

厚生労働行政推進調査事業費補助金

地域医療基盤開発推進研究事業

・・・看護教員の継続教育に対する
ニーズ把握のための研究・・・

令和5（2023）年度

分担研究報告書

研究代表者 奥田 三奈

令和6年（2024年）5月

目 次

I. 統括研究報告書

II. 分担研究報告書

1. 看護教員の経験段階に応じた研修の検討

水澤 晴代・石橋 桂子・水方 智子

・・・・・・・・・・ 1

2. 看護教員のキャリア成長・支援に関する実態調査

奥田 三奈・百瀬 栄美子

・・・・・・・・・・ 120

3. 専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査

戸田 悦子・水方 智子

・・・・・・・・・・ 308

厚生労働行政推進調査事業費補助金

地域医療基盤開発推進研究事業

看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究

(23IA2005)

令和5年度 総括研究報告書

研究代表者

一般社団法人 日本看護学校協議会

奥田 三奈

令和5（2023）年5月

研究要旨

厚生労働行政推進調査事業費補助金・地域医療基盤開発推進研究事業 総括研究報告書
看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究（23IA2005）

研究代表者：奥田三奈（一般社団法人 日本看護学校協議会）

研究結果概要

看護基礎教育の充実に大きな影響を与える看護教員の育成は大きな課題であり、量の確保と質の向上という両方の課題から、看護教員の継続教育の重要性が検討されてきたが、看護教員自身の経験段階に応じた継続教育の考え方の整理や体制整備は充分とは言い難い。今回、看護師等養成所（以下、「看護学校」）の看護教員を対象とした研修の受講状況や自己研鑽に関する意識、継続教育に関するニーズ等についての実態把握調査を行うとともに、看護教員の経験や段階に応じた継続教育の充実と推進策への示唆を得ることを目的とする。

2年間の研究の1年目として、令和5年度は以下の調査を行った。

1. 調査A：看護教員の経験段階に応じた研修の検討
2. 調査B：看護教員のキャリア成長・支援に関する実態調査
 - ・「看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査」
 - ・「看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握の為の組織診断サーベイ」
3. 調査C：専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査

上記の結果、当協議会が実施している研修会は研修生のニーズに合ったものであることが確認できたが、内容の検討が必要なものもあった。また、毎年一定程度の看護教員の入れ替わりがあり、多くの学校において教員要件を満たさない人を雇用している現状の中で、看護教員を支援する体制は看護学校毎に異なっており全体統一性がないことがわかった。また、組織サーベイによる EX スコアは 65.4 であり、サーベイ運営会社の蓄積データによる一般企業の平均 EX スコア (69.4) と比較して 4.0 低く、役職が上にあるもの・年齢が高い教員は各領域において、日々の体験が良いことがわかった。反対に、年齢が低く経験年数が低い教員の日々の体験は良くないことについて、改善の必要性に関する共通認識を形成する必要がある。

詳細は分担研究報告書に譲る。

研究分担者氏名・所属研究機関

水方 智子	一般社団法人日本看護学校協議会	会長（調査A・C）
水澤 晴代	一般社団法人日本看護学校協議会	副会長（調査A）
石橋 桂子	一般社団法人日本看護学校協議会	常任理事（調査A）
百瀬栄美子	一般社団法人日本看護学校協議会	常任理事（調査B）
戸田 悦子	一般社団法人日本看護学校協議会	副会長（調査C）

研究協力者氏名・所属研究機関

上間ゆき子	一般社団法人日本看護学校協議会	事務局（調査A）
時本 圭子	一般社団法人日本看護学校協議会	事務局（調査A）
濱田眞由美	一般社団法人日本看護学校協議会	理事（調査C）
大嶋 暁美	一般社団法人日本看護学校協議会	理事（調査C）
山下久美子	一般社団法人日本看護学校協議会	理事（調査C）

I. 調査A：看護教員の経験段階に応じた研修の検討

A：研究目的

看護師等養成所の看護教員の人員確保と質向上の課題を踏まえ、当協議会が実施している看護教員を対象とした教育研修の受講状況、研鑽や継続教育に関するニーズ等を把握し、経験等の段階に応じた継続教育の体制を再整備することを目的とする。

B：研究方法

新任期教員対象研修会及び中堅期教員対象研修会は、研修参加者のうち同意の得られた人から受講生アンケート（Google フォームでの無記名式選択回答式）の提供を受け、その集計と結果を検討した。教務主任養成講習会については、日本看護学校協議会内の教務主任養成講習会運営組織、東京慈恵会内の教務主任養成講習会運営組織に、本調査の趣旨・調査概要等を説明し、受講者評価資料の提供を依頼し、同意の下で提供を受け検討した。

C：研究結果・考察

新任期看護教員研修会は、授業案作成を行うことの研修生の満足度は高いが、授業評価の方法とプロセスの理解が低い結果であった。また、学生の反応を捉えた分析・理解や評価についての理解が十分でない傾向があった。中堅期教員対象研修会は、勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取組みを実施し、組織課題として取り上げたものは「学校の教職員のチーム力」約8割強であり、「リーダー行動計画の継続意思」を約80%の研修生が示していた。教務主任養成講習会は、当協議会主催の教務主任養成講習会は第1期、第2期共に受講者による評価は高いが、屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の受講者評価が若干低い。

D：結論

当協議会が実施している研修会・講習会は、研修生のニーズに応じたものであったが、新任期教員対象研修会及び教務主任養成講習会は、内容の検討が必要である。

E：研究発表

令和5年度は該当なし

F：知的財産権の出願・登録状況

なし

II. 調査 B：看護教員のキャリア成長・支援に関する実態調査

B-1：「看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査」 B-2：「看護教員の継続教育、成長等に関する課題把握のための組織診断サーベイ」から構成する。

A：研究目的

B-1 では、看護学校の専任教員の離着任の状況、専任教員の育成・定着およびキャリア向上を目指して展開されているファカルティ・ディベロップメント等の実情と校外資源の活用状況等を把握し、B-2 では看護学校の専任教員の継続的キャリア支援に関連したニーズ・課題等を整理し、看護学校の組織の状態を把握し課題等を整理することを目的とする。

B：研究方法

B-1 では、一般社団法人日本看護学校協議会会員校（448 校）の管理者に対して Google フォームでの無記名選択回答式アンケートを実施し、B-2 では、(株)HR ブレインが運営するクラウドサービスである組織診断サーベイ「EX サーベイ」の一部をカスタマイズして活用した。

C：研究結果・考察

B-1 より、回答校の 66.5%で 2023 年度に専任教員の着任があり、着任数は 1～2 人（計 53.7%）が多かった。入職時面接（69.8 %）、入職時オリエンテーション（91.3%）は多く実施されているが、一定の担当者は決まっていない学校もある（15.6%）ことがわかった。「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示している学校は 57.0%で、提示しているキャリアラダーの種類は、自校作成のもの（47.8 %）、ついで日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』（21.7 %）であるが、それ以外もあり、全体統一性は確認できなかった。

B-2 より、本調査の EX スコアは 65.4 であり、サーベイ運営会社の蓄積データによる一般企業の平均 EX スコア（69.4）と比較して 4.0 低かった。役職が上にあるものや年齢の高いものは、多くの領域で「期待」と「実感」が高く、日々の体験が良いことがわかった。反対に、年齢が低い教員の日々の体験は良くないことについて、改善の必要性に関する共通認識を形成する必要があることがわかった。

D：結論

教務主任や管理者は、体験がよく事にやりがいを感じつつも、孤立感や疲弊感も垣間見れるため、教務主任以後の役職者を対象とした研修会や交流会などの必要性が示唆された。

E：研究発表

令和 5 年度は該当なし

F：知的財産権の出願・登録状況

なし

III. 調査 C：専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査

A：研究目的

専任教員養成講習会および教務主任養成講習会の実施状況に関する諸情報および教育内容・カリキュラム等の資料を収集・整理、検討に有用な資料を作成し、受講率を高める工夫、専任教員

のキャリア向上に役立つ教育内容、受講しやすく効率的な運営方法等の検討に寄与する。

B：研究方法

平成 30 年度から令和 5 年度の 6 年間に専任教員養成講習会・教務主任養成講習会を実施した都道府県の看護協会とその他の団体。

C：研究結果・考察

専任教員養成講習会の受講率は 50.9～74.3%であったが、平成 30～令和 2 年度に比べ令和 3～5 年度は低かった。修了率は、都道府県による講習会は 97.4～99.5%と高く、都道府県に準ずる団体による講習会は 70.3～80.6%であった。教務主任養成講習会は、愛知県が開催した平成 30 年度の講習会の受講率は 85.0%と比較的高かったが、東京慈恵会の講習会の受講率は 33.3～79.2%、日本看護学校協議会の講習会の受講率は 47.5～75.0 であり、毎年、受講枠に一定の空きがあることが確認できた。修了率は 83.3～100.0%と高かった。

D：結論

専任教員養成講習会においては、e ラーニングを設定することにより受講率が上昇するとは限らないこと、都道府県が実施する講習会への受講率は低めであるが修了率は高いこと、都道府県に準ずる団体である通信制の大学が開催する講習会の受講率は高いが修了率は低いことが分かった。教務主任養成講習会においては、都道府県に準ずる団体によって開催されており、受講希望者の居住地域や学校所在都道府県の近県での開催や受講しやすい開催期間を設ける、分散開催の導入、e ラーニングの活用等、多様な工夫が求められる

E：研究発表

令和 5 年度は該当なし

F：知的財産権の出願・登録状況

なし

厚生労働行政推進調査事業費補助金
地域医療基盤開発推進研究事業

・・・・・・・・・・看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究・・・・・・・・・・

令和5年度

調査A. 看護教員の経験段階に応じた研修の検討

分担研究報告書

研究分担者 水澤晴代、石橋佳子、水方智子
研究協力者 上間ゆき子、時本圭子
報告書作成者 水澤晴代

研究代表者 奥田三奈

令和6年（2024年）5月

目次

I. 研究成果の要旨	12
II. 調査概要	15
1. 調査の背景・目的	16
(1) 調査の背景.....	16
(2) 調査の目的.....	17
(3) 調査の意義.....	17
(4) 同意と説明.....	17
(5) 用語の操作的定義.....	18
(6) 方法.....	18
2. 研修会およびアンケート実施概要	19
(1) 新任期看護教員研修会.....	19
(2) 中堅期看護教員スキルアップ研修会.....	22
3. 教務主任養成講習会の概要	23
(1) 日本看護学校協議会主催の「教務主任講習会」	23
(2) 東京慈恵会主催の「教務主任講習会」	23
III. 新任期看護教員研修会 調査結果	24
1. 研修前アンケート	25
(1) 性別.....	25
(2) 所属校の所在地.....	25
(3) 所属課程.....	26
(4) 就業経験年数.....	26
(5) 教育に関する単位取得・履修状況	27
(6) 「専任教員養成講習会」の受講状況.....	27
(7) 専任教員（看護教員）としての経験年数.....	28
(8) 役割担当状況.....	28
(9) 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面.....	29
(10) 困難を感じていること.....	30
(11) 教育に関して理解していること.....	31
2. 研修会1日目（8月14日）アンケート.....	32
(1) 「教育課程の概要」の内容に対する評価.....	32
(2) 「教育課程の概要」の時間に対する評価.....	32
(3) 「教育課程の概要」についての理解度.....	33
(4) 「教育活動のリフレクション」に対する評価.....	33
(5) 「教育活動のリフレクション」の時間に対する評価.....	34

(6) 「教育活動のリフレクション」 個別項目に対する理解度	34
3. 研修会 2 日目 (8 月 15 日) アンケート	35
(1) 「学習指導案の作り方」 の内容に対する評価	35
(2) 「学習指導案の作り方」 の時間に対する評価	35
(3) 「学習指導案の作り方」 についての理解度	36
(4) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」 に対する評価	36
(5) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」 の時間に対する評価	37
(6) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」 に対する理解度	37
(7) 「授業づくり」 のグループワークに対する評価	38
(8) 「授業づくり」 のグループワークの時間に対する評価	38
(9) 三観 (学生観、教材観、指導観) 検討による「授業づくり」 の実践状況	39
4. 研修会 3 日目 (8 月 16 日) アンケート	40
(1) グループワーク「学習指導案の作り方」 の内容に対する評価	40
(2) 「学習指導案の作り方」 の時間に対する評価	40
5. 研修会 4 日目 (8 月 17 日) アンケート	41
(1) グループワークについての評価	41
(2) グループワークの時間に対する評価	41
6. 研修会最終日 (8 月 18 日) アンケート	42
(1) グループワークへの取り組みの程度	42
(2) グループワーク活動内での理解度	43
(3) 発表会の有意義さの評価	44
(4) 発表会における発表時間の評価	44
(5) 「模擬授業」 の有意義さの評価	45
(6) 模擬授業時間の評価	45
(7) 講義内容の理解度	46
(8) 学びやスキル活用の程度	47
(9) 研修全体の内容評価	47
(10) 研修全体の日時・時間数評価	48
(11) 5 日間連続開催と分散開催との学習効果の比較	48
(12) オンライン形式での開催に対する評価	49
7. 研修 3 カ月後アンケート	50
(1) 教育活動の自己評価	50
(2) 学んだ内容の共有	50
(3) 「新任期看護教員研修会」 受講後の授業案作成状況	51
(4) 授業案作成時における「新任期看護教員研修会」 の内容の役立ち度	52
(5) 授業案作成時に意識した内容	52

(6) 授業案作成時に活用した内容.....	53
(7) 授業案作成時において「研修会で聞いた他者の意見」が参考になった程度...	53
(8) 授業案作成時において三観（学生観、教材観、指導観）を意識した程度.....	54
(9) 授業案作成時に「授業の導入」を検討した程度.....	54
(10) 教材開発スキルに関する自己評価.....	55
(11) 困難を感じていること.....	55
(12) 教育に関して理解していること.....	56
(13) 他校教員との交流機会の希望有無.....	57
(14) 研修修了後に他校の教員と交流した経験.....	57
(15) 教育に携わるうえで学ぶ必要性を感じる内容.....	58
(16) 今後の研修受講希望.....	59
(17) 自身の教育活動の質の向上につながる学習内容.....	59
IV. 中堅期看護教員スキルアップ研修 調査結果.....	60
1. 研修会 1 日目（4 月 29 日）アンケート.....	61
(1) 研修会参加のきっかけ.....	61
(2) 研修会参加形態.....	61
(3) オンライン参加状況.....	62
(4) 講演「看護の医療と動向」の講演内容.....	62
(5) 講演「看護の医療と動向」の講演時間.....	63
(6) 講演「現代学生の特徴」の講演内容.....	63
(7) 講演「現代学生の特徴」の講演時間.....	64
(8) グループワークの満足度.....	64
(9) グループワークの時間.....	65
2. 研修会 2 日目（5 月 6 日）アンケート.....	66
(1) オンライン参加状況.....	66
(2) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演内容.....	66
(3) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演時間.....	67
(4) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講演内容.....	67
(5) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」による学校事態の明確化...	68
3. 研修会 3 日目（5 月 7 日）アンケート.....	69
(1) オンライン参加状況.....	69
(2) 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容.....	69
(3) 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間.....	70
(4) 講演「課題解決のための行動計画」の構想.....	70
(5) 講演「課題解決のための行動計画」の講演時間.....	71
4. 研修会 4 日目（9 月 16 日）アンケート.....	72

(1) リーダー行動計画の課題	72
(2) リーダー行動計画実施後のチーム内対話量	72
(3) リーダー行動計画のチーム内共有	73
(4) リーダー行動計画に対するチーム内期待感	73
(5) リーダー行動計画によるチームへの巻き込み度	74
(6) リーダー行動計画によるチーム内影響力	74
(7) リーダー行動計画の実行度	75
(8) リーダー行動計画の継続意向	75
(9) 中堅期看護教員としての自己能力評価	76
(10) 研修会実施後の講義評価（成長役立ち度）	76
(11) 研修会のグループワーク評価	77
V. 教務主任養成講習会 評価結果	78
1. 講習会開催形態等と受講者数	79
2. ブロック別受講者数（単位：人）	79
3. 受講者の平均年齢	79
4. 受講者の免許取得状況（単位：人）	80
5. 受講者の専任教員要件（単位：人）	80
6. 受講者所属校の養成課程（単位：人）	80
7. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第1期）	81
8. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第2期）	81
9. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の評価	85
10. 東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者による講習会評価（第1～10回生）	86
VI. 考察・まとめ	89
1. 新任期看護教員研修について	90
(1) 新任期に授業案作成研修を実施する意義	90
(2) 授業案作成内容・方法の課題	90
(3) 研修方法の課題	91
(4) 交流会・リフレクションの意義	92
2. 中堅期スキルアップ研修について	94
(1) 研修会立上げの背景	94
(2) 参加状況と研修の意義	94
(3) リーダー論の研修内容	95
(4) 勤務校での課題の取組み	95
3. 教務主任養成講習会について	97

(1) 協議会開催の第1期と第2期を比較して.....	97
(2) 東京慈恵会教務主任養成講習会の対面授業・集中型の講習会開催の評価との比較	97
(3) 今後に向けて.....	98
VII. 参考資料.....	100
VIII. 巻末資料.....	105

I.

日本看護学校協議会が運営する看護教員の能力開発や成長支援を目的とする講習会や研修会の効果を検証することを目的に実態調査を行った。本研究の結果以下のことが明らかになった。

【新任期看護教員研修会】

1. 新任期看護教員研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%であり、教育4単位取得あるいは大学院で教育に関する単位を取得した者が約25%を占めていた。また、保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上が約8割であり、看護教員としての経験は1年目が約6割である。さらに、役割担当状況は「専門領域の授業（講義・演習）」が約8割であった。
 2. 新任期看護教員研修で授業案作成を行うことの研修生の満足度は高い。
 3. 学生指導案のつくり方の講義の理解度が高い一方、授業評価の方法とプロセスの理解が低い結果であった。また、学生の反応を捉えた分析・理解や評価についての理解が十分でない傾向がある。
 4. 教育活動のリフレクションの意義は高い。
 5. 新任期の看護教員が困難を感じているは、「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問に対応すること」「看護教員の職務内容を理解すること」「看護教員としてのアイデンティティの確立」が約9割近くと高く、3か月後のアンケート結果も同様であった。
- 以上の結果を踏まえて、新任期の看護教員に「教育実践能力」の育成を目的に令和6（2024）年度からは、授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる研修内容に変更する。対面での研修とし、研修生一人ひとりが模擬授業を計画・実施・評価する必要性の示唆を得た。

【中堅期看護教員スキルアップ研修会】

1. 自らの希望で研修会に参加した人は全体の4分の1弱であり、休日扱いでの参加が約40%であったことから学校側が研修を勤務としての扱いとし、代休が取れるような環境調整が必要であることが示唆された。
 2. リフレクションのグループワークは全研修生が満足しており、経験をリフレクションする能力を持つためには、記述（リフレクションシート）し、語らせることで感情を表出させることが効果的である。
 3. リーダー論について講演の理解度は高い。勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取り組みを実施し、組織課題として取り上げたもので最も多かったのは「学校の教職員のチーム力」約8割強であった。
 4. 「リーダー行動計画の継続意思」を約80%の研修生が示している。
 5. 研修会の講義が「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理的安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに約80%の研修生が教育実践に役立ったと回答しており、研修生から高い評価が得られた。
- ゆえに令和5年度開始した中堅期看護教員スキルアップ研修会を今後も継続し効果検証していく。

【教務主任養成講習会】

1. 協議会主催の教務主任養成講習会は第1期、第2期共に受講者による評価は高い傾向にある。

2. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の受講者評価が若干低い傾向にあり、屋根瓦式教育方法について検討する必要がある。
3. 東京慈恵会教務主任養成講習会の受講者による評価は全ての項目において高得点で満足度が高い。

II.

1. 調査の背景・目的

(1) 調査の背景

少子高齢化が一層進む中で、様々な対象に看護を提供する看護職員の就業場所は、医療機関に限らず在宅や施設等へ広がっており、対象の多様性・複雑性に対応した看護を創造する能力が求められている。このような中で、看護基礎教育の充実に大きな影響を与える看護教員の育成は大きな課題となっている。

「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」（平成20年7月）では、看護教員の質・量の確保が指摘され、「看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめ」（平成21年3月）では、看護教員の専門性を高めるための看護教員の継続教育などの必要性が示された。その結果、平成22（2011）年4月から専任教員養成講習会及び教務主任講習会ガイドライン（以下ガイドラインという。）が作成された。その後、eラーニングの導入により2014年4月にガイドラインの一部が改正された。さらに看護基礎教育の充実に向けて、令和元（2019）年10月「看護基礎教育検討会報告書」が取りまとめられ、今回、令和4（2022）年4月から第5次カリキュラム改正と共に3回目の改正が行われた。

今回の改正により教育内容が充実されることに伴い、看護教員の教育実践能力の向上や養成所の教員の負担軽減、教育環境の整備を図ることの重要性についても述べられており、検討過程において看護教員の研修受講支援等についても課題が指摘された。

一般社団法人日本看護学校協議会（以下当協議会と記す）は、昭和45（1970）年に、全国自治体立看護学校連絡協議会と日本病院会看護教育部会が合併して発足し、50年の歩みを続けてきた全国にある看護師等養成所の50%が加入している団体である。当協議会の役割は、全国、唯一の看護学校の団体として、社会の要請を察知しつつ看護学教育・看護基礎教育の質向上をめざし、より質の高い看護サービスを提供できる看護職養成について、常に追求し続けることである。

当協議会が実施した「看護教員の養成講習会及び継続研修の今後のあり方に関する調査」（平成29年3月）では、専任教員養成講習会や教務主任養成講習会の受講が看護教員の能力向上に資することが示されたが、当協議会が運営する講習会等の効果検証が不十分であり、他の団体が実施する同類の講習会等との内容・実施方法及び効果の比較は実施できていない。

また、現在、看護教員の人員不足に関連し、これらの講習会の受講率は高くなく、看護教員の成長や能力開発について、看護教員個人および学校管理者等が奨励する自己研鑽により進められている側面がある。さらに、規模に関連してか、看護師等養成所等内でのファカルティ・ディベロップメントは不十分であり、看護教員の育成を組織外の資源に頼っている現状がある。

看護教員の段階的成長の目安として、2017年に当協議会は「看護教員のラダー」作成・公表している。この「看護教員のラダー」は、看護教員の成長支援等に焦点をあてた複数の文献に引用活用されているが、会員校での浸透度は確認できていない。また、専任教員養成講習会、教務主任養成講習会等とこの「看護教員のラダー」の紐づけは未着手である。

そこでこの度、平成22（2010）年度から実施してきた「新任期看護教員研修会」、令和5年度立ち上げた「中堅期スキルアップ研修会」の受講者アンケートを実施し効果検証を行う。また、熟達教員を対象とした「教務主任養成講習会」の実施実績調査も実施し、得られた結果に基づき、看護教員のキャリア向上、質向上を目指す。

（2）調査の目的

看護師等養成所の看護教員の人員確保と質向上の課題を踏まえ、看護教員を対象とした教育研修の受講状況、研鑽や継続教育に関するニーズ等を把握し、経験等の段階に応じた継続教育の体制を再整備することを目的とする。

次年度に予定する本研究の継続研究（目的：本研究で把握した各種資料の検討に基づき、看護教員の育成および成長と定着を促進する研修体制案を作成し、その一部を実際に実施後、効果検証を予定している。）の検討に役立つ資料を幅広く収集して、検討する。

（3）調査の意義

- ・ 当協議会が運営する看護教員の能力開発や成長支援を目的とする講習会の効果を検証することで、次年度以降の修正に役立てる。
- ・ 当協議会が作成（2017年）した「看護教員のラダー」を、看護師等養成所のファカルティ・ディベロップメント充実のための触媒的役割を帯びさせるように改定することで、看護師等養成所内外で実施されている看護教員の能力開発や成長支援を目的とする講習会や支援等の充実・促進・効率化・体系化を促進できる可能性がある。

（4）同意と説明

新任期看護教員研修会及び中堅期スキルアップ研修については「研修生評価アンケート」は匿名で、回答は任意であり、研修生情報から回答者や所属校の特定はしないこと、回答者が特定できる形での集計結果の公表は行わないこと、非回答による不利益は一切発生しないこと、全回答の受け付けを完了した時点でクラウドデータを全削除すること、その後は日本看護学校協議会事務局がパスワードで保護したUSBメモリにデータを移動して厳重に保管すること、データ照合の必要性がなくなる1年後を目安にデータは全削除すること、集計担当者以外にこのデータを渡すことはないことを口頭および文書で説明した。

当協議会が実施した上記の受講者評価アンケートデータを提供いただいて集計し、検討した。教務主任養成講習会については、主催者に本調査研究の概要、目的、方法、プライバシーの保護、調査対象者の利益及び看護学教育上の貢献、同意撤回の自由、結果を厚労省科研費事業として報告することを口頭と書面で説明し、同意を得た。

本調査研究は、日本看護学校協議会倫理審査委員会の承認（承認番号 2023-2 号）を得て実施するものである。

（５）用語の操作的定義

本研究で用いる新任期看護教員とは、専任教員養成講習会未受講者と講習会受講済み 3 年以内の教員とする。

中堅期看護教員とは、看護専任教員経験 5 年以上の教員とする。

教務主任養成講習会とは、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインに定められた看護教育の育成および成長を支援する講習会である。

（６）方法

【新任期看護教員研修会について】

①調査対象

日本看護学校協議会が主催する令和 5（2023）年度の新任期看護教員研修会の研修生を対象とした。新任期看護教員研修会は 5 日間のオンライン研修である。

②調査（アンケート）実施期間

2023 年 8 月 14～18 日の 5 日間および終了後約 4 か月後に相当する期間（2024 年 1 月 10 日～1 月 19 日）である。

③調査方法

新任期看護教員研修会を主催する日本看護学校協議会より、同協議会が同研修会実施期間中および終了 3 か月後に実施する「研修生評価アンケート」の提供を受け、その集計と結果の検討を行う。この「研修生評価アンケート」は、Google フォームを活用して行われるものである。なお、本調査では回答者の忌憚のない回答を得るために、ID 管理はせずにアクセスできるようにした。設問項目によっては複数回答もあるが、複数回答可どうか判断が難しいと判断したため、そのまま掲載することとした。

【中堅期看護教員スキルアップ研修】

①調査対象

日本看護学校協議会が主催する令和 5（2023）年度の中堅看護教員スキルアップ研修会の研修生を対象とした。

②調査（アンケート）実施期間

2023 年 4 月 29 日から令和 6 年 2 月 16 日（研修会実施期間）である。

③調査方法

中堅期看護教員スキルアップ研修会の主催する日本看護学校協議会より、同協議会が同研修会実施期間中および直後に実施する「研修生評価アンケート」の提供を受け、その集計と結果の検討を行う。この「研修生評価アンケート」は、Google フォームを活用して行われるものである。なお、本調査では回答者の忌憚のない回答を得るために、ID 管理はせずにアクセスできるようにした。設問項目によっては複数回答もあるが、複数回答可どうか判断が難しいと判断したため、そのまま掲載することとした。

【教務主任養成講習会】

①調査対象

本調査は、過去に実施した受講生評価に基づく再集計を行うものである。

検討資料は、日本看護学校協議会主催の教務主任養成講習会（第 1 期、第 2 期）受講者評価および、東京慈恵会教務主任養成講習会の受講者評価（第 1～10 回生）である。

②資料検討期間

2023年6～12月である。

③調査方法

日本看護学校協議会内の教務主任養成講習会運営組織、東京慈恵会内の教務主任養成講習会運営組織に、本調査の趣旨・調査概要等を説明し、受講者評価資料の提供を依頼し、同意の下で提供を受ける。

④調査内容

カリキュラム内容の達成度に関する受講者の評価である。

2. 研修会およびアンケート実施概要

(1) 新任期看護教員研修会

研修会は以下のプログラムに基づいて実施された。

【1日目 (8月14日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:15～9:30	全体オリエンテーション				
9:30～12:30	教育課程の概要講義	3	看護教育に必要な基礎知識を学び、教育の対象である学習者の理解を深める。	・看護や医療の動向 ・教育課程の概要	
12:30～13:30	休憩				
13:30～16:30	リフレクションGW	3		・戸惑いのエピソードのリフレクション ①ペアワーク3回 (発表5分×対話10分)×2 =30分×3回=90分 ②GW70分 ③まとめ20分	事前にリフレクションシート課題提出
15:00～15:10	休憩				
15:10～16:30	リフレクションGW				

【2日目 (8月15日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30～10:20	講演「学習指導案のつくり方」	1	講義を通して学習指導案づくりの基本を理解する。	1. 授業とは何か 2. 授業を行うにあたり知っておきたい基礎的知識 3. 授業づくり 1) 単元の学習指導計画作成課程 2) 本時の学習指導案の作成課程 3) 授業評価 4) 学習指導案を書く意義の再構築	
10:20～10:30	休憩				
10:30～12:30	基調講演「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」	2	アクティブ・ラーニングとはどのような授業であるかを理解し、授業づくりに活かすことができる。	1. 教材開発 2. 授業エッセンスと内容の整理 3. 単元計画の立案 4. 学問正解に誘い込む「導入」の工夫 5. 「展開」から「まとめ」への流れ 6. すべての学生理解につながる	

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
12:30~13:30				休憩	
13:30~13:40				GWオリエンテーション	
13:40~16:30	授業案づくり (学生観、教材観、指導観の検討)	3	基調講演、資料を 基に三観(学生 観、教材観、指導 観)について検討 できる。		

【3日目(8月16日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30~12:30	終日GW	3	学習指導案(単元 全体)の構築、 検討ができる。	GW ・学習指導案(単元全体)の 構築、検討	・GWはBORで行 う。
12:30~13:30				休憩	
13:30~16:30	終日GW	3	学習指導案 (本時)の作成が できる。	GW ・学習指導案(本時)の構築、 検討	・GWはBORで行 う。

【4日目(8月17日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30~12:30	終日GW	3	学習指導案 (本時)の作成が できる。	GW ・学習指導案(本時)の指導方 法の検討	・GWはBORで行 う。
12:30~13:30				休憩	
13:30~16:30	終日GW	3	発表用学習指導案 の作成	GW ・学習指導案(本時)の作成 ・模擬授業案の作成	・GWはBORで行 う。

【最終日(8月18日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30~10:20	発表準備			各BORで行う。	
10:20~10:30				休憩	
10:30~12:00	発表 (模擬授業 以外のグル ープ)	2.5	他のグループの 発表を通し、授 業案作成が理解 できる。	発表(模擬授業以外のグル ープ) ・1G:発表10分、質疑応答5 分	・発表方法: 3つの単元に 分かれて発表 を行う。 ・資料は画面 共有のみ。
12:00~13:00				休憩	
13:00~15:15	模擬授業	3.5	模擬授業を通し て、アクティ ブ・ラーニン グを活かした教育 方法が理解でき る。	模擬授業 ①清潔 ②食事 ③排泄 3事例 各30分 質疑応答 15分	
15:15~15:25	休憩				
15:25~16:25	講評・まとめ		講評、まとめを 通して、アクテ ィブ・ラーニン グを活かした授 業づくりについ て理解できる。	講評・まとめ	
16:25~16:30				閉会の挨拶	

(2) 中堅期看護教員スキルアップ研修会

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
4月29日(土) オンライン					
9:30~12:30	講義：中堅教員に必要な能力	3	看護の状況、学生の特徴についての理解を深め、授業や学生指導に反映できる	<ul style="list-style-type: none"> 看護や医療の動向 現代学生の特徴 多様な学生、困難事例の対応 	・事前にリフレクションシート(資料1)の課題提出
13:30~16:30	現在の学生の育成GW	3			
5月6日(土) オンライン					
9:30~12:30	講義：看護学校におけるリーダーシップ	3	講義を通して、理論的な面からリーダーの役割と力量について理解する	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップとは何か 学校におけるリーダーシップ 学校の組織開発 組織成員の活性化 	
13:30~16:30	演習：学校組織でのリーダーシップ上の課題は何か	3	学校運営の中で中堅教員としてリーダーシップ上の課題を理解する	<ul style="list-style-type: none"> 組織の中でボトルネックになっていることは何か、グループで話し合う。 	チームとしてのコミュニケーションづくり、指導上の課題を共有する。事前課題(最も課題を感じたエピソード、何故その課題が重要なのか)をもとにグループ発表(4名程度)、意見交換⇒グループとして取り上げるテーマを決め検討する
5月~8月 自己のリーダー行動計画実施期間 ・各校での取り組み					
9月16日(土) オンライン					
9:30~16:30	中間報告会 4月の課題を踏まえて自己の実践を報告する。	6	実施してみたの課題を明確にする		
9月~2月		6~18	他校を訪問し、リーダーに必要な問題解決能力について考察する。 (他校を視察1日~3日)	・学校におけるリーダー行動	・他校訪問では目的意識をもって望む(自身が立案した行動計画を参考)
まとめ・グループ発表・講評					
9:30~16:30	まとめの交流会 個人の学習をまとめたものを持ち寄り、テーマごとのグループにわかれて発表	6	人を育てチームをつくるリーダーシップについて言語化し、現状課題に取り組む力となる。	・人を育てチームをつくるリーダーシップとは	・対面で実施 ・交流会

3. 教務主任養成講習会の概要

(1) 日本看護学校協議会主催の「教務主任講習会」

○第1期について：

看護学教育における教育課程の開発・運営能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発することを教育目的とする。また、教育目標は、①これからの社会に求められる看護専門職者を養成するための看護教育課程の開発能力、および運営能力を啓発する、②看護学教育における指導的役割を果たす能力を啓発する、③看護学教育上の課題を分析し、課題達成のための方略を考え、よりよい看護学教育を目指す能力を啓発する、④看護学校運営の基礎的知識を習得し、健全な学校運営に寄与する能力を啓発するとした。すべて対面授業とし、短期集中・分散型で20単位465時間を1年間で履修する講習会である（資料1参照）。

○第2期について：

看護学教育における教育課程・教育方法の開発能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発することを教育目的とする。

教育目標は、①看護基礎教育における課題を改善するための専門的知識を学び、新たな教育方法等を創造する能力を養い、②養成所における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に係るマネジメント能力を養い、③カリキュラム運営の問題分析、および解決方法を見出し実践する能力を養うとした。

単位数及び時間数を削減し、精選した科目のeラーニングと対面授業（演習）を組み合わせた形で、13単位300時間を2年間で履修し、屋根瓦方式を取り入れることでリーダーシップについて学ぶように、内容や方法を見直した（資料2参照）。

屋根瓦方式は、養成所における指導的役割を果たすためにその能力を高めることと共に指導者の確保につなげることを意図して設計した。対面授業3科目を単位数・時間数をもとに6コースに分けて、1年目の受講生のグループワークに2年目リーダー論の受講生が入り指導ができるように計画した。演習前に講義及びガイダンスを受けてグループに入って指導する仕組みである。

(2) 東京慈恵会主催の「教務主任講習会」

○東京慈恵会主催「教務主任養成講習会」：開催の背景

東京慈恵会は、明治40年（1907）に皇室、華族、財界人の財政的援助のもと貧民救済を目的に設立された有志共立東京病院を拡張するために設けられた組織で、設立直後より、病院、医学専門学校、看護婦教育所がすべてその管轄に入った。その東京慈恵会の設立より遡る明治18年に、わが国初の看護師教育が開始された。看護師教育は、第二次大戦を挟み社会の変革とともに東京慈恵会の体制が変化する中においても東京慈恵会の主要事業として位置づけられ、現在まで約138年の歴史をもって教育が継続されている。

平成18年（2006）6月に、公益法人制度が新たに公示され、公益法人か一般法人かのいずれかを平成25年（2013）11月までに選択決定する必要が生じた。当時社団法人であった東京慈恵会は、公益法人としての選択を決定し、平成23年（2011）10月に公営法人移行認定申請が行われた。その公益事業目的の第1として掲げられたのが「看護師養成に関する事業」、第2に学術及び科学技術の振興を目的とする「医学研究事業」であり、これらの成果を通じて医事、医療、看護衛生に寄与することを目的とした。慈恵看護専門学校の運営はその事業の柱となっている。この目的に適った更なる新規事業として、平成24年（2012）6月より開講されたのが教務主任養成講習会（以下、本講習会）である。本講習会は、健康に対する社会的要請にこたえるためには、質の高い看護職の養成が不

可欠であるという認識のもと、全国の各看護教育機関において教務主任が主導的役割を果たせる能力を養うため、として開催されることとなった。

III.

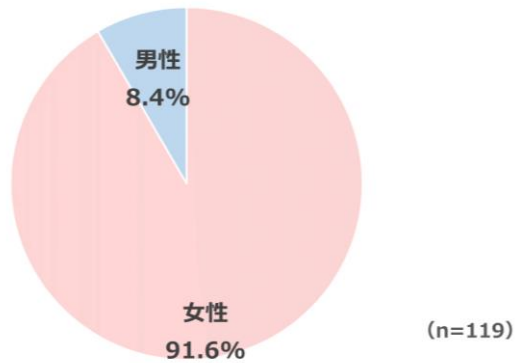
1. 研修前アンケート

(1) 性別

女性は91.6%、男性は8.4%であった。

あなたの性別をご回答ください。

図表 1 性別



(2) 所属校の所在地

「千葉県」10.1%が最も多く、次いで「北海道」8.4%、「福岡県」7.6%であった。

所属校の所在都道府県をご入力ください。

図表 2 所属校の所在地

n	%	n	%	n	%
10	8.4	0	0.0	1	0.8
2	1.7	0	0.0	0	0.0
2	1.7	2	1.7	0	0.0
0	0.0	2	1.7	0	0.0
1	0.8	0	0.0	3	2.5
0	0.0	8	6.7	1	0.8
3	2.5	3	2.5	2	1.7
5	4.2	1	0.8	9	7.6
2	1.7	0	0.0	5	4.2
1	0.8	2	1.7	1	0.8
8	6.7	4	3.4	2	1.7
12	10.1	2	1.7	0	0.0
3	2.5	1	0.8	4	3.4
6	5.0	0	0.0	6	5.0
2	1.7	0	0.0	2	1.7
0	0.0	0	0.0	1	0.8
			119	100.0	

(3) 所属課程

「3年課程（修業年限3年制）」76.5%と最も多く、突出していた。

あなたの所属課程をご選択ください。

図表 3 所属課程

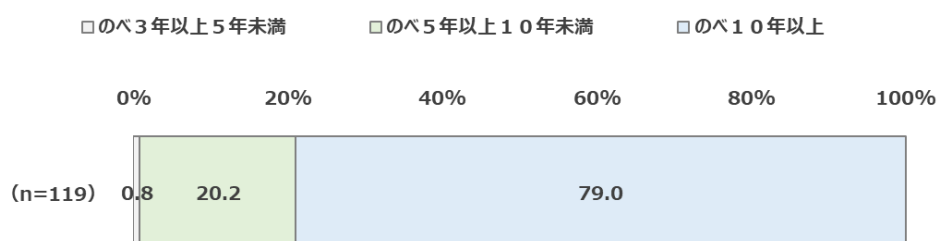
	n	%
	2	1.7
(8	6.7
'	91	76.5
'	3	2.5
&	2	1.7
&	8	6.7
&	1	0.8
)	0	0.0
.	0	0.0
.	0	0.0
.	4	3.4
.	0	0.0
.	0	0.0
.	0	0.0
	119	100.0

(4) 就業経験年数

「のべ10年以上」79.0%が最も多く、次いで「のべ5年以上10年未満」20.2%であった。

保健師・助産師・看護師としての就業経験年数をご回答ください。

図表 4 就業経験年数

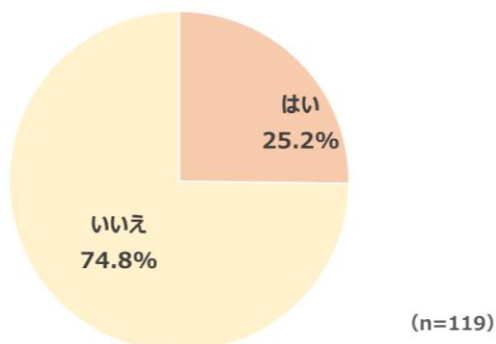


(5) 教育に関する単位取得・履修状況

「大学で教育に関わる4単位を取得して卒業した」あるいは「大学院で教育の単位を履修した」に該当する回答者は25.2%であった。

あなたは、「大学で教育に関わる4単位を取得して卒業した」あるいは「大学院で教育の単位を履修した」に該当しますか。

図表 5 教育に関する単位取得・履修状況



(6) 「専任教員養成講習会」の受講状況

「未受講である」84.9%が最も多く、次いで「過去に受講し、修了した」15.1%であった。

あなたの「専任教員養成講習会」受講状況をご回答ください。

図表 6 「専任教員養成講習会」の受講状況

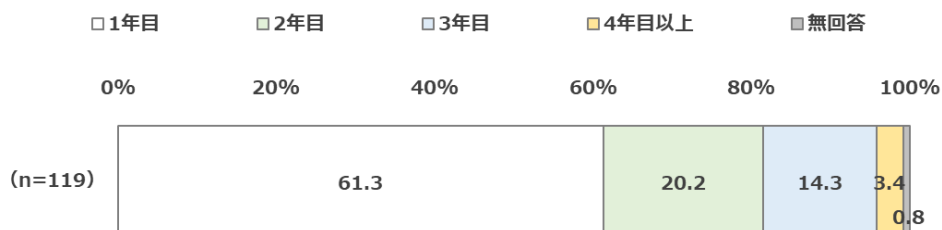
	n	%
未受講である	101	84.9
過去に受講し、修了した	18	15.1
過去に受講し、未修了	0	0.0
未受講	0	0.0
合計	119	100.0

(7) 専任教員（看護教員）としての経験年数

「1年目」61.3%が最も多く、次いで「2年目」20.2%、「3年目」14.3%であった。

あなたの「専任教員養成講習会」受講状況をご回答ください。

図表 7 専任教員（看護教員）としての経験年数

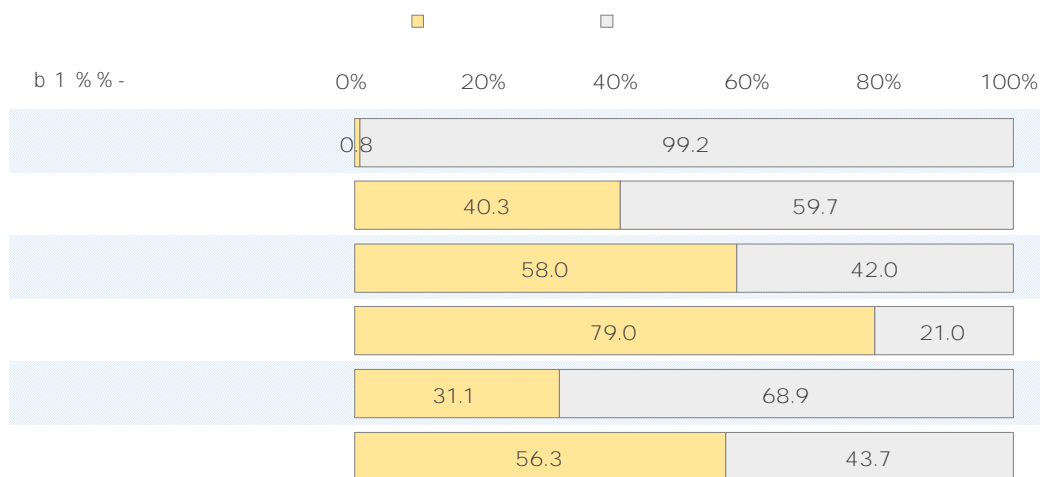


(8) 役割担当状況

「専門領域の授業（講義・演習）」79.0%が最も多く、次いで「実習指導専任」58.0%、「行事担当」56.3%であった。

現在の、あなたの役割担当状況をご回答ください。

図表 8 役割担当状況

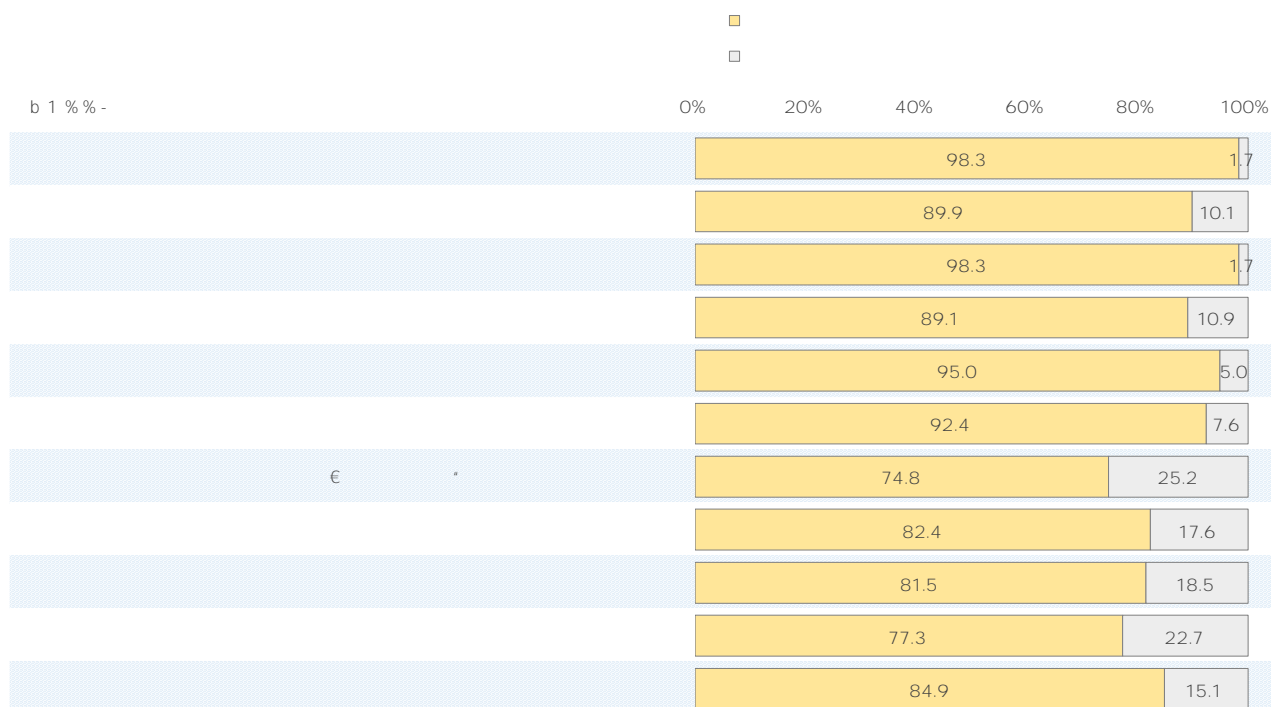


(9) 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面

「あなた自身が教えた内容について、学生が理解を示した時」「あなたが携わった実習指導で、学生が看護のよろこびを語った時」98.3%が最も多く、次いで「臨地実習指導に際し、患者等の看護の対象等から学生が良い評価を受けた時」95.0%であった。

