

〔令和5年度厚生労働省委託事業〕

職場におけるハラスメント対策 (就活ハラスメント対策)

- 就活ハラスメントとは
- 就活ハラスメント対策の必要性
- 企業の対策取組のポイント

はじめに～本研修の目的～

職場においては、さまざまなハラスメントの問題が存在します。ハラスメント行為は、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為です。

また、企業にとっても社会的信用を失うことになり、経営上のリスクとなり得る問題です。

本研修では、「就活ハラスメント対策」について、**正しく理解し、どのように取り組むか**を学びます。

※パワーハラスメントやカスタマーハラスメント等に関する研修は別途ご用意しています。

はじめに～本研修の目的～

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）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、**約4人に1人（25.5%）**でした。

就活ハラスメント対策は必要？

就活ハラスメント防止対策は、労働施策総合推進法に基づく指針※1および男女雇用機会均等法に基づく指針※2において、望ましい取り組みとされています。

※1 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

※2 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

就活ハラスメント対策は今すぐ始めましょう！！！！

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは・・・

「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことを指します。

就活ハラスメントに該当する行動として挙げられるのが、セクシュアルハラスメント（セクハラ）です。女性に限らず、男性も被害を受けることがあります。また、採用する側という優越的な立場を利用したパワーハラスメント（パワハラ）なども考えられます。

【ご参考：セクハラ・パワハラ の定義】

職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）：「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されるもの

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）：「職場」において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、「労働者」の就業環境が害されるもの

➡ 当該定義の「職場」、「労働者」において、「インターンシップ・企業説明会・採用面接等」、「就職活動中の学生」を想定して対応することが望ましいです。

就活ハラスメントの該当行為

例えば、以下のような行為は就活ハラスメントに該当します。

幹部社員が女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、その後もメールやLINEで連絡を取り関係を迫った。これを女子学生が断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と伝え、実際に不採用とした。 ➡ **対価型セクハラ**

「つきあっている男性はいるか」「結婚や出産後も働きたいか」ということを女子学生にだけ質問した。 ➡ **環境型セクハラ**

※「結婚後や出産後も働けるか」といった質問を女性だけ（または男性だけ）にすることは男女雇用機会均等法違反（募集・採用に関する性差別禁止）となります。

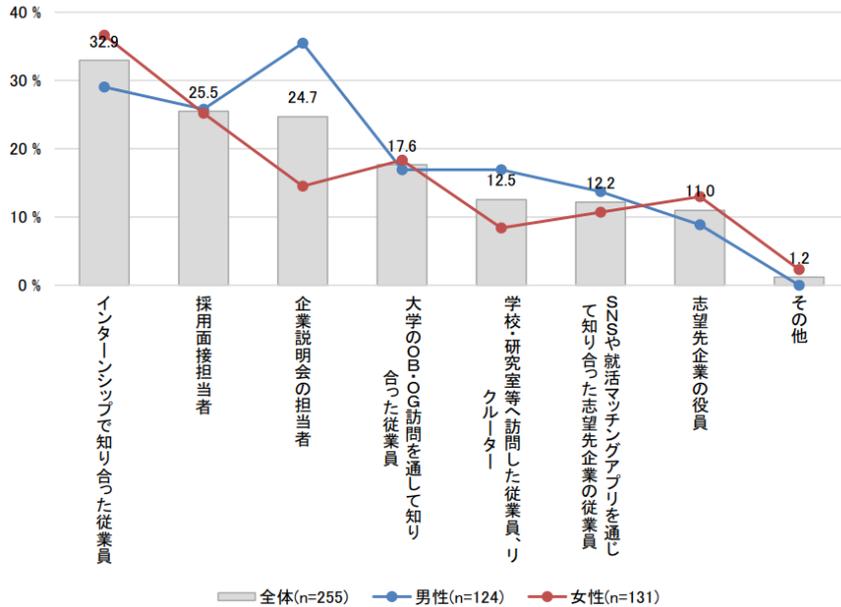
内定した学生に対して研修と称し、内定者でつくるSNS交流サイトに毎日の書き込みを強要する。書き込みを行わない内定者に対して社員が「やる気がない、やる自信がないなら、辞退して下さい」などの威圧的な投稿を度々行う。 ➡ **パワハラ（過大な要求）**

