

ガイドラインのチェック項目に関する解説（案）

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント
全国ネットワーク 1999年4月8日

大学には、真の男女平等を実現させ、安全で自由な環境のもとで就学就労を行うために、セクシュアル・ハラスメントを防止する責任がある。その責任を果たすためには、具体的な防止と対策にかかわる取り決め、機構、手続き、並びにその責任の所在などを明確に示すガイドライン（指針）が必要である。

このチェック項目ならびに解説は、各大学のガイドラインが、セクシュアル・ハラスメント防止に対して十分に機能しうる内容のものとなるように、策定の際の自己点検に役立つことを目的として、作成された。

ここにあげられた24のチェック項目は、あくまで各大学の文書化された「ガイドライン」のみを対象に点検評価するためのものであり、大学によってはさらにリーフレットを作成したり、実践のためのさまざまな規定を策定して、補うことも必要であろう。なお、文書化されたガイドラインのみが、防止対策について必要な点を包括的に表すものではなく、その評価は、ガイドラインを含めたセクシュアル・ハラスメント対策の実態を総合的に把握してなされなければならない。したがって、このチェック項目を用いた評価の結果は、必ずしもその大学のセクシュアル・ハラスメント防止対策の全般的な評価を表すものではない。

さらに重要なことは、セクシュアル・ハラスメント防止対策を十分に機能させるた

めには、まず、ガイドラインを策定する過程において、その大学におけるセクシュアル・ハラスメントや性差別の実態を把握し、その大学に関わる人々の十分な議論を経ることである。

具体的には、まずはガイドライン案づくりの委員会を設け、その委員会が中心となって、いわゆる性暴力、セクシュアル・ハラスメント、性差別などの実状をさまざまな形で調査し、また大学の組織構造、学生課や学生相談室の実態、学生・教職員の男女の構成、教職員の多様な雇用形態（非常勤、嘱託、短期雇用、契約雇用、多様な形態の助手等）、人権教育や女性学教育の実態等を検討するとともに、それらの実態や対応策などについて幅広く意見を聴取したうえで作成していくことが望ましい。

また、ガイドラインが策定された後は、実際にそれが十分かつ適正に運用されなければならない。

以下、ガイドラインのチェック項目を、1. 目的と定義、2. 相談、3. 紛争処理、救済、4. 予防措置、5. 全体に関わることの5点に分けてあげ、その解説を試みる。

1. 目的と定義

- a. セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であることの明記
- c. 権力関係の中で生じるものであると

いう言及

ガイドラインでは、大学でのセクシュアル・ハラスメントは教員と学生・院生の間にある構造的な権力関係のゆえに起こってくるものであること、およびセクシュアル・ハラスメントは被害学生・教職員の人権・教育権を侵害するきわめて深刻な問題になりうることをまずしっかりとおさえておく必要がある。言い換えればこれは、大学が制度上、そのような権力構造を設定しており、しかも学生の学ぶ権利、教員の教育・研究する権利、教職員の働く権利をを保障すべき立場にあるのだから、大学にはキャンパスでのセクシュアル・ハラスメントを予防し、問題が生じた場合には解決と被害の救済にあたる責任があるということの確認でもある。

ところが現在制定されている学則・ガイドライン等にはこの視点の欠けたものが散見される。セクシュアル・ハラスメントが現代的な風俗現象や単なる男女の「コミュニケーション・ギャップ」、「個人的トラブル」であるかのように述べているものがあるが、これは問題の矮小化であり、大学の責任回避である。とくに「名門」を任ずる大学のものでは、大学の伝統や品位を強調するあまり、「本学のような立派な大学には深刻なセクシュアル・ハラスメントはあり得ない」とも言っているような（本学ではあるはずがない、と述べている大学すらある！）現実認識の不足した文言が目立つのは残念なところである。

b. 定義づけとして他の者を不快にする性的な言動であることの明記（人事院） （対価型／環境型など包括的な）

「定義」にはいろいろな表現がありうるだろうが、法的な基準をクリアするものと

いうことで、人事院規則10-10、およびその指針を一つの基本とすることができるだろう。それによれば、セクシュアル・ハラスメントを、「他の者を不快にさせる性的言動」と定義している。

