

# 國學院大學ハラスメント防止・対策ガイドライン

平成 24 年 3 月 8 日

國學院大學

## 1. ハラスメント防止・対策ガイドラインの趣旨

本学は、神道精神に基づき「徳性ヲ涵養シテ以テ人生ノ本分ヲ尽クス」こと、すなわち、「道徳的意義を養い高めて、人間として為すべきことに向かって努力する」という崇高な理念を建学の精神としています。

本学は、この建学の精神及び日本国憲法の精神に則り、ここで学び、研究し、働いている人たちが、それぞれ一個の人格を持つ人間として相互に尊重し合う大学を構築するため、「ハラスメント防止・対策規程」（防止・対策規程）を定めました。この防止・対策規程を具体的に解説し、ハラスメントのない環境づくりへの指針となるのが「國學院大學ハラスメント防止・対策ガイドライン」（ガイドライン）です。ガイドラインは運用の状況に鑑み、定期的な検討・見直しを行います。

## 2. 大学の責任と構成員の義務

本学は、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、その他のいかなるハラスメントに対しても厳しい態度で臨み、快適な教育研究環境や職場環境を作ることに努めています。この大学の責務を果たすため、本学を統率し代表する学長は、ハラスメントの防止と対策に関する責任を負っています。

また、本学において学び、研究し、働くすべての構成員は、人としての尊厳を侵害する「ハラスメントを起こさない」ことはもちろん、ハラスメント防止の意義を真摯に受け止め、「ハラスメントを起こさせない」という意識を一人ひとりが持つ必要があります。

## 3. ハラスメント防止・対策規程の対象

(1) 防止・対策規程は、本学の構成員であるすべての学生・教職員等を対象としています。

「すべての学生等」とは、本学の大学院生、学部学生、留学生、専攻科生、別科生、研究生、科目等履修生、公開講座の受講生及び高大連携にかかる生徒など、本学で教育を受け研究をする関係にあるすべての者をいいます。

「すべての教職員等」とは、専任・兼任の教員及び研究員等、専任・嘱託・その他の職員、部会指導者及び派遣・委託労働者などをいいます。

(2) 防止・対策規程は、ハラスメントが本学の構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、授業中・外、研究活動中・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず適用されます。

(3) 防止・対策規程は、当事者間に本学の関知している職務上または教育研究上の利害関係があり、本学の構成員と学外者との間でハラスメントが問題となる場合に適用・準用されます。

①ハラスメントの行為者が本学構成員である場合は、防止・対策規程が適用されます。

〔例〕学生：学外における学習活動（各種実習、介護等体験、インターンシップ、留学、学外派遣研究など）、単位互換制度の受け入れ先大学等における受講等

教員：学外において行う講義、派遣研究等

職員：学外で参加する研修会、実習等の引率、会議、出張等

②ハラスメントの行為者が学外者である場合には、防止・対策規程を準用し、大学として解決のために必要かつ適切な措置をとるよう努めます。

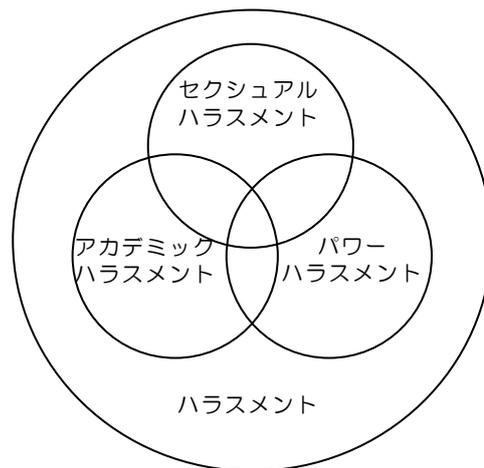
#### 4. ハラスメントとは何か？

ハラスメントとは、たとえ無意識であったとしても、相手の意に反する発言や行動によって、精神的不利益や損害を与えたり、または個人の尊厳・人格を傷つけたりして、良好な教育・研究環境、職場環境等の維持を阻害することをいいます。

ハラスメントは、様々な要因が複雑に絡み合って発生します。

そこで、このガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに区分して説明します。もちろん、個人の尊厳・人格を傷つける社会的に許されない発言や行動は、いずれの区分にも明確に当てはまらなくても、すべてハラスメントになります。

