

V. 2018（平成 30）年度 <教員調査>

看護実践能力の向上に資する看護教員の養成と継続教育に関する研究

1. 研究方法

「看護実践能力の向上に資する看護教員の養成と継続教育に関する研究」調査票を用いて、横断的、量的に行う観察研究。

2. 対象の選択

厚生労働省看護課より入手した全国の看護師養成所（713 施設）および、准看護師養成所（218 施設）のうち、2018 年 7 月に発生した西日本豪雨の影響が大きかった広島県・岡山県の養成所、転居先不明の養成所を除いた、875 校に所属する専任教員。

3. 調査票の配布と回収

- 1) 看護師・准看護師養成所の看護教育責任者に依頼状を送付し、研究への協力を得られる場合は、所属する専任教員 5 名分に同封した依頼状を配布していただくよう依頼した。専任教員宛ての依頼状には、調査票（資料④）の Web.サイトにアクセスするためのサイト名（URL）と、回答用の個人コード番号を記載した。なお、コード番号は個人を識別する場目のものではなく、回答を一時中断する際に、中止したところから再開できるようにするためのものである。
- 2) 依頼状を受け取った教員には自身で URL にアクセスし、調査票に回答した。回答後に表示される「送信」ボタンを押すことで研究参加に同意したものとした。

4. データ収集期間

2018 年 8 月 7 日～24 日

5. データ分析方法

項目別単純集計、項目間クロス集計を行った。看護教員のコンピテンシーに関する質問項目については、多変量解析（主成分分析）を行った。

6. 倫理的配慮

本研究は非侵襲的な内容の質問紙を用いた観察研究のため、対象となる個人に直接的な介入はない。看護教育責任者から調査依頼状を受け取る教員は、上司・部下の関係である可能性があるが、個人の情報は一切わからないため、上司に研究参加の有無が伝わることは一切ないこと、あくまでも回答は個人の自由意思に基づくことなど以

下の内容等を依頼状に明記した。聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。（承認番号 18-A020）

- ・ 本研究に使用する調査票は無記名であり、個人が特定されることはないこと、調査結果は研究目的以外には使用しないこと。
- ・ 研究への協力は自由意志であり、協力しないことによる不利益は一切ないこと。
- ・ いったん研究に参加しても、回答結果の送信前であればいつでも取りやめることができること。
- ・ 回答のために約 20 分の時間的拘束が生じること、通信料、通信機器の使用料をご負担いただくこと。
- ・ ほかの研究対象者の個人情報等の保護および本研究の独創性の確保に支障がない範囲で、研究計画書および、研究の方法に関する資料の閲覧が可能であること
- ・ 質問がある場合はいつでも研究代表者に連絡できること。
- ・ 本研究は平成 30 年度厚生労働科学研究費補助金によって施行されていること。申告すべき利益相反はないこと。

7. 結果

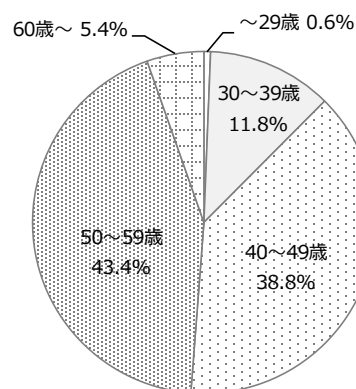
875 校（4375 通）の調査票を送付し、1599 通を回収した（回収率 27.4%）。

1) 回答者の特性

(1) 年齢

年齢は「50-59 歳」が最も多く 43.4%（694 名）、ついで「40-49 歳」が 38.8%（620 名）であり、この二つの年代で、全体の 82.2%を占めた。「30-39 歳」の教員は 11.8%（189 名）、「20 歳代」は 0.6%（10 名）であった（図表 1）。

項目	n	%
～29歳	10	0.6
30～39歳	189	11.8
40～49歳	620	38.8
50～59歳	694	43.4
60歳～	86	5.4
全体	1599	100.0

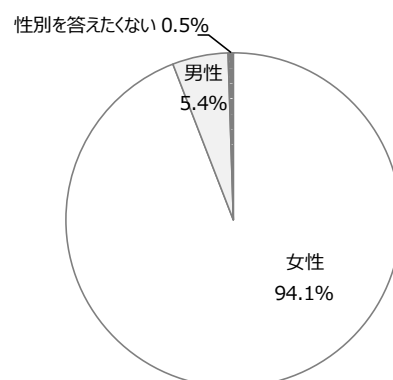


図表 1 : 年齢 (n=1,599)

(2) 性別

女性が 94.1% (1505 名)、男性が 5.4% (86 名) であった (図表 2)。

項目	n	%
女性	1505	94.1
男性	86	5.4
性別を答えたくない	8	0.5
全体	1599	100.0

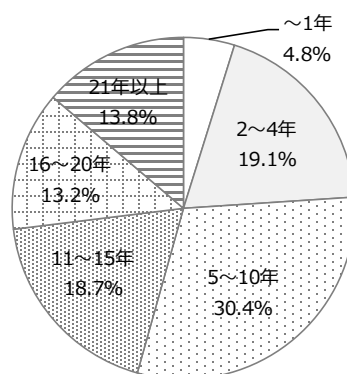


図表 2 : 性別 (n=1,599)

(3) 教員としての経験年数 (通算)

教員としての経験年数は、「5-10 年」のものが最も多く 30.4% (486 名)、ついで「2-4 年」が 19.1% (306 名)、11-15 年が 18.7% (299 名) であった。最も少なかったのは 1 年以下で 4.8% (77 名) であった (図表 3)。

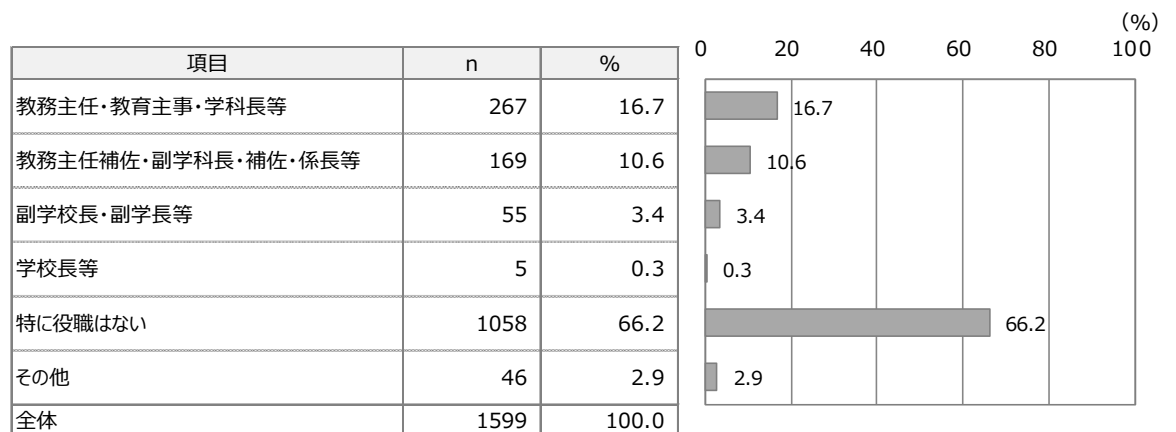
項目	n	%
～1年	77	4.8
2～4年	306	19.1
5～10年	486	30.4
11～15年	299	18.7
16～20年	211	13.2
21年以上	220	13.8
全体	1599	100.0



図表 3 : 教員としての経験年数 (n=1,599)

(4) 現在の学内での役職 (複数回答)

