

求職活動等ハラスメント防止規程

(目的)

第1条 この規程は、男女雇用機会均等法に基づき、求職者等が行う求職活動その他求職者等の職業選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）において、医療法人厚生会（以下「当法人」という。）の役員、職員等（以下「職員等」という。）がハラスメントを行ってはならないことに關し、当法人の方針を明確にするとともに、これを職員等に対し周知し、啓発することを目的とする。

(求職活動等)

第2条 求職活動等とは、求職者等が行う次に掲げるものを指す。なお、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を含む。これらは例示であってこれらに限定するものではない。

- (1) 採用面接への参加
- (2) 就職説明会への参加
- (3) 職員等への訪問
- (4) インターンシップへの参加
- (5) 看護実習等の実習

(職員等の責務)

第3条 職員等は、求職活動等におけるハラスメントに対する関心と理解を深め、求職活動等の場面の内外を問わず、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、ハラスメントに關し当法人が講ずる措置に協力するよう努めるものとする。

(ハラスメントの防止)

第4条 求職活動等において、職員等は男女を問わず相手方の意に反する性的言動で以下に示すセクシャルハラスメントを行ってはならない。なお、これらは例示であってこれらに限定するものではない。

- (1) 性的な事実関係を尋ね、または、性的な冗談、からかい等を行うこと。
- (2) 必要なく身体に触れ、または、性的な関係を強要すること。
- (3) 意図的に性的な内容の情報を流布し、または、わいせつな図画を配布すること。
- (4) 食事に執拗に誘うなど性的な関心を示すこと。
- (5) 育児は専ら女性が行うなど性的役割分担意識に基づく言動を行うこと。

2 求職活動等において、職員等は以下に示すパワーハラスメントを行ってはならない。なお、これらは例示であってこれらに限定するものではない。ただし、安全配慮、教育等の観点から客觀的に見て業務上の必要性に基づく言動については、ハラスメントに該当しない。

- (1) 優越感を持った言動を行い、求職者等の感情を害すること。
- (2) 求職活動等に明らかに不要なこと、または、遂行不可能なことを強制すること。
- (3) 職場でむやみに怒鳴り、または、叱るなど世間の常識から見て正常ではない言動を行うこと。

3 求職活動等において、職員等は以下に示す妊娠・出産および育児に關するハラスメントを行ってはならない。なお、これらは例示であってこれらに限定するものではない。ただし、安全配慮、教育等の観点から客觀的に見て業務上の必要性に基づく言動については、ハラスメントに該当しない。

- (1) 妊娠・出産および育児に関して不利益な取扱いを示唆すること。
- (2) 妊娠・出産および育児に関して嫌がらせ的な言動を行うこと。
- (3) 妊娠・出産および育児に関する制度ならびに措置の利用を阻害する言動を行うこと。

4 求職活動等において、職員等は以下に示す性的指向、ジェンダーアイデンティティ等に関するハラスメントを行ってはならない。なお、これらは例示であってこれらに限定するものではない。ただし、安全配慮、教育等の観点から客観的に見て業務上の必要性に基づく言動については、ハラスメントに該当しない。

- (1) 性的指向、ジェンダーアイデンティティ等に関する侮辱的な言動を行うこと。
- (2) 性的指向、ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、了解を得ずに他の者に暴露すること、または、開示することを強要するもしくは禁止すること。

(採用面接の際の注意事項)

第5条 採用面接に際しては、厚生労働省の定める「公正な選考採用」に基づき基本的人権の尊重と適正・能力に基づいた採用選考を行うことを基本としつつ、ハラスメントを防止するため、次の注意事項を遵守して対応する。

- (1) 採用面接においては、採用予定の各部門および人事課から担当職員を複数名選出し、また、できる限り男女の各職員が同席するように人選を行う。
- (2) 面接担当職員が求職者に対してセクシャルハラスメントを行い、または、求職者が不快な思いをすることが見込まれる言動を行ったときは、同席する職員はその言動を直ちに制止しなければならない。
- (3) オンラインで面接等を実施する場合には、求職者の自宅の状況を映させる、求職者の全身を見せることを求めるなど、面接に不必要なプライバシー情報の開示を求めてはならない。

