

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
3 か月検証結果報告

平成24年7月27日

ハラスメント外部検証委員会

I はじめに

教職員への懲戒処分を伴うハラスメントが4件発生したことを受けて、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。

そこで、平成24年2月、(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、を目的とした外部の専門家による「宮崎公立大学ハラスメント外部検証委員会」が設置され、『宮崎公立大学ハラスメント外部検証委員会報告書』が提出された(平成24年3月27日)。宮崎公立大学では、同報告書の提言にもとづき宮崎市長への「是正措置報告」(平成24年4月12日)を行い、現在、同是正措置報告に沿ったハラスメント防止への取り組みが行なわれている。

この度の宮崎公立大学ハラスメント外部検証委員会による3か月検証は、この間の取り組みの成果を検証するために開催された。なお、今年度は、同じくハラスメント外部検証委員会による6か月検証(平成24年9月)、および1年後検証(平成25年2月もしくは3月)が予定されており、3か月検証(平成24年6月18日)以降の取り組みについても引き続き検証を行うこととなっている。

■委員構成

- 委員長 御興 久美子(奈良県立医科大学女性研究者支援センター 特任教授)
- 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)

■検証作業および日程

以下の①から④にもとづき検証を行った。

- ①「ハラスメント防止対策の改善実施状況」(平成24年6月18日現在)
- ②「宮崎公立大学ハラスメントの防止・対策に関する規程」(平成24年4月1日改正)
- ③その他検証に必要とされる資料
- ④管理職層、ハラスメント防止・対策委員会、ハラスメント相談員会、サポートグループへのヒアリング(グループヒアリング形式)

検証日程

- 平成24年6月18日、20日 上記①～④にもとづき検証を実施
- 平成24年6月21日～ 3か月検証結果報告の取りまとめ・編集作業
- 平成24年7月27日 『宮崎公立大学外部検証委員会 3か月検証結果報告』を大学に提出

II 総評

3か月という短い期間に、迅速に、ハラスメント防止・対応のための組織づくり等の取り組みを進めていることが確認できた。これらの組織・規程が有効に機能するために、今後は、大学の構成員それぞれが取り組みに積極的に関与していくことが望まれる。そのために、構成員全員に対する啓発研修の充実が求められる。

また、被害者への対応についても真摯に取り組もうという姿勢がみられた。今後、保健室等とも連携をとり、被害者が信頼感を持って安心して学べる環境づくりを推進していただきたい。

III 3か月検証結果の概要 ～6か月、1年後検証に向けて～

1. ハラスメントに関する組織機能の強化

検証委員会が指摘したハラスメント防止・対策委員会メンバー等については是正されている。特に大きな問題点はみあたらないが、ハラスメント防止・対策委員会、ハラスメント相談員会、調整会議が効果的に連動できる規程なのかどうか、現時点では判断しかねる。また、ハラスメント防止・対策委員会を理事長の直属とした点は評価できる。組織的に公平な委員会運営が担保され、常にハラスメントに対する正しい判断が行えるよう、引き続き努めてほしい。

今後も継続的な研修の実施を通して、ハラスメント相談員、ハラスメント防止・対策委員が話し合いをしながら意見交換し、組織トップによる厳正な対処が行えるということが重要である。規定改定後もそれを続けていってほしい。

2. ハラスメントに対する教職員の意識改革の徹底

(1) ハラスメント研修等について

① 継続した管理職研修の実施

ハラスメントへの対応においては、特に責任ある立場の管理職層が厳正かつ適切にこれを行うことが求められる。今後とも継続的に管理職研修を実施して、ハラスメントに関する意識改革を進めていく必要がある。常に適切な対応ができるよう、積極的に研修等に取り組むことを期待したい。

② 構成員全員に対する研修等の啓発活動の充実（教員、職員および学生）

管理職研修も同様であるが、研修内容の充実については、ロールプレイ形式やグループワーク形式を取り入れるなど、引き続き取り組んでほしい。

研修内容の充実と同時に、ハラスメント研修への参加促進も重要である。研修を受けていない教職員が出ないように、参加促進の工夫と研修欠席者への再研修を必ず実施するなどの取り組みをより徹底して欲しい。

また、教職員への研修の周知徹底をはかることを前提に、学生への研修等を通じた啓蒙活動も充実させていく必要がある。

③ ハラスメントで処分を受けた教職員に対する特別研修

処分を受けた教職員に対する特別研修については、ハラスメントの再発防止の観点から、該当する教職員に対して特別研修を実施する責任が大学にはある。今後は具体的な特別研修のあり方についても、研究・検討を進めていく必要があるだろう。

