

神奈川県における看護教育のあり方
最終報告

平成24年12月7日

神奈川県における看護教育のあり方検討会

【神奈川県における看護教育のあり方検討会 委員名簿】

別所 遊子（委員長）	佐久大学看護学部教授
高橋 眞理（副委員長）	北里大学看護学部教授
大熊由紀子	国際医療福祉大学大学院教授
岸 洋 一	神奈川県病院協会副会長
角野 禎子	神奈川県医師会理事
平澤 敏子	神奈川県看護協会会長
藤村 和静	神奈川県社会福祉協議会特別相談員
桃田寿津代	神奈川県看護部長会会長
吉村恵美子	看護師等養成機関連絡協議会副会長

はじめに

「神奈川県における看護教育のあり方検討会」は平成23年12月20日に設置され、平成24年1月31日の第1回検討会からこれまで計10回の検討を重ねてきた。

平成24年6月には、看護師の養成を増やし、離職防止などと併せて県全体として就業看護師数を増加させるとともに、准看護師課程から看護師課程への移行のための支援策を講じることを前提として、准看護師養成は早期に停止すべきという方向で概ね委員の意見が一致したとの第一次報告を行った。

また、平成24年9月には、准看護師養成から看護師養成への移行支援策や、県全体として就業看護師数を増やすための方策について第二次報告を行った。

その後、「看護教育の神奈川モデル」構築のため、看護教育全体にわたる課題である実践能力の向上に向け、本県の看護教育をどのように見直すべきか検討を進め、課題と対応を整理した。今回、これまでの議論をとりまとめ、最終報告を行うものである。

1 神奈川県の看護職員及び看護教育の現状と課題

(1) 看護職員の現状と課題

本県の就業看護職員の実人数は66,676人（平成22年）で、このうち看護師は51,503人（約77%）、准看護師は11,335人（約17%）、保健師・助産師は3,838人（約6%）であり、看護師と准看護師の比率は約5：1となっている。

本県の人口10万人当たりの病床数は全国で最も少なく（本県813.1床、全国1,244.3床 平成22年）、人口10万人当たりの就業看護職員数も全国で最も少なくなっている（本県736.8人、全国1,089.2人 平成22年）。

平成21年度に策定した「第七次看護職員需給見通し（平成23年度～27年度）」では、本県の看護職員数は、平成23年は14,050人不足、離職率や再就業者率の改善などを見込んでも平成27年は1,778人不足と、当面不足状態が続くと見込んでいる。

また、本県の病院に勤務する看護職員の離職率は14.0%で、全国平均の11.2%より高い状況である。離職する理由は、新人看護職員は、養成施設で学んだことと臨床現場とのギャップによるリアリティショックが主なものであり、経験を積んだ看護職員は、勤務環境の厳しさや子育て等が主なものである。

このように、本県においては、看護職員数の不足と高い離職率が課題である。

(2) 看護教育の現状と課題

平成24年度の本県における看護師養成課程は37課程、入学定員2,470人、准看護師養成課程は6課程、入学定員235人（自衛隊横須賀病院准看護学院35人を含む）となっている。

看護師資格を取得するためのコースは、看護系大学・短大、高卒者を対象とし

た3年課程の養成施設、准看護師が看護師になるための2年課程の進学コースがある。また、准看護師課程は中卒者以上を対象とした2年間のコースである。

近年、看護師養成施設及び定員は大学での課程を中心に増加しており、一方、准看護師養成施設及び定員は減少している。

現行カリキュラムでは、看護系大学・短大及び看護師3年課程は97単位(3,000時間以上：うち実習時間1,035時間)、看護師2年課程は65単位(2,180時間以上：うち実習時間720時間)の履修が必要である。准看護師課程は2年間で1,890時間以上(うち実習時間735時間)となっている。

現行の教育カリキュラムでは、卒業時の到達目標とされる能力、特に医療の高度化に対応できる実践能力の育成が不十分であることが、新人看護職員の高い離職率の原因の一つとされている。また、教育カリキュラムが過密であり、特に3年課程での過密さが指摘されている。

