

令和4年度 道立江差高等看護学院運営適正化会議議事録

日時:令和4年7月4日(月)14:00~16:00

場所:函館国際ホテル 2階 パールの間

(矢元主幹)

ただ今から、令和4年度道立江差高等看護学院運営適正化会議を開催させていただきます。

司会を担当させていただきます医務薬務課主幹の矢元です。よろしくお願いいたします。

まず、お手元に配付しております、資料の確認をさせていただきます。

「次第」、「資料1(道立江差高等看護学院ハラスメント再発防止策)」、「資料2(学生生活・ハラスメントに関する学生アンケート結果(5月))」、「参考資料」となっております。不備がございましたら、お申し出ください。

また、本会議につきましては、学院運営の適正化に向け、開かれた会議として開催することしておりますので、前年度同様、後日、資料や議事録をホームページにより公開したいと考えておりますので、趣旨をご理解くださいますようお願い申し上げます。

それでは、開会に際し、北海道保健福祉部地域医療推進局医務薬務課看護政策担当課長の田原より、一言ご挨拶を申し上げます。

(田原課長)

看護政策担当課長の田原でございます。本日、皆様におかれましては、大変暑いところ御出席いただき、心より感謝を申し上げたいと存じます。昨年度の適正化会議におきましては、皆様から学生の処分の根拠が曖昧だったことがハラスメントにつながったことを踏まえ、学生を育て、守る観点から、学院の規則を見直すこと。また、教員の再教育に関しまして、ハラスメントの実例を基にした研修を実施すること。また、問題が発生した際の教員の姿勢として、学生にしっかりと寄り添うこと。さらに、こうした再発防止の取り組みを積極的に外部に発信すべきといったような、大変貴重なご助言を賜ったところでございます。

こうしたご助言をもとに、江差高看では休学期間を柔軟に取り扱えるための学則や単位の認定、学生の懲戒等に関する規定などを見直しましたほか、今般のハラスメント事例を基にした指導のあり方の研修、学生と教職員のコミュニケーションの活性化や、自己肯定感の向上を図るため、新たに、お互いの良いところ実名でカードに書いて、学院内に掲示して共有する取組、いわゆる「ほめ活」を実施するとともに、ホームページも活用させていただきまして、江差高看の再発防止の取組状況を学生ですとか、保護者はもとより、地域住民、関係機関の方々にも広く発信させていただいているところでございます。

本日、この後、石谷学院長からこれまでの取組状況ですとか、今後の取組に係るスケジュール、いわゆるロードマップをお示しさせていただき、具体策別の方向性について、ご説明させていただきたいと存じます。

結びになりますが、アドバイザーの皆様におかれましては、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます、簡単素地ではございますが、開催にあたってのご挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(矢元主幹)

議事に入ります前に、私の方から、参考資料にあります本会議の「開催要領」を改正いたしましたので、その趣旨につきまして、ご説明させていただきます。

まず、令和3年度の本会議におきましては、「道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会調査書」を踏まえまして、江差高看のハラスメントの再発防止に向けた取組を推進するため、「江差高看運営適正化会議開催要領」を策定し、道立江差高看が主催で、昨年度末の3月に、2回開催しておりましたが、今年度につきましては、江差高看のハラスメントの再発防止に向けた取組の推進というだけではなく、道立高看全体の問題としてとらえ、この会議の中でいただいたご意見等を、他の道立高看におけるハラスメントの再発等防止対策に活かしていきたいとの考えから、本庁主催で会議を開催することとしまして、要領を改正をしたところでございます。

それでは、議題(1)の江差高看における再発防止対策の①対策の概要とスケジュールについて、江差高等看護学院石谷学院長から資料1に基づき説明願います。

(石谷学院長)

資料1をご覧ください。再発防止対策の目的は、「学生が安心して看護を学べる学習環境が整う」、目標は「教員から学生へのハラスメントが再発しない」、「学生の学院生活の満足度、自己肯定感が向上する」とし、具体策には「教員と学生・保護者との間で方向性や情報を共有し、信

頼関係を構築する」、「学生の可能性を信じ、学生から信頼される看護教員を育成する」、「外部に開かれた学院運営を行う」を挙げました。

再発防止対策としては、①学生対応、②保護者対応、③実効的な通報窓口、④教員の人材育成、⑤学生が学び合う体制、⑥地域との連携強化、⑦自己評価機能の強化に取り組むとともに、⑧学生確保、⑨職員の職場環境など学院としての体制強化を行っていきます。進め方としては、学院内で計画を協議・決定、地域関係者とも連携しながら実施し、学生アンケートや学校評価により評価し、適正化会議で報告・助言を得るなどして見直しを進めることを繰り返していきます。

取組のスケジュールですが、①～⑨の取組を年間通じ実施し、学生アンケートは5月、7月、12月、2月の年4回を予定しています。それぞれの取組はこの後、項目ごとにご説明いたします。

(矢元主幹)

ただいまの、石谷学院長からの説明に関しまして、アドバイザーの先生方のご質問やご意見等がございましたらご発言の方よろしく申し上げます。

(藤井アドバイザー)

いろいろ取り組まれていることはわかりますけれども、細かいところなんですけど、目的のところが「学生が安心して看護を学べる学習環境が整う」とありますが、よく書かれているのが、安全かつ安心、学生が安全に安心して看護が学べるということがありますので、この目的に「安全に」と言う言葉を入れたほうが良いと思いますので、意見として申し上げます。

(平松アドバイザー)

目標とかは、ハラスメント再発防止に、特化した目的・目標ということで捉え方としてよろしいのですね。いい学校にするっていうところの目的っていうか、学校の運営の目的とか目標ではなくて、あくまでもハラスメント再発防止に特化した目的・目標、そういう理解でよろしかったですか。

(石谷学院長)

そうです。

(平松アドバイザー)

内容からいえば、学習環境が整うという目標が、何か一致しないような気がしたんですけど。看護教育の充実ということを考えると、決してハラスメント防止だけではないですので、そこに特化した、あくまで目的・目標の具体策だということですよ。

(石谷学院長)

そうです。

(平松アドバイザー)

そうしたら、学習環境っていうところは、本当にハラスメントだけだとしたら、目的のところが一致しないように読んだんですけど。

(石谷学院長)

第三者調査委員会の報告書で、ここが今、うちの学院としては、大事な取組であると、読み解いて、ハラスメントがない大前提で、その上で、学生が安心して、学べる環境を整えるというのを、今、うちの学院も目指していかなければいけないと考え、目的に入れました。

(藤井アドバイザー)

私は、ハラスメント防止ですから、その学生がハラスメントを受けないという学習環境。よく言うのは安心して、プラス、身の安全と言いますか、ハラスメントというのは、身の安全を脅かすので、安全と安心はちょっと違いますので、ハラスメントのない環境というのが安全・安心ですので、そういう学習環境というものを入れたほうがいいのかもありません。それが、ハラスメントに特化した学習環境づくりとなるかもしれませんし、目標のハラスメントが再発しないことに繋がっていくかもしれません。

(石谷学院長)

具体策を通じて、またここに戻って、どの表現が良いのかをご助言いただいたほうがいいのかもわからないですね。

(山内アドバイザー)

これ自体はそのまま資料でしかありませんが、その目的って、やっぱり目標との関係性がちょっとわかりづらいのかなとそういう気がしますので、その辺を少しは整理されるか、あるいは、どちらか一つにするかだと思います。目的達成のための目標があって、さらに目標を達成するための具体策があるという趣旨なんだろうと思うんですけども、やっぱりちょっとリンクの仕方がよくわからないのですが、確かに、並列で書いてあるだけ、というところはあるので、もうちょっと、本当に大設定と小設定と何とかというのがあれば、そういうピラミッドになっているのだったら、もう少しわかりやすい形にされた方がいいし、あまりそこをはっきり大きいものと小さいもので、そんなにはっきり分けていないのならば、もう並列でもいいのかなというふうに思います。これは、資料が駄目だというわけではないんでしょうけど、やっぱり、例えば、外部にこうぱっと見せる時になってしまいうところに、目的と目標と具体策の関係性がよくわからないと、やっぱりとなるかもしれないので、わかりやすい形にされた方がいいような気がしました。

(矢元主幹)

ありがとうございました。続いて、取組の具体策について、説明の方よろしくをお願いします。

(石谷学院長)

それでは、3 ページ目からで、学生対応から説明させていただきます。

①学生対応ですが、第三者委員会では、教員・学生間での情報共有、対話の重要性等についてご意見をいただき、まず、ハラスメント再発防止対策について、4月に学院長から全学生に説明するとともに、相談窓口や目安箱の活用方法を具体的に周知しました。また、学生面談は、学生の背景を踏まえて重層的な支援体制とし、個別の対応方針・結果の共有に務め、担任のホームルームや各種オリエンテーションの充実により、ガイダンス機能の強化に務めているところです。あわせて、学生の状況にあわせた計画的な学習支援、規則正しい生活や快適な寮生活に向けた生活支援、放課後の体育館の活用等、課外活動をしやすい環境づくりを進めています。

次に、②保護者対応ですが、教員と保護者との情報共有、信頼関係構築に向け、入学生保護者向けの懇談会を実施したほか、長期休暇直後の年2回、リモートでの保護者面談を企画しております。あわせて、江差高看通信による学院近況の共有、保護者からのお問い合わせ等への速やかな対応を心掛けております。

