ハラスメント防止・救済・対策

ガイドライン

茨 城 大 学

茨城大学の皆さんへ

人間は男性であれ女性であれ、また職場の上司であれ部下であれ、教職員であれ学生であれ、基本的には誰も平等です。そしてこれは、大学という社会においても誰もが守らなければならない自明の原則です。茨城大学では、学生や教職員が安心して学習・研究や就労に打ち込むことのできる環境の確保ならびに人権の保護のために、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・ハラスメントを含む）などさまざまの人権問題や人権被害が発生しないキャンパスづくりに努めております。

すでに本学では、平成 11 年 7 月には、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規定等を制定し、それに合わせて作成された「茨城大学セクシュアル・ハラスメント防止・救済・対策ガイドライン」は、これまで本学のセクシュアル・ハラスメント防止に関する具体的な指針として用いられてきました。その後、平成 16 年には枠組みを拡大してアカデミック・ハラスメント（パワー・ハラスメントを含む）などキャンパス内における学生や教職員の学習・研究や就労に関わる重要な人権問題、人権被害の総合的な防止を図ることとしました。

今回、本学ではこれまでの規程を見直し、より丁寧で、詳しい内容の「国立大学法人茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程」に改訂いたしました。これに伴い、規程の具体的な運用を解説したガイドラインも改訂しました。この冊子は、ガイドラインを本学の学生と教職員の皆さんに理解していただくために作成したものです。

学習・研究や就労をさまざまのハラスメントから護るために最も重要なことは、ハラスメントを未然に防止することであり、それは私たちひとりひとりが人間の尊厳を重視する確固とした態度を持つことにより確保されるものであり、そのためにもこの冊子をよくお読みいただき理解を深めていただきたいと思います。

ハラスメントが発生した場合には、大学は、この冊子に示されている規程とガイドラインに従って、個人の人権に十分に配慮しながら、適切な学習・研究及び就労環境を確保するために、その解決に努めます。

本学のすべての構成員が性や立場などお互いの違いを尊重し合うこと、そして大学のキャンパスが学生にとっては学ぶ場として、教職員にとっては研究や就労の場として、明るく、能力や意欲をのびのびと発揮できる場であり続けることを願って、この冊子を皆さんにお届けします。

国立大学法人茨城大学

学　長

目　　次

Ⅰ　茨城大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン ····· 1

1　ガイドライン制定の趣旨 ····· 1

2　ハラスメントとは ····· 1

3　大学の責任と大学構成員の義務 ····· 3

4　ガイドラインの対象 ····· 3

5　セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等を起こさないために ··· 4

6　もしセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等にあったら ····· 5

7　すぐに相談しましょう ····· 5

8　相手方との間での問題解決のために ····· 6

—調停・苦情申し立て・警告—

9　学長、部局長のとるべき措置 ····· 9

10　セクシュアル･ハラスメント、アカデミック･ハラスメント等に対してとられる措置 ··· 9

11　ハラスメントの防止のためにとられるその他の措置 ····· 10

12　見直し・改訂 ····· 10

（参考）ハラスメント相談・問題解決の流れ ····· 11

Ⅱ　国立大学法人茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程 ····· 12

茨城大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン

１ ガイドライン制定の趣旨

茨城大学は、憲法、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法の精神を受けて、個人の人権が尊重され、男女の性別によって差別されることのないよう、セクシュアル・ハラスメントを防止し排除します。また、教職員・学生相互に人権を尊重して、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止し排除します。そして、人権侵害や性差別のない環境のもとで、教職員・学生等一人一人が対等平等な関係を基本にして、互いの人格を尊重しあい、すべての人々が対等な個人として、自由に働き、学び、研究できるよう努め、また関連する教育や啓発活動を進めます。その指針とするために、『茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程』（以下、「ハラスメント防止規程」という。）に基づきこのガイドラインを定めます。

なお、このガイドラインの中で、単にハラスメントと用いる場合は、ハラスメント防止規程第２条（定義）に定めるセクシュアル・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総称します。

２ ハラスメントとは

2-1 セクシュアル・ハラスメントとは何か

⑴　セクシュアル・ハラスメントとは、相手方の意に反した、性的な行動や言葉によって人を傷つけ、労働・研究・学習条件を悪化させることをいいます。行為者が意図すると否とにかかわらず、相手が不快な性的な言動であると認識し、その言動への対応によって相手に不利益が生じる場合に問題となります。性に関する言動は、男女間や個人によって受け止め方に差があります。また場面によっても受け止め方が違ってきます。

⑵　相手の意思を無視した性的暴力（強姦など）やつきまといや「体に触る」などのわいせつ行為のみがセクシュアル・ハラスメントなのではありません。問題となるセクシュアル・ハラスメントには次の２つのタイプがあります。

ア　職務上または教育・研究上の地位を利用して、利益もしくは不利益を条件に性的要求をしたり、職務や研究・勉学の遂行を妨害すること。これを「対価型セクシュアル・ハラスメント」といいます。

たとえば、就職の斡旋や研究指導などを条件にして、性的な関係を強要することなどです。

イ　性的言動や、性別に依拠した差別意識でなされる言動等によって、職務や勉学の遂行を妨げるなどの職場、教育・研究環境を悪化させること。これを「環境型セクシュアル・ハラスメント」といいます。

たとえば、授業や会議で卑わいな冗談を言ったり、性に関わる不用意な発言をすること、学内に不快感を与える性的写真等を貼ることや、パソコンのスクリーンセーバーやホームページに同様の画像を使うことです。

⑶　社会的・文化的に形成された男女の固定的な観念に依拠した言動が引き起こす性差別もセクシュアル・ハラスメントになります。これを特にジェンダー・ハラスメントといいます。無意識のうちに行われがちですが、相手を不快にしたり、不利益をもたらすことを認識する必要があります。ジェンダー・ハラスメントもセクシュアル・ハラスメントに含まれます。

たとえば、女性というだけでお茶出しを頼んだり酒席でお酌を強要することや、男女にかかわらず容姿・容貌を話題にして相手を不快にすることです。

⑷　セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が一般的です。しかし、それだけではなく、女性から男性への場合、また、同性の間でも問題となります。

⑸　セクシュアル・ハラスメントは、一般に教員と学生、上司と部下、先輩と後輩などいわゆる上下関係にある者の間で生じます。しかし、それだけではなく、同僚や同級生の間でなされる場合、学生から教職員に対して、また、教職員から学生に対してなされる場合も問題になります。

