

2026年10月1日から「就活セクハラ」防止措置が企業に義務化へ 就職先選びでセクハラ対策、保護者85.6%、大学生74.6%が「重視」 明光義塾調べ「就活セクハラに関する大学生・大学院生・保護者の意識・実態調査」

- ・就活中のセクハラ被害、最も不安な場面は大学生「1対1面談」、保護者「飲酒懇親会」
- ・企業に対する「就活セクハラ」防止対策義務化の認知は大学生54.2%、保護者42.6%

個別指導の学習塾「明光義塾」を全国展開する株式会社明光ネットワークジャパン（本社：東京都新宿区）は、大学生・大学院生500名と、大学生・大学院生の子どもの持つ保護者500名の計1,000名を対象に、「就活セクハラに関する大学生・大学院生・保護者の意識・実態調査」を実施しました。



2026年10月1日から、企業には就職活動中の学生など「求職者等」に対するセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務付けられます。採用面接やインターンシップなど、学生が企業と接するさまざまな場面で、方針の周知や相談窓口の整備などが求められることになりました。こうした制度の施行を前に、学生自身だけでなく、子どもの就職活動を見守る保護者も、就活中のセクハラをどのように捉えているのでしょうか。

明光義塾では、就職活動におけるセクシュアルハラスメントについて、大学生・大学院生とその保護者の意識や、企業に求める対応を調査しました。学生と保護者、それぞれの視点から就活中の不安や企業に求められる環境を知ること、安心して就職活動に臨むために何が必要なのかを考えるきっかけとなればと考えています。

「就活セクハラに関する大学生・大学院生・保護者の意識・実態調査」結果概要

結果概要① 就活中のセクハラ、大学生・保護者の不安と実態

- ・就活中のセクハラ被害、最も不安な場面は大学生「1対1面談」、保護者「飲酒懇親会」
- ・就活中のセクハラ、「性的な質問」を大学生55.2%、保護者72.4%が該当と認識
- ・就活・インターン中、大学生の26.1%が「ハラスメントにあたる言動」を経験

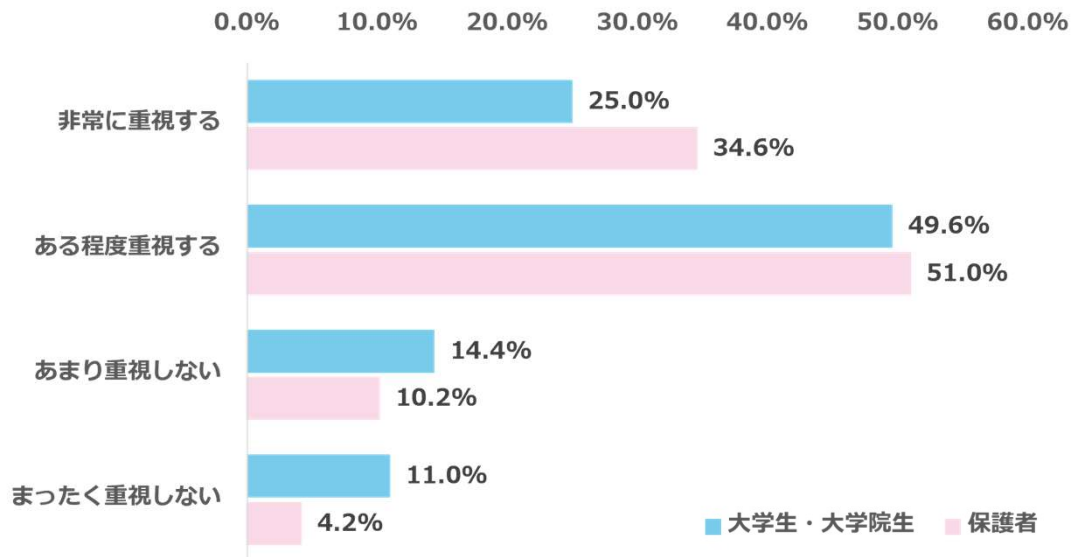
結果概要② 企業に求められるセクハラ対策

- ・就職先選び、企業のセクハラ対策を保護者の85.6%、大学生の74.6%が「重視」
- ・「セクハラ発生時の対応方針」、大学生33.0%、保護者50.8%が企業に求める