続いて③実効的な通報窓口についてですが、ハラスメントの相談・通報窓口として相談員は学内2名、学外2名を選定し、全学生に説明するとともに学生掲示板で常時周知し、相談があった場合、道の指針に沿い適切に対応できるよう、その内容を相談員に周知しています。また、ハラスメント相談以外に、どのような相談でも受け付ける目安箱を設置し、学院長が窓口として対応することとしています。4月に2件、寮に関すること、就職に関することの相談があり、学院長が学生と面談し職員と共有、対応しています。あわせて、定期的なハラスメント調査を実施し、早期把握・対応に努め、ハラスメントに関する研修を実施していきます。

次に、④教員の人材育成体制ですが、第三者委員会からは看護教員の質の向上を目的とした継続教育とキャリアアップの仕組み、必要な能力の明文化、キャリアの可視化などについてご意見をいただきましたが、学内研修の定例実施、道立高看での合同研修、派遣研修など各種研修を体系的に実施するとともに、道庁と3高看合同の副学院長会が連携し、キャリアラダーの共有、人材確保・育成上の課題を整理するなど、道立高看教員全体の資質向上に努めていきたいと考えています。⑤学生同士が学び合う体制ですが、メンタルヘルススーパーバイザーから提案いただいた「ほめ活」をプロジェクト化し、取組を進めています。参考資料の中に要領を添付しておりますのでご参照いただければと思います。学院案内の次の資料にほめ活推進プロジェクトの要領をお配りしております。目的は「学生及び教職員がお互いの良いところを認めたりほめる取り組みを意識的に実施し、相互のコミュニケーションの活性化や自己肯定感の向上を図る」とし、月の最終週をほめ活ウィークとして取り組んでいます。4月は、オリエンテーション直後から多くの学生が参加し、合計123枚のカードが集まりました。5月は実習で不在の学年もありましたが、74枚のカードが貼られました。学生からは「自己肯定感があがる」という意見があったり、オープンキャンパスの案内に同封する母校へのメッセージにほめ活の取組を紹介したり、放課後、ボードの前で学生が楽しそうに会話している姿も見られ、引き続き、多くの学生の参加が得られるよう、取り組みを重ねていきたいと思っております。

その他、当学院には学生自治会と寮自治会の2つの自治会がありますが、学生数の減少などによって各種役割や行事の負担感が増していることが学生意見として聞かれているところです。また、ボランティア活動や他機関との連携は経験が少ないこともあり、これまでは学生の主体性に委ねていた自治会活動についても、教職員が積極的に介入し支援をしているところです。特に、8割以上が寮生の本学院においては、生活支援として寮自治会のサポートは大変重要と考えており、寮役員との懇談も実施し、日常の困りごとや要望などを聞き取り、一つずつ改善に努めているところです。

また、自治会活動以外でも学年を超えた学び合いができるよう、特別講義や国家試験等のガイダンスの機会を検討しています。

(大島副学院長)

副学院長の大島です。私の方から⑥地域との連携について、外部に開かれた学院をめざした取組について報告いたします。まず、江差高看通信ですが、昨年度に引き続き年4回の発行を予定しており、今年度5月分からは、ホームページにも掲載をしております。5月号は参考資料の方に添付させていただいています。学院行事や職員紹介、各学年の学習状況などについて記載しております。道立江差病院や保健所、管内各町、振興局や高校等に送付しております。学院ホームページには、この通信のほか、資料としてお配りしております学院案内も載せております。追加でお配りしましたオープンキャンパスの開催ですとか学院の生活の様子につきましてもホームページで発信しているところです。地域イベントやボランティア活動への参加についてですが、江差町の高齢あんしん課や追分観光課、町の社会福祉協議会などと連携しまして情報収集するとともに、随時、自治会を通じ学生の参加を募っております。まずは職員が先遣隊としまして、5月は町づくりの会合に参加してきました。先月6月は島の海浜清掃に職員と学生が参加しております。この週末に3年ぶりに開催されました江差町で開催されましたイベントにも、来場者数のアンケートをとったりカウントしたり学生が参加しているところです。

また、5月にありました町づくりの会合を通じ江差高校から声をかけていただき、今後、高校と連携した活動に発展させていければ良いと考えているところです。なお、江差高校からは、今週末の10日に体育大会があるということで、そこの救護班の手伝いをさせていただけないかと依頼も来ているところです。

このほか、学校評価会議の見直しを図りまして、地域関係者に学院の運営状況を知っていただく協議の場を構築していきたいと考えております。また、学校施設の一般開放ですとか、地域住民を対象とした講演会についても、検討を進めてまいります。

(石谷学院長)

次に、⑦自己評価機能の強化ですが、外部に開かれた学校運営に向け、本適正化会議のほか、学校評価の体制を見直し、学生からの授業評価及び職員による自己点検・自己評価が教育課程や学院運営の改善につながるよう、今年度中に学院内の評価体制を再構築していきたいと考えております。

次に⑧学生確保対策ですが、7月にオープンキャンパスを企画しており、近隣の高校については訪問をし参加者募集に務めております。学生に母校へのメッセージを依頼したところ、11校、15名の学生から協力がありました。資料にも添付しておりますが、江差高看に進学した理由、受験に向けて準備したこと、学院の実際やおすすめポイントなど、学生らしいカラフルなイラストで記載してくれ、都会の学校に比べると不便だったり、学生数が少ない点についても、「静かな環境で勉強に集中しやすい」「人数が少なく先生に質問しやすい」とプラスの視点で捉えようとしている意識が感じられて、教員側も新鮮な気持ちで受け止めております。

あわせて、在校生の満足度向上は間接的に学生確保にもつながるものと捉え、学生が学習に専念できるよう、計画的な学習支援を行ったり、学生との懇談を通じ、快適な学院生活・寮生活をサポートしてまいります。

最後に、⑨教職員の職場環境ですが、本庁を中心に計画的な人材確保・人材育成体制を強化するとともに、改めて学院の理念とハラスメントの再発防止対策を共有するなどして学生観、教育観を明確にすること、研修やキャリア面談を通じた能力獲得支援、地域活動やボランティア等学外の活動への参加促進、勤務環境の改善によるワークライフバランスの推進等、職員が生き生きと働けるようなマネジメントを行っていききたいと考えております。

続いて、取組の評価についてご説明します。評価指標は長期目標としまして、入学者数、受験者数、入学辞退率、国家試験合格率、圏域内の就職者数・割合、短期目標としまして、学生の満足度、自己肯定感、学院内でのハラスメントの有無のほか、授業評価を予定しています。

学生アンケートは、学院生活の満足度、自己肯定感に係る質問と、ハラスメントの有無について確認する内容としています。各項目の現状は、資料の16ページにデータを載せておりますのでご参照ください。

(矢元主幹)

ただいま、説明のありました内容に関しまして、アドバイザーの先生方のご質問やご意見がございましたらご発言願います。

(平松アドバイザー)

順不同でよろしいですか。

(矢元主幹)

はい、どうぞ。お願いします。

(平松アドバイザー)

何かいろいろ取り組まれているんだなとよくわかったんですけど、これから大事になっていくのは、看護学校として学生をいかに集めるかということに入っていくんだと思うんです。これだけ学院案内ができてるんですけども、アピールポイントとかが、学生さんが、色々と高校に向けて書いてくれた内容と一致してないですよ。その辺のあたりを整理していかなければならないし、今、学院長からお話があった内容とアピールポイントが、どうも結びついていないのではないかと思います。例えば、人口1万人未満の町に設置されている全道唯一の看護学校って、これはアピールになりますか。何がいいのかっていったら、先ほど言った町のいろんな行事に参加されていたりとか、町民の皆様に応援されている学校ですとか、そういうことが、アピールになるんだろうなと思っています。また、小さいことなんですけれど、その辺りのアピールのところがもっと事実、せつかくいい所なので、すごい小さいことなんですけど、事実即した内容で入っていくかなというふうに思いました。これは完成したものなんですか、それとも、これから練り直すものなんですか。

(石谷学院長)

一応、今の形でホームページにもアップしてはありますが、随時更新はしていきたいと思っております。

(平松アドバイザー)

この学校が、本当にきれいだとか、ものすごくアピールポイント、安いとか、しっかりした教育が受けられる環境が整っていますので、きれいだかと広いだとか、伺ったときに、素晴らしい学校だなと感じたわけです。

15ページのところにあります、この図書室の赤い×(ぼつ)とはなんですか。

(石谷学院長)

学生が付けたもので、期日までに返却するよということを示したものです。

(平松アドバイザー)

最初、見せていただいたときに、何かすごく厳しい学校だなと、「これって何?」「盗むな」、「早く返せ」とか、実は意外とこういうところを見るところですので、こういうところからしっかりと確認したほうが良いと思いました。ちょっと老婆心ながらなんですけど、アピールの内容を見直した方が良いと思っています。

4つ目に「札幌市から講師を迎える科目もあります。」とありますが、事実で、何のアピールにもならないです。

(石谷学院長)

オンラインの講義が増えた時、他の学校でも行っていると思うんですけども、例えば、外部講師として、道外の著名な先生がいらっしゃることをPRとしてやられていた学校もありましたので、この地域にいても、中央の有名な先生方の講義もありますよということが伝わるかなというふうに思ったところです。

