

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!



食事やデートへの執拗な誘い



不必要な身体への接触

性的な内容の情報の流布

性的な事実に関する質問

性的志向・性自認に関する冗談やからかい

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、近年では特にインターンシップへの参加時におけるセクハラ被害が増加しています。(%)

次の場面でセクハラ行為を受けたことはありますか	全体	男性	女性
①インターンシップに参加したとき	22.8	24.7	20.8
②インターンシップ以外の就職活動中	23.5	27.0	19.7
企業説明会やセミナー	17.4	15.6	20.2
就職採用面接	17.9	14.2	23.4
内々定を受けたとき	23.8	27.0	19.1
内々定を受けたあと	26.0	27.0	24.5
リクルーターと会ったとき	32.8	31.2	35.1
大学のOB/OG訪問のとき	17.4	16.3	19.1
SNSや就活マッチングアプリを通じた志望先企業とのやりとりや相談等のとき	23.8	24.1	23.4
志望先企業の従業員との酒席の場	20.4	25.5	12.8

②の場面のうち行為を受けた割合(%)

行為者は採用の担当者だけではありません!

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周知や研修等を行い、未然防止に努めましょう。(%)

①インターンシップにおける就活セクハラ ※1

セクハラ行為を行ったのは誰でしたか	全体	男性	女性
インターン先で知り合った従業員	47.4	48.8	45.5
インターン先での上司・指導役(役員以外)	32.0	30.2	34.3
インターン先の顧客等(患者やその家族等を含む)	26.3	26.4	26.3
インターン先の取引先等の他社の従業員・役員	20.2	17.8	23.2

②インターンシップ以外の就職活動中の就活セクハラ ※1

セクハラ行為を行ったのは誰でしたか	全体	男性	女性
大学のOB・OG訪問を通じて知り合った従業員	38.3	38.3	38.3
学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター	37.0	39.0	34.0
採用面接担当者	25.1	28.4	20.2
志望先企業の役員	22.6	21.3	24.5

※1 全区分のうち、行為者の割合の高い4区分のみ記載

資料出所：令和6年5月17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5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】

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。



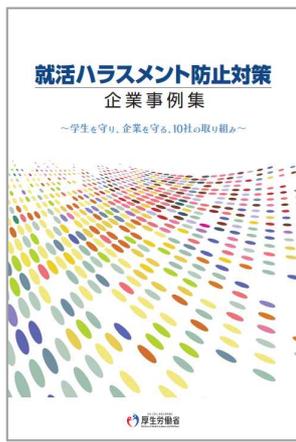
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



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:52A°-ジ
- 12.1MB

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。

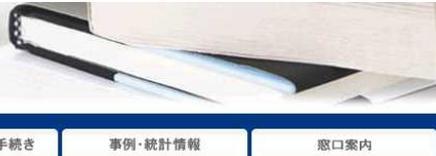
就業規則記載例、社内周知リーフレットをダウンロードしてお使いいただけます！

▼ 茨城労働局のハラスメント対応事例の掲載ページ

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



茨城労働局
働く人の安心、安全、安定のページです。



▼ 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！

株式会社〇〇

- 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 我が社は下記の**ハラスメント行為を許しません**。
<パワハラハラスメント> <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、一人でも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

