

## 求職者等に対するハラスメント防止方針

旭有機材グループ（以下「当社グループ」といいます。）は、採用活動を、当社グループと求職者等が相互に理解を深め、将来の可能性を確認する場と考えています。すべて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うため、本方針を定めます。

### 1. 基本方針

当社グループは、採用選考、会社説明会、オープンカンパニー、インターンシップ、職場見学、社員訪問、各種面談、懇談会その他の求職活動等に関わるあらゆる場面において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントをはじめ、人格や尊厳を傷つけ、自由な意思決定を妨げるハラスメントを許容しません。

当社グループは、ハラスメントの発生防止に取り組むとともに、相談または申告があった場合には、相談者の心情と状況に配慮し、迅速かつ適切に対応します。

### 2. 本方針の対象

本方針における「求職者等」とは、当社グループの求人への応募者、採用選考・会社説明会・オープンカンパニー・インターンシップ・社員訪問・職場見学等への参加者、内定者その他当社グループの採用活動または職業選択に関わる方をいいます。

対面で行われる活動だけでなく、オンライン面談、電子メール、電話、チャット、SNSその他のオンライン上のやり取りも対象とします。また、当社グループの事業所内に限らず、訪問先、会食場所、移動中その他の場所で行われる言動も対象となります。

### 3. 禁止する行為

| 区分           | 主な例                                                                    |
|--------------|------------------------------------------------------------------------|
| セクシュアルハラスメント | 性的な内容を含む質問や発言、恋愛・交際・結婚等についての質問、身体接触、性的な画像・メッセージの送付、性的関係を求める言動その他の性的な言動 |
| 立場を利用した言動    | 採用活動上の立場を利用した威圧的な言動、採用・評価・内定等への影響を示唆して不適切な対応を求める行為、飲酒・会食・私的交流の強要       |
| 意思決定を妨げる行為   | 他社の選考辞退や内定承諾の強要、必要性のない長時間の拘束その他求職者等の自由な職業選択を妨げる行為                      |
| 不適切な私的接触     | 会社が指定していない連絡手段による接触、私的な連絡先の交換の強要、執拗な連絡その他採用活動上必要                       |

|            |                                                         |
|------------|---------------------------------------------------------|
|            | な範囲を超える接触                                               |
| その他のハラスメント | 人格を否定する言動、差別的な言動、精神的または身体的な苦痛を与える行為その他求職者等の人格・尊厳を侵害する行為 |

#### 4. 採用活動における行動原則

採用活動等に関わる役員および従業員は、次の事項を基本姿勢として行動します。

- ・ 求職者等を対等な人格として尊重し、公正かつ誠実に対応すること
- ・ 採用選考または業務上必要な範囲を超える質問や接触を行わないこと
- ・ 求職者等との連絡は、当社グループが指定する方法および目的の範囲内で行うこと
  - (1) 原則として、「会社メール」および「会社端末」を使用し、私用端末の使用は禁止とする
- ・ 面談等は、当社グループが定める場所、時間で行うこと
  - (1) 面談場所
    - 「会社施設」「学生の所属学校施設」「会社指定のWEB会議システム」または「個室ではない 喫茶店・レストラン」
  - (2) 面談時間
    - 始業から遅くとも20時までに終了
- ・ 求職者等が不安または不快に感じる可能性を意識し、言動に十分配慮すること

#### 5. 相談窓口と相談者等の保護

当社グループは、求職者等からの相談に適切かつ柔軟に対応するため、相談窓口を設置します。ハラスメントが現に生じている場合に限らず、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか判断が難しい場合も相談を受け付けます。

相談内容および調査により得られた情報は、対応に必要な最小限の範囲で取り扱います。相談者、被害を受けた方、事実関係の確認に協力した方その他関係者のプライバシーを保護します。

##### 【求職者等の保護】

- ・ 当社グループは、求職者等が相談、申告または事実関係の確認に協力したことを理由として、採用選考その他において不利益な取扱いを行いません。

##### 【従業員の保護】

- ・ 当社グループの役員および従業員についても、事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと、相談対応に関与したことその他本方針に基づく対応に協力したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行いません。

**【相談窓口】**

旭有機材グループ 企業倫理ホットライン

e-mail : [hotline@asahi-yukizai.co.jp](mailto:hotline@asahi-yukizai.co.jp)

**6. 相談等があった場合の対応**

当社グループは、相談または申告があった場合、相談者の意向と心身の状況に配慮しながら、事実関係を迅速かつ正確に確認します。そのうえで、必要に応じて、被害を受けた方への配慮および保護、行為者への適切な措置、関係者への注意喚起、採用活動の運用見直しその他の再発防止措置を講じます。

ハラスメント行為が確認された場合は、就業規則その他の社内規程に基づき、厳正に対処します。

**7. 教育・周知および継続的改善**

当社グループは、本方針および採用活動に関するルールについて、役員および従業員に周知・啓発します。特に、採用担当者、面接官、リクルーター、インターンシップ、仕事体験の受入担当者、社員訪問への対応者その他求職者等と接する者に対し、必要な教育を実施します。

また、相談状況、採用活動の実態、法令・指針の改正等を踏まえ、本方針および関連する取組を継続的に見直します。

以上

制定日：2026年10月1日