2026 年 10 月 1 日

アステナホールディングス株式会社
代表取締役社長　瀬戸口　智

求職者等に対するハラスメント防止に関する事業主方針

■　はじめに

アステナホールディングス株式会社（以下、当社）は、当社のすべてのステークホルダーと誠実に向き合い、信用を基盤とした堅固な信頼関係を築くとともに、相互の人権を共に尊重しあう健全な関係を構築することを目指しております。

これに基づき、今後も当社のすべてのステークホルダーの信頼やご期待に応え、社会に貢献していくため、加えて、すべての労働者および求職者等が安心して就業し、または就職活動等を行うことができる環境を確保するため、この度「求職者等に対するハラスメント防止に関する事業主方針」を制定いたしました。

■　当社の基本方針

当社は、事業活動および採用活動に関わるすべての場面において、すべての関係者の人格と尊厳を尊重し、社会通念上相当な範囲を超える言動を一切容認いたしません。

採用活動においては、求職者等に対する意に反する性的な言動を決して行わず、公正で健全な採用環境を確保するとともに、求職者等に対してセクシュアルハラスメント行為を行った労働者については、就業規則等に則って厳正に対処いたします。

また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、社内における周知・啓発、教育研修の実施等の必要な措置を講じます。

本方針を役員および労働者に周知し、採用活動等に関わる者が適切に理解・遵守するよう徹底します。

■　求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて

１．求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは
労働者により行われる性的な言動により求職者等が行う求職活動等が阻害されるもの

２．求職者等とは
- 求職者（当社の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、当社の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や教育実習、その他の実習を受ける者

３．求職活動等とは
求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動
（ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含むとともに、労働者が通常就業している場所で行われるものに限りません。）

＜例＞
- 当社の採用面接への参加
- 当社の就職説明会への参加
- 当社の雇用する労働者への訪問
- インターンシップへの参加
- 各種実習の受講

４．性的な言動とは

性的な内容の発言および性的な行動

＜例＞

- 性的な事実関係を尋ねること
- 性的な内容の情報を意図的に流布すること
- 性的な関係を強要すること
- 必要なく身体に触ること
- わいせつな図画を配布すること

■　相談体制

当社は求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談窓口を設置し、相談しやすい体制を整備いたします。また、相談内容の秘密は厳守し、相談や事実確認への協力等を理由として、いかなる不利益な取扱いも行いません。

■　事案発生時の対応

セクシュアルハラスメントに関する相談や申告があった場合、以下の対応を講じます。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認いたします。
- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントが発生した事実が確認できた場合、速やかに相談者または被害を受けた求職者等に対する配慮のための措置を適正に行います。
- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントが発生した事実が確認できた場合、就業規則等に基づき厳正かつ適切な措置を行為者に対して講じます。
- 再発防止に向けた措置を講じます。

■　プライバシー保護

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談への対応または当該ハラスメントに係る事後の対応にあたっては、相談者、行為者、調査協力者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じます。また、相談内容は厳格に管理し、必要最低限の範囲でのみ取り扱います。

■　求職者等に対するその他のハラスメントについて

求職活動等において、パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントおよび育児休業等に関するハラスメントに類する行為について、求職者等から相談の申出があった場合、当社は求職者等に対するセクシュアルハラスメントにおける方針等に準じ、当該事案の内容および状況に応じて必要かつ適切な措置を講じます。

また、求職活動等においてカスタマーハラスメントに類すると認められる行為について、求職者等から相談の申出があった場合も、当社は必要かつ適切な措置を講じます。

以上