

**国立大学法人筑波技術大学**  
**ハラスメント防止等に関する指針**

**人権問題等委員会**

## 目 次

第 1 指針の目的	1
第 2 ハラスメントを行わないために職員及び学生が認識すべき事項	1
第 3 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項	5
第 4 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において 職員及び学生に望まれる対応等	6
第 5 学生への指導	8
苦情相談窓口及び人権問題等委員会委員	8
〈参 考〉	
国立大学法人筑波技術大学ハラスメントの防止に関する規程	9
国立大学法人筑波技術大学人権問題等委員会規程	11
平成 2 4 年度筑波技術大学苦情相談窓口	13
平成 2 4 年度筑波技術大学人権問題等委員会委員名簿	14

# 国立大学法人筑波技術大学ハラスメント防止等に関する指針

平成25年2月5日

学長 裁定

## 第1 指針の目的

この指針は、国立大学法人筑波技術大学（以下「本学」と言う。）のハラスメント防止に関する規程第5条の定めにより、本学を構成するすべての者及び関係者が、ハラスメントの防止等に向けた取り組みを一層強化していくために必要な事項を定めるものである。

### ハラスメントの防止に関する規程第5条

職員は、この規程及び別に定める指針に従い、ハラスメントをしないように注意するとともに、ハラスメントを排除するよう努めなければならない。

ハラスメントは、本学の社会的評価を著しく低下させかねない重大な問題であり、等しく構成員等の全体が次の視点に立って、その防止を図るべき問題と言える。

1. ハラスメントは個人の名誉、尊厳を傷つける人権問題である。
2. 同時に個人の問題にはとどまらない、職場・学びの場の環境問題である。
3. ハラスメントは、本学の使命（ミッション）の達成を阻害するものであり、徹底的に排除すべき問題である。

これらの視点を前提として、各般にわたり防止のための認識を掲げる。

### ハラスメントの防止に関する規程第1条

この規程は、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びに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（以下「ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、国立大学法人筑波技術大学（以下「本学」という。）における公正な雇用管理の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の発揮を図るとともに、併せて職員及び学生の就労上又は修学上の適正な環境を確保することを目的とする。

## 第2 ハラスメントを行わないために職員及び学生が認識すべき事項

### 1 意識の重要性

ハラスメントを行わないようにするために、職員及び学生は、他の職員、学生及び関係者と接する際には、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格や個人の価値を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性や立場を認めあうこと。
- (4) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。

- (5) 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。

## 2 基本的な心構え

職員及び学生は、ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) ハラスメントの受け止め方には、個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - ② 不快に感じるか否かには個人差があること。
  - ③ 「この程度のことは相手も許容するだろう」という勝手な憶測をしないこと。
  - ④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- (2) 相手が拒否し、又は、嫌がっていることが判った場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。  
【ハラスメントを受けた者が、上司、指導教員等との人間関係を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならない。】
- (4) 勤務時間内又は学内におけるハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。  
【例えば、学内の人間関係がそのまま持続する歓迎宴会、クラスやサークル活動の懇親の場等において、職員が他の職員、学生にハラスメントを行うこと、あるいは行わせることについても、同様に注意しなければならない。】
- (5) 職員及び学生間のハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。  
【例えば、就労上及び修学上の相手方、委託契約又は派遣契約で勤務する者等との関係にも注意しなければならない。】

## 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

- (1) 学内外で起きやすいものの例

- ① 性的な内容の発言に関係するもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。

- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などということ。
- ・性的な経験や性生活について質問すること。
- ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・「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りさえすればいい」などと発言すること。
- ・成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

② 性的な行動に関係するもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ・雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ・職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること。
- ・身体を執拗に眺め回すこと。
- ・食事やデートにしつこく誘うこと。
- ・性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけること。
- ・身体に不必要に接触すること。
- ・不必要な個人指導をすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるという理由でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ・女性であるという理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること。

(2) 主に学外において起こるものの例

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること。
- ・職員旅行等の宴会の際に、浴衣に着替えることを強要すること。
- ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼ぶこと。
- ・自宅までの送迎を強要すること。
- ・住居等までつけ回すこと。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること。
- ・酒席で、上司、指導教官等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

#### ハラスメントの防止に関する規程第2条第1項第1号

セクシュアル・ハラスメント 職員が他の職員、学生及び関係者を不快にさせ、又は関係者が職員及び学生を不快にさせる性的な関心若しくは欲求に基づく言動並びに性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動をいう。

