

# オワハラ チェックリスト



# オワハラ（就活終われハラスメント）チェックリスト

## 1 他社選考の辞退を「条件」に内定を提示していないか

	チェック内容	回答
1	内定通知または内定提示の場面で、学生に「他社の選考を辞退すること」を求めているか。 「当社を第一志望にしてくれるなら内定を出す」「ここで就活を終わらせてくれるならOK」など。	<input type="checkbox"/>
2	正式な内定を出す前に、「他社を受けるなら内定は取り消すかもしれない」といった圧力をかけていないか。 暗黙の了解や遠回しな言い方で、学生に事実上の強制をしていないかチェックしましょう。	<input type="checkbox"/>
3	「他社選考を続けると評価が下がる」と示唆するような言動をしていないか。 「併願を続けるなんて、当社への熱意が感じられない」など、学生の選択肢を狭める発言はNG。	<input type="checkbox"/>

## 2 学生の就活継続の自由を不当に制限していないか

	チェック内容	回答
4	選考の過程で執拗に「今後の選考予定」を聞き出し、他社を辞退するよう誘導していないか。 「まだ他社を受けるつもりなの？」と繰り返し聞き、辞退を迫っていないか確認してください。	<input type="checkbox"/>
5	研修や面談の日程を入れ込み、他社選考に参加しにくいスケジュールを無理に組んでいないか。 「この日しか空いていない」などと言いつつ、事実上ほかの選考を受けさせないような運用はオワハラに該当する可能性があります。	<input type="checkbox"/>
6	当社に早期コミット（内定承諾）を迫り、学生が他社と比較・検討する時間を十分に与えていないか。 「早めに返事をくれないと席が埋まる」「○日までに承諾しないと内定は出せない」と短すぎる締め切りを設定していないか要確認。	<input type="checkbox"/>

### 3 不当なプレッシャーや脅しのような行為がないか

	チェック内容	回答
7	<b>「入社を決めないなら不利益を被る」ような言外の圧力をかける言動はないか。</b> 「他社を受けるようなら評価を下げる」「うちを辞退したら悪い噂が広まるかも」などの示唆はハラスメント行為です。	<input type="checkbox"/>
8	<b>学生の家族事情・学業状況などを根拠に、「就活を続けても意味がない」などと追い詰めていないか。</b> 個人情報や弱みを利用して辞退を促すのは明確なハラスメント行為に当たります。	<input type="checkbox"/>
9	<b>「就職先はもう決まったんだから、ほかは見なくていいでしょ」などと煽っていないか。</b> 学生には企業を比較検討する権利があります。安易に他社活動を断念させようとするのは問題です。	<input type="checkbox"/>

### 4 社内の採用方針・担当者の意識は適正か

	チェック内容	回答
10	<b>採用担当者やリクルーターの間で「他社選考の辞退を引き出すのが当たり前」という意識が蔓延していないか。</b> 口頭で強制しなくとも、組織的にそういう雰囲気や醸成していればオワハラが常態化します。	<input type="checkbox"/>
11	<b>“学生に意思決定を急かすことが採用成功のコツ”と勘違いしていないか。</b> 早期に囲い込む手法は、一歩間違うとオワハラに直結します。学生を「人材」として大切にできる姿勢が保たれているか確認が必要です。	<input type="checkbox"/>
12	<b>万一、学生側から「就活をやめるように言われた」「他社を辞退するよう圧力をかけられた」と苦情があった場合の社内対応ルールは整備されているか。</b> 担当者個人の判断に任せず、上司・人事・コンプライアンス部門で速やかに是正できる体制が求められます。	<input type="checkbox"/>

## 5 学生とのコミュニケーションが適切か

	チェック内容	回答
13	<b>内定通知時や面談時、オワハラに該当しかねない表現を使っていないか。</b> 「ここに決めたほうが絶対お得」「就活続けても時間の無駄だよ」といった言葉は要注意です。	<input type="checkbox"/>
14	<b>学生が「他社も受けて比較したい」「まだ迷っている」と伝えた際、それを否定せず受け止めているか。</b> 学生が自分のキャリアを主体的に考えられるように、選択肢を尊重する姿勢が大切です。	<input type="checkbox"/>
15	<b>「早期に内定を承諾しないと後々不利になる」など、実際は根拠のない不安を煽っていないか。</b> 学生に誤解を与えるような言動が続けば、オワハラ認定のリスクが高まります。	<input type="checkbox"/>

※ 1つでも当てはまる項目があれば、オワハラの可能性があります。早めに社内の採用ルールや担当者教育の見直しを検討しましょう。

※ 本チェックリストは、一般的な見解として、あくまで参考としてご利用ください。