結果概要③ 10月1日施行の制度、認知は十分か

- ・企業に対する「就活セクハラ」防止対策義務化の認知は大学生54.2%、保護者42.6%

【Topics】企業のセクシャルハラスメント対策の充実度は、就職先を選ぶ際にどの程度重視しますか。
(n=1,000、単一回答方式、大学生・大学院生500名／保護者500名)

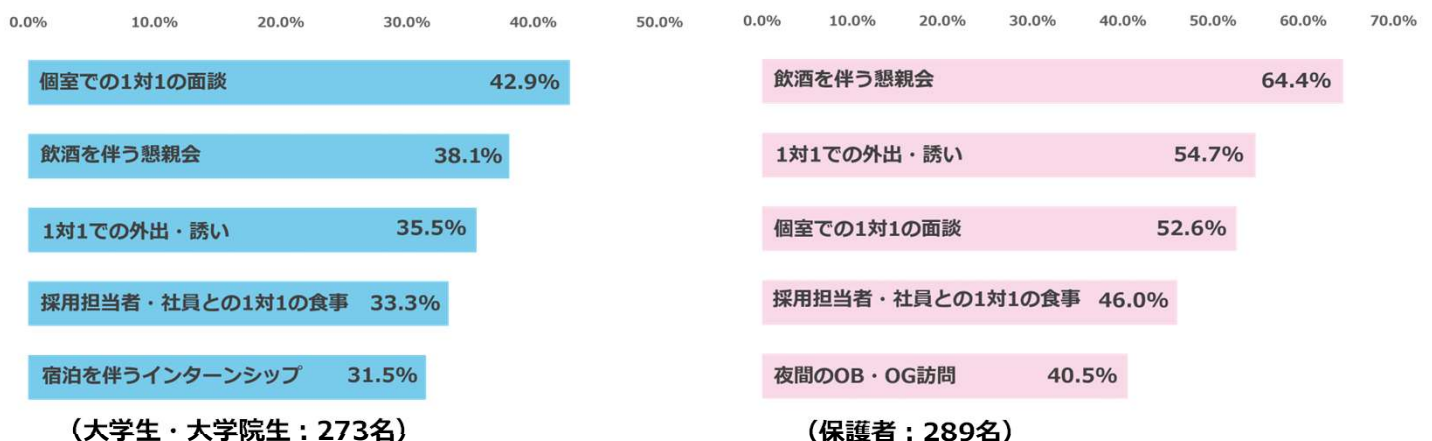


就職先選び、企業のセクハラ対策を保護者の85.6%、大学生の74.6%が「重視」

大学生・大学院生500名と、大学生・大学院生の子どもを持つ保護者500名の計1,000名を対象に、就職先を選ぶ際、企業のセクシュアルハラスメント対策の充実度をどの程度重視するか調査したところ、**大学生・大学院生で74.6%**（非常に重視する：25.0%、ある程度重視する：49.6%）、**保護者で85.6%**（非常に重視する：34.6%、ある程度重視する：51.0%）が「重視する」と回答しました。企業のセクハラ対策は、大学生・大学院生だけでなく、保護者にとっても就職先を選ぶ際に確認したい要素の一つとなっていることがうかがえます。

この結果から、企業のセクハラ対策が、就職先を選ぶ際の一つの判断材料として、大学生・大学院生本人だけでなく保護者にも意識されていることが分かりました。

Q1 就職活動・インターンシップ中に、セクシュアルハラスメントの被害に遭うことに不安を感じるのは、どのような場面ですか。(n=562、複数回答方式、大学生・大学院生273名／保護者289名)

