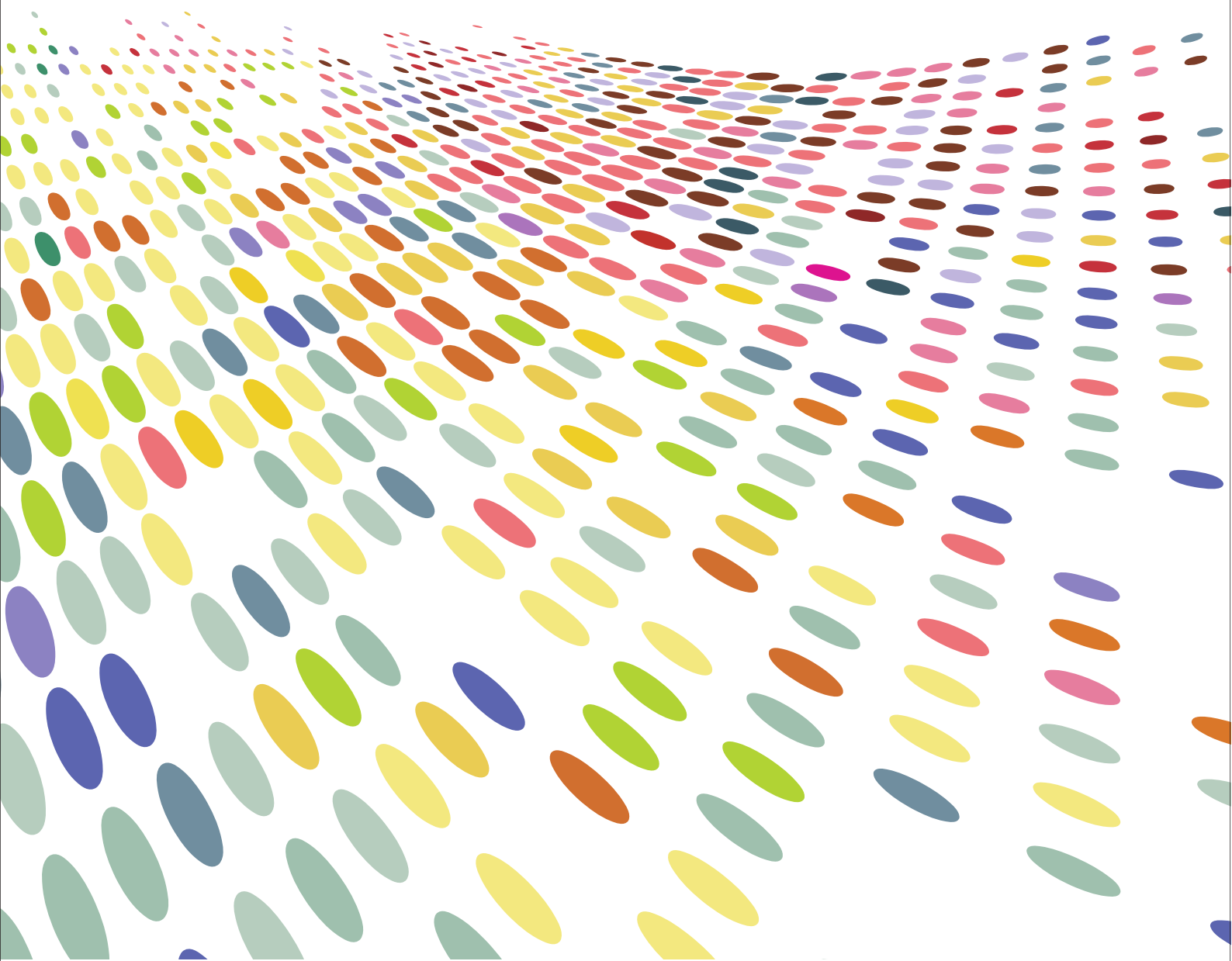


就活ハラスメント防止対策

企業事例集

～学生を守り、企業を守る、10社の取り組み～



はじめに

「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」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

また、企業にとっても、

- 「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

等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は、就活ハラスメントに関する防止措置として、

- 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ことが望ましい
- 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ことが望ましい

と明記され、各企業における取り組みが求められています。

今般、就活ハラスメント防止に向け、採用担当者、リクルーター（OB・OG等）等を対象とした研修や就活ハラスメントに関する相談窓口の設置等に取り組む企業の先進事例をとりまとめました。今後、就活ハラスメント防止対策を講じる際の参考としていただければ幸いです。

Contents

就活ハラスメント対策 企業取り組み状況 現状分析	3
神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科 津野 香奈美	
就活ハラスメント対策 好事例企業10社 紹介	7
就活ハラスメント対策 好事例①	
株式会社大林組	
▶ 就活生と会社を守る就活ハラスメント対策	8
就活ハラスメント対策 好事例②	
ニッポンハムグループ	
▶ 長年の企業風土が生んだ自発的な取り組み	13
就活ハラスメント対策 好事例③	
積水化学工業株式会社	
▶ 個人情報の保護を通じた就活ハラスメント対策	18
就活ハラスメント対策 好事例④	
株式会社ジャックス	
▶ 法令遵守と「人」を大切にする企業風土の醸成で防ぐ就活ハラスメント	22
就活ハラスメント対策 好事例⑤	
株式会社アイスタイル	
▶ ハラスメント対策の実績に裏付けられた「就活ハラスメントゼロ宣言」	26
就活ハラスメント対策 好事例⑥	
日本たばこ産業株式会社	
▶ 誠実に取り組む、eラーニングと研修の二段構え対策	30
就活ハラスメント対策 好事例⑦	
株式会社ニップスシステムセンター	
▶ 採用実績アップにつながった「公正な採用選考」の宣言	34
就活ハラスメント対策 好事例⑧	
東京電力ホールディングス株式会社	
▶ 就活ハラスメントの“共通要因”に着目した研修を実施	38
就活ハラスメント対策 好事例⑨	
住友生命保険相互会社	
▶ 迅速な取り組みの背景にある人権尊重の風土	41
就活ハラスメント対策 好事例⑩	
三井物産株式会社	
▶ 学生の自由を守る、就活終われハラスメント対策	44
参考情報：①	
4人に1人が経験する就活ハラスメントとは	47
参考情報：②	
問い合わせ先	48

就活ハラスメント対策

企業取り組み状況 現状分析

就活ハラスメント対策 企業取り組み状況 現状分析

神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科
津野 香奈美

今回、就活ハラスメント対策に取り組む企業10社にインタビューし、その取り組み内容を好事例としてまとめました。その結果、規則・規定に就活ハラスメントに関して記載しているのは10社中8社、人事担当者やリクルーターに就活ハラスメント防止他の教育や資料配布を行っているのは10社中9社、社員全体に対し就活ハラスメント防止のための情報周知をしているのは10社中1社、就活生向けに就活ハラスメント防止について周知しているのは10社中5社、就活生が利用できる相談窓口を設置しているのは10社中4社でした。

今回インタビューにご協力頂いた各社からは、先進的な取り組み内容が伺えました。その中でも、**1.「公正な採用選考」に基づいた面接実施**、**2. リクルーターの行動指針やマニュアル策定**、**3. 応募者の個人情報の限定利用**、という3つの共通項が見えてきました。これら3つの具体的な取り組み内容について、ここで抜粋して紹介します。

1.「公正な採用選考」に基づいた面接実施

複数の企業から、「公正な採用選考」という文言が聞かれました。公正な採用選考は、厚生労働省が事業主にお願いしている、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:<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>)。

○公正採用選考人権啓発推進員を活用し、面接時に公正な採用選考について宣言
【ニッパシステムセンター】

- 本人に責任のない事項(出生地、家族、住宅状況、生活環境等)に関することや本来自由であるべき事項(宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物、思想、労働組合、愛読書等)に関することについて、面接で尋ねない

○面接官への事前レクチャーにより、就職差別行為を行わないよう注意喚起
【積水化学工業】

- 本人に責任のない事項(出生地、家族、住宅状況、生活環境等)に関することや本来自由であるべき事項(宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物、思想、労働組合、愛読書等)に関して質問することについて「就職差別」に該当しかねないことを説明

○公正な採用選考を中心とした面接官向け研修 【東京電力ホールディングス】

- アイスブレイク時、プライベートに関する質問をしないよう注意喚起
- 不適切な質問の具体例の紹介

厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本」では、採用選考時に配慮すべき事項として、次の **a** や **b** のような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、**c** を実施することは、就職差別につながるおそれがあるとして注意を促しています。

<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（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
- 家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します）
- 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、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(思想・信条にかかわること)の把握>

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観、生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<c. 採用選考の方法>

- 身元調査などの実施（注：「現住所の略図等」を提出させることは生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施（合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させること）

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シュアルハラスメント(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した。

○「リクルート活動における行動規範」【大林組】

- OB・OG面談時に個室利用を不可とする
- OB・OG訪問を受ける際は会社に事前に届け出る
- OB・OG面談時にLINE等のSNSを使用しない

○「リクルーターハンドブック」【住友生命保険】

- OB・OG訪問用マッチングアプリへの登録を禁止する
- 内定者懇親会等で酒席を共にする場合の留意点（質問するべきでない事項や配慮すべき事項）を明記する

○「ニッポンハムグループ採用ガイドライン」【ニッポンハムグループ】

- 基本的人権の尊重やハラスメント行為の禁止について明記する

○「就職対応ハンドブック」【ジャックス】

- 学生と接する際のマナーについて記載する
- 座談会を行う際の目的を明確にする

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、下記の会社ではより厳しい対策が取られていました。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。

○学生の個人情報を一部非公開に【積水化学工業】

- エントリーシートに記載された学生の個人情報の一部を非公開にすることで、採用担当者やリクルーターが個人情報を悪用することを防ぐ

企業によって、これら全てを禁止しているところもあれば、注意喚起に留めているところもありましたが、公正な採用選考の基本に沿って面接等を行うことは、就活ハラスメント防止に対してもまず押さえるべき基本と言えそうです。それに加え、リクルーターの行動指針やマニュアル策定、未然防止策として応募者の個人情報保護や接触機会の減少に取り組むことが、就活ハラスメントの防止に繋がる可能性があります。今回インタビューにご協力頂いた10社の取り組み内容を参考に、今後多くの企業で就活ハラスメント防止対策が進むことを願います。

就活ハラスメント防止対策 好事例企業10社 紹介

株式会社大林組

ニッポンハムグループ

積水化学工業株式会社

株式会社ジャックス

株式会社アイスタイル

日本たばこ産業株式会社

株式会社ニップスシステムセンター

東京電力ホールディングス株式会社

住友生命保険相互会社

三井物産株式会社

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



大林組

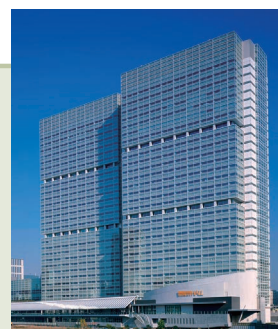
採用する側とされる側の「力の不均衡」で起こると言われる就活ハラスメント。アプリやインターンシップなどの導入で就活が多様化し、学生だけでなく会社にも予期せぬことが起きるリスクが増加しました。そのような状況を受けて就活ハラスメント対策に乗り出したのが株式会社大林組です。社を挙げて就活ハラスメント対策に取り組む大林組の活動を紹介します。

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

ハラスメント対策室
松下 令子 室長



担当部門のお二人から
お話を伺いました

人事部 人事第一課
早間 大司 主任

社を挙げて迅速に取り組んだ行動規範づくり

大林組が就活ハラスメント対策に乗り出したのは2019年のこと。当時、就活中の学生に対するさまざまなハラスメントが明るみに出たことで、「会社の将来を担う学生が安心して大林組を志望できなくなるのは問題」と会社トップが判断し、学生をハラスメントから守る行動規範の導入を即決したのが始まりでした。

トップの決断から行動規範が整うまでは非常に

早く、2019年の就活シーズンが始まる3月に「リクルート活動における行動規範」が策定されました。また、就活ハラスメントに限らず、ハラスメント全般を扱うハラスメント対策室が4月に設立されました。同室の所属員は外部機関による講習を受けるなど、専門家としての知識と素養を身に着けることが必須とされ、いかなるハラスメントも許さない姿勢が示されました。

効率よりも安全を優先した学生との面談ルール

「リクルート活動における行動規範」が策定されたことで、大林組の採用活動が大きく2つ変わりました。まず、面談場所に関するルールが明確

になりました。会社施設や学校施設のほか、喫茶店やレストランで会う場合には個室不可とする等、面談場所を行動規範に明記しています。また、

取り組み具体例① リクルート活動における行動規範

制定 2019年3月6日
 改正 2020年6月26日

リクルート活動における行動規範について

株式会社大林組

当社は、学生の皆様に安心してOB・OG訪問を行っていただけるよう、リクルート活動（任意のOB・OG訪問を含む）における行動規範を制定し、学生に対して社員側がパワー・バランス上優位にある立場を利用して、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを惹き起こすことのないよう、人権を尊重、重視した行動の厳守を社員に対して周知徹底することといたしました。

【行動規範】

- 社員への周知啓発
OB・OG訪問を受ける可能性のある社員を対象に、外部講師による啓発教育を実施し、行動規範の遵守徹底を図ります。
- OB・OG面談のルール
 - 面談場所
次のいずれかの場所における面談を義務付けています。
 ①会社施設（本社・本支店・工事事務所等）の会議室又はオープンスペース
 ②学生の所属学校施設
 ③喫茶店・レストラン等（個室は不可）
 ④会社指定のWEB会議システム
 - 会社への事前申請
当社社員がOB・OG訪問を受ける際は、面談場所・時間や学生の氏名等を事前に会社に届け出ることとします。
- 就活ハラスメント相談窓口
当社のリクルート活動（任意のOB・OG訪問を含む）におけるハラスメントに関する相談・苦情・質問は、次の窓口で受け付けます。

◆2019年3月6日に制定された大林組の「リクルート活動における行動規範」

①社員への周知啓発、②OB・OG面談のルール、③就活ハラスメント相談窓口の設置が掲げられ、この規範をもとに、さまざまな就活ハラスメント対策が実施されています。この行動規範は大林組の採用ホームページやエントリー済みの学生がアクセスできる「マイページ」に掲載されています。



