

共済会

会長挨拶

初めての経験を頼りに「新しい生活様式」を取り入れつつ、新型コロナウイルスの出現から早くも4年目を迎えるところとなりました。

さて、今年令和5（2023）年の干支は卯年「癸卯（みずのと・う）」です。

「癸」には「一つの物事が収まり次の物事に移行していく段階。「卯」は成長や増殖という意味があり、また、卯にまつわる言葉に「守株待兔」（古いしきたりを守ることにしばられて、融通がきかないこと）があるそうです。

正しい情報を取り入れながら、これまでの経験・体験を生かし、少しずつ、元の生活に戻るように自ら考えて行動し、積極的に問題を解決していく取り組みを続けること。さらに「これまでは最良・

最善だった」あるいは「自分にとっての当たり前」を見直しながら「飛躍」「向上」するための努力をしなければと、新たな思いで新年を迎えました。

当会は、これまでの歩みを振り返りながら、医療安全に関連すること、医療・福祉の教育現場で問題・課題になっていることに向き合い、皆様のご期待に添えるよう最善を尽くしてまいります。

本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

令和5年2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 —

正しくハラスメント行為を認識する！

— 勘違いと逸脱行為 —

同志社大学法学部法学研究科 元教授 川本 哲郎 ……page2

新カリキュラム導入から1年～

「看護基礎教育における現状と課題」

会長・副会長対談 荒川眞知子×山川美喜子 ……page9

●共済会の活動 ……page17

「令和4年度 オンライン臨時総会」を開催

令和4年度 出前講演について

●新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて

— 2023年度の新型コロナウイルス感染症感染見舞金について — ……page20

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

正しくハラスメント行為を認識する!

— 勘違いと逸脱行為 —

同志社大学法学部法学研究科

元教授 川本 哲郎

1 はじめに

2022年3月に、千葉県の看護学校において、教員によるパワーハラスメント（パワハラ）のために、2021年入学生の約4割が自主退学をしていたことが報道されました。また、同年9月には、埼玉県の准看護師を養成する学校において、校長のパワハラが原因とみられる自主退学が相次いで、校長が辞任しました。同年7月には、日本小児外科学会によるハラスメント調査結果が公表され、回答した約280人の89%が、職場において、人のいる前で暴言を受けたことがあると答えたことが明らかになりました。

ハラスメントといえば、古くから存在する「嫌がらせや、困らせたり悩ませたりする迷惑行為」のことですが、この言葉が日本の社会で広く普及したのは、1999年の男女雇用機会均等法の改正によって、セクシャルハラスメント（セクハラ）に関する規定が置かれたことによります。セクハラは、「職場などにおいて、意思に反する性的な言動によって、不快・不安な状態に陥れること」とされる通り、①職場、②性的言動、③不快・不安な状態というものが要件となっています。つまり、始まりは、労働環境の問題だったのです。そして、その流れは、2019年に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）へと引き継がれていき、2022年4月には、パワハラ防止措置が、中小企業の事業主にも義務化されましたので、大きな関心と呼ぶことになりました。そして、さらに、パワハラという言葉は、冒頭

の例からもわかるように、また、英語では、「権威の濫用」とも言われるもので、上の地位の者が、自己の権力を不当に行使して、いじめや嫌がらせを行うことにも使用されるようになっていきます。冒頭の学校の2件は、マスコミが報道したのですが、記事では「パワハラ」という用語が使用されているのです。

以下では、「ハラスメント」とは何かということとを説明して、その原因・防止対策と、被害者救済策を見ていくこととします。

2 ハラスメント

パワハラ防止法の規定を見ると、パワハラは次のように定められています。つまり、「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」（同法30条の2）（下線は筆者）のです。そして、この法律では、①労働者が相談を行ったことなどを理由として、事業主が、解雇などの不利益な取り扱いをすることを禁止し、②事業主が、この問題について労働者が関心を持ち、理解を深めたりするように、研修の実施などを行うことを求め、③事業主も、関心と努力を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない、としています（同

ハラスメント防止ポスター

中小企業の事業主の皆さま／

**労働施策総合推進法に基づく
「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されます！**

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※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該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 ●相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事業について、パワーハラに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。
また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワーハラの内容・パワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワーハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、半ばではなく徹底的に生じること想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・他の事業主が雇用する労働者（就職活動中の学生等の求職者）
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人では対応できない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために 検索

あかるい職場応援団 HP 検索

出典：厚生労働省

法30条の2第2項、30条の3第2～3項）。

ここで示されているような行為は、昔から存在しているものですが、その中には、犯罪や犯罪に近い行為が含まれていることが分かってきたために、それを抑止するようになったということです。しかし、それを認定する際に問題となるのは、下線を引いた部分です。「優越的な関係」などの言葉は、人によって受け取り方が異なるので、その判定が難しいのです。実際に、厚生労働省のホームページを見ると、「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該当しません。」とされているのですが、指示や指導を行う者は、「適正」だと思っているのに、それを受ける方は「不当」だと感じる例は多々あると思います。そこで、厚生労働省は、パワーハラの代表的な言動の6つの類型を示しています。それらは、①暴行・傷害のような「身体的な攻撃」、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言のような「精神的な攻撃」、③隔離・仲間外し・無視のような「人間関係からの切り離し」、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能な

ことの強制・仕事の妨害のような「過大な要求」、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた「程度の低い仕事を命じること」や「仕事を与えないこと」、⑥（性的指向や病歴などの）私的なことに過度に立ち入ることのような「個の侵害」です。これを見ると、①と②の大半は刑法で犯罪とされる行為ですが、「ひどい暴言」という行為を判定するには微妙なものがあります。刑事法の世界では、社会生活において守るべき基準から外れた行為を「逸脱行為」と呼びます。そして、「犯罪」とは、その中で、刑罰を科して防止しようとする行為のことです。では、次に、逸脱行為が犯罪とされる基準はどういうものかということについて考えてみましょう。

3 逸脱行為と犯罪

複数の人間が同一の場所で社会生活を営むようになると、共同生活のルールが必要となります。それ

ぞれの行動が他人に害を与えることがあるからです。ちなみに、19世紀に、ジョン・スチュアート・ミルは、「他人に危害を加えない限り、自由に行動できる」という見解を主張しました。これは、危害原理とされていますが、逆に言うと、「他人に危害を加える場合は、自由は制限される」ことになり、違法として禁止されることもあります。

共同生活のルール＝規範は、倫理、道德、宗教、慣習などによって定められますが、その中から特に重要なものを選び出したものが法であり、国家の定める法律です。「法は最小限の道德である」と言われるように、社会規範の中から、重要であるがゆえに、その履行を国家が国民に強制することにしたものが法律です。倫理とは、辞書的には、「人倫のまじ。実際道德の規範となる原理」とか、「行動の規範としての道德観や善悪の基準」であり、道德とは、「人のふみ行ふべき道。ある社会で、その成員の社会に対する、あるいは成員相互間の行為の善悪を判断する基準として、一般に承認されている規範の総体」とか、「社会生活の秩序を保つために、一人ひとりが守るべき、行為の基準」と定義されています。また、日本看護協会のホームページには、看護実践情報の看護倫理の中に、『倫理とは何か』という項目があります。そこでは、倫理とは、「仲間の間での決まりごと、守るべき秩序」つまり、「社会生活を送る上での一般的な決まりごと」とされており、具体的に、「道を歩いていると、血を流した人が倒れていました」という例を挙げ、そのときの「怖いので、見なかったことにして通り過ぎる」という行動に対して、後ろめたさを感じるのは、倫理に基づき、「助けるのは善いことだ」と判断するからである、と説明しています。刑事法の観点から解説すると、「通り過ぎる」（＝救助しない）のは、道德的ないし倫理的には良くないことであるが、刑罰を科すことによって救助を強制する必要はないと考えているからである、となります。というのは、刑法では、高齢者や幼児、身体障害者、病人については、それを保護する責任のある人、たとえば幼児の場合は両親が、その生存に必要な保護をしなかったときは、犯罪として刑罰を科されることになっているからです（刑法218条「保護責任者不保護罪」）。つまり、法律は、「困っている人を見れば必ず助け

なさい」という要求はせずに、一定の人間関係のある場合にだけ、救助義務を課しているのです。別の例を挙げれば、電車やバスという公共交通機関を利用しているときに、高齢者に座席を譲らないことは、道德的・倫理的に好ましくないことであるが、そのような場合に刑務所に入れる拘禁刑や罰金刑を科して、席を譲らせるのは過剰な強制であると考えられている、ということです。では、どのような場合に刑罰を科すべきか、についての判断の基準はどうなっているのでしょうか。

