

就職ハラスメント実態調査

法政大学キャリアデザイン学部教授 廣川 進

クオレ・シー・キューブ社員 木村 節子

クオレ・シー・キューブ社員 向井 智哉

1 研究の課題と背景

(1) 「ハラスメント」用語の意義

1980年代にセクシュアルハラスメントの概念が日本に導入され、その後、「ハラスメント」が切り取られて、多くの造語（ハラスメント語）が作られてきた。佐々木(2019)によれば、インターネットの複数のサイトで紹介されているハラスメント語を朝日新聞記事データベースで検索したところ（2019年10月現在）、30件を超えたという。批判的な見方もあるが、ハラスメント語には「セクハラ」「パワハラ」のように、その実態を言語化し注意喚起し防止対策につなげるという効果がある。2020年には「パワーハラスメント（パワハラ）防止法（労働施策総合推進法）」が施行され、社会的にもパワハラ防止への意識は高まり、企業でも研修会開催、専門窓口の設置等、具体的な対策が進んできた。これまでも、セクシャルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）、カスタマーハラスメント（カスハラ）等々、さまざまなハラスメントについて、それぞれの実態調査、問題提起、社会的な関心・意識の高まり、防止に向けての法整備、各現場での防止対策への取り組み、というプロセスを取りながら社会的な動きが進んできている。今回の研究は、「就職活動中のハラスメント（就ハラ）」の実態を数量的に調査し、

自由記述やグループインタビューなどの質的調査も計画に含めてその実態をより精緻に把握し、企業や大学、関係機関等への問題意識の喚起と防止対策へ向けての取り組みのもととなることを目的としている。

(2) 就活ハラスメントをとりまく社会背景

2020年4月、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法が改正され、これら法律に紐づくセクハラ・パワハラ指針に、事業主の望ましい取組として「就活中の学生に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの防止」が示された。

2022年には厚生労働省委託の「カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止対策強化事業」が進められ、2023年4月には内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の連名で「2024年（2025年3月卒）就職・採用活動に関する要請事項」を発表した。そこでは、経済団体等に対し①ハラスメント（セクハラ、オワハラ等）の防止の徹底、②相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を処理するための体制整備・改善向上に努めることを要請している。その別紙では、大学に対しても、「就職学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができることとする」という文面が明記

されている。

かねてより厚生労働省は募集・選考・採用時のルールとして4点、①年齢制限の禁止、②性別による差別の禁止、③公正な採用選考の実施(応募者の基本的人権尊重、適性・能力に基づいて選考を行うこと)、④障害による差別の禁止と合理的配慮を定めている。これらに反する採用企業の言動は、学生への不利益とダメージを与えるものであることから、就活ハラスメントに該当すると考えられる。

厚生労働省の就活ハラスメント対策のページには、「就活ハラスメントとは、就職活動中やインターンシップ中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を指し、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」と示されている。このことから、就活ハラスメントとは尊厳や人格を不当に傷つける人権問題であることがわかる。今後は、後述する社会情勢等を背景に、企業、大学・教育機関ともに、人権問題である「就活ハラスメント」への取り組みを進めていく必要性が高まると思われる。

とりわけ2016年卒(2015年)以降は、新卒有効求人倍率が1.7倍を超える売手市場となったことにより、企業採用の早期化・長期化が起きた。各企業は低学年から参加可能なインターンシップの実施¹⁾、リクレーター制度活用²⁾、採用エージェントの活用、内定後の辞退防止策として研修参加やアルバイトを促すなど、工夫をこらす企業が多くなった。学生にとっては、就職活動やその前段階で接点をもつ企業関係者が増えることにもなり、従来よりも学生は多様な相手、面接以外の多様な場面で企業との接点が多くなるほど、ハラスメントにあう機会も増えるとも考えられる。

さらに売手市場では、内定辞退の抑止が企業にとって大きな課題となる。学生に対して他企業の内定や選考を断るよう迫るなどの行為が目立ち、「オワハラ(就活終われハラスメント)」³⁾という言葉がクローズアップされてきた。内閣府の就活調査によると、2019年以降、他社の選考辞退を

明確に迫るようなわかりやすいオワハラは減少傾向にあるものの、内定承諾書(推薦書)の提出を巡って、学生の辞退そのものをしにくくするオワハラは増加傾向にある。コロナ禍が一段落すると、今後は更なる売手市場が加速することが予測され、学生の自由な進路選択を阻み、精神的な負荷を負わせる可能性をはらむ「オワハラ」の動向は各大学・教育機関で注意深く観察する必要がある。

なお「オワハラ」に関する調査結果は別の機会に発表する。

2 先行研究

厚労省(2020)は「職場のハラスメントに関する実態調査」において、「就活等セクハラ」との用語で、初の調査を行った。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1,000名。就職活動中またはインターンシップ参加中にセクハラ行為を受けた事がある人は4人に1人(25.5%)だった。男女学歴別では男性/学部(24.2%)、男性/大学院(31.4%)、女性/学部(24.9%)、女性/大学院(40.0%)となっている。

