

(2) セクハラ防止等の推進

勸 告	説明図表番号
<p>セクハラは、職員個人の人格・尊厳を侵害するのみならず、職員の能率の発揮を阻害するほか、国家公務員や行政に対する信用失墜にもつながる行為であり、その防止及び排除は重要な課題である。</p> <p>人事院は、セクハラ防止規則及び「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」（平成 10 年 11 月 13 日付け職福-442 号人事院事務総長通知。以下「運用通知」という。）において、国家公務員によるセクハラ防止及び排除のための措置並びにセクハラに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を規定している。この中では、各省各庁の長に対し、セクハラ防止及び排除のため、セクハラ防止等に関する方針、具体的な対策等を部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること等必要な措置を講ずる責務を課している。これを受けて、各府省は、おおむねセクハラ防止規則に準じた規程を定めており、セクハラ防止規則の適用を受けない防衛省の特別職の職員及び林野庁の現業職員においても、それぞれ同様の措置を講じている。</p>	<p>表 2-(2)-①</p>
<p>さらに、人事院は、各府省におけるセクハラ防止に関する取組の一層の徹底を図るため、「セクシュアル・ハラスメントの防止等について（通知）」（平成 16 年 7 月 30 日付け職職-195 号人事院事務総局職員福祉局長通知。以下「福祉局長通知」という。）を発出し、職員に対する研修の実施の徹底、セクハラに関する相談の体制の一層の整備等を示している。</p>	<p>表 2-(2)-②</p>
<p>今回、全 16 府省の本府省等 33 機関及び地方支分部局等 133 機関におけるセクハラ防止対策の実施状況について調査した結果、次のような状況がみられた。</p> <p>ア 研修等の取組</p> <p>(7) 職員に対する研修の実施状況</p> <p>① 新たに職員となった者に対する研修</p> <p>セクハラ防止規則においては、新たに職員となった者に対し、セクハラに関する基本的な事項について理解させるため、研修を実施することと規定されている。しかし、1 府省の本府省等 1 機関では、新規採用の常勤職員に対し、セクハラ防止に係る研修を実施していない。</p> <p>また、一般的に組織内で立場が弱いとされている非常勤職員に対しても、常勤職員と同様に、セクハラ被害にあった場合の対応等について理解させておく必要がある。しかし、事務補助のための非常勤職員を採用している 14 府省の本府省等 27 機関中 13 府省の 23 機関では、非常勤職員の新規採用時に、セクハラ防止に係る研修等（規程類・パンフレット等の資料の配布を含む。）を実施しておらず、採用後に非常勤職員を対象として研修や講習会でセクハラ防止の周知を図っている機関は、2 府省の本府省等 2 機関及び 2 府省の地方支分部局等 7 機関のみとなっている。</p>	<p>表 2-(2)-③</p> <p>表 2-(2)-④</p> <p>表 2-(2)-⑤</p>

② 新たに監督者となった職員に対する研修

セクハラ防止規則では、職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクハラの防止及び排除に努めるとともに、セクハラに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処することと規定されており、新たに監督者となった職員に対し、セクハラの防止等に関しその求められる役割について理解させるための研修を実施することが規定されている。

しかし、監督者の範囲については、組織の機能や規模等により各府省で異なることから、運用通知においては、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むと規定するのみで、その範囲は具体的なものとなっていない。

このようなこともあって、各府省のセクハラ防止に関する規程をみると、監督者の範囲を定めているのは4府省の本府省等6機関及び3府省の地方支分部局等7機関のみとなっている。これら機関における監督者に対する研修の実施状況をみると、研修を実施している機関は1府省の本府省等3機関及び1府省の地方支分部局等4機関のみとなっている。

一方、監督者の範囲を定めていない本府省等27機関において、新規採用職員以外の者に対する研修の実施状況をみると、監督者に対するセクハラ防止研修として実施している機関も2府省の2機関みられるが、研修を実施していない例が4府省の6機関となっている。また、その他の本府省等19機関においては監督者の範囲を明確にしないまま、既存の階層別研修等の中でセクハラ防止研修を実施するなど、セクハラ防止規則において求められている責務を、監督者自身に認識させる研修を実施しているとは認めがたい状況となっている。

(イ) 職員に対する周知・啓発の実施状況

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならないと規定されている。また、運用通知においては、各省各庁の長が行うべき「研修等」には、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等を含むものと規定されており、多様な手段を講じて職員に対する周知・啓発等を行うことが求められている。

セクハラは、無意識で行った行為であっても、その相手方が性的に不快の念を抱けば成立するものであることから、被害者及び加害者双方の認識の違いを明らかにすることが重要であり、こうした点で、意識調査等の実施はセクハラ防止の観点から有用である。

各府省の周知・啓発の実施状況をみると、2府省の本府省等2機関及び3府省の地方支分部局等6機関において意識調査を実施しており、中には当該調査結果を基に、研修教材の改訂や相談員の増員を行うなど、効果的にセクハラ防止対策を行っている例がみられる。しかし、その他

表2-(2)-⑥

表2-(2)-③
(再掲)

表2-(2)-⑦

の機関では、人事院が作成したポスターの掲示やパンフレットの配布程度にとどまっている。

また、運用通知では、各府省において定めた部内規程等を職員に対して明示することとされているほか、セクハラ防止規則では、運用通知において示される「セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項についての指針」（以下「職員に対する指針」という。）の周知徹底を図らなければならないとされている。しかし、多くの本府省等においては、常時、イントラネットに関係規程等を掲載しているものの、3府省の本府省等5機関では、規程の制定・改正時等、限られた時期にしか周知が行われておらず、うち1府省の本府省等1機関では、制定時に職員に通知されたのみである。

表2-(2)-⑧

表2-(2)-⑨

イ 相談員の配置

(7) 配置状況

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長に、職員からのセクハラに関する苦情相談に対応するため、相談員を配置し、相談員が相談を受けるために必要な体制の整備を行うとともに、当該体制を職員へ明示することと規定されている。

相談員を配置するに当たっては、相談窓口へのアクセスのしやすさ、相談窓口が公正な第三者として機能するかなどの点を考慮する必要があることから、運用通知では、①本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、規模等を勘案して整備すること、②苦情相談を行う職員と同性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めることが規定されている。

表2-(2)-⑩

また、人事院は、運用通知において、「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」（以下「相談指針」という。）を示しており、同指針においては、苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応することが規定されている。さらに、福祉局長通知では、相談体制が、被害者にとって信頼でき相談しやすいものになっているか等について改めて見直しを行い、相談体制の拡充を図ることが規定されている。

表2-(2)-⑪

しかし、調査した全16府省の本府省等33機関及び地方支分部局等133機関における相談員の配置状況をみると、

- i) 女性職員が20人以上配置されているが、女性相談員を配置していない例（1府省の地方支分部局等4機関）や、
- ii) 管区機関であるにもかかわらず、相談員を1人しか配置していない例（4府省の地方支分部局等9機関）がみられる

表2-(2)-⑫

など、配置を見直す必要があるものがあり、中には、職員数が400人以上で、そのうち女性職員が90人以上いる管区機関であるにもかかわらず、男

性相談員を1人しか配置していない機関もみられる。

また、配置していた相談員が、人事異動、退職、任期の満了等により業務を続けられなくなった場合に対応するため、定期的に相談員の配置について見直しを行っている例（7府省の本府省等8機関）や、相談員が人事異動で部署を離れるたびに見直しを行っている例（6府省の本府省等9機関）がみられる一方、相談員として配置されている職員の中には、局内のカウンセリング制度に基づくカウンセラーの中から配置されている職員もいるが、カウンセラーの退職後、補充を行っていない（1府省の本府省等1機関）など、相談員の配置が適切に管理されていない例がみられる。

表2-(2)-⑬

(イ) 配置状況の周知

前述のとおり、各府省は、相談の体制を職員に明示することとされている。調査した全16府省の本府省等33機関及び地方支分部局等133機関における相談員の配置状況の周知方法をみると、相談員の氏名や連絡先について、i) 名刺サイズの相談窓口カードを作成し、これを職員に携帯させている機関、ii) 当該機関が発行し、職員に定期的に配布している広報誌に掲載している機関、iii) イン트라ネットや執務室での掲示等により常時知ることができるようにしている機関等、工夫している例がみられるが、i) 相談員の氏名等を口頭のみで周知している例（4府省の地方支分部局等5機関）、ii) 規程で相談員の所属及び職名を定めているとして、それ以上の周知を行っていない例（3府省の本府省等5機関）など、相談員の周知が十分でない例がみられる。

表2-(2)-⑭

ウ 相談員に対する研修等

セクハラ防止規則において、相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認や当事者に対する助言等により、問題を迅速かつ適切に解決するよう努めることとされており、相談指針では、相談員の基本的な心構え、苦情相談の事務の進め方及び問題処理のための具体的な対応例が規定されている。

また、相談員は、セクハラに関して相当程度の知識を有することが求められることから、福祉局長通知においては、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員を人事院の研修等に参加させること、相談員に対し、相談指針を十分に認識した上で、責任を持って苦情相談に対応するよう指導を徹底することとされている。