これまでセクシュアル・ハラスメント定義として通常使われてきたのは、「意に反する性的言動」というものである。実際、ガイドラインにこの定義を用いている大学も多い。この定義は、セクシュアル・ハラスメントかどうかは被害者の主観があくまで基準であることを示す点で意味があるが、他方、例えば合意の関係がセクシュアル・ハラスメントに転化する場合、あるいは合意の関係にある当人たちには問題ないが、第三者（例えば同じゼミに所属する学生）に被害が及ぶ場合などでは、「意に反する（反していた）わけではない」といういいわけが成り立ちうるおそれがある。このような点も勘案すれば、人事院の定義はもっともベーシックであるといつてよいと、全国ネットワークでは考えた。

さらにガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメントが対価型（単位や指導の見返りに本人の望まない性的要求をするなど）や環境型（不快な性的言動によって学ぶ環境を悪化させるなど）、あるいはそれらが合わさったものなど、いろいろなタイプがありうること、大学構内・授業中のフォーマルな場だけでなくクラブやコンパなどインフォーマルな場所でも起こることなど、いろいろな形を取りうることを包括的に、できれば例をあげて、述べておくべきである。

d. ジェンダー、性役割、同性間での多様な差別についての視点の明記

大学が防止するセクシュアル・ハラスメ

ントには、セクシュアリティにかかわる狭義での「性的言動」だけではなく、固定的な性役割を当然視したり、ステレオタイプのジェンダー規範の押しつけなどの、いわゆるジェンダー・ハラスメントも含まれるべきである。(人事院規則でも同様にジェンダー・ハラスメントを含めてセクシュアル・ハラスメントを広くとらえている)。

また、セクシュアル・ハラスメントでは、男性が加害者、女性が被害者になることが典型的ではあるが、女性から男性へのセクシュアル・ハラスメント、同性間でのセクシュアル・ハラスメントもありうることを明示し、そのような被害からの救済も広くはかれるようにすることが必要である。

e. セクシュアル・ハラスメントの認定に関しては被害者の判断を基準とする点の明記

セクシュアル・ハラスメントでは、被害者・加害者の事態の認知が一致していることはむしろ稀である。被害者はセクシュアル・ハラスメントを受けたと認知し、深く傷ついているのに、加害者のほうは、セクシュアル・ハラスメントの意図はなかった、悪気はなかった、と申し開きするのはよくあることである。

セクシュアル・ハラスメントの認定は、ケースの具体的な事情によって決定されねばならないのはもちろんだが、その際、被害者の受けとめ方・判断が基準にならねばならない。加害者の意図は、判定を決するファクターにはなるべきでない。

というのは、

(1) 悪意がまったくなくともセクシュアル・ハラスメントになりうる。

例えば性関係を強要するような非常に悪質で深刻なセクシュアル・ハラスメントで

あっても、加害者側は「相手を愛していたからであってハラスメントではない」と反論しうる。しかし、恋愛のつもりであろうが悪意からであろうが、被害者にしてみれば、自分にとって単位や指導を左右する力をもつ教師からの要求であれば、かかってくる圧力に変わりはなく(悪意からのものより断りにくく、むしろより大きな圧力となる)、被害者の学習環境を悪化させ、学ぶ権利を侵すことになる。

(2) 加害者の意図を斟酌するのは、被害者の受けとめ方・感じ方を責めることになりかねない。

例えば授業中に不快な性的な冗談を言うなどの比較的「軽度」のセクシュアル・ハラスメントであっても、「教師が学生を楽しませるために言ったのであって悪意はなかった」などが「免責」理由になるとすれば、不快感を感じている被害者に対して、「楽しませようとした冗談なのに、その意図が理解できず不快感を感じるほうが悪い」と被害者の側に落ち度があるかのような判断になりかねない。

なお、「被害者の判断の重視」は、大学は被害者の訴えをそのまま全面的に信じなければならぬとか、被害の訴えだけで即セクシュアル・ハラスメントと認定されるべきであるとかということではない。問題解決にあたっては、両者の言い分や状況・事情など、事実の十分な調査がなされねばならないことはいうまでもない。

2. 相談

a. 相談窓口業務の明記

被害者の訴えの傾聴と受容、取り得る救済方法の説明と被害者の意思決定の援助
相談窓口の業務としては、被害者の訴え

にしっかりと耳を傾け受容すること、取り得る救済方法を具体的に説明し、その中から被害者がいずれかの方法を自ら選択できるように援助すること、被害者の希望に応じてカウンセラーなど他の専門家を紹介することがあげられる。それらが明記されていることで、被害者は安心して相談窓口を訪れることができる。

