

神奈川県求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針

(目的)

- 1 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等の趣旨に基づき、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するために必要な事項を定める。

(用語)

- 2 この指針において、次の用語の意義は当該各号に定めるところによる。

(1) 「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遂行する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。

なお、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、被害を受けた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、当該者に対する求職活動等におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(2) 「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。なお、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る。また、職員が通常勤務している場所で行われるものに限らない。

(3) 「求職者等」

神奈川県を志望する求職者、神奈川県が実施する職員の採用に資する活動に参加する者、看護実習その他の実習を受ける者、神奈川県庁インターンシップ等実施要綱に基づくインターンシップ等実習生をいう。

(4) 「性的な言動」

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の性的な内容の発言及び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等の性的な行動をいう。

(5) 「職員」

一般職員、非常勤職員及び臨時的任用職員のほか、派遣労働者を含む。

(職員の責務)

- 3 職員は、求職者等に対する言動に必要な注意を払い、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない。

(所属長の責務)

- 4 所属長は、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(周知・啓発等)

- 5 所属長は、所属職員に対し、職場会議及び職場研修等の適切な方法により求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止について周知・啓発を行い、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止に努めなければならない。
- 6 総務室長等は局職員に対し、局内会議及び局研修等の適切な方法により求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止について周知・啓発を行うものとする。

(相談・苦情への対応)

- 7 所属長は、求職者等又は職員から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関し相談・苦情があった場合は、迅速かつ公正な事実確認を行うとともに所属職員に対して必

要に応じた指導を行い、求職者等が求職活動等を継続することができるよう必要な環境の整備に努めなければならない。

- 8 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの未然防止及び発生後の迅速かつ適切な対応を図るため、総務局総務室に求職者等から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関し、相談・苦情を受け付ける窓口を設置し、相談内容に関する事実確認のための必要な措置、問題解決のための適切な助言及び人事課との必要な協議、調整を行うものとする。

(プライバシー保護及び不利益な取扱いの禁止)

- 9 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止に携わる職員は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る求職者等及び職員の情報が当該求職者等及び当該職員のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意しなければならない。
- 10 職員は、他の職員が求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して事実関係の確認等に協力したことを理由として、当該職員にとって不利益な取扱いをしてはならない。

(人事課長の職務)

- 11 人事課長は、求職活動等に関するルールを別に定めるとともに、職員に対して、適切な広報、研修等を実施し、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止について周知・啓発を行う等、この指針の目的を達成するため必要な措置を講じるものとする。

(その他)

- 12 この指針に定めるもののほか、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止に関し必要な事項は人事課長が別に定める。

附 則

この指針は、令和8年10月1日から施行する。