各府省が配置している相談員は、通常、一般職員の中から指名され、相談業務を兼務しており、セクハラや相談業務に関する専門的な知識を有する者ではないため、特に、新たに相談員となった職員に対しては、相談員に必要な知識や技能を身につけるための研修を行うなどの支援を行う必要がある。

しかし、新たに配置された相談員に対する研修等の実施状況をみると、独自に作成したマニュアル、市販教材、相談指針や部内規程等を配布している例がある一方、相談業務に関連する資料等を全く配布していない例が7府省

表2-(2)-⑮

表2-(2)-⑯

の本府省等 12 機関でみられる。

また、相談員に対する研修の実施状況をみると、相談員に対して独自に相談員研修を実施している例がある一方、研修を実施していない機関の中には、人事院が実施する研修へ職員を派遣していない例が 4 府省の本府省等 4 機関でみられ、地方支分部局の中には、予算の制約等により、長期にわたり相談員を研修へ派遣していない例がみられる。

エ 相談事案の把握・分析

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長に、セクハラ防止及び排除に関し必要な措置を講ずる責務を課しており、セクハラに起因する問題が生じた場合、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならないと規定されている。

こうした措置を講ずるためには、現状を把握することが重要であり、そのためには、寄せられた相談事案を収集・分析すること等が有効な手段といえる。

各府省におけるこれら相談事案の収集・分析の実施状況をみると、次のような状況がみられる。

セクハラに関する相談は、相談者のプライバシー保護の観点から、組織として、すべての相談事案について詳細な報告を求めることは難しいこともあり、報告様式を定める等により、受け付けた相談の概要等を随時報告させることとしている機関が 6 府省の本府省等 11 機関及び 5 府省の地方支分部局等 18 機関みられたが、他の機関にあつては、特段相談事案についての報告を求めている。

また、相談件数の把握状況についてみると、前述のように相談事案について報告を求めている機関にあつても、軽微な事案については報告されないなど、正確に相談件数を把握しているとは言い難い。このため、相談件数について、独自に報告を求めて把握している機関や、人事院が毎年実施しているセクハラ防止対策の実施状況等に関する調査への報告にあわせて把握している機関がみられる。その一方で、プライバシーの保護を理由として相談件数を把握していない機関や、各部局に十分な確認等を行わずに報告している機関がみられる。

さらに、相談事案や件数を把握している機関においても、把握したデータの増減や傾向等を分析し、これをセクハラ防止対策に活用している取組はみられない。

したがって、関係府省は、セクハラ防止を推進し、発生したセクハラ事案等に適切に対応する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

① セクハラに関する基本的な事項について理解させるため、新たに採用した常勤職員に対して研修を実施すること。(厚生労働省)

また、非常勤職員に対しても新規採用時に研修等を行うこと。(内閣府、宮

表 2-(2)-⑰

表 2-(2)-⑱

表 2-(2)-⑲

表 2-(2)-⑳

内庁、公正取引委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省、環境省)

さらに、監督者の範囲を明確に規定するとともに、新たに監督者となった職員に対して研修を実施すること。(内閣府、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、金融庁、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省)

- ② 周知方法を工夫するなどして、規程及び職員に対する指針の内容を、必要なときに職員がいつでも閲覧できるような措置を講ずること。(法務省、文部科学省、国土交通省)

また、意識調査の実施等、効果的な研修等の方法を検討し、セクハラ防止の一層の推進に努めること。(全府省)

- ③ 職員の配置数・性別等に留意して相談員を適切に配置すること。(公正取引委員会、総務省、農林水産省、国土交通省、環境省)

また、相談員の配置状況について、定期的な見直しを行うなどして適切に管理すること。(公正取引委員会)

- ④ 相談員の配置状況について、十分に周知を行い、必要なときに職員がいつでも閲覧できるような措置を講ずること。(宮内庁、総務省、法務省、財務省、農林水産省、環境省)

- ⑤ 新たに配置した相談員に対し、相談業務が円滑に行えるよう、必要な支援を行うこと。(宮内庁、公正取引委員会、総務省、法務省、外務省、農林水産省)

- ⑥ 定期的に相談事案について把握・分析を行い、その結果をセクハラの防止対策に有効活用すること。(全府省)

表2-2-① セクハラ防止規則等の規定

○ 人事院規則 10 - 10 (セクシュアル・ハラスメントの防止等) <抜粋>

(各省各庁の長の責務)

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第五条 職員は、次条第1項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 職員を監督する地位にある者(以下「監督者」という。)は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員に対する指針)

第六条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第七条 各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

3 人事院は、各省各庁の長が前2項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

- 2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。
- 3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあつせん等を行うものとする。

○ 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）

（平成 10 年 11 月 13 日付け職福 - 442 号人事院事務総長通知）＜抜粋＞

第四条関係

- 1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。
 - 一 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること。
 - 二 職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、セクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修を含めること。
 - 三 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
 - 四 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
 - 五 職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。
- 2 職場における「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

第五条関係

この条の第 2 項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

第六条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙1のとおりとする。

第七条関係

この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。

第八条関係

- 1 苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - 一 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
 - 二 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
 - 三 部下等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。
 - 一 本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、セクシュアル・ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。
 - 二 相談員のうち少なくとも1名は、苦情相談を行う職員の属する課の長に対する指導及び人事当局との連携をとることのできる地位にある者をもって充てるものとする。
 - 三 苦情相談には、苦情相談を行う職員と同性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。
- 3 この条の第2項の人事院が定める指針は、別紙2のとおりとする。
- 4 この条の第3項の「苦情相談を行った職員等」には、他の職員からセクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員、他の職員に対しセクシュアル・ハラスメントをしたとされる職員その他の関係者が含まれる。

(注) 下線は当省が付した。

表2-2-② セクシュアル・ハラスメントの防止等について（通知）（平成16年7月30日付け職職-195 人事院事務総局職員福祉局長通知）＜抜粋＞

- 1 セクハラを行う職員（以下「加害者」という。）は、上司など被害者より地位が上の者が特に多いことから、新たに監督者となった職員に対する研修の実施を徹底し、その内容の充実を図るとともに、監督者を対象とする研修等の機会に、セクハラ防止等に関する意識を啓発し、監督者としての役割を再認識させるようにすること。また、苦情相談した際の上司等の対応に被害者が不満を持つことも少なくないので、被害者から相談を受けた場合の監督者の対応の在り方についても理解を深めさせるようにすること。
- 2 セクハラが起きた職場では、セクハラに関する理解等が不十分なこともあるので、職場でのミーティング等の機会を利用したり、必要に応じて再発防止のための研修等を実施することなどにより、職員への注意喚起やセクハラ防止のための職員の意識の啓発等を図ること。
- 3 セクハラを受けた際の苦情相談の体制については、被害者から信頼され、十分に活用されているとは言い難い状況にあることから、体制について必要な見直しを行い、被害者から信頼され、被害者にとって相談しやすい体制の確立に向けて、一層の整備を図ること。
 - (1) 相談体制が、被害者にとって信頼でき相談しやすいものとなっているか、改めて見直しを行い、相談しやすい相談員をできるだけ多く配置するなど、相談体制の拡充を図ること。
 - (2) 相談員に対し、規則第8条第2項の指針（運用通知別紙二「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」）を十分に認識した上で、責任をもって相談に対応するよう指導を徹底するとともに、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員を人事院の研修等に積極的に参加させること。
 - (3) セクハラを受けたことを他人には知られたくないという被害者も多いことから、苦情相談を受ける際には、被害者のプライバシーを尊重し、秘密が洩れることがないよう、その方法等に特段の配慮をすること。
 - (4) 相談員は本務を行いながら、それとは別に相談業務を行っていることが一般的であり、時間的にも権限的にも被害者の救済のためにできることには限界がある。このような限界から、相談員が相談者の了解を得た上で人事当局に協力要請を行った場合には、組織として責任を持って対応すること。また、相談員のみでの対応では被害者救済に限界があるときには、相談者の了解を得た上で人事当局に協力要請を行うよう相談員を指導すること。
 - (5) 相談員を経由せずに人事当局に直接なされる苦情相談についても、積極的に受け、責任を持って対応するとともに、その結果は相談者に説明すること。また、その旨を職員に周知すること。
- 4 セクハラ防止担当者を人事院の研修等に積極的に参加させること。（以下略）

