

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる

## 「就活ハラスメント防止対策」の企業事例



3月から2024年春卒業予定の大学生・大学院生の採用に向けた広報活動がスタートし、採用活動が本格化していますが、企業において注意しなければいけないのが、学生に対する「**就活ハラスメント**」です。

厚生労働省では、就職活動中やインターンシップ参加の学生に対するハラスメントの防止に向け、**対策に取り組んでいる企業の事例集**を作成し、3月7日に公表しました。

今回のヒューマン・プライム通信350号では、事例集より、就活ハラスメントの実態、就活ハラスメント対策の取り組み状況と中小企業における好事例をご紹介します。



### 1. 就活ハラスメントの実態

就活ハラスメントとは、就職活動中やインターン中の学生などに対するセクハラやパワハラを指し、企業説明会や採用面接などでの性的な発言や身体への接触、食事への執拗な誘いのほか、他社への就職活動を終えるよう圧力をかけるオワハラ(就活終われハラスメント)などが該当します。立場の弱い学生の**尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為**です。

厚生労働省の調査によると、2017～2019年度卒業で就職活動(転職を除く)を経験した男女の中で、**就活ハラスメントを一度以上受けたと回答した人の割合は、4人に1人(25.5%)**に上っています。

就活ハラスメントの実態については、[ヒューマン・プライム通信第331号](#)で詳しく解説していますので、ぜひご覧ください。



【就活ハラスメントの調査結果】 全体(n=255) 男性(n=124) 女性(n=131)

#### 就活等セクハラ行為の行為者

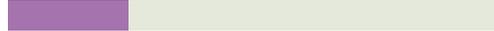
インターンシップで知り合った従業員 ⇒ **32.9%**



採用面接担当者 ⇒ **25.5%**



企業説明会の担当者 ⇒ **24.7%**



大学のOB・OGを通して知り合った従業員 ⇒ **17.6%**等



#### 受けた就活等セクハラの内容

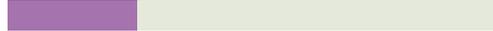
性的な冗談やからかい ⇒ **40.4%**



食事やデートへの執拗な誘い ⇒ **27.5%**



性的な事実関係に関する質問 ⇒ **26.3%**等



※出典:「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(厚生労働省)



## 2. 就活ハラスメント対策の取り組み

就活ハラスメントは、企業にとって、

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として企業の社会的信用を失い、**企業イメージの低下**
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、**応募が減少する可能性**
- 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、**貴重な人材の退職・流失**

などのリスクが生じる重大な問題です。

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針において、企業における就活ハラスメントに関する防止措置の取り組みが求められており、**人材不足感が高まるなか、大企業だけでなく中小企業でも、未然防止策の実施が欠かせません。**

事例集では、就活ハラスメント対策に取り組む企業10社へのインタビューから伺える先進的な取り組み内容として、右記3つの共通項を挙げています。

大企業に比べてOB・OG訪問の機会が少ない中小企業では、特に面接時の対応に注意することが重要です。性的な発言はもちろん、就職差別につながる恐れがある質問をしないよう、**面接を実施する担当者や経営者が、公正な採用選考に関するルールへの理解を深めておく必要があります。**

### ①「公正な採用選考」に基づいた面接実施

公正な採用選考は、厚生労働省が事業主をお願いしている、就職の機会均等を確保するための、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施のことです。採用選考に当たって、①応募者の基本的人権を尊重すること、②応募者の適性・能力に基づいて行うこと、の2点を基本的な考え方として実施することを求めています。

[公正採用選考特設サイト](#)

### ② リクルーターの行動指針やマニュアル策定

就活ハラスメントの中でも特にセクハラは、若手の社員がリクルーターとして活躍するOB・OG訪問や面談時に起こりやすいことがわかっています。そこで各社では、リクルーターの行動指針やマニュアル、ガイドブックを策定しています。

### ③ 応募者の個人情報の限定利用

そもそも就活ハラスメントが発生しない状況をつくるために、いくつかの会社ではより厳しい対策が取られています。

選考に多少の不便さがあっても、ハラスメントの芽を摘むことをより重要視しています。



## 3. 就活ハラスメント対策の好事例

採用面接前に応募者の前で「公正な採用選考の実施」を宣言し、**適正と能力のみを評価することを応募者に伝えている情報開発システム会社の取り組みをご紹介します。**

株式会社ニップスシステムセンターは、中小企業に対するパワハラ防止措置の義務化以前からパワハラ対策に着手しており、就職活動中の学生に対する就活ハラスメントについても2019年からユニークな取り組みを続けています。