#### ハラスメント関連図



##### (1) セクシュアル・ハラスメントとは

性的な発言や行動によって、教育・研究・職場環境を悪化させたり、相手に不利益や不快感を与えたりすることをいいます。

〔例1〕教員や職員が、学生や部下に対して評価に影響があることを示唆して、交際等を求めること。

〔例2〕相手の望まない誘いをかけること。食事やデートに執拗に誘うこと。

〔例3〕わいせつな写真を見せたり、絵を描いたり、発言したりすること。

〔例4〕容貌容姿・体型、化粧・服装等について発言をすること。

〔例5〕派手に遊んでいるらしい等のうわさを流したり、からかったりすること。

##### (2) アカデミック・ハラスメントとは

教育指導・研究活動において、優越的な地位を利用して、他の教員・研究者、学生等の修学・研究や職務上の権利を侵害したり、個人の尊厳若しくは人格を侵害したりする発言や行動をいいます。

〔例1〕教育指導を理由なく拒否して教育を受ける権利を侵害すること。

〔例2〕常識的に不可能な課題の達成を強要すること。さらに、そのことに対して教育指導を受ける者が不満を述べた場合、または課題が達成できなかった場合に、教育上不当な評価・処遇をすること。

〔例3〕研究上必要な設備、研究資金、資料等の使用を制限し、研究活動を阻害すること。

〔例4〕研究発表活動を不当に制限すること。

〔例5〕就業上の権限を濫用し、昇進や処遇に関して著しく不公正に扱うこと。

(3) パワー・ハラスメントとは

上位の立場、優越的な地位などの権力を背景に、課外活動や職務関係などにおいて、相手の人格を傷つけたり、職務上の権利を侵害したりする、発言や行動をいいます。

〔例1〕課外活動において、上級生、顧問・監督・コーチ等が、常識的に達成不可能な課題を強要すること。さらに、そのことに対して、下級生や選手が不満を述べた場合、または課題が達成できなかった場合に、レギュラーメンバーから外す等の評価・処遇をすること。

〔例2〕部下や同僚の意見を聞くことなく一方的に過度に叱責し、心理的威圧をし続け、就業意欲を低下させること。

〔例3〕不必要な業務・残業を強要し、部下が断ると昇進、評価等に関して不公正な処遇をすること。

(4) その他

上記のいずれであるとは特定できないものの、個人の尊厳又は人格を否定して、相手又は周囲に不利益、不快感、脅威、屈辱感等を与える発言や行動もハラスメントにあたります。

〔例1〕「男らしくない」、「女のくせに」といった発言をすること。

〔例2〕「男の子」、「女の子」、「おじさん」、「おばさん」等や、「ちゃん」づけで呼ぶことによって、相手や周囲に不快感を与えること。

〔例3〕飲酒やお酌を強要すること。

〔例4〕風評を流布すること。

〔例5〕性別、性指向、年齢、身体的状況ないし特性、民族、出身地、思想信条、職業等個人的属性による差別的言動をすること。

## 5. もしハラスメントであると感じたら

(1) ハラスメントを起こさないために

自分の発言や行動が、相手に不快感を与えたのではないか、相手の拒否のサインを見過ごしてはいないかなどと、思い直してみましょう。

職務に対する熱意から、相手にとって自分の意図しない不快感を与えることになっているかもしれません。また、この程度のことは許容範囲だ、相手との人間関係は良好だという勝手な思い込みを抱き、相手の不快感に気づいていないかもしれません。相手のサインは明確とは限りません。

常に自分の発言や行動を振り返ることが、「ハラスメントを起こさない」ために重要です。

(2) ハラスメントを起こさせないために

〈自分が不快に感じたら〉

相手の発言や行動を「嫌だな」、「やめてほしいな」と感じたら、それは「ハラスメント」である可能性があります。そんなときは…。

①まず「ノー」と言ってみましょう

「自分が悪い」と思う必要はありません。もし可能ならば、その場で相手に対して、言葉と態度で「自分は望んでいない」こと、「不快である」ことをはっきりと伝えてみましょう。

たとえ「ノー」と言えなくても、自分自身を責めることはありません。

②記録をとりましょう

相手のその不快な発言や行動について「いつ、どこで、誰から、どのようなことを言われたのか、またはされたのか」「その場に誰かが居合わせたのか」など、なるべく詳しく記録をとっておきましょう。その場に誰かがいたときは、その人に、あとで証言してもらえるのか、確認をとっておきましょう。