近年、養成施設においては、専任教員の確保が困難となっており、また、分娩を扱う施設の減少や少子化による施設の減少から、特に母性看護学や小児看護学の実習施設の確保も困難となっている。

さらに、18歳人口の減少や社会人入学者の増加などから幅広い年齢層が入学することや、基礎知識、対人関係能力の低下等の学生の質の変化により、授業運営等に工夫が求められるようになっている。

看護職員養成の教育課程が複雑でわかりにくいため、看護教育について十分に理解しないまま入学し適応困難となることも課題となっている。

特に、准看護師養成については、平成8年に、准看護婦問題調査検討会(厚生省)が、准看護師養成について21世紀初頭の早い段階を目途に看護師養成との統合に努めることを提言したが実現に至っていない。

准看護師養成課程の2年間の教育内容では、医療の高度化・専門化等に対応したものとっておらず、実践能力を身に付けることは困難である。また、入学年齢が高く、一方で、卒業後の進学者が多くなっており、制度創設時の趣旨から離れた実態となっている。さらに、県内の准看護師養成施設では、実習施設や教員の確保が非常に困難であることなどから、現行の准看護師養成は限界にきている。

このため、医療の高度化・専門化等に対応した実践能力を高める教育内容や教育体制のあり方、准看護師の養成のあり方について検討する必要がある。

2 目指す本県の看護教育の姿

医療の高度化等に対応し、患者や家族にとって安全で安心な看護サービスを提供できるような、本県における看護教育の目指す姿は次のとおりである。

看護教育の目指す姿

県民が求める、質が高く満足できる看護サービスを提供できる、高い実践能力を持ち、自律的に活動のできる人材を養成する、「看護教育の神奈川モデル」の構築を目指す。

3 目指す姿に向けた具体的取組み

(1) 准看護師の養成のあり方

ア 准看護師とは

准看護師は、戦後、急激な病院の増設に看護師の供給が追いつかず、女子の高校進学率が30%台で、高校卒業を資格要件とする看護師を十分に確保することが難しかった時代背景の中で、昭和26年に創設された。このため、准看護師は、中学校卒業を資格要件とし、国家資格である看護師と異なり、都道府県知事の免許で、医師、歯科医師又は看護師の指示を受けて、傷病者若しくはじょく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行うことを業とする。このような保健師助産師看護師法の規定上、現場で自律的に判断ができない立場にあり、リーダーにはなれない。このため、准看護師の賃金は、看護師より低く抑えられている。

現在、全国で約40万人の准看護師が医療や福祉等の現場で活躍し、地域医療の向上に大きな役割を果たしている。県内では11,335人の准看護師が就業しており（平成22年）、内訳は病院5,857人（52%）、診療所3,363人（30%）、介護・福祉施設1,881人（17%）などとなっている。

イ 准看護師をめぐる議論と経緯

准看護師制度は、創設後10余年を経過した頃よりそのあり方について再検討が必要との声が出始め、以後、国では准看護師制度やその養成をめぐる議論が繰り返されてきた。昭和62年の厚生省の看護制度検討会で准看護師制度について検討されたが、意見の一致までには至らなかった。

その後、准看護師養成をめぐる社会状況が制度創設当初から大きく変わっていることを背景にした世論の盛り上がりもあり、平成8年には、准看護婦問題調査検討会（厚生省）が、准看護師養成について21世紀初頭の早い段階を目途に看護師養成との統合に努めることを提言した。しかし、2012年になった現在でも、看護師養成との統合は実現していない。

ウ 本県の准看護師養成の現状

本県の准看護師養成施設で学ぶ学生の状況は以下のとおりである。

- ・ 准看護師課程の応募倍率は、平成20年は1.9倍（定員390人、受験者736人）で2倍を下回っていたが、募集定員の減少や不況に伴う応募者数の増加により、平成23年は5.0倍（定員235人、受験者1,178人）となっている。
- ・ 入学生の平均的な年代は30歳代であり、35歳以上が34.5%を占めている。
- ・ 入学生の学歴は、中卒が2.6%であるのに対し、大卒が15.9%となっており、他の課程と違う状況である。

