求職者などに対する

セクシュアルハラスメント防止について

令和８年１０月１日義務化

求職者などに対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置。

●事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① 方針　嬉野カトリックの家では、ひとりひとりを尊重し、求職者などに対するセクシュアルハラスメントを一切禁止します。

求職者などに対するセクシュアルハラスメントを絶対に行ってはならない。HP、デジタルサイネージ、掲示等で周知・啓発する。

② 求職者などに対するセクシュアルハラスメントを行った者については就業規則に則り、厳重に処分を行う。
役員を含めた「懲罰委員会」を招集し、就業規則４２条（懲戒の種類）出勤停止以上の処分とする。

③ 求職活動などに関するルールを予め明確化し労働者及び求職者などに周知・啓発する。
面談場所：嬉野カトリックの家　集会所
面談時間：午前９時半～午後４時
求職者と事業所の都合のよい時間
実施体制：集会所を使用する。周囲からの目に留まる。
事業所側は２名以上で対応することに努める。

●セクシュアルハラスメントが起きた場合の対応について
・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
・記録を徹底すること。
・被害者に対する配慮のための措置を検討すること。
併せて、内容による再発防止策を構築すること。
・行為者については、即、出勤停止命令を行うこと。
その後、上記「懲罰委員会」を招集すること。

●セクシュアルハラスメント相談体制の整備について
　セクシュアルハラスメント相談窓口は「事務局長」とする。
　窓口担当者は、適切にハラスメント対応できるよう普段から研修などにより理解を深めることに努めること。
　相談者等のプライバシーを保護することを第一に考え、相談したことなどを理由として不利益な取り扱いをすることのないようにすること。

●その他
　労働者が事実関係の確認などの事業主の措置に協力したことなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いは絶対に行わないこと。

※求職者セクシュアルハラスメントの対応策は都度見直しを行い事業所内で共有すること。

【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】より

　求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、
事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。
【求職者等とは】
■ 求職者（企業の求人に応募する者）
■ 求職者以外の者であって、
・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】
　求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの
も含まれます。
（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講