

答弁書第四三号

内閣参質一五四第四三号

平成十四年九月二十日

内閣総理大臣 小泉純一郎

参議院議長 倉田寛之殿

参議院議員福島瑞穂君提出セクシュアル・ハラスメントの被害者救済に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員福島瑞穂君提出セクシユアル・ハラスメントの被害者救済に関する質問に対する答弁書

一の1について

人事院規則一〇―一〇（セクシユアル・ハラスメントの防止等）は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシユアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置とともに、セクシユアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されたり、セクシユアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けたり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定めており、お尋ねの「被害者救済」に関しても、苦情相談を受ける体制の整備及び苦情相談に係る問題の迅速かつ適切な解決に関する事項等を定め、職員の利益の保護のために必要な方策を講ずることとしているところである。

一の2について

人事院規則一〇―一〇第四条の職場における「不利益」には、昇任、配置換え等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等の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等が含まれる。

一の3について

人事院規則一〇―一〇第四条は、各省各庁の長は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシユアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシユアル・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と定めており、さらに、同規則第五条第二項は、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シユアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシユアル・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と定めている。

この場合において、監督者が、セクシユアル・ハラスメントの防止及び排除に努めることを怠った場合等に該当すると認められるときは、懲戒処分等の対象となり得るものである。

一の4について

人事院規則一〇―一〇が施行された平成十一年四月一日から平成十四年三月三十一日までの間（以下「過去三年間」という。）に、監督者が、セクシユアル・ハラスメントの防止及び排除に努めることを

怠ったこと等を理由の一つとして懲戒処分が付された事例は一件あり、国立学校において複数の学生の身体に触る行為等をした教員の監督者に対するものである。

一の5について

衆議院議員阿部知子君提出セクシャルハラスメントの被害者救済に関する質問に対する答弁書（平成十四年五月二十一日内閣衆質一五四第五五号。以下「答弁書」という。）の十三についてで答えたとおり、人事院規則一〇―一〇第五条は、人事院の定める指針に従いセクシュアル・ハラスメントをしないように注意することを職員の責務として定めるとともに、当該指針である「人事院規則一〇―一〇（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（平成十年十一月十三日職福一四四二人事院事務総長通知。以下「運用通知」という。）別紙一「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」において、セクシュアル・ハラスメントの態様等によつては懲戒処分の対象となることを定めており、セクシュアル・ハラスメントはしてはならないものであるということが明らかにされていると考える。

一の6について

平成十三年度における各省各庁ごとの人事院規則一〇―一〇第七条の規定に基づく研修の具体的内容は、別表のとおりである。なお、お尋ねの「所管の外郭団体の取組」については、把握していない。

また、お尋ねの「特別な研修」が具体的にどのようなものを指すのか必ずしも明らかではないが、各府省において、「セクシユアル・ハラスメントが発生した職場」におけるセクシユアル・ハラスメントの再発防止のため、必要に応じ、研修の実施も含め適切な措置が講じられるものと考ええる。

二の1について

セクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談に係る問題の事実関係の確認については、被害者及び加害者とされる者から事実関係等を聴取するとともに、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実関係の確認が十分にできないと認められる場合等においては、それぞれの主張を踏まえて双方から更に聴取し、又は第三者からも事実関係等を聴取することにより、事実関係の確認が適切に行われるものと考ええる。

二の2について

お尋ねの「人事院が認定できないことが理由で、若しくは言い分が対立していることが原因で調停不能

となった事例」が具体的にどのようなものを指すのか必ずしも明らかではないが、セクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談が行われた場合には、被害者及び加害者とされる者双方の主張に不一致がある事例であっても、事実関係について双方からの聴取等を行い、その結果に基づいて当該事例に関し必要な措置が講じられているところであり、対応が不能となった事例として把握しているものはない。

二の3について

セクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談に係る問題の事実関係の確認については、二の1について述べたとおりである。

なお、事実関係の確認に際し第三者から聴取する場合には、運用通知別紙二「セクシユアル・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「運用通知別紙二の指針」という。）に定められている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するなどして、適切に対応する必要があるものと考ええる。

二の4について

答弁書の四についての趣旨としては、セクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談に係る問題の事実

関係の確認に当たって、被害者及び加害者とされる者双方の主張に不一致がある場合には、それぞれの主張を踏まえて双方から更に聴取すること等により、事実関係の確認を適切に行う必要があるということであり、事実関係の確認の具体的方法については、例えば、被害者に加害者とされる者の主張の内容を明らかにした上で、又は加害者とされる者に被害者の主張の内容を明らかにした上で、これらに対する十分な主張の機会を与えるなど、個別の事例に応じた適切な方法によるべきものと考ええる。

なお、その際、運用通知別紙二の指針に定められているように、関係者のプライバシーや名誉その他の人権が十分に尊重されるべきことは当然である。

二の5について

お尋ねの「当事者以外の者からの事情聴取等を経てもなお、セクシュアル・ハラスメントの事実認定が困難であった事例」及びその場合における対応として承知しているものは、引き続き聴取しても事実関係を確認できる見込みがないことから相談者の所属する職場の全職員を対象とするセクシュアル・ハラスメントの防止のための啓発活動を行ったもの等がある。

