

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  
1年検証結果報告

平成25年3月28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)および6か月検証(平成24年9月24日)の検証結果報告については、宮崎公立大学のウェブサイト(<http://www.miyazaki-mu.ac.jp/harass/>)において公開されている。

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1年検証は、この1年間の取り組みの成果を検証し評価することを目的としている。検証および評価は、1年検証時(平成25年2月27日現在)におけるものである。なお、今回は1年間を通じてのハラスメント防止対策の取り組みをより総合的に判断することとし、是正項目の大項目である「1. ハラスメントに関する組織機能の強化」、「2. ハラスメントに対する教職員の意識改革の徹底」、「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」に対して、それぞれ総体的な評価(A~Dの4段階評価)を行った。

### ■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)

### ■1年検証作業および日程

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 平成25年2月13日(水)                    | 御興委員長、長友委員による管理職層、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     |
| 平成25年2月27日(水)                    | 松田委員による管理職層、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           |
| 平成25年2月28日(木) ~<br>平成25年3月28日(木) | 1年検証結果報告の取りまとめ・編集作業<br>『宮崎公立大学 ハラスメント外部検証委員会<br>1年検証結果報告』を大学に提出 |

## II 総評

総合評価としてはA評価（十分な改善が認められる）である。

この1年間で、組織体制や規程の整備などハード面では改善が進んだが、一方、意識改革等のソフト面についてはまだ取り組みを開始した段階であり、今後の一層の努力を期待したい。とくに、管理職層の意識改革は、ハラスメントの発生防止および対策上重要な事項であるが、この1年間、研修等をおこなった点は評価できるが、まだ、相互に個人的意見の相違が確認できた状態である。問題に直面した場合の管理職層としての対応等について一定のものが出来た訳ではない。早急に、また、継続的にチェックリスト等を用いて研修・討論をおこない、管理職として統一した見識・対応ルールを持つようにしていただきたい。また、その見識・対応ルールは大学としての姿勢を表すものであることから、被害者や外部の信頼を得られるものでなければならない。

成果として特筆すべきことは、被害者サポートの体制と実行である。現状でもA評価であるが、今後も被害学生のサポートを継続し、大学への信頼を取り戻すことができた場合には、さらに高い評価に値する。

## III 1年検証結果の概要

### 1. ハラスメントに関する組織機能の強化（A評価）

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、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かった。しかし、今回の1年検証では、これまでの取り組みが実を結びつつあることがうかがえた。今後も、現在の取り組みが継続し、さらにその成果をあげていくことを期待したい。

#### 【学生相談室と保健室のスペースについて】

すでに実施された学生相談室と保健室への外部ドアの設置に加えて、以下の点について検討してもらいたい。

- ・学生相談室については、利用する学生がよりリラックスして相談できるような環境（室内の配置や内装など）の改善を検討してもらいたい。
- ・様々な学生の利用者ニーズやプライバシーを考慮した時、現在の保健室のスペースや間取りには改善の余地がある。体調の悪い人たちが休むベッド室とは別に、（待機室とか回復室とかの名称で）時を過ごせる部屋を用意するなどの検討を求めたい。

### 2. ハラスメントに対する教職員の意識改革の徹底（B評価）

この一年間で、各種啓発活動や研修を実施し、さらに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取り組みを行ったことは評価できる。しかし、その成果として十分な改善があったと判断できるまでには至っていないため、現時点ではB評価（一

定の改善が認められる)とした。今後も、第二期中期目標にて設定した取組みを継続し、管理職をはじめとした学内の意識改革の成果に期待したい。

**【各種研修（一般教職員や学生向け研修など）の充実】**

第二期中期目標にて設定した教職員ならびに学生の研修参加率目標数値の達成にむけ、さらなる努力が求められる。

**【管理職研修の継続的な実施】**

年3回の管理職研修の実施については評価できる。チェックリスト等を用いて研修・討論をおこない、問題に直面した際、つねに管理職として統一した見識・対応ルールを持って臨めるよう、今後も継続的に取り組むべきである。

**【ハラスメントに関するアンケート調査】**

ハラスメントに関するアンケートについては、設問方法に工夫がみられ評価できる。今後も継続的にアンケートに取り組むとともに、その結果をハラスメント防止対策に活用して欲しい。また、アンケートの回収率をあげるため、学内においてアンケート実施の意味を理解してもらう必要がある。結果公表については、その内容と公表方法について事前に検討を行うべきである。

