

セクシャルハラスメント等の防止に関する規程

(2025年1月19日 制定)

(目的)

第1条 本規程は、就業規則（以下「本規則」という。）第29条第1項に基づき、学校法人大阪経理経済学園（以下「学園」という。）におけるセクシャルハラスメント及び妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント（以下、「セクシャルハラスメント等」という。）を防止し、学園の構成員（第4条各号に定める者をいい、以下「構成員」という。）が快適な職場環境の下で就業又は教育活動を遂行できることを目的として制定する。

(定義)

第2条 セクシャルハラスメントとは、不適切な性的言動により構成員の教育研究、就労の環境を害すること又は不利益を与えること、並びに不適切な性的言動によって教育研究、就労の環境を害すること又は不利益を与えることをいう。

2 妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠、出産、育児・介護に関する言動又は行為により構成員の教育研究、就労の環境を害すること又は不利益を与えること、並びに妊娠、出産、育児・介護に関する制度若しくは措置を利用した構成員又は利用しようとする構成員について、その利用を理由として教育研究、就労の環境を害すること又は不利益を与えることをいう。

(禁止行為)

第3条 前第1項に定めるセクシャルハラスメントに該当する言動又は行為は、次のとおりとする。

- (1) 性的又は身体上の事柄に関する不必要な質問、発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) 性的又は身体上の事柄に関するうわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的又は身体上の事柄に関する言動により、構成員の教育研究意欲、就学就労意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際又は性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った構成員に対する不当な取扱い、不利益を与える行為
- (8) その他、構成員に不快感を与える性的又は身体上の事柄に関する言動で上記各号に準ずる行為

2 前条第2項に定める妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメントに該当する言動又は行為は、次のとおりとする。

- (1) 妊娠、出産、育児・介護に関する制度又は措置の利用に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- (2) 妊娠、出産、育児・介護に関する制度又は措置の利用を阻害する行為
- (3) 妊娠、出産、育児・介護に関する制度又は措置を利用したことによる嫌がらせ
- (4) 妊娠、出産、育児・介護をしたことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- (5) 妊娠、出産、育児・介護をしたことに対する嫌がらせ
- (6) その他、妊娠、出産、介護をしたこと若しくはそれらの制度又は措置の利用に関する言動で上記各号に準ずる行為

(適用範囲)

第4条 本規程は、下記に定める構成員間のセクシャルハラスメント等について適用する。ただし、構成員と構成員以外の者との間に生じたセクシャルハラスメント等であっても、学園の管理下で行われる職務又は修学上の行為であれば適用する。

- (1) 理事、監事及び評議員
- (2) 教職員（専任教員、任期付特別専任教員、非常勤講師、専任職員、契約職員及びパート職員）及び派遣職員
- (3) 委託業者、派遣業者その他本学の業務遂行に関わる者

(構成員の責務)

第5条 構成員は、セクシャルハラスメント等が重大な人権侵害であり、構成員の教育研究意欲、就学就労意欲を阻害するとともに、学園の秩序を乱し、学園内の環境を悪化させる行為であることを認識し、いかなる形でもセクシャルハラスメント等に該当する行為又は該当すると疑われるような行為をしてはならない。

- 2 構成員は、セクシャルハラスメント等の防止又は対策に協力を求められた場合、誠実にこれに応じなければならない。
- 3 教職員を管理監督する立場にある構成員又は学生を指導する立場にある構成員は、本規程及び「ハラスマント防止に関するガイドライン」その他の周知及び啓発並びにセクシャルハラスメント等の防止及び排除に努めるとともに、セクシャルハラスメント等に起因する問題が生じた場合は、これを黙認せず、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(相談員)

第6条 学園は、セクシャルハラスメント等に関する相談に広く対応するため、法人総務部責任者が指名するセクハラ相談員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 法人総務部責任者は、相談員を指名した後、当該相談員の連絡先及び連絡方法を周知する。
- 3 相談員は、相談をしてきた者（以下「相談者」という。）の同意を得て、法人総務部責任者に相談内容を報告するとともに、法人総務部責任者と必要な連携を図らなければならない。

(調査等)

第7条 法人総務部責任者は、下記のいずれかに該当する場合、事案ごとに調査委員会を設置する。

- (1) 相談員、相談者又はセクシャルハラスメント等による被害者（以下「被害者」という。）からの申し立てを受けて、法人総務部責任者が調査の必要性を認めた場合
  - (2) 前号の申し立ては無いが、緊急かつ重大な事案で、法人総務部責任者が調査の必要性を認めた場合
- 2 前項の調査委員会の設置に当たっては、相談者及び被害者の意思を尊重しなければならない。
  - 3 調査委員会は、校長が法人総務部責任者と協議して指名した者により構成する。
  - 4 調査委員会は、事情聴取、証拠等の収集及び検討を通じて、その事実関係を明確にし、調査結果を校長に報告する。
  - 5 校長は、相談者、被害者及びセクシャルハラスメント等を行ったと疑われた者に、調査結果を通知する。
  - 6 相談者、被害者又はセクシャルハラスメント等を行ったと疑われた者は、調査結果に不服がある場合、調査結果が伝達された日から14日以内に、1回に限り、校長に書面でその旨を申し立てることができる。
  - 7 校長は、前項の申し立てを受けて、再調査の必要があると認めた場合、法人総務部責任者に対し、再調査を指示する。

(措置)

第8条 校長は、調査結果を理事長に報告する。

- 2 理事長は、前項の報告を受け、被害者に対する適正な配慮の措置、セクシャルハラスメント等を行った者に対する適正な措置、再発防止措置を講ずるものとする。

(教職員等の懲戒)

第9条 理事長は、本規則第4条に規定する教職員が、セクシャルハラスメント等を行ったと認められた場合、

これらの就業規則第42条及び懲戒委員会規程に基づき、懲戒処分に付す。

2 理事長は、前項に規定する者を除く構成員がセクシャルハラスメント等を行ったと認められた場合、必要な措置を講ずる。

(他の事業主との協力)

第10条 学園は、必要に応じて他の事業主にセクシャルハラスメント等に係る事実関係の確認又は再発防止措置等への協力を求める。

2 学園は、構成員が、構成員以外の者にセクシャルハラスメント等を行った場合又はその疑いがある場合、他の事業主からの要請に応じ、事実関係の確認又は再発防止措置等に協力する。

(守秘義務)

第11条 セクシャルハラスメント等に関する相談、調査等に関わった構成員は、関係者の名誉等人権を尊重し、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職務を離れた後も同様とする。

(不利益な取扱の禁止)

第12条 構成員は、被害者、相談者、事実関係の確認に協力した者、その他セクシャルハラスメント等に対し正当な対応を行った者に対して、セクシャルハラスメント等に関して相談を行ったこと又は調査に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない。

(事務)

第13条 本規程に関する事務は、法人総務部が担当する。

(規程の改廃)

第14条 本規程の改廃は、理事会においてこれを行う。

附則

本規程は、令和8年4月1日から施行する。