

求 職 活 動 等 に お け る 大 分 市 職 員 の
ハ ラ ス メ ン ト 防 止 等 実 施 指 針

安心して大分市役所を志望できる 公正で信頼ある採用環境の実現



令和8年10月

大 分 市

目 次

- 1. 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 2. 定義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1～3
 - (1)「求職活動等」とは
 - (2)「職員」とは
 - (3)「求職活動等におけるハラスメント」とは
 - (4) 求職活動等におけるハラスメントの事例
- 3. 実施機関の長及び職員の責務・・・・・・・・ P 4
 - (1) 実施機関の長の責務
 - (2) 職員の責務
- 4. 基本姿勢、相談体制等・・・・・・・・・・・・ P 5～8
 - (1) 基本姿勢の明確化及び周知・啓発
 - (2) 相談体制の整備
 - (3) 事案発生時の迅速かつ適切な対応
 - (4) その他の留意事項

1. 目的

本指針は、令和8年10月1日施行の「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「男女雇用機会均等法」という。）」第13条及び第14条に基づき、求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等が事業主に義務化されることを踏まえ、職員による求職活動等におけるハラスメントの防止及び排除（以下「防止等」という。）を行うことにより、求職者等が安心して求職活動等を行える環境を確保することを目的とします。

また、本指針は、「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2月26日厚生労働省告示第52号）」及び「採用に向けた活動等におけるハラスメントの防止等について（令和8年9月2日総務省自治行政局公務員部事務連絡）」を踏まえる中で、本市の各実施機関において一元的な取扱いを行うため、当該実施機関のハラスメント要綱に基づき策定するものです。

【各実施機関のハラスメント要綱】

- ①大分市職員におけるハラスメントの防止等に関する要綱
- ②大分市教育委員会職員におけるハラスメントの防止等に関する要綱
- ③大分市消防職員におけるハラスメントの防止等に関する要綱
- ④大分市上下水道局職員におけるハラスメントの防止等に関する要綱

2. 定義

求職活動等におけるハラスメントとは、求職者等に対する職員によるセクシュアル・ハラスメント並びにパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びカスタマー・ハラスメントに類する行為により、求職者等の求職活動等が阻害されることをいいます。

このうち、求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントには同性に対するものも含まれ、また、被害者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する性的な言動も本指針の対象となります。

(1)「求職活動等」とは

採用試験説明会、採用内定者ガイダンス、インターンシップ、採用面接など、大分市役所を志望する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をいい、SNS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ます。

(2)「職員」とは

市長事務部局や教育委員会、消防局、上下水道局その他のすべての正規職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員等（県費負担教職員を含む。）をいい、派遣職員等も含まれます。

なお、職員には含まれないものの、本指針が対象とするハラスメント行為者には、市民、行政サービスの利用者及び事業者等も含まれます。

(3)「求職活動等におけるハラスメント」とは

求職活動等において、職員による求職者等の意に反する性的な言動や優越的な関係を背景とした威圧的な言動等により、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をいいます。

このうち、性的な言動とは、性的な内容の発言や行動を指し、性的な発言には、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広めること等の行為が含まれます。性的な行動には、性的な関係を強要すること、必要のない身体への接触、わいせつな図画の配布などの行為が含まれます。

(4) 求職活動等におけるハラスメントの事例

●セクシュアル・ハラスメントの一例

- ①少人数の説明会において、職員が求職者等の身体に不必要に触れたため、当該求職者等が苦痛を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。
- ②インターンシップにおいて、職員が求職者等に対し、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を感じ、インターンシップ中の活動に支障が生じている。

- ③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表示等が行われているため、求職者等が苦痛を感じ、インターンシップ中の活動に支障が生じている。
- ④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、求職者が苦痛を感じ、その求職活動への意欲が低下している。
- ⑤求職者等が職員への訪問を行った際、当該職員から性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。
- ⑥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を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。

