

「作業療法士の教育に関する倫理とハラスメント」

総論（基礎知識）

各論（ハラスメント事例）

【本事例集を作成した理由】

近年、ますます人権尊重と差別禁止に対する社会的な意識が高まっている。各種法律や指針も整備され、事業主と労働者には、制定された法律や指針を遵守してセクハラ、パワハラ、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策に努めることが求められている。これにより、様々な職場（事業所）においては、ハラスメント対策のための体制整備や周知・啓発、倫理教育などが進められている。これは、作業療法士が働く病院、施設や、専門学校、大学などの教育機関においても同様である。

このように、改正男女雇用均等法などによりハラスメント対策の制度は整いつつあり、その対象は事業主と労働者であるが、他の事業主が雇用する者、就職活動中の学生、インターンシップ中の者、教育実習生などにまで広がりつつある。

一方、労働者ではない学生がハラスメント被害者、あるいは行為者となる事案も生じる可能性のある教育機関におけるハラスメント対策は、まだ日が浅く十分ではない、と言われている¹。それは、作業療法士養成施設である教育機関においても同様であろうと考えられる。事実、倫理委員会が2021年度に養成施設を対象に実施したアンケートでは、教員や学生が関係する倫理問題の対応体制が“ない”との回答が約20%であった。

指定規則改正による倫理教育の充実、実習形態の変化、指導者要件の変更もあり、作業療法士養成施設は、臨床実習施設・指導者と協力し、臨床実習中の学生に対するハラスメント対策を強化している。これと教育機関におけるハラスメント対策の整備が相まって、教育関連のハラスメント事案は、次第に減少すると期待されるが、倫理委員会に相談・報告される教育関連のハラスメント・倫理事案の件数は、いまだに少ないとは言えないのが現状であり、その内容も変化している。このような背景から、「作業療法士の教育に関する倫理とハラスメント」を作成した。

構成は総論と各論の2部構成とし、総論では基礎知識として倫理と法律、教育、倫理的視点、今後の人権対応について述べ、各論（ハラスメント事例）では、作業療法士のかかわる教育場面で生じやすいハラスメントを、事例を示し解説した。なお、事例は、特定の個人や組織に生じた実事例ではなく、倫理委員会の把握している事例を参考に作成した架空事例である。

学生教育や卒後教育において作業療法士の教育にかかわる方々に活用いただければ幸いである。

¹ 山内浩美、葛文綺：大学におけるハラスメントガイドブック、福村出版 2020

目次

【総論（基礎知識）】

1. 専門職の倫理と法律	1
1) 教育のある一場面（ハラスメント）	
2) 専門家（プロフェッショナル）とは誓いをする人（倫理的に適切な行為をする）	
(1) エキスパートとプロフェッショナルの違い	
(2) 人の行動を律する（制限する）方法	
(3) 人の行動を外的に制限する法の分類	
(4) 人の行動を外的に制限する、専門職の倫理に関連する法の概要	
(5) 倫理 専門職集団として内側から行動を制限すること	
(6) 高度な法律的、倫理的判断が求められる専門家	
2. 教育とはどのような活動か？	9
1) 教育の語源と特徴	
(1) 教育する側の意図の存在	
(2) 他者の存在	
(3) 教育の不確実性	
(4) 教育の非対称性	
3. 教育の基本となる倫理的視点	11
1) 様々な教育的方法の前に最も重要なことは倫理的であること	
2) 教育者の権力の行使による人権侵害の可能性がある	
3) 教育で求められる人権尊重	
(1) 権力による侵害を防ぐための安全保障・選択肢の提供・同意	
4) 倫理的に問題となること	
(1) 労働安全衛生	
(2) 労働時間	
(3) パワーハラスメント	
(4) セクシャルハラスメント	
(5) 差別的対応・差別的表現	
(6) プライバシーの権利	
4. 教育における今後の人権対応	15
1) 養成校における対応	

(1)人権方針の策定	
(2)人権デュー・デリジェンス	
(3)倫理委員やハラスメント委員などの策定	
(4)ハラスメントを安全に訴えることが出来る制度の策定	
(5)関係者への周知啓発	
資料	-----18
文献	-----23

【各論（ハラスメント事例）】

はじめに	-----26
1. ハラスメント関連法および指針と教育機関におけるハラスメントの種類	----- 27
2. 教育機関におけるハラスメントの形態と関連する法律・指針	-----27
3. 臨床実習における学生に対するハラスメントへの対応	-----30
4. 犯罪レベルの事案（セクシャルハラスメント・性暴力）への対応	-----31
5. ハラスメントに該当すると考えられる言動・該当しないと考えられる言動の例	----33
6. ハラスメント事例および抵触する可能性のある法や指針	----- 36
事 例	-----37
1) 事例 1 無理な学科運営になっていませんか？ ハラスメント相談体制が機能していますか？	
2) 事例 2 養成校での古い常識的指導は、ハラスメントになりかねません	
3) 事例 3 養成校での常識的指導は実はパワハラかもしれません	
4) 事例 4 教員自身がハラスメントを十分理解していますか？ ハラスメントから目をそらしていませんか？	
5) 事例 5 学生同士の SNS（Social networking service）によるトラブル	
6) 事例 6 熱心な指導が、過剰な指導・ハラスメントになることがあります	
7) 事例 7 臨床実習中の SNS（Social networking service）によるトラブル	
8) 事例 8 実習指導者による学生へのセクシャルハラスメント	
9) 事例 9 実習施設の職員（他職種）による学生に対するハラスメント	
10) 事例 10 実習学生に対する患者からのカスタマーハラスメント	
7. 様々なハラスメントに共通するもの	----- 57

総論（基礎知識）

1. 専門職の倫理と法律

1) 教育のある一場面（ハラスメント）

KさんはA大学作業療法学科3年生。今まで大学で様々な講義を聞いて理解し、課題も行ってきました。3年生となり、講義や演習でさらに高度な知識や技術を身につけつつ、いよいよ対象者を評価し作業療法プログラムを実施することを評価実習や臨床実習で指導者の指導のもとで実際に学ぶことを楽しみにしています。

新学期も始まり、新任の先生が赴任されました。身体障害領域のベテランのY先生で教育に熱心な先生だと聞いていました。Y先生は、1回目の講義の前に「私の授業では、学生が当番を決めて、必ず授業に必要な物品の準備をしてください。作業療法士になりたいのであれば、それができて当然です。できなければ社会性がないとみなして減点します」と言われました。Kさんはずいぶん理不尽だと思いましたが、友達は先生が怖いので何も言いませんでした。その後、当番であった幾人かの人が準備を忘れ、「そんな様子では実習に行かせることが出来ない。減点にする」と言われ、叱られました。学生たちは不平を言いながらも、実習に行けないと困るので、Y先生の言うことに従っていました。

授業後に数人の友人と遊びに行ったとき、そのうちの一人が、実技演習の授業風景を撮影し、誰にも許可を取らずにSNSにあげていることを知りました。友人の一人はそれを見て、「許可無く授業の様子をあげるのは良くない」と注意しましたが、「これまでもあげているし、誰からも何も言われていない。逆に多くの人が写真を見て、学校の様子を知ることができたと連絡があり、喜んでいる」と悪びれる様子もありませんでした。

そんな中、9月に評価実習に行くことになりました。実習先は身体障害領域の病院で、実習指導者は、作業療法士になって6年目のB先生でした。当初実習は順調に進んでいましたが、次第にB先生が、他のスタッフがいないところで指導を行おうとしたり、学生を下の名前で呼んだり、距離が近くて困惑することが増えてきました。Kさんは怖くなり、「困ります」と伝えましたが、B先生は「実習に合格したいのなら我慢すべき、これからいろんな患者に会うのだから、その勉強です」と言い、態度を変える様子もありませんでした。そこでKさんは、実習担当の教員に相談しました。しかし教員からは、「もう少しで実習が終わるのだから我慢しなさい。昔からの付き合いのある実習施設なので、問題がおきると今後実習を受けてもらえないから」と言われました。その後、できるだけ他のスタッフがいるときに指導を受けるよう対処したのでそれ以上の問題は生じませんでした。しかし、実習の点数は合格点ギリギリで社会人としての対応の項目が最低点でした。

実習修了後、学科長にこれまでのことを話しましたが、実習担当の先生と同じ返事がもどってきました。「このようなハラスメント被害を訴えるところは学内にないのですか」と、

尋ねましたが、学科長からは、「そのようなものはない」と言われました。

同級生も他の実習施設でかなり厳しく指導されたようで、実習指導者に「レポートが出せないなら実習不合格にするとされた」「でも、それを担当の教員に相談したところ、その教員が施設へ働きかけ、結局、実習指導者が変更になった」といっていました。しかし、働きかけたその教員は、実習施設や指導者へ強く言い過ぎた、という理由で他の同僚教員などから厳しく注意され、最近はいろいろな業務をあてがわれ日曜日も出勤して仕事をしているとのことでした。

このケースにあるように作業療法養成校の学生と教員、学生と臨床実習指導者、教員と教員など様々なハラスメントが生じる可能性があります。ハラスメントはできるだけ少なくして対処したいと思うのですが、ハラスメントを考えると単なる思いやりや気遣いでは対処できません。

作業療法士を目指す学生、教員、臨床実習指導者など養成する学校でどのように考え対策を取る必要があるのか、この冊子を読みながら、自分たちの周囲にあるハラスメントの問題に気づいて対処できるように執筆しました。この冊子は総論で教育関係に関するハラスメントや倫理について述べ、各論では様々な事例をもとに倫理的であるための方法や対策を示しています。ぜひこの冊子を通じてハラスメントや倫理について学び、対応できるようになることを願っています。

2) 専門家（プロフェッショナル）とは誓いをする人（倫理的に適切な行為をする）

(1) エキスパートとプロフェッショナルの違い¹⁾

作業療法士は専門家であると言われていています。ここで言う専門家というのは、作業療法士免許を持っていれば専門家なのでしょう。ここで皆さんに質問です。この専門家という言葉には2つの種類があることをご存じでしょうか。村山によれば一つはエキスパート（Expert）でもう一つがプロフェッショナルで（professional）です。エキスパートの語源は ex（外へ）+peritus（経験豊富な、試された）です。この言葉のようにエキスパートとは技を駆使して高度なことができるということになります。一方、プロフェッショナルの語源は professioun で「宗教的な秩序に入る際に誓う誓い」から意味が派生して、人々のためにその知識を使うことを意味しています²⁾。このことから、人のために知識や技術をつかうことは徳と呼ばれています。このため、プロフェッショナルとは徳（人のためにその知識を使うこと）を行うために高度な技を磨いている専門家ということになるのです。それは、自らの能力を社会貢献に使うことができる専門家という意味になります。作業療法士は、社会貢献を目的に自らの能力を用いるため、プロフェッショナルであると考えることができます。

そして、プロフェッショナルとして社会に貢献していくためには、何らかの指針によって自らの行動を規制する必要があります。そのためには、法治国家で定められている法律を遵守し、専門職団体や就業施設などで制定されている倫理綱領や倫理指針を自らの行動

指針として日々の活動を行う必要があります。つまり専門家となるためには知識技術の証明（作業療法士免許）と倫理綱領などを念頭に行動を律することが求められるのです。では人の行動はどのように律することができるでしょうか。

(2)人の行動を律する（制限する）方法（図1）

日本は法治国家であり、それは法律に基づいて国家が運営されることを意味します。これは、法律が国民や政府に平等に適用され、法の下での平等が保たれることを示しています。

法治国家である日本においてプロフェッショナルとして社会に貢献するためには、定められている法を遵守し、専門職団体や就業施設などで制定されている倫理綱領や倫理指針を自らの指針として行動する必要があります。

法は、人の行動を外的に制限するルールであり「どのような行為が正しくないか」を示します。一方、「倫理」は、専門家が内的に自らの行動を律するものであり、「どのような行為が正しいか」を示します。この両方を理解しプロフェッショナルとして行動する必要があります。

なぜなら、法は、倫理の最低限度を示すものだからです³⁾。これは、法と倫理に関する基本原則です。要するに、社会におけるルールをすべて法で定めることはできないが、是非とも守らせなければならない強制力を伴う「最低限度の規範」だけが法として定められています。そして、その規範を破った場合には処罰の対象となるのです。

すると、最低限度以上の倫理であるプロフェッショナルが行うべき「正しい行為」は、プロフェッショナル集団が自ら定めることが必要です。これが倫理綱領や倫理指針なのです。



図1 法と倫理の関係

以下に、法の構成、人の行動を外的に制限するルールとしての「法」、専門家として内的に自らの行動を律する倫理、の順に専門職としての実務や教育に関連する部分に焦点を当てながら述べることにします。

(3)人の行動を外的に制限する法の分類（図2）

法治国家において、人の行動を外的（外側）に制限するのは法であり、法律は憲法、法律（政令、省令、規則）、条令、条約などに分類されます^{4) 5)}。

「憲法」 ⁶⁾	「憲法」には、国家は国民の基本的な人権を保障する、国民の自由を侵害しないなど、「国家がやるべきことと、やってはいけないこと」が定められています。いわば、 <u>国民が国家に対して定めたルール</u> であり、最高法規として法律の上位に位置し、「法律」や細かいルールや実施手続きを示す「政令、省令、規則」の基準となるものです。
「法律」 ⁶⁾	「法律」は、最高法規である「憲法」に基づいて国が国民を対象として定めたルールです。社会秩序を維持し、国民の権利や義務を定めることが目的であるため、実際の日々の生活に直結するルールです。
「条令」 ⁴⁾	「法律」の下に「条例」があります。これは地方公共団体により地域別に制定されるもので、「憲法」や「法律」とは違い、日本全国共通のルールという訳ではありません。
「条約」 ⁷⁾	条約は本来国際法に属するものですから、国内法としての効力が当然に認められるとは限りません。しかし、「憲法」において、「条約」は、国会承認を得て、内閣が締結し、国内法と同じく天皇が公布する、そして、誠実に遵守すると定められています。 これらの点からして、法律に劣るところはなく、国際的な約束事であり、憲法も誠実な遵守を求めているため、法律と同等かそれ以上に優先されるべきルールと考えられています。



図2 憲法・法律・条約の関係性

(4)人の行動を外的に制限する、専門職の倫理に関連する法の概要³⁾

以下の法律に関する詳細な内容は総論 18 p 以降に示す資料を参照してください。

① 日本国憲法^{8,9)}

憲法は個人の権利・自由を確保するために国家権力を制限することを目的として国家の最高法規として位置づけられています⁷⁾。日本国憲法は前文と 11 章から校正されていますが、専門職倫理に関係するものは、以下の第三章の条文が関連します⁸⁾。

