

沖縄県立芸術大学におけるハラスメント問題の構造的課題について

1 はじめに

卒業生有志は、2026年2月以降、文化観光スポーツ部と3回の意見交換を行い、大学の説明と実態との齟齬、ならびに長年にわたりハラスメントが繰り返されてきた背景について情報提供を行ってきた。本資料では、制度面の改善では解決が困難な、大学組織の構造的課題を中心に整理する。

2 制度的対策の限界

大学は録音・録画や複数担任制などの制度改善を進めている。しかし、これらは一定の抑止効果が期待される一方で、ハラスメントの根本的な再発防止策とは言い難い。

(1) 録音・録画の限界

録音・録画は授業室内を対象としているが、ハラスメントは廊下、移動中、学外活動、稽古場、車内、飲食を伴う場、SNS等、授業室外でも起こり得る。そのため、録音・録画を導入しても、対象となる場所が限定される以上、それだけでは根本的な再発防止策とはならない。

(2) 複数担任制の限界

大学は複数担任制を既に一部で導入しているが、制度が存在していても、運用が不十分であれば（実際の現場で機能していなければ意味がない）ハラスメントは発生する。重要なのは制度の有無ではなく、制度を実際に機能させるための組織文化と管理体制である。

3 問題の本質：大学上層部のガバナンス不全

ハラスメントが継続する要因として、理事長・学長への権限集中とガバナンスの課題が挙げられる。法人化の際、県議会から「理事長が選出に関わる委員を任命し、その委員が理事長を選出する構造は透明性が担保されない」と指摘された構造的弊害が、現在も解消されていない。

(1) 権限集中による意思決定の偏り

理事長・学長への権限集中は、公立大学法人化に伴う制度設計上の構造であり、今回のハラスメント問題に関する大学執行部の対応について、理事会がどのような審議・監督を行ったのかは公表資料から確認できない。加えて、理事会の構成員は理事長が任命する仕組みであるため、監督機能が制度的に弱くなりやすい。

現に、執行部トップである総括副学長が「ハラスメント防止・対策委員会」の委員長を6年間兼任する体制が容認されており、調査体制の独立性や理事会の牽制機能が十分に機能していたのか検証が必要である。

(2) ハラスメント対策の実効性不足

大学執行部は長年にわたりハラスメント対策を担ってきたが、その間も同様の事案が繰り返されてきた。これまでの取組や再発防止策が十分に機能していたのか、また、その実効性について検証が必要である。

(3) 過去事例の検証不足

過去のハラスメント事案について十分な検証や総括が行われず、その経験が組織的な改善につながってこなかったことが、同様の問題を繰り返す一因となっている。

4 大学の自治に関する整理

大学の自治は学問の自由を保障する理念であり、公立大学法人の設置者である沖縄県の監督責任を否定するものではない。

沖縄県は公立大学法人の設置者として、中期目標の策定、中期計画の認可、法人評価、報告徴収及び改善指導等の権限を有しており、大学ガバナンスが適切に機能しているかを確認し、必要な改善を求める責任を負っている。

5 大学としての説明責任

大学の説明と実態の齟齬、相談体制の不備、調査の不透明性、上層部のガバナンス不全を踏まえると、被害を受けた学生・卒業生に対して、大学としての反省と謝罪が求められる。これは感情的要求ではなく、組織として当然の説明責任である。

6 必要な改善：構造改革の重要性

制度改善のみでは不十分であり、大学のガバナンス構造そのものの改革が不可欠である。

具体的には以下の点が求められる。

- ① 理事長・学長の権限集中の是正
- ② 調査委員会の独立性の強化
- ③ 相談窓口の独立性確保
- ④ 外部第三者委員会の選出基準・任命権者の明文化とプロセスの完全公表
- ⑤ 教員評価制度の透明化
- ⑥ 組織文化の改善（閉鎖性の解消）
- ⑦ 過去事例の再検証と説明責任の履行

7 おわりに

本問題は一教員の資質にとどまらず、大学組織全体のガバナンスの欠陥である。表面的な制度整備だけでは同様の問題の再発を防ぐことはできない。

学生と教職員が安心して過ごせる環境を実現するためには、現場の教職員から労働環境やハラスメントに関する意見を直接吸い上げる緊急の取り組みが不可欠である。その上で、情報遮断により形骸化している「監事」の監査機能の正常化、形だけの承認機関と化している「理事会」の監督機能の強化、そして、公立大学法人化に伴い設置者である沖縄県（評価委員会）が負うべき「改善指導責任」の厳格な履行を含む、抜本的なガバナンス構造改革を強く求める。

本協議会が、その実現に向けた具体的かつ実効性ある議論の場となることを期待する。