

長井市職員による求職者等に対する
セクシャルハラスメントの防止等に関する指針

令和8年10月

長井市総務課

1 目的

この指針は、長井市職員による求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止し、求職者等が安心して本市への求職活動等を行うことができる環境を確保することを目的とする。

2 定義

この指針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職及び同条第3項に規定する特別職に属する本市の職員をいう。
- (2) 求職者等 求職者並びに求職者以外の者であって、本市の実施する職員の採用に資する活動に参加する者及び教育実習その他の実習を受ける者という。
- (3) 求職活動等 求職者が行う求職活動及び求職者に類する者が参加する職業の選択に資する活動（採用面接、職員採用説明会及びインターンシップへの参加、職場訪問、採用に関する面談等）をいう。なお、対面による活動のほか、SNS等のオンラインを介した活動やオンライン上で行われる活動も含む。
- (4) 求職活動等におけるセクシャルハラスメント 求職活動等において行われる求職者等の意に反する職員の性的な言動により、求職者等の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ことをいう。
- (5) 性的な言動 性的な内容の発言及び性的な行動を指し、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、性的な関係を要求すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図面等を配布すること、その他これらに類する言動をいう。

3 市の責務

- (1) 市は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントの防止及び排除に関し必要な措置を講ずるとともに、セクシャルハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講ずるものとする。
- (2) 市は、求職者等のプライバシーを厳重に保護し、求職者等が申出及び相談（以下「相談等」という。）を行ったことを理由として、不採用その他の不利益を受けることがないようにしなければならない。

4 職員の責務

- (1) 職員は、求職者等に対して性的な言動等、セクシャルハラスメントをしてはならない。そのために、セクシャルハラスメントに関する正しい認識を持ち、求職者等に対する言動に必要な注意を払わなければならない。また、パワーハラスメント等あらゆるハラスメントについても同様とする。
- (2) 職員は、この指針に従い、市が講ずる措置に協力するよう努めなければならない。

5 求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する相談等

- (1) 市は、求職者等からの相談等に対応するため、相談窓口を設置し、求職者等に周知するものとする。
- (2) 相談等は、面談、手紙、電話、電子メール、FAX等、その手法を問わないものとし、セクシャルハラスメントが発生する恐れがある場合やセクシャルハラスメントに該当するか否か定かでない場合であっても相談等を行うことができる。
- (3) 相談窓口は、総務課職員係とする。

- (4) 相談窓口の相談員は、相談等に対して、求職者等の心身の状況、当該言動を受けた認識その他の求職者等の事情に配慮し、求職者等の意向を確認しながら対応するものとし、その事実関係を迅速かつ正確に確認するものとする。
- (5) 市は、求職活動等におけるセクシャルハラスメントの事実を確認したときは、求職者等に対して、必要な配慮を講じるとともに、当該セクシャルハラスメントの行為者への厳正な対処及び再発防止策を講じなければならない。

6 秘密の保持

相談等への対応、事実関係の確認その他求職活動等におけるセクシャルハラスメントに関する業務に従事する職員は、職務上知り得た求職者等、関係者その他の個人情報及び秘密を正当な理由なく漏らしてはならない。当該職務を離れた後も同様とする。

7 その他

この指針に定めるもののほか、求職活動等におけるセクシャルハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項は別に定める。