

NO!

予防対策は万全ですか？

就活セクハラ

就活セクハラとは：人事担当者等による就活生等に対するセクハラ

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

性的な事実関係に関する質問

不必要な身体への接触

拒否等したことによる不利益
取扱い(採用差別・内定取消等)

性的な関係の強要

こんな場面で起きています！

インターンシップに参加したとき

企業説明会やセミナーに参加した
とき

就職採用面接を受けたとき

内々定を受けた時や受けた後

リクルーターと会ったとき

志望先企業の従業員との酒席の
場

SNSや就活マッチングアプリを通
じてやり取り等を行っていたとき

OB／OG訪問のとき

(引用：厚生労働省報道発表2021.4.30『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)より)

企業のリスク

社会的責任
(信用の低下)

民事責任
(損害賠償請求)

刑事責任
(刑事罰)

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう！

ポイント

- ・就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、リクルーターと会う・インターンシップに参加・教育実習・OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・企業としての責任を自覚し、
 - ①学生と接する際のルールをあらかじめ定める
 - ②自社社員以外（学生、フリーランス e t c）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
 - ③ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行うこと
 - ④採用活動を企業として適切に管理する
 - ⑤就活生の相談窓口を設置し、対応するなど、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めましょう。

男女雇用機会均等法において、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを義務付けています。

就活生など事業主が雇用する労働者以外の方が受けるセクハラ被害を防止するために厚生労働大臣が定める職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置に関する指針において「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容」が盛り込まれています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用環境・均等の画面の「施策情報」の「雇用均等政策」の「職場におけるハラスメント防止のために」

【 就活セクハラに関する問い合わせ先 】

熊本労働局 雇用環境・均等室

電話 096-352-3865

〔受付時間 8:30~17:15（土日祝・年末年始を除く）〕