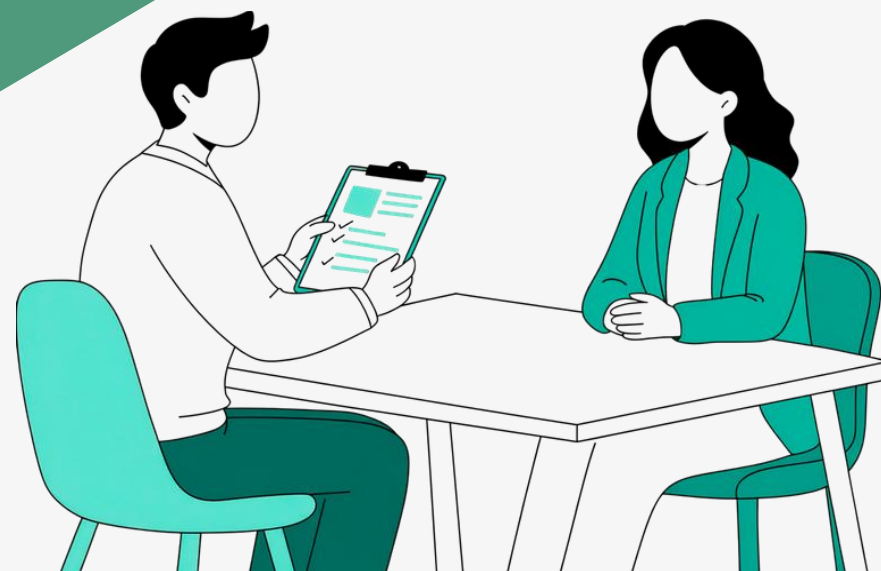


面接官・リクルーター向け

求職者等への 対応に関する基本ルール



この資料で押さえてたい 6つのポイント

応募者やインターンシップ参加者、内定者等が安心して選考や面談を受けられるよう、採用活動におけるセクシュアルハラスメント防止の基本ルールをまとめました。

01 対象になる場面、基本ルール

02 NG発言

03 NG行動

04 面談・連絡のルール

05 相談があったときの対応

06 ルール違反時のペナルティ



はじめに

セクシュアルハラスメントは誰にでも起こりえる

セクシュアルハラスメントは特定の人だけの問題ではありません。まずは基本的な考え方を確認しましょう。

01



セクシュアルハラスメントは、性別を問わず
誰もが加害者・被害者になりえます。

02



性的指向や性自認にかかわらず、
セクシュアルハラスメントは成立します。

1.対象になる場面

採用活動のすべての場面が対象

対面・オンラインを問わず、採用活動におけるあらゆる接点の対象です。

01



面接・面談

- 採用面接
- カジュアル面談

02



採用に関するイベント

- 会社説明会
- 社員訪問(OB・OG訪問含む)
- インターンシップ
- 教育実習等の各種実習

03



その他の採用活動

- 内定者フォロー
- 電話、メール、チャット、SNSでの連絡

1.基本ルール

迷ったときの判断軸は4つ

01 聞かない・話題にしない

私生活、恋愛、結婚、出産、容姿、性的指向、性自認など、業務に関係ないことについては、聞かない・話題にしない

02 私的な関係を作らない

求職者等と私的な関係を作らない

03 会社が決めた方法で行う

面談や連絡は、会社が決めた方法でのみ行う

04 自分で判断しない

迷ったら、自分で判断せずに会社・採用責任者・人事に相談

2.NG発言

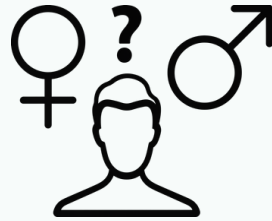
私生活・恋愛・結婚・出産・容姿・性的指向・性自認は、聞かない・話題にしない

私生活・家族



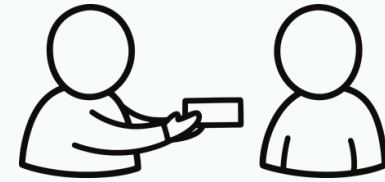
- 交際している人はいますか？
- 結婚のご予定はありますか？
- 子どもが欲しいと思いますか？
- 出産後も仕事を続けたいですか？
- 育児と仕事の両立はできますか？

