

旭市求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止方針

1 目的

この方針は、男女雇用機会均等法の改正に伴い、旭市における採用活動やインターンシップ等の場において、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」という）を防止し、すべての求職者等が公平かつ安全に活動できる環境を確保することを目的としています。

2 求職者等セクハラの変義

当市の職員等による性的な言動により、求職者等が求職活動等において不利益を被ったり、精神的・身体的苦痛により求職活動等の環境が阻害されたりする行為をいいます。なお、同性に対するもの、性的指向やジェンダーアイデンティティに関わらず対象となります。

3 適用範囲対象となる者

当市の採用試験・面接の受験者、インターンシップ等の実習生、当市の職員に対して職務・キャリア等の訪問を行う学生・求職者、その他、当市への就職・就業に関連する活動を行う者

4 対象となる行為者

特別職、会計年度任用職員を含むすべての市職員

5 求職者等セクハラになり得る例

(1) 面接時等における言動

ア 面接中、業務に無関係な性的な事実（交際相手の有無、結婚・出産の予定等）について質問すること。

イ 容姿や身体的特徴について、性的な評価や揶揄を交えて発言すること。

(2) インターンシップ・実習時等における言動

ア インターンシップや実習の指導中に、必要なく身体に触れること。

イ 性的な冗談やからかいを意図的・継続的に行うこと。

(3) 採用活動前後の接触における言動

ア 面接の前後等において、執拗に私的な食事やデートに誘うこと。

イ 採用の合否や有利な取り扱いを条件に、性的な関係や個人的な付き合いを強要すること。

ウ SNSやメール等を用いて、個人的かつ性的なメッセージを送信すること。

※これらはあくまでも例示であり、当てはまらない場合にセクシュアルハラスメントにならないということではありません。

6 職員等が遵守すべき行動規範

求職者等と接するすべての市職員は、以下の事項を厳守しなければならない。

(1) 面談等の場所・方法

- ・求職者等との面談や連絡は、原則として市役所の庁舎内、または公式に指定されたオンラインシステム（Zoom 等）で行う。
- ・密室、または居酒屋等の私的な飲食の場での面談は一切禁止する。

(2) 連絡方法

- ・求職者等との連絡には、公務用電話番号及びメールアドレスを使用する。
- ・個人のSNSアカウント、個人の携帯電話、私用メールアドレス等を用いた私的なやり取りは原則として禁止する。

(3) 面談等の時間

- ・面談や連絡は、原則として開庁時間内（平日の勤務時間内）に行う。
- ・夜間や休日の接触は避ける。

7 相談体制の整備

(1) 相談窓口の設置

求職者等が安心して相談できるよう、以下の通り相談窓口を設置し、速やかに対処する体制を整える。

- ・相談窓口：総務課職員班
- ・受付方法：対面、電話、メール、書面
- ・外部公開：本窓口の連絡先および受付方法は、市ウェブサイトの採用情報ページや、インターンシップ等の案内資料に明記し、外部から見える形で周知する。

(2) 相談対応の原則

- ・プライバシーの保護：相談者、行為者、および事実確認に協力した関係者のプライバシーは厳重に保護する。
- ・不利益取扱いの禁止：相談したこと、または事実確認に協力したことを理由として、採用選考において不利益な取扱い（不合格とする等）を行ってはならない。

令和8年10月1日
旭 市