

改正労働施策総合推進法等説明会

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策について

令和8年8月25日

京都労働局 雇用環境・均等室

目次

- 1 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは
- 2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置
 - (1) 事案発生有無に関わらず、あらかじめ講ずべき措置
 - (2) 事案発生後に講ずべき措置
- 3 参考資料

1 求職者等に対する セクシュアルハラスメントとは

「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」（求職者等セクハラ）は次の定義に当てはまる行為をいいます。

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるもの

- 求職者等：
 - 求職者（企業の求人に応募する者）
 - 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動（企業説明会、職場見学会、インターンシップ、OB・OG訪問など）に参加する者
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者（以下「求職者に類する者」という。）を含む。
- 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を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、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ます。
（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を指し、それぞれ以下が含まれます。
 - 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
- また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

求職者等セクハラの該当行為

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。



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



インターンシップ中に食事やデートにしつこく誘われた。



インターン中の学生に対し、性的な質問をくり返し行った。

2 事業主に求められている 雇用管理上講ずべき措置

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する法律

男女雇用機会均等法の改正（令和8年10月1日施行）により、事業主に求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務付けられています。

＜改正男女雇用機会均等法＞

（求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第13条 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

事業主が雇用管理上講ずべき措置等（全体像）

「**求職者等に対するセクハラ**」により、求職者等による求職活動等が阻害されることのないよう厚生労働省の指針が公表されています。**事業主は、指針に記載のある措置（下記）を講じる義務があります。**また、指針には、**実施が「望ましい」とされている取組**についても記載があります。

事業主が雇用管理上講ずべき措置

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 求職者等からの相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) (1)(2)および(4)の措置と併せて講ずべき措置（プライバシー保護等）
- (4) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主が求職者等セクハラに関し行うことが望ましい取組

- (1) 大学等のキャリアセンターといった教育機関が設置する相談窓口等との連携
- (2) 顧客等による求職者等セクハラに類すると考えられる相談があった場合の適切な対応

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

あらかじめ講ずべき措置

事案発生後に講ずべき措置

指針	事業主が講ずべき措置等	社内向け 周知・対応	求職者等向け 周知・対応
(1) 事業主の方針等の 明確化及び その周知・啓発	①求職者等セクハラの内容の周知・啓発	○	
	②求職者等セクハラを行ってはならない旨の 事業主の方針の明確化と周知・啓発	○	
	③求職者等セクハラの行為者について 厳正に対処する旨の方針の周知・啓発	○	
	④求職者等セクハラの行為者に対する 対処内容の規定化と周知・啓発	○	
	⑤求職活動等に関するルールの明確化 と周知・啓発	○	○
(2) 求職者等からの相 談（苦情を含む） に応じ、適切に対 応するために必要 な体制の整備	⑥相談窓口の設置と周知	○	○
	⑦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こと	○	
(3) プライバシー 保護等	⑧当事者等のプライバシー保護のための 措置の実施と周知	○	○
	⑨求職者等セクハラに関する事実関係の確認等を理由に解雇 その他不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発	○	
(4) 求職者等セクハラ にかかる事後の迅 速かつ適切な対応	⑩求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応	○	○

求職者等
セクハラ
独自

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

(1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 求職者等セクハラの内容の周知・啓発
- ② 求職者等セクハラを行ってはならない旨の事業主の方針の明確化と周知・啓発

措置を講じていると
認められる（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**や、**社内報、パンフレット、社内ホームページ等**の広報または啓発のための資料に、求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針、求職者等セクハラの内容と性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの発生原因や背景となり得ることを記載し、労働者に**周知・啓発**すること。
- ・ 求職者等セクハラの内容、求職者等セクハラを行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セクハラの原因や背景になり得ることを労働者に周知・啓発するための**研修、講習等を実施**すること。

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ③ 求職者等セクハラ的行為者に対し厳正に対処する旨の方針の周知・啓発
- ④ 求職者等セクハラ的行為者に対する対処の内容の規定化と周知・啓発

