求職者等に対するハラスメント防止等のための指針

令和８年１０月１日制定
竹田市

１　目的

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号）第１３条及び第１４条の規定に基づき、職員による求職活動等におけるハラスメントを防止することにより、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を目的する。

２　用語の定義

（１）　求職者等

求職者等とは、以下のいずれかの者をいう。

・　求職者（職員の採用に応募する者）
・　求職者以外の者であって、職員の採用に資する活動に参加する者や、インターンシップ、看護実習その他の実習を受ける者

（２）　求職活動等

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動をいう。（ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含む。）

（３）　求職活動等におけるハラスメント

求職活動等において、職員による求職者等の意に反する性的な言動や優越的な関係を背景とした威圧的な言動等により、求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じるものをいう。

（４）　職員

任用の形態に関わらず、市の業務に従事する全ての職員をいう。

３　職員の責務

職員は、求職者等に対し求職活動等におけるハラスメントを行ってはならず、求職活動等におけるハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に注意を払うとともに市が講ずる防止措置に協力するよう努めなければならない。

なお、求職活動等におけるハラスメントに該当する言動を行った者については、懲戒処分等の人事上の措置を講ずるなど厳正に対処するものとする。

４　留意事項

求職活動等におけるハラスメント防止のため、職員が留意すべき事項は、次のとおりとする。

・　求職者等への対応に当たっては、原則として、庁舎または関係機関等において複数名で行うこと。
・　求職者との連絡は、私用の携帯電話、個人のメールアドレス、ＳＮＳのダイレクトメールその他私的な連絡手段を使用せず、市が管理する連絡手段により行うこと。

５　相談体制の整備

（１）　相談窓口

求職者等は求職活動等におけるハラスメントに関する相談及び苦情を総務課に申し出ることができる。

（２） 相談窓口担当者の役割

求職活動等におけるハラスメントに関する相談等に関する業務に携わる者（以下「相談窓口担当者」という。）は、相談を行った求職者等（以下「相談者等」という。）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配慮しながら、求職活動等におけるハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、求職活動等におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うものとする。

６　事後の迅速かつ適切な対応

（１） 事実関係の迅速・正確な確認

相談窓口担当者は、求職活動等におけるハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認を行うものとする。

（２） 被害者への配慮措置及び行為者への措置

求職活動等におけるハラスメントの事実が確認された場合には、速やかに被害者への配慮のための措置を行うとともに、当該ハラスメントの行為者に対し被害者からの引き離し等適切な措置を講ずるものとする。

（３） 再発防止に向けた措置

求職活動等におけるハラスメントの再発防止のため、本指針の周知・啓発を改めて行い、研修の実施等の必要な措置を講ずるものとする。

７　その他講ずべき措置

（１） 相談者等のプライバシー保護

相談窓口担当者等は、相談者等のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後の同様とする。

（２） 不利益取扱いの禁止

求職活動等におけるハラスメントに関し、求職者等が苦情相談を申し出たことや、職員が事実関係の確認等に協力したことなどを理由として、当該求職者等や職員に対し不利益な取扱いをしてはならないものとする。

（３） 教育機関等との連携

求職者等が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等、求職者等の関係者から求職活動等におけるハラスメントに関する情報提供があった場合には、当該教育機関と連携し、適切に対応するものとする。