#### 4 アカデミック・ハラスメントになり得る言動

##### (1) 研究活動等に関するもの

- ・ 正当な理由なく、文献・図書や機器類を使わせない。
- ・ 実験機器や試薬等を勝手に廃棄し、実験の遂行を妨害する。
- ・ 研究に必要な物品購入を、必要な手続きをしないという手段で妨害する。
- ・ 正当な理由なく、机を与えない又は机を廊下に出したり、条件の悪い部屋や他の研究室員とは別の部屋に隔離したりする。
- ・ 正当な理由なく、研究室への立ち入りを禁止する。
- ・ 研究費の申請を妨害する。
- ・ 正当な理由なく、学会への出張を許可しない。
- ・ 正当な理由なく、研究出張を認めない等の手段で、共同研究を行わせない。
- ・ 加筆訂正しただけで、指導教員が第一著者となる。
- ・ 著者の順番を教授等が勝手に決める。

##### (2) 教育指導に関するもの

- ・ 卒業研究を開始して間もないのに、早々に留年をいわたす。
- ・ 正当な理由を示さずに単位を与えない。
- ・ 卒業・修了の判定基準を恣意的に変更して留年させる。
- ・ 正当な理由なく、本人の希望に反する学習・研究活動や研究テーマを押しつける。
- ・ 就職活動を禁止する。
- ・ 正当な理由なく、就職や他大学進学等に必要な推薦書を書かない。
- ・ 正当な理由なく、他の研究教育組織への異動を強要する。
- ・ 「放任主義だ」と言って、ゼミナールを開かず、研究指導やアドバイスもしない。
- ・ 論文原稿を渡されてから、正当な理由なく、何週間経っても添削指導をしない。
- ・ 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したりする。
- ・ 学生や部下を傷つけるネガティブな言動（「（研究を指して）子供の遊びだ」、「幼稚なお前には指導の必要がある」）を行う。

ハラスメントの防止に関する規程第2条第1項第2号

アカデミック・ハラスメント 職員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員及び学生に対して行う研究上若しくは教育上又は修学上の不適切な言動をいう。

#### 5 その他のハラスメントになり得る言動

- ・部下や学生が出したアイデアに対して、検討をせず頭から否定する。
- ・会議や行事など、必要な情報を故意に教えない。
- ・職務上必要な情報を意図的に伝えない。
- ・「こんなこともできないの」「給与泥棒」「お前はいない方がましだ」などと暴言を吐く。
- ・人前で激しく部下を叱責する。
- ・実現不可能な仕事を無理な期限を設定し押し付ける。
- ・ミスの注意だけでなく人格まで否定する。
- ・終業後、強引に飲み会に誘う。

ハラスメントの防止に関する規程第2条第1項第3号及び同条同項第4号

パワー・ハラスメント 職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員に対して行う就労上の不適切な言動をいう。

その他のハラスメント 職員が他の職員及び学生に対して、個人的属性等を理由に不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、職員及び学生に精神的苦痛を与えることをいう。

### 第3 就労上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上又は修学上の環境は、職員、学生及び関係者等の協力の下に形成される部分が大きいことから、ハラスメントにより就労上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員及び学生は、次の事項について積極的に意を用いるようにしなければならない。

(1) ハラスメントについて問題提起をする職員、学生及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

【ミーティングを活用するなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。】

ハラスメントの防止に関する規程第9条

本学は、ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情に係る調査への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員等に対し、そのことをもって、不利益な取扱いをしてはならない。

- (2) ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次のような事項について十分留意して、同僚や友人として必要な行動をとること。

- ① ハラスメントと思われる行動が見受けられる場合は、注意を促すこと。

【ハラスメントを契機として、就労上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。】

- ② 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

【被害者は、「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば、声をかけて相談に乗ることが大切である。】

#### ハラスメントの防止に関する規程

第3条 学長は、本学におけるハラスメントの防止等に関する業務を総括する。

第4条 職員を管理・監督する地位にある者は、次の各号に掲げる事項に注意してハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント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。

- (1) 日常の執務を通じた指導・助言により、ハラスメントに関し、職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。
- (2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場において生じることのないよう配慮すること。

第5条 職員は、この規程及び別に定める指針に従い、ハラスメントをしないように注意するとともに、ハラスメントを排除するよう努めなければならない。

- (3) 学内においてハラスメントがある場合には、本学の構成員として、気持ちよく就労や修学ができる環境づくりをするために、同僚や友人等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

#### 第4 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員及び学生に望まれる対応等

##### 1 基本的な心構え

職員及び学生は、ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

【ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善され



ないということを認識することが大切である。】

(2) ハラスメントに対する行動をためらわないことが大切であること。

【「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。】

## 2 ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員及び学生は、ハラスメントを受けたと思う場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

【ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在するなど直接相手に言いにくい場合には手紙・E-mailなどの手段をとるという方法もある。】