あなたが教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じるのはどのような時ですか。

図表 9 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面

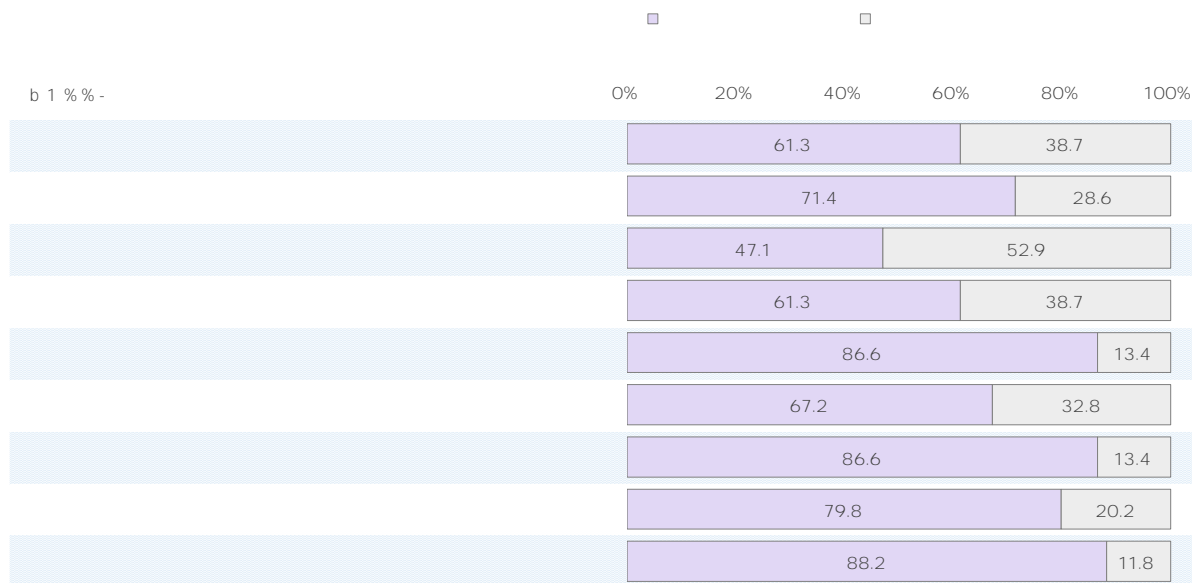


(10) 困難を感じていること

「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること」88.2%が最も多く、次いで「看護教員の職務内容を理解すること」「看護教員としてのアイデンティティの確立」86.6%であった。

あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。

図表 10 困難を感じていること

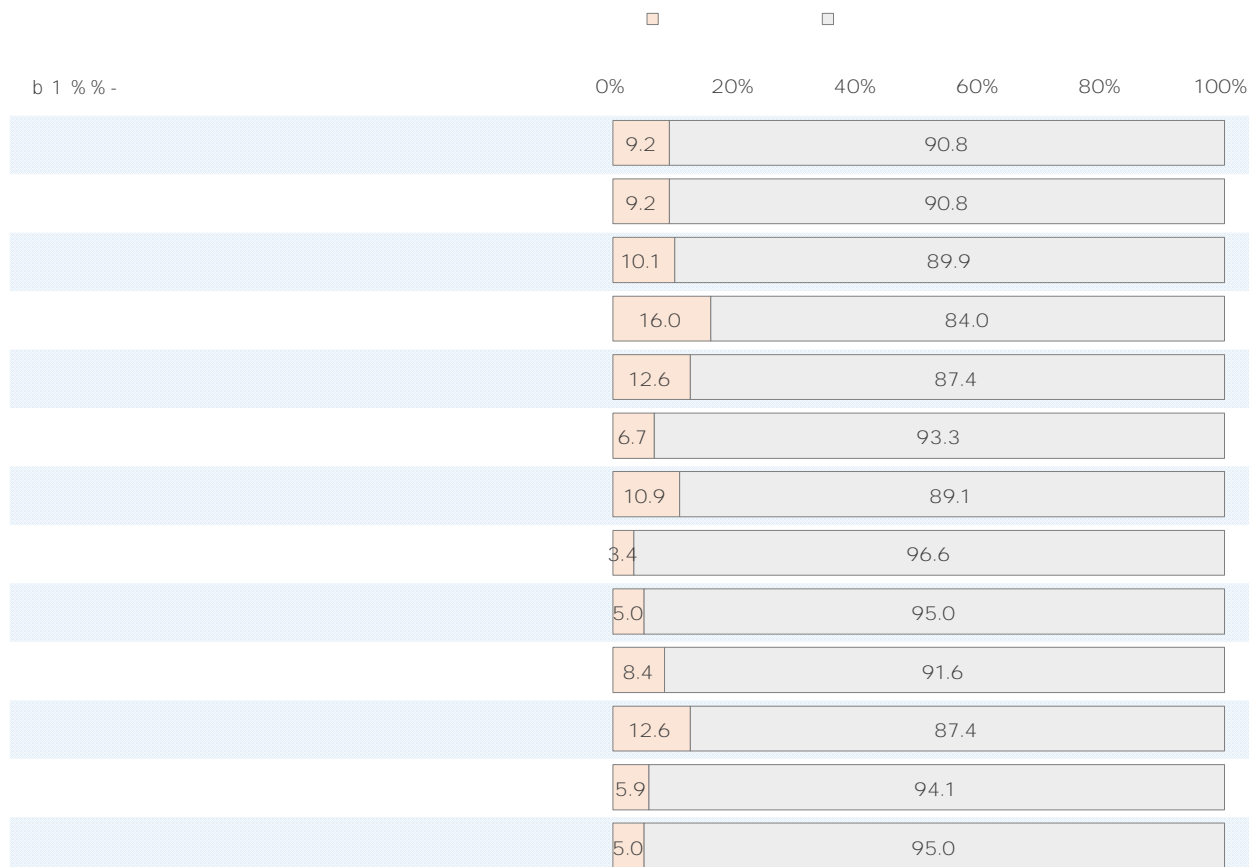


(11) 教育に関して理解していること

「科目と単元の位置づけ」16.6%が最も多く、次いで「教育内容の抽出」「学生の戸惑い（感情）を分析する力」12.6%であった。

現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

図表 11 教育に関して理解していること



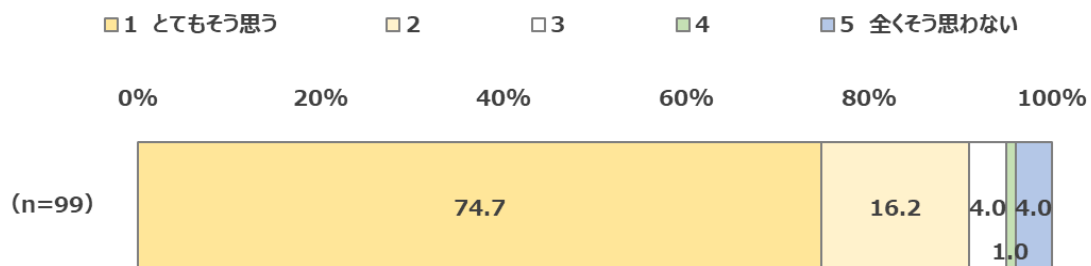
2. 研修会 1 日目（8 月 14 日）アンケート

（1）「教育課程の概要」の内容に対する評価

「1 とても思う」74.7%が最も多く、次いで「2」16.2%であった。

「教育課程の概要」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 12 「教育課程の概要」の内容に対する評価

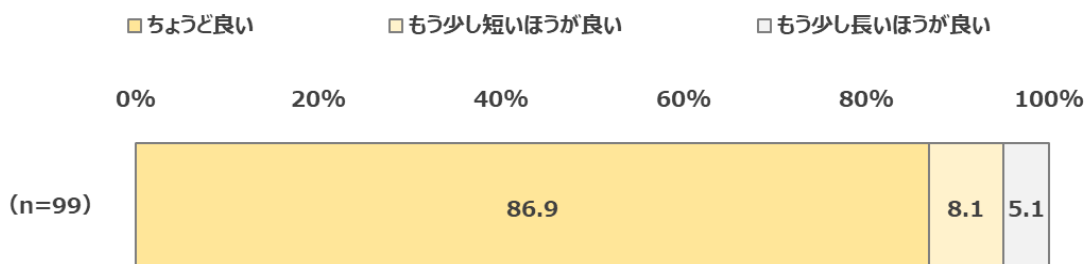


（2）「教育課程の概要」の時間に対する評価

「ちょうど良い」86.9%が最も多く、次いで「もう少し短いほうが良い」8.1%であった。

「教育課程の概要」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 13 「教育課程の概要」の時間に対する評価

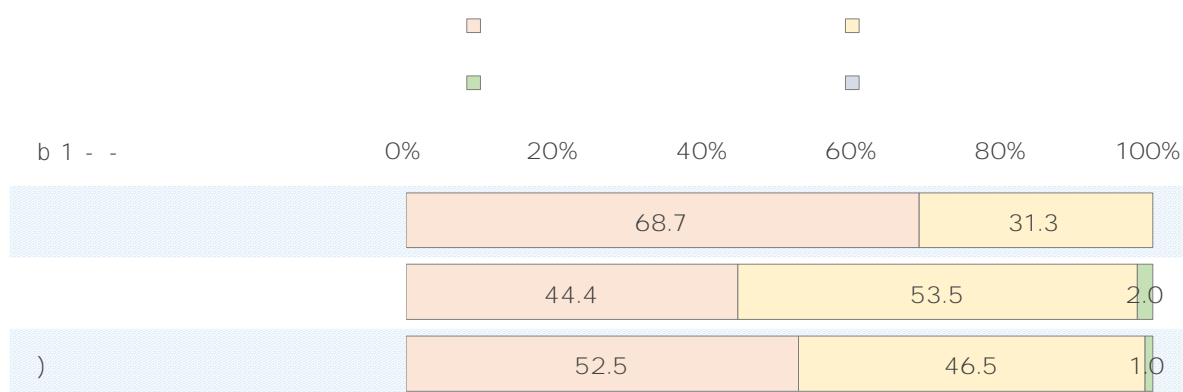


(3) 「教育課程の概要」についての理解度

「十分理解できた」の割合で見ると、「看護教育を取り巻く状況」68.7%が最も多く、次いで「第5次改正教育課程の特徴」52.5%であった。

「教育課程の概要」について、どの程度理解できましたか。

図表 14 「教育課程の概要」についての理解度

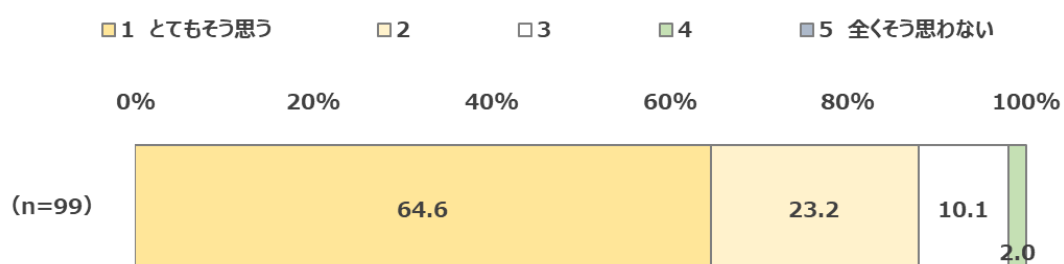


(4) 「教育活動のリフレクション」に対する評価

「1 とてもそう思う」64.6%が最も多く、次いで「2」23.2%であった。

教育活動のリフレクションはあなたにとって有意義でしたか。

図表 15 「教育活動のリフレクション」に対する評価

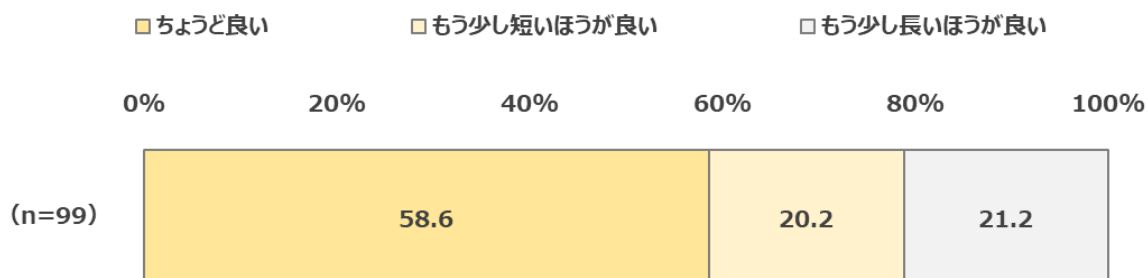


(5) 「教育活動のリフレクション」の時間に対する評価

「ちょうど良い」58.6%が最も多く、次いで「もう少し短いほうが良い」と「もう少し長いほうが良い」が2割程度と拮抗していた。

教育活動のリフレクションの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 16 「教育活動のリフレクション」の時間に対する評価

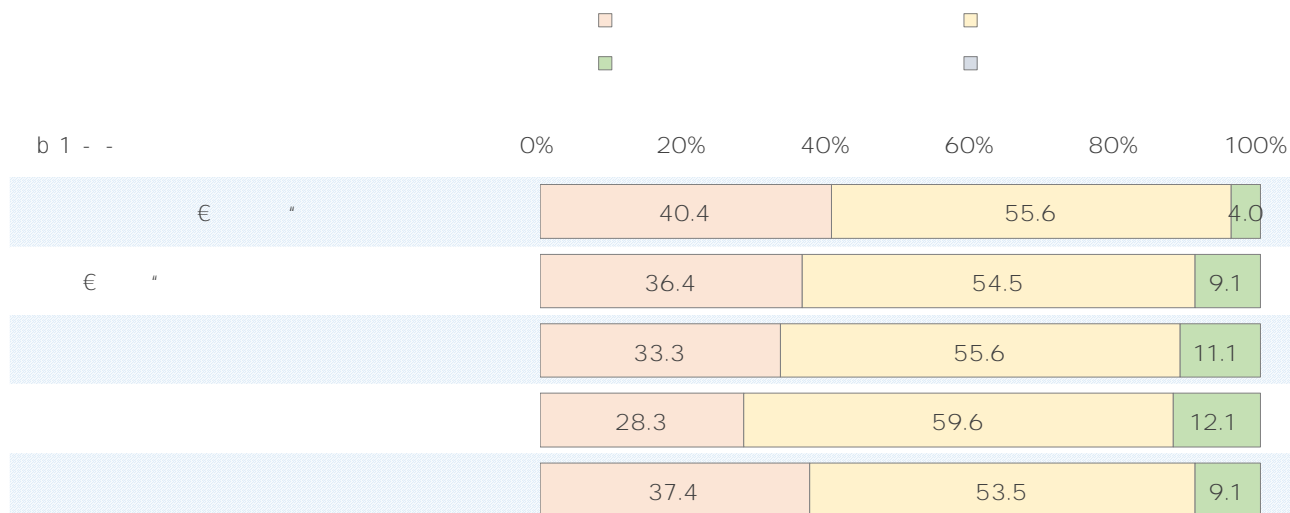


(6) 「教育活動のリフレクション」個別項目に対する理解度

「十分理解できた」の割合でみると、「学習指導における“戸惑い”等の場면을振り返る」40.4%が最も多く、次いで「学生指導の示唆（ヒント）を得る」37.4%であった。

教育活動のリフレクション（ペアワーク・グループワーク）についてご回答ください。

図表 17 「教育活動のリフレクション」個別項目に対する理解度



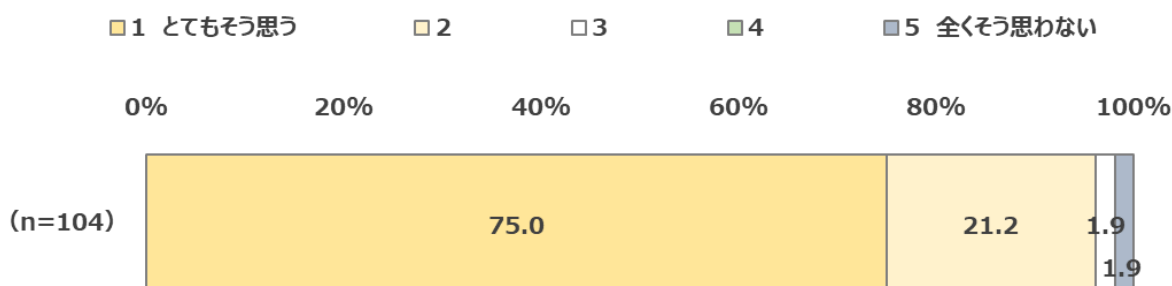
3. 研修会 2 日目（8 月 15 日）アンケート

（1）「学習指導案の作り方」の内容に対する評価

「1 とても思う」75.0%が最も多く、次いで「2」21.2%であった。

「学習指導案の作り方」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 18 「学習指導案の作り方」の内容に対する評価

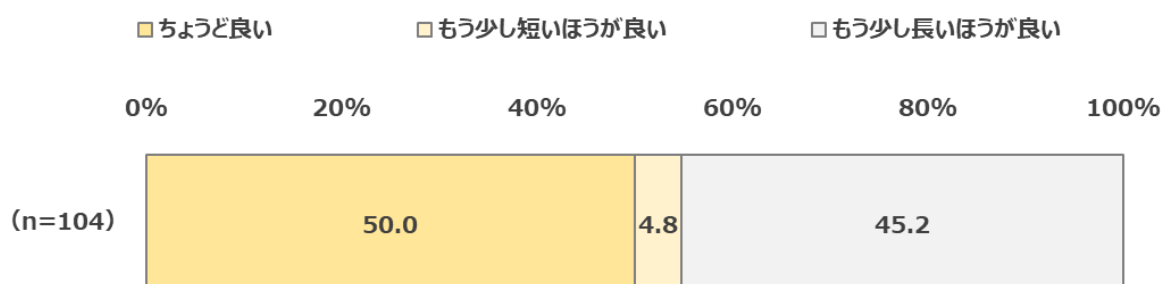


（2）「学習指導案の作り方」の時間に対する評価

「ちょうど良い」50.0%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」45.2%であった。

「学習指導案の作り方」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 19 「学習指導案の作り方」の時間に対する評価

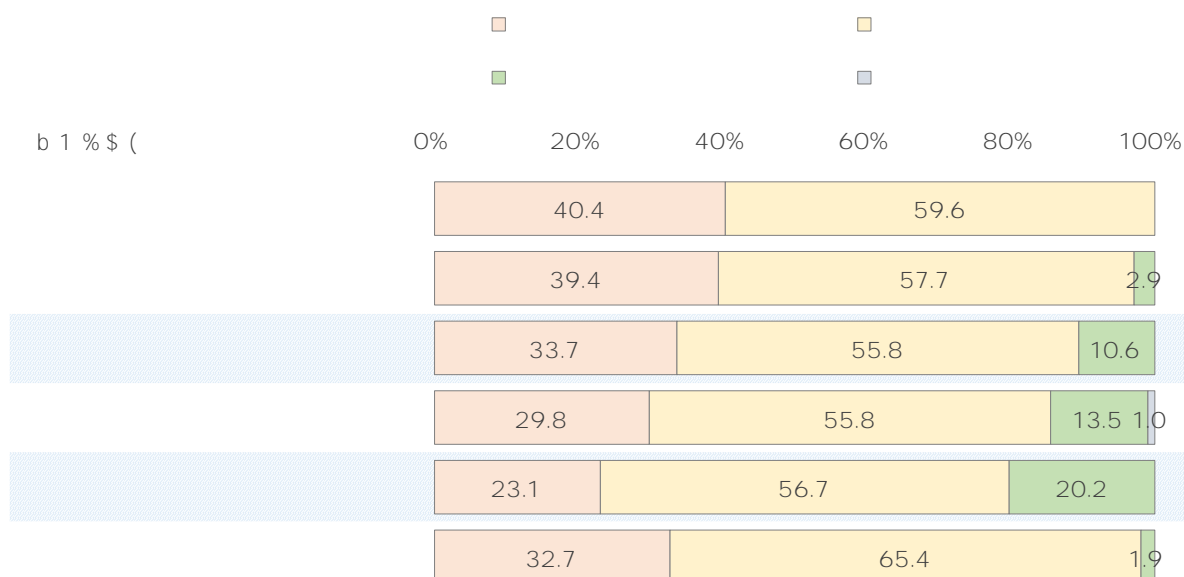


(3) 「学習指導案のつくり方」についての理解度

「十分理解できた」の割合で見ると、「授業とは何か」40.4%が最も多く、次いで「授業を行うにあたっての基礎知識」39.4%であった。

「学習指導案のつくり方」について、どの程度理解できましたか。

図表 20 「学習指導案のつくり方」についての理解度

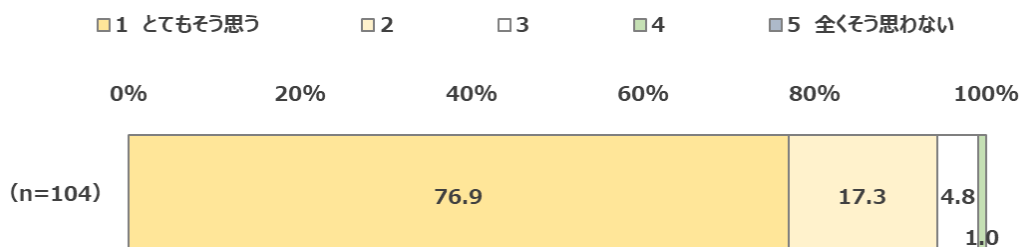


(4) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する評価

「1 とてもそう思う」76.9%が最も多く、次いで「2」17.3%であった。

「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 21 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する評価

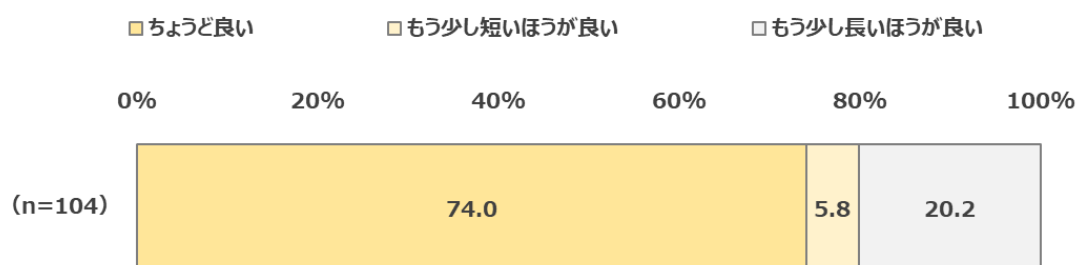


(5) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の時間に対する評価

「ちょうど良い」74.0%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」20.2%であった。

「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 22 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の時間に対する評価

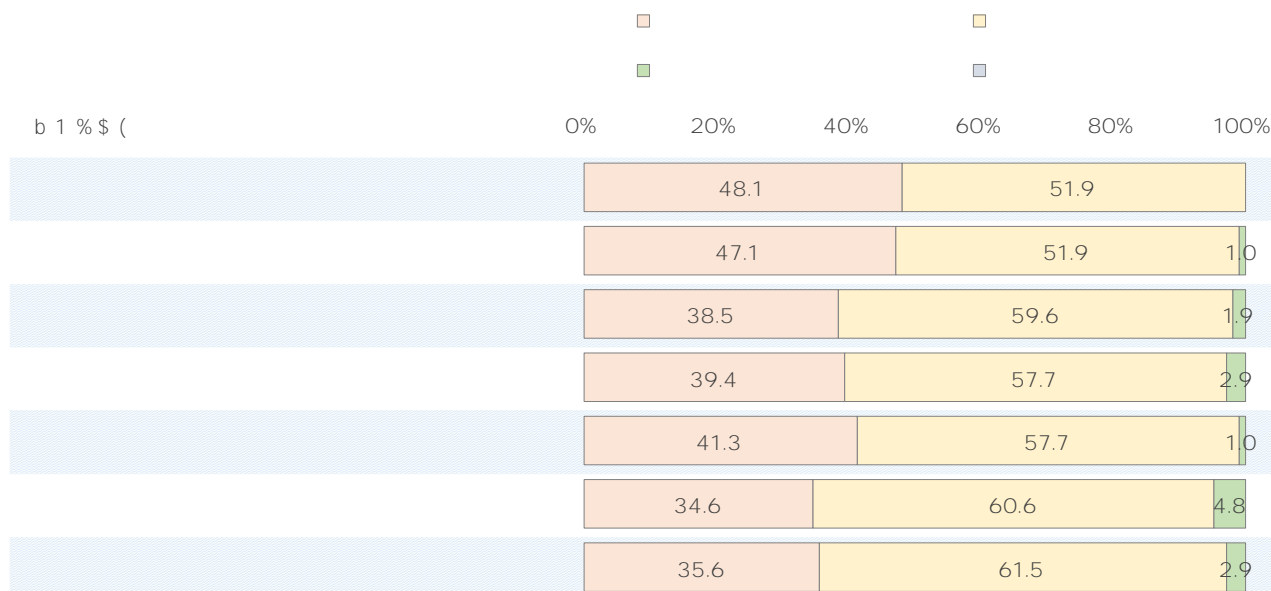


(6) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する理解度

「十分理解できた」の割合でみると、「アクティブ・ラーニングとはどのような授業か」48.1%が最も多く、次いで「教材開発（学生が関心を持つネタ探し）の必要性」47.1%であった。

「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」について、どの程度理解できましたか。

図表 23 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する理解度

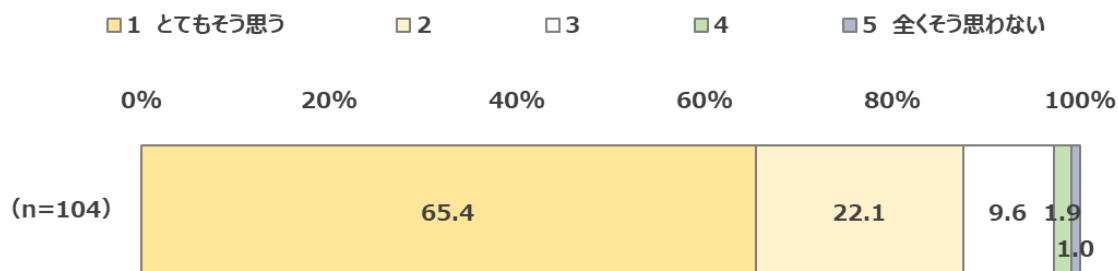


(7) 「授業づくり」のグループワークに対する評価

「1 とてもそう思う」65.4%が最も多く、次いで「2」22.1%であった。

「授業案作り」のグループワークはあなたにとって有意義でしたか。

図表 24 「授業づくり」のグループワークに対する評価

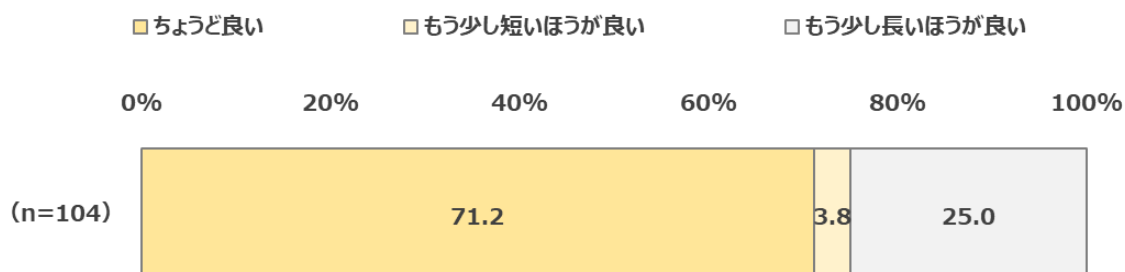


(8) 「授業づくり」のグループワークの時間に対する評価

「ちょうど良い」71.2%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」25.0%であった。

「授業案作り」のグループワークの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 25 「授業づくり」のグループワークの時間に対する評価

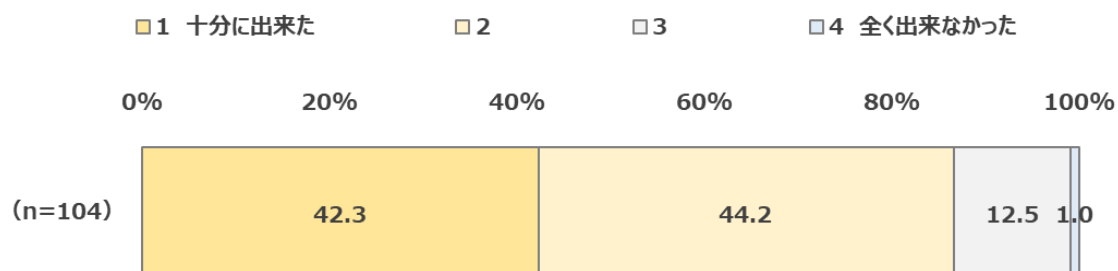


(9) 三観（学生観、教材観、指導観）検討による「授業づくり」の実践状況

「2」44.2%が最も多く、次いで「1 十分に出来た」42.3%であった。

あなたはグループワークで、三観（学生観、教材観、指導観）を検討して「授業案づくり」に取り組むことが出来ましたか。

図表 26 三観（学生観、教材観、指導観）検討による「授業づくり」の実践状況



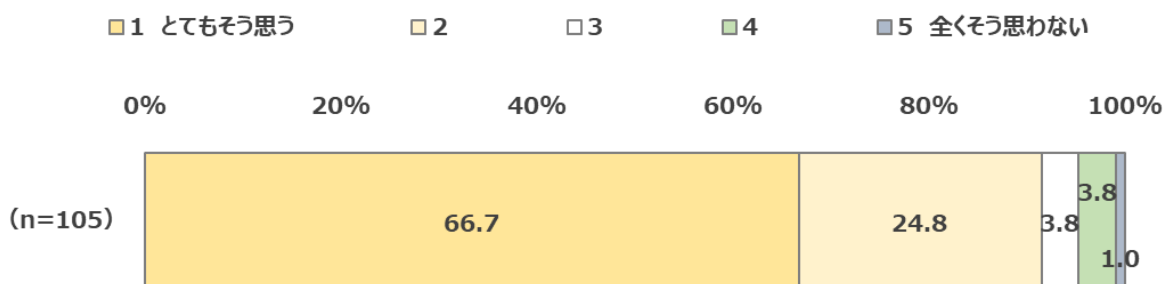
4. 研修会 3 日目（8 月 16 日）アンケート

（1）グループワーク「学習指導案のつくり方」の内容に対する評価

「1 とてもそう思う」66.7%が最も多く、次いで「2」24.8%であった。

「学習指導案のつくり方」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 27 「学習指導案のつくり方」の内容に対する評価

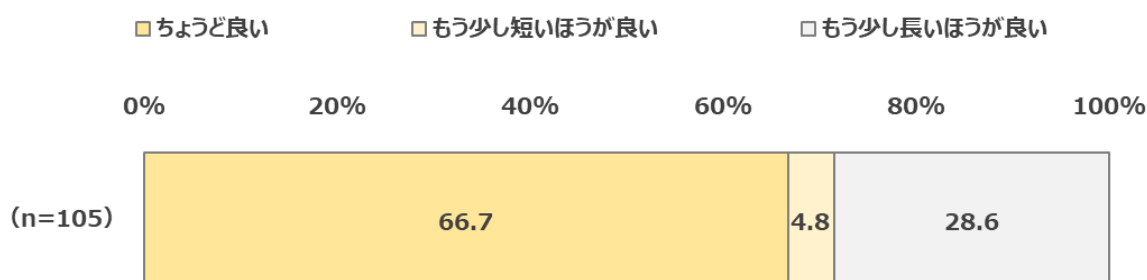


（2）「学習指導案のつくり方」の時間に対する評価

「ちょうど良い」66.7%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」28.6%であった。

「学習指導案のつくり方」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 28 「学習指導案のつくり方」の時間に対する評価



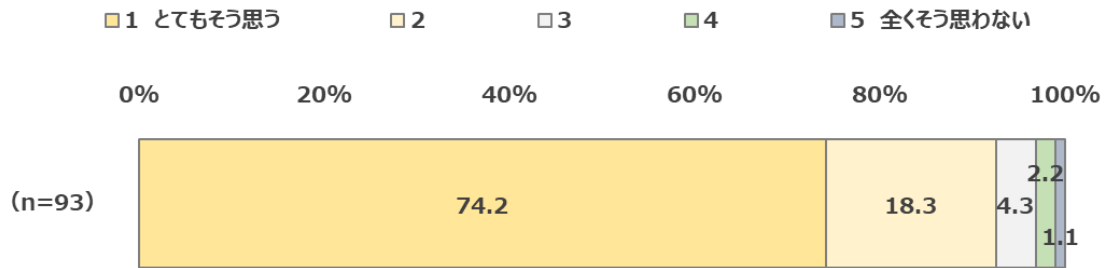
5. 研修会 4 日目（8 月 17 日）アンケート

（1）グループワークについての評価

「1 とてもそう思う」74.2%が最も多く、次いで「2」18.3%であった。

グループワークはあなたにとって有意義でしたか。

図表 29 グループワークについての理解度

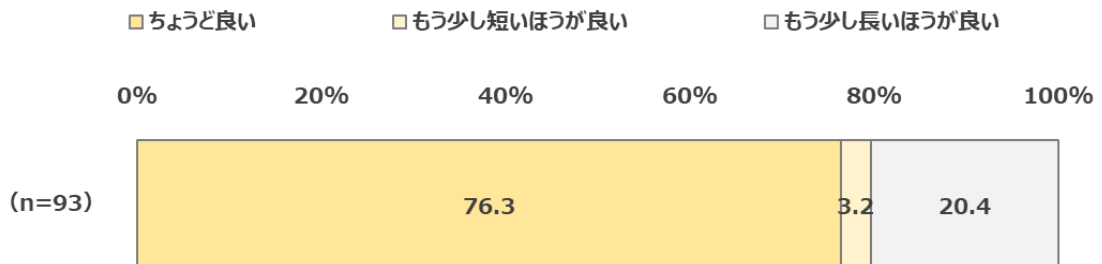


（2）グループワークの時間に対する評価

「ちょうど良い」76.3%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」20.4%であった。

グループワークの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 30 グループワークの時間に対する評価

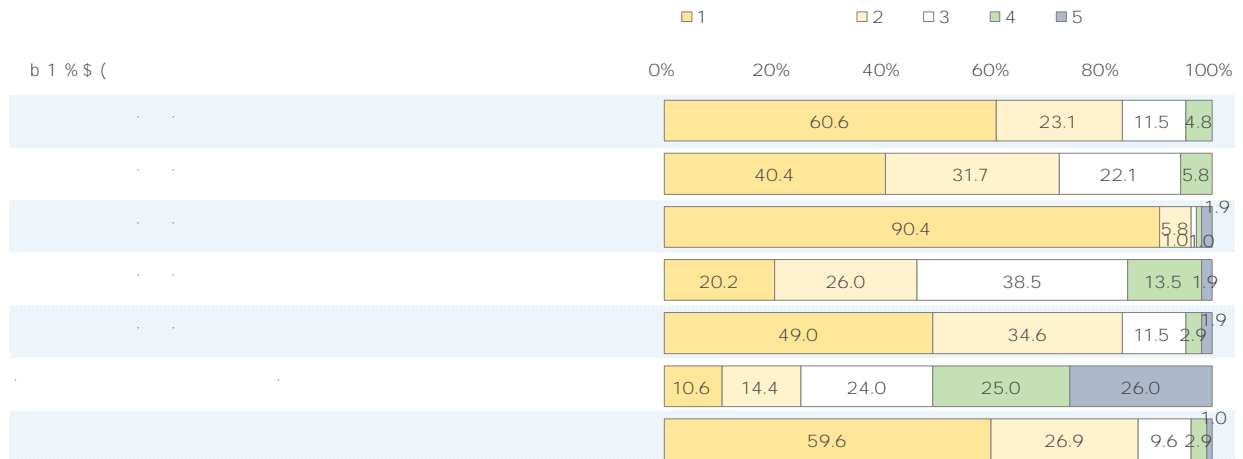


6. 研修会最終日（8月18日）アンケート

（1）グループワークへの取り組みの程度

「1 とてもそう思う」の割合で見ると、「あなた（個人）は他のグループメンバーから学ぶことがあった」90.4%が最も多く、次いで「あなた（個人）はグループワークに積極的に参加できた」60.6%であった。

図表 31 グループワークへの取り組みの程度

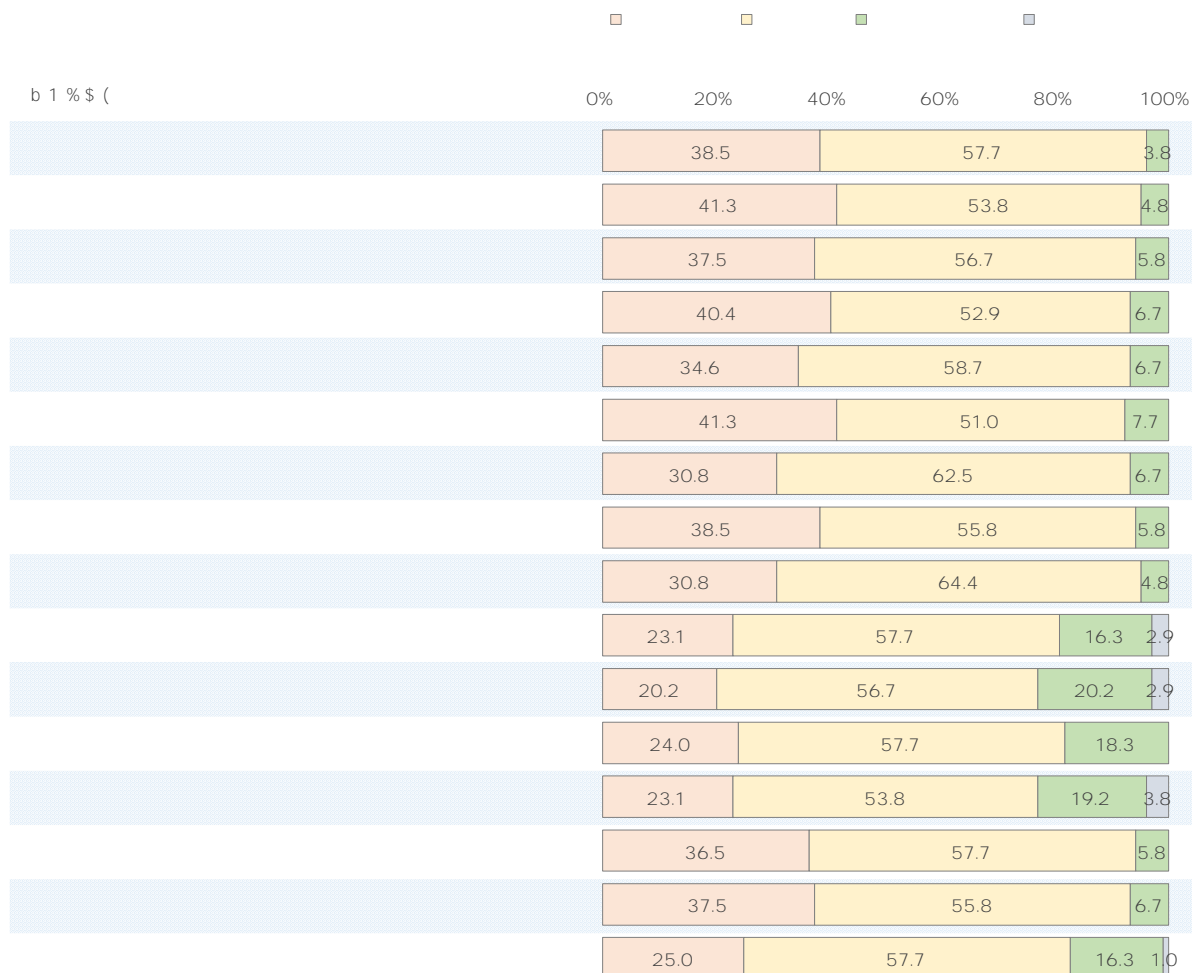


(2) グループワーク活動内での理解度

「十分にできた」の割合で見ると、「科目と単元の位置づけの理解」「学生のレディネスの理解」41.3%が最も多く、次いで「単元の授業計画の立案」40.4%であった。

グループワークの中で、下記をどの程度出来ましたか。

図表 32 グループワーク活動内での理解度

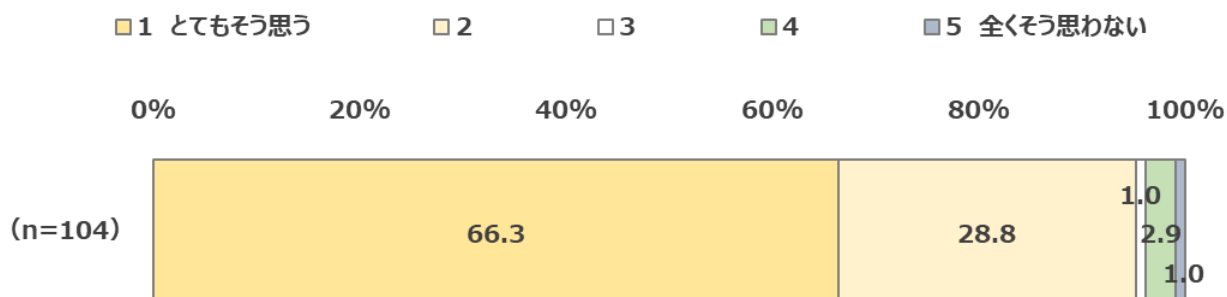


(3) 発表会の有意義さの評価

「1 とてもそう思う」66.3%が最も多く、次いで「2」28.8%であった。

「発表会」はあなたにとって有意義でしたか。

図表 33 発表会の有意義さの評価

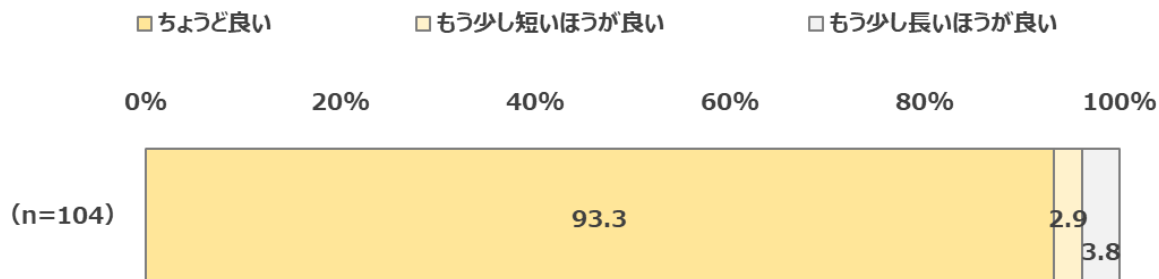


(4) 発表会における発表時間の評価

「ちょうど良い」93.3%が最も多く、突出していた。

「発表会」の質疑応答を含む1グループあたりの発表時間 について、あなたの感想はどれに近いですか。

図表 34 発表会における発表時間の評価

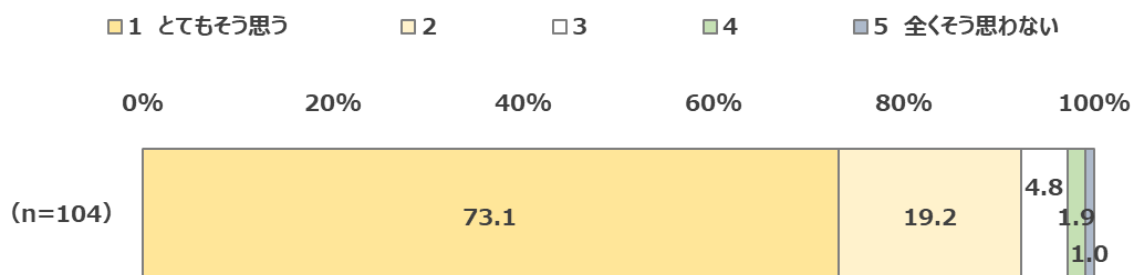


(5) 「模擬授業」の有意義さの評価

「1 とても思う」73.1%が最も多く、次いで「2」19.2%であった。

「模擬授業」はあなたにとって有意義でしたか。

図表 35 模擬授業の有意義さの評価

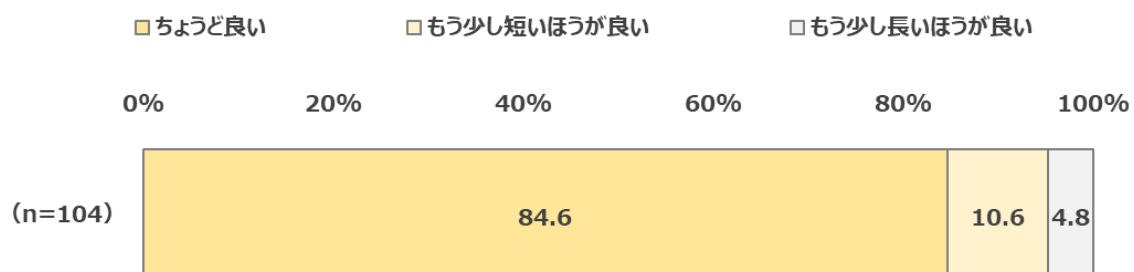


(6) 模擬授業時間の評価

「ちょうど良い」84.6%が最も多く、次いで「もう少し短いほうが良い」10.6%であった。

「模擬授業」時間について、あなたの感想はどれに近いですか。

図表 36 模擬授業時間の評価

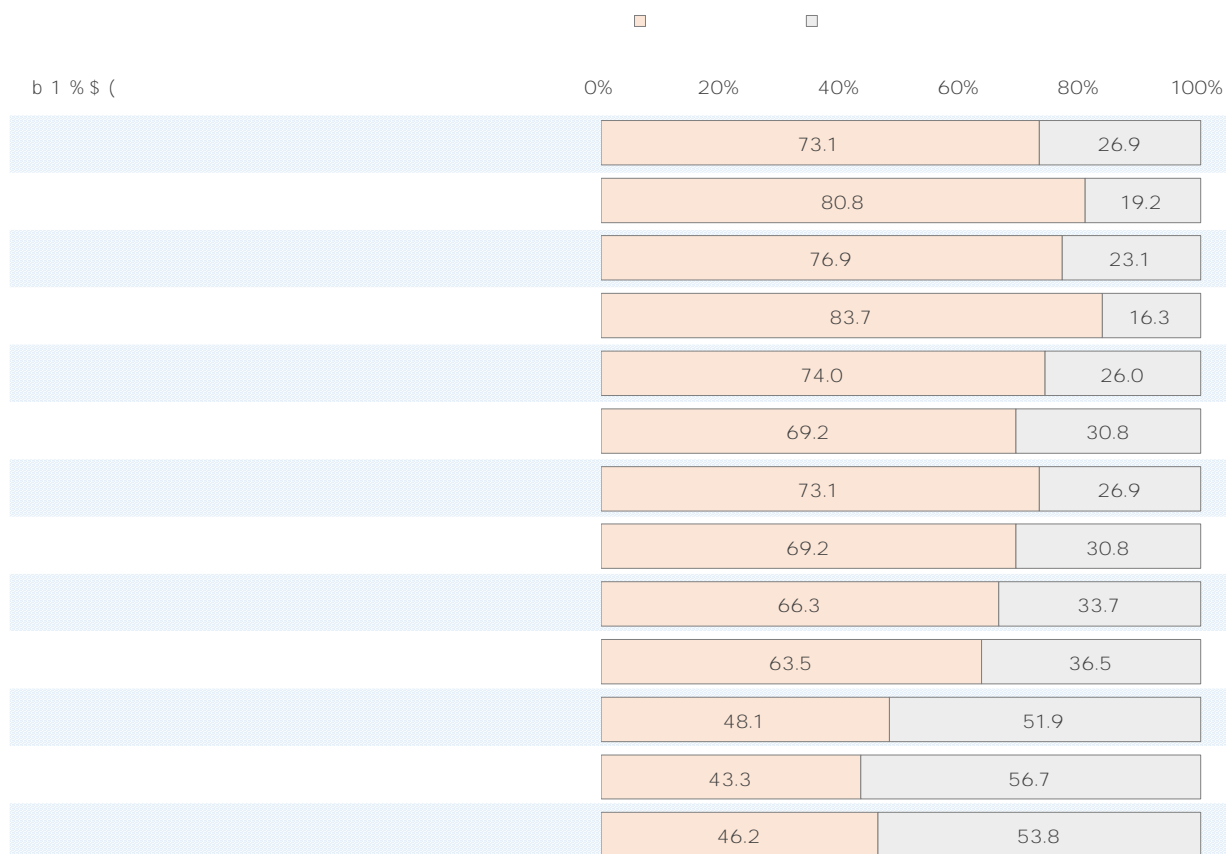


(7) 講義内容の理解度

「科目と単元の位置づけ」83.7%が最も多く、次いで「教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス」80.8%であった。