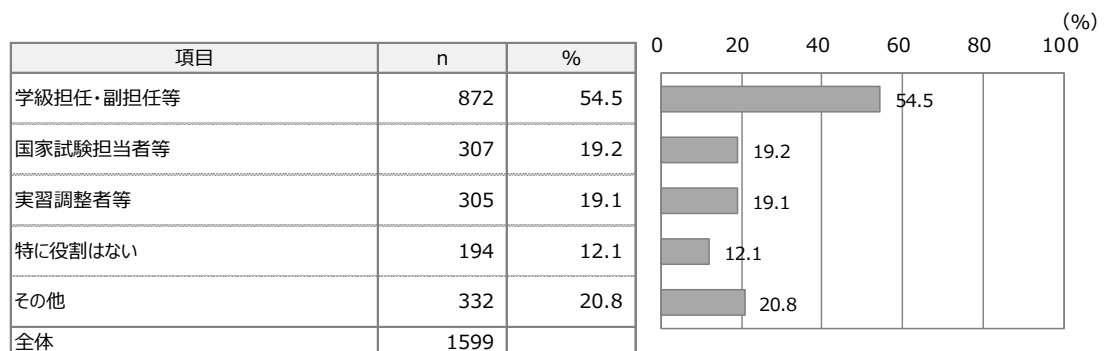
学内での役職は、「特にない」ものが最も多く 66.2% (1058 名)、「教務主任・教務主事・学科長等」は 16.7% (267 名)、「教務主任補佐・副学科長・補佐・係長等」は 10.6% (169 名) であった。「学校長等」および、「副学校長・副学長等」は合わせて 3.7% (60 人) であった (図表 4)。



図表 4 : 現在の学内での役職 (n=1,599)

(5) 現在の学内での役割 (複数回答)

学内での役割は、「学級担任・副担任等」という回答が 54.5% (872 名) を占めた。次いで「国家試験担当者等」が 19.2% (307 名) と「実習調整者等」が 19.1% (305 名) が、ほぼ同じ割合であった (図表 5)。

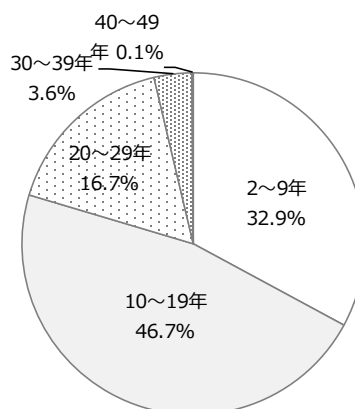


図表 5 : 現在の学内での役割 (n=1,599)

(6) 臨床での看護職経験年数 (通算)

通算した臨床での看護職経験年数は、「10-19 年」が最も多く約半数 46.7% (267 名) を占めた。次いで「2-9 年」32.9% (526 名)、「20-29 年」16.7% (267 名) であった (図表 6)。

項目	n	%
2～9年	526	32.9
10～19年	747	46.7
20～29年	267	16.7
30～39年	57	3.6
40～49年	2	0.1
全体	1599	100.0

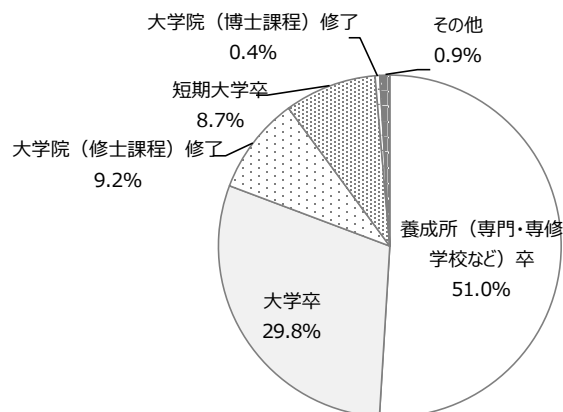


図表 6：臨床での看護職経験年数 (n=1,599)

(7) 教育背景

看護に限らずこれまで卒業（修了）した最も高い教育経歴は、「養成所（専門・専修学校など）卒」が 51.0%（815 名）と最も多く、次いで「大学卒」29.8%（476 名）であった。「大学院（修士課程）」を修了したものは 9.2%（147 名）、「博士課程修了者」は 0.4%（7 名）であった（図表 7）。

項目	n	%
養成所（専門・専修学校など）卒	815	51.0
大学卒	476	29.8
大学院（修士課程）修了	147	9.2
短期大学卒	139	8.7
大学院（博士課程）修了	7	0.4
その他	15	0.9
全体	1599	100.0



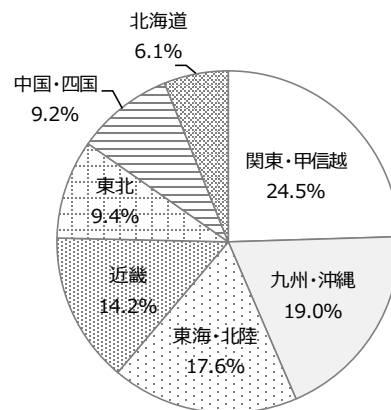
図表 7：教育背景 (n=1,599)

2) 勤務している教育機関

(1) 現在勤務している教育機関の所在地

「関東・甲信越」が 24.5%（392 名）と最も多く、「九州・沖縄」が 19.0%（304 名）、「東海・北陸」17.6%（282 名）と続いた（図表 8）。

項目	n	%
関東・甲信越	392	24.5
九州・沖縄	304	19.0
東海・北陸	282	17.6
近畿	227	14.2
東北	150	9.4
中国・四国	147	9.2
北海道	97	6.1
全体	1599	100.0

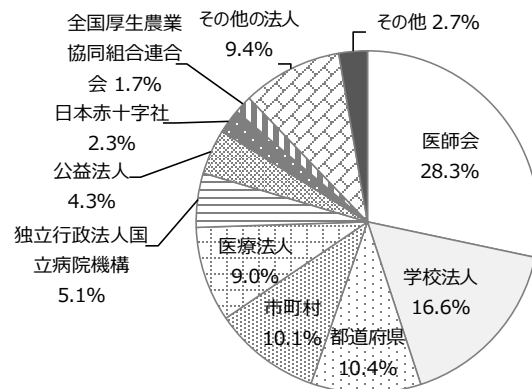


図表 8 : 現在勤務している教育機関の所在地 (n=1,599)

(2) 現在勤務している教育機関の設置主体

「医師会」が最も多く、28.3%（453 名）であった。「学校法人」16.6%（266 名）、「都道府県」10.4%（166 名）、「市町村」10.1%（162 名）と続いた（図表 9）。

項目	n	%
医師会	453	28.3
学校法人	266	16.6
都道府県	166	10.4
市町村	162	10.1
医療法人	144	9.0
独立行政法人国立病院機構	82	5.1
公益法人	68	4.3
日本赤十字社	37	2.3
全国厚生農業協同組合連合会	27	1.7
その他の法人	151	9.4
その他	43	2.7
全体	1599	100.0

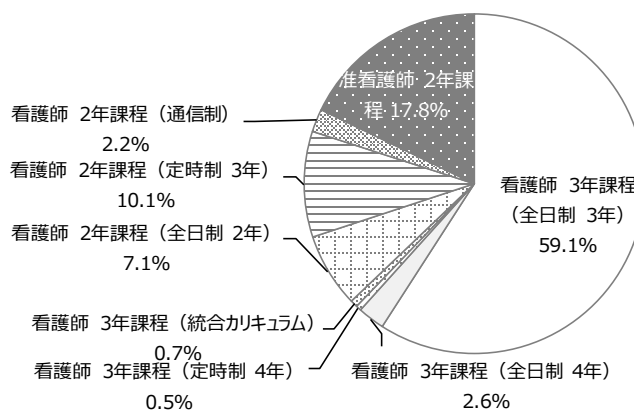


図表 9 : 現在勤務している教育機関の設置主体 (n=1,599)

(3) 所属している課程

59.1%（945 名）が、「看護師 3 年課程（全日制 3 年）」に所属していた。
17.8%（285 名）が「准看護師（2 年課程）」に所属していた（図表 10）。