三の1について

任命権者が懲戒処分の量定を決定する際に、人事院に協議等を行う仕組みにはなっておらず、人事院は、セクシュアル・ハラスメントに関する個別の事例における処分量定の当否について指導する立場になり。

なお、人事院は、各種の機会を通じて、セクシュアル・ハラスメントに関する事例については「懲戒処分の指針について」（平成十二年三月三十一日職職一六八人事院事務総長通知）に掲げる標準例を踏まえ厳正に対処するよう指導している。

三の2について

「懲戒処分の指針について」は、代表的な非違行為の事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、その性格上、懲戒処分の対象となる行為をすべて網羅しているものではない。

セクシュアル・ハラスメントの加害者が相手の意に反することを認識していない場合であっても、懲戒処分の対象となり得ると考える。

三の3について

過去三年間にセクシュアル・ハラスメントを理由に懲戒処分に付された事例のうち、事実関係の確認の

際に被害者がセクシユアル・ハラスメントにより精神疾患に罹患したと主張したものは、教員が学生等に対し、わいせつな行為その他の身体への不必要な接触や性的な発言を行ったことによるものが五件、職員が同じ職場の職員に対し、わいせつな行為を行ったことによるものが一件である。これらの事例においては、いずれも、セクシユアル・ハラスメントにより被害者の精神面に相当程度の打撃を与えたことをも総合的に考慮して、懲戒処分^二の量定を決定している。

懲戒処分については、重大な事実の誤認のあることが処分後に明らかになった場合、著しく客観的妥当性を欠き明らかに条理に反する場合等特殊な事情があるときは、当該処分を取り消し、当該処分の対象となった行為について改めて処分を行うことができると解される。被害者がセクシユアル・ハラスメントにより精神疾患に罹患したことが処分後に明らかになった場合に、当該処分を取り消して再度処分をするこ^三とができるかどうかは、個別の事例において、この考え方を基礎として判断すべきもの^四と考える。

三の4について

任命権者が懲戒処分の量定を決定するに当たっては、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、態様、結果、影響等のほか、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応等も含め諸般の事情を総合的に考

慮して判断すべきものと考える。

四の1について

人事院規則一〇一一〇第四条は、各省各庁の長は、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と定めており、運用通知別紙二の指針に定められているセクシュアル・ハラスメントに関する問題処理のための具体的な対応例を参考にすると、各府省において、個別の事例に応じて必要な措置を適切に講ずべきものと考ええる。

四の2について

お尋ねの「被害者への配慮措置、就労・就学・研究継続のための環境整備も含む被害者の権利回復」が具体的にどのようなものを指すのか必ずしも明らかではないが、事後における調査も含めた必要な措置を行った事例として承知しているものは、加害者の配置換えを行うとともに、被害者に対し継続的なカウンセリングを行ったもの、被害者の配置換えを行うとともに、その後の被害者の状況の把握を行ったもの、被害を受けた学生の指導教官を他の教員に変更するなどの加害者とされる指導教官と当該学生とを接触させないよう環境面の措置を講じたもの等がある。

また、お尋ねの「事後における各職場からの報告制度」が具体的にどのようなものを指すのか必ずしも明らかではないが、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、必要な措置を迅速かつ適切に講じるため、各府省において、職員からの苦情相談に対応した相談員や監督者から報告させることを含め適切な対応がされるものと考ええる。

四の3について

答弁書の二についてでお答えしたセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に任命権者が配置換え等の人事異動の措置を講じた事例二十一件のすべてについて、セクシュアル・ハラスメントは解消し、当該問題への対応は終了したものと承知している。

四の4について

国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）においては、常勤職員であると非常勤職員であるかを問わず、職員が、公務に起因して傷病等の災害を受けた場合には、療養補償その他の同法に基づく補償を行うことが定められている。セクシュアル・ハラスメントをされたことによる傷病についても、それが公務に起因するものであると認定された場合には、同法に基づく補償が行われる。

四の5について

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に係る問題の事実関係の確認に当たっては、各府省において、職員からの苦情相談に対応した相談員に報告させたり、セクシュアル・ハラスメントがあつたと思われる職場の監督者等から必要な資料を提供させたりすることを含め適切な対応がされるものと考える。

四の6について

セクシュアル・ハラスメントをされたことにより被害者が肉体的又は精神的な打撃を受けた場合には、各府省において、個別の事例に応じて必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならないものと考える。

四の7について

お尋ねのような「二次被害」として人事院が確認したものはないが、人事院に対するセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談においてそのような事実が確認された場合には、各府省に対して適切な措置を講ずるよう指導することとなると考える。また、お尋ねのような「二次被害」も含めたセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合における適切な対応のため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する研修等を実施することにより各府省の人事担当者等の理解を深めるとともに、セクシュア

ル・ハラスメントの防止等に関するシンポジウムの開催等を通じて、広く職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する意識の向上を図っている。

