

令和3年度 道立江差高等看護学院運営適正化会議（第2回）議事録

日時：令和4年3月29日（火）18:00～19:00

方法：web開催

1 開会

2 議事

（1）再発防止に向けた取り組み状況

① 第三者調査委員会調査書を踏まえた各種規定の見直しについて（資料1・2）

② 再発防止に向けた教員研修について（資料3）

（2）その他

3 閉会

1 開会

(大島副学院長)

お時間になりましたので、只今から第2回道立江差高等看護学院運営適正化会議を開催いたします。開会にあたりまして、石谷学院長から、一言ごあいさつ申し上げます。

(石谷学院長)

本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

今回は、書面での開催でしたので、改めて会議の趣旨を簡単にご説明させていただきます。

本学院では、このたびの第三者調査委員会の調査書を踏まえまして、ハラスメントの再発防止に向け、学院内での取り組みを推進するために、運営適正化会議として、このような会議を開催することといたしました。

主な審議事項は、会議要領に記載していますが、教員の人材育成、ハラスメントの相談通報窓口の整備、ガイダンス機能の充実、地域関係者等との学院運営状況の共有、学生同士が学び合う体制整備などとしておりまして、第三者委員会から提案いただいた再発防止策を参考に、一つずつ学院の実態に合わせて具体化し正常化を図って参りたいと思っています。会議は来年度いっぱい設置としておりまして、令和5年度以降は、既存の会議などに役割を移行する考えであります。

アドバイザーの先生方には、専門的な立場からアドバイスを賜りたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

今回は、前回提示しました、各種規程の見直しについて、いただいたご意見を踏まえて修正しましたので、ご説明しますとともに、今後の人材育成の方向性について、ご報告をいたしたいと思っております。短い時間ではありますが、どうぞよろしくお願いいたします。

2 議事

(大島副学院長)

それでは議事に入ります。

まず、再発防止に向けた取り組み状況の①各種規程の見直し状況について、説明いたします。

(石谷学院長)

それでは、規定の見直し状況について、皆様からいただいたご意見を踏まえて検討・修正した箇所を中心に説明をして参りたいと思っております。

初めに資料1-1の単位認定・卒業などの規定ですが、2ページの第2条第2項、ここで、「学科試験は、各科目の所定の授業終了後に行う」としてありますけれども、科目によっては、授業や単元毎の小テスト等もあり矛盾するというので、削除することにいたしました。

次の第3条、臨地実習の評価についてですけれども、「実習評価表だけではなく、実習の取り組み状況、実習記録などをもとに」と記載をしていますが、それらを踏まえて、最終的には実習評価表で評価をするので、取り組み状況、実習記録の部分を削除することといたします。

次に、第5条ですけれども、「再試験、再実習願について、願い出なければならない」から、「願い出ることができる」という表現に修正をいたします。

続いて3ページ、第7条と第8条、共通しますけれども、単位認定、卒業認定については、会議で行うのではなく、学院長が行うこととして学則で定めてありますことから、規定では、会議を置くことのみ記載をすることとしました。

次に、4ページですが、ここが大幅に修正した部分です。まず、不正行為について、2の(1)から(8)まで例示をしました。それから、不正行為を行った者についてですが、「評価はせず、不合格」ということと、「原則として再試験は認めない」という整理をいたしました。これも教務会議でいろいろと議論をしまして、アドバイザーの先生方のご意見も踏まえて、このような整理としたところです。

次に、資料1-2に参りまして懲戒規定の部分です。2ページ目、第6条、事情聴取等の調査の文言ですけれども、その後ろにあります事実関係の確認ということと、重複するため、削除することといたします。

次に3ページ、14条、教育指導の部分ですけれども、これについては、「学院長の指示で、教員が行うこと」という内容でありまして、規定は学生向けに作成をするということを考えれば、ここには

あえて記載しなくても学院の中で対応するというので、ここから削除することとします。

次に、資料1-3、履修規程です。3ページ、各種願の提出日についてですけれども、3日以内の表現、3日とすると72時間になりますけれども、そうではなくもう少しわかりやすくなるようにというご意見も踏まえまして、このように、文言を修正することといたします。

次に4ページ、(4)再履修願です。ここは、再履修願は、3月では期限が早すぎるということで、新年度に設定をしました。

なお、当学院は全て必修科目でありまして、そもそも再履修願が必要なのかというご意見もいただきましたが、教務会議の中で検討しまして、学生への動機づけと、その再履修願を受け取る時点で、学習方法についても、一緒に相談をする機会にして行きたいということで、提出を求めることとしました。

