

法政大学

ダイバーシティに関する 学生・教職員のための ガイドライン

法政大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター



目次

I	はじめに	p.2
II	本学のダイバーシティ推進に関する宣言や基本方針	p.2
	1 ダイバーシティ宣言	
	2 ジェンダー、セクシュアリティに関する基本方針	
	3 障がいのある学生支援の基本方針	
	4 国籍・文化・宗教等に関する基本方針	
	5 ハラスメント防止宣言	
III	本学のダイバーシティ推進体制	p.5
	1 グローバリティ・ダイバーシティ推進本部	
	2 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター（DEIセンター）	
IV	ジェンダー、セクシュアリティ	p.6
	1 性的マイノリティに関する具体的な取組	
	2 ジェンダー、セクシュアリティ関係のハラスメント等の防止	
	3 男女共同参画の推進	
V	障がい	p.13
	1 障がいのある学生に関する具体的な取組	
	2 障がいのある教職員に関する具体的な取組	
VI	国籍・文化・宗教等	p.16
	1 国籍・文化・宗教等に関する具体的な取組	
	2 レイシャル・ハラスメントの防止	
巻末		p.17
	1 各種相談窓口（利用案内）	
	2 よくある質問（FAQ）	
	3 関連資料、サイト等	

このガイドラインでは、各章の「具体的な取組」において、各項目が主に誰に対するものか、以下の2種類の「ラベル」によって表示しています。

学生 主に学生に対する内容

教職員 主に教職員に対する内容

I はじめに

本学は2016年に「法政大学ダイバーシティ宣言」（以下「ダイバーシティ宣言」といいます）を発表し、社会的少数者への差別がないことはもとより、性別、年齢、国籍、人種、民族、文化、宗教、障がい、性的少数者であることなどの相違を個性として尊重し、多様な背景を持つ学生・教職員が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場を作ることを目指しています。

ダイバーシティ実現には、少数者であるという理由だけで排斥あるいは差別されることなく、個性ある市民がそれぞれの望む幸福を追求する機会が保障され、誰もが生き生きと生活できる社会を実現することが必要です。ダイバーシティに関係する諸課題に取り組むために、具体的な課題に適切に対処して取り組みを進める必要があるため、「ジェンダー、セクシュアリティ」「障がい」「国籍・文化・宗教等」に関して基本方針と具体的な取組内容を整理し、これを「法政大学ダイバーシティに関する学生・教職員のためのガイドライン」として策定しました。このガイドラインを活用し、ともに安心して創造的に、学び・働き、それぞれの個性を伸ばせる場を作っていきましょう。

II 本学のダイバーシティ推進に関する宣言や基本方針

本学ではダイバーシティ宣言を公表し、また関連する基本方針等を定め、ダイバーシティを推進しています。

1 ダイバーシティ宣言

法政大学ダイバーシティ宣言

2016年6月8日

ダイバーシティの実現とは、社会の価値観が多様であることを認識し、自由な市民が有するそれぞれの価値観を個性として尊重することです。

人権の尊重はその第一歩です。性別、年齢、国籍、人種、民族、文化、宗教、障がい、性的少数者であることなどを理由とする差別がないことはもとより、これらの相違を個性として尊重することです。そして、これらの相違を多様性として受容し、互いの立場や生き方、感じ方、考え方に耳を傾け、理解を深め合うことです。少数者であるという理由だけで排斥あるいは差別されることなく、個性ある市民がそれぞれの望む幸福を追求する機会が保障され、誰もがいきいきと生活できる社会を実現することです。

社会とともにある大学は、創造的で革新的な次世代を社会に送り出す教育組織として、また、社会の様々な課題の解決に寄与する研究組織として、ダイバーシティを推進する役割を担っています。多様な価値観を有する市民が助け合い、互いの望む幸福を実現できる社会の構築に向けて、貢献する役割を担っています。そのためには、多様な背景をもつ学生・教職員が、安心して創造的に、学び、働き、それぞれの個性を伸ばせる場である必要があります。

法政大学は、「自由と進歩」を校風とし、「自由を生き抜く実践知」の獲得を社会に約束しています。自由は特定の人間だけでなく、社会の成員すべてに保障されるべきものです。本学は、人権の尊重、多様性の受容、機会の保障を基盤にして、さまざまな国籍と文化的背景を持つ学生、教職員を積極的に受け容れ、自由を生き抜く実践知を世界に広げていくことができるよう、教育と研究を充実させていきます。

法政大学は、ダイバーシティの実現に向けて積極的に取り組んでいきます。

2 ジェンダー、セクシュアリティに関する基本方針

2023年11月8日理事会決定

法政大学ダイバーシティ宣言に基づき、本学は、性別や性自認のあり方、性的指向などを理由にした差別を許しません。性に関する本人の意思を尊重し、修学・サービスの妨げを取り除き、安心して創造的に、学び、働ける場をつくれます。

また、本学は、教育、研究、大学運営に関する男女共同参画並びに多様な構成員の参画を進め、ジェンダー・バランスのある学びの場、職場をつくれます。構成員がライフイベントとキャリア・学業を両立し、その能力と個性を十分に発揮し共に成長することができるよう環境整備に努めます。

3 障がいのある学生支援の基本方針

規定第1262号（2018年4月1日制定）

「法政大学ダイバーシティ宣言」は、「性別、年齢、国籍、人種、民族、文化、宗教、障がい、性的少数者であることなどを理由とする差別がないことはもとより、これらの相違を個性として尊重」とするとともに、「相違を多様性として受容し、互いの立場や生き方、感じ方、考え方に耳を傾け、理解を深め合うこと」を目標として掲げている。法政大学は、この理念に従い、障がいのある学生を全学的に支援するために、以下の基本方針を定める。

1. 支援の目的

法政大学は、各キャンパスにおいて、修学上困難を抱えた障がいのある学生に対し適切な支援を行う。支援活動には支援を必要とする学生の求めに応じて、教職員および学生が参加し、修学上の社会的障壁を除去することを通じて、障がいの有無にかかわらず互いの相違を個性として認識かつ尊重し、障がいについて理解を深め、ともに学び合うことを目指す。

2. 支援の方向

（1）障がいのない学生と同等の学習環境の実現を目指す

法政大学は、本学学生が障がいを持つために修学上の困難を抱えている場合、障がいの実態に配慮した支援に取り組む。障がいの有無にかかわらず、障がいのない学生と同等の学習環境を実現するように努め、授業や試験に際しては、障がいを理由とした不利益が生じないよう合理的配慮を行う。

