

道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する

第三者調査委員会「調査書」【概要版】

令和3年（2021年）10月19日

道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する

第三者調査委員会

目 次

第一	第三者調査委員会の開催経過及び活動状況	P 1
第二	本件事案の事実	P 2
1	第三者調査委員会として調査にのぞむ姿勢	
2	ハラスメントについて	
3	事実認定の対象となるハラスメント	
4	事実認定の方法（分類とその考え方）	
5	第三者調査委員会がハラスメントとして認定した件数	
第三	ハラスメントに至った原因・背景等に対する意見	P 7
1	第三者調査委員会 山内 良輔 座長（北都法律事務所弁護士/函館弁護士会所属）	
2	第三者調査委員会 藤井 壽夫 委員（函館短期大学教授/公認心理師/元中学校校長）	
3	第三者調査委員会 平松 聡美 委員（北海道看護教育施設協議会会長/看護師）	
第四	本件の原因 1（管理職等の責任）	P 14
1	はじめに	
2	現江差高等看護学院長（平成 31 年度～現在）の責任	
3	元紋別高等看護学院長（平成 26 年度～平成 27 年度）の責任	
4	現江差高等看護学院副学院長（平成 31 年度～現在）、前紋別高等看護学院副学院長（平成 23 年度～平成 30 年度）の責任	
5	道の責任	
第五	本件の原因 2（教員に共通してみられる基本的な傾向）	P 16
第六	本件の原因 3（制度・体制）	P 17
1	はじめに	
2	道立高等看護学院が抱える独自の問題	
第七	学生と元学生の救済策	P 18
1	はじめに	
2	救済策について	
3	小 括	
第八	再発防止策	P 20
1	はじめに	
2	組織の改革	
3	人事制度の見直し	
4	教員の再教育	
5	適切で実効的な研修の実施	
6	職場環境の改善	
7	学校現場の外部への開放等	
8	学生同士が学び合う体制づくり	
9	ガイダンス機能の充実と学生・保護者との間の方向性や情報の共有	
10	実効的な通報窓口の設置	
11	小 括	
第九	本調査を終えるにあたって	P 23
1	第三者調査委員会 山内 良輔 座長（北都法律事務所弁護士/函館弁護士会所属）	
2	第三者調査委員会 藤井 壽夫 委員（函館短期大学教授/公認心理師/元中学校校長）	
3	第三者調査委員会 平松 聡美 委員（北海道看護教育施設協議会会長/看護師）	
4	小 括	
第十	別 紙	P 26
	第三者調査委員会がハラスメントとして認定した事実一覧（全 52 件）	

第一 第三者調査委員会の開催経過及び活動状況

時 期	内 容
令和3年5月12日	・道において、道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会設置（開催要領の制定）
5月17日ㄨ	・道立江差高看以外の道立3高看の学生に対するアンケート調査の実施
5月23日ㄨ	・道立高等看護学院におけるハラスメント行為に係る調査の実施（学生・元学生から調査を希望するハラスメント事案の申し出を受付）
5月27日	・第1回道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会の開催 （座長の選任、ハラスメントの定義の確認等）
6月17日	・第2回道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会の開催 （申し出のあったハラスメント事案のうち調査対象となる学生・元学生を特定）
6月17日～	・学生・元学生に対する現地聞取調査 ・現地聞取調査内容の精査等
7月15日	・第3回道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会の開催 （調査対象となる関係教員等を特定）
7月15日～	・教員、元教員、職員、退職教員等に対する現地聞取調査 ・現地聞取調査内容の精査等
9月3日～	・追加調査 ・追加調査内容の精査等 ・ハラスメントの事実認定作業 ・調査結果の取りまとめ、「調査書」原案の作成作業
10月12日	・第4回道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会の開催 （調査結果のとりまとめ、「調査書」原案について）
10月13日～	・「調査書」原案の修正作業等
10月19日	・道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会「調査書」を道に提出

第二 本件事案の事実

1 第三者調査委員会としての調査にのぞむ姿勢

学生・元学生（以下、「学生」という）の申出については、具体的かつ詳細な申出も多かったが、被害状況について必ずしも具体的でない説明もあった。

しかし、教員・元教員（以下、「教員」という）の行為によって、不利益や苦痛という被害を被った学生にとって、被害にあった状況を詳細に思い出せなくなるのは、よく見られることである。

そこで、第三者調査委員会としては、不利益や苦痛を受けた学生の思いに寄り添い、学生の申出に具体的な説明が欠ける点があるからといって、直ちに学生の申出が信用できないとはせず、むしろ教員側に具体的な説明を求めることにより真実を解明するという姿勢で調査にのぞんだ。

2 ハラスメントについて

(1) 教育機関におけるハラスメントとは

教育機関におけるハラスメントとは、教育機関において、優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、学生に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、学生の人格もしくは尊厳を害し、又は学生の学習環境を害することとなるようなものと定義する。

この定義は、北海道の「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」を参照として定義した。

ハラスメントに関しては、受け手により、ハラスメントにならなかつたりすることはあり得るが、教員と学生との関係における教員の優越性からすると、業務上必要かつ相当な範囲を超えていれば、仮に受け手がハラスメントと感じなくても、ハラスメント認定すべきと考える。

(2) ハラスメントの主な言動例（指針を参照）

- ① 暴力・傷害
- ② 暴言・名誉毀損・侮辱
- ③ 執拗な非難
- ④ 威圧的な行為
- ⑤ 実現不可能・無駄な業務の強要
- ⑥ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
- ⑦ 個の侵害
- ⑧ 教育的配慮の不足

(3) ハラスメントと不適切な指導の関係について

「不適切な指導」をどのように位置付けるかにも関係するが、一般的には、不適切な指導とは、本来求められている指導の域に達していない指導であって研修等の受講によって向上を図って解決すべき問題であるのに対し、ハラスメントは、研修等の受講によって解決すべき問題におさまらず、懲戒処分の必要性について検討されなければならない問題であると位置付けて良いと考える。

(4) ハラスメントによる教員に対する懲戒処分について

ハラスメントによる懲戒処分をするには、少なくとも

A 懲戒対象者の弁明の機会の確保

B 二重処分の禁止

から、事実関係の特定が必要となる。

Aについては、教員が対象とされた行為について弁明（自己弁護）をするためには、弁明をするのに必要な程度に事案が特定されていなければならない。

Bについては、後日の二重処분을禁止するためには、処分時の事実関係を特定し、後日に問題が生じた際に二重処分となるか否かが判断できなければならない。

特定の程度は、事案によって様々ではあるが、次の①～⑥について、可能な限り特定すべきである。

①	いつ	事案が軽微なほど、できる限りの特定が必要
②	どこで	場所によって不相当性が変化する場合には重要
③	誰が	必要
④	なにをして	必要
⑤	その結果どうなった	実際にはあまり問題とはならない
⑥	なぜそれをしたか	処分の程度を決定するには重要要素だが、不明な場合もある

(5) ハラスメントか否かの認定のために

A 優越的な関係を背景としているか否か

⇒ 客観的に利用があるか否かで判断すべき

⇒ 行為者が優越的地位の利用に気付いていない場合は、むしろ気付いていない点に落ち度があったとされるべき

B 相手が不快に思っていることに気付かなかった等

⇒ 学生が教員に対し、本音や言いたいことを言えないケースが多いので、教員は、生徒の本音や言いたいことに気付くべきであり、生徒が苦痛を受けていることを「知らなかった」「気付かなかった」という弁明は、基本的には通用しないとすべき

(6) 参考(学校教育法第11条：教師の懲戒権)

学校教育法第133条において、専修学校には、学校教育法第11条の規定が準用されると規定されていることからすると、専修学校の学生への懲戒処分の違法性についても、学校教育法上の学校と同じ枠組みで判断することが可能と考えられる。

<学校教育法第11条>

「校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。」

3 事実認定の対象となるハラスメント

申出者から申告のあった内容【*1】のうち、本委員会において調査対象として特定したハラスメント事案について、該当教員の言動等を対象として詳細に事実認定を行う【*2】こととする。

但し、事実認定に至っていないハラスメント事案についても、学院の学習環境等における問題性を判断するにあたって考慮事項として参考とする。

【*1】 「道立高等看護学院におけるハラスメント行為に係る調査について」等は、
参考資料 - 1 のとおり

【*2】 「対象教員の防御権保障とあらかじめの質問事項の開示」については、
参考資料 - 2 のとおり

4 事実認定の方法（分類とその考え方）

(1) 本調査委員会におけるハラスメントの事実認定について

ア 事実認定の対象となる「ハラスメント」

申出者から申告のあった内容のうち、本委員会において、調査対象として特定したハラスメント事案について、該当教員の言動等を対象として詳細に事実認定を行う。

但し、事実認定に至っていないハラスメント事案についても、学院の学習環境等における問題性を判断するにあたって考慮事項として参考とする。

イ 事実認定の方法

No.	区 分	事実認定の方法
①	関係当事者間に争いが無い事実	他の客観的資料に矛盾しない限り、原則として事実として認定する
②	客観的資料が存在する場合	関係当事者の供述がそれと沿わない場合でも、原則として客観的資料から見て取れる事項を事実として認定する
③	関係当事者の供述が一致しない事項	客観的資料、供述の一貫性・具体性・迫真性、その他の時系列との整合性・不自然さの有無、優位的地位の利用の有無等を総合的に評価し、認定できると判断に至った場合限り、事実として認定する

(ア) 上記イの事実認定の方法を踏まえ、次のとおり分類（※1）

A	事実と認められるもの
B	事実とまでは認められないが事実である可能性の高いもの
C	A又はBに至らないもの

(※1) 分類の考え方

＜A又はBを認定するために認められる証明度について＞

・Aの証明度

ある事実があったかなかったかを証明する場合の証明度として、刑事訴訟では、合理的な疑いを超える証明が必要とされている。

この点、民事訴訟では、刑事訴訟ほどの証明は求められず、通常人が疑いを差し挟まない程度の高度の蓋然性の証明で足りるとされている。

高度の蓋然性をあえて数字で説明すると、十中八九確かとか、80パーセント程度確か、などといわれることがある。

しかし、第三者調査委員会による調査は訴訟と異なることから、民事訴訟において要求される証明度である高度の蓋然性までは求めない。

他方で、当該事実があったかなかったかといえば、あったと考えるのがより確からしいという程度（あえて数字でいえば50パーセントを超える程度）で「事実と認められる」とすべきとはいえない。