行動規範は「学生用マイページ」の目立つ場所からもダウンロード可能。

<https://www.obayashi.co.jp/recruit/graduate/contents/recruit.pdf>

面談時に面談ルールと相談窓口を記載したカードを学生に提示・提供もしています。

もう1つの変化として、リクルーターが許可なく学生と面談できない仕組みが設けられました。リクルーターが学生と面談するときは必ず事前に社内申請する必要があり、申請内容はすべて人事担当部門が確認しています。この仕組みが導入さ

れたことで「誰が、誰と、どこで、いつ会うか」が明確になりました。

なお、このルールは就活中の学生との面談に限らず、OB・OG訪問や大学のキャリアセンターからの依頼による面談など、すべての学生との面談に適用されています。

取り組み具体例② 学生との面談時への配慮

学生との面談における大林組社員行動3カ条

- 1 学生の質問に対して真摯かつ誠実に回答し、面談で気づいた点を学生に冷静にフィードバックします。
- 2 社会人の立場を利用して、学生に対して精神的・身体的苦痛を与えるハラスメントを行いません。
- 3 学生の個人情報は、OB・OG訪問対応や採用活動以外で使用しません。また、学生との連絡はLINE等のSNSによらず、電話または会社のメールアドレスを使用します。（緊急時はショートメールも使用可）

◀学生との面談時に配布が義務付けられているカード

リクルーターは就活生と面談する際、このカードを提示・提供することが義務付けられています。裏面には就活ハラスメントを感じた際に相談できる窓口の連絡先も記載されています。

解説 大林組のリクルーターとは？

リクルーターは人事担当部門以外の社員の中から大学ごとにOB・OGが選出され、就活生と最初にコンタクトをとる役割を担う採用担当者です。就活生の相談に乗ったり、大林組の仕事内容、社風を伝えたりしており、約500人のリクルーターが活動しています。

「会社の顔」を育てる就活ハラスメント研修

リクルート活動における行動規範策定をした次のステップは、そのルールをリクルーターや採用担当者に周知することでした。

2019年の春より、すべてのリクルーターに研修を実施しており、就活のトレンドを踏まえながら、就活ハラスメントになり得るケーススタディを行っています。また、「リクルーターが会社の顔

になる」「リクルーターは会社の未来を託せる人材を探す重要な仕事」といった、リクルーターとしての重要性や責任感も学ぶことができるプログラムが組まれています。社内の担当部署が講師として行うものだけでなく、社外の講師にも毎年研修を依頼して専門的な知識の習得、リクルーターとしての大切な心構えなどが伝えられています。

ハラスメント対策室を中心とした職場づくり

ハラスメントは、ハラスメントを行ってしまう個人の問題だけではなく、職場環境が影響している可能性があります。そこで、大林組ではハラス

メント対策室を中心に社内の職場環境の改善に向けた取り組みを進めています。

具体的には、セクシュアルハラスメントやパ

解説 ハラスメント対策室と人事部の役割分担

人事部は社員を評価する側になります。ハラスメントを受けた人が人事部に相談しようと思っても、「相談したことで自分の評価が下がるのでは」と危惧して相談を控えるおそれがあることから、人事部とは独立してハラスメント対策室が相談を受け、調査する仕組みになっています。

■ハラスメント対策室の役割

- 相談の受付
※ハラスメント対策室や各店の相談窓口のほか、社外にも相談窓口を設置
- 相談内容の調査
- 人事部への調査結果の報告・連携

■人事部の役割

- 被害者の救済措置、加害者の処分の決定

■就活ハラスメントが疑われる事案があった場合の対応

万が一、行動規範を逸脱するルール違反や就活ハラスメントが疑われる事案があった場合、事案ごとにハラスメント対策室が調査を実施。人事部と連携し、速やかに対応します。なお、2023年1月時点で就活ハラスメントに関する相談や対応案件は発生していません。

ワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、社内でも起こり得るさまざまなハラスメントをなくすための研修や啓発活動を実施。就活ハラスメントに留まらない、ハラスメント全般について、毎年、リクルーターを含む全社員が学ぶ機会が設けられています。

また、ハラスメント防止ガイドラインを制定し、

ハラスメントを許さない会社の方針のほか、ハラスメントの定義や予防などについて具体的に記しています。さらに、複数の社内相談窓口のほかに社外に相談窓口を設けたり、職場のハラスメントに関するアンケートを年1回実施したりするなど、さまざまな機会と手段を通じてハラスメントが起こらない職場環境づくりを進めています。

ハラスメント対策の意識を高める継続的な啓発

大林組では、就活ハラスメントは会社全体の風土にもかかわる問題と捉え、ハラスメント対策の意識を高める啓発活動を継続して行っています。こうした啓発ツールには、コンパクトに携帯できるリーフレットのほか、各事業所に配布されるポスター（毎年テーマに合わせて刷新）などがあり

ます。

また、社内報でもハラスメントに関する記事が特集で取り上げられています。直近では2022年9月の社内報でハラスメントを特集。「風通しの良い職場をつくる」という切り口でハラスメントのない職場づくりの大切さが伝えられました。

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにける思いなどを伺いました。

風通しの良い職場をつくりたい

松下 令子 室長



昨今、さまざまなニュースを見て、多くの人が就活ハラスメントを含む職場でのハラスメントについて認識するようになってきていると思います。

しかし、それでも起きてしまうのがハラスメントの難しいところ。ハラスメントがある職場で働く人は100%仕事にエネルギーを注ぎ込むことができません。必然的に生産性が低くなり、会社の競争力も下がってしまいます。

「どうすればハラスメントがない職場をつくれるのか」は、ハラスメント対策室の大きなテーマ。就活ハラスメントは会社のハラスメントの延長線上にあると認識し、まず会社の風土を良くしていくことが大切だと考えています。誰もが安心して働ける組織・職場であれば、ハラスメントで悩む人が減り、結果として就活ハラスメントの防止にもつながるはず。

その際、「あれをやってはダメ」「これはダメ」と、ただダメ出しをするのでは誰も耳を傾けてくれません。そうではなく、「一緒に風通しの良い職場をつくりましょう」と働きかけ、会社全体を巻き込んでいく必要があります。

就活ハラスメントを含むすべてのハラスメント対策に社を挙げて取り組むことで、大林組がより風通しの良い職場になることを願っています。

就活ハラスメント対策の意識を風化させない

早間 大司 主任



就活中の学生に対するハラスメントは絶対あってはならないことです。私は、現在の行動規範ができたあとに人事部に異動してきましたが、会社が示した「ハラスメントは許さない」という姿勢は非常に重要だと思っています。

ただ、採用活動で難しいのは、本人が良かれと思ってした発言や行為が悪いほうに作用する可能性があること。例えば、近年はオンライン面談が盛んに行われていますが、面談中、どうしても話が行き詰ってしまうことがあります。そのとき、コミュニケーションを円滑にしようと思い、ふと目に入った学生の部屋の背景を話題に「オシャレな部屋に住んでいるね」と話を振ったりすることがあるかもしれません。

でも、それはプライバシーに関わる可能性があるので、リクルーターとしては相応しい言動ではありません。話を弾ませようと思って投げかけた会話がハラスメントになり得ることを、研修などを通してしっかり継続的に学んでいくことが、欠かせないと思います。

誰でも時間が経つと忘れてしまいますから、さまざまな形で継続して情報に触れていくのは大切だと思います。

就活ハラスメント対策は、大林組の未来をつくる採用活動の重要な一部です。そのことを胸に、就活ハラスメント対策への意識を風化させないよう、私自身も職務に尽力してまいります。

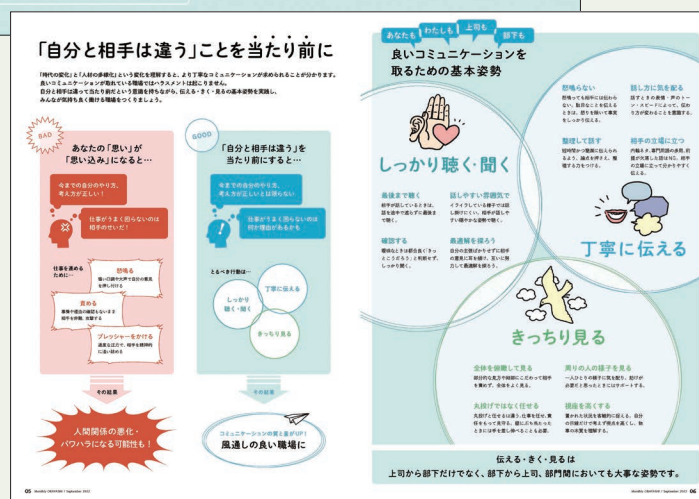
取り組み具体例③ **さまざまなハラスメント対策の啓発物**

取り組み具体例③



▲ハラスメントのない風通しの良い職場づくりを
特集した社内報(2022年9月)

ハラスメントが起こり得る原因と対策や風通しの
良い職場の事例が紹介されました。



▲ハラスメント防止に向けた職場環境づくりのポスター
相談窓口の連絡先を各店やグループ会社ごとに記載し、配
布されています。



▲コンパクトに携帯できるハラスメント防止リーフレット

ハラスメントの定義や相談窓口、ハラスメント防止をめざす社長メッセージを掲載。会社としてハラスメントを許さない断固たる姿勢が示されています。

長年の企業風土が生んだ 自発的な取り組み

就活ハラスメント対策 好事例②



ニッポンハムグループ

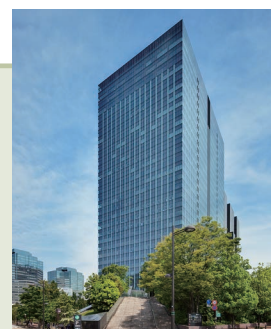
未然に防止する体制を自発的に整えることは危機管理の理想的な在り方と言えます。そのような企業の1つがニッポンハムグループです。就活ハラスメントをリスクとして捉え、取り組みを進めてきた同社の活動の根底にあるものとは？同社が就活ハラスメント対策を始めた経緯と、現在取り組んでいる活動を紹介します。

ここがポイント！ ニッポンハムグループの就活ハラスメント対策

- ✓ 社会の動向を敏感に察知し対策に着手
- ✓ 長年培ってきたコンプライアンスを大切にする風土
- ✓ 啓発冊子の活用や勉強会などを通じた意識醸成
- ✓ 法令遵守に向けた全社的な取り組み

ニッポンハムグループ 会社概要

業 種 食品製造業
所 在 地 本社 / 大阪市北区梅田二丁目4番9号
フリーゼタワー
資 本 金 362.94億円
グループ従業員数 27,649人
(2022年3月/平均臨時雇用者数含む)
就活ハラスメント対応部署 人事部
コンプライアンス部



東京支社が入るThinkParkTower

コンプライアンス部
コンプライアンス
浸透企画担当
松田 直子 氏



担当者お二人から
お話を伺いました

人事部 新卒採用担当
雨宮 純香 氏



コンプライアンス部と人事部の連携による対策

2019年、複数の企業で、OG・OB訪問などの機会やマッチングアプリなどを悪用して就職活動中の学生に対するハラスメントが行われたことが明るみになりました。折しも、2019年に「労働施策総合推進法」の改正とあわせてセクシュアルハラスメントに関する指針等も改正され、その中で、就活生など雇用関係にない人へのハラスメントにも対策を講じることが望ましいとされるようになりました。

ニッポンハムグループでは、具体的な事案が報告された訳ではありません。しかし、食品メーカーとして、ハラスメントが起こるような環境では製品の品質と安全・安心にリスクが生じかねないという観点から、ハラスメントを経営上の重大な問題として認識。コンプライアンス部と人事部が協

力して、就活ハラスメントを未然に防ぐ措置が講じられるようになりました。

解説 コンプライアンス部と人事部の役割分担

ニッポンハムグループでは、コンプライアンス部と人事部で役割を分担し、就職活動中の学生に対するハラスメントの未然防止に取り組んでいます。

■コンプライアンス部の役割

就活ハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、職場で起こり得るハラスメント全般に対応する部署。具体的には、ハラスメントに関する方針や施策の立案、研修用資料等の作成、調査などを行っています。

■人事部の役割

主な業務は日本ハムの採用活動。採用活動においてハラスメントが発生しないよう、コンプライアンス部と連携しています。

根底にあったのはコンプライアンスを大切にする風土

取り組み具体例① コンプライアンス経営のための方針



◀ニッポンハムグループ行動基準 (日本版)

コンプライアンスを経営の基礎に据えるため、世界共通の「ニッポンハムグループグローバル行動基準」を制定。これにもとづいて各社・各地域の行動基準が策定されています。

日本における具体的な行動のあり方を示した日本版「行動基準」では、顧客や取引先、株主・投資家、社会・環境、社内環境などの観点から順守すべき行動基準が明記されており、その中で基本的人権の尊重やハラスメント行為の禁止が掲げられています。

「ニッポンハムグループ行動基準(日本版)」は社会経済状況の変化などを踏まえ、定期的に見直し・改訂されています。

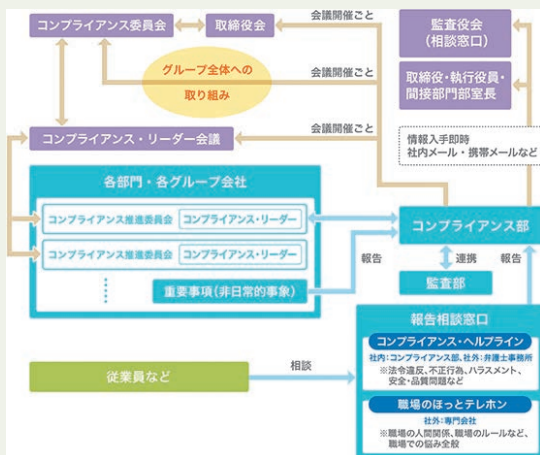
<https://www.nipponham.co.jp/group/compliance/basis.html>

もともとニッポンハムグループには、長年培ってきたコンプライアンスを大切にする企業風土がありました。

2002年に起きた不祥事を機に過去の教訓を活かしコンプライアンス経営に舵を切り、グループ全体でコンプライアンスを推進する組織を構築。

体制の整備や、啓発活動を通じた従業員の意識向上など、約20年かけてグループ全体で人権と法令を遵守する企業文化を醸成してきました。

取り組み具体例② コンプライアンス推進組織



ハラスメント情報を含むネガティブな情報はコンプライアンス部で一元管理され、取締役、監査役、執行役員、間接部門部長へは情報入手後即時報告されています。

●各組織の主な役割

コンプライアンス委員会：

グループ全体のコンプライアンス状況の確認と方針を検討し経営会議に諮ることが主な役割です。

コンプライアンス推進委員会：

各社・各部門でコンプライアンス意識の向上とコンプライアンスの実践を進めています。

コンプライアンス・リーダー会議：

各コンプライアンス推進委員会から1名ずつ選出されたコンプライアンス・リーダーが集まり、情報を共有する会議です。

防止規程で定められた就活ハラスメントの禁止

長い年月をかけて定着したコンプライアンス体制のもと、2013年、グループ全体のハラスメント対策の指針となる「日本ハムグループハラスメント防止規程」が策定されました。社会情勢の変化

に応じて内容が検証・改訂され、2020年の改訂で「社外の関係者(求職者含む)」へのハラスメント禁止が盛り込まれました。

また、「ハラスメント防止規程」では、就活ハラ

取り組み具体例③ 日本ハムグループハラスメント防止規程(抜粋)

日本ハムグループハラスメント防止規程

(略)

(定義)

第3条 この規程におけるハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、並びに職場において個人の人格や尊厳を侵害したり就業環境を悪化させる一切の行為をいう。

2 セクシュアル・ハラスメント(以下、「セクハラ」という。)とは、役員・従業員が職場における性的な言動に対する従業員の対応により当該従業員の労働条件に不利益を与える、又は性的な言動により他の従業員に精神的な苦痛を与える、もしくは就業環境を悪化させる行為をいう。また、相手の性的指向又は性自認に関わらないほか、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

(略)

6 第2項の「他の従業員」とは、直接的な被行為者だけでなく、当該行為により職場環境を害されたすべての従業員とし、かつ、社外の関係者(求職者を含む)を含むものとする。

ハラスメントの防止を定めた「日本ハムグループハラスメント防止規程」。第3条にてハラスメントが定義され、その第6項で「社外の関係者(求職者を含む)」と明記され、就職活動中の学生も対象になることが明記されました。

メントを含むすべてのハラスメントに対する懲戒規定も設けられました。処分については、事案の重大さや影響が総合的に検証され、ケースバイ

ケースで決定されます。

※2022年11月時点で就活ハラスメントに関して懲戒処分が下されたことはありません。

ハラスメント防止ハンドブックと採用ガイドラインの活用

「ハラスメント防止規程」の策定に先立つ2009年、職場におけるハラスメントの防止を目的にした啓発冊子「ハラスメント防止ハンドブック」が作成されました。2009年から2回の改訂を経た第3版(2020年発行)では、社外インターンシップや就職活動中の学生に対するハラスメントに関する内容が取り上げられました。なお、このハンドブックはグループ会社にも配布され、朝礼など部署の全員が集まる機会で見合わせが行われて

います。

また、2021年には、就活ハラスメントへの注意喚起が明記された「ニッポンハムグループ採用ガイドライン」が作成されました。この採用ガイドラインは採用担当者を集めた会議(年1回開催)や各事業部の管理職級から成る選考官の勉強会で使用され、就活ハラスメント対策の理解促進に活用されています。

取り組み具体例④ ハンドブックと採用担当者への啓発物



▲ハラスメント防止ハンドブック

2009年から発行されている「ハラスメント防止ハンドブック」。時代の変化に合わせて、2020年改訂版からは就活ハラスメントに関する内容も含まれるようになっていきます。



▲採用担当者会議で使用された就活ハラスメントに関する資料

●Chapter 5 求職者に対するハラスメント

たんばく質を、もっと自由に。
Nipponham Group Vision 2030

■ハラスメントの撲滅、未然の防止への取り組み

1. 求職者と接する際のルールをあらかじめ定める
2. 選考活動などに関わる従業員(面接官や先輩社員など)に対して、
「求職者に対しハラスメントを行ってはならない旨」を各社で事前に研修する
※令和2年6月 労働施策総合推進法の法改正により、求職者に対しての言動に注意を払う必要があります※コンプライアンス部提供資料を参照ください

▲「ニッポンハムグループ採用ガイドライン」に明記されている就活ハラスメントの注意喚起
「ニッポンハムグループ採用ガイドライン」は採用担当者や選考官向けに作成された資料で、就活ハラスメントに関する注意喚起が明記されています。このガイドラインは、選考官の勉強会(年2回実施)や採用担当者会議(年1回)で使用されています。

また、ガイドラインと併せて、2021年の勉強会および採用担当者会議では就活ハラスメントに特化した内容の資料も作成・使用されました。

就活ハラスメントについて

たんばく質を、もっと自由に。
Nipponham Group Vision 2030

昨今問題視されている「就活ハラスメント」とは
採用担当者などから就職活動中またはインターンシップ中の学生に対して行われるハラスメントで、決して許されない行為です。

身体的な攻撃

- ・殴打
- ・蹴る
- ・物を投げる

精神的な攻撃

- ・人格を否定する
- ・長時間の叱責
- ・威圧的な叱責を繰り返す

個の侵害

- ・個人情報や本人の了解を得ずに暴露する
- ・プライバシーに必要以上に立ち入る

就活生の4人に1人が
就活セクハラにあっている
というデータも

25.5%

対価型セクハラ

- ・性的な関係を拒否したら内定を取り消された

環境型セクハラ

- ・不用意に身体を触る
- ・面接中、関係のない性的な話ばかりされた

※参考資料：厚生労働省 明るい職場の応援団
厚生労働省 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
※調査対象：就職活動またはインターンシップを経験した男女1,000名を対象(2017~2019年卒)
Copyright © NH Foods Ltd. All Rights Reserved. (無断転載禁止)

全社を挙げたコンプライアンスへの取り組み

就活ハラスメント対策は、職場で起こり得るハラスメント対策・コンプライアンスの一環として取り組まれています。ハラスメントや不正行為など、コンプライアンス違反に関する相談窓口はすでに設置されており、ポスターの掲示やカードの配布などを通じて、グループ全体に周知が図られています。

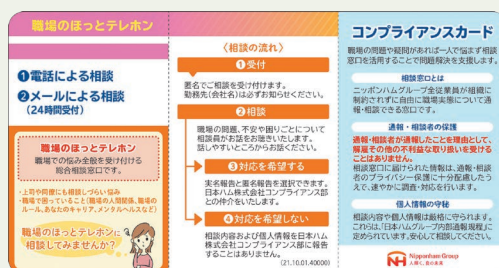
また、事例をもとにハラスメントについて学ぶ

事業所単位の「コンプライアンス勉強会」や、職場や事業所のコンプライアンス活動の成果を共有する「コンプライアンス大会」、社長や役員、部室場長、管理職などを対象にした「コンプライアンス研修」が行われ、グループ全体でコンプライアンス意識を高めるための取り組みが行われています。

取り組み具体例⑤ コンプライアンス浸透のためのツールと活動



▲相談窓口ポスター



▲コンプライアンスカード



▲階層別に行われるコンプライアンス研修

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにかける思いなどを伺いました。

就活ハラスメント対策を議論できる環境がある

松田 直子 氏



コンプライアンス部に配属になってから、「当社にはコンプライアンスを重視する風土がある」とより一層感じるようになりました。経営層からも「コンプライアンスを大切に」というメッセージが伝えられています。そうした環境があったから、社内での問題が起こっているか否かにかかわらず、就活ハラスメントをリスクの1つとして捉え、対策に乗り出すことができたのだと思います。

この環境を大切に、就活ハラスメント対策をはじめ、より良い企業文化の醸成に携わっていきたくと考えています。

就活ハラスメント対策をより広く伝えたい

雨宮 純香 氏



就活ハラスメントの事件について知ったとき、「このようなことが人事・採用担当の人間から起こり得るのか」と衝撃を受けました。情報収集の手段として学生に利用されているマッチングアプリが悪用された他社の事例は深刻で、当社にとっても潜在的なリスクになり得ます。

現在、選考官や採用担当者には研修や勉強会などで就活ハラスメントのリスクについて伝える機会がありますが、今後はより広く、一般の従業員にも啓発の範囲を広げていくことが大切だと考えています。

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

SEKISUI

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



担当者に
お話を伺いました

人事部人事グループ
採用チーム統括
江口 慎伍 氏

面接官に対し、学生の個人情報の一部を非開示に

多様な採用活動の実態に応じて、各社さまざまな就活ハラスメント対策を取り入れる中、積水化学工業が着目したのが、個人情報の制御でした。同社が就活ハラスメントの事例を独自に検証した結果、その背景に個人情報の悪用があったことが明らかになりました。

この検証結果にもとづいて実施されたのが、応募者のエントリーシートに記載されている住所や電話番号、Eメールアドレスなどの個人情報の非開示でした。積水化学工業では、応募者が記載したエントリーシートは、面接官がシステム上で閲覧できる仕組みになっています。そのシステムにおいて、面接官が応募者と連絡を取れる個人情報がすべて非開示にされました。

この対策は、就活ハラスメントが社会問題化し

た翌年の2020年度新卒採用から導入され、現在も引き続き実施されています。

解説 積水化学工業の面接官

積水化学工業で学生との接点があるのは面接官で、その人数は例年50人ほど。専門性や業務の習熟度が高い社員が各部署から推薦され、コミュニケーション能力なども加味して人事部門によって選定されます。

なお、同社にはリクルーター制度はなく、大学の研究室を訪れるOB・OG訪問もコロナ禍のため現在は行われていません。OB・OG訪問で学生と2人きりで接することはありませんが、今後OB・OG訪問が復活した際には、担当者への就活ハラスメントのレクチャーが検討されています。

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
【 系 (系) 】				
写真 (4cm × 3cm) 3ヶ月以内に 撮影したもの	フリガナ	ID番号		
	氏名	生年月日	生 (歳)	
	E-Mail	非表示		
	現住所	非表示		
	TEL	非表示	携帯	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:
研究室/ゼミ	教授	教授		
指導教授	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。

個人情報情報を制御することのメリットとデメリット

応募者の個人情報の一部非開示にすることにはメリットとデメリットがありました。メリットとしては、面接官が応募者に直接連絡を取り、就活ハラスメントを引き起こすリスクをゼロにすることが挙げられます。

一方、デメリットは面接時にトラブルが発生した際、応募者に連絡をとるのにひと手間かかるようになったことです。特に、コロナ禍で活用することが増えたウェブ面接において、それは顕著になりました。面接前や面接中にウェブ面接ツール

にトラブルが発生したとき、面接官が直接学生に連絡をとることができなくなったため、人事部門をはさむ必要が生じ、タイムリーに対応するのが難しくなりました。

応募者にも面接官にもストレスが増える結果となりましたが、就活ハラスメントのリスクと引き換えにできるものではありません。その観点から、積水化学工業では引き続き、個人情報の一部非開示が続けられる方針となっています。

面接官にハラスメントへの気付きを与える事前レクチャー

積水化学工業では、面接官に対する情報制御に加え、就活ハラスメントの注意事項を伝える事前レクチャーも実施されています。この事前レクチャーは、コロナ禍で面接が対面からウェブになったことにより始められたもので、オンラインで開催されています。

当初は、面接官にウェブ面接の流れやオンライン面談システムの使い方を伝えることが想定されていました。しかし、折からの就活ハラスメントの顕在化を受け、「就職差別」に関する事項や応募者を真正面から否定したり威圧的な態度をとった

りするなど、パワーハラスメントと捉えられかねない事項についての注意事項が盛り込まれるようになりました。

もちろん、それまでも面接官に対して人権尊重の面接方法が指導されていた訳ではありません。ウェブ面接の導入に伴い、システムの使い方を面接官に伝える必要性が生じ、その一環として、より明確に就活ハラスメント対策が取り上げられるようになったのです。なお、この事前レクチャーは今後も継続して実施される予定です。

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

面談を実施するにあたっての注意事項

SEKISUI

◆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。ぶっきらぼうに話す。のけぞって座る。
- ・相手の言うことを真正面から否定する。
- ・評価シートを見えるように机に置く。
- ・学生からあからさまに見える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聴く姿勢（あいづちを打つ、うなずく）
- ・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。丁寧な対応を心掛け下さい。
- ・良くない情報は、すぐにWEB上で拡散します。
- ・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。

面談を実施するにあたっての注意事項

SEKISUI

◆質問をすることで「就職差別」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、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します）
- － 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、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（思想信条にかかわること）の把握>

- － 宗教に関すること
- － 支持政党に関すること
- － 人生観、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
- － 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・愛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。

▲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。「面談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」にもとづ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。

コンプライアンス問題発生ゼロに向けた取り組み

積水化学工業の就活ハラスメント対策は、個人情報へのアクセスの制御と面接官への事前レクチャーに留まりません。全従業員に配布される「コンプライアンス・マニュアル」では、情報の管理と保護や労働関係法規の遵守、社内通報制度などと並び、人権尊重と差別の禁止が記載されており、その中で公正な採用選考の考え方が重要な理由について明記されています。

さらに、人権尊重を含むコンプライアンスへの

理解を深めるため、新入社員研修や階層別研修のほかにコンプライアンスに特化したe-ラーニングが年4回実施されています。

こうした取り組みにより、積水化学工業では、同社の中長期目標である「重要コンプライアンス問題の発生件数ゼロ」を2021年度も達成。2022年度も引き続きコンプライアンス問題の未然防止に向けた取り組みが進められています。

取り組み具体例⑨ 「コンプライアンス・マニュアル」で従業員のコンプライアンス意識を醸成



9) 人権尊重と差別の禁止

- (1) 私たちは「積水化学グループ 人権方針(※)」に基づいて、グループの事業活動によって影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、侵害しないよう努めます。
- (2) 私たちは、あらゆる差別および虐待、ハラスメントなどの行為を行いません。
また、従業員はもちろん取引先に対しても、事業活動の影響がおよぶ範囲において、適正な賃金支払いおよび労働時間管理がされていること、安全で衛生的な労働環境が提供されていることなどを確認し、人権侵害行為に加盟しないよう努めます。

