

株式会社 G ダイニング 就活ハラスメント防止方針

1. はじめに

ある企業の中から、当社へのご応募をご検討いただき、誠にありがとうございます。当社は、選考に参加してくださる皆さまお一人おひとりの人格と尊厳を尊重し、誠実に向き合うことを大切にしています。皆さまに安心してご自身の能力や適性を最大限に発揮いただけるよう、ここに「就活ハラスメント防止方針」と、遵守すべき「行動指針」を定め、健全かつ公正な採用活動を推進いたします。

2. 目的と適用範囲

目的: 就職活動中の皆さまに対するあらゆるハラスメント（就活ハラスメント）を防止し、相互尊重に基づいた健全かつ公正な採用活動を徹底することを目的とします。

適用範囲: 採用活動全般に適用します。また、採用に関与するすべての役員、従業員（協力会社等のスタッフを含む）を対象とします。

3. 就活ハラスメント防止に向けた行動指針

本方針を実現するため、当社は採用活動における具体的な行動指針を以下の通り定め、不適切な行為を固く禁じるとともに、適正なプロセスを遵守します。

(1) 公正・公平な採用選考の徹底

応募者の属性（性別、年齢、国籍、思想・信条、家庭環境、宗教等）に基づく差別を一切行いません。また、厚生労働省の指針に準拠し、応募者お一人おひとりの適性・能力に基づいた公正な採用選考を実施します。

(2) 威圧的な言動・人格否定の禁止（パワーハラスメントの防止）

面接等において、過度な圧迫や威圧的な態度、大声での叱責、ならびに応募者の人格や尊厳を否定するような言動は一切行いません。

(3) 不適切な言動・私的な勧誘等の禁止（セクシュアルハラスメント等の防止）

採用とは無関係なプライベートに関する質問・詮索、および性的な言動は行いません。また、採用における優位な立場を利用した、密室での面談や私的な会食への勧誘等、不適切な行為は一切行いません。

(4) 職業選択の自由の尊重（オワハラ）の防止

応募者の職業選択の自由を尊重し、他社の選考辞退を強要する行為や、内定承諾に関する不当なプレッシャー（いわゆる「オワハラ」）は一切行わず、誠実な対応に努めます。なお、内定承諾等のご回答にあたっては、応募者との相互理解のもと、合理的な

期限を設定のうえ、十分な対話を行います。

4. 採用関係者への教育徹底

採用活動に関わるすべての役員および従業員に対し、本方針の周知徹底を図ります。あわせて、本行動指針に基づくハラスメント防止および公正な採用選考に関する教育を定期的に実施します。

5. 相談窓口の設置とプライバシー保護

応募者の皆さまが安心して就職活動に臨めるよう、「就活ハラスメント相談窓口」を設置します。

(1) 迅速かつ公正な対応:

万が一、当社の選考過程でハラスメントや不適切な対応を受けた、または見聞きされた際には、当該窓口までご相談ください。事実関係を迅速に調査し、厳正に対処します。

(2) プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止:

相談者および関係者のプライバシーは厳格に保護します。また、相談したことや事実確認への協力を理由とした、選考における不利益な取り扱いは一切行いません。

【就活ハラスメント相談窓口】

株式会社 G ダイニング 就活ハラスメント相談窓口

<https://www.dial-soudan.jp/ws/gnavi/login?lang=ja>

※親会社である株式会社ぐるなびが受付・対応いたします

※匿名でのご相談も受け付けております。

制定日：2026 年 10 月 1 日

株式会社 G ダイニング