

輪島市求職者等に対するハラスメント防止基本方針

令和 8 年 1 0 月 1 日

輪島市長 坂 口 茂

1 目的

輪島市（以下「市」という。）は、職員の採用、インターンシップその他の求職活動等において、求職者等の人格と尊厳を尊重し、安心して求職活動等を行うことができる環境を確保することが重要であると考えます。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、求職者等の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、求職活動等を阻害する重大な行為です。

また、採用する側と求職者等との関係性を背景としたパワーハラスメントに類する行為その他のハラスメントについても、求職者等に大きな精神的・身体的苦痛を与えるおそれがあります。

市は、求職者等に対するあらゆるハラスメントを許さないことを明確にし、その防止及び適切な対応を図るため、本方針を定めます。

2 基本姿勢

市は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントその他のハラスメントを決して容認しません。

全ての職員は、求職者等との関係において、市職員としての立場や採用選考上の関係性を十分に認識し、相手方の人格及び尊厳を尊重するとともに、自らの言動が求職者等にどのように受け止められるかを意識して行動しなければなりません。

ハラスメントに該当する行為を行った職員については、事実関係を確認した上で、関係法令及び関係規程等に基づき厳正に対処します。

3 対象となる求職活動等

本方針の対象となる「求職活動等」には、市が実施し、又は関係する次のような活動を含みます。

- （１）職員採用試験、採用面接その他の採用選考
- （２）採用説明会、職場説明会その他の採用に関する行事

- (3) 職員との面談、職場訪問等
- (4) インターンシップ、職場体験等
- (5) 看護実習その他市が受け入れる実習等
- (6) その他求職者等の職業の選択に資する活動

これらには、市の庁舎その他の施設内で行われるものだけでなく、電話、電子メール、SNS、オンライン会議その他の方法により行われるもの及び庁舎外で行われるものを含みます。

4 対象者

本方針における「求職者等」とは、市の職員採用に応募し、又は応募を検討している者のほか、採用説明会、インターンシップ、職場体験、実習等に参加する者その他これらに類する者をいいます。

また、本方針を遵守すべき「職員」には、正規職員、会計年度任用職員、任期付職員、再任用職員、市が受け入れる派遣職員その他市の業務に従事する職員を含みます。

5 対象となるハラスメント

(1) 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

求職活動等において、職員による性的な言動により、求職者等が精神的又は身体的な苦痛を受け、その求職活動等が阻害される行為をいいます。

同性に対するものも含まれ、求職者等の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず対象となります。

(2) パワーハラスメントに類する行為

採用する側と求職者等との関係、職務上の地位その他の優位性を背景として、業務上又は求職活動上必要かつ相当な範囲を超え、求職者等に精神的又は身体的な苦痛を与え、又は求職活動等を阻害する行為をいいます。

(3) その他のハラスメント

妊娠、出産、育児、介護、性的指向、ジェンダーアイデンティティその他の事情に関する不適切な言動により、求職者等に精神的又は身体的な苦痛を与え、又は求職活動等を阻害する行為をいいます。

6 禁止する行為

職員は、求職者等に対し、次に掲げる行為を行ってはなりません。

- (1) 性的な事実関係を尋ねること。
- (2) 性的な冗談、からかいその他性的な内容の発言をすること。
- (3) 性的な関係又は交際を求めること。
- (4) 業務上必要なく身体に触れること。
- (5) わいせつな画像、文書等を提示し、又は送信すること。
- (6) 業務上の必要性なく、恋愛、結婚、妊娠、出産等に関する質問をすること。
- (7) 求職者等を執拗に私的な食事、飲酒、外出等に誘うこと。
- (8) 個人の電話番号、メールアドレス、SNS のアカウント等の私的な連絡先を求め、又は交換すること。
- (9) 採用選考上の立場等を背景として、威圧的な言動、人格を否定するような言動又は過度な私的要求を行うこと。
- (10) 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を、本人の了解なく他の者に明らかにすること又はその開示を強要すること。
- (11) その他、求職者等の人格及び尊厳を傷つけ、又は求職活動等を阻害するおそれのある言動を行うこと。

