

求職者等セクシュアルハラスメントに対する基本方針

一般財団法人奈良市総合財団（以下「当財団」といいます。）は、すべての求職者等が安心して就職活動等に臨める環境をつくるため、「求職者等セクシュアルハラスメントに対する基本方針」を次のとおり定めます。関係する皆様には、本方針の趣旨をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

当財団は、次代を担う人材を迎え入れるため、採用選考やインターンシップ等を通じて、求職者等一人ひとりと誠実に向き合っています。求職者等との出会いは、当財団にとってもかけがえのない機会と考えています。

一方、職員による性的な言動は、求職者等の就職活動の意欲を損ない、その人格や尊厳を傷つける重大な問題です。性的な言動は、当事者の性別や関係性にかかわらず、また相手の性的指向・性自認にかかわらず、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」といいます。）に該当し得ます。

当財団は、求職者等セクハラを行ってはならないという方針を明確にし、これを行った職員に対しては就業規則等に基づき厳正に対処します。求職者等セクハラの防止を職員個人の心がけに委ねるのではなく、財団全体の責任として組織的に、毅然とした態度で取り組みます。

求職者等セクシュアルハラスメントとは

改正男女雇用機会均等法及び厚生労働省指針（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）に基づき、当財団は、求職者等セクハラを「当財団が雇用する職員による「性的な言動」により、求職者等による就職活動等が阻害されるもの」と定義します。「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指します。令和 8 年（2026 年）10 月 1 日から、事業主に対し、求職者等セクハラ防止のための雇用管理上の措置を講じることが法律上義務付けられました。

当財団は、この法改正・指針を踏まえ、役員、正規・非正規を問わず、採用選考やインターンシップ等の受入れに関わる当財団の全職員を対象として、本方針を適用します。対象となる「求職者等」には、当財団の求人に応募する求職者のほか、就職説明会、インターンシップ、職場見学等、当財団が実施する職員の採用に資する活動に参加する者、及び教育実習その他の実習を当財団で受ける者を含みます。

対象となる「就職活動等」には、採用面接、就職説明会、インターンシップ、職員への訪問（OB・OG 訪問等）、各種実習の受講のほか、SNS 等のオンラインを介して行われるものも含みます。

求職者等セクシュアルハラスメントに該当し得る行為の例

次のような行為は、求職者等による就職活動等を阻害する性的な言動として、求職者等セクハラに該当し得ます。

- 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
- 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
- インターンシップ中の、性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行うこと

- 職員への訪問（OB・OG 訪問等）の際に、性的な関係を求めること
- インターンシップ中に、求職者等を執拗に私的な食事に誘うこと

なお、上記は例示であり、これらに限られません。求職者等が苦痛に感じ、求職活動等の意欲が低下するなど、求職活動等が阻害される場合に該当し得ます。求職者等セクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題であり、同性に対するものも、相手の性的指向・性自認にかかわらず、該当することがあります。

求職者等セクシュアルハラスメントが確認された場合の対応

当財団は、求職者等セクハラに関する相談があった場合又は該当する行為が確認された場合、次のとおり組織的かつ迅速な対応を行います。

- 相談窓口担当者による、求職者等又は職員からの相談の受付
- 相談者及び関係者からの迅速かつ正確な事実関係の確認（必要に応じて事務局（総務課）・管理監督者と連携）
- 被害を受けた求職者等に対する配慮のための措置（面談方法の変更等）
- 事実が確認された場合の、就業規則等に基づく行為者に対する厳正な措置
- 研修の実施等、事案の内容を踏まえた再発防止に向けた措置
- 対応の経過及び結果の記録、必要に応じた理事長への報告

当財団は、これらの対応にあたり、相談者・関係者のプライバシーを保護するとともに、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、職員及び求職者等が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。

相談窓口は、事務局総務課（電話 0742-34-0120）です。対面、電話、メールのいずれでも、口頭又は所定の様式（相談受付記録票）でもご相談いただけます。大学等のキャリアセンター等からの情報提供についても、連携して適切に対応します。

ご理解とご協力をお願い

当財団は、すべての求職者等の人格と尊厳が尊重される採用活動の実現をめざします。求職者等セクハラは、被害を受ける求職者等だけでなく、当財団に対する社会的な信頼をも損なう行為です。

当財団は、採用選考やインターンシップ等に関するルール（面談の時間・場所の指定、実施体制、連絡に用いる SNS の種類の指定等）をあらかじめ明確化し、職員及び求職者等に周知・啓発するとともに、関係職員への研修を定期的実施し、再発防止に努めます。職員一人ひとりも、本方針を理解し、求職者等に対する言動に必要な注意を払います。

求職者等の皆様には、本方針の趣旨をご理解いただき、被害を受けた場合又は受けそうになった場合には、ためらわずに相談窓口までご相談くださいますようお願いいたします。

本方針の根拠・改定

本方針は、令和 8 年 2 月 26 日公表の厚生労働省指針「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）及び改正男女雇用機会均等法に基づき、2026 年（令和 8 年）10 月 1 日から、当財団が管理運営するすべての施設で適用します。今後の法令改正・指針改定等に応じて、随時見直しを行います。

2026 年 10 月 1 日

一般財団法人 奈良市総合財団