2026 年 10 月 1 日

採用活動におけるハラスメント防止方針

株式会社カワダ　代表取締役社長　上口　大司

当社では、採用活動の過程において生じ得る、求職者等（新卒・中途採用の応募者、インターンシップ等の参加者を含みます）に対するパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の防止に取り組んでいます。

求職者等の皆さまが安心して面談・選考に臨むことができるよう、以下の取り組みを行なっています。

【当社の取り組み】

- ハラスメント行為の防止について、従業員に対する周知・啓発を継続的に行っています。
- 求職者等の自由な意思決定を尊重し、他社の選考辞退や内定受諾を強要するような言動（いわゆるオワハラ）は行いません。
- 採用活動における面会は、当社施設または公的な場所（大学のキャンパス内、公共の商業施設、個室でない飲食店等）、オンライン、その他会社が認めた施設に限定します。
- 面会する際は、複数人で実施する、第三者の目が届く環境（オープンスペース等）で実施するなど、会社が認めた体制で行います。なお、会議室など閉じられた空間で行う際は必ず複数人で実施します。
- 面会は、原則として日中に行い、飲酒を伴うものは禁止します。
- 求職者との連絡は、会社メールアドレスおよび業務用携帯電話を基本とします。また、従業員から個人的な連絡はしません。

【相談窓口について】

当社の採用活動において、万が一、当社従業員からハラスメント行為を受けた、あるいはその疑いがある場合には、以下の相談窓口までご連絡ください。

- ご相談を受けた際は、迅速かつ正確に事実確認を行い、公平に対応します。
- 事実確認の結果、ハラスメント行為が認められた場合は、就業規則等に基づき行為者に対して厳正に対処します。
- ご相談にあたっては、相談者のみならず、関係者のプライバシーにも十分配慮します。
- 相談を行ったことや、事実確認に協力したことなどが、採用選考の判断に影響を与えることは一切ありませんので、安心してご相談ください。

■ハラスメント相談窓口

MAIL ： recruit-harassment@diablock.co.jp