

求職者等ハラスメントに対する基本方針

はじめに

株式会社東急パワーサプライ（以下、「当社」といいます。）は、当社で働く従業員のみならず、当社での採用選考にエントリーされる求職者の皆さまや、インターンシップ等のプログラムに参加される皆さま（以下、「求職者等」といいます。）の尊厳と人権を尊重することが、企業の社会的責任であり、健全な事業活動の基盤であると認識しています。すべての求職者等が安心して就職活動や就業体験に取り組める環境を確保するため、次のとおり求職者等に対するハラスメント防止方針を定め、これを遵守するとともに、健全な選考・体験環境の整備に努めます。

対象となるハラスメントの定義

当社の役員、従業員その他当社の業務に従事する者による、求職者等に対する性的言動、優位性を背景とした不適切な言動や圧迫、その他個人の尊厳を傷つける一切の不適切な言動。

該当する行為例（以下の記載は例示であり、これらに限られるものではありません。）

・性的な言動・行動

性的な事実関係に関する質問や、性的内容の情報の意図的な流布

不必要な身体的接触、性的関係の強要、その他不快感を与える性的な言動や行動

・私的な事項への不適切な立ち入り

交際状況、結婚・出産の予定など、採用選考・就業体験上必要のないプライベートな事項に関する質問や不適切な言及・嘲笑

・不適切な接触・連絡

社内で定められたルール（指定の連絡手段・実施時間・実施場所など）を逸脱した不適切な面談や連絡の実施（私的な SNS アカウントでの接触など）

・威圧的・不当な言動

人格を否定するような暴言や威圧的な言動

採用の可否や不利益な取扱いをほのめかした過度な心理的圧迫（他社の辞退を強要する行為等を含みます。）

ハラスメントへの対応・取組み

- ・面接官やインターンシップ受入担当者をはじめとする全従業員に対し、求職者等に対するハラスメント防止に関する教育・研修を継続的に実施します。

- ・求職者等がハラスメントに関する不安や被害を感じた際に、安心して相談できる社内相談窓口を設置します。
- ・求職者等から相談を受けた場合は、プライバシーに十分配慮しつつ迅速に事実関係を調査し、事実が確認された場合には加害者に対して厳正な処分を行うとともに、再発防止策を講じます。
- ・ハラスメントに関する相談や申告を行ったことを理由として、選考上の不利益な取扱いを行うことは一切ありません。

以上

2026 年 10 月 1 日

株式会社東急パワーサプライ
代表取締役社長 御代 一秀