第三章 国民の権利及び義務（詳しい条文は巻末の資料を参照してください。）

第十一条 基本的人権

第十二条 自由及び権利の保持義務と公共福祉性

第十三条 個人の尊重と公共の福祉

第十四条 平等原則、貴族制度の否認及び栄典の限界

第十九条 思想及び良心の自由

第二十二條 居住、移転、職業選択、外国移住及び国籍離脱の自由

第二十三条 学問の自由

第二十五条 生存権及び国民生活の社会的進歩向上に努める国の義務

第二十六条 教育を受ける権利と受けさせる義務

第二十七条 勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止

② 教育基本法¹⁰⁾

教育基本法は、憲法に基づき戦後の新しい日本の教育の根本理念を確定した十一条からなる法律であり、他の教育関係法の上位に位置付けられています。

前文において個人の尊厳を重んじること、さらに、教育の目的、目標、生涯教育の理念、教育の機会均等などが明記されています。

③ 労働関連の基本法¹¹⁾

労働に関する法律は数多くありますが、関係するものとして以下の法律があげられます。

(ア) 労働基準法

(イ) 労働契約法

(ウ) 労働安全衛生法など

④ ハラスメント¹²⁾

上記の労働に関する法律にもハラスメントに関する条項が含まれていますが、他にハラスメントに関連するものとして以下の法律があります。

(ア) 女性の働き方に関する「女性活躍推進法」

(イ) パワーハラスメントに関する「労働施策総合推進法」

(ウ) セクシャルハラスメントに関する「男女雇用機会均等法」

(エ) 妊娠・出産、育児休業、介護等に関する「育児・介護休業法」

⑤ 理学療法士及び作業療法士法¹³⁾

この法律のうち倫理にかかわる、行ってはならない行為を示している部分を抜粋します。

第四条 (欠格事由)

第七条 (免許の取消し等)

第十三条 (不正行為の禁止)

第十六条 (秘密を守る義務)

⑥ 国連人権条約¹⁴⁾

1948年12月10日に第3回国連総会において採択された世界人権宣言は、人権および自由を尊重し確保するために、「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものであり、人権の歴史において重要な地位を占めています¹⁵⁾。

世界人権宣言の内容を基礎として、これを条約化したものが国際人権規約であり、人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なものです。社会権規約(国際人権A規約)と自由権規約(国際人権B規約)は、1966年の第21回国連総会において採択され、1976年に発効しました。日本は1979年に批准しました¹⁴⁾。

その後も個別の人権を保障するために様々な条約が採択されています¹⁶⁾。

表1 国連における人権に関する宣言や条約など

世界人権宣言 1948年	初めて、国際的に基本的人権尊重の原則を定め、人権の保障を宣言したものである
国際人権規約 1966年	基本的、包括的な条約であり、社会権規約と自由権規約がある 日本は1976年に批准
人種差別撤廃条約 1965年	日本は1995年加入
女性差別撤廃条約、1979年	日本は1985年に締結
拷問等禁止条約、1984年	日本は1998年に批准
子どもの権利条約、1989年	日本は1994年に批准
障害者権利条約、2006年	日本は2014年に批准

(5) 倫理 専門職集団として内側から行動を制限すること

先にも述べたように、プロフェッショナルとして社会に貢献するためには、定められている法を遵守することが必要です。しかし、**法は、倫理の最低限度**ですから、法律や規制だけではカバーできない倫理的な問題に対処するためにも、専門職団体や就業施設などが自ら定める倫理綱領や倫理指針が必要なのです。

なお、倫理綱領は、組織や団体が採用する、その組織全体の倫理的な原則や価値観を示すものです。組織の使命や価値観に基づいて策定され、一般的に抽象的で包括的な原則を含んでいます。一方、倫理指針は、倫理綱領に基づく具体的な行動基準や指針を示すもの

であり、組織や団体のメンバーがどのように振る舞うべきかを具体的に示しています。

倫理綱領や倫理指針は、組織や個人が社会的責任を果たすための行動の基準や価値観を示すものです。組織や個人の責任を明確にし、組織内外での適切な行動や意思決定を促進します。また、倫理的な問題に対処するための枠組みとしても機能します。

① 日本作業療法士協会倫理綱領¹⁷⁾

作業療法士の倫理綱領（昭和 61 年 6 月 12 日 第 21 回総会時承認）¹⁷⁾

1. 作業療法士は、人々の健康を守るため、知識と良心を捧げる。
2. 作業療法士は、知識と技術に関して、つねに最高の水準を保つ。
3. 作業療法士は、個人の人権を尊重し、思想、信条、社会的地位等によって個人を差別することをしない。
4. 作業療法士は、職務上知り得た個人の秘密を守る。
5. 作業療法士は、必要な報告と記録の義務を守る。
6. 作業療法士は、他の職種の人々を尊敬し、協力しあう。
7. 作業療法士は、先人の功績を尊び、よき伝統を守る。
8. 作業療法士は、後輩の育成と教育水準の高揚に努める。
9. 作業療法士は、学術的研鑽及び人格の陶冶をめざして相互に律しあう
10. 作業療法士は、公共の福祉に寄与する。
11. 作業療法士は、不当な報酬を求めない。
12. 作業療法士は、法と人道にそむく行為をしない。

② 業務倫理指針¹⁸⁾

作業療法士の職業倫理指針 ⇒ 詳細は引用文献の URL から確認してください

③ 施設における倫理綱領や倫理指針

各自が就業する施設においても、さらにその施設が属する協議会においても倫理綱領倫理指針や倫理規定が定められています。これらを知り、遵守することが必要です。表には協議会などが示す倫理綱領の例を示します。

表 2 就業施設に関連する倫理綱領や倫理指針の一例

全国身体障害者施設協議会	https://www.shinsyokyo.com/tuite/kouhyou/rinri/
全国老人福祉施設協議会	https://www.roushikyo.or.jp/
日本病院会 倫理綱領	https://www.hospital.or.jp/site/jha/ethics/
全日本病院協会	https://www.ajha.or.jp/about_us/about_ajha.html
日本精神科病院協会	https://www.nisseikyo.or.jp/about/rinri.php

④ 倫理 4 原則¹⁹⁾

作業療法士の働く場は、医療領域から保健、福祉、介護、教育、労働、司法などの領域へ拡大しており、これに伴い求められる倫理の範囲も拡大していると言えます。

しかし、作業療法士は医療職として免許を有し、その役割を遂行するのですから、基本となる医療の倫理と、医療やケアに必要な視点を理解する必要があるのです。

医療の倫理を、「生命倫理」、「医学研究の倫理」、「職業倫理」に区分して考えることがあります。また、歴史的な変遷から医療倫理、生命倫理、臨床倫理と分けることもあります²⁰⁾。

区分して考えることも必要ですが、それらすべてに共通する視点を理解しておくことが重要です。その共通する視点が、以下の医療倫理の 4 原則です¹⁹⁾。

- (ア) 自己決定の尊重 (Autonomy)：患者の意思を尊重する。
- (イ) 善行 (Beneficence)：患者に善いことを行う。
- (ウ) 無危害 (Non-maleficence)：患者に害を加えない
- (エ) 公正 (Justice)：限りある医療資源を公正に配分する。

これらの原則は、20 世紀の医学が生み出した様々な倫理的問題に対応するため、万人が合意でき、かつ様々な問題に応用できるようビーチャム (T. L. Beauchamp) とチルドレス (J. F. Childress) が提唱したものです²¹⁾。

この原則に対する異論もありますが、今日、世界中で参照され続けています。

(6) 高度な法律的、倫理的判断が求められる専門家

専門家は、知識と技術を使って高度なことを行うエキスパートであると同時に、その知識と技術を人々と社会のために用いることを宣言したプロフェッショナルです。

高度な知識と優れた技術を有しているからといって、それを直ちに（一律に）用いて良いとは限りません。専門家は、高度な知識と優れた技術をもっているからこそ、それを用的ことがその人や社会のためになるのか、法律的に、倫理的に正しいのかを常に考え、判断し、相手の人権、尊厳を尊重した説明と同意のもとに行わなければなりません。

しかも、作業療法士も含め、人々の健康と幸福を目的とする専門家は、健康状態、生活機能、環境、そして価値観も一人一人異なる対象者に関わります。複雑に絡み合ったこれらの要因を考慮し、何をどのように行うことが（行わないこと）が適切なのか、常に考え、判断することがより良い作業療法の実践に必要なのです。では倫理的に高度な判断ができ、実践ができる作業療法士を養成するためには教育について考えていく必要があります。そして講義や実習の中で学生の尊厳が守られ、ハラスメントが生じない取り組みが必要です。次の章からは、教育そのものを捉え直しつつ、教育でのハラスメント防止と予防について考えていきます。

2. 教育とはどのような活動か

1) 教育の語源と特徴

そもそも教育を意味する語句である Education はどのような語源から成立しているのでしょうか。それは外へ (ex-) 導く (duco) こと (-tio) から成立しています²²⁾。つまり教育される人が自分の力を引き出されること、教育する側から見れば導くことになります。これは、教育学者の広田照幸が述べる教育の定義に合致します。広田によれば、教育とは「意図的に他者の学習を組織化しようとすること。」であると定義しています。また広田はそのような定義の中で教育に存在するいくつかの特徴的な点を挙げています²³⁾。

(1) 教育する側の意図の存在

これは教育する側には必ず必要となるものです。例えば作業療法学科の講義や演習、臨床実習などでは教育する側の意図があります。作業療法概論で作業療法の面白さややりがいをつかんでほしい。評価実習では実際の患者さんを通じて評価の計画や実行する体験をすること、そして評価結果のまとめやその人に合わせた治療計画を立てる難しさ、臨床推論を学んでほしい。などです。そして、そこには教育する側の様々な意図が入り込むということです。

(2) 他者の存在

教育ということは他者に対して行うということ、つまり他者を変えようとするということです。つまり他者に対するおせっかいな営みであるといえます。例えば臨床実習で臨床実習指導者が将来作業療法士として役に立つ知識と技術を持つことを目標とする意図を持つということです。これ自体は悪いことではありませんが、問題はその意図を通じて学ぶのは他者であるということです。先ほどの目標には教育する側が思っていることであり、将来役に立つという部分やそれに必要な知識・技術を教育される側と話しあって決めたわけではないからです。そしておせっかいな取り組みのために教育する側が権力を持つことになります。例えば、「そんな知識では作業療法ができない、だから身につけろ」とか「臨床で使えるような技術を今から教える」など教育する側が権力を持ち発言・行動することが見られます。

(3) 教育の不確実性

教育する側と教育される側では常に意図がずれている可能性があります。また教育される側は教育する側の意図からいつでもやり過ぎ、離脱することができます。教育する側が意図をもって授業を行い、臨床実習指導者が意図をもって実習指導をしても、最終的には教育される側がそれを受け取るかどうかは教育される側が判断するからです。つまり思ったほど教育はうまくいかないということになります。

(4) 教育の非対称性

ピーター・エルボウは、教育における根本的な非対称関係を指摘しています。教育する側は教育される側がいなければ教えることはできませんが、教育される側は教える側がいなくても学ぶことができます。つまり教えられる側が教える側に依存しているのではなく、実は教育する側が教えられる側に依存しているのです²⁴⁾。

このように考えると結果が出ないのであれば教育しても意味がないと思われるかもしれませんが、しかし、広田は大切なのは教育が他者の学習を組織化しようとすることであり、望ましい成果と分けて考えるべきだと述べています。たとえ当初の意図に届かない結果となったとしても教育を組織化していくことが教育ということであると述べています。つまりいつでも成果が出るものではないということです。それでもいろいろな意図を持ちつつ試行錯誤して他者に対して教育を行うということが教育ということなのです。

では、教育者が試行錯誤をすればいいのでしょうか。広田はただ効果がないだけでなく、悪影響になることがあると述べています。教師の何気ない言葉から人間への信用をなくし、何度も同じ質問をされることで、考えても無理という姿勢を作ってしまう場合があるということです。

つまり教育とは、意図を持った教育する側が、教育される側の人の学習を組織化することであり、そこにはいつも意図のずれが生じて、教育する側は権力を持ち、教育される側は離脱可能であるということです。そして、教育という営みは非対称で教育する側が教育される側に依存するものです。このことから教育は試行錯誤するしかない営みであり、場合によっては悪影響をもたらす営みであると言えます。このため、教育する側の思考や行動はとても重要になります。ではこのように不確実な営みである教育においてどのように倫理的視点を持てばいいのでしょうか。

3. 教育の基本となる倫理的視点

1) 様々な教育的方法の前に最も重要なことは倫理的であること²⁵⁾。

日本作業療法士協会は2019年に今後の作業療法教育の指針として作業療法教育ガイドラインを作成しています¹⁷⁾。この作業療法教育ガイドラインは理学療法士及び作業療法士法に基づき、2018年に改正された理学療法士作業療法士学校養成施設指定規則および指導要ガイドライン、WFOTによる作業療法士教育の最低基準(MSEOT2016)、日本作業療法士協会による作業療法ガイドライン2018、作業療法士教育の最低基準改定第4.1版等の法律・規則やガイドラインに沿って作成されています。

作業療法教育ガイドラインに卒前教育が果たす役割とは、作業療法士として生涯にわたり活躍するための基礎を築くこと、すなわち資質、知識、技術に関する基礎および医療専門職として新たに必要な知識、技術に出会った時に、それらを自ら学ぶための能力と習慣を形成することであると述べられています。このことを実現するためにも一番重要なことが**倫理的**であるということです²⁵⁾。

なぜならいくら教育効果があるといっても倫理を欠いた教育は法的にも許されないからです。日本国憲法第11条に基本的人権の享有、第13条に個人の尊重・幸福追求権・公共の福祉が謳われています。学生の有する人権が守られること、学生個人が尊重されることが憲法上、保障されています⁹⁾。このことを教育する側は常に肝に銘じておく必要があります。

2) 教育者の権力の行使による人権侵害の可能性がある

教員は学生を評価する側、学生は教員から評価される側という非対称的権力関係があると言われてしています。教員は学生の成績を判定して単位認定をすることが大きな力(権力)があるということを自覚しておく必要があります。評価される側の学生は教員の発言や指示が自分の意に反することであってもそれが自分の成績や単位認定に影響するのではないかと捉えれば口に出すことを控えることに繋がる可能性があります。このような学生が自由に発言できない、行動できないことは直接的なハラスメントには該当しないかもしれませんが、人権侵害の可能性に繋がるかもしれません。

3) 教育で求められる人権尊重

(1) 権力による侵害を防ぐための安全保障・選択肢の提供・同意

文部科学省はセクシュアルハラスメントの防止等に関する規程を制定して平成11年3月30日に通知しています¹²⁾。その内容はセクシュアルハラスメントに留まらずハラスメントに置き換えても十分対応できるものです。要約するとハラスメントの注意喚起し、認識を深めさせること。ハラスメント防止のためのパンフレットの配布、ポスターの提示、意