面接の場で会社上層部や役員が学生に対し、高圧的な態度で人格を否定するような暴言を吐き、学生を精神的に追い詰めた。 ➡ **パワハラ（精神的な攻撃）**

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

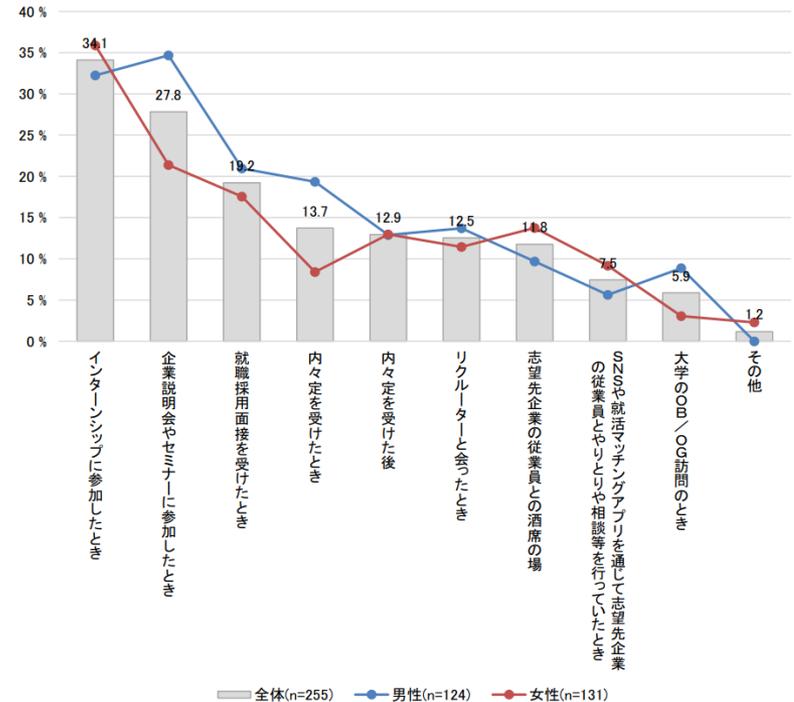
就活ハラスメントの発生状況

就活等セクハラの実行者



就活セクハラの実行者として、インターンシップで知り合った従業員（32.9%）が最も高く、次いで採用面接担当者（25.5%）や企業説明会の担当者（24.7%）が高い。

就活等セクハラを受けた場面

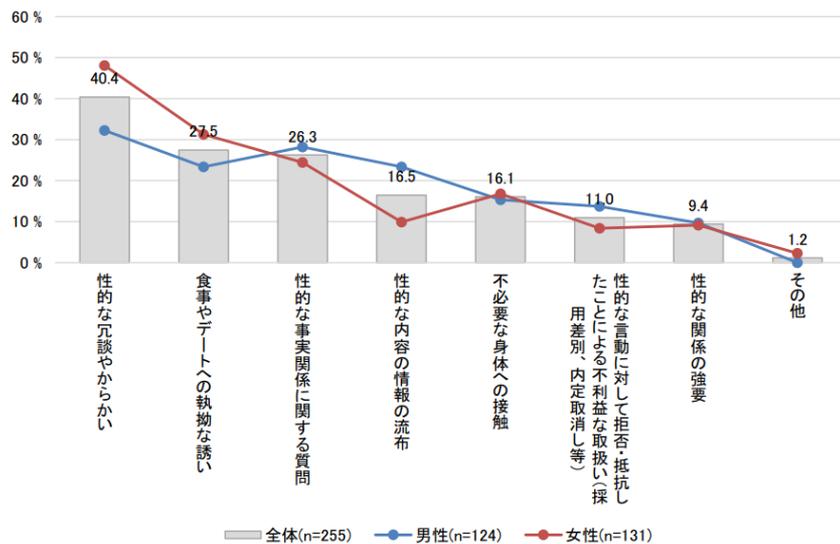


就活セクハラを受けた場面として、インターンシップに参加したとき（34.1%）が最も高く、次いで企業説明会やセミナーに参加したとき（27.8%）や就職採用面接を受けたとき（19.2%）が高い。

