

求職者等に対するセクシャルハラスメントへの対応について

1. 求職者等に対するセクシャルハラスメントとは

従業員による性的な言動によって求職者等の求職活動等が妨げられることを「求職者等に対するセクシャルハラスメント」と呼びます。

対象となる人

- ・ 求職者（求人に応募する者）
- ・ 求職者以外で、採用に資する活動（職場見学、インターンシップ、OB・OG 訪問等）に参加する者

性的な言動の例

- ・ 性的な内容の発言：交際・結婚・性的な経験を尋ねる、容姿を性的な視点で評する、性的な情報を意図的に広める 等
 - ・ 性的な行動：性的関係を強要する、必要なく身体に触れる、執拗に私的な食事に誘う、わいせつな図画を配布する 等
- 異性への言動だけでなく、同性への言動も対象です。

2. 会社の方針と採用活動のルール

会社は、求職者等に対するセクハラを容認せず、行為者には懲戒規程等に基づき厳正に対処します。

採用活動等の基本ルール

項目	ルール
面談時間	原則として業務時間内に実施する
面接・面談場所	1 対 1 の場合は、原則として社内またはオンラインで実施する
連絡手段	従業員個人の SNS アカウント・私用連絡先での連絡を禁止する
OB・OG としての対応	管理統括部への事前報告を必須とする
懇親会等	希望者のみが参加できるよう配慮し、原則として 1 対 1 の会食は禁止する

3. 相談窓口

窓口・連絡先 管理統括部（電話 050-1732-9239）

公平性・中立性を確保するため、窓口には採用活動に関与する人事担当者を配置しません。

4. 発生したときの対応

事実関係の確認 窓口担当者が中立的な立場で、相談者、行為者、第三者へヒアリング

被害者への配慮 被害者への謝罪、被害者と行為者の引き離し、行為者の採用活動からの除外

再発防止 社内での注意喚起、採用活動に関するルール・マニュアルの見直し

5. プライバシー保護と不利益取扱いの禁止

- ・ 相談者、行為者、事実確認に協力した方のプライバシーを保護します
- ・ 求職者等の相談や事実確認への協力を理由に選考上の不利益な取扱いはい行いません