次の第3の聴講規定についてですが、今回の問題を受けて、救済措置として聴講が可能な規定に修正をする必要があるということで、聴講を積極的に認めるというような表現にしていたのですが、いろいろご意見をいただいた中で、やはり、講義自体は単位習得を目指す学生が優先されるべきで、原則としては聴講は認めないけれども、特例的に認めることができるというような方向性で整理をいたしました。

続いて、資料2です。資料2は先生方にいただいたご意見毎に修正案を整理したものですので、後ほどご参照いただければと思います。

様々なご意見をいただきましたけれども、今回は本当に最低限の見直しに留まりました。

学院の教育理念にも通じるような、様々なご意見をいただきましたので、今後の再発防止策を考える上で、いただいたご意見を踏まえて、必要な検討を行ってまいりたいと考えております。

規程については以上でございます。

(大島副学院長)

ただいまの説明事項について、ご質問ご意見ありましたらお願いいたします。

(平松委員)

懲戒規程のところに、「懲戒を課せられた学生は、懲戒の通告日から30日以内」となっています。通告日の理解ですけど、懲戒を告げた時が通告日でしょうか。

(石谷学院長)

資料2の23番のところに先生にいただいたご意見がありまして、学院の手続きとして、懲戒会議で処分案の決定をして、その処分案について通告をして、それから不服申立の手続きがあって、不服申立があれば、それを踏まえて、懲戒会議、最終的に処分が決定するという流れと考えており、通告日から30日以内となっている通告日は、その処分案の通告になるという整理です。

(平松委員)

処分案を通告した日を懲戒の通告日にしたということで、あくまでも、この時点では、懲戒は決定していない。

(石谷学院長)

不服申立によって変更があり得るということで。

(平松委員)

そうしましたら30日間は、懲戒の決定はなされないということですか。

(石谷学院長)

そうですね、最終決定ではない。

(平松委員)

何か事が起こって、30日後に決定がされるということで、よろしいですか。

(石谷学院長)

この規定に記載していることと手続き的なものと、再度確認したいと思いますので、いったん保留にさせていただきます。

(平松委員)

30日間、決定までであるのであれば、30日間学校に来てもいいということですよ。

また処分決定まで自宅待機としているのかわからないですけど、この辺がわかりづらいなと思いましたので、質問させていただきました。

(山内委員)

今のお話だと、第11条の最初のところで「懲戒を課せられ学生は」と書いてあるわけで、課せられた学生ということは、すでに正式の懲戒処分を受けた学生という趣旨に見えます。

だから、ちょっと食い違いが出ているのかと思います。

そこはきちっと整理していただいた方がいいのかと思います。

(藤井委員)

文言については、了承いたしますが、ちょっとアドバイザー意見等で、私が書いた資料2の5ページの13番です。

ここにこのように書きました、「本人が納得する説明が求められている状況で、説明責任は教官側にある」と。

要は、教師が、納得させる力がないと駄目だということです。

学生のいろんな性格とか、資質とか、能力に合わせて、説明責任を果たし、学生に納得させて、そのあとの意欲につなげるということは教師に求められています。

他にも、この規定をどのように運用するかということが、今、江差看護学院には求められていると思います。

「学院の規則・規程というものは、何のためにあるのか。」

これはいわゆる「組織の秩序を維持する」ということももちろんありますが、第一義ではなくて、「学生を成長、育てるために規則を使う」ことこそ第一義です。

だから、規則を活用して学生を育てるか、規則に縛られて、結果、その学生を傷つけてしまうかということは大きな分かれ目です。

今までは、第三者委員会で検討したものについては、先生方は意図的にハラスメントをしようとしたのか、それとも規則にあるからといって規則を重視しようとして規則に縛られて、学生が傷んでしまったのか。

なので、これは大きな分かれ目になるのです。

極端な話、例えば、神戸の校門圧死事件があったのですが、これは、ある高校の生徒指導部が、チャイムが鳴り終わった時点で、校門を閉めるということをしていたのですが、その生徒指導を担当する方が、一人の生徒がチャイムが鳴っている最中に飛び込んできた時に校門を閉めて、生徒の頭蓋骨が挟まって死亡した。