その中で被害者が採るべき最初の手段の留意点として、次のようなことが考えられる。①加害者にその性的言動が不快だと思っていることを伝えること（このことは多くの場合、非常に困難であり、かえって被害者が批判されることも多々あるが、その場合にも被害者は決して責められるべきではないことを伝える）、②被害の詳細な記録等を取っておくこと（日記、録音等）、③もし話せる同僚や友人がいれば訴えておくこと（後に証人になってもらう場合も考慮して）等を、伝える。さらに解決の方法として、たとえば①相談員に話すだけの場合、②加害者への意志表示、③調停、④苦情申立等があることを説明する。（これらの留意点はむしろリーフレットに入れる方が適切な場合もあろう）。

具体例としては、「～相談を求めた学生とともに考え、可能な限り相談者の主体的な選択、判断を重視します」「相談員は被害を訴えた学生の話聞き、アドバイスをしながら解決策を探るとともに～」「相談員は当事者のプライバシーを守りながら、相談内容を記録し、学生生活部長に報告する」（和光大学）。「相談員は相談を寄せた学生・教職員にカウンセリング機関の紹介など必要なアドバイスを行うことができます」（東邦学園短期大学）。

b. 相談員の構成についての明記

両性からなること、研修を受けていること、外部の専門家を含むなど

相談の過程で被害者を二次的に傷つけることなく話を聴き、適切に対処できるためには、相談員は以下のようなメンバーで構成されていることが望ましい。

まず第一にセクシュアル・ハラスメントについての相談は、異性の相談員では難しい場合が多いため、同性の相談員を配置する。男性の被害者もあり得ることから、相談員には男女双方を含める。第二に、相談を受けるには、相談員は人権問題や被害者の心理についての基礎知識及び話の聴き方についての基礎的な研修を受けている。第三に、外部の専門家が含まれていることが重要である。

具体例としては、「相談窓口の相談員は、～学外の専門家で構成され～」「相談員は必ず女性・男性で構成されなければなりません」「相談員に必要な研修、トレーニングを実施しなければなりません」（東邦学園短期大学）。「人権相談員は研修により、相談者へのカウンセリング能力、および個々の問題に対する判断能力を養う」（国際基督教大学）。

c. 被害者本位の窓口設置

複数の窓口の選択可能性、第三者の相談可能性、匿名での相談可能性の明示

被害者が安心して相談できるためには、複数の窓口が示されており、その中から相談しやすい窓口が選択できることが重要である。それでも、相談することが難しいと感じる被害者のために、事情を知る第三者が相談できることや匿名での相談の可能性が示されていることが望ましい。これらのうち半数程度明記されていれば合格である。具体例としては、「相談を希望する学

生・教職員は、相談しやすい相談員に直接連絡をとります」「直接間接の被害を受けた学生・教職員に限らず、その学生や教職員から相談を受けた学生・教職員も相談することができます」(東邦学園短期大学)。

d. 相談と紛争処理の機能の分離

相談と紛争処理の機能が分離していることは、被害者が安心して相談できるために必要である。なぜなら、相談員が調査委員など紛争処理に関わる委員を兼ねることになると、被害者は、相談員に話したことが紛争処理の過程で自分に不利な形で使われるかもしれないという不安を抱くことになるからである。相談員はあくまで被害者の側にたって話を聞くことができる立場を保證されている必要がある。

具体例としては、「人権相談員の中から選任される委員は、原則として当該問題の相談担当者以外の者とする。これは、カウンセリングと調査の役割を明確に区別しておくためである」(国際基督教大学)。「相談員は、防止・対策委員会及び調査委員会の委員を兼務してはならない」(大分大学)。

e. 来談者のプライバシーの保護と相談内容の守秘義務、相談業務の記録の適切な管理

誰がどのような内容で相談に訪れたかについては、徹底して秘密が守られることが保証されなければならない。相談員は、来談者が、正規の手続きによる紛争処理を希望する場合にのみ、紛争処理にあたる機関ないし人に必要事項を報告する。一方で、プライバシーに配慮しながら、相談窓口では相談内容を記録し、適切に管理しておかなければならない。相談員の交代があつて