項目	n	%
看護師 3年課程（全日制 3年）	945	59.1
看護師 3年課程（全日制 4年）	41	2.6
看護師 3年課程（定時制 4年）	8	0.5
看護師 3年課程（統合カリキュラム）	11	0.7
看護師 2年課程（全日制 2年）	113	7.1
看護師 2年課程（定時制 3年）	161	10.1
看護師 2年課程（通信制）	35	2.2
准看護師 2年課程	285	17.8
全体	1599	100.0

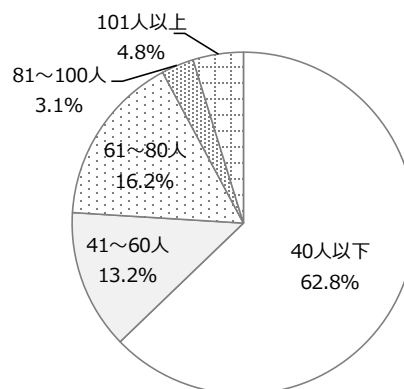


図表 10：所属している課程（n=1,599）

(4) 所属している課程の一学年の定員

一学年の定員で最も多かったのは、「40 人以下」で 62.8%（1004 名）を占めた。「101 名以上」の課程は 4.8%（76 名）であった（図表 11）。

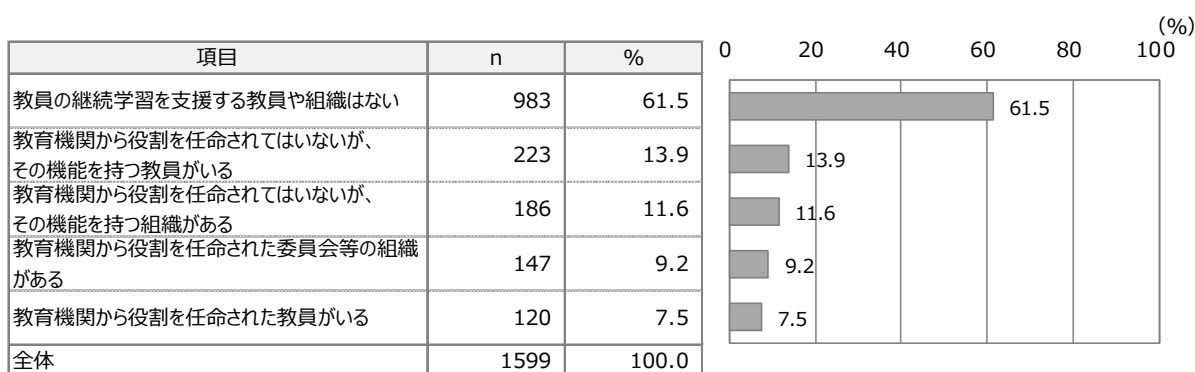
項目	n	%
40人以下	1004	62.8
41～60人	211	13.2
61～80人	259	16.2
81～100人	49	3.1
101人以上	76	4.8
全体	1599	100.0



図表 11：所属している課程の一学年の定員（n=1,599）

(5) 所属している教育機関における継続学習を支援する教員・組織の有無（複数回答）

所属する教育機関には、「教員の継続学習を支援する教員や組織はない」という回答が最も多く、61.5%（983 名）を占めた。「教育機関から任命されていないがその機能を持つ教員がいる」、もしくは「組織がある」と回答したものは合わせて 25.5%（409 名）、「教育機関から役割を任命された教員がいる」、もしくは「教育機関から役割を任命された組織がある」と回答したものは合わせて 16.7%（267 名）であった（図表 12）。

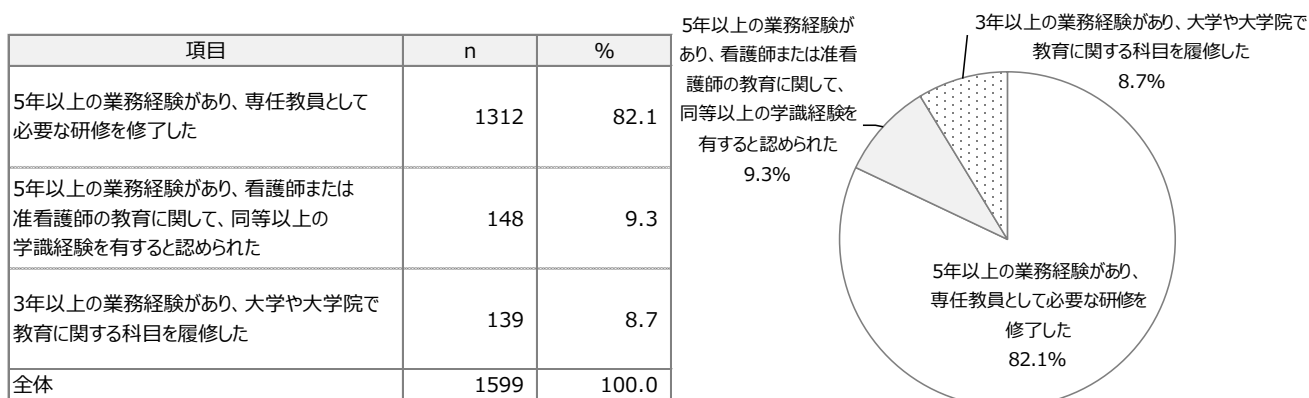


図表 12：所属している教育機関における継続学習を支援する教員・組織の有無（n=1,599）

3) 教育学的内容の学習経験

(1) 専任教員の要件

「5 年以上の業務経験があり、専任教員として必要な研修を修了した」と回答したものが最も多く、82.1%（1312 名）を占めた（図表 13）。



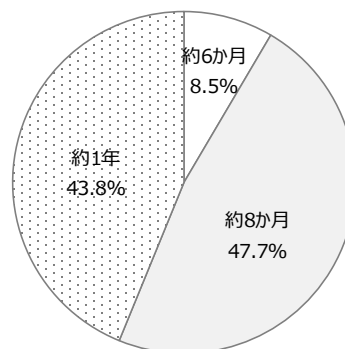
図表 13：専任教員の要件（n=1,599）

以下の3 (2) から (5) の設問は、3) (1) で「5年以上の業務経験があり、専任教員として必要な研修を修了した」と回答したもののみが回答した。

(2) 専任教員として必要な研修の期間

研修期間は、「約8か月」が47.7% (626名)、「約1年」が43.8% (575名)であった (図表14)。

項目	n	%
約6か月	111	8.5
約8か月	626	47.7
約1年	575	43.8
全体	1312	100.0

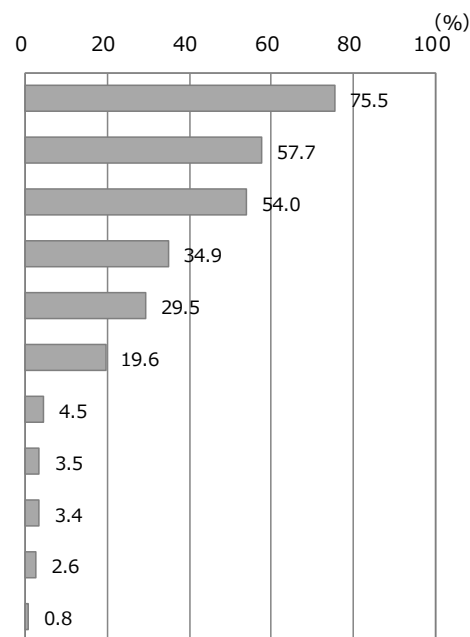


図表14：専任教員として必要な研修の期間 (n=1,312)

(3) 専任教員として必要な研修で役に立ったと感じる学習内容 (3つ選択)

最も役立ったという回答が多かったのは、「教授・学習方法に関すること (講義・演習)」で75.5% (990名)であった。次に、「カリキュラムに関すること」57.7% (757名)、「教育の原理や基盤に関すること」54.0% (709名)、「学習の評価に関すること」34.9% (458名)と続いた (図表15)。

