

STOP!! 就活ハラスメント

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント防止の徹底を!!

令和2年6月に改正された男女雇用機会均等法等に基づく指針において、事業主は就活生等についても、セクシュアルハラスメント防止の対象として、必要な措置を講じることが望ましいこと等が規定されています。

企業としての責任を自覚し、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり、厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底をすること、学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事や飲酒に執拗に誘う

不必要な身体への接触

性的な事実関係に関する質問

性的な言動に対して、拒否等したことによる不利益取扱い

性的な関係の強要

【就活生からの具体的な相談事例】 ・インターンシップやOB訪問などで食事やデートにしつこく誘われた。
・オンライン面接の時に「全身を見せて」と言われた。
・「恋人がいるのか」と聞かれた。 などがあります。

ポイント！ OB・OG訪問においても留意してください。

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、OB・OG訪問等の場においても問題が顕在化しています。

事業主においては、OB・OG訪問の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであることを研修等の実施により労働者に周知徹底することが必要です。

就活生等へのハラスメント防止に向けた効果的な取組事例

- 就活生等求職者へのハラスメントに関する社員研修の実施
 - ・採用面接前の面接担当者向け事前研修の実施
 - ・面接官トレーニングによるハラスメント防止注意喚起の実施
- 就活生等求職者と接する際のルールの策定・周知
 - ・就活生と接する機会の注意事項を社員に周知
 - ・所定外時間や個人的な就活生との接触を原則禁止 など

◆ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置◆

- ① 事業主の方針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 事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置（プライバシーの保護及び相談等を理由とする不利益取扱いの禁止）

※指針においては、就活生等に関しても、同様の取組を行うことが望ましいとされています。

労働局では、就活セクハラ等を起こした企業に対しては、行政指導により再発防止の取組を徹底していくこととしています。

● 職場におけるハラスメント対策に関しては、下記ウェブサイトにて情報発信しています。

・ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団 HP

検索



お問い合わせは愛媛労働局雇用環境・均等室へ松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 電話番号 089-935-5222

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]