

女性に対する  
暴力の根絶

# セクハラ労災

を知っていますか？



セクハラで精神的な病気になった場合は  
労働災害（労災）ということで経済的に  
補償されるという国の仕組みがあります。

パープルリボンプロジェクト編



## 労災とは ...

何をしてもらえるの？

仕事中にケガや病気をした場合に仕事が原因で起きたと判断されたら、労働災害（労災）ということで経済的に補償されるという国の仕組みがあります。

「セクハラ」で精神的な病気等になった場合やセクハラ行為だけが等しい場合は、「セクハラ」が原因なので労災になるのです。そのように「精神障害等の労災認定」で指針が出されています。（注：P4のパンフレット参照）

労災と認定されると会社を休んだ分の給料や治療費が補償されます。期間が長くなると年金という形で支払われますので、病気の状態が続く限りは一生補償が受けられます。

会社は従業員を雇ったら労災保険料を納めなければなりません。

## ● セクハラ労災申請のステップ ●

**STEP 1** 労働基準監督署(労基署) 3p  
へ行って申請書をもらおう



**STEP 2** 病院へ行って 5p  
診断書をもらおう



**STEP 3** 会社を書いてもらおう 7p



**STEP 4** 審査の書類を書こう 8p



**STEP 5** また労基署へ行って、 9p  
申請書を提出しよう

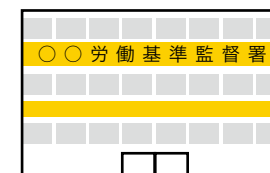
## STEP 1 会社のある労働基準監督署に行こう

申請の書類はどこに行ったらもらえるの？

あなたの会社のある地域の労働基準監督署（労基署）に行きましょう。

どこかわからなければ労働局やどこでも連絡先のわかる労基署にあなたの会社の住所を言ってどこの労基署に行けばいいか教えてもらいましょう。

労基署では労災保険の窓口に行きます。労災もいろいろ種類があるので、「精神障害等の労災認定の申請をしたい」「精神障害等の労災認定について聞きたい」と言ったら担当者に対応してくれると思います。セクハラのくわしい話をする必要も出てきますので、「担当してくる方は女性でセクハラの問題にくわしい方をお願いします」と伝えましょう。



●厚生労働省による全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

次のようなものがもらえます。

[パンフレット] 「精神障害等の労災認定について」

「療養（補償）給付の請求手続き」

[請求書] 「療養補償給付たる療養の費用請求書」

### 【注：傷病手当】

担当者から「傷病手当をもらっている場合はいったんそれを止めてから申請するように」と言われる場合があります。たしかに傷病手当と労災保険の療養給付は同時にもらえませんが、労災認定された後に精算すれば大丈夫です。傷病手当をもらったまま申請できます。

### 【注：支援者】

あなたが労働組合や NPO などの相談窓口にご相談したり、カウンセリングを受けたりしている場合や、家族が理解して応援しようとしている場合は、労働組合や NPO のスタッフやカウンセラー、家族など、誰か信頼できる人と一緒に労災申請の手続きに行きましょう。

労災申請は初めての人には大変な作業です。一人で行う必要はありません。

## STEP 2

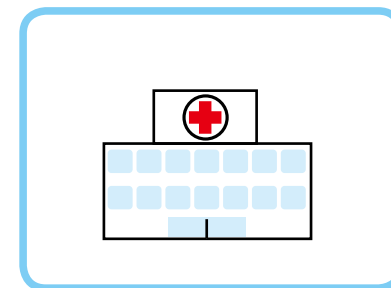
## 病院に行って診断書をもらおう

あなたはもうすでに病院を受診していますか？

セクハラが原因で心身の調子が悪くなったと話していますか？

まだだつたらまず病院（精神科、心療内科など）に行って、「セクハラにあつて具合が悪くなった」と話して、診断をしてもらいましょう。

そして、労基署からもらった「請求書」の病院が記入する欄に記入してもらいましょう。



病院の費用を労災保険から支払ってもらえる場合は、最初から

病院にその希望を伝えると、いったんは自費で支払うことになります。

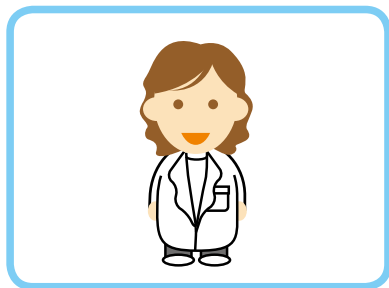
自費で支払うのが大変な場合は病院と相談をしてみてください。

申請の作業はとても大変です。あなたの心理的な回復のために負担が大きすぎると判断されるかもしれません。申請には主治医の協力が必要なので、よく話し合う必要があるでしょう。

