

【2026年10月施行】就活ハラスメント対策義務化から浮かび上がる大手企業ほど対策が必要な理由を社労士が解説

就活セクハラの行為者で最も多いのは、採用担当者ではありません。OB訪問に応じた社員とインターン担当の現場社員です。採用部門の外が広い大手ほどリスクが高い理由を社労士が解説します。

目次

1. 1. 数字で見る就活セクハラの実態
2. 2.【核心】行為者は「採用担当者」ではない
3. 3. なぜ大手企業ほど対策が必要なのか
4. 4.【実体験】研修対象が「15名」と聞いて止めた話
5. 5. 社労士と経営者の会話
6. 6. 大手企業が今すぐすべき3つのこと
7. よくある質問（FAQ）
8. まとめ

2026年10月1日、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置が全事業主の義務になりました。そして厚生労働省の実態調査を読み込むと、意外な事実が浮かび上がります。**行為者として最も多いのは、採用担当者ではありません**。インターンシップ中は「インターンシップ先で知り合った従業員」が47.4%、それ以外の就職活動中は「大学のOB・OG訪問を

1. 数字で見る就活セクハラの実態

3人に1人が被害を経験しています。

厚生労働省のWebマガジン「求職活動等をする方を守るために」が紹介する令和5年度の実態調査では、2020〜2022年度卒で就職活動をした737人のうち、就職活動中（インターンシップを除く）にセクシュアルハラスメントを受けた人は31.9%でした。

具体的な内容	割合
食事やデートへの執拗な誘い	33.2%
性的な冗談やからかい	28.9%
性的な事実関係に関する質問	26.0%
不必要な身体への接触	25.1%

そして見過ごせないのが、被害を受けた後の影響です。

受けた影響	割合

不眠	31.5%
通院・服薬	**22.6%**
入院	**7.2%**

5人に1人が通院・服薬に至り、14人に1人は入院しています。学生の心身に実害が生じている水準です。

2.【核心】行為者は「採用担当者」ではない

最多は、OB訪問に応じた社員とインターン担当の現場社員です。

令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）の数値を見てください。

学生側の回答——行為者は誰だったか

場面	最多の行為者	割合
インターンシップ中	インターンシップ先で知り合った従業員	**47.4%**
インターンシップ以外の就職活動中	**大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員**	**38.3%**

で最多でした。

学生側・企業側の双方のデータが、同じ方向を指しています。**就活セクハラは、採用面接の場ではなく、OB訪問とインターンシップの現場で起きている**のです。

ここが本改正の最大の論点です。採用担当者への研修だけでは、**行為者になり得る社員にまったく届きません。**

3. なぜ大手企業ほど対策が必要なのか

「採用部門の外」が広く、接点の数が規模に比例するからです。

理由① OB・OG訪問の件数が桁違い

大学のキャリアセンターに卒業生名簿があるのは、主に採用実績の多い大手企業です。年間数百件のOB訪問が発生する企業もあります。そして行為者の最多はこの場面です。**訪問に応じる社員は採用部門ではなく、各部署の一般社員**です。

理由② インターンシップの実施規模

インターン中の行為者は「インターンシップ先で知り合った従業員」が47.4%。インターンを複数回・複数コースで実施する大手ほど、学生と接する現場社員の数が増えます。

でなくパートタイム労働者、契約社員等を含む事業主が雇用する労働者の全てとしています。さらに派遣労働者については、労働者派遣法第47条の2により**派遣先も事業主とみなされ**、派遣労働者についても措置を講じる必要があります。

大手ほど雇用形態が多様で、派遣労働者の受入れも多い。**周知すべき対象者の数が、規模に比例して膨らみます**。

なお、同調査では就活等セクハラへの取組実施率は1,000人以上の企業で54.8%と最も高いものでした。しかし裏を返せば、**大手でも45%は取組をしていない**ということです。

4.【実体験】研修対象が「15名」と聞いて止めた話

従業員700人規模の顧問先から、就活セクハラ対策の研修を依頼されたときのことです。

人事部長から事前に伺った内容は明確でした。

> *「10月の義務化に向けて、採用担当者向けに研修をお願いします。**対象は採用グループの15名**です」*

準備としては正しい発想です。しかし私は一つ確認しました。

少し間があってから、こう返ってきました。

> *「いえ、各部署の社員に依頼しています。学生から大学経由で希望が来るので、年次の近い者に回しています」*

そこで件数を伺いました。前年度の実績を調べていただくと、**OB訪問に応じた社員は全社で100名を超えていました**。研修対象15名の、約7倍です。

さらに踏み込んで聞いたのが、連絡手段でした。

> *「学生との日程調整は、どうやって行っていますか」*

> *「……社員が個人の携帯でやっていると思います。LINEのやり取りもあるかもしれません」*

これが最も危険な状態でした。**会社に記録が残らず、何が起きても把握できない**のです。夜間の連絡があっても、私的な食事に誘っていても、会社は知る術がありません。

