

# 医療法人中川会求職活動等におけるセクシャルハラスメント 防止マニュアル

## 第1 目的等

### 第1の1 目的

求職活動等におけるセクシャルハラスメントは、求職者等に対する人権侵害であるだけでなく、求職者等の採用機会の公平性を損なう重大な問題である。

当法人は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントを決して容認せず、求職者等を守ることを法人の重要な責務と位置づけ、求職者等に対する採用に係る面接、面談その他の求職活動等に関し必要な事項について、このマニュアルを定める。

### 第1の2 適用

- ① 役職員や職員など、理事長や事業管理者の指揮命令の下で働くすべての労働者に適用する。
- ② 役職員や職員による求職者等に対するセクシャルハラスメントに対して適用する。
- ③ 求職者等の求職活動等において、役職員や職員がパワーハラスメントをはじめとする他のハラスメントに類する行為を行った場合も、このマニュアルに基づき求職活動等におけるセクシャルハラスメントとして扱う。

### 第1の3 法令との関係

- ① 当法人は、次の法令（これに基づく指針、ガイドライン等を含む。）を踏まえ、このマニュアルを策定し、運用する。
  - ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）
  - ・事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和8年厚生労働省告示第52号）
  - ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）
  - ・個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）
- ② これらの法令により、法人には、少なくとも次の事項が求められている。
  - ・求職活動等におけるセクシャルハラスメントの防止に関する基本方針の策定と周知
  - ・相談や報告の窓口や相談員の設置と法人内の体制整備
  - ・相談や報告を理由とする求職者等並びに役職員及び職員に対する不利益な取扱いの禁止
  - ・教育や研修などを通じた求職活動等におけるセクシャルハラスメントの予防と再発防止の取組み
- ③ 当法人は、これらを最低限の義務として位置づけ、より踏み込んだ法人内の体制を整備する。

### 第1の4 用語の意義

この指針における用語の意義は、医療法人中川会求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する規程（令和8年10月1日施行）第2条に定めるところによる。

## 第2 採用面接のルール

### 第2の1 人数・場所・時間帯

- ① 求職者に係る採用に係る面接（以下「採用面接」という。）は、原則として次に掲げ

る者（以下「面接官」という。）により実施する。ただし、職務や業務の都合上これにより難しい場合は、理事長や事業管理者の了承を得て、2人あるいは3人により採用面接を実施することができる。

- ・理事長や事業管理者（これに準ずる役職員や職員を含む。）
- ・事務長（これに準ずる職員を含む。）
- ・採用しようとする職種に係る部署の長（これに準ずる職員を含む。）
- ・採用事務担当者

② 採用面接を行う場所は、原則として相談室、面談室や会議室とする。ただし、求職者の都合により当該場所で実施することが困難な場合は、この限りでない。

③ 採用面接を行う時間帯は、事業所における日勤帯とする。ただし、求職者の都合により当該日勤帯に実施することが困難な場合は、この限りでない。

## 第2の2 連絡方法

採用面接における求職者への連絡は、次の方法による。

- ・面接官の個人の携帯電話を使用せず、事業所の電話により行う。
- ・面接官の個人のメールアドレスやSNSのダイレクトメールなどは利用せず、法人や事業所のメールアドレス（面接官に付与されているメールアドレスを含む。）により行う。

## 第2の3 質問事項

面接官が、「緊張をほぐすための雑談」や「親しみを込めた声かけ」、「以前から聞いていた質問」と思っても、求職者にとっては不快感や圧力につながることもあるため、次に留意する必要がある。

### ① 交際・結婚・出産に関する質問

採用面接は、求職者の能力や経験、職務への適性を確認することが基本である。

交際相手の有無、結婚の予定、出産の予定、恋愛観などを聞くことは、求職活動等におけるセクシャルハラスメントや採用上不適切な質問として問題であり、業務の遂行能力や職務の適性を判断するために必要な質問とは言えない。

例えば次のような質問である。

- ・「彼氏・彼女はいますか？」
- ・「結婚したら仕事は続けますか？」
- ・「出産後も働くつもりですか？」
- ・「恋人やパートナーに転勤を反対されたらどうしますか？」

また、特定の性別や年齢層にだけこのような質問をする場合は、性別役割分担の意識や差別的な評価につながるおそれもある。

### ② 容姿・服装・身体に関する発言

採用面接で評価すべきものは、職務に必要な能力や経験、適性、価値観である。

求職者本人を褒めているつもりであっても、仕事の能力ではなく、外見や性別に基づいて評価していると受け取られることがある。

求職者の容姿や服装、身体的な特徴について、必要以上に言及することは、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに該当する可能性が大きい。