四の8について

人事院規則一〇―一〇第四条は、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配慮しなければならないと定めており、各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情を申し出たことを理由に、職員が職場における不利益を受けることのないように配慮しなければならないこととされている。

なお、学生に対しても同様の配慮をしなければならないこととしている。

四の9について

お尋ねのような「二次加害」について承知しているものとしては、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情を申し出たがその後加害者とされる者から仕事上の嫌がらせを受けるようになったというもの、加害者とされる者が聴取された事実関係等を他の職員に漏らしたことにより被害者のプライバシーを侵害し

たというもの等がある。

お尋ねのような「二次加害」に対する対応については、各府省において、加害者への再発防止の警告や監督者に対する経過観察の指示を行うなどの対策を講じている。

五の1について

答弁書の九についてでお答えしたとおり、人事院規則一〇一―一〇は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的としていることから、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談の対象を職員としているものである。

なお、お尋ねの「元職員、元学生、元関係者からの被害申し立て」の内容に懲戒事由に該当する可能性があるものが含まれる場合等においては事実関係を確認することが適当と考える。

五の2について

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談においてお尋ねの「被害者が不利益を被らずに「迅速に」解決できると考える」期間がどのくらいであるかについては、セクシュアル・ハラスメントに該当するとされる行為の内容、相談者の求める措置その他の事情が事例により様々であることから、目安として

も一概にお示しすることは困難である。

また、平成十三年度に行われたセクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談については、苦情相談が行われた日から一か月以内に、即日処理されたおおむね二割の事例を含めておおむね六割の事例が処理されており、苦情相談が行われた日から、三か月以内にはおおむね八割、六か月以内にはほとんどすべての事例が処理されている。

五の3について

被害者である職員が、各府省のセクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談において苦情相談を受ける体制、相談員の対応、解決方法等への不満（以下「相談の対応に関する不満」という。）がある場合には、人事院又は当該府省の相談員に対して苦情相談を行うことができる。お尋ねの被害者にも認める必要がある「不服申立て制度」が具体的にどのようなものを指すのか必ずしも明らかではないが、相談の対応に関する不満については、人事院又は各府省の相談員に対する苦情相談を行うことができる。

また、被害者である職員が、人事院に対するセクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談において相談の対応に関する不満がある場合には、これについても別途人事院に対して苦情相談を行うことができ

る。

五の4について

人事院規則一〇―一〇第八条は、セクシユアル・ハラスメントに関する苦情相談の対象を職員としているものであり、当該苦情相談において相談の対応に関する不満がある場合の苦情相談についても職員が対象となるものであるが、お尋ねの「元職員、元学生、元関係者」からの苦情等の内容に懲戒事由に該当する可能性があるものが含まれる場合等においては事実関係を確認することが適当と考える。

五の5について

過去三年間において、セクシユアル・ハラスメントについての相談の対応に関する不満を内容に含む苦情相談が行われた事例として把握しているものは五件であり、いずれも、相談員の発言に心情を傷つけた等の不満を内容に含むものである。

別表 平成13年度における各省各庁ごとの人事院規則10-10第7条に基づく研修

研修体制	対 象	回 数	延べ人 数	科 目 名(研修名)	時間数 /科目
会計検査院	新採用職員	1	25	セクシュアル・ハラスメントについて等(新採用職員研修)	2.5
	新任総括副長	1	16	同上(監督者研修(総括副長))	7.5
	新任副長	1	25	同上(同上(副長))	5.5
	新任係長	1	26	同上(同上(係長))	2.5
	主任	1	6	同上(主任研修)	1.5
人事院	新採用職員	1	13	セクシュアル・ハラスメント(新採用職員研修)	1.5
	中堅係員	1	20	セクシュアル・ハラスメントの防止(中堅係員研修)	1.3
内閣官房 (内部部局)	新採用職員	1	3	服務・倫理・セクシャル・ハラスメント(新採用職員研修)	1.3
内閣府 (内部部局)	新採用職員	1	26	同上(同上)	1.3
(地方支分部局)	新採用職員(沖縄総合事務局)	1	15	服務制度と倫理及びセクシュアル・ハラスメント(沖縄総合事務局初任者研修)	1.5
宮内庁 (内部部局)	新採用職員	1	28	セクシュアル・ハラスメントの防止について(新規採用職員第1次研修)	0.5
警察庁 (内部部局)	I種新採用職員	3	19	職務倫理(初任幹部科研修(I種))等	2.0
	III種新採用職員	1	12	セクシュアル・ハラスメントの防止(新任係員研修)	2.0
	課長補佐(捜査幹部候補者)	1	6	同上(特別捜査幹部研修)	2.0
	課長補佐級昇任予定職員	1	4	同上(警察運営科研修)	2.0
	課長補佐、係長級職員	3	57	同上(職務倫理担当者研修)	2.0
	係長級昇任予定職員	4	66	同上(課長補佐任用科研修)	2.0
	主任級昇任予定職員	9	84	同上(係長任用科研修)	2.0
	入庁5年以上の係員	15	149	同上(主任任用科研修)	2.0
	中堅係員	1	31	同上(中堅係員研修)	2.0
	5年以上教養研修未受講職員	12	108	同上(長期未入校者研修)	2.0
	(施設等機関) 新採用職員(皇宮護衛官)	4	56	人権の擁護(初任科)等	2.0
	警部昇任予定職員(皇宮護衛官)	3	7	職務倫理(警部任用科研修)	4.0
	警部補昇任予定職員(皇宮護衛官)	4	11	同上(警部補任用科研修)	2.0
	巡査部長昇任予定職員(皇宮護衛官)	6	15	同上(巡査部長任用科研修)	2.0
	皇宮護衛官等	2	345	セクシュアル・ハラスメントの防止(人権研修)	2.0
	(地方支分部局) 職員(管区警察局)	29	797	職務倫理(セクシュアル・ハラスメントの防止)等	2.0
	通信部職員(管区警察局)	44	1,006	同上(巡回教養研修)	1.0