(※) 積水化学グループ 人権方針 https://www.sekisui.co.jp/csr/basic_policies/

▲積水化学グループ コンプライアンス・マニュアル(抜粋)

従業員に配布される「コンプライアンス・マニュアル」に記載されている「人権尊重と差別の禁止」。この中で、採用活動における基本的人権の尊重が明記されています。

Q 私たちはなぜ「人権尊重」に取り組んでいく必要があるのでしょうか。

A 私たちの事業は、従業員はもちろん、取引先、地域社会などと深い関わりがあります。そのため、事業活動に関連した私たちの行動によって「公正かつ良好な労働条件を享受する権利」や「差別を受けない権利」などといった、すべての人々が生まれながら当然に持つべき自由や権利を侵してしまう可能性があります。私たちの行動によって、そのような結果が生じていないか、常に注意することが必要です。
また近年、人権尊重に関する法制化など、社会からの要請も高まっています。そのような中、私たちの事業活動において人権問題が発生した場合、訴訟や不買運動、SNSでの炎上などによるレピュテーション低下などにつながる恐れがあります。いまや人権尊重は、企業の存続にとって必須となっているのです。

Q 入社面接において、面接を受ける側に対し、家族・結婚・恋愛といったプライベートな話や、宗教や支持政党といった思想・信条にかかわる話について聞くこと、また、社内での会話の中でこれらについて聞くことは、どのような扱いになりますか。

A 入社時などの面接において、プライバシーに立ち入った質問や、思想・信条にかかわる質問をすることは禁じられています(厚生労働省「公正な採用選考の基本」ガイドラインより)。
また、社内の会話の中でもこのような質問をすることは避けるべきです。プライバシーにかかわる部分も多く含まれる内容のため、普段の会話から十分に注意し、配慮をもって関係性を保つよう心がけましょう。

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにかける思いなどを伺いました。

就活ハラスメント対策は 会社の未来を守るため

江口 慎伍 氏



●就活ハラスメントは 会社の損失に直結する

就活ハラスメントのケースを知ったとき、「何でそんなことを…」という衝撃とともに、採用活動には大きなリスクがあることを認識しました。1つは、個人情報が悪用されて就活ハラスメントにつながってしまうケース。もし会社の人間がコンタクトを取ってきたら学生は断れないと思うのです。優越的な地位を悪用するのはあってはならないことで、会社は常に自制していかなければなりません。

もう1つは、就活ハラスメントは会社の損失に直結すること。2019年以降に社会問題化した就活ハラスメントのケースはもちろんですが、例えば面接中に威圧的な態度で

臨んだり、基本的な人権を侵害するような質問をしたりすると、「この会社は人を大切にしていないんだ」と応募者に思われて、失望されてしまいます。

1回の面接で、それまでポジティブだった応募者の印象をネガティブに変えてしまえば大変なことです。将来会社を背負って立つかもしれない優秀な人材を獲得できなくなってしまうのですから。

特に今は、昔とは比べ物にならないくらい学生間の情報共有が早い時代です。就活ハラスメントによって、学生の間に会社の良くない話が広まると、会社の採用競争力が削がれ、それはそのまま会社の将来の競争力失墜につながってしまいます。

学生の権利はもちろん、会社の将来を守るためにも、就活ハラスメント対策は必須であると認識しています。

法令遵守と「人」を大切にする 企業風土の醸成で防ぐ 就活ハラスメント

就活ハラスメント対策 好事例④



学生から評判の高い面接の裏には、就活ハラスメント対策に熱心に取り組み、誠実に学生と向き合おうとする企業の努力があります。株式会社ジャックスも、面接時の対応が学生から評価されている会社の1つ。その背景には、従業員に対する法令遵守と「人」を大切にする企業風土の醸成に向けた地道な取り組みがありました。ジャックスの就活ハラスメント対策をご紹介します。

ここがポイント! ジャックスの就活ハラスメント対策

- ✓ オリジナル学習教材と毎月のeラーニングで根付かせるコンプライアンス意識
- ✓ 毎年、誓約書に署名し、法令遵守の大切さを確認
- ✓ 採用活動に参加する社員や面接官向けに「就職対応ハンドブック」を作成・活用

株式会社ジャックス 会社概要

業 種	金融（クレジット・信販）
所 在 地	東京都渋谷区恵比寿4丁目1番18号 恵比寿ネオナート
資 本 金	161億3,818万円
従 業 員 数	連結6,145人/単体2,747人（2022年3月31日時点）
就活ハラスメント対応部署	人事部 人材開発課



本社が入る恵比寿ネオナート



人事部 人材開発課 課長
白波瀬 紀子 氏



人事部 人材開発課
藤井 康智 氏



人事部 人材開発課
山川 久美子 氏

担当者三人から
お話を伺いました

就活ハラスメント対策の土台となるコンプライアンス意識の醸成

就活ハラスメントを防ぐ上で、土台となるのがコンプライアンスを重視した社内風土です。ジャックスでは、社員のコンプライアンス意識を確認し、法令遵守の徹底を期するため、毎年10月、会社が定める「コンプライアンス基本規程」や「倫理・行動規範」の遵守に関する誓約書への署名が、役職員全員に求められています。

また、オリジナル学習教材を用いた部署ごとの

グループワークも、四半期ごとに実施されています。オリジナル学習教材は実際に起こったコンプライアンスの事案をもとにしており、より分かりやすくするため、マンガ形式で作成されています。

グループワークで出されたコンプライアンスのアイデアや対策のうち、好事例となるものは社内通達で全社に共有されています。さらに、すべての従業員を対象に毎月行われるeラーニングで

取り組み具体例① コンプライアンス意識を高める学習教材



◀マンガを用いて、視覚的に情報を吸収できるオリジナル学習教材

ジャックスでは、コンプライアンス事例を分かりやすくするため、マンガを用いたオリジナル学習教材が作成されています。この教材は、四半期に1回行われるグループワークで使用され、そこで出された良いアイデアは全社的に共有されるようになっています。

は、法令や会社のルールに限らず、ルール化されていない社会規範等に関する学習も行い、一人ひとりのコンプライアンス意識を高める取り組みが行われています。

その他にも、個人情報の保護や風通しの良い職場づくりなど、社会の動向や社内のニーズに応じたコンプライアンス・プログラムが半期ごとに各

部署で策定され、そのプログラムにもとづいた勉強会などが実施されています。また、ハラスメント防止ポスターの掲示や内部通報の連絡先が記載された「エシックス・カード」の配布も行われ、全社的にコンプライアンス意識を高める環境が整えられています。

取り組み具体例② 倫理・行動規範をいつでも確認できるエシックス・カード



◀「倫理・行動規範」をいつでも確認できる「エシックス・カード」

全社員に配布される「エシックス・カード」には「倫理・行動規範」が記載されており、身分証（社員証）と一緒に常に携帯しています。難しい判断が必要になった際の指針として活用されています。また、裏面には内部通報窓口が記載されています。

「就職対応ハンドブック」による意識醸成

株式会社ジャックスでは、これまでも厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本」にもとづいた採用活動が実施されてきました。

就活ハラスメント防止に向けた取り組みは2019年春以降に就活ハラスメントが社会問題となったことをきっかけに始まりました。当時、様々な部署の先輩社員が参加する形で学生との座談会が開かれるようになるなど、それまでは人事部だけで行っていた採用活動が時代の変化に合わせて多様化してきたときでした。また、コロナ禍になってからは座談会や面接がオンライン形式で行われる機会が増加したため、採用活動に万全を期すための対策が求められるようになりました。

そうした状況に対し、採用活動に参加する先輩社員や面接官に、学生と接する際のルールや規範を伝えるために作成されたのが「就職対応ハンド

ブック」です。

「就職対応ハンドブック」の主旨は、学生と接する際に大切なマナーや基本姿勢、面接・座談会の目的などを伝えること。その中で就活ハラスメントが取り上げられ、「社会問題となっている就活ハラスメントとは、そもそもどういったものか」「どのような行為が該当するのか」など、就活ハラスメントの概要が解説されました。また、就活ハラスメントを未然に防ぐよう、ハラスメント発生時の対応についても触れることで意識の向上が図られました。

なお、「就職対応ハンドブック」は時代に即した内容に都度更新されています。こうした取り組みにより、ジャックスにおいてはこれまで就活ハラスメントの事象は報告されていません。

就職対応ハンドブック

社 外 部
株式会社ジャックス
人事部 人材開発課

◀就職対応ハンドブック

2019年から作成されている「就職対応ハンドブック」。座談会等の採用活動に参加する先輩社員に対しては、事前に打ち合わせが行われ、実施目的や注意点などが「就職対応ハンドブック」の内容をもとに確認されています。

主に人事部で構成される面接官に対しては、面接前に「就職対応ハンドブック」が共有され、各自で内容を確認し、不明点があれば採用担当チームへ問い合わせることとされています。

03 ハラスメント防止

< 定義 >

(1) 就活パワーハラスメント

採用活動（選考、座談会、OB・OG訪問等）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、就職活動を害する行為をいう。

(2) 就活セクシャルハラスメント

採用活動（選考、座談会、OB・OG訪問等）において性的な言動をもって就職活動を害する行為をいう。また、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

03 ハラスメント防止

< 定義 >

(3) 就活終われハラスメント

就職活動中の学生に対し「内定を出すから他の企業は断ってくれ」等と要求すること。就活生に選ばれる企業という立場を使い、就活生に義務のないことを要求する行為をいう。

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにかかる思いなどを伺いました。

採用活動の成果につながる 就活ハラスメント防止対策

藤井 康智 氏



学生の方は社会経験が少ないため、採用側の言葉をそのまま受け止めてしまいがち。そうした相手に対し、ハラスメントにならず、相手の長所を引き出すにはどうすればいいのか、私自身、人事部に異動した当初は試行錯誤の連続でした。

その経験は、採用活動に参加する若手社員への教育に活かしています。自分の経験を踏まえ、学生への言葉遣いや接し方といった基本はもちろん、就活ハラスメントについてもしっかり伝えることで、若手社員からは「より適切な接し方を学べた」などの感想をもらっています。また、内定を承諾いただいた方からも、「先輩社員や人事部の方の人柄と雰囲気がよく、安心して入社を決めることができた」といった声を数多くいただき、社員教育を含む採用活動の成果が実を結んでいると感じます。

これからも学生の方に安心して当社を志望いただけるよう、公正な採用活動を進めてまいります。

親切な面接の背景にある、 地道な努力の積み重ね

山川 久美子 氏



私が就職活動をしていたときに印象に残ったのが、当社の面接でした。圧倒的な雰囲気は一切なく、上手にいつもの私らしさを引き出してもらえる面接で、とても良かったのを覚えています。同期の人も同じように「面接が良かった」と言っていて、当社の面接に好印象を抱いている人は多いのではないかと思います。

それだけに、自分が実際に採用活動に携わるようになって驚きました。グループワークや勉強会などを通して「倫理・行動規範」を身につけ、さらに「就職対応ハンドブック」の作成や活用を行うなど、学生からは見えない努力が背景にたくさんあって、あの面接に結びついていたことを知りました。

2022年秋に人事部に異動してきたばかりで、今は学生との関わり方を模索しているところですが、今後は、私が受けた面接と同じように、学生を大切に、その人の良さを引き出せる対応をめざしていきたいと思っています。

ハラスメント対策の 実績に裏付けられた 「就活ハラスメントゼロ宣言」

就活ハラスメント対策 好事例⑤



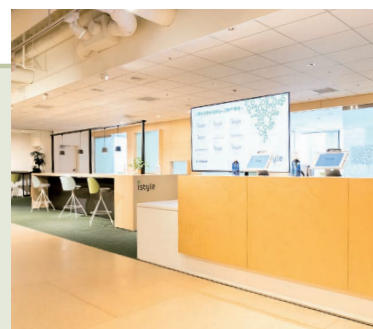
将来を夢見る学生が就活ハラスメントで悲しむことをなくすため、2019年、多くの企業が「就活ハラスメントゼロ宣言」を行い、ハラスメント防止の声をあげました。株式会社アイスタイルも、そんな企業の1つです。アイスタイルはなぜ「就活ハラスメントゼロ宣言」に参加するようになったのか？ 同社が大切にする価値観と就活ハラスメント対策はどのようにつながっているのか？ アイスタイルの取り組みをご紹介します。

ここがポイント！ アイスタイルの就活ハラスメント対策

- ✓ 就活ハラスメントを防止するため「宣言」に参加
- ✓ 「オワハラ」も含めた就活ハラスメント対策の実施
- ✓ コンプライアンス意識が自然に浸透している社内風土

株式会社アイスタイル 会社概要

業 種	インターネット附随サービス業
所 在 地	東京都港区赤坂一丁目12番32号 アーク森ビル 34階
資 本 金	47億5600億円（2022年6月末現在）
従 業 員 数	967人（連結）（2022年6月末現在）
就活ハラスメント対応部署	ヒューマンリソース本部



アイスタイルの職場風景



担当者に
お話を伺いました

ヒューマンリソース本部 本部長
鈴木 敬介氏

就職活動中の学生を守るため、「就活ハラスメントゼロ宣言」に参加

アイスタイルの就活ハラスメント対策で象徴的な取り組みが、同社が2019年に行った「就活ハラスメントゼロ宣言」です。当時、アイスタイルでは就活ハラスメントの事案は報告されていなかったものの、就活ハラスメントが社会的な問題になったことを受け、「就活ハラスメントゼロ宣言」に賛同。「学生へのフェアな採用活動を行う」ことが宣言されました。

同社にはリクルーターやOB・OGとして学生と直接接点を持つ社員もいることから、「就活ハラ

スメントゼロ宣言」に賛同することで、そうした社員への意識啓発を促す狙いもありました。

解説

「就活ハラスメントゼロ宣言」とは？

「就活ハラスメントゼロ宣言」は、2019年、就職活動中の学生に対するハラスメントが明るみになったことをきっかけに、株式会社キュカが旗振り役になって始められた運動。「声を上げることで社会を変えるムーブメントを起こす」という趣旨に賛同して、株式会社ドワンゴや高松琴平電気鉄道株式会社、株式会社アイスタイルなど、9社が参画。宣言をもとに、各社それぞれの取り組みが進められています。

