京急グループ就活ハラスメント防止ポリシー

１．策定の趣旨

当社グループは，採用活動（※）において，個人の人格と人権を尊重し，セクシャルハラスメント，パワーハラスメントはもちろん，一切の差別，不適切な行為を容認しません。学生を含むあらゆる求職者の皆様が安心して就職活動を行える環境を整備し，公平で公正な採用活動を行うために本ポリシーを策定いたしました。

※採用面接，就職説明会，個人的訪問，インターンシップ等の当社および当社社員が行う採用に係るすべての取組みをいいます。

２．対象となる就活ハラスメントの定義

本ポリシーにおいて，「就活ハラスメント」とは，採用活動に関連する場面で行われる，求職者に対する以下の不適切な言動や行為を指します。

（1）セクシャルハラスメント

イ．性的な内容の発言，不必要な身体的接触，容姿に対する発言（例：「性的な冗談やからかい」など。）

ロ．性別に基づく役割に関する発言（例：「男性は，育児休暇を取得するべきではない」など。）

（2）パワーハラスメント

イ．求職者の進路選択を妨げる行為（例：「当社の選考を辞退した場合は，同業他社での就職活動に影響が出る」など。）

ロ．優越的な地位を利用し，採用活動上必要かつ相当な範囲を超えた行為により，求職者の就職活動が害されること（例：「採用担当者が長時間にわたり執拗な面接を行う」など。）

（3）差別的行為

年齢，性別，国籍，宗教などによる不平等な取り扱い（例：「女性だから営業職は無理」など。）

（4）その他の不適切な行為

イ．懇親会などにおける飲酒の強要

ロ．妊娠・出産，育児，介護等を理由とする不平等な取り扱い

３．就活ハラスメント防止のための具体的な取り組み

（1）社員教育の実施

本ポリシーを採用活動に関係する全社員に周知し教育を継続的に行います。

（2）採用活動におけるルールの策定

イ．採用活動において，求職者と面会する時は，会社施設または公的な場所（大学のキャンパス内，公共の商業施設等第三者の目がある環境）もしくはオンラインで行います。

ロ．求職者との連絡において，私用携帯電話および私用ＳＮＳは使用いたしません。

（3）相談窓口の設置

求職者が選考中に就活ハラスメントを受けた場合，速やかに相談できる「京急グループ就活ハラスメント相談窓口」を設置します。

URL：https://www.keikyu.co.jp/company/csr/recruitsupport.html

※相談窓口はプライバシーを保護するための必要な措置を講じております。また，相談による選考への影響はありません。

４．就活ハラスメント発生時の対応

窓口に相談が寄せられた場合，以下のとおり対処します。

イ．被害者および行為者，関係者へのヒアリングを実施します。

ロ．調査は，必要に応じて弁護士を交えて行います。

ハ．調査の結果，就活ハラスメント行為が認められた場合，担当者の交代，会社規程に基づく行為者の懲戒など，適切な処分を行います。

ニ．再発防止のための必要な措置を講じます。

５．求職者の権利

イ．求職者は，選考過程において平等に扱われ，人格を尊重される権利を有します。

ロ．就活ハラスメント行為を受けた場合，報復を恐れることなく相談する権

利があります。

ハ．当社グループの選考過程において，不適切な行為に対して公正な対応を求めることができます。

６．見直しと改善

本ポリシーについては，法令の改正や運用状況を踏まえ，必要に応じて見直しを行い，改善を図ります。

2026 年 9 月 15 日策定

株式会社京急ベイワークス

取締役社長　松本 修司