

## フェリシアこども短期大学 学生の 心身の健康等に係る支援

フェリシアこども短期大学(以下、「本学」という)では、学生の心身の健康等に係る支援として下記の支援を行っています。

### 【定期健康診断】

本学では、定期健康診断を毎年行っています。定期健康診断は、病気の早期発見や健康管理および学生生活を充実させることを目的として行うものです。特に、本学では資格取得のための実習に深くかかわりがありますので、毎年必ず受ける必要があります。

(学校保健安全法第13条及び第14条)

※定期健康診断を受けられない学生は、事前に学生支援室に申し出てください。

#### -検査項目-

尿検査、身体計測、視力検査、血圧検査、聴力検査、内科診察、胸部X線  
心電図検査(1年次のみ)

#### -健康診断証明書の発行-

毎年度の定期健康診断の結果をもとに、就職等で必要な場合、証明書を発行しています。但し、健康診断を受けていないと発行できません。

証明書の発行は、証明書交付願に必要事項を記入し、会計課に手数料を支払ったのち、学生支援室に申込みと1週間～10日後に交付されます。(発行手数料:1通につき500円)

※健康診断証明書の発行は、在学期間のみです。卒業後は発行されません。また、年度ごとの更新のため、3月31日を過ぎると前年度の健康診断証明書は発行されません。

### 【ヘルスケアおよび学生相談】

#### (1)ヘルスケア

##### ①応急処置について

学内でけがをしたり、急に体調が悪くなったりした時は応急処置を行います。  
保健室のベッドで休むこともできます。

##### ②健康保険証

地方出身の学生は実家から健康保険証の「遠隔地被扶養者証」を取り寄せて保管してください。

#### (2)学生相談について

学生支援室では、学生の皆さんが安心して学校生活を送れるよう、様々な相談に応じています。

何でも話しやすい雰囲気づくりを大切にしています。

▶相談には、専門的な資格(公認心理師・臨床心理士・発達臨床心理士)を持つ教員が対応します。

▶相談に関しての費用は無料です。

▶秘密は、固く守られます。

(ただし、法に触れる場合、通告義務のある場合、自傷他害のある場合などは、必要な機関、個人に対して連絡を取る場合があります。)

### (3) ハラスメント防止のためのガイドライン

#### 1. ハラスメントに対する基本的な考え方

フェリシアこども短期大学(以下、「本学」という)は、建学の精神「愛の教育」のもと、本学の学生、教職員(以下、「構成員」という)及び本学園と関係を有する者の誰もが対等な個人として、尊重され、ハラスメントのない就学・就業環境を享受できるようハラスメントの防止に向けて毅然とした態度で臨みます。

本学では、ハラスメント防止委員会を設置し、ハラスメントの防止のために万全を尽くします。万が一、ハラスメントが発生した場合には、適正な手続きで公正かつ迅速に対応し、被害者を救済するとともに、再発の防止に細心かつ厳重な注意を払います。

#### ハラスメント防止に対する意識の重要性

本学の学生および教職員は、ハラスメントを行わないよう、次に掲げる事項を十分認識しなければなりません。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが同じ大学の一員であるという意識を持つこと。
- (3) 偏見をなくし、一人ひとりの個性を認めあうこと。
- (4) 本学の特徴であるグローバルな環境の中で、多様な文化が存在し、共生しているという意識を持つこと。

#### 基本的な心構え

本学の学生および教職員は、ハラスメントに関する次に掲げる事項を正しく理解しなければなりません。

(1) ハラスメントは、人格・人権に対する重大な冒とく・侵害行為であって、就労・修学上の適正な環境を損ない、関わった者全員に不利益をもたらすものだという基本的な認識を持ちましょう。そのため、ハラスメントが起こってからの対応だけでなく、防止や抑止という考え方が重要です。

(2) ハラスメントの受け止め方には個々人の立場や背景となる文化等により差がありますが、ハラスメントに当たるか否かについては、受けた側の判断が重要です。具体的には、次の点について注意する必要があります。