- ・ 入学者に占める県外出身者の割合は31.9%で、大学を除く他の課程よりも高い。
- ・ 卒業後の進路の実際（平成23年）は、就業する者が60%であり、他の課程の就業者が概ね9割を超えているのに比べ低い。その理由は、進学する者が35%いるためである。
- ・ 就業者のうち91%が病院に就業しているが、新人の准看護師の離職率は19.9%であり、看護師（8.1%）の2倍以上になっている。（平成23年）

平成24年5月の准看護師課程の在校生を対象としたアンケート調査では、

- ・ 入学の理由は、働きながら資格取得ができる、2年間で資格取得できるなどの経済的理由が大部分である。また、入学しやすい、看護師養成施設に合格しなかったなど、准看護師になることを第一義的な目的としていない回答も多い。
- ・ 64%の学生が働きながら学んでいるが、その平均就業時間は週当たり17時間であり、アルバイト程度となっている。
- ・ 卒業後の進路希望については、准看護師として就業後、または卒業後すぐに看護師資格取得を目指す生徒が合わせて約75%いる。

エ 本県の准看護師養成のあり方

准看護師及び准看護師養成施設は、これまで、本県の地域医療を支える上で大きな役割を果たしてきた。しかし、前述のデータからみると、准看護師養成課程は、制度創設時の中学校卒業者を対象とした、医療現場での看護補助者の速成確保という趣旨から離れ、大別すると、経済的事情により多様な年齢や学歴の者が就業するための資格を得る場と、看護師の資格を取得するためのステップとしての場となっている。

(ア) 教育内容について

現在の2年間の准看護師養成の教育内容は、医療の高度化、専門化等に対応した内容となっておらず、実践能力を身に付けることは困難である。これが、准看護師が卒業後直ちに進学したり、就業後の離職率が看護師の約2倍となる原因となっているとも考えられる。

また、准看護師養成の現場では、教員が、年齢、能力、学習意欲などにバラつきがある様々な学生に対する指導の難しさに苦慮しながら教育に当たっている。

さらに、准看護師養成施設は看護師養成施設以上に、実習施設の確保や専任教員の確保に苦勞しており、これ以上の質の向上は見込めず、現行の准看護師教育は限界に達している。

実際に、実習病院の確保が困難となり併設する2年課程（進学コース）の受験生減少もあって准看護師養成に限界を感じ看護師養成への転換を決めた施設もある。

(イ) 入学状況について

准看護師養成課程への入学理由は、不況を背景として、働きながら2年間で資格取得ができるという理由が多い。看護師不足のため就職率も高いが、働きながらも修学可能な2年間の教育では、現在の高度化した医療現場に対応できない。

また、看護師養成課程に合格できなかった、看護師養成課程よりも入学しやすいという消極的な理由を挙げる者も多い。入学辞退や学力レベルなどから入学者が定員に満たない施設もある。

さらに、事前に准看護師の制度について十分な情報を知らずに入学し、入学後に戸惑いを感じている者もいる。

これらのことから、応募倍率が高いからといって准看護師課程を現状のまま継続する積極的な理由にはならないと考えられる。

(ウ) 卒業後の進路について

准看護師養成課程在学者の卒業後の進路希望を見ると、そのまま進学を希望する者と准看護師として就業後に進学を希望する者を合わせると約75%に達しており、看護師資格の希望は多い。経済的支援等があれば、看護師資格の取得に向かうと考えられる。

准看護師を採用する理由について、施設への聞き取りでは、看護師不足の中で看護師を採用できず准看護師を採用せざるを得ない、高度な看護技術は必要なく准看護師で十分である、給与を低く抑えられるなどの回答があった。

しかし、今後の高齢化の一層の進展に伴い、在宅医療、介護の現場やかかりつけ医の役割を担うクリニックにおいても、更に高い知識、技術に基づく質の高い看護が求められてくると考える。

また、准看護師は外見的には看護師と同じ仕事を行っていても、待遇における格差により、准看護師の意欲を低下させかねない。

(エ) まとめ

以上のことから、本検討会では、看護師の養成を増やし、離職防止などと併せて県全体として就業看護師数を増加させるとともに、准看護師課程から看護師課程への移行のための支援策を講じることを前提として、准看護師養成は早期に停止すべきという方向で概ね委員の意見が一致した。