そこで、Aの「事実と認められる」ためには、高度の蓋然性までは求めないものの、高度の蓋然性に近い程度の心証を抱くことを必要とするとした。あえて、数字で示すと、70パーセントを超える程度に確かであれば、「事実と認められる」と認定する。

・ **Bの証明度**

Bは、事実とまでは認められないが、事実である可能性が高いものである。

これは、学生の申出と教員側の弁解を総合的に判断して、より学生側の申出のほうが事実である可能性が高い場合をBとした。

・ **Cの証明度**

Cは、A又はBに至らない事実である。調査の結果、集まった証拠から考えて、当該事実があったかなかったかといえば、なかったと考えるのがより確からしいと判断した事実である。

(イ) 上記 (ア) のA及びBについて、次のとおり分類 (※2)

a	ハラスメントとして認定したもの
b	ハラスメントとして認定できないもの
	1 不適切な指導・対応であるもの
2	不適切な指導・対応とはいえないもの

(※2) 分類の考え方

＜ハラスメントの評価について＞

・ **a ハラスメント認定したもの**

上記の2-(1)において、教育機関におけるハラスメントとは、教育機関において、優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、学生に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、学生の人格もしくは尊厳を害し、又は学生の学習環境を害することとなるようなものと、北海道の「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」を参照として定義したところであり、具体的認定においては、同(2)において列記したハラスメントの主な言動例を参照しつつ、同(3)において、ハラスメントは、研修等の受講によって解決すべき問題におさまらず、懲戒処分の必要性について検討されなければならない問題であると位置付けていることから、この視点を考慮してハラスメントとして認定した。

・ **b-1 ハラスメントではないが不適切な指導であるもの**

上記の2-(3)において、不適切な指導とは、本来求められている指導の域に達していない指導であって、研修等の受講によって向上を図って解決すべき問題と考えるものであるとして、これに当てはまるものをハラスメントではないが、不適切な指導であるものとした。

・ **Bについてハラスメント評価をする理由**

Bは、事実とまでは認められないが、事実である可能性の高いものである。

再発防止や学院の正常化等の観点から、ハラスメント評価した。

・ **Cについて原則としてハラスメント評価をしない理由**

Cは、A又はBに至らない事実であるため、ハラスメント評価はしない。

しかし、再発防止や学院運営の正常化等の観点から必要な指摘はしている。

5 第三者調査委員会がハラスメントとして認定した件数

(1) 学生数

調査対象とした学生は24名（江差高等看護学院19名・紋別高等看護学院5名）おり、そのうち18名（江差13名・紋別5名）は自身がハラスメントを受けたと訴えており、6名は自身以外の学生へのハラスメントや学院の実情等を訴えている。

事実認定の結果、ハラスメントを受けたと認定された学生は14名（江差11名・紋別3名）である。

(2) 教員数

調査対象とした教員は15名（江差8名・紋別8名、うち1名は重複）おり、ハラスメントを行ったと認定した教員は11名（江差7名・紋別5名、うち1名は重複）である。

(3) 調査対象事案件数

総数（延べ数）	101件
---------	------

A 事実と認められるもの	a	ハラスメントとして認定したもの	47件
	b	ハラスメントとして認定できないもの	
	1	不適切な指導・対応であるもの	31件
	2	不適切な指導・対応とはいえないもの	3件

B 事実とまでは認められないが事実である可能性の高いもの	a	ハラスメントとして認定したもの	5件
	b	ハラスメントとして認定できないもの	
	1	不適切な指導・対応であるもの	4件
	2	不適切な指導・対応とはいえないもの	0件

C A又はBに至らないもの	11件
---------------	-----

第三 ハラスメントに至った原因・背景等に対する意見

1 第三者調査委員会 山内 良輔 座長（北都法律事務所弁護士／函館弁護士会所属）

(1) はじめに

江差・紋別高等看護学院のハラスメントに至った原因・背景としては、

- ① 施設・制度の問題
- ② 教員同士の問題
- ③ 教員と学生の関係性の問題

の3点に分類できると思われる。

(2) 江差高等看護学院、紋別高等看護学院に共通して見られる原因・背景等

① 施設・制度の問題

ア 施設の地理的・場所的問題

今回問題となった江差高等看護学院も紋別高等看護学院も、いずれも道内の地方部に所在し、都市部のように複数の看護学校（看護大学）は存在せず、江差高等看護学院・紋別高等看護学院の各1校のみが存在するだけである。

したがって、近隣の看護学校とは場所的に競合しないため、教育内容等で他校と比較されることもなく、独善的な学校運営に陥りやすい環境にあった。その結果、自らの教育姿勢を振り返ることもなくハラスメントの横行を防止できなかった。

イ 私立学校との違い

道立学校である江差高等看護学院・紋別高等看護学院では、私立学校のような収益化を図る必要がないため、入学した学生に対し、途中退学することなく授業料を支払って通学を継続してもらうことにより、授業料収入を確保するという必要性に乏しく、各教員にもその意識がみられなかった。

その結果、看護師に向いていないと思われる学生に対する態度が冷たくなり、学生の退学又は休学を慰留することもない土壌が醸成されることとなった。

ウ 学生寮制度（女子学生のみ寮がある）と寮を利用しなければならない環境

紋別高等看護学院の門限破りの事案では、退寮を認めると門限等の制約のない自由な生活が送れるようになるので、退寮は罰にならないという趣旨の発言が寮生からなされていた。

このことからすると、寮生にとって寮生活は相当ストレスのかかるものであったのではないかと推測できる。

しかし、都市部での通学と異なり、江差高等看護学院や紋別高等看護学院に通学するための居住地の確保は容易とは言い難いことから、やむにやまらず寮を選択せざるを得ない側面もある。

寮生活によるストレスを抱えた女子学生にとっては、教員からのハラスメントによるダメージが増大してしまったと推測できる。

② 教員同士の問題と教員自身のストレス

聞き取りでは、教員間のパワハラが散見されている。

そして、パワハラを受けたと述べている教員が、自己保身等のため学生にハラスメントをおこなったのではないかと考えられる事案もあった。

他にも、教務会議は議論の場ではなく、発言力の大きい教員の意向に従うだけの場になっていた様子もある。

ハラスメントについても同様に考えられ、発言力の大きい教員が学生にハラスメントをおこなうと、右へ倣えで、他の教員も学生にハラスメントをおこなってしまうという図式があったと考える。

教員自身がパワハラを受けること、発言力の大きい教員の意向に従うこと、いずれも大きなストレスを受ける事情である。自身がストレスを受けたことにより、学生にハラスメントをしてしまう構造があったともいえる。

③ 教員と学生の関係性の問題

江差高等看護学院も紋別高等看護学院も、いずれも学生数が少なく、教員から見れば各学生の性格や特徴をすべて把握できる状況にあった。

このことは、一見すると、きめ細やかな指導ができるかのように思われるが、実際には、教員からみて学生の至らない面ばかりが目につくこととなり、さらにその評価が教員間で共有されやすく、いったん共有されるとそれが固定化されてしまい、学生がいかに努力をしても悪評化を覆すことは容易ではないであろうという印象を受けた。

たとえば、学生数の多い学校であれば、学生に対する評価は、教員によってバラバラということもあつたりするが、聞き取り調査をした感じでは、それぞれの教員による学生に対する評価（特に悪評価）は、おおむね同じようなものであつた。

いったん悪評化のレッテルを貼られてしまった学生にとっては、自身を評価してくれる教員がいないため、逃げ場もなく相談できる教員もないという状態であつた。

その結果、江差高等看護学院においては、教員以外の職員が学生を元気づけたり、相談を聞いたりしていた。

2 第三者調査委員会 藤井 壽夫 委員（函館短期大学教授／公認心理師／元中学校校長）

(1) はじめに

① 社会の激変による子どもを取り巻く環境の変化と教育改革

昭和 22 年に制定された教育基本法が、平成 18 年 12 月、約 60 年ぶりに改訂されたが、その背景となったのは、教育を取り巻く環境が 60 年間で激変したことによる。

科学技術の進歩により、情報化・国際化社会が到来、それに伴い情報通信技術、高速交通網の整備等により、世界中から様々な文化・思想が入った結果、価値観は多様化、社会全体の規範意識の低下を招いた。加えて少子高齢化、核家族化により新たな課題が生じてきていた。

それにより家庭においては、家庭内での教育力の低下や育児に不安を悩みをもつ親の増加が問題化した。また、地域社会においては高齢化、過疎化により、これまで有してきた地域における子どもに対する教育力の低下、近隣住民間の連帯の希薄化が起こった。

これらの問題解決は学校教育に向けられることとなり、学校には新たに多くの取り組みが求められた。また価値観の多様化の影響等も加わり、校内におけるいじめ・校内暴力の問題行動の増加、不登校問題も深刻化した。

当然これらの状況は子どもの発達に影響を及ぼし、基本的な生活習慣の乱れ、学ぶ意欲・学力・体力・社会性の低下、規範意識の欠如が大きな問題となっていた。

これらの課題解決に向け、教育基本法は改定されたが、これまでの規定を見直すと共に、新たに、大学教育、私立学校、家庭教育、幼児期の教育、学校、家庭地域住民等の相互連携協力について規定された。

これを受けて翌年には学校教育法、学校教育法施行規則等の改定、新学習指導要領の策定等、幼稚園から大学までの教育改革が急ピッチで進められた。

その後約 15 年が経過した今、社会の変化は一層激しくなり情報通信技術の進歩はインターネット、スマホに代表される新たな文化を構築している。

そのような変動社会にあって、幼児教育、義務教育は勿論のこと、高等学校、大学、各種専門学校において、年々変化する幼児・児童・生徒・学生の資質・能力、気質等の変化に対しては、教育力の維持、発展を目指して、教育方法、教育技術の改善、カウンセリングを基調とした深い生徒理解等の取り組みが実践されてきている。

勿論教育における「不易」は厳然と存在するも、教育現場は大きく変化し続けて現在に至っている。

他方、教育現場においては、年々変化する学生の気質、資質、能力の変化を個人のみ原因を帰し、社会性の発達、学力等を嘆く声が聞かれることも事実である。

しかしながら、前述した背景を踏まえるなら、学生に寄り添い良さを伸ばしていくことこそ重要であり、単に個人レベルで過去の学生と比較すること等が全く意味を持たないことは明らかであり、職種のいかに拘わらずすべての教育機関に求められていることは、今、目の前にいる学生を深く支持的に理解すると共に、一人一人に寄り添い、良さを見つけ、資質・能力を伸ばしながら自己実現を支援していく教育の実現である。

