事業主の皆さまへ　／　改正 男女雇用機会均等法　2026年10月1日 施行

求職者等に対する
セクシュアルハラスメント
防止措置の義務化

事業主が講ずべき措置について（指針に基づくご説明）

事業所担当者向け説明会　　令和８年９月１６日、令和８年１０月２１日

愛媛労働局 雇用環境・均等室

本日の内容

1. **改正の概要と施行期日**
   根拠法令と指針の位置づけ、対象となる事業主の範囲

2. **セクハラの定義と用語の意義**
   何が「求職活動等セクハラ」に当たるか／「求職者等」「求職活動等」「性的な言動」の範囲

3. **事業主が講ずべき措置**
   指針が定める4区分・計11項目の内容（本日の中心）

4. **事業主が行うことが望ましい取組**
   義務ではないものの、推奨される取組

5. **関係者の責務**
   事業主の責務、労働者の責務、顧客等の責務

6. **取組手順**
   確認いただきたい事項

①改正の概要と施行期日

2025年6月

改正法 公布

セクシュアルハラスメント防止措置の対象に「求職者等」を追加

※今までは努力義務

2026年2月26日

指針 告示

事業主が講ずべき措置の内容を具体的に明示

2026年10月1日

施行

すべての事業主に適用。

特にご留意いただきたい点

① 対象は、企業規模・業種を問わず、労働者を雇用するすべての事業主です。中小事業主に対する適用猶予はありません。
② 同じ2026年10月1日に、カスタマーハラスメント対策に係る措置義務も施行されました。就業規則等の見直しが必要となる場合も考えられることから、外部への依頼も含めたご準備をお願いいたします。

指針：事業主が求職活動等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等についての指針

②セクハラの定義

従来と違うのは、雇用関係のない相手が対象になる点です

指針で定める定義　「求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは？」

求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じること。

誰が

事業主が雇用する労働者

正社員のほか、パートタイム労働者・契約社員等も含む。事業主（法人の場合はその役員）も想定される

誰に

求職者等

事業主が雇用していない者。従来のセクハラ防止措置との一番の違い

何を

意に反する性的な言動

同性に対するものも含む。被害を受けた者の性的指向・ジェンダーアイデンティティを問わない

その結果

求職活動等の阻害

看過できない程度の支障が生じること。応募の断念、活動が手につかない 等

指針が冒頭で示す定義 —　事業主が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されるもの。

②用語の意義（1）　「求職者等」とは

指針では「求職者」及び「求職者に類する者」と定められています

1

求人に応募した者

新卒採用・中途採用を問わない。選考の途中で辞退した者についても、選考の過程で行われた言動は対象となる

2

事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者

会社説明会・セミナーの参加者、インターンシップの参加者、OB・OG訪問（事業主が雇用する労働者への訪問）を行う者 等

3

教育実習・看護実習その他の実習を受ける者

実習生を受け入れている場合は、当該実習生も対象となる

いずれも、事業主が雇用する労働者ではない者です。
雇用関係のない相手に対しても、事業主として防止措置を講ずる義務が生じます。

②用語の意義 (2)　「求職活動等」と「性的な言動」

対面の場面に限られません。オンラインを介して行われるものも対象です

「求職活動等」の範囲

- 採用面接への参加
- 就職説明会・セミナーへの参加
- インターンシップへの参加
- OB・OG訪問（事業主が雇用する労働者への訪問）
- SNS等のオンラインを介して行われるもの、オンライン上で行われるもの

「性的な言動」の例

- 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
- 性的な冗談・からかい、食事やデートへの執拗な誘い
- 個人的な性的体験談を話すこと

性的な内容の発言

- 性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること
- わいせつな図画を配布・掲示すること

性的な行動

事業所内で必ずご共有いただきたい点

① 異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティ（自己の性別の認識）にかかわらず対象となります。
② 言動を行う者には、事業主（法人の場合はその役員）も想定されています。

③事業主が講ずべき措置の全体像

指針は、4つの区分・合計11の項目を定めています。いずれも義務です

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

3項目

方針の明確化と周知・啓発／行為者への対処方針の規定／求職活動等に関するルールの策定と周知

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

2項目

相談窓口の設定と周知／窓口担当者が適切に対応できるようにすること

3 事後の迅速かつ適切な対応

4項目

事実関係の確認／被害を受けた求職者等への配慮／行為者への措置／再発防止措置

4 併せて講ずべき措置

2項目

相談者・行為者等のプライバシー保護／相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

以下、各区分の内容を順にご説明いたします。

③－１　方針等の明確化及びその周知・啓発

指針が定める措置の内容（3項目）

- イ　求職活動等セクハラの内容、及びこれを行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
- ロ　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
- ハ　求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること（次のスライドで詳述）

周知・啓発の方法と、記録の保存について

周知・啓発の方法としては、社内報・パンフレット・社内ホームページへの掲載、研修や講習の実施等が考えられます。
なお、周知の対象は採用担当者に限られず、労働者全体です。

③－１

求職活動等に関するルールの策定と周知

今回新たに設けられた措置です

指針が定める措置の内容

- 面談の時間帯（原則として就業時間内とする 等）
- 面談の場所（事業所内の会議室等とし、個室や飲食を伴う場所を避ける 等）
- 実施体制（複数名で対応する、一対一の状況を作らない。やむを得ない場合の取扱いもあわせて定める）
- やり取りに用いるSNS・連絡手段の種類の指定（事業主が管理する連絡手段に限る 等）
- その他求職者と面談等を行う際の規則

