

美幌町立国民健康保険病院
求職者等に対するセクシュアルハラスメント
対策マニュアル



令和8（2026）年10月
美幌町立国民健康保険病院

目 次

1	はじめに	1
	(1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策の背景	1
	(2) 保護対象拡大の必要性	1
	(3) マニュアルの位置付け	1
2	求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義	1
3	求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組む意義	2
	(1) 被害者の権利と尊厳の保護	3
	(2) 公正で透明な選考過程の実現	3
	(3) 企業の信用向上と持続可能な成長	3
	(4) 社会全体のジェンダー平等と多様性の促進	3
	(5) 法令遵守とリスクマネジメント	3
	(6) 被害者の早期発見と支援体制の強化	3
4	求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組むメリット	3
	(1) 当院のイメージ向上	3
	(2) 採用競争の優位性	4
	(3) 職員のモチベーション向上	4
	(4) 法的リスクの軽減	4
	(5) 社会的責任の履行	4
5	事業主等の責務	4
	(1) 事業主の責務	4
	(2) 労働者の責務	4
6	求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義に対する基本方針	5
7	雇用管理上講ずべき措置の内容	6
	(1) 禁止行為等	6
	(2) 報告義務	6
	(3) 相談窓口の整備	7
	(4) 事後の迅速かつ適切な対応	7
	(5) 再発防止の取組	8
8	ハラスメントの禁止	8
	(1) ハラスメント防止の基本姿勢	8

1 はじめに

(1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策の背景

厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」では、「就職活動中にセクハラを経験した」と答えた学生は31.9%、しかも、インターンシップ中に経験した学生は30.1%という結果であり、3人に1人が被害を受けているという深刻な実態が浮き彫りになりました。

また、行為者として最も多かったのは「OB・OG訪問を通して知り合った従業員」(38.3%)、インターンシップ中では「インターンシップで知り合った従業員」(47.4%)が最多となっています。このことから、セクハラ行為は採用担当者に限らず、現場の職員によるリクルーター面談やOB・OG訪問も事業主の管理責任が及ぶ範囲であることを、今一度認識する必要があります。

なお、被害は特定の属性に限られるものではなく、男女ともに見られる点にも留意が必要です。就職活動においては、立場上、求職者等は選考に影響するかもしれないという不安から拒否しづらい状況が生じやすく、意図せず不適切な関係性が生まれてしまうことが危惧されております。

当院では、セクシュアルハラスメントはもちろんのこと、いかなる形態のハラスメント、差別を容認しないという強い意志を持ってハラスメント対策を強化します。

(2) 保護対象拡大の必要性

従来の男女雇用機会均等法（以下「法」という。）では、セクシャルハラスメント防止措置義務の対象は事業所内の労働者のみでありました。上司・同僚・部下間のセクハラへの対応が求められていましたが、採用活動中の学生や応募者は対象外となっていました。

今般の改正により「求職者等」も保護対象に加わったことで、就職活動中の学生、転職活動中の応募者、インターンシップ参加者等の雇用関係が生まれる前の段階の人も含めることになりました。

以上のことから、当院としても良好な就業環境をつくるため、組織的なセクシュアルハラスメント対策に取り組むものであります。

(3) マニュアルの位置付け

本マニュアルでは、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義、セクシュアルハラスメントに対する基本方針、雇用管理上講ずべき措置の内容などを示します。

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義

当院においては、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを「事業主が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害される行為」と定義します。

「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指すものであり、例えば以下のものが含まれます。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、また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限られるものではありません。

【求職活動等の例】

- ・ 企業の採用面接への参加
- ・ 企業の就職説明会への参加
- ・ 企業の雇用する労働者への訪問
- ・ インターンシップへの参加
- ・ 教育実習、看護実習等の実習の受講 など

「労働者」とは、当院で働く全ての職員を指します。正職員・会計年度任用職員のほか委託業者なども含まれ、当院の運営に密接に関わる業務委託先のスタッフなども該当します。

「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、この「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等が、「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等が、それぞれ含まれます。

また、当該言動を行う者には、事業主も想定されるため、これらの者による「性的な言動」についても必要に応じて適切な対応を行うよう努めなければなりません。

「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等、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であって、その状況は多様であり、典型的な例として、次のようなものがあります。

【看過できない程度の支障が生じる典型的な例】

- ・ 少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、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。
- ・ 企業が実施するインターンシップにおいて、労働者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付かないこと。
- ・ 企業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付かないこと。
- ・ 面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、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。
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者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。
- ・ インターンシップ中に労働者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。