### 【ポイント】

主治医から PTSD の診断を受けている人もいると思いますが、労災の場合は「重度ストレス反応」など診断名が変わります。そ

れは診断のしかたが変わるだけで中身は同じなので心配する必要はありません。PTSDはDSM（アメリカ精神医学会の診断基準マニュアル）に沿ったものですが、重度ストレス反応などはICD-10（WHOによる国際疾病分類）に沿ったものという違いです。その場合、あなたから主治医にICD-10で診断しなおしてほしいと頼む必要はありません。労基署から主治医に依頼してくれます。



### 【注：カルテの承諾書】

審査にあたって、あなたが具合が悪くなったのがセクハラが原因なのかはつきりさせるために、カルテを見せてくれと労基署は主治医に依頼します。そのための承諾書を書いてほしいと労基署から言われますが、嫌だと思ったら断ることもできます。ただ、そうするとセクハラが原因かわからなかったため労災認定できないという結論になると思います。

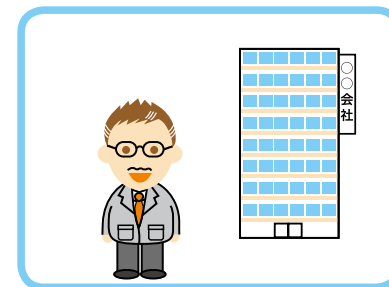
### 【注：発症日】

診断書などで発症日を書いてもらう場合は、一番ひどいセクハラにあってからできるだけ近い時期を書いてもらう方がよいでしょう。「発病前おおむね6か月の間」にどのようなことがあったかが判断されるからです。

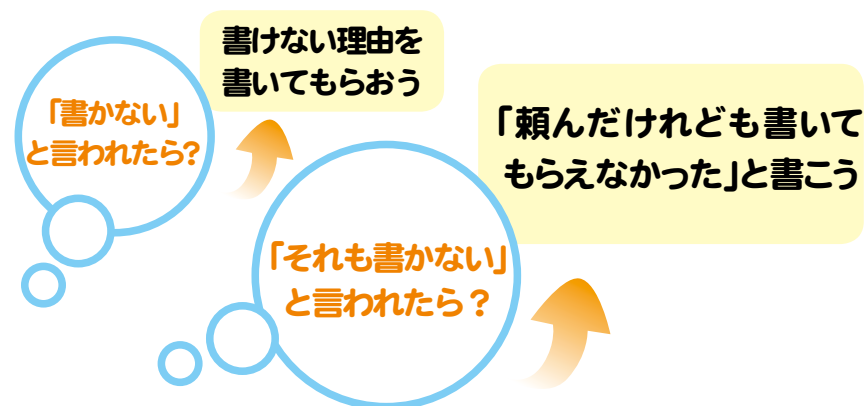
## STEP 3

### 会社を書いてもらおう

「請求書」には、会社に記入してもらう欄もあります。会社が労災と認めたくない場合は書かないと言われるかもしれませんが、その場合は書けない理由を書いてもらいましょう。それも書かないと言われたら、「書いてくれと言ったが書いてくれなかった」とあなたが書いたものを出せば大丈夫です。



労災認定の審査にあたっては、労基署は会社に事情を聞きに行きます。会社は「セクハラなんてなかった」「労災ではない」などと言うかもしれません。あなたの側に立って話してくれる人がいれば、労基署にその人に事情を聞いてもらうように伝えましょう。



