

求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止に関する基本方針

1. 目的

株式会社電算システム（以下「当社」という。）は、採用選考活動その他の求職活動等（以下「求職活動等」という。）に参加する求職者、インターンシップ生、実習生等（以下「求職者等」という。）が、性的な言動により求職活動等を阻害されることが無いよう、事業主として必要な措置を講じることを目的として、本方針を定める。

2. 基本方針

当社は、求職者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。）を行ってはならないことを、全ての役員及び従業員（正社員、契約社員、嘱託社員、パートタイム労働者、派遣労働者等を含む全ての労働者）に周知徹底する。

当社は、求職者等セクハラが発生を未然に防止するとともに、万一発生した場合には、迅速かつ適切に、また行為者に対しては厳正に対処する。

3. 求職者等セクハラの実態と対象

求職者等セクハラとは、当社の役員及び従業員による性的な言動により、求職活動等に参加する求職者等の環境や意欲が阻害されることをいう。

「求職活動等」および「対象となる活動」には、以下のものが含まれ、SNS等の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、社外（飲食の場、貸し会議室、学校等）で行われる実質的な採用活動の延長線上の場面もすべて対象とする。

- (1) 採用面接、会社説明会、インターンシップ等の社内外イベントへの参加
- (2) OB・OG訪問、その他当社従業員への個別訪問・面談
- (3) 教育実習、看護実習等の実習の受講
- (4) その他、前各号に類する職業選択に資する活動

4. 禁止行為

当社の役員及び従業員は、求職者等に対し、次に掲げる言動を行ってはならない。

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 交際・性的関係の強要
- (6) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不利益を与える行為
- (7) 交際状況、結婚・出産の予定、その他採用選考上必要のない私的な事項について質問し、又はからかうこと
- (8) 面談の実施方法（時間、場所、複数人での対応、やり取りに用いるSNS等の種類を含む）について、あらかじめ定めたルールに反する対応を行うこと

(9) その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 面談等の実施ルール

役員及び従業員は、求職者等と面談し、又は連絡を行う場合には、ハラスメント発生を防止するため、次の各号に定める事項を遵守しなければならない。

(1) 実施時間：面談は、原則として所定労働時間（業務時間内）に実施するものとするが、求職者の都合によってはその限りではない。

(2) 実施場所：面談は、社内の会議室や面談スペース、又は社外の公的な場所に限定し、密室や私的な空間（居酒屋等の飲食、個室等）での実施は避けること。

オンラインで実施する場合は、会社の指定する公式のオンライン会議システムを使用すること。

(3) 実施体制：求職者等との面談は、原則として複数名で対応すること。やむを得ず単独で対応する場合は、事前に上長へ報告し、承認を得ること。

(4) 連絡手段：求職者等との連絡には、原則として会社のPC、社用携帯、または会社指定の公式なツール（公式SNSアカウント等）を使用し、私用の連絡先（個人LINE、プライベートSNS、個人の電話番号・メールアドレス等）の交換や連絡は一切行わないこと。

6. 相談窓口

求職者等セクハラに関する相談を受け付けるため、以下の相談窓口を設置する。相談者の秘密は厳守し、相談したことを理由に不利益な取扱いを行わない。

相談窓口：株式会社電算システム 人事部

問い合わせ先：<https://forms.gle/2kEv6MwGBibXthYh6>

求職者等に対しては、採用面接時の案内文書、求人票・採用ページ等を通じて、本基本方針および相談窓口を周知する。

7. 相談を受けた場合の対応

相談窓口に寄せられた相談については、以下の通り迅速かつ適切に対応する。

(1) 事実関係の確認：相談窓口担当者は、相談者および関係者から事情を聴取し、事実関係を迅速かつ正確に確認する。

(2) 被害者への配慮：事実が確認されたかどうかにかかわらず、相談者の意向を尊重し、採用活動上の不利益の排除、環境調整、精神的ケア等の必要な配慮のための措置を行う。

(3) 行為者への適正な措置：事実確認の結果、求職者等セクハラが認められた場合、就業規則その他の社内規定に基づき、行為者に対して懲戒処分等の厳正な処分を適正に行う。

(4) 再発防止措置：事案の発生原因を分析し、研修の強化、ルールの見直し等、必要な再発防止策を速やかに講じる。

8. プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止

(1) 当社は、相談者、行為者、事実確認の協力者等の名誉やプライバシーを保護するため、相談対応及び事実確認において知り得た個人情報や相談内容の秘密を厳守する。この取扱いは関係者全員に周知する。

(2) 当社は、求職者等が相談窓口に相談したこと、または事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、採用選考において不採用とすることその他一切の不利益な取扱いを行わない。

(3) 当社の従業員が、ハラスメントの相談に関わったこと、または事実確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行わない旨を定め、これを周知・啓発する。

9. 周知・啓発

当社は、本方針、求職活動等に関するルール、及び求職者等セクハラの防止について、役員及び従業員に対する研修の実施その他の方法により、周知徹底と意識啓発を図る。

制定日：2026年10月1日

株式会社電算システム 代表取締役社長執行役員 渡邊 裕介