

公立大学法人 宮崎公立大学
ハラスメント外部検証委員会報告書

平成24年3月27日

ハラスメント外部検証委員会

I. はじめに

ちょうど1年前の平成23年3月、過去のハラスメントの反省にたつて「宮崎公立大学ハラスメント防止検証委員会報告書」が大学に提出された。にもかかわらず、教職員への懲戒処分を伴うものとしては4件目となる、今回のハラスメントを防止することができなかった。4件目のハラスメントの発生を受けて、公立大学法人宮崎公立大学は設置者である宮崎市長より、平成24年1月、地方独立行政法人法に基づく是正措置命令を受けるに至った。学生への安全配慮義務を負い、高い公共性を社会から期待される高等教育機関として、大学はこうした事態に至ったことを深刻に受け止めなくてはならない。

度重なるハラスメントの発生によって損なわれた宮崎公立大学への学生・保護者・地域社会からの信頼を取り戻すためには、これまでの学内の常識や慣習に囚われない徹底した反省と自覚が、大学に関わる教職員すべてに求められている。

本報告書がハラスメントの発生を有効に防止するための、健全な修学・就労環境を確保し、大学への信頼を回復するための一助となることを期待したい。また本報告書を真摯に受け止め、当事者意識をもって自らの業務のあり方を反省し改善に取り組むよう、すべての教員・職員に求めたい。特に管理職の地位にある教職員に対しては、自らの責任と役割を自覚し、教職員が協力してハラスメント防止に取り組める体制を構築するという責務を果たすよう強く求めたい。

II. 検証委員会の設置経緯・目的等

1. 宮崎公立大学ハラスメント外部検証委員会の設置および目的

宮崎公立大学ハラスメント外部検証委員会は、外部の専門家による、以下の検証および提言を目的として、平成24年1月20日付で設置された。

- (1) 本学におけるハラスメント発生の原因等の検証
- (2) 本学におけるハラスメントの防止・対策に関する提言

また上記(1)(2)に関する委員会の業務を補助するため、複数の教職員からなる宮崎公立大学ハラスメント外部検証委員会ワーキンググループが宮崎公立大学理事長より、平成24年2月13日付で設置された。

2. 委員構成

宮崎公立大学理事長より以下の3名の委員が指名された。委員の互選により御興久美子委員が委員長に決定した。

- 委員長 御興 久美子 (奈良県立医科大学 教授)
- 委員 長友 良夫 (宮崎公立大学教育研究審議会 委員)
- 委員 松田 幸子 (えいらく法律事務所 弁護士)

3. 検証日程および検証作業

以下の①から⑤にもとづき検証を行った。

- ①過去の本学におけるハラスメント事案に関する資料
- ②ハラスメント防止等に関する規定や組織、その運営に関する資料
- ③学生、教職員、後援会、同窓会などからの意見書やアンケート等の資料
- ④その他、検証に必要と判断された資料
- ⑤本学教職員（18名）へのヒアリング

検証日程

- 平成24年1月20日 ハラスメント外部検証委員会設置
- 2月13日 ハラスメント外部検証委員会ワーキンググループ設置。以後、委員への各種検証資料の送付および委員による各種資料の精査
- 2月29日 ハラスメント外部検証委員会の開催（3日間）。教職員へのヒアリングを中
～3月2日 心に検証を実施
- 3月3日～ 報告書案の取りまとめ
- 3月26日
- 3月27日 報告書を大学へ提出

III. 検証結果

限られた検証日程から、今回の件（4件目）を中心に、大学より提供された資料および教職員（特に管理職層）へのヒアリングをもとに検証を行った。検証結果は以下のとおりである。

1. 今回（4件目）の加害者に対する処分内容については、相当であったと判断するが、その他の点に関して、特に被害者への対応には問題があった。
2. ハラスメントの被害者の心情への理解や大学におけるハラスメントの発生する構造等への理解が管理職層で不十分であることが、被害者への対応における問題の背景にある。
3. また、管理職層において、被害者救済が大学としての責任であることの自覚に乏しく、具体的な救済策について検討する姿勢に欠ける。
4. 職員による重大なハラスメントが起こったことについて、これを自らのこととして反省し、今後の発生防止のための問題点の整理・検討を自らの責任で行う姿勢が管理職層において欠けている。
5. 今回のハラスメント事案について、加害者の処分および学長の辞任をもって問題は終了した訳ではないことを、特に、管理職層は肝に銘ずべきである。
6. 教職員は、被害学生が大学への信頼を回復し、勉学に励むことができるように被害者本人の心身の状態に配慮したサポート体制を組み、実行すべきである。

