

就活セクハラ防止・改正女活法

～男女雇用機会均等法、女性活躍推進法～

令和7年12月17日

佐賀労働局 雇用環境・均等室

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- 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するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

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



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。



典型例

- ・ 学生らの腰や胸を触る
- ・ 性的な冗談や、からかいをする
- ・ 執拗に私的な食事に誘う、性的ポスター掲示

事業主が雇用管理上、講ずべき措置

就活セクハラ対策

(1)事業主の方針の明確化 及び その周知・啓発

トップのメッセージ・ルール作成

性別役割分担意識に基づく言動

(2)相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口を周知

マニュアル作成・相談対応の研修

(3)就活セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事実確認

被害者に対する配慮

再発防止

(4)併せて講ずべき措置

プライバシーの保護

不利益取扱いの禁止



事業主の望ましい措置

求職活動等における性的な言動に起因する問題・
パワーハラスメントに類する行為等に関し、
行うことが望ましい取組

- (1) 大学等の教育機関が設置した相談窓口との連携
- (2) 求職者の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する内容
 - ・ 侮蔑的な言動を行うこと
 - ・ 求職者の了解を得ずに他の者に暴露すること

**職場におけるハラスメント
対策パンフレット**

6P コラム参照
「性的指向」
「性自認」
とは？

申込〆切：2026年2月27日（金）先着1800社

申込〆切：2026年2月27日（金）先着1800社

申込〆切：2026年2月27日（金）先着1800社

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/>



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



あかるい職場応援団
公式Facebook



あかるい職場応援団
X (旧Twitter)