(2) 就業看護師数の増加のための取組み

ア 准看護師養成から看護師養成への移行

本検討会では、県内の民間准看護師養成施設設置者からヒアリングを行い、准看護師養成停止と看護師課程への移行のための支援策について、意見、要望を聞いたところ、主なものは次のとおりであった。

- ・ 准看護師養成を継続し養成施設への補助も継続すべきである。
- ・ 地域的に准看護師へのニーズは高く、特に看護師が高齢者等の介護分野に来てくれるか心配である。
- ・ 働きながら資格が取れるという選択肢は必要である。
- ・ 看護師課程へ移行する場合には、教員や実習施設の確保、運営資金や施設改修費をどうするかが課題である。

県においては、准看護師養成停止に伴う不安の解消策及び看護師課程への移行支援策の具体的な内容について検討を加え、可能な限り対策を講じるべきである。

イ 就業看護師数の増加

就業看護師数を増加させるためには、看護師養成数の拡大に加え、看護師資格取得の支援、就業中の看護師の離職防止・定着対策、再就業支援など多角的な観点から効果的な方策を検討する必要がある。

(ア) 看護師養成の増加に向けた取組み

a 看護師課程の増員

看護師養成ニーズの拡大を背景に、全国的に看護師養成施設（看護系大学を含む）の新設や定員増が続いている。

本県においても、今後、県内に看護師養成課程（看護系大学あるいは看護専門学校）を開設予定又は開設準備中の法人や定員増を予定している法人があり、平成25年から平成27年までの間に、民間ベースで約300人の入学定員増が見込まれている。また、現時点では構想段階であるが、県内での看護師養成施設の開設を検討している医療法人や学校法人もある。

このため、准看護師養成停止の前提条件となっている看護師の養成増には目処がついているが、本県の「第七次看護職員需給見通し（平成23年度～27年度）」では、当面、看護職員の不足状態が見込まれることから、本県での開設、定員増を希望する法人に対しては、きめ細かい相談対応や情報提供により、本県への設置を働きかけていくことと併せて、県自らも県立看護師養成施設（県立保健福祉大学及び看護専門学校）の

定員増を図ることにより、看護師養成数の拡充に寄与していくことが必要である。

b 専任教員の確保

看護師の養成増を図るためには、専任教員の円滑な確保が欠かせない。

また、准看護師養成から看護師養成への移行に伴い必要とされる専任教員数が増加する(※1)ことや、県内の看護師養成施設においても、全般的に教員確保に苦慮していることから、早急に専任教員の育成を強化する必要がある。

具体的な対応としては、県立保健福祉大学実践教育センター教員養成課程において、県内の医療機関等からの推薦者を優先的に受講させる県内優先枠の設定や、課程の定員増を行うことで、県内看護師養成施設へ就業する専任教員の確保を図ることが考えられる。

また、働きながら学べる、夜間・休日コースの設置や、現在、国において検討されているeラーニング(※2)を活用した養成講習会の実施など、新たな専任教員養成方法の導入についても、県が関係団体とともに、将来に向け検討していくべきである。

なお、専任教員となるためには、養成講習会の受講のほか、大学において教育科目(4単位)を履修して卒業することでも資格要件(※3)として認められるため、県内看護系大学と協議し、教育科目の取得促進を学生に対して働きかけることも検討すべきである。

c 実習受入れの支援

現在でも県内の看護師養成施設は実習病院の確保に苦勞しており、看護師養成の増加に伴い、実習病院の確保がさらに困難になることが想定されることから、医療機関における実習受入れに係る負担を軽減することが必要である。

このため、定年退職した養成施設教員の経験者や臨床の教育指導経験者などを「看護実践教育アドバイザー」として、実習病院等へ派遣し、実習学生への目配りや、病院の教育担当者へのアドバイスなどを行うしくみを県が関係団体との協力のもと創設すべきである。

また、現在、県では、研修プログラムの開発など、養成施設との連携に取り組む実習病院に対し、専任教育担当者配置等への支援を行っているが、受入学生数を増やす実習施設に対する支援など、支援策の充実についても検討する必要がある。