も、記録が蓄積され、必要な際には参照できることも重要である。

3. 紛争処理、救済

a. 紛争処理の委員会とその機能の明確な規定 (両性配慮の委員構成を含む)

まず、紛争の解決に必要なとみなされる任務には以下のことが基本的に考えられる。

(1)セクシュアル・ハラスメントの防止対策の中心的な機構として、大学のセクシュアル・ハラスメントの対処に関する活動をすべて統括する。(2)相談員を通して申し立てられたセクシュアル・ハラスメントの相談や苦情を受けて、被害者の救済のために被害者の主体性を尊重して、その対応を検討する。(3)紛争処理(または苦情処理)のために必要な場合には、事実関係の調査を行う。(4)被害者が当事者同士の話し合い等による解決を求めた場合の斡旋、調停等を行う。(5)事実関係が明らかにされた後、大学の教職員、あるいは学生の処分規定に則って、処分案を策定し、当該の審議機関へ勧告する。(6)被害内容がひどく、繰り返され、拡大のおそれがあるとみなされたときは、たとえ被害者の訴えがなくても何らかの防止策等をとる。(7)加害者への研修までを含む問題の解決の責任を担う。さらに紛争の再発防止策の確認し、これらを実践する。

これらの紛争解決に必要なとみなされる任務を果たすために、それぞれの目的機能を与えられた委員会が、各大学の規模や状況に応じて、設置されるか、既存の委員会がその任務を果たすことが必要である。あわせてそれらの委員会と相談窓口、他の関連の委員会との関係、それぞれの委員会の責任の所在が明確に示され、その間の連携を

図りつつ問題の解決を行うことが必要である。さらにそれぞれの任務の決定に関してもその決定責任者とその範囲を明示し、決定までの流れを明確にすることが重要である。

実際の委員会の機構としては、(1)、(2)、(5)、(6)、(7)のためにセクシュアル・ハラスメント防止対策委員会、人権委員会等の名称をもつ、中心となる委員会を設置し、常置させることが望ましい。さらに(4)のためには調停委員会(b参照)、(3)ならびに状況によっては(5)のために調査委員会(c参照)などを設置するか、あるいは中心となる委員会がこれら必要とされる委員をその委員会から選出して設置し、それぞれの任務を委託することが必要である。また、中心となる委員会はその経過を常に把握することが必要である。

これらの委員会の委員には、両性が含まれ、また、研修を重ね、人権や性差別等の問題、さらには被害者や加害者の心理に精通したものがあたるように配慮されることが重要である。また、必要に応じて、外部の専門家に業務を委託したり、相談することが望ましい。

b. 調停機能（調査に移行する前の当事者間での解決）とその手続きの公正さの保証

被害者の要望などにより、相談事項が調査委員会にかけられ、関係者の証言尋問を経るといふ紛争解決の手順を取る前の段階で、当事者間での話し合いによる解決を望む場合を考慮し、調停の手続きが示されていることが望ましい。そのために調停委員会等を設けること、さらに、調停手続きの公正さを図り、被害者に対する抑圧や被害の揉み消しができないようにするために、調停委員の交替、調停の打ち切り等の可能

性が示されることが望ましい。

c. 調査委員会の独立性、中立性、公正性の保証

公正な調査を保証するシステム 加害者の所属部局からの独立性

調査委員会は、相談受け付けとは別個に、常置されるか、あるいは必要に応じて設置されることが必要である。調査委員会は、被害者が大学に対して何らかの措置をとるように求める苦情申立をしたとき、当事者間の言い分が異なるとき、また、被害の状況が苛酷で救済、制裁及び環境改善のための措置が必要と判断されたとき、事実関係の調査のために召集され、当事者及びその関係者から事情を徴収する役割を担う。事情聴取に関しては人権、プライバシーの保護を重視することが重要である。その調査の結果は、調査委員会でまとめられ、それらを統括する委員会に報告され、対処を検討することになる。