⑹　セクシュアル・ハラスメントの被害者が被害を訴えたことが原因で、被害者・加害者以外が関与し、さらに被害を大きくしてしまうことがあります。これを二次被害といいます。たとえば、相談員があなたに落ち度があったと言ったり、クラスメート、ゼミの先輩、部活のメンバー、教職員が増幅させた噂を周囲に流したり、○○を陥れるために訴えを起こしたのだなどと誹謗中傷して被害者のこうむった被害をさらに深刻にすることです。

2-2 アカデミック・ハラスメントとは何か

⑴　アカデミック・ハラスメントとは、研究教育の場で権力を利用した不利益が生じることで、教授・准教授など地位の上の者によって、下の者（准教授・講師・助教・助手・大学院生・学生など）が受ける嫌がらせなどの不利益のことをいいます。教育的配慮を考慮する場合もありますが、相手の意図にかかわらず、受け手に不利益が生じているときにはアカデミック・ハラスメントになり得ます。

アカデミック・ハラスメントには、研究意欲をそぐ研究阻害型、研究成果やアイディアを流用したり盗用する研究搾取型、相手に身体的・精神的な苦痛や障害を与える権力濫用型などがあります。アカデミック・ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントが複合する場合もあります。

たとえば、文献や実験機器・試薬などを使わせない、研究や実験の遂行を妨害する、本人が同意しない学習・研究計画や研究テーマを押しつける、放任主義の名の下に研究指導やアドバイスをしない、人格や能力を否定するような言動を行う、加筆訂正しただけで指導教員が主（第一）著者になるなどです。

⑵　アカデミック・ハラスメントにおいても二次被害がありえます。

2-3 パワー・ハラスメントとは何か

⑴　パワー・ハラスメントとは、就労の場などで、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。アカデミック・ハラスメントにも含まれる内容ですが、近年は複雑化する社会・組織の中で教育研究の場以外でもこのような場面が多く見られます。これらの問題を区別して防止・解決を図るようになっています。

３ 大学の責任と大学構成員の義務

本学は、ハラスメント防止規程及びガイドラインの趣旨を実現するために、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等の防止と排除及び被害者救済に関して責任を負います。まず、学長は、これらに関する施策を総括する全般的な責任を負います。各々の部局長は、これらの施策に関して、具体的な措置を実施する責任を負っています。学長・部局長の責務は就業規則に明記されている大学の責任です。

環境型セクシュアル・ハラスメントにおいても、セクシュアル・ハラスメントの防止と排除及び被害者救済に関して、具体的な措置をとることがあります。学長・部局長は同様の責任を負っています。

他方、大学の構成員、すなわち、教職員と学生は、ハラスメント防止規程及びガイドラインの趣旨を実現するために、セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント等を行ってはならない義務を負っています。特に教職員に関しては、この点は就業規則に明記されています。

４　ガイドラインの対象

⑴　このガイドラインは、本学の全構成員およびその関係者（学生等の保護者、大学に出入りする関係業者や求職者等）を対象にしています。

本学の構成員とは、役員、教職員（常勤、非常勤を問いません）、学生（大学院生、学部生、留学生、科目等履修生、研究生、公開講座の受講生など、本学で教育を受けるすべての者を指します。以下、「学生」と言います）、附属学校園の生徒、児童、幼児などのすべてを指します。

なお、問題を潜在化させないため、離職後の教職員、卒業・修了、退学後の学生等は、本学における籍を失った後も在職中もしくは在学中に受けた被害についての訴えを相談員に申し出ることができます。（ただし、時間の経過に伴う事実関係の把握及び調査の困難化の観点から退職、卒業・修了、退学等により教職員又は学生等でなくなった日から、原則1年以内に限ります。）

⑵　このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員相互間において問題になる場合には、問題が起こった場が学内のみならず学外であっても適用されます。また、問題が起こった時間が、授業中・課外活動中・勤務時間中のみならず、授業外・課外活動外・勤務時間外であっても適用されます。

たとえば、クラブ活動中の学生間に起こった場合にも適用されます。

⑶　このガイドラインは、ハラスメントが本学の構成員と学外者との間において問題になる場合にも適用されます。たとえば、本学の教員が学外における授業などにおいてハラスメント問題を起こした場合などです。

これとは反対に、学外者が本学の構成員に対してハラスメント等を行ったときは、このガイドラインの手続きを準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとるよう努力します。

たとえば、学生の教育実習、インターンシップ、ボランティア活動等やアルバイト先で学生等がセクシュアル･ハラスメント被害を受けた場合などです。

５　セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等を起こさないために

5-1 セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

⑴　私たちは互いに対等な関係にあることを認識し、常に相手の人格を尊重することが重要です。相手を性的な対象としてみて、力関係で支配し、心理的に圧迫したり、身体的に傷つけるようなことは絶対にしてはなりません。

⑵　たとえ行為者が相手を傷つけようと意図していなくても、相手がそれをセクシュアル・ハラスメントと受け止めることがあります。相手が「望まない性的言動・行為」だと受け取ったらそれがセクシュアル・ハラスメントになるのです。

⑶　セクシュアル・ハラスメントの受け止め方は、社会的・文化的・宗教的な背景によっても変わってきます。国際化に伴い、教職員・学生にもさまざまな社会・文化・宗教的背景をもつ人が増えてきました。これまでは当然と考えられてきた習慣についても見直す必要があります。

⑷　セクシュアル･ハラスメントには言動だけでなく、ポスターやホームページなどのパソコンの画像で表現されるものも含まれます。一般の目に触れる掲示物はそれを目にする人の気持ちを傷つけるものや不快にするものであってはなりません。

⑸　セクシュアル・ハラスメントを起こさないための環境作りも重要です。「男はこうあるべき」「女はこうあるべき」というジェンダー観にもとづく思い込みがセクシュアル・ハラスメント問題の背景にあります。必要のない場面に性差をもちこんだり、他人に強制することはやめましょう。たとえば「女が勉強する必要はない」とか「男は仕事に集中すべきで、家事に時間をさくべきではない」などという発言は問題です。

5-2 アカデミック・ハラスメントを起こさないために

⑴　教育・研究の場においては、指導―被指導の関係が生じます。しかし、そこでは個人が尊重され、自由で伸びやかな学習・研究環境もまた保障されなければなりません。

⑵　指導する立場にある者は、アカデミック・ハラスメントが、教育を受ける権利や研究する権利を侵す人権侵害行為であることを認識し、本学のすべての構成員の人権が尊重される健全な学習・研究・就労環境をつくる責任があります。

5-3　本学はハラスメント防止のための認識を深め、また改めてもらうために、さまざまな学習と啓発活動をおこないます。

1. 全教職員に講演や研修への参加を義務付けています。
2. ハラスメント防止のために定期的にキャンペーンを実施し、ポスターやパンフレットを作成・配布して全構成員の注意を喚起しています。

６ もしセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等にあったら

(1)　勇気を出して立ち向かいましょう！

あなたが相手の性的言動を「不快だ」と感じたら、言葉と態度ではっきりと「自分は望んでいない」こと、「不快である」ことを相手に伝えてください。 相手が教員や先輩または上司など目上の人であっても勇気を持って拒否し、自分の意思をはっきりと相手に伝えることが大事です。自分ひとりでは言えないときには、周囲のひとに話して助けてもらうことも必要です。

(2)　不快な性的言動が「いつ・どこで・誰から・何をされたか」についてできるだけ正確に記録をとるようにしてください。誰か証人になってくれる人がいるときには、後で証言してもらうように頼みましょう。

(3)　自分の周囲でハラスメントの被害にあっている人がいたら、勇気を出して助けてあげましょう。被害の証人になってあげたり、相談員のところに同行してあげたり、また場合によっては直接加害者に注意したりしましょう。その際には、二次被害について配慮することも大切です。

７ すぐに相談しましょう

7-1　相談員が相談にのってくれます！

ハラスメントにあったときには、あなたが悪いわけではないのですから、相手に「ノ ー」と言えなくても、自分を責めることはありません。そして、一人で悩んだりしないで、すぐに誰かに相談するか、大学の相談員に相談して下さい。

7-2　大学にはハラスメント相談員がいます。希望する相談員に電話、e-mai または手紙で連絡をして下さい（相談員の名前、連絡先、連絡方法は、パンフレットまたは大学のホームページ http://www.ibaraki.ac.jp/collegelife/consultation/harassment/をご覧下さい、または、セクハラ・トラブル相談室 029-228-8016 にご連絡ください。）もし、自分一人で行きにくいときには、親しい友人などに一緒に行ってもらいましょう。

相談することによって報復を受けることを心配し、相談できないという人もいます。大学では報復を防ぐ万全の対策を行いますから、安心して相談しましょう。

修学面や普段の生活の場面で、事態を早急に改善しなければ被害がさらに拡大したり修学上のデメリットになることもあります。そうした場合には、ハラスメント防止規程で緊急に措置を講ずることが定められています。できるだけ早期に相談しましょう。

7-3　相談について

相談した場合、問題を解決するために「調停」、「苦情申し立て」、「警告」の 3 つの方法があります。相談員からこの方法の説明を受けた上で、以下の手順にしたがって相談して下さい。

⑴　相談にあたっては、相談の日時などを決めるために事前に電話等で相談員に連絡をとることとします。相談には相談者が連絡をとった相談員のほかに相談者の希望により相談者と同性の相談員が同席できるように配慮し、原則として２人態勢で臨みます。

⑵　相談員は相談者の悩みを親身に聞いて、相談者の受けた行為がハラスメントにあたるかどうかを理解することを助けるとともに、今後とるべき方法（調停や苦情申し立てなど）について、相談者が自分で意思決定をするために必要な相談に応じます。また、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。

相談員は、相談者の気持ちを受けとめることを第一に考えながら、その後の問題解決のための処理を円滑に進めるために、事実を正確に聴取するように務めます。

⑶　相談員は、相談者の名誉やプライバシーを厳重に守りますので、安心して相談して下さい。

⑷　環境型セクシュアル・ハラスメントの場合は、直接の被害者でない方でも相談をすることができます。

⑸　相談者が相手方との話し合いによる解決を望む場合には、「調停」に沿って処理を進めます。

⑹　相談者が相手方に対する強制的な措置、処分を求める場合には、「苦情申し立て」に沿って処理を進めます。

⑺　相談者が相手方との直接の話し合いや強制的な措置、処分を求めない場合には、「警告」に沿って処理を進めます。

⑻　「調停」、「苦情申し立て」、「警告」のいずれについても、一連の処理は、相談員からハラスメント対策委員会（以下対策委員会という）への報告によって開始されることになります。

具体的な問題解決への手順は次の８のとおり行います。

８　相手方との間での問題解決のために

本学ではハラスメントの防止対策を講じ、またハラスメント被害の解決を図るため、ハラスメント防止委員会並びに対策委員会を設置し適切・迅速に対応できる態勢を整えています。

― 調停・苦情申し立て・警告 ――

8-1 救済方法・解決方法の選択

相談者は自らの意思で「調停」・「苦情申し立て」・「警告」の中から救済方法・解決方法を選択します。対策委員会は相談者の希望に沿って、問題解決にあたります。対策委員会は、相談内容（場合によっては調査の後に）よって必要に応じた緊急措置を講ずるよう手配するとともに、また、相談者の意思を確認しながら必要なアドバイスを行います。

8-2 調停について（調停委員会の設置）

⑴ 調停手続きの開始：相談者が相手方との対話による合意により解決を望む場合には、相談員は、調停のための手続きを開始します。これを受けて対策委員会では、必要に応じて事実関係の調査を開始するための手続きをとります。

⑵ 調停委員会の設置：対策委員会は、相手方との話し合いによって問題の解決を望んでいる旨の報告を相談員から受けた場合には、対策委員会委員３名から構成される調停委員会を設置します。調停委員には、相談内容に応じて男女両性が含まれるようにします。

⑶ 調停委員の役割と調停委員会の仕事：調停委員の役割は、当事者間の話し合いが円滑に行われることを支援することです。調停委員が当事者を説得したり、特定の調停案を提示して当事者の合意をとりつけるようなことは行いません。調停委員はハラスメント防止規程及びこのガイドラインの趣旨、目的に沿って、当事者がハラスメントに関する正確な認識を共有できるように援助することによって、話し合いが建設的に進むように努力します。もし、調停委員が上記の趣旨、目的に反したり、その役割を逸脱するような言動をとった場合は、相談者は当該調停委員の交代、または調停の打ち切りを申し出ることができます。

⑷ 調停の成立：調停委員会は、調停が成立した時は、合意事項を文書にまとめて確認するとともに、対策委員会に報告します。対策委員会は、合意事項の内容が大学全体、関係者の当該部局の環境改善等にかかわるものである場合には、今後のハラスメントを防止するために、ハラスメント防止委員会に対して報告を行います。

⑸ 調停打ち切りと苦情申し立て：相談者はいつでも調停を打ち切ることができます。また、調停委員会は、相当な時間が経過しても合意が成立する見込みがなく、調停をそれ以上長引かせることが相談者の状況改善のためにならないと判断したときは、３カ月を限度に調停を終了させます。調停が不成立もしくは打ち切り等で終了した場合、相談者は相談員を通じて対策委員会に「苦情申し立て」をすることができます。