④ その他の取り組み

研修以外の取り組みとしては、常設のハラスメント意見箱を設置した点は評価できるが、アンケートに関しては、結果をどのように取り扱い、ハラスメント防止に活かしていくのか等について、明確な方針をもって実施することが望まれる。

(2) 卒業論文などゼミ指導におけるハラスメント防止

① 卒業論文の提出・認定方式の見直し

ハラスメント要因となりうる卒業論文の提出・認定方法の見直しは、すでに『ハラスメント防止検証委員会報告書』（平成23年3月30日）でも指摘されていた点であり、もっと積極的に学内での検討を進めるべきであろう。特に指導教員の承認印がなければ卒業論文の提出ができない点については、早急に見直しに取り組むことが望まれる。

② ゼミの開放性と学生との適切な距離の確保

一般的に大学におけるゼミは、他の科目と比べ少人数で学生と教員の距離も近い。少人数教育としてのゼミが、専門性を備えた人材の育成に高い効果を持つのは間違いない。しかし、一方でゼミがしばしば外部から閉ざされた密室的環境になり、教員と学生との距離が近いこともあって、ハラスメント発生の温床となる危険性も存在する。実際、ゼミ指導に関連して発生するハラスメントの事例は枚挙に暇がない。

大学としては、少人数教育としてのゼミ本来の意義を活かすためにも、教員とゼミ生との節度ある関係の確保やゼミの密室化を防ぐ取り組みが必要である。一般的には、過度に長時間におよぶゼミ活動を常態化させないことや同様に過度に特定のゼミ生への指導を集中させない等のゼミ運営上の工夫、あるいは複数ゼミの履修を可能にすることや卒論の指導や審査を行う教員を複数化する等のカリキュラム運営上の工夫が考えられる。

(3) 日常業務における法令やサービス規程等の遵守

外部検証委員会報告書においても指摘したように、過去のハラスメント事案に関連してサービス規程等への違反や本来業務からの逸脱と見なしうる行為が認められた。ハラスメントの防止や早期発見、被害拡大を防ぐうえでも、日常業務においてサービス規程や本来業務からの逸脱が生じていないか組織的にチェックができる体制の確保や、研修等を通じた啓発活動の充実、必要な場合にはガイドライン等による一定のルール化も検討するべきである。

外部検証委員会報告書で指摘した学生との飲酒に関するコンプライアンス以外にも、個人情報保護に関するコンプライアンスの周知撤退や超過勤務の適切な管理などは、大学における学生対応等の日常業務を遂行するうえでの基本であるが、ハラスメントの防止対策にも一定の効果が期待できる。業務遂行の基本であればこそ、これらの周知と徹底に常日頃から努めていただきたい。

＜一般的に望ましい日常業務での学生対応の事例＞

- ・ 学生への対応は原則として通常の勤務時間内で行うべきであり、緊急時などやむを得ない場合をのぞき、超過勤務時の学生対応が常態化する事態は望ましくない。多くの大学がそうであるように、設定された窓口時間内での学生対応を徹底することが肝要である。
- ・ 学生等への業務連絡に私用携帯端末等を使用することは、個人情報の保護と適正な利用の観点からも無制限に認めることは望ましくない。定まったルールのもとで使用の必要性の有無を判断し、使用を認める場合でも携帯端末の紛失等によりアドレスなどの個人情報流失しないよう十分な対策が講じられているか、組織として確認する必要がある。

(4) 構成員がハラスメント防止に積極的に関与できる環境づくり

構成員全員が当事者意識をもってハラスメント防止に関与する前提として、各種研修等を通じた啓蒙活動の充実に加えて、管理職層にあたる教職員がハラスメントに対して厳正な態度で臨み、率先して防止対策に取り組む姿勢を示すことが望まれる。

そのうえで、各構成員が共同で日常業務の問題点を見直す活動や、ハラスメント防止に資するガイドライン等の策定を教職員が協働して行うなど、活動それ自体が構成員間での当事者意識の醸成に繋がっていくような取り組みも広く検討に値すると思われる。

3. 事件発生後の対応改善と被害者に寄り添った支援の確立

サポートグループと相談員、保健室とのよりいっそうの連携が必要である。特に保健室との連携は重要なため、連携ができていない場合は、早急に改善し、サポート体制を整えるべきである。

また、履修支援については具体的な内容を明示し、早めに対応を検討するべきである。被害者への医療費・通院費の支給についても、ぜひ検討してもらいたい。

IV 3か月検証結果一覧（別表を参照）

3か月検証結果の一覧を別表としてまとめた。別表には、宮崎市長に提出された「是正措置報告」に記載された是正項目ごとに、3か月検証時点（平成24年6月18日）における是正状況とその概要、是正状況に対する委員会の評価（A～Dの四段階評価、評価保留の場合はHとした）、委員会からの意見（コメント）を掲載した。

