

A T グループ「就職活動等におけるハラスメント防止に関する基本方針」

私ども A T グループ各社（以下「当社グループ」という）は、就職活動中の皆さまやインターンシップ参加者、職場見学・実習参加者（以下「求職者等」という）が、安心して就職活動等に取り組める環境づくりに努めています。

採用活動やインターンシップ等は、求職者等の皆さまにとって将来を左右する重要な機会です。当社グループは、求職者等の人格と尊厳を尊重し、ハラスメントのない公正で誠実な採用活動を行います。万が一、当社グループの従業員による不適切な言動が確認された場合は、組織として適切に対応し、再発防止に努めます。

1. 基本方針

○【尊重する姿勢】

求職者等一人ひとりの人格と尊厳を尊重します

- ・公正かつ誠実な採用選考を行います
- ・安心して就職活動等に参加できる環境づくりに努めます

○【防止する姿勢】

就職活動等におけるあらゆるハラスメントを許しません

- ・従業員に対する教育・啓発を継続的に実施します
- ・ハラスメント防止に関するルールを周知徹底します

○【厳正に対処する姿勢】

ハラスメント行為が認められた場合は厳正に対処します

- ・事実関係を速やかに確認します
- ・被害を受けた方への配慮を最優先に対応します
- ・社内規程等に基づき適切な措置を講じます

2. 就職活動等におけるハラスメントの定義

「就職活動やインターンシップ、職場見学、実習等の場面において、当社グループの従業員による言動により、求職者等の就職活動等が阻害され、精神的・身体的苦痛を与える行為」と定義します。

（男女雇用機会均等法第 13 条及び第 14 条、厚生労働省「事業主が就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（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）」 参照）

3. 就職活動等におけるハラスメントに該当する行為

厚生労働省の指針に準じ、以下のような行為をハラスメントと判断します。なお、これらは例示であり、これらに限られるものではありません。

(男女雇用機会均等法第 13 条及び第 14 条、厚生労働省「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（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）」 参照）

○セクシュアルハラスメント

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 容姿や交際状況などに関する不適切な発言
- ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること
- ・ 性的な関係を求めること
- ・ 必要なく身体に触れること
- ・ 執拗な食事や私的な交際の誘い
- ・ SNS 等を利用した不適切な接触や連絡

○パワーハラスメントに類する行為

- ・ 威圧的な言動や人格を否定する発言
- ・ 就職活動等に不安を与える不適切な言動
- ・ 優位な立場を利用した不当な要求や圧力

○その他の迷惑行為

- ・ 差別的な言動
- ・ プライバシーを侵害する行為
- ・ 求職者等が不快と感じる不適切な言動

4. ハラスメントへの対応

○予防・啓発

- ・ 就職活動等におけるハラスメントに関する知識及び対処方法について継続的な従業員研修を実施しています。
- ・ 就職活動等におけるハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、体制を構築しています。

○相談対応・事実確認

- ・ 相談や申告があった場合は事実関係を迅速かつ適切に確認します。
- ・ 相談者の心身の状況や意向に十分配慮し対応します。
- ・ より適切な対応のために、外部の専門家（弁護士など）と連携しています。

○再発防止・保護

- ・ 相談者および関係者のプライバシーを保護し、相談を理由とした不利益な取扱いはありません。
- ・ 必要に応じて再発防止措置を講じます。

5. 求職者等の皆さまへ

当社グループは、求職者等の皆さまが安心して就職活動やインターンシップ等に参加できる環境づくりに努めてまいります。

万が一、採用活動等において不適切な言動があった場合には、遠慮なくお申し出ください。皆さまからの声を真摯に受け止め、適切に対応するとともに、より良い採用活動の実現に努めてまいります。

2026 年 10 月 1 日 制定