措置を講じていると
認められる（例）

- ・ **就業規則等**を定めた文書に、求職者等セクハラ的行為者に対する**懲戒規定を定め**、その内容を労働者に**周知・啓発**すること。
- ・ 求職者等セクハラ的行為者は、**現行の就業規則等**を定めた文書において定められている**懲戒規定の適用対象となる旨を明確化**し、これを労働者に**周知・啓発**すること。

新 設
(求職者等セクハラ独自)

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

⑤ 求職活動等に関するルールを明確化と周知・啓発

(ルールの例 求職者等セクハラ防止指針4 (1))

- 実施体制：面接は原則複数名で行う
- 面談場所の指定：第三者の目が届くオープンスペースで行う
- 面談時間の指定：所定労働時間内に実施する
- SNSの種類指定：選考連絡は社用メールアドレスを使用し、個人SNSでの連絡は禁止

労働者向け周知 (例)

- ・ 求職活動等に関するルールを周知・啓発するための研修や講習を実施する。
- ・ 求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知することも考えられる。

求職者等向け周知 (例)



- ・ 求職活動等に関するルールを会社HPやパンフレット等の広報手段を用いて周知する。

求職者等からの相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

⑥相談窓口の設置と周知

※窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要です。

相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例

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

求職者等向け周知（例）



求職者等にも要周知！

- ・ 求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口（担当部署名や担当者名及び連絡先）を周知すること。

ポイント①：人事担当者以外の者の設定をご検討ください！

例外なく相談窓口担当者を人事担当者以外の者とする必要はありませんが、求職者等が、採用担当である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、誰を／どの部門を相談窓口担当者とするか、企業において適切にご判断ください。なお、従業員だけが相談できる従業員専用相談窓口のみの設定では不十分です。

ポイント②：相談は面談だけでなく、電話、メール等の複数の方法で受けられるよう工夫しましょう！

求職者等からの相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

⑦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こと

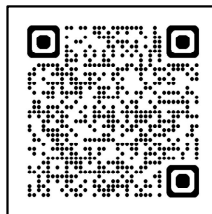
ポイント：

- 広く相談に対応すること（ハラスメント発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか微妙な場合、性別役割分担意識に基づく言動に関する相談、求職活動等の活動時間以外の懇親の場等において事案が生じた場合等も対象とすること）
- 相談・苦情受付後、迅速に対応すること。必要に応じ人事部門等の関係部門と連携しましょう。
- 相談者の話を傾聴し、意向等を的確に把握すること。その際、相談窓口担当者の価値観や偏見から意見を言うことは原則として控えましょう。
- 求職者等が受けているハラスメントの性格・態様、相談者の意向を踏まえ、事案に即した対応を行うこと。
- 相談窓口担当者が相談を受けて終わりではなく、事業主がどのように判断したのか、今後組織としてどのように対応していくのか等を相談者本人にフィードバックすること。
- いわゆる「二次被害」（相談者が相談窓口担当者の言動などによって、更に被害をうけること）を防止するための措置を講ずること。

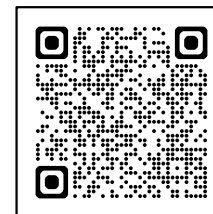


事業主は、相談窓口担当者が相談に対し適切に対応できるよう
「体制・マニュアル・研修を整備する役割」を担います。

参 考



人事担当者向け
Q&A・動画等



職場におけるハラスメント対策
相談窓口担当者向け研修

プライバシーの保護等

⑧当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

求職者等セクハラに係る相談者・行為者等の情報は、当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものです。相談対応や求職者等セクハラに係る事後の対応に当たっては、**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ずるとともに、その旨を労働者および求職者等に対し周知すること。**

プライバシー保護のための措置を講じていると認められる（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あらかじめマニュアルに定め、相談を受け付けた際には当該マニュアルに基づき対応をするものとする。
- ・相談者・行為者等のプライバシー保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

労働者および求職者等向け周知（例）



- ・相談窓口においては、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、社内報、パンフレット、HP等の広報または啓発のための資料等に掲載し、**社内**および**社外**に発信すること。

