

お詫びとご案内

令和5年1月30日

木更津看護学院 校長 三枝奈芳紀

この度は、当学院におけるハラスメントの問題により、皆様にご不安とご心配をおかけしてしまいましたことにつき、改めてお詫び申し上げます。同問題については、以下のとおり、令和4年12月に第三者委員会より調査報告書をいただき、同月その内容について記者会見を致しました。

(報告書概要)

令和4年12月28日

木更津看護学院ハラスメント調査委員会報告書(概要)

木更津看護学院 校長  
重城 利國

木更津ハラスメント調査委員会から令和4年12月14日に提出された報告書を受け、以下のとおりご報告申し上げます。

## 第1 調査の概要

### 1 木更津看護学院ハラスメント調査委員会設置の経緯

木更津看護学院(以下「看護学院」という。)は、准看護師課程の学校として、准看護師の育成を目的としているところ、教員によるハラスメントを原因として大量の退学者が生じている旨の報道がなされたことから、独立性を確保した調査委員会による厳正な調査を実施することで、在籍する生徒及び退学者やその家族を含むステークスホルダーに対する説明責任を果たすとともに、看護学院におけるガバナンス体制の改善を目的として、看護学院と利害関係のない外部の専門家により構成される第三者委員会を設置するに至ったものである。

### 2 当委員会の構成

(1) 当委員会の構成は以下のとおりである。

学識経験者  
人権擁護委員  
職能団体関係者  
弁護士

(2) なお、その他2名が、補助委員として、看護学院の生徒及び退学者の面談調査に関与した。

(3) 当委員会は、事務局として、君津木更津医師会の職員1名に、当委員会の要求する関連資料の作成及び収集並びに面談調査対象者の呼び出し等の事務を行わせた。事務職の担当者は、当委員会の調査及び本調査報告書の作成に関し、一切の意見

申述その他当委員会による意思決定の妨げとなるような行為を行っていない。

### 3 調査の対象事実

当委員会の調査（以下「本件調査」という。）の目的は以下のとおりである。

- (1) 教員により、生徒に対し、ハラスメント行為が行われたか否かに関する事実認定
- (2) 教員によるハラスメント行為が認められた場合、その背景及び原因の解明

### 4 調査の方法

#### (1) 開示資料

当委員会は、看護学校に対して、木更津看護学院学則、学則施行細則、組織図・業務分掌規程、就業規則、退学者の入学時成績、退学者の成績表、退学者の出席簿、評価資料、退学願、退学に至る経過の分かる資料、キャンパス・ハラスメントガイドライン、木更津看護学院キャンパス・ハラスメント防止規程、ハラスメント研修に関する資料等の提出を求めたところ、その提出がなされたため、これを検討した。

#### (2) 看護学院の生徒及び退学者からの面談調査

当委員会は、看護学院の生徒及び退学者からハラスメントの有無に関する面談調査を行うため、事務局を通じ、文書で面談調査への協力を求めた。

そして、面談調査に応じてもよい旨の回答をした計7名について、令和4年7月16日から8月31日のうち計6日間にわたって、個別による面談調査を行った。

#### (3) 看護学院の生徒からの書面調査

当委員会は、面談調査に応じた看護学院の生徒及び退学者が5名（最終的に7名）にとどまったことから、看護学院の生徒に対し、教員によるハラスメントの有無にかかる書面調査を行うこととし、令和4年9月1日、看護学院内において、看護学院の生徒23名に対し、書面調査票を配布し、その場で、記名の上回答するよう求めた。

書面調査を在籍する生徒に限り、回答をその場で求めたのは、生徒本人が記載することを確認し、その内容の正確性を担保するためである。

#### (4) 看護学院の教員、元教員及び学校長からの事情聴取

当委員会は、令和4年9月14日から9月22日までの間の計3日間にわたって、学院関係者（教員、元教員、学校長）5名に対して、個別による事情聴取を各実施した。

## 第2 事実認定

- 1 各ハラスメントの定義は、以下のとおりであり、文部科学省による「キャンパス・ハラスメント」を参考にしたものである。

#### (1) アカデミック・ハラスメント

教育、研究の場における、立場、権力を利用して、不適切な言動・指導を行い、その指導等を受ける者に就学・教育・研究上又は就業・職務遂行上の不利益を与え、その環境を悪化させること

