

求職者等に対するハラスメント防止に関する基本方針

みえ医療福祉生活協同組合(以下「みえ医療福祉生協」という。)は、誰もが尊重され、安心してくらす社会の実現を目指しています。みえ医療福祉生協は、みえ医療福祉生協で働く職員のみならず、採用活動(会社説明会、面接及びOB・OG訪問を含む。)、インターンシップ、各種実習(医師研修、看護実習、介護実習等)に参加する求職者、会社説明会参加者、OB・OG訪問者及び実習生等(以下「求職者等」という。)に対するあらゆるハラスメント行為(以下「求職者等ハラスメント」という。)を一切許容せず、適切な就業環境および職業選択の自由な機会を確保することをここに宣言します。なお、本方針は、男女雇用機会均等法及び「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針」、労働施策総合推進法等の関連法令・指針の改正内容を踏まえて策定するものです。

1 基本方針

みえ医療福祉生協は、求職者等に対するセクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法及び「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針」に定める言動をいう。以下同じ。)、採用選考や実習指導における優越的な関係を背景としたパワーハラスメントに類する行為、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する否定的な言動(マタニティハラスメント等に類する行為)を禁止します。これらには、性的指向やジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動や差別的な取扱いも含まれます。求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置は、2026年10月1日から全事業主の法的義務となりますが、みえ医療福祉生協は、パワーハラスメント及びマタニティハラスメントに類する言動についても、法令上の努力義務の水準にとどまらず、自主的に同水準で防止に取り組みます。

みえ医療福祉生協は、全職員に対し、本方針及び関連する法令・指針について、採用担当者研修をはじめとする定期的な研修を実施し、周知徹底を図ります。

2 禁止される主な言動

みえ医療福祉生協で働くすべての職員は、求職者等に対し、対面であるかオンライン(電子メール、SNS等)であるかを問わず、次に掲げる不適切な言動を行ってはなりません。

(1)面接や実習中に、業務や実習に必要なない性的な事実関係、交際状況、結婚の予定等を尋ねること、又は不必要な身体への接触を行うこと。

- (2)職務上の立場を利用して、性的な関係の強要や、執拗に私的な食事やデートへ誘うこと。
- (3)職場における優越的な関係を背景とした、業務・実習の目的を逸脱した不当な圧力をかける言動を行うこと。
- (4)性差別的な偏見(性別役割分担意識等)に基づく発言、又は性的指向・ジェンダーアイデンティティを不必要に詮索すること。
- (5)採用の可否や実習の評価を条件として、不当な要求を受け入れさせようとする。また、他法人への就職活動を妨害したり、内定(採用)辞退を強要したりすること。
- (6)採用選考や実習等の終了後であっても、その関係を利用して、求職者等に対し SNS 等の個人アカウントを通じて執拗に接触を図ること。

3 求職活動等におけるルールの遵守

みえ医療福祉生協は、求職者等との面談や接触に関し、次のルールを徹底します。

- (1)面談・面接や実習指導の実施にあたっては、適正な時間帯及び透明性の高い公的な場所を指定します。
- (2)面談・面接の実施にあたっては、原則として複数名の職員で対応し、密室での一对一の状況を回避します。
- (3)求職者等との連絡には、みえ医療福祉生協が指定した公式な連絡手段(公用メール等)を使用し、職員が個人の連絡先(私的な LINE や SNS 等)を用いて直接連絡を取る行為を禁止します。
- (4)本条に定めるルールは、就業規則等に明記するとともに、研修等を通じて全職員に周知徹底し、募集要項や実習案内等を通じて求職者等にもあらかじめ周知します。

4 厳正な対処

求職者等に対してハラスメントを行った職員に対しては、速やかに事実関係を確認の上、就業規則に基づき、懲戒処分を含む厳正な措置を講じます。なお、本方針に基づく措置を怠った場合、みえ医療福祉生協は男女雇用機会均等法に基づき、都道府県労働局から助言、指導又は勧告を受けることがあり、勧告に従わないときはその旨を公表される場合があります。

5 相談窓口の設置と適切な対応

求職者等および職員が、ハラスメントに関する相談を躊躇なく行えるよう、専用の相談窓口を設置します。

【相談窓口：総務部 連絡先：059-273-6211】

- (1) 窓口担当者には人事担当者以外の者も含める等、相談者が利用しやすい体制を整えます。
- (2) 相談の申出があった場合は、迅速かつ正確に事実関係の調査を行い、被害者への配慮の措置および再発防止策を講じます。
- (3) 大学のキャリアセンターや実習担当窓口等の関係機関から情報提供があった場合も、当該機関と緊密に連携して誠実に対応します。
- (4) 本相談窓口の設置及び利用方法については、募集要項、実習案内、説明会資料及び就業規則等への掲載を通じて、求職者等及び職員に対して積極的に周知します。

6 プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

相談者、行為者および事実関係の確認に協力した者のプライバシー（性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の情報を含む。）は厳重に保護し、職務上知り得た秘密は一切外部に漏らしません。また、相談や協力を行ったことを理由として、求職者等や職員が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。

7 利用者等からのハラスメントへの対応

実習中等において、みえ医療福祉生協の利用者やその家族等から求職者等に対してハラスメントが行われた場合、みえ医療福祉生協は被害を受けた求職者等に寄り添い、速やかに安全を確保します。その上で、組織として当該利用者等に対して厳重な抗議やサービス停止等の措置を講じ、求職者等を徹底して保護します。本条に基づく対応は、2026年10月1日施行の改正労働施策総合推進法により義務化される、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に対する事業主の防止措置に準じて実施するものとし、必要に応じて対応マニュアルの整備、相談体制の強化及び職員への研修を行います。

8 施行及び関連法令

本方針は、2026年10月1日から施行します。本方針は、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法及びこれらに基づく指針その他関連法令・条例の制定又は改正の内容を踏まえ、必要に応じて随時見直しを行います。

2026年10月1日

みえ医療福祉生活協同組合