プライバシーの保護等

⑨相談・協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の周知・啓発

労働者が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、労働局に対して相談、紛争解決の援助の求めもしくは調停の申請を行ったこと、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。**

措置を講じていると
認められる（例）

- 就業規則等を定めた文書において、求職者等セクハラに関する事実関係の確認等に協力し事実を述べたことを理由として、当該**労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発**すること。
- 社内報、パンフレット、社内HP等の広報または啓発のための資料等に、求職者等セクハラに関する事実関係の確認等に協力し事実を述べたことを理由として、当該**労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等**すること。

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

(1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

例 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

事業主が講ずべきハラスメント対策
パンフレット（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>

【就業規則の規定】

②ハラスメントを行ってはならないという事業主の方針

第○条 ハラスメントの禁止

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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントについては、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「ハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

【詳細について定めた別規定】

－ ハラスメントの防止に関する規定 －

（目的）

第1条 本規定は、就業規則第○条に基づき、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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけでなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（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・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義）

第2条 パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

2 カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員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、従業員の就業環境が害されるものをいう。なお、顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たらない。

3 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況にかかわらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

4 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

5 **求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、従業員による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。**

①求職者等セクハラの内容

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

(1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

例 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

6 略

7 略

(禁止行為)

第3条 すべての従業員は、他の従業員や求職者等を業務遂行上の対等なパートナー又は将来の従業員・同僚になりえる者として認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第7項までに掲げる行為をしてはならず、また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。さらに、第3項に掲げる行為を他社の従業員に対して行ってはならない。

2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

略

3 カスタマーハラスメント(第2条第2項の要件を満たした以下のような行為)

略

4 セクシュアルハラスメント(第2条第3項の要件を満たした以下のような行為)

略

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメント(第2条第5項の要件を満たした以下のような行為)

①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言

②わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示

③うわさの流布

④不必要な身体への接触

⑤食事・交際を執拗に求めること

⑥性的な関係を求めること

⑦その他、相手方に不快感を与える性的な言動

①求職者等セクハラの内容

6 妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント
(第2条第6項の要件を満たした以下のような行為)

略

7 部下である従業員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

(1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

例 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

③厳正に対処する旨の方針と④対処の内容

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に应じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

①第3条第2項(①を除く。)、第3項(⑤を除く。)、第4項①から⑤まで及び⑧、**第5項(⑥を除く。)**、第6項又は第7項の行為を行った場合

就業規則第▽条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格

②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①、第3項⑤、第4項⑥及び⑦、又は**第5項⑥**の行為を行った場合

就業規則第▽条第1項⑤に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 ハラスメントに関する相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。

人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 ハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントやカスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6 相談及び苦情への対応に当たっては、**関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと(他社からの協力依頼によるものも含む。)**等を理由として不利益な取扱いを行わない。

⑧プライバシーの保護、⑨不利益取扱いの禁止

次のページに続く

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

(1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

例 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、ハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(カスタマーハラスメントへの基本姿勢)

第7条 第2条第2項に掲げるカスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、会社として毅然とした対応を行う。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであり、会社はこの考え方に基つき、適切な対応方針および支援体制を整備する。なお、具体的な対処内容については、「〇〇株式会社カスタマーハラスメント対応マニュアル」に定めることとする。

2 従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、常にサービスの向上に努めるとともに、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、前項のマニュアルに従い対応すること。

(その他)

第8条 **性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントおよび求職者等に対するセクシュアルハラスメントの発生原因や要因になり得る**こと、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

**求職者等セクハラの発生原因や背景になり得る
「性別役割分担意識に基づく言動」をなくすための注意喚起**
(①求職者等セクハラの内容と②求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針の周知・啓発関係)

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置 (1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

株式会社〇〇は、ハラスメントを許しません!!