容姿・属性



- かわいいですね／カッコいいですね
- スタイルがいいですね
- モテそうですね
- 性的指向や性自認について質問する
- 性的な冗談やからかい

私的な関係



- 個人的に食事に行きませんか？
- LINEや個人SNSで連絡してもいいですか？

ポイント

善意や相談対応のつもりでも、私的な誘いや個人連絡先の交換は控えるべき

2. NG発言

確認したいことは「業務・勤務条件」にしぼる

育児との両立や体調面を確認したいとしても、業務と関係ない質問は控えましょう。就職差別につながるおそれがあります。

避けたい聞き方

育児と仕事の両立はできますか？

持病や定期的な通院はありますか？

推奨する聞き方

勤務時間や働き方について、
事前に確認したいことはありますか？

勤務に関して、こちらが認識しておくべきこと、
配慮すべきことはありますか？

判断基準

業務に必要なか／全応募者に同じように確認できるか

3. NG行動

次のような行動は行わない



必要なく体に触る



容姿や服装をじろじろ見る



わいせつな画像や動画を見せる



個人LINE・SNS・メールを聞く



食事や飲みに誘う



夜遅い時間に1対1で会う



ホテル・個室居酒屋・自宅近く等で会う



採用を理由に私的な関係を求める



採用が不利になることをちらつかせる



ポイント

求職者等と私的な関係を作らず、身体接触・個人連絡・夜間や密室での1対1対応を避ける

4. 面談・連絡のルール

求職者等と接するときは、次のルールを守る



面談の設定

面談は会社が設定・承認した方法で実施し、時間・場所・目的を明確にする。



連絡方法

求職者等との連絡には会社指定のツールを使用する。個人LINEやSNS、個人メールは使用しない。



人数と共有

できるだけ複数名で実施。1対1の場合は事前共有する。



食事・飲酒

食事や飲酒を伴う面談は、会社が承認した場合を除き行わない。



場所

会社またはオンライン、その他 会社が認めた場所で実施する。



迷ったとき

自己判断せず、会社・採用責任者・人事へ相談する。

ポイント

善意による対応であっても、会社のルールや承認手続きを経ずに個人判断で対応しない。

5. 求職者等から相談があったとき

相談や不安の声には、次のように対応

-  **1 まず話を聞く** 相手を責めない／説教しない
-  **2 決めつけない** 内容を早合点せず、事実を整理
-  **3 プライバシーを守る** 必要な範囲で取り扱う
-  **4 速やかに共有する** 会社・採用責任者・人事へ
-  **5 不利益に扱わない** 相談したことを理由に扱いを変えない



ポイント

相談を受けたら、一人で解決しようとせず、事実確認と社内共有を優先。

6. ルール違反時のペナルティ

本人だけでなく、会社にも大きな影響が及ぶ可能性がある



人事処分

社内ルールや就業規則に違反した場合、懲戒処分等の対象となる可能性があります。



訴訟・損害賠償

行為者本人や会社に対して、訴訟や損害賠償請求が行われる可能性があります。



行政調査・企業名公表

労働局等による調査や指導の対象となり、企業名が公表される可能性があります。

おわりに

迷ったら、自分で判断しない

「業務に必要なか」「会社が把握できるか」「説明できる対応か」で判断する



聞かない

私生活・恋愛・結婚・出産・容姿・性的指向・
性自認



私的にしない

個人連絡・食事・夜間や密室での1対1対応



ルールに従う

承認された面談・会社のメール／採用ツール



単独は避け、共有する

できるだけ複数名。1対1は事前共有



まず相手の話を聞く

責めない・説教しない・決めつけない



自己判断しない

会社・採用責任者・人事へ相談

求職者等との適切な距離感が、安心して参加できる採用活動につながります

会社概要

会社名	マンパワーグループ株式会社 (ManpowerGroup Co., Ltd.)
本社所在地	〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号 田町ステーションタワーN 30階
代表者	代表取締役社長 吉田 誠
設立年月日	1966年11月30日
資本金	40億円
事業内容	総合人材サービス ・労働者派遣事業 ・有料職業紹介事業 ・再就職支援事業 ・アウトソーシング事業 ・ITソリューションサービス事業 ・コンサルティング事業
ホームページ	https://www.manpowergroup.jp/
許可番号	労働者派遣事業 : 派13-315642 有料職業紹介事業 : 13-ユ-313561



提供サービス

人材派遣



長年の運用実績をもとに形成されたタレントプールから、要件に基づく候補者を人選し、最短3日でご紹介します。

[サービス詳細 >](#)

若年層の育成型派遣(オフィスワーク)



若年層を中心に、事務職は未経験ながらも成長意欲の高い人材を派遣します。

[サービス詳細 >](#)

紹介予定派遣



正社員採用を前提として候補者を派遣し、派遣期間終了後、双方の合意が得られた場合に直接雇用へ切り替えるサービスです。

[サービス詳細 >](#)

プロフェッショナル派遣



管理職やプロジェクトリーダーなど、専門性が高い人材を派遣します。

[サービス詳細 >](#)

マンパワーグループのその他のサービスはこちら

採用代行、障がい者雇用支援、人事コンサルティング(人材育成・組織開発／再就職支援)など

[サービス一覧 >](#)

お問い合わせ

まずはお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせフォーム

マンパワーグループでは、
人材派遣の活用、採用、組織活性化など、
人事領域におけるご相談を幅広く承っております。