4 非犯罪化と犯罪化

(1) 概観

殺人や窃盗は、昔も今も、刑罰を科される犯罪ですが、時代によって変わるものも存在します。たとえば、1970年代には、欧米において、それまで犯罪であったものを、犯罪のカタログから外すという動きが出現しました。これを非犯罪化といいます。妊娠中絶や売春、薬物依存、賭博、猥褻図書頒布などが、その対象となりました。そして、その根拠は、「他人に危害を加えていない」、「被害者が存在しない」というものでした。ちなみに、妊娠中絶の問題は、現在でもアメリカ合衆国において、激しい争いのある問題となっています。また、日本においても、刑法上は犯罪となっています（刑法212条以下）が、母体保護法によって、かなりのものが不処罰となっています。賭博についても、刑法上は犯罪（刑法185条）ですが、悪質な場合だけが処罰されることになっており、実質的には非犯罪化が行われています。

それに対して、1990年代末には、我が国において、犯罪化という動きが生じました。家庭内暴力（DV）、児童虐待、ストーカーなどが犯罪とされたのです。かつての日本では、これらの行為は、「法律は家庭に入らず」という原則に従って、犯罪として取り上げていなかったのです。この原則は、「家庭内の問題については法が関与せず自治的解決にゆだねるべきである」（参議院法制局）と説明されていますが、簡単に言うと、「法律は家庭内の問題には口出ししない」ということです。「夫婦げんかは

犬も食わない」、「児童を虐待しているのではなく、『しつけ』をしているのだ」、「一押し二金三男」、「恋は盲目」などの表現が、これらの行為の正当化に使われていたと思われます。しかし、諸外国でも、これらの行為の中には常軌を逸した過剰な行為のあることが次第に判明してきました。また、感受性が豊かで、一定の言動に対して敏感に反応する人が大きな被害を受けるということも明らかになりました。さらに、被害者の中には、心的外傷後ストレス障害（PTSD）という精神症状を訴える人が存在することも分かりました。そこで、被害者保護が重要であるということから、国も規制に乗り出したというわけです。

（2）犯罪化の動き

2000年に、児童虐待の防止に関する法律（児童虐待防止法）と、ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）が、そして、2001年に、ドメスティック・バイオレンス防止法（DV防止法。正式名称は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」）が制定されました。これらの法律の特徴は、第1に、犯罪の範囲を拡大していることです。DV防止法では、「配偶者からの暴力」を、「身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動」としており、児童虐待防止法も、虐待行為として、暴行、わいせつ、ネグレクトに加えて、「著しい暴言又は著しく拒絶的な対応、児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力その他の児童に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと」としていますので、刑法で処罰される「暴行」（208条）よりも広い範囲のものを対象としています。刑法の解釈では、暴行は、「人の身体に対する直接または間接の不法な有形力の行使」と捉えられています。したがって、殴る、蹴るというような傷害の結果を生じさせる危険を有する行為だけでなく、つばを吐きかけるなどの物理力の行使も、暴行とされるのですが、「著しい暴言」は暴行とはみなされません。

なお、冒頭に挙げたセクシャルハラスメントは、犯罪ではないのですが、逸脱行動なので、この流れの中に位置づけられるものです。1999年の男女雇用機会均等法の改正によって、「職場における性的

な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」が定められ、①性的な言動に対する女性労働者の対応によって、労働条件について不利益を受けないことと、②性的な言動により、女性労働者の就業環境が害されないことについて、事業主は「雇用管理上必要な配慮をしなければならない」とされたのです。

他方で、その後、2013年に制定された「いじめ防止対策推進法」では、「いじめ」の定義（「児童等に対して、…当該児童等と一定の人間関係にある他の児童等が行う心理的または物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、…児童等が心身の苦痛を感じているものを言う。」）を示し、犯罪に当たらない場合でも、児童に対して学校が懲戒処分を行うことができるようになりました。ここでも、被害者である児童の保護が考えられているのです。第2に、児童虐待防止法やストーカー規制法の「つきまとい等禁止命令」のように、法によって禁止される行為を実行したときに、いきなり犯罪として刑罰を科すのではなく、行為の禁止命令を出して、それに従わないときに刑罰を科すという二段構えの対策をとっていることがあります。国が、このように慎重な姿勢を取っている理由としては、①被害が重大なものは犯罪として処罰されるので、そこに至らないものについては、軽い処分が課されることと、②そのような行為についての「事実認定」が困難であることが挙げられます。上記の行為の条文に筆者が付した下線の部分をみてもらえば、これらの条文に当てはまるかどうかの判断の難しいことが理解できると思います。次に、以下では、「このような方策で、逸脱行為は防止できるのか」、「被害者の支援は適切に行われているのか」という点について見ていきます。

5 逸脱行為の予防

（1）制裁

予防手段の中心は、逸脱行為を行った者に対して制裁などの不利益な処分を課することです。制裁とは、「社会規範から逸脱した行為に対して加えられる心理的ないし物理的圧力」のことであり、刑事や

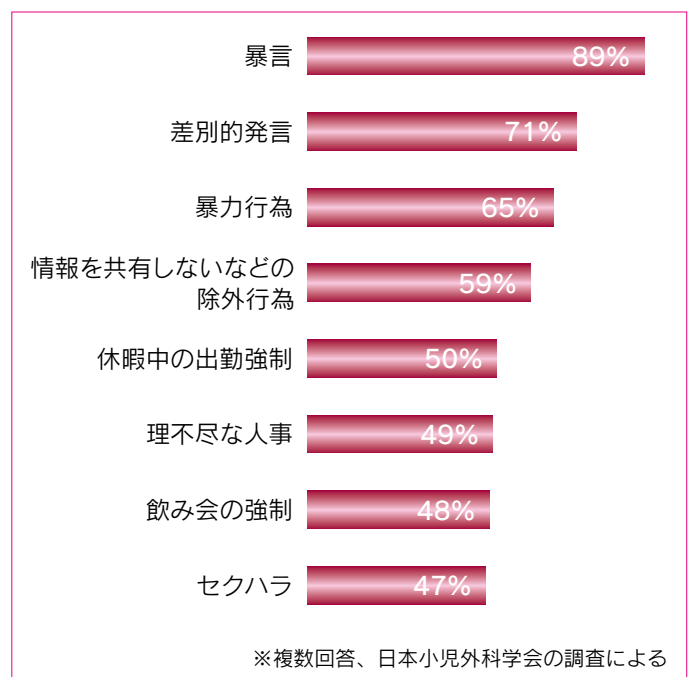
民事、行政などの制裁があります。制裁の中で最も強力なものは、刑罰であり、なかんずく死刑であることは言うまでもありません。刑罰には、それ以外にも、懲役や禁錮、拘留という拘禁刑や、罰金、過料などの財産刑があります。また、よく知られている制裁としては、タバコのポイ捨てなどに科される過料や、道路交通法違反に対する交通反則金などがあります。さらに、犯罪の成立とは別に、不法行為を行ったとして民法上の損害賠償等を求めることも可能です。社会的な制裁としては、組織内部の懲戒処分なども存在します。たとえば、公務員の場合は、飲酒運転が発覚したときは、懲戒免職・退職金全額不支給という処分が行われることが多いのです。

(2) 加害者対策

ハラスメント自体は昔から存在するものですが、なぜ現代で問題になっているかというと、先に触れた通り、ハラスメントの中に極めて異常な言動が存在することと、被害者の中に著しく傷つく人がいることが明らかになったからです。そして、それが国民の間で十分に認識されていないことが、ハラスメントを抑止できない原因となっているのです。とくに、年齢が上がれば上がるほど、昔ながらの考えに疑いを抱かない人が増えてきます。そして、中高年の人は、権威ないし権力を有している割合が高いので、ハラスメントに繋がる場合が多いといえるでしょう。また、若い人でも、インターネットのような比較的新しい手段については、それを使用する際の作法が浸透していないために、混乱が生じていることを考えれば、事の本質が見えてきます。さらにいうと、新型コロナの流行以降は、リモートないしオンラインでの仕事や会議、授業などが増えてきましたが、そのときの作法が確立していないので、現在、その検討が行われているところだと思います。要するに、新しい技術に、我々が適応するときには、様々な軋轢が生じるということです。

では、これを克服する対策としては、どのようなものが考えられるのでしょうか。まず取り上げられなければならないのは、教育・広報です。上で、ハラスメントの認定は難しいということを述べましたが、そうすると、当然のことながら、ハラスメント