1. 就活ハラスメントとは（定義、具体例）

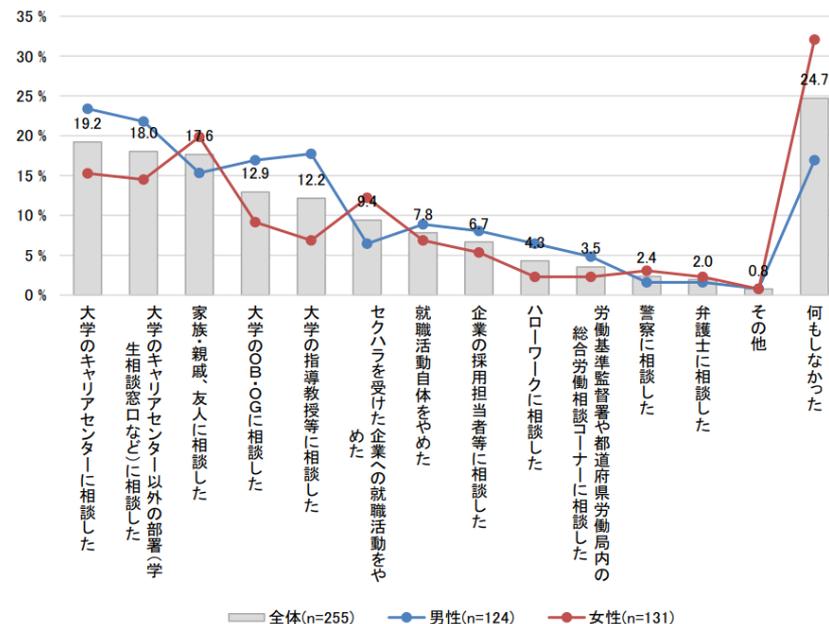
就活ハラスメントの発生状況

受けた就活等セクハラの内容



就活セクハラの内容として、**性的な冗談やからかい**（40.4%）が最も高く、次いで**食事やデートへの執拗な誘い**（27.5%）や**性的な事実関係に関する質問**（26.3%）が高い。

就活等セクハラを受けた後の行動



就活セクハラを受けた後の行動として、**何もしなかった**（24.7%）が最も高く、次いで**大学のキャリアセンターに相談した**（19.2%）が高い。

2. 就活ハラスメント対策の必要性

2. 就活ハラスメント対策の必要性

就活ハラスメントが企業に与える影響・リスク

企業にとって就活ハラスメントは大きなリスクになります。

■ 社会的信用を失うリスク

- 「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、企業イメージも低下します。
- 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があります。
- 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・流失のリスクも生じます。

■ 損害賠償責任を追及されるリスク

- 企業の使用者責任が問われ、ハラスメント被害者から企業が損害賠償責任を追及される可能性があります。

■ 刑事責任を問われるリスク（行為者）

- ハラスメント行為を行った行為者は刑事責任を問われる可能性があります。
- 人事部採用担当者や役員等が就活ハラスメントにより刑事責任を問われた場合、会社の信用は回復不能になるほどの深刻なダメージを受けることがあります。

2. 就活ハラスメント対策の必要性

就活ハラスメントに関する防止措置

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は、就活ハラスメントに関する防止措置として、以下のような内容が明記され、各企業における取り組みを行うことが望ましいとされています。

就活ハラスメントに関する防止措置

- 雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示す
- 就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努める

