

改正男女雇用機会均等法

（求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策）について

令和 8 年 9 月 3 日

厚生労働省 熊本労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【本日の説明内容】

1. はじめに ～求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとその発生状況～
2. 法改正の概要
3. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して事業主が講ずべき措置
4. あかるい職場応援団（ハラスメント対策の情報サイト）

はじめに～求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは？～

「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは

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

- 労働者：正社員、パート労働者、契約社員等非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべて派遣労働者
- 求職活動等：求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動（SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれる）

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者（OB・OG）への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講
- 性的な言動：性的な内容の発言および性的な行動
 - 性的な内容の発言：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
 - 性的な行動：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

求職者等セクハラの典型例

例えば、以下のような行為が求職者等セクハラに該当します。



求職者に対し、面接で「恋人はいるのか」と質問したり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言う。



求職者に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にする。



インターンシップ中に食事やデートにしつこく誘う。

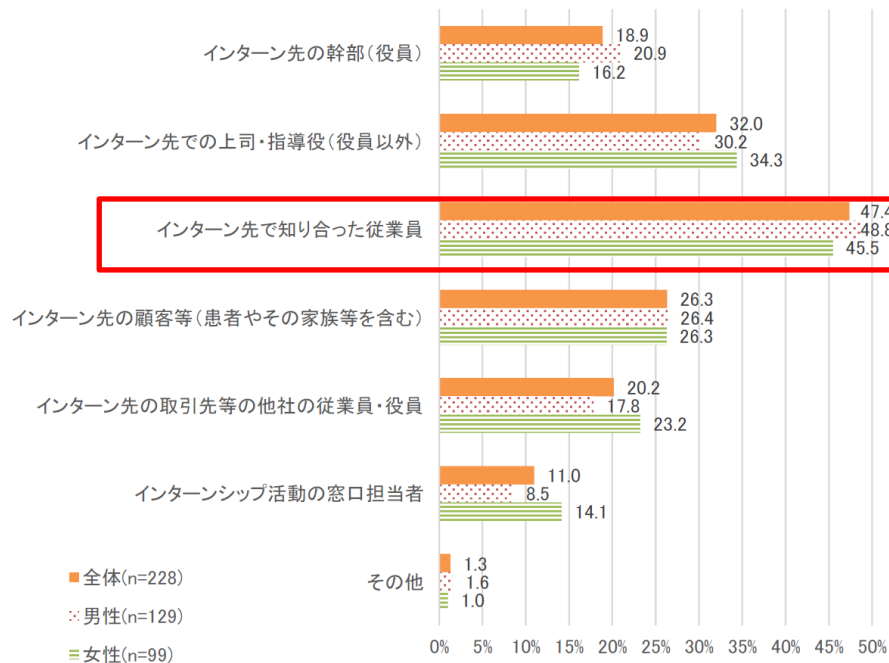


インターン中の学生に対し、性的な質問をくり返し行う。

求職者等セクハラが発生状況

■ 就職活動中・インターンシップ中の学生に対するセクハラ発生状況（就活等セクハラの行為者）

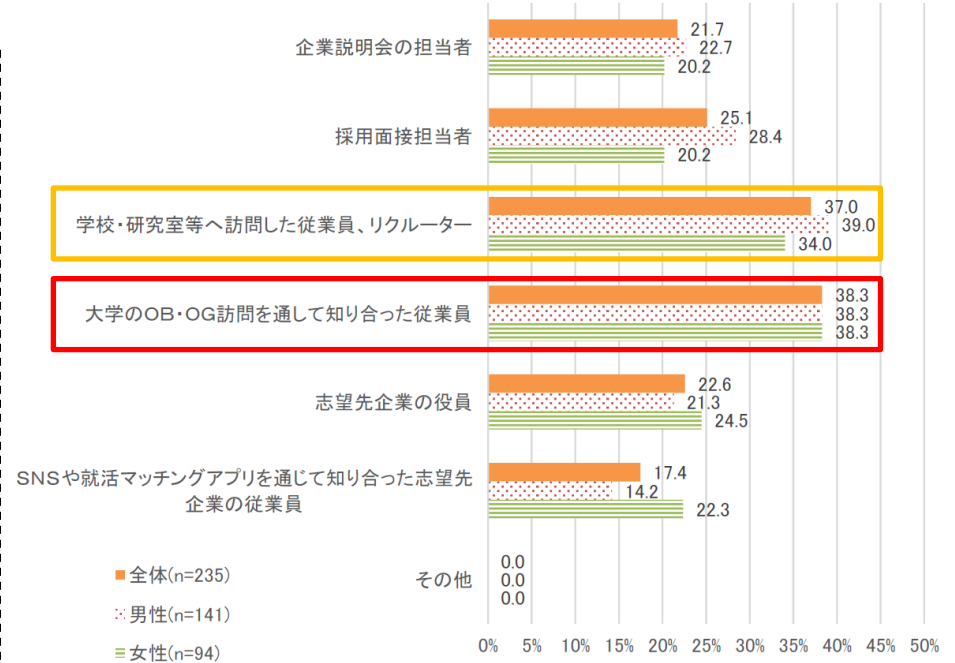
【インターンシップ中】



(対象: インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=228))

就活等セクハラの行為者として、インターンシップ中では、**インターン先で知り合った従業員（47.4%）**が最も多い。

【インターンシップ以外の就職活動中】

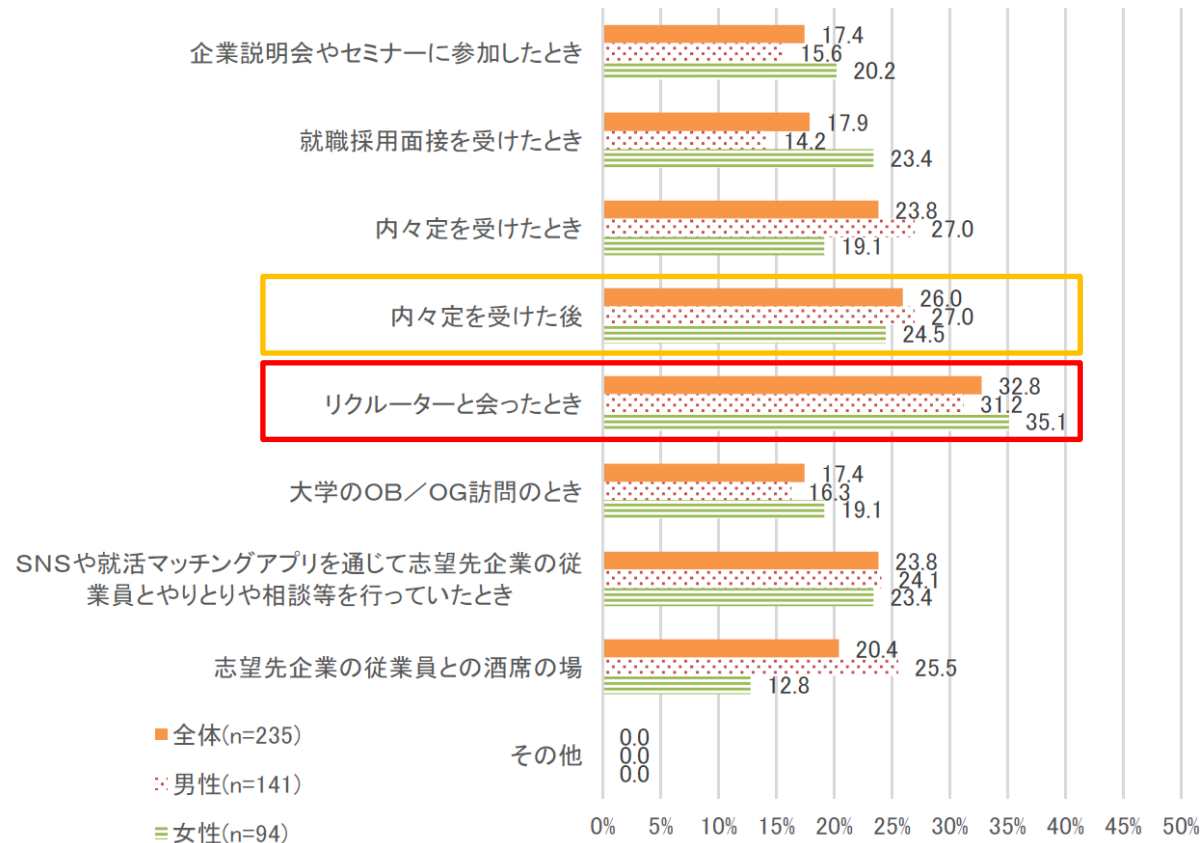


(対象: インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=235))

