日本瓦斯工事株式会社
就活ハラスメント防止に関する基本方針

～ 就活ハラスメントゼロ宣言 ～

２０２６年１０月１日　制定
日本瓦斯工事株式会社

１．はじめに（基本姿勢・就活ハラスメントゼロ宣言）

日本瓦斯工事株式会社（以下、「当社」といいます。）は、職場におけるハラスメント防止に関する基本方針において「すべての個人が尊重され、互いに信頼の下に良好な人間関係を構築し、活気ある職場を目指す」という理念を定めております。この理念は、当社の役職員のみならず、就職活動やインターンシップ等を通じて当社に関わるすべての学生・求職者の皆さま（以下、「求職者等」といいます。）に対しても同様に適用されるものです。

当社は、将来の社会を担う求職者等の尊厳と人権を守り、安心して採用選考に臨める環境を整備するため、採用活動に関わる一切の場面においてハラスメント行為を禁止し、「就活ハラスメントゼロ」の実現に取り組むことを宣言いたします。

２．定義

本方針における「就活ハラスメント」とは、当社の採用活動等（選考面接、会社説明会、OB・OG訪問、インターンシップ、内定者懇親会等）において、役職員が求職者等に対して行う、優越的な立場を利用した不適切な言動（パワーハラスメント）、性的な言動（セクシュアルハラスメント）、その他求職活動を阻害する一切の行為をいいます。

３．公正な採用選考の徹底

当社は、応募者の基本的人権を尊重し、適性と能力のみを基準とした公正な採用選考を実施します。

- 本人に責任のない事項（本籍地・出生地、家族の職業・収入の状態、住宅状況等）について採用選考上で不要な質問は行いません。

- 本来自由であるべき事項（宗教、支持政党、人生観・信条、尊敬する人物等）について採用選考上で不要な質問や評価は行いません。

4．対象となる主な禁止行為（具体例）

当社では、以下の行為を固く禁止します。

- 就活セクシュアルハラスメント
  - ○ 性的な冗談や質問、不必要な身体的接触
  - ○ プライベートな食事、飲み会、デート等への執拗な誘い
  - ○ 交際関係や恋愛観等のプライバシーに関する不適切・不必要な質問
- 就活パワーハラスメント
  - ○ 威圧的な態度、人格否定、暴言等による圧迫面接
  - ○ 社会的経験の乏しさに付け込んだ優越的な言動
- 就活終われハラスメント（オワハラ）
  - ○ 内定・内々定を出す条件として、他社の選考辞退や内定辞退を強要・威圧する行為
  - ○ 求職者等の職業選択の自由を不当に制限する行為

5．採用活動における役職員の行動規範（未然防止策）

当社の採用活動に関わる全ての役職員（面接官、採用担当者、リクルーター、ＯＢ・ＯＧ等）は、以下のルールを遵守します。

（１）面談場所の制限

採用活動及び選考の過程（選考面接、カジュアル面談、ＯＢ・ＯＧ訪問等）において求職者等と面談を行う場合は、会社施設、所属学校施設又はオンライン等の適切な場所を利用するものとし、私的な場所や事前に許可のない酒席での面談は禁止します。なお、会社が認めた内定者懇親会や採用懇親（酒席を伴うものを含む）を実施する場合は、あらかじめ社内手続きを経て行うものとし、適切な運用を徹底します。

（２）事前の申請・確認

ＯＢ・ＯＧ訪問等で学生と接点を持つ場合は、あらかじめ会社（採用担当部署）へ申請・報告を行います。

（３）適切な連絡手段と個人情報の保護

私用のＳＮＳ等を用いた個人的な連絡や個人情報の交換を禁止します。また、採用に係る業務上において取得した求職者等の個人情報は厳重に管理し、採用活動以外の目的での使用やアクセスを厳密に制限します。

６．求職者等向けの相談窓口の設置と不利益な取扱いの禁止

（１）専用相談窓口の設置

万一、当社の採用活動において不適切な言動やハラスメントを受けた場合、又は不安を感じた場合のために、求職者等が利用できる「就活ハラスメント専用相談窓口（当社のグループ会社である日本瓦斯株式会社　法務部長）」を設置し、採用サイトやマイページ等で案内します。

（２）プライバシー保護、事実調査及び相談者への配慮

相談内容及び相談者のプライバシーは厳格に保護し、コンプライアンス委員会事務局等が迅速かつ公平に事実関係を調査します。ハラスメントの事実が確認された場合、被害を受けた求職者等に対して適正な配慮・フォロー措置を講じるとともに、適切な再発防止策を実施します。

（３）厳正な処分

就活ハラスメントの事実が確認された場合、コンプライアンス委員会での審議を経て、就業規則等に基づき当該役職員に対して厳正な処分（懲戒処分等）を行います。

（４）不利益な取扱いの禁止

相談窓口へ相談・申告したこと、又は事実調査に協力したことを理由として、求職者等の選考上の合否判断等において不利益な取扱いをすることは一切ありません。また、相談や調査協力を行った社内役職員に対しても、解雇その他の不利益な取扱いは一切行いません。

以上