3. 企業の対策・取組のポイント

就活ハラスメントの未然防止のポイント

就活ハラスメントを未然に防ぐために、以下のような取組を進めることが重要です。

■ ハラスメント防止の方針の明確化

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しましょう。

就活ハラスメントを行った場合には行為者を処分する社内規定や規則（懲戒処分等）を設け、周知しましょう。

■ ハラスメント防止体制の整備

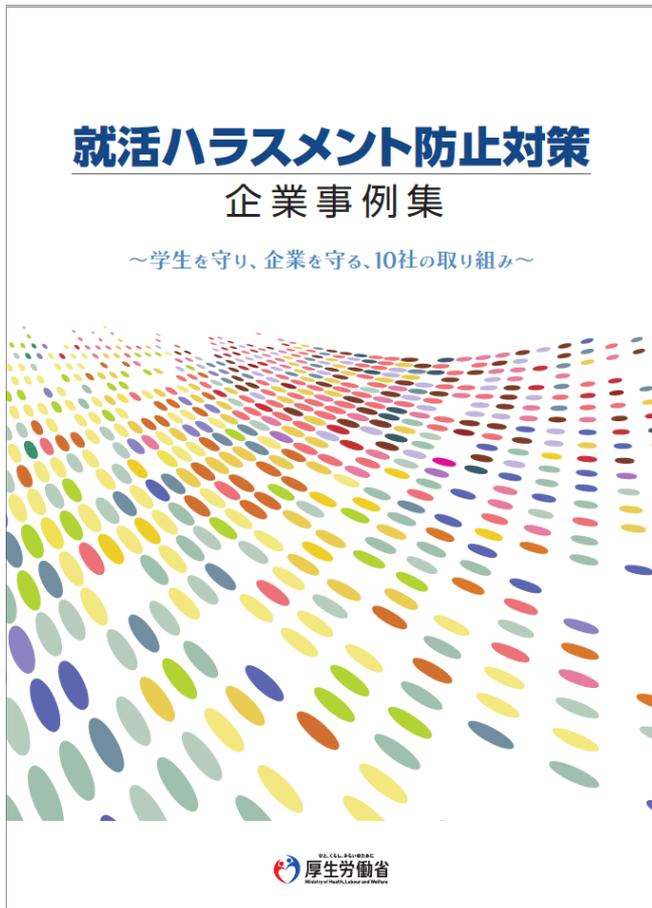
採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。

