○茨城県立医療大学におけるハラスメント防止ガイドライン

平成18年12月20日
改正　令和４年12月21日
改正　令和７年10月15日

目　次

１ 茨城県立医療大学の基本姿勢 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ １
２ ハラスメント防止ガイドラインの目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・ １
３ ハラスメントの定義及び具体例 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ １
４ ガイドラインの対象と適用範囲 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ４

５ ハラスメントの相談及び申立て
（１）相談員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ４
（２）相談方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ５
（３）相談における対応の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ５
（４）申立ての手続き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ５
（５）緊急の措置の要請・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ７
（６）申立てに関するその他の事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ７
（７）ハラスメント防止対策委員会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ８
（８）ハラスメント調査委員会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ９

６ ハラスメントの相談及び申立てに関する留意事項
（１）守秘義務について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ９
（２）プライバシーの尊重について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ９
（３）報復等の禁止について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ９
（４）ハラスメント防止対策委員会等の業務への協力について・・・・１０
（５）処分について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０
（６）申し立てられた者・加害者の保護及び支援・・・・・・・・・・・・１０

７ ハラスメント防止のための体制と活動
（１）ハラスメント防止体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０
（２）ハラスメント防止対策委員会の役割・・・・・・・・・・・・・・・・１０
（３）ハラスメント防止のための具体的活動・・・・・・・・・・・・・・・１０
（４）ハラスメントに関する問題の解決と救済・・・・・・・・・・・・・・１１
（５）人権の尊重、プライバシーの保護・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

８ その他 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

1　茨城県立医療大学の基本姿勢

茨城県立医療大学は、より良い教育・研究・医療環境を維持していくため、ハラスメントに対し、次のような基本姿勢をもって取り組みます。

（1）　ハラスメントに対しては、人としての尊厳や快適に生活するための自由を脅かす行為として、厳しい態度で臨みます。

（2）　ハラスメントのない健全で快適なキャンパス環境や職場環境づくりを目指して、茨城県立医療大学の構成員（教職員、学生等その他本学に在籍するすべての者）全員への啓発活動を行います。

（3）　万一、ハラスメントやハラスメントに起因する問題が起きた時には、申立人の救済を第一に考え、公正かつ適切に対応します。

（4）　ハラスメントの加害者には反省を求め、相応の措置を講じ、再発防止に努めます。

2　ハラスメント防止ガイドラインの目的

本ハラスメント防止ガイドラインは、茨城県立医療大学の学生、教職員に対する嫌がらせ、人権侵害を防止し、すべての人々が快適な環境で、学習・教育・研究・労働を行う権利を擁護するべく、ハラスメントの防止、及びハラスメントの問題への対処に関する方針と手続きを具体的に示し、わかりやすく構成員に伝えることを目的とします。

3　ハラスメントの定義及び具体例

茨城県立医療大学はハラスメントを、「教職員が他の教職員、学生若しくは関係者に対して、学生が他の学生、教職員若しくは関係者に対して又は関係者が教職員若しくは学生に対して行う不適切な言動」と定義します。ハラスメントの特徴は、その行動が不快で、屈辱的で、敵意に満ち、脅迫的であると、受け手に感じられることです。以下にハラスメントの種類とハラスメントに相当する言動の事例の一部を挙げます。

ハラスメントの被害を受けたと思う場合、また相談すべき内容か否か迷う場合には、以下の内容にとらわれずに相談員に相談してください。

（1）　セクシュアル・ハラスメント

学習上、教育・研究上又は就労上の関係を利用して、教職員が他の教職員、学生若しくは関係者を、学生が他の学生、教職員若しくは関係者を又は関係者が教職員若しくは学生を不快にさせる性的な言動をいいます。