## STEP 4

### 申請書類を書こう

いよいよ審査のための書類を書くことになります。  
審査のためにはたくさんの項目について書く必要があり、中には思い出したくない、考えるだけでもつらくなってしまいうようなことも書かなければならないでしょう。  
自分ひとりで書くのがつらい場合は誰かに一緒に手伝ってもらいましょう。  
また、どんなふうを書いていいのかわからない、くわしく書くことが難しい、という場合には、労基署で直接、担当者に話せばいいという場合もあります。  
もし、話すことも書くことも難しい場合は、やはり労災と判断できなかったという結論になる可能性が高いので、申請する時期を考えた方がいいかもしれません。

▼労基署でもらうパンフレット（2009年10月現在）



#### 「療養（補償）給付の請求手続」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-14.html>

詳しくはこちらにパンフレットがあり、ダウンロードもできます。

#### 「精神障害等の労災認定について」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-15.html>

## STEP 5

### 労基署へ提出しよう

#### どんなことを調べられるの？

労基署が判断するポイントに沿って、くわしく調べられます。

ポイント

#### 1 対象になる病気を発病しているか

自分でセクハラが原因で発病したと思う理由や主治医から聞いたことを説明します。主治医に問い合わせがいたり、カルテを取り寄せたりされます。

申請にあたっては主治医とよく相談する必要があるでしょう。主治医が協力的でなければ、もっと理解のある医師を探す必要があるかもしれません。現在の主治医だけでなく、以前にかかった病院などにも問い合わせされます。

ポイント

#### 2 セクハラ以外の原因で発病したのではないか

セクハラ以外でストレスになることはなかったか、発病前1年間の状況をくわしく聞かれます。病気になったのはセクハラ以外の原因もあったと判断されると労災と認定されません。

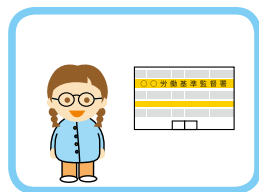
家族にも事情を聞かれます。家族には知られたくない、という場合は、誰か事情を話してくれる人に協力を頼む必要があるかもしれません。

### ポイント 3

## セクハラが原因で発病したと考えられるか

労災の判断基準ではセクハラは「対人関係のトラブル」に分類され、そのままⅠ～ⅢのⅡです。2009年4月に改正された判断基準では「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（強度Ⅲ）が追加されましたので、レイプなどはこれに該当すると考えられます。そうではない場合は、セクハラの内容や程度によって修正された総合判断で出来事による心理的負荷がⅢで出来事に伴う変化等の心理的負荷が相当程度過重と評価されるか、出来事による心理的負荷がⅡで出来事に伴う変化等の心理的負荷が特に過重と評価されなければ精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷があったと判断されません。

セクハラがいかほど深刻であったか説明する必要があるでしょう。できるだけ具体的な状況を説明した方がいいでしょう。セクハラについて加害者が否定していたり、会社が認めていなかったりすることもあるでしょう。労災認定はセクハラがあったかどうかを認定するのではなく、セクハラが原因で病気になったかどうかを認定するものです。あなたがセクハラにあって病気になったと証言してくれる同僚や友人、家族などに協力してもらいましょう。



### ポイント 4

## もともと病気になりやすかったのではないか

あなたのこれまでの病歴や生活の状況、アルコール依存などが

ないか、性格が落ち込みやすくないかなどくわしく聞かれます。家族にも聞かれるでしょう。これまで受診した病院からカルテを取り寄せられたりすることもあります。プライバシーを暴かれるようで嫌な思いをするかもしれません。

### ポイント 5

## セクハラ後の状況

発病の原因となった出来事について以下の手順で評価され、総合評価が強になれば、「精神障害を発病させるおそれがある程度」の心理的負荷であるとなります。

- (1) 「平均的な心理的負荷の強度」をみる →セクハラはⅡの中程度です。2009年に改正された判断基準の「ひどい嫌がらせ・いじめ・暴行を加えられた」に該当する場合はⅢになります。
- (2) 「強度を修正する」 →セクハラの内容、程度等によって修正します。
- (3) 「出来事に伴う変化等を検討する」 →あなたの職場での状況や会社があなたの訴えにきちんと対処したかということによって判断されます。

