

2023年

7月号

# 社労士事務所 Ripples 事務所レポート

## TOPIX 中小企業の採用の現状と就活ハラスメント対策

テーマ① 中小企業における採用活動の現状

テーマ② 就活ハラスメントとは

テーマ③ 中小企業ができる就活ハラスメント対策

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

令和5年5月から新型コロナウイルス感染症が“5類”に移行したことで社会経済活動が活発化し、今後ますます採用意欲が高まっていくことが予想されています。

そのような中、令和5年3月に厚生労働省は就職活動などをおこなっている学生に対するハラスメント（就活ハラスメント）の防止対策企業事例集を公表しました。厚労省によれば「約4人に1人が就活ハラスメントの被害に遭っている」という調査結果が出ており、国をあげて就活によるハラスメントを防止していく方向で動いています。

大企業のみならず、中小企業にとっても、立場の弱い学生などの求職者に対する「就活ハラスメント」が起きると、社会的信用の低下やそれに伴う応募の減少、従業員の働く意欲の低下により生産性に良くない影響が及ぶなど、様々なリスクが生じる重大な問題となり得ます。そこで7月号では、まず初めに「中小企業における採用活動の現状」をご説明し、次に「就活ハラスメント」「中小企業ができる就活ハラスメント対策」についてご説明いたします。

## テーマ① 中小企業における採用活動の現状

株式会社リクルートが2023年4月に公表したレポートによれば、2021年～23年は新型コロナウイルスの感染拡大による景況感の悪化により大卒求人倍率が1.5倍台となっていました。2024年卒は0.13ポイントの上昇となり、より採用意欲が高まっていることが明らかになっています。

全体の求人倍率としては、コロナ禍直前（2019年、2020年）の水準に戻りつつあり、また、採用拡大に

慎重であった従業員300人未満の中小企業でも採用意欲が回復傾向にあります。実際に「採用に力を入れていこう」とお考えの中小企業の経営者の方も多いことと思いますので、テーマ①ではまず初めに「中小企業における採用活動の現状」についてご説明いたします。

### ■中小企業を取り巻く採用環境

中小企業を取り巻く採用環境がどのようなものなのか、2022年～2024年3月卒の有効求人倍率からご説明いたします。以下の表は、従業員規模300人未満の中小企業と5000人以上の大企業における有効求人倍率の差を示すものです。

	①従業員数 300人未満	②従業員数 5000人以上	①と②の 倍率差
2022年 3月卒	5.28倍	0.41倍	4.87
2023年 3月卒	5.31倍	0.37倍	4.94
2024年 3月卒	6.19倍	0.41倍	5.78

「有効求人倍率」とは、求職者1人に対して何件の求人があるかを示す数値で、“就職のしやすさ”の目安となる指標です。倍率が1であれば、求職者1人に対して求人が1つあるという意味となり、1を下回っていると、求人に対して求職者のほうが多く“就職がしにくい”ということになります。

「従業員規模5000人以上」の企業は2022年～2024年にかけて有効求人倍率は0.37～0.41倍で推移しており、企業が優位な「買い手市場」となっていることがわかります。

「従業員規模 300 人未満」の中小企業については、2024 年 3 月卒の求人倍率は前年の 5.31 倍から 6.19 倍に上昇しています。2024 年の「6.19 倍」を例に考えてみると、“求職者 100 人”に対して“求人 619 件”があるということになります。

求人倍率が高いということは、求職者から見れば“就職のしやすさ”を示します。その一方で、中小企業からしてみると「求人倍率が前年より上昇している」状況があるため、求職者が優位な「売り手市場」が加速していることとなります。

ちなみに、求人倍率が「1.6 倍」を超えると売り手市場といわれていますので、「6.19 倍」は“超・超”売り手市場ともいうべき状態です。このことから、全体の採用意欲が高まる中で、中小企業にとっては人材獲得がますます困難となり、採用活動で苦戦を強いられる可能性が高くなるといえる採用環境が取り巻いています。

### ■中小企業が採用活動に苦戦する 3 つの要因

中小企業にとって「売り手市場」が加速する一方、中小企業が採用活動に苦戦する 3 つの要因があります。その 3 つの要因とは、次のとおりです。

- (1) 知名度の低さ
- (2) 条件面での不利
- (3) 人手や予算不足

以下より詳しく解説いたします。

#### (1) 知名度の低さ

求職者が求人に応募する際、企業のことを知り採用条件を見てエントリーするかどうかを判断する人が一般的です。よく知られている大手企業であれば、どのような会社かイメージを持ちやすいため応募されやすい一方で、中小企業の場合、どのような会社なのか、そもそも知る機会が少ないため、不利になりやすいといえるでしょう。

