

共済会

会長挨拶

令和6年、年明けに発生した石川県能登半島地震、8月には宮崎地震、台風、猛暑などの自然災害が多発しています。被災された皆さまにお見舞い申し上げますとともに、一日も早い復旧・復興、健康の回復を心よりお祈りいたします。

さて、6月に新横浜で開催いたしました令和6年度の定期総会には代議員の方々にお集まりいただき、貴重なご意見や情報を頂戴いたしました。特に今年度の新生が減少傾向にあることが各地域の代議員の先生方の話題になりました。いろいろ参考にさせていただきながら事業を進めているところです。

また8月1・2日に名古屋で開催された第36回（一社）日本看護学校協議会学会に参加させていただき、「Will等の補償制度や共済会の出版物等」を紹介する機会を頂きました。学会に参加されている皆さまの看護教育に対する熱意を感じなが

ら、当初の「日本看護学校協議会共済会」の設立の趣旨をあらためて確認しました。

今年度は、（一社）日本看護学校協議会との協力体制を強化しつつ、事業に反映していきたいと思っています。

保健医療福祉で学ぶ学生の方々、そして充実した学びを提供する教育機関の支えになるよう、皆さまのご期待に添える団体として全力を尽くしてまいります。今後ご指導ご支援を賜りますようお願い申し上げます。最後になりましたが、引き続き会長職を仰せつかりました。どうぞよろしくお祈りいたします。

令和6年9月

一般社団法人日本看護学校協議会共済会

会長 荒川 眞知子

— 目次 —

教育現場での「合理的配慮」の考え方

仁邦法律事務所 弁護士 墨岡 亮 …… page2

ハラスメント防止にむけて — 蒔田覚弁護士講演と質疑—

「教育現場におけるパワーハラスメント」研修会を行って

千葉県看護学校協議会 役員 山田かおる …… page9

●共済会の活動 …… page13

●2023年度の「Will」の加入状況と事故発生状況 …… page16

一般社団法人日本看護学校協議会共済会「Will」事務局 丹治 正貴

教育現場での 「合理的配慮」の考え方

仁邦法律事務所
弁護士 墨岡 亮

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（通称：障害者差別解消法）が改正され、2024年4月1日から障害者に対する合理的配慮の提供が事業者に対しても義務化されるようになりました。

みなさんは「差別」という言葉を聞いた時、どのような印象を抱くでしょうか。差別はよくない、してはならない、と思うものの実際に何が差別なのかは判然としない、という印象はないでしょうか。「あれもこれも差別と言われる」「差別是正措置こそ差別だ」など、「差別」ということについて議論すること自体、面倒くさいと思われる方もいるかもしれません。看護学校も事業者であり、今後は障害者に対する合理的配慮の提供が義務となります。「果たして『合理的配慮』とは何をすればいいのか…」と頭を悩ませ、「答え」を探している方も多いかもありません。

本稿ではそうした情勢を踏まえ、障害者差別に関する基本的な事項を確認した上で、「合理的配慮」とは何か、どのような対応が求められるのかということについて触れていこうと思います。

障害を理由とする差別に関する 基本的概念

前提として、「障害者」「差別」などの基本的概念を理解することが極めて重要です。

1 障害者とは

障害者差別解消法上、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義されています（2条1号）。

一般的に、「障害者」というと、身体障害、知的障害、精神障害などの心身の機能の障害があり、障害者手帳を交付されているような方をイメージされるかもしれませんが。しかし、上記の定義では、①障害者手帳の有無に拘わらず障害者とされていることだけでなく、②社会的障壁によって制限を受けるという理解がなされている（「障害の社会モデル」といいます。）ことが重要です。「障害」は個人の心身機能の障害によって生じている（このような考え方を「障害の医学モデル」といいます。）だけでなく、社会的障壁の相互作用によって作出されているという考え方です。この考え方では、障害を取り除く（減らす）のは、障害者に対する医学的な治療や介入だけでなく、社会的障壁を取り除く必要もあると考えます。

2 社会的障壁とは

このように取り除かれるべき社会的障壁とは、障

害者差別解消法上、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と定義されます（2条2号）。

例えば、車椅子の方にとってレストランの前にある階段が社会的障壁となっていることは分かりやすいでしょう。こうした事物についての障壁以外にも、字幕のない放送は聴覚障害者にとっての、音声がない信号は視覚障害者にとっての社会的障壁（情報の障壁）となるように、社会的障壁には様々なものがあります。障害を理由として資格試験の欠格事由がある場合には制度的な障壁といえるでしょう。障害者に対する誤解や偏見（障害者には無理、障害者はかわいそう、などの固定観念）なども、観念上の障壁と考えられています。障害者が日常生活又は社会生活を営む上で相当の制限を受けるもの全てが社会的障壁と捉えることができます。これら社会的障壁により、障害者は、マジョリティである非障害者と比較して「機会の平等」が奪われていると考えられます。

3 差別とは

実は、障害者差別解消法でも、「差別」は定義されていません。同法では不当な差別的取扱いを禁止していますが、何が「差別的取扱い」なのかは定義されてはいないのです。

差別の定義は、様々な分野・観点から議論がなされており容易に決定することはできませんが、ここでは「ある人の属性に関することを理由に、合理的な理由なく、その人を不利に取り扱うこと」とします。

合理的配慮の提供とは何か

1 合理的配慮の提供についてよくある誤解——その1

- 「車椅子のお客さんにも気兼ねなく利用して頂けるように店の前や店内から段差をなくしてバリアフリー化をしました。」

- 「視覚過敏等の生徒でも見やすいように全ての資料のフォントをユニバーサルデザインフォントにしました。」

このような対応はとても望ましいことです。しかし、この対応は「合理的配慮の提供」ではありません。これらの対応は、事前的改善措置といわれるものです。

事前的改善措置

（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）
第5条 行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

- ①事前に
- ②一般的な障害者を念頭に
- ③事業者が環境を整備

合理的配慮

（事業者における障害を理由とする差別の禁止）
第8条

2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

- ①事後に
- ②個別の障害者を念頭に
- ③対話的に障壁除去

障害者差別解消法が事業者に対して求めているのは、①事前的改善措置、②不当な差別的取り扱いの禁止、③合理的配慮の提供、の3点です。

そのうち、①事前的改善措置は、事前に、一般的な障害者を念頭に、事業者が判断して環境整備を行うものです。この事前的改善措置も障害者が受ける制限の軽減に有用ですが、他方で、個別の障害者を念頭に行っているものではなく、障害者の希望を聞いて行うものではないため、それだけでは十分とはいえません。

