

求職者等セクハラ防止に関する基本方針

株式会社 CGS コーポレーション

制定 2026 年 9 月 18 日／施行 2026 年 10 月 1 日

はじめに

株式会社 CGS コーポレーションは、採用活動及び職業選択に関わるすべての過程において、求職者等の人格と尊厳を尊重し、安心して参加できる公正な環境を確保します。求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、自由な職業選択を妨げ、当社への信頼を損なう重大な行為です。

当社は、役員及び従業員による求職者等へのセクシュアルハラスメントを一切容認せず、未然防止、相談対応、事実確認、被害者への配慮、行為者への厳正な措置及び再発防止に組織として取り組みます。

1 目的

本方針は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、新卒採用、中途採用その他の採用活動に参加する方が、不安を感じることなく、公正な選考及び情報提供を受けられる環境を整備することを目的とします。

2 対象となる人及び活動

本方針における「求職者等」とは、当社の求人への応募者及び応募を検討している方のほか、会社説明会、職場見学、採用面接、インターンシップ、職業体験、社員訪問その他職業選択に資する活動に参加する方をいいます。新卒・中途・パート・アルバイト等の採用区分を問いません。

対象となる活動には、当社の本社・営業所・イベント会場等で行われる対面の活動だけでなく、オンライン面談、電話、電子メール、SNS その他の通信手段によるやり取り、採用活動に関連する移動・会食等も含まれます。

3 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

当社は、役員又は従業員による性的な言動により、求職者等の求職活動、職業選択又は実習等が阻害されることを、求職者等に対するセクシュアルハラスメントと定義します。行為者の意図の有無にかかわらず、求職者等が不利益、不快感、不安又は苦痛を受ける言動が対象となり得ます。

4 禁止する行為の例

以下は例示であり、これらに限られるものではありません。

区分	禁止する行為の例
不適切な質問・発言	容姿、体形、服装等への不必要な言及、性的な冗談、交際状況、結婚・妊娠・出産予定、性的指向・性自認等に関する職務上必要のない質問や発言
私的関係の要求	採用選考と関係のない食事・飲酒・デートへの誘い、交際又は性的な関係の要求、断りにくい立場を利用した私的接触
身体的な行為	不必要に身体へ触れる行為、過度に接近する行為、わいせつな行為、盗撮その他身体やプライバシーを侵害する行為
連絡手段の不適切利用	私用の電話番号、LINE その他個人 SNS の交換・利用の強要、業務上必要のない時間帯の私的連絡、性的な画像・文章等の送信
採用上の地位の利用	採用、選考通過、配属等を示唆して不適切な要求をする行為、要求を断ったことや相談したことを理由として選考上不利益に扱う行為
その他のハラスメント	性別による固定的な役割分担を前提とした言動、差別的な言動、求職者等の人格又は尊厳を損なう言動

5 採用活動等における基本ルール

- (1) 面接、面談、説明会及び職場見学は、会社が指定した日時・場所・方法で実施します。
- (2) 面接及び個別面談は、原則として複数名又は第三者の目が届く環境で実施し、密室や長時間の個別対応を避けます。オンラインの場合も、会社が承認したシステムを使用します。
- (3) 求職者等との連絡は、会社の電話、電子メール等、会社が指定した手段に限ります。私用の連絡先や個人 SNS を使用しません。
- (4) 採用担当者、面接官、社員訪問の対応者及び職場の案内者は、採用選考に必要な範囲を超える質問、私的な誘い又は不必要な接触を行いません。
- (5) 採用活動に関連する会食等を行う場合は、目的、参加者、時間及び場所を事前に明確にし、会社の管理下で実施します。飲酒や二次会への参加を強要しません。
- (6) 人材紹介会社、採用支援会社その他の外部関係者にも、本方針の理解と遵守を求めます。

6 相談及び通報体制

当社は、求職者等からの相談・通報を受け付ける窓口を総務課に設置します。相談内容に応じて、採用選考の直接担当者以外の者が対応します。相談・通報は、実名・匿名を問わず受け付けます。ただし、匿名の場合は事実確認や結果のご連絡に限界が生じることがあります。

- (1) 相談・通報をしたことを理由として、採用選考その他で不利益な取扱いを行いません。

- (2) 相談者及び関係者のプライバシーを保護し、事実確認及び対応に必要な範囲を超えて情報を共有しません。
- (3) 相談窓口の連絡先及び利用方法は、採用サイト、募集要項、会社説明会資料その他求職者等が確認できる方法で周知します。

7 相談等があった場合の対応

- (1) 相談者の意向及び心身の状況に配慮しながら、関係者への聴取、通信記録の確認等により、事実関係を迅速かつ正確に確認します。
- (2) 事実が確認された場合は、相談者への謝罪、担当者の変更、選考機会の確保、連絡方法の変更その他必要な配慮を行います。
- (3) 行為者に対しては、就業規則その他社内規程に基づき厳正に対処します。役員による行為についても、関係規程及び会社法令に基づき適切に対応します。
- (4) 発生原因を検証し、採用手順、面接体制、教育内容等を見直すとともに、必要な再発防止措置を講じます。事実が確認できなかった場合も、必要に応じて防止策を見直します。

8 社内における取組

- (1) 本方針及び禁止行為を役員・全従業員に周知し、違反行為には厳正に対処する旨を明確にします。
- (2) 採用担当者、面接官、職場見学・インターンシップ等に関わる従業員へ、事前教育と定期的な研修を実施します。
- (3) 面接、説明会、職場見学等の実施記録及び求職者等との連絡履歴を、個人情報保護に配慮して適切に管理します。
- (4) 相談窓口担当者が適切に対応できるよう、対応手順を整備し、必要に応じて弁護士や関係機関等と連携します。
- (5) 本方針及び運用状況を定期的に点検し、法令、社会情勢及び発生事案を踏まえて継続的に改善します。

9 求職者等の皆様へ

当社は、すべての求職者等が安心して当社を知り、自らの意思で職業を選択できる環境を大切にします。採用活動中に不適切と感じる言動があった場合、又は判断に迷う場合であっても、遠慮なく相談窓口へご連絡ください。相談・通報が採用選考に影響することはありません。

以上