

事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です！！

職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な対策をとることは事業主の義務です。

必要な措置は**10項目**あります。〈均等法第11条 指針〉

職場での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発揮することの妨げにもなります。それはまた、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。

セクシュアルハラスメントは異性間だけではなく、同性に対するものも該当します。事業主の皆さん、性別役割分担意識に基づく言動に気をつけ、男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策
10項目のポイントは以下の通りです。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場のセクシュアルハラスメント対策、男女雇用機会均等法に関するお問い合わせは、

沖縄労働局雇用均等室 へ TEL 098-868-4380

〒900-0006 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

◆ 職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ [クリック！](#)

◆ セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ [クリック！](#)