＜令和８年１０月　南陽市＞

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止等のための指針

１　意義

この指針は、求職者等に対する職員による性的な言動により、当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための措置及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めたものである。

２　用語の定義

（１）求職活動等におけるセクシュアルハラスメント

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をいう。

なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる。また、被害を受けた者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず本指針の対象となる。

・性的な言動
　性的な内容の発言及び性的な行動
・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、必要なく身体に触わること、わいせつな図画を配付すること等

（２）求職者等

・求職者（職員の採用に応募する者）
・求職者以外の者であって、職員の採用に資する活動に参加する者や、各種実習を受ける者

（３）求職活動等

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し、例えば以下のものが含まれる。

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る。

・採用試験及び面接の受験　　・就職説明会への参加
・ＯＢ・ＯＧ職員への訪問　　・インターンシップへの参加　　・職場実習の受講

（４）職員の範囲

職員とは、常勤職員だけでなく、再任用職員や会計年度任用職員も含めた全ての職員をいう。

３　職員の責務

職員は、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、任命権者が講ずる防止措置に協力するよう努めなければならない。

４　求職者等セクシュアルハラスメントを防止するために職員が認識すべき事項

職員は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

～求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの例～

① 少人数の説明会において、職員が求職者等の腰、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。
② インターンシップにおいて、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つかないこと。
③ インターンシップにおいて、性的な内容を含む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つかないこと。
④ 面接中、面接官を務める職員から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。
⑤ 求職者等が職員への訪問を行った際、当該職員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。
⑥ インターンシップ中に職員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。

５　懲戒処分

ハラスメントの態様等によっては、信用失墜行為、全体の奉仕者たるふさわしくない非違行為などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

６　求職活動等に関するルール

（１）求職者等と採用にかかる面談等（オンラインで実施するものを除く。）を行う際は、原則として庁舎若しくは公共施設内で行うこととする。
（２）求職者等とのやり取りは、職員個人のＳＮＳアカウントを用いてはならない。
（３）（１）及び（２）のほか、求職活動等の内容に応じて、必要なルールを明確にするものとする。
（４）前各号に規定するルールについて、職員及び求職者等に周知するものとする。

7　相談及び苦情への対応

（1）相談窓口の設置

求職者等は求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情を以下の窓口に申し出ることができる。

・総務課（職員係）電話：0238-40-0244　　E-mail：somu2@city.nanyo.yamagata.jp
・山形県労働局雇用環境・均等室　電話：023-624-8228
受付 8 時 30 分～17 時 15 分（土・日・祝日・年末年始を除く）

（2）相談窓口担当者の役割

相談窓口担当者は、相談を行った求職者等（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行う。

8　事後の迅速かつ適切な対応

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処を行うため、次の措置を講じることがある。

なお、相談への対応は、相談者の意向を尊重し、ケースバイケースで検討する。

（1）事実関係の確認

相談者から事実関係の確認の意向がある場合、相談窓口担当者等が、相談者及びセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認する。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮する。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する場合がある。

（2）被害者への配慮及び行為者への措置

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を行うとともに、行為者に対し、懲戒処分その他の必要な措置を講ずる。

（3）再発防止に向けた措置

任命権者は、職員に対し、改めて求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止等のための指針及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨を周知する。

なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様に対応する。

９　プライバシーの保護

求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護する必要がある。窓口担当者等は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守しなければならない。

10　不利益取扱いの禁止

職員が、事実関係の確認等、任命権者の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

11　教育機関との協力

求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者から、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行う。

12　その他職員が留意すべき事項

職員は、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに類する行為（以下「求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等」という。）について、求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう努める必要がある。

例えば、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該求職者等が開示することを強要する若しくは禁止すること等については、求職活動等におけるパワーハラスメントにも該当し得る行為であり、これらの言動等を行ってはならない。

相談窓口は、求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関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、必要に応じて適切な対応を行う。