現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

図表 37 講義内容の理解度

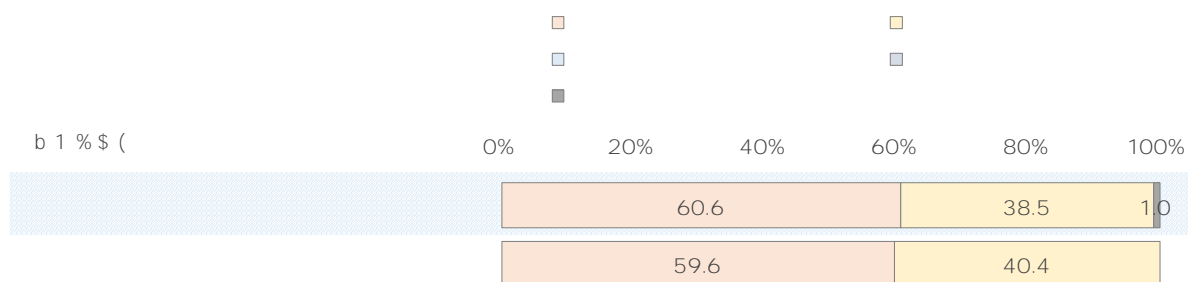


(8) 学びやスキル活用の程度

「大いに活用できそうだ」に注目すると「学習指導案作成のための知識やスキル」「学習効果の高い授業を実践するための知識やスキル」いずれも6割程度であった。

この研修で学んだ知識やスキルを学校での教育実践でどの程度活用出来そうですか。

図表 38 学びやスキル活用の程度

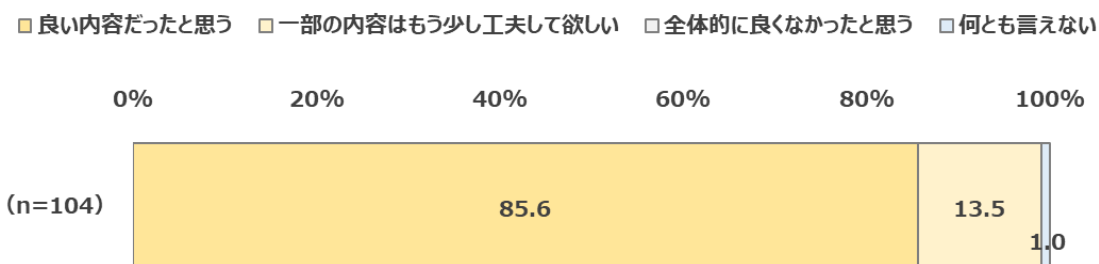


(9) 研修全体の内容評価

「良い内容だったと思う」85.6%が最も多く、次いで「一部の内容はもう少し工夫して欲しい」13.5%であった。

5日間の研修の内容はいかがでしたか。

図表 39 研修全体の内容評価

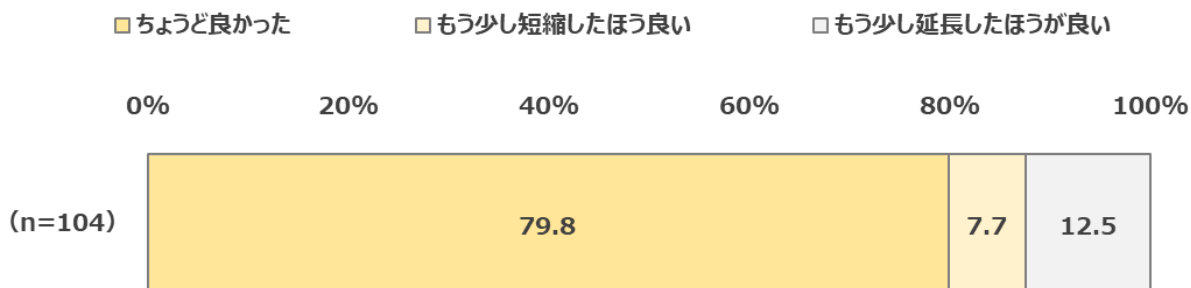


(10) 研修全体の日時・時間数評価

「ちょうど良かった」79.8%が最も多く、次いで「もう少し延長したほうが良い」12.5%であった。

日数・時間数についてあなたのお考えに近い回答をご選択ください。

図表 40 研修全体の日時・時間数評価

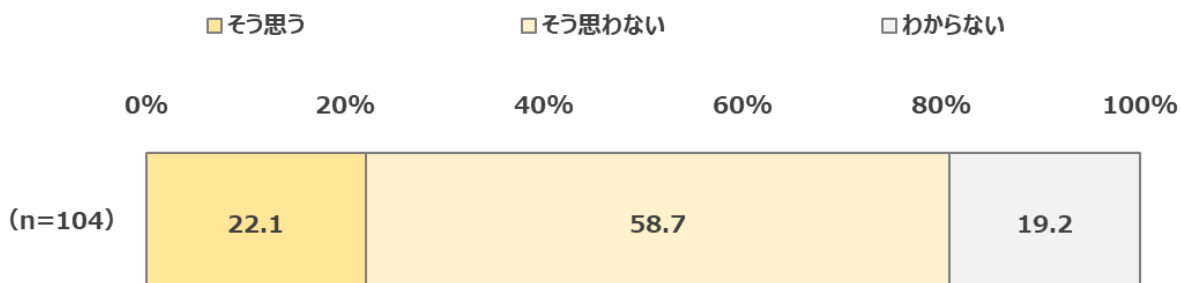


(11) 5日間連続開催と分散開催との学習効果の比較

「そう思わない」58.7%が最も多く、次いで「そう思う」22.1%であった。

本研修は5日間連続開催でしたが、分散開催（間隔をあけて開催する）に変えるほうが学習効果が上がると思いますか。

図表 41 5日間連続開催と分散開催との学習効果の比較

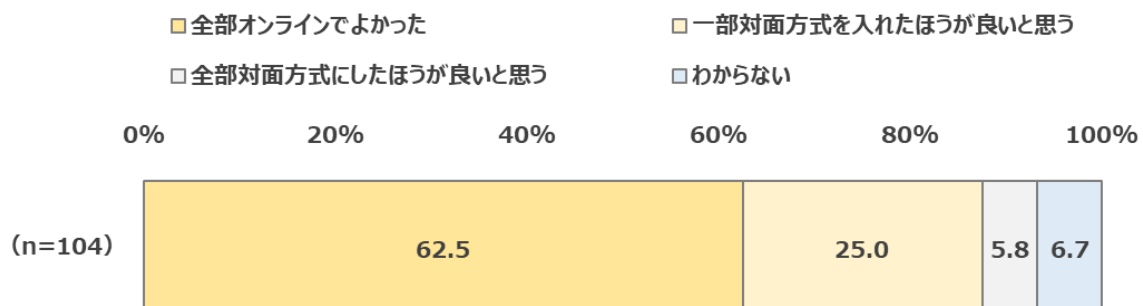


(12) オンライン形式での開催に対する評価

「全部オンラインでよかった」62.5%が最も多く、次いで「一部対面方式を入れたほうが良いと思う」25.0%であった。

オンライン形式での開催はいかがでしたか。

図表 42 オンライン形式での開催に対する評価



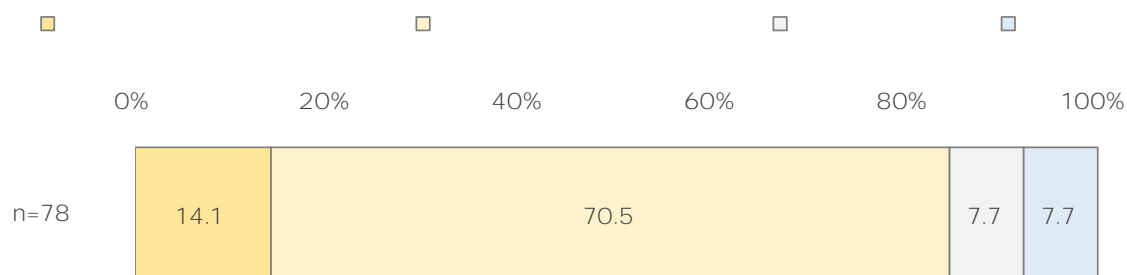
7. 研修3カ月後アンケート

(1) 教育活動の自己評価

「やや質が上がったと感じている」70.5%が最も多く、次いで「かなり質が上がったと感じている」14.1%であった。

新任期看護教員研修会を受講後、あなたの教育活動の質はいかがですか？

図表 43 教育活動の自己評価

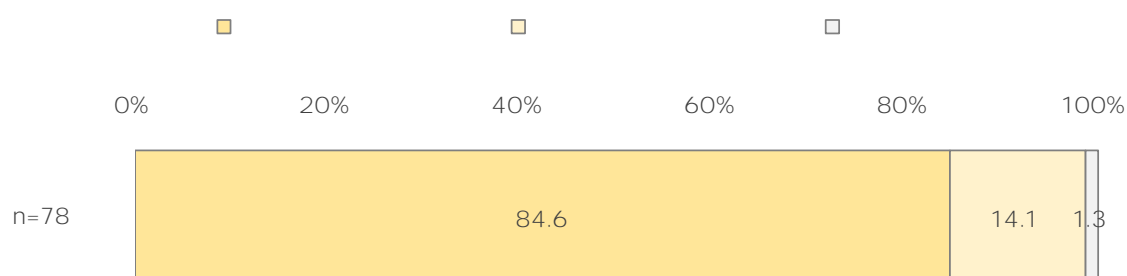


(2) 学んだ内容の共有

「はい（共有した）」が84.6%であった。

新任期看護教員研修会で学んだ内容をあなたの勤務する学校内でどなたかと共有しましたか。

図表 44 学んだ内容の共有



図表 45 学んだ内容を共有した相手

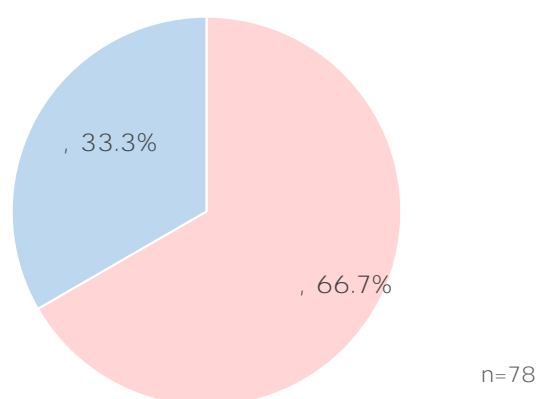
	n	%
	34	51.5
	46	69.7
	34	51.5
	47	71.2
	3	4.5
	66	100.0

(3) 「新任期看護教員研修会」受講後の授業案作成状況

「はい（授業案を作成した）」が66.7%であった。

「新任期看護教員研修会」を終えてから本日までの間に、授業案を作成しましたか。

図表 46 「新任期看護教員研修会」受講後の授業案作成状況

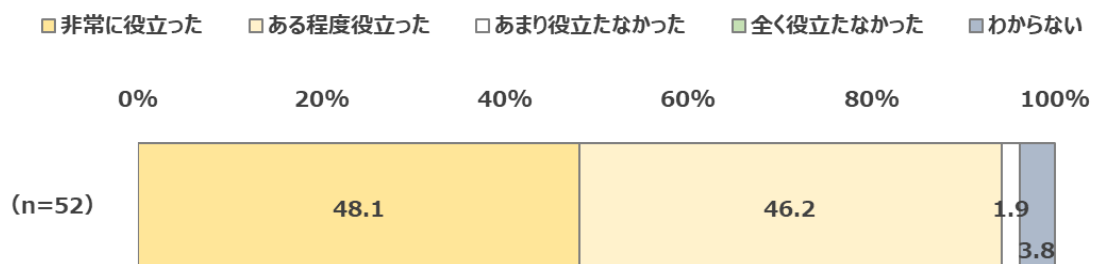


(4) 授業案作成時における「新任期看護教員研修会」の内容の役立ち度

「非常に役立った」48.1%が最も多く、次いで「ある程度役立った」46.2%であった。

授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」の内容はどの程度役立ちましたか。

図表 47 授業案作成時における「新任期看護教員研修会」の内容の役立ち度



(5) 授業案作成時に意識した内容

「学生の関心を引き出す授業の展開」92.3%が最も多く、次いで「学生のレディネスの考慮」「学生の主体性を引き出す学習指導案の作成」69.2%であった。

あなたが 授業案を作成した際に、意識した内容をすべてご選択ください。

図表 48 授業案作成時に意識した内容

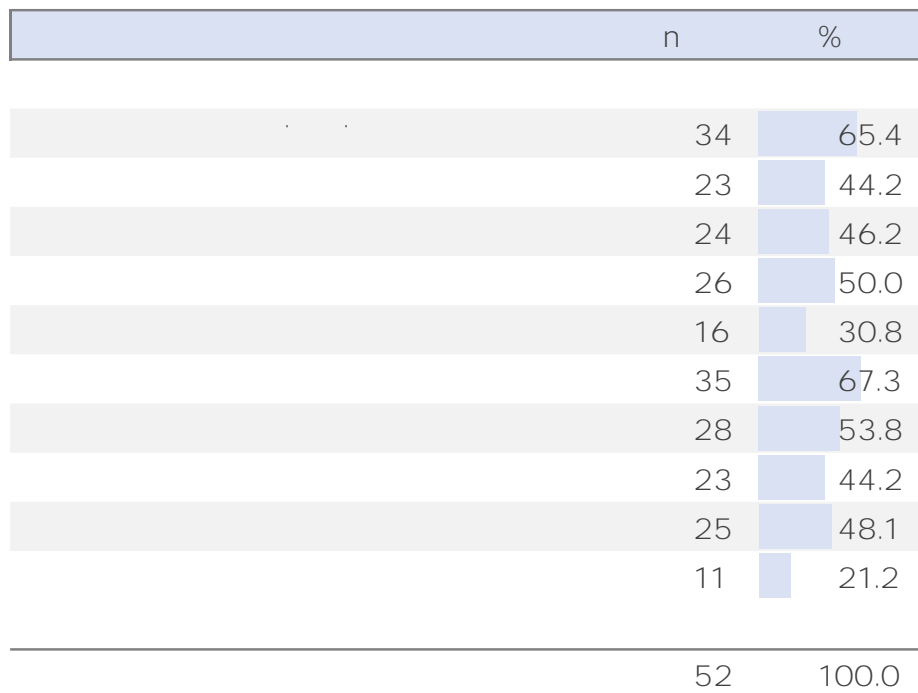
	n	%
	33	63.5
	28	53.8
	14	26.9
	36	69.2
	48	92.3
	36	69.2
	20	38.5
合計	52	100.0

(6) 授業案作成時に活用した内容

「知識を尋ねる質問」67.3%が最も多く、次いで「想像力を育てる教材 = ネタ探し」65.4%であった。

あなたが 授業案を作成した際に、活用した内容をすべてご選択ください。

図表 49 授業案作成時に活用した内容

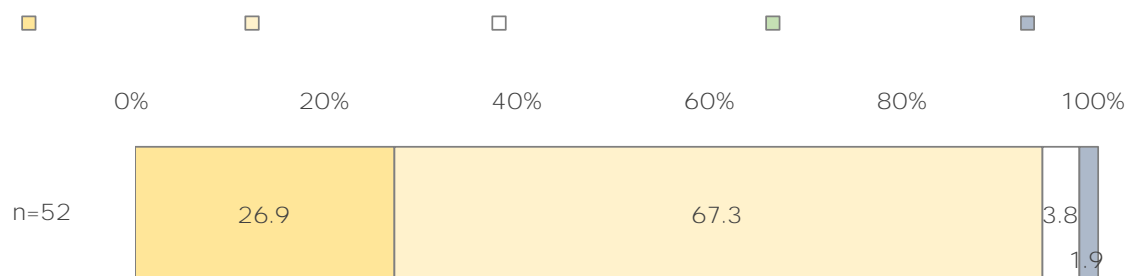


(7) 授業案作成時において「研修会で聞いた他者の意見」が参考になった程度

「ある程度参考にした」67.3%が最も多く、次いで「大いに参考にした」26.9%であった。

あなたが 授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」のグループワーク等で聞いた「他者あるいは他グループの発表内容」をどの程度参考にしましたか。

図表 50 授業案作成時において「研修会で聞いた他者の意見」が参考になった程度

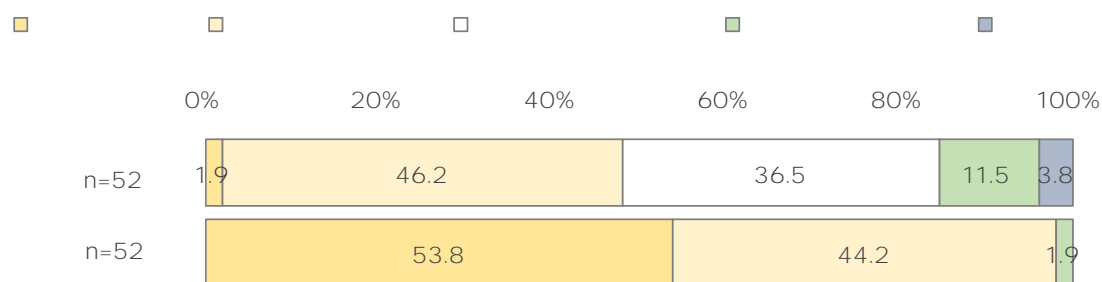


(8) 授業案作成時において三観（学生観、教材観、指導観）を意識した程度

「強く意識した」の割合は、研修前 1.9%から研修後 53.8%へ大きく伸長した。

あなたは、授業案作成に際してどの程度、三観（学生観、教材観、指導観）を意識していますか（していましたか）。研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

図表 51 授業案作成時において三観（学生観、教材観、指導観）を意識した程度

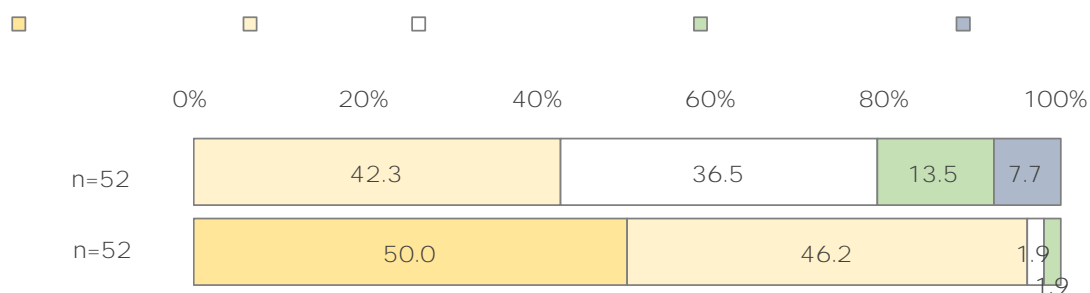


(9) 授業案作成時に「授業の導入」を検討した程度

「大いに検討した」の割合は、研修前 0%から研修後 50.0%へ大きく伸長した。

あなたは授業案作成時に、「授業の導入」について、どの程度検討しましたか。研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

図表 52 授業案作成時に「授業の導入」を検討した程度

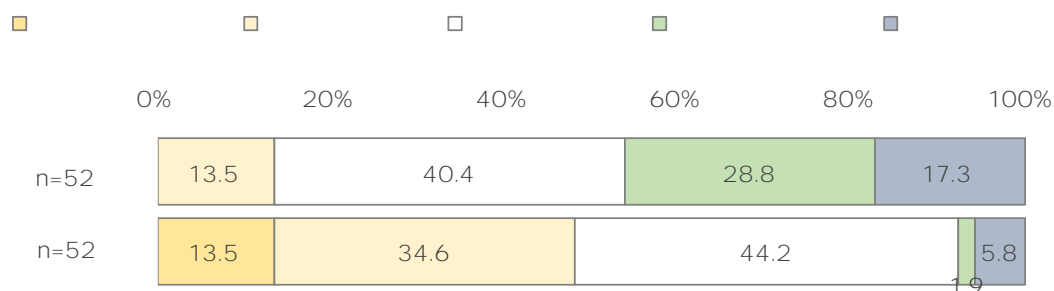


(10) 教材開発スキルに関する自己評価

「非常に高い」の割合は、研修前0%から研修後13.5%へ増加した。「やや高い」の割合についても、研修前13.5%から研修後34.6%へ増加した。

あなたの『教材開発スキル』について、研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

図表 53 教材開発スキルに関する自己評価

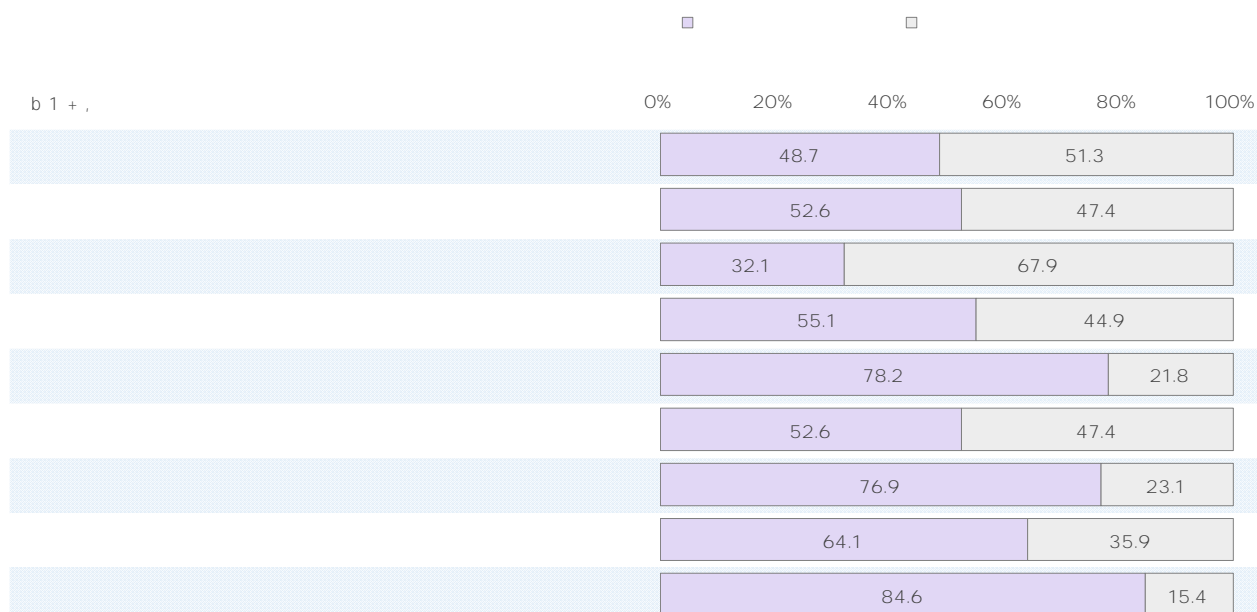


(11) 困難を感じていること

「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること」84.6%が最も多く、次いで「看護教員の職務内容を理解すること」78.2%、「看護教員としてのアイデンティティの確立」76.9%であった。

あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。以下の内容についてご回答ください。

図表 54 教員として困難を感じていること

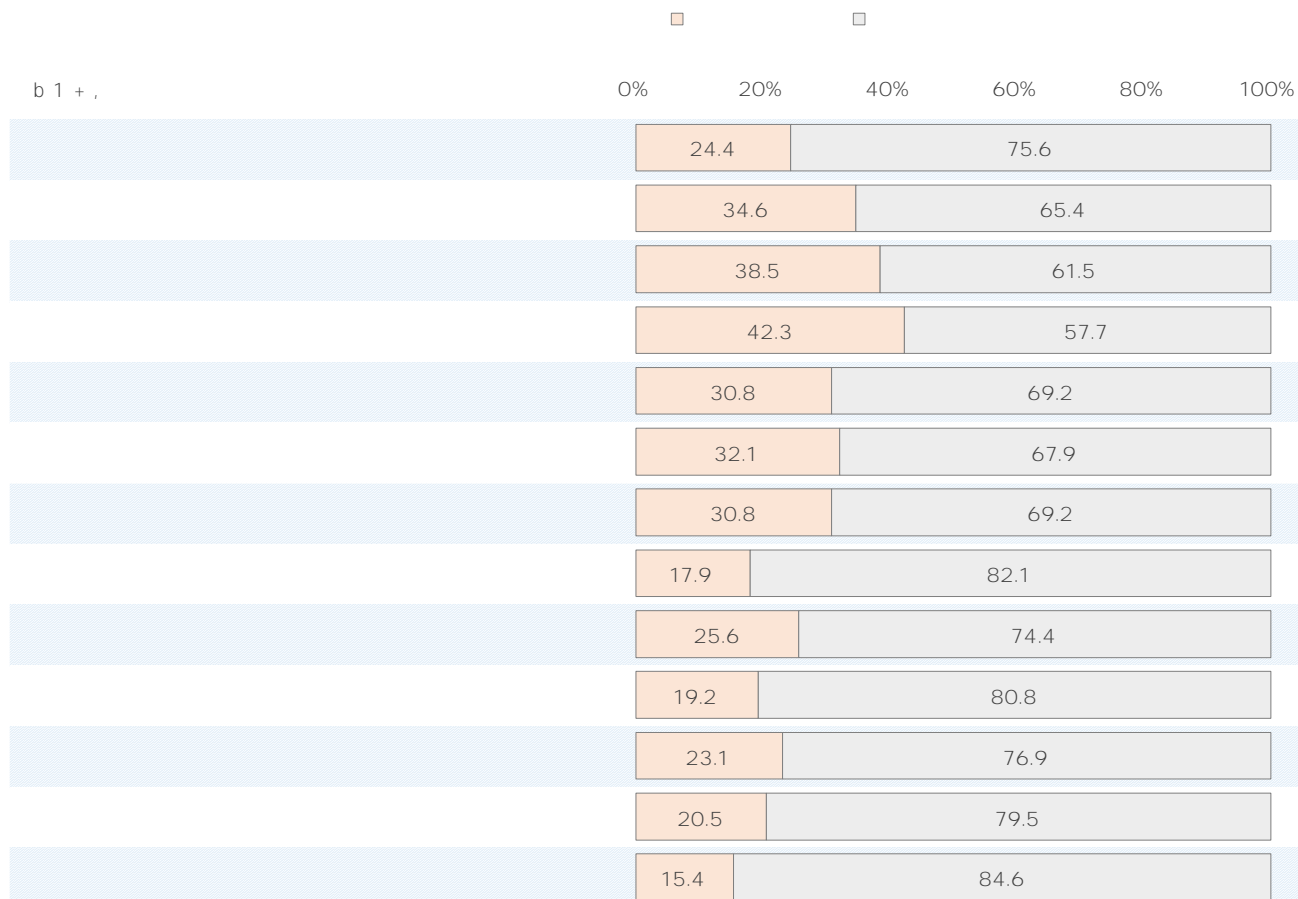


(12) 教育に関して理解していること

「科目と単元の位置づけ」42.3%が最も多く、次いで「科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）」38.5%であった。

あなたは、次の内容を理解できていますか。※自覚（自己評価）をご回答ください。

図表 55 講義内容の理解度

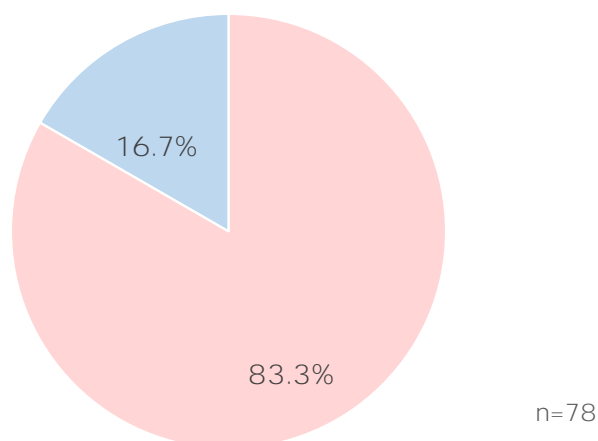


(13) 他校教員との交流機会の希望有無

「はい（希望する）」は83.3%であった。

あなたは、あなたと教育経験が同等の他校の教員との交流の機会を希望しますか。

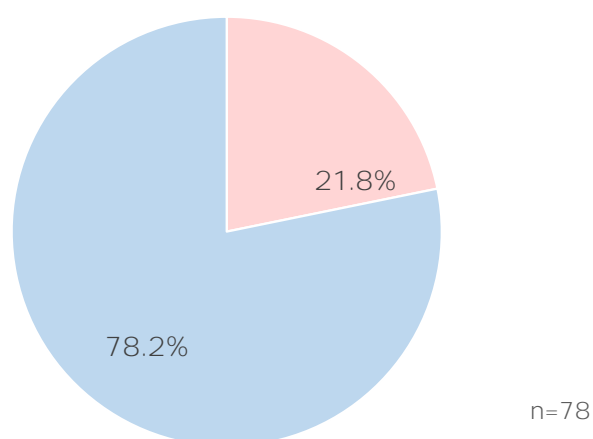
図表 56 他校教員との交流機会の希望有無



(14) 研修修了後に他校の教員と交流した経験

「はい（情報交換や相談をした）」は21.8%であった。

あなたは、本研修終了後、研修生で知り合った他校の教員と、看護基礎教育に関する内容に関しての情報交換や相談をしましたか。



(15) 教育に携わるうえで学ぶ必要性を感じる内容

「多様な看護技術を学生に正しく指導するための工夫等」75.6%が最も多く、次いで「学習をすすめるにあたり個別の配慮が必要な学生の支援」71.8%であった。

以下の内容のうち、専任教員として教育に携わるにあたり、あなたが現在、学ぶ必要性を感じている内容をすべてご選択ください。

図表 57 教育に携わるうえで学ぶ必要性を感じる内容

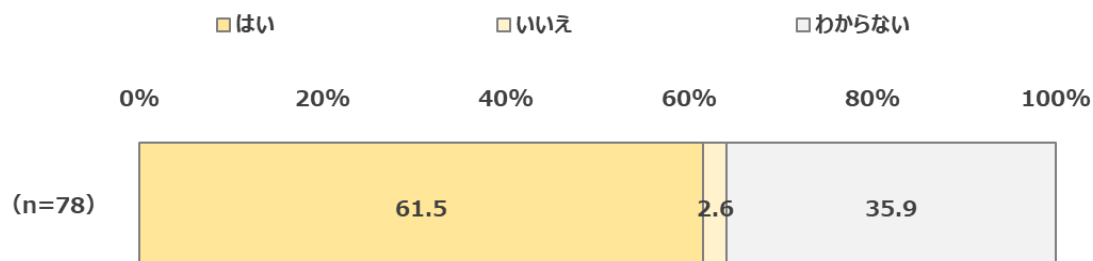
	n	%
	50	64.1
	56	71.8
	45	57.7
	19	24.4
	47	60.3
	25	32.1
	33	42.3
	38	48.7
	29	37.2
	36	46.2
	34	43.6
	59	75.6
	20	25.6
	20	25.6
	34	43.6
	2	2.6
	78	100.0

(16) 今後の研修受講希望

「はい（希望する）」は61.5%であった。

あなたは本年度または来年度中に、他にも何かしらの研修を受けることを希望しますか。

図表 58 今後の研修受講希望



(17) 自身の教育活動の質の向上につながる学習内容

「学生の学習意欲を向上させる教育の関わり方」82.9%が最も多く、次いで「学生に分かりやすい学習指導に関する内容」78.9%であった。

以下のうち、『この内容の学習ができれば、自身の教育活動の質はさらに上がるだろう』と考える内容、全てをご選択ください。

図表 59 自身の教育活動の質の向上につながる学習内容

	n	%
	25	32.9
	60	78.9
	53	69.7
	15	19.7
	47	61.8
	39	51.3
	52	68.4
	30	39.5
	35	46.1
	63	82.9
	40	52.6
	49	64.5
	42	55.3
	42	55.3
	2	2.6
	76	100.0

IV.

