

就活ハラスメントの現状と対策

優秀な人材確保のために



就活ハラスメント対策の重要性

就活ハラスメントは、就職活動中やインターンシップ中の学生等に対するセクシャルハラスメントやパワーハラスメントを指します。

企業側の無意識な対応が学生の権利を侵害し、入社辞退や社会的信用の低下を招くケースも少なくありません。また、現在の社会背景として、SNSや口コミが企業イメージに広く影響を与えることも考えられます。優秀な人材の確保と企業の信頼維持のためにも、対策の徹底が重要です。

就活ハラスメントの影響

- **社会的信用の失墜**

「就活ハラスメントを起こした会社」として企業の社会的信用を失います。また、損害賠償請求や刑事責任を問われ、深刻なダメージを受けることもあります。

- **応募者の減少**

ハラスメント行為が行われる企業として認識されると応募する学生が減少するリスクにもなります。同時に、既に採用した従業員の愛社精神の低下を招くかもしれません。

- **自社の従業員への影響**

ハラスメントは「非生産的行動」です。非生産的行動は、組織や被害者だけではなく、目撃者にも悪影響を及ぼし、自社の社員全体の生産意識低下にもつながります。

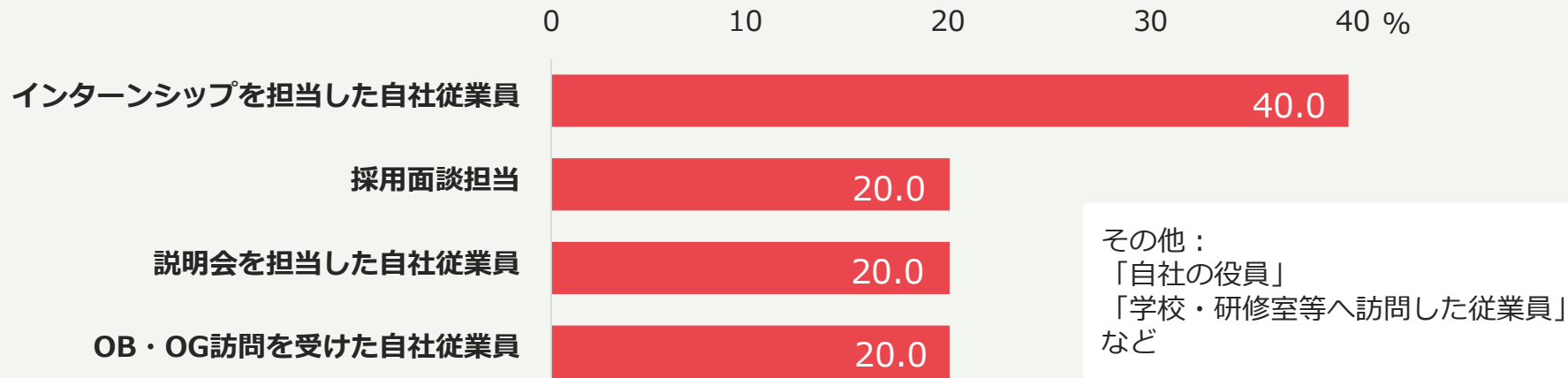


社会的責任を果たすためは勿論、優秀な人材を確保するためにも、企業はハラスメント防止のための明確な方針を示し、全従業員に周知・徹底させることが重要です。

