

求職者等に対するハラスメント防止に関する方針

当行は、採用活動、面接、説明会、職場見学、インターンシップ、内定者対応その他の求職者等との関わりにおいて、求職者等に対するハラスメントの防止を重要な経営課題と位置づけ、以下のとおり方針を定めます。

当行は、関係法令等を遵守し、求職者等の人格と尊厳を尊重するとともに、安心して応募・参加できる公正な採用活動の実現に努めます。

なお、本方針における「求職者等」とは、求職活動中の者、採用選考を受ける者、インターンシップ参加者、会社説明会参加者、内定者、その他採用活動又は入社前手続に関連して当社と接触する者をいいます。

1. 求職者等に対するハラスメントの定義

求職者等に対するハラスメントとは、求職者等に対する言動のうち、その内容が妥当性を欠く場合、又は妥当性に照らしてその実現のための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、求職者等の尊厳を害し、又は採用活動における就業環境等を害するものをいいます。

2. 該当する行為

(※以下は主な例であり、これらに限られるものではありません。)

(1) 要求内容が妥当性を欠く場合の例

- ① 採用選考や採用後の業務と関係がない要求を行うこと
- ② 求職者等の個人の思想、信条、家庭事情、妊娠・出産、結婚、出産予定、性自認、性的指向等に関する情報の提供を、選考上必要性なく求めること
- ③ 募集・採用の趣旨に照らして必要性のない私生活上の情報の開示を求めること

(2) 要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動等の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- ① 身体的な攻撃、精神的な攻撃(暴行、傷害、脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言)
- ② 威圧的な言動、社会通念を超える謝罪の要求(土下座の要求等)
- ③ 継続的、執拗な言動
- ④ 拘束的な行動(長時間の拘束、不退去、居座り、何度も同じ説明をさせること等)
- ⑤ 性的な言動、差別的な言動

- ⑥ 求職者等への攻撃・要求、わいせつ行為、つきまとい等のセクシュアルハラスメント行為、ストーカー行為
- ⑦ SNSやインターネット上での誹謗中傷
- ⑧ 当行施設内での写真・映像撮影等の迷惑行為
- ⑨ 正当な理由のない金銭、便宜、特別な取扱い等の要求
- ⑩ その他、採用活動の適正を害し、又は求職者等に著しい不快感・不利益を与える言動

(3) そのほか、上記の言動等に準じる著しい迷惑行為

3. 当行の対応・取組姿勢

- (1) 求職者等に対してハラスメントに該当する行為を行ってはならないことを明確にし、役員、従業員、採用担当者、面接官等に対して、社内規程、研修、掲示、インターネット等により周知・啓発を行います。
- (2) 求職者等との連絡は、原則として会社が指定するメールアドレス、採用管理システム、その他会社が承認した手段を使用します。
- (3) 面談・面接その他の接触は、可能な限り行内または記録が残るオンライン環境で実施します。
- (4) やむを得ず行外で面談等を行う場合は、目的、場所、時間を事前に周知します。
- (5) 求職者等からの相談・苦情を受け付ける窓口を設置し、相談者等の秘密を保持するとともに、相談等を理由とする不利益な取扱いを行いません。
- (6) 求職者等に対するハラスメントに関する相談・申出があった場合、相談者の安全及びプライバシーに配慮し速やかに事実関係の確認を行います。加えて必要に応じて関係者へのヒアリング、記録の確認等を行い、適切に対応します。
- (7) 求職者等に対するハラスメントが認められた場合又はそのおそれがある場合には、注意・指導、再発防止のための研修、面接体制の見直し、担当者の変更、就業規則に基づいた懲戒処分等その他必要な措置を講じます。
- (8) 悪質又は継続的なハラスメントが認められる場合、説明会や面接等の対応を中止し、必要に応じて警察、弁護士その他の関係機関と連携して適切に対応します。
- (9) 採用選考において、応募者の適性及び能力に基づく公正な評価を行い、性別、年齢、国籍、障がい、妊娠・出産、育児・介護、性的指向、性自認その他不当な属性等を理由とする差別的取扱いを行いません。

4. 役職員の責務

当行の役員および従業員は、採用活動等に関与するか否かを問わず、本方針を理解し、次の事項を遵守しなければなりません。

- (1) 求職者等に対し、礼節をもって対応すること
- (2) 採用活動の場において、適切な言葉遣いと態度を徹底すること
- (3) ハラスメントを疑われる言動を行わないこと
- (4) ハラスメントの発生又はそのおそれを認識した場合、速やかに上長又は相談窓口へ報告すること
- (5) 再発防止のための研修・指導に誠実に協力すること

5. 相談窓口

求職者等に対するハラスメントに関する相談・苦情については、以下の窓口で受け付けます。

相談窓口：リスク統括部 法務コンプライアンス室

Eメール：tsuuhou@kirayaka.co.jp

当行は、相談内容に応じて必要な調査・対応を行い、必要がある場合には関係部署と連携して適切に対処します。

6. 周知・教育

要項は、本方針の実効性を確保するため、採用担当者、面接官、管理職、関係従業員に対して、定期的な研修・教育を実施し、あわせて本方針の周知徹底を図ります。

また、必要に応じて本方針の内容を見直し、法令改正や社会情勢の変化に応じて適切に改定します。

以上