

求職者等に対するハラスメント防止の基本方針（詳細版）

1. 基本理念

当社は、採用活動において、すべての求職者の皆様の人格および尊厳を尊重し、誰もが安心して選考に参加できるよう、ハラスメントのない公正な環境を提供することを約束します。採用選考は、会社と求職者が互いを選び、選ばれる「対等な関係」であるという認識に基づき、誠実な採用活動に取り組みます。

2. 方針と対象

当社は、厚生労働省の指針に基づき、採用活動における性的な言動（セクシュアルハラスメント）や優越的な立場を利用した言動（パワーハラスメント）など、いかなるハラスメント行為も容認いたしません。

- **対象者：** 当社の求人に応募する方はもちろん、インターンシップや説明会に参加する全ての皆様を含みます。
- **実施場所：** 対面での面接だけでなく、SNS 等のオンラインを介したものやオンライン上で行われる行為も対象となります。

3. 禁止する行為の例

以下のような、業務上の必要性を超え、求職者の皆様に苦痛を与え就職活動環境を害する行為を禁止します。

- **セクシュアルハラスメントに該当する行為**
 - 性的な事実関係を尋ねたり、性的な内容の発言や冗談を言うこと。
 - 身体へ不必要に触れること。
 - 食事や私的な交際へ執拗に誘うこと。
 - SNS アカウントや私的な連絡先を求める行為。
- **パワーハラスメント・優越的地位の濫用**
 - 人格を否定するような威圧的な言動や暴言。
 - 「内定辞退」を強要する等のいわゆる「オワハラ」行為。
 - 選考に無関係なプライベートな事項（家族関係、恋愛経験、思想・信条等）の詮索。

4. 当社の取り組み

当社はハラスメントを未然に防ぐため、以下の措置を講じています。

- **教育・周知：** 採用担当者および面接官に対し、適切な選考とハラスメント防止に関する研修を実施し、方針を周知・啓発します。
- **厳正な対処：** 万が一、ハラスメントの事実が確認された場合、ハラスメントに関与した社員を、就業規則その他社内規程に基づき、懲戒処分を含む厳正な措置の対象とします。

5. 相談窓口のご案内

選考中に不安や違和感を覚えたり、被害に遭われたりした場合は、一人で抱え込まずに以下の窓口へご相談ください。

【採用ハラスメント専用相談窓口】

- メールアドレス : jinji@g.niplo.co.jp

【ご相談にあたっての保護事項】

- **プライバシーの保護** : 相談内容および個人情報は厳重に管理し、事実確認の調査以外の目的には使用しません。
- **不利益な取扱いの禁止** : 相談したこと、または調査に協力したことを理由として、選考の合否判定において不利益な取扱いをすることは一切ありません。

6. 外部の相談窓口

公的な専門機関での相談を希望される場合は、各都道府県労働局の「総合労働相談コーナー」等も利用可能です。

- [厚生労働省 総合労働相談コーナーのご案内](#)

策定日 2026 年 9 月 1 日

松山株式会社

代表取締役 松山 信久