

法務実務プロンプト集 23 選

セクシュアルハラスメント 調査対応編

初動判断から報告書作成・再発防止まで
AI を活用した調査業務の効率化ガイド

全 23 プロンプト収録

2025 年 12 月版

Legal GPT

はしがき

セクシュアルハラスメントの通報を受けたとき、あなたの会社には「調査マニュアル」がありますか。あったとして、それを読んだことはありますか。

多くの企業では、相談窓口の設置や通報制度の整備は進んでいます。しかし、「通報を受けた後、どう調査するか」について、実務的な指針を持っている組織は驚くほど少ないのが現実です。調査担当者に対する体系的な教育や研修の機会も、十分に整備されているとは言えません。

セクシュアルハラスメントの調査は、パワハラ調査とはまた違った難しさがあります。被害者の心理的負担への配慮、二次被害の防止、性的な事実関係の確認方法——すべてが繊細な判断を要します。

また、セクハラ問題は「女性が被害者」という前提で語られることが多く、男性被害者が声を上げにくい構造があります。調査体制においても、「被害者が女性なら女性担当者を」という配慮が、結果として男性担当者の経験機会を狭め、組織全体の調査対応力の偏りにつながっている側面もあるのではないのでしょうか。本書は、性別を問わず、調査に関わるすべての方を対象としています。

男女雇用機会均等法第 11 条は、事業主に対し、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の措置を講じることを義務付けています。通報があれば、会社は調査をしなければなりません。本書は、その「判断」を支援するためのツールです。

本書は、弁護士による法的助言の代わりにはなりません。AI の出力は、あくまで「たたき台」です。最終的な判断は、必ず人間が行ってください。

* * *

セクシュアルハラスメント調査は、誰かの人生を左右する仕事です。本書が、その一助となれば幸いです。

2025 年 12 月 著者

目次

第1章 初動判断（6本）

- 01 | 通報内容のリスク初期診断
- 02 | 調査の要否・調査体制の設計
- 03 | 調査担当者の利害相反・バイアスチェック
- 04 | セクハラ初動対応チェックリスト生成
- 05 | 通報者保護・不利益取扱いリスク評価
- 06 | 二次被害防止のための初動対応

第2章 ヒアリング準備（5本）

- 07 | 関係者マッピング&ヒアリング優先順位付け
- 08 | 被害申告者向け質問リスト
- 09 | 行為者向け質問リスト
- 10 | 第三者（目撃者）向け質問リスト
- 11 | 誘導質問 NG 例&言い換え集