（2）すべての学生が互いに成長できるコミュニティ作りを目指す

法政大学は、障がいのある学生が修学上の困難を抱えている場合、可能な限りそれを軽減するためにすべての学生との綿密な協力関係の下に取り組みを行う。修学支援には、支援を必要とする学生の求めに応じて多くの学生スタッフが参加し、そこに関係するすべての学生が支援活動を通して人間的な成長を実現できるコミュニティ作りを目指し、必要な支援を行い、活動する。

（3）法政大学各部局との連携の下に支援を行う

法政大学の障がいを持つ学生に対する支援は、障がい学生支援室が起点となり、学内関係部局と連携を取りつつ実行する。法政大学の教職員は、この支援活動を通じて、障がいについての理解を深め、教育力の向上を目指す。

3. 支援の対象と範囲

支援の対象者は本学学生とし、かつ学生本人が支援を希望することを要する。ただし、支援内容および範囲については、各キャンパスの実情を考慮しつつ、障がいの内容や程度に応じて、支援を必要とする学生と十分な協議を行い、個別に必要な合理的配慮の内容を決定する。

4 国籍・文化・宗教等に関する基本方針

2023年11月8日理事会決定

法政大学ダイバーシティ宣言に基づき、本学は、学生・教職員に様々な国籍、ルーツ、人種、民族、文化、宗教等の背景をもつ人が存在することを認識し、すべての学生・教職員が互いの考え方に耳を傾け、これらの相違を個性・人格として尊重することを推進します。

本学は、国籍・文化・宗教等に対する差別を排除し、個々人の個性・人格を尊重します。

本学は、すべての学生・教職員が、お互いの個性・人格を尊重し合い、交流し、安心して創造的に学び、働き、その個性を伸ばせる場を作ることを目指します。また、教育・研究が多様な価値観に触れながら行われることによってより深く幅広いものとなることを促進しつつ、大学のグローバル化を推進します。さらにその成果を世界に展開・発信していくことを目指します。

5 ハラスメント防止宣言

2008年4月制定
2023年4月25日ハラスメント防止・対策委員会改正承認

法政大学は、ハラスメントを禁止しています。

本学のすべての構成員が、個人として尊重され、ハラスメントによる人権の侵害のない快適な環境において、学び、教え、仕事をする権利を保障します。そのため本学は、ハラスメント防止・対策体制を定め、ハラスメントの防止に全力を挙げて取り組みます。ハラスメントが発生した場合には、事実関係を調査し、問題の解決を図るとともに、再発防止の観点から、厳しい姿勢で臨むことを宣言します。

III 本学のダイバーシティ推進体制

1 グローバリティ・ダイバーシティ推進本部

本学は、「グローバル大学の実現」と「大学のダイバーシティ化」を目標としています。本学がグローバル大学となるためには、キャンパスをグローバル化するだけでなく、学生・教職員がグローバル・マインドセットを身につける必要があります。本学は、真の意味でのグローバル化の達成、つまりグローバルリティの実現を目指します。グローバルリティとダイバーシティの実現に向けて取り組むべき課題は、その多くが重なり合っています。

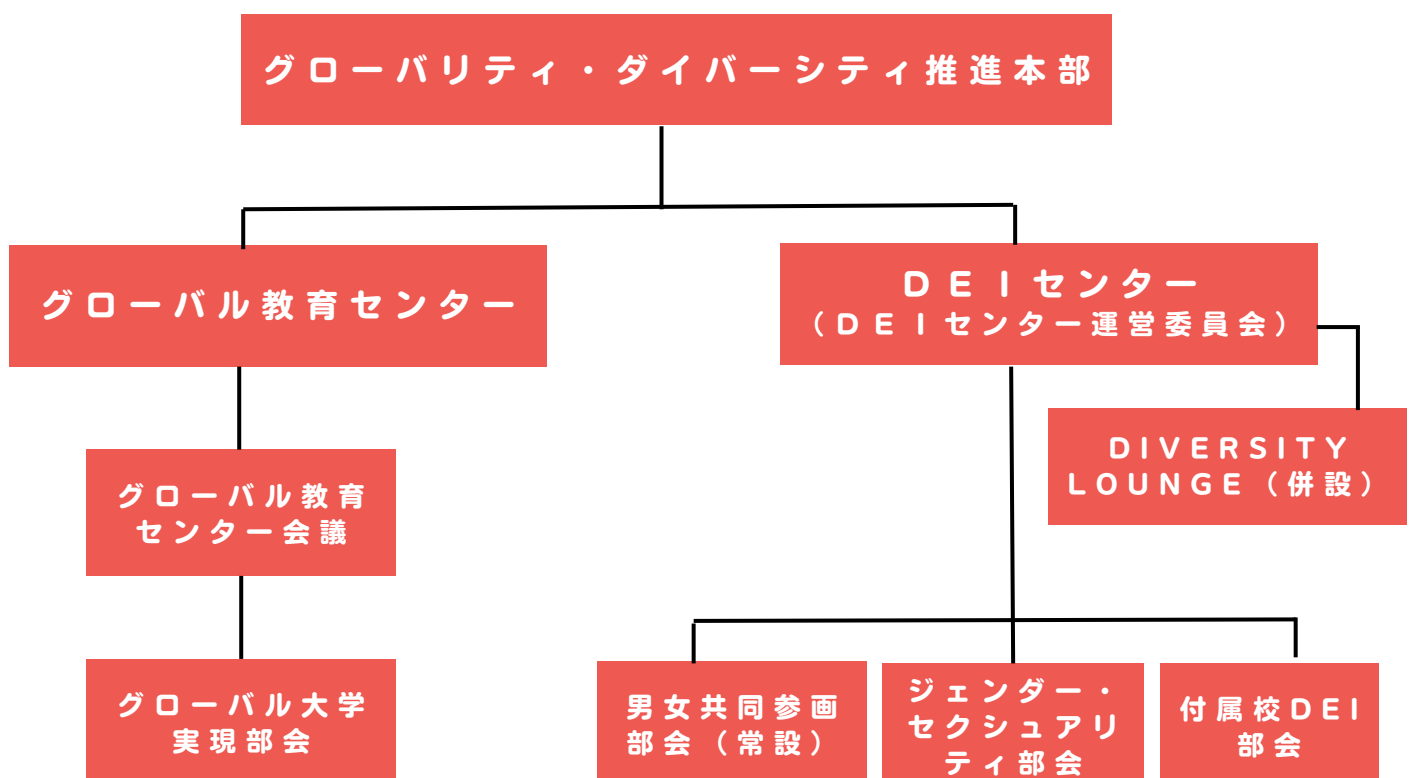
このため、本学は、全学的に両者を包括的かつ一体的に推進する本部体制を構築することとし、2024年4月に、総長を本部長とし、常務理事、学部長、関係部局長等により構成される「グローバルリティ・ダイバーシティ推進本部」を設置しました。

