

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
6 か月検証結果報告

平成24年11月22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過去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) 宮崎公立大学におけるハラスメント発生の原因等の検証、(2) 宮崎公立大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、同報告書で示された指針に沿って、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、同是正措置報告にもとづくハラスメント防止対策への取り組みが行なわれている。

ハラスメント外部検証委員会では、平成24年度における宮崎公立大学のハラスメント防止対策への取り組みを継続的に検証・評価することを目的に、3か月検証、6か月検証、1年検証を実施することとした。既に実施された3か月検証(平成24年6月18日)では、学内のハラスメント防止・対応のための組織づくり等の取り組みについて一定の評価を与えた一方で、構成員全員に対する啓発研修のより一層の充実とハラスメント防止対策に向けた当事者意識の醸成等の必要性を指摘した。

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6か月検証は、この3か月検証後の取り組みの成果を検証し評価することを目的に実施した。検証および評価は、6か月検証時(平成24年9月24日)という中間地点において、実施あるいは検討されていてしかるべき取り組みを基準に行った。また、ハラスメント防止対策を実施するうえでの問題点や課題の検討状況や、今後のハラスメント防止対策の実施予定も合わせて検証・評価した。

■委員構成

- 委員長 御輿 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)

■6か月検証作業および日程

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 平成24年 9月24日(月) | ハラスメント外部検証委員会による管理職層、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(ヒアリング形式) |
| 平成24年 9月25日(火)～
平成24年11月22日(木) | 6か月検証結果報告の取りまとめ・編集作業
『宮崎公立大学外部検証委員会 6か月検証結果報告』を大学に提出 |

II 総評

全体的に3か月検証のときからみて、失速気味の印象を受けた。

改善策の実施状況や今後の予定についても、問題点や要検討事項の抽出や具体案の案出が満足でなく、真摯な取り組みと実践への熱意が3か月検証時ほどには感じられない。もっと実質のあるものを期待していたが、遺憾であると言わざるを得ない。1年検証に向けて、真摯な全力を挙げた取り組みを期待したい。

III 6か月検証結果の概要～1年検証に向けた提言～

1. ハラスメントに関する組織機能の強化

既に3か月検証までに、ハラスメント防止対策のための組織の基礎づくりが行われている。今回の6か月検証では、こうした組織体制を中心に学内の各部会や部署が有機的に連携し、より具体的な防止対策の検討、またその実施に向けた取り組みが行われているかについて検証したが、積極的な取り組みが行われているとは言い難い。まずは管理職自身が率先してハラスメントの発生する背景や要因について理解し、教職員の指導や監督、研修等に責任をもって当たれる体制を実現すべきである。

さらに、改めて大学運営に責任ある立場にあるものが、宣誓書提出にかわるようなハラスメント防止対策における効果的な提案やメッセージを、継続的かつ積極的に学生や教職員、地域社会に対して打ち出すべきであろう。また、次年度以降の中長期的なハラスメント防止対策の目標や目標達成のための計画等も策定していく必要がある。

2. ハラスメントに対する教職員の意識改革の徹底

各種啓発活動や研修の継続的实施が重要であるのは言うまでもないが、その実施だけにとどまるのではなく、研修後に参加者から意見や感想をとり、今後の改善に活かすような運用が望まれる。また、ハラスメント防止対策を効果的なものにするため、特に管理職層の意識改革と当事者意識を持った取り組みが切に求められる。これまでの経緯や現状に甘んじることなく、今後もハラスメントの再発防止という原則に従って、改善策の検討および実施に真摯に取り組むことに期待したい。

(1) 各種研修（一般教職員や学生向け研修など）の充実

- ①教職員研修については、定期的な研修を受けずに業務に当たる者が出ないように、引き続き全員参加の原則の徹底を図って欲しい。
- ②教職員研修および学生向け研修については、研修後にアンケート等によって参加者から感想や意見を取り、今後の取り組みに活用していくことが望ましい。
- ③研修後も、チェックシート等を作成・活用し、日ごろから各構成員が自分の意識や行動の問題点をセルフチェックできる体制をつくるべきである。