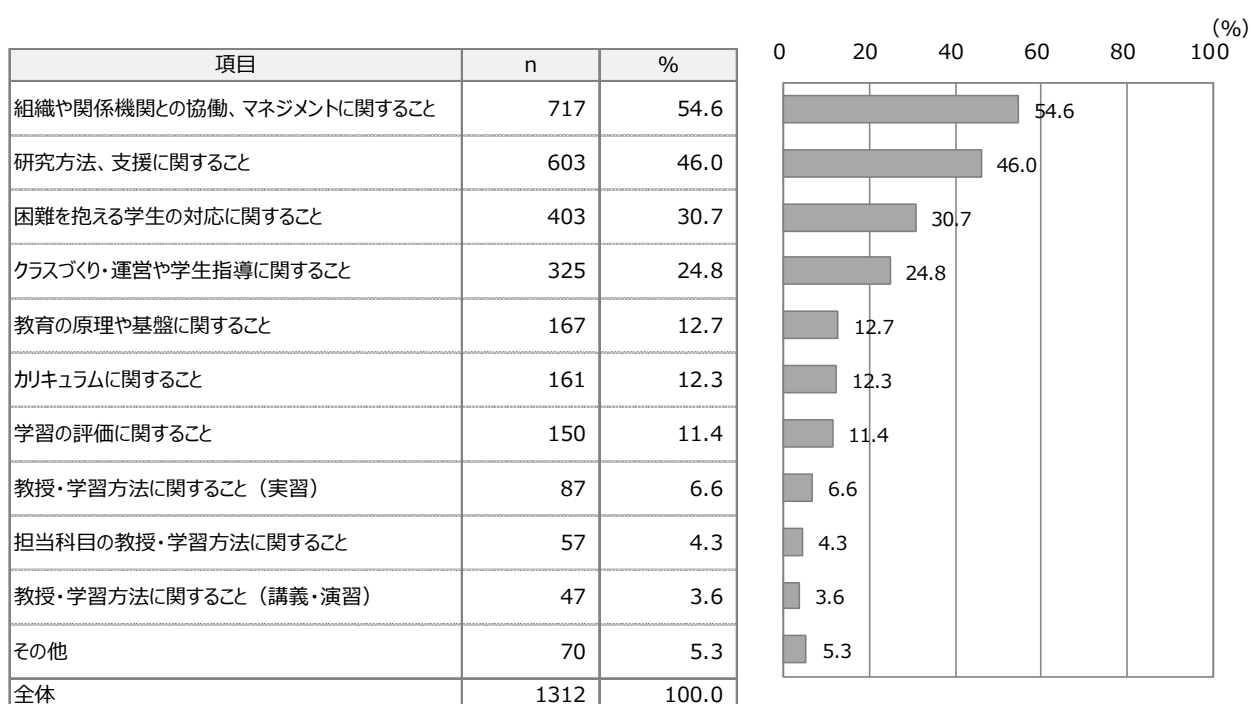
項目	n	%
教授・学習方法に課すること (講義・演習)	990	75.5
カリキュラムに関すること	757	57.7
教育の原理や基盤に関すること	709	54.0
学習の評価に関すること	458	34.9
教授・学習方法に関すること (実習)	387	29.5
担当科目の教授・学習方法に関すること	257	19.6
研究方法、支援に関すること	59	4.5
組織や関係機関との協働、マネジメントに関すること	46	3.5
クラスづくり・運営や学生指導に関すること	45	3.4
困難を抱える学生の対応に関すること	34	2.6
その他	11	0.8
全体	1312	100.0



図表15：専任教員として必要な研修で役に立ったと感じる学習内容 (n=1,312)

(4) 専任教員として必要な研修ですぐには役に立たなかったと感じる学習内容（3つ選択）

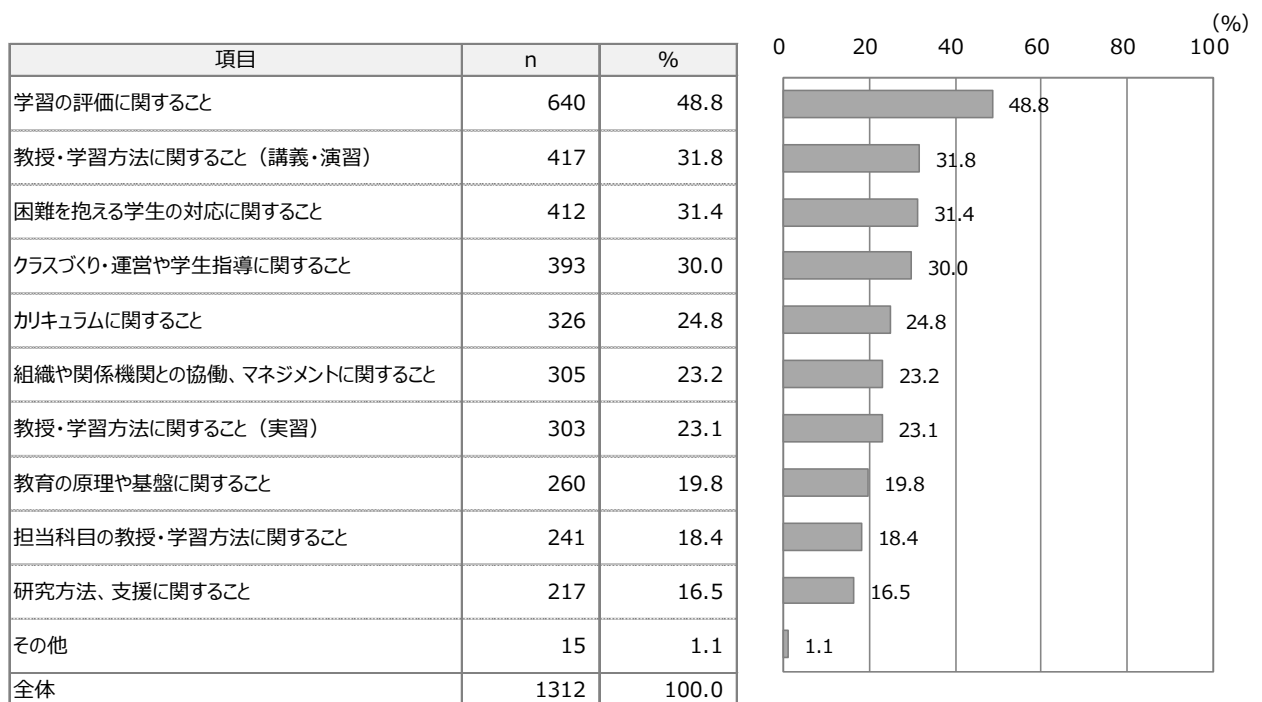
すぐには役に立たなかったと感じる学習内容は、「組織や関係機関との協働・マネジメントに関すること」が54.6%（717名）と最も多く、「研究方法・支援に関すること」46.0%（603名）、「困難を抱える学生の対応に関すること」30.7%（403名）と続いた。なおこの質問項目では、「その他」という回答も5.3%（70名）あった。「その他」の自由回答の内容を見てみると、「役に立たないことはなかった」、「すべて役に立った」という旨の内容がほとんど（94.3%、66名）であった（図表16）。



図表 16：専任教員として必要な研修ですぐには役に立たなかったと感じる学習内容（n=1,312）

(5) 専任教員として必要な研修でもっと学習が必要だったと感じている学習内容（3つ選択）

「学習の評価に関すること」が48.8%（640名）と最も多かった。次いで、「教授・学習方法に関すること（講義・演習）」で31.8%（417名）、「困難を抱える学生の対応に関すること」31.4%（412名）であった（図表17）。



