求職者等に対するハラスメント対策

【基本方針】
当社は、採用活動において、すべての求職者の人格および尊厳を尊重し
ハラスメントのない公正な採用活動を行うことを基本方針としています
求職者や学生（以下、求職者等）に対するセクシュアルハラスメント
パワーハラスメント、その他一切のハラスメント行為を許容しません

【求職者等との接点場面におけるルール】
求職者等と当社従業員が接点をもつ際に、ハラスメントが起こることがないよう
以下のルールを定めます。

- 面会場所は、会社オフィス、学校構内またはオンラインに限定します。
- 求職者等が学生の場合、対面での面会時間は原則平日9時から17時までの間とします
- 当社従業員と1対1になる場合は、オープンスペースや周囲の目が届く環境で行う事を基本とし、止むを得ず個室での対応が必要な場合は事前に上司または採用担当者に届け出ることとします。
- 食事の有無にかかわらず、飲酒を伴う場での面会、およびアルコールが提供される場へ求職者等を誘うことは一切禁止します。
- インターンシップや採用活動に関係しない私的なやりとりおよびマッチングサービス等の利用を禁止します。
- 選考に係る連絡は会社の公式メールアドレス、アカウント及び会社支給の携帯電話以外の使用を禁止します。

求職者等に対するハラスメント対策

【求職者ハラスメントに該当する行為の例】
当社は、採用活動において、以下の行為を求職者に対するハラスメントに該当すると捉えています。

■身体的接触や、性的・差別的な発言や冗談
■私的な交際や食事への誘い、またはそれに類する行為
■SNSアカウントや私的な連絡先を求める行為
■面接後に、業務上の必要性を伴わない個人的な連絡
■立場の違いを背景とした威圧的な言動や、人格を否定する行為
■妊娠・出産・育児等を理由とした不利益な取扱い
■面接時に容姿、年齢、婚姻状況、家族構成、恋愛経験など業務に無関係な質問をすること
■採用の見返りに食事や交際、性的関係を迫る行為
■「他社の選考を辞退すれば内定を出す」といった強要

※上記は一例であり、これらに限られるものではありません。

一方で、業務上必要な能力や適性、意欲の確認はハラスメントには該当しません
■志望動機や適性の確認
■前職で担当していた業務内容、活かせるスキル等の確認
■残業・転勤は可能か、希望する勤務地、入社可能な時期など職務に関わる条件確認

求職者等に対するハラスメント対策

【従業員就業規則における懲罰規定】
採用活動等におけるハラスメント行為は、各従業員就業規則に定める懲戒処分の対象となり得ます。

【採用活動等におけるハラスメントに関する相談窓口】
採用活動等において従業員によるハラスメントなどの不適切な行為が発生した際に求職者等や関係者が申告・相談できる専用窓口を設置しています。

ご連絡いただいた際には事実関係を迅速かつ正確に確認した上で行為者に対する措置を適切に行い、再発防止に向けた措置を講じます。

従業員は事実関係の確認等の事業主の措置に協力した事等を理由として解雇その他不利益な取り扱いを受ける事はありません。

また、ご連絡いただいた方のプライバシー保護に十分に配慮したうえで、相談等を理由とする不利益な取扱いはいたしません。

■採用活動等におけるハラスメントに関する相談窓口 （社外）
弁護士　関口　佳織
電話　　076-255-3401（いぶき共同法律事務所内）
受付時間　平日（月曜日～金曜日）　9：00～17：00