

# 就活ハラスメント防止対策セミナー

「相次ぐ就活ハラスメントの被害報告。

その企業は就活生、社会から選ばれるのか？」





## 「講師紹介」

ハラスメント専門家

村寄 要 (むらさき かなめ)

一般社団法人日本ハラスメント協会 代表理事

大阪府教育委員会、京都府教育委員会をはじめ、教育機関、  
一般企業のハラスメント相談窓口アドバイザーを務める

### 経歴

- ・ 2019年 日本ハラスメント協会設立
- ・ 2019年 就活ハラスメント無料相談ホットライン開設
- ・ 2020年 一般社団法人日本ハラスメント協会設立
- ・ 2021年 金城学院大学の学生と就活中のセクシュアルハラスメント対処法」動画を共同制作
- ・ 2021年 厚生労働省に「就活ハラスメント相談窓口」義務化の署名・提言書を提出
- ・ 2022年 法務省認証ADR「ハラスメントADRセンター」開設
- ・ 2022年 東京都 令和4年度「ハラスメント防止対策推進事業」アドバイザー

# アジェンダ

- 1.就活ハラスメントとは
- 2.就活ハラスメントの事例
- 3.就活ハラスメントに潜む企業リスク
- 4.就活ハラスメント防止対策
- 5.就活ハラスメント防止6カ条

# セミナーの意義

事業主、採用にかかわる人事担当者に  
「就活ハラスメント」を理解していただき、  
それぞれの立場から防止につなげていくための  
セミナーとなります。

# 1. 就活ハラスメントとは

# 就活ハラスメントとは

社会問題になっている「就活セクハラ」「オワハラ」等の言葉の総称を指します。社会的に優位な立場を利用して企業の採用担当者等が就職活動中の学生に対して行われるハラスメント（嫌がらせ）であり、決して許されない不法行為です。

就活ハラスメントには学生等を侮辱する「パワハラ」もありますが、代表的なものとしてはこの2つを指します。

# 代表的な2つの就活ハラスメント

## 就活セクハラ＝（就活セクシュアルハラスメント）

企業の採用担当者等が就職活動中の学生に対して、性的な冗談、性的な誘い、性的な言動等を含んだセクシュアルハラスメント

## オワハラ＝（就活終われハラスメント）

企業の採用担当者等が就活中の学生に対して、プレッシャーをかけたりして、自分の会社に決めることを誘導する行為

# 就活ハラスメントに対する国の指針は？

2020年6月、大企業から先行して施行された

パワハラ防止法（中小企業は2022年4月施行）において

就活生への対応が企業に義務化されるか、注目されて

いましたが義務化はされず、就活生へのハラスメント

対応は「取り組むことが望ましい」という表記に留まり

ました。義務化されていないことから、就活生への

ハラスメント対応を行う企業はごく一部であり、

企業が採用活動を行う中で起きる就活ハラスメントは

現在も課題が残されています。

## 望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※ 【★】の事項については、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

## 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
  - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

## 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。  
・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

## 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人に対応させない等）
- 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）