図表 17：専任教員として必要な研修でもっと学習が必要だったと感じている学習内容（n=1,312）

またこの項目について、教員としての通算経験年数による回答の傾向を確認したところ、経験年数が4年以下の教員が「教授・学習方法に関すること（講義・演習）」を最も多い割合で必要だったと回答していた一方、5年以上の教員では「学習の評価に関すること」が最も多い割合で回答されていた（図表18）。

項目	全体	選択肢										
		教育の原理や基盤に関すること	教授・学習方法に関すること（講義・演習）	教授・学習方法に関すること（実習）	カリキュラムに関すること	担当科目の教授・学習方法に関すること	学習の評価に関すること	研究方法、支援に関すること	クラスづくり・運営や学生指導に関すること	困難を抱える学生の対応に関すること	組織や関係機関との協働、マネジメントに関すること	その他
全体	1,312	260	417	303	326	241	640	217	393	412	305	15
	100.0	19.8	31.8	23.1	24.8	18.4	48.8	16.5	30.0	31.4	23.2	1.1
～1年	40	8	26	17	11	10	9	3	10	13	5	0
	100.0	20.0	65.0	42.5	27.5	25.0	22.5	7.5	25.0	32.5	12.5	0.0
2～4年	195	40	83	57	40	54	76	22	78	67	24	1
	100.0	20.5	42.6	29.2	20.5	27.7	39.0	11.3	40.0	34.4	12.3	0.5
5～10年	396	65	146	95	88	81	192	58	118	123	75	4
	100.0	16.4	36.9	24.0	22.2	20.5	48.5	14.6	29.8	31.1	18.9	1.0
11～15年	270	66	71	48	70	43	140	45	82	93	65	2
	100.0	24.4	26.3	17.8	25.9	15.9	51.9	16.7	30.4	34.4	24.1	0.7
16～20年	199	35	49	37	56	36	107	39	55	49	65	5
	100.0	17.6	24.6	18.6	28.1	18.1	53.8	19.6	27.6	24.6	32.7	2.5
21年以上	212	46	42	49	61	17	116	50	50	67	71	3
	100.0	21.7	19.8	23.1	28.8	8.0	54.7	23.6	23.6	31.6	33.5	1.4

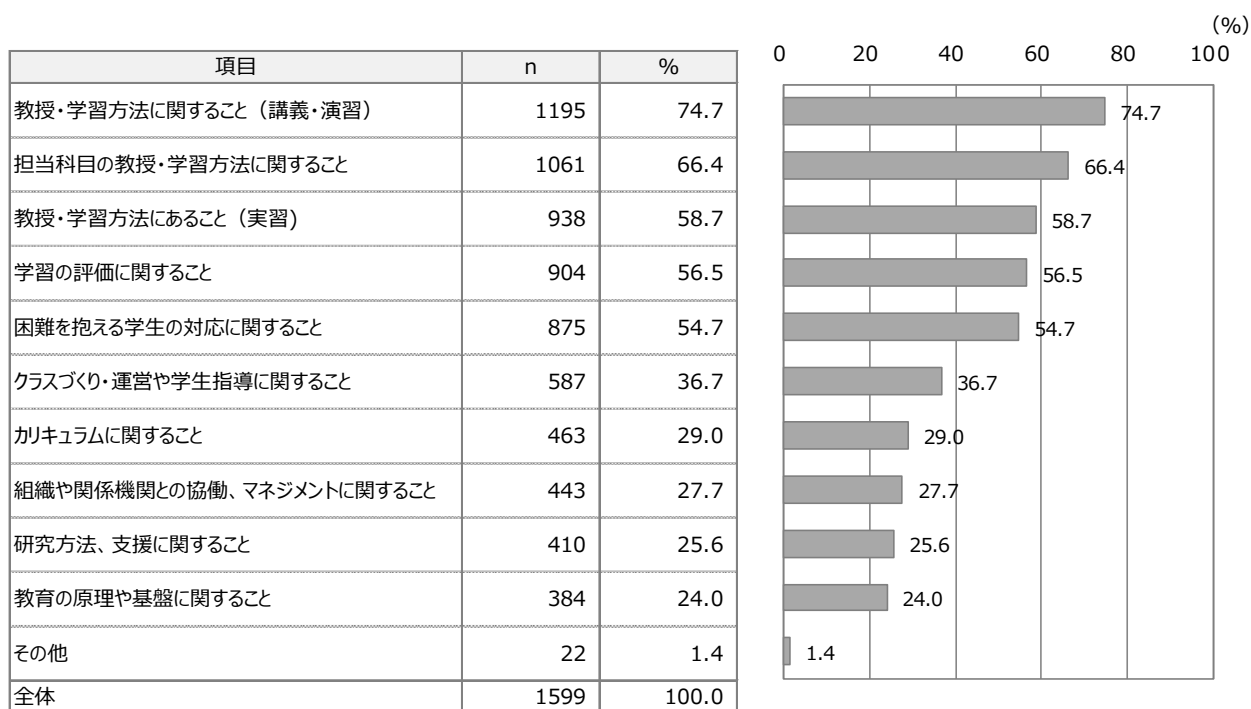
上段：人数、下段：割合（%）

図表 18：教員としての通算経験年数による回答の傾向（n=1,312）

4) 教員としての継続学習の実施状況

(1) 教員としての能力を維持・向上するための学習内容（複数回答）

教員としての能力を維持・向上するために学習している内容で、最も多かったのは「教授・学習方法に関すること（講義・演習）」で74.7%（1195名）であった。次いで「担当科目の教授・学習方法に関すること」66.4%（1061名）、「教授・学習方法に関すること（講義・演習）」58.7%（938名）であった（図表19）。

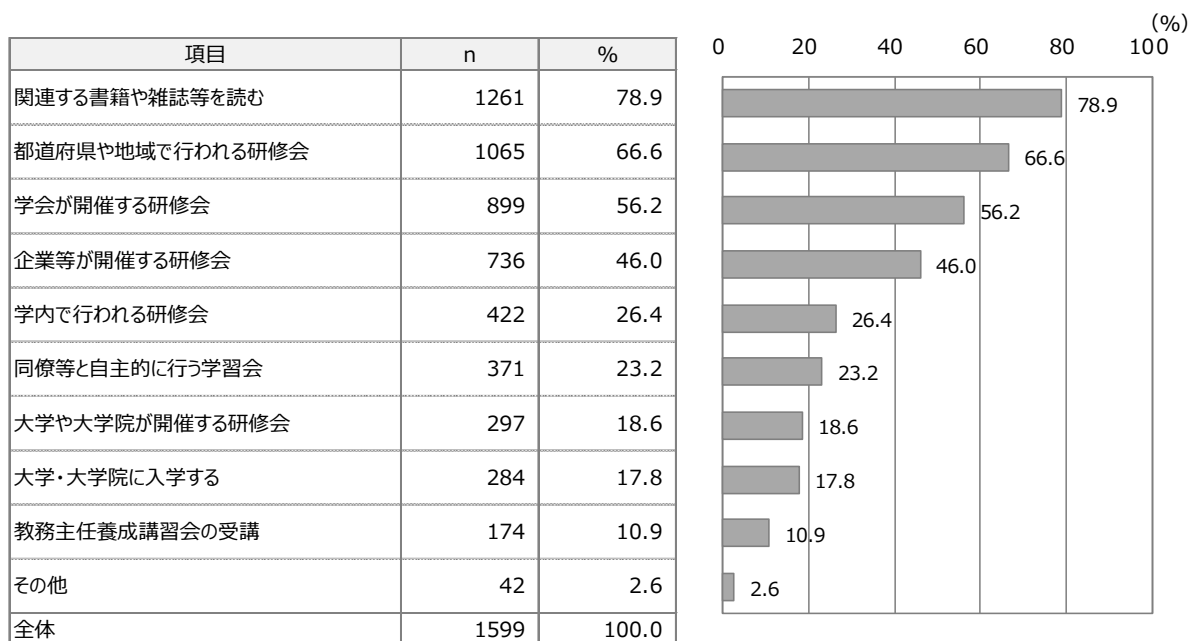


図表 19：教員としての能力を維持・向上するための学習内容（n=1,599）

4) (1) を学習する方法（複数回答）

4) (1) を学習するための方法は、「関連する書籍や雑誌等を読む」が最も多く78.9%（1261名）であった。次に「都道府県や地域で行われる研修会」が66.6%（1065名）、「企業等が開催する研修会」が46.0%（736名）であった。