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

ハラスメントの定義

ハラスメントの類型と種類

動画で学ぶハラスメント

裁判例を見てみよう

他の企業はどうしてる？

カスタマーハラスメント防
止対策企業事例

Q&A

相談窓口のご案内

ハラスメント
オンライン研修講座



職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方



「ハラスメントって言われた!」
管理職の方



「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方



その他のハラスメントを知る



カスタマーハラスメント



就活ハラスメント

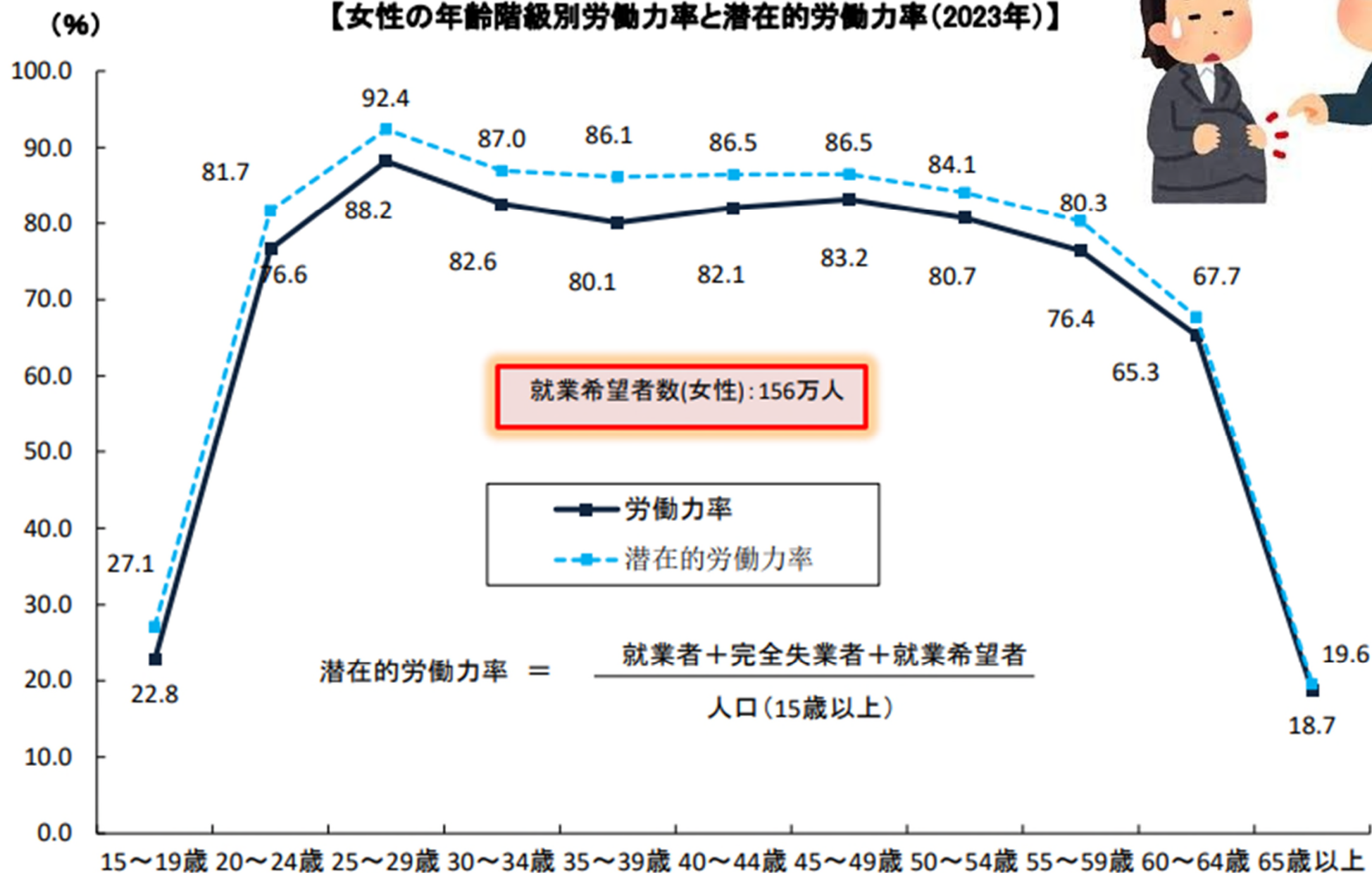
○女性活躍推進法について



【女性の社会活躍等】

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会
を実現できるようにするための法律

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2023年)】

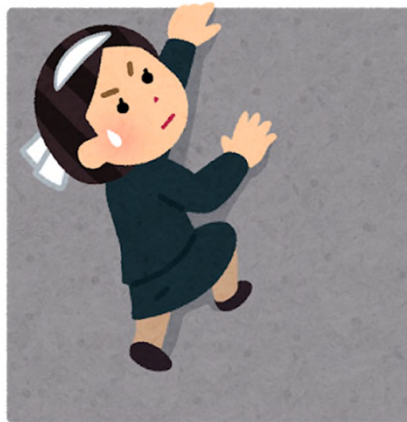


女性の活躍には壁がある

女性の活躍を阻む代表的な壁

①採用

②継続就労

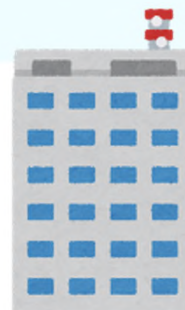


③労働時間

④昇進

壁を乗り越えよう！女性活躍推進法

女性活躍



女性が活躍できる職場環境をつくろう！
国・地方公共団体・企業みんなで取り組もう！

そのためには…

- ① 状況を把握しよう！
- ② 課題を分析して、計画を立てよう！
(行動計画)
- ③ 情報を公表しよう！



一般事業主行動計画とは？

常時雇用労働者101人以上（※）は策定・届出が義務

※100人以下の企業は努力義務



（１）計画期間

概ね２年間～５年間で望ましい。

（２）目標の設定

例えば、女性管理職の割合を３０％以上にする。

（３）目標達成のための対策・実施時期

例えば、育成研修を実施し、スキルを上げる等。

自社の状況を把握

課題を分析しよう！

ステップ1

自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



把握した状況から自社の課題を分析してください。



計画策定・周知・公表・届出

取組の流れ ～課題を分析するための準備～

ステップ2

一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ3

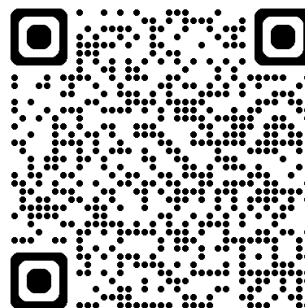
一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