#### (2) パワー・ハラスメント

職場における上下関係、雇用形態の違い等により生じる権力差（パワー）を背景にして、継続的に人格と尊厳を侵害する言動で、相手方に就業・職務遂行上又は就学上の不利益を与え、就業・職務遂行又は就学上の環境を悪化させること

#### (3) モラル・ハラスメント

言葉や態度などによって巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力のこと

## 2 認定したハラスメント行為

当委員会は、以下に記載するハラスメント行為があったと認定した。

- (1) 記録を床に投げつける、怒鳴って指示をする等の指導時における威圧的態度
- (2) 定員割れしている学校の生徒だから低レベルだ等と生徒を馬鹿にする言動
- (3) 生徒の出身校を馬鹿にする言動
- (4) 身体的特徴等生徒の容姿をからかう言動
- (5) 看護師に向いていない、辞めた方がいい等と生徒の人格を否定する言動
- (6) 実技指導の可否の判断が教員により異なり、また、教員が気に入った生徒か否かでも可否の判断が異なっていたこと
- (7) 具体的な指導を行わず、闇雲に記録の再提出を繰り返し求めたこと

## 第3 ハラスメント行為が行われた背景及びその原因

### 1 准看護師・准看護師養成校の現状

近年、医療の高度化・複雑化を背景に看護教育の高度化が進み、令和3年度の看護師学校・養成所の入学定員において大学が35.6%を占め、看護師国家試験合格者の約4割を大学卒業生が占めるようになった。このようななか、日本看護協会は、厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就労状況調査」の推移に基づき、准看護師学校養成所数や入学者数は減少傾向にある、准看護師学校養成所の卒業生数は入学時の約82.5%であり、2割弱が退学などで卒業していない、労働条件や教育体制の整った職場への就職のしにくさなどから、卒業後すぐ准看護師として就業する割合も66.0%と低く、准看護師の就業者数も減少傾向にある、と報告している (<https://www.nurse.or.jp/aim/jyunkan/pdf/genjyo.pdf>)。

一方で、准看護師は、地域の民間中小病院や診療所において重要な役割を果たしており、准看護師学校養成所の90%以上を医師会立が占めている

([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_25059.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25059.html))。

日本准看護師連絡協議会では、2年間で働きながら資格取得できること、准看護師試験の合格率が高いこと、景気や感染症流行等の影響が少なく就職に困らないことを利点にあげており、社会人があらためて看護師を志す選択肢の一つとなっている (<https://www.junkankyo.com/nurse.php>)。

以上から、准看護師入学者数は減少傾向にあり、准看護師学校養成所での志願者確保が難しくなり、准看護師学校養成所数の減少につながっている。これらにより、准看護師学校養成所の閉校に伴う教員のストレス増加や、准看護師学校養成所の教員を目指す人材が減少している可能性がある。一方で、入学者は、中学校・高校を卒業した思春期にある生徒から、社会人経験のある生徒まで、その年代や看護への志、学力などが多様になっている。これらは、ハラスメントが起りやすい状況を生じさせていると考える。

### 2 看護学院の概要

看護学院は、昭和15年に創立された、君津木更津医師会立の准看護師課程の学校である。君津・木更津地区唯一の准看護師教育施設として、地域の看護師不足に貢献してきた。

募集人員：40名（男女）

修業年限：2年（在学期間は4年を超えることはできない）

卒業までに必要な学費等：所属あり（木更津市・君津市・富津市・袖ヶ浦市にある）

医師会員の病院・施設等に所属が決まっている者)は、2年間で1,010,000円。所属なしは、2年間で1,654,000円(いずれも、教本代等は別途)