第3章 証拠整理・分析（3本）

- 12 | 証拠インベントリ&ギャップ分析
- 13 | タイムライン（時系列整理）自動生成
- 14 | 証拠の整合性・信用性整理マトリクス

第4章 事実認定・評価（3本）

- 15 | 対価型・環境型セクハラ該当性チェック
- 16 | セクハラ行為態様の分類・評価
- 17 | 就業規則・懲戒事由との照合

第5章 報告書作成（3本）

18 | セクハラ調査報告書ドラフト生成

19 | 当事者へのフィードバック文案

20 | 1 ページ上申メモ生成

第 6 章 再発防止・処分検討（3 本）

21 | 懲戒処分レンジ&情状評価マトリクス

22 | 再発防止策パッケージ設計

23 | 事後フォロー&モニタリングプラン

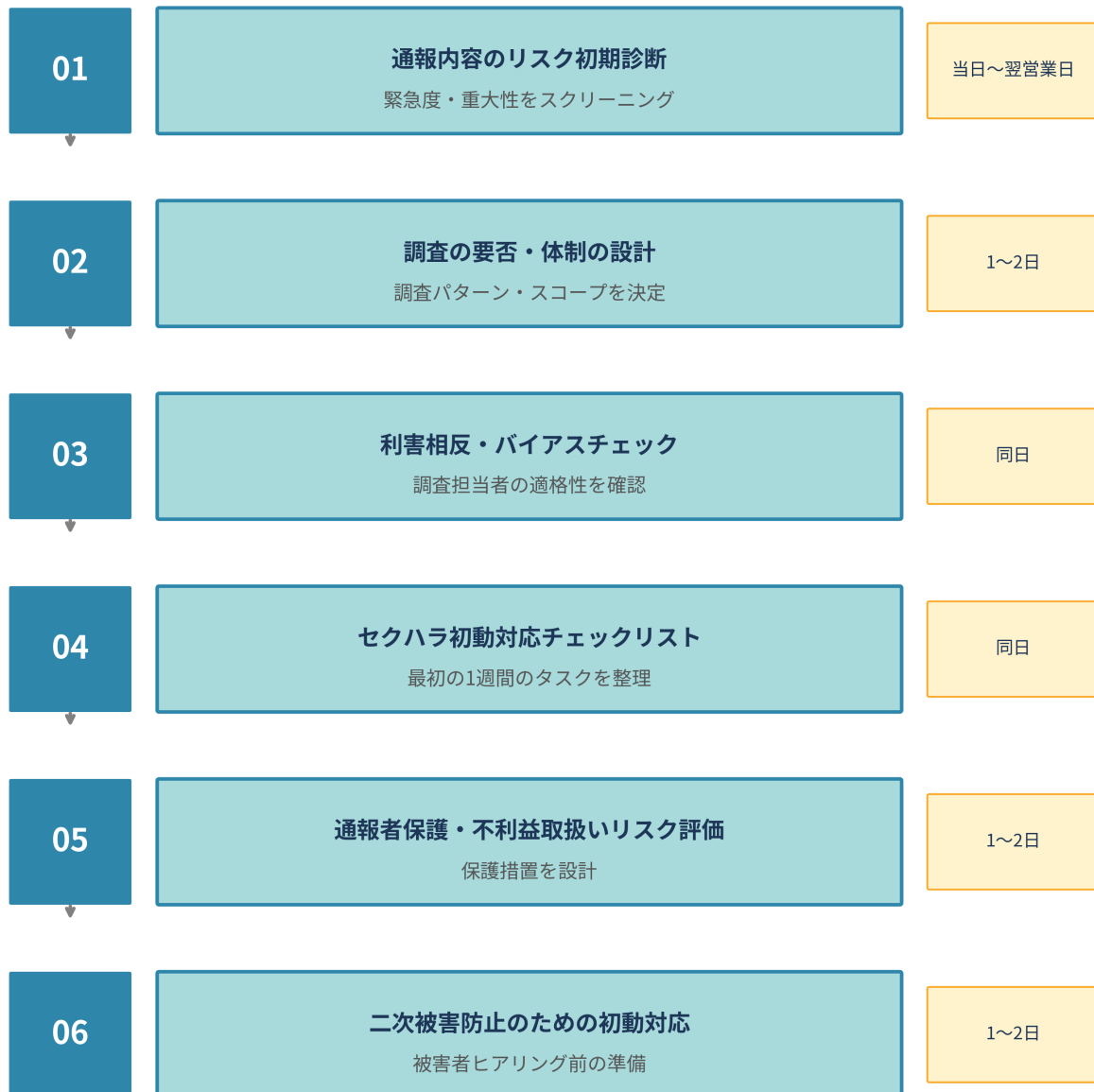
付録（11 点）

付録 A～K：フロー図、均等法指針、テンプレート、NG 対応集 等

第1章 初動判断

第1章 初動判断 6ステップ

～通報受領から調査開始まで～



⚠ 重大事案（身体接触・強制わいせつ等）は即時対応が必要

刑事事件化の可能性がある場合は、社内調査より警察対応を優先すべき場合あり

01 | 通報内容のリスク初期診断

難易度：★☆☆ 推定時間短縮：30 分～1 時間

【使用タイミング】

通報・相談を受けた直後（当日～翌営業日）。緊急度・重大性をスクリーニングし、対応方針を決定する。

【プロンプト】

あなたは企業のセクシュアルハラスメント調査に精通した専門家です。

以下の通報内容について、初期リスク診断を行ってください。

日本法（男女雇用機会均等法第 11 条、厚労省セクハラ指針）を前提とします。

【通報内容】

{ここに匿名化済みの通報内容を貼り付け}

【出力してほしい項目】

1. 緊急度の判定（高・中・低）

- ・高：身体的接触・強制性交等の可能性、自殺・自傷の危険、アウトティング被害
- ・中：継続的な性的言動、就業環境への明確な影響
- ・低：単発の不適切発言、軽微な事案