(平松アドバイザー)

そういう趣旨であれば、今の表現の方が良いと思います。「札幌から講師を迎える科目もあります。」は、何のアピールにもならないと思います。「合格率を目指してます。」というところは、実際に合格率は高いのですから、「全国より高い合格率です」ということがアピールだと思います。「目指しています」は、アピールではなく、活動だと思うんですけどね。

あと、連絡事項だとかいうのは、学生全体的に通知するシステムが整っているのですか。例えば、商品名で「オクレンジャー」というものがありますが、科目が変わったとか、連絡網とか、そういうIT的なもの、リモートで講義することが、今では当たり前になってきている訳ですが、学生さん達のアンケート結果を見ますと、連絡事項が遅くてとか書かれてありましたので、全体的に通知するシステムは整っているのでしょうか。

(石谷学院長)

ないです。休講になったり、変更になったりする場合は、朝、担任から、電話での連絡網で連絡しています。8割が寮の学生がなので、寮生には、すぐ連絡ができます。通学してる学生には、少し急ぐのであれば、個別に連絡するという形で今はやっているということです。

(平松アドバイザー)

寮の学生さんだって、一斉にだって、最初に誰が連絡するかということですから、何とか考え

たり、ぱっと送れたり、安全の確認をする手段としてそういう機能だとかを導入するとか、お金はたいしたかかりません。私の学校では、200人近くいますが、一斉に連絡できています。

(石谷学院長)

なんていうシステムですか。

(平松アドバイザー)

後でお見せしますが、商品名ですけれども「オクレンジャー」です。多分、多くの学校も導入されていると思います。例えば、災害とかがあっても、全員が一斉に安全確認できたりします。何か、そういうふうなものを導入されると、今いる学生さん達の声を拾ってあげることになると思います。そういうことも整えていければいいのかなと思いました。どちらにしても、出発点になることだと思いますので、この辺りも見直しをした方が良いでしょう。

(石谷学院長)

他の学院で使っているところってありますか。

(矢元主幹)

聞いたことはないです。

(平松アドバイザー)

そうですね。民間のところでは、ほとんど使ってますけれどもね。震災の後とか、みんな一斉に導入したと思います。

(矢元主幹)

後で教えていただければと思います。よろしくお願いします。

(藤井アドバイザー)

うちの短期大学は、複数の手段で連絡がいくように作っています。学生には、全て、マイクロソフトオフィスのアドレスを割り振っているのと、あと一つ、学内LANのサイボウズっていうんですけど、そこのアドレスを割り振って、そこで全学生に一斉に発信できるようにしています。また、アンケートなどの事業評価アンケートをやりますが、すべて、ホームズを使ってやれるようにしています。食物栄養学科ですから、給食管理実習で、給食を喫食するんですけど、その際、今までですと、ペーパーで、美味しかったとかやっていましたが、そういうふうな集計処理の手間も省くのと連絡ミスがないようにと、去年から全てホームズで回答するようにしています。オフィスのアドレスとかホームズとかを知っている人がいるとそんなに苦労しなく、構築できると思います。

(石谷学院長)

ありがとうございます。

(平松アドバイザー)

いろんなところに実習しているから、なおさら、こういう機能があるといいのではないかなと思います。

(石谷学院長)

そうですね。

(平松アドバイザー)

そういうのがあるとすごく良いと思います。

(石谷学院長)

はい。連絡事項があった場合は、それぞれの実習先の担当教員に連絡をして学生に連絡してもらったりしています。ただ、そのグーグルホームズですとか、道のネットワークでは、うまく使えないところもあります。

(大島副学院長)

グーグルフォームなどとかは、確かに動かなくなったりしました。

(石谷学院長)

私どもの使えるものの中で、整えていく必要があります。

(藤井アドバイザー)

そうですね。LINEは、200何人ですか、要は一つの大きなLINEを作っています。ただし、そこで、学生間でやりとりするとまずいので、学生が返信できないように設定をして、連絡だけにして、LINEを使っています。これはすごく有効です。

(石谷学院長)

発信するのは学校の公用スマホですか。

(藤井アドバイザー)

江差では、やはり、個人のですか

(石谷学院長)

先生方、個人のものです。

(藤井アドバイザー)

これは学校のものです。みんなにLINEで発信するのは、例えば、事務の教務係長しか発信できないとか、事務局長しか発信できないようにして、LINEの行き先を全ての学生・教職員に設定しておく、結構な速さで連絡がいきます。学生がそれに対して返信できないので悪用されることはありません。併せて、その各科目とか各教科では、教員がそれぞれ同じようなLINEグループを作って、授業連絡を行っていますので、結構有効です。

(平松アドバイザー)

そのような機能を少し導入して、タイムリーに、学生個人に時間差ができないように連絡事項に使用するとか、そういうところを少し整えていくと、学生さんたちの意見が拾えると思います。

(藤井アドバイザー)

ネットワーク構築とかも含めて、誰かそのスペシャリストみたいな人を呼べないかなっていったら、市内の先生で、2人ぐらいいらっしゃると思いますので、よければ、ご紹介します。その先生にお願いしたら、時間を見て江差に行き、ネットワーク構築したりとか、担当の方にレクチャーしたりとかやってくれる方がおりますので、何かありましたら言ってください。

(石谷学院長)

ありがとうございます。

(山内アドバイザー)

先ほどの平松先生からご指摘のありましたアピールポイントなんですけど。改めて眺めると、あまりアピールぶく感じないんです。結局、自分が入学した時に、どういうことが得られるとか、何が楽しいのかなみたいな、アピールとかが、全体として弱いと感じます。事実が書いてあって、特徴は書いてあるのかもしれないですけども、これを見て、「あっ、これだったら行ってみるか。」とは、要するに、このページを見て、行ってみようかなと思う作り方にはなっていない気がします。最後に、寮があって、食事付きで安心です。なるほどと、ここはよいかもしれませんが、それ以外はあんまりぱっとしないです。

(藤井アドバイザー)

これは言ってみれば、いろんな大学、短大なんかで言うと、学院の概要に当たります。学院の概要って、3ページにあって、入学定員が何名とかそのところに合わせて、本学はどういうところですか。本学の特徴は、どういう特徴です。学院の概要辺りに、江差の学院の概要というのか特徴っていうか、その辺のところに入れるところが多いかもしれません。

(平松アドバイザー)

そうですね、アピールはちょっと違うことを書いてもいいかもしれません。

(平松アドバイザー)

なんと言っても、道立だということですよ。北海道立ということバーンと持ってこない、すごいバックの確かさっていうか、設置者の確かさっていうような、道立の看護学校です。北海道で運営していますとか、そういうところがアピールで、概要は、本当に、一番最初に、道立の看護学校だというふうにあピールした方が良くと思います。

(石谷学院長)

はい。改めて設置主体が北海道だっていうところを、特に挙げてはいないです。

(平松アドバイザー)

北海道立で安い。何という魅力でしょうと思います。まず、この3年間のお金を見たら、他の学校から見たら一年分です。一年分より安いんです。

(藤井アドバイザー)

そこを強くアピールして下さい。

(平松アドバイザー)

道立の魅力ってここでしょ。道立といたら安いぞ。こんな恵まれた学校で安いぞっていうところを強くアピールして下さい。

(山内アドバイザー)

安いことを前面にして、授業料だけではなく、ほぼトータルコストでこれだけという形なので、ものすごくアピールになると思います。

(平松アドバイザー)

このお金で生涯免許が取得できるわけですから。確かに学生が書いている、後輩へのメッセージも「学費が安い」というのと「寮がある」、「静かで周りに誘惑がないので勉強に専念できる」ことを書いている学生が多かったですね。

(石谷学院長)

今の環境をそういう風に後輩に伝えていきたいんだとな、これを見て感じたところではありません。

(藤井アドバイザー)

他の看護学院のことは、書けないんですけど、実はこれくらいだと。何かの機会に言った方が良さかもしれません。平均的にはこのくらいかかっています。四大では、もっとかかりますから、四大は4年でどれくらいとか、そして寮があると、そういうのもあると良いですね。

(山内アドバイザー)

一般的な大学の授業料等の経費との比較は出せなくはないですよ。

(平松アドバイザー)

出せると思います。道内のもすぐ出せると思います。

(山内アドバイザー)

それぐらいだったら、比較としては他の看護学院となると道立と比べるなということになるかもしれないんですが、四大との比較はわかりやすいですよ。

ちなみに、寮の自治会費っていうのは、やっぱり強制なんですか。

(石谷学院長)

寮にあるテレビのNHKの受信料ですとか、一応全員が使う物を洗濯したりするときの洗剤ですとか、そういうものを購入するのに充てています。

(平松アドバイザー)

洗剤とかもみんなですか。

(石谷学院長)

大浴場のバスマットは、みんなの使う分でまとめて何日かおきに洗濯をしています。

(平松アドバイザー)

なるほどね。バスマットがそんなに手間がかかるんだったら、洗わないで替えたりしたらどうですか。

(石谷学院長)

毎日、毎日、替えています。

(平松アドバイザー)

例えば、珪藻土にしてみたりしたら、こういうこともしなくてもよくなる。

(石谷学院長)

