

令和5年度看護職員確保対策特別事業

看護師等養成所におけるハラスメント
対応事例収集事業
報告書

令和6年(2024年)3月



一般社団法人

日本看護学校協議会

Japan Nursing School Association

看護師等養成所におけるハラスメント対応事例収集事業

報告書刊行に寄せて

今般、看護師等養成所（以下「養成所」とする。）におけるハラスメント事例が報道される機会が増えるとともに、電話やメールなどによる相談も増えてきており、養成所を取り巻く状況が変化していることを感じています。

以前より養成所の指定・指導権限は都道府県に属しており、ハラスメント事案が発生した際には、今までも各都道府県によって適切に対応されてきました。しかしながら、個人の捉え方の違いに加え、ハラスメントと指導の区別の曖昧さや、学生と養成所側の相互理解がはかれていない等、ハラスメント対応は困難を極めている状況です。

思えば数ある仕事の中から、あえて「看護」を選んで養成所に入学してくれた学生達が必要な知識・技術・態度を修得し、看護職として社会貢献できるようになることは、学生本人やご家族のみならず、看護教員や養成所及び実習施設、そして看護行政担当者にも共通する願いです。

本事業が、都道府県の看護行政担当者の相談対応や養成所における対応等の一助となり、学生と養成所の相互理解を深めより良い学習環境を整えていくために活用されることを心から願っています。

令和6（2024）年3月

一般社団法人 日本看護学校協議会

会長 水方 智子

目次

看護師等養成所におけるハラスメント対応事例収集事業

【総論】

1 はじめに	4
2 ハラスメントの概念の整理	5
3 看護学校における修学環境整備	7
4 ハラスメントが疑われた場合の対応	8
5 相談窓口の整備	10
6 臨地実習評価を巡るトラブル対応	11
7 今後の展望	12

【各論】

事例集	13
<留意事項>	13
事例1	14
タイトル:複数の生徒がハラスメントを訴えているが、教職員の指導内容が改善しないとい う訴えの事例	14
事例2	15
タイトル:教職員が無意識に生徒に対して誤解を招く指導を行っている事例	15
事例3	17
タイトル:家族等から養成所の対応に対する訴えの事例	17
事例4	18
タイトル:実習指導者から適切な指導を受けられないという相談の事例	18
事例5	20
タイトル:教職員からの指導・助言の意図が十分に伝わっていない事例	20
事例6	21
タイトル:匿名での相談への対応事例	21
事例7	22
タイトル:第三者(学校関係者外)からの相談事例	22
事例8	24
タイトル:養成所と生徒の双方の主張に相違がある事例	24
委員名簿	26
付録	27
付録1 <ハラスメントに関する意識調査への協力をお願い>	28
付録2 <生徒用:ハラスメント意識調査>	29

看護師等養成所におけるハラスメント対応事例収集事業

1 はじめに

近年、教育現場における教職員から学生・生徒に対するハラスメントが社会問題になっている。

こうした「ハラスメント」は近年になって突然に発生したものではない。過去には典型的なハラスメントである体罰さえも教育指導の一環として是認される風潮もあった。

しかし、現在において、「体罰」を教育指導の一環であると公言する教職員は、まず存在しない。この点において、学生・生徒を取り巻く教育環境は、ある程度改善されたと言ってよい。

その中で、特に看護職を養成することを目的とした看護師等養成所（以下「看護学校」という。）におけるハラスメントが報道等で取り上げられることが増えた。

看護学校には、一般的な学校教育と異なり、看護職という専門職を養成するという役割が期待されている。看護職は、療養上の世話や診療の補助といった人の身体・生命の安全に直結する業務に従事する国家資格（准看護師においては都道府県資格）である。そこで、看護学生（生徒）には、看護職としての業務を安全に実施しうるだけの知識及び技術を修得した上で国家試験（准看護師においては各都道府県の実施する准看護師試験）に合格することが求められることから、他の教育現場にも増して学生（生徒）が教職員から長時間に亘って厳しい指導や評価を受けることが多い。特に看護技術の指導や臨地実習では、少人数での密な関係の中で身体的な接触の機会も多い上に、その評価についても画一的な正解を示すことが難しく、学生（生徒）から恣意的と捉えられる可能性があるなどの特徴がある。さらに、医療倫理・看護倫理といった人間の生死に関わる価値観も、人生経験の不十分な学生（生徒）にとっては理解が容易ではなく、教職員の価値観の一方的な押し付けのように受け止められることもあり得る。こうした背景から、看護学校はハラスメント問題が発生しやすい環境にあるといえる。

ハラスメント問題は、1990年代以降のハラスメントに対する【社会認識の変化】という側面が大きい。現在の教育現場におけるハラスメント問題の背景として、教職員が「適正な指導」と考えている行為に対して、学生（生徒）側が「ハラスメント」を受けたと感じるなど、教職員と学生（生徒）とのハラスメントに対する意識の違いも指摘されているところである。したがって、現在のハラスメント問題は、「加害者」とされた教職員を処分すれば解決するという単純なものではない。「ハラスメントは許されない」「ハラスメント＝悪」との単純な視点だけで対応しようとすると、教職員が実際に必要な教育指導さえ控えてしまうという萎縮効果の弊害を生じかねない。これは、看護職を志す学生（生徒）にとっても不幸なことである。

もともと看護学生（生徒）は人格形成の過程にあり未熟性があることも否定できず、時に厳しい指導が必要な場面もあり得る。一方、いかに熱心な教育指導であったとしても、その内容が学生（生徒）の心に届かないものであれば、教育効果は期待できない。看護学校における有効なハラスメント対策があるとすれば、教職員と学生（生徒）との「相互理解」に尽きるであろう。

2 ハラスメントの概念の整理

1990年代後半から現在にかけて、和製英語としての「●●ハラスメント（●●ハラ）」が定着した。【職場内の関係】における「パワーハラスメント（パワハラ）」、「セクシャルハラスメント（セクハラ）」、「マタニティハラスメント（マタハラ）」、【学術・研究関係】における「アカデミックハラスメント（アカハラ）」、【医療機関の医師・患者関係】における「ドクターハラスメント（ドクハラ）」、「ペイシェントハラスメント（ペイハラ）」、さらには【一般社会】での「モラルハラスメント（モラハラ）」、「ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）」、「ロジカルハラスメント（ロジハラ）」……………と、ハラスメントという言葉が溢れている。前述のとおり過去にハラスメントが存在しなかったのではなく、個々人が抱えている不快について適切に表現する言葉がなかったというのが正確であろう。「●●ハラスメント（●●ハラ）」という概念は、社会で人々が感じている不快を具現化して考えるきっかけを与えた。

もっとも、「ハラスメント」を明確に定義した法令は存在せず、同じく「ハラスメント」と言っても人によって想像する内容が異なっている。そこで、ハラスメント概念について整理することがこの問題を検討する際の出発点となる。

(1) 社会学的定義（最広義のハラスメント）

一般に「ハラスメント」とは、同一集団内での力関係において優位にある者が、自分よりも劣位にある者に対し、行為者の主観にかかわらず、一方的に、一時的・継続的に、身体的・精神的・社会的苦痛を与えることをいう。行為者の主観に関わりなく、受け手が「ハラスメント」と感ずれば「ハラスメント」とであるとされるのは、この定義に基づく。

