

2026 年 10 月 1 日

従業員各位

株式会社イノチア
代表取締役 杉江 広成

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

当社は、採用活動において求職者等の尊厳を尊重し、公正かつ安心して応募できる環境を守るため、採用選考におけるセクシュアルハラスメント行為を一切許容しません。

本方針は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを未然に防止し、万が一発生した場合には迅速かつ公正に対応し、申告者が不利益を受けることのない環境を確保するとともに、近年の採用活動の多様化において、適正な採用活動を継続的に行うための基本方針を定めるものです。

【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行為。

なお、求職者等とは、企業の求人に応募する者や事業主の実施する採用に資する活動に参加する者、実習を受ける者を含む。

また、求職活動とは求職者が行う求職活動や、求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、SNS 等のオンラインを介したものや、オンライン上で行われるものも含まれます。

【主な該当例】

- ・ 容姿、身体的特徴に関する不適切な発言（外見の評価や性的な意味を含む発言）
- ・ 性的な冗談、からかい、性的経験に関する質問
- ・ 私的交際、食事、デート等の執拗な誘い
- ・ 面接官、採用担当者が優位性を利用した性的言動
- ・ 採否に影響するかのように誤解させる言動
- ・ 不必要に身体へ接触する行為
- ・ 性的な画像、動画、資料を見せる行為

【基本的な対応方針】

1. 採用活動において、求職者や応募者に対する性的な言動、容姿・身体的特徴への不適切な発言、私的交際の強要など、あらゆるセクシュアルハラスメントを禁止します。
2. 求職者への質問や連絡は勤務時間内に限定し、内容は業務上の必要な範囲に限定します。
3. 求職者との連絡は会社の公式手段(会社メールや電話)に限定し、個人 SNS や個人メール等の私的連絡を禁止します。また、その内容については他の採用担当者間で共有し、透明性を確保します。
4. 面接・選考に関わる全従業員に対し、適切なコミュニケーションとハラスメント防止に関する教育を継続的に実施します。
5. オンライン面談を含む面接・面談等は複数人で実施し、1対1となることがないようにします。
6. 求職者から相談・申告があった場合には、迅速かつ正確に調査し、プライバシーを保護した上で必要な措置を講じます。申告者が不利益を受けることはありません。

【当社の取り組み】

1. 求職者が安心して求職活動が行えるよう相談窓口を総務課に設置し、周知します。
2. ハラスメント防止に関する教育・研修を定期的の実施し、採用活動の質向上に努めます。
3. 相談があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に調査し、必要に応じて外部専門機関(弁護士等)と連携して対応します。
4. 相談者等のプライバシーを適切に保護し、情報管理を徹底します。
5. 申告したことを理由として、相談者・協力者等に対し不利益な取扱いを行わないことを徹底します。
6. ハラスメント行為が確認された場合は、就業規則に基づき厳正に処分し、再発防止策を講じます。

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントのない健全な採用環境の実現に向けて継続的に取り組むことをここに表明します。

また、ハラスメント対応方法については、「ハラスメント対応ガイドライン」によって別途定めます。