

公益社団法人 日本義肢装具士協会  
臨床実習ハラスメント防止ガイドライン  
付属マニュアル

|     |     |
|-----|-----|
| 版 数 | 第1版 |
|-----|-----|

# 目 次

|   |   |
|---|---|
| 第1章 マニュアルの目的.....                           | 1 |
| 第2章 ハラスメントの予防と対策.....                       | 1 |
| 第1節 関係者の責務.....                             | 1 |
| 第2節 臨床実習教育の場におけるハラスメント事例と指導する際に注意すべきこと..... | 1 |
| 第3章 ハラスメントが発生した場合の対応.....                   | 3 |
| 第1節 臨床実習施設の対応.....                          | 3 |
| 第2節 教育機関との連携のポイント.....                      | 5 |
| 参考文献.....                                   | 6 |

# 公益社団法人 日本義肢装具士協会 臨床実習ハラスメント防止ガイドライン 付属マニュアル

## 第1章 マニュアルの目的

ハラスメント防止ガイドラインでは、職場におけるハラスメントの定義や具体例、問われる法的責任の他、法律上事業主に義務付けられている防止措置義務について整理しています。本マニュアルは、ガイドラインの内容を理解した上で、ハラスメント防止のために臨床実習教育の場で実際に注意すべきことを具体的に記載し、指導者の意識を高めることを目的としています。

また、臨床実習教育におけるハラスメント対応には教育機関との連携が必要となるため、その際のポイントについても記載しています。

## 第2章 ハラスメントの予防と対策

### 第1節 関係者の責務

2019年の法改正において、事業主や労働者の責務が新設されています。すべての働く人が、それぞれハラスメント問題について関心と理解を深め、他者に対する自らの言動に必要な注意を払うよう、求められています（ガイドライン第5章第2節・第3節参照）。臨床実習教育の学生に対しても、指導の際にはその言動に注意を払いましょう。上記を鑑みれば、臨床実習施設においては望ましい取り組みとして以下の内容が挙げられることになります。

#### 【臨床実習施設における望ましい取り組み】

- ①雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、臨床実習教育の学生に対する言動についても同様の方針を示すこと
- ②学生からハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

### 第2節 臨床実習教育の場におけるハラスメント事例と指導する際に注意すべきこと

- ・「この程度なら許される」「自分が若い時はこれが普通だった」というのは、思い込みであることも多いため、相手の立場や気持ちを尊重し、どのような言動がハラスメントになるのか、正しく認識しましょう。
- ・自施設の方針や相談窓口体制、ハラスメント防止規程や懲戒規定がどのようになっているかを理解しておきましょう。

### 【セクシュアルハラスメント】

学生は、指導を受けているという立場であるため、不快に感じていても嫌だとはっきり断れず我慢している場合もあります。学生が不快と感じるような性的言動は行わないことはもちろんのこと、少しでも不快に感じているということに気づいたら、二度とそのような言動は行わないようにしましょう。

<臨床実習の場においてセクシュアルハラスメントとなる可能性のある事例>

- ・特定の学生の私的な連絡先を聞き、執拗に食事やデートに誘い、断られると理不尽な叱責を行う
- ・学生の容姿を話題にしてからかう・性的な話をしたり、性的な魅力を比較するような発言をする
- ・学生に対し、 unnecessaryな身体接触をする（手を握る、後ろから抱きつく、肩をもむ、髪の毛を触る、頭を撫でる等）
- ・学生に対して個人的な性体験について質問したり、自身の体験談を話す
- ・移動中の車内で抱きつく

<注意点>

- ✓性的な冗談やデートの誘いは、軽い気持ちであっても学生に対して行わないようにしましょう。
- ✓頭を撫でる、肩を揉む、といった身体的な接触も相手は不快に感じています。 unnecessaryな接触はしないように注意しましょう。
- ✓個室で2人きりになって行う作業の時は、ドアを開放しておくようにしましょう。
- ✓指導に身体的な接触が必要な場合には、学生と同性の指導者が行うように配慮しましょう
- ✓同性の指導者がいない場合は、学生と同性のスタッフに同席してもらい、2人きりで行わないようにすることも有効です。
- ✓車中や飲み会の場での言動にも注意しましょう。

### 【パワーハラスメント】

パワーハラスメントを受けた学生は、モチベーションの低下や、精神的なショックから実習継続ができなくなってしまうケースもあります。パワーハラスメント行為に該当しない程度の事柄であっても、学生が萎縮し、実習を苦痛に感じてしまう場合もあります。挨拶や声掛けなど、普段からこまめにコミュニケーションを取り、成長に気づいた時には言葉にして伝えましょう。