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しましょう。

学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう。

就活ハラスメントの基本的な対策

就活ハラスメント防止対策について、先進的な取組をしている企業を以下「就活ハラスメント防止対策企業事例集」で紹介しています。



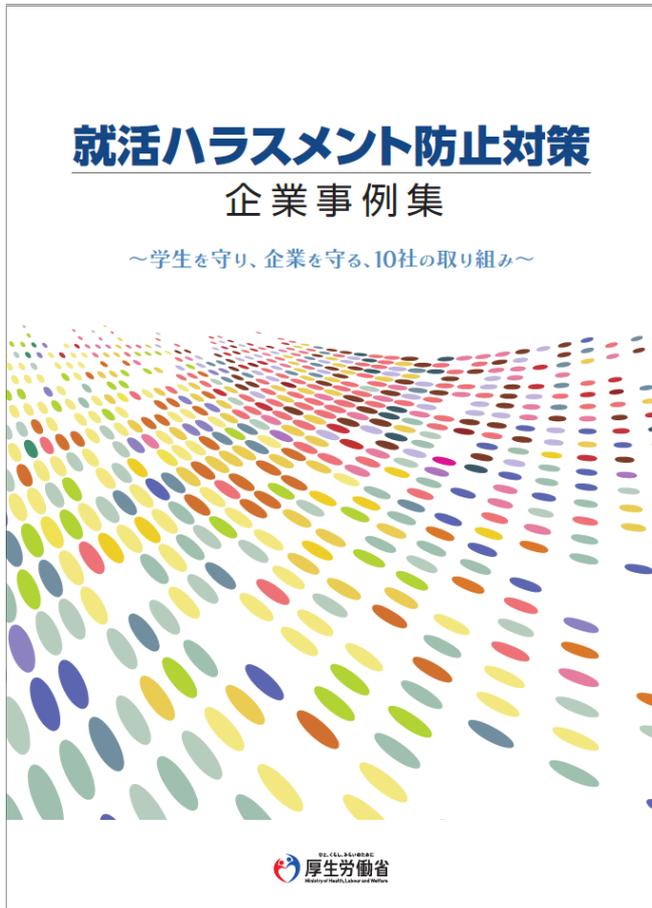
基本的な対策

■「公正な採用選考」に基づいた面接実施

- 「公正な採用選考」とは、厚生労働省が事業主にお願いしている採用選考の在り方。
- 「応募者の基本的人権の尊重」「適性・能力に基づいた採用基準」という、「公正な採用選考」の考え方に沿って面接等を行うことは、就活ハラスメント防止においても基本的な方針となります。

就活ハラスメントの効果的な対策

就活ハラスメント防止対策について、先進的な取組をしている企業を以下「就活ハラスメント防止対策企業事例集」で紹介しています。



効果的な対策

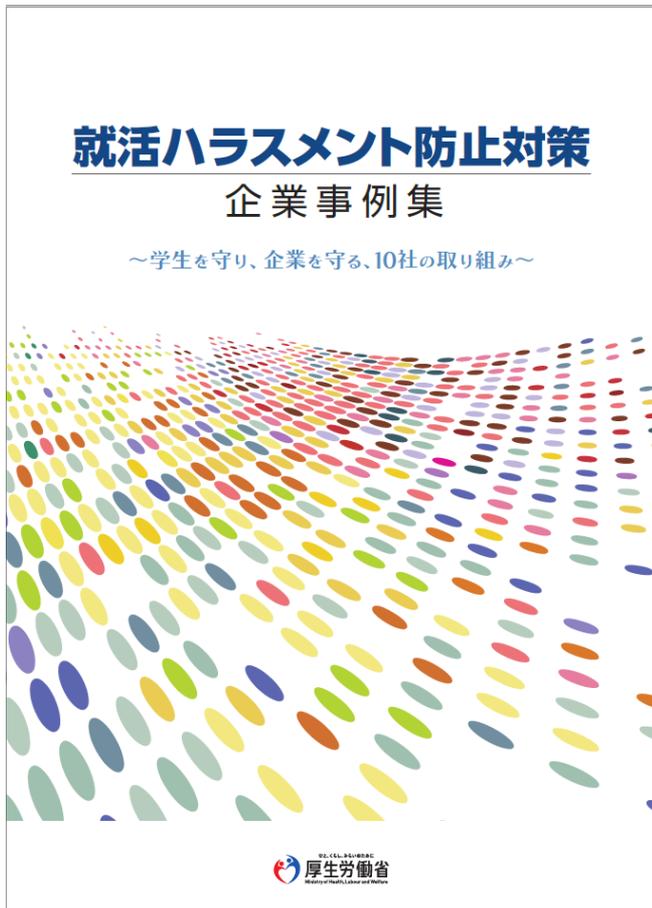
■ リクルーターの行動指針やマニュアル策定

- 就活ハラスメントの中でも特にセクシュアルハラスメント（セクハラ）は、若手社員がリクルーターとして活動する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。
- その対策として、行動指針やマニュアル、ガイドブックの策定・活用を含む、リクルーターへの研修は有効です。

3. 企業の対策取組のポイント

就活ハラスメントの一步踏み込んだ対策

就活ハラスメント防止対策について、先進的な取組をしている企業を以下「就活ハラスメント防止対策企業事例集」で紹介しています。



一步踏み込んだ対策

■ 応募者の個人情報の限定利用

- 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がより大切です。
- 就活ハラスメントがそもそも発生しない状況をつくるため、面接官等に対し、学生の個人情報を一部非公開にして、個人情報が悪用されるのを防止するなどの対策を取り入れるのもよいでしょう。

