

上砂川町求職者等に対するハラスメント防止ガイドライン

第1章 総則

(目的)

第1条 このガイドラインは、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント類似行為その他の不適切な言動を防止し（性別役割分担意識に基づく言動がハラスメントの背景・原因となり得ることを認識し）、公正かつ適切な採用選考を実施するために必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 このガイドラインにおいて、次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) 求職者等 採用試験の応募者、その他応募者以外の者であって本町の実施する採用に関する活動に参加する者及び実習を受ける者をいう。
- (2) 試験官等 採用試験の試験官、職員採用面接の面接官、採用選考に関与する職員をいう。
- (3) セクシュアルハラスメント 求職者等に対する性的な言動であって、採用選考の環境が害されるもの及びその対応に起因して求職者等が不利益を受けるものをいい、具体例は、以下のとおりとする。
 - ア 「彼氏はいますか?」「婚姻予定は?」などの婚姻状況に関する質問
 - イ 「子どもは何人予定ですか?」などの妊娠・育児予定に関する質問
 - ウ 「その服装は似合いませんね」など容姿や身体に関する言及
 - エ 性的な冗談や言及
- (4) パワーハラスメント類似行為 試験官等が採用試験という優越的な立場を利用して行う、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、求職者等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、求職者等の人格若しくは尊厳を害し、又は採用選考の環境を害することとなる行為をいい、具体例は、以下のとおりとする。
 - ア 「こんな簡単な質問も答えられないのか」「君は能力がない」など、回答できない質問を繰り返し、求職者等を困惑させる行為
 - イ 求職者等の人格、能力、家庭環境などを不当に否定する言動
 - ウ 採用の可能性を示唆して、無給の作業や過度な対応を求める行為
 - エ 採用選考と無関係な私生活上の事情を執拗に聞く行為
 - オ 求職者等を人前で笑いものにする行為
 - カ 威圧的、侮辱的な言動

(5) 不適切な採用選考 本籍地、出生地、宗教、思想・信条に関する質問、適性・能力と無関係な事項を理由とした差別的取扱い、その他採用選考の公正性を害する行為をいい、具体例は、以下のとおりとする。

ア 「出身地は?」「本籍地は?」など本籍地、出生地に関する質問

イ 「宗教は?」「思想・信条は?」など宗教、思想・信条に関する質問

ウ 適性・能力と無関係な事項を理由とした差別的取扱い

エ 密室での面接（複数人での対応が原則）

オ 勤務時間外の面接や不適切な時間帯での対応

カ SNS（LINE、X 等）での採用関連の連絡

第2章 試験官等の責務

（基本的姿勢）

第3条 試験官等は、以下の基本的姿勢を持って採用試験等に従事するものとする。

- (1) 求職者等の人格と尊厳を尊重し、公正かつ適切な選考を実施すること。
- (2) 第2条に定めるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント類似行為、不適切な採用選考を行わないこと。
- (3) 採用選考に必要な情報のみを聴取し、プライベートに関する不必要な質問をしないこと。
- (4) 求職者等が安心して面接に臨める環境を整備すること。

（面接実施時の配慮事項）

第4条 試験官等は、採用試験等を実施する際、以下の配慮事項を遵守するものとする。

(1) 複数人での対応

ア 面接は原則として複数の試験官等で対応すること。

イ やむを得ず1対1となる場合は、面接室のドアを開けるなど、透明性を確保すること。

(2) 面接時間・場所の明確化

ア 面接の日時、場所及び予想時間を事前に求職者等に通知すること。

イ 勤務時間内での対応を原則とすること。

(3) 連絡手段の明確化

ア 採用関連の連絡は、申込書に記載された連絡先（電話、メールアドレス等）を使用すること。

イ 連絡の内容、日時、方法を事前に明確にすること。

ウ SNS（LINE、X 等）での採用関連の連絡は避けること。

(4) 質問内容の適切性確保

- ア 採用選考に必要な情報のみを聴取すること。
- イ 適性・能力と無関係な私生活に関する質問は避けること。
- ウ 質問の目的を明確にすること。

(5) 求職者等の安全確保

- ア 求職者等がハラスメントを起因とした不安や不快を感じた場合は、面接を終了するなど即座に対応すること。
- イ 求職者等からの相談・苦情に対応する窓口を明示すること。

