

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に関する基本方針

エフエム宮崎

1. 目的

本基本方針は、当社が行う採用活動、その他の求職活動等において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して採用活動等に参加できる環境を確保することを目的とする。

2. 対象となる活動

「求職活動等」には、次の活動が含まれる。

- (1) 採用面接・面談
- (2) 会社説明会・就職説明会
- (3) インターンシップ
- (4) 会社訪問・職場見学
- (5) OB・OG 訪問
- (6) 採用に関するオンライン面談・説明会
- (7) 採用に関するメール、電話、SNS 等による連絡
- (8) その他、求職者等の職業選択に関係する活動

3. 基本的な考え方

当社は、採用活動等において、求職者等の人格および尊厳を尊重する。

採用上の立場や優位性を利用して、性的な言動を行ったり、求職者等に不必要な不快感や苦痛を与えたりすることがないよう、適切に行動する。

また、採用活動等における正当な質問・確認と、性的な言動を区別し、採用に必要なない私的な情報を求めない。

4. 禁止行為

採用活動等において、次のような言動を行わない。

- (1) 性的な冗談、からかい、発言等
- (2) 容姿、身体、服装等について、採用上必要のない発言
- (3) 恋愛、交際、結婚、性的経験等について、採用上必要のない質問
- (4) 性的な関係、交際、個人的な付き合い等を求めること
- (5) 必要のない身体への接触
- (6) 性的な画像、動画、メッセージ等を送信すること
- (7) 求職者等に個人的な SNS アカウント等を利用した私的な連絡を求めること
- (8) 採用上の立場を利用して、食事、飲酒、旅行その他の私的な誘いを行うこと
- (9) その他、性的な言動により求職者等に不快感や苦痛を与えること

5. 面接・面談の実施方法

採用面接・面談は、原則として会社が指定した場所、時間および方法により実施する。

可能な限り複数の担当者で対応し、必要以上に私的な環境で求職者等と接することを避ける。

オンライン面接・面談を行う場合は、会社が指定するシステム等を使用する。

6. 求職者等との連絡

採用活動等に関する連絡は、原則として会社が指定するメールアドレス、電話番号、採用管理システムその他会社が認めた方法を使用する。

採用担当者等が個人の SNS アカウント等を利用して、求職者等と私的なやり取りを行うことは避ける。

7. 会食等を行う場合

採用活動等に関連して求職者等との飲食・会食等を行う場合は、業務上の必要性、参加者、場所、時間等を適切に考慮し、事前に会社に承認を得なければならない。

採用上の立場を利用して、求職者等に対して私的な交際や性的な関係を求めることは行わない。

8. インターンシップ等における対応

インターンシップ等の受入担当者は、参加者との適切な距離を保ち、業務上必要のない私的な接触や連絡を行わない。

参加者から不快な言動等について相談を受けた場合は、担当者だけで判断せず、速やかに責任者または相談窓口へ報告する。

9. OB・OG 訪問等における対応

OB・OG 訪問等に対応する社員は、採用活動等の一環であることを認識し、個人的な関係に発展させることを目的とした言動を行わない。

求職者等との連絡は、可能な限り会社が指定する方法を利用する。

10. 相談を受けた場合

求職者等からセクシュアルハラスメントに関する相談を受けた場合は、相談者の話を遮ったり、否定したりせず、相談内容を適切に受け止める。

その上で、速やかに次の相談窓口または責任者へ報告する。

【相談窓口】

部署:総務部

メール:soumu@joyfm.co.jp

11. 相談者等への配慮

相談を受けた場合は、相談者のプライバシーに配慮し、必要に応じて担当者の変更、連絡方法の変更その他適切な措置を講じる。

相談内容を、業務上必要のない者に伝えてはならない。

12. 不利益な取扱いの禁止

求職者等がセクシュアルハラスメントについて相談したこと、または事実確認に協力したことを理由として、不利益な取扱いを行わない。

13. 記録

相談または問題となる事案が発生した場合は、可能な範囲で次の事項を記録する。

- ・発生日時
- ・活動の種類(面接、説明会、インターン等)
- ・関係者
- ・具体的な言動
- ・相談者からの申出内容
- ・対応内容
- ・責任者への報告状況

14. 教育・周知

会社は、採用活動等に関わる従業員に対し、本基本方針および求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止について必要な周知・教育を行う。

15. 本基本方針の取扱い

本基本方針は、採用活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するための社内運用上のルールとして取り扱う。

本基本方針に定めのない事項については、関係法令、就業規則その他の社内規程に従う。

附則

本基本方針は、2026 年 10 月 1 日から適用する。