②求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、従業員の能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害し、会社の社会的評価に影響を与える問題です。
従業員に反する性的な言動に対する従業員の対応により、その従業員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されるものはセクハラ（セクシュアルハラスメント）、優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超え、従業員の就業環境が害されるものはパワハラ（パワーハラスメント）、妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動により就業環境が害されるものはマタハラ（マタニティハラスメント）等、従業員からの、求職者等の意に反する性的な言動により求職者等による求職活動等が阻害されるものは求職者等に対するセクハラ、顧客等の言動であって、従業員が行う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、従業員の就業環境が害されるものはカスハラに当たります。
わが社は下記のハラスメント行為を許しません！また、わが社の従業員以外の者（求職者、インターンシップや実習に参加する者、フリーランス等）に対しても、これを行ってはなりません！（※フリーランスとは、業務委託の相手方である事業主で、従業員を使用しないものをいいます。）ハラスメントのない働きやすい職場をみんなで作りましょう!!

カスハラ



- 言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの
 - ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
 - ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
 - ・対応が著しく困難又は対応が不可能な要求
 - ・不当な損害賠償要求
- 手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの
 - ・身体的な攻撃（暴行・傷害等）
 - ・精神的な攻撃
 - （脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
 - ・威圧的な言動
 - ・継続的、執拗な言動
 - ・拘束的な言動（不遇、居座り、監禁）

求職者等に対するセクハラ

求職者等とは、求職活動を行う者の他、インターンシップ等に参加する者、教育実習、看護実習等の実習を受ける者が含まれます。なお、求職活動等には、オンライン上で行われるもの、職場外で行われる O B ・ O G 訪問等も含まれます。



①求職者等セクハラの内容

- 性的及び身体上の事情に関する不必要な質問・発言
 - 性的な冗談やからかい
 - 食事やデートに執拗に誘うこと
 - 性的な噂の流布
 - わいせつ図画や画面の閲覧、配布、掲示
 - 必要なく身体へ接触すること
 - 性的な関係を強要すること
- （例）インターンシップにおいて労働者が求職者等に性的な冗談やからかいを基固めかつ継続的に行ったため、求職者等が苦痛を感じ、インターンシップの活動が手につかないこと。
- に対するもの、相手の性的指向や、性自認に問わず性的言動であればセクハラに該当します。

⑤求職活動等のルール

求職活動等に関するルール

求職者等の皆さまが安心して求職活動等に臨むことができるよう、以下の通りルールを定めます。

- （例）求職者等の求めに応じ、面談する場合
- ・面談時間 ○時～○時までの間で実施する。
 - ・面談場所 本社会議室、社内打合せスペース、その他会社の指定の場所とする。
 - ・実施体制 面談は複数名で対応する。
 - ・連絡手段 社用メールアドレスを使用（個人 SNS 等のアカウント使用は禁止）

※事業所の実態に応じた対応内容を決定ください

③行為者は厳正に対処する旨の方針

セクハラ



- 性的な事実関係を尋ねること
 - 性的な冗談やからかい
 - 食事やデートに執拗に誘うこと
 - 性的な噂の流布
 - 個人的な性的体験談を話すこと
 - わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - 必要なく身体へ接触すること
 - 性的な関係を強要すること
- ※同性に対するもの、相手の性的指向や、性自認に関わらず性的言動であればセクハラに該当します。
- ※行為者は上司、同僚に限らず、取引先の社員、顧客等もなり得ます。

パワハラ



- 暴行・傷害等身体的な攻撃
 - 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃
 - 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離し
 - 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
 - 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
 - 私的なことに過度に立ち入ること
- ※機微な個人情報を、当該労働者の了解を得ずに暴露すること（アウティング）もパワハラに該当します。

マタハラ等

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）



- 産前休業、育児休業、介護休業、短時間勤務等の「制度等の利用への嫌がらせ」
- ・上司に休業取得を相談したら、「休むなら辞めろ」と言われた。
- ・同僚が「短時間勤務をするなんて、周りの迷惑をかけるじゃない」と繰り返し言う。
- 妊娠・出産したこと、そのことにより労働能力が低下したこと等の「状態への嫌がらせ」
- ・上司や同僚が「妊娠するのなら忙しい時期を避けるべきだった。」とことあることに言う。
- ※妊娠・出産、育児休業等に関する否定的な言動はハラスメントの発生の原因や背景等になり得ます。制度等は本人の希望に応じて取得できます。周りの皆さんは業務分担等に協力ください。

