

宗像市求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策基本方針

令和8年10月1日策定

1 趣旨・目的

本市では、多様な人材の確保および行政サービスの充実を図るため、職員採用試験の受験者やインターンシップなど、多様な求職者等を受け入れている。

こうした求職者等の活動は、本市の将来を担う人材の選択に関わる極めて重要なものである。しかしながら、職員から求職者等に対する性的な言動により、その求職活動等が阻害されるような事態が生じることは、個人の尊厳を深く傷つけるだけでなく、市政に対する社会的信用を失墜させるものである。

このことに鑑み、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（男女雇用機会均等法）の改正に基づき、本市における求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」という。）の防止および発生時の適切な対応に関する基本方針をここに定める。

2 基本方針（組織としての姿勢）

（1）求職者等セクハラ根絶

本市で働くすべての職員（管理監督者、一般職員、会計年度任用職員を含む）に対し、求職者等セクハラを決して許さない姿勢を徹底する。

（2）安全で公正な求職活動環境の保持

採用活動やインターンシップ等の場において、求職者等が安心して活動に専念できるよう、公正で良好な環境を保持する。

（3）毅然とした対応とプライバシーの保護

万が一、求職者等セクハラが発生した場合には、組織として迅速かつ的確に対処するとともに、被害を受けた求職者等および調査に協力した職員のプライバシーを保護し、いかなる不利益取扱いも行わない。

3 定義

（1）求職者等セクハラ

職員による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。

（2）求職者等

- ・本市への就職を希望する者
- ・本市への就職を希望する者のほか、職業の選択に資する活動を行う次のような者
 - 職員採用試験の受験者、採用イベント・説明会等の参加者
 - 本市が受け入れるインターンシップ等の参加者

(3) 求職活動等

求職者等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指し、例えば以下のものが含まれる。なお、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）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まれる。

➤職員採用試験への受験、採用イベント・説明会等への参加、職員への訪問等

(4) 性的な言動

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれる。

○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 他

○性的な言動

- ・性的な関係を強要すること
- ・必要なく身体に触ること
- ・わいせつな図画を配布すること 他

4 対象となる行為の例

※以下の記載は例示であり、これらに限定されるものではない。

- ・少人数の就職説明会において、職員が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ・採用イベントや就職説明会等において、職員が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じて活動が手につかないこと。
- ・求職者等が職員への訪問を行った際、当該職員に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ・採用イベントや就職説明会等において、職員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ・面接中、面接官を務める職員から性的な事実に関する質問を受け、求職者等が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。

なお、求職者等セクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題である。また、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当する。さらに、求職者等セクハラは相手の性的指向（恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか）又はジェンダーアイデンティティ（自己の性別についての認識）にかかわらず、該当することがあり得る。

5 職員が遵守すべき事項

(1) 必要な注意の義務

職員は、採用活動、面接、インターンシップ等のあらゆる場面において、求職者等に対する言動に十分な注意を払わなければならない。また、性別役割分担意識に基づく言動がハラスメントの発生原因・背景になり得ることを自覚する。

(2) 他のハラスメントや顧客等への配慮

求職者等に対するパワーハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに類する行為を行わないよう努める。また、顧客や他の関係者による求職者等へのハラスメントが疑われる場合も、必要に応じて適切に対応する。

6 求職者等セクハラへの対応

- ・本市と求職者等の間に問題が発生したときは、合理的な解決に向けて相互に真摯な話し合いに努める。
- ・悪質なものと判断した場合は、警察・弁護士等と連携し、法的措置等も含め厳正に対応する。
- ・必要に応じて、録音及び録画等、その行為の記録を残すと共に、証拠として関係各所に提出した上で対処を進めていく。
- ・求職者等からの苦情・相談に対応するため、相談窓口を職員採用ホームページやパンフレット等を通じて広く求職者等に周知する。職員に対しても、相談窓口の存在や、相談・調査協力に伴う不利益取扱いの禁止を周知する。
- ・セクシュアルハラスメントを行った職員に対しては、関係法令に基づき厳正に対処する。
- ・求職者等セクハラへの対応方法等について、職員に必要な教育を行う。
- ・セクシュアルハラスメントを受けた求職者等からの相談に応じ、心身のケアに努めるとともに、再発防止に取り組む。

7 職員の心得

- ・誠実な対応

職員は、市政の担い手を迎える立場としての自覚を持ち、求職者等に対して常に誠実かつ公平に接しなければならない。

8 相談窓口

相談先	連絡先
宗像市人事課	内線：406 外線：0940-36-5051
福岡労働局雇用環境・均等部	092-411-4894

- 相談者のプライバシーは保護され、相談によって不利益な取扱いを受けることはありません。