さきほど、学生負担の話もいろいろ出てきましたが、やっぱりこれまで何十人もいたころと違って、掃除当番が回ってくる頻度が、早くなって、学生もとても大変だという声もあって、バスマットを毎日毎日洗濯すると、結構大変だという話がありましたので、洗い替えを一組増やして、その洗濯の頻度を空けようとしていたりしています。珪藻土はあまり発想になかったです。

(平松アドバイザー)

業務整理と一緒に、何かを削減したい時には、何か違うものに替えられないかですか。何か連絡が滞ったら、何かそういうものを取り入れられないかというふうにしていかなきゃいけないと思います。

(藤井アドバイザー)

清掃業者は入ってるいるんですか。

(石谷学院長)

入ってます。共通部分の掃除は、全部管理人さんをお願いしています。

(藤井アドバイザー)

あくまでも自分たちの部屋だけのところですか。

(石谷学院長)

洗面所とか、トイレとか、学生が掃除する部分っていうのがあって、そこは交代でみんなで掃除をしています。

(藤井アドバイザー)

人数が減っていったら、そこも委託するとかですね。そんなにコスト高にならないような気がしますけど。

(石谷学院長)

今年の春に寮の役員達と大島副学院長も入って、今、何が大変で、どの辺まで工夫ができるかっていう話し合いの場を持って、掃除の方は、時間を変更したりすることで、今、様子を見ていますけれども、本当に学生だけでは賄いきれないのであれば、業者に委託するという事も検討していかないというふうに思っています。

(平松アドバイザー)

寮費を上げることで、その辺の負担が減るということはないんですか。たぶん負担の規定を変えなければいけないですし、保護者への説明もあるでしょうけど、例えば、そういうふうなところを出して、学生が、ひょっとしたら5,000円上がりますというふうなところで検討してもいいのかなって思います。

(石谷学院長)

寮の寄宿舍使用料というのが毎月23,400円です。これは条例で定める使用料となっていますので、これを値上げするとなります。各方面にまずご説明したり、ご了解いただく必要があります。

(平松アドバイザー)

でも、このWi-Fi使用料とか自治会費とかは、変更できないんですか。Wi-Fiなんて、そういう道の規定でないですよ。

(大島副学院長)

これは、学生が契約して行っているものですので、ここは学院が逆に関与してるお金ではないです。

(平松アドバイザー)

それが、ここでいっしょになってしまっているんですよ。

(石谷学院長)

学生はかなり節約をしながらこの8,000円でやりくりをしています。

(平松アドバイザー)

うん。頑張ってる暮らししていくしかないしね。

(山内アドバイザー)

でも、やっぱり学生自治会の寄宿舎自治会費もそうなんでしょうけど。なんかやっぱり自治会費とかそういうものに抵抗があるというか、やっぱり強制加入なのかとかそういう学生がいてもおかしくないと思うんですよね。ですので、やっぱり使用料等に表れてしまう。その代わり、学生がやることをなくしていくっていうかですね。そういう方向でもう少し検討もしていただいてもいいのかなと思います。そして、今聞くと、学生の方でこの8,000円でいろいろやりくりしてるんだしたら、それはいい社会経験かもしれないんですけども、一方で、かなり負担になっているかもしれません。特に、学生数が減れば減るほど、財政が苦しくなるのであれば、非常にやりくりが大変だということになったり、思った以上に負担が多くなっている。いい経験を通り過ぎて重い経験になってくる可能性もあるので、少しそういうことも、なにか考えてあげてもいいのかなっていう気もいたします。やっぱり世の中、いろんなとられる費用の名目がたくさんあって、一括でこれだけみたいな、何円ぼっきりではないんですけども、やっぱりそういうことをわかりやすく、受け入れやすい社会に段々なってきていますので、なんか、総額は一緒でも、名目が一つの方が良い気がします。そういうところも、せっかくこう自治会に少し教職員も一緒に構築していくというのでしたら、そういう方向での改革も考えていただいてもいいのでは。もちろん伝統もありますので、直ちにそういうことにならないかもしれないと思いますが、学生からもいろんな声が出てくるかもしれないので、少し拾い上げていただければと思います。

人材育成について、教員の人材育成体制、⑨職場環境のところですけど、大変ありがたいっていうか、また、教職員に動機付けっていうのは必要なところではあるんですけど、この公務員の看護教員のキャリアアップって書いてあります。なかなかイメージしづらいのですけども、例えば、何かこう、教職員のスキルアップしていったら、どういうところが、実際キャリアアップに繋がるのかっていうのが見えてこなければ、結局のところ、教員にとってモチベーションが上がってこないということですよ。例えば、ここでキャリアアップしたら、本庁のいいところにいけるんですよとか、なんかそういうのがわかりやすくあればいいんでしょうけどなかなか難しくてですね。なので、書いてあるんだけどこれ何なんだと、結局何もないなんていうんだしたら、教員にとってもあまり意味がないという負担が増えたっていう感じで、少し、もし本当にはなんか具体的にキャリアアップ等があるんだしたらちょっと今教えていただければと思いますし、なかなか具体的にないんだしたら、安易に書かない方がいいのかもしれないなと思いました。

(石谷学院長)

具体的な例で言いますと、今、一般職が講師で、その上が教務主査、教務主幹、副学院長が管理職ということで、まずは職位が変わるところでキャリアアップというふうには考えておりました。今、副学院長が作成したキャリアラダーといいますか、それぞれの役職ごとに、こういう能力が必要だということは、作成はしております、例えば、教務主査、教務主幹になるために、半年間でしたか、ちょっと教務主査の研修に、外部研修にいつてもらって、そこで戻ってきてさらにキャリアアップをして新たな職位に就くっていうようなことを、今、道立高校の教員はやっております。あとその中で、今、本庁の看護政策係に1名、看護職が配置になっておりますけれども、看護学院の運営指導等に当たるということで、その講師経験者、各教員経験者がそのポストに行くという流れが、基本はありますので、ただ、それ以外にも、例えば、道立病院ですか、札幌医大ですか、そういうところと相互に連携をしていけるとより良いのかなというふうに思っているところです。

(平松アドバイザー)

すみません。ストレートに言ってしまうえば、今までキャリアアップって全然江差高看の場合はありませんでしたよね。ずっと品川先生が副学校長でいて、ずっと皆さん同じ職位で、何年もきてるじゃないですか。これから変わるというのは職位のこととおっしゃってましたよね。

(石谷学院長)

全員が全員、そういうふうに変わっていきけるかっていいますと、例えば、旭川と紋別にも高看があつて、異動しながら違うところで経験をしたりとかっていうことがあると思うんですけども、転勤することが、いろんな事情でかなわない職員がいます。

(平松アドバイザー)

うん。そうですね。ですので、何かキャリアアップが、職位のことっていうふうなお答えでしたので、知ってる限りでは職位が変わっていないと思うんですけどもね、同じ人が異動してますよね。副学校長が、例えば旭川から紋別に行くとか、紋別から江差に行くとか、メンバーは本

当に、その方がいなくなる限り変わらないと思います。

(石谷学院長)

他の学院の教務主幹から別な学院の副学長に昇任をしてとかっていうのは、今はあります。

(平松アドバイザー)

そのことについてですか。

(石谷学院長)

はい。

(平松アドバイザー)

皆さんがということではなくて。

(石谷学院長)

そういうシステムはあります。

(平松アドバイザー)

人事異動しない人は、キャリアアップしないということですよ。

(石谷学院長)

同じ学院の中でも、教務主査に昇任したりとかっていうのは、江差でも過去にはあったと思います。

(平松アドバイザー)

ポストが空いたら。

(石谷学院長)

そうですね。全体の人事異動の中でのことになると思うんですけども。

(山内アドバイザー)

これまでの昇進だとか、キャリアアップと全く同じシステムですと言うならば、これは改革というわけではないだろうし、これまでもありましたっていうのだったら、これからも同じように、例えば年功序列ですとかってあるんで、あればそれは、要するにキャリアパスのシステムというのではなく、昇進のシステムですというだけでしかないのかなという気がします。これから、新しい教員が来て、こう頑張って江差でこういうことをやっていけば、何かこれまでと変わって自分がとんとん拍子に出世していくんだとか、何か役職手当がつくんだとか、なんかそういうのがあるんだったらそれはやっぱりキャリアアップっていうのかもしれないんですけど。これまでと同じように昇進していく、昇格していくっていうのは、キャリアアップなのかなという気はしますし、例えばこういう研修を受けました、こういうのを終了したら、ポストを飛び越えますとか、そういうのがあるんだったら違うんでしょうけれど。でもポストが決まってて、ポストに空きがない以上、昇格昇進もありませんっていうのだとしたら、もう1つ代わり映えしないのかなという気はすごくしました。結局、今は、変わろうとしているということでもいいんですけど、3年、4年、5年となった時に、すぐに行き詰まるシステムになってしまうなと思ってしまいます。

(石谷学院長)

江差高看だけではなく、道立高看の教員全体の人材育成体制というところになってくると思われます。

(山内アドバイザー)

もちろん全道でよく考えないといけないのは、そうなんでしょうけど、結局、規模っていうんですか、範囲が小さいので、なんかこう、純粋に限界というのがあるのかなというか、すごくします。

(石谷学院長)

平松先生のところのように一つの学校の中で、人材育成ってどんなふうに考えておられますか。

(平松アドバイザー)

