

令和8年10月1日

各 位

相模運輸倉庫株式会社
代表取締役社長 鈴木 稔

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止方針

1. 目的

当社は、採用活動、インターンシップ、会社説明会、職場見学その他の求職活動等に参加する者が、安心して就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（以下「求職者等セクハラ」という。）の防止に取り組みます。

当社は、求職者等に対する性的な言動を許容せず、求職者等の人格及び尊厳を尊重した採用活動等を行います。

また、求職者等セクハラが発生した場合には、会社として適切かつ迅速に対応し、再発防止に努めます。

2. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

求職者等セクハラとは、当社が雇用する従業員が、採用活動その他の求職活動等において、求職者等に対して行う性的な言動により、求職者等の人格若しくは尊厳を傷つけ、又は求職活動等を妨げる行為をいいます。

同性に対する言動も対象となり、被害者の性別、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対象となります。

3. 対象となる「求職者等」

本方針における「求職者等」とは、当社への就職を希望する者その他これに類する者であって、職業の選択に資する活動を行うものをいいます。具体的には、次のような者を対象とします。

- ① 採用応募者
- ② 就職活動中の参加者
- ③ 会社説明会の参加者
- ④ 採用面接の応募者・参加者
- ⑤ インターンシップ参加者
- ⑥ 職場見学・会社訪問の参加者

- ⑦ 職業体験の参加者
- ⑧ 教育実習・その他職業選択に資する実習の参加者
- ⑨ 当社従業員への訪問、面談その他採用に関連する交流を行う者
- ⑩ その他、当社が実施する採用に資する活動に参加する者

なお、求職活動等には、対面での活動だけでなく、メール、SNS、オンライン面談等を利用した活動も含まれます。

4. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントに該当する行為

当社では、次のような行為を禁止します。

(1) 性的な質問・発言

- ① 恋人の有無を聞く
- ② 結婚予定や結婚願望を聞く
- ③ 性的な経験について質問する
- ④ 性的な事実について質問する
- ⑤ 身体・容姿・服装について性的な発言をする
- ⑥ 性的な冗談やからかいをする

(2) 性的な関係等を求める行為

- ① 交際を求める
- ② デートを繰り返し求める
- ③ 性的な関係を求める
- ④ 「採用する代わりに付き合ってほしい」「採用に有利にする代わりに付き合ってほしい」などの発言をする
- ⑤ 採用・評価等を利用して個人的な関係を求める

(3) 私的な連絡・誘い

- ① 必要のない個人的な SNS 交換を求める
- ② 私用の連絡先を執拗に聞く
- ③ 就職活動と関係のない連絡を繰り返す
- ④ 個人的な食事・飲酒等に執拗に誘う
- ⑤ 断られたにもかかわらず繰り返し誘う

(4) 身体への接触等

- ① 必要のない身体への接触
- ② 肩、腕、腰等に触れる行為
- ③ 不適切な距離で接近する行為
- ④ その他、求職者等が不快・苦痛と感じる性的な行為

(5) オンライン上の行為

- ① SNS やメールで性的な内容を送る

- ② 性的な画像・動画等を送る
- ③ 求職活動と関係のない私的な連絡を繰り返す
- ④ オンライン面談で不適切な性的発言をする

(6) その他

その他、求職者等の人格や尊厳を傷つけ、求職活動等を妨げる性的な言動。

5. 採用活動等における基本ルール

当社は、求職者等セクハラを防止するため、採用活動等について次のルールを設けます。

① 面接は原則として業務上必要な場所・時間に実施する

採用面接等は、会社が指定した場所・時間に実施し、不要な私的な場所での面談は行いません。

② 面接は可能な限り複数名で対応する

採用面接については、原則として面接担当者を複数名とし、担当者と求職者等が不必要に1対1となる状況を避けます。

③ 採用と関係のない質問をしない

採用選考に必要な私生活、恋愛、結婚、性的な事項等について質問してはなりません。

④ 個人的な連絡をしない

求職者等との連絡は、会社が指定した電話、メール、採用システム等を利用し、担当者個人のSNSや私用連絡先を利用した連絡は原則として行いません。

⑤ 個人的な誘いをしない

求職者等に対し、採用活動等を利用して個人的な交際、食事、飲酒等を求めてはなりません。

6. 当社の基本姿勢

当社は、求職者等セクハラについて「採用担当者個人の問題」とせず、会社として対応します。求職者等から相談・申出があった場合には、相談者の意向を尊重しながら、事実確認を行い、必要な措置を講じます。