インターンシップ中以外では、**大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員（38.3%）**が最も多く、次いで**学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター（37.0%）**が多い。

求職者等セクハラが発生状況

■ インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面



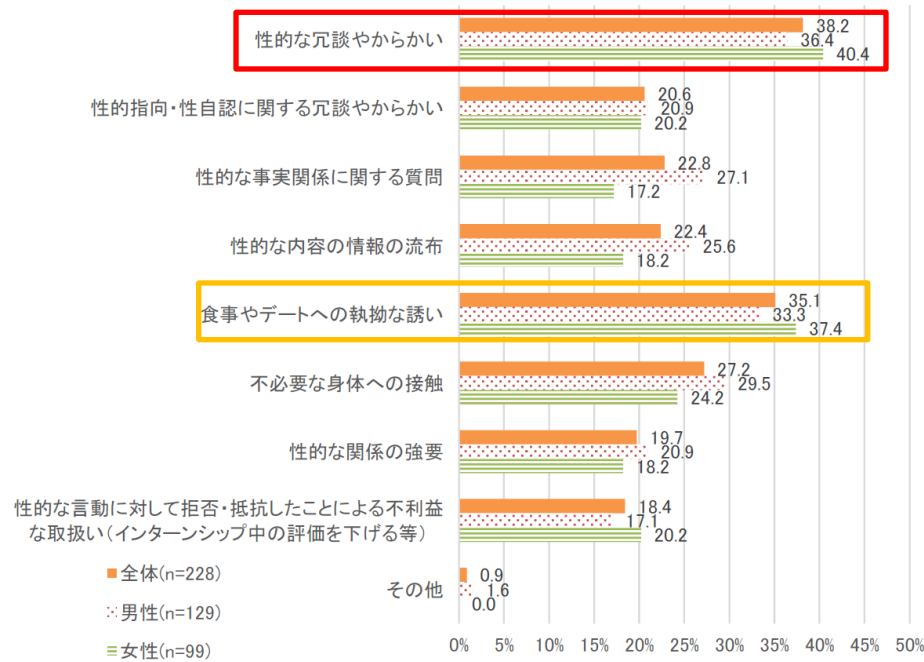
(対象: インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=235))

インターンシップ中以外の就職活動中にセクハラを受けた場面としては、**リクルーターと会ったとき (32.8%)** が最も多く、次いで**内々定を受けた後 (26.0%)** が多い。