合理的配慮の提供は、事前的改善措置とは逆で、事後に、個別具体的な障害者を念頭に、当該障害者と対話的に障壁を除去していくものです。例えば、学校内に車椅子の学生がおり、「必修授業の41番教室には、階段でしかいけません。必修の授業は、

車椅子でも入れるようにして欲しいです。」という要望があった場合、学校側の対応として「今年度のカリキュラムは確定済みなので、申し訳ないけれどそれはできません。」と、すぐに拒否することはできません。合理的配慮の提供として、まずは当該学生と対話することが求められます。そして、対話の結果、可能な範囲で、教員による介助や、必修授業は1階の教室にする等、何かしらの措置をとることが合理的な配慮の提供となります。他方、こうした状況とならないように、予め全ての教室をバリアフリー化しておく、などの対応が事前的改善措置です。このように、合理的配慮の提供は、事前的改善措置と車の両輪となっています。

2 合理的配慮の提供についてよくある誤解——その2

合理的配慮の提供が義務化されるという報道がされた時に、

「障害者のわがままを認める法律だ。」

「こういうことは思いやりをもって対応することで、法律で決めるべきではない。」

「これからは障害者のいうことをなんでも聞かないといけなくなる。」

などの声もあったようです。

しかし、「合理的配慮」とは「reasonable accommodation」を訳した言葉です。Accommodationは「配慮」というより「調整」という意味合いに近く、「思いやり」「支援」という意味ではありません。要するに合理的配慮の提供とは、障害者と対話をして合理的な調整をしていき機会の平等に近づけましょう、ということなのです。

具体的には、i) 個々の場面で障害者からの申し出を受け(個別性)、ii) 過重負担を伴わない範囲で(非過重性)、iii) 対話により社会的障壁を除去する方法を調整する(対話的性格)、ということになります。

3 対話的性格の重要性

一般に、社会は多数派(マジョリティ)を対象と

して構築・深化していくことから、マジョリティが社会的障壁の存在に気が付くこと自体、困難です。例えば、左利きの方は様々な不自由なことがあり、自動改札機の投入口・ICカード読み取り場所が全て右側にあることや、自動販売機のコイン投入口が右側にあること、さらには握り寿司の置き方が右下がりの斜めになっていることなどは、右利きの方は指摘されるまで気が付かないことがあります。

しかも、障害者の場合、個々の障害者が受けている制約(社会的障壁)は一人一人異なります。その意味でも、個々の障害者のニーズを事業者が正確に把握することは困難です。

他方で、障害者にとっても、事業者がどこまでの対応が可能なのかということ(過重負担になるのか)は判断できません。障害者が求める方法にかかるコストや人員体制、関連する法規制などは事業者でなければ分かりません。

そのため、社会的障壁を除去する方法を調整するために、お互い建設的に対話をするということが不可欠です。

4 非過重性

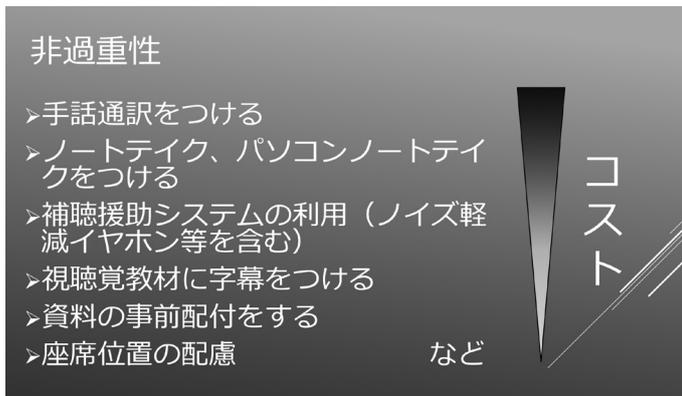
合理的な配慮の提供は、事業者にとって過重な負担を義務付けるものではありません。できる範囲のことを行うことで足ります。

ただし、何が過重で何が非過重かの判断は難しく、事業者の主観で「あれも過重、これも過重」としては、意味がありません。過重か否かは、(ア)事業活動への影響の程度、(イ)実現困難度、(ウ)費用・負担の程度、(エ)企業等の規模、(オ)企業等の財務状況、(カ)公的支援の有無、などから客観的に判断されます。

なお、障害者から求められた配慮が過重なものであった場合にはそれを行う必要はありませんが、その場合に免責されるのは当該配慮のみです。障害者からの提案が過重なものだからといって「過重負担です、できません。」として、一切の提供を断ることはできず、対話によって非過重負担の配慮の選択肢を見つける努力をしなければいけません。

例えば、「聴力障害があるので、授業のやりかた

を配慮して欲しい。」という要求があった場合、授業が聞き取りにくいという障壁を改善するには、手話通訳をつける、ノートテイクをつける、補聴援助システムを利用する、視聴覚教材に字幕をつける、資料の事前配付をする、座席位置を配慮する、などのいくつかの方法が考えられ、それぞれ効果やコストが異なります。当該障害者にとってどの程度まで配慮することで足りるのか、どこまでであれば過重でないものとして対応が可能なのかを学校（事業者）と当該障害者とで対話しながら決めていくのです。



ています。そして、この対応指針に関して主務大臣は各事業者に報告を求めたり、助言・指導・勧告をしたりすることができます。この報告の求めに対して報告をしなかったり、虚偽の報告をしたりした場合には、20万円以下の過料の制裁があります（障害者差別解消法 26 条）。

学校法人や私立の専修学校及び各種学校を設置する事業者等を対象とした対応指針としては、「文部科学省所轄事業分野における障害を理由とする差別の解消に関する対応指針（平成 27 年文部科学省告示第 180 号、令和 6 年 1 月 17 日 5 文科初第 1788 号）」が作成されています（以下では、令和 6 年 1 月 17 日 5 文科初第 1788 号を「対応指針」といいます。）。

