

県職員志望者等に対するセクシュアル・ハラスメント等
を防止するための採用活動等に関する取扱い

令和8年9月

山口県人事委員会

第1章 総則

(目的)

第1条 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）に基づき、採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントその他の不適切な言動を防止するため、本県の採用活動等の運営方法、実施体制、連絡手段、相談体制及び違反時の対応等の取扱いを定め、県職員志望者等が安全・安心に本県の採用活動等に参加できる環境を確保することを目的とする。

(用語の定義)

第2条 本取扱いにおいて、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 採用活動等 次のア及びイをいう。

ア 職員の任用に関する規則（昭和36年山口県人事委員会規則第8号）第4条に規定する採用試験（同条第7号及び第8号に規定する採用試験を除く。）及び同規則第8条に規定する選考その他本県が実施するこれらに準ずる活動（一般職に属する学校職員の給与に関する条例（昭和27年山口県条例第6号）第2条に規定する学校職員（事務職員を除く。）の採用等に係る活動を除く。）

イ アに掲げる活動に資するため、本県が実施する活動

(採用活動等の例)

- ア 職員採用試験
- イ 職員採用選考
- ウ 会計年度任用職員登録試験
- エ 臨時的任用職員に関する任用手続き
- オ 就職説明会（相談会、座談会、職場見学等を含む）
- カ インターンシップ、就業体験
- キ 実習の受入れ
- ク 内定・採用決定に関する手続き（面談、説明会等を含む）
- ケ 職員募集に関する広報活動

(2) 県職員志望者等 職員以外の者で、採用活動等に参加する者をいう。

(3) 所属長 採用活動等を実施する所属の所属長をいう。

(4) 処分者 職員の懲戒処分等を所管する所属をいう。

(周知・啓発)

第3条 所属長は、本取扱いについて、職員に対して周知・啓発を行うとともに、県職員志望者等に対してホームページ、募集要項、説明会資料その他の方法によりあらかじめ周知する。

2 所属長は、面接官、試験係員、説明会登壇者、実習指導者等、採用活動等に携わる職員に対し、本取扱いに関する研修等をあらかじめ実施する。

第2章 採用活動等における禁止事項

(禁止事項)

第4条 採用活動等において、職員は、県職員志望者等に対して、セクシュアル・ハラスメント及びその他の不適切な言動（以下「セクハラ等」という。）を行ってはならない。

(採用活動等におけるセクハラ等の例)

- ア 相手が返答に窮するような性的な冗談
- イ 「結婚の有無」「子どもの有無」などに関する質問
- ウ 体調が悪そうな県職員志望者への「生理日か」「更年期か」などの質問
- エ 個人の性的体験談の披露や聞き出し
- オ 雑誌等の卑わいな写真・記事の押し付け閲覧や押し付け購読
- カ 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いの強要
- キ 身体の執拗な凝視
- ク 性的内容の電話や性的内容の手紙等の送付
- ケ 身体への不必要な接触
- コ 性的関係の強要
- サ 「男（女）だったら」などの性別に関する固定観念に基づく発言
- シ 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などの人格を認めない呼称
- ス 容姿、体形又は服装を性的に評価する発言
- セ 性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な情報の詮索・暴露（本人の承諾なく第三者に漏らすことを含む。）
- ソ 性的指向・ジェンダーアイデンティティ等について、本人による開示（いわゆるカミングアウト）を強要し、又は禁止する言動
- タ 採用活動等に不必要な私生活に関する質問
- チ 採用活動等に不必要な呼び出しや密室での長時間の面談
- ツ 採用活動等に不必要な継続連絡
- テ 採用活動等に不必要な連絡先の取得又は利用
- ト 職員の私的な接触

- ナ 金品、物品等の不適切な利益の授受
- ニ 不利益を示唆して沈黙を迫る等の言動

第3章 採用活動等の実施に関する取扱い

(実施時間)

第5条 採用活動等は、原則として8時30分から17時15分までの間に実施し、県職員志望者等に対して実施時間を事前に周知する。

- 2 やむを得ず前項の時間外に実施する必要がある場合は、所属長の事前承認を得た上で、原則として複数の職員により対応し、県職員志望者等の安全性及び透明性を確保する。