定めたルールは、求職者等にも周知してください

この措置は、労働者への周知に加えて、求職者等への周知が求められています。採用ホームページ、募集要項、選考のご案内等、求職者等が確認できる方法で示してください。求職者等がルールを知ることにより、そこから逸脱した行為に気づくことができるようになります。

③－２　相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

指針が定める措置の内容（2項目）

- イ　相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること（例：相談に対応する担当者を定める／制度を設ける／外部の機関に委託する）
- ロ　相談窓口の担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応することができるようにすること（あらかじめ作成した留意点等を記載したマニュアルに基づき対応する 等）

窓口の設置にあたって

・既にハラスメントに関する社内相談窓口がある場合は、その対象に求職者等を加える方法で差し支えありません。
・周知先は求職者等ですので、採用ホームページ・募集要項・会社説明会のご案内・インターンシップ受入時のご説明など、求職者等が確認できる方法で周知してください。
・指針には、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる、と明記されています。
・現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応してください。

③－３

事後の迅速かつ適切な対応

指針が定める措置の内容(4項目)

- イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ロ　事実確認ができた場合、被害を受けた求職者等に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ハ　事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ニ　改めて方針を周知・啓発する等、再発の防止に向けた措置を講ずること

事実関係の確認が困難な場合の取扱い

相談者と行為者との間で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が考えられます。確認が困難な場合などは、第三者機関に紛争処理を委ねる方法が示されています。また、事実関係の確認ができなかった場合であっても、ニの再発防止に向けた措置は講じてください。対応の経過は記録として残していただくようお願いいたします。

③－4　併せて講ずべき措置

指針が定める措置の内容(2項目)

- イ　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、その旨を労働者及び求職者等に周知すること
- ロ　労働者が、事実関係の確認等の措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談・紛争解決の援助の求め・調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ロの項目で保護されるのは「労働者」です

ロは、法第13条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の規定を踏まえたものです。事実確認等に協力した労働者を、そのことを理由に解雇その他不利益に取り扱うことは認められません。就業規則その他の服務規律等を定めた文書に規定し、労働者に周知・啓発してください。なお、指針では、この不利益取扱いの禁止について派遣労働者も対象に含まれ、派遣先もまた同様である旨が記載されています。

④事業主が行うことが望ましい取組

指針が示す取組の内容

- ⑴　求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等、求職者等の関係者から、求職活動等セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うこと
- ⑵　求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者による求職活動等セクハラに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、「事業主の雇用する労働者からのセクシュアルハラスメント」に関するの措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

実務ではこのような場面が想定されます

⑴は、大学のキャリアセンターや専門学校の就職支援窓口からご連絡が入る場面です。求職者等本人が、選考を受けている事業所に直接申し出ることは難しく、学校を通じて相談が寄せられることは少なくありません。相談窓口の担当者に、関係者からの連絡も受け付ける旨をあらかじめお伝えください。
⑵は、自社の労働者以外の者による言動です。合同の会社説明会で取引先の方から不適切な言動があった、といった場面が想定されます。

④事業主が行うことが望ましい取組
～パワハラ等に類する行為に関する望ましい取組～

対象は、求職活動等におけるパワハラ／妊娠・出産等ハラスメント／育児休業等ハラスメントに類する行為です

指針が示す取組の内容

- ⑴　事業主は、雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮すること。事業主（法人の場合はその役員）自らと労働者も、必要な注意を払うよう努めること
- ⑴　求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、パワハラ等に類する行為についても同様の方針を併せて示すこと
- ⑴　求職者等から相談があった場合には、セクシュアルハラスメントに対する措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること
- ⑵　顧客・取引の相手方・施設の利用者等による、求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類する相談があった場合も、同様に努めること

指針に例示されている言動

パワーハラスメント指針の例を踏まえ、① 求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと　② これらの機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露すること（いわゆるアウティング）　③ 当該求職者等が開示することを強要する若しくは禁止すること　等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいとされています。

⑤関係者の責務

事業主の責務

１　ハラスメントを行ってはならないことその他当該ハラスメントに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する自社の労働者の関心と理解を深めること

２　自社の労働者が、他の労働者、取引先等の他の事業主が雇用する労働者及び求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること

３　事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者、取引先等の他の事業主が雇用する労働者及び求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと

労働者の責務

１　ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者、取引先等の他の事業主が雇用する労働者及び求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと

２　事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

顧客等の責務

１　カスタマーハラスメントに対する関心と理解を深めること

２　労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払うこと

⑥取組手順

実施した内容と時期は、記録として残してください

1 第1段階　**現状の確認**

就業規則・服務規律の規定内容／相談窓口の有無と担当者／採用ホームページ・募集要項の記載内容

2 第2段階　**規定の整備**

方針の明確化と、行為者への対処方針の規定。既存規定の対象範囲を求職者等まで広げる改定

3 第3段階　**ルールの策定と周知**

面談の時間・場所・実施体制・連絡手段の指定、OB・OG訪問への対応方法を定め、労働者と求職者等の双方に周知

4 第4段階　**窓口の周知と体制整備**

相談窓口を求職者等が確認できる方法で周知／担当者の対応方法を定める／事後対応の手順とプライバシー保護の取扱いを整備

お問い合わせ先　愛媛労働局 雇用環境・均等室
TEL：089-935-5222

指針の全文・リーフレット・解釈事項に関するQ&Aは、厚生労働省ホームページに掲載しています。判断に迷われる事案は、事前にご相談ください。