

求職者等へのハラスメント防止に関する基本方針

株式会社ユニホー（以下「当社」といいます。）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整備することを重要な責務と考え、求職者等に対するセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを許しません。当社は、全ての求職者等の人格と尊厳を尊重し、役員及び従業員による不適切な言動の防止並びに問題が生じた場合の迅速かつ適切な対応に取り組みます。

1. 目的

本方針は、当社の採用活動、インターンシップ、職場実習その他の求職活動等におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを防止し、求職者等が安心して活動できる環境を確保することを目的とします。

2. 求職者等へのハラスメントの定義

本方針における「求職者等へのセクシュアルハラスメント」とは、当社の役員又は従業員による性的な言動により、求職者等に不快感、不安若しくは苦痛を与え、又は求職活動等を阻害することをいいます。また、「求職者等へのパワーハラスメント」とは、採用、選考、評価、指導その他の立場又は関係上の優位性を背景として、求職活動等に必要かつ相当な範囲を超えた言動により、求職者等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は求職活動等の環境を害することをいいます。

「求職者等」とは、当社の求人への応募者、採用面接・会社説明会への参加者、インターンシップ・職場実習への参加者、当社従業員への訪問を通じて職業選択に関する情報収集を行う者など、当社の採用活動又は職業選択に資する活動に参加する者をいいます。対面で行われる活動に限らず、電話、電子メール、SNS、オンライン面談その他の通信手段を通じて行われる活動も対象とします。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動をいい、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること、性的な関係を求めること、必要なく身体に触れること、わいせつな画像等を表示又は送信することなどを含みます。同性に対する言動並びに相手方の性的指向又はジェンダーアイデンティティに関する言動も対象となります。

3. セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの禁止

当社の役員及び従業員は、求職者等に対し、性的な言動又は立場若しくは関係上の優位性を不当に利用した言動により、不快感、不安若しくは苦痛を与え、又は求職活動等を妨げる行為を行ってはなりません。また、採用、選考、評価、指導その他の立場を利用して、求職者等に不当な要求をし、これに応じるよう強要し、又は要求を拒否したことを理由として不利益を示唆し若しくは与えてはなりません。

4. 禁止する行為の例

- 性的な経験、交際状況その他私生活上の性的な事柄を尋ねること
- 容姿、身体的特徴、性別、性的指向又はジェンダーアイデンティティに関して不適切な発言をすること
- 性的な冗談、からかい、うわさの流布その他性的な内容の発言をすること
- 必要なく身体に触れること、性的な関係を求めること、又はそのような関係を拒否したことを理由に不利益を示唆すること
- 食事、飲酒、交際等へ執拗に誘うこと
- わいせつな画像、動画、文書等を表示、配布又は送信すること
- SNS 等を利用して、業務上必要な範囲を超えて私的な連絡を行い、又は連絡を強要すること
- 採用、選考、評価その他の立場を利用して、性的な言動を受け入れるよう求めること
- 求職者等に対して、人格若しくは能力を否定する発言、侮辱、暴言、脅迫、威圧的な言動又は必要以上に厳しい叱責を行うこと
- 他の求職者、従業員等の面前又はオンライン上で、求職者等を繰り返し非難し、嘲笑し、又は見せしめにする
- 選考、実習又は業務体験の目的と無関係な私的用務、過大な課題、危険な作業又は達成が著しく困難な要求を行うこと
- 本人の同意なく、病歴、家族関係その他選考に不要な機微な個人情報を聞き出し、又は周囲に開示すること
- その他、求職者等に不快感、不安又は苦痛を与え、求職活動等を妨げるセクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントに該当する言動を行うこと

5. 求職活動等に関するルール

当社の役員及び従業員は、求職者等との面接、面談、会社説明会、インターンシップ、職場実習、従業員訪問その他の求職活動等に対応するときは、次のルールを遵守します。

- 面接、面談等は、原則として業務時間内に、社内又は会社が承認したオンライン環境で実施します。
- 求職者等との連絡には、原則として会社が指定又は承認した電話、電子メール、採用管理システムその他の連絡手段を使用します。私的な SNS アカウント、個人の連絡先等の交換又は使用は行いません。
- 求職者等との連絡は、採用、選考、実習その他の目的に必要な範囲に限り、私的な内容の連絡を行いません。
- 会社の承認なく、求職者等と個人的に面会し、又は食事、飲酒、交際等に誘いません。
- 面接、面談等では、職務遂行能力、適性その他選考上必要な事項に基づいて質問し、性的な事項その他選考に不要な私生活上の事項を尋ねません。
- 求職者等の人格を尊重し、威圧的な言動、能力又は人格を否定する発言、不当な要求、過度な叱責その他求職活動等に必要かつ相当な範囲を超える言動を行いません。

- インターンシップ、職場実習その他の業務体験では、目的、内容、実施方法及び指導体制を明確にし、目的と無関係な作業、過大な要求又は危険な作業を行わせません。
- 面接、面談等の実施に当たっては、密室性を避けるなど、求職者等が安心して参加できる方法及び体制に配慮します。
- 求職者等から本ルールに反する連絡又は対応を求められた場合は、個人で対応せず、採用担当部署又は所属長に報告します。

6. 当社の取組

- 本方針、禁止される行為及び求職活動等に関するルールを、役員及び従業員に周知・啓発します。
- 採用担当者、面接官、インターンシップ担当者その他求職者等と接する従業員に対し、必要な教育・研修を実施します。
- 求職者等からの相談に対応するための相談窓口を設置し、相談内容に応じて関係部署が連携します。
- 相談又は申出があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、相談者への必要な配慮、行為者への適切な措置及び再発防止措置を講じます。

7. 相談窓口

求職者等へのセクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントに関する相談若しくは申出は、以下の窓口で受け付けます。ハラスメントに該当するか判断できない場合や、発生のおそれがある場合も相談できます。

【相談窓口】 株式会社ユニホー ハラスメント相談窓口

電話： 052-703-6274 電子メール： saiyou-harassment@uniho.co.jp

8. プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止

当社は、相談者、被害を受けた方、行為者及び事実確認への協力者その他関係者のプライバシーを保護します。また、相談、被害の申出又は事実確認への協力等を理由として、採用選考上その他の不利益な取扱いを行いません。

9. 違反行為への対応及び再発防止

事実確認の結果、当社の役員又は従業員によるセクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントが認められた場合は、就業規則その他社内規程に基づき厳正に対処します。また、事案の内容を検証し、教育、対応体制、連絡方法その他の運用を見直すなど、再発防止に必要な措置を講じます。

2026 年 10 月 1 日

株式会社ユニホー