② 学校における規則に対する考え方について教育全体に大きな影響を与えた事件について

平成 2 年（1990 年）7 月、神戸高塚高等学校において、遅刻を取り締まることを目的に、登校門限時刻に校門を閉鎖した際、門限ギリギリに校門をくぐろうとした女子生徒が門扉に頭を挟まれ頭蓋骨粉碎骨折、脳挫滅で死亡するという事件が起こった。

同校は生徒指導推進校で、厳しい生徒指導を行ういわゆる管理教育校であったが、教育界に与えた影響は極めて大きく、事件後、厳しい指導と規則で生徒を縛る「管理教育」を見直すきっかけになり、生徒指導の在り方、管理教育、校則の是非等が議論され、教育における規則の意義、処罰中心の校則の見直しが高等学校のみならず、義務教育、大学教育にも広がりを見せた。現在においても、校則 0 の学校、生徒会との協議により教員、生徒で作る校則、不服申し立て制度の確立、いわゆる「ブラック校則」の撤廃等、数々の改革が各教育機関で進められている。

また、当時、行きすぎた管理教育に批判的な考えを持っていた教員が、職員会議等では一切発言ができない空気も問題とされた。

当時の兵庫県議員団も「教職員の相互批判が行われやすい体制の確立」を申し入れ書に入れている。なお、今年で31年となる本事件であるが、毎年7月6日には献花、黙祷が本学で続けられており、現校長は前日5日の朝の校内放送で生徒に事件について説明、教職員に「生徒の人間性を尊重し、信頼関係の構築に努めよう」と呼び掛けている。

(2) 江差高等看護学院、紋別高等看護学院に共通して見られる原因・背景等

前述したように、今すべての教育機関は激変する社会に翻弄されながら育ってきた子どもたちに対して新たな教育を模索しつつ日々取り組んでいる。また、神戸の事件は校内暴力等が大きな問題となっていた時期と重なり、全国的に厳しい生徒指導は必要悪として概ね容認されていた頃であるが、31年が経過した今、社会は大きく変化し、子どもの権利条約も批准されたことも相まって、教育機関における生徒への厳しい指導は、ともすれば人権侵害、体罰等と認められるようになってきており教育機関全体の傾向として、生徒、学生に対する指導の在り方の見直しが継続的に図られてきている。

しかし、この度両学院の学生、教職員への聞き取り調査を実施しての率直な印象は、多くの教育機関における教育動向とは隔絶した形で、旧態依然とした規則厳守中心の管理的教育が継続されてきたと窺われることである。社会の大きな変化、流れにもかかわらず、当該教員たちに意識改革が何らされてこなかったとしたら、これこそが大きな問題である。他に開かれた形でのチェック機能がなされてこなかったことも伺われる。

その原因の背景として大きく次の4点が挙げられる。

- ① 看護師は他の職種と異なり、不適格な看護師を医療現場に送り出すことは患者の死に直結し、決して許されない。看護学院が「世の安全弁」にならなければならないという、連綿と続いてきた意識
- ② ①との関連性が強いと思われるが、理由のいかにに関わりなく厳格に対処するという、規則に対する姿勢が継続されてきたこと
- ③ 学院長が保健所長との兼務であることから、必然的に副学院長の独裁的な体制が作られやすいこと
- ④ ③との関連性が強いと思われるが、極めて厳しい生徒指導に理不尽さを感じる教員が存在しても、教務室にて意見を言うことが許されない教務室内における人間関係の力学的構造

①点目について

確かに医療機関における看護師の役割は医師と同じく大きく、一つのミスが重大事故につながる危険性が極めて大きい職種である。看護学院の教員は皆、臨床経験を有し、その点を熟知しているからこそ、将来的に臨床に送り出す立場として、厳しく接しなければならないという態度は十分に理解できる。

一方、前述したように、激変する社会の中で育ってきた昨今の学生は、気質・資質・能力等、以前の学生とは全く異なってきており、社会性・コミュニケーション能力等、多少未熟さを感じさせることもあろうが、学生一人一人に寄り添った新たな教育を展開することにより、個の良さを伸ばしながら看護師としての資質・能力を高めていくことこそが重要であり、これまでの指導経験から軽々にその適性を判断すべきではない。

教員もまた、学生に対する見方を変えつつ、学生への接し方、指導方法等、日々研鑽を積むことが求められていることへの認識不足が認められる。

②点目について

すべての教育機関には校則、各種規則が存在し、規則を遵守させる指導は勿論重要であるが、学生が違反した場合は、何故違反に至ったかという理由こそがその後の指導の方向性を大きく左右する要因となる。

一人一人の学生に寄り添い自己実現を支援するためには理由こそが極めて重要であるからである。

規則に違反した時こそ、学生に寄り添い、成長させる機会と捉えるからである。

しかし、両学院の多くの教員からはこのような規則に対する生徒指導的思考を聞くことができなかった。

規則こそが絶対であり、理由のいかに拘わらず、規則に従わせるという考えは多くの教育機関においてここ数十年の間に改められてきていることを、何故知る機会に恵まれなかったのかという疑問が残る。

③点目について

通常の教育機関では、学校長、副校長、主幹、主任等の役職に応じてその権限、責任が割り振られており、また、相互に意見を出し合うことによりコミュニケーションを主軸とした教育経営が営まれている。

両学院においては、学院長が兼務であることに加え、学院経営に精通していない医師であることが多く、その経営の多くを副学院長に委ねている実態がある。従って副学院長は常に重い責任を負っている。一方で職務権限も増大し、ともすれば独裁的な学院運営を行う危険性をはらんでいるといえる。

④点目について

③に述べたように、両学院においては、副学院長が学院運営の実権を握っており、各種会議でも反対意見を出しにくい状況であったと窺える。反対意見を発言することにより、教務室内でアウトサイダーと位置づけられることへの恐怖もあり、学生に対する生徒指導方針についても同様であったと思われる。

以上により、両学院においては、旧態依然とした教育が継続され続け、その結果として今回のハラスメント問題が必然的に起こったと考えられる。

(3) ハラスメント事案に対する教員の認識についての問題性

今回のハラスメント事案に対する教員の回答の多くで認められたことは、教員の指導と学生の体調悪化に少なからず因果関係が疑われるにも拘わらず、事案に対して、記憶にない、覚えてない、忘れたとの回答が多かったことである。

また、多くの教員は、学生の心の傷、体調悪化に気づいていなかったと思われる。この点が問題を大きくした要因のひとつと思われる。

いじめを題材にした映画「青い鳥」の中で、教師は「いじめとは多くの生徒が一人の生徒をいじめるからいじめなんじゃない。いじめる側がいじめられている人の痛み気付かないことがいじめなんだ。」と言っている。また、人間の罪を主たるテーマとした作家遠藤周作は代表作「沈黙」の中で、「罪は、普通考えられるように盗んだり、嘘をついたりすることではなかった。罪とは一人の人間がもう一人の人間の人生の上を通過しながら、自分がそこに残した痕跡を忘れることだった。」との一文を記載している。

教員の仕事はその職務上、否応なしに多くの学生との関わりを通して、自分の痕跡を残すことは避けられない。今回の事案についても何人もの教員が多くの学生の人生に深い痕跡を残したにも拘わらず、そのことを忘れ、記憶にないとの回答が極めて多かった。

一方、ハラスメント申告した学生の多くは教員から受けたハラスメントや不適切な指導により、消しがたい深い心の傷を負っている。

以上の考えに立てば、忘れた、記憶にないことこそが問われるべきである。

人権侵害となる長期に亘る反省文の書き直しやコメント記入に関わった教員も学生の健康状態悪化に対する責任は重いと言わざるを得ない。

3 第三者調査委員会 平松 聡美 委員（北海道看護教育施設協議会会長／看護師）

(1) はじめに

看護師がその役割を果たすためには知識・技術のみならず必要な能力は多岐にわたる。

看護師免許取得前の看護基礎教育では、その基盤となる能力の育成を目標とするが、更に看護師国家試験に合格させるという使命がある。そのうえ、学生を看護職として社会に送り出すためには倫理的感性の育成の他、人間関係構築能力等、職場や社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な力と定義される「社会人基礎力」の育成も重要となる。

限られた教育年限の中で、看護師になりたいという志をもった学生の支援にあたり、どの教育機関でも教育内容、方法等の改善の努力を重ねてきたが、なぜにこのような事態となったのか。同じ職にある者としてこの問題の原因（要因）を考えてみたい。

(2) 問題の原因

① 看護学教育に対する考え方の問題

時代の要請で変化する医療において、看護師に期待される能力の変化と共に、看護基礎教育も変化してきた。過去においては職業教育である看護師教育は教員、実習指導者などがもつ知見を教え込む教育であったが、教育の主体が学習者にあることに教育の視点がシフトし社会の期待に応えるべき看護人材の育成の重要性とそれを担う看護教員のあり方について検討が重ねられた。

厚生労働省より「今後の看護教員のありかた」として看護教員の資質の維持、向上に関する方策がだされたのは今から10年以上も前の平成22年（2010年）である。

これをうけて北海道看護教育施設協議会においても、看護実践上の倫理的概念を具現できる看護職を育成するために、教育課程全般に亘って学生自身が尊重され、倫理的に配慮された学習環境を整えるとした基本的な考え方を示した。

各看護学校も教育倫理指針を示し、都道府県、関係団体等で学生の人権擁護、倫理感の視点からハラスメントに関する研修も多く設けられた。

道立江差高等看護学院の教員も研鑽を積んでおり、教育のあり方を理解していないとは思えない。

しかし、このような問題が生じたのは自校もこの指針にそった教育をしている、という誤った認識があるか、または、知ってはいても譲れない自校の信念があったのか。

結果として、時代の要請にこたえるための看護教育がなされていない、と言わざるを得ない。

② 前時代的な教育方法

そもそも看護教育に対する考え方が時代の要請に沿ったものではないので、当然ながら教員が教え込むという徒弟制度的な過去の教育方法がなされている。

看護師養成校は看護師になれる学校ではなく、看護師国家試験の受験資格を得るための教育機関である。卒業認定するためにはすべての履修科目が合格しなければならないという条件があるので、教員もその重責から学生自身の考える能力の育成より教え込むことを優先しているのではないか。

