

防止措置が

義務付けられる



「就活セクハラ」対策

「就活セクハラ」対策が 事業者の義務に

近年、「就活セクハラ」（就職活動中またはインターンシップ中の学生に対するセクハラ）による被害が深刻化しています（図表1）。

このような現状を受けて、ことし6月11日に労働施策総合推進法等が改正されました。施行日は、公布日から1年6か月以内の政令で定める日です。これにより、就職活動中の学生やインターンシップ生等に対して、セクハラを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務とされます。

具体的には、
・事業主の方針等の明確化および

その周知・啓発

・相談体制の整備・周知

・発生後の迅速かつ適切な対応

などが挙げられ、今後さらに指針

において示される予定です。

「就活セクハラ」 被害の実態

厚生労働省の2023年度「職場のハラスメントに関する実態調査」（調査対象は2020～2022年度卒業で転職除く就職活動またはインターンシップを経験した男女計1,000名、経営者（自営業者を含む）、役員、公務員を除く）によると、インターンシップ中、30・1%、インターンシップ以外の就職活動中に31・9%

就活セクハラの防止対策が、2026年にも労働施策総合推進法上の義務となります。就活セクハラの現状を確認したうえで、その防止策やルールの定め方を解説します。

株式会社ヒューマン・クオリティー
ハラスメント対策コンサルタント
樋口 ユミ

の学生がセクハラを受けたと回答しています。

(1) 男女別の被害の割合

「セクハラ」というと女性が被害に遭っていると思われるがちですが、同調査において、「被害の経験がある」と回答した割合（インターンシップ中／インターンシップ以外の就職活動中）を男女別で見ると、男性が（32・4%／34・3%）で、女性の（27・5%／28・8%）を上回っています。

この要因としては、志望先企業の男性従業員が、同性ゆえに気安く性的な冗談や質問をしてしまうことが考えられます。

(2) 被害の内容

被害の内容（インターンシップ

図表1 深刻化する就活セクハラ事件

住友商事(2019年)	元従業員が居酒屋でOB訪問を行ない、学生に一気に飲みを強要。その後、わいせつな行為に及び逮捕
大林組(2019年)	従業員がOB訪問アプリを通じて知り合った学生を自宅に誘い、わいせつな行為に及び逮捕
リクルートコミュニケーションズ(現リクルート)(2020年)	従業員がグループ会社の就職情報サイトを悪用。就職用PR動画の作成を手伝うと学生を誘い出し、わいせつな行為に及び逮捕
近鉄グループホールディングス(2021年)	採用担当者が、インターンシップ終了後のオンライン飲み会で学生と連絡先を交換。その後、個別に連絡を取り、ホテルへ誘い出すなど苦痛を与え懲戒解雇
NEC(2025年)	従業員がインターンシップに参加していた学生に「就職の相談に乗る」と誘い出し、深夜まで飲酒した後に自宅に上がり込み、わいせつな行為に及び逮捕

／インターンシップ以外の就職活動中）は、「性的な冗談やからかい」（38・2%／28・9%）や「食事やデートへの執拗な誘い」

(35・1%／33・2%)が多く、「不必要な身体への接触」(27・2%／25・1%)、「性的な事実関係に関する質問」(22・8%／26・0%)がそれに続きます。

「不必要な身体への接触」は、学生との関わりが長時間となるインターンシップなどで、起きやすい傾向があります。

(3) 心身への影響

心身への影響(インターンシップ／インターンシップ以外の就職活動中)としては、「就職活動に対する意欲が減退した」(34・6%／40・0%)、「眠れなくなった」(32・5%／31・5%)、「怒りや不満、不安などを感じた」(30・3%／33・6%)が上位に挙がり、なかには「入院した」(7・0%／7・2%)という回答もみられました。

このように、「就活セクハラ」は学生の就職活動だけでなく、心身にまで深刻な影響を及ぼします。

(4) 被害を受けた場面

インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面としては、「リクルーターと会ったとき」が32・8%で最多、「内々定を受けた後」が26・0%、「内々定を受けたとき」と「SNSや就

活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談などを行なっていたとき」がそれぞれ23・8%と続いています。

