

株式会社橋梁コンサルタント

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止基本方針

1. 基本姿勢

当社は、求職者、インターンシップ参加者、実習生その他の求職者等の人格と尊厳を尊重し、公正かつ誠実な採用活動を行います。求職者等に対するセクシュアルハラスメントを一切許さず、すべての求職者等が安心して採用選考及び求職活動等に参加できる環境を確保するため、本方針を定めます。

当社の役員、従業員、現場指導者その他採用活動に関与するすべての者は、採用選考上の立場や優越的な関係を利用した性的な言動、私的な関係の要求その他求職活動等を阻害する一切の性的な言動を行いません。

2. 対象となる求職者等・求職活動等

本方針における「求職者等」とは、当社の求人に応募する者（新卒・第二新卒・既卒・キャリア採用の別を問いません）、会社見学に参加する者、インターンシップ参加者、実務体験生その他職業の選択に資する活動に参加するすべての者をいいます。

対象となる「求職活動等」には、採用面接、会社見学、インターンシップ、実務体験、その他採用選考の一環として実施されるあらゆる機会を含みます。また、面談・連絡・手続等の実施形態を問わず、対面、電話、電子メール、公式 Web フォーム、オンライン会議システム等上で行われる一切の接触を含みます。

3. 求職者等セクシュアルハラスメントの定義

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、当社が雇用する労働者（役員、正社員、契約社員、派遣社員等を含む）による性的な言動により、求職者等による求職活動等の環境が害されること、又は採用選考上の不利益を受けることをいいます。

本ハラスメントは、異性に対するものに限らず、同性に対するものも含まれます。また、求職者等の性的指向又はジェンダーアイデンティティ（SOGI）にかかわらず該当し得るものです。

4. 禁止する言動

当社の採用活動に関与する者は、以下の言動を厳に慎まなければなりません。

- ① 性的な冗談、からかい、性的な内容の発言又は不適切な質問行為
- ② 採用活動上必要のない身体への接触、容姿や身体的特徴への性的な言及
- ③ 性的経験、恋愛関係、交際状況、結婚・挙式予定その他採用判断に関係のない私生活上の事項への質問・言及
- ④ 私的な食事、飲酒、個別の交際への強要・誘い、その他性的な関係の要求
- ⑤ 採用、内定、評価等の利益を示唆して性的な言動を受け入れるよう求めること、又はこれを拒否したことを理由に不利益を示唆・実施すること
- ⑥ 採用活動において取得した求職者等の連絡先や SNS アカウント等を私的な目的で利用すること
- ⑦ 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動や、本人の同意を得ない機微情報の暴露（アウティング）

5. 行為者への厳正な対処

当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った従業員について、就業規則及びハラスメント防止規定に基づき、懲戒処分（戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇等）を含む厳正な措置を講じます。

また、採用活動に関与する労働者に対し、本方針及び対処方針を事前教育・研修等を通じて徹底して周知・啓発します。

6. 採用活動ルール・相談体制

当社は、求職者等セクシュアルハラスメントを防止するため、面談等の実施時間帯・場所、面談体制、連絡手段等を定めた「求職者等セクシャルハラスメント防止・採用活動ガイドライン」を制定し、厳格に運用します。

また、求職者等からの相談を受け付ける専用の相談窓口（本社総務部）を設置し、相談窓口担当者が迅速かつ適切に対応できる体制を整備します。

7. プライバシー保護・不利益取扱いの禁止

相談者、行為者、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するために必要な措置を講じ、関係者の個人情報を厳重に管理します。

求職者等がセクシュアルハラスメントに関して相談を行ったこと、又は労働者が事実確認に協力したこと等を理由として、採用選考上の不利益な取扱いや社内における不利益な処分を行うことは絶対にありません。採否は当社の定める公正な採用基準に基づき判断します。

8. 周知・啓発・見直し

本方針及び採用活動ガイドラインは、採用担当者、面接官、インターンシップ指導担当者をはじめとする全従業員へ社内通知及び研修を通じて周知徹底します。

法令・指針の改正、社会情勢の変化、採用態勢の変更等に応じて、本方針及び関係規定を適宜見直し、運用の改善を図ります。

制定日：2026 年 10 月 1 日
株式会社橋梁コンサルタント
代表取締役社長 江口 清貴