3. 企業の対策取組のポイント

就活ハラスメント対策の企業取組事例（大林組）

就活ハラスメント対策 好事例①

就活生と会社を守る 就活ハラスメント対策

就活ハラスメント対策 好事例①



採用する側とされる側の「力の不均衡」で起こると言われる就活ハラスメント。アプリやインターンシップなどの導入で就活が多様化し、学生だけでなく会社にも予期せぬことが起きるリスクが増加しました。そのような状況を受けて就活ハラスメント対策に乗り出したのが株式会社大林組です。社を挙げて就活ハラスメント対策に取り組む大林組の活動を紹介します。

ここがポイント! 大林組の就活ハラスメント対策

- 迅速な就活ハラスメント対策の行動規範策定
- 学生と会社を守る採用活動の仕組みづくり
- 継続的な研修で就活ハラスメント対策を学習
- ハラスメント対策室を中心とした社内の環境づくり

株式会社大林組
会社概要

業種 総合建設業
所在地 本社 / 東京都港区港南2丁目15番2号
資本金 577.52億円
従業員数 9,026人(2022年3月末現在)
就活ハラスメント対応部署
人事部人事第一課 ハラスメント対策室



本社が入る品川インターシティ

取り組み具体例⑥ さまざまなハラスメント対策の啓発物

無断転載禁止

The image shows several examples of harassment prevention materials:

- Brochure 1:** Titled "ハラスメントのない風通しの良い職場に" (A workplace with good communication and no harassment). It includes a checklist for employees to check if their work environment is safe.
- Brochure 2:** Titled "その「思い」、当たり前ではなくなった" (That "thought" is no longer taken for granted). It discusses changes in the era and the diversification of the workforce.
- Poster 1:** Titled "自分と相手は違うことを当たり前" (It's normal to be different from others). It emphasizes understanding individual differences.
- Poster 2:** Titled "しっかり聴く聞く" (Listen and hear properly). It focuses on effective communication.
- Poster 3:** Titled "丁寧に伝える" (Communicate politely). It focuses on clear and respectful communication.
- Poster 4:** Titled "きっちり見る" (Check thoroughly). It focuses on being attentive and observant.

- 就活ハラスメントのリスクを把握後、就活ハラスメント対策の行動規範を策定し、採用活動の仕組みを見直す。
- 社内にも当該ハラスメント防止の研修を実施。

3. 企業の対策取組のポイント

就活ハラスメント対策の企業取組事例（積水化学工業）

就活ハラスメント対策 好事例③

個人情報の保護を通じた 就活ハラスメント対策

就活ハラスメント対策 好事例③



企業の採用活動では、応募してくる学生のさまざまな個人情報が扱われます。就活ハラスメントの事例の中には、そうした学生の個人情報が悪用されたケースがありました。積水化学工業は、個人情報を厳格に管理していくことが就活ハラスメントの防止につながることに着目。学生の情報の一部が見られないよう制限することで、就活ハラスメントの芽を早期に摘む対策を導入しました。

ここがポイント！ 積水化学工業の就活ハラスメント対策

- 就活ハラスメント対策として個人情報の一部を非開示
- 人権尊重と就活ハラスメント注意事項を面接官にレクチャー
- コンプライアンス問題の発生を防ぐ全社的な取り組み

積水化学工業株式会社
会社概要

業 種 製造業
所 在 地 大阪本社 /
大阪市北区西天満2丁目4番4号
資 本 金 1,000億200万円
従業員数 26,419人(連結)
就活ハラスメント対応部署 人事部 人事グループ