以上、明らかになった問題点は、過去の事案についてもほぼ同様の指摘ができる。よって、1～3件目を検証した前回の検証委員会の検証結果を踏まえた上で、次の提言を行う。

(1) 大学の組織の在り方と改善について

ハラスメントに係る学内部署について、権限の明確化とその徹底を図り、組織が有機的にハラスメントに対応できるようにするべきである。

- ① 責任のある管理職層がハラスメントに対する理解・啓発につとめ、責任をもってその防止に取り組むべきである。
- ② ハラスメント相談員会、調整委員会、ハラスメント防止・対策委員会の組織上の位置づけを明確にし、責任体制を明確にすべきである。
- ③ ハラスメント防止・対策委員会構成については、管理職を中心とせず、女性比率を高めることが必要である。
- ④ ハラスメント防止・対策委員会および相談員に、外部有識者を加え、意見を聞く体制は有益だが、すべてを外部に依存するべきではない。あくまでも学内の責任ある組織とすべきである。
- ⑤ ハラスメント相談員と教員や職員との信頼関係が構築できていない。管理職層はその改善に積極的に取り組むべきである。

<改善策>

- ・各組織における記録とその管理の徹底
- ・ハラスメント防止・対策委員会、懲戒審査委員会のメンバーの見直し
- ・各組織の役割と権限（責任体制）の明確化（ハラスメント防止・対策委員会および相談員会の組織図への組み込み）
- ・特に管理職層において、各組織の活動について理解を深める研修の機会の設定
- ・権限のあるポスト（副学長など）を設けて、ハラスメントを含む危機管理業務を行う

(2) 教職員のハラスメントへの認識の甘さと意識改革について

教職員はハラスメントに対する十分な知識と理解が必要であり、特に管理職層においては当事者意識を持ち、率先してハラスメント防止および問題解決に努めるべきである。前回の検証委員会と今回の検証委員会の意見を踏まえ、管理職が率先して、自ら反省し、自覚し、問題点改善に努めるようにしなければならない。

- ① 教職員、特に管理職層においては、自ら検証するという姿勢が全くみられなかった。また、前検証委員会の検証結果が全く生かされていないことへの反省もなかった。本学における4件のハラスメント事件について、それぞれが自らの関わりについて検証する姿勢が今後の発生防止のために必要である。

- ② ハラスメント研修については、一般研修とは別に、加害者研修（職場復帰の条件とすべき）、管理職研修、ハラスメント防止・対策委員および相談員研修（実施済）を継続して実施すべきである。
- ③ 一般研修については、一部ロールプレイなどを取り入れこれまで同様実施する。研修の機会を利用して、学内の相談員と研修受講者（教職員等）との意見交換などを工夫してみることも考えられる。
- ④ ハラスメント行為と関連して、サービス規程や本来業務からの逸脱とみなされる行為が見られる。サービス規程がきちんと守られているか、業務内容が適性かどうか、日頃からチェックできるような体制にすべきである。
- ⑤ 特に学生と教員や職員との飲酒等について、厳正な態度を明確にすべきである。
- ⑥ 学生と教職員との関わり方について、常日頃から点検するよう努めなくてはならない。少人数教育を謳い、学生と教員や職員とが身近な大学だからこそ、適切な距離を取り、けじめをもって学生には対応すべきである。
- ⑦ 教職員による宣誓書の提出は、一人ひとりの当事者意識醸成に役立つものの、以上①～⑥を伴ってのみ有効なものとなる。

<改善策>

- ・管理職の当事者意識を醸成するために管理職研修を実施（参加の義務化）
- ・各研修の継続的实施。研修方法の一層の充実
- ・加害者研修の検討（授業復帰の条件とすべき）
- ・サービス規程遵守のための取り組み
- ・学生との飲酒に関するコンプライアンスの徹底
- ・卒業論文提出方法に関する検討の継続的实施（前検証委員会検証結果からの継続）
- ・宣誓書提出案（ハラスメント防止・対策委員会案）に代わる実行力のある防止対策案の検討（学内公募など）

（3）事件発生後の対応と被害者に寄り添った支援について

大学側のハラスメント被害者がおかれる状況への理解が不十分であるため、必ずしも十分な被害者支援・救済がなされていない。また事件発生後の危機管理体制が整っていない。被害者への対応を、教員・職員が協力して、組織として責任あるサポート体制を作り実行することがすべての出発点である。

