2026 年 10 月

採用活動におけるハラスメント防止について

当社の採用活動において、求職者が安心して応募・面接・インターンシップ等に参加できる環境を整備し、ハラスメントの未然防止と発生時の適切な対応を図ることを目的とする。

１．基本方針

すべての求職者が安心して採用活動に参加できるよう、人権尊重と公正な選考を徹底する。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、差別的言動、プライバシー侵害など、あらゆるハラスメント行為を禁止する。ハラスメントが発生した場合は、迅速かつ適切に対応し、再発防止に努める。

２．具体的な防止措置

（１）求職者と面会する際のルール

- 求職者との面会は、原則、社員２名以上での対応または第三者の目がある環境で行う。
- 面会時間は、原則、就業時間内とする。
- 面会に伴い、飲酒を伴う場を設けることは控える。
- 求職者と交換する連絡先は、社内の共有メールアドレスまたは代表電話番号とする。
- 面会や連絡は求職者の求めに応じることを基本とし、当社側から執拗に連絡しない。

（２）公正な採用選考について

- 選考にあたり、応募者の出自、家庭環境、住宅状況、性的指向、思想や信条に関わることの質問は行わない。
- 業務を遂行するために必要な適性・能力を評価する公正な採用選考を行う。

３．社内への周知・啓発

採用活動に関わる社員へは本指針を周知し、遵守の徹底を図る。

４．ハラスメント相談窓口

当社の採用活動におけるハラスメントに関する相談は、ヘルプラインを窓口とする。

５．その他

本内容について不明点がある場合や原則から外れた対応が必要となる場合は、人事部に確認の上、人事部長が判断する。

（対象となるハラスメントの定義）

採用活動におけるハラスメントとは、企業や採用担当者、面接官等が優越的な立場を利用して、求職者に対して不適切な言動を行うことを指す。特に以下のような事例が想定される。

- セクシュアルハラスメント　：　容姿や服装への言及、性別に基づく役割の押し付け
- パワーハラスメント　：　技術的知識の不足を過度に批判する、威圧的な態度
- 差別的言動　：　性別、大学、専攻、国籍、障害等に基づく不当な評価
- プライバシーの侵害　：　家族構成、結婚予定、居住地などの私的な質問

以上