医師が実際にされたり、見たりした 主なハラスメント行為



資料：2022/7/2 共同通信

を行う者にとっても判断は困難なわけで、昔ながらの考えに従って、善意から勘違いして、ハラスメント行為に及ぶ人も出てきます。また、新しい変化に十分適応できないために、人を傷つけることもあります。SNSによる誹謗中傷が、その典型です。そのような場合は、被害を受けた人の心情を理解することなどを学んでもらう必要があります。さらに、行為者の精神に問題がある場合には、カウンセリングや治療が要求されることになります。刑罰を科されて刑務所に収容される場合は、矯正教育や治療のあり方が問われるところです。また、ハラスメント行為を実行していない予備軍の人たちに対しては、十分な教育・広報が用意されるべきです。「軽い気持ち」で「いじめ」を行う人たちに対しては、被害者の視点に立った教育が行われなければならないのです。そこで、次に被害者の問題を取り上げます。

6 被害者支援

刑事法の世界において、視点を、犯罪者から被害者に広げるのが始まったのは、今から70年ほど前のことです。そのときは、被害に遭いやすい人が分

かれば、犯罪を予防できるということを考えていたのですが、そうすると、「被害者の落ち度」を探することに繋がり、被害者バッシング（厳しい非難）が起きかねません。そこで、被害者学の研究は、視点を「被害者の支援」に移すようになってきました。そして、その際には、「PTSD（心的外傷後ストレス障害）の研究と治療」が大きな役割を果たすことになりました。PTSDは、1970年代のベトナム戦争からの帰還兵や強姦（現在の刑法では「強姦性交」）の被害女性等の精神的後遺症などが問題となり、研究が進展してきました。PTSDとは、「生命や身体に脅威を及ぼし精神的衝撃を与える心的外傷経験（例：災害、重度事故、強姦性交、暴行等）を原因として生じる特徴的なストレス症候群」のことで、その症状としては、①再体験：フラッシュバック、②回避・精神麻痺：感情遮断、③過覚醒：睡眠障害、過敏反応が挙げられています。ちなみに、性犯罪については、被害者からの意見を踏まえて、法改正が行われました。ひとつは、刑事訴訟法の改正です。性犯罪については、被害者等の告訴がなければ公訴を提起できない「親告罪」とされており、告訴できる期間は6ヶ月とされていたのですが、2000年に告訴期間が撤廃されました。このような短期間に、被害者に対して、告訴するかどうかの決定を強いるのは酷であるとされたからです。いまひとつは、刑法の改正です。2017年には、強姦の被害者に男性を含めて罪名を「強姦性交」とし、監護者による性犯罪規定を新設しましたが、その際に、性犯罪の法定刑の引き上げに加えて、性犯罪を親告罪としないという改正も行われました。なお、性犯罪については、被害者からの、「改正が不十分である」という批判を受けて、現在でも検討が続けられています。このように、性犯罪の規定を改正して、処罰の範囲を拡大するのも、犯罪化のひとつであり、その根底には、被害者保護という考え方があるのです。

ハラスメントの被害者は、「被害者に原因がある」、「忍耐が足りない」などの不当な批判を受けてきました。悪いのは加害者であり、被害者ではないということは自明であるにもかかわらず、偏見や差別などによって、苦難を強いられてきたのです。被害者の方も、「弱い自分が悪い」などと思わされてきたのですが、加害者の行為に行きすぎた場合のあるこ

とや、PTSDを発症する場合があることなどが明らかになり、しかも、それが稀有なものでないということがインターネットのブログ等を通じて共有されるようになってきて、大きな変化が起きたと考えられます。

今では、日本の裁判所も、PTSDを発症した場合に傷害罪の成立を認めるようになっていました。また、ハラスメント行為には、セクハラやパワハラ以外にも、大学等で行われるアカデミックハラスメント（アカハラ）、医師によるドクターハラスメント（ドクハラ）など多様なものがあり、職場に関連するものとしては、妊娠や出産に関するマタニティハラスメント（マタハラ）、ハイテク技術に詳しい人によるテクノロジーハラスメント（テクハラ）、空調に関するエアーハラスメント（エアハラ）、中高年の社員の年齢に関するエイジハラスメント（エイハラ）、リストラ対象者に対するリストラハラスメント（リスハラ）などが問題となっているところです。

被害者の救済策としては、PTSDについては治療やカウンセリングが必要となり、また、それに至らない場合でも、民間ボランティアの犯罪被害者支援センター（全国に48カ所設置）の相談などの支援を受けることも可能です。児童虐待やストーカー、DV、いじめについては、都道府県や市町村などの地方公共団体も対応してくれます。さらに、2022年4月に、パワハラ防止措置が中小企業の事業主にも義務化されたことに伴って、パワハラ保険（雇用慣行賠償責任保険）への加入が急拡大していることが報じられています。犯罪被害者の中には十分な補償を受けられない人が存在するのを考えると、企業側が十分な備えをすることが求められるところです。

7 おわりに

思い起こせば、筆者の子供時代には、ここで取り上げたハラスメントは、現在のような形で対処されていませんでした。先に挙げた「法律は家庭に入らず」ということに加えて、次のような理由が考えられます。そのひとつは、平等や差別に関する取組みが遅れていたからです。憲法14条は、不合理な差

別が禁止される基準として、性別や社会的身分などを挙げていますが、それらが十分に実現されていなかったのです。いまひとつは、社会が豊かでなかったために、被害者の人たちを支援する余裕がなかったことです。さらに重要なのは、調査研究が進んでいなかったことで、被害者の苦難の実態が明らかになっていなかったことです。数十年に亘って被害者支援に取り組んできた筆者は、被害者の方達の要望が極めて多様であり、様々な苦難を経験されていることを学んできました。それに対して、木目細かに途切れることのない支援を行っていくことの重要性は、いくら強調してもしすぎるということはありません。ハラスメントは犯罪よりも数が多く、多種多様なものであり、また、誰もが多かれ少なかれ経験するものです。そのときに被害者の立場に立って、適切な支援を考えることが、いかに重要であるかを我々は学び続けなければならないと考えています。

2022年12月に政府が閣議決定した「国家安全保障戦略」など安保関連3文書の全てに、「ハラスメントを一切許容しない」という文言が盛り込まれています。これは、2022年に、元陸上自衛官の女性が告発した性被害を契機としたものです。マスコミからは、「現場の部隊の意識改革や、相談者、被害者の保護を徹底できるかなど実効性が問われる」という指摘がされています。また、同月には、旧統一教会の問題を受けて検討された被害者救済新法（「寄付の不当勧誘の防止等に関する法律」）も成立しました。この法律は、「寄付の不当勧誘」を禁止しているのですが、違反したときは、勧告や命令を出して、その命令を公表し、また命令に違反したときは刑罰を科すという「二段構え」になっています。かなり急いで成立させたものですから、本当に被害者が救済されるのかが注目されています。

最後に、まとめておきますと、世の中には数多くの迷惑行為が存在します。その中には、刑罰を科して抑止する必要のないものもありますが、放置しておくとう重大な結果を招いてしまうこともあります。迷惑行為や犯罪行為が実行されたときには、加害者に対して、刑罰などの不利益を科して、反省させると同時に、二度と同様の行為を起こさせないための教育を施します。しかし、これは事後の処分ですから、事前の予防を行うものではありません。そこ

で、ハラスメントの予防も重要な課題となります。予防のためには、予備的な行為を禁止することになりますが、そのような行為を行った者に対して厳しい処罰を行うと、ひいては、我々の自由が過度に制限されることにつながり、ぎすぎすした世の中になることが危惧されます。したがって、どの程度の規制をかけるのが適正なのかが問われるのです。他方で、被害者のケアが非常に重要です。ハラスメントのような被害は、誰でもが受ける可能性があるわけですから、適切な被害者支援が行えるかどうかは、これからの社会にとって極めて重要なことなのです。しかし、残念ながら、国民の間に、そのような認識が十分に共有されているとはいえないというのが現状です。2021年12月に発生した大阪市の北新地のビルの放火殺人事件のような悲惨な犯罪が起こるたびに、マスコミは被害者の状況を伝えてくれるのですが、そこから被害者支援のレベルが格段に向上したわけではありません。

これからは、ハラスメントのような事件について、加害者と被害者の双方の視点から検討することが必要であり、加害者の更生＝再犯防止と、被害者の適正な支援が実現されるような社会を形成することが求められているのです。犯罪被害者支援の世界では、誰でも被害にあう可能性があるところから、犯罪被害者に寄り添い、社会全体で支えることが重要であるとされています。また、その前提として、犯罪被害者を温かく支える地域社会を形成することが目指されています。社会の動きに応じて、適切な対策を考えていくことは難しいことではありますが、根気強く、少しずつでも良い方向に向かうための努力を重ねていくことを忘れないようにしたいものです。

