

社会福祉法人徳眞会
求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する規程

(目的)

第1条 本規程は、社会福祉法人徳眞会(以下、「当法人」という)において、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に、従業員が遵守すべき事項を定める。

2 この規程において、「従業員」とは、正社員のほか、契約社員、パートタイマーおよび派遣従業員を含むものとする。

(求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義)

第2条 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

(用語の定義)

第3条 第2条に定める「求職活動等」とは、求職者等が行う求職活動や、求職者等に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば、次の各号のものが含まれる。なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれるものとし、また、従業員が通常就業している場所で行われるものに限らない。

- (1) 当法人の採用面接
- (2) インターンシップへの参加
- (3) 教育実習、職場体験などの実習

2 第2条に定める「性的な言動」とは、「性的な内容の発言」および「性的な行動」をいう。「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどが含まれ、また、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布することなどが含まれる。

3 第2条に定める「求職者等の求職活動等が阻害される」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいい、典型的な例として、次の各号のものがある。

- (1) 少人数の説明会において、従業員が求職者等の腰や胸などに触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(2)当法人が実施するインターンシップにおいて、従業員が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと

(3)当法人が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと

(4)面接中、面接官を務める従業員から性的な事実に関する質問を受け、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(5)求職者等が従業員への訪問を行った際、当該従業員に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(6)インターンシップ中に従業員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(従業員による求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの禁止)

第4条 法人は、従業員に対し、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを禁止する。

2 従業員が本条に違反した場合には、就業規則に定める懲戒処分の対象とする。

(求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止のための遵守事項)

第5条 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に、求職者等の募集から採用に至るまでの一連の過程において、当法人の従業員は次の事項を遵守しなければならない。

(1) 求職者等との面談等は、原則として法人が指定する場所および時間内に行うこと。

(2) 業務上正当な理由がある場合を除き、求職者等と一対一の密室状態で面談等を行わないこと。

(3) 求職者等との連絡は、法人が指定する方法によって行い、私用の携帯電話番号、個人メールアドレスまたは私的なSNSアカウントを使用しないこと。

(4) 求職者等に対し、性的な内容の質問、発言その他性的な言動を行わないこと。

(5) 求職者等を業務上の必要性なく私的な食事、交際その他の私的な関係に誘わないこと。

(6) 求職者等との面談等に当たっては、その人格および尊厳を尊重し、誤解を生じさせるおそれのある言動を行わないこと。

(7) その他、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止のため法人が必要と認める事項を遵守すること。

2 当法人は、必要に応じて、前項の内容を周知・啓発するための研修、講習などを実施する。

(報告義務)

第 6 条 従業員は、求職者等から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの被害を受けた旨の申出があった場合、または当該被害が疑われるなどの場合には、速やかに所属長に報告しなければならない。

2 従業員は、他の従業員が、求職者等に対して、第 2 条に定める言動を行っていたことを確認した場合には、速やかに所属長に報告しなければならない。

3 所属長は、部下である従業員が、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行っている事実を知りながら、これを黙認してはならない。

(相談および苦情への対応)

第 7 条 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および苦情処理の相談窓口は当法人本部とする。

2 当法人は、求職者等に対し、下記の方法によって、相談窓口(部署名、電話番号、メールアドレス等)を周知しなければならない。

(1) 当法人のホームページへの掲載

(2) 求職者等に配布する募集要項、パンフレット等の配布物への記載

3 当法人は、相談窓口の担当者に対する対応マニュアルの作成および対応に必要な研修を行うものとする。

4 当法人は、求職者等から相談があった場合には、対応マニュアルに沿い、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。また、必要に応じて他の従業員から事情を聴くことができる。

5 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

6 当法人は、被害の事実が確認された場合には、対応マニュアルに沿い、速やかに被害者に対する配慮のための措置として、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、人事担当者による被害者への相談対応などの措置を適正に行わなければならない。

7 相談および苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したことなどを理由として不利益な取扱いを行わない。

(附則)

本規程は、令和 8 年 1 0 月 1 日より施行する。