

医療法人中川会求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する規程

令和8年10月1日制定施行

(目的)

第1条 この規程は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条第1項の規定に基づき、法人において、求職活動等におけるセクシャルハラスメント（性的な言動その他性的な行為をいう。以下同じ。）を防止するため、法人の役職員及び職員が遵守すべき事項に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(用語の意義)

第2条 この規程における用語の意義は、次に定めるもののほか、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）において使用する用語の例による。

- (1) 「法人」とは、医療法人中川会（平成4年3月18日成立）をいう。
- (2) 「理事長」とは、法人の理事長をいう。
- (3) 「事業所」とは、法人が開設する病院、診療所、介護老人保健施設その他の事業所をいう。
- (4) 「事業管理者」とは、次に定める者をいう。
 - ア 病院にあっては、病院長とする。
 - イ 診療所にあっては、当該診療所を管理する所長とする。
 - ウ 介護老人保健施設にあっては、施設長とする。
 - エ 病院、診療所及び介護老人保健施設以外の事業所にあっては、当該事業所を管理する者とする。
- (5) 「役職員」とは、法人の社員及び役員をいう。
- (6) 「職員」とは、事業所に勤務するすべての職員（理事長又は事業管理者の指揮命令の下で業務に従事する派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に規定する派遣労働者をいう。）を含む。）をいう。
- (7) 「求職活動等」とは、求職者（法人又は事業所の求人に応募する者をいう。以下同じ。）が行う求職活動及び求職者に類する者が行う職業選択に資する活動をいう。
- (8) 「性的な言動」とは、次に掲げる言動をいう。
 - ア 性的な関心及び欲求に基づく言動
 - イ 性的な役割分担の意識、性的な指向、ジェンダーアイデンティティに関する偏見その他の性的な差別意識に基づく言動
- (9) 「求職者等」とは、次に掲げる者をいう。
 - ア 求職者
 - イ 法人又は事業管理者が実施する職員の採用に資する活動に参加する者
 - ウ 事業所において教育実習、看護実習その他の実習を受ける者
- (10) 「職場」とは、次に掲げる場所をいう。
 - ア 役職員が職務を遂行するすべての場所
 - イ 職員が通常就業している場所
 - ウ イに掲げる場所以外の場所であって、職員が業務を遂行する場所

(定義等)

第3条 求職活動等におけるセクシャルハラスメントは、職場において行われる次の各号のいずれにも該当するものであることとする。

(1) 求職活動等において行われる求職者等の意に反する役職員又は職員による性的な言動

(2) 次に掲げるいずれかに該当するもの

ア 求職者等の求職活動等が阻害されるもの

イ 求職者等の能力の発揮に重大な悪影響が生じるもの

ウ 求職者等が求職活動等を行ううえで看過できない程度の支障が生じるもの

2 求職活動等には、SNS等のオンラインを介したものと及びオンライン上で行われるものを含むものとする。

3 性的な言動には、同性に対するものを含み、並びにセクシャルハラスメントを受ける者の性的な指向及びジェンダーアイデンティティにかかわらないものとする。

(法人の方針)

第4条 理事長及び事業管理者は、求職者等に対するセクシャルハラスメントが人権侵害であり、及び採用機会の公平性を損なう重大な問題であると認識するとともに、役職員及び職員による求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止し、及び排除することに努めるものとする。

2 理事長及び事業管理者は、次に掲げる事項を徹底するとともに、役職員及び職員による求職者等に対するセクシャルハラスメントに対し、厳正に対処するものとする。

(1) いかなるセクシャルハラスメントも一切容認しないこと。

(2) 求職者等の尊厳及び人格を尊重すること。

(3) 求職者等に対するセクシャルハラスメントが発生したときは、迅速かつ公正に対応すること。

3 役職員及び職員は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントが発生したときには、上司等に報告しなければならない。

4 理事長は、前3項に定める法人の方針を具現化するため、基本方針(別紙)を策定するものとする。

(求職活動等におけるセクシャルハラスメントの禁止)

第5条 役職員及び職員は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行ってはならない。

2 理事長は、役職員が求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行ったときには、当該役職員に対し、医療法人中川会定款(平成30年8月31日奈良県指令地医第11号の37)に基づく除名若しくは解任を行い、又は辞任を勧告し、若しくは勧奨するものとする。

