

事 務 連 絡
平成 30 年 7 月 11 日

男女共同参画推進連携会議有識者議員
男女共同参画推進連携会議団体推薦議員
各位

内閣府男女共同参画局総務課

「セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）（雇均発 0710 第 1 号）」の周知について（協力依頼）

平素より男女共同参画への御理解・御協力を賜り、感謝申し上げます。

今般、メディアと行政との間のセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、厚生労働省雇用環境・均等局長より男女共同参画推進連携会議の皆様宛てに平成 30 年 7 月 10 日付け（雇均発 0710 第 1 号）「セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）」が参りましたので、送付いたします。

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであります。男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進していただいております皆様におかれましても、当該内容につきまして御所属の各関係団体等へ広く周知いただきますよう、御協力のほどお願いいたします。

【お問い合わせ先】

内閣府男女共同参画局総務課企画係

E-mail : kikaku@cao.go.jp

(写)

雇均発 0710 第 1 号
平成 30 年 7 月 10 日

男女共同参画推進連携会議議員 各位

厚生労働省雇用環境・均等局長



セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）

今般、メディアと行政との間のセクシュアルハラスメント事案が発生したことを踏まえ、安倍内閣総理大臣の指示の下、野田女性活躍担当大臣を中心に、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止のための施策が検討されてきたところですが、去る 6 月 12 日の「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針 2018」（別添 1）及び「セクシュアルハラスメント対策の強化について」（別添 2）において、「セクシュアルハラスメント防止に係る制度の周知、改善」等が盛り込まれたところです。

セクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。また、それは企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）において最初に職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられたのは平成 11 年ですが、平成 29 年度に都道府県労働局に寄せられたセクシュアルハラスメントの相談は 6,808 件と、いまだ高止まりの状況となっております。

また、「平成 28 年度雇用均等基本調査」によれば、セクシュアルハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業割合は、58.2%にとどまっています。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど、双方にとって取り返しの付かない損失となることが少なくありません。また、職場での解決が思うようにいかない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースも生じています。このようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に重要です。

厚生労働省では、セクシュアルハラスメントの防止の必要性及び法令に基づ

き必要となる取組等について理解を深めていただき、また、セクシュアルハラスメントのない職場づくりに向けた企業の取組を促進するために、事業主向け（別添3）と労働者向け（別添4）のリーフレットを作成し、労使をはじめ広く周知を行うことといたしました。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、別添3及び4のリーフレットを活用していただくなど、周知につきまして御協力をお願い申し上げます。

また、都道府県労働局においては、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施し、職場におけるハラスメント対策の説明会を開催するほか、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントやパワーハラスメントなどハラスメントに関する相談を受け付けております。セクシュアルハラスメントに関する相談を受けたがどう対応すればよいかわからない場合など、お気軽に御相談ください。

お問い合わせ先
厚生労働省雇用環境・均等局
雇用機会均等課 野添・渡邊
電話 03-5253-1111(内線 7842)