識調査等により啓発活動を行うこと。ハラスメント防止を図るための研修会の実施。苦情に対する相談窓口や委員会等の設置及び申出者や調査者が不利益を被らないことが挙げられています。これらの事を実践することでハラスメントを予防し、権力による人権侵害を防ぐことに繋がられるのではないかと思います。このような教職員にとっても学生にとっても安全保障が担保されることは重要です。権力による侵害に管理者や上司が部下に指示や命令を出した時、場合によってはハラスメントに該当すると指摘されることもあります。このような場合、管理者や上司は部下の能力や個性など考慮して選択肢を提供する等で部下と話し合い、合意を得ること。言い換えれば部下が主体的地位に立つことで権力による侵害を防止することができると思われます。どちらにしても管理者・上司と部下、教職員と学生間の対話を通じた信頼関係作りが最も重要な課題であると思われます。

4) 倫理的に問題となること

(1) 労働安全衛生

職場における労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成促進を目的としています。これには労働環境での危害防止基準の確立、責任体制の明確化、事業主や労働者が実施すべき安全確保のための活動があります²⁶⁾。

教育現場においても教職員も学生も健康的に安全・安心して教えられる、学べるための安全衛生管理体制の確立（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等の選任、安全委員会、衛生委員会等の設置）や環境管理（校舎、教室、実習室などの整備及び温度・換気・照度等の環境基準を守る）は当然のことです。

(2) 労働時間

労働時間は労働基準法 32 条で 1 日 8 時間、週 40 時間と定められています。法律で定められた労働時間を越えて働く場合は原則として月 45 時間以内、年 360 時間以内と決められています¹¹⁾。

教育現場に適用した時、理学療法士作業療法士養成施設指導ガイドラインで専任教員の 1 人 1 週間当たりの担当授業時間数は加重にならないよう 10 時間を標準とすることと定められています。また、専任教員は、授業の他、教務に関する事務や学生の生活面の指導等をするなど想定されています。臨床実習については、1 単位を 40 時間以上の実習をもって構成することとし、実習時間以外に行う学習等がある場合には、その時間も含め 45 時間以内とすることが明記されました。教える側は学生に成長してほしいと多くの課題を与え、学生指導に時間を費やすことがあります。また学生も自分も成長したい、先生の期待に添いたいとついつい無理をして疲弊して学習を続けられなくなることが起きます。教員も学生も自分の健康を維持するためにも 1 日 8 時間、週 40 時間という労働時間を意識して取り組む事が重要です。

(3) パワーハラスメント（以下パワハラ）

厚生労働省は次の3要件「①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること」に当てはまるものをパワハラ概念として整理し、労働施策総合推進法において、職場におけるパワハラについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています¹²⁾。

教育現場では養成校で新任教員は所属長から早く職場に慣れて仕事をしてほしいと多くの役割や授業科目をあてがわれるかもしれません。特に指定規則に定められている必要専任教員数を満たしていない場合は仕事内容も増える可能性があります。これは①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えることに該当し、パワハラとみなされるかもしれません。また、授業を進めるうえでの学生当番や休日の研修会やイベント参加など教員は学生の利益になると考えての指導かもしれませんがパワハラ3要件に該当するかもしれないので注意が必要です。

(4) セクシュアルハラスメント（以下セクハラ）

厚生労働省は職場におけるセクハラについて、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることとし、男女雇用機会均等法第11条で職場におけるセクハラについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。また、性的な言動の例として、①性的な内容の発言：性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等。②性的な行動：性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為等を挙げています¹²⁾。

教育現場では教職員間、教員（実習指導者）-学生間、学生間で生じることが考えられます。特に教員-学生間では学生に誤解を招くような言動は避けなければなりません。これまで講義中の学生との距離（近すぎる）、実技指導での接触、個室での個別指導などが学生から困ることとして挙げられています。学生同士のトラブルも含めて相談窓口の設置なども講じる必要があります。

(5) 差別的対応・差別的表現

日本国憲法 第14条 平等原則にすべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない⁹⁾。しかし、現実には様々な差別があり、対策として法律が整備され

つつあります。例えば、作業療法士に関する障害者差別に関する対策として 2013 年に「障害を理由とする差別の解消に関する法律（障害者差別解消法）」が制定されています²⁷⁾。

教育現場では教職員間、教員（実習指導者） - 学生間、学生間で生じることが考えられます。教員や実習指導者は自分が学生時代にその当時の教員や実習指導者から受けたやり方で今の学生指導にあたっていることも少なからずあります。例えば、教員や指導者は「お前は馬鹿か。このくらいの事も理解できないのか。」「お前はのろまだな。準備にどれだけ時間がかかっているのだ。」など学生を奮起させるために発言しているのかもしれませんが。しかし、指定規則改正で臨床実習の方法について、評価実習と総合臨床実習については、実習生が診療チームの一員として加わり、臨床実習指導者の指導・監督の下で行う診療参加型臨床実習が望ましいことと明記されました。同時に実習指導者は臨床実習指導者講習会を受講することが義務付けられています。この臨床実習指導者講習会プログラムの講義に臨床実習における管理・運営（臨床実習の基本構造、ハラスメント、リスク管理、個人情報保護）及び演習にハラスメント防止が盛り込まれています。このように教員や実習指導者はハラスメントが許されない時代に変化していることを理解する必要があります。

(6) プライバシーの権利

日本国憲法 第 13 条 すべて国民は、個人として尊重されます。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする⁹⁾と謳われています。また、プライバシー権とは「私生活をみだりに公開されないという法的保障ないし権利」とされており、憲法 13 条 幸福追求権を根拠として保障されている権利であります⁹⁾。

教育現場では教員や実習指導者が学生と個別面談をする際、誰と暮らしているのか、休日の過ごし方、アルバイトの有無、興味・関心、交流関係など個人の生活に立ち入る内容を聞くこともあるかもしれません。学生は、教員や実習指導者から聞かれたことに対して答えたくない、知られたくない、と思っても仕方なく返答することがあります。教育指導するうえで必要な情報かもしれないがプライバシーの侵害することになるかもしれません。教員や実習指導者は、学生に面接の目的や話したくないなら話さなくてもよいことを最初に伝えることで学生の自己決定、自己選択ができるようになるのではないかと思います。また、教職員や学生が SNS (Social networking service) 等で気軽に書き込みや写真、動画等をアップできるようになりました。その反面、書き込まれた内容や写真・動画が人を傷つけ、プライバシーを侵害するなど人権に関わる様々な問題が発生しています。相手を傷つける書き込みは名誉棄損等で訴えられる可能性も出てきています。インターネット上に公開した情報は複製が容易にできるため、永久的に残ると言われています。こうならないためにも公開してもよい情報なのか、考えてから投稿することも必要です。お互いの

基本的な人権を保障することがプライバシー保護や権利の尊重につながると思われます。

4. 教育における今後の人権対応²⁶⁾

1) 養成校における対応

ここまで述べてきたように、教育現場は、他者の変容を期待して教育を提供する側と、教育される側の両者が存在して成立する営みであり、その最初の地点から片側には権力が存在し、パワーバランスの不均衡が構造的に生じる場であるという認識が重要です。つまりは、常にハラスメントが生じやすい場であると理解することが重要です。

そのような環境において学生が安心して学習に向かうためには、その環境を用意する立場にある養成校が組織的に、積極的にそのリスク軽減に向き合っていることを示すことが必要であると思います。

このようなリスク軽減に向き合っていることを示すこととして、次の1～6を提示します²⁰⁾。

(1) 人権方針の策定

具体的取り組みの1つとして、人権方針の策定の必要性を掲げます。各種ハラスメントの防止は、近年様々に注目されているところです。しかし、ここでは単にハラスメントに抵触しないという立場にとどまることなく、さらに一歩踏み込んだ、人権方針の策定を提案しています。

それは、もし万が一ハラスメントに該当するような状況が発生したら、それを受けた学生にとってみると、長期にわたる心身への甚大な影響に及ぶ可能性が想定されます。その場、その時だけでなく、もしかすると人生において進路の変更を余儀なくされるとか、日常生活を送る上での影響とか、広範囲の影響を生じさせる可能性を孕んでいます。つまり、その学生の、将来にわたる様々な権利を侵害するリスクがあると言えるのです。

教育機関であるところの養成校としては、ぜひ、学生の将来にわたる人権リスクを視野に入れて、単なるハラスメント防止にとどまらず、将来ある学生の人権を積極的に擁護していく立場を示すことを期待します。

人権方針とは一般企業における考え方として、「企業による、ステークホルダー（自社の従業員と対外関係者）に向けた人権尊重責任のコミットメント」²⁶⁾のこととされています。養成校に当てはめてみると、「養成校が作成する、学生や学生の保護者、勤務する教員、実習施設に向けた人権尊重責任のコミットメント」と言えます。ここで、例として企業における人権方針の要件（表3）を参考として提示します。表3に示す各要件を養成校の状況に鑑みて内容を検討し、公開されることを期待します。

表3 企業における人権方針の要件²⁰⁾

1	企業の経営トップが承認していること
2	社内の関連部署や社外の専門家などから情報提供を受けていること
3	従業員や取引関係者などに対する、人権の尊重に関する期待を明記していること
4	一般に公開され、すべての従業員、取引先、出資先、その他の関係者がアクセスできること
5	方針を浸透させるための継続的な取り組みや社内体制などがあること

(2) 人権デュー・デリジェンス²⁰⁾

次に検討すべきこととして、人権デュー・デリジェンスの実施です。人権デュー・デリジェンスの実施方法（表4）に記載されているように、人権デュー・デリジェンスとは、「人権リスクのアセスメント（調査・評価）を実施し、それを通じて特定したリスクを予防・是正し、外部に情報公開していくプロセス」であると定義されています²⁶⁾。

養成校の取り組みのどこに負の影響があると考えられるのかを把握して、分析することが、人権リスクのアセスメントです。アセスメント結果に基づいて、具体的に行っていく取り組みが表4のC~Fです²⁶⁾。

表4 人権デュー・デリジェンスの実施方法²⁶⁾

人権方針	A 人権尊重責任に関するコミットメントの明示
人権デュー・デリジェンス	B 負の影響の把握・分析（人権リスク評価）
	C 防止・軽減措置の実施 教育研修の実施 社会環境・制度の整備 サプライチェーンの管理
	D モニタリングの実施
	E 外部への情報公開
是正措置	F 苦情処理メカニズムの整備

(3) 倫理委員やハラスメント委員などの策定

特定の部署だけで構成される形ではなく、部門を超えた横断的な連携体制が必要です。また、当然人権方針で示されるように、この取り組みは組織のトップの承認が必要であり、関与が必要なので、取り組みの趣旨や必要性を明確に示して、組織化することが必要です。

(4) ハラスメントを安全に訴えることができる制度の策定

ハラスメントを受けたかもしれない、人権侵害を受けたかもしれないと感じた場合に相談ができる窓口の設置や、定期的に聞き取るための制度などの検討が求められます。窓口

については、当然訴えた学生の様々な安全性が確保される必要があります。相談窓口を担当する部署・職員については、丁寧な検討が求められます。実習期間中のように、学校現場を離れた場所で教育活動が行われている場合には、人権リスクが高まるので、より積極的な制度の検討を期待します。本人の訴えを待つだけでなく、聞き取りを定期的に行っていくような、いわゆるプッシュ型の支援を制度として策定することを検討する必要があると思います。

(5) 関係者への周知啓発

養成校として開示する関係者としては、学生、学生の保護者、勤務する教員、実習施設を挙げることができます。これらの関係者に対して、養成校における取り組みを開示し、周知することが必要です。何を人権リスクとして考えているのか、そのためにどんな取り組みをしているのか、もしそれらに抵触することがあったらどうすれば良いのか、人権デュー・デリジェンスのプロセスを具体的に提示することです。また具体的な研修や学習の機会がどのように用意されているか、についても開示したい内容です。公開されていることにより、学生の進路相談にあたる高校、実習や職員として採用を検討している施設なども確認することができます。

人の行動を外的に制限する、専門職の倫理に関連する法の概要

① 日本国憲法⁹⁾

第十一条 〔基本的人権の尊重〕	国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。
第十二条 〔自由及び権利の保持義務と公共福祉性〕	この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。
第十三条 〔個人の尊重と公共の福祉〕	すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。
第十四条 〔平等原則、貴族制度の否認及び栄典の限界〕	すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。
第十九条 〔思想及び良心の自由〕	思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。
第二十二條 〔居住、移転、職業選択、外国移住及び国籍離脱の自由〕	何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。
第二十三條 (学問の自由)	学問の自由は、これを保障する。
第二十五條 〔生存権及び国民生活の社会的進歩向上に努める国の義務〕	すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
第二十六條 〔教育を受ける権利と受けさせる義務〕	すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
第二十七條 〔勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止〕	すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 教育基本法¹⁰⁾

【前文】

我々日本国民は、たゆまぬ努力によって築いてきた民主的で文化的な国家を更に発展させるとともに、世界の平和と人類の福祉の向上に貢献することを願うものである。

我々は、この理想を実現するため、個人の尊厳を重んじ、真理と正義を希求し、公共の精神を尊び、豊かな人間性と創造性を備えた人間の育成を期するとともに、伝統を継承し、新しい文化の創造を目指す教育を推進する。

ここに、我々は、日本国憲法の精神にのっとり、我が国の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図るため、この法律を制定する。

第一章 教育の目的及び理念 (教育の機会均等) 第四条	すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならないが、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。
第二章 教育の実施に関する基本 (教員) 第九条	法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

③ 労働関連の基本法

法律	概要
労働基準法 ¹¹⁾ (労働条件の最低基準)	労働者と使用者間の公平な関係の維持、労働者の権利保護、労働条件整備のための法律。労働時間、賃金などの労働条件に関する規定を含み、使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分、性別を理由として差別的取扱をしてはならないこと、不当な手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならないことが定められている。さらに、使用者が適切な労働環境を提供することを義務付けている。
労働契約法 ²⁸⁾	労働者と使用者間の契約締結に関する基本原則、ルールを規定した法律。使用者は、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう配慮する必要があることを示している。
労働安全衛生法 ²⁹⁾	職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成する目的で制定された法律。 健康保持増進措置として、事業者が、健康診断、心理的負担程度を把握するストレスチェックを行い、適切な措置を講じることが定められている。

労働契約は使用者と労働者個人との間において労働条件について契約したもの。一般的に就業規則に定める労働条件によって労働契約が行われる。就業規則は、労働者が遵守すべき労働条件について使用者が定めたものであり、基本的な優先順位は次の通りである。労働基準法>労働協約(労働組合と使用者間の取り決め)>就業規則>個別労働契約 *就業規則を下回る労働契約がある場合、その部分は無効となる。