防衛施設庁 (内部部局)	若手職員(管区警察局)	4	12	同上(青年職員合宿研修)	2.0
	県警等からの出向職員(管区警察局)	2	90	セクシュアル・ハラスメントの防止(新任出向者等研修)	1.0
	セクハラ相談員、女性職員(管区警察局)	2	75	同上(セクハラ相談員研修)	3.0
	Ⅲ種新採用職員	1	1	セクシュアル・ハラスメント防止対策(新規採用者初任研修)	1.0
	行(一)3級職員	1	1	同上(中級研修)	1.0
金融庁 (内部部局)	新採用職員	1	10	セクシュアル・ハラスメントの防止策(新規採用職員研修)	1.5
	課長補佐以上	1	44	同上(メンタルヘルス研修)	1.5
総務省 (内部部局)	I 種新採用職員	1	53	公務員倫理(新規採用職員(I 種)研修)	0.8
	Ⅱ・Ⅲ種新採用職員	2	84	同上(新規採用職員(Ⅱ種・Ⅲ種)研修)等	2.0~ 2.5
	新任主幹	1	13	セクシュアル・ハラスメントの防止(新任主幹研修)	1.0
	新任課長補佐級職員	1	64	公務員倫理(新任課長補佐級研修)	2.0
	新任係長級職員	2	68	同上(新任係長級研修)等	1.0~ 2.0
	人事、会計担当職員等	1	29	同上(管理業務研修)	0.5
	公正取引委員会 (内部部局)				
法務省 (施設等機関)	新採用職員	1	15	セクシュアル・ハラスメント(新規採用者研修)	1.5
	新任課長級職員	1	10	同上(新任管理職研修)	1.0
	新任課長補佐	1	12	同上(新任補佐研修)	1.0
	係長	2	34	同上(新任係長研修)等	1.0
	Ⅱ・Ⅲ種新採用職員(法務局)	6	179	公務員法等(管内初等科研修)	1.0~ 4.0
	中堅係員(法務局)	4	200	職場倫理等(管内中等科研修)	2.0~ 3.0
	係長(検察庁)	2	112	セクシュアル・ハラスメント問題の現状と対応策(検察事務官高等科研修)	1.5
	新採用法務教官等	6	154	国家公務員法、公務員倫理及び人権問題(法務教官・技官研修課程基礎科研修)	1.0~ 2.0
	新採用刑務官等	13	343	同上(刑務官等研修課程初等科研修)	1.0~ 4.0
	部長、次長及び課長(矯正施設)	1	36	セクシュアル・ハラスメント(上級管理科研修)	2.0
	部長(矯正施設)	1	46	同上(専攻科(矯正施設上級幹部)研修)	2.0
	課長(矯正施設)	1	71	同上(専攻科(矯正施設中級幹部)研修)	2.0
	係長(矯正施設)	2	34	人権について(専攻科(新任係長)研修)	2.0
	係員(矯正施設)	5	98	公務員倫理及び人権について(専攻科(中堅職員)研修)	2.0

