

求職者等に対する
セクシュアルハラスメント防止規程
【第 1 版】

株式会社オークコーポレーション

版 数	第 1 版
施行日	2 0 2 6 年 1 0 月 1 日

目 次

第1条	目的.....	1
第2条	適用範囲.....	1
第3条	基本方針.....	1
第4条	求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義.....	1
第5条	採用活動等における遵守事項.....	2
第6条	相談窓口.....	2
第7条	相談への対応.....	2
第8条	被害者への配慮措置.....	2
第9条	行為者に対する措置.....	3
第10条	再発防止措置.....	3
第11条	プライバシー保護.....	3
第12条	不利益取扱いの禁止.....	3
第13条	教育・周知.....	3
附則		3

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止規程

第1条（目的）

本規程は、採用選考、会社説明会、その他事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する求職者等が、安心して求職活動等を行える環境を確保するため、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止および発生時の適切な対応について定めるものである。

第2条（適用範囲）

本規程は、当社が雇用する全ての役員、正社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣労働者その他当社の業務に従事する者に適用する。

2 本規程の対象となる求職者等には、次の者を含む。

- ・ 採用応募者
- ・ 採用面接参加者
- ・ 会社説明会参加者
- ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者（インターンシップ参加者、実習生、OB・OG訪問者等含む）

3 本規程は、対面による活動だけでなく、電話、メール、SNS、オンライン会議システムその他の通信手段による活動にも適用する。

第3条（基本方針）

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行うこと及びこれを容認することを認めない。

2 当社は、求職者等の人格及び尊厳を尊重し、公正かつ適切な採用活動等を実施する。

3 当社は、本規程に基づく相談及び苦情の申出に適切に対応し、再発防止に努める。

4 求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合、当社は就業規則その他社内規程に基づき厳正に対処する。

第4条（求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義）

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、当社の労働者による性的な言動によって、求職者等の求職活動等が阻害されることをいう。

2 性的な言動には、次のような行為を含む。

（1）性的な発言

- ・ 性的な冗談、からかいその他性的な発言
- ・ 性的な事実関係に関する質問
- ・ 恋愛、交際、結婚、妊娠、出産その他私生活に関する不要な質問
- ・ 容姿、身体的特徴、服装等に関する不適切な発言

（2）性的な行動

- ・ 不必要な身体接触

- ・ 執拗な食事、飲酒、交際又はデートへの誘いや、性的関係の要求
- ・ 性的な内容を含む画像、動画又はメッセージの送信
- ・ その他求職者等に不快感を与える性的な言動

3 前項の行為は、相手の性別、性的指向、性自認等にかかわらず対象となる。

第5条（採用活動等における遵守事項）

採用活動等に関与する者は、次の事項を遵守しなければならない。

- ・ 面談、面接等の目的を明確にすること
- ・ 面談、面接等の日時および場所を事前に明確化すること
- ・ 面談、面接等は会社が定める時間帯に行い、深夜に及んではならないこと
- ・ 面談、面接等は原則として事業所内、会社が指定する施設又は会社が指定するオンラインシステムにより実施すること
- ・ 面談、面接等は居酒屋等、酒類の提供を主たる目的とする店舗で実施しないこと
- ・ 面談、面接等に関する連絡は、採用管理システム、会社メールアドレス、会社支給の携帯電話等を使用すること
- ・ 求職活動等に必要な範囲を超えた私的な連絡を行わないこと
- ・ 業務上必要のない個人的な連絡先や SNS アカウント交換を強要しないこと
- ・ 求職者等との関係において優越的な立場を利用しないこと
- ・ 採否、評価その他の便宜と引換えに、私的な関係や利益供与を求めないこと

第6条（相談窓口）

当社は、求職者等からの相談に対応するための相談窓口を設置する。

2 相談窓口の連絡先は、採用ページ、募集要項、会社説明会資料その他適切な方法により求職者等へ周知する。

3 相談窓口の担当者は、採用可否を決定する立場にない者からの指名を原則とする。

4 相談窓口担当者は、相談内容に応じて適切に対応する

担当部署：管理部 総務人事課

電話番号：03-5365-1116

メール：kyujin@auc-cop.co.jp

第7条（相談への対応）

当社は、求職者等からの相談があった場合、迅速かつ適切に対応する。

2 相談者および関係者から事情聴取を行うなど、事実関係を迅速かつ正確に確認する。

3 相談者の心身の状況その他の事情に十分配慮しながら対応を行う。

第8条（被害者への配慮措置）

当社は、事実確認の結果、求職者等に対するセクシュアルハラスメントが認められた場合には、被害を受けた求職者等の意向を確認しつつ、必要な配慮措置を講ずる。

配慮措置には次の内容を含む。

- ・ 行為者との接触回避

- ・ 面接担当者等の変更
- ・ 必要な説明および謝意の表明
- ・ その他事案に応じた適切な措置

第9条（行為者に対する措置）

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合、就業規則その他社内規程に基づき、警告、指導、配置転換、懲戒処分その他必要な措置を講ずる。

第10条（再発防止措置）

当社は、事案の発生後、再発防止のため必要な措置を講ずる。

2 再発防止措置には次の事項を含む。

- ・ 関係者への指導
- ・ 研修の実施
- ・ 採用活動ルールの見直し
- ・ 管理体制の改善
- ・ 周知啓発の強化

第11条（プライバシー保護）

当社は、相談者、行為者および関係者のプライバシーを保護しなければならない。

2 相談対応または調査により知り得た情報は、問題解決に必要な範囲を除き開示しない。

第12条（不利益取扱いの禁止）

当社は、次の行為を理由としてその他不利益な取扱いを行わない。

- ・ 相談をしたこと
- ・ 苦情の申出をしたこと
- ・ 事実関係の確認等調査に協力したこと
- ・ 証言その他必要な協力を行ったこと

第13条（教育・周知）

当社は、本規程の内容および求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に関する方針について、労働者に対し必要な教育および周知を行う。

2 求職者等に対しても、本規程の概要、相談窓口および相談方法を周知する。

附則

第1条（施行日）

本規程は、令和8年10月1日から施行する。