3 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組む意義

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に真剣に取り組むことは、被害者を守

り、公正な社会と職場環境をつくるためにも不可欠であります。企業や社会全体が積極的に働き掛け、違法・不適切な行為を根絶する努力をすることで、誰もが公平に能力を発揮できる就職活動環境を実現することが可能となります。

(1) 被害者の権利と尊厳の保護

- ① 就活中の学生や求職者が安心して活動できる環境を確保し、精神的・身体的な被害を防ぐ。
- ② 性的な嫌がらせや不当な扱いから個人の尊厳を守ることは、基本的人権の尊重につながる。

(2) 公正で透明な選考過程の実現

- ① 性別や性的特徴に基づかない公平な評価がなされることで、優秀な人材が確保できるとともに適材適所の人材配置が可能となる。
- ② 競争の公平性を保ち、実力や適正に見合った採用が促進される。

(3) 企業の信用向上と持続可能な成長

- ① セクシャルハラスメントを防止し健全な採用活動を行うことで、企業の社会的信用やブランド価値が高まる。
- ② 信頼される企業は優秀な人材を集めやすく、長期的に安定した経営につながる。

(4) 社会全体のジェンダー平等と多様性の促進

- ① 性差別やセクシャルハラスメントを無くすことで、多様な人材が活躍しやすい環境が整う。
- ② 多様性のある職場は創造性や生産性が向上し、社会の発展に寄与する。

(5) 法令遵守とリスクマネジメント

- ① 労働法や男女雇用機会均等法などの法令を守ることで、企業は法的リスクや訴訟リスクを減らせる。
- ② 社内のコンプライアンス意識向上につながり、健全な企業文化形成に寄与する。

(6) 被害者の早期発見と支援体制の強化

- ① セクシャルハラスメント問題に取り組むことで被害の早期発見が可能になり、迅速かつ適切な支援ができる。
- ② 被害者の心のケアやキャリア支援を進めることで、再発防止と健全な人材育成に貢献する。

4 就職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組むメリット

セクシュアルハラスメント対策を整備することにより、以下のようなメリットが考えられます。そして、これらのメリットを活かすことで、企業は競争力を高め、持続可能な成長を実現することができます。

(1) 企業のイメージ向上

- ① 就職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策は、企業のガバナンスや倫理観を示す重要な要素であり、企業のブランドイメージを向上させることができる。

② 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策を講じていることで、働きやすい職場環境にあることが認識してもらえる。

(2) 採用競争の優位性

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策を講じていない企業は、採用競争において不利な立場に置かれる可能性がある。

(3) 職員のモチベーション向上

企業文化を象徴する採用活動において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策を整備することで、職員のモチベーションやエンゲージメント（職員と病院の信頼関係や愛着心）を向上させることができる。

(4) 法的リスクの軽減

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策を講じることで、法的リスクを軽減し、企業の信頼性を高めることができる。

(5) 社会的責任の履行

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント対策は、企業の社会的責任を果たすための重要なステップであり、社会的評価を向上させることができる。

5 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第14条第2項の規定により、事業主は、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はならないこと、その他求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう研修の実施、その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するよう努めます。なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、求職者等の健康状態の悪化や、求職活動等の停止などにつながり得ることが考えられ、また、事業主が社会的信用を失うことなどの経営的な損失等が考えられます。

併せて、事業主は、自らも求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう努めます。

(2) 労働者の責務

法第14条第4項の規定により、労働者は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、本マニュアル「5 雇用管理上講ずべき措置の内容」に協力するよう努めなければなりません。

6 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに対する基本方針

当院においては、以下の「求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに対する基本方針」に基づき、適切に対応します。

また、この基本方針を院内・院外など広く周知を行います。

美幌町立国民健康保険病院「求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに対する基本方針」

1. はじめに

就職活動中におけるハラスメントは、これまでも一定数発生していることが各種調査から示されています。厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」では、「就職活動中にセクハラを経験した」と答えた学生は31.9%、しかも、インターンシップ中に経験した学生は30.1%という結果であり、3人に1人が被害を受けているという深刻な実態が浮き彫りになりました。

また、行為者として最も多かったのは「OB・OG訪問を通して知り合った従業員」(38.3%)、インターンシップ中では「インターンシップで知り合った従業員」(47.4%)が最多となっています。このことから、セクシャルハラスメント行為は採用担当者に限らず、現場の職員によるリクルーター面談やOB・OG訪問も病院の管理責任が及ぶ範囲であることを、今一度認識する必要があります。