2. 重大性の判定（高・中・低）

- ・高：刑事事件化の可能性、複数被害者、役員関与、SOGI ハラ・アウトティング
- ・中：懲戒処分相当、訴訟リスクあり
- ・低：注意指導レベル

3. 想定される類型（対価型／環境型／両方）

4. 対応方針の提案

- ・(A) 正式調査が必要

- ・(B) 事実確認のみ必要
- ・(C) 記録・経過観察

5. 初期判断に不足している情報

6. SOGI ハラ・アウトティングの有無チェック

7. 刑事事件化リスクの評価（該当する場合のみ）

- ・強制わいせつ等の可能性がある場合は、
「社内調査に着手する前に弁護士または警察への即時相談を推奨」と明記

セクハラ通報 リスク・緊急度マトリックス

緊急度

高	<ul style="list-style-type: none"> 身体的接触（強制わいせつ等） アウティング被害 強制性交等の可能性 自殺・自傷の危険
中	<ul style="list-style-type: none"> 継続的な性的言動 上司部下関係での行為 就業環境への明確な影響 複数被害者の可能性
低	<ul style="list-style-type: none"> 単発の不適切発言 初回の発言 軽微な事案 影響が限定的

【対応方針】

高:	即時対応・正式調査必須	→ 弁護士相談推奨、警察対応検討
中:	正式調査または事実確認	→ 調査体制を設計、関係者ヒアリング
低:	記録・経過観察	→ 注意指導レベル、モニタリング継続

※ 刑事事件化可能性がある場合は、社内調査に着手する前に弁護士への即時相談を推奨

🚨 緊急度「高」の場合の対応

緊急度が「高」かつ以下に該当する場合は、社内調査より警察連携を優先してください。

- ☐ 強制わいせつ・強制性交等の可能性
- ☐ 被害者に自殺・自傷の危険
- ☐ 証拠隠滅・逃亡のおそれ

必ず弁護士に相談し、警察との連携を検討してください。

【入力例】

X 部 A 氏より、直属上司 B 氏について申告あり。

- ・3ヶ月前から「彼氏いないの?」「早く結婚しないと」等の発言を繰り返し受けている
- ・懇親会で肩に腕を回された
- ・「二人で飲みに行こう」と複数回誘われ、断ると態度が冷たくなった
- ・同僚の目撃証言あり
- ・正式調査を希望

【出力例】

■ 緊急度判定：中

【理由】継続的な性的発言・身体接触あり。就業環境への影響が懸念される。

■ 重大性判定：中～高

【理由】身体接触を伴う環境型セクハラの可能性。上司から部下への行為。

■ 想定される類型：環境型セクハラ

- ・行為態様：A（身体的接触）、B（性的発言）、E（性別役割押し付け）

■ 対応方針：(A) 正式調査が必要

■ 初期判断に不足している情報

- ・身体接触の具体的な状況
- ・「態度が冷たくなった」の具体的内容
- ・被害申告者の心身への影響

■ SOGI ハラ・アウティングの有無：該当なし

■ 刑事事件化リスク：低

 **コラム：初動対応の「ゴールデンタイム」を逃さない**

ハラスメント通報を受けてから最初の 48 時間は「ゴールデンタイム」と呼ばれます。この時間帯の対応が、その後の調査の成否を大きく左右します。

■ なぜ 48 時間が重要なのか

1. 証拠の散逸防止：メールやチャットは削除される可能性があり、関係者の記憶も薄れます
2. 通報者との信頼構築：「すぐに対応してくれた」という安心感が協力姿勢に影響します
3. 二次被害の防止：情報漏洩による報復や証拠隠滅を防ぐ必要があります

■ 48 時間以内にやるべきこと

- ☐ 通報者への受領連絡（「受け取りました」の一報）
- ☐ 情報アクセス権限の限定（誰が知っているか把握）
- ☐ 初期リスク評価（本プロンプトを活用）
- ☐ 調査要否の仮判断
- ☐ 証拠保全の指示（IT 部門への依頼等）

「まず落ち着いて情報を整理する。この 48 時間の過ごし方が、会社を守り、被害者を守る第一歩です。」