(2) 信頼できる人に相談すること。

【ハラスメントを受けたと思う場合には、1人で悩まず、まず同僚や友人など身近な信頼できる人に相談することが大切である。】

(3) 苦情相談窓口等に相談すること。

【本学には、ハラスメント等の人権問題等に関する苦情の申し出や相談に対応するために、人権問題等委員会の下に苦情相談窓口が設けられているので、同僚や友人等との相談で解決することが困難な場合には、苦情相談窓口(必ずしも所属部局の窓口でなくとも可)に相談する。相談は、ハラスメントの被害を受けたとされる者だけでなく、被害を受けたとされる者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付ける。具体の相談は、面談の他、電話、手紙、E-mailによっても受け付ける。なお、相談するに当たっては、ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。】

### ハラスメントの防止に関する規程第7条

ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員、学生及び関係者(以下「職員等」という。)からなされた場合に対応するため、苦情相談窓口を置く。

2 苦情相談窓口は、ハラスメント等の人権侵害の問題等に関する苦情相談に対応するため、人権問題等委員会に置かれる苦情相談窓口とする。

### 3 懲戒処分等

加害者の行ったハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、職員及び学生としてふさわしくない行為等に該当して、懲戒解雇、退学等の懲戒処分に付されることがあることを十分認識する必要がある。

また、処分後においても加害者に対しては、ハラスメントに関する特別研修を義務づけるなどの必要な措置を講ずるとともに、被害者に対する心理的ケアを含む可能な限りの救済及び援助措置を行うものとする。もって、職場等の環境改善等を図ることとする。

#### ハラスメントの防止に関する規程第8条

ハラスメント等の行為の事実関係があり、処分又は就労、教育若しくは研究環境の改善を行うことが必要であると認められた場合は、学長は、必要な措置を講じるものとする。

### 第5 学生への指導

職員は、本学の学生が対象となるハラスメントの防止等のため、学生が本指針の趣旨を理解できるよう努める必要がある。その際、学生の心身の発達状態や障害の状況、コミュニケーション能力等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、十分な配慮を行うことが望まれる。

また、学生間のハラスメントについても、職員が協力して、その防止等に努める。

#### 苦情相談窓口

総括相談員 産業技術学部長、保健科学部長、障害者高等教育支援センター長、事務局長

相談員 各組織、2名から5名の相談員がおります。

※グループウェア内【掲示版】→【教員・事務職員対象掲示】に掲載。

<http://gr.tsukuba-tech.ac.jp/cgi-bin/cbgrn/grn.cgi/bulletin/view?cid=5&aid=5132>

#### 人権問題等委員会委員

※グループウェア内【書類】→【各室・全学委員会名簿】→【全学委員会委員名簿】に掲載。

<http://gr.tsukuba-tech.ac.jp/cgi-bin/cbgrn/grn.cgi/cabinet/index?hid=145>

## 〈参 考〉

○国立大学法人筑波技術大学ハラスメントの防止に関する規程

〔平成17年10月3日〕  
規 程 第 55 号

最終改正 平成24年10月24日規程第27号

### 国立大学法人筑波技術大学ハラスメントの防止に関する規程

#### (目的)

第1条 この規程は、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びに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(以下「ハラスメントの防止等」という。)に関し、必要な事項を定めることにより、国立大学法人筑波技術大学(以下「本学」という。)における公正な雇用管理の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の発揮を図るとともに、併せて職員及び学生の就労上又は修学上の適正な環境を確保することを目的とする。

#### (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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) セクシュアル・ハラスメント 職員が他の職員、学生及び関係者を不快にさせ、又は関係者が職員及び学生を不快にさせる性的な関心若しくは欲求に基づく言動並びに性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動をいう。
- (2) アカデミック・ハラスメント 職員がその職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員及び学生に対して行う研究上若しくは教育上又は修学上の不適切な言動をいう。
- (3) パワー・ハラスメント 職員が職務上の地位又は権限を不当に利用して他の職員に対して行う就労上の不適切な言動をいう。
- (4) その他のハラスメント 職員が他の職員及び学生に対して、個人的属性等を理由に不適切な言動又は差別的な取扱いを行うことにより、職員及び学生に精神的苦痛を与えることをいう。
- (5) ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の就労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職員が就労上又は学生が修学上の不利益を受けることをいう。
- (6) 職員 本学に勤務する全ての職員をいう。
- (7) 学生 学生、科目等履修生、特別聴講学生、研究生等本学において修学する者をいう。
- (8) 関係者 学生の家族、取引関係業者等の法人との関係を有する者をいう。

#### (学長の責務)

第3条 学長は、本学におけるハラスメントの防止等に関する業務を総括する。

#### (監督者の責務)

第4条 職員を管理・監督する地位にある者は、次の各号に掲げる事項に注意してハラス

メントの防止及び排除に努めるとともに、ハラスメント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。

(1) 日常の執務を通じた指導・助言により、ハラスメントに関し、職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせること。

