求職者等に対するセクシャルハラスメントの防止に関する基本指針

当法人においては、すべての職員が互いに個人の尊厳を尊重し、安全で快適に働ける環境づくりに取り組んでいます。当法人に応募される方やインターンシップに参加される方等（以下「求職者等」という。）との出会いを大切な機会と捉え、公正かつ開かれた採用活動に努めております。

一方で、採用選考の過程における優越的な立場を利用したセクシャルハラスメント行為や不公正な選考行為は、求職者等の人格や尊厳を傷付け、就職活動環境を悪化させるだけでなく、当法人の社会的な信頼をも大きく損なう重大な問題であると認識しています。

当法人においては、求職者等に対するセクシャルハラスメントを「採用選考の過程（インターンシップ、施設説明会、面接、内定後から入職までの期間等を含む。）における優越的な立場を利用し、求職者等の人格又は尊厳を侵害し、就職活動環境を害するもの」と定義し、具体的には以下のような言動がこれに該当すると考えます。

【求職者等に対するセクシャルハラスメントに該当する言動】

・性的な冗談、からかい、容姿又は身体的特徴に関する発言、恋愛経験、交際相手の有無、結婚、妊娠、出産予定等に関する質問その他性的な言動

・食事、飲酒、交際、私的な面会その他採用選考上必要のない接触を執拗に求める行為

・不必要な身体への接触、性的関係の要求又はこれらを拒否したことを理由として採用選考上不利益に取り扱うことを示唆する行為

・ソーシャルメディア等（X、Facebook、LINE 等）のアカウントの開示要求、フォロー又は登録の強要、私的なメッセージの送信、採用選考上必要のない連絡先の取得その他私的接触を目的とする行為

・採用選考上の立場を利用した威圧的な言動、人格を否定する発言、侮辱的発言、長時間の拘束、過度な叱責又は圧迫的な面接

・採用、不採用、内定、配属、処遇その他採用選考上の利益又は不利益を示唆して、求職者等に不当な要求を行うこと

・本人の適性及び能力に関係のない本籍、出生地、家族構成、家族の職業、住宅状況、生活環境、思想、信条、宗教、支持政党、労働組合、購読新聞、愛読書、尊敬する人物等に関する質問又は情報収集

・合理的かつ客観的な必要性が認められない健康状態、病歴、障害、通院歴、服薬状況等に関する質問又は資料提出の要求

・オンライン面接等において、求職者等の私生活空間、容姿、服装、家族の状況その他採用選考上必要のない事項に言及する行為又は不適切な録音、録画、撮影を行う行為

・内定者に対する過度な囲い込み、他社選考辞退の強要、入職承諾の強要、不当な誓約書提出の要求又は内定辞退を妨げる行為
・その他前各号に準ずる行為であって、求職者等の人格又は尊厳を侵害し、又は公正な選考を妨げる行為

※例示であり、これらに限られるものではありません。

求職者等に対するセクシャルセクシャルハラスメントに該当する行為が認められた場合、当法人は就業規則第 17 条に基づき、違反した職員に対して情状に応じて懲戒処分その他必要な措置を講じます。

また、職員は採用選考における連絡を法人の公式メールや電話等に限定し、面談や説明会は原則として複数名又はオープンな場所で行うなど、運用の遵守を徹底します。管理職の地位にある者は、日常の指導等によりハラスメントの防止及び排除に努め、問題が生じた場合には各施設において迅速かつ適切に対処します。

さらに、相談窓口を法人事務局（責任者：事務局長）に設置し、相談者や事実確認協力者のプライバシーを保護するとともに、相談等を理由とした採用選考上の不利益取扱いを一切禁止し、被害や不安を感じた求職者等への配慮措置を含め、組織全体で防止に取り組みます。

以上

２０２６年 10 月 社会福祉法人愛の泉