

実務実習におけるハラスメントへの対応
(令和6年度改訂版)

令和6年6月



公益社団法人 日本薬剤師会

目 次

1. はじめに	．．．．．	P1
2. ハラスメントとは	．．．．．	P2
3. 実習でのハラスメント事例	．．．．．	P6
〈参考〉		
LGBTQ+について、指導者として理解しておくべきこと	．．．	P12

1. はじめに

ハラスメントについては、パワー・ハラスメント以外にもセクシャル・ハラスメントやモラル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントなどがあり、人々の意識の高まりと共にその対応には細心の注意が必要とされています。このような社会の変化や人々の意識変化がある中、薬学教育においても様々なハラスメントが問題となっています。

日本薬剤師会では、平成 22 年の 6 年制課程における薬局実務実習受入開始にあたり、平成 21 年 11 月に「実務実習におけるハラスメントへの対応」を作成し、各都道府県及び地域の薬剤師会においてハラスメントに関する研修会の実施、及び、その予防と啓発に努めていただくようお願いいたしました。

薬学教育協議会による実習期毎の大学等に対するアンケートの結果から、実務実習における問題点が散見され、その中にはハラスメントの事例も報告されています。ハラスメント行為は実習生に対するものばかりではなく、実習生が薬局スタッフに対し行った事例も少なからず報告されています。また、ハラスメントの中には行為者が気付いていない無自覚なハラスメントも存在します。無自覚なハラスメントが起きてしまう背景には個人だけでなく、組織も大きな要因になっているかもしれません。ハラスメントが発生しないように予防するには、定期的な研修を実施し、理解と自覚を促すことが大切です。また、近年広く知られるようになった性的マイノリティの人々を表す LGBTQ+ については、その対応が遅れている国の一つとして日本が挙げられており、LGBTQ+ に関する理解とともにジェンダー平等に向けた対応が求められます。

そのようなことから、今回「実務実習におけるハラスメントへの対応」の第 2 版として本書を改訂することとなりました。薬局実務実習受入関係者の皆様には、改めてご理解とご協力をお願いするとともに、都道府県薬剤師会や地域の薬剤師会においては、ハラスメントやジェンダー平等に関する研修会の定期的な開催等により、その啓発と予防に努めていただきますようお願いいたします。

(注) 本教材内のハラスメント事例等につきましては、薬学教育協議会の各地区調整機構が実習期毎にとりまとめた「実務実習に関わる報告書」での事例を、一部編集のうえ転用させていただいております。これらは、実務実習のトラブル事例のうちハラスメント関連に分類されたものであり、ハラスメントとして公式に認定されたわけではありません。

2. ハラスメントとは

ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な言動（不作為を含む）により相手を不快と感じさせたり、不利益や損害、身体的または精神的な苦痛を与えることによって、学習や教育、研究、労働環境等を悪化させることをいいます。

ハラスメントかどうかは、相手が言動を不快と感じるかどうかにによって決まります。相手が嫌だと感じたり、不快だと感じたり、人権を傷つけられたと感じたりすれば、それはハラスメントになります。行った側の認識によるものではありませんので、何気ない言動が、ハラスメントになることがあります。誰もが加害者、被害者になる可能性があります。

ハラスメントは、相手に過大なストレスを与え、能率低下、心身の不調や不本意な進路変更などの深刻な影響を与える事になります。周囲の人が信じられなくなったり、無気力や食欲不振、うつ状態に陥ったりすることもあります。その結果、休学（実習中止）や退学につながることもあります。

今では、40種類以上のハラスメントがあると言われていています。その中でも実務実習において起こりやすいと考えられるハラスメントや今後注意が必要なハラスメントについて説明します。また、これらが複合的に重なることにも十分な注意が必要になります。

(1)パワー・ハラスメント（パワハラ）

同じ職場で働く者に対して、優越的な立場や権限を利用した、業務上必要かつ相当な範囲を超えて行われる精神的・身体的苦痛を与える行為を指します。勤務時間外であっても、懇親の場や通勤等でも実質上職務の延長であれば職場とみなされます。

