

学校法人明治薬科大学における求職者等に対する セクシュアルハラスメント防止に関する基本方針

令和8年9月9日理事会承認

1. はじめに

学校法人明治薬科大学（以下「本法人」という。）は、本法人の役員等、教職員、有期雇用契約職員、研究員、派遣労働者、その他本法人の業務に従事する者（以下「役職員等」という。）の採用選考において、応募するすべての求職者等*の基本的人権と個人の尊厳を尊重し、法令遵守を徹底して公平公正で健全な選考を行い、社会的信頼を維持発展できるよう努めてまいります。

* 本方針において「求職者等」とは、本法人の求人に応募する者又は求職者以外の者であつて、本法人が実施する労働者の採用に資する活動に参加する者、本法人において実習等を受ける者を言います。

2. 採用選考に関するルール

本法人は、採用面接、説明会、インターンシップ、実習、オンライン面談、その他の求職活動等について、実施場所、実施時間、実施体制、連絡方法、その他必要な事項に関するルールを定め、これら業務に関係する役職員等に周知するとともに、求職者等にも適切に周知します。

3. 行動指針

本法人で行われる採用選考に係るすべての過程において、役職員等は求職者等に対して以下の行為をしないことを遵守します。

(1) 性的な発言・誘い・要求、性的な画像・情報等の提示・送信

- ① 性的な話題や冗談、性的経験、恋愛・交際関係、結婚、妊娠・出産等、採用活動に必要なでない事項について発言・質問等をする。
- ② 私的な連絡、食事、個人的な面会、交際等の誘いを行ったり、これらを繰り返し求めたりする。
- ③ 性的な画像・動画・メッセージ等を見せたり、送信したりする。
- ④ 求職者等の性的指向、性自認、恋愛・交際関係等に関する情報を第三者に伝えたりする。

(2) 相手の意思に反する身体的接触

- ① 身体に不必要に触れる、抱きつく、肩や腰等に手を置く、過度に接近する等の行為をする。
- ② 身体的接触、その他の性的な言動を継続する。

(3) 採用上の立場・権限の利用

- ① 採用の可否、選考上の評価、内定、職場への推薦、その他の採用上の利益を条件として、性的な関係、交際、食事、個人的な面会、不必要な身体的接触等を求める。
- ② 性的な誘いや要求を拒否したことを理由として、採用・選考上の評価を下げる、選考対象から外す、採用しない等の不利益な取扱いをする。
- ③ 採用後の配属、職務、職場環境・研究環境、その他の処遇上の利益を条件として、性的な関係、交際、食事、個人的な面会、不必要な身体的接触等を求める。

(4) 採用活動の場・方法を利用した性的な言動

- ① 面接室、オンライン面談、大学説明会、懇親会等において、採用活動に必要なでない性的な言動をする。
- ② 求職者等と二人きりになる状況や、求職者等が拒否しにくい状況を利用して、性的な言動や私的な誘いを行う。
- ③ 採用活動に関連して知り得た求職者等の個人的な情報を利用し、私的な連絡や性的な言動を行う。

(5) 性的な言動を拒否したこと等を理由とする不利益な取扱い

- ① 性的な発言、誘い、要求等を拒否したことを理由として、採用・選考上の不利益な取扱いをする。
- ② 求職者等からセクシュアルハラスメントに関する相談、申告等があったことを理由として、不利益な取扱いをする。

(6) セクシュアルハラスメントの黙認・助長

- ① 他の採用担当者等による不適切な性的言動を認識しながら、これを黙認する。
- ② 求職者等に対する性的な言動を面白がる、同調する、助長する等の行為をする。
- ③ セクシュアルハラスメントに関する相談・申告を妨げたり、相談者に圧力をかけたりする。

(7) その他

本基本方針に抵触すると判断される行為をする。

4. 本法人における求職者等に対するセクシュアルハラスメントへの対応

- (1) 本方針に違反する行為が確認された場合は、定めるルール及び就業規則等の学内規程に基づき、行為の内容、程度、回数、影響、その他の事情を踏まえ、懲戒処分を含む厳正かつ適正な措置を講じます。
- (2) 違反行為を行った役職員等については、必要に応じて採用業務から外す、求職者等との接触を制限する等、被害の拡大及び再発を防止するための措置を講じます。
- (3) 求職者等から相談・申告を受けた場合は、相談者の心身の状況やプライバシーに配慮しつつ、相談者、行為者、その他の関係者から聴取するなど、事実関係を迅速かつ正確に確認します。また、相談・申告を行ったことを理由として、求職者等に不利益な取扱いを行いません。
- (4) 相談・申告に関する情報を適切に管理し、相談者、行為者、その他の関係者のプライバシーに配慮します。
- (5) 役職員等がセクシュアルハラスメント行為を行わないよう啓発の取り組みを実施します。

5. 相談体制・窓口

- (1) 本法人は、役職員等及び求職者等がセクシュアルハラスメントに関して相談できる窓口を設置し、これを周知します。相談する役職員等及び求職者等は、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが明確でない場合や、発生するおそれがある場合についても相談することができます。
- (2) 本法人は、役職員等がセクシュアルハラスメントに関して相談したこと、事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解任・解雇、その他の不利益な取扱いを行いません。

相談窓口：ハラスメント防止委員会 求職者等に対するセクシュアルハラスメント担当

(sh-support@my-pharm.ac.jp)

以上