

〔令和7年度厚生労働省委託事業〕

就活ハラスメント対策研修

- 就活ハラスメントとは
- 就活ハラスメント対策の必要性
- 事業主が雇用管理上講ずべき措置
- 企業の対策取組のポイント

はじめに～本研修の目的～

就職活動中やインターンシップ中の求職者等に対する就活ハラスメントは、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許されない行為です。

また、企業にとっても社会的信用を失うことになり、人材確保が困難になるなど、経営上のリスクとなり得る問題です。

本研修では、「**就活ハラスメント対策**」について、**正しく理解し、どのように取り組むか**を学びます。

はじめに～本研修の目的～

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…

2020～2022年度卒業の就職活動（転職を除く）を経験した男女において、就職活動中にセクシュアルハラスメントを経験したと回答した人の割合は、**約3人に1人（31.9%）**でした※。

※インターンシップ中にセクシュアルハラスメントを経験したと回答した人の割合は30.1%

就活ハラスメント対策は必要？

就活ハラスメント防止対策は、現状、労働施策総合推進法に基づく指針※1および男女雇用機会均等法に基づく指針※2において、望ましい取組とされています。

また、「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」については、男女雇用機会均等法の改正により、事業主に措置義務が課されます（後述）。

※1 事業主が職場における優越的な関係を背景とした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ついての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

※2 事業主が職場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ついての指針（平成18年厚生労働省告示第615号、最終改正：令和2年厚生労働省告示第6号）

就活ハラスメント対策は今すぐ始めましょう！！！！

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは、一般に次のものを指します※1。

採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職（求職）活動中等の学生等に行うハラスメント

次の定義に当てはまるハラスメントを「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」（求職者等セクハラ）といいます。本ハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

求職者等による求職活動等において行われる、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

- 求職者等※2：求職者、求職者に類する者（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※2：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（採用面接・就職説明会・インターンシップへの参加、OB/OG訪問、教育実習の受講等）

※1 「今すぐ始めるべき就活ハラスメント対策！」（厚生労働省のHP）をもとに作成

※2 出典：「「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」について」（労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第87回）資料2）、
「事業主が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ついての指針（案）について【概要】」（労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第88回）資料3-6）

※公布前のため、内容は変更される可能性がある。

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

就活ハラスメントの該当行為

例えば、以下のような行為が就活ハラスメントに該当します。

少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、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**

企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、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。

➡ **求職者等セクハラ**

面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。 ➡ **求職者等セクハラ**

内定した学生に対して研修と称し、内定者でつくるSNS交流サイトに毎日の書き込みを強要する。書き込みを行わない内定者に対して社員が「やる気がない、やる自信がないなら、辞退して下さい」などの威圧的な投稿を度々行う。 ➡ **就活ハラスメント**

面接の場で会社上層部や役員が学生に対し、高圧的な態度で人格を否定するような暴言を吐き、学生を精神的に追い詰めた。 ➡ **就活ハラスメント**

— 5 「事業主が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ついての指針（案）について【概要】」（労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第88回）資料3-6）、「就活ハラスメントで困っていませんか？」（厚生労働省のHP）をもとに作成
※公布前のため、指針の内容は変更される可能性がある。

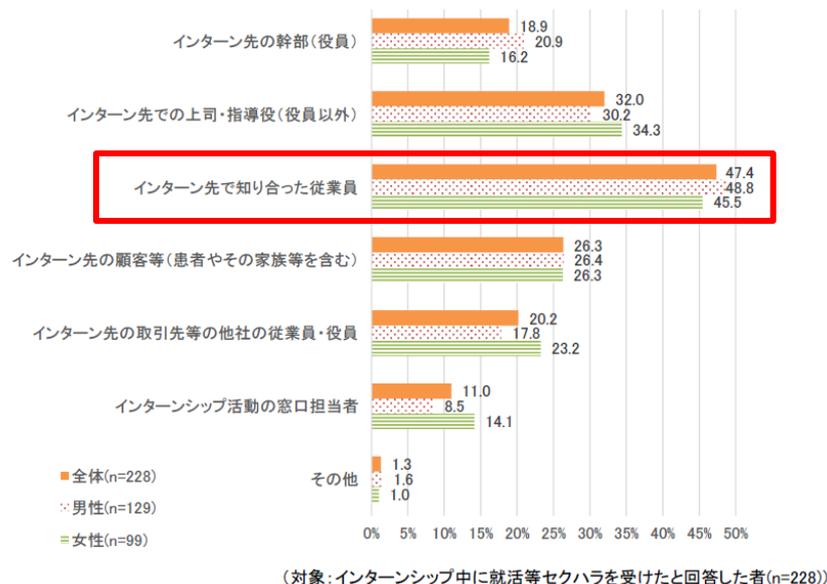
1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