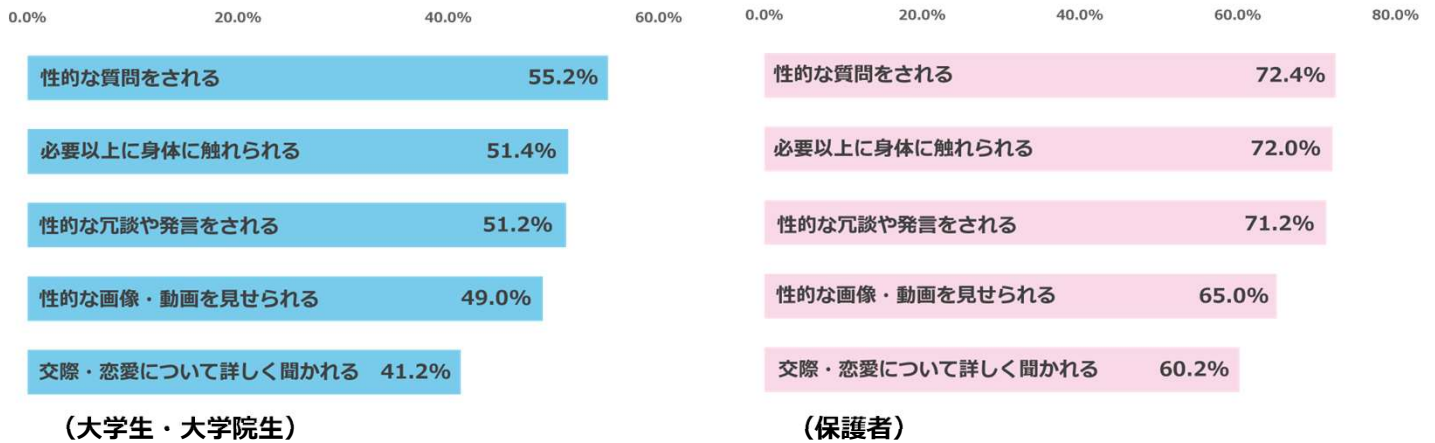


就活中のセクハラ被害、最も不安な場面は大学生「個室での1対1の面談」、保護者「飲酒を伴う懇親会」

就職活動やインターンシップ中にセクシュアルハラスメントの被害に遭うことに不安を感じると回答した562名を対象に、どのような場面で不安を感じるか調査したところ、大学生・大学院生の最多回答は「**個室での1対1の面談 (42.9%)**」、次いで「**飲酒を伴う懇親会 (38.1%)**」、「**1対1での外出・誘い (35.5%)**」となりました。一方、保護者の最多回答は「**飲酒を伴う懇親会 (64.4%)**」、次いで「**1対1での外出・誘い (54.7%)**」、「**個室での1対1の面談 (52.6%)**」と続きました。

大学生・大学院生と保護者では不安を感じる場面の順位に違いが見られましたが、上位3項目は共通しており、就職活動・インターンシップ中の「1対1の面談」「飲酒を伴う懇親会」「1対1での外出・誘い」といった場面で、セクシュアルハラスメントへの不安につながっていることがうかがえます。

Q2 就職活動・インターンシップ中、次のうち、セクシュアルハラスメントにあたると感じる行為をすべてお選びください。（n=1,000、単一回答方式、大学生・大学院生500名／保護者500名）