④ ハラスメントに関する法律⁹⁾

法律	概要
女性活躍推進法 ³⁰⁾	<p>女性の働き方を改革し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として2016年に施行され、2022年に全面施行された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用 ▪ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備 ▪ 女性の職業生活における活躍に関する行動計画策定と情報公表の義務
労働施策総合推進法（パワーハラスメント） ³¹⁾	<p>2020年以降の改正施行により、大企業、中小企業が法律および指針（*）に則ったパワーハラスメント防止対策を行うことが義務付けられた³²⁾³³⁾。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ パワーハラスメントを、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されること」と定義 ▪ 代表的なパワハラ³⁴⁾の六類型（*）を提示 <ol style="list-style-type: none"> 1. 身体的な攻撃（暴行・傷害） 2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言） 3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視） 4. 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害） 5. 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること・仕事を与えないこと） 6. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること） ▪ 防止対策を進めるために国、事業主、役員、労働者それぞれが果たすべき役割を提示 ▪ 事業主にパワハラ防止の雇用管理上の措置を義務付けたが、法律上の罰則規定はない。しかし、雇用管理上の措置義務への違反が認められ、厚生労働大臣が必要だと認めた場合は、指導、勧告、さらに事業所名が公表される可能性がある³⁴⁾ <p>【雇用管理上の措置（すべてのハラスメントに共通の措置）】³³⁾</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメントの内容、事業主の方針等の明確化と周知・啓発 2. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発 3. 相談窓口の設置 4. 相談に対する適切な対応 5. 事実関係の迅速かつ正確な確認 6. 被害者に対する適正な配慮の措置の実施 7. 行為者に対する適正な措置の実施

	<p>8. 再発防止措置の実施</p> <p>9. 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置（妊娠・出産等に関するハラスメントのみ）</p> <p>10. 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知</p> <p>11. 相談、協力を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発</p>
<p>男女雇用機会均等法³⁶⁾ （セクシャルハラスメントとマタニティハラスメント）</p>	<p>募集・採用や配置・昇進・福利厚生、定年・退職・解雇などに際しての性別を理由とする差別と婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いを禁止。さらに、ハラスメントについて以下の点を明示。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ セクシュアルハラスメントを、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり（対価型）、性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（環境型）と定義 ▪ 婚姻・妊娠・出産等に関するハラスメントを、「職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動（制度等の利用に関する言動）により当該女性労働者の就業環境が害されること」と定義 ▪ 事業主に、セクシャルハラスメントおよび妊娠・出産等に関するハラスメントの防止の雇用管理上の措置を義務付け
<p>育児・介護休業法³⁶⁾ （育児・介護休業などに関するハラスメント）</p>	<p>育児や介護をする労働者（男・女）を支援し、仕事と家庭を両立できるようにすることを目的とした法律である</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 育児休業等に関するハラスメントを、「職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること」と定義 ▪ 事業主に育児休業、介護休業等の制度を設けることを義務づけ、育児・介護休業を申し出または休業したことを理由として不利益な取り扱いをしてはならないこと、ハラスメント防止の雇用管理上の措置を義務付け

（*）指針とは、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に対して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和二年一月一五日厚生労働省告示第五号）を指します。

（*）6類型とは、1）身体的攻撃、2）精神的攻撃、3）人間関係からの切り離し、4）過大な要求、5）過小な要求、6）個の侵害である。

⑤ 理学療法士及び作業療法士法¹⁰⁾

この法律のうち倫理にかかわる、行ってはならない行為を示している部分を抜粋する。

<p>(欠格事由) 第四条 次の各号のいずれかに該当する者には、免許を与えないことがある</p>	<p>一 罰金以上の刑に処せられた者 二 前号に該当する者を除くほか、理学療法士又は作業療法士の業務に関し犯罪又は不正の行為があつた者 三 心身の障害により理学療法士又は作業療法士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの 四 麻薬、大麻又はあへんの中毒者</p>
<p>(免許の取消し等) 第七条</p>	<p>第四条各号のいずれかに該当するに至つたときは、厚生労働大臣は、その免許を取り消し、又は期間を定めて理学療法士又は作業療法士の名称の使用の停止を命ずることができる</p>
<p>(不正行為の禁止) 第十三条</p>	<p>理学療法士国家試験又は作業療法士国家試験に関して不正の行為があつた場合には、その不正行為に関係のある者について、その受験を停止させ、又はその試験を無効とすることができる。</p>
<p>(秘密を守る義務) 第十六条</p>	<p>理学療法士又は作業療法士は、正当な理由がある場合を除き、その業務上知り得た人の秘密を他に漏らしてはならない。理学療法士又は作業療法士でなくなった後においても、同様とする。</p>

文献

- 1) 村山昇：働き方の哲学 360 度の視点で仕事を考える、ディスカヴァー・トゥエンティワン、2018、62-63
- 2) 寺澤 芳雄：英語語源辞典（縮刷版）、研究社、1999、1114
- 3) 樋口 範雄：【医師の基本的責務】 A-2. 倫理と法、日本医師会、平成 30 年 8 月 31 日掲載、https://www.med.or.jp/doctor/rinri/i_rinri/a02.html
- 4) 法律、法令、規則、条例の違いは？意味や違いを基礎から解説。 - ContractS CLM（コントラクト CLM） | 契約ライフサイクル管理システム、更新日:2024 年 03 月 5 日、<https://www.contracts.co.jp/useful/10052/>
- 5) 後藤 佳苗、管理者のための押さえておきたい事業所運営のツボ(Vol.01) 法律、法令の違いと法令、条例の関係、ケアマネジャー20 巻 4 号 Page48-49(2018.03)
- 6) 法とは何か？憲法と法律の違いとその具体例 | オンライン顧問弁護士 (online-lawyer.jp), 閲覧日 2024 年 3 月 20 日, <https://online-lawyer.jp/what-law/>
- 7) 法律コラム | 条約 | LEGALUS (リーガラス), 閲覧日 2023 年 4 月 2 日, <https://legalus.jp/column/73795cf5-14eb-40bd-abd3-f50b9b7d4f32>
- 8) 文部省；民主主義、角川ソフィア文庫、2018、331-337
- 9) 芦部信喜：憲法第六版、岩波書店、2015、13
- 10) 文部科学省：教育基本法
https://www.mext.go.jp/b_menu/kihon/about/mext_00003.html
- 11) 厚生労働省：労働基準に関する法制度、
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000042451.html>、閲覧日 2024 年 4 月 1 日
- 12) 厚生労働省：職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）、
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html、閲覧日 2024.4. 1
- 13) 厚生労働省：理学療法士及び作業療法士法：・理学療法士及び作業療法士法(◆昭和 40 年 06 月 29 日法律第 137 号) (mhlw.go.jp)、閲覧日 2024. 4. 1
- 14) 外務省：国際人権規約：国際人権規約 | 外務省 (mofa.go.jp) 閲覧日 2024. 4. 1
- 15) 法務省：世界人権宣言 (moj.go.jp)、閲覧日 2024 年 3 月 20 日、
https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00172.html
- 16) 国連で作成された人権に関する条約にはどのようなものがあるのですか？ - ヒューライツ大阪(財団法人アジア・太平洋人権情報センター) (hurights.or.jp), 閲覧日 2024 年 3 月 15 日, <https://www.hurights.or.jp/japan/learn/q-and-a/2010/03/post-3.html>
- 17) 日本作業療法士協会：日本作業療法士協会倫理綱領：

- <https://www.jaot.or.jp/about/moral/>、閲覧日 2024. 4. 1
- 18) 同上
 - 19) 清水哲郎：医療・ケア従事者のための哲学・倫理学・死生学、医学書院、2022、108 - 110
 - 20) 医療倫理 | DOCTOR-ASE：医学生がこれからの医療を考えるための情報メディア (med.or.jp), 閲覧日 2024. 4. 3
 - 21) Beauchamp TL, et al: Principles of Biomedical Ethics. 5th ed. Oxford University Press, 2001(生命医学倫理. 第5版. 立木教夫, 他, 監訳. 麗澤大学出版会, 2009).
 - 22) 寺澤 芳雄：英語語源辞典（縮刷版）、研究社、1999、415
 - 23) 広田 照幸、学校はなぜ退屈でなぜ大切なのか（ちくまプリマー新書）、筑摩書房、2022、17-49
 - 24) ピーター・エルボウ、自分の「声」で書く技術、英治出版、2024、
 - 25) 岡崎祐士監修、精神保健サービス実践ガイド、日本評論社、2012
 - 26) 羽生田慶介：ビジネスと人権入門、日経 BP、2022
 - 27) 内閣府：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律、
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65.html、閲覧日 2024 年 5 月 13 日
 - 28) 労働契約法 | e-Gov 法令検索, 閲覧日 2024 年 3 月 23 日, <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=419AC0000000128>
 - 29) 労働安全衛生法 | e-Gov 法令検索, 閲覧日 2024 年 3 月 23 日, <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000057>
 - 30) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | e-Gov 法令検索、閲覧日 2024 年 5 月 15 日、<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>
 - 31) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 | e-Gov 法令検索、閲覧日 2024 年 5 月 15 日、<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=341AC0000000132>
 - 32) 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）【令和 2 年 6 月 1 日適用】、閲覧日 2024 年 5 月 15 日、
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>
 - 33) ハラスメントに関する法律とハラスメント防止のために講ずべき措置 | あかるい職場応援団 -職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)の予防・解決に向けたポータルサイト- (mhlw.go.jp)、閲覧日 2024 年 5 月 15 日、<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/law-measure>
 - 34) 津野香奈美：パワハラ上司を科学する、ちくま新書、2023
 - 35) 厚生労働省、男女雇用機会均等法の概要、閲覧日 2024 年 5 月 15 日、
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/01_jp.pdf

36) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 | e-Gov 法令検索、閲覧日 2024 年 5 月 15 日、https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076_20230401_503AC0000000063

各論（ハラスメント事例集）

はじめに

事業所などと同様に、大学や専門学校などの高等教育機関においても様々なハラスメント事案が生じており、これを予防するための対策も進みつつあります。

各論の事例をお読みいただく前に、以下の点をご理解いただければ、教育領域におけるハラスメントとその対策への理解を深められると考え、以下の点を整理して示すこととしました。

総論と重複する事柄もありますが、どうぞ、ご一読ください。

1. ハラスメント関連法および指針と教育機関におけるハラスメントの種類
2. 教育機関におけるハラスメントの形態と関連する法律・指針
3. 臨床実習における学生に対するハラスメントへの対応
4. 犯罪レベルの事案（セクシャルハラスメント・性暴力）への対応
5. ハラスメントに該当すると考えられる言動・該当しないと考えられる言動の例
6. ハラスメント事例および抵触する可能性のある法や指針
7. 様々なハラスメントに共通するもの

1. ハラスメント関連法および指針と教育機関におけるハラスメントの種類

2024年1月現在、法的に定義されているハラスメントは表5に示す通りであり、それらは、主に事業主・役員および労働者を対象として適用されるものです。

大学や専門学校などにおいてもこれらの法律が適用されますが、労働者ではない学生が学ぶ高等教育機関では、教職員と学生、学生同士などの間に様々なハラスメントが生じており、それらはアカデミック・ハラスメント、キャンパスハラスメントなどと呼ばれています。

表5 ハラスメントの種類と関連法および指針の関連

法的に定義されているハラスメント (2024年1月時点)	ジェンダーハラスメント パワーハラスメント	女性活躍推進法 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）
	セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法（セクハラ防止法）
	妊娠・出産等ハラスメント 育児・介護休業に関するハラスメント マタニティ・パタニティハラスメント ケアハラスメント	男女雇用機会均等法（マタハラ防止） 育児・介護休業法（ケアハラ防止法）
社会通念上ハラスメントと認識されているもの	カスタマーハラスメント モラルハラスメント アルコールハラスメント アカデミック・ハラスメント キャンパスハラスメント レイシャルハラスメント ソーシャルメディアハラスメントなど	

『令和元年度文部科学省委託調査「大学教育改革の実態把握及び分析等に関する調査研究」～大学におけるハラスメント対応の現状と課題に関する調査研究～調査報告書令和2年3月』より

2. 教育機関・関連施設におけるハラスメントの形態と関連する法律・指針

図3は、教育機関および関連施設において起こる様々なハラスメントを当事者同士の関係性から整理したものです。

この図の①⑥、④⑦、⑤⑧に該当するハラスメントは、先に示した労働関連の法律および指針において防止対策（措置）が示されています。

①と⑥は教職員間や労働者間に生じるものであるから当然ですが、これに加えて、他社や他組織の労働者（④⑦）、労働者以外の者（⑤⑧）に対するハラスメント防止対策が、「パワハラ防止法・指針」、「セクハラ防止法・指針」、「ケアハラスメント防止法・指針」において事業主が“行うことが望ましい取組”として明記されています。

このため、⑧に該当する就職活動中やインターンシップ中の学生、教育実習生などに対するハラスメントも、都道府県労働局、ハローワークなどが相談・対応に応じる

体制が設けられています。なお、後述する臨床実習中の学生も、⑧のインターンシップ中の学生、教育実習生に該当する¹ことを認識しておく必要があります。

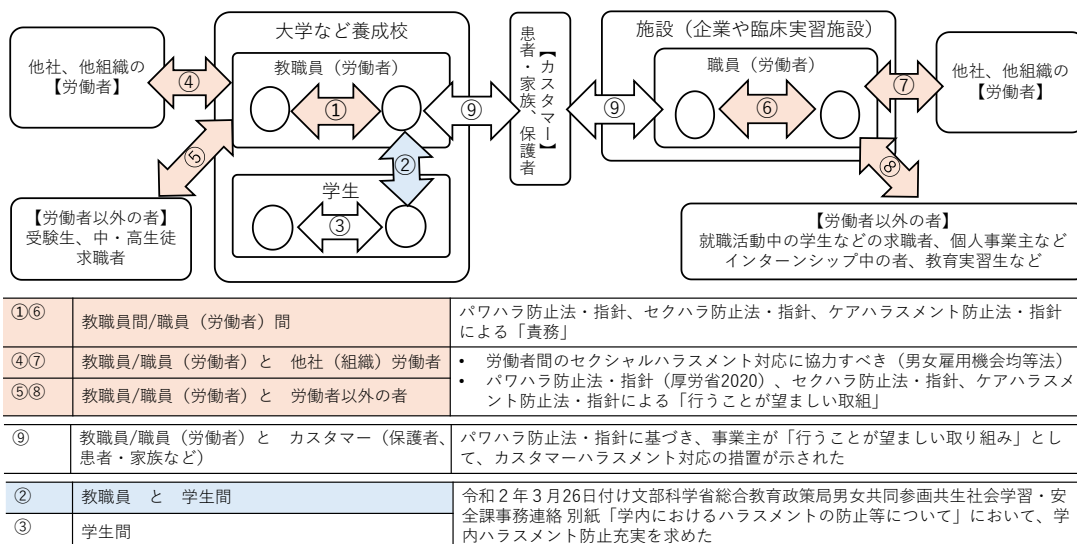


図3 教育機関・関連機関におけるハラスメント事案の形態

以上のハラスメントは、事業主が防止・対応に関する必要な措置を行う義務があります（表6）。そして、この義務を怠った場合、行政法上の処分対象となり、行政機関から行政指導や事業主名の公表などの処分が与えられる可能性があります。

