

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指針

令和8年9月30日 策定

社会福祉法人 豊の里

1. 目的と基本方針

本指針は、社会福祉法人 豊の里（以下「当法人」という。）が、採用活動、職場実習、インターンシップ、その他これに類する機会において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して応募・参加できる環境を確保することを目的とする。

当法人は以下を徹底する。

- （１）セクシュアルハラスメントを一切容認しない。
- （２）求職者等の尊厳と人格を尊重する。
- （３）問題発生時は迅速かつ公正に対応する。

2. セクシュアルハラスメントの定義

職場における性的な言動に対する求職者等の対応等により、求職者等に不快感や不利益を与えること又は性的な言動により求職活動等の環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も該当する。

3. 対象者

本指針は、次の者に適用する。

（１）対象となる求職者等

- ①求職活動中の応募者
- ②実習生
- ③インターンシップ参加者
- ④施設見学者
- ⑤その他採用に関連して当法人と接点を有する者

（２）対象となる職員

- ①当法人、関連法人の全職員

4. 禁止行為

職員は、次の行為を行ってはならない。

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な内容の情報（噂）の流布

- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、求職者等の活動意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不採用や評価を不当に低下させる、実習等の受入れを拒否する等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 発生時の対応

問題が発生した場合は、次の手順で対応する。

- ①速やかな事実確認
- ②被害者の保護（接触遮断、担当者の変更等）
- ③加害行為者への適切な処置（指導、懲戒等）
- ④再発防止策の実施

6. 相談への対応

（1）相談窓口

相談受付担当者は、総務部ハラスメント相談窓口担当者とする。

（2）対応

- ①相談窓口担当者は、事実確認の後、総務部長へ報告する。
- ②報告に基づき、総務部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、その他職員等に事実関係を聴取する。
- ③相談に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取扱いを行わない。

7. 教育の実施、再発防止

- （1）職員に対し、面接担当者、実習指導者等に対する研修を実施し、ハラスメントを防止する。
- （2）求職者等に対するセクシャルハラスメント事案が発生した時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因分析等の再発防止策を講じる。

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指針

令和8年9月30日 策定

医療法人 あたらしい風

1. 目的と基本方針

本指針は、医療法人 あたらしい風（以下「当法人」という。）が、採用活動、職場実習、インターンシップ、その他これに類する機会において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して応募・参加できる環境を確保することを目的とする。

当法人は以下を徹底する。

- （１）セクシュアルハラスメントを一切容認しない。
- （２）求職者等の尊厳と人格を尊重する。
- （３）問題発生時は迅速かつ公正に対応する。

2. セクシュアルハラスメントの定義

職場における性的な言動に対する求職者等の対応等により、求職者等に不快感や不利益を与えること又は性的な言動により求職活動等の環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も該当する。

3. 対象者

本指針は、次の者に適用する。

- （１）対象となる求職者等
 - ①求職活動中の応募者
 - ②実習生
 - ③インターンシップ参加者
 - ④施設見学者
 - ⑤その他採用に関連して当法人と接点を有する者
- （２）対象となる職員
 - ①当法人、関連法人の全職員

4. 禁止行為

職員は、次の行為を行ってはならない。

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な内容の情報（噂）の流布

- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、求職者等の活動意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不採用や評価を不当に低下させる、実習等の受入れを拒否する等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 発生時の対応

問題が発生した場合は、次の手順で対応する。

- ①速やかな事実確認
- ②被害者の保護（接触遮断、担当者の変更等）
- ③加害行為者への適切な処置（指導、懲戒等）
- ④再発防止策の実施

6. 相談への対応

（1）相談窓口

相談受付担当者は、総務部ハラスメント相談窓口担当者とする。

（2）対応

- ①相談窓口担当者は、事実確認の後、総務部長へ報告する。
- ②報告に基づき、総務部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、その他職員等に事実関係を聴取する。
- ③相談に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取扱いを行わない。

7. 教育の実施、再発防止

- （1）職員に対し、面接担当者、実習指導者等に対する研修を実施し、ハラスメントを防止する。
- （2）求職者等に対するセクシャルハラスメント事案が発生した時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因分析等の再発防止策を講じる。

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指針

令和8年9月30日 策定

有限会社 宮崎県福祉開発センター

1. 目的と基本方針

本指針は、有限会社 宮崎県福祉開発センター（以下「当法人」という。）が、採用活動、職場実習、インターンシップ、その他これに類する機会において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して応募・参加できる環境を確保することを目的とする。

当法人は以下を徹底する。

- （１）セクシュアルハラスメントを一切容認しない。
- （２）求職者等の尊厳と人格を尊重する。
- （３）問題発生時は迅速かつ公正に対応する。

2. セクシュアルハラスメントの定義

職場における性的な言動に対する求職者等の対応等により、求職者等に不快感や不利を与えること又は性的な言動により求職活動等の環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も該当する。

3. 対象者

本指針は、次の者に適用する。

（１）対象となる求職者等

- ①求職活動中の応募者
- ②実習生
- ③インターンシップ参加者
- ④施設見学者
- ⑤その他採用に関連して当法人と接点を有する者

（２）対象となる職員

- ①当法人、関連法人の全職員

4. 禁止行為

職員は、次の行為を行ってはならない。

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な内容の情報（噂）の流布

- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、求職者等の活動意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不採用や評価を不当に低下させる、実習等の受入れを拒否する等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 発生時の対応