さらに、福祉施設における看護師の確保も重要な課題となっているが、学生の段階から福祉施設に関する理解を深めることで、将来的なキャリ

アパスの中で、福祉施設を就業場所として考える看護師が増えるよう、福祉施設の実習受入れを促進することが必要である。

(イ) 働きながら看護師資格を取得する手段の確保及び取得支援

県内の准看護学科の生徒のうち、6割が何らかの形で働いており、平均就業時間は週17時間となっているが、3年間の看護師養成課程ではカリキュラムが過密になっており、働きながら学ぶことは困難である。一方、横浜市医師会保土谷看護専門学校は、働きながら学ぶことができるよう、4年間かけて学ぶカリキュラムとなっている。准看護師養成停止後も、経済的事情があっても看護師を志望できるよう、3年課程を4年で履修できる、働きながら学びやすい課程の設置を検討する必要がある。

また、経済的に厳しくても働くことのできない学生、又は、働いてもなお経済的に厳しい学生に対しては、日本学生支援機構や他の奨学金の活用を薦めるとともに、県の修学資金の重点配分を検討すべきである。

(ウ) 准看護師の看護師資格取得支援

准看護師の養成停止に伴い、今後、准看護師が看護師資格を取得するための進学課程を志望する者が少なくなっていくことが考えられる。経済的事由で進学できない准看護師の看護師資格取得を支援するため、県は修学資金の貸付枠を拡大することも検討すべきである。また、就職しているため全日制への進学ができない准看護師については、2年課程（定時制又は通信制）への進学について、職場に対して理解を促すべきである。

(エ) 就業中の看護師の離職防止・定着対策

県では、新人看護職員の定着促進、離職防止として、新人看護職員の研修体制の整備や、院内保育の運営に対する補助を行っている。本県の看護職員の離職率は、就職1年目よりも3年目、5年目のほうが高くなっている。このため、看護師としてのモチベーションアップやキャリアアップを図るため、就業後2年目から5年目の若手看護師をターゲットとして、新たな研修の実施、キャリア相談システム、ポートフォリオ（※4）等によって自身の成長がみられる実践能力強化支援システムの導入など、多様な教育体制の充実を図ることが離職防止策として有効である。

また、看護職員の離職防止に向けて職場環境改善を行う病院等への支援として、相談窓口の開設やアドバイザー派遣への支援に加え、短時間勤務制度など、多様な勤務形態を新たに導入し職場環境の改善を図る病

院に対する支援策や、単独での院内保育設置が困難な中小規模の病院等における院内保育の推進に対する支援策についても検討していく必要がある。

(オ) 潜在看護師の再就業支援

年少人口の減少や、団塊の世代の大量退職などを背景として、資格を持ちながら就業していない「潜在看護師」の活用の重要性はいつそう高まっている。一方で、「潜在看護師」の所在が把握されておらず、アプローチそのものが難しいことから、まず、離職時に「潜在化」の防止を図ることが、なによりも重要である。このため、県及び関係団体が協力し、看護師が離職する際に、将来的に再就業を考えている方を県ナースセンターへ登録し、離職後も定期的に再就業に関する情報を提供するような制度を創設し、看護師が潜在化しないための新たな取組みを進める必要がある。

また、県でこれまで取り組んできた再就業支援のための相談事業や復職支援研修に加え、県ナースセンターを中心とした就業支援機能を強化し、より一層積極的に再就業支援を進めていく必要がある。

特に、出産や育児など、家庭の事情等で離職した看護師が身近な地域で円滑に再就業できるよう、県のコーディネートのもと、地域の医療機関・福祉施設（県ナースセンター、地区看護部長会、福祉施設団体等）が連携して、合同で復職研修や就職説明会を開催したり、退職する際に地域内の訪問看護ステーションや福祉施設等を紹介するなど、地域での再就業機会の確保を図ることが効果的と考えられる。また、この取組みと併せて、離職した看護師が再就業を考える際の勤務条件などに対するニーズ等を把握し、看護師としての経験を活かした活躍が特に期待される訪問看護ステーションや福祉施設への就業支援策についても、検討する必要がある。

