



ぎふ労働局 通信 2026 7

岐阜労働局・労働基準監督署・ハローワーク

各種ハラスメント対策義務化～求職者等に対するセクシュアルハラスメント編～

10月1日施行の改正労働施策総合推進法によりカスタマーハラスメント対策が、改正男女雇用機会均等法により求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策がそれぞれ義務化されます。7月号では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ご案内します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下、対求職者セクハラ）とは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により、求職者等が行う求職活動が阻害されるものをいいます。

【求職者等】

- ・求職者
- ・事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者、教育実習や看護実習その他の実習を受ける者

【「性的な言動」】

- ・性的な内容の発言…性的な事実関係を尋ねること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い 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、強制わいせつ行為 等

【求職活動等】

求職者等が行う求職活動や職業の選択に資する活動（採用面接への参加、企業の雇用する労働者（OB・OG）への訪問、インターンシップへの参加など）。SNS等のオンラインを介したものとオンライン上で行われるものも含む



【法改正によって義務化された防止措置】

□事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 ①～③の全て実施！

- ①対求職者セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知、啓発する
- ②対求職者セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③面談の時間・場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類、面談等の際の規則など、求職活動に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

□相談体制の整備 ①・②とも実施！

- ①相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する
- ②相談窓口担当者が適切に対応できるようにする

□事後の迅速かつ適切な対応

□そのほか併せて講ずべき措置 ①・②とも実施！

- ①相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ②事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、周知・啓発する



厚生労働省ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、わかりやすい解説動画や対策リーフレット、防止対策企業事例集などを公開しています。ぜひご参考にご覧ください。

求職者等セクシュアルハラスメント 対策リーフレット

総合情報サイト
あかるい職場
応援団



対策
リーフレット



防止対策
企業事例集



STOP！熱中症 クールワークキャンペーン～重点取組期間のお知らせ～

厚生労働省の発表によると、職場における熱中症は7月から8月の2か月間に特に多く発生しており、2025年7月・8月の死傷者数は、年間の約72%にのぼります。そのため7月を「重点取組期間」として、特に注意を呼び掛けています。

時間別では午前、午後問わず日中いずれの時間帯でも発生しています。気温が下がった17時以降でも多く発生しており、日中は重篤な症状は見られなかったものの、作業終了後に体調が悪化し亡くなったケースもあります。チェックリストを参考に、熱中症を防ぐための対策、発症した時の対応を改めて確認してください。

【全国の数値】



重点取組期間

7月

にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 熱中症のおそれがある者を発見したときは、躊躇することなく救急隊を要請



職場における熱中症防止のためのガイドライン

令和8年3月18日付けでガイドラインが策定されました。

熱中症防止のため下記の管理方法等が示されています。

《暑熱順化》



体が暑さに慣れること。まずは短い業務時間から始め、次第に長くしていく。暑さに慣れると早く汗が出るようになる＝暑さに強い体になります。

《プレクーリング》



作業開始前に深部体温を下げ、作業中の体温上昇を抑えること。アイススラリー※等を摂取し、体内から冷却する方法が効果的。

- ・新規入職者は暑熱順化がされているか？
- ・夏季休暇明けには暑熱順化が喪失するため再度暑熱順化を！

※微細な氷と液体が混じり合った流動性のある飲料（シャーベット状の飲料）

——講習会の開催—— 「職場における熱中症対策講習会・ぎふ」

夏本番を前に熱中症対策に関する労働行政の最新の動向とともに事業者及び管理者として押さえておきたい基礎知識や取組のポイントを説明します。

日時：令和8年7月14日（火）
14時00分～16時30分
会場：岐阜県図書館 1階多目的ホール
定員：200名

申込は「労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会等受付サイト」から



パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正され、令和8年10月1日に施行されます。



①雇入れ時の労働条件明示事項の追加
「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要になります。

②同一労働同一賃金ガイドラインの改正
賞与、退職手当等各種手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞などについて、どのような待遇差が不合理なのか、考え方や具体例等が追加されています。

③雇用管理の改善等に関する措置内容の改正
雇用管理指針に留意の事項等が追加されています。

パゆうちゃん

詳細はQRコードからご確認いただけます。10月に向けてご準備をお願いします。



産業医による労働者の健康管理等について

労働安全衛生規則の一部改正により令和8年8月1日から産業医の辞任時等の報告が義務化されます。

労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任する必要があります。

【産業医の役目】

- 1 労働者の健康管理
- 2 健康教育、健康相談
- 3 衛生教育
- 4 月1回の衛生委員会への参画
- 5 月1回の職場巡視



産業医を選任した時又は辞任等（辞任、解任、退任）があった時は、下記の電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告をお願いします。

- ・「e-GOV電子申請」
- ・「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」



厚生労働省 委託事業

ぎふ働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、専門家に相談できます。ご相談は無料です。「同一労働同一賃金」についても、お気軽にご相談ください。

2026年7月オンラインセミナー

- 7/10(金) ユースエール認定入門講座
- 7/13(月) 熱中症の基礎知識と取組み事例
- 7/14(火) 採用時のトラブルを防ぐ注意点
- 7/16(木) 2026年度業務改善助成金について
- 7/30(木) 働き方改革推進支援助成金について

相談無料
参加無料