その調査が公正に行われるために、組織上、当事者の所属部局などから独立していること、中立な立場の委員からなることなどの配慮が必要である。そのために、調査委員は、相談員と兼任してはならなし、原則として、苦情の申立者と加害者とされる者の所属する学部以外の学部から選出されること、また、必ず両性を含み、さらに法学や心理学の担当の教員を含めるとともに、できれば外部から弁護士等の専門家を加えることがより望ましい。

d. 手続き上の公正さの保証

結果の公表、迅速な処理(期間限定)、不服申立て

調査委員会による調査の手続きは、公正で迅速なものでなければならない。そのためには、調査期間の期限を定めておくことにより、無期限に調査が継続し、結論が出ないままに放置されるような事態を避けることが必要である。また、当事者のプライバシーに配慮しつつも、何らかの形で結果を公表することを定め、調査結果に対する不服申し立ての機会を用意しておくことも必要である。

例として、「人権侵害調査委員会は、相談者および被害を受けた学生・教職員の同意を得た上で調査を開始し、委員会設置の日から2カ月以内に調査を終了して、調査結果をただちに文書で学長に報告しなければなりません。報告を受けた学長は、ただちに人権問題委員会に処置についての意見を求めなければなりません」「処置が決定したら、学長または学長によって指名された適切な人が、ただちに被害者に報告しなければなりません。被害者は処分および処置内容について教授会および職員会議に報告しなければなりません。相談への対応がすべて終了し、学長が、内容が重大であり必要であると判断した場合には、関係者のプライバシーを尊重し被害者の同意を得た上で、事実の経過および処置について学内に公表するものとします」(東邦学園短期大学)。「調査結果と措置に関しては、常務委員会の判断に基づき、原則として、関係各部署の会議において報告する。学生・生徒には学報を通じて報告する」(神戸女学院)。

e. 被害者への適切な対応の明記

緊急避難的措置 紛争処理中の被害者への適切なフィードバック、被害ケ

ア (治療費等の費用負担を含む)

調査委員会による調査などの対応が進行している間に、被害を申し立てた者が放置され、不利益が生じることをないように、適切な対応をすることが必要である。具体的には、取得単位や代替えの授業、指導教官の交替、休職・休学扱い等の保証などの「緊急避難的措置」をとる用意があることを明記すること、また、被害者に調査等の進行状況を逐次知らせることが、被害者の精神的安定に必須のことである。加えて被害者の心理的なケアも大学の(費用負担も含めた)責任において、委員会の結論が出る以前にも行うように明記される必要がある。

さらに、当然のことであるが、被害を申し立てたことによって、あるいは申し立てたこと自体をもって、被害者に関する中傷や嫌がらせの増加・発生を防ぐ措置を、調査期間中から講じる必要がある。

f. 加害者への適正な処分規定 (研修の義務づけを含む)

調査の結果、決定される対処の内容には、助言や斡旋のみにとどまらず、場合によっては加害者の懲戒免職を含む処分もありうるということが書かれていることが望ましい。また、加害者に対する処分としては、警告や注意、配置替え、懲戒などだけでなく、再び過ちを繰り返さないために研修などを受けることを義務づけることが望ましい。

例えば、「所定の手続きを経て処分が確定した加害者とされた者は、再発防止のための教育・研修を受け、セクシュアル・ハラスメントなどの人権問題についての認識を深めて、再発防止につとめなければなりません」(東邦学園短期大学)。

4. 予防措置

a. 周知徹底のための啓発活動

セクシュアル・ハラスメント問題の特質とそれに対する大学としての取り組みを周知徹底させるための何らかの啓発活動（リーフレット、学生便覧、教職員向け服務規程、新入生・新入教職員向けオリエンテーションなど）が明記されていること。

（実質的内容としては、セクシュアル・ハラスメント問題の特質、加害者にならないための心得、被害を受けたときの対処方法、大学の取り組み等があげられる。また、これらはリーフレットの重要な部分となる）。

b. 研修の義務づけ

あらゆるレベルの構成員全体への継続性を持たせた研修

相談窓口業務に関わるもの（相談員等）、紛争処理機能に関わるもの（調査委員等）、管理職、一般教職員、学生等さまざまなレベルでの研修プログラムが明記されていること。とりわけ、被害者に直接関わる相談員、調査員等に関しては、セクシュアル・ハラスメント問題の特質や被害者ケアに関する専門的知識を含んだ研修を義務づけることが望ましい。また、研修方法も、1回きりの「注意」程度のものではなく、参加型ワークショップ等が含まれた継続的なものが望ましい。

