

【連載】ハラスメントの最前線

就活ハラスメント、 企業が取るべき3つの対策

ZENKIGEN. Lab研究員
岩本 慧悟



「社員が就活生に性加害行為をして逮捕された」「SNSで、弊社採用面接の面接官による圧迫的な言動の録音データが拡散している」

企業や団体で危機管理に携わる方のもとに、このような「就活ハラスメント」事案が持ち込まれることがあるかもしれません。[厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」](#)によると、就職活動中に何らかのハラスメント的な行為を経験したことがあると答えた学生は3割にものぼります。このコラムでは、採用についての研究者の立場から「就活ハラスメント」について解説し、企業に求められる対応を検討したいと思います。

就活ハラスメントとは

では、そもそも「就活ハラスメント」とはどのような行為なのでしょう。か。「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」が連想されがちですが、実際にはさまざまな形態が存在します。

大学教職員やハラスメントの専門家による「[就活ハラスメント検討会](#)」は、就活ハラスメントを以下の7つに分類しています。こうした行為は、採用面接を中心に、企業説明会、OB・OG訪問、学生と社員とのSNSでのやり取りなど、様々な場面で生じます。

就活ハラスメントにあたる行為

暴力・暴言

人権的な問題から就職差別につながるもの

個の侵害
(私的なことへの過度の立ち入り)

人格否定や侮辱

過大な要求、強要

性別による採用差別やセクハラ

自由な職業選択の侵害、脅迫
(いわゆる「オワハラ」)

(出所) 就活ハラスメント検討会

加害者の最多は「面接官」

次に誰が加害者になるのかを見てみましょう。[同検討会の調査](#)では就活生が「ハラスメントを受けた」と感じた行為の相手は「面接官（役員を除く）」が56%と最も高く、「採用担当者」が28%、「役員」が15%と続きます。

最終面接などで役員クラスが直接加害者となるケースもあるものの、実際には現場レベルで面接に携わる社員や人事担当者がより高い割合を占めていることがわかります。特に面接は、オンラインでも対面でも閉じられた空間で行われることが多く、問題の発見も遅れがちです。

就活ハラスメントが起きる3つの原因

では、なぜこのような就活ハラスメントが起きてしまうのでしょうか。ここでは面接官に注目して3つのパターンを考えていきましょう。

①面接官の知識不足

1つ目は「そもそも面接官が十分な知識を持っていない」ケースです。複数の調査から、おおむね半数以上の現場面接官は特に講習等を受けることなく面接に対応していることが明らかになっています。

たとえば人事から合否やコメントを書くための評価シートは渡されています。しかし、どのような質問をすべきなのか、どんな観点を見極めるべきかは十分に具体的に落とし込まれていないケースが散見されます。

そのため、面接官は無自覚に、家庭状況や思想信条に踏み込むような質問をしてしまうなど、その人物を採用すべきか見極めるのに本来は必要でない質問をしてしまうことがあります。

②面接官のコンディション

2つ目は「面接官のコンディションが良くない」ケースです。当然ながら面接官も人間なので、面接前の業務の影響を過分に受けます。



面接前の業務に引きずられ、厳しい質問につながることも

たとえば面接の直前に、思うように動いてくれない部下の指導でヤキモキしていたとしましょう。その状況を引きずったまま、生意気にも向上心が高いように見える学生の面接対応に入ったらどうなるでしょうか。もしかすると、その学生のちょっとした発言に対し、逃げ道を塞ぐような厳しい質問をしてしまうかもしれません。

ほかにも、少し理不尽な要求をする顧客対応をした後の面接では、イライラが収まらず怖い表情になっているかもしれません。心理学の研究では、こうした場面で感情を調整して理性的に振る舞う際に必要なエネルギーを「制御資源」と呼びます。

その名の通り資源なので使えば消耗し、回復には時間がかかることが明らかになっています。筆者は「面接が上手い」と言われる方を対象にした研究をしています。そうした方々にお話を伺うと、こうした現象に自覚的なのか、意識的に面接直前に空き時間を作っていたり、必ず深呼吸をしてから面接に臨む、といったルールをご自身の中で持っているというお話をよく聞きます。

③過剰な見極めモード

最後は「過剰な見極めモードに陥っている」ケースです。これは面接官が熱心過ぎるがゆえに、自社で決められた面接評価方針から逸脱し、圧迫的な面接をしてしまうといったパターンです。

