

## 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 ～厚生労働省「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」を受けて～

厚生労働省では、ハラスメントのない明るい職場環境づくりを推進するため、様々な情報発信を行っています。同省は「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」において4人に1人が就職活動中やインターンシップへの参加の際にセクハラ被害にあっていているという結果を受け、就活ハラスメント防止対策を強化するとともに、今般企業10社による具体的な取り組み例を掲載した「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を作成しました。

本稿では、調査結果による就職活動中の学生等に対するハラスメントの実態と厚生労働省の取り組みについて紹介します。

### ●就活ハラスメント

就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのこと。

### 1. 就活ハラスメントの実態

#### ●「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」概要

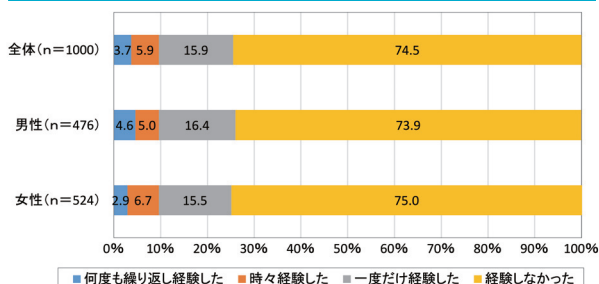
|          |                                            |
|----------|--------------------------------------------|
| 調査実施期間   | 2020年10月6日～10月14日                          |
| 調査対象     | 2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女 |
| 調査方式     | インターネット調査                                  |
| サンプル数    | 1,000名（男性：476名、女性：524名）                    |
| 回答者の卒業年度 | 2017年：364人、2018年：270人、2019年：366人           |

※厚生労働省の令和2年度調査では、就職活動中のセクハラだけでなく、インターンシップ参加中のセクハラ経験についても調査していることから「就活等セクハラ」としている。

#### （1）就活等セクハラを受けた経験

2017年～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女の中で、就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は、約4人に1人（25.5%）であった。男女別でみると、経験したと回答した割合は男性の方が女性より高かった（図表1）。

図表1：就活等セクハラを受けた経験

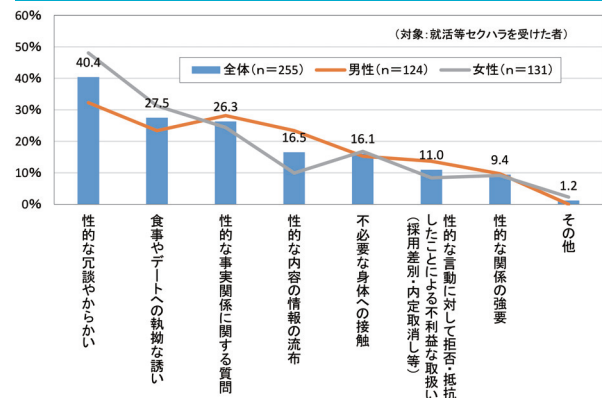


出典：令和2年度 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」を基に当研究所で作成（以下、同じ）

#### （2）受けた就活等セクハラの内容

（1）の就活等セクハラを受けたと回答した255人を対象に、受けた就活等セクハラの内容を聞いたところ、「性的な冗談やからかい」（40.4%）が最も多く、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」（27.5%）となっている。男女別でみると、「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」は女性の方が男性より多く、逆に「性的な事実関係に関する質問」「性的な内容の情報の流布」は男性の方が多くなっている（図表2）。