具体的な事例で考えてみる

合理的配慮の提供は、個々の障害者との対話で決まりますので「これが合理的配慮」という「答え」はありません。ただ、実際にどのような場面でなにをするのか、以下のような例で考えてみましょう。

車椅子の女性が、映画を見に行きました。見たい映画は、通常シアターではなく、リクライニングできる革張りシートの「グランシアター」でしか上映していませんでした。料金は割高で車椅子用スペースもありませんでしたが、この映画館は過去に 3 回利用した経験がありましたので、この映画館に行きました。グランシアターは車椅子ユーザーの利用を想定しておらず、1 列目のシートにたどりつくまでに数段の段差がありました。そこで女性は、今までと同じように映画館スタッフに車椅子を持ち上げてもらい、1 列目まで行き、その後は自力で座席に移動して、映画を楽しみました。帰り際、再び車椅子を持ち上げてくれたスタッフに「すみません」とおわびとお礼を伝えたところ、スーツ姿の女性社員に「グランシアターは段差があって危なく、スタッフも時間があるわけではないので、今後はこのスクリーン以外で見て

5 機会平等と本質変更不可

合理的配慮の提供が求められるのは、前記のとおり、障害者と非障害者（マジョリティ）との機会の平等を実現するためです。それゆえ、「結果」についての平等は求められておりませんし、また本質の変更も不要です。

例えば、障害者であることを理由に試験の点数をかき増したり、学位取得の条件として義務付けられる一定の知識の証明を免除したりすること（実習免除など）は、本質の変更となります。これらのことを個別の障害者から求められた場合に、これを拒否することは違法ではありません。

6 罰則と対応指針

障害者差別解消法上、主務大臣は事業者が適切に対応するために必要な対応指針を定めることとなっ

もらえるとお互いいい気分でいられると思うのですが……」といった旨を伝えられました。

このことが報道された¹⁾後、インターネットをはじめとして様々な声が見られました。

●肯定的な声（例）

- グランシアターの利用を拒否するなんてひどい。
- 階段しかつけないのは映画館なんだから、利用拒否はおかしい。

●否定的な声（例）

- 人手がかかるから車椅子利用者には事前に連絡すべき。
- どうしてもその席で見たいのなら、自分でヘルパーでもなんでも呼ぶのが筋。
- 突然きて文句言う、ただのカスハラでしょ。

この事例では、グランシアター内の「段差」が障壁になり車椅子の障害者が制限を受けています。障害者側から「以前も、車椅子を持ち上げてくれたので、今回もそうして席まで連れて行って欲しいです。」という申し出がなされた場合、これに対しては障害者と建設的な対話を行い、映画館にとって過重ではない範囲で障壁を除去するようにします。申し出に従って車椅子介助をすることは合理的配慮の提供ですし、人員の問題で介助が不可能であれば、他の席を案内するなどの対応もあるかもしれません。重要なのは、お互いにどこまでできてどこからはできないかといった対話を行うことです。仮に対話も何もせずに「段差があるので、利用できません。」と拒絶するだけの対応をすると、合理的配慮の提供義務違反にあたり得ます。

なお、この事例の中で、皆さんの中にも「人手がかかるから、事前に連絡をすべきだった。」と言われると、そうだなと感じる方がいるかもしれません。しかし、非障害者は事前連絡なしに映画を見ることができます。本来不要な事前連絡を障害者に義務付けることは、明らかに社会的障壁であり、これを当然の前提とはできません。他方で、事前連絡があればスタッフの確保が容易であったのに、それがなかったことからスタッフの確保ができずに映画館での介助が難しい（車椅子を持ち上げることが過重負担と

なる。）、ということはあるでしょう。そのようなことも含めて、建設的な対話を行うということ自体が重要なのです。

教育現場での問題と対応

繰り返しになりますが、合理的配慮の提供は、個々の障害者との対話で決まりますので「これが合理的配慮」という「答え」を示すことはできません。

他方で、前記の対応指針などでもいくつか参考になるような例が掲載されているほか、独立行政法人日本学生支援機構が発行している『合理的配慮ハンドブック ～障害のある学生を支援する教職員のために～』（以下「合理的配慮ハンドブック」といいます。²⁾）などには合理的配慮の提供についての考え方や、対応例が記載されており参考になります。また、日本学生支援機構では「障害のある学生への支援・配慮事例」として、実際に実施された、支援・配慮事例の紹介もしている³⁾ため参考にすることができます。

以下では、これらに記載されている一例をお示しします。

1 合理的配慮の一例（合理的配慮ハンドブック²⁾より一部改変）

(1) 入学試験にあたっての合理的配慮の例

ア 肢体不自由

- アクセスしやすい受験場・教室の割当て（駐車場、トイレ、動線等の配慮）
- 車椅子での受験の許可。その際、車椅子利用者の使用に適した机の使用
- 多目的トイレに近い受験場の割当て
- 拡大解答用紙、時間延長の許可（拡大倍率や延長時間は相談による。）
- 筆記以外の解答の許可（PC、代筆等、方法は相談による。）

イ 聴力障害

- 注意事項の板書・文書による伝達

- 情報保障者の配置（ノートテイク、パソコンノートテイク、手話通訳等）
- 補聴援助システムの利用（ノイズ軽減イヤホン等を含む）
- リスニング等、聴覚を用いる試験に対する代替措置

ウ 視覚障害

- 拡大問題冊子の作成
- 回答用紙の拡大
- マークシートに代えて文字解答
- 視覚補助具、マーカー等の持ち込み許可
- 広めの机準備
- 個室受験や同伴者の許可
- 試験時間延長

(2) 修学中での合理的配慮の例

ア 肢体不自由

- アクセスしやすい教室への変更。また必要な動線の確保
- 身体や車椅子利用に適した机を用意する。
- 資料を事前に提示、あるいは PDF 等のファイルとして提供する
- 用具の出し入れなどについて介助の許可
- 持ち運びを軽減するためのロッカー等の手配
- ノートの代筆を認める。教員の許可を得て、録音や板書の写真撮影を許可
- 実験等におけるティーチング・アシスタントの配置
- 修学に伴い必要となる学内での生活支援への配慮（支援者の手配等）