“オワハラ”も含めた就活ハラスメント対策

「就活ハラスメントゼロ宣言」は社会的に必要という判断にもとづいて行われましたが、宣言を行うまでアイスタイルが就活ハラスメント対策をしていなかった訳ではありません。むしろ、アイスタイルにとって、「就活ハラスメントゼロ宣言」はこれまでの対策の延長線上にあるものでした。

アイスタイルでは、1999年の創業以降、組織の拡大に伴いハラスメント対策を推進しており、その方針を浸透させるため、2010年にはハラスメント全般を扱う「ハラスメント対策ガイドライン」が設けられました。また、同社が本格的に新卒採用活動を行うようになる2010年以前から、応募者の人権尊重について学ぶ面接トレーニングが実施されてきました。

このトレーニングは社会情勢の変化に合わせて内容が見直され、本籍や居住地、信条など、基本的人権に関することはもちろん、面接時における面接官の態度やプライバシーに関する質問など、学

生へのハラスメントになり得る事例が取り上げられています。現在の開催頻度は採用活動が始まる秋に年1回。決定権者から成る面接官や若手社員から成るリクルーターが対象となっています。

また、応募者の人権を守るため、面接や面談には可能な限り採用担当者が同席し、ハラスメントに該当する言動がないか都度チェックされています。こうして、学生や内定者の人権が守られているかどうかはヒューマンリソース部の部内ミーティングでも情報共有され、採用活動に公平を期すようモニタリングされています。

解説

アイスタイルの「オワハラ(就活終われハラスメント)」対策

「オワハラ」は就活ハラスメントの1つで、「就活終われハラスメント」の略。内定を出した学生に対し、他社の辞退を促すなどして入社を強要する行為を言います。アイスタイルでは、内定者に対し他社の選考辞退を促すことがないよう、本人が納得するまで就職活動をしてもらうことを優先。内定承諾の回答期限を設けるなどして、オワハラ対策が図られています。

取り組み具体例

アイスタイルの就活ハラスメント対策

面接トレーニングで伝えられている人権の尊重

#就活ハラスメント

1. 本籍地や現住所
本籍地や現住所、出生地などを聞くこと
2. 家族に関すること
兄弟や両親について、家族構成などを聞くこと
3. 家族の職業
家族の職業、収入、資産などを聞くこと
4. 思想信条に関すること
信仰している宗教や支持政党などを聞くこと
5. 男女差別やセクハラ
男女差別やセクハラになることを聞くこと、セクハラ行為を行うこと

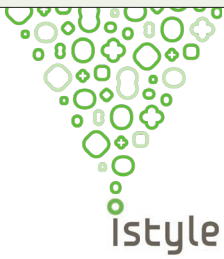
Copyright(C)istyle Inc. All rights reserved.

抜粋

面接トレーニング用資料

面接トレーニングでは、「公正な採用選考」にもとづき、応募者の人権尊重の大切さが伝えられています。

新卒採用
キックオフ&ワークショップ

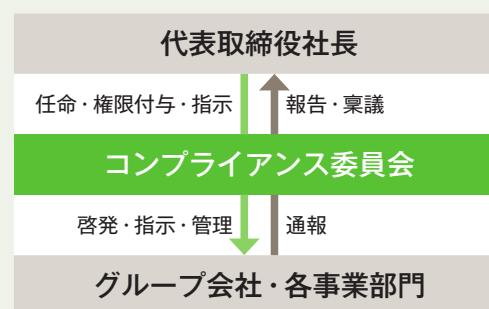


株式会社アイスタイル
ヒューマンリソース本部 リクルーティング部

ハラスメントを含む人権侵害等が起きた場合の体制

アイスタイルのコンプライアンス体制▶

人権侵害など重大な違反行為があった場合に備え、代表取締役と常勤監査役等から成るコンプライアンス委員会が設置されています。事案に応じて、該当する部署が連携もしくは単独で調査を実施。調査結果はコンプライアンス委員会で審議され、処分が必要と判断された場合は懲罰審査委員会にて処分が決定されます。



ハラスメント防止に積極的に取り組む企業姿勢

就活ハラスメントを含むハラスメントへの取り組みは、採用活動だけに留まりません。アイスタイルでは、グループの全社員を対象に、ハラスメントのeラーニングを実施。このeラーニングは、現在、新しく入社した社員にも必ず実施されています。

ハラスメント防止に対する会社の積極的な姿勢を受け、社員のハラスメントへの意識は高まっていると言います。アイスタイルが2020年12月と2021年6月の2回にわたって実施したハラスメ

ントサーベイによると、「ハラスメント防止に対する意識が変わった」と回答する社員が増加したことが明らかになりました。

このような土台があったからこそ、アイスタイルは「就活ハラスメントゼロ宣言」を、自信をもって行うことができたのかもしれませんが。就活ハラスメント対策に象徴される同社の「ハラスメントを許さない」という取り組み姿勢は、今後もさらに継続発展していくことが期待されます。

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにける思いなどを伺いました。

就活ハラスメント対策の 基本は学生への「敬意」

鈴木 敬介 氏



●ユーザーに対するリスペクトを 学生にも

当社は「アットコスメ」というコスメ・美容の総合情報サイトを運営している会社です。当社を志望する人の多くは「アットコスメ」をそもそも知っていて、「運営元はどこだろう？」と調べたときに「アイスタイル」にたどり着くことが多くなっています。

ですから、「応募者の多くは『アットコスメ』のユーザーである」と認識しておくことが私たちの前提にあります。「アットコスメ」はユーザーで成り立っているサイトなので、信用を損なうことがあってはいけません。当社にとって大事なお客であるユーザーとして、当社を志望する学生にもリスペクト（敬意）をもって接するのは当たり前のことだと考えています。

●評判が良いアイスタイルの採用活動

もともと当社は「共創の精神」を会社の価値観に掲げており、その中に「リスペクト（敬意）」が含まれています。この「リスペクト」は特に重要で、社内の人はもちろん、就職活動中の学生を含む、すべての社外の人と接するとき必要とされています。

当社の就活ハラスメント対策は、こうした価値観が反映されているのかもしれませんが、事実、学生が利用する就活・採用活動クチコミサイトで、当社の評判が悪くないことは確認しています。就活サイトで「きちんと学生を見てくれる」といったクチコミが学生から投稿されるのは、それだけ当社が「リスペクト」の価値観を就職活動中の学生に対して示すことができていることの現れだと捉えています。

●会社浸透するコンプライアンス意識

「就活ハラスメントゼロ宣言」も、これまで当社が積み上げてきた実績があるから、胸を張って参画できたのだと思います。それだけに、ハラスメントを含むコンプライアンスに対する意識は高いと認識しています。『「就活ハラスメントゼロ宣言」を行った』と社内SNSで共有したときも、他の情報共有と比べて多くの「いいね」が社員から付きました。

コンプライアンス意識を高めようという取り組みは、違反行為に気付くためにも、全階層に行うことが重要です。その一例が新入社員研修で行われたコンプライアンス研修です。ハラスメントが起こり得る場面を想定した寸劇を交え、

研修に参加した全員に「何が問題なのか」議論させることで、コンプライアンスへの理解を深めました。

また、これとは別に、コンプライアンス意識を高めるために、コンプライアンス部が独自のキャラクターを作成。「コンプラえもん」と呼ばれる社員によるキャラクターを前面に押し出すことで、ややもすると堅苦しいコンプライアンスの話題にも興味を持ってもらえるよう工夫が施されています。

このような取り組みが採用活動における当社の強みの背景にあると考えます。この強みを失うことなく、引き続き活かし伸ばしていければと願っています。

■キャラクターを活用した親しみやすい周知の工夫

コンプラえもん劇場 ～内部通報編～

心配いらないぶら～！

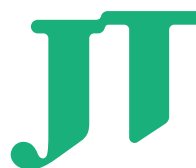


▲社員自らが作成したコンプラえもん

コンプラえもんは、アイスタイルの従業員が自発的に作成した、ハラスメント防止・コンプライアンス順守を目的としたキャラクターです。ハラスメントの注意喚起を行う際、社内SNSなどで重要キャラクターとして登場しています。

誠実に取り組む、 eラーニングと研修の 二段構え対策

就活ハラスメント対策 好事例⑥



就活ハラスメントに関する研修を全社員を対象に行っている企業はまだ多くないかもしれません。日本たばこ産業では、7,000人以上の全従業員を対象に就活ハラスメントのeラーニングを実施。採用業務担当者だけに留まらない啓発活動の背景には、「相手が学生であっても、誰であっても誠実に丁寧に向き合う」、日本たばこ産業の企業姿勢がありました。

ここがポイント! 日本たばこ産業の就活ハラスメント対策

- ✓ 全従業員を対象に就活ハラスメントのeラーニングを実施
- ✓ 面接官や選考イベント参加社員に対してeラーニングの内容を復習
- ✓ 行動規範などで就職活動中の学生へのハラスメント禁止を明記

日本たばこ産業株式会社 会社概要

業 種	食品
所 在 地	東京都港区虎ノ門4丁目1-1
資 本 金	1,000億円
従 業 員 数	単体7,154人(2021年12月31日現在)
就活ハラスメント対応部署	人事部



本社が入る神谷町トラストタワー



担当者から
お話を伺いました

人事部 採用チーム
堀田 佑磨 氏

全従業員を対象にした就活ハラスメントeラーニング

従業員のコンプライアンス意識を高めるため、多くの企業ではeラーニングや研修などが行われています。しかし、全従業員を対象とした啓発の機会で就活ハラスメントが取り上げられることはまだ多くないと思われます。

日本たばこ産業では、就活ハラスメント対策として、2022年、7,000人以上の従業員が全員受けなければいけないeラーニングで就活ハラスメントがテーマとして取り上げられました。

就活ハラスメントは採用活動に関わる従業員が気を付けるべき問題で、求職者に関わる機会のない従業員にはあまり関係ないと思われがちですが、日本たばこ産業では、被害を受ける相手がいる事案については、学生や外部の取引先などに関係なく、公平かつ厳格に対処する方針が取られて

います。eラーニングを通して、採用担当者に限らず、全社的に就活ハラスメントを学ぶ機会が設けられたのも、その考えによるものでした。

2022年に実施された 就活ハラスメントeラーニング

全従業員対象のeラーニングにおいて、すべての従業員が知っておくべきトピックとして、就活ハラスメントが取り上げられました。

【就活ハラスメントeラーニングの主な内容】

- 就活ハラスメントの定義
- 他社事例など、就活ハラスメントとなり得る事例の紹介
- 「JTグループ行動規範」「コンプライアンスブック」「ハラスメント防止に関するガイドライン」の復習など

eラーニングを踏まえた二段構えの意識啓発

eラーニングでは、全従業員が就活ハラスメント対策について、土台となる知識を身につけることが目的とされました。eラーニングで知識の土台を築いた上で、選考前・イベント開催前に面接官や選考イベント参加社員に対し、就活ハラスメント対策の説明が実施されました。

説明は、1対1の口頭による伝達だったり、大人数を集めての会議形式だったり、面接官のこれまでの経験や面接の種類・規模に応じてさまざまな形態がとられています。内容は、面接や選考イベントの目的から始まり、面接官(選考イベント参加者)として気を付けるべき就活ハラスメントの注意点が伝えられています。

二段構えで 就活ハラスメント対策をインプット

全従業員対象のeラーニングで知識の土台をつくり、実際に面接や選考に携わる面接官や選考イベント参加社員に直接就活ハラスメント対策の説明を実施。二段構えの啓発で、意識の向上が図られています。

【面接官や選考イベント参加社員向け説明会の主な内容】

- プライバシーの詮索や連絡先の交換の禁止など、禁止事項や注意事項の具体的な解説
- 「JTグループ行動規範」「コンプライアンスブック」「ハラスメント防止に関するガイドライン」の復習など

広範囲におよぶ就活ハラスメント防止の取り組み

日本たばこ産業では、従業員の行動の指針となる「JTグループ行動規範」において、就活ハラスメントに該当する行為の禁止が定められています。この行動規範をもとに、従業員が守るべきコンプライアンスをまとめた「コンプライアンスブック」や、社内外を問わず、関わる人すべてが対象となる「ハラスメント防止に関するガイドライン」が策定されました。なお、「ハラスメント防止に関するガイドライン」の対象には求職者が含まれることも明記されています。

また、「就活ハラスメントを受けている」と感じた求職者に対して、採用情報のトップページで通

報窓口の案内を掲載。現在、日本たばこ産業において就活ハラスメントの事案は報告されていませんが、万が一のときに備え、相談受付体制が整えられています。

その他にも、従業員のコンプライアンス意識を高める取り組みとして、頻繁な研修やeラーニング、社内イントラネットのホームページ、社内新聞（コンプラ瓦版）などが行われています。幅広く情報を提供し、その上で担当者に直接働きかける二段構えの体制で、就活ハラスメント防止に向けた環境が整えられています。

取り組み具体例① 就活ハラスメントの相談窓口の案内

採用情報に関するお問い合わせ

採用応募者様の個人情報の取扱いについて — 採用情報に関するお問い合わせ —

お問い合わせ先

お問い合わせの際は、いま一度番号をご確認の上、お掛け間違いのないようお願い申し上げます。

住所 : 〒105-6927 東京都港区虎ノ門4-1-1 神谷町トラストタワー

電話番号 : (代表)

JTでは、採用担当者および選考や面談等に参加する社員に対して、就活ハラスメントを含めた、各種ハラスメントに関する啓発や防止に向けた取り組みを実施しています。当社の採用活動において、万が一従業員から懸念のある言動を受けた場合は、こちらの窓口までご相談ください。

採用情報トップページに掲載されている 就活ハラスメント相談窓口の案内

採用情報トップページでは、就活ハラスメントに悩む求職者（新卒・キャリア採用問わず）に対し、就活ハラスメントの相談窓口が案内されています。相談を受けるのはコンプライアンス部門で、事案が報告された場合は関係部署が連携して対処されます。

取り組み具体例② ハラスメント防止に関するガイドライン

ハラスメント防止に関するガイドライン

(2022年4月1日現在)