人材育成ってどういうことですか。

(石谷学院長)

キャリアアップとなると。

(平松アドバイザー)

本当にどこの学校も職位って限られているので、本当にその人がいなくなればっていうのがあります。ですので、うちは、例えば給与の号俸を上げるですとか、その責任のところの主任、副主任っていうところを設けるとかということをしていて、そして、その要するに役職自体を変えてしまって、私は考えているのが、民間でやっぱり何を使っていこうかなと思ったときに、全部を主任にしてしまおうかなと大胆なことを考えているんですけど、ポストがないので、例えば、学年主任とか、行事主任とか、例えば学校運営主任みたいに、そういうふうなところで、変えていくことですかね、なんかこう大きく就業規則を変えないで、その中でどういうことをしていくかなっていうところで、なんかそういう運用できないかなって話をしている最中です。

(石谷学院長)

確かに、役割が変わっていくというのは、学校の中でもあると思うんですね。新任の先生方は、まずこういう業務があって、中堅になると、例えば、時間割とか事業運行とか、そういうことを任せられるようになったり、実習施設との調整を任せられるようになったり、役割が変わっていくっていうものも、キャリアアップっていうのですかね。

(平松アドバイザー)

そうですね。どのくらいかということなんですけど、ラダーというものを作っています。例えば、3年目まで、5年目までっていうところで、それぞれ何年過ぎたら、例えば担任するだとか、実習担当にするだとかっていうところの目安っていうのはあるんですけど、それが、やっぱり給料だとかそういうところにどう反映して、認める、反映するかっていうところが課題で、いくら認めても、だから何さっていうところですね。だから、そのところは、きちっと給料に反映するようになっていうふうに考えているところなんですけど。附属学校かなにかでよく聞くのは、一つの看護学校部門って考えるときに、看護学校を経験すると、病院に戻るときに必ず師長職でだとか、そういうところが約束されて、看護部長にはなれないけど、必ず、一度教員を経験しなければいけないのか、そういうところで学校に行くっていうことが、当然、自分のキャリアアップの通る道みたいなものと認識されているというところがありますよね。なので、大きな病院は、大学病院でもそうなんですけど、教員研修に出して、そして、その教育っていうところで学んで経験し、それで臨床の管理職に就くっていうようなところで、仕組みが見えると皆様にやりがいが出てくるのかもしれないですね。キャリアの可視化っていうふうに。本当に、年数で評価できないですし、本当にある程度目安っていうのは難しいです。

(石谷学院長)

うちとしては、その人材の確保策と、連動してくると思うんですけども、道立病院だとか、札幌医大と連携しながら、先生がおっしゃったように病院と学校を行き来しながら、やっぱり、病院も教育を経験すると。学生指導だけじゃなく、後輩とか、人材育成の経験を積んで帰れるので、病院の中でも、メリットはあるのではないかなと思うんですね。

(平松アドバイザー)

今、とても違和感を感じることがあるんですけど、札幌医大が出てきていることなんですけど、協議会を長年でやっていて、全く道立の看護学校と札幌医大が全く通じてないなっていうのを実感していて、なんの関係性もない場所だっていうふうに認識してるんですか。

(石谷学院長)

今ですね。

(平松アドバイザー)

そうですね。

(石谷学院長)

昔はお互い道立でしたので、札幌医大の看護師が衛生学院の看護学科の教員になって、うちの教員にも札幌医大出身の教員が複数いますし、そういう行き来はありましたけれども、衛生学院が廃止して以降、病院局もそうですが、そういう人事異動が、あまりこう、仕組み自体がなくなっているのので、そこを復活させていけたらいいのではないかなというふうに思うところはありますけれども、そこを担当するのは、本庁なので。

(平松アドバイザー)

全く通じてなかった。むしろ、全く違うものの意見の内容でしたね。

(石谷学院長)

衛生学院があった当時は、札幌にありますので衛生学院の異動っていうのを看護師さん達の中では受け入れられるものだったかもしれませんが、札幌市内になくなった時点で、地方に引っ越しを伴う転勤になりますので、行ける人が限られてくるというか、そういうこともあるのかと思います。

(平松アドバイザー)

道立ってところの仕組みが、私もその札幌の存在がわからないんですけど、そういう管理職含めてですね、北海道の地域医療を担う人材の育成の看護学校がわかって、育成とやっぱり絶対に必要ですね。継続教育っていうところの認識をしていただいて、そういうところを経験した方が札幌大の、例えば、師長さんだったら通る道にするとほんとにいい教育ができるんですけど、難しいですね。

(山内アドバイザー)

人事の仕組みがガラッと変わるっていうのはどうかかわからないけど、看護教員の経験者が、病院に行ったときに師長さんになるとかそんなことはわかりやすいので、そういうシステムを作っていた方がいいのかなっていう気はしますよね。

(藤井アドバイザー)

キャリアアップだけではなくて、教員のスキルアップですかね。看護師から教員になった時の資質の能力を向上させる必要がある。第三者委員になった時に感じたことは、先生方が教員としてのいろいろな資質能力というものをあまりお持ちでない人もいらっしやう。だからこそ、その規則に縛って、その学力を上げざるを得ないといえますか。ただ最近、さらにその基礎で縛って、その学生の学力をつけていくというような手法で使われていまして、やはりその興味関心によって、この先生の授業だったら全く眠くないだとか、知らず知らずにして、知識を獲得していけるとか、ですからその教員が規則によって縛らなくても、学生が勉強するようにするためには、やっぱりいい授業ですかね、学生が食いついてくるような、いい授業を展開する必要があります。これは多分一朝一夕にはできませんので、たくさんの授業のホール法とかいろんな教育方法論とか、それらを駆使するとかICTを活用するとかですね、試験一つとっても、そこは試験出るよとかそういう感じでなくて、最近私が行っているのは、今日試験受けますので、練習問題は、先に答えを配るんです。先に全部全く同じ問題の答えが書かれたのを配って、それを覚えさせて、その次の時間に試験をやるんですね、ちょっとその学生は何を勉強してくれればいいか。要は、落とすこと、落とさないという試験でなくて、みんなその知識を獲得させるための。だから、全員が100点取れば、もちろんいいわけで、そのようなやり方も多くなってきています。例えば、東京の学校とか函館の学校でも、一斉の期末テストを廃止して、合格するまで、何回でも、その学生には、もう延々と再試を科すとかですね。いろんな方法でやっぱりその試験対策っていうか、もちろん中学校も高校入試というのがありますから、看護学校もそうで、国家試験がありますから。試験のやり方などいろいろ新しいやり方を模索するっていうか、またいろんなドリルなんか、ありますよね。予備校段階でもですね、いろんなチェックリストでなくてドリル形式で、国家試験対策やっていますよね。ああいうのを取り入れてもいいと思うんですよ。ちなみに、今回ですね、函館市の教育委員会で、算数とかのタブレットも入れる、ドリルを購入したんですよ。だから子供たちを算数とか、家に帰ってもそのドリルをやっていると。ただ昔はドリルとかそういうのは、そのペーパーを家で買うものだとか、塾でやるものだとかそんなこと言われてられないので、文科省でも学力試験やりますので、全国平均いかなかったら大変なことになりますので、多分必死なんですよ。義務教育というのは、タブレットでやりますので、なんかそういうのもそのキャリアアップとは繋がらないんですけど。そちらの資質能力向上のための取組が、この中ではリフレクションってありますけれども、このリフレクションというのだけではなく、例えば、新任教員が入った時に、新任教員をどうやって3年間で、1人前の教員にするための、いわゆるその養成プロジェクトっていうか。最初何をさせないか、1年間は学級担任を持たせないで何させるとか、誰がついてやるとか実習の最初のサブにしといて、3年目にメインにさせて、今までメインにだった人はちょっと見守るとか、結構最近は学校教育もやっています。というのはやっぱり東京だけでなく、歩留まりが余りにも悪いもんですから、小学校先生なんか、東京の中の3割とかですね。千葉なんかでもそれから辞めちゃうわけですから、もう採用しても採用しても、どんどん辞めていくので、今までは初任者教員体制を見直して、手厚く3年間くらいで辞めないで、病気にもならないで一人前の教員するためのプロジェクトというのをこれは民間なんか使われてて、私は、職業指導っていうのを非常勤でやっています、民間の社長さんの話ですが、いくつも技術的な資格を会社のお金でとらせるのですが、5年をやめたいための策をやっぱり必死に練っているんですよ。3年4年とどんどんお金かけて研修やって、

結局辞めていかれたら大損害です。そういうようなことを含めて、それを江差看護学院の教員養成プロジェクトみたいのがあって、逆にそういうの見て民間の看護学校が、例えば、講師とか、函館から江差に1ヶ月なり2ヶ月、留学させたら、本当にすばらしい教員になって帰ってくるっていうのは、それぐらいをやっぱり目指した方が、道立の看護学院としての一つ存在感っていうのも、教員としてもあるような気がします。そういう願いもあって、いろいろ書いたりしたこともあるんですけど。

(平松アドバイザー)

先生がおっしゃってる内容なんですけど、第三者委員でいろいろ報告書を書かせていただいたときに、私たちはよく「教育とは」というところの「基本から」という話をしていたと思うんですよ。だから、ここの内容を見たら看護というのがけっこう出てきているんですけど、人に関わるというポイントっていうのが何もないように思えるんですね。