最広義のハラスメント概念は、加害者、被害者として整理するよりは、「マナー違反」や「エチケット違反」の問題として整理することで、無用な対立を生まずに良好な環境の実現に資することが多いであろう。

(2) ハラスメント関係法規（広義のハラスメント）：環境整備義務

いわゆる「パワハラ防止法」と呼ばれる「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（昭和41年法律第132号）」では、「事業主は、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つて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、

当該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。」と、事業主の責務を規定している（同法第30条の2）。職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる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たものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものという理解が一般である。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。また、就業環境が害されたか否かの判断は「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当とされる。

さらに、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）（男女雇用機会均等法）」では、①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、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がないように防止措置を講じること（同法第11条参照）、②上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした当該女性労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じること（同法第11条の3）として、事業主にセクシャルハラスメントやマタニティハラスメントの防止措置を義務づける。セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントは、性的な言動や妊娠・出産等を理由としたパワーハラスメントの一類型という理解が可能である。

以上のとおり、事業主には、ハラスメントが生じにくい環境を整える義務がある。

事業主が講ずべき具体的措置としては、①ハラスメントの内容、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、⑧再発防止措置の実施、⑨業務体制の整備など、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）、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、⑪相談、協力等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・啓発などが挙げられる。

事業主は、いわゆるマナー違反、エチケット違反のレベルを超えて環境が害されることがないように環境を整えると共に、万が一、ハラスメントが確認された場合には、早急に環境改善を行う義務がある。

(3) 法的責任（狭義のハラスメント）：民事責任（損害賠償）、刑事責任（刑事罰）

民事責任として、ハラスメントの加害者に被害者に対する損害賠償（不法行為責任）が認められるのは、「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益（人格権等）を侵害した」場合である。そもそも、人が他人と関わり合いを持ちながら社会生活を

送っている限り、他人に迷惑をかけたり、他人に不快感を与えたりすることは避けられない。受け手が「ハラスメント」と感じたからといって、そのみで民事上の不法行為（民法第709条）が問われることはない。民事上の違法と評価されるのは「社会的見地から不相当とされる程度」すなわち「社会通念上、許容される限度（受忍限度）を超えた」場合である（狭義のハラスメント）。

さらに、刑事責任の対象となるのは、故意（意図的）かつ悪質な場合に限定される。公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した場合には名誉毀損（刑法第230条）、暴行又は脅迫、その他の手段を用いるなどして、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、わいせつな行為をした場合には「不同意わいせつ（同法第176条）」が成立しうる（最狭義のハラスメント）。

3 看護学校における修学環境整備

アカデミックハラスメント（アカハラ）とは、「大学などの学術機関・教育機関において、教職員が学生（生徒）や他の教員に対して行う、嫌がらせ行為」をいい、学生（生徒）に対するものとしては①必要な教育的指導を理由なく拒否または放置すること、②卒業・進学、単位取得にかかわって不当な評価を行う等、不公正な取り扱いをすること、③進路・就職について自由な選択を侵害またはこれを脅かすことなどが代表的なものとされる。それぞれのハラスメントに特有の問題もあるが、概ね学術機関・教育機関において行われる「パワーハラスメント（パワハラ）」と理解することができる。

パワハラ防止法等で示された概念は労働環境の整備に関するものであるが、その定義は看護学校における教職員による学生（生徒）に対する「ハラスメント」問題を検討する上でも有用である。もっとも、ハラスメント意識は、年代、性別、地域、生育環境、その他様々な要素によっても大きく異なる。受け手が「ハラスメント」と感ずれば「ハラスメント」であるとの社会学定義のハラスメントは、「人によっては不快に感じる人がいるかもしれない」というアラームと受け止め、誰もが過ごしやすい修学環境の実現のための工夫や配慮を検討するとよいであろう。

重大なハラスメント問題が発生してから対応しようとする、被害者とされる者と加害者とされる者との対立を招きやすいことから、マナー違反、エチケット違反のレベルで早期に問題を把握して対処することが望ましい。良好な修学環境を整えるという観点からは、教職員が「ハラスメント」と感じていなくとも「ハラスメント」と感じる学生（生徒）が存在するとすれば、教育指導目的から、当該言動を行う必要があるのかを看護学校として検討し、教育指導において不要と評価された場合にはこれを改め、必要と判断された場合には、当該言動の必要性を学生（生徒）に分かりやすく説明して学生（生徒）の意識の変化を促すことで、重大なハラスメント問題へと発展することを回避することが可能になる。

教職員、学生（生徒）において、いかなる行為をハラスメントと感じるのかを把握することは、各看護学校が抱える問題を把握する上で極めて重要である。このようなことから、本事業では、学生（生徒）用の＜ハラスメント意識調査＞のアンケート（付録1、2参照）を作成した。＜学生（生徒）用：ハラスメント意識調査＞「Ⅰ」にて学年を尋ねたのは「学年」による意識の変化を確認することを意図したものである。継続してアンケートを実施すれば、進級に伴うハラスメント意識の変化を推測することが可能になる。「Ⅱ」として提示した「事柄」は、看護学校で問題になり得るであろう事柄を例示的に示した。各看護学校の実情に応じて「事柄」を適宜変更して活用されたい。アンケートにおける偏りを排除するために、敢えて授業、臨地実習、評価、日常生活等の場面ごとの整理は行わずにランダムに「22項目」について「①明らかにハラスメントだと思う／②ややハラスメントだと思う／③どちらともいえない／④おそらくハラスメントではないと思う⑤明らかにハラスメントではないと思う」との5段階で回答を求めている。同じアンケートを教職員にも実施することで、同一の事柄について、学生（生徒）と教職員との認識の違いを視覚的に評価することが可能となる。

学生（生徒）用の＜ハラスメント意識調査＞「Ⅲ」「Ⅳ」「Ⅴ」「Ⅵ」は、ハラスメントを覚知する方法や具体的支援方法を検討する際の資料となる。「Ⅶ」は参考的に「学生（生徒）」の考えるハラスメント概念を確認したものである。

試験的なアンケートでは、ハラスメント概念について「理不尽な対応」や「受け手が不快に思ったら」ハラスメントであるという意見も寄せられたが、そもそも教職員の想定する「理不尽」と学生（生徒）の考える「理不尽」とが異なる可能性がある。「Ⅱ」の事柄を詳細に対比することで、その違いを浮き彫りにすることが期待される。

なお、アンケートの目的は、あくまでも学生（生徒）と教職員の意識調査である。学生（生徒）と教職員との認識が一致しているものについては、教職員の認識に基づいて対応して大きな問題が生じることはないであろう。一方、認識の違いが明らかになった場合には対策の検討が求められる。特に教職員において「適切な指導」と認識している項目が、学生（生徒）において「ハラスメント」と感じているとすれば、早急に対策を講じねばならないであろう。

4 ハラスメントが疑われた場合の対応

看護学校としては、良好な修学環境を整えるという観点から、法的責任が認められる狭義のハラスメントに限らず、最広義のハラスメントであるマナー違反やエチケット違反についても取り上げて検討することが望ましい。

教員には学生（生徒）を指導・教育する責任があり、その教育・指導方法には教員の裁量がある。学生（生徒）が教員の指導に不満を抱いたとしても、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」でなければパワーハラスメントとは評価されない。しかし、仮に業務関連性

