

## 就職活動中やインターンシップ中の学生等へのハラスメント

的に通年の採用活動が広がっていくことになりそうです。ところで昨今、就職活動中又はインターンシップ中の学生に対するセクハラ（以下、就活等セクハラ）による被害が問題化していることはご存知でしょうか。

令和3年に厚労省が公表したアンケート調査によると、就活等セクハラの被害者は4人に1人という結果が出ています。

このような状況を改善すべく、厚労省では、就職活動中の学生等に対するハラスメント防止対策を強化しています。

今回のヒューマン・プライム通信では、「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（令和3年3月 厚生労働省）から就活等セクハラの実態について、また、都道府県労働局がおこなっているハラスメント防止対策の取組をご紹介します。

政府は4月、就職活動に関するルールの見直しについて、企業がインターンシップで得た学生の情報を採用選考に使うことを容認する方向である旨を発表しました。これにより、採用におけるインターンシップの位置づけがますます高まり、実質

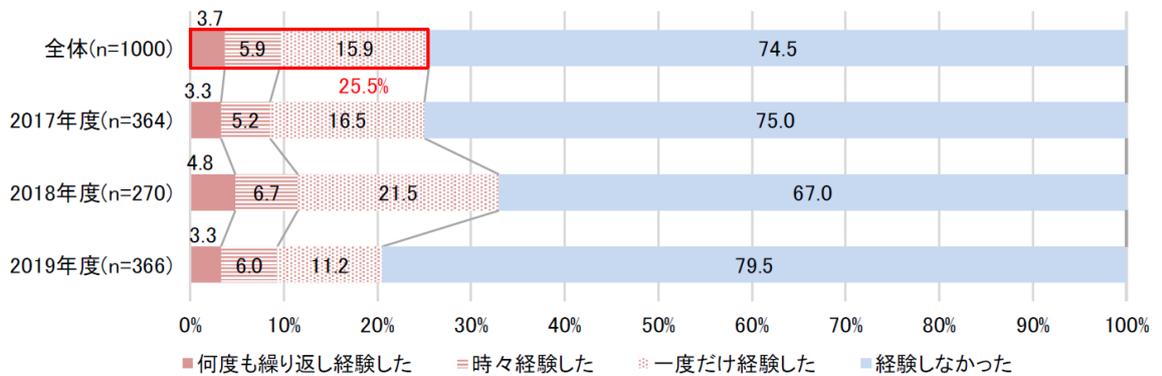


### ① 就活等セクハラの実態

● 調査対象 2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）またはインターンシップを経験した男女 1,000名

グラフ(1)  
就活等セクハラを受けた経験  
(卒業年度別)

① 就活等セクハラを受けた経験があると答えた人は全体の25.5%で約4人に1人となっています。



② 受けた就活等セクハラの内容については、「性的な冗談やからかい」(40.4%)の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」(27.5%)、「性的な事実関係に関する質問」(23.6%)が続いています

③ 就活等セクハラを受けた場面については、「インターンシップに参加したとき」(34.1%)の割合が最も高く、次いで「企業説明会やセミナーに参加したとき」(27.8%)となっています。

④ 就活等セクハラの実態については、「インターンシップで知り合った従業員」(32.9%)の割合が最も高く、「採用面接担当者」(25.5%)、「企業説明会の担当者」(24.7%)が続いています。

グラフ(2)  
就活等セクハラによる心身への影響  
(経験の頻度別)