問題が発生した場合は、次の手順で対応する。

- ①速やかな事実確認
- ②被害者の保護（接触遮断、担当者の変更等）
- ③加害行為者への適切な処置（指導、懲戒等）
- ④再発防止策の実施

6. 相談への対応

（1）相談窓口

相談受付担当者は、総務部ハラスメント相談窓口担当者とする。

（2）対応

- ①相談窓口担当者は、事実確認の後、総務部長へ報告する。
- ②報告に基づき、総務部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、その他職員等に事実関係を聴取する。
- ③相談に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取扱いを行わない。

7. 教育の実施、再発防止

- （1）職員に対し、面接担当者、実習指導者等に対する研修を実施し、ハラスメントを防止する。
- （2）求職者等に対するセクシャルハラスメント事案が発生した時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因分析等の再発防止策を講じる。

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指針

令和8年9月30日 策定
有限会社 豊栄エンタープライズ

1. 目的と基本方針

本指針は、有限会社 豊栄エンタープライズ（以下「当法人」という。）が、採用活動、職場実習、インターンシップ、その他これに類する機会において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して応募・参加できる環境を確保することを目的とする。

当法人は以下を徹底する。

- （１）セクシュアルハラスメントを一切容認しない。
- （２）求職者等の尊厳と人格を尊重する。
- （３）問題発生時は迅速かつ公正に対応する。

2. セクシュアルハラスメントの定義

職場における性的な言動に対する求職者等の対応等により、求職者等に不快感や不利を与えること又は性的な言動により求職活動等の環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も該当する。

3. 対象者

本指針は、次の者に適用する。

（１）対象となる求職者等

- ①求職活動中の応募者
- ②実習生
- ③インターンシップ参加者
- ④施設見学者
- ⑤その他採用に関連して当法人と接点を有する者

（２）対象となる職員

- ①当法人、関連法人の全職員

4. 禁止行為

職員は、次の行為を行ってはならない。

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な内容の情報（噂）の流布

- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、求職者等の活動意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不採用や評価を不当に低下させる、実習等の受入れを拒否する等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 発生時の対応

問題が発生した場合は、次の手順で対応する。

- ①速やかな事実確認
- ②被害者の保護（接触遮断、担当者の変更等）
- ③加害行為者への適切な処置（指導、懲戒等）
- ④再発防止策の実施

6. 相談への対応

（1）相談窓口

相談受付担当者は、総務部ハラスメント相談窓口担当者とする。

（2）対応

- ①相談窓口担当者は、事実確認の後、総務部長へ報告する。
- ②報告に基づき、総務部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、その他職員等に事実関係を聴取する。
- ③相談に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取扱いを行わない。

7. 教育の実施、再発防止

- （1）職員に対し、面接担当者、実習指導者等に対する研修を実施し、ハラスメントを防止する。
- （2）求職者等に対するセクシャルハラスメント事案が発生した時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因分析等の再発防止策を講じる。

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指針

令和8年9月30日 策定

株式会社 NOUGYO

1. 目的と基本方針

本指針は、株式会社 NOUGYO（以下「当法人」という。）が、採用活動、職場実習、インターンシップ、その他これに類する機会において、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して応募・参加できる環境を確保することを目的とする。

当法人は以下を徹底する。

- （１）セクシュアルハラスメントを一切容認しない。
- （２）求職者等の尊厳と人格を尊重する。
- （３）問題発生時は迅速かつ公正に対応する。

2. セクシュアルハラスメントの定義

職場における性的な言動に対する求職者等の対応等により、求職者等に不快感や不利益を与えること又は性的な言動により求職活動等の環境を害することをいう。また、相手の性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動も該当する。

3. 対象者

本指針は、次の者に適用する。

（１）対象となる求職者等

- ①求職活動中の応募者
- ②実習生
- ③インターンシップ参加者
- ④施設見学者
- ⑤その他採用に関連して当法人と接点を有する者

（２）対象となる職員

- ①当法人、関連法人の全職員

4. 禁止行為

職員は、次の行為を行ってはならない。

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ③ 性的な内容の情報（噂）の流布

- ④ 不必要な身体への接触
- ⑤ 性的な言動により、求職者等の活動意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑥ 交際・性的関係の強要
- ⑦ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った求職者等に対して、不採用や評価を不当に低下させる、実習等の受入れを拒否する等の不利益を与える行為
- ⑧ その他、求職者等に不快感を与える性的な言動

5. 発生時の対応

問題が発生した場合は、次の手順で対応する。

- ①速やかな事実確認
- ②被害者の保護（接触遮断、担当者の変更等）
- ③加害行為者への適切な処置（指導、懲戒等）
- ④再発防止策の実施

6. 相談への対応

（1）相談窓口

相談受付担当者は、総務部ハラスメント相談窓口担当者とする。

（2）対応

- ①相談窓口担当者は、事実確認の後、総務部長へ報告する。
- ②報告に基づき、総務部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、その他職員等に事実関係を聴取する。
- ③相談に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由に不利益な取扱いを行わない。

7. 教育の実施、再発防止

- （1）職員に対し、面接担当者、実習指導者等に対する研修を実施し、ハラスメントを防止する。
- （2）求職者等に対するセクシャルハラスメント事案が発生した時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因分析等の再発防止策を講じる。