

カスタマーハラスメントおよび就活セクハラ防止に関する基本方針

株式会社ITPM(以下「当社」)は、すべての役員・従業員が安全で安心して働くことができる健全な職場環境を確保するとともに、採用活動における求職者やインターンシップ参加者の尊厳を守るため、カスタマーハラスメントおよび就活セクハラ等の防止に向けた基本方針を以下の通り定めます。

1. 基本理念

当社は、お客様や取引先様との適切な信頼関係の構築に努めるとともに、従業員の安全と人権を最優先に確保します。あわせて、採用活動におけるすべての応募者(就職活動中の学生・求職者・インターンシップ参加者等)が安心して応募・参加できる環境を整備します。

いかなる場合においても、カスタマーハラスメントおよび求職者等に対する不適切な言動・ハラスメント行為を一切許容しません。

2. 定義と該当する行為

(1)カスタマーハラスメント

顧客、取引先、その他の第三者(以下「顧客等」)からの妥当性を欠く要求、または要求内容が妥当であってもその手段・態様が社会通念上不相当なものであり、従業員の労働環境が害される行為を指します。

- 主な対象行為の例:
- 身体的な攻撃(暴行・傷害)や精神的な攻撃(脅迫・中傷・暴言・威圧的な言動)
- 長時間の拘束、不当な土下座の要求、過度な謝罪の強要
- 合理的な理由のない不当な金銭補償や金品・サービス交換の要求
- 従業員個人への執拗なつきまとい・盗撮・SNS等への個人情報や写真の無断掲載

(2)就活セクハラ等(求職者等に対するハラスメント)

採用選考やインターンシップ、OB・OG訪問等の場において、採用担当者・役員・一般従業員が、応募者等の立場に乗じて行う性的な言動や不適切な言動を指します。

- 主な対象行為の例:
- 採用選考と無関係なプライベートな質問や性的な話題の提示
- 業務・選考目的を逸脱した不必要な食事や酒席、個別の密室への勧誘
- 採用内定や選考結果を条件とした個人的な付き合いの強要(立場を利用した脅迫や利益誘導)
- 身体への不要な接触や、性的な言動による不快感を与える行為

3. 相談窓口および運用体制

当社は、カスタマーハラスメントおよび就活セクハラに関する相談を適切に処理するため、専用の相談窓口を設置しています。

- 対応方針:
- 迅速・公平な調査: 相談を受けた場合、プライバシーに十分配慮した上で、迅速かつ事実関係の正確な確認を行います。
- 不利益取扱いの禁止: 相談・通報を行ったこと、または調査に協力したことを理由として、従業員や求職者に対して解雇その他の不利益な取り扱いをすることは一切ありません。
- プライバシーの保護: 相談者・関係者のプライバシーや個人情報は徹底して保護します。

4. 発生時の対応措置

(1) カスタマーハラスメントへの対応

- 組織的な対応を原則とし、従業員個人に解決を委ねません。
- 悪質と判断される行為(不当要求、威圧、長時間の拘束等)に対しては、毅然とした態度で毅然と対応し、必要に応じて取引の停止、警察への通報や弁護士を通じた法的措置を講じます。
- 被害を受けた従業員の心身のケア(相談窓口でのカウンセリング手配、休養の確保等)を優先的にを行います。

(2) 就活セクハラへの対応

- 事実確認が得られた場合、行為者(社員)に対して就業規則に基づき厳正な処分(懲戒処分含む)を下します。
- 被害を受けた求職者等に対しては、誠意をもって事態の説明と謝罪を行い、必要に応じて適切な補償やケアを実施します。

5. 取り組みと周知徹底

当社は本基本方針の実効性を高めるため、以下の取り組みを実施します。

1. 社内への周知・徹底: 本方針を社内イントラネット等で全従業員に周知し、管理職および従業員向けの定期的なハラスメント研修を実施します。
2. 社外への明示: 当社ウェブサイトや求人ポータルサイト等において本方針を公開し、取引先および求職者へ周知・理解を求めます。
3. 継続的な見直し: 時代の変化や法改正に応じて、本方針および運用フローの見直しを定期的に行います。

制定日：2026年10月1日

株式会社ITPM

代表取締役 宮崎 諭