イ 聴力障害

- 情報保障者の配置（ノートテイク、パソコンノートテイク、手話通訳等）
- 補聴援助システムの利用（ノイズ軽減イヤホン等を含む）
- 資料の事前配付
- 授業内容の録音許可
- 座席位置の配慮
- 視聴覚教材への字幕挿入
- リスニング等、聴覚を用いる授業に対する代替措置

ウ 視覚障害

- 視覚補助具・点字盤・点字携帯端末・タブ

- レット端末・PC等の持ち込み許可
- 資料のデータでの配布
- 拡大資料の準備（弱視）
- 授業中に提出するコメントカード等のメール提出の許可
- 座席位置の配慮
- PC 端末の配慮
- 板書の撮影許可、録音許可

2 合理的配慮違反になる例 (対応指針より)

- 入学試験や検定試験等において、筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、「デジタル機器の使用を認めた前例がない」という理由で、必要な調整を行うことなく、一律に対応を断ること。
- 介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害者本人の個別事情や講座の実施状況等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。
- 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、視覚障害者からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で一律に対応を断ること。

3 合理的配慮違反にならない例 (対応指針より)

- 医療的ケア児が体調不良のため登校ができない場合に、医療的ケア看護職員に家庭での個別の体調管理を依頼する等、事業の一環として行っていない業務の提供を保護者等から求められた場合に、その提供を断ること。（必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られることの観点）
- オンライン講座の配信のみを行っている社会教

育施設等が、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に、対面での個別指導を求められた場合に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること。（事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点）

- 図書館等において、混雑時に視覚障害者から職員等に対し、館内を付き添って利用の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、職員が聞き取った書籍等を準備することができる旨を提案すること。（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）
- 発達障害等の特性のある大学生から、得意科目で習得した単位を不得意な科目の単位として認定してほしい（卒業要件を変更して単位認定をしてほしい）と要望された場合、受講方法の調整などの支援策を提示しつつ、卒業要件を変更しての単位認定は、自大学におけるディプロマ・ポリシー等に照らし、教育の目的・内容・機能の本質的な変更にあたるかの判断から、当該対応を断ること。（事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点）
- 歩行に困難のある児童生徒やその保護者から段差でつまづかないように特別支援教育支援員を追加で配置するよう求めがあった場合に、つまづきを防止するための方策について検討した結果として、例えば簡易スロープによる段差の解消といった代替案を提案すること。（過重な負担の観点）

以上、いくつかの例をあげましたが、繰り返し述べているとおり、合理的配慮の提供は画一的な対応を求めるものではありません。これらはいずれも例示ですので、実際の対応は合理的配慮の提供を求める当該障害者と協議を行いながら決めていくものとなります。

最後に

—「合理的配慮の提供」の義務化とは—

合理的配慮の提供の義務化は、障害者に対して「思いやりをもって接しましょう。」という考え方からの脱却です。「思いやり」をもって接することはいいことですが、思いやりはあくまでも善意です。思いやりに頼ることは、余裕がなければ障害者に対する機会の平等が確保されなくても許される、ということに繋がります。そうではなく、マジョリティたる事業者と当該障害者とが建設的に対話をするというプロセスを経て、社会的障壁を減らしていく社会を目指す、ということが求められるようになったのです。

参考文献

- 1) 毎日新聞デジタル 2024年3月16日記事（スポーツニッポン新聞社配信記事）
<https://mainichi.jp/articles/20240316/spp/000/006/068000c>
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構「合理的配慮ハンドブック ～障害のある学生を支援する教職員のために～」2018年3月
- 3) 独立行政法人日本学生支援機構「障害のある学生への支援・配慮事例」
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_hairyu_jirei/index.html

PROFILE

仁邦法律事務所 弁護士・医学博士 **墨岡 亮**

平成14年3月 慶應義塾大学法学部卒業 平成16年11月 司法試験合格 平成18年10月 弁護士登録 平成23年3月 順天堂大学大学院医学研究科 卒業

【教職】

順天堂大学 / 非常勤講師

【著作】 近著紹介

「新版 看護師の注意義務と法的責任」新日本法規出版 / 「SNSを含む患者情報の取扱いについて」「オンライン授業での著作権問題について」当会刊 / 「新・教務必携 改訂版Ⅱ 看護学校の運営と管理」, 「LGBTQ+ 医療現場での実践 Q&A」武田裕子・吉田絵理子・宮田瑠珂 編著（日本看護協会出版会、執筆分担、2024年、「Q16 法律上の親族でなくても、キーパーソンとして扱って大丈夫なんでしょうか?」を担当）[LGBTQ+ 医療現場での実践 Q&A / Amazonにて発売中]、他、多数あり。

【連載】

判例に学ぶ・医療介護トラブル回避術（リレー連載 日経ヘルスケア） 日常診療に生かす医療訴訟の教訓（リレー連載 日経メディカルオンライン）

ハラスメント防止にむけて

— 蒔田覚弁護士講演と質疑 —

「教育現場におけるパワーハラスメント」 研修会を行って

千葉県看護学校協議会
役員 山田 かおる

— 日本看護学校協議会共済会 / 出前講演事業 —



共済会では、設立当初より、看護職を目指して学ぶ看護学生さんたちのための総合補償制度「Will」を提供するとともに、看護学校や看護系大学の先生方のご要望を受けて専門職の教員や学生に求められる医療・看護に係る情報や法的責任など、それぞれの分野の専門家をお願いして、「出前講演」事業として継続してきました。

平成 21（2009）年の当会法人化以来、事業の一環としてご依頼校から要望のあったテーマで出前講演を年間 10 回程度、多い年には 20 回ほど行ってきました。はじめは、臨地実習中の事故やトラブルを防ぐための対応、看護師の法的責任、看護学生に必要な法的知識といった講演依頼が多かったのですが、時代の変化とともに、学生、保護者からのクレーム対応にどのように対応したらよいか、またスマートフォンの普及等による、SNS 上の個人情報の取扱いやトラブル等への対応等へと、講演依頼のテーマも変化してきました。

