

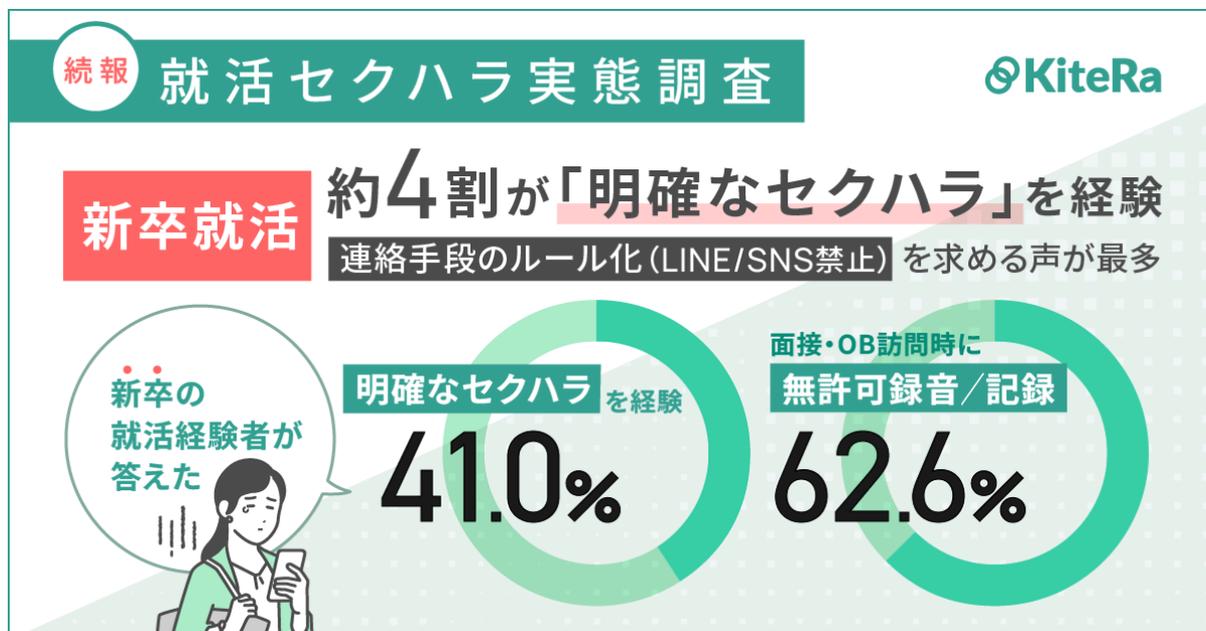
**【就活セクハラ実態調査(続報)】新卒就活者の41.0%が「明確なセクハラ」、  
62.6%が面接・OB訪問時に「無許可録音/記録」を経験。  
新卒の就活セクハラ対策では「個人LINE/SNS禁止」を最多で要望  
～注意喚起だけでは防げない、デジタル時代の”採用接点ガバナンス”の課題が浮  
き彫りに～**

「安心して働ける世界をつくる」をミッションに掲げ、社内規程DXサービスとして企業向け「KiteRa Biz (キテラビズ)」と社労士向け「KiteRa Pro (キテラプロ)」を提供する株式会社KiteRa (代表取締役 執行役員 CEO：植松隆史、本社：東京都港区、読み：キテラ、以下「当社」)は、2026年2月26日に発表した「就活セクハラに関する実態調査」の続報として、直近1年以内に正規雇用(正社員)を希望して就職活動を行った求職者1,180名の”新卒/既卒別”の調査結果を発表します。

前回の発表(※1)では、求職者全体の結果を公表しました。今回は、多くの反響やご要望を受けて属性別に分析を深めたところ、「新卒としての就職活動」では、就活セクハラの実態、自衛のための録音・記録行動、企業に求める仕組みにおいて、全体傾向以上に顕著な特徴が見られました。令和8年10月1日から、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事業主に義務付けられる中、こうした属性での結果の違いは、就活セクハラの実態をより正確に社会へ伝えるうえで重要であると考え、このたび続報としてお知らせします。