(藤井アドバイザー)

今私が言った、ぼつが一番下から2番目のところなんですけど、難しい学習内容がわかりやすく興味関心でございませうけれども、そここのところは、一朝一夕にいかないのです。

(平松アドバイザー)

看護ということだけではなく、先ほど話していただいたんですけれど、教育っていうことの研修っていうのは必要なかなって思ったのと、この取り組める方向性は、これは例としてとらえていいですか。例えば、学外研修なんて業者さんがやっっているのが、たくさんあるのですけれども、各回に年2回しか出てこないの。単純にこの研修は年6回くらいやっっているのですけれども、その研修によっては、全員で出てくる学校も結構、あるんですよ。各1人に2回しか出てこないっていうことを、例えばいろいろな、うちの学校ですと例えば、カリキュラム改正あるときに「カリキュラム構築」を徹底的に業者も含めて3人を何年も通してそういう研修に行ってもらったり、看護過程でも、臨床判断能力でもいいと思うんですけど、そこに特化した人達をとにかく繰り返し行ってもらって、そここのところはもう、この人という人を作れるような研修をしているんですけど。ちょっとこの研修、内容を良くするための取り組みの方向性の研修が少ないんでないかな。これは一例としてとらえていいですか。

(石谷学院長)

そうですね。ただ、年間の派遣計画っていうのも、どういう研修があつて、どういうキャリアの先生にこういう研修にというところはまだこれから検討していくような段階で、こういう研修会とかが主にあるねというのを並べてみたところでもあります。

(平松アドバイザー)

それはこれからというところですね。単純な印象では少ない。1人の方ですかこれはという。少なすぎる。もう毎週、毎週いろんな研修されてますよね。リモートで、ポチッと押したら出てくるのですけれども、何か、こんな数では全然足りない。こんな数足りない、足りないって言うか、どういう風な方向性でいくかという質の向上ため札医と連携できるってなんてうらやましい環境だって思うんですよ。もう少しこう学ぶっていうところが整理できていないでしょうか。研修予算なんかどうなっているのでしょうか

(矢元主幹)

研修予算につきましては、なかなか全員っていうところの経費をやはり見ていない状況にありまして、あと長期研修になりますと、教員が今現在不足していることもありまして、やっぱりそこで人を抜かれてしまうと、2人3人っていなくなってしまくと、学院運営自体がうまく進んでいかない状況にはあります。ですから短期的なものについては、今お話がありましたように、研修ごとにある程度お金をかければよろしいと考えております。

(平松アドバイザー)

1人につき幾らといった基準はないということですね。

(矢元主幹)

そうです。総額についてのみ決まっております。

(平松アドバイザー)

例えば、遠くの方で実際に行けない教員もいて、少し減ってしまいましたが、元々は全体で14万、現在は十数万弱の研修費が確保されております。一人ひとりで研修計画を立て、1年間でどういうものを身につけたいということを書かせています。更には、学校としてこの研修をこの

人に行ってほしいという場合は、出張にしたりもしているのですが、教員が仕事について自ら学ぶような方向の意識を持てるような仕組みができると良いと思います。行かされている、行かなければならないという気持ちでは、全然能力が育っていかないと思うのです。「私はこれを学びたい」という気持ちで自ら学んで行くようなシステムを構築できると良いです。

(石谷学院長)

1人年間10万円っていうのは、全体の予算がですか。

(平松アドバイザー)

全体で割るとそれぐらいですが。

(石谷学院長)

10万円で学会に行くとか。

(平松アドバイザー)

そうです。

(石谷学院長)

「今年は、これとこれとこの研修に、私は行きたいんです」と。それ以外にも、出張命令でこの研修に行ってきたというのもの。

(平松アドバイザー)

私は、今年中にこの研修に行ってほしいというのがあるので、研修係を設けて、その教員に全部の集約をさせております。ですから、あなたはこれに行くべきだとかの、アドバイスはありません。どうしても好きなものに偏りが出来るので、そのあたりの整理が必要になりますが、まずは「何に行きたい」を把握する。新人の教員でも、10万円を超えてはお金を出さないということが多いのですが。

(石谷学院長)

そういうときは自己負担？

(平松アドバイザー)

もちろんです。しかし、札幌であれば10回もいけるんです。リモートであれば何回でも行けるんです。東京へ行きたいと言っても行けます。

(石谷学院長)

自分で決めれるというのは良いですね。

(矢元主幹)

何かございましたら、また後で、ご意見ありましたらお伺いしたいと思います。

続きまして、(2)番目の学生生活ハラスメントに関する学生のアンケートの関係について学院から説明をお願いします。

(石谷学院長)

評価指標の一つである学生アンケートについて、5月の実施結果を報告します。資料をご参照ください。回答率は78%、学院生活は「楽しい、まあまあ楽しい」と回答した学生は65%、自分自身に満足しているかは「そう思う、どちらかと言えばそう思う」が48%、自分が役に立たないと感じるかは「どちらかと言えばそう思わない、そう思わない」が45%、今の自分が好きかは「そう思う、どちらかと言えばそう思う」が41%でした。

ハラスメントについては、私生活に勧奨するようなことを言われたりされたの項目について「たまにある」が1件あり、対応としては「相談しなかった」その理由としては「比較的軽微な被害だったので我慢した」「一過性だと思えたから」と回答があったところです。また、相談員を知らないという回答したのは28%でした。これらの項目については、今後年間合計4回実施することとしておりますので、今後のアンケートと比較していきたいと考えております。

アンケート結果に対する学院内の対応ですが、会議等を通じて職員間で結果を共有し、改めて学生に相談窓口や相談員を周知をするとともに、「個の権限の侵害」を中心としたハラスメントの研修を実施し、ハラスメントが起きる背景や適切な指導について改めて説明して職員に注意喚起したところです。自由記載の項目についても、今後、学生との懇談等を通じて、改善に向けた取組を進めていきたいと考えております。

(矢元主幹)

ただいま説明のありました内容につきまして、ご意見ご質問等あれば、ご発言願います。

(藤井アドバイザー)

質問ですが、自由記載の(2)の指導で「昨年の夏頃まではダメなところをとてめ責められ、自分はどこがいいのかわからなくなっていました」と書いていますが、この方は何年生ですか。

(石谷学院長)

多分、この時期に実習があるのは、三年生なので、三年生だと思います。

(藤井アドバイザー)

わかりました。

(平松アドバイザー)

中々難しいですよ。 「違うところは違う」とは返しにくいのではないのでしょうか。例えば、看護課程の指導内容が違うのは当たり前ですよ。だって、事例が違うし。指導を統一するというのが何を統一することなのか分からないのですが、教員がどんな場面でも常に付いているのも違うので、同じなんてありえないですよ。だから、指導内容と言う点で、私たちが教えなければならないことは、それぞれの看護感があり、その場その場での指導があるので、「違うことが正しいんだ」ということを、学生がわかるように教えておかななくては行けないと、見えています。

(石谷学院長)

うちの教務の中で共有した時も、そういう声があがりました。

(平松アドバイザー)

そういうことをちゃんと教えていかないと。学生が、例えば看護技術の教え方など、一つの方法なんてあるはずがないものについて、「先生によって教え方が違う」とか、「いい悪い」という話になってしまう。「看護技術とはどういうものか」、「看護とはこういうことだ」ということをしっかり言っておかないと、この回答がいつまでも続くと思います。

(石谷学院長)

あと、教員間でアンケート結果を共有した時に出ていたのが、実習要領の中に書いてある「記録物の出し方」についてですけれども、その解釈について教員間で若干違ったところがあるわけです。

(平松アドバイザー)

そこはだめですよ。

(石谷学院長)

そこは、こういうことで統一しようというところは確認しました。

(平松アドバイザー)

見ていると、「宿泊先を決めろ」とか「移動の補助が有ればいい」とかが多く書かれています。できるところとできないところをきちんと書いていかなければ、いつまでも同じ内容ばかりが書かれていくんですよ。

(石谷学院長)

このアンケートを実施する時も、自由記載については、「学院としてもできることとできないことがあるけれども、皆の思っていることは、意見として書いて欲しい」ということは伝えてあります。しかし、「実際に宿泊先を学生が決めて、移動手段を自分たちで考えている」という記載については、近年学生も少しずつ変わってきていて、バスやJRを自分で乗り継いで目的地までいたり、宅急便を手配するというのを、入学までにあまり経験していない学生も増えていく中で、大変になってきているようです。教員側で情報を整理して、「これらの中から選んでこのような行程で移動する」ということを伝える等、少しでも、学生のストレスがなくなる準備は必要かな、という話は、最近しているところです。

(平松アドバイザー)

実習先が江差にないからという学校の都合でその病院に行っているわけだから、宿泊先の見度もないのに、函館で泊まりなさいというのは、無責任だと思います。きちんとそのあたりも考

