

採用選考における求職者等からセクシャル・ハラスメントの 通報・相談があった場合の初期対応及び調査フロー

1. 初期対応・受付

(1) 行為者（疑いのある役職員等）の選考担当からの隔離

- ① 通報・相談は、次の部署で受け付ける。
電気通信大学ハラスメント等防止・対策委員会 事務担当
(Eメール：roumuanzen-shitsucho@office.uec.ac.jp)
- ② 受付後すぐに、該当する求職者の選考プロセスを一時的に保留するか、行為者（疑いのある役職員等）を選考担当から一時的に外す措置を検討する。

(2) 通報・相談者（求職者）への安心の供与

通報・相談者（求職者）に対し、以下の3点を明確に伝えて安心を確保する。

- ① 通報・相談した事実が採用の可否に一切影響しないこと。
- ② 通報・相談者（求職者）の同意のない限り、行為者（疑いのある役職員等）や選考担当に通報・相談内容や氏名を開示しないこと。
- ③ 学外やSNS等への情報漏洩を徹底して防ぐこと。

2. 事実関係の聴取

(1) 通報・相談者（求職者）からの聴取

- ① 通報・相談者（求職者）からの聴取は、ハラスメント等相談員が行う。
- ② 通報・相談者（求職者）の精神的負担に配慮し、同性の相談員を配置し、本人が希望する場合はオンラインや書面での聴取も受け入れる。
- ③ 「いつ、どこで、誰に、何を言われた（された）か」を時系列で整理し、証拠（メール、LINEのスクリーンショット、メモ、録音等）の有無を確認する。

(2) 行為者（疑いのある役職員等）への聴取

- ① 行為者（疑いのある役職員等）への聴取は、通報・相談者（求職者）の同意を得た上で、ハラスメント等防止・対策委員会にハラスメント等調査部会（以下「調査部会」という。）を設置し、調査部会が聴取を実施する。
- ② 調査部会は、行為者（疑いのある役職員等）に対して事前に報復行為（通報・相談者（求職者）への直接連絡、選考での意図的な不採用など）を試みた場合は、それ自身が懲戒処分の対象になる旨を警告する。

(3) 第三者（他の選考担当等）からの聴取

調査部会が必要と認めた場合、通報・相談者（求職者）の同意を得た上で第三者（他の選考担当等）からの聴取を実施する。

役職員等が事実関係の確認等に協力したことを理由として、不利益な取扱いをすることはしない。

3. 事実認定の審議等

(1) 事実認定の審議

通報・相談者（求職者）、及び行為者（疑いのある役職員等）、必要に応じて実施した第三者（他の選考担当等）からの聴取結果や関係資料に基づき、ハラスメント等防止・対策委員会では事実認定とハラスメント認定について審議、決定する。

(2) 通報・相談者（求職者）、及び行為者（疑いのある役職員等）への通知

ハラスメント等防止・対策委員会での審議結果について、委員長から通報・相談者（求職者）、及び行為者（疑いのある役職員等）へ通知を行う。

4. 採用選考のプロセスの是正

学長は、ハラスメント行為によって求職者が不当に低い評価を受けたと判断された場合、該当の役職員等を除外した選考担当により、公正な面接・審査をやり直す機会を提供する。

5. 処分等の実施

学長は、ハラスメント等防止・対策委員会からの報告に基づき、必要と認められるときは、就業規則上の処分その他の措置について、所定の手続をとる。

また、必要と認められるときは、再発防止に向けた措置を講ずる。

6. その他

求職者以外の求職者等について、求職者に準じて対応する。