#### (2) 待遇・条件面での不利

大企業と比較すると給与、研修制度、福利厚生など待遇や条件面において中小企業はどうしても不利となりがちです。内定を多く獲得する優秀な応募

者の場合、待遇や条件面を比較して入社を決める傾向にあり、その結果、中小企業が辞退とされてしまうケースが少なからずあります。

#### (3) 人手や予算不足

採用専任の担当者を設けることが難しく、担当者の多くは他の業務も兼任するなど、採用活動に十分な時間をかけることができない現状があるのではないのでしょうか。また、採用コストも大企業に比べると豊富にかけられないため、限られた予算の中で採用活動をおこなうことから、優秀な人材を獲得しづらいということがあるでしょう。

以上、テーマ①では「中小企業における採用活動の現状」についてご説明いたしました。テーマ②では、今後採用活動に力を入れていくにあたり念頭に置いておきたい「就活ハラスメント」や具体的な例、就活ハラスメントが起こることによる企業のリスクについてご説明いたします。

## テーマ② 就活ハラスメントとは

全体の採用意欲が高まる中で、中小企業にとっては求職者が有利な「売り手市場」が、今後ますます加速していきます。このようなシビアな状況がありつつ、昨今注目されている「就活ハラスメント」について、十分気をつけながら採用活動を行っていく必要があるでしょう。あまり意識せずに「就活ハラスメントをしていた」ということもあり得るため、テーマ②では、「就活ハラスメント」について詳しくご説明いたします。

### ■「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いいます。就活生に対して企業が行うハラスメント、つまり就活生の嫌がることをして不快感を覚えさせる行為全般となり、「リクルートハラスメント（リクハラ）」とも呼ばれています。“採用する側”と“採用される

側”の「力の不均衡」によって起こるともいわれています。

企業側としては良い人材を確保しよう、という思いからの言動が、“行き過ぎた行為”になり、結果として、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つけるハラスメントになってしまうこともあるのです。

就活ハラスメントの特徴としては、わいせつ行為といった性的被害のほか、就職活動のために面接に来ている学生等求職者に対して攻撃的な行動や言動をする行為（パワハラ）などが含まれます。

### ■こんな行為が、就活ハラスメント（リクハラ）に該当してしまう

以下より、就活ハラスメント（リクハラ）に該当する行為の例を8つ挙げます。これは「明らかにハラスメントだな」と感じるものもあれば、「これも該当するの？」と思うものがあるかと思しますのでチェックしてみましょう。

- ☑ 1 OB・OG 訪問に訪れた学生等求職者に対して、「面接指導を行う」「就活の相談に乗る」などと言い、個人的に呼び出しわいせつな行為をする（セクハラ）
- ☑ 2 内定者向けの SNS 交流サイト上で、内定者に向けて攻撃的・威圧的な言動を行う（パワハラ）
- ☑ 3 他社に対する就職活動を早く終わらせなさいと迫る＝「就活終われハラスメント（オワハラ）」
- ☑ 4 他の企業でもらった内定を無理に辞退させる（オワハラ的一种）
- ☑ 5 学生等応募者が内定を辞退しようとする高圧的な態度や言動になる（パワハラ）
- ☑ 6 次回の面接までの日数が長かったり、急に面接の日を変更し先延ばしにする行為を何度も行う（オワハラ的一种）
- ☑ 7 研修や懇親会の名目で応募者を頻りに呼び出して拘束をする（オワハラ的一种）
- ☑ 8 面接時に「入社を確約する」ようなサインを求める（オワハラ的一种）

いかがでしょうか。あまり意識せずにおこなっていたものもあるかもしれません。上記に列挙したものはあくまでも例となりますが、就活ハラスメントに該当する可能性のある行為となるため、採用活動を行う担当者の方はくれぐれも気を付けるようにしましょう。なお、2025～26年春卒業組からは企業が内々定を出した学生に対し、正式な内定前に他社への就活を終わらせるよう迫る「オワハラ」は禁止される予定です。

### ■「就活ハラスメント」が起こることによる企業の4つのリスク

次に、「就活ハラスメント」が起こることによる企業のリスクについて4つご説明いたします。

#### リスク1：企業イメージの低下

SNSの爆発的普及により情報の伝達スピードが速くなっている現代において、「就活ハラスメントを起こした会社」として一気に拡散されてしまうと、企業の社会的信用を失うこととなります。結果、企業イメージの低下を招きます。また、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深刻なダメージを受ける恐れがあります。

#### リスク2：応募者の減少

就活ハラスメントのみならず、就職後の職場でも“ハラスメントが横行している会社”というように求職者の間に認識されてしまいます。それにより、応募者が減少する可能性があり、入社する人材を確保しづらくなります。