株式会社 ニップスシステムセンター 会社概要	業 種 情報システム開発業 所 在 地 福岡市博多区住吉2-2-1 井門博多ビル イースト7F 資 本 金 5,000万円 従業員数 56人 就活ハラスメント対応部署 SI事業部
------------------------------	--



ニップスシステムセンターの職場風景

### 公正な採用選考の宣言

株式会社ニップスシステムセンター

当社は、以下の2点を基本的な考えとして、公正な採用選考を実施します。

**応募者の基本的人権を尊重します**

**応募者の適性・能力のみを基準として行います**

従って、応募者の適性・能力とは関係ない事由で採否を決定しません。  
 その為、以降の求職について面談で得られることはありません。  
 また、応募者が自発的に発言した場合も、その内容は採否に影響しません。

#### 本人に責任のない事項

年齢・性別に関すること  
 家族に関すること（職業、籍貫、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）  
 自宅状況に関すること（間取り、部屋数、住居の種類、近隣の施設など）  
 生活環境・家族環境などに関すること

#### 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）

宗教に関すること  
 政治信条に関すること  
 人権観、生活信条に関すること  
 尊敬する人物に関すること  
 思想に関すること  
 活動組合に関する情報（加入状況や活動形態など）、学生運動など社会運動に関すること  
 朝日新聞掲載の就活生に関する情報

※掲載内容は2023年3月現在のもので、今後の採用選考の基準に変更の可能性があります

ニップスシステムセンターでは長らく新卒採用が行われていなかったため、社内にノウハウがなく、手探りの状況でした。そこで、新たに就任した採用担当者が「**公正採用選考人権啓発推進員**」※の研修を受講し、そこで学んだ内容を活用して新卒採用を進めることになりました。

研修をもとに「**公正な採用選考宣言書**」を作成し、採用面接の前に、応募者の基本的人権を尊重し、適正と能力のみを評価し、応募者本人に責任がない事項や本来自由であるべき事項は質問しない旨を伝えることにしました。

面接時に「公正な採用選考宣言書」を読み上げるというユニークな取り組みは、同社の「従業員満足度を高める」という社内目標に関連しているとのこと。

従業員が働きやすいと感じるには職場内で何でも報告・相談できる関係が不可欠であり、そのような職場をつくるにはパワハラを含むすべてのハラスメントを防止していかなければなりません。

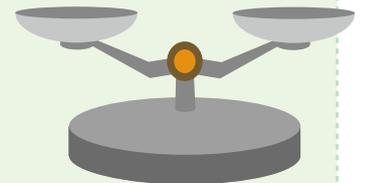
同社では、風通しのよい職場をつくるために年4回程度、全社員を対象に「ヒューマンスキル向上研修」や「一般的なハラスメント研修」「心理的安全性に関する研修」などが実施されており、定期的に研修を行うことで、従業員のハラスメント防止の意識向上が図られているとのこと。

「公正な採用選考の宣言」は、応募者が面接中に“嫌な思いをしない”という点で、ハラスメント防止対策が反映されたものと言えます。こうした取り組みの成果は採用活動でも現れており、新卒採用の応募数はコロナ禍でも上昇し、2022年度の会社説明会の応募は前年比135%、選考への応募は前年比176%となり、内定承諾者からの辞退もなく、前年比100%で採用枠が確保されたそうです。

※公正採用選考人権啓発推進員は、憲法で定められた職業選択の自由や就職の機会均等の確保の観点に立った公正な採用選考を行うために、一定規模以上の企業に設置が求められている制度です（設置の対象となる企業規模は都道府県によって異なります）。

公正採用選考人権啓発推進員は主に以下の役割を担います。

- 公正な採用選考システムの確立
- ハローワークや労働局が開催する研修会等への参加
- ハローワークや労働局との連携窓口



## 4. さいごに

就活ハラスメントは決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受けることとなります。

学生の安全と自社の将来を守るためにも、右記を参考に、就活ハラスメントの防止対策に取り組んでくださるようお願いいたします。



- 全従業員（特に採用担当者）に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にする。
- 就活ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する懲戒規定等を設け、周知する。
- 採用担当者を含む従業員に、ハラスメント防止に関する研修を継続的に実施する。
- 学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にする。
- 学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知する。