# 就活ハラスメント対策を 実施している企業の割合

2021年に連合が実施した調査によりますと  
インターンシップや求職者(就活生等)への  
ハラスメントに関する規定

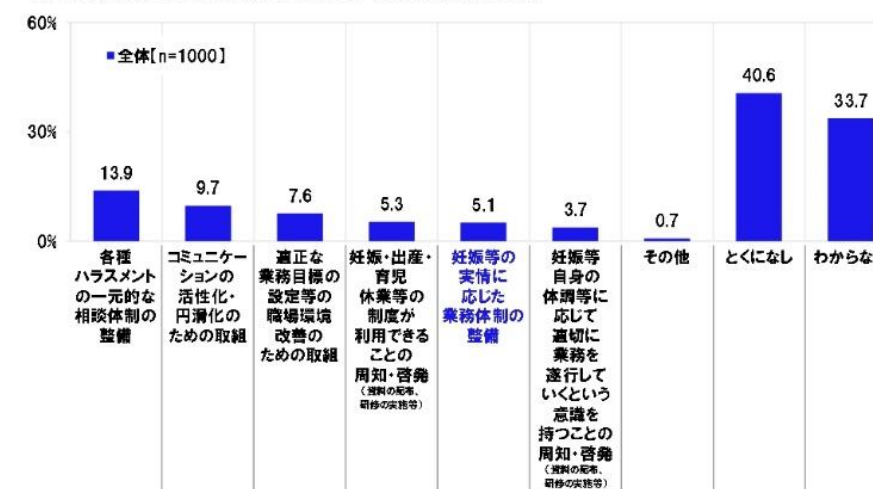
「ある」はわずか6.5%

「ない」は39.9%、「わからない」は53.6%

- ◆ハラスメント防止のために行われている取組 1位「各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備」
- ◆「インターンシップや求職者(就活生等)へのハラスメントに関する規定がある」6.5%

全回答者(1,000名)に、自身の職場でハラスメント防止のために行われている取組を聞いたところ、「各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備」(13.9%)が最も高く、「コミュニケーションの活性化・円滑化のための取組」(9.7%)、「適正な業務目標の設定等の職場環境改善のための取組」(7.6%)が続きました。  
ハラスメント対策関連法で「望ましい取組」とされている、これらの取組がされている一方で、マタハラ・ケアハラの「措置義務」である「妊娠等の実情に応じた業務体制の整備」は5.1%にとどまっています。

自身の職場でハラスメント防止のために行われている取組【複数回答形式】



\*育児はハラスメント対策関連法で定められている措置義務

また、ハラスメントに関する規定の有無を聞いたところ、＜インターンシップや求職者(就活生等)へのハラスメントに関する規定＞では「ある」は6.5%、＜取引先や顧客等からのハラスメントに関する規定＞では「ある」は6.8%となりました。第三者との関係でのハラスメント防止のために規定を設けて環境整備に取り組んでいる職場は少ないことがわかりました。

ハラスメントに関する規定の有無【各単一回答形式】



## 2. 就活ハラスメントの事例

# 就活ハラスメントの事例

就活ハラスメントは特に「セクハラ」が多く、性犯罪事件にも発展し大手企業の社員が逮捕されるなど深刻な社会問題になっています。実際にこのような悪質な事件が起きてしまいました。

## 就活セクハラ事件の一例

- 2019年3月、就職活動でOB訪問を受けた女子大学生を泥酔させて宿泊先に侵入して性的暴行加えたとして住友商事の元社員の男が逮捕された。(2019年3月26日/朝日新聞デジタル)
- 2021年6月、採用通知を受け取った中途採用の女性に無料通話アプリ「LINE」の連絡先を交換させた上、性的関係を迫ったとして日本製鉄に勤務する男性社員が懲戒解雇された。(2021年8月29日/毎日新聞)
- 2021年6月、就職活動中の女子大学生と個別に連絡を取りホテルに行くなど苦痛を与えたとして近鉄グループホールディングスに勤務する新卒採用を担当していた男性社員が懲戒解雇された。(2021年6月10日/日本経済新聞)
- 2022年10月、採用面接に来た20代女性を食事に誘い、身体を触るのわいせつ行為をしたとして、埼玉県の化学製品メーカーに勤務する男が逮捕された。(2022年11月8日/週刊女性PRIME)