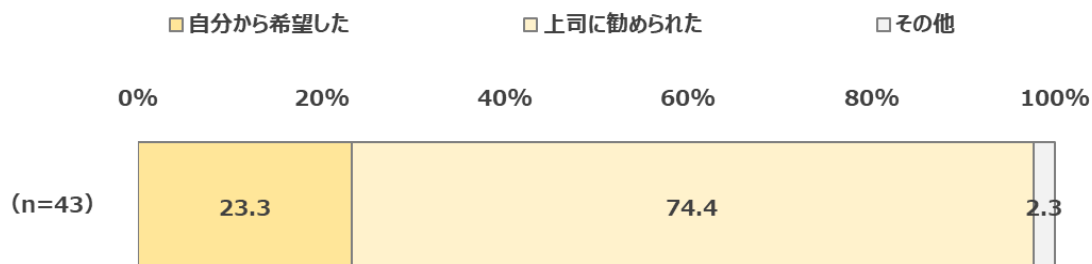
1. 研修会 1 日目（4 月 29 日）アンケート

（1）研修会参加のきっかけ

「上司に勧められた」74.4%が最も多く、次いで「自分から希望した」23.3%であった。

この研修会に参加したきっかけをご回答ください。

図表 60 研修会参加のきっかけ

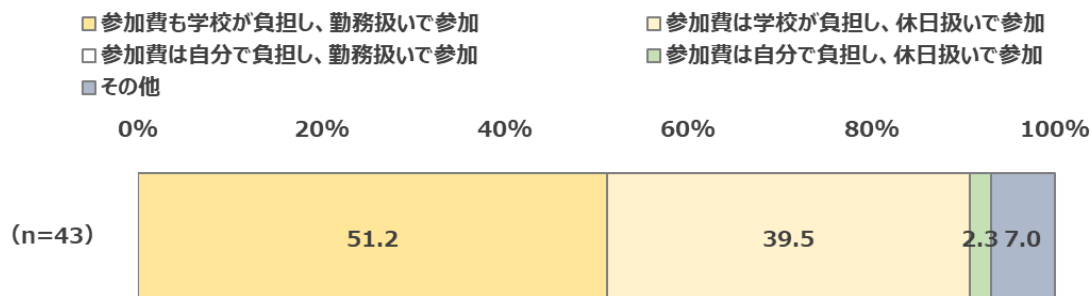


（2）研修会参加形態

「参加費も学校が負担し、勤務扱いで参加」51.2%が最も多く、次いで「参加費は学校が負担し、休日扱いで参加」39.5%であった。

この研修会への参加形態を教えてください。

図表 61 研修会参加形態

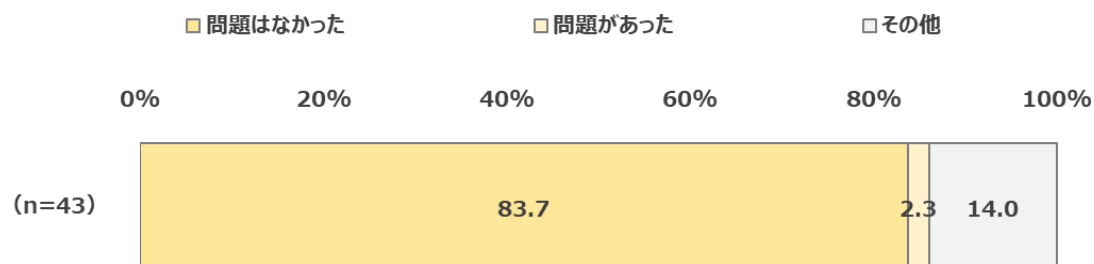


(3) オンライン参加状況

「問題はなかった」83.7%が最も多かった。

オンライン参加状況についてご回答ください。

図表 62 オンライン参加状況

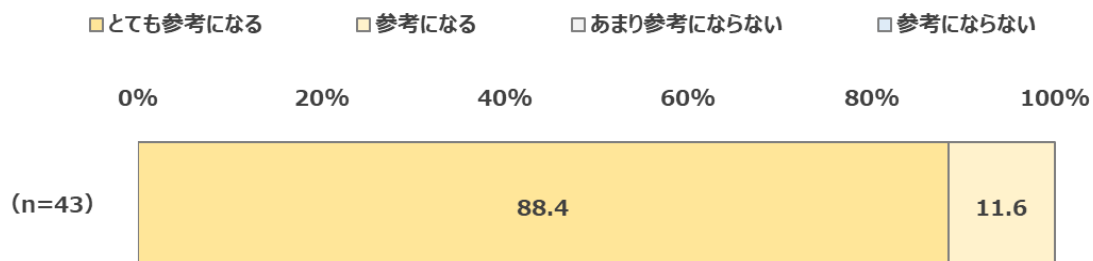


(4) 講演「看護の医療と動向」の講演内容

「とても参考になる」88.4%が最も多く、次いで「参考になる」11.6%であった。

講演「看護の医療と動向」（講師：水方）の講演内容についてご回答ください。

図表 63 講演「看護の医療と動向」の講演内容

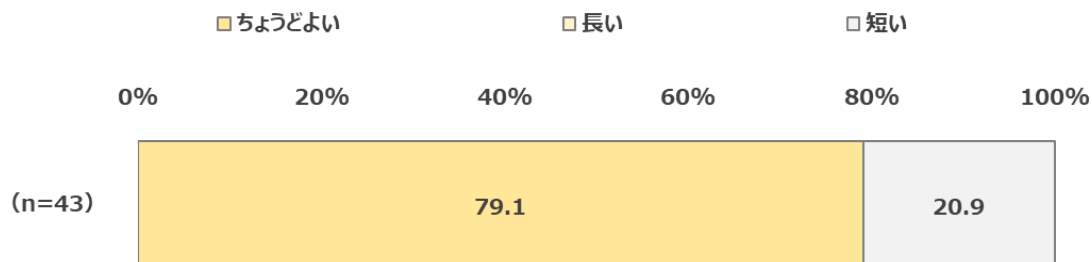


(5) 講演「看護の医療と動向」の講演時間

「ちょうどよい」79.1%が最も多く、次いで「短い」20.9%であった。

講演「看護の医療と動向」(講師水方)の講演時間についてご回答ください。

図表 64 講演「現代学生の特徴」の講演時間

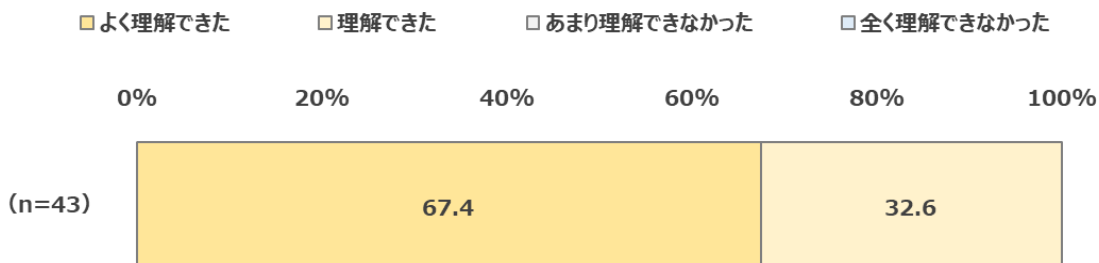


(6) 講演「現代学生の特徴」の講演内容

「よく理解できた」67.4%が最も多く、次いで「理解できた」32.6%であった。

講演「現代学生の特徴」(講師白石)に講演内容についてご回答ください。

図表 65 講演「現代学生の特徴」の講演内容

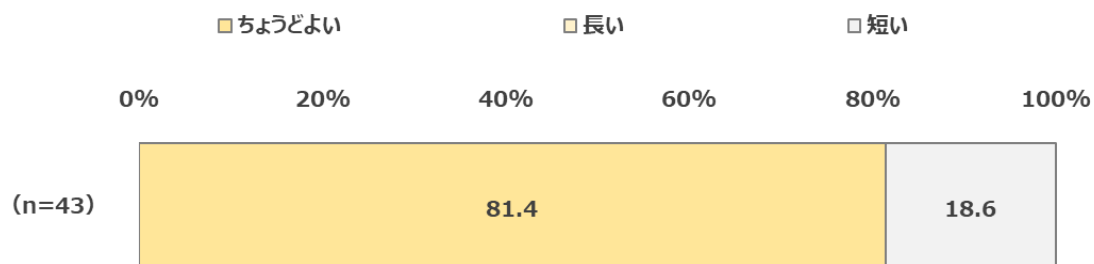


(7) 講演「現代学生の特徴」の講演時間

「ちょうどよい」81.4%が最も多く、次いで「短い」18.6%であった。

講演「現代学生の特徴」（講師：白石）の講演時間についてご回答ください。

図表 66 講演「現代学生の特徴」の講演時間

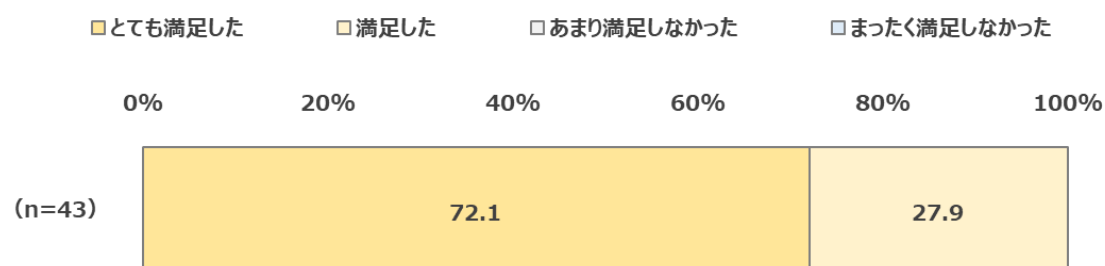


(8) グループワークの満足度

「とても満足した」72.1%が最も多く、次いで「満足した」27.9%であった。

午後から実施した、グループワークの満足度をご回答ください。

図表 67 グループワークの満足度

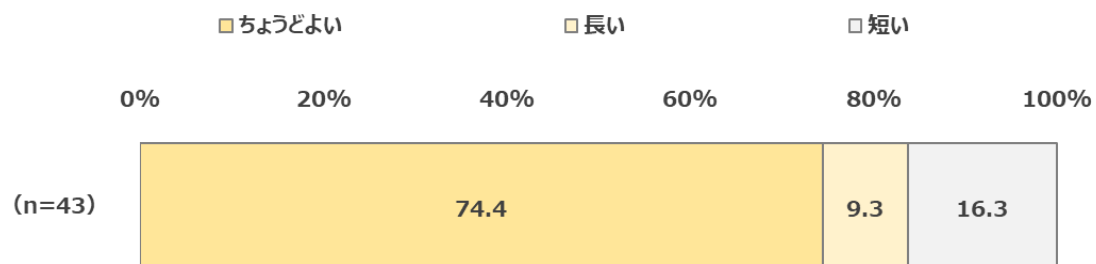


(9) グループワークの時間

「ちょうどよい」74.4%が最も多く、次いで「短い」16.3%であった。

グループワークの時間についてご回答ください。

図表 68 グループワークの時間



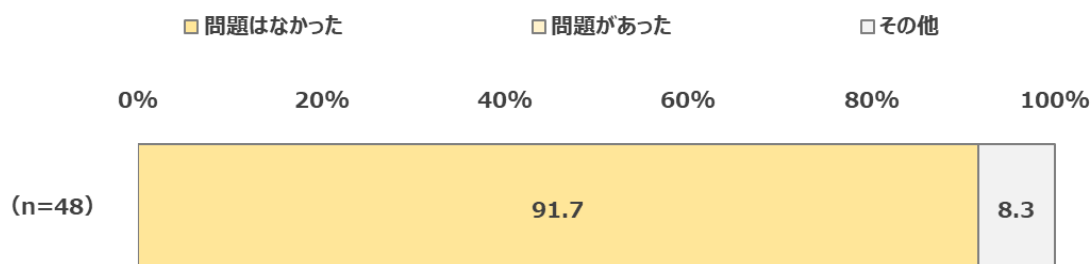
2. 研修会 2 日目 (5 月 6 日) アンケート

(1) オンライン参加状況

「問題はなかった」91.7%が最も多く、次いで「その他」8.3%であった。

オンライン参加状況についてご回答ください。

図表 69 オンライン参加状況

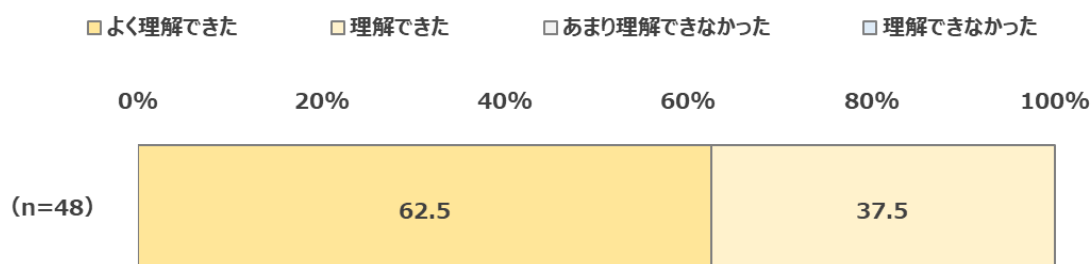


(2) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演内容

「よく理解できた」62.5%が最も多く、次いで「理解できた」37.5%であった。

「指導上の課題の要因を考える」内容についてご回答ください。

図表 70 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演内容

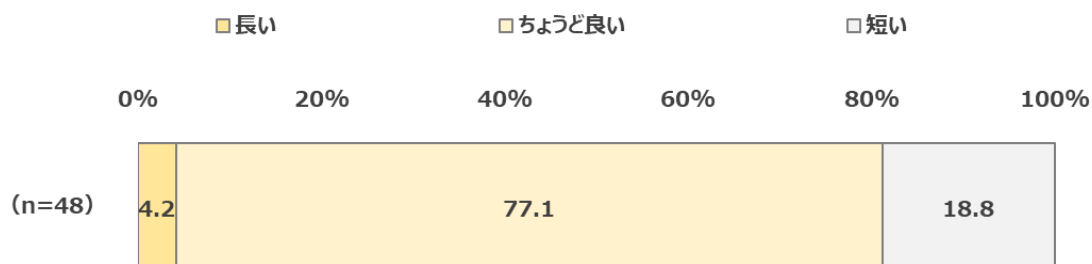


(3) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演時間

「ちょうど良い」77.1%が最も多く、次いで「短い」18.8%であった。

「指導上の課題の要因を考える」時間についてご回答ください。

図表 71 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演時間

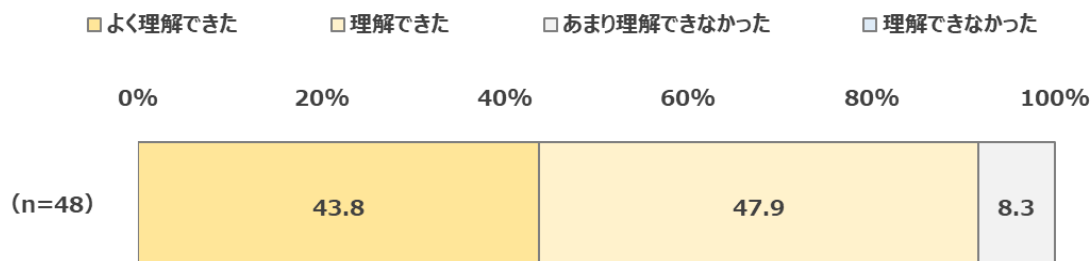


(4) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講演内容

「理解できた」47.9%が最も多く、次いで「よく理解できた」43.8%であった。

「事例検討を通して勤務校の課題を考える」内容についてご回答ください。

図表 72 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講演内容

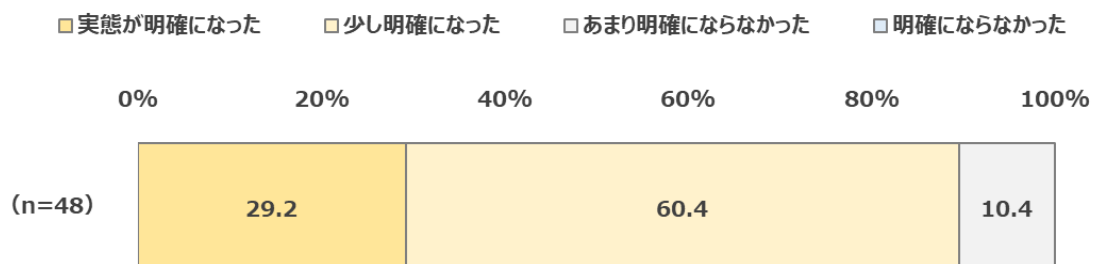


(5) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」による学校事態の明確化

「少し明確になった」60.4%が最も多く、次いで「実態が明確になった」29.2%であった。

「事例検討を通して勤務校の課題を考える」で学校の手態が明らかになったかをご回答ください。

図表 73 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」による学校事態の明確化



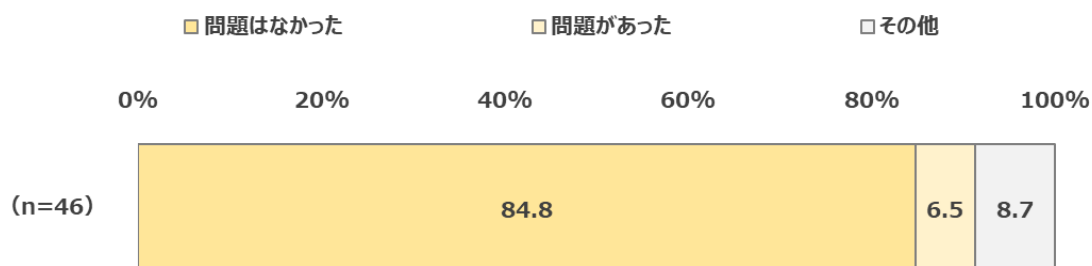
3. 研修会 3 日目（5 月 7 日）アンケート

（1）オンライン参加状況

「問題はなかった」84.8%が最も多く、次いで「その他」8.7%であった。

オンライン参加状況についてご回答ください。

図表 74 オンライン参加状況

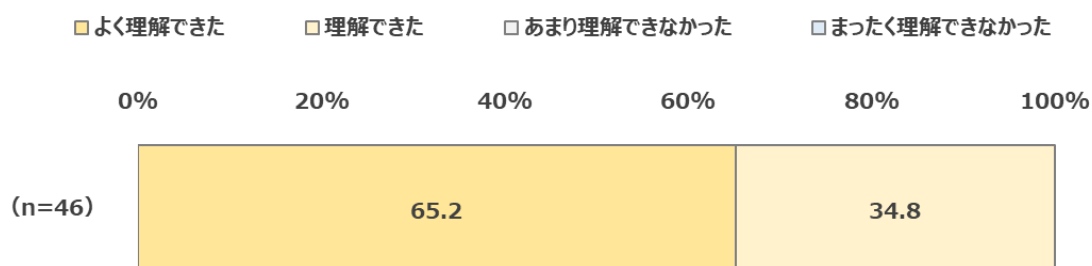


（2）講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容

「よく理解できた」65.2%が最も多く、次いで「理解できた」34.8%であった。

「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容についてご回答ください。

図表 75 リーダーシップ講演内容

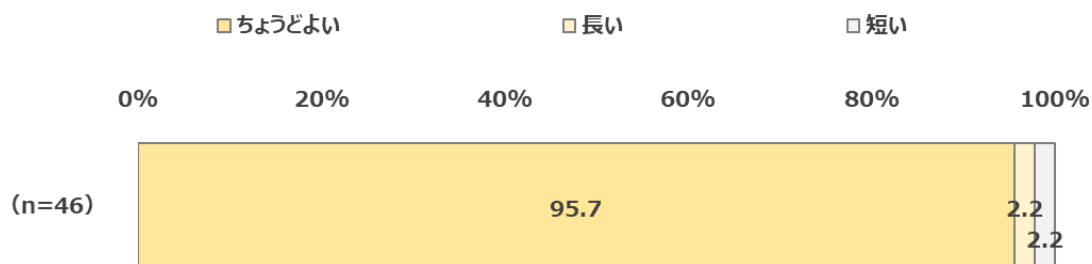


(3) 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間

「ちょうどよい」95.7%が最も多く、突出していた。

「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間についてご回答ください。

図表 76 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間

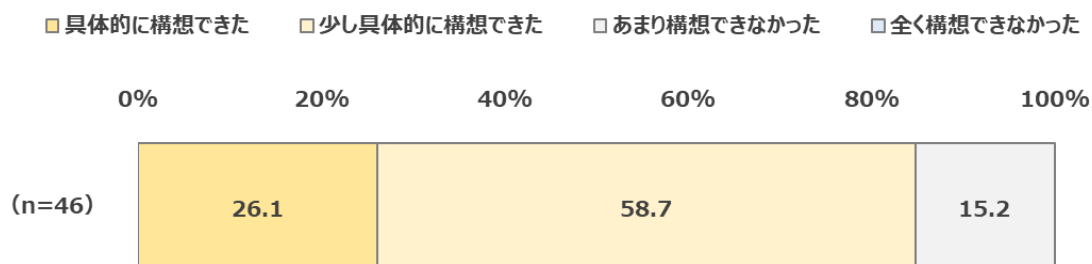


(4) 講演「課題解決のための行動計画」の構想

「少し具体的に構想できた」58.7%が最も多く、次いで「具体的に構想できた」26.1%であった。

「課題解決のための行動計画」についてご回答ください。

図表 77 講演「課題解決のための行動計画」の構想

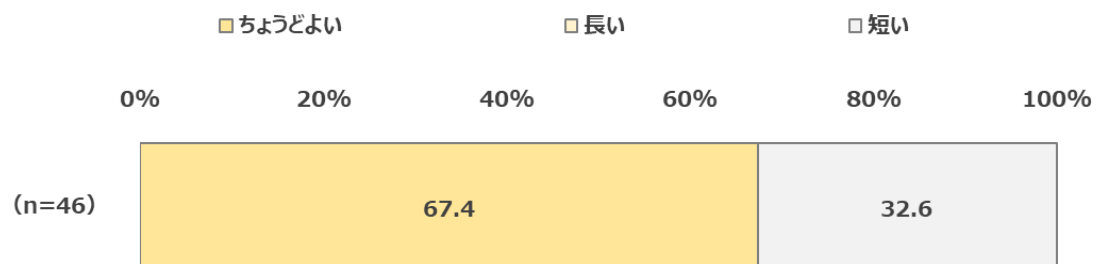


(5) 講演「課題解決のための行動計画」の講演時間

「ちょうどよい」67.4%が最も多く、次いで「短い」32.6%であった。

「課題解決のための行動計画」に時間についてご回答ください。

図表 78 講演「課題解決のための行動計画」の講演時間



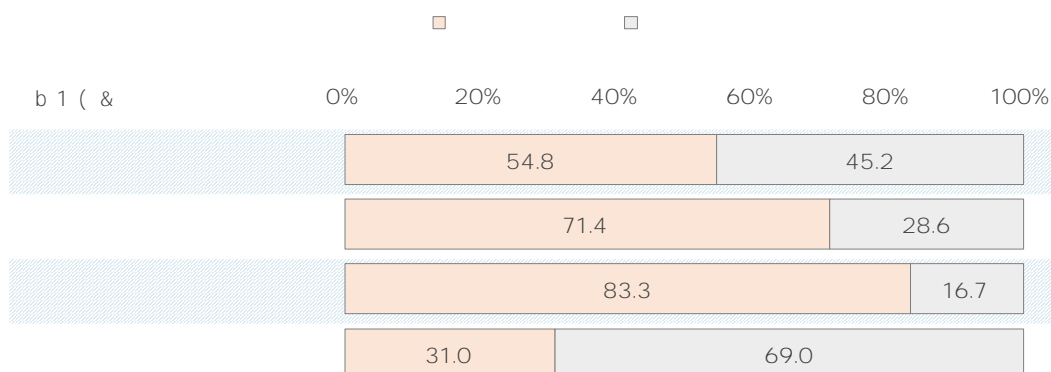
4. 研修会 4 日目（9 月 16 日）アンケート

（1）リーダー行動計画の課題

「学校の教職員のチーム力」83.3%が最も多く、次いで「教員の指導力と感情」71.4%であった。

あなたの立案した「リーダー行動計画」は、どういった組織課題を取り上げたものですか。

図表 79 リーダー行動計画の課題

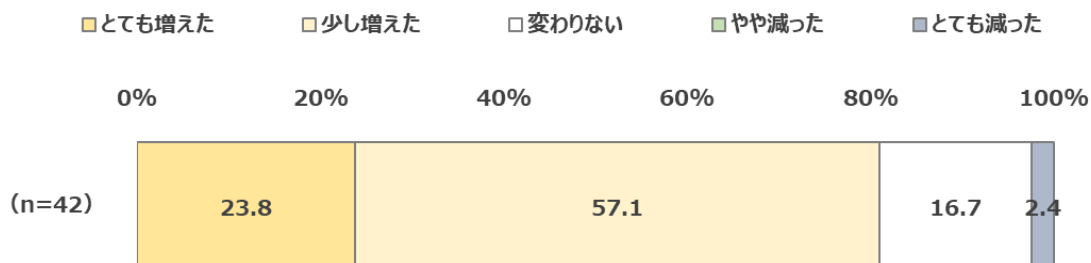


（2）リーダー行動計画実施後のチーム内対話量

「少し増えた」57.1%が最も多く、次いで「とても増えた」23.8%、「変わらない」16.7%であった。

あなたが「リーダー行動計画」を実施したことで、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）との対話が増えましたか、減りましたか。
※実施前との比較でご回答ください。

図表 80 リーダー行動計画実施後のチーム内対話量



(3) リーダー行動計画のチーム内共有

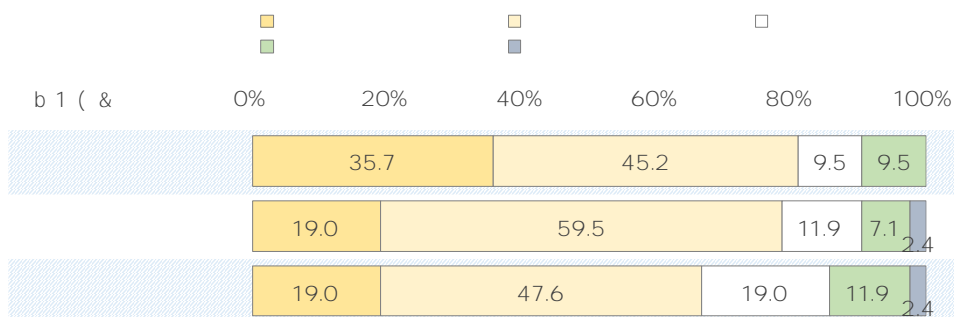
「十分に出来た」の割合でみると、「上司との共有」35.7%が最も多かった。

あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）と共有できましたか。

上司、同僚、後輩に分けてご回答ください。

※共有：内容を理解し共に取り組むこと。

図表 81 リーダー行動計画のチーム内共有

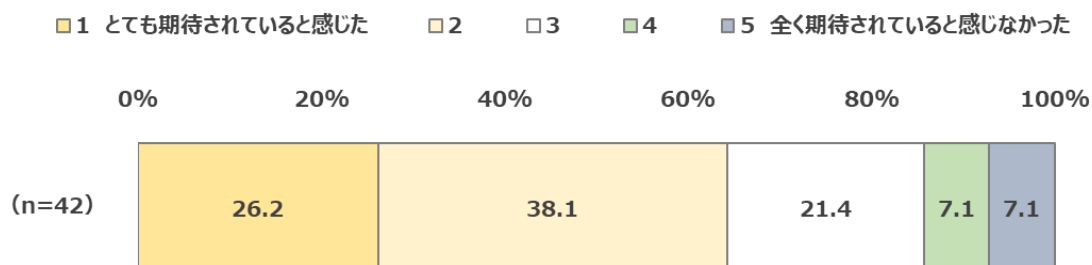


(4) リーダー行動計画に対するチーム内期待感

「2」38.1%が最も多く、次いで「1 とても期待されていると感じた」26.2%であった。

あなたが「リーダー行動計画」を実施する中で、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）に期待されていると感じましたか。

図表 82 リーダー行動計画に対するチーム内期待感

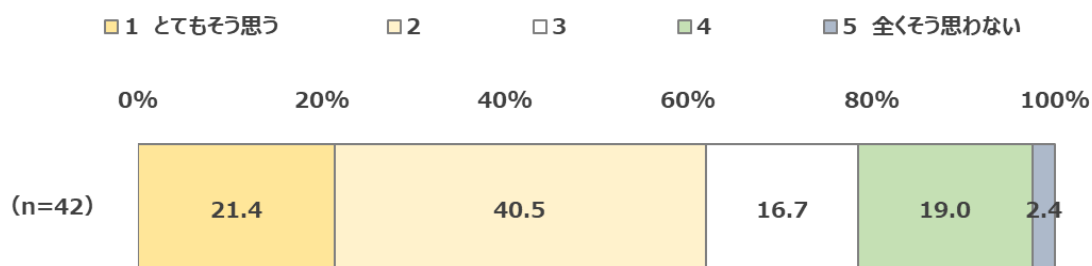


(5) リーダー行動計画によるチームへの巻き込み度

「2」40.5%が最も多く、次いで「1 とてもそう思う」21.4%であった。

あなたは、「リーダー行動計画」の実施中に、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）を十分に巻き込むことが出来たと思いますか。

図表 83 リーダー行動計画によるチームへの巻き込み度

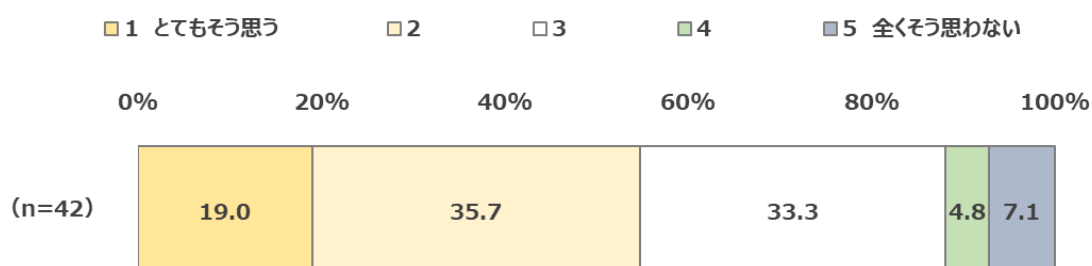


(6) リーダー行動計画によるチーム内影響力

「2」35.7%が最も多く、次いで「3」33.3%であった。

あなたが実施した「リーダー行動計画」は、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）に何かしらの影響を与えることができたと思いますか。

図表 84 リーダー行動計画によるチーム内影響力

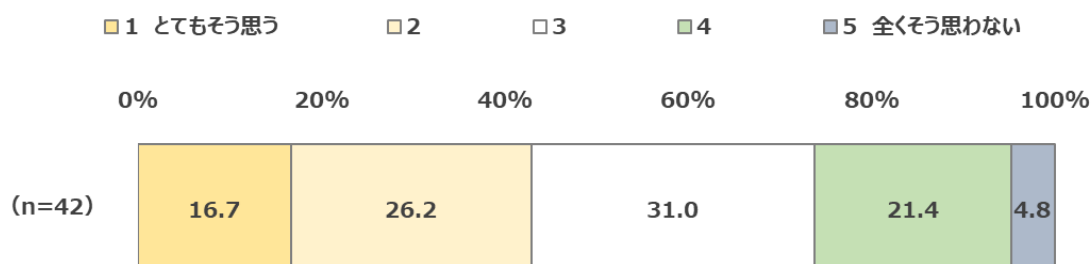


(7) リーダー行動計画の実行度

「3」31.0%が最も多く、次いで「2」26.2%であった。

あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を計画通りに実行できたと思いますか。
※全体評価をご回答ください。

図表 85 リーダー行動計画の実行度

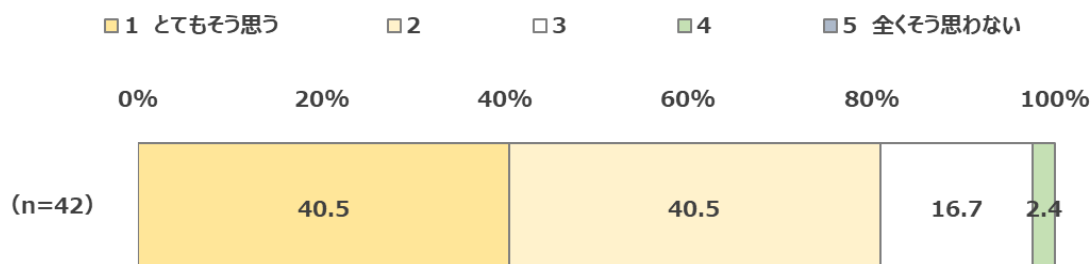


(8) リーダー行動計画の継続意向

「1 とてもそう思う」と「2」40.5%が同率で最も多く、次いで「3」16.7%であった。

本日以降も、あなたは、あなたの立案した「リーダー行動計画」を貴校で継続しようと思いますか。

図表 86 リーダー行動計画の継続意向

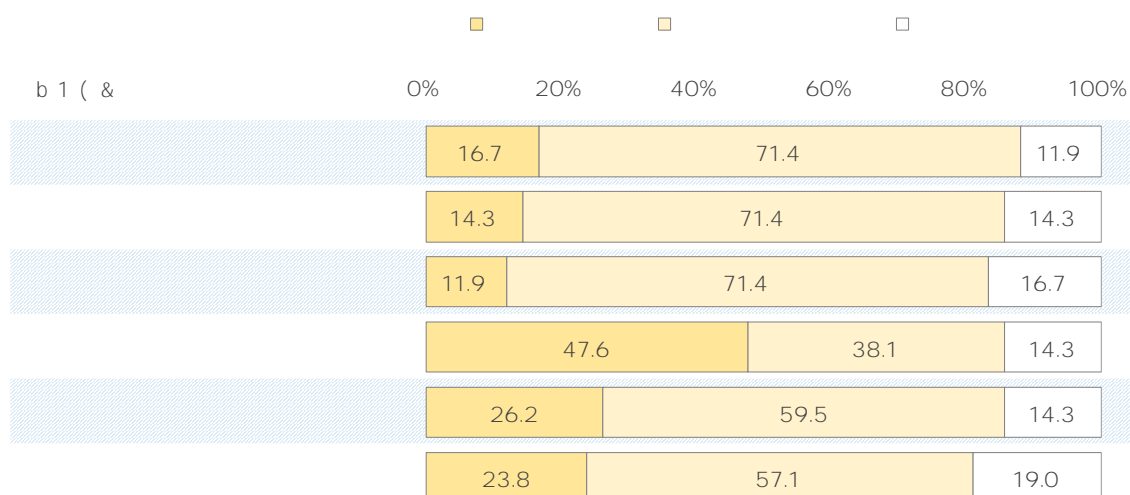


(9) 中堅期看護教員としての自己能力評価

「十分である」の割合で見ると、「チームに心理安全性をつくる能力」47.6%が最も多く、次いで「チームに何かを提案する能力」26.2%であった。

看護学校の諸課題解決に向けて活躍する中堅期の看護教員として、あなたの現在の能力を評価してください。

図表 87 中堅期看護教員としての自己能力評価

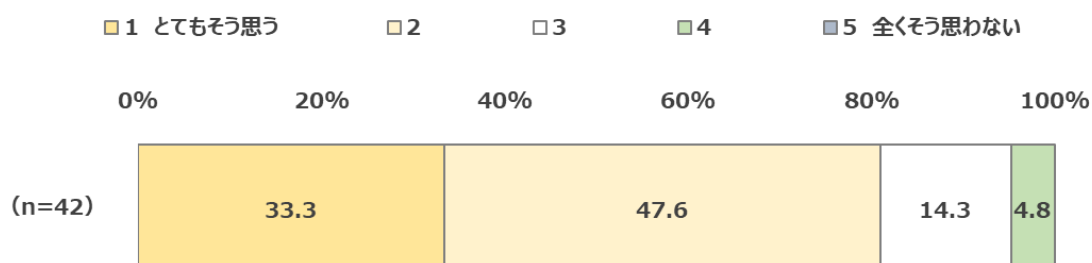


(10) 研修会実施後の講義評価 (成長役立ち度)

「2」47.6%が最も多く、次いで「1 とてもそう思う」33.3%であった。

本研修会の講義は、あなたが「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに役立っていると思いますか。

図表 88 研修会実施後の講義評価 (成長役立ち度)

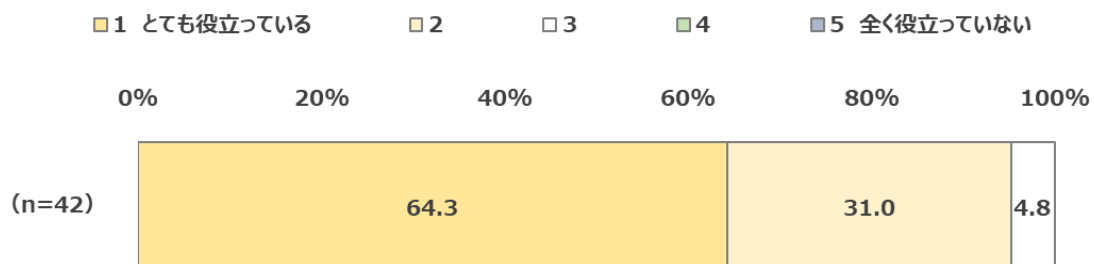


(11) 研修会のグループワーク評価

「1 とても役立っている」64.3%が最も多く、次いで「2」31.0%であった。

本研修会中のグループワークやペアワークは、あなた自身の思考や行動を豊かにするあるいは強化することに役立っていますか。

図表 89 研修会のグループワーク評価



V.

1. 講習会開催形態等と受講者数

	年度	開催期間	開催地	対面 方式	ωの 活用	eラー ニング の活用	定員	受講 人数	修了 人数
【第1期】 ・対面のみ ・短期集中 ・分散型 ・20単位 465時間	平成27年 度	6月8日～ 翌年3月24日	大阪	○	△	△	24	24	24
	平成28年 度	6月1日～ 翌年 3月25日	大阪	○	△	△	24	24	28
	平成29年 度	6月1日～ 翌年3月23日	大阪	○	△	△	24	22	22
平成30年度		未開催							
【第2期】 ・eラーニング とオンライ ン活用 ・短期集中 ・分散型 ・13単位 300時間	令和元年 度	4月22日～ 翌年3月22日	大阪	○	△	○	80	59	—
	令和2年 度	4月20日～ 翌年3月15日	大阪	○	○	○	80	60	57
	令和3年 度	4月19日～ 翌年3月24日	東京	○	○	○	80	38	50
	令和4年 度	4月18日～翌年 3月末	東京	○	○	○	80	39	38
	令和5 年度	4月17日～ 翌年3月末	横浜・ 大阪	○	△	○	80	47	38

※ 第2期は、2年間でeラーニングの活用と対面授業の方法とし、定員を増員した。

※ 第2期の受講期間は2年間のため、修了人数は次年度に記載した。

※ 令和5年から、2ヶ所開催とした。

2. ブロック別受講者数 (単位：人)

	北海道	東北	関東・ 甲信越	東海・ 北陸	近畿	中国・ 四国	九州	合計
第1期	2	1	2	12	31	11	11	70
第2期	7	10	74	33	58	24	37	243
合計	9	11	76	45	89	35	48	313

3. 受講者の平均年齢

	年度	平均年齢(歳)
第1期	平成27(2015)	49.2
	平成28(2016)	49.4
	平成29(2017)	49.5
第2期	令和1(2019)	51.0
	令和2(2020)	50.0
	令和3(2021)	50.4
	令和4(2022)	51.6

	令和 5(2023)	50.8
--	------------	------

4. 受講者の免許取得状況 (単位：人)

	年度	看護師	助産師	看護師と助産師	看護師と保健師
第1期	平成 27(2015)	22	0	2	0
	平成 28(2016)	18	0	3	3
	平成 29(2017)	20	0	2	0
第2期	令和 1(2019)	55	0	4	0
	令和 2(2020)	55	0	4	1
	令和 3(2021)	31	0	6	1
	令和 4(2022)	30	2	4	2
	令和 5(2023)	42	3	1	1

5. 受講者の専任教員要件 (単位：人)

	年度	看護教員養成講習会 受講済み	大学等で教育に関する科目履 修済
第1期	平成 27(2015)	21	3
	平成 28(2016)	23	1
	平成 29(2017)		
第2期	令和 1(2019)	57	2
	令和 2(2020)	56	4
	令和 3(2021)	37	1
	令和 4(2022)	34	4
	令和 5(2023)	45	2

6. 受講者所属校の養成課程 (単位：人)

	年度	看護師 3年課程	看護師 3年課程 (4年 制)	看護師2 年課程	看護師2 年課程 定時制	看護師2 年課程 通信制	統合刈 刈	准看護師 課程	助産師学 科	準備室	5年一貫 校	なし
第1期	平成 27(2015)	19	0	2	0	0	0	1	1	1	0	0
	平成 28(2016)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	平成 29(2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2期	令和 1(2019)	51	1	0	1	0	3	1	1	0	0	0
	令和 2(2020)	44	2	1	7	0	1	2	2	0	0	1
	令和 3(2021)	27	2	2	3	1	0	2	0	0	1	0
	令和 4(2022)	30	1	2	1	1	0	1	2	0	0	0
	令和(2023)	37	1	2	3	1	2	0	0	0	0	1

7. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第1期）

表1：第1期受講者による講習会評価

※そう思う（5）、ややそう思う（4）、ふつう（3）、あまりそう思わない（2）、そう思わない（1）

設問項目	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1 履修要覧は、講習会の目標、内容、評価方法を適切に示していた	3.9	4.3	4.6
2 この講習会の履修要覧で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	4.1	4.2	4.6
3 講習会はあなたにとって有意義でしたか	4.9	5.0	5.0
4 あなたの講習会への参加度は何点 5点⇒1点	4.4	4.6	4.4
5 講習会で要求される学習量は適切であった	3.4	4.0	4.6
6 この講習会での難易度は適切であった	3.9	4.3	4.6
7 講習会での目標は達成できた	4.1	4.5	4.5
8 授業での配布資料の内容は役立った	4.6	4.7	4.7
9 講習会での内容は今後の職務に活かせると感じた	4.6	4.9	4.9
10 講習会での学習環境に満足している	2.0	3.7	4.2
11 講習会の開催期間について満足している	2.6	3.8	4.2
12 教務主任養成講習会の開催に意義を感じる	4.7	4.9	5.0
13 講習会を終え、もっと学習したいという意欲を感じた	4.8	4.8	4.9

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

8. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第2期）

eラーニングを活用した教材は、令和4年度から看護基礎教育のカリキュラム改正に伴い、令和4年度は「看護教育課程開発」、「看護学校経営論」の2科目はテロップを追加して対応した。令和5年度に「看護学校経営」の1科目を新規作成し活用した。さらに「看護教育課程開発」を新規作成し、令和6年度から活用予定である。

表4：第2期受講者の科目別評価—eラーニング活用科目

表4-1

※そう思う（5）、ややそう思う（4）、ふつう（3）、あまりそう思わない（2）、そう思わない（1）

看護教育方法・評価開発	令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数	51名	28名	19名
回答率（回答者数/受講者数）	86.4%	73.7%	52.8%
1 講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.6	3.7	3.9
2 講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.6	3.8	3.8
3 授業は体系的に行われた	3.6	3.8	3.9
4 この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.8	3.9	3.9
5 講師の話し方は聞き取りやすかった	3.8	3.8	3.8

6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.3	3.5	3.7
7	授業の進行度は適切であった	3.4	3.5	3.7
8	授業で要求される作業量（レポート、宿題、自習など）は適切であった	3.2	3.3	3.7
9	授業内容の難易度は適切であった	3.3	3.2	3.6
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.5	3.5	3.6
11	授業の目標を達成できた	3.2	3.1	3.5
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.7	3.6	3.8
13	全体として、この授業に満足している	3.6	3.7	3.8

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表4—(2)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護学校経営論		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		51名	27名	29名
回答率(回答者数/受講者数)		100%	69.2%	85.3%
1	講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.6	3.6	3.7
2	講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.5	3.5	3.6
3	授業は体系的に行われた	3.6	3.5	3.7
4	この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.6	3.6	3.6
5	講師の話し方は聞き取りやすかった	3.5	3.5	3.4
6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.5	3.3	3.5
7	授業の進行度は適切であった	3.5	3.5	3.6
8	授業で要求される作業量（レポート、宿題、自習など）は適切であった	3.3	3.2	3.4
9	授業内容の難易度は適切であった	3.2	3.2	3.4
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.5	3.5	3.5
11	授業の目標を達成できた	3.4	3.2	3.4
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.5	3.6	3.6
13	全体として、この授業に満足している	3.7	3.7	3.7

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表4—(3)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護教育課程開発		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		53名	30名	18名
回答率(回答者数/受講者数)		89.8%	78.9%	51.4%
1	講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.4	3.7	3.9
2	講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.3	3.6	3.8
3	授業は体系的に行われた	3.4	3.5	3.8

4	この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.7	3.7	3.9
5	講師の話し方は聞き取りやすかった	3.8	3.8	3.8
6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.3	3.4	3.7
7	授業の進行度は適切であった	3.2	3.5	3.7
8	授業で要求される作業量（レポート、宿題、自習など）は適切であった	3.0	3.3	3.7
9	授業内容の難易度は適切であった	3.1	3.2	3.6
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.4	3.5	3.8
11	授業の目標を達成できた	3.2	3.1	3.6
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.6	3.8	3.8
13	全体として、この授業に満足している	3.5	3.7	3.8

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表5：第2期受講者の科目別評価一対面授業実施科目

表5—(1)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護教育方法・評価開発演習		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		48名	45名	31名
回答率(回答者数/受講者数)		100%	100%	91.2%
1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.4	3.6	3.7
2	演習に積極的に参加し、役割を果たした	3.6	3.5	3.4
3	グループダイナミクスの効果が実感できた	3.9	3.8	3.9
4	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.3	3.6	3.8
5	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	3.3	3.5	3.8
6	演習に対するガイダンスは、目標、グループワークの意義などを理解するのに役立った	3.3	3.5	3.8
7	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.8	3.8	3.8
8	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた講習生が討議の過程で躓いた時、問題を解決するような働きかけを適切に行った	3.9	3.8	3.8
9	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.8	3.8	3.9
10	指導者の、指導回数は適切であった	3.7	3.5	3.8
11	演習の履修目標は達成できた	3.4	3.4	3.7
12	全体として、この演習に満足している	3.6	3.5	3.8
13	臨床判断能力の教育方法、評価について理解できた	3.4	3.4	3.6
14	臨床判断能力の教育方法、評価について、自校の取り組みのヒントが得られた	3.5	3.4	3.8
15	逆向き設計で考える意義が理解できた	3.6	3.6	3.7
16	逆向き設計で評価方法を検討する方法が理解できた	3.4	3.5	3.4
17	新たな教育方法・評価について学習することができた	3.4	3.5	3.8

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表5－(2)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護教育課程開発演習		令和 2年 度	令和 3年 度	令和 4年 度
回答者数		50 名	39名	22名
回答率(回答者数/受講者数)		100%	91%	62.9%
1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.5	3.6	3.7
2	演習に積極的に参加し、役割を果たした	3.5	3.5	3.5
3	グループダイナミクスの効果が実感できた	4.5	3.8	3.9
4	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	2.9	3.5	3.6
5	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	2.9	3.5	3.6
6	演習に対するガイダンスは、目標、グループワークの意義などを理解するのに役立った	2.9	3.6	3.6
7	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.3	3.8	3.8
8	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた講習生が討議の過程で躓いた時、問題を解決するような働きかけを適切に行った	3.3	3.8	3.9
9	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.5	3.8	3.9
10	指導者の、指導回数は適切であった	3.1	3.6	3.7
11	演習の履修目標は達成できた	3.3	3.5	3.5
12	全体として、この演習に満足している	3.4	3.6	3.7
13	看護学教育課程開発の必要性と開発の視点が理解できた	3.4	3.7	3.8
14	看護基礎教育における実践カリキュラムの開発のプロセス(方法)が理解できた	3.2	3.6	3.6
15	看護学教育課程開発を行っていくための、自校の取り組みのヒントが得られた	3.4	3.5	3.6
16	看護の動向を踏まえて、看護学教育課程の在り方を追求する姿勢を持ち続けることの重要性が理解できた	3.6	3.8	3.9
17	自校の看護教育課程開発検討における自身の課題が見いだせた	3.3	3.5	3.6

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表5－(3)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護学校経営論演習		令和 2年 度	令和 3年 度	令和 4年 度
回答者数		49名	40名	33名
回答率(回答者数/受講者数)		100%	100%	94.3%

1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.4	3.5	3.6
2	演習に積極的に参加し、役割を果たした	3.7	3.7	3.7
3	グループダイナミクスの効果が実感できた	3.9	3.9	3.8
4	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.3	3.5	3.4
5	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	3.4	3.3	3.4
6	演習に対するガイダンスは、目標、グループワークの意義などを理解するのに役立った	3.4	3.6	3.4
7	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.7	3.9	3.6
8	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた講習生が討議の過程で躓いた時、問題を解決するような働きかけを適切に行った	3.9	3.8	3.6
9	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.8	3.8	3.6
10	指導者の、指導回数は適切であった	3.6	3.8	3.4
11	演習の履修目標は達成できた	3.6	3.6	3.7
12	全体として、この演習に満足している	3.7	3.8	3.6
13	看護学校における学校経営上の課題が理解できた	3.5	3.7	3.6
14	現状分析のため、分析ツールを活用する意義が理解できた	3.6	3.8	3.8
15	自校の課題解決のための具体的方略を考えるヒントが得られた	3.6	3.8	3.7
16	自校の課題解決のため、具体的方略を実践する姿勢を持ち続けることの重要性を理解できた	3.8	3.9	4.0
17	自校の経営戦略における自身の役割と課題が理解できた	3.5	3.8	3.8

* 値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

9. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の評価

表6-(1): 「リーダー論」の評価

※そう思う (5)、ややそう思う (4)、ふつう (3)、あまりそう思わない (2)、そう思わない (1)

リーダー論	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
回答者数	40名	32名	23名	
回答率 (回答者数/受講者数)	68.9%	58.2%	60.5%	
1	講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.5	3.6	3.5
2	講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.5	3.6	3.5
3	授業は体系的に行われた	3.7	3.8	3.7
4	この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.8	3.8	3.9
5	講師の話し方は聞き取りやすかった	3.7	3.9	3.6
6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.5	3.6	3.3
7	授業の進行度は適切であった	3.6	3.6	3.2
8	授業で要求される作業量 (レポート、宿題、自習など) は適切であった	3.4	3.4	3.3
9	授業内容の難易度は適切であった	3.5	3.1	3.1
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.6	3.4	3.4

11	授業の目標を達成できた	3.3	3.3	3.0
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.6	3.7	3.7
13	全体として、この授業に満足している	3.7	3.7	3.5

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表6-(2):「リーダー論演習」評価

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

リーダー論演習		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		47名	50名	41名
回答率		98.0%	100%	95.3%
1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.2	3.5	3.5
2	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	2.9	3.2	3.6
3	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	2.9	3.2	3.4
4	演習に対するガイダンスは、目標、目標、内容、方法を理解するのに役立った	3.0	3.4	3.3
5	講師は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.8	3.7	3.9
6	講師は、講習生がリーダー役割を遂行するのに戸惑った時、適切な助言を行った	3.9	3.7	3.9
7	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.9	3.8	3.9
8	指導者の、指導回数は適切であった	3.5	3.5	3.7
9	演習の履修目標は達成できた	3.2	3.4	3.3
10	全体として、この演習に満足している	3.4	3.6	3.4
11	理念と現実を意識していく思考が理解できた	3.3	3.5	3.4
12	グループダイナミクスを意識してかかわることができた	3.3	3.3	3.3
13	リーダー論で学んだ対話を心がけた	3.2	3.4	3.3
14	グループメンバーが発言しやすい雰囲気を作ることができた	3.4	3.4	3.1
15	期待されるリーダー行動が取れた	2.6	2.8	2.6
16	グループメンバーの学習目標達成に向けて効果的な助言ができた	2.8	2.9	2.6
17	自己の指導力、統率力の課題が見いだせた	3.6	3.3	3.5

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

2年目のリーダー論受講生(指導役割)の関わりを受けた1年目の受講生の声の紹介
<ul style="list-style-type: none"> ・とても質問がしやすく屋根瓦方式の利点を感じた ・指導方法や姿勢はロールモデルとなった ・リーダー論受講生の入れ替わりは仕方がないが、それまでの経過の説明などの時間がもったいない ・すべてに入ってほしかった

10. 東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者による講習会評価(第1~10回生)

東京慈恵会「教務主任養成講習会」は、平成24年から令和4年度まで実施されており、本調査への協力を得た上で、資料提供を頂いた。資料をもとに各年度の講習会の評価を一覧表（表7参照）として掲載した。その一覧表を概観すると、全て対面式での開催である。全17項目（5段階評価）、全ての項目において高い評価が得られている。

表7 東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講生による評価

※そう思う (5)、ややそう思う (4)、ふつう (3)、あまりそう思わない (2)、そう思わない (1)

年次・期性 設問項目	H24 1期生	H25 2期生	H26 3期生	H27 4期生	H28 5期生	H29 6期生	H30 7期生	2019 8期生	2021 9期生	2022 10期生
回答人数	14名	16名	23名	20名	23名	12名	18名	18名	13名	8名
1. 履修要覧は教務主任養成講習会の目標、内容、評価方法を適切に示していた	4.2	4.6	4.7	4.8	4.9	4.6	4.7	4.8	4.5	4.5
2. 履修要覧は、教務主任養成講習会において円滑に学習を進めるうえで役に立った	4.5	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.7	4.9	4.7	4.7
3. 教務主任養成講習会のカリキュラムは体系的に行われていた	4.6	4.9	5.0	4.9	4.9	4.6	4.8	5.0	4.5	4.8
4. 教務主任養成講習会に対する講師及び関係者の熱意が伝わってきた	5.0	5.0	5.0	5.0	4.8	4.8	4.9	5.0	4.8	5.0
5. 教務主任養成講習会受講により、新しいものの見方が得られたりした	5.0	4.9	5.0	4.7	4.9	4.8	4.9	5.0	4.9	5.0
6. 教務主任養成講習会の目標を達成できた	4.6	4.6	4.7	5.0	4.6	4.3	4.4	4.6	4.2	4.9
7. 教務主任養成講習会により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強したくなった	4.9	5.0	5.0	4.9	4.9	4.6	4.8	5.0	4.6	4.9
8. 学習環境は適切に整備されていた	4.4	4.9	4.7	4.9	4.7	4.3	4.5	4.8	4.3	4.9
9. 図書室及び図書館の整備は適切であった	4.5	4.8	4.9	4.6	4.8	4.8	4.7	4.9	4.7	4.9
10. 施設の使用時間は適切であった	4.4	3.9	4.6	4.8	4.0	4.4	4.3	4.6	4.3	4.8
11. 設置主体の施設は効果的に活用できた	4.6	5.0	4.9	5.0	4.7	4.6	4.7	4.8	4.7	5.0
12. 教務主任養成講習会の開催時期は適切であった	4.2	4.5	4.7	5.0	4.7	4.7	4.9	4.9	4.8	4.9
13. 授業の開始時間は適切であった	4.9	4.8	5.0	4.9	4.9	4.8	4.9	5.0	4.9	4.9

14. 夏季休暇の時期・期間は適切であった	4.6	4.9	4.9	4.9	4.8	4.6	4.8	4.9	4.5	5.0
15. 講習会担当者の講習生への関わりは学習を進めるうえで適切であった	4.9	4.8	4.9	4.9	4.8	4.4	4.8	5.0	4.7	4.8
16. 自分はこの講習会に積極的に参加した	4.8	4.9	5.0	4.8	4.8	4.4	4.6	5.0	4.7	5.0
Ⅲこの教務主任養成講習会を受講して満足している	4.9	4.9	5.0	4.9	4.8	4.6	4.7	5.0	5.0	4.9

* 値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

VI.