特に新型コロナウイルスによるパンデミックを経て、この数年は、すべてハラスメント関連の講演依頼となっています。先生、学生さん、保護者を問わず、人間関係から派生する様々なハラスメント問題が、主なテーマとなっています。看護学校に限らず、広範囲なハラスメントは、社会的問題にもなっています。この 20 年に満たない間に、問題点が大きく変わってきたようです。

さて、昨年 12 月に千葉県看護学校協議会主催による

「教育現場におけるパワーハラスメント」研修会が行われました。当会顧問弁護士でもある、蒔田覚先生に講師をお願いした研修会について、担当役員の山田かおる先生に研修会のレポートをまとめていただきましたので、ぜひ参考にしていただければと思います。

この数年、各地でハラスメントに関する講演をさせていただいている、蒔田先生からもコメントもいただきました。ご一考ください。

1 はじめに

千葉県看護学校協議会は昭和 50 年に発足しました。千葉県内の看護専門学校 3 年課程・2 年課程全校が加盟し、現在 19 課程（3 年課程 15 課程、2 年課程 3 課程、統カリ 1 課程）です。役員（9 名）は約 3 年ごとに輪番制で担い、4 回／年研修会と 1 回／年看護学生研究発表会、3 回／年教員代表者会議、定時総会を企画運営しています。令和 5 年度、日本看護学校協議会共済会の出前講演事業として蒔田覚弁護士による「ハラスメント防止にむけた」研修会を開催することが出来ました。多くの学びを得た研修会の報告をいたします。

2 研修会を行った経過

全国の看護専門学校における「ハラスメント」に関する報道がされる中、千葉県内でも「教員と看護学生間における相互理解」の課題が露呈してきました。そこで千葉県看護学校協議会では、令和4年度オンライン研修において、蒔田覚弁護士に講演をお願いしました。研修会後の参加者からの感想は100件を超え、過去の研修会にはない大きな反響でした。感想には、現場での困りごとを抱える多くの教員たちの声が寄せられ、次回は具体的な事例を元にもっと学びたいという要望も多数ありました。役員会では、もう一度同様の研修会を行う必要があることを総括しました。

ちょうどその頃、日本看護学校協議会共済会より出前講演事業のご案内を頂きました。「多くの要望に応じていくために、千葉県看護学校協議会としてこの事業を活用して研修会をされたらどうでしょう」という本当にうれしいご提案でした。

事前に会員校から研修会で聞きたいことを取りまとめて蒔田弁護士に送らせていただき、参加者の要望に沿える研修会を企画していきました。

3 研修会の実施

令和5年度 千葉県看護学校協議会 第1回研修会

参加対象 千葉県内看護学校に所属する看護教員
65名

研修会日程 令和5年12月19日(火)

講師 蒔田覚 弁護士(蒔田法律事務所)

4 講演の報告

ハラスメントとは様々な場面における「嫌がらせ」であり、社会学的定義では「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とされています。

ハラスメントのイメージを、環境整備対象(マナー・エチケットの問題):広義のハラスメントと、行為の悪質度によって懲戒対象・民事責任の対象・刑事責任の対象:狭義のハラスメントに大きく分類されています。このイメージを持たないと、教育活動の萎縮に繋がっていくことを学びました。

そしてハラスメントが疑われたときには、どのように対応するのかも学びました。学習環境が維持されるために、被害者の保護と加害者の処分、特に修学上の配慮の可否が必要であること、その後懲戒処分の可否という段階になっていきます。相談窓口・相談員・防止委員会(調査委員会)を経て、懲戒委員会(懲戒の手続き)が必要で、調査と手続きをしっかりと行い手続保障をすることが大切であることも学びました。ハラスメントは個人の問題ではなく組織の課題であることを十分と理解して進めることが大切です。

参加者からの質問に対し丁寧に応えていただきましたが、蒔田弁護士が繰り返し言われていた事は、「教育的配慮」でした。それは、講義や実習をうける学生が「人格形成過程」にあることから教育的配慮も求められるという言葉でした。「学生が未熟だから教師がいる」本当にそのとおりであると思いました。未熟であるが故に、集団におけるマナーやエチケットの内容にはじまり、看護実践者として獲得すべき倫理観など多くを学ぶ必要があります。それを、学校という学び舎で学習することこそが、私たち教員の役割であるということです。必要なことを、学生に伝わる言葉で伝える必要があるのです。決して権威や恐怖で学生を陥れることはあってはならない。このことを深く自覚する時間でした。

5 研修会を終えて

研修会後のアンケートには多くの感想が寄せられました。「実習での指導をする度に、学生がどうやって受け止めているのか、顔色を窺ってしまっていました。しかし、本日の講演で自分の看護観ではなく、学校全体で統一した教育をしていかないといけないと改めて感じました。」「看護と同じで目的が

何なのかに常に立ち返ることが大事とわかりました。学生の看護師としての成長が目的であり、単なる学生としての成長ではなく看護師としての成長（看護倫理）という部分も大事にあたるのが看護教員である自分の役割であると明確になりました。」

ハラスメント防止の観点から学ぶことで、看護教

育の本質に立ち返る研修会でした。

これからも、千葉県内の先生方とともに学び・考え続けていきたいと思います。そして、看護の未来を背負う看護学生たちの教育に責任をもって進んでいきたいと、決意をあらたにしています。

ハラスメント研修会報告を受けて

蒔田法律事務所 弁護士 蒔田 覚

看護学校（看護師養成所）は「看護師」を養成する役割を担っており、専門職としての看護師に必要とされる技能や知識を修得することを目的に、学生が教職員から長時間にわたって厳しい指導を受けることがあります。さらに、「ヒポクラテスの誓い」から始まる医療倫理、看護倫理といった普遍的な価値観も、人生経験の不十分な学生にとっては、教員が持つ「古い」価値観の一方向的押し付けのように受け止められることもあるかもしれません。そのため、他の学校等に比べてハラスメント問題が顕在化しやすい傾向があります。

ハラスメントの概念は多義的であり、「受け手がハラスメントと感じればハラスメント」といわれる社会学的定義のハラスメント（広義のハラスメント）から、法的責任の対象となる狭義のハラスメント、「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」として損害賠償の対象となるもの（民事責任）、さらには、犯罪行為とされる悪質なもの（刑事責任）までがあります。

