令和８年 10 月

求職者等に対するハラスメントの防止及び対応に関する指針

１．趣旨

この指針は、非常勤職員を含む府立病院機構の全ての職員（以下「職員」という。）が求職者等に対して実施する採用選考、採用説明会への参加等の採用活動におけるハラスメントを防止し、誰もが安心して求職活動等を行える環境を整備するにあたり必要な事項を定めるものとする。

２.基本方針

求職者等に対するハラスメントは、求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、求職者等の求職活動等を阻害する重大な問題である。

府立病院機構においては、事業主の責務として、ハラスメントの防止及び対応に関する職員への啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じる。

また、各センター・本部事務局においては、総長・院長・事務局長等管理監督者はもとより、職員一人ひとりが、ハラスメントについて正しい理解のもとに、十分な認識をもって、全ての職場でハラスメントのない快適な環境づくりを進める。

３　対象となる求職者等及び活動の範囲等

（１）　求職者等

・府立病院機構の求人に応募する者
・府立病院機構が実施する選考説明会その他の採用に資する活動に参加する者及び職場実習等に参加する者

（２）求職活動等

求職者等が行う職業選択に資する一切の活動（オンラインを介して行われるものを含む。）のことをいう。

例）各種採用選考、採用説明会、インターンシップ、職員（OB・OG）訪問、病院見学、看護実習への参加等が含まれる。

（３）求職者等の求職活動等を阻害すること（ハラスメントに起因する問題について）

求職者等の求職活動等における能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該求職者等が求職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をいう。

4　求職者等に対するハラスメント防止について

男女雇用機会均等法第 13 条において、求職活動等における性的な言動に起因する問題について、事業主に防止措置を講じることが義務付けられている。

また、同趣旨に関連し、求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに類する行為についても、事業 主は必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

> 「男女雇用機会均等法」
> （求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）
> 第十三条　事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
> 2 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
> 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施 を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

5　求職者等に対するハラスメントの禁止

職員は、求職者等に対して、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント及びそれに類する一切の行為をしてはならない。

6　求職活動等に関するルール

（1）　採用面接等は、あらかじめ指定した日時及び場所において実施し、それ以外では行わない。
（2）　採用面接等を個室で行う場合は、原則複数人で対応する。
（3）　求職者等との連絡に際しては、職場において利用しない職員個人のスマートフォンや SNS のダイレクトメール等によるやりとりは行わない。

7　総長・院長・事務局長等管理監督者の責務及び職員が留意すべき事項

■総長・院長・事務局長等管理監督者の責務

（1）総長・院長・事務局長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、ハラスメントに対する正しい認識を十分にもったうえで、誤解や行き違いを生まないように留意すること。

（２）ハラスメントの防止を図るため、本指針の周知を図るとともに、職場内研修等を通じて、日頃から職員の意識啓発に努めること。

（３）職場環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分注意を払うこと。

（４）職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

（５）求職者等から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った求職者等に対して不利益な取扱いを行わないこと。

■職員が留意すべき事項

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」に準ずる。

8　相談等への対応

職員による求職者等に対するハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行える体制として、以下の相談窓口を設置する。

調査によりハラスメントが確認された場合には、相談者への助言を含め、必要に応じて迅速かつ適切に対応する。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮 が必要である。

【相談窓口】

府立病院機構ホームページにおける採用情報ページに相談窓口を設置

（※本部事務局人事グループにて集約し、必要に応じて各センターあて伝達）

