

横浜市リハビリテーション事業団 求職者等に対するハラスメント防止に関する指針

制 定 令和8年10月1日

1 趣旨

求職者等に対するハラスメント（嫌がらせ）は、求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、求職活動等を阻害し、職業選択の機会を損なうおそれのある問題です。また、当事業団にとっても、適正な採用活動や実習の実施等を妨げることになり、社会的評価や信頼に影響を及ぼすおそれがあります。

「男性だから／女性らしく」といった性別役割分担意識に基づく言動等は、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）の発生の原因や背景となることがあります。当事業団で働く全ての職員（以下「職員」といいます。）が、求職者等との立場や関係性を十分に認識し、ハラスメントにつながる言動等を行わないよう、日頃から注意しなければなりません。

この指針は、当事業団の方針として、求職者等に対するセクハラ及びパワーハラスメントに類する行為（以下「パワハラに類する行為」といいます。）を許さないことを明確にするとともに、求職活動等に関するルール、相談体制、事後の対応、その防止に向けて必要な事項を定めるものです。

2 求職者等に対するハラスメントとは

求職者等に対するハラスメントとは、職員による言動等により、求職者等の人格及び尊厳を不当に傷つけ、又は求職活動等を阻害する行為をいいます。具体的な内容は、後述5のとおりです。

3 対象となる求職者等

求職者等とは、性別等を問わず、次に掲げる者をいいます。

- (1) 当事業団の求人に応募する者、その他の求職者
- (2) 求職者以外の者であって、当事業団が実施する労働者の採用に資する活動に参加する者
- (3) 実習や研修を受ける者

4 求職活動等の考え方

求職活動等とは、求職者が行う求職活動及び求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を総じて指します。採用選考への参加、就職説明会等への参加、職員への訪問、実習・研修等を含み、電話、電子メール、SNS等を介したものやオンライン上で行われるものも対象となります。

5 ハラスメントの内容

職員は、求職者等に対して、次に掲げるハラスメント行為をしてはなりません。また、管理職員は、職員が求職者等に対してハラスメントを行っている事実を認めながら、これを黙認してはなりません。

(1) セクハラ

求職者等に対するセクハラとは、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。

性的な言動とは、性的な内容の発言及び性的な行動をいいます。セクハラは、男性も女性も行為者又は被害者になり得るものであり、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティ(自己の性別についての認識)にかかわらず、該当することがあります。

該当する行為の主な内容は、次のとおりです。

- ア 容姿及び身体上の特徴や性的な事柄に関する不必要な発言、性的な冗談やからかい
- イ 性的な事実関係を尋ねること
- ウ 恋愛・結婚・出産等に関する不必要な質問
- エ わいせつな図画の閲覧、配布又は提示
- オ 性的な内容の情報やうわさを意図的に流布すること
- カ 身体への不必要な接触
- キ 交際若しくは性的な関係の強要、又は求職活動等の目的から逸脱して執拗に私的な食事等に誘う行為
- ク 性的な言動への抗議又は拒否等を理由として、採用選考や実習・研修、その他の求職活動等において不利益な取扱いをする行為
- ケ その他、求職者等が不快又は苦痛とを感じる性的な言動及び求職活動等を阻害する行為

(2) パワハラに類する行為

求職者等に対するパワハラに類する行為とは、職務上の地位や求職者等との関係上の優位性を背景に、求職活動等の適正な範囲を超えて、求職者等に身体的若しくは精神的な苦痛を与え、又はその人格及び尊厳を不当に傷つけ、求職活動等を阻害する行為をいいます。

求職者等は、採用する側と採用される側、又は実習等にて指導する側と指導される側といった関係から、職員に対して拒否や抗議等をすることが難しい場合があります。職員は、自らの立場や言動が求職者等に与える影響を十分に認識し、求職者等の人格及び尊厳を尊重して対応しなければなりません。

具体的な行為として、次の6類型に分けることができ、直接的な行為だけではなく、間接的な行為も該当します。

- ア 身体的な攻撃（殴る、突き飛ばす、物を投げつけるなどの行為）
- イ 精神的な攻撃（人格を否定する発言、侮辱、暴言、威圧的な言動、人前で必要以上に叱責するなどの行為）
- ウ 人間関係からの切り離し（合理的な理由なく無視する、必要な説明や情報を与えない、意図的に孤立させるなどの行為）
- エ 過大な要求（明らかに必要性又は相当性を欠く課題や行為を求めること）
- オ 過小な要求（合理的な理由なく本来予定している活動に参加させない、又は能力や経験を著しく軽視した対応をとること）
- カ 個の侵害（必要のない私生活上の事項について過度に質問するなど、求職活動等の目的・範囲を超えてプライバシーに不当に立ち入ること）

一方で、採用選考・就職説明会・実習等を適正に実施するため、客観的にみて必要かつ相当な範囲で行われる質問、指導、注意、その他の言動はパワハラに類する行為に該当しません。

（3） その他のハラスメント

セクハラやパワハラに類する行為以外にも、様々なハラスメントが存在しますが、いずれのハラスメント（類する行為を含む）も許されるものではなく、求職者等の求職活動等を阻害する問題であることには変わりありません。職員は、求職者等の立場に立って、自身の言動に注意を払う必要があります。

6 ハラスメントに関する対応

（1） ハラスメントと感じたら

職員の言動で不快又は苦痛を感じたときは、可能な範囲で、その言動が不快であり、やめてほしい等の意思を明確に伝えてください。ただし、自ら相手方に伝えることが難しい場合や、直接伝えたくない場合には無理に対応する必要はありません。早めに相談窓口にご相談してください。

