

求職者へのハラスメントの防止等に関する基本方針

1 目的

葛巻町では、求職者等が求職活動等においてセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、カスタマーハラスメント（以下「ハラスメント」という。）により阻害されることのないよう、事業主として必要な措置を講じることを目的として、本方針を定めます。

2 定義

(1) 「求職者等」とは

ア 町の職員採用試験等に応募する者（会計年度任用職員も含む）

イ ア以外の者であって、町の実施する職員の採用に資する活動に参加する者や、教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

(2) 「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ます。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ます。

ア 採用面接への参加

イ 就職説明会への参加

ウ 雇用する職員への訪問（OB・OG訪問）

エ インターンシップへの参加

オ 教育実習、看護実習等の実習の受講

3 禁止される主な言動

職員は、求職者等の求職活動等に対し、対面かオンライン（電子メール、SNS等）であるかを問わず、次の各号に定めるような不適切な言動を行ってはなりません。

- (1) 不快にさせる性的な冗談やからかい、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) 性的差別な偏見（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。
- (4) 精神的又は身体的苦痛を与えること。
- (5) 人格若しくは尊厳を害すること。
- (6) 妊娠、出産、育児又は介護に関して不利益な取扱いや嫌がらせ等を行うこと。
- (7) 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などすること。

4 求職者等に対するルール

職員は、求職者等との面談や接触に関し、次の各号に定めるルールを遵守します。

- (1) 面談は、原則として適正な時間帯に、庁舎内又はオンライン会議システムを利用して実

施すること。

- (2) 原則として、求職者等との連絡には庁舎ＰＣ又は庁舎電話を使用し、私用ＳＮＳその他の個人的な連絡手段による連絡先の交換は行わないこと。
- (3) 求職者等への対面での対応は複数名で行うものとし、やむを得ず単独で対応する場合は事前に上司へ報告すること。

5 カスタマーハラスメントへの対応

求職活動等において、行政サービス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、町は組織として求職者等の安全を確保し、被害を受けた求職者等に寄り添った対応を行います。

6 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、相手の性的思考又はジェンダーアイデンティティに関わらず、該当することがあり得ます。

セクシュアルハラスメントになり得る言動については、以下のとおり具体例が挙げられます。

- (1) 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を感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- (2) 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を感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- (3) 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を感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

7 ハラスメントに関する相談・苦情への対応

(1) 相談・苦情窓口

ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、相談・苦情窓口を政策秘書課に設置します。

【連絡先：0195-65-8981（直通）】

(2) 相談・苦情の申出

ハラスメントの被害を受けたと感じた求職者等は、相談・苦情窓口相談又は苦情を申し出ることができます。また、第三者としてハラスメントを目撃した者も同様に相談することができます。

なお、相談・苦情には公平に対処し、プライバシーは守られます。

また、相談等をしたことを理由に、不利益な取扱いを受けることも一切ありません。

(3) 苦情の処理

相談・苦情の申出があった場合は、相談・苦情窓口の職員が事実関係等を確認し、問題の解決に当たり、再発防止に向けた措置を講じます。

8 厳正な対処

求職者等に対するハラスメントに該当する言動には様々なものがありますが、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）に規定する信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する職員に対しては、懲戒処分を含む厳正な措置を講じます。