その際、生徒指導の先生が規則に従ってやったということは、まるっきり問われず、やったその教員が、罪に問われたんです。

組織も突っ込まれましたが、その教員が一番重い罪に問われたわけですね。

何を言っているかということ、この規則を改訂した後に、どのように運用していくかを、非常勤も含

めてきっちりと研修する必要がありますが、それだけでは足りなくて、やはり明文化したほうが良いと思います。

明文化することによって、それぞれの教員が規則を盾に、指導していくのか、それともそれを活用しながら協議し、学生を育てていくのかの分かれ道に立っていると思います。

だから、全国で江差看護学院が、最も学生が意欲を出して、伸び伸びと規則なんか必要ないくらい一生懸命に勉強するような学校にしていくという大きな転換が求められている訳です。

そのためには、そこを明文化した方が良いと思います。

やはり、今後の学院云々と書いていますが、それだと結局また先生方が変わらなくて、いや規則にあるでしょって言うていた時に戻ってしまうわけです。

何も変わらないということがありますので、是非、この運用、規則といいますか、教員の内規というか、内々で確認するところを作られてはどうかというのが、私の意見です。

(大島副学院長)

他にございませんか。

よろしければ、続きまして、②再発防止に向けた教員研修について、説明させていただきます。

(石谷学院長)

藤井先生、ご意見ありがとうございます。

まさに今、資料3で教員研修についてご説明をしたいと思っていましたけれども、先生からいただいたそうしたご意見、本当にその通りだと思ひまして、今の学院の現状を踏まえて、今後、この辺りをぜひ検討していきたいと考えているところです。

資料3に教員研修についてということで、アドバイザーの先生方からいただいたご意見を整理しております。

今、藤井先生にいただきました、規則はあくまで、学生の成長のためにあって、規則を活用して学生を育て、規則に縛られてしまうことは厳に慎むべき。

規則の運用についてレクチャーが必要。

それから懲戒についても、本人が納得するまでの説明が求められており、説明責任が教官側にあるということをもみんなで確認をする必要性があるということ。

また、今回の学院の問題については、規定の問題だけではなくて、その判断だとか、対応に問題があったのだということだったり、全体的に学生を温かく見守るという姿勢が感じられないような規定だったり、もう少し学生の将来を考えて、学生の安全を守るための規定であることが必要なのではないかというご意見。

それから、規定を正しく解釈して遵守するという、まさにうちの学院が、そのような対応をしてしまったところに問題があって、その処罰をするために規程を解釈していたことが問題だったというご意見をいただきました。

今後の教員研修に向けて、具体策はこれからですが、大きく三つ、この辺りはぜひ、対応していきたいと思ったところです。

1点目は、学生を処罰するための規程であったり、処罰するための解釈をしていたということが課題でありまして、規程については、教育理念に基づいて、学生を育て、学生の安全を守るためにあるということを研修などで再確認、共有していきたいと考えております。

また、2つ目に不正の判断、対応策、本人が納得する説明が不十分だったということがありましたので、規則の運用や対応策を研修で学び直して、必要によって第三者から助言を受けるような体制を整備していきたいと考えています。

3つ目に、教員の体系的な人材育成体制ということで、全般的な部分にはなりますが、本庁、他の道立高看とも連携をして体制を強化して参りたいと考えています。

12月以降、学院内部でも教員間でいろいろ考える機会を設けてきました。

その中で、「学院にペナルティーというのは必要ないのではないか」と発言する教員もいました。

「ペナルティーを課すのではなくて、学生を支えていくという姿勢が大事なんだ」ということを、改めて教員も学び直しているところですので、これらの意見を参考にしまして、引き続き、教育の根本的なところから考えていきたいと思っています。

(大島副学院長)

ただいまの説明事項について、ご質問、ご意見等ありましたらお願いいたします。

(平松委員)

質問です。2の(2)ですが、「不正の判断、対応策が不十分で、規則の運用や対応策について研修等」で等になっていますが、どういう研修を考えてますか。

(石谷学院長)

具体策についてはまだまだこれからで、研修というのは1例で書いていますが、私が今感じているのは、いろんな問題が起きたときに、対応を教務会議とか色々な会議で検討しますが、その検討の段階が一番大事なんだと思います。

みんなで協議をする中で、民主的に、きちんと学生に寄り添う姿勢で話し合えるかが、重要ではないかと思っているので、まずは事例毎にどう対応するかを、きちんと考えていけたらと思っています。

