

静岡県立大学求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの 防止及び対策に関するガイドライン

第1 目的

このガイドラインは、静岡県公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程第7条に基づき、静岡県立大学（短期大学部を含む。以下「本学」という。）における求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを防止することを目的として定めるものです。

第2 ガイドラインの対象範囲

- 1 このガイドラインは、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関することを対象範囲とします。
- 2 このガイドラインは、本学の全ての職員（客員教員、客員共同研究員、委託、派遣契約等により本学の教育研究又はその運営に従事する者を含む。以下同じ。）について、本学の採用活動に従事する場合に適用します。

第3 基本方針

求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントは、静岡県立大学ハラスメントの防止及び対策に関するガイドラインが定義するハラスメント（以下「その他のハラスメント」という。）と同様に、個人の人権を侵害する不当な行為であり、求職者等の求職活動が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等求職活動の意欲を著しく損なう行為として、決して容認できないものです。

本学は、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに対しても、責任をもって厳しい姿勢で臨みます。

第4 求職者等及び求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの定義

「求職者等」とは、本学の全ての職員採用に対する応募者及び求人に関する説明会、見学会その他の本学の職員採用に資する活動（SNS等のオンラインを介したものとオンラインで行われるものを含む。）に参加する者をいいます。

「求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント」とは、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ものをいいます。

第5 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントとなる行為及び疑われる行為

求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントとなる行為及び疑われる行為の具体例は、以下のとおりです。

- 1 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントとなる行為

- (1) 面接時及び連絡時における不適切な言動・質問
 - ・容姿、身体的特徴、交際相手の有無、恋愛観、結婚観、性的指向、性的な事実関係等に関する質問や発言

- (2) 身体的接触
 - ・性的な接触及びその要求
 - ・握手や肩を叩くなど、不必要な身体への接触

2 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントと疑われる行為

- (1) 私的な接触
 - ・採用活動とは無関係の連絡
 - ・学内メールアドレス以外の私的なメールアドレスやSNSの使用
 - ・採用活動に該当しない、本学敷地以外での接触
- (2) 不適切な面接体制等
 - ・平日の日中以外の面接
 - ・職員と求職者等の1対1の面接

第6 理事長の責務

理事長は、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関して統括し、関係機関から報告を受け、必要な措置をとります。

第7 職員の責務

職員は、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントが、その他のハラスメントと同様に個人の人権を侵害する不当な行為であることを正しく認識し、権限や優越的な地位を利用して、このような行為を行ってはなりません。

第8 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止・対策のための施策と体制

本学は、職員が求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの加害者になることがないよう周知・啓発に取り組むとともに、求職者等がセクシュアル・ハラスメントの被害を受けた場合に対応し、適切な措置を講じるため、以下の体制を整えます。

- (1) 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントが疑われる事案に関する相談窓口を、事務局経営人事室に設置し、相談を受け付けます。
- (2) 上記以外の相談窓口を希望する求職者等の相談は、本学のハラスメント相談センターの相談員が受け付けます。
- (3) ハラスメント相談センターの相談員は、相談があった内容をハラスメント相談センター長及び事務局経営人事室に共有します。
- (4) ハラスメント相談センター長及び事務局経営人事室は、必要に応じて関係機関や弁護士等との連絡調整等を行うとともに、状況を理事長に報告します。

- (5) 職員によるセクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、その者に対する不利益処分を含め、本学として必要な措置をとります。

第9 緊急の対応措置

理事長は、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、かつ、緊急に対処する必要があると認める場合は、被害を受けたとされる者の同意を得た上で、緊急に必要な措置を講じます。

なお、「緊急に対処する必要があると認める場合」とは、次のような場合が考えられます。

- (1) 被害を受けたとされる者の心身に危害が及んでいる、又は、危害が及ぶことが予想される時。
- (2) 被害を受けたとされる者の求職活動を著しく妨げる等の支障が生じている、又は、支障が生じることが予想される時。

第10 プライバシーの保護

求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談及び対応の過程で、その手続に関与した全ての担当者は、当事者の意思をできる限り尊重するとともに、手続の過程で関係した者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重しなければなりません。また、相談、対応の過程で知り得た秘密を在職中及び退職後においても他に漏らしてはなりません。

第11 不利益な取扱いの禁止

いかなる者も、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談及び正当な対応をした者に対し、そのことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

第12 虚偽申立ての禁止

いかなる者も、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントに関する相談、対応等の手続において、虚偽の相談、申立て等を行ってはなりません。

第13 厚生労働省告示等の準用

求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関し必要な事項で、このガイドラインに定めがない事項については、事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和8年厚生労働省告示第52号）等を必要に応じて準用します。

第14 ガイドライン及び関連規程の見直し

ハラスメント防止・対策委員会は、このガイドライン及び関連規程の年度ごとの運用状況をみて、必要に応じ見直しを行います。

附 則

このガイドラインは、令和8年10月1日より施行する。