カスハラへの対処

- （例）
- ・カスハラに該当する言動を受けた場合は、直属の上司に直ぐに報告し、対応について指示を受けること
 - ・一人では対応せず、複数人で対応すること
 - ・個人情報保護法を遵守した上で、顧客等とのやり取りを録音、録画すること
 - ・犯罪に該当し得る言動の場合は、警察に通報すること
 - ・事業所での対応が困難な場合は、〇〇に相談すること

※事業所の実態に応じた対応内容を決定ください

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。どのようなことでも、一人で悩まず、早めに相談してください。

従業員
相談窓口

求職者等
相談窓口

⑥相談窓口

⑧プライバシー保護
⑨不利益取り扱いの禁止

- 相談は公平に、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。
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取扱いは行いません。
- 従業員はもちろん、就職活動中の学生等の求職者、インターンシップや実習に参加する者、フリーランスの方でも相談できます。

※相談を受けた場合には、事実関係を迅速に確認し、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応します。

■ハラスメントが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。

※処分の内容は、行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係、被害者の対応・心情等を総合的に判断し決定します。

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置 (1) 事案発生有無に関わらず、事業主があらかじめ講ずべき措置

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

京都労働局 > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > ハラスメント対策について

ハラスメント対策について

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります。セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます。

労働者及び事業主向け動画「職場のハラスメントは許しません！」

ハラスメント防止を啓発する動画を作成しました！ぜひご覧ください。
リーフレット：ハラスメント啓発動画（事業主・労働者向け）を労働局HPにて掲載しています！



京都労働局雇用環境・均等室 職場のハラスメン
厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare
日本の厚生労働省等の医
療および関連行政機関に...
雇用環境・均等室
職場のハラスメントは許しません！

こちらのページでは、ハラスメント対策の詳細や、職場における周知の際に有効なリーフレット等を掲載しています。

[職場におけるハラスメント防止対策について](#)

(関係資料)
[職場におけるハラスメント関係指針](#)

ハラスメント周知リーフレット（カスハラ&就活セクハラ反映版）

「京都労働局 ハラスメント対策について」で検索



<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/content/contents/002772219.docx>

※データが壊れているように表示されますが、一度PCに保存してから開いていただければ問題なくご利用いただけます。

株式会社〇〇は、ハラスメントを許しません!!

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。また、従業員の能力の有効な発揮を妨げることも、職場秩序や業務の遂行を阻害し、会社の社会的評価に悪影響を与える問題です。従業員に対する性的な言動に対する従業員側の対応により、性的な言動により就業環境が悪化するものはセクハラ（セクシュアルハラスメント）と、優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、従業員に就業環境が悪化するもの（パワーハラスメント）を、出禁・出退・警告・懲戒・解雇等の処置を講ずるべきものと定めています。ハラスメント防止の徹底は、事業主の責務であり、労働者も同様に、ハラスメント防止の徹底は、労働者の責務でもあります。ハラスメント防止の徹底は、事業主と労働者の双方の責務です。

カスハラ
求職者等に対するハラスメント

求職者等は、就業活動を行う上で、インターンシップ等に参加する者、就活生、求職者等の求職活動を行う者が含まれます。なお、求職活動等は、オンライン上で行われるもの、職場外で行われるもの、求職活動等も含まれます。

カスハラへの対応

（例）
・カスハラに該当する言動を受けた場合は、直轄の上級機関に報告し、対応について指示を受けること
・一対一で対応せず、複数人で対応すること
・個人情報保護法を遵守した上で、被害者等とのやり取りを録音、録画すること
・犯罪に該当し得る言動の場合は、警察に通報すること
・職場での対応が困難な場合は、〇〇に相談すること

