

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに対する基本方針

1. 基本方針

当社は、求職者等が安心して求職活動等を行うことができる環境を確保するため、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを許容しません。

当社の従業員が求職者等に対してセクシュアルハラスメントに該当する行為を行った場合には、就業規則その他の社内規程に基づき、厳正に対処します。

また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談に適切に対応するための体制を整備し、事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、被害を受けた求職者等への配慮、行為者への適切な措置および再発防止に必要な措置を講じます。

相談への対応にあたっては、相談者、行為者その他関係者のプライバシーを保護します。また、従業員が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行うことはありません。

2. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、当社の従業員によ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います。

「求職者等」には、当社への就職を希望する者その他の求職活動を行う者のほか、インターンシップその他の職業の選択に資する活動を行う者等を含みます。

「求職活動等」には、採用面接、会社説明会、インターンシップ、従業員への訪問等のほか、オンライン上で行われるものも含みます。

3. 求職活動等に関するルール

面談等は、会社が指定する時間・場所または会社が指定するオンライン環境において実施する。飲酒を伴う面談は行わない。

採用面接、会社説明会、従業員との面談、インターンシップ等は、会社が定めた実施体制により行う。

求職者等との連絡は、会社が指定するメール、電話を用い、個人用は使用しない。

LINE や Instagram 等の SNS は使用しない。

4. 相談窓口

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談窓口は、管理部とします。

求職者等から相談があった場合には、相談内容や状況に応じて適切に対応し、必要に応じて関係者からの聞き取りや関係する記録等により事実関係を迅速かつ正確に確認します。

以上

問い合わせ先

管理部（栗野・中村）

電話 0776-43-9109

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策マニュアル

はじめに

2026年10月1日施行の改正男女雇用機会均等法により、求職者等に対する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事業主に義務付けられました。

当社においても、求職者等の求職活動等がセクシュアルハラスメントにより阻害されることのないよう、本マニュアルに基づき、必要な防止措置を講じます。

1. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

(1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、当社の従業員によ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。

なお、同性に対するものも含まれ、被害を受けた者の性的指向またはジェンダーアイデンティティにかかわらず対象となる。

(2) 求職者等および求職活動等

「求職者等」とは、当社の求人に応募する者のほか、当社が実施する採用に資する活動に参加する者、インターンシップ、教育実習その他の職業の選択に資する活動を行う者等をいう。

「求職活動等」には、採用面接、会社説明会、インターンシップ、従業員への訪問等のほか、オンライン上で行われるものも含む。

(1) 性的な言動

「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動をいう。

性的な内容の発言には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が含まれる。

性的な行動には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が含まれる。

2. 具体的に取り組むべき求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策

(1) 基本方針の明確化と周知

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを許容しない。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った従業員については、就業規則その他の社内規程に基づき、厳正に対処する。

これらの方針および対処の内容について、従業員に周知・啓発する。

(2) 求職活動等に関するルール

当社の従業員が求職者等と面談、採用活動、インターンシップ等を行う場合は、次のルールに基づき対応する。

① 面談等の時間・場所

面談等は、会社が指定する時間・場所または会社が指定するオンライン環境において実施する。飲酒を伴う面談は実施しない。

② 実施体制

採用面接、会社説明会、従業員との面談、インターンシップ等は、会社が定めた実施体制により行う。

求職者等との連絡

(3) 求職者等のための相談体制の整備

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談窓口は管理部とする。

求職者等から相談があった場合に、その内容や状況に応じて適切に対応できる体制を整備する。

相談窓口については、求職者等に周知する。

（２） 事実関係の確認

求職者等からセクシュアルハラスメントに関する相談があった場合は、相談者および関係者からの聞き取り、関係する記録等により、事実関係を迅速かつ正確に確認する。

（３） 被害を受けた求職者等への配慮

求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合は、被害を受けた求職者等の状況等を踏まえ、必要な配慮のための措置を行う。

（４） 行為者への対応

当社の従業員による求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合は、就業規則その他の社内規程に基づき、行為者に対して必要な措置を適正に行う。

（５） 再発防止措置

求職者等に対するセクシュアルハラスメントが発生した場合は、再発防止に向けた措置を講じる。
なお、セクシュアルハラスメントに該当する事実が確認できなかった場合においても、同様の問題が発生することを防止するため、必要な措置を講じる。

（６） 相談者等のプライバシーの保護

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談への対応にあたっては、相談者、行為者その他関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じる。
また、プライバシーを保護する旨について、従業員および求職者等に周知する。

（７） 事実確認等への協力を理由とする不利益取扱いの禁止

従業員が、求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて、会社が行う事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いを行わない。
この旨について、従業員に周知・啓発する。

以上