

## 上智学院 就職活動ハラスメント防止ガイドライン

### 1. 目的

学校法人上智学院（以下「本学院」といいます。）は、求職者等（下記3.において定義します。以下同じです。）の人権と尊厳を尊重し、公正かつ誠実な採用活動及び職業選択支援を実現するため、本ガイドラインを定めます。

本ガイドラインの目的は、次のとおりです。

- （１）求職者等が安心して就職活動、採用選考、インターンシップその他職業選択に資する活動を行える環境を整備すること。
- （２）就職活動ハラスメント（下記3.において定義します。以下同じです。）の防止に取り組むことにより、教育機関としての社会的責任を果たし、公正で信頼される採用活動を実現すること。
- （３）求職者等及び教職員の双方にとって、安全で尊重された採用活動及び職業選択支援の環境を整備すること。
- （４）労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及びこれらに基づく指針等を踏まえ、適切な就職活動ハラスメントの防止措置を講じること。

### 2. 適用範囲

（１）本ガイドラインは、次の者に適用します。

- ① 教員採用、職員採用その他本学院の採用活動に関与するすべての教職員
- ② 説明会、面接、面談、職場見学、仕事体験ワークショップ、インターンシップ、教育実習その他職業選択に資する活動に関与する教職員
- ③ 本学院の採用活動又は職業選択に資する活動に関連して、学内外を問わず求職者等と接触する教職員

（２）本ガイドラインは、次の場面に適用します。

- ① 説明会、面接、面談、職場見学、仕事体験ワークショップ、インターンシップ、教育実習、OB・OG訪問、個別相談、懇談、交流会その他名称を問わず、教職員が求職者等と接触する場面
- ② 対面、オンライン、電話、電子メール、SNS、メッセージアプリその他すべての連絡・接触方法

### 3. 定義

（１）求職者等

本ガイドラインにおける「求職者等」とは、次の者をいいます。

- ① 本学院への採用応募者
- ② 本学院の採用選考への参加者
- ③ 本学院が実施し、又は、本学院の採用活動・職業選択支援に関連して実施されるインターンシップ、説明会、面談、職場見学、仕事体験、教育実習等に参加する者
- ④ 本学院の内定者
- ⑤ その他、職業選択に資する活動に参加する者、又は、採用活動若しくは職業選択に資する活動に関連して本学院の教職員と接触する者

## （２）就職活動ハラスメント

「就職活動ハラスメント」とは、本学院の採用活動又は職業選択に資する活動において、教職員がその立場、権限、情報又は影響力を背景として、求職者等に精神的・身体的苦痛、不利益、不安又は萎縮を与え、求職者等の就職活動、採用選考、インターンシップ、説明会、面談、教育実習その他職業選択に資する活動を阻害し、又はその尊厳を害する不適切な言動をいいます。

就職活動ハラスメントには、求職者等に対するセクシュアルハラスメントのほか、求職者等に対するパワー・ハラスメント及び妊娠・出産及び育児・介護休業等にかかるハラスメントに準じる言動を含みます。

## ４．禁止される行為

本学院の教職員は、採用活動又は職業選択に資する活動において、次の行為を行ってはなりません。

### （１）採用活動又は職業選択に資する活動に必要性・相当性のない不適切な質問

- ① 家族構成、家族の職業、家庭環境、資産状況等に関する不適切な質問
- ② 本籍、出生地、国籍、民族、社会的身分等に関する不適切な質問
- ③ 思想、信条、宗教、支持政党、労働組合、社会運動等に関する質問
- ④ その他、採用判断又は職業選択支援に必要性・相当性のない私的事項に関する不適切な質問

### （２）威圧的又は高圧的な言動

- ① 求職者等を萎縮させる威圧的又は高圧的な態度
- ② 過度な圧迫面接
- ③ 人格、能力、容姿、属性等を否定又は侮辱する発言
- ④ 採用・不採用、評価、推薦等を示唆して不安を与える言動
- ⑤ 求職者等の発言、質問又は相談を不当に否定し、又は嘲笑する言動

### （３）性的な言動

- ① 性的な事実関係、恋愛経験、交際状況、性的経験等を尋ねること
- ② 結婚予定、妊娠、出産、育児等に関する不適切な質問
- ③ 性的な冗談、からかい、容姿・身体的特徴に関する不適切な発言
- ④ 不必要な身体接触
- ⑤ 私的な交際又は性的関係を求めること
- ⑥ 食事、飲酒、個別面会等へ執拗に誘うこと
- ⑦ SNS、私用メール、メッセージアプリ等を利用した私的接触の要求
- ⑧ わいせつな画像、動画、文章等の送信、提示又は共有
- ⑨ 採用、評価、推薦その他の便宜供与の見返りとして、私的交際又は性的関係を求め、又は示唆すること

#### (4) その他不適切な行為

- ① 求職者等の意思に反して業務上又は採用活動上必要性のない連絡をすること
- ② 採用活動に必要な個人情報を収集すること
- ③ 求職者等に対し、業務上又は採用活動上必要性のない私的依頼をすること
- ④ 求職者等の相談、通報又は問題提起を不合理に妨げること
- ⑤ 就職活動ハラスメントに関する相談者、通報者又は調査協力者を探索し、又は圧力をかけること