表6 事業主に発生する法的責任

事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発	1	「パワーハラスメントの内容」と「パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針」を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
	2	パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	3	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
	4	相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	5	事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
	6	事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
	7	事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

¹ 法律専門家の意見、解釈による

	8	再発防止に向けた措置を講ずること
併せて講ずべき措置	9	相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
	10	事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！ 厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）より

さらに、図3の⑨には、病院や施設においては患者・家族などとの間に、教育機関においては保護者などとの間に生じるハラスメントを示しています。

教育や医療の場において患者・家族や保護者などに対するハラスメントは、予防すべき行為ですが、今でも、暴言、暴力など犯罪レベルの事案もあとを絶たないのが現状です。

一方、患者・家族、保護者などがハラスメント行為者となる場合はカスタマーハラスメントと呼ばれ、SNSによる誹謗・中傷を含め、近年、企業だけでなく病院や施設においても増加、深刻化しているといわれています。このカスタマーハラスメントに関し、2020年以降、調査と法整備に向けた検討が進んでいます。その目的は従業員の保護であり、今後、その防止対策と対応が事業主に義務付けられる可能性があります。

また、図3に示した通り、②（教職員と学生間）および③（学生間）に生じるハラスメント防止対策は根拠となる法律・指針はありません。しかし、文部科学省は、大学や専門学校などの教育機関に対して、各種ハラスメント防止法・指針を参考に学内ハラスメント防止対策を自主的・自律的に進めることを求めています²。

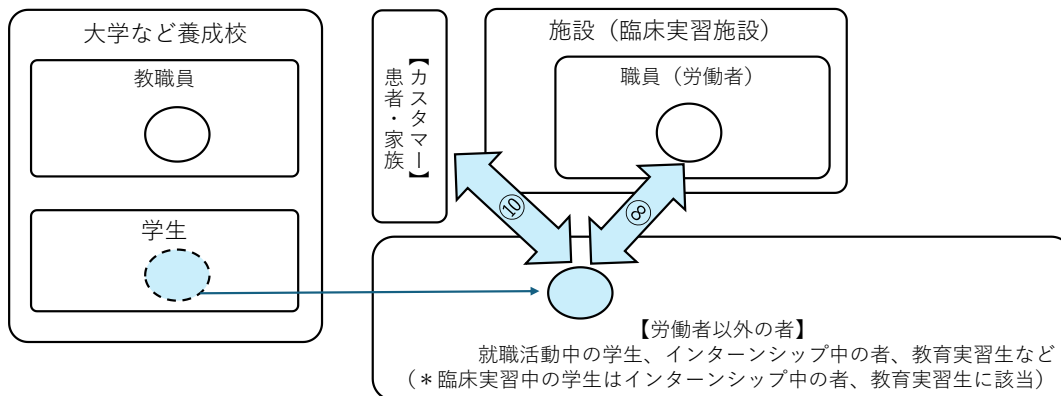
各教育機関は、これに応じてハラスメントに関する方針の明確化と周知・啓発、相談窓口などの体制整備を行い、教職員による学生へのハラスメント、就職活動中の学生に対するハラスメント、あるいは学生によるハラスメントなどの防止対策と対応に取り組む必要があります。

すでに各大学や専門学校が、キャンパスハラスメント防止などのガイドブックを作成して研修を開催し、教職員と学生にどのような言動がハラスメントなのか、注意すべきことは何なのか、などについて教育的な取り組みを進めているのはこの表れです。

² 令和2年3月26日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律及び関係省令等の施行について（別紙）・学内におけるハラスメントの防止等について」文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課

3. 臨床実習における学生に対するハラスメントへの対応

作業療法士教育において、臨床実習中の学生に関連するハラスメントは、学生と臨床実習施設の職員（労働者）間に起こる事案（図4の⑧）と、学生と患者・家族などの間に起こる事案（図中4の⑩）が想定されます。



⑧	職員（労働者）と 臨床実習中の学生（労働者以外の者）	パワハラ防止法、セクハラ防止法などにおける事業主が行うことが望ましい取組
⑩	カスタマー（患者・家族）と 臨床実習中の学生	

図4 臨床実習におけるハラスメントの形態

1) 臨床実習施設（事業所）の対応

前項2. に示した通り、臨床実習中の学生は、病院や施設などの事業所にとって労働者以外の者です。しかし、インターンシップ中の者、教育実習生などと同じく、パワハラ防止法などにおいて、事業主がハラスメント防止対策・対応などの措置を積極的に講じることが望ましいと明記されている対象なのです。

このため、事業主は表6に示す防止対策（措置）を講じるとともに、学生本人または学生の属する養成施設からハラスメントと考えられる申し出、相談があった場合はそれに応じ、養成施設と協力して適切な対応を行うことが求められています。

さらに、今後カスタマーハラスメントの防止対策が事業主に義務付けられた場合には、労働者だけでなく臨床実習中の学生も含めた措置を講じることが求められると考えられます。

2) 学生が所属する大学・専門学校など養成施設の対応

臨床実習中の学生に関するハラスメント事案が生じた時、学生の所属する養成施設の学科教員が、窓口となり対応することが多いと考えられます。それは、学生と実習

施設担当者、両者をよく知る立場として妥当な方法です。しかし、学科だけで事案に十分対応できない場合もあると考えられます。

前項2. に示した通り、各養成校は事業所・教育機関として、当然、臨床実習を行う学生に対するハラスメント防止対策と対応を行う必要があります。このとき、就職活動中、インターンシップ中、教育実習中の学生のハラスメント相談・対応を大学のキャリアセンターなどが協力して行うのと同じく、臨床実習中の学生に関するハラスメント事案に対応する全学的・組織的体制を整えておくことが必要です。それは、臨床実習中の学生がインターンシップ中の学生、教育実習生に該当するからなのです。

このように、養成機関は全学的体制を整え、臨床実習施設と協力してハラスメントを予防することが求められています。

さらに、臨床実習を行う学生がハラスメント行為者となる事案、例えば、SNS を介した言動によって実習施設・関係者、対象者や家族に不利益を生じさせる事案、ハラスメントの範囲を誤解し、過剰にハラスメント行為であると主張するなどの事案は、防がなければなりません。

このためにも、養成施設における、人権、倫理、ハラスメントに関する適切で十分な教育が求められているのです。

4. 犯罪レベルの事案（セクシャルハラスメント・性暴力）への対応

2021 年、「教職員等による児童生徒（18 歳未満の者）に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力防止を目的とした法律」及び「指針」が成立・施行され、これに反した者に対する厳正な処分（懲戒免職を含む）と、データベースへの記録が求められています。そして、教職員等の任命・雇用の際には、このデータベースを活用すべきことも定められています。

この法律をもとに、文部科学省は 2022 年以降、大学や専門学校などに対し、18 歳以上の学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力防止のための取り組みの推進を求めています。その要点を以下に示します。

2022 年 7 月 22 日
学生に対するセクシャルハラスメントを含む性暴力等に対する措置について（通知）
各国立大学法人に対し、セクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた周知・啓発、相談体制の整備、被害者救済のための適切な措置の徹底に取り組むことを求めた
さらに、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」において公立学校の教育職員等が行為者である場合に適用される厳正な処分と再発防止を大学教職員等に対して求めた。
これにより、国立大学は、ハラスメントで懲戒処分となった事案が生じた場合、その事実を公表する義務があり、大学の HP で職名、性別、年代など個人を特定できない情報が開示されることとなった。

さらに、2022年11月22日の通知では、上記の措置を国公立大学、私立大学や専門学校など18歳以上の学生教育に関わる全ての組織に求め、行うべき取り組みを具体的に示しており、2023年9月29日の通知では、刑法の改正など、性犯罪・性暴力への厳正な対処、被害防止の徹底に対する社会的要請の高まりを背景に、規定の見直し、行為者への厳正な対処の徹底を求める厳格な処分規定の作成、教員採用時の性暴力等を原因とする処分履歴の確認などを求めています。

2022年11月22日 セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の推進について（通知）
性暴力等の防止に向けた周知・啓発、相談体制の整備、被害者救済のための適切な措置、行為者の厳正な処分及び再発防止の徹底を求めた。求めている具体的取り組みは以下の通りである。
1 性暴力等に関する方針等の明確化及びその周知・啓発
2 性暴力等に関する相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3 性暴力等の事実があると思われるときの措置（対応）
4 性暴力等の行為者に対する措置（懲戒解雇も含めた厳正な措置）
5 性暴力等に関する相談への対応における留意点
6 再発防止に向けた措置
7 教員採用段階での取組 教員採用時に、過去の性暴力等を原因とする懲戒処分歴やその具体的な事由を申告させ、経歴詐称は懲戒解雇等につながることをあらかじめ明示させ適切に採用判断を行うべきこと

2023年9月29日 セクシャルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の更なる推進について（通知）
1 セクハラ・性暴力の行為者への厳正な対処に関する学内規則整備 ・方針の明記及び周知 ・性暴力等に対する懲戒処分基準整備 ・セクハラ・性暴力行為者に対する懲戒処分の公表
2 教員採用段階における学生に対するセクハラ・性暴力等を原因とする懲戒処分歴等の確認
3 学外の機関（警察や医療機関、支援センターなど）との連携

5. ハラスメントに該当すると考えられる言動・該当しないと考えられる言動の例

厚生労働省が示す資料を参考に、作業療法の教育領域におけるハラスメントに該当すると考えられる言動・該当しないと考えられる言動の例を表7と表8に示しました。

これを示す目的は、ハラスメントを正しく理解し、ハラスメントとなる言動を予防するためです。

しかし、これらはいくまでも一部の例であり、個別の事案や状況によって判断が異なることを認識してください。しかも、ハラスメントには該当しない、と考える言動であっても、一方的で、同意を得ずに行った場合は、ハラスメントに該当する可能性が生じることも重ねて理解いただきたいと思います。

1) パワーハラスメント

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①優越的な関係に基づき（優位性を背景に）行われること
- ②業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

これらを、教育領域に当てはめ、以下のように考えて表7に例を示すこととしました。

- ・優越的関係とは、教職員である上司と部下、教員と学生、指導者と学生などの関係
- ・業務には、教育や指導を含む
- ・就業環境とは、教育環境や学習環境

表7 パワーハラスメントに該当すると考えられる言動・該当しないと考えられる言動の例

	パワーハラスメントに該当する（①～③を満たす）と考えられる例	パワーハラスメントに該当しない（①～③を満たさない）と考えられる例
身体的な攻撃	殴打、足蹴りを行う 相手に物を投げつける	誤ってぶつかる
精神的な攻撃	・人格を否定するような言動、（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む） ・業務、学習の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ・他者の面前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す ・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を相手と複数の者に送信する	・遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない者に対して一定程度強く注意をする ・その事業所（養成施設や臨床実習施設）の業務内容や性質等に照らして重大な問題行動（例えば、リスク管理不足）を行った者に対して、一定程度強く注意をする
人間関係からの切り離し	・自身の意に沿わない者に対して、業務や学習から外し、長期間にわたる	・教職員や学生を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する

	り、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ・一人の者に対して同僚が集団で無視をし、職場などで孤立させる	
過大な要求	・長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ・教職員や学生に対し、必要な教育や指導を行わないまま到底対応できないレベルの目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ・教職員や学生に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	・教職員や学生を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
過少な要求	・ある教職員を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ・気にいらぬ教職員や学生に対して嫌がらせのために仕事や学習の機会を与えない	・教職員や学生の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
個の侵害	・教職員や学生を職場や教育機関外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ・教職員や学生の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の者に暴露する	・教職員や学生への配慮を目的として、家族の状況等についてヒアリングを行う ・教職員や学生の了解を得て、本人の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲の担当者に伝達し、配慮を促す

職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！ 厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）令和5年11月作成パンフレット No.15 を参考に作成

2) セクシャルハラスメント

男女雇用機会均等法によるセクシャルハラスメントの定義は以下の通りです。

- ①「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、または「性的な言動」により就業環境が害されたりすること

これを、教育領域に当てはめ、「労働者」を教職員と学生と考え、表8には【対価型セクハラ】と【環境型セクハラ】に分けて例を示しました。

なお、厚生労働省の資料には、一定の判断基準を示しているものの、ハラスメントではない例を具体的に示していません。つまり、相手の意に反するセクシャルな言動は、そのすべてがハラスメントに該当すると考えるべきものなのです。

表8 セクシャルハラスメントに該当すると考えられる言動の例

【性的な言動】	【環境型セクハラ】 ・意に反する「性的な言動」を受けたことが、教職員や学生の就業・学習環境を不快にし、就業・学習に看過できない支障が生じること	【対価型セクハラ】 意に反する「性的な言動」を受けたことに対し、教職員や学生が、拒否・抵抗したことにより、労働条件や学習条件に不利益を被ること
① 発言 ・性的な事実関係を尋ねること ・性的な内容の情報(噂)を流布すること ・性的な冗談やからかい ・食事やデートへの執拗な誘い ・個人的な性的体験談を話すこと等	・意に反して体を触られることが苦痛で、就業・学習意欲が低下した ・性的情報を他の教職員や学生によって流布されたことが苦痛で、仕事や学習が手につかない ・実習中に、施設関係者から食事やデートに執拗に誘われることが苦痛で、学習に集中できない	・性的な関係の要求を拒否したため、その教職員を解雇・降格・不利益な配置転換、労働契約の更新拒否などとする ・教職員に係る性的な事柄について公然と発言し、抗議されたため、その労働者を降格する ・性的な冗談やからかい、不要な身体接触に対し、学生から拒否、抵抗を受けたため、不当な成績判定、実習成績判定を行う
② 行動 ・性的な関係を強要すること ・必要なく身体へ接触すること ・わいせつ図画を配布・掲示すること ・強制わいせつ行為等		

6. ハラスメント事例の抵触する可能性のある法や指針

次頁より10のハラスメント事例を示しています。それぞれの事例がどのような法や指針、および作業療法士協会の倫理指針に抵触する可能性があるかを表9にまとめました。

事例と照らし合わせて、倫理やハラスメントを考える材料にしていきたいと思いません。

表9 各事例において抵触する可能性のある法や指針等および作業療法士協会の倫理指針

	事例	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	図3、図4該当番号	①	②	②	②	③	⑧	⑧	⑧	⑧	⑩
抵触する可能性のある法や指針など											
日本国憲法が保障する「基本的人権の尊重」		○	○	○	○	○	○	○	○	○	
教育基本法			○	○	○		○		○	○	
* 労働施策総合推進法（パワハラ防止）		○	○	○	○		○		○	○	
* 男女雇用機会均等法第11条（セクハラ防止）									○	○	
* 男女雇用機会均等法第11条の3及び育児・介護休業法第25条 (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止)		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
カスタマーハラスメント防止											○
文部科学省が教育機関に対し、学生に対するハラスメント対策を求めた連絡 (各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求める連絡)			○	○	○	○	○	○	○	○	○
モラルハラスメント、アカデミック・ハラスメント、キャンパスハラスメント、ソーシャルメディアハラスメントなど		○	○	○	○	○	○	○			○
日本作業療法士協会 倫理指針 会員以外の事案は該当しないこととして(一)表示している	第4項 人権尊重・差別の禁止	○	○	○	○	—	○	—	○	—	
	第7項 安全性への配慮・事故防止				○	—		—		—	
	第8項 守秘義務					—		—		—	
	第11項 教育(後輩育成)	○	○	○	○	—	○	—	○	—	
	第15項 法の遵守	○	○	○	○	—	○	—	○	—	
その他?											