**【処分を受けた教職員に対する特別研修の実施】**

特別研修に関する規程の制定以前に処分を受け、特別研修を受けずに業務復帰をした教職員に対しても、自主的に特別研修を受けることを促してみてはどうか。

**【卒業論文の提出と認定方法】**

卒業論文の提出と認定方法に関して、不服申立制度を整備したことは評価できる。学生からの不服申立に対して、指導教員と大学の間で見解が分かれた場合など、制度を運用するにあたって想定されるトラブルをどのように回避するか考えておく必要がある。また、卒業論文の指導や評価について、学内である程度の目安、全体的な合意事項を決めておくことも必要である。

**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（A評価）**

被害者のサポート体制の整備につとめ実行してきた点については、高く評価できる。今後も被害学生のサポートを継続し、大学の信頼回復に努めるよう強く望みたい。

**【サポート実施上の留意点】**

- ・被害学生の在学中は、サポートを継続すること。
- ・また被害学生が信頼を寄せている教職員の存在は、被害学生の安心感と大学への信頼感につながるため、被害学生の在学中はできる限り異動等をせず、継続した関わりが保たれるような配慮も必要である。

#### IV 1年検証結果一覧（別表を参照）

1年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、1年検証時点（平成25年2月27日現在）における是正状況とその概要を掲載するとともに、是正項目の大項目1～3について委員会の総体的な評価（A～Dの4段階評価）と、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

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 1年検証結果報告

別表

# 1年検証結果一覧

—平成25年2月27日現在—

平成25年3月28日

ハラスメント外部検証委員会

別表 1年検証結果一覧（平成25年2月27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、第二期中期目標のなかで現在の中期目標より上位の目標として定めた。同目標を達成するための中期計画、年度計画の策定を10月より進めている。</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>次年度からの第二期中期目標のなかで、ハラスメント防止・対策を重点課題として位置づけ、取り組むことは評価できる。各年度計画を通じて、目標の達成に鋭意努めてもらいたい。</p> <p>&lt;学生相談室と保健室のスペース&gt;</p> <p>すでに実施された学生相談室と保健室への外部ドアの設置に加えて、以下の点について検討してもらいたい。</p> <p>・学生相談室については、利用する学生がよりリラックスして相談できるような環境（室内の配置や内装など）の改善を検討してもらいたい。</p> <p>・様々な学生の利用者ニーズやプライバシーを考慮した時、現在の保健室のスペースや間取りには改善の余地がある。体調の悪い人たちが休むベッド室とは別に、（待機室とか回復室とかの名称で）時を過ごせる部屋を用意するなどの検討を求めたい。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>		
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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）。</li> <li>・ハラスメント相談員に関して、「ハラスメント相談行動指針」の作成を行った。</li> <li>・相談員活動として、学生係、就職支援室、保健室等との連携強化をはかり、継続的に相談員との情報・意見交換を行った。</li> <li>・相談員窓口の認知度等についてアンケートを行った。</li> </ul>		
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>		
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・雨天時などを考慮し、外部ドア入口までの通路に屋根を設置した。</li> </ul>		



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>実施済 実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員研修を今回は教員向け、事務局職員向けに分けて実施することとし、各々の研修内容の最適化を図った（6月）。</li> <li>・後援会および同窓会の職員の研修への参加について各会長に対して要請し、後援会職員、同窓会職員ともに出席した。</li> <li>・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。教職員研修の徹底を図るため、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った。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>B</p>	<p>この一年間で、各種啓発活動や研修を実施し、さらに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取り組みを行ったことは評価できる。しかし、その成果として十分な改善があったと判断できるまでには至っていないため、現時点ではB評価（一定の改善が認められる）とした。今後も引き続き改善に取り組むとともに、管理職をはじめとした学内の意識改革の成果に期待したい。</p> <p>&lt;各種ハラスメント研修の充実&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第二期中期目標にて設定した教職員ならびに学生の研修参加率目標数値の達成にむけ、さらなる努力が求められる。</li> <li>・年3回の管理職研修の実施については評価できる。チェックリスト等を用いて研修・討論をおこない、問題に直面した際、つねに管理職として統一した見識・対応ルールを持って臨めるよう、今後も継続的に取り組むべきである。</li> <li>・処分後、特別研修を受けずに業務復帰をした教職員に対しても、自主的に特別研修を受けることを促してみてはどうか。</li> </ul>