	採用5年目の法務教官等	3	64	公務員倫理及び人権問題(法務教官研修課程応用科研修)	2.0
	I種職員、上級幹部登用試験合格者(矯正施設)	1	96	セクシュアル・ハラスメント(高等研修課程高等科研修)	2.0
	中級幹部登用試験合格者(矯正施設)	1	20	同上(中級管理科研修)	2.0
	初級幹部登用試験合格者(矯正施設)	5	100	公務員倫理及び人権問題(支所刑務官等研修課程中等科研修)	2.0
公安調査庁 (地方支分部局)	新採用職員(地方公安調査局)	10	46	セクシュアル・ハラスメントの防止(新規採用者研修)	1.0~1.5
外務省 (内部部局)	在外公館の次席等赴任予定職員	1	50	人事管理(在外公館次席研修)	1.3
財務省 (内部部局)	II種新採用職員	1	2	セクシュアル・ハラスメント(II種基礎研修)	1.5
	III種新採用職員	1	6	同上(III種基礎研修)	1.0~1.5
	転任職員	1	151	服務一般(新規転任者実務研修)	1.0
	各局総務課長	1	9	同上(総務課長会議)	0.5
	人事担当課長補佐	1	19	同上(人事担当補佐会議)	0.5
	(地方支分部局) I種新採用職員(財務局、税関)	2	59	セクシュアル・ハラスメント(財務I種基礎研修)等	1.5~3.0
	II種新採用職員(財務局、税関)	4	350	同上(II種基礎研修)	1.5
	III種新採用職員(財務局、税関)	5	103	同上(III種基礎研修)	1.0~1.5
	中途採用職員(財務局)	2	13	セクシュアル・ハラスメントの防止(採用者研修)	1.0~1.2
	新たに財務局に配属された職員(財務局)	1	12	公務員倫理(倫理・服務・文書関係事務研修)	3.0
	課長級職員(財務局、税関)	16	650	セクシュアル・ハラスメントの防止について(中堅管理者研修)	1.0~5.0
	行(一)8、9級職員(税関)	1	50	公務員倫理(幹部研修)	3.0
	行(一)6級職員(税関)	6	146	業務管理(中級管理者研修)	1.5
	係長(財務局、税関)	11	489	同上(中堅監督者研修)等	1.5~2.0
	鑑定事務等担当職員(財務局)	7	59	公務員倫理(国有財産事務(基礎)研修)等	0.8~1.5
	職員(財務局、税関)	61	2,945	同上(セクシュアル・ハラスメント研修)等	0.5~3.0
	セクハラ相談員(財務局、税関)	23	461	(セクシュアル・ハラスメント相談員研修)	1.0
	国税庁 (内部部局) 国税専門官新採用職員	2	832	公務員法(専門官基礎研修(第31期))等	1.5~3.0
	係長以下	2	400	セクシュアル・ハラスメント(国際租税セミナー・基礎コース(第23期、第24期))	0.8
	III種採用後7~16年目職員	2	1,040	セクシュアル・ハラスメントの予防(本科研修(第38期))等	1.5

	国税専門官採用後2、3年目職員	2	1,966	セクシュアル・ハラスメントの防止について(専科研修(第28・29期))等	0.5～1.5
(施設等機関)	新任税大教育官(税大)	1	14	服務(教育官養成研修)	1.5
	職員(税大東京研修所)	1	30	セクシュアル・ハラスメントの防止(セクシュアル・ハラスメント防止研修)	3.0
(特別の機関)	職員(東京国税不服審判所)	2	119	同上(同上)	1.5
(地方支分部局)	Ⅲ種新採用職員(国税局)	2	166	セクシュアル・ハラスメント防止(初任者基礎研修(東京))等	1.0
	税務相談官(国税局)	1	40	同上(全管税務相談官会議)	0.5
	課長・室長職員(国税局)	8	607	同上(非行防止連絡協議会)等	0.5～1.5
	係長以上(国税局)	1	62	セクシュアル・ハラスメントの未然防止(職場研修(係長以上))	1.5
	主査以下(国税局査察部、調査部)	3	1,218	セクシュアル・ハラスメントの防止(セクシュアル・ハラスメント防止研修)	3.0
	職員(国税局)	9	1,383	セクシュアル・ハラスメントの防止(セクシュアル・ハラスメント防止研修)等	1.0～3.0
	新採用職員、転課者(税務署)	8	244	服務事務(初級実務研修(初任者・転課者))等	0.5～1.0
	Ⅲ種採用後2年目職員(税務署)	7	236	公務員法(普通科研修)	1.0～2.0
	署長及び副署長(税務署)	6	259	セクシュアル・ハラスメントの防止(セクシュアル・ハラスメント防止研修)等	0.1～0.5
	総務課長、統括官等(税務署)	22	1,369	倫理規程・セクシュアル・ハラスメント防止(監督者研修)等	0.3～3.0
	上席専門官等(税務署)	17	429	セクシュアル・ハラスメント防止(上級実務研修(上席専門官))等	0.5～1.5
	職員(税務署)	524	44,200	セクシュアル・ハラスメントの防止(セクシュアル・ハラスメント防止研修)等	0.8～2.0
文部科学省 (内部部局)	I種新採用職員	1	33	公務員の服務・倫理・セクシュアル・ハラスメント防止等(新採用I種職員研修)等	0.3
	転任職員	1	100	同上(初期研修)	0.3
	部長(大学等)	1	112	人事管理上の諸問題(国立学校等幹部職員研修(部長級))	0.5
	課長級職員(大学等)	1	256	公務員の服務・規律について(国立学校等幹部職員研修(課長級))	1.0
	事務長(大学)	1	39	人事管理上の諸問題(国立学校等幹部職員研修(事務長))	0.5
	課長補佐(大学等)	1	201	同上(同上(課長補佐級))	0.5
	職員(大学等)	1	163	服務制度、セクシュアル・ハラスメントの防止(人事事務研修)	0.5