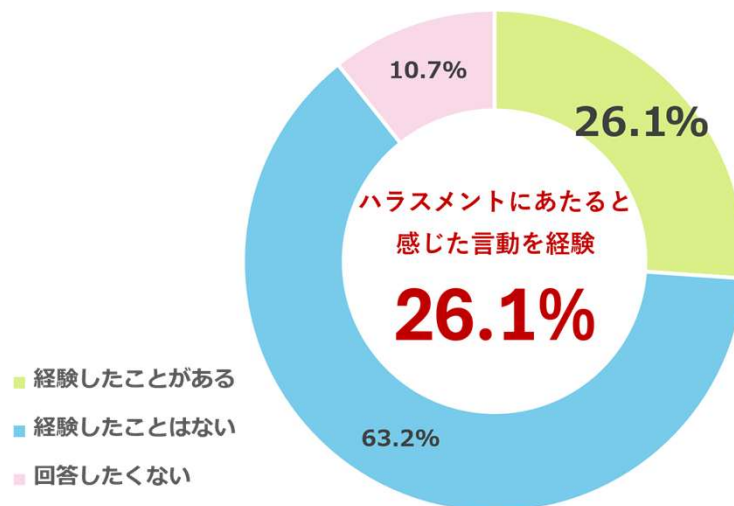


就活中のセクハラ、「性的な質問」を大学生55.2%**、保護者**72.4%**が該当と認識**

就職活動・インターンシップ中、セクシュアルハラスメントにあたると感じる行為について調査したところ、大学生・大学院生の**最多回答は「性的な質問をされる（55.2%）」**、次いで「必要以上に身体に触れられる（51.4%）」、「性的な冗談や発言をされる（51.2%）」と続きました。一方、保護者も「**性的な質問をされる（72.4%）」が最多**で、「必要以上に身体に触れられる（72.0%）」、「性的な冗談や発言をされる（71.2%）」と続きました。

大学生・大学院生と保護者では回答割合に差が見られたものの、上位3項目は共通しており、いずれもセクシュアルハラスメントにあたる行為として認識されていることが分かりました。

