社会福祉法人みなと福祉会
求職者等に対するセクシャルハラスメント対策の基本指針

（目的）

　求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止するために、すべての職員が遵守すべき事項を定めたものである。

（対象者）

　このきまりで、対象となる方は以下のとおりである。

①　就職活動のために訪れる現役学生および現役学生以外の求職者。
②　インターンシップや教育実習など研修や教育の一環として訪れる学生。
③　その他、様々な形態で現場での実習や見学に訪れる方。
④　外部からの講師や委託関係にある従業員や様々な取引関係のある業者など。

（守るべきルール）

①　すべての職員は、就活生に対して性的な話題や身体への接触など、相手に不快と感じさせる行為はおこなわない。
②　とくに採用担当者は、その立場を利用して個人的に食事に誘うことや性的な関係の強要などはおこなわない。また採用活動以外での個人的なメール等での連絡や接触はおこなわない。
③　インターンシップや実習生の方に対しても上記①②と同様とする。

（懲戒）

ハラスメントにあたる行為が認められた場合は、就業規則 39 条にもとづき懲戒処分をおこなう。

（相談および対応）

①　就活生などが、被害を受けたと感じた場合に相談できる窓口を、法人内に設ける。窓口担当者は、本部事務長とし対象となる方たちに周知する。
②　窓口担当者は、被害の相談を受けた場合は、相談者からていねいに聞き取りをおこなう。それとともに相手となる人からの事情聴取をおこなう。
③　相談者のプライバシーを保護するとともに、相談したことを理由として不利益な取り扱いはしない。

（具体的な禁止行為）

- **性的な冗談やからかい**
- **性的な事実関係に関する質問**
- **性的な関係の強要**
- **食事やデートへの執拗な誘い**
- **不必要な身体への接触**
- **拒否等したことによる不利益な取り扱い**

２０２６年１０月１日施行