この教え込む教育では教員の理想とする学生像が合格の判断基準となる。

教員は自身が求める学生像があるので学生の多様性は認めず、出来ないことを叱責するという教員が優位にたった指導がなされる。

この場合、教育の指導手段は叱責であるため、暴言や暴力的態度となる。

これは学生の萎縮した行動を生み学生は自己効力感を持たない。

また、学生の成長を感じられないこの教育は、教員にとっても自己効力感をもてず、教員としての成長にもつながらない。

何より人の多様性を認め、その人の思いに共感する看護において、看護師の基盤となる能力の育成にはならない。

③ 誤った義務感

教員の学生評価の基準は、看護師として世に出せる人、臨床で仕事をやっていける人、というものであった。

臨床に不向きな人を送り出すわけにはいけないという誤った義務感が看護師

になりたい学生を支援するのではなく、教員の主観が適性の判断となっていた。
学生を看護職として社会に送り出すためには、専門職としての態度や精神的・倫理的成長を視野にいたした人材育成が必要である。

これは、様々な学校での体験に拠り育成を図るものであるが、事が起こるとそれを教材として考えさせるのではなく、規則に決まっているからという一貫した考え方から懲戒処分が決定されていた。

そして、処分が決定された後には教員が納得するまで執拗に始末書等を書かせていた。

学生の本分に反する行為があつての処分は相当であるが、学生は人格形成過程にあり、未熟性を考慮し、教育的配慮と学内秩序維持の観点から処分は判断されるべきものである。

学生は看護師に必要な能力、また、社会の一員として守るべきものの自覚はあり、処分の対象となった事項と処分をうけることには納得していた。

だがしかし、これが指導なのだろうか、という指導の在り方についての疑問がこの度の訴えである。

また、教員により判断、指導が異なるとの訴えも聞かれた。教員個人の思いが判断基準であれば当然このような事態はおこりえる。

これは学生の学校への不信感となり、しいては教育をうける意欲の低下となるものである。

④ 個人の資質と組織の問題

この度の問題は個人の資質のよるものが大きいと考える。

学生は、当該教員のすべてを否定するのではなく、教員の行う授業はわかりやすかった、楽しかったと述べる。多くの卒業生が活躍している事実からも、必要な知識、技術は教授していることは窺い知れる。

指導や叱責がハラスメントとして評価されることを心配し指導を控えることの問題もあるなか、過去には許されたとして時代錯誤の学生の人格否定ともとれる発言は、自己の信念によるものと思わざるを得ない。

ハラスメントを行っている人ほどその自覚はないというが、それは、相手に問題があるので、自分は必要な指導をしている、と疑わないためである。その場合、改善は難しい。

また、看護職は倫理的態度として常に品位を保持し、誠実さ・礼節・品性・清潔さ・謙虚さなどに支えられた行動が求められる。

学生から聞いた言葉、態度には全く品性がない。通常の社会の中においても許されないこのような言葉を使うことは、教員が学生にとってモデルともならない。

しかし、個人の問題としてその個人の処分のみではこのような問題は改善しない。教育はチームで行っているので、組織の一員としての各教員の責任も重い。

数人の教員は、人の命にかかわる看護師教育はこのようなものなのだろう、自分もこのような教育をうけてきた、と教員の学生へのかかわり方に疑問を持っていなかった。また、疑問があつても自分を守るため強い意見に同調した、と辛い思いを語る教員もいた。

協議型・参加型ではない組織に問題を感じる。看護において患者が主体であり、患者の多様性を認め、患者の権利を擁護し・・・と教えているはずであるが、この看護を教育に、患者を学生に置き換え考えるとどうか。組織の問題解決の視点が学生を主体に考えていたものであったのだろうか。

また、組織の問題として、設置者である北海道の責任も重い。当然ながら北海道は北海道立高等看護学院の運営の責任を負う。この問題を把握しながらも解決のための着手が遅い。

しかし、訴えがあつた時点で放置していたとも思えない。

学校には学院長、教員がいるので、自校での解決の期待があつたとも思われる。しかし、教員は何かあれば北海道が解決するだろうと、自校のそして当事者と責任の自覚がないことは、問題に対する学院からの回答で判断できるであろう。学生主体ではなく、身内に対する甘さが感じられる。

学生、保護者が北海道までに訴えることが余程のことと考えて、早期に解決の支援をすべきであった。

また、北海道はハラスメント規定があるにもかかわらず、ハラスメントの訴えに対する着手が遅い事実から、ハラスメント対応の基準は形骸的なものであつたと言わざるを得ない。

第四 本件の原因 1 (管理職等の責任)

1 はじめに

本学院は、学院長が最高責任者であり、ほぼすべての決裁は学院長が認めることを必要としている。

しかしながら、実際には、両学院長とも保健所長と兼務であり、入学式等の学校行事、出席が不可欠な会議への出席はあるものの、学生の実態、教務室の問題点、学則等の変更内容も把握していなかった。

学院長の存在、校務は形骸化しており、それらは全て副学院長が行っていた。

当然、力関係も逆転しており、学院長が副学院長を指導し、考えを改めさせる等は不可能であったと言える。

以上、学院長の不在、副学院長との力関係の逆転は本ハラスメント事案の大きな原因と認められるが、そこには、両学院長の学院長としての責任感の欠如と副学院長の独善的な学院運営も無視することはできない。

学院長と保健所長の兼務という、組織的な脆弱性はあるものの、個人の資質・責任感等の問題も極めて大きいと考えられる。

2 現江差高等看護学院長(平成31年度～現在)の責任

学院長としての責任感の薄いこと、そこに起因する言動の無責任性と、これまでの事案に対する当事者意識の欠如が問題である。

たとえば、レポートの使い回しが発覚した学生に対し、学生を救済すべきという決裁意見を最後まで主張することなく、留年が決まっている。

確かに、学院長の権限を無視しようとする副学院長の態度は問題であるが、それに抗することなく、自己の判断を諦め、ひとりの学生の人生に大きな影響を与えた。

他にも同様の事案や、ハラスメントを把握していない事案も多く、管理監督責任を負う学院長としての責任は極めて重い。学院長に対するハラスメントの申し出はないが、管理監督責任者としての懲戒処分が相当と考える。

3 元紋別高等看護学院長(平成26年度～27年度)の責任

寮の門限に関する規則違反による退寮処分と、その後の反省文の記載指導と、教員と寮生への回覧とコメント記入は、明らかに指導の域を逸脱していると認められ、人権侵害が疑われ、長期間に及んだことによる学生のメンタルヘルスが損なわれたことは明確である。

この件についての聞き取りにおいて、学院長が会議に一度も出席せず、副学院長からの報告に従っていること、その際、寮規則等を確認し、また退寮後の学生の住居への配慮もないこと等から、学院長としての責務を果たしたとは到底考えられず、複数の学生の人生を大きく変えたことへの責任は重大である。

4 現江差高等看護学院副学院長(平成31年度～現在)、前紋別高等看護学院副学院長(平成23年度～30年度)の責任

今回のハラスメントの申告は、江差高等看護学院と紋別高等看護学院の2学院の学生・元学生からのものであるが、その両学院の副学院長は同一人物である。

ハラスメント事案で最も多くの件数が多い学生・元学生から寄せられたが、その原因は副学院長としての立場に起因することが大きい。

実質上のトップとして君臨し、他の意見を受け付けない体質により、教員が意見を差しはさむことを控え、教務室内においてハラスメントに遭わないよう自己保身のため、従う構造が窺われる。

ハラスメントの元凶である管理主義的学院運営となっていることは、学院長が兼務であることのみならず、その原因を求めるには到底無理があり、コミュニケーションを基調とする民主的学院運営を軽視する副学院長は、リーダーとしての適性を欠くと言わざるを得ない。

5 道の責任

本件に関しては、令和2年9月に道庁へハラスメントに関する苦情電話（匿名）があり、令和3年1月からハラスメントに関する複数の手紙、電話が寄せられていた。

その対応としては、苦情内容を学院側に伝達の上、口頭指導に留まっていた。

しかし、度重なる学生・保護者からの道への訴えを受けて、令和3年3月17日～18日、道庁から係長職2名が意見交換名目で現地に派遣された。

学生の聞き取りは2名で行い、教員の聞き取りは1名で行った。

ハラスメントの可能性がある場合は管理職が対応すべきであるが、聞き取りは、管理職ではない係長職に対応させていることに問題がある。

しかも、教員の聞き取りを単独で行った担当主査は、紋別高等看護学院の元教員であり、当時の副学院長の部下であった。元上司が副学院長を務める学院の教員の聞き取りを元部下が単独で行ったことは極めて問題である。副学院長に対する聞き取りの記録がないことも問題である。

初動対応が遅かったこと、管理職を派遣しなかったこと、元部下を派遣したことについての管理職の責任は重い。

また、報告書では、学生からの訴えが数行の箇条書きにまとめられている。その中にはハラスメントが疑われる記載もいくつか認められるが、私たちが行った聞き取り内容とは乖離がある。学生からは深刻な実態について訴えがあったと推察されるが、報告内容は事案をかなり過小評価あるいは矮小化したものと言わざるを得ない。

道がこの報告を元に令和3年4月に行った、学生と保護者への説明会では、ハラスメントの調査を継続するという進展のない回答をしたことで、学生・保護者の理解が得られなかった。

少なくとも、令和3年3月の意見交換の際に、学生の声に真摯に耳を傾けていれば、事態の深刻さに気づき、重大事案として報告できていたはずであり、第三者調査委員会の設置までには至らなかったと推測される。

したがって、道の責任は重大である。

第五 本件の原因2（教員に共通してみられる基本的な傾向）

教員が看護の基盤を育てる教育ではなく、教員のいうことを聞く従順な学生、規則に反することなく生活する学生を適正として評価することを役割と認識していることに大きな間違いがある。

よって、全体的に学生の良い面より、失敗をみて叱責することが指導となっており、自分の行為をパワハラと認識していない。

一度の失敗や教員の機嫌を損ねたものが、評価に影響しており、指導が失敗の予防、失敗の叱責に終始し、学生の次の学びにつなげられていない。

少ない人数だからこそ手塩にかける教育はできそうであるが、実際には重箱の隅をつつくような関わりになっている。

組織の一員としての自覚が少なく、問題を共有し解決しようという意識が感じられない。

上記の傾向は加害教員に共通するが、特に副学院長に該当しているように思われる。

また、今回のハラスメントの申告は、江差高等看護学院と紋別高等看護学院の2学院の学生・元学生からのものであるが、その両学院の副学院長は同一人物である。

そうすると、副学院長による教員への負の影響が大きいと考える。

第六 本件の原因3（制度・体制）

1 はじめに

第四において、学院長、副学院長の責任に言及したが、その根底に学院長の兼務体制が存在することは明らかであるほか、道立高等看護学院と民間（私立）看護学院との学院経営に対する認識の乖離も否定できない。

また、新人教員が、教育現場に馴染めない、看護学生の変化に対応できない、授業ができない等の理由で、退職していくと聞くと、教員同士の間関係やハラメントを訴えての退職も根底にあると窺える。

