

## 自然体験活動の場でのパワーハラスメント・セクシャルハラスメントについて（声明）

特定非営利活動法人 自然体験活動推進協議会  
代表理事 佐藤初雄

自然体験活動推進協議会は、どのような場面においてもパワーハラスメント・セクシャルハラスメントを許しません。性的暴力を含む身体的・精神的な暴力を行うことによって、人々の尊厳を傷つけ、権利を侵害することに反対します。

パワーハラスメント・セクシャルハラスメントは、自然体験活動の現場及びそれに従事する職員・スタッフ、参加者（子どもを含む）・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、職員・スタッフ・参加者などの能力の有効な発揮を妨げ、また組織にとっても秩序や活動の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

また、性的役割分担意識に基づく言動は、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントの発生原因や背景になることがあります。

### 1. 自然体験活動推進協議会は以下の行為を許しません。

1-1) 自然体験活動の場での優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、スタッフ（指導者・関係する職員など）、参加者の活動環境を害するようなど。具体的には、

- ①身体的な攻撃：殴打、足蹴りをする。
- ②精神的な攻撃：人格を否定するような発言をする。
- ③人間関係からの切り離し：自身の意に沿わないスタッフや参加者に対して、長期間にわたり、活動から遠ざけたり、別室への隔離や自主研修させたり、情報を共有しないなどとする。
- ④過大な要求：スタッフや参加者に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。
- ⑤過小な要求：スタッフに対して活動に参加させないようにするため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
- ⑥個の侵害：思想・信条を理由とし、集団で1人に対して、継続的に監視したり、他のスタッフや参加者に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。性的指向・性自認も個人情報やプライバシーであることを尊重する。
- ⑦性的マイノリティーを理由にした差別：性別の区別を前提としない場面で、性的マイノリティーであることを理由に差別されない。男女の区別をせざる得ない場面で、自分の性にあった扱いをしないなど。

1-2) 性的言動により、スタッフや参加者に不利益や不快感を与えたり、活動環境を害するようなど。具体的には、

- ①性的な冗談、からかい、質問

- ②わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ③その他他人に不快感を与える性的な言動
- ④性的な噂の流布
- ⑤身体への不必要な接触
- ⑥性的な言動によりスタッフや参加者の活動意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為。
- ⑦交際、性的な関係の強要
- ⑧性的な言動に対して拒否等を行ったスタッフや参加者に対する不利益取扱いなど

2. この方針の対象は、正職員、パートアルバイトなど団体関係者など団体で活動する方すべて、参加者、取引先の方などを含みます。

また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動をふりかえり、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントのない、快適な自然体験活動の空間を作っていきましょう。

3. 関係者がパワーハラスメント・セクシャルハラスメントを行った場合、処分される可能性があります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為の具体的態様（時間・場所（職場、活動現場か否か）・内容・程度）
- ②当事者同士の関係（職位など）
- ③被害者の対応（告訴等）・心情など

4. 自然体験活動推進協議会に加盟する団体は、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントに関する相談窓口を設置することを求めます。困難にあっている人が一人で悩まず、まずは相談できる相談窓口を設置しましょう。

また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性のある場合や放置すれば活動現場が悪化するおそれがある場合や上記に当たるか微妙な場合も含めて、広く相談に対応し、事案に対処できる環境を構築しましょう。

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応できる環境を構築しましょう。

5. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いをおこなってはいけません。

6. 相談を受けた場合には、事実関係を迅速正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じてください。また、再発防止策を講じるなど適切に対処しましょう。

## 団体や指導者におけるハラスメント対策における【資料】

2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法にもとづくパワハラ防止措置は、2022年4月から、中小企業を含むすべての事業主でも義務化されました。以下は、その資料となります。

自然体験活動推進協議会としては、事業者としての対応を速やかに進めるとともに、会員団体も確認と対応をする必要性を感じています。

### 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

### 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

出典 厚生労働省資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>

厚生労働省の資料によれば、事業主が「講ずべき措置」として10項目が下記のように示されています。また、セクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法により、2007年から、雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられています。

## 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

<b>事業主の方針等の 明確化および周知・啓発</b>	①職場におけるパワーハラの内容・パワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
<b>相談に応じ、適切に対応するために 必要な体制の整備</b>	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
<b>職場におけるパワーハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応</b>	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、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 （事実確認ができなかった場合も含む）
<b>併せて講ずべき措置</b>	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、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

出典 厚生労働省資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>

### 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化について

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシャルハラスメントを行った場合の協力対応  
※セクシャルハラスメントのみ

出典 厚生労働省資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635337.pdf>

## 職場における「対話型」と「環境型」のセクシャルハラスメント

「職場」におけるセクシャルハラスメントには、「対価型」と、「環境型」があります。

### ＜対価型セクシャルハラスメント＞

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

#### ● 典型的な例

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。

※1 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます。  
例) 取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等

### ＜環境型セクシャルハラスメント＞

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

#### ● 典型的な例

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手につかないこと。

※2 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。※3

※3 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシャルハラスメントの行為者になり得ます。

セクシャルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として未然防止対策に取り組むことが重要です。また、行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。  
なお、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシャルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

出典 厚生労働省資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000333510.pdf>

- ※ 法律の条文上の対象は「労働者」となっていますが、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約職員等の非正規雇用労働者を含み、さらに取引先の関係者や就職活動中の学生等も対象として措置を講じることが望ましいとされています。NPO活動においても、法人格の有無や種類、活動分野を問わず、会員団体、取引先の関係者、ボランティア、インターン、事業の参加者なども対象と位置付けて対応を進める必要があります。
- ※ 性的マイノリティーな方への差別問題を正しく理解する必要があります。「性別の区別を前提としない場面で、性的マイノリティーであることを理由に差別されない権利」「男女の区別をせざる得ない場面で、自分の性にあった扱いを受ける権利」について2つの問題が混同されている現状があります。