職場のパワハラに当たりうる行為として6つの類型があるとされています。

- ① 身体的な攻撃・・・指導に際して頭を叩くなど手が出る。
- ② 精神的な攻撃・・・暴言を吐いたり、大勢の前で叱責する。
- ③ 人間関係からの切り離し・・・仕事を割り振らず疎外する。
- ④ 過大な要求・・・業務上遂行不可能なことを強制する。
- ⑤ 過小な要求・・・能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる。
- ⑥ 個の侵害・・・プライベートを詮索したり、飲み会にしつこく誘う。

（参考資料）厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部作成、リーフレット（詳細版）

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

(2)セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反する性的な発言や行動により、不利益や損害を与えたり、個人の尊厳もしくは人格を侵害したりすることをいいます。主に以下のような行為が該当します。

- ① 相手が望まないにもかかわらず
・性的誘いかけを行う。

- ・好意的な態度を要求する。
- ② 就学上、就労上、実習上の評価を条件として
 - ・性的誘いかけを行う。
 - ・好意的な態度を要求する。
- ③ 性的要求への拒否を理由に、就学上、就労上、実習上の評価に影響を与える。
- ④ 性的言動、図画・文書の掲示等により、不快の念を抱かせるような環境を作る。

これらのセクハラは、優越的な立場や権限を利用して行われることが多いのですが、それ以外にも、同僚・実習生同士などにおいても起こり得ます。また、男性から女性へ、女性から男性へ、または同性間というように、形態も様々です。

【例】

- ・容姿容貌に関する性的な発言をする。
- ・食事会などの時にそれとなく体に触れたりする。
- ・デートに応じれば評価を上げる（応じなければ下げる）と言う。
- ・相手のいやがる性的な冗談を言う。
- ・実習の内容とは関係のない性的な内容の話をする。
- ・パソコンにアダルトページの画面を放置したままにする。

(3)モラル・ハラスメント（モラハラ）

モラハラとは、道徳や倫理に反する常識を超えた嫌がらせ行為やいじめを指します。職場における嫌がらせ行為のうち、優越的な立場や権限を背景に行われるものがパワハラであるのに対して、優越的な関係を背景としていないもの間で行われる嫌がらせ行為を、モラハラと呼びます。様々な行為がありますが、言葉や態度など目に見えない暴力で相手を追い詰める行為のことを言います。

(4)アカデミック・ハラスメント（アカハラ）

研究・教育（実習）の場において、指導的立場にある者が、優位な立場を利用して、学生等の修学、教育及び研究などの活動を妨害したり、不利益を与える行為を指します。なお、アカハラには職員が学生を指導する際の、学生の人格をおとしめるような言動なども含まれます。

- ・授業、研修会、学会など研究活動への参加を妨害する。
- ・提出された論文やレポートを見ようとしない。
- ・大学名だけで他の学生と差別する。
- ・大学によって対応が異なる。

(5)アルコール・ハラスメント（アルハラ）

お酒に関連する嫌がらせや酔った上での迷惑行為、人権侵害のことを言い、以下の5項目が定義されています。

- ① 飲酒の強要：上下関係・伝統・集団によるはやしたて・罰ゲームなどといった形で心理的な圧力をかけ、飲まざるを得ない状況に追い込むこと。
- ② イッキ飲ませ：イッキ飲みや早飲み競争などをさせること。
- ③ 意図的な酔いつぶし：酔いつぶすことを意図して飲み会を行うことで、傷害行為にもあたります。
- ④ 飲めない人への配慮を欠く行為：体質や意向を無視して飲酒を勧めたり、会に酒類以外の飲み物を用意しない、飲めないことを揶揄したり侮辱すること。
- ⑤ 酔った上での迷惑行為：酔って絡んだり、悪ふざけ・暴力・セクハラなどの行為。

(参考資料) アルハラ防止 ガイドライン《モデルプラン》(2000年) | 特定非営利活動法人 ASK

(6) ソーシャル・ハラスメント (ソーハラ)