2 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター（DEIセンター）

本学では、法政大学憲章及びダイバーシティ宣言におけるダイバーシティを重視した大学運営の実現を図ることを目的に、2024年4月にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター（DEIセンター）を設置しました。DEIセンターでは、多様性を包摂する環境作りや、性別や性自認のあり方、性的指向等に関する個別相談などの支援、男女共同参画の推進等に取り組んでいます。

DEIセンターには、性自認や性的指向など性にかかることや国籍、ルーツ、人種、文化、障がいなどの相違を個性として尊重し、互いに理解し合うための情報発信・交流拠点である「DIVERSITY LOUNGE」を併設しています。ダイバーシティ関係の書籍の閲覧・貸出や、専門コーディネーターが常駐し、多様な学生等が安心して過ごせる環境を提供しています。

本学のダイバーシティ推進体制



Ⅳ ジェンダー、セクシュアリティ

1 性的マイノリティに関する具体的な取組

社会の中にはLGBTQを含む性的マイノリティが一定程度存在し、本学にも、そのような学生・教職員が存在しています。教職員の対応や、学生同士のやり取りの中で、無意識とはいえ不適切な対応をとることによって、その人たちの心身を傷つける可能性があります。

多様な学生・教職員が安心して学業・学生生活に専念し、あるいは教育・研究・業務に従事することができるようにするためには、性的マイノリティに対する配慮や基本的な知識や情報を持つこと、これらの人たちに寄り添い、これらの人たちが直面している課題を一緒に解決していくように取り組むことが大切です。以下に、性的マイノリティに関する本学における取り組みと、学業・学生生活・教育・研究の場面や事務手続き等において、学生・教職員が適切な対応をとるために配慮すべき事項を示します。

1-1 学生・教職員に共通する事項

(1) 氏名・性別情報の管理

① 学生の氏名・性別の変更

学 生

- 通称名使用を希望する場合は、「通称名使用申請」および必要書類を提出してください。所属学部等の教授会の審議を経たうえで、使用可能となります。
 - 性自認や性別表現等を理由とする場合 ⇒ DE I センターへ提出後、DE I センターと面談を行います。
 - 旧姓使用を希望する場合、外国籍学生等で、住民票に記載されていない氏名の使用を希望する場合 ⇒ 所属学部・研究科の窓口へ提出（必要な場合にのみ、教授会執行部と面接を実施）
 - それ以外の事由の場合は、所属学部・研究科の窓口へご相談ください。
【通称名の適用範囲】学籍台帳、学生証、学籍データ、各種証明書、各種書類
- 卒業後に氏名変更を行った方は、本人からの申請により、当該申請時の戸籍記載氏名において証明書の発行が可能です。
- なお、現状では、学籍上の性別は、戸籍上の性別で登録・管理しています。戸籍上の性別表記を変更した場合は、所属学部等窓口またはDE I センターへご相談ください。

② 教職員の通称名使用

教 職 員

- 本学の教職員が通称名を使用することを希望する場合、氏名等変更の手続が必要になります。
- 教員で通称名使用を希望する方は、本学の「人事部・健康保険組合」のHPより「住所・氏名等変更届」をダウンロードし、必要事項を記入の上、所属学部等に提出してください。
- 職員で、JWSを利用している方は、JWSの「こんな時は・・・」より届出内容を入力してください。画面の詳細については、commonフォルダに掲載のマニュアルを参照してください。
- 職員で、JWSを利用できない方は、本学の「人事部・健康保険組合」のHPより「住所・氏名等変更届」をダウンロードし、必要事項を記入の上、人事部宛に提出してください。
- なお、健康保険証については、別途、健康保険組合にご相談ください。

③ 本学が発行する書類の性別記載

学 生

教 職 員

- 本学は、学生（在学生）・離籍者・卒業生・教職員に発行する各種証明書（学籍や成績の証明書を含む）において、性別は非表示としています。
- 健康診断証明書（在学生のみ発行）は、性別が表示されます（表示について、診療所にて個別に相談することができます）。
- 本学が作成する各種統計資料では、学生・教職員の性別情報に基づく統計を表示することがあります。

④ 性別情報の収集・管理

学生

教職員

- 本学では、学籍原簿、人事管理、健康診断関係等において性別情報を収集しています。本人の意図しない形で性別情報が公表されることがないように、それを厳重に管理しています。
- 本学では、学生・教職員に提出を求める書類（試験・レポート・アンケート・出席確認書類等含む）について、性別の記載欄を原則として設定しないこととしています。
- 書類の「性別欄」については、慎重な配慮をお願いします。現在「性別欄」がある書類についても、性別情報を収集又は表示する合理的な理由があるかどうかを学生・教職員ともに改めて確認し、合理的な理由がない場合には、「性別欄」を削除するようにしてください。「性別欄」を設定する必要がある場合には「男・女・それ以外・回答しない」という選択肢を設けるなどの対応を行うようにしてください。性別情報を管理する場合、それが第三者の目に触れることのないように厳格に管理してください。また、手元の名簿に性別情報を記載しないようにすることが望ましいです。

(2) 呼称、施設等

学生

教職員

① 呼称

- 他者の性別を特定する言動をとらないように、呼称は男女で使い分けず、「さん」や「先生」等の呼称を用いることを推奨しています。

② 性別や性に関する話題を取り扱う場合

- 授業や就業等の場において、性別や性に関する話題を取り扱う場合は、その中に性的マイノリティの学生・教職員がいることを想定して、その人たちが傷つくことのないように取り扱う内容に十分注意しましょう。

