

会社を揺るがす大きなリスク 今すぐ始めるべき就活ハラスメント対策！

就活ハラスメントとは、採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受ける行為です。今からでも遅くはありません。学生の安全と会社の将来を守るためにも、自社の採用活動に就活ハラスメントの防止対策を取り入れましょう！

就活ハラスメント防止対策は、労働施策総合推進法に基づく指針^{※1}および男女雇用機会均等法に基づく指針^{※2}において、望ましい取り組みとされています。

※1 事業主が職場における優越的な関係を背景とした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2年厚生労働省告示第5号）

※2 事業主が職場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（平成18年厚生労働省告示第615号）

I N D E X

- 1 就活ハラスメントの実態
- 2 このような行為、していませんか？
- 3 企業にとって就活ハラスメントは大きなリスク！
- 4 どうすれば就活ハラスメントを未然に防げる？
- 5 就活ハラスメント防止に向けた具体的取り組み導入のヒント
- 6 もしも自社で就活ハラスメントが起きてしまったら



就活ハラスメント[※]の実態

誰が起こすのか？

学生に聞きました、就活ハラスメントは誰から？

- インターンシップで知り合った従業員 ⇒ **32.9%**
- 採用面接担当者 ⇒ **25.5%**
- 企業説明会の担当者 ⇒ **24.7%**
- 大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員 ⇒ **17.6%**



ハラスメントの具体的な行為は？

就活ハラスメントに該当する行動として挙げられるのが、セクシュアルハラスメント（セクハラ）です。女性に限らず、男性も被害を受けることがあります。また、採用する側という優越的な立場を利用したパワーハラスメント（パワハラ）なども考えられます。

学生の4人に1人が就活 ハラスメントを経験！ その内容とは



- 性的な冗談やからかい ⇒ **40.4%**
- 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 ⇒ **26.3%**

どのような場面で起きるのか？

就活ハラスメントが起きるタイミングは企業側の人と学生と接触するときです。インターンシップ中や企業説明会などが多くなっています。

どのような場面で 就活ハラスメントが起きる？

- インターンシップに参加したとき ⇒ **34.1%**
- 企業説明会やセミナーに参加したとき ⇒ **27.8%**
- 就職採用面接を受けたとき ⇒ **19.2%**
- 内々定を受けたとき ⇒ **13.7%**
- 内々定を受けた後 ⇒ **12.9%**
- リクルーターと会ったとき ⇒ **12.5%**
- 志望先企業の従業員との酒席の場 ⇒ **11.8%**



続きはこちらの厚生労働省ウェブサイトへ（あかるい職場応援団）➔

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/syukatsu_hara/enterprise/

【お問い合わせ先】千葉労働局雇用環境・均等室

電話：043-221-2307