があり、教育指導目的からの言動で、かつ手段も相当であったとしても、受け手である学生（生徒）が「ハラスメント」と感じてしまっているのは、目的とした教育指導効果は十分に発揮されない。

個別具体的事案におけるハラスメント調査にあたっては、「懲戒処分」を目的としたものではなく、あくまでも環境整備の観点から実施するものであるということについて、調査を行う者、教職員・学生（生徒）間での共通理解を得ることが肝心である。この観点を忘れ、調査を行う者が、被害を訴える学生（生徒）側の一方的な視点に立って、加害者とされる教職員を弾劾するような調査をすると、それ自体が職場のイジメ（ハラスメント）と評価されるおそれもある。

また、ハラスメントに関する相談がなされた段階で「被害者」「加害者」などの位置づけをすると、加害者とされる教職員が不満を抱き、かえって修学環境に悪影響を及ぼしかねない。修学環境を整えるという観点からは、「被害者」「加害者」あるいは「善悪」の色分けはせずに、現在の修学環境に不満を抱いている学生（生徒）がいるとして、より望ましい修学環境の整備という観点での調査・調整に努めることが理想的な対応である。

そして、修学環境を整える前提として、どのような場面において、どのような指導があったのかについて、5W1Hに則って具体的状況を明らかにする必要がある。「業務上必要な教育指導」の範疇に含まれるのかを判断するには、①当該教職員の具体的な言動の内容、②当該学生（生徒）の態度や反応、③問題となる言動に至った経緯、④指導後の教職員の対応、⑤学生（生徒）の態度や改善状況（教育指導効果）などについて、各当事者の言い分を丁寧に聴取するだけでなく、状況を知りうる関係者からの事情聴取、その他客観的な資料の収集などが求められる。良好な修学環境を整えるという観点から並行してアンケート調査の活用も検討するとよいであろう。

当然のことながら、調査には一定の期間を要する。その間にハラスメントが継続したり、エスカレートしたりすることを防止すべく、状況によっては、修学環境を整えるための暫定的な措置なども検討する必要がある。ここでは、被害を訴える学生（生徒）の保護という視点での対応が中心となる。その際、暫定的な対応であることを明確にすることが肝心である。これを怠ると、当事者双方の不満を増大させかねないので注意が必要である。

調査の結果、教員の教育指導がハラスメントに該当すると認定された場合には、これを前提に修学環境を整えるための措置を講じることになる。また、ハラスメントには該当しないと評価された場合でも、学生（生徒）が修学環境に不満を抱いていることが明らかになった以上、より望ましい修学環境を整えるための配慮について検討することが必要であろう。

なお、ハラスメント調査は懲戒処分を目的としたものではないので、調査の過程で教員に対して就業規則に基づく懲戒処分が必要と判断される悪質な行為が判明した場合には、改めて懲戒処分のための手続が必要となる。一方、懲戒処分は、看護学校としての職場内秩序を維持する観点から実施するものであり、学生（生徒）側の主張や要求に拘束されるものではない。看護学校として過去の同種事例を参考にしつつ、適正な処分を行えば足りる。

5 相談窓口の整備

ハラスメントを早期に発見するためには、看護学校内に学生（生徒）が相談しやすい相談窓口の整備が求められる。ハラスメントを受けたと感じている学生（生徒）が家族や友人に相談したり、当該看護学校と関係のない相談窓口で相談したりしたとしても、看護学校としてハラスメントを覚知することはできず、修学環境の整備には繋がらない。また、SNSでの発信は事実が歪められて伝わる可能性もある。さらに行政機関（各都道府県の相談窓口）などに相談したとしても、行政機関が直接ハラスメントを調査し、当該看護学校におけるハラスメント対策を講じることはできない。ハラスメント対応は、その実情を最もよく知る当該看護学校において実施し、解決すべきものである。相談窓口の設置は、ハラスメント対応の一丁目一番地といえる。

この点、パワハラ防止法では、事業主にハラスメント相談窓口の設置を義務付けている（パワハラ防止法第30条の2第1項は「事業主は、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その雇用する労働者の就業環境が害されることの無いよう、当該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。」と定める。）。そこで、看護学校においても教職員だけでなく学生（生徒）からの相談窓口を設置することが望ましい。また、相談窓口が内部のみでは、ハラスメントを相談すること自体を躊躇することも想定されることから、看護学校として外部機関の相談窓口も用意することが理想である。さらに、学生（生徒）自身が厳しい指導を受けていないとしても、他の学生（生徒）が厳しく指導される様子を見て不快を感じることもある。ハラスメントは、被害を受けている当事者のみの問題ではなく、周囲の修学環境にも悪影響を及ぼすので、この相談窓口への相談は、被害者に限らず誰でも可能であることを周知することが望まれる。大学などでは、リーフレットを利用して、ハラスメントの概念やハラスメントを受けたり発見したりした場合の相談窓口を周知しているところも多い。看護学校においても検討する必要がある。

そして、良好な修学環境を整えるためには、気軽にハラスメント相談ができるようにすることが大切であり、そのためには「相談者保護」が求められる。この点、パワハラ防止法第30条の2第2項では「事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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扱いをしてはならない。」と定めて、不利益取扱いを禁止している。状況によってはハラスメント関係者が「相談者」を詮索する行為自体が不利益取扱いとなることもある。相談者のプライバシーが保護されない状況では、学生（生徒）がハラスメントを気軽に相談することはできない。このことは、関係者へのヒアリングにおいても同様である。

パワハラ防止法に倣い、看護学校においても、教職員並びに学生（生徒）に対して、ハラスメントの相談をしたことや、その調査に協力したことにより一切不利益を受けないこと、

関係者において、相談者等を詮索するような行為をした場合には懲戒処分を課すことなどを周知徹底するとよいであろう。

6 臨地実習評価を巡るトラブル対応

臨地実習の評価については、臨地実習要綱等において、実習目的、実習目標、評価と単位認定などが明らかにされており、看護学校としては要綱に基づいて対応することになる。

ところが、学生（生徒）の自己評価と教員による評価とに齟齬があり成績評価や単位認定を巡って学生（生徒）や家族から、ハラスメントであるなどのクレームが入るという事例は少なくない。このようなクレームをなくすためには、臨地実習要綱において具体的記載をするだけでなく、実習前指導において、実習評価や単位認定の方法を繰り返し説明し、学生（生徒）に臨地実習の実習目標や到達度の評価について十分な理解を得ることが望まれる。また、臨地実習の中で、評価基準に基づき学生（生徒）自身に自己評価をさせることも有効な手段である。学生（生徒）自身に中間評価を行わせた上で教員と面談をするなどの工夫により、教員の求める水準を学生（生徒）側に理解させることは、教育的効果を得るだけでなく、クレーム防止にも繋がる。もっとも、このような面談を行う場合には、教員側の視点のみを押しつけることがあってはならない。