③ だれでもトイレ

- 本学には誰でも使用できる「だれでもトイレ」が設置されています。各キャンパスの「だれでもトイレ」の場所は、バリアフリーマップに記載されています。

【バリアフリーマップ】 https://www.hosei.ac.jp/shogai_shienschitsu/map/

(3) カミングアウト、アウティング

学生

教職員

① カミングアウトとは

- 社会生活において、マイノリティの人は、「人に知られていない」ことや「人に知らせていない」ことを知らせるかどうかの判断を迫られる場面に直面することがあります。これらを知らせるときに行われるのが「カミングアウト」です。
- カミングアウトは、それが周囲の人すべてに対して一律に行われることは少なく、その対象を限定して行われることがほとんどです。また、カミングアウトを希望しない人もいることに注意しなければいけません。

② アウティングとは

- アウティングとは、性的マイノリティの人に対して、本人の了解を得ていないにもかかわらず、その人が公にしていない性的指向や性自認のあり方等を第三者に暴露する行動のことを指します。
- アウティングは人の尊厳を傷つける許されない行為であり、それをされた人が傷つくことを理解することが不可欠です。他大学では、アウティングされた学生が自殺に至った事例もあります。

(4) 性的マイノリティに関する相談

① 学生向けの窓口

学 生

ＤＥＩセンターでは、性別や性自認のあり方、性的指向等に関して、専門のコーディネーターによる個別相談を受け付けています。守秘義務を厳守して、学生生活に困難を抱える皆さんの心配事や問題に向き合い、それらの解決・解消に向けて可能な限り対応していきます。具体的な問題解決が必要な場合は、相談者の了解をとったうえで、学内外の関係機関との連携を図ります。▶窓口詳細はp.17参照

また、本学では学生向けの窓口として、たとえば以下のように、それぞれのテーマ別に「窓口」を用意しています。性的マイノリティに関して相談したい場合や、それに関連して配慮を希望する場合は、ＤＥＩセンターまたはそれぞれのテーマを担当する窓口にご相談ください。

- ・「履修登録や授業に関すること」であれば所属する学部等窓口
- ・「課外活動や学生生活に関すること」であれば学生センター
- ・「心の悩み」などに関する問題であれば学生相談室
- ・健康診断や病気・ケガ等に関すること」であれば診療所（保健課）
- ・「体育館の利用に関すること」であれば体育館窓口

どの窓口でも相談者のプライバシーを守ります。ただし、本学内のそれぞれの担当部署や担当者が連携して対応する必要がある場合、相談者の了解をとったうえで必要な情報を共有することがあります（その場合も相談者のプライバシーを守ります）。なお、相談の結果、具体的な配慮等を希望されても対応が難しく、ご希望に添えないこともあり得ます。

② 学生間の関係で相談したい場合

学 生

- ・「カミングアウトされたけれど、どうすればよいか分からない」「困っている当事者を知っているが、自分に何ができるか分からない」等があれば、ＤＥＩセンターまたは学生相談室にご相談ください。

③ 教職員が学生から相談を受けた場合

教 職 員

- ・性的マイノリティの学生から関連する相談を受けた場合、教職員はまずは「秘密を守ること」をその学生に約束したうえで、事情を聴いてください。教職員が学生対応に困難や不安を感じた場合には、ＤＥＩセンターまたは各キャンパスの学生相談室で相談に応じます。
- ・また、具体的な配慮の申し出があった場合や、教職員個人で対応することが難しい場合には、関係する教職員と連携することになります。その際には、「自分以外の担当者に連絡すること」について学生の了解をとったうえで、当該学生のプライバシーに配慮しつつ必要な範囲で他の教職員と連携してください。
- ・学生が心理的な葛藤から最初の相談を躊躇する可能性があります。そのため、一次的な対応として、プライバシーの守られる場所で話を聞く等の対応が必要となります。

④ 教職員が相談したい場合、教職員間で相談を受けた場合

教 職 員

- ・性的マイノリティに関して教職員が相談したい場合は、ＤＥＩセンターや、相談したい事項に応じて、人事部等の担当部局、教員であれば学部等の執行部、職員であれば上司などに相談することができます。
- ・教職員間で性的マイノリティに関する相談を受けた場合は、守秘義務に注意して、話を聴くようにしてください。個人で対応することが難しい場合は、「自分以外の上司や担当者等に連絡すること」について本人の了解をとったうえで、本人のプライバシーに配慮しつつ、必要な範囲で他の教職員と連携してください。

1-2 学生生活の各場面に関する事項

(1) 授業

① 体育実習

学生

- ・ 体育実習は、学部によって必修か選択か異なります。また、安全面を考慮し、性別情報に基づき、クラス分けを行うことがあります。体育実習に関連して相談したいことがある場合は、所属学部等窓口またはD E I センターにご相談ください。
- ・ 更衣室は男女別となっています。利用にあたり不自由がある場合は、所属学部等窓口またはD E I センターにご相談ください。

② グループ分け

学生

教職員

- ・ 授業におけるグループ分けにおいては、性別でのグループ分けが不要に行われることがないようにしましょう。

(2) 学生生活

学生

① 定期健康診断

- ・ 本学で実施する定期健康診断については、必要に応じて事前に相談の上で、個別対応を願い出すことができます。詳細は保健体育センター保健課までご相談ください。

② 学生寮

- ・ 法政大学専用寮や法政大学優先・推薦寮は、戸籍上の男女別を基本として建物やフロアを分けています。各居室のトイレや浴室設置有無も物件によって異なり、共用設備である場合もあるため、事前の確認が必要です。

(3) 就職活動・キャリア支援

学生

① 就職活動・インターンシップへの支援体制

- ・ キャリアセンターで、就職活動やインターンシップ時の相談にも対応しています。就職活動時のカミングアウトや就職後の不安をはじめ、キャリアに関わる内容についてキャリアカウンセラーとともに考えることができます。

② 性的マイノリティの学生にとっての就職活動

- ・ 性的マイノリティの学生にとっても、自分らしい生き方を実現するためのキャリア形成が重要であることは言うまでもありません。大学生活の早い段階からプランを考えるなど就職活動においては十分な準備を行う必要があります。その際は、キャリアカウンセラーに相談できます。本学での対応実績を踏まえて個別の状況に応じた支援を行います。

③ 本学における性的マイノリティの学生へのキャリア支援

- ・ 近年では日本でも、性的マイノリティに理解を示し必要な支援を行う企業等が増えてきました。そうした取組を評価する指標も登場しています。ただ、実際の現場にどこまで性的マイノリティへの理解やフレンドリー精神が浸透しているかは企業等により異なりますので、十分な下調べが必要です。
- ・ メンタルや修学面での困難等も抱えている場合、一般的な就職活動のほかにも、就労支援を受けながらキャリア形成を目指す方がよい場合もあります。キャリアセンターまで遠慮なくご相談ください。適宜学生相談室と連携を取りながら、個別の状況に応じた支援を行います。▶窓口詳細はp.17参照