求職者等セクハラが発生状況

■ 受けたセクハラの内容

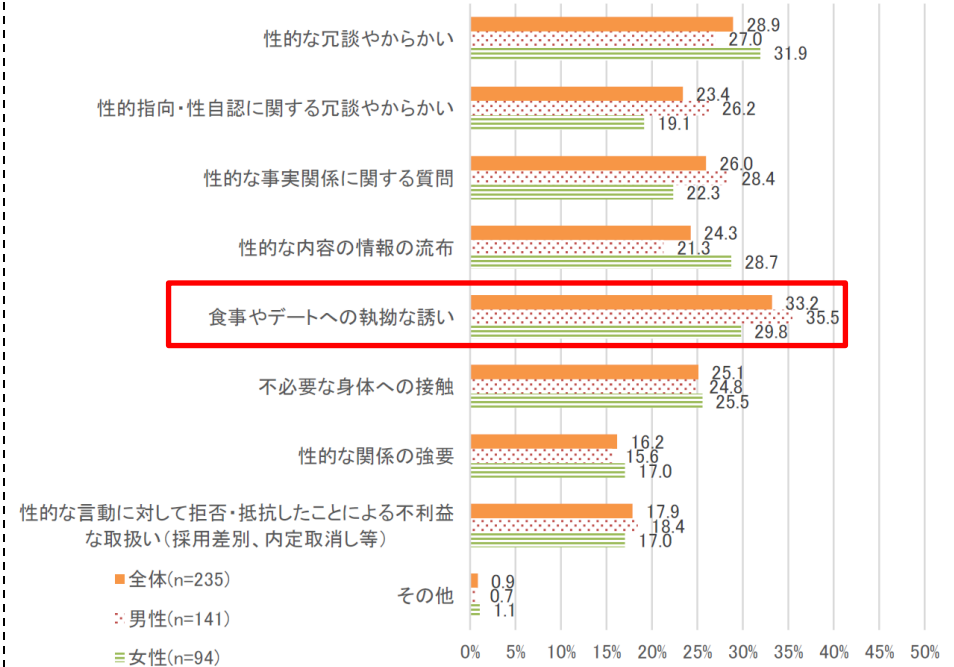
【インターンシップ中】



(対象:インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=228))

セクハラの内容として、インターンシップ中では、**性的な冗談やからかい (38.2%)** が最も多く、次いで**食事やデートへの執拗な誘い (35.1%)** が多い。

【インターンシップ以外の就職活動中】



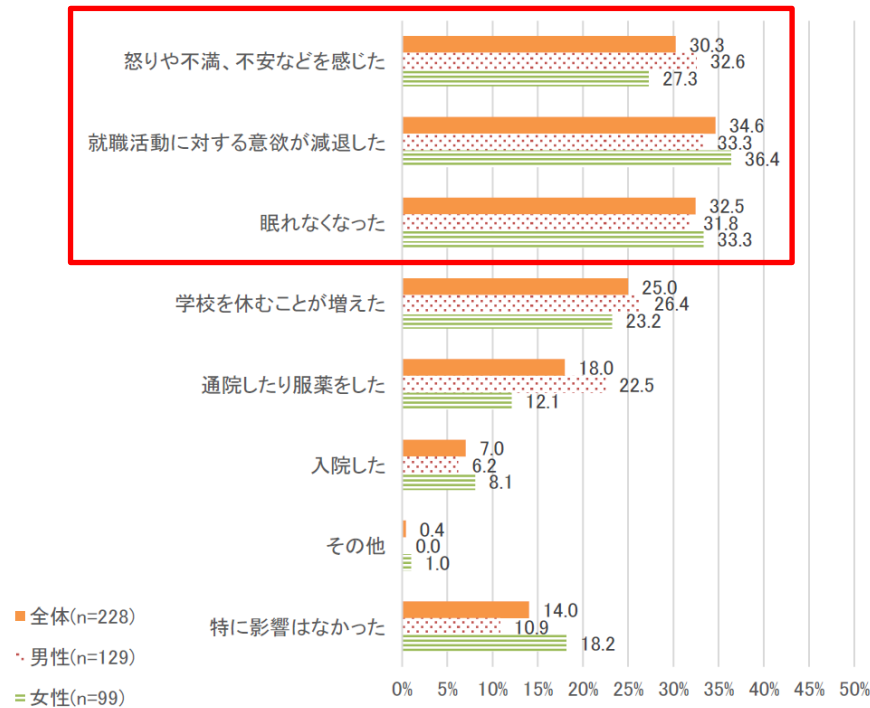
(対象:インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=235))