（注）下線は当省が付した。

表2-(2)-③ 本府省等の職員に対するセクハラ防止研修等の実施状況（平成19年度）

府省名	職員（相談員を除く）に対する研修等					備考
	新規採用者	一般職員	本府省係長級	本府省課長補佐級	課長級以上	
内閣府	●	—	●※	—	—	※ 平成19年度から新任監督者研修（係長級向け）を設け、当該研修において、セクハラ防止に係る講義を実施
宮内庁	●	—	—※	—	—	※ 係長研修は隔年で実施、平成19年度は未実施（平成18年度は実施）
公正取引委員会	●	—	●	●	●	
国家公安委員会（警察庁）	●	●	●	●	●※	※ 平成12年以降、組織管理者研修においてセクハラに係る講義を実施
金融庁	●		●※			※ セクハラの内容を含めた研修を、全職員を対象としたメンタルヘルス研修において実施
総務省	●	●※	●	●	—	※ 一般職員を対象に、希望制のセクハラ防止研修を別途実施
公営調整委員会	総務省の実施する研修を受講					
消防庁	総務省の実施する研修を受講					
法務省	採用部局等により研修体系が異なる					
公安審査委員会	法務省の実施する研修を受講					
公安調査庁	●	●※	—	●	●	※ 第一部研修（新規採用職員研修）修了者で、第二部研修未了者を対象に、第二部研修を実施
外務省	—	—	●※1		●※2	※1 庶務業務を行う職員（係長～課長補佐級）を対象とする研修（セクハラの内容を含む）を毎年実施 ※2 次席館員以上の者として在外赴任する前にセクハラの内容を含めた研修を実施
財務省	●	採用部局により研修体系が異なり、各業務研修にセクハラに関する内容を含めて実施				
国税庁	●	—	※ セクハラ研修（管理監督者向け）を実施			※ 平成19年度から、各課（室）の課長補佐、専門官、係長及び班長クラスの職員を対象にセクハラ研修を実施
文部科学省	●	—	—	—	—	セクハラ防止週間中、希望者に対してビデオ上映会を5回にわたって実施（受講者は毎年100名前後）
文化庁	文部科学省の実施する研修を受講					
厚生労働省	●	●	●	●	—	新規採用職員研修及び階層別研修において、セクハラ防止に係る講義を実施（新規採用職員を除く階層別研修の受講は選抜制）
中央労働委員会	厚生労働省の実施する研修を受講					
社会保険庁	—	—	—	—	—	各職場における研修において、任意でセクハラに関する研修を実施することができるとしている。
農林水産省	●	—	—	—	—	週間中、官房の指示により各局において研修を実施（受講者は270名）
林野庁	農林水産省の実施する研修を受講					
水産庁	農林水産省の実施する研修を受講					
経済産業省	●	●※	●	●	●	※ I・II種（2年目）・III種（3年目）とII種（5年目）・III種（9年目）を対象に、それぞれ中堅係員向け研修を実施
資源エネルギー庁	経済産業省の実施する研修を受講					
中小企業庁	経済産業省の実施する研修を受講					
特許庁	●	●※	●	●	—	※ II種事務系採用後約3年目の職員を対象に事務系職員中堅係員研修を実施
国土交通省	●	※ 講習会（①非常勤職員・一般職員向け、②管理職（係長以上）向け）を実施				※ セクハラ防止のための講習会は、いずれも希望制
船員労働委員会	国土交通省の実施する研修を受講					
気象庁	●※ (人事院主催の研修及び気象大学校)	—	—		●	※ 新規採用職員は人事院が実施する研修に参加し、約半年後に本庁人事課主導の下、気象大学校が実施する初任職員研修本庁授業時に受講
海上保安庁	△ (保安学校)	△※ (保安大学校)	●	●	●	※ 海上保安大学校では、本科卒業生を対象に海上保安大学校専攻科を実施。係長級以上の研修はいずれも選抜制
海難審判庁	—※	—	—※	—※	—	※ 対象職員数が少ないため、不定期で階層別研修を実施（平成19年度は未実施）
環境省	●	—	—	—	—	
防衛省	●	●※	●	●	—	※ 行政職俸給表（一）2級の者を対象に中級研修を実施

(注) 1 当省の調査結果による。

2 本表は、本府省等が主に本府省等職員を対象に部局横断的に実施した研修を調査した結果であり、各部局が当該部局に所属する職員のみを対象に実施した研修は含まれていない。

3 外務省は、平成20年度から新規採用職員に対して研修を実施している。

表2-(2)-④ 非常勤（事務補助）職員数の推移

(単位：人)

区分	平成13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年
内閣府	399	451	465	480	486	514	542
宮内庁	116	113	115	114	119	118	116
公正取引委員会	34	32	32	32	29	32	31
警察庁	-	-	-	-	-	-	-
金融庁	26	28	26	27	37	51	53
総務省	191	164	180	172	194	195	214
公害等調整委員会	3	3	2	3	3	3	3
消防庁	14	17	17	19	26	29	26
法務省	2,407	2,366	2,202	2,144	2,159	2,192	2,247
公安審査委員会	-	-	-	-	-	-	-
公安調査庁	-	-	-	-	-	-	-
外務省	103	101	180	161	157	146	137
財務省	340	393	510	622	749	695	788
国税庁	4,859	4,759	4,682	5,153	5,399	6,172	6,333
文部科学省	13,702	14,723	15,904	259	250	264	282
文化庁	44	46	45	46	50	52	54
厚生労働省	2,020	1,943	2,056	1,489	1,458	1,396	1,270
中央労働委員会	-	-	-	5	6	7	6
社会保険庁	1,069	1,071	1,023	3,227	3,316	2,774	2,371
農林水産省	1,504	1,462	1,402	1,343	1,319	1,202	1,007
林野庁	-	-	2	1	4	7	7
水産庁	40	47	47	47	47	43	26
経済産業省	439	565	565	563	580	563	620
資源エネルギー庁	102	130	92	158	170	186	184
中小企業庁	21	32	36	30	43	40	47
特許庁	293	287	294	297	298	268	240
国土交通省	3,265	3,537	3,769	3,888	3,992	4,150	4,313
船員労働委員会	-	-	-	-	-	-	-
気象庁	14	15	15	14	3	-	1
海上保安庁	30	28	20	9	3	-	-
海難審判庁	2	1	1	1	1	1	1
環境省	140	147	142	149	186	191	207
防衛省	-	-	-	-	-	-	-
各府省の合計	31,177	32,461	33,824	20,453	21,084	21,291	21,126

(注) 1 総務省人事・恩給局の「一般職国家公務員在職状況統計表」による。

2 国立大学法人の設立(平成16年4月1日)に伴い、平成16年度以降、文部科学省における非常勤職員数は大幅に減少している。

表 2-(2)-⑤ 非常勤職員に対して研修等を行っている機関

(1) 新規採用時に研修等を行っているもの

府省名	説明	実施年度
経済産業省	各局業務管理官会議において、大臣官房秘書課より、以下の事項を各局の業務管理官に対して要請し、地方調整室を通じて、地方局の人事専門職に対しても周知している。 ・ 経済産業省（外局・地方機関を含む）に出向してきた職員、経済産業省から出向する職員、新たに採用する非常勤職員、任期付職員、官民交流法による採用・派遣職員、休職する職員、離職する職員等に対して、採用、休職、離職時等に、省内で作成した資料「経済産業省の服務規律」を配布し、セクハラ防止を含む、服務に関する基本的な事項を説明すること	平成 19 年度
資源エネルギー庁		
中小企業庁		
特許庁		

(2) 採用後に研修等を行っているもの（本府省等）

府省名	説明	実施年度																		
金融庁	全職員を対象としてセクハラ防止研修を実施しており、人事異動で金融庁に転入した職員（非常勤職員を含む。）に対しては、四半期ごとに「転入職員研修」として実施している。	平成 18 年度																		
国土交通省	非常勤・一般職員（係長以上を除く）を対象としてセクハラ防止のための講習会を実施しており、当該講習会には、採用されて 1 年目の非常勤職員を必ず受講させている。受講実績は下表のとおり。	平成 18、19 年度																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>平成 18 年度</th> <th>19 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>課長補佐</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>係長</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>係員</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>81</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>106</td> <td>96</td> </tr> </tbody> </table>		区分	平成 18 年度	19 年度	課長補佐	0	1	係長	0	4	係員	25	25	非常勤職員	81	66	計	106	96	
区分	平成 18 年度	19 年度																		
課長補佐	0	1																		
係長	0	4																		
係員	25	25																		
非常勤職員	81	66																		
計	106	96																		

(3) 採用後に研修等を行っているもの（地方支分部局）

府省名	機関名	説明	実施年度
財務省	近畿財務局	非常勤職員を対象に、国家公務員の服務、倫理、セクハラ防止を含む研修を実施している。	平成 18 年度
	四国財務局	非常勤職員を対象に、国家公務員の服務、倫理、セクハラ防止を含む研修を実施している。	平成 18、19 年度
	徳島財務事務所	非常勤職員を対象に、国家公務員の服務、倫理、セクハラ、情報セキュリティ、個人情報保護についての採用者研修を実施している。	平成 19 年度
国税庁	高松国税局	「非常勤職員に対する服務規程遵守等の周知・徹底について（事務連絡）」を発出し、非常勤職員に対してセクハラ相談窓口を教示するなどして、必要な事項を周知している。	平成 18 年度
国土交通省	四国地方整備局	非常勤職員を対象とした接遇講習会の中で、セクハラ防止について講義している。	平成 16、18、19 年度
	香川河川国道事務所	非常勤職員を対象に、セクハラ防止に関する講習を実施している。	平成 16 年から毎年度
	徳島河川国道事務所	一般の女性職員及び非常勤職員を対象に、セクハラ防止のための研修を実施している。	平成 16 年から毎年度

