

採用活動におけるハラスメント防止に関する基本方針

1. 策定の背景と目的

当社グループは、「見えないものが見える化し、社会に新たな価値を生み出す」という企業理念の下、多様な人材が安心して能力を発揮できる環境づくりを推進しています。

採用活動は、企業と求職者等が相互に理解を深める重要な機会である一方、面接、会社説明会、インターンシップ等の採用活動において不適切な言動が行われた場合、求職者等の人格や尊厳が傷つけられ、就職活動や職業選択に重大な影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、求職者等の人格と尊厳を尊重し、公正かつ適切な採用活動を行うとともに、安心して採用活動に参加できる環境を整備するため、「採用活動におけるハラスメント防止に関する基本方針」を定めます。

2. 対象となる行為(定義)

採用活動において行われる言動のうち、求職者等の人格や尊厳を傷つけ、又は求職活動等を阻害する行為を「採用活動におけるハラスメント」と位置付けます。(※以下は典型的な例であり、これらに限られるものではありません。)

- ・性的な言動その他のセクシュアルハラスメント
- ・威圧、侮辱、不当な圧力、差別的な取り扱いその他人格及び尊厳を害する言動(パワーハラスメントを含む。)
- ・妊娠、出産、育児又は介護等に関する差別的又は不適切な言動

3. 採用活動におけるハラスメントへの対応

大崎電気グループは、採用活動におけるハラスメントの防止に向けて、以下の取組を実施します。

(1)採用担当者等への教育・啓発

採用担当者、面接官その他採用活動に関わる役員および従業員に対し、本方針および採用活動に関するルールの周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止に関する教育を継続的に実施します。

(2)採用活動に関する運用ルールの整備

求職者等が安心して採用活動に参加できるよう、以下のルールを定めます。

① 面接・面談について

- ・面接・面談は、当社グループが指定する場所または承認したオンライン環境で実施します。
- ・原則として複数名で実施します。
- ・やむを得ず一対一で実施する場合は、日時、場所および目的を採用担当部門が把握します。
- ・面接・面談の開始時刻および終了時刻を明確にします。
- ・採用活動に関係のない長時間の拘束は行いません。

② 連絡方法について

- ・求職者等との連絡は、原則として当社グループの採用担当者が行います。
- ・連絡には、当社グループが指定する方法(電子メール、採用管理システム、電話、Web 会議システム等)を使用します。
- ・採用活動に関係のない私的な連絡や SNS 等による接触は行いません。

(3)相談窓口の設置および適切な対応

- ・採用活動に関する相談窓口を設置し、相談内容に応じて適切に対応します。

(4)再発防止

- ・採用活動においてハラスメントが確認された場合は、事実関係を適切に確認したうえで必要な措置を講じるとともに、教育・啓発の再徹底や運用ルールの見直しを行い、再発防止に努めます。

4. 相談窓口

当社グループの採用活動において、ハラスメントと思われる行為を受けた場合や、不適切な言動に不安を感じた場合は、相談窓口へご連絡ください。相談内容については、相談者および関係者のプライバシーに配慮し、公平かつ適切に対応します。また、相談や事実確認への協力を理由として、採用選考や採用結果に不利益な影響を与えることはありません。

■大崎電気グループ 採用活動に関する相談窓口

受付窓口:大崎電気工業株式会社 法務・ガバナンス部

Email : legal@osaki.co.jp

2026 年 10 月 1 日 制定

大崎電気工業株式会社

取締役社長執行役員 COO 渡辺 光康