(2) 管理職研修の継続的な実施

- ①管理職自身がハラスメントの発生する背景や要因について理解し、教職員の指導や監督、研修等に当たれるよう、今後も定期的に管理職向けの研修（学外研修参加も含む）を実施するべきである。
- ②管理職研修についても、参加者から感想や意見をとること、またチェックシート等を活用して研修の効果を検証しながら、今後の取り組みに活かしていく必要がある。

(3) ハラスメントに関するアンケート調査

アンケートを実施する場合は、あらかじめ学内／学外への公表の有無やその範囲等を決めてから実施するべきである。また学内／学外への公表の有無にかかわらず、ハラスメント防止対策委員会等の検討資料として、簡単な報告書を作成しておく必要がある。

(4) 加害者の氏名公表の規程化

引き続き、成案を得るよう検討を進めて欲しい。

(5) 学生との飲酒等に関するガイドラインの整備

- ①学生との飲酒についてのガイドラインは、教職員と学生の間だけではなく、学生間のアルコール・ハラスメント指導もふくめるべきである。また「公的な親睦を深める」といった表現も、例えば「歓送迎会、祝賀会といった公的な親睦」というように、もう少し厳格かつ具体的な表現にしたほうがよい。また、あらためて「学内原則禁酒」も明記するべきである。
- ②学生とのゼミ合宿等についてのガイドラインは、「教職員と学生の同室宿泊禁止」「部屋に呼んでの打ち合わせ禁止」を明記する。また宿泊が伴う場合、事前届け出の必要も明記すべきである。
- ③ガイドラインが実効性を持つように、その順守状況を定期的に把握することも必要である。その具体的な方法について検討すべきである。

(6) 処分を受けた教職員に対する特別研修の実施

- ①特別研修については、今後に備え、大学として理想的な特別研修の仕組みを作っておくべきである。
- ②ハラスメントで処分を受けた教職員が、特別研修を受けずに業務や教育活動に戻ることのないことが原則である。仮に業務や教育活動に戻った場合には、ハラスメントの再発がないように改善策を講じる必要がある。

(7) 卒業論文の提出および認定方法（含むゼミ全般のあり方）

卒業論文の提出と認定方法については検討され、一部改善されているが、今後も随時状況に応じて改善策を検討していくべきである。また、卒業論文の提出や認定方法だけでなく、3か月検証においても指摘したように、教員と学生との節度ある関係やゼミ運営における開放性の確保を通じた、ハラスメントを未然に予防できる体制づくりを行うべきである。

(8) 各種法規や服務規程等の遵守への取り組み

ハラスメント防止対策の観点から、特に以下の点について早急な対応が望まれる。

- ①教職員に対する学内規定や関連法規の周知とその遵守の徹底。
- ②基本的な学生対応の学内ルールの再確認とその遵守の徹底。

3か月検証においても指摘したが、超過勤務時の学生対応が常態化することのないよう、設定された通常の窓口時間内での学生対応という原則をまず徹底することが肝要である。現状の再確認と必要な改善措置がとられるよう求めたい。

また、特に学生の個人情報の保護と適正な利用に関して、教職員への周知・徹底を求めたい。3か月検証で指摘した学生への連絡業務における私用携帯情報端末の使用も含め、必要な規定やガイドライン等の整備を行い、日頃からの業務指導や研修等を通じて、個人情報の保護と適正な利用が確保されるよう、現状の再確認と必要な改善措置がとられるよう求めたい。

(9) 構成員における当事者意識の醸成への取り組み

- ①ハラスメント防止啓発ガイドライン、チェックリスト、リーフレット等を作成・公開・配布し、教職員・学生がいつでもセルフチェックできるような環境をつくる。
- ②これら作成のためのワーキンググループを結成する。グループには学生も含め、性別や雇用形態などメンバー構成のバランスも考慮しつつ、より多くの学内の構成員が関わられるものにすべきである。グループワークを通じて、学内における当事者意識の涵養を促すことが期待できる。
- ③防止啓発のためのガイドライン案について、学生や教職員からパブリック・コメントを募集するなどの取り組みを検討する。