(注) 当省の調査結果による。

表 2-(2)-⑥ 監督者の範囲を規程において定めているもの

(1) 本府省

府省名	監督者の範囲	根拠規程	監督者に対する研修の実施
内閣府	課長相当職以上の地位にある者	内閣府本府におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程（平成 13 年 1 月 6 日付け内閣府訓令第 29 号）	未実施
総務省	係長相当職以上の職にあるすべての者	総務省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成 13 年 1 月 6 日付け総務省訓令第 31 号）	係長研修において実施
公害等調整委員会	係長相当職以上の職にあるすべての者	公害等調整委員会におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程（平成 19 年 6 月 21 日付け公害等調整委員会訓令第 2 号）	総務省が実施する係長研修へ派遣することにより実施
消防庁	係長級以上の職にあるすべての者	消防庁における人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等の取扱いについて（平成 11 年 5 月 6 日付け消防総第 272 号）	総務省が実施する係長研修へ派遣することにより実施
公安調査庁	係長又は上席調査官以上の職にある者	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成 11 年 4 月 1 日付け公安調査庁訓第 1 号）	未実施
林野庁（非現業を除く）	所属の長	国有林野事業におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について（通知）（平成 11 年 3 月 29 日付け 11 林野管人第 26 号）	未実施

(2) 地方支分部局

府省名	機関名	監督者の範囲	根拠規程	監督者に対する研修の実施
法務省	九州地方更生保護委員会	事務局長	セクシュアル・ハラスメント防止のための対応について（内規）（平成 11 年 4 月 1 日付け九州地方更生保護委員会決定）	未実施
厚生労働省	宮城労働局	局の総務部長、各署・所の長	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程の運用について（平成 13 年 8 月 16 日付け宮労収総第 1413 号）	同局が実施する新任署・所長研修において実施
	和歌山労働局	局の総務課長、各署・所の庶務担当課長	セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程の運用について（平成 13 年 8 月 13 日付け和労収総第 348 号和歌山労働局長）	近畿地区公務研修協議会方式セクシュアル・ハラスメント防止研修リーダー養成コースに出席した者が講師となって、同局において実施
	広島労働局	局の各課・室長、労働基準監督署にあっては署長、公共職業安定所にあっては所長	広島労働局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程（平成 19 年 4 月 27 日付け広島労働局総務部長通知）	同局が実施する新任管理監督者研修において実施
	徳島労働局	係長又は係長以上の地位にある職員	徳島労働局セクシュアル・ハラスメント防止規程（平成 12 年 10 月 11 日）	同局が実施する新任係長級研修、新任署・所課長級研修、新任署・署長級研修、署・署長に対する研修（トップセミナー）において実施
国土交通省	東京航空局	局長	東京航空局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する取扱要領（平成 19 年 6 月 26 日付け東空人第 195 号）	未実施
	金沢地方気象台	台長、次長、総務課長、総務係長(女性)、防災業務課長、技術課長、所長、業務課長、技術課長、高層課長	「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について」に係る監督者の指名について（通知）（平成 19 年 3 月 1 日付け金気総第 250 号）	未実施

(注) 1 当省の調査結果による。

2 当表において、特別の機関及び施設等機関において独自に定めているものは含まない。

表 2-(2)-⑦ セクハラに関する職員への意識調査を実施しているもの

(1) 本府省等

府省名	説明
防衛省	<p>平成 19 年 4 月に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号）が改正され、事業主が講ずべき具体的措置が強化されたことに伴い、同省では「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令」（平成 11 年防衛庁訓令第 29 号）を改正するとともに、同年度に、省内のセクハラ防止に関する各種施策が機能しているか、改善すべき点があるか等について把握するためのアンケート調査を行っている。</p> <p>調査方法は、セクハラに関する事務を所掌している人事教育局があらかじめ指定した年齢階層別に、職員を無作為に抽出し（約 2000 人）、各機関等を経由して調査対象隊員に配付している。</p> <p>なお、調査結果はホームページで公表しており、アンケート結果の活用については、以下のとおりである。</p> <p>① 上司からのセクハラが多いこと及び上司へ苦情相談をした場合に「対応なし」ということがあることを踏まえ、管理者及び相談員の教育の実施を検討</p> <p>② 上級部隊のセクハラ相談員への苦情相談が可能であることの認知度が低いことを踏まえ、所属部隊等のセクハラ相談員や上司以外にも苦情相談をすることが可能であることをセクハラ防止週間に配布するパンフレットに記載</p> <p>③ セクハラ防止対策として「セクハラ行為の事例集を配布する」という意見が多かったことを踏まえ、セクハラ防止教育資料を改訂し、セクハラの実例を新たに記載</p> <p>全 21 問からなる調査票の設問は、無記名で記入できるものとなっており、同省では、以下の設問 1～10 と同内容のアンケート調査をセクハラに関する訓令制定前（平成 10 年度）にも行っている。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">アンケート調査票（平成 19 年度）の設問</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 性別 2) 年齢 3) 所属 4) セクハラ行為の認識を問うもの 5) 過去 3 年間におけるセクハラの実験を問うもの 6) 5 の設問における加害者の地位を問うもの 7) 5 の設問における加害者の性別を問うもの 8) 5 の設問における被害によって生じた影響を問うもの 9) 5 の設問における被害後の対応を問うもの 10) 9 の設問において、上司に報告した結果、その上司が最終的にとった対応を問うもの 11) セクハラに関する教育を受けた経験の有無を問うもの 12) 11 の設問における研修機会の種類を問うもの 13) 防衛省が毎年開催している「セクハラ 1 日電話相談」の周知状況を問うもの 14) 所属の相談員の氏名等の認識状況を問うもの 15) セクハラ相談員の活用状況を問うもの 16) セクハラ相談員の対応状況を問うもの 17) 上級部隊のセクハラ相談員への相談が可能であることの周知状況を問うもの 18) 相談員の利用しやすさを問うもの 19) 相談員を利用しやすくない理由を問うもの 20) セクハラ相談員以外の相談相手として適当な者を問うもの 21) セクハラ防止の有効方策を問うもの </div>

公安調査庁	<p>平成 19 年 5 月から 6 月にかけて、セクハラの実態把握を目的として、全国の女性職員全員（休職、病休及び育児休業中を除く 145 人）に対してアンケート調査を実施しており、調査結果については、研修等の講義に活用している。</p> <p style="text-align: center;">アンケート調査票（平成 19 年度）の設問</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) セクハラ行為の認識を問うもの 2) 庁内においてセクハラがあると思うかを問うもの 3) セクハラ行為の被害経験又は発覚の有無を問うもの 4) 3の設問における被害の継続状態を問うもの 5) 3の設問における被害の内容(時期、場所を含む。)を問うもの 6) 3の設問における行為について、不快に思った点を問うもの 7) 3の設問における加害者の立場(上司、先輩、同僚等)を問うもの 8) 3の設問における行為への対応を問うもの 9) 3の設問における行為について、相談の有無を問うもの 10) 3の設問における行為について、望まれる解決策を問うもの 11) 3の設問における行為への対応として、相談員への相談が望まれるかを問うもの 12) 11の設問において、相談員に相談しようと思わない理由を問うもの 13) 相談員に相談しやすい環境を整備する上で、不足しているものを問うもの 14) 現在のセクハラ相談員の配置人員について、要望を問うもの 15) セクハラ相談員に配慮してもらいたい対応策を問うもの 16) セクハラを防止するための必要又は有効な対策を問うもの 17) 上司、同僚などにやめてほしいと思う言動等を問うもの 18) 男性が気付いていないが、女性にとって不快な言動等を問うもの 19) 意見・要望
-------	--

(2) 地方支分部局

府省名	機関名	取組内容
国家公安委員会 (警察庁)	四国管区 警察庁	同局では、全女性職員を対象としたセクハラに関するアンケートを実施しており、当該アンケート調査の結果、実際にセクハラを見聞きしたといった意見が出されたことから、より相談しやすい体制とするため、平成 19 年度から新たに女性からの相談やセクハラ全般に関する相談等を受理する「総括相談員」(女性)を指定するとともに、相談員を局内で 1 人(管内では 2 人)増員して相談体制の改善を図っている。
法務省 (検察庁)	山口地方 検察庁 大阪高等 検察庁 和歌山地方 検察庁	検察庁では、諮問機関として男女共同参画推進委員会を設置している。山口地方検察庁においても、山口検察庁男女共同参画推進委員会を設置しており、セクシュアル・ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備をするため、平成 18 年 2 月に当委員会が実施主体となり、職員に対して全 18 問からなるアンケートを実施している。大阪高等検察庁、和歌山地方検察庁においても、同様に実施している。
財務省	大阪税関	局内で「セクシュアル・ハラスメント認識度チェックシート」を作成し、管理者用(統括官クラス以上)、一般職員用(上席官以下の職員)の別に、管理担当課長又は統括官等の責任の下、ミーティング等の場で、全職員を対象に実施することになっており、あらかじめ作成している様式に基づき、総務課に実施状況を報告させている。
国税庁	名古屋国 税局	「セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関するアンケート調査の実施について(指示)」(平成 17 年 12 月 19 日付け名局総 1-178 他 1 課共同)に基づき、セクハラ防止週間終了後、約 1,000 人(非常勤職員を含む)を対象に、全 30 問からなるアンケートを実施している。アンケート結果については、広報誌「国税局時報」に取りまとめて掲載しているほか、平成 18 年度のセクハラ苦情相談体制に係る規程の見直しの参考材料としている。