- ① 懲戒処分等加害者に対する処分後も、被害者にとってハラスメントによって受けた痛手は続いており、プライバシーを守りつつその支援チームを作って継続的支援をすべきである。
- ② 懲戒処分決定およびその後の被害者救済対策について、被害者の意見は十分尊重する必要があるが、あくまでも大学の権限と責任において行うべきである。
- ③ 学生に対するハラスメントについて、保護者に告知することを必須ととらえていたことがうかがえるが、そうであれば学生のプライバシーおよび被害の実情につき認識の誤りがある

ると言わざるを得ない。

- ④ ハラスメントが起こった場合の大学関係者（後援会、同窓会含む）への説明については、大学としての説明責任と被害者のプライバシー保護の両立という観点から、適切な機会、時間、方法、説明内容にするよう権限者（もしくはハラスメント防止・対策委員会）が十分検討した上で実施すべきである。
- ⑤ 公表内容については、事前にマニュアルないし申し合わせ事項を作っておくべきである。不適切な方法でなされることで、被害者に対するセカンドハラスメントとなる可能性がある。加害者の氏名公表についても検討する必要がある。現在の宮崎市の規定をそのまま準用することが、教育研究機関としての大学におけるハラスメント対応として最適かどうか検討する必要がある。
- ⑥ 事件発生後の対応は、基本的に関係者（当事者の上司、同僚、担当教員、友人等）は除外して行うべきである。

<改善策>

- ・相談員、教職員、看護師等、においてサポートグループを編成し、卒業までの具体的な履修支援策等を検討する
- ・サポートグループへの周囲の理解
- ・被害者支援において、現場の担当者（サポートグループなど）が専門家の意見を聞ける体制づくり
- ・被害者の就学環境の整備（4月以降の履修については急務）
- ・被害者の医療費・通院費、（訴えられた場合の）裁判費用、刑事告訴の際の弁護士費用に関する検討
- ・公表内容に関するマニュアル作成

（４）ハラスメント規程について

ハラスメント規程は、ハラスメントが起こったときに、被害者のプライバシーを守りつつ、迅速かつ適切に調査や処分、さらには処分の公表までがなされるように一部見直しの必要がある。

（５）その他

ハラスメントの問題は処分をしたら終わりではないことを認識すべきである。被害者対応を含め、ハラスメントに対して、組織としてきちんと厳正に対処することが最大の予防策である。

IV. 問題点の改善に関する継続的検証について

本報告書にて指摘した点について、三ヶ月後／半年後／一年後に、改善／実施されているかどうか検証（自己点検報告）を行い、検証委員会に報告を行うこと。

1、三ヶ月／半年後検証

- (1) ハラスメントに関する認識と意識改革について
一般教職員・加害者・管理職・ハラスメント防止・対策委員および相談員の研修の実施
- (2) 事件発生後の対応について（主に被害者サポート体制）
サポートグループの設置・活動内容
- (3) 組織改正について
組織内におけるハラスメント防止・対策委員会・相談員会の位置づけを明確化
ハラスメント防止・対策委員会・相談員の再構成
- (4) ハラスメント規定改正について
- (5) その他

2、一年後検証

- (1) ハラスメントに関する認識と意識改革について
研修の実施の継続
- (2) 事件発生後の対応について（主に被害者サポート体制）
サポートグループの活動内容とその成果
- (3) 組織改正について
ハラスメント防止・対策委員会・相談員会の有機的な連携
- (4) ハラスメント規定改正について
- (5) その他

V. 結び

宮崎公立大学は教育理念として「リベラルアーツ」を、人材養成目標として（異文化を深く理解して、異なる民族とも協調し、他者と自由で対等なコミュニケーションをする能力があり、国際関係における不平等や脅威に対してグローバルな連帯によって立ち向かうことのできる人としての）「グローバル・リーダー」の養成を掲げている。そのような主体的に問題に取り組める人間たることを学生たちに求めている以上、教職員はハラスメントの問題に主体的に取り組むべきであり、対話と連携によってハラスメント防止対策を効果的に実践し、ハラスメントという困難な問題に立ち向かう見識と能力を備えた大学であることを、率先して学生らに示さなければならない。

他大学からハラスメントへの取り組みでお手本といわれるような大学となって、高等教育機関として社会的責務を果たしていくことを期待したい。まずは被害者支援をどのようにして行うのか。特に最優先事項として取り組むべきである。それをやりとげることが、大学が失った信頼を取り戻すための最初の一步となろう。