- A) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- B) 不快に感じるか否かには個人差があるため、この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。また、許容することを押し付けないこと。
- C) 相手が嫌がっていることや拒絶の意思を示していることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはならないこと。
- D) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- E) 独自の教育・指導の方針があったとしても、学生や部下の感じ方やその効果はそれぞれ異なるので、一つの手法に固執するのは必ずしも良いとは限らないこと。

(3) 相手が嫌がっているかどうかや拒絶しているかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないことを念頭におくことが重要です。また、何らかの形で嫌がっていることや拒絶の意思表示があったとしても、文化的な背景などによりその意思表示に気付かない場合や伝わらない場合もあります。

被害者は、上司、同僚、指導教員、先輩等との人間関係を考え、明確な意思表示ができない場合もあるため、相手からの意思表示がないからといってそれを同意、合意と一

方的に思い込んでなりません。

(4) 被害者は、人格を傷つけられたことにより心の健康を悪化させるなどして、休学や休職、退学や退職に至る場合もあります。

(5) 学内における言動にだけ注意するのでは不十分です。

例えば、学内での人間関係がそのまま持続する学外での会議、課外活動、イベント、酒席等の場における言動についても同様に注意しなければなりません。

(6) 教職員及び学生間での言動にだけ注意するのではなく、学外関係者との関係にも十分注意する必要があります。

## 2. ハラスメントとは

ハラスメントとは、人種、民族、国籍、性別、セクシュアリティ(性的指向)、社会的身分、宗教、思想、信条、年齢、職業、職位、身体的・行動的特徴の所属性を前提として、相手に対して不利益や不快を与えた相手の人格権その他の人権を侵害する行動をいいます。具体的には構成員が、学生、教職員もしくは学園関係者に対してとる言動が対象となります。

### (1) セクシュアル・ハラスメント

不必要な身体接触や言動とるなど、相手の意に反し、相手に不利益や不快を与えるような性差別的な人権侵害の言動をいいます。

### (2) アカデミック・ハラスメント

教育研究上、権威的または優位的地位にある者がその立場や権限を利用して、学生の研究意欲、研究環境を著しく阻害したり、教育上または待遇上、不適切な指導または言動がなされることをいいます。

### (3) パワー・ハラスメント

職務上、優位的地位にある者が、その地位および職務上の権限を利用して部下や同僚の就労意欲および就労環境を著しく阻害する結果をもたらすような不適切な言動や待遇をとることをいいます。

### (4) ジェンダーハラスメント

性別による差別意識に基づく言動により、相手に不快感その他の不利益を与え、教育・研究、学習及び労働環境を悪化させることをいいます。

### (5) その他のハラスメント

優位的地位や力関係に関わりなく、意図的に個人を攻撃するハラスメントをいいます。

## 3. ハラスメントに対する相談体制

本学は、ハラスメントを受けた構成員が安心して被害を訴えることが出来るように、ハラスメントの苦情相談窓口を置いています。

### (1) 相談の受付

本学教職員の中から選ばれた「ハラスメント相談員等」、「学生支援委員会」がハラスメントの苦情相談窓口となります。相談者が、相談しやすいと思うところに相談してください。相談員は、相談に応ずるとともに、問題解決に必要な手続きの方法を相談者に提示します。

### (2) 相談の方法

直接訪ねて面談するほか手紙、電話のいずれかの方法でも相談できます。また、第三者からの相談も受け付けます。相談者や関係者の秘密は厳守されますので、相談するときは安心して氏名を名乗ってください。相談をしたことで不利益を受けることはありません。

## 4. 申し立てから救済まで

### (1) 申し立ての手続き

相談者は、ハラスメントの被害において、ハラスメント防止委員会に対し、問題解決

を求め手続きを行うことができます。申し立ての手続きは、苦情相談窓口（ハラスメント相談員等、学生支援委員会）を介して行われます。ハラスメント防止委員会は、相談の意向を最大限尊重し、かつ、ハラスメントの状況を考慮したうえで、問題解決のために相応しい手続きをとるように努めます。

