

社会福祉法人海津市社会福祉協議会における
求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止方針

1 目的

社会福祉法人海津市社会福祉協議会（以下「本会」という。）は、求職者等の人格と尊厳を尊重し、公正かつ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、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、相談に迅速かつ適切に対応することを目的として、本方針を定める。

2 定義

（１）本方針における「求職者等」とは、本会の求人に応募する者、就職説明会及び職場見学、職場訪問、インターンシップその他本会が実施する採用に資する活動に参加する者、社会福祉士等の相談援助実習及びその他の実習を受ける者をいう。

（２）本方針における「職員」とは、本会の業務に従事するすべての者をいい、派遣職員、臨時職員等を含む。

（３）「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」とは、本会が雇用する職員その他採用・実習受入れに関与する者による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されることをいう。同性に対するものを含み、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティを問わない。

3 適用範囲

「求職活動等」には、採用面接、説明会、訪問、実習等のほか、電話、電子メール、SNS、オンライン会議等を介するやり取り及び本会の事業場外で行われる活動を含む。

4 基本方針及び禁止行為

本会は、求職活動等のすべての場面において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを容認しない。役員及び職員は、求職者等の意に反する次の行為を行ってはならない。

- 性的な事実関係、交際関係、結婚・妊娠の予定等、採用・実習に必要な事項を質問すること
- 性的な冗談、からかい、うわさの流布、容姿又は身体に関する不必要な発言をすること

- 必要なく身体に触れること、性的な関係を求めること又はわいせつな図画・画像等を提示若しくは送信すること
- 食事、交際又は私的な連絡を執拗に求めること
- 性的な言動への拒否、相談又は抗議を理由に、採否、評価、実習機会その他について不利益を示唆し、又は不利益に取り扱うこと
- 性別役割分担意識に基づき、求職者等の尊厳を損なう言動をすること

5 採用活動及び実習受入れに関するルール

- 面接、面談及び実習指導は、原則として本会が指定する時間及び場所で行う。
- 面接・面談は、可能な限り複数名で実施し、密室化を避ける。
- 求職者等との連絡は、本会が指定する電話、電子メール、採用システム又はオンライン会議サービスを用い、私的な SNS アカウントを使用しない。
- 業務上の必要がない個人的な連絡先の交換、私的な会食・外出への勧誘及び深夜・早朝の連絡を行わない。
- 採用・実習に必要な質問項目及び評価基準を事前に明確にし、公正な選考・指導を行う。

6 相談窓口

本会は、求職者等が利用できる相談窓口を設け、本会ホームページ等により周知する。相談は、被害を受けた本人のほか、その事実を知った者からも受け付け、行為が現に生じている場合だけでなく、生じるおそれがある場合又は該当するか判断が難しい場合も対象とする。

相談窓口：総務係

電話：本部事務局 0584-55-2300

電子メール：info@kaizu-wel.jp(代表)

受付時間：月曜日～金曜日（年末年始、祝祭日除く）午前8時30分～午後5時15分

7 相談後の対応

本会は、相談を受けた場合、相談者の意向を確認しながら、事実関係を迅速かつ正確に確認する。必要に応じて当事者及び関係者から聴取し、求職者等と行為者との接触回避、採用担当者、職員採用試験委員、実習指導者の変更、その他の配慮を行う。セクシュアルハラスメントの事実が確認された場合は、就業規則その他の規程に基づき行為者に厳正に対処するとともに、方針の再周知、研修、運用方法の改善等の再発防止措置を講ずる。事

実を確認できなかった場合も、必要な再発防止措置を検討する。

8 プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止

本会は、相談者、行為者、協力者その他関係者のプライバシー及び秘密を保護し、相談対応に必要な範囲を超えて情報を共有しない。求職者等が相談、申告、調査への協力又は外部機関への相談等を行ったことを理由として、採用選考、実習の受入れ・評価その他について不利益に取り扱わない。また、事実確認等に協力した職員に対しても、解雇その他の不利益な取扱いを行わない。

9 役員・職員の責務及び教育

役員及び職員は、本方針を理解し、求職者等に対する言動に十分注意するとともに、本会が行う相談対応及び事実確認に協力する。本会は、採用担当者、職員採用試験委員、実習指導者を含む役員及び職員に対し、定期的な周知・研修を実施する。

10 関係機関との連携

本会は、必要に応じて大学、養成校等の相談窓口、都道府県労働局その他の関係機関と連携し、求職者等の意向とプライバシーに配慮しながら適切な支援を行う。

11 施行及び見直し

本方針は、令和8年10月1日から施行する。本会は、法令、指針及び運用状況の変化を踏まえ、必要に応じて本方針を見直す。

参考：2026年（令和8年）10月1日施行の改正男女雇用機会均等法及び厚生労働省「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」