また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

②　（略）

(ロ)　(イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

①・②　（略）

(ハ)・(ニ)　（略）

ニ・ホ　（略）

(四)　（略）

十五・十六　（略）

（青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部改正）

第六条　青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成二十七年厚生労働省告示第四百六号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
第一　（略）	第一　（略）
第二　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置	第二　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置
一　労働関係法令等の遵守	一　労働関係法令等の遵守
（略）	（略）
(一)　募集に当たって遵守すべき事項	(一)　募集に当たって遵守すべき事項
イ～ラ　（略）	イ～ラ　（略）
ム　事業主は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第一項及び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（令和八年厚生労働省告示第五十二号。以下「求職活動等セクハラ防止指針」という。）に基づき、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。また、事業主は、求職活動等セクハラ防止指針５及び６を踏まえ、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。	（新設）
ウ　第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、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（以下このウにおいて「就活生等」という。）に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。	ム　第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、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（以下このムにおいて「就活生等」という。）に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。
(イ)・(ロ)　（略）	(イ)・(ロ)　（略）
(ハ)　第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（(ニ)において「職場におけるパワーハラスメント等」という。）を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと。	(ハ)　第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（(ニ)において「職場におけるパワーハラスメント等」という。）を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと。
(ニ)　（略）	(ニ)　（略）
二～四　（略）	二～四　（略）