今回の続報では、特に新卒就活層において、採用接点が担当者個人の連絡先や私的なやりとりにならないよう、連絡手段や接点の持ち方そのものに明確なルールを求める傾向が明らかになりました。

LINEやSNSなど、企業と個人の境界が曖昧になりやすいデジタル時代において、就活セクハラ対策は個人の注意や配慮に委ねるだけでは不十分であり、採用接点そのものをどう設計し、どう運用するかという”採用接点ガバナンス”の課題を浮き彫りにしています。



## 調査サマリー

1. 新卒就活者の41.0%が、面接・OB訪問等で「明確なセクハラ」を経験。「明確なセクハラ／セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動」を受けた新卒就活者は67.7%
2. 新卒就活者の62.6%が、面接・OB訪問時に許可なく録音または記録したことがある
3. 新卒就活者の52.9%が、選考中に起きたハラスメントについて相談できる窓口が「ある」
4. 新卒就活者の74.8%が、企業のコンプライアンス方針について、選考中の説明・マニュアル提示があった
5. 新卒就活層が企業に最も要望しているのは「連絡手段の公式化（個人LINE／SNS禁止）」45.0%

## 調査結果

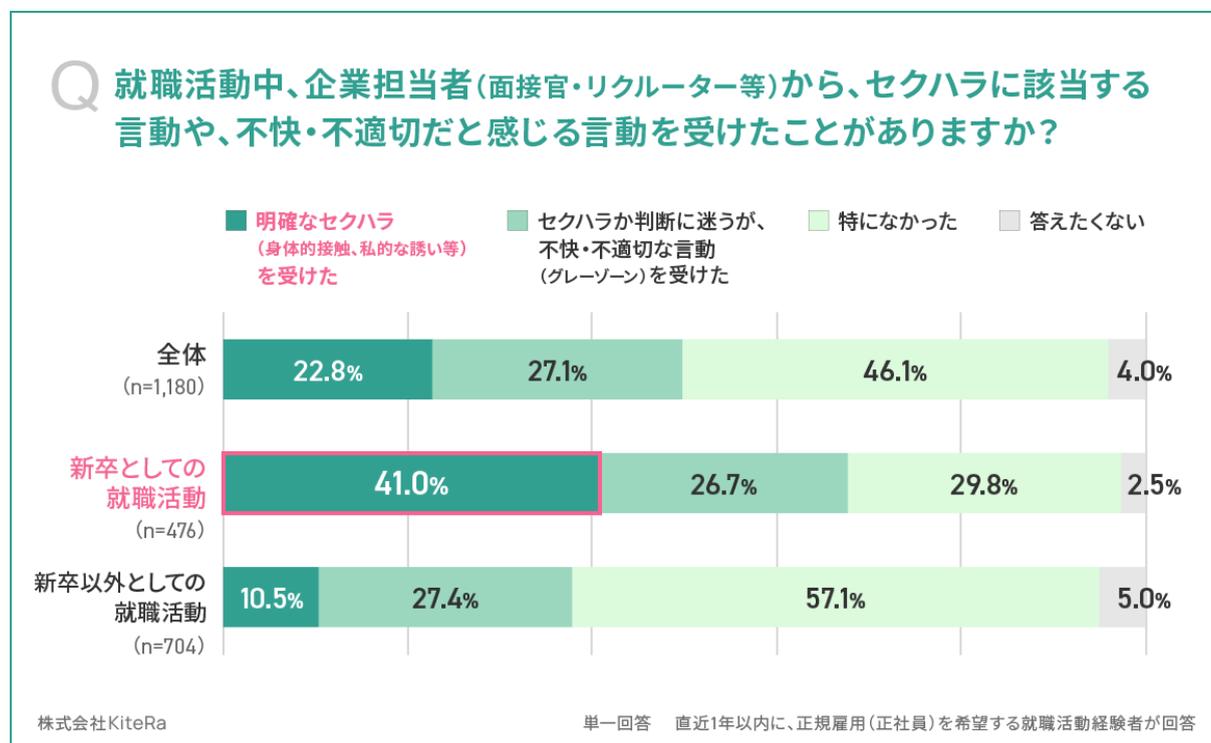
求職者側：直近1年以内に正規雇用（正社員）を希望する就職活動をした人への調査結果