ア　性的な内容の発言（性的な関心、欲求に基づくもの）

(ア)スリーサイズを聞くことや、「ちょっと太ったんじゃない」、「ちょっと痩せたんじゃない」など身体的特徴を話題にすること

(イ)卑猥な冗談を交わすこと

(ウ)性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりすること

イ　性的な行動

（ア）　性的な関係を強要すること

（イ） 身体に不必要に接触すること
（ウ） 食事やデートにしつこく誘うこと
（エ） 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・メール・SNS を送ったりすること
ウ　性別により差別しようとする意識等に基づくもの
（ア） 「あなたはご主人がいるから経済的に問題はない」「なぜ結婚しないのか」等と言う。
（イ） 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花であればいい」などと発言すること
（ウ） 女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
エ　その他のセクシュアル・ハラスメント
（ア） 服装や体つきについて性的な表現をする。
（イ） 関心のないことをはっきり表現したにもかかわらず、しつこくつきまとう。
（ウ） 固定的な性的役割意識に基づく蔑視的な表現をする。
（エ） 相手の身体を上から下まで長い間じろじろ眺める。
（オ） 相手が望みもしない手紙や品物、写真などを送る。
（2）アカデミック・ハラスメント
教員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教員又は学生等に対して行う研究若しくは教育上又は修学上の不適切な言動をいいます。
ア　正当な理由を示さずに単位を与えない。
イ　正当な理由無く、本人の希望に反する研究テーマを押し付ける。
ウ　嫌いなタイプ、意見の合わない学生に対して指導を拒否したり、差別待遇をする。
エ　実験器具・機材を使わせてもらえない。
オ　教育・研究に関係のない雑務を強要される。
カ　人前で激しく教職員あるいは学生を叱責する。
キ　ミスの注意だけでなく、人格まで否定する。
ク　学生や教職員を傷つけるネガティブな言動を行う。
ケ　学生の前で「この大学の学生は出来が悪い」等と言う。
コ　学生や教員の前で「この大学の教員は頭が悪い」「この大学の教員の論文はレベルが低い」「この大学は落ちこぼれの集まりだ」「あの教員は前の大学で使い物にならなかった」等という。
サ　（指導者からのハラスメントを“された側”に対して）「研究に対する考え方が甘いのではないか」等の発言を行う。
シ　大学院生の連絡・依頼に対して対応しない、長期間放置する。
ス　大学院生の研究テーマについて適切な指導をしない、指導放棄する。
セ　上位の教員が他の教員に対して研究活動に対して過剰な介入をしてくる。
ソ　研究成果が出ない責任を一方的に押しつける。（教授 → 准教授、講師、助教）
タ　相談や合意なく、下位の教員・大学院生等の論文を自分の論文として発表する、無断で一部盗用するなど。
チ　その他

必要の無い徹夜や休日の実験、研究成果のまとめ
金銭要求（論文チェックの費用の要求など）
大学院生に対する留年・退学の強要
就職活動、就職先への圧力
緊急性のない深夜・休日の連絡や指導
長時間の講義や指導（適切な休憩なし）
相手によって指導を変える（一部の学生、性別によって変わる場合）
不利益な情報の口外（個人的な情報を外部に漏らすなど）

（3）パワー・ハラスメント

教職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の教職員に対して行う就労上の不適切な言動をいいます。

ア　身体的な攻撃（暴行・傷害）

イ　精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言）

※　ただし、遅刻などの社会ルールに反した行動がみられ、再三注意しても改善しない場合に、一定程度強く注意をすることや、教育・研究機関としての業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った者に対して、一定程度強く注意をすることは、ハラスメントにあたりません。

ウ　人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

※　ただし、新規採用の者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施したり、処分等を受けた者に対し、通常の業務に復帰させるために、一時的に別室で必要な研修を受けさせたりすることは、ハラスメントにあたりません。

エ　過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

※　ただし、人材育成のために現状よりも少し高いレベルの業務を任せることや、業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せることは、ハラスメントにあたりません。

オ　過少な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないこと)

※　ただし、その者の能力や状況に応じて、一定程度業務内容や業務の負担を軽減することは、ハラスメントにあたりません。

カ　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

※　ただし、障害のある学生等への合理的配慮を目的として、その家族の状況等についてヒアリングを行うことや、本人の了解を得て、その性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について必要な範囲で人事部門の担当者に伝達し､配慮を促すことは、ハラスメントにあたりません。

（4）妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児・介護等を行う者の就業・学修環境を害する言動又は妊娠・出産・育児・介護等に関する制度若しくは措置の利用に係る不適切な言動をいいます。

ア　制度等の利用への嫌がらせ

イ　状態への嫌がらせ

（5）その他のハラスメント

（1）～（4）に掲げるもののほか、学内における各種の活動と関連して、不適切な言動により、本学関係者同士が互いに不利益な処遇を与え、またはその活動に係る環境を害する行為をいいます。

4　ガイドラインの対象と適用範囲

（1）本ガイドラインは茨城県立医療大学の構成員（教職員、学生及び関係者）の間に生じたハラスメントについて適用します。

（2）本ガイドラインは茨城県立医療大学の敷地内外、授業、課外活動、研究、勤務等の時間を問わず学生、教職員に適用します。

5　ハラスメントの相談及び申立て

（1）相談員

ア　ハラスメントに関する問題では、早期に解決を図るために、相談員を配置しています。

＜相談員＞

区　分	所　属　等	
相談窓口員	各学科及びセンターに所属する教員 (看護学科においては助産学専攻科を含む)	各学科及びセンターごとに１名
	研究科に所属する教員	１名
	付属病院副院長	
	事務局次長	
専門相談員	学生相談室長及び学生相談員	
	学長が必要と認めた者	