1. 新任期看護教員研修について

(1) 新任期に授業案作成研修を実施する意義

研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%であり、大学において教育に関する科目4単位を履修し卒業したもの、あるいは大学院で教育に関する単位を履修した者が約25%を占めていた。また、保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上が約8割であり、看護教員としての経験は1年目が約6割である。さらに、役割担当状況は「専門領域の授業（講義・演習）」が約8割であった。

厚生労働省（2010）は「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」において、看護教員に求められる能力として、教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力の5つの能力が示された。教育実践能力とは、学生などの体験や臨床実践を教材化し、他領域との関わりを意識して教育を実践する能力であると定義されている。具体的内容としては【教育課程】【授業設計・実施】【学生等指導・評価】があげられる。

研修生の背景から看護を実践する能力は有していることが推測できるが、専任教員養成未受講の状況で、専門領域の授業（講義・演習）を担わなければならない、困難感を感じていると考えられる。その困難感を軽減するためにも「教育実践能力」のひとつとして授業案作成に焦点を当てた研修の意義は高く、当協議会では平成22年より新任期を対象とした授業案作成の研修を開催している。この研修全体の評価は85.6%が「良い内容だったと思う」と回答している。研修直後のアンケートでは研修に対しての満足度を評価しているため、研修そのものの満足度は高いことが推察され、研修の意義はあると考える。

(2) 授業案作成内容・方法の課題

授業づくりは、「教育実践能力」の中でも看護教員にとって特に重要とされるものである。授業計画・実施・評価・修正のプロセスを経験することが教育実践力育成につながる。現在の方法は基礎看護技術の「清潔」「食事」「排泄」の各単元からひとつを選択して、グループワークでの学習指導案作成と発表、授業の実施は各単元から3グループの模擬授業発表の方法をとっている。

アンケート結果からも「学習指導案の作り方」や「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する理解度は回答者全員が理解できたとしている。一方、「学びやスキル活用の程度」で、「大いに活用できそうだ」という項目に注目すると「学習指導案作成のための知識やスキル」「学習効果の高い授業を実践するための知識やスキル」は、いずれも6割程度だった。また、講義内容の理解度でも「授業評価の方法とプロセスの理解」が約46%と低く、理解不足を感じる研修生が半数以上である。さらに、研修3か月後の調査結果でも「授業評価の方法とプロセスを理解できている」は約15%と低い。これは、受講期間の要因があるのではないかと考える。その要因として、都道府県や通信制の大学で開催されている専任教員養成では授業内容について多くの時間をかけ授業案を検討、作成しており、模擬授業は一人一人実施している。授業内

容を十分に吟味する時間不足もあり、正味2日半というタイムプレッシャーの中で一つの授業案を作成することには限界がある。また、本研修では授業案作成には、基礎看護技術の与えられた単元（清潔・食事・排泄）で実施している。授業案作成の領域にも研修生が授業案作成に時間がかかる要因の一つであると考え。つまり、研修生は自分の授業で担当する領域とは異なり、基礎看護技術を担当していない研修生も多く存在している。初めての領域で科目や単元の理解をすることに時間が必要であり、グループ内で基礎看護技術を担当した人に頼らざるを得ない状況に陥る可能性もある。さらに、模擬授業がグループでの発表については、グループ内で検討はするものの自分の領域とは異なる内容を短い時間の中で作り上げていくことは困難であると考え。よって、今後は、研修生自身が実施する予定の授業案を作成していく方向にシフトし、授業内容を吟味した上での授業案作成や模擬授業が実施できるように変更したいと考える。

現在実施している授業案づくりの方法では、「教育目的・教育目標から学習指導案を作成するプロセス（計画）」の理解にとどまっている。知識は詰め込んでみたものの、実際に作成してみると短い時間の中で授業案を作成している困難さが伺え、「授業案作成・実施・実施したことの分析・評価・修正」という一連のプロセスを理解するに至っていない。研修会の満足度は8割程度と高いが、実際には理解度は5割程度と考えると今後は理解度が高まるような研修内容・方法を工夫する必要がある。具体的には、研修生一人一人が自分自身の関心のある専門領域の授業展開を経験し、模擬授業を実施しての分析・評価・修正の一連のプロセスを経験することで教育実践力が育成される。

（3）研修方法の課題

令和2年度からコロナ禍の影響でオンライン形式での研修実施である。アンケート結果でも「全部オンラインでよかった」約63%と最も多く、「一部対面方式を入れた方がよいと思う」25%であった。研修生は北海道から沖縄まで遠方からの参加であり、全国の未受講者が同じ悩みを抱えている人たちと協働出来る方法としてオンライン形式は効果的である。グループワークへの取り組みの「とてもそう思う」程度は、「他のグループメンバーから学ぶことがあった」約90%と最も多く、「グループワークに積極的に参加できた」約60%であった。グループワーク活動内での理解度は、学生の反応を捉えた分析・理解や授業評価に関連した項目で「理解できなかった」が20%程度となっている。学生の反応というのは、あらかじめ学生のレディネスから想像することが求められるが、模擬授業での理解は難しいと推測できる。しかし、発表会や模擬授業の有意義は約90%があると答えていることから模擬授業を発表し合う意義は高い。模擬授業は教員としての実践的指導力を育成する効果的な指導法であり、教職課程や専任看護教員養成課程でも多く取り入れられており、授業省察力を育成する効果があると多くの先行研究で報告されている。次年度も模擬授業を取り入れて実践的指導力を育成していきたいと考える。

オンライン形式でも研修は可能であるが、学生の反応をとらえた上での結果・評価・修正という一連のプロセスを学べるようにするのは、表情の見える体面式での研修形態が望ましく、受講生一人ひとりが模擬授業を短時間でも経験しながら学習していく研修の開催が望ましいと考える。

(4) 交流会・リフレクションの意義

研修3か月後のアンケートで、「他校教員との交流機会を希望する」は約83%であったが、研修終了後に「他校の教員と交流した経験」は約22%と低かった。佐藤(2014)は、新人看護教員は、授業に対する未熟さや他者との関係調整、業務量や役割転換による悩みがあったと報告している。本来であれば、継続した交流により悩みの軽減が図れるのかも知れないが、日々の業務遂行に時間的ゆとりが持てなかった可能性も考えられる。

今回の研修で授業案作成に入る前に「教育活動のリフレクション」のグループワークを取り入れた。学習指導における“戸惑い”等の場面の振り返りであったが、自分の思いを語る、他者と意見を共有する、学生理解を深める、学生指導の示唆(ヒント)を得る、の全ての項目で「十分理解できた」と「おおむね理解できた」を合わせると約9割の理解度であった。

田村(2008)は、「リフレクションは、言い換えれば、目に見えないが、構造化された知的な思考のプロセスであり、経験を再構成し、自分自身や自分の行為に意味づけをしていき、その結果、自分自身がこれまでと違う“一皮むけた”自分に成長しエンパワリングする思考のサイクルである」と述べている。今回はGibbsのリフレクティブサイクルを参考にし、具体的には、以下の①~⑥の項目のリフレクションシートに記載した上でグループワークを実施した。

- ①事実や状況(自分自身で振り返りたい場面や、他者と共有したい気がかりな出来事などの事実をありのままに記載する)
- ②感情(その出来事が起こったとき、自分はどんな気持ちになり、何を考えたかを記載する)
- ③評価(取り上げた出来事のなかの自分の経験のうち、何がよくて、何がよくなかったか)
- ④分析(この状況からわかることは何か)
- ⑤結論(その状況をどのようにしたら改善できるか)
- ⑥行動計画(次回似たような出来事や状況に出会った時どうするか)

太田(2001)は、対話的リフレクションにおける対話とは、看護教育における志向を基準としながら、他者と自己の差異を丁寧に確かめつつ自己への問いかけを深めていく過程であると述べている。また、徳本(2013)課題解決のためには、研修会での事例検討会は有効であり、リフレクションの機会が教育実践力向上に影響していることが示唆されている。

今回の研修でも「教育活動のリフレクション」の評価として「とてもそう思う」64.6%、「そう思う」23.2%を合わせると約88%の人が評価している。このことから、研修会でのリフレクションは、個別一つ一つの経験を振り返り、グループメンバーで共有し、経験の意味づけをすることで教育実践能力向上に繋がると考える。今後もリフレクションを継続していきたい。

研修前のアンケート結果で、新任期の研修生が教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面は実習指導場面が圧倒的に多い結果であった。一方、困難を感じているは、「臨床経験を有さない領域(分野)に関する学生からの質問に対応すること」約88%、「看護教員の職務内容を理解すること」約87%、「看護教員としてのアイデンティティの確立」約87%の順で高い値

であった。さらに3か月後のアンケート結果でもほぼ同様の結果であった。伊東（2012）新人看護教員は、個別の学生に応じた指導方法を見つける難しさの中で、自信のなさを感じている看護教員も多く、教員に対する教育支援への取組みが十分でないことが教員の離職に関与していると報告されている。また、田中（2015）は経験の語りにもみる熟達看護教員の力量形成過程の中で、新人は逆境に遭遇し内省するとしている。これらのことから自分は教員としてやっているのか、臨床の方が自分には合っているのではないかと揺れ動いていることが推測される。今後は、リフレクションシートに記載された内容の質的分析を行い、新任期にどのようなサポートが必要か検討する必要があると考える。

【結論】

1. 研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%であり、大学において教育に関する科目4単位を履修し卒業したもの、あるいは大学院で教育に関する単位を履修した者が約25%を占めていた。
2. 保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上が約8割であり、看護教員としての経験は1年目が約6割である。
3. 役割担当状況は「専門領域の授業（講義・演習）」が約8割であった。
4. 新任期看護教員研修で授業案作成を行うことの研修生の満足度は高い。
5. 学生指導案のつくり方の講義の理解度が高い一方、授業評価の方法とプロセスの理解が低い結果であった。
6. 学生の反応を捉えた分析・理解や評価についての理解が十分でない傾向がある。
7. 教育活動のリフレクションの意義は高い。
8. 交流会を希望する人は多いが、研修後に交流を行っている人は希望の四分の一である
9. 困難を感じているは、「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問に対応すること」「看護教員の職務内容を理解すること」「看護教員としてのアイデンティティの確立」が約9割近くと高く、3か月後のアンケート結果も同様である。

以上の結果を踏まえて、新任期の看護教員に「教育実践能力」の育成を目的に令和6（2024）年度からは、授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる研修内容に変更する。対面での研修とし、研修生一人ひとりが模擬授業を計画・実施・評価するために、授業リフレクションを行うこととする。

2. 中堅期スキルアップ研修について

(1) 研修会立上げの背景

看護教員着任から教務主任の間の時期にある中堅期（教員経験5年以上）看護教員のキャリアアップを狙った「中堅期看護教員スキルアップ研修会」を立ち上げる基礎資料とすることを目的に令和4年（2022）に、中堅看護教員と管理者、両者を対象に意識調査を実施した。

アンケートの対象者は当協議会の会員校100校（管理者1名・中堅教員1～2名）に対し、郵送による紙アンケートで回答をお願いした。回答時期は令和4年7月末から8月20日までである。回答率は80校（回答率80% 管理者80名・中堅教員118名）である。

その結果について、自身の担当領域の看護実践能力の教育への活用や授業運営、関係職員と協力しての役割やコミュニケーションは約9割以上が出来ると応え、潤沢に行えていた。多くの中堅看護教員と管理者が創造的改革（問題把握と将来検討等）とリーダー的役割が約5割～6割出来ないと応え、課題である事が示唆された。また、中堅看護教員と管理者は、キャリアアップにつながる可能性のある学習内容として、リーダーシップ論、チームビルディング、コーチング、ファシリテーション、ICT教育、多様な学生に対する指導方法と回答した。

この結果をもとに、令和5年4月より中堅期の看護教員研修として「多様な学生、困難事例への対応」と「リーダーシップ」の2本立てで研修を企画した。「リーダーシップ」については、講義・演習の後、各校での課題への取り組みを行う。その後、自校の課題を客観的に見つめる視点を養い、新たな課題発見や解決策を見いだすために他校へのフルドワークを取り入れ、リーダーに必要な問題解決能力について1年間かけて考察することとした。

(2) 参加状況と研修の意義

研修参加のきっかけは、約75%が上司に勧められての参加であり、自らの希望で参加した人は全体の4分の1弱であった。また、参加形態は、参加費は学校が負担しているが、休日扱いでの参加が約40%あった。本研修では研修生が参加しやすいように休日に設定したが、業務に役立てることを目的とした研修であるため、学校側が研修を勤務としての扱いとし、代休が取れるような環境調整が必要である。川村・佐々木（2020）は、専門誌の購読や学会及び研修会に参加し、最新の知見を得ることはかせない。その自己研鑽行動には経済的助成も関係していたと述べている。今後は、研修生の負担軽減のため勤務扱いでの参加を参加校の管理職に理解を促していく。

研修では、「看護の医療と動向」「現代学生の特徴」の講義を受け、研修生全てが理解出来たとしている。また、事前課題として、「学生指導において困難を感じたエピソードを一つ取り上げ記載する」セルフリフレクションを行い、リフレクションシート（新任期に使用したものと同様のもの）に記載することを研修生に依頼し、それを各自持ち寄り、グループワークを実施した。このグループワークの満足度は「とても満足した」約72%、「満足した」約28%と全研修生が満足したと応えて

いる。このグループワークは自分の気がかりな出来事への思いを表現し、考えを語り合う場として、有意義な時間であった。

経験をリフレクションする能力を持つためには、記述（リフレクションシート）し、語らせることで感情を表出させることができる。自分の感情を語ることで、「他者の意思、意味内容を知る力と受け止める力」に働きかけ、他者に向かう「状況の中での役割を認識する力」を得ることができる。状況を感じ取ることができ、状況に添い把握することで、「自らの課題を明確にして、課題達成のための取り組みができる力」をつけられると考える。評価から自己を分析する過程を経て「形式知と暗黙知をつなぐ力」に統合でき、「状況に応じた問題解決能力」に繋がり、次に同じような出来事が起こったときの実践的な行動計画が立てられると考える。

今後は、リフレクションシートに記載された内容の質的分析を行い、中堅期にどのようなサポートが必要か検討する必要があると考える。

（３）リーダー論の研修内容

研修会２・３日目のリーダー論については、「指導上の課題を考える」と「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講義内容は全研修生が理解出来たとしている。しかし、「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講義内容は約８％の人が理解できなかつたとしており、勤務校の事態の明確化は「実態が明確になった」約３０％、「少し明確になった」約６０％、「あまり明確にならなかつた」も約１０％あつた。「課題解決のための行動計画」構想の講義でも約１５％の人があまり理解出来なかつたとしている。これは、講義内容は理解出来たが、実際に自校の課題となると明確に記載できない現状があつた。つまり自校の課題は意外に見えていないのかもしれない。

令和４年（２０２２）に、中堅看護教員と管理者、両者を対象に意識調査を実施した結果でも創造的
改革（問題把握と将来検討等）とリーダー的役割が出来ないと応えていたことに共通するのではないかと推察する。または、この研修を受けた後、考え方は理解出来ても具体的に何を勤務校にアクションを起こしたら良いのか悩み、時間が足らなかつたとの研修生の声も聞かれた。勤務校での課題に向けて課題解決のための何らかの取組みを行うことへの困惑もあつたのではないかと推察する。しかし、貴重な意見交換が出来たことやグループワークを通して皆同じ悩みを抱えているのだという安心感が得られた等の前向きな感想が多く聞かれ、この内容は効果的だつたと考える。

（４）勤務校での課題の取組み

リーダー論を受けて自校の課題取組みを明確化した上で、５月から８月の期間に勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取組みを実施し、９月１６日に４日目の研修会として発表をペアワーク、グループワークで実施した。受講生が立案した「リーダー行動計画」で組織課題として取り上げたもので最も多かつたのは「学校の教職員のチーム力」約８３％、次いで「教員の指導力と感情」であつた。「行動計画実施後のチーム内対話量」が「とても増えた」と「少し増えた」を合わせると約８０％が増えたとしている。約２０％は減つたと回答している。減つたと回答した要因として、今回、アンケート項目で対話の程度を質問したが、「対話」とは何かの定義づけをしていなかつたため対話のとらえ方が曖昧であり、仕事の話のみを対話と捉えている可能性もあると推察する。

「リーダー行動計画に対するチームの期待感」も約70%が期待されていると感じており、期待されていないと感じた人も約1割強いた。「チーム内影響力」も約55%はありとしているが、若干10%強の人は影響力を実感していない。これについては、学校組織の管理者からも情報を把握していきたい。また、「リーダー行動計画の継続意向」を約80%の人が示していることは興味深い結果であった。さらに、研修会の講義が「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理的安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに約80%の研修生が教育実践に役立っているとしており、この研修の内容、方法が効果的であったと考える。しかし、どの能力も約10%~20%の研修生がとても不足していると応えている点が気になる。今回、「学生指導において困難を感じたエピソードを一つ取り上げ記載する」セルフリフレクションを新任期と同様に行ったが、これは今までの経験により問題点に思考が偏る傾向がある。ポジティブ思考ができるよう次年度は「経験学習と人材育成」のテーマで成功した経験に焦点を当てて、その行動特性についてセルフリフレクション出来るように変更したいと考える。

研修会のグループワークやペアワークも自身の思考や行動を豊かにするあるいは強化するのに役立っていると約85%の人が回答している。他者と考えを共有することについては新たな視点を取り入れ、解決に導く方法として有意義であったと考える。

【結論】

1. 自らの希望で研修会に参加した人は全体の4分の1弱であり、休日扱いでの参加が約40%であった。
2. リフレクションのグループワークは全研修生が満足していた。
3. リーダー論について講演の理解度は高く、好評であった。
4. 勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取組みを実施し、組織課題として取り上げたもので最も多かったのは「学校の教職員のチーム力」約8割強であった。
5. チームの期待感を感じていない人が約1割強おり、中堅看護教員としての自己能力評価が低い人が同様に1割強から2割存在する。
6. 「リーダー行動計画の継続意思」を約80%の研修生が示していた。
7. 研修会の講義が「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理的安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに約80%の研修生が教育実践に役立っているとし、高評価が得られた。

今後、フィールドワークの結果をまとめ、令和6年度も今年度と同様の企画・運営を行い、中堅期看護教員が学校運営に関心を持ち、自らの役割を理解し、組織の中でリーダーシップが発揮できるような研修を継続実施していきたいと考える。

3. 教務主任養成講習会について

(1) 協議会開催の第1期と第2期を比較して

第1期の教務主任養成講習会は対面のみ短期集中、分散型の1年間の研修形態であり、第2期は短期集中、分散型は同様であるが2年間でeラーニングの活用と対面授業の方法である。第1期は20単位465時間の履修に対して、第2期は13単位、300時間と履修科目も減っている。

第2期から屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」を始めた。屋根瓦方式とは、教えられた人が次に教える側にまわる方法である。当協議会で屋根瓦方式を取り入れ2年間講習会の期間としたのは、養成所における指導的役割を果たすためにその能力を高めることと共に指導者の確保につなげるように願ったためである。方法として、対面授業3科目を単位数・時間数をもとに6コースに分けて、1年目の受講生のグループワークに2年目リーダー論の受講生が入り指導ができるように計画している。演習前に講義及びガイダンスを受けてグループに入り指導する体制であるが、2年目のリーダー論受講生（指導役割）の関わりを受けた1年目の受講生の声からは「とても質問しやすく屋根瓦方式の利点を感じた」と肯定的な意見も聞かれる。しかし、リーダー論受講生の入れ替わりによる煩雑さがあり、「それまでの経過の説明等の時間があったくない」「全てに入って欲しかった」の声も聞かれ、課題があると考えられる。そもそも屋根瓦方式とは、2004年に医師の臨床研修が制度化され、北米式教育方法である「屋根瓦式教育」を取り入れたことが始まりである。それは、教えられたものが次の者を教えていくというチーム指導体制であり、医師の臨床研修では画期的なものとされた。臨床の場でのチーム指導体制には効果的であるが、演習場面の指導に効果的といえるのだろうか。継続的に関われない状況での指導で屋根瓦方式が効果的方法とはいえないのではないだろうか。

また、「リーダー論」「リーダー論」の受講者評価が若干低い項目もある。目標達成等も他に比べ、低い傾向にある。また、2回のみの実施であるため、今後、評価をしながら改善策を検討していきたい。

(2) 東京慈恵会教務主任養成講習会の対面授業・集中型の講習会開催の評価との比較

東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者による講習会評価の結果一覧より、全体を通して高い評価を得られたことが確認できる。この講習会は教育内容を精選し、授業はすべて対面で実施された。履修要覧は教育課程の構造でイメージしやすく作られており、受講生が、どの科目で何を学び、何をすべきかを具体化できている。これが設問1・2の高評価として表れていると推測できる。

東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者は、講習会終了後に、より新しいものの見方が得られ、知的好奇心が刺激されたことが確認できた。これは大きな成果であろう。

学習環境についても平均4.6と高く評価されている。看護専門学校の図書館と合わせて大学図書館と併設する情報センターが利用できることも満足度を引き上げていると推測できる。物理的・人的、両側面で満足度の高い講習会が運営されたと解釈できる。

協議会主催の教務主任養成講習会は職場での役割を担いながらの短期集中型の対面授業を実施しているが、何よりも半年間職場から離れて講習会に参加し、教務主任養成講習会の学習に専念できることに勝るものはないと考える。

双方にアンケート評価は高く、いずれもニーズがあり、どちらも意義深いものである。ゆえに受講生が受講しやすい環境が重要である。

(3) 今後に向けて

受講生による評価は概ね高い評価が得られている。しかし、現場で教務主任業務を担うに当たって研修内容が活かされているのかの検証をしなければ、研修の成果は検証できないと考える。

講習会は単なる出会いの場ではない。講習会に、教務主任という共通基盤を持ち、互いに悩みや課題を共有でき、その解決法等を、忖度なく、同じ目線で、建設的態度で、活発に意見を交わすことができる機会にすることが期待されている。同内容を同時期に学んだ仲間という認識を超え、受講後に相談し合い、共に諸課題に取り組む仲間づくりの機会となれるよう今後工夫が必要である。

【結論】

1. 協議会主催の教務主任養成講習会は第1期、第2期共に受講者による評価は高い傾向にある。
2. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の受講者評価が若干低い傾向にある。
3. 東京慈恵会教務主任養成講習会の受講者による評価は全ての項目が高得点で満足度が高い。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2019). 看護基礎教育検討会報告書, 令和元年 10 月 15 日
- 2) 厚生労働省 (2010). 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書
- 3) 井本英津子, 金子さゆり (2018). 我が国における看護教員の能力と職場サポートに関する現状と課題, 長野県看護大学紀要 20:13-24
- 4) 草柳かほる (2014). 看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因—外的・内的キャリアと就業継続医師との関連性, 東京女子医大看護会誌 VOL9.No1
- 5) 佐藤文子 (2014). 新人看護教員に関する文献研究—悩みと支援に焦点を当てて—, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 39, 17-23
- 6) 田村由美 (2008). 看護管理実践にリフレクションを活用する—リフレクティブなリーダーシップ (任和子編. OJT を成功に導く看護現職教育ステップアップガイド—実践! 21 の教育プログラム, ナーシングビジネス 冬季増刊, p44-51, 2008)
- 7) 徳本弘子 (2014). 看護教員の教育実践能力を鍛える公開講座の成果—教育事例の検討を継続して得られる教育実践能力—. 埼玉県立大学紀要, 12, 35-38
- 8) 太田裕子 (2001). 看護教員の成長をもたらす対話的リフレクションの意味・意義. Quality Nursing, Vol. 7 no. 8, 20-26
- 9) 田村由美他 (2002). リフレクションを行うために必要なスキル開発—オックスフォード・ブルックス大学における教授方法実践例—. Quality Nursing, Vol. 8 no. 5, 51-57
- 10) 中田康夫他 (2003). 看護におけるリフレクションと Evidence と Based Nursing. Quality Nursing, Vol. 9 no. 1, 57-62
- 11) 川村直子・佐々木真紀子 (2020), 看護専門学校の新任期にある看護教員の主体的学習行動とその影響要因, 日本看護学教育学会誌 Vol. 30, No. 1. July, 2020
- 12) 一般社団法人日本看護学校協議会、「中堅期の看護教員のスキルアップ研修会企画のためのアンケート調査結果」、令和4年 (2022) 10 月
- 13) 田村由美 (2007). 看護実践とリフレクション, 日本看護学教育学会誌 Vol. 17, No. 2, P. 61-74
- 14) 川村直子, 佐々木真紀子. 看護専門学校の新任期にある看護教員の主体的学習行動とその影響要因, 日本看護学教育学会誌, Vol130.No1, 2020

- 15) 一般社団法人日本看護学校協議会. 教務主任研修受講状況と今後の受講計画に関する調査」平成 25 年度実施報告書
- 16) 一般社団法人日本看護学校協議会. 看護師等養成所の管理・運営に関する実態調査 (令和元年)
- 17) 一般社団法人日本看護学校協議会. 「看護教員・実習指導者の養成及び継続教育の今後のあり方に関する調査」報告書、平成 29 年 (2017) 年 3 月
- 18) 東京慈恵会教務主任養成講習会 履修要覧、平成 27 年度版,
- 19) 東京慈恵会教務主任養成講習会 履修要覧、2022 年度版
- 20) 公益社団法人東京慈恵会 (2022). 東京慈恵会—115 年の歴史—、株) アイワエンタープライズ
- 21) 興梠清美・栗原則子・上間ゆき子・高橋則子 (2017), 教務主任養成講習会その意義 慈恵における「教務主任養成講習会」5 年の成果とその展望, 看護教育 Vol. 58, No. 9, P. 748-753, 医学書院
- 22) 公益社団法人東京慈恵会, 2021 年度東京慈恵会総合医学研究センター研究年報,
- 23) 公益社団法人東京慈恵会, 2022 年度東京慈恵会総合医学研究センター研究年報

VII.

日本看護学校協議会教務主任養成講習会 平成27年度から平成29年度

I. 教育理念、教育目的、教育目標

看護学教育における教育課程開発・運営能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発することを目的とする。

教育目的

看護学教育における教育課程の開発・運営能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発する。

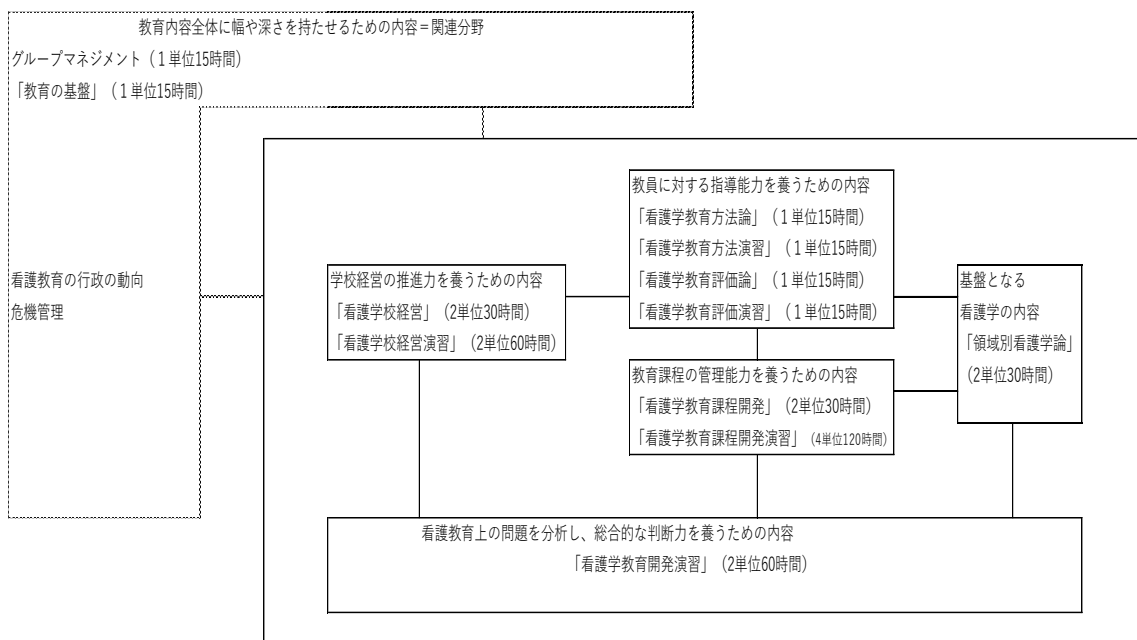
教育目標

1. これからの社会に求められる看護専門職者を養成するための看護教育課程の開発能力、および運営能力を啓発する。
2. 看護学教育における指導的役割を果たす能力を啓発する。
3. 看護学教育上の課題を分析し、課題達成のための方略を考え、よりよい看護学教育を目指す能力を啓発する。
4. 看護学校運営の基礎的知識を習得し、健全な学校運営に寄与する能力を啓発する。

II. 教育内容と目標

区分	教育内容	授業内容	単位	時間	目 標
専門分野	看護学論	領域別看護論	2	30	各看護学領域の特性に焦点をあてて、その目的・対象・内容と構成の考え方を理解し、看護学を全体的に捉える
	看護学校経営	看護学校経営	2	30	学校経営の基礎を学ぶ
		看護学校経営演習	2	60	学校経営の理論を基礎に、看護学校経営の在り方を考察し、教育実践への適用能力を高める
	看護学教育方法	看護学教育方法論	1	15	教育方法に関する最新の知見を知り、見識を深める
		看護学教育方法演習	1	30	効果的な教育を実践するために、教育方法について多面的に検討し、教育方法に関する見識を深める
	看護学教育評価	看護学教育評価論	1	15	教育評価に関する最新の知見を知り、見識を深める
		看護学教育評価演習	1	30	看護学教育評価の課題を認識し、看護学教育評価の在り方を追究する
	看護学教育開発	看護学教育課程開発	2	30	看護学教育課程の動向を理解し、看護学教育課程のあり方および開発の方法を学ぶ
		看護学教育課程開発演習	4	120	看護の動向をふまえて、看護学教育のニーズに対応した看護学教育課程のあり方を追究する
		看護学教育開発演習	2	60	看護教育上の課題を分析し、解決する力を養うために、自らの教育事象を分析し、課題達成を図る
小計			18	420	
関連分野	教育の基盤	教育方法	1	15	教育の基盤となるものの最新の知見を知り、見識を広める
		教育評価			
		教育心理			
	グループマネジメント	コーチング	1	15	教育的かかわり・支援のための基本となるスキルを学ぶ
		アサーディブネス			
		経営管理			
特別講義	看護教育行政の動向		12		
	危機管理				
その他	開講式・修了式・ガイダンス		8		
小計			2	50	
総計			20	470	

III. 教育課程の構造



日本看護学校協議会教務主任養成講習会 令和1年度から令和5年度

I. 教育目的、目標

教育目的

看護学教育における教育課程・教育方法の開発能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発する。

教育目標

1. 看護基礎教育における課題を改善するための専門的知識を学び、新たな教育方法等を創造する能力を養う。
2. 養成所における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に係るマネジメント能力を養う。
3. カリキュラム運営の問題分析、および解決方法を見出し実践する能力を養う。

II. 教育内容と目標

1. eラーニングにおける科目

区分	教育内容	授業内容（科目）	単位	時間	備考
専門分野	看護教育課程開発	看護教育課程開発	2	30	最新の動向を踏まえて看護教育課程を多角的に分析し、新たな教育を追究するとともに、領域横断も含めた柔軟な教育課程を開発するために必要な知識・技術を学ぶ。
	看護学校経営	看護学校経営論	2	30	学校経営の基礎及び教育機関として望ましい経営・運営の方法を学ぶ。
	看護教育方法・評価	看護教育方法・評価開発	1	15	効果的な教育実践のため、教育方法に関する最新の知見を深めるとともに、教育目的・目標に合致した教育活動が展開されているかを評価するための方法及び評価結果に基づく改善策に関する知識を深める。
	指導能力開発	リーダー論	1	15	指導的役割を果たすための基礎を学ぶ。（2年目履修）
小計			6	90	

2. 対面授業（演習）における科目

区分	教育内容	授業内容（科目）	単位	時間	備考
専門分野	看護教育課程開発	看護教育課程開発演習	3	90	地域における保健医療福祉の動向から、求められる看護の方向性を具現化し、多様な場で実践能力を発揮できる看護教育課程を開発する過程を学ぶ。
	看護学校経営	看護学校経営論演習	2	60	学校経営の基礎知識を踏まえ、地域社会にとって必要とされる教育機関であるための理念を具現化し、経営管理できる手法を学ぶ。
	看護教育方法・評価	看護教育方法・評価開発演習	1	30	学習目標に達成するための効果的な教育方法及び評価から見出した課題について改善する手法を学ぶ。
	指導能力開発	リーダー論演習	1	30	既習の授業内容（科目）の中から1科目選択し、対面授業（演習）の指導を通して、リーダーに求められる指導力を育成する。（2年目履修）
小計			7	210	
総計			13	300	

III. 教育課程の構造

2年目		2単位開講	(リーダー論)
1年目	11単位開催		(看護教育方法・評価開発、看護教育課程開発、看護学校経営論)

IV. 主催

一般社団法人日本看護学区協議会が主催する。

V. 方法：eラーニングと対面授業

対面授業会場

令和1年度：大阪府看護協会・京都中央看護保健大学校

令和3年度から変更

学校法人慈慶学園 東京医薬専門学校

〒134-0084 東京都江戸川区東葛飾6-16-2（新設中：東京都江戸川区中葛飾5丁目）

令和5年から変更

東京会場：学校法人岩崎学園 横浜実践看護専門学校

〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜2-4-18

冬期から2か所開催

大阪会場：アンビールホテル大阪

〒530-0026 大阪府大阪市北区神山町11-12

開催期間・講義時間

開催期間 1年目：4月一翌年1月、2年目4月一翌年3月修了

講義時間 9時から16時50分を原則とする。なお、特別講義を行う場合はこの限りではない。

VI. 講師

eラーニング	看護教育方法・評価開発	2名
	看護教育課程開発	1名
	看護学校経営論	1名
	リーダー論	1名

対面授業	看護教育方法・評価開発	2名
	看護教育課程開発	2名
	看護学校経営論	2名
	リーダー論	1名

*対面授業には、指導教員グループ指導に指導教員を配置

VII. 運営組織

講習会の開催責任者は、本協議会会長をもってあてる。

教育担当者1名、事務担当者1名をおくが、開催地の状況に応じて対応する。

VIII.

I. 新任期看護教員研修会 アンケート項目

1. 本調査協力の同意

別紙「令和5年度 新任期看護教員研修会 アンケートご協力のお願い」をお読みいただき、本アンケートにご協力いただけますか。

- ① 同意 ② 非同意

2. 研修前アンケート設問項目

問1. あなたの所属課程をご選択ください。

設置主体	設置主体
統合カリキュラム	高等学校 5年一貫教育
3年課程（修業年限4年制）	高等学校 衛生看護科
3年課程（修業年限3年制）	准看護師養成所
3年課程（定時制）	保健師課程
2年課程（全日制）	助産師課程
2年課程（定時制）	現在、所属なし
2年課程（通信制）	

問2. 保健師・助産師・看護師としての就業経験年数をご回答ください。

- ①のべ3年以上5年未満 ②のべ5年以上10年未満 ③のべ10年以上

問3. あなたは、「大学で教育に関わる4単位を取得して卒業した」あるいは「大学院で教育の単位を履修した」に該当しますか。

- ①はい ②いいえ

問4. あなたの「専任教員養成講習会」受講状況をご回答ください。

- ①未受講である ②現在、受講中である ③過去に受講し、修了した ④過去に受講したが、修了に至らなかった

問5. 回答日現在、あなたは、専任教員（看護教員）になって何年目ですか。

- ①1年目 ②2年目 ③3年目 ④4年目以上

問6. 回答日現在の、あなたの役割担当状況をご回答ください。

1. 学年主任（①担当している ②担当していない）
2. クラス担当（担任）（①担当している ②担当していない）
3. 実習指導専任（①担当している ②担当していない）
4. 専門領域の授業（講義・演習）（①担当している ②担当していない）
5. 国家試験対策業務（補講、模擬データ集計、外部講師との交渉等を含む）（①担当している ②担当していない）
6. 行事（入学式、卒業式、謝恩会、学校祭等々）担当（①担当している ②担当していない）

問7. あなたが教育活動の中で “楽しさ” や “やりがい” を感じるのはどのような時ですか。以下のそれぞれについてご回答ください。

1. あなた自身が教えた内容について、学生が理解を示した時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
2. 自身の実施した授業に対する学生の反応が良かった時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
3. あなたが携わった実習指導で、学生が看護のよろこびを語った時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
4. 臨地実習指導に際し、臨地実習指導者を含む臨地の職員から学生が良い評価を受けた時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
5. 臨地実習指導に際し、患者等の看護の対象等から学生が良い評価を受けた時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
6. 学生との会話の中で、学生があなたを信頼していると感じた時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
7. 学生との関わりの中で、学生があなたを“ロールモデル”にしていると感じた時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
8. 同僚から良い評価があった時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
9. 上司から良い評価があった時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
10. 自分としてよく頑張ったなど感じた時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))
11. 卒業生が臨床現場で活躍している姿をみた時 (①あてはまる ②あてはまらない (あまりあてはまらないを含む))

問 8. あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。以下の内容についてご回答ください。

1. 学校 (組織) に馴染むこと (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
2. 教員間での連絡等をスムーズに行うこと (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
3. 先輩教員等に、わからないことを尋ねること (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
4. 学校 (組織) 内での人間関係を良好に保つこと (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
5. 看護教員の職務内容を理解すること (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
6. あなたに対して学校 (組織) がどのような役割を期待しているかを理解すること (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
7. 看護教員としてのアイデンティティの確立 (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
8. 日々の業務において問題を発生させずに行うこと (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)
9. 臨床経験を有さない領域 (分野) に関する学生からの質問等に対応すること (①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない)

問 9. 回答日現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

1. 看護基礎教育の教育課程 (①理解できている ②理解不足を感じている)
2. 教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス (①理解できている ②理解不足を感じている)

3. 科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）（①理解できている ②理解不足を感じている）
4. 科目と単元の位置づけ（①理解できている ②理解不足を感じている）
5. 教育内容の抽出（①理解できている ②理解不足を感じている）
6. 授業内容に応じた教材選（①理解できている ②理解不足を感じている）
7. 学習レディネス（①理解できている ②理解不足を感じている）
8. 主体性を引き出す学習指導案の作成方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
9. 学生の関心を引き出す授業の展開方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
10. 科目に適した教育方法の選択（①理解できている ②理解不足を感じている）
11. 学生の戸惑い（感情）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
12. 学生の不理解（状態）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
13. 授業評価の方法とプロセス（評価案作成～実施～集計～分析～修正）（①理解できている ②理解不足を感じている）

3. 研修1日目（令和5年8月14日）設問項目

問1. 「教育課程の概要」（講師：水方智子先生）の内容はあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5段階評価

問2. 「教育課程の概要」（講師：水方智子先生）の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短い方が良い ③ もう少し長い方が良い

問3. 「教育課程の概要」（講師：水方智子先生）について、どの程度理解できましたか。

看護教育を取り巻く状況（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

教育課程の概念（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

第5次改正教育課程の特徴（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

問4. 午後に実施した教育活動のリフレクションはあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5段階評価

問5. 午後に実施した教育活動のリフレクションの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短い方が良い ③ もう少し長い方が良い

問6. 午後に実施した教育活動のリフレクション（ペアワーク・グループワーク）についてご回答ください。

学習指導における“戸惑い”等の場面を振り返る。（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

自分の“思い”等を語る。（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

他者と意見を共有する。（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

学生理解を深める。(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった
④全く理解出来なかった)

学生指導の示唆(ヒント)を得る。(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解
出来なかった ④全く理解出来なかった)

4. 研修 2 日目 (令和 5 年 8 月 15 日) 設問項目

問 1. 「学習指導案の作り方」(講師: 池西静江先生)の内容はあなたにとって有意義
でしたか。

① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1~5 段階評価

問 2. 「学習指導案の作り方」(講師: 池西静江先生)の時間について、あなたのご
感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 3. 「学習指導案の作り方」(講師: 池西静江先生)についてどの程度理解できま
したか。

授業とは何か(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く
理解出来なかった)

授業を行うにあたっての基礎知識(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出
来なかった ④全く理解出来なかった)

単元の学習指導計画の作成過程(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来
なかった ④全く理解出来なかった)

本時の学習指導案の作成過程(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来な
かった ④全く理解出来なかった)

授業評価について(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④
全く理解出来なかった)

学習指導案を書く意義(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかつた
④全く理解出来なかった)

問 4. 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」(講師: 新井英靖先生)
の内容はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1~5 段階評価

問 5. 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」(講師: 新井英靖先生)
の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 6. 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」(講師: 新井英靖先生)に
ついて、どの程度理解できましたか。

アクティブラーニングとはどのような授業か(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あ
まり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

教材開発(学生が関心を持つネタ探し)の必要性(①十分理解出来た ②概ね理解出来た
③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

授業エッセンスと授業内容の整理の必要性(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あ
まり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

単元計画の立案(ドラマ仕立てのストーリーを立てる)について(①十分理解出来た ②概
ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

学問世界に誘い込む「導入」の工夫(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解
出来なかった ④全く理解出来なかった)

「展開」から「まとめ」への流れ (①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

すべての学生の理解につながる指導技術と指導上の留意点 (①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

問7. 午後に行った「授業案作り」のグループワーク はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問8. 午後に行った「授業案作り」のグループワーク の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ②もう少し短いほうが良い ③もう少し長いほうが良い

問9. あなたは 午後のグループワークで、三観（学生観、教材観、指導観）を検討して「授業案づくり」に取り組むことが出来ましたか。

① 十分に出来た ②全く出来なかった 1～5 段階評価

5. 研修3日目（8月16日）設問項目

問1. 本日のグループワーク「学習指導案の検討・作成」はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問2. 本日のグループワーク「学習指導案の検討・作成」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ②もう少し短いほうが良い ③もう少し長いほうが良い

6. 研修4日目（8月17日）設問項目

問1. 本日（午前・午後）のグループワークは はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問2. 本日（午前・午後）のグループワーク の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ②もう少し短いほうが良い ③もう少し長いほうが良い

7. 研修5日目（8月18日）設問項目

問1. あなた（個人）は グループワークに積極的に参加できた。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問2. あなた（個人）は グループ内で活発な意見交換を促す機能を果たした。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問3. あなた（個人）は 他のグループメンバーから学ぶことがあった。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問4. あなた（個人）は 他のグループメンバーに教えることがあった。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 5. あなた（個人）は他のグループメンバーと協働出来た。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 6. あなたのグループ（集団）では議論や作業が停滞することがあった。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 7. グループワーク中に適切なタイミングで、講師等から指導や助言を受けることが出来た。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 8. グループワークの中で、下記をどの程度出来ましたか。

1. 科目、単元、本時の組み立て (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
2. 科目と単元の位置づけの理解 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
3. 教育内容の抽出 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
4. 単元の授業計画の立案 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
5. 授業内容に応じた教材選び (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
6. 学生のレディネスの理解 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)

問 9. グループワークの中で、下記をどの程度出来ましたか。

7. 学生の主体性を引き出す学習指導案の作成方法 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
8. 学生の関心を引き出す授業展開の工夫（発問等） (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
9. 科目に適した教育方法を検討や選択 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
10. 学生が、あなたの指導等に戸惑いを示した際、その背景を分析・理解する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
11. 学生が、あなたの指導等に理解を示さないときに、その背景を分析・理解する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
12. 授業評価の方法を理解する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
13. 授業評価を実施する（評価案作成～実施～集計～分析～修正） (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
14. 「単元」を検討して学習指導案を構築する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
15. 本時」を検討して学習指導案を構築する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
16. 発表用の学習指導案を作成する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)

問 10. 午前中の「発表会」はあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 11. 午前中の「発表会」の質疑応答を含む 1 グループあたりの発表時間 について、あなたの感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 12. 午後の「模擬授業」はあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 13. 午後の「模擬授業」の時間（3 事例 各 30 分、質疑応答 15 分）について、あなたの感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 14. 回答日現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

1. 看護基礎教育の教育課程（①理解できている ②理解不足を感じている）
2. 教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス（①理解できている ②理解不足を感じている）
3. 科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）（①理解できている ②理解不足を感じている）
4. 科目と単元の位置づけ（①理解できている ②理解不足を感じている）
5. 教育内容の抽出（①理解できている ②理解不足を感じている）
6. 授業内容に応じた教材選び（①理解できている ②理解不足を感じている）
7. 学習レディネス（①理解できている ②理解不足を感じている）
8. 主体性を引き出す学習指導案の作成方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
9. 学生の関心を引き出す授業の展開方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
10. 科目に適した教育方法の選択（①理解できている ②理解不足を感じている）
11. 学生の戸惑い（感情）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
12. 学生の不理解（状態）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
13. 授業評価の方法とプロセス（評価案作成～実施～集計～分析～修正）（①理解できている ②理解不足を感じている）

問 15. この研修で学んだ知識やスキルを学校での教育実践でどの程度活用出来そうですか。

- ① 大いに活用できそうだ ② ある程度活用できそうだ ③ あまり活用できそうでない ④ 全く活用できそうにない

学習効果の高い授業を実践するための知識やスキル（①大いに活用できそうだ ②ある程度活用できそうだ ③あまり活用できそうでない ④全く活用できそうにない）

問 16. 5 日間の研修の内容はいかがでしたか。

- ① 良い内容だったと思う ② 一部の内容はもう少し工夫して欲しい ③ 全体的に良くなかったと思う ④ 何とも言えない

問 17. 日数・時間数についてあなたのお考えに近い回答をご選択ください。

- ① ちょうど良かった ② もう少し短縮したほうが良い ③ もう少し延長したほうが良い

問 18. 本研修は 5 日間連続開催でしたが、分散開催（間隔をあけて開催する）に変えるほうが学習効果が上がると思いますか。

- ① そう思う ② そう思わない ③ わからない

問 19. オンライン形式での開催はいかがでしたか。

- ① 全部オンラインでよかった ② 一部対面方式を入れたほうが良いと思う ③ 全部対面方式にしたほうが良いと思う ④ わからない

8. 研修後追跡アンケート（令和 6 年 1 月 10 日～1 月 18 日） 設問項目

問 1. 新任期看護教員研修会を受講後、あなたの教育活動の質はいかがですか？

- ①かなり質が上がったと感じている ②やや質が上がったと感じている ③特に変化はない
④わからない

問 2. 新任期看護教員研修会で学んだ内容をあなたの勤務する学校内でどなたかと共有しましたか。

はい 共有の相手に移動【問 4－2 へ】

いいえ 授業案作成についてに移動【問 5 へ】

わからない 授業案作成についてに移動【問 5 へ】

問 3. どなたと共有しましたか。【複数回答可】

- ①学校管理者 ②教務主任 ③あなたを指導する役割の専任教員 ④上記以外の専任教員
⑤看護教員以外の学校職員

問 4. あなたは、「新任期看護教員研修会」を終えてから本日までの間に、授業案を作成しましたか。

はい 授業案作成について【問 5－2 へ】

いいえ 現在のあなたについて【問 6 へ】

問 5－1. 授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」の内容はどの程度役立ちましたか。

- ①非常に役立ったある程度役立った ②あまり役立たなかった ③全く役立たなかった ④わからない

問 5－2. あなたが 授業案を作成した際に、意識した内容をすべてご選択ください。

- ①科目の位置づけの理解 ②科目の位置づけの理解 ③授業内容に応じた教科書（テキスト）の選択 ④学生の関心を引き出す授業の展開 ⑤学生の主体性を引き出す学習指導案の作成 ⑥科目に適した教育方法の選択

問 5－3. あなたが 授業案を作成した際に、活用した内容をすべてご選択ください。

- ①想像力を育てる教材 = ネタ探し ②授業のエッセンス（本質）と内容の整理 ③学問世界に「誘いこむ」工夫 ④ゆさぶりのある発問 ⑤課題解決のための発問 ⑥知識を尋ねる質問 ⑦知識を活用させる発問 ⑧考える機会を促す「ヒント」を出す ⑨学生の意見をつないで理解を深める ⑩机間指導の方法

問 5－4. あなたが 授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」のグループワーク等で聞いた“他者あるいは他グループの発表内容”をどの程度参考にしましたか。

- ①大いに参考にした ②ある程度参考にした ③あまり参考にしなかった ④全く参考にしなかった ⑤わからない

問 5－5. あなたは、授業案作成に際してどの程度、三観（学生観、教材観、指導観）を意識していますか（していましたか）。研修前と現在について、最も近い選択肢を 1 つずつ選んでください。

研修前（①強く意識した ②ある程度意識した ③あまり意識しなかった ④全く意識しなかった ⑤わからない）

本研修終了後（①強く意識した ②ある程度意識した ③あまり意識しなかった ④全く意識しなかった ⑤わからない）

問 5－6. あなたは授業案作成時に、「授業の導入」について、どの程度検討しましたか。研修前と現在について、最も近い選択肢を 1 つずつ選んでください。

研修前（①大いに検討した ②検討した ③あまり検討しなかった ④全く検討しなかった ⑤わからない）

本研修終了後（①大いに検討した ②検討した ③あまり検討しなかった ④全く検討しなかった ⑤わからない）

問5-7. あなたの『教材開発スキル』について、研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

①非常に高い ②やや高い ③やや低い ④非常に低い ⑤わからない

問6. あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。以下の内容についてご回答ください。

1. 学校（組織）に馴染むこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
2. 教員間での連絡等をスムーズに行うこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
3. 先輩教員等に、わからないことを尋ねること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
4. 学校（組織）内での人間関係を良好に保つこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
5. 看護教員の職務内容を理解すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
6. あなたに対して学校（組織）がどのような役割を期待しているかを理解すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
7. 看護教員としてのアイデンティティの確立（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
8. 日々の業務において問題を発生させずに行うこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
9. 臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）

問7. 回答日現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。※ 自覚（自己評価）をご回答ください。

1. 看護基礎教育の教育（①理解できている ②理解不足を感じている）
2. 教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス（①理解できている ②理解不足を感じている）
3. 科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）（①理解できている ②理解不足を感じている）
4. 科目と単元の位置づけ（①理解できている ②理解不足を感じている）
5. 教育内容の抽出（①理解できている ②理解不足を感じている）
6. 授業内容に応じた教材選び（①理解できている ②理解不足を感じている）
7. 学習レディネス（①理解できている ②理解不足を感じている）
8. 主体性を引き出す学習指導案の作成方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
9. 学生の関心を引き出す授業の展開方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
10. 科目に適した教育方法の選択（①理解できている ②理解不足を感じている）
11. 学生の戸惑い（感情）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
12. 学生の不理解（状態）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
13. 授業評価の方法とプロセス（評価案作成～実施～集計～分析～修正）（①理解できている ②理解不足を感じている）

問8. あなたは、あなたと教育経験が同等の他校の教員との交流の機会を希望しますか。

①はい ②いいえ

問9. あなたは、本研修終了後、研修生で知り合った他校の教員と、看護基礎教育に関する内容に関しての情報交換や相談をしましたか。一度でも・一人とでも情報交換や相談をしたことがある場合には、「はい」とご回答ください。

①はい ②いいえ

問 10. 以下の内容のうち、専任教員として教育に携わるにあたり、あなたが現在、学ぶ必要性を感じている内容をすべてご選択ください。

- ①情報通信技術を活用した授業運営方法 ②学習をすすめるあたり個別の配慮が必要な学生の支援 ③校務の効率化の方法 ④他校との教育連携 ⑤実習施設との教育連携 ⑥地域住民と連携した教育の実践方法 ⑦地域の資源を看護基礎教育に活用する方法 ⑧学生へのハラスメント対策 ⑨教員間のハラスメント対策 ⑩看護基礎教育に関する文献検索・文献検討の方法 ⑪研究方法あるいは研究実践力向上のための学習 ⑫多様な看護技術を学生に正しく指導するための工夫等 ⑬医療接遇 ⑭チームワーク、組織結束力について

問 11-1. あなたは本年度または来年度中に、他にも何かしらの研修を受けることを希望しますか。

はい 希望する研修の内容について【問 11-2 へ】

いいえ 最終ページへ【送信へ】

わからない 希望する研修の内容について【問 11-2 へ】

問 11-2. 以下のうち、『この内容の学習ができれば、自身の教育活動の質はさらに上がるだろう』と考える内容、全てをご選択ください。

- ①新任期看護教員研修会と同様の内容（教育課程、授業案作成に関する内容）のリポート
 ②学生に分かりやすい実習指導に関する内容 ③モデル授業の参観（授業の見本を見学する）
 ④研究授業（自分の授業を参観してもらい、他者の授業を参観する「相互参観型」）
 ⑤授業資料の作り方：パワーポイントを使用した授業資料作り ⑥授業資料の作り方：ワードを使用した授業資料作り ⑦授業資料の作り方：動画作成ソフトを活用した授業資料作り
 ⑧インターネット掲載情報の見極め方 ⑨紙上事例づくり ⑩学生の学習意欲を向上させる教員の関り方 ⑪臨地実習指導者との連携強化 ⑫クラス運営のコツ：担任の役割と機能等
 ⑬授業評価の実施方法 ⑭授業評価の活用方法（結果の活用方法）

