

求職者等へのセクシュアルハラスメント防止に関するガイドライン

はじめに

株式会社東武住販は、経営理念である「エコモデルの創造を通して人と環境にやさしい暮らしづくりに貢献します」を掲げて、地域の経済活動に貢献してまいりました。これからも地域の経済活動に貢献するためには、「人材戦略に関する基本方針」に基づき、あらゆるハラスメントの防止に努めることが必要と考えております。

そこで、当社は、ここに「求職者等へのセクシュアルハラスメント防止に関するガイドライン」を定め、周知徹底を図ることにより被害者を生み出さないように努めますが、万が一、被害が発生した場合には、被害者の救済などの体制を整えます。

基本方針

当社は、主力事業が地域密着型であることから、地元中心の採用を行うとともに、多様な経験・専門性を有する年齢、経験、属性などに捉われない人物本位の採用を積極的に行っております。

そのような採用活動を行う中で、当社従業員が優越的な地位を利用して、求職者等に対し、セクシュアルハラスメントを行うことは、求職者等の尊厳を傷つけ、信頼関係を損ねるだけでなく、当社の信用を損ねる、重大な事態であると考えます。

したがって、当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを一切、容認しないことを社内外に周知し、求職者等の皆様が安心して求職活動を行えるよう組織的な未然防止と環境整備に取り組みます。

求職者等セクシュアルハラスメントの定義及び事例

厚生労働省の定義では、求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「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ます。

具体的な事例としては、

- ①面接で「恋人はいるのか」と質問すること
 - ②オンライン面接等で「全身を見せて」と言うこと
 - ③求職者等に対し、採用の見返りに不適切な関係を要求すること（断ると不採用をちらつかせる）
 - ④面談等の後で、食事やデートに誘うこと
 - ⑤個人的な連絡先の交換の要求
 - ⑥採用活動に関係しない場所（飲食店など）での面会を求めること
 - ⑦採用活動に関係しない容姿や服装、体型についての発言
- などが挙げられますが、これらに限定されません。

当社従業員の行動指針(当社従業員の遵守事項)

当社従業員が求職者等と接する際は、以下の事項を遵守いたします。

- ①面談場所: 面談は原則として、当社施設、ウェブ会議システム、個室を除いた・酒類を提供しない飲食店
- ②面談時間: 原則として当社の就業時間(午前 9 時から午後 6 時)
- ③連絡手段: 原則として当社から発信する場合は、当社所有のアドレス(ドメイン…@toubu.co.jp)、もしくは当社所有の電話機(スマートフォンを含む)、あるいは会社指定のアプリを使用すること
- ④秘密保持: 求職者等の個人情報等は社内であっても、関係者以外には非開示とすること(開示する必要がある場合は、事前にご本人の了解を得ます)
- ⑤人格の尊重: 面談の際には、求職者等の人格を最大限に尊重します。質問をする際には、本ガイドラインに抵触しないよう配慮しますが、障害者雇用の観点など必要に応じて身体的特徴などについて質問をすることがあります。

求職者等セクシュアルハラスメントへの対応姿勢

求職者等セクシュアルハラスメントの事案が発生した場合には、以下の対応をいたします。

- ①関与者への厳正な対処: 求職者等セクシュアルハラスメントの発生を確認した場合、速やかに関与した者に対して、当社就業規則に基づき、厳正な対処をいたします。
- ②事後対応: 求職者等からの相談、もしくは通報者からの通報があった場合、速やかに調査をいたします。仮に本ガイドライン等に抵触することが確認された場合には、被害者(求職者等)の保護を優先し、再発防止に向けた措置を講じます。なお、相談もしくは通報したことについては、採否の判断材料といたしません。
- ③プライバシーの保護: 相談者など関係者のプライバシーを保護するため、必要な措置を講じます。ご相談の内容や個人情報は、相談者本人の同意なく加害者側へ開示いたしません。また、事案の解決及び事実関係等の調査に必要な範囲で慎重に取り扱うことといたします。

被害者及び通報者などの相談窓口

株式会社東武住販 内部監査室 相談窓口

Tel.083-222-1000

以上