ご自身の所属の相談員以外の相談員にも相談することができます。

学生は、担任等を伴って相談することができます。

相談員氏名および連絡先については【別表】をご覧ください。

相談窓口員と専門相談員を配置しており、どちらにも相談することができます。相談窓口員は、必要に応じ、相談者の同意を得たうえで専門相談員に相談案件の引継ぎを行います。

イ　相談員は、相談者（被害を受けたと感じる人）が受けたというハラスメントについて相談に応じます。また、他の人がハラスメントをされているのを見たり聞いたりした人からの相談やハラスメントを行ったという疑いをかけられている人からの相談にも応じます。

ウ　専門相談員は、ハラスメントの申立てを受けた人（被申立人として申立ての対象となった人）や、ハラスメントの申立てをされるかもしれないと感じている人からの相談にも応じます。これらの場合、同じ専門相談員が、申立人と被申立人の両方の相談を受けることがないよう配慮します。

エ　相談員には守秘義務が定められています。したがって、相談があったことや相談の内容は、外に漏れることはありません。

（2）相談方法

相談方法としては、相談員に、①直接話す、②文書を送る、③電話で話す、④電子メールで連絡する、等の方法があります。相談員と直接、面談を希望する場合は、電話や電子メール等で予約のうえ、学生相談室またはプライバシーが保たれる個室で行います。

プライバシーは保護され、本人の同意無く、個人情報や相談内容が他者に伝わったり、また相談したことにより、不利益をこうむるといった心配はありません。安心して相談員に相談してください。

※　ハラスメント内容の記録について

ハラスメントの実情は、当事者以外にはわかりにくい場合もあります。ハラスメントの被害を受けたと感じた場合には、いつ、どこで、誰から、どのような被害を受けたのか、近くで見聞きしていた人はいたのか等を、できるだけ詳しく記録することを心がけてください。

（3）相談における対応の流れ

ア　相談窓口員の場合

①　相談受付：内容の整理

②　相談の実施：状況把握

③　専門相談員への引継ぎ：必要に応じ、相談者の同意を得たうえで専門相談員に相談案件を引き継ぐ。

イ　専門相談員の場合

①　相談受付：内容の整理

②　相談の実施：状況把握、対応策の模索、申立て意向の確認

（4）申立ての手続き

ハラスメントの被害を受けたと感じた者は、相談員のアドバイスを参考にし、またその支援を受けながら、自力で解決に向けた行動をとることもできますが、ハラスメント防止対策委員会に対して、問題解決を求める手続きを要請することができます。これを申立ての手続きといいます。申立ての手続きは、申立人がハラスメント防止対策委員会事務局（大学事務局総務課）に対して、別添の「ハラスメント申立書」を提出することにより開始されます。その際、申立人は次のうちから希望する問題解決の手続きを選択できます。

手続き	手続きの概要	手続き主体	主な救済措置例
通知	申立人から申立てがあったこと及びその内容を相手方に通知し、相手方が申立てにおいて問題とされている言動を止めるよう働きかけることによって問題の解決を促す手続き	ハラスメント防止対策委員会	良好な修学・就労環境の回復
調整	当事者双方の主張を公平な立場で調整し、必要に応じて当事者同士の話し合い、または調停案の提示により問題解決を図る手続き	ハラスメント防止対策委員会 （幹部教職員の協力）	良好な修学・就労環境の回復 被申立人の反省・謝罪 不利益回復・被害救済措置
調査	事実関係の公平な調査に基づき、厳正	ハラスメント防止対策	良好な修学・就労環境の回復

	な措置を求める手続き	委員会及び調査委員会	加害者の反省・謝罪 不利益回復・被害救済措置 処分勧告

ア　「通知」の手続きについて（別図１参照）

① ハラスメント防止対策委員会が、申立人から申立てがあったこと及びその内容を、申立人の希望に応じ、申立人の氏名を伏せて又はこれを明かし、相手方に通知し、相手方が申立てにおいて問題とされている言動を止めるよう働きかけることによって問題の解決を促す手続きです。

② ハラスメント防止対策委員会は、申立人へのヒアリングを行い、相手方に通知する申立ての内容を確認します。そのうえで、ハラスメント防止対策委員会は、相手方に対し、申立人から申立てがあったこと及び申し立ての内容を通知します。