当院では、セクシュアルハラスメントはもちろんのこと、いかなる形態のハラスメント、差別を容認しないという強い意志を持ってハラスメント対策を強化します。

2. 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの定義

当院においては、求職者等セクシュアルハラスメントを「病院が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の求職活動等を阻害する行為」と定義します。

「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指すものであり、例えば以下のものが含まれます。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、また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限られるものではありません。

【求職活動等の例】・企業の採用面接への参加

- ・企業の就職説明会への参加
- ・企業の雇用する労働者への訪問
- ・インターンシップへの参加
- ・教育実習、看護実習等の実習の受講 など

「労働者」とは、当院で働く人全ての職員を指します。正職員・会計年度任用職員のほか委託業者なども含まれ、当院の運営に密接に関わる業務委託先のスタッフなども該当します。

「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、この「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等が、「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等が、それぞれ含まれます。

また、当該言動を行う者には、事業主も想定されるため、これらの者による「性的

な言動」についても必要に応じて適切な対応を行うように努めます。

3. 求職者等におけるセクシュアルハラスメントへの対応

- ・セクシュアルハラスメントに該当すると判断した場合、事実確認を迅速かつ正確に確認を行います。
- ・セクシュアルハラスメントを受けた方へのケアを最優先します。
- ・相談者のプライバシーを保護し、不利益な取扱いをしない旨を伝えます。
- ・被害に遭われた方への配慮のため必要な措置を行うとともに、行為者に対しては厳正な処分を行います。
- ・求職活動等に関する面談・面接ルールを定めます。
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談窓口を設置します。
- ・事実確認が困難な場合は、中立的な第三者機関等に紛争処理を委ねます。
- ・悪質な行為と判断される場合は、警察へ通報します。
- ・セクシュアルハラスメント発生後は、再発防止に向けた取組を行うほか、職員等に対してセクシュアルハラスメントに係る知識・対処方法研修等に取り組めます。

7 雇用管理上講ずべき措置の内容

(1) 禁止行為等

- ① 求職活動等においては、いかなる場合であっても決してセクシュアルハラスメントを行ってはならない。
- ② 求職者等に対し、セクシュアルハラスメントを行ったと認められる者については、懲戒処分など厳正に対処する。
- ③ 求職活動等に関する面談・面接ルールを次のとおりですが、これらに限らず、社会通念上逸脱するような言動や疑わしき行動は厳に慎むよう肝に銘じること。
 - ・求職者等と面会するときは、できるだけ日中を選び、第三者の目が届く環境で行うこととし、求職者等と二人きりになる場面をできるだけ避ける。
 - ・夜間や飲酒を伴う一対一の面談は原則として禁止とする。
 - ・個人LINE、個人SNS、個人メールで求職者等とやり取りしない。
 - ・OBやOG訪問を受ける場合は、事前に上司等に報告する。
 - ・インターンシップや実習では、担当者を明確にする。
 - ・面接や面談で聞いてはいけない事項を整理しておく。
 - ・選考過程での不必要な個人情報の収集を禁止する。
 - ・内定者懇親会などでの飲酒、私的な誘い、性的な発言に注意する。

(2) 報告義務

- ① 職員は、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し出があった場合、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 職員は、他の職員が求職者等に対してセクシュアルハラスメントの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職員が、部下は上司である職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らながら、これを黙認してはならない。

(3) 相談窓口の整備

相談に当たっては、「美幌町職員のハラスメントの防止に関する規程」に基づき、相談者や相談内容に係る関係者のプライバシーや名誉を尊重し、知り得た事実の秘密を厳守します。また、相談等を理由に不利益な取扱いをされることは一切ありません。

