

5	年	保	存
---	---	---	---

令和14年3月31日満了
F N o . - 01010802
崎 務 (企) 第 198号
崎 務 (採) 第 161号
崎 広 (相) 第 93号
令和 8 年 8 月 31日

各 部 長

殿

各 所 属 長

長 崎 県 警 察 本 部 長

採用活動におけるセクシュアルハラスメントの防止について（通達）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）の一部改正が令和8年10月1日に施行される予定であり、今般、厚生労働省において、「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」が策定されたところである。

本県警察では、現在、いわゆる「リクルーター」としての活動を始め、本県警察を志望する者又は就職先の候補とする者その他これに類する者（以下「警察志望者等」という。）へのアプローチについて、組織を挙げて推進しているところ、警察志望者等に対する採用活動において行われる性的な言動（以下「採用活動におけるセクハラ」という。）が警察志望者等の減少を招き、ひいては組織の存続が阻害されるおそれがあることから、下記のとおり採用活動におけるセクハラの防止に向けた取組を推進されたい。

なお、本通達は令和8年10月1日から施行する。

記

1 採用活動におけるセクハラの内容

(1) 定義

「採用活動におけるセクハラ」とは、職員による性的な言動により、警察志望者等の本県警察への就業意欲その他警察組織に対する感情が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生ずる等当該警察志望者等が求職活動や職業の選択に資する活動を行う上で看過できない程度の支障が生ずるものをいう。

なお、採用活動におけるセクハラには、同性に対するものを含む。

(2) 採用活動

「採用活動」とは、職員による採用面接、業務説明会、インターンシップ、職場実習の講義その他の採用広報活動全般をいい、広義に解釈する。

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を含み、

警察本部庁舎、警察署等の警察施設で行われるものに限らない。

(3) 職員

「職員」とは、長崎県警察に所属する警察官、事務職員及び技術職員をいい、常勤の職員のみならず、会計年度任用職員を含む。

(4) 性的な言動

「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、「性的な内容の発言」にあつては性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等を、「性的な行動」にあつては性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等を、それぞれ含む。

2 採用活動におけるセクハラの禁止

職員は、採用活動におけるセクハラをしてはならない。

3 職員に対する不利益取扱いの禁止

職員は、採用活動におけるセクハラに係る相談（以下単に「相談」という。）に係る事案の事実関係の確認等への協力その他採用活動におけるセクハラに関し正当な対応をしたことにより、いかなる不利益も受けない。

4 所属長等の責務

(1) 所属長の責務

ア 採用活動におけるセクハラを行ってはならないことその他警察志望者等に対するセクハラに起因する問題（以下「警察志望者等に対するセクハラ問題」という。）に対する職員の関心と理解を深めること。

イ 職員が警察志望者等に対する言動に必要な注意を払うよう、eラーニング、教養の実施その他の必要な指導を行うこと。

ウ 所属長自身が警察志望者等に対するセクハラ問題に対する関心と理解を深め、警察志望者等に対する言動に必要な注意を払うこと。

(2) 職員（所属長を除く。）の責務

ア 警察志望者等に対するセクハラ問題に対する関心と理解を深め、警察志望者等に対する言動に必要な注意を払うこと。

イ 採用活動におけるセクハラの防止に資する取組であつて所属長が講ずるものに協力すること。

5 採用活動におけるセクハラに関する方針等

所属長は、次に掲げる事項を部下職員に周知・啓発するものとする。

(1) 採用活動におけるセクハラを行ってはならないこと。

(2) 採用活動におけるセクハラの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことが予防効果を高める上で重要であることに留意すること。

(3) 採用活動におけるセクハラを行った場合は、別に定める懲戒処分の指針に基づき、いわゆる「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」等と同様に、組織として厳正に対処すること。

(4) 採用活動におけるセクハラの防止のための留意事項については、警務部長が定める。

6 採用活動におけるセクハラに係る相談体制等

(1) 相談窓口

相談窓口については、警察本部代表電話又は警察安全相談電話（＃9110）とする。

(2) 相談窓口の周知

警察志望者等本人のみならず、警察志望者等が所属する大学、高校、専門学校その他の教育機関が設置する相談窓口の担当者等の当該警察志望者等の関係者（以下「教育機関関係者」という。）に対しても(1)の相談窓口の周知を図ること。

7 相談に対する適切な対応及び報告

相談の申出等があったときは、次に掲げる措置を執るものとする。

(1) 事実関係の確認

ア 申出内容の聴取に当たっては、警察職員の職務執行に関する苦情の処理要領（令和7年3月17日付け崎広（相）第292号ほか別添）のうち、「第3 警察宛て苦情」の例によること。

イ 6(1)の相談窓口以外の方法で相談の申出があった場合は、当該相談窓口を教示すること。

ウ 採用活動におけるセクハラに係る性的な言動の行為者とされる職員（以下「行為者」という。）及び行為者と共に採用活動を行った周囲の職員からの事実関係の聴取その他の採用活動におけるセクハラに係る調査（以下単に「調査」という。）を実施しようとするときは、相談者の意向に配慮した上で実施すること。

(2) 教育機関関係者からの情報提供への対応

教育機関関係者から情報提供があったときは、(1)に準じて適切な対応を行うとともに、速やかに警務部警務課に報告すること。

(3) 相談者に対する配慮のための措置

ア 相談に係る事案の内容や状況に応じ、相談者の心情に配慮するとともに、事情聴取等に当たって受ける時間的及び精神的負担を少しでも軽減するよう取り組み、「二次的被害」の防止に努めること。

イ 相談内容が、採用活動におけるセクハラに該当するか否か判断することが困難な場合であっても適切に対応すること。

(4) 行為者に対する措置

調査の結果、事実関係が明らかになったときは、5(3)に掲げる措置を講ずるほか、行為者に係る一切の採用活動への関与を制限等すること。

(5) 再発防止に向けた措置

ア プライバシーに配慮した上で、たより等により、情報共有を行い、他山の石として再発防止を図ること。

イ リクルーターその他の採用活動に従事する職員に対して採用活動におけるセクハラに関する意識を啓発するため、5に掲げる方針等を改めて周知・啓発すること。

8 プライバシーの保護

(1) 調査に当たっては、調査先等の者が、相談者・行為者等（以下「相談者等」という。）や相談内容について、推知又は憶測することにより、相談者等の名誉が侵害さ

れるおそれがあることに留意し、相談者等に関する情報の取扱いに細心の注意を払うこと。

(2) 相談者等からの事情聴取を行うときは、当該相談者等以外の者の目に触れないようにするなど、相談者等のプライバシーの保護に配慮すること。

9 採用活動におけるパワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止

長崎県警察ハラスメント防止対策要綱で定めるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「マタハラ」という。）については、警察志望者等に対しても準用するものとし、職員は、採用活動におけるセクハラのみならず、警察志望者等に対するパワハラ及びマタハラをしてはならない。

本件担当 【ハラスメント全般関係】

警務部警務課企画室企画係 2630 2632 2633

【採用活動関係】

警務部警務課人材育成室採用係 2650～2656