

就活ハラスメント基本方針(2026年10月1日施行)

社会福祉法人みんなの森福祉会

1. はじめに

当法人は、採用活動を通じて優秀な人材と出会い、共に成長できる関係を築くことを大切にしています。就職活動は、求職者・求職者以外の方であって事業主の実施する採用活動に参加する方や実習を受ける方々(以下「求職者等」という。)にとって将来を左右する重要な場であり、当法人はその機会が公平かつ安心できるものとなるよう真摯に取り組んでいます。

一方で、採用選考の過程における面接担当者・職員等による不適切な言動、すなわち求職者等に対するセクシュアルハラスメント(以下「就活ハラスメント」という。)は、求職者等の皆様の尊厳を傷つけ、健全な採用活動の根幹を揺るがす深刻な問題です。こうした状況を踏まえ、当法人は法令や社会的要請に基づき、就活ハラスメントを防止し、すべての就職活動者が尊厳を保って選考に臨める環境を確保することを目的として本方針を定めます。

なお、本方針は、採用選考における適正な能力評価、職務適性の確認、職場環境に関する必要な説明等を制限するものではありません。当法人は採用活動の公正性と透明性を維持しながら、就活ハラスメントに対しては組織として毅然と対応してまいります。

また、当法人は、当法人の職員が求職者等に対してハラスメント行為を行うことのないよう、教育・研修を徹底し、すべての求職者等の皆様と健全な関係を築いてまいります。

2. 求職者等の権利の尊重

当法人は、本方針の運用にあたり、求職者等の正当な権利を不当に損うことのないよう最大限配慮します。採用選考は就職活動者にとって人生の重要な場面であることを深く認識し、求職者等からのご意見・ご要望は採用プロセス改善に繋がる貴重なものとして真摯に受け止め、適切かつ迅速な対応に努めます。

また、障害者差別解消法や消費者基本法等の趣旨に基づき、多様な求職者等の権利や特性を踏まえた対応を行います。当法人は、すべての求職者等が安心して採用選考に参加できるよう、継続的な体制整備と改善に取り組んでまいります。

3. 求職者等へのお願い

当法人は、すべての求職者等と良好な信頼関係を築き、公平で安心できる採用選考の機会を提供するため誠心誠意努めております。求職者等の皆様におかれましても、当法人の職員一人ひとりの人格を尊重し、その言動にご配慮いただけますよう、心よりお願い申し上げます。

4. 当法人における就活ハラスメント

当法人における就活ハラスメントとは、採用選考等に関する場面において、以下の3つの要素をすべて満たす言動を指します。

- ・ 当法人の職員(役員・面接担当者・採用担当者・リクルーター等を含みます)から、求職者等(インターンシップ参加者、エントリー者、説明会参加者、面接受験者等を含みます。)に対して行われる性的な言動であること
- ・ 就職活動に関連する場面(説明会、インターンシップ、面接、内定後の連絡等を含む)において、社会通念上許容される範囲を超えた性的な言動であること
- ・ 上記1及び2の性的な言動により求職者等の就職活動等が阻害されること

◆定義の考え方

「社会通念上許容される範囲を超えた性的な言動」とは、採用選考に関係しない不当な要求がある場合や、言動の態度や手段が社会常識から見て不適切な場合を指します。また、「求職者等の求職活動が阻害されること」とは、そうした言動によって求職者等が身体的又は精神的苦痛を受け、求職活動を安心して継続できなくなる状態をいいます。この判断は「社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるか」を基準とし、一度の行為であっても強い身体的又は精神的苦痛を与えるものはハラスメントに該当します。

5. 具体的な就活ハラスメント行為

以下に挙げる言動は、当法人の定める就活ハラスメントに該当する可能性があります。ただし、これはあくまで例示であり、これらに限定されるものではありません。個別の事案については、前章の定義に基づき総合的に判断します。