こうした取り組みを通じて、学生（生徒）が自身の問題点を理解し自己評価を書き直すことは教育効果の一環と捉えることが可能であるが、学生（生徒）側が納得していない場合には、自己評価を訂正させること自体がハラスメントと評価されるおそれがある。指導に当たって、学生（生徒）の成長を促すという目的を忘れることがあってはならない。また、学生（生徒）の自己評価と単位認定が大きく異なる場合や不合格として再履修とするような場合には、恣意的な評価や運用がなされたとの誤解を招かないよう①実技の評価基準や、②当該学生（生徒）がその評価基準を満たしていないことについて、説明できるだけの資料を整えることが望まれる。

一方、評価・単位認定に関連して、学生（生徒）側からハラスメントの訴えがあったとしても、単位認定とハラスメントの問題とは区別して扱うのが原則である。教員が裁量の範囲を逸脱して単位認定をしないなど、ハラスメントの内容が単位認定そのものであることが明らかな場合は別として、学生（生徒）が単位認定可能な水準に達していないのに、学生（生徒）側の要求に迎合して単位認定をすることがあってはならない。

学生（生徒）や家族から単位認定に対するクレームがあったとしても、看護学校側としては、臨地実習要綱、その他評価の基礎となった客観的資料を示しつつ、その判断の正当性を説明すれば足りる。ハラスメントについては、改めて修学環境整備の観点から調査、改善策を検討することを伝えて理解を求めることになる。

7 今後の展望

そもそも、ハラスメント問題は、これを訴える当該学生（生徒）と当該教職員のみの問題として扱うのではなく、周囲にいる学生（生徒）や教職員への影響をも考慮して、「良好な修学環境」を整備するという観点から看護学校全体の問題として検討すべき課題であることを再認識する必要がある。

看護学校におけるハラスメント問題は、教職員側が適正な指導と考えているものと、学生（生徒）側の受け止め方の齟齬によって生じることも少なくない。看護倫理や看護職としての業務に直接関係のない教職員の一方的な価値観の押し付けは許されないが、逆に教職員が学生（生徒）側の認識に全て寄り添わねばならないというものでもない。

特に、単位認定等を巡ってハラスメントが問題になるのは、学生（生徒）側において入学さえすれば当然に単位取得・卒業ができるものという誤解に基づくことも多い。看護職の業務が患者の生命や健康に直結するものであるため、学業に関して定められた時間厳守などのルールや実技・実習の場面で求められる清潔保持などの規律を守ることが大切であること、また知識・技術が一定の水準を満たさなければ単位認定が得られないことについて、入学初期段階から学生（生徒）及び家族に伝達して学生（生徒）側の認識を改めることが重要である。これによって学生（生徒）側の誤解や過剰な権利意識に基づくハラスメントの訴えを回避することが期待できるであろう。

また、看護学校の性格や地域性によっても、教育指導方針は大きく異なるものである。まずは、看護学校として明確な教育指導方針を示すことが求められる。教職員間で協議を重ねて「適正な教育指導」「明らかに逸脱した教育指導」「学生（生徒）側にハラスメントと認識されるおそれのある指導」などの基準を作成し、教職員間で共通認識が構築できれば、教職員は安心して学生（生徒）に対する教育指導を行うことができる。そして、万が一の学生（生徒）や家族からのクレームに対しても組織として一貫した対応が可能となる。

本事業で作成した教職員・学生（生徒）用の＜ハラスメント意識調査＞のアンケート（案）を活用し、各看護学校の実情に応じた効果的な対策を検討されることを期待したい。

以上

事例集

<留意事項>

- 各事例は、事実に基づくフィクションです。
- 各事例における「対応案」については、対応の1つの提案です。
事案ごとに背景や状況が異なり、個別性があるので、実際の対応については、各都道府県、各看護師等養成所において、各事案の背景等を十分に精査した上で、本書の対応案を参考にしながら、ご対応をお願い致します。
- なお、本事例集の「各論」内においては用語について下記の通り定義しております。
 - * 生徒…学校教育法において規定されている専修学校において教育を受ける者のこと
 - * 学修環境…各養成所における生徒や教員を含む教育環境のこと

※参考

厚生労働省では、様々な特性をもつ学生との関わりについて動画を作成し、配信しています。

<厚生労働省You Tube チャンネル>

「看護学生の特性に合わせた関わり」

<https://www.youtube.com/watch?v=KBCGRdKoL4>



事例1

タイトル:複数の生徒がハラスメントを訴えているが、教職員の指導内容が改善しないという訴えの事例

【概要】

A 県の養成所担当の窓口へ B 校の生徒（数名）から複数回にわたって電話相談があった。A 県の養成所担当の窓口で電話相談を行った数名の生徒は、実習科目で不合格科目があった。

数名の生徒の相談内容は、次の通りである。特定の教職員から自分だけ厳しく指導されたり、他の教職員の目のつかないところで厳しく指導されたりしている。学生は、B 校の教職員に「看護師に向いていない、やめたら」と言われたりしている。同じ B 校の他の教職員に相談しても聞いてもらえず、改善できないので A 県に相談した。

【考えられる対応案】

（行政の立場から）

- ・生徒の訴えについて傾聴する。その際の注意点としてあくまでも事実確認であるということを伝え、生徒本人の主観による判断などは含めない。
- ・必要に応じて生徒に対して、事実関係を記載した文書の提出を求める。文書での記載を求めることで当該生徒の考えが整理でき、事実と判断の差が、明瞭になる。
- ・養成所に対しても事実確認を行う。生徒と同じく、どういった事実があるのかを確認し、養成所の判断は含めない。
- ・ほかにも同じような思いをしている生徒がいないか確認を行い、必要に応じて学修環境の改善を提案する。
- ・必要に応じて、養成所に対して生徒と同じく事実関係を記載した文書の提出を求める。
- ・必要に応じて、養成所の実地調査を行い記録物などの確認を行う。
- ・総合的に判断した上で改善が必要ということがあれば、都道府県として指導する。

（養成所の立場から）

- ・生徒の訴えについて傾聴する。その際の注意点としてあくまでも事実確認であるということを伝え、生徒本人の主観による判断などは含めない。
- ・当該教職員に対し、事実確認を行う。その際には、当該教職員の責任を追及するのではなくあくまでも事実確認であるということを伝え、当該教職員やヒアリングしている教職員の判断は含めない。
- ・教職員間で生徒から訴えのあった内容について共有する。
- ・生徒及び当該教職員の事実を確認した上で、養成所内での対応策について検討する。
- ・必要に応じて第三者を交えて、生徒と教職員が話し合う環境をセッティングする。

(法律家の立場から)

- ・養成所に対して生徒の訴えがあった段階で、速やかにハラスメント調査を開始することが大切である。
- ・ハラスメント調査においては、学修環境を整えるという観点から実施するものであることについて、調査実施者、教職員、生徒全員が共有することが理想である。
- ・事実確認においては、その言動があったか否かだけでなく、その背景についても丁寧に確認することが望ましい。
- ・実習科目においてに単位認定可能な水準に満たなければ不合格になるのは当然である。生徒が、そのこと自体をハラスメントと考えている場合には生徒の認識を糾さねばならない。
- ・実習に先立ち、実習目的・実習目標・評価方法などを明確にすると共に、①実技の評価基準や、②当該学生がその評価基準を満たしていないことについて、説明できるだけの資料を整えることが望ましい。