このようなところで今は考えてはいますが、何か他にこんなことができるということがありましたら、是非、ご助言いただければと思います。

(平松委員)

それができなかったから今回の問題だと思うんですね。意見を言える体制がなかったり、みなさん同じ方向に向いたりとか。なので心構えはわかりましたが、具体的にどうされるのかが見えなかったと思います。

石谷学院長が赴任されて、トップが変わりましたので、心構えとしては違ってくると思いますが、ちょっとあまりピンと来ない、どういうことをされるのかなど。

この問題が起きる前も、おっしゃったことというのは、皆さんご存知だったと思います。

しかし、それができなかった。

その方達がいなくなったので、それは可能だという解釈でよろしいでしょうか。

(石谷学院長)

それは一つ大きなところではあると思います。

管理者が変わって、みんなの声を聞きながら学生のためにどうしていくかという視点で検討を進めるというところ、そこを大前提にしたいと思っているので。

(平松委員)

何か、手だてというところを具体的に少し提案できたらと思いますけど。

(藤井委員)

意見言っていていいでしょうか。

せっかく、このようにいろいろなハラスメント事案があり、第三者調査委員会調査書の概要版の形で公開されたわけですから、例えば、何がハラスメントに認定されたのか、どういう教員の対応がまずかったのか、学生を追い詰めてしまったのか、など今回の事案を一つの事例として、みんなで学習しあうといえますか、事例研究といえますか、これは重要だと思います。

他にも、今までよくネットなどで紹介されているいろいろな事例、裁判事例になったものとか、そういうのも、みんなで事例研究の形で検討しあうと、このようなことを二度としないという、意志統一といえますかね、そういうのも一つだと思います。

加えて、学院長にお伺いしたいのですが、教務室の雰囲気というのは、変わっているようでしょうか。

(石谷学院長)

以前の雰囲気というのが、私自身、あまりわからないのですが、実際、私も学院長室を出て、教務室でほかの教員と一緒に執務をしています。

人数も少ないので、みんなで力を合わせてやってるところですけども、これまでこうしていたからとか前年踏襲になりがちだったところを、じゃあどうしてそうしていたのだろうかとか、その根拠は何だろうかとか、学生にとってはどうあるべきなのだろうかとか、そういうことを具体的に考えるように、こちらから投げかけると、それぞれがそこに立ち返って、考えてくれるようになったので、雰囲気は変わってきてるのかなとは思っているところです。

(藤井委員)

具体的に、■■■先生は、いかがですか。

(石谷学院長)

■■■先生が先ほどのペナルティーっていうのが必要ないんだねっていうことをまず言った教員だったんです。

いろんなことを学んでいく中で、学院っていうのは、学生を成長させるためにいろいろと助言をしたりしていくものであって、ペナルティーを課すことは学院の役割ではないんだということを、■■■先生自身が発言されました。

(平松委員)

一つ確認ですけども、「本庁、他道立高看と連携し」とありますけれども、よく私が耳にするのが、「どんなことが実際に起こってるのか事実がわからない」と、道立看護学校の教員から伺っています。道立看護学校の先生たちに対して説明が何もされていない。

私が第三者委員をしてると言うことで、聞かれたりしますが、私はもちろん具体的なことは一切言えませんので、皆さんネットとか、雑誌、そういう範囲でしか知らないということで、あと人事も含めまして、全然知らされていないということを複数回、質問があったり耳にしたりしていますが、それは事実でしょうか。

(石谷学院長)

江差高看の職員については、おそらく先生のおっしゃってる通りだったと思います。

個別の教員は、どのハラスメントが認定されたかという説明は受けていましたけれども、ほかの教員というか、教員間でそれを共有することは全くなく、私が着任した時点でも、誰が何をしてどうなってるのかっていうのは全く理解していないという状況でした。

ですので、一通り整理をして、こういう事案があって、こういう理由でハラスメントと認定されたのだということを、一つ一つ私の方から、みんなに説明をしたところです。

(平松委員)

旭川とか紋別の方達はどうですか。

(田原課長)

実は、今日、江差高看におけるパワーハラスメントに関する懲戒処分等の発令ということで、正式な懲戒処分の公表がございました。

第三者調査委員会からご提出いただいた調査書の概要版については、江差以外の網走、紋別、旭川の3高看に対してもお知らせをしながら、この事案の説明を行ってきたところですけども、今回懲戒処分の発令がございました。