事業者としての自然体験活動推進協議会及び会員団体が必ず講じなければならない「講ずべき措置」のうち課題となるのは、相談窓口の設置、適切に対応する環境づくり、事後対応であり、目指すべき取り組みは、以下のようになります。

- 相談体制の整備⇒複合的なハラスメントに対して一元的に「相談できる体制」の整備
- 被害者への配慮⇒原因や背景となる要因を解消するための取り組み（ハラスメントの研修、コミュニケーション活性化の研修、LGBTQ+など性的マイノリティーへの理解、適正な業務目標の設定など
- 被害防止への取り組み⇒雇用する労働者以外にも会員団体や指導者に同様の方針を示し共働する
- 問い合わせ者などからのカスタマーハラスメントに関する取り組み

参考：厚生労働省資料「パワーハラスメント対策導入マニュアル」[https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019\\_manual.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf)

防止対策の流れは、アンケートなどによる「実態把握」、トップによるメッセージや、禁止行為の明文化、懲戒処分との連動などの規定化や、相談窓口担当の人選・研修など「防止施策の策定」、そして、組織の独自性を踏まえたりリスクの洗い出しによる「仕組みの見直し」と、定期的な研修による「周知・研修」という項目を繰り返すことが大切です。実態把握のためのアンケートについては、厚生労働省も手引きで例を示しています。

参考：厚生労働省資料「パワー・ハラスメント対策導入マニュアル」[https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019\\_manual.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf)

ハラスメントは誰もが当事者になり得ること、世代やジェンダー間のギャップ、白黒はっきりしないグレーな状況が多いことも取り組みが進まない一因です。しかし、厚生労働省の資料などに事例は示されているので、これらを組織の全員が知り、防ぐことが大切です。

多くの方に参加・協力を得て運営している自然体験活動推進協議会がハラスメントの予防や対応を進めるうえで、問題になることは以下の通りです。

- 会員団体の賛同協力
- 相談窓口の体制づくり（人選と組織化）と対応フロー
- 対象の多さ、複雑さと対応する範囲
- メンタルヘルスの専門の招へい・顧問弁護士による対応
- ハラスメント・ハラスメントへの懸念
- 情報公開範囲と守秘義務の徹底

- ・ 会員団体によりハラスメント対策への意識は様々と思います。自然体験活動推進協議会への関わり方にも影響があることが懸念されますので、進めるには会員団体や指導者の理解と賛同が重要です。

- ・ 相談窓口を設置した場合の担当者的人選は重要で、複数の担当者が必要になります。窓口担当者を誰にするか、どのように確保するか、実際に機能する窓口を設けることが重要ですが、理事だけでなく監事、評議員などの役員の協力が重要になります。

相談窓口が決まれば、相談対応のフローをどのように構成するか、という事になります。通常の業務であれば事務局長が責任者となりますが、この事案については事務局長や理事・団体の責任者などが当事者となることもあり得ることから、情報や対応をどのようにしていくかというフローが必要です。監事・理事を委員とする独立した委員会を設け、窓口にはスタッフ複数を任命し、当事者が含まれる場合は当事者以外で担当すること。ほか、事務局業務も含めて外部の協力者にヒアリングに係る業務を委託しておくなどです。体制については、事前に協力を依頼しておくことが必要です。

また、「誰が、どこまで担うのか」も課題となります。相談窓口担当者は「相談者の話を聞いて情報を整理し、調査の申し立ての受付をする」。独立した委員会が「調査・ヒアリングを実施し、申立人/被害者の安全を確保する。」その報告を受けて、事前に理事・監事の中から任命された委員会で「加害者・被害者への対応、および組織としての再発防止策を検討」し、最終的には「理事会で判断・申し渡し」を行うなどです。

さらに、「メンタルケアなどの専門性のある人材によるフォロー」「顧問弁護士による

対応依頼」などを準備することが望ましいです。

自然体験活動推進協議会に関連する会員組織指導は、多様な社会課題に向き合うからこそ、社会の様々なアンコンシャス・バイアス<sup>※1</sup>を活動の内側にも外側にも秘めていて、それが自覚されないまま、関係者の態度等としてハラスメントの要因になってしまうこともあります。また、ミッションを重視するあまり、「目的のためには仕方がない」といった機運が、ハラスメントを起こしかねないという懸念もあります。

さらに、信頼され、支援を受け続けるために求められる情報開示の観点からは、事案が発生した場合に、その情報をどの程度、どのように開示するか、または、開示しないのかという点についてのルールづくりも必要です。

※1「アンコンシャス・バイアス (unconscious bias)」とは、「無意識の偏見、無意識の思い込み」を指します。自分ではそういうつもりがなかったとしても、実際にはものや人などに対しての見方や考え方が偏っている状態です。アンコンシャス・バイアスは人生の経験のなかで身につけてしまうもので、誰もが持っています。そのため、アンコンシャス・バイアスが外に向けて発動されなければ問題はありません。

#### 引用・参考

NPO・ボランティア団体など社会課題に取り組む団体におけるハラスメント対応に関する調査報告書 2022年6月 「特定非営利活動法人 mia forza」(<https://miaforza.jp/>)

#### 厚生労働省資料

労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635337.pdf>

(事業主向け) セクハラリーフ完成版

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000333510.pdf>

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」

[https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019\\_manual.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf)

「職場におけるセクシュアルハラスメント」の種類は

[https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120\\_05.pdf](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_05.pdf)

あかるい職場応援団 -職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)の予防・解決に向けたポータルサイト-

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

職場におけるダイバーシティ推進事業\_事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>