求職活動等に関するルール

求職活動等を行う上で、以下のルールを定め、遵守すること。

（所定業務等の求めに応じ、承諾する場合）
・面接・試験・面接・試験等の場での面接等
・面接場所を社会通念上、社内併設スペース、その他の就業活動の場とする
・面接・試験等は就業活動に必要に応じて実施すること
・面接・試験等は就業活動に必要に応じて実施すること
・面接・試験等は就業活動に必要に応じて実施すること

※事業所の実態に応じた対応内容を決定してください

オリジナルのダウンロード
セーフダウンロード(PDF)

ん!!

に影響を与える問題です。
（例）優越的な関係を背景とした言動
が業務の性質その他の事情に照
らして、労働者の就業活動の場
所その他の就業活動の場を相手
方（労働者）の就業活動の相手方
に及ぼすもの（セクハラ）

事業所で勤務する方
だけでなく、取引先
や、求職者の方等
からの相談にも対応

2 事業主に求められている雇用管理上講ずべき措置

(2) 事案発生後に講ずべき措置

【解決までの流れ（イメージ）】

(1) 相談の受付
(一次対応)

(対応例)

- ・対応方法を明確にする。
- ・プライバシーが確保できる相談環境を整備する。
- ・相談者と同性の相談窓口担当者を含む複数名で相談対応する。
- ・協力者が不利益な取扱いを受けないことを周知する。



(2) 事実関係の確認

(対応例)

- ・相談者の了解を得たうえで、行為者や第三者に事実確認を行う。
- ・意見が一致しない場合は第三者に事実確認する。



(3) 行為者・相談者
へのとるべき措置の
検討・実施

- ・被害状況
 - ・事実確認の結果（人間関係、動機、時間、場所、頻度等）
 - ・就業規則の規定内容
 - ・裁判例 等
- を考慮して措置を検討し決定、実施する。



(4) 行為者・相談者
へのフォローアップ

(対応例)

- ・相談者に企業の実態を説明し、理解を得る。
- ・行為者に同様の問題を起こさないようフォローする。



(5) 再発防止策の
検討・実施

(対応例)

- ・求職者等セクハラを行ってはいない旨の方針、行為者について厳正に対処する旨の方針を社内報やHP等に改めて掲載し、配布等する。
- ・労働者に対し、求職者等セクハラに関する意識を啓発するため研修や講習等を改めて実施する。



職場におけるハラスメント対策
相談窓口担当者向け研修資料（再掲）

ポイント：

相談窓口担当者が相談を受けた場合、必要に応じ人事部門等の関係部門と連携し、迅速に対応します。
問題が大きくなる前に早急に対応することで、ハラスメント事案の解決に近づきます。

3 參考資料

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」



あかるい職場応援団 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

The screenshot displays the homepage of the 'あかるい職場応援団' (Akarui Shokuba Ouyei-dan) website, which is a comprehensive resource for harassment prevention. The site features a clean, user-friendly interface with a light orange and white color scheme.

Left Sidebar Navigation:

- NO ハラスメント あかるい職場応援団
- 悩んでいる方 (Person icon)
- 管理職の方 (Person icon)
- 人事担当の方 (Person icon)
- ハラスメントを知る (Pencil icon)
- 動画で知る (Video icon)
- 対策で知る** (Bookmark icon, highlighted with a red box)
- ダウンロードコーナー (Download icon)
- よくあるお悩み (Q&A) (Question mark icon)
- 外国人の方へ For foreigners (Globe icon)

Main Content Area:

- Top Banner:** A large yellow banner with the text '改正労働施策 総合推進法等 説明会' (Explanation Meeting for Revised Labor Policy Comprehensive Promotion Measures, etc.) and a QR code. Below it, a pink banner mentions '事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑' (With the efforts of the business owner, customers and workers can smile).
- Central Navigation:** Three buttons for different user roles: 'ハラスメントを受けて悩んでいる方' (Person icon), 'ハラスメントと言われた管理職の方' (Person icon), and 'ハラスメント対策の実施 人事担当の方' (Person icon).
- Harassment Basics Section:** Titled 'ハラスメントの 基本を知る' (Learn the basics of harassment), it includes a sub-header 'ハラスメントの定義や基本情報をご紹介します' (We will introduce the definition and basic information of harassment). Below this are five icons representing different types of harassment: 'セクハラ' (Sexual harassment), '妊娠出産、育児介護ハラ' (Pregnancy, childbirth, childcare, and nursing harassment), 'パワハラ' (Power harassment), 'カスハラ' (Casualty harassment), and **求職者セクハラ** (Job seeker sexual harassment, highlighted with a red box).
- Additional Resources:** Three boxes at the bottom provide further information: 'ハラスメントに関する法律と防止のために 講ずべき措置' (Measures to be taken regarding laws and prevention of harassment), '裁判事例' (Court cases), and '相談窓口のご案内' (Guidance on consultation windows).

(参考) 求職者等セクハラに関する参考資料

厚生労働省のHP「あかるい職場応援団」では、求職者等セクハラの実態に関する動画・資料等を掲載しています。

求職者等セクハラ対策リーフレット

求職者等セクハラへの理解を深めることを目的として、リーフレットを作成しました。是非ご活用ください。

就活ハラスメント対策リーフレット

ダウンロード(PDF)

動画で知る求職者等に対するセクシュアルハラスメント

求職活動中に発生し得るセクシュアルハラスメント(求職者等セクハラ)の事例と、その具体的な対策

#求職者セクハラ

IV. 就活ハラスメント対策(2025年度)

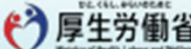
#求職者セクハラ #研修

就活ハラスメント - こんな場面で起きています -

#セクハラ #パワハラ #指導 #求職者セクハラ #相談

VR就活ハラスメントをもっと考えよう!

#セクハラ #パワハラ #指導 #求職者セクハラ #相談



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省委託事業：
令和8年度ハラスメント事案解決のための伴走型支援及び事例集の普及事業

専門家
派遣
相談無料

ハラスメント事案に どう対応したらいいの？



ハラスメント事案の対応に直面した事業主の皆様

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント（2026年10月1日からはカスタマーハラスメント、求職者等に対するハラスメント）対策が事業主に義務付けられていますが、本事業では、**企業の労務管理に精通する専門家が、ハラスメント事案が生じた企業等からの相談に応じ伴走支援を行い、速やかに解決するための対応策を助言**します。**オンラインでの対応も可能です。**

伴走支援は「全4回」で実施し、このように進めます

現状ヒアリング、 情報・課題の整理



事業主様、人事労務担当者様に対し、現状をヒアリングし、情報や課題の整理をお手伝いします。

1～2回

事実確認手法ご案内 配慮、措置等の支援



- ・事実関係の確認の手法をご案内します。
- ・被害者への適正な配慮、行為者に対する適正な措置等についての助言を差し上げます。

1～2回

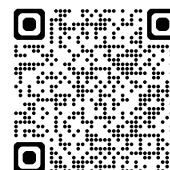
フォローアップ助言



支援を踏まえて、進捗状況等のフォローアップを行うとともに、再発防止措置の実施についての助言を行います。

1回

本事業に関するお問い合わせ、支援の申込はHPから
<https://harassment-jian-banso.mhlw.go.jp>



求職者等セクハラ対策チェックシート

No.	チェック項目	✓
1	求職者等セクハラの内容、求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発している。	
2	行為者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発している。	
3	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・求職者等に周知・啓発している。	
4	相談窓口をあらかじめ定め、労働者および求職者等に周知している。	
5	相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにしている。	
6	相談があった場合は、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認している。	
7	ハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、被害者に対する措置を適正に行っている。	
8	ハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行っている。	
9	ハラスメントが生じた事実が確認できたか否かに関わらず、再発防止に向けた措置を講じている。	
10	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、労働者・求職者等に対し周知している。	
11	事実関係の確認等を理由として、労働者が不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発している。	