大阪本社ビル

取り組み具体例① エントリーシートを通じた就活ハラスメント対策

SEKISUI エントリーシート				記入
【 業 (業) 】				
写真 (4cm×3cm) ※写真用紙に 撮影したもの	フリガナ	応募番号	生年月日	性 (職)
	E-Mail	非表示 非表示		
居住地	非表示			非表示
TEL	非表示			非表示
高校				入学年月: 卒業年月:
大学				入学年月: 卒業年月:
大学院(修士)				入学年月: 卒業年月:
大学院(博士)				入学年月: 卒業年月:
研究テーマ	教員	教員		
指導教員	研究テーマ			

▲応募者の個人情報が非表示になっているエントリーシート

面接官がシステム上で閲覧できる応募者のエントリーシート。応募者に連絡が取れてしまう情報が表示されなくなっており、就活ハラスメントにつながる個人情報の悪用を防いでいます。

取り組み具体例② 面接官向け事前レクチャーで配布される資料

SEKISUI

面接を実施するにあたっての注意事項

◆学生が不快・不安に感じるような態度は見せないようにお願いします。

- ・目を合わせない、おろからばうに話す、のけぞって座る。
- ・相手の言うことを真面目に否定する。
- ・評価シートを見えるように机に置く。
- ・学生からあらさまに見えようようにメモを取らない。
- ・偉ぶる、威圧的な態度をとる。

◆学生が満足して帰れるようにご配慮下さい。

- ・相手の話をしっかり聞く姿勢（あいづちを打つ、うなづく）
- ・応援する言葉をかける（「がんばってね」、今後のアドバイス等）
- ・なによりも笑顔が大切

◆学生と企業（面接官）は対等な立場という認識で面接をお願いします。

- ・学生も社外の人間（ステークホルダー）です。丁寧な対応を心がけて下さい。
- ・良くない情報は、すぐにWEB上で撤収します。
- ・思わぬ損害につながる可能性もございますので、ご留意いただきますようお願い致します。

▲事前レクチャー用資料(抜粋)

面接に臨む面接官に向けた事前レクチャー用の資料。「面接を実施するにあたっての注意事項」として、「公正な採用選考」にもついて気を付けるべき事項や、「偉ぶる、威圧的な態度をとる」など、就活ハラスメント(パワーハラスメント)に該当する言動への注意が記載されています。

SEKISUI

面接を実施するにあたっての注意事項

◆質問をすることで「就活差別」と受け取られかねないこと

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- 本籍・出生地に関すること
- 家族に関すること（職業、地位、健康、地位、学歴、収入、資産など）
（注：家族の住居の目録・職歴・勤歴先などや実家構成はこれに該当します）
- 住居状況に関すること（階数、部屋数、住居の種類、近郊の施設など）
- 生活環境・家庭環境などに関すること

<b. 本来自由であるべき事項（理想係にかかわること）の把握>

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 入会歴・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
- 労働組合・学生運動など社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・読書などに関すること
- 恋愛観に関すること
（厚労省ガイドラインより）

コンプライアンス遵守
をお願い致します。

- ・ 就活生の個人情報の一部を非開示とした。
- ・ 就活ハラスメント注意事項を設けて資料を作成、面接官に事前にレクチャー。

まとめ～ハラスメント対策チェックシート～

本日のセミナーを踏まえて、自社における職場のハラスメント防止対策、相談体制についてチェックしてみましょう。

No.	チェック項目	✓
1	就活ハラスメントを含むあらゆるハラスメントの相談に対応する相談窓口を設置している。	
2	相談窓口について、就活生にも周知している。	
3	相談担当向けの対応マニュアルを作成し、就活ハラスメント対応も盛り込んでいる。	
4	相談の際にはプライバシーが守られている。	
5	就活ハラスメントは許さないという会社の方針を社内に発信している。	
6	就活ハラスメントに関して、研修等で継続的に注意喚起を行っている。	
7	就活ハラスメント行為に係る懲罰規定を、就業規則や服務規律等に明記している。	
8	就活ハラスメント事案が発生した場合、行為者、相談者（必要に応じて学校）に対して、判定結果および会社としての対応を説明することとしている。	