

企業の「就活ハラスメント」対策、社員研修や相談窓口の設置にとどまらず
個人情報を表示させないなど、より厳格な“システム面での対策”を行っている企業が
3 割にのぼることが明らかに。

～ヒューマネージ、企業が取り組む防止策について調査結果を発表～

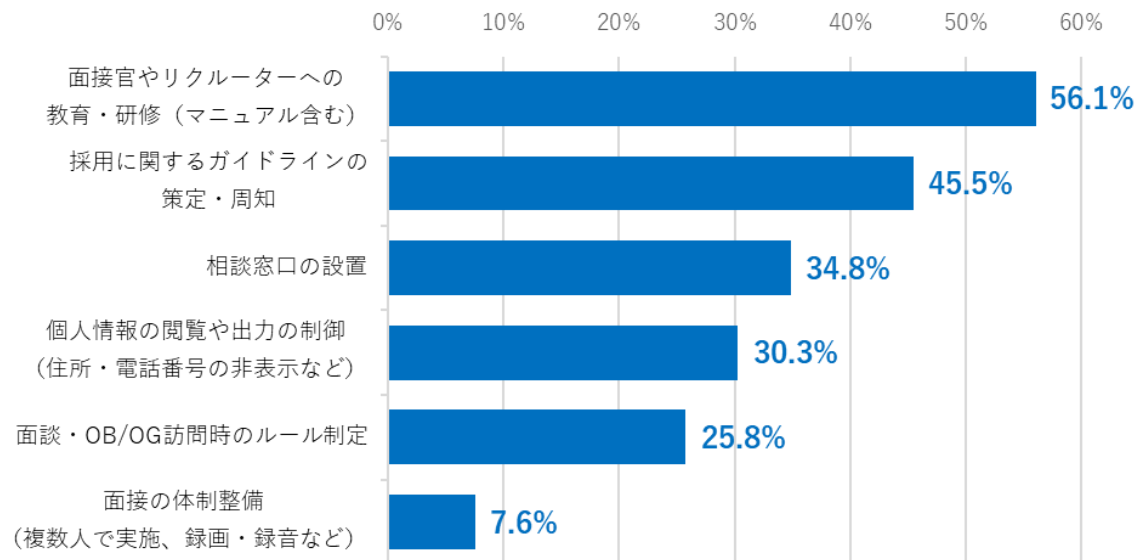
人材の“採用”から“定着”、その先の“活躍”までを支援する人材サービス事業を展開する株式会社ヒューマネージ（本社:東京都千代田区、代表取締役社長:齋藤 亮三、以下ヒューマネージ）は、企業の新卒採用活動における「就活ハラスメント」防止策について、企業アンケート調査の結果を発表しました（有効回答数:201 社）。

「社員への教育・研修」「ガイドライン」「相談窓口」が TOP3。

システム的な対策を行う企業は既に 3 割を超え、今後はより厳格な対策が進むか

近年、就職活動中の学生へのハラスメント、いわゆる「就活ハラスメント」が社会問題となっています。2026 年 10 月 1 日に施行される改正男女雇用機会均等法では、就活生に対するセクハラの防止策を講じることを企業に義務付けています。施行を数ヶ月後に控えるなか、新卒採用における企業の「就活ハラスメント」防止策について調査しました。

新卒採用における「就活ハラスメント」防止策の実施状況（複数選択）:



調査時点（2026 年 5 月）、既に「就活ハラスメント」防止策を講じている企業は、32.8%。既に防止策を講じている企業にその内容（複数回答）を訊ねたところ、最も多いのは「面接官やリクレーターへの教育・研修」（56.1%）、次いで「採用に関するガイドラインの策定・周知」（45.5%）、「相談窓口の設置」（34.8%）となりました。改正男女雇用機会均等法では、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために必ず講ずべき措置として、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（対労働者・対求職者）」「相談体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」を挙げており、前述の 3 つの防止策は、この指針に沿ったものといえます。

また、さらに厳格な対策である、「個人情報の閲覧や出力の制御（システム的に、住所・電話番号を表示させない等）」を実施している企業が 3 割を超えている（30.3%）ことがわかりました。

弊社の考察

調査時点(2026年5月)では、「(就活ハラスメント防止策は)一部実施しているが、法改正への対応として不備不足がないか、これから整理する」といった、まさに仕掛中である旨のお声を多く伺いました。10月の施行に向け、この先、一気に整備が進むものと思われます。

既に講じられている防止策のTOP3は、厚労省の指針に沿ったものとなりましたが、さらに厳格なシステム面での対策(住所・電話番号などの個人情報閲覧させない等)が、3割を超えている点が目を引きます。社員への研修、ガイドライン、相談窓口といった事業主に義務付けられた措置にくわえて、より厳格な、システム的な対策が今後増えていくものと思われます。

就活ハラスメントは当然許されるものではなく、SNS上の悪評は、何年にもわたり採用ブランドを毀損する原因となります。継続的な研修等を通じて社員の意識をアップデートすること、そして個人のモラルに依存しない厳格な対策の両方が求められるといえそうです。

分析対象;

内容	新卒採用に関するアンケート
対象	ヒューマネージが提供する採用管理システム「i-web」ご利用企業の採用ご担当者様
実施期間	2026年5月
有効回答数	201社

株式会社ヒューマネージについて;

社名 :株式会社ヒューマネージ <https://www.humanage.co.jp/>
代表取締役社長 :齋藤 亮三
創業 :1988年11月10日(設立:2004年12月1日)
資本金 :50百万円
本社所在地 :東京都千代田区紀尾井町 4-1 ニューオータニ ガーデンコート 18 階
主要事業 :採用ソリューション事業、適性アセスメント事業、ウェルビーイングソリューション事業

本件に関するお問い合わせ

株式会社ヒューマネージ 経営企画本部 広報グループ 担当:山口

e-mail : contact@humanage.co.jp

tel :03-5212-7170 fax :03-5212-7180

以上