企業向け　求職者等向け

これって「求職者等に対する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」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」のことをいい、立場の弱い求職者等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。





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。



インターンシップ中の学生に対し、性的な質問をくり返し行った。

求職者等向け

求職者等のみなさん、ハラスメントから自分を守ろう!



まずは「求職者等セクハラ」について知ること、そして早期相談を!

ハラスメントで困っていませんか?

採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける

過去には採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるということがありました。このような不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が求職者の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

このような要求等に対しては、自分の意思をしっかり持ち、断る場合はきっぱり毅然と断る必要があります。

早い段階で相談を!

OB・OG訪問を含めて、求職活動等の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、まずは企業の相談窓口や所属大学等のキャリアセンター・就職支援部署に相談しましょう。求職者等セクハラについては、相談窓口の案内をすることなどが企業に義務付けられています。相談しても解決しない時や相談できないときは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にも相談できます。

▶詳しくは下記の都道府県労働局をご参照ください

ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

求職者等セクハラに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください(大学等のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です)。相談内容等に応じて雇用環境・均等部(室)では下記の対応を行います。

- **求職者等セクハラ防止のための事業主への指導**
- **求職者等セクハラについてのトラブルの解決援助等**



求職者等セクハラに関するご相談はお近くの
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf
開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

(令和8年11月作成)

求職者等セクシュアルハラスメント対策

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

NO! 求職者等セクハラ

進んでいますか? あなたの職場のハラスメント対策



求職者等セクハラ防止措置が事業主に義務付けられました

2026年10月からすべての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ました。措置の具体的な内容等を定める指針を策定しておりますので、事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った実効性あるハラスメント対策を講じてください。

詳しくはコチラ

求職者等とは



■ 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

求職活動等とは

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

性的な言動とは

性的な内容の発言及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

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

●インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと

●求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等セクハラ対策の基本的な枠組み



求職者等セクハラを防止するために、事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。下線部分は求職者等セクハラ対策独自の措置です。

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・啓発する
②求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
③求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

④相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する
⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

事後の迅速かつ適切な対応

⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑦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
⑧行為者に対する措置を適正に行う
⑨再発防止に向けた措置を講ずる

そのほか併せて講ずべき措置

⑩相談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
⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

求職者等セクハラを防止するための望ましい取組

◆大学等のキャリアセンターや就職支援部署等の求職者等の関係者から求職者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が望まれます。
◆求職者等から、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には、必要に応じて適切な対応を行うように努めましょう。



企業は「求職者等セクハラ」防止への対応を!

求職者等セクハラは、企業にとって大きなリスク

セクハラを受けた求職者等にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

●「求職者等セクハラを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
●職場でもセクハラが横行している会社だと求職者等に認識され、応募が減少する可能性
●働いている労働者にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

その他の対策

「公正な採用選考」に基づいた面接実施

「公正な採用選考」とは、厚生労働省が事業主にお願いしている採用選考の在り方。「応募者の基本的人権の尊重」「適性・能力に基づいた採用基準」という、「公正な採用選考」の考え方に沿って面接等を行うことは、求職者等セクハラ防止においても基本的な方針となります。

リクルーターの行動指針やマニュアル策定

求職者等セクハラは、社員がリクルーターとして活動するOB・OG訪問や面談時に起こりやすいことがわかっています。その対策として、行動指針やマニュアル、ガイドブックの策定・活用を含む、リクルーターへの研修は有効です。

応募者の個人情報の限定利用

選考に多少の不便さがあっても、ハラスメントの芽を摘むことがより大切です。求職者等セクハラがそもそも発生しない状況をつくるため、面接官等に対し、求職者等の個人情報を一部非公開にして、個人情報が悪用されるのを防止するなどの対策を取り入れることも考えられます。

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(※)にも対応しましょう!

※求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為

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、以下の取組を行うことが望ましいとされています。具体的には、

●求職者等セクハラについて、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発を行う際に、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、同様の方針を併せて示すこと
●求職者等から、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すると考えられる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に努めること
●求職者等から、求職活動等におけるカスタマー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、必要に応じて適切な対応を行うように努めること