PROFILE

同志社大学法学部法学研究科 元教授 **川本 哲郎**

1950年京都市生まれ。
中央大学卒業後、同志社大学大学院法学研究科入学。
京都学園大学、京都産業大学勤務を経て2012年同志社大学法学部法学研究科教授に就任。
2020年3月退職。交通犯罪、精神障害者犯罪、犯罪被害者支援に注力。主著書「交通犯罪対策の研究」「精神医療と犯罪者処遇」など多数。京都府と京都市の感染症診査協議会委員。

新カリキュラム導入から1年～ 「看護基礎教育における現状と課題」



会長・副会長対談
荒川真知子×山川美喜子

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、2019年12月初旬に中国の武漢市で第1例目の感染者が報告されてから、今年で4年目を迎えます。

ワクチン等の予防対策や治療薬の開発によって、少しずつ以前の生活を取り戻しつつありますが、完全に解決されたわけではありません。

長引くコロナ禍にあって、教育・経済・子どもの成長等、私たちの暮らしに様々な影響を与えています。

看護職の養成機関では、「看護実践力を育む」ために重要な臨地実習を始め、従来の授業が出来ないことを含め、様々な問題・課題が山積しています。

新人看護職員の離職もそれ以前と比べ増加傾向にあり、また「新人看護師の働き方」にも課題があると聞いています。より一層教育と臨床相互の連携・協力が必要かつ重要であると感じています。

2022年（平成4）4月から開始されている看護師教育カリキュラムは「人々の暮らしを支える看護職の育成」を目指し改正されました。

今後、看護職員の就業の場所は、医療機関に限らず、様々な場において、多職種と連携・協働しながら、対象の多様性・複雑性に対応した看護を創造していく能力が求められています。

さらに、医療・介護分野における、AI（Artificial

Intelligence：人工知能）、IoT（Internet of Things：モノのインターネット）等の情報通信技術（ICT：Information and Communication Technology）の導入が急速に進んでいることから、看護師には情報通信技術を活用するための基礎的能力が求められています。

この度、日本看護学校協議会共済会の副会長であり、学校法人岩崎学園 横浜看護実践専門学校の校長である山川美喜子先生に「看護基礎教育における現状と課題」についてお話を伺いました。

地域社会に貢献するとは

荒川 各看護学校では、今回の改正を踏まえ、「地域社会」に貢献する人材育成に向け、自校独自のカリキュラムを編成し、実践されているところですが、コロナ禍が長期化し、様々な点で大変だと思いますが、いかがですか？

山川 どこの学校も「地域に根ざす、地域貢献」を目的として学校を設置していますが。地域に貢献して、就職して欲しいですね。

荒川 先生の学校では、卒業生の就職状況はいかがですか。

山川 今年で開校9年目になります。毎年約95%が県内に就職しています。

荒川 素晴らしいですね。地域への定着、辞めずに働き続けているかどうかの情報はいかがですか。

山川 最初に就職してから何年かして結婚や家庭の事情で退職してもほぼ県内に再就職して働き続けています。

荒川 国は、病院で働く看護師だけでなく、地域で暮らす人を支える「地域包括ケア」を推進しているわけです。

山川先生がおっしゃったように「地域」の捉え方、「地域」の格差はあると思います。離島などは、学び終えた後に戻ってこないのでも看護師不足がなかなか解消されないという課題もあるわけですが…。

学校としては、地域で育てた人、育った人に地域で活躍し、「地域貢献」してほしいですし、育った地域で成長してもらいたいですね。

地域との連携・協力 ― 学校・学生が相互に期待する「看護師像を明確に」 ―

荒川 大学ではすでに示されていましたが、看護専門学校も3つのポリシーを明確にすることになりました。

「どういう人を育てます。そのために、このような教育課程を編成し、実施します。そのためにこのような人に入學してほしい」

学校の独自性が明確になり、教員も学校が何を目標しているかわかるようになります。

受験する生徒、保護者、地域住民の方々がこの学校は、どんな入學生を求め、どういう看護師に育ててくれるかがわかります。

山川 アドミッションポリシー、ディプロマポリシーを表現することによって、受験する生徒たちだけではなく、看護学校への進学を進める高等学校の先生方にもわかっていただける。

当校はこのような人を求めている、高校生として卒業するときはこんな力を養ってほしいという学校の考えを理解してもらえ、高等学校の教育をどうしなくてはいけないかということにもつながっていくと思います。

荒川 山川先生の学校は教育課程編成委員会に高等

学校の校長先生においでいただいていますね。

山川 職業実践専門課程の認可を受けており、その中で教育課程編成委員会が年に2回開催され議事録も公開されます。委員会には高校の校長先生においでいただき、今の高校生の学習状況や生活などの実態を理解することができます。

荒川 その会には私と共済会で出版した看護学実習指導ガイドブック、新・教務必携 改訂版Ⅱ（2月出版予定）の編集・執筆に携わってくださった東京工科大学名誉教授の齊藤茂子先生も参加しています。

山川 ほかには、臨地実習を受け入れていただいている病院の看護部長さん、訪問看護ステーションの所長さんにおいでいただいています。

看護部長さんは学生がどういう状況の中で教育を受けているか、理解をされているので、卒業生に時間をかけて教育していただけるいい機会ではないかと感じています。

荒川 教育課程編成委員会の設置は、職業実践専門課程の認定の要件の1つではありますが、それに限らず、多くの学校で参考にしてほしいですね。

行政の支援と養成機関からの積極的な働きかけ

荒川 国は、より地域の人々の暮らしを支える看護実践能力を備え、地域に根ざした看護職の養成を目指してカリキュラム改正をしたわけですが、学校だけでは難しいと思います。特に臨地実習についてですが…。

臨地実習ができない場合には、IT機器を導入するなど、臨地実習と同様の教育ができるようなシステムが必要ですが、学校独自の力だけでは難しいですね。

当共済会は2021年2月に新型コロナウイルスの教育現場への影響を調査し、その結果、次のようなメッセージを発信しました。

新型コロナの影響で、看護職養成校の教育が厳しい環境にあることがわかりました。

養成校は学生・生徒が自信をもって社会に巣立っていけるよう、さまざまな工夫と最大限の努力をしていますが、自助努力では乗り越えら

れません。ICT教育を推進するための助成は養成校・学生の双方に必要です。また、専任教員の増員、臨地実習が十分にできなかった卒業生の研修システム、配属に病院が配慮するガイドラインなども必要です。さらに、継続的に臨地実習に心配なく参加できるよう、看護師、准看護師を目指す看護学生を含め、医学生、薬学生、理学療法士、臨床検査技師、臨床工学技士等々の多くの医療・介護等を学ぶ学生にワクチンが早期に供給されることを望みます。

令和2年にICT関連の国庫補助（看護師養成施設実習補完事業費補助金、地方創成臨時交付金）として各養成施設に200万円の予算が当てられました。

しかし、半分以上使われなかった。その理由として、申請の期日に間に合わなかったという声を聴きました。

山川先生のところは、補助金の活用はされましたか？

山川 そのような情報は聞いておりませんでした。

荒川 そうでしたか。

先生の学校ではITの環境が充実していますね。臨地実習ができない場合や対面での授業ができない場合の設備については、いかがですか。

山川 学校の方針としてIT武装（笑）したナースがこれから必要であるということで開校時からノートパソコンは全員に無償貸与です。また、開校時には日本よりITが進んでいる韓国と台湾の看護大学を見学に行き、ベッドサイドのモニターや高度機能を持つシミュレーターモデル、電子カルテを取り入れています。病院付属ではないので現場には頼れない現状があります。

今となっては臨地実習ができない場合にIT設備は大いに活用しています。

荒川 それは本当に、素晴らしいですね。

2022年11月25日に、日本看護学校協議会主催の「全国都道府県代表者会」が開催されました。

この会は「2015年（平成27）国から都道府県に事務・権限が移譲されたことを受けて発足したものです。

会議には必ず厚生労働省の看護課の方がおいで下

さって講話をいただいています。またその時々で全国で共通の問題や課題となっていることを取り上げた講話（講演）や、グループワーク（情報交換）するなどの場になっています。