就活等セクハラが発生状況

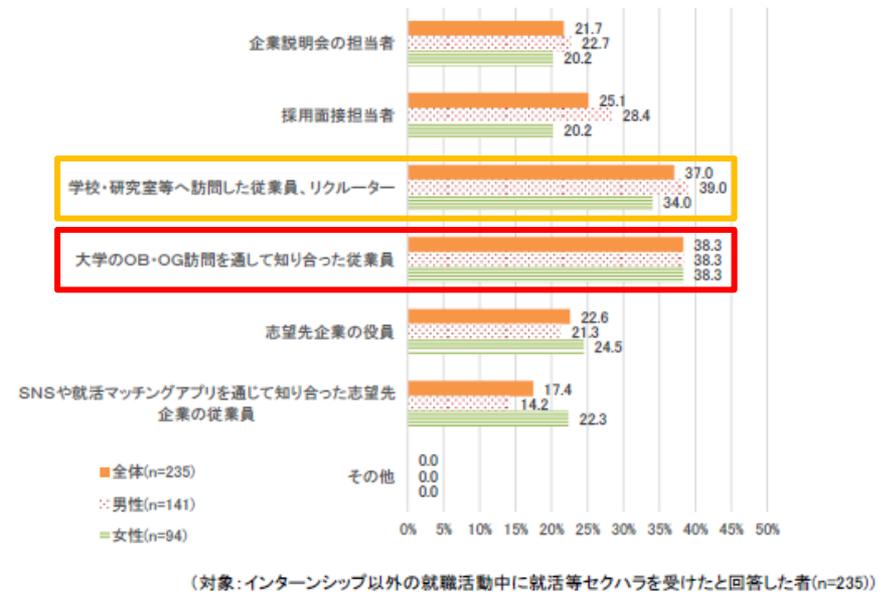
「求職者等セクハラ」のうち、**就職活動中またはインターンシップ中の学生に対するセクハラ**（就活等セクハラ）の発生状況を紹介します。

■ 就活等セクハラの行為者

【インターンシップ中】



【インターンシップ以外の就職活動中】



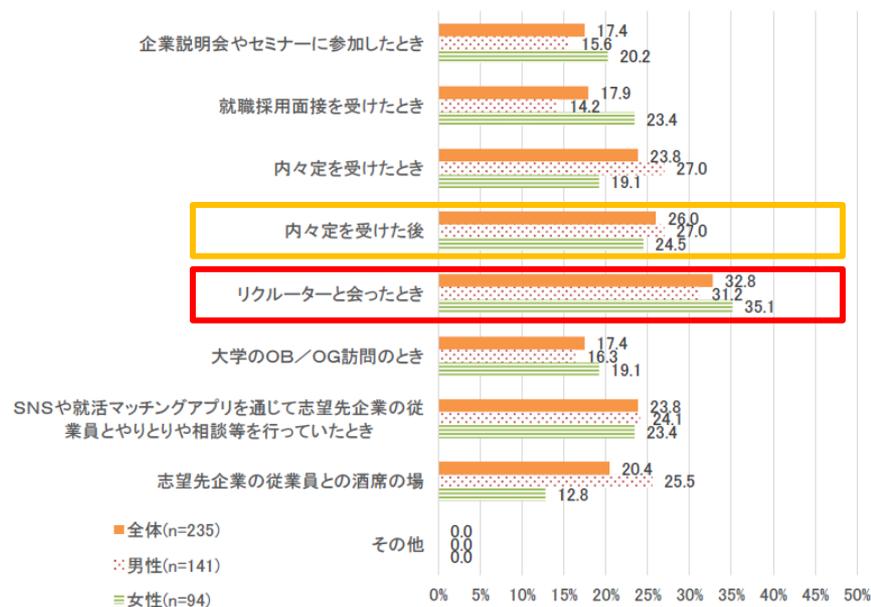
就活等セクハラの行為者として、インターンシップ中では、**インターン先で知り合った従業員（47.4%）**が最も高い。

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%）**が最も高く、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%）**が高い。

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

就活等セクハラの発生状況

■ 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))

