

求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止に関する基本方針

1. 目的

株式会社名村造船所（以下「当社」という。）は、採用選考活動その他の求職活動等（以下「求職活動等」という。）に参加する求職者等が、性的な言動により求職活動等を阻害されることのないよう、事業主として必要な措置を講じることを目的として、本方針を定める。

2. 基本方針

当社は、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」という。）を行ってはならないことを、全ての役員・従業員に周知徹底する。当社は求職者等セクハラ防止に努めるとともに万一発生した場合には行為者に対して厳正に対処する。

3. 求職者等セクハラ定義

求職者等セクハラとは、当社が雇用する労働者による性的な言動により、求職活動等に参加する求職者等の求職活動等が阻害されることをいう。「求職活動等」には、次の活動が含まれる。

- (1) 採用面接、会社説明会、インターンシップ等の社内外イベントへの参加
- (2) OB・OG訪問その他当社従業員への訪問・面談
- (3) その他前各号に類する求職活動等（SNS等オンラインを介したものを含む）

4. 禁止行為

役員・従業員は、求職活動等に参加する求職者等に対し、次に掲げる言動を行ってはならない。

- (1) 採用面接・面談の場で外見・体型・交際・婚姻状況等に不必要に言及する
- (2) 採用・内定と引き換えに性的な関係を求める、または示唆する
- (3) 内定者との連絡・懇親会等の場における性的な言動
- (4) その他、求職者等に対する性的な言動全般

5. 採用活動における当社ルール

当社は採用選考・インターンシップ等において求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため以下のルールを定める。

- (1) 求職者等に対応する採用リクレーターに対してはハラスメント防止研修を実施する。
- (2) 求職者等に対し面談を行う場合には、事前に総務部へ連絡・了承の上実施し、実施後はデータベースにて報告することとする。やむを得ず事前連絡ができなかった場合は面談後速やかに総務部へ報告すること
- (3) 採用選考・インターンシップ等の業務の範囲を超えた面談・個別連絡・会合等への誘いは行わない。

6. 相談窓口

求職者等セクハラに関するご相談・お問い合わせは以下までご連絡ください。

【経營業務本部 総務部長・人事教育グループリーダー】

E-Mail : Harassment.Consultation@namura.co.jp Tel : 0955-27-1121

※その他、各県労働局、在籍する学校のキャリアセンター等への相談も可能です。

7. 相談を受けた場合の対応

当社役員・従業員が求職者等に対してセクシュアルハラスメントを行ったことが確認された場合には、就業規則の懲戒規定に基づき、厳正に処分する。具体的には、行為の態様・程度に応じて、懲戒等の処分を行うとともに、被害者との接触機会の排除等、再発防止のための措置を講じる。

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・行為者等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る。また、求職者等が相談を行ったこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該求職者等に対して不採用とすることその他不利益な取扱いを行わない。

9. 周知・啓発

当社は、本方針及び求職者等セクハラの防止について、研修の実施その他の方法により、役員・従業員に対して周知徹底を図る。

10. 教育機関との連携

当社は採用活動を行う大学・専門学校等のキャリアセンター等から、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する情報提供があった場合には、当該教育機関と連携し、適切な対応を行う。また、求職者等が在籍する学校のキャリアセンター等を通じて相談があった場合も同様に対応する。

11. 求職者等に対するパワーハラスメント等類似行為への対応

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てはならない旨の方針と併せて、以下の行為についても行ってはならないことを役員・従業員に周知する。

- ・優越的な関係を背景とした言動により、求職者等の求職活動を阻害する行為(パワーハラスメントに類する行為)
- ・妊娠・出産・育児・介護等を理由とした不当な言動により、求職者等の求職活動等を阻害する行為(マタハラ等に類する行為)

12. 求職者等に対するカスタマーハラスメント類似行為への対応

インターンシップ・職場体験において、当社の発注者・取引先等の関係者から求職者等に対してカスタマーハラスメントに類する行為が行われた場合には、当社として必要な対応を行う。

制定日：2026年10月1日
株式会社 名村造船所