(注) 当省の調査結果による。

表2-2-⑧ セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項についての指針<抜粋>

第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 三 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 四 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。(略)
- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- 三 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。(略)
- 四 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。(略)
- 五 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

- 一 職場内外で起きやすいもの
 - ・性的な内容の発言関係 (略)
 - ・性的な行動関係
 - ア 性的な関心、欲求に基づくもの (略)
 - イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの (略)
- 二 主に職場外において起こるもの
 - ア 性的な関心、欲求に基づくもの (略)
 - イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの (略)

4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

- 1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- 2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。（略）
- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

- 1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- 一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。（略）
- 二 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。（略）

- 2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- 一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。（略）
- 二 信頼できる人に相談すること。（略）

表 2-(2)-⑨ セクハラ防止に関する規程等の周知状況

区分		府省名
規程を常時確認できない	規程の策定や改正があった場合等にも、その旨を周知している機関	公安審査委員会、公安調査庁、文化庁、国土交通省、船員労働委員会
規程を常時確認できる	規程をイントラネット等へ掲示しているが、掲載方法に工夫の余地がみられる機関	宮内庁、国家公安委員会（警察庁）、金融庁、総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、財務省、国税庁、厚生労働省（中央労働委員会も共通）、社会保険庁、農林水産省（林野庁、水産庁も共通）、海難審判庁、海上保安庁、防衛省
	規程をイントラネット等へ掲示しており、セクハラに関係する資料を一括して掲載したり、セクハラ防止に係る注意事項を掲載するなど、掲載ページが整理されている機関	内閣府、公正取引委員会、外務省、文部科学省、経済産業省（資源エネルギー庁、中小企業庁も共通）、特許庁、気象庁、環境省

(参考) イン트라ネット等においてセクハラ防止規程が確認できない府省

府省名	機関名	説明
法務省	公安審査委員会	公安審査委員会のセクハラ防止については、法務省の規程で定められており、職員に対しては、当該規程の策定時及び改定時のみ、文書を回覧している。
	公安調査庁	公安調査庁では、法務省とは別に、セクハラに関する規程を策定している。職員に対しては、当該規程について、策定時及び改定時のみ、その旨メールで周知している程度である。
文部科学省	文化庁	文化庁では、文部科学省の規程とは別に、セクハラに関する規程を策定している。文部科学省の規程が、イントラネットで閲覧できるのに対し、文化庁の規程については策定時及び改定時に職員に対してその旨メールで周知している程度である。
国土交通省	本省	国土交通省のセクハラ防止については、平成 13 年の省庁再編前から旧 4 省庁（旧建設省、旧運輸省、旧国土庁、旧北海道開発庁）において個別に定めていたが、平成 19 年 6 月から、省としての訓令を新たに制定している。職員に対しては、当該規程について、制定時のみ周知している程度である。
	船員労働委員会	船員労働委員会のセクハラ防止については、国土交通省の規程とは別に、セクハラに関する規程を策定している。職員に対しては、当該規程の策定時及び改定時のみ、文書回覧を行っている程度である。

(注) 当省の調査結果による。

表 2-(2)-⑩ 相談体制の整備に当たって考慮すべき事項等

○ 公務職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策のてびき<抜粋>

苦情相談体制の整備

相談員の設置基準

相談員を配置するに当たっては、相談窓口へのアクセスのしやすさ、相談窓口が公正な第三者として実質的に機能することが見込まれる組織区分にあるかなどの点を考慮する必要があります。

(中略)

既存の体制の活用

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談体制を整備するに当たっては、新たにセクシュアル・ハラスメント単独で体制を整備する必要はなく、既に各府省において苦情相談体制が整っている場合には、それを活用する方法でも構いません。

(注) セクシュアル・ハラスメント防止研究会編著「公務職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策のてびき (第3次改訂版)」(平成19年6月財団法人公務研修協議会発行)による。

表2-2-⑪ セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針<抜粋>

第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 3 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

第2 苦情相談の事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- 一 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。
- 三 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周知から遮断した場所で行うこと。

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- 一 相談者の求めるものを把握すること。（略）
- 二 どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。（略）
- 三 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。（略）
- 四 事実関係については、次の事項を把握すること。
 - (1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係
 - (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
 - (3) 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
 - (4) 監督者等に対する相談を行っているか。（略）
- 五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。（略）
- 六 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと。

3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

- 一 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。
- 二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な

弁明の機会を与える。

三 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

- 一 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。（略）
- 二 加害者に対して直接注意する。（略）
- 三 被害者に対して指導、助言をする。（略）
- 四 当事者間のあつせんを行う。（略）
- 五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。（略）

2 セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

（中略）周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

3 第三者からの苦情相談

（中略）

（例）非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。

（注）下線は当省が付した。

表 2-(2)-⑫ 相談員の配置状況

(単位：人)

府省名	機関名	職員数		相談員数		備考
			女性		女性	
公正取引委員会	東北事務所	18	2	1	0	管区
	九州事務所	21	2	1	0	管区
総務省	消防庁	110	12	6	0	本省
農林水産省	仙台漁業調整事務所	19	2	1	0	管区
国土交通省	関東運輸局	307	27	1	0	管区
	九州運輸局	228	8	1	0	管区
	東京航空交通管制部	401	91	1	0	管区
	福岡航空交通管制部	484	63	1	0	管区
	福岡管区气象台	616	23	1	0	管区
	船員労働委員会	26	1	1	0	本省
環境省	北海道地方環境事務所	68	9	1	0	管区
<p>(備考)</p> <p>上表の女性の相談員を配置していない機関では、個別に相談員を指名するなどしていない。女性職員が少数しか配置されていないため、女性相談員を配置することが困難な機関もみられるが、東京航空交通管制部のように、女性職員が 91 人配置されていても、男性相談員を 1 人しか配置していない例や、消防庁のように、100 人以上の職員がいる本庁であるにもかかわらず、女性の相談員を 1 人も配置していない事例がみられる。</p> <p>一方、管区警察局（中部、近畿、四国）、中部運輸局、東京航空局等においては、官職で指定している者に加えて、女性の相談員を別途指名するなど、相談員の配置方法を工夫している機関もみられる。</p>						
<p>○人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）＜抜粋＞ 第 8 条関係</p> <p>2 （中略）本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、セクシュアル・ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。 （中略）苦情相談には、苦情相談を行う職員と同姓の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。</p> <p>別紙 2 セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針＜抜粋＞</p> <p>1 （中略）苦情相談を受ける際には、原則として 2 人の相談員で対応すること。 （中略）苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。（略）</p>						

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 相談員数及び職員数については、調査日時点での数（施設等機関における数を除く。）を記載している。

表 2-(2)-⑬ 相談員の配置状況の見直し時期

府省名	機関名	相談員の配置状況の見直し時期			役職指定のため見直しなし
		定期	人事異動	委嘱解除	
内閣府	本府	○	—	—	—
宮内庁	本庁	—	—	—	○
公正取引委員会	本局	—	—	—	○
国家公安委員会	警察庁本庁	○	—	—	—
金融庁	本庁	○	—	—	—
総務省	本省	—	—	—	○
	公害等調整委員会	—	—	—	○
	消防庁	—	—	—	○
法務省	本省	—	○	—	—
	公安審査委員会	—	○	—	—
	公安調査庁	○	—	—	—
外務省	本省	—	○	—	—
財務省	本省	○	—	○	—
	国税庁	○	—	—	—
文部科学省	本省	—	—	○	—
	文化庁	—	—	○	—
厚生労働省	本省	—	○	—	—
	中央労働委員会	—	○	—	—
	社会保険庁	—	○	—	○
農林水産省	本省	—	○	○	—
	林野庁	—	○	—	—
	水産庁	—	○	○	—
経済産業省	本省	○	—	—	—
	資源エネルギー庁	—	○	—	—
	特許庁	—	○	—	—
	中小企業庁	—	○	—	—
国土交通省	本省	○	—	—	—
	船員労働委員会	○	—	—	—
	気象庁	—	—	○	—
	海上保安庁	—	—	○	—
	海難審判庁	—	—	—	○
環境省	本省	—	○	—	—
防衛省	防衛省	—	—	○	—

(相談員の配置状況を見直していないことによる支障の例)
公正取引委員会： 相談員として配置している職員の中には、局内のカウンセリング制度に基づくカウンセラーの中から配置されている職員もいるが、カウンセラーの退職後、補充を行っていない。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 相談員が配置されてから、相談員の退任を命じられることを、「委嘱解除」と記載している。

表 2-(2)-⑭ 相談員の配置状況の周知

(1) 職員に相談員の配置状況を周知していない本府省等

府省名	相談員の配置体制
船員労働委員会	官職指定で1人を配置

(注) 船員労働委員会は平成20年9月30日に廃止され、同年10月1日から、中央労働委員会及び都道府県労働委員会へ事務が移管されている。

(2) 氏名等を会議等において口頭のみで周知している地方支分部局

府省名	機関名	相談員の配置体制
総務省	九州総合通信局	官職指定で2人を配置
公安調査庁	中部公安調査局	男性3人、女性1人を配置(毎年4月に各部より推薦)
	金沢公安調査事務所	中部公安調査局の相談員を活用(所内に相談員未配置)
国税庁	土庄税務署	高松国税局の相談員を活用(署内に相談員未配置)
環境省	北海道地方環境事務所	男性4人を配置