生物学的な「ヒト」という概念と異なり、「人間」という言葉自体が「社会との関係性」を含む概念です。人が他人とかか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ません。民事上で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」場合ということになります。この点、職場環境に関するものですが、パワーハラスメント（パワハラ）とは、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定義されています。そのため、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は、パワハラには該当しません。この視点は、看護学校におけるハラスメントを考える上でも有用です。

民事責任や刑事責任などの法的責任の対象となる狭義のハラスメントが許されないのは当然です。しかし、社会学的定義の概念をもって「ハラスメント」と理解する人も少なくない中で、ハラスメントが許されないという点が強調されると、教員が実際に必要な教育指導を控えてしまうという萎縮効果の弊害が生じかねません。そこで、ハラスメントは、まず「マナー・エチケット」の問題と扱い「より望ましい修学環境の実現」という視点で捉えることが肝心です。

ハラスメントに対する意識は、年代、性別、地域、生育環境、その他さまざまな背景要素によって大きく異なります。

たとえば時間管理や期限についても、学生と教職員との認識は大きく異なっているようです。若い学生の年代はスマートフォンなど通信機器の普及により、待合せ場所や時間について、いつでもすぐに連絡して調整できます。そのため、待合せ場所や時間を“大まかに”決めることが多く、その結果、時間や期限を厳密に守らねばならないという意識が希薄となる傾向があります。このような学生に対して、時間管理や期限の重要性について十分な理解を得ないまま、教職員が厳格な時間管理や期限管理を行えば、それ自体がハラスメントと捉えられてしまうお

それがあります。看護師は他者の生命・身体・健康に関わる職業であり、1分1秒を疎かにすることは許されませんし、決められたルールを守って業務を遂行することが求められます。そこで、入学後早い段階で、看護学校が看護師を養成するための教育機関であり、看護師には上記のような厳格な時間管理や規則を遵守するという基本的な能力が求められることを明確にして、看護師となるための自覚を涵養することが大切です。

また、看護師には衛生面での配慮も求められますので、手指や頭髮について衛生面からの指導が許容されることもあるでしょう。もっとも、それを超えて「黒髪でなければならない」などの行きすぎた指導は、好みや古い価値観の押し付けと評価されるおそれがあります。学生側からの訴えや不満の声が挙がった場合には、校則で禁止しているからなどの形式的な理由ではなく、その事柄が医療従事者あるいは看護師としての“本質的・普遍的”価値観に基づくものであるのかについて、改めて見直すといでしょう。

ハラスメント対策は、学生と教職員との価値観の“ズレ”をなくすことであり、看護学校において問題となりうる様々な事柄に関して学生と教職員との認識の異同を明らかにすることが対応の出発点となります。そのためには、教員及び学生双方に対して、具体的な事柄を示して「ハラスメントと感ずるか」「適切な指導と感ずるか」といったアンケート調査を行うという手法が有用です。アンケートの結果、教員において「適切な指導」と認識している項目が、学生において「ハラスメント」と感ずていることが明らかになった場合には、その認識の違いの原因を検討し、共通認識となるための対策を早急に講じる必要があります。

看護学校における有効なハラスメント対策があるとなれば、教員と学生との「相互理解」に尽きるといっても過言ではありません。日本看護学校協議会のホームページ (<https://www.nihonkango.org/>)にある「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」の〈付録2〉のアンケート調査項目などを参考に、各看護学校の性格に応じたアンケート内容などを検討するとよいでしょう。

教職員の方々から「どこまで学生に譲歩・妥協しなければならないのか」などと質問をいただく度に、この問題の根深さを感じざるを得ません。そもそも、教職員は学生を指導・教育する立場であり、学生に対して譲歩・妥協をする必要などはありません。仮に、教職員において学生に対して譲歩・妥協したような教育・指導を行っているとしたら、それ自体が由々しき問題です。時には厳しい指導が必要となることもあるでしょう。しかし、いかに熱心な教育指導であったとしても、その内容が学生の胸に響かないものであれば、教育効果は期待できません。人格形成の過程にある未熟な看護学生に対し、適切な教育指導であることを理解させることこそが、看護学校における教育指導の第一歩です。そのためにも、学生側の認識を把握した上で、そのような認識の学生に対し、教育目的効果を得るための適切な教育指導方法について教職員間で検討して看護学校としての共通認識を構築し、その教育指導方針に則った適切な対応が求められます。

若者の多くが“やり甲斐”を探しているという話を聞くこともあります。看護師としての仕事を通じ、生涯に亘ってやり甲斐を感じることができれば、それこそが当該学生にとっての幸福にも繋がるでしょう。仮に看護学生が看護師に求められる職責や倫理観を理解しないまま卒業し看護師免許を取得した場合、看護師となってから挫折をしてしまうことも懸念されます。看護学校には、卒業させれば終わりということではなく、看護師として活躍できる多くの学生を輩出していただくことを期待してやみません。

医療現場における 対人トラブル対応の手引

必携の一冊

—患者対応から職員管理まで—



編著／蒔田覚（弁護士）
発行／新日本法規出版株式会社
<https://www.sn-hoki.co.jp/>
価格 4,400 円（税込）
送料 460 円

詳細は
こちらから



共済会の活動

「令和6年度 定期総会」を新横浜で開催

本年6月28日（金）に「一般社団法人日本看護学校協議会共済会 令和6年度 定期総会」が開催されました。昨年はオンライン開催とさせていただきましたが、今年は、代議員改選と役員/各委員会委員の改選の年でもあることから、報告と紹介を兼ねて対面での会議形式で開催いたしました。

新型コロナウイルス感染症の影響により、オンライン形式の会議が定着していくなかで、代議員の先生方とお会いできてとても有意義な総会でした。

会場は「新横浜グレイスホテル」会議室で行われました。

議事は 1) 令和5年度事業報告 2) 令和5年度会計決算並びに監査報告 3) 令和6年度事業計画 4) 令和6年度収支予算 5) 令和6・7年度代議員改選 6) 役員改選 及び各委員会委員改選 7) 共済制度による見舞金規程の見直しについての報告でした。

7) の共済制度見舞金規程については、令和6年2月13日に新たに制定、令和6年4月1日より施行とした規定に一部変更が必要ではないかという意見があり、再度理事会で諮り、令和7年度版にて、訂正が入る予定です。あらためて各学校様に配布させていただきますので、よろしくをお願いいたします。