竹下(2019)も就活中に受けたセクハラについての調査を行った。回答者数:764人(女性593人、男性155人、その他16人)。年齢:20-24歳が約6割(489人、64%)、職業:学生が5割以上(428人、56%、会社員・団体職員が232人、30.4%約3割)。その結果の概要は、以下である。

1) 就職活動中にセクハラにあったことがある376人(49.9%)、ない378人(50.1%)と、約半数が被害(回答者数754人)。

2) セクハラ被害にあったシチュエーションとして最も多かったのは「OB訪問」173人(45.8%)。次は「面接中」119人(31.5%)、「インターンシップ」90人(23.8%) (複数回答可)。

3) 具体的なハラスメントの内容としては、「パートナーの有無を聞かれた」「胸を触る・キスをされるなどの身体的な接触を受けた」「セックスを強要された」という人が多かった。

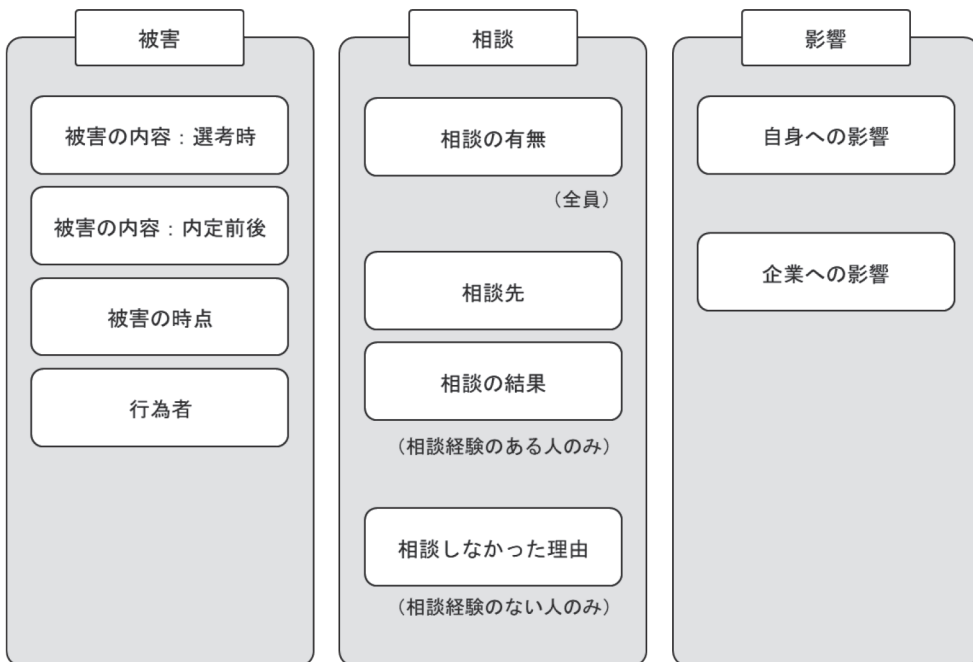
成田 (2015) は、採用と引き換えに性的関係を強要した事件を記事にしている。2019年には大手企業の社員による強制わいせつと準強制性交容疑の就活セクハラ事件が2件表面化した。三浦 (2020) は就活セクハラを「ジェンダーに基づく暴力 (gender-based violence)」と捉えると、有効な防止策とは現在の社会や会社のジェンダー権力構造そのものの変革が必要であると論じている。

以上の通り、様々なハラスメント語が誕生する中で、就活ハラスメントも着目されるようになってきた。就活ハラスメントは、求職者の尊厳や人格に関わるものであり、性的なものに限定されない。しかし、就活ハラスメントについての先行研究は、いずれも「就活中のセクハラ」に対象が限定されているという点で課題を有している。この課題に対処するため、本研究では、セクハラに限らず、「就職活動中のハラスメント」全般を対象とすることにより新たな実態も把握することを目的とする。

3 方法

(1) 調査の手続きと参加者

ウェブ調査を実施した。具体的な手続きとしては、まず就活ハラスメントの可能性のある行為を受けたことのある人を抽出するために、スクリーニングには参加者 22,257名から 22年卒・23年卒の大学院博士・大学院修士・大学生・短期大学・専門学校生を条件に 2,650名を抽出した。さらに「違和感がある」「不快だ」「やめてほしい」「誰かに相談したい」などの感情や行動を起こさせる言動を「受けたことがある」と答えた人のみを抽出した。その結果「受けたことがある」と回答した 1093名のうち、321名が本調査に参加し、243名から有効回答を得た。スクリーニング調査及び本調査は 2023年 1月 6日から 10日にかけて実施され、調査は、法政大学研究倫理審査委員会の承認を受けて実施された。