筆者の研究では、特に、厳しい状況にどれだけ耐えられるかといった「ストレス耐性」を見極めることにこだわりが強い面接官は、人事に決められた質問を無視して、独自に圧迫的な面接をする傾向があることが明らかになっています。

こうしたケースでは、まず面接官自身が面接で何をポイントとしているのか、冷静に見つめることが必要になります。その上で、自身のハラスメント的言動につながるような話題や応募者の特徴などの「スイッチ」を自覚することで、リスクを減らすことができるでしょう。

ハラスメント防ぐ「仕組み」作りを

こうした就活ハラスメントのリスクを防ごうとしても、面接官や人事担当者といった個人の努力だけでは限界があります。最後に、会社の仕組みとして何ができるかを考えていきましょう。要は3点です。

就活ハラスメント、未然防止の3つの要

①面接を担当する社員への研修・講習

②就活生と社員、「社外接触禁止」ルールの明示

③面接の録画、ハラスメント検知ツールの活用

①面接担当社員への研修・講習

1つ目は、面接を担当する社員への定期的な研修や講習の実施です。その中で、自社の面接で見極めたいポイントや質問内容について、面接官に周知するとともに、就活生が「ハラスメント」と感じる話題は何か、などを具体的に示すことが必要です。

また、面接官の心構えとして、就活生の「選別」だけでなく、企業の「魅力付け」も自身の役割であると認識してもらうことも有効でしょう。自身が就職氷河期を経験したことなどから「誰を採用するか、選ぶのは企業側」という固定観念を持つ社員も少なくありません。

しかし、新卒採用実施企業の62.5%が採用目標未達（[リクルート就職未来研究所、2024年調査](#)）になっているという「売り手市場」の現実も理解してもらうことが重要です。

②就活生と社員、「社外接触禁止」ルールの明示

2つ目は、自社社員に対し、就活生と「社外で会わない」「SNSで繋がらない」といった社外接触禁止のルールを明確に示すことです。社外でのつながりには多くのリスクがあるためです。そして社外接触につながる経路は、「社員から就

活生に連絡する」だけではありません。就活生側が社員のプライベートのSNSアカウントに連絡をするケースも多くあります。



特に後者の場合には、面接官を務める社員は上記の「魅力付け」も考慮して「断りにくい」と感じることも多いでしょう。会社としての公式なルールを周知しておけば社員は就活生から連絡を受けても「会社に禁止されているから」と言えるなど、「断り文句」としても機能します。

③面接の録画、ハラスメント検知ツールの活用

3つ目は、採用面接や面談の録画や、就活ハラスメント検知ツールの使用です。面接や面談は会議室など「密室」の中で、ブラックボックスで行われてきました。ただ、近年はweb面接・面談ツールの導入も進み、記録を残しやすくなりました。また、そうした録画データを即座にAIが解析し、就活ハラスメントのリスクがある場合に人事担当者にアラートを出すツールも開発されています。こうしたツールを活用して、早期の問題発見や就活生のフォローを可能にする体制を整えることが重要です。

ツールは自社守るためにも有用

また、こうした記録の保持は、就活生が起こすかもしれないトラブルから会社を守ることに役立ちます。過去には、就活生が面接を無許可で録音したうえで、前後の文脈を無視して切り取った音源をSNSに挙げ、「A社の面接官はこんな圧迫面接をしている」と拡散したケースもみられました。今後も類似の事案

が起るリスクはあります。こうした際に、自社でも記録を保持しておけば、しっかりと説得力を持った反論が可能になります。万が一の際に自社や社員を守る上でも役に立つでしょう。



岩本 慧悟（いわもと・けいご）

ZENKIGEN インキュベーション本部 ZENKIGEN.Lab 研究員

就活ハラスメント対策AI「harutakaセーフティ」等を提供するZENKIGEN研究員として、採用面接に関する研究に従事。専門は産業・組織心理学、組織行動論

（編集・松本史 fumi.matsumoto@nex.nikkei.com）

問い合わせ先：日本経済新聞社 デジタルサービスヘルプデスク
digital-support@nex.nikkei.com
0120-212-212 (受付時間：平日9時～18時)

※ご契約内容につきましては、ご契約代表者様より、営業窓口までお問い合わせください。

配信元: 日本経済新聞社 東京都千代田区大手町1-3-7

本メールは送信専用メールアドレスから配信されています。ご返信頂いてもお答えできませんのでご了承ください。

本メールの内容の複製・転載を禁じます。著作権は日本経済新聞社またはその情報提供者に帰属します。

Copyright © Nikkei Inc. All rights reserved.

No reproduction without permission.