

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止方針

1. 本会の方針

本会は、男女雇用機会均等法および厚生労働省告示に基づき、本会の採用活動、インターンシップ、その他これらに類する活動（以下「採用活動等」という）において、すべての求職者、インターンシップ生、内定者等（以下「求職者等」という）が、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という）を受けることなく、対等かつ公正な環境で活動できるよう、本会の役員、従業員（正社員、契約社員、パート・アルバイト等を含む。以下「従業員等」という）が遵守すべき事項を定め、公正な採用活動を行うことを基本方針としています。

2. 対象となる求職者等

本方針の対象となる「求職者等」とは、雇用形態や学校等の在籍の有無を問わず、以下の者をいう。

- (1) 本会の求人に応募した者、または応募しようとする者
- (2) 本会が実施する就職説明会、セミナー、インターンシップ、実習等の参加者
- (3) OB・OG 訪問、職員との面談等の対象となる学生および求職者
- (4) 本会から内定（内々定を含む）の通知を受けた者
- (5) その他、本会の採用活動等に関与するすべての者

3. 対象となる行為・場所

本方針においてセクハラとは、相手方の意に反する性的な言動（性的な関心や欲求に基づく言動、性別による役割分担意識に基づく言動を含む）をいう。採用面接の場だけでなく、以下の場所や機会における言動もすべて対象とする。

- (1) インターンシップ、説明会、ワークショップ等の実施中
- (2) メール、電話、SNS、オンライン面談ツール等でのやり取り
- (3) 会食、懇親会、移動中など、採用活動等に付随するすべての場面および私的な接触

4. 禁止行為

従業員等は、求職者等に対して次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性的な言動による不利益の付与（対価型セクハラ）

- ①性的な関係や誘いに応じること、または拒絶することを条件に、採用合否、選考通過、インターンシップへの参加等において有利・不利益な扱いをほのめかし、または実際に処遇すること。

(2) 性的な言動による環境の悪化（環境型セクハラ）

- ①面接や面談において、業務や選考に無関係な個人の性的な事実、交際関係、結婚・出産に関する予定等を質問すること。
- ②必要なく身体に触れること。
- ③性的な冗談、容姿や身体的特徴に関する不必要な発言を行うこと。
- ④正当な理由なく、鍵のかかる密室や私的な空間（居酒屋、カラオケ、自宅等）に求職者等を呼び出すこと。

5. 相談窓口の設置と求職者等への周知

- (1) 本会は、求職者等からのセクハラに関する相談および苦情を受け付けるための窓口（以下「相談窓口」という）を以下の通り設置する。

窓口名称：北海道厚生連

内部統制室 コンプライアンス・リスク管理課

連絡先：011-232-6534（平日8時30分～17時00分）

- (2) 本会は、求職者等が相談しやすいよう、採用サイト、会社説明会資料、インターンシップ案内等において、相談窓口の存在および連絡先を明示し、広く周知する。

6. 事案への対応

- (1) 相談窓口で相談があった場合、担当者は速やかに事実関係の調査を行う
- (2) 調査にあたっては、相談者および関係者のプライバシー、名誉、その他の人権を厳重に保護する。
- (3) セクハラの実事が確認された場合、本会は被害者への適切な配慮（選考プロセスの是正等）を行うとともに、行為者に対して本会規程に基づき厳正な処分（懲戒処分を含む）を行う。
- (4) 再発防止に向けた措置を講ずる。

7. 不利益取扱いの禁止

本会は、求職者等がセクハラに関する相談を行ったこと、または事実関係の調査に協力したことを理由として、採用選考における不利益な取扱い（不合格とする、評価を下げる等）を一切行わない。

8. 従業員等への周知

本会は、採用面接官、OB・OG 訪問を対応する職員、その他求職者等と接触する可能性のあるすべての従業員等に対し、本指針の周知を徹底する。