

公立大学法人奈良県立医科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の運用について

このことについて、平成19年4月1日付けで「公立大学法人奈良県立医科大学ハラスメントの防止等に関する規程」が制定され、同日付けで施行されることになりました。ついては、下記事項に留意の上、運用に遺漏のないよう配慮願います。

なお、「奈良県立医科大学における学生等に係わるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程の運用について」は、廃止します。

第3条関係

「ハラスメントの防止及び排除のため、啓発活動を行う」とは、各種会議等を利用した職員への注意喚起及び指導並びに職場研修の実施による意識の啓発を行うことをいう。

第4条関係

- 1 ハラスメントに関する認識不足が、ハラスメントを引き起こす要因のひとつであるため、役職員、学生等又は関係者は、ハラスメントになり得る言動、ハラスメントによる役職員、学生等又は関係者及び職場に対する影響等についての認識を深める必要がある。
- 2 ハラスメントをしないようにするために役職員、学生等又は関係者が認識すべき事項としては、次のようなものがある。
 - (1) 役職員、学生等又は関係者の言動に対する受け止め方には個人差や男女間において差があり、ハラスメントであるか否かについては、相手の判断が重要であること。
 - (2) 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。
 - (3) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を繰り返さないようにすること。
 - (4) 勤務時間外における役職員、学生等又は関係者のハラスメントについても注意する必要があること。
- 3 「別に定める指針」とは、別紙第1「ハラスメントの防止等のために公立大学法人奈良県立医科大学の役職員、学生等又は関係者が認識すべき事項についての指針」のとおりとする。

第5条関係

- 1 「役職員又は学生等を監督する地位にある者」には、事実上、役職員を監督していると認められる者及び学生等を教授、指導する立場にある者を含む。
(例：教授、准教授、講師、助教、助手、看護部長、課長、主幹、課長補佐、副主幹、係長、又はこれらと相当の職以上にある者、クラブ・サークル活動の指導者等)
- 2 「迅速かつ適切に対処しなければならない。」とは、役職員、学生等又は関係者にハラスメントの事実、役職員の勤務環境の状況を確認し、第6条に規定する相談員及び総務課長と連絡調整を図り、問題の解決に努めなければならないことをいう。

第6条関係

- 1 「苦情相談」には、ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - (1) 役職員、学生等又は関係者がハラスメントをされているのを見て、尊厳を損なうような不適切な言動と考えられる、役職員、学生等又は関係者からの苦情の申出
 - (2) 他の者からハラスメントをしている旨の指摘を受けた役職員、学生等又は関係者からの相談
 - (3) 役職員、学生等又は関係者からハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談

- 2 第6項第7号に規定する「理事長の指名する者」は、男女比率、専門性等を考慮して、苦情相談に応じやすい体制となるよう行う。
- 3 第9項に規定する「別に定める指針」とは、別紙第2「ハラスメントに関する苦情相談に対応するにあたり留意すべき事項についての指針」のとおりとする。
- 4 第11項に規定する「同姓の相談員等を同席させる」とは、同席できる同性の相談員がいない場合には、苦情相談を行いやすくするために苦情相談を行う者の同意を得て、信頼できる同性の役職員、学生等又は関係者を同席させることをいう。

第8条関係

- 1 「必要な措置」としては、次に掲げるものが考えられる。
 - (1) 所属長に対し、加害者とされる役職員、学生等の言動状況の観察又は加害者とされる役職員、学生等への指導を要請すること。
 - (2) 加害者とされる役職員、学生等又は関係者に対して、直接注意すること。
 - (3) 被害者と加害者とを同じ所属で勤務させることが適当でない判断される場合は、人事異動等の措置を講ずること。
- 2 ハラスメントの態様が結果として信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、ことに留意すること。