今年度は、厚生労働省からの講話「看護基礎教育の質の向上を目指した行政機関との連携」、事例提供「学校運営における倫理的課題と対峙」とその提供事例に対する弁護士による講評、日本看護学校協議会からの情報提供として「行政における看護師等養成所への支援状況調査」報告がありました。「地域医療介護総合確保基金」の活用の仕方は都道府県によって様々でした。看護教員の研修に対する支援として活用している自治体もありました。

神奈川県はどうですか。

山川 先日、横浜市からヒアリングがありました。病院の看護師も足りない。看護教員も足りない。どうしたら質の高い看護師を集められるか。横浜市として考えたいと。

その時に「看護教員が足りないことに対して、横浜市はどんな支援をしたらよいですか」と尋ねられたので、いろいろありますが、補助金を横浜市から出してもらえれば助かります、と要望しました。

例えばA看護専門学校を辞めても、B看護専門学校に勤めれば横浜市に還元できます。臨床の人を教員養成に出すにしても補助金の支援があると、研修に出しやすいです。

荒川 全国代表者会議で、出席者の方から「県の窓口の方に説明しても理解してもらえない。看護基礎教育のことを理解されない。国からの指導を要望する」との発言がありました。このことに対して、厚生労働省医政局看護課課長補佐から「国は、各自治体について、指導や命令する権限はない。各自治体の学校は一丸となって〇〇団体等の協力を得ながら、詳細に説明し、積極的に予算を獲得していく必要がある」との回答でした。

看護師養成所の質の高い教育の実現のためには学習環境の充実が大切ですね。そのためには設置母体の理解と助成金を積極的かつ効果的に活用することですね。

待っていてはダメなんだと思いました。

リーダーの重要性

荒川 学校が目指す「地域貢献できる人材育成」に向けて、教員ひとりひとりが能力を発揮できることとそのためには、リーダーシップを発揮できる人材が必要ですね。

国のカリキュラム改正を踏まえ、自校の特色、設置母体のニーズ、建学の目的を反映させたカリキュラムを編成し、運営していくかはリーダーの力量（リーダーシップ・能力）にかかっています。

山川 教育方法・評価もしっかりできる教員を育てたいと思うリーダーが、いるとないとでは教員達の教育姿勢に違いが現れます。リーダーに左右されますね。

今回のカリキュラム改正に伴い、「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」も改正されました。

実習指導教員の要件は改正され、「保健師・助産師・看護師・准看護師、当該資格の業務に3年以上従事したものとなり、この制度も活用したいです。

表・看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン（抜粋）

教務主任となることのできる者は、専任教員の要件（1）から（4）までのいずれかに該当する者であって、次のいずれかに該当するものであること。

- ア 専任教員の経験を3年以上有する者
- イ 厚生労働省が認定した教務主任養成講習会修了者
- ウ 旧厚生労働省看護研修研究センターの幹部看護教員養成課程修了者
- エ アからウまでと同等以上の学識経験を有すると認められる者

（2022.10 厚生労働省）

荒川 令和3年、専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会ガイドラインも改正されました。

教育内容や単位数、eラーニングの活用など講習会の方法等の見直しが行われました。以前に比べる

と教育期間も短縮され、受講しやすくなったと思うのですが…。

教務主任養成講習会では、東京慈恵会（2022年度まで）、（一社）日本看護学校協議会、愛知県等で行っていますが、コロナの影響もあってか、いずれの機関も受講者は定員に満たない現状です。

受講には、設置母体や、学校のトップの考え方が大きく影響すると思います。

講習に出せない、出られない理由は、人員不足、専任教員の講習を優先する、財政面等、様々であると思います。しかし、ガイドラインの「専任教員の経験3年以上を有する者」という要件で教務主任になれるわけですが…

教育の質の向上には「看護教育課程管理能力、看護教育実践能力及び評価能力、学校組織経営能力」を持っている教務主任、リーダーがいることだと思います。

教務主任養成講習会の講義や演習に携わっていますが、卒業した方々が全国各地でリーダーシップを発揮していることを見聞きしています。

副校長として、教務主任として、より質の高い看護基礎教育を目指して頑張っています。一人でも多くの方に受講してほしいですね。

山川 これまで、教務主任養成講習会受講者が全国各地で活躍され、その皆様が手を取り合い看護基礎教育の力を支える礎になっていると思います。

学校自己点検・自己評価の重要性（教員ひとりひとりが周知していること）

荒川 学校の評価はどのようにされていますか。

山川 新しいカリキュラムの評価はまだですが、これまでやってきた教育評価が本当に地域で働けるような看護師教育をしているかといえば、なかなかそここのところは難しいのかなと思います。地域に就職して働く看護師を輩出することも地域貢献ですし、学校の存在が地域に貢献するとすれば、地域の中小の病院にシミュレーターや実習室を開放して卒後教育の場所として活用してもらっています。

自己点検・自己評価は学生のアンケートで終わるものではなく、学校の理念に沿った目的・目標の達成と育てたい看護師に向けた教育がなされたかは学

校運営の重要なことだと全員が考えることです。

荒川 教育できる教員の能力ですね。評価だけでなく、教育と評価は表裏一体です。教育理念・目的・目標・教育内容と方法、教育評価まで一貫した考えをもって教育実践できる教員の力が重要ですね。

山川 教員自身が、「この科目を教えるときに何が大切か。勤務する学校がどのような学生を育てたいのか」を十分に理解していないといけない。教科書に書いてあることをそのまま教えるだけではだめですよね。

魂（学校の理念）を込めないといけないと私は言っています。教員ひとりひとりが地域に貢献するということをどうとらえ、自分の授業にどう反映させるか。ここを教えたらこういう結果を導き出せるという認識を持つことが大事ですね。

荒川 教員は、自分の授業の評価だけでなく、学校の意義・役割、教育理念・目的・目標を十分に理解していることが重要ですね。学校運営そのものに関わっていることを自覚することが大事だと思います。

自分の担当する授業が、「学校の教育理念・目的・目標とつながっている」ことを教員ひとりひとりが十分理解して教育に当たることが大事だと思います。

山川 当校では目標に対して半期に一度評価を行うことにしています。

「こういう看護師を育てたい」という目標、認識をもってもらいたい。

不祥事が出てきたことではじめたのですが、それは何が問題だったのか。それはなんで起こったのか。評価して出てきたことです。根底には不祥事が起きる原因がありました。

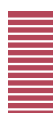
目標を意識するとしないとでは、自分の授業への取り組み方が違う。実習指導の仕方も違ってくるのだろーと思います。

荒川 自己点検・自己評価を実施し、それをデータ化して考察し、次に活かすための資料作りもかなりのエネルギーが必要です。教職員が評価したものをまとめる作業は主に教務主任・事務の責任者の方が中心になって行なっている学校が多いと思います。

2003年（平成15）に厚生労働省から「看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針」報告書が出されてから、しばらくの間、なかなか進みませんでした。厚労省の評価指針に示されている項

目・内容が膨大であること、自己点検評価・結果公表は、はじめは努力義務であったことも影響していると思います。2007年（平成19）に、学校教育法施行規則等の一部を改正する省令施行によって「教育活動の状況について自己評価の実施、結果公表義務化」されました。

現在、学校関係者評価の実施、結果公表は努力義務の段階です。



関係者評価委員会の設置を

荒川 私は、いくつかの学校の関係者評価委員会の委員をしています。

学校関係者評価についてはまだ、努力義務の段階なので実施している学校は多くないと思います。具体的な数は把握していませんが…

先生の学校ではいかがですか。

山川 5年前から行っています。評価委員にはどういう方に来ていただくかは学校に任されていますが、当校では学識経験者、実習施設看護部長さん、訪問看護ステーションの責任者です。

荒川 法的には努力義務ですが、実施と結果は公表するように規定されています。自己点検・評価にとどまらず、自己評価結果の客観性・透明性を担保するため、学校関係者評価への取り組みを推奨しています。

文科省から出されている「専修学校における学校評価ガイドラインに基づく学校評価マニュアル」に目的・評価のポイント・評価結果の活用・実施体制等、具体的に掲載されています。委員は誰にするとか何人にするとか、年に何回開かなくてはいけないなどの規定はなく、学校の規模に見合った体制を作る。学校独自で考えて良いとなっています。

山川 委員会で行われた会議の議事録をネットであげています。教育課程委員会は年に2回、学校評価は年に1回開催しています。

荒川 自己点検・自己評価については、日本看護学校協議会の調査によるとそれなりに進んでいるようですが、関係者評価委員会や、教育課程編成委員会を組織しているところはまだ少ないと思います。

