

1. 労務管理

就職活動中の学生などに対するセクハラ防止

厚生労働省は、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等（以下、就活生等）に対し、性的な嫌がらせをするハラスメント（以下、就活セクハラ）を防止するための取り組みを、順次実施していくことを発表しました。

採用担当者らの就活セクハラ被害は社会問題化しており、各企業は社内啓発や面会時のルール作りなど、防止するための何らかの措置を講じることが必要です。本稿では、就活セクハラ問題の近況と、厚生労働省が実施する取り組みを概説します。

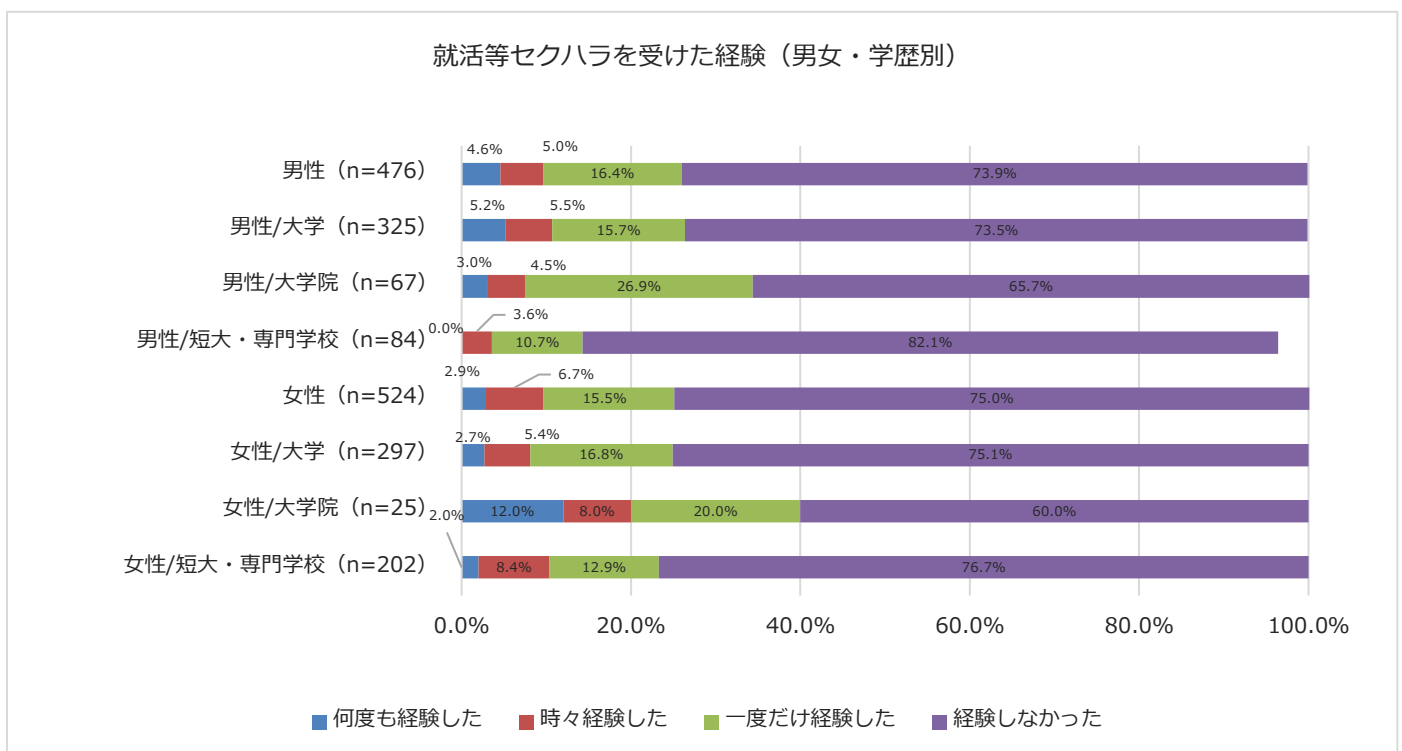


深紅の薔薇はいかが？

1. 就活セクハラ問題の近況

令和3年4月に厚生労働省より公表された報告書によると、平成29年度から令和元年度に卒業した者で就職活動を経験した男女1,000人のうち、約4人に1人が就職活動中またはインターンシップ参加中にセクハラ行為を受けたと回答しています。また男女別で見ると、経験したと回答した割合は男性の方が女性より高くなっています。

■就活等セクハラを受けた経験者の割合



※厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書（抜粋）」

2. 就活生に対するセクハラの方

女性活躍推進法の改正により、令和 2 年 6 月に「事業主が職場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」も改定されました。

それによると、事業主が就活生等についても職場におけるセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、職場におけるセクハラに類すると考えられる相談があった場合には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ことなどが規定されました。

就活生等に対して努力義務とされていますが、社会的信用の低下や損害賠償請求など、法的問題に発展するリスクも懸念されることから、従業員に対するものと同様に、厳格な姿勢でセクハラ防止対策に取り組むことが肝要です。

3. 厚生労働省の取り組み

厚生労働省は、冒頭にお伝えしたように、以下の 4 つの取り組みを実施するとしています。

① 大学生に対する出前講座

出前講座（「就活ハラスメント防止対策関係セミナー」）では、就活中にセクハラにあわないために、また、あったときにどうすればよいか、法令、対応のポイントや相談先等について解説が行われます。

