

【求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針】

本指針は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に関する当社の基本的な考え方及び遵守すべき行動指針を定めるものである。

1. 基本方針

当社は、求職者、オープン・カンパニー参加者、その他当社の採用活動または職業選択に資する活動に参加する者（以下「求職者等」）が、安心して採用選考活動やオープン・カンパニー、説明会、座談会その他の採用関連イベント（以下「採用活動等」）に参加できる環境を整備することを企業の社会的責任と認識しています。

採用活動等の場における、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（性的な言動を行うこと）は、求職者等の尊厳を傷つける不当な行為であり、当社はいかなる理由があっても一切容認しません。

当社の役員、顧問、社員、契約社員、派遣社員等当社の業務に従事する者（以下、「役員および従業員等」）は、誠実かつ良識ある態度で求職者等に接し、健全な採用活動等の推進に努めます。

2. 採用活動等に関するルール

当社の採用活動等における面接、面談、説明会その他の求職者等との接触は、原則として、会社が指定する場所または会社が承認したオンラインツールを用いて実施します。また、これらの実施に当たっては、社会通念上適切と認められる時間帯に行うものとします。

3. 採用活動等における禁止事項

当社は採用活動等において以下の事項を禁止しています（対面・オンライン・SNS 等全て対象）。

（1）不必要な個人情報の取得・プライベートへの介入

- ・直接関係のないプライベートな質問（交際相手の有無、性的な経験、結婚・出産観等）をすること。
- ・私的な SNS アカウントの交換や連絡先提供を要求すること。

（2）不適切な場所への誘い・面談

- ・採用活動等上の必要性がないにもかかわらず、求職者等を夜間、早朝、休日、または酒席（飲み会・食事会等）へ呼び出すこと。
- ・密室（ホテル、個室の飲食店、自宅、車内等）やその他適切でない場所で1対1の面談や指導を行うこと。

（3）性的・身体的な接触や言動

- ・相手の意に反して身体に触れること、または性的な事実関係に関する質問を行うこと。
- ・求職者等の容姿、服装、身体的特徴に関する不必要な言及や性別役割分担意識に基づく発言をすること。

(4) 立場（内定や選考結果）を利用した脅迫・強要

- ・「内定を出すから」「選考を優遇するから」等の条件と引き換えに、私的な食事、交際または性的な関係を要求すること。
- ・上記要求を断られたことに対して「選考で不利益になる」「不合格にする」といった言動で脅すこと。

4. 相談窓口の設置

当社は、求職者等が安心して採用活動等に参加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に関する相談窓口を設置しています。相談窓口では、就職活動中に受けたセクシュアルハラスメントに関する相談、苦情等を受け付けます。また、相談内容は厳重に管理し、相談者のプライバシーを保護しながら、事実確認および必要な対応（調査）を適切に行うものとしています。

5. 不利益取扱いの禁止

当社は、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もしくは苦情の申出を行い、または事実関係の調査に協力した役員および従業員等に対し、これを理由として不利益な取扱いを行いません。また、当社は、相談または調査協力を理由として求職者等を不当に取り扱わず、公正な採用選考を行います。

6. 不祥事発生時の対処方針

本指針に違反し、求職者等に対するセクシュアルハラスメントその他これに類する行為を行ったと認められた場合、当社は就業規則その他の社内規程に基づき、懲戒処分その他必要な措置を講じます。また、ハラスメントの事実を知りながら放置または隠蔽した管理監督者等についても、必要に応じて懲戒処分その他の措置の対象となることがあります。

7. その他ハラスメントの禁止

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに加え、採用活動等の場において、求職者等の人格および尊厳を損なうパワーハラスメントに準ずる行為その他のハラスメントを一切容認しません。求職者等からこれらの行為に関する相談を受けた場合には、本指針に基づき、適切に対応します。また、求職者等から第三者によるハラスメントに関する相談を受けた場合には、その内容を踏まえ、必要に応じて適切に対応するよう努めます。