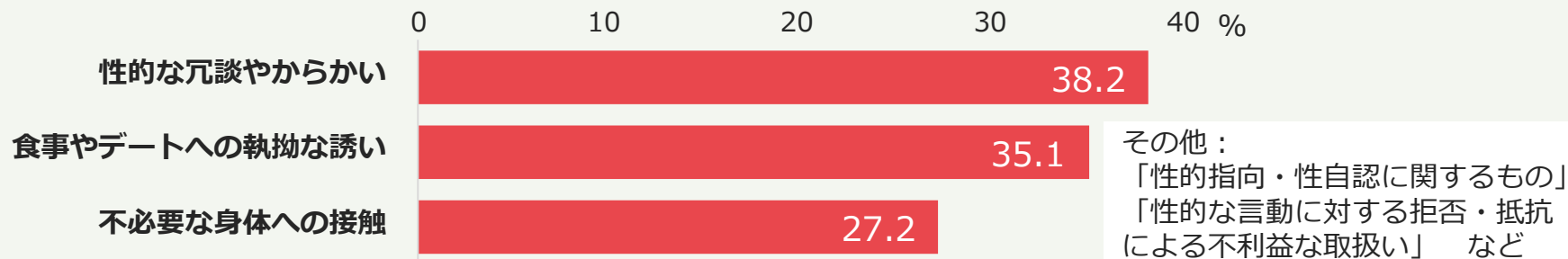
就活ハラスメントの実態

就活セクハラは、約3人に1人、男性・女性がほぼ同じ割合で経験しています！

① 就活等セクハラの行為者は？



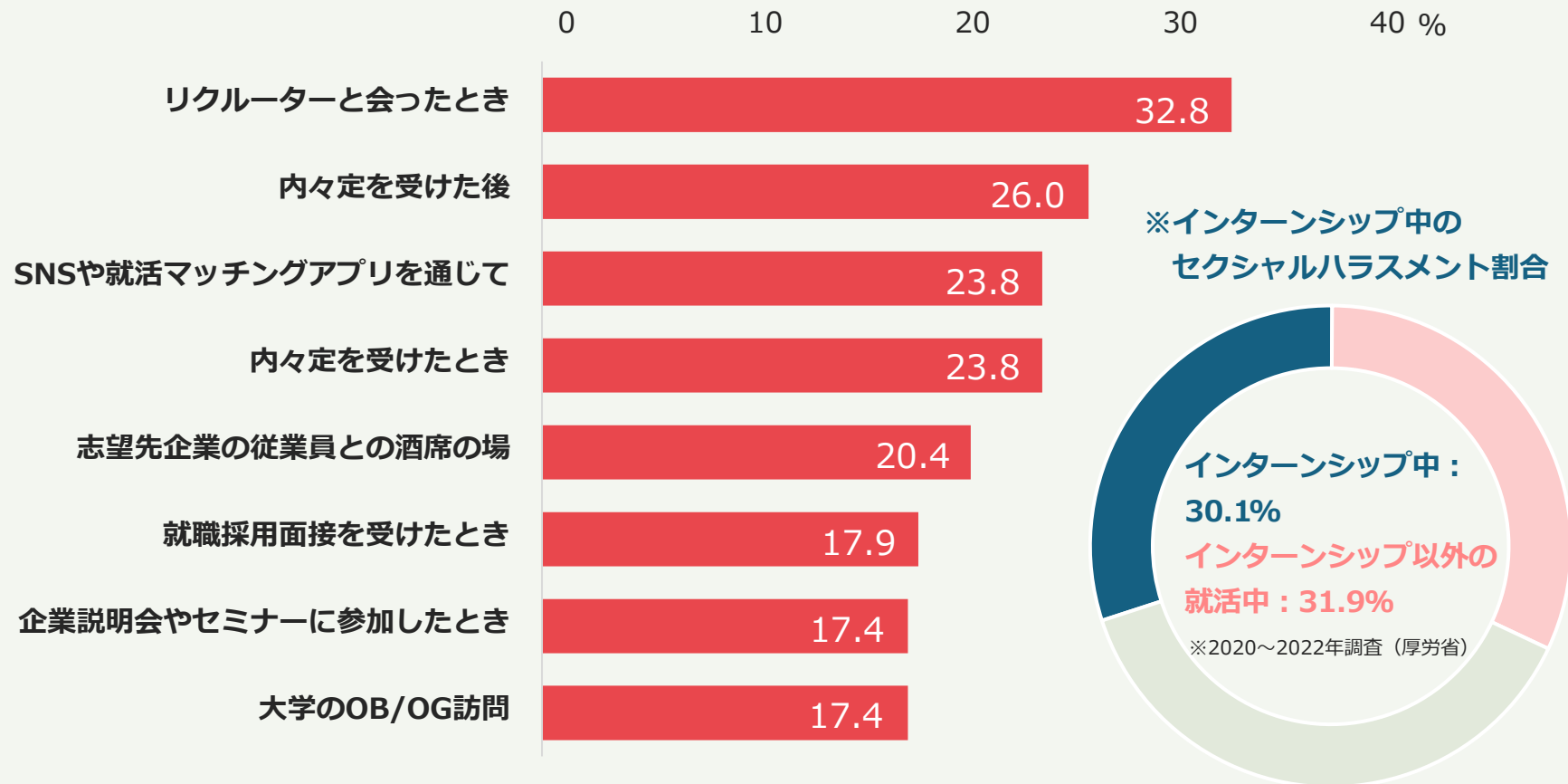
② 就活等セクハラの内容は？



就活ハラスメントの実態

③ 就活等セクハラを受けた場面（インターンシップ以外）

※男女全体の比率を抜粋



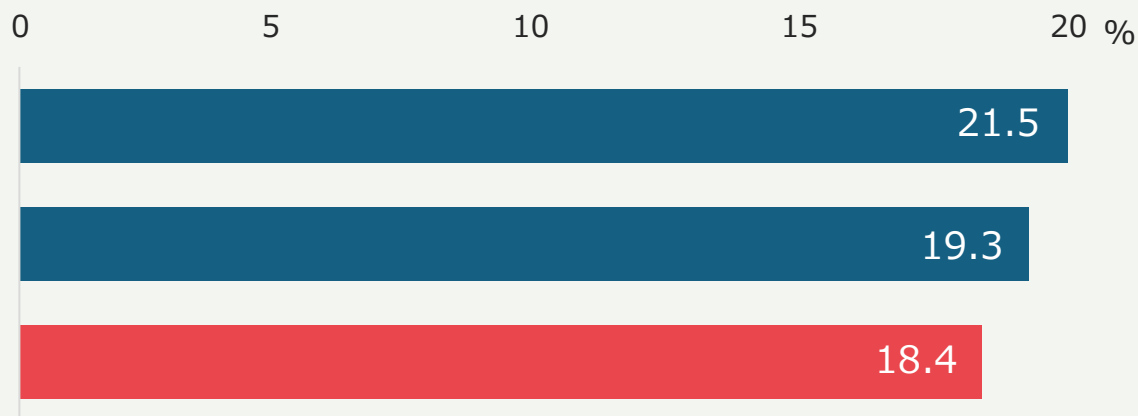
令和5年度 厚生労働省委託事業 「職場のハラスメントに関する実態調査報告」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001256082.pdf>

就活等セクハラの実態は様々であり、全従業員に向けた防止のための方針の周知・徹底が重要です。

就活ハラスメントの実態

④就活等セクハラを受けた後の行動

●インターンシップ中の上位結果



●インターンシップ以外の就職活動の上位結果



令和5年度 厚生労働省委託事業 「職場のハラスメントに関する実態調査報告」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001256082.pdf>

専門機関や身近な人への相談が上位に挙がっている一方で、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」というように、人材確保に影響の出るケースも発生しています。

企業に求められる対策

就活セクハラの防止対策が、2026年にも男女雇用機会均等法上で義務化される見込みです！

公正な採用と信頼構築のためには、就活ハラスメントを防止する具体的な対策が不可欠です。特に、採用担当者の適切な対応が企業イメージや採用力に大きく影響します。

厚生労働省の指針をもとに、企業が講じるべき対策を確認しましょう。

- 全従業員（特に採用担当者）に対し、就活ハラスメントを含む、**すべてのハラスメントを禁止する方針**を明確にしましょう。
- 就活ハラスメントを行った場合には、その**行為者を処分する社内規定や規則**（懲戒処分等）を設け、周知しましょう。
- 採用担当者を含む従業員に**ハラスメント防止に関する研修**を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。
- 学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、**採用活動におけるルール**を明確にしましょう。
- 学生向けに就活**ハラスメント相談窓口を設置**し、周知しましょう。