### 【Q1】新卒就活者の41.0%が、面接・OB訪問等で「明確なセクハラ」を経験。「明確なセクハラ／セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動」を受けた新卒就活者は67.7%

「就職活動中、企業担当者（面接官・リクレーター等）から、セクハラに該当する言動や、不快・不適切だと感じる言動を受けたことがありますか（単一回答）」と質問したところ、新卒としての就職活動では、41.0%が「明確なセクハラ（身体的接触、私的な誘い等）を受けた」、26.7%が「セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動（グレーゾーン）を受けた」、29.8%が「特になかった」、2.5%が「答えたくない」と回答しました。

新卒就活者の67.7%が「明確なセクハラ／セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動」を受けており、新卒就活層では約3人に2人が、採用接点において何らかの不快・不適切な言動を経験していることがわかりました。

新卒以外としての就職活動では、57.1%が「特になかった」、27.4%が「セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動（グレーゾーン）を受けた」、10.5%が「明確なセクハラ（身体的接触、私的な誘い等）を受けた」、5.0%が「答えたくない」と回答しました。

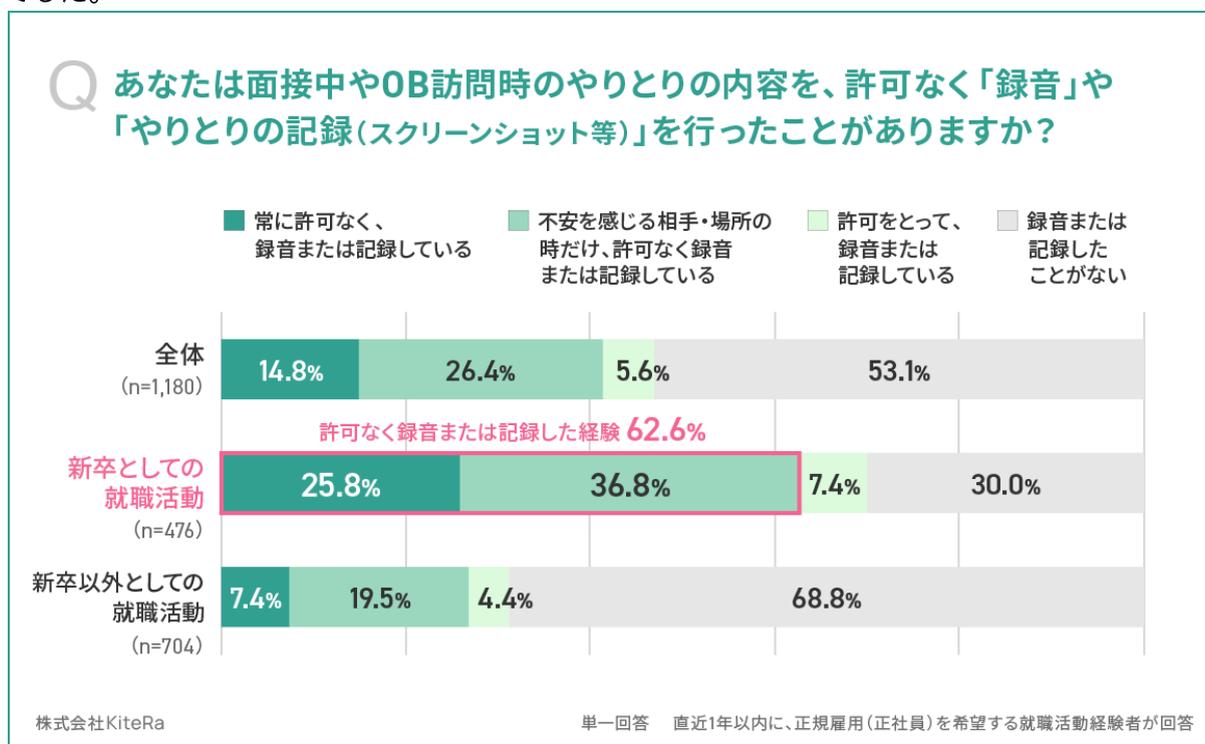


## 【Q2】新卒就活者の62.6%が、面接・OB訪問時に許可なく録音または記録したことがある

「あなたは面接中やOB訪問時のやりとりの内容を、許可なく『録音』や『やりとりの記録（スクリーンショット等）』を行ったことがありますか（単一回答）」と質問したところ、新卒としての就職活動では、36.8%が「不安を感じる相手・場所の時だけ、許可なく録音または記録している」と最多で、25.8%が「常に許可なく、録音または記録している」と回答しました。