Q3 就職活動・インターンシップ中に、ハラスメントにあたる感じた言動を経験したことがありますか。（n=337、単一回答方式）

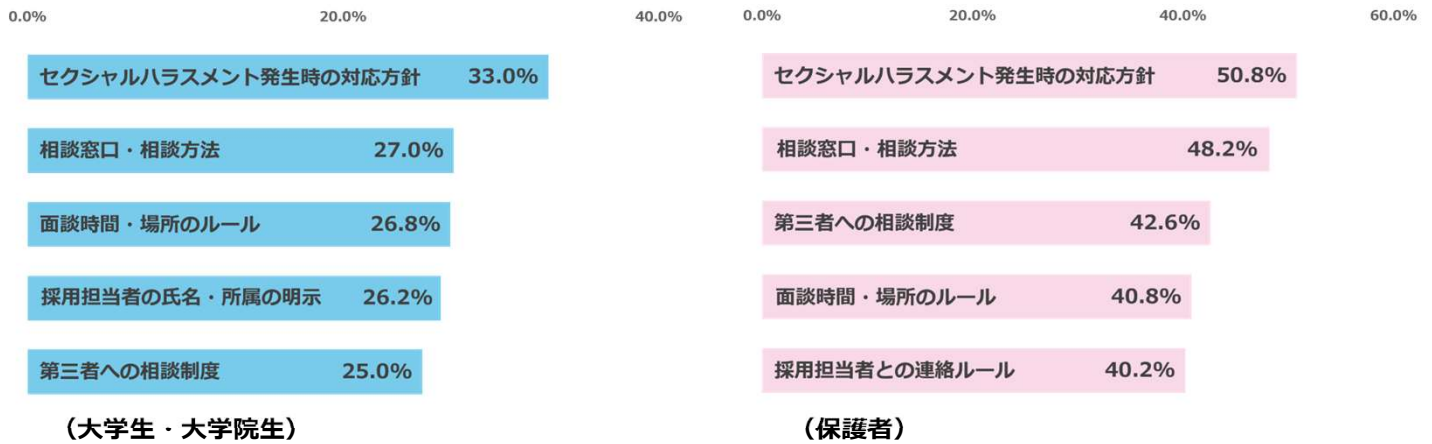


就活・インターン中、大学生の26.1%**が「ハラスメントにあたる言動」を経験**

就職活動をしたことがある大学生・大学院生337名を対象に、就職活動・インターンシップ中に、ハラスメントにあたる感じた言動を経験したことがあるか調査したところ、**26.1%が「経験したことがある」**、63.2%が「経験したことはない」と回答しました。さらに、「経験したことがある」と回答した88名を対象に、その言動を受けたことを理由に、企業への応募や選考を辞退したことがあるか調査したところ、39.8%が「応募を取りやめ」、42.0%が「選考を辞退」、8.0%が「内定を辞退」と回答しました。

ハラスメントにあたる感じた言動の経験が、応募や選考、内定の辞退につながったケースもあり、就職活動中の企業との接点における対応の重要性がうかがえる結果となりました。

Q4 安心して就職活動・インターンシップに参加するため、企業に整備・公開してほしいものは何ですか。
(n=1,000、複数回答方式、大学生・大学院生500名／保護者500名)



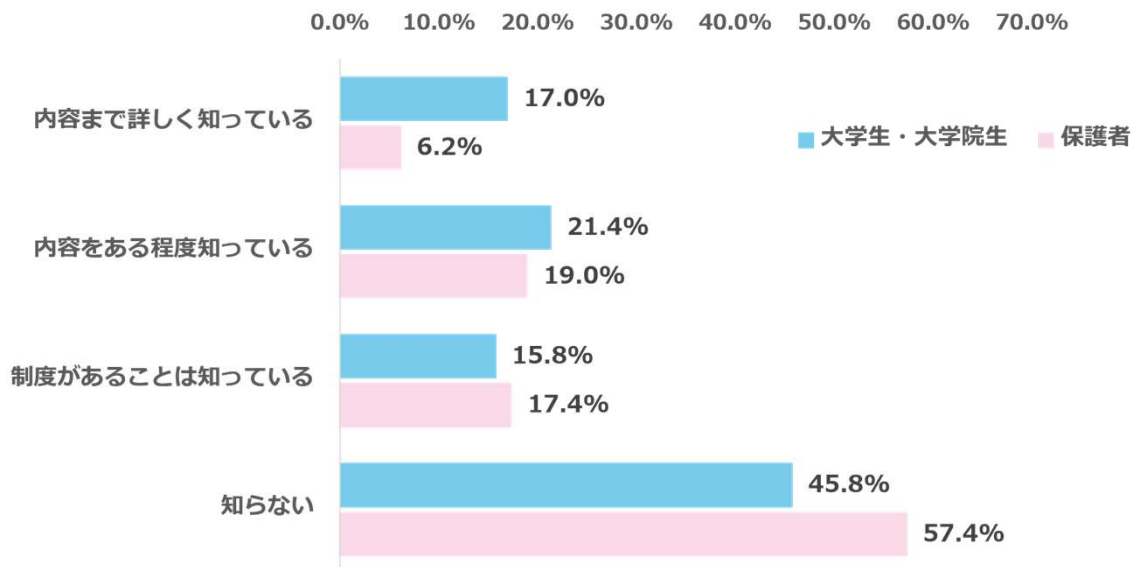
「セクハラ発生時の対応方針」、

企業に整備・公開を求める大学生33.0%、保護者50.8%

安心して就職活動・インターンシップに参加するため、企業に整備・公開してほしいものについて調査したところ、**大学生・大学院生の最多回答は「セクシャルハラスメント発生時の対応方針（33.0%）」**、次いで「相談窓口・相談方法（27.0%）」、「面談時間・場所のルール（26.8%）」となりました。一方、**保護者の最多回答も「セクシャルハラスメント発生時の対応方針（50.8%）」**で、「相談窓口・相談方法（48.2%）」、「第三者への相談制度（42.6%）」と続きました。

