みずほ保育園

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対応規程

第 1 条（目的）

この規程は、みずほ保育園（以下「園」という。）において、採用活動、施設見学、面接、実習、採用後の手続その他求職者等と園との接触の場面におけるセクシュアルハラスメントを防止するとともに、セクシュアルハラスメントが発生した場合に適切かつ迅速に対応するため、必要な事項を定めるものとする。

第 2 条（基本方針）

1. 園は、求職者等の人格及び人権を尊重し、性別、年齢その他の属性にかかわらず、安全かつ安心して採用活動等に参加できる環境の確保に努める。
2. 園は、採用活動等におけるセクシュアルハラスメントを一切容認しない。
3. 園は、セクシュアルハラスメントに関する相談、申告等を受けた場合、事実関係を適切に確認し、必要な措置を講ずる。
4. 相談、申告又は調査への協力を理由として、求職者等に不利益な取扱いを行わない。

第 3 条（対象者）

この規程の対象となる「求職者等」とは、次に掲げる者をいう。

1. 園への就職を希望する者
2. 採用試験、面接、施設見学等に参加する者
3. 就職相談、職場説明会、採用説明会等に参加する者
4. 園において実習、研修その他の活動を行う者
5. その他、採用活動等に関連して園と接触する者

第 4 条（セクシュアルハラスメントの定義）

この規程における「セクシュアルハラスメント」とは、相手の意に反する性的な言動により、求職者等に不快感、苦痛、精神的負担等を与え、又は採用活動等の環境を害する行為をいう。

2. セクシュアルハラスメントには、次のような行為を含むものとする。

(1) 性的な冗談、からかい、発言、質問等をすること

(2) 容姿、体型、身体、服装等について性的な意味を含む発言をすること

(3) 結婚、交際、恋愛、性的経験等について、採用上必要のない質問をすること

(4) 性的指向、性自認等について、本人の意思に反して質問、発言又は他者への伝達をすること

(5) 不必要に身体に触れること

(6) 採用を条件として、又は採用に関係して性的な関係や交際を求めること

(7) 性的な内容を含む画像、動画、メッセージ等を見せたり送信したりすること

(8) 求職者等を私的な飲食、交際、面会等に不必要に誘うこと

(9) SNS、電子メール、電話、メッセージアプリ等を利用して、性的な内容の連絡をすること

（10）その他、求職者等が不快又は不適切と感じる性的な言動を行うこと

第 5 条（採用上の不利益取扱いの禁止）

園は、求職者等が性的な言動を拒否したこと、相談したこと、申告したこと等を理由として、採用、不採用、選考、実習その他について不利益な取扱いを行わない。

第 6 条（採用担当者等の責務）

採用活動等に関わる職員は、求職者等に対して節度ある言動を行い、セクシュアルハラスメントを行ってはならない。

2. 面接、施設見学、採用説明等を行う際には、採用上必要な範囲を超えて、求職者等の私生活、恋愛、結婚、性的事項等について質問してはならない。

3. 採用活動等において、原則として密室での不要な面談や、私的な場所での面会を避けるものとする。

第 7 条（相談窓口）

園は、求職者等からセクシュアルハラスメントに関する相談又は申告を受けるため、相談窓口を設置する。

2. 相談窓口は、園長又は園長が指定する職員とする。

3. 求職者等は、面接等を行った職員本人に相談しにくい場合、直接園長その他の相談担当者に相談することができる。

第 8 条（相談・申告の方法）

求職者等は、口頭、電話、書面、電子メールその他適切な方法により相談又は申告することができる。

2. 相談又は申告は、セクシュアルハラスメントを受けた本人だけでなく、これを目撃した者又はその事実を知った者からも受け付けるものとする。

3. 相談又は申告を受けた者は、相談者の意向を尊重し、必要以上に他の者へ相談内容を伝えてはならない。

第 9 条（事実関係の確認）

園は、セクシュアルハラスメントに関する相談又は申告を受けた場合、相談者の意思を尊重しながら、必要な範囲で事実関係の確認を行う。

2. 事実確認に当たっては、相談者及び関係者のプライバシーに十分配慮する。

3. 調査対象者に対しては、必要に応じて事情を聴取し、適正な手続により事実確認を行う。

第 10 条（被害者への配慮）

園は、セクシュアルハラスメントを受けた求職者等に対し、必要に応じて次の措置を講ずる。

(1) 相談者の安全確保

(2) 当該職員との接触を避けるための措置

(3) 採用選考等における不利益が生じないための措置

(4) 必要に応じた外部相談機関等の情報提供

(5) その他、相談者の心身の負担を軽減するために必要な措置

第 11 条（行為者への対応）

園は、調査の結果、セクシュアルハラスメントの事実が確認された場合、行為者に対して必要な指導、注意その他適切な措置を講ずる。

2. 行為の内容、程度等によっては、就業規則その他の規程に基づき、懲戒その他必要な措置を行うことがある。

第 12 条（虚偽の申告等）

園は、故意に虚偽の申告を行ったことが明らかな場合には、必要に応じて適切な対応を行う。

ただし、相談者が事実を正確に説明できなかったことのみを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

第 13 条（秘密の保持）

セクシュアルハラスメントに関する相談、申告、調査及び対応に関わった者は、その過程で知り得た個人情報その他の秘密を正当な理由なく第三者に漏らしてはならない。

2. 園は、相談者、関係者及び行為者のプライバシーに十分配慮する。

第 14 条（不利益取扱いの禁止）

園は、セクシュアルハラスメントについて相談、申告した者、事実確認に協力した者等に対し、相談又は申告等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。

第 15 条（再発防止）

園は、セクシュアルハラスメントが発生した場合、その原因を検証し、必要に応じて次の再発防止措置を講ずる。

(1) 採用担当者等への研修

(2) 面接・採用活動に関するルールの見直し

(3) 相談体制の見直し

(4) 職員への周知・啓発

(5) その他必要な措置

第 16 条（規程の周知）

園は、この規程について、採用活動等に関わる職員に周知するとともに、必要に応じて求職者等にもその相談窓口等を周知する。

第 17 条（他の規程との関係）

セクシュアルハラスメントに関して、この規程に定めのない事項については、就業規則、ハラスメント防止に関する規程その他関係する園内規程による。

第 18 条（改廃）

この規程の改廃は、園長その他園が定める手続により行う。

附則

この規程は、令和 8 年 9 月 19 日から施行する。