

企業・団体等の採用ご担当者様

「就職活動におけるハラスメント防止と適正な選考に関するお願い」

平素より本学学生の就職活動ならびにインターンシップ等におきまして、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。2026年10月1日の改正男女雇用機会均等法の施行に伴い、採用活動を行う事業主にはインターンシップ、会社説明会、面接、およびOB・OG訪問等の採用選考活動に参加する学生(求職者等)に対するセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)防止措置が義務付けられました。

本学におきましても、学生が安心・安全な環境のもとで自らのキャリアを選択できるよう、ハラスメントの防止を最優先課題として取り組んでおります。

各企業・団体等の採用ご担当者様、面接官、およびリクルーター(OB・OGを含む)の皆様におかれましては、下記事項の遵守と関係者間での周知をお願い申し上げます。

記

1. 透明性の高い選考環境の確保

面接や面談は、原則として貴社オフィス内や大学構内、またはオンライン等、第三者の目が届く透明性の高い環境で実施してください。個室や飲食店、ホテルのラウンジなど、密室や2人きりになりやすい場所での選考・面談は避けていただきますようお願いいたします。

2. 組織の公式な連絡手段以外での連絡・SNSの制限

学生への連絡は、会社の公式メールアドレスや採用管理システムを経由してください。社員個人のLINE、各種SNSのアカウント、個人の携帯電話等を用いた直接的なやり取りは、トラブル防止のため社内規程等で禁じていただくようお願いいたします。

3. 不適切な質問・言動の根絶

選考の場において、業務遂行能力や適性に関係のないプライベートな質問(交際相手の有無、性的指向、家族構成、宗教・思想など)は行わないでください。

4. 採用に関するホームページ等での「相談窓口」の明記(義務化への対応)

今回の法改正における「防止措置」には、求職者(学生)に対する相談窓口の周知も含まれています。採用ホームページ、募集要項、または面接案内メール等において、学生が利

用できる「ハラスメント相談窓口」や連絡先を明記していただきますようお願いいたします。

5. OB・OG 訪問におけるガバナンスの強化

大学名簿やマッチングアプリを利用した OB・OG 訪問において、学生が被害に遭うケースが散見されます。構成員の皆様に対して、自社を代表する立場としてのモラルと法令遵守に関する注意喚起をお願いいたします。

【本学の対応について】

万が一、本学学生に対するハラスメント行為の事実が確認された場合、本学としては学生の保護を最優先とし、当該企業・団体等に対する学内求人活動(学内説明会への参加等)の制限や、都道府県労働局をはじめとする関係機関との連携を含め、厳正に対処せざるを得ない場合がございます。学生一人ひとりの人格と人権が尊重され、公正な採用選考が行われますよう、皆様のご理解とご協力を重ねてお願い申し上げます。

以上

2026年9月

中京大学
学生支援部キャリア支援課