厚生労働省「就活ハラスメント対策リーフレット」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/syukatu_leaflet6P.pdf

採用活動の適正化で企業の信頼を守る！

就活ハラスメント 対策支援サービスのご紹介

就活ハラスメントに対してカウンセラーが心理ケアと状況確認を行います。
企業の採用活動を適正化し、学生が安心できる環境づくりをサポートします。

お悩み別おすすめサービス

◆就活ハラスメント対応ライン

法改正に向けて
就活生対象の相談体制を構築したい

就活生から自社にハラスメントに関する
相談はしづらいと思う

ハラスメント対策を強化したい



企業様に代わって相談体制構築

社外カウンセラーによる相談窓口

相談件数や状況に応じて通報対応



➤ **メンタル対応の専門家が、カウンセリングを通して就活生の心理ケアを行います**

◆就活ハラスメント研修

ハラスメントにならないための
コミュニケーションスキルを知りたい

就活担当者のコンプライアンス意識を
高めたい

- 実際の産業現場で相談を受けている
経験豊富な講師陣が対応
- 課題やご要望に応じて
研修内容のご相談が可能



➤ **研修を通じて、就活ハラスメントが起きない意識醸成や環境作りについて学びます**

就活ハラスメント対策支援サービスの導入メリット

「就活ハラスメント対策」は企業のリスク管理だけでなく、企業価値を高める重要な取り組みです。公正な採用環境を整えることで、企業・就活生の双方にとってプラスの効果をもたらします。

企業イメージ向上

ハラスメント対策を徹底することで
就活生・従業員・取引先からの信頼を高めます



優秀な人材確保

安心できる採用環境を提供することで、応募意欲の向上や
内定辞退の抑止に寄与します



就活ハラスメントの抑止

明確な対策を講じることで、採用現場におけるハラスメント
リスクを低減。企業のコンプライアンス強化にもつながります



就活生は対策を行っている企業に、より安心して応募ができるようになります

また、採用担当者およびリクレーターも、適切な知識をもとに採用活動に臨めるようになります

就活ハラスメント対応ライン



こんな事例に対応します！

就活生の心理ケアを目的とし、就活ハラスメントに対応する学生のご相談をお受けします



面接における圧迫、不適切な発言等によるクレーム



採用に関係のない個人情報等の不適切な質問による悩み



内定辞退に伴う不当な圧力や 過度な抱束等の発生



就職に関係のない面接の強要による苦情

就活ハラスメント研修

「就活ハラスメントを防ぎ、公正な採用を実現」

本研修では、就活ハラスメントの本質を理解し、適切な対応スキルを習得。
就活生との信頼関係を築き、企業ブランドと採用力の向上を支援します。

狙いと効果

- ◆ ハラスメント防止意識の向上及びコンプライアンス意識の強化
- ◆ 公平かつ適切な採用活動の実施
- ◆ ハラスメントの未然防止による企業の訴訟リスクや評判リスクの低減



研修内容（一例）

1. はじめに

社会状況の変化とZ世代の特徴を理解します。
就活ハラスメントの発生状況など、データを解説し、
現状の理解を深めます

2. 就活ハラスメントとは

就活ハラスメントは、セクハラ、パワハラ行為を含み、
女性に限らず男性も被害を受けることがあります。
基本的なハラスメント行為について具体的に解説します

3. 行為者にならないために

ハラスメント予防には、行為者心理を理解することと、これまでの価値観や思い込みの修整が大切です。
無意識の偏見や価値観について自己理解を深めます。
また、なぜ人は怒るのか、どのような特性があるのかなど解説します。

ご参考

就活ハラスメントの事例（セクシャルハラスメント）

性的な事実関係に関するもの

- 「結婚後も働きたい？」
「出産した後も継続して働くつもりはあるの？」
などの質問を女性学生にだけ行う



⇒**男女雇用機会均等法違反（募集・採用に関する性差別禁止）に触れる質問です。**

立場の優越性を利用したもの

- 「インターンシップお疲れ。夕食でもしながらゆっくり話そう」
「今度、二人で出かけない？」
「エントリーシートのチェックをしてあげるから、うちに来ない？」
などの食事やデートへの執拗な誘い



