

求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの対応について

当社は、採用選考、インターンシップ、会社説明会その他当社が実施する就職活動等の機会に参加されるすべての皆さまが、安心してそれらに臨める環境を整えることを重要な責務と考えています。

就職活動等の場において、当社の役員・従業員が、その立場や影響力を背景として性的な言動を行い、求職者等の皆さまの尊厳を損ない、または活動環境を害することは、決してあってはなりません。

当社では、求職者等の皆さまが安心して就職活動等に取り組めるよう、ハラスメント防止規程に基づき、「求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの対応方針」を定めます。

なお、本方針は、2026年10月より義務化される「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置」への対応として、求職者等の皆さまおよび当社従業員がより安心して当社の採用活動に参加できる環境を維持・推進するために策定するものです。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの対応方針

【社内対応および体制整備】

- ・ 求職者等へのセクシュアルハラスメントを未然に防止するために、従業員への教育・研修を実施するとともに、就職活動等に関するルール（面談時間および場所の指定や、使用する SNS の指定など）を明確化し、従業員および求職者等へ周知します。
- ・ 事案発生時には迅速かつ正確に事実関係を確認し、再発防止に向けた措置を講じるために、求職者および従業員等が利用できる相談窓口を定め、適切に対応できる体制を整備します。
- ・ 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、解雇その他不利益な取扱いは、いたしません。
- ・ 行為者に対しては就業規則等に基づき厳正に対処します。

【求職者等への対応】

- ・ 万が一被害に遭われた場合には、事案の内容に応じて、被害者への配慮および就職活動等への影響を軽減するための適正な措置を講じます。
- ・ 相談者等のプライバシーを保護するため、必要な措置を講じます。

- ・相談したことや、事実関係の確認等に協力したことを理由として、選考その他の採用活動において不利益な取扱いはいたしません。

(参考)

■求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

事業主が雇用する労働者（従業員）による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害される行為をいいます。

※「求職者等」には、企業の求人に応募する者のほか、社員訪問を行う者やインターンシップ等の実習を受ける者等も含まれます。

※対面での活動に限らず、SNS 等のオンラインを介したものや、オンライン上で完結する活動においても適用されます。

<性的な言動とは>

☞「性的な内容の発言」

- ・性的な事実関係を尋ねること
- ・性的な内容の情報を流布すること 等

☞「性的な行動」

- ・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

■求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを行い、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動に集中できなくなる
- ・求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下すること
- ・インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下すること

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、性別、ジェンダーアイデンティティ^(※1)および性的指向^(※2)にかかわらず、すべての人が加害者にも被害者にもなり得る問題です。
- 行為者に悪意や意図がなかった場合や、一度限りの言動であっても、相手方が苦痛に感じ、その活動環境を害する場合には、ハラスメントに該当することがあります。

(※1)自己の性別についての認識 / (※2)恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか