

# 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

オビサン株式会社(以下「当社」という)は、採用活動において求職者等の皆様に対し、安全で公正な環境を提供することを社会的責務と認識し、採用プロセスにおけるいかなる形態のセクシュアルハラスメントも断固として許容せず、以下の通り基本方針を定めます。

## 1. 目的

本方針は、採用選考の過程におけるセクシュアルハラスメントを未然に防ぎ、求職者等が安心して選考に臨める環境を整備することを目的とします。

## 2. 求職者等と求職活動等の定義

### 【求職者等とは】

- ・求職者(企業の求人に応募する者)
- ・求職者以外の者であって、会社が実施する採用活動に参加する者(外部業者等)

### 【求職活動等とは】

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、以下のようなものが含まれます。なお、SNS 等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。

- ・企業の採用面接 ・企業の就職説明会 ・企業の雇用する従業員への訪問
- ・インターンシップ

## 3. 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

本方針において「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」とは、会社の役員や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ものをいいます。

性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

(※これらに限られません)。

- |            |                                                   |
|------------|---------------------------------------------------|
| 「性的な内容の発言」 | ・性的な事実関係を尋ねること<br>・性的な内容の情報を意図的に流布すること等           |
| 「性的な行動」    | ・性的な関係を強要すること<br>・必要なく身体に触ること<br>・わいせつな図画を配布すること等 |

### 【求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例】

- ・インターンシップにおいて、役員や従業員が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと

- ・求職者等が役員や従業員への訪問を行った際、性的な関係を求められ、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・インターンシップ中に役員や従業員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

#### 注

- ① 求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- ② また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※1)又はジェンダーアイデンティティ(※2)にかかわらず、該当することがあり得ます。  
(※1)恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか／(※2)自己の性別についての認識

### 3. 当社の対応方針

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために、当社は以下の通り対応します。

- ・ 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、就業規則第 33 条(職場におけるハラスメントの禁止)並びに「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」に基づき厳正に対処します。
- ・ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確にします。(面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNS等ツールの種類の指定等、面談等を行う際の規則など)

### 4. 相談体制の整備

求職者等に対するセクシュアルハラスメント被害への相談体制は以下の通りです。

- ・ 相談窓口設置： 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知します。  
相談窓口担当者が適切に対応できるよう、情報収集と内部研修を実施します。  
＜相談窓口：管理本部 管理二課 電話 023-633-3331＞
- ・ 相談者等のプライバシーを保護するために、報告と相談は非公開情報とし、情報共有を本部会、管理本部に限定します。また、従業員が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされることは一切ありません。
- ・ 組織的な対応： 事実関係を迅速かつ正確に確認するための報告書フォーマットを定めます。被害者に対する配慮のための措置を行い、被害者の保護と心身のケアを最優先とします。また、行為者に対する措置を適正に行います。
- ・ 再発防止策： 研修と個別指導を反復し、再発防止に努めます。

### 5. 役員、従業員の責務

- ・ 役員、従業員ともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないことと、その他求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題(以下「求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題」という。)に対する関心と理解を深めます。啓発のための社内情報発信を行い、研修を実施します。
- ・ 加えて、役員、従業員ともに、求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等(※)について、求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、求職者等に対す

る言動について必要な注意を払います。

- (※) 求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為、  
求職者等に対する妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、  
求職者等に対する育児休業等に関するハラスメントに類する行為

オビサン株式会社  
代表取締役社長 小嶋寛之  
制定日:2026 年 8 月 31 日