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

- (1) サポートグループ編成および(2) サポートグループによる被害者支援体制の充実
サポートグループの支援活動については、今後も引き続き被害者への十分な説明や確認を基本にした支援を行いながら、随時、臨機応変に被害者の状況に対応していくことを望む。

- (3) 公表内容や方法に関するガイドライン
引き続き、成案を得るよう検討を進めて欲しい。

- (4) 被害者の医療費・通院費等の負担について
「申立者支援制度」が設置されたことは評価できる。今後、同制度を運用していくにあたり、個人情報保護や申立人との信頼関係維持の観点から、いくつかの改善・検討していかねばならない点がある。

IV 6か月検証結果一覧（別表を参照）

6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、6か月検証時点（平成24年9月24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、1年検証時に評価を行う項目

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 6か月検証結果報告

別表

6か月検証結果一覧

—平成24年9月24日現在—

平成24年11月22日

ハラスメント外部検証委員会

別表 6か月検証結果一覧（平成24年9月24日現在）

是正措置報告における是正項目	実施状況	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. ハラスメントに関する組織機能の強化全般</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>実施済</p> <p>実施済</p>	<p>・ハラスメント防止対策を本学の重点課題として明確に位置づけるため、「ハラスメント防止対策等に関する目標」を、第二次中期計画のなかで現在の中期計画より上位の目標として定めた。同目標を達成するための年度計画等の策定を10月より進める。</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>A</p> <p>A</p>	<p><改善実施項目の1全般に関するコメント></p> <p>既に3か月検証までに、ハラスメント防止対策のための組織の基礎づくりが行われている。今回の6か月検証では、こうした組織体制を中心に学内の各部会や部署が有機的に連携し、より具体的な防止対策の検討、またその実施に向けた取り組みが行われているかについて検証したが、積極的な取り組みが行われているとは言い難い。まずは管理職自身が率先してハラスメントの発生する背景や要因について理解し、教職員の指導や監督、研修等に責任をもって当たれる体制を実現すべきである。</p> <p>さらに、改めて大学運営に責任ある立場にあるものが、宣誓書提出にかわるようなハラスメント防止対策における効果的な提案やメッセージを、継続的かつ積極的に学生や教職員、地域社会に対して打ち出すべきであろう。また、次年度以降の中長期的なハラスメント防止対策の目標や目標達成のための計画等も策定していく必要がある。</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>・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>(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 実施中 検討中</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、相談員を5名から7名に増員した。 ・相談員会議を定期的実施（月一度）するとともに、相談員を対象とした研修を学内外で実施した（7月と9月）。 ・ハラスメント相談員に関して、ハラスメント相談対応マニュアルの作成を行う。</p>	<p>B</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。 ・雨天時などを考慮し、外部ドア入口までの通路への屋根の設置工事を実施中（9月～10月）。</p>	<p>A</p>	

是正措置報告における是正項目	実施状況	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>検討済 検討中</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員研修を教員／職員別に実施し、各々の研修内容の最適化を図った（6月実施済）。後援会・同窓会職員の研修への参加を、各組織長に要請し参加を得た。 ・6月に実施した教職員向け研修の欠席者を対象に、ビデオの視聴による研修を7月に実施した。研修未参加の教員に対して、あらためて理事長名で文書による出席要請を行うこととした。 ・防止・対策委員会より1名が「キャンパス・セクシャル・ハラスメント・ネットワーク全国大会」（9月）に参加した。 ・学内において臨床心理士による相談員等への研修実施（7月実施、全員受講）、および学外において相談員対象の研修講座を受講（7月および9月の2回実施、各回2名受講）。 	<p>C</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①教職員研修については、定期的な研修を受けずに業務に当たる者が出ないよう、引き続き全員参加の原則の徹底を図って欲しい。 ②教職員研修および学生向け研修については、研修後にアンケート等によって参加者から感想や意見をとり、今後の取り組みに活用していくことが望ましい。 ③研修後も、チェックシート等を作成・活用し、日ごろから各構成員が自分の意識や行動の問題点をセルフチェックできる体制をつくるべきである。