③ ハラスメント防止対策委員会は、上記②の通知をしたことを申立人に連絡します。

④ なお、「通知」の対応において、委員会は、ハラスメントの成否に関する判定を行いません。

イ　「調整」の手続きについて（別図２参照）

① ハラスメント防止対策委員会が、申立人及び相手方の双方または一方から事実関係を聴取したうえで、必要に応じて相手方又はその監督者と協議し、相手方の言動に起因する問題を解決するための措置を策定するとともに、申立人の希望に応じ、申立人の氏名を伏せて又はこれを明かし、当該措置を相手方又はその監督者に実行するよう働きかけることによって問題の解決を促す手続きです。

② 「調整」の過程においては、当事者同士の話し合いが必要な場合、ハラスメント防止対策委員会の委員が話し合いの場に立ち会います。委員は双方の主張を調整するなど、当事者間の話し合いを円滑に進めるために必要なサポートをします。

③ 「調整」は当事者間の合意が得られれば成立となります。また進行状況や諸般の事情を考慮し、ハラスメント防止対策委員会が調停案を提示することがあります。当事者双方が調停案を受諾した場合は「調整」成立となります。

④ 「調整」の手続きにおいて、委員会は、ハラスメントの成否に関する判定を行いません。

⑤ ハラスメント防止対策委員会は次のいずれかに該当する場合は、「調整」を打ち切ることができます。

・当事者の一方または双方が「調整」の打ち切りを申し出た場合
・当事者の一方または双方が調停案を受諾しない場合
・相当な時間が経過しても合意する見込みがないと判断した場合

⑥ 「調整」を担当したハラスメント防止対策委員会の委員は「調整」が終了したときは、合意事項を文書で確認し、ハラスメント防止対策委員会に報告します。

ウ　「調査」の手続きについて（別図３参照）

① ハラスメントの事実関係の公正な調査に基づき、被害者の不利益救済、加害者の処分など適正な措置を求める手続きが「調査」です。

② ハラスメント防止対策委員会は申立人から「調査」の申立てを受けた場合には、調査委員会を設置します。

③　調査委員会は、必要に応じて、当事者その他の関係者から事情を聴取するなどして、事実関係を調査し、調査結果をハラスメント防止対策委員会に報告します。

④　ハラスメント防止対策委員会は報告内容を確認し、ハラスメントの事実関係（被害者、加害者）を認定します。また必要に応じて当事者の意見を聴取することがあります。

⑤　ハラスメント防止対策委員会委員長は、審議結果を申立人に通知します。また学長は、申し立てられた者に対して、審議結果を通知するとともに、申立てられたものが加害者と認定された場合には必要な措置を講じます。

⑥　ハラスメントの事実関係が認定された場合、加害者は懲戒処分やその他の処分の対象となる場合があります。

（５）緊急の措置の要請

申立てに対し緊急の対応が必要となる場合、ハラスメント防止対策委員会の委員長は、申立人の同意を得たうえで、学長に対して適切な措置を要請することができます。これを「緊急の措置の要請」といいます。

（６）申立てに関するその他の事項

①　申立てを行うことができる者は、ハラスメントを受けたとされる者本人に限られます。

②　申立人が選択した手続き（「通知」、「調整」、「調査」）が問題の解決を図る方法として適切ではないと判断される場合、ハラスメント防止対策委員会委員長は、申立人に手続きの変更を求めることができます。なお、手続きの変更がなされた場合、申立て時に変更後の手続きが選択されたものとして扱われます。

③　申立人は、「通知」の手続きの場合、ハラスメント防止対策委員会が相手方に通知を行った後、「調整」の手続きの場合、同委員会が監督者または相手方に措置の実行を働きかけた後、「調査」の手続きの場合、同委員会がハラスメントの成否に関する認定を行った後は、申立てを取り下げることができません。したがって、これらの時点より前であれば、申立人は、申立てを取り下げることができます。

④　申立て以外に適当な方法があると認められる場合、又は問題の解決がハラスメント防止対策委員会の業務の範囲をこえている場合など、申立てを不受理とすることが相当と認められる場合、同委員会は、申立ての不受理を決定することができます。