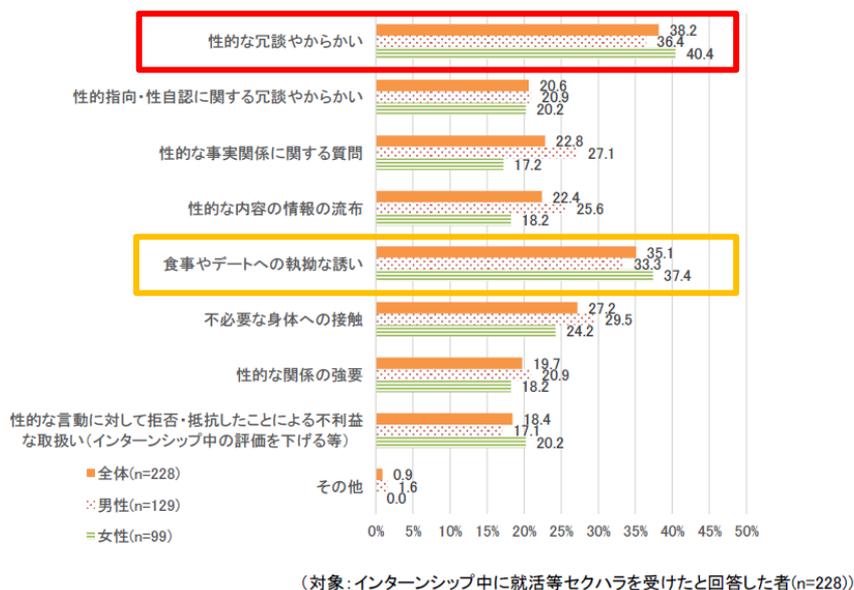
就活等セクハラを受けた場面として、インターンシップ中以外では、**リクルーターと会ったとき (32.8%)** が最も高く、次いで**内々定を受けた後 (26.0%)** が高い。

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

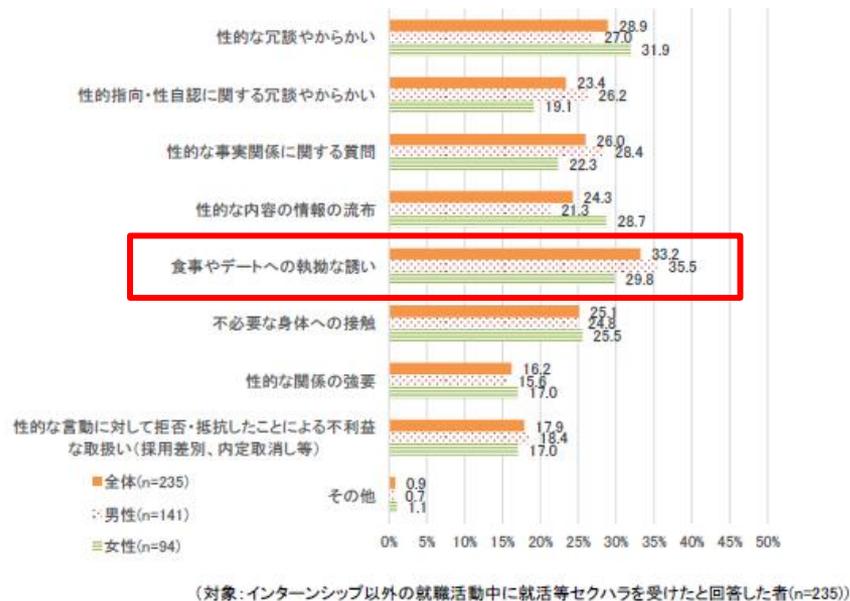
就活等セクハラが発生状況

■ 受けた就活等セクハラの内容

【インターンシップ中】



【インターンシップ以外の就職活動中】



就活等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%）が最も高く、次いで**食事やデートへの執拗な誘い**（35.1%）が高い。

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%）が最も高い。

2. 就活ハラスメント対策の必要性

2. 就活ハラスメント対策の必要性

就活ハラスメントが企業に与える影響・リスク

就活ハラスメントは、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許されない行為です。また、企業にとっても就活ハラスメントは大きなリスクになります。

■ 社会的信用を失うリスク

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージも低下します。
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する可能性があります。
- 働いている従業員にも、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・流失のリスクも生じます。

■ 損害賠償責任を追及されるリスク

- 企業の使用者責任が問われ、ハラスメント被害者から企業が損害賠償責任を追及される可能性があります。

■ 刑事責任を問われるリスク（行為者）

- ハラスメント行為を行った行為者は刑事責任を問われる可能性があります。
- 人事部採用担当者や役員等が就活ハラスメントにより刑事責任を問われた場合、会社の信用は回復不能になるほどの深刻なダメージを受けることがあります。

2. 就活ハラスメント対策の必要性

求職者等セクハラに関する法律

「求職者等セクハラ」については、男女雇用機会均等法の改正により、事業主に措置義務が課されます。措置義務の具体的な内容については、厚生労働省より告示される指針に示されます（指針（案）を次章で詳しく紹介）。

- 改正法律の公布：令和7年6月11日
- 改正法律の施行：公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（令和8年10月1日（予定））

<求職者等セクハラについて>

<改正男女雇用機会均等法（抄）>

（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。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置等（全体像）

「**求職者等セクハラ**」を防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置等について、厚生労働省の指針（案）※が公表されています。改正法令の施行後、**事業主は、これらの措置（下記）を必ず講じなければなりません。**