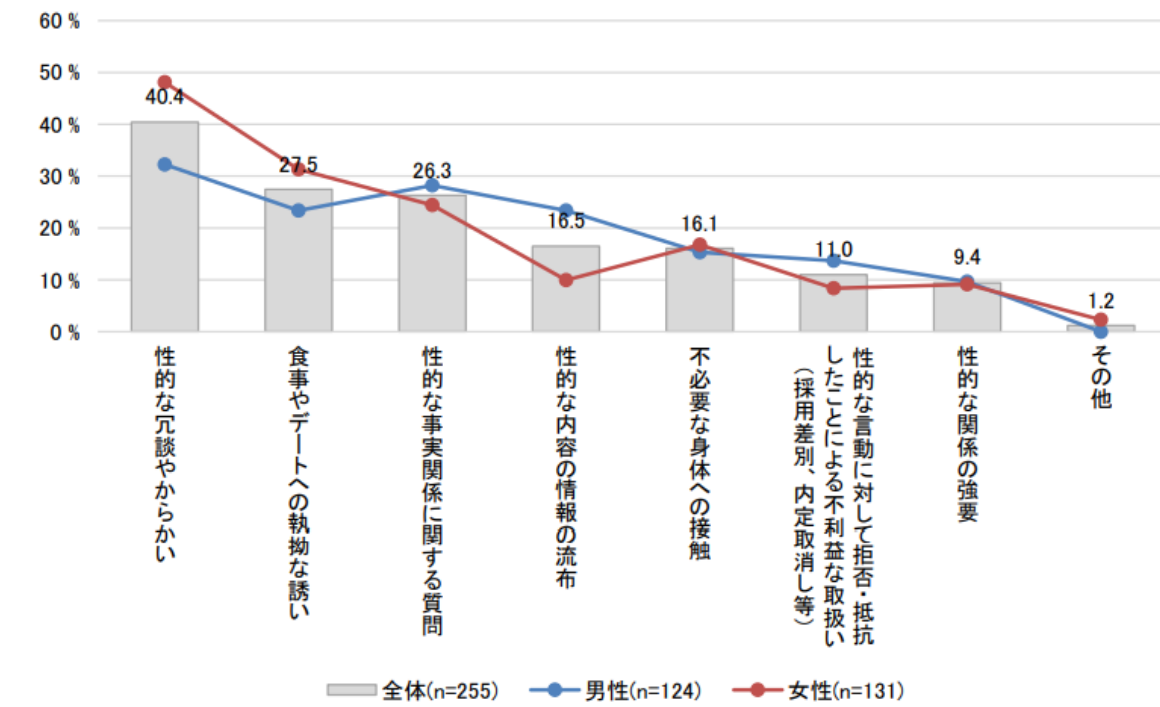
# 就活セクハラ、4人に1人が被害

厚生労働省は就職活動やインターンシップ（就業体験）をした学生の4人に1人が、活動中に何らかのセクハラを受けた経験があるとの調査結果を公表（2021年4月）

厚生労働省による就活中のセクハラ調査は初めてとなります。男女ともほぼ同じ割合で、性別を問わない深刻な被害実態が浮き彫りになりました。厚生労働省は就活中のセクハラ対策の徹底を企業に要請。「被害に遭ったら遠慮なく、各地の労働局や大学などに相談してほしい」と呼びかけています。調査結果によると、少なくとも1回はセクハラを受けた学生は25.5%で、男女別では男性26.0%、女性25.1%。何度も被害を受けた人が全体の3.7%いました。就活セクハラは男女ともに被害が深刻です。

厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和2年10月)より  
「2017～2019年度卒業で就職活動(転職を除く)を経験した男女1,000名を対象にした特別サンプル調査

図表 21 受けた就活等セクハラの内容（男女別）



(対象：就活等セクハラを受けた者)

■就活等セクハラを受けた場面（対象：就活等セクハラを受けた者、複数回答）

- ③ 就活等セクハラを受けた場面としては、「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、次いで「企業説明会やセミナーに参加したとき」(27.8%)が高かった。男女別では、「企業説明会やセミナーに参加したとき」、「内々定を受けたとき」や「大学のOB/OG訪問のとき」は男性の方が高く、「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」や「志望先企業の従業員との酒宴の場」は女性の方が高かった(図表 22 参照)。

# 厚生労働省は就活セクハラ防止対策を強化

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、雇用機会均等課では2022年3月以降、順次以下の取組を実施しています。(令和4年3月29日 厚生労働省 報道発表資料「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します!」)

## 1. 大学生に対する出前講座の実施【新規】

⇒出前講座(「就活ハラスメント防止対策関係セミナー」)では、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します。希望のあった大学等に当課職員を派遣(オンラインも可)しています。希望のある大学の方は是非当課あてご連絡ください。

## 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ことにしています。

## 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】

⇒就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント対策については、男女雇用機会均等法に基づく指針において企業が講じることが「望ましい取組」として位置づけられています。昨今の就活セクハラにおいて未だに悪質な事案が見受けられ、社会的注目の高まりを踏まえ、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します。

## 4. 大学生等に対する就活ハラスメント関係の周知啓発【継続実施】

⇒文部科学省と連携しSNS等での周知を継続します。

**NO!** 予防対策は万全ですか?

# 就活セクハラ

就活セクハラとは、人事担当者等による就活生等に対するセクハラ

こんな行為は許されません!

