

ニッポン放送「求職者等に対するハラスメントに関する基本方針」

ニッポン放送は、ラジオ放送を通じて、リスナーの皆さまに信頼される情報と、日々に寄り添う豊かな時間をお届けすることを使命としています。当社は、この使命を支える人材を確保するため、新卒採用・中途採用・インターンシップ受入れなど、さまざまな形で採用活動を行っており、日々多くの求職者の皆さまと接する機会をいただいています。

当社は、採用活動にご参加いただく求職者の皆さま（以下「求職者等」といいます。）お一人おひとりの人格が尊重され、安心して選考過程に臨んでいただける環境を整えることが、公正な採用活動の大前提であると考えています。当社は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントをはじめとするハラスメント行為を決して許さず、防止のために必要な措置を講じるとともに、万一発生した場合には適切かつ迅速に対応します。

1. 求職者等に対するハラスメントに対する基本姿勢

当社は、面接、説明会、インターンシップ等あらゆる採用関連活動の場面において、求職者等の人格と尊厳が尊重されるべきであると考えています。当社の役員・従業員（以下「従業員等」といいます。）は、その優越的な立場を利用して求職者等に不利益や不快感を与えることのないよう努めなければならない、当社はそのために必要な方針の周知、相談体制の整備、教育その他の措置を講じます。

2. 求職者等に対するハラスメントの定義

当社における「求職者等に対するハラスメント」とは、当社の従業員等が求職者等に対して行う次の行為をいいます。

- 求職者等セクシュアルハラスメント：従業員等が行う性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されるもの
- 就活パワーハラスメント：採用活動における優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、求職者等の求職活動等を害するもの

性的な言動には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等の「性的な内容の発言」、および必要なく身体に触れること、性的な関係を強要すること等の「性的な行動」が含まれます。なお、求職者等セクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず本方針の対象となります。

また、これらのハラスメントは、対面のみならず、電話・メール・SNS等のオンラインを介したやり取りにおいても該当し得ます。

3. 対象となる求職者等の範囲

本方針における「求職者等」とは、次に掲げる方をいいます。

- 求職者（当社の求人に応募する方）
- 求職者以外の方であって、当社が実施する採用に資する活動（会社説明会、選考、座談会等）に参加する方
- インターンシップ参加者

上記には、対面での活動に限らず、SNS やオンライン上で実施される説明会・面談・交流の場に参加される方も含まれます。

なお、内定者については、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合、原則として当社の既存のハラスメント防止に関する方針の対象となりますが、内定者向け研修・懇親会等、入社に至るまでの間に行われる採用関連活動については、本方針の趣旨も参考にして対応するものとします。

4. 求職者等に対するハラスメント行為の例

- 性的な事実関係（交際経験、身体的特徴等）を尋ねる、性的な冗談やからかいを行う
- 必要なく身体に触れる、性的な関係を求める、わいせつな図画等を送付・提示する
- 執拗な私的な食事・飲食への誘い、面接や採用活動と無関係な個人的な接触の強要
- 内定や合格を条件・示唆して、私的な要求や他社選考の辞退・就職活動の終了を強要すること（いわゆる「オワハラ」）
- 人格を否定する発言、威圧的な叱責、大声での威嚇など、選考上必要のない精神的攻撃
- 家族構成、思想・信条、支持政党、生活環境等、本人に責任のない事項や採用選考と関係のない事項について調査・質問すること
- 業務上の必要性なく長時間拘束する、執拗に連絡・面会を要求する

※上記は一例であり、これらに限るものではありません。

5. 当社の対応方針

当社は、求職者等からハラスメントに関する相談を受けた場合、あらかじめ定めた相談窓口において、相談者のプライバシーに配慮しながら事実関係を迅速かつ正確に確認します。事実確認の結果、ハラスメントに該当すると判断した場合には、行為者に対して厳正に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講じます。

また、当社は、求職者等が相談・情報提供を行ったこと、または事実関係の確認に協力したことを理由として、当該求職者等が不利益な取扱いを受けることのないようにします。同様に、従業員等が事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行うことはありません。

当社は、採用活動に関するルール（面談の実施場所・時間、やり取りに用いる連絡手段の範囲等）をあらかじめ明確化して従業員等および求職者等に周知するとともに、従業員等に対する研修その他の教育を通じて、求職者等に対するハラスメントの防止に継続的に取り組みます。

6. 求職者の皆さまへのお願い

当社は、すべての求職者の皆さまが安心して採用選考にご参加いただけるよう、公正な採用活動に努めてまいります。選考過程において、本方針に反すると思われる言動があった場合には、下記相談窓口までご連絡ください。いただいたご相談は、関係者のプライバシーに配慮しながら適切に対応いたします。

〔相談窓口〕 株式会社ニッポン放送 コンプライアンス室 compliance@as.jolf.jp

2026 年 10 月 1 日

株式会社ニッポン放送