第3章 相談・報告体制

(相談窓口)

第5条 求職者等がセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント類似行為、その他の不適切な言動を受けた場合、又はそのおそれがある場合は上砂川町役場総務課総務係に相談することができる。

(相談方法)

第6条 求職者等は、面談、電話、書面、電子メール及びその他適切な方法で相談することができる。

(相談への対応)

第7条 相談員は、求職者等からの相談に対して、以下の対応を行うものとする。

- (1) 相談内容を丁寧に聴取すること。
- (2) 相談者のプライバシーを保護すること。
- (3) 相談内容の記録を作成すること。
- (4) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (5) 必要に応じて、町長に報告すること。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 相談、申出、事実関係の確認への協力等を理由として、求職者等に対し、以下の不利益な取扱いを行ってはならない。

- (1) 採用試験の不合格
- (2) 採用後の配置転換、昇進・昇給の制限
- (3) その他の不利益な取扱い

第4章 対応・措置

(事実関係の確認)

第9条 相談があった場合、町長は以下の手順で事実関係を確認するものとする。

- (1) 相談内容の詳細を聴取すること。
- (2) 試験官等からの聴取を行うこと。
- (3) 必要に応じて、第三者からの聴取を行うこと。
- (4) 証拠資料の確認を行うこと。
- (5) 事実関係を記録に残すこと。

(被害者への配慮措置)

第10条 事実関係の確認の過程において、被害者に対し、以下の配慮措置を講ずるものとする。

- (1) 心身の安全確保
- (2) プライバシーの保護
- (3) 精神的支援（必要に応じてカウンセリング等の紹介）
- (4) 採用試験の再受験の機会提供（必要に応じて）

(行為者への対応)

第11条 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント類似行為、その他の不適切な言動が確認された場合、町長は、当該試験官等に対し、以下の措置を講ずるものとする。

- (1) 懲戒処分 厳重注意、減給、停職、懲戒免職等行為の程度に応じた処分
- (2) 再発防止研修 ハラスメント防止に関する研修の実施、採用試験実施に関する研修の再実施
- (3) 配置転換その他の人事上の措置、今後の採用試験への関与を制限する等の措置
- (4) その他の措置 被害者への謝罪、再発防止計画の策定

(再発防止措置)

第12条 セクシュアルハラスメント等が確認された場合、町長は、以下の再発防止措置を講ずるものとする。

- (1) 全職員への周知・啓発
- (2) 採用試験実施体制の見直し
- (3) 試験官等への研修の強化
- (4) 相談体制の充実

第5章 研修・啓発

(試験官等への研修)

第13条 町長は、採用試験の実施前に、試験官等に対し、以下の内容を含む研修を実施するものとする。

- (1) 第2条に定めるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント類似行為、不適切な採用選考の定義と具体例
- (2) 求職者等の人権・尊厳の尊重
- (3) 相談窓口と対応手順
- (4) 不利益取扱いの禁止
- (5) プライバシー保護の重要性

(周知・啓発)

第14条 町長は、採用試験等の実施に際し、以下の事項を求職者等に周知するものとする。

- (1) このガイドラインの内容
- (2) 相談窓口と連絡先
- (3) 不利益取扱いの禁止
- (4) 相談方法（面談、電話、メール等）

第6章 プライバシー保護

(プライバシー保護)

第15条 相談、事実関係の確認、対応措置に関わる情報は、以下の原則に基づき管理するものとする。

- (1) 相談者、被害者、行為者、第三者のプライバシーを保護すること。
- (2) 情報の開示は、必要最小限に限定すること。
- (3) 情報の保管、廃棄について適切に管理すること。

附則

このガイドラインは、令和8年10月1日から施行する。