新卒就活者の62.6%が「無許可で録音・記録した経験あり（常に許可なく、録音または記録している／不安を感じる相手・場所の時だけ、許可なく録音または記録している）」ということがわかりました。

新卒以外としての就職活動では、「録音または記録したことがない」が68.8%と最多、次いで、「不安を感じる相手・場所の時だけ、許可なく録音または記録している」が19.5%、「常に許可なく、録音または記録している」が7.4%、「許可をとって、録音または記録している」が4.4%でした。

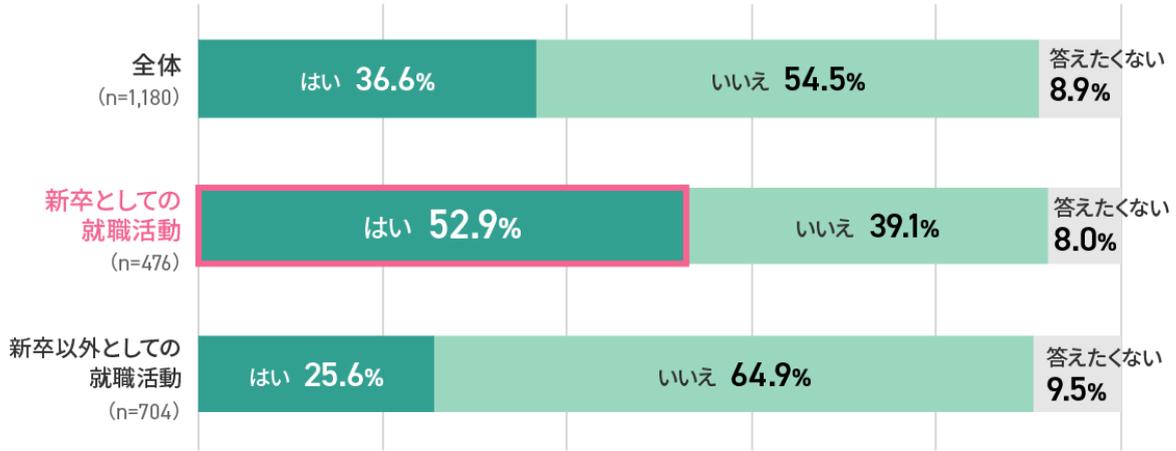


## 【Q3】新卒就活者の52.9%が、選考中に起きたハラスメントについて相談できる窓口が「ある」

「あなたの就活先の会社は、選考中に起きたハラスメントについて相談できる窓口はありましたか（単一回答）」と質問したところ、新卒としての就職活動では、52.9%が「はい」、39.1%が「いいえ」、8.0%が「答えたくない」と回答しました。