1-3 教職員に関する取組

(1) 配偶者ではないパートナーがいる教職員の福利厚生

教職員

配偶者ではないパートナーがいる教職員（地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員に限る）の福利厚生として、現時点では以下の規程のなかで「配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」等の定めにより、諸手当の支給の対象となる場合があります。詳細は以下の規程を参照いただき、ご不明な点がございましたら人事部人事課までお問い合わせください。

- ・「教職員家族手当支給細則」 ※第3条（支給の範囲）
- ・「慶弔金及び見舞金に関する規程」
※第3条（結婚祝金）、第8条（災害見舞金）、第10条（家族香典及び供花・弔電）
- ・「教職員退職金支給規程」 ※第8条（死亡の場合の受給者）

2 ジェンダー、セクシュアリティ関係のハラスメント等の防止

2-1 セクシュアル・ハラスメント等

学生

教職員

- ・たとえば、執拗にあるいは強制的に性的行為への誘いや交際の働きかけを行うこと（ストーカー行為を含む）、性的な誹謗中傷を流布すること、「女らしくない」「男のくせに」等の性差別・性役割観を押し付けること、性に関わる話題や性的な嫌がらせにあたる行動で不快感を持つ状況を作り出すこと（猥褻な画面を見せる、不必要に体に触るなど）、性的指向や性自認のあり方に関する差別的言動や嫌がらせをしたり本人の了解なくそのことを第三者に漏らしたり（アウティング）することは、セクシュアル・ハラスメントにあたる可能性があります。
- ・教育・研究の場においては、性的な事項を扱うこともあり得ます。これらの場では必要な範囲を超えた性的言動のみが問題となります。これに対し、それ以外の場では、同じように性的な事項を扱っても不適切とされる可能性が十分あります。
- ・妊娠・出産等に関して、たとえば、上司や同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返すこと、妊娠を理由として仕事をさせなかったり雑務のみをさせたりすること、不妊治療に対する否定的な言動をすることは、妊娠・出産等に関するハラスメントに当たる可能性があります。また、育児休業の取得について、たとえば、上司や同僚が「どうしてこんなに長い間育児休業をとるのか」、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」などといった制度利用への否定的な言動や嫌がらせをすること、介護休業の取得について、たとえば、上司や同僚が、「自分なら請求しない。あなたもしない方がいい」と述べて取得をあきらめざるを得ない状況に追い込むことは、育児休業・介護休業等に関するハラスメントにあたる可能性があります。

2-2 性暴力を防止するために

学生

教職員

大学は自由な学びの場ですが、キャンパスおよび大学に関連するコミュニティ（サークル等を含む）で性暴力が起こっていることも世界各国で指摘されています。日本の大学生の経験を調査した報告書（※1）では、以下の問題点などが指摘されています。

- ・サークルの飲み会での飲酒と性行為の強要
- ・指導教員や同じ研究室の学生が加害者の場合、学内での相談が困難
- ・指導教員やサークルの顧問の理解が足りない場合、二次被害につながる可能性

（※1）「若年層における性的な暴力に係る相談・支援の在り方に関する調査研究事業」報告書（2018年、内閣府男女共同参画局）

(1) 性的同意とは

相手の同意のない性的言動は性暴力にあたります。性的同意とは、性的な行動や発言の前に、お互いがそれに積極的に賛成していることを確認することです。人によってバウンダリー（境界線）が異なることを理解し、以下の点に注意することが大切です。

- ・ 沈黙、強制された「同意」、「わからない」は、同意ではない。
- ・ 意識がないときの「同意」、不明瞭な「同意」は、同意ではない。
- ・ 相手が一度「同意」しても、眠っているときや意識を失ったときは、性行為をしてはならない。
- ・ 相手が一度「同意」しても、相手の気が変わったら、同意は存在しない。

(2) アクティブ・バイスタンダー

自分が被害者や加害者ではなくても、周りで性暴力などが起きている場合もあります。困っている人を見たときの対応として、「アクティブ・バイスタンダー」という考えがあります。性暴力をなくすため、また、大学をより安全ですべての人が自分らしくいられる場にするために、何ができるかを考えましょう。たとえば以下のような行動が考えられます。

- ・ DISTRACT 注意を他に向けさせる（邪魔する、声をかける、物を落とすなど）
- ・ DELEGATE 対応に適した人に頼む（教職員、店員、駅員、警察など）
- ・ DIRECT 直接介入する（安全を確保すること、複数人での対応が理想的）
- ・ DELAY 後から対応する（声をかける、話を聞く、できないことがないか聞くなど）
- ・ DOCUMENT 記録する（録画、録音、メモなど。安全を確保し、データの使い方に注意）

(3) 性暴力を受けたときは

性的な被害にあった、あるいはあったかもしれない場合には、一人で抱えこまず、周囲の信頼できる人や学生相談室、DEIセンター、専門機関等に相談してください。

- 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター #8891 総合的な支援を受けられる
- 性犯罪被害相談電話 #8103 警察の性犯罪被害相談電話に繋がる
- 大学生のための性暴力救援サイト <http://nosvva.net/> 匿名でできるメール相談
- Cure time <http://curetime.jp/> 匿名でできるチャット相談（外国語対応あり）

<参考>お互いの心と体を 大切にするために ―性暴力のない社会に向けて―（文部科学省）
https://www.mext.go.jp/content/20210416-mxt_kyousei02-000014005_35.pdf

2-3 セクシュアル・ハラスメントに関する相談

学 生

教 職 員

ハラスメントに関しては、ハラスメント相談室に相談することができます。▶窓口詳細はp.18参照

3 男女共同参画の推進

(1) なぜ男女共同参画推進が必要なのか

ジェンダー不平等は世界中で生じており、これは高等教育の場でも同様です。大学の学生は学部や専攻による男女比に偏りが大きいという実態があり、教職員の男女比率からは、大学内の職位が高いほど、女性比率が低い傾向がみとれます。

本学は、女性教職員の能力発揮という観点ではまだ大きな課題があるという現状認識に立ち、性別にかかわらず活躍できる職場づくり、育成環境の整備を通じて、2025年度中に女性比率を教員26%・職員管理職30%にすることを目標に据え、取組を進めています。

