

求職者等に対するハラスメント防止に関する行動指針

1. はじめに

大栄環境グループは、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる企業文化を目指しています。採用活動においても、全ての当社グループに就職を希望する皆さま（以下「候補者」）が安心して、そして公平に選考に臨める環境を提供することを最重要と考えております。

この行動指針は、就職活動を行う全ての候補者がハラスメントを受けることなく、自身の能力や個性を最大限に発揮できるよう、採用活動に関わる全ての役員、社員（以下「採用関係者」）が遵守すべき行動の原則を定めるものです。

大栄環境グループでは、本行動指針に基づきいかなるハラスメントも許容せず、候補者の尊厳と人権を尊重した採用活動を推進します。

2. 求職者に対するハラスメントの定義

求職者に対するハラスメントとは、採用関係者が、候補者に対してその意に反する不適切な言動を行うことにより、候補者の就職活動を阻害し、不利益を与え、または不快な環境を生じさせる一切の行為を指します。具体的には、以下の行為を含みます。

（１）セクシュアルハラスメント

- ・性的な冗談、からかい、質問、または性的な内容の身体的接触。
- ・容姿や服装に関する不適切なコメントや評価。
- ・交際や性的な関係を求める言動。
- ・性的な内容の画像、映像、文章の提示や送付。
- ・性的指向、性自認に関する不適切な質問や発言。

（２）パワーハラスメント

- ・採用選考における優位な立場を利用し、候補者の尊厳を傷つけるような言動。
- ・高圧的な態度、威圧的な言動、または誹謗中傷。
- ・人格否定や暴言等による精神的な攻撃
- ・不必要な過度な要求や、候補者の能力を超える無理な課題の押し付け。

（３）モラルハラスメント・不適切な強要

- ・候補者の個性や人格を否定するような発言や態度。
- ・プライベートな情報（家族構成、健康状態、思想信条など）に対する執拗な詮索。
- ・他社選考の辞退や、内定承諾を不当に強要する行為。
- ・SNSの監視や、会社への不必要な訪問の強要。

（４）その他ハラスメント

- ・国籍、人種、年齢、障がいの有無、信条、社会的身分などに関する差別的な言動や排除。
- ・採用選考に関わりのない、特定の政治的・宗教的活動への勧誘や強要。

3. 行動原則

採用活動に関わる全ての者は、以下の原則に基づき行動します。

（１）候補者への敬意

候補者一人ひとりの人格、個性、そして就職活動にかける想いに敬意を払い、誠実に対応します。

（２）公平な機会の提供

性別、年齢、国籍、人種、信条、性的指向、障がいの有無など、いかなる理由による差別も行わず、全て

の候補者に対し公平な採用選考機会を提供します。

(3) 透明性の確保

選考プロセスや評価基準、会社の情報について、可能な限りオープンに説明し、候補者が安心して選考に臨めるよう努めます。

(4) 個人情報の厳重な管理

候補者から提供された個人情報は、採用活動以外の目的で利用せず、個人情報の保護に関する法律および社内規程に基づき厳重に管理します。

(5) 適切なコミュニケーション

候補者とのコミュニケーションにおいては、常にプロフェッショナルな態度を保ち、不適切または不快感を与える言動は行いません。

(6) 心理的安全性の確保

面接や面談の場では、候補者が自身の能力や経験を安心して語れるよう、ポジティブで建設的な雰囲気作りに努めます。

(7) 迅速かつ丁寧な対応

候補者からの問い合わせや選考結果の連絡など、全てのコミュニケーションにおいて迅速かつ丁寧な対応を心がけます。

4. 採用関係者が遵守すべき具体的な行動

(1) 面接・面談時

- ・ 候補者の意に反する性的な質問や発言、身体的な接触は一切行いません。
- ・ 容姿や服装に関する不適切な質問や発言は行いません。
- ・ プライベートな領域（家族構成、健康状態、恋愛・結婚、思想信条など）に関する不必要な質問は行いません。
- ・ 高圧的な態度を取らず、威圧的な言動は行いません。
- ・ 他社選考の辞退や内定承諾の強要を行いません。
- ・ 特定の政治的・宗教的活動への勧誘や強要は行いません。
- ・ 性別、年齢、国籍、人種、障がいの有無などによる差別的な発言は行いません。
- ・ 候補者の話を傾聴し、相手を尊重したコミュニケーションを心がけます。

(2) SNS 等での情報発信・接触

- ・ 候補者に対して、SNS 等で個人的なメッセージを送る他、不適切な内容の投稿をすることは禁止します。
- ・ 候補者のプライベートな SNS アカウントを不必要に調査すること、また、それを理由に評価を行うことは禁止します。

(3) その他

- ・ 採用選考の可否や評価を、本行動指針で定義するハラスメント行為の相談をしたことと結びつけることは、いかなる場合も禁止します。

5. 違反行為に対する措置

この指針に違反する行為が確認された場合、当社グループの就業規則に基づき厳正に対処します。

6. 相談窓口と対応

当社グループに対して就職を希望する候補者がハラスメントを受けた、またはその疑いのある行為を目撃した場合は、以下の窓口にご連絡ください。相談や報告に対して真摯に耳を傾け、迅速に対応します。

【相談窓口】

大栄環境株式会社 監査室

候補者が安心して相談できるよう、匿名での相談も受け付けます。

相談を受けた場合、当社は事実関係を迅速かつ正確に調査し、適切な措置を講じます。

【プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止】

・相談者及び関係者のプライバシー保護

相談者及び関係者のプライバシーは厳重に保護され、氏名や連絡先、相談内容が本人の同意なく不必要に外部に開示されることは一切ありません。

・不利益取扱いの禁止

相談したこと、または事実確認に協力したことを理由として、採用選考における不利益な取扱いをすること、または会社内での不利益な取扱いをすることは一切ありません。

7. 制定・改定

本方針は、法令の改正や社会情勢の変化に応じて、適宜見直しを行います。

(制定) 2026 年 9 月 1 日