株式会社中部森林技術コンサルタンツ「求職者等セクハラ対策ガイドライン」

令和８年 10 月１日

１．意義

当社において、就職活動を行う学生をはじめとする求職者等（以下「求職者等」という。）が、安心して選考を受けられる環境を整えるとともに、公正な採用活動を行うため、「求職者等セクハラ対策ガイドライン」を策定します。

求職者等に対するハラスメントは、企業イメージの低下につながるだけでなく、選考への応募人数の減少、ひいてはモラル低下による人材流出のリスクを生じさせうる深刻な問題です。このことから、当社におけるハラスメント対策基本理念「我が社はハラスメントを許しません！！」に資するため、セクシュアルハラスメントの防止を会社として徹底します。さらに、セクシュアルハラスメントのみにとどまらず、求職者等に対するハラスメント全般の防止にも積極的に取り組みます。

２．求職者等セクハラの定義

役員および会社が雇用する従業員による性的な言動により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいい、求職者等に対するセクシュアルハラスメントのことを指します。なお、本ガイドラインにおける用語の定義は以下のとおりとします。

①求職者等

・求職者（当社の求人に応募する者）
・求職者以外の者であって、次の１）２）いずれかに該当する者
　１）当社の実施する採用に資する活動に参加する者
　２）インターンシップ、就職体験その他の実習を受ける者

②求職活動等

求職者等が行う職業の選択に資する活動をいい、オンラインを介したものを含みます。具体的に、求職者等セクハラに該当するものとして、以下のような行為を禁止します。

・性的な冗談やからかい
・食事やデートへの執拗な誘い
・性的な事実関係に関する質問
・不必要な身体への接触（肩を触る、手を握る、近すぎる距離で話す）
・拒否等したことによる不利益取り扱い（採用差別・内定取消等）
・性的な関係の強要
・結婚・出産後の勤務に係る質問・発言
（例：女性（男性）に限った継続意思の確認）

３．求職者等セクハラ事案への対応

当社では、相談窓口を設けるほか、客観的・第三者的な立場から、徹底した事実調査と的確な事情把握を行い、状況に応じた適切な対応をするよう努めます。具体的には、求職者等から苦情があった場合や、当社の役員や従業員が求職者等セクハラに係る情報を得た場合などには、被害者に対して寄り添うことを基本に、事実関係の早急な究明に徹します。

また、従業員の行動が、個別具体的かつ総合的に判断した結果、これに該当すると認められた場合には、当社就業規則及び「ハラスメント等の防止に関する規程」に定める懲戒規定の適用対象として、その内容等に応じて厳正に対処します。

さらに、事案発生の原因を明らかにし、再発防止に向けた取り組みを実施します。なお、求職者等セクハラが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様に再発防止に向けた取り組みを実施します。

＜相談窓口＞

求職者等セクハラに関する相談（苦情）窓口は以下のとおりです。なお、相談者、通報者、行為者いずれのプライバシーも守り対応することとし、窓口を利用したことによる不利益な取り扱いはしません。

メールアドレス※24 時間受付可　info@cfec.co.jp

４．当社の採用活動について

厚生労働省の示す「公正な採用選考」の考え方に沿って面接等を行うことを基本とし、採用活動のルールを以下のように定めています。あわせて、選考フロー等について、当社が利用する求人情報サイト等の採用媒体にてあらかじめ掲示することとして

います。

・求職者等との連絡に役員・従業員の私的な連絡先を用いない。

・求職者等との連絡時にＳＮＳの利用はしない。

・面談時及び面接時において、求職者等と役員・従業員を同室で２人きりにしない（オンライン上含む)。なお、就職体験時においても不可抗力による場合を除き、可能な限り徹底するものとする。

求職者等へのハラスメントを防止するため、実際に求職者等に直接接する機会のある面接官をはじめ全ての従業員に対し、当社はルールの周知徹底を行うとともに、積極的にハラスメントに係る情報を提供します。