II. 中堅期看護教員スキルアップ研修会 アンケート項目

1. 本調査協力の同意

別紙「令和5年度 中堅期看護教員スキルアップ研修会 アンケートご協力のお願い」をお読みいただき、本アンケートにご協力いただけますか。

- ① 同意 ② 非同意

2. 研修1日目（令和5年4月29日）設問項目

1. この研修会に参加したきっかけをご回答ください

- ① 自分で希望した ② 上司に勧められた

2. この研修会への参加形態を教えてください。

- ① 参加費は学校が負担し、休日扱いで参加 ② 参加費は学校が負担し、休日扱いで参加
③ 参加費は自分で負担し、勤務扱いで参加 ④ 参加費は自分で負担し、休日扱いで参加

3. オンライン参加状況についてご回答ください

- ① 問題はなかった ② 問題がなかった

4. 講演「看護の医療と動向」（講師：水方）の講演内容についてご回答ください。

- ① とても参考になる ② 参考になる ③ あまり参考にならない ④ 参考にならない

5. 講演「看護の医療と動向」（講師水方）の講演時間についてご回答ください。

- ① ちょうど良い ② 長い ③ 短い

6. 上記5・6の理由についてご入力ください。

選択理由（自由記述）

7. 講演「現代学生の特徴」（講師白石）に講演内容についてご回答ください。

- ① よく理解できた ② 理解できた ③ あまり理解できなかった ④ 全く理解できなかった

8. 講演「現代学生の特徴」（講師：白石）の講演時間についてご回答ください。

- ① ちょうど良い ② 長い ③ 短い

9. 上記7・8の理由についてご入力ください。

選択理由（自由記述）

10. 午後から実施した、グループワークの満足度をご回答ください。

- ① とても満足 ② 満足した ③ あまり満足しなかった ④ 全く満足しなかった

11. グループワークの時間についてご回答ください。

- ① ちょうど良い ② 長い ③ 短い

12. 上記10. 11の理由をご記入ください。

選択理由（自由記述）

13. この研修会に期待すること等あればご記入ください。

自由記述

3. 研修2日目（令和5年5月6日）設問項目

1. オンライン参加状況についてご回答ください

- ① 問題はなかった ② 問題があった

2. 「指導上の課題の要因を考える」内容についてご回答ください。
①よく理解できた ②理解できた ③あまり理解できなかった ④全く理解できなかった
3. 「指導上の課題の要因を考える」時間についてご回答ください。
①ちょうど良い ②長い ③短い
4. 上記 2. 3 の理由についてご入力ください。
選択理由（自由記述）
5. 「事例検討を通して勤務校の課題を考える」内容についてご回答ください。
①よく理解できた ②理解できた ③あまり理解できなかった ④全く理解できなかった
6. 「事例検討を通して勤務校の課題を考える」で学校の事態が明らかになったかをご回答ください。
① 実態が明確になった ②少し明確になった
③あまり明確にならなかった ④明確にならなかった
7. 上記 5. 6 の理由をご記入ください。
選択理由（自由記述）
8. その他：自由記載
選択理由（自由記述）

4. 研修 3 日目（令和 5 年 5 月 7 日） 設問項目

1. オンライン参加状況についてご回答ください
①問題はなかった ②問題があった
2. 「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容についてご回答ください。
①よく理解できた ②理解できた ③あまり理解できなかった ④全く理解できなかった
3. 「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間についてご回答ください。
①ちょうど良い ②長い ③短い
4. 上記 2. 3 の理由についてご入力ください。
選択理由（自由記述）
5. 「課題解決のための行動計画」についてご回答ください。
①具体的に構想できた ②少し具体的に構想できた ③あまり構想できなかった
6. 「課題解決のための行動計画」に時間についてご回答ください。
①ちょうど良い ②長い ③短い
7. 上記 5. 6 の理由についてご入力ください。
選択理由（自由記述）
8. 自分の中で構想した「具体的な行動計画とねらい」を御記入ください（記載出来る範囲で構いません）
自由記述
9. 9 月 16 日（土）の中間報告会に対して、質問や要望などがあればご入力ください。
自由記述
10. その他：自由記載(3 日間の感想など)
自由記述

5. 研修 4 日目（令和 5 年 9 月 16 日） 設問項目

問 1. あなたの立案した「リーダー行動計画」は、どういった組織課題を取り上げたもので
すか。

1. 学生の特性（①該当する ②該当しない）
2. 教員の指導力と感情（①該当する ②該当しない）
3. 学校の教職員のチーム力（①該当する ②該当しない）
4. その他（①該当する ②該当しない）

問 2. あなたが「リーダー行動計画」を実施したことで、貴校のチーム（上司・同僚・後輩
を含む教職員）との対話が増えましたか、減りましたか。

※実施前との比較でご回答ください。

- ①とても増えた ②少し増えた ③変わらない ④やや減った ⑤とても減った

問 3. あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を貴校のチーム（上司・同僚・
後輩を含む教職員）と共有できましたか。

上司、同僚、後輩に分けてご回答ください。

※共有：内容を理解し共に取り組むこと。

上司との共有（①十分に出来た ②ある程度できた ③どちらともいえない ④あまり出来な
かった ⑤全く出来なかった）

同僚との共有（①十分に出来た ②ある程度できた ③どちらともいえない ④あまり出来な
かった ⑤全く出来なかった）

後輩との共有（①十分に出来た ②ある程度できた ③どちらともいえない ④あまり出来な
かった ⑤全く出来なかった）

問 4. あなたが「リーダー行動計画」を実施する中で、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を
含む教職員）に期待されていると感じましたか。

- ①とても期待されていると感じた ②全く期待されていると感じなかった 1～5 段階評価

問 5. あなたは、「リーダー行動計画」の実施中に、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含
む教職員）を十分に巻き込むことが出来たと思いますか。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 6. あなたが実施した「リーダー行動計画」は、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含
む教職員）に何かしらの影響を与えることができたと思いますか。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 7. あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を計画通りに実行できたと思いま
すか。※全体評価をご回答ください。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 8. 本日以降も、あなたは、あなたの立案した「リーダー行動計画」を貴校で継続し
ようと思いますか。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 9. 看護学校の諸課題解決に向けて活躍する中堅期の看護教員として、あなたの現在の能力
を評価してください。

1. ファシリテーション能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足している）
2. サーバント・リーダーシップ能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足し
ている）
3. コンフリクトのマネジメント能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足し
ている）
4. チームに心理安全性をつくる能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足し
ている）

5. チームに何かを提案する能力 (①十分である ②やや不足している ③とても不足している)

6. チームを実行に導く能力 (①十分である ②やや不足している ③とても不足している)

問 10. 本研修会の講義は、あなたが「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに役立っていると思えますか。

①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 11. 本研修会中のグループワークやペアワークは、あなた自身の思考や行動を豊かにするあるいは強化することに役立っていますか。

① とても役立っている ②全く役立っていない 1～5 段階評価

6. 研修 5 日目 (令和 5 年 2 月 15 日) 設問項目

問 1. あなたは、フィールドワーク終了後、貴校のチーム (上司・同僚・後輩を含む教職員) と共有できましたか。上司、同僚、後輩に分けてご回答ください。

上司との共有 (①十分にできた ②ある程度できた ③どちらでもない ④あまり出来なかった ⑤全く出来なかった)

同僚との共有 (①十分にできた ②ある程度できた ③どちらでもない ④あまり出来なかった ⑤全く出来なかった)

後輩との共有 (①十分にできた ②ある程度できた ③どちらでもない ④あまり出来なかった ⑤全く出来なかった)

問 2. フィールドワークを行ったことで、貴校のチーム (上司・同僚・後輩を含む教職員) との対話が増えましたか、減りましたか。*実施前との比較とご回答ください。

①とても増えた ②少し増えた ③変わらない ④やや減った ⑤とても減った

問 3. フィールドワーク後に自身の課題どの程度取り組んでいますか

①十分に取り組んでいる ②全く取り組んでいない 1～5 段階評価

問 4. 研修生同士でフィールドワークの内容を共有できましたか

①共有できた ②全く共有できなかった 1～5 段階評価

問 5. グループワークでは他のメンバーと協働することができた

①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 6. グループ発表ではあなたにとって有意義でしたか

①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 7. 交流会の内容の満足度をご回答ください

①非常に満足している ②全く満足していない 1～5 段階評価

問 8. あなたは、本研修終了後、研修生で知り合った他校の教員と、看護基礎教育に関する内容に関しての情報交換や相談をしましたか。一度でも・一人とでも情報交換や相談をしたことがある場合には、「はい」とご回答ください。

①はい ②いいえ

問 9. あなたは、あなたと教育経験が同等の他校の教員との交流の機会があれば希望しますか

①はい ②いいえ

厚生労働行政推進調査事業費補助金
地域医療基盤開発推進研究事業

・・・・・・・・看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究・・・・・・・・

令和 5 年度

調査 B. 看護教員のキャリア成長・支援に関する実態調査
分担研究報告書

- B-1. 看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査
- B-2. 看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握の為の組織診断サーベイ

研究分担者 奥田三奈、百瀬栄美子

研究代表者 奥田三奈

令和 6 年（2024 年）5 月

目次

本報告書における用語の定義	130
調査 B の背景と構成	131
調査 B の背景	131
調査 B の構成.....	134
調査 B-1 の要旨	135
調査 B-2 の要旨	139
調査 B-1：看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査	146
調査目的.....	146
調査方法及び倫理的配慮について	146
1. 調査対象.....	146
2. 調査期間.....	146
3. 調査方法.....	146
4. 調査内容.....	147
5. 説明と同意	147
6. 倫理的配慮	147
結果	147
1. 回答状況	147

2. 回答者の所属課程	148
3. [問 1] 回答者の職位	148
4. [問 2] 「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」による専任教員の 人数.....	149
5. [問 3] 本年度（2023 年度）着任した専任教員数	150
6. [問 3 - 2] 2023 年度（本年度）の着任教員のうち、着任以前に大学において 教育に関する科目のうちから合計 4 単位以上を履修して卒業している、又は大学院 において教育に関する科目（合計 4 単位）を履修済みであった人数.....	152
7. [問 3 - 3] 2023 年度（本年度）の着任教員のうち、着任以前に「専任教員とし て必要な研修」を修了している人数.....	153
8. [問 3 - 4] 2023 年度（本年度）の着任教員のうち、本年度、「専任教員として 必要な研修」（専任教員養成講習会等）を受講中である人数	154
9. [問 4] 本年を除く過去 3 年間（2020 年度～2022 年度）の着任数.....	155
10. [問 4 - 2] 本年を除く過去 3 年間（2020 年度～2022 年度）に着任した専任 教員の着任（入職）経路.....	156
11. [問 5] 本年を除く過去 3 年間（2020 年度～2022 年度）の離任数	157
12. 【追加集計】 本年を除く過去 3 年間（2020 年度～2022 年度）の教員数の増減	158
13. [問 6] 入職時面接の実施状況	159

14. [問 6 - 2] 入職時面接で 把握するように努めている内容 ※直接的にその内容を問う場合と、話の中で間接的に把握する場合の両方を含めて回答を求めた。 ..	159
15. [問 7]専任教員要件を満たさない方を雇用することがあるか	160
16. [問 7 - 2] 専任教員要件を満たさない方が着任（入職）した場合の組織支援	162
17. [問 8]専任教員要件を満たしていない教員数（回答日現在の人数）	163
18. [問 8 - 2]～[問 8 - 8] 専任教員要件を満たしていない教員が担う教育業務	164
19. [問 8 - 9] その他、2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が担っている業務内容	165
20. [問 9]新規着任教員を対象とした「入職時オリエンテーション」（導入研修）の実施の有無	166
21. [問 9 - 2] 「入職時オリエンテーション」（導入研修）の主な担当者	166
22. [問 9 - 3] 「入職時オリエンテーション」（導入研修）に含む内容	167
23. [問 10]看護教員の職務の説明、課題、到達目標等を示したマニュアル等の運用状況.....	168
24. [問 11]教員間の親睦目的の企画の実施状況	168
25. [問 12] 新任教員に担当教員をつけているか	169
26. [問 13] 新任教員のキャリアを他の教員が知る機会を意図的に設けているか	169

27. [問 14] 「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示しているか	169
28. [問 14-2] 教員に提示している「看護教員のキャリアラダー」の種類.....	170
29. [問 15]看護教員が各自の成長ビジョンを管理する記録物の運用状況	170
30. [問 16]教員の成長を目的とした研修会あるいは勉強会の実施頻度	171
31. [問 17]専任教員の外部組織運営 『研修会、勉強会、学術集会等』への参加頻度.....	172
32. [問 18]学校（課程）で、看護教員の教育実践力の向上を目的に実施している内容.....	173
33. [問 19]教員を対象とするキャリア面談の定期実施状	174
34. [問 19-2] キャリア面談の実施回数・タイミング.....	174
35. [問 19-3] キャリア面談実施に際して重視している内容	175
36. [問 19-4] 「キャリア面談」実施前に、その面談の主な内容（上問の回答）をあらかじめ、面談予定の教員に伝えているか.....	176
37. [問 20]学校（課程）の組織課題	177
38. [問 20]組織課題の平均個数と度数分布 1	179
39. [問 20]組織課題の平均個数と度数分布 2	180
考察	181
結論	199
調査 B-2：看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握の為の組	

織診断サーベイ.....	204
調査目的.....	204
調査方法および倫理的配慮について	204
1. 調査対象.....	204
2. 調査期間.....	205
3. 調査方法.....	205
4. 調査内容.....	205
5. 説明と同意および倫理的配慮.....	206
6. EX スコアについて.....	207
7. EX スコアの分布について	208
8. 平均 EX スコアについて	209
9. HRBrain 社蓄積データに基づく 8 領域 16 カテゴリーの「期待」と「実感」、「ギャップ」の平均値について	209
結果	210
1. 回答状況.....	210
2. 回答者属性	210
3. 看護学校の EX スコア	213
4. 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：全体集計.....	213
5. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：職位別集	

計.....	219
6. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：年齢区分別集計	220
7. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：在職年数区分（通算）別集計	222
8. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：看護教員ラダー別集計.....	224
9. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：雇用形態別集計	227
10. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：採用区分別別集計	228
11. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：大学・大学院での教育に関連した科目（4 単位）履修状況別集計	229
12. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：専任教員養成会受講状況別集計.....	230
13. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：教務主任養成講習会受講状況別集計	231
14. 「選考期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]	232
15. 「内定期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]	233

16. 「業務理解」(領域「オンボーディング」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]	234
17. 「関係構築」(領域「オンボーディング」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]	235
18. 「業務内容」(領域「業務遂行」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	236
19. 「協働関係」(領域「業務遂行」): 小項目の平均値[ラダー別集計つき].....	237
20. 「目標設定」(領域「人事評価」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	238
21. 「評価報酬」(領域「人事評価」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	239
22. 「キャリア」(領域「人材育成」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	240
23. 「能力開発」(領域「人材育成」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	241
24. 「職の魅力」(領域「人材配置」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]..	242
25. 「人の魅力」(領域「人材配置」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	243
26. 「労働条件」(領域「仕事環境」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	244
27. 「各種制度」(領域「仕事環境」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	245
28. 「企業理念」(領域「企業文化」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	246
29. 「組織風土」(領域「企業文化」): 小項目の平均値 [ラダー別集計つき]....	247
考察	248
結論	264
引用・参考文献一覧	271

引用文献	271
参考文献	271
調査 B 巻末資料	277
巻末資料 1：概要説明書「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」	277
巻末資料 2：【調査 B-1】看護学校（組織）での看護教員の育成や成長の支援に関するアンケート	280
巻末資料 3：【調査 B-2】EX サーベイの設問構成・設問数	290
巻末資料 4：調査 B-2 における EX サーベイの設問構成と設問数	291
巻末資料 5：EX サーベイの「期待」「実感」の設問文	292
巻末資料 6. 【調査 B-2】EX サーベイの回答選択肢およびスコア	296
巻末資料 7. 【調査 B-2】本調査の小設問（118 問）の設問文	297
巻末資料 8:課題として取り組むべき基準点	303
巻末資料 9.看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインによる専任教員の人数	304
巻末資料 10.看護教員のラダー（日本看護学校協議会、2017）	305
健康危険情報	307
研究発表	307
知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）	307

令和5年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金

厚生労働科学特別研究事業

研究種目 基礎研究

・・・・・・・・・・看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究・・・・・・・・・・

令和5年度 分担研究報告書

調査B：看護教員のキャリア成長・支援に関する実態調査

分担研究者	奥田三奈	日本看護学校協議会研究顧問（2023年4月時点）
	百瀬栄美子	一般社団法人日本看護学校協議会常任理事 専門学校麻生看護大学校 顧問

本報告書における用語の定義

本報告書においては、次の用語を次のように定義する。

用語	定義
看護学校	厚生労働省管轄の看護師等の養成・看護教育を看護師等養成所のこと。文部科学省管轄の看護短期大学や大学の看護系学部などは含まない。
看護教員	厚生労働省管轄の看護師等の養成・看護教育を看護師等養成所の教員あるいは文部科学省管轄の看護短期大学や大学の看護系学部などの教員のこと。本報告書では、主に前者を意味することが多い。文脈により、同義の専任教員と記載する場合がある。
専任教員	同上。文脈により、同義の看護教員と記載する場合がある。
新任教員	看護学校に着任して1年未満の専任教員のこと。 本報告書においては、専任教員要件を満たす者と満たさない者の両者を含める。
ファカルティ・	教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の

ディベロップメント (FD /Faculty Development)	総称のことで、教員の職能開発にかかる広範な取組みを指す。新任教員向け研修会の開催、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催などはその一例である。
EX サーベイ	株式会社 HRBrain のクラウドサーベイ「EX Intelligence」のこと。
オンボーディング	新入職員が自信を持って業務に取り組み、早期から組織（学校）に貢献できるようにするための戦略的な育成プロセスのこと。主に導入や迎え入れの要素を含む。

調査 B の背景と構成

調査 B の背景

「看護教員の養成講習会及び継続研修の今後のあり方に関する調査」（一般社団法人日本看護学校協議会、平成 29 年 3 月）は、専任教員養成講習会や教務主任養成講習会が看護教員の能力向上に資することを示したが、専任教員各々の能力、成長段階、希望・ビジョンに即した継続教育体制は十分ではない。また、多様な学生の学習ニーズに呼応した最適な教育実践能力等の獲得・向上を目的とする専任教員向けの研修等の企画・開催も十分とは言えない。

看護学校において、自校の専任教員の定着と教育力およびキャリア向上を目指して展開されているファカルティ・ディベロップメントの実情および校外資源の活用状況等を把握し、専任教員の育成および継続的キャリア支援に関連した課題等を整理する必要がある。

一般社団法人日本看護学校協議会は、看護学校の専任教員のキャリア向上の標として「看護教員のラダー」を作成した（2017 年）が、その後、各校での活用状況等の把握は出来ていない。よって、その活用状況を調査し、改定を視野に入れた検討のための資料を作成する必要がある。

我が国において看護師等の養成を担う教育機関には、資格取得に必要な知識や技術を最短の教育年数で学修できる看護学校と資格取得に必要な学びの他に看護学を体系

的に学び追及することを狙いとしたカリキュラムを組む大学、短期大学がある。

看護学校の専任教員の要件は、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン（厚生労働省）の第5 教員等に関する事項に、専門職としての一定年数の実務経験および「専任教員として必要な研修」を修了したもの又は看護師の教育に関しこれと同等以上の学識経験を有すると認められるもの、大学において教育に関する科目を履修して卒業したもの又は大学院において教育に関する科目を履修したものであると示されている。

「専任教員として必要な研修」とは（ア）厚生労働省が認定した専任教員養成講習会（旧厚生省が委託実施したもの及び厚生労働省が認定した看護教員養成講習会を含む。）、（イ）旧厚生労働省看護研修研究センターの看護教員養成課程、（ウ）国立保健医療科学院の専攻課程（平成14年度及び平成15年度 旧国立公衆衛生院の専攻課程看護コースを含む。）及び専門課程地域保健福祉分野（平成16年度）であるが、近年は、（ア）の受講が多い。

看護系大学あるいは短期大学の教員になるには、「大学設置基準」4章の教授の資格（第14条）、準教授の資格（第15条）、講師の資格（第16条）、助教の資格（第16条の2）、助手の資格（第17条）に記された学位・研究業績・教育歴・専攻分野についての経験などの要件を満たす必要があり、これに加え、保健師・助産師・看護師としての実務経験（最低3年以上）や、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン（厚生労働省）に定められている専任教員の要件を求める例もある。また、「学校教育法」の第92条に学長、副学長、学部長、教授、准教授、助教授、助教、助手、講師の役割と要件の規定がある。

このように、看護学校と看護系大学・短期大学では、教員要件および要件を満たす為に必要な教育等が異なり、この影響で教育の質等に一定の違いがあることが推察できる。

2008年4月に、大学設置基準においてファカルティ・ディベロップメントの実施が義務化された後、大学等に勤務する看護教員の授業の改善・向上を目指し、研修等をはじめとした組織的な取り組みが行われている。一方、看護学校にはファカルティ・ディベロップメントが義務化されておらず、このため看護学校に勤める看護教員は、

一定期間の業務経験および上の（ア）（イ）（ウ）をもって看護を教える力の保持を確認した後について、授業を含む教育の改善・向上並びに教育力の維持を支える体制・体系が未整備である。看護学校に勤務する専任教員の継続教育の一つとして「教務主任養成講習会」があるが、これは教務主任の役割を担うために必要な知識等を習得することを目的とするものであり、全ての専任教員のスキルアップを主目的とした継続プログラムではない。つまり、看護学校に勤務する専任教員の多くは「専任教員として必要な研修」を修了した後、教務主任候補者となるまでの間、自己研鑽ならびに学校（組織）支援によって教育の質の維持・向上に努める実情にある。自己研鑽の質・量は、専任教員各人の課題認識や向上心の影響を多く受ける。また、全専任教員の教育力等のスキルアップは、自己研鑽のみに頼っては実現できない。しかし、各看護学校が専任教員の教育力向上を目的としていかなる取り組みや支援等を検討・実施しているかについて詳しく把握できていない。

「看護教員・実習指導者の養成及び継続教育の今後のあり方に関する調査報告書」（日本看護学校協議会、2017）で教務主任養成講習会修了者 76 名を対象とした定量調査によると、専任教員養成講習会と教務主任養成講習会以外の継続教育を受けたことがないものが 28.8% いること（p.48）、レベル 1（新任期に相当）の時期に「看護職員としての職能発揮から、教員としての職能発揮のギャップに関連するジレンマ」を感じたものが 63.2% であること（p.54）、レベル 1 からレベル 2（一人前期に相当）に成長を遂げるにあたり役立ったこと（p.55）は「学生の日々の変化や成長（を見て）」（92.1%）、「あなたを頼る学生の存在」（82.9%）、「上長からの信頼・承認」（81.6%）だとする回答が多いのに対して、「プリセプターによる指導や助言」（30.2%）、「職場内研修（FD 研修等）」（30.3%）、「業務マニュアル」（18.4%）、「ラダーの導入」（14.5%）の回答が少ないことから、研修制度の未整備が背景要因である可能性を指摘している。同報告書においてレベル 3（中堅期に相当）からレベル 4（主任期に相当）に成長を遂げるにあたり役立ったことは「上長からの信頼・承認」（92.1%）、「卒業までに成長する学生の姿（を見て）」（89.5%）、「自信の決意や覚悟」（86.8%）だとする回答が多いのに対して、「職場内研修（FD 研修等）」（27.6%）、「ラダーの導入」（18.4%）の回答が少なく、この時期の教員の成長が、看護学校が組織的として組み

立てた仕組みや体制等によるものではなく、「自己研鑽」、「リフレクション」、「決意や覚悟」といった個人の努力によるものであることを指摘している。

また、「看護専門学校における新人教員を育成する過程」（寺田・吾妻、2022）は、10名の看護教員を対象とした詳細インタビューの分析の結果、看護専門学校の新人教員を育成する過程において、「母体病院を有する看護専門学校の新人教員の採用では、母体病院から決められた臨床看護師の異動であり、看護専門学校の人事権はない」「新人教員のためのマニュアルが整備されていない」「新人教員は専任教員養成講習会の受講後から一人前と認められ、学生指導や授業などの役割が与えられる」「臨地実習指導は、新人教員の力量に関係なく独り立ちが求められている」「新人教員の育成は教育責任者がほぼ担っている」という特徴が確認できたと報告している。

以上より、看護学校の組織的・体系的な専任教員の成長支援に課題があることが類推できる。

そこで、この度、看護学校のファカルティ・ディベロップメント（専任教員のキャリア成長支援を含む）と専任教員のキャリア成長支援に関連した組織課題等を調査し、それに基づいて課題を整理し、可及的速やかに課題に即した対策等の推進に繋げたい。

調査 B の構成

調査 B は、2つの調査で構成する。

調査 B-1. 看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査

調査 B-2. 看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握の為に組織診断サーベイ
--

調査 B-1 の要旨

要旨

調査 B-1.看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査

【背景】

看護学校においては、組織的・体系的な専任教員の成長支援に課題があることが類推できる。よって、看護学校の専任教員の離着任の状況、育成・成長の支援状況、ファカルティ・ディベロップメント（FD /Faculty Development）およびキャリア成長のための校外資源の活用状況、学校管理者の組織課題認識を把握し、それらに纏わる課題等を整理し、可及的速やかに課題に即した対策等を推進する必要がある。

【目的】

看護学校の専任教員の離着任の状況、専任教員の育成・定着およびキャリア向上を目指して展開されているファカルティ・ディベロップメント等の実情と校外資源の活用状況等を把握すること、および一般社団法人日本看護学校協議会の「看護教員のラダー」（2017年に作成）の活用状況を把握することを主目的とする。

【方法】

対象は、一般社団法人日本看護学校協議会会員校の管理者等である。調査期間は2023年9月15日～10月10日である。方法はGoogleフォームを活用した無記名選択回答式アンケート調査である。

主な調査内容は、ガイドラインによる専任教員の人数および過不足の状況、2023年度に着任した専任教員数、2023年度に着任した教員の専任教員として必要な研修の受講状況、過去3年間（2020～2022年度）に着任した専任教員数と入職（着任）経路、過去3年間（2020～2022年度）に離任した専任教員数、入職時面接実施の有無：内容、専任教員要件を満たさない方の雇用に際した組織支援の内容、専任教員要件を満たさない方の業務内容等、新入専任教員への「入職時オリエンテーション」（導入研修）の実施状況・担当者・内容、新入専任教員のオンボーディングに関する取り組み（マニュアル、親睦、指導等の担当者、看護教員のキャリアラダーの活用状況、看護教員が各自の成長ビジョンを管理する記録物の運用状況、教員

の成長を目的とした研修会あるいは勉強会等の実施頻度（校内）、教員の外部組織等が運営する研修会等への参加頻度（校外）、看護教員の教育実践力の向上のための取り組み、教員を対象とするキャリア面談の実施状況、学校管理者等が認識している自校の組織課題である。

【結果および考察】

回答校の 66.5%で 2023 年度に専任教員の着任があり、着任数は 1～2 人（計 53.7%）が多かった。入職時面接（69.8%）、入職時オリエンテーション（導入研修）（91.3%）は多く実施されているが、入職時オリエンテーション（導入研修）の主な担当者は学校管理職（40.3%）あるいは教務主任（35.5%）であり、一定の担当者は決まっていない学校もある（15.6%）ことがわかった。これらの質の担保が求められる。

新任教員向けの業務説明等のマニュアル等を運用している学校は 48.8%で、新任教員に教育等の担当教員をつけている学校は 76.4%、新任教員のキャリアを他の教員が知る機会を意図的に設けている学校は 45.9%、「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示している学校は 57.0%で、提示しているキャリアラダーの種類としては、自校作成のもの（47.8%）、ついで日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』（21.7%）が多いが、それ以外もあり、統一性は確認できなかった。このように新規着任者を対象とした業務説明、指導、人材育成等に関する仕組み化に不十分な点が多いことを確認できた。新任教員が学校（組織）と安定した協調関係をもって早期に一定の業務を担当できるようになるためには、新任教員のオンボーディングの強化、教育体制の整備、キャリアラダーの提示および運用、ビジョンレポート等の活用を推進する必要がある。

看護学校への入職は、本人希望（57.6%）の他にも、同一組織内での人員調整による着任（37.5%）も多いことから教育への関心形成の重要性が確認できた。

過去 3 年間で専任教員離任数は 1～3 名である学校が多い（64.9%）が、10 名以上等、多い学校もあった。一定の専門性を要する専任教員の頻繁な入れ替えは組織向上のためには好ましくない。よって、養成人材の定着方策検討の強化も必要で

ある。

回答校の 62.0%で専任教員要件を満たさないものを雇用することがあり、その人材が担う業務は、授業、科目担当、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の臨地実習での学生指導、学生の就学に関連した指導、国家試験対策関連の業務、学生の委員会活動の担当、授業評価、クラス担任等と多岐に渡ることがわかった。これらの教育の質の保証を検討する必要がある。

新任教員を含む全専任教員のキャリア成長促進のためには、キャリア面談等を定期実施し、組織と教員が合致した目標を設定し、設定目標に到達するための具体的な学習計画を共有する必要がある。教員相互の授業参観の機会を増やす、臨地での実務研修参加をより積極的に行う、ティーチング・ポートフォリオの作成と共有学習を取り入れる等、看護教員個人の努力の推奨を超えた学校からの組織支援の具体化と実行が求められる。現在、専任教員が校内および校外で学ぶ機会は十分とは言えない為、これを増やす工夫が求められる。特に、実務と切り離れた研究時間の確保、校内でeラーニングやウェブセミナー等の研修を受講可能な環境と体制の構築・整備を進める必要がある。

看護学校の組織課題としては、基本的内容の学生指導に多くの時間を費やしている(74.4%)、専任教員が実施する授業の質にバラつきがある(72.3%)、業務への疲弊感が漂っている(66.5%)、看護教員の成長を支援する方法が定まっていない(62.0%)、看護教員がスムーズに成長できていない(59.5%)が多かった。これらの組織課題のうち、学生指導にかかる時間は必要であるが、授業の質のバラつきは好ましくない。可及的速やかに、業務整理と適性分担による業務過多是正および超過勤務対策推進し、授業の質向上のためのファカルティ・ディベロップメント推進、看護教員のキャリア成長の推進に取り組む必要があることを確認できた。

【結論】

新任教員を含む新規着任者向けの業務説明、業務指導、人材育成等に関する仕組み化が十分ではない。看護学校への入職は同一組織内での人員調整による着任が多い特徴がある。3年間の離任数は1～3名が多いが、10名以上と多い学校もある。

専任教員要件を満たさないものを雇用する学校は少数ではなく、その人材が、授業、科目担当、臨地実習指導、就学指導、授業評価、クラス担任等と多様な教育業務を担っている。

看護学校のファカルティ・ディベロップメントについては、入職時面接実施、入職時オリエンテーション（導入研修）の実施校は多いが、業務説明マニュアル等を運用する学校は半数以下である。「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示しているのは57.0%で、その種類は自校作成のもの（47.8%）、日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』（21.7%）だが、それ以外もあり、全体統一性は確認できない。

看護学校（課程）の組織課題には、基本的内容の学生指導に多くの時間を費やしている（74.4%）、専任教員が実施する授業の質にバラつきがある（72.3%）、業務への疲弊感が漂っている（66.5%）、看護教員の成長を支援する方法が定まっていない（62.0%）、看護教員がスムーズに成長できていない（59.5%）といった回答が多かった。

調査 B-2 の要旨

要旨

調査 B-2. 看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握の為の組織診断サーベイ

【背景】

看護学校においては、組織的・体系的な専任教員の成長支援に課題があることが類推できる。専任教員は、自身と同じ看護師等の専門職を育成する業務に対してやりがいを感じ、より良い教育等の展開を目指して継続的に成長することができる。反面、専任教員のキャリア成長の過程においては、成長実感の低さ、業務への疲弊感、人間関係やコミュニケーションに関連した悩み、早期離職等々の多様な課題が指摘されているが、現在、看護学校の専任教員のキャリア成長を支える組織支援について一定の評価ができる点、特に改善が必要な点等を明示する資料はない。そこで、看護学校における専任教員等の体験の良し悪しを、個人の感覚のレベルで把握し、そこから看護学校の組織課題を紐解いて整理する必要がある。

【目的】

看護学校の専任教員の継続的キャリア支援に関連したニーズ・課題等を整理すること、看護学校の組織の状態を把握し、課題等を整理することを主目的とする。本調査結果は、専任教員の育成・成長を支える組織の在り方の検討に大いに役立てることができるものである。

【方法】

2023年11月28日（火）～12月17日（日）、調査 B-1 回答校のうち調査 B-2 へ協力同意が得られた 34 校に勤務する全専任教員・学校管理者を対象に、8 領域 16 カテゴリー、すなわち、採用（選考期・内定期）、オンボーディング（業務理解・関係構築）、業務遂行（業務内容・協働関係）、人事評価（目標設定・評価報酬）、人材育成（キャリア・能力開発）、人材配置（職の魅力・人の魅力）、仕事環境（労働条件・各種制度）、企業文化（企業理念・組織風土）の「期待」16 問および「実感」16 問と各カテゴリーに関連した「小項目」計 118 問の計 150 問と自由記

載 16 問で構成するクラウド調査を実施した。なお、専任教員としての勤務年数が 10 年以下の回答者には全領域（8 領域）の設問を配信し、11 年以上の回答者には、採用（選考期・内定期）・オンボーディング（業務理解・関係構築）を除く 6 領域の設問を配信した。

このクラウド調査は株式会社 HRBrain が運営する組織診断サーベイ「EX Intelligence（以下、EXサーベイ）」の一部をカスタマイズして活用したものである。なお、回答は任意とした。

【結果および考察】

2023 年度の一般社団法人日本看護学校協議会の会員校 448 校中 34 校に所属する看護師等養成課程の学校管理者と専任教員数（合計 432 名）が EX サーベイに参加し、385 名から回答を得た（回収率 89.1%）。学校管理者を対象とする調査 B-1 に回答した上で、所属校の全専任教員等を対象とする調査 B-2 に協力する意思を示した 34 校の学校管理者は、全会員校の管理者の中でも諸々の問題意識が高い傾向を有する可能性があり、その学校管理者が勤務する学校は全体と比較して組織状態が良い可能性がある。本調査結果の分析に際しては、この回答バイアスを加味する必要ある。

回答者の 82.1%が専任教員（教務主任を除く）で 20 代と 30 代の合計が全体の 12.2%であるのに対して、40 代と 50 代の合計が全体の 76.0%であった。教員数を在職年数で区分集計したところ、在職年数の増加毎に一定数の退職がある右肩下がり型であり、長期在職者は少ない構造を確認した。

教員数を看護教員ラダー別に集計したところ、新任期（1～3 年目）23.6%、一人前期（4～6 年目）14.8%、中堅期（7～9 年目）11.9%、熟達期（10 年以上）31.7%、主任期（教務主任）8.6%、管理期（学校管理職）9.4%であり、看護学校は長期在職者が少ない構造であることを把握した。特に 1～10 年目の人数減少は顕著である。5 年、10 年を超えて在職する専任教員数を増やすことで、学校内での専任教員間の業務バランス、協働関係等をよりよいものにできる可能性がある。

採用区分集計では、新規採用が 68.6%、キャリア採用（他校での看護教員経験あ

り)が30.1%であった。採用者の約3分の1が他校で看護教員としての勤務経験を有することを踏まえ、再就職者への組織支援の在り方の検討が必要であろう。

専任教員要件については、75.1%が大学・大学院での教育に関連した科目(4単位)未履修、18.7%が専任教員養成講習会を修了していないことを把握できた。

本調査のEXスコアは65.4であり、サーベイ運営会社の蓄積データによる平均EXスコア(69.4)と比較して4.0低かった。専門職(保健師・助産師・看護師・准看護師)を養成する専任教員と学校管理者のEXスコアが日本の労働者の平均より低いことについては、問題視すべきであろう。

「目標設定」の「実感」5.9は他社平均(5.9)と差がなく(± 0.0)、「組織風土」の「実感」6.4は他社平均より高い(+0.3)が、その他14項目の「実感」値は他社平均より低く、「期待」値は、「組織風土」以外の13項目で他社平均より低かった(表45)。期待と実感のGAPが大きい領域は、「内定期」(GAP:-2.3)、「協働関係」(GAP:-1.7)、「キャリア」(GAP:-1.8)、「労働条件」(GAP:-1.9)、「企業理念」(GAP:-1.6)については早急に課題を整理し、改善に役立つ支援や組織的見直しが必要であろう。

役職が上にあるものは、多くの領域で「期待」と「実感」が高く、EXスコアも高いことがわかった(表46)。高い役職にあるものほど日々の体験が良いことについて、そのメリット・デメリットを整理する必要がある。専任教員や教務主任も学校管理職と同じように良い体験を実感できるべきであり、そのための策を組織的に検討・実施する必要がある。役職と同様に年齢が高い教員は各領域の「実感」が高く、EXスコアも高い、つまり日々の体験が良いことがわかった。それとは反対に、年齢が低い教員の日々の体験は良くないことについて、改善の必要性に関する共通認識を形成する必要がある。

在職年数別の集計によって、1~8年目においては多くの領域で「実感」が低く、特に8年目の「協働関係」「職の魅力」「労働条件」「企業理念」の「実感」が低い特徴を把握できた。グラフ化にてV字型が確認できる。V字の凹みに相当する8年目を境にどういった体験の違いがあるのか、それはなぜか、該当期周辺の専任教

員からの聞き取り調査等を行い、その背景や原因を把握する必要がある。

看護教員ラダーが上のものほど EX スコアも高い全体傾向の中で、新任期と一人前期、熟達期と主任期の EX スコアはほぼ同じであった。

専任教員は経験年数やラダーによって担う役割が異なる為、専任教員等が各ラダーの役割・業務を十分に理解し、周囲と協同し、前向きに職務を遂行するためには、準備段階からの学習、周囲との協働を促進する職場環境の形成、業務の適量調整と過重労働対策が欠かせない。各学校および全校がこれらの検討を早急に行い、EX スコアを下げている複数要因の改善を図る必要がある

教務主任養成講習会を「修了」「受講中」のものは各領域の実感が高い特徴があることがわかった。

実感が期待を大きく下回るテゴリーは、新任期では「内定期」・「業務内容」・「労働条件」・「各種制度」の4つ、一人前期では「内定期」・「関係構築」・「各種制度」・「企業理念」の4つ、中堅期では「協働関係」・「キャリア」・「労働条件」の3つ、熟達期はなし（0つ）、主任期では「内定期」・「業務理解」・「協働関係」の3つ、管理期では「選考期」・「内定期」・「関係構築」の3つであった（表52）。

以下、16のカテゴリの特徴を整理する。

EX スコアを下げている複数要因の改善策の検討には、GAP が大きいカテゴリの実感を上げるための改善する必要がある。

表58～73に示される小項目の平均値が低い設問の内容を確認し（巻末資料7参照）、改善に役立つ工夫や改善を検討するべきである。

1. 選考期：「新任期」、「一人前期」、「管理期」の「相談機会」「情報提供/従業員」、「選考プロセス」に関する体験が良くない点が課題である（表58）。
2. 内定期：「新任期」「一人前期」の「期待感の醸成」、「事前学習の共有」、「相談しやすさ」「同僚との繋がり」、「管理期」の「期待感の醸成」「入社後イメージ」「相談しやすさ」、「同僚との繋がり」に関する体験が良くない点が課題である（表59）。
3. 業務理解：「中堅期」、「熟達期」の業務理解は概ね良いが、「新任期」、「一人前

- 期」の「業務プロセス」、「スキルの説明」、「活躍に向けた準備」の体験が良くない点が課題である（表 60）。
4. 関係構築：「一人前期」の「期待の理解」、「管理期」の「相談相手の存在」、「周囲からの理解」、「仕事外での交流」の体験が良くない点が課題である（表 61）。
 5. 業務内容：課題が多く、業務量、裁量権、期限、効率性、業務改善について、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の体験が押並べて悪い（表 62）。
 6. 協働関係：「主任期」、「管理期」のものは良い体験が出来ていると感じているが、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」のものはそう感じていない傾向がある点が課題である（表 63）。
 7. 目標設定の場：全ラダーで「目標設定の場」は十分にあるが、「一人前期」、「中堅期」において、「目標の基準」、「目標設定の支援」、「目標の難易度」について満足できていない点が課題である（表 64）。
 8. 評価報酬：「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の「報酬の納得感」、「期中での改善」が良くなく、特に「中堅期」の教員の「報酬の納得感」は著しく低い点が課題である（表 65）。
 9. キャリア：「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」まで押並べて悪い点が課題である（表 66）。
 10. 能力開発：「主任期」、「管理期」では概ね良いが、「一人前期」、「中堅期」において「内省支援」、「研修受講の提案」が弱い（表 67）。
 11. 職の魅力：全ラダーで感じる事ができている。顧客（学生）からの評価は概ね良いが、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」において「業務への没頭」が出来ていない点が課題である（表 68）。
 12. 人の魅力：人の魅力を十分に感じる事が出来ているのは「管理期」および「熟達期」と「主任期」であり、「一人前期」と「中堅期」の教員は周囲との判断基準がすり合っていないと感じており、「中堅期」の教員は看護教員間での相互理解に満足できていない点が課題である（表 69）。
 13. 労働条件：体験の良し悪しは明確に二極化しており、「新任期」、「一人前期」、

「中堅期」、「熟達期」の体験は良くないが、「主任期」、「管理期」では「休暇の取得」、「健康の維持」、「働く場所」への納得感が高く、全ラダーに共通して「休日・休暇の業務」の平均値が低いことを把握できた（表 70）。

14. 各種制度；「労働条件」と同様で若手の体験が良くなく、「評価報酬」については全ラダーにおいて低値で、なかでも「中堅期」の評価報酬の評価が突出して悪い。

15. 企業（学校）理念：概ね良い（表 72）。

16. 組織風土：良いと感じているのは「管理職」であり、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の教員は、「多様性」、「公平性」、「能力発揮」、「心の健康」について納得できていないことを確認できた（表 73）。

【結論】

看護学校の EX スコアは 65.4 で、一般企業等の平均より 4.0 低かった。

「目標設定」の「実感」は他社平均と同じであり、「組織風土」の「実感」は他社平均より高いが、その他 14 項目の「実感」値は他社平均より低く、「期待」値は「組織風土」以外の 13 項目で他社平均より低かった。また、看護学校においては役職が上にあるものは多くの領域で「期待」と「実感」が高く、EX スコアも高いことがわかった。同様に、年齢が高いほうが各領域の「実感」が高く、EX スコアも高いことが確認できた。在職 8 年目の「協働関係」「職の魅力」「労働条件」「企業理念」の「実感」が低い特徴を把握できた。

看護教員ラダーが上のものほど EX スコアも高い全体傾向の中で、新任期と一人前期、熟達期と主任期の EX スコアはほぼ同じであった。

実感が期待を大きく下回るカテゴリーは、新任期の「内定期」・「業務内容」・「労働条件」・「各種制度」、一人前期の「内定期」・「関係構築」・「各種制度」・「企業理念」、中堅期の「協働関係」・「キャリア」・「労働条件」、主任期の「内定期」・「業務理解」・「協働関係」、管理期の「選考期」・「内定期」・「関係構築」であり、それぞれに改善が求められる。

調査 B-1

看護学校における専任教員の育成・成長 に関する組織的支援に関する調査

報告書

令和 5 年度

調査 B-1：看護学校における専任教員の育成・成長に関する組織的支援に関する調査

調査目的

看護学校において専任教員の定着およびキャリア向上を目指して展開されている FD の実情と校外資源の活用状況等を把握すること、および一般社団法人日本看護学校協議会の「看護教員のラダー」（2017年に作成）の活用状況を把握することを主目的とする。

調査方法及び倫理的配慮について

1. 調査対象

2023年度の当協議会会員校（448校）の保健師・助産師・看護師の資格を有する管理者（校長、副校長、学科長等）を対象とした。管理者が保健師・助産師・看護師資格を持たない場合は、教務主任とした。

2. 調査期間

2023年9月15日（金）～10月6日（金）を予定した。回収率を上げる為10月10日（火）まで延長した。

3. 調査方法

Google フォームを活用した匿名アンケートである。

4. 調査内容

看護学校（組織）内での専任教員のキャリア支援・キャリア開発に関連する 20 の設問（巻末資料 2）で、所要回答時間は 15～20 分程度である。アンケート名称は、「看護学校（組織）での看護教員の育成や成長の支援に関するアンケート」とした。

5. 説明と同意

9 月 15 日に、対象校の学校管理者宛に、調査の概要説明・倫理的配慮等・協力依頼を記した概要説明書「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」を添付し、回答フォームの URL を案内した。

6. 倫理的配慮

対象校にメール添付で本調査の概要説明書を送付した。同文書にて、協力の任意性、非協力により不利益が一切生じないこと、回答することによって直接的に回答者・回答校の利益となることはないことを説明した。

概要説明書を読んだ上で、同意をもって回答フォームの URL へアクセスして回答する流れであるが、回答フォームの冒頭に調査協力への同意を確認する設問を置くことで、非同意の場合に回答が不要な流れを確保し、会員校であることを踏まえた協力への圧力を減じる工夫を講じた。

本調査は、一般社団法人日本看護学校協議会の研究倫理審査委員会の通常審査による承認を得て実施した（申込番号第 2023-2 号、令和 5 年 9 月 14 日承認）。

結果

1. 回答状況

協力同意および回答状況：448 校に依頼し、同意の下に回答があったのは 242 校であ

った。回収率は 54.0%である。

249 校がフォームにアクセスし、アンケート冒頭の調査への同意・協力の意思の確認のための設問「別紙、概要説明書「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」をお読みにになり、本アンケートにご協力頂けますか。」の回答が、「はい」242、「いいえ」5であった。

以下、同意の下に回答入力があった 242 校の回答の集計を報告する。

依頼数 448 校	フォームアクセスあり	同意の下、回答…242 校	54.0 %
	……………249 校	非同意……………5 校	1.1 %
	フォームアクセスなし(非同意)……………199 校		44.4 %

表 1：回答状況

2. 回答者の所属課程

	n (人)	%
1. 助産師課程	3	1.2 %
2. 統合カリキュラム	4	1.7 %
3. 3年課程 全日制	186	76.9 %
4. 3年課程 定時制	1	0.4 %
5. 3年課程 修業年限 4 年	2	0.8 %
7. 2年課程 全日制	11	4.5 %
8. 2年課程 定時制	18	7.4 %
9. 2年課程 通信制	3	1.2 %
10. 准看護師課程	13	5.4 %
上記以外	1	0.4 %
合計	242	100.0 %

表 2：回答者の所属課程

3. [問 1] 回答者の職位

	n (人)	%
保健師あるいは助産師あるいは看護師資格を有する管理者 (校長、副校長、学科長等)	180	74.4 %

教務主任	56	23.1 %
保健師あるいは助産師あるいは看護師資格を有さない管理者 (副校長 3、教務部主任 1、副学校長 1、管理室長 1)	6	2.4 %
合計	242	100.0 %