(出所) 筆者作成。

図1 調査内容の構成

(2) 調査内容

就活ハラスメントを受けたことがあると答えた回答者に対して以下の質問を尋ねた。調査内容は、大きく被害に関する設問、相談に関する設問、影響に関する設問の3つに分けられ、それぞれの中に具体的な設問が複数含まれていた(図1)。すべての設問は、「ある/ない」(あるいは「該当/非該当」)の二値で尋ねられ、複数回答が許容された。

a) 被害についての設問

大きく4つの設問を用意した。第一および第二の設問のグループとして、どのような被害にあったかを尋ねるため、選考時に生じ得るハラスメント行為(例:「男女差を感じる言動や状況があった」)と、内定前後に生じ得るハラスメント行為(例:「他の内定先や選考先を断わるように強く言われた」)を提示し、それぞれの被害を受けたか

を尋ねた。

第三に、上の設問で尋ねられた被害がいつ(例:「面接試験時」「内定前後」)発生したかを尋ねた。

第四に、行為者が誰であったか(例:「面接官(役員除く)」「採用担当者」)を尋ねた。

b) 相談についての設問

相談に関する設問として、第一に、上記の被害について誰かに相談したことはあるかを尋ねた。

第二に、相談したことがあると回答した人に対しては、どのような相手(例:「親・家族」「学校のキャリアセンター」)に相談したか、ならびに相談によってどのような結果が生じたか(例:「問題の解決はできなかったが不安が軽減した」)を尋ねた。

第三に、相談したことがないと答えた人に対しては、相談をしなかった理由(例:「相談先は知っていたが解決しなかったから」)を尋ねた。

表1 回答者の属性情報

	回答者数	割合		回答者数	割合
回答者の性別			相手企業の業種		
男性	71	29.2%	農業, 林業	6	2.5%
女性	168	69.1%	漁業	0	0.0%
その他	3	1.2%	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2	0.8%
回答しない	1	0.4%	建設業	14	5.8%
在籍する/在籍した学校種別			製造業	31	12.8%
大学院(博士)	2	0.8%	電気・ガス・熱供給・水道業	8	3.3%
大学院(修士)	19	7.8%	情報通信業	16	6.6%
大学	208	85.6%	運輸業, 郵便業	4	1.6%
短期大学	5	2.1%	卸売業, 小売業	14	5.8%
専門学校	9	3.7%	金融業, 保険業	16	6.6%
卒業年度			不動産業, 物品賃貸業	8	3.3%
2023年卒	148	60.9%	学術研究, 専門・技術サービス業	11	4.5%
2022年卒	95	39.1%	宿泊業, 飲食サービス業	4	1.6%
専攻			生活関連サービス業, 娯楽業	8	3.3%
文系	150	61.7%	教育, 学習支援業	16	6.6%
理系	81	33.3%	医療, 福祉	22	9.1%
その他	5.8% [3.3%, 9.7%]	4.9%	複合サービス事業	8	3.3%
就職活動時の面接社数			サービス業(他に分類されないもの)	29	11.9%
~5社	114	46.9%	公務(他に分類されるものを除く)	7	2.9%
~10社	58	23.9%	分類不能の産業	19	7.8%
~15社	33	13.6%			
~20社	16	6.6%			
21社~	22	9.1%			

(出所) 筆者作成。

c) 行為の影響についての設問

被害によって生じた影響について、自分自身に対する影響（例：「不安や怒りを感じた」）と、企業に対する影響（例：「企業のイメージが悪くなった」）を提示し、それぞれに該当するかを尋ねた。

d) 回答者の属性

以上の変数に加え、回答者のデモグラフィック変数として、性別、卒業した学校の種別（例：「大学」）、卒業年度、就活活動時に面接社数、在学時の専攻（文系、理系）を尋ねた。

4 結果

(1) 回答者の属性

まずデータの概観を得るために、回答者の属性を集計した。表1に示される通り、回答者の性別は女性が69.1%、男性が29.2%であり、女性の比率が高かった。その他の属性等については、四

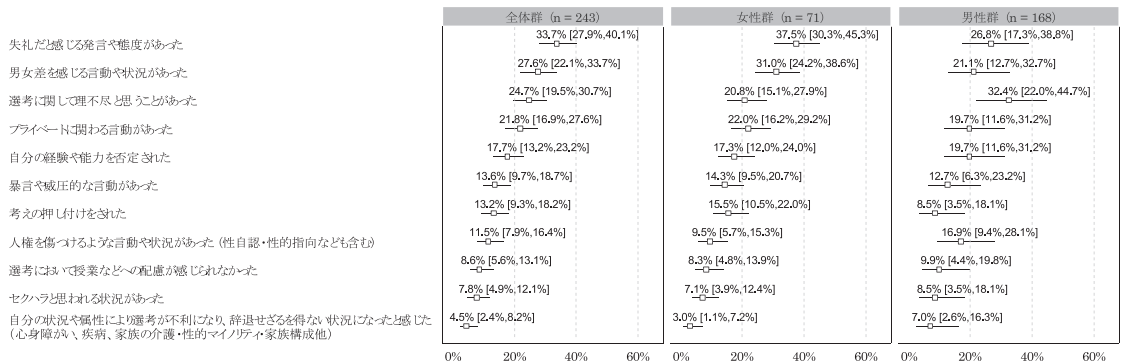
年制大学卒（85.6%）、2023年卒（60.9%）、文系（61.7%）、面接社数が5社以内の人（46.9%）が相対的に多かった。相手企業の業種については、製造業（12.8%）とサービス業（11.9%）が比較的多かった。