(実施場所)

第6条 対面実施による採用活動等は、原則として県が管理する庁舎内で実施し、県職員志望者等に対して実施場所を事前に周知する。

- 2 やむを得ず庁舎外で実施する必要がある場合、又は試験・選考の公平性確保等の観点から事前に実施場所を周知することが適切でない場合は、所属長の事前承認を得た上で、複数の職員により対応する等により、安全性及び透明性を確保する。
- 3 職員又は県職員志望者等の自宅、ホテルの宿泊室、飲食店、カラオケ、車内その他職務としての透明性・安全性を確保し難い場所で採用活動等を実施してはならない。
- 4 やむを得ず実施場所を事前に周知できない場合は、当日、県職員志望者等に対して集合場所・実施場所を速やかに案内し、複数の職員により対応する等により安全性を確保する。

(実施体制)

第7条 採用活動等は、原則として複数の職員で対応する。

- 2 やむを得ず職員1人での対応が必要な場合は、所属長の事前承認を得た上で、次に掲げる要件を満たすことにより安全性及び透明性を確保する。
 - (1) 見通しが確保されたオープンスペース等で実施すること。
 - (2) 実施日時、実施場所、対応者を事前に所属長に報告すること。
 - (3) 実施後に、概要記録(日時、場所、対応者、概要等)を作成し、所属長に報告すること。
- 3 インターンシップ又は実習の受入れを行う場合は、受入責任者及び現場指導者を明確化すること。

(オンライン実施)

第8条 オンラインにより採用活動等を実施する場合は、原則、県が契約したオンライン会議ツール（Teams 等）により行う。

- 2 やむを得ず、県が契約したオンライン会議ツール以外のツールを使用する場合には、所属長の事前承認を得た上で当該採用活動等を実施し、実施後に、概要記録（日時、場所、対応者、概要等）を作成し、所属長に報告すること。
- 3 録画・録音を行う場合は、その目的、保存期間、取扱い等をあらかじめ明示し、県職員志望者等の承諾を得た上で行う。

第4章 連絡手段に関する取扱い

(連絡手段の限定及び禁止)

第9条 職員から県職員志望者等への連絡手段は、次に掲げる手段に限定する。

- (1) 採用活動等を実施する所属の代表メール
 - (2) 採用活動等を実施する所属の電話（所属の固定電話及び所属の携帯電話）
 - (3) やまぐち電子申請サービス
 - (4) 県が契約したオンライン会議ツール（Teams 等）
- 2 職員は、私用メール、個人携帯電話番号、個人の SNS アカウントを用いて県職員志望者等と連絡し、又は交流してはならない。
 - 3 職員は、採用活動等に不必要な県職員志望者等の連絡先（SNS アカウント等を含む。）を取得してはならない。

第5章 相談窓口等

(相談窓口の設置及び周知)

第10条 県職員志望者等からの相談を受け付ける窓口（以下「相談窓口」という。）を設置し、県職員志望者等に対してホームページ、募集要項、説明会資料その他の方法により事前に周知するものとする。

- 2 県職員志望者等が相談をためらうことのないよう、相談窓口は、採用活動等を実施する所属及び当該所属以外の所属を選択できるようにするものとする。
- 3 相談窓口は、相談窓口で相談した県職員志望者等（以下「相談者」という。）のプライバシーを保護するため、情報共有は真に必要な範囲に限定する。
- 4 相談窓口は、相談内容について本取扱いに違反することが疑われる場合、相談者に了解を得た上で、速やかに処分者へ報告すること。
- 5 県職員志望者等が所属する教育機関等の県職員志望者等の関係者から情報提供があった場合には、当該関係者と相談窓口が連携し、適切な対応を行うこと。

第6章 取扱い違反が疑われる場合の対応

(事実関係の確認)

第11条 処分者は、相談窓口から本取扱いに違反することが疑われる事案の報告を受けた場合は、速やかに事実確認を行う。

(事実確認の例)

