

Manpower to you.

求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策 義務化への実務対応

2026.08.26



2026年10月施行！ 求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策 義務化への実務対応



TUNES

チューンズ
社会保険労務士事務所

本セミナーの目的・特徴

企業の採用担当者の方をターゲットに、2026年10月1日から義務化される「求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策」について、法改正の背景・定義・講ずべき措置・実務対応まで体系的に学んでいただきます。

講師プロフィール

土田 真吾（つちだ しんご）

チューンズ社会保険労務士事務所 代表

特定社会保険労務士（企業勤務）、キャリアコンサルタント（国家資格）

学習塾を母体とする総合教育会社において講師として勤務。責任者（塾長）を経験したのちに、人事部へ異動。その後、人事担当としてより深く専門性を追求するために転職を重ねる。通常の人事業務に加え、人事制度企画や労務管理全般等、人事に関する様々な業務を担当して経験を積む。現在は金融機関において、人事制度企画や法改正対応等に従事。

2024年11月「チューンズ社会保険労務士事務所」を副業開業。現役人事担当者の強みを活かし、「経営者・人事部・社員の気持ちがわかる社労士」として活動中。

1. 義務化の背景と経緯

社会的背景に基づく法改正により、求職者等へのセクハラ対策が義務化された

社会的 背景

- 就活生やインターン生は企業との雇用関係がないため、男女雇用機会均等法のセクハラ規制の対象外
 - 採用担当者・面接官による性的言動が問題化しても、法的根拠がなく対応・解決が困難な状態
 - ハラスメント対策の抜け漏れが、社会問題として顕在化している。

法改正

- 2025年改正・2026年10月施行：改正男女雇用機会均等法により求職者等に対するセクハラ対策を明文化
- 指針策定：事業主が講ずべき措置の内容・方法を詳細に規定

義務化

- 2026年10月1日より義務化スタート（違反は行政指導・勧告の対象）



義務化への対応として、就業規則・相談体制・周知ルールの整備が必要

2. 「求職者等」・「求職活動等」の定義と範囲

採用に関する人・活動は、広く「求職者等」・「求職活動等」に該当すると心得る

求職者

- 企業の求人に応募する者
- 採用面接・会社説明会・就職に関するイベントへの参加者
- 企業の雇用する労働者への訪問者（いわゆるOB・OG訪問）

求職者 以外

- 事業主の実施する採用活動に参加する者
- 教育実習生・看護実習生その他の実習受講者

求職 活動等

- 採用面接・会社説明会（個別・合同とも対象）
- インターンシップ（1日～長期、全て対象）
- 教育実習・看護実習等の実習受講
- オンライン・SNS上でのやり取りも対象

行為者

- 採用活動を担当する企業の労働者

3. セクシュアルハラスメントの定義

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により、求職活動等が阻害されるもの

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
- 性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行うこと 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

重要 ポイント

- 男性・女性どちらも加害者・被害者になりえる
- 同性間・性的指向・ジェンダーアイデンティティに関わらず該当



**セクハラ発言・行動に対する注意の意識は浸透してきている
→多様な性に対する意識醸成・意識改革が重要**

4. 具体的な行為例（厚労省資料より）

指針に掲載があるイメージ。これに限らず、類似行為も対象となる

【例 1】 インターンシップ中の継続的な性的言動

- 担当社員が求職者等に対し、性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行った
→ 苦痛を感じてインターンシップ中の活動が手につかなくなった

【例 2】 企業訪問時に性的関係を求められた

- 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た
→ 苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下した

【例 3】 インターンシップ中に執拗な私的食事への誘いを受けた

- 担当社員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い続けた
→ 苦痛を感じて求職活動等の意欲が低下した