## (2) 問題解決に向けて

- ① ハラスメント防止委員会はハラスメント事案の解決に、「通知」、「調整」、「調停」、「調査」の4段階の方法を適用することができます。
- ② 被申し立て人の言動が現に問題であるという判断に達した場合、ハラスメント防止委員会は被申立人への内々の注意として「通知」、さらには、申立人または被申立人の職務変更や移動といった「調整」の措置をとるように学長に進言し、穏便な形で解決に至らせます。
- ③ 「通知」、「調整」では解決し得ない内容であると判断された事案については、ハラスメント防止委員会の中に、ハラスメント調停班（以下「調停班」という）または、ハラスメント調査班（以下「調査班」という）を設置します。調停班も調査班もハラスメント防止委員会の互選によって構成され、事案の解決をもって解散します。
- ④ 調停班は苦情相談窓口と密接な連携をとりながら、申立人の申請書を精査し、申立人、相手方それぞれと面談の結果、謝罪・和解で終結する場合はその措置を取り、解決に至らせます。
- ⑤ 謝罪・和解での終結が困難であるとされた場合、または謝罪・和解を越えた重大な事案であると判断される場合は、調査班が設置されます。調査班には委員長の判断によって、学長同意の下、必要があれば外部の専門家を入れることができます。
- ⑥ 調査班は可及的速やかに事実確認を行い、その認定結果をハラスメント防止委員長に報告します。その後ハラスメント防止委員長は、審議結果を学長に上申します。  
なお、相談者または相手方は、ハラスメント防止委員会が行う調査や調停に協力・対応してもらいます。また、途中経過については、苦情相談窓口の担当者を通して通知されます。最終的な対応の内容に不満がある場合には、ハラスメント防止委員会に対し再調査などを求めることができます。

## 5. ガイドラインの見直し

ハラスメント防止委員会は、このガイドラインの運用状況を考慮して、必要があれば見直しを行います。

## 【合理的配慮について】

### (1) 合理的配慮とは

合理的配慮(reasonable accommodation)とは、その名の通り、合理的と思われる範囲での配慮を意味しますが、「合理的」とは本人の抱えている障害や困難と、それに対する障壁を取り除くための方策が、釣り合いの取れたものとなっているかどうかを指しています。「配慮」(accommodation は調整と訳す方が適切に思えますが)とは、本人のもっている能力が発揮できるように障壁を取り除くことを意味しています。したがって「合理的配慮」とはそうした合理性のもとでの配慮・調整が行なわれることを言います。本学では修学支援の一環として、合理的配慮を行なっています。

### (2) 合理的配慮の対象

合理的配慮を提供する障害や困難は、医学的診断のついた障害を中心として、以下のようなものが妥当だと考えています。

- ① 障がいによる課題
- ② セクシュアル・マイノリティの課題
- ③ 国籍・文化の相違による課題

### (3) 合理的配慮の範囲

合理的配慮の範囲は、学内の修学に関わる事がその範囲となります。具体的には

- ① 授業などの記録(電子媒体などによる)
- ② 座席などの配慮
- ③ 定期試験などの配慮(ルビなど)

などが考えられます。

一方、学外の生活に関しては、合理的配慮の範囲外となります。具体的には、

- ①生活面全般の保障  
(朝の起床の支援、一人暮らしが困難な学生の生活を支えるなど)
- ②授業への出席が難しい学生のために、履修登録した全ての授業を1対1で行う
- ③授業の進め方の変更を行うことで、他の受講生の学修機会が著しく損なわれる場合(例えば、ディスカッションへの参加が困難な学生に配慮し、本来計画をしていた授業中のディスカッションを全て無くし、講義だけで授業を行う)

などが考えられます。

### (4) 合理的配慮が必要な場合

この申請の主体は、第一に学生本人となります。そのため、逆にいうと本学が在籍している学生の障がいなどの状況を調べて、自動的に配慮(調整)を行なうということはありません。必要と思える支援を自分から申請することになります。

具体的な手続きについては、担任またはダイバーシティ推進室までお問い合わせ下さい。

以上