<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 実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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月に全員受講）、および学外において相談員対象の研修講座を受講（7月と9月の2回実施、各回2名受講）。</li> <li>・後期履修ガイダンスの一環として学生向け研修を行った（10月）。ハラスメントだけに特化せず学生生活全般に関わる法律の話として講話を行い、そのなかで学生がハラスメントの理解を深められるよう工夫を行った（参加者183人）。</li> <li>・来年度以降の学生研修について実施案を作成した。</li> <li>・ハラスメント防止ガイドラインの内容と連動した各種研修等で活用できる配布用リーフレットの作成を、防止・対策委員会として進めた。</li> <li>・教職員を対象とした人権研修を実施した（2月）。</li> <li>・第1回の管理職研修（6月）で参加者が回答したチェックシートの内容などをふまえ、第2回管理職研修を実施した（12月、欠席者2名には1月に追加実施）。参加者へのアンケートもあわせて実施した。</li> <li>・平成24年度中に第3回管理職研修を行う予定（3月）。</li> </ul>	<p>&lt;ハラスメントに関するアンケート&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに関するアンケート調査については、設問方法に工夫がみられ評価できる。今後も継続的にアンケートに取り組むとともに、その結果をハラスメント防止対策に活用して欲しい。</li> <li>・アンケートの回収率を上げるために、学内においてアンケート実施の意味を理解してもらう必要がある。また、アンケートの結果公表については、アンケート実施の意味に鑑みて、その方法等について、事前に十分な検討を行うべきである。</li> </ul> <p>&lt;卒業論文の提出と認定方法&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業論文の提出と認定に関して、不服申立制度を整備したことは評価できる。学生からの不服申立に対して、指導教員と大学の間で見解が分かれた場合など、制度を運用するにあたって想定されるトラブルをどのように回避するか考えておく必要がある。また、卒業論文の指導や評価について、学内である程度の目安、全体的な合意事項を決めておくことも必要である。</li> </ul>
--	--------------------	--	---

<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 実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。6月実施アンケートについては、集計結果として報告書を作成した。</li> <li>・ハラスメント防止対策についての学生・教職員の認知状況を把握していくため、毎年度定期的なアンケートを実施し、集計結果については学内に公表することを決定した。また、集計結果をもとにハラスメント防止・対策委員会で分析・報告書の作成を行い、研修などの対策に活用していくこととした。</li> <li>・今年度は6月の実施から来年度まで間隔があくことから今年度2回目の学生アンケートを臨時的に実施するとともに、併せて教職員対象のアンケートも実施した。現在、集計分析中である。</li> </ul>		
<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>検討済</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員懲戒規程に、懲戒処分を行った場合における当該事案及び処分についての概要等を公表することに関する条文を追加し、併せて懲戒処分を行った場合の公表基準を作成した。</li> </ul>		

<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</p>	<p>懲戒規程の改正案と作成した公表基準について、いくつかの検討課題が出てきたことから、現在、顧問弁護士等と協議を進めている。今後、労使協議を行い平成25年4月から施行する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）。</li> <li>・「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」は、改善の余地があるので、運用しながら漸次改善していく。</li> <li>・未成年者との飲酒の罰則化については、未成年者の飲酒が法律で禁じられていることから、その行為を止めないこと、その行為を勧めること自体が違法行為ほう助にあたりと考えられるので、そのようなケースが発生した場合には、職員就業規則の懲戒事由の規定により、処分を含め対応していく。</li> </ul>		
---	------------	---	--	--

<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>実施済 検討済</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なお、併せて、指針・ガイドライン等において、学生との飲酒時における未成年者であるかの確認行為や飲酒行為を行っている未成年者に対する注意を怠ったり、未成年者への飲酒を勧める行為を行った場合には、懲戒処分を受ける場合があることを記載したり、忘年会や新学期（歓迎ゼミコンパ）などの時期に文書で注意喚起するなど、繰り返し、教職員に対しての意識付けを行っていく。</li> <li>・6か月検証結果を踏まえ、「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」をそれぞれ改訂し、学生にもガイドライン改訂の趣旨を周知した。</li> <li>・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。</li> <li>・特別研修については、外部での研修を基本に、停職処分者については、停職中に、それ以外の処分職員については、処分後速やかに、理事長の業務命令により受講日を定め、受講させたうえで、反省、心構えも含めた報告書の提出を義務づける。</li> </ul>		
---	--------------------	--	--	--