新卒以外としての就職活動では、64.9%が「いいえ」で、25.6%が「はい」、9.5%が「答えたくない」でした。

Q あなたの就活先の会社は、選考中に起きたハラスメントについて相談できる窓口はありましたか？



株式会社KiteRa

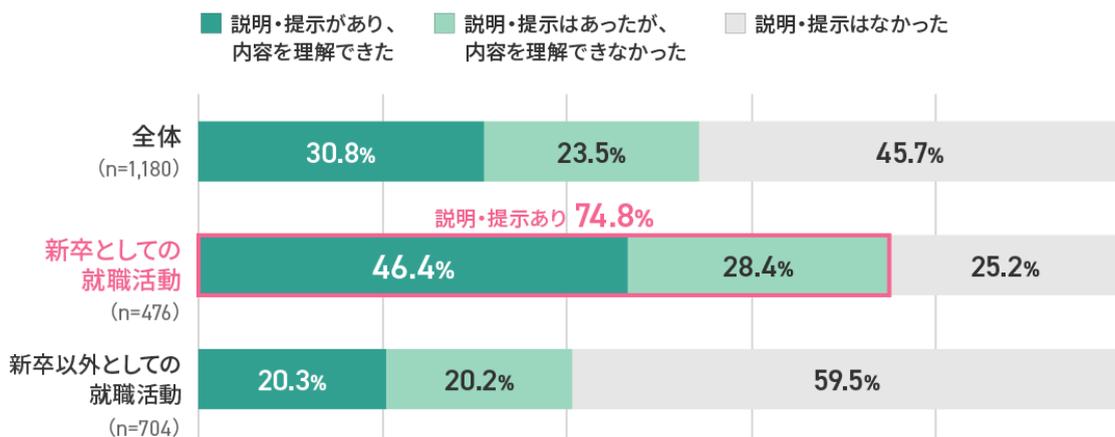
単一回答 直近1年以内に、正規雇用(正社員)を希望する就職活動経験者が回答

【Q4】 新卒就活者の74.8%が、企業のコンプライアンス方針について、選考中の説明・マニュアル提示があった

「あなたの就活先の会社は、企業のコンプライアンス方針について、選考中に説明またはマニュアル等の提示はありましたか(単一回答)」と質問したところ、新卒としての就職活動では、46.4%が「説明・提示があり、内容を理解できた」、28.4%が「説明・提示はあったが、内容を理解できなかった」、25.2%が「説明・提示はなかった」という結果となりました。

新卒以外としての就職活動では、59.5%が「説明・提示はなかった」、20.3%が「説明・提示があり、内容を理解できた」、20.2%が「説明・提示はあったが、内容を理解できなかった」でした。