ジェンダー・バランスがある学びの場や職場を作るのは女性のためだけではありません。教職員役職者(役員・学部長・学校長・研究科長・研究所長・職員管理職等)の女性比率が増加すると、多様な視点や発想が大学運営に活用されます。多様で柔軟な働き方の環境が整い、両立支援とキャリア形成が一体的に推進されることで、ライフイベントを抱える教職員も、性別に関わりなく、職場における持続的な成長・貢献の見通しがもてるようになります。その結果、多様な人材活用が進むと共に、より優秀な人材が継続的に集まり、業務の効率化・高度化の実現が可能となります。

特に女性比率が低い教員に関しては、女性の採用・定着を促進する研究環境が構築されることで、女性教員の採用比率の増加、特に専任女性教員が少ない分野における女性教員採用比率の増加が継続的に進み、研究や教育に多様な視点や発想が活かされるなどの効果が期待されます。そして、研究環境の改善が進めば、性別を問わず大学院進学志望者が増加し優秀な人材を育成することによって、本学が社会的責任を果たすこととなります。また、キャンパスの男女共同参画が進むことで、本学で学ぶ学生が、性別にかかわらず自身のキャリアを主体的に考えることができるようになります。こうしたさまざまな変革が進むことで、本学の社会的価値や評価が高まることが期待できます。

(2) ライフイベント（育児・介護等）と仕事の両立を支援する制度

教職員

- 本学には、出産・育児・介護と教育研究や業務の両立を支援するため、ライフイベントにおける教育研究活動等への支援制度があります。以下のページにまとめていますので、ご覧ください。

【DEIセンターHP】ライフイベント（育児・介護等）支援

<https://www.hosei.ac.jp/diversity/danjoyo/care-support/>

- 教職員向けの各種案内書類、申請書類（育児休職、看護休職等）は本学HP内の大学教職員専用ページ（ID・パスワードが必要）に掲載しています。

本学HP→教職員の方へ→「大学教職員の方」または「付属校教員の方」→人事部・健康保険組合

- 「育児・看護休職等に関する規程」

育児・養育・介護・看護の対象には、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）との規定もあり、地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員も制度利用の対象となる場合があります。

また、育児・養育の制度の対象となる「子」は、当該教職員との間に法律上の親子関係が確認できる場合も含まれます。ご不明な点がございましたら人事部人事課までお問い合わせください。

(関連条文)

第14条（看護休職の対象者）

第26条（介護休暇）

第27条（育児・看護のための所定外労働の免除）

第28条（育児・看護のための時間外労働の制限）

第29条（育児・看護のための深夜業の制限）

第32条（看護短時間勤務）

V 障がい

2016年に施行された「障害者差別解消法」において、「障害者」に対する不当な差別的取り扱いが禁止され、合理的配慮の提供が努力義務とされました。さらに、2020年の改正により、2024年4月からは合理的配慮の提供がすべての事業所で義務化されます。こうした社会的背景を受けて、本学では、障がい学生支援室を設置し、「障がいのある学生支援の基本方針」を作成して障がいのある学生に対する修学支援を主とした支援を行っています。具体的な支援内容は、障がいのある学生の支援ニーズを確認し、この基本方針をもとに、各学部教育目標や学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、講義概要（シラバス）の内容に照らして、それを建設的対話のもと決めていきます。

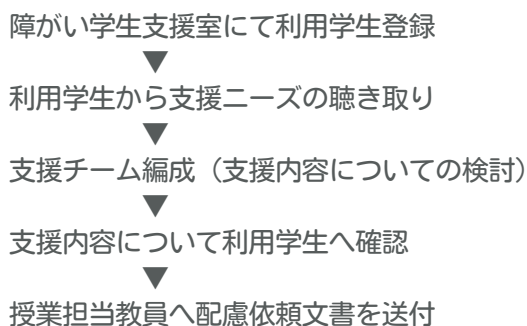
1 障がいのある学生に関する具体的な取組

1-1 支援の流れ

学生

（1）修学上の配慮について（在学生向け）

支援を希望する場合、学生本人の申し出によって障がい学生支援室の利用学生登録を行います。利用学生登録から授業担当教員への合理的配慮依頼までの流れは次のとおりです。



（2）受験上の配慮について（受験生向け）

- 障がい等があり、受験上および修学上の配慮を必要とする受験生は、「受験上および修学上の配慮が必要な方へ（障がい等のある入学志願者への案内）」に従い、申請することができます。
- 本学が必要と認めた場合には、受験上・修学上の配慮について、志願者と面談を行います。受験については試験時間の延長、別室の設定、補助機器の使用等の配慮を行い、修学については、入学後に再度面談を行い、配慮内容を決定します。

1-2 修学支援の内容

学生

本学は、障がいのある学生を、障がいのない他の学生と同等の学習環境で授業を受講できるように、支援しています。

<支援の例>

- | | | |
|-------------------|---|---------------------------|
| ① 聴覚障がいのある学生への支援 | ： | ノート（パソコン）テイク、文字起こし |
| ② 視覚障がいのある学生への支援 | ： | テキストのデータ化・点訳、対面朗読 |
| ③ 肢体不自由のある学生への支援 | ： | ノート作成補助、座席の確保 |
| ④ 発達障がいのある学生への支援 | ： | 支援機器の使用、座席の確保、資料の提供 |
| ⑤ 精神障がいのある学生への支援 | ： | 服薬・途中退室、座席の確保、資料の提供 |
| ⑥ 慢性疾患、難病その他機能障害等 | ： | 支援機器の使用、定期的な通院への配慮、緊急時の対応 |

- 上記の支援内容は一例であり、障がいの程度や授業形態もさまざまなため、支援内容は面談をしながら個々に決めていきます。
- ただし、障がい学生支援室は合理的配慮を通じて学生が社会において自立するための支援を行うことを役割としており、授業支援のための最大限の努力はしますが、予算や人的資源などの制約で希望に添えないこともあります。また、授業の本質を変更するような支援は行えません。

1-3 その他の支援

(1) 障がい学生サポートスタッフ

学生

- 障がい学生支援室では学生を対象としてノートテイク（文字通訳）講座をはじめ、各種講座を開催しています。
- 受講後に希望者は学生サポートスタッフとして登録し、障がいのある学生の授業支援を目的にサポート活動を行っています。