- (1) セクシュアルハラスメント
 - ・ 外見・体型・服装に関する品定めの発言
 - ・ 食事・交際・性的関係を求める言動や誘い
 - ・ 性的な発言、冗談、いわゆる「下ネタ」
 - ・ 不必要な身体的接触
 - ・ 性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動及びアウティング又はその強要
- (2) パワーハラスメント
 - ・ 「内定が欲しければ」等の採否を示唆しながらの不当な要求
 - ・ 人格を否定するような暴言・侮辱的発言
 - ・ 威圧的・恫喝的な態度での選考
 - ・ 正当な理由のない就活終了の強要（オワハラ）及び他の選考辞退の強要
- (3) 差別的・プライバシー侵害的な言動
 - ・ 結婚・出産・育児の予定に関する不必要な質問
 - ・ 出身地・家族構成・宗教・思想等の選考と無関係な個人情報の質問
 - ・ 性別・国籍・障害の有無等を理由とした差別的な言動
 - ・ 求職者等の個人情報・SNS情報の無断収集・拡散
- (4) 不適切な接触・連絡
 - ・ 採用担当者から求職者等への業務外・深夜・休日の執拗な連絡
 - ・ 選考に関係のない個人的な会合・飲み会への参加の強要
 - ・ SNS等を通じた個人的なやり取りの強要

6. 就活ハラスメントへの対応

当法人は、就活ハラスメントが発生した際、何よりも求職者等の尊厳を守ることを最優先とし、組織として以下の対応を行います。

◆求職者等からの相談・申し出への対応

- ・ 相談窓口において、相談者のプライバシーを保護しながら、誠実かつ迅速に対応します。
- ・ 相談を行ったことを理由とした選考上の不利益取扱いは一切行いません。
- ・ 必要に応じて、外部専門機関（弁護士等）への相談・連携を行います。

◆事実確認と社内対応

- ・ 法人が中心となり、関係者への聴取・記録確認等を通じ、客観的かつ迅速に事実を確認します。
- ・ 就活ハラスメントに該当する行為については、行為者に対し就業規則等に基づく厳正な処分（注意・指導・懲戒処分等）を行います。特に悪質な場合は、採用活動からの排除、警察や弁護士への相談等の法的措置も検討します。
- ・ 再発防止策を策定・実施し、採用プロセス全体の改善に反映させます。

当法人は、すべての求職者等が安心して採用選考に臨める環境を守り、公平で質の高い採用活動を提供し続けるため、毅然とした対応を徹底してまいります。

7. ハラスメント未然防止のための取り組み

当法人は、就活ハラスメントを未然に防ぐため、以下の取り組みを継続的に実施します。

- (1) 教育・研修の徹底
面接担当者・採用担当者・リクルーター等を対象に、就活ハラスメント防止に関する研修を実施します。採用に携わるすべての者が本方針を正しく理解し、適切な言動ができるよう、継続的な教育に努めます。
- (2) 採用プロセスの整備
面接の複数人化等、公正で透明性の高い採用プロセスの設計・運用を推進します。
- (3) 相談窓口の整備・周知
求職者等が安心して相談できる窓口を設置・周知し、匿名での相談も受け付けます。
- (4) 対応プロセスの改善
法令の改正・社会情勢の変化・相談事例等を踏まえ、本方針及び採用プロセス全体を定期的に見直し、継続的な改善に活かします。
- (5) 他者への加害防止
当法人は、当法人で採用活動に関与するすべての者が求職者等に対してハラスメントを行わないよう、必要な注意を払うための啓発活動に努めます。

当法人は、これらの取り組みを通じて、すべての求職者等が安心して採用選考に参加できる環境を守り、健全な採用活動の維持に努めてまいります。

8. 関係機関・関係者との連携について

当法人は、採用活動に関係するインターンシップ受入れ先・就職エージェント・学校等の関係機関を重要なパートナーと考えており、相互に尊重し合える健全な関係の構築に努めています。就活ハラスメントを防止するため、以下のとおり連携してまいります。

- (1) 相互尊重と健全な関係の構築
当法人の職員（役員を含む）が求職者等に対して就活ハラスメントを行った事実が確認された場合には、就業規則等に基づき厳正に対処します。また、外部委託先の担当者が関与する場合も同様に必要な措置を講じます。
- (2) 誠実な連携対応
関係機関から、就活ハラスメントに関するご相談や事実関係の確認について協力のご依頼があった際には、真摯に受け止め、迅速に対応するよう努めます。
- (3) 公正な関係の維持
就活ハラスメントに関する相談や申し出があったことを理由として、求職者等や関係機関に対し不利益な取扱いを行うことは一切ございません。

関係機関の皆様におかれましても、本方針にご理解をいただき、ともに就活ハラスメントのない採用環境の構築にご協力くださいますようお願い申し上げます。