

東かがわ市求職者等に対するハラスメントに関する基本方針

令和8年9月8日策定

1. 目的

この基本方針は、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）に基づき、本市が実施する採用活動、インターンシップ及び各種実習（教育実習、看護実習等）に参加する求職者や実習生等（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を一切許容せず、適切な就業環境及び職業選択の自由な機会を確保することを目的とする。

2. 基本原則

求職者等に対するセクシュアルハラスメントに類する行為、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ハラスメントに類する行為等を禁止する。これらには、求職者等の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る。

性的指向：恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか。

ジェンダーアイデンティティ：自己の性別についての認識

「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」とは

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による「求職活動等」が阻害されるものをいう。

性的な言動：性的な内容の発言及び性的な行動を指す。

【性的な内容の発言】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

【性的な行動】性的な関係を強要すること

必要なく身体に触れること

わいせつな図画を配布すること 等

求職活動等：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し、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む。

3. 禁止される主な言動

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らない。

- （１）面接や実習中に、業務や実習に必要なで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、執拗に私的な食事等へ誘うこと。
- （３）職場における優越的な関係を背景とした、業務及び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事。

4. 求職活動等におけるルールの遵守

職員は、求職者等との求職活動等の実施に関し、次のルールを遵守し、求職者等に周知する。

- （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する。
- （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、密室での一対一の状況を回避する。
- （３）求職者等との連絡には本市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を用いて直接連絡を取る行為を禁止する。

5. 厳正な対処

求職者等に対してハラスメント行為を行った職員に対しては、速やかに事実関係を確認の上、本市の規程に基づき、厳正に対処する。

6. 相談窓口の設置と適切な対応

求職者等及び職員が、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、求職者等に周知する。

【専用相談窓口】

総務部 総務課 秘書・人事グループ 連絡先：０８７９－２６－１２１４

- (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る。
- (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、被害者への配慮のための措置並びに行為者に対する措置及び再発防止に向けた措置を講じる。
- (3) 大学等のキャリアセンター等の関係機関から情報提供があった場合は、当該機関と緊密に連携して適切に対応する。

7. プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

相談者、行為者及び事実関係の確認等に協力した者のプライバシーは厳重に保護し、職務上知り得た秘密は一切外部に漏らさない。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ない。

8. 行政サービスの利用者等からのハラスメントへの対応

求職者等から、実習等の際など、本市の行政サービスの利用者等による求職者等に対するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、「東かがわ市職員カスタマー・ハラスメントに対する基本方針」を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行う。