

# 求職者等セクハラ対策マニュアル

令和 8 年 10 月  
(株式会社三国)

## 目次

### 第1章 目的

### 第2章 基本方針

### 第3章 求職者ハラスメントの定義と具体例

### 第4章 採用活動における基本ルール

(1) 採用担当者・面接担当者の行動規範

(2) 面接実施ルール

(3) インターンシップ等の運営ルール

(4) SNS 利用ルール

### 第5章 相談窓口と対応手順

## 第1章 目的

採用面接・会社説明会・インターンシップ・OB/OG 訪問・オンライン面談・SNS を通じた採用コミュニケーション等の場面では、求職者と会社側の間に情報格差や立場の差が生じやすく、求職者が不快な言動を拒否しにくい状況になりがちである。本マニュアル規定は、採用活動に関与するすべての役員・従業員（正社員・契約社員・パートタイマー・派遣労働者等を含む）を対象として、求職者等へのセクシャルハラスメントをはじめとする求職者ハラスメントを防止し、求職者が安心して就職活動を行える環境を確保することを目的とする。

## 第2章 基本方針

当社、求職者の人権・尊厳を尊重し、採用活動において求職者ハラスメントを断じて許しません。ハラスメントが確認された場合は、行為者に対して懲戒処分を含む厳正な措置を講じます。また、相談者・通報者への不利益扱いは一切行いません。

## 第3章 求職者ハラスメントの定義と具体例

求職者ハラスメントとは、採用活動等の場面において、役員・従業員の性的な言動や優越的立場を背景とした威圧的言動その他不適切な行為により、求職者が苦痛・不安・不快感を感じ、就職活動が阻害される行為をいいます。

### ① 性的な発言

- ・ 恋人の有無・結婚・出産予定・性的経験などを質問する
- ・ 体型・容姿を評価・話題にする、性的な冗談・からかいをする
- ・ 食事・飲み会等に執拗に誘う、交際を求める・示唆する

### ② 性的な行動

- ・ 必要のない身体接触（肩・腰・背中・手・腕等に触れる）
- ・ 身体に必要以上に近づく、接近を繰り返す
- ・ わいせつな画像・映像等を見せる・配布する

### ③ SNS・オンライン上

- ・ SNS アカウントや個人連絡先を無理やり聞き出す・交換を求める
- ・ 個人 SNS で私的なメッセージを送信する
- ・ 深夜・早朝など不適切な時間帯を私的な連絡をする

### ④ 威圧的言動

- ・ 大声による叱責、人格を否定する発言、嘲笑・侮辱
- ・ 内定・評価・採否を示唆して心理的圧力をかける
- ・ 辞退申し出に対し執拗に引き止める

## 第4章 採用活動における基本ルール

### (1) 採用担当者・面接担当者の行動規範

#### ① 公正な採用

性別・年齢・性的指向・ジェンダーアイデンティティ等、職務能力と無関係な要素で不利益な扱いをしない。

② 人格の尊重

求職者を一人格ある個人として尊重し、威圧的態度や尊厳を傷つける言動を厳禁とする

③ 私的関係の禁止

採用担当者・面接担当者としての立場を利用した私的な連絡・交際の要求・業務外接触を厳に慎む

④ 透明性の確保

選考方法・手続きを誠実に説明し、誤解や不信を招く言動をしない。

(2) 面接実施ルール

① 面接場所

- ・会社が指定する場所またはオンライン会議システムで実施する
- ・飲食店・宿泊施設など業務目的と認められない場所での実施を禁止する

② 面接人数

- ・原則として複数名で実施し、可能な限り同性が含まれるよう配慮する

③ 面接時間

- ・事前に設定し求職者に明示する。正当な理由なく大幅な延長・短縮はしない。

(3) インターンシップ等の運営ルール

インターンシップ・説明会等の運営に関する者は、求職者に対して以下の行為を禁止します。

- ・業務と無関係な私的な食事・飲酒への誘い
- ・業務と関係のない個人的な悩みや事情に関する相談の強要
- ・SNS アカウントや個人連絡先の交換の要求・強要

(4) SNS 利用ルール

採用活動における求職者との連絡は、会社が指定したツール・アカウントのみ使用します。以下の行為を禁止します。

- ・個人 SNS を用いた求職者との連絡
- ・求職者の SNS アカウントを私的にフォローする・フォローを求める
- ・深夜・早朝など不適切な時間帯の私的なメッセージ送信

## 第5章 相談窓口と対応手順

(1) 相談窓口

求職者・社員はいずれも以下の窓口で相談できます。相談内容のプライバシーは厳守し、相談を理由とした不利益扱いは一切行いません。

社内相談窓口 安全管理部 部長 TEL：0776-81-3600

(2) 相談対応の流れ

① 相談受付

窓口担当者が相談内容を丁寧に聴取し、記録する。

② 事実確認

- ・発生日時・場所・行為者・言動内容・求職活動への影響等を必要最小限の範囲で確認
- ・相談者・行為者・必要に応じ第三者からの確認。プライバシーに十分配慮する

③ 会社判断

確認された事実をもとにハラスメント該当性を判断する。必要に応じ外部専門家と連携する

⑤ 被害者対応

心身の負担軽減に配慮した対応を行い、必要に応じて謝罪・説明・選考上の配慮を行う。

⑥ 再発防止

再発防止研修の実施、採用ルール・運用方法の見直しを行う