

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針

第1 目的

本指針は、採用選考、説明会、面接、インターンシップその他の求職活動等（以下、「採用選考等」という。）において、本学の採用担当教職員等による求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止し、求職者等が安心して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。

第2 定義

- 1 本指針における「採用担当教職員等」は次のとおりとする。
 - (1) 本学の役員、教員、職員、非常勤職員
 - (2) 採用選考委員（外部有識者を含む）
 - (3) 本学の業務委託先その他採用活動に関与する者
- 2 本指針における「求職者等」とは、本学求人の応募者、インターンシップ参加者、説明会参加者その他本学への就職等を希望する者をいう。

第3 求職者等へのセクシュアルハラスメントの定義

求職活動等に関連して行われる性的な言動により、求職者等に不快感、不利益又は就職活動上の支障を生じさせる行為をいう。具体的には以下の行為を指す。

- (1) 性的な発言
 - 恋人や配偶者の有無を尋ねること
 - 結婚予定、妊娠予定、出産予定を尋ねること
 - 容姿や身体について性的な評価をすること
 - 性的指向や性自認に関する不適切な発言
- (2) 性的な行為
 - 面接後の私的な食事や飲酒への誘い
 - 個人的な SNS 交換の強要
 - 身体への接触
 - 性的関係を示唆する発言や要求
- (3) その他
 - オンライン面接等で私的な居住環境を映すよう求めること
 - 業務外の私的な連絡
 - その他不適切な行為

第4 大学の基本方針

- 1 本学は、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを許容しない。
- 2 採用選考等においてセクシュアルハラスメントが行われた場合は、事実関係を確認の上、就業規則その他の規程に基づき厳正に対処する。また、相談者のプライバシーを保護し、相談を理由とする不利益な取扱いを禁止する。

第5 採用選考等における遵守事項

採用担当教職員等は、次の事項を遵守する。

- (1) 面接は原則として複数名で実施する。
- (2) 面接内容は採用・選考に必要な事項に限定する。
- (3) 求職者等との私的接触を避ける。
- (4) 面接後の私的な連絡を行わない。

第6 相談体制及び対応

- 1 本学は、求職者等が利用できる相談窓口を総務課庶務係及び人事係内に設置する。
- 2 相談を受けた者は、速やかに学長に報告する。
- 3 学長は、前項の報告に対し、事実関係の調査を実施するよう指示しなければならない。
- 4 前項の調査を実施する際は、北九州市立大学人権・ハラスメント問題協議会規程（平成18年4月1日 北九大規程第4号）で規定する人権・ハラスメント調査委員会の規定を準用することができる。

第7 研修

本学は、採用担当教職員等に対し、必要な研修を実施する。

第8 再発防止

本学は、相談事案の発生状況を踏まえ、制度及び運用を見直し、再発防止措置を講ずる。