(2) 被害についての結果

a) 選考時の被害

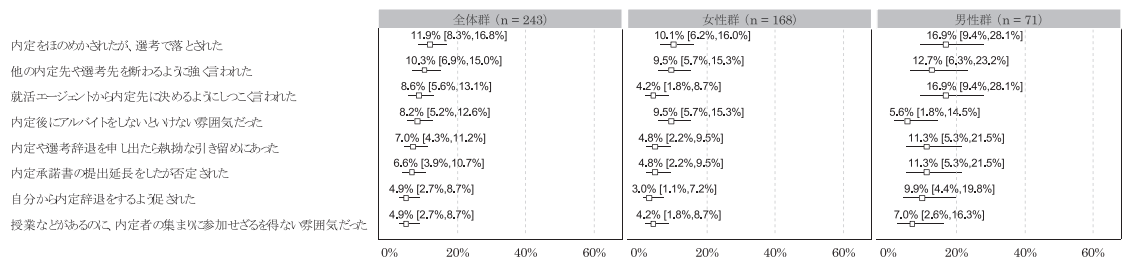
次に、学生がどのような行為の被害にあっていのかを見るために、各行為の経験率およびその95%信頼区間を全体群、女性群、男性群ごとに集計した。なお、信頼区間については、各項目への回答が二値であり、かつ出現頻度が低い項目もあったことから、Wilsonの信頼区間（Wilson, 1927）を用いた。その結果を図2、図3に示す。選考時に受けた行為については、図2に示される通り、全体群で最も経験率が高いのは「失礼だと感じる発言や態度があった」（33.7%）であり、「男女差を感じる言動や状況があった」（27.6%）が続

図2 被害にあった行為（選考時）の経験率およびその95%信頼区間



(出所) 筆者作成。

図3 被害にあった行為（内定前後）の経験率およびその95%信頼区間



(出所) 筆者作成。

いた。女性群での傾向は全体群と同様であり、「失礼だと感じる発言や態度があった」の経験率が最も高く（37.5%）、「男女差を感じる言動や状況があった」（31.0%）が続いた。他方、男性群では若干傾向が異なり、「選考に関して理不尽と思うことがあった」の経験率が最も高かった（32.4%）。その次には「失礼だと感じる発言や態度があった」（26.8%）が続いた。

b) 内定前後の被害

内定後に受けた行為については（図3）、「内定をほのめかされたが、選考で落とされた」（11.9%）が最も多く、「他の内定先や選考先を断わるように強く言われた」（10.3%）が続いていた。

c) 被害の時点

被害を受けた時点については（図4）、圧倒的に「面接試験時」（63.0%）が多かった。その他の時点（例：「内定前後」「企業説明会」）などは10%前後で概ね横ばいであった。

d) 行為者

誰から上記の行為を受けたかについては（図5）、「面接官（役員除く）」（56.4%）が圧倒的に多かった。その後には、「採用担当者」（28.4%）が続いた。

(3) 相談についての結果

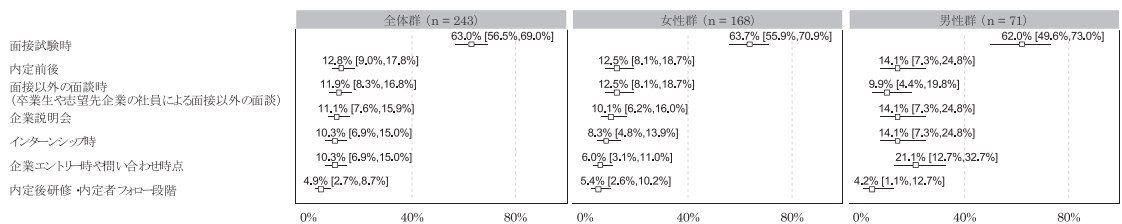
a) 相談の有無

誰かに相談したと回答した人は、全体群では38.3%（95%CI [32.2%, 44.7%]）、女性群では42.9%（95%CI [35.3%, 50.7%]）、男性群では26.8%（95%CI [17.3%, 38.8%]）であった。