*は、ハラスメントを行った者だけでなく、その者を雇用する事業主および役員にも責務があることを示す行政法である。

事例 1
1. テーマ
無理な学科運営になっていませんか？ ハラスメント相談体制が機能していますか？
2. 事例内容
<p>新人教員の A さんは、学科長から十分な説明、指導もないままに次々と業務を命じられ、毎日の帰宅が深夜になり、休日出勤も増えていった。何度か、業務の軽減を願い出たが、そのたびに「新人なのだから、指示に従うべきだ」と言われ、その後、仕事の遅れやミスを「能力がない」「頭が悪い」と叱責されるが増えていった。</p> <p>さらに、学科長から科内職員に対して、「A さんのためにならないので、サポートは必要ない」との説明がなされ、事務長からも「指示された仕事ができないのであれば、辞めてもらってもいい」とさえ言われた。</p> <p>その結果、A さんは次々と業務に支障をきたし、精神的に追い込まれていった。A さんは、思い切ってハラスメント委員会に相談したが、それが学科長、事務長に伝わり、「今回のことをハラスメントというのならば、辞めていただきたい。法的に何も問題ない」と告げられた。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか
<p>新人教員に対し十分な指導もないままに過大な仕事を要求し、それを断ることにに対して退職を示唆し（脅し）、人格を否定するような言葉を繰り返す、人間関係から切りはなす、などの行為はパワーハラスメントに該当すると考えられる。</p> <p>また、A さんがハラスメント相談したことを理由として不利益な扱いを受けていることもハラスメントである。さらに、ハラスメント相談窓口担当者が、相談者のプライバシーと権利を守る、という基本的な対応ができていないことも、組織のハラスメント対応に重大な問題があることを示している。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針
<p>【ハラスメント行為者】</p> <p>1) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）および指針における労働者の責務 2) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針第 4 項 人権の尊重・差別の禁止、第 11 項 教育（後輩育成）</p> <p>【事業主（養成校）】</p> <p>3) 労働施策総合推進法および指針によるハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない ・事業主は、労働者がハラスメント相談を行ったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない
5. その後の対応、経緯と（予防）対策
<p>事務長から「今回のことをハラスメントというのならば、辞めていただきたい。法的に何も問題ない」と告げられ、ハラスメント委員会に相談しても解決しなかったことから、今後のことについて、友人に相談したところ、学外の組織に相談することを提案された。</p> <p>教員は職場のある県労働局にハラスメント相談を行い、法令の基本的内容について説明を受け、実際の解決に向けた「助言・指導と斡旋」を受けた。具体的には、本事例は法令違反の疑いがあるため、指導監督の権限を持つ労働基準監督署に取り次ぐこととなった。その後労働基準監督署から職場に連絡が入り、ハラスメントの可能性が高いこと、相談を理由に退職を勧告することが法律に触れることなどが伝えられた。事務長、及び学科長から教員に謝罪があり、職場内での仕事の割り振りの見直し、また学校としてハラスメント教育を行い、ハラスメント相談体制の見直しを行うこととなった。</p>

6. 参考にしてほしい他のページ	
総論	12P (2) 労働時間
	16P (3) 倫理委員やハラスメント委員などの策定、(4) ハラスメントを安全に訴えることが出来る制度の策定
各論	28P 事業主に発生する法的責任
7. 参考にしてほしい資料や URL	
厚生労働省：職場におけるハラスメント関係指針	
https://www.jichiro.gr.jp/doc/pawahara/kourousyo_pawahara_shishinkaisei.pdf	

事例 2
1. テーマ
養成校での古い常識的指導は、ハラスメントになりかねません
2. 事例内容
<p>卒業まで残り 3 カ月となった 12 月、G 学生は求人情報室で就職先を探していた。それに気づいた H 教員が「君は成績が悪い。このままでは国家試験に合格できない。今、就職活動はせず、合格が決まってから就職活動をしなさい」と指導した。G 学生は「今、就職活動をしないと希望のところに入れません」と訴えた。教員は「国家試験に合格できなければ、就職予定の施設に迷惑がかかる。今の成績や態度では内定がもらえない訳がない。今は勉強することが一番である」、と告げ、一方的に就職活動を中止させた。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか
<p>教員の行った指導は、学生の奮起を促し国家試験合格を願って、さらには就職先に配慮しての言動であったかもしれない。しかし、倫理的観点からは①学生の自主及び自立の精神を脅かす行為であり、職業選択の自由を妨げる言動とも考えられる。</p> <p>また、学生の学力・態度を否定する言葉は、パワハラ 6 類型の「精神的攻撃」のハラスメントに該当する可能性がある。さらに、教員には、学生に十分な説明を行い、話し合い、学生の適切な選択・行動を支援する言動が求められる。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針
<p>1) 教育基本法 教育の目標 「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」</p> <p>2) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）と指針 ・ハラスメント防止のために労働者（教員）が行うべき責務</p> <p>3) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている</p> <p>4) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針 第 4 項人権の尊重・差別の禁止、第 11 項教育、第 15 項法の遵守</p>
5. その後の対応、経緯と（予防）対策
<p>G 学生は納得ができず、両親に状況を伝えた。両親は、「就職は本人にとって一生の問題である」、と学校に苦情の電話を入れた。これを受け、学科長が事実確認を行った。指導した H 教員は「国家試験に合格できることを一番に考えていた。これまで同じような指導をしてきたが、苦情を言われたことがなかったので続けていた。」と話した。</p> <p>G 学生は「H 先生が話されていることを理解できない訳ではない。しかし、一方的に就職活動を中止させ、今の成績・態度では合格できないと決めつけられることには納得できなかった」と述べた。その後、学科長、H 教員、G 学生が話し合い、国家試験合格と就職は、共に学生にとっての重要課題であることを確認し、この解決に向け教員も協力することで合意した。一連の報告を受けた学校長は今回の出来事を全教職員に伝え、良かれと思っての言動であっても、一方的な指導、決めつけはハラスメントに該当する可能性があることに注意するよう指示した。さらに、教職員がハラスメントに関する理解を深めるため、研修会を行うこととなった。</p> <p>また、学生にもハラスメント教育を行い、同時にハラスメント相談窓口を周知することを指示した。</p>

6. 参考にしてほしい他のページ
総論 14P 1) 養成校における対応 各論 30P 2) 学生が所属する大学・専門学校など養成施設の対応
7. 参考にしてほしい資料やURL
文部科学省：大学教育改革の実態把握及び分析等に関する調査研究 調査報告書 https://www.mext.go.jp/content/20200915-mxt_gaikakuc3-000009913_1.pdf

事例 3
1. テーマ
養成校での常識的指導は実はパワハラかもしれません
2. 事例内容
<p>授業に必要な機材の準備や印刷資料の受け取りや配布などの当番を決める話合いが行われていた。以前から、何人かの学生が、機材などの準備が学生の役割なのか疑問に思っていた。そこで学生の F さんは思い切って「なぜ、学生が輪番で当番をする必要があるのですか。当番の事は募集要項にも入学案内にも書かれていません」と発言した。教員は「何を非協力的なことを言っているんだ。これから経験する臨床実習や仕事では、人と協力し、自発的に役割を担えるようにならないといけない。君が、考えを改めなければ臨床実習にも出せない」と強い口調で指導した。</p> <p>F さんは、自分の発言が非協力的と受け取られた、と感じたが、これ以上自分の考えを訴えても認めてもらえないと思い黙って椅子に座った。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか
<p>教員の発言は、学生の協力意識や自主的態度を養うことの大事さを伝える目的だったかもしれない。しかし、なぜそう思うのか、なぜそうする必要があるのでという説明と同意を得ず、学生の意見を頭ごなしに否定し、「実習には出せない」という発言は、学生の自主及び自立の精神を脅かす言動ともいえる。</p> <p>この結果、学生が、自身の言動が不利益に繋がる可能性があると感じて意見を控えるようになれば、それは、問題に気づいても見て見ぬふりをする態度を助長するかもしれない。</p> <p>さらに、学生は教員から評価される立場にあり、教員が優越的な関係を背景として行った脅迫的言動はハラスメントに該当する可能性がある。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針
<p>1) 教育基本法 教育の目標 「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」</p> <p>2) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）と指針 ・ハラスメント防止のために労働者（教員）が行うべき責務</p> <p>3) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている</p> <p>4) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針 第 4 項人権の尊重・差別の禁止、第 11 項教育、第 15 項法の遵守</p>
5. その後の対応、経緯と（予防）対策
<p>学生 F は別の学校に通っている友達に今回の出来事を話した。友達は「うちの学校は TA(Teaching Assistant) という制度があってその人たちが役割を担っているよ」と話してくれた。早速、学生 F は TA について調べ、「TA とはティーチングアシスタント (Teaching Assistant) の略で、大学の授業やその準備を行う教員をサポートし、授業の円滑化を図る役割がある」ことを知った。これが自分の学校にも導入できないかと考え、学内の相談窓口で「現在授業の準備を当番制で学生がやらされている。このことは募集要項にも入学案内にも書かれていない。学生に一方向的に役割を押し付けるのはパワハラではないかと思う。他の学校には TA 制度があり、希望する学生が役割を担っている。この制度を当校でも導入できないか」と伝えた。担当者は学生 F からの相談を上司に報告。上司は学校の運営会議で学生 F の相談について報告し、対応について協議が行われた。</p>

その結果、募集要項等に記載がなく、学生に当番として実施させ、学生の納得が得られないのであればハラスメントに該当する可能性がある。学生の自主性や協調性は当番として実施しても獲得できないのではないかとの意見もあり、今後は、学生に主旨を十分に説明したうえで協力できる人に授業の準備を行ってもらうために、教員は学生が納得し自発的に取り組めるように働きかけることとなった。

さらに、学生に自主性や協調性の獲得という名目で一方的に押し付けるのはハラスメントに該当するという認識をすべての教職員が共有するために、教職員間の情報交換や研修会を計画することになった。

6. 参考にしてほしい他のページ

総論 11P 2) 教育者の権力の行使による人権侵害の可能性

各論 8P 5. ハラスメントに該当すると考えられる言動・該当しないと考えられる言動の例

7. 参考にしてほしい資料や URL

各大学等におけるハラスメント対策に関するガイドライン

事例 4	
1. テーマ	<p>教員自身がハラスメントを十分理解していますか？ ハラスメントから目をそらしていませんか？</p>
2. 事例内容	<p>実習中の学生は、臨床実習でパワーハラスメントを受けたと養成校の担当教員に連絡した。しかし、担当の教員からは「自分も懇意にしている OT であり、熱心で知識も技術もある先生なので、指導は厳しいかもしれないが受け入れて実習を続けてください」との返信があった。</p> <p>学生は、実習要綱などを見ても、ハラスメントに関して訴える方法や窓口について記載がないため、それ以上の対応方法がわからなかった。実習終了後に再度、学科長に実習中に臨床実習指導者からハラスメントを受けたこと、担当の教員にハラスメントの件を相談したが対応してもらえなかったことを伝えたが、実習は合格したのだから今からなにもできないと言われた。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか	<p>学生のパワーハラスメントの訴えに対して、養成校の担当教員がよく知る人であるという理由で、十分な事実確認も行わず、事案を独断で無視・放置し、責任者やハラスメント対策窓口連絡するなど、行うべきハラスメント対応を行っていないことが大きな問題である。</p> <p>また、教育機関としてハラスメントを相談する窓口・体制が整っていない、もしくは、その窓口・体制の存在と相談方法を学生に周知できていないことも問題である。</p> <p>さらに、実習が終了し、学生は合格したので今から何もできないという対応・考えは、教員がハラスメントとその予防対策を理解していないことの表れであり、今後も繰り返されるかもしれない学生のハラスメント被害を放置することに他ならない。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針	<p>1) 教育基本法 教育の目標 「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」</p> <p>2) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）と指針 ・ハラスメント防止のために労働者（教員）が行うべき責務</p> <p>3) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている</p> <p>4) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針 第 4 項 人権の尊重・差別の禁止、第 11 項 教育、第 15 項 法の遵守</p>
5. その後の対応、経緯と（予防）対策	<p>学生は、教員・学科長に訴えてもらちがあかないと思い、保護者と共に学校の事務に訴えた。</p> <p>これを受け、事務長が学科長と担当教員に対して聞き取りを行った。すると、「確かに多少のハラスメントらしきことはあったかもしれないが、自分たちの時代に比べてかなりましになっている。加えて、実習地との関係で事を大きくしたくなかったため、学生には我慢するよう伝えた」と述べた。</p> <p>事務長は学校長とも相談し、今回の事案は、学校として対応すべき事案であり、早急に、再度学生と指導者に事実確認を行うこと。そして、組織として対応する方針を決定した。</p>

その後、学校と施設の責任者による話し合いが行われ、実習指導者はハラスメント事実を認め、学生に謝罪した。同じく、担当教員、学科長、学校責任者も学生と保護者に謝罪を行った。

今回の件により、学生の実習時のハラスメント相談体制と実習要綱などによる周知啓発方法の未整備、加えて教職員に対するハラスメント教育の不十分さが問題視され、早急な対策を全学的に行うこととなった。

