就活者に対するセクシュアルハラスメント防止基本方針

令和８年９月24日
株式会社人形町今半
株式会社人形町今半フーズプラント

1. 目的

株式会社人形町今半、および株式会社人形町今半フーズプラント（以下「当社」といいます。）は、飲食店運営、精肉惣菜販売およびお弁当配達事業を通じて、お客様へ安全で質の高い商品とサービスを提供するとともに、人を大切にする企業として、すべての人の人格と人権を尊重することを重要な責務と考えています。
採用活動においても、就職を希望する学生・求職者等（以下「就活者」といいます。）が安心して採用選考に参加できる環境を整えることが重要です。
採用活動における立場や権限を利用し、就活者に対して性的な言動を行ったり、個人的な関係を強要したりすることは、就活者の尊厳を傷つけるだけでなく、公正な採用選考を損なう行為です。
当社は、採用活動に関わるすべての役職員が就活者の人格と人権を尊重し、安心して採用選考を受けることができる環境を確保するため、本方針を定めます。

2. 基本方針

当社は、「お客様第一主義」の実現を目指し、食文化を磨き上げ、地域社会に貢献する企業であり続けることを目標としています。
また、人権を尊重する企業として、お客様、取引先、地域社会、従業員および就活者を含むすべての人の人権を尊重します。
採用活動においては、就活者の人格、個性およびプライバシーを尊重し、公正かつ適切な採用選考を行います。
採用担当者、面接担当者、役員、管理職その他採用活動に関わるすべての者は、その立場や権限を利用して、就活者に対する性的な言動、個人的な関係の強要、不要な身体的接触その他就活者の尊厳を傷つける行為を行ってはならないものとします。
当社は、就活者からの相談や申告について真摯に受け止め、必要な調査および対応を行います。また、相談したことや申告したことを理由として、就活者が不利益な取り扱いを受けることがないよう適切に対応します。

3. 就活者に対するセクシュアルハラスメントの定義

当社では、採用活動に関わる者が、その立場や権限を利用して、就活者に対して行う性的な言動その他の行為のうち、就活者の人格や尊厳を傷つけ、採用活動への参加を困難にしたり、不安や不快感を与えたりする行為を、就活者に対するセクシュアルハラスメントと捉えます。
また、性的な言動そのものに限らず、採用選考への影響を示唆して個人的な交際や連絡、食事等を求める行為など、採用上の立場や権限を背景とした不適切な要求についても、ハラスメントに該当する場合があります。

4. 就活者に対するセクシュアルハラスメントに該当する行為例

以下は代表例であり、これらに限られるものではありません。

（1）性的な発言・質問

・容姿、身体、年齢、恋愛経験、性的経験等に関する不適切な発言や質問
・「彼氏・彼女はいるのか」など、採用選考に必要のない私生活に関する質問
・性的な冗談、からかい、卑わいな発言
・結婚、出産、性的指向等に関する不適切な発言や質問

（2）不適切な身体的接触

・必要性のない身体への接触
・肩、腰、手、髪等への不必要な接触
・身体的な距離を過度に近づける行為
・面接、面談等において就活者が拒否しにくい状況を利用した接触

（3）個人的な関係の要求

・採用選考を理由として、個人的な食事や飲酒等に誘う行為
・就活者に対して交際やデート等を求める行為
・採用選考への影響を示唆して、個人的な要求に応じるよう求める行為
・就活者から断られたにもかかわらず、繰り返し個人的な関係を求める行為

（4）個人情報・連絡先の不適切な利用

・採用活動で知り得た就活者の電話番号、メールアドレス、SNS アカウント等を、採用目的以外で利用する行為
・就活者に個人的な SNS アカウントや連絡先を教えるよう求める行為
・採用活動で取得した個人情報を利用して、私的な連絡を繰り返す行為
・就活者の同意なく、写真や個人情報等を第三者に提供・公開する行為

（5）SNS・インターネット上での行為

・就活者に対して個人的なSNSで繰り返し連絡する行為
・就活者のSNS投稿等を不適切に監視する行為
・就活者の写真、個人情報等を無断で公開する行為
・就活者に対する性的な内容を含むメッセージや画像等を送信する行為

（6）採用上の立場・権限を利用した行為

・「選考に有利になる」「採用してあげる」等の発言をして、個人的な要求に応じるよう求める行為
・採用・不採用を示唆して、食事、交際、個人的な連絡等を要求する行為
・就活者が拒否しにくい立場にあることを利用して、不適切な要求を行う行為
・採用担当者等の立場を利用し、就活者に精神的な圧力をかける行為

5. 就活者に対するセクシュアルハラスメントへの対応

（1）社内対応

当社は、就活者の人権を守り、公正な採用活動を行うため、次の体制を整備します。
・採用活動に関わる役職員へのハラスメント防止教育の実施
・就活者からの相談・申告を受け付ける窓口の設置
・相談者および関係者のプライバシーへの配慮
・相談・申告を理由とする不利益な取り扱いの防止
・事実関係の確認および必要な調査の実施
・必要に応じた被害を受けた就活者への支援
・対応記録の作成および再発防止策の実施
・必要に応じた弁護士等の専門機関との連携

（2）社外対応

当社は、就活者からの相談や申告に対して誠実に対応し、事実関係を確認したうえで、必要な措置を講じます。
ハラスメント行為が確認された場合には、行為者に対して必要な措置を講じるとともに、再発防止に努めます。
また、採用活動に関わる外部委託先、学校・就職支援機関等との関係においても、必要に応じて適切な連携を行います。

6. 当社の取り組み

当社は、本方針の実効性向上のため、以下の取り組みを継続的に行います。

・本方針の社内外への周知
・採用活動に関わる役職員への教育および啓発活動
・採用担当者・面接担当者等への定期研修の実施
・就活者からの相談・申告体制の整備
・採用活動における適切な面談・面接環境の整備
・採用活動における個人情報の適切な管理
・ハラスメント発生時の対応マニュアルの整備
・相談・報告体制の継続的な改善

7. 就活者の皆様へのお願い

当社は、すべての就活者が安心して採用選考に参加できるよう、公正かつ適切な採用活動に努めています。

採用活動に関して、当社の役職員から不適切な性的言動を受けた場合、または採用選考との関係で不安や不快を感じるような個人的な要求を受けた場合には、無理に応じることなく、当社の相談窓口までご相談ください。

当社は、いただいた相談・申告について真摯に受け止め、必要な確認および対応を行います。

また、相談・申告を行ったことを理由として、就活者が不利益な取り扱いを受けることがないよう適切に対応します。

当社は、就活者一人ひとりの人格と人権を尊重し、安心して採用選考を受けることができる環境づくりに努めてまいります。

株式会社人形町今半相談窓口
担当：総務部　佐藤弘明
電話：03(3666)2350