表 3：回答者の職位

4. [問 2]「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」による専任教員の人数

※一部に、上記ガイドラインによる人数以下の回答があったが、匿名アンケートの為、照会ができない。よって、入力数値をそのまま掲載する。

専任教員の人数	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体	割合
2人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.4%
3人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.4%
4人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0.8%
5人	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6	2.5%
6人	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	1.2%
7人	0	0	3	0	0	4	12	0	1	0	20	8.3%
8人	0	0	56	0	0	5	2	1	1	0	65	26.9%
9人	0	0	23	0	0	1	4	0	0	0	28	11.6%
10人	0	0	25	1	1	0	0	1	1	0	29	12.0%
11人	0	0	7	0	0	0	0	1	0	0	8	3.3%
12人	0	1	25	0	0	0	0	0	1	0	27	11.2%
13人	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	6	2.5%
14人	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	11	4.5%
15人	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	4	1.7%
16人	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	1.7%
17人	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1.2%
18人	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	9	3.7%
19人	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.4%
20人	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	7	2.9%
21人	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1.2%
23人	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.4%
25人	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.4%
30人	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.4%
無回答	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.4%
上計	3	4	186	1	2	11	18	3	13	1	242	100.0%

※10.0%を超える回答数は灰色マークで示した。

表 4：ガイドラインによる専任教員の人数

専任教員の人数	回答数	割合
---------	-----	----

10人未満	126	52.1%
10人以上 20人未満	102	42.1%
20人以上 30人未満	14	5.8%
上計	242	100.0%

表5：「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」による専任教員の人数（表4と同じ）

5. [問3] 本年度（2023年度）着任した専任教員数

※他校での看護教員キャリアを有する人も含めた人数の回答を求めた。

2023年度に専任教員の着任があったのは161校（66.5%）で、着任数は1人が最も多く79校（32.6%）、次いで2人（21.1%）であった。4、5人以上の着任があった学校もあった。対して、着任が無かった学校も81校（33.5%）あった。

専任教員の人数 (人)	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体
0人 (なし)	8	0	56	0	0	3	9	1	3	1	81
1人	5	2	57	1	2	4	6	2	0	0	79
2人	0	0	45	0	0	4	2	0	0	0	51
3人	0	1	21	0	0	0	1	0	0	0	23
4人	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
5以上	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
上計	13	4	186	1	2	11	18	3	3	1	242

表6：本年度（2023年度）着任した専任教員数

	本年度（2023年度）に着任した専任教員数	n（回答数）		割合	
		着任無し	着任あり	着任無し	着任あり
着任無し	0人	81	81	33.5%	33.5%
	1人	79	161	32.6%	66.5%

着任あり	2人	51		21.1%	
	3人	23		9.5%	
	4人	5		2.1%	
	5人以上	3		1.2%	
上計		242	242	100.0%	100.0%

表7：[表6の一部再掲] 本年度（2023年度）着任した専任教員数

6. [問3-2] 2023年度（本年度）の着任教員のうち、着任以前に大学において教育に関する科目のうちから合計4単位以上を履修して卒業している、又は大学院において教育に関する科目（合計4単位）を履修済みであった人数

※ [問3] で本年度（2023年度）専任教員の着任があった161のうち、着任教員の数< [問3-2] の回答人数あるいは着任教員の数< [問3-3] + [問3-4] であった10回答は無効とし、151回答の集計を示す。

着任時に、教育に関する科目のうちから合計4単位以上を履修して卒業している、又は大学院において教育に関する科目（合計4単位）を履修済みであるものは着任数によって違いはあるが30%ほどであった。

2023年度 （本年度）に 着任した専任 教員数	左のうち、大学において教育に関する科目のうちから合計4単位以上を履修して卒業した、または大学院において教育に関する科目（合計4単位）を履修済みの人数						左計
	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	
1人	61 85.9%	10 14.1%					71 100.0%
2人	32 65.3%	12 24.5%	5 10.2%				49 100.0%
3人	11 47.8%	7 30.4%	5 21.7%	0 0.0%			23 100.0%
4人	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%		5 100.0%
5人以上	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
上計	107 70.9%	31 20.5%	12 7.9%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	151 100.0%

表8：2023年度（本年度）に着任した専任教員のうち、教育に関する科目（合計4単位）を履修済みであった人数

7. [問3-3] 2023年度（本年度）の着任教員のうち、着任以前に「専任教員として必要な研修」を修了している人数

着任以前に、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインによる「専任教員として必要な研修」（厚生労働省が認定した専任教員養成講習会等）を修了しているものは着任数によって違いはあるが50%ほどであった。

2023年度 （本年度）に 着任した専任 教員数	左のうち、着任以前に 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインによる「専任教員として必要な研修」（厚生労働省が認定した専任教員養成講習会等）を修了している人数						左計
	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	
1人	44 62.0%	27 38.0%					71 100.0%
2人	20 40.8%	12 24.5%	17 34.7%				49 100.0%
3人	9 39.1%	8 34.8%	4 17.4%	2 8.7%			23 100.0%
4人	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%		5 100.0%
5人以上	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
上計	75 49.7%	51 33.8%	22 14.6%	3 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	151 100.0%

表9：2023年度（本年度）に着任した専任教員のうち、「専任教員として必要な研修」を修了している人数

8. [問3-4] 2023年度（本年度）の着任教員のうち、本年度、「専任教員として必要な研修」（専任教員養成講習会等）を受講中である人数

着任年度である2023年度（本年度）「専任教員として必要な研修」（専任教員養成講習会等）を受講中であるものは着任数によって違いはあるが20%程度であった。

2023年度 （本年度）に 着任した専任 教員数	左のうち、本年度、「専任教員として必要な研修」（専任教員養成講習会等）を受 講中である人数						左計
	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	
1人	61 85.9%	10 14.1%					71 100.0%
2人	39 79.6%	10 20.4%	0 0.0%				49 100.0%
3人	18 78.3%	4 17.4%	1 4.3%	0 0.0%			23 100.0%
4人	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%		5 100.0%
5人以上	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
上計	122 80.8%	27 17.9%	2 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	151 100.0%

表10：2023年度（本年度）に着任した専任教員のうち、本年度、「専任教員として必要な研修」を受講中の人数

9. [問4] 本年を除く過去3年間（2020年度～2022年度）の着任数

過去3年間の着任数は、2名54校（22.3%）、1名48校（19.8%）、3名47校（19.4%）といった回答が多かったが、3年課程で10人以上という回答も7校（19.8%）あり、学校差が大きい。

着任数 (人)	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体
0人	1 33.3%	0 0.0%	8 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	1 5.6%	0 0.0%	7 53.8%	0 0.0%	18 7.4%
1人	1 33.3%	0 0.0%	30 16.1%	1 100.0%	0 0.0%	5 45.5%	9 50.0%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	48 19.8%
2人	1 33.3%	2 50.0%	36 19.4%	0 0.0%	1 50.0%	3 27.3%	6 33.3%	1 33.3%	3 23.1%	1 100.0%	54 22.3%
3人	0 0.0%	0 0.0%	43 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	2 66.7%	1 7.7%	0 0.0%	47 19.4%
4人	0 0.0%	0 0.0%	22 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	23 9.5%
5人	0 0.0%	0 0.0%	16 8.6%	0 0.0%	1 50.0%	1 9.1%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	19 7.9%
6人	0 0.0%	1 25.0%	16 8.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 7.0%
7人	0 0.0%	1 25.0%	4 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.1%
8人	0 0.0%	0 0.0%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.2%
9人	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%
10人以上	0 0.0%	0 0.0%	7 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 2.9%
上計	3 100.0%	4 100.0%	186 100.0%	1 100.0%	2 100.0%	11 100.0%	18 100.0%	3 100.0%	13 100.0%	1 100.0%	242 100.0%

表11：過去3年間（2020年度～2022年度）の専任教員の着任数

10. [問 4 - 2] 本年を除く過去 3 年間（2020 年度～2022 年度）に着任した専任教員の着任（入職）経路

※ [問 4] で本年を除く過去 3 年間（2020 年度～2022 年度）に着任した専任教員数が 0 人であった 18 校を除いた 224 校の集計を示す。

着任（入職）経路は、学校への直接応募 129 校（57.6%）、同一経営母体の医療施設等の看護師等の異動（本人希望・組織意向の両方を含む）84 校（37.5%）、学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等の看護師等の転職（本人希望と組織勧めの両方を含む）68 校（30.4%）、紹介サービス（日本看護協会の e ナースセンター、民間派遣会社の紹介サービス、都道府県ナースセンター等）経由 45 校（20.1%）が主であり、学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等からの出向（有期・無期の両方を含む）8 校（3.6%）は少ない。

※回答数の多い順に掲載

選択肢	n	%
E. 学校への直接応募	129	57.6%
A. 同一経営母体の医療施設等の看護師等の異動（本人希望・組織意向の両方を含む）	84	37.5%
B. 学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等の看護師等の転職（本人希望と組織勧めの両方を含む）	68	30.4%
D. 紹介サービス（日本看護協会の e ナースセンター、民間派遣会社の紹介サービス、都道府県ナースセンター等）経由	45	20.1%
C. 学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等からの出向（有期・無期の両方を含む）	8	3.6%
「A」、「B」、「C」、「D」、「E」以外	34	15.2%
母数	224	100.0%

表 12：過去 3 年間（2020～2022 年度）に着任した専任教員の入職経路【複数回答可】

11. [問5] 本年を除く過去3年間（2020年度～2022年度）の離任数

※離任には「退職」と「出向元あるいは異動元に戻る」との両方を含めることとした。

過去3年間の離任数は、2名62校（25.6%）、1名60校（24.8%）、3名35校（14.5%）あたりの人数が多いが、人数にばらつきがあり、特に3年課程は学校による差が大きい。

離任数 (人)	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体
0人	1 33.3%	1 25.0%	10 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	1 5.6%	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	17 7.0%
1人	2 66.7%	0 0.0%	37 19.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 45.5%	6 33.3%	2 66.7%	7 53.8%	1 100.0%	60 24.8%
2人	0 0.0%	0 0.0%	44 23.7%	1 100.0%	1 50.0%	4 36.4%	9 50.0%	1 33.3%	2 15.4%	0 0.0%	62 25.6%
3人	0 0.0%	0 0.0%	33 17.7%	0 0.0%	1 50.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 14.5%
4人	0 0.0%	3 75.0%	12 6.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 6.2%
5人	0 0.0%	0 0.0%	22 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	24 9.9%
6人	0 0.0%	0 0.0%	7 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 2.9%
7人	0 0.0%	0 0.0%	10 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 4.1%
8人	0 0.0%	0 0.0%	6 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 2.5%
9人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
10人以上	0 0.0%	0 0.0%	5 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	6 2.5%
上計	3 100.0%	4 100.0%	186 100.0%	1 100.0%	2 100.0%	11 100.0%	18 100.0%	3 100.0%	13 100.0%	1 100.0%	242 100.0%

表13：過去3年間（2020年度～2022年度）の専任教員の離任数

12. 【追加集計】 本年を除く過去3年間（2020年度～2022年度）の教員数の増減

※「問4」あるいは「問5」の回答が「10人以上」は人数が確定できない為、集計から除外し、236校の回答の集計を示す。

課程ごとの傾向の差はあるが、全体（236校）を見ると1～4名減が72校（30.4%）、増減なし76校（32.2%）、1～7名増が88校（37.2%）であった。

過去3年間の教員数の増減(人)	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体
4名減	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	6 2.5%
3名減	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 1.7%
2名減	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	20 11.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 9.3%
1名減	0 0.0%	4 33.3%	0 0.0%	27 14.9%	1 100.0%	0 0.0%	2 18.2%	6 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	40 16.9%
増減なし	2 66.7%	7 58.3%	0 0.0%	54 29.8%	0 0.0%	1 50.0%	5 45.5%	7 38.9%	0 0.0%	0 0.0%	76 32.2%
1名増	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	34 18.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	3 16.7%	2 66.7%	1 100.0%	42 17.8%
2名増	0 0.0%	1 8.3%	2 50.0%	19 10.5%	0 0.0%	1 50.0%	1 9.1%	1 5.6%	1 33.3%	0 0.0%	26 11.0%
3名増	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	12 6.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 5.5%
4名増	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 1.7%
5名増	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%
6名増	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%
7名増	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%
上計	3 100.0%	12 100.0%	4 100.0%	181 100.0%	1 100.0%	2 100.0%	11 100.0%	18 100.0%	3 100.0%	1 100.0%	236 100.0%

表14：過去3年間（2020年度～2022年度）の離着任による教員数の増減

13. [問 6]入職時面接の実施状況

※ 入職時面接とは：着任（入職を含む）後、就労に関する要望やキャリアビジョン等を把握することを主目的として行う面接のこと。採用面接（採用を判断することを目的とした面接）を除く。

入職時面接は 169 校（69.8%）で実施されていた。

	n	%
はい（実施している）	169	69.8 %
実施することもあれば、実施しないこともある	33	13.6 %
いいえ（実施していない）	40	16.5 %
合計	242	100.0 %

表 15：入職時面接を実施しているか

14. [問 6 - 2] 入職時面接で把握するように努めている内容

※直接的にその内容を問う場合と、話の中で間接的に把握する場合の両方を含めて回答を求めた。

※ [問 6] で「はい（実施している）」あるいは「実施することもあれば、実施しないこともある」と回答した 202 校の集計を示す。

入職時面接では、就労上配慮が必要な事柄（子育て、介護、体調、精神的なこと等）198 校（98.0 %）、教育に対してどの程度の熱意を有しているか 187 校（92.6%）、どのような看護教員になりたいと考えているか 186 校（92.1 %）といった入職時点での事情や考えに着眼した内容把握をする傾向があった。選択肢「7」「8」「9」のような中・長期に目を向けた内容の把握に努めている学校は少なかった。

	n	%
5. 就労上配慮が必要な事柄（子育て、介護、体調、精神的なこと等）	198	98.0 %

2. 教育に対してどの程度の熱意を有しているか。	187	92.6 %
1. どのような看護教員になりたいと考えているか。	186	92.1 %
10. 教育観	180	89.1 %
3. 自身が看護教員になるにあたり、どのような教育支援を求めているか。	168	83.2 %
9. 看護観	166	82.2 %
4. 性格、パーソナリティー	162	80.2 %
7. 長期的な希望や計画 ※将来はこうなりたい、そのためにこうしたい等	150	74.3 %
6. 何年間、看護教員として勤務する心づもりを有しているか。	94	46.5 %
8. 将来、教務主任や管理職になるビジョンを描いているか。	31	15.3 %
母数	202	100.0 %

※回答数の多い順に掲載

表 16：入職時面接で把握に努めている内容【複数回答可】

15. [問 7]専任教員要件を満たさない方を雇用することがあるか

242 校中 150 校（62.0%）が専任教員要件を満たさない方を雇用することがあることがわかった。

	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体
はい	2 66.7%	4 100.0%	112 60.2%	0 0.0%	2 100.0%	7 63.6%	9 50.0%	2 66.7%	12 92.3%	0 0.0%	150 62.0%
いいえ	1 33.3%	0 0.0%	74 39.8%	1 100.0%	0 0.0%	4 36.4%	9 50.0%	1 33.3%	1 7.7%	1 100.0%	92 38.0%
上計	3 100.0%	4 100.0%	186 100.0%	1 100.0%	2 100.0%	11 100.0%	18 100.0%	3 100.0%	13 100.0%	1 100.0%	242 100.0%

表 17：専任教員要件を満たさない方の雇用をすることがあるか

16. [問 7 - 2] 専任教員要件を満たさない方が着任（入職）した場合の組織支援

※奨励のみを行うことを組織支援に含めない。特例対応を除く。組織的として費用および時間の一部あるいは全部を支援している内容（選択肢）を選択するよう注釈をつけた。

※ [問 7] で「はい（＝専任教員要件を満たさない方を雇用することがある）」と回答した 150 校の集計を示す。

140 校（93.3%）は専任教員として必要な研修に出す、102 校（68.0%）は学校（所属課程）外で開催される新任期の看護教員向けの短期間開催の研修等に参加させることがわかった。学校外で開催される研修に出すことが多い傾向を把握できた。

64 校（42.7%）では、大学において教育に関する必要科目を合計 4 単位以上履修して卒業させることがあることもわかった。

専任教員育成の独自研修を開催する学校が 14（9.3%）あった。

	n	%
1. 「専任教員として必要な研修」に出す。	140	93.3%
4. 学校（所属課程）外で開催される新任期の看護教員向けの短期間開催の研修等に参加させる。	102	68.0%
2. 大学において教育に関する必要科目を合計 4 単位以上履修して卒業させる。	64	42.7%
3. 大学院において教育に関する必要科目を履修させる。	40	26.7%
5. 学校（所属課程）が専任教員育成の独自研修を開催し、参加させる。	14	9.3%
6. 上の「1」～「5」以外の支援	23	15.3%
回答母数	150	100.0%

※回答数の多い順に掲載

表 18：専任教員要件を満たさない着任（入職）者への、組織支援【複数回答可】

17. [問8]専任教員要件を満たしていない教員数（回答日現在の人数）

※ [問7] で「はい（＝専任教員要件を満たさない方を雇用することがある）」と回答した150校の集計を示す。

専任教員要件を満たしていない教員の勤務について、47校（31.3%）では0人（なし）だが、103校（68.7%）では1～5人以上であることがわかった。

	n		%	
0人（なし）	47	47	31.3%	31.3%
1人	45	103	30.0%	68.7%
2人	26		17.3%	
3人	22		14.7%	
4人	6		4.0%	
5人以上	4		2.7%	
回答母数	150	150	100.0%	100.0%

表19：専任教員要件を満たしていない教員数

18. [問 8-2]～[問 8-8] 専任教員要件を満たしていない教員が担う教育業務

※ [問 8] で、回答日現在、『看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン』の専任教員要件を満たしていない教員の雇用が 1 名以上であった 103 校の集計を示す。

専任教員要件を満たしていない教員が担う教育業務は、「授業の一部あるいは全部を実施」94 校（91.3%）、「(何かしらの)

科目担当」71 校（68.9%）、「保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の臨地実習での学生指導」46 校（44.7%）、「クラス担任」29 校（28.2%）等が多かった。

	n (はい)	%
[問 8-2] 専任教員要件を満たしていない教員が「授業」の一部あるいは全部を実施している科目がありますか。	94	91.3%
[問 8-3] 専任教員要件を満たしていない教員が科目担当者になっている科目はありますか。	71	68.9%
[問 8-6] 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の「臨地実習での学生指導」を担う実習科目はありますか。	46	44.7%
[問 8-8] 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員のうちクラス担任を担っている方はいますか。	29	28.2%
[問 8-4] 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域に関連した科目の「演習」で指導にあっている科目はありますか。	20	19.4%
[問 8-5] 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の「実習オリエンテーション」を担っている実習科目はありますか。	20	19.4%
[問 8-7] 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員のうち実習調整担当者を担っている方はいますか。	6	5.8%
回答母数	103	100.0%

※回答数の多い順に掲載

表 20：専任教員要件を満たしていない教員が担う教育業務【複数回答可】

19. [問 8 - 9] その他、2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない
教員が担っている業務内容

※ [問 8] で、回答日現在、『看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン』の専
任教員要件を満たしていない教員の雇用が 1 名以上であった 103 校の集計を示す。

上問の選択肢の他、専任教員要件を満たしていない教員が担う教育業務は、「学生の
就学に関連した指導」57 校（55.3%）、「国家試験対策関連の業務」49 校（47.6%）、
「学生の委員会活動の担当」48 校（46.6%）、「授業評価（集計、まとめ書類作成等）」
33 校（32.0%）等が多かった。

	n	%
4. 学生の就学に関連した指導(悩みや心配事の個別相談、学習指導、生活や社会人基礎力に関連する内容の学生指導等)	57	55.3%
6. 国家試験対策関連の業務（補講、対策授業、模試関連の事務等）	49	47.6%
3. 学生の委員会活動の担当	48	46.6%
8. 授業評価（集計、まとめ書類作成等）	33	32.0%
1. 特定の学校行事の主な担当者	28	27.2%
2. 学生募集活動中の一定業務	25	24.3%
7. 進路指導（就職相談、就職試験関連業務を含む）	24	23.3%
5. 保護者からの相談への対応	21	20.4%
回答母数	103	100.0%

※回答数の多い順に掲載

表 21：[表 20 の再掲]専任教員要件を満たしていない教員が担う教育業務【複数回答可】

20. [問9]新規着任教員を対象とした「入職時オリエンテーション」(導入研修)の実施の有無

221校(91.3%)は、新たに教員が着任した際に「入職時オリエンテーション」(導入研修)を実施しているが、11校(4.5%)は実施していないことがわかった。

	n		%	
はい	221	231	91.3	95.4
実施する時としない時がある	10		4.1	
いいえ	11	11	4.5	4.5
合計	242	242	100.0	100.0

表22:「入職時オリエンテーション」(導入研修)を実施しているか

21. [問9-2]「入職時オリエンテーション」(導入研修)の主な担当者

※[問9]で、「はい」あるいは「実施する時としない時がある」と回答した計231校の集計を示す。

※複数人で担当する場合には“主な担当者”をご回答ください。

※担当者を決めておらず、複数人あるいは全員で行う場合は「5」を選択してください。

「入職時オリエンテーション」(導入研修)の実施者は「保健師・助産師・看護師の資格を有する学校管理職」93校(40.3%)、「教務主任」82校(35.5%)が多かった。

	n	%
1. 保健師・助産師・看護師の資格を有する学校管理職	93	40.3%
3. 教務主任	82	35.5%
5. 一定の担当者は決まっていない。	36	15.6%
4. 管理職あるいは教務主任が任命した「新任教員の教育担当者」(※管理者と教務主任以外)	18	7.8%
2. 保健師・助産師・看護師の資格を有さない学校管理職	2	0.9%
合計	231	100.0%

※回答数の多い順に掲載

表 23 : 「入職時オリエンテーション」(導入研修)の実施者

22. [問9-3] 「入職時オリエンテーション」(導入研修)に含む内容

※ [問9] で、「はい」あるいは「実施する時としない時がある」と回答した計 231 校の集計を示す。

「入職時オリエンテーション」(導入研修)の内容には共通項が多く、「教育理念、教育目的」、「カリキュラム(教育課程)」、「教員業務の説明と役割分担」、「組織の理念、組織の目的」「在籍学生の特徴」、「アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー」、「実習施設の紹介」、「学校の沿革(開校からの歴史等)」は 90.0%以上の学校で説明していることがわかった。

	n	%
3. 教育理念、教育目的	231	100.0%
5. カリキュラム(教育課程)	230	99.6%
7. 教員業務の説明と役割分担	229	99.1%
2. 組織の理念、組織の目的	227	98.3%
6. 在籍学生の特徴(全般的な事柄)	225	97.4%
4. アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー	218	94.4%
9. 実習施設の紹介	215	93.1%
1. 学校の沿革(開校からの歴史等)	213	92.2%
10. 看護職の管理者の看護基礎教育への思い・考え	201	87.0%
8. 人事評価制度(人事評価の仕組み等)	119	51.5%
母数	231	100.0%

※回答数の多い順に掲載

表 24 : 「入職時オリエンテーション」(導入研修)の内容【複数回答可】

23. [問 10]看護教員の職務の説明、課題、到達目標等を示したマニュアル等の運用状況

新たに着任した教員を対象としたマニュアル等を運用しているのは118校（48.8%）で、124校（51.2%）ではマニュアル等を運用していない。

	n	%
はい	118	48.8 %
いいえ	124	51.2 %
合計	242	100.0 %

表 25：看護教員の職務の説明、課題、到達目標等を示したマニュアル等を運用しているか

24. [問 11]教員間の親睦目的の企画の実施状況

175校（72.3%）は新任教員の着任の際に何らかの親睦目的の企画を実施しているが、64校（26.4%）は実施していない。

	n	%
はい	175	72.3 %
いいえ	64	26.4 %
無回答	3	1.2 %
合計	242	100.0 %

表 26：新任教員が組織に馴染むことを目指した親睦企画を実施しているか

25. [問 12] 新任教員に担当教員をつけているか

185 校（76.4%）は新任教員への説明・指導を担当する教員（メンター、教育担当者、プリセプター等、呼称は問わない）をつけているが、57 校（23.6%）はつけていない。

	n	%
はい	185	76.4 %
いいえ	57	23.6 %
合計	242	100.0 %

表 26：新任教員に、担当教員（メンター、教育担当者、プリセプター等、呼称は問わない。）をつけているか

26. [問 13] 新任教員のキャリアを他の教員が知る機会を意図的に設けているか

111 校（45.9%）は新たに着任した教員の着任以前のキャリアを他の教員が知る機会を設けているが、半数以上に相当する 131 校（54.1%）はそのような機会を設けていない。

	n	%
はい	111	45.9 %
いいえ	131	54.1 %
合計	242	100.0 %

表 27：新任教員の着任前キャリアを他の教員が知る機会を設けているか

27. [問 14] 「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示しているか

「看護教員のキャリアラダー（成長ラダー、キャリアパス、キャリアマップ等、名称は問わない）」を教員に提示しているのは 138 校（57.0%）で、104 校（43.0%）は提示していない。

	n	%
はい	138	57.0 %
いいえ	104	43.0 %
合計	138	57.0 %

表 28：看護教員のキャリアラダーを教員に提示しているか

28. [問 14-2] 教員に提示している「看護教員のキャリアラダー」の種類

※ [問 14] で、「はい」と回答した計 138 校の集計を示す。

教員に「看護教員のキャリアラダー（成長ラダー、キャリアパス、キャリアマップ等、名称は問わない）」を提示している 138 校（57.0%）において最も多く活用されているのは、「自校（あるいは課程）で作成したラダー」66 校（47.8%）であった。日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』を活用しているのは 30 校（21.7%）であった。教員に提示して校内で活用している「看護教員のキャリアラダー」について全体的な統一性はない。

	n	%
自校（あるいは課程）で作成したもの	66	47.8 %
上記以外のもの	21	15.2 %
都道府県の看護協会が作成したもの	12	8.7 %
同一経営母体病院あるいは主たる実習施設が作成したもの	9	6.5 %
日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』	30	21.7 %
合計	138	100.0 %

表 29：教員に提示しているキャリアラダーの種類

29. [問 15] 看護教員が各自の成長ビジョンを管理する記録物の運用状況

※ “いつまでに、何を、どう学び、何を経験し、どういったスキルを修得する予定か等”を示した記録物で、一定の形式を保ったものを運用しているかをご回答ください。

名称は問わず、その内容や網羅範囲の指定はしない設問文にしたが、運用していると回答したのは、半数以下の 100 校（41.3%）であった。

	n	%
はい（＝運用している）	100	41.3 %
いいえ	142	58.7 %

合計	242	100.0 %
----	-----	---------

表 30 : 看護教員が成長ビジョンを管理する記録物を運用しているか

30. [問 16]教員の成長を目的とした研修会あるいは勉強会の実施頻度

※実情に最も近い選択肢をご選択ください。

※組織内実施に限定してご回答ください。

※講師招致企画、内部企画の両方を含める。

学校内で教員の成長を目的とした研修会あるいは勉強会を開催し教員が参加する頻度として最多回答は「平均、年間 1、2 回程度」107 校（44.2%）、次に多かったのは「平均、年間 3 回程度」39 校（16.1%）であった。

	n	%
平均、月に 2 回以上参加している。	0	0.0 %
平均、月に 1 回程度実施している。	15	6.2 %
平均、年間 3 回程度実施している。	39	16.1 %
平均、2～3 か月に 1 回（年間で 4～6 回程度）実施している。	31	12.8 %
平均、年間 1、2 回程度実施している。	107	44.2 %
実施していない。	50	20.7 %
合計	242	100.0 %

表 31 : 看護教員の成長を目的とした研修会あるいは勉強会の実施頻度

31. [問 17]専任教員の外部組織運営『研修会、勉強会、学術集会等』への参加頻度

※ 教員一人当たりの平均的な回数をご回答ください。

※教員が、外部組織からの委託で、講演や講話等を行う例は除いてご回答ください。

看護教員自身の成長やキャリア向上に役立つ内容の外部の組織が運営する『何かしらの研修会、勉強会、学術集会等』に参加する頻度の最多回答は「平均、年間 3 回程度」61 校（25.2%）であった。

	n	%
平均、月に 2 回以上参加している。	1	0.4 %
平均、月に 1 回程度参加している。	4	1.7 %
平均、2～3 か月に 1 回（年間で 4～6 回程度）参加している。	30	12.4 %
平均、年間 3 回程度参加している。	61	25.2 %
平均、年間 1、2 回程度参加させている。	129	53.3 %
平均すると、年間 1 回未満である。	17	7.0 %
合計	242	100.0 %

表 32：看護教員が外部運営の研修会、勉強会、学術集会等への参加する頻度

32. [問 18]学校（課程）で、看護教員の教育実践力の向上を目的に実施している内容

最多回答は「あらゆる方法を含めた自己研鑽」210校（86.8%）であった、続けて多い順に、「教育に関連する学術集会等に参加（聴く立場）」202校（83.5%）、「医療（看護・医学等）に関連する学術集会等に参加（聴く立場）」194校（80.2%）であった。

「学校内で、他の教員の授業を見学する」157校（64.9%）、「臨地での実務研修に参加」112校（46.3%）、「授業案や教材作りのために書籍等を読む時間を確保」94校（38.8%）のような学校内で時間を設ければ実施可能なもの回答が少ない。

また、「他の組織の授業を見学する」38校（15.7%）の実施校が少なかった。「ティーチング・ポートフォリオ作成」を行っているのは5校（2.1%）のみであった。

	n	%
4. あらゆる方法を含めた自己研鑽を促す。	210	86.8 %
6. 教育に関連する学術集会等に参加させる。 ※聴く立場で。	202	83.5 %
7. 医療（看護・医学等）に関連する学術集会等に参加させる。 ※聴く立場で。	194	80.2 %
1. 学校内で、他の教員の授業を見学する機会を設ける。	157	64.9 %
8. 臨地での実務研修に参加させる。	112	46.3 %
3. 授業案や教材作りのために書籍等を読む時間を確保する。	94	38.8 %
2. 他の組織（大学、専門学校、高等学校等の教育機関を含む）の授業を見学する機会を設ける。	38	15.7 %
5. 教員にティーチング・ポートフォリオを作成させる。	5	2.1 %
回答母数	242	100.0 %

※回答数の多い順に掲載

表 33：看護教員の教育実践力の向上を目的に実施している内容【複数回答可】

33. [問 19]教員を対象とするキャリア面談の定期実施状

※キャリア面談とは：組織（管理者）と部下（看護教員）が看護教員のキャリア形成について話し合いをする機会のこと

178 校（73.6%）はキャリア面談を実施しているが、64 校（26.4%）は実施していない。

	n	%
はい（＝定期的に実施している）	178	73.6 %
いいえ	64	26.4 %
合計	242	100.0 %

表 34：教員を対象とするキャリア面談を定期的に実施しているか

34. [問 19－2] キャリア面談の実施回数・タイミング

※ [問 19] で、「はい」と回答した計 178 校の集計を示す。

キャリア面談の実施回数・タイミングは、「年度はじめに近い時期、年度末に近い時期の年 2 回ほど」72 校（40.4%）が多かった。

	n	%
年度はじめに近い時期に 1 回	6	3.4 %
年度末に近い時期に 1 回	32	18.0 %
年度はじめに近い時期、年度末に近い時期の年 2 回ほど	72	40.4 %
年度はじめに近い時期、夏季休業期間中、年度末に近い時期の年 3 回ほど	34	19.1 %
各学期中に 1 回で、年 3 回ほど	17	9.6 %
上記以外	17	9.6 %
合計	178	100.0 %

表 35：キャリア面談の実施回数・タイミン

35. [問 19—3] キャリア面談実施に際して重視している内容

※ [問 19] で、「はい」と回答した計 178 校の集計を示す。

キャリア面談実施に際して重視する内容の回答上位 3 つは、「教員が組織に対して感じている不満等を把握」177 校（99.4%）、「教員が抱えている問題や課題等を把握」175 校（98.3%）、「離職を考えていないかを把握」171 校（96.1%）という組織に対するアタッチメントを確認するものであった。

これと比べ、「教員の希望に沿った教育的支援が行われているかを確認」145 校（81.5%）、「教員の理想や叶えたい目標等に辿り着く道すじ（方策）等について協議」142 校（79.8%）、「教員が、就業時間内外で参加している活動・研修等を把握」122 校（68.5%）、「教員が、就業時間内外で学習している内容等を把握」102 校（57.3%）といったキャリア成長に関する内容を重視している学校の割合は少ない。

	n	%
10. 教員が、組織に対して感じている不満等を把握する。	177	99.4 %
2. 管理者が、教員が抱えている問題や課題等を把握する。	175	98.3 %
11. 教員が、離職を考えていないかを把握する。	171	96.1 %
1. 組織が教員に期待すること（役割、業務の質・量等）を伝える。	171	96.1 %
4. 教員の理想や叶えたい目標等を把握する。	170	95.5 %
3. 教員が抱えている問題や課題等の解決の道すじ（方策）等について協議する。	160	89.9 %
6. 教員の希望に沿った業務が割り当てられているかを確認する。	158	88.8 %
7. 教員の希望に沿った教育的支援が行われているかを確認する。	145	81.5 %
5. 教員の理想や叶えたい目標等に辿り着く道すじ（方策）等について協議する。	142	79.8 %
8. 教員が、就業時間内外で参加している活動・研修等を把握する。	122	68.5 %
9. 教員が、就業時間内外で学習している内容等を把握する。	102	57.3 %
母数	178	100.0 %

※回答数の多い順に掲載

表 36：キャリア面談で重視している内容【複数回答可】

36. [問 19-4] 「キャリア面談」実施前に、その面談の主な内容（上問の回答）をあらかじめ、面談予定の教員に伝えているか

※前日以前にあらかじめ伝えている場合は、口頭、紙面両方を含めて「はい」とご回答下さい。

※ [問 19] で、「はい」と回答した計 178 校の集計を示す。

「キャリア面談」実施前に、主な内容をあらかじめ、面談予定の教員に伝えているのは、「キャリア面談」実施校 178 校のうち 91 校（51.1%）であった。

「その時の状況がよって異なる」57 校（32.0%）、「いいえ」30 校（16.9%）という回答も少なくなかった。

	n	%
はい	91	51.1 %
その時の状況がよって異なる。 ※人により、テーマにより、伝える場合もあれば伝えない場合もある。	57	32.0 %
いいえ	30	16.9 %
合計	178	100.0 %

表 37：キャリア面談実施前に、面談内容（上問の回答）を伝えているか

37. [問 20]学校（課程）の組織課題

本問は[問 1]の結果に示した職位にある回答者の認識に基づく回答である。

最多回答は「基本的内容の学生指導に多くの時間を費やしている」180校（74.4%）であった。次いで、「専任教員が実施する授業の質にバラつきがある」175校（72.3%）が、「業務への疲弊感が漂っており」161校（66.5%）「看護教員の成長を支援する方法が定まっていない」150校（62.0%）、「看護教員がスムーズに成長できていない」144校（59.5%）という回答が多かった。

	n	%
1. 基本的内容の学生指導（遅刻時の連絡、提出物の期限を守る等）に多くの時間を費やしている。	180	74.4 %
2. 専任教員が実施する授業の質にバラつきがある。	175	72.3 %
3. 学生の倫理感育成のための教育スキルを有する専任教員が不足している。	136	56.2 %
4. 超過勤務が多い	122	50.4 %
5. 業務への疲弊感が漂っている。	161	66.5 %
6. 組織内の人間関係に課題がある。	133	55.0 %
7. 組織が外部に対して閉鎖的（外部との交流の機会が少ない）である。	73	30.2 %
8. 若手の教員で自身の考えや意見を発信するものが少ない。	95	39.3 %
9. 教育職として仕事への誇りを維持できない。	70	28.9 %
10. 賃金が労働に見合わないという声が多い。	117	48.3 %
11. 看護教員がスムーズに成長できていない。	144	59.5 %
12. 看護教員の成長を支援する方法が定まっていない。	150	62.0 %
13. 看護教員の定着率が低い。	71	29.3 %
14. 過去5年間に国家試験合格率が90%を割った年度がある。	52	21.5 %
母数	242	100.0 %

表 38：組織課題【複数回答可】

	n	%
1. 基本的内容の学生指導（遅刻時の連絡、提出物の期限を守る等）に多くの時間を費やしている。	180	74.4 %
2. 専任教員が実施する授業の質にバラつきがある。	175	72.3 %
5. 業務への疲弊感が漂っている。	161	66.5 %
12. 看護教員の成長を支援する方法が定まっていない。	150	62.0 %
11. 看護教員がスムーズに成長できていない。	144	59.5 %
3. 学生の倫理感育成のための教育スキルを有する専任教員が不足している。	136	56.2 %
6. 組織内の人間関係に課題がある。	133	55.0 %
4. 超過勤務が多い	122	50.4 %
10. 賃金が労働に見合わないという声が多い。	117	48.3 %
8. 若手の教員で自身の考えや意見を発信するものが少ない。	95	39.3 %
7. 組織が外部に対して閉鎖的（外部との交流の機会が少ない）である。	73	30.2 %
13. 看護教員の定着率が低い。	71	29.3 %
9. 教育職として仕事への誇りを維持できない。	70	28.9 %
14. 過去 5 年間に国家試験合格率が 90% を割った年度がある。	52	21.5 %
母数	242	100.0 %

※多い順に並び変えて掲載

表 39：[表 38 の再掲]組織課題【複数回答可】

38. [問 20]組織課題の平均個数と度数分布 1

選択肢 14 個のうち、回答者の学校（課程）の組織課題の選択回答を求めた[問 20]の回答個数を集計した結果、1 校（課程）あたりの回答個数は平均 6.9 個であった。

問 20 の該当数	助産師課程	統合カリキュラム	3年課程全日制	3年課程定時制	3年課程修業年限4年	2年課程全日制	2年課程定時制	2年課程通信制	准看護師課程	左以外	全体
平均個数	5.7	7.3	7.2	8.0	8.5	4.6	6.8	6.0	5.7	5.0	6.9
標準偏差	±1.5	±3.1	±3.0	—	±0.7	±2.6	±2.7	±3.6	±3.2	—	±3.0
0 つ	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.8%
1 つ	0 0.0%	0 0.0%	4 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.1%
2 つ	0 0.0%	0 0.0%	5 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 23.1%	0 0.0%	9 3.7%
3 つ	0 0.0%	1 25.0%	13 7.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	3 16.7%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	19 7.9%
4 つ	1 33.3%	0 0.0%	13 7.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	2 11.1%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	18 7.4%
5 つ	0 0.0%	0 0.0%	18 9.7%	0 0.0%	0 0.0%	4 36.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	1 100.0%	25 10.3%
6 つ	1 33.3%	0 0.0%	24 12.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 16.7%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	30 12.4%
7 つ	1 33.3%	1 25.0%	25 13.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 18.2%	3 16.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	33 13.6%
8 つ	0 0.0%	0 0.0%	22 11.8%	1 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 11.1%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	27 11.2%
9 つ	0 0.0%	1 25.0%	20 10.8%	0 0.0%	1 50.0%	1 9.1%	1 5.6%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	25 10.3%
10 つ	0 0.0%	1 25.0%	9 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 16.7%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	15 6.2%
11 つ	0 0.0%	0 0.0%	17 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	18 7.4%
12 つ	0 0.0%	0 0.0%	8 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 3.7%
13 つ	0 0.0%	0 0.0%	4 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 1.7%
14 つ	0 0.0%	0 0.0%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.2%
母数	3 100.0%	4 100.0%	186 100.0%	1 100.0%	2 100.0%	11 100.0%	18 100.0%	3 100.0%	13 100.0%	1 100.0%	242 100.0%

※上段数値は回答数、下段数値は割合（単位：％）

表 40：該当する組織課題数（14 項目中、該当すると回答した項目数を集計）

39. [問 20]組織課題の平均個数と度数分布 2

※下表は、上の「34.」「35.」と同内容の再掲である。

回答校数が多い 3 年課程全日制は、10～14 個が 41 校（22.0%）に上った。

問 20 の該 当数	助産師課程	統合カリキュラム	3 年 課 程 全 日 制	3 年 課 程 定 時 制	3 年 課 程 修 業 年 限 4 年	2 年 課 程 全 日 制	2 年 課 程 定 時 制	2 年 課 程 通 信 制	准看護師課程	左 以 外	全 体
10 個 以上	0 0.0%	1 25.0%	41 22.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 22.2%	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	49 20.2%
5 個以上 10 個未満	2 66.7%	2 50.0%	109 58.6%	1 100.0%	2 100.0%	7 63.6%	9 50.0%	2 66.7%	5 38.5%	1 100.0%	140 57.9%
5 個 未満	1 33.3%	1 25.0%	36 19.4%	0 0.0%	0 0.0%	4 36.4%	5 27.8%	1 33.3%	5 38.5%	0 0.0%	53 21.9%
母数	3 100.0%	4 100.0%	186 100.0%	1 100.0%	2 100.0%	11 100.0%	18 100.0%	3 100.0%	13 100.0%	1 100.0%	242 100.0%

表 41：[表 40 の再掲]該当する組織課題数（14 項目中、該当すると回答した項目数）

考察

1. 回収（回答）率は54.0%であり、対象校のうち、調査内容に関心がある学校からの回答にやや偏った可能性は否定できないが、回答に大きな偏移があるとも言えない。本調査の回答集計は、対象校の実情、特徴、特性等を反映するものであると考えてよいであろう。
2. 3年課程全日制からの回答が全体の76.9%を占めた。これは会員校の課程構成割合とほぼ同率であることから、回答者の所属課程に隔たりはなく、対象校の実情、特徴、特性等を反映するものであると考えてよいであろう。
3. 問2「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」による専任教員の人数の数値回答の一部に、上記ガイドラインによる人数以下の回答があった。回答数値から本年度の専任教員数を入力した可能性があるが、匿名回答のため確認はできない。学校管理者あるいは教務主任を中心とする回答者が、「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」の専任教員の人数（巻末資料9）について理解や解釈に差があることが背景要因としてある可能性もある。同ガイドラインにおいては、専任教員の人数について、“確保すること”、“増員すること”のように絶対条件を示す文末と、“が望ましいこと”のように努力ラインを示す文末が混在している。望ましいと記されているがそれに満たなくても良いと解釈する余地をなくす文章改定を加えることで、専任教員数の確保への各校の取り組みがより推進される余地があるだろう。

4. 看護学校、看護学校の看護学科あるいは看護科等、1つの教育集团（組織）における専任教員数を集計整理したところ、10人未満が最も多く126校（52.1%）、10人以上20人未満が102校（42.1%）あったが、20人以上30人未満は14校（5.8%）のみであった。総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調結果（<https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/kekka/index.html>、令和6年3月10日最終閲覧）によると、我が国にはおよそ178万社の会社企業（法人）があり、178万社の従業員規模別は、0～4人の企業の割合が約60%と最も高く、次いで5～9人の企業が約15%である。全体の約75%が従業員10人未満で、従業員10以上の企業は全体の25%である。看護学校と変わらない従業員数で構成される幾多の企業において従業員の成長を目指した数々の取り組みが行われている現状と突き合わせると、看護学校の従業員規模、すなわち専任教員数がとりわけ少ないことはない。

総合大学の看護学科や学生数の多い看護系大学においては、助手、秘書等が教育関連業務の一部を担っており、これらの大学と看護学校を比較した場合、同数の教員数であっても、大学教員のほうが、一人当たりの業務が限定される傾向がある。本調査回答校の専任教員数は16人以上19人以下が17校（7.0%）、20人以上30人未満が14校（5.8%）と、10人の壁を越え、20人前後の人数で運営している学校が少なからずある。この人数規模で同一の方向性の教育活動を展開する為には、専任教員育成、業務分担、授業案や教育課程作成等といった教員の業務に関して一

定の仕組みづくりが行われ、その仕組みが効率的に運用されていることが推測できるが、本調査で調査した仕組み化に関わる内容、すなわち、専任教員の育成にかかる入職面接の実施状況（問 6）、入職時オリエンテーション（導入研修）の実施状況（問 9）、学校内での新人指導体制の 1 つとして新任教員研修要項の有無（問 10）および指導担当の有無（問 12）、看護教員のキャリアラダー（問 14）とビジョンレポート（問 15）の運用状況、キャリア面接の実施状況（問 19）の集計結果をみる限りにおいては、諸々の仕組み化について未開拓感が拭えない。

4. 2023 年度に着任した専任教員数を問うた結果、2023 年度に専任教員の着任があったのは 161 校（66.5%）、着任が無かった学校も 81 校（33.5%）であった。着任数は 1 人が最も多く 79 校（32.6%）、次いで 2 人（21.1%）であった。全体傾向として、確実に毎年数名の着任があるとは限らない為、学校管理者が、新人の教育を上司等が個別に必要時に行うことで事足りていると感じている可能性があると考ええる。これが、教員のキャリア成長にどのように影響しているか、今後、検証が必要であろう。1 年に 3 人以上の着任がある学校も 31 校（13.8%）あった（表 6）。3 人以上の着任があった場合には個別教育での対応は難しいであろう。考察 3 に示したような諸々の仕組み化を進め、校外実施研修である専任教員養成講習会受講の順番を待つ期間に於いても、教員の育成が滞ることないような方策を検討する必要がある。

5. 2023 年度に専任教員の着任があった 161 校中のうち 151 校から得た回答による

と、着任以前に教育に関する科目（合計4単位）履修済みである人がいたのは43校（29.1%）、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインによる「専任教員として必要な研修」（厚生労働省が認定した専任教員養成講習会等）を修了している人がいたのは76校（50.3%）、着任年度に「専任教員として必要な研修」（専任教員養成講習会等）を受講させた人を有するのは29校（19.2%）であった。重複整理集計は未実施だが、これらの数値は、定期的に一定数の専任教員要件を満たさない人の着任があり、該当者に対する専任教員育成する支援が行き届いていない実情を示している。看護学校には、望ましいとされる専任教員数を確保できない、育成しても離職が絶えないといった問題がある。しかし、リクルートと育成に追われるばかりではこの実情を変えることはできない。専任教員が、学校の教育理念等により愛着を有し、熱意を絶やさずに教育活動を展開でき、教員としての各種能力等を成長させ続けることができるような方策を、現状より積極的に講じることで、教育力のある、辞めにくい教員を育成・雇用し続けることができるようになる。これについては、調査B-2で実施したEXサーベイの結果を検討し、弱点に対する対策を取ることで改善の道を進むことができる。

6. 過去3年間で専任教員の着任数は2名（22.3%）、1名（19.8%）、3名

（19.4%）といった回答が多かったが、3年課程全日制では10人以上という回答も7校（19.8%）あり、学校差が大きいことがわかった。着任（入職）経路は、学校への直接応募（57.6%）、学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等の看護師等の

