2026年10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

パナソニック リビング株式会社　首都圏・関東社

当社では、採用活動において求職者に対し、当社社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、採用選考には、採用面接だけではなく、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、応募の検討から入社に至るまでに発生する当社と求職者の方との連絡のことを指します。

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、採用を行う企業の社員が、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で、選考に不利になることをおそれて、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もあるかもしれません。採用活動に携わる社員には、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1時間までとし、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、社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社員の飲酒を許可することがある。
- 選考に必要のない個人上に関する質問はしない。
- 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、その内容に深く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、社員個人の携帯電話、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社員が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】パナソニック リビンググループ　求人者に対するハラスメント相談窓口
メールアドレス：pl-soudan@gg.jp.panasonic.com

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