**特に入社 1 ～ 2 年目の若手をリクルーターとして採用活動に関わらせている場合
→ ルールやNG事例の共有等、教育が重要**

5. 講ずべき措置（義務）（1） 方針の明確化・周知啓発

事業主は以下①～③の措置を必ず講じなければならない

①

セクハラ禁止方針の明確化と周知・啓発

- ・ 求職者等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針を就業規則等に明確化し、**全労働者**に周知・啓発する

②

厳正対処方針と対処内容の周知・啓発

- ・ 行為者に対して厳正に対処する旨の方針・対処内容（懲戒規定等）を**労働者**に周知・啓発する

③

求職活動等に関するルールの明確化・周知（他のハラスメントにはない固有の措置）

- ・ 面談時間・場所・使用SNS等の対応ルール（※）をあらかじめ定め、**労働者・求職者等**の双方に周知する ※面談時間・場所の指定／使用するSNSの種類、等



- ①・②は対応済みであるか、今一度確認する（今回の対応を機に再周知が効果的）
- ③は求職者等セクハラ固有の措置。採用の対応ルールの文書化が望ましい

5. 講ずべき措置（義務）（2） 相談体制の整備

相談窓口を求職者等が確認できる形で設置・周知することが義務

④

相談窓口の設置と求職者等への周知

- 相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に対して周知する
（形だけの設置はNG → バイネームの担当配置を）

⑤

相談窓口担当者の対応体制整備

- 相談窓口担当者が適切に対応できるよう体制を整備すること
- 人事担当者以外を担当者とすることも可
→ 相談受付と採用選考の担当者分離が有効（第三者的な立場・冷静な対応）
- 担当者の教育（研修の実施、等）
- 外部専門家との連携



**求職者等は雇用関係がないため、社内掲示板だけの周知は不十分。
→ 自社ホームページや採用媒体、インターンの案内、等にも必ず掲載し、周知する**

5. 講ずべき措置（義務）（3） 事後の迅速・適切な対応

相談や実際にトラブルが発生した場合は⑥～⑨のステップで迅速に対処する

⑥

事実関係の迅速・正確な確認

- ・当事者双方から事情を聴取し、第三者への確認も実施する
- ・経営への報告・共有も忘れずに（二次被害等につながらないよう範囲に留意）

⑦

被害者（求職者等）への配慮措置

- ・心理的ケアの提供・採用選考への影響を絶対に与えないことが重要
- ・情報統制に留意

⑧

行為者への措置

- ・就業規則等に基づき、懲戒処分等の適切な措置を講ずる

⑨

再発防止措置

- ・全労働者への再周知・研修実施等、再発防止に向けた取組



「迅速」「正確」な対応が重要
他の業務が停滞しても、最優先で対応するように社内の意識を統一する

5. 講ずべき措置（義務）（4） プライバシー保護・不利益取扱いの禁止

相談者・行為者のプライバシー保護と相談を理由とした不利益取扱いの禁止に留意する

⑩

プライバシーの保護

- 相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講じる
- プライバシー保護の取組内容を**労働者**および**求職者等**に周知する
- 相談対応で知り得た情報を本人の同意なく漏洩しない

⑪

不利益取扱いの禁止

- 相談・協力したことを理由として、**求職者等**・**労働者**に不利益な取扱いをしてはならない
- 「不採用にする」「選考に不利に扱う」といった取扱いは厳禁
- 不利益取扱いをしない旨を定め、**求職者等**・**労働者**に周知すること



採用選考への影響は絶対禁止

6. 事業主・労働者の責務

義務措置の履行とあわせて組織全体での取組が重要

事業主の責務

- 求職者等へのセクハラを行ってはならないことについて、労働者の関心と理解を深めること
- 雇用する労働者が求職者等への言動に注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身も求職者等への言動に必要な注意を払うこと

労働者の責務

- 求職者等へのセクハラ問題に対する関心と理解を深めること
- 求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