<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>実施済 検討済</p>	<p>・学生向け研修については、一定の出席率が期待できることから、後期の履修ガイダンスの一環として実施する予定。</p> <p>・管理職研修を実施した（6月） ・6月の管理職研修をふまえ、ハラスメント防止・対策委員長を講師とした追加の管理職研修を今後実施する。</p>	<p>H</p>	<p>①管理職自身がハラスメントの発生する背景や要因について理解し、教職員の指導や監督、研修等に当たれるよう、今後も定期的に管理職向けの研修（学外研修参加も含む）を実施するべきである。</p> <p>②管理職研修についても、参加者から感想や意見をとること、またチェックシート等を活用して研修の効果を検証しながら、今後の取り組みに活かしていく必要がある。</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</p>	<p>・ハラスメントに関する意見箱を設置した（5月）。学生アンケートを実施した（6月）。</p> <p>・アンケートについて、今後の公表の在り方を含め、その取り扱い方法をハラスメント防止・対策委員会で検討する。</p>	<p>C</p>	<p>①アンケートを実施する場合は、あらかじめ学内／学外への公表の有無やその範囲等を決めてから実施するべきである。また学内／学外への公表の有無にかかわらず、ハラスメント防止対策委員会等の検討資料として、簡単な報告書を作成しておく必要がある。</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</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>実施済 検討中</p>	<p>・「教職員と学生との飲酒に関するガイドライン」と「ゼミ合宿等の実施に関するガイドライン」を作成し、公表した（7月）。</p>	<p>C</p>	<p>①学生との飲酒についてのガイドラインは、教職員と学生の間だけではなく、学生間のアルコール・ハラスメント指導もふくめるべきである。また「公的な親睦を深める」といった表現も、例えば「歓送迎会、祝賀会といった公的な親睦」というように、もう少し厳格かつ具体的な表現にしたほうがよい。また、あらためて「学内原則禁酒」も明記するべきである。</p> <p>②学生とのゼミ合宿等についてのガイドラインは、「教職員と学生の同室宿泊禁止」「部屋に呼んでの打ち合わせ禁止」を明記する。また宿泊が伴う場合、事前届け出の必要も明記すべきである。</p> <p>③ガイドラインが実効性を持つように、その順守状況を定期的に把握することも必要である。その具体的な方法について検討すべきである。</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</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>・他大学の事例や専門家の意見も参考に、ハラスメントの再発防止の観点から、研修対象者の意識や行動の改善につながる効果的な特別研修のあり方について、検討する。</p>	<p>D</p>	<p>①特別研修については、今後に備え、大学として理想的な特別研修の仕組みを作っておくべきである。</p> <p>②ハラスメントで処分を受けた教職員が、特別研修を受けずに業務や教育活動に戻ることはないことが原則である。仮に業務や教育活動に戻った場合には、ハラスメントの再発がないように改善策を講じる必要がある。</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>是正措置報告における是正項目には含まれないが、特に改善と検討を求めたい事項</p> <p>(8) 各種法規や服務規程等の遵守への取り組み</p>	<p>検討中</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生（新4年生）に対し履修ガイダンスの際に、卒業論文が不認定の場合の申し立て制度（既存の専門演習の不服申し立てで対応）があることを説明した。 ・卒業論文提出の際に必要な指導教員による承認印に関して、来年度に廃止する方向での、教務部会および教育研究審議会での審議（検討）を依頼する。今年度、卒業論文に関する不服申し立て制度を、別途新たに創設する件についても、同様に審議（検討）を依頼する。 	<p>H</p> <p>①卒業論文の提出と認定方法については検討され、一部改善されているが、今後も、随時状況に応じて改善策を検討していくべきである。</p> <p>②また、卒業論文の提出や認定方法だけでなく、3か月検証においても指摘したように、教員と学生との節度ある関係やゼミ運営における開放性の確保を通じた、ハラスメントを未然に予防できる体制づくりを行うべきである。</p> <p>D</p> <p>①教職員に対する学内規定や関連法規の周知とその遵守の徹底。</p> <p>②基本的な学生対応の学内ルールの再確認とその遵守の徹底。</p> <p>3か月検証においても指摘したが、超過勤務時の学生対応が常態化することのないよう、設定された通常の窓口時間内での学生対応という原則をまず徹底することが肝要である。現状の再確認と必要な改善措置がとられるよう求めたい。</p>
--	------------	---	---

