

求職者等に対するハラスメント防止に関するガイドライン

第1章：総則

1. 目的

本ガイドラインは、当社の採用活動（インターンシップや選考に資するイベント等を含む。以下同じ）に関与するすべての役員・従業員等による求職者等に対するセクシュアルハラスメント等のハラスメント（以下、「求職者ハラスメント」という）を防止するとともに、発生時の適正な対応を定め、求職者等が安心して選考に臨める環境の整備を目的とする。

本ガイドラインは、当社「ハラスメント防止方針」の内容を、求職者等に対するハラスメント防止の観点から、より具体的に定めるものである。

2. 適用範囲

当社の採用活動に関与するすべての役員、正社員、契約社員、嘱託社員、パート従業員および派遣社員（以下「採用関係者」）に適用する。また、面接官や採用担当者に限らず、社員訪問を受ける者やインターンシップの受入部署において業務に従事する者も対象とする。

3. 「求職者等」の定義

保護の対象となる「求職者等」には、通常の採用選考に応募している者だけでなく、以下の者も含まれる。

- 採用に資するイベント（会社説明会、セミナー等）に参加する学生・社会人
- インターンシップ参加者
- 職場見学・社員訪問を行う者
- 採用選考に応募する意思を表明している者（応募前の相談段階を含む）

第2章：基本方針

1. 当社の採用活動において、採用関係者による求職者等に対する一切のハラスメント行為を禁止する。
2. 被害の申告を受けた場合は、迅速かつ公正に調査・対応する。
3. 通報・相談・調査協力を行った者に対し、不利益な取扱いは一切行わない。
4. 採用関係者全員に防止教育を行い、理解の徹底を図る。

第3章：採用活動における禁止事項（具体例）

採用関係者は、業務の性質や面接という場であることを念頭に置き、以下の言動を行ってはならない。

なお、以下は、あくまで例示であり、禁止事項を限定するものではない。当社「ハラスメント防止方針」第2条(1)に定める行為も、本ガイドラインの禁止事項に含まれる。

1. 不適切な質問・発言

- 配偶者の有無、恋人の有無、結婚・出産に関する予定を尋ねるなど、性的な関心に基づく質問
- 容姿、身体的特徴、年齢について性的な評価を加える発言
- 性別役割分担意識に基づく発言
- 過去の恋愛経験や性的指向・性自認に関する詮索

2. 不適切な接触・行動

- 面接中や面談中の不必要な身体的接触
- 採用選考の合格や便宜供与を条件に、食事や密室への同行を要求する行為

- 個人的な連絡先等を無理に聞き出す行為、また、それを利用した採用活動に関連しない連絡・接触
- 執拗に私的な食事やデートに誘う行為
- 性的な関係を強要する行為

3. 高圧的な態度

- 求職者等の人格を否定するような発言
- 他社の内定辞退あるいは、就職活動終了の強要
- 内定者に対する入社前の過剰なイベント協力や課題提出の要求

第4章：採用活動におけるルール

1. 個別接触の原則禁止

- 求職者等との連絡は、原則として、会社の電話、会社メールアドレスまたは、採用専用システムを使用すること。
- 採用関係者の個人の私用 SNS アカウント・私用電話等で、求職者等と個人的に連絡を取らないこと。

2. 面接・面談の実施場所

- 面接や面談は、原則として社内の会議室やオンライン面接システムを使用すること。
- 可能な限り密室で採用関係者と求職者等が 1 対 1 になる状況を避け、必要に応じてドアを開放する、ガラス張りの部屋を使用する、またはオープンスペースで実施すること。

3. 採用情報・個人情報の適正な利用

- 採用関係者は、採用活動を通じて取得した求職者等のいかなる個人情報も、採用選考およびこれに付随する業務以外の目的で利用してはならない。
- 採用活動終了後においても、採用活動を通じて知り得た個人情報を私的な目的で利用してはならない。

第5章：相談・報告および事後対応

1. 相談窓口の設置

(1) 当社採用関係者向け相談窓口

当社の採用関係者が、求職者ハラスメントに関する相談・照会を行う窓口として、以下を設置する。

- 職員なんでも相談室（E-MAIL：e-spirits@eikoh-seminar.com）

(2) 求職者等向け相談窓口

求職者等が、当社の採用活動におけるハラスメントに関する相談を行う窓口として、以下を設置する。

- 採用課（E-MAIL：recruit@eikoh.co.jp）
- 安全対策課（E-MAIL：e-spirits@eikoh-seminar.com）

2. 苦情等への対応

万が一、求職者等からハラスメントに関する苦情の申し出があった場合は、迅速かつ公正に事実関係の調査を行う。

調査にあたっては、相談者・行為者とされる者双方のプライバシーを保護するために必要な措置を講じるとともに、相談者および事実関係の確認に協力した求職者等・採用関係者に対し、不利益な取扱いは一切行わない。

3. 迅速な対応

ハラスメントの事実が確認された場合、求職者等に対してその心情に配慮した必要な措置を速やかに講じるとともに、当該採用関係者に対しては、採用関係業務から排除し、就業規則に定める懲戒事由に該当する場合には、厳正な処分を行う。

4. 再発防止策の徹底

ハラスメントの事実が確認された場合、その原因を究明し、再発防止策を速やかに立案・徹底する。

第6章：教育・研修

当社は、採用関係者全員に対して、事前に、当社「ハラスメント防止方針」、本ガイドラインおよび関連法令に関する研修を実施する。