さらに、**実施が「望ましい」とされている取組**についても記載されていますので、**積極的に対応しましょう。**

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) 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) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止）

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) 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への適切な対応

13 ※労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第88回）資料3－6「事業主が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ついての指針（案）について【概要】」
※公布前のため、指針の内容は変更される可能性がある。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職者等セクハラに関する方針の明確化、労働者や求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職者等セクハラの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。その際、求職者等セクハラの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクハラの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- イ 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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

実施例

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① **就業規則等を定めた文書に**、求職者等セクハラを行ってはならない旨の**方針を規定**し、当該規定と併せて、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の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。
- ② **社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報、または啓発のための資料等に**求職者等セクハラの内容、性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの発生の原因や背景となり得ること、求職者等セクハラを行ってはならない旨の**方針を記載し、配布**等すること。
- ③ 求職者等セクハラの内容、性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの発生の原因や背景となり得ること、求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための**研修、講習等を実施**すること。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職者等セクハラに関する方針の明確化、労働者や求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

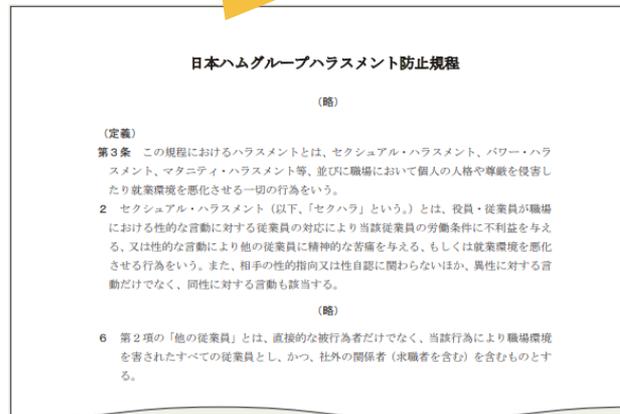
なお、周知・啓発をするに当たっては、求職者等セクハラ防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。その際、求職者等セクハラ発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- イ **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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

企業の事例

- **ハラスメント防止規程への明記**：従業員向けのハラスメント防止規程に、求職者も対象に含まれることを明記した。
- **啓発冊子や採用ガイドラインの活用**：ハラスメント防止を目的とした啓発冊子に就活ハラスメントの内容も盛り込み、社員に配布して朝礼等で読み合わせを実施。また、就活ハラスメントへの注意喚起を明記した採用ガイドラインを作成し、採用担当者や選考官（管理職級）に周知している。

就職活動中の学生も対象になることを明記



就活ハラスメントに関する内容も盛り込み



日本ハムグループ ハラスメント防止規程（左）、「ハラスメント防止ハンドブック」（右）

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職者等セクハラに関する方針の明確化、労働者や求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職者等セクハラの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。その際、求職者等セクハラの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクハラの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- 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**を就業規則等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

実施例

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① **就業規則等を定めた文書において**、求職者等セクハラを行った者に対する**懲戒規定を定め**、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 求職者等セクハラを行った者は、**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の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。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

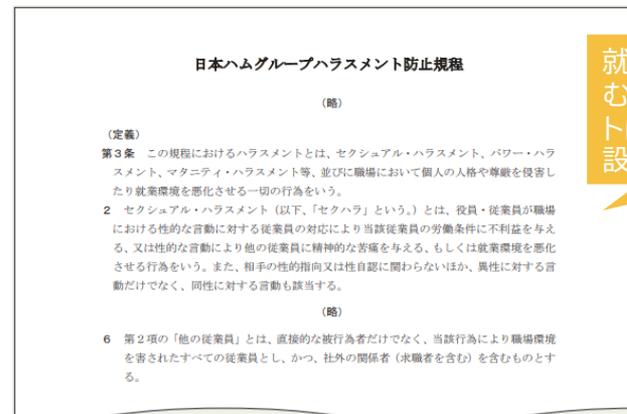
事業主は、求職者等セクハラに関する方針の明確化、労働者や求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職者等セクハラの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。その際、求職者等セクハラの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクハラの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- 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**を就業規則等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

企業の事例

- **ハラスメント防止規程への明記**：従業員向けのハラスメント防止規程に、就活ハラスメントを含むすべてのハラスメントに対する懲罰規定を設けている。



就活ハラスメントを含むすべてのハラスメントに対する懲戒規定も設けている

日本ハムグループハラスメント防止規程（抜粋）

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職者等セクハラに関する方針の明確化、労働者や求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職者等セクハラの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。その際、求職者等セクハラの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクハラの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 八 | 求職活動等に関するルール （※）をあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。
※ 面談時間や場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定など、求職者等と面談等を行う際の規則 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

実施例

(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・啓発している例)

労働者に対しては、面談時間、場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いるSNSの種類指定などの**面談等を行う際の規則を定め**、周知・啓発するための**研修、講習等を実施**すること。