(3) 看護教育の神奈川モデル（医療や社会の変化に対応して、自律的に実践能力を発展させていける看護師を育てる基礎・卒後教育のあり方）

看護教育は、養成施設における基礎教育と、臨床現場に出てから行う卒後教育から構成される。

医療や社会の変化に対応して、自律的に実践能力を発展させていける看護師を育てるため、臨床現場と連携した基礎教育の充実、実践能力を伝えられる教員の確保・育成、卒後教育体制の整備の3つの柱で取組みを進める必要がある。

ア 臨床現場と連携した基礎教育の充実

本県の新人看護職員の高い離職率は、養成施設で学んだことと臨床現場とのギャップによるリアリティショックが主な理由であることから、実践能力を高める看護教育の充実が何より大切である。

(ア) 基礎教育と臨床現場との意見交換

基礎教育と臨床現場のギャップを少なくするため、基礎教育に携わる教員と臨床指導者とが実習学生の基礎教育に関する意見交換を行い、基礎教育と臨床現場との連携を強化していくべきである。現在も神奈川県看護師等養成機関連絡協議会や神奈川県看護師等養成実習病院連絡協議会が共同で実習指導に関する研修を行うなどの取組みがなされている。実習を充実させ実践的な教育につなげるためには、現在の活動を更に発展させ、支部単位などある程度一定の広がりを持った地域で、養成施設と実習病院が連絡会議を行うなど、情報共有や連携強化を図っていく必要がある。

基礎教育に関する連絡会議では、例えば、

- ・ 基礎教育修了時の到達事項に関する臨床側からの要望
- ・ 教員と臨床指導者間での、指導内容の統一
- ・ 新人看護職員教育の実施結果を踏まえ、学生への基礎教育と新人看護職員教育との円滑な連携

などについて意見交換していくことが想定される。

(イ) 基礎教育における実習指導の充実

養成施設は、特に今の看護学生に不足しているコミュニケーション力や状況変化に対応できる能力を身につけるため、体験型学習の強化等によりカリキュラムを充実させることが必要である。

また、患者と接し向き合う臨床実習の強化のため、実習施設の協力のもと、患者・家族との関わりや、多職種によるチーム医療を体験できるような工夫を取り入れるなどの取組みが必要である。

さらに、臨床現場と基礎教育のギャップを少なくし、より実践的な教育を行うため、県立よこはま看護専門学校・同平塚看護専門学校では、「ユニフィケーションシステム」(※5)と称して、養成施設と実習病院相互の人事交流を行っている。そこでは、養成施設の教員が実習病院で最新医療情報を得るとともに、実習病院の教育担当者が養成施設の教育の現状や教育方法を理解し実習指導に活かしている。この取組みにより、養成施設側では、臨床現場との情報交換や連携が深まり、学生指導がよ

り効果的に行えるようになり、臨床現場側では、学生への理解が深まり実習指導がより効果的に行えるようになる、といった効果がある。

このため、養成施設と実習病院とが相互に、教員と教育担当者との人事交流を行い、養成施設での教育や、病院での実習指導に生かしていく「教育・臨床交流システム」を民間養成施設へ普及させる取組みが必要である。

また、今後の看護師養成数の拡大に対応し、医療機関への実習受入れを円滑に進めるとともに、実践能力を高める教育のためにも、県、関係団体は「看護実践教育アドバイザー」（再掲）の創設に向けて取り組む必要がある。

(ウ) 実習病院の確保及び体制整備

実習学生を受け入れる際、学生が記録を作成したり、指導者と学生とのミーティング等を行う場所が十分確保されていない病院も見受けられている。実習病院は、実習学生の受入れは業務の重要な一部であるという認識をスタッフが共有し、学生の事後学習を支援し、効果的な実習を行うための受入体制を十分整えておく必要がある。

また、現在、いずれの養成施設においても、母性看護学実習、小児看護学実習をはじめ、実習施設の確保が非常に困難な状況にあるため、県、関係団体が協力し、より身近なところで実習施設を確保できるような調整の仕組みづくりについても検討していく必要がある。

