

公益財団法人宮崎文化振興協会 求職者等に対するハラスメント対応方針

1 基本方針

(公財)宮崎文化振興協会における採用活動・インターンシップ・学校訪問・会社説明会その他求職活動において、学生・求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「就活セクハラ」という。）の防止及び発生時の適正な対応を定め、健全で公正な採用活動を推進することを目的とする。

当協会は、採用段階においても労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び厚生労働省「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づき、以下の方針を定める。

- 1 就活セクハラを含む一切のハラスメント行為を容認しない。
- 2 被害の申告を受けた場合は、迅速かつ公正に調査・対応する。
- 3 通報・相談を行った者が不利益を受けないよう最大限配慮する。
- 4 採用関係者及びその他職員に防止教育を行い、理解の徹底を図る。
- 5 本方針の内容は定期的に見直し、改善を行う。

2 就活セクハラの実義及び禁止行為

学生・求職者に対して、採用活動に関連して行われる性的な言動・身体的接触・性的冗談・容姿や私生活への言及等により、相手に心理的圧力を与え、採用判断に影響を及ぼす可能性のある行為を就活セクハラと定義する。

また、採用・評価・内定決定等の立場を利用して、学生等に個人情報等の不当な要求や執拗に食事や交際、性的関係を迫ることを含む。

採用担当者、役員・管理職、その他の職員は、求職者等に対して次の行為を行ってはならない。

- ・ セクシュアルハラスメント：性的な内容の発言および性的な行動
- ・ パワーハラスメント：優越的な関係を背景とした言動
- ・ 妊娠・出産等に関するハラスメント：妊娠・出産したことに関する言動
- ・ 育児・介護休業等に関するハラスメント：制度利用に関する言動
- ・ 採用選考における人権侵害：差別・偏見、能力・適性に関係ない事項の把握

3 相談体制の整備

求職者等からの相談を受ける窓口を経営戦略課内に設置する。相談窓口には男女各1名の相談員を置き、相談者がハラスメントの疑いがあると感じた場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応します。

相談窓口の相談員は、迅速かつ適切に対応できるよう、研修を受講しマニュアル整備に努めます。

就活セクハラに関する相談者・行為者等の情報の対応にあたってはプライバシーを保護するために必要な措置を講じます。相談員には必要な研修を行います。

【相談窓口・連絡先】(公財)宮崎文化振興協会経営戦略課

電話：0985-41-7004 / e-mail:bunkyo03@zb.wakwak.com

4 対応方針

事実関係の確認により、当協会職員のハラスメント行為が認められた場合は、就業規則その他協会の諸規程に基づき厳正に対応します。

求職者等及び職員に対して、相談や事実確認の協力等を理由として、選考の可否、解雇その他不利益な取り扱いをすることは一切行いません。

事実関係の確認により被害が認められた場合は、被害を受けた求職者等に対して、採用選考における公平な機会の再確保など、不利益を回復するための適切な配慮や救済措置を講じます。また、事案の分析を通じて速やかに再発防止策を策定し、組織全体への啓発を徹底します。