学生への対応と共通し、そもそも、人を育てるという意識がない、または、育てられないという環境も否定できない。

2 道立高等看護学院が抱える独自の問題

(1) 江差高等看護学院

副学院長の強い権限については前述したが、江差高等看護学院においては、学生への厳しい教育観を持つ教員が複数そろったことで、学生へのハラメントの増加につながったことが窺える。

(2) 正しい一体感の欠如

通常教育機関では、学生に対する一枚岩の教員組織としてのチームワーク、学生のために真剣に意見を言い合うコミュニケーションを重視した教員集団、いわゆる、組織の目標に向かって、教員一人一人が、組織人としての自覚を持つことが強く求められるが、両学院は、その正しい一体感が希薄であると感じた。

(3) ハラスメント認識の欠如

「児童の権利条約」の批准に伴い、特に近年は、多くの法改正、新設が進んだ。これに伴い、児童に対する権利侵害、体罰、障害者に対する合理的配慮の義務等教育機関においても、多くの改革が求められている。

看護教育においても、平成22年2月に厚生労働省により「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」が取りまとめられ、相手に対する理解、多様な個性を尊重する人権意識や倫理観が、教員の向上すべき資質として記載されている。

北海道が制定している、パワー・ハラメントの防止等に関する指針においても、所属長等管理職員は、職員に対する研修を行うことが義務づけられており、研修は実施されていたようである。

しかしながら、本学院においては、教職員の聞き取りからも判明したが、何がハラメントになるか、何が人権侵害になるか等について、意識の乏しいことが窺えた。

(4) 外部相談窓口の周知の不徹底

学生がハラメントを受けた際に、外部に相談できる窓口の周知が徹底されておらず、大いに問題がある。

(5) 学院の構造的な問題

学院長は、学院の意思決定権者であるにも関わらず、保健所長との兼務が要因かもしれないが、学院長としての責任・意識が希薄であり、事実上の決定権者は副学院長となっており、副学院長が学院運営の方向性を決めている。

(6) 「学生寮」の管理

学生の生活の場が保証されていることは、多様な学生のニーズに応えるということからは非常に魅力あるものである。

また、学生の主体性と能力を信じ役割を付加することで、学生たちの成長を促す活動ともなりうるものである。

しかし、協同の場でのルールは必要ではあるが、学生の私生活までもが、教育の延長となっており、学生の生活の場が、寮生にとって相当なストレスの場になっているものと推測できる。

第七 学生と元学生の救済策

1 はじめに

第三者調査委員会としては、ハラスメント事案申出書において、学生や元学生が求める救済策のうち、学院側に極めて不適切な対応があり、ハラスメントとの因果関係が強く疑われる事案については、道に対して、学生や元学生への個別的救済の検討を求めることとした。

なお、第三者調査委員会が道に検討を求める下記の救済策以外にも、ハラスメントを受けた学生や元学生に対して慰謝料等が発生する事案があると思われるため、道において、学生や元学生への救済策を検討すべきと考える。

また、学生や元学生への個別的救済に加えて、教員の人事についても検討すべきである。

江差高等看護学院では、現在在籍中の学生が教員のハラスメントにより多大な苦痛を受けており、学院の正常化のためには、学生の心情に配慮し、ハラスメントに関与した教員の今後の配置を考える必要がある。

なお、紋別高等看護学院については、現在在籍中の学生からの申し出がなかったことから、人事の刷新は求めない。

人事については、各委員の共通の意見に加えて、藤井委員の意見を補載する。

2 救済策について

(1) 学生や元学生への個別的救済策（道として検討すべき事項）

学院側に極めて不適切な対応があり、ハラスメントとの因果関係が強く疑われる事案について検討したところ、h学生、j学生、m学生、n学生については、道に対して、個別的救済の検討を求めることとする。

なお、概要版につき、根拠理由の記載は省略する。

(2) 教員の人事（新しい看護学院創造のための人事構想について）

① 各委員共通の意見

少なくとも江差高等看護学院以外に異動したほうがよいと考える教員は、副学院長（A教員）、B教員、C教員、D教員、G教員である。

副学院長（A教員）、B教員、C教員、D教員については、在籍中の学生が多大な苦痛を受けており、学生の心情に配慮すべきである。

G教員は、本庁の担当主査として、学生・保護者から北海道庁に対する江差高等看護学院におけるハラスメントの訴えを受け対応してきた経過があるが、結果として、事態が深刻化したことから、学生の心情に配慮し、江差高等看護学院の教員であり続けることは、学院の正常化の観点からも不適切である。

なお、E教員、F教員、H教員は、ハラスメント認定されていないか、またはハラスメントはあったが学生全体からの評価は必ずしも悪くないため、学院の正常化の観点からも、引き続き、江差高等看護学院で勤務することを考えられたい。

また、副学院長（A教員）、B教員については、ハラスメントの程度が大きい上、他の教員に対する負の影響力も強かったのではないと思われることから、教員以外として活躍していただくことが、道立高等看護学院全体の正常化につながると考える。

② 藤井委員の意見

以前、教育評論家の尾木直樹氏が高校生との討論会に出席した際、「あなたたちにとって高校とは何ですか。」の問いに対し、一人の高校生が「学校とは先生です。」と答え、思わず涙したとあった。

まさに、多くの子どもたちにとって、幼稚園から大学、専門学校に至るまで学校とは建物、設備ではなく、そこで指導してくれる先生のことであろう。

道立高等看護学院が学生に寄り添い、一人一人のこれまでの養育環境、資質・能力、性格等を深く理解したうえで、これらを伸ばし、成長を支援し、一人

の看護師として医療現場に漕ぎ出させる学院になるためには、教員こそが重要である。

高等看護学院について申し上げます、

- ・ 常に自らの専門科目と教育方法・技術、人間観等について幅広く学び続けるとともに、学生第一の教育活動を展開する教員の確保（現職教育も含む）
- ・ 現在、多くの業界において、支配型リーダーの時代は終わり、コミュニケーションを基調にした経営で、部下が喜んでついてくるリーダーこそが、激動の時代を乗り切り、成果を挙げている。
学院においても、管理職、特に副学院長の経営姿勢は最も重要である。
上意下達を廃した対話型リーダーであり、かつ教育改革を継続できる副学院長の存在が不可欠である。
- ・ 現在、学生の指導から外れている6名の教員の中には、聞き取りにより多くの学生が教師としての実践を認め、感謝されている教員が2名存在した。
一人目は授業中での指導を巡り学生からハラスメント申告を受けたE教員であるが、その指導を評価する学生も複数存在した。ハラスメント申告を受けた事案についても、教員はその時の状況を詳細に記憶しており、学生への対応も含め状況を時系列に沿って把握することができた。結果として「不適切な指導」と認定したが、本教員は新しい学院創造の重要な一員となる資質を十分に備えていると思われる。
二人目は、暴言等で申告されたF教員であるが、本教員についても多くの学生から信頼されている。ハラスメント認定はされたが、本教員についても今後の学院創造に重要な役割を担える人材であると思われる。
- ・ 他の教員については、申告した学生が再会への恐怖等を感じていることから察するに、江差高等看護学院における再生には障害となることが明白である。
また、現在江差高等看護学院に在籍しているG教員であるが、紋別高等看護学院教員時に寮の門限破りを巡っての行き過ぎた指導に一翼を担っていることから、ハラスメント認定されており、本教員についても正常化には不適合といわざるを得ない。

3 小 括

後期以降の江差高等看護学院の運営については、上記のとおり的人事刷新が不可欠であり、特に、負の影響力が相当大きい副学院長（A教員）とB教員については、道人事課の処分を待つことなく、直ちに、当該学院から異動いただき、教員以外として活躍いただくことが、道立高等看護学院全体の正常化につながる旨を重ねて申し添える。

第八 再発防止策

1 はじめに

教員が学生の可能性を信じ、学生が脅かされないで看護を安心して学べる学習環境を確保するためには、学生から信頼される看護教員の存在が、最も大切なことである。

看護教員は、学生と対話し、リフレクションを促し、学生の可能性を信じて待ったり、時には教員としての思いを学生にぶつけ、学生の学びを深める支援を行うなど、看護教員の資質の向上を図るとともに、道立高等看護学院の運営母体である北海道と全ての道立高等看護学院が一丸となり、組織的、戦略的に、学院運営の適正化を図ることが、極めて重要であると考えられる。

2 組織の改革

教育環境を整え、適切な指導をすることは看護学校の責任である。

看護学校は小規模な職場であることから、一人の意見が反映されやすく決定までの時間がかからず、改善の意欲さえあれば学校全体で容易に取り組むことができるという強みがある。職場環境の改善としては、教育に対して正しい知見をもつリーダーにより協議型、参加型の組織への改革が必要と思われる。

学校組織としては、道立高等看護学院の学院長は道の保健所長等と兼任である。北海道には学部のある大学を含め看護師養成機関が58校あるが、学校専任で学校長がいる学校は数校である。兼任であっても組織における責任が明確であり、学校の運営方針に拠り運営をしていればこの形態に問題はない。かえって、先入観なく客観的事実から問題の対応、判断を意見、決定がなされる場合がある。

江差・紋別の両高等看護学院においても、規定では学院長の責任は明確であったが、実際には副学院長からの報告を受けて決裁するにすぎなかったことから、それぞれが立場、役職の責務を認識して、組織運営を行うべきである。

3 人事制度の見直し

前述したが、現在、学院長は保健所長等と兼務しているのが実情である。

兼務の制度自体に問題はないが、副学院長に権力が集中しやすい現状にあることから、道立高等看護学院の再建に当たっては、専任、常勤の学院長を一定期間おくことを積極的に検討すべきである。

これにより、大所、高所から学院運営の正常化にリーダーシップを発揮できることが期待できる。

また、民間看護学校においては、事務職員である事務長は、医療職である学校長や副学校長と対等な立場で議論できる職位が築かれていることから、道立高等看護学院についても、同様の組織とすべきである。

4 教員の再教育

学生が脅かされないで看護を安心して学べる学習環境として看護教員の存在が第一にあげられる。

学習者の気分は教育の成否に大いに関わり、おおらかで安らいだ気分にあるときは前向きに学習に取り組み、沈んで憂鬱なときは学習の意欲がわからない。教員に信頼され、期待されている感覚に包まれることは重要である。

江差高等看護学院の教員も変化する教育の考え方、教員の資質について学んでおり、共感もしているはずである。

他の組織の教員とこのたびの事例を謙虚にリフレクションし、教材化、検討するなどの方法において学習者が中心であることを再度認識するだけで、学院の教育は大きく変わるものと思う。