8-3 苦情申し立て-調査委員会の設置

⑴ 苦情の申し立て：相談者がハラスメントの認定及びハラスメントを受けた状態を改善するための何らかの強制的な措置を求める場合には、「苦情申し立て」に沿って処理を進めます。この手続きは、相談者からの苦情申し立てを相談員が受けて、対策委員会へ苦情申し立てがなされることによって開始されます。

対策委員会は、苦情申し立てを受けた場合には、手続きを進めるにあたって必要な場合に事実関係を調査するために、当該事案のみに関するハラスメント調査委員会（以下調査委員会という）を設置します。

⑵　調査委員会の構成：調査委員会は、４名で構成するものとし、公平性、中立性、客観性を確保するために、構成員の半数以上は当該部局以外から選出されなければなりません。その際、事案ごとに必要に応じて男女両性が含まれるよう配慮します。また、必要に応じて弁護士等の学外の専門家１名を加えます。相談業務と紛争処理業務を分離するために、相談員は調査委員会に加えません。

⑶　調査委員会の役割：調査委員会は、相談者が作成した申立書及び相談員から対策委員会に提出された報告書をもとにして、必要に応じて当事者及び関係者から事情を聴取し、あるいは相談員から口頭での補足報告を受けて、事実関係を明らかにします。事情聴取等の調査にあたっては、当事者及び関係者のプライバシー、名誉などの人格権を侵害することがないように、調査委員は最大限の注意を払わなければなりません。

調査委員会は、原則として設置後４カ月以内に調査を終了し、調査結果を対策委員会に報告しなければなりません。

⑷　対策委員会の役割：対策委員会は、調査委員会の報告をもとに、当該事案においてハラスメントの事実があるかどうかの認定を行い、すみやかにハラスメント防止委員会に報告します。（必要に応じて事実関係及び対応策について意見を附して報告します。）なお、事実の認定に際して必要な場合には、当事者、相談員、関係者から追加的な事情聴取を行うことができます。相談者への報復を防ぐために万全の措置を講じます。

対策委員会は、原則として調査委員会設置後６カ月以内に、苦情申し立ての結論を出さなければなりません。

⑸　ハラスメント防止委員会は、対策委員会の報告を受け事案の認定を行いその結果をすみやかに当事者双方に伝えます。学長は、認定結果を受け必要に応じて、事案の相手方に対する処分、注意・指導を行い、また、相談者に対しては被害の救済及び修学・就労上の環境改善のための措置を講じます。

ハラスメント防止委員会及び対策委員会は相談者の保護に万全を期します。

8-4 警告について

相談者が相手方との直接の話し合いや強制的な措置等を求めず、相談で解決を望む場合には、警告措置をとります。対策委員会は、相談者の内容に応じて調査を行い、相手方に対して、当人の行為によって不快感や苦痛を感じている人がいる旨を伝え、そのようなハラスメントに該当するような行為をやめるように、今後の行動に配慮を求める警告を対策委員会名で発行する手続きをとります。当事者からの申し出を受けて必要な場合には、対策委員会は、相談者の意向を尊重しながら、調査委員会を設置します。

また、直接特定の相談者が相談に来ない場合でも、学生、教職員等から、環境型セクシュアル・ハラスメントの可能性があるとの指摘があったときには、対策委員会は事実関係を確認の上、その結果を防止委員会に報告を行います。これにはホームページの内容なども含まれます。

通知をうけた当事者から事実関係についての異議申し立てなどがあった場合には、対策委員会は、必要に応じて調査委員会を設置します。特定の相談者がいる場合は相談者の意向を尊重しながら行います。

９ 学長、部局長のとるべき措置

9-1 ハラスメントの被害についての申請（調停、警告、苦情申立）がなされた場合に緊急の措置が必要なときは、対策委員会は防止委員会委員長との協議を経て事案に関係する部局長に対し緊急の保護・救済を求めます。部局長は具体的な方策を講じることになります。

9-2 ハラスメントの被害についての申請がなされた場合、各学部、部局は対策委員会の依頼にもとづいて、事実関係を調査するための調査委員会に協力します。

9-3 防止委員会のハラスメント認定結果に基づいてハラスメント被害の対応策について学長から指示のあったときは、当該学部、部局は必要な措置をとるために直ちに審議し具体策を講じます。

１０　セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等に対してとられる措置

10-1 救済

対策委員会は、相談者に対して、措置の内容を通知します。また大学として、心理的ケアを含む、可能な限り最善の救済がなされるよう努力します。

10-2 環境改善

学長又は防止委員会は、必要に応じて研修を行い、また防止委員会の認定結果に基づいて、授業停止、授業担当者の交替、指導教員の交替、授業科目の代替措置、ゼミ・サークルの活動停止、職場環境改善命令などの措置をとります。

10-3 不履行の改善申し立て

一連の救済措置によっても、加害者の言動や問題の環境が改善されなかった場合において、相談者は相談員を通して、ハラスメント防止委員会に不履行の改善を申し立てることができます。改善申し立てがあった場合には、防止委員会は速やかに改善措置を講じます。

１１　ハラスメントの防止のためにとられるその他の措置

⑴　ハラスメント防止のため必要があるときは、当事者の意向と利益を尊重したうえで関係者のプライバシーに配慮しながら、当該事案の対応措置の経過と結果について公表します。