インターンシップ中以外では、**食事やデートへの執拗な誘い (33.2%)** が最も多い。

求職者等セクハラが発生状況

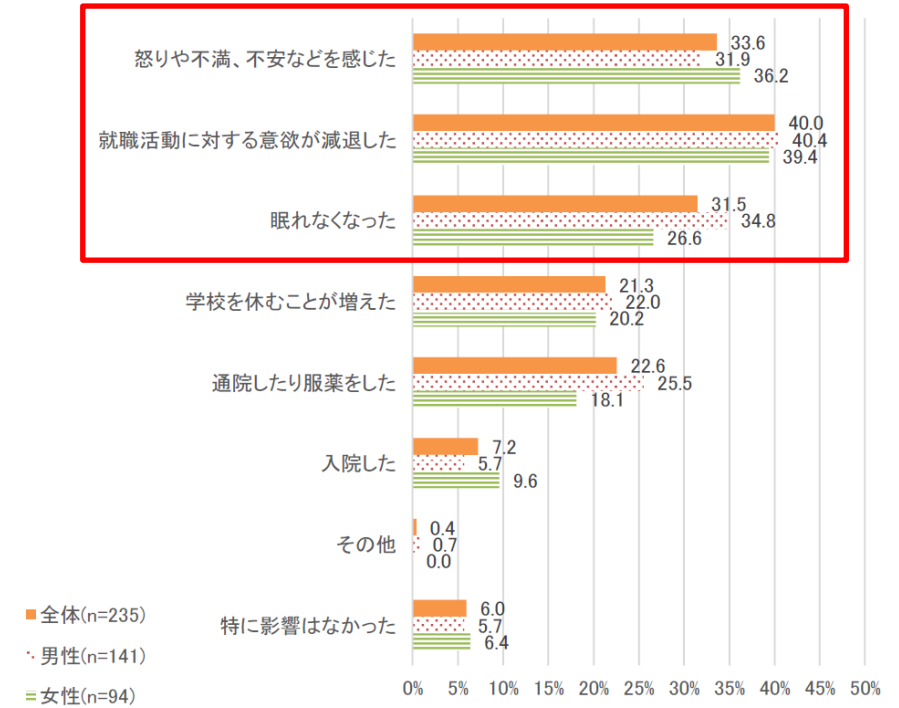
■ セクハラを受けたことによる心身への影響

【インターンシップ中】



(対象:インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=228))

【インターンシップ以外の就職活動中】



(対象:インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者 (n=235))

インターンシップ中とインターンシップ中以外の両場面で**怒りや不満、不安などを感じた**、**就職活動に対する意欲が減退した**、**眠れなくなった**が上位3つを占める。

求職者等セクハラの発生状況

令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると、令和2年度～令和4年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女の中で、インターンシップ中にセクハラを一度以上受けたと回答した人の割合は **30.1%**、インターンシップ以外の就職活動中に受けた人の割合は、**31.9%**。

➡ 3 ～ 4 人に 1 人はインターンシップ中、又は就職活動中にセクハラを受けたと回答

事業主の皆様には、関係法令の改正を受けて求職者等に対するセクシュアルハラスメントに対して取組を進めていただく必要があります。

2. 法改正の概要

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、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の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

ハラスメント対策強化に向けた改正のポイント

カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止措置の義務化

➡施行日：令和8年10月1日

① カスタマーハラスメント対策の義務化

《カスタマーハラスメントとは》 以下の3つの要素を満たすもの

- (1) 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う言動
 - (2) 社会通念上許容される範囲を超えた言動
 - (3) 労働者の就業環境を害すること
- 自社の労働者がカスタマーハラスメントの行為者になった場合、その取引先等の事業主が講じる、事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際には、事業主はこれに応じるよう努めること
 - 対策を講じる際には、消費者の権利等を阻害しないよう、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

- 求職者等（就職活動中の学生、インターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることを義務化

《セクシュアルハラスメントとは》 ※既存の法律による定義

- (1) 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型）
- (2) 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など労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること（環境型）

《具体的な措置の内容》

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
- (2) 相談体制の整備・周知
- (3) 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（例：相談への対応、被害者への謝罪等）
- (4) (1)～(3)と併せて相談者・行為者等のプライバシー保護、事実関係の確認等に協力した方への不利益取扱いの禁止 等

３．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関する指針

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントへの対応

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
2. 相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 事後の迅速かつ適切な対応
4. 併せて講ずべき措置

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容
- 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントはあってはならない旨の方針
- 性別役割分担意識に基づく言動が発生の原因や背景となり得ること
- 性的な言動を行った者を厳正に対処する旨の方針及び対処内容を就業規則等に規定

