

就活ハラスメント 防止マニュアル

ハラスメントのない採用活動が、企業の未来を創る



01 はじめに

本マニュアルは、当社の採用活動において、応募者の人権と尊厳を最大限に尊重し、誰もが安心して自身の力を発揮できる場を創出するための行動規範です。

公平で誠実な採用活動は、応募者との信頼関係を築き、最終的には、当社のブランド価値をさらに高め、持続的な成長へと繋がっていくものと考えております。

また、学生は企業にとって「社外の人間（ステークホルダー）」であり、その対応が企業の評判に直接影響することを理解しておく必要があります。特に現代では、不満や不信感はすぐにWeb上で拡散され、企業のブランドイメージや採用活動に大きな損害を与えるリスクがあるため、注意が必要です。

このマニュアルは、単なるルールブックではなく、「アイルで働きたい」と心から思ってもらえる採用を実現するための行動規範となるものです。



02 マニュアルの目的と背景

近年、就職活動中の学生に対する不適切な言動（就活ハラスメント）が社会問題化しており、企業としての信頼・ブランド・法令遵守の視点からも、予防と対策が求められています。

本マニュアルは、これらの背景を踏まえ、当社の採用活動における行動指針を明確に示します。



03 就活ハラスメントの定義と具体例

1-1. 定義

「就活ハラスメント」…採用活動の過程で生じる、応募者の心理的・物理的負担となるあらゆる不適切な言動。



行為者に悪意があるか否かよりも応募者がどのように感じたかが重要



たとえ親切心から出た言葉でも、プライバシーの侵害や、不快感を与えればそれはハラスメントとなり得ます。

1-2. 主なハラスメントの分類と具体例



プライバシーの侵害

採用に無関係な個人情報の詮索

例. 「恋人はいますか?」「ご両親の職業は?」



セクハラ

性的な言動・視線・質問

例. 「女性にしてはしっかりしてるね」「化粧濃いね」



圧迫・人格否定

高圧的・威圧的な対応

例. 「このレベルで受かると思ってるの?」「コミュニケーションね」



過度な拘束

不当なスケジュール強要

例. 「来週も毎日きますよね?」「他社選考は辞退して」



内定辞退阻止

過剰な引き止めや脅し

例. 「辞退したら業界ではやっていけないよ」



SNS・監視行為

私生活への不当な介入

例. 応募者のSNSを無断でチェックする

04 学生へ接する際の行動原則

1 公平性の原則

性別・年齢・出身・宗教・障がい・思想信条などに基づく差別を一切行いません。

2 尊厳の原則

応募者一人一人を対等な立場で尊重し、威圧的・見下すような態度をとらないことを徹底します。

3 透明性の原則

選考の内容・流れ・目的・評価軸について、応募者に対して明確に説明します。

4 機密保持の原則

応募者から得た個人情報、厳格に管理、第三者に開示しません。

5 誠実対応の原則

応募者からの問い合わせや辞退連絡にも礼儀正しく誠実に対応します。

06 学生対応におけるルール

3-1.ルール



他社選考

他社選考を妨害しないよう、併願を認める姿勢を取りましょう。



囲い込み

囲い込み（頻繁な連絡・イベント強制参加など）は禁止です。



冷静な対応

内定辞退も応募者の権利であると認識し、冷静に対応しましょう。



連絡

学生とのやり取りは採用管理システムを通して行います。名刺や連絡先を交換せず、連絡を取りたい場合は人事へ相談しましょう。



OB・OG訪問について

OB・OG訪問の依頼があった場合は、必ず人事へ連絡をしましょう。個人メールやチャット等でのやり取りは禁止です。



交流

学生と飲酒を交えた交流は禁止です。

07 最後に

本マニュアルは、採用活動における**人権の尊重・企業の社会的責任**を果たすための指針です。万が一禁止事項に違反した場合には、就業規則に則り、しかるべき処置を講じさせていただきます。

応募者に「この会社で働きたい」と思ってもらえる採用活動を、私たち一人一人の行動で実現していきましょう。