事例2

タイトル:教職員が無意識に生徒に対して誤解を招く指導を行っている事例

【概要】

A 県の養成所担当の窓口へ、B 校の生徒から 1 か月の間に B 校に関する相談が連続してあった。B 校の生徒からの相談内容は次の通りである。C 教員から「このままだと実習の単位落とすよ」や「なんでこんなこともできないの」などと言われた。C 教員の威圧的な態度があり、生徒は C 教員に意見を伝えることができない。B 校内に相談できる人がおらず、様々なところに相談したが解決されないのので A 県に相談した。

最初に、A 県の養成所担当者は、生徒の相談内容について事実確認を行った。A 県として B 校に対する事実確認はできることを伝え、生徒の訴えに全て対応できるわけではないことも伝えた。生徒の理解を得た上で、生徒が B 校への事実確認を求めたので、A 県の担当者が B 校へ電話した。

すると、C 教員が B 校の対応者であったので、A 県の養成所担当者は、詳細な内容についてはその場で伝えず、生徒がショックを受けるような発言を行う教職員がいることなどの内容を C 教員へ伝えた。本人（C 教員）は自分のことが相談されているという認識はない様子であった。

C 教員は、生徒の面接を実施したりしており、生徒の対応については真摯に行っているということを述べていた。C 教員は、B 校としても生徒対応の困難さを感じていると A 県の担当者に伝えた。

【考えられる対応案】

(行政の立場から)

- ・養成所に生徒からの相談内容を事実として伝えつつ、養成所における指導の課題があれば

傾聴する。

- ・教職員側が認識していない場合であっても、生徒がそのように受け止めたことは事実であり、ほかにも同じような思いをしている生徒がいないか確認を行い、必要に応じて学修環境の改善を提案する。

- ・生徒の指導において時に厳しく立ち振る舞わなければならない場面があることについては共感したうえで、教育指導として妥当な言動であったか、生徒が不快に思うような指導ではなかったかについては十分に振り返り、生徒・教職員間のコミュニケーションに留意するように提案する。

- ・養成所としてどこからどこまでが教育指導の範疇であるかを明確にして、教職員間で共通認識をもち、生徒や家族等に説明できる体制を整えておくことが養成所を守ることにもつながるということを提案する。

(養成所の立場から)

- ・生徒にアンケートをとるなどして学生の意見を収集する。

(※その際に、実態調査ではなく、養成所の環境改善(学修環境をさらによくする)のため行うということを予め周知することが必要。)

- ・教職員間で生徒の意見を共有し、生徒・教職員間に認識の差がないかなど、振り返る機会を設け、より良い学修環境の調整に向けた対応方法など検討する。

- ・当該養成所内の教育指導について、教職員間で当該養成所における適切な教育とそうでない教育について共通認識を持つ機会を設ける。(※養成所内で教育に対する考え方を整理しておくことで、生徒本人や家族等から問い合わせがあった際に、当該養成所内での教育の考え方について示すことができる。)

- ・必要に応じて生徒対応に関する教職員向け講習会を開催する。

(法律家の立場から)

- ・養成所内においてハラスメント相談窓口、外部機関の相談窓口を設置し、生徒が相談しやすい環境を整えることが理想である。

- ・教職員として適正な指導と考えていることが、生徒にはハラスメントと受け取られる可能性もある。教職員間で協議を重ねて、当該養成所における基準(共通認識)を構築しておくことが望ましい。

- ・養成所の教育方針を、入学手続要綱、臨地実習要綱等に明記するだけでなく、入学初期段階から、折りに触れて、その具体的内容についても生徒及び家族に伝達して生徒側の理解を得ることで、生徒側の誤った認識を糾すことも大切である。

- ・適正な指導の範疇であったとしても、正當に理解されなければ教育効果は期待できないことから、指導方法の見直しも検討することが望ましい。

事例3

タイトル：家族等から養成所の対応に対する訴えの事例

【概要】

A 県の養成所担当の窓口へ B 校に通う生徒 C の家族から連絡があった。相談内容は以下の通りである。

生徒 C は、ある実習科目にて勉強不足という理由で不合格になった。不合格になった実習科目の補講を受講しても時間内に課題を終わらせることができずに結果として、その実習科目は不合格となった。他にも複数科目が不合格であったため、養成所の判定会議にて原級留置となった。勉強不足であることは生徒 C 本人も家族も自覚している。

生徒 C が補講を受講した際、同じ学年にいる前年度の原級留置者も補講と一緒に受講していた。受講中教職員から「看護師に向いていない」、「出来の悪い生徒を集めた」や「原級留置しても意味がない」と言われており、前年度に原級留置となった生徒は、後期には退学していた。また、過去の原級留置者もほとんど全員が退学しており、中には精神的不調をきたしている生徒もいる。自分の子ども（生徒 C）は原級留置したとしても、前年度の原級留置者のように退学になると思っているため、B 校の対応が適切かどうか振り返りをしてほしい。

【考えられる対応案】

（行政の立場から）

- ・不満を吐露することで感情の整理がつくこともあるため、家族等の事実確認を行う。
- ・家族等が、評価に納得できない場合には養成所と相談して頂くよう提案する。
- ・必要に応じて養成所に事実確認を行う。

（※家族等から養成所に対して介入の求めがあれば情報提供を行う。）

・養成所に対して、養成所は国家資格取得に向けた職業訓練校であり、一定の目標・基準に到達しない場合は不可の評価がつくこと、卒業できない場合もあることを含めた修学の目的や過程について、早期（入学前・入学後・必要時）より生徒や家族等に説明・ガイダンスしておくことが望ましいことを助言する。

（養成所の立場から）

- ・生徒及び家族等の訴えを傾聴する。
- ・過去の退学者の傾向や養成所の原級留置者の状況についてデータ等を用いて確認する。（養成所内の客観的情報の収集。）
- ・当該校は国家資格取得に向けた職業訓練校であり、一定の目標・基準に到達しない場合は不可の評価がつくこと、卒業できない場合もあることを含めた修学の目的や過程について、早期（入学前・入学後・必要時）より生徒や家族等に説明・ガイダンスする。

・指導・評価過程を説明する機会を設ける。その際は必要に応じて単位認定に至らなかった具体的根拠を示す文書等も提示して説明を行う。

・面談・説明の際は複数の教職員で対応する。

(法律家の立場から)

・基準を満たさずに必要な単位を修得できない場合に原級留置とすることは、ハラスメントには当たらない。

・原級留置、退学は結果にすぎないのであって、ハラスメント調査では学修環境を害するような言動があったのかという観点で対応することになる。「出来の悪い生徒を集めた」などの発言は、状況によっては人格非難と評価される可能性もあり、その発言の有無や背景的事情についても丁寧に確認することが理想である。

・進級できた生徒に比して原級留置となった生徒の退学割合が増えることにはやむを得ない側面もある。他の養成所などに比して恒常的に原級留置となった生徒が多い、あるいは原級留置となった生徒全員が退学に至っているなどの事実があるとすれば、適切な指導の範疇であるか否かにかかわらず、養成所として教育・指導方法の見直しも検討することが望まれる。

事例4

タイトル：実習指導者から適切な指導を受けられないという相談の事例

【概要】

A 県 B 校に通う生徒 C の家族から複数回電話にて A 県の担当者に相談があった。生徒 C の背景としては、一度原級留意しており、休まずに実習に参加していたが合格基準に満たないという理由で再度原級留置となった。家族からの相談は次の通りである。

