

就活ハラスメント防止ガイドライン

1. 本ガイドライン制定の目的

中川装身具工業株式会社（以下、「当社」という）において、就職活動を行う学生や求職者が安心して選考を受けられる環境を整えるとともに、公正かつ誠実な採用活動を行うため、本ガイドラインを制定します。

2. 基本姿勢

当社は学生や求職者の皆様が安心して就職活動が行えるように、就活ハラスメント防止の観点から、次のような姿勢をもって採用活動を行います。

- 公正誠実な採用選考を実施します
- 学生や求職者との面談は原則複数社員（2名以上）で実施します
- 連絡手段は社有メールアドレスもしくは社有電話を使用し、社員が個人の SNS 等で学生や求職者と接点を持つことを禁止します
- 連絡内容は就職活動に関わる事項に限ります
- 全社員に本ガイドラインの理解・遵守を徹底します
- 就活ハラスメント相談窓口を設置します

3. 行為・言動について

当社社員はいかなるハラスメントも行いません。なお、採用活動に係るハラスメントの具体例（例示）は次の通りです。

① パワーハラスメント（パワハラ）

- 高圧的な態度で威圧する行為
- 人格を否定する発言
- 面接中などに圧迫質問を行い、精神的に追い詰める行為
- 無理なスケジュールでの対応を押し付ける行為（深夜の課題提出、短期間での過度な課題など）
- 他企業選考状況を執拗に聞き出す行為
- 当社の内定を出す条件として、他企業からの内定を辞退するよう求める行為
- 価値観や生き方を否定する発言

② セクシャルハラスメント（セクハラ）

- 容姿や服装、体型に関する発言
- 恋愛や結婚、性的指向に関する質問・発言
- 結婚・出産後の勤務に係る質問・発言（例：女性（男性）に限った継続意思の確認）【男女雇用機会均等法違反（募集・採用に関する性差別禁止）】
- 必要以上にプライベートな情報を詮索する質問
- 身体的接触（肩を触る、手を握る、近すぎる距離で話すなど）
- 私的に食事などの席（飲み会など）への勧誘・参加の強制

③ その他のハラスメント

- 性別、出身地（出自）、家族の職業、思想・信条宗教などに関する質問
- 障害・持病（本人開示のない場合）に関する質問
- 過去の経歴や失敗を執拗に指摘し、就活生を困らせる行為
- その他、就活生が不快に感じると思量される言動

4. ハラスメント事案への対応

学生や求職者から相談があった場合や、当社社員がハラスメントに係る情報を得た場合などには、早急に事実関係を確認した上、適切かつ丁寧に対応します。学生や求職者に対し、相談したことを理由に選考の可否等において不利益な取り扱いを行うことはありません。

また、ハラスメントを行った社員及び関係者については、事実関係を踏まえ、厳正な処分を行います。

令和8年8月24日制定
中川装身具工業株式会社

【就活ハラスメント相談窓口】

Y&P 法律事務所 平良
電話 03-6212-1663
taira@yp-law.or.jp