●パワー・ハラスメントに類する行為の一例

- ①面接の場において、職員が求職者等の過去の経歴を厳しく非難し、人格を否定するような威圧的な発言を執拗に行ったため、当該求職者等が苦痛を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。
- ②職員が求職者等に対し、他の内定を全て取り消すよう強要し、従わない場合は不利益を被るかのような不当な脅迫を行ったため、当該求職者等が苦痛を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。

●妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに類する行為の一例

- ①面接の場において、職員が女性の求職者等に対し、妊娠や出産の予定を執拗に問い質し、「子供ができるとすぐに辞めるから採用しにくい」といった不当な発言を行ったため、当該求職者等が苦痛を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。
- ②採用内定後の面談において、職員が求職者等の育児や介護の状況を理由に、「入庁後に時短勤務を希望するなら内定を取り消す」といった不利益な取扱いを示唆したため、当該求職者等が苦痛を感じ、その求職活動等への意欲が低下している。

●カスタマー・ハラスメントに類する行為の一例

- ①窓口業務のインターンシップにおいて、市民等が求職者等の些細な不手際に対し、社会通念上許容される範囲を超えた大声での威嚇や謝罪要求を執拗に行ったため、当該求職者等が苦痛を感じ、インターンシップ中の活動に支障が生じている。
- ②公共施設でのインターンシップにおいて、市民等が求職者等に対し、業務とは無関係な個人情報の開示や連絡先の交換を執拗に迫ったため、当該求職者等が苦痛を感じ、インターンシップ中の活動に支障が生じている。

3. 実施機関の長及び職員の責務

(1) 実施機関の長の責務

実施機関の長は、求職活動等におけるハラスメントを行ってはならないことその他求職活動等におけるハラスメントに起因する問題（以下「求職活動等におけるハラスメント問題」という。）に対する職員の関心と理解を深めるとともに、当該職員が求職者等への言動に必要な注意を払うよう周知・啓発を徹底します。また、自らも求職活動等におけるハラスメント問題に対する関心と理解を深めるものとします。

(2) 職員の責務

職員は、求職活動等におけるハラスメント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、実施機関の長が講ずる措置に協力するものとします。

4. 基本姿勢、相談体制等

(1) 基本姿勢の明確化及び周知・啓発

求職活動等におけるハラスメントの防止等の基本姿勢を明確に示すとともに、職員及び求職者等へ周知・啓発を行います。

①基本姿勢

安心して大分市役所を志望できる 公正で信頼ある採用環境の実現

本市は、求職活動等におけるハラスメントの防止等に取り組み、求職者等が安心して活動できる環境の整備を図ります。また、求職活動等におけるハラスメントに該当する言動を行った者については、本市の定める懲戒処分基準等に基づき、厳正に対処します。

【求職活動等の対応における主なルール・注意事項】

- ・ 求職者等への対応に当たっては、一人ではなく、必ず複数名で行うこと。
- ・ 求職者等との連絡については、職員個人の電話番号やSNS等を使用せず、本市が定める公式の連絡手段によること。
- ・ 求職者等に対し、身体的接触、性的な冗談やからかい、性的な事実に関する質問など、性的な言動を一切行わないこと。
- ・ 求職者等に対し、採用の権限を盾にした理不尽な要求や、経歴・人格を否定して精神的に追い詰めるような威圧的・不遜な言動を一切行わないこと。
- ・ 求職者等に対し、妊娠・出産の予定や家族の介護状況を執拗に問い質すなど、採用選考の基準とは無関係な不当な質問や選別を行わないこと。
- ・ インターンシップ等において、市民等から求職者等への理不尽なクレームや威嚇行為が発生した場合は、職員が速やかに介入し、求職者等を一人で対応させないなど適切な措置を講じること。
- ・ 求職者等を私的な食事や面会に誘うなど、業務を逸脱した行動を行わないこと。
- ・ 採用試験説明会、採用内定者ガイダンス、インターンシップ、採用面接等において、求職者等の人格・尊厳を尊重し、不安や不快感を与える言動を行わないこと。
- ・ 求職者等から相談や不安の申出があった場合は、速やかに人事課等へ報告し、適切に対応すること。