（７）ハラスメント防止対策委員会

①　ハラスメントの申立てに対応するために、ハラスメント防止対策委員会を設置しています。

②　申立ては、本人が行えます。また匿名で行うことはできません。

③　相談員と相談のうえ、申立てがなされた場合は、「（４）申立ての手続き」に従って、「通知、調整、調査」のいずれかの手続きを開始します。

④　調査の手続きにおいては、申立て内容を審議するにあたり、事実関係の調査のため、ハラスメント調査委員会を設置し、申立内容に関する調査を行わせます。

⑤　審議の上、ハラスメント防止対策委員会として申立て内容がハラスメント行為に該当するかどうか判断し、申立人と学長に対し、報告を行います。

⑥　ハラスメントの認定がなされた場合、ハラスメント防止対策委員会は、当該相手方がハラスメントについての理解を深め、二度と同じことを繰り返さないようにするため、研修への参

加を求めるなど、反省と気づきを促すための援助・指導を適正な範囲で行います。また、ハラスメント防止対策委員会は、申立人が安心して学び、教育・研究を行い、働くことのできる環境を整備するよう、学長に対して要請を行うこともあります。

⑦　ハラスメント防止対策委員会は、ハラスメントの防止に関する情報の収集を積極的に行い、これをもとにした広報活動、啓発活動、教育・研修活動等を継続的に推し進めていくことで、ハラスメントを生まない環境づくりに取り組んでいきます。

（8）ハラスメント調査委員会

①　調査委員会は、本学構成員のハラスメントに関する申し立てがなされた場合に、ハラスメント防止対策委員会の指示により、速やかに設置されます。その構成員はハラスメント防止対策委員会委員長によって任命された本学構成員からなります。ただし、申立ての内容によっては、学外者も調査委員に任命することができます。

調査委員会はハラスメント防止対策委員会とは独立した組織とし、調査委員が調査、報告においてハラスメント防止対策委員会からの影響を受けることはありません。

②　調査委員会の構成員は、申し立てられた者と利害関係のない教職員で、申し立てられた者と同じ部署の教職員は除外します。また、専門相談員も除外します。

申立人から、調査委員として望ましくないと申し出がある場合には、選定対象から除外します。

③　調査委員会の報告結果が、申立人から提出された申し立て内容と大きく異なる場合であって、ハラスメント防止対策委員会が必要と認めた場合は、再度調査委員会を設置して再調査を行います。再調査は新しい調査委員会で行い、委員の半数以上が新任者となるように構成します。

6　ハラスメントの相談及び申立てに関する留意事項

（1）守秘義務について

ハラスメント防止対策委員会委員、調査委員会委員、相談員及び事務局職員は、その職務の遂行上必要と認められる場合を除き、職務上知ることのできた秘密を外部に漏らしてはいけません。これらの者が職務を離れた後も、同様です。

ここでの「秘密」には、相談者や申立ての当事者の実名、相談・申立ての内容はもとより、相談があったという事実そのものも含まれます。

（2）プライバシーの尊重について

申立ての当事者及び問題解決に協力した第三者は、ハラスメント防止対策委員会から報告を受けた事実など、当該申立てにおいて知ることのできた情報をみだりに他人に開示してはいけません。

（3）報復等の禁止について

教職員、学生及び関係者は、ハラスメントに関する相談をしたこと、申立てをしたこと、申立てをされたこと、問題解決に協力したことを理由に、当事者達に報復や嫌がらせをしてはいけません。

（4）ハラスメント防止対策委員会等の業務への協力について

学生、教職員及び関係者は、ハラスメント防止対策委員会及びハラスメント調査委員会の事

情聴取その他の業務に誠実に協力しなければなりません。したがって、正当な理由がないにもかかわらずヒアリングを拒否したり、虚偽の申立てや証言を行ったりすることはできません。

（5）処分について

教職員又は学生が上記（1）～（4）に違反する事実が判明した場合には、懲戒処分やその他の処分の対象となる場合があります。

（6）申し立てられた者・加害者の保護及び支援

（審議結果が出るまで、および審議の結果、被害申立人に害を及ぼしていないとされた場合は「申し立てられた者」、被害申立人に害を及ぼしたとされた場合は「加害者」とします。）

① 保護

調査委員会での調査時にはプライバシーを保護し、回答したことによる不利益の防止に努め、また調査委員が得た情報は、他へ漏えいすることのないように努め、それらを保証します。

申し立てられた後の差別的、不利益的扱い、嫌がらせの防止に努め、それを保証します。

加害者とされた者は審議結果に誤りがあると考える場合には、ハラスメント防止対策委員会に再審議を申立てることができます。提出された申立てについては、同委員会で審議を行い、必要と認められた場合は再度審議を行い、その結果については、同委員会から通知されます。

