

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

石井ビル管理株式会社（以下、「当社」）は、総合ビルメンテナンス企業として、「安全・安心・快適な環境」の提供に努めるとともに、共に働くすべての従業員、そしてこれから共に働く可能性のあるすべての皆様の尊厳と人権を尊重いたします。

2026年10月1日の改正男女雇用機会均等法の施行に伴い、当社では採用活動やインターンシップ等の場において、求職者の皆様が安心して参加できる環境を確保するため、以下の通り「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」を定め、社内外に表明いたします。

1. 基本方針

当社は、いかなるハラスメント行為も容認しません。特に、就職活動やインターンシップ等における優位な立場を利用したセクシュアルハラスメント（以下、「求職者等セクハラ」）は、求職者の皆様の就職活動を阻害し、心身に深刻なダメージを与える重大な人権侵害であると認識しています。

当社は、すべての採用・選考プロセスにおいて、公平、公正、かつ安全な環境を維持することを宣言します。

2. 対象となる「求職者等」の範囲

本方針が適用され、保護の対象となる「求職者等」には以下の皆様が含まれます。

- (1)当社の採用試験（新卒・中途）に応募された方、および面接・選考に参加される方
- (2)当社の会社説明会や、OB・OG訪問等の採用関連イベントに参加される方
- (3)当社のインターンシップ、および各現場における業務実習（清掃、警備、設備管理等）に参加される方

3. 禁止される言動の定義

求職者等の皆様に対する、性的な関心や欲求に基づく不適切な言動、および性別による差別的な言動を一切禁止します。（異性のみではなく同性に対する言動も含みます）

具体的には、以下のような行為が該当します。

- (1)性的な関係や交際の要求・強要：採用選考の有利・不利をほのめかして、食事、デート、または交際や性的な関係を迫る行為。
- (2)不必要な身体への接触：面接中、移動中、または現場実習の指導等において、不必要に身体に触れる行為。
- (3)不適切な質問・発言：採用面接や懇親会の席などで、恋愛経験、結婚の予定、性的な事柄、または性別に基づく偏見に満ちた質問や発言をする行為。
- (4)SNSや私的な通信を利用した接近：採用選考の範囲を超えて、私的な連絡先（LINE、

SNS 等)でのやり取りを執拗に求めたり、性的なメッセージを送信したりする行為。

4. 当社における取り組み（措置義務への対応）

(1)相談窓口の設置と周知： 求職者等の皆様が、万が一当社従業員からの不適切な言動に直面した場合、または目撃した場合に直ちに相談できるハラスメント相談窓口を本社に設置しています。

(2)厳正な対処： 相談が寄せられた場合は、事実関係を迅速かつ正確に調査し、ハラスメントの事実が確認された場合、当該従業員に対して就業規則に基づき懲戒処分を含む厳正な処分を行います。

(3)不利益取扱いの禁止： ハラスメントの相談や通報をしたことを理由に、採用選考において不利益な取扱いをすることは絶対にありません。

(4)社員への教育・啓発： 採用面接官だけでなく、インターンシップや現場実習の指導にあたる全従業員に対し、本方針の周知と定期的なハラスメント防止教育を徹底します。