(エ) 基礎教育の教育期間

実践能力を高めるためには実習時間を増やすことが必要であるが、現行の3年間での看護教育では、現状以上に増やすことは困難である。そこで、県立看護専門学校において、モデル的に修業年限を4年とし、実習時間を増やし、技術演習等のカリキュラムの工夫や、効果的な教育方法を導入した課程の創設を検討すべきである。

イ 実践能力を伝えられる教員の確保・育成

(ア) 養成施設の指導體制の充実

平成21年度のカリキュラム改正で、専門科目で学んだことを総合的に活用し、チーム医療、医療安全などの要素も加えて総合的に体験するための「統合実習」が新たに導入されたが、厚生労働省が定める「看護師等養成所の運営に関する指導要領」における専任教員の必要数は変更されていない。現実には、医療が高度化・複雑化していることや、入学者

の多様化などを踏まえると、自律的に判断できる看護師を養成するためには、講義形式だけではなく、課題検討、問題解決型のグループワークや文献検討などの授業が効果的である。そのために少人数のグループごとに教員が指導にあたる必要がある。

看護師養成施設のうち、特に、看護専門学校においては、教員の教育指導以外の業務量が大きいことも指摘されており、養成施設では教員の配置数の充実を図るとともに、教員が教育指導に専念できる環境づくりに努めることが求められている。また、県では、国へ制度改正を要望するとともに、県立保健福祉大学実践教育センターでの教員の養成増に取り組むべきである。

(イ) 看護教員に対する研修の充実

実践能力を伴った、教育的・指導的能力の高い教員を育成するために、県、関係団体が協力し、看護教員向け現任者研修や、夏休等に医療機関等で臨床の現状を学ぶ短期臨地研修（2～4週間程度）などを受けやすくする環境づくりについての検討が必要である。

また、現在、神奈川県看護師等養成機関連絡協議会が中心となって進めている、看護教員のキャリア発達を念頭においた看護教員継続研修の体系化の検討や内容の充実についても、引き続き力を入れて取り組んでいくべきである。

(ウ) 専門看護師、認定看護師等の活用

平成7年に始まった専門看護師、認定看護師の認定制度は、ある特定の分野で水準の高い看護実践のできる者を日本看護協会が認定することにより臨床現場での看護の質の向上や保健福祉医療に貢献することをねらいとしており、5年ごとの更新にあたり教育への貢献が求められている。

神奈川県内の専門看護師、認定看護師の登録数が都道府県別にみるといずれも全国2位という中で、県、関係団体が協力して、高い実践能力を有するこうした専門看護師、認定看護師や、経験豊富な現場の看護師を看護基礎教育の外部講師として積極的に活用していく方策の検討が必要である。

ウ 卒後教育体制の整備

(ア) 看護師のキャリアアップシステムの充実

看護師が免許を取得し就業した後も実践能力をさらに高めるため、新人看護職員に対する各就業先におけるOJT、離職率の高い時期である卒後2年目から5年目の若手看護職員に対する多様な教育体制や、ラダーシステム（※6）等による看護師のキャリアアップシステムなどの充実が求められている。

(イ) 実践能力を高める教育環境の整備

医療技術の高度化に対応できる実践能力をもつ看護師の育成には、医療専門職職種間での有機的連携を図ることができるような教育や、シミュレーション教育（※7）の充実等により、高度な看護を実践するトレーニング環境の整備を図り、キャリア育成を支援していくことが必要である。

(ウ) 継続的な学習の支援

県、関係団体が協力して、看護師が就業しながら大学院や実践教育センターで学び、専門看護師、認定看護師、看護教員などへのキャリアアップを図ることや、大学、大学院でのリカレント教育（※8）へ参加するなどの継続的な学習を支援するような環境整備を行うべきである。

おわりに

本検討会は、現在の看護教育のあり方を見直し、実践能力の高い看護師の養成を図ることを目的として、本年1月から計10回にわたり検討を行ってきた。

この間、准看護師の養成の早期停止と看護師養成への移行、県全体として就業看護師数を増やすための取組みについて提言するとともに、今回最終報告として教育の見直しについても検討を加え具体的提言を行った。