▲ハラスメント防止に関するガイドライン

「ハラスメント防止に関するガイドライン」の対象として、学生を含む求職者が含まれており、就活ハラスメントの対策が図られています。

ハラスメント防止に関するガイドライン

ハラスメントは、他人に不快感や不利益を与え、職場環境を悪化させる重大な人権侵害であり、絶対に行ってはならない。
本ガイドラインは、従業員一人ひとりが生き生きと働くことができ、その能力を十分に発揮できる職場環境の構築に向けて、就業規則第5条および第11条に基づき、ハラスメント防止のための措置およびハラスメント行為への対応について定め、全従業員にその周知、徹底を図るものである。

- ハラスメントとは
ハラスメントは、広くは「個人あるいは集団の言動が、他の個人あるいは集団に何らかの不利益や悪影響を及ぼすこと」と捉えることができ、職場では「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」に特に注意する必要がある。
なお、一般的に、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」のうち、母性（女性）に関するハラスメントを「マタニティ（パタニティ）ハラスメント」として表現する場合が多く、本ガイドラインにおいては、介護休業を含めて「マタニティ（パタニティ）ハラスメント等」と表記している。
ハラスメントは不均衡な力関係があるところであれば、どこでも発生する可能性があり、従業員の誰もがハラスメントの当事者となりうる。

<用語の定義（共通）>

- 「職場」
従業員が業務を遂行するすべての場所をさす。通常の勤務場所以外の場所、例えば取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、業務を遂行する場所は職場となる。また、勤務時間外の宴会や休日の電話・メール等、実質上勤務の延長線上で行われた言動も、職場で行われたものと見なされる可能性がある。
- 「対象者」
対象者（行為者および被害者）は、職場で業務を行うすべての従業員であり、正社員のみならず、パートタイム社員、契約社員および派遣社員なども含む。さらには、得意先や取引先の人たち、求職者やインターンシップ中の人たち、顧客なども対象者となる。



▲JTグループ行動規範(2018年改定)

「JTグループ行動規範」では、就活ハラスメントに関する規定として、「雇用条件への利益や不利益を条件に、プライベートな関係を持ちかけない」と明記されています。

16 ハラスメントの禁止 相手が嫌がることをしない

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・パタニティハラスメントなどのハラスメントは、どのような形であっても決してしません。また、どのようなハラスメントも許しません。



具体例

- 職場内において、思いやりのある言動と健全なコミュニケーションを心がけ、信頼関係を築く
- 相手の受けとめ方に十分配慮したコミュニケーションをする
- 職場における優位な立場などを利用してハラスメントをしない(※)
- 個人の身体的あるいは性格的な特徴について、悪い冗談を言ったり、からかったりしない
- 就業時間外の飲食や遊興を強要しない
- 雇用条件への利益や不利益を条件に、プライベートな関係を持ちかけない
- 個人的な価値観で、性別による固定的な役割を決めつけない
- 不快な話題をふられたり、嫌な思いをしたりした場合は、「NO」という意思をはっきり示す
- ハラスメントを見て見ぬふりをしない

※【職場における優位な立場】とは

一般的に、ハラスメントは上司から部下に対して行われる場合が多いものの、先輩・後輩間や正社員・非正社員間、同僚間、あるいは部下から上司に行われることもあります。業務経験や知識、人間関係などの違いにより、一方が他方に対し優位性を持つ場合もあります。

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにかける思いなどを伺いました。

就活ハラスメント対策 にも誠実な姿勢を 忘れない

堀田 佑磨 氏



●根底にあるのは、

誠実に行動する企業風土

当社は民間企業ではありますが、特性上一般的企业と比べて、従業員の行動についてはより厳格な規範が求められていると理解しています。そもそも、当社が取り扱う製品は良くも悪くも世間の注目を集めやすい製品。事業を営む際は誠実に行動することが必須です。

こうした背景があったからだと思います。求職者へのハラスメント禁止について、2019年の一連の就活ハラスメント事案の以前から、「ハラスメント防止に関するガイドライン」において対象者に求職者が含まれていました。

●ハラスメントになり得るリスクは

常にあるという意識

大切なのは、「就活ハラスメントになり得るリス

クは常にある」という意識を持つことだと考えています。面接のときは大丈夫でも、内定者向けの懇親会などでうっかりハラスメントになり得る言動をしてしまうかもしれない。そうしたら元も子もありません。

私は、日本たばこ産業の全従業員のうちの1人、「7,000分の1」ですが、求職者にとっては私が当社を知る最初の手がかり。「1分の1の従業員」にあたるかもしれないのです。「自分は会社の顔」であり、「ハラスメントになり得るリスクは常にある」という意識を持つことが何よりも大事だと感じ、常に身を引き締めています。

こうやって話すと「とても堅い会社」と思われてしまうでしょうか？ しかし、「それはそれ」「これはこれ」ときちんと分別できていると思います。

当社は嗜好品を扱う会社ですから、楽しさや自由や多様性を追求するのとても大切です。それとは別に、“当たり前”のこととして、今後も危機感を持って就活ハラスメント対策に取り組んでまいります。

採用実績アップにつながった 「公正な採用選考」の宣言

就活ハラスメント対策 好事例⑦



NIPSSC
AJIS GROUP

「労働施策総合推進法」の改正により、2022年4月から中小企業でも職場におけるパワーハラスメントの防止が義務付けられるようになりました。株式会社ニップスシステムセンターは義務化される前からパワーハラスメント対策に着手。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。ニップスシステムセンターが取り入れている独自の就活ハラスメント対策を取り上げます。

ここがポイント! 株式会社ニップスシステムセンターの就活ハラスメント対策

- ✓ 国の制度を活用した採用活動
- ✓ 就活ハラスメント対策としての「公正な採用選考」の宣言
- ✓ オンライン採用活動で、就活ハラスメントのリスクが低減
- ✓ 職場の環境づくりが採用実績の向上に貢献

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



担当者に
お話を伺いました

SI事業部 GM
(開発部門総責任者)
公正採用選考人権啓発推進員
梶原 大輔 氏

採用活動の再開に役立った公正採用選考人権啓発推進員の研修

ニップスシステムセンターは、九州を拠点とするエイジス九州の100%子会社で、27年間福岡を拠点にシステム開発を行ってきた中小企業です。2020年10月、株式会社ニップスの会社規模拡大に伴いシステム事業部門を分社化する形で設立されました。

ニップスシステムセンターの以前の採用活動は経験者中心であり、長い期間新卒採用は行われていませんでした。

新卒採用が再開されたのは2016年。長らく新卒採用が行われていなかったためノウハウがなく、さらに今まで採用を担当していた前任者が2018年に突如退任したため、右も左も分からない状態での再開だったといえます。

手探りの状況の中、ニップスシステムセンター採用担当者が活用したのが「公正採用選考人権啓発推進員」の研修でした。そこで学んだ「公正な採

用選考」を活用して新卒採用が進められることになりました。

解説 公正採用選考人権啓発推進員とは？

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(ニップスシステムセンターが所在する福岡県は30人以上)。

公正採用選考人権啓発推進員は以下の役割を担います。

■推進員の主な役割

- 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

公正な採用選考を宣言するユニークな取り組み

公正な採用選考を確立するため、ニップスシステムセンターが取り入れたのが、新卒採用の面接前に「公正な採用選考の実施」を宣言することでした。公正採用選考人権啓発推進員の研修をもとに宣言書を作成。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ことが面接時に伝えられるようになりました。

それと同時に、採用手順のマニュアル化も進められました。採用活動において、応募者のスキルや適性を的確に判断するには、採用担当者の経験

が求められます。人員が限られている中小企業にとって、採用活動を途切れさせず円滑に進める体制づくりは不可欠です。

ニップスシステムセンターでは、限られた人員でも「公正な採用選考」にもとづく採用活動を維持するため、誰が採用担当になっても業務を遂行できる手順書が作成されました。就職情報サイトの使用方法から面接での質問ポイントまで、きめ細かく詳細が取りまとめられ、業務の引き継ぎが必要になった場合に後任が参照できる体制が整えられました。

取り組み具体例

業務マニュアルと宣言書



▲採用業務概要

採用手順の共有化

個人の能力の影響を受けやすい採用業務を、万が一担当者が交代した場合でも円滑に行えるよう作成された採用業務のマニュアル。

面接手順書では「公正な採用選考の宣言」を行うことが明記（赤枠部分）され、面接時に応募者の基本的人権を守ることの重要性が示されています。

採用業務手順書
面接手順書

一次面接

■概要

1. 基本的に面接官一人で行い、なるべく打ち解けた雰囲気に応募者の話を引き出す。
2. 面接シートに記載してある質問を行い、応募者の回答やリアクションを観察・記録する。
3. マナーや雰囲気は、面接全体を通して掴む。
4. 質問は大きく以下の通り
新卒：「経歴」「就職に対する考え」「就業に環境(残業等)の承諾」
中途：「経歴」「人間性」「志望意思や仕事への考え方」「採用条件・待遇の確認」
5. 面接前に適正診断を受験した場合、面接途中で診断結果を受け取り、結果に応じた質問(弱点・苦手・育成課題について、結果の信憑性・本人の考えなど)を行う。

■手順(面接開始まで)

1. 会った瞬間の応募者の様子(第一印象や挨拶、表情)を観察する。
2. 挨拶をして着席する。
3. 面接開始の挨拶を行う。
4. 面接官は名を名乗り、簡単に自己紹介を行う。
5. 「公正な採用選考の宣言」を提示して、以下の2点を伝える。
・ 応募者の基本的人権を尊重すること
・ 応募者の適性・能力のみを基準として選考すること
6. PCを使用して記録をとる場合は、その旨断りを入れる。

▲面接手順書

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柄で採否を決定しません。
その為、以降の事柄について面接で尋ねることはありません。
また、応募者が自主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

本籍・出生地に関する事
家族に関する事(職業、経歴、健康、地位、学歴、収入、資産など)
住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
生活環境・家庭環境などに関する事

本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)

宗教に関する事
支持政党に関する事
人生観、生活信条に関する事
尊敬する人物に関する事
思想に関する事
労働組合に関する情報(加入状況や活動歴など)、学生運動など社会運動に関する事
購読新聞雑誌愛読書などに関する事

※記載内容及び実施方針は厚生労働省の「公正な採用選考の基本」に基づいています

▲公正な採用選考の宣言書

採用担当者が交代した翌年の2019年から開始した「公正な採用選考」の宣言。

公正採用選考人権啓発推進員の研修で学んだ情報をもとに宣言書を作成し、面接前に「応募者の基本的人権の尊重と適性・能力のみを選考の基準にする」ことを応募者に伝えていきます。

公正な採用選考の理解を深めてリスクを低減

ニップスシステムセンターが新卒採用を再開してほどなく、コロナ禍となりました。ニップスシステムセンターではIT企業であることの強みを活かし、即座に採用活動をオンラインに変更されました。

なお、オンラインによる採用活動は2020～2022年度※にかけて行われ、オンラインであっても面接時に「公正な採用選考」の宣言は継続して読み上げられています。

また、応募者に対しては、内定前または内定後、どちらのタイミングであっても実際に会社を訪れ、職場環境を確認できる会社見学の機会を設置。

これにより、入社後のミスマッチが起きないように工夫されています。

この会社見学では、採用担当者は同席せず、採用担当者から選定された前年度入社先輩社員が担当しています。先輩社員は、後述するハラスメント研修を受け、「公正な採用選考」と就活を含むハラスメント全般についての理解を深めた上で応募者に応対します。これらにより、面接時や会社見学時に人権侵害や就活ハラスメントが起きるリスクの低減が図られています。

※2023年度以降の面接方式については検討中。

採用実績につながった職場環境づくり

面接時に「公正な採用選考」を読み上げるというユニークな取り組みは、ニップスシステムセンターの「従業員満足度を高める」という社内目標とも関連しているといえます。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ーハラスメント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。

ニップスシステムセンターでは、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」や「一般的なハラスメントや心理的安全性に関する社内研修」などの研修が実施されています。約30分の研修を定期的に行うことで、従業員のハラスメント防止の意識向上が図られています。

また、匿名で社長へ要望や提案を行える仕組みが設けられているほか、定例の管理職会議や日々のコミュニケーションで管理職に「叱らない指導」が求められるなど、日常の業務から従業員が「嫌

な思いをしない」環境づくりが進められています。「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、ニップスシステムセンターのハラスメント防止対策が反映されたものと言えるでしょう。

そうした取り組みの成果は採用活動でも現れているようです。ニップスシステムセンターの新卒採用の応募数はコロナ禍でも上昇。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ました。

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにける思いなどを伺いました。

報連相の環境づくりが急務だった

梶原 大輔 氏



新卒採用を引き継いだ2018年以前は、必ずしも人を大切にする職場とは言えず、離職率も高いものでした。全従業員の10%以上にあたる人数が退職してしまう年があり、体制維持に大変だったときもあります。

改善のきっかけは、事業部代表の交代でした。「こんなにも仕事しづらい環境ではいけない」と、当時交代したばかりの事業部代表(後のニップスシステムセンターの社長)がテコ入れに動き出し、そこからさまざまな対策が講じられました。

環境改善として最も重視したのが従業員の満足度向上でした。「上司(管理職)の顔色を見て仕事をするような職場であってはいけない」という目標のもと、「働きやすい環境をつくるのは管理職の役目」という課題が定義されました。この課題を解決するため、管理職の会議で、部下が報告・相談しやすい環境をつくるよう伝えたり、業務中の管理職と部下とのやり取りを見て、その場で直接管理職に注意したりするなどの対策が取られるようになりました。

報告や連絡、あるいは相談がないと、結果的に困るのは管理職です。必要な情報が集まらず、そのせいで仕事が滞ったりトラブルが起きたりしてしまったり、管理職の責任は重大です。そうならないためにも、報連相できる環境をつくることは急務でした。

●宣言は応募者との信頼関係づくり

安心して報連相できる環境には管理職と従業員の信頼関係があります。信頼関係がなければ職場は良くなりません。もちろん、信頼関係は一朝一夕に築けるものではありませんが、管理職側がポジティブなこともネガティブなことも