(3) 規程で相談員の所属及び職名を定めているとして、それ以上の周知を行っていない本府省等

府省名	相談員の配置体制
宮内庁	官職指定で3人配置
総務省	官職指定で各局に計38人配置
公害等調整委員会	官職指定で3人配置
消防庁	官職指定で7人配置
農林水産省	官職指定で22人、個別に男性37人、女性16人を配置

(参考) 相談員の配置体制を工夫して周知している例

○ 相談窓口カードの作成・配付

防衛省では、「窓口相談カード」を作成・配付し、職員全員に携帯させている。当該カードには、防衛省における4種類の相談窓口(①あなたのさぼりとダイヤル、②セクハラ相談窓口、③身体の健康相談窓口、④無料法律相談窓口)が記載されており、カードの裏面にはセクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例が記載されている。名古屋矯正管区、近畿財務局、大阪国税局においても、セクハラ相談窓口を記載したカードを作成し、職員に配付している。

○ カウンセラー通信の発行・配布

名古屋国税局では、職員のあらゆる悩みごとについて、弁護士及び臨床心理士の資格を有する部外カウンセラーが、セクハラも含む様々な相談を受け付けている。

部外カウンセラーの利用が低調だったため、平成17年3月以降、管内全職員に対して、部外相談窓口を掲載した職場内広報「カウンセラー通信」を年2回(平成19年度以降は年4回)発行・配布した結果、相談窓口の利用率が向上したとしている(平成16年度62件、17年度145件、18年度216件。ただし、相談には、セクハラ以外のものも含む。)

(注) 当省の調査結果による。

表 2-(2)-⑮ 本府省等の相談員への配布教材等（配置する段階で配布されるもの）

区分	機関名
全く配布していないもの	宮内庁、公正取引委員会、総務省、公害等調整委員会、消防庁、法務省、公安審査委員会、公安調査庁、外務省、水産庁、船員労働委員会、高等海難審判庁
相談指針や部内規程等を配布しているもの	内閣府、文化庁、厚生労働省、中央労働委員会、社会保険庁、経済産業省、資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁、国土交通省、海上保安庁
市販教材等を配布しているもの	金融庁、財務省、文部科学省、農林水産省、林野庁、気象庁、環境省
独自に作成したマニュアルを配布しているもの	国家公安委員会（警察庁）、国税庁、文部科学省、防衛省

（注）当省の調査結果による。

表 2-(2)-⑯ 相談員に配布しているマニュアル等の内容

(1) 本府省等

府省名	マニュアル等の名称	内容
国家公安委員会 (警察庁)	セクシュアル・ハラスメント相談員用マニュアル	<p>項目1～3まではセクハラに関する基本的な事項を、項目4、5には相談員が相談を受ける上で必要な事項を具体的に記載している。また、相談員が活用できるよう、巻末に相談票・ヒアリングシート及び話を聞く際の留意事項を添付している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. セクシュアル・ハラスメントとは何か 2. セクハラはなぜいけないのか 3. 苦情相談 4. 相談を受ける際の留意事項（秘密の厳守、迅速な対応、公正な立場、相談者の意向の尊重について記載） 5. 相談の進め方（相談の受付、ヒアリングの実施方法（場所、対応者、相談時間、面接にあたっての留意事項、聴取事項、話を聞く際の留意事項、相談者の希望を聞くこと、ヒアリング終了にあたっての留意事項）、相談受理の報告、事実の調査、事実の認定、和解の提案・処分の実施、再発防止等について記載）
国税庁	セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談規程	<p>第1～5までは国税庁における苦情相談体制について記載し、第6～11までは相談員が相談を受け付ける際に必要な事項を記載している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 第1 苦情相談体制の整備 第2 相談員の指名 第3 職員への周知 第4 職員の所属 第5 苦情相談の申出 第6 相談日時等の決定（相談の日時、場所、方法等を相談者に通知することを記載） 第7 苦情相談の方法（相談は、面接方式を原則とすることを記載） 第8 相談員の体制（相談の対応人数等及び相談場所の留意点について記載） 第9 相談員の任務（事実関係の聴取、事実関係に基づく対応をとることについて記載） 第10 関係者等への配慮 第11 専門家への相談
文部科学省	文部科学省本省内部部局におけるセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談実施要項	<p>第1～3条までは文部科学省の苦情相談体制について記載し、第4～6条までは相談員が相談を受ける際に必要な事項について記載している。また、相談員が受けた相談を報告するための様式を添付している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 第1条 目的 第2条 対象 第3条 相談員 第4条 苦情相談の方法（受付方法、相談内容の報告、相談の対応人数等について記載） 第5条 苦情相談を受ける日時 第6条 苦情相談を受ける場所

府省名	マニュアル等の名称	内容
防衛省	セクハラ相談員の手引き	<p>I～VIはセクハラに関する基本的な事項と省としての責務を、VII～Xは相談員が相談を受け付ける際に必要な事項を記載している。また、参考資料として、相談票の例、聴き取り票の例、内局及び各幕僚監部のセクハラ防止担当連絡先を添付している。</p> <p>I セクシュアル・ハラスメントとは？ II セクハラに起因する問題とは？ III 官房長等の責務 IV 職員の責務 V 職員に対する指針 VI 教育等 VII 苦情相談への対応（基本的な心構え、苦情相談事務の進め方（相談を受ける際の体制、事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項、相談者に対する説明、相談者等の保護、相談の流れ）、問題処理のための具体的な対応例について記載） VIII セクハラ防止等に関する注意事項 IX セクハラ相談想定集</p>

(2) 地方支分部局

府省名	機関名	マニュアル等の名称	内容
法務省	広島法務局	セクハラ相談員必携	1 はじめに 2 セクハラ定義等 3 苦情相談体制 4 セクハラ相談員としての留意事項 5 資料編
	山口地方法務局	セクハラ相談員必携	広島法務局のマニュアルを、山口地方法務局の組織の実情に合わせて、一部加工
	福岡矯正管区	セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談の処理等について（内規）	1 相談員の指名等 2 苦情相談への対応 3 苦情相談の処理
財務省	大阪税関	セクハラ相談員マニュアル	1. 苦情相談の申出を受けた場合 2. 苦情相談（事実調査）を行うに当たっての基本的な心構え 3. 苦情相談（事実調査）を行うに当たっての留意事項 4. 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取を行う場合 5. 第三者からの事実関係等の聴取 6. 問題処理のための具体的な対応例 7. 相談者に対する説明
国土交通省	北海道開発局	セクシュアル・ハラスメント相談員対応マニュアル	はじめに 相談員としての基本的な心構え 苦情相談への対応 セクシュアル・ハラスメント苦情相談フローチャート

(注) 各府省の資料による。

表 2-(2)-⑰ 各府省の相談員研修の実施状況

(1) 本府省等相談員の研修への出席状況 (平成 18 年度)

(単位：人)

府省名	セクシュアル・ハラスメント防止 リーダー養成コース	セクシュアル・ハラスメント相談員 セミナー	府省内で実施している 研修	(参考) 相談員数
内閣府	1	6	23	32
宮内庁	1	1		4
公正取引委員会	1	1		11
国家公安委員会 (警察庁)	2	3		10
金融庁	1	2		11
総務省	1	5	12	38
公害等調整委員会	0	0	1	3
消防庁	0	0	0	6
法務省	4	11		35
公安審査委員会	0	0		2
公安調査庁	0	1		3
外務省	0	0		4
財務省	1	4	71 (地方含む)	22
国税庁	1	3		3
文部科学省	1	10	22 (文化庁含む)	51
文化庁	0	2		7
厚生労働省	4	9	42	79
中央労働委員会	0	0	1	5
社会保険庁	0	0	1	5
農林水産省	1	8		75
林野庁	1	2		15
水産庁	0	4		7
経済産業省	0	3		33
資源エネルギー庁	0	1		3
特許庁	0	1		11
中小企業庁	0	1		2
国土交通省	3	0		26
船員労働委員会	0	1		1
気象庁	1	2		13
海上保安庁	1	2		16
海難審判庁	0	0		1
環境省	2	1		12
防衛省	1	2		5

(注) 1 人事院の資料及び当省の調査結果による。

2 セクシュアル・ハラスメント防止リーダー養成コース及びセクシュアル・ハラスメント相談員セミナーについては、人事院が各府省の職員を対象に毎年実施している研修である。