③相談しましょう

ひとりで悩んだり、我慢したりすることはありません。勇気を出して、家族や、信頼できる友人や同僚・先輩、教職員に相談しましょう。大学にはハラスメント問題の相談を受けるハラスメント相談員もいます。ひとりで抱え込まず、みんなで解決の糸口を探ることが重要です。

〈誰かが不快に感じていると思ったら〉

①周囲にハラスメントに遭って困っている人がいたら、一緒にその問題を考えたり、ハラスメント相談員紹介窓口や相談員のところへ付き添っていったりするなど、その人の力になるよう努めましょう。

②状況によっては、注意をしたり、証人となったりするなど、被害を受けている人を支援しましょう。

「見て見ぬふりをする」ことは、結果的に「ハラスメントに加担する」ことにつながるのだ、と認識してください。

## 6. ハラスメント問題の相談

ハラスメントの被害にあったときには、ひとりで悩まないで、誰かに相談しましょう。大学には、ハラスメント相談員（以下「相談員」といいます。）もいますので、相談員と一緒に解決方法を探りましょう。

ハラスメントを起こしたと疑われて悩んでいる人や、ハラスメントを行ったのではないかと悩んでいる人も、相談員に相談することができます。ぜひ、相談員と一緒に考えましょう。

「ひとりでは行きにくいな」と感じたときには、信頼できる友人などと一緒に相談員のもとに行きましょう。

（1）相談員は

①あなたの話を真摯に聴いて、内容を整理し、問題の所在の把握に努めます。

②あなたが今後とるべき方法を決定する過程において、あなたの意思・立場を最大限尊重しながら助言します。

③ハラスメントにかかわる事実を話すことは、あなたにとって多大な勇気が必要であると理解していますので、あなたを責めるようなことはありません。

(2) 相談員とコンタクトをとるには

大学は、ホームページ・学内掲示等で、相談員の連絡先や連絡方法を公開しています。もちろん、直接、相談員のもとを訪ねることもできますし、手紙、電子メール及びホームページの相談フォームなどでも相談することができます。これらの中で、あなたの利用しやすい方法で相談員と相談してください。

なお、大学は、ハラスメントの相談に応じるために、下表の部署に相談員紹介窓口を置き、相談員を紹介しています。相談員も窓口の職員も、あなたのプライバシーを守りますので、最も利用しやすいところへ連絡してください。

** 相談員紹介窓口 **	
学生生活課 : 03-5466-0146	学生相談室 : 03-5466-0149
保健室 : 03-5466-0148	教務課 : 03-5466-0135
神道研修事務課 : 03-5466-0155	
たまプラーザ事務課 : 045-904-7705	
大学院事務課 : 03-5466-0142	法科大学院事務課 : 03-5466-0492

(3) 相談員の遵守事項

相談にあたって、相談員は次の事項を遵守します。

- ①相談者の名誉とプライバシーを守ります。
- ②ハラスメントの行為者等からの報復を含め、相談者の不利益となることが生じないように十分な配慮（相談の事実が教員、職員、他の学生、上司、同僚、人事担当者等に知られないようにする等）をします。
- ③在任中及び退任・退職後にかかわらず、職務上知り得た秘密及び情報を決して漏洩しません。

## 7. 問題の解決に向けて

ハラスメントと感じる出来事に遭い、相談員に相談しても解決の糸口が見つからなかった場合には、大学に設置されているハラスメント防止・対策委員会（防止・対策委員会）に対して、調停や調査などを依頼する「申立て」の手続きをすることができます。防止・対策委員会は、申立てがあったことを学長に報告します。

「申立て」の方法や、「申立て」を行った後の手続きなどについては相談員に確認して、手続きを行うかどうかを冷静に考慮してください。この過程においても相談員はあなたの考えを真摯に受け止め、問題の解決に向けての支援をします。

(1) 「申立て」をするには

被害を受けたと感じた本人が、防止・対策委員会に対して、書面で申立てをします。本人が、何らかの事情で申立てができない状況にある場合は、本人に代わって家族（保証人）が、申立てを行うこともできます（以下、申立てを行う者を「申立人」、申立てをされた者を「被申立人」といいます）。

(2) 「申立て」の種類

- ①通 告：防止・対策委員会を通じて、苦情があることを被申立人に通告することで解決を求めるものです。
- ②協議・調停：申立人が、被申立人との話し合いによる解決を求めるものです。防止・

