

令和8年10月1日

代表取締役 杉 江 伸

求職者等に対するセクシュアルハラスメント等防止のために

職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等）は、社員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、正社員並びにパート・有期社員の全社員（以下「社員といいます」）の能力の有効な発揮を妨げ、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題として、ハラスメント防止による、職場環境の改善を計ってきました。

今般、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」といいます）に対する対策が義務化（令和8年10月1日施行 「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針・厚労告 第52号 令和8年2月26日発」）されることに伴い、求職者等セクハラについてもその防止を推し進めてまいります。

セントラルグループ全社では、公正な採用選考の考え方にに基づき、基本的人権の尊重、適正・能力に基づいた選考を行っていますので、求職者等セクハラはあってはならないことです。求職者はその立場から求職者等セクハラに対して拒否する意見を表明できない場合もありますので、拒否していないから問題はない、といった考えは許されません。その行為にたいして、経済的・社会的関係上の地位に基づく影響力により、同意しない旨を表明していない場合でも、行為者は刑法上の責任を問われることとなります。

また、求職者等セクハラが発生した場合には、厳正な調査のうえ、事実が確認でき次第、懲戒等厳しく対応いたします。そのため、就業規則の変更並びにこれまでのハラスメント防止諸規程を包摂した、職場におけるハラスメント防止及び求職者等セクハラ防止並びにカスタマーハラスメントに対応するための新たなハラスメント防止規程を策定し、変更後の就業規則及び当該新規程により、求職者等セクハラを独立の懲戒事由として対応します。

この求職者等セクハラを防止する為、事業主が雇用管理上講ずべき措置の一つとして求職活動等（採用活動）に関するルールを新たに以下のとおり、設定したのでお知らせします。

求職者等と面談等を行う際の規則（ルール）

求職者等の皆様と面談等を行う際のルールを以下のように定めて社員に対する周知・啓発を継続的に行う。

- 1・面接・面談は一人対一の密室状態になる場所では実施しない。やむを得ず個室を使用する場合はドアを開放状態にするか又は2名以上で実施する。

面接・面談を行う場所は次のとおりとする。

イ・セントラルグループ本社の場合は会議室又は事務所。

ロ・営業店の場合は事務所

ハ・遠隔地等の場合は、公的施設等を利用する。

2・面接・面談及びその連絡についての時間帯は次のとおりとする。

イ・セントラルグループ本社の場合は、午前9時から午後5時までの間とし、面接・面談に要する時間は2時間以内を原則とする。

ロ・営業店の場合は、午前9時から午後8時までの間とし、面接・面談に要する時間は1時間以内を原則とする。

ハ・遠隔地の場合は、午前9時から午後5時までの間とし、面接・面談に要する時間は2時間以内を原則とするが、求職者の事前の承認がある場合は、午後8時まで連絡することがある。

3・連絡方法については、次のとおりとする。

ウェブサイトのホームページ上に掲載されているセントラルグループ本社及び各営業店の求人欄の電話番号及びメールアドレス又はLINE等による。

4・求職者等と担当者は私的接触（連絡等を含む）を禁止する。担当者等の求職者等に対するセクシュアルハラスメント又はそれに類する言動並びにその他の就活ハラスメントを禁止する。

求職者等と面談等を行う際の規則（ルール）以上

なお、以下に求職者等セクハラの実例と具体例の一部として公表されている事例を示します。

求職者等セクハラの実例等。

求職者等【求職者・求職者に類する者（事業主の実施する採用に資する活動に参加する者、採用前の実習を受ける者）】による求職活動等【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（採用面接・就職説明会・インターンシップへの参加、OB/OG訪問、教育実習の受講等）】において行われる、事業主が雇用する社員による性的な言動により求職者等の求職活動が阻害されるもの。と定義されています。「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、同性に対するものも含まれるとされています。なお、セクハラ発生の原因や背景に、性別役割分担意識に基づく言動が有るとされています。

また、定義等と関連して求職者等セクハラ防止と同時に、就活ハラスメント（パワーハラスメント類似行為）についても防止をしなければなりません。求職者等セクハラ並びに就活ハラスメントに該当する具体例の一部を次に示します。

求職者等セクハラに該当する具体例の一部

- 1・少人数の説明会において社員が求職者等の腰・胸等に触ったため。当該求職者等が苦痛を感じてその求職者活動等の意欲が低下していること。
- 2・企業が実施するインターンシップにおいて性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛を感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- 3・面接中、面接官を務める社員から性的な事実に関する質問を受け求職者が苦痛を感じてその求職活動

の意欲が低下していること。

就活ハラスメント（パワーハラスメント類似行為等）具体例の一部

- 1・内定した学生に対して研修と称し内定者で作るSNS交流サイトに毎日の書き込みを強要する。
書き込みを行わない内定者に対して、社員が「やる気がない、やる自信がないなら辞退して下さい」などの威圧的な投稿を度々行う。
- 2・面接の場で、会社の上層部や役員が学生に対し、高圧的な態度で人格を否定するような暴言を吐き、学生を精神的に追い詰めた。

参考として、厚生労働省の「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」によれば性的な冗談やからかい、性的指向、性自認に関する冗談やからかい、性的な事実関係に関する質問・性的な内容の情報の流布、食事やデートへの執拗な誘い、不必要な身体への接触・性的な関係の強要・性的な言動に対して拒否、抵抗したことによる不利益な取扱等が、受けた求職者等セクハラの内容として公表されています。

令和8年10月1日より、事業主の義務とされた「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等」の内容及び事業主の責務・社員の責務は次のとおりです。

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 1 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旨の方針を明確化し、社員に周知・啓発する。
- 2 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、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、社員に周知・啓発する。
- 3 求職活動等（採用活動等）に関するルール（面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類等の指定等、面談等を行う際の規則など）をあらかじめ明確化し、社員及び就職者等に周知・啓発する。

◆相談体制の整備

- 4 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する。
- 5 相談窓口担当者（人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考慮する）が適切に対応できるようにする。

◆事後の迅速かつ適切な対応

- 6 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- 7 被害者に対する配慮のための措置を行う。
- 8 行為者に対する措置を適正に行う。
- 9 再発防止に向けた措置を講ずる。

◆その他併せて講ずべき措置。

- 10 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、社員及び求職者等に周知する。
- 11 社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をされない旨を

定め、社員に周知・啓発する。

【事業主の責務】

- ・求職者等セクハラを行ってはならないこと、その他求職者等セクハラに起因する問題（以下「求職者等セクハラ問題」という。）に対するその雇用する社員の関心と理解を深めること。
- ・その雇用する社員が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること。
- ・事業主自身が求職者等セクハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する他社の社員に対する言動に、必要菜注意を払うこと。

【社員の責務】

- ・求職者等セクハラ問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと。
- ・事業主が講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

セントラルグループ全社の全社員は、上記の措置及び事業主の責務・社員の責務に基づき、求職者等セクハラを防止しなければならない。併せて、総てのハラスメント行為を防止にしなければならない。

以 上