

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針

令和 8 年 10 月 1 日制定
社会福祉法人グロー

1. 目的と基本方針

法人は、すべての人が個人として尊重され、安全かつ公正な環境で就職活動および就業体験を行える環境を整備するため、本指針を定めます。法人は、「別紙 求職活動等に関するルール」を遵守し、採用選考に応募する者、およびインターンシップ等の参加者（以下「求職者等」という）に対する一切のセクシュアルハラスメント行為を容認しません。

2. 対象となる「求職者等」の範囲

本指針が適用される対象は以下の通りです。

- ・新卒・中途採用を問わず、法人の採用選考（面接、説明会、試験等）に応募・参加している者
- ・法人のインターンシップ、施設見学等に参加している者
- ・その他、採用選考の過程で法人職員と接触を持つ者

3. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

求職活動等におけるセクハラとは、求職者等の意に反する「性的な言動」により、求職者等が求職活動等を行う上で不利益を被ったり、精神的な苦痛により求職活動等の環境が害されることを指します。具体的には以下の行為が該当します。

①対価型セクシュアルハラスメント

- ・「内定を出すこと」や「選考を有利にすること」を条件に、性的な関係や交際、デートを要求すること。
- ・拒絶されたこと、または受け入れたことによって、採用選考の合否に影響を与えること。

②環境型セクシュアルハラスメント

- ・面接等の場において、採用に関係のない性的な質問（交際相手の有無、結婚・出産の予定、性的な経験など）をすること。
- ・必要のない身体への接触（握手や肩を組む等の過度な接触）を行うこと。
- ・「選考のアドバイスをする」などの名目で、夜間に酒席を伴う飲食、個室やホテルのロビーなどの不適切な場所へ誘い出すこと。
- ・SNS（LINE、X、Instagram 等）の個人アカウントの交換を強要したり、業務外のプライベートな連絡を執拗に送ったりすること。

4. ハラスメントの発生原因・背景に関する認識の徹底

ハラスメントの発生を未然に防ぐためには、職員一人ひとりがその原因や背景にある問題について正しく理解する必要があります。

①性別役割分担意識に基づく言動の排除

- ・「男は仕事、女は家庭」「女性にはこの職種は向いていない」「男性だから力仕事や残業をして当然」といった性別役割分担意識に基づく言動は、相手に精神的苦痛を与えるだけでなく、ジェンダーバイアス（性別による偏見）を生み出し、セクハラが発生しやすい土壌を作る原因や背景になり得ます。
- ・採用選考の場において、「結婚や出産の予定」を質問することや、「女性（男性）だから」という理由で特定のキャリアパスを決めつけるような言動は、性別役割分担意識に基づく不適切な言動であり、厳に慎まなければなりません。

②優位的な立場（関係性の非対称性）の自覚

- ・面接官や指導職員等は、求職者等に対して「選考を行う側（優位な立場）」にあります。求職者等が「不採用になることを恐れて拒絶できない」という心理に付け込むような言動は、ハラスメントを助長する最大の要因であることを強く自覚しなければなりません。

5. 相談窓口の設置と対応

求職者等が安心して相談できるよう、専用の相談窓口を設置します。

相談窓口：090-1583-9841（法人事務局 総務部 コンプライアンス推進室）
staffsoudan@glow.or.jp

※電話による受付は平日 10 時～16 時までとなります。業務の都合により電話に出ることができない場合があります。その場合は、折り返しのお電話はいたしませんので、日時を改めてご連絡をお願いします。

- ・迅速・適切な対応：相談を受けた場合は、事案に応じて速やかに事実関係を調査し、被害の拡大防止および適切な措置を講じます。

6. 被害者・相談者の保護

- ・秘密厳守：相談者や事実関係の調査に協力した者のプライバシーは厳重に保護され、相談内容が外部に漏れることはありません。
- ・不利益取扱いの禁止：当社に対してセクハラ相談を行ったこと、または調査に協力したことを理由に、採用選考において不利益な扱い（不合格にするなど）を行うことは一切ありません。

7. 行為者（職員）に対する厳正な処置

求職者等に対してセクシュアルハラスメントを行った職員（役員を含むすべての者）に対しては、就業規則等に基づき、懲戒処分を含む厳正な処分を下します。また、悪質なケースにおいては、法的措置をとる場合もあります。