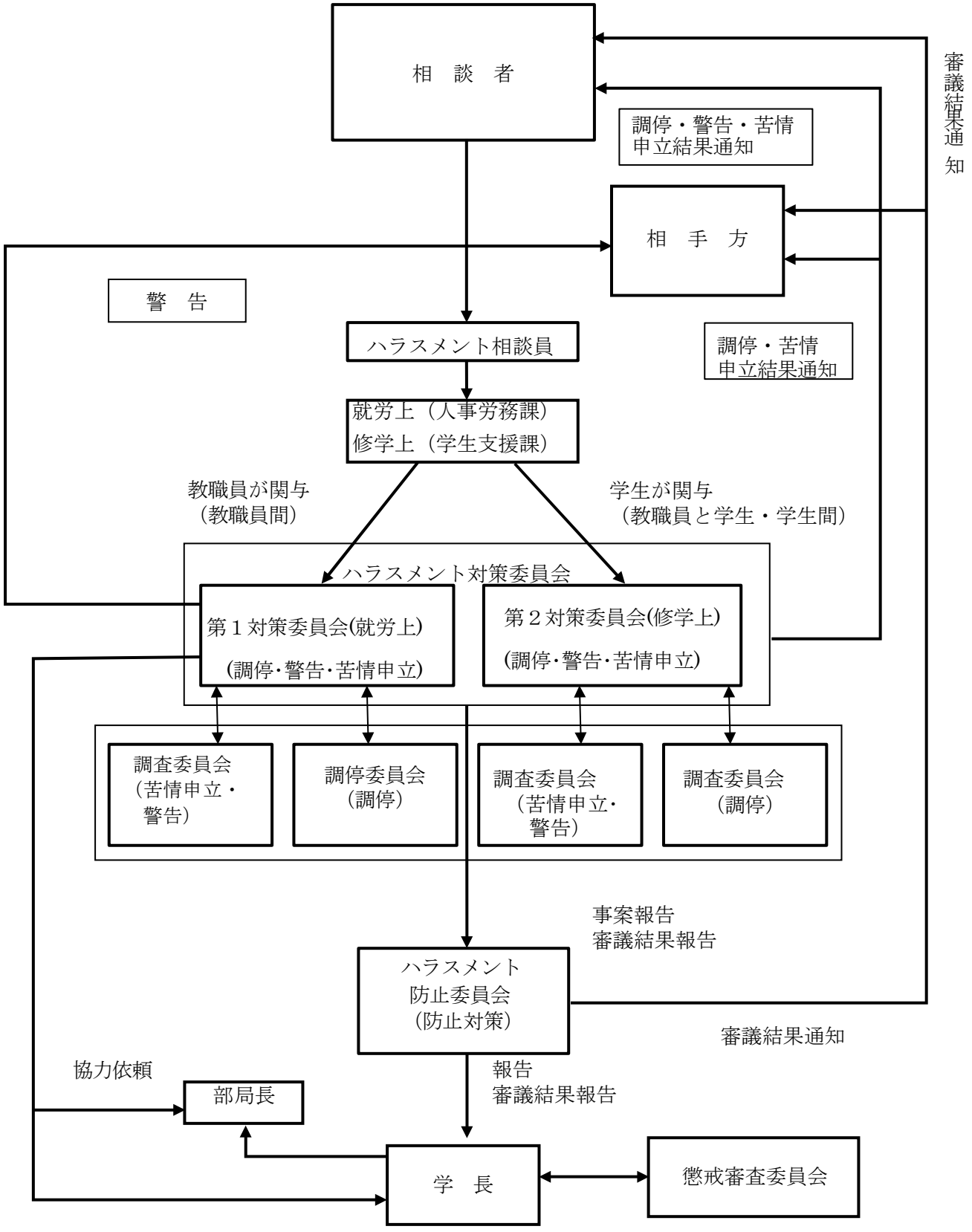
また、毎年度ごとに、ハラスメントの概要（相談件数、苦情申し立て件数、措置件数と対応結果等）を公表します。その際、プライバシーは守られます。

⑵　必要に応じて意識・実態調査を実施し、結果を公表します。

１２　見直し・改訂

防止委員会は、必要に応じて本ガイドラインの見直し・改訂を行います。

ハラスメント相談・問題解決の流れ



○国立大学法人茨城大学ハラスメント等の防止等に関する規程

（平成22年9月22日規程第10号）

改正　令和3年3月10日規則第1号　令和3年11月9日規程第65号
令和4年3月28日規則第6号　令和5年12月25日規程第52号
令和6年5月23日規則第1号　令和6年5月27日規則第2号
令和8年9月25日規程第39号

第1章　総則

（趣旨）

第1条　この規程は、国立大学法人茨城大学就業規則（平成16年規則第8号）第18条第3項の規定に基づき、国立大学法人茨城大学（以下「大学」という。）の役員、教職員、学生等関係者の人権の保護及び教育研究環境の保護並びに教職員の就労環境の確保を図ることを目的として、ハラスメント及び性暴力等（以下「ハラスメント等」という。）の防止、排除、問題への対応等に関し、必要な事項を定める。

（定義）

第2条　この規程において、次の各号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　次号から第5号までに規定するハラスメントのほか、教育・研究の場又は職場において、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手に身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究若しくは職場環境を害すること。

(2)　セクシュアル・ハラスメント　教育・研究の場又は職場において行われる性的な言動により相手に不利益を与え、若しくは身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究若しくは職場環境を害すること（性的な言動には、性別による役割分担意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む。）。

(3)　アカデミック・ハラスメント　教育・研究の場において、教育・研究上の優越的な関係を背景にして、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手に身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究環境を害すること。

(4)　パワー・ハラスメント　職場において、業務上の優越的な関係を背景にして、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、相手に身体的・精神的な苦痛を与え、又は職場環境を害すること。

(5)　妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント　教育・研究の場又は職場において、妊娠・出産等をしたこと、及び妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関する制度・措置の利用に関する不利益な取扱い又はこれらに関する言動により、相手に身体的・精神的な苦痛を与え、又は教育・研究若しくは職場環境を害すること。

(6)　性暴力等　教育・研究の場又は職場において行われた次に掲げる行為

ア　性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は性交等をさせること（暴行又は脅迫を受けて性交等をした場合及び心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

イ　わいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること（前記アに掲げるものを除く。）。

ウ　刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿

態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律(令和5年法律第67号)第2条から第6条までの罪(児童生徒等に係るものに限る。)に当たる行為をすること(ア及びイに掲げるものを除く。)。

エ　衣服その他の身に着ける物の上から若しくは直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること、又は通常衣服で隠されている人の下着若しくは身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること(心身に有害な影響を与えるものに限る。)であって著しく羞恥させ、若しくは不安を覚えさせるようなものをすること又はそのような行為をさせること(前記ア及びイに掲げるものを除く。)。

オ　性的羞恥心を害する言動であって、心身に有害な影響を与えるものをすること(上記アからウまでに掲げるものを除く。)。

(7)　教職員等　役員、大学に勤務する教員、職員、特任教員、有期雇用職員、パートタイム職員、継続雇用職員、特定有期雇用教員及び委託契約職員等

(8)　学生等　幼児、児童、生徒、学部学生、大学院生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生等大学において修学する者

(9)　関係者　学生等の保護者、退職した教職員等、本学に在学していた学生等、求職者等(大学の実施する教職員等の採用に資する活動に参加する者、教育実習その他の実習等を受ける者を含む。)及び関係業者等をいう。ただし、退職した教職員等及び本学に在学していた学生等にあっては、退職、卒業、修了、退学その他の事由により教職員等又は学生等でなくなった日から、原則として1年以内の者に限る。

(10)　部局　各学野、各学部(人文社会科学部にあっては人文社会科学研究科を、教育学部にあっては教育学研究科、附属施設等及び特別専攻科を、理学部にあっては理工学研究科(水戸地区に限る。)及び附属施設等を、工学部にあっては理工学研究科(日立地区に限る。)及び技術部を、農学部にあっては農学研究科及び附属施設等を含む。以下同じ。)、学環、図書館、教学イノベーション機構、研究・産学官連携機構、情報戦略機構、各全学共同利用施設、各特別プロジェクトによる教育研究等組織、事務局(管理運営部門を含む。以下同じ。)