① 相談窓口

総務課：総務グループ主査

② 相談方法

対面、電話、オンライン、メール等で実施する。

③ 相談対応の手順

相談対応者は、以下の手順で相談対応を実施する。

✓相談者から聞き取りを行い、発生時の事実関係を確認する。ただし、フラッシュバックによる二次被害が生じないように細心の注意を払う。

✓相談者が証拠（対応記録メモ、写真、録音・録画データ等）を保有していれば、内容を確認する。

✓客観的な証拠等に基づき、求職者等の要求内容の妥当性、要求態様の相当性などを検討し、セクシュアルハラスメントに当たる行為か否か判断する。

✓セクシュアルハラスメントと判断した場合、事実確認を確認して対応する。

✓セクシュアルハラスメントでないと判断した場合、通常のクレーム対応として、適切な対応方法を指示する。

✓事実確認が困難な場合は、中立的な第三者機関等に紛争処理を委ねる。

(4) 事後の迅速かつ適切な対応

相談があった場合には、事実確認を迅速かつ正確に確認し、被害者への配慮、行為者への措置を講じます。

また、相談対応者は、以下の事項に留意して相談対応を実施します。

- ① 初期対応が非常に重要であるため、適切かつ迅速に対応する。
- ② 相談者のプライバシーを保護し、不利益な取扱いをしない旨を伝える。
- ③ 相談者が対面の相談を望まない場合、他の方法を教示する。
- ④ 相談者の心身の状況に配慮するとともに、話に真摯に耳を傾け、意向に沿いながら、詰問にならないよう丁寧に聴き取る。
- ⑤ 相談者にメンタルヘルス不調の兆候がある場合、当院の産業医など専門家に相談対応を依頼する。
- ⑥ 相談者の希望に応じて同性の相談対応者に代わるなどの配慮を行う。
- ⑦ 事案に応じて、相談対応者（当院）のみで対応することが難しいと判断した場合は、役場総務課や美幌町が契約する弁護士事務所等に相談する。

- ⑧ 労働者が事実確認の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いはいしない。
- ⑨ セクシュアルハラスメントを行った職員に対して適切な措置をとる。行為の悪質性等を勘案し、必要に応じて役場総務課に報告する。これ以降は役場主導でハラスメントの事実確認等を行ったのち、懲戒処分等の手続に移行される。
- ⑩ 悪質な行為と判断される場合は、警察へ通報する。

(5) 再発防止の取組

セクシュアルハラスメントの発生後、再発防止に向けて以下の取組を実施します。

- ① メッセージ発信
 - ・職員に向けて注意喚起等のメッセージを発信する。
- ② 事例の検証
 - ・実際の事例を検証し、新たな防止対策の検討、対応マニュアルの改定、研修の見直しや改善等に役立てる。
 - ・職員のプライバシーに配慮し、同様事案が発生しないよう院内で情報共有する。
- ③ 研修の実施
 - ・事例発生に関わらず定期的な研修を実施する。
 - ・e-ラーニング等の研修を活用する。
- ④ 取組の見直し
 - ・過去の職員の相談内容の変化、相談件数の推移、相談対応者の感想等を材料にして、定期的に取り組の見直しを図る。
 - ・取組の見直しに当たっては、院内設置の安全衛生委員会などにおいて協議する。

8 ハラスメントの禁止

(1) ハラスメント防止の基本姿勢

当院においては、以下の「ハラスメント防止基本方針」を定めており、“求職者等に対するセクシュアルハラスメントは「就活ハラスメント」として対象に含まれています。

美幌町立国民健康保険病院ハラスメント防止基本方針

1. ハラスメント防止の基本姿勢

ハラスメント行為は人権に係る重要な問題であり、職員の尊厳を傷つけ就業環境の悪化を招く点で絶対に許されない行為です。当院は、ハラスメント行為を決して許さず、あらゆる職員が互いに尊重しあう、安全で快適な就業環境づくりに取り組みます。

2. ハラスメントの定義

ハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、SOGIハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、カスタマーハラスメント、就活ハラスメントなどを指します。

3. 対象者

ハラスメント防止の対象者は全ての職員です。非常勤医師、会計年度任用職員のほか、派遣社員なども含まれます。また、取引先企業の経営者や従業員、当院への入職を希望する学生やインターンシップ生など、当院以外の者に対してもハラスメント行為を行ってはなりません。

4. 相談窓口

ハラスメントに関する相談・苦情および通報窓口は、事務局総務課です。全ての職員は、窓口担当者に相談および苦情の申出、または匿名での通報が可能です。「美幌町職員のハラスメントの防止に関する規程」に従い、相談・通報内容に関する情報や個人情報厳重に管理・保護されます。

5. 懲戒処分等

就業規則に定める懲戒事由に該当するハラスメントの事実が認められた場合、懲戒処分等を行います。業務時間内であるか時間外であるかを問わず、当院の名誉や信用を傷つけるようなハラスメントを行った職員に対しては厳正に対処します。

6. その他

ハラスメントの事実を通報した相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいきません。また、相談者や通報者本人に対して不利益な取扱いや嫌がらせ等を行った職員がいた場合、上記と同様、就業規則に基づく懲戒処分等を行います。

よい医療、よいサービス
NATIONAL HEALTH INSURANCE BIHORO HOSPITAL