TSUKUBA ENGINEERING

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基本方針

株式会社筑波エンジニアリング（以下「当社」といいます。）は、すべての求職者等の人格と尊厳を尊重し、安全で公正な採用選考および求職活動が行われる環境を確保するため、改正男女雇用機会均等法および厚生労働省の指針に基づき、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（※）の防止に関する基本方針を以下のとおり定めます。なお、当社は本方針の趣旨を踏まえ、派遣労働者の受入に伴う面談等についても同様に適切な対応を行います。

（※）パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、及び育児休業等に関するハラスメントなどの、あらゆるハラスメント行為に対しても同様とします。

１．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（以下「求職者等セクハラ」といいます。）を人権侵害であり、公正な機会を損なう重大な問題として、一切容認しません。全ての役員および従業員に対し、本方針およびハラスメント行為の防止について周知・啓発を継続的に行っていきます。

２． 求職者等セクハラの定義

求職者等セクハラとは、当社の役員および当社が雇用する従業員による性的な言動により、求職者等（求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定める者）による求職活動等が阻害されることをいいます。

「求職活動等」には、次の活動が含まれます。

（1）採用面接、会社説明会、インターンシップ等の社内外イベントへの参加

（2）OB・OG 訪問その他当社従業員への訪問・面談

（3）教育実習等の実習の受講

（4）その他前各号に類する求職活動等（SNS 等オンラインを介したものを含む）

３．禁止される言動および遵守事項

当社の役員および従業員は、求職者等に対し、次の各号に掲げる性的な言動を行ってはならない。

（１）交際相手の有無、結婚・妊娠の予定、過去の恋愛体験等の性的な事実関係を不必要に尋ねること。

（２）容姿や身体的特徴について性的なニュアンスの発言・評価をすること。

（３）必要性がないにもかかわらず、身体に接触すること。

（４）性的な関係や個人的な交際、私的な食事・デートへの執拗な誘いを行うこと。

（５）性的な内容の情報を流布したり、わいせつな図画等を配布・送信したりすること。

（6）性的な言動に対する拒否・抵抗等を理由として、採用選考や処遇において不利益を与える示唆・行為をすること。

4. 面談等の実施ルール

当社の役員および従業員は、トラブル防止のため、求職者等との接触に当たっては以下のルールを遵守します。

（1）面談は、原則として業務時間内に、社内又はオンライン会議システムを利用して実施すること。

（2）原則として、求職者等との連絡には会社 PC 又は社用携帯を使用し、私用 SNS その他の個人的な連絡手段による連絡先の交換は行わないこと。

（3）求職者等への対応は複数名で行うものとし、やむを得ず単独で対応する場合は事前に上長へ報告すること。

(4) 飲酒を伴う面談や、１対１での不必要・閉鎖的な状況での対面対応は原則として行わないこと。

5. 相談窓口および対応

当社の採用活動等において、万が一、役員および従業員から性的な言動等を受けた場合には、弊社ホームページ、相談窓口までご連絡ください。ハラスメントに該当するか判断が難しい場合も含め、幅広くご相談を受け付け、適切に対応します。

6. 相談を受けた場合の対応

当社の相談窓口に寄せられた相談については、事実関係の確認、行為者への対応、再発防止に向けた措置の検討を行います。当社は、必要に応じて事実確認への協力、就業規則等に基づく行為者への処分その他の対応を行います。

7. プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止

当社は、相談者・行為者等関係者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じます。また、求職者等が相談を行ったこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該求職者等に対して不採用とすることその他不利益な取扱いを行いません。

8. 周知・啓発

当社は、本方針及びハラスメント行為（求職者等セクハラも含む）の防止について、本方針の定期的周知、その他の方法により、役員・従業員に対して周知徹底を図ります。

令和８年 10 月１日制定

株式会社 筑波エンジニアリング

代表取締役　家坂秀樹