

公益財団法人東北自治研修所における求職者等に対する セクシュアルハラスメントの防止に関する基本方針

第1 目的

- 1 公益財団法人東北自治研修所（以下「研修所」という。）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関係法令に基づき、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止を図るための基本的な方針を定める。
- 2 研修所は、職員の採用活動、研修講師や施設管理業務従事者の募集・選考等に関連して行われる試験・面接・説明会その他一切の場面において、求職者等の人格と尊厳を尊重し、安全で安心して参加できる環境を確保する。

第2 定義

- 1 「求職者等」とは、研修所の職員としての雇用を希望する者、採用選考中の者、研修講師としての就労機会を希望する者、施設管理業務への従事を希望する者、その他研修所との雇用関係の成立前段階にある者をいう。
- 2 「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」とは、求職活動、採用面接、研修講師選考、施設管理業務への従事希望等の場面において、求職者等の意に反する性的な言動により、その者の求職活動や選考参加に不利益を生じさせ、又は当該者が不安や屈辱感等を覚えるなど、その環境を害することをいう。
- 3 「職員」とは、研修所に雇用される常勤・非常勤を問わない全ての職員で、研修所の業務に従事する者をいう。

第3 適用範囲

本方針は、研修所が行う職員の採用活動、研修講師や施設管理業務従事者の募集・選考等に関連して行われる試験・面接・説明会等の機会に適用する。

第4 基本姿勢

- 1 研修所は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを決して容認しない。
- 2 研修所は、性別、性的指向・性自認、婚姻・妊娠・出産の有無、国籍、障害その他の属性による差別的・侮辱的な言動を行わないとともに、性別役割分担意識に基づく不適切な言動をなくすことが、セクシュアルハラスメントの防止に不可欠であることを確認する。
- 3 研修所は、職員が優越的な立場を利用し、求職者等に対してセクシュアルハラスメントを行うことがないよう、継続的に意識啓発及び研修を行う。

- 4 職員は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、研修所の講ずる措置に協力する。

第5 禁止される行為の例示

次のような行為は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントとして禁止される一例であり、これらに限られない。

- 1 試験、面接、説明会等の場面において、容姿・体型・服装等について性的な評価やからかいを行うこと。
- 2 恋愛・性的経験・性的指向・性自認等、求職活動と無関係な事項を尋ねること。
- 3 採否や可否と引き換えに、食事やデートへの同席、身体への接触を求めるなど、要求を受け入れることを条件に有利・不利な取扱いを示唆又は明示すること。
- 4 選考過程で、必要性がないにもかかわらず身体接触をしたり、性的な冗談、性的な画像・動画の提示などにより、不快感や羞恥心を与えること。
- 5 オンライン面接・説明会等において、カメラ越しに身体の一部を執拗に見たり、画面共有等を通じて性的な内容を表示すること。
- 6 その他、求職者等の就業機会や参加の継続に影響を与え得る、相手の意に反する一切の性的な言動。

第6 方針の周知・啓発

- 1 研修所は、本方針を文書及び電子媒体により作成し、ホームページ、募集要項、採用・募集関連資料等を通じて、職員及び求職者等に周知する。
- 2 研修所は、管理監督者、採用担当者、面接官、研修事業担当者、施設管理担当者等に対し、本方針及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの内容、関係法令、相談対応の基本等について適宜研修を実施する。
- 3 周知に当たっては、性的指向・性自認に関する配慮を含め、多様な立場の者が尊重されるべきことを明確に示す。

第7 相談窓口の設置

- 1 研修所は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情を受け付けるため、以下の窓口を設置する。

名 称 : 求職者等セクシュアルハラスメント相談窓口

相談窓口担当者 : 公益財団法人東北自治研修所事務局長

連絡方法 : 電話、電子メール等

- 2 相談窓口担当者は、求職者等からの相談に対し、中立かつ公平な立場で事実関係の把握に努め、相談者の意向を尊重しつつ、必要な助言、情報提供、調整を行う。
- 3 相談は、本人からのほか、事案を知った第三者からの申出も受け付けるものとする。

第8 プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

- 1 研修所は、相談者及び事案に関係する者のプライバシー及び秘密を厳格に保護し、相談内容を業務上必要な範囲を超えて第三者に開示しない。
- 2 研修所は、求職者等が相談又は申出を行ったこと、調査に協力したことを理由として、採否・合否の決定その他の不利益な取扱いを行わない。

第9 事後の迅速かつ適切な対応

- 1 研修所は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの申出があった場合には、速やかに事実関係の確認を行い、その結果に基づき必要な是正措置及び再発防止策を講じる。
- 2 事案が確認された場合、研修所は、加害行為者に対し、就業規則等に基づく懲戒その他必要な措置を講ずるとともに、関係者への再発防止研修を実施する。
- 3 研修所は、相談者が安心して選考への参加継続、採用手続等を行えるよう、面接担当者の変更、オンライン実施への切替え等、状況に応じた配慮を行う。

第10 採用・選考プロセスにおける配慮

- 1 試験、面接、説明会等は、複数名の担当者で実施することを基本とし、必要に応じて同性の担当者を同席させるなど、求職者等が安心して参加できる体制を整える。
- 2 面接会場、控室、オンライン接続環境等において、求職者等と担当者が二人きりで長時間閉じ込められる状況を避けるなど、物理的・制度的な配慮を行う。
- 3 募集要項や説明資料には、研修所のセクシュアルハラスメント防止の方針及び相談窓口に関する情報を明記する。

附 則

この方針は、令和8年9月1日から適用する。