ステップ4

取組を実施し、効果を測定する

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画を
策定しましょう！

常時雇用する労働者301人以上の事業主を対象として、2022年（令和4年）7月8日から男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となりました。



女性の活躍に関する情報公表（現行）

女性労働者に対する 職業生活に関する機会の提供

- | | |
|---|---------------------|
| ① | 採用した労働者に占める女性労働者の割合 |
| ② | 男女別の採用における競争倍率 |
| ③ | 労働者に占める女性労働者の割合 |
| ④ | 係長級にある者に占める女性労働者の割合 |
| ⑤ | 管理職に占める女性の割合 |
| ⑥ | 役員に占める女性の割合 |
| ⑦ | 男女別の職種または雇用形態の転換実績 |
| ⑧ | 男女別の再雇用または中途採用の実績 |

必須

男女の賃金差異

職業生活と家庭生活との両立

- | | |
|---|--|
| ① | 男女の平均勤続勤務年数の差異 |
| ② | 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合 |
| ③ | 男女別の育児休業取得率 |
| ④ | 労働者の1月当たりの平均残業時間 |
| ⑤ | 雇用管理区分ごとの労働者1月当たりの平均残業時間 |
| ⑥ | 有給休暇取得率 |
| ⑦ | 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 |

301人以上の企業：赤は必須 + 黄から1つ + 青から1つ 計3つ
101人～300人の企業：赤・黄・青の中からどれか1つ

現行



女性労働者に対する 職業生活に関する機会の提供	
①	採用した労働者に占める女性労働者の割合
②	男女別の採用における競争倍率
③	労働者に占める女性労働者の割合
④	係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑤	管理職に占める女性の割合
⑥	役員に占める女性の割合
⑦	男女別の職種または雇用形態の転換実績
⑧	男女別の再雇用または中途採用の実績

必須
男女の賃金差異

職業生活と家庭生活との両立	
①	男女の平均勤続勤務年数の差異
②	10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合
③	男女別の育児休業取得率
④	労働者の1月当たりの平均残業時間
⑤	雇用管理区分ごとの労働者1月当たりの平均残業時間
⑥	有給休暇取得率
⑦	雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

301人以上の企業: 赤は必須 + 黄から1つ + 青から1つ 計3つ
101人～300人の企業: 赤・黄・青の中からどれか1つ

R8.4.1～

女性労働者に対する 職業生活に関する機会の提供	
①	採用した労働者に占める女性労働者の割合
②	男女別の採用における競争倍率
③	労働者に占める女性労働者の割合
④	係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑤	役員に占める女性の割合
⑥	男女別の職種または雇用形態の転換実績
⑦	男女別の再雇用または中途採用の実績

必須
①男女の賃金差異
②女性の管理職比率

職業生活と家庭生活との両立	
①	男女の平均勤続勤務年数の差異
②	10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合
③	男女別の育児休業取得率
④	労働者の1月当たりの平均残業時間
⑤	雇用管理区分ごとの労働者1月当たりの平均残業時間
⑥	有給休暇取得率
⑦	雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

301人以上の企業: 赤は必須 + 黄から1つ + 青から1つ 計4つ
101人～300人の企業: 赤は必須 + 黄・青どちらかから1つ 計3つ

女性の活躍に関する情報公表の改正

情報公表の必須項目の拡大

施行日：令和8年4月1日

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表



301人以上の企業：必須2

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1つ
「職業生活と家庭生活との両立」から1つ

101～300人の企業：必須2

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」
「職業生活と家庭生活との両立」

どちらかから1つ

ご清聴ありがとうございました



厚生労働省

佐賀労働局

雇用環境・均等室