

柳井地域広域水道企業団求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針

令和8年10月1日

1 目的

この指針は、(以下「企業団」という。)における採用選考、職場見学、説明会、インターンシップその他これらに準ずる機会(以下「求職活動等」という。)において、求職者その他これに類する者(以下「求職者等」という。)に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して求職活動等を行うことができる環境を確保することを目的とします。

2 適用対象

この指針は、企業団の職員、会計年度任用職員その他求職活動等に関与するすべての者(以下「職員等」という。)に適用します。

3 基本方針

企業団は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを許しません。

企業団は、求職者等の人格及び尊厳を尊重し、求職活動等において性的な言動による不利益又は精神的苦痛を受けることのない環境の確保に努めます。

職員等は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うものとします。

4 セクシュアルハラスメントの定義

この指針におけるセクシュアルハラスメントとは、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、求職活動等が阻害され、又は精神的苦痛を受けるなど、求職活動等を行う上で看過できない支障を生じさせることをいいます。

なお、対面によるものに限らず、電子メール、SNS その他の情報通信手段によるものを含みます。

また、同性に対する行為及び性的指向又はジェンダーアイデンティティに関する言動によるものも対象とします。

5 禁止行為

職員等は、求職者等に対し、次のような行為を行ってはなりません。

- (1) 性的な内容を含む質問、発言又は冗談
- (2) 容姿、交際経験、結婚、妊娠、出産等に関する不必要な発言
- (3) 交際その他私的な関係を求める言動
- (4) 身体への不必要な接触
- (5) わいせつな画像、動画、文書等の表示、送信又は配布
- (6) 求職活動等に関連して性的な要求を行う行為
- (7) その他求職者等に不快感又は不利益を与える性的な言動

6 企業団の責務

企業団は、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、次に掲げる措置を講じます。

- (1) 本指針の周知及び啓発
- (2) 相談窓口の設置及び周知
- (3) 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
- (4) 再発防止に必要な措置
- (5) 職員等に対する研修その他意識啓発

7 求職活動等に対する留意事項

職員等は、求職活動等への対応に当たり、次の事項に留意します。

- (1) 面接その他の採用活動は、原則として複数の職員で対応すること。
- (2) 採用選考に必要な範囲を超えて私生活に関する質問を行わないこと。
- (3) 求職者等との私的な連絡や接触を避けること。
- (4) 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確にし、職員等及び求職者等へ周知すること。

8 相談及び対応

企業団は、求職者等からのセクシュアルハラスメントに関する相談に対応するため、相談窓口を設置します。

相談窓口は、相談者の立場に配慮しながら適切に対応し、必要に応じて関係者から事実関係を確認します。

企業団は、事実関係を確認した結果、セクシュアルハラスメントの事実が認められた場合には、行為者に対して適切な措置を講ずるとともに、再発防止に努めます。

9 プライバシーの保護等

企業団は、相談者及び関係者のプライバシーを保護するとともに、セクシュアルハラスメントに関する相談を行ったこと又は相談への対応に協力して事実を述べたことを理由として、相談者その他の関係者に対し不利益な取扱いを行いません。

10 研修及び啓発

企業団は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に関する研修及び啓発に努めます。

11 その他

この指針に定めるもののほか、必要な事項は企業長が別に定めます。