3 相談員数は、調査日時点における本府省内部部局又は外局内部部局の数を記載している。

4 府省内において研修を実施しておらず、人事院の研修へも派遣していない機関について編みかけで表示している。

(参考) 本府省等の相談員に対する各種研修の内容

府省名	名称	内容	研修方法	直近の実施時期
内閣府	セクシュアル・ハラスメント苦情相談担当者研修	相談員補助者(注2)及び管理職員を対象として、セクハラに関する基礎知識及びその苦情相談対応の技法を習得させるため、180分の研修を実施。平成18年度は23人が出席している。	外部講師(株式会社TEI)による講義、実技指導(役制演技)等	平成18年12月7日 ※毎年度実施(平成19年度は未実施)
総務省	セクシュアル・ハラスメント防止研修	本省及び外局(消防庁、公害等調整委員会)のセクハラ相談員を対象に180分の研修を実施	外部講師による講師、実技指導等	平成20年1月18日 ※毎年度実施
財務省	セクハラ相談員研修	本省及び地方のセクハラ相談員を対象に、財務総合政策研究所において2日間(約10,5時間)研修を実施。平成18年度は71人が出席している。	秘書課課長補佐、弁護士、外部講師(クオレ・シー・キューブ代表取締役社長)による講義、外部講師(埼玉大学教育学部教授)によるケース・スタディ	平成19年8月23日～24日 ※毎年度実施
文部科学省	セクシュアル・ハラスメント相談員研修会	セクハラ防止週間に合わせて、文部科学省及び文化庁のセクハラ相談員を対象として約200分の研修を実施。平成18年度は22人が出席している。	人事課長又は参事官による挨拶、人事課職員による講話、ビデオ「セクハラ相談対応の基本」の上映、外部講師(日本産業カウンセラー協会)による講義(ロールプレイを含む)	平成18年12月5日 ※平成19年度は未実施
厚生労働省	セクシュアル・ハラスメント相談員研修	セクハラ防止週間に合わせて、厚生労働省(本省)、社会保険庁(本庁)、中央労働委員会のセクハラ相談員を対象として約130分の研修を実施。平成18年度は43人が出席している。	外部講師(東京産業保健推進センター相談員)による講義(ロールプレイを含む)	平成19年12月6日 ※毎年度実施
(参考) 人事院	セクシュアル・ハラスメント防止リーダー養成コース	本府省及び施設等機関において、セクシュアル・ハラスメントの防止に当たる職員に、セクシュアル・ハラスメント問題について考えさせ、防止者としての意識を高めてもらう研修を国家公務員研修センターにおいて2日間実施している。	セクシュアル・ハラスメント防止制度とロールプレイ、事例研究を用いた実際の対応方法を説明	平成19年5月17日～18日 ※毎年度実施
	セクシュアル・ハラスメント相談員セミナー	セクハラ相談員の苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、人事院大会議室において半日間セミナーを実施している。	セクシュアル・ハラスメント防止制度及び相談員制度等の説明及び特別講演	平成19年6月19日 ※毎年度実施

(注) 1 人事院の資料及び当省の調査結果による。

2 内閣府では、相談員が必要と認めた場合、相談員と同様に相談業務を行う相談員補助者を配置することができる(本局における相談員補助者数:27人(平成19年度))。

(2) 地方支分部局等相談員の研修への出席状況(平成16年度～19年度)

(単位:人)

府省名	機関名	部局内(省内)研修	人事院の研修等	相談員数	
内閣府	沖縄総合事務局	実施	出席	11	
公正取引委員会	東北事務所	—	—	1	
	近畿中国四国事務所	—	—	2	
	九州事務所	—	—	1	
国家公安委員会(警察庁)	中部管区警察局	—	出席	12	
	石川県情報通信部	—	—	4	
	近畿管区警察局	毎年度実施	出席	12	
	四国管区警察局	—	出席	4	
	徳島県情報通信部	—	—	2	
総務省	中部管区行政評価局	—	出席	3	
	石川行政評価事務所	—	—	1	
	中国四国管区行政評価局	—	出席	3	
	山口行政評価事務所	—	出席	1	
	九州管区行政評価局	—	出席	3	
	宮崎行政評価事務所	—	出席	1	
	東海総合通信局	—	出席	2	
	中国総合通信局	—	出席	2	
	九州総合通信局	—	出席	2	
法務省	仙台法務局	—	出席	4	
	盛岡地方法務局	毎年度実施	出席	3	
	名古屋法務局	—	出席	4	
	金沢地方法務局	—	出席	4	
	広島法務局	毎年度実施	出席	7	
	山口地方法務局	実施	出席	4	
	名古屋矯正管区	実施	出席	4	
	金沢刑務所	—	—	1	
	大阪矯正管区	—	出席	3	
	和歌山刑務所	—	出席	3	
	福岡矯正管区	—	出席	4	
	宮崎刑務所	—	出席	7	
	中国地方更生保護委員会	—	出席	2	
	山口保護観察所	—	出席	2	
	四国地方更生保護委員会	—	—	2	
	徳島保護観察所	—	出席	2	
	九州地方更生保護委員会	—	出席	3	
	宮崎保護観察所	—	—	2	
	仙台入国管理局	—	—	6	
	高松入国管理局	—	出席	4	
	検察庁	名古屋高等検察庁	—	出席	6
		金沢地方検察庁	—	出席	5
		大阪高等検察庁	—	出席	4
和歌山地方検察庁		—	出席	9	
広島高等検察庁		—	出席	10	
山口地方検察庁		—	出席	4	
公安調査庁	東北公安調査局	—	出席	4	
	盛岡公安調査事務所	—	—	0	
	中部公安調査局	—	出席	4	
	金沢公安調査事務所	—	—	0	

財務省	近畿財務局	毎年度実施	出席	11
国税庁	中国財務局	毎年度実施 ※中央研修	出席	6
	四国財務局	毎年度実施	出席	5
	徳島財務事務所	実施	—	2
	名古屋税関	毎年度実施 ※本庁の研修含む	出席	14
	大阪税関	毎年度実施	出席	19
	名古屋国税局	毎年度実施 ※本庁の研修含む	出席	6
	熱田税務署	—	出席	1
	大阪国税局	毎年度実施 ※本庁の研修含む	出席	3
	南税務署			0
	高松国税局	毎年度実施	出席	4
土庄税務署			0	
厚生労働省	東北厚生局	—	出席	4
	中国四国厚生局	—	出席	4
	宮城労働局	—	出席	6
	仙台公共職業安定所	—	出席	3
	岩手労働局	—	出席	3
	水沢公共職業安定所	—	出席	3
	埼玉労働局	毎年度実施	出席	10
	大宮公共職業安定所	※埼玉労働局が実施	出席	5
	春日部労働基準監督署	※埼玉労働局が実施	—	2
	群馬労働局	実施	出席	6
	前橋公共職業安定所	—	出席	3
	愛知労働局	実施	出席	12
	名古屋中公共職業安定所	※愛知労働局が実施	—	16
	名古屋北労働基準監督署	※愛知労働局が実施	—	3
	和歌山労働局	実施	出席	7
	和歌山公共職業安定所	実施	—	2
	広島労働局	実施	出席	8
	広島公共職業安定所	※広島労働局が実施	出席	3
	香川労働局	—	出席	7
	丸亀公共職業安定所	—	—	2
	徳島労働局	実施	出席	11
	福岡労働局	毎年度実施	出席	10
	小倉公共職業安定所	※福岡労働局が実施	—	6
農林水産省	北海道農政事務所	—	出席	4
	岩手農政事務所	—	出席	6
	関東農政局	—	出席	19
	群馬農政事務所	実施	—	3
	近畿農政局	実施	出席	12
	九州農政局	—	出席	11
水産庁	仙台漁業調整事務所	—	出席	1
	九州漁業調整事務所	—	出席	5
林野庁	北海道森林管理局	—	出席	8
	近畿中国森林管理局	実施	出席	3
経済産業省	関東経済産業局	—	出席	3
	中国経済産業局	—	出席	2
資源エネルギー庁	関東東北産業保安監督部	—	出席	2
	中国四国産業保安監督部	—	出席	3

国土交通省	北海道開発局	毎年度実施	出席	3
	石狩川開発建設部	※北海道開発局が実施	—	3
	中部地方整備局	—	出席	6
	三重河川国道事務所			0
	中国地方整備局	毎年度実施	出席	8
	山口河川国道事務所			0
	四国地方整備局	毎年度実施	—	7
	香川河川国道事務所	※四国地方整備局が実施	—	2
	徳島河川国道事務所	※四国地方整備局が実施	—	2
	関東運輸局	—	出席	1
	群馬運輸支局	—	—	1
	中部運輸局	—	—	2
	九州運輸局	—	—	1
	東京航空局	—	出席	25
	東京航空交通管制部	—	—	1
	福岡航空交通管制部	—	出席	1
気象庁	仙台管区气象台	—	出席	4
	金沢地方气象台	—	出席	6
	大阪管区气象台	実施	出席	1
	和歌山地方气象台	—	—	1
	福岡管区气象台	—	出席	1
	宮崎地方气象台	—	出席	1
海上保安庁	第一管区海上保安本部	—	出席	3
	稚内海上保安部	—	—	4
	第二管区海上保安本部	—	出席	2
	秋田海上保安部	—	—	2
	徳山海上保安部	—	—	2
	第十管区海上保安本部	—	—	2
	宮崎海上保安部	実施（本部研修）	—	2
環境省	北海道地方環境事務所	—	出席	2
	関東地方環境事務所	—	出席	2
	近畿地方環境事務所	—	出席	2
防衛省	北海道防衛局	—	—	5
	東北防衛局	—	出席	5
	中国四国防衛局	—	出席	5
	防衛医科大学校	—	—	19