5 適切で実効的な研修の実施

看護学院の教員は、病院における看護師としての経験にたった専門性を有し、学生の指導を行っている。その内容は患者の命に直結する重要なものばかりである。

しかも多くは高度な知識や技術等を必要とするものである。

教員に求められるのは、難しい学習内容をわかりやすく、興味・関心を持続させて理解させる指導技術であり、昨今では、デジタル教材を駆使するなどした最新の授業を展開することも有用であり、そのための研修は不可欠であるほか、学生が楽しく安心して学び続けることができる学院創造のための学生指導観や具体的な指導方法等の研修も不可欠である。

加えて、激変する社会の中で育ってきている学生の変化に敏感に対応し、学生一人一人に寄り添い、成長させることができる看護教員としての技量研修も不可欠である。

具体的には、看護教員の質を向上させるための継続教育とキャリアアップの仕組みが求められることから、正しい知見を得て正しい看護の知識を教育するための計画的な研修を実施する必要がある。その研修内容としては、関係団体（日本看護協会、北海道看護協会、日本看護学校協議会、北海道看護教育施設協議会等）が主催する研修への参加や他の民間（私立）看護学校での研修や人事交流のほか、看護実践能力の教授のため病院等の看護の実践の場所での研修、さらには、体系的・実効的なハラスメント研修などを計画的に実施する必要がある。

6 職場環境の改善

(1) 教員同士の関係性の構築

職場だけでなくプライベートでも職場の権力関係が維持されていると思われる。

外部の心理士などによる教員に対するストレスチェックを欠かさずおこなうことや、勤務時間外や休日等に、教員が他の教員と会わずにすむ（オフの態勢がとれる）ように、環境整備を行うべきである。

(2) 学院組織としての人材育成目標の明確化

教員が、具体的にどのような能力を身につけることが必要なのかを文章化し示すべきである。その際、職業人としての将来を見据えて身に着けることが期待される能力（方向目標）についても示し、キャリアを可視化すべきである。

7 学校現場の外部への開放等

現在、多くの教育機関では「開かれた学校」をキーワードに外部に学校運営協議会委員を委嘱し、定期的に学校経営状況を報告すると共に、課題等について意見を求める等、外部に開かれた学校経営を心掛けており、本学院においても、複数からなる諮問機関の設置、定期的な学院通信の発行と地域や高等学校等への配付、授業参観、学院開放日の設置等を推進するなど、開かれた学院創造を目指すべきである。

また、先輩学生もサポーターとして関与できるスキームを構築することにより、これまで教員が行っていた悪しき指導方法（放任、重箱の隅をつつくような細やかな指示・指摘・指導など）を改めることにつながり、かつ、学生が自ら気づき、成長でき、適度な見守りの姿勢で学生を育てる学習環境が確保できると考える。

さらには、健康教育の場や老人クラブ行事への参加などにより、ここに学院があって良かったと、地域の方々に嬉しい評価をいただけることが意欲となるような、地域貢献への取り組みも、大切であると考えます。

8 学生同士が学び合う体制づくり

知識・経験が豊富な教員であっても、学生の些細なつまづきを見落としてしまうことがある。

同じ学生だからこそ、支え合い、高めあうことができるような枠組み、いわゆる、学生同士が学び合う体制（ピアサポート）を構築し、学生生活上で支援を必要としている学生同士が、気軽に相談に応じ、助け合う体制の確保も有用であると考えます。

9 ガイダンス機能の充実と学生・保護者との間の方向性や情報の共有

調査を実施してみて、学院側は、学生・保護者が何を求め、何に期待して学院に入学しているのかという基本的な情報を有していないように感じた。

ガイダンスが、学校のシステムやルールを学生に押し付けるだけの場になっていたのではないかと疑念を禁じ得ない。

本来ガイダンスは、学院が学生に学院のシステムやルールを伝えるだけでなく、学生が学院生活に適應できるように導き、学院が学生の生活全般を援助することを表明し、この学院で学べば何を得られるかを学生が知り、ガイダンスによって学生と教員との間で信頼関係を構築する機能や目的を有している。

学習指導要領もガイダンス機能の充実を求めていることはいうまでもない。

そこで、ガイダンス機能を充実させて、学生・保護者との間での方向性や情報共有を図るべきである。

学生・保護者との間の方向性や情報共有のためには、ガイダンス以外でも、定期的に、学生・保護者との話し合いの機会を設けることが望ましい。

10 実効的な通報窓口の設置

入学時、学生に対して、第三者によるハラスメント等の相談・通報窓口を周知し、通報や相談があった場合の解決に至るまでのフローを定め、機能させていくことは、再発防止の重要な鍵となる。

11 小 括（看護師を養成するという発想からの脱却）

優秀な看護師あるいは現場で活躍できる看護師を養成することだけにとらわれると、どうしても使える看護師か否かの尺度で学生を判断してしまい、結果として、引き算の評価になってしまう。

看護師の養成は重要な責務ではあるが、必ずしも看護師の養成だけにとらわれることなく、あるいは看護師を養成するという発想から脱却し、人間力を育てるといふ視点も重視することにより、学生の長所に目が行く教育になっていくはずである。

第九 本調査を終えるにあたって

1 山内 良輔 座長（北都法律事務所弁護士／函館弁護士会所属）

ハラスメントに至った原因・背景等に対する意見については、第三において、各委員の意見を述べたが、本調査をすすめるに従い、第三者調査委員として感じたことを以下に述べたい。

江差高等看護学院、紋別高等看護学院のハラスメント問題の調査をしていくなかで、両学院の雰囲気についても感じ取ることができた。

もっとも感じたのは、学校の雰囲気がよくないことに加え、教員から学生という一方通行しかないのではないかとということである。

大きなところでは、学生が教員に対して意見をいえない雰囲気、学生への指導はあるが話し合いはないこと、教員の中に学生の気持ちの代弁者がいないこと、などである。

細かなところでは、学生はテストの配点基準を把握できないまま不合格になり、学生ばかり厳しいルールを守らされており、十分な説明や段階も踏んでいないのに教員から突然「あなたは看護師に向いていない」と言われてしまう、などである。

この一方通行システムがハラスメントの根本であり、これをあらためない限り、将来、また同じような問題が発生しかねないと考える。

一方通行システムをあらためるには、学院が学生の学習権の保障の場であることを常に意識し、教員が早い時期から学生・保護者の考えを汲み取る必要がある。学生が教員にアクセスしやすい環境を整える必要がある。学生や保護者の話を真摯に聞く必要がある。

これらをすることで教員の意識改革も図れ、ハラスメントを生まない土壌を作っていくべきである。

最後になるが、学生・保護者の話を真摯に聞く場合に必要なことも述べておきたい。

学生・保護者の話を真摯に聞けば聞くほど、聞いたことを学院運営に生かさなければならぬ意識が働くのは事実である。

しかし、学生・保護者の話を聞くこととその言い分を実現することは、別の問題である。

不可能なこと、すべきでないことに対しては、明確にその旨を学生・保護者に伝えなければならない。

学生・保護者の言い分を、学院運営に反映すべきかそうでないかを判断すること、判断した後に学生・保護者に明確に伝えることが、特に拒否の場合は難しいのは事実であるが、避けてとおることはできない。もしかすると、これを避けてとおるため、一方通行システムを構築して学生・保護者の話を聞かないようにしていたのかもしれないが、一方通行システムがハラスメントを生んだ以上、一方通行システムの改善は必須である。

一方通行システムを改め双方向システムへの舵を切るだけで、江差高等看護学院、紋別高等看護学院の雰囲気は大きく変化し、学院の正常化へと進んでいくはずである。

2 藤井 壽夫 委員（函館短期大学教授／公認心理師／元中学校校長）

本調査を進めるにあたり、まず感じたのは、事実認定の難しさであった。

学生の申告内容を教員が事実と認める場合を除き、否定（忘れた、記憶にないも含む）した場合等は、できる限りの情報にて事実認定を行っていった。

また、聞き取りは、参考意見も含め、原則対面で実施したため、やはり多くの時間が必要であった。

当初は、学生が復帰してくる9月までに調査書をまとめたかったとの思いであったが、9月に入っても追加の聞き取りの必要性が生じるなどした結果、調査書完成が今に至ってしまった。

結果を待っていた学生や保護者の方々へ申し訳ない気持ちでいっぱいである。

また、調査の難しさは上記事由だけでなく、基本的に何を言われた等の言葉情報により、調査していかなければならなかったことである。

メラビアンの法則によれば（□参照）、学生が教員からの言動をハラスメントと感じたとき、「言葉の意味、情報」は7%に過ぎず、残りの93%の内訳は、「表情・身振り等視覚からの情報」55%、「不機嫌な口調等の聴覚情報」38%からのものである。

それらの総体としてハラスメントと感じ、その結果体調不良に陥った学生も存在した。従って調査においては現場に居合わせた学生、他の教員から、その場の雰囲気等の情報を収集する必要があったが十分に得られないケースも多かった。そのため、ハラスメントとまでは認定できず、「不適切な指導」に留めざるを得なかったケースも多々存在した。

<メラビアンの法則>

メラビアン（アメリカの心理学者）は、聴覚と視覚から得られる情報、そして言葉そのものが持つ情報のうち、どれがどの程度コミュニケーションに影響を与えるかを実験し、言葉そのものが持つ意味よりも、聴覚、視覚から得た情報の方が重要であることを実験により示した。

たとえば、「ありがとう」という言葉を、「怒りの表情」の写真や「不機嫌な口調」の録音と組み合わせ、参加者に聞かせた結果、参加者の多くは本来の言葉の意味通りの「好意」ではなく、悪意を感じとった。

このような実験を繰り返した結果、コミュニケーションには「言語情報7%」「聴覚情報38%」「視覚情報55%」の割合で影響しているという、「メラビアンの法則」が導き出され、「非言語コミュニケーションの重要性」が認められた。

次に、申告内容を精査していくに従い、単位不合格（評定対象外を含む）に至った学生に対する姿勢から、両学院における時代錯誤も甚だしい規則厳守、徹底した管理主義の教育実態が明らかになったことである。

例を挙げるならば、これまで多くの学生が行ってきたらしいレポートの使い回しが発覚した際、担当教員の意見等とは関係なく、再レポートの提出を認めず、規定通り評価対象外としたケース等、枚挙にいとまがない。

