

求職者等に対するハラスメントの防止に関する基本方針

1 目的

愛知県信用保証協会（以下「本協会」といいます。）は、すべての求職者等（※1）が安心して求職活動等（※2）に取り組める環境を整備するとともに、公正かつ透明な採用活動を実施するため、本方針を制定します。

※1 「求職者等」とは、次の方を指します。

- ・求職者（本協会の求人に応募される方）
- ・求職者以外の方であって、本協会が実施する労働者の採用に資する活動に参加される方

※2 「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する方が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、SNS等のオンラインを介したものとオンライン上で行われるものも含まれます。

【例】採用面接への参加、会社説明会への参加、インターンシップへの参加

2 基本方針

本協会は、求職活動等におけるハラスメント、その他求職者等の人格、尊厳を侵害する行為（以下「就活ハラスメント」といいます。）を禁止します。

役職員が就活ハラスメントを行った場合は、事実確認の上、就業規則その他関係規程に基づき、厳正に対処し、必要に応じて懲戒処分の対象とします。

3 対象となる採用活動

本方針の対象となる本協会の採用活動は、次の場面を指します。

- | | |
|----------------|-----------------------|
| (1) 会社説明会 | (5) OB・OG訪問 |
| (2) 採用面接 | (6) 電子メール、電話等による連絡 |
| (3) オープン・カンパニー | (7) その他採用活動に関連する一切の場面 |
| (4) インターンシップ | |

4 ハラスメントの禁止

採用活動において、次の行為を禁止します。

(1) 性的な言動その他のセクシャルハラスメント

求職者等に対し、性的な言動により不快感や不安を与える行為

- 【例】
- ・容姿、身体的特徴その他外見に関する不必要な発言
 - ・恋愛経験・交際相手の有無、性的な事柄に関する質問
 - ・結婚、妊娠、出産等に関する不必要な質問
 - ・不必要な身体的接触

(2) 採用選考上の優位性を背景とした不適切な言動

採用選考における立場を利用し、求職者等に心理的圧力を与える行為

- 【例】
- ・採用と引き換えに何らかの見返りを求めること
 - ・求職者等が断りにくい状況を利用して私的な要求を行うこと
 - ・要求に応じない場合は不利益を示唆すること

(3) 人格を否定し、尊厳を傷つける言動

求職者等に対し、威圧的又は侮辱的な言動を行うこと

- 【例】
- ・人格や能力を否定する発言
 - ・学歴、経歴、性別等に関する差別的な発言
 - ・求職者等に精神的苦痛を与える言動

(4) プライバシーを侵害する行為

採用選考に必要な範囲を超えて、求職者等の私生活や個人情報収集又は利用する行為

- 【例】
- ・家族構成、家族の職業その他私生活に関する過度な質問
 - ・宗教、思想信条、支持政党等に関する質問
 - ・私的なSNSアカウントの開示要求
 - ・採用選考に不要な個人情報の取得

(5) 不適切な接触又は連絡

業務上の必要性を超えて、求職者等と私的な関係を持つとする行為

- 【例】・本協会役職員の私用メールアドレスやSNSを用いた連絡
・不必要な面談、連絡
・個人的な飲食や会合への参加要求

(6) その他、求職者等に不快感、不安又は不利益を与える行為

前各号に定めるもののほか、求職者等が安心して求職活動等に取り組むことを妨げる一切の行為

- 【例】・正当な理由なく長時間拘束すること
・相談又は苦情の申出を妨げること
・相談又は苦情の申出を理由として不利益な取扱いを行うこと

5 採用活動に関する行動ルール

面接、面談又は求職者等との連絡時において、次のルールを遵守します。

- (1) 面接、面談は、本協会の営業時間内（午前9時～午後5時）に実施します。
- (2) 面接、面談は「本協会施設内の適切な場所」又は「本協会施設内からのオンライン形式」で実施します。
- (3) 面接は原則として複数名で対応します。
- (4) 面接では、採用選考に必要な事項に限って質問を行います。
- (5) 深夜・早朝の連絡は行いません。
- (6) 本協会役職員の私用メールアドレスやSNSによる連絡は行いません。
- (7) 求職者等との私的な飲食や個人的な面談は行いません。

6 相談・通報への対応

就活ハラスメントに関する相談・通報を受けた場合、次のとおり対応します。

(1) 事実関係の確認

相談窓口（コンプライアンス統括室又は総務部人事課）の担当者が、被害を受けた求職者等（以下「被害者」といいます。）、相談を行った求職者等（以下「相談者」といいます。）及び就活ハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」といいます。）から事実関係の確認を行います。確認にあたっては、被害者及び相談者の意向を十分に踏まえ、関係者のプライバシーに配慮しながら、公平かつ慎重に調査を実施します。

なお、相談・通報を行ったことを理由とする不利益な取扱いは行いません。

(2) 事実認定及び対応方針の決定

事実確認の結果を踏まえ、就活ハラスメントの該非を判断し、対応方針を決定します。就活ハラスメントに該当すると認められた場合は、速やかに被害者と行為者を引き離すための対応、被害者への謝罪、懲戒手続等の必要な措置を講じます。

(3) 再発防止

必要に応じて、本方針の見直し、役職員への周知、啓発等の措置を講じます。

7 相談窓口

本協会の採用活動において、本協会の役職員、外部関係者（お客様や取引先等）から就活ハラスメントを受けた又は受けたと感じて不安や不快に思われた場合は、以下の相談窓口へご相談ください。

また、求職者等から相談を受けた教育機関（大学等）の相談窓口からも受け付けます。

(1) コンプライアンス統括室

電話番号：052-454-0503

(2) 総務部人事課

電話番号：052-454-0501