一生懸命やった上での結果であるが、本人（生徒 C）もショックで精神的不調を来し精神科に通院することになった。本人の話を聞くと、実習先病院である D 病院の複数の実習指導者から暴言を言われていたことがわかった。臨地実習を行っている際も、生徒 C の受け持ち患者から「あの人（実習指導者）は、こんな厳しい指導をしているのか」と同情された。B 校の卒業生たちも実習指導者から適切な指導を受けられず、D 病院は実習先として適切でないと言っている。

【考えられる対応案】

(行政の立場から)

・生徒からの訴えを傾聴する。

・家族等が養成所に直接相談することを提案する。（※個別に対応を要望する場合は養成所へ直接相談し、養成所全体として何らかの対応の要望がある場合は各都道府県へ相談して頂

くようなすみわけが必要。)

・養成所に対し事実確認を行う。(家族等から養成所に対して、介入を求めるようであれば情報提供を行う。)

(事後：養成所の対応について確認する。)

(養成所の立場から)

・生徒に事実確認を行う。

・教職員も指導者の対応についてどのように感じているか、教職員から実習指導状況の事実確認を行う。

・実習施設に事実確認を行う。その際には、実習指導者・実習施設の担当者から日頃の実習指導についての状況について十分に傾聴する。

・養成所でアンケートをとり、実習施設と結果について共有する。

・実習施設、実習指導が生徒にとっての学修環境として望ましいか、養成所側の教育的観点から評価し、改善点が必要であれば実習施設と共有し調整を行う。

・日頃の調整の段階で密に情報を共有し、より良い指導方法について検討して実習環境を整えるよう務める。

・生徒には、実習施設等は生徒個人の意図では変更できないことをあらかじめ説明しておく。ただし、不快な事案が生じた場合は相談できる場や支援ができる体制を整えておき、周知しておく(例：投書箱、授業評価としての実習指導に関するアンケートの実施)。

(法律家の立場から)

・実習指導者から暴言を受けたと訴えている。「暴言」は生徒側の評価を含んでおり、①いつ、②どこで、③誰が、④誰に対して、⑤どのような場面で、⑥どのような言葉を、⑦どのくらいの時間に亘って発していたのかをひとつひとつ丁寧に確認することが必要となる。

・家族は体験した当事者ではないことから、事実確認は生徒本人に行うのが原則である。病状等により生徒本人との面談が難しい場合には、書面での報告を求めることも検討されるとよい。

・実習施設等の受入れ体制や実習指導者の指導方法は、当該生徒だけの問題ではないことから、他の生徒などからも情報収集をすることが求められる。問題行為が確認された場合には、養成所から実習施設に対して改善の要望を行うことも検討することになる。

・生徒や家族の同意が得られるようであれば、学修環境を整えるという観点から、通院する精神科の医師と連携を図ることも検討しうる。

事例5

タイトル：教職員からの指導・助言の意図が十分に伝わっていない事例

【概要】

A県B校の生徒Cは、小児看護学実習の1か月ほど前に膝の半月板損傷のため手術を受けた。小児看護学実習の直前では、生徒Cは、日常生活で歩行可能になっていた。

教員Dは、生徒Cが日常生活では支障ないものの、小児看護学実習の一環で実施する保育園での実習場面においては、幼児に対してしゃがんで対応すること、危険な場面ではとっさに動かなければならないことを心配していた。そのため、教員Dは生徒Cと面談の場を設け、小児看護学実習で想定される状況を説明した。その上で、教員Dは生徒Cに保育園での小児看護学実習に行くことは難しいのではないかと、安全面から主治医にも確認してほしいと伝えた。生徒Cは「はい、わかりました」と返答した。

教員Dと生徒Cが面談した翌日、生徒Cの家族が教員Dに対し電話をかけ、「B校はうちの娘（生徒C）に実習に出るなどと言った。うちの娘（生徒C）を障がい者扱いした。」と激高し、怒鳴っていた。

【考えられる対応案】

（行政の立場から）

- ・養成所や本人、家族等からの訴えがあればそれぞれの立場の事実確認を行う。

（養成所の立場から）

- ・実習に参加するかどうか家族も含めて面談する。
- ・可能であれば、実習参加条件や評価に関しては事前に家族も含めて面談などを行い、早めに介入する。
- ・生徒及び家族等からの訴えを傾聴する。
- ・面談する場を設けるなどして、指導目的や過程などを丁寧に説明する。この際には複数の教職員で対応するように務める。
- ・実習参加の可否や単位取得に係る説明事項は、あらかじめ書面を用いての説明や面談を行うなど説明の工夫を行い、必要に応じて家族にも説明する。
- ・主治医から診断書をもらってくるように学生や家族に伝える。

（法律家の立場から）

- ・生徒や家族からの意見や要求に対しては組織として対応することが大切である。
- ・生徒及び家族が教職員の指導・助言内容を誤解している場合には、養成所として顛末を書面にて報告することも検討するとよい。
- ・養成所側の認識について生徒側の理解を得られるのが理想であるが、平行線というのも1

つの結論である。書面で養成所の見解を報告することで、同様の要求に対しては「報告書記載のとおり」との回答も可能となる。

事例6

タイトル：匿名での相談への対応事例

【概要】

A 県の養成所担当窓口へ、匿名で「県から B 校に対して指導してほしい」という投書があった。投書内容は以下の通り。

B 校の教員 C が、臨地実習の際に特定の生徒 D だけを叱責しており、生徒 D は養成所を欠席するようになった。生徒 D の家族は B 校にも相談したが、B 校の対応に改善はなく、教員 C と生徒 D が継続的に関わっている。

A 県の担当者は、相談者が匿名であるため対応について悩んだが、B 校へ連絡し事実確認を行った。匿名である場合、どのようにどこまで対応したらよいだろうか。

【考えられる対応案】

（行政の立場から）

- ・匿名の投書であっても早期の段階から介入し、よりよい学修環境の整備がなされるよう、養成所に投書内容を伝えたくて事実確認を行う。
- ・匿名かつ一部の生徒からの声であっても、ほかに同じ思いをもっている生徒がどれくらいいるのかという点に焦点を当てて学校全体の学修環境や風土を客観的に把握し、対応策を講じることを助言する。

（事後：養成所の対応についてどうなったか確認する。）

（養成所の立場から）

- ・連絡のあった投書の内容について、教職員間で共有する。
- ・匿名かつ一部の生徒からの声であっても、ほかに同じ思いをもっている生徒がいる可能性もあるので、学修環境や風土を客観的に把握し、対応について検討し、望ましい学修環境を整えるための方策を講じる。
- ・アンケートの実施など生徒の意見を収集する機会をつくる。（あくまでも生徒の学修環境をより良くするためであるという主旨を周知する。）

（法律家の立場から）

- ・匿名の訴えであったとしても、具体的事実が記載されており、ハラスメントと評価される内容を含んでいるのであれば、行政の養成所担当窓口から養成所に対して情報提供をすることは、当該養成所の学修環境を整えることに資する。

・情報提供を受けた養成所としては、学修環境を整えるという観点から当該生徒や教職員に対し事実関係を調査することになる。事情を知る他の生徒や教職員への調査も疎かにしてはならない。

