

NO! / 就活 ハラスメント!



ハラスメントとは、人としての尊厳を不当に傷つける許されない行為です。
次の内容は、ハラスメントに該当する可能性のある例を示しています。

1 就活セクハラ（就職活動中のセクシュアル・ハラスメント） 就職活動等に行われる性的な言動

こんな行為は許されません！

- 性的な冗談やからかい
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 性的な事実関係に関する質問
- 性的な内容の情報の流布
- 不必要な身体への接触
- 性的な関係の強要
- 上記の行為を拒否等したことによる不利益取扱い（採用差別、内定取消等）



こんな場面で起きています！

- インターンシップに参加したとき
- 企業説明会やセミナーに参加したとき
- 就職採用面接を受けたとき
- 内々定を受けた時や受けた後
- リクルーターと会ったとき
- 志望先企業の従業員との酒席の場
- SNSや就活マッチングアプリを通じてやりとりや相談等を行っていたとき
- OB・OG 訪問のとき

WEB（オンライン）面接でもセクハラは起こります！

- <例> ● 「スタイルがいいからモテるでしょ。椅子から立って全身見せてよ。後ろ姿もみたいな」
● 「WEB カメラを動かして部屋の奥を見せてもらえますか？」
● 「違う雰囲気も見てみたいので、次の面接は部屋着姿で参加していただけますか？」



2 就活オワハラ（就職活動終われハラスメント） 就活者の意思に反して就職活動の終了を強要する

- <例> ● 「内々定の段階で、内定承諾書の提出を求められた」
● 「内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるように強要された」

就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも一人で抱え込まず、所属大学等のキャリアセンター、労働局雇用環境・均等部(室)などに早い段階で相談をすることをお勧めします。

【参考】厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」
文部科学省「2019年度就職・採用活動に関する調査(大学等)調査結果報告書」

名古屋市

採用選考の 基本的な 考え方

- 「人を人としてみる」人間尊重、
すなわち応募者の基本的人権を尊重する。
- 応募者のもつ適正・能力を基準として採用選考を行う。
- 応募者に広く門戸を開く。

採用選考時に配慮すべき事項

就職差別につながるおそれがある 14 事項

面接では、面接官がさまざまな質問を通して「あなたがどんな人か」を探りますが、次のような「本人に責任のないこと」「本来自由であるべきこと」に関する質問は就職差別につながります。



本人に責任のない
事項の把握

本来自由であるべき事項
(思想・信条にかかわること)

採用選考の方法

1	本籍・出生地 ⇒戸籍謄(抄)本や本籍が記載された住民票(写し)を提出することは、 本籍・出生地の把握に該当することになります。
2	家族 (職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)
3	住宅状況 (間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
4	生活環境・家庭環境 など
5	宗 教
6	支持政党
7	人生観・生活信条
8	尊敬する人物
9	思 想
10	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
11	購読新聞・雑誌・愛読書など
12	身元調査の実施
13	本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
14	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

【参考】厚生労働省「公正な採用選考をめざして」、「公正な採用選考のために」