



求職者等に対するセクシュアルハラスメント(就活セクハラ) 防止対策の義務化について



2026年10月1日施行の改正男女雇用機会均等法では、事業主に対して、**求職者等に対するセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)防止のための雇用管理上の措置を講じること、就活セクハラ防止に協力した労働者への不利益な取扱いが禁止**となりました。今回の改正では、これまでの労働者に対するセクハラ防止対策だけでなく、雇用関係の無い求職者等も対象となります。今回のあおぞらレターでは、就活セクハラ防止のための雇用管理上の措置についてご案内します。

事業主が講ずべき雇用管理上の措置

事業主が、就活セクハラ防止のために対応しなければならない雇用管理上の措置には次の通りです。

就活セクハラ 防止の対象

採用試験や面接の場だけではなく、OB/OG 訪問や企業説明会などに参加、インターンシップや企業研修に参加した場合も含まれます。そのため、採用担当者だけではなく、求職者と接する労働者すべてが対象となります。

(1) 方針の周知と啓発

～就活セクハラ対策の明確化と周知啓発～

事業主は、就活セクハラをしてはならない旨の方針等を明確にし、労働者と求職者等に対して、ホームページなどで周知したり、労働者に対する研修等を行うなど、周知啓発をすることが必要です。



(2) 相談体制の整備

～相談体制の整備と周知～

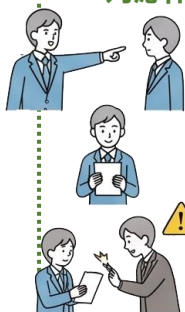
事業主は、相談窓口や担当者などを決めて、ホームページなどで求職者等に周知することが必要です。



(3) 迅速かつ適切な対応

～就活セクハラが発生した時の迅速かつ適切な対応体制の構築～

事業主は、就活セクハラの実態が明らかになれば、事実を迅速かつ正確な確認をし、被害が確認された場合には、被害者に対する配慮の対応を適切に行い、セクハラを行った労働者には懲戒等の措置を講じることが必要です。また、再発防止のための措置も講じる必要があります。



(4) プライバシーの保護

～相談者や関係者等のプライバシーの保護～

事業主は、就活セクハラの実態が明らかになれば、事実を迅速かつ正確な確認をし、被害が確認された場合には、被害者に対する配慮の対応を適切に行い、セクハラを行った労働者には懲戒等の措置を講じることが必要です。また、再発防止のための措置も講じる必要があります。

具体的には、プライバシー保護の対応マニュアルを整備し、相談対応者等はマニュアルにそって対応したり、研修などを実施します。



就業規則等の見直しについて

～就業規則やハラスメント防止規程の対象を確認しましょう～

就活セクハラの実態が明らかになれば、事実を迅速かつ正確な確認をし、被害が確認された場合には、被害者に対する配慮の対応を適切に行い、セクハラを行った労働者には懲戒等の措置を講じることが必要です。また、再発防止のための措置も講じる必要があります。



改正の例

第〇〇条 (セクシュアルハラスメントの禁止)
職場や求職活動等において、性的な言動など相手が望まない言動を行い、結果、他の従業員や求職者等に不利益を与え、就業環境や求職活動等を不快なものにするような行為等をしてはならない。