(2) バリアフリーマップ

学生

教職員

- 市ヶ谷、多摩、小金井各キャンパスのバリアフリーマップを作成し、以下に掲載しています。
【障がい学生支援室HP】 https://www.hosei.ac.jp/shogai_shienshitsu/map/

(3) 障がいのある学生への就職・キャリア支援

学生

- キャリアセンター、学生相談室、障がい学生支援室が連携しながら、就職活動を希望する障がい学生に対して、個別相談や障がい者雇用についての情報提供、障がい学生を対象とした就職セミナーの案内等を行っています。

(4) 「教職員のためのハンドブック～気になる学生をチームで支えるために～」

教職員

- 学生相談室、障がい学生支援室では、「教職員のためのハンドブック～気になる学生をチームで支えるために～」(※2)を発行しています。このハンドブックは精神科医師監修の下、心理カウンセラーを中心に執筆したもので、障がいのある学生に接したときの教職員の対応について解説しています。

(※2) 本学ホームページ内の大学教職員専用ページ（ID・パスワードが必要）に掲載
本学ホームページ→教職員の方へ→「大学教職員の方」または「付属校教員の方」→学生相談室・障がい学生支援室 発行資料→学生相談室

1-4 修学上の困りごとに関する相談

学生

- 障がい学生支援室では、障がいのある学生がその他の学生と同等に学ぶことのできる環境の実現を目指し、関係者と連携して様々な支援活動を行っています。
- 専門の資格を持ったコーディネーターを中心に学生に寄り添った支援を行いますので、修学上の困り事がある方はそれぞれのキャンパスの障がい学生支援室までご相談ください。▶窓口詳細はp.17参照

2 障がいのある教職員に関する具体的な取組

教職員

(1) 障がい者雇用

- 常用雇用労働者の数が一定数以上の事業主は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、常用雇用労働者の2.3%（今後、2.5%に引き上げ予定）以上の障がい者を雇用する義務が課せられており、毎年、国に対して雇用状況の報告が義務付けられています。
- 本学では、常用雇用の教職員（1週間の所定労働時間が20時間以上の者）のうち、障害者手帳を保有している方に手帳を保有している旨を本学に報告いただいている他、多摩キャンパスに特例子会社（※3）「おれんじ・ふおれすと（株）」を設置して障がい者を雇用しています。
- 教職員には、本学における障がい者雇用の仕組みを理解すると同時に、ともに働く仲間として、職場における必要な配慮が求められます。

（※3）「特例子会社」とは「障害者雇用に特別な配慮を行い、障害者の自立と社会参加の機会の拡大に貢献する会社」のことで、一定の要件を満たし、職業安定所長の認定を受けることで、雇用した障がい者を親会社の障害者雇用率に算入できることとなっています。

(2) 入試業務における配慮

- 本学は大学専任教員、専任職員、事務嘱託及び臨時職員に、一定の負担割合のもと、一般入試監督業務を依頼しています。このうち、障害者手帳を保有する専任教職員については、必要な手続きのもと、入試監督業務の免除（所属部局の基礎数から除外）する対応をとっています。毎年、年度当初に人事部から案内しますので、期限までに必要な手続きをお願いします。詳細は、人事部人事課までお問い合わせください。

Ⅵ 国籍・文化・宗教等

本学は、グローバル化を推進し、外国人留学生の受入れや学生の海外派遣支援等を積極的に行っており、本学では、学部・大学院を合わせて900名以上の留学生が学んでいます。キャンパス内には国籍、ルーツ、人種、民族、文化、宗教等、多様な背景を持った学生や教職員がともに学び、働いています。

1 国籍・文化・宗教等に関する具体的な取組

(1) お祈りの場所・食事

学生 教職員

- ・ 本学ではD E Iセンターとグローバル教育センター事務部において、申出に応じて、お祈りの場所を提供しています（施設の使用状況により、対応できないこともあります）。お祈りの場所が必要な場合は、D E Iセンターまたはグローバル教育センター事務部にお問い合わせください。
- ・ 現時点では、宗教に配慮した食事、様々な食習慣に配慮した食事の提供をしている食堂等は、学内にはありません。

(2) 留学生へのサポート・相談窓口

学生

各キャンパスのグローバル教育センター・グローバル担当では、外国人留学生に対し以下のサポートを行い、留学生の学生生活上の相談にも応じています。▶窓口詳細はp.18参照

- ・ 学生生活に関すること
在留資格に関する指導・手続き、学生保険、宿舎等の案内
- ・ 奨学金等に関すること
留学生を対象とした各種奨学金の応募・選考・申請、授業料減免の実施
- ・ 各種国際交流行事に関すること
留学生会・国際学生交流会活動補助、各種国際交流行事等の開催、案内等

(3) Gラウンジ

学生

- ・ Gラウンジは、各キャンパスに外国人留学生同士や日本人学生との交流の場として開放されています。また、国際ボランティア、インターンシップ、各種講座の問い合わせ窓口となっています。
▶詳細はp.18参照

(4) 就職・キャリア支援

学生

- ・ キャリアセンターでは、外国人留学生にも日本人学生と同様、様々な就職に関する情報を提供し、個別相談に応じています。また、外国人留学生向けの内容に特化したサポートも行っています。日本での就職を希望する方は、積極的にキャリアセンターを利用して、希望の進路を実現させましょう。
▶窓口詳細はp.17参照

2 レイシャル・ハラスメントの防止

学生 教職員

- ・ レイシャル・ハラスメントとは、本学構成員が、教育・研究、修学、就労等の環境において、他の構成員に対して、国籍、ルーツ、人種、民族等に関する不適切な言動を行うことにより、他の構成員に不利益または損害を与え、あるいはその者の尊厳もしくは人権を侵害することをいいます。
- ・ 特定の事象を過剰に一般化することで相手の国や文化を傷つける発言（〇国人は野蛮、等）、身体的、文化的特徴を否定・侮辱すること、意見の相違をただ国籍や人種のみを理由として否定的にとらえること、授業中に皆の前で留学生であることをことさら強調すること、特定の国籍、人種、民族に対する敵視・誹謗中傷等の言動は、レイシャル・ハラスメントに当てはまる可能性があります。
- ・ ハラスメントに関してはハラスメント相談室に相談することができます。▶窓口詳細はp.18参照

