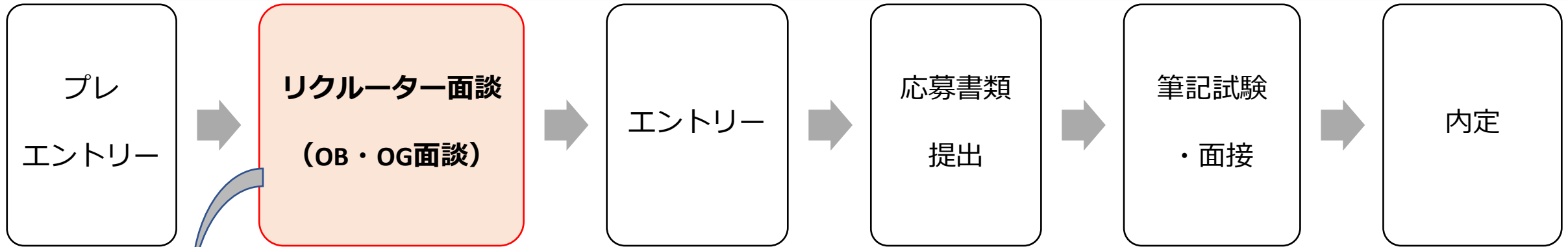


学生と会社を守る 就活ハラスメント対策

就職活動の流れ



- ・プレエントリーした学生が、志望企業への理解を深めるため、会社から「リクルーター」として選出された大学OB・OG社員に会って話を聞く機会
- ・学生が社員と個別に会うため、**ハラスメントが発生する可能性がある**

大林組の取り組み

- (1) 就活ハラスメント対策の行動規範の制定
- (2) ハラスメント対策室を中心とした社内の環境づくり

(1) 就活ハラスメント対策の行動規範の制定

「リクルート活動における行動規範」制定

大林組は、学生に対して社員がパワーバランス上優位にある立場を利用して、ハラスメントを起こすことがないよう、行動規範（①～③）を制定し、社員に人権を尊重、重視した行動の厳守を周知・徹底することとしました。

- ① OB・OG面談のルール制定
- ② 就活ハラスメント相談窓口設置
- ③ 社員への周知啓発

(1) 就活ハラスメント対策の行動規範の制定

① OB・OG面談のルール

- **事前申請を行い、会社の許可がない面談は不可**
→ 「誰が、誰と、どこで、いつ会うか」の明確化
- **面談場所を次のいずれかの場所に限定**
会社施設の会議室又はオープンスペース、学生の所属学校施設
喫茶店・レストラン等（個室は不可）、会社指定のWEB会議システム
- **連絡手段は電話または会社アドレスのメールに限定**
- **面談は原則昼間**
→ 学生がハラスメントを受けない状況をつくる

(1) 就活ハラスメント対策の行動規範の制定

② 就活ハラスメント相談窓口設置

- 相談を受け付ける専門の窓口を社内と社外に設置
→学生からの相談に応じられる体制を構築

※ 初回面談時に学生に
右記カードを配布し、
相談窓口説明を実施

		内部窓口	外部窓口
		本社 ハラスメント対策室	弁護士法人 なにわ橋法律事務所
メ ー ル			
	電 話	受付時間 平日8時30分～17時15分	受付時間 平日10時00分～18時00分

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)

大林組社員との面談等におけるハラスメント行為に関するご相談・苦情などがございましたら、右記の窓口にご連絡ください。

匿名でのご相談も受け付けています。ご相談者の保護を最優先に対応しますので、安心してご連絡ください。また、相談したことによる不利益な取り扱いはありません。

(1) 就活ハラスメント対策の行動規範の制定

③ 社員への周知啓発

・リクルーターを対象に、社内外の講師による研修実施

- ① OB・OG面談ルールの周知
- ② 就活のトレンドをふまえたケーススタディ
- ③ リクルーターの重要性や責任感を再認識するプログラム

→面談ルールの遵守、ハラスメント防止につながる知識や対応、
心構えを学習

(2) ハラスメント対策室を中心とした社内の環境づくり①

- ・ **社員への周知**

ハラスメント防止ガイドラインの制定

- ・ **毎年実施していること**

ハラスメントに関するアンケート調査、調査結果開示
eラーニング実施



(2) ハラスメント対策室を中心とした社内の環境づくり②

・啓発ツール（携帯用リーフレット・ポスター）の配布

正しくハラスメントを理解しよう!

パワハラ

背景には双方のコミュニケーション不足もある

次の①～③をすべて満たすもの

- ① 優越的な関係を背景とした言動である
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動である
- ③ 労働者の就業環境が害されている

例えば...

精神的な攻撃

「何でできないんだ!」などと威圧的な叱責をする、無能扱いや人前で屈辱的なことを言うなど人を傷つける言動をする

セクハラ

受け手が不快に感じることはNG!

次の①および②の両方を満たすもの

- ① 相手の「意に反する(望まない・不快を感じる*)性的な言動」である
- ② 就業環境を悪化させている

例えば...

身体的接触

頭や肩などを含め身体へ接触する

性的な冗談やからかい

恋愛体験、容姿の特徴などを話題にする

マタハラ等

介懐をしている人も当てはまる

妊娠などの状態や育児休業制度の利用と、嫌がらせの行為の間に因果関係があるもの

例えば...

迷惑オーラ

残業できないことに不満をもらす、男性の育児休業制度の取得を揶揄する

一方的な業務の制限

本人の状況や意向を聞かず一方的に業務を制限する

携帯用リーフレット

ハラスメントを許さない

当社はハラスメントを決して許しません。大林組基本理念で宣言しているとおり、当社は事業に関わるすべての人々を大切にします。社員のみならず、事業に関わる一人ひとりそれぞれの場所で力を発揮し、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを心がけてください。



社長 蓮輪 賢治

本リーフレットについて

すぐに取り出せる場所に保管し、自分や他人の言動を確認しましょう。「これでもしかして?」と思ったら、利用しやすい相談窓口へご連絡ください。表紙のイエローカードは意思表示ツールとしても使えます。

お互いさまで もっと働きやすく

ほう 報告

適切なタイミングで事実を正確に

れん 連絡

相手が理解しやすい表現で内容を整理して簡潔に

そ 相談

目的や課題を明確に自分の考えをもって

お お願い

いきなり怒らない

ひ 否定

頑ごなしに否定しない

た ため

困っていれば助ける

し 指示

わかりやすく指示する

お互いに理解し合い、ハラスメントのない職場を育てましょう

安心してください。あなたのプライバシーは守られます。!

社外窓口 (労働のハラスメント相談窓口)	ハラスメント対策室	本社・東京本店 人事担当
【相談時間】 月～土14:00～21:00 (休日・年末年始 業務停止中) 【電話】 0800-222-8182 【メール】 stop-harassment@daibunko.co.jp <small>このサービスは無料です。お問い合わせは、個人情報の取扱いに同意したものと見做されます。</small>	【相談時間】 平日8:30～17:15 【電話】 03-5769-1022 【メール】 stop-harassment@labozai.co.jp	【相談時間】 平日8:30～17:15 【電話】 03-5769-1038 【メール】 メールは窓口担当までアドレスへ

→様々な機会をとおして、社員にハラスメント防止に対する意識を高めてもらい、ハラスメントを起こさない会社を目指す