

採用活動におけるセクシュアルハラスメント防止ガイドライン

1. 目的・背景

2025 年 6 月に成立した改正男女雇用機会均等法により、2026 年 10 月 1 日から、すべての事業主に求職者等（学生・正規・パート）に対するセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上の措置を講じることが義務付けられます。

2. 方針

株式会社スバルロジスティクスに応募するすべての求職者関係者が安心して採用活動に参加できる環境を確保するとともに、採用に関わる全従業員が求職者の人格と尊厳を尊重し、公正かつ適正な採用活動を実施します。

3. 対象範囲

人事部人事課から依頼した各種採用活動において、本ガイドラインの対象とします。

- （１）インターンシップ（就業体験・社員座談会・昼食会）
- （２）採用活動（面接・説明会・学校訪問・職場見学）

4. ハラスメントの定義

企業（採用）側の優越的立場を背景に、不適切な言動により応募者の就職活動を阻害する行為をハラスメントの定義とし、その中でも労働者による性的な言動により求職者等の就職活動等が阻害されるものはセクシュアルハラスメントとなる。

5. 主な禁止行為

採用活動に際しては以下の行為を厳に慎んでください。

（１）国籍・本籍・出生地に関する確認

NG 例）あなたの自宅はどのあたりですか。あなたの本籍（出生地）はどこですか。

（２）家庭環境、家族の収入に関する確認

NG 例）ご家族の職業は何ですか。ご両親の学歴について教えてください。

（３）思想・信教・支持政党などに関する確認

NG 例）あなたの家の宗教は何ですか。政党はどこを支持していますか。

（４）女性に限定しての質問

NG 例）結婚後の就業継続意志はありますか。何歳くらいまで働くつもりですか。

（５）容姿・恋愛等に関する確認

⇒容姿に関する言及、恋人の有無についての確認はお控えください。

(6) パワハラ（圧迫的・威圧的な言動）に該当する行為

⇒求職者に寄り添った発言をお願いいたします。会社の印象となることをご認識ください。

(7) 内定承諾の強要

⇒承諾の確認は人事から行います。

承諾の強要や過度にプレッシャーをかける行為は厳禁です。

(8) 個人 SNS の私的利用

⇒LINE, Instagram 等の SNS 交換は厳禁です。交換を依頼されても丁重にお断りください。

(9) 本人への連絡

⇒求職者との連絡は人事から行います。諸事情により求職者と連絡を取る際は、平日の定時間内をお願いいたします。深夜や早朝のご連絡はお控えください。

(10) 不必要な身体接触

⇒性別問わず、求職者に接触する行為はお控えください。（頭を撫でる、肩を触る等）

6. その他

上記内容に関わらず、企業側と求職者である関係性を理解し、個人の都合で相手が不快な思いをしないような行動・言動にご協力をお願いいたします。各種ハラスメントが発覚した際には、本ガイドラインに則り迅速に事実関係の確認・被害者に対する措置を適正に行い、再発防止策を講じます。その際、事実関係の確認に協力したことを理由として、その本人が不利益な取り扱いを受けることはございません。また、加害者には従業員就業規則に則り、適切な対処をいたします。

7. 問い合わせ先・相談窓口

スバルロジスティクスコンプライアンスホットライン

TEL 070-3084-3959（平日 8:00 ～ 17:00） MAIL (slco-compliance@slco.subaru.co.jp)