Q あなたの就活先の会社は、企業のコンプライアンス方針について、選考中に説明またはマニュアル等の提示はありましたか？



株式会社KiteRa

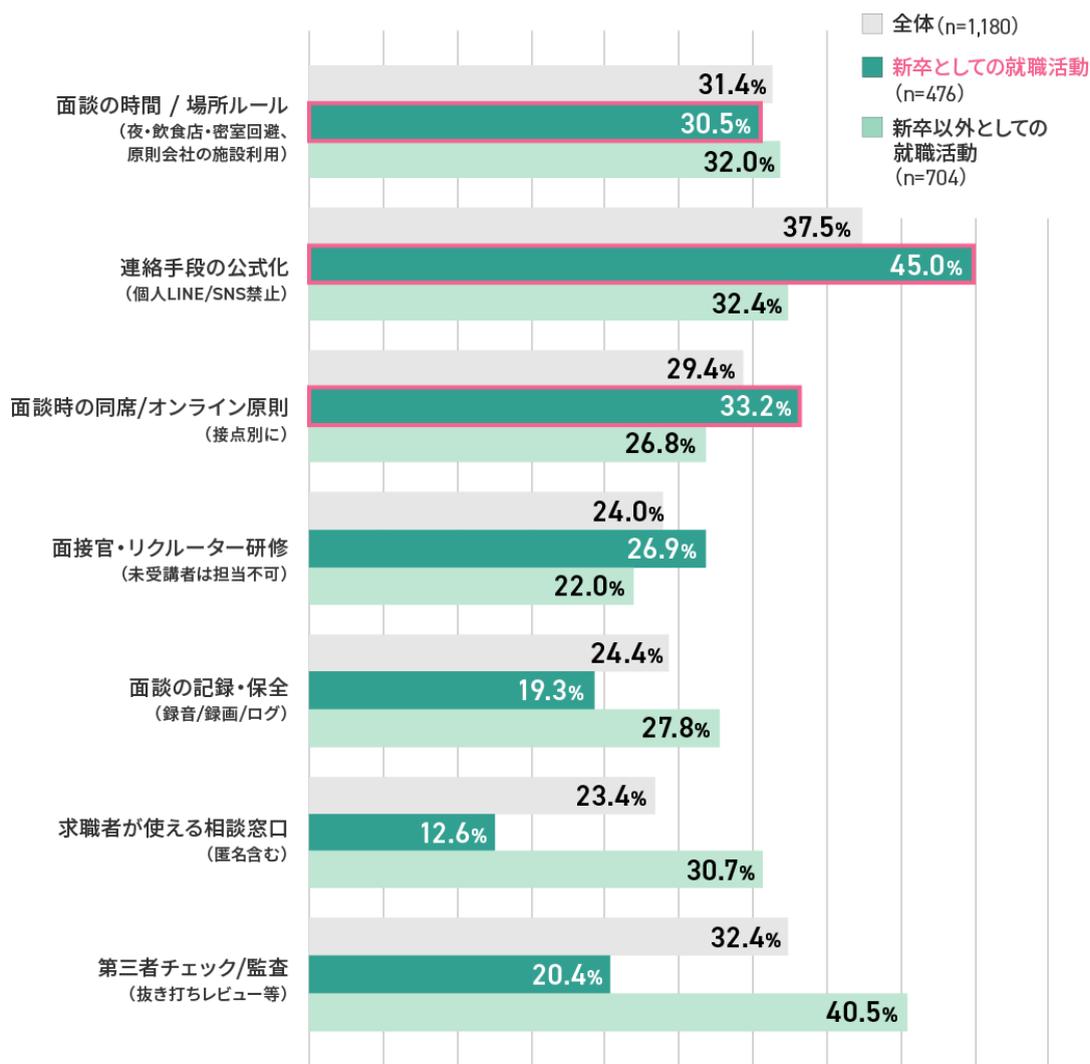
単一回答 直近1年以内に、正規雇用(正社員)を希望する就職活動経験者が回答

**【Q5】新卒就活層が企業に最も要望しているのは「連絡手段の公式化（個人LINE/SNS禁止）」45.0%**

「企業に整えてほしい仕組みを全てお選びください（複数回答）」と質問したところ、新卒としての就職活動では、回答が多い順に、45.0%が「連絡手段の公式化（個人LINE/SNS禁止）」、33.2%が「面談時の同席/オンライン原則（接点別に）」、30.5%が「面談の時間/場所ルール（夜・飲食店・密室回避、原則会社の施設利用）」と回答しました。

新卒以外としての就職活動では、「第三者チェック/監査（抜き打ちレビュー等）」が40.5%と最多、次いで「連絡手段の公式化（個人LINE/SNS禁止）」が32.4%、「面談の時間/場所ルール（夜・飲食店・密室回避、原則会社の施設利用）」が32.0%、「求職者が使える相談窓口（匿名含む）」が30.7%でした。

**Q 企業に整えてほしい仕組みを全てお選びください。**



※1：株式会社KiteRa 「【就活セクハラ実態調査】 求職者の41.2%が採用面接等の内容を無許可録音／記録。約5割が不快・不適切言動を受けた経験、身を守る手段として行われている可能性～企業の約6割が防止マニュアル整備も、問われる企業の”採用接点ガバナンス”～」 （2026年2月26日発表）  
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000109.000045846.html>

## 考察

今回は2026年2月26日に発表した「就活セクハラに関する実態調査」の続報として、「新卒／既卒別」の調査結果を発表しました。これによると、特に新卒としての就職活動において、就活セクハラや不快・不適切な言動の経験率が高いことに加え、自衛手段としての録音・記録行動が広がっている実態が明らかになりました。新卒就活者では、41.0%が「明確なセクハラ」を経験し、67.7%が「明確なセクハラ」または「セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動」を受けたと回答しています。さらに、62.6%が面接・OB訪問時に許可なく録音または記録した経験があると回答しており、採用接点に対する不安や警戒度の高さがうかがえます。今回、新卒就活者が企業に最も要望したのが「連絡手段の公式化（個人LINE／SNS禁止）」であったことは、その象徴的な結果といえます。

また、新卒就活者では、「面談時の同席／オンライン原則」や「面談の時間／場所ルール」も上位に挙がりました。これは、求職者が企業に求めていることが、問題発生後の対応だけではなく、そもそも私的な接点や曖昧なやりとりが生まれにくい設計であることを示唆しています。