② 支援

ハラスメントの認定がなされた場合、ハラスメント防止対策委員会は、加害者がハラスメントについての理解を深め、二度と同じことを繰り返さないようにするため、研修への参加を求めるなど、反省と気づきを促すための援助・指導を適正な範囲で行います。

7 ハラスメント防止のための体制と活動

（1）ハラスメント防止体制

本学ではあらゆるハラスメントを防止・根絶するために相談体制、ハラスメント防止対策委員会、調査委員会を設けています。このハラスメント防止体制は相互に連携して、ハラスメント防止に努めます。

ハラスメントは誰でも被害者となると同時に、加害者になる可能性があります。ハラスメント防止のために、本学構成員はハラスメントに対する理解を深め、ハラスメントを許さないといった意識・姿勢を持つことが求められます。学内からハラスメントの防止を目指して、ハラスメント防止対策委員会では以下に示す様々な活動を進めていきます。

（2）ハラスメント防止対策委員会の役割

ハラスメント防止対策委員会でハラスメント防止･根絶のために､ハラスメント問題の解決、及び被害者の救済、ハラスメントに関する情報収集、情報提供、大学構成員に対するハラスメントの啓発活動の実施等を行います。

（3）ハラスメント防止のための具体的活動

①パンフレットの配布、ポスターの掲示その他適切な方法により、ハラスメント防止のための啓発・研修を行います。

②ハラスメント防止ガイドラインを作成し、ホームページに掲載します。

③ハラスメント防止に対する理解を深める機会を企画し、それを本学構成員に提供します。具体的には学生に対しては新入生オリエンテーション、講演会等、教職員に対しては研修会、講演会等で行います。

