2026 年 5 月 1 日

採用活動におけるハラスメント防止への取組みと相談窓口のご案内

株式会社クイックリー
代表取締役　筒井 章

当社では、採用活動において求職者に対し、当社従業員によるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを許しません。下記の社内取組みを徹底していますが、求職者の皆さまが当社採用選考中に、万が一、「ハラスメントかもしれない」と思うことがありましたら、相談窓口までご連絡ください。

なお、採用選考とは、採用面接だけでなく、カジュアル面談や内定承諾後の入社手続きでのやり取りなど、応募を検討される段階から入社に至るまでに発生する、当社と求職者の皆さまとの一連のやり取りを指します。

記

1. 当社におけるハラスメント防止の取組み

採用活動では、一般的には、採用を行う企業の従業員が、求職者よりも優越的な立場になりがちです。当社の採用選考中の方におかれましては、ご自身が感じた違和感などについて我慢せざるを得ない場面が発生しないよう、採用活動に携わる従業員には、研修等を通じて特に次のようなことに十分留意するよう、徹底しています。

- 求職者の方との対面での面接や面談場所は、会議室等の会社施設の利用を基本とし、必ず第三者の目がある環境を選ぶ。万が一、これらが守れないときは、面接や面談の始まる前に、その旨を当社と求職者の方に報告する。
- 面接や面談時間は、最大 19:00 までとし、この時間から逸脱するときは、あらかじめ開始時刻および終了時刻を設定し、当社と求職者の方に事前連絡をする。
- 面接や面談時にアルコールの提供は行わず、従業員自身の飲酒は厳禁とする。なお、当社が公式に主催する内定者懇親会等の一部ではアルコールの提供および従業員の飲酒を許可することがある。
- 選考に必要のない項目や求職者本人に責任のない事項を把握できる質問はしない。
- 志望動機などを掘り下げる中で求職者の方が自ら開示した場合も、その内容に踏み込むことはせず、また、情報の取扱いには細心の注意を払う。
- 求職者の方への連絡は、会社の固定電話、会社が貸与した社用携帯電話、会社が貸与した電子メールアドレス、採用選考に係るシステム、当社が内定者に提供するシステム内のチャット等に限定し、従業員個人の携帯電話、プライベートなメールアドレス、個人の SNS アカウントの交換および連絡を禁止する。
- 職場受入型インターンシップ、ワークショップにおいて移動手段に社有車を利用する場合、複数名が乗車し求職者の方と従業員が 1 対 1 になることは避ける。

2. 相談窓口のご案内

当社の採用選考を通じ、ハラスメント等に遭われた、あるいはその疑いがある場合は、一人で抱え込まずに、以下の相談窓口までご連絡ください。

【相談窓口】

電話:06-6770-9895　メールアドレス:saiyo@quickly.co.jp

相談にあたり、公正な選考プロセスの確保と守秘義務を遵守します。採用選考は、能力や経験にもとづいて公正に行い、性別、人種、宗教などの個人の特徴による差別はしません。連絡に関する秘密保持や相談者・通報者の保護を徹底しており、相談による選考プロセスへの影響もありません。

以上