LINEやSNSなどのコミュニケーション手段は、利便性が高い一方で、企業の公式な接点と個人的なやりとりの境界を曖昧にしやすい側面があります。採用担当者やリクルーター個人の連絡先を通じた接点は、求職者にとって断りづらさや不安につながる可能性があります。そのため、就活セクハラ対策は、面接官個人の資質や配慮に依存するのではなく、採用接点そのものを企業として設計・管理する視点が求められます。注意喚起や研修だけではなく、誰が、どの手段で、どの場で、どの条件で求職者と接するのかを、企業として明確に定めることが重要であると考えます。

一方、新卒以外としての就職活動では、「第三者チェック／監査」や「求職者が使える相談窓口」への要望が相対的に高くなっていました。これは、求職者属性によって、安心につながる条件や企業に求める対策の優先順位が異なることを示しています。採用接点のあり方を考える際には、求職者を一括りにせず、新卒採用と新卒以外の採用それぞれに応じた設計や説明、確認のあり方を具体化していく視点が重要です。

令和8年10月1日から、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事業主に義務付けられる中、企業に求められることは、単に禁止事項を示すことだけではなく、採用現場でそれが迷いなく運用される状態を整えることだと考えられます。就活セクハラ対策の本質は、問題が起きた後に対応することではなく、問題が起きにくい採用接点をどうつくるかにあります。デジタル時代の採用においては、連絡手段、同席の有無、面談の場、記録の考え方で含めて、採用接点全体を設計・運用する「採用接点ガバナンス」の視点が、これまで以上に重要になっていると考えられます。

## 調査概要

調査名：就活セクハラに関する意識調査  
調査方法：インターネットによるアンケート調査

調査期間：2026年2月12日～2月18日

有効回答：直近1年以内に、正規雇用（正社員）を希望する就職活動経験者、20～59歳 1,180名

調査企画：株式会社KiteRa

補足：構成比は小数点第2位を四捨五入

## ＼大事になる前に／ ガバナンスを整えるには社内規程から

企業を取り巻くリスクは多様化しており、社内規程の不備は重大な経営課題に発展しかねません。残業・解雇トラブル、横領・不正経費、不適切SNS、ハラスメントなど、多岐にわたるリスクが企業価値を毀損し、事業機会を損失させる要因となります。

社内規程DXサービス「KiteRa Biz」は、社内規程の作成・編集・管理・周知・申請をクラウド上で一元管理することで、企業のコンプライアンス遵守を徹底します。法改正への効率的な対応、従業員への周知徹底などの機能により、企業のガバナンス強化を強力にサポートします。

「リスクを未然に防ぎ、健全な企業運営を実現したい」「社内規程管理の効率化とガバナンス強化を両立させたい」とお考えの経営層およびリスク管理・コンプライアンス担当者の方へ、下記より「KiteRa Biz」の資料をご覧ください。

### ▼【無料】資料ダウンロードはこちら

[https://kitera-cloud.jp/lp/biz/governance/?utm\\_source=pr&utm\\_medium=release&utm\\_campaign=20260326](https://kitera-cloud.jp/lp/biz/governance/?utm_source=pr&utm_medium=release&utm_campaign=20260326)

## 株式会社KiteRaについて

「安心して働ける世界をつくる」をミッションに掲げ、安心して働くためのルール（仕組み）である社内規程をテクノロジーの力で簡単に正しく運用できる社内規程DXサービス、企業向けの「KiteRa Biz」と社労士向けの「KiteRa Pro」を展開しています。今後も社内規程を通じて誰もが安心して働くことのできる世界の実現を目指します。

名称：株式会社KiteRa

所在地：東京都港区北青山1-2-3 青山ビル7階

代表者：代表取締役 執行役員 CEO 植松隆史

設立：2019年4月1日

事業内容：社内規程SaaSの開発/提供

URL：<https://kitera-cloud.jp/>

主要サービス：

企業向け「KiteRa Biz」 <https://kitera-cloud.jp/biz/>

社労士向け「KiteRa Pro」 <https://kitera-cloud.jp/pro/>

## 報道関係からのお問い合わせ先

株式会社KiteRa

広報：河野

携帯：070-1310-8388

E-mail：[pr@kitera.co.jp](mailto:pr@kitera.co.jp)