(施設等機関)	教員、職員(大学等)	1	570	セクシュアル・ハラスメントについて(国立学校等セクシュアル・ハラスメント研修会)等	3.5
	セクハラ相談員	1	45	同上(本省セクシュアル・ハラスメント相談員研修)	1.0
	新採用職員、転任者(大学等)	103	1,942	セクシュアル・ハラスメントについて(セクシュアル・ハラスメントの防止のための研修会)	0.2~2.5
	課長、課長補佐及び事務長(大学等)	2	170	セクシュアル・ハラスメント対処(幹部職員研修)	1.0~2.0
	課長補佐級職員(大学等)	2	38	セクシュアル・ハラスメントへの対応(幹部職員研修)	0.5~1.0
	課長補佐級から係員(大学等)	2	54	セクシュアル・ハラスメントの防止(職員教養研修)	0.4
	係長級職員(大学等)	20	549	セクシュアル・ハラスメントの防止対策等(係長研修)等	0.5~2.0
	中堅係員(大学等)	27	768	セクシュアル・ハラスメント(中堅職員研修)等	0.5~3.0
	教員(大学等)	16	760	セクシュアル・ハラスメント防止(セクシュアル・ハラスメントの防止研修会)等	0.2~1.0
	教員、職員等(大学等)	72	4,511	同上(セクシュアル・ハラスメントの防止研修)等	0.5~3.0
	教員、職員等(大学等) (注) 学生の参加者を含む。	34	3,474	セクシュアル・ハラスメントの防止等(セクシュアル・ハラスメント研修会)等	0.7~2.5
	看護師(大学)	3	19	ストーカー対策(ストーカー対策研修)	1.0
	セクハラ相談員等(大学等)	34	1,034	苦情相談への対応等(セクシュアル・ハラスメント相談員研修会)等	1.0~4.0
厚生労働省(内部部局)	I種新採用職員	1	48	倫理研修・セクシュアル・ハラスメントの防止(新規採用職員研修(I種))	1.0
	II種新採用職員	1	59	服務と公務員倫理 セクシュアル・ハラスメント等(平成13年度新規採用職員研修(II種))	1.5
	係長	2	34	セクシュアル・ハラスメントの防止(本省係長研修)	1.5
	中堅係員	1	24	倫理規程、セクシャル・ハラスメント等(中堅係員研修)	2.5
	セクハラ相談員	1	83	(セクシュアル・ハラスメント相談員研修)	2.5
	新採用職員(厚生局、労働局)	18	199	セクシャル・ハラスメントについて(新規採用事務職員研修)	0.3~2.0
(地方支分部局)	新任総務課長等、セクハラ相談員(労働局)	10	429	セクシュアル・ハラスメント防止の相談体制等(セクシュアル・ハラスメント防止(管理・相談員)研修)	1.5~5.5

	課長(労働局)	3	148	セクシャル・ハラスメント(平成13年度人権研修)等	1.0~2.5
	労働局の課長補佐及び労基署・職安所の次長以上	3	147	女性の人権について、セクシュアル・ハラスメントの防止研修(セクシャル・ハラスメントの防止等に関する研修)等	1.0~2.0
	係長(厚生局、労働局等)	1	22	セクシュアル・ハラスメントの防止(地方支分部局・施設等機関係長研修)	1.5
	職員等(労働局、労基署及び職安所)	41	2,708	職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等(セクシュアル・ハラスメントの防止に係る研修会)	0.5~4.0
	労基署、職安所長等	5	93	セクシュアル・ハラスメントを巡る諸問題(署・所長合同会議)等	1.0
	課長以上、セクハラ相談員(職安所)	1	25	セクシュアル・ハラスメントの防止(セクシュアル・ハラスメント幹部職員研修)	1.5
(施設等機関)	新採用職員(検疫所)	1	7	公務員制度について(検疫所職員初任者研修会)	2.0
	職員(検疫所)	5	85	セクシュアル・ハラスメントの防止(検疫所職員研修)等	0.6~2.0
	新採用職員(国立病院、療養所)	194	3,750	セクシュアル・ハラスメントの防止について(国立病院新規採用職員研修)等	0.1~2.0
	幹部看護師任用候補者(国立病院、療養所)	20	152	同上(国立病院幹部看護師任用候補者選考研修)等	0.3~2.0
	課長等(国立療養所)	2	38	セクシャル・ハラスメント防止(セクシャル・ハラスメント防止対策研修)	1.0
	係長任用候補者(国立病院、療養所)	3	3	同上(係長任用候補者研修)	0.2~4.0
	新採用職員(国立視力障害センター等)	7	15	公務員となって(初任者研修)等	0.5~1.5
社会保険庁 (施設等機関)	職員(国立身体障害者リハビリテーションセンター)	1	310	セクシュアル・ハラスメントについて(職員研修会)	3.0
	新採用職員(社会保険業務センター)	1	39	セクシュアル・ハラスメントの防止(新規採用職員研修)	1.0
	職員(社会保険業務センター)	1	693	同上(職員研修)	1.5
(地方支分部局)	新採用職員(社会保険事務局)	15	68	セクシュアル・ハラスメントについて(新採用職員研修)等	1.0~2.0
	次長、庶務課長(社会保険事務局・所)	4	116	同上(幹部職員研修(東京社会保険事務局))等	1.0~2.5
	庶務・会計課長等(社会保険事務局・所)	2	23	セクシュアル・ハラスメント苦情相談への対応(セクシュアル・ハラスメント相談員等研修(宮崎社会保険事務局))等	1.0~2.0
	係長級以上(社会保険事務局・所)	9	364	同上(課長係長研修(熊本社会保険事務局))等	0.5~2.0

