

2026 年 10 月 1 日制定

株式会社横浜八景島 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止ガイドライン

1. 基本方針

求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、求職者等の求職活動等を阻害し、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であり、株式会社横浜八景島（以下「当社」という）は、求職者等に対するセクシュアルハラスメント行為を許容しない。

本ガイドラインは、「西武グループ企業倫理規範」に則り、当社の社員による、採用活動における求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が公正で安心して採用活動に参加できる環境を提供することを目的とする。

2. 用語の定義

（1）当社社員

当社の役員、社員、嘱託員、パートナー嘱託員、特別嘱託員、キャリア、パートナーキャリア、パートタイマー、パートナーパートタイマー、アルバイト、サービスクリエイターをいう。

（2）求職者等

当社の求人に応募する求職者、内定者、および求職者以外の者であって当社が実施するインターンシップ、会社説明会その他採用に関する活動に参加する者をいう。

（3）採用活動

求職者等が行う求職活動その他職業の選択に資する以下の活動をいう。なお、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を含む。

ア．新卒採用（大学、専門学校、高等学校等の卒業予定者を対象とする活動）

イ．経験者採用

ウ．外国人採用

エ．インターンシップ、職場見学、会社説明会、採用面接、懇親会、OB・OG 訪問、リクルーター面談その他採用に関連する行為

(4) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

当社の社員による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいう。

3. 禁止行為

採用活動に関わる者は、求職者等に対し、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの要件を満たした以下のような行為をしてはならない。

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ図画や画面の閲覧、配付、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 食事・交際を執拗に求めること
- (6) 性的な関係を求めること
- (7) その他、相手方に不快感を与える性的な言動

4. 懲戒・処分

当社社員が本ガイドラインに違反した場合、当社は就業規則その他社内規程に基づき、懲戒処分その他必要な措置を行うことがある。

5. 採用活動等における当社のルール

採用活動に関わる者は、以下を遵守する。

(1) 面談・面接の時間

新卒採用等：9：00～18：30

中途採用等：9：00～21：00

契約従業員採用等：9：00～18：30

上記時間帯以外での実施がやむを得ない場合は、事前に人事部の承認を得るとともに、複数名対応・記録可能な体制等の措置を徹底すること。

(2) 場所：会社施設、他社会議室、学校指定場所、カフェ等のオープンスペース、オンライン会議システム等

(3) 実施体制：原則として複数名で面談・面接を実施する。

1対1の面談・面接を行う場合は、第三者の目が届く環境（オープンスペース等）で実施するなど、会社が認めた体制で行う。なお、会議室など閉じられた空間で行う際は必ず複数人で実施する。

OB・OG訪問およびリクルーター面談等の依頼を受けた場合、または自ら実施する場合は、事前に人事部へ報告し、実施後も適切に結果報告を行う。

(4) 連絡手段：原則として会社が指定した公式な手段（会社メール、採用管理システム等）を使用する。

6. 相談体制と会社の対応フロー

(1) 相談窓口の設置

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する社外相談窓口を設置し、採用サイト等の求職者等が容易に確認できる媒体に掲載して周知する。

【西武グループ 就活ハラスメント相談窓口】（社外窓口：ダイヤル・サービス株式会社）

電話番号：0120-113-058

営業時間：平日 12 時～21 時、土日祝 9 時～17 時（年末年始を除く毎日）

(2) 相談・通報への対応

相談窓口が相談または通報を受けた場合、当社の管理部と連携を図り、管理部が迅速かつ正確に事実確認を行う。また、相談者、被申立者、関係者のプライバシーに配慮し、公正かつ慎重に対応する。

(3) 事後措置

事案に応じて、当社側の担当者（面接官等）の変更、採用選考の再実施、接触禁止、謝罪、被害者への配慮、行為者に対する措置、および再発防止措置（本ガイドラインの周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等）等、適切な措置を講じる。

7. 不利益取扱いの禁止

求職者等が相談、通報、事実確認への協力を行ったことを理由として、採用選考上の不利益、内定取消し、不当な評価その他不利益な取扱いを行わない。

また、当社社員その他の関係者が、事実関係の確認等に協力したことを理由として、当該協力者に対し、不利益な取扱いを行わない。

8. その他の措置

(1) 教育・研修の実施

当社は、採用活動に関わる社員に対し、本ガイドラインに基づく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教育・研修を定期的実施する。

(2) 記録の管理

相談・通報内容、対応経過、再発防止措置等について必要な範囲で記録を作成し、個人情報保護に十分配慮したうえで適切に管理する。

(3) ガイドラインの見直し

法令改正、社会情勢、採用活動の実態等を踏まえ、本ガイドラインは必要に応じて見直す。

以上