

学校法人常磐大学における求職者等に対するハラスメント防止に関する基本方針

制 定 2026 年 10 月 7 日 常任理事会

1. はじめに

学校法人常磐大学（以下「法人」という。）は、法令および法人の諸規程等を遵守し、あらゆるハラスメントの防止に努めています。法人は、採用選考等の活動において、求職者等（法人または法人が設置する各学校が行う採用選考、採用説明会その他の採用に資する活動、ならびに教育実習その他の実習（以下「求職活動等」という。）に参加される方）の人格および尊厳を尊重し、安全・安心かつ公平な環境の下、その能力と意欲を最大限に発揮できるよう環境の整備に取り組んでいます。また、厚生労働省「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 2 月 26 日）に基づき、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを一切許容せず、不快感、不安、萎縮または活動意欲の低下を生じさせることがないように、以下の方針に基づき対応してまいります。

本方針は、法人ウェブサイト等を通じて学内外に広く周知します。

2. 「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」の定義

法人では、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」について、以下の通り定義します。

法人が雇用する教職員（常勤、非常勤を問わない。）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う。

なお、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、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が、「性的な行動」には、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が、それぞれ含まれます。

3. 「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」の典型的な例

以下のような行為を指しますが、あくまで例示であり、これらに限られるものではありません。また、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。

- ①面接中、面接官を務める教職員から性的な事実に関する質問を受け、求職者等が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。
- ②求職活動等において、教職員が求職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行ったため、当該求職者等が苦痛に感じて求職活動等の活動が手につかないこと。
- ③求職者等が教職員への訪問を行った際、当該教職員に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ④教職員が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。
- ⑤求職活動等において、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、求職者等が苦痛に感じて求職活動等中の活動が手につかないこと。

- ⑥教職員が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

4. 法人における対応方針

(1) 求職者等の求職活動等において、法人は以下のルールを厳守いたします。

①場所の制限

求職活動等は、原則として法人施設、学校施設、オンライン会議システム、法人が主催または参加する外部での合同企業説明会等、適切な場所で行います。

②時間帯の制限

求職活動等は、法人の業務時間内で行います。教育実習その他の実習で事前・事後指導の必要性などでやむを得ず業務時間を超える場合は、管理職の許可を得て行うこととします。なお、早朝や夜間の求職活動等は行いません。

③連絡手段の制限

法人の業務用連絡手段（法人の電話やメールアドレス）、法人が指定する連絡手段（法人が利用する就職サイトの採用ツール等）を使用します。

教職員と求職者等との間で、個人の携帯電話や SNS（LINE や Instagram 等）などを用いた連絡、および就活マッチングアプリを通じた私的な接触は行いません。

④「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」につながる言動の禁止

求職者等に対して、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」につながる以下のような言動は厳に禁止しています。

- ・性的な事実関係を尋ねること（交際相手の有無、結婚・出産の予定など）
- ・採用や選考の見返りに食事や交際、性的関係を強要すること
- ・必要なく身体に触ること、容姿に関する不適切なコメントを行うこと
- ・ジェンダーアイデンティティ、性的指向を理由とした差別的言動

⑤不適切な質問・言動の禁止（ハラスメント全般の防止）

- ・本人の適性や能力とは無関係な、思想・信条、宗教、尊敬する人物、性的指向・性自認、家庭環境などに関する質問や、性別役割分担意識に基づく発言を行いません。
- ・求職者等に対する性的な言動、人格を否定するような威圧的な言動、理不尽な叱責、求職者等の意思に反して他企業等への就職活動の中止や終了を強要するなどの行為（いわゆるオワハラ）は行いません。

(2) 求職者等に対してハラスメント行為を行った教職員に対しては、速やかに事実関係を確認した上で、就業規則等に基づき厳正に対処します。

5. 相談体制の整備

法人は、求職者等からの相談を受け付ける相談窓口を設置しています。被害に遭われた場合、または不適切な言動を見聞きした場合は、速やかにご相談ください。

6. 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」発生後の措置等

(1) 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」に関する相談の申し出があった場合、速やかに事実関係を確認します。

- (2) 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」がなされ、その結果、求職者等による求職活動等が阻害された事実が確認できた場合においては、速やかに当該求職者等に対する配慮のための措置を適正に行います。
- (3) 事後においては、改めて本方針を周知・啓発するなど、必要な再発防止に向けた措置を講じます。

7. プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

- (1) 相談者および関係者のプライバシー保護に最大限配慮し、ご相談いただいた内容や個人情報は、必要な範囲を超えて開示しません。
- (2) 相談・申告を行ったこと、または事実関係の確認等に協力したことを理由として、採用選考における不利益な取扱いや、その他の不利益な取扱いを行いません。

【求職者等ハラスメント相談窓口】

学校法人常磐大学 総務課

Tel :029-232-2611

mail: soumu@tokiwa.ac.jp