

○学校法人久留米工業大学求職者等に対するハラスメント防止に関する指針

(目的)

第1条 本指針は、「学校法人久留米工業大学ハラスメント防止規程」(以下「本規程」という。)

第3条に基づき、本法人が行う教職員の採用活動等において、求職者等に対するハラスメントを未然に防止し、適正かつ公正な採用活動を実施するための具体的な行動規範を定めることを目的とする。

(適用範囲及び対象者)

第2条 本指針は、本法人において就業する全ての教職員(常勤、非常勤を問わず、以下「職員」という。)に適用する。本指針が保護の対象とする「求職者等」とは、本規程第2条第3号に定める者のうち、本法人への採用を希望して求職活動を行う者、採用面接等の応募者、インターンシップ等の参加者、及びOB・OG訪問等で職員と接触する者のことをいう。

(基本姿勢)

第3条 職員は、採用選考における自身の立場が求職者等に対して優位にあることを自覚し、常に求職者等の人格と尊厳を尊重しなければならない。個人的な感情や業務の範囲を超えた私的な関係性を求めてはならず、本法人の社会的信用を保持する行動をとらなければならない。

(行動規範)

第4条 職員は、求職者等との接触(面接、面談、各種連絡、OB・OG訪問等)において、以下の事項を遵守しなければならない。

- 接触場所及び時間帯の制限: 面談や打ち合わせは、原則として本法人の施設内又は法人が認めたオンライン環境等、公的な場所で行うこと。密室となる場所(個室の飲食店、カラオケ、ホテル、自宅等)での面談、休日の対応、及び飲酒を伴う会食への勧誘は禁止する。
- 連絡手段の限定: 求職者等との連絡は、本法人が付与した公式メールアドレス、公式電話又は指定の採用管理システムを使用すること。私的なSNS(LINE等)や個人の連絡先を用いた私的なやり取りは行わないこと。
- 適切なコミュニケーションの保持: 職務上必要のない個人的な事項(交際相手の有無、性的指向、結婚・出産の予定、家族構成、思想信条等)に関する質問を行わないこと。また、優越的な地位を背景とした威圧的な言動や、求職者等の人格を否定するような発言を厳に慎むこと。
- 公正な選考の確保: 採用選考にあたっては、能力や適性に基づく公正な評価を行い、性別や私的な関係性等を理由とした不当な評価又は他法人への就職活動を不当に妨害する行為(オワハラ行為等)を行わないこと。

(禁止されるハラスメント行為)

第5条 職員は、求職者等に対し、本規程第2条に定義されるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、及びその他のハラスメントに該当する以下の行為を絶対に行ってはならない。

- 採用や選考における有利な取り扱いを条件として、性的な要求や交際を求めること。
- 性的な要求や交際を拒否されたことを理由に、選考において不利益な取扱いをすること。
- 求職者等の意に反する不必要な身体的接触を行うこと。
- 優位な立場を利用し、社会通念上適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えること。

(相談体制及び問題発生時の対応)

第6条 求職者等からハラスメントに関する苦情相談があった場合は、本規程第6条に基づき各学校等に設置された相談窓口及び相談員が対応する。相談窓口は、申出に対して迅速かつ適切に事実関係の確認を行い、本規程第7条に基づく調査委員会の開催等、必要な措置を講じる。

(不利益取扱いの禁止及びプライバシーの保護)

第7条 本法人は、本規程第10条及び第11条に基づき、ハラスメントに関する相談を行った求職者等に対し、当該相談を理由とする選考上の不利益な取扱いを一切行わない。また、当事者及び関係者のプライバシー、名誉、人権を尊重し、守秘義務を厳守する。

(違反者に対する措置)

第8条 本指針に違反する行為が確認された場合、本規程第8条及び第9条の規定に基づき、当該職員に対して厳正な対処（懲戒処分等を含む。）を行う。

附 則

本指針は、令和8年6月9日から施行する。