性的な冗談やからかい	食事やデートへの執拗な誘い
性的な事実関係に関する質問	不必要な身体への接触
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)	性的な関係の強要

こんな場面で起きています!

インターンシップに参加したとき	企業説明会やセミナーに参加したとき
就職採用面接を受けたとき	内々定を受けた時や受けた後
リクルーターと会ったとき	志望先企業の従業員との酒席の場
SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき	OB/OG訪問のとき

(引用:厚生労働省報道発表2021.4.30「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)より)

企業のリスク

- 社会的責任 (信用の低下)
- 民事責任 (損害賠償請求)
- 刑事責任 (刑事罰)

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう!

「No!就活セクハラ」(東京労働局)

# 日本ハラスメント協会が運営 「就活ハラスメント無料相談ホットライン」 実際の相談件数は？

就活ハラスメントの専用相談窓口を設置したのは2019年5月。2019年の相談件数は40件でしたが、社会の認知が進んだこともあり、2020年は142件、2021年は116件もの相談が寄せられています。

(2022年10月18日 / Buzz Feed JAPAN )

# 「就活セクハラ of 具体的な事例」

## 被害に遭った学生 of 声の一部を紹介しませう

(日本ハラスメント協会が運営する就活ハラスメント無料相談ホットラインより)

### 【対面面接の場面】

「不必要に全身、後ろ姿を見せて下さいと言われた」

「彼氏がいる女性の方がキラキラしてませうよ。なぜ彼氏つくらないの？」

「あなたは女性を武器にするタイプですか？」

# 「就活セクハラの具体的な事例」

## 【Web面接の場面】

「スーツ姿もフレッシュでいいけど、二次面接は部屋着で参加してね」

「女性らしい部屋ではないですね。もっと綺麗にした方がいいですよ」

「声が高いですね。一応、男性ですよね？」



# 「就活セクハラの具体的な事例」

## 【内定者懇親会の場面】

「人事担当者から個人的な食事の誘いを断ると、ノリが悪い、内定取り消しなどの言葉をちらつかせてきた」

「内定者懇親会の飲食の席で人事担当者が「君は役員のお気に入りだから、役員の隣に座ってね」と役員の隣の席に誘導された」

# 日本ハラスメント協会が介入した事例

(就活セクハラ事案) ・業種 IT 従業員規模220人 平均年齢34歳

2021年、OB訪問。人事部長と仲が良く、同じフロアで働いているという別部署の男性社員。最初のうちは男性社員から「今度ご飯に行こう。色々教えるよ」という感じだったが、採用選考が2次面接、3次面接と進んでいくにつれて男性社員の誘いはしつこくなり、要求内容もエスカレート。男性社員は「自分が人事部長に伝える内容次第で君の採用結果に影響する」とはっきり言ってきた。下手な顔をすることが出来ず、できるだけ笑顔を作って対応していた。3次面接前は「俺と付き合わないと選考に不利になる」と。最終面接前は「ホテルに行こう。内定欲しいんでしょ」「最終面接まで進めたのは、俺が人事部長に君の情報を伝えてるからだ」と言われて、就活生はさすがにこれはおかしいと思い、日本ハラスメント協会のホットラインに相談。その後、日本ハラスメント協会が企業の人事部に連絡。人事部が男性社員に事実確認したところ、本人が認めたので人事部が注意。企業から就活生に対して謝罪のメール。日本ハラスメント協会が謝罪文を女子大生に取り次ぎ。就活生は予定通り最終面接を受けて、内定が出たが内定辞退。別の会社に入社。

# 「オワハラ具体的な事例」

「内定承諾書（誓約書等）を3日以内に提出してください。  
提出をもって正式に内定といたします」

「他社の選考を今ここで断りの電話を入れられますか？

第一志望と語った、あなたの誠意を見せてください。」

「内定を出すには教授の推薦状を1週間以内に提出することが必要です」

オワハラ被害による大学への相談は2015年～2019年にかけて減少しているものの、相談後の対処としては「学生の意向を踏まえ、企業に対して申入れまでは行わなかった」が**83.7%**

