

求職活動等におけるハラスメント防止のための対応方針

求職活動等を行う者（以下、「求職者等」という。）による求職活動等において佐賀県職員が行う性的な言動（以下、「求職活動等におけるセクハラ」という。）をはじめとする各種のハラスメントにより、当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、求職活動等におけるハラスメント防止のため以下の方針を定めます。

1 対象職員

任期の定めのない職員、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む全ての知事部局及び労働委員会事務局の職員

2 用語の説明と具体例

（１）求職活動等

求職活動や職業の選択に資する活動を指し、具体的には、採用面接、業務説明会、インターンシップ・実習、採用予定者交流会等への参加、職員への訪問等の活動があります。

※ 臨時的任用職員や会計年度任用職員等の職への活動も含みます。

※ メール、SNS、オンライン上で行われる場合等も含みます。また、県庁舎の内外を問わず対象となります。

※ 求職活動等の活動時間外の「懇親の場」等であっても、実質上の採用に資する活動や、実習の延長の場と考えられる場面で行われるものも求職活動等に該当します。

（２）性的な言動

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、具体例としては以下のような言動があります。

- ・ 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。
- ・ 必要なく身体に触ること。
- ・ わいせつな図画を配布すること。

（３）求職活動等におけるセクハラ

求職活動等において行われる求職者等の意に反する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であって、その状況は多様であり、典型的な例として、次のようなものがあります。

- ・ 少人数の説明会において、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。

- ・ インターンシップにおいて、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インターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ・ インターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ インターンシップ中に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。

3 求職活動等に関する対応方針

(1) 職員が、求職者等に面談・面接等を行う場合は、以下の事項に留意します。

- ・ 時間
早朝、深夜又は長時間など社会通念上不適当と認められる時間帯には実施しません。
- ・ 場所
原則として庁舎内、説明会場、実習先、オンラインその他業務上適切と認められる場所で実施します。
求職者等との面談・面接等の場所として社会通念上不適当と認められる場所では行いません。
- ・ 実施体制
面談・面接等は可能な限り複数の職員で対応します。
面談・面接等の実施日時、場所、参加者等について記録を作成するよう努めます。
- ・ 連絡手段
求職者等との連絡は、業務上必要な範囲にとどめることとし、原則として公用のメール、電話、SNS を使用します。

(2) 求職者等に対して、別添の「求職活動等におけるハラスメント防止のための対応について」を周知します。

4 ハラスメントが発生した場合の対応

- ・ 求職者等の意に反して、ハラスメント行為が発生した場合は、事実関係を確認し対処します。
- ・ 求職者等から相談があった場合は、相談者及び関係者のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを

行いません。

- ・ ハラスメントの態様等によっては、厳正に対処します。

5 その他のハラスメントへの対応

「ハラスメントの防止等に関する要綱」のとおり、求職活動等におけるセクハラ以外にも、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠・出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為についても発生することがないように、求職者等に対する言動について必要な注意を払うとともに、求職者等からの相談があった場合は、必要に応じて適切な対応を行います。

性別役割分担意識に基づく言動が、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることがある点にも留意します。

また、求職者からの求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合にも、必要に応じて適切な対応を行います。