⑤ 就活等セクハラを受けての心身への影響としては、

「怒りや不満、不安などを感じた」

の割合が最も高く、次いで

「就職活動に対する意欲が減退した」

となっています。

また、

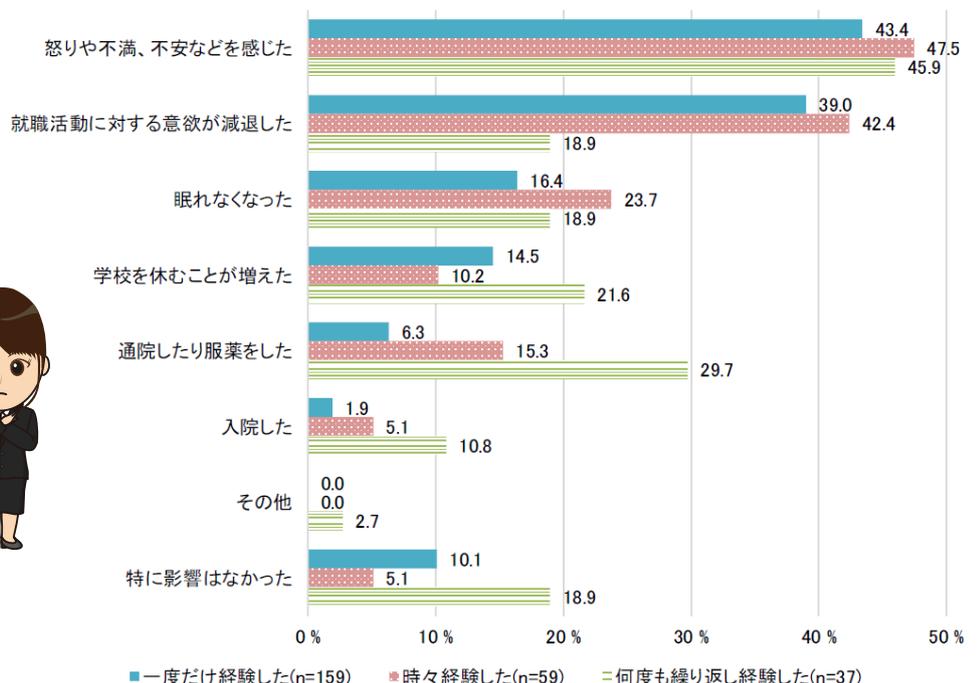
「眠れなくなった」、

「学校を休むことが増えた」、

「通院したり服薬をした」、

「入院した」など

精神や身体に悪影響が出たり、疾病を発生した人も少なからず見られました。



⑥ 就活等セクハラを受けた後の行動としては、「何もなかった」(24.7%)が最も高く、「大学のキャリアセンターに相談した」(19.2%)、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」(18.0%)、「家族・親戚、友人に相談した」(17.6%)が続いています。

⑦ 就活等セクハラを受けて何もなかった理由としては、「何をしても解決にならないと思ったから」(47.6%)が最も高く、次いで「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(34.9%)となっています。

⑧ 就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先対応者の対応としては、「事態の解決に向けて企業に働きかけてくれたり、対応策について助言してくれた」(43.0%)の割合が最も高く、「解決策・対応策は示してくれなかったが、相談にのってくれた」(35.4%)、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」(33.5%)が続いています。

以上のように、現状、就活やインターンシップの場面でセクハラの被害に遭っている学生が多くいることがわかりました。なお、就活等セクハラが横行している背景には、次のような事情があると思います。

① 就活生は立場が弱く、知識や経験も乏しい

⇒ ハラスメントの知識があるわけではなく、自分が志望する企業の社員から無理な要求や理不尽な質問を受けても「どう対応するか」といったノウハウなどを持ち得ていません。



② 就活等セクハラに対する法が整備されていない

⇒ 就活等セクハラ対策は、男女雇用機会均等法に基づく指針で「企業が講じることが望ましい取組」として位置づけられていますが、職場におけるセクハラやパワハラの規制のように、企業の対応義務が法制化されているわけではありません。

③ 就活等セクハラに対する企業の対応が遅れている

⇒ 「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、就活等セクハラに関する取組として実施しているものとしては、「特になし」(71.9%)が最も多く、「就活生等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化・周知」(12.2%)や「就活生等からの相談への適切な対応」(11.5%)は1割程度にとどまっています。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント防止対策



都道府県労働局では、就職活動中の学生をハラスメントから守り、より安心して就職活動に取り組める環境を整備するため、以下の取組を実施しています。

① 大学生に対する出前講座の実施

就活中にハラスメントにあわないために、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しています。



② ハラスメントの被害にあった学生へのヒアリングの実施

学生の抱える悩みや行政への希望の声を伺うため、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、企業指導に活かしていくことにしています。



③ 就活等セクハラを起こした企業に対する指導の徹底

就活等セクハラを起こした企業に対しては、就職活動中の学生にハラスメントを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します。



④ 大学生等に対する就活等セクハラ対策の周知啓発

文部科学省と連携し、SNS等での周知を継続して行っています。また、学生からの相談内容に応じて、企業への助言やトラブルの解決援助等の対応を行います。





また、就職活動中の学生がハラスメントにあわないために知っておきたい2つのポイントを挙げ、大学のキャリアセンターを通して周知しています。

採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、  
個人携帯メール等でのやりとりは避ける。

早い段階で相談を！

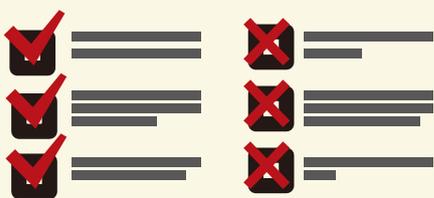


OB・OG訪問を含む就職活動の際に、「これはハラスメントではないか」と思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、大学のキャリアセンター、都道府県労働局や新卒応援ハローワークに早い段階で相談してください。プライバシーは厳守されますし、希望がない限り相談があったことは企業には伝わりませんので、安心して、どんなことでも相談してください。

### ③ 最後に

就活等セクハラは、企業の採用担当者等が社会的に優位性のある立場を利用して就職活動中の学生に対して行われる決して許されない行為です。就活等セクハラの実行リスクには、信用の低下、民事責任としての損害賠償請求、刑事罰が科されるなどがあり、万一起こしてしまうと大きな悪影響を受けます。

今回のヒューマン・プライム通信を読んでもらっている企業の皆様に於かれましては、次のような措置を講じ、インターンシップの受入部署を含め全従業員に周知徹底を図り、未然の防止に努めていただければ幸いです。



- 学生と接する際のルールをあらかじめ定める
- 自社の社員以外（学生、フリーランス等）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
- 就職活動中・インターンシップ中の学生の相談窓口を設置し、対応する
- ハラスメントを行った場合は厳正な対応を行う

