

求職活動等に関するルール

1 目的

このルールは、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律その他関係法令の趣旨を踏まえ、求職者等が安心して求職活動等に参加できる環境を確保するとともに、公正かつ適正な採用活動等を実施するため、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントの防止に関し必要な事項を定めるものとする。

2 用語の定義

このルールにおいて使用する用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

(1) 求職者等

区の採用試験に応募する者、採用候補者、就職説明会、職場見学、オープンカンパニーその他採用に資する活動に参加する者及び教育実習その他の実習を受ける者をいう。

(2) 求職活動等

求職者等が行う職業の選択に資する一切の活動をいう。この場合において、オンラインを介して行われる活動を含むものとする。

(3) 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が生じることをいう。

3 面談等の時間及び場所

(1) 面接、面談、説明その他求職者等と接する機会(以下「面談等」という。)の実施日時は、原則として区が定める勤務時間内とする。ただし、採用試験その他業務上必要がある場合は、この限りでない。

(2) 面談等を行う場所は、区役所本庁舎、各出先機関その他区が管理する施設内の執務室、会議室、相談室等、本区以外の者が主催する説明会等の会場又は所属長が適当と認める場所に限るものとする。

(3) オンラインで面談等を行う場合は、区が指定する Web 会議システムその他公用として認められた方法を使用するものとする。

4 連絡方法

(1) 求職者等との連絡は、次に掲げる公用の連絡手段により行うものとする。

ア 区が保有する電話及び電子メール

イ 区公式ホームページその他区が管理するポータルサイト

ウ 区が指定する Web 会議システム

エ 区が公用として認めた公式 SNS アカウント

オ その他区が公用として認めた連絡手段

(2)職員は、個人所有のパソコン若しくはスマートフォン又は個人アカウントの SNS を、求職活動等に関する連絡又は求職者等との私的な交流に使用してはならない。

(3)職員は、採用活動等に必要な範囲を超えて、求職者等との私的な連絡先の交換を行い、又はこれを求めてはならない。

5 禁止事項

職員は、求職者等に対するハラスメントその他不適切な行為を行ってはならない。

(1)セクシュアル・ハラスメント

求職者等を不快にさせ、又は求職活動等の環境を害する性的な言動をいう。直接的な被害を受けた者に対する言動に限らず、当該言動により求職活動等の環境を害された他の者に対するものを含む。

具体的には、次に掲げる行為等を含む。

ア 結婚、妊娠若しくは出産の予定、交際相手の有無等の性的な事実関係を必要なく尋ね、又は性的な内容の情報を意図的に流布する行為

イ 性的な関係を求め、若しくは強要する行為又は職務上必要な範囲を超えて求職者等の身体に接触する行為

ウ 性的な冗談、からかいその他性的な内容の発言をする行為

エ 職務上必要な範囲を超えた私的な連絡、面会、食事又は交際等を求める行為

オ その他求職者等に不快感、不安感又は苦痛を与える性的な言動

(2)その他のハラスメント及び不適切な行為

次に掲げる行為その他求職者等の人格若しくは尊厳を害し、又は公正かつ適正な採用活動等を阻害する行為

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する事項について、不利益な取扱いを示唆し、又は求職活動等の環境を害する言動を行うこと

イ 採用活動等に必要な範囲を超えて、求職者等の私生活又は個人情報に立ち入ること

ウ 採否への影響を示唆しながら、不適切な要求を行うこと

エ 採用の可否又は選考基準に関し、確定していない情報又は不正確な情報を伝えること

オ 威圧的な言動その他求職者等に精神的苦痛又は不安感を与える行為

カ その他求職者等の人格又は尊厳を害する行為

6 相談体制

(1)求職者等からの相談は、区が委託する外部相談窓口において受け付けるものとする。

(2)外部相談窓口は、相談者の意向を確認した上で、必要に応じて相談内容を区の苦情相談員

に引き継ぐものとする。

(3)区は、前項の引継ぎを受けた場合は、必要に応じて事実関係の確認その他必要な対応を行うものとする。

(4)相談者及び関係者のプライバシーは適切に保護し、相談又は通報を行ったことを理由として、不採用その他の不利益な取扱いを行ってはならない。

(5)相談に関する情報は、相談対応及び事実関係の確認に必要な範囲を超えて共有してはならず、採用選考の判断に利用してはならない。

7 調査及び対応

区は、相談内容に応じて、必要な事実関係の確認及び関係者からの聴取等を行うものとする。

また、その結果を踏まえ、相談者への配慮、関係職員への指導その他必要な措置及び再発防止措置を講ずるものとする。

8 秘密の保持

外部相談窓口、苦情相談員その他相談対応又は事実関係の確認に関与した者は、正当な理由なく、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。