<p>(9) 構成員における当事者意識の醸成への取り組み</p>			<p>また、特に学生の個人情報の保護と適正な利用に関して、教職員への周知・徹底を求めたい。3か月検証で指摘した学生への連絡業務等における私用携帯情報端末の使用も含め、必要な規定やガイドライン等の整備を行い、日頃からの業務指導や研修等を通じて、個人情報の保護と適正な利用が確保されるよう、現状の再確認と必要な改善措置がとられるよう求めたい。</p> <p>D 以下のような取り組みも検討に値しよう。</p> <p>①ハラスメント防止啓発ガイドライン、チェックリスト、リーフレット等を作成・公開・配布し、教職員・学生がいつでもセルフチェックできるような環境をつくる。</p> <p>②これら作成のためのワーキンググループを結成する。グループには学生も含め、性別や雇用形態などメンバー構成のバランスも考慮しつつ、より多くの学内の構成員が関われるものにするべきである。グループワークを通じて、学内における当事者意識の涵養を促すことが期待できる。</p> <p>③防止啓発のためのガイドライン案について、学生や教職員からパブリック・コメントを募集するなどの取り組みを検討する。</p>
----------------------------------	--	--	--

是正措置報告における是正項目	実施状況	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>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</p> <p>(1) サポートグループを編成し、被害者への具体的な履修支援を行う。適切な支援のため、サポートグループが専門家から意見をきける体制づくり</p> <p>(2) サポートグループなどの現場担当者が適切な被害者支援を行うことが出来るよう、医師、弁護士、臨床心理士などの専門家の助言が得られる体制づくりを行う。</p>	<p>実施済 実施中</p> <p>実施済 実施中</p>	<p>・サポートグループを編成し、被害学生へのサポートを実施中（詳細は省略）。専門家から意見を聞ける体制も整えた。</p> <p>・サポートグループメンバー間の情報共有、被害者への十分な説明に重点を置きながら、サポートを実施する。</p> <p>・臨床心理士より、必要なアドバイスを得られる体制とした。ハラスメント防止・対策委員会の委員および顧問である複数の弁護士より、専門的な見地からアドバイスが受けられる体制を整えた。</p> <p>・被害者支援専門の弁護士より専門的な見地からアドバイスが受けられる体制を整えた。</p> <p>・ハラスメント外部検証委員会より、専門的な見地から具体的アドバイスを受け、支援体制を改善した。</p>	<p>B</p> <p>B</p>	<p>(1) および (2) について サポートグループの支援活動については、今後も引き続き被害者への十分な説明や確認を基本にした支援を行いながら、随時、臨機応変に被害者の状況に対応していくことを望む。</p>

<p>(3) 被害者への二次加害が発生することのないよう、公表内容や方法に関するガイドラインを作成する。</p>	<p>検討中</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント事案の公表基準を設けている他大学の事例を参考に、本学における懲戒処分の公表基準(案)を作成した。 ・公表基準は教職員を対象とする。また、「加害者の氏名公表」にて規程化される「懲戒処分の公表」の中に位置づける方向で整理する。 ・二次加害に発展する恐れのある場合には、事案の詳細は公表しないことを盛り込む。 	<p>H</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>実施済 検討済 検討中</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・上記、調査結果を踏まえ、平成24年7月10日付で「公立大学法人宮崎公立大学ハラスメントに関する申立者支援制度取扱要綱」を制定し、サポートグループ設置の明文化や治療費の助成、通院交通費の給付などの制度化を図った。 	<p>B</p>	<p>「申立者支援制度」が設置されたことは評価できる。今後、同制度を運用していくにあたり、個人情報保護や申立人との信頼関係維持の観点から、いくつかの改善・検討していかなければならない点がある。</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、1年検証時に評価を行う項目