

学校法人同朋学園求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止方針

2026 年 10 月 1 日公開 学校法人同朋学園

学園は、改正男女雇用機会均等法（2026 年 10 月 1 日施行）及び同法に基づく指針並びに文部科学省の「大学におけるハラスメント防止に向けて」の趣旨を踏まえ、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント（以下「求職活動等セクハラ」という。）に関し、以下のとおり方針を明確化し、教職員及び求職者等に対し、周知・啓発します。

1 定義等

(1) 求職者等

求職者、学園の実施する教職員の採用に資する活動に参加する者、及び教育実習・その他の実習を受ける者を指します。なお、SNS 等のオンラインを介して参加する者も含みます。

(2) 求職活動等

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指します。例えば、学園の採用面接への参加、就職説明会への参加、教職員への訪問（OB・OG 訪問を含む。）、インターンシップへの参加、教育実習等の実習の受講等が含まれます。なお、SNS 等のオンラインを介したもの及びオンライン上で行われるものも含みます。

(3) 教職員

学園が設置する同朋大学、名古屋音楽大学、名古屋造形大学、同朋高等学校、同朋幼稚園及び学園本部事務局において雇用する全ての者（常勤・非常勤を問わない。）並びに派遣労働者をいいます。

(4) 求職活動等セクハラ

求職活動等において行われる教職員による性的な言動により、求職者等の求職活動等が阻害されることを指します。

(5) 求職活動等セクハラの内容

求職活動等セクハラの内容としては、以下のような例が考えられますが、これらの例に限られるものではありません。

- ・ 教職員が求職者に対し、性的な事実関係を尋ね、求職者が苦痛に感じ、求職活動が妨げられる
- ・ 教職員が必要なく求職者等の身体に触れ、求職者等が精神的苦痛を受けること
- ・ 教職員が教育実習・その他の実習に参加した者に対し、性的関係を結ばなければ今後教育実習・その他の実習を受け入れなくなるかもしれないと述べ、参加者が実習に参加できなくなる
- ・ インターンシップ等において、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に行い、当該求職者等が苦痛に感じて活動が手につかなくなる
- ・ 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すること

2 基本方針

学園では、求職活動等セクハラを禁止し、同ハラスメントを行った者については、学校法人同朋学園勤務規程に基づき、懲戒処分等の適正な措置を行う等、厳正に対処します。また、求職活動等セクハラ防止を規程に定め、教職員に周知・啓発します。

なお、学園は文部科学省が示す「学生が安心して学習や研究に取り組める環境」の確保の趣旨を踏まえ、求職者等のみならず、在学生を含む全ての者に対するセクシュアルハラスメントの防止に取り組みます。

3 求職活動等に関するルール

学園では、求職活動等に関するルールについて、以下のとおり定め、周知・啓発します。

- ・面談その他の求職活動等は、原則として学園施設内又はオンラインで行うものとし、学外で実施する場合は、学園が指定する場所又は学園が適切と認める場所で行うものとします。
- ・教職員個人と求職者等が個人のSNS、メール等で連絡することを禁止し、学園からの連絡は、学園が指定するメールアドレス、採用管理システムその他学園が指定する連絡手段に限るものとします。
- ・面談は、原則として複数名の教職員で対応するものとし、実習等で一対一となる際にも、閉鎖された部屋で行うことを禁止します。
- ・学園では、求職活動等に関し、教職員と求職者等が飲酒を伴う飲食を行うことを禁止します。

4 相談窓口

窓口名	電話番号
学園本部事務局 内部監査室	052-411-1111
ひのき綜合法律事務所	052-222-0301

なお、受付時間は平日9時から18時まで（土日祝日を除く）とします。

5 事後対応

学園では、求職活動等セクハラに係る相談の申出があった場合、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認するよう努め、改めて本方針を周知・啓発します。

また、求職活動等セクハラが生じた事実が確認できた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置（メンタルヘルスケアの提供、活動環境の改善等）、行為者に対する適正な措置（勤務規程に基づく懲戒処分等）を行うとともに、再発防止に向けた措置（改めて本方針を周知・啓発し、研修を実施する等）を講じます。

6 不利益取扱を行わないこと

学園では、求職者等が相談を行ったことを理由として不利益に扱うことはせず、教職員が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行いません。

7 教育・研修

学園は、求職活動等セクハラの防止を実効あるものとするため、全教職員を対象としたハラスメント防止研修を年1回以上実施するなど、必要な取組を継続的に実施します。

8 附則

本方針は、法律や条例の改正、学園を取り巻く環境の変化に応じて随時見直しを行います。本方針は、2026年10月1日より施行します。