すべて包み隠さず丁寧に一つひとつ説明し、安心・納得してもらえるよう対話していけば、必ず関係は築けると信じています。

これは採用活動でも同じ。従業員と新卒採用に応募してくる人を分けて考える必要はありません。特に採用面接は時間が限られているため、応募者が安心して本音を語れる環境をその場で用意することが不可欠。公正な採用選考の宣言は、応募者あるいは将来会社を担うホープとの信頼関係を築く第一歩だと思います。

●採用活動の質を高めるハラスメント対策

公正な採用選考の宣言を取り入れたのは良かったと思います。応募者は喜んだり、ホッとした表情を見せてくれたりして、中には「安心しました」と直接言ってくれる人までいました。

そもそも公正採用選考人権啓発推進員や「公正な採用選考の基準」を知らない人が多いと思うのです。私自身、2018年に人事を引き継ぎ、推進員になるまで知りませんでした。

知らないところから行動は生まれません。その意味で推進員の研修は素晴らしいものでした。必要な情報と知識を得ることができ、面接時の宣言につなげることができましたから。

おかげで、コロナ禍にもかかわらず、当社の採用活動は順調に推移していると思います。新卒採用で入社した人の定着率は良いですし、職場の環境改善の効果も出てきて離職率が顕著に下がっています。

限られた人員のため、公式な相談窓口の設置に迫っていないなど、まだまだ課題があることは事実です。その事実を真摯に受け止め、一つひとつ課題をクリアし、就職中の学生が安心して当社を志望でき、当社で大きく成長していただけるような環境をさらに充実させていきたいと思っています。

就活ハラスメントの “共通要因”に着目した 研修を実施

就活ハラスメント対策 好事例⑧

TEPCO

就活ハラスメントの事案は、それぞれ原因も状況もさまざまです。しかし、そのような事案のエッセンスを抽出していくと、ある共通の要因が見えてきます。東京電力ホールディングス株式会社は、就活ハラスメントに共通する要因に着目し、就活ハラスメント対策に乗り出しました。同社の取り組みをご紹介します。

ここがポイント! 東京電力の就活ハラスメント対策

- ✓ 就活ハラスメントを分析して、問題の核となる要因を抽出
- ✓ 共通要因にもとづいてリクルーター向けの研修を実施
- ✓ 面接員には公正な採用選考の観点から適切な質問内容にフォーカスした研修を実施

東京電力ホールディングス
株式会社
会社概要

業 種 電気・ガス・熱供給
所 在 地 東京都千代田区内幸町1丁目1番3号
資 本 金 1兆4,009億円
従 業 員 数 37,891人
就活ハラスメント対応部署
稼ぐ力創造ユニット組織・労務人事室
人財・組織開発センター 採用グループ



東京電力本店ビル



担当者に
お話を伺いました

稼ぐ力創造ユニット
組織・労務人事室
人財・組織開発センター
採用グループ
尾花 怜 氏

就活ハラスメントに共通する要因を抽出

東京電力では、これまで就活ハラスメントの事案は報告されていません。しかし、2019年以降、社会問題化してきた就活ハラスメントの他社事案を受け、対策が開始されました。

対策にあたって、東京電力では他社事案の分析を実施。その結果、さまざまな就活ハラスメントには、ある共通の要因があることが分かりました。その共通要因をもとに、リクルーター（採用協力社員）への研修が行われることになりました。

就活ハラスメントに共通する要因と対策

東京電力による他社の就活ハラスメント事例の調査の結果、個々の状況は異なるものの、発生要因として以下の要素が共通していることが明らかになりました。また、それら共通要因を防ぐための対策も検討されました。

【共通する要因】

- 閉鎖的空間（個室・カラオケなど）
- 飲酒

【対策】

学生と直接接点を持つ場として閉鎖的な空間は避け、オープンなコミュニケーションスペースを活用すること。

リクルーターの意識を高める具体的な注意喚起

就活ハラスメント事例の調査結果は、東京電力のリクルーター向け研修（年1回）で活用されています。リクルーターは母校の研究室を訪問して会社説明をするなど、学生と接する機会があるため、研修では他社事例をもとに就活ハラスメントに共通する要因と対策が解説され、リクルーターに「会社の顔」として適切な行動をとるよう注意喚起が行われています。

特に、「閉鎖的空間」や「飲酒」といった就活ハラスメントの共通要因については、「不適切な行為をする意図の有無にかかわらず、疑われてしまう時点で問題である」という認識を共有。リクルーターは学生と1対1になる可能性がゼロではないため、「学生と2人きりになること」には特に気を付けるよう注意が促されています。

また、東京電力では、「本人に不適切な行為を行う意思がなくても疑わしい行動は避けるべき」という観点からリクルーターとしての振る舞い全般を指導。外部のOB・OG訪問マッチングアプリの

使用についても、「会社が承認していない外部サービスを使い、会社の名前で活動すること自体が問題ある行為」という認識のもと、使用を控えるよう注意喚起しています。

解説

東京電力のリクルーター（採用協力社員）

東京電力のリクルーターは、出身学校での採用活動に協力する入社2～5年目のOB・OG社員。採用活動の実働部隊である東京電力ホールディングスをサポートする形で、各事業会社の人事部署から「会社の顔」として学生と接するのに相応しい人格とコミュニケーション能力を持った人が選定されます。

リクルーターの主な役割は母校の研究室を訪れ、会社紹介を行ったり、学生からの質問に答えたりすること。研究室への訪問のため、リクルーターが学生に直接コンタクトを取ったり学生と1対1になったりする機会は基本的にありませんが、万が一のことを考え、リクルーター向け研修では就活ハラスメントの共通要因に関する注意喚起が強く行われています。

採用面接員へは人権によりフォーカスした研修を実施

面接員に対しても人権尊重にもとづく研修が実施されています。面接員向けの研修は「公正な

ハラスメントを防ぐためのさまざまな取り組み

東京電力では、毎年内容を刷新しながら、面接員とリクレーター向けに公正な採用選考と就活ハラスメントに関する研修が実施されています。それとは別に、全社的に人権やハラスメントに関する研修やeラーニングも頻繁に行われており、近年では、心理的安全性を高め、風通しの良い職場をつくるための啓発活動も積極的に進められています。

【ハラスメント防止のための主な取り組み】

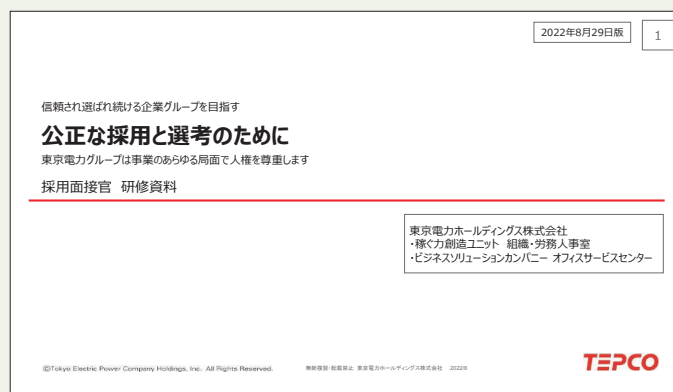
- 「東京電力グループ人権方針」の策定(2021年8月)
- 人権に関する相談・通報窓口の設置
- 各種研修・eラーニングの実施(人権問題、ハラスメントなど)
- 社内イントラネットに人権尊重のポータルサイトを開設(2022年7月)
- 社長メッセージ発信(2022年12月)
- 役員向け研修(2023年1月) など

採用選考の考え方」によりフォーカスした内容となっており、応募者の基本的人権の尊重と適性と能力にもとづいた選考を行うことの重要性が伝えられています。

具体的には、過去に発生した不適切な採用選考事例を紹介。住所や家族構成、外見など、不適切な質問の具体例を挙げ、就職差別につながるおそれのある質問をしないよう面接員に注意を促しています。また、面接の雰囲気や和らげるために、交流関係や生活環境などプライバシーに関わる質問をしてしまうなどの無自覚な言動についても注意喚起が行われています。

取り組み具体例

公正な採用選考を中心とした面接員向け研修



◀面接員向けの研修用資料(表紙)

面接員向けの研修は公正な採用選考の考え方を中心とした構成となっており、主に以下の内容が取り上げられています。

【面接員向け研修の主な内容】

- 公正な採用選考の基本について
- 面接員として留意すること(雰囲気を和らげるためにプライバシーに関する質問をしたりするなどの無自覚な言動や、人格否定や威圧的な態度をとるなど応募者に苦痛を与える面接など)
- 不適切な採用選考の事例紹介
- 不適切な質問の具体例(家族構成は？ 結婚の予定はあるの？ など) など

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにける思いなどを伺いました。

就活ハラスメント対策で
大事なことは続けること

尾花 怜 氏



- 高い企業倫理意識を育み、より強い会社となるために

当社は人権について熱心に取り組んでいる会社だと、思います。就活ハラスメントへの対策だけでなく、LGBTをはじめとしたさまざまな人権課題についても意識を高めるための取り組みが盛んに行われています。

クリーンであろうとする会社の姿勢は、若手中心のリクレーターにも浸透していると思います。現在のところ、就活

ハラスメントの報告はなく、採用に関わる社員は皆マナーと敬意をもって適切に採用活動に取り組んでいます。

1人ひとりが「ハラスメントはいけないこと」という認識をしっかりと持てば、就活ハラスメントも職場でのハラスメントも起こらなくなるはず。ハラスメント対策など、人権尊重に関する研修や意識付けは時間がかかる取り組みですが、こうした取り組みを地道に続けていくことで、風通しの良い職場が生まれ、企業倫理も高まり、より強い会社に成長していけるのではないのでしょうか。

当社がより強い会社となるために、我々採用グループとしても引き続き意識を高く持って取り組みを続けてまいります。

迅速な取り組みの背景にある 人権尊重の風土

就活ハラスメント対策 好事例⑨

あなたの未来を強くする



就活ハラスメントに限らず、すべてのハラスメントを防ぐには、人権を尊重する意識が根底になければなりません。住友生命保険相互会社は、さまざまな取り組みをとおして人権尊重の社内風土を醸成。高い人権意識を土台に、就活ハラスメント対策も迅速に進められ、かつ社内にも自然に受け入れられました。就職活動中の学生だけでなく会社と職員も守る、住友生命の就活ハラスメント対策について紹介します。

ここがポイント! 住友生命の就活ハラスメント対策

- ✓ 迅速な意思決定と情報共有、事例研究で対策に着手
- ✓ 社内向けと学生向けにそれぞれ対策を実施
- ✓ 根底にあるのは、人権を大切にする社内風土

住友生命保険相互会社 会社概要

業 種	保険業
所 在 地	東京本社 / 東京都中央区八重洲2丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
資 本 金	6,390億円
従 業 員 数	45,336人
就活ハラスメント対応部署	人事部リクルート推進室



東京本社が入る東京ミッドタウン
八重洲 八重洲セントラルタワー

人事部次長
兼リクルート推進室長
西浦 知世 氏



担当者お二人から
お話を伺いました

人事部 部長代理
堀内 義裕 氏



迅速な意思決定と情報共有、事例研究を反映

住友生命では、これまで就活ハラスメントに関する事案は報告されていません。しかし、万が一そのような事案が発生した場合、就活生はもちろん、会社にも深刻な影響を与えるという観点から、就活ハラスメントへの対策が始められました。

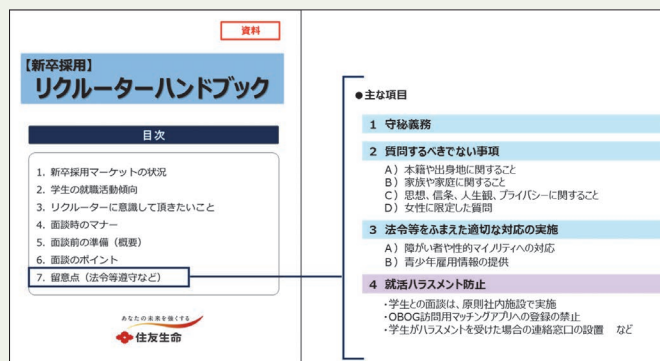
きっかけは、就活ハラスメントが社会問題化した2019年春のこと。人事部の当時の部長が、「就職活動中の学生へのハラスメント対策を強化する」ことを判断し、迅速に検討するように指示を発出しました。その指示のもと、採用を所管する

人事部リクルート推進室にて対策を検討し、同年4月に、これまで使用されていたリクルーターハンドブックを改定することとしました。具体的には、就活ハラスメント対策で気を付けるべきポイントとして、OB・OG訪問用マッチングアプリへの登録禁止や、内定者懇親会等で酒席を共にする場合の留意点（質問するべきでない事項や配慮すべき事項の確認）などが盛り込まれました。

併せて、就活ハラスメント等の問題事例の情報収集が強化され、グループチャットなどのツールを通じて所属内で随時共有されました。こうした事例研究をもとに、社内向け・学生向けの対応のレベルアップが順次図られました。

取り組み具体例①

リクルーターハンドブックの主な項目



▲リクルーターハンドブック

リクルーターハンドブックは、面接官などが参照する社内資料です。その内容は多岐にわたり、主に上記の項目が含まれます。

解説

住友生命のリクルーターとは？

住友生命のリクルーターは、各部署から幅広く選定された若手～中堅の職員です。人事部により毎年100～200人程度が選定されます。リクルーターは、採用活動を行う前に人事部が開催する事前説明会への参加が求められており、その中で学生との面談時のマナーや、人権や就活ハラスメントの観点で留意が必要な点などについて、リクルーターハンドブックの内容に沿って学習します。

社内向け・学生向けにそれぞれ対策を実施

社内向けの対応のレベルアップとしては、上述のリクルーターハンドブックの改定に加えて、採用活動前に実施する説明会の内容充実が行われました。従来は採用運営方針の説明が中心でしたが、人権や就活ハラスメントの観点から留意が必要な点に関して研修を行うこととしました。説明会は、リクルーターや人事部の面接官が全員参加できる

よう複数回実施されており、アーカイブ動画も公開されています。

一方、学生向けには就活ハラスメントの連絡・相談窓口が設置されました。相談窓口として人事部リクルート推進室の直通の電話番号とEメールアドレスが記載されており、就活生は新卒採用マイページから確認することができます。