そして、4月1日の教員人事異動についても、皆様にお知らせをさせていただくということを踏まえて、今後、皆様にどのような状況がおこって、どうなったか、このハラスメントが繰り返され

てきたのか、先ほど、藤井先生にもご指摘等をいただいた中身とかも含めてですね、網走高看が今年度で、閉鎖しますので、残りの3つの学院で、しっかり情報共有しながら、しっかりと、伝えつつ、本庁と道立高看との連携体制の確立という形で、資料3に記載させていただいてるところでございます。

戻りますが、懲戒処分の発令について、皆さんは、今日発表した内容ですので知らないと思いますので、お知らせをさせていただきます。

懲戒処分の段階は、まず、懲戒処分の指針に基づいてパワハラを行った場合、戒告、次に重いのは減給、その次に重いのが停職、その次に重いのが懲戒免職となっています。

その前の段階で軽い順番となりますと、所属長注意、その次に嚴重注意、あと訓告となります。

それで、その次に、先ほど申し上げた、懲戒処分となりえる、戒告、減給、停職、懲戒免職という段階に上がっていきます。

今回は、調査書の概要版に基づき、A教員、B教員などとはしか申し上げられないんですけど、皆さんおわかりだと思いますので、**■**教員については停職6ヶ月、その管理監督者、直接監督管理者、間接監督管理者とあるんですけども、例えば、主査が事故を起こしたら、直接監督管理者はその主幹、間接監督管理者が、その課長という形になりますけど、監督者は訓告処分を受けております。

■教員については減給3ヶ月、管理監督者についても訓告の処分を受けてございます。

■教員については減給1ヶ月、管理監督者は訓告。

■教員については減給1ヶ月、管理監督者は訓告。

■教員については戒告、管理監督者は訓告。

■教員については減給1ヶ月、管理監督者は訓告。

■教員については戒告、管理監督者は訓告。

■教員については減給1ヶ月、管理監督者は訓告。

■教員については戒告、管理監督者は訓告。

■教員については戒告。管理監督者は訓告となっております。

また、保健福祉部における過去の事案を含めた部分についても、道議会等においてもご指摘をいただいておりますので、その中で、退職した職員等に聞き取りを行いまして、道本庁の初動の対応等も含めましてはご指摘をいただいておりますので、平成24年まで遡りまして調査し、その結果を踏まえまして、学生の皆様や学院、関係部局への影響等をはじめとする、社会的な影響や、道運営に大きな支障を発生させたとして、所管部の長、いわゆる保健福祉部長が嚴重注意になっております。

あと、先ほど申し上げました通り、今、江差保健所に兼務発令されている教員の一部については人事異動を予定しており、これについても、4月1日に父母の会を始め、ハラスメント事案を申し出た学生に対しては、これまでもお知らせしてございますので、お知らせをしたいと思っております。

平松先生がおっしゃられた部分で、調査が動いている中で表になかなか出せない部分とかもございましたけど、今回、このような形で一区切り、処分という形ができましたので、情報を出せる範囲で、3つの道立高看で今後やっていくべきことについて、まずは江差からご意見いただいておりますけれども、3つの高看でも情報を共有しながら連携して、しっかりとした体制の強化を図っていきたいと考えています。

(山内委員)

■先生は、異動なしってということで、確定なんですか。

(田原課長)

■先生は、第三者調査委員会の調査書も踏まえ、道として、最終的に石谷学院長とも相談させていただきながら、判断した結果、引き続き、江差でご活躍いただくということで、道として判断してございます。

■先生も、同様です。

(藤井委員)

■教員の停職6ヶ月なんですけれど。

これはどのような、**■**だとした場合に、どういうふうな6ヶ月になるのかなというのはわかりますでしょうか。

(田原課長)

先ほど、午後3時半から、総務部人事課と保健福祉部合同で、記者会見行いました。

依願退職という形の取り扱いになっておりますので、そのままお辞めになるという形で整理される形になります。

(平松委員)

事実上処分は無いということなんですか。

停職6ヶ月で依願退職なんですよね。そのままお辞めになって終了。

(田原課長)

そういう見方もあるかもしれませんが、 といえども現職なので、停職の次に重たいのが、懲戒免職ですから、この量定は相当重たいものだと、賞罰委員会、また、人事課の方からお聞きしているところです。

