

NO! 就活 セクシュアルハラ スメント

許されません!

このような行為は



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

性的な事実に関する質問

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）

性的冗談やからかい



NO!セクハラ

このような場面で起きています!

正式な採用活動の場だけでなく、インターンシップへの参加、リクルーターと会ったときやOB・OG訪問等の場においても問題となっています。

セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか	全体	男性	女性
インターンシップに参加したとき	34.1	32.3	35.9
企業説明会やセミナーに参加したとき	27.8	34.7	21.4
就職採用面接を受けたとき	19.2	21.0	17.6
内々定を受けたとき	13.7	19.4	8.4
内々定を受けた後	12.9	12.9	13.0
リクルーターと会ったとき	12.5	13.7	11.5
志望先企業の従業員との酒宴の場	11.8	9.7	13.7
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	7.5	5.6	9.2
大学のOB/OG訪問のとき	5.9	8.9	3.1
その他	1.2	0.0	2.3

行為者は採用の担当者ではありません!

企業においては採用活動を適切に管理したり、インターンシップ受入れ部署等を含めて労働者への周知や研修等により就活セクハラの実態防止に努めましょう。

セクハラ行為を行ったのは誰でしたか	全体	男性	女性
インターンシップで知り合った従業員	32.9	29.0	36.6
採用面接担当者	25.5	25.8	25.2
企業説明会の担当者	24.7	35.5	14.5
大学のOB/OG訪問を通じて知り合った従業員	17.6	16.9	18.3
学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター	12.5	16.9	8.4
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	12.2	13.7	10.7
志望先企業の役員	11.0	8.9	13.0
その他	1.2	0.0	2.3

資料出所：令和3年4月30日厚生労働省発表
『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)

男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることが義務付けられています!

男女雇用機会均等法第11条の2における事業主及び労働者に対するセクシュアルハラスメント防止に関する責務規定の趣旨を踏まえ、セクハラ防止指針7には、職場におけるセクシュアル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う際には、事業主が就職活動中の学生を含む求職者やインターンシップを行っている者等（以下「就活生等」といいます。）についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、就活生等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されています。

【お役立ち情報】

サイトQRコード▶

セクハラも含めたハラスメントについて、研修資料・対応事例・解説動画等の情報を総合的に発信している特設サイトです。是非ご活用ください。



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