また、求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、**面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知**等すること。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

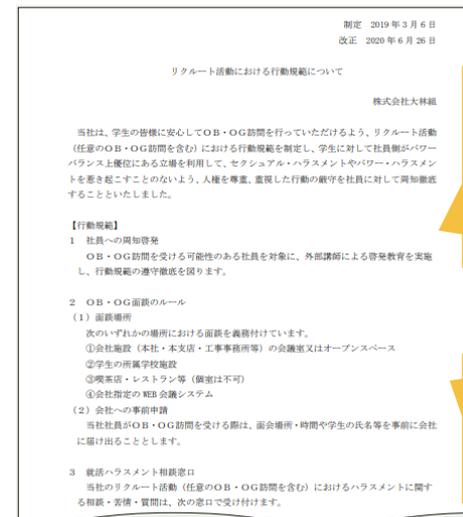
事業主は、求職者等セクハラに関する方針の明確化、労働者や求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職者等セクハラの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。その際、求職者等セクハラの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクハラの防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- 八 **求職活動等に関するルール**（※）をあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。
※ 面談時間や場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類等の指定など、求職者等と面談等を行う際の規則

企業の事例

- **リクルート活動における行動規範の策定**：面談場所は個室不可とする等、OB・OG面談のルールを策定し、学生向けにも周知している。
- **リクルーターハンドブックの作成**：リクルーターハンドブックを改定し、就活ハラスメント対策で気を付けるべきポイントとして、内定者懇親会等で酒席を共にする場合の留意点などを追加した。



【OB・OG面談のルール】

- ✓ 個室利用不可
- ✓ 会社への事前申請
- ✓ 連絡にLINE等のSNSを使用しない

自社の採用ホームページやエントリー済みの学生がアクセスできる「マイページ」に掲載

大林組「リクルート活動における行動規範」

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(2) 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

事業主は、求職者等からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければなりません。

- | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| イ | 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。
なお、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されるため、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられます。 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

実施例

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(求職者等に周知していると認められる例)

求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(2) 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

事業主は、求職者等からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければなりません。

- イ 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。
なお、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されるため、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられます。

企業の事例

- **求職者向けの相談窓口の設置**：求職者等に対して、採用情報のトップページで通報窓口の案内（電話番号とメールアドレス）を掲載している。

- ✓ 学生向けの苦情・相談窓口を設置
- ✓ エントリーした学生がアクセスできる「マイページ」に掲載

【就活ハラスメントの苦情・相談窓口】（人事部リクルート推進室）
住友生命では、就職活動中の皆さまが安心して当社のイベント等にご参加いただけるように当社職員からハラスメント被害（就活セクハラ等）に合った場合に相談・通報できる窓口を設置しております。

■ 電話：
■ メール：

学生向けの苦情・相談窓口（住友生命）

採用情報に関するお問い合わせ
採用応募者様の個人情報の取扱いについて → 採用情報に関するお問い合わせ →
お問い合わせ先
お問い合わせの際は、いま一度番号をご確認の上、お受け間違いのないようお願い申し上げます。
住所：〒105-6927 東京都港区虎ノ門4-1-1 神谷町トラストタワー
電話番号： (代表)

JTでは、採用担当者および選考や面談等に参加する社員に対して、就活ハラスメントを含めた、各種ハラスメントに関する啓発や防止に向けた取り組みを実施しています。当社の採用活動において、万が一従業員から懸念のある言動を受けた場合は、こちらの窓口までご相談ください。

就活ハラスメント相談窓口の案内（JT）

採用情報トップページで、求職者（新卒・キャリア採用問わず）に対し就活ハラスメントの相談窓口を案内

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(2) 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

事業主は、求職者等からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければなりません。

- 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すること。また、相談窓口においては、被害を受けた求職者等が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行った求職者等の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職者等セクハラが現実^に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、求職者等セクハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

実施例

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、**相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組み**とすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、**あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアル**に基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての**研修を行う**こと。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(2) 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

事業主は、求職者等からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければなりません。

- 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すること。また、相談窓口においては、被害を受けた求職者等が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行った求職者等の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職者等セクハラが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、求職者等セクハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

企業の事例

- **ハラスメント対策室と人事部の役割分担**：人事部は採用を行い、社員を評価する立場にある。そのため、ハラスメントを受けた求職者等や事実関係の確認に協力した人が、人事部に相談しようと思っても、相談したことで採用してもらえない、自分の評価が下がるのでは、と危惧して相談を控えるおそれがあることから、人事部とは独立してハラスメント対策室が相談を受け、調査する仕組みにしている。調査後は人事部に結果を報告し、連携している。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(3) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、求職者等セクハラに係る相談があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認、適正な対処として、次の措置を講じなければなりません。

