

NO! 就活 セクシュアルハラ スメント

このような行為は 許されません!



性的な関係の強要

食事やデートへの執拗な誘い

不必要な身体への接触

性的な事実に関する質問

拒否等したことによる不利益取扱い（採用差別・内定取消等）

性的冗談やからかい



このような場面で起きています!

正式な採用活動の場だけでなく、インターンシップへの参加、リクローターと会ったときやOB・OG訪問等の場においても問題となっています。(%)

セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか	全体	男性	女性
インターンシップに参加したとき	34.1	32.3	35.9
企業説明会やセミナーに参加したとき	27.8	34.7	21.4
就職採用面接を受けたとき	19.2	21.0	17.6
内々定を受けたとき	13.7	19.4	8.4
内々定を受けた後	12.9	12.9	13.0
リクローターと会ったとき	12.5	13.7	11.5
志望先企業の従業員との酒宴の場	11.8	9.7	13.7
SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談等を行っていたとき	7.5	5.6	9.2
大学のOB/OG訪問のとき	5.9	8.9	3.1
その他	1.2	0.0	2.3

行為者は採用の担当者ではありません!

企業においては採用活動を適切に管理したり、インターンシップ受入れ部署等を含めて労働者への周知や研修等により就活セクハラ未然防止に努めましょう。(%)

セクハラ行為を行ったのは誰でしたか	全体	男性	女性
インターンシップで知り合った従業員	32.9	29.0	36.6
採用面接担当者	25.5	25.8	25.2
企業説明会の担当者	24.7	35.5	14.5
大学のOB/OG訪問を通じて知り合った従業員	17.6	16.9	18.3
学校・研究室等へ訪問した従業員、リクローター	12.5	16.9	8.4
SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員	12.2	13.7	10.7
志望先企業の役員	11.0	8.9	13.0
その他	1.2	0.0	2.3

資料出所：令和3年4月30日厚生労働省発表 『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)

男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることが義務付けられています!

男女雇用機会均等法第11条の2における事業主及び労働者に対するセクシュアルハラスメント防止に関する責務規定(※)の趣旨を踏まえ、セクハラ防止指針7には、職場におけ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は、事業主が就職活動中の学生を含む求職者やインターンシップを行っている者等（以下「就活生等」といいます。）についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、就活生等についても、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こと等が規定されています。

(※) セクハラに限らず、法に定められている事業主の責務の詳細は裏面を参考にしてください。

【お役立ち情報】 サイトQRコード▶

セクハラも含めたハラスメントについて、研修資料・対応事例・解説動画等の情報を総合的に発信している特設サイトです。是非ご活用ください。

NO ハラスメント

ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

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

就活ハラスメント防止対策企業事例集をご活用ください！

学生を守り、企業を守る、10社の取り組みをご紹介します！

～就活ハラスメント防止対策を講じる際の参考資料としてご活用ください～



〔URL〕

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>

〔掲載データ情報〕

- > PDF:52A⁰-ジ⁰
- > 12.1MB

〔▼QRコード〕



企業の取組状況に係る
現状分析や10社の好事例
を紹介しています！



事業主がハラスメント防止に関して実施すべき内容について

ハラスメント防止の
責務とは？

パワハラ

(労働施策総合推進法 第30条の2)

セクハラ

(男女雇用機会均等法 第11条)

マタハラ

(男女雇用機会均等法 第11条の3)

育・介ハラスメント

(育児・介護休業法 第25条)

事業主が、その雇用する労働者又は事業主自身が行う職場におけるハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置は以下①～⑩です。

- ① 上の4つのハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、育・介ハラスメント）の内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化及び周知・啓発
- ② 上の4つのハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針の明確化及びその周知・啓発
- ③ 相談窓口の設置及び周知
- ④ 相談窓口担当者が広く相談に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合には、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 事実確認ができた場合には、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同様）
- ⑨ 相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱をされない旨の定めとその周知

> ①、②、③、④、⑨、⑩は**事案の発生に関わらず**就業規則や社内掲示物等により定め、労働者に周知してください。就業規則や掲示物の例は茨城労働局のホームページからダウンロードできます。
> ⑤～⑧は事案が発生した場合に対応いただく内容です。

就業規則記載例、社内周知リーフレットをダウンロードしてお使いいただけます！

▼ 茨城労働局のハラスメント対応事例の掲載ページ

https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukankyou_inf/syokuba_harassment.html



▼ 対応事例のリーフレット例

～社内で見やすい場所に掲示してください～

法律の水準を確保した
内容が盛り込まれてい
ます！

ハラスメントは許しません！

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者の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、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
- 2 我が社では下記のハラスメント行為を許しません。
<パワーハラスメント> <セクシュアルハラスメント> <妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント>
- 3 この方針の対象は、**正社員、派遣社員、パート・アルバイト**等当社において働いているすべての労働者です。
- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、**処分されることがあります。**
- 5 **相談窓口**
職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
〇〇課 〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）
△△課 △△△（内線△△△、メールアドレス△△△）（男性）
相談には公平に、**相談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します**ので安心してご相談ください。
- 6 **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扱いはいりません。**
- 7 相談を受けた場合には、**事実関係を迅速かつ正確に確認し、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**を講じます。また、**再発防止策**を講じる等適切に対処します。

規定や社内掲示物等の例が加工可能媒体で
掲載されています

茨城労働局
働く人の安心、安全、安定のページです。

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内

ホーム > 労働局について > 業務内容 > 雇用環境・均等室 > 職場におけるハラスメント対策(対応事例)

労働局について
業務内容
総務部
労働基準部
職業安定部
雇用環境・均等室
えんじ認定企業一覧
ワークシェアリングを導入しませんか
「働き方改革」推進の取組について
茨城県医師会労働政策改善支援センター
雇用環境・均等室が所掌する助成金
学生アルバイトの労働条件確保
学生向け労働法セミナー「出勤調達の義務を派遣します」
部署一覧
関連施設

職場におけるハラスメント対策(対応事例)

- 事例1 就業規則に委任規定、詳細を別規程に定めた例
(word3ページ:21KB) (PDF3ページ:153KB)
- 事例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレット(ポスター)などで周知した例
①服務規律、懲戒事由を引用するケース
(word3ページ:21KB) (PDF3ページ:168KB)
②懲戒事由のみ引用するケース
(word2ページ:22KB) (PDF2ページ:153KB)
- 事例3 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例
(word1ページ:15KB) (PDF1ページ:97KB)
- 事例4 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例
(word1ページ:14KB) (PDF1ページ:89KB)
- 参考1 相談窓口(一次対応)担当者のためのチェックリスト (PDF:12MB)
- 参考2 事実確認のためのヒアリング票
・相談受付票 (EXCEL:11KB)
・行為者聞き取り票 (EXCEL:11KB)
- 参考3 相談・苦情への対応の流れの例 (PDF:229KB)

茨城労働局雇用環境・均等室 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 ☎029-277-8295

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>