令和6・7年度役員

会長（代表理事）	荒川 眞知子
副会長（ " ）	山川 美喜子
理事	佐藤 仁作
理事	高島 和歌子
理事	額賀 修一
理事	時田 覚
理事	奥田 三奈
監事	森尾 孝義
監事	神尾 千春

退任された代議員の先生のお名前です

代議員をお引き受けいただき、ありがとうございました。多くの代議員の先生には、一般社団法人格となる前の日本看護学校協議会共済会の時代からお力添えをいただいております。心から御礼申し上げます。

石束佳子、大嶋暁美、翁長多代子、上坂千代美、亀澤ますみ、木下八千代、草野義輔、興柁清美、今野芳子、佐藤麗子、末藤智子、田杭とも子、鴛田猛、中野新二、鳴尾悦子、真鍋誠子、宮原晴子、山内孝枝（敬称略/50音順）

新・代議員をお引き受けいただく先生のお名前です。

阿形奈津子、渥美美保、池田美子、宇佐美ヤエ、久保山美穂、草野浩輔、酒井美由紀、島田美奈子、藤尾泰子、藤田瞳、真砂由紀代、松本千秋、水田克子、望月紀子、矢野結花、吉田五百枝、吉田広美（敬称略/50音順）

代議員をお引き受けいただき、ありがとうございます。これから2年間、どうぞよろしくお願いいたします。

下表は、3（14）ページからの続きです。

事故の種類	補償の可否	内容
賠償の補償	○	「Will」の「第三者に対する賠償責任への補償」で補償いたします。なお、看護補助者に賠償事故が発生した場合は、アルバイト先の医療施設賠償責任保険による対応も想定できるので、勤務先との連携を密にしてください。
ケガの補償	△	アルバイト中のご自身のケガは、プライベート中の傷害事故となります。従いまして、「Will3」「Will3DX」にご加入の学生に限り、ケガの補償を受けることができます。
感染の補償	○	感染症に罹患した場合の補償は、プライベート中も補償対象です。アルバイト中に感染症に罹患した場合も、感染見舞金を受け取ることができます。

学生が看護補助者としてアルバイトをする場合の「Will」の補償について

学生が、関係病院や実習先病院などで看護補助者としてアルバイトを行った場合の「Will」の補償について、養成施設からのお問い合わせが増えていきます。このような場合の補償については、念のため左表の通りお知らせします。

【図表4】 傷害事故の発生状況（2024年3月31日現在）

	2022年度(件)	2023年度(件)	増減率
登下校中(実習先との行き帰り含む)	1,250	1,250	100%
登下校中以外の学校管理下	791	884	112%
プライベート中	258	348	135%
臨地実習中	309	301	97%
合計	2,608	2,783	107%

【図表5】 賠償事故の発生場所の内訳（2024年3月31日現在）

	2022年度(件)	2023年度(件)	増減率
学校内	1,033	889	86%
プライベート	283	305	108%
臨地実習中	444	453	102%
総計	1,760	1,647	94%

【図表6】 示談交渉サービスの利用状況（2024年3月31日現在）

	2022年度(件)	2023年度(件)	増減率
利用件数	68	105	154%
支払件数	45	83	184%

【図表7】 り患報告の多かった感染症の内訳（2024年3月31日現在）

感染症名	2022年度(件)	2023年度(件)	増減率
インフルエンザ	977	5,617	575%
感染性胃腸炎	123	105	85%
新型コロナウイルス感染症	12,680	25	0.2%
流行性角結膜炎	22	25	114%
A群溶血性レンサ球菌咽頭炎	10	22	220%
マイコプラズマ肺炎	6	8	133%
その他	38	41	108%
総計	13,894	5,835	42%

【図表8】 二次感染事故の発生状況（2024年3月31日現在）

実習先	2022年度(件)	2023年度(件)	増減率
病院	28	17	61%
介護・福祉施設	13	3	23%
在宅医療先	4	2	50%
歯科医院	2	1	50%
幼稚園・保育園	1	0	0%
その他	4	0	0%
総計	52	23	44%

●2023年度の感染リ患の報告状況

2023年度に発生した当会の共済制度に対する感染症リ患の報告は、5,835件と大きく減少しました【図表7】。これは、あきらかに新型コロナウイルス感染症の状況変化によるもので

示談交渉サービスの利用状況【図表6】をみると、2023年度は2022年度比で154%と増加しています。プライベートにおける賠償事故の増加に伴い、示談交渉が難しい事故が多く発生していることが窺えます。学生が被害者との示談交渉を行うのが相当な負担となる事故（自転車の衝突事故など）が発生した場合は、示談交渉サービスの利用をお勧めください。

●臨地実習中の二次感染事故の報告状況

2023年度の臨地実習中の二次感染事故の報告件数は23件と、2022年度と比べ半減しています【図表8】。新型コロナウイルス感染症の蔓延を契機に、臨地実習が学内実習に置き換えるなどの措置がとられてきましたが、同感染症の5類移行などにより臨地実習も同感染症蔓延前の姿に戻ってきています。ただ、臨地実習の機会が増加

す。また、インフルエンザを除いた感染症については、通常の報告件数に落ちています。ただ、インフルエンザは5,617件と2022年度の5倍以上に上っており、この数字は過去最多の件数で、引き続き注意が必要です。

するのに伴い、臨地実習中の二次感染事故の発生がここ数年より増加するのではないかと懸念しています。二次感染事故は、実習先施設との関係に重大な影響をもたらすケースも少なくないので、引き続き学生に対する注意喚起が重要です。一方で、今後とも感染症の突発的な流行により、二次感染事故の発生リスクが高まるような事態が想定できます。当会としては、二次感染事故が発生した場合には、さまざまなケースに柔軟に対応する制度運営をこころがけたいと考えております。以上が、2023年度の加入状況と事故発生についての報告です。今後とも、養成施設や学生の補償ニーズに応えるため、きめ細かな補償の充実に取り組んで参りたいと考えています。