6. 参考にしてほしい他のページ

総論 16P (3) 倫理委員やハラスメント委員などの策定

各論 29P 3. 臨床実習における学生に対するハラスメントへの対応

7. 参考にしてほしい資料やURL

文部科学省：教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について
(通知)

https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00073.html

事例 5
1. テーマ 学生同士の SNS (Social networking service) によるトラブル
2. 事例内容 学生たちは SNS を用いてコミュニケーションを取り、互いに撮った写真をアップして楽しんでた。 学生 A が、学生 B の顔写真を加工して SNS にアップしたところ、学生 B が「恥ずかしいので、SNS から削除してほしい」と申し出た。 学生 A は「この程度のことは、皆やっているのだからいいじゃないか」と答えたが、学生 B が強く要求したため、学生 A はこれに応じた。 しかし、その後も学生 A は、隠れて学生 B の写真を撮り、加工して自分たちのグループ SNS にアップし続けていた。そのことが学生 B の知るところとなった。 学生 B は、再度、削除を求めたが、学生 A は、「自分たちのグループで楽しんでいるだけでお前に迷惑はかけてない」と強く拒否された。 学生 B はこれ以上写真の削除を要求すれば、今以上にいやな思いをするかもしれないと感じ、そのまま引き下がってしまった。
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか 学生 A は、自分たちだけ楽しんでいるので、迷惑をかけていないと主張している。 しかし、倫理的観点からみれば①写真を本人の承諾なく撮ることは肖像権やプライバシー権の侵害に該当する行為と見なされる場合もある。②また、加工された写真は相手の名誉を傷つけたり、侮辱したりする行為に該当する可能性がある。行為者に悪気がなくとも、「行為そのもの」「手段」「表現の仕方」が不適切で、相手の意に反するものであれば、ハラスメントに該当する可能性がある。
4. 抵触する可能性のある法や指針 1) 日本国憲法第 13 条 個人の尊重 (尊厳)、幸福追求権及び公共の福祉 2) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている
5. その後の対応、経緯と (予防) 対策 学生 B は両親とともに教員に相談した。教員は、保護者と本人に、事実確認を行うことを説明し了解を得て学生 A と面談した。学生 A は「学生 B がおとなしく寂しそうにしていたので仲間に入れようと思ってやった。途中から、学生 B の反応が面白くてやっていた」と話した。 教員は、その行為がプライバシー権の侵害やハラスメントに該当する可能性があることを説明した。学生 A は、本人への謝罪と写真の削除を約束したが、「他の人もやっている。プライバシー権やハラスメントなどについて詳しく知らない」と話した。 これを聞き、教員は学生らの倫理観を調べ、指導する必要があると考え、定例の委員会で協議し、学生の倫理観や SNS などに対する意識調査実施が決定した。 調査の結果、学生の多くは倫理という言葉は知っているが具体的な行動に結び付いていないこと、特に SNS 使用のマナー・倫理に対する意識が非常に低いことが明らかとなった。 これを踏まえ、授業以外でも倫理や SNS マナーについて基本的な事柄から教育・指導を行うこととなり、倫理ガイドブックを作成し学生へ配布すること、SNS については専門家による講義を毎年の新入生に実施することになった。

6. 参考にしてほしい他のページ
<p>総論 p.5、 p.14、 p.18 各論 p.28、 p.36</p>
7. 参考にしてほしい資料や URL
<p>① 話し合っていますか？家庭のルール～安全で安心なインターネット利用のために（文部科学省委託事業 情報モラル教育推進事業 保護者用啓発教材） https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/06/07/1371802_3.pdf</p> <p>② 「教育情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」 ハンドブック（文部科学省） https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/04/10/1397369_002.pdf</p>

事例 6
1. テーマ 熱心な指導が、過剰な指導・ハラスメントになることがあります
2. 事例内容 臨床実習指導者は、勉強熱心で同僚や対象者からも信頼されるセラピストである。学生指導も熱心で、勤務時間終了後に1対1で行うため、学生の帰宅時間が遅くなることも多かった。 しだいに指導者は、学生の将来のためであるとして、難易度の高い課題を求め、それに応えられない学生を、他の職員や対象者の前で叱責することも増えていった。 そして、指導者から「このレポートでは実習を合格にはできない。普段の臨床場面でも求められた行動もできないし、対応も遅い。本当に合格する気持ちはあるのならば、徹夜してでもレポートを書き上げて提出する必要がある」「もし、明日完成版を提出できなければ、実習は中止にして学校に帰ってもらう」と言われ、学生は恐怖を感じ、結局、レポートを作成することができなかった。 学生は思い悩み、担当教員に相談し、臨床実習指導者とのやりとりを伝えた。
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか 優越的関係を背景として、相手の能力を超えた過大な仕事（課題）の要求、相手の承諾のない不合理な時間的拘束、必要かつ相当な範囲を超えた（人格を否定するような）叱責は、パワーハラスメントに該当する可能性がある。 また、学生の成績評価に係る指導者の発言は、たとえ奮起を促す意図であったとしても、受け取る側（学生）にとって重大な事柄であり、ハラスメントに該当する可能性がある。 さらに、臨床実習指導者は学生の指導とともに心身の健康を管理する役割を担うため、安全配慮義務に抵触する可能性がある。 臨床実習指導者の脅迫ともいえる言動は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えており、③労働者（学生）の就業環境（学習環境）が害されており、ハラスメントに該当する可能性がある。
4. 抵触する可能性のある法や指針 1) 教育基本法 教育の目標 「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」 2) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）と指針 ・ハラスメント防止のために労働者（教員）が行うべき責務 ・ハラスメント防止のために事業主が行うべき雇用管理上の措置義務 3) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている 4) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針 第4項人権の尊重・差別の禁止、第11項教育、第15項法の遵守
5. その後の対応、経緯と（予防）対策 教員は臨床実習指導者によるハラスメントの可能性があると考え教員2名で実習施設を訪問した。実習施設も臨床実習指導者とその上司が話し合いに参加した。 事実確認をしたところ、指導者は確かにそのような発言はしたが、それは学生の進行が遅かったためであり、急いでレポートのしてもらうことを意図した発言であると述べた。

この発言が学生に対するハラスメントに該当する可能性があることについて、指導者の認識を尋ねたところ、「いままでこのように指導してきた」、「この程度で根を上げるということは最近の学生が弱いからだ」と自説を述べた。

教員から、学生の現状と思いを伝え、「熱心な指導に対し学生は努力しているが、課題の量・質からしてオーバーワークになっている。学生の進捗状況、健康状況も確認のうえ指導いただきたい。業務時間外の指導や実習期間については、原則、養成校の示す臨床実習の手引きに沿って行っていただきたい」、と伝えた。

臨床実習指導者の直接の上司からは「学生を思った指導とは言え、実習中止にするなど脅迫めいた言葉はハラスメントの可能性はある」との発言があった。

教員も「指導者が学生を思っているの発言だとしても、実習を中止にするという発言は学生に与えるマイナスの影響が大きいのではないのでしょうか」、「学生が出来ていないことは申し訳ないのですが、遅れている事実を伝え、対策、方法を学生と話し合うことが必要だったのではないかと思います」と述べた。

指導者も理解し、「もう少し話し合うことが必要だったと」述べた。

さらに教員からは、「学生からして優越的立場にある臨床実習指導者の言動、特に必要かつ相当な範囲を超えた叱責や、成績に関する発言は、たとえ奮起を促す意図であっても、ハラスメントに該当する可能性があるため、注意いただきたい」、と伝えた。

面談の後、教員に対して上司から、「このような事案を予防するためにどのようにすればいいか」、と質問があった。

教員側からは、「予防のための研修を受講する」、「実習指導のための組織的な体制整備を行うこと」、「適宜学生との面談を行うこと」、「臨床実習指導を1対1ではなく、複数指導体制で行うこと」など、他の実習施設が導入している方法を伝えた。

6. 参考にしてほしい他のページ

総論 p.5～p.7、 p.11～p.13、 p.15、 p.18～p.20

各論 p.27～p.30、 p.33、 p.36

7. 参考にしてほしい資料やURL

① 明るい職場応援団 (厚生労働省)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

② 職場におけるハラスメントの防止のために (厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

③ 文科省等におけるハラスメント対策に関する取組

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/02/12/1413420_2.pdf

事例 7	
1. テーマ	臨床実習中の SNS (Social networking service) によるトラブル
2. 事例内容	<p>学生の C さんは SNS にその日の出来事や自分の感じたこと、考えたことなどをアップし、他ユーザーとメッセージ交換していた。</p> <p>臨床実習がスタートしたが、経済的事情から夜のアルバイトも続けていた。アルバイトの疲れもあって、何度か実習に遅刻したり、実習中に居眠りをしてしまったりすることもあった。</p> <p>実習指導者から、「働くようになって遅刻や居眠りをしていたら仕事にならない。社会人になるという自覚をもって実習に臨むように。今後、遅刻や居眠りが続くようであれば実習は中止とする」との注意・指導を受けた。</p> <p>学生 C は実習指導者の注意と指導は当然だと思ったが、帰宅後 SNS に「実習中に指導された。でも頑張っている自分も認めて欲しい。実習指導者は何もわかってない。嫌いだ」と書き込んだ。</p> <p>後日、実習施設のスタッフが学生 C の書き込みに気付き、実習指導者に報告した。</p> <p>学生 C は実習指導者から、「実習中の事を SNS に書き込むことは禁止する。すでに書いた内容を取り消しなさい」と指導を受けた。</p> <p>学生 C は実習施設名や実習指導者の名前は出していないので個人情報保護違反には該当しないのではないかと考えたが実習指導者の指導通りに記事を削除した。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか	<p>SNS は「登録された利用者同士が交流できる会員制の Web サイト (総務省による)」である。</p> <p>学生は限定された者間のやり取りであり、個人情報にも配慮していると考え投稿したのかもしれない。しかし、登録した人であれば誰もが閲覧でき、発信情報を削除してもコピーがどこかに残る可能性がある。</p> <p>その情報だけを見て、仔細を知らない人たちは一方的に酷い実習指導者だと捉えてしまうかもしれない。それが、実習指導者に精神的に傷つけ、名誉を傷つけることにもなるかもしれない。</p> <p>自分が発信した情報で他者が不快に感じることは、人格権または人格的利益を侵害する行為として名誉棄損や侮辱などの罪に問われる可能性もある。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針	<ol style="list-style-type: none"> 1) 日本国憲法第 13 条 個人の尊重 (尊厳)、幸福追求権及び公共の福祉 2) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 <ul style="list-style-type: none"> ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている 3) 作業療法士業務倫理指針 <ul style="list-style-type: none"> 第 4 項人権尊重、第 15 項法の遵守
5. その後の対応、経緯と (予防) 対策	<p>実習指導者は、学生の遅刻、居眠り、SNS の件を担当教員に連絡し、学生指導を依頼した。</p> <p>担当教員は実習施設を訪問し、実習指導者から状況説明を受けた後、学生 C と面談した。</p> <p>学生 C は「経済的事情から続けている夜のアルバイトの疲れが原因で、何度か実習に遅刻、居眠りをしてしまった。実習指導者からそれらの事について指導を受けたことを SNS に書き込んだのは事実。自分も頑張っていることを理解してほしい」と話した。</p>

担当教員は学生が努力していることを認めた上で、学生の行動は倫理的に問題があること、遅刻や実習中の居眠りは実習生として不適切であること、アルバイトをしているから許されるものではないことを伝えた。

同時に SNS は実習に出る前のガイダンスで指導したことを伝えると、学生 C は「実習施設名や実習指導者の名前は出していないので個人情報保護違反には該当せず、問題ないと思った」と答えた。

担当教員は SNS について①一度アップした記事や写真等は削除しても複製されインターネット上に残ること、②投稿された相手が傷ついたと言えは名誉棄損に該当する可能性があること、などを再度説明した。

学生 C は自分の感情のままの行為であったことに気付き、実習指導者に謝罪して実習を継続した。

担当教員は実習前に SNS について説明するだけでは不十分だと感じ、教員会議で今回の件を報告し、SNS の倫理やハラスメント事案が、学生自身がかかわる可能性の高い身近な問題であることを認識できる機会を設けることを提案。

その結果、実習開始前や終了後に SNS についてのワークショップ開催が決まった。

6. 参考にしてほしい他のページ

総論 p.5、 p.14～p.15、 p.17～p.18

各論 p. 29、 p. 31、 p. 36

7. 参考にしてほしい資料や URL

① インターネットトラブル事例集 (2022 年版) : 2021 年度総務省調査研究

https://www.soumu.go.jp/main_content/000707803.pdf

② 個人情報流出防止 (警視庁)

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kurashi/cyber/notes/personal_info.html

事例 8
1. テーマ 実習指導者による学生に対するセクシュアルハラスメント
2. 事例内容 臨床実習中の A さん（女性）は、臨床実習指導者（男性）から、学生が対象者に評価を実施する前に、評価技術の確認と個別指導を行うことを伝えられた。 その後、数回の個別指導を受けたが、その際に、身体を不自然に触られ不愉快な思いをした。しかし、自分の考えすぎかもしれない、実習終了まで我慢すればよい、と考え教員やその他の職員に相談することなく実習を続けていた。 やがて実習指導者の言動がエスカレートし、しつこく食事に誘われ性的関係まで迫られるようになり、精神的に大きな苦痛を感じ実習を継続することが困難となった。 ここに至って、A さんは養成校教員に事情を報告した。 教員は至急学生の保護者に連絡し、実習指導者の上位者であるリハビリテーション責任者との面談を行い、事実確認と対応方法について協議した。
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか 指導者という優越的立場を利用した明白なパワーハラスメント、セクシャルハラスメントであり、学生の人権を侵害する行為である。さらに、性暴力、犯罪に発展する可能性もある行為である。
4. 抵触する可能性のある法や指針 1) 教育基本法 教育の目標 「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」 2) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）と指針、 ・ハラスメント防止のために労働者が行うべき責務 ・ハラスメント防止のために事業主が行うべき雇用管理上の措置義務 3) 男女雇用機会均等法（セクハラ防止）および指針 ・ハラスメント防止のために労働者が行うべき責務 ・ハラスメント防止のために事業主が行うべき雇用管理上の措置義務 4) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている 5) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針 第 4 項人権の尊重・差別の禁止、第 11 項教育、第 15 項法の遵守
5. その後の対応、経緯と（予防）対策 教員 2 名が施設を訪問し、リハビリテーション科の責任者立ち会いのもと、該当指導者と面談し、事実確認を行った。 指導者は、「実習生に好意をもった。実習生も断ったり、嫌がったりする様子もなかったため好意が受け入れられていると思った」と述べ、事実を認めた。 教員から、学生は、指導者の言動を不快に感じていた。しかし、指導を拒否すると不合格や留年となる、と思い我慢し続けていた。その結果、心身の不調を生じ、実習継続が困難となった。よって、当該施設での実習は中止とすることを伝えた。 加えて、優越的立場にある指導者は、ハラスメントを十分理解し、言動に注意すべきこと、学生指導の際、身体に触れる必要性について説明（拒否できることも含む）し、同意を得る必要があることを伝えた。