また、求職者等が安心して相談できるよう、相談したことによって採用選考上不利益な取扱いを受けることがないよう配慮します。

7. 相談窓口

求職者等セクハラについて、求職者等本人から相談を受け付ける窓口を設置します。

【求職者等セクハラ相談窓口】

担当部署：企画管理部 人事課・総務課

担当者：人事課長または総務課長

電話：045-211-1401

求職者等は、採用担当者本人に相談することが難しい場合、上記相談窓口に直接相談することができます。

また、当社従業員も、求職者等セクハラを見聞きした場合には、相談窓口または上司等に報告するものとします。

8. 相談を受けた場合の対応

相談を受けた場合、会社は相談者の安全及び意向に配慮しながら、事案に応じて概ね次の流れにより対応します。

- ① 相談者の安全を確保し、行為者との接触を避けるなどの暫定措置を講じる
- ② 相談者から事情を聴取する
- ③ 相談者、行為者及び必要な関係者から、迅速かつ正確に事実関係を確認する
- ④ 求職者等セクハラに該当するかを確認する
- ⑤ 被害を受けた求職者等への配慮を行う
- ⑥ 行為者に対して必要な措置を行う
- ⑦ 再発防止策を実施する

相談者の意向及びプライバシーに配慮し、相談者の心理的負担をできる限り軽減しながら、必要な範囲で適切に対応します。なお、求職者等セクハラに該当するか否かが明確でない場合や、発生のおそれがある場合についても、相談者の相談内容を踏まえ、適切に対応します。

9. 会社としての対応

求職者等セクハラの実事が確認された場合、次のとおり対応します。

- ① 行為者と求職者等を接触させない
- ② 面接担当者を変更する
- ③ 採用担当者を変更する
- ④ 求職活動等の継続について配慮する
- ⑤ 必要に応じて謝罪等の対応を行う
- ⑥ 求職者等の相談に対応する
- ⑦ その他、求職者等の意向を踏まえ必要な措置を講じる

10. 行為者への対応

求職者等セクハラを行ったことが確認された従業員については、事案の内容・程度等を踏まえ、就業規則その他社内規程に基づき、厳正に対処します。必要に応じて、次のような措置を講じます。

- ① 注意または指導
- ② 再発防止のための教育、研修
- ③ 採用活動、インターンシップその他求職活動等に関する業務からの交代
- ④ 配置転換その他の人事上の措置
- ⑤ 就業規則に基づく懲戒処分
- ⑥ その他、事案の内容及び程度に応じて必要と認められる措置

11. 再発防止

求職者等セクハラが発生した場合、事実が確認できた場合だけでなく、事実が確認できなかった場合についても、必要に応じて再発防止策を講じます。

- ① 本方針の再周知
- ② 採用担当者への研修
- ③ 管理職への研修
- ④ 採用面接ルールの見直し
- ⑤ 面接体制の見直し
- ⑥ SNS 等の連絡方法の見直し
- ⑦ 相談窓口の周知

12. プライバシーの保護

求職者等セクハラに関する相談者、被害者、行為者その他の関係者の個人情報及び相談内容については、事実確認及び必要な措置を講じるために業務上必要な範囲で適切に取扱います。正当な理由なく、関係者以外の者に開示又は漏洩しません。

ただし、法令に基づく場合を除きます。

13. 求職者等に対する不利益な取扱いの禁止

当社は、求職者等セクハラについて相談したこと、事実確認に協力したこと、その他本方針に基づく申出または協力をしたことを理由として、採用選考上不利益な取扱いを行いません。採用選考については、あらかじめ定めた公正な選考基準に基づいて判断します。

14. 従業員への教育・研修

当社は、求職者等セクハラを防止するため、採用担当者、管理職その他の従業員に対して必要な教育・研修を実施します。研修では、次の事項を周知します。

- ① 求職者等セクハラの基本的な考え方
- ② 禁止される性的な言動
- ③ 採用面接時の適切な質問
- ④ インターンシップ時の注意事項
- ⑤ SNS・メール等の利用ルール
- ⑥ 求職者等から相談を受けた場合の対応
- ⑦ 相談窓口
- ⑧ 相談者等のプライバシー保護
- ⑨ 相談・協力を理由とする不利益取扱いの禁止

15. 管理職・採用担当者の責任

管理職及び採用担当者は、求職者等セクハラを防止するため、求職者等への言動に十分注意しなければならない。特に採用担当者は、採用活動における立場上の優位性を利用して、求職者等に対して私的な関係や性的な関係を求めてはならない。

16. 取引先・外部関係者への対応

当社の従業員以外の者から求職者が性的な言動を受けた場合についても、当社は求職者等の意向を確認し、必要に応じて関係者への連絡、採用活動等の見直しその他適切な対応を行います。

17. 求職者等への周知

当社は、本方針を当社従業員に周知するとともに、求職者等が確認できるよう、会社ホームページに周知します。

18. その他

本方針に定めのない事項については、関係法令及び厚生労働省の指針等を踏まえ、適切に対応します。本方針は、社会情勢、法令・指針等の変更、当社における求職者等セクハラ事案の発生状況等を踏まえ、必要に応じて見直します。

以上