ソーハラとは、個人アカウントを保有する X (旧ツイッター) や LINE、インスタグラムなどのソーシャルメディア (SNS) を使った「ハラスメント」のことで、SNS を利用する人が増えたことから発生しているハラスメントです。特に上司や同僚など職務上の地位や立場の優位性を利用して、SNS 上で執拗にコミュニケーションを求めることで起きるハラスメントですが、それ以外にも、侮辱、脅迫、誹謗中傷、嫌がらせの投稿やコメント、プライバシーの侵害、人種や性別などの個人の属性を攻撃する行為なども含まれます。

(7) ハラスメント・ハラスメント (ハラハラ)

ハラハラとは、正当な行為をハラスメントだと過剰に主張する行為です。具体的には、同僚や上司の不快感・嫌悪感を覚えた言動に、過剰な反応をして「ハラスメントだ」と主張したり、業務上必要な会話や、やり取りも、「ハラスメントに当たる」と過剰に指摘したり、嫌がらせを仕掛けたりする行為などが該当します。

(8) カスタマー・ハラスメント (カスハラ)

顧客等からの言動やクレームのうち、顧客という立場の優位性を盾に悪質な要求や理不尽なクレームを行う行為を指します。無理難題や謝罪を大声で求めたり、ネットに酷評を記載するなどと言った行為が含まれます。クレームはサービス向上や品質改善などの建設的な目的がありますが、カスハラは嫌がらせやいじめを目的としています。

【例】

- ・長時間暴言や罵倒を浴びせたり、土下座を要求する。
- ・ネットに酷評を投稿してやるなどと脅迫する。

(注) 実習の現場では指導薬剤師と実習生の関係で起きるわけではありませんが、患者・来局者からハラスメントを受けることもあります。指導薬剤師として実習生がこのようなハラスメントに合わないよう注意が必要です。

(9)ジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）

性に関する固定観念や差別意識に基づく言動をさします。セクハラは、性的な言動による精神的・身体的な苦痛や嫌がらせのことであり、主に異性（男女）間で起こりますが、ジェンハラは異性間だけでなく、同性間でも起こります。

【例】

- 「男なのに」「女なのに」といった性別を過度に強調した発言をする。
- 性別にもとづき、年齢や容姿を揶揄する。
- 性別にもとづき、結婚や出産の話などをしつこくする。

（注）巻末参考の「LGBTQ+について」を参照してください。

3. 実習でのハラスメント事例

過去に報告があった実務実習におけるハラスメント事例を基に、問題点とハラスメントを防ぐポイントをお示ししてあります。実習生へのハラスメントにならないよう、参考にしてください。

(1) パワー・ハラスメントの事例

【パワー・ハラスメント事例①】

指導薬剤師による他の薬剤師スタッフへのハラスメントとも言えるキツイ言い方に疲弊した。

【問題点】

- 自分の言動が周囲を委縮させてしまっていることに、指導薬剤師が気付いていない。

【ハラスメントを防ぐには】

実習生の前で部下を叱責するような行為はしないように気を付けてください。自分で気付かないうちに周囲を委縮させてしまっている事もあるので、定期的に、大学の担当教員に実習生が困っていないかを確認しましょう。

【パワー・ハラスメント事例②】

指導薬剤師の「あんた」「お前」等の言葉遣いや口調に委縮した。

【問題点】

- 指導者として、不適切な言葉遣いをする。

【ハラスメントを防ぐには】

普段自分が親しい間柄で使っている言葉でも、実習生によっては委縮したり、不快に感じる場合があります。実習生は立派な成人であり、お互いを尊重した接し方を心がけましょう。

【パワー・ハラスメント事例③】

実習生が指導薬剤師のアドバイスに対して納得しない態度をとり、薬局について批判的な発言をしたため、指導薬剤師から大声で叱責された。

【問題点】

- 信頼関係が構築されていない。

【ハラスメントを防ぐには】

どのような状況でも感情的にならず、実習生がなぜそのような感じるのか聞き取り、誤解があれば丁寧に説明してあげましょう。実習継続が困難なほど意見が合わないときは、大学の担当教員に連絡して対応を協議してください。

