

鏡石町求職者等に対するセクシャルハラスメント対策基本方針

初版 令和8年10月1日

1 基本方針

鏡石町では、日頃より信頼される公正な行政の推進に努めており、その基本姿勢は町での就労を希望する求職者等に対しても何ら変わるものではありません。町は、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく国の指針に沿い、求職活動等におけるセクシャルハラスメント防止に取り組むため、本方針を定めます。

本基本方針は、町の全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含む）に適用します。

2 目的

本方針は、採用選考、教育実習等の求職活動等において、求職者等が職員又は行政サービスの利用者等からいかなるセクシャルハラスメントも受けることなく、安心して求職活動等に臨み、自らの能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的とします。

3 定義

（1）求職者等

本方針における「求職者等」とは、町の採用選考への応募者、インターンシップ参加者、教育実習生等採用活動に関連して町職員と接触する全ての者を指します。

（2）求職活動等

本方針における「求職活動等」とは、求職者等が行う町への求職活動を指し、例として以下のものが含まれます。

- ・採用面接への参加
- ・就職に関する説明会への参加
- ・教育実施等の実習の受講

（3）セクシャルハラスメント

求職活動等におけるセクシャルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」）とは、対面・オンライン・SNS等の手段を問わず、職員が求職者等の求職活動等の環境を不当に害する性的言動をいう。また、求職者等セクハラには同性に対するものも含まれます。

（4）性的な言動

本方針における「性的言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動をいう。

◎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
- ・わいせつな画像を配布すること

4 具体的な取組

町は、求職者等セクハラを防止するため、採用選考に関わる人事担当者、面接官、実習指導者等の求職者等と接する全ての職員に対し、本方針を周知し、次の取組を実施します。

(1) 透明性の確保

求職活動等は原則として正規の就業時間内に庁舎等の関係機関で行い、複数人に対応し密室化を防ぎます。ただし、求職者等の状況や業務上の必要性がある場合はこの限りではありません。

(2) 通信手段の適切管理

求職者等との通信手段は原則として正規の就業時間内に公用電話及び公用メール等の公的な手段に限るものとします。ただし、求職活動等上の急を要する場合や、求職者の状況に配慮した業務時間外の連絡は、この限りではありません。

(3) 方針の明確化・周知等

職員への求職者等セクハラを防止に向けた本方針の周知や研修等を行います。

(4) 求職活動等に関するルール of 明確化・周知

求職者等に関するルール（面談時間や場所の指定、実施方法等）をあらかじめ定める等、明確化に努めるとともに、募集等に際に周知を図ることで、求職者等が安心して求職活動等できる環境を整備します。

5 相談窓口の設置

求職者等は求職活動等において求職者等セクハラを受けたと感じた場合、安心して相談できる窓口を設置します。相談窓口の担当者は求職者等からの相談及び相談内容に関わる一連の対応のほか、求職活動等を行う学生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等から求職者等セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合には連携して適切な対応を行う。

相談窓口：総務課総務グループ（人事担当） 電話0248-62-2111

6 事後の対応

(1) 事実確認

相談者及び行為者の双方から事実関係を確認します。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮します。

(2) 被害者に対する配慮

事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等の措置を講じます。

(3) 行為者に対する措置

地方公務員法及び関係規程等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じます。

(4) 再発防止

職員に対して求職者等セクハラに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施します。

7 プライバシー保護と不利益取扱い禁止

(1) プライバシーの保護

相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行う等、必要な措置を講じます。

(2) 不利益取扱いの禁止

職員は求職者等セクハラに関する事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いはしません。