えて実習病院を検討するとか、そんなところに行かざるをえないという環境であれば、宿泊先の情報提供や、宿泊施設の確保をした方がいいですよ。ただ、それに対して、「費用を出せ」等の意見については、最初のガイダンスの時点で「実習場所への移動や宿泊については、自己負担となります」等を説明し、その上で入学を考えさせるようにしていかないと。とても難しいですよ。Aさんは江差の町内で出来て、Bさんは函館に行かなければならない、Cさんは札幌に行かないとならないとなったときに、どこを保証してあげて、どう対応するかというのは、とても難しいことだと思います。そういうふうにはせざるをえないのであれば、そこの仕組みをきちんと作っておいて事前に言うておく。それをしないと、このように補助やお金に関する意見が、ずっとでると思うんですよ、

(石谷学院長)

入学のガイダンスでも説明をしておりますが、もう少し具体的にイメージできるように伝えていかないと、いざ必要な場面になると、そうだったのかと、改めて気がつくところは多いみたいなので丁寧な説明をしていく必要があるというふうに、考えています。

(平松アドバイザー)

苫小牧にもいくつかの大学が実習にきているんです。札幌から来る分にはいいんですけど、天使大学の助産師課程は、大学がアパートを借りていますよ。

(石谷学院長)

そうですね。函館の医師会さんは、実習に行く際も、バスを出して学生全員を連れていっているということなんですが、そういった費用を、授業料や実習費用として集めて、その中でやりくりしていると思うのです。当校は、それを集めておらず、それぞれ学生が自己手配をしているという状況です。実際にどちらが安いのかと考えると、各自で対応した方が安くなっているとおもっています。

(平松アドバイザー)

新カリになって、病院の実習の時間が激減している、端的にいうと行かなくてよくなってきています。町内の色々なところを看護の場と考える方向にカリキュラムが変わりましたので、町外の病院に行く回数を減らす、地域で学ばせる、といったことを検討し、今までと違ったやり方にするのも一つです。強みである授業料の安さも、実習にかかるお金等が高く、結果、こんなにかかるじゃない、と感じられると思うのですよね。これらを踏まえると、新カリをうまく利用して、そんなに外へ実習に行かなくても良いと思います。

(藤井アドバイザー)

今の一年生は、確か札幌と小樽出身の人数が多かったですよね。その学生はどこで実習をするのですか。

(石谷学院長)

江差、函館、八雲です。

(藤井アドバイザー)

この間ですね、私は函病で心電図の検査をしました。そしたらですね、「実習生が来ているので実習生にちょっとやらせてもいいですか」と言われて、どうぞといただきました。先に実習生がこういう所につけたりして。その後、できましたと言うと看護師さんがいらして、この辺が少し違っていると、教えてくれたりしていたのです。当然、函病の看護学校の学生だと思ってですね、函病の先生に教え子がいたものですから、なにに先生いると聞いてみると、「は？」ですね。「あれっ？」と思ったら、その学生は、実家が函館で学校は札幌なんです、と。どこかわからないのですが、大学なのではないかと思うのです。大学の場合は例えば、ウチの学校も教育実習をするのですが、教育実習期間はやはりきついですよね。ですから函館にいますと、学生は自炊しまするので、実家に帰って自分が卒業した学校で実習をしたがるのですよ。それを保障しています。文科省の方では、実習先の受入交渉を学生が個人でやってはだめということになっているので、教職担当が、それぞれの出身校に連絡をして、了解が得られれば、多くの学生は実家に帰ってそこから実習に通うのです。そうすると、賄いつきなので、すごくいい。きっとそれを看護大学でもやっているから、その学生が函病で実習をやっていたのだと思います。江差も道立病院しかないの、それぞれの出身地で実習先を見つけてあげれば、いいんじゃないかと思いました。なんだかんだで、函館の国立病院であるとか函病であるとか、今まで実習を受け入れてもらったところに、まとめていって、しかも教員もついていっているとのことですが、その函病の実習生には、きっと教員はついてなかったと思うのですよね。大学が多くなってきた関係で、やり方も変わってきてるのかなと思っているのですが。そこら辺のところはちょっとわかんないんですけ

ど。

(平松アドバイザー)

大学とかは、そういったところでも実習病院を確保して、そこにインストラクター等の指導者を設けていると思います。だから、きっと藤井先生の、その検査についての学生は、4、5人いるインストラクターとはたまたま違う場所にいるんだと思いますが。

(藤井アドバイザー)

聞いたらですね、私1人ですと言っていました。

(平松アドバイザー)

その部署には1人かもしれないんですが。そうかもしれないんですが、病院が、学生だけで受けてくれるというのはなかなかないので、病院として、5人受け入れるけれども、1人は手術室、1人は検査室といったように、それぞれ違う場所に配置しているのかもしれないんですが。学生だけでというと、よっぽど連携している病院だとかでないと難しいことなのではないのかなあと思う。看護師の勤務体制もとらなければならないんですよ。指導者というのは、結構要件が大変かなと。

(藤井アドバイザー)

基本は必ず、インストラクターといいますか、教員がついていかなければいけないのですか。

(平松アドバイザー)

はい。そこは患者さんの安全っていうところを、守らなければならないので。

(藤井アドバイザー)

大学でも同様にやっていることでしたか。

(山内アドバイザー)

じゃあ、大学は、函館は実習希望がそこそこあるからわざわざ一つだけ出しているのかもしれませんがね。

(平松アドバイザー)

とにかく、実習病院の確保が大変なんです。本州に行かせています。だから、入れる病院であれば、稚内や函館でも、とにかく実習協力病院を確保するという。札幌で確保できないから、4、5校が苫小牧に来ているんです。

(藤井アドバイザー)

やはり、紋別、江差には道立病院がありますが、養成校は函館とかに置いたほうが、実習費用が安くなりますので、学生確保も。もし函館でこの授業料でやれば、実家から実習に行けるわけで、もっと安くなるし。

(平松アドバイザー)

でも今、学生は10数人ですよ。学生さん1年生が、新カリになりましたよね。これ絶対、地域で工夫で賄えると思いますよ。訪問看護ステーションとかありますよね。老健もありますよね。

(藤井アドバイザー)

僕が知っているのはお金が、実習のお金がね、江差ではどうしても高くなるという話をしている。

(平松アドバイザー)

それで、実習のお金をかけないとしたら。

(藤井アドバイザー)

江差で全部やっちゃう。そういうことですか。

(平松アドバイザー)

成人と老年がいっしょになりましたし、地域と地域在宅も一緒になりましたし、

(石谷学院長)

在宅は江差でやっています。

(平松アドバイザー)

カリキュラム自体が、地域在宅に変わりました。それと成人と老年は何単位、何単位でなくて、成人老年で何単位となっていて、その病院の実習は激減させていいようになっているので、私は10数人だったら江差で工夫できると思うんです。

(石谷学院長)

成人老年で、三年生の、二年生の。

(平松アドバイザー)

そこは、一年時に組もうが、二年時に組もうが学校で決めていいわけですから。カリキュラムは。

(山内アドバイザー)

病院に行かなくても高看でもできてしまうと。

(平松アドバイザー)

もちろんです。その単位がものすごく増えたんです。ただ病院じゃなくっても、病院が激減しちゃったんですけど。していいんですけど。

(山内アドバイザー)

なので、訪看だったら、江差に結構ありますよね。

(平松アドバイザー)

だって、10何人ですものね。老健でもいいんですよ。

(山内アドバイザー)

老健でもいいですか。

(平松アドバイザー)

いいのです。そしてボランティア活動も授業に置き換えられるのです。先ほどいろんな活動を行ってらっしゃいましたよね。絶対、できると思います。10数人ですから、工夫次第だと、今までのカリキュラムと頭を変えなければならないのですが、今まで通りにやって、時間数の規定がなくなったから、単位数だけでやればよいというような、補足的な発想だけではできないと思いますが、根本の考え方を変えてしまえば、10数人であれば、私は絶対にできると、むしろ面白い実習がすごくできると思うのですけど。

(矢元主幹)

江差管内で訪看は2ヶ所、老健は1ヶ所です。

(平松アドバイザー)

保健所に行ってもいいわけですし、幼稚園に行ってもいいんです。例えば、要するに看護の場っていうのは病院だけではないよっていうところが変わったんです。地域だよ、というふうに変ったので、病院で慣れていたこの養成施設も、病院からどこを開拓すればいいんだろうということで、大変なのです。だから、例えば事業所でもいいんです。どこでもいいんです。看護の学校だっていいんです。

(藤井アドバイザー)

やっぱりそうところも職員がついていかないとだめなんですか。

(平松アドバイザー)

そのところは、お願いして、ラウンドで学生がちゃんとやっていますかというところで。

(山内アドバイザー)

巡回もOKなんですね。

(平松アドバイザー)

巡回はしなければいけないんです。評価もしないといけないので。レポートはもちろん私たちが見ますけれど。

(山内アドバイザー)

でも訪看でも、老健であればラウンドできそうですね。

(平松アドバイザー)

今回なんか例えば、学生みんなでワクチンの手伝いにいったんですけど、それも実習にしました。

(藤井アドバイザー)

教員免許もボランティアで4分の1の単位確保できるとかがあります。

(平松アドバイザー)

はい。だから、函館いくとかどうのこうのって、10数人の利点というのか、すごい工夫ができるし、すごく面白い実習ができると思うんですね。この1万人の地域でなければならない、できない実習っていうのが、例えばお祭りの救護班にいったって実習になるんです。ただ、実習目的をおいて、そういうふうはその人の健康を守るということ。

(山内アドバイザー)

これがアピールポイントになるのではないかと思います。

(平松アドバイザー)