・行政の養成所相談窓口から養成所に速やかに情報提供が得られることで、養成所において重大なハラスメントへ発展することを未然に防ぐことが可能になる。日頃から相互の連携を密にしておくとういである。

事例7

タイトル:第三者(学校関係者外)からの相談事例

【概要】

A 県の養成所担当窓口に、卒業生の家族 B から C 校の体制について相談があった。相談内容は次の通りである。

教員 D が、生徒を言葉で追いつめている。優秀・真面目・リーダーシップがある・看護師になる夢を持って頑張っている生徒 E に対して、臨地実習に参加させていない。生徒 E は、教員 D におびえてしまって教員 D の発言をきちんと聞き取れないことがある。そうすると教員 D は生徒 E に「耳が悪いの?」と言う。生徒たちは実習期間中、寝る間もなくレポートを作成して提出しており、生徒本人も家族も必死になって取り組んでいる。周りの生徒も教員 D を恐れて何も言えない状態である。

結果、生徒 E は、教員 D の実習の単位がとれずに原級留置となった。再実習は、他の教員が担当したが、この教員は教員 D と仲が良いので生徒 E の単位を落とすように言われたのではないと思う。

生徒 E の他にも教員 D に不適切な指導を受けて退学した生徒が複数いる。複数の家族等も C 校に対して改善を求めているが C 校の状況は改善されない。C 校内には、生徒が投書できる意見箱が設置されているが、生徒の意見は反映されていない。

A 県の担当者は、C 校に対し事実確認を行ったところ、生徒 E 自身も講義中に居眠りをするなど学習意欲が低い状況であった。

卒業生の家族 B は、フィードバックを希望していたため、A 県担当者は、卒業生の家族 B に対して具体的な内容は伝えず、C 校として適切な対応を行っていることを説明。卒業生の家族 B からは、引き続き A 県も C 校のことを気にかけてほしいと言われた。

【考えられる対応案】

(行政の立場から)

- ・家族等の訴えについて傾聴する。
- ・訴えの内容や情報は誰から得た情報なのか等を明確に整理してもらい、主観ではなく事実関係を確認したいことを伝える。

・事実関係を記載した文書の提出を求める。文書での記載を求めることで相談者の考えが整理でき、事実と判断の差が、明瞭になる。

・養成所に対しても事実確認を行う。どういった事実があるのかを確認し、養成所の判断は含めない。

・必要に応じて、相談者と同じく事実関係を記載した文書の提出を求める。

・自由に生徒が相談できる環境を整えるように助言する。

・養成所内での教育に関する考え方や有事の際の相談窓口などが掲載されたパンフレットやポスターなどを作成、配布や掲示するなどの活動について提案する。

・意見箱に投書のあった内容を対応策と共に公表し、透明性を高めるよう助言する。

・当事者（本人）から相談内容を確認したい旨を伝える。（その情報はどこから入手したものなのか、訴えの内容等を確認する。）

・個別に改善が必要なのか、養成所全体として改善してほしいのか確認する。（個別対応を希望する場合は、どこまで相談内容を養成所に伝えて良いか確認する。）

・第三者へご相談頂いたことに対して謝辞を述べる。

（養成所の立場から）

・訴えのあった内容について教員間で共有する。

・被害調査ではなく、相談があったという事実、そうした訴えが出てくる要因に観点を当てて、養成所全体の学修環境や風土について生徒及び教職員がどのように感じているか把握し、対応案について検討する。

・生徒が自由に相談しやすい環境を整え、相談窓口について周知する。

（例：投書箱の設置及び周知、アンケートの実施など。）

・投書箱に相談のあった内容に対して対応策とともに公表するよう運用する。

・教職員間でも指導困難例については共有し、対応策について考えるような職場風土をつくる。

（法律家の立場から）

・学校関係者外の者からの相談であったとしても、具体的事実が述べられ、ハラスメントと評価される内容を含んでいるのであれば、行政の養成所担当窓口から養成所に対して情報提供をすることは、当該養成所の学修環境を整えることに資する。

・当事者でない者がフィードバックを希望したとしても、これに応じるまでの義務はないので、情報提供を受けた段階で謝辞を述べ、行政として適切に対応するということを伝えれば足りることも多いであろう。

・養成所へ連絡後に具体的事実関係などを回答すると個人情報保護の観点から問題が生じ得るので、具体的な内容の回答を控えたことは適切な対応といえる。

事例8

タイトル：養成所と生徒の双方の主張に相違がある事例

【概要】

A 県の養成所担当の窓口に、生徒 B の家族 C から相談があった。相談内容は次の通り。

自分の子ども（生徒 B）は、半年以上前から D 校の教員から言葉による不適切な指導を受けている。生徒 B の同級生にも、不適切な指導により精神疾患となり、継続的に学習できる状態でなくなったため、退学に至った生徒もいる。もし生徒 B が精神疾患になった場合は家族として必要な措置を取りたいと考えている。

A 県の担当者は、訴えについて具体的な内容を把握するため生徒 B 及び家族 C と面談した。その結果、生徒 B は次のことを A 県の担当者に相談した。実習に行くと D 校で教わることと実習指導者の指導に食い違いがある、担当教員が学生に対する好き嫌いがある、実習中に具体的な指導をしてくれず低く評価される、他の生徒も見ている前で指導される、評価基準が不明確、相談できる教職員がいない、意見箱は使いにくい、生徒はわからないから学びに来ているのにできないことばかりを指摘するのが教育なのか疑問に思う、とのことであった。A 県の担当者は、生徒 B と家族 C に確認をし、D 校に対して事実確認を行うことになった。

A 県の担当者が、D 校に事実確認を行った。その結果、生徒 B が、養成所で禁止している自家用車の校内乗り入れを行ったり、自宅に帰らず友人宅に泊まり込んでいたり、学習意欲がないという状況で指導に困っているとのことであった。

【考えられる対応案】

（行政の立場から）

- ・生徒及び家族等の訴えを十分に傾聴する。
- ・家族等が、養成所から直接説明を受けたのか確認する。
- ・養成所に事実確認を行う。
- ・養成所に対して、日頃より養成所の指導方針が家族等も含めて伝わるようにコミュニケーションの機会を設けることを提案する。
- ・教職員側が認識していない場合であっても、生徒がそのように受け止めたことは事実であり、ほかにも同じような思いをしている生徒がいないか確認を行い、状況に応じて学修環境の改善を提案する。

（養成所の立場から）

- ・必要に応じて、面談の場を設け、生徒及び家族等からの訴えを十分に傾聴し、双方で異なる主張がある部分について養成所の認識を丁寧に説明する。その際は複数名の教職員で対応に当たるようにする。

・面談が不可能な場合や応じてもらえない場合には、書面にて養成所としての見解を明確に伝えることも検討する。

・日頃より家族等と情報共有できる機会を設け、定期的に家族等との連絡会開催などコミュニケーションを図る事ができる環境を整える。

・実習施設に対しても指導体制について確認する。

(法律家の立場から)

・言葉による不適切な指導を受けているという内容が評価を含む抽象的なものである。①いつ、②どこで、③誰が、④どのような場面で、⑤どのような言葉を、⑥どのくらいの時間に亘って発していたのかをひとつひとつ丁寧に確認することが必要となる。