<臨床実習の場においてパワーハラスメントとなる可能性のある事例>

- ・実習中に、みんなの前で罵声を浴びせたり、長時間の叱責を繰り返す
- ・長時間・深夜までの業務を強要する
- ・実習後や休日など時間を問わず、メールやSNSを使って学生に指示をしたり、返信を要求したりする
- ・学生を無視し、必要な指導はもとより挨拶もしない
- ・態度が気に障るという理由で強く叱責する
- ・「進級できないように不可をつける」と脅す

<注意点>

- ✓指導は、冷静に、はっきり伝えるように意識しましょう。具体的な言葉や数字を使うことも効果的です。
- ✓「自分で考えて」と突き放したり、「なんでそんなやり方をしているのか」と学校で習ったことを否定するような指導は不適切です。具体的にわかりやすく「指示する、教える、アドバイスする、フィードバックする」という支援を意識して行いましょう。良い点や改善点も伝えましょう。
- ✓指導中に感情的になりそうな場合は、他のスタッフに同席してもらったり、ドアを開けて他者に聞かれてもよい言動をとるなどしましょう。
- ✓世間話のつもりで根ほり葉ほりプライベートな内容を聞くことは控えましょう。
- ✓連日遅くまで指導を行うなど、学生にとって過重にならないよう配慮しましょう。

++コラム+++++

パワーハラスメントという言葉が一般的に使われるようになり、「パワハラと言われるのではないか」との思いから、指導することが怖くなってしまいう方もいます。

- ・業務遂行上必要な指示や正当な注意
- ・正当な教育指導
- ・正当な評価

を相当性のある方法で行う場合には、パワーハラスメントには該当しません。パワーハラスメント行為に該当するかどうか迷うことがあれば、次の観点でチェックしてみましょう。

- ①業務上（又は指導上）必要なことか？（相手が気に入らないから、だけではない）
- ②相手の人格や権利を侵害していないか？
- ③言い方が威圧的でないか？繰り返したり、長時間行っていないか？
- ④発言の場に配慮があったか？（大勢の前での発言か）
- ⑤日常的にコミュニケーションが取れているか？

+++++

第3章 ハラスメントが発生した場合の対応

第1節 臨床実習施設の対応

ここからは、ハラスメントが発生した際に臨床実習施設が行うべき対応について示します。事業主はもちろん、実際に臨床実習教育を行う指導者も相談窓口やその対応、一連のハラスメント対応の流れなどのポイントを理解しておきましょう。

(1) 事前対応

事業主に義務付けられている防止措置義務の内容（ガイドライン第5章参照）を実施することが基本となります。臨床実習施設の方針の周知、規程の整備、相談窓口の設置（相談担当者への研修実施）をしておくことはもちろん、実際にハラスメントが発生した場合の対応の流れと担当者を決めておきます。相談があった場合のプライバシー保護、不利益な取り扱いをしないことを事前に学生及び指導者へ周知しておきます。

## (2) 相談対応

基本的には、次のような流れで行います。直接被害を受けた被害者だけでなく、ハラスメントを目撃した第三者、自身が行為者とならないか心配している指導者等からの相談にも幅広く対応します。自施設の指導者からの相談はもちろん、学生から直接相談があった場合も同じように対応しましょう。

### ①相談窓口（一次対応）

本人が安心して話すことができる環境を確保して、丁寧に話を聴きます。相談を受ける際、相談者のプライバシーや人権に配慮し、秘密を厳守する必要があります。ここで解決ができれば終了となります。

### ②事実の確認

相談者が臨床実習施設としての措置を希望している場合、相談者の申し立て内容について事実かどうかを確認するために、ヒアリングを行います。

#### 【注意点】

- ・調査対象・方法については相談者とよく話し合い決定します。行為者や第三者へヒアリングをする際には、相談者から同意をとります。
- ・相談者、行為者、第三者から必要に応じてヒアリングを行います。
- ・相談員は公正中立な態度で対応します。セカンドハラスメントとならないよう、注意して行います。
- ・行為者として申し立てられた人、第三者のプライバシーの保護にも十分注意して進めます。
- ・行為者ヒアリングの際は、相談者が匿名を希望している場合には相談者を探し出さないこと、相談者が特定できる場合には報復行為や不利益な取り扱いをしないよう伝えます。

### ③問題解決のための対応

②のヒアリング内容を踏まえて、施設内ルールで定める委員会等で、臨床実習施設としてどのような対応をとるのかを検討します。人数が少ない臨床実習施設であっても、複数人で検討することが望ましいです。