就業規則



パンフレット



研修



社内HP



全ての労働者に周知・啓発

- 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等への周知・啓発

2. 相談（苦情含む）に応じ適切に対応するために必要な体制整備

- 相談への対応のための窓口をあらかじめ定める
- 相談窓口担当者が、相談に対し適切に対応できるようにする

相談窓口対応例

- 相談担当者をあらかじめ定める
- 相談に対応するための制度を設ける
- 外部の機関に相談への対応を委託

パンフレット



対応例

- 内容や状況に応じて、窓口担当者と関係部門との連携の仕組みの構築
- 相談対応マニュアルに基づく対応
- 相談対応についての研修

社内HP



求職者等に周知・啓発

3. 事後の迅速かつ適切な対応

01

事実関係を迅速かつ正確に確認すること

窓口担当者等が相談者及び行為者とされる者双方から事実関係を確認

事実関係の確認が困難な場合などにおいては、調停申請を行うなど第三者機関に紛争処理を委ねる

02

事実関係の確認ができた場合、被害者に対する配慮措置

被害者と行為者を引き離す

行為者の謝罪

人事担当者による被害者への相談対応等

03

行為者に対する措置を適正に行う

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じる

04

再発防止に向けた措置

方針や対処方針等を改めて配布

意識啓発のための研修、講習等の実施

4. 併せて講ずべき措置

プライバシー保護措置

措置の例

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をマニュアル等に定め、窓口担当者が相談を受けた際には、マニュアルに基づき対応
- 相談窓口担当者への研修
- 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広報・啓発資料に掲載し、社内に配布、社外に発信等

解雇等その他不利益な取扱いを されない旨を定める

措置の例

- 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
- 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記載

労働者、求職者等に周知

事業主の望ましい取組

◆ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して

- 大学生等が所属する教育機関等の関係者からの情報提供があった場合には、連携・対応
- 求職者等から事業に関係を有する者（顧客・取引の相手・利用者）によるセクシュアルハラスメントの相談を受けた場合には、必要に応じた適切な対応

◆ 求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関して

- 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
- 事業主自らと労働者も、言動等について必要な注意を払う
- 求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等についても同様の方針を示す
- 求職者等から相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うよう努める
- 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的言動を行うこと、機微な個人情報について了解を得ずに暴露すること等について適切に対応する

4. あかるい職場応援団

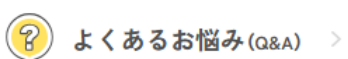
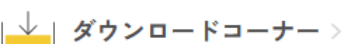
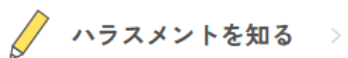
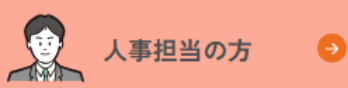
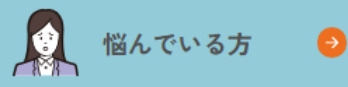
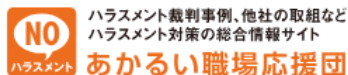
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

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



検索ワード

文字サイズの変更
標準 大 特大

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

NO! 生活セクハラ

改正労働施策
総合推進法等
説明会

全国的措置が事業主の義務になります

全国の労働局で順次開催。詳しくはこちら！

検索ワード

文字サイズの変更
標準 大 特大

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主の取り組みで
お客様も、働く人も

悩んでいる方

ハラスメントを受けて
悩んでいる方

管理職の方

ハラスメントと言われた
管理職の方

人事担当の方

ハラスメント対策の実施
人事担当の方

ハラスメントの
基本を知る

ハラスメントの定義や基本情報をご紹介します

もっと知る

セクハラ

妊娠出産、
育児介護ハラ

パワハラ

カスハラ

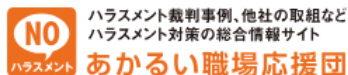
求職者セクハラ

相談窓口のご案内

ダウンロードコーナー

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

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



検索ワード



文字サイズの変更

標準

大

特大



悩んでいる方



管理職の方



人事担当の方



ハラスメントを知る



動画で知る



対策で知る



ダウンロードコーナー



よくあるお悩み (Q&A)



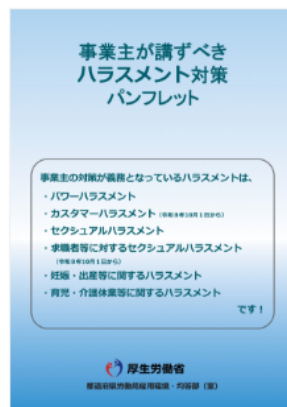
外国人の方へ
For foreigners



事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット

パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児介護休業等に関するハラスメント等を防止するための雇用管理上の措置の内容や職場におけるハラスメント対策についてまとめています。

働きやすい職場環境の整備、社内での取組促進のため、是非ご活用ください。



ハラスメント防止に関する周知例、就業規則の規定例などを掲載しています。ぜひご覧ください！

事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット

ダウンロード (PDF)



ご静聴ありがとうございました。