# 「オワハラ、就活生の悩み」

「第一志望の企業の選考はまだ続いているのにどうすれば良いのか？一生後悔することにはなりたくない」

「内定出たのは嬉しいけど、内定承諾書を提出したらもう就活終わらないといけないの？それも困ります」

「教授の推薦状を企業に提出してから、やっぱり内定辞退したら教授の顔をつぶすことになってしまう。」

このような就活ハラメントが実際に起こっています

# 日本ハラスメント協会が介入した事例

(オワハラ事案) ・業種 小売 従業員規模150人 平均年齢39歳

2021年、第二志望の企業の最終面接で人事担当者から「あなたに内定を出したいと思っています。そのためには内定承諾書を1週間以内に提出して下さい。提出を持って正式に内定とします」と言われた。第一志望の企業の選考はまだ一次面接が終わったところで、まだ選考の日程が続いている。悩んだ結果、内定承諾書の提出期限を延長してもらえないか人事担当者に相談。

「もう他の学生は提出していますよ。常識ないのはあなたくらいですよ」と言われてしまった。就活生は日本ハラスメント協会のホットラインに相談。日本ハラスメント協会が企業の人事担当者に連絡。オワハラを指摘したところ、そのような認識はなかったとのことだったが、その後すぐに内定承諾書の提出期限は撤廃されて、相談者の就活生は第一志望の選考を続けられることになった。結果的には第一志望の企業から内定は出なかったため、第二志望の企業に入社。

# 経団連（日本経済団体連合会）

## 企業にオワハラ禁止を通告

令和4年3月28日「2023(令和5)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」

「正式な内定前に他社への就職活動終了を迫る、誓約書等を要求するといった採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為を行わないように徹底すること」

通告を守らない企業が存在するため、オワハラが横行

### 3. 就活ハラスメントに潜む企業リスク

## 就活生に選ばれない会社とは

就活生は会社の未来を担う人材です。また、就活生は当事者として就活ハラスメントの不安を抱えながら就活をしています。

会社のトップ（事業主）が就活ハラスメントを理解していない、無関心であればどうなるでしょうか？会社のトップと就活生の考え方にズレが生じます。多くの就活生は会社トップの考え方、会社理念に共感して志望します。ズレがあれば、その時点で就活生に選ばれない会社となります。ハラスメント対策が前進していくであろう今の日本において就活生への配慮がない就活ハラスメントを起こしてしまう会社は時代遅れであり、対策をしない会社に未来はないでしょう。



# 就活ハラスメントを起こした場合に想定されるリスク

- 民事事件：提訴、損害賠償請求
- 刑事事件：セクハラを超えた性犯罪による従業員の逮捕
- 社会的信用：ニュースで報道されるとSNSで情報拡散、社会的信用を失う
- 応募減少：大学側が就活生等を送りだしてくれないようになる
- 募集制限：大手求人サイトから掲載NGの可能性
- 生産性低下：優秀な人材が集まらなくなる

# 就活ハラスメント防止対策のメリット

優秀な就活生は複数社から内定を得ることも多く、就活ハラスメントのようなことがあれば他社と比較した場合に時代遅れの会社は真っ先に内定を辞退されるでしょう。今の就活生は学生時代（社会に出る前）から報道で企業のハラスメント事件を見ている世代でありますから、ハラスメントについて詳しく敏感です。就活ハラスメント対策を実施するメリットは優秀な人材に逃げられないことも大きなメリットです。就活ハラスメント対策を実施している会社はごく一部であることから、就活生の立場から見ると対策をしっかりと実施している会社はかなり好印象に見えます。今の就活生の親もハラスメント防止への理解が進んでいる世代でもありますから、親も味方につけて入社を後押ししてくれることも考えられます。就活ハラスメント対策をしっかりと実施している会社は就活生を送りだす大学関係者、就活生の親にも安心を与えます。それは社会的評価が上がるメリットでもありますから、必ず取り組むべきことです。