一方、江差看護学院の指導の厳しさ等は道南の高等学校には広く知られており、看護師を志望しても本学院だけは避ける風潮が続いている。看護師不足の医療現場のニーズに応えるためにある本学院の責務を結果として果たしていないことに気づかず、不良な看護師を医療現場には絶対に送らないことこそが唯一の使命であると捉えていると窺われる。この点については、人事刷新も含めた抜本的な教育改革が早急に求められる。

3 平松 聡美 委員（北海道看護教育施設協議会会長／看護師）

この度の問題はマスコミの報道により社会的問題ともなり、現在看護師を目指し当該校で学んでいる学生、これから看護師を目指し看護学校へ入学の希望を持つ方の不安となり、日々看護教育に誠心誠意臨んでいる教育者への信頼を著しく損ねるものであり、その責任は非常に重い。この問題を抱えながらも学生の為に誠心誠意教育にあたっている教員の心労を思うと組織改革への思いも強くする。

この問題にふれ、教員にどのような看護師になってほしいのか、という思いはあるのだろうか、と単純に思った。受けた教育どおりに学生は育つ。例えば病院には告げずに外出した患者がいたとする。規則を守らない患者、そういう患者は周りに悪影響を及ぼす者として強制退院を決められてしまうのではないか。障害の受容過程等の知識を基に、患者は病気を受け入れられずに自暴自棄になっていたかもしれない、いや、言えない事情があったのかもしれないと、多方向からその思いを知ろうとする看護師になってくれるだろうか、ひとの気持ちを共感できる看護師になってくれるだろうか、と思う。

看護学校の使命は医療の担い手となる看護師の育成にある。北海道が運営する基盤の確かさ、地域の特性を生かした教育の魅力を発揮し一人でも多くの地域医療の担い手となる看護師の育成する学校とならなければならない。

学生に選ばれる学校となるためには、看護学生を「一人の成人学習者」として、人格を尊重し、学生が主体的学習者として成長するように、対話しリフレクションを促すとともに、教員との共同作業に満足感を覚え、自己効力感を上げるような教育をすることが必要である。

そうすることで、教員も学生との距離が近くなり、学生の成長を直接支えている手ごたえが感じられ、教員のやりがいにもつながるものと思う。

時代と共に学生の気質も変わり、権利擁護への考え方、そして未来に活躍する看護師の育成のための教育内容、方法も変化している。

経験からの知見を伝えるだけの教育の時代は終わった。看護師は生涯学び続ける職業である。教え込まれたことをできるだけ看護師に将来性はない。

この度の訴えを重く真摯に受け止め、自己の責任の自覚と改善にむけた努力を共にしていきたいと思う。

4 小 括

江差、紋別両高等看護学院は、北海道の地域医療を支える重要な看護師養成施設である。

現状において在校生は辛い状況の中、看護師を目指し日々努力を重ねている。その学生の思いに寄り添い、学生と共にあり、改善の意欲ある教員もいる。

また、全道各地には地域医療を支え活躍している多くの卒業生と、現状の改善に協力を惜しまないという看護師達も多く存在する。

もしも、今回のハラスメント問題をきっかけに両学院が失速することでもあれば、北海道の地域医療も危機に瀕するかもしれない。

早期に学院の正常化を図り、再出発後は学生から選ばれる魅力的な学院へと生まれ変わるにより、必ずや、学生、保護者、地域社会から信頼される看護学院として再生できると確信する。

第十 別紙

第三者調査委員会がハラスメントとして認定した事実一覧（全52件）

できる限り申し出内容に沿って記載した。
そのうち下線部が、ハラスメントとして認定した部分である。
それ以外は、申し出内容に沿って経緯や原因等を記載した部分又は第二の4（1）イ（ア）のCと判断した部分である。

（1）A教員による行為（No.1～19）

以下のとおり、A教員によるハラスメントとして、19件の事実を確認した。

- No.1 A教員は、授業等で複数の学生に対し、「殴るよ」「馬鹿なんじゃないの」「あんた日本語できないの」と発言した。
- No.2 A教員は、b学生に対し、〇〇科目の指導中、「どつきたくなる」「ぶっ刺したくなる」と言った。
- No.3 A教員及びH教員は、f学生に対し、訓告処分後、3ヶ月に及び執拗に始末書を書かせた。
- No.4 A教員は、f学生に対し「あなたの顔を見たらイライラする」「どうせ直らないから学校やめたら？看護師に向いていない」「殴る蹴るの暴行したくなる」「あなたに指導しません」と言った。
- No.5 A教員は、f学生に対し、始末書を忘れたことについて、反省文の提出を求めた。
- No.6 A教員により、f学生は、反省文を書き直させられていたために、再試験願いが出せなかった。
- No.7 A教員は、クラス担任、f学生及び両親との面談の際、「誠意がない。教員は不誠実な態度を見て、みんなそういう目で見えています。だからこの学校で続けていくのは厳しいと思います。3月末までに始末書が終わらないと強制退学です。自主退学とは違いますよ」と言った。
- No.8 A教員は、授業中に、「殴る蹴るの暴行するよ」と日常的に言っていた。
- No.9 A教員により、g学生は、一度の門限破りで退寮処分にさせられた。具体的には、「寮の規程に違反し、団体生活に適さないと認められる者」に該当する場合は「退寮させることがある」との規程により退寮処分にさせられた。
- No.10 A教員は、g学生の寮の門限破りに関し、退寮処分の方針が決定した後、実際に退寮処分となるまでの間に開かれた寮総会において、g学生が謝罪や反省を述べているにもかかわらず「やめることは処分であってやめたからといって責任をとったことにはならない」「今回やったことがどれほど悪かったからという話をしてほしい」などと発言した。
- No.11 A教員により、g学生は、毎日の反省文を書いて、寮生、教員に回覧してコメントをもらって反省し続けるという処罰を受けた。（コメント記載：G教員、I教員、J教員、N教員）
- No.12 A教員により、h学生は、一度の門限破りにより退寮処分とさせられ、寮生の前に立たされ、謝罪が1週間続いた。1日2時間以上。反省文を書かされ、それが1ヶ月間毎日、どうして門限破りをしたか、どうしたら自分のその性格を改善できるか、などを記入し、放課後に寮生と先生方が皆、目を通し、毎日、そんな性格だと看護師に向いていない、人としてどうなのか、等と批判され続けた。

- No.13 A教員は、●●科目の再試験受験者に「本当は合格点をあげてもいいんだけど、あんたらの将来を思って不合格にしている」と発言した。
- No.14 A教員は、日常的に学生に対して、「殴るよ、蹴るよ」「あんたらみたいなバカな連中にはわからないだろうけど」「私は別にあんた達が泣こうが喚こうが死のうが構わない」「もうお前みたいなバカは死ね」「程度の低い人間だけど」と発言していた。
- No.15 A教員は、授業中に、答えを間違った際に「はい、死ね」と笑いながら発言した。
- No.16 A教員は、j学生が▲▲科目の再試験を希望していたが、再履修を勧めた。j学生は、本当は再試験を受けたかったが、それ以上言えなかった。
- No.17 A教員は、k学生に対する〇〇科目の指導の際に「殴るよ」「ペンでぶっ刺すぞ」「バカじゃないの」「指導する価値ない」「それ言ったら殴るとこだった」と言った。
- No.18 A教員は、m学生が△△科目のレポートの使い回しをしたとして、当該科目を評価対象外とし、再レポートの提出を認めず、さらに、訓告処分とした上で、1ヶ月間、処分内容を実名入りで公示した。
- No.19 A教員は、n学生が△△科目のレポートの使い回しをしたとして、当該科目を評価対象外とし、再レポートの提出を認めず、さらに、訓告処分とした上で、1ヶ月間、処分内容を実名入りで公示した。

(2) B教員による行為 (No.20~29)

以下のとおり、B教員によるハラスメントとして、10件の事実を確認した。

- No.20 B教員は、a学生に対し、「性格が悪い」「その性格をまとめてこないと指導しません」「◆◆と◇(◆◆と◇はa学生の家族)にも性格を聞いて、まとめてこないと指導しない」と言い、a学生が、まとめたが、その後も指導がされなかった。
- No.21 B教員は、a学生に対し、□□実習で、「アンテナないの?」と言い、a学生が「ないんですかね」と答えたところ、「なら指導する価値ないわ」と言った。
- No.22 B教員は、a学生に対し、a学生が□□実習で実習指導者(病棟看護師)より、患者のところへ行っていてと言われて、a学生がひとりで患者ベッドの環境整備を行っていたところ、B教員より「実習指導者を待つべきではないか」と指導を受け、その点は納得したが、環境整備を実施したのは「自己中だから」とa学生の性格を決めつける発言をした。
- No.23 B教員は、b学生に対し、「b君ってガキンチョですか?今まで言われたことある?」と言った。実習評価の返却時に「私、実習中にガキンチョって言いましたか」「すみませんでした」と謝罪をしたが、「私のボキャブラリーに『ガキンチョ』って言葉はないんですけど、似たような言葉で『くそガキ』ならありますけど」と言った。
- No.24 B教員に、b学生が提出期限のレポートが完成していない旨を伝えたが、実習中に宿泊ホテルにレポートを取りに行くよう言われ、取って病院に戻ったが、欠課となった。
- No.25 B教員は、c学生が※※実習で、患者が離席した際に置いていった財布を見ていた際、「あなたは番人か何かなんですか?」「それはあなたがやるべきことではない」と言い、その後、グループメンバーが集まった場で「患者さんがどっか行ったときこの人何してたと思う?」「仁王立ちしてたの、財布見ながら、あなたたちならどうする」と笑いながら話をした。

- No.26 上記No.25 の後、B教員は、c 学生に対し、「患者さんなら忘れると思ったんでしょ」「そっちのタイプ人間か」と言った。
- No.27 B教員は、f 学生に対し、多くの人が通るホールで、始末書について指導した。指導中は「あんた」呼ばわりし、「看護師に向いていない」と言った。
- No.28 上記No.27 の際に、B教員は、f 学生に対し、「アホ、バカ、頭おかしい、脳みそが小学生以下、あなたに指導はしません。どうせ直らないんだから学校辞めたら？」と云った。
- No.29 B教員は、f 学生に対し、「あなたに指導しても意味がない、何が変わるのか、やる気がないんだったら来なくていい」と何度も追い返した。

(3) C教員による行為 (No.30~33)

