

求職者等に対するセクシュアルハラスメント 防止・対応マニュアル

1. 基本指針

株式会社シケン（以下、当社という）は、採用活動、会社説明会、面接、職場見学、インターンシップ、その他の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を許容しません。求職者等の人格と尊厳を尊重し、安心して就職活動を行える環境を確保するため、セクシュアルハラスメントの防止、相談窓口の整備、発生時の迅速かつ適切な対応及び、再発防止に取り組みます。

2. 対象となる方

本マニュアルにおける「求職者等」には、当社の求人に応募する方や採用面接を受ける方だけでなく、就職説明会、インターンシップ、当社の労働者を訪問する活動など、職業の選択に資する活動を行う方を含みます。オンラインやSNS等を利用した採用活動等も対象となります。

3. セクシュアルハラスメントに該当し得る行為

例えば、次のような行為を禁止しています。以下は例示であり、これらに限られるものではありません。

- ・面接、説明会、インターンシップ等において、必要なく身体に触れること。
- ・面接等において、性的な事実関係について質問すること。
- ・性的な冗談、からかい、発言等を行うこと。
- ・性的な内容の画像・情報等を見せたり、提示したり、送信したりすること。
- ・求職者等に対して性的な関係を求めること。
- ・私的な交際や食事等に執拗に誘うこと。
- ・メール、SNS、オンライン面談等を利用して、性的な言動や私的な交際を求める言動を行うこと。
- ・その他、求職者等の意に反する性的な言動により、就職活動等に支障を生じさせ、又はその恐れを生じさせること。

なお、同性に対する言動も対象となります。また、性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず、求職者等に対するセクシュアルハラスメントとして適切に対応します。

4. 採用活動等における当社のルール

当社では、求職者等が安心して参加できるよう、採用活動等において次のようなルールを設けています。

- ・面接・面談等は、あらかじめ会社が定めるルールに基づき、原則として会社が指定した日時・場所・方法で実施します。実施日時・場所・実施体制・連絡方法・その他必要な事項については、選考の際に求職者等へ事前にご案内します。
- ・採用活動等に関する連絡は、会社が指定する連絡手段を使用します。
- ・採用担当者等が、採用活動等の必要性を超えて求職者等と私的な連絡・交流を行うことを禁止します。
- ・採用活動等に関係する従業員に対し、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止について周知・啓発します。

5. 相談窓口

採用活動等において、セクシュアルハラスメントに該当する、又は、該当する恐れのある言動を受けた場合は、下記の相談窓口までご相談ください。該当するかどうか判断がつかない場合でもご相談いただけます。

相談窓口	業務部人事課
電 話	0885-32-2000
メ ー ル	saiyou@shiken.biz
受付時間	平日 8：30～17：30

相談の方法は、面談、電話、電子メール等から選択できます。

6. ご相談を受けた場合の対応

ご相談を受けた場合は、相談者の心身の状況や当該言動を受けた際の受け止めにも配慮しながら、次の流れを基本として対応します。

段階	対応	求職者等への配慮
① 相談受付	相談内容を丁寧に伺い、必要な事項を確認します。	該当性が明確でない相談や、発生の恐れがある場合も受け付けます。
② 初動対応	緊急性や今後の接触予定を確認し、必要に応じて速やかに対応します。	必要に応じ、面接官・担当者・連絡窓口の変更等を行います。
③ 事実確認	相談者、行為者とされる者の双方から確認し、必要に応じて第三者からも確認します。	相談者の心身の状況に配慮し、不必要な負担をかけないようにします。
④ 対応判断	確認した事実、関係者の説明、客観的資料等を踏まえて対応を判断します。	事実認定と相談者の感じ方を適切に踏まえ、公正・客観的に判断します。
⑤ 事後対応	事実が確認された場合は、被害者への配慮、行為者への必要な措置及び再発防止を行います。	必要に応じて担当者変更、接触回避等の措置を行います。
⑥ 再発防止	必要な研修、ルールの見直し、相談体制等の改善を行います。	同様の事案が発生しないよう採用活動等を見直します。

7. 相談者への配慮

- ・相談者の意向を確認しながら、可能な限り安心して相談・選考等を継続できるよう配慮します。
- ・必要に応じて、面接官・採用担当者・インターンシップ担当者等を変更します。
- ・必要に応じて、連絡窓口、連絡方法、面接・面談等の実施方法を変更します。
- ・相談内容や事実確認の過程で、相談者が行為者と不用意に接触することがないように配慮します。
- ・相談者の希望を踏まえ、必要なフォローアップを行います。

8. 行為者への対応

セクシュアルハラスメントの事実が確認された場合は、事実の内容・過程等を踏まえ、就業規則その他の社内規程に基づき、注意・指導、担当変更、研修その他の必要な措置を講じます。必要に応じて、懲戒その他の人事上の措置を行います。

9. プライバシーの保護

相談者、行為者、その他関係者のプライバシーに十分配慮して対応します。相談内容や事実確認の内容は、対応に必要な範囲を超えて共有しません。相談窓口においては、プライバシーを保護するために必要な措置を講じます。

10. 不利益な取り扱いについて

当社は、セクシュアルハラスメントについて相談したこと、又は事実確認等に協力したことを理由として、相談者等に不利益な取り扱いを行わないよう適切に対応します。

11. 再発防止

事実が確認された場合はもちろん、事実確認が十分にできなかった場合等においても、必要に応じて再発防止・予防のための措置を講じます。

- ・採用担当者、面接官、インターンシップ担当者等への教育・研修
- ・求職者等への適切な対応に関するルールの見直し
- ・面接・面談等の実施体制や連絡手段の見直し
- ・相談窓口及び相談対応体制の見直し

12. 外部相談先について

当社へのご相談のほか、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）等に相談することもできます。また、学生の方は、在学する大学等のキャリアセンター・相談窓口等に相談することもできます。

13. 本マニュアルについて

本マニュアルは、厚生労働省が公表する「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和8年厚生労働省告示第52号）」を踏まえ、当社の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ついて定めたものです。

制定：令和8年10月1日