### 【新しいポイント】

(3) の出来事に伴う変化を検討する場合に、労働時間が長かったかどうかなどで評価されてしまう場合があります。これは過労死などを基準に考えられたものだったからです。2009年の改正で「出来事に伴う変化等を検討する視点」の見直しも行われ、

「持続する状況を検討する際の着眼事例」が新しく例示されています。それは以下のようなことです。

### ○職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況

#### ・対人関係・人間関係の悪化

- ①対人関係のトラブルが持続している
- ②職場内で孤立した状況になった
- ③職場内での役割・居場所がなくなった
- ④職場の雰囲気が悪くなった
- ⑤略
- ⑥その他（職場の物的・人的環境の変化に関すること）

### ○職場の支援・協力等の欠如の状況

#### ・訴えに対する対処、配慮の欠如の状況等

#### ・上記の視点に関わる調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対処が適切になされていたか等

- ①仕事のやり方の見直し改善、支援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等
- ②職場内のトラブルに対する対処がなされていない等
- ③その他（職場の支援・協力等の欠如の状況に関すること）

また、2005年12月に厚生労働省が全国の労働基準監督署長あてに出した確認通知には、均等法のセクハラ指針に沿って会社が対応しているかを判断するように明記されています。

会社が相談窓口を置いていたとしても、セクハラに理解がなさそうな人事部長が相談員だったら相談できません。また、訴えたことで不利益な取り扱いがあってははいけないとされていますので、何か嫌がらせがあった場合には、それも問題になります。会社の対応やまわりの人間関係の悪化、いかに働くのが困難な状況に追いこまれたのかなどについて、「セクハラ指針」なども参考にしながら、くわしく説明していきましょう。

## 付録 均等法のセクハラ指針

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

### 1 はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

(2) 「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」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

(4) 「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、それぞれ含まれる。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 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、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的

な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該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。

ロ 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。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

### 3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

#### (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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。（方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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記載し、配布等すること。

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている

懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

**(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
  - ② 相談に対応するための制度を設けること。
  - ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
- ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしているとして認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

**(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**

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。  
（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認しているとして認められる例）

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。また、相談者と行為者との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には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

（措置を適正に行っているとして認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に

応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。  
（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

**(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置**

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。  
（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ていると認められる例）

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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。  
（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

働く女性の全国ホットライン

0120-787-956

毎月5日はセクハラホットラインです。

その他、5と0のつく日にホットライン(無料相談電話)を行っています。

平日：18時～21時 土日：14時～17時



セクハラ労災

パープルリボンプロジェクト編

2009年10月発行

パープルリボンの基本理念

- i. 暴力は、生まれつき暴力的なひとがいるのではなく、今までの人生で学んでしまった行動パターンです。
- ii. 暴力は人々が我慢することで広がります。
- iii. 暴力を許さないひとが増えれば、それだけ暴力を減らすことができるでしょう。
- iv. パープルリボンプロジェクトは、暴力の不安なしに、人々が安心して自分の人生を生かされる社会を目指します。

【パープルリボン・プロジェクトとは】

パープルリボン・プロジェクトは、国際的な女性に対する暴力根絶運動です。どこでも・誰でも・一人でも始められる運動です。多くの皆様のご理解とご協力をお願いいたします。ブリボンやバッチの配付、シンポジウムの開催、インターネットラジオ放送等を通じて、「女性に対する暴力を許さない社会」をめざす活動をさらに広げ、被害当事者支援の体制作りを進めていきたいと考えています。

08年から内閣府、厚生労働省の後援をいただいております。

http://radiopurple.org

女性のためのインターネットラジオ

**ラジオパープル**

主催：NPO 法人全国女性シェルターネットワーク  
後援：内閣府、厚生労働省ほか

●DV被害体験談、暴力の構造に関するポイントレッスン、DV・デートDVに遭ったら  
●女性のためのカウンセリングとは？ポイントレッスン、ある日の相談室  
●働く女性を守る法律の説明、セクハラ対処方法、裁判をしようと思ったら  
●セクシュアリティに悩む若者たち、学校で差別や被害を生まないための教育関係者への情報 etc...