

就活ハラスメント防止指針

（目的）

第1条 本指針は、当社が行う採用活動において、就職活動を行う学生等（以下「就活生」という）に対し、公正かつ誠実な対応を確保し、就活ハラスメントを防止することで、安全で快適な採用環境を整えることを目的とする。

（定義と適用範囲）

第2条 本指針における就活ハラスメントの定義および適用範囲は、以下のとおりとする。

- （1）就活ハラスメント：当社が採用選考において、優越的な立場を利用して、就活生に精神的・身体的な苦痛を与える言動（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等）を指す。
- （2）適用範囲：会社説明会、面接、インターンシップ、OB・OG訪問、選考結果の連絡、内定者懇親会など、採用活動の全過程。

（禁止される行為）

第3条 当社は、以下の行為を固く禁止する。

- （1）オワハラ（就活終われハラスメント）：
 - ・内定を条件に、他社の選考辞退を強要・執拗に迫る行為。
 - ・「今ここで承諾しないと内定は出さない」等の精神的圧力。
- （2）就活セクシュアルハラスメント
 - ・性的な冗談、食事やデートへの誘い。
 - ・容姿、体型、結婚・出産に関する質問・発言。
 - ・身体的接触（肩を触る、距離が近すぎるなど）。
- （3）就活パワーハラスメント
 - ・人格を否定する発言、高圧的な態度、過度な圧迫面接。
 - ・プライベートな質問（思想・信条、家族構成など）の詮索。
- （4）その他
 - ・SNS等による直接連絡や、不適切な場所での面談。

（面接）

第4条 面接は原則として複数名で実施し、個室など密閉された空間での対応を避ける。

（相談窓口）

第5条 採用ハラスメントに関する相談・苦情の窓口は総務人事部総務課に設置する。

- 2. 相談対応にあたっては、相談者（就活生）のプライバシーを保護し、相談したことを理由に不利益な取扱い（選考の不合格等）をしない。

（懲戒処分）

第6条 本指針に違反した社員は、就業規則に基づき厳正に処分を行う。