(平松委員)

すいません、全然そういうとこの知識がないので、なんか処分が一見無いのかと思いました。

あと、減給された先生だとかは、1ヶ月、3ヶ月なったら元に戻るわけですね。

異動については、学校に戻ることはない。

(田原課長)

4月1日に、人事異動の発令があります。

具体的には、看護職ですので、その職を生かせる場所にしかももちろん行けないものですから、そういうような発令がございますので、4月1日に、委員の先生方には、どのような状況かをお話させていただきます。

(藤井委員)

ちょっと意見ですが、資料2-27をお願いしたいのですが。

ここの意見については、私はとても重要でないのかと思ひまして、やはり江差の看護学院を立て直すためには、内部的な教育研修もそうですが、できるだけ外の研修に出て、それで視野を広げるといいますかね。

また、第三者委員会の中では、規則に縛られ規則に頼ることなく学院運営をしているところに、職場体験するとか、いろいろ外に出るといふことも、意見として出ていたと思うのですが、今のこういう看護協会等の研修への実態というの、やはりこの通りでしょうか。ご質問させていただきます。

(石谷学院長)

江差高看の現状を申し上げますと、やはり4月以降はいろんな問題が輻輳していて、研修に参加するというような状況になっていなかったと思います。

限られた教員で、目の前の教務事務に追われているといった現状もあり、そういう余裕がないという教員の声もあったのも事実です。先週、平松先生が会長をされている施設協議会主催の研修会に、私と教員が1名が参加をさせていただきました。道立の他の看護学院からも複数名参加をしていましたが、教育の基本的なことを見つめ直す貴重な機会でした。

道立保健所の保健師は人数が多く、キャリアラダーですとか人材育成体制を整備していますが、道立高看の教員については、あまり、そういう整備がされていないのかなと。

私もまだ勉強不足な部分もありますが、そういうことを感じております。

欠員を抱えている職場も多く余裕がないというところはあるかもしれませんが、専門職ですので、自己啓発をしていくということはもちろん必要だと考えております。

そういうところで、他の看護学院とも一緒にこの問題を検討して、人材育成のための研修をみんな

で前向きに考えていけたらと思っています。
平松先生から何かあれば補足願います。

(平松委員)

この研修はですね、道の委託という形でしていますし、非常に今回の問題を皆さんも感じて、共有しようということで、本当に教育の基本の学び直しというところを、道立の看護学院に焦点をあててと、そういうご意見もあったので、私たちも学ぶということで企画したのですが、リモートでやっても参加いただけなかった。

参加しづらいとかいろんな状況があるのかも知れないですが、あまりにも少なかったということだったので、私たちの中のやっつけの評価ですけど、非常に残念だったという声が多かった。

気持ち的に向かないはわかっていたが、やはり、当事者意識というのか、そういうところを道内の看護学校に示すことが大切だった。

今回、学院長に研修に参加いただいて、本当にあれば全員で参加していただきたかったなと思いました。

講師の先生も話題にされていましたが、やはり講演に行っても、この江差の問題が全国で話題になっていて、「だからこういう研修設けたでしょ」というような声掛けであったり、「全国的にも非常に問題になってますよ」ということを何度も言われましたので、そんなことを考えると、出づらいのはわかるけども、本当に出ていただきたかったと思います。

ここの括弧で書いてあるのですが、研修に出た場合、道立の看護学校の先生たちには、時間外手当が出たり、代休はあるのですか。ならもっと出られるでしょうという意見もあったのですが。

それ私もここに書いたのですが、いろんな考え方があって、受講をできるだけしやすい環境が整っていると思いましたので、なおさら出ていただけなかったが非常に残念でした。

だから旭川だとか紋別の方たちが、問題を共有されているのかなというのがすごい疑問です。

(石谷学院長)

先生のおっしゃっていただいたところで、実際に、出張扱いになれば、振替ですとか、時間外対応になりますので、研修の予算の中で、該当する研修についてはそういう対応になりますし、もちろん自己研鑽でそれ以外の研修に出席をしている教員もいるかとは思いますが。

やはり、ほかの道立高看のこの問題の受けとめというのが、どのようになっているのか私も正直わからないのですが、うちの学院自体が、どういう事実があって、何が問題になっているかを細かく把握していなかったという実態もあり、そこがわからないと、問題が何か、何をすれば良いのかというのわからないと思うので、そのあたりは、ほかの高看でも早急に共有をしていく必要があると思っています。

