

美幌町求職者等セクシュアルハラスメント対策方針

1 基本的な考え方

美幌町では、採用面接、就職説明会、インターンシップ、教育実習・看護実習その他の実習等に参加する求職者等が、安心して求職活動等を行える環境を確保することが重要であると考えます。

本方針は、病院事業を除き、町長、教育委員会、選挙管理委員会その他の任命権者が任命する職員について、本町共通の方針として適用します。

本町が目指すのは、求職者等の人格と尊厳が尊重され、安心して本町の採用選考や実習等に参加し、その能力や適性を十分に発揮できる環境です。

そのため、職員は、採用選考や実習等に関わる立場を十分に認識し、求職者等との面談、連絡その他の対応において、節度ある言動を徹底するとともに、あらかじめ定めたルールを遵守します。

一方、職務上の立場を背景として、性的な言動や私的な関係を求める行為等が行われた場合、求職者等が声を上げにくく、求職活動等に重大な影響を及ぼすおそれがあります。本町は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを許容しません。本町職員は、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ならず、相談があった場合は迅速かつ適切に対応します。

また、求職者等が相談したことを理由として、採用選考、インターンシップ、実習等において不利益に取り扱いません。

本方針は、求職者等が安心して本町の求職活動等に参加できる環境を整えるとともに、職員が適切な対応ルールを理解し、組織としてセクシュアルハラスメントを防止することを目的とするものです。

こうした考え方を踏まえ、本町が目指す姿を、次のとおり示します。

2 取組の基本方針

本町では、前項に掲げる環境を実現するため、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの予防及び対応について、次の4項目を基本として取り組みます。

① ルールを明確にし、未然に防止する

求職活動等に関するルールを明確にし、職員及び求職者等に周知することで、不適切な言動の発生を未然に防ぎます。

② 安心して相談できる体制を整える

求職者等が相談しやすい窓口を設け、発生のおそれがある場合や、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。

③ 迅速かつ適切に対応する

相談があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害を受けた求職者等への配慮及び行為者への必要な措置を行います。

④ 検証・改善する

対応後は必要に応じて事案を振り返り、求職活動等の実施方法、相談対応、職員への周知・研修等に改善すべき点があれば見直します。

3 求職活動等における基本的な対応

求職者等に対するセクシュアルハラスメントを未然に防止するため、職員は次の事項を基本として対応します。

ポイント	職員が気を付けること
① 面談等の時間・場所・実施体制を守る	・面談、採用選考、インターンシップ、実習等は、担当所属が把握した時間、場所及び実施体制により行う。 ・業務上必要のない私的な場所で、一対一の面談等を行わない。
② 連絡手段を適切にする	・求職者等との連絡は、原則として町の電話、電子メールその他指定された手段を使用する。 ・職員個人の私用SNS、私用メールアドレス等を用いて連絡しない。
③ 必要のない私的・性的な質問をしない	・採用選考、実習等に必要のない恋愛、交際、性的な事項等について質問しない。 ・求職者等の容姿、身体等について性的な言及をしない。
④ 私的な関係を求めない	・職務上の立場を利用して、私的な食事、交際、性的な関係等を求めない。 ・相手が断っているにもかかわらず、私的な誘いを繰り返さない。
⑤ 節度ある言動を徹底する	・性的な冗談、からかい、性的な内容の話題、不要な身体接触等を行わない。 ・性的な内容を含む画像等を見せ、又は送付しない。
⑥ 個人情報・プライバシーに配慮する	・求職活動等を通じて知り得た個人情報を、業務上必要な範囲を超えて利用しない。 ・性的指向、ジェンダーアイデンティティ等の機微な情報を本人の了解なく他の者に伝えない。
⑦ 一人で判断せず相談する	・面談、連絡等の対応やルール適用に迷う場合は、事前に上司又は担当部署へ相談する。 ・不適切な言動を見聞きした場合は放置せず、上司又は総務課へ報告・相談する。