(11)　部局長　前号に規定する部局の長

(12)　当事者　第13条、第14条及び第15条に定める各申請者若しくは苦情申し立て者又はその相手方の者

(ガイドラインの制定)

第3条　学長は、大学のハラスメント等の防止等に関する施策の具体的な指針を表すため、別にガイドラインを制定する。

第2章　構成員の責務

(学長の責務)

第4条　学長は、大学のハラスメント等の防止等に関し総括し、被害者救済に関する施策について責任を負うものとする。

2　学長は、教職員等及び学生等に対し、この規程の周知徹底を図る。

3　学長は、ハラスメント等の防止等のため、教職員等及び学生等に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示等により啓発活動を行うよう努める。

4　学長は、ハラスメント等の防止等を図るため、教職員等及び学生等に対し必要な研修を実施する。

5　学長は、ハラスメント防止委員会の審議結果を受け、必要に応じ、被申し立て者に対する処分・指導及び教育並びに申し立て者に対する救済及び修学・就労の

ための環境の改善等を行うとともに、適切な再発防止策を講じる。
6　学長は、ハラスメント等の防止のため必要があるときは、関係者のプライバシーに配慮し、当事者の意向を尊重したうえで、前項に規定する措置の経過及び結果を公表することができる。

(部局長の責務)

第5条　部局長は、当該部局におけるハラスメント等の防止、対策及び救済に関する施策の具体的実施等について責任を負うものとする。
2　部局長は、ハラスメント等を受けた者の緊急の保護・救済が必要な場合には、緊急措置を講じなければならない。

(教職員等及び学生等の責務)

第6条　教職員等及び学生等は、ハラスメント等を行ってはならない。
2　教職員等及び学生等は、いかなる場合においても、相談員への相談、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てを行った者、並びにこれらの対応に係る調査等に協力した者、その他ハラスメント等に関し正当な対応をした者に対して、嫌がらせ、誹謗中傷、差別的取扱い等を行ってはならない。

第3章　ハラスメント防止委員会

(防止委員会)

第7条　大学に、ハラスメント等の防止等に関する重要事項を審議するため、ハラスメント防止委員会(以下「防止委員会」という。)を置く。
2　防止委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。
(1)　ハラスメント等の防止に関する規則及びガイドラインの制定に関すること。
(2)　ハラスメント等の防止に関する研修及び啓発に関すること。
(3)　ハラスメント等の相談・救済体制に関すること。
(4)　ハラスメント等の認定及び異議の申し出に関すること。
(5)　その他ハラスメント等の防止に関すること。
3　防止委員会は、前項第4号のハラスメント等の認定に関する審議を終了したときは、その結果を当事者双方に通知するものとする。
4　第2項第4号のハラスメント等の認定に関する審議において、防止委員会の委員が当該審議案件の当事者である場合には、当該委員は審議に関与することはできない。

(防止委員会の組織)

第8条　防止委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。
(1)　理事、副学長又は学長特別補佐のうち学長が指名する者
(2)　学野長
(3)　事務局長
(4)　その他学長が必要と認めた者
2　委員会に委員長を置き、前項第1号の者のうち学長が指名する者をもって充てる。
3　第1項第4号に掲げる委員は、学長が委嘱する。その任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員により補充された委員の任期は、前任者の残任期間とする。
4　委員長は、防止委員会を招集し、その議長となる。
5　副委員長は、委員のうちから委員長が指名する。
6　副委員長は、委員長の職務を補佐するとともに、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

7　防止委員会は、委員の3分の2以上の出席がなければ、会議を開くことができない。防止委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
8　委員長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求めて、その意見を聴くことができる。

第4章　ハラスメント対策委員会

(ハラスメント対策委員会)

第9条　大学に、就労上及び修学上におけるハラスメント等に関する紛争解決、被害救済を行うため、ハラスメント対策第1及び第2委員会(以下「ハラスメント対策委員会」という。)を置く。
2　ハラスメント対策第1委員会(就労関係)は、次の各号に掲げる者をもって組織する。
(1)　副学長又は学長特別補佐のうち学長が指名する者
(2)　各学野の教授又は准教授のうちから当該学野長が推薦した者　各1人
(3)　総務部長
(4)　その他ハラスメント対策委員会委員長が必要と認めた者
3　ハラスメント対策第2委員会(修学関係)は、次の各号に掲げる者をもって組織する。
(1)　副学長又は学長特別補佐のうち学長が指名する者
(2)　各学部及び学環の教授又は准教授のうちから当該学部長又は学環長が推薦した者　各1人
(3)　保健管理センター所長
(4)　学務部長
(5)　その他ハラスメント対策委員会委員長が必要と認めた者
4　第2項第2号及び第4号並びに前項第2号及び第5号に掲げる委員は、学長が委嘱する。その任期は2年とし、再任を妨げない。
5　ハラスメント対策委員会に委員長を置き、第2項第1号及び第3項第1号に掲げる委員のうち学長が指名する者をもって充てる。
6　ハラスメント対策委員会に、副委員長を置くことができる。副委員長は、委員のうちから委員長が指名する。
7　副委員長は、委員長の職務を補佐するとともに、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。
8　ハラスメント対策委員会が必要と認める場合には、弁護士等学外の専門家を委員に加えることができる。
9　ハラスメント対策委員会の委員が、当該苦情相談に係る当事者である場合は、当該苦情相談に関与することはできない。
10　ハラスメント対策委員会は、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てがあったときは、速やかに防止委員会委員長に報告するものとする。
11　ハラスメント対策委員会は、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立ての内容を審議し、必要があると認める場合には、当事者及び関係者から事情聴取を行うなど、調査することができる。
12　ハラスメント対策委員会は、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立ての内容を審議し、重要性及び緊急性を考慮し当該部局長の協力が必要と認める場合には、速やかに防止委員会委員長及び当該部局長に必要事項を通知する。
13　ハラスメント対策委員会は、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立ての内容を審議し、ハラスメント等を受けた者の緊急の保護・救済が必要と認める場合

には、防止委員会委員長との協議を経て、当該部局長に緊急措置を講じるよう求めることができる。

14　前項の規定にかかわらず、ハラスメント対策委員会委員長は、ハラスメント等の疑いのある行為が継続しており、緊急性があると認められるときは、加害者とされている者に対して直ちに当該行為をやめるよう求めること、関係部局へ対応を求めること、学外の関係機関と連携すること等、事態が深刻化することを防止するために必要な措置をとることができる。また、性暴力等の行為について犯罪行為にあたるおそれがある場合には、所轄警察署に通報するものとする。