1 各種相談窓口（利用案内）

（１）ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンセンター（D E I センター）

多様性を包摂する環境作りや、専門コーディネーターによる性別や性自認のあり方、性的指向等や、国籍、文化等に関する個別相談等を行っています。また、性自認や性的指向など性にかかることや国籍、ルーツ、人種、文化、障がいなどの相違を個性として尊重し、互いに理解し合うための情報発信・交流拠点である「DIVERSITY LOUNGE」を併設し、関連書籍の閲覧・貸出や、多様な学生等が安心して過ごせる環境を提供しています。

【場所・時間】

- ・市ヶ谷キャンパス富士見ゲート1階、 受付時間：月～金：9：00～17：00（11:30～12:30を除く）

【D E I センターHP】 <https://www.hosei.ac.jp/diversity/>

（２）学生相談室

学生相談室では、大学生生活で直面するさまざまな問題について学生と共に考え、学生生活がより充実したものとなるようお手伝いしています。相談したいことがあって困っているとき、どこに相談してよいかわからないとき、気軽に利用してください。臨床心理士の資格を持つ心理カウンセラーが、ゆっくりと時間をかけてお話を伺います。

※週に何日か英語対応可能なカウンセラーも在籍しています。希望される場合にはお問い合わせください。

【場所・時間】

- ・市ヶ谷 場所：富士見坂校舎4階、 受付時間：月～金：9：00～17：00（11:30～12:30を除く）
- ・多 摩 場所：総合棟（1号館）2階、受付時間：月～金：9：30～16：30（11:55～12:55を除く）
- ・小金井 場所：管理棟4階、 受付時間：月～金：9：30～16：30（11:30～12:30を除く）

【学生相談室HP】 <https://www.hosei.ac.jp/gakusei-sodanshitsu/>

（３）障がい学生支援室

障がい学生支援室では、障がいのある学生がその他の学生と同等に学べる環境の実現をめざして、「修学支援」を中心にサポート活動を行っています。障がいのある学生と支援する学生の双方が成長できるコミュニティ作りを目指しています。

【場所・時間】

- ・市ヶ谷 外濠校舎1階、 受付時間：月～金：9:00～17:00（11:30～12:30を除く）
- ・多 摩 総合棟（1号館）2階、受付時間：月～金：9:00～17:00（11:30～12:30を除く）
- ・小金井 管理棟2階、 受付時間：月～金：9:00～17:00（11:30～12:30を除く）

【障がい学生支援室HP】 https://www.hosei.ac.jp/shogai_shienshitsu/

（４）キャリアセンター

進路や就職に関する一人一人のさまざまな疑問・悩みごとについて、キャリアカウンセラーが相談に応じています。また、資料コーナーには、就職活動に役立つさまざまな参考資料をそろえています。

【場所・時間】

- ・市ヶ谷 外濠校舎2階、受付時間：平日9:00～17:00、土曜：9:00～12:00
- ・多 摩 総合棟2階、受付時間：平日9:00～17:00（11:30～12:30を除く）、土曜：9:00～12:00
- ・小金井 管理棟2階、受付時間：平日9:00～17:00（11:30～12:30を除く）、
火曜：10:00～17:00（11:30～12:30を除く）、土曜：9:00～12:00

【キャリアセンターHP】 <https://www.hosei.ac.jp/careercenter/>

(5) グローバル教育センター・Gラウンジ

グローバル教育センターでは、留学生の授業料減免制度、奨学金制度、在留に関する手続き、生活情報等に関して相談を受け付けています。Gラウンジは、各キャンパスに外国人留学生同士や日本人学生との交流の場として開放されており、国際ボランティア、インターンシップ、各種講座の問い合わせ窓口となっています。

【場所・時間】

- ・ 市ヶ谷 大内山校舎2階（グローバル教育センター国際交流課・国際支援課）
受付時間：月～金 9:00～17:00（休憩11:30～12:30）、土曜 9:00～12:00
- ・ 多摩 総合棟地下1階（多摩事務部多摩事務課グローバル担当）
受付時間：月～金 9:00～17:00（休憩11:30～12:30）
- 小金井 管理棟3F（国際交流支援室） 受付時間：月～金 9:00～17:00

【グローバル教育センターHP】 <https://www.global.hosei.ac.jp/>

(6) ハラスメント相談室

専門相談員がお話を伺い、相談者の希望を聞きとり、プライバシーに配慮し一緒に解決方法を探します。ハラスメント相談室には、臨床心理士・公認心理師等の資格を持つハラスメントの専門相談員が常駐しています。ハラスメント防止体制や相談に関する詳細は本学ホームページ（下記HP）をご覧ください。※相談は面談を基本としています。相談者のプライバシーを守り、同じ時間帯に来室者が重ならないよう、面談は予約制で行っています。下記【ハラスメント相談室 HP】の「相談申込書」にて事前にメール等でご連絡ください。

※面談（予約制）は、通訳が手配できた場合、各国の言語にて対応可能です。

【場所・時間】

- ・ 市ヶ谷 開室時間：月～金 9:30～11:30、12:30～16:30（11:30～12:30は応相談）

【ハラスメント相談室HP】 <https://www.hosei.ac.jp/campuslife/support/sodanmadoguchi/harassment/>

2 よくある質問（FAQ）

以下のページに、よくある質問をまとめて掲載していますので、ご覧ください。

【DEIセンター】 <https://www.hosei.ac.jp/diversity/qa/>

【障がい学生支援室】 https://www.hosei.ac.jp/shogai_shienshitsu/faq/

【グローバル教育センター】 国際交流プログラム>在学中の留学生の方へ>よくある質問/FAQ

3 関連資料、サイト等

- ・ 本学「ハラスメント防止・対策に関するガイドライン」

<https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/hoshin/torikumi/harassment/guide/>

- ・ 本学『教職員のためのハンドブック～気になる学生をチームで支えるために』

（本学学生相談室・障がい学生支援室 発行）

※大学ホームページ内の大学教職員専用ページ（ID・パスワードが必要）に掲載

大学ホームページ→教職員の方へ→「大学教職員の方」または「付属校教員の方」→学生相談室・障がい学生支援室 発行資料→学生相談室

- ・ 本学『外国人留学生デジタルハンドブック』（本学グローバル教育センター 発行）

<https://www.global.hosei.ac.jp/wp-content/uploads/2022/03/4af8ea080aae368b25ea684dedda99c5.pdf>

- ・ 『合理的配慮ハンドブック』（独立行政法人日本学生支援機構 発行）

https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/shogai_infomation/handbook/index.html



2025年3月1日発行 ver.2

法政大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター

<https://www.hosei.ac.jp/diversity/>