

株式会社セイブライフ

教育実習及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の指針

1. 目的

第1条 株式会社セイブライフ(以下「法人」という)の基本方針に基づき、教育実習の受入れや、求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に、従業員が遵守すべき事項を定める。尚、「従業員」とは、正社員のほか、契約社員、パートタイマーおよび派遣従業員を含むものとする。

2. 定義

第2条 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

3. 用語の定義

第3条 「求職活動等」とは、求職者等が行う求職活動や、求職者等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、次の各号のものが含まれる。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るものとし、また、従業員が通常就業している場所で行われるものに限らない。

- (1)法人の採用面接への参加
- (2)法人の就職説明会への参加
- (3)法人の雇用する従業員への訪問(OB・OG訪問など)
- (4)インターンシップへの参加
- (5)教育実習、看護実習などの実習の受講

2 第2条に定める「性的な言動」とは、「性的な内容の発言」および「性的な行動」をいう。

「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどが含まれ、また、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布することなどが含まれる。

3 第2条に定める「求職者等の求職活動等が阻害される」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいい、典型的な例として、次の各号のものがある。

(1) 少人数の説明会において、従業員が求職者等の腰や胸などに触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(2) 法人が実施するインターンシップにおいて、従業員が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと

(3) 法人が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと

(4) 面接中、面接官を務める従業員から性的な事実に関する質問を受け、求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(5) 求職者等が従業員への訪問を行った際、当該従業員に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

(6) インターンシップ中に従業員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

4. 従業員による求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの禁止

第4条 法人は、従業員に対し、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを禁止する。

2 従業員が本条に違反した場合には、就業規則に定める懲戒処分の対象とする。

5. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止のための規則

第5条 本部は、求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に、求職者等の募集から採用に至るまでの一連の過程において、法人の従業員が遵守すべき規則を定める。

2 前項の規則においては、必要に応じて、次の事項を定めることとする。

(1) 求職者等と面談を行う時間帯や場所の指定(勤務時間外および社外で面談を行わないことなど)

(2) 採用面接や個別面談等の実施体制(求職者等と一対一で面談を行わないこと)

(3) 求職者等との連絡方法(従業員の私用の携帯電話でのやりとりは行わないこと、SNSのダイレクトメールなどは利用せず、法人のメールアドレスのみとすることなど)

3 統括マネージャー及び統括サブマネージャーは、必要に応じて、前項の規則を周知・啓発するための研修、講習などを実施する。

6. 報告義務

第6条 従業員は、求職者等から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの被害を受けた旨の申出があった場合、または当該被害が疑われるなどの場合には、速やかに所属長に報告しなければならない。

2 従業員は、他の従業員が、求職者等に対して、第2条に定める言動を行っていたことを確認した場合には、速やかに所属長に報告しなければならない。

3 所属長は、部下である従業員が、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行っている事実を知りながら、これを黙認してはならない。

7. 相談および苦情への対応

第7条 求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および苦情処理の相談窓口は本部とし、その責任者を下記のものとする。

部署：本部 役職：統括マネージャー 本間 三雄

電話番号：080-8628-4949 メールアドレス：m-honma@seibu-life.com

部署：本部 役職：統括サブマネージャー 阿部 香織

電話番号：080-2524-6536 メールアドレス：k-abe@seibu-life.com

- 2 本部は、各所属長に対する対応に必要な研修を行うものとする。
- 3 本部は、求職者等から相談があった場合には、相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。
また、必要に応じて他の従業員から事情を聴くことができる。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 本部は、被害の事実が確認された場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置として、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、人事担当者による被害者への相談対応などの措置を適正に行わなければならない。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力した事等、理由として不利益な取扱いを行わない。

令和8年10月1日

株式会社セイブライフ

代表取締役 木村 朗大