



## 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針の公表

### ～事業主が必ず講ずべき具体的な措置内容を明示～

2026年2月、厚生労働省が、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針（正式名称：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）を公表した。本指針は、2025年6月の労働施策総合推進法等の改正内容に基づき、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、事業主が講ずべき求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「求職者等セクハラ」）対策と、当該ハラスメントに関する事業主・労働者の責務を示すものである。

背景には、インターンシップ中にセクハラを経験した者が30.1%、就職活動中にセクハラを経験した者が31.9%に上るといった深刻な実態（厚生労働省 令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」）の顕在化がある。

2026年10月1日の義務化に向け、加盟組合労使においては、本指針に基づき、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、そのほか併せて講ずべき措置などについて、具体的な検討が求められる。

#### 【求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）】

##### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・求職者等に対するセクシュアルハラスメント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
- ・求職者等に対するセクシュアルハラスメント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
- ・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

##### ◆相談体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、求職者に周知する
- ・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

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ・被害者に対する配慮のための措置を行う
- ・行為者に対する措置を適正に行う
- ・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

- ・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、労働者及び求職者等に周知する
- ・労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、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

(参考URL)

・厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために」：  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

(担当：政策政治局 小田)