3 理事長は、職員が求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行ったときには、当該職員が属する事業所が定める就業規則に基づき、懲戒処分その他の処分を実施するものとする。

(発生時の報告義務)

第6条 役職員及び職員は、次に掲げる場合のいずれかに該当するときには、速やかに上司又は第9条の相談に係る窓口に報告しなければならない。

(1) 他の役職員又は職員が求職者等に対しセクシャルハラスメント(疑われる場合を含む。)を行っていることを目撃し、又は確認した場合

(2) 求職者等から求職活動等におけるセクシャルハラスメントの被害を受けた旨の

申出があった場合

- 2 所属長は、所属の職員が求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行っている事実を把握しているにもかかわらず、当該事実を黙認してはならない。

(発生時の対応手順)

第7条 理事長及び事業管理者は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る事案が発生したときには、次に掲げる手順で対応するものとする。

- (1) 当該事案に係る事実関係について、迅速かつ正確に確認を行うこと。
- (2) 求職活動等におけるセクシャルハラスメントを受けた求職者等の保護その他当該求職者等に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- (3) 求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行った役職員又は職員への適正かつ厳格な措置又は処分を実施すること。
- (4) 再発防止策を策定し、及び当該再発防止策を実施すること。

(プライバシーの保護)

第8条 理事長及び事業管理者は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る事案が発生したときには、次に掲げる者の情報その他プライバシーを保護する措置を講じるものとする。

- (1) 当該求職活動等におけるセクシャルハラスメントを受けた求職者等
- (2) 当該求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行った役職員又は職員
- (3) 当該事案に係る相談者
- (4) 前3号に掲げるもののほか、当該事案に関係する者

(相談窓口)

第9条 求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する相談に係る窓口は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 理事長又は事業所が設置するハラスメントに関する相談窓口
- (2) 理事長又は事業管理者が指名するハラスメントに関する相談員

(秘密の保持)

第10条 前条第1号の相談窓口の職員及び同条第2号の相談員は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する相談に関し知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第11条 理事長及び事業管理者は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る次に掲げる事項を理由として求職者等に対し、不採用、評価の不当な低下、実習の受入れの拒否その他いかなる不利益な取扱いを行ってはならない。

- (1) 相談を行ったこと。
- (2) 通報を行ったこと。
- (3) 事実関係の確認等に協力したこと。

2 理事長は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る次に掲げる事項を理由として、役職員に対し除名若しくは解任をし、及び職員に対し解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない。

- (1) 事実関係の確認等に協力したこと。
- (2) 都道府県労働局に対して相談し、又は紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと。
- (3) 都道府県労働局からの調停の出頭の求めに応じたこと。

(教育及び研修)

第12条 理事長又は事業管理者は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る対応方針、相談窓口、対応手順等について、役職員及び職員に対し、必要な教育及び研修を行うものとする。

(防止マニュアル)

第13条 理事長は、この規程に定めるもののほか、求職活動等におけるセクシャルハラスメントの防止に関し必要な事項について、別にマニュアルを定めるものとする。

(他のハラスメントに類する行為への対処)

第14条 理事長及び事業管理者は、役職員及び職員が行う次に掲げる行為について、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに準じて対処するものとする。

- (1) 求職活動等におけるパワーハラスメント（業務上及び職務上の地位、人間関係その他立場の優位性を背景にして、求職活動等の適正な範囲を超える言動その他不当な行為をいう。）に類する行為
 - (2) 求職活動等におけるマタニティーハラスメント（妊娠、出産、育児その他子の養育に係る不当な言動及び行為をいう。）に類する行為
 - (3) 求職活動等におけるケアハラスメント（介護に係る不当な言動及び行為をいう。）に類する行為
 - (4) 求職活動等におけるモラルハラスメント（道理、倫理等に係る不当な言動その他不当な行為をいう。）に類する行為
 - (5) 求職活動等におけるカスタマーハラスメント（社会通念上許容される範囲を超える申出、言動その他不当な行為をいう。）に類する行為
 - (6) 求職活動等におけるその他のハラスメント（人種、性別、職業、身体的特徴その他の事柄に係る不当な言動及び行為をいう。）に類する行為
- (規程等の見直し)

第15条 理事長は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する法令（これに基づく指針、ガイドライン等を含む。）が改正され、又は見直されたときには、必要に応じ、その都度この規程並びに第4条第4項の基本方針及び第13条のマニュアルを改正し、又は見直すものとする。