（4）ハラスメントに関する問題の解決と救済

これについては、「5　ハラスメントの相談および申立て」に詳しく述べてありますので、参照してください。

（5）人権の尊重、プライバシーの保護

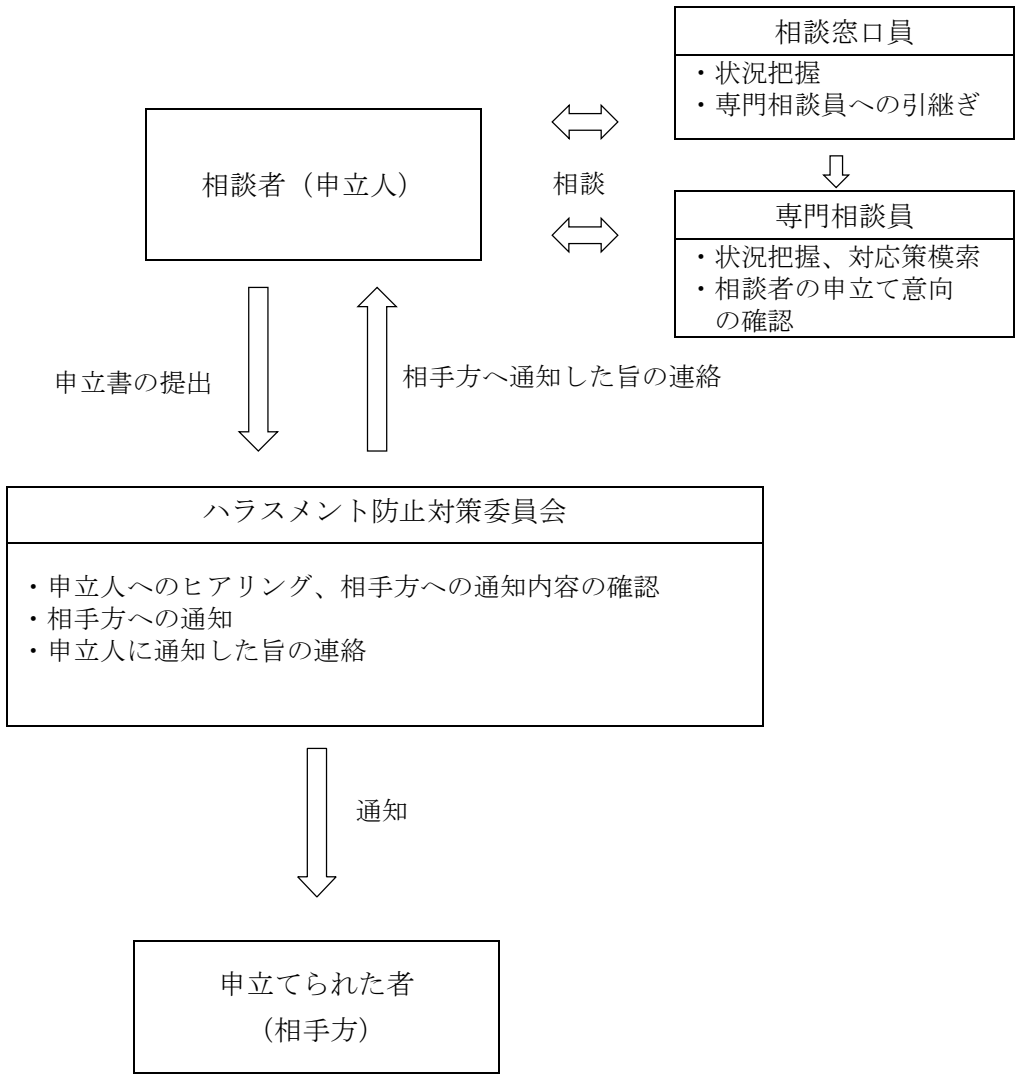
①ハラスメント防止対策委員会は相談者の意思をできる限り尊重します。

②ハラスメント防止対策委員会委員はハラスメントの関係者の人権とプライバシーを尊重し、問題解決の過程で知り得た秘密を他に漏らしません。

8　その他

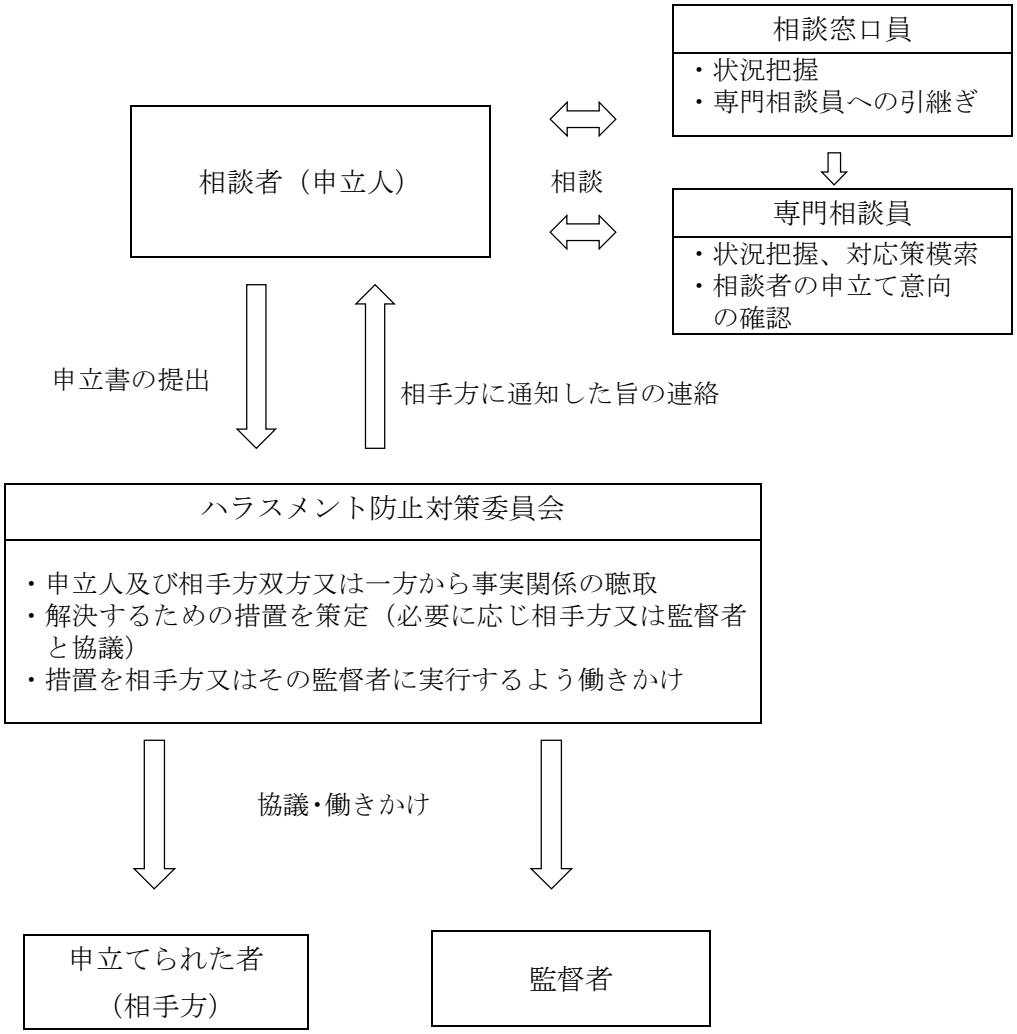
茨城県立医療大学は、必要に応じてガイドライン及び関係規程の見直しを行い、ハラスメントのない健全で快適なキャンパス環境を維持するよう努めます。

