

採用活動におけるハラスメント防止指針

社会福祉法人親心会

1. 目的

この指針は、社会福祉法人親心会（以下「法人」という。）における採用活動に関し、採用選考の全過程においてハラスメントの防止を図ることにより、公平かつ公正な採用活動を推進することを目的とします。

2. 基本方針

法人は、障害のある方一人ひとりの尊厳と権利を尊重した支援を実践するため、その担い手となる職員の採用においても全ての応募者に平等な機会を提供し、年齢、性別、障害の有無、国籍、信条、性的指向、性自認、家族構成その他の個人的属性による不当な差別及びハラスメントを禁止し、応募者が安心して採用選考に参加できる環境を整備し、公正な採用活動を実施します。

3. 採用活動において禁止する行為

採用活動に従事する法人の職員は、次に掲げる行為を禁止します。

(1) 人格を傷つける言動

- ・ 応募者を侮辱し、威圧し、又は人格を否定する発言
- ・ 高圧的な態度による面接や応対
- ・ 応募者の尊厳を損なう言動

(2) 差別的な取扱い

- ・ 性別、年齢、障害の有無等を理由とした不当な取扱い
- ・ 本人の適性や能力と関係のない事項を理由とした採否判断
- ・ 応募者の人権を侵害する質問又は評価

(3) プライバシー侵害

- ・ 本人の適性及び業務遂行能力と関係のない家族状況、思想信条、宗教、支持政党等に関する質問
- ・ SNS等を用いた過度な個人情報の収集
- ・ 応募者の同意なく個人情報を第三者へ提供する行為

(4) セクシュアルハラスメント

- ・ 性的な言動、不適切な身体的接触
- ・ 容姿や私生活に関する不必要な発言
- ・ 結婚、妊娠、出産等に関する不適切な質問

(5) その他のハラスメント

- ・ 応募者に精神的苦痛や不快感を与える行為
- ・ 採用の優位性を利用した不適切な要求
- ・ その他社会通念上相当でない言動

4. 面接担当者等の責務

採用活動に携わる職員は、次に掲げる事項を遵守します。

- ・応募者の人格及び人権を尊重すること。
- ・公正かつ客観的な評価に基づいて選考を行うこと。
- ・ハラスメントに該当するおそれのある言動を慎むこと。
- ・応募者から相談又は申出があった場合は誠実に対応すること。
- ・個人情報の適正な管理を行うこと。
- ・別紙に定める応募者と法人職員が接点を持つ場合の基本ルールを順守すること。

5. 相談及び対応

採用活動においてハラスメントに関する相談又は苦情があった場合は、施設長又は法人が指定する相談窓口において速やかに事実確認を行い、必要な措置を講じるものとします。また、相談を行ったことを理由として、応募者又は関係者に不利益な取扱いはい行いません。

◇法人が指定する相談窓口：施設次長【施設長からのハラスメントが疑われる場合】

6. 教育及び研修

法人は、採用活動に携わる役職員に対し、ハラスメント防止及び公正採用に関する研修その他必要な教育を実施するよう努めます。

7. 指針の見直し

法人は、法令改正、社会情勢の変化又は運用状況等を踏まえ、必要に応じて本指針の見直しを行うものとします。

附 則

この指針は、令和8年10月1日から施行します。

別紙

応募者と法人職員が接点を持つ場合の基本ルール

(1) 応募者との連絡

- ・ 応募から入社までの期間の連絡は、原則法人が運営する戸河内あすなろ園の施設長から行います。事前の告知なく施設長以外の職員から直接連絡を行うことはありません。
- ・ 法人からの連絡は以下に示す公式の連絡手段に限定し、法人職員個人の連絡先を使用したやり取りは一切禁止します。

◇連絡手段：法人メール(kazu00624@asunaroen.or.jp)，法人固定電話(28-2945)

(2) 応募者との面会

- ・ 応募者との面会は、以下のルールに則って行います。
 - ◇時間帯：平日の午前9時から午後5時まで
 - ◇場 所：法人施設（戸河内あすなろ園又はグループホーム大銀杏）
- ・ 施設長を通さない面会は行いません。
- ・ 面会の予定は、法人内のスケジュール(ほのぼのmore・生活日誌)に登録し、法人内に公開します。

(3) 飲食

- ・ 選考プロセスにおいて、応募者と職員が会食を行うことはありません。内定後においても同様です。