(その他)

第16条 この規程に定めるもののほか、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関し必要な事項については、理事長又は事業管理者が別に定める。この場合において、事業管理者が別に定めるときにあっては、あらかじめ理事長の承認を得なければならない。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和8年10月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間に発生した求職活動等におけるセクシャルハラスメントと判断された事案については、この規程の規定に準じて対応することができる。

(適用区分)

- 3 施行日の前日までの間において、現に求職活動等におけるセクシャルハラスメントと判断される事案が発生し、かつ、施行日において当該事案が解決していないものについては、同日においてこの規程を適用するものとする。

医療法人中川会求職活動等におけるセクシャルハラスメント基本方針

第1 目的等

第1の1 目的

この方針は、医療法人中川会求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する規程（令和8年10月1日施行。以下「規程」という。）第4条第4項の規定に基づき、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る基本方針を定めることを目的とします。

第1の2 趣旨

当法人は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントが、求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮を妨げるとともに、当法人にとっても社会的信用を失うことなどの経営的な損失等につながる問題であり、社会的に許されない行為であると認識しています。

特に、求職活動等におけるセクシャルハラスメントは、いったん発生すると、被害者の心身に重大な影響を与える場合があるなど、取り返しのつかない損失を与えることが多く、また、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない面があることを考えると、未然の防止対策が重要であると考えています。

当法人は、すべての求職者、インターンシップ参加者、実習生、職場見学者その他の求職活動等を行う求職者等の人格と尊厳を尊重し、安心して求職活動等に参加できる環境及び適切な就業環境と職業選択の自由な機会を確保するため、求職者等に対するセクシャルハラスメントをいっさい許さず、その防止に取り組みます。

この考え方にに基づき、法令（これに基づく指針及びマニュアルを含む。）を踏まえて当法人における求職活動等におけるセクシャルハラスメントに対する基本方針を定めます。

第1の3 用語の意義

この指針における用語の意義は、規程第2条に定めるところによります。

第2 求職活動等におけるセクシャルハラスメント

第2の1 定義の解釈

① 「求職活動等」の具体的な例は、次のとおりです。

- ・当法人や事業所の採用に係る面接への参加
- ・当法人や事業所が実施し、参加する就職説明会などへの参加
- ・役職員や職員への訪問
- ・インターンシップへの参加
- ・教育実習や看護実習などの実習の受講

② 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動をいいます。

この「性的な内容の発言」の具体的な例は、次のとおりです。

- ・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。

また、「性的な行動」の具体的な例は、次のとおりです。

- ・性的な関係を強要すること。
- ・必要なく身体を触ること。
- ・わいせつな図画を配布したり、掲示したりすること。

第2の2 求職活動等におけるセクシャルハラスメントの典型例

当法人では、規程及び第2の1の定義の解釈に基づき、次に掲げる行為を求職活動等におけるセクシャルハラスメントの典型例として取り扱うこととします。

なお、これらは、あくまでも例示であり、求職活動等におけるセクシャルハラスメントは、これらに限らないものとします。

- ① 次に掲げる事項のため、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。
 - ・ 少人数の就職説明会などにおいて、役職員や職員が求職者等の腰や胸などを触ったこと。
 - ・ 当法人や事業所の採用に係る面接において、面接官を務める役職員や職員から性的な事実に関する質問を受けたこと。
 - ・ 求職者等が役職員や職員への訪問を行った際、その役職員や職員に性的な関係を求められたこと。
 - ・ インターンシップ中において、役職員や職員が求職者等を執拗に私的な食事に誘ったこと。
- ② 次に掲げる事項のため、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。
 - ・ 当法人や事業所が実施するインターンシップにおいて、役職員や職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こと。
 - ・ 当法人や事業所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などを行っていること。