b) 相談の有無

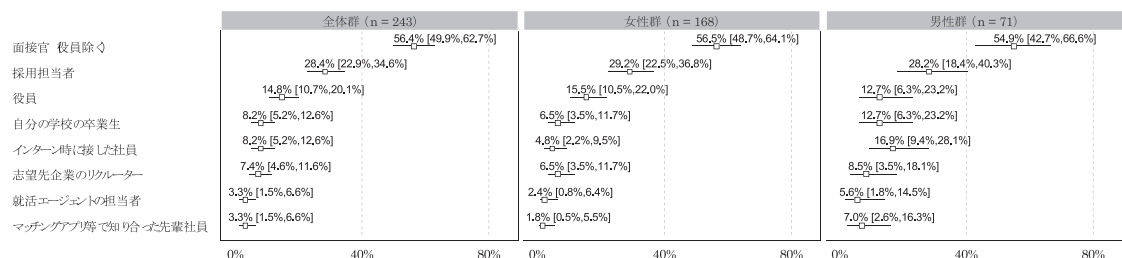
誰かに相談したと回答した人のうち、誰に相談したかを見たところ（図6）、全体群で最も多かったのは「親・家族」（46.2%）であり、その後には「友人・知人」（40.9%）が続いた。男女で相談先は若干異なる傾向が見られた。具体的には、女性群では「親・家族」が50.0%と最も多かったのに対し、男性群で「親・家族」に相談した人は31.6%にとどまった。

図4 被害の時点の該当率およびその95%信頼区間



(出所) 筆者作成。

図5 行為者の該当率およびその95%信頼区間



(出所) 筆者作成。

c) 相談の結果

相談によって生じた結果については(図7)、「問題の解決はできなかったが不安は軽減した」との回答が最も多かった(63.4%)。「問題が解決された」と回答した人は16.1%にとどまったが、他方で「相談前よりも状況が悪くなった」という回答も2.2%と極めて少なかった。

d) 相談しなかった理由

誰にも相談しなかったと回答した人を対象に相談しなかった理由を尋ねたところ、図8に示される通り、最も多かった回答は「相談する必要がなかったから」(48.7%)であった。他方、相談することによる不利益を憂慮して相談しなかった人(18.7%)や相談先が分からなかった(17.3%)も少数ながら存在した。

(4) 行為の影響についての結果

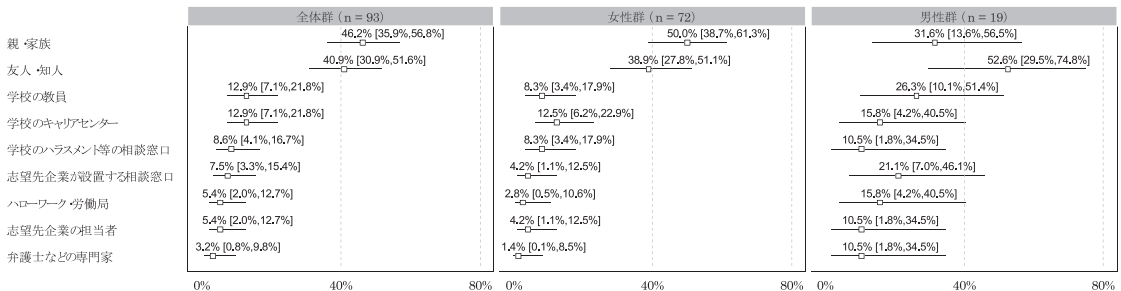
a) 自身への影響

被害後にどのような影響が自分自身に生じたかについては(図9)、「不安や怒りを感じた」という回答が最も多かった(37.9%)。「就活に意欲が持てなくなった」と回答した人も28.0%存在した。

b) 企業への影響

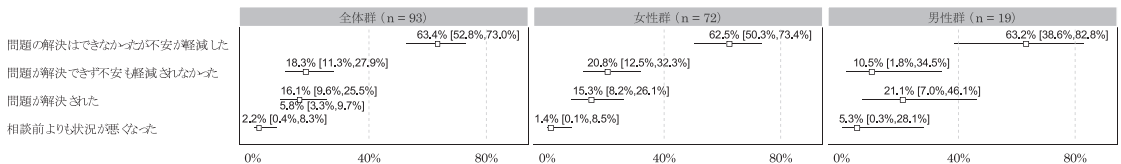
また、被害後に生じた企業への影響については(図10)、「企業のイメージが悪くなった」と回答が最も多かった(43.2%)。その他、「ブラック企業だと注意を促した」人(14.4%)や、SNSや就活クチコミサイトに書き込んだ人(8.6%)も少数ながら存在した。