なお委員会評価におけるA～D各評価の意味は以下のとおりである。

委員会評価：

A…十分な改善が認められる項目

B…一定の改善が認められる、今後とも継続的に改善に取り組むべき項目

C…改善は認められるが、まだ検討すべき問題点や改善の余地がある項目。

D…改善が実施予定から著しく遅れている、または改善の効果が認められない項目。

H…評価保留。3か月検証時点での評価は保留とし、6か月および1年後検証時に改めて評価を行うべき項目

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 3か月検証結果報告

別表
3か月検証結果一覧

—平成24年6月18日現在—

平成24年7月27日

ハラスメント外部検証委員会

別表 3か月検証結果一覧（平成24年6月18日現在）

*平成24年6月18日以降における是正状況については、本年9月に実施予定の外部検証委員会による6か月検証において、改めて検証し評価を行うものとする。

是正措置報告における是正項目	実施状況 (実施予定)	是正状況の概要	委員会 評価	外部検証委員会からの意見（コメント）
<p>1. ハラスメントに関する組織機能の強化</p> <p>(1) ハラスメント防止・対策委員会を理事長直属、ハラスメント相談員会を防止・対策委員会直結の組織とする。</p> <p>(2) ハラスメント防止・対策等を担当とする学長統括特別補佐役を任命する。</p> <p>(3) 防止・対策委員会の委員構成の見直しを行う。</p>	<p>実施済</p> <p>実施済</p> <p>実施済</p>	<p>平成24年4月より、防止・対策委員会を理事長直属、相談員会を防止・対策委員会直結の組織とした（理事長による委員長の指名、相談員の委員会陪席等）</p> <p>平成24年4月、ハラスメント防止・対策等を担当とする女性の学長統括特別補佐役を任命した。</p> <p>平成24年4月、ハラスメントの防止・対策に関する規程の改正を行い、防止・対策委員会の委員構成の見直しを行った。</p>	<p>B</p> <p>A</p> <p>B</p>	<p><改善実施項目の1全体に関するコメント></p> <p>検証委員会が指摘したハラスメント防止・対策委員会メンバー等については是正されている。特に大きな問題点はみあたらないが、ハラスメント防止・対策委員会、ハラスメント相談員会、調整会議が効果的に連動できるような規程なのかどうかは、現時点では判断し兼ねる。</p> <p>ハラスメント防止・対策委員会を理事長の直属とした点は評価できる。組織的に公平な委員会運営が担保され、常にハラスメントに対する正しい判断が行えるよう、引き続き努めてほしい。</p> <p>今後も継続的な研修の実施を通して、ハラスメント相談員、ハラスメント防止・対策委員が話し合いをしながら意見交換し、組織トップによる厳正な対処が行えるということが重要である。規定改定後もそれを続けていってほしい。</p>

<p>(4) ハラスメント相談員を5名から7名に増員する。</p>	<p>実施済</p>	<p>平成24年4月、ハラスメントの防止・対策に関する規程を改正し、相談員数を5名から7名に増員した。</p>	<p>A</p>	
<p>(5) ハラスメント相談専用電話を設置する。</p>	<p>実施済</p>	<p>平成24年1月にハラスメント相談専用電話(携帯)を2台設置した。</p>	<p>A</p>	
<p>(6) 学生相談室と保健室の外部ドアを設置する。</p>	<p>実施済</p>	<p>平成24年3月に学生相談室と保健室に外部ドアを設置した。</p>	<p>B</p>	

是正措置報告における是正項目	実施状況 (実施予定)	是正状況の概要	委員会 評価	外部検証委員会からの意見（コメント）
<p>2. ハラスメントに対する教職員の意識改革の徹底</p> <p>(1) これまで実施してきた教職員研修や防止・対策委員研修及び相談員研修を継続的に実施するとともに、一部ロールプレイを取り入れるなど、研修内容の充実を図る。</p> <p>(2) 管理職が責任を持って防止・対策にあたるため、ハラスメントに対する知識や理解、また、ハラスメントが発生する構造等への理解を深める管理職研修を新たに実施する。</p>	<p>検討済&検討中 (3か月)</p> <p>検討済&検討中 (3か月)</p>	<p>教職員研修を教員／職員別を実施し、各々の研修内容の最適化を図った。後援会・同窓会職員の研修への参加を、各組織長に要請した。</p> <p>管理職研修に関しては、研修受講者に対して課題を課すなど、研修の効果を上げるための工夫を行う。</p>	<p>C</p> <p>C</p>	<p>研修内容の充実についても、ロールプレイやグループワークを取り入れるなど、引き続き取り組んでほしい。研修への参加促進については、教学側でも対策を考えていく必要がある。誰も欠席できない会議で研修を行うなどの工夫が必要である。また研修欠席者への再研修を徹底するとともに、再研修を通常よりも長めの時間とすれば、最初の研修での出席率向上が見込めるのではないかと。</p> <p>教職員研修の充実かつ徹底を前提に、学生への研修等を通じた啓蒙も必要である。学生の研修等への参加率を上げるには、別途研修会等を設けるのではなく、講義時間をあてるといった案もある。ハラスメントの講演会を開催し、同時間の授業の出席を振り替えるといった工夫が考えられる。</p> <p>管理職が常に適切な対応が行えるよう取り組むことが望まれる。今後とも継続的に研修を実施して、管理職層のハラスメントへの意識改革を進めていく必要がある。</p>

