

就活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

本方針は、当社の採用活動、インターンシップ、会社説明会、学校訪問、OB・OG訪問、リクルーター面談、その他求職活動等において、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「就活セクハラ」という。）を防止し、発生時に迅速かつ適切に対応することにより、健全で公正な採用活動を推進します。

当社は、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法及び厚生労働省の「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止指針等」に基づき、次の方針を明確にします。

- （１）就活セクハラを含む一切のハラスメント行為を容認しません。
- （２）被害の申告を受けた場合は、迅速かつ公正に調査・対応します。
- （３）通報・相談を行った者が不利益を受けないよう最大限配慮します。
- （４）採用関係者全員に防止教育を行い、理解の徹底を図ります。
- （５）本規程の内容は定期的に見直し、改善を行います。

2. 適用範囲

本方針は、次のいずれかに該当するすべての社員等に適用します。

- 採用担当者、人事部門職員
- 面接官、役員、管理職
- OB・OG訪問対応者、リクルーター社員
- 採用イベント・説明会運営担当者

3. 定義

本方針における就活セクハラとは、当社が雇用する労働者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、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じるものをいいます。

対象には、採用面接、就職説明会、OB・OG訪問、インターンシップ、教育実習・看護実習等の実習、SNS等を含むオンライン上のやり取り、内定前後の懇親・連絡等が含まれます。

同性に対するもの、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず行われるものも対象とします。

4. 該当する行為

- （１）言葉によるもの：性的な冗談・容姿・恋愛・結婚等に関する質問
- （２）行動によるもの：身体的接触、私的会食・飲酒への誘い
- （３）SNS等によるもの：プライベートなメッセージ送信・フォロー要求
- （４）評価・採否に関連するもの：拒否したことを理由とする不利益取扱い

※上記は例示であり、個別の事情を踏まえて総合的に判断します。

5. 採用活動等におけるルール

採用活動等に関わる者は、面談・連絡の場所、時間、方法及び使用する連絡手段を事前に明確にし、原則として会社が指定又は承認した方法により対応します。

私的な食事・飲酒への誘い、個人的な連絡先又は SNS アカウントの交換要求、採用目的を離れた私的連絡、密室又は深夜帯での一対一の面談その他不適切な接触は行いません。

求職者等に対しても、採用ホームページ、案内文、説明会資料等により、相談窓口及び本方針の概要を周知します。

6. 相談体制

就活セクハラを受けた、受けるおそれがある、又は就活セクハラに該当するか判断に迷う場合は、速やかに相談窓口(リスクコンプライアンス推進室／専用メールアドレス:IRSYSTEM@yuden-net.co.jp)に相談してください。

相談窓口担当者は、相談者の意向を尊重しつつ、就活セクハラが現に生じた場合だけでなく、生じるおそれがある場合や該当性が明確でない場合にも広く相談に応じ、適切に対応します。

会社は、相談内容を確認したうえで、必要な事実確認、対応方針の検討、関係部署との連携、被害者への配慮、行為者への必要な措置及び再発防止策を実施します。

相談者、行為者、協力者その他関係者のプライバシーを保護し、相談又は事実確認への協力を理由とする不利益な取扱いを行いません。

7. 発生時の対応及び再発防止

会社は、就活セクハラに該当する、又はそのおそれがある事案を把握した場合、関係者からの聴取等により事実関係を迅速かつ正確に確認します。

事実が確認された場合は、求職者等の意向及び状況に配慮し、行為者との接触回避、謝罪、採用手続上の不利益回避、担当者変更、その他必要な措置を講じます。

行為者に対しては、就業規則その他社内規程に基づき、懲戒その他必要かつ適正な措置を講じます。

悪質な事案については、警察、弁護士、関係機関等の外部専門家と連携し、法的措置を含む厳正な対応を行います。

8. 教育・周知及び見直し

会社は、採用関係者、面接官、リクルーター、OB・OG 訪問対応者、管理職その他関係者に対し、本方針及び採用活動等における行動ルールを周知し、必要な研修を実施します。

施行日：2026年10月1日

株式会社有電社 代表取締役 宇田 克次