【パワー・ハラスメント事例④】

エレベーターの中で、薬剤師より実習態度に関して注意をうけ、委縮した。

【問題点】

- ・逃げ場のない空間で、厳しく注意する。

【ハラスメントを防ぐには】

実習生へ厳しい指導が必要な場合は、場所等に配慮しましょう。大学の担当教員に同席を求め
るのもよいでしょう。

【パワー・ハラスメント事例⑤】

指導薬剤師から LINE で色々な指示がくる。

【問題点】

- ・実習生との連絡手段に SNS が用いられている。

【ハラスメントを防ぐには】

実習生と連絡を取る場合は、実習中に使用する WEB システムのメールを利用してください。
翌日の予定や課題などは、当日の実習終了までに直接伝えるようにしましょう。緊急時の連絡手
段は、事前に実習生と決めておいてください。

まとめ

日頃の言動や行動が威圧的になっていないかを確認しましょう。パワー・ハラスメントは、ス
トレスが溜まっていたりイライラしているときに起こしやすいと言われています。指導者が自身
の心身の状況を把握し、感情をコントロールできるように意識することが大切です。

(2)セクシュアル・ハラスメントの事例

【セクシュアル・ハラスメント事例①】

指導薬剤師から個人的にしつこく食事や飲酒に誘われた。

【問題点】

- ・指導者が個人的に実習生を誘った。

【ハラスメントを防ぐには】

実習生を1対1で食事に誘うことは、セクシュアル・ハラスメントと受け取られることがありま
す。受入施設として実習生との親睦を深めたいのであれば、職場全体での食事会とし、参加を強要
せず、実習生の意思を尊重しましょう。

【セクシュアル・ハラスメント事例②】

実習最終日に、誰もいないスタッフ控室で指導薬剤師に告白された。その後、帰りも駅までついてくるなど普段とは違う態度であった。

【問題点】

- ・実習生を恋愛対象にしてしまった。
- ・冷静さを失い本人が無意識のうちにストーカーまがいの行為を行った。

【ハラスメントを防ぐには】

指導者という立場をわきまえ、実習生は恋愛対象ではないことを再認識してください。実習生の自宅を詮索したり、駅までついていくなどの行動は、ストーカー行為に受け取られかねないので注意しましょう。

【セクシュアル・ハラスメント事例③】

- 1)実習時に指導薬剤師より、本人の過去の異性交遊関係を聞かされ不快に思った。
- 2)朝礼前や休憩中に返答に困る性的な会話を何度もしてくる。

【問題点】

- ・実習生の異性交遊関係を聞いた訳ではないので、大丈夫だと思った。

【ハラスメントを防ぐには】

実習時間内外にかかわらず、性的な言動は控える。特に年齢差がある中では価値観の差が大きく、実習生が不快に感じる事があればセクシュアル・ハラスメントに該当する事を理解する。

【セクシュアル・ハラスメント事例④】

指導時の距離が近い等、違和感や嫌悪感を抱いた。

【問題点】

- ・双方のパーソナルスペース（他人に近付かれると不快に感じる空間）の違いを認識していなかった。

【ハラスメントを防ぐには】

パーソナルスペースには個人差があることを理解して接する。

まとめ

セクシャル・ハラスメントは、他のハラスメントと比較しても個々の基準が大きく異なることが多いため、「このぐらい大丈夫だろう」と高をくくらず、お互いの距離感（物理的・精神的）を確認することが重要です。時には実習生がどの様に感じているのかを、大学の担当教員に確認するのも良いでしょう。

