ニセコ町求職者等セクシャルハラスメント対策基本方針

ニセコ町（以下「町」といいます。）は、町民の皆さんとの信頼関係に基づく、公正で心地よい行政サービスの提供を目指すとともに、町職員として働く方はもちろん、これから町の職員として働くことを希望する方々にとっても、安心できる環境を整えることを目指しています。

令和８年１０月１日、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の改正法が施行となり、事業主（町を含みます。）には、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を講じることが法律上の義務となりました。町は、これを踏まえ、ここにハラスメント対策に関する基本方針を定めます。

求職者等セクシュアルハラスメント対策

町は、行政サービスの利用者だけでなく、これから町の職員として働くことを希望する方（採用試験の受験者、インターンシップの参加者等）に対しても、町職員による性的な言動（求職者等セクシュアルハラスメント。以下「求職者等セクハラ」）が生じないよう、雇用管理上必要な措置を講じます。

【根拠】：この方針は、厚生労働省「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年厚生労働省告示第 52 号）を踏まえて定めています。

１　対象となる「求職者等」・「求職活動等」の範囲

次のような方・場面を広く対象とします。対面でのやり取りだけでなく、SNS 等を介したやり取りや、オンラインでの面接・説明会も対象になります。

・町の採用試験・採用面接に参加する求職者
・町が実施する採用説明会・インターンシップに参加する方
・職員を訪問する求職者
・教育実習・看護実習その他の実習を受ける方

２　求職者等セクハラの定義

町が雇用する職員による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

区分	例
性的な内容の発言	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
性的な行動	性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつな図画を配布すること　等

３　町が講ずる措置（法律上の義務）

次の 11 項目を、町の義務として実施します。

区分	措置内容
方針等の明確化及び周知・啓発	①求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、職員に周知・啓発する

区分	措置内容
	②求職者等セクハラを行った職員は厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、職員に周知・啓発する
	③求職活動等に関するルール（面談の時間・場所、実施体制、やり取りに用いる SNS の種類等）をあらかじめ明確化し、職員及び求職者等に周知・啓発する
相談体制の整備	④相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する
	⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする
事後の迅速かつ適切な対応	⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
	⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
	⑧行為者に対する措置を適正に行う
	⑨再発防止に向けた措置を講ずる
そのほか併せて講ずべき措置	⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、職員及び求職者等に周知する
	⑪職員が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いをされない旨を定め、職員に周知・啓発する

実施することが望ましい取組

◇大学等のキャリアセンター等から求職者等セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合は、連携して適切に対応します。

◇インターンシップ等の際に、求職者等から「顧客等からのセクハラ」に類する相談があった場合は、この方針に準じて必要な対応を行うよう努めます。

５　相談窓口・不利益取扱いの禁止

総務課（人事担当）に、求職者等セクハラに関する相談窓口を置きます。相談・申出を行ったことを理由に、求職者等が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。

令和８年（2026 年）１０月策定