

公益社団法人 妙高市シルバー人材センター

求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの対応に係る

基本方針

1 目的

公益社団法人妙高市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、採用活動等における求職者等の人格及び尊厳を尊重し、安心して就職活動を行うことができる環境を確保するため、本基本方針を定めます。

センターは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び「事業主が就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（令和８年厚生労働省告示第５２号）」に基づき、就職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止に取り組めます。

2 基本方針

センターは、採用活動等において、性的な言動その他求職者等の人格を侵害する一切の行為を許容しません。

役員及び職員は、公正かつ適正な採用活動を行い、求職者等の人権を尊重し、就職活動が安心して行える環境の確保に努めます。

3 適用範囲

本方針は、次に掲げる採用活動等に適用します。

採用説明会、採用面接、Web 面接、インターンシップ、職場見学、職場体験、採用に関する電話、電子メールその他の連絡、その他就職活動に関連する一切の場面

4 禁止する行為

役員及び職員は、求職者等に対し、次のような性的な言動その他不適切な行為を行ってはなりません。

（１）性的な言動

性的な冗談又は発言、性的な関係を求める言動、身体への不必要な接触、私的な交際の執拗な要求、採否と引き換えに利益を示唆する言動、SNS 等による私的な接触又は連絡

(2) 性別役割分担意識に基づく言動

「女性は結婚したら退職するもの」、「男性だから長時間勤務できる」、「子どもを産む予定はあるか」、「恋人はいるか」、「結婚予定はあるか」など、採用と関係のない質問

(3) その他人格を侵害する行為

威圧的な言動、執拗な私生活への干渉、不必要な個人情報の聴取、求職者を不快にさせる言動

5 センターが講ずる措置

センターは、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、次の措置を講じます。

- 1 就活ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確にし、役員及び職員へ周知・啓発します。
- 2 採用担当者及び面接担当者に対し、必要な研修を実施します。
- 3 求職者等からの相談に対応する相談窓口を設置し、その利用方法を周知します。
- 4 相談があった場合は、迅速かつ適切に事実確認を行い、公正に対応します。
- 5 相談者及び関係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た不利益な取扱いを行いません。
- 6 事実が確認された場合は、就業規則その他関係規程に基づき厳正に対処するとともに、再発防止措置を講じます。
- 7 必要に応じて採用方法、面接方法及び運用を見直し、再発防止に努めます。

6 相談窓口

センターは、求職者等からの相談に適切に対応するため、相談窓口を設置します。

相談内容は秘密として取り扱い、相談者及び協力者のプライバシー保護に十分配慮します。

7 役員及び職員の責務

役員及び職員は、本方針を理解し、求職者等の人格及び尊厳を尊重するとともに、就活ハラスメントの防止及び早期発見・早期対応に努めなければなりません。

8 公表

本方針は、センターホームページその他適切な方法により公表するとともに、採用担当者及び求職者等へ周知します。

令和8年10月1日

公益社団法人妙高市シルバー人材センター