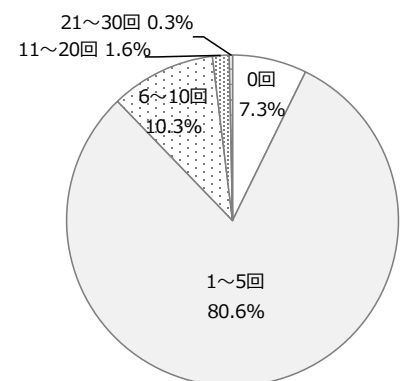
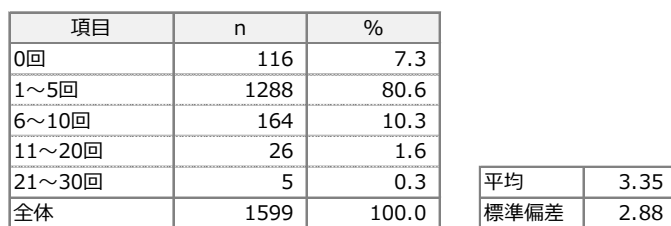
「学内で行われる研修会」と回答したものは26.4%（422名）、「同僚等と自主的に行う学習会」というものも23.2%（371名）あった（図表20）。



図表 20 : 教員としての能力を維持・向上するための学習方法 (n=1,599)

(2) 学外の研修会等への参加の回数

昨年度 1 年間で参加した研修会等（学外）の回数は、平均 3.35 回（標準偏差 2.88）であった。最も多いものの参加回数は 30 回であった。0 回と回答したものは 7.3%（116 名）であった（図表 21）。

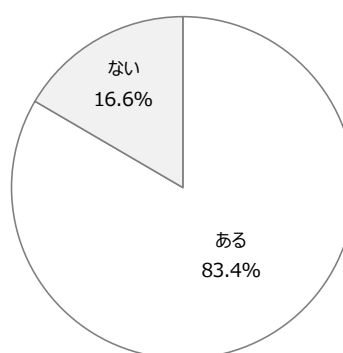


図表 21 : 学外の研修会等への参加の回数 (n=1,599)

(3) 継続学習のために使用できる所属機関からの経済的支援

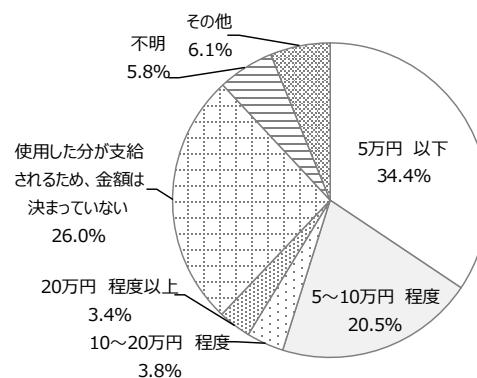
83.4%（1334 名）が、継続学習のために使用できる経済的支援が「ある」と回答した。支援がある場合、「5 万円以下」34.4%（459 名）という回答が最も多く、次に多かったのは「使用した分が支給されるため金額はきまっていない」26.0%（347 名）であった。「その他」の回答も 6.1%（82 名）あり、自由回答の内容をみると「交通費のみ」や、「年 1（2）回分」など回数で決まっているというもの、「出張扱いの場合は支援がある」、「年度予算の範囲内で」などの記載があった。また、本来「5 万円以下」という選択項目に該当するが「2,000 円」、「8,000 円」、「2 万円以下」などの回答もあった（図表 22-1,22-2）。

項目	n	%
ある	1334	83.4
ない	265	16.6
全体	1599	100.0



図表 22-1：継続学習のために使用できる所属機関からの経済的支援（n=1,599）

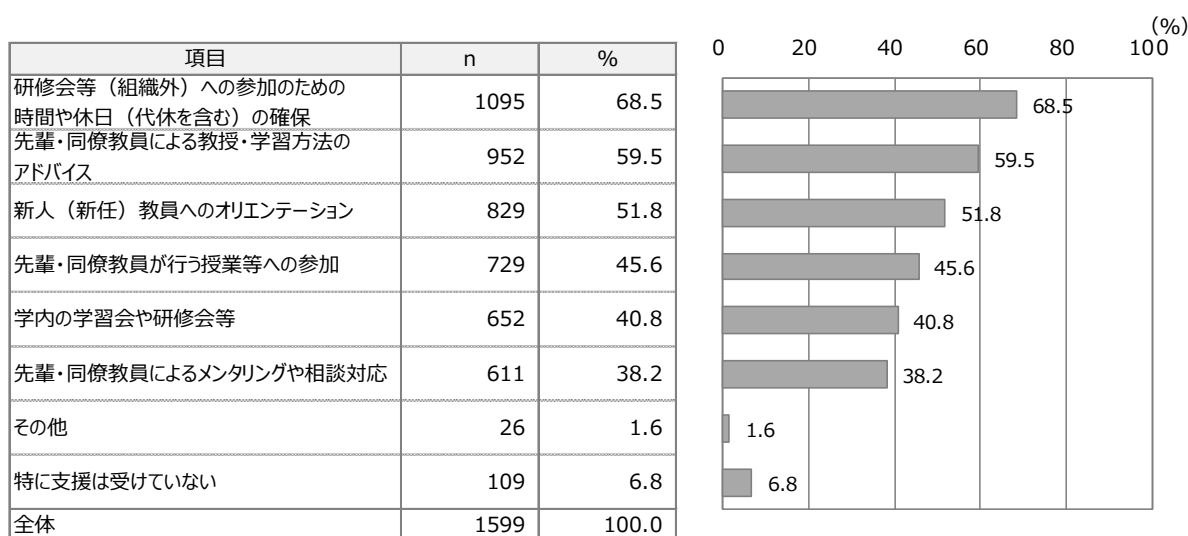
項目	n	%
5万円 以下	459	34.4
5～10万円 程度	273	20.5
10～20万円 程度	51	3.8
20万円 程度以上	45	3.4
使用した分が支給されるため、金額は決まっていない	347	26.0
不明	77	5.8
その他	82	6.1
全体	1334	100.0



図表 22-2：継続学習のために使用できる所属機関からの経済的支援（n=1,334）

(4) 所属機関の中で受けられる教育実践力向上のための支援（複数回答）

所属機関内で受けられる支援については、「研修会等（組織外）への参加のための時間や休日（代休を含む）の確保」が最も多く 68.5%（1,095 名）であった。次いで「先輩・同僚教員による教授・学習方法のアドバイス」が 59.5%（952 名）、「新人（新任）教員へのオリエンテーション」が 51.8%（829 名）であった。「特に支援を受けていない」という回答も 6.8%（109 名）あった（図表 23）。



図表 23：所属機関の中で受けられる教育実践力向上のための支援（n=1,599）

(5) 継続学習に影響する要因

看護教員として継続的に学習することに影響すると考えられる 9 つの項目について、どのくらい影響するかを 5 段階のリッカートスケール（「とても影響する」5 点～「全く影響しない」1 点）にて回答を得た。

9 項目中 8 つの項目で回答の平均値が 4.0（やや影響する）を超えていた。最も平均値が高かったのは「継続学習のために使える時間があること」（4.81）、次いで「同僚・上司の理解があること」（4.76）であった。最も平均値が低かったのは「継続学習の成果が昇進や昇格につながる」（3.41）であった（表 37）。

