

各 課 長 殿
各出先機関の長

総務部人事課長

採用に向けた活動等における職員志望者等に対するハラスメントの
防止等について（通知）

「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等について（依命通知）の運用について」（令和8年10月1日8人第77号総務部長通知）において、職員以外との間におけるセクシュアルハラスメントの対象として、「職員志望者など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者」（以下「職員志望者等」という。）が追加されたことを踏まえ、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は、下記の点に御留意いただき、適切に取り組んでいただくようお願いします。

なお、各部局及び各総合支庁等にハラスメントに関する相談窓口を設置し、相談員に対応いただいているところですが、今後は、職員志望者等に対するハラスメントの相談窓口としても位置付けられることになることを御承知おきいただくとともに、職員志望者等に対して相談窓口の周知を行いますので、職員志望者等から相談があった場合は、適切に御対応くださるようお願いします。

記

- 1 「職員志望者等」とは、職員として採用されようとし、その意思を表示している者や県が行う業務説明会、インターンシップなどの活動に参加している者をいいます。
- 2 「採用に向けた活動等」とは、職員志望者等が行う、採用に向けた活動や職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。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ます。
 - （1）業務説明会への参加
 - （2）職員（OB・OG）への訪問
 - （3）インターンシップへの参加
- 3 「採用に向けた活動等におけるハラスメント」とは、職員志望者等に対する、採用に向けた活動等における、「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する指針」の2に規定するセクシュアルハラスメント及び次に掲げるハラスメントに類するものをいいます。
 - （1）「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する指針」の2に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
 - （2）「職場におけるパワーハラスメントの防止等に関する指針」の2に規定するパワーハラスメント

(3)「職場におけるカスタマーハラスメントの防止等に関する指針」の3に規定する
カスタマーハラスメント

なお、採用に向けた活動等におけるハラスメントのうち、セクシュアルハラスメントについては、採用に向けた活動等において行われる職員志望者等の意に反する性的な言動により職員志望者等の採用に向けた活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該職員志望者等が採用に向けた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であって、その状況は多様ですが、典型的な例として、次のようなものがあります。

- イ 少人数の説明会において、職員が職員志望者等の腰、胸等に触ったため、当該職員志望者等が苦痛に感じてその採用に向けた活動等の意欲が低下していること。
- ロ 県が実施するインターンシップにおいて、職員が職員志望者等に対して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、当該職員志望者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ハ 県が実施する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の表示等を行っているため、職員志望者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。
- ニ 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、職員志望者等が苦痛に感じてその採用に向けた活動等の意欲が低下していること。
- ホ 職員志望者等が職員への訪問を行った際、当該職員に性的な関係を求められ、当該職員志望者等が苦痛に感じてその採用に向けた活動等の意欲が低下していること。
- ヘ インターンシップ中に職員が職員志望者等を執拗に私的な食事に誘い、当該職員志望者等が苦痛に感じてその採用に向けた活動等の意欲が低下していること。

4 職員は、採用に向けた活動等における職員志望者等に対するハラスメントを防止するため、以下のことに留意します。

(1) 面談・面接の場所

原則として県が管理する庁舎内で行うこととし、庁舎外で実施する必要がある場合は所属長の事前の了承を得たうえで実施します。オンライン形式で実施する場合は、県で契約したオンライン会議ツールで実施します。

(2) 面談・面接の対応人数

原則として複数名で対応することとし、やむを得ず職員1人で対応する必要がある場合は所属長の事前の了承を得たうえで対応します。

(3) 面談・面接の内容

職員志望者等のプライバシーに過度に踏み込んだ質問は慎みます。

(4) 連絡手段

職員志望者等との連絡は、原則として勤務公所に設置されている電話、県から付与されたメールアドレスや公式アカウントを使用します。個人の携帯電話やメールアドレス、SNSは使用しません。

5 職員志望者等からの採用に向けた活動等におけるハラスメントに関する相談について、以下のとおり対応することとします。

- (1) 県のホームページに相談窓口を掲載したり、採用に向けた活動の際にチラシを配布したりするなどして、ハラスメント相談窓口があることを職員志望者等に周知

知します。

- (2) 職員志望者等から採用に向けた活動等におけるハラスメントに関する相談の申し出があった際は、「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する指針」、「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する指針」、「職場におけるパワーハラスメントの防止等に関する指針」又は「職場におけるカスタマーハラスメントの防止等に関する指針」において講ずることとされている措置を参考に、必要な措置を講じます。

職員志望者等から相談があった場合、相談に対応した職員は、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守します。

- (3) 職員志望者等が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の職員志望者等の関係者から、採用に向けた活動等におけるハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行います。