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）に関する意見募集の結果について

令和８年２月26日
厚生労働省
雇用環境・均等局雇用機会均等課

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、令和７年12月11日（木）から令和８年１月９日（金）まで御意見を募集したところ、５件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

なお、取りまとめの都合上、いただいた御意見は、適宜要約及び集約をしております。また、本指針案のパブリック・コメントの対象となる事項についてのみ御意見として掲載し、考え方をお示しさせていただきます。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
２（４）の「性的な言動」の例示について、職種によっては業務上必要な範囲でわいせつな図画を配布することが想定されるため、「わいせつな図画を配布すること」との記載は「必要なくわいせつな図画を配布すること」と改めるべき。	指針に記載しているとおり、「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、「求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じること」であるため、業務上必要な場合等、上記に該当しない場合には、「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」に該当しないと考えられます。
男性が言ったらなんでもセクハラとなり、女性が彼女の有無を男性に聞いても問題ない現状は異常ではないか。また、週刊誌やネットなどで騒ぐだけで警察に相談しない求職者は偽のセクハラ被害者と判断すべきではないか。	求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの行為者や求職者等については、性別を問いません。本指針においては、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義を２において明確にしており、性別による差異は設けておりません。また、本指針においては、事業主に対し、「相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、求職者等に周知すること」を求めております。
性的な言動と採用活動とを分ける指針として、『性と仕事の分離』が挙げられる。対策を進める上では、学問的知見や世論にも目配せするべき。	御意見として承ります。
６の「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」において、「求職活動等に	本指針において、御指摘の「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」については、事業主に雇用管理上の措置が義務付け

おけるパワーハラスメントに類する行為等」についても「４の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」とされているが、パワハラ防止指針で規定している求職者等へのパワハラに関して、必ずしも各企業における既存の対応体制の変更を求めるものではないとの理解でよいか。	られるものではございませんが、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止のために講じる措置を参考にしつつ、対応することが望ましいものとしております。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における「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」も踏まえつつ、企業ごとに適切にご判断いただくものだと考えております。
本指針において、事業主に対し「雇用管理上講ずべき措置」が定められようとしていることに加え、「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」に関しても、「事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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。」などとされていることは良いことだと考える。一方で、「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」や「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」といったものが、何故今まで存在し、しかもほぼ野放しになっていたのかなどといったことをよく踏まえて労働行政に臨んで頂きたい。	本案への賛成意見として承ります。なお、御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

※上記のほか、１件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。