例えば次のような発言である。

- ・「きれいだから受付に向いていそうですね」
- ・「その服装は、男性受けがよさそうですね」
- ・「もっと女性らしい雰囲気のほうがいいですよ」

容姿や身体的な特徴に踏み込む発言は、求職者本人を不快にさせるだけでなく、法人や事業所の採用姿勢そのものに疑問を持たれる原因にもなる。

### ③ 性的な冗談やからかい

面接官の言動は、そのまま法人や事業所の印象につながるため、採用面接では、性的な冗談やからかいは絶対に行ってはならない。

例えば次のような発言である。

- ・恋愛経験について聞く
- ・性的な冗談を言う
- ・異性関係をからかう

## 第2の4 採用面接後の言動

### ① 食事や飲酒への誘い

採用面接のあとに、個別の食事や飲酒に誘うことは絶対にあってはならない。

個人的な関係性のなかで、求職者が断りにくい誘い方をすることは問題であり、求職者が「断ると評価が下がるのではないか」と感じる状況を作らない。

例えば次のような言動である。

- ・個人LINEで食事に誘う
- ・夜遅い時間帯に1対1で会おうとする
- ・お酒を伴う場に個別に誘う
- ・断っているのに再度誘う
- ・選考上の有利不利をほのめかす

### ② 個人SNS・LINEでの不適切な連絡

採用面接のあとに、個人アカウントを使って不適切な連絡を行ってはならない。

例えば次のような行為である。

- ・面接官が個人LINEで連絡する
- ・求職者のSNSを個人的にフォローする
- ・採用に係る選考と関係のない私的なメッセージを送る
- ・個人的な誘いを送る

## 第2の5 質問事項の具体的な置き換え例

### ① 採用面接で聞いてよい質問と聞いてはいけない質問

採用面接では、確認したい意図そのものが正当であっても、質問の仕方を誤るとハラスメントや差別的な質問につながることもある。

採用面接において、職務の適性を判断するための「聞いてよいこと」とプライベートに踏み込みすぎる「聞いてはいけないこと」を整理すると次のようになる。

| 避けるべき質問               | 確認したい意図           | 置き換え例                         |
|-----------------------|-------------------|-------------------------------|
| 結婚後も働きますか？            | 長期的に働けるかどうかを確認したい | 将来的にどのようなキャリアを築きたいですか？        |
| 恋人はいますか？              | 転勤や勤務条件への対応を確認したい | 勤務地や勤務条件について、現時点で希望や制約はありますか？ |
| 出産後も仕事を続けますか？         | 働き方の希望を確認したい      | 入職後に希望する働き方やキャリアについて教えてください   |
| 見た目が華やかなので営業（受付）向きですね | 営業（受付）適性を確認したい    | 対人折衝の経験や顧客対応で意識していることを教えてください |

## 第2の6 無自覚な言動

求職活動等におけるセクシャルハラスメントでは、行為者本人が「ハラスメントをした」という自覚を持っていないことがある。

例えば次のようなケースである。

- ・親しみやすく話ただけだった

- ・緊張をほぐすための雑談だった
- ・以前から面接では質問していた
- ・求職者本人も笑っていたので、嫌がっているとは思わなかった

しかし、求職者が笑っていたとしても、本当に受け入れていたとは限らない。選考に影響するかもしれない相手の前では、不快に感じても笑ってやり過ごすことがある。

採用面接では、こうした「断りづらさ」や「表面的な反応だけでは判断できない」ということを理解することが必要である。

## 第2の7 求職者との適切な距離

求職活動では、求職者に法人や事業所の魅力を伝えるため、面接官が親身にかかわる場面がある。

しかし、親身な対応と私的な接近は異なる。

仕事やキャリアに関する相談に乗ることは必要であるが、恋愛、家庭、外見、私生活などに踏み込む必要はない。

また、求職者と個人的な関係を築こうとすることは、求職者に負担や不安を与えることになる。

したがって、面接官は、必要以上に求職者に接近せず、適切な距離感を保たなければならない。

## 第3 その他

### 第3の1 採用面接以外の求職活動等

採用面接以外の求職活動等についても、このマニュアルに基づき運用する。この場合において、「面接官」とあるのは、「役職員や職員」と読み替える。

### 第3の2 相談対応

求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する相談を受けた役職員や職員は、相談者に次のような発言を行ってはならない。

- ・「考えすぎではないですか」
- ・「悪気はなかったと思います」
- ・「そのくらいで問題にするのは大げさです」
- ・「選考に影響するかもしれないので、あまり騒がない方がいいです」

このような対応は、相談者をさらに傷つけることとなり、セカンドハラスメント（2次被害）としてさらに問題となる。

まずは、相談者の話を遮らずに聞き、事実関係と相談者本人の意向を確認する。

### 第3の3 附則

①このマニュアルは、令和8年10月1日に制定し、同日から適用する。