<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、6か月検証において、特に改善と検討を求めた事項</p>	<p>実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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、新たに「卒業論文提出・専門演習Ⅲに関する不服申し立て制度」を創設し、平成 24 年度から適用した。</li> <li>・演習におけるハラスメント防止を図る観点から、来年度（平成 25 年度）より、1年生向け基礎演習について主担当・副担当（4名で交代）による複数担当制を導入することを決定した。</li> </ul>		
<p>(8) 各種法規やサービス規程等の遵守への取り組み</p>	<p>実施中 検討済</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・監督責任を持つ管理職層がはたすべき役割について、2回目の管理職研修を実施した（12月）。なお、更なる意識や行動改革を図るため、3月に3回目の管理職研修を行う。</li> <li>・サービス規程遵守に向けた取り組みの一環として、以下を実施した。</li> </ul>		

		<p>① 学生の窓口対応について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外における窓口対応が常態化しないよう、設定された時間での窓口対応の原則を再度徹底する。学生便覧への記載も改善する。</li> <li>・なお、時間外の窓口対応が必要な場合などについて、業務日誌等に記録する。</li> <li>・窓口対応時間について掲示することや、勤務時間終了後には事務局のブラインドを下ろすことにより、窓口時間の終了が学生に認識できるようにする。</li> </ul> <p>② 個人情報の保護について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生らの個人情報の保護と適正な利用を図るため、規程を制定した。</li> </ul> <p>③ 学生への連絡業務について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生の安全・安心な修学環境の確保、個人情報の保護という観点から、私用携帯電話の使用も含め、学生との適正な連絡方法に関するガイドラインを作成した。</li> <li>・同ガイドラインは平成25年4月1日より施行する。</li> </ul>		
--	--	---	--	--

<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>実施済 検討済</p>	<p>宣誓書に代わる取り組みとして、次のことに取り組んだ。</p> <p>①管理職用と一般教職員等用のチェックリストをそれぞれ作成し、教員連絡会等を活用して定期的にセルフチェックを行い、ハラスメント防止に対する教職員の意識を徹底させることにした。</p> <p>なお、作成したチェックリストは、HPで常時掲載し、活用できるようにする。</p> <p>②「ハラスメント防止啓発ガイドライン」の改定作業を防止・対策委員会委員、相談員で構成するワーキング・グループで行った。また、改定により多くの学生、教職員が参画できるよう、ガイドライン案に対するパブリック・コメントを実施した。</p> <p>③ハラスメントに関する相談体制やハラスメントの形態等に対する学生や教職員の理解を深めるため、リーフレットの案を作成した。</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>実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・専門家等からのアドバイスを受けながら、引き続き被害者の状況に応じて、サポートを実施した。</li> </ul>	<p>A</p>	<p>被害者のサポート体制の整備につとめ実行してきた点については、高く評価できる。以下の点に留意して、今後も被害学生のサポートを継続し、大学の信頼回復に努めるよう望む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被害学生の在学中は、サポートを継続すること。</li> <li>・被害学生が信頼を寄せている教職員の存在は、被害学生の安心感と大学への信頼感につながるの で、被害学生の在学中はできる限り異動等をせず、継続した関わりが保たれるような配慮も必要である。</li> </ul>

<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>実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・継続的に専門家からの助言を受けながら、サポート体制の充実を図った。</li> </ul>		
<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>検討済</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・「2(4) 加害者の氏名公表」にて規定される「懲戒処分の公表」の中に位置づけるよう整理したが、氏名公表に関し検討事項が出てきたため、平成25年4月1日施行に向けて課題を整理する。</li> </ul>		

<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>実施中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・「申立者支援制度」における高額療養費への対応や症状確認の頻度など、「申立者支援制度取扱要綱」の運用に関する部分については、下記内容で、別途「取扱要綱に関する運用」を作成する。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>①申立者の自己負担額が、一定額を超えると高額療養費が支給される場合があるので留意する。</li> <li>②治療費の助成決定過程においては、ハラスメント防止・対策委員会の意見を聞く。</li> <li>③症状確認は、ハラスメント防止・対策委員会の同意を得て行い、主治医の変更届出は、防止・対策委員会を経て理事長に報告する。</li> </ol>		
--	------------	---	--	--

		<p>④症状確認の頻度は、必要最小限にとどめる。</p> <p>⑤同意書など個人名のある文書については、「個人情報の適正な管理に関する規程」及び「ハラスメントに関する文書取扱要領」に基づき、適正に取り扱う。</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