以下のとおり、C教員によるハラスメントとして、4件の事実を確認した。

- No.30 C教員は、a 学生が社会人の学生と一緒に歩いていたら、「いつまで2人でいるの、悪影響だわ」と言った。
- No.31 C教員は、d 学生が◇◇科目のレポートを提出期限直前に提出しに行ったが、期限を過ぎていてとして受け取らず、d 学生は単位未評価となった。
- No.32 C教員は、d 学生が他教員担当の××科目の授業中、内職していないのにしていると言われ、退室させられたが、以降の××科目への出席を認められた事案について、××科目の出席を制限した。
- No.33 C教員は、f 学生が期限に5分遅れたため再試験を受け取らなかった。その時間は、教務室で他教員から反省文のやりなおしをさせられており、その旨伝えたが、「出す時間はもっとあったと思います」と言った。

(4) D教員による行為 (No.34~37)

以下のとおり、D教員によるハラスメントとして、4件の事実を確認した。

- No.34 D教員は、e 学生に対して、授業中に「私に関わらないで」と言い、図書室に行かせた。
- No.35 D教員は、e 学生に対して、▽▽実習3日目、1日の実習計画を説明する際に「あなた頭が少しおかしいんじゃないの。」「なんか、頭が小学生以下だね、あなた。」と云った。
- No.36 D教員は、e 学生に対し、実習評価について説明した際に、「もうあなたの顔は見たくない」「授業も出てほしくない」と云った。
- No.37 D教員は、j 学生がベッドメイキングの際にシーツを持っている手を叩き腕をひっぱった。

(5) F教員による行為 (No.38)

以下のとおり、F教員によるハラスメントとして、1件の事実を確認した。

- No.38 F教員は、f 学生が休学届の話聞きにいった際「休学中、きちんと勉強しないと首切ってやるからな、いつでもお前の首なんて切れるから」と云った。

(6) G教員による行為 (No.11、39~40)

前記の事実のうち、No.11の事実については、G教員の行為としても認定した。これに加えて、G教員によるハラスメントとして、以下の事実を確認した。(合計3件)

- No.39 G教員は、g学生に対し、◆◆実習の指導の際に、「考えられない病気もあるんだよ」と言った。
- No.40 G教員は、h学生に対し、グループワークの時に「全然できていない、そんなんだとみんなに迷惑をかけるから、明日から来ないで」と言い、指導をしなかった。

(7) H教員による行為 (No.3、41)

前記の事実うち、No.3の事実については、H教員の行為としても認定した。これに加えて、H教員によるハラスメントとして、以下の事実を確認した。(合計2件)

- No.41 H教員は、f学生に対し、始末書の呼び出しで、12月28日に来るように連絡した。f学生が別日を要望したが「反省文ではなく、始末書なので意味合いが違います。来ないと大変な事になりますよ」と言った。

(8) I教員による行為 (No.11、42~45)

前記の事実うち、No.11の事実については、I教員の行為としても認定した。これに加えて、I教員によるハラスメントとして、以下の事実を確認した。(合計5件)

- No.42 I教員が、他学生に「脳のMRIとった方がいいんじゃない」と言った。
- No.43 I教員により、h学生は、××実習の際、目をつけられて、マンツーマンで集中攻撃された。「あなたは全然できていない、そんなんだと実習に行かせられない」等、実習中毎日1時間。現場で実習中に泣いてしまった時に、ため息をつかれ話の途中で見放された。
- No.44 I教員は、××実習時に、実習グループの学生1人への態度が異なっていた。他学生には笑顔で聞いているが当該学生の発言時には終始無言真顔、首をかしげる、鼻で笑う行為があり、発言後は必ず否定の言葉からの指導が始まった。
- No.45 I教員が、他教員に対して、「〇〇さん(ターゲットの学生の名前)、ついに泣いたわよ」と言っていた。

(9) J教員による行為 (No.11)

前記の事実うち、No.11の事実については、J教員の行為としても認定した。

(10) M教員による行為 (No.46~47)

以下のとおり、M教員によるハラスメントとして、2件の事実を確認した。

- No.46 M教員は、1学生を呼び出し、「看護師に向いていない、この学校に必要なはない」と言った。
- No.47 M教員は、1学生が、退学願の理由に教員に退学を促された旨を記載したが「これじゃだめだ、やり直し」と2回ほど書き直しをさせた。

(11) N教員による行為 (No.11)

前記の事実うち、No.11の事実については、N教員の行為としても認定した。

道立高等看護学院におけるハラスメント行為に係る 調査について

- 道立高等看護学院につきましては、学生及び保護者の方々から、教員によるハラスメントについて、ご意見等をいただいているところです。
- 道では、法律家等の第三者の方々による事実関係の調査を行うこととし、その基礎資料とするため、学生及び休退学されたの方々から、調査を希望されるハラスメント事案について、申し出ていただくこととしました。
- つきましては、次の留意事項をご確認の上、申し出ていただきますよう、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

記

1 お申出の期日：

令和3年5月23日（日） 必着

2 お申出方法：

別紙「ハラスメント事案調査票」に記載し、以下の方法で、ご返信願います。

- メール kango.seisaku1@pref.hokkaido.lg.jp
- 郵 送 〒060-8588
札幌市中央区北3条西6丁目
北海道保健福祉部地域医療推進局医務薬務課 あて

3 留意事項：

- 必ず、ご本人が、申し出てください。（匿名でのお申し出の場合、第三者による調査の対象とすることはできません。）
- 調査の対象となるハラスメント行為が、「いつ、どこで、誰が（誰に）、何が、どのように起きたものであるか」といった情報が不可欠であることから、前後の関係を含め、できるだけ詳しく記載してください。
- 後日、第三者による教員への面談調査の際、あなたの氏名及び申出の内容を教員等に確認することになることを予めご承知おきください。（氏名を明らかにすることに同意いただけない場合、第三者による調査の対象とすることはできません。）
- ご記入いただいた個人情報、事実確認調査以外の目的では使用いたしません。集計後の統計情報については、個人が特定されない範囲で使用場合があります。
- 後日、詳しい状況をお伺いする場合があります。今般いただいた申出の中に、関係する方のお名前が記載されていた場合は、その当該者からも詳しい状況をお伺いすることがあります。

ハラスメント事案調査票

1 申出者

記入日:令和 年 月 日

氏名	(高等看護学院(年入学))
住所	
電話番号	

2 あなたが受けたハラスメントの内容

区分	年月日	ハラスメントの行為者	ハラスメントを受けた場所、状況、具体的な言動など	同席者や目撃者の有無(名前や学年など)
①	H・R 年 月 日 時頃			
②	H・R 年 月 日 時頃			

※ 記載欄が足りないときは、「5 自由記載」欄に記載願います。

3 申出者の意向 (該当する番号に○印をつけてください。)

- ① 実情を報告したい
- ② 行為者に謝罪してほしい
- ③ 行為者に注意・指導してほしい
- ④ 救済をしてほしい (具体的に:)
- ⑤ その他 ()

4 申出内容の調査利用

上記「2 あなたが受けたハラスメントの内容」に記載された内容について、事実確認調査 (関係する教員への確認を含む) のため、道が調査を依頼する第三者に提供をしてもよいですか? どちらかに○をつけてください。

- | |
|--------------------------------------|
| 1. はい |
| 2. いいえ (「いいえ」の場合は、事実確認ができない場合があります。) |

- ご記入いただいた個人情報、事実確認調査以外の目的では使用いたしません、集計後の統計情報については、個人が特定されない範囲で使用場合があります。
- 後日、詳しい状況をお伺いする場合があるほか、いただいた申し出の中に、関係する方のお名前が記載されていた場合はその当該者からも詳しい状況をお伺いすることがあります。

<申出の期日: 令和3年5月23日(日) 必着>

氏 名	
-----	--

5 自由記載（任意様式でも可）

A large rectangular area with horizontal dashed lines, intended for free text entry.
--

対象教員の防御権保障とあらかじめの質問事項の開示

1 防御権とは

防御権とは、自分を守るための権利であり、刑事事件においてもっとも有名な防御権は、黙秘権や弁護人選任権である。

証拠に事前アクセスして当該証拠を吟味し弾劾することも重要な防御権と考えられている。

そのため刑事事件では、被害者の供述調書も、事前に閲覧の対象になる。

2 第三者委員会と刑事事件の違い

目的や性質等が異なるが、適正な手続きの観点から、第三者委員の調査においても対象教員の防御権を軽視するべきではない。

たしかに刑事事件の証人尋問等で、質問事項まで事前開示されているわけではないが、証拠自体（本件では聴取結果等）を事前に閲覧させられない以上、それに代えて事前に質問事項を明示することは適正手続きの観点から重要と考える。

3 不意打ちと手続的正義

たとえば、事前に質問事項を開示していたところ、十分に準備をしていた教員から当該事実を否定されたとして、もしもこれが不意打ちで質問していれば否定されることはなかったかもしれない、とする。

しかし、このような不意打ちでの質問によって得られた回答を基に何らかの認定をすることは、手続的正義を欠く。

また、第三者委員の聴き取りは、糾問手続ではないので、糾問的要素を含みやすい不意打ちは、可能な限り避けるべき。

4 口裏合わせの危険の防止

口裏合わせ対策をする場合は、防御権のはく奪ではなく、教員同士の接触を禁止することによって達成すべき問題である。

教員同士の接触を禁止できないからといって、防御権をはく奪してよいということにはならない。

5 第三者委員としての職責

対象教員に事前に質問事項を開示したところにより、対象教員が準備をしてきたため、聴き取りの際に十分な情報や回答が得られなかったとしても、そこで得られた回答を基に判断するべきではないか。

6 質問事項の開示と同時に与えるべき（記載する）注意点等

- ・ 質問事項は事前開示するが、いわゆる口裏合わせを許すわけではないので、他の教員等の関係者と質問事項を共有したりそれに対する回答をすり合わせたりしないこと。
- ・ 質問事項から個人を特定されるおそれがあるので、質問事項等を第三者に漏らさないこと（ただしご自身の防御権行使のため、法律相談等ご自身の弁護士に説明する場合は除く。）
- ・ 質問事項等を漏らすことが、学生（卒業生、退学生等を含む）、その保護者、関係者に対する名誉毀損、プライバシーの侵害になり、公務員として職務上知りえた秘密の漏示にもなる可能性のあること。
- ・ 学生（卒業生、退学生等を含む）、その保護者、関係者に対し、質問事項等に関する問い合わせをしないこと。
- ・ 学生（卒業生、退学生等を含む）、その保護者、関係者に対し、直接間接等の手段や方法の如何を問わず報復等の不利益を生じさせる行為、又は、不利益を生じさせかねない行為をしないこと。
- ・ 以上を遵守していただくことを前提に、あなたに対する十分な防御権の保障のために、事前に質問事項を開示するということ。

以上