

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策指針

1. 目的

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及び発生時の対応に関し必要な事項を定めるものである。

2. 適用範囲

本指針は、株式会社富島（以下「会社」という。）並びに会社の関連会社及び委託先事業者等の役員及び従業員（正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等の名称のいかんを問わず会社に雇用されている全ての労働者及び派遣労働者を含む。以下「従業員等」と総称する。）に適用する。

3. 用語の定義

本指針における用語の定義は、次のとおりとする。

(1) 求職者等

会社への求職者のほか、会社の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者（OB・OG訪問者、会社説明会参加者その他これらに準ずる者を含む。）をいう。

(2) 求職活動等

求職者が行う求職活動及び求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動をいい、会社の採用面接への参加、就職説明会への参加、会社の従業員等への訪問、インターンシップへの参加を含む。SNS等のオンラインを介して行われるもの及びオンライン上で行われるものも含む。

(3) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

従業員等による求職者等の意に反する性的な言動によって、当該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等当該求職者等が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ことをいう。

4. 禁止される性的な言動

従業員等は、求職者等に対し、次に掲げる性的な言動（ただし、これらに限られない。）その他求職者等に対するセクシュアルハラスメントに該当し得る言動を行ってはならない。

(1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問又は発言

(2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示

(3) 性的な冗談、からかい又はうわさの流布

(4) 不必要な身体への接触

(5) 交際・性的関係の強要

(6) 性的な内容のメッセージ、画像、動画等の送付

(7) 性的指向・性自認に関する不適切な言動

(8) その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 求職活動等に関するルール

会社は、求職活動等の実施に関し、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを未然に防止するため、次の各号に掲げるルールを定める。求職者等と接触を伴う業務に従事する従業員等は、これを遵守しなければならない。

(1) 面談、会社説明会、訪問対応、インターンシップその他求職者等との接触を伴う活動の実施時間は、原則として平日の就業時間内とする。やむを得ず就業時間外に行う場合には、所属長の事前承認を得る。

- (2) 前号の活動の実施場所は、原則として会社の事業所内又は会社が指定する場所とする。社外の飲食店、宿泊施設、私的な場所等での実施は原則として行わない。
- (3) 求職者等との面談は、可能な限り複数名の従業員等に対応する。やむを得ず一対一での面談を行う場合には、所属長その他の従業員等が随時その状況を把握できる体制を整える。
- (4) 求職者等とのやり取りは、原則として会社が指定する手段（会社が付与するメールアドレス、所定の連絡ツール等）により行う。私的なSNS、メッセージアプリ、電話番号等を用いたやり取りは行わない。
- (5) 求職者等の自宅その他の私的な場所への訪問及び求職者等に対する会社外への呼出しは、原則として行わない。

6. 採用担当者等の行動指針

採用、会社説明会、訪問対応、インターンシップその他求職者等との接触を伴う業務に従事する従業員等は、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 求職者等は、雇用関係にある従業員等とは異なる立場にあり、採用の可否等を背景に意思を表明しにくい状況に置かれやすいことを認識し、求職者等が萎縮し又は断りにくい状況に置かれることのないよう配慮すること。
- (2) 採用判断の権限その他の地位を背景に、求職者等に対し性的な言動又は私的な関係の要求その他の不適切な働きかけを行わないこと。
- (3) 求職者等に対し、性的な含意を持つ評価、容姿に関する評価その他求職活動等に必要のない発言を行わないこと。
- (4) 求職者等から相談又は申出を受けた場合には、その内容に応じ、相談窓口への連絡その他必要な対応を行うこと。

7. 相談窓口

- (1) 従業員等及び求職者等は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関し、会社の相談窓口にご相談することができる。
- (2) 会社は、相談窓口に関する情報を、求職者等に対してあらかじめ周知する。採用情報を掲載するページ、募集要項、会社説明会の資料、インターンシップ案内その他求職者等が参照する媒体において、相談窓口の連絡先を明示する。
- (3) 相談窓口の担当者は、相談の内容及び状況に応じ、適切に対応する。求職者等からの相談については、求職活動等への影響に特に配慮するものとする。

8. 事案発生時の対応手順

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの事案が発生し又はそのおそれがある場合、会社は速やかに次の各号に掲げる措置を講ずる。

- (1) 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- (2) 被害を受けた求職者等に対し、必要な配慮の措置を行う。この際、当該求職者等の求職活動等への影響を最小限にとどめるよう配慮する。
- (3) 同様の事案の発生を防止するため、再発防止に向けた措置を講ずる。

9. 行為者に対する措置

事実関係が確認された場合、会社は、行為者に対し、就業規則に基づく懲戒処分その他必要な措置を講ずる。

10. プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止

- (1) 会社は、本指針に基づく相談その他の対応にあたり、相談者、行為者、求職者等その他の関係者のプライバシーの保護に必要な措置を講ずる。
- (2) 会社は、従業員等が本指針に関する相談を行ったこと又は事実関係の確認に協力したこと

等を理由として、当該従業員等に対し解雇その他不利益な取扱いを行わない。

- (3) 会社は、求職者等が本指針に関する相談を行ったことを理由として、当該求職者等の採用選考その他求職活動等に関し不利益な取扱いを行わない。

11. 研修・啓発

会社は、採用、会社説明会、訪問対応、インターンシップその他求職者等との接触を伴う業務に従事する従業員等に対し、本指針の内容及び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関する研修その他必要な啓発を行う。

12. 改廃

本指針の改廃は、総務部が起案し、所定の手続を経て決定する。

附 則

本指針は、2026年10月1日より施行する。