採用活動におけるハラスメント防止に関する基本方針

１．　基本方針

当協会は、当協会に雇用されようとし、その意思を表示している「求職者」に加え、当協会が行う職員の採用に資する活動に参加する者（以下、「求職者等」という。）の人格および人権を尊重し、公正な採用活動および採用に資する活動（以下、「採用活動等」という。）を行います。

採用活動等において、優越的な立場を利用したセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントその他のハラスメント行為は、求職者等の尊厳を傷つけるだけでなく、当協会に対する社会的信頼を損なう重大な問題であると認識しております。

当協会は、求職者等の求職活動を阻害するあらゆるハラスメント行為を許さず、その防止および早期発見・早期対応に取り組み、求職者等の皆様が安心して求職活動を行っていただけるよう対応してまいります。

２．適用範囲

本方針は、採用活動等に関与する全ての役職員に適用いたします。

対象となる採用活動等は、次の通りです。

・採用説明会
・採用選考（面接、グループディスカッション）
・仕事体験、インターンシップ、オープン・カンパニー
・リクルーター活動
・OB、OG 訪問
・内定者フォロー
・電子メール、電話等による連絡
・その他採用に関連する全ての機会

３．採用活動等におけるハラスメントの禁止

当協会は、採用活動等において求職者等に対する不適切な言動により、求職者等の求職活動が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、求職活動を行う上で看過できない程度の支障が生じることを、採用活動等におけるハラスメントと定義し、以下のような行為を禁止いたします（以下は例示であり、これらに限るものではありません）。

（１）セクシュアルハラスメント

・性的な冗談、発言
・交際相手の有無や性的事項に関する質問
・食事や個人的な交際への執拗な誘い
・身体への不要な接触
・採用や選考への影響を示唆した性的要求

（２）パワーハラスメントに類する行為

・採否をほのめかした威圧的な言動

・人格を否定する発言
・過度な叱責や精神的圧力
・不必要な課題や拘束

（3）その他の不適切行為
・思想、信条、宗教等に関する不適切な質問
・SNS アカウントの開示要求
・個人情報の不適切な収集
・飲酒の強要
・採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する求職活動を取りやめるよう強要すること等職業選択の自由を妨げる行為又は求職者の意思に反して求職活動の終了を強要する行為
・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を開示することを強要する若しくは禁止すること
・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報を他の者に暴露すること
・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動
・その他相手に不快感や不利益を与える不適切行為

4．採用活動等に関するルール

当協会は、採用活動等において当協会役職員が求職者等と接する際には、以下の事項を厳守するよう徹底しております。

・採用選考は、当協会事務所または WEB 会議で実施いたします。
・採用活動等において面会を実施する場合には、当協会事務所、WEB 会議または公共の場所（大学、商業施設等）で実施いたします。
・面会時間は原則として日中（8：45～17：15）とし、私的な飲食・会食は行いません。また、採用活動等の一環として飲食を伴う場合であっても、業務上必要な範囲に限り実施するものとします。
・当協会職員による連絡は、求人情報サイトまたはその他当協会が指定する連絡手段により行います。

5．相談窓口

当協会は、採用活動等におけるハラスメントに関する相談窓口を次の通り設置し、求職者等の皆様が安心して採用活動等に参加できるように努めて参ります。

相談窓口では、採用活動等におけるハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、採用活動等におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応いたします。

・担当部署：コンプライアンス統括室
・電話番号：026-234-7681（受付時間は平日 8：45～17:15 まで）
・メールアドレス：compliance@nagano-cgc.or.jp

６．相談受付後の対応

採用活動等におけるハラスメントの相談を受けた場合、当協会は迅速かつ正確に事実確認を行うとともに、改めて採用活動等におけるハラスメントに関する方針を職場に周知・啓発する等の再発防止措置を講じます。ハラスメント行為が確認された場合は、被害者と行為者を引き離す等、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うとともに、当該行為者について就業規則その他の規程に基づき厳正に対処します。

７．不利益取扱いの禁止およびプライバシーの保護

当協会は、相談または通報を行ったこと、調査に協力したことを理由として、求職者等や職員に対し不利益な取扱いを行いません。

また、採用活動等におけるハラスメントに関する相談、通報および調査において知り得た個人情報やプライバシーに関する情報を適切に管理し、秘密を厳守いたします。

相談者、被害者、行為者および調査協力者の氏名、相談内容その他の個人情報は、問題解決に必要な範囲を除き第三者に開示いたしません。

調査に携わる担当者は、職務上知り得た情報について守秘義務を負い、正当な理由なく外部または当協会内の関係者以外に漏えいすることを禁止しております。

８．教育・周知

当協会は、採用活動等に関与する役職員に対し、本方針の周知徹底を図ります。

また、採用活動等におけるハラスメントを防止するため、各種ハラスメントの内容及びその発生原因・背景について理解を深めるための教育・研修を継続的に実施します。

なお、固定的な性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得るものであり、そのような言動を行わないことがハラスメント防止の観点から重要であることについても周知・啓発を行います。