

はじめに

2026（令和8）年10月1日より、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。

本法人の採用活動・インターンシップ・実習生の受け入れ等において、求職者、インターンシップに参加する学生、実習生その他これに類する者（以下「求職者等」という。）に対するセクシュアルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」という。）の防止及び発生時の適正な対応を定め、健全で公正な採用活動を推進することを目的とし、本基本方針を定めます。

求職者等セクハラの変義

本法人が雇用する労働者（以下「職員」という。）による性的な言動によって、求職者等の求職活動等（インターンシップへの参加、教育実習などの実習の受講等、職業選択に資する活動を指す。）が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる可能性のある行為等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ものを求職者等セクハラと定義します。

求職者等セクハラには、職員が、採用・評価・内定決定等における立場を利用して、求職者等に不当な要求や誘いを行うことを含みます。

（例：食事・飲酒の強要、SNSでの私的メッセージ、個人的な連絡先交換の要求等）

「求職者等」とは

■ 求職者

（本法人の求人の応募者など本法人に就職しようとする意思が明確になっている者）

■ 求職者に類し、以下のような職業の選択に資する活動を行う者

（ただし、これらの行為に限られない）

- ・ 本法人の実施する労働者の採用に資する活動（採用面接、就職説明会等）に参加する者
- ・ インターンシップに参加する者
- ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

「求職者等セクハラ」に該当し得る行為類型

1. 言葉によるもの：職員が求職者等に対して性的な冗談・容姿・恋愛・結婚等に関する質問を行い、求職者等が苦痛に感じて求職活動の意欲が低下していること
2. 行動によるもの：職員が求職者等に対して身体的接触、私的会食・飲酒への誘いを行い、求職者等が苦痛に感じて求職活動の意欲が低下していること
3. SNS 等によるもの：職員が求職者等に対して性的な言動が含まれるプライベートなメッセージを送信し、求職者等が苦痛に感じて求職活動の意欲が低下していること
4. 評価・採否に関連するもの：上記 1 から 3 までの要求を拒否したことを理由とする不利益を取扱うこと

求職者等セクハラへの対応方針

本法人の求職者等セクハラに対する措置は以下のとおりです。

1. 求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、職員に周知・啓発します。
2. 求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を職員に周知・啓発します。
3. 就職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、職員及び求職者等に周知・啓発します。
4. 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知します。
5. 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにします。
6. 事実関係を迅速かつ正確に確認します。
7. 被害者に対する配慮のための措置を行います。
8. 行為者に対する措置を適正に行います。
9. 再発防止に向けた措置を講じます。
10. 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、職員及び求職者等に周知します。
11. 職員が事実関係の確認に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、職員に周知・啓発します。