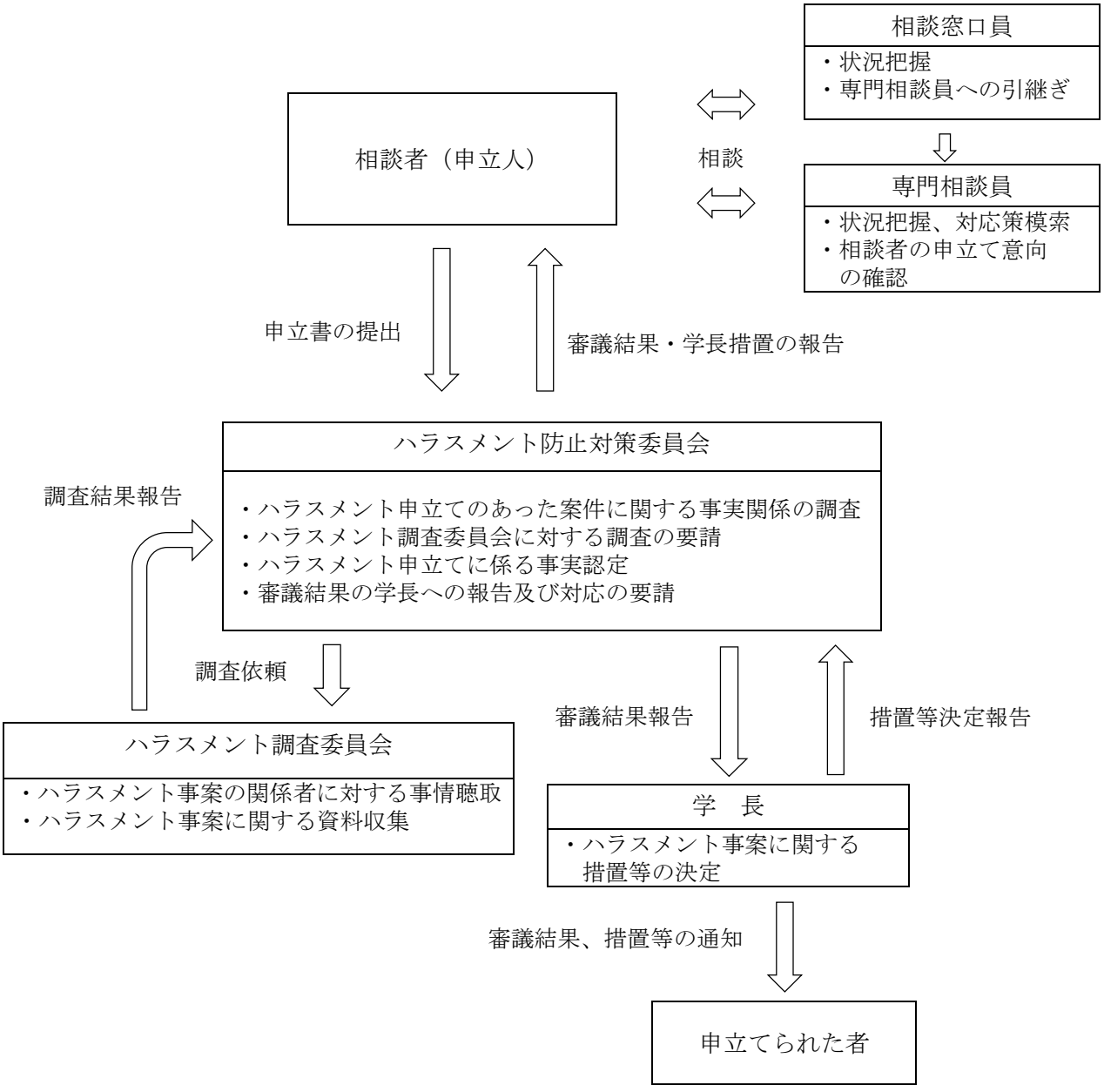
＜別図１　ハラスメントの申立て（通知の手続き）を行う場合のフロー＞



※申立人が匿名を希望する場合は、申立人の名前を伏せて相手方に対し通知します。

＜別図２ ハラスメントの申立て（調整の手続き）を行う場合のフロー＞



※申立人が匿名を希望する場合は、申立人の名前を伏せて、相手方や監督者と調整します。

別図３　ハラスメントの申立て（調査の手続き）を行う場合のフロー＞