

求職者等に対するセクシャルハラスメントの防止

1. はじめに

令和7年6月11日に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が改正され、求職者等に対するセクシャルハラスメント対策が義務化されました。

そこで、土岐市としての方針を明確化するとともに、土岐市職員採用試験（会計年度任用職員含む。以下同じ。）に応募する者及び土岐市が実施する採用活動に参加する者、各種実習を受ける者等（以下「求職者等」という。）が、職員の性的な言動により求職活動等が阻害されることがないように、必要な措置を講じます。

2. 基本方針

土岐市職員の採用に関する求職活動等において、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禁止を明確にするとともに、職員に対し周知徹底します。

また、求職者等に対するセクシャルハラスメントを行った職員については、事実確認のうえ、職員の懲戒処分等の指針に基づき厳正に対処します。

3. 求職活動等に関するルール

（1）求職活動等の対応に関するルール

①求職活動等における性的な言動を禁止します。

（求職活動等の例：面接、面談、説明会、インターンシップ、実習等）

（性的な言動の例：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、性的な関係を強要すること、必要なく体に触ること、わいせつな図画を配布すること等）

②私的な連絡手段による連絡先の交換及び私的な連絡・接触は禁止します。

（2）面接・面談に関するルール

①勤務時間中に実施します。

②密室を避けます。

③複数人で対応します。

4. 相談窓口

求職者等に対するセクシャルハラスメントに関する相談は、人事課人事研修係（54-1111内線536）又は人事課給与厚生係（54-1111内線537）で受け付けます。

また、市ホームページ等で求職者等に周知します。

5. 相談対応

相談窓口において、相談を受け付けた場合は、被害者に配慮したうえで迅速かつ正確に事実確認を行います。

なお、相談に関しては、相談者等のプライバシーを保護するとともに、相談や事実確認等に協力した職員が不利益な取り扱いを受けることを禁止します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの事実が確認された場合は、職員の懲戒処分等の指針に基づき厳正に対処します。

同様の問題が発生しないよう再発防止に向けた検証を行い、法的な対応が必要な場合は市顧問弁護士に相談します。