平成19年度には看護師2年課程(通信制)が開設されたが、平成27年度3月をもって閉課となっている。

### 3 資料調査及び聴き取り調査から把握した、看護学院においてハラスメントが生じた背景

#### (1) 生徒に関する事柄について

##### ① 志願者の減少

受験倍率は年々低下しており、面接評価D、科目得点に0点を含む受験生を含め、全員に入学許可を出していることもあった。

##### ② 退学・休学者の増加

近年、明らかに留年、休学、退学者が増加しており、全国平均(20%程度)と比べても高い。

以上より、看護学院は、受験倍率の低下に伴い、入試の成績が合格水準に達していない受験生を合格とする状況があった。教員や学校長の供述だけでなく、生徒への聴き取り調査や書面調査においても、「生徒の側に原因がある」とする内容も含まれていたことから、以前に比べて学力の低い生徒を受け入れている状況が、ハラスメントに影響を与えたと考えられる。一方で、入学時や在学中に成績の上位を占めていた生徒もハラスメントを訴えているため、生徒の学力の低さによる影響力は明らかとはいえない。また、教員は、准看護師であっても、就職後は看護師と同じような仕事を求められる現状をふまえたとしていたが、学力の低い生徒に対して丁寧で段階をふんだ教育ではなく、難しい試験や厳しい指導を行ったことがハラスメントにつながったことも考えられる。

#### (2) 教員及び教育について

##### ① 教員の入退職が多く、主任不在の年度もあった。

令和元年度：専任教員5名中、1名が4月入職、2名が3月退職。

令和2年度：専任教員6名中、2名が4月入職、1名が3月入職、2名が7月退職。7月以降、主任不在。

令和3年度：専任教員5名のうち、1名が11月入職し3日で退職、1名が8月退職。1年間、主任不在。

令和4年度：専任教員5名のうち、1名(主任)が4月入職、1名が6月入職。令和元年から3年度には非常勤教員の雇用も行われたが、数カ月での退職も多かった。

看護教育養成講習会受講者3名は、維持されていた。

##### ② 教育に関する指導指針や指導マニュアル、管理に関するマニュアルや申し送りはなかった。

教育に関する指導指針や指導マニュアル、管理に関するマニュアル等は、存在しなかった。教育や管理に関するマニュアルはなく、申し送りも行われていなかった。

##### ③ 授業評価アンケートのフォーマットのみ存在したが、アンケートの運用基準、運用マニュアル等はなく、実施結果やアンケート結果を受けた教育の改善はなかった

教職員会議議事録(平成28年3月30日)には、授業評価表・実習評価表の

提案があり平成28年度から運用開始し、退職した前教務主任が管理していた。アンケートは実施されたが、結果について教員へのフィードバックは行われなかった。同年以降は実施されていなかった。

④ 聴き取り調査の結果は以下のとおりである。

看護学院の教員は、以前は看護学院の卒業生などの縁故に基づき採用していたためか、もめごとが多くその対応が大変であった。

通信課程があった時には副校長も対応していたが、通信課程の志願者が減少し、採算が合わなくなり課程を閉じてからは、副校長は看護学院にあまりかかわっていない。

ハローワークで教員を公募し、応募者5名の中から2名採用した。この2名はとても優秀であり、前教務主任の県への報告の仕方や教育内容に疑問を感じて改善を求めている。このようななか、前教務主任は3カ月間の休職後、突然、全ての書類をシュレッターにかけて退職してしまった。主任不在で書類が全くない状況で、教育課程の展開や新カリキュラムへの対応準備等を行った。この2名の先生がいないと教育は進められない、辞められると困る。

以上より、看護学院は、教員の入退職が多く教務主任不在の年度もあった。しかし、教育に関する指導指針や指導マニュアル、管理に関するマニュアルや申し送りがなく、授業評価アンケートなど教育を改善する方策も行われてこなかった。

聴き取り調査の結果から、教員間の関係性がよいとは言えず、看護学院全体で教育を改善する取り組みが行われにくかったと考えられる。令和2年度には教務主任不在となり、資料も廃棄されたなかで、新カリキュラム変更に伴う準備などが求められ、教員のストレスが高い状況にあったと推認される。また、2名の教員は、専任教員として在職期間が長く、学校長からの信頼も厚いため、看護学院の教員の中でも強いパワーを持っていたと推認される。

(3) 看護学院でのハラスメント対応について

① 看護学院でのハラスメントの認知とスクールカウンセラー

平成19年頃より、生徒や家族、所属病院からのクレームが増加した。

平成24年からスクールカウンセラーが導入され、平成30年まで在職したが、教員との交流はなかった。

平成28年3月に、スクールカウンセラーから学外での指導について、「教員のマニュアルを作成し、どの生徒に対しても指導内容が均一になるように工夫してほしい」と提言があった。