(2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、ハラスメント又はハラスメントに起因する問題が職場において生じることのないよう配慮すること。

(職員の責務)

第5条 職員は、この規程及び別に定める指針に従い、ハラスメントをしないように注意するとともに、ハラスメントを排除するよう努めなければならない。

(啓発活動及び研修等)

第6条 本学は、ハラスメントの防止等のため、職員に対し、パンフレットの配布、ポスターの掲示、意識調査等により啓発活動を行うものとする。

2 本学は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するものとする。

(苦情相談窓口)

第7条 ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員、学生及び関係者(以下「職員等」という。)からなされた場合に対応するため、苦情相談窓口を置く。

2 苦情相談窓口は、ハラスメント等の人権侵害の問題等に関する苦情相談に対応するため、人権問題等委員会に置かれる苦情相談窓口とする。

(必要な措置)

第8条 ハラスメント等の行為の事実関係があり、処分又は就労、教育若しくは研究環境の改善を行うことが必要であると認められた場合は、学長は、必要な措置を講じるものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第9条 本学は、ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情に係る調査への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員等に対し、そのことをもって、不利益な取扱いをしてはならない。

(その他)

第10条 この規程に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関し、必要な事項は別に定めるものとする。

附 則

この規程は、平成17年10月3日から施行し、同年10月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成24年10月24日から施行する。

○国立大学法人筑波技術大学人権問題等委員会規程

平成17年10月3日  
規程第14号

最終改正 平成24年10月24日規程第28号

国立大学法人筑波技術大学人権問題等委員会規程

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人筑波技術大学組織及び管理運営に関する規則(平成17年規則第1号)第19条の規定に基づき、人権問題等委員会(以下「委員会」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(任務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項(他の委員会に属するものは除く)を行う。

- (1) 人権の尊重についての本学の基本姿勢を明確にし、必要な取組を行うこと。
- (2) ハラスメント等の人権侵害の問題等(以下「人権問題等」という。)に係る予防及び改善に関し、必要な活動を行うこと。
- (3) 人権問題等に関し、苦情の申出及び相談を受ける窓口(以下「苦情相談窓口」という。)との連携により、個別的な対応を図ること。
- (4) 苦情相談窓口では解決できない人権問題等に関し、必要な調査、当事者の調停及び被害者の救済を行い、又は学長及び関係組織に対し必要な提言を行うこと。

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長が指名する理事及び副学長
- (2) 産業技術学部長及び保健科学部長
- (3) 障害者高等教育研究支援センター長
- (4) 事務局長
- (5) その他学長が指名する者 若干人

(任期)

第4条 前条第5号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

- 2 前項の規定にかかわらず、任期の終期は、委員となる日の属する年度の翌年度の末日とする。
- 3 欠員を生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、学長が指名する理事又は副学長をもって充て、副委員長は、委員のうちから委員長が指名する。
- 3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

(苦情相談窓口)

第6条 人権問題等に関する苦情相談に対応するため、委員会のもとに、苦情相談窓口を置く。

2 苦情相談窓口は、総括相談員及び相談員をもって組織する。

3 総括相談員は、産業技術学部長、保健科学部長、障害者高等教育研究支援センター長及び事務局長をもって充てる。

4 相談員は、総括相談員が指名する。

5 苦情相談窓口は、次に掲げる業務を行う。

(1) 総括相談員及び相談員は、複数的人数で苦情相談に対応すること。

(2) 苦情相談に係る事実関係の確認及び当事者に対する指導・助言等を行うこと。

(3) 苦情相談窓口で解決できないと判断された人権問題等については、総括相談員から委員会に解決の依頼をすること。

(4) 委員会が行う必要な調査等に協力すること。

(5) 苦情相談に関し、総括相談員から委員会に報告すること。

(6) 苦情相談に係る人権問題等の解決後も、相談者のケアに配慮すること。

(7) その他苦情に関すること。

(プライバシーの保護等)

第7条 委員会は、人権問題等への対応に当たっては、関係者のプライバシーに配慮するとともに、個人の秘密を厳守しなければならない。

(事務)

第8条 委員会に関する事務は、総務課において処理する。

(その他)

第9条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この規程は、平成17年10月3日から施行し、同年10月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成19年4月27日から施行し、改正後の国立大学法人筑波技術大学人権問題等委員会規程の規定は、同年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成21年12月18日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年10月24日から施行する。

本件に関する問い合わせ先

国立大学法人筑波技術大学

総務部人事係

TEL : 029-858-9308・9309

FAX : 029-858-9312

Mail : jinji@ad.tsukuba-tech.ac.jp