結果として、この顧問先では次の3点を見直していただきました。

人事部長が最後に言われた一言が印象に残っています。「**採用の話だと思っていました**」。

その感覚が、まさに本改正の落とし穴です。これは採用の話ではなく、**全社の話**です。

5. 社労士と経営者の会話

経営者「10月に施行されたので、採用部門には研修を実施しました。これで対応は済んだと考えてよいですか」

社労士「一歩目としては正しいです。ただ、**OB訪問に応じている社員は何名いらっしゃいますか**」

経営者「正確には把握していません。各部署に任せていますので」

社労士「そこが最大のリスクです。厚労省の調査では、インターンシップ以外の就職活動中の行為者で最も多いのは『大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員』で38.3%です。採用担当者ではありません」

経営者「OB訪問の社員まで研修するのは、現実的でしょうか」

社労士「全員に深い研修は不要です。**守るべきルールを3つに絞って伝えるだけで、大半のリスクは下がります**。時間・場所・連絡手段です」

す。会社のメールか採用システム経由に限定するだけで、記録が残り、私的な誘いも起きにくくなります」

経営者「面談の場所も決めるのですか」

社労士「はい。指針は**面談時間および場所の指定、実施体制**を規則として定めることを例示しています。カフェや飲食店での実施を認めていると、夜間や飲酒を伴う場面が生まれます」

経営者「学生側にも何か伝える必要はありますか」

社労士「あります。指針は、**求職者等に対しても面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等で周知する**ことを求めています。ここが社内向けセクハラ対策にはなかった新しい項目です」

経営者「相談窓口はどうでしょう。社内のハラスメント窓口があります」

社労士「その窓口を**求職者等に周知**する必要があります。採用サイトに1行載せるだけでも形は整います。それと指針には、**求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定される**として、人事担当者以外を担当者に指定することも考えられると書かれています」

経営者「言われてみれば、人事に言える学生はいませんね」

社労士「そのとおりです。**選考への影響を恐れて言えない**のが実情です。だからこそ外部窓口の活用も選択肢になります」

1. 研修対象を「採用部門」から「接点のある全社員」へ広げる

OB訪問の対応者、インターンの受入れ部署、説明会の登壇者、実習の指導者。これらを洗い出し、少なくとも**時間・場所・連絡手段の3ルール**を周知してください。

2. 連絡手段を会社の管理下に置く

個人のSNSや携帯でのやり取りをやめ、会社のメールまたは採用管理システムに一元化します。指針が**やり取りに用いるSNSの種類の指定**を例示しているのは、この趣旨です。

3. 相談窓口を求職者に開く

社内窓口を採用サイトやパンフレットで公開します。あわせて、**大学のキャリアセンターから情報提供があった場合に連携して対応する**ことも、指針が望ましい取組として挙げています。新卒採用を行う企業は、大学経由で相談が来る前提で窓口を整理してください。

よくある質問（FAQ）

Q. 義務化されたのはセクハラだけですか。圧迫面接は対象外ですか。 A. 措置義務の対象は求職者等へのセクシュアルハラスメントのみです。パワハラに類する行為や妊娠・出産等に関するハラスメントに類する行為は、指針6で「望ましい取組」

含まれないとしています。一方で、教育実習や看護実習等の実習の受講は「求職活動等」に含まれます。

Q. OB訪問が社員の自主的な対応である場合も、会社の責任になりますか。 A. 指針は「企業の雇用する労働者への訪問」を求職活動等の例として明記し、**労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない**としています。会社の指示によらない対応でも、雇用する労働者の行為であれば措置義務の範囲に入ります。

Q. 中小企業に猶予期間はありますか。 A. ありません。2026年10月1日から全事業主が対象です。本記事は大手企業のリスク構造を扱っていますが、義務そのものは企業規模を問いません。

まとめ

就活セクハラ対策で最も危険な認識は、**「これは採用の話だ」**というものです。実態調査が示すとおり、行為者の最多はOB訪問に応じた社員とインターン担当の現場社員であり、採用担当者ではありません。そして採用部門の外が最も広いのが大手企業です。まずは①OB訪問・インターン・説明会・実習で学生と接する社員を洗い出し、②時間・場所・連絡手段の3ルールを周知し、③相談窓口を求職者に開く——この3点から着手してください。研修設計や規程の整備についてもご相談を承っています。