15　ハラスメント対策委員会は、案件ごとに、原則として調査開始後6ヶ月以内に、報告された調査結果に基づき事実認定を行い、防止委員会に報告するものとする。防止委員会への報告において、ハラスメント対策委員会が必要と認める場合には、意見を附して報告する。

16　ハラスメント対策委員会は、調査開始後6ヶ月を超えて調査又は審議が必要な場合は、防止委員会に報告するとともに、当事者双方に理由及び予定を附してその旨通知するものとする。

17　ハラスメント対策委員会は、委員の3分の2以上の出席がなければ、委員会を開くことができない。ハラスメント対策委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(調査委員会)

第10条　ハラスメント対策委員会は、教職員等、学生等及び関係者から調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てがあった場合には、必要に応じて調査委員会を設置して事実関係を調査することができる。

2　調査委員会は、原則として設置後4ヶ月以内に調査を終了し、調査結果をハラスメント対策委員会に報告しなければならない。

(調査委員会の構成)

第11条　調査委員会の委員は案件ごとに4人とし、次の各号に掲げる者の中からハラスメント対策委員会の議を経て委員長が指名する。

(1)　ハラスメント対策委員会委員

(2)　調査委員候補者

2　調査委員会に委員の互選により、委員長を置く。

3　第1項第2号の調査委員候補者名簿は、各部局から3人(原則として女性を1人以上含む。)の推薦を受けてハラスメント対策委員会が毎年度作成する。なお、ハラスメント対策委員会は、対応している案件数等を考慮して増員の必要があるときには、部局に対し追加して推薦を求めることができる。

4　委員の構成は、公平性、中立性、客観性に留意し、必要に応じて男性、女性の比率を考慮する。

5　ハラスメント対策委員会が必要と認める場合には、弁護士等の学外の専門家を加えることができる。

6　相談員は、調査委員にはなれない。

第5章　相談体制

(相談員)

第12条　大学に、苦情相談を受けるため、相談員を置き、次に掲げる者をもって充てる。

(1)　各学野の教授又は准教授のうち当該学野長が推薦した者 各2人

(2)　保健管理センターの教員のうち所長が推薦した者　1人

(3)　事務職員　若干人

(4)　看護師　若干人

2　前項各号に掲げる相談員は、学長が委嘱する。その任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員により補充された相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

3　相談員は、苦情相談を受けるとともに、申請等があった場合にはハラスメント対策委員会に報告する。

4　相談員は、相談者に対し医療的対応又は専門的なカウンセリングが必要と思料するときは、保健管理センターに連絡し連携を図る。

(調停の申請)

第13条　教職員等、学生等及び関係者は、教職員等又は学生等からハラスメント等を受けた場合に、その相手方との話し合いによる合意により解決を求めるときは、第12条に定める相談員を通して調停の申請をすることができる。

2　前項の調停の申請をするときは、申請者は、氏名と所属、相手方の氏名と所属、ハラスメント等の経緯及び内容、並びに希望する調停内容を記した申請書により申請するものとする。

(警告等措置の申請)

第14条　教職員等、学生等及び関係者は、教職員等又は学生等からハラスメント等を受けた場合に、その相手方に対し通知・警告による措置を求めるときは、第12条に定める相談員を通して警告等措置の申請をすることができる。

2　前項の警告等措置の申請をするときは、申請者は、氏名と所属、相手方の氏名と所属、ハラスメント等の経緯及び内容、並びに希望する通知・警告等の内容を記した申請書により申請するものとする。

(苦情の申し立て)

第15条　教職員等、学生等及び関係者は、教職員等又は学生等からハラスメント等を受けた場合に、ハラスメント等認定及びその状態を改善するための強制的な措置(個人の内面に関わること及び法令に抵触することを除く。)を求めるときは、第12条に定める相談員を通して苦情の申し立てをすることができる。

2　前項の苦情の申し立てをするときは、申し立て者は、氏名と所属、相手方の氏名と所属、ハラスメント等の経緯及び内容、並びに希望する強制措置の内容を記した申立書により申し立てるものとする。

第6章　ハラスメントに関する対応措置

(調停申請の対応)

第16条　ハラスメント対策委員会は、調停の申請があった場合には、当事者双方から必要な事実関係の聞き取りを行い審議のうえ調停の開始又は不開始の決定を行い、その結果(不開始の場合はその理由を含む。)を申請者に通知し、防止委員会に報告するものとする。

2　調停を開始する場合は、ハラスメント対策委員会の議を経て、同委員会委員のうちから3人の調停委員を委員長が指名し、これに対応させることができる。

3　調停委員は、調停が終了したときには速やかにハラスメント対策委員会に報告するものとし、ハラスメント対策委員会は、結果を防止委員会に報告するものとする。

(警告等措置申請の対応)

第17条　ハラスメント対策委員会は、警告等措置の申請があった場合には、当事者双方から必要な事実関係の聞き取りを行い審議のうえ警告等措置の実施又は不実施の決定を行い、その結果(不実施の場合はその理由を含む。)を申請者に通知

し、実施の場合には相手方に対し相当の警告等の措置を行い、防止委員会に報告するものとする。

(苦情申し立ての対応)

第18条　ハラスメント対策委員会は、苦情申し立てがあった場合には、審議のうえ調査の開始又は不開始の決定を行い、その結果(不開始の場合はその理由を含む。)を申し立て者に通知し、防止委員会に報告するものとする。

2　事実関係の調査は、第10条に定める調査委員会が行う。

3　手続きは、第9条の規定により行う。

(重複申し立て等の取扱い)

第19条　調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てにおいて、同一の相手方に対して同一若しくは同一と見なされる内容で重複して申し立て等を行うことはできない。

2　前項の「同一と見なされる内容」の審査は、案件ごとにハラスメント対策委員会が行い、その結果を申し立て者等に通知し、防止委員会に報告するものとする。

第7章　不利益な取扱いの禁止

(不利益な取扱いの禁止)

第20条　いかなる者も、ハラスメント等に関する相談員への苦情相談、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てを行った者、並びにこれらの対応に係る調査等に協力した者、その他ハラスメント等に関し正当な対応をした者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

第8章　虚偽申し立て等の禁止

(虚偽申し立て等の禁止)

第21条　苦情相談者、調停又は警告等措置の申請者及び苦情申し立て者は、虚偽の内容をもって相談・苦情申し立て等を行ってはならない。

(虚偽証言の禁止)

第22条　当事者双方及び事情聴取等の対象となった関係者は、事実関係調査等において虚偽の証言を行ってはならない。

第9章　異議の申し出

(異議の申し出)

第23条　苦情申し立て案件の当事者は、当該申し立てに係る結果通知のうち事実関係の認定について異議があるときは、通知を受けた日から14日以内に1回を限度として防止委員会に対し文書により異議の申し出を行うことができる。

