候補者の皆様へ

採用活動におけるハラスメント防止の取り組みについて

ＵＥＬ株式会社では、当社の採用活動に従事、協力するすべての社員が、当社への入社を目的とした面談および選考に臨む方や、選考が終了した方、入社を控えた方（以降、「候補者」と呼称）を一人の対等な個人として尊重し、安心して求職活動ができる環境を提供するために、社内ガイドラインを整備しています。

採用に関わる社員は、以下の項目を遵守し、採用活動に取り組みます。

１．基本姿勢

- 候補者を一人の対等な個人として尊重し、人格・尊厳を損なう言動を行いません。

２．言動に関する配慮

- 攻撃的、威圧的、侮辱的、ならびに候補者の気分を害するような言葉遣いをしません。
- 不安を煽る発言や、過度にプレッシャーを与える態度を取らず、安心感を与える対応を心がけます。

３．差別・ハラスメントの禁止と多様性への配慮

- 性別、年齢、国籍、出身、宗教、信条、障害、身体的特徴、性的指向・性自認・性表現等に基づく差別的な発言・質問・評価を行いません。
- 性的な発言、質問、身体的接触、私的な食事への誘い、私的な関係を求める言動を一切行いません。
- 性的な内容を含むポスターの掲示、画面の表示、写り込み等がないように注意します。
- 同性間であっても、ハラスメントは成立することを理解します。
- 多様な価値観を受け入れ、包摂的な姿勢を示します。

４．プライバシーと私的領域の尊重

- 家庭環境、恋愛、結婚観、妊娠・出産、健康状態など、選考や業務と無関係な私的事項に立ち入りません。
- 選考や面談等の過程で得た個人情報や相談内容を、採用活動の範囲を越えて口外しません。

５．公正な関わりと評価

・ 個人的な好みや先入観ではなく、選考基準に基づいて候補者と向き合い、評価します。

６．意思決定の尊重

・ 内定承諾を迫る、期限を理由に心理的圧力をかけるなど、候補者の意思決定が阻害される恐れのある行為を行いません。

・ 選考辞退や他社選考を理由に、否定的・批判的な言動を行いません。

７．時間と場の配慮

・ 面接・面談・イベントの開始・終了時間を厳守します。

・ 候補者との接点（面接・面談やこれらに付随する連絡等）における手段や場所は、人事部門の指示に従います。

８．相談・問題発生時の対応

・ 候補者からの相談事項について、不安や困りごとを感じた場合は、速やかに人事部門に報告します。

・ 差別やハラスメントの可能性がある言動など問題となりうる言動を見聞きした場合も、同様に速やかに人事部門に報告します。

・ 問題やその可能性について報告を行った社員が、その行為により不利益を被らないことを理解します。

＜就活ハラスメントに関する相談窓口＞

当社による採用活動及び関連するイベントにおいて不適切な性的言動があった場合の相談窓口は以下となります。

※ ＵＥＬ株式会社は、BIPROGY グループの一員です。

１．コンプライアンス・ホットライン（主管：BIPROGY 株式会社 法務部）

すべてのコンプライアンス問題に関する相談窓口

compliance-box@biprogy.com

２．人事コンサル Box（主管：BIPROGY 株式会社人事部）

すべてのハラスメント問題に関する相談窓口

jinji-consul-box@biprogy.com