(参考) 人事院等が実施する相談員研修へ出席させるに当たっての主な課題

説明	機関名
管区等ブロック機関において参加者が調整されるため、部内から参加者が選定されにくい	石川情報通信部、宮崎海上保安部
開催場所が人事院地方機関になることが多いため、独自に予算管理ができない中で、旅費が必要な研修への派遣は困難→巡回研修を要望（宮崎保護観察所）	宮崎保護観察所、岩手農政事務所、北海道森林管理局、宮崎地方气象台、第一管区海上保安本部、秋田海上保安部、北海道地方環境事務所

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 本表では、相談員に必要な知識等を与えるための研修への出席状況を把握するためのものであり、一般職員に対するセクハラ防止研修は含まない。
3 相談員数欄に記載している数字については、調査日時点において本局に配置されている相談員数を計上（支所や出張所等管轄管内に配置している相談員を除く。）
4 機関内において研修を実施しておらず、人事院の研修へも派遣していない機関について編み掛けで表示している。

表 2-(2)-⑩ 相談事案の概要を報告することとしている機関

(1) 本府省等

府省名	報告先	報告先を記載している規程等の名称
国家公安委員会（警察庁）	相談責任者（人事課経由）	セクシュアル・ハラスメント相談員用マニュアル ☆相談責任者はセクシュアル・ハラスメント防止対策要綱に記載
金融庁	総務企画局総務課服務係、 セクシュアル・ハラスメント調査委員会	①金融庁におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等の措置に関する規程 ②金融庁セクシュアル・ハラスメント調査委員会の設置に関する訓令
財務省	秘書課長、秘書課首席監察官	①財務省(国税庁を除く。)におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等の措置に関する規程 ②セクシュアル・ハラスメントの防止等の措置に関する規程の実施細則について
国税庁	人事担当部署	①セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令（訓令特） ②セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談規程
文部科学省	人事課人事企画官を通じて人事課長	文部科学省本省内部部局におけるセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談実施要項
国土交通省	内部部局等の長	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令の運用について
船員労働委員会	船員中央労働委員会事務局長	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令
気象庁	所属長、人事課	①セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について（依命通達） ②セクシュアル・ハラスメントの防止等について（通知）
海上保安庁	職員相談室長、職員相談室長を監督する者 セクシュアル・ハラスメント苦情処理委員会	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について（通達）の運用要領について（通知）
海難審判庁	所属長	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置について
防衛省	人事教育局	セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談等に係る調査について（依頼）

(2) 地方支分部局

府省名	機関名	報告先	報告先を記載している規程等の名称
法務省	広島法務局	セクハラ対策委員会	同局において独自に作成しているマニュアル「セクハラ相談員必携」
	山口地方法務局	総務課（局長、次長、総務課長）、所属長	①山口地方法務局セクシュアル・ハラスメント相談員設置要綱 ②同局において独自に作成しているマニュアル「セクハラ相談員必携」
	福岡矯正管区	管区長	セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談の処理等について（内規）
財務省	近畿財務局	人事課長	セクシュアル・ハラスメントの防止等の措置に関する規程の実施細則について
	四国財務局	四国財務局総務部総務課長	セクシュアル・ハラスメントの防止等の措置に関する規程の実施細則について
	名古屋税関	総務部人事課長又は首席税関監察官	名古屋税関セクシュアル・ハラスメント防止等実施細則
	大阪税関	総務部総務課長	セクハラ相談員対応フロー
国税庁	高松国税局	局総務課課長補佐	セクハラ苦情相談事績表
厚生労働省	東北厚生局	局長	セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談実施要領
	中国四国厚生局	局長	セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談実施要領
	宮城労働局	総務課長	セクシュアル・ハラスメント防止対策の具体的運用について
	岩手労働局	総括責任者（総務課長） 岩手労働局セクシュアル・ハラスメント対策委員会	セクシュアル・ハラスメント防止対策実施要綱
	名古屋中公共職業安定所	管理者（庶務課長） 専門委員会	名古屋中公共職業安定所におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程
	和歌山労働局	局の総務課長、署・所の庶務担当課長	セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程の運用について
	徳島労働局	本省地方課	徳島労働局セクシュアル・ハラスメント防止規程
農林水産省	九州農政局	主任相談員（局の総務部長）	九州農政局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置及び苦情相談体制の整備について
国土交通省	北海道開発局	任命権者、本局職員課	セクシュアル・ハラスメント相談員対応マニュアル
	東京航空局	主任相談員、監督者（局長）	東京航空局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する取扱要領

(注) 当省の調査結果による。

表 2 - (2) - ⑱ 相談件数の定期的な報告状況

府省名	機関名	説明
厚生労働省	東北厚生局	両局では、その機関独自に「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談実施要領」を定めており、その中で、「相談員は、四半期ごとに職員からの苦情相談の実施状況を取りまとめ、局長に報告するものとする」としている。
	中国四国厚生局	
国土交通省	海上保安庁	<p>セクハラに関する相談は、「海上保安庁における職員相談の実施に関する訓令」に規定されている職員相談業務の中で受け付けており、①相談室長等は、取り扱った相談事項に関し、職員相談実施報告書を月ごとに、及び職員相談実績報告書を、四半期ごとに監督者に提出するものとする、②監督者は、職員相談実績報告書を取りまとめ、四半期ごとに、その所属する海上保安大学校長、海上保安学校長、及び管区海上保安本部長に提出するものとする、③海洋情報部長及び交通部長は、本庁総務部長に提出するものとする、さらに、④管区海上保安本部長、海上保安大学校長及び海上保安学校長は、前号の報告書を取りまとめ、本庁総務部長に四半期ごとに提出するものとするとしている（「職員相談業務の実施について」（平成 14 年 3 月 13 日付け保総秘第 454 号））。</p> <p>なお、実績報告書の様式には、セクハラに関するものは別途区分して報告できるようになっている。</p>
防衛省		<p>セクハラに関する事務を所掌している人事教育局では、省全体のセクハラ事案の動向を把握するため、各機関の長に対して「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談等に係る調査について（依頼）」（平成 11 年 9 月 20 日付け人 1 第 4850 号）を発出し、様式に基づいて毎年 2 回（上半期：4 月 1 日～9 月 30 日、下半期：10 月 1 日～3 月 31 日）、各機関の服務担当に対して、①相談員が受けたセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談及び懲戒件数、②懲戒処分等（訓戒・注意を含む。）の状況（調査時期におけるものでセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を契機とするもの）について報告を求めている。</p>

（注）当省の調査結果による。

表 2-(2)-㉔ 人事院における実施状況調査票の回答方法

府省名	機関名	規程上の報告義務	実施状況調査票の回答方法
内閣府	本府	無	地方支分部局へ照会
官内庁	本庁	無	把握していない
公正取引委員会	本局	無	担当課の業務の範囲で把握
国家公安委員会	警察庁本庁	有	附属機関、地方機関へ照会
金融庁	本庁	有	担当課の業務の範囲で把握
総務省	本省	無	本省及び地方支分部局の各部局へ照会
	公害等調整委員会	無	担当課の業務の範囲で把握
	消防庁	無	担当課の業務の範囲で把握
法務省	本省	無	本省各部局課へ照会
	公安審査委員会	無	担当課の業務の範囲で把握
	公安調査庁	無	各管区機関へ照会
外務省	本省	無	相談員へ照会
財務省	本省	有	本省所管課を通じて地方支分部局へ照会
	国税庁	有	地方支分部局の担当課へ照会
文部科学省	本省	有	施設等機関へ照会
	文化庁	無	担当課の業務の範囲で把握
厚生労働省	本省	無	施設等機関、地方支分部局へ照会
	中央労働委員会	無	相談員へ照会
	社会保険庁	無	地方支分部局へ照会
農林水産省	本省	無	本省の各部局課へ照会
	林野庁	無	本庁の相談員（現業）へ照会 担当課の業務の範囲で把握（非現業）
	水産庁	無	地方支分部局へ照会
経済産業省	本省	無	担当課の業務の範囲で把握
	資源エネルギー庁		
	特許庁		
	中小企業庁		
国土交通省	本省	有	本省及び地方支分部局の相談員へ照会
	船員労働委員会	無	担当課の業務の範囲で把握
	気象庁	有	本庁各部局及び地方支分部局へ照会
	海上保安庁	有	本庁人事課、教育訓練管理官(学校)、職員相談室へ照会
	海難審判庁	有	地方支分部局の所属課長へ照会
環境省	本省	無	本省及び地方支分部局の相談員へ照会
(参考) 人事院の調査票における質問事項 1) セクハラ防止対策に関する部内規程の周知方法（選択式） 2) 職員に対するセクハラ防止に関する研修の実施状況（実施の有無のみ選択） 3) 職員に対する啓発活動（活動内容を選択） 4) セクハラ苦情相談体制（配置の有無を問うもの） 5) 平成 18 年度のセクハラに関する苦情相談件数 6) 平成 19 年 4 月 1 日以降の新たな取組み（取組の概要を問うもの） 7) 意見・要望			

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 防衛省職員のほとんどは特別職国家公務員であるため、人事院規則は適用されず、当該調査の対象外である。
 3 「規程上の報告義務」の項目では、各府省の規程において、相談事案の報告を求めている場合に「有」を、報告の有無について規定していない場合に「無」を記載している。