② 就活セクハラ被害にあった学生へのヒアリング

学生等の抱える悩みや行政への希望の「生の声」を伺うため、非公表でヒアリングを実施し、今後の行政における相談対応、企業指導に活かします。

③ 就活セクハラを起こした企業に対する指導の徹底

昨今の就活セクハラにおいて未だに悪質な事案が見受けられ、社会的注目の高まりを踏まえ、就活セクハラを起こした企業に対しては、就活セクハラについて行ってはならない旨の方針の明確化等を行政指導により徹底されます。

④ 大学生などに対する就活セクハラ関係の周知啓発

文部科学省と連携し SNS 等での周知を継続します。

4. さいごに

昨年、大手企業で新卒採用担当の男性社員を就活セクハラにより懲戒解雇処分にしたとのニュースが報じられました。このように就活セクハラは企業ガバナンスが問われる話にもなってきます。労働者に対するパワーハラスメント防止が義務化されましたが、その対応と合わせて、就活セクハラなども含めたハラスメント全般についても防止対策の見直しを試みることをお勧めします。

2. 両立支援 不妊治療と仕事との両立支援

不妊治療の検査や治療を受けたことがある夫婦は、5.5 組に 1 組と増加傾向にあり、4 月 1 日から不妊治療が保険適用されたことから、今後ますます不妊治療と仕事との両立を希望する労働者は増加することが見込まれます。

本稿では、不妊治療の現況と、仕事との両立を支援するため厚生労働省が提供している支援ツールや助成金をご案内いたします。

1. 不妊治療の現況

厚生労働省が実施した総合調査によれば、約 7 割の企業が「不妊治療を行っている従業員の把握ができていない」、約 8 割の企業が「不妊治療と仕事の両立を支援するため当該従業員を対象とした取り組みを実施していない」と回答しています。

そして、労働者側の調査では、「仕事と不妊治療の両立ができなかった」と回答した方の割合は 35% と、少なからず何かを犠牲にした方がおり、企業のサポート体制の確立が望まれるところです。

2. 支援ツールの概要

しかしながら、不妊治療がどのようなもので、企業があるいは職場全体としてどのように取り組めば良いのか、対応が悩ましい企業も多いことでしょう。

厚生労働省では、このような点を踏まえ、仕事と不妊治療の両立について周知啓蒙するとともに、取り組みを支援するための 3 つのツールを提供しています。

次にその 3 つのツールそれぞれの概要をご案内いたします。

■仕事と不妊治療の両立のための 3 つのツール

不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル

企業向けに、制度を導入するために参考となる以下の内容を紹介しています。

- ・不妊治療の現状・企業が不妊治療と仕事との両立に取り組む意義
- ・両立支援制度導入の手順やポイント・制度導入企業の具体的な事例
- ・制度利用者の声・制度導入や運用のポイント

不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

労働者向けに、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントを紹介しています。周囲に不妊治療を受けている労働者がいる場合に、上司や同僚等の方たちが不妊治療と仕事との両立への理解を深められる内容となっています。

不妊治療連絡カード

治療を受ける労働者が、職場において必要な配慮事項等を、企業の人事労務担当者に伝えるためのカードです。任意の様式ですが、主治医等が記載・発行する証明書となります。不妊治療を受ける労働者の方と企業との円滑なコミュニケーションを図るツールとして活用できるよう、記載例や不妊治療に関する説明等も記載されています。

※本ツールは、厚生労働省の HP からダウンロードしてご活用ください。

3. 両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

また、不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主を支援する助成金制度も実施さ

れています。

以下の通り、不妊治療と仕事との両立について一連の流れを追うことが、申請の要件となっていますので、制度導入の際には、合わせて検討してみると良いでしょう。

①	両立を支援する旨の企業トップの方針の周知
②	社員の意識、希望する制度・環境整備について社内ニーズの調査
③	制度や利用手続、賃金等の取扱いについて就業規則などに規定し周知
④	相談対応、不妊治療両立支援プランの策定を行う両立支援担当者の選任
⑤	対象労働者と面談し、不妊治療両立支援プランの策定を行う
⑥	対象労働者の不妊治療休暇・両立支援制度の利用
⑦	支給申請

4. 「両立支援等助成金」は、種類のコースがあります。概要は以下をご覧ください。

<両立支援助成金・その他のコースについて>

出生時両立支援コース	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置と実施に助成
介護離職防止支援コース	介護休業の取得・復帰、介護のための柔軟な就労形態の制度整備と実施に助成
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組に助成
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース	妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇制度整備と実施に助成

5. さいごに

従業員が不妊治療をしながらも働き続けやすい職場づくりを行うことは、安定した労働力の確保、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けることなどにもつながります。まずは、今回ご紹介した企業向けマニュアルなどを確認し、理解を深めたうえ、仕事と不妊治療の両立に向けた支援について考えをめぐらせてみてはいかがでしょうか。



シモツケ(下野) 二題

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は6月30日に配信いたします。(石田久男)

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号

【電話】03-5410-0789 【FAX】03-5410-0790