#### 【対応例】

- ・ハラスメントと認められた場合・・・行為者へ、どの行為がハラスメントにあたるのか示し反省を促す（就業規則等の規定に基づき、懲戒の対応を行うこともある）。事案に応じ、相談者と行為者の間の関係改善の援助、行為者の謝罪、相談者が不利益を受けている場合にはその回復を行う。
- ・ハラスメントと認められなかった場合・・・相談者へ、ハラスメントと認められない根拠を説明する。ハラスメントとは言えないと判断した場合でも、相談者が訴えたかったことを聴きとり、指導上の問題がなかったかを検討し、フォローする。
- ・ハラスメントがあったとは判断できないが事態の悪化が想定される場合・・・どのような問題があったのかを明確にして、行為者に行動の改善を促す。

### ④相談者・行為者への説明、フォロー

相談者、行為者双方に臨床実習施設としての対応について丁寧に説明し、理解を得るとともに、事後のフォローも行います。

【フォロー例】

- ・相談者が安全で快適に過ごせているか日常的に確認し、不安な時には気軽に相談するよう伝える。
- ・相談者、行為者に対するメンタルケアを行う。

⑤再発防止策の検討・実施

ハラスメントが起こった原因や背景を分析するとともに、再発防止策を検討し、それを実施します。

【再発防止策例】

- ・ハラスメント防止のための臨床実習施設の方針の周知（回覧、配布等）
- ・ハラスメント防止研修の実施

第2節 教育機関との連携のポイント

ハラスメント相談以降の流れは前節のとおりですが、実際の対応においては、教育機関との連携が不可欠となります。臨床実習教育開始前に、実習を依頼されている教育機関とハラスメント対応について協議し、対応の流れを決めておくことスムーズに進みます。連携の例は以下のとおりです。

【教育機関との連携例】

- ✓臨床実習施設、教育機関それぞれのハラスメント担当者を実習開始前に決めておき、誰が対応するのか、誰に連絡をとればよいのかを明確にしておくこと
- ✓学生が気軽に相談できるように、教育機関のハラスメント担当者と臨床実習施設のハラスメント担当者を周知しておくこと
- ✓相談した場合、相談者や調査協力者のプライバシー保護、不利益な取り扱いをしないことを周知しておくこと
- ✓臨床実習施設と教育機関で連携して対応する場合、相談者の個人情報や相談内容を共有することについて相談者の同意を得ておくこと
- ✓上記の際に、開示範囲をどこまでとするか定め、相談者の同意を得ておくこと
- ✓事実確認が必要になった際に、教育機関と臨床実習施設が協力して行うこと（学生へのヒアリングは教育機関のハラスメント担当者が行い、行為者とされた指導者へのヒアリングは臨床実習施設のハラスメント担当者が行う等）
- ✓臨床実習施設が行った対応（第3章第1節（2）③参照）についての説明を、上記事実確認と同様に協力して行うこと
- ✓ハラスメントの認定に関わらず、実習継続のために必要な措置の検討を連携して行うこと（措置の例：担当指導者の交代、学生への指導※、その他配慮できないことがないかを検討する）  
※学生への指導・・・事実確認の結果、学生側に問題があると考えられるケース（遅刻や無断欠席が多い等）では、学生への指導が必要な場合もある
- ✓事後のフォローとして、教育機関の担当者が実習期間中、学生に定期的に連絡を取ること
- ✓臨床実習施設が行った再発防止策について教育機関へ報告すること

#### 【その他ハラスメント防止に有効な対策】

- ✓ 実習が始まる前に、指導者へハラスメント防止研修を行うこと
- ✓ 臨床実習場面ではどのようなことがハラスメントに該当するか、教育機関と臨床実習施設で共通認識を持つておくこと
- ✓ 実習期間中も定期的に教育機関の担当者が学生と連絡を取り、困っていることがないか声掛けすること

義肢装具士育成のために大切な臨床実習教育です。学生にとって実りある実習となるよう、臨床実習施設・教育機関が連携し、ハラスメントのない環境を整えていくという意識をもって一緒に取り組みを行っていきましょう。

#### 参考文献

- (1) 公益財団法人21世紀職業財団『改訂版 誰もがイキイキと働ける職場づくりのために』（公益財団法人21世紀職業財団，2020年2月）
- (2) 公益財団法人21世紀職業財団『改訂版 職場のハラスメント 相談の手引き—相談対応の基礎から応用まで—』（公益財団法人21世紀職業財団，2021年6月）

#### 改訂履歴

令和5年10月1日作成