

就活ハラスメント ガイドライン

2026年10月
ときわ会グループ

当グループは、厚生労働省の指針に基づき、求職者の皆さまの人権を尊重し、公平かつ安心して選考に臨める環境づくりに取り組んでいます。

以下の通り方針を定め、採用活動に関わる全従業員がこれを遵守いたします。

■ 就活ハラスメントの定義

採用活動(面接、説明会、インターンシップ等)において、求職者や学生に対して行われるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の不適切な言動を指します。

主な例：

- ・面接時の不適切な質問(例: 交際相手の有無、結婚・出産の予定、思想信条に関する質問)
- ・採用における優位な立場を利用した、私的な食事や交際の強要
- ・威圧的な態度や人格を否定するような言動(行き過ぎた圧迫面接など)
- ・採用選考を条件にした不当な要求や脅迫

■ ハラスメント防止のための行動指針

すべての職員の責務

- ・相手の尊厳を尊重する：言葉遣いや態度に配慮し、不快感を与えない。
- ・ハラスメントの兆候に気づく：自分や周囲の言動がハラスメントに該当しないか注意する。
- ・問題があれば報告する：ハラスメントを目撃した場合、速やかに上司または相談窓口へ報告する。

管理職の責務

- ・職場環境の監督：ハラスメントが発生しないよう職場の雰囲気や働き方を適切に管理する。
- ・相談窓口の整備：被害者が安心して相談できる体制を確立する。
- ・適切な処分の実施：ハラスメント行為者には、就業規則に基づき厳正な処分を行う。
- ・採用担当者の教育：採用活動や実習指導に関わる全職員に対し、適切な指導手法とハラスメント防止の教育を徹底し、公正な選考・指導を実施する。また、「面談・連絡は指定の場所・時間帯・公式ツールで行い、個人SNS等での私的連絡を禁止する」等の接触ルールを周知・徹底する。

■ 採用担当者、面接官への研修・教育の実施

採用活動に関わる職員および関係者に対し、ハラスメント防止の研修を実施しています。また、採用面接において、質問の範囲やルールを明確にし、適切な面接を行います。

ハラスメント行為や人権を侵害する行為を発生させないために、本方針をグループ内外に明示し、採用活動に関与する全職員に周知します。

■ 就活ハラスメント相談窓口の設置

就職活動におけるハラスメントなどの苦情・相談を受け付ける「就活ハラスメント相談窓口」を設置しています。採用活動に関して、組織・個人によるハラスメント行為(セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど)、またはそれらの恐れのある行為があった場合は、ハラスメント等の人権侵害に遭われた、あるいはその疑いがある場合は、以下の専用窓口までご相談ください。相談者のプライバシーは厳守され、相談したことを理由に選考上の不利益な扱いを受けることは一切ございません。

・就活ハラスメント相談窓口

電話番号……………0246-85-5899

メールアドレス…shukatsu-harassment@tokiwa.or.jp

当グループは、求職者の皆さまから寄せられたご相談やご意見を真摯に受け止め、事実関係を確認した上で必要な是正措置および再発防止策を講じます。

※なお、事実に基づかない誹謗中傷や不正な目的でのご相談、虚偽の内容が含まれる場合は、適正な相談として受理できないことがあります。

ときわ会グループは、本方針に則り、公正で透明性の高い採用活動を実施し、今後も求職者の皆さまとの信頼関係を大切にしていまいります。