

セクシュアル・ハラスメント防止等のガイドライン

学校法人 安城学園

1 目的

学校法人安城学園は、自立と共生を基本理念とする学園内のコミュニティ倫理を確立し、すべての職員が個人として尊重され、良好な相互信頼関係を築き、公正で明るい勤務環境の中で職務に専念して、創意工夫しつつ能率を発揮できることを何よりも重要と考えている。そのための一環として、セクシュアル・ハラスメントのない勤務環境を確保することを目的として、職員の職場内外におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講ずることとする。なお、学生間及び職員の学生に対するセクシュアル・ハラスメントについては、別途措置を講ずる。

2 定義

セクシュアル・ハラスメントとは、職場内外において職員が他の職員及び関係者を不快にさせる性的な言動をいう。

3 セクシュアル・ハラスメントとみなされる要素

次のような要素を含む性的な言動はセクシュアル・ハラスメントとなることがある。

- ・相手の意に反し、相手を不快にさせる。
- ・仕事を遂行する上で何らかの不利益を与える。
- ・勤務環境を悪化させる。

具体的な言動の例は、「職員用ガイドライン（雇用管理上）」を参照すること。

4 セクシュアル・ハラスメントの禁止と職員の心構え、責務

職員によるセクシュアル・ハラスメントは、いかなる態様のものであっても禁止する。すべての職員は、「職員用ガイドライン（雇用管理上）」に沿って、セクシュアル・ハラスメントに関しての認識を高め、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意するとともに、協力して良好な勤務環境を確保するように努めなければならない。

5 管理者の責務

管理者は、セクシュアル・ハラスメントのない良好な勤務環境を確保するため、日常の業務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントの防止に努めるとともに、問題が生じた場合は迅速かつ適切に対処しなければならない。

6 理事長の責務

理事長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、必要な調査研究を行い、適切な制度、体制を確立しなければならない。また、職員に対しこのガイドラインの周知徹底を図るとともに、必要な研修を実施するなど、啓発活動に努めなければならない。

7 苦情相談への対応

(1) 相談員の設置

職員からセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談（以下「苦情相談」という）がなされた場合に対応するために、セクシュアル・ハラスメント相談員「以下「相談員」という）を置く。相談員は、法人本部及び各設置校に男性、女性それぞれ1名以上を置く。また相談員の総括責任者として、法人本部に総括相談員を置く。

(2) 苦情相談の申し出

セクシュアル・ハラスメントの被害を受けていると思う職員は、管理者や相談員に苦情相談を申し出ることができる。苦情相談の申し出は直接の被害者だけでなく、他の職員に対するセクシュアル・ハラスメントを不快に思う職員も行うことができる。もとより、相談員の設置は、職員が理事や他の職員、また外部の者への苦情相談を行うことを妨げるものではない。

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を行った職員や苦情の調査について証言等をした職員は、悪意が認められない限り、そのことを理由にいかなる態様の報復や不利益を受けることはない。

(3) 苦情相談の処理、解決

管理者及び相談員は、セクシュアル・ハラスメントの発生を認めたり、苦情相談がなされた時は、「セクシュアル・ハラスメント相談員のためのマニュアル（雇用管理上）」に沿って、速やかに調査を開始して解決に努めるとともに、再発を防止しなければならない。この調査は、必要に応じて当事者以外の関係者に対しても行われることがある。相談員レベルでの処理、解決が困難である場合は、雇用管理責任者が適切な対応策をとる。

セクシュアル・ハラスメントの解決に当たっては、被害者に可能な限りの最善の救済が図られなければならない。

8 懲戒

セクハラに加害者とされた職員について、公正な調査によりその事実が確認された場合、その他の服務義務違反（勤務既定31条）の場合と同様、必要かつ適切な範囲内で懲戒の対象となることがある。

9 二次被害の防止

セクシャル・ハラスメントの被害者とされる職員をはじめ苦情相談等に関係するすべての職員が、からかわれたり、攻撃されたり、中傷されたり、不利益を被ることのないように十分配慮しなければならない。

10 秘密の保持とプライバシーの保護

セクシュアル・ハラスメントの問題に対処する関係者は、秘密の保持やプライバシーの保護に特に留意しなければならない。