

社会福祉法人堺市社会福祉事業団
求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に関する基本方針

令和 8 年 10 月 1 日 制定

1 目的

社会福祉法人堺市社会福祉事業団（以下「事業団」という。）は、求職者、インターンシップ参加者、実習生その他採用・職業選択に関する活動を行う方々（以下「求職者等」という。）に対し、適正かつ公正な採用活動及び受入れを行うことを基本としています。

採用面接や施設見学、インターンシップ、実習等は、求職者等が安心して参加できる環境の下で行われなければなりません。

一方で、事業団が雇用する職員による性的な言動は、求職者等の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、求職活動等を阻害し、事業団に対する社会的信頼を損なうおそれがあります。

このため、本方針は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、安全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、事業団としての基本的な考え方及び対応方針を定めるものです。

2 セクシュアルハラスメントの定義

事業団は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを「事業団が雇用する職員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もの」と定義します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントには、性的な言動への応じ方を、採用や実習の受入れ、インターンシップへの参加などの条件としたり、性的な言動を拒否したことを理由に不利益な取扱いをしたりする行為（対価型セクシュアルハラスメント）が含まれます。また、性的な言動によって求職者等に不快感や精神的な苦痛を与え、求職活動や実習等を安心して行うことができない環境を生じさせる行為（環境型セクシュアルハラスメント）も含まれます。

本方針は、求職者等及び職員の性別を問わず適用します。また、同性間の言動や、性的指向（恋愛や性的な関心の対象）及びジェンダーアイデンティティ（性自認）に関する言動についても対象とします。

なお、「求職者等」とは次の者をいいます。

- ・ 採用選考への応募者及び応募を検討している者
- ・ インターンシップ参加者
- ・ 事業団が受け入れる各種実習生
- ・ その他、事業団の採用活動や職業選択に資する活動に参加する者

また、対面だけでなく、電話、電子メール、SNS、オンライン会議システム等によるや

り取りも対象となります。

【セクシュアルハラスメントに該当する言動】

- ・性的な冗談、からかい、発言
- ・容姿や身体又は服装に関する不必要な発言
- ・結婚、交際経験、恋人の有無、性的指向等に関する質問
- ・性的な内容を含むメール、SNS メッセージ等の送信
- ・不必要な身体接触
- ・私的な食事、交際等への執拗な誘い
- ・採用、実習受入れ等に関連して性的な関係を求める言動
- ・わいせつな画像、動画その他性的な情報を見せる行為
- ・その他、求職者等に不快感や苦痛を与える性的な言動

※上記は例示であり、これらに限られるものではありません

3 求職活動等に関する基本ルール

事業団は、求職者等との面談、面接、施設見学、実習その他の求職活動等に関し、次の事項を基本ルールとします。

- ・面談等は原則として業務上必要な時間及び場所で実施する。
- ・面談等は可能な限り複数名で対応し、透明性の確保に努める。
- ・業務上必要な連絡は、原則として事業団が管理する電話、電子メールその他の業務上の連絡手段により行う。
- ・私的な SNS アカウント等を利用した個人的な連絡は行わない。
- ・求職者等との私的な関係の構築を目的とした接触を行わない。

職員は、求職活動等以外の場面においても、求職者等の人格と尊厳を尊重し、適切な言動に努めなければなりません。

管理監督者及び採用活動、施設見学、インターンシップ、実習等に関わる職員は、求職者等との関係において優越的な立場にあることを自覚し、その人格及び尊厳を尊重するとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に努めなければなりません。また、相談等を受けた場合は、適切かつ誠実に対応し、再発防止に努めなければなりません。

4 求職者等に対するセクシュアルハラスメント発生時の対応

事業団は、求職者等から相談又は申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、公正な調査を行います。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合は、被害者への配慮を

最優先とし、必要に応じて謝罪、担当者変更その他適切な措置を講じます。

また、行為者に対しては、事実関係の確認結果を踏まえ、就業規則その他関係規程に基づき必要な措置を講ずるとともに、懲戒処分等の人事管理上の措置を含め厳正に対処します。

併せて、再発防止に向けた教育・研修の実施その他必要な措置を講じます。

5 防止対策の実施体制と推進施策

(1) 方針の周知・啓発

本方針を全職員に周知するとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止の重要性について理解促進を図ります。

また、採用活動、施設見学、インターンシップ及び各種実習等に関わる職員及び管理監督者に対して重点的な啓発を行います。

なお、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った職員については、就業規則その他の関係規程に基づき厳正に対処するとともに、懲戒処分等の人事管理上の措置となる場合があることを周知します。

(2) 相談体制の整備

求職者等からの相談に適切に対応するため、事業団は内部相談窓口及び外部相談窓口を設置し、ホームページその他適切な方法により周知します。

ア 内部相談窓口

求職者等から相談があった場合は、事務局が窓口となり対応します。

相談を受けた職員は速やかに所属長及び事務局へ報告し、必要に応じて関係部署と連携して対応します。

イ 外部相談窓口

事業団が委託するハラスメント外部相談窓口を利用することができます。

(3) プライバシーの保護及び不利益取扱いの禁止

相談者及び関係者のプライバシーを保護し、相談内容その他の個人情報について厳重に管理します。

また、相談を行ったこと、事実関係の調査に協力したこと等を理由として、不採用、選考上の不利益な取扱い、実習受入れの中止等の不利益な取扱いを行いません。

(4) 職員への教育・研修

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止及び適切な採用活動の実施のため、必要な教育及び研修を実施します。

6 基本方針の公表

本方針は、事業団ホームページに掲載するほか、採用活動や実習受入れ等の機会を通じて周知し、求職者等が安心して求職活動等を行うことができる環境づくりに努めます。