

2026 年 10 月 1 日

東邦アセチレン株式会社
総務・人事部

求職者等に対するハラスメント防止に関する方針

1. 基本方針

当社は、すべての求職者等が人格と尊厳を尊重され、安心して採用選考に参加できる環境を確保し、採用活動に関連するすべての場面において、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等のあらゆるハラスメントを一切容認しません。

2026 年 10 月 1 日施行の関係法令および指針に基づき、求職者等に対するハラスメントの防止、相談への適切な対応、事実確認、再発防止等に取り組みます。

2. 本方針の対象範囲

本方針における「求職者等」とは、当社への応募を検討している者、応募者、内定者、インターンシップ参加者その他当社の採用に関係する活動に参加する者をいいます。

本方針は、当社の採用選考、インターンシップ、会社説明会、職場見学、採用イベント、リクルーター面談その他採用に関係する機会・連絡等において、当社の役員・従業員等が求職者等に対して行う言動を対象とします。

3. 対象となる採用活動

本方針は、当社の採用活動に関連するすべての場面に適用されます。

対象となる主な機会は以下のとおりです。

- 会社説明会
- インターンシップ
- 書類選考、適性検査、面接等の採用選考
- OB・OG 訪問
- リクルーター面談
- 内定者フォロー
- 懇親会・交流会
- 電話、メールによる連絡
- SNS、チャットツール等を利用した連絡
- その他採用活動に関連するすべての機会

※オンライン・対面を問わず適用します。

4. 禁止している行為

当社は、採用活動において以下のような行為を認めません。

- 採用活動に関係のない過度な私的質問
- 性的な言動や性的関係を求める言動
- 身体的接触
- 私的な連絡や接触
- 威圧的な言動や人格を否定する発言
- 選考結果への影響を示唆した不当な要求
- 求職者等との飲食または交流は原則として複数名で実施し、1 対 1 での実施は原則禁止する
- その他、求職者等に不安、不快感または不利益を与える行為

5. 採用活動における行動原則

当社の採用担当者および採用活動に関わる社員は、以下の原則に基づいて行動します。

- 面接は原則として複数名で実施する
- 求職者等を対等な立場の相手として尊重する
- 誠実かつ礼節をもって対応する
- 公平・公正な評価を行う
- 採用活動に必要な範囲で適切なコミュニケーションを行う
- 個人情報適切に管理する
- 関係法令および社内ルールを遵守する
- 説明会・見学会、インターンシップ、人事部門が主催する懇親会等でも、本方針を適用する

なお、上記は例示であり、これらに限られるものではありません。

6. 相談窓口

採用活動に関して、不適切と思われる言動や対応があった場合は、以下の窓口へご相談ください。ご相談内容の秘密は適切に保持し、相談者のプライバシーに十分配慮して対応します。

東邦アセチレン株式会社 求職者用 ハラスメント相談窓口

7. 不利益な取扱いの禁止

当社は、相談や申告を行ったこと、または事実確認への協力を行ったことを理由として、採用選考、インターンシップ参加、採用内定その他の採用関連の機会において、不利益な取扱いを行いません。

8. 事実確認および再発防止

求職者等からの相談または事案の把握があった場合には、迅速かつ適切に事実関係を確認し、必要に応じて関係者への指導、懲戒処分その他の措置を講じます。また、同様の事案の再発を防止するため、原因の分析、教育および啓発活動の実施その他必要な措置を講じます。