

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止基本方針

当社は、採用活動、インターンシップその他の求職活動等において、すべての求職者等の人格と尊厳を尊重し、安心して求職活動等を行うことができる環境を確保することを大切にしています。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、求職者等の尊厳を傷つけ、安心して求職活動等を行うことを妨げるものであり、決して許されるものではありません。

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、次のとおり基本方針を定め、適切な採用活動等を行います。

1. 基本姿勢

当社は、役員および従業員による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ません。

採用活動等に関わるすべての者が、求職者等の人格と尊厳を尊重し、節度ある適切な言動をとることを求めます。

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には、就業規則その他社内規程等に基づき、行為者に対して厳正に対処します。

2. 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、求職者等による求職活動等において行われる当社の労働者による性的な言動により、当該求職者等の求職活動等が阻害されることをいいます。

性的な言動には、性的な内容の発言および性的な行動が含まれます。

また、行為者または求職者等の性別を問わず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動についても対象となる場合があります。

3. 対象となる求職者等

本方針の対象となる「求職者等」には、当社の求人に応募する者のほか、当社が実施する採用に資する活動に参加する者等を含みます。

採用選考中の応募者だけでなく、採用説明会、インターンシップその他採用に関連する活動に参加する者についても、本方針に基づき適切に対応します。

4. 禁止する行為

当社は、役員および従業員に対して、求職者等に対するセクシャルハラスメント（、例えば次のような行為）を禁止します。

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 性的な内容の情報やうわさを話題にすること
- ・ 性的な冗談、からかい、発言をすること
- ・ 容姿や身体的特徴等について、性的な意味を含む発言をすること
- ・ 必要のない身体接触を行うこと
- ・ 交際や性的な関係を求めること

- ・食事、飲酒、デート等へ執拗に誘うこと
- ・採用上の立場や権限を利用して、私的な関係を求めること
- ・個人的な連絡先や SNS アカウント等を必要なく聞き出し、私的な連絡を行うこと
- ・その他、求職者等に不快感や不安を与え、その求職活動等を阻害する性的な言動を行うこと

なお、上記は例示であり、これらに限られるものではありません。

5. 採用活動等におけるルールの制定

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、採用活動等について必要なルールを定め、役員および従業員ならびに求職者等に周知します。

6. 相談窓口

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談に対応するため、相談窓口を設置します。実際にセクシュアルハラスメントが発生した場合だけでなく、セクシュアルハラスメントに該当するか分からない、不快または不安に感じる言動があった、今後の採用選考等に影響するのではないかと不安であるといった場合についても相談することができます。

【相談窓口】

部署・担当：	〔
電 話	：〔
メール	：〔
その他	：〔

7. 相談があった場合の対応

相談を受けた場合、当社は相談者の意向やプライバシーに十分配慮しながら、迅速かつ正確に事実関係を確認します。その結果を踏まえ、必要に応じて、被害を受けた求職者等への配慮、行為者への適切な措置、関係者への指導、採用活動等の実施体制やルールの見直し、研修その他の再発防止措置を講じます。

セクシュアルハラスメントが確認できなかった場合についても、必要に応じて採用活動等の方法や体制を確認し、再発防止その他必要な対応を検討します。

8. 相談者等のプライバシーの保護

相談者、行為者、事実確認に協力した者その他関係者のプライバシーについては、適切に保護します。

相談内容や事実確認により知り得た個人情報等については、対応に必要な範囲で取り扱い、正当な理由なく第三者へ開示しません。

9. 相談等を理由とした不適切な取扱いの防止

求職者等から相談があった場合には、その相談を理由として不適切な対応を行うことのないよう、適切に取り扱います。

10. 周知・教育

当社は、本方針および採用活動等に関するルールについて、役員および従業員に周知するとともに、採用活動等に関わる者に対して必要な教育・研修を実施します。

また、求職者等に対しても、採用活動等に関するルール、相談窓口、プライバシー保護その他必要な事項について、適切な方法により周知します。

11. 継続的な取組

当社は、求職者等が安心して求職活動等を行うことができる環境を確保するため、採用活動等の実施状況を確認し、必要に応じて本方針、採用活動等のルールおよび相談体制を見直します。

2026 年 10 月 1 日

北海道物流開発株式会社

代表取締役 齊藤 博之