- イ 事案に係る**事実関係を迅速かつ正確に確認**すること。

実施例

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① **相談窓口の担当者、人事部門、専門の委員会等が**、相談者およびセクハラに係る性的な言動の行為者とされる者の**双方から事実関係を確認**すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、**第三者からも事実関係を聴取**する等の措置を講ずること。
- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

企業の事例

- **相談窓口担当者による対応**：行動規範を逸脱するルール違反や就活ハラスメントが疑われる事案があった場合、事案ごとにハラスメント対策室が調査を実施。人事部と連携し、速やかに対応する仕組みとしている。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(3) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、求職者等セクハラに係る相談があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認、適正な対処として、次の措置を講じなければなりません。

- 求職者等セクハラが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに**被害者に対する配慮のための措置**を適正に行うこと。

実施例

(措置を適正に行っていると認められる例)

事案の内容や状況に応じ、**被害者と行為者を引き離す**ための対応、**行為者の謝罪**、**人事担当者による被害者への相談対応**等の措置を講ずること。

企業の事例

- **被害者への謝罪、引き離すための対応**：求職者等セクハラ的事案が確認されたその日に、被害者への謝罪を行った。さらに、後日、再発防止策を持参して対面で再度、謝罪した。また、行為者とされる社員を採用活動から外し、被害者との接触がないようにした。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(3) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、求職者等セクハラに係る相談があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認、適正な対処として、次の措置を講じなければなりません。

八 求職者等セクハラが生じた事実が確認できた場合においては、**行為者に対する措置**を適正に行うこと。

実施例

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則等を定めた文書における求職者等セクハラに関する**規定等に基づき**、行為者に対して必要な**懲戒等の措置を講ずる**こと。あわせて、事案の内容や状況に応じ、**被害者と行為者を引き離す**ための対応、**行為者の謝罪**等の措置を講ずること。
- ② 中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(3) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、求職者等セクハラに係る相談があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認、適正な対処として、次の措置を講じなければなりません。

八 求職者等セクハラが生じた事実が確認できた場合においては、**行為者に対する措置**を適正に行うこと。

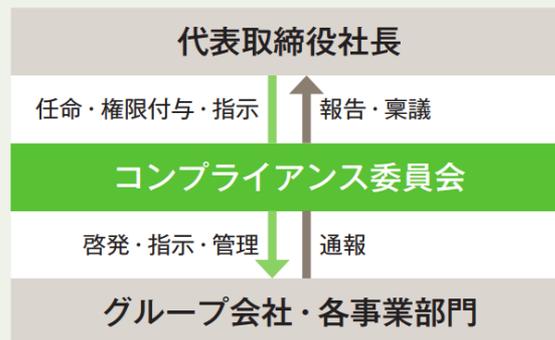
企業の事例

- **コンプライアンス委員会を中心とした措置の決定**：人権侵害など重大な違反行為があった場合に備え、代表取締役と常勤監査役等から成るコンプライアンス委員会を設置している。事案に応じて、該当する部署が連携もしくは単独で調査を実施。調査結果はコンプライアンス委員会で審議され、処分が必要と判断された場合は懲罰審査委員会にて処分を決定する。

ハラスメントを含む人権侵害等が起きた場合の体制

アイスタイルのコンプライアンス体制▶

人権侵害など重大な違反行為があった場合に備え、代表取締役と常勤監査役等から成るコンプライアンス委員会が設置されています。事案に応じて、該当する部署が連携もしくは単独で調査を実施。調査結果はコンプライアンス委員会で審議され、処分が必要と判断された場合は懲罰審査委員会にて処分が決定されます。



- ✓ 事案発生時には該当する部署が連携、単独で調査
- ✓ 調査結果を踏まえ、コンプライアンス委員会にて審議し、行為者に対する措置を決定

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(3) 求職者等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、求職者等セクハラに係る相談があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認、適正な対処として、次の措置を講じなければなりません。

- 改めて求職者等セクハラに関する方針を周知・啓発する等の**再発防止に向けた措置**を講ずること。
- なお、求職者等セクハラが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

実施例

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針、求職者等セクハラを行った者について厳正に対処する旨の**方針を**、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報や啓発のための資料等に**改めて掲載し、配布**等すること。
- ② 労働者に対して求職者等セクハラに関する意識を啓発するための**研修、講習等を改めて実施**すること。