*カリキュラム中での人権教育の取り組み

既に人権教育のカリキュラムが存在する大学ではガイドラインに明記する必要がないとみなし、チェック項目からは外した。セクシュアル・ハラスメント予防の観点か

ら、カリキュラム上でもジェンダー教育、セクシュアリティ教育、あらゆる差別防止教育等を含む、人権教育への配慮がなされることが望ましい。

5. 全体に関わること

a. 責任の所在を明らかにすること（防止、対応、決定などの過程における）

防止、対応、決定などの全体にわたって、学長、理事長等（国立大と私立では非常に異なる）が大学の運営、教学面の管理責任者として、すべての最終責任を取ることを明示することが必要である。さらに、これら防止、対応、決定のそれぞれの過程において、どの委員会、あるいはその長がどのような責任をとるのが、ガイドラインの中で明示されていることが必要である。とくに、学長の管理責任に関しても、ガイドラインの中で、「学長は委員会を招集する」「統括をする」「委員を任命する」などと述べられていても、それだけではどのような責任が問われているのか不明の場合が多い。また、責任の所在を明確にするためには、防止対応の仕組みが明確になっている必要がある。どう責任をとったらよいのかまったく不明という仕組みや、各委員回の構造は、「責任の所在を明確にする」以前の問題である。

b. 被害者の主体性と意思の尊重

どのようなアクションをとるにしても、すべての過程において被害者の主体性と意思の尊重、つまり被害者がどのように考えているのか、何を欲しているのかを確認しながら行うことが明記されていることが必要である。往々にして、相談を受けた側が被害者の話を聞いて、被害者のためを思う

あまり（！？！）暴走・奔走してしまい、結果として被害者の望まない状況をつくってしまう危険があるので、つねに主体は被害者であることが確認されなければならない。

c. プライバシーの保護と守秘義務

すべての過程において、関係者のプライバシーが保護されることを明示することが必要である。また、役目から知り得たことに関しても完全に秘密にするという守秘義務が、相談員やそれぞれの委員に課せられることが、ガイドラインに明記されるべきである。さらに、加害者も、「推定無罪」の原則が適応されることなども含めた人権侵害の防止の策が取られることが明示されることが必要である。

d. 手続きに関わった人すべてに対する二次被害の防止

手続きに関わった人すべてに対する二次被害を防止する態度が明確に記載されることが必要である。相談員、調査委員会委員などが調停や調査を実施する過程において、さまざまな嫌がらせやセクシュアルハラスメントの対象となったり、被害者が再度バッシングを受けるなど、解決に向けての動きの中で、二次被害がでる可能性を認識し、その防止に対して毅然とした態度でのぞむ決意が明記されていることが重要である。防止のための方策が練られているともっとよい。

例として、「セクシュアル・ハラスメントのことで大学に相談したり、調停・苦情申し立てをしたことを理由に、当該の担当者が相談者に対してセクシュアル・ハラスメントをしたり、その他の不利益扱いをしてはなりません。セクシュアル・ハラスメント

の相談や調停、苦情申し立てをしたことに対して、申し立てられた側が報復をすることを厳しく禁じます。もし、報復行為がなされた場合には、大学として、ただちに必要な措置をとります。また、申し立てられた者以外の者が、申し立てをした者に、何らかの差別的・不利益的な取扱いや、いやがらせなどをしたときも同様に対処します」(大分大学)。

e. 虚偽の申し立ての禁止

被害者が故意に事件を捏造した場合には、虚偽の申し立てをしたとして、処罰の対象となることが明記されていること。この項目があることで、まずは第一義的に被害者の申し立てを信じることから出発し、被害者の立場にたって相談にのっていくことができる。

例として、「セクシュアル・ハラスメントの相談・調停・苦情申し立て・事情聴取に際して、虚偽の申し立てや証言をした者は、学則により処分されます」(大分大学)。

f. 見直し規定の明記

一度できたガイドラインや規則は、往々にしてそのまま存続していくことが多い。さらに、ガイドラインを作成したことで防止策が完備したと勘違いして、セクシュアルハラスメント防止はもう終わったこととして取り扱われることも多い。防止策の仕組みがうまく機能しているかどうか、そのチェックを定期的におこなう必要がある。それゆえにガイドラインには、定期的に検討して、状況に合わせて改善していくことが明記されていなければならない。