山川 言われたらやらなくてはとか、そうだなと



山川副会長

か、内部では気が付かないことをご指摘いただくことはありがたいです。変えられることと変えられないことがあります。変えられることも結構あります。

荒川 学校で自己点検自己評価したものを関係者からの客観的な意見をもらうことで、自分たちでは気付かなかったことに気付ける。改善につながります。

学習環境の充実（管理）

荒川 共済会に講師や教員とのトラブルや悩みについての相談が時々寄せられています。先生のところではいかがですか。

山川 本校にもあるのは、約束の日にちが違うとか。教育の中身に関してはないのですが、謝金の問題とか、それから予定をいただいたのに連絡がなかった、学生を罵倒するなど小さいトラブルです。

荒川 講師会で話し合うとか。伝え方の工夫とか、学校のねらいをしっかりと伝えることが大事ですね。

外部講師にお任せするのではなく、この学校はこういう学生を育てるんだということを理解していただき、「共に育てる」と思っただけだと、学生へのかかわり方や、教材の作り方も全然違います。

今はシラバスをしっかりと作ようになったので、内容の問題はないと思いますが。

基礎専門分野の病態生理や疾患に関する内容は医師にお願いしますが、医師は診療の合間を縫って講義に見えるので、一コマずつ何人もの先生が担当することもある。内容が重なったりすることもあるし、大変ですね。

山川 評価が大変です。また、先生方から連絡がないので同じことがダブることもあるのです。

荒川 地域によっては、外部講師がなかなか得られないところもあると聞いています。講師が得られたとしても、1日あるいは2日続けて講義を組まざるを得ない。そうすると、欠席してしまった学生は出席時間数不足で試験が受けられない。単位が取れないという状況にもなりかねない。

山川 コロナ禍になって、今はオンライン授業ができるので、その点ではいいですね。学校に来るまでの時間などを考えると通勤の時間がかからないという、オンライン授業のメリットはありますね。

新たな授業方法（オンライン授業）におけるメリットを生かす

荒川 私は現在、教育現場にいないのでオンラインによる授業のことはわからないのですが、知識として得る内容についてはオンラインで十分だと思います。看護の場合、教える先生との関係性とか、グループワークなどはオンラインでは限界があるのではないかと思います。

山川 それは内容によってありますね。

荒川 特にコミュニケーション能力については今回のカリキュラムでも強化されています。対面してワークをするとか、表情を見て、察知して発言するとか…。

山川 オンラインで授業を受ける側のルールを決めなくてはならない。

うちの学校では、カメラに顔を出して参加しなさいとか、服装も学校に来なくてもパジャマとかではなく…そういう人もいます。授業を受ける姿勢としてよくないですよとか。学生が写る背景とか…

洗濯物を室内に干したまま等、中にはいるわけです。今は背景をぼかすこともできますけど。

グループワークをするときもルールを決めて、何分の間に結論を出させるとかね。参加者ではなく、お客さんにならないように注意しています。

学校に登校できない分、どうやってコミュニケーションをとるか等、今までなかったものを要求されますよね。でも、学生たちはプレゼンが上手になりました。パソコン操作は早くなりました。

荒川 それは、メリットですね。

オンラインでやったものも評価しますが、見えな

いところでの評価の問題はありませんか。

山川 それは学校に来て同じ。

荒川 特にオンラインだからという問題ではない？

山川 平等性を欠いてはいけないので、皆がやってきた課題をやってこなかった場合は、予め説明しておきグループの皆の意見を聞いて確認し、その学生に確認して減点すると伝えています。

ほとんどそのような学生はいませんが、授業の背景のところでも、家だと、お父さんやお母さんが写っている。一緒に授業を聞いている。聞こえてしまう。聞くのは悪いことではないですが、そのことで授業が成り立たなくなると困ります。家の方にも協力してもらう。

聞く場所も、駅とか喫茶店とかではなく、ちゃんと自宅でとか。そういうこともルールとして入れておきます。

荒川 何を評価するかが大事ですね。例えば参加度などはわからない。評価の視点をよく考えないといけないですね。

山川 そうですね。オンラインでの授業の評価と、実習もそうですが、普通の対面での授業の評価は変えていますね。

荒川 その辺が新たな課題なのかもしれませんね。

山川 そうですね

荒川 授業を受けるマナーやルールを決める。学生たちが不公平感を味わわないような評価の在り方を考えなければなりませんね。しかも親ごさんが見たり聞いたりしている。

山川 母性の授業の時、更年期の話をしていたら、お母さんが隣で聞いていて、「そうそう」と。聞くのは悪いことではないですが、学生が集中して受講できないと考えます。

学生・教職員の人権擁護・倫理についての問題

荒川 共済会では「共に考えましょう」の理念から、看護の教育及び臨床現場におけるリスクや問題をテーマに出前講演活動を行っています。最近は「ハラスメント」に関するテーマでの依頼が多くなっています。当会への相談内容にもハラスメントと思われる内容が多くなりました。

今、看護学校でもハラスメントの問題が起きていますよね。私も現役時代、大なり小なり経験しましたが…。

北海道、千葉県、埼玉県で起こったことの実態を知り驚きました。

先生の学校ではいかがですか。

山川 ハラスメントに該当するのではないかとという事案はあります。ハラスメント防止のガイドラインを作っています。ガイドラインがあることにより少しの抑止力にはなっていると思います。

人材育成に重要な看護教員の質と量の充実

荒川 教員の質・量の充実は全国的な課題だと思います。

実習指導を中断して講義のために学校に戻るといのが看護教員の日常です。授業の準備の時間もなかなか捻出できない。

今回のカリキュラム改正に伴い、実習指導教員は、必要に応じて実習施設以外の場において学生の指導に当たっても差し支えないこと、また、専任教員の教務事務等の業務を支援する事務職員を置くことなど、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインも改正されました。

このことによって、エンドレスな教員の業務が少しは改善されると思いますが。

山川 1～2年目の教員は目先の業務で走り回り頼まれると断れなく多忙な毎日ですが、本校では「標準化」を掲げて業務の効率を上げるようにしています。ここでいう「標準化」というのは、例えば科目の学習内容はシラバスで統一していますので、一人一人の教員がゼロから資料作りするのではなくお互いに活用しながら準備すると時間短縮になります。



荒川会長

さらに教員のラダーを取り入れてキャリアを積めるように計画しています。

荒川 新人教員は不安がなく、ベテラン教員に負担がかかることなく、共に協力しあいながら成長していけるシステム作りは大切ですね。

そのような環境で仕事ができれば、長く教員として働くことができるのではないのでしょうか。3年、5年、10年と看護教育に携わりながら、ぜひ看護教育の魅力を感じてほしいと思います。

看護基礎教育の未来

荒川 最近、「PICU 小児集中治療室」という医師を主人公にしたドラマと、「トラベルナース」という看護師を主人公としたドラマが放映されました。

患者の命に向き合い苦悩し、寄り添う医師の物語と、NPの資格を持ちスーツケースひとつを手にもろんな街を渡り歩き看護に従事する、フリーランス看護師の物語です。

日本看護協会は、地域を支える看護職として、ナース・プラクティショナー（仮称）の養成を推進し2021年から毎年、厚生労働省に要望書を提出しています。この件について、今は賛成か反対かをいえるほど十分に理解できていませんし考えも定まっていませんが…

先生はどのように受け止めていますか。

山川 私はいずれ日本でもこのような問題は出てくると思います。医療体制、医療の考え方がアメリカナイズされてきている現在、アメリカのような看護師のより専門的な資格制度が採り入れざるを得なくなると思います。専門看護師、認定看護師、特定行為看護師、診療看護師と専門的な資格が様々出てきました。その一方でゼネラルナースも必要とされ、看護師という資格も働き方で名称が異なる時代

が来ると思います。医師のいない過疎地、離島などは医師がいないためのNPはむしろ必要でしょう。いずれ、看護師の働き方の一つとして今後は、NPの認可はされると思います。

荒川 山川先生、新カリキュラムでの教育を実施・運営するにあたっての様々な課題や学校独自の工夫・取り組みについてお聞かせいただきありがとうございました。

認定看護師、専門看護師、特定行為ができる看護師、そしていまナースプラクティショナー（仮）という新たなスペシャリストの誕生について検討されはじめました。

現代、そしてこれからの社会の状況から、その必要があるのかもしれませんが…

毎年、看護師は59,344人、保健師は6,975人、助産師は2,077人、准看護師は14,122人が国家試験等（2022年厚労省）に合格し、看護職となります。

その内、看護師等養成所は、およそ65%の看護師等を輩出しています。

国民の期待は「病院の規模や地域とは関係なく、いつでもどこでも誰でも最善の看護ケアが受けられる」ことです。

今回改正されたカリキュラムをもとに、自校のミッション・ビジョンを明確にし、学校を内外から評価しながら、真に「地域貢献できる」ジェネラリスト¹⁾としての質の高い看護職の養成に力をそぐことが重要ではないでしょうか。

