

求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止に関する基本方針

採用選考における求職者等は、会社との間に構造的な力関係の差（優越的地位の差）が生じやすく、ハラスメントの被害に遭いやすい立場に置かれている。このような立場を利用したセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為は、求職者等の尊厳や心身の健康、将来のキャリアへの希望を理不尽に踏みにじる行為であり、当社においていかなる理由があろうとも、決してあってはならない。

また、求職者等に対する一切のハラスメント行為は、社会的な信頼を失墜させるだけでなく、企業の存在意義そのものを揺るがす重大な事態であると強く認識しなければならない。したがって、当社は、採用活動に関わるすべての役員、社員及び関係者（以下「社員等」という。）が、求職者等への敬意と倫理観を持ち、ハラスメントを「起こさない」「許さない」「見過ごさない」体制を徹底する。本方針に基づき、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止に向け、主体的かつ積極的に取り組む。

第1 定義

1 求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。

2 1の「求職者等」とは、求職者（企業の求人に応募する者）に加え、求職者以外の者であっても以下を指す全ての人のことである。

（例）

- ・事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者
- ・インターンシップに参加する者

3 1の「求職活動等」とは、求職者等が行う求職活動や職業の選択に資する活動であり、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含む。

（例）

- ・採用面接への参加
- ・就職説明会への参加
- ・インターンシップへの参加
- ・企業の雇用する労働者への訪問

第2 当社の責務

当社は、求職者等に対して、セクシュアルハラスメントを含むあらゆるハラスメント等の防止策を講ずるとともに、求職者等に対してセクシュアルハラスメント等が行われ

た場合においては、適切な対応に努めなければならない。

また、当社は、求職者等からハラスメントについての相談、通報等を申し出たこと、又は調査に協力して事実を述べたこと等を理由として、当該求職者等に対し不利益な取扱いをしてはならない。

当社は、上記の責務を果たすため、次の対策を実施する。

- 1 求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止に対応するために、相談や報告等ができる体制を整備し、社外へ公表する。
- 2 セクシュアルハラスメント等を受けた求職者等への配慮のための体制を整備する。
- 3 求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止のための手引を作成する。
- 4 意識啓発のための研修等を実施する。
- 5 社員等に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等を行ってはならない旨を文書で明示する。

第3 社員等の責務

- 1 社員等は、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止への理解を深めるとともに、別に定めているハラスメントの防止に関する規程に従い、当該ハラスメントの防止行動をとるよう努めなければならない。
- 2 採用活動において、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止のための手引を遵守しなければならない。
- 3 求職者等から相談がなされた場合には、迅速かつ適切に対処するよう努めなければならない。

附 則

この方針は、令和8年10月1日から施行する。