求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止に関する方針

1　目的

この方針は、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）第13条及び「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）を踏まえ、桑名市（以下「市」という。）の採用活動等において求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを防止し、全ての求職者等が安心して求職活動等に臨むことができるよう、必要な事項を定める。

2　基本的な考え方

市は、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対応し、行為者に対して厳正に対処するとともに、再発防止のための措置を講ずる。

3　定義

（1）「求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント」とは、職員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ものをいう。対面で行われるもののほか、電話、電子メール、SNS、Web会議システム等を介して行われるものを含む。

（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、性的指向又はジェンダーアイデンティティに関する言動を含む。代表的な例は別紙のとおりとする。

（3）「職員」とは、市長が任命する職員（会計年度任用職員を含む。）をいう。

（4）「求職者等」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

①　市長が任命する職員（会計年度任用職員、任期付職員等を含む。）として採用されようとし、その意思を表示している者

②　市が実施する採用説明会、相談会、職場見学、個別の面談その他の求職に資する活動に参加する者

③　市が受け入れる実習（保育実習、保健師実習等）を受ける者

（5）「求職活動等」とは、求職者等が行う職業の選択に資する一切の活動をいう。

4　職員及び管理監督者の責務と心構え

（1）求職活動等に関わる全ての職員は、自らの言動により求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを生じさせてはならない。

（2）管理監督者は、日常の執務を通じた指導等により、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

（3）職員は、次の事項を基本的な心構えとして認識しなければならない。

①　求職者等は職員に対して拒否や抗議の意思を示しにくい立場にあること。

②　性に関する受け止め方には個人差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、相手の判断が重要であること。

③　相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

④　相手から明確な拒否の意思表示があるとは限らないこと。

5　求職活動等における遵守事項

求職活動等に関わる全ての職員は、次の事項を守らなければならない。

（１）面接・面談の場所

面接・面談は、市の施設内で、又は市が指定するWeb会議システムを用いて行うこと。

ただし、市以外の者が主催する説明会等の会場で行う場合は、この限りでない。

（２）面接・面談の実施体制

ア　個室での１対１の面接・面談は、原則として行わないこと。やむを得ない場合は、ドアを開けておくなど、第三者が確認できる状態を確保すること。

イ　Web会議システムを用いて１対１で面談を行う場合は、市の端末を使用して執務室等から実施し、日時及び担当職員を所属において記録しておくこと。

（３）質問の内容

性的な事項や、交際相手の有無、結婚・出産の予定、容姿など職務の遂行に関係のない事項について質問しないこと。

（４）求職者等との連絡

ア　求職者等との連絡は、緊急の場合を除き、公用の電話及び電子メール、郵便、市の公式LINEアカウント並びに市が採用活動に使用する電子申請等のシステムに限ること。

イ　業務に必要な範囲を超えて求職者等の連絡先を尋ねたり、食事に誘ったりするなど、私的な接触をしないこと。

（５）立場を利用した要求の禁止

選考に関わる立場を利用し、合否や評価をほのめかして、求職者等に不当な要求をしないこと。

６　相談への対応

（１）求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談に対応するため、相談窓口を設置する。

（２）相談窓口の職員は、相談者の同意なく、相談の内容を求職活動等に関わる職員に伝えてはならない。

（３）相談があった場合は、相談者の意向を確認したうえで、相談者及び行為者とされる職員の双方から事実関係を確認する。双方の主張が一致しない場合は、第三者からも事実関係を聴取する。

（４）相談への対応に当たっては、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する。

（５）求職者等が相談をしたことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として、選考その他の求職活動等において不利益な取扱いをしない。

７　その他

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して懲戒処分の対象となることがある。

この方針に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附　則

この方針は、令和８年10月１日から施行する。

別紙

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

次に掲げるものは代表的な例であり、これ以外の言動もセクシュアル・ハラスメントになり得ることに十分留意すること。

１　性的な内容の発言

・性的な経験や性生活について質問すること。
・交際相手の有無や、結婚・出産の予定を尋ねること。
・容姿や体型など身体的な特徴を話題にすること。
・性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にしたりすること。
・卑猥な冗談を言うこと。
・「女性にはこの仕事は無理」「男のくせに」など、性別役割分担意識に基づく発言をすること。
・性的指向やジェンダーアイデンティティをからかいの対象にしたり、本人の承諾なく第三者に漏らしたりすること。

２　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。
・身体を執拗に眺め回すこと。
・性的な内容の電話をかけたり、メールやメッセージを送ったりすること。
・わいせつな画像を見せたり、送ったりすること。

３　求職活動等の場面で想定される例

・面接や面談の後に、個人の SNS アカウントや電話から私的な連絡をすること。
・「採用について相談に乗る」などと言って、食事や飲酒に誘うこと。
・合否や評価をほのめかして、交際や私的な接触を求めること。
・実習の指導中に、１又は２の言動をすること。