対策委員会が設置する調停委員会は、その話し合いに立ち会うなど、援助をします。

③調査と認定：事実関係の調査と、それに基づいてハラスメントの認定によって解決を求めるものです。

### (3) 申立ての期限

申立ては、ハラスメントが最後に行われたときから原則として1年以内に行ってください。長い時間が経過すると、事実関係の確認に時間を要し、新たな被害が生まれなくても限りません。学生が学籍を失った場合、または教職員が離職した場合にも、在籍中または在職中に受けたハラスメントが最後に行われたときから、原則として1年以内に行ってください。

### (4) 被申立人への通知

上記「(2)『申立て』の方法」のうち、②協議・調停、③調査と認定の方法による申立てがなされた場合には、防止・対策委員会が必要と判断した時点で、被申立人に申立てがあったことを通知します。また、いずれの申立ての方法でも、公正を期すために、被申立人からも事情を聴取し、事実関係の確認を行うことがあります。

### (5) 緊急時の勧告

申立てがなされた時点、あるいは協議・調停及び調査等の途中でも、ハラスメントの疑いのある言動が継続しており、緊急性があると認められる場合には、防止・対策委員会は、学長と協議の上、ただちに当該言動をやめるよう勧告することができます。

## 8. 「申立て」の方法

調停や調査などを防止・対策委員会に依頼する「申立て」の方法を、以下に示します。

「申立て」は、申立人が郵便又は電子メールにより申立書面を「防止・対策委員会委員長」宛に送付する方法で行います。

また、申立人が、相談を担当した相談員に申立書面を提出し、相談員より防止・対策委員会へ提出する方法を採ることもできます。

さらに、以下に示す「申立て」の結果に対して申立書面を提出する場合は、それぞれの「申立て」の中に示す提出方法を採ることもできます。

### (1) 「通告」による方法

「通告」は、苦情があることを被申立人に通告し、被申立人が自発的にハラスメントを行わなくなることにより解決することを求めるもので、以下の手順で進みます。

①防止・対策委員会は、通告を行うことがハラスメントの解決に有効だと判断した場合には、申立てのあった事案に関わるハラスメント調停委員会（調停委員会）を設置します。

②調停委員会は、被申立人に対し、苦情の申立てがあったことを文書で通告します。

③被申立人が通告を受けることを拒否する、または、通告の内容について不服がある場合は、調停委員会から申立人にその旨を通知します。申立人はその通知を受けてから1か月以内であれば、通告の申立てを行った事案について、「協議・調停」の申立てか、「調査と認定」の申立てをすることができます。

〈「通告」に関する留意点〉

※ハラスメントの事実に関する調査は行いません。

※申立てに基づくハラスメントの認定や改善命令は行いません。

## (2) 「協議・調停」による方法

「協議・調停」の申立ての申立書面の提出は、通常の提出方法のほか、申立人が、「通告」の申立ての結果に対して「協議・調停」の申立てを行う場合は、調停委員会に対して申立書面を提出し、調停委員会より防止・対策委員会へ提出するという方法を採用することもできます。

「協議・調停」は、申立人と被申立人との話し合いによる解決を求めるもので、以下の手順を進みます。

- ①防止・対策委員会は、被申立人の同意を得て、申立てのあった事案に関わる調停委員会を設置します。
- ②協議では、当事者間の話し合いによる合意を目指します。この段階では、調停委員会は調停案の提示は行いません。
- ③申立人、被申立人または調停委員会が協議による合意が困難であると判断した場合、調停委員会から調停案を提示し、当事者が話し合うことで合意を目指します。
- ④当事者間が合意に達した場合、調停委員会は合意文書を作成し、これを防止・対策委員会に報告します。
- ⑤防止・対策委員会は、教育機関としての観点から合意内容を確認の上、以下のことを行います。
  - イ) 確認の結果を当事者に通知します。
  - ロ) 必要とときには対策案を作成して学長に報告します。
  - ハ) 合意内容について、調停委員会に修正を求めることがあります。
- ⑥防止・対策委員会は、協議・調停が成立しなかった場合、または合意がなされなかった場合には、その旨を申立人に通知します。申立人は通知を受けてから1ヶ月以内であれば、防止・対策委員会に「調査と認定」の申立てをすることができます。

### 〈「協議・調停」に関する留意点〉

※協議・調停の進行中、当事者はいつでも手続きを打ち切ることができます。また、調停委員会は、原則として1回目の協議・調停から1ヶ月が経過しても当事者間に合意が成立しなかった場合、協議・調停を終了させることができます。

