

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止に関する基本方針

社会福祉法人令和会（以下「法人」という。）は、求職者、施設見学者、インターンシップ参加者及び実習生等が、その人格及び尊厳を尊重され、安心して求職活動等を行うことができる環境を確保するため、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを一切許容しません。

法人は、男女雇用機会均等法その他の関係法令及び厚生労働大臣が定める指針に基づき、次のとおり基本方針を定め、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止及び適切な対応に取り組みます。

1 基本的な考え方

法人は、求職活動等を行うすべての方の人格及び尊厳を尊重し、性的な言動によって求職活動等が阻害されることのない、公正で安全な環境の確保に努めます。

法人の役員及び職員は、求職者等との関係において、その立場又は権限を利用した不適切な言動を行ってはなりません。

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントについては、行為者に悪意がなかった場合であっても、言動の内容、態様、求職者等との関係及びその言動が行われた状況等を総合的に考慮して判断します。

2 本方針の対象となる方

本方針の対象となる「求職者等」には、次の方を含みます。

- (1) 法人の求人に応募し、又は応募しようとする方
- (2) 採用説明会、施設見学、採用面接、採用試験その他採用に関する活動に参加する方
- (3) インターンシップ、職場体験その他職業の選択に資する活動に参加する方
- (4) 介護実習、社会福祉実習、看護実習その他法人の施設又は事業所において実習を受ける方
- (5) その他これらに準ずる方

3 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは、求職者等の求職活動又は職業の選択に資する活動において、法人の役員又は職員が行う性的な言動により、当該求職者等の求職活動等が阻害されることをいいます。

性的な言動には、性的な内容の発言及び性的な行動が含まれ、求職者等の性別、性的指向又は性自認にかかわらず対象となります。

4 対象となる場面

本方針は、法人の施設及び事業所内に限らず、求職活動等に関連する次の場面にも適用します。

- (1) 施設外で行われる面接、説明会その他の採用活動
- (2) 採用活動等に関連して行われる会食その他の交流
- (3) 電話、電子メール、SNS、メッセージアプリ等による連絡
- (4) オンラインによる面接、説明会その他の活動
- (5) その他、求職活動等に関連して職員と求職者等が接触する場面

5 禁止する行為

法人は、求職者等に対する次のような行為を禁止します。

- (1) 性的な冗談、からかい、質問又は発言をすること
- (2) 容姿又は身体的特徴について、採用選考等に必要のない発言又は評価をすること
- (3) 恋愛経験、交際状況、結婚、妊娠、出産等について、採用選考等に必要のない質問をすること
- (4) 性的な経験又は性生活等について質問すること
- (5) 性的な内容の画像、動画、情報等を見せ、送付し、又は閲覧させること
- (6) 身体を必要なく触るなど、不必要な身体的接触を行うこと
- (7) 食事、飲酒、デート、交際その他の私的な関係を執拗に求めること
- (8) 個人的な連絡先又は SNS のアカウント等を必要なく尋ね、又は交換を求めること
- (9) 採用、選考、評価又は実習評価等の利益若しくは不利益を示唆して、性的な言動を受け入れるよう求めること
- (10) 性的な言動を拒否したことを理由として、採用選考、実習その他の求職活動等において不利益な取扱いをすること
- (11) 性的指向又は性自認に関する侮辱的な言動、からかいその他人格又は尊厳を傷つける言動を行うこと
- (12) その他、求職者等の意に反する性的な言動を行い、求職活動等を阻害すること

6 法人及び職員の責務

法人は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを許容しないことを明確にし、役員及び職員に周知します。

役員及び職員は、求職者等の人格及び尊厳を尊重し、自らの言動に十分注意するとともに、法人が実施する防止措置に協力しなければなりません。

特に、理事、施設長、管理監督者、採用担当者、面接担当者及び実習指導者等は、その立場又は権限を利用した不適切な言動を行ってはなりません。

7 採用活動等における取組

法人は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、次の取組を行います。

- (1) 採用選考に必要な範囲を超えて、求職者等の私生活に関する質問を行いません。
- (2) 採用面接その他の採用活動は、原則として法人が指定する場所、時間及び方法により行います。
- (3) 採用活動等に必要のない私的な連絡、私的な会食その他の不適切な接触を行いません。
- (4) 役員、管理監督者、採用担当者、面接担当者、実習指導者その他求職者等と接する職員に対し、必要な教育及び研修を実施します。

8 相談窓口

法人は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する相談窓口を設置します。相談窓口及び相談担当者は、相談課職員とします。

相談は、面談、電話、電子メールその他法人が適当と認める方法により受け付けます。実際にセクシュアルハラスメントが発生している場合だけでなく、発生するおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか判断が難しい場合についても相談することができます。

9 相談への対応

法人は、相談又は申告を受けた場合、相談者の心情及び意向に十分配慮し、迅速かつ適切に対応します。

必要に応じて、相談者、行為者とされる職員及び関係者から事情を聴取し、客観的な事実関係の確認に努めます。

相談者の心身の状態等に配慮する必要がある場合には、外部の専門機関等の利用を案内するなど、必要な支援を行います。

10 事実が確認された場合の措置

事実関係を確認した結果、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが認められた場合、法人は、被害を受けた求職者等に対して必要な配慮及び措置を速やかに講じます。

行為者である職員に対しては、就業規則その他法人の諸規程に基づき、懲戒その他の厳正な措置を講じます。

また、必要に応じて、行為者と相談者との接触を避けるための措置、謝罪、関係改善のための措置その他必要な対応を行います。

11 再発防止

法人は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが発生した場合、事実が確認できなかった場合を含め、必要に応じて次の再発防止措置を講じます。

- (1) 本方針及び関係規程の再周知
- (2) 役員及び職員に対する教育及び研修
- (3) 採用活動及び実習受入れ方法の見直し
- (4) 相談体制及び管理体制の見直し
- (5) その他必要な措置

12 プライバシーの保護

法人は、相談者、行為者とされる職員及び関係者のプライバシー、名誉、人権及び個人情報を適切に保護します。

相談対応、事実確認その他の対応に関与した職員は、正当な理由なく、相談又は調査等によって知り得た情報を第三者に漏らしてはなりません。

13 不利益な取扱いの禁止

法人は、求職者等がセクシュアルハラスメントについて相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、その他法人の措置に協力したことを理由として、不利益な取扱いを行いません。

また、相談又は事実確認に協力した方に対する報復、威圧、嫌がらせその他の不利益な行為を禁止します。

相談したこと等を理由として、採用選考、施設見学、実習、インターンシップその他の求職活動等において不利益を受けることはありません。

14 実習生等への対応

法人は、介護実習、社会福祉実習、看護実習その他の実習を受け入れる場合、実習生が安心して実習を行うことができる環境の確保に努めます。

実習指導者その他実習生と接する職員は、指導上の立場を利用した性的な言動その他実習生の尊厳を傷つける行為を行いません。

実習生から相談があった場合には、必要に応じて学校、養成施設その他関係機関と連携し、適切に対応します。

15 関係機関との連携

法人は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントへの対応について、必要に応じて都道府県労働局、教育機関、養成施設、専門家その他の関係機関と連携します。

16 継続的な見直し

法人は、関係法令及び厚生労働大臣が定める指針の改正、社会情勢の変化並びに法人における運用状況等を踏まえ、本方針及び関係規程を必要に応じて見直します。

令和 8 年 9 月 1 日制定
社会福祉法人令和会