(3)モラル・ハラスメントの事例

【モラル・ハラスメント事例①】

挨拶をしても無視される。常に怒り口調で指示され、高圧的で言いがかりに近い言動の指導で精神的に追い込まれた。

【問題点】

- ・実習生を無視する。
- ・高圧的な言い方、言いがかりに近いと相手を感じるような指導を行う。

【ハラスメントを防ぐには】

無視をする、高圧的な態度でふるまうことはモラル・ハラスメントにあたります。実習生が言いがかりと感じる時点で指導ではありません。実務実習は職場での上司と部下の関係ではなく、指導者と学習者の立場であることを認識してください。実習生を育てる意識を忘れないことが重要です。無視は「あなたに関心が無い」というモラル・ハラスメントの典型です。

【モラル・ハラスメント事例②】

薬剤名が類似する別の薬剤と間違えた際に、「日本語が読めないのか！」と強い口調で叱責された。

【問題点】

- ・「日本語が読めないのか」という人間性の否定ともとれる言葉を発する。

【ハラスメントを防ぐには】

相手の人格を否定するような発言・態度はモラル・ハラスメントになります。質問に対して間違えている場合は、「間違い」に対してのみ修正しましょう。回答できないことへの非難は、実習生を辱めているだけです。

【モラル・ハラスメント事例③】

指導薬剤師から、周りに人がいる状況で留年した理由などを聞かれ、更にその理由を馬鹿にされた。

【問題点】

- ・周りに人がいるところでデリカシーのない質問をする。
- ・回答に対しても人間性の否定や実習生を辱めるような言葉を発する。

【ハラスメントを防ぐには】

実習生個人に関するデリケートな質問は控えましょう。

【モラル・ハラスメント事例④】

指導薬剤師から病気ではないかと言われた（病気の診断は受けていない）。

【問題点】

- ・あたかも病気であるかのように決めつける言動をする。

【ハラスメントを防ぐには】

根拠もなく、相手の尊厳を傷つける行為は、モラル・ハラスメントにあたります。自分の価値観のみで判断し、実習生の個性を尊重していないことが原因の一つです。実習生個々に合わせて指導することが重要です。もし、問題がある場合は、大学の担当教員へ連絡し、対応を協議してください。

まとめ

特に世代間ギャップが大きいほど、注意が必要だということに留意してください。

(4)アカデミック・ハラスメントの事例

【アカデミック・ハラスメント事例①】

指導薬剤師から「このままでは単位はあげられないよ。」と言われた。

【問題点】

- ・成績を持ち出して実習生に過度の圧力をかける。

【ハラスメントを防ぐには】

実習の進捗度や実習生の態度に問題がある場合でも、指導薬剤師は実習生の学修した内容でどこが良かったか、あるいはどういう点を改善しなければいけないかを具体的に伝えるようにしましょう。

【アカデミック・ハラスメント事例②】

実習以外の雑務を強いられることが多く、ほったらかしで適切な指導がされていない。

【問題点】

- ・「実習と関係のない」雑務を強いる。

【ハラスメントを防ぐには】

仮に雑務とは言え、実習に関係がある場合は、必ず実習上の目的や意義を説明し、行った行為を振り返り、その達成度をフィードバックしましょう。例えば、朝の清掃を実施する場合でも、薬局の管理上どのような観点が必要かを、一緒に確認しながら実施するようにしましょう。

【アカデミック・ハラスメント事例③】

指導薬剤師から「こんなことも知らないのか？」と言われた。

【問題点】

- ・実習生の能力を否定する発言をする。

【ハラスメントを防ぐには】

指導者は、実習生に何が不足しているかを具体的に示して、それを克服するためのアドバイスする役割があることを自覚しましょう。そしてそれが出来るようになったら褒めてあげましょう。また他の実習生と比較する行為や所属大学を侮辱するような発言は、厳に慎んでください。

【アカデミック・ハラスメント事例④】

実習時間外の調べ物等の課題が多く、疲弊した。

【問題点】

- ・実習生の能力に合わせた方略になっていない。

【ハラスメントを防ぐには】

実習期間中は過度に課題を課すことは大きな負担になります。課題はなるべく実習時間内で完結できるように配慮が必要です。実習時間外の夜間休日診療所の見学や、薬剤師会のイベント等に見学参加させる場合は、大学と相談して代休を取らせる等で対応するようにしましょう。