(職員等訪問の際の注意事項)

第6条 求職者等による職員等訪問については、率直な意見交換や人柄を知ることができるなどのメリットがある一方、プライベートの時間帯または法人事業所外での実施となることから、公私混同を誘発しやすく、ハラスメントを起ししやすい状況で実施されることに留意し、次の注意事項を遵守して対応する。

- (1) 求職者等から職員等訪問の依頼があった場合には、課長（師長）級以上の上司に対し、求職者の情報、面談日時、場所などを事前に届け出る。また、面談終了後に、その結果を課長（師長）級以上の上司に報告する。
- (2) 面談の連絡先については、法人の電話番号およびメールアドレスを指定し、職員個人の携帯電話、SNSなどを指定してはならない。また、求職活動等のための職員等の訪問用マッチングアプリを利用してはならない。
- (3) 職員等訪問に際しては複数名の職員により対応し、可能であれば男女の職員を組み合わせせて面談する。
- (4) 面談は昼間に行い、夜間は可能な限り避ける。また、面談は一次会で終了し、2次会を行わない。なお、第4条第1項第4号により食事に執拗に誘うことが禁止されていることに留意する。
- (5) 面談はオープンスペースで行い、個室では行わない。また、面談中の飲食は、飲み物または

軽食に限るものとし、飲酒をしてはならない。

(6) 面談は、周囲の者に内容を聞かれる可能性があること、また、求職者等が無断録音している可能性があることから、ハラスメントおよび機密情報の漏えいにつながる言動を行わないよう注意する。

(7) 面談の内容を SNS 等に掲載してはならない。

(インターンシップへの参加、看護実習等の実習等の際の注意事項)

第 7 条 求職者等によるインターンシップへの参加、看護実習等の実習等においては、職員等は指導する立場にあり、優位に立っていることを自覚し、次の注意事項を遵守して対応する。

(1) 個別指導を行う際には、1 対 1 になることを避け、複数名で対応する。

(2) 懇親会を実施する場合、職員等は複数名で対応し、また、個室利用を避ける。なお、第 4 条第 1 項第 4 号により食事に執拗に誘うことが禁止されていることに留意する。

(3) 連絡先については、当法人の電話番号およびメールアドレスを指定し、職員等の個人の携帯電話、SNS などを指定しない。

(ハラスメント相談窓口)

第 8 条 求職活動等において前 4 条の規定に抵触する言動があった場合に、求職者等および当該言動を見聞きした職員等が相談する窓口として、ハラスメント相談窓口を設定する。

(事後の迅速かつ適切な措置)

第 9 条 前条の窓口で相談を受けた場合、教育機関が設置する相談窓口等の関係者から情報提供があった場合等、ハラスメントに関し事実確認が必要と認められるときは、相談者、行為者、関係職員等に対し事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者に対する配慮のための措置、再発防止にかかる措置等を適切に講ずるものとする。

2 ハラスメントの事実が確認された場合は、就業規則に定める懲戒規定に基づく厳正な処分、被害者と引き離すための対応、および、被害者への謝罪等の措置を講ずるものとする。

3 相談者、行為者、事実関係の確認調査に協力した職員等については、相談窓口に相談したこと、事実関係の確認調査に協力したこと、労働局に対して相談、紛争解決の援助を求め、もしくは調停の申請を行ったことまたは調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしないものとする。

4 相談した事実およびその内容については厳格に守秘するものとし、プライバシーを保護するために必要な措置を講じる。相談および調査により知り得た情報については、第 1 項の措置を講ずるために必要がある場合を除き、相談者の了解なく開示しないものとする。

(顧客等からのハラスメント)

第 10 条 求職者等から、顧客、取引の相手先、施設の利用者その他関係者によるカスタマーハラスメントに類する相談があった場合は、職員等に対する顧客等からのハラスメントへの対応に準じ、適切な対応を行うよう努めるものとする。

附 則

この規程は、2026 年 10 月 1 日から施行する。

改定履歴

2026 年 10 月 1 日 求職活動等ハラスメント防止規程を施行