さらに、施設責任者に対し、「今後の予防のためにも、ハラスメント対策委員会の設置と職員へのハラスメント教育の整備を、養成校として要望する」ことを伝えた。

結果的に、当該指導者は職場にて停職処分となった。

養成施設では、早期に学生からの報告・相談がなかったことが問題となった。

検討の結果、学生へのハラスメント教育において、不当であることは拒否できること、必要に応じて記録を取ることを、早期に相談することなどの具体的対処方法を伝え、次年度以降の実習要綱にも記載し、実習前オリエンテーションでも再度伝えることとなった。

さらに、作業療法学科だけでなく、養成校全体としてハラスメントの相談体制や窓口の周知・啓発方法の見直しを行うこととなった。

なお、学生は、卒業を目指して、精神的ケアをうけつつ追加実習を行うこととなった。

6. 参考にしてほしい他のページ

総論 p.11～p.13 付表 p.20～p.21,

各論 p.27～p.31,p.33～p.34

7. 参考にしてほしい資料や URL

- ① 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

- ② 2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>

- ③ 労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf>

事例 9
1. テーマ 実習施設の職員（他職種）による学生に対するハラスメント
2. 事例内容 <p>学生は、実習先の病院職員（他職種）から、休日の院内行事（勉強会）への参加を勧められた。その時、当日の緊急連絡用に必要であるとの理由で携帯番号を求められ、学生はそれに応じ、行事に参加した。</p> <p>その後、学生の携帯電話に「実習が順調に進むよう、相談に乗ります」、「休日でも指導をするので、あなた（学生）のアパートの住所を教えて」、「交際している人はいるのか」などの連絡が、頻繁に送られてくるようになった。</p> <p>学生は、実習に不利益な扱いを受けるのではないかと悩んだが、「これ以上連絡することは辞めてほしい」と伝えた。すると職員は語気を強めて「もう連絡しない」と言った。</p> <p>その後、学生は実習を続けていたが、当該職員に常時監視されているように感じ、実習に行くことが次第に困難になっていった。</p> <p>どうすればいいのかと悩み、養成校の教員へ連絡した。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか <p>優越的関係を背景とし、相手の自由意志を尊重する選択肢（断っても良い選択肢）の呈示がない誘い・依頼はハラスメントとなる可能性がある。</p> <p>特に、懇親会への参加や、病院行事への参加は、臨床実習遂行に必要な範囲とは言えない。</p> <p>臨床実習において、十分な理由もなく、学生の個人情報を求めることもハラスメント（個の侵害、私的なことに過度に立ち入ること）や倫理的問題の原因となる可能性がある。</p> <p>臨床実習においては、学生（指導と評定を受ける者）と指導者の間だけでなく、学生と施設職員との間にも、優越的関係性が生じやすく、それがパワーハラスメントやセクシャルハラスメントにつながる可能性があることに注意が必要である。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針 <p>1) 教育基本法 教育の目標 「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」</p> <p>2) 労働施策総合推進法（パワハラ防止）と指針、 <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止のために労働者が行うべき責務 ・ハラスメント防止のために事業主が行うべき雇用管理上の措置義務 </p> <p>3) 男女雇用機会均等法（セクハラ防止）および指針 <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止のために労働者が行うべき責務 ・ハラスメント防止のために事業主が行うべき雇用管理上の措置義務 </p> <p>4) 学生に対するハラスメント対策を教育機関に求めた文部科学省連絡 <ul style="list-style-type: none"> ・各種ハラスメント防止法・指針を参考に、教育機関が学生に対するハラスメント対策に取り組み、学生がハラスメントに悩まされることなく学べる環境を整備することを求めている </p> <p>5) 日本作業療法士協会倫理綱領および倫理指針 第 4 項人権の尊重・差別の禁止、第 11 項教育、第 15 項法の遵守</p>

<p>5. その後の対応、経緯と（予防）対策</p>
<p>連絡を受けた教員は、学生から経緯を聴取したのちに実習施設の部門の責任者に連絡し、面談を行った。</p> <p>面談は、教員2名とリハビリテーション部門責任者、臨床実習指導者、当該職員が出席し、事実確認を行った。</p> <p>当該職員は、「電話番号を聞いたのは、休日の行事参加の連絡のためだった。職種が違うが、実習が進むよう、指導するつもりだった。自宅を教えてほしいと言った覚えはない。交際の有無を聞いたのはよりフレンドリーな関係になるためだった」「学生が言うほど頻繁に電話はしていない」「学生を監視したつもりもない」と述べた。</p> <p>教員が「学生に電話番号を求める理由と、拒否しても良いことを説明し、意思を確認しましたか？」と尋ねると、「確認していないが、学生にとって有意義な体験を提供したのだから問題ない」と返答する。</p> <p>教員は「直接の実習指導者でなくとも、実習地の職員は学生との間に優越的関係が生じやすく、その言動によってはハラスメントに該当する可能性もある」と伝えた。</p> <p>部門責任者は、当該職員が直接の臨床実習指導者への相談・報告もなく、学生を行事に勧誘し、個人的な連絡を行ったことを問題視し、後日、本人に対し嚴重注意の処分が行われた。</p> <p>リハ部門責任者、臨床実習指導者、教員、学生での協議の結果、当該職員と学生が顔を合わせない環境設定を条件に、同施設で実習を継続することとなった。この時、学生には同様の言動を受けた際の対応方法を伝えた。</p> <p>さらに、養成校に対してリハビリテーション部門責任者は、全職員に対するハラスメント教育の実施と、ハラスメント相談体制の整備を約束した。</p> <p>臨床実習指導者は、学生と定期的に面談を行い、学ぶ環境に問題が生じてないか情報収集すること、教員は定期的に学生の状況確認を行うことを確認した。</p> <p>養成校では、従来 of ハラスメント教育の不備が明らかとなったため、講義だけでなくロールプレイなどの方法でハラスメントへの具体的な対応を学ぶ機会を提供することになった。</p>
<p>6. 参考にしてほしい他のページ</p>
<p>総論 p.13,p 付表 p.21～p.22 各論 p.27～p.30,p.34～p.35</p>
<p>7. 参考にしてほしい資料や URL</p>
<p>① 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）（厚生労働省） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html</p> <p>② 教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について（文部科学省通知） https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00073.html</p> <p>③ 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等について（文部科学省） https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00001.html</p>

事例 10
1. テーマ
実習学生に対する患者からのカスタマーハラスメント
2. 事例内容
<p>実習生の N さんは、臨床実習指導者の指導のもとで患者 Y 氏（70 歳台後半）の作業療法を見学し、一部実施することになった。Y 氏は教師経験があり、これまで多くの実習生の教育に協力してきた方であった。</p> <p>N さんが、はじめて Y 氏に挨拶した時、いきなり「声が小さい。礼儀がなってない」と指摘された。</p> <p>N さんは謝罪し、実習指導者も「学生なので緊張しているようです」とその場をとりなした。そして、学生には「Y 氏は、悪気がある言動ではない」と説明した。</p> <p>その後、N さんは自身の言動に注意して実習を行っていたが、Y 氏から「見学中の態度がよくない、緊張感が足りない」など、N さんに対する苦言が続き、Y 氏のいる場面では強い緊張を感じるようになっていった。</p> <p>やがて、N さんが認知機能評価を Y 氏に実施することになった。しかし、緊張と不安もあって、手際よく評価を説明し、実施することができなかった。</p> <p>これに対し、Y 氏は、「これまでの実習生の中で最も出来が悪い、患者の気持ちがわかってない」と厳しい言葉で N さんを叱責した。</p> <p>N さんは精神的なショックを受け、臨床実習指導者に、Y 氏の担当をやめさせてほしいと願い出た。臨床実習指導者は、これを受け入れ、残りの実習期間は他の患者さんを担当することになった。</p> <p>しかし、その後も訓練室や病棟で Y 氏と会うたびに、「私の担当を外れることの説明と挨拶がない、礼儀を欠いている」「本当にできの悪い学生だ」などの言葉をぶつけられ、さらに強い精神的ショックを受け、実習が怖くなり、続けることができなくなってしまった。</p>
3. 大事な視点：何が倫理的問題なのか
<p>患者や家族からの常識の範囲を超えた要求、職員や他の患者・家族の人格を否定する言動・暴力・セクハラ等、その尊厳を傷つける行為はカスタマーハラスメント（医療現場ではペイシェントハラスメントとも呼ばれる）であり、職場環境や診療環境の悪化を招く重大な問題である。</p> <p>カスタマーハラスメントの対象は、職場の従業員だけでなく、臨床実習中の学生までおよぶ可能性があり、その予防と対策は、事業主の責任として行う必要がある。</p> <p>特に、学生の臨床実習は、患者や家族の同意が実習遂行の必要条件であり、倫理的な観点からも丁寧な説明と同意を得る必要がある。</p>
4. 抵触する可能性のある法や指針
<p>カスタマーハラスメントについて法律上の定義はまだない（2024 年 8 月時点）。</p> <p>しかし、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（カスタマーハラスメント対策企業マニュアル作成企業検討委員会、2022 厚生労働省）では、以下のように定義されており、その防止等に努める必要性が示されている。</p> <p>カスタマーハラスメントとは 「顧客等（患者・家族）からのクレーム・言動のうち、①当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、②当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者（病院職員）の就業環境が害されるもの」である。</p>

<p>5. その後の対応、経緯と（予防）対策</p>
<p>学生からの報告を受けた養成校教員は、すぐに臨床実習指導者に連絡した。 学生、臨床実習指導者、リハ部門の責任者、養成校教員で面談を行い、事実確認と対応方法を検討した。 その結果、現在の施設での実習は中止し、養成校は、学生 N さんの精神的ケアと残り実習期間の補充を担うこととなった。 リハ部門の責任者及び指導者は、管理部門責任者と病院施設内のハラスメント相談窓口で報告することとなった。 【病院組織としての対応】 従業員だけでなく実習中の学生などをも含むカスタマーハラスメント基本方針の策定、安全管理体制の整備、マニュアル作成や研修の実施が決まった。 【養成校としての対応】 カスタマーハラスメントを含め、学生に対する倫理・ハラスメント教育を充実させることとなった。</p>
<p>6. 参考にしてほしい他のページ</p>
<p>各論 p.27～p.30</p>
<p>7. 参考にしてほしい資料や URL</p>
<p>① 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）（厚生労働省） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html</p> <p>② カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（令和 3 年度厚生労働省委託事業） https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf</p> <p>③ カスタマーハラスメントに取り組みましょう（令和 3 年度厚生労働省委託事業） https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000899376.pdf</p>

7. 様々なハラスメントに共通するもの

臨床場面や臨床実習指導者会議などで「どのような行為をするとハラスメントになるのか？ならないのか。その基準を教えてください。」とよく聞かれます。

「ただでさえ忙しい臨床現場でちょっとした言葉が揚げ足を取られ、ハラスメントだと訴えられる。ハラスメントは言った者勝ちだから、言動に注意しなければならない。だから、明確にハラスメントか、そうでないのかという基準を知りたい」

このような考えのもととなり、上記の質問となって現れるのだらうと思います。

ハラスメントと指摘されないために言動に注意することは当然必要ですが、様々なハラスメントに共通するものを考えることはとても重要です。

本文中にも示したように、国はパワーハラスメントを、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されること」と定義しています。この優越的な関係が重要なポイントです。これは学生に対する教員・臨床実習指導者、部下に対する上司・先輩などが該当します。なぜ、ハラスメントにおいて優越的な関係が重要なのか。それは、権力関係が非対称だからです。権力とは、その人の立場が持つ力です。教員・臨床実習指導者は学生との関係において優越的であり、権力を持っていることとなります。例えば、指示や指導をすることができます。成績の合否を決めることができます。しかし、教員・臨床実習指導者や上司・先輩との関係において優越的ではない立場の学生・部下は優越的な人の言動に対して、違う意見を述べたり拒否したりすることは、簡単ではありません。それはかなり勇気が必要な行為です。そうすると自分では「いやだ」、と思いながらも、従うこととなります。不本意ながら従うと、それが、のちに自分自身を傷つけることにもなります。最初は我慢できると思っている、それが度重なると心身共に疲労してきます。

逆に、優越的である人がそうではない立場の人から命令や指示をされたとき、「いやだ」と思い拒否することは容易です。命令・指示することは同じでも、立場が異なればそれを拒否することの難易度は全く違うのです。これ自体が、互いが対等関係ではないことを示しています。

そして、権力を持っている側は、相手が傷ついたことに気づくことがなかなかできません。むしろ「勉強のため、仕事に就くため、これからの人生のため、これくらいの理不尽さを受け入れることは大切な経験だ」くらいに考えている場合もあります。そこには自身の立場に伴う一方的な権力性を意識できず、むしろ相手にとって必要なことと勘違いし、正当化さえしている姿、同時に、優越的でない人が相手の権力性を否応なく意識し、疲弊している姿が浮かびます。

このように、ハラスメントとはこの権力性・特権性による言動によって相手方に著しい害が生じている状態といえます。

様々なハラスメントを防ぐためには、優越的な立場の人が、自分の権力性を意識すること

が必要です。それは、目の前では「はい」と言っているが、自分の権力性に従ってそう言っているだけしれない、と考えることです。

そして、様々なハラスメントを予防するために大切なのが説明と同意です。優越的な立場の人がそうでない立場の人に対して、説明し同意を得ること、もし意見があるならそれを聞く機会を作ること、つまり優越的でない人が安心して対話できる環境がとても重要です。それを作り出すことができるのは、優越的である人なのです。

これまで優越的な人の事ばかり話してきましたが、優越的でない人はどうするべきでしょうか。それは、優越的である人から言われた事に盲目的に従うのではなく、疑問を持つこと、あるいはそこで生じる違和感やマイナス感情に正直になることです。そのような違和感や感情が生じたときは、ハラスメントとはいえないが、権力による理不尽さを受け入れているときかもしれません。安心して話せる人に相談することも必要です。ここで安心してというのは、話した内容をジャッジされたり、批判されたり、否定されたりすることがないということです。このような安心して話せる人と環境が大切なのです。ぜひ安心して話せる人を普段から探しておくことがとても重要です。

このように、権力を伴う関係を中心にハラスメントを理解し、学生教育・臨床実習指導・職場などにおいてハラスメントが発生しない状況を作り上げていくことが大切であると思います。ぜひこの冊子の総論や事例を参考にいただき、明るく健康的で風通しのよい教育・実習、職場を共に作っていきましょう。

2024年12月26日
一般社団法人 日本作業療法士協会 倫理委員会
周知啓発係