まとめ

当事者にその意図がなかったとしても、実習生とのコミュニケーションがうまくいってなければ、ハラスメントと受け取られるケースがあります。

実習生はもとより指導薬剤師や受入施設の職員が、実習の継続に支障があると判断した場合は、大学の担当教員と連絡をとり、対応策を協議してください。

<参考> LGBTQ+について、指導者として理解しておくべきこと

1. 用語の基本理解

LGBTQ

LGBTQのLGBTとは、Lがレズビアン（Lesbian：女性の同性愛者）、Gがゲイ（Gay：男性の同性愛者）、Bがバイセクシュアル（Bisexual：両性愛者）、Tがトランスジェンダー（Transgender：こころの性とからだの性との不一致）を表し、「L」「G」「B」の三者は性的指向に関わる類型であり、「T」は性自認に関する類型である。また、Qとは、クエスチョニング（Questioning：性的指向・性自認が未確定）またはクィア（Queer：中心から外れた、風変わりな、という意味をもつ言葉であるが、最近ではセクシュアルマイノリティ全体を指す包摂的な言葉として使用されている）を表す。LGBTQとは、これらの頭文字から作られた言葉であり、性的少数者の総称として用いられている。

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいう。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指す。性自認とは、自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念であり、「こころの性」と呼ばれることもある。

また、最近ではLGBTQ以外にも様々な性のあり方があるということから、「+」を付け、LGBTQ+と表現されることも多い。

参考引用：

https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2017pdf/20171109003.pdf

カミングアウト

自分の性自認や性的指向を他人にうちあけることをいう。

アウティング

本人が公にしていない性的指向等を本人の了解を得ずに他人に話してしまうことをいう。

→ 決してしてはいけないこと！

【大学での事例】2015年にアウティングされた大学院生が大学で転落死。その後、遺族が暴露した同級生と大学に損害賠償請求を提起した。

参考資料：日本学生支援機構「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」

https://www.jasso.go.jp/gakusei/publication/lgbt_shiryō.html

2. LGBTQの人口規模

2015～2016年頃にいくつかの企業で行われた調査結果によると、LGBTQの人口規模は約8%程度という結果が出ている。しかし、実際にはこれ以上の可能性もある。

参考引用：

https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2017pdf/20171109003.pdf

2017年に実施された「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート調査」では、858人（学生710人、教職員148人）の回答があり、うち130人（15%）がセクシュアルマイノリティを自認している学生や教職員からの回答であった。

参考引用：

<https://www.ryukoku.ac.jp/nc/news/entry-7689.html>

3. 教育現場での支援

(1) 支援が必要な理由

セクシャルマイノリティの当事者は、何らかのリスク（差別されるリスク、自己決定が尊重されないリスク、修学の妨げのリスク）を抱える可能性が高い。偏見や妨げを取り除き、学生の学ぶ権利を包括的に保障することが求められる。

(2) 当事者が抱える困難

- ・ 支援を受けたり悩みを相談することを自粛する、相談場所がない。
- ・ 性別で区分される（クラス分け、名簿、呼び方、トイレ、更衣室など）
- ・ 周囲の無理解

（例）結婚・妊娠を前提で話をされた

セクシュアリティを告白したら態度が一変、説教された 等

(3) 求められること

- ・ エンパワーメントにつながる情報・肯定的メッセージを発信する。
- ・ 異性間・夫婦間に限定しないコミュニケーションをとる。
- ・ 性別・性的指向に関する発言に留意する（中立的な言動）。
例：彼氏・彼女 → パートナー
「男（女）なら・・・すべき」などと決めつけた言動をしない
名前の呼び方に留意（希望があれば対応）
- ・ 周囲で侮辱表現（ホモ、レズ、おかま等）があった場合には毅然と対応する。

指導者自身の内にある価値観、偏見、差別意識を確認し、言動に留意しましょう。

以 上