図6 相談先の該当率およびその95%信頼区間



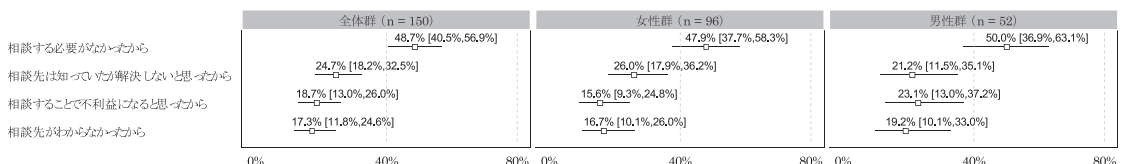
(出所) 筆者作成。

図7 相談の結果の該当率およびその95%信頼区間



(出所) 筆者作成。

図8 相談しなかった理由の該当率およびその95%信頼区間



(出所) 筆者作成。

図9 行為の影響（自己）の該当率およびその95%信頼区間

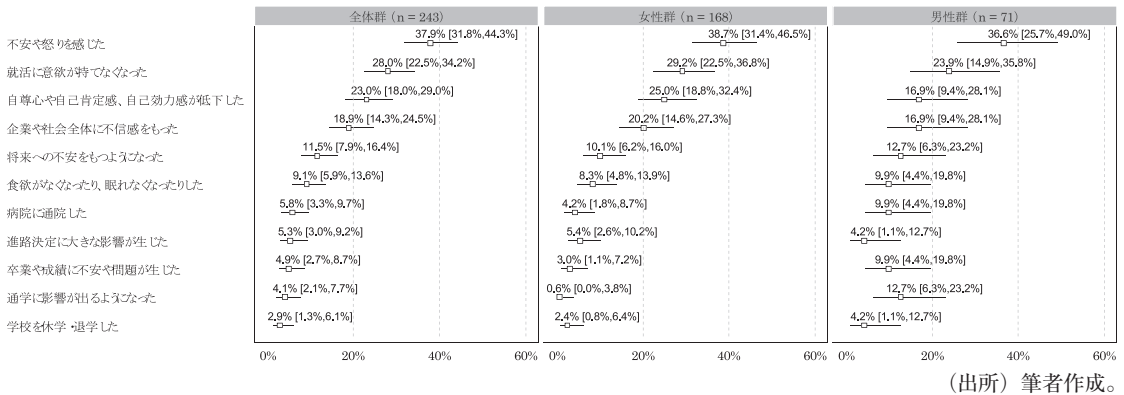
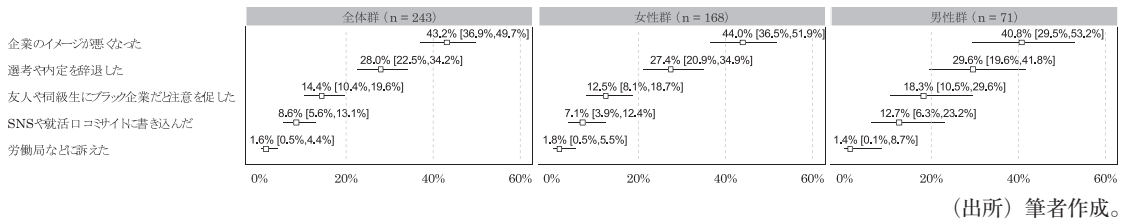


図10 行為の影響（企業）の該当率およびその95%信頼区



5 考察

本研究では、これまで就活ハラスメントに関する学術的調査が実施されていない現状を踏まえ、学生がどのような就活ハラスメントの被害にあって、その被害に対してどのように相談行動を行っているか、被害によってどのような影響が生じているかを把握することを目的として調査を実施した。本研究は探索的な調査であるため、結果を要約することには若干の困難が伴う。そのため、以下では、被害、相談、影響という本研究で設定した3つの大きな領域ごとに、今後の研究および実践の参考になり得る知見について触れる。

(1) 被害

全体として見ると、学生が最も頻繁に直面する就活ハラスメントは、「失礼だと感じる発言や態度」であり、そのほか「男女差を感じる言動や状況」、「選考に関する理不尽」などの経験頻度が高かった。また、被害の時点では「面接時」が圧倒的に多く（63.0%）、相手も「面接官」が多かっ

た（56.4%）。これらの結果からすれば、就活ハラスメントに対処する際には、面接時における面接官の行動にまずは着目することが重要であろう。

他方、本研究の結果は、その対処の難しさも同時に示唆していると思われる。つまり、本研究で最も経験率の高かった行為は「失礼だと感じる発言や態度」だったが、何を「失礼」と捉えるかには個人差や自他の関係性など複数の要因が関わると考えられる。したがって、どのような行為が「失礼」に当たるのかについて前もって明確な基準を立てることは困難である。

面接という場合は、面接をする側と面接をされる側の間に大きな権力差が存在する場面であるため、面接をする側はそれほどたいしたことではないと思っても、面接をされる側には重大と捉えられるなどのミスコミュニケーションが生じやすい場面である。「失礼」という学生側の認識も一部はこのようなミスコミュニケーションによって生じている可能性も考えられる。面接をする側としては、このような可能性を考慮に入れつつ、適切

な行動をなせるよう留意するべきであろう。

また内定後の行為については、「他の内定先を断るよう強く言われた」や「執拗な引き留めにあった」なども10%前後の人が経験していた。これらの行為は、学生の自主的な就職活動を阻害するものとして特に問題が大きい。これらの行為を経験している人が少なからず存在することを示したことも本研究の意義と捉えられよう。