・「実習科目の履修に当たって、学生は、自らの知識を用いて担当患者の日常生活をどのように支援していくか、これを実現するためにどのような情報を収集し、整理していくべきかといったことを自発的に考察し、実践していくことが期待されるのであって、個別の場面において担当教員から具体的な指示を受けることまでは予定されていない。」と判示した裁判例もある（東京地方裁判所平成26年4月17日判決）。

・学生が禁止行為をしていることと、指導内容にハラスメントがあったかは別問題である。前者については、学則に則ってしかるべき懲戒処分をすれば足りる。養成所としては学習意欲のない生徒に対して、①いつ、②どこで、③誰が、④どのような場面で、⑤どのような言葉を、⑥どのくらいの時間に亘って発した、⑦それに対する生徒の反応をひとつひとつ丁寧に確認することが必要となる。

委員名簿

代表者	水方 智子	(一社)日本看護学校協議会 会長 パナソニック健康保険組合立松下看護専門学校 前副 学校長
日本看護学校 協議会	我妻 弘	(一社)日本看護学校協議会 顧問
	山田 かおる	(一社)日本看護学校協議会 副会長 東葛看護専門学校 副学校長
	田所 亮一	(一社)日本看護学校協議会 常任理事 北海道看護専門学校(校長)
	那須 景子	(一社)日本看護学校協議会 常任理事 山形厚生看護学校 副学校長
	増田 信代	茅ヶ崎看護専門学校 教務主任
	奥田 尚美	(一社)日本看護学校協議会 常任理事 関西看護専門学校 副校長
	蒔田 覚	蒔田法律事務所
	金子 陽子	日本看護学校協議会 事務局
都道府県	貝渕 美幸	千葉県健康福祉部医療整備課
	齋藤 千明	東京都福祉保健局医療政策部医療人材課
	尾崎 順子	東京都福祉保健局医療政策部医療人材課
	河合 裕子	岐阜県健康福祉部医療福祉連携推進課
	鈴木 悦子	岐阜県健康福祉部医療福祉連携推進課
	松浦 加恵	静岡県健康福祉部地域医療課
	渡邊 久美子	静岡県健康福祉部地域医療課
	藤村 礼美	愛知県保険医療局健康医務部医務課
	本田 智美	滋賀県健康医療福祉部医療政策課
	永山 くるみ	福岡県保健医療介護部医療指導課
	川久保 あゆみ	佐賀県健康福祉部医務課

(50音順・敬称略)

付録

ハラスメントに関する意識調査への協力をお願い

※本内容は、例示でございます。必要に応じて内容についてご変更頂きご活用頂けますと幸いです。

今回、みなさんのよりよい学習環境の検討を行うために、〇〇学校に通う生徒のみなさまのご意見を聞かせてください。みなさまの意見を〇月△日（□）●時までには〇〇にてご回答ください。

【注意事項】

この調査は、回答が終了するまで10分程度かかります。個人名などの情報については一切お伺いしないで個人が特定されることはありません。また、回答は任意なので、回答しないことによる不利益、〇〇学校の成績等の影響はありません。

なお、本調査で得られたデータは学習環境の検討の基礎資料とし、公表致しません。調査に回答することによって心身に影響が認められた場合は速やかに対応させて頂きます。

調査への回答をもって調査の同意をしたものとみなしますが、調査の途中辞退も可能です。

【問い合わせ先】

〇〇学校 〇〇課

〒123-4567 〇〇県〇〇市〇〇区

TEL：12-3456-7890 FAX:09-8765-4321

メールアドレス 〇〇@〇〇

付録2 <生徒用:ハラスメント意識調査>

※本内容は、例示でございます。必要に応じて内容についてご変更頂きご活用頂けますと幸いです。

I. あなたの学年について教えてください（必須）

- ・ 1年生
- ・ 2年生
- ・ 3年生

（・ 4年生）※統合カリキュラムや修業年限4年の場合を想定しております。

- ・ 回答したくない

II. 次の事柄について、あなたの感覚に近いものを選択してください。（必須です。）

- ①明らかにハラスメントだと思う
- ②ややハラスメントだと思う
- ③どちらともいえない
- ④おそらくハラスメントではないと思う
- ⑤明らかにハラスメントではないと思う

事柄	①	②	③	④	⑤
1 学科で単位が「不可」となる。					
2 家族関係について質問される。					
3 実習先の変更を希望しても対応してもらえない。					
4 授業への出席を教員に拒否される。					
5 忙しくしている教職員に声をかけたら、短い言葉で「後にして」と語気が強く回答される。					
6 髪の毛の色を黒色にしと言われる。					
7 他の生徒が居ない場所（個室等）で指導される。					
8 提出したレポートを見てもらえない。					
9 試験内容が難しすぎる。					
10 他の生徒が大勢いる場で「ばか」や「あほ」と言われる。					
11 「指導したことをやらないのは不誠実だ」と言われる。					
12 異性の教職員から個室で指導を受ける。					
13 目の前で他の教職員の悪口を言われる。					
14 「ちゃんと勉強しないと不合格にする」と言われる。					
15 「デブ」「ガリ」など体型について指摘される。					

16 提出時刻から1分でもレポート提出が遅れた場合に、レポートを受理してもらえない。					
17 彼氏・彼女（パートナー）との交際関係について尋ねられる。					
18 実習の評価が「不可」となる。					
19 「こんな人に看護される患者さんがかわいそう」と言われる。					
20 教職員に「あなたは看護師に向いていない」と言われる。					
21 他の生徒と比べて多く指導される。					
22 「なんでできないの」と言われる。					

Ⅲ. 現在、あなたが通っている養成所であなともしくは他の生徒がハラスメントに遭ったら相談しますか？

- ①相談する
- ②相談しない

Ⅳ. Ⅲで「相談する」と回答した方は、誰に相談しますか？（複数回答可能）

- ・ 家族
- ・ パートナー
- ・ 同じ学校の友人
- ・ 違う学校の友人
- ・ 自分が通っている養成所の教職員
- ・ SNS 等に応答する
- ・ スクールカウンセラーなどの学校で用意された外部の相談窓口
- ・ 学校とは関係のない相談窓口
- ・ 行政機関（都道府県の相談窓口等）
- ・ 関係団体
- ・ その他（自由記載）

Ⅳ. Ⅲで「相談しない」と回答した方は、相談しない理由について教えてください。（複数回答可能）

- ・ ハラスメントを受けていることを他の人に知られたくないから
- ・ 相談する相手がいないから
- ・ 相談しても改善されないと思うから
- ・ 評価など不利益を被るから
- ・ 卒業まで我慢すればよいことだから
- ・ 教職員との関係を崩したくないから
- ・ 看護学校はこんなところだと、はじめから諦めているから
- ・ その他（自由記載）

V. 外部機関等にあなたがハラスメントについて相談するときに言いたくないことは何ですか。

(複数回答可)

- ・自分の氏名 ・自分の連絡先 ・所属している養成所名
- ・具体的な人物名 ・その他（自由記載）

VI. ハラスメントを受けた時にあると良いと思う支援を教えてください。（自由記載）

例) ハラスメントに遭ったときにどこに相談するかの窓口がわかるものを配布してもらうと良い 等

VII. あなたの思う「ハラスメント」について、定義や自分だったらこういうことをハラスメントだと思うということがあれば記入してください。（自由記載）