# フジ・メディア・ホールディングス

# 就活ハラスメント防止ガイドライン

**2026 年 10 月 1 日**

フジ・メディア・ホールディングス及びグループ各社は、グループ人権方針に基づき、いかなるハラスメントも許容しない公正で健全な採用活動を推進するため、ここに「就活ハラスメント防止ガイドライン」を制定します。

## 1. 目的と基本姿勢

フジ・メディア・ホールディングス及びグループ各社（以下「当グループ」という）は、すべての求職者（以下「候補者」という）を企業選択の「対等なパートナー」として尊重し、誰もが安心して就職および入社に向けた活動に臨める環境を整えます。

採用活動に関わるすべての役員および社員（以下「選考関係者」という）は、自身の言動が当グループ全体の信頼に直結することを自覚し、公正かつ誠実な対応を徹底します。

## 2. 適用範囲

【候補者】

- 当グループの採用選考（本選考・インターンシップ等）に応募した者及び内定者
- OB・OG 訪問等を通じて当グループ役員および社員と接触を持つすべての方

【選考関係者】

- 選考に関わる当グループすべての関係者（役員、正社員、契約社員、派遣社員、外部委託先等）

## 3. 接触およびコミュニケーションの原則

候補者との接点においては、誤解やトラブルを防ぐため、以下の原則を遵守します。

- **面会場所・時間帯について**
  - 対面での面会は、社内施設や周囲の目が届くオープンな場所で行うことを基本とします。
  - オンライン面談では背景の映り込み等プライバシーに配慮し、不必要な言及を行いません。
  - 実施は、社会通念上適切な時間帯とし、過度な長時間の拘束や深夜帯の面会は禁止とします。
- **飲食・飲酒について**
  - 選考・採用活動の場面において、候補者に対して飲み会や懇親会への参加を強く迫ったり、アルコールを断りにくい空気を作って飲酒を強要したりしません。
- **通信手段について**
  - 連絡は、会社が認めた公式な手段（社用アドレス、社用携帯、指定システム等）を使用します。
  - 個人 SNS や私的な通信手段でのやり取りは禁止とします。

## 4. 面接・選考における禁止事項

以下の言動は、意図の有無を問わず不適切な行為とみなし、固く禁止します。

- **適性・能力に関わりのない質問**
  - 候補者に責任のない事項（本籍地、家族の職業、家庭環境等）に関する質問。
  - 本来自由であるべき事項（宗教、支持政党、思想、人生観、尊敬する人物等）に関する質問。
- **差別的発言・威圧的態度**
  - 性別や属性に基づく決めつけや差別的な発言。
  - 候補者の人格を否定するような言動や、威圧的な態度。
  - すべての性的な言動及び態度。
- **就活妨害（オワハラ）**
  - 他社の選考辞退や就職活動の終了を不当に強制・誘導する行為。
  - 正当な理由なく承諾期間を極端に限定し、候補者の職業選択の自由を阻害する行為。

## 5. 各社での運用と啓発

本ガイドラインを当グループ共通の基本原則とし、各社でそれぞれの状況に合わせた運用手順を定めます。

また、選考関係者に対して継続的な周知・啓発を行います。

## 6. 就活ハラスメント相談窓口

ハラスメントの疑いがある事案や不安に感じる行為が発生した際に備え、相談窓口を設置します。

- **就活ハラスメント相談窓口**
  - AI-EI 法律事務所
  - 連絡先：fmh recruiting soudan@aieilaw.co.jp

※ご相談者のプライバシーは厳守され、相談を理由として選考結果や社内評価において不利益な取り扱いを行うことは一切ありません。