就活ハラスメント防止に関する基本方針

0. 本方針の目的

本方針は、就活生を含む求職者との信頼関係を構築し、求職者が安心して就職活動を行うことができる環境を提供するための基盤として策定するものです。

当社は、本方針を当社グループ全体で徹底し、公平かつ透明な採用活動を推進いたします。

1. 基本姿勢

当社グループは、就職活動に取り組む皆さまが公平かつ快適な環境で活動できるよう、就活ハラスメントの防止に取り組みます。求職者の人格と尊厳を尊重し、差別や嫌がらせのない健全な就職活動の実現を推進してまいります。

2. 就活ハラスメントの定義

本方針において、就活ハラスメントとは、採用活動に関連する場面で行われる、当社グループの役員または従業員による、求職者に対する不適切な言動や行為を指します。

当社グループが就活ハラスメントと考える具体的言動の事例

※以下の記載は例示であり、これらに限られるものではありません。

行為類型	具体的言動
セクシュアルハラスメント	求職者の意思に反する性的な言動により、その求職者による健全な就職活動が阻害される行為。 ・選考への影響や内定をほのめかしながら、不必要な誘いを強要する ・採用イベントや面接の場で、不必要な身体的接触を行う ・恋愛や結婚の予定、性別に基づく役割に関する質問をする ・求職者の意思に反する性的な発言や言動、行為を行う
パワーハラスメント	採用活動の過程で行われる、優越的な立場を背景とした嫌がらせや進路選択に不当な圧力を与える行為。 ・人格を否定したり、侮辱するような発言をする ・私生活に立ち入り、プライバシーを侵害する ・飲酒を強要する ・求職者の意思に反して採用選考への参加を強要する、または他社への就職活動を辞退するよう強要する
差別的行為	性別、国籍、家庭状況、資産、思想・信仰など採用活動に関係のない質問を行い、不平等な扱いを行う行為。

3. 就活ハラスメント防止に向けた当社グループの取り組み

(1)求職者との面会/面談時のルールの策定と徹底

・求職者と面会/面談する際は、原則として 2 名以上で対応いたします。

・求職者と個人的な面談(OB/OG 訪問等)を実施する場合は、原則として社内またはオンラインで対応いたします。

・求職者と個人的な面談(OB/OG 訪問等)を実施する際は、事前に人事総務部に相談を行い、事後に報告を行うものといたします。

(2)採用担当者・面接官の教育

・採用活動に関わる従業員に対し、就活ハラスメント防止の動画研修を実施いたします。

・採用面接における質問の仕方などの教育を行い、適切な面接・面談を実施いたします。

・求職者による選考辞退の意思を尊重し、不当な圧力をかけることのないようにいたします。

(3)相談窓口の設置

採用活動の過程で不快な対応やハラスメントを受けた場合、求職者が速やかに相談できる窓口を設置いたします。窓口に相談があった場合、迅速かつ公正に調査・対応いたします。

4. 就活ハラスメント発生時の対応

就活ハラスメントに該当する行為が確認された場合、求職者に対する配慮のための措置を迅速に行います。また、行為者に対して厳正に対処するとともに、再発防止策を講じるものとします。

5. 相談窓口

当社グループの採用活動に際し不快な対応やハラスメントを受けた場合は、下記の窓口までご相談ください。相談者の秘密は厳守されます。また、窓口への相談が、採用選考や合否結果に影響することは一切ございません。

※本窓口は採用担当部門から独立した相談窓口であり、ご相談内容が選考担当者へ不当に共有されることはありません。

新日本理化グループ 就活ハラスメント相談窓口 tsuho@nj-chem.co.jp

以上