本会では、2021年10月に「看護学実習ガイドブック」をそしてこの度、カリキュラム改正を踏まえた「新・教務必携 改訂版Ⅱ」をまとめました。

ご活用いただけたら幸いです。

PROFILE

荒川 眞知子

東京警察病院看護専門学校 元副校長
相模原看護専門学校 元校長
一般社団法人日本看護学校協議会 共済会 会長

山川 美喜子

学校法人岩崎学園 横浜実践看護専門学校 校長
一般社団法人日本看護学校協議会 共済会 副会長

1) 日本看護協会は、ジェネラリストを「経験と継続教育によって習得した暗黙知に基づき、その場に応じた知識・技術・能力が発揮できる者」と定義

共済会の活動

「令和4年度 オンライン臨時総会」を開催

令和4年12月5日(金) 午後4時から、一般社団法人日本看護学校協議会共済会事務局を配信会場として、オンラインによる臨時総会を開催いたしました。議案は、「1) 令和4年度 補正予算案」を諮るというものでした。

昨年6月24日開催の定期総会で承認いただいた予算でスタートした今年度の活動でしたが、7月、8月あたりから急増した新型コロナウイルス感染症対応に、共済制度での見舞金のお支払い予測額を大幅に超え、8月と10月の2回に亘り見舞金額を減額変更させていただきました。しかし令和4年度のお支払いを試算いたしますと予算を増額せざるを得ず、2回の臨時理事会を経て、12月に臨時総会を開催して代議員のみなさまにご了承いただく手続きをさせていただきました。代議員総数46名のうち出席45名(内委任状12名)の代議員の承認をいただき、補正予算が成立いたしました。これにより、令和4年度内の感染見舞金はお支払いできるようになりました。ありがとうございました。ただ、大変申請者数が多いので受け取りまでの時間がかかるようです。ご了承ください。

令和4年度 出前講演について

新型コロナウイルス感染症の流行によって、あらゆる場面で「人が集まる」という行動が自粛されるようになって丸3年が経ち、共済会の出前講演の依頼も少なくなりました。今年度にお申込みいただいた出前講演は、7件でした。そのうち、全国の感染症報告が少し下火になった令和4年9月に愛知県で蒔田覚弁護士による出前講演会を開催いたしました。残りの6件はすべてオンラインによる出前講演となりました。

新型コロナウイルス感染症によって、あらゆる場面でオンラインによる学習や会議など思いがけない形で浸透していったことに驚きを隠せません。しかし、講演会などは、講師と学生や先生との対面での場面で起こる様々な反応や雰囲気などによる印象や、相手と直接触れ合うことによって生まれる好奇心や刺激など、これは得難いものと思います。オンラインではなく、対面での出前講演が早くできるようになることを願っています。

ちなみに今年度は、教職員を対象に、「パワーハラスメント・アカデミックハラスメントについて」が4件、学生、教職員対象に「SNSを含めた個人情報取り扱いについて」が3件でした。出前講演については、共済会事務局までお問い合わせください。

●お問い合わせ先：事務局 TEL 03-5541-7112

日本看護学校協議会共済会の出版物

自ら思考し、判断し、意思決定し、
実践していく学生を育てたい!

「看護学実習指導ガイドブック」 ～ Teaching から Learning ～

監修/著 荒川眞知子・齊藤茂子・山川美喜子
執筆 者 荒添美紀・片野裕美・片寄典子・小林佳志子・
土澤るり・峰村淳子/宮野公恵/川本哲郎/
友納理緒/蒔田覚

・A4判・248頁・2色刷・定価/3,000円

■本文内容

- ・第5次カリキュラム改正の特徴を理解し、看護実践能力を育成する。
- ・地域社会との連携、臨地実習の進め方のヒント。
- ・教えることから、ともに学ぶという考え方を思考する。
- ・臨地実習を「授業」としてとらえて展開する全領域の実習指導の実例
- ・指導と学習にとって具体的な到達点の確認と、次へのステップの指針となるルーブリック評価
- ・学生の学びの充実に関する課題と臨地実習でのリスク管理・危機管理体制



好評
発売中

山田里津先生から引き継いで15年。
今、看護基礎教育の在り方を問う!

「新・教務必携 改訂版Ⅱ」 看護学校の運営と管理

監修/著 荒川眞知子・山川美喜子・齊藤茂子
・B5判・360頁(予定)・定価3,000円

■本文内容

- I章 わが国の看護学教育の概要
- II章 看護学教育の基本的な考え方
- III章 看護学校の組織と運営
- IV章 看護学教育課程の管理
- V章 看護学生に対する教務事務と学習支援
- VI章 学校の危機管理
- VII章 看護学教育の管理運営に
関連する諸問題と課題
 - ・医療と人権 川本哲郎
 - ・臨地実習の考え方 蒔田 覚
 - ・パワーハラスメント 蒔田 覚
 - ・SNSと個人情報 墨岡 亮
 - ・オンライン授業の著作権問題について 墨岡 亮
- VIII章 看護関係の各種法律、規程等



最新刊
2月中旬
発売予定

このため、2023年度の新型コロナウイルス感染症の罹患者に対する補償は、「通院・自宅待機期間・宿泊療養期間」を補償対象としないこととしました。

②2023年度の学生に対する感染見舞金は「入院治療を行った期間」に限り補償対象とする

主に学生は18才～20才代が多いことやワクチンの接種率が高いことが想定できることから、今後無症状や軽症の罹患者が多いと考えられます。ただ、一定割合で重症化する罹患者が発生することが予想されます。【図表5】

このため、新型コロナウイルス感染症感染者で、重症化し入院治療を行った感染者に限り補償の対象とすることとしました。

③2023年度の教職員の感染見舞金

2023年度の教職員に対する感染症罹患に関する補償全体を、感染状況等に応じ柔軟に対応できるようにするため、メディカル少額短期保険(株)との保険契約から当会の共済制度での補償に変更します。

2) 2023年度の学生の感染見舞金

①新型コロナウイルス感染症と診断され、医療機関において入院治療を行った期間を見舞金の支払い対象とします。

②但し、感染見舞金は診断日から入院7日間を上限日数とします。

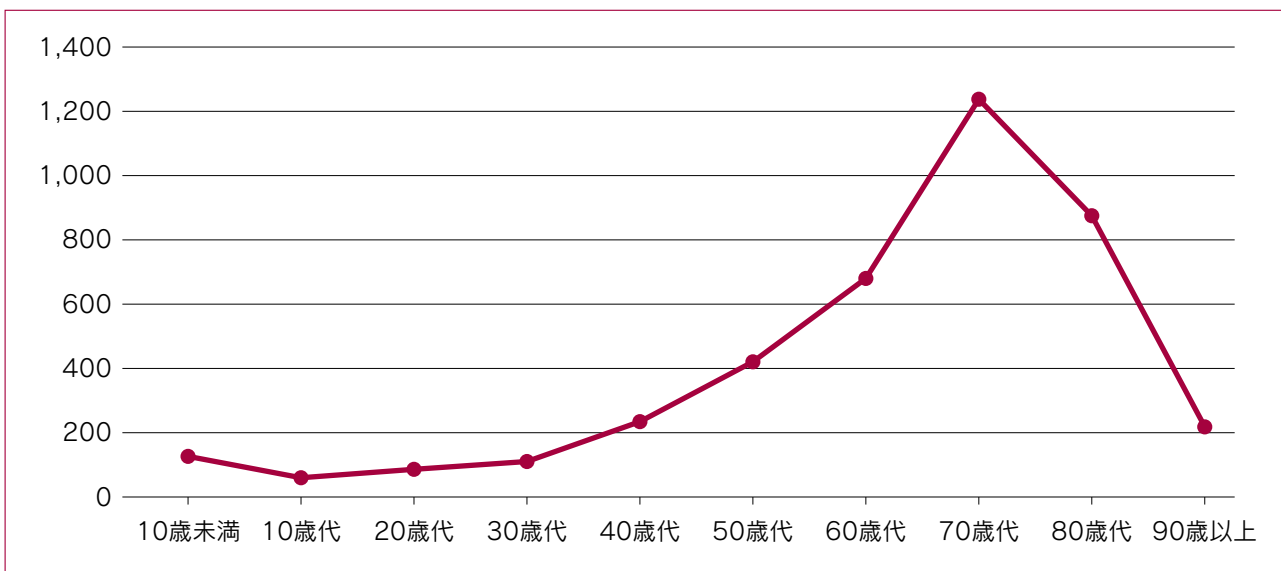
③通院・自宅待機・ホテル療養は対象外です。

④タイプ別感染見舞金入院日額

加入タイプ	入院日額
Will1	3,800円
Will2	4,000円
Will3	4,200円
Will3DX	5,200円

【図表5】2022年度年代別重症者数（4月から11月）

(単位：人)



