全社員・役員・面接担当者の皆様へ

公平・健全な採用活動のために
採用面接やインターンシップでの「ハラスメント」ガイドライン

～2026 年 10 月 1 日施行「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置義務化」への対応～

1．はじめに（背景と目的）

2026 年 10 月 1 日の改正男女雇用機会均等法の施行により、事業主には、求職者、インターンシップ参加者、OB・OG 訪問を行う求職者、実習生等（以下「求職者等」といいます。）に対す**セクシュアルハラスメントを防止するために必要な措置を講じることが義務付けられます。**

応募者が安心して就職活動に臨める環境を整えるため、当社では、求職活動等に関する社内ガイドラインを設けました。「採用する側」という優越的な立場を悪用した不適切な言動は、当社の就業規則等に基づく懲戒処分の対象となる可能性があるだけでなく、当社の社会的信用を著しく損なう行為となり得ます。

今回の法改正の趣旨を理解し、ハラスメントのない、公平で健全な採用活動を実現していきましょう。

2．「求職活動等におけるハラスメント」とは？

職務上の立場や優位性を背景に、求職者等に対して不適切な言動を行い、精神的・身体的苦痛を与えたり、公平な選考を害する行為を指します。

本ガイドラインでは、法令上防止措置が義務付けられる「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」に加え、当社の採用活動の公平性・健全性を確保する観点から、威圧的な言動、不当な圧力、オワハラその他の不適切な行為についても禁止します。

① 就活セクシュアルハラスメント（就活セクハラ）

性的な言動やプライベートへの不必要な侵入により、求職者の就職活動環境を害する行為。
・恋愛・交際、性的経験等に関する質問や、性的指向・性自認等に関する不必要な言動
・結婚・妊娠・出産等について、採用選考上必要のない質問を行うこと
・「合格させるから」「相談に乗るから」、採用上の立場を利用した私的な食事やデートへの誘い
・容姿・服装に関する不必要な言及や、意図的な身体的接触

② 就活パワハラ・不当な圧力

立場上の優位性を悪用し、不当な不利益や圧力を与える行為。
・圧迫面接： 威圧的な暴言、侮辱的な発言、人格否定
・オワハラ（就活ハラスメント）： 「他社の選考や内定を辞退すれば内定を出す」といった不当な制限の強要
・採用の不当な示唆： 「言うことを聞かないと不採用にする」などの脅し

３．当社における「採用・選考活動ガイドライン」

ハラスメントを防ぎ、適切な採用活動を行うため、全従業員は以下のガイドラインを遵守してください。

区分・項目	当社ガイドライン
面接・面談の運用	・面接・面談は、原則として会社の会議室、その他会社が指定または承認した場所、もしくは会社指定のオンラインツールを利用して実施する。 ・1 対 1 での面接・面談を行うことは妨げない。ただし、会社が把握していない場所での面談や、私的な場所その他採用活動の場として不適切な環境での実施は行わない。 ・面接・面談の日時、担当者等について、会社が把握できる状態で実施する。
連絡手段の制限	・求職者等との連絡は、原則として会社が指定するメール、採用管理システムその他の公式な連絡手段を使用する。 ・採用担当者等の個人 LINE、個人 SNS、私用メールアドレス等を使用した私的な連絡は行わない。
業務外・個別での接触の制限	・採用・選考上の合理的な必要性なく、求職者等を私的な飲食、遊興その他採用活動と関係のない場に誘わない。 ・業務時間外に面談等を実施する必要がある場合も、会社が把握できる方法・場所で実施する。 ・OB・OG 訪問その他社員と求職者等が個別に接触する場合は、会社所定の方法に従って実施する。
質問・情報収集の制限	・質問は、原則として職務遂行に必要な適性・能力、経験、知識、スキル、本人の希望その他採用判断に合理的に必要な事項に限る。 ・本籍・出生地、家族の職業・収入等、住宅状況、家庭環境、宗教、支持政党、思想・信条、労働組合活動等、本人の適性・能力と関係のない事項について、採用判断を目的として質問・収集しない。 ・性自認・性的指向その他センシティブな個人情報についても、採用選考上の合理的な必要性なく質問・収集しない。
ハラスメントの禁止	・求職者等に対する性的な言動、容姿・身体に関する不必要な発言、恋愛・交際・性的経験等に関する質問その他相手に不快感や不利益を与える言動を行わない。 ・採用担当者、面接官、OB・OG その他採用活動に関与する従業員は、自らの立場を利用して求職者等に私的な関係を求めてはならない。
相談・報告	・求職者等からハラスメントその他不適切な採用活動について相談・申告を受けた場合、またはそのおそれを認識した場合は、速やかに人事部へ報告する。 ・相談・申告を行ったことを理由として、求職者等に不利益な取扱いを行わない。

４．違反した場合および違反時の対応

・求職者等から相談・申告があった場合は、相談者のプライバシーに十分配慮したうえで、速やかに事実関係を確認し、必要に応じて被害を受けた求職者等への対応および再発防止措置等を講じます。

・ハラスメントその他本ガイドラインに反する行為が確認された場合は、その内容・程度等を踏まえ、就業規則等に基づき厳正に対処します。

・本ガイドラインは、面接官や採用担当者だけでなく、OB・OG 訪問に対応する従業員、インターンシップ・実習等の指導担当者など、採用・求職活動等に関与するすべての役員・従業員を対象とします。

・相談・申告を行ったこと、または事実関係の確認に協力したことを理由として、求職者等に不利益な取扱いを行いません。

５．相談・問合せ窓口

採用活動やインターンシップ対応で「ルールに関して判断に迷うこと」があった場合や、不適切な言動・ハラスメントのリスクを目撃した場合は、速やかに相談窓口へ連絡してください。

【ハラスメントに関する社内相談窓口】

窓口部署：人事部
連絡先フォーム：https://mamezo.tech/corporate/contact/contact2/

【求職者向けハラスメント相談窓口】

窓口部署：戦略人事部
連絡先フォーム：https://mamezo.tech/corporate/contact/contact2/