②周知・啓発

基本姿勢及び求職活動等の対応における主なルール・注意事項について、庁内通知や説明会等を通じて職員への周知・啓発を図るとともに、求職者等に対しても大分市ホームページ等を活用して周知・啓発を行います。

(2) 相談体制の整備

求職者等からの苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応します。なお、カスタマー・ハラスメントに類する行為への対応については、「大分市職員の安心対応マニュアル」に基づき、適切な措置を講ずるものとします。

①苦情相談窓口の設置・周知

求職者等からの苦情相談の窓口は、各実施機関の人事担当課等に設置しています。なお、それでもこれらの窓口への相談をためられる場合は、実施機関の長が別に定める窓口等を利用することができるものとします。

また、求職者等に対しては、大分市ホームページ等を活用して周知します。

苦情相談を受けた職員は、相談者に寄り添い、その内容や状況に応じて人事担当課等と連携し、解決に向けて適切に対応するものとします。また、相談者の心身の状況や受け止めに十分配慮し、ハラスメントの疑いの段階であっても、広く相談を受け付けるものとします。

【求職活動等におけるハラスメント相談窓口】

※求職活動等におけるハラスメントの内容等を知りたい場合は、大分労働局の雇用環境・均等室（電話：097-532-4025）までお問い合わせください。

≪各実施機関の相談窓口≫

電話での相談の際は、まず、求職活動等におけるハラスメントに関する相談と明確に伝えてください。もし、相談先が分からない場合は、人事課（電話：097-537-5604）までお問い合わせください。

①市長事務部局の場合

- | | |
|-----------|---|
| (1) 人事課 | 電 話：097-537-5604
メール：jinji@city.oita.oita.jp |
| (2) 職員厚生課 | 電 話：097-537-5672
メール：kosei@city.oita.oita.jp |

②教育委員会の場合

- | | |
|-----------|---|
| (1) 教育総務課 | 電 話：097-537-5781
メール：kyoikusomu@city.oita.oita.jp |
| (2) 学校教育課 | 電 話：097-578-7542
メール：gakkokyoiku@city.oita.oita.jp |

③消防局の場合

- | | |
|------------|--|
| (1) 消防局総務課 | 電 話：097-533-2188
メール：shobosoumu@city.oita.oita.jp |
|------------|--|

④上下水道局の場合

- | | |
|--------------|---|
| (1) 上下水道局総務課 | 電 話：097-538-2403
メール：jogesui-soumu@city.oita.oita.jp |
|--------------|---|

(3) 事案発生時の迅速かつ適切な対応

求職者等から苦情相談があった場合には、当該事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認と、適切な対応に努めます。

①事実関係の迅速・正確な確認

各人事担当課は、相談者及びハラスメントの行為者とされる者の双方から事実関係を確認するとともに、両者の主張に不一致がある場合には、必要に応じて第三者から事実関係の聴取等を行います。

②被害者への配慮措置

求職活動等におけるハラスメントの事実が確認された場合には、速やかに被害者への配慮措置を実施します。具体的には、事案の内容や状況に応じて、被害者と行為者を引き離すための対応や人事担当課等による苦情相談の対応などの措置を講じます。

③再発防止策の実施

求職活動等におけるハラスメントの再発防止のため、本指針の周知・啓発を改めて行い、研修の実施等の必要な措置を講じます。なお、事実が確認できなかった場合であっても、同様の再発防止措置を実施します。

(4) その他の留意事項

求職活動等におけるハラスメントに関する措置と併せて、次の事項について必要な対応を行います。

①相談者・ハラスメント行為者等のプライバシー保護

相談者や行為者等の情報はプライバシーに属するものであることから、苦情相談の対応や事後対応に当たっては、プライバシー保護を徹底します。

②不利益な取扱いの禁止

求職活動等におけるハラスメントに関し、求職者等が苦情相談を申し出たことや、職員が事実関係の確認等に協力したことなどを理由として、当該求職者等や職員に対し不利益な取扱いをしてはならないものとします。

③大学・専門学校等との連携

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が設置する相談窓口の担当者など、求職者等の関係者から求職活動等におけるハラスメントに関する情報提供があった場合には、当該教育機関と連携し、適切に対応するものとします。