<p>(3) ハラスメントの未然防止を図るため、ハラスメントに関する意見箱の設置やアンケート調査の実施などにより、実態把握とチェックを行い必要なものは早急に対処する。</p>	<p>実施済& 検討中 (3か月)</p>	<p>5月にハラスメント意見箱を学内に設置、6月に学生向けアンケートを実施した。</p>	<p>C</p>	<p>常設の意見箱を設置した点は評価できる。アンケートに関しては、その結果をどのように取り扱い、ハラスメント防止に活かしていくのかについて、明確な方針をもって実施することが望まれる。</p>
<p>(4) 処分の厳格化として、懲戒解雇の場合、被害者への二次加害が想定される場合を除き、原則として加害者の氏名公表を行うことの規程化について検討を行う。</p>	<p>検討中 (3か月)</p>	<p>現在検討中の「ハラスメント事案の公表基準(案)」との整合性を図りつつ、早急に規程化を行う。</p>	<p>H</p>	
<p>(5) 学内においてはすでに原則、飲酒禁止であるが、学外における教職員と学生との飲酒に関する節度遵守を図るため、指針を整備し、コンプライアンス徹底に努めるとともに、未成年者との飲酒の罰則化について検討を行う。</p>	<p>検討中 (6か月)</p>	<p>飲酒機会が増えることが予想される夏季休業前に、学生との飲酒に関するコンプライアンスの周知徹底のための施策(未成年との飲酒の罰則化やガイドラインの策定等)の検討を行い、実施する。</p>	<p>H</p>	
<p>(6) ハラスメントに関する処分を受けた教職員の特別研修の義務化について検討を行う。</p>	<p>検討中 (3か月)</p>	<p>現在の規定でも、処分を受けた教職員に対して、理事長が研修を命令することが出来ることを確認した。</p>	<p>H</p>	<p>大学としては、ハラスメントの再発防止の観点から、該当する教職員に対して特別研修を実施する責任がある。今後は具体的な特別研修のあり方についても、研究・検討を進めていく必要があるだろう。</p>

<p>(7) ハラスメント要因になり得る可能性がある卒業論文の提出と認定方法について、平成23年度は、不認定の場合の学生への理由開示の改善を図ってきたが、引き続き、指導教員の承認印のあり方を検討する。</p>	<p>検討中 (6か月)</p>	<p>学生(新4年生)に対し履修ガイドンスの際に、卒業論文が不認定の場合の申し立て制度があることを説明した。卒業論文の提出・認定に関連したハラスメント行為を防止するため、ハラスメント防止・対策委員会で議論し、6か月程度で対応策を提示したい。</p>	<p>H</p>	<p>ハラスメント要因となりうる卒業論文の提出・認定方法、特に指導教員の承認印がなければ論文提出ができない点については、ハラスメント防止検証委員会報告でも指摘がなされ、以前から議論はされているが、もっと積極的に見直しに取り組んでほしい。</p>
--	----------------------	--	----------	--

<p>(4) 被害者の医療費、通院費、裁判費用等に関する負担について調査・研究する。</p>	<p>検討中 (3か月)</p>	<p>被害者の医療費、通院費、裁判費用等について、大学による被害者支援という視点で費用負担が可能かどうか検討するため、他大学へのヒアリングを含めた調査・研究を行った。調査・研究の結果をふまえて、上記費用の負担について具体的に検討を行う。</p>	<p>H</p>	<p>医療費・通院費の支給はぜひ検討してもらいたい。裁判費用については、大学がハラスメントと認定し、その加害者が被害者を訴えた場合、被害者側の裁判費用を大学が負担するケースはある。</p>
--	----------------------	--	----------	--

委員会評価：A…十分な改善が認められる項目

B…一定の改善が認められる、今後とも継続的に改善に取り組むべき項目

C…改善は認められるが、まだ検討すべき問題点や改善の余地がある項目。

D…改善が実施予定から著しく遅れている、または改善の効果が認められない項目。

H…評価保留。3か月検証時点での評価は保留とし、6か月および1年後検証時に改めて評価を行うべき項目