県にあっては、この検討会の報告を踏まえ、必要な取組みを早期に着手することを期待する。

また、就業看護師数を増やし、実践能力の高い看護師の養成を図るためには、県だけでなく、看護師を雇用する医療機関や福祉施設、看護師養成施設、関係団体の努力が必要であり、また、それぞれが連携、協力して取り組むべきである。

[注]

- (※1) 保健師助産師看護師学校養成所指定規則により、必要な専任教員数は、准看護師養成所では5人以上のところ、看護師養成所では8人以上とされている。
- (※2) パソコンとインターネットを中心とする ICT 技術を活用した教育システム。
- (※3) 看護師養成所の専任教員となることのできる者は、
 - ① 5年以上の業務に従事した者で専任教員として必要な研修（34単位、855時間以上）を終了した者
 - ② 専門分野の教育内容のうち一つの業務に3年以上従事した者で、大学において教育に関する科目（4単位以上）を履修して卒業した者又は大学院において教育に関する科目を履修した者。
- (※4) 自分自身を成長させ未来を考えるために、実践歴、活動歴、目標到達への軌跡などを一元化して記録したもの。
- (※5) 看護実践と教育・研究の統合を図るため、看護サービス、教育及び研究の責任を一つの管理組織に所属させること。
- (※6) 個々看護職員の臨床看護実践能力に応じた教育計画を立て、段階的に能力向上を図っていくシステム。
- (※7) 訓練用のモデル等を使用することにより、患者等の状況に応じた行動がとれる能力を高める教育。
- (※8) 社会人が、職業上の新たな知識・技術を習得するために、また、日常生活において人間性を高めるために受ける、高度で専門的な教育。

【神奈川県における看護教育のあり方検討会 検討経緯】

開催日程	検討内容等
平成24年1月31日(火) (第1回)	看護職員養成の現状や養成を取り巻く環境の変化について意見交換 ・人口等の推移、国の検討会報告の概要 ・看護職員の就業状況、離職率等 ・教育制度の概要と教育内容 ・養成施設および一学年定員数の推移 ・入学者、卒業者の状況 等
平成24年3月29日(木) (第2回)	優先すべき検討課題の確認と論点整理 ①医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育方法等の構築 ②准看護師の養成のあり方と移行教育の促進
平成24年4月25日(水) (第3回)	ゲストスピーチ(准看護師養成課程関係者)による准看護師教育現場の実態報告 今後の看護教育のあり方の方向性及び課題の明確化 以下について討議 ・医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育体制 ・准看護師の養成のあり方 ・准看護師養成に関する実態調査の実施
平成24年5月29日(火) (第4回)	准看護師養成に関する実態調査結果の報告 以下について討議 ・医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育体制 ・准看護師の養成のあり方 ・今後のスケジュール
平成24年6月11日(月) (第5回)	以下について討議 ・医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育体制 ・准看護師養成停止に伴う対応策 第一次報告案の検討
平成24年6月15日(金)	第一次報告を知事に提出
平成24年7月20日(金) (第6回)	看護師養成に係る支援策について討議 〔准看護師養成から看護師養成への移行支援及び看護師数増への〕 〔取組みについて〕
平成24年9月6日(木) (第7回)	准看護師養成関係者からの報告 看護師養成に係る支援策について討議 〔准看護師養成から看護師養成への移行支援及び看護師数増への〕 〔取組みについて〕
平成24年9月21日(金) (第8回)	第二次報告案の検討 看護教育の神奈川モデル構築について討議 〔医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育内容や教育〕 〔体制のあり方について〕
平成24年9月27日(木)	第二次報告を知事に提出
平成24年10月29日(月) (第9回)	最終報告の骨子案の検討 看護教育の神奈川モデル構築について討議 〔医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育内容や教育〕 〔体制のあり方について〕
平成24年11月28日(水) (第10回)	看護教育の神奈川モデル構築について討議 〔医療の高度化等に対応した実践能力を高める教育内容や教育〕 〔体制のあり方について〕 最終報告案の検討
平成24年12月7日(金)	最終報告を知事に提出