

○仙台高等専門学校におけるハラスメント・体罰の防止等に関する規則

平成21年10月 1日規則第36号
最終改正 平成29年 4月12日

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人国立高等専門学校機構ハラスメントの防止等に関する規則（機構規則第113号）（以下「機構規則」という。）に定めるもののほか、仙台高等専門学校（以下「本校」という。）におけるハラスメントの防止及び排除のための措置、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置及び学校教育法第11条で禁止される体罰の防止のための措置に関し必要な事項を定め、本校における教職員、学生が個人として尊重されハラスメント及び体罰のない健全な環境を醸成し維持することを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメントをいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反し、相手に不利益や不快を与える性的及び性差別的な言動をいう。
- (3) アカデミック・ハラスメント 教育研究上、職務上又は修学上の優越的地位を利用して行う嫌がらせや不適切で不当な言動をいう。
- (4) パワー・ハラスメント 就労上の地位や人間関係などの優位性を利用して、他の教職員に就業上で著しい不利益を与える行為又は他の教職員又は関係者の業務を妨げる行為等をいう。
- (5) ハラスメントの防止及び排除 ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消すること。
- (6) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため教職員の就業上又は学生の修学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して教職員が就業上又は学生が修学上の不利益を受けること。
- (7) 体罰 学校教育法第11条において禁止される行為をいう。
- (8) 教職員 本校に就労するすべての者をいう。
- (9) 学生等 学生、科目等履修生、研究生、特別聴講学生等本校で修学するすべての者をいう。
- (10) 関係者 学生等の保護者、関係業者等教職員又は学生等と職務、修学又は研究上の関係を有する者をいう。

(不利益取扱いの禁止)

第3条 教職員、学生等及び関係者は、ハラスメント及び体罰（以下「ハラスメント等」という。）に対する拒否、ハラスメント等に対する苦情の申し出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメント等に関し正当な対応をしたことのためにいかなる不利益も受けない。

(教職員及び学生等の注意すべき事項)

第4条 教職員及び学生等は、この規則及び本校のハラスメント・体罰防止に関するガイドライン（以下「ガイドライン」という）及び体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（平成25年3月13日付け文部科学省通知）に従い、ハラスメント等を行わないように注意し、又は他者が行うハラスメント等を容認してはならない。

(監督者の責務)

第5条 教職員を監督する地位にある者（校長、副校長、課長相当以上の職員その他校長が指定する者をいう。以下「監督者」という。）は、良好な労働環境及び学生が安心して学べる環境を確保するた

め、次に掲げる事項に注意してハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、ハラスメント等に関し、部下教職員の注意を喚起し、ハラスメント等に関する認識を深めさせること。
 - (2) ハラスメント等が学校に生じていないか、又は生じるおそれがないか、部下教職員の言動に十分な注意を払い、労働環境及び学生が安心して学べる環境を害する言動を見逃さないようにすること。
 - (3) ハラスメント等に対する苦情の申し出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメント等に対する教職員の対応に起因して当該教職員又は学生が学校において不利益を受けていないか、又はそのおそれがないか、部下教職員の言動に十分な注意を払い、労働環境及び学生が安心して学べる環境を害する言動を見逃さないようにすること。
 - (4) ハラスメント等に対する苦情の申し出、当該苦情等に係る調査への協力その他ハラスメント等に対する教職員の対応に起因して当該教職員又は学生がいかなる不利益を受けることがないよう配慮しなければならないこと。
 - (5) 教職員又は学生からハラスメント等に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）があった場合には、真摯にかつ迅速に対応すること。
- 2 監督者は、ハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（ハラスメント・体罰相談窓口）

第6条 本校に、ハラスメント等に関する苦情相談に対応するため、ハラスメント・体罰相談窓口を設置し、相談員を置く。

2 相談員は、次に掲げる者とする。

- (1) 学生相談室長
- (2) カウンセラー
- (3) 看護師
- (4) 各ユニット長
- (5) 学務課長及び学生課長
- (6) その他校長が必要と認めた者

3 前項で指名された者のほか、ハラスメント等の防止等に関する識見を有する学外者を相談員に加えることができる。

4 相談員の指名にあたっては、相談員の全員が同性の者とならないように努めなければならない。

5 第2項第6号及び第3項の相談員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

6 欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

7 相談員は、できる限り2名以上で相談に応ずるとともに、ハラスメント等に関する問題の解決に必要な支援及び情報の提供等を行う。

8 相談員は、相談内容を記録し、適宜、その概要を校長又は委員会委員長に報告するものとする。

9 相談員は、苦情相談への対応に際し、関係者のプライバシーを尊重し、守秘義務を負うものとする。

（ハラスメント・体罰防止対策委員会）

第7条 本校に、ハラスメント等の防止等を図るため、ハラスメント・体罰防止対策委員会（以下、「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、次に掲げる業務を行う。

- (1) ハラスメント等の防止等に関する啓発活動及び研修を実施すること。
- (2) ハラスメント等の防止等に係る環境の改善に関すること。
- (3) ハラスメント等に起因する問題に関して、調査・研究を行うこと。
- (4) その他ハラスメント等の防止等に関すること。

3 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 副校長（総務担当、教務担当、学生担当及び寮務担当）
- (2) 事務部長
- (3) 総務課長

(4) その他校長が必要と認めた者

- 4 委員会に委員長を置き、校長が指名する副校長（総務担当）をもって充てる。
- 5 第3項第3号の委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 6 欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 7 委員長に事故があるときは、校長が指名する副校長がその職務を代行する。
- 8 委員長は、必要があると認めたときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(ハラスメント・体罰調査委員会)

第8条 委員会は、ハラスメントの申立てがあり、必要と認めたときは、その事実関係の調査に当たらせるため、事案ごとのハラスメント・体罰調査委員会（以下、「調査委員会」という。）を置くことができる。

- 2 前項の調査委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(ハラスメント・体罰調停委員会)

第9条 委員会は、ハラスメントの申立てがあり、その相手方となる当事者が応諾したときは、その調停に当たらせるため、事案ごとのハラスメント・体罰調停委員会（以下、「調停委員会」という。）を置くことができる。

- 2 前項の調停委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(相談、申立て及び問題解決の手続き)

第10条 ハラスメントに関する相談、申立て及び問題解決の手続きについては、別に定める。

(庶務)

第11条 ハラスメント等の防止等に関する庶務は、総務課、学務課及び学生課が処理する。

(雑則)

第12条 この規則に定めるもののほか、ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成21年10月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 仙台高等専門学校名取キャンパスハラスメント防止対策委員会内規(平成21年10月1日制定)及び仙台高等専門学校広瀬キャンパスハラスメント防止対策委員会内規(平成21年10月1日制定)は、廃止する。

附 則

この規則は、平成27年2月12日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月12日から施行し、平成29年4月1日から適用する。

ハラスメント・体罰相談と問題解決のプロセス

相談者（申立て人）

相談窓口へ

相談員（学生相談室長・カウンセラー・看護師・各ユニット長など）との面談
相談者の気持ちを大切にしながら話を聞き、問題解決に向けて一緒に考えます

アドバイス

自分で解決

申立てをする

当事者だけでは対処が困難な場合、
解決のための申立てができます
（調査・調停・調整）

ハラスメント・体罰防止対策委員会

調査

事実関係の公正な調査
を行います

調停

当事者間の話し合い又は調停案
により紛争解決を図ります

調整

当事者双方の主張を公平な立場
で調整し、問題解決を図ります

被害者の救済・・・良好な修学環境の回復など
加害者への対応・・・謝罪・改善指導など