そうそう。そうなるのではないかと思います。だから町を上げて、学生の皆さんを育ててくれるのよ、という。面白い組み立てができそうですね。そういった売りになっていかないですかね。お金の問題も一気に解決してしそうな気がします。

(藤井アドバイザー)

少し戻ります。こちらはすごくいい数字だと思います。また、自己肯定感のところは40%台で低いと思いきや、この値はすごく高いです。日本では20何%、それが平均値ですので。やっぱり、使命を持ってきている子達は、高いんだなあと感心します。

(山内アドバイザー)

これ、アンケート結果は、学生はどうやって知ることができるのですか。

(石谷学院長)

それは掲示板に張っています。

(山内アドバイザー)

自由記載がせっかく書いてあるのに、スーパーの店長のコメント返しみたいに。

(石谷学院長)

そうですね。

(平松アドバイザー)

そうですね。看護過程についてはこういうことだから、とかですね。

(山内アドバイザー)

少しコメント欄があると面白いかもしれませんよね。やっぱり、年4回ぐらいアンケートを実施されると、学生のアンケート疲れみたいなものが見られるかもしれないですが。なんか、自分が書いたものに学院長がコメント書いてくれるのだったらまた書いてみるかとか、あるかもしれないので。「できません」っていうところは、ここで「できません」と書くのが大事なことだと思うんですね。

(平松アドバイザー)

うちも返す時、「できません」という時は、私が言うようにしています。他のことは、担当で返しているんですけど。

(山内アドバイザー)

先ほど平松先生がおっしゃった看護過程の指導内容が、それぞればらばらだと言う話について、それはその通りなんだろうが、もしかしたら学生からすると、全然違うことを言っているように思っているかもしれませんね。

(平松アドバイザー)

そうかもしれません。だから内容の違いとはなんなのか。

(山内アドバイザー)

内容は違って当然なんだけど、学生からすると逆のことを言われた気がするようなので、もしかしたらそれで悩んでるのかもしれない。そこはちょっと掘り下げていってもいいかなと思います。

(平松アドバイザー)

そうですね。例えば看護過程もなのですが、資料1の目標のところについて、誰を主語にするかということがありますよね。例えば、再発防止策という観点で、私たちが主語なのか。受ける側の学生からみれば、整った環境の中で学べるとか。どちらを主語にするかは、看護学校の指導の中では、よく起こる話です。この先生は、「患者さんがどうなる、という主語でいい」、と言ったり。そういうことかもしれない。この「内容が違ってたんです」という回答については、内容が何かを聞かなければならないですね。

(矢元主幹)

はい、ありがとうございました。それでは、全体通しまして、何かご意見の方ございますでしょうか。

(藤井アドバイザー)

教員の人材育成体制の取組の中に、外部講師に学院運営アドバイザーの招聘と挙げているのですが、それぞれが専門性を持っておりますので、個別にこういう研修してくれないとか、そういうオファーをいただけましたら、当然、僕は時間を作っていきたいと思います。また、オープンキャンパスパンフレットをいただきましたので、こういうところにもちょっと行って、空気を見たい気がします。時間があれば、こういうところに学院アドバイザーが行ってもいいですか。どうですか。

(矢元)

ぜひそういう機会があれば、よろしく願います。

(平松アドバイザー)

みんなが緊張しますね。私は好意的な目で見てるけど、チェックしにきてるとか。

(石谷学院長)

こちらはウエルカムです。この間、山内先生のところに伺ったときに、役場をはじめ、ご心配をおかけしたところにもご案内を「こんな形でやるのでもしよかったら見にくらいませんか」と声かけてみましょうかと話しておりました。役場も奨学金を用意しているので、「地元就職した学生は返還免除」等の情報も説明してくれる機会があると良いですね。まだ、声をかけてはいないのですが、隣の高校の教頭先生も、見に行きたいと言ってくださっているので、もしご都合がついて見に来ていただけるのであれば、うちはウエルカムです。お待ちしております。申し込みがまだ4名で、どうなるかはわかりませんが。

(藤井アドバイザー)

4名は江差町内。

(石谷学院長)

いえ、北斗市と小樽、八雲2人です。

(藤井アドバイザー)

道立だから江差に行く旅費なんかは負担はできないでしょうかね。

(石谷学院長)

ないです。民間の学校だと一般的なのですが。

(藤井アドバイザー)

私のオープンキャンパスにきてくれたら、1回でも2回でも、全部旅費を出してます。

(石谷学院長)

バスで送迎しているところもありますよね。

(平松アドバイザー)

「ハイテク」なんかは、ポイントをつけてるんですよ。よりうちの学校に入りたいと思ってくれている学生を掘り起こすんだそうです。

(藤井アドバイザー)

あと、オンラインから始まったのですが、オープンキャンパスは、個別でもやるんですよ。例えば、ある高校で3人、来週の土曜日ならこれです、というのも対応しているんです。ほぼ毎週ですね。まとめて何回かやっていると思うのですが、それ以外にも、いつでも「オープンキャンパス」みたいなものをやるのもいいですよ。

(平松アドバイザー)

一応コロナなので、個別対応をしています。高校単位でしています。去年のデータでは参加者の6割の子が入学しています。

(藤井アドバイザー)

あと、うちでうまくいったのをちょっと紹介します。3月に2年生を対象にオープンキャンパスを始めたのです。3月23日に、そしたらですね、そこに来た2年生は結構入ってくるのです。やはり先手必勝ということだと思います。3月くらいに2年生を対象に実施するのが、絶対に良いと思います。それから、最近中学生のキャリア教育の中で、大学に問い合わせるようになったんですよ。だから高校はもう遅いと思ったら、中学生の見学会を実施するとか。それから、江差での宿泊研修も多いんですよ。その際に、自由研究のテーマを設けている中学校が多いので、江差の看護学院に少し訪問したりとかも設けると、結構いいんじゃないかと思います。

(石谷学院長)

函館の学生さんは、江差に宿泊研修に来るんですか。

(藤井アドバイザー)

小学生もあります。特に今年は修学旅行でもありました。江差って結構歴史があるので見るところがたくさんあるんですよ。

(平松アドバイザー)

学生募集は中学生からの時代ですよ。看護業界も中学校に広げてですね、看護師になりたいと思わせるようにね。

(藤井アドバイザー)

修学旅行の中で、何人かが来たんですよ。よかったです。絶対受けてねっていったら中学生なので一応、「はい」とはいうんですよ。

(平松アドバイザー)

市内の中学校から、「私たちのところにきてください」と声をかけられ、学院の先生が何校かに行って、キャリア教育で看護技術をやって、中学生に見せたりもしています。

(山内アドバイザー)

それはいいかもしれませんね。

(藤井アドバイザー)

18歳人口の奪い合いですね。だから、江差も負けたらダメです。

(平松アドバイザー)

ほんとですよ。

(田原課長)

私の方からまとめさせていただきますが、先ほどの資料1の1ページ目のところで、山内先生のおっしゃったところ、1丁目1番地でもある目的と目標の関係性が分かりづらいということ、ここは整理させていただいて、ここは学生の皆さんが安全で安心して、看護を学べる環境を整えるというのが大前提なのかなと思っておりまして、そうしたものを具体策のポツとして「教員と学生・保護者との間で方向性や情報を共有し信頼性を構築する。」「学生の可能性を信じ、学生から信頼される看護教員を育成する。」「外部に開かれた学院運営を行う。」と言った形で下に

並べるべきと思いますので、その方向で整理させていただくのと、あと6ページの先ほどのキャリアアップの関係、これは何か仕組みを整備と書いてあると新たにやるように見えるので、当たり前人事上のシステムでは書かない方がいいというご意見もいただきましたので、ここは看護教員の資質能力向上のための継続教育という部分でよろしいのかなと思いますので、そのような形で整理させていただきたいと思っております。あと最も大事な前回前々回だったかと、藤井先生から、江差高看は今年勝負だぞとのことで、今年、学生が集まらなかったら次はないぞというぐらい、そこまで気合い入れてやらなければいけないという部分で、アピールポイントはやはり、書き方を変えさせていただきたいなと思っておりますので、先ほど道立の学院であるという打ち出し方も含めて、本庁と高看で考えさせていただき、学費、寮費が安い、静かな環境で勉強できるとか、ものすごく良い素材が多いところだからと前々回藤井先生からアドバイスいただいたことを覚えておりますので、そこも含めたアピールポイントということにさせていただきたいと思っておりますので、できましたら個別に相談させていただくなどしながら、整理させていただく形でよろしいでしょうか。

(山内アドバイザー)

安いのは何かは、なかなか道立で言いづらいとは思いますが、「学生の声としてこういうところがあります」、「学生が安いと言っている」というだし方もある。これがアピールポイントになります。

(平松アドバイザー)

学生さんの声をいれるのはすごく良いですね。

(山内アドバイザー)

良いですね。

(矢元主幹)

大変貴重なご意見ありがとうございました。今後、今回ご指摘がありました内容について、先ほど田原課長からもありましたけれども、個別にご相談させていただくなどしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。また、この内容につきましては、全道の道立高看、紋別、旭川にも共有させていただいて、道立高看の運営適正化に向けてしっかりと取り組んでいきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。本日は、大変お忙しいところ誠にありがとうございました。