- ア 相談者からの聴取
- イ 行為者とされる職員からの聴取
- ウ 関係者（同席者、採用活動等に携わった職員等）からの聴取
- エ 関係資料（メール、通話履歴、出退記録、会場配置、オンライン会議ログ等）の確認

- 2 処分者は、相談者の心身の状況への配慮及び安全確保の観点から必要がある場合は、事実認定前であっても、相談者と行為者とされる職員を引き離す等の暫定措置（担当替え、同席者の追加、接触回避、連絡遮断等）を講じる。
- 3 処分者は、相談者の心身の状況への配慮を最優先し、聴取は必要最小限の範囲で行い、情報共有は真に必要な範囲に限定する。
- 4 処分者は、相談者と行為者とされる職員の主張が一致しない等により事実確認が十分にできないと認められる場合には、関係者からも事実関係を聴取する等の措置を講じる。
- 5 処分者は、事実確認の結果に基づき、セクハラ等に該当するか否かを判断し、プライバシーに配慮しつつ可能な範囲で、その結果を相談者に報告する。

(セクハラ等が確認された場合の措置)

第12条 処分者は、セクハラ等を認定した場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を行う。

(被害者に対する配慮のための措置の例)

- ア 被害者と行為者の引き離し（担当替え、同席禁止、動線分離、連絡遮断等）
- イ 行為者による謝罪（方法、同席者、文面等は被害者の意向と安全に配慮して設定）
- ウ 相談窓口担当者による継続的な相談対応及び必要な情報提供
- エ 被害者における以後の採用活動等に不利益が生じないための配慮（担当替え、採用活動等の機会の回復等）

- 2 処分者は、セクハラ等を行った職員に対しては、関係規程（服務規程、懲戒処分基準その他これらに準ずる定め）に基づき、懲戒処分の可能性も視野に入れ、必要な措置を講じる。

(セクハラ等を行った職員に対する必要な措置の例)

- ア 採用活動等からの除外又は担当替え
- イ 被害者との接触禁止の指示
- ウ 懲戒処分基準に基づく処分
- エ 管理監督者への指導（監督責任を含む。）

(再発防止措置)

第13条 所属長は、事案の内容や状況を踏まえ、再発防止に向けて必要な措置を講じる。

2 セクハラ等が認定されなかった場合であっても、同様の措置を検討する。

(再発防止策の例)

- ア 採用活動等の実施時間、実施場所、実施体制等の見直し
- イ 面接官、説明会登壇者、実習指導者等に対する研修等の実施
- ウ ホームページ、募集要項、運営マニュアル等の改訂

第7章 その他併せて講ずべき措置

(不利益取扱いの禁止)

第14条 所属長は、職員が事実関係の確認等に協力したこと、又は相談等を理由として、当該職員に対し不利益な取扱いをしてはならない

2 所属長は、県職員志望者等が相談を行い、又は事実確認等に協力したこと等を理由として、当該県職員志望者等に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(記録及び管理)

第15条 所属長は、本取扱いに基づき作成した記録について、プライバシーに配慮し、取扱者を限定した上で適切に管理する。

(採用活動等においてセクハラ等以外のハラスメントが確認された場合の措置)

第16条 採用活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為、採用活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び採用活動等における育児休業等に関するハラスメントが確認された場合には、処分者は本取扱いに準じて必要な措置を講じる。

(県職員志望者等に対するカスタマーハラスメントが確認された場合の対応)

第17条 採用活動等において、県職員志望者等に対するカスタマーハラスメ

ントが確認された場合には、処分者は「山口県職員カスタマーハラスメント対応指針」やマニュアルに基づき対応する。

(本取扱いの対象範囲)

第18条 この取扱いは、知事部局及び労働委員会事務局のほか、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局、日本海海区漁業調整委員会事務局、瀬戸内海海区調整委員会事務局、内水面漁場管理委員会事務局、教育委員会事務局の所属及び職員に対して適用する。

附 則

(施行期日)

本取扱いは、令和8年9月18日から施行する。