(出典：厚生労働省オープンデータ)

⑤感染見舞金の算出方法
感染見舞金金額＝タイプ別入院日額×入院日数

3) 2023年度の教職員の感染見舞金

①新型コロナウイルス感染症に診断され、医療機関において入院治療を行った期間を、感染見舞金の支払い対象とします。

見舞金	
入院日数1日～3日	1万円
入院日数4日～7日	2万円

②但し、感染見舞金は入院7日間を上限とします。

③通院・自宅療養・ホテル療養は対象外です。

2023年度の感染見舞金については、配布済みのパンフレット等でご承知頂いていると存じますが、より詳細にご紹介いたしました。

感染症罹患は、新型コロナウイルス感染症に限らず看護・医療・福祉専門職養成教育における大きなリスクです。

臨地実習が必須である看護・医療・福祉専門職養成施設における感染発生は、罹患した学生自身や同じ養成施設の学生、教職員だけでなく、臨地実習先の患者さんやスタッフにも影響を及ぼすケース(二次感染)も発生しています。

当会では、今後とも感染症罹患に対して適切な補償や安全対策情報の提供などを通じて、看護・医療・福祉専門職養成教育に貢献したいと考えています。

お問い合わせ先 「Will」事務局
0120-863755(平日9時00分～17時00分)

- ①適切な見舞金額の設定
パンデミック状態が発生した場合の感染拡大の状況に応じ、見舞金額を適切に設定できるよう共済制度委員会で迅速に対応する。
- ②補償内容の決定
パンデミック状態にあるような感染症に罹患した場合に、当該感染症の治療（通院、自宅待機、宿泊療養、入院など）のどの部分を補償対象とするかを、行政の動向を踏まえつつ専門的知見に基づき判断し、適切な補償内容を決定する。

③共済制度規定の改正

共済制度委員会において前記の見舞金額や補償内容が決定した後、見舞金をお支払いする根拠となる「共済制度規定」を見直し、迅速に改正する。2023年度に向けて、共済制度委員会が中心となり、看護・医療・福祉専門職養成教育により一層貢献する共済制度としたいと考えています。

2. 2022年度中の新型コロナウイルス感染症感染見舞金

1) 学生の感染見舞金

感染拡大状況と罹患症状に応じ、2022年度中の感染見舞金を次の通り見直しを行いました。

①新型コロナウイルス感染症に罹患した学生の症状は無症状や軽症が多いため、感染見舞金を治療状況（通院・自宅療養・宿泊療養・入院）に関わらず、「Will」のご加入タイプに応じた定

【図表2】タイプ別見舞金額（2022年10月1日）

加入タイプ	見舞金額
Will1	6,500円
Will2	7,000円
Will3	8,000円
Will3DX	10,000円

額制にしました。2022年度中の感染見舞金額は【図表2】のとおりです。

- ②また、感染見舞金の請求時に必要な書類を、次に記載のとおりとしました。

●診断日が明記された罹患を証明する書類

・医療機関が発行した診断書

・保健所や管轄行政機関の発行した証明書

・MyHER-SYS（いずれか1点・コピー可）

2) 教職員の感染見舞金

教職員に対する感染見舞金については、メディア

カル少額短期保険(株)との保険契約のため、2022年度中の変更はありません。【図表3】

【図表3】教職員の感染見舞金

通院・自宅療養 (含: 宿泊療養) の場合	入院の場合
日数に 1万円～10万円	日数に 1万円～10万円

3. 2023年度の新型コロナウイルス感染症感染見舞金

感染見舞金

現在、新型コロナウイルス感染症の罹患者の症状は、前述のとおり無症状や軽症者が多くを占めています。当会へ罹患報告を行った学生の症状も無症状や軽症が圧倒的に多く、同様な傾向を示しています。

ただ、罹患者数については、今後どのような推移をたどるか見通しがたちにくい状況が続いています。

1) 2023年度の感染見舞金の内容

このような状況を受け、2023年度の感染見舞金は、次の方針で設定しました。

- ①2023年度の学生に対する感染見舞金は「通院・自宅療養期間・宿泊療養期間」を補償対象としない。

新型コロナウイルス感染症は、感染者数を比較するとインフルエンザなどの既知の感染症の感染者数と比べ圧倒的に多くなっています。

・罹患者数が多くその症状が無症状や軽症の感染者に対して感染見舞金を補償することは、互助の精神で運営する共済制度に適さないと判断しました。

・また、無症状や軽症の罹患者に感染見舞金を支払うには膨大な費用を要し、当会の事業主体【図表4】にも影響を及ぼす可能性が生じてしまいます。

【図表4】当会の事業内容

補償事業	総合補償制度「Will」の募集 教職員用「Will」の募集 当会独自の共済制度の運営 など
安全対策 情報の発信	● 出版 新教務必携・実際に起こった事故例から見る安全対策 など ● 講演会 弁護士等の専門家による出前講演会 ● ホームページ 事故発生時の対応マニュアル など
公益事業	国際交流事業 研修事業 研究助成事業
会員サービス	看護職会員、教職員会員のための相談コーナー 海外の医療施設見学や医療従事者との交流を目的とした研修旅行の企画・運営 など

Will News

Vol.33

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて

— 2023年度の新型コロナウイルス感染症感染見舞金について —

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

2021年末から始まった新型コロナウイルス感染症のオミクロン株による感染者数の急拡大は、医療・福祉専門職養成施設にさまざまな変化をもたらし、教育面では臨地実習の見直しや授業のオンライン化等の取り組みが行われています。

同様に同感染症の急拡大は、当会の共済制度の運営にも影響を及ぼしています。このため、当会では、2022年度に入り新型コロナウイルス感染症感染見舞金（以下、感染見舞金）についての変更を行う等により、健全な共済制度の運営に努めているところです。

そこで本号では、共済制度（感染見舞金等）を所管する共済制度委員会の2023年度に向けた方針と、2023年度の感染見舞金についてご案内いたします。

1. 2023年度の

共済制度委員会の方針

1）共済制度委員会の役割

共済制度委員会は、当会の委員会規定に基づき設置された常設の委員会です。

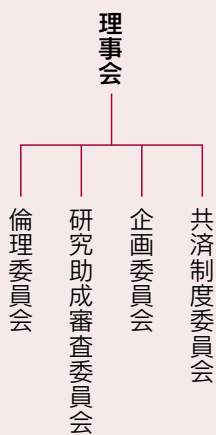
す。共済制度を、適切かつ円滑に運用するための様々な審議や提案を行うことを目的としています。【図表1】

このような位置づけに基づいて、共済制度委員会は当会の共済制度でお支払いする共済金（感染症に罹患した場合の見舞金等）について、次のような事項に取り組んでいます。

①会員の環境変化（感染症の流行等）に応じた補償内容とお支払いする共済金（感染見舞金等）の審議と決定。
②共済金の支払い基準等を定めた「共済制度見舞金規定」に関する改定等の措置。

③事務局では共済金支払いの可否に関する判断が難しい事案について、専門家の知見を反映した審議と決定。など

【図表1】当会の常設委員会



2）2023年度の共済制度委員会の方針

方針

①現在の共済制度委員会の委員

共済制度委員会の委員は、共済制度委員会規定に基づき共済制度委員会の委員長に委嘱され、委員としてそれぞれの専門領域の知識を共済制度に活かして頂いています。

現在の共済制度委員会メンバー構成

委員長		委員	
当会理事…1名	当会理事…2名	弁護士…1名	公認会計士…1名

②2023年度の委員構成

2023年度の共済制度委員会は感染分野の医療専門職を補充し、新型コロナウイルス感染症のような感染拡大に備えます。

また、感染症の種類や感染状況に応じて適宜、新たな委員を委嘱できる体制としたいと考えています。

3）パンデミック状態が発生した場合の運用

今般の新型コロナウイルス感染症のようなパンデミック状態が発生した場合に備え、感染状況等の実態に即して素早く変更等を行うため、次のように運用してまいります。