### 5. 行動指針

本学院の教職員は、採用活動又は職業選択に資する活動において、次の行動指針を遵守します。

#### (1) 公正性・透明性の確保

- ① 採用選考においては、応募者の適性、能力、経験、専門性その他職務又は教育機関としての活動に関連する事項に基づき、公正に判断します。
- ② 厚生労働省が発行する「公正な採用選考をめざして」に記載された採用選考時に配慮すべき事項を踏まえ、不適切な質問や差別的取扱いを行いません。
- ③ 採用選考の目的、手続、評価方法について、可能な限り透明性を確保します。

#### (2) 人格と尊厳の尊重

- ① 求職者等を一人の個人として尊重し、人格や尊厳を損なう言動を行いません。
- ② 求職者等が学生、若年者、応募者等の立場にあることによる不安や心理的負担に配慮します。
- ③ 教育機関として、求職者等の成長機会を尊重します。

#### (3) 必要性・相当性のある対応

- ① 面接、面談、説明会等における質問や確認事項は、採用判断又は職業選択支援に必要なかつ相当な範囲に限ります。
- ② 業務又は採用活動に関連しない私的事項について質問しません。
- ③ 求職者等から取得した情報は、採用活動又は職業選択支援に必要な範囲でのみ利用します。ただし、採用後の配置その他雇用管理上必要な事項に利用する場合は、あらかじめその利用目的を明示し、法令上必要な範囲で本人の同意を取得した上で、必要かつ相当な範囲に限って取り扱います。

## 6. 面談・接触ルール

本学院の教職員は、求職者等と面談、相談、懇談その他接触を行う場合、次のルールを遵守します。

- ① 面談、相談、懇談等は、原則として本学院施設内、公式オンライン会議システムその他本学院が適切と認める場所又は方法で実施します。
- ② 夜間、密室性の高い場所、私的な住居、宿泊施設、車内その他不適切な場所での接触は行いません。
- ③ 原則として、一対一での面談を行いません。やむを得ず一対一で面談を行う場合は、事前に所属長又は採用担当部署に実施日時、場所、目的を共有します。
- ④ 採用活動又は職業選択支援に関連して、個人の SNS、私用メール、私用メッセージアプリ等を用いた私的連絡を行いません。
- ⑤ 求職者等に対し、食事、飲酒、私的な面会、交際その他採用活動又は職業選択支援に不要な接触を求めません。
- ⑥ オンライン面談を行う場合も、対面の場合と同様に、求職者等の尊厳を損なう言動を行わず、必要に応じて記録又は実施履歴を残します。

## 7. 教育・研修

本学院は、採用活動又は職業選択に資する活動に関与する教職員に対し、次の事項について定期的に周知及び教育を行います。

- ① 本ガイドラインの内容
- ② 就職活動ハラスメントの定義と具体例
- ③ 公正な採用選考に関する留意事項
- ④ 面談・接触ルール
- ⑤ 相談を受けた場合の対応方法
- ⑥ プライバシー保護及び不利益取扱い禁止
- ⑦ 違反があった場合の対応

## 8. 相談・通報体制

### （１）相談窓口の設置

本学院は、求職者等が安心して相談できるよう、就職活動ハラスメントに関する相談窓口を設置します。求職者等は、就職活動ハラスメントが実際に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や就職活動ハラスメントに該当するか否か明確でない場合であっても、相談窓口で相談することができます。

#### ① 相談窓口

ア 人事局人事グループが行う採用活動等に係る相談 総務局総務グループ

イ 上記ア以外の相談 人事局人事グループ

② 相談は、本人のほか、事実を知った第三者からも受け付けます。

③ 本学院は、相談を受けた場合、相談者の意向、心情及びプライバシーに配慮しつつ、必要な対応を行います。

### （２）相談対応・調査及び措置

本学院は、相談又は通報を受けた場合、「ハラスメント防止等に関する規程」「ハラスメント相談及び調査手続に関する細則」等の本学院の関連規程に従い、速やかに事実確認等を行い、被害者への配慮措置、行為者への措置、再発防止措置、緊急性が高い場合における暫定措置その他必要な措置を講じます。

### （３）プライバシー保護

本学院は、相談者、通報者、求職者等、調査協力者及び関係者の個人情報を厳重に保護し、相談、通報、調査及び対応に関する情報は、必要最小限の範囲でのみ共有します。

### （４）不利益取扱いの禁止

本学院は、求職者等、相談者、通報者、調査協力者その他関係者に対し、相談、通報、事実確認への協力又は正当な問題提起を行ったことを理由として、不利益な取扱いを行いません。

教職員は、相談者、通報者又は調査協力者を探索し、相談又は通報を妨げ、又はこれらの者に圧力をかける言動をしてはなりません。

### （５）記録及び管理

本学院は、相談・通報の内容、対応経過、事実確認の結果及び講じた措置について、必要な範囲で記録を作成し、本学院の関連規程に従い、適切に管理・保管します。

## ９．違反時の対応

教職員が本ガイドラインに違反した場合、本学院は、就業規則その他学内規程に基づき、注意、指導、研修受講命令、採用活動又は職業選択支援活動からの除外、懲戒処分その他

必要かつ相当な措置を講じることがあります。

#### 10. 見直し

本学院は、法令、指針、社会情勢、学内外の相談事例及び運用状況を踏まえ、必要に応じて本ガイドラインを見直します。

#### 附 則

本ガイドラインは、2026 年（令和 8 年）10 月 1 日から施行します。