

海部地区環境事務組合求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針

令和8年9月29日

1 趣旨

この方針は、事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和8年厚生労働省告示第52号）に基づき、職員による求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等の措置に関し、適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めるものとする。

2 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの内容

(1) 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「求職セクハラ」という。）

ア 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（同姓に対するもの及び被害者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対するものを含む。）をいう。

イ 求職セクハラの例

- (ア) 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) 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。
- (ウ) 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。

(2) 求職活動等

ア 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（SNS等のオンラインを介したもの、オンライン上で行われるもの及び職員が通常勤務している場所以外で行われるものを含む。）をいう。

イ 求職活動等の例

- (ア) 海部地区環境事務組合（以下「組合」という。）の採用面接への参加
- (イ) 組合の採用説明会への参加
- (ウ) 職員への訪問

(3) 性的な言動

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等）及び性的な行動（性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を流布すること等）をいう。

3 職員の責務

- (1) 職員は、求職セクハラを行ってはならない。
- (2) 職員は、求職セクハラに起因する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必要な注意を払うとともに、組合が講ずる求職セクハラの防止等の措置に協力するよう努めなければならない。

4 相談窓口

- (1) 求職者等からの相談（苦情を含む。以下同じ。）に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するため、相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。
- (2) 相談窓口は、海部地区環境事務組合ハラスメント防止規程（平成28年訓令第1号）第6条第1項に規定する者とする。
- (3) 相談窓口は、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応しなければならない。
- (4) 相談窓口においては、被害者が萎縮するなどして相談を躊躇^{ちゅうちよ}する例もあること等も踏まえ、相談者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、求職セクハラが現実^{じやうじつ}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、求職セクハラ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、適切な対応を行うようにしなければならない。

5 求職セクハラへの対処

求職セクハラに係る相談の申出があった場合の基本的な対処は、次に掲げるとおりとする。

(1) 事実確認

ア 相談窓口は、相談者及び求職セクハラの行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認するものとする。その際、相談者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適切に配慮しなければならない。

イ 相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係の聴取等を行うものとする。

ウ 事実関係の確認が困難な場合は、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。以下「法」という。）に基づく調停の申請その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねるものとする。

(2) 被害者に対する配慮のための措置

求職セクハラが生じた事実が確認できた場合は、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等を行うものとする。

(3) 行為者に対する措置

ア 求職セクハラが生じた事実が確認できた場合は、行為者に対して必要な懲戒等を行うものとする。

イ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等を行うものとする。

ウ 法に基づく調停その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねた場合は、当該機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずるものとする。

(4) 再発防止に向けた措置

ア 改めてこの方針を周知及び啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずるものとする。

イ 求職セクハラが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずるものとする。

(5) その他の措置

ア 相談者及び行為者等の情報は当該相談者及び行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該求職セクハラに係る事後の対応に当たっては、相談者及び行為者等のプライバシーを保護しなければならない。

イ 職員が事実関係の確認等に協力したこと、第三者機関に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、当該職員に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

ウ 求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関等の求職者等の関係者から求職セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うものとする。

エ 組合の行う事業に関係を有する者による求職セクハラに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うよう努めるものとする。