7. 望ましい取組・周辺対応

義務措置に加えて、以下の取組を行うことが望ましい

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から相談情報の提供があった場合に連携し、適切に対応すること
- インターン中に顧客等から求職者等がセクハラを受けた場合も、防止措置に準じた対応に努めること

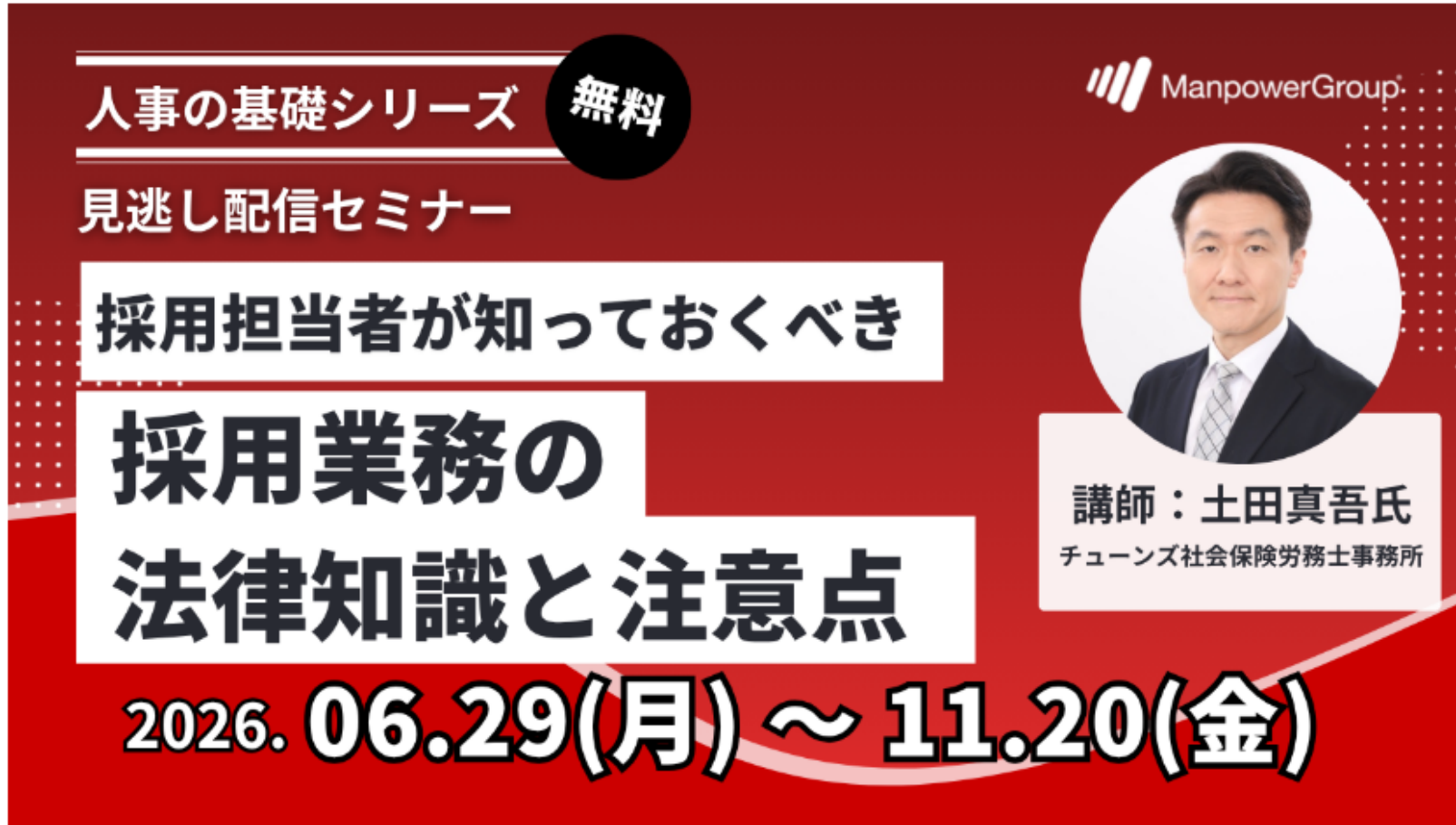
パワハラ類似行為・その他ハラスメントへの対応

- 求職者等へのパワハラ・マタハラ・育児ハラスメントに類する行為にも、同様の方針を示すことが望ましい
- カスタマーハラスメントに類する行為への相談があった場合も、必要に応じ対応に努めること