第2の3 禁止行為の例

当法人では、規程及び第2の1の定義の解釈に基づき、次に掲げる行為を求職活動等におけるセクシャルハラスメントに該当しうるものとして取り扱うこととします。

なお、これらは、あくまでも例示であり、求職活動等におけるセクシャルハラスメントは、これらに限らないものとします。

- ① 言動
 - ・ 容姿や身体的特徴、性的な指向やジェンダーアイデンティティなどに関する発言
 - ・ 恋愛、結婚、妊娠や出産、性的な内容に関する発言
 - ・ 性的な冗談や発言、からかい
 - ・ 性的な関係を求める発言
- ② 行動
 - ・ 不必要な身体への接触
 - ・ 交際や食事などの執拗な誘いなど個人的な関係を求める行為
 - ・ 職務外や業務外での執拗な連絡
 - ・ 性的な画像や動画、メッセージなどの送信
 - ・ SNSなどを利用して個人的な連絡や個人的なフォロー、私的なメッセージ、個人的な誘いなどを行う行為
- ③ 面接・実習での特有な行為
 - ・ 採用や評価と引き換えにした不適切な要求
 - ・ 飲食や密室での不適切な面談
 - ・ 指導の範囲を逸脱した私的な関与
 - ・ 恋愛、結婚、妊娠や出産、性的な内容に関する質問

第2の4 求職活動等におけるセクシャルハラスメントへの対応方針

当法人は、役職員及び職員が行った求職活動等におけるセクシャルハラスメントに対し、役職員にあっては法人の定款に基づき、職員にあっては当該職員が所属する事業所が定めた就業規則に基づき厳正に対処します。

第3 メッセージ

第3の1 役職員及び職員へのメッセージ（法人内向けメッセージ）

- ① 役職員及び職員は、求職者等に対するセクシャルハラスメントが人権侵害であり、かつ、採用機会の公平性を損なう重大な問題であると認識してください。
- ② 役職員及び職員は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントをいっさい容認しないとともに、求職者等に対するセクシャルハラスメントを絶対に行わないと厳に心がけてください。
- ③ 役職員及び職員は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントが発生したときには、速やかに上司や相談窓口、相談員に報告しなければなりません。
- ④ 役職員及び職員は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントが発生したときには、迅速かつ公正に対応してください。
- ⑤ 当法人は、役職員及び職員が求職者等に対してセクシャルハラスメントを行わないよう、役職員及び職員に対する教育、研修や啓発を通じて求職活動等におけるセクシャルハラスメントの防止の周知徹底を図ります。
- ⑥ 当法人は、求職者等の求職活動等において、役職員及び職員が求職者等に対し、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、ケアハラスメント、モラルハラスメント、カスタマーハラスメント及びその他のハラスメントに係る行為を行った場合についても、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに準じて対処します。

第3の2 求職者等へのメッセージ（法人外向けメッセージ）

- ① 当法人は、役職員及び職員による求職活動等におけるセクシャルハラスメントが起きないように努めます。
- ② 当法人は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントを受けた求職者等に係る情報その他プライバシーを保護します。
- ③ 当法人は、発生した求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る次の事項を理由として、求職者等に対し、不採用、評価の不当な低下、実習の受入れの拒否その他いかなる不利益な取扱いを行いません。
 - ・相談を行ったこと。
 - ・通報を行ったこと。
 - ・事実関係の確認等に協力したこと。
- ④ 当法人は、発生した求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する求職者等以外の相談者や関係者に対し、いかなる不利益な取扱いを行いません。

第4 求職活動等におけるセクシャルハラスメントの発生

第4の1 発生時の報告義務

- ① 役職員及び職員は、次の場合に該当するときには、速やかに上司や相談窓口、相談員に報告しなければならない。
 - ・他の役職員若しくは職員が求職者等に対しセクシャルハラスメント（疑われる場合を含む。）を行っていることを目撃し、確認した場合
 - ・求職者等から求職活動等におけるセクシャルハラスメントの被害を受けた旨の申出があった場合

- ② 所属長は、所属の職員が求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行っている事実を把握しているにもかかわらず、当該事実を黙認してはならない。

第4の2 発生時の対応手順

当法人は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る事案が発生したときには、次に掲げる手順で対応します。

- (1) 当該事案に係る事実関係について、迅速かつ正確に確認を行うこと。
- (2) 求職活動等におけるセクシャルハラスメントを受けた求職者等の保護その他当該求職者等に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- (3) 求職活動等におけるセクシャルハラスメントを行った役職員や職員への適正かつ厳格な措置、処分を実施すること。
- (4) 再発防止策を策定し、及び当該再発防止策を実施すること。

第5 基本方針の見直し

当法人は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントに係る関連法令、行政指針及びガイドラインの改正、社会情勢の変化並びに当法人内での求職活動等におけるセクシャルハラスメントへの対応に係る運用状況などを踏まえ、この基本方針の内容を継続的に見直すとともに、必要に応じて改定を行います。