教員会議議事録に時折、生徒への対応等の記述がみられたが、指導マニュアルや指針はなかった。

② キャンパス・ハラスメントガイドラインの制定と運用

平成28年の第2回学校運営会議で承認決議されているが、議事録及び運用基準がないため、告知方法や告知されたかは不明である。

ハラスメント相談委員会メンバーは、学校長、副校長2名、精神科医師、事務局長、教務主任。ハラスメント相談連絡先は、看護学院の電話とメールであった。

③ キャンパスハラスメント委員会の開催状況・議事録・相談件数

委員会の開催実績はなかった。提出書類において、ハラスメントに関連して「退学に至る経過」及び「指導の記録」に6名の記載があったが、各事案に際し、ハラスメント委員会の開催等、生徒の訴えに対する看護学院としての対応は読

み取れなかった。

④ ハラスメント研修

ハラスメントに関する研修は、1件のみ。令和3年10月6日「ハラスメントをしない・させないために」が開催され、教員3名、事務職2名、事務局長、医師会長等10名が参加していた。

⑤ その後の対応

令和4年6月27日に「木更津看護学院キャンパス・ハラスメント防止規定」、「木更津看護学院におけるキャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドライン」を作製し、投書箱の設置、運営規定、運営フロー図を生徒に説明した。投書に対し、回答を看護学院内に公表するようになった。

以上より、看護学院では、平成19年頃より、生徒や家族、所属病院からのクレームが増加し、平成24年からスクールカウンセラーが導入されていた。しかし、スクールカウンセラーからの「教員のマニュアルを作成し、どの生徒に対しても指導内容が均一になるように工夫してほしい」などの提言が教員へフィードバックされたり、改善策が検討されることはなかった。また、キャンパス・ハラスメントガイドラインは平成28年に学校運営会議で承認決議されているが、運用実績はなく、生徒や家族からハラスメントを訴えられる事案も生じていたが、ハラスメント委員会は開催されなかった。教職員に対するハラスメント研修も令和3年の1回のみであり、少なかった。これらから、組織としてハラスメント防止やハラスメント対応に取り組む姿勢が欠如していた。

生徒に対し、教員によるハラスメントを訴える中立な場が保障されていなかったことが、県への訴えやWeb等への匿名の訴えにつながり、このことが教員のストレスを高め、悪循環になっていたと推認される。

#### 第4 再発防止策

当委員会では再発防止策として以下を提言する。

1 行為者に対する処分

就業規則その他の職場における服務規律を定めた規定に基づく懲戒処分

2 就業規則に「生徒へのハラスメント防止」を規定する

現在の就業規則では、第6章 定年、退職、解雇 第44条（解雇）の⑥第83条に定める懲戒解雇事由に、第9章 服務 第72条（パワーハラスメントの防止）② 人格を傷つけるような発言を行うこと、が含まれている。

現在の就業規則のハラスメントに係る記載は、職員間を想定した記載となっているため、生徒へのハラスメントに関する方針・対処の内容を文書で規定し、周知・啓発を図る。

3 ハラスメント防止・対応体制の整備

学校長や副校長など看護学院トップの、組織としてハラスメント防止やハラスメント対応に取り組むための意識改革

ハラスメント防止ガイドラインの作成、周知・徹底

キャンパスハラスメント委員会の設置と運用（委員メンバーにハラスメント外部有識者の参加を求める）

ハラスメント研修の定期開催

スクールカウンセラーの導入

学内報やパンフレット、ホームページ等を用いたハラスメント防止に向けた情報発信

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備（相談窓口の設置・周知、相談

- 対応者への適切な対応)  
ハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応
- 4 生徒に対して公平で適切な教育体制の整備  
教員の指導マニュアル・指針の作成（どの生徒に対しても指導内容が均一になるよう）  
生徒からの授業評価の導入と、授業評価に基づく教育改善

前記記者会見でも表明をさせていただきましたが、ハラスメントにより退学に至った元学生の皆様におかれましては、復学のご希望がございましたら、手続についてご案内をさせていただきたいと思っておりますので、下記担当者までご連絡くださいますようお願い申し上げます。

木更津看護学院 電話：0438-23-9320（代） 担当：松山

相談期限：令和5年3月3日