(2) 相談

次に、誰かに相談した人は全体で38.3%にとどまっていた。また、その相手も家族や友人など私的な相手であり、キャリアセンターや相談窓口などの(比較的に見て)実効性を有する機関に相談している人は10%前後にとどまった。

この結果は、相談をしなかった理由としては、最も多かったものは「相談する必要がなかった」というものであった。この点を踏まえ、相談をした人が少ないという結果が、学生がそこまで重大な被害を蒙っていなかったという事情によるものであれば、それ自体として問題を生じるわけではない。しかし、「相談先は知っていたが解決しないと思ったから」や「不利益になると思ったから」という機関への失望を示唆する項目や、「相談先が分からなかったから」という周知の不足を示唆する項目の回答率もそれぞれ20%前後の人によって選択されていた。これらの結果からすれば、相談先の信頼醸成や周知は今後の課題として留意されるべきであろう。

これとの関連で注目すべきことは、実際に相談した人のうち、「相談前よりも状況が悪くなった」と回答した人は全体の2.2%にとどまったことである。相談の結果は、それほど問題を解決することはなく(「問題の解決はできなかったが不安が軽減した」63.4%)、さらに不安すら軽減しないこともある(「問題が解決できず不安が軽減されなかった」18.3%)。とはいえ、今より悪くなることは稀である。これらの結果からすれば、なるべく多くの人が必要な場合に相談できる機関・人を確保・構築することが求められよう。

(3) 行為の影響

最後に行為が学生自身に与える影響については、「不安や怒りを感じた」が最も多く、「就活に意欲が持てなくなった」などの回答が続いていた。これらの結果は、就活ハラスメントが学生の心理的健康に悪影響をもたらすばかりでなく、さらには労働市場に参入しこれから働いていこうという気持ちも阻害することを示唆している。これらの結果は、就活ハラスメントが重大な悪影響をもたらす対処の必要な問題であることを改めて計量的なデータによって示したという点で意義がある。

また、企業に対する影響としては、半数弱の人が「企業のイメージが悪くなった」という回答を選択しており、「選考や内定を辞退した」人も3割程度いた。また、友人や同級生にブラック企業だと注意をした人やSNS等へ書き込んでいる人も一定数いた。これらの結果からすれば、就活ハラスメントが学生だけでなく、企業に対しても悪影響をもたらす。つまり、就活ハラスメントを行う企業は、学生からの辞退を惹起することで有望な人材を獲得できないという直接的な悪影響ばかりでなく、悪化したイメージを周囲の人々やSNSによって拡散されるという間接的な悪影響も受ける。このような結果は、就活ハラスメントの防止を促進するための協力を企業から得る際の有益な説得材料の1つとなる。

(4) 本研究の限界と今後の方向性

以上の通り、本研究は就活ハラスメントの実態について計量的なデータを用いていくつかの有益な示唆を提供したという点で意義がある。とはいえ、本研究の予備的な性質に起因し、本研究にはいくつか課題もある。

中でも最も大きな限界は、就活ハラスメントの被害にあっていない人のデータを取得していないことである。本研究の目的は第一義的には就活ハラスメントの実態把握にあったため、就活ハラスメントの被害にあった人のみを調査対象とした。しかし、具体的な対策を考えるためには、どのよ

うな属性や特性を有する人が被害にあいやすいのかを検討することも必要であり、そのためには被害にあっていない人のデータも必要となる。今後は、本研究で提示された知見なども踏まえ、被害を促進・阻害する要因の検討が試みられるべきである。

第二に、サンプリングにも限界がある。つまり、本研究ではウェブ調査を実施したため、回答者はウェブ調査会社のモニターに限られていた。調査対象とした18歳から30歳の人のほとんどはインターネットへのアクセスを有し、ウェブ調査会社のモニターとして登録することも大きな手間ではないことからすれば、本研究の手法がサンプルに大きな歪みをもたらした可能性は決して高くはない。とはいえ、今後は異なる手法によって、本研究の知見の頑健性を確認することが必要であるかもしれない。

6 今後の取り組みにむけて

①企業が就活ハラスメント対策に取り組むべき背景と必要性

世界の人権問題をめぐっては、第二次大戦後、国連やOECD（経済開発協力機構）などが中心となって取り組んできた。特に日本企業の人権対応は、欧米諸国と比較して大きく遅れているとの評価がなされてきた⁴⁾。しかし、2011年には企業活動における人権尊重の促進を図る「ビジネスと人権の指導原則が国連決議において支持された。続いて2015年には「持続可能な開発目標」（SDGs）を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択された。日本政府も2020年に「ビジネスと人権に関する行動計画」を世界に向けて発表した。この流れを踏まえ、政府は日本企業に対し、企業活動における人権問題のリスクを予防し取り除くための取り組みである「人権デューデリジェンス」⁵⁾の導入を促している。

