求職者等に対するハラスメント防止に関する基本方針

公益財団法人愛知県都市整備協会（以下「協会」という。）は、当協会への求職者、インターンシップ参加者、OB・OG 訪問者その他これらに類する者（以下「求職者等」という。）が、個人の尊厳を傷つけられることなく、対等かつ公正な環境のもとで安心して求職活動等を行えるよう、求職者等に対するハラスメントを防止し、適切に対応することを目的として、以下のとおり、基本方針を定めます。

1．基本姿勢

当協会は、求職者等に対するハラスメント行為を断じて容認しません。採用選考やインターンシップ等の場において、当協会の役員および職員が求職者等の意に反する言動を行い、求職活動を阻害したり、精神的・身体的苦痛を与えたりすることは、求職者等の未来を奪うだけでなく、当協会の社会的信用を失墜させる重大な人権侵害行為であると認識しています。当協会は、厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本」である「応募者の基本的人権を尊重」や「適正・能力に基づいた採用基準」の趣旨に則り、健全かつ透明性の高い採用活動の推進に努め、全ての求職者等に対して誠実かつ公平に対応します。

2．適用範囲

（1）対象となる方（求職者等）：

当協会の採用面接・説明会への参加者、OB・OG 訪問等の相談者、インターンシップ参加者、内定者、その他当協会の職員と接点を持つ全ての求職活動中の方々を含みます。

（2）対象となる場面（求職活動等）：

対面での面接や説明会、インターンシップ等の場に留まらず、メール、電話、SNS 等のオンラインを介したやり取りや、業務時間外・社外における私的な面談や会食等も含みます。

3．禁止するハラスメント行為

当協会は、求職者等に対して、以下のようなハラスメント行為を一切禁止します。

（1）求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

性的な言動により求職者等に不快感を与えたり、求職活動等を阻害したりする行為。

（例1） 面接等の選考中に、性的な事実に関する質問をすること。

（例2） 必要のない身体への接触、性的な冗談やからかい。

（例3） 求職者等を執拗に私的な食事やデートに誘うこと。

（例4） 採用や内定を条件として性的な関係を求めること。

(2)就活ハラスメント

採用活動において、求職者等に対し優位な立場を利用して、精神的苦痛や不利益を与える行為。

(例1) 性別、不必要な個人情報(家族の職業や宗教、支持政党など)、または容姿など、業務や採用基準に無関係な事項を執拗に問い詰めたり、差別的な発言をすること。

(例2) 面接官や指導担当者が、高圧的な態度で叱責したり、人格を否定するような暴言を吐いたり、または過度な圧迫面接を行うこと。

(例3) 出身大学や学部、国籍、障害の有無等を取り上げて、合理的な理由なく不当に低く評価する、またはからかうこと。

(3)就活終われハラスメント(オワハラ)

内定・選考を背景に、求職者等に対して他社への応募・選考辞退や就職活動の終了を強要する行為。

(例1) 「他社の内定をその場で断るなら、当社への内定を出す」と選考時に迫ること。

(例2) 他社の選考や面接を辞退させるために、連日にわたり拘束的なイベントや研修を強制的に入れること。

(例3) 内定辞退を申し出た求職者等に対し、脅迫的な態度をとる、違約金を請求するような発言をする、または人格を責め立てること。

(4)その他のハラスメント

1)求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為

(例1)「妊娠しているなら採用できない」と採用選考で不利に扱う。

(例2)「どうせすぐに産休に入るだろうから、責任ある仕事は任せられない」と就職意欲を削ぐような発言をされる。

(例3)出産・育児と両立できるはずがないという固定観念から、採用を拒否される。

2)求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為

(例1)採用面接で、「将来的に育児休業を取得したい」と伝えた際に、「人手が足りないのに育休を取るなんて非常識だ」などと非難されることや、「育休を取るなら採用は難しい」などと不利益な取扱いを示唆すること。

(例2)「子供が熱を出したときにどうするのか」「産休や育休を取らずにすぐに復帰できるか」など、性別役割分業の意識に基づいた質問や執拗な追及をすること。

3)求職活動等における年齢差別(エイジハラスメント)に類する行為

(例1)採用面接で高齢者層の求職者に対して、年齢を理由として、「もうお歳だから新しいシステムは覚えられないでしょう」「この体力で現場仕事は無理では？」など、能力や意欲ではなく年齢で一括りにして判断した発言をする。

(例2)採用面接で若年層の求職者に対して、年齢を理由として、「まだ若いから

社会経験がないだろう」「まだ若いのでこのような仕事を任されても耐えられないだろう」など、年齢を理由に能力を疑う発言をする。

4）出身、家族、思想信条、性的指向・性自認等に関する差別的言動や、その他求職者等の尊厳を傷つける行為。

4．求職活動等におけるルールの明確化と厳守

当協会は、ハラスメントの発生を未然に防ぐため、以下の採用・インターンシップ活動に関するルールを策定し、厳守します。

（1）面接・面談は原則として複数名で実施し、記録を残します。

（2）面談場所・時間の制限: 求職者等との面談や個別相談は、原則として就業時間内かつ社内のオープンなスペース（または指定された公的な場所、社用オンラインツール）で行い、密室や夜間の私的な会食等での実施を原則禁止します。

（3）公式連絡手段の限定: 求職者等との連絡は、会社の公式メール、公式採用ツール、または事前に承認された社用連絡手段のみを使用し、職員の私的な SNS アカウントや個人の連絡先での直接のやり取りを原則禁止します。

5．相談・対応体制

求職者等からハラスメントに関する相談や苦情を受け付けるための「相談窓口」を設置し、次のように対応いたします。

（1）相談窓口

- 愛知県都市整備協会　総務部　総務課　総務・人事グループ
  ・住所：〒453-0016 名古屋市中区竹橋町36番31号　旧中村区役所庁舎2階
  ・電話番号：052-756-3320
  ・メールアドレス：　soumu@aichi-toshi.or.jp

【参考情報】公的機関の相談先

※当協会への直接の相談が難しい場合は、公的機関の相談をご活用ください。

- 愛知労働局　総合労働相談コーナー
  ・住所：〒460-8513　愛知県名古屋市中区三の丸2丁目2−1
  三の丸庁舎分室　名古屋合同庁舎第1号館8階
  ・電話：052-972-0266

（2）対応体制

当協会は、相談が寄せられた場合、以下のとおり迅速かつ適切に対応します。

1）事実確認：相談があった場合は、迅速かつ公正に事実関係を確認します。

2）相談者への配慮：相談者の心情に十分に配慮するよう努め、また相談者や事実関係の調査に協力した方のプライバシーや個人情報は、厳格に保護します。

3）不利益取扱いの禁止：ハラスメントの相談をしたこと、または調査に協力したことを理由として、採用選考において不利益な取り扱いをすることは一切いたしません。

6．ハラスメント行為者への厳正な対処

事実調査の結果、求職者等に対するハラスメント行為が確認された場合、当協会は行為者である職員に対し、就業規程等に基づき、懲戒処分を含む厳正な処分を行います。また、役員や管理監督者についても、監督責任を厳しく問うものとします。

7．教育・周知の実施

当協会は、全ての役員および従業員に対し、本方針を周知するとともに、採用に関わる採用担当者、面接官等に対し、求職者等に対するハラスメント防止に関する研修・啓発を継続的に実施していきます。

附則

本方針は、令和8年10月1日から施行する。