※協議・調停の進行中、調停委員が事実をゆがめる行動をしたり、客観性を欠いた進行をしたりするなど著しく申立人の立場を阻害した場合、申立人は直ちに当該調停委員の交代、または調停の打ち切りを申し出ることができます。

## (3) 「調査と認定」による方法

「調査と認定」の申立ての申立書面の提出は、通常の提出方法のほか、申立人が、「通告」の申立ての結果に対して「調査と認定」の申立てを行う場合は、調停委員会に対して申立書面を提出し、調停委員会より防止・対策委員会へ提出するという方法を採用することもできます。

また、申立人が、「協議・調停」の申立ての結果に対して「調査と認定」の申立てを行う場合は、調停委員会に対して申立書面を提出し、調停委員会より防止・対策委員会へ提出するという方法を採用することもできます。

「調査と認定」は、ハラスメントに関する調査とそれに基づく事実認定によりハラスメントの解決を目指すもので、以下の手順を進みます。

- ①防止・対策委員会は、調査と認定による申立てが有効であると判断した場合に、申

し立てられた案件に関する事実関係を調査するための「ハラスメント調査委員会」(調査委員会)を設置します。

- ②調査委員会の構成は、客観性、中立性、公平性の確保のため、職階、職種、所属、性別等に配慮します。
- ③当事者は、調査委員会の委員について、調査が公正に行われたいと思われる場合、委員の交代を申し出ることができます。
- ④調査委員会は、当事者だけではなく、必要に応じて事案の関係者からも事情を聴き取り、これをもとに迅速な事実関係の解明に努めます。調査完了時には、調査結果を防止・対策委員会に文書で報告します。
- ⑤防止・対策委員会は、調査と認定の申立てから原則として2か月以内に、調査委員会の報告に基づいて、ハラスメントにあたるか否かを認定します。なお、防止・対策委員会は、認定に際し、当事者から事情を聴取することがあります。
- ⑥防止・対策委員会は、ハラスメントにあると認定した場合、必要かつ適切な措置が行われるよう対策案を作成し、危機管理委員会に報告します。
- ⑦防止・対策委員会は、ハラスメントにあたるか否かにかかわらず、認定の結果を当事者に通知します。当事者は、その結果について不服がある場合、通知を受けてから1週間以内であれば、学長(國學院大學危機管理委員会委員長)に対して異議申立を行うことができます。危機管理委員会は、当該申立てに関わる調査と認定が適切か否かを判断し、当事者に通知します。

〈「調査と認定」に関する留意点〉

※調査にあたっては、当事者及び関係者の名誉、プライバシーなどを侵害することのないよう最大限の注意を払います。ハラスメントの認定以前に、加害者、被害者などの予断を持って調査を行うことはありません。

※調査の過程で、被申立人から「申立人との同意があった」「申立人に対する通常の指導の範囲内だった」などの抗弁がなされた場合、その証明責任は、被申立人にあります。

※調査と認定の申立てがない場合であっても、危機管理委員会として緊急の措置が必要と判断した場合には、防止・対策委員会が手続きを開始することがあります。この場合、申立人にあたる当事者に、原則として同意を得ます。

## 9. 学長による措置

学長は、ハラスメント問題の協議・調停や、調査委員会の設置、ハラスメントの認定とその対応策案、等に関して、防止・対策委員会からの報告を受け、適切な措置をとります。

- (1) 協議・調停における合意に関して、大学としての措置が必要な場合には、学長は、防止・対策委員会からの報告に基づき、すみやかにこれを実施します。
- (2) 当該事案がハラスメントであると認定された場合には、学長は、申立人の教育・研究、課外活動、修学、就労の環境改善にむけ、大学としての必要かつ適切な対応策を講じます。また、被申立人に対しては、就業規則、学則等の定めるところにしたがい、必要な措置を講じます。
- (3) 防止・対策委員会からの報告を受ける前であっても、学長は本学の危機管理の統括者として、危機管理委員会において協議の上、必要な措置をとることがあります。

## 10. 復帰に向けた支援

学長の命を受けた部局長は、ハラスメントに遭い通常の生活を送ることが困難になった者に対して、それぞれの状況を考慮した上で、校医・産業医との面談を行うなど復帰を実現するためのさまざまな方策を講じて、復帰に向けた支援を行います。

