求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止について

令和８年１０月１日
社会福祉法人大村市社会福祉協議会

本会は、求職者等（本会への就職を希望する者、ソーシャルワーク実習生、見学実習の参加者等をいう。）が安心して求職活動等（求職活動及び実習活動等をいう。）を行うことができるよう、セクシュアルハラスメントの防止に取り組みます。

１　基本的な考え方

本会は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを許しません。

本会の職員は、採用活動や実習の受け入れ等において、求職者等の人格と尊厳を尊重し、性的な言動によって求職活動等を妨げることのないよう、適切に対応します。

本会の職員が求職者等に対してセクシュアルハラスメントを行った場合は、就業規則その他関係規程に基づき、事実関係を確認した上で、厳正に対処します。

また、性別によって役割や行動を決めつけるような言動を行わないよう注意します。

２　セクシュアルハラスメントとは

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは、職員が求職者等の意に反して行う性的な言動により、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等、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ます。

例えば、次のような行為が該当する場合があります。

・性的な経験や恋愛等について、不用意に質問すること
・容姿、身体等について不適切な発言をすること
・必要なく身体に触れること
・性的な関係や交際等を求めること
・採用や実習等に必要のない個人的な連絡をすること
・その他、相手を不快にさせる性的な言動を行うこと　など

３　採用活動・実習の受け入れ等に関するルール

本会では、求職者等が安心して求職活動等を行うことができるよう、次のルールを定めています。

①ハラスメント行為防止について、職員に対する周知・啓発を継続的に行います。

②面談・面接・連絡方法に関するルール

・面談・面接等は、本会が指定する場所及び時間に実施します。
・面談・面接等は、原則として複数の職員で対応します。
・求職者等との連絡は、本会が指定する郵送・電話・メール等の方法により行います。
・職員個人の SNS 等を利用した私的な連絡は行いません。

・求職活動等に必要のない個人的な事項について質問する、または個人的な接触を求めることはありません。

4　セクシュアルハラスメント以外のハラスメントについて

本会は求職者等に対して、セクシュアルハラスメントに限らず、相手の立場や人格を尊重しない不適切な言動を行わないよう努めます。

求職活動等において、職員から威圧的な言動、人格を否定するような言動、必要以上に厳しい叱責、私的なことへの過度な干渉その他の不適切な言動を受けた場合には、相談窓口にご相談ください。

5　採用活動・実習の受け入れ等における対応

本会では、求職者等の安全と安心に配慮し、採用活動や実習の受け入れ等を適切に実施します。

求職者等からハラスメントに関する相談があった場合は、相談者の心身の状況や意向に配慮しながら、迅速かつ正確に事実関係を確認します。

ハラスメントの事実が確認された場合には、相談者への必要な配慮、行為者に対する適切な措置及び再発防止に向けた取組を行います。

また、事実関係の確認が困難な場合や、ハラスメントの事実が確認できなかった場合であっても、必要に応じて職員への注意喚起や研修等を実施します。

6　相談窓口

求職活動等において、職員からセクシュアルハラスメントを受けた、または受けたと感じた場合は、下記の相談窓口にご相談ください。

「セクシュアルハラスメントに当たるかわからない」「この程度のことで相談して良いかわからない」という場合でも相談できます。

相談窓口では、相談者の心身の状況や、当該言動を受けた際の受け止めにも配慮しながら、相談内容を真摯に受け止め事実関係を確認するなど、適切に対応いたします。

相談内容や事実確認によって把握した情報については、関係者のプライバシー保護を徹底し、相談対応及び問題解決に必要な範囲を超えて情報を共有することはありません。

また相談を行ったことや事実確認に協力したこと等が、採用選考の判断や実習の評価に影響を与えることはありません。

【相談窓口】

社会福祉法人大村市社会福祉協議会
担当：総務班
電話：0957-53-1351
受付時間：8：30～17：15
月曜日～金曜日（祝日及び12月29日～1月3日を除く）
メールアドレス：honbu@omura-shakyo.net

【参考】雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
（抜粋）

（求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）
第十三条　事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による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のないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
２　事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
３　厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
４　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。