表 37 : 継続学習に影響する要因 (n=1,599)

項目	全体	選択肢					平均
		全く 影響しない	あまり 影響しない	どちらとも いえない	やや 影響する	とても 影響する	
1 経済的支援があること	1,599 100.0	3 0.2	26 1.6	59 3.7	408 25.5	1103 69.0	4.61
2 継続学習のために使える時間があること	1,599 100.0	1 0.1	6 0.4	28 1.8	223 13.9	1341 83.9	4.81
3 継続学習の間、自分の業務を交代してくれる人がいること	1,599 100.0	6 0.4	26 1.6	134 8.4	337 21.1	1096 68.5	4.56
4 同僚、上司の理解があること	1,599 100.0	4 0.3	10 0.6	41 2.6	263 16.4	1281 80.1	4.76
5 継続学習の成果が昇進や昇格につながる	1,599 100.0	102 6.4	185 11.6	584 36.5	405 25.3	323 20.2	3.41
6 継続学習の成果が自らの教育実践の向上につながると 感じられること	1,599 100.0	0 0.0	11 0.7	55 3.4	443 27.7	1090 68.2	4.63
7 継続学習が物理的に近い場所や手軽に視聴できる環境 で提供されること	1,599 100.0	6 0.4	31 1.9	119 7.4	551 34.5	892 55.8	4.43
8 周囲に継続的に学習するモデルとなるような人がいること	1,599 100.0	12 0.8	48 3.0	199 12.4	625 39.1	715 44.7	4.24
9 ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じられること	1,599 100.0	7 0.4	32 2.0	116 7.3	413 25.8	1031 64.5	4.52

上段：人数、下段：割合（％）

数値 :第1位

数値 :第2位

数値 :第3位

(6) 継続学習のためにあったらよいと思う仕組み

看護教員が継続的に学習することに関連して、どのような仕組みがあったらよいと思うかについて、5段階のリッカートスケール（「とてもそう思う」5点～「全くそう思わない」1点）にて回答を得た。

質問した10項目中5項目で、平均値が4（そう思う）を超えていた。最も平均値が高かったのは「学習のための時間が確保されること」（4.70）、次に「長期間職場を離れなくても学ぶことができるプログラム」（4.35）、「看護教員としてのキャリアに応じた段階的な継続教育プログラム」（4.33）、「看護教員としての資格の付与」（4.05）と続いた（表 38）。

表 38：継続学習のためにあったらよいと思う仕組み（n=1,599）

項目	全体	選択肢					平均
		全く 影響しない	あまり 影響しない	どちらとも いえない	やや 影響する	とても 影響する	
1 看護教員としてのキャリアに応じた段階的な継続教育のプログラム	1,599	4	33	154	650	758	4.33
	100.0	0.3	2.1	9.6	40.7	47.4	
2 長期間職場を離れなくても、学ぶことができるプログラム	1,599	11	29	184	547	828	4.35
	100.0	0.7	1.8	11.5	34.2	51.8	
3 看護教員として蓄積した様々な教育・研修実績をまとめるポートフォリオシステム	1,599	28	120	547	610	294	3.64
	100.0	1.8	7.5	34.2	38.1	18.4	
4 看護教員のキャリアの指針となる、マップやキャリアラダー	1,599	17	70	410	719	383	3.86
	100.0	1.1	4.4	25.6	45.0	24.0	
5 看護教員としての資格の付与	1,599	11	68	328	621	571	4.05
	100.0	0.7	4.3	20.5	38.8	35.7	
6 看護教員としての認証制度	1,599	17	74	407	614	487	3.93
	100.0	1.1	4.6	25.5	38.4	30.5	
7 看護教員としての資格の更新制度	1,599	61	153	592	528	265	3.49
	100.0	3.8	9.6	37.0	33.0	16.6	
8 役割に応じた役職の付与	1,599	28	131	592	555	293	3.60
	100.0	1.8	8.2	37.0	34.7	18.3	
9 病院などで臨床実践を実施する仕組み	1,599	10	52	341	675	521	4.03
	100.0	0.6	3.3	21.3	42.2	32.6	
10 学習のための時間が確保されること	1,599	1	8	48	356	1186	4.70
	100.0	0.1	0.5	3.0	22.3	74.2	
11 その他	25	0	0	1	2	22	4.84
	100.0	0.0	0.0	4.0	8.0	88.0	

上段：人数、下段：割合（％）

数値：第1位 **数値**：第2位 **数値**：第3位

5) 教育実践の状況

(1) 実習指導者との協働について

実習における実習指導者との協働について、5段階のリッカートスケール（「とてもそう思う」5点～「全くそう思わない」1点）にて回答を得た。

すべての項目の回答の平均値が3.0～4.0（どちらともいえない～ややそう思う）の範囲内であった。中でも平均値が最も高かったのは、「実習指導者は学生にとって安全な実習環境を整えている」（3.89）と「実習指導者と学生の学習目標を共有している」（3.89）、最も低かったのは「実習では実習指導者が適切に配置されている」（3.51）であった（表39）。

表 39 : 実習指導者との協働への考えについて (n=1,599)

項目	全体	選択肢					平均
		全く そう思わない	あまり そう思わない	どちらとも いえない	やや そう思う	とても そう思う	
1 実習指導者と実習前に十分な打ち合わせ等の準備が できている	1,599 100.0	44 2.8	210 13.1	301 18.8	699 43.7	345 21.6	3.68
2 実習指導者は学生にとって安全な実習環境を整えている	1,599 100.0	12 0.8	132 8.3	281 17.6	761 47.6	413 25.8	3.89
3 実習指導者と学生の学習目標を共有している	1,599 100.0	18 1.1	122 7.6	294 18.4	745 46.6	420 26.3	3.89
4 実習中の教員と実習指導者との役割分担ができている	1,599 100.0	23 1.4	135 8.4	312 19.5	738 46.2	391 24.5	3.84
5 実習では実習指導者が適切に配置されている	1,599 100.0	75 4.7	261 16.3	394 24.6	513 32.1	356 22.3	3.51
6 学生は実習指導者からエビデンスのある看護実践を 学んでいる	1,599 100.0	21 1.3	166 10.4	417 26.1	732 45.8	263 16.4	3.66
7 学生は実習指導者の指導に満足している	1,599 100.0	22 1.4	173 10.8	516 32.3	660 41.3	228 14.3	3.56
8 実習指導者は自信をもって学生の学習を支援している	1,599 100.0	19 1.2	186 11.6	552 34.5	607 38.0	235 14.7	3.53
9 実習指導者は学生のロールモデルになっている	1,599 100.0	25 1.6	175 10.9	480 30.0	643 40.2	276 17.3	3.61

上段：人数、下段：割合（％）

(2) 看護教員としての力の保持について

看護教員のコンピテンシーに関する 36 の項目について、その力を保持しているかどうか 5 段階のリッカートスケール（「かなり保持している」5 点～「全く保持していない」1 点）にて回答を得た。

平均値が 4（やや保持している）を超える項目はなく、最も平均値が高かったのは「実習施設や実習指導者と協働する力」（3.90）、次いで「倫理的・法的原則に基づいて行動する力」（3.88）、「倫理的・法的原則を重視する姿勢を学生に示す力」（3.85）であった。最も平均値が低かったのは、「看護教育課程の人材や資金の管理を行う力」（2.56）であった（表 40）。

表 40：看護教員としての力の保持(1/2) (n=1,599)

