

求職活動等に関するルール

第1 セクハラとして禁止する行為の例

身体的接触

性的な冗談やからかいなどの発言

食事やデートに執拗に誘う

面接に不必要なプライバシー情報を聞く(例:「恋人はいるの?」といった質問)

性別役割分担を前提とするような発言(例:育児を女性が行うことを前提とする質問をするなど)

性的な言動に対して拒否したら内定取消とする

第2 採用面接・就職説明会

1. 留意点

公式の面接等でありセクハラ事件は起きにくいと考えられるが、面接担当者がセクハラ行為や求職者等が不快な思いをすることが見込まれる言動を行ったときには、たとえ上司であっても直ちに制止すること。

2. オンラインで実施する場合の留意点

求職者等が自宅で参加している場合もあることを考慮し、面接等に不要なプライバシー情報の開示を求めない(求職者等の自宅の状況を映させるなど)。

求職者の全身を見せることを求めない。

第3 OB・OG 訪問

1. 留意点

OB・OG 訪問は公式の説明会などと異なり、率直な意見交換や人柄を知ることができるなどのメリットがある反面、プライベートの時間帯や会社外の場所での実施の場合には、ハラスメントなどの問題を引き起こしやすいことに留意して面談をすること。

2. 実施方法

求職者等から OB・OG 訪問の依頼があった場合には、会社に対して、求職者等の情報や面談日時・場所などを事前に届け出ること。

OB・OG 訪問用マッチングアプリの利用を禁止する。

会社側は 1 人で参加することは禁止する。複数名で、可能であれば男女の組合せで面談をすること。

個室での面談は禁止する。オープンスペースでの面談とする。

面談中は、周囲の者に聞かれる可能性や、近時は無断録音をされていることもあることから、発言内容には注意をすること。特に、会社の機密情報などを漏えいしないことは当然であるが、同時にハラスメント行為は証拠に残るものとしてそのような言動は一切しないこと。

基本的には昼間に食事のみとする。夜間を実施することは可能な限り回避する。また、飲酒が入る会にはしない。会は 1 次会で終え、2 次会を行わない。

終了後はどのような話が出たのかを報告すること。

終了後の連絡については公式の連絡先を指定し、面談者個人の携帯電話や SNSなどを指定しないこと。

終了後に執拗に食事やデート等に誘わないこと。

第 4 インターンシップ、実習

1. 留意点

当社にインターンシップや実習で来られる学生等に対して、従業員は指導する立場であり優位に立っていることを自覚すること。

2. 実施方法

指導を行う際には 1:1 となることを避け、複数名で対応する。

懇親会を実施する場合も 1:1 ではなく複数名が参加し、個室の利用は避けること。

執拗に食事やデート等に誘わないこと。

従業員個人の携帯電話や SNS でつながることを禁止する。