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

企業の事例（再発防止に向けた措置）

- **全般**
 - トップメッセージの発信、幹部会での事例共有、社内研修等を事案の発生した同月に実施
- **「面接」で事案が発生した場合**
 - 面接ルールの再度の周知及び徹底を図る
 - 事案内容に応じて、面接ルールの見直しを図る
- **「OB・OG訪問」で事案が発生した場合**
 - OB・OG訪問に関するルールを改めて周知し、さらに個人連絡先交換や便宜供与を禁止
 - 学生に対し、困った場合の相談先と相談方法を改めて明示
- **「インターンシップの受入」で事案が発生した場合**
 - インターンシップの受入前に、従業員に対しハラスメント防止の注意喚起を改めて実施
 - 学生に対し、困った場合の相談先と相談方法を改めて明示
- **「実習生の受入」で事案が発生した場合**
 - 実習生も求職者等セクハラ防止の対象であることを改めて周知
 - 指導者に対し、私的な誘いや個人的接触を禁止するルールを改めて規定・周知

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(4) 併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければなりません。

イ 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のため、相談への対応や当該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て周知すること。

実施例

(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と認められる例)

- ① 相談者・行為者等の**プライバシーの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**、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な**研修を行う**こと。
- ③ 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、ホームページ等広報または啓発のための資料等に掲載**し、社内に配布および社外に発信等すること。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

(4) 併せて講ずべき措置

(1) から (3) までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

- 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、都道府県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。

実施例

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① **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・啓発をすること。
- ② **社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報、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。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

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) 教育機関が設置する相談窓口等との連携

求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者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しい。

(2) 顧客等による求職者等セクハラへの適切な対応

事業主は、求職者等から、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、その内容を踏まえて、前述の雇用管理上講ずべき措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

3. 事業主が雇用管理上講ずべき措置

事業主が行うことが望ましい取組

厚生労働省の指針（案）には、事業主が「**求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為**」等に関し行うことが望ましい取組の内容も掲載されています。

(1) 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取組

- 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**に類する行為及び求職活動等における**育児休業等に関するハラスメント**に類する行為について、事業主は、その雇用する**労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう配慮をする**とともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。
- 雇用管理上の措置として求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、**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示す**ことが望ましい。
- 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、その内容を踏まえて、前述の雇用管理上講ずべき措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行う**ように努めることが望ましい。
- 求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露すること等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

(2) 顧客等による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類する行為への適切な対応

事業主は、求職者等から、**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による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、その内容を踏まえて、前述の雇用管理上講ずべき措置も参考にしつつ、必要に応じて**適切な対応を行う**ように努めることが望ましい。

4. 企業の対策・取組のポイント

4. 企業の対策取組のポイント

就活ハラスメント対策の企業取組事例（ニッポンハムグループ）

就活ハラスメント対策 好事例②

長年の企業風土が生んだ 自発的な取り組み

就活ハラスメント対策 好事例②



ニッポンハムグループ

未然に防止する体制を自発的に整えることは危機管理の理想的な在り方と言えます。そのような企業の1つがニッポンハムグループです。就活ハラスメントをリスクとして捉え、取り組みを進めてきた同社の活動の根拠にあるものとは？同社が就活ハラスメント対策を始めた経緯と、現在取り組んでいる活動を紹介いたします。

ここがポイント！ニッポンハムグループの就活ハラスメント対策

- ✓ 社会の動向を敏感に察知し対策に着手
- ✓ 長年培ってきたコンプライアンスを大切にす風土
- ✓ 啓発冊子の活用や勉強会などを通じた意識醸成
- ✓ 法令遵守に向けた全社的な取り組み

ニッポンハムグループ 会社概要

業 種 食品製造業
所 在 地 本社 / 大阪市北区梅田二丁目4番9号
フリーゼタワー
資 本 金 362.94億円
グループ従業員数 27,649人
(2022年3月/平均雇用者数含む)
就活ハラスメント対応部署 人事部
コンプライアンス部



東京支社の入るThinkPark Tower

取り組み具体例④ ハンドブックと採用担当者への啓発物



▲ハラスメント防止ハンドブック

2009年から発行されている「ハラスメント防止ハンドブック」。時代の変化に合わせて、2020年改訂版からは就活ハラスメントに関する内容も含まれるようになっています。



▲採用担当者会議で使用された
就活ハラスメントに関する資料

●Chapter 5 求職者に対するハラスメント

■ハラスメントの撲滅、未然の防止への取り組み

1. 求職者と接する際のルールをあらかじめ定める
2. 選考活動などに関わる従業員（面接官や先輩社員など）に対して、
「求職者に対しハラスメントを行ってはならない旨」を各社で事前に研修する
※令和2年6月 労働施策総合推進法の法改正により、求職者に対する無
動に注意を払う必要があります※コンプライアンス部提供資料を参照ください

▲「ニッポンハムグループ採用ガイドライン」に明記されている就活ハラスメントの注意喚起「ニッポンハムグループ採用ガイドライン」は採用担当者や選考官向けに作成された資料で、就活ハラスメントに関する注意喚起が明記されています。このガイドラインは、選考官の勉強会（年2回実施）や採用担当者会議（年1回）で使用されています。また、ガイドラインと併せて、2021年の勉強会および採用担当者会議では就活ハラスメントに特化した内容の資料も作成・使用されました。