4 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの定義

本方針における求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、次の3つの要素からなるものとします。

① 本町職員による言動	本町が雇用する職員が、求職者等に対して行う言動
② 性的な言動	性的な内容の発言又は性的な行動
③ 求職活動等が阻害される	その言動により求職者等が身体的又は精神的な苦痛を受け、求職活動等に支障が生じるもの

【用語・判断上の留意点】

- ・「求職者等」とは、本町の求人に応募する者のほか、本町が実施する採用に資する活動に参加する者、教育実習、看護実習その他の実習を受ける者をいいます。
- ・「求職活動等」には、採用面接、就職説明会、職員への訪問、インターンシップ、各種実習等が含まれ、SNS等のオンラインを介したものも対象です。

- ・男性も女性も行為者又は被害者となり得るほか、同性に対する言動も対象となり、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該当することがあります。
- ・判断に当たっては、言動の内容、経緯、職員と求職者等との関係性、求職者等の受け止め、その他の事情を踏まえ、個々の事案ごとに確認します。

５ セクシュアルハラスメントに該当する可能性がある言動

「性的な言動」には、性的な内容の発言と性的な行動があります。次の表及び具体例は、国の指針を踏まえ、本町の求職活動等に即して整理したものです。

これらは典型的な例であり、限定列举ではありません。また、例示された言動があれば直ちにセクシュアルハラスメントと判断するものではなく、第４項の定義及び留意点に基づき、個々の事案の状況を踏まえて確認します。

（１）性的な内容の発言

区分	内容
① 性的な事実関係を尋ねる	<ul style="list-style-type: none"> ・採用選考や実習等に必要のない恋愛、交際、性生活等について尋ねること。 ・性的指向やジェンダーアイデンティティについて、業務上必要なく尋ねること。
② 性的な冗談・からかい	<ul style="list-style-type: none"> ・性的な冗談やからかいをすること。 ・求職者等の容姿、身体等について性的な言及をすること。
③ 性的な内容の情報を流布する	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者等の性的な事実関係について、本人の了解なく他の者に伝えること。 ・性的な内容のうわさ等を意図的に広めること。
④ 性的な関係等を求める発言	<ul style="list-style-type: none"> ・採用選考や実習等に関わる立場を利用して、性的な関係や交際を求めること。 ・性的な内容を含むメッセージ等を送ること。

（２）性的な行動

区分	内容
① 性的な関係を求める行為	<ul style="list-style-type: none"> ・採用選考、インターンシップ、実習等に関わる立場を利用して、性的な関係を求めること。
② 不必要な身体接触	<ul style="list-style-type: none"> ・業務上必要がないにもかかわらず、身体に触れること。 ・相手が不快に感じる身体的な接触を行うこと。
③ わいせつな図画等の提示・送付	<ul style="list-style-type: none"> ・性的な内容の画像、動画、資料等を見せ、配布し、又は送付すること。
④ 私的な食事等への執拗な誘い	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者等が望んでいないにもかかわらず、私的な食事や交際等へ繰り返し誘うこと。
⑤ SNS等を用いた性的な働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・私用SNS等へ誘導し、性的な内容のメッセージや画像等を送ること。 ・求職活動等とは関係のない私的な接触を繰り返すこと。

【判断に当たっての留意点】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、異性に対するものに限らず、同性に対する言動も対象となります。また、相手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、該当することがあります。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因又は背景となり得ることから、こうした言動についても注意します。