**方針や対応の周知、相談体制の運用等、セクハラ対策の仕組みを
全ハラスメント対応の共通基盤として整備することが効率・効果的**

採用担当者が、採用活動に関する基本的な法律知識と注意点を学ぶことが重要



人事の基礎シリーズ **無料**

見逃し配信セミナー

採用担当者が知っておくべき

**採用業務の
法律知識と注意点**

2026. 06.29(月) ~ 11.20(金)



講師：土田真吾氏
チューンズ社会保険労務士事務所

ManpowerGroup

[申し込み先ホームページリンク](#)

【参考】厚生労働省の採用に関するサイト

厚生労働省などの官公庁ページに遷移します。（2026年8月1日時点の情報）

■令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、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化されます！【PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662580.pdf>

■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【PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662589.pdf>

まとめと振り返り

- 2026年10月1日より求職者等へのセクハラ対策義務化への対応として、（ ① ） ・ （ ② ） ・ 周知ルールの整備が必要

⇒① 就業規則 ② 相談体制

- 「求職活動等」には、採用活動だけでなく、企業が実施する（③）や（④）など、広く採用に関する活動が含まれる

⇒③ 会社説明会 ④ インターンシップ

- セクハラ発言・行動に対する注意の意識は浸透してきているため、（⑤）に対する意識醸成・意識改革が重要

⇒⑤ 多様な性

まとめと振り返り

- 他のハラスメントにはない固有の措置として、求職活動等に関するルールの（⑥） ・ （⑦）がある

⇒⑥ 明確化 ⑦ 周知

- 相談・協力したことを理由として、労働者に対し、「不採用にする」「選考に不利に扱う」というような（⑧）をしてはならない

⇒⑧ 不利益な取扱い

会社概要



ManpowerGroup®

会社名	マンパワーグループ株式会社 (ManpowerGroup Co., Ltd.)
本社所在地	〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号 田町ステーションタワーN 30階
代表者	代表取締役社長 吉田 誠
設立年月日	1966年11月30日
資本金	40億円
事業内容	総合人材サービス ・労働者派遣事業 ・有料職業紹介事業 ・再就職支援事業 ・アウトソーシング事業 ・ITソリューションサービス事業 ・コンサルティング事業
ホームページ	https://www.manpowergroup.jp/
許可番号	労働者派遣事業 : 派13-315642 有料職業紹介事業 : 13-ユ-313561



人材派遣サービス



マンパワーグループの強み



人材派遣のメリット

- 1 期間限定で人材を確保できる
- 2 必要な人材を早急に確保できる
- 3 採用の手間を減らせる



このようなお悩みを解決

- ☑ 急な退職で即戦力がすぐに必要
- ☑ 正社員採用が難航していて、派遣でカバーしたい

- ☑ 繁忙期のため一時的に増員したい
- ☑ 休職する社員がいるので代替要員がほしい

対応業務

- | | |
|--------------|-------------|
| • 事務・オフィスワーク | • 採用 |
| • ITエンジニア | • 販売 |
| • コールセンター | • 軽作業・物流 |
| • 営業 | • 医療事務・業務助手 |