就活ハラスメントについて

昨今問題視されている「就活ハラスメント」とは採用担当者などから就職活動中またはインターンシップ中の学生に対して行われるハラスメントで、決して許されない行為です。

身体的な攻撃 ・ 殴打 ・ 罵る ・ 物を投げる	精神的な攻撃 ・ 人格を否定する ・ 高圧的な叱責 ・ 威圧的な叱責を繰り返す	性の侵害 ・ 個人情報や本人の了解を 得ずに撮影する ・ プライベートに 必要以上に立ち入る
就活生の4人に1人が 就活セクハラに 関わった経験あり というデータも	対面型セクハラ ・ 性的な関係を持ちながら 内定を取り消された	環境型セクハラ ・ 不審者に身体を触る ・ 露出中、露骨な性的 言動が繰り返された

※調査対象：厚生労働省 平成27年度 労働力調査 就職活動中の学生
※調査対象：就職活動中のインターンシップ生 就職活動中の学生 1,000名を対象（12月17日～2015年12月）

- **ハラスメント防止規程**に、社外関係者（求職者含む）へのハラスメント禁止を盛り込んだ。
- 「ハラスメント防止ハンドブック」や「採用ガイドライン」に**就活ハラスメントに関する内容**を明記し、従業員に周知・啓発。

4. 企業の対策取組のポイント

就活ハラスメント対策の企業取組事例（アイスタイル）

就活ハラスメント対策 好事例⑤

ハラスメント対策の 実績に裏付けられた 「就活ハラスメントゼロ宣言」

就活ハラスメント対策 好事例⑤

istyle

将来を夢見る学生が就活ハラスメントで悲しむことをなくすため、2019年、多くの企業が「就活ハラスメントゼロ宣言」を行い、ハラスメント防止の声をあげました。株式会社アイスタイルも、そんな企業の1つです。アイスタイルはなぜ「就活ハラスメントゼロ宣言」に参加するようになったのか？ 同社が大切にしている価値観と就活ハラスメント対策はどのようにつながっているのか？ アイスタイルの取組をご紹介します。

ここがポイント！ アイスタイルの就活ハラスメント対策

- 就活ハラスメントを防止するため「宣言」に参加
- 「オウハラ」も含めた就活ハラスメント対策の実施
- コンプライアンス意識が自然に浸透している社内風土

株式会社アイスタイル 会社概要

業 種 インターネット附随サービス業
所 在 地 東京都港区赤坂一丁目12番32号
アーク森ビル 34階
資 本 金 47億5600億円（2022年6月末現在）
従 業 員 数 967人（連結）（2022年6月末現在）
就活ハラスメント対応部署 ヒューマンリソース本部



アイスタイルの職場風景

26

取組み具体例

アイスタイルの就活ハラスメント対策

面接トレーニングで伝えられている人権の尊重

#就活ハラスメント

1. 求職地や居住地、活動地などを聞くこと
2. 家族に関すること
兄弟や姉妹について、家族構成などを聞くこと
3. 家族の職業
家族の職業、収入、資産などを聞くこと
4. 恋愛関係に関すること
交際している年齢や交際相手などを聞くこと
5. 男女差別やセクハラ
男女差別やセクハラに当たることを聞くこと、セクハラ行為を行うこと

←面接トレーニング用資料
面接トレーニングでは、「公正な採用選考」にもとづき、応募者の人権尊重の大切さが伝えられています。

抜粋

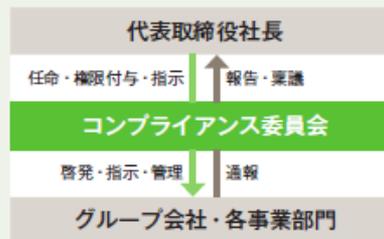
新卒採用
キックオフ&ワークショップ

株式会社アイスタイル
ヒューマンリソース本部 リクルーティング部

ハラスメントを含む人権侵害等が起きた場合の体制

アイスタイルのコンプライアンス体制▶

人権侵害など重大な違反行為があった場合に備え、代表取締役と常勤監査役等から成るコンプライアンス委員会が設置されています。事案に応じて、該当する部署が連携もしくは単独で調査を実施。調査結果はコンプライアンス委員会で審議され、処分が必要と判断された場合は懲罰審査委員会にて処分が決定されます。



- **面接官やリクルーター等が受ける「面接トレーニング」の資料にて、応募者の人権尊重の大切さやハラスメントになりえる事例を掲載。**
- **ハラスメント発生時の対応体制を整備。**

まとめ ～求職者等セクハラ対策チェックシート～

本日のセミナーを踏まえて、自社における求職者等セクハラ防止対策についてチェックしてみましょう。

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及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、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場合は、) 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・求職者等に対して周知している。	
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。	