【図表2】 加入課程・学科数（2024年3月31日現在）

看護関連				医療・福祉関連（看護を除く）							
	2022年度	2023年度	増減		2022年度	2023年度	増減		2022年度	2023年度	増減
大学	260	260	0	理学療法	124	114	-10	薬剤師	16	17	1
短期大学	15	15	0	作業療法	90	84	-6	鍼灸あんま	22	21	-1
統合カリキュラム	12	12	0	言語聴覚	25	24	-1	歯科衛生	91	91	0
看護学校3年課程	461	458	-3	臨床検査	52	52	0	歯科技工	8	8	0
看護学校2年課程	104	97	-7	診療放射線	18	18	0	介護福祉	75	70	-5
准看護課程のある学校	154	140	-14	臨床工学	37	36	-1	社会福祉	57	47	-10
高等学校	93	91	-2	視能訓練	8	9	1	精神保健	39	34	-5
助産・保健	237	243	6	救急救命	24	24	0	その他	206	181	-25
看護関連小計	1,336	1,316	-20	医療・福祉関連小計				892	830	-62	
ご加入課程・学科数合計：2,146（2022年度：2,228）											

設の「Will」への加入率という面では、まだご加入いただく余地は大いにあると考えています。今後は、看護や医療・福祉系養成施設に適した「Will」の補償を積極的に告知すると共に、引き続き補償内容の充実をより一層進めていきたいと考えています。

●2023年度の事故の報告状況

2023年度に「Will」事務局に報告された事故総数は10,700件となり、2022年度に比べ56%と大きく減少しています【図表3】。これは新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境の変化が大きく影響していると考えられます。また、「共済制度による感染症り患の補償」を始めとする感染関連の3項目の報告件数が半減しており、これが総数の大幅な減少に繋がっています。「傷害事故」「賠償事故」の報告件数は、多少の増減はあるもののほぼ平均的な事故報告数の範囲に収まっています。ようやく「Will」の補償全体が、新型コロナウイルス感染症流行の影響から抜け出したように感じています。

●2023年度の傷害事故の報告状況

2023年度の傷害事故の報告件数は、2,783件となり2022年度に比べ7%増加しています【図表4】。内容としては「プライベート中」の事故報告数が、2022年度と比べて135%と大きく増加していることが目立ちます。新型コロナウイルス感染症の5類移行により、さまざまな場面で学生の活動が活発になっており、これがプライベート中の傷害事故の増加に繋がっていると考えられます。

【図表3】 事故の種類別件数（2024年3月31日現在）

	2022年度(件)	2023年度(件)	増減率
傷害事故に対する補償	2,608	2,783	107%
賠償事故に対する補償	1,760	1,647	94%
感染検査・予防措置の補償	627	270	43%
共済制度による感染症り患に対する補償	13,894	5,835	42%
二次感染を含む感染事故に対する補償	52	23	44%
共済制度によるその他の補償	164	142	87%
合計	19,105	10,700	56%

●2023年度の賠償事故の報告

2023年度の賠償事故の報告件数は、1,647件となり2022年度と比べ6%減少しています【図表5】。ただ、プライベート中の賠償事故が増加しています。これは、傷害事故と同様に学生の活動が活発になってくることに起因していると思われます。プライベート中に発生する賠償事故には、自転車の衝突事故のように大きな対人事故が発生することもあり、注意喚起が必要です。

「Will」には、学生が事故の被害者と示談交渉を行うのが難しい場合に、保険会社が学生に代わって示談交渉サービスが付帯しています。この

Will News

VoL.36

2023年度の「Will」の加入状況と事故発生状況

一般社団法人日本看護学校協議会共済会「Will」事務局 丹治 正貴

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が5類に移行されました。この措置は、当会の補償制度にも影響をもたらしていません。本号では、5類への移行の影響を含め、「Will」の加入状況と事故発生の詳細について報告いたします。

●2023年度の加入状況

2023年度の学生の「Will」への加入総数は263,427名にとどまりました【図表1-1】。2022年度比で4%減、人数で約1万人の減少となっています。加入者数が前年度比で減少するのは、「Will」の募集を開始して以来、初めてのことです。このような状況が発生する要因の一つに、ここ数年で指摘されはじめている看護を含めた医療福祉系養成施設の学生の減少傾向があるのではないかと考えています。大きくは「少子化の影響」があると思われるが、「新型コロナウイルス感染症流行により、医療福祉分野の専門職を目指す人が少なくなっている」などの事象もその理由に挙げられています。実態は、さまざまな要因が

複合的に重なりあっているのではないかと思います。国民の生命と健康を支える医療福祉系専門職の役割を考えると、当該専門職を安定的に養成し確保することが重要であることは論をまぢません。そのためには、養成施設関係者の努力とともに、関係機関のサ

【図表1-1】タイプ別加入人数（2024年3月31日現在）

タイプ	2022年度(人)	2023年度(人)	増減(人)	増減率
Will1	20,647	18,573	-2,074	90%
Will2	197,881	190,480	-7,401	96%
Will3	26,625	25,856	-769	97%
Will3DX	5,139	4,848	-291	94%
通信専用	2,314	2,235	-79	97%
教職員用	17,767	17,925	158	101%
Will&e-kango	3,213	3,510	297	109%
合計	273,586	263,427	-10,159	96%

ポートや行政によるさまざまな施策をより一層充実することが求められていると言えます。一方で、「教職員用Will」や「Will&e-kango」は引き続き増加傾向にあります。「Will&e-kango」は主に医療専門職が行う各種研修における事故に備えた保険）
また、タイプ別の加入者数を見ると、加入総数が多いため人数では「Will2」の加入者減が目立ちますが、対前年度比では「Will1」が最も減少しています。しかし、各タイプとも押し並べて減少しており、タイプ別の傾向に相違は少ないと考えています。

●2023年度の課程・学科別加入状況

2023年度の課程・学科別加入数は合計で2,146課程・学科となり、2022年度と比べて82の減少（看護関連20、医療・福祉関連62）となりました【図表2】。

2023年度の特徴としては、次の点が挙げられます。

- 看護関連では、「看護学校2年課程」「准看護課程のある学校」の減少が大きい。
 - 加入施設数に比して「介護福祉と社会福祉系」の減少が目立つ。
 - ここ数年、増加傾向にあったリハビリ施設が減少に転じている。
- ただ、リハビリ系や福祉系の養成施設