2　防止委員会は、前項の申し出について審議し、結果を当事者に速やかに通知するものとする。

第10章　プライバシーの保護等

(プライバシー等の保護)

第24条　苦情相談、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てに係る事実関係の確認に当たっては、当事者及びその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者のプライバシー、名誉その他の人権に十分配慮しなければならない。

(秘密の保持)

第25条　ハラスメント等に関する苦情相談及び防止・対応等の業務に携わった者は、任期中、退任後、退職後にかかわらず、その任務を遂行する過程で知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(証拠等の取扱い)

第26条　苦情相談、調停又は警告等措置の申請及び苦情申し立てに対する対応の過程において収集された証拠、証言並びに案件ごとの調査報告書は、原則として非公開とする。

第11章　その他

(事務処理)

第27条　ハラスメント等の防止等に関する事務は、総務部人事労務課及び学務部学生支援課が連携協力して処理する。

2　前項のほか、ハラスメント対策委員会に関する事務は、総務部人事労務課及び学務部学生支援課が連携協力して処理するものとし、申し立て者等が教職員等の場合には主として総務部人事労務課が、学生等の場合には主として学務部学生支援課が、関係者の場合には協議のうえ処理する。

(雑則)

第28条　この規程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、防止委員会の定めるところによる。

2　前項の規定ほか、ハラスメント対策委員会の運営に関し必要な事項は、ハラスメント対策委員会の定めるところによる。

附　則

1　この規程は、平成22年9月22日から施行し、平成22年9月1日から適用する。

2　この規程施行後、最初に委嘱される第8条第1項第5号並びに第9条第2項第2号及び第4号並びに第3項第2号及び第5号に掲げる委員の任期は、第8条第3項及び第9条第4項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

3　国立大学法人茨城大学ハラスメント等の防止に関する規程（平成16年規程第13号）は、廃止する。

附　則(令和3年3月10日規則第1号)

この規則は、令和3年3月10日から施行し、令和2年4月1日から適用する。ただし、次の各号に掲げる改正は、当該各号に定める日から適用する。

(1)　別表中「評価室」、「危機管理室」、「監査室」及び「広報室」を「管理運営部門」に改める改正　平成26年10月1日

(2)　別表中「全学教育機構」及び「各特別プロジェクトによる教育研究等組織」を加え、及び「分館係」を「分館サービスグループ」に改める改正　平成28年4月1日

(3)　別表中「アドミッションセンター」を加える改正　平成28年5月1日

(4)　別表中「人文学部」を「人文社会科学部」に、「人文科学研究科」を「人文社会科学研究科」に、「教育振興局」及び「学術振興局」を「各全学共同利用施設」に、「労務課」を「人事労務課」に並びに「学生生活課」を「学生支援課」に改める改正　平成29年4月1日

(5)　別表中「研究・産学官連携機構」を加える改正　平成30年1月1日

(6)　別表中「及び附属施設等」を加える改正　平成30年4月1日

附　則(令和3年11月9日規程第65号)

この規程は、令和3年11月9日から施行する。

附　則(令和4年3月28日規則第6号)

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附　則(令和5年12月25日規程第52号)

この規程は、令和5年12月25日から施行し、改正後の第8条及び第9条の規定は、令和6年4月1日から適用する。

附　則(令和6年5月23日規則第1号)

(施行期日)

1　この規則は、令和6年5月23日から施行し、令和6年4月1日から適用する。

(経過措置)

2　次に掲げる規則等は、経過措置を定めるものとする。

(1)　国立大学法人茨城大学における学生納付金その他の費用に関する規則に係る規則施行前の工学部夜間主コースに関する授業料等については、改正後の規則第2条の規定にかかわらず、当該コースに在学する者が当該コースに在学しなくなるまでの間存続するものとし、授業料等の額は、なお従前の例による。

(2)　茨城大学における教員免許状の種類等に関する規程は、次の経過措置を定める。

ア　令和6年3月31日に現に在学する学生の免許状の種類等(第2条)については、改正後の第2条別表第1にかかわらず、なお従前の例による。

イ　この規程施行の日以降において、転入学、再入学又は転専攻(以下「転入学等」という。)した学生の免許状の種類等(第2条)については、転入学等をした当該年次に在学する学生に準ずる。

(3)　茨城大学日立地区構内交通規制実施要項に係る改正後の別表は、令和6年度第1学年入学者から適用し、令和5年度以前の第1学年入学者並びに当該入学者と同学年に転入学、編入学及び再入学する者については、なお従前の例による。

(4)　茨城大学工学部校舎の使用及び管理運営要項に係る改正後の第21条第1項に規定する事項については、同項の規定にかかわらず、当該夜間主コースに在籍する者が当該コースに在学しなくなる日までの間において、なお従前の例とする。

(5)　茨城大学工学部教務委員会内規に係る改正後の第3条第1項第2号に規定する委員は、同号の規定にかかわらず、当該夜間主コースに在籍する者が当該コースに在学しなくなる日までの間において、当該夜間主コースから推薦された委員を構成員とすることができる。

(6)　茨城大学工学部早期卒業に関する要項に係る改正後の第4条別表1及び第6条別表2に規定する事項は、同条の規定にかかわらず、当該機械システム工学科夜間主コースに在籍する者が当該コースに在学しなくなる日までの間において、なお従前の例とする。

(規則等の廃止)

3　次に掲げる規則等は、廃止する。

(1)　国立大学法人茨城大学における評議員・副学部長の名称付与に関する要項(平成22年学長裁定第6号)

(2)　茨城大学ホームカミングデー実施委員会の設置について(平成29年学長決定)

(3)　茨城大学人文社会科学部及び大学院人文社会科学研究科点検・評価委員会内規(平成27年内規第21号)

(4)　茨城大学人文社会科学部学生委員会内規(平成27年内規第27号)

(5)　茨城大学人文社会科学部市民共創教育研究センター協議会内規(平成27年内規第31号)

(6)　茨城大学工学部教員評価委員会内規(平成28年内規第45号)

(7)　茨城大学工学部中期計画策定・点検評価委員会内規(平成28年内規第41号)
(8)　茨城大学工学部教育制度改革委員会内規(平成28年内規第42号)
(9)　茨城大学新教育組織(学士課程)設置準備室規程(令和4年要項第51号)

附　則(令和6年5月27日規則第2号)

(施行期日)

1　この規則は、令和6年5月27日から施行し、令和6年4月1日から適用する。

(経過措置)

2　この規則の施行の際現にあるこの規則による改正前の様式により使用されている書類は、この規則による改正後の様式によるものとみなす。

附　則(令和8年9月25日規程第39号)

この規程は、令和8年10月1日から施行する。