ハラスメントとなる行為をしてしまった者に対しても、復帰に向けた教育的指導や支援策を実施します。

### 11. 新たな問題を生じさせないために

問題の解決のためにも、また、そのことから派生するハラスメントを含む新たな問題を生じさせないためにも、申立人、被申立人及びハラスメント事案の関係者に対し、大学は以下の行為を禁止しています。これらの行為を行った場合は、学則や就業規則等による処分対象となることがあります。

- (1) 虚偽の相談や申立てを行うこと。
- (2) ハラスメントに関する相談や申立てを妨げること。
- (3) ハラスメントの相談や申立てを行ったことを理由として、相談者、申立人、被申立人等に対して、不利益な扱いをすること、あるいは、報復的な言動や差別的な言動を行うこと。
- (4) 当該事案に関する調査等に際して、虚偽の申出や発言等を行うこと。
- (5) 当該事案に関して知り得た情報を漏洩すること、または、不当な目的に利用すること。

### 12. ハラスメントを起こさないための心掛け

大学のすべての構成員は、修学環境、教育・研究・就労環境を良好なものにするために、一人ひとりが互いの人格的尊厳を守らなければなりません。しかし、自分自身の価値観にとらわれすぎた結果、時に、相手の心を傷つけたり、他人に不快な思いをさせたりすることもあります。

したがって、ハラスメントを起こさないためには、性別、年齢、身体的特徴はもちろん、生育環境や価値観の異なる、多様な人格を持った一人ひとりが、等しく人格的尊厳を持つ者同士として、互いの差異を認め合うことが大切です。ハラスメントは、誰もが、加害者にも被害者にもなる、決して傍観者ではありえない身近な問題なのです。

目の前の人を大切に思い、ハラスメントを自らの問題として受け止めてください。

-----  
学生の皆さんへ

- (1) 人と人のつながりを大切に！

大学は、学びの場であるとともに、多様な価値観を持っている人々との出会いをとおして、人格が形成される場でもあります。

友人や先輩・後輩、教職員などと、さまざまなつながりを持つことにより、相手を認めることを学びましょう。現実の社会には、リセットボタンはありません。バーチャルな世界ではなく、現実のキャンパスにおける人と人とのつながりを大切にしましょう。

- (2) 「自分とは違う」と思っても…

私たちが会おう人びとは多種多様です。そしてひとつの言動に対しても、その受け止め方は人それぞれです。「どこか自分とは違う」、「わかってくれない」などの理由で、誰かを

心理的・身体的に圧迫・排除し、せつかくの関係を壊す振る舞いは、「自分らしさ」の主張とは別のものです。

自分とは異なる考え方や趣味を持った人と交流することは、相手をより深く理解するだけでなく、自分自身の価値観を広げることにもなります。

(3) 見直し、聞き直し、思い直そう！

自らの言動を、日々振り返りましょう。「学生だから」、「好意なのだから」といって、「これくらいならば許されるだろう」などと、自己中心的な判断や、独りよがりの感覚で、相手の人格を無視してはいないでしょうか。

「先輩もやっていた」、「他の人は嫌だと感じていない」、「飲み会の席だから」などということは、自らの言動を正当化する理由とはなりません。

-----  
教職員の皆さんへ

(1) 他人の人格に配慮しましょう！

大学では、その社会的使命を果たすうえで、必然的に、指導・指示など、必ずしも人と人との間に対等ではない関係性が存在します。私たちは、そのことを踏まえたうえで、改めて「目の前の相手にも、自分と等しい尊厳をもった人格がある」ことに配慮した言動を、つねに心がける必要があります。

(2) 日ごろから理解しあえる環境をつくりましょう！

本人の意図にかかわらず、その言動が、受け取る人に不快感をあたえることがあります。ハラスメントを防ぐためには、日ごろから適切な人間関係を築き、お互いが信頼し理解しあえる環境をつくるのが大切です。

(3) 自らの言動を振り返りましょう！

教育・研究・就労などの環境が良好となるよう努めるとともに、自らの言動を日々振り返ることで、「ハラスメントを防止する」という意識を高めあいましょう。特に、指導や監督する立場にある人は、教員と学生、上司と部下などの間には、力関係が存在していることを理解して、コミュニケーションをとるよう注意しましょう。

-----  
「毎日を過ごす場所であるからこそ、快適な環境であってほしい」、それが、大学に集う全員に共通する願いです。

一人ひとりが、今より少しだけ相手の気持ちを推し量る、自分自身を振り返る…そんな小さな積み重ねが、快適な環境をつくりあげていくのです。