紹介予定派遣サービス



マンパワーグループの強み



紹介予定派遣の希望者

49万人以上



全国

159拠点



直接雇用まで
一貫した
サポート体制

紹介予定派遣のメリット

1

派遣期間中に働きぶりを確認してから採用できます

2

紹介手数料は成功報酬制で、無駄なコストはかかりません

3

求人広告不要で、採用の手間を削減できます

このようなご要望にお応えします

- ☒ メンバーとの相性をしっかり見極めたい
- ☒ 未経験者採用を検討しており、適性を確認したい
- ☒ 社員採用の応募が少ないので採用手法を広げたい

対応業務

- ・事務・オフィスワーク
- ・接客販売
- ・コールセンター
- ・医療事務
- ・営業
- ・介護

採用代行・採用コンサルティングサービス



マンパワーグループの強み



55年以上
の人材サービスで
培った知見



専任チームの
配置



徹底した
顧客理解

採用代行のメリット

- 1 少ない人数でも採用活動を拡大できる
- 2 採用ノウハウがなくても、採用を始められる
- 3 事務処理や煩雑な対応業務を手放せる



このようなお悩みを解決

- ☒ 長期化する新卒採用を支援してほしい
- ☒ 久しぶりの採用で、ノウハウがない
- ☒ 面接官が足りない
- ☒ 丁寧で迅速な対応ができる体制にしたい

支援例

- 新卒採用、中途採用などの採用事務代行
- 採用コンサルティング
- 面接官代行
- 内定者フォロー、内定辞退者インタビュー
- 採用管理システム導入支援

派遣管理デスクサービス

マンパワーグループの強み



派遣管理の
豊富な経験



専任チームに
よるサポート



状況に合わせた
カスタマイズ

派遣管理デスクのメリット

- 1 煩雑な派遣管理事務を手放せる
- 2 コンプライアンス遵守の体制ができる
- 3 派遣料金の可視化・適正化ができる



このようなお悩みを解決

- ✓ 派遣社員が100名以上在籍しており、管理が複雑化している
- ✓ 法対応への対応が難しい
- ✓ 現場担当者の負担が大きい

支援例

- 派遣の発注、契約管理、更新対応
- 派遣法遵守のサポート
- トラブル対応
- 派遣会社の取りまとめ
- 請求書や勤怠データの一括管理、取りまとめ

20代中心の育成型派遣サービス

オフィスワーク未経験ながらも意欲がある若年層を中心としたスタッフを派遣するサービスです

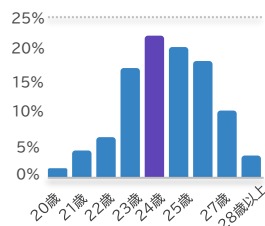
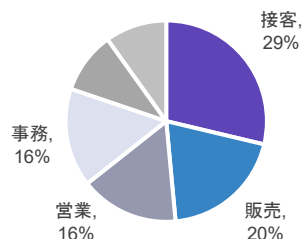
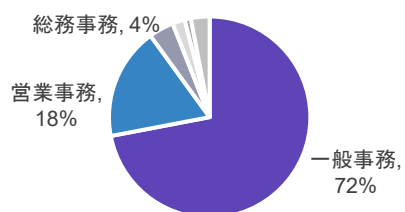


マンパワーグループの特長

3,000人以上が
事務職として活躍中

経験職種

スタッフの
年齢構成比



若年層の育成型派遣サービスのメリット

- 1 未経験ながらも厳選採用された若年層を派遣
- 2 3年以上の勤務が可能
- 3 丁寧なフォローアップで就業をサポート



このような企業に最適です

- ✓ 自社独自の業務であり、経験よりもコミュニケーション力を重視
- ✓ 平均年齢の若いチームであるため、なじむ人がよい
- ✓ さまざまな業務に長期的に携わってほしい

未経験から事務職へ

- ・介護職から経理アシスタントへ
- ・接客業から営業アシスタントへ
- ・営業職から人事関連業務の担当者へ

■ ご依頼・ご相談

Contact

まずはお気軽にお問い合わせください。
オンラインでのご説明なども承っております

お問い合わせフォーム