求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策基本方針

1．基本方針

(1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントについては、従業員間におけるセクシュアルハラスメント同様、禁止行為として定め、発生の抑止に努めます。

(2) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが発生・発覚した場合、行為者（加害者）である従業員については、就業規則等規程に準じて対処します。

2．求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義

(1) 当社では、求職者またそれに類する者（以下、求職者等）に対し、求職活動その他職業の選択に資する活動（以下、求職活動等）において行われる、当社従業員による性的な言動により、その求職者等の求職活動等が阻害されるものを、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントと定義します。

(2) 求職者等に対するセクシュアルハラスメントに該当する行為例

・採用面接時に、面接官（従業員）が求職者に性的な事実関係を尋ね、または性的な関係を求めたことで、求職者が苦痛に感じ、選考を辞退することとなった。

・企業説明会や職場見学時に、担当者（従業員）が求職者に対し性的な雑談を繰り返す、または私的な食事に誘ったことで、求職者が不快に感じ、求職活動の意欲が低下した。

以上の内容は例示であり、記載の内容に限定されるものではありません。

3．求職活動等におけるセクシュアルハラスメントへの対応

(1) 社内（従業員）への対応

・本方針を明示し、従業員への企業姿勢・対応方法の周知を行います。

・求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが発生しないよう以下の事項を徹底します。

①採用面接時におけるセクシュアルハラスメントに該当する言動を禁止します。

②求職活動等を行う求職者等とは、業務事由でない個人的な接触を禁止します。

・求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの発生に伴う相談者のプライバシー保護や事実確認等に対し、その協力を理由とした不利益な取り扱いはしません。

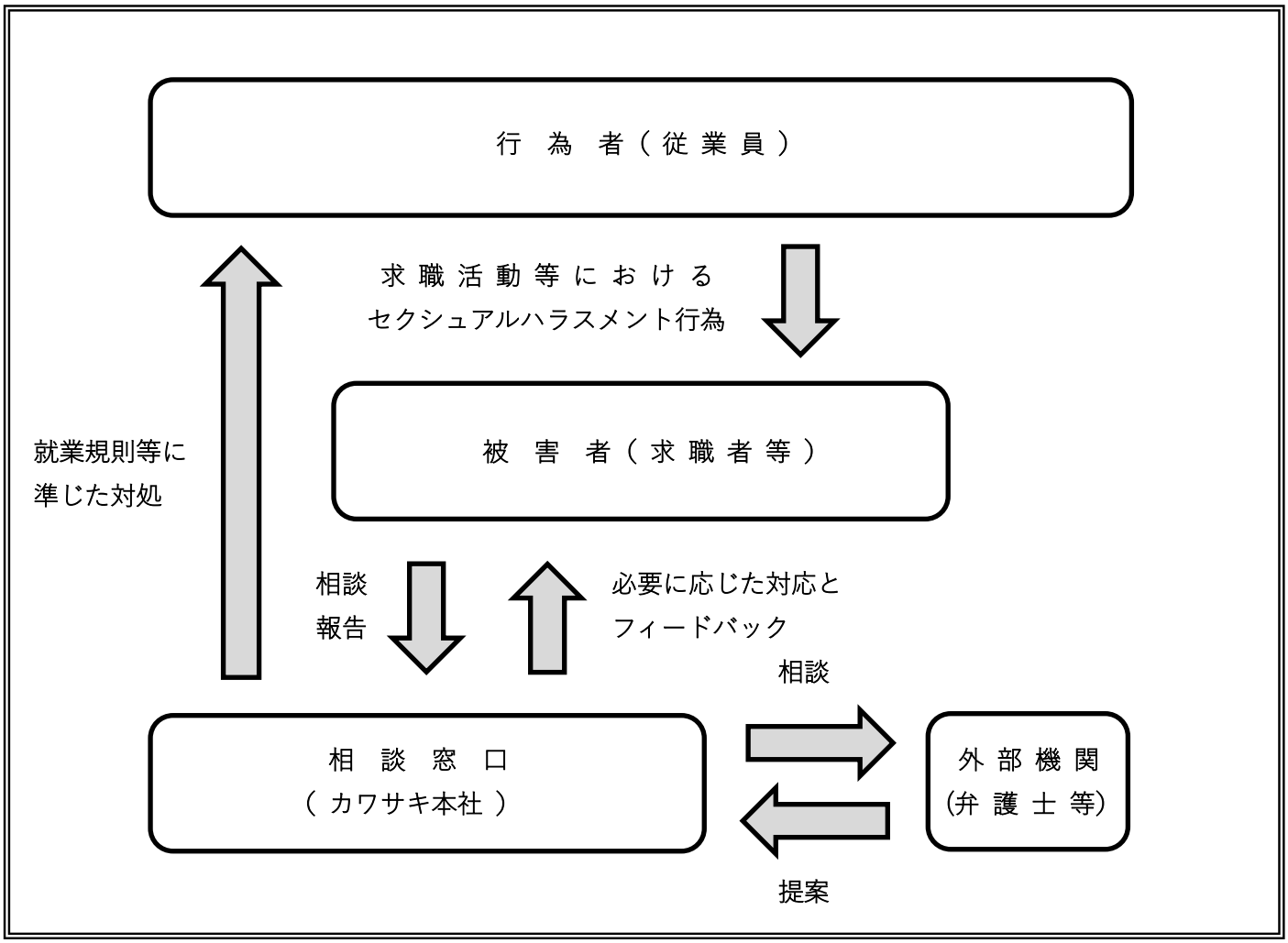
(2) 社外（求職者等）への対応

・求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに対する相談窓口を設置するとともに、求職活動等を行う求職者等が認知できるよう、当社ホームページに明示します。

以上

※求職活動等におけるセクシュアルハラスメント相談窓口について
以下の対応フローに沿って適切に対応します。

＜　対応フロー　＞



＜参考＞

●株式会社カワサキ　本社

お問い合わせメール　：　kawasaki@kk-kawasaki.co.jp