社会福祉法人 来光会就職活動等における
セクシュアルハラスメント防止基本方針

2026 年 10 月 13 日
社会福祉法人 来光会
理事長　脇田 隆祥

1. はじめに

社会福祉法人来光会（以下「当法人」といいます。）は、法人理念「信・愛」のもと、ご利用者様一人ひとりのその人らしさを大切にし、地域の皆様に信頼され、愛される福祉サービスの提供に取り組んでいます。あわせて、職員が安心して働き、それぞれの力を発揮できる職場づくりを大切にしています。

採用選考、法人説明会、施設見学、インターンシップ、実習、内定後の面談などに参加される求職者その他これに類する方（以下「求職者等」といいます。）に対しても、公正かつ誠実に対応し、安心して就職活動等を行える環境を確保することは、当法人の重要な責務です。

当法人は、役員または職員による性的な言動によって求職者等の尊厳が損なわれたり、職業選択や就職活動が妨げられたりすることを決して容認しません。すべての求職者等の人格と尊厳を尊重し、就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、本基本方針を定めます。

2. 基本方針

当法人は、就職活動等におけるセクシュアルハラスメントを一切許容しません。役員および職員は、性別に関する固定的な役割意識や無意識の思い込みが不適切な言動につながる可能性を理解し、求職者等の人格と尊厳を尊重して行動します。

また、セクシュアルハラスメントの防止を採用活動上の重要なコンプライアンス事項と位置づけ、安心して説明会、面接、見学、実習等に参加できる環境づくりを継続して進めます。

3. 就職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義

本基本方針における「就職活動等」とは、採用面接、法人・施設説明会、カジュアル面談、施設見学、インターンシップ、職場体験、各種実習、内定後の面談その他職業選択に関係する活動をいいます。対面だけでなく、電子メール、SNS、メッセージアプリ、Web 会議システム等を介して行われる活動も含みます。

「就職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、当法人の役員または職員による性的な言動によって、求職者等が不快感・不安・苦痛を受け、就職活動等に支障が生じること、または職業選択に不当な影響が及ぶことをいいます。同性に対する言動を含み、性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず対象となります。

4. セクシュアルハラスメントに該当し得る行為

「性的な言動」には、性的な内容の発言と性的な行動が含まれます。以下は代表例であり、該当行為はこれらに限られません。個々の事案は、言動の内容・頻度・継続性、発生時の状況、求職者等の受け止め、就職活動への影響等を踏まえて総合的に判断します。

（1） 性的な内容の発言：交際・結婚・妊娠・出産・性的経験に関する不必要な質問、容姿や身体への不適切な言及、性的な冗談やからかい、性的な画像・情報に関する発言、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する不適切な発言等

（2） 性的な行動：不必要な身体接触、性的関係の要求、私的な交際や食事への執拗な誘い、個人 SNS の交換・フォローの強要、わいせつな画像や情報の提示・送信等

5. 就職活動等におけるセクシュアルハラスメントへの基本的な対応方針

当法人は、求職者等に対して常に公正かつ誠実に対応します。特に、採用担当者や施設職員と求職者等の間には立場の違いがあることを認識し、相手が断りにくい状況を生じさせないよう、次の取組を徹底します。

＜具体的な取組＞

- 面接・面談・施設見学等は、原則として法人本部、当法人の各施設、オンラインその他法人が管理できる場所・方法で実施します。
- 面接・面談等は原則 20 時までに行います。ただし、夜勤帯の職場見学等、業務理解のために必要な場合は、本人の同意を得たうえで複数名対応など安全面に配慮します。
- 採用活動に伴う懇親会等を実施する場合は、目的を明確にし、参加を強制せず、原則 20 時までに終了します。
- 採用担当者等が求職者等と個人的に飲食・面会する場合は、業務上の必要性を明確にし、所属長または法人本部の承認を得ます。
- 求職者等への連絡は、法人が指定するメール、電話、採用管理ツール等の公式な連絡手段を原則とし、個人 SNS・私用アカウントでの連絡は行いません。
- 採用の合否や評価と、私的な交際・飲食・連絡先交換等を結びつける言動を禁止します。

当法人の役員または職員の言動がセクシュアルハラスメントに該当する、またはそのおそれがあると判断した場合は、求職者等の安全と尊厳を最優先し、速やかに事実確認、接触の回避、担当者の変更、被害拡大防止その他必要な措置を講じます。

6. 組織としての対応

相談・調査・対応を個人の判断に委ねず、法人として対応します。必要に応じて法人本部、施設管理者、採用担当その他関係者が連携し、事実確認、対応方針の決定、記録の作成、再発防止策の検討を行います。

調査にあたっては、相談者および関係者の心身の状態やプライバシーに十分配慮し、中立性・公平性を確保します。

7. 外部機関との連携等

事案の内容に応じて、弁護士、社会保険労務士その他の外部専門家と連携し、適切に対応します。また、必要がある場合には、労働局その他の行政機関や関係機関への相談、第三者による紛争解決手続の活用等も検討します。

8. 相談窓口

当法人は、就職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する相談を受け付けます。実際に被害が発生している場合だけでなく、「不快だった」「対応に迷う」「ハラスメントに該当するか分からない」といった段階でも相談することができます。

相談者の立場と心身の状態に配慮し、相談内容に応じて適切かつ誠実に対応します。

社会福祉法人 来光会　相談窓口

法人本部（総務・人事担当）

TEL：0586-51-9150

E-mail：info-raikoukai@f-raikoukai.or.jp

9. 行為者への対応および再発防止

就職活動等におけるセクシュアルハラスメントの事実が認められた場合、就業規則その他の法人内規程に基づき、行為者に対して厳正に対処します。必要に応じて採用業務から外す、指導・教育を行う、懲戒等を検討するなど、事案に応じた措置を講じます。

また、発生原因を検証し、採用活動のルール、連絡方法、面談体制、管理者による確認方法等を見直し、同様の事案が起きないよう再発防止を徹底します。事実が認定されなかった場合であっても、リスクが確認された場合は必要な注意喚起や教育を行います。

10. プライバシー保護

相談や調査、対応の過程で取得した個人情報は、個人情報保護に関する法令および法人内規程に従って適切に管理します。相談者、被害を受けた方、行為者、その他関係者のプライバシーを尊重し、対応に必要な範囲を超えて情報を共有しません。

11. 不利益取扱いの禁止

求職者等がセクシュアルハラスメントに関する相談、申告、情報提供等を行ったことを理由として、採用選考上の不利益な取扱いを行いません。また、事実確認その他本基本方針に基づく対応に協力した職員に対しても、不利益な取扱いを行いません。

12. 教育・周知および継続的な取組

本基本方針を役員および職員に周知し、特に採用・実習受入れ・施設見学等に関わる職員に対して、ハラスメント防止、適切なコミュニケーション、個人情報・SNS の取扱い等に関する教育を継続して行います。

また、採用活動に関するルールや相談体制を定期的に確認し、法令、社会環境、採用手法、ICT・SNS 等の変化を踏まえて、本基本方針および関連する法人内規程を必要に応じて見直し、実効性の向上に努めます。

以上