大学生・大学院生、保護者ともに「セクシュアルハラスメント発生時の対応方針」と「相談窓口・相談方法」が上位となり、企業側の具体的な対応や相談先を事前に確認できる環境が求められていることが分かりました。

Q5 2026年10月1日から、企業に対して、就職活動中の学生やインターンシップ参加者など「求職者等」へのセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務付けられる予定であることを知っていますか。 (n=1,000、単一回答方式、大学生・大学院生500名／保護者500名)



企業に対する「就活セクハラ」防止対策義務化の認知は大学生54.2%、保護者42.6%

2026年10月1日から企業に義務付けられる「求職者等」へのセクシュアルハラスメント防止措置について、知っているか調査したところ、大学生・大学院生では、17.0%が「内容まで詳しく知っている」、21.4%が「内容のある程度知っている」、15.6%が「制度があることは知っている」と回答し、**認知度は54.2%**でした。一方、保護者では、6.2%が「内容まで詳しく知っている」、19.0%が「内容のある程度知っている」、17.4%が「制度があることは知っている」と回答し、**認知度は42.6%**でした。

10月1日の制度施行を前に、求職者等へのセクシュアルハラスメント対策について、大学生・大学院生では約半数、保護者では4割強にとどまる結果となりました。

今回の調査では、就職活動を経験した大学生・大学院生の26.1%が、就活やインターンシップの中で「ハラスメントにあたると感じる言動」を経験していることが分かりました。また、企業のセクハラ対策を就職先選びで重視する人は、大学生・大学院生で74.6%、保護者では85.6%に上っています。私たちは日々、子どもたちが学びを通じて自分の将来を考え、進路を選択していく姿に向き合っています。その先にある就職活動も、自分の未来を自分で選ぶ大切な機会です。学生が不安や不快な思いによって選択肢を狭めることなく、安心して社会への第一歩を踏み出せる環境であってほしいと考えています。10月1日の制度施行を一つのきっかけに、学生が安心して自分の将来を選択できる環境について、企業、学生、そして学生を支える周囲の大人も含め、改めて考えていくことが大切だと考えています。

当社においても、すべての求職者のみなさまが安心して採用選考に臨める環境づくりを大切に、就活ハラスメントの防止に取り組んでいます。今後も、学生一人ひとりの意思や選択を尊重し、安心して社会への一歩を踏み出せる採用活動に努めてまいります。

■明光ネットワークジャパン「就活ハラスメント防止への取り組み」

<https://www.meikonet.co.jp/recruit/faq/job-harassment-prevention.html>

＜調査概要＞

調査対象 大学生・大学院生 500名（男性：250名、女性：250名）

大学生・大学院生の子どもの持つ保護者 500名（子どもが男性：250名、子どもが女性：250名）

※本リリースでは、「大学生」と表記している箇所には、大学院生を含みます。

調査期間 2026年9月15日～2026年9月18日

調査方法 インターネットリサーチ

※回答率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示しているため、合計数値は必ずしも100%とはならない場合があります。

※本リリースによる調査結果をご利用いただく際は、「明光義塾調べ」と付記のうえご使用くださいますようお願い申し上げます。

■株式会社明光ネットワークジャパン (<https://www.meikonet.co.jp>)

事業内容：企業としてPurpose（パーパス：存在意義）を“「やればできる」の記憶をつくる”、Visionを“「Bright Light for the Future」人の可能性をひらく企業グループとなり、輝く未来を実現する”と掲げ、個別指導塾「明光義塾」を始め、さまざまな教育サービスを運営・フランチャイズ展開しています。

 明光ネットワークジャパン

※本リリースの内容をご掲載いただける際は、お手数ですが下記担当者までご一報いただけますと幸いです。

【本プレスリリースに関する報道関係者からのお問い合わせ先】

株式会社明光ネットワークジャパン

明光義塾事業本部 渉外・広報室 担当：石田

TEL：070-8792-5117

E-MAIL：pr@meikonetwork.jp