求職者等に対するセクシャルハラスメント防止行動規範

当社では、すべての求職者等の方々に対し、公正かつ安心して選考に臨める採用活動の実施を目的として、求職者等に対するセクシャルハラスメント防止行動規範をここに策定しました。

この行動規範においては、当社社員の求職者等に対するセクシャルハラスメントを禁止し、人権を尊重・重視した行動を周知・徹底・厳守します。

１．求職者等に対するセクシャルハラスメントの定義

『事業主が雇用する労働者(当社社員)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るもの』

２．禁止されるセクシャルハラスメントの概要

(1)「求職活動等」の範囲

・会社説明会／インターンや職場見学／カジュアル面談／採用面接(オンライン含む)

・当社社員への訪問　(OB・OG 訪問等)

・メールや電話、チャット、内定後の交流　(オンラインや SNS を含む)

(2)「性的な言動」の内容

①　性的な発言　➡　性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に広めること等

②　性的な行動　➡　性的関係の強要、必要のない身体接触、わいせつな図画の配布等

(3) 求職者等が苦痛に感じ求職活動の意欲が低下する「典型例」

イ）面接や説明会等において求職者等の腰、胸等に触ること。

ロ）面接や説明会等において求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的・継続的に行うこと

ハ）面接や説明会等において、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行うこと

ニ）面接中、面接官から性的な事実に関する質問を受けること

ホ）求職者等が OB・OG への訪問を行った際に、OB・OG から性的な関係を求められること

ヘ）求職者等へ執拗に私的な食事等に誘うこと

３．当社が講じる対応策

(1) ハラスメント防止規程の整備

・求職者等に対するセクシャルハラスメント防止条文の明記

(2) 相談窓口の設置

・求職者等の相談は、総務部に窓口設定

・プライバシーを保護し、不利益取扱の禁止を徹底

(3) ハラスメント事案への対応

①　迅速かつ正確な事実確認

②　事実確認された場合には、迅速な被害求職者等への配慮措置の実施

③　行為者への注意、指導、懲戒処分等の適正な実施

④　再発防止策の実施

(4) 社員への教育・啓発

・本行動規範並びに関連資料等に基づき、採用担当者を中心に教育を実施

令和 8 年 9 月

北越警備保障株式会社

代表取締役　森本昌章