#### リスク3：生産性への悪影響

すでに働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下を引き起こし、生産性に悪影響を及ぼします。また、貴重な人材の退職・流出といった事態も招きかねません。

#### リスク4：損害賠償の請求

従業員が就活ハラスメントを起こすと、会社の使用者責任が問われます。またハラスメント被害者から、損害賠償の請求を受ける可能性があります。

以上、「就活ハラスメント」について詳しく解説しました。次に、テーマ③では、中小企業が取り組みやすい就活ハラスメント対策についてご説明いたします。

## テーマ③ 中小企業ができる 就活ハラスメント対策

厚労省が3月に公表した「就活ハラスメント防止対策企業事例集」で紹介されている、就活ハラスメント防止に取り組んでいる企業には、いくつかの共通点があります。これから就活ハラスメントについて対策をしていこうとする場合や取り組みの見直しを検討している場合、この共通点に着目しながら対策していくことをおすすめします。そこでテーマ③では「中小企業ができる就活ハラスメント対策」についてご説明いたします。

### ■中小企業ができる就活ハラスメント対策

就活ハラスメント防止に取り組んでいる企業に共通する対策としては、次の3つの対策となります。

- 対策1：「公正な採用選考」に基づいた面接実施
- 対策2：リクルーターの行動指針やマニュアル策定
- 対策3：応募者の個人情報の限定利用

以下より詳しくご説明いたします。

#### 対策1：「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、国（厚労省）が事業主の方をお願いしている採用選考のあり方です。“応募者の基本的人権の尊重”や“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などを行うことは、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。

採用選考は「人を人として見る」すなわち、「応募者の基本的人権を尊重」した上で、「応募者の適性・能力に基づいた基準によりおこなう」というのを前提に実施するようにしましょう。

#### 【公正な採用選考に基づき配慮すべき事項（具体例）】

- ・ 出生地、家族、住宅状況、生活環境など“本人に責任のない事項”について質問しない
- ・ 宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物、思想、労働組合、愛読書など“本来自由であるべき事項”について質問しない
- ・ 「現住所の略図等」を提出させ身元調査などを実施しない
- ・ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」を使用しない
- ・ 合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させない

「公正な採用選考」に基づいた面接実施は、まず初めに取り組むべき“基本的な対策”となります。採用選考などで不明点などありましたら、弊所までお気軽にお問い合わせください。

#### 対策2：リクルーターの行動指針やマニュアル策定

次に、対策2「リクルーターの行動指針やマニュアル策定」ですが、「就活ハラスメント」のなか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をすることが役に立ちます。

行動指針に書くとよい項目を、以下のとおり具体例で列挙します。

#### 【行動指針に書くとよい項目（具体例）】

- ・ 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へ事前に届け出る
- ・ OB・OG面談時にLINE等のSNSを使用しない
- ・ 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（質問すべきでない事項や配慮すべき事項）を明記する
- ・ 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

- ・ 求職者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

リクルーターや採用に携わる社員に、どういったことが就活ハラスメントになり得るか、ケーススタディをしっかりと伝え、ハラスメント対策の意識を高める啓発活動を継続しておこなうようにされると良いでしょう。

### 対策3：応募者の個人情報の限定利用

対策3の「応募者の個人情報の限定利用」は、さらに一步踏み込んだ対策となります。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、応募者の個人情報を一部非公開にし、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ことも効果的です。

#### 【非開示にした方が良い個人情報（具体例）】

- ・ 住所
- ・ 電話番号
- ・ e-mail アドレス

個人情報を一部非開示にするメリットとしては、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が0となることです。デメリットとしては、面接時にトラブルが発生した際、応募者に連絡を取るのにひと手間かかるようになることが挙げられます。

以上、具体例を挙げながら「中小企業ができる就活ハラスメント対策」についてご説明いたしました。就活ハラスメントでご不明な点、採用に関して不安なことなどありましたらお気軽に弊社までご相談ください。

## 事務所からの一言

大手企業の一括採用に比べ中小企業の皆様は年度途中の中途採用も多いかと思います。やはり、聞こえてくるのは「求人を出したが応募がない」や「いい人材の確保が難しい」といった声です。

大手と比べ、皆様の有利な点は地元根付いていることではないでしょうか。職場の環境がよく雰囲気の良い事業所は、従業員からの紹介による採用(リファラル採用)も有効なのではないでしょうか。求人を出す際、従業員へも声をかけたり、ご近所、知り合いに求人していることをアピールするのもひとつの採用活動かと思えます。

そして、なにより職場環境の整備が大切です。コンプライアンス面で事業所の皆様にバックアップさせていただけること、日々感謝しております。

はじめじめ気分を一掃する紫陽花を眺めて前向きに過ごせますように。  
(芦原)



社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>