6 相談があった場合の対応

求職者等から相談があった場合は、相談者の心身の状況や当該言動に対する受け止めに配慮しながら、迅速かつ適切に対応します。

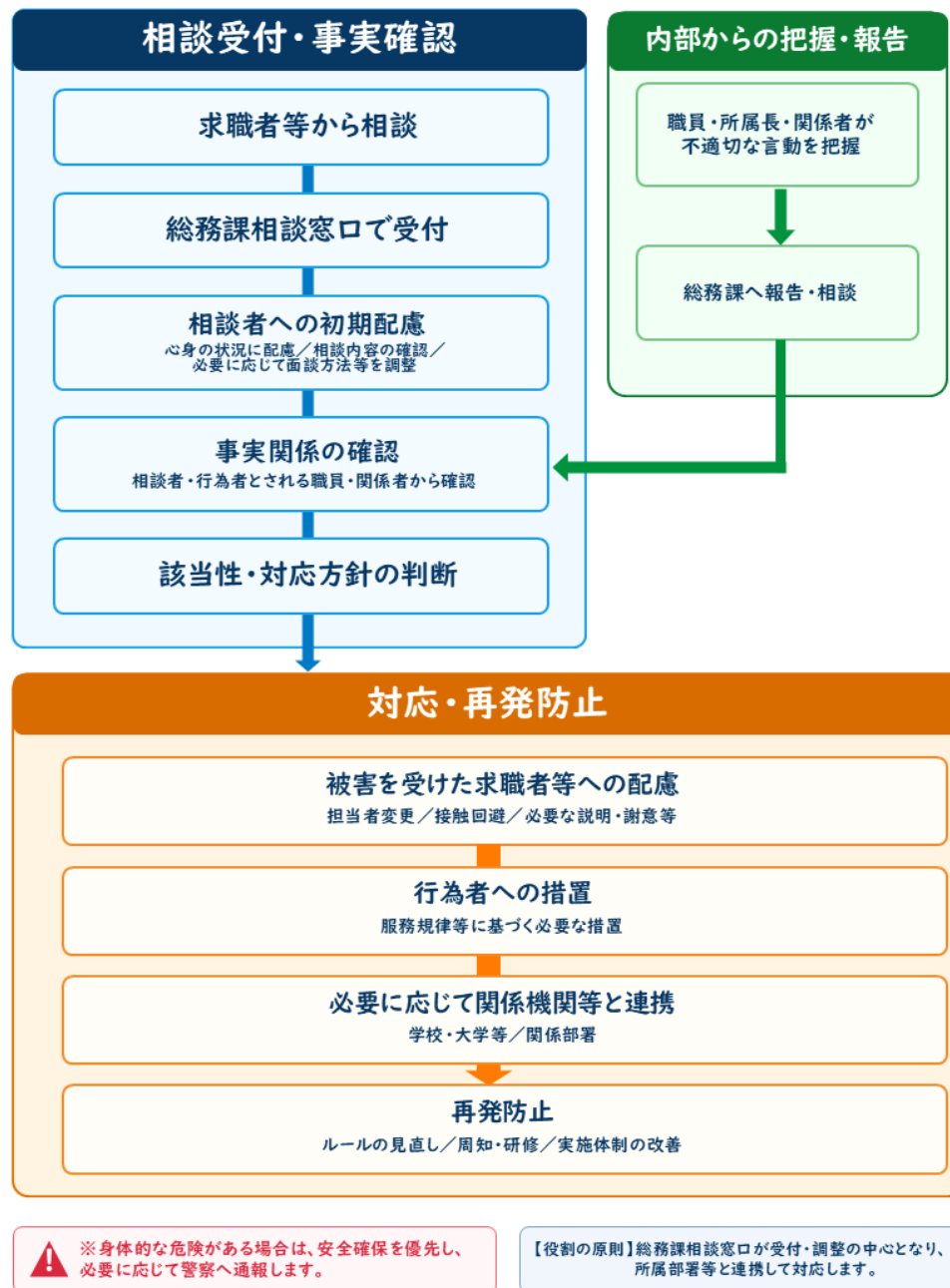
相談は、セクシュアルハラスメントが現に発生している場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか判断が難しい場合についても受け付けます。

相談を受けた場合は、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し、事実関係を迅速かつ正確に確認します。確認後は、求職者等への配慮、行為者への措置及び再発防止等を適切に行います。