近年は、リクルーターやアプリなどを通じて志望先企業の従業員と学生が簡単に知り合えるようになったことで、被害が増加していると考えられます。

就活セクハラがもたらすリスクとは

就活セクハラは、ハラスメントを受けた学生に大きな心理的ダメージを与えるだけでなく、企業と行為者にも重大なリスクをもたらします。

(1) 企業のリスク

社会的信用を失い、企業イメージが低下します。就職後の職場でもセクハラが横行していると認識され、応募が減少する可能性もあります。

また、従業員の意欲低下にもつながり、人材の退職・流出が起きやすくなります。

(2) 行為者のリスク

加害者である当該従業員には、被害者からの慰謝料の請求など民事上の責任が生じます。さらに、不同意わいせつ罪(刑法176

条)や不同意性交罪(刑法177条)といった刑事上の責任が問われる可能性もあります。

また、社内においても、けん責、減給、出勤停止、論旨解雇、懲戒免職といった処分を受ける可能性があります。

なお、社内処分を行なうためには、社内規程や規則を定めておく必要があります。

企業に求められるセクハラ防止策

企業としては、従業員に対するセクハラ防止策と同様に、就活セクハラ防止策を講じる必要があります。

就活セクハラに対して、具体的な取組みがなされていない中小企業は少なくありませんが、前述したとおり、就活セクハラ問題は深刻化しています。

そのため、「法律の施行日までに対応する」のではなく、早急に防止策を講じるようにしましょう。

就活セクハラ防止策は、従来のセクハラ防止策を基本として、就活特有の事情を考慮して策定します。

(1) 方針の明確化・周知徹底

まずは、全従業員(特に採用担

当者)に対し、就活セクハラを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確化します。

さらに、就活ハラスメントを行なった場合には、その行為者を処分する社内規程や規則を設け、周知します。

(2) 研修・教育のポイント

採用担当者を含む全従業員にセクハラ防止に関する教育や研修を実施します。

まず、社内でセクハラとなり得る言動を就活生に行なえば、就活セクハラとなることを伝え、そのうえで、採用活動において、どのような言動がセクハラとなるのか、どのような場面で起きているかについて、具体例を挙げるとわかりやすいでしょう(図表2)。

また、セクハラだけでなく、立場の弱い学生の尊厳や人格を不当に傷つけるなどの就活ハラスメントも許されない行為であることを伝えます。

具体的には、圧迫面接やオワハラなどが就活ハラスメントにあたります。

そのうえで、前述した就活セクハラリスクを伝え、実際に就活セクハラを起こした従業員にどのような処分が下されるかを説明し

図表2 就活セクハラの実例と起きやすい場面

就活セクハラの実例	起きやすい場面
<ul style="list-style-type: none"> ・性的な冗談やからかい ・性的な事実関係に関する質問 ・拒否等したことによる不利益取扱い（採用差別・内定取消等） ・食事やデートへの執拗な誘い ・不必要な身体への接触 ・性的な関係の強要 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップに参加したとき ・就職採用面接を受けたとき ・リクルーターと会ったとき ・SNS や就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき ・企業説明会やセミナーに参加したとき ・内々定を受けたときや受けた後 ・志望先企業の従業員との宴席の場 ・OB／OG 訪問のとき

出所：厚生労働省「NO! 就活セクハラ」

図表3 就活セクハラ防止ルール例

<ul style="list-style-type: none"> ・OB・OG 訪問の面談時に個室の利用を禁止とする ・OB・OG 訪問を受ける際は会社に事前に届けることとする ・OB・OG 訪問はオンライン形式とする ・飲酒を伴う場のセッティングや食事に誘うことを禁止とする ・個人的にLINE等の連絡先を交換することを禁止とする ・就活マッチングアプリへの登録を禁止とする ・学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とする ・面接や面会時にプライベートな質問は禁止する



ひぐち ゆみ 株式会社ヒューマン・クオリティ代表取締役。産業カウンセラー。立命館大学産業社会学部卒業後、同大学職員を経て、2008年会社設立。ハラスメント対策に従事している。

また、「名前を伏せてほしい」という相談者もいます。相談内容をどこまで開示するかについて

人物や関係者へのヒアリングを行ないます。

相談を受ける際は、誠実な姿勢で話を傾けます。相談者の同意を得たうえで、行為者とされる人物や関係者へのヒアリングを行ないます。

確認を行ないます。

就活セクハラが起きたら、被害者のプライバシー保護を前提に、迅速かつ適切に事実確認を行ないます。

(1) 事実確認

就活セクハラが起きてしまった場合の対応の流れは、基本的に社内セクハラの場合と同様です。

就活セクハラが起きてしまったら

ページなどに掲載しましょう。

相談窓口の案内は、採用ホームページなどに掲載しましょう。

相談しやすくなります。

この相談窓口は、可能であれば人事部の管轄とは別に設置しましょう。そうすることで、学生は採用で不利になることを心配せずに相談しやすくなります。

学生に周知しましょう。

学生向けの相談窓口を設置し、

(3) 相談窓口の設置・運営

つながり、人材獲得にもつながります。

も、擦り合せが必要です。

行為者とされる人物へのヒアリングも、「相談があり、関係部署の人たちに話を聞いています。あなたにも事情を伺いたいのです」が「と協力を依頼するような伝え方をします。ヒアリングは、懲戒手続きではなく、事実関係を確認するために必要なものです。

(2) 被害者の救済

就活セクハラが事実と確認できた場合、会社による被害者への謝罪など、速やかに被害者への救済措置を行ないます。

(3) 措置の実施

就業規則等の懲戒規定に基づき、行為者に対して必要な措置を行ないます。

また、社内において就活ハラスメント防止に関する方針の周知徹底を図るなど、就活ハラスメントの再発防止策を徹底します。

(4) 公表

就活セクハラの実事が深刻と判断した場合、社外への公表を検討します。

なお、実際に公表する場合は、被害者から公表について承諾を得たうえで、被害者のプライバシーに万全の配慮を行なうことが必要となります。