（2） ハラスメント被害にあったら

ハラスメント被害にあった場合は、可能な範囲で、いつ、どこで、誰から、どのような言動を受けたかなどについて記録を残してください。また、第三者がその状況を見聞きしていた場合は、その旨も相談時にお知らせください。これらの情報は、事実関係の確認や問題解決に役立ちます。

（3） 他者へのハラスメントに気づいたら

他の求職者等がハラスメントを受けていることに気づいた場合は、可能な範囲で、本人に相談窓口を案内する、又は相談窓口へ情報提供するなど、被害の拡大防止にご協力ください。

7 ハラスメント防止に向けた取組

(1) 求職活動等に関するルール

職員による求職者等に対するハラスメントを防止するため、求職者等との面談・面接、連絡、指導、その他の求職活動等に関わる対応について、次の事項を基本のルールとします。

ア 面談・面接等は、その目的に照らして必要な範囲で行うものとし、面談内容・時間・場所等をあらかじめ求職者等に周知し、双方が了承のもとで実施します。

イ 業務上における求職者等との連絡方法は、双方が了承のもとでその方法を決定します。なお、業務上不要な私的な連絡はしません。

ウ 求職活動等の目的から逸脱した私的な交流・交際、性的な関係を迫る行為等はしません。

エ 求職活動等に関係がない性的又は私生活上の事項を尋ねること、性的な冗談やからかい、身体への不必要な接触等、不快又は不安を与える言動を行いません。

(2) 相談の体制

求職者等に対するハラスメントの相談窓口として、経営部人材開発課が事務局を担います。事務局は、ハラスメントに関する相談を受け付けるほか、必要に応じて関係部署等との連絡調整を行い、解決促進に向けて対応します。

【ハラスメントの相談窓口（事務局）】

横浜市リハビリテーション事業団経営部人材開発課

電話 (代)045-473-0666

なお、相談窓口は、ハラスメントが実際に生じている場合だけでなく、生じるおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か判断が難しい場合も含めて、広く相談に対応します。

(3) 啓発・研修

求職者等に対するハラスメントを防止するため、職員に対して定期的、継続的に啓発・研修を行います。

(4) 周知・情報提供

この指針及び求職活動等に関するルールを職員及び求職者等に周知するとともに、求職者等が相談窓口を利用できるよう、当事業団ホームページ等に相談方法を掲載します。

(5) 関係者との連携

求職者等の関係者から、求職者等に対するハラスメントについて相談や情報の提供があった場合は、必要に応じて当該関係者と連携し、適切に対応を進めます。

(6) 利用者等による求職者等に対する類似行為への対応

実習・研修等において、利用者等による求職者等に対するハラスメント行為又はそれに類すると考えられる言動等の相談があった場合は、必要に応じて当該関係者と連携し、適切に対応を進めます。

8 解決への対応

相談を受けた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害を受けた求職者等に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じるなど適切に対処します。

(1) 相談への対応

ア 相談は、直接の被害者だけではなく、他の求職者等に対するハラスメント行為を見聞きした者からも受け付けます。

イ 面談、電話等の当事業団が定める方法により相談を受け付けます。

ウ ハラスメントが実際に生じている場合だけではなく、生じるおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か判断が難しい場合も含めて、広く相談に対応します。

エ 相談者、被害者、行為者とされる者、その他関係者のプライバシーには十分配慮し、公平かつ丁寧に対応します。

オ 職員や求職者等が相談又は事実関係の確認等に協力したことを理由として、不利益な取扱いはしません。

(2) 事実関係の確認

被害の継続又は拡大を防止するため、事務局担当者は速やかに事実関係の確認を開始します。確認にあたっては、一方の主張のみに偏ることなく、相談者、被害者、行為者とされる者及び必要に応じて関係者から事情を聴取し、公平かつ慎重に確認します。

行為者とされる者から事情を聴取する場合は、確認の趣旨及び目的を説明するとともに、その他関係者のプライバシーには十分配慮します。

(3) 被害者に対する配慮

安心して求職活動等が継続できるよう、事案の内容に応じて、担当者・指導者等を変更し、行為者とされる者との接触機会の調整やその他必要な配慮を行います。事案が深刻な場合は、事実関係の確認が終了していなくても、被害の継続又は拡大を防止するための措置を講じます。

(4) 行為者に対する措置

求職者等に対するハラスメントの事実が確認された場合は、事案の内容及び程度に応じ、行為者に対して指導、注意、被害を受けた求職者等と行為者を引き離すための対応、採用・実習等の業務からの除外、その他必要な措置を講じます。懲戒に該当する場合は、当事業団職員就業規程やその他関係規程に基づき、厳正に対処します。

(5) 再発防止

求職者等に対するハラスメントの事実が確認された場合は、行為者に対する措置と併せて、この指針及び求職活動等に関するルールの再周知、研修の実施、相談体制の見直し、その他再発防止に向けた必要な措置を講じます。

なお、事実関係の確認の結果、ハラスメントの事実が確認できなかった場合であっても、必要に応じて、この指針及び求職活動等に関するルールの再周知、研修の実施その他再発防止に向けた措置を講じます。

9 最後に

当事業団は、求職者等に対するあらゆるハラスメント行為を見過ごすことなく、迅速かつ適切に対処し、求職者等が安心して求職活動等を継続できるよう努めていきます。求職者等は、ハラスメントに関して不安や疑問がある場合には、一人で抱え込まず、相談窓口にご相談してください。

【ハラスメントの相談窓口（事務局）】

横浜市リハビリテーション事業団経営部人材開発課
電話 (代)045-473-0666