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指針

株式会社 楓 つむぎケアグループ

1．基本方針

株式会社 楓（以下、「当社」という。）は、求職者等（採用応募者、インターンシップ参加者、実習生等）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」という。）を、個人の尊厳を不当に傷つけ、職業選択の自由や就職活動・学習等の機会を著しく阻害する社会的に許されない行為であり、健全な採用・事業運営を損なう重大な問題と認識する。当社は、事業主（役員含む）およびすべての従業員が、求職者等の立場に十分配慮し、安心して就職活動や実習等に取り組める環境を確保するため、求職者等セクハラ行為を断じて許容しない方針をここに宣言する。

2．対象範囲（対象者および場面）

(1) 対象者

本指針の保護対象となる「求職者等」とは、以下に掲げる者をいう。

- 当社の採用選考（面接・試験等）に応募・参加する求職者（新卒・中途・パート・アルバイト等すべての雇用形態を含む）
- 当社の就職説明会、見学会、仕事体験等のイベントに参加する者
- 当社従業員に対して OB・OG 訪問や事前相談を行う者
- 当社施設・事業所において教育実習、看護・介護実習その他の研修・実習を受ける者

(2) 対象場面

採用選考の場だけでなく、会社説明会、インターンシップ実施時、OB・OG 訪問、実習指導中、ならびにそれらの前後における面談・連絡・懇親の場など、求職活動や職業選択に資する一連の活動場面全般を対象とする

3．禁止される行為

当社従業員が求職者等に対して行う、以下のような性的な言動（対面、電話、電子メール、SNS・メッセージアプリ等によるものを含む）を禁止する。なお、相手の性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティに関わらず対象となる。

(1) 性的な発言・質問

- 容姿や身体的特徴に関する不必要な言及や評価
- 交際相手の有無、性的な体験、出産予定などプライベートな事柄に関する不適切な質問
- 性的な事実に係る噂の流布や、わいせつな話題を振ること

(2) 性的な行動・要求

- 不必要な身体への接触、付きまとい
- 私的な食事、デート、飲み会等への執拗な誘い
- 性的な関係の強要や交際・対価の要求
- 選考結果や内定、実習評価における有利・不利益をほのめかして性的な言動に応じるよう迫ること
- わいせつな画像、動画、文書等の掲示・送信・配布

4．求職活動等に関する運用のルール

求職者等セクハラの発生を未然に防ぐため、採用・受入担当者および関係従業員は以下の運用ルールを遵守しなければならない。

項目	定款・実施ルール
面談・面接の実施体制	原則として２名以上の担当者で実施する。やむを得ず１対１で実施する場合は、密室を避け、透明性が確保された場所で実施する。
面談等の時間・場所	面談・選考等は原則として営業時間内・社内施設または指定オンライン会議ツールにて行う。夜間の実施や個室居酒屋・密室等での面談は禁止する。
連絡手段の制限	求職者等との連絡は、会社メールアドレス、または会社の業務用電話等を使用し、個人の SNS アカウント等でのやり取り等は禁止する。
アルコールを伴う場の禁止	選考過程やインターンシップ・実習期間中における求職者等との飲酒を伴う懇親・交際等は原則として禁止する。

５．違反者への厳正な対処

本指針に違反し、求職者等セクハラ行為を行った従業員（役員、正社員、契約社員、パート・アルバイト等含む）に対しては、就業規則第 101 条（懲戒の事由）等に基づき、減給、出勤停止、降格、懲戒解雇等の厳正な処分を実施する。また、採用担当・実習指導等の任を解く等の措置を講じる。

６．相談窓口の設置と対応手順

(1) 求職者等専用相談窓口の設置

求職者等からの相談・苦情に適切かつ公平に対応するため、相談窓口を設置する。

- **相談窓口担当者**　：総務経理事務 リーダー
- **受付方法**　：代表電話、メール、面談等
- **周知方法**　：ホームページ等にて記載

(2) 相談対応フロー

- **相談の受付・ヒアリング**　：相談者の意向・プライバシーに配慮しつつ、事実関係の聞き取りを行う。
- **事実関係の確認**　：窓口担当者は、関係者・行為者からの聴取や客観的資料に基づき迅速かつ正確に事実を確認する。
- **被害者への配慮措置**　：適切な面接のやり直し、担当者の変更等を実施する。
- **行為者への措置・再発防止**：確認された事実に基づき懲戒処分等の厳正な対処を行い、社内への注意喚起・研修等により再発防止を図る

7．プライバシー保護と不利益取扱いの禁止

相談者および事実関係の確認に協力した者のプライバシー（氏名、相談内容、個人的背景等）は厳重に保護される。また、相談を行ったことや事実確認に協力したこと、または性的な言動を拒否したこと等を理由として、採用選考における不採用その他の不利益な取扱いをすることは一切ない。

附則

・2026 年 9 月 8 日　施行

以上