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当社の方針

1. 目的と基本方針

株式会社トキワ（以下「当社」）は、採用面接、会社説明会、インターンシップ（研究・開発・製造実習等を含む）、OB・OG 訪問、内定者向け行事その他の求職活動等の場面において、当社の役員および従業員が行うセクシュアルハラスメントを一切認めません。

2. 求職者等セクシュアルハラスメントの定義

当社が雇用する従業員による、求職者又はこれに類する者（以下「求職者等」という。）の意に反する性的な言動により、当該求職者等の求職活動等が阻害され、その能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることを「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」と定義します。

3. 該当する行為の例

- 面接や面談において、容姿やメイク（化粧の濃淡やスタイル）に関する不必要な質問や言動を行うこと
- 面接や面談において、恋愛・結婚などのプライベートな事柄に関する質問や、出産・育児・介護等に関して就業条件（勤務時間・出張等の可否）の確認に必要な範囲を超えた不必要な質問を行うこと
- ラボ（研究室）や工場でのインターンシップ（試作・技術実習）等の際、指導・補助を理由に身体へ不必要に接触すること
- 手段（口頭、メール、SNS、個人の連絡先等）や場面（選考前後、インターンシップ、懇親会等）を問わず、求職者等に対して性的な興味・関心を感じさせる画像・動画・メッセージ等を送信・提示すること
- 従業員が求職者等に対し、私的な食事・飲酒・2 人きりでの面会に執拗に誘うことや、私的な交際・不適切な接触を迫ること
- 上記のほか、同性間を含め、求職者等が苦痛・不快を感じ、その求職活動等の意欲や活動に支障が生じるおそれのある一切の性的な言動

4. 周知・啓発および厳正な対処

当社は、すべての役員および従業員に対し、前項に定める行為を行ってはならないことを周知・啓発します。特に、採用担当者、面接官、リクルーター、およびインターンシップで技術指導を行う研究・開発・製造部門の従業員に対しては、事前の教育・研修を徹底します。求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者に対しては、就業規則その他の規程に基づき、懲戒その他必要な措置を含む厳正な対処を行います。

5. 相談窓口の設置

当社は、求職者等に安心して相談していただくために次のとおり相談窓口を設けます。

＜相談窓口１＞
対象となる方： 埼玉県、東京都、大阪府の求人（勤務地）に応募されている方
窓口の名称： ハラスメント相談窓口（人事総務一課）
連絡方法： メール g-hr-ga.sec1@tokiwa-corp.com

＜相談窓口２＞
対象となる方： 愛知県、岐阜県の求人（勤務地）に応募されている方
窓口の名称： ハラスメント相談窓口（人事総務二課）
連絡方法： メール g-hr-ga.sec2@tokiwa-corp.com

6. 相談の対象範囲

相談窓口は、セクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、そのおそれがある場合や、該当するかどうか判断に迷う場合の相談についても広く受け付けます。
相談は、求職者等本人からの相談のほか、状況を把握した教育機関（大学のキャリアセンター等）の担当者、就職エージェント、その他の関係者からの相談も対象とします。
相談者のプライバシーは、事実調査に必要な最小限の範囲に留め、厳重に保護いたします。また、相談や調査への協力を理由として、採用選考において不利益な取り扱いを行うことは一切ありません。

以上

2026 年 10 月 1 日

株式会社トキワ
代表取締役　秋田 千収