(大島副学院長)

ではよろしいでしょうか。それでは最後(2)その他についてご報告いたします。

(石谷学院長)

その他で、私の方から国家試験の結果、それから来年度の入学者数についてご報告を申し上げます。

国家試験、先日25日に合格発表がありまして、当学院受験者11名のところ10名の合格ということで、1人残念ながら不合格となりました。全国平均は91.3%、現役学生に限りますと、96.5%という状況でした。

それから、新年度入学者数についてですけれども、I期試験・II期試験それから推薦試験通じまして、合計8名が入学予定となっております。学院受験者数が少子化の影響ももちろんですが、2年前に函館市内に3年課程の新設校ができた影響もありまして、近年減少傾向が続いており、今年度については、ハラスメント問題の影響も少なからずあるとは考えているところです。学生数が少ないというところでは、丁寧な教育ができるという前向きなご意見もいただく一方で、やはり、演習や実習など、ほかの学生との交流を通じて学びを深めるという中で、いかに学習効果を維持していくか、教育方法の検討も必要だとは考えているところであります。

入学式の後、保護者懇談会を例年実施しております。昨年度は、入学式の後、ハラスメント問題に関する対応があつて実施できなかった状況がありましたが、保護者と直接会って、いろいろと意見交換する貴重な機会になりますので、今年度は例年同様に実施をすることとしており、再発防止策についても、私の方から、保護者の皆さんに説明をして、希望される方については、終わった後に個別面談を実施することとしています。私の方からは以上です。

(大島副学院長)

ただいまの報告事項についてご質問等ございましたらお願いします。

(藤井委員)

もし可能でしたら、8名の出身地はわかりますか。

(大島副学院長)

8名のうち、まず、■■■■が■名。■■■■が■名。■■■■が■名。■■■■が■名です。

(藤井委員)

あえて、お伝えしますが、第三者委員会の調査報告にも書きましたが、ハラスメントの問題が明るみに出る前から、やっぱり江差を敬遠するというのは、道南の高校の、特に進路指導担当者などは情報共有してまして、あえて学生に勧めないということもあります。

今回見ましたら、■■■■名、それから■■■■名ですので、これをやはり何らかの形で増やしていくためには、入試広報が必要だと思うのですが、入試広報の一番は、どこかというところ、先生方とか事務の方が一生懸命そのアピール活動するというところよりも、在校生の口コミが最も大きな入試広報だとよく言われます。

ですから、この8名がもし、一人も欠けることもなく、個に対応しつつ育てて、国家試験も合格となったら、これは大きく評価も変わるのではないかと思いますので、その8名が入試広報の機を握っているということを先生方で共有していただければ嬉しいと思います。

(平松委員)

やはり少ない学校というのが、昨今、出てきていますが、ここ数年閉校が見えてるところが数名だったりしているのですけども、先生達から見られすぎるといって、学生がすごいストレスを抱えており、見なくてもいいところまで見られてしまう。支援するということをくれぐれも勘違いされないように、さわりすぎないように。

本当にそのようにしていかないと、かえって軋轢が生じていて、先生達は良かれと思って教え込もうとしてしまうのです。なので、少ない学校というのは多い学校よりも、問題を多く抱えておりますので、くれぐれも大事にということを間違わないでされればいいかなと思います。

(田原課長)

私から、先ほど懲戒処分の関係について、父母の会の■■■■に、いの一にお電話でお知らせをさせていただきました。

受けとめは、「そうですか」とのことでしたが、学校の状況について、■■■■のご意見をお聞かせいただけますかと、伺ったところ、新しい学院長と副学院長が来られ、学生の目線に立って、色々、授業の進め方、リモートも含めてですね、学生目線で、とても工夫をさせていただいて本当に感謝している、■■■■4月から■■■■年生になりますが、安心して、学院に送り出せることができるということで、感謝の言葉もいただいております。

これも石谷学院長、また学院運営アドバイザーの先生等が、ご尽力をいただいたおかげですが、これは、まだ全然スタートラインには立っていないと思いますので、引き続き、ご指導いただければなと思っております。

(大島副学院長)

その他、何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは以上をもちまして、第2回道立江差高等看護学院運営適正化会議を終了いたします。

本日は長時間にわたりまして、大変お忙しいところ誠にありがとうございました。