	行(一)3・4級職員(社会保険事務局・所)	3	233	メンタルヘルスとセクシュアル・ハラスメント(社会保険職員研修(福岡社会保険事務局))等	2.5
	職員(社会保険事務局・所)	8	459	同上(職員研修(神奈川県社会保険事務局))等	1.5
	職員・セクハラ相談員(社会保険事務局・所)	47	1,391	同上(人権擁護研修)等	0.5～4.5
農林水産省	農政局長、次長及び総務部長等	2	80	職場におけるセクシュアル・ハラスメント(幹部研修)	2.0
(内部部局)	I種新採用職員(内部部局、農政局等)	1	151	公務員制度(I種試験採用者研修)	1.5
(施設等機関)	II種新採用職員(内部部局、農政局等)	1	86	公務員制度の概要(II種試験採用者研修)	3.0
	III種新採用職員(内部部局、農政局等)	1	50	同上(III種試験採用者研修)	3.0
	新採用職員(植物防疫所)	1	17	植物防疫所の組織と事務分掌(植物防疫所初任者研修)	1.5
	課長等(内部部局、農政局等)	2	97	国家公務員倫理法等(管理者研修)	1.5
	課長補佐等(内部部局、農政局等)	1	47	同上(課長補佐研修)	3.0
	係長(内部部局、農政局等)	3	151	国家公務員倫理法等(係長行政研修I・II)	1.5～6.0
	係員(内部部局、農政局等)	6	202	国家公務員法・国家公務員倫理法等(一般職員行政基礎研修(行政コース、技術コース))	6.0
(地方支分部局)	II・III種新採用職員(農政局)	3	110	セクシュアル・ハラスメントの防止(II・III種試験採用者研修)等	0.5～2.5
	係長(農政局)	2	44	同上(北陸農政局行政実務研修)等	1.0
	係長及び係員(農政局)	2	44	同上(北陸農政局中堅技術系職員専門研修)等	0.5～1.0
	課長(農政局事務所等)	2	40	職場におけるメンタルヘルスとセクシュアル・ハラスメントの防止(地域管理事務担当者研修)等	0.5～2.5
林野庁	I種新採用職員	2	58	公務員倫理(I種研修)	2.5～3.5
(施設等機関)	II種新採用職員	1	21	同上(II種研修)	4.0
食糧庁	新採用職員(内部部局等)	1	54	公務員倫理と服務について(第650回新規採用者研修)	1.6
(施設等機関)	課長補佐、支所長(内部部局等)	1	58	セクシュアル・ハラスメントの防止について(第568回総合研修)	1.4
	新任係長(内部部局等)	3	167	同上(第562回C課程)等	1.3～1.6
	支所長(食糧事務所)	1	48	同上(第647回A課程)	1.3
	課長補佐(食糧事務所)	2	95	食糧庁の課題について(倫理服務関係を含む)(第649回B課程)等	1.7

水産庁 (内部部局)	I 種採用職員	1	20	国家公務員倫理及びセクシュアル・ハラスメントの防止について(I 種試験採用者専門研修(水産コース))	1.0
	II・III 種採用職員	1	3	セクシュアル・ハラスメントの防止について(II 種・III 種試験採用者職場研修)	1.0
経済産業省 (内部部局)	新採用職員	2	99	服務規律(新規採用職員研修)	0.3
	課長補佐	6	145	同上(課長補佐研修)	0.7
	係長	6	123	同上(係長研修)	0.7
	係員	2	72	同上(年次別基礎研修(係員))	0.3
	セクハラ相談員	2	63	セクシュアル・ハラスメント相談窓口担当者のためのカウンセリング講座(セクハラ相談員研修)	2.5
	(地方支分部局) 新採用職員(経産局)	6	19	セクシュアル・ハラスメントの防止等(中部経済産業局新規採用者研修)等	0.5~1.0
	課長補佐級(経産局)	1	50	セクシュアル・ハラスメントビデオ研修(東北経済産業局行政研修)	1.0
	職員(経産局等)	1	21	セクシュアル・ハラスメントの防止について(四国経済産業局局内職員研修)	2.0
	特許庁 (内部部局) II 種新採用職員	1	13	公務員となって(服務)(新規採用事務系 II 種職員研修)	1.0
	課長・室長級職員	1	19	セクシュアル・ハラスメントについて(管理者研修)	2.0
国土交通省 (内部部局)	課長補佐級職員	3	49	同上(管理者研修)	1.0~2.0
	新採用審査官補心得	1	62	公務員となって(服務)(審査官補コース研修)	1.0
	係長以上	1	84	セクシュアル・ハラスメントの防止対策について~監督者の心得~(セクシュアル・ハラスメント防止のための講習会)	1.0
	非常勤職員	1	209	セクシュアル・ハラスメントの防止対策について(セクシュアル・ハラスメント防止のための講習会)	1.0
	(施設等機関) II 種新採用職員(地方運輸局・海運管理部、地方航空局等)	2	217	セクシュアル・ハラスメント(新採用職員(II 種)研修(I 期、II 期))	1.0
	III 種新採用職員(地方運輸局・海運管理部等)	1	138	同上(新採用職員(III 種)研修)	1.0
	課長補佐(地方整備局)	1	20	同上(課長補佐研修)	1.5
	係長(地方整備局)	2	64	セクシュアル・ハラスメントについて(係長研修)	1.0
	係員(地方整備局)	1	20	セクシュアル・ハラスメントの防止について(中堅係員研修)	1.5

