

北海道電気保安協会 求職者等に対するハラスメント防止基本方針

一般財団法人北海道電気保安協会は、すべての求職者、インターンシップ参加者、その他採用活動等に参加する方々（以下「求職者等」という。）の人格と尊厳を尊重し、安心して求職活動等を行うことができる環境を確保します。

当協会は、求職者等に対するハラスメントを決して容認せず、その防止に取り組みます。

I. 求職者等に対するハラスメントの定義

本方針における「求職者等に対するハラスメント」とは、当協会の役員・従業員からの言動により、求職者等の求職活動その他職業の選択に資する活動が阻害されることをいいます。

1. 用語の定義

(1) 「従業員」とは

当協会に勤務する職員、臨時職員、派遣職員をいいます。

(2) 「求職者等」とは

求人への応募者のほか、会社説明会参加者、インターンシップ参加者、その他当協会が実施する採用活動または職業の選択に資する活動に参加する者をいいます。

(3) 「求職活動等」とは

求職者等が行う求職活動や職業の選択に資する活動を指し、SNS等のオンラインを介したもののやオンライン上で行われる会社説明会、面接等も含みます。

2. 求職者等に対するハラスメントの種類および定義

(1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

当協会の従業員からの性的な言動により、求職者等の求職活動その他職業の選択に資する活動が阻害されることをいい、被害を受ける者の性別、性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、セクシュアルハラスメントに該当します。なお、性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。

【「性的な内容の発言」の例】

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 性的な内容の情報（噂）を流布すること
- ・ 性的な冗談やからかいを行うこと
- ・ 執拗に食事やデートに誘うこと

【「性的な行動」の例】

- ・ 性的な関係を強要すること
- ・ 必要なく身体へ接触すること
- ・ わいせつな図画を配布、掲示すること
- ・ 強制わいせつ行為を行うこと

(2) 求職者等に対するパワーハラスメント

当協会の従業員からの言動が、①優越的な関係を背景とした言動であって、②求職活動等を行う上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③求職者等の求職活動その他職業の選択に資する活動が阻害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

【「優越的な関係を背景とした言動」の例】

- ・ 採否判断権限を有する面接官や採用担当者の言動
- ・ インターンシップの指導担当者の言動

・その他求職者等が抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係にある者の言動
【「求職活動等を行う上で必要かつ相当な範囲を超えた言動」の例】

- ・身体的な攻撃を行うこと
- ・人格や能力を否定するような発言を繰り返すこと
- ・大声で威圧したり、執拗に叱責したりすること
- ・求職活動等と関係のない私的な用事や雑務を求めること
- ・合理的な理由なく長時間にわたり求職者等を拘束すること

【「求職者等の求職活動その他職業の選択に資する活動が阻害される状況」の例】

- ・身体的または精神的苦痛により求職者等の能力の発揮に重大な悪影響が生じること
- ・心身の不調により求職活動等を中断せざるを得なくなること

(3) 求職者等に対する妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント

当協会の従業員からの言動により、妊娠・出産した求職者等や育児・介護休業等の制度等を利用しようとした又は利用した求職者等の求職活動その他職業の選択に資する活動が阻害されることをいいます。

妊娠の状態や育児・介護休業等の制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、安全配慮等の観点から、客観的にみて、求職活動上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

【嫌がらせとなる行為の例】

- ・求職者等の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、不利益な取扱いを示唆する言動
- ・求職者等の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ・求職者等が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ・求職者等が妊娠・出産等したことにより、不利益な取扱いを示唆する言動
- ・求職者等が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

II. 禁止行為

当協会は、採用活動、会社説明会、面接、インターンシップ、その他求職活動のあらゆる場面において、求職者等に対するハラスメントを禁止します。

III. 採用活動等における行動規範

当協会の従業員は、求職者等との接触に際し、次の事項を遵守します。

- ・面接、面談等は当協会の会議室、打ち合わせスペース、執務室等、当協会が指定する場所または当協会が用意するオンライン環境で実施すること
- ・面接、面談等は原則として第三者の目が届く環境（オープンスペース等）で実施すること。なお、会議室等、閉じられた空間で行う際は、複数人で実施すること
- ・採用活動等に関する連絡は当協会が用意する連絡手段を使用すること
- ・求職者等に対し、業務上必要な範囲を超えた個人的接触を求めないこと
- ・私的なSNSアカウントの交換や個人的な連絡先の提供を求めないこと
- ・採用活動等と無関係な私的な食事、飲酒、旅行その他の交流へ誘わないこと
- ・求職者等に対する言動について、常に社会人として適切かつ節度ある対応を行うこと

IV. 相談窓口および相談体制

当協会は、求職者等からの相談および苦情に対応するため、相談窓口を設置します。

求職者等は、現実にはハラスメントが発生している場合に限らず、ハラスメントに該当するか判断できない場合、ハラスメントが発生するおそれがある場合についても相談することができます。

相談窓口担当者は、相談内容および状況に応じて適切かつ誠実に対応します。

【相談窓口】

総務部 コンプライアンス相談窓口

電話：090-4877-5519（平日8:30～17:20 GW, 年末年始を除く）

メールアドレス：soudan@hdh.or.jp

V. 相談・苦情への対応

当協会は、相談または苦情の申し出があった場合、速やかに事実関係の確認を行います。事実確認にあたっては、相談者および関係者の意向や心身の状況に十分配慮し、公正かつ適切に対応します。ハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容に応じて次の措置を講じます。

- ・被害者への配慮および支援
- ・行為者への指導
- ・就業規則等に基づく懲戒処分その他必要な措置
- ・再発防止に向けた教育および職場環境の改善

VI. プライバシー保護および不利益取扱いの禁止

当協会は、相談者、被害者、行為者その他関係者のプライバシーを保護し、相談対応または事実確認において知り得た情報を適切に管理します。また、求職者等が相談や苦情の申し出を行ったことを理由として、不利益な取扱いを行いません。さらに、事実関係の確認等に協力した従業員に対し、解雇その他の不利益な取扱いを行いません。

VII. 協会内における周知、啓発および教育

当協会は、求職者等に対するハラスメントを未然に防止するため、従業員に対する周知、啓発および研修を継続的に実施し、安心して求職活動等を行うことができる環境の整備に努めます。

以 上