

求職者等に対するハラスメント防止方針

2026 年 10 月 1 日制定
株式会社ネスパ・ディディ

【目的】

当社は、採用活動においてすべての求職者等が安心して応募・面接を受けられる環境を整えることを重視しています。求職者等に対するセクシュアルハラスメントや差別的取扱い、個人の尊厳を損ない、企業の社会的責任に反するものであり、決して容認しません。

【基本方針】

1. 当社は、採用活動に関する法令および行政指針を遵守し、求職者等の人格・尊厳を尊重します。
2. 採用担当者・面接官を含むすべての従業員は、求職者等に対してセクシュアルハラスメントとなる言動を行いません。
3. 採用担当者・面接官に対して、ハラスメント防止の研修を実施し、適正な対応を徹底します。
4. 求職者等からの相談・苦情には誠実に対応し、必要に応じて調査・是正を行います。
5. 採用活動に関わる外部委託先・派遣会社等にも、当社の方針を共有し、同様の取組を求めます。

【取組姿勢】

- 採用担当者向けに定期的な研修を実施し、面接時の言動・質問内容の適正化を図ります。
- 求職者等に対してセクシュアルハラスメントを行った者に対しては、事実確認の上、就業規則に基づき厳正に対処します。対処内容には、指導・注意、配置転換、懲戒処分等が含まれ、必要に応じて再発防止措置を講じます。
- ハラスメント事案の相談・調査に協力した従業員が、不利益な取扱いを受けることがないよう保護します。
- 調査に関与した従業員のプライバシーについても適切に保護し、情報管理を徹底します。
- 求職者等が安心して相談できる窓口を設け、迅速かつ公平な対応を行います。
- 採用活動の各段階で、ハラスメント防止の観点からチェックリストを活用し、継続的な改善を行います。

【求職活動等に関するルール】

<セクハラとして禁止する行為の例>

- 身体的接触
- 性的な冗談やからかいなどの発言
- 食事やデートに執拗に誘う
- 面接に不必要なプライバシー情報を聞く（例：「恋人はいるの？」など）
- 性別役割分担を前提とする発言（例：育児を女性が行うことを前提とする質問）
- 性的な言動に対して拒否したら内定取消とする

<採用面接・会社説明会>

留意点

公式の面接等で複数の担当者がいるためセクハラは起きにくいと考えられるが、他の担当者が不適切な言動をした場合には、上司であっても直ちに制止すること。

オンラインで実施する場合の留意点

- 求職者等が自宅で参加している場合もあるため、不要なプライバシー情報の開示を求めない（自宅の状況を映させる等）。
- 求職者の全身を見せることを求めない。

<OB・OG 訪問、内定者懇談会等>

留意点

OB・OG 訪問、内定者懇親会は率直な意見交換ができるメリットがある反面、プライベートの時間帯や会社外の場所での実施はハラスメントの問題が起きやすいことに留意する。

実施方法

- 依頼があった場合、会社に求職者等の情報・面談日時・場所を事前に届け出る。
- OB・OG 訪問用マッチングアプリの利用は禁止。
- 会社側は1人で参加しない。複数名で、可能なら男女組合せで面談する。
- 個室での面談は禁止。オープンスペースで行う。
- 発言内容には注意し、機密情報やハラスメント言動をしない。
- 基本的に昼間の食事のみ。夜間は可能な限り避ける。飲酒はしない。1次会で終了。
- 終了後は内容を報告する。
- 連絡は公式連絡先を使用し、個人携帯やSNSは使用しない。
- 終了後に執拗に食事やデートに誘わない。

<インターンシップ・実習>

留意点

従業員は指導する立場であり優位性があることを自覚する。

実施方法

- 指導は1対1を避け、複数名で対応する。
- 懇親会も複数名で、個室は避ける。執拗な誘いは禁止。
- 従業員個人の携帯電話やSNSでつながることは禁止。

【就活セクシュアルハラスメントに関する相談窓口】

就職活動等において、当社の従業員等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や、その恐れがある場合は、下記窓口までご相談ください。

相談窓口：saiyou@nespa.co.jp