具体的な対応の流れは、次のとおりです。

求職者等セクシュアルハラスメント対応フロー

相談窓口を中心に、相談受付から再発防止まで組織的に対応します



7 管理監督者及び組織の役割

- ・採用選考、インターンシップ、実習等を担当する所属長は、求職活動等に関するルールを職員に周知し、適切な実施体制を整える。
- ・求職者等との対応に不適切な状況が認められ、又はそのおそれがある場合は、速やかに状況を確認し、必要に応じて総務課へ報告・相談する。
- ・相談があった場合は、相談担当者による事実関係の確認その他の対応に協力する。
- ・求職者等への対応を職員個人だけの問題とせず、面談場所、実施体制、連絡方法その他のルールに改善すべき点がないか確認する。

8 求職者等への配慮及び相談体制

- ・セクシュアルハラスメントを受けた求職者等の安全と心身の状況に配慮し、必要に応じて、担当者の変更、行為者との接触を避けるための措置、面談等の場所・時間の変更その他必要な配慮を行います。
- ・求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する相談窓口を総務課に設置し、総務部総務課総務グループ主査を相談担当者とします。
- ・相談担当者は相談の一次受けを行い、総務課長のもと、関係所属及び関係部署と連携して、相談者への配慮、事実関係及び対応経過の整理、対応方針の検討その他必要な支援・調整を行います。必要に応じて大学等の関係者、契約弁護士、警察その他関係機関と連携します。
- ・相談担当者に相談しにくい場合は、総務課長又は総務部長に相談することができます。
- ・相談内容、相談者、行為者及び関係者の氏名その他個人に関する情報は、事案への対応に必要な範囲に限って共有し、みだりに第三者に開示しません。また、相談記録等は適切に管理します。求職者等が相談したことを理由として、採用選考、インターンシップ、実習等において不利益に取り扱いません。また、事実関係の確認等に協力した職員を、そのことを理由として不利益に取り扱いません。

9 事後検証及び再発防止

対応終了後は、必要に応じて対応経過を整理し、事案そのものだけでなく、求職活動等の実施方法や組織の対応についても振り返ります。

- ・面談場所、実施体制、連絡方法その他の求職活動等に関するルールが適切で、かつ守られていたか
- ・相談受付、事実関係の確認、求職者等への配慮、行為者への措置等が適切に行われたか
- ・職員への事前周知、管理監督者による管理、研修内容等に改善すべき点がなかったか

改善すべき事項が確認された場合は、求職活動等に関するルール、実施体制、相談対応、研修内容等を見直し、同様の事案の再発防止につなげます。

この振り返りは、相談した求職者等に責任を負わせるためではなく、求職者等が安心して求職活動等に参加できる環境の確保と再発防止を目的として行うものです。

10 研修及び職員の対応力向上

- ・全職員に対し、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ならないこと及び本方針の内容を周知し、必要な研修等を実施します。
- ・特に、採用選考、インターンシップ、実習等に関わる職員及び管理監督者には、求職者等との適切な接し方や求職活動等に関するルールについて理解を深める取組を行います。
- ・相談担当者は、相談の受け方、事実関係の確認、相談者への配慮、行為者への対応、関係部署や専門家との連携等、相談窓口として必要な知識の習得を図ります。また、相談担当者のみで判断・対応を行うのではなく、必要に応じて総務課長、総務部長、関係部署、契約弁護士等と連携して対応します。
- ・性別役割分担意識に基づく言動や、求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等についても、職員一人ひとりが必要な注意を払うよう努めます。

1 1 方針の周知及び見直し

本方針を全職員に周知するとともに、町ホームページ、職員採用案内、インターンシップ・実習等の案内その他適切な方法により、求職者等に対して、求職活動等に関するルール、相談窓口及び相談者等の情報を適切に取り扱うことを周知します。

あわせて、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ならないことを明確にし、事実が確認された場合は、行為者に対し関係法令及び服務規律等に基づき、懲戒処分を含む必要な措置を適正に行います。

また、相談・対応状況、職員及び求職者等からの意見、社会情勢や関係法令等の変化を踏まえ、必要に応じて本方針及び具体的な対応方法を見直します。