	職員(地方整備局)	1	80	職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する職員研修(職員研修)	1.0
(特別の機関)	Ⅱ・Ⅲ種新採用職員(国土地理院)	1	12	セクシュアル・ハラスメントの防止について(新規採用職員)	1.5
	部長、課長及び室長(国土地理院)	1	11	セクシュアル・ハラスメントの防止について(課長級研修)	1.5
	7年以上職員(国土地理院)	1	9	セクシュアル・ハラスメント(高等測量研修)	1.5
(地方支分部局)	Ⅱ・Ⅲ種新採用職員(地方整備局)	10	603	公務員倫理と服務及びセクシュアル・ハラスメントの防止等(新規採用職員研修)等	0.5～1.5
	出張所長等(地方整備局)	1	11	服務と倫理、セクシュアル・ハラスメント(建設企画研修)等	2.0
	課長級職員(地方整備局等)	12	568	セクシュアル・ハラスメントの防止(管理監督者研修)等	0.8～1.5
	課長、課長補佐(地方整備局)	4	171	セクシュアル・ハラスメントと監督者の役割(管理者リフレッシュ研修)等	1.0～2.0
	係長(地方整備局等)	32	1,098	セクシュアル・ハラスメントの防止(地域・経済研修)等	0.5～1.5
	係長、係員(地方整備局)	3	100	同上(管理研修、行政情報研修)	0.5
	職員(地方整備局)	29	683	セクシュアル・ハラスメントの防止等(中堅事務研修)等	0.5～1.5
	セクハラ相談員(北海道開発局)	1	37	職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて(セクシュアル・ハラスメント相談員会議)	6.5
気象庁 (内部部局)	新採用職員	1	30	セクシュアル・ハラスメントの防止(初任職員研修(Ⅱ種・Ⅲ種))	0.8
	管区課長	1	16	同上(管理者研修)	1.3
(地方支分部局)	Ⅱ・Ⅲ種新採用職員(管区气象台)	5	20	同上(初任職員研修(Ⅱ種・Ⅲ種))	0.3～1.0
海上保安庁 (内部部局)	新任保安部長等	1	46	セクシュアル・ハラスメントの防止について(管理監督者任用前研修)	1.5
	職員相談室長等	1	26	セクシュアル・ハラスメント相談員のためのカウンセリング&コンサルティング(職員相談業務研修)	2.0
(地方支分部局)	事務所長(管区海上保安本部)	1	15	セクシュアル・ハラスメントについて(管下事務所長会議)	1.0
	課長等(管区海上保安本部)	2	34	セクシュアル・ハラスメント(セクシュアル・ハラスメント防止連絡会議)	1.0～3.0
	専門官以上(管区海上保安本部)	1	30	同上(セクシュアル・ハラスメント研修)	2.0

(施設等機関)	係長等(管区海上保安本部)	9	140	セクシュアル・ハラスメント相談対応(管理業務研修)等	1.0
	職員(管区海上保安本部)	4	131	セクシュアル・ハラスメント研修(同上)等	1.0～6.0
	巡視船乗組員(管区海上保安本部)	10	220	セクシュアル・ハラスメント防止(巡視船乗組員に対する研修)等	1.0
	セクハラ相談員(管区海上保安本部)	13	28	セクシュアル・ハラスメント(セクシュアル・ハラスメント意見交換会)	2.0
	教職員(海保大等)	2	112	セクシュアル・ハラスメント講習(教職員への研修)等	1.0～2.0
	巡視船主任士等就任予定者(海保大)	1	38	セクシュアル・ハラスメント講習(専攻科を終了した職員への研修)	1.0
	学生(海保大等新入生)	4	187	同上(本科)等	1.0～1.5
	学生(海保校卒業予定者)	2	77	同上(船舶運航システム課程)	1.5
	新任セクハラ相談員(海保大)	1	1	セクシュアル・ハラスメント講習(新任相談員への研修)	0.5
	環境省 (内部部局)	各府省・地方自治体等からの出向者等で1年未満の者	1	75	環境行政推進の実務(環境行政基本研修)

