

伊賀市職員による求職者等に対するハラスメント等の防止等に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、求職者等の基本的人権を尊重し、求職者等の安全かつ安心な求職活動等の環境を確保するため、職員による求職者等に対するハラスメント等の防止及び市長等が実施する面談等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号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) 市長等 市長その他の執行機関をいう。
- (2) 職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の職員をいう。
- (3) 求職者等 市長等が実施する求人に応募する者又は市長等が実施若しくは参画する就職説明会、インターンシップその他の採用に資する活動に参加する者をいう。
- (4) 求職活動等 求職者等による求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動をいう。
- (5) 求職活動等に係る支障 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を及ぼすなど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をいう。
- (6) 求職者等に対するハラスメント等 求職者等に対する次に掲げるハラスメント及び不適切な行為の総称をいう。

ア 求職活動等におけるセクシュアルハラスメント 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であつて、求職活動等に係る支障を生じさせるものをいう。

イ 求職活動等における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント 求職活動等において、求職者等が妊娠し、出産し、又は育児若しくは介護を行うこと（これらに類する状態を含む。）を理由として採用に係る不利益な取扱いを行うこと、又はこれらの事由に関する言動であつて、求職活動等に係る支障を生じさせるものをいう。

ウ 求職者等に対するパワーハラスメント 求職活動等において、求職者等に対して有する採用又は選考上の権限や地位等の優越的な関係を背景とした言動であつて、

採用活動を行う上で必要かつ相当な範囲を超え、求職活動等に係る支障を生じさせるものをいう。

エ 不適切な行為 次に掲げる行為をいう。

(7) アからウまでに掲げるもののほか、求職者等に精神的苦痛を与える行為

(4) 採用の合否や選考基準に関して、確定していない不正確な情報を伝え、又は業務に関係のない要求や理不尽な義務を課すこと。

(7) 面談等 求職者等への就職支援及び採用活動における面談、相談及び面接その他これに類するものをいう。

(職員の責務)

第3条 職員は、求職者等に対するハラスメント等をしてはならない。

(個人情報の保護及び秘密保持)

第4条 職員は、面談等を通じて知り得た求職者等の個人情報及び秘密（性的指向、ジェンダーアイデンティティ等の機微な情報を含む。）について、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）等に基づき、厳重に管理しなければならない。

(面談等の実施日時等)

第5条 面談等の実施日時は、原則として市長等が定める職員の勤務時間内とする。ただし、試験その他業務上必要がある場合は、この限りでない。

2 面談等（WEB会議システム等を利用したオンラインによる面談等（以下「オンライン面談等」という。）を除く。）を行う場所は、市役所本庁舎及び各出先機関等のうち市長等が管理する施設内の適正な執務室若しくは会議室等又は市長等以外のものが主催する説明会等の会場その他市長等が適当と認める場所に限るものとする。

3 面談等は、原則として複数名の職員で対応するものとする。ただし、やむを得ない事情により職員が単独で面談等を行おうとするときは、あらかじめ、その理由を付して市長等の承認を得なければならない。

4 オンライン面談等を行う場合は、職員は、第2項に規定する場所で行うものとする。

(通信手段等の利用指定)

第6条 職員が、求職者等との連絡、調整及びオンライン面談等において使用できる通信手段は、次に掲げるものに限る。

(1) 市長等が管理する電話及び電子メール

(2) 市長等が指定する職員採用専用サイト

- (3) 市長等が指定するWEB会議システム
- (4) 市長等が公用として使用するSNSアカウント
- (5) 前各号に掲げるもののほか、市長等が必要と認めたもの

2 職員は、求職者等との連絡、調整及びオンライン面談等において、市長等が指定し、管理し、又は許可した端末及び通信環境を除く端末及び通信環境を使用してはならない。
(相談窓口の設置)

第7条 市長は、職員による求職者等に対するハラスメント等に関する相談及び通報（以下「相談等」という。）を受け付けるため、相談窓口を設置し、これを職員及び求職者等に周知するものとする。

2 前項に規定する相談窓口は、総務部人事課とする。ただし、求職者等に対するハラスメント等の行為者が同課に勤務する職員である場合その他の事情により同課への相談等が困難である場合の相談窓口は、総務部総務課とする。
(相談等の処理)

第8条 市長は、相談等があった場合は、速やかに事実関係を確認し、被害者への配慮、ハラスメント等行為者への厳正な対処及び再発防止に向けた適切な措置を講じなければならない。

- 2 市長等及び職員は、相談等を行った者その他当該相談等の関係者のプライバシーを厳重に保護しなければならない。
- 3 市長等及び職員は、求職者等に対して、相談等を行ったこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不採用その他の不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 市長等は、職員が相談等の処理に協力したこと及び市長等を除く紛争処理機関等による求職者等の申出に対する処理に協力したことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。
(求職者等に対するハラスメント等への対応)

第9条 市長等は、求職活動等において求職者等が来庁者その他第三者からカスタマーハラスメントその他これに類する行為を受けた旨の相談があった場合は、その内容に応じて必要な事実確認を行い、適切な対応に努めるものとする。

(外部関係機関等との連携)

第10条 市長等は、求職者等が所属する大学、学校その他の外部関係機関の関係者から職員による求職者等に対するハラスメント等に関する情報提供があった場合は、当該関係

機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

(補則)

第 11 条 この要綱に定めるもののほか、求職者等に対するハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この告示は、令和 8 年 10 月 1 日から施行する。