なお、行為者にハラスメントを行う意図がなかった場合であっても、言動の内容、状況、求職者等の受け止め等を踏まえ、ハラスメントに該当する場合があります。

7 採用面接等における行動ルール

求職者等に対するハラスメントを防止するため、職員は、採用面接、面談、インターンシップ等において、次の事項を遵守します。

- (1) 採用面接その他の個別面談は、市が指定する時間及び場所において実施します。
- (2) 採用面接その他の個別面談については、原則として複数の職員で対応するなど、第三者から見ても適切な実施体制を確保します。
- (3) 求職者等との連絡は、市が指定する電話、電子メールその他の公式な連絡手段を使用し、職員個人の電話、メール又は SNS 等を使用した私的な連絡は行いません。
- (4) 職員と求職者等との間で、個人的な SNS アカウントその他私的な連絡先の交換を行いません。

- (5) 業務上又は求職活動上の必要性がない私的な面談、食事、飲酒、送迎等はいけません。
- (6) 採用面接等における質問は、職務遂行に必要な適性及び能力を確認するために必要な範囲で行い、求職者等の適性及び能力と関係のない事項について、不必要な質問を行いません。
- (7) インターンシップ、職場体験、実習等を受け入れる所属においては、受入責任者を明確にし、参加者が安心して活動できる環境の確保に努めます。
- (8) 求職活動等の終了後においても、求職活動等を通じて知り得た連絡先その他の情報を利用して、求職者等に私的な連絡を行いません。

8 職員への周知・啓発

市は、本方針を全職員に周知するとともに、求職者等に対するハラスメントの防止について、研修その他必要な啓発を行います。

特に、採用面接、採用説明会、インターンシップ等に関係する職員に対しては、本方針及び前項の行動ルールを十分に周知します。

また、固定的な性別役割分担意識に基づく言動等がセクシュアルハラスメントの原因又は背景となり得ることについても、職員の理解促進を図ります。

9 求職者等への周知

市は、本方針、採用面接等における行動ルール及び相談窓口について、市ホームページ、採用案内その他適切な方法により求職者等に周知します。

10 相談体制

求職者等に対するハラスメントに関する相談窓口は、総務課とします。

相談窓口では、ハラスメントが実際に発生している場合だけでなく、そのおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか判断が難しい場合についても相談を受け付けます。

相談者が総務課への相談を希望しない場合その他必要があると認める場合は、人事担当以外の職員等による相談対応の機会を確保するなど、相談しやすい環境の確保に努めます。

また、求職者等本人からの相談のほか、大学、学校その他の関係機関等から情報提供があった場合についても、必要に応じて連携し、適切に対応します。

11 相談等があった場合の対応

市は、求職者等からハラスメントに関する相談又は申出があった場合は、相談者の心身の状況及び意向に十分配慮しながら、次のとおり対応します。

- (1) 相談内容を丁寧に聴取します。
- (2) 相談者、行為者とされる職員及び必要に応じて関係者から事情を聴取するなど、事実関係を迅速かつ正確に確認します。
- (3) ハラスメントの事実が確認された場合は、相談者と行為者との接触を避けるための措置その他相談者に対する必要な配慮を行います。
- (4) 行為者に対しては、事案の内容及び程度に応じ、関係法令及び関係規程等に基づき厳正に対処します。
- (5) 必要に応じて、採用面接等の実施方法、連絡方法その他の運用を見直すとともに、職員への周知・研修等の再発防止措置を講じます。

なお、事実関係の確認の結果、ハラスメントの事実が確認できなかった場合においても、必要に応じて再発防止の観点から適切な措置を講じます。

12 プライバシーの保護

相談への対応及び事実関係の確認に当たっては、相談者、行為者その他の関係者のプライバシーを保護し、相談対応に必要な範囲を超えてその情報を共有しません。

13 不利益な取扱いの禁止

市は、求職者等がハラスメントについて相談し、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、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。

また、職員が相談対応、事実関係の確認その他市が行うハラスメント防止措置に協力したこと等を理由として、当該職員に対して不利益な取扱いを行いません。

14 方針の見直し

市は、関係法令及び国の指針の改正、相談事案の発生状況その他の事情を踏まえ、必要に応じて本方針及びハラスメント防止のための取組を見直します。

15 施行期日

本方針は、令和8年10月1日から施行します。

なお、施行日前においても、職員研修、庁内周知、試行運用その他必要な準備を行うことができるものとします。