## 4. 就活ハラスメント防止対策

# 「就活ハラスメント防止対策」 トップ（事業主）の役割

- トップ（事業主）が「就活ハラスメントも社内のハラスメント防止対策の対象であること」を理解し、方針を明確化させる。
- 事業主は自ら就活ハラスメント対策を強化することを社内に周知する。
- 事業主は就業規則に従業員同様、就活生へのハラスメントを禁止することを明記する。就業規則に違反した場合、懲戒処分の対象となることを明記。
- 採用業務にかかわる主に人事担当者に向けた就活ハラスメント防止研修を定期的実施する。
- 就活生が就活ハラスメント被害に遭った場合、相談できる相談窓口を社内または社外に設置する。相談先の電話番号、メールアドレスを社外の人でもわかるようにホームページに公開する。または会社案内等に記載して採用選考にエントリーした就活生全員に配布して周知する。なお、社内の相談窓口を設置する場合は行為者（従業員）が在籍していない人事部とは別の部署が担当することが望ましい。就活ハラスメントが起こった場合、迅速に行為者に事実関係を確認すること。行為者と被害に遭った就活生等を引き離し、就活生等が採用選考にかかわる不利益がないように配慮する。

## <ポイント1> 就活生等と接する際のルール化

- 特に、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり、厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

厚生労働省「2020年(令和2年)6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」リーフレット

## <ポイント2> 採用内定取消しは不利益な取り扱い

●労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、就職先の確保について最大限の努力を行うこと。※職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

●採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

●労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。

# 5. 就活ハラスメント防止6カ条

## <採用活動で就活生にダイレクトに接する人事担当者>

就活ハラスメントを理解して、就活生に不利益な取り扱いがないように対応する。トップが示した就活ハラスメント対策の方針に従い、会社の看板(ブランド)を背負っていることを再認識した上で真摯に就活生と接する。

## -就活ハラスメント防止6カ条-

- ①就活生にSNSを含む個人的な繋がりを求めない
- ②就活生にプライベートにかかわる質問をしない
- ③就活生に容姿を含む性的な冗談を言わない
- ④就活生を性差別しない
- ⑤就活生を食事やデートに誘わない
- ⑥就活生に他社の選考を辞退するように誘導しない



# 就活セクハラを迅速に把握・解決する「実態アンケート」 サービス 無料提供開始(2022年5月24日/月刊総務オンライン)

就活セクハラを受けた学生からの通報を  
情報提供、迅速に実態確認・問題解決できる

同システムを利用する企業は、  
採用活動において就活中の学生から通報  
があった場合、日本ハラスメント協会から  
の情報提供を受けて迅速に実態確認・  
問題解決ができる。学校側でも、学生の  
就活セクハラの実態を把握できるようになる。

## 就活セクハラ実態アンケート (企業→学生配布)

主催・運営管理：一般社団法人日本ハラスメント協会  
開始中～2023年3月31日まで回答受付

アンケート対象：就職活動中の学生  
※Googleアカウントからログアウトした状態でアンケートに回答して下さい。

アンケートの回答内容は一般社団法人日本ハラスメント協会のみ閲覧できます。事前に本人の同意を得ることなく、採用選考中の企業やその他第三者には提供しませんので学生の方は安心してアンケートにご回答下さい。企業名、学校名、個人名等を含む個人情報及び個人を特定できる内容を除いたアンケート集計結果は一般社団法人日本ハラスメント協会のホームページ及びプレスリリースにて随時一般公開いたします。

【個人情報の取り扱いについて】  
「就活セクハラ実態アンケート」により知り得た個人情報は厳重に守られます。個人情報を、事前に本人の同意を得ることなく、第三者に提供いたしません。

【個人情報に関するお問い合わせ】  
一般社団法人日本ハラスメント協会 事務局 E-mail: [info@jpn-harassment.or.jp](mailto:info@jpn-harassment.or.jp)  
【ホームページ】 <https://harasumentt.jimdofree.com/>

【Q1】学校種別\*

- 大学院
- 大学
- 短大
- 専門学校

企業から就活生に相談先を案内することも効果的

その辛さ、声をあげよう  
**就活ハラスメント無料相談ホットライン**

就職活動中の  
全国の学生が利用

**TEL：050-5359-8520**



受付時間（月～金）  
10:00～18:00

**カウンセラーが対応**

**就活セクハラ、オワハラ等**

就活ハラスメント、事業主の意識改革で撲滅へ