⇒**相手の弱い立場に付け込んだハラスメント行為に該当するリスクがあります。**

- 採用の見返りに不適切な関係を迫り、拒絶されたことで
「うちの会社には絶対に入れない」
などの言動を行う



⇒**対価型のセクシャルハラスメント行為です。**

- こういった行為の詳細を確認すると、どのような態様がセクシャルハラスメントに該当するのかわからない担当者も多く存在するのではないかと思います。

就活ハラスメントの事例（セクハラ以外のハラスメント）

就活終われハラスメント

- 「内定出すから他社の候補選びはしないでね」
「就活をしないなら内定出すよ」など、自社の内定を出すことを条件に就活生に対して他企業からの内定を辞退するように迫る行為

⇒**職業選択の自由、労働者の権利を奪う行為であり、倫理的な問題になります。**



圧迫面接

- 「その志望理由なら、ウチじゃなくても良いんじゃない？」
「募集要領読んできたの？理解してる？」
など、面接担当者が意図的に厳しい質問を投げかけたり、
畳みかけるように質問を続けるなど、否定的な態度を取ること。
ストレス耐性をチェックすることなどを目的とした面接手法ですが、
適切な範囲を超えてしまうと、学生を不安にさせたり、
恐怖心を与えることがあります。

⇒**人格否定にあたるような言葉や高圧的な態度は、
労働基準法2条や3条、パワハラ防止法に該当する可能性があります。**



- 優秀な人材を確保するための対応だとしても、就活生の権利を奪う行為や否定的な態度は就活ハラスメントに該当し、企業の信頼低下にもつながります。

パソナセーフティネットの ご紹介

パソナセーフティネットのご提供サービス

01

ストレスチェック



- 法的ストレスチェックの実施
- 医師面接指導
- 集団分析

02

なんでも相談窓口 (24時間サポート)



- 仕事や日常の悩み
- ストレスチェック後の相談
- 介護や治療に関して

03

ハラスメント対策支援



- ハラスメント相談、通報窓口
- 心理の専門家が担当
- 研修、心理支援プログラム

04

各種研修サービス



- メンタルヘルス研修
- ハラスメント研修
- 人材育成研修

05

人事支援/復職支援



- 人事担当者、管理職への助言
- 復職後のサポート
- 面談カウンセリング

06

産業医紹介/ 精神科医面接指導



- 産業医紹介
- 対面、WEBでの面接指導
- セカンドオピニオン

メンタルヘルスサービスを中心に、組織における様々な課題をサポートしております

対策別サービス・プログラム

区分	予防・健康増進	早期発見・対応	再発予防
セルフケア	相談窓口（なんでも相談・健康相談）		惨事 ストレスケア 復職後支援
	相談窓口（人事）		
	ストレスチェック（個人結果）	面接カウンセリング	
ラインケア	相談窓口（人事）		
HRサポート	ストレスチェック （集団分析）	職場環境改善 カウンセリング 研修	
		人事担当者支援	
その他	職場構築サポート		
	研修	ハラスメント対策等	定着支援

会社概要

会 社 名	株式会社パソナセーフティネット
本 社	〒105-0004 東京都港区新橋6-16-12 京阪神御成門ビル7階
大 阪 支 店	〒530-0003 大阪府大阪市北区堂島1-1-5 関電不動産梅田新道ビル12階
U R L	https://www.safetynet.co.jp/
創 業	2001年1月11日
資 本 金	1億円
会 員	会員企業：2,000団体・企業（2024年4月現在）会員数：150万人
代表取締役	新村 達也
登録／認定	独立行政法人労働者健康安全機構 「メンタルヘルス対策支援センター事業 登録相談機関」認定機関 一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）プライバシーマーク認定 健康経営優良法人2025（中小規模法人部門（ブライト500）） 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）認証



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門
ブライト500



IS 719243 /ISO27001



10840136(10)



お気軽にお問合せください

**お問合せ、
サービス相談予約はこちらから**

https://www.safetynet.co.jp/contact_us/

