

**蒲郡市求職者等に対する
セクシュアルハラスメント対策基本方針**

令和 8 年 1 0 月
蒲郡市

目 次

- 1 目的
- 2 基本姿勢
- 3 対象となる「求職者等」
- 4 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは
- 5 基本方針の明確化及び周知・啓発
- 6 求職活動等に関するルールの明確化
- 7 相談窓口の設置及び周知
- 8 相談窓口担当者の役割
- 9 被害を受けた方への配慮
- 10 再発防止措置
- 11 プライバシーの保護
- 12 施行及び見直し

1 目的

本市は、採用活動、インターンシップ、職場訪問、職業体験、教育実習その他の求職活動等に参加する方が、安心して活動できる環境を確保します。

そのために、本市は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するとともに、万が一、セクシュアルハラスメントが発生した場合には、迅速かつ適切に対応します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策基本方針（以下、「本方針」という）は、男女雇用機会均等法その他の関係法令及び厚生労働省の「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）に基づき、本市が行う必要な措置を定めるものです。

2 基本姿勢

本市は、求職者等の人格と人権を尊重します。性別、性的指向、性自認その他の属性にかかわらず、誰もが安心して求職活動等を行うことができる環境の確保に努めます。

本市の職員は、採用活動等において、自らの権限や立場を利用して、求職者等に対して性的な言動その他の不適切な言動を行いません。

また、本市は、求職者等からの相談、申出又は情報提供を真摯に受け止めます。相談や申出等を行ったことを理由として、求職者等に不利益な取扱いを行いません。

3 対象となる「求職者等」

本方針における「求職者等」とは、次のいずれかに該当する方をいいます。なお、オンライン、電話、電子メール、SNS その他の通信手段を利用した活動も対象となります。

- (1) 求職者（本市の求人に応募する者）
- (2) 本市の実施する職員の採用に資する活動に参加する者
- (3) 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

4 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントとは

本方針における「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、「本市の職員による性的な言動によって、求職者等の求職活動その他の職業の選択に資する活動が阻害されるもの」をいいます。性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、典型的な例としては以下のものが挙げられます。

【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

【性的な行動】

- ・ 性的な関係を強要すること
- ・ 必要なく身体に触ること
- ・ わいせつな図画を配布すること

また、求職者に対するセクシュアルハラスメントの典型的な例としては、以下のものが挙げられます。

【典型的な例】

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 面接で「恋人はいるのか」と質問したり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言った
- ・ 女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対に入社させない」と不採用にした
- ・ インターンシップ中に食事やデートにしつこく誘った
- ・ インターン中の学生に対し、性的な質問を繰り返し行った

5 基本方針の明確化及び周知・啓発

本市は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはいけないことを明確にし、すべての職員に周知・啓発します。

また、セクシュアルハラスメントを行った職員については、関係法令に基づき、厳正に対処すること及びその内容についても周知・啓発します。

周知・啓発に当たっては、研修、通知その他の適切な方法を活用します。

6 求職活動等に関するルールの明確化

求職者等と職員が接する際のルールを次のとおり定めます。また、職員だけでなく、求職者等にも分かりやすい方法で周知します。

- (1) 面接、面談等を市役所庁舎内等で実施します。
- (2) 連絡には、原則採用担当課等のメールアドレスを使用します。
- (3) 私的な接触（連絡等を含む）はしません。

7 相談窓口の設置及び周知

セクシュアルハラスメントに関する求職者等からの相談窓口を行政課に設置します。電話、面談、文書、電子メール（gyosei@city.gamagori.lg.jp）のうち、いずれかの希望する方法により相談してください。苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めます。

8 相談窓口担当者の役割

相談窓口の担当者は、相談者の話を丁寧に聴きます。相談者の意向や心情に配慮しながら、人事課（行為者を除く）その他の関係部署と連携し、必要な事実確認、被害を受けた方への配慮、行為者への対応及び再発防止につなげます。

また、相談窓口の担当者が求職者等に対するセクシュアルハラスメントについて必要な知識を身につけ、適切に相談に対応できるよう、必要な研修を実施します。

9 被害を受けた方への配慮

求職者等に対するセクシュアルハラスメントが確認された場合、又はその可能性が高い場合、本市は、被害を受けた求職者等の意向を確認した上で、必要な配慮を行います。相談又は申出を行ったことを理由として、採用選考その他の求職活動等において不利益な取扱いを行いません。必要に応じて、次のような措置を行います。

- (1) 行為者と被害を受けた方との接触を避けるための措置
- (2) 面談、面接、実習等の担当者又は実施体制の変更

10 再発防止措置

本市は、セクシュアルハラスメントが発生した場合、同様の事案が再び発生することを防ぐため、必要に応じて再発防止の措置を講じます。例えば、職員への再周知及び研修、採用活動等の実施方法の見直し、求職活動等に関するルールの見直しをします。

1.1 プライバシーの保護

本市は、相談者、被害を受けた方その他の関係者のプライバシーを保護するため、必要な措置を行います。また、相談者、被害を受けた方その他の関係者の個人情報、関係法令及び本市の個人情報保護に関する規定に従い、適正に取扱います。

1.2 施行及び見直し

本方針は、令和8年10月1日から施行します。また、法令、国の指針、及び事案の発生状況等を踏まえ、必要に応じて本方針の内容を見直します。