また、2020年経済産業省は産業構造の変化や少子化、技術の進展等、大きな社会変化の中で、

企業が継続的に成長するには、人的資本の活用が重要であるとの観点から、その価値を最大限に引き出す「人的資本経営」を示した。この人的資本経営の導入によって、人材活用の入り口となる採用活動は、企業の成長戦略上の重要度を増すと考えられ、この点からも、企業には就活ハラスメントの防止に努める必要性が高まっている。

②大学が就活ハラスメント対策を行う必要性

大学や各教育機関では、急激な少子化が進む中、学生確保に向けて多様な特色を打ち出す必要性に迫られてきた。その一方で、大学・教育機関の本来の使命は社会で活躍する人材を輩出することであり、その学生獲得と人材輩出の両立に向け、大学・教育機関は、学生に対する手厚さだけでなく、社会や地域に大学・教育機関の存在意義を訴えるようになってきている。また、2015年に「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連で採択されて以降、SDGsの取り組みを大学経営に反映するなど、グローバル基準の対応をアピールする大学も増えている。

今回の回答からは、「家族に関する質問」「人格を傷つける言動や侮辱」「性差別や性に関する言動」等の回答が多いことがわかる。日頃から各大学や教育機関では、学生一人一人への配慮に努め、性別や障がいの有無等にこだわらず、公平な教育機会を提供する努力している。しかし就職活動の時点になると、差別や学生を傷つけるような言動によって、それまでの大学・教育機関の努力にもかかわらず、社会や企業に対するあきらめをもって社会に出ていく学生が、生まれる可能性がある。社会の入り口である就職活動において、学生が人として尊重され、就職活動を終えた時に希望や自己効力感を得られたかどうかは、その後の将来に大きく影響を与えると考えられる。しかし、就職ハラスメントという行為はその学生の希望や自己効力感を奪い、ひどい場合には心身を傷つけるものにもなりかねない。学生が安心して就職活動や進路選択活動を行える環境づくりを整備することは、大学・教育機関での重要な役割ではないか。

<付記>

この調査は、就活ハラスメント検討会のメンバーにより、企画されたものである。メンバーは以下の通り。

座長：廣川 進（法政大学キャリアデザイン学部教授）、アドバイザー：川上憲人（東京大学大学院医学系研究科特任教授）、メンバー：下岡 郁（武蔵野大学 客員教授）、津野香奈美（神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科准教授）、中島潤（認定特定非営利活動法人 ReBit 事務局長兼キャリア事業部シニアマネージャー）、原昌登（成蹊大学法学部教授）、垂水菊美（東京大学教育・学生支援部 学生相談支援課キャリアサポートチーム特任専門職員（キャリアアドバイザー）、木村節子（東洋大学国際学部非常勤講師、クオレ・シー・キューブシニアコンサルタント兼事務局）、岡田康子（クオレ・シー・キューブ取締役会長）

協力）東洋大学 就職・キャリア支援部

注

- 1) 23 年卒の学生は、1day インターンシップも含めると約 82.6% が参加している。株式会社マイナビ 2022 年度 (23 年卒版 新卒採用・就職戦線総括より)
- 2) 2020 年卒予定者の調査では、就職活動中にリクルーターとの面談経験が「ある」と回答した学生は 48% と約半数となっている。株式会社ディスコキャリアリサーチより
- 3) 企業が内定を出したい学生に対して、進行中の他社への就職活動を中止させて、自社に就職をするように働きかける行為とされている。マイナビサポネットより引用
- 4) ビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする国際基準に則り、世界 200 企業が対象。最高得点を 100% としてスコアを算出し、アディダス、ユニリーバ、M&S などのリーダー企業は 70% 以上のトップスコアを維持しているが、日本 18 社のスコアは、ファーストリテイリングの 40 - 50% 以外は 20 - 30 % 以下、14 社が 20 - 10% 以下と低調である。ワールド・ベ

ンチマーキング・アライアンス (WBA Corporate Human Rights Benchmark: 企業人権ベンチマーク 2019 より)

- 5) 企業は、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の 追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求められている。この一連の流れのことを「人権デューデリジェンス」と呼んでいる。「ビジネスと人権」に関する行動計画 (20202025) より引用

参考文献

- 三浦まり (2020) 『『就活セクハラ』のジェンダー権力分析』『法学セミナー』Vol. 65, No. 10, pp. 18-25
- 成田俊一 (2015) 「採用と引きかえに性的関係を強要トヨタ系列企業幹部による就活女子大生セクハラ事件」『金曜日』Vol. 23, No. 42, pp. 34-35
- 佐々木恵里 (2019) 「増殖するハラスメント—『ハラスメント語』を考える—」『ことば』Vol. 40, pp. 36-53
- 竹下郁子 (2019) 「就活生へのセクシュアル・ハラスメント」『2019 年度秋季人権週間プログラム講演会資料』
- Wilson, E. B. (1927). Probable Inference, the Law of Succession, and Statistical Inference. *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 22, No. 158, pp. 209–212.