【就活ハラスメントの苦情・相談窓口】（人事部リクルート推進室）
住友生命では、就職活動中の皆さまが安心して当社のイベント等にご参加いただけるように当社職員からハラスメント被害（就活セクハラ等）に合った場合に相談・通報できる窓口を設置しております。

■電話：
■メール：

◀苦情・相談窓口

リクルーター向けに就活ハラスメントの注意喚起を行うようになった時期と連動して、学生向けの苦情・相談窓口が開設されました。この窓口の案内は住友生命にエントリーした学生だけがアクセスできる「マイページ」に掲載されています。

背景にあったのは、人権を大切にする社内風土

就活ハラスメントへの取り組みが迅速に進められた住友生命。その背景には、人権を大切にする社内風土がありました。住友生命では長年にわたり人権尊重の風土醸成・良好な職場環境の構築に努めており、現在は「住友生命グループ人権方針」にもとづく人権啓発活動が進められています。

具体的には、本社をはじめとするすべての所属（部・支社・事業部）に人権啓発委員会が設置され、全社の運営計画に基づいた人権を尊重する取組状況の確認を行うとともに、各所属における人権啓発の推進を行なっています。人権教育・研修の中ではハラスメントを含む多様なテーマが取り上げられています。

住友生命の就活ハラスメント対策は、こうした人権への取り組みが土台にあってこそ。人権尊重の意識が根付いているため、「就活ハラスメント対策は行って当然」という意識のもと、人事部ですぐに具体的な対策が進み、リクルーターのスムーズな受け入れにもつながったといえるでしょう。

解説

住友生命の人権教育・啓発

全社的に行われている対象層別の人権教育・啓発活動。研修テーマは人権課題の多様化を踏まえ、常にブラッシュアップされています。主な研修テーマは以下のとおりです。

- 同和問題
- 障がい者の人権
- 外国人の人権
- ハラスメントの未然防止
- LGBTへの理解促進
- メンタルヘルス など

就活ハラスメント対策最前線

担当者からひと言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにかける思いなどを伺いました。

自然と取り組みが進んだ 就活ハラスメント対策

西浦 知世 室長



2019年から就活ハラスメントに関する注意事項を盛り込むようになりましたが、当時から特別なことをしているという意識はありませんでした。他社の事例を知り、「なんでこのようなことが…」と衝撃を受けるとともに、「会社として就活ハラスメントを起こしてはいけない」と逆に気持ちを新たにしました。

リクルート推進室で就活ハラスメント対策の必要性をすぐに共有できたのは、多岐にわたる人権研修を長年受けてきたからだと思います。研修は私が入社する前から続いていますから、何十年もの歴史があるもの。そのような研修を毎年継続的に受けていくことで、人権への理解が深まり、「学生への対応で何が問題となり得るか」という意識を推進室の全員が持つことができました。

採用活動に携わるリクルーターの職員も同じ研修をずっと受けているため、人権に関する意識は、同じように共有されています。こういった素地があるからこそ、特別なことではない、ごく自然なこととして就活ハラスメント対策を進めることができていると考えています。

対策は、学生と会社と 職員を守るため

堀内 義裕 部長代理



就活ハラスメントは被害を受けた学生が最も不幸であり、あってはならないことです。それと同時に、就活ハラスメントが起きること、会社はもちろん、採用活動に協力してくれている他の職員にもマイナスの影響が及ぶことになります。

では、どうすれば学生を守り、同時に会社や職員も守ることができるのか？ この問いは、私たちリクルート推進室でも常々考え議論していることです。

対策を検討する上で欠かせないのが事例の研究です。他社でこれまでに発生した就活ハラスメントの情報を収集し、どのようなことが背景にあり、何が具体的な引き金になったのか、詳しく分析するようにしています。

リクルーターハンドブックに明記した就活ハラスメントの注意事項は、こうした事例研究にもとづくものです。就活ハラスメントは、誰が起こしたものであっても、会社として「知らなかった」ではすまされません。学生を守り、会社と職員を守るためにも、研究を続け対策を重ねていくことが必要だと考えています。

学生の自由を守る、 就活終われハラスメント対策

就活ハラスメント対策 好事例⑩



MITSUI & CO.

学生が他社の選考を受けられないよう妨害したり、他社の内々定の辞退を迫ったりする、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」があります。学生の職業選択の自由を奪うことにもなりかねないオワハラに対し、声を上げた企業の1つが三井物産です。2019年からオワハラ対策に乗り出している三井物産の取り組みについてご紹介します。

ここがポイント! 三井物産の就活ハラスメント対策

- ✓ オワハラ専用の相談窓口を開設
- ✓ 具体例を紹介する「オワハラ事例紹介動画」

三井物産株式会社 会社概要

業 種 総合商社
所 在 地 東京都千代田区大手町一丁目2番1号
資 本 金 3,423億8,400万円
従 業 員 数 5,494人
就活ハラスメント対応部署 人事総務部



三井物産ビル



担当者に
お話を伺いました

人事総務部 採用企画室
新卒採用業務

村田 祥太郎 氏

学生の相談から始まったオワハラ対策

三井物産では、就職活動中の学生へのハラスメント対策として、「公正な採用選考」やハラスメント全般に関する面接官への説明会を行うとともに、学生向けにオワハラ対策が実施されています。

その背景には、内々定を出した学生や最終面接に参加した学生から、「内々定をもらった別の会

社に拘束されて困っている」といった相談が毎年寄せられている状況がありました。これに対処するため、同社ではオワハラに着目した対策が検討され、2019年5月末より「オワハラ相談ホットライン」が開設されることになりました。

オワハラ相談ホットラインで相談受付を開始

オワハラ相談ホットラインは採用活動時期に開設され、学生からの「他社からオワハラを受けていて困っている」といった相談に対し、採用業務担当者が対応しています。

学生の相談内容はケースバイケースで異なります。そのため、対応にあたっては、職業選択の自由を含む基本的人権の尊重を伝えるなど、基本となるガイドラインはあるものの、学生の声に耳を傾け、「あなたが本当に入社したい企業をじっくり考えて選んでほしい」など、学生の気持ちに寄

り添い尊重する姿勢を示すことが重視されています。

■オワハラ相談ホットラインの概要	
開設時期	採用活動時期
学生への周知方法	Eメール 採用マイページ
相談件数	非公開 ※2019年の開設初年度は50件以上*の相談が寄せられました。

※出典：「2020年、三井物産が「オワハラ」に悩む学生に贈る2つのメッセージ」

<https://www.onecareer.jp/articles/1996>

「オワハラ事例紹介動画」でオワハラの事例を紹介

オワハラ相談ホットラインは2019年以降、採用活動時期に毎年設置されています。それとは別に、2022年3月にはオワハラの具体的な事例を紹介する動画も作成・公開されました。

これから就職活動をする学生にとって、オワハラがどんなものかイメージするのは難しいかもしれません。三井物産が公開した動画では、学生にオワハラの具体的な状況を知ってもらえるよう、同社の若手社員が実際に遭遇した状況が忠実に再

現されています。

この動画は大手動画プラットフォームで視聴でき、2022年3月の公開以降、再生回数は9,800回を超えています(2022年12月時点)。動画の周知は、就職情報サイトの紹介記事と三井物産採用マイページ内での案内にとどまっているにもかかわらず、公開から半年以内で約1万回の再生回数に達している事実は、それだけオワハラへの関心が高まっていることを示しています。

取り組み具体例

オワハラ事例紹介動画



▲オワハラ事例紹介動画

2022年3月に公開された「オワハラ事例紹介動画」では、3つの事例が再現されており、リアルなオワハラの状況を知ることができます。

出典：「就活終われハラスメントの実態
【オワハラ相談ホットライン/三井物産】」
<https://youtu.be/w2AmUZs-SH4>



© ONE CAREER

就活ハラスメント対策最前線

担当者から一言！

最前線で就活ハラスメント対策に取り組む担当者に、ハラスメント対策の意義や取り組みにける思いなどを伺いました。

学生と企業、 両方の未来のために できること

村田 祥太郎 氏



●独自の取り組みとしての

オワハラ対策

これまでも当社では、学生からオワハラに関するさまざまな相談を受けてきました。相談してくる学生はおそらく氷山の一角。実際にどれくらいの数の学生がオワハラに遭っているか分かりませんが、困っている学生がいることは事実です。その事実と向き合い、当社なりの対策を講じようと思ったのが、「オワハラ相談ホットライン」の設置と「オワハラ事例紹介動画」の公開でした。

●学生の選択の自由を尊重し、 採用のミスマッチも防ぐ

複数の選択肢を十分に検討し切れていない状況で、「ほかは辞退してくれ」と迫られたら、混乱してしまう学生がほとんどでしょう。

そもそもオワハラは学生の選択肢を奪おうとすることなので、企業として行ってはならない行為です。それと同時に、学生自身が納得感をもって決めた選択肢でないと、入社した後に後悔が残りミスマッチにつながりかねません。

採用した学生が納得感をもって社会人としての一歩を踏み出し、入社後に活躍できるかといった視点に立って採用活動に取り組めば、学生・企業双方のメリットが見えてくるはずだと考えています。

参考情報：①

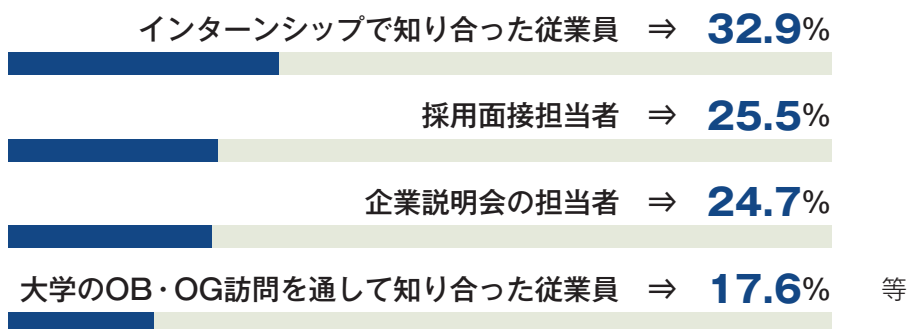
4人に1人が経験する就活ハラスメントとは

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。

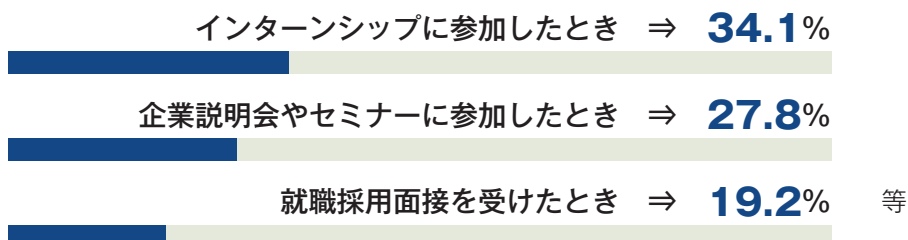
【就活ハラスメントの調査結果】

全体（n=255） 男性（n=124） 女性（n=131）

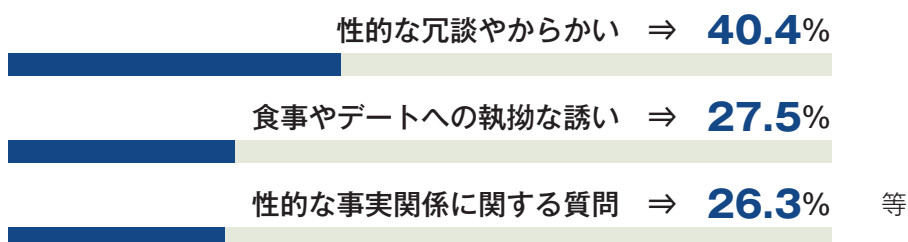
就活等セクハラ行為の行為者



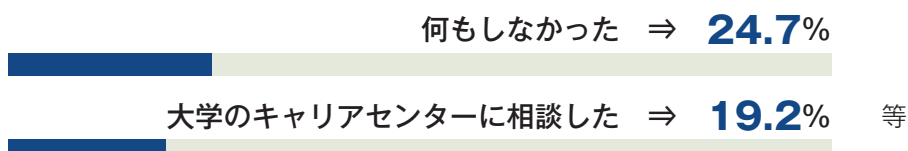
就活等セクハラを受けた場面



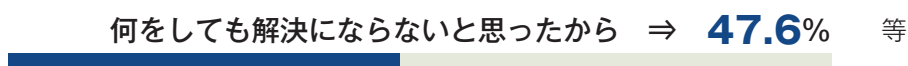
受けた就活等セクハラの内容



就活等セクハラを受けた後の行動



就活等セクハラを受けて何もしなかった理由



※ここでの就活ハラスメントとは特に就職活動中等のセクシュアルハラスメントについて調査した結果です。
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）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>

参 考 情 報 : ②

参考1: 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！

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html

参考2: 就活ハラスメント相談窓口

就職活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお悩みは

都道府県労働局にぜひご相談ください！

相談は無料です。匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000826838.pdf>

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法等に関するお問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-277-8295
栃木	028-633-2795
群馬	027-896-4739
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-3512-1611
神奈川	045-211-7380
新潟	025-288-3511
富山	076-432-2740

都道府県	電話番号
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2851
長野	026-227-0125
岐阜	058-245-1550
静岡	054-252-5310
愛知	052-857-0312
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-488-1170
鳥取	0857-29-1709
島根	0852-31-1161

都道府県	電話番号
岡山	086-225-2017
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-811-8924
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8821
鹿児島	099-223-8239
沖縄	098-868-4380

『カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止対策強化事業』

令和4年度厚生労働省委託事業

受託：株式会社東京リーガルマインド

検討委員会 委員一覧（敬称略）

岡田 康子	（委員長）	株式会社 クオレ・シー・キューブ	代表取締役会長
及川 勝	（委員）	全国中小企業団体中央会	常務理事 事務局長
坂倉 忠夫	（委員）	公益社団法人消費者関連専門家会議	専務理事
津野 香奈美	（委員）	神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科	准教授

●制作・著作：厚生労働省

※本件についての問い合わせ先：厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課

TEL. 03-5253-1111（代表）

就活ハラスメント防止対策

企業事例集

～学生を守り、企業を守る、10社の取り組み～