項目		全体	選択肢					平均
			全く保持していない	あまり保持していない	どちらともいえない	やや保持している	かなり保持している	
1	看護師養成教育や、成人学習に関する基本的な知識	1,599 100.0	14 0.9	175 10.9	403 25.2	907 56.7	100 6.3	3.57
2	学習の3領域（認知・情意・精神運動）に沿って学習活動を分析する力	1,599 100.0	29 1.8	265 16.6	573 35.8	670 41.9	62 3.9	3.29
3	教育や学習に関する理論を活用してカリキュラムを開発する力	1,599 100.0	97 6.1	431 27.0	660 41.3	370 23.1	41 2.6	2.89
4	現在の医療や看護のニーズを反映したカリキュラムを設計する力	1,599 100.0	86 5.4	368 23.0	610 38.1	482 30.1	53 3.3	3.03
5	学生が主体的に学習し、成果が得られるような科目や授業を開発して運営する力	1,599 100.0	44 2.8	269 16.8	609 38.1	613 38.3	64 4.0	3.24
6	多様な学習形態や学習ニーズがあることを考慮して、論理的・批判的思考を促す力	1,599 100.0	40 2.5	306 19.1	678 42.4	526 32.9	49 3.1	3.15
7	臨床における論理的思考を育成する力	1,599 100.0	33 2.1	235 14.7	642 40.2	618 38.6	71 4.4	3.29
8	安全な学習環境をつくる力	1,599 100.0	12 0.8	98 6.1	385 24.1	923 57.7	181 11.3	3.73
9	専門的な知識・技術と看護専門職の役割を学べるよう、支援する力	1,599 100.0	16 1.0	125 7.8	446 27.9	871 54.5	141 8.8	3.62
10	情報技術（ICT）を教育に活用する力	1,599 100.0	127 7.9	497 31.1	684 42.8	256 16.0	35 2.2	2.73
11	学生の学習成果を評価し、科目の改善につなげる力	1,599 100.0	17 1.1	154 9.6	544 34.0	806 50.4	78 4.9	3.48
12	自ら根拠のある看護実践をする力	1,599 100.0	5 0.3	90 5.6	402 25.1	922 57.7	180 11.3	3.74
13	新たな看護実践の創造につながるような、学習活動を考える力	1,599 100.0	30 1.9	194 12.1	668 41.8	647 40.5	60 3.8	3.32
14	看護教育と看護実践に関する知識を統合する力	1,599 100.0	18 1.1	160 10.0	569 35.6	767 48.0	85 5.3	3.46
15	同僚と看護教育の改善につながる議論をする力	1,599 100.0	23 1.4	169 10.6	508 31.8	747 46.7	152 9.5	3.52
16	未来の看護師に探求心をもつことを伝える力	1,599 100.0	20 1.3	144 9.0	500 31.3	783 49.0	152 9.5	3.56
17	論文を読む力	1,599 100.0	50 3.1	314 19.6	628 39.3	532 33.3	75 4.7	3.17
18	論文を書く力	1,599 100.0	133 8.3	462 28.9	668 41.8	300 18.8	36 2.3	2.78
19	多職種・他分野連携を意識した教育計画を立案する力	1,599 100.0	67 4.2	348 21.8	725 45.3	417 26.1	42 2.6	3.01
20	看護教育のよい実践例を同僚や学生、関係者に伝える力	1,599 100.0	34 2.1	190 11.9	577 36.1	695 43.5	103 6.4	3.40

上段：人数、下段：割合（％）

数値：第1位

数値：第2位

数値：第3位

表 40 : 看護教員としての力の保持(2/2) (n=1,599)

項目	全体	選択肢					平均
		全く保持していない	あまり保持していない	どちらともいえない	やや保持している	かなり保持している	
21 実習施設や、実習指導者と協働する力	1,599 100.0	4 0.3	73 4.6	277 17.3	963 60.2	282 17.6	3.90
22 倫理的、法的原則に基づいて行動する力	1,599 100.0	9 0.6	70 4.4	312 19.5	927 58.0	281 17.6	3.88
23 倫理的、法的原則を重視する姿勢を学生に示す力	1,599 100.0	10 0.6	68 4.3	353 22.1	882 55.2	286 17.9	3.85
24 専門職としての能力開発を継続する力	1,599 100.0	21 1.3	124 7.8	650 40.7	684 42.8	120 7.5	3.47
25 学生の専門職性（プロフェッショナリズム）を育成する力	1,599 100.0	22 1.4	155 9.7	689 43.1	647 40.5	86 5.4	3.39
26 自らの看護実践能力と教育実践能力をまとめたポートフォリオを作成する力	1,599 100.0	103 6.4	417 26.1	757 47.3	289 18.1	33 2.1	2.83
27 教育・学習方法を継続的に確認し、評価する力	1,599 100.0	28 1.8	206 12.9	682 42.7	623 39.0	60 3.8	3.30
28 他者からのフィードバックを得ながら自身の教育能力を評価する力	1,599 100.0	29 1.8	193 12.1	582 36.4	717 44.8	78 4.9	3.39
29 学習者の省察する能力を育成する力	1,599 100.0	37 2.3	197 12.3	713 44.6	598 37.4	54 3.4	3.27
30 カリキュラム、科目、クラスの内容を同僚とともに評価する力	1,599 100.0	35 2.2	204 12.8	573 35.8	707 44.2	80 5.0	3.37
31 組織変革の際、組織の理念や目標に看護教育課程の目標を組み込む力	1,599 100.0	92 5.8	296 18.5	650 40.7	494 30.9	67 4.2	3.09
32 組織の中で、リーダーシップをとる力	1,599 100.0	120 7.5	335 21.0	581 36.3	487 30.5	76 4.8	3.04
33 看護教育課程の人材や資金の管理を行う力	1,599 100.0	293 18.3	435 27.2	593 37.1	244 15.3	34 2.1	2.56
34 他組織の好事例から学ぶ力	1,599 100.0	74 4.6	239 14.9	573 35.8	626 39.1	87 5.4	3.26
35 看護教育と看護実践の改善につながる政策提言をする力	1,599 100.0	245 15.3	399 25.0	620 38.8	303 18.9	32 2.0	2.67
36 チャンスを見極め、行動する力	1,599 100.0	61 3.8	212 13.3	607 38.0	602 37.6	117 7.3	3.31

上段：人数、下段：割合（％）

数値 :第1位 数値 :第2位 数値 :第3位

看護教員としての力の保持についての質問項目は、看護教育者のコア・コンピテンシー（WHO,2016）の項目を参考に作成した。このコア・コンピテンシーでは、8つのドメイン（領域）に、それぞれ3～8のコンピテンシーが提示されているが、本調査では、その目的と調査項目としてのわかりやすさの観点から内容を見直し、ドメインごとにそれぞれ2～8の項目を構成して使用した。この事前に分類されたドメインごとに、設定した項目の内的一貫性を確認するため、主成分分析を行った（資料⑤）。

その結果、各ドメインの固有値は1.0以上、寄与率は58.0～76.8%を示した。また、ドメインごとの α 信頼性係数を求めたところ、質問項目数が2項目と少ない「看護実践」を除き、0.7以上であった。

8. 考察

全国 875 校に調査票を送付し、1559 通の回収を得た。回答者の年代は 40 歳代、50 歳代を合わせて 80%を超えており、看護教員も高年齢化している可能性が示唆された。多くの専任教員が、専任教員養成講習会を受講しており、受講内容については役に立ったという回答が多かったが、継続的な学習を望む声も多かった。

継続的な学習の機会として、書籍や雑誌等を読んでいるというものが最も多かったが、外部の研修会への参加については、職場を不在にできないという人員確保上の課題と、経済的な負担があるという意見があった。なお、継続学習のための経済的資源がある機関は 83.4%、支援がある場合は「5 万円以下」という回答が最も多かった。学内でも教育力向上のための機会が得られると回答するものが多い一方、6.8%のものは、「特に支援を受けていない」と回答していた。

継続学習の実施に最も影響するのは「学習のための時間が確保されること」であり、次いで「長時間職場を離れなくても学ぶことができるプログラム」であったことから、看護教員の継続学習を支援するためには、そのための時間の確保を支援することが必要である。「キャリアに応じた段階的・継続的な教育プログラム」や「看護教員としての資格の付与」を求めるものも多かった。