図表2：受けた就活等セクハラの内容（複数回答）

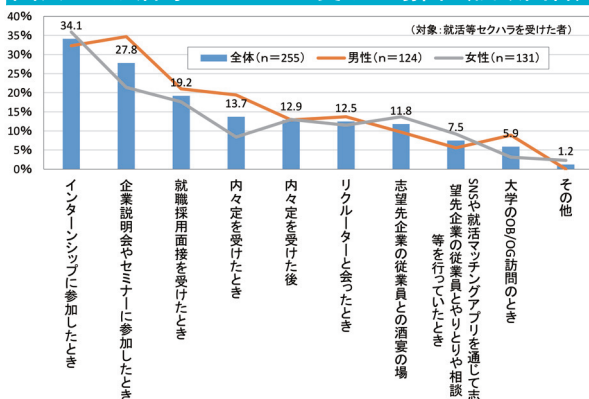


#### （3）就活等セクハラを受けた場面

（1）の255人に就活等セクハラを受けた場面を尋ねると、「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、次に「企業説明会やセミナーに参加したとき」（27.8%）が高かった。男女別にみると「インターンシップに参加したとき」、「志望先企業の従業員との酒宴の場」、「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等を行っていたとき」

については女性の方が割合が高かった（図表3）。

図表3：就活等セクハラを受けた場面（複数回答）



## 2. 学生をハラスメントから守る取組み

厚生労働省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、様々な取組みを進めている。2022年3月以降は順次以下の取組みを実施している。

### ①大学生に対する出前講座の実施【新規】

- 希望のあった大学等に職員を派遣し（オンラインも可）、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する。

### ②就活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【新規】

- 学生等の抱える悩みや行政への希望の「生の声」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。

### ③就活セクハラを起こした企業に対する指導の徹底【強化】

- 就活セクハラにおいて未だに悪質な事案が見受けられることから、就活セクハラを起こした企業に対しては、就活セクハラについて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する。

### ④大学生等に対する就活ハラスメント関係の周知啓発【継続】

- 文部科学省と連携し SNS 等での周知を継続する。

## 3. 就活ハラスメント防止対策企業事例集を作成

2023年3月厚生労働省が公表した「就活ハラスメント防止対策企業事例集」には、就活ハラスメント防止に向けて取り組む企業10社の先進的事例が紹介されている。本事例によると、採用担当者やリクルーター（OB・OG等）等を対象とした研修を行うことはもちろん、学生との面談の際、会社に事前申請することを義務付ける、面接

官に対しエントリーシートに記載される学生の個人情報の一部（住所、メールアドレスや電話番号など）を非公開にするなど、ハラスメントの芽を早期に摘むことを重視していることが窺える。また、こうした各企業の取組みの中で、①「公正な採用選考」※に基づいた面接実施、②リクルーターの行動指針やマニュアル策定、③応募者の個人情報の限定利用、の3点が共通点として挙げられている。

### 事例集に紹介されている企業10社

|            |                  |
|------------|------------------|
| 株式会社大林組    | 日本たばこ産業株式会社      |
| ニッポンハムグループ | 株式会社ニッポシステムセンター  |
| 積水化学工業株式会社 | 東京電力ホールディングス株式会社 |
| 株式会社ジャックス  | 住友生命保険相互会社       |
| 株式会社アイスタイル | 三井物産株式会社         |

※「公正な採用選考」

採用に当たって、「応募者の基本的人権を尊重すること」、「応募者の適性・能力に基づいて行うこと」の2点を基本的な考え方として実施すること。

厚生労働省は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力に基づいた基準による公正な採用選考を行うことを企業に呼びかけている。

「就活ハラスメント」は、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為としてだけでなく、企業にとっても社会的信用の低下や、従業員の働く意欲の低下により生産性に悪影響が生じるなど、様々なリスクを抱える大きな社会問題です。

女性だけでなく男性が被害者となる場合も多いですが、これまであまり表面化しませんでした。表面化しない要因としては、男性は女性に比べ、周囲の理解が得られず相談しにくい環境にあることや、採用する企業の従業員や採用担当者、面接官などに、女性に対してはハラスメントと認識されることも男性になら大丈夫という意識がどこかにあるためと思われます。

企業はどのような言動がハラスメントに当たるのか認識し、ハラスメントになり得るリスクは常にある、という意識を持ちながら継続して防止対策に取り組むことが望まれます。（村井 渚）