

# 求職者等セクシュアルハラスメント防止 基本方針

当社は、採用面接、説明会、インターンシップ等の求職活動等の場において、求職者の皆さまが安心して選考・活動に臨める環境を確保することを重要な責務と考えます。男女雇用機会均等法及び厚生労働省の指針に基づき、以下の基本方針を定めます。

## 1. 求職者等セクシュアルハラスメントの定義

企業の採用担当者や従業員が、就職活動中やインターンシップ中の学生等に対して行う性的な言動により、求職活動等を阻害する行為を「就活セクハラ」(求職活動等におけるセクシュアルハラスメント)といいます。

同性に対するものも含まれ、性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず該当し得ます。面接・説明会・インターンシップ等の対面のほか、SNS 等オンラインでのやり取りも対象です。

## 2. 具体的な求職者等セクシュアルハラスメント(例示)

- プライベートや性的な内容に関する質問(交際相手の有無等)
- 性的な冗談やからかい
- 必要なく身体に触れること
- 執拗に私的な食事や飲酒に誘うこと
- 猥褻な画像・動画を見せる又は送信すること
- 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱やアウティング

## 3. 当社の方針

- 採用選考は、応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力に基づいて行います。
- 求職者等セクシュアルハラスメントを行ってはならないことを、全労働者に周知・啓発します。
- 当社はすべてのハラスメントを禁止し、面談の時間・場所・連絡方法に厳格なルールを設け、安全な選考環境の整備を徹底します。
- 相談窓口の設置: 求職者等が相談しやすい窓口をあらかじめ定めて周知します。
- 相談があった場合、事実関係を迅速に確認し、被害者を保護するとともに、被害者への配慮と行為者への適正な措置、再発防止策を講じます。
- ハラスメント行為を行った従業員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処します。
- プライバシー保護・不利益取扱いの禁止: 相談者・行為者等のプライバシーを保護し、相談等を理由とする不利益な取扱いはい行いません。

令和 8 年 10 月 1 日

株式会社 東武ストア