転職（30.4%）が多かった。この2つの経路では本人の希望に基づく入職が多いであろうが、同一経営母体の医療施設等の看護師等の異動（37.5%）の多くは専任教員の欠員補填を目的とした同一組織内での人員調整であると考えられる。人員調整による入職例については入職前後に教育への関心を形成することが大事である。紹介サービス経由（20.1%）の人材は、労働条件や評価報酬を重視する傾向が強い可能性がある為、納得感を感じやすいように労働条件や評価報酬をより明確に提示する工夫が必要である。学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等からの出向（3.6%）は少なかったが、学生の就職は学校（課程）と同一経営母体の医療施設等ばかりではないことを踏まえると、多様な看護実践経験に基づく授業展開が期待し、学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等での看護実践経験を持つ人材を一定数迎え入れることにメリットがあることについて認知を広める必要があると考える。学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等での看護師等経験者を確保する戦略的人材確保に目を向けることで、より幅広い教育展開を生む効果も期待できるであろう。

7. 過去3年間（2020年度～2022年度）での専任教員の離任数は、2名（25.6%）、1名（24.8%）、3名（14.5%）あたりの人数が多く、3年課程全日制では10人以上という回答も5校（2.7%）あり、学校差が大きい傾向があるのは着任数の傾向と同様である。過去3年間の離着任による教員数の増減は、1～4名減（30.4%）、増減なし（32.2%）、1～7名増（37.2%）であった。このように、3年間で相当数の

入れ替わりがあることを確認できた。一定人数の入れ替わりがあるのは組織にとっては良い影響をもたらす反面、看護教員のように一定の専門性を要する職種で頻繁な入れ替えが生じると、欠員補填に伴う養成に多くの時間と費用が必要となる。看護学校の専任教員の平均就業年数を示す統計は確認できないが、1～3年以内の早期退職が絶えないと養成が追い付かないことは明らかである。中堅期、一人前期である4～10年以内での人材流出は学校組織に大きなダメージを与える。本調査の回答者は主に管理者である。管理者が離職者の真の離職理由を把握できているかについては一定の疑問がある為、本調査の設問に離職理由を問う設問は配置しなかったが、離職、特に早期離職の真の要因を把握し、対策等を取ることで、早期離職の発生を現状より抑えることが出来れば、おのずと人材補填・育成のエネルギーを節約可能である。現在、欠員補填に追われ、補填人材の養成に追われている学校が大多数を占めているのは、早期離職対策が十分ではない結果である。この問題の解決には、応募を増やす工夫、養成を短期で行う工夫も欠かせないが、根本的解決には養成人材の早期流出防止策が重要である。この養成人材の早期流出を食い止める方策については、調査B-2で結果分析を踏まえて考察を記述している。

8. 専任教員の着任があった際に入職時面接を実施しているのは全体の69.8%であった。専任教員着任直後に、管理者等が、着任者の就労に関する要望やキャリアビジョン等を把握することは大事であることを踏まえ、全校で入職時面接が実施されることが期待される。

9.入職時面接実施校（全体の 69.8 %）の回答によると、入職時面接で把握するように努めている内容として、就労上配慮が必要な事柄（98.0 %）、教育に対する熱意（92.6 %）、どのような看護教員になりたいか（92.1 %）といった入職時点での事情や考えに着眼した内容が多く、中・長期の展望に目を向けた内容の聴取は相対的に少ないことがわかった。現在やその後数年以内の事柄について多く聴取され、数年後を含む将来については聴取されなかった場合、被面接者（入職者）はどう感じるだろうか。おそらく、管理者や学校（組織）は現在およびその後数年以内の活躍を期待しており、中・長期については期待していないか、数年間の活躍状況を評価した上で将来の役割や期待等を検討するのであろうと捉えるであろう。就労上配慮が必要な事柄を十分に聴取し、配慮した業務分担等を行うことは非常に重要であるが、それらの把握だけでは、管理者や組織が、入職者すなわち新任専任教員に対してキャリア成長、キャリア熟成および何らかの専門性高い業務遂行等を期待していること、そして、そのための支援を提供できること等を十分に伝えることはできない。

入職時面接で聴取する内容としては、現在について、数か月間について、1年間について、数年単位について、10年先、20年先、30年先についての希望や展望等をバランスよく聴取するためのひな型等を作成し、多くの学校がそれに基づき、各校に合った内容にアレンジして運用するとよいだろう。今後、このひな型等の検討を進めるべきである。

10. 242 校中 150 校（62.0%）が専任教員要件を満たさない方を雇用することがあ

り、その際に実施する組織支援（複数回答可）は、専任教員として必要な研修に出
ず（93.3%）、学校（所属課程）外で開催される新任期の看護教員向けの短期間開催
の研修等に参加させる（68.0%）、大学において教育に関する必要科目を合計 4 単位
以上履修して卒業させる（42.7%）といった学校（組織）外での研修の受講の選択
回答が多かった。対して、多くはないが専任教員育成の独自研修を開催する学校が
14 校（9.3%）あることがわかった。

半年から 1 年程度の期間設定で実施される専任教員育成講習会に出す、あるいは
大学において教育に関する必要科目を合計 4 単位以上履修して卒業させるには、相
当の期間と費用が掛かる。また、受講あるいは就学期間中には学校（組織）と離れ
る必要がある。このように多くの身銭を切る必要がある養成方法に頼るだけでな
く、それに相当するあるいはその一部に相当する内容の独自研修を校内で実施ある
いは受講できれば、学校（組織）内での OJT と並行させて、教育現場に身を置いた
状態で、専任教員の業務遂行に必要な学習を進めることも可能なのではなかろう
か。今後、本調査で確認した専任教員育成の独自研修実施校（14 校）の専任教員育
成の独自研修カリキュラムを確認し、学校を離れずして学習できる内容・範囲・方
法等の検討を進めることに一定の価値があると考ええる。

11. 考察 7 で、看護教員の欠員補填には、多くの時間と費用がかかる養成が必要とな
り、早期退職が絶えないと養成が追い付かないと記した。この状況を浮かび上から

せるのは[問8]（回答日現在、『看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン』の専任教員要件を満たしていない教員は何人か）である。問8を集計した結果、47校（31.3%）では0人（なし）であったが、103校（68.7%）では1～5人以上であった。そして、専任教員要件を満たしていない教員がいる103校においてその人材が担う業務は、授業の一部あるいは全部を実施（91.3%）、科目担当（68.9%）、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の臨地実習での学生指導（44.7%）、学生の就学に関連した指導（55.3%）、国家試験対策関連の業務（47.6%）、学生の委員会活動の担当（46.6%）、授業評価（32.0%）、クラス担任（28.2%）のように多岐に渡る上に、教育学に相当する一定の知識やスキルを要するものも含まれていることを把握した。要件を満たさない人材が実施した授業の質はどう担保されているのか。要件を満たさない人材が的確なシラバスや授業案を作成して科目を担当できるのか。76.4%の学校が、新任教員に業務等の説明・指導を担当する教員（メンター、教育担当者、プリセプター等）をつけていることから、この説明・指導担当教員が、授業・シラバス・授業案等の質の保証に係る補佐や指導等を行っていると予測できるが、もしそうであるならばその補佐や指導等がどう行われているかとそれが十分であるか、適切であるか等を確認する必要がある。仮に、不十分、あるいは適切性に欠ける点がある場合には検討が必要であり、仮に十分であるならば、考察10に記したように、学校（組織）を離れることなく学校（組織）内においてOJTとOFF-JT並行させながら専任教員として十分な機能を果

たすための学習内容・範囲・方法等の検討材料になるだろう。

12. 新たに教員が着任した際に入職時オリエンテーション（導入研修）を実施しているのは 221 校（91.3%）であった。実施しないと回答した 11 校（4.5%）でどのように導入が行われているかが気付きである。実施校における入職時オリエンテーション（導入研修）の内容には共通項が多いことがわかったため、未実施校がこれを参考に実施に至るような情報発信が必要であろう。

13. 新たに着任した教員を対象に、業務説明等のマニュアル等を運用しているのは 118 校（48.8%）で、124 校（51.2%）では運用されていないことがわかった。

「看護専門学校における新人教員を育成する過程」（寺田ら、2022）によると、調査校 10 校中、新人教員が専任教員養成講習会を受講後に、臨地実習指導、学生指導、授業、担任などの役割が与えられることが明文化されたマニュアルの作成をしていない学校は 7 校であり、それがその看護専門学校では当たり前のこととされていたと報告されている（p.56）。本調査では、業務毎に口頭説明を行っているのか、シャドーイング等を加えているのかといったマニュアルに変わる説明・指導方法を問うていない為、実際にそれがどう行われているのかは不明であるが、統一性・網羅性を保つためにはマニュアル等が必須である為、これについても情報発信が必要であろう。

14. 新任教員の着任後にできるだけ早く所属課程（組織）に馴染むために教員間の親睦目的の企画を行っているのは 175 校（72.3%）であった。残り 27.6%の学校で

どのように親睦を深めているかは不明だが、安定した協調関係をもって一定の業務を担当できるようオンボーディング対策を取ることが大事である。一緒に働く仲間の人柄、得手・不得手、趣味、過去の仕事ぶりやそれに関する所感、価値観等を知ることによって、親睦が深まり、学校（組織）に早く慣れ、これが、その後、業務理解等の促進に繋がる。全校の新任教員全員が、“自分は歓迎されている”、“管理者や上司らが自分を理解しようとしてくれている”と感ずることができる機会の設定が求められる。

15. メンター、教育担当者、プリセプター等、呼称は問わないが、新任教員が早期に所属課程（組織）に馴染んで活躍することを目指して、説明・指導を担当する教員をつけていると回答したのは185校（76.4%）で、残り、57校（23.6%）はつけていないことがわかった。管理者が新任教員への説明や指導を担当する例もあろうが、着任後一定期間は席が近く、不明点を待たずにすぐに確認・質問できるように、専任教員が新任教員の教育等を担当するほうが良いのではなかろうか。各校の事情を勘案した上で、原則としては新任教員の教育担当者をつけるべきではなかろうか。この点、今後、検討が進める必要がある。

16. 138校（57.0%）は「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示していると回答したが104校（43.0%）は提示していないことを把握できた。「看護教員のキャリアラダー」を教員に提示している138校の活用ラダーは、「自校（あるいは課程）で作成したラダー」（47.8%）や日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』

(21.7%)が多かったが、全体の統一性はなかった。学校毎に求める成長は異なっていて当然だが、新任教員を含めた全専任教員が、いつまでに何がどの程度できるようになるとよいのかを確認しながら個人目標を設定し、目標の達成度合いを自己評価、他者評価を含めた複合評価するための大きな指標として全校で共通項のあるキャリアパスに相当する「看護教員のキャリアラダー」を運用することについて、今後、検討が進むことが期待される。

17. 看護教員が各自の成長ビジョンを管理する記録物を運用しているのは41.3%であった。本調査の方法がアンケートであるため実際についての詳細データは取っていないが、残りの58.7%において看護教員の成長ビジョンの管理が各自任せになっている可能性がある。もちろん、そうではない可能性もあるが、日々、多忙であると感じる看護教員が多い中、上司等が部下に「キャリアプランは順調ですか、躓きはありませんか。」と尋ねても、ほとんどの教員は回答に困るのではないかと推測する。各看護教員が自身の成長ビジョンを管理するテンプレートを作成・活用することで、看護教員自身がそれを定期的を確認しながら業務に従事し、学習・研究計画を立てることができる上、上司等とそれを共有することで、短期から中・長期目標の実現を目指した効率的な計画を立てることができるようになる。調査日現在、看護教員が成長ビジョンを管理する記録物を運用している学校は半数以下に限られていることがわかった。残りの半数上の学校は今後、この記録物の運用を開始するとよいであろう。新しくこれを開始するにあたり、記録物を増やすことになる為、教

員の業務増とならぬよう、DX 推進等で不要な業務の削減や効率化を図った上で、この記録物の管理と活用を開始するとよい。現在運用校の記録物を検討することにより、一定のひな型は作成可能であろう。

18. 校内で実施する教員の成長を目的とした研修会あるいは勉強会の開催・参加頻度は一人平均で、年間 1、2 回程度（44.2%）、年間 3 回程度（16.1%）と少なく、自校の専任教員の成長を支える機会を自校内で十分に作ることが出来ていない実情を把握できた。大学と看護学校を比較するにあたり、同一な教育展開や運営を求めることは的確ではないが、大学も看護学校も保健師・助産師・看護師といった同一国家資格取得を目指す教育機関であることから、看護学校は大学に準じる教育の質および教員の質を保持するべきである。よって、看護学校においても看護教員が十分に成長できるような学びの場や機会があるべきであり、その自主企画・自主運営が十分ではない現状を脱却する必要がある。看護教員の成長を目的とした各種研修会・勉強会について、受講直後の学習効果や満足感、中・長期での学習内容の定着や活用等を狙った研修・学習計画の立案と実行を推進させる必要がある。

19. 看護教員自身の成長やキャリア向上に役立つ内容の外部の組織が運営する『何かしらの研修会、勉強会、学術集会等』には、平均で年間 1、2 回程度（53.3%）、あるいは平均で年間 3 回程度（25.2%）参加していることがわかった。この参加回数が、看護教員が成長やキャリア向上を図る為に十分であるか、検討が必要であろう。外部運営の研修会等であれば自主運営のそれとことなり、企画に要する時間や

開催準備が不要である。現在、COVID-19 流行に派生し、ウェブセミナー等の開催が増えた。これにより、看護教員の自己成長に必要な研修等についても、勤務時間内に校内で受講することができるようになっている。看護教員のキャリアラダーが提示され、看護教員各々が自身の成長ビジョンを管理する記録物を作成することで、看護教員は自身に必要な学習内容を認識することが容易となる。自身に必要な学習内容の把握が出来たら、それに適った内容の研修等を探し、適期に学習できるよう、外部組織運営研修会等参加の組織支援をより強化すると良いであろう。看護教員が実際に外部組織に赴いて受講する研修会も当然これに含む。参加回数は多いほど良いが、ごく少ないところから急な増加は困難であろうから、1人平均2か月に1回ほど（年間で6回程度）の参加を一つの目安として、学校毎の実情に合った受講数の目安を検討し、それを実現できるように各校で取り組むと良いと考える。

20.看護教員の教育実践力向上を目的に各校で実施している内容に関する選択肢回答で回答最多は「あらゆる方法を含めた自己研鑽」(86.8%)であった。“あらゆる方法を含めた”という表現は響きが良い印象も放つが、実際にはどういった方法等を指すのか、自己研鑽とは何を指すのか、曖昧な文言である。個人の捉え方・価値観等を反映した言葉を用いた旗を提示する場合、組織やチームの状態が良好であれば解釈の幅がある為、よりよい方向に進むこともあろうが、そうでない場合には、何を求められているのか理解できないと感覚を生む。旗と目標等を具体的かつ標準化した形で提示することが期待されよう。続いて回答が多かった「教育に関連する学術集

会等に参加（聴く立場）」（83.5%）、「医療（看護・医学等）に関連する学術集会等に参加（聴く立場）」（80.2%）はいずれも大規模な企画に参加し、聴くスタイルであり、受動姿勢での参加である。知識吸収と啓発以上の学習効果を期待するのであれば、看護教員各々が時点を追って、自身の成長に必要な内容を学習し得るより綿密な学習計画を検討する必要性があると言える。

「大学における教育内容等の改革状況」（2018年度実施、文部科学省）の調査において、国立・公立・私立を合わせて大学では、教員相互の授業参観（54.8%）、教員相互による授業評価（21.0%）、自大学の学生や自大学への入学志願者に対する理解を深めるワークショップ（17.0%）、プログラムとしての学士課程教育の構築を目的としたワークショップまたは授業検討会（17.7%）、教育方法改善のためのワークショップまたは授業検討会（上記を除く）（47.6%）、講演会、シンポジウム等（上記を除く）（64.5%）、研究倫理に関する研修会（47.6%）、新任教員を対象とした研修会等（53.5%）といった内容がFDの一環で実施されていることが報告されている。そして、これらの実施率は年毎に増加する傾向にある。

本調査において、看護学校のFDの実情を確認すると、教員相互の授業参観（選択肢：学校内で、他の教員の授業を見学する）は64.9%で行われているが、看護教員の臨床実践能力の維持・向上に役立つであろう「臨地での実務研修に参加」は46.3%と半数程度、「授業案や教材作りのために書籍等を読む時間を確保」は38.8%、「ティーチング・ポートフォリオ作成」においては2.1%のみであった。授

業づくりには一定の研究および準備が必要であり、授業の質を高める為には振り返りが必要であることを踏まえると、全専任教員に十分な授業研究と授業準備の時間が与えられ、自身の教育活動について振り返り、その記述を根拠資料（エビデンス）によって裏付けて記録・管理するよう全校が取り組む必要がある。看護学校は、こういったファカルティ・ディベロップメントに関連した要素を自己研鑽に包むと位置づけ、看護教員個人の努力を推奨するのではなく、組織的な取る組みを開始し、継続実施する必要がある。

一般社団法人日本看護学校協議会の「看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査（各年） 令和4年（2022年）度の状況に関する調査」によると、講師の確保が出来ない為に、専門基礎分野領域の講義を専任教員が担当する学校が8.7%あり、その場合においても専任教員に対する研修が51.5%で未実施である実情を報告している（p.62）。また、日本看護学校協議会の「平成25年度構成労働省看護職員確保対策特別事業「大学卒業者（看護以外の分野）の看護師養成機関への入学及び学習環境等に関する意見調査～大卒（看護以外の分野）・社会人経験のある看護師対象調査～」（平成26年3月）の中で、看護師養成所の教育に関して「専任教員による実習指導の質」（41.9%）、「専任教員による講義の質」（39.5%）、「教員による学生の支援」（37.2%）の改善求めるが学生の回答が「実習指導担当看護師による実習指導の質」（32.6%）や「外部講師による講義の質」（30.2%）よりも多いことが報告されている（p.27）。新任を含む専任教員の教育業務遂行するにあたり、必

要な研修等を受ける体制が整っていない現状について、教育の質の担保・向上のためにも早急な改善が求められる。

21.看護教員を対象とするキャリア面談を定期的に行っている学校は 178 校

(73.6%)であり、残りの 64 校 (26.4%) はキャリア面談を実施していないことがわかった。看護教員のキャリア成長を組織支援するにあたりキャリア面談は欠かせない。

日本全国の正規雇用の就業者 11,000 人を対象に実施した「従業員のキャリア自律に関する定量調査」(株式会社パーソル総合研究所、2021 年)によると、個人目標の設定時に従業員と上司がよく話し合う機会があること、キャリアについての面談・インタビューが定期的に行われていること等が、人事管理の面で従業員のキャリア自律にプラスの影響を与える要素であることが示されている。また、上司のマネジメントの面においては、部下への期待感の伝達、ビジョン共有、理解とフィードバック等が、部下のキャリア自律へプラスの影響を与える要素であると示されている。看護教員のキャリア成長においても、これら要素を備えたキャリア面談が実施されることは重要であることから、全校でキャリア面談が実施されることが望ましい。

キャリア面談の実施校におけるキャリア面談実施時期は、年度はじめに近い時期と年度末に近い時期の年 2 回ほど実施する学校が 72 校 (40.4%) と多かった。キャリア面談の実施方法や回数は各校で違って当然であるが、実施しない学校・年に

1 度のみの実施する学校を無くし、年度途中で到達目標等を変更する例も想定し、年度はじめと年度末の中間に 1 回加え、年 3 回を目安としてキャリア面談を実施されると良いだろう。

キャリア面談を実施する前に、主な面談内容をあらかじめ、面談予定の教員に伝えていたのは面談を実施している 178 校のうち 91 校 (51.1%) のみであったが、被面談者に、面談の内容を通知しない学校については、被面談者が面談時に十分に自身の希望やビジョン等を十分に表明するためには事前の準備が必要であることを加味し、面談日程通知時あるいはそれより前を含む早期に、面談内容を通知するようほうが良いことを周知する必要があるだろう。

22. 学校（課程）の組織課題について 14 選択肢から複数回答を求めたところ、上位 5 つは、基本的内容の学生指導に多くの時間を費やしている (74.4%)、専任教員が実施する授業の質にバラつきがある (72.3%)、業務への疲弊感が漂っている (66.5%)、看護教員の成長を支援する方法が定まっていない (62.0%)、看護教員がスムーズに成長できていない (59.5%) であった。1 校当たりの平均選択個数は $6.9 \pm SD3.2$ 個であり、最も回答が少なかった選択肢「過去 5 年間に国家試験合格率が 90% を割った年度がある」でも 21.5 % であったことから、複数の課題を抱える像が浮かび上がる。これは、業務の整理と適性分担による業務過多是正および超過勤務対策推進、授業の質向上のための FD 推進、看護教員のキャリア成長の推進、全専任教員が生き生きと働き・自身の職務や職位に誇りを感じながら成長でき

る組織づくりに早急に取り組む必要性を強く示す結果である。

結論

1. 専任教員の人数は「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」に示されているが、“確保すること”、“増員すること”のように絶対条件を示す文末と、“が望ましいこと”のように努力ラインを示す文末が混在している点を整理が行われると専任教員数の確保への各校の取り組みがより推進される可能性がある。
2. 看護学校、看護学校の看護学科あるいは看護科等、1つの教育集団（組織）における専任教員数を集計整理したところ、52.1%が10人未満、42.1%が10人以上20人未満であった。比較的人数規模が大きい16人以上19人以下の17校（7.0%）、20人以上30人未満の14校（5.8%）において教育活動の方向性の統一をどう行っているか、その仕組みを持ち寄って検討し、その仕組みを全校に普及させる必要がある。
3. 2023年度においては、全体の66.5%で専任教員の新期着任があり、着任数は1人（32.6%）、2人（21.1%）が多かった。毎年確実に複数数名の着任があるわけではない為、業務説明、業務指導、人材育成等を必要に応じて個別に行って事足りていると感じている可能性があるが、これらに掛かる労力の削減と質保証の観点から、業務説明、業務指導、人材育成等の仕組み化を推進する必要がある。
4. 過去3年間の専任教員着任数は1名から3名である学校が多かったが、10人以

上と回答した学校もあり、学校差が大きいことがわかった。着任（入職）経路の分析から、本人希望に基づく入職の他にも、同一組織内での人員調整も多かった。人員調整による入職例については教育への関心形成が大事である。

5. 過去3年間で専任教員離任数も、着任同様1～3名である学校が多かったが、10人以上と回答した学校もあり、学校差が大きいことがわかった。離着任による入れ替わりは、組織に合わない人材を組織に合う人材に置き換えるという意味では良い影響をもたらすが、一定の専門性を要する看護教員の頻繁な入れ替えには、養成の必要性に伴い、組織にとって大きな損失でもある為、養成人材の定着方策を検討する必要がある。
6. 入職時面接を実施しているのは全体の69.8%であった。入職時点での事情や考えに着眼した内容の聴取に重きを置いた入職時面接が多く実施されている傾向があることがわかった。今後、中・長期の展望等の聴取もバランスよく組み入れるように、面接内容を再検討する必要がある。
7. 回答校242校中150校（62.0%）が専任教員要件を満たさない方を雇用することがあることを踏まえ、専任教員養成の組織支援が欠かせないことを確認できた。現在は、専任教員養成を外部の資源に頼る学校が多いが補填人材の確保が出来ない為、実際には学校において半年から1年程度の期間の人員不足が発生している。これを踏まえ、学校（組織）内でのOJTと並行させ、教育現場に身を置いた状態で専任教員要件を満たす為の学習を進める道筋の検討に一定の価値があると言え

る。

8. 専任教員要件を満たしていない教員がいる 103 校において、その人材が担う業務は、授業の一部あるいは全部を実施（91.3%）、科目担当（68.9%）、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の臨地実習での学生指導（44.7%）、学生の就学に関連した指導（55.3%）、国家試験対策関連の業務（47.6%）、学生の委員会活動の担当（46.6%）、授業評価（32.0%）、クラス担任（28.2%）のように多岐に渡る上に、教育学に相当する一定の知識やスキルを要するものも含まれていることが把握できた。教育の質の保証が十分であるか、多角的に検討する必要がある。

9. 新任教員への入職時オリエンテーション（導入研修）は 91.3%の学校で実施されているが、新任教員に業務説明等のマニュアル等を運用しているのは 48.8%であった。業務説明等のマニュアル等運用が普及するよう、今後、全校での取り組みが求められる。

10. 新任教員が学校（組織）と安定した協調関係をもって一定の業務を担当できるようなオンボーディング対策、新任教員の教育体制整備、専任教員のキャリアラダー提示および運用、ビジョンレポート等の活用を推進する必要がある。

11. 教員のキャリア成長を促すために、校内および校外で学ぶ機会を増やす必要がある。実務と切り離れた研究時間の確保、校内で e ラーニングやウェブセミナー等の研修を受講可能な環境と体制の構築・整備を進める必要がある。

12. 専任教員のキャリア成長促進のために、キャリア面談等を定期実施して、組織と教員が合致した目標を設定し、設定目標に到達するための具体的な学習計画を共有する必要がある。教員相互の授業参観の機会を増やす、臨地での実務研修参加をより積極的に行う、ティーチング・ポートフォリオの作成と共有学習を取り入れる等、看護教員個人の努力の推奨を超え、学校の組織的な支援の具体化と実行が求められる。
13. 看護学校の組織課題としては、基本的内容の学生指導に多くの時間を費やしている（74.4%）、専任教員が実施する授業の質にバラつきがある（72.3%）、業務への疲弊感が漂っている（66.5%）、看護教員の成長を支援する方法が定まっていない（62.0%）、看護教員がスムーズに成長できていない（59.5%）の選択回答が多かった。学生指導にかかる時間は必要であるが、授業の質にバラつきがあるのは好ましくない。これを踏まえ、可及的速やかに、業務整理と適性分担による業務過多是正および超過勤務対策推進し、授業の質向上のためのファカルティ・ディベロップメントの推進、専任教員のキャリア成長の推進に取り組む必要がある。

調査 B-2

看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握の為の組織診断サーベイ

報告書

令和 5 年度

調査 B-2：看護学校における専任教員の継続教育、成長等に関する課題把握
の為の組織診断サーベイ

※サーベイ実施にあたり、調査対象に対しては、看護学校（組織）での看護教員の育成や成長の支援に関するアンケートと表示した。

調査目的

看護学校の専任教員の継続的キャリア支援に関連したニーズ・課題等を整理すること、看護学校の組織の状態を把握し、課題等を整理することを主目的とする。本調査結果は、専任教員の育成・成長を支える組織の在り方の検討に大いに役立てることが出来るものである。

調査方法および倫理的配慮について

1. 調査対象

調査 B-1 の回答校のうち、調査 B-2 を希望する学校に勤務する全専任教員および学校管理者である。調査 B-2 の参加条件として基本的に全専任教員及び学校管理者の参加（回答）を概要説明書「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」に掲載し、案内した。参加者数は計 500 名を上限とし、これを超える場合には無作為抽出にて選定予定であったが、参加希望が上限を下回ったため、34 校（計 432 名）を対象とした。

2. 調査期間

2023年11月28日（火）～同年12月17日（日）である。

3. 調査方法

株式会社 HRBrain が運営するクラウドサービス「EX サーベイ」を契約・利用した。
なお、デフォルトの項目名および設問文の一部は看護学校および看護教員に適した文言・文章に差し替えを行い、わかりにくい箇所には補足説明を添えた。「小項目」については、文言・文章に差し替えの他に、設問の削除や追加等のカスタマイズを行った。

4. 調査内容

設問は8領域16カテゴリー、すなわち、採用（選考期・内定期）、オンボーディング（業務理解・関係構築）、業務遂行（業務内容・協働関係）、人事評価（目標設定・評価報酬）、人材育成（キャリア・能力開発）、人材配置（職の魅力・人の魅力）、仕事環境（労働条件・各種制度）、企業文化（企業理念・組織風土）の「期待」16問および「実感」16問と、各カテゴリーに関連した「小項目」計118問の計150問と自由記載16問（本年度の研究事業では集計・分析対象外）である（巻末資料5・6・7参照）。専任教員としての勤務年数が10年以下の回答者には全領域（8領域）の設問を配信し、11年以上の回答者には、「1. 採用」・「2. オンボーディング」を除く6領域の設問を配信した。自由記載を除く回答所要時間はおよそ10～20分である。

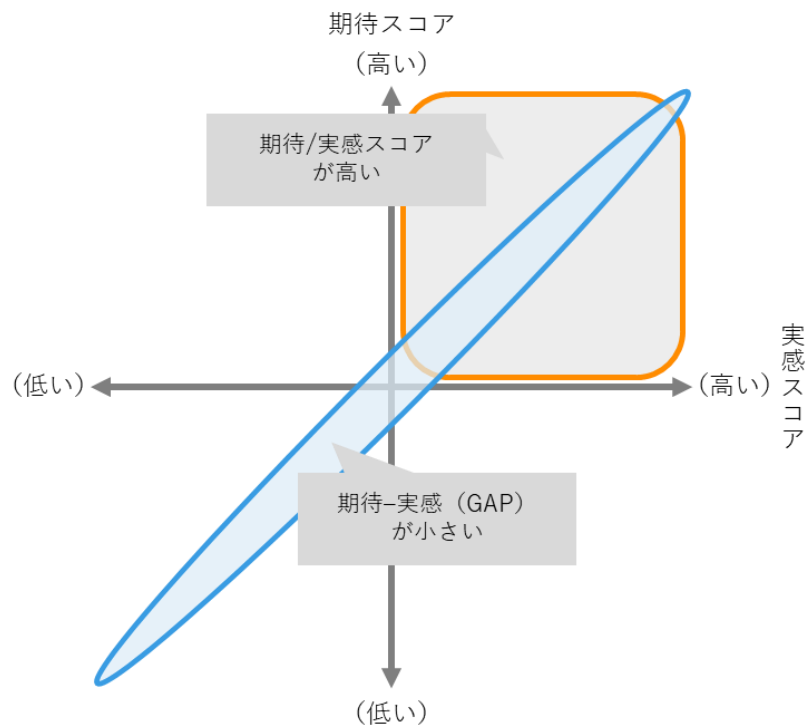
5. 説明と同意および倫理的配慮

学校管理者に対して本調査の概要説明書を配布し、「EX サーベイ」参加者の回答を閲覧できるのは本研究事業の研究者に限定すること、回答者が特定できないよう配慮を行って研究会議等の資料等を作成すること、収集データは多角的にクロス集計を行い、集計表を本研究事業の報告書に掲載するが、学校名はアルファベット・数値・記号等で匿名化すること、また、報告書において回答者名は全て伏せ、役職、個人背景等、集計結果の分析に必要な情報は個人が特定できない形で掲載することを説明した。これらへの同意をもって、参加希望校を募った。参加校の専任教員・学校管理職全員にサーベイ参加を案内したが、回答は任意とし、無回答者の同定や個人に対する回答の催促は行っていない。

6. EX スコアについて

HRBrain 社の EX スコア (EX=Employee Experience の略) (以下、EX スコアと記す。) は、従業員 (本研究においては看護教員と学校管理職) の期待値と実感値をもとに算出する組織状態を表す指標であり、各体験のカテゴリーごとの実感値・期待値・GAP に基づいて、HRBrain 社が開発した式によって算出される。

問 1・問 2 (中項目:期待・実感) は EX スコアに反映されるが、問 3 (小項目) は EX スコアに反映されない。問 3 (小項目) は各体験の各カテゴリーについての検討を行う際に参照することを目的とした設問である。

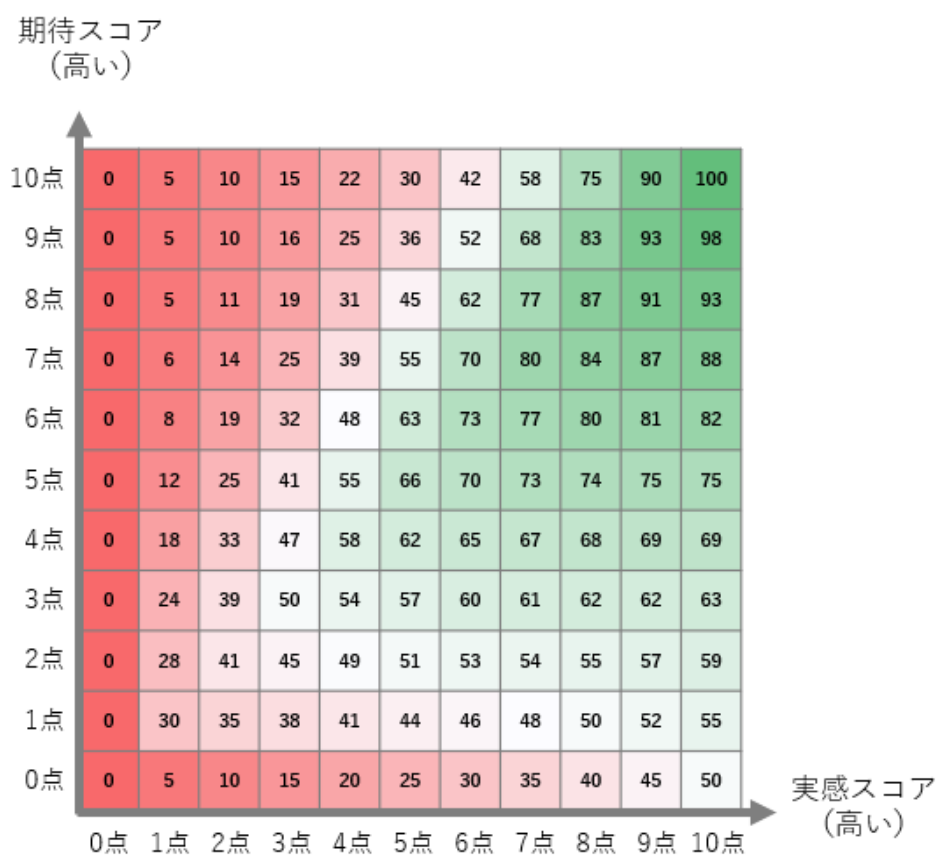


図：EX スコア®のロジック※Copyright©HRBrain,Inc. All RightsReserved, 2024

7. EX スコアの分布について

期待・実感における分布は下図の通りで、最小値 0 点、最大値が 100 点である。

回答者の所属組織内での体験が良いと EX スコアは高値に、所属組織内での体験が悪いと EX スコアは低値となる。算出式は非公開であるが、「期待」と「実感」の両方が高く、かつそのギャップが少ないと EX スコアは高く算出され、「期待」が高く「実感」が低く、そのギャップが大きい場合には EX スコアは低く算出される。また、「期待」も「実感」の両方が低い場合にも EX スコアは低く算出される。



図：EX スコア®の分布 ※Copyright©HRBrain,Inc. All RightsReserved, 2024

8. 平均 EX スコアについて

HRBrain 社は、2021 年 9 月 1 日にこのサーベイの提供を開始してから現在に至る間、のべ数十万件以上（参加社数は非公開）の回答を蓄積している。参加企業の属性は、上場企業比率 57.6%とプライム上場企業が多くを占め、業界としては製造業の占める割合がやや多く 2 割程度で、その他に偏りはなく、幅広いものである。これは、広い意味での労働者のデータであり、2023 年、本調査終了年度末における HRBrain 社蓄積データに基づく平均 EX スコアは 69.4 である。この EX スコアの平均値は看護学校に限定するものではない。

9. HRBrain 社蓄積データに基づく 8 領域 16 カテゴリーの「期待」と「実感」、「ギャップ」の平均値について

2023 年、本調査終了日現在の HRBrain 社蓄積データに基づく「期待」、「実感」、「ギャップ」の平均値を下に示す（参考資料）。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
HRBrain社蓄積データ 【他社平均】	69.4	実感	6.4	7.1	6.9	7.0	7.7	6.5	6.7	5.9	6.1	4.6	6.8	6.3	6.8	6.6	5.9	6.2	6.1
		期待	7.4	7.8	7.9	7.0	8.0	7.4	7.9	7.1	7.1	6.3	7.7	7.4	7.8	7.8	7.3	7.5	7.2
		GAP	-1.0	-0.7	-1.0	0.0	-0.3	-0.9	-1.1	-1.2	-1.0	-1.7	-0.9	-1.1	-1.0	-1.2	-1.4	-1.3	-1.1
		回答数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

参考資料：HRBrain 社蓄積データに基づく「期待」、「実感」、「ギャップ」の平均値

結果

1. 回答状況

参加校は全 34 校で、3 年課程（全日制）が 32 校、2 年課程が 1 校、統合カリキュラムが 1 校であった。

全 34 校の参加者は 432 名であった。432 名の職位内訳は、学校管理職 41 名、教務主任 37 名、（教務主任を除く）専任教員 354 名であった。

回答者は計 385 名であった。回答者の職位内訳は、学校管理職 36 名、教務主任 33 名、（教務主任を除く）専任教員 316 名であった。

職位別回収率は、学校管理職 87.8%、教務主任 89.2%、（教務主任を除く）専任教員 89.3%であった。

	参加者数	回答者数	回答率
学校管理職	41 名	36 名	87.8%
教務主任	37 名	33 名	89.2%
（教務主任を除く）専任教員	432 名	316 名	89.3%
全体	432 名	385 名	89.1%

表 42：参加者、回答者の職位と回答率

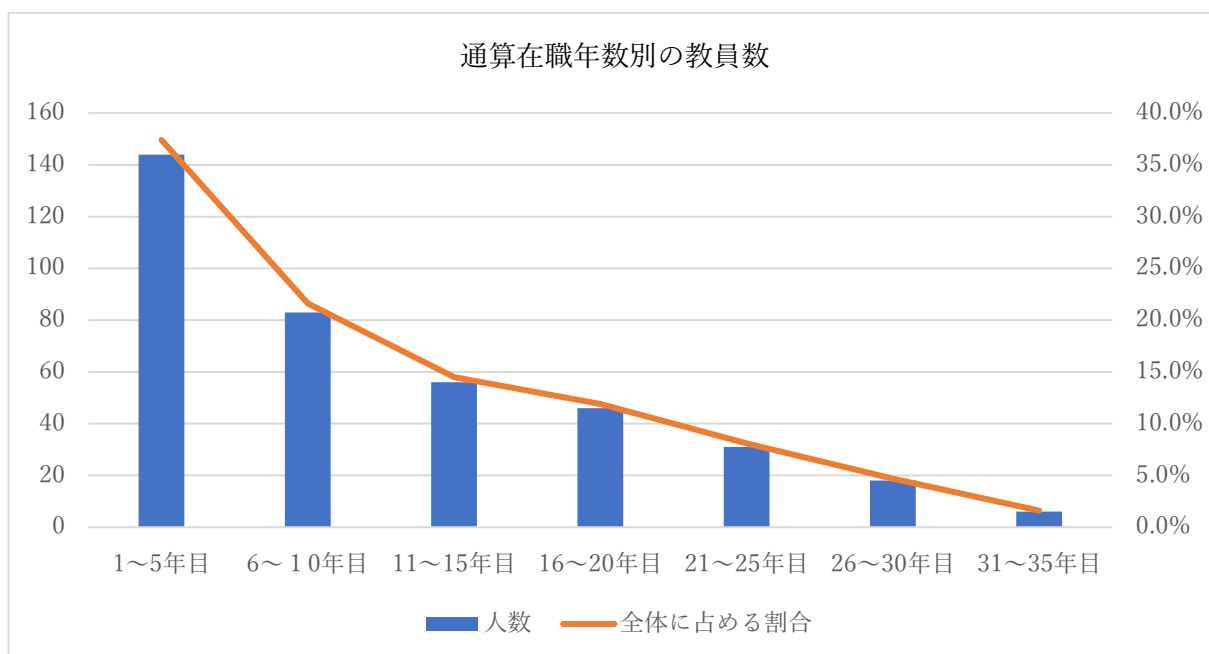
2. 回答者属性

回答者（385 名）属性として、職位（回答日現在）、年齢（回答日現在）区分、看護教員としての在職年数（通算）区分、看護教員ラダー、雇用形態、採用区分、大学・大学院での教育に関連した科目（4 単位）履修状況、専任教員養成講習会受講状況、教務主任養成講習会受講状況を表 43 に示す。

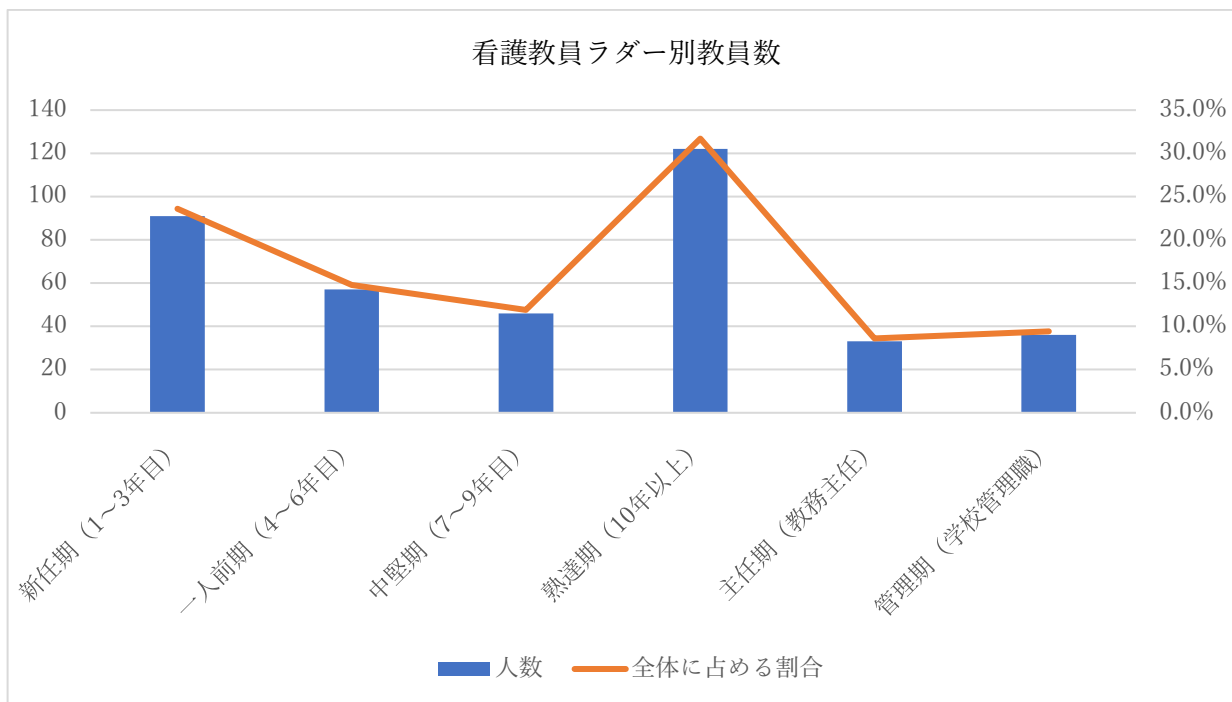
職位 (回答日現在)	学校管理職	36名	9.4%	計385名 100.0%
	教務主任	33名	8.6%	
	(教務主任を除く)専任教員	316名	82.1%	
年齢区分 (回答日現在)	20代後半	4名	1.0%	計385名 100.0%
	30代前半	8名	2.1%	
	30代後半	35名	9.1%	
	40代前半	51名	13.2%	
	40代後半	76名	19.7%	
	50代前半	85名	22.1%	
	50代後半	81名	21.0%	
60代以上	45名	11.7%		
看護教員としての 在職年数区分 (通算)	1年目	42名	10.9%	計385名 100.0%
	2年目	30名	7.8%	
	3年目	27名	7.0%	
	4年目	27名	7.0%	
	5年目	18名	4.7%	
	6年目	23名	6.0%	
	7年目	15名	3.9%	
	8年目	13名	3.4%	
	9年目	20名	5.2%	
	10年目	12名	3.1%	
	11～15年目	56名	14.5%	
	16～20年目	46名	11.9%	
	21～25年目	31名	8.1%	
	26～30年目	18名	4.7%	
	31～35年目	6名	1.6%	
未回答	1名	0.3%		
看護教員ラダー	新任期(1～3年目)	91名	23.6%	計385名 100.0%
	一人前期(4～6年目)	57名	14.8%	
	中堅期(7～9年目)	46名	11.9%	
	熟達期(10年以上)	122名	31.7%	
	主任期(教務主任)	33名	8.6%	
	管理期(学校管理職)	36名	9.4%	
雇用形態	正社員(常勤/任期なし)	338名	87.8%	計385名 100.0%
	正社員(常勤/有期契約)	33名	8.6%	
	短時間正社員(週3日勤務)	13名	3.4%	

	等の時短勤務/有期契約)			
	その他（未回答含む）	1名	0.3%	
採用区分	新規採用	264名	68.6%	計 385名 100.0%
	キャリア採用（他校での 看護教員経験あり）	116名	30.1%	
	不明（未回答含む）	5名	1.3%	
大学・大学院で の教育に関連し た科目（4単 位）履修状況	履修済み	83名	21.6%	計 385名 100.0%
	履修中（就学中）	11名	2.9%	
	未履修	289名	75.1%	
	不明（未回答含む）	2名	0.5%	
専任教員養成講 習会受講状況	修了	305名	79.2%	計 385名 100.0%
	受講中	7名	1.8%	
	未受講	72名	18.7%	
	不明（未回答含む）	1名	0.3%	
教務主任養成講 習会受講状況	修了	27名	7.0%	計 385名 100.0%
	受講中	10名	2.6%	
	未受講	347名	90.1%	
	不明（未回答含む）	1名	0.3%	

表 43：回答者属性



グラフ：通算在職年数別の教員数



グラフ：看護教員ラダー別の教員数

3. 看護学校の EX スコア

全 385 名の EX スコアの平均値は 65.4 であった。

HRBrain 社の平均 EX スコア (69.4) と比較して比較して 4.0 低かった。

	EX スコア
HRBrain 社蓄積データによる平均 EX スコア	69.4
本調査の平均 EX スコア	65.4

表 44：本調査の平均 EX スコア

4. 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：全体集計

全参加校 (34 校、385 名) の「期待」「実感」「ギャップ」の平均を表 45 に示す。

表 45 の下に比較資料として、HRBrain 社蓄積データに基づく「期待」、「実感」、「ギャップ」の平均値を再掲する。

「目標設定」の「実感」値 5.9 は他社平均と差がなかった（±0.0）。

「組織風土」の「実感」値 6.4 は他社平均より 0.3 高かった。

他はすべて他社平均より低かった。組織内の風土に対する看護教員の不満は、他社と比較して大きくないことが示された。

「実感」値の差が他社と比較して 1.0 以上低かったのは、「選考期」6.1（他社平均との差：-1.0）、「内定期」4.9（他社平均との差：-2.0）、「業務理解」5.4（他社平均との差：-1.6）、「関係構築」6.4（他社平均との差：-1.3）、「労働条件」5.5（他社平均との差：-1.1）であった。採用・オンボーディング期の「実感」が低い特徴があることがわかった。

他社平均と比べて、「期待」値が低かったのは「組織風土」（他社平均との差：-0.3）のみであった。「期待」は他社平均と同値であった。他の 13 項目への「期待」は他社平均より高値であった。得に、「内定期」の「期待」（7.9）は他社平均（7.2）と比較して 0.7 高かった。次いで、「業務理解」（7.0）が他社平均（6.6）と比較して 0.4 高かった。「キャリア」と「人の魅力」への「期待」値は他社平均と同じであった。「組織風土」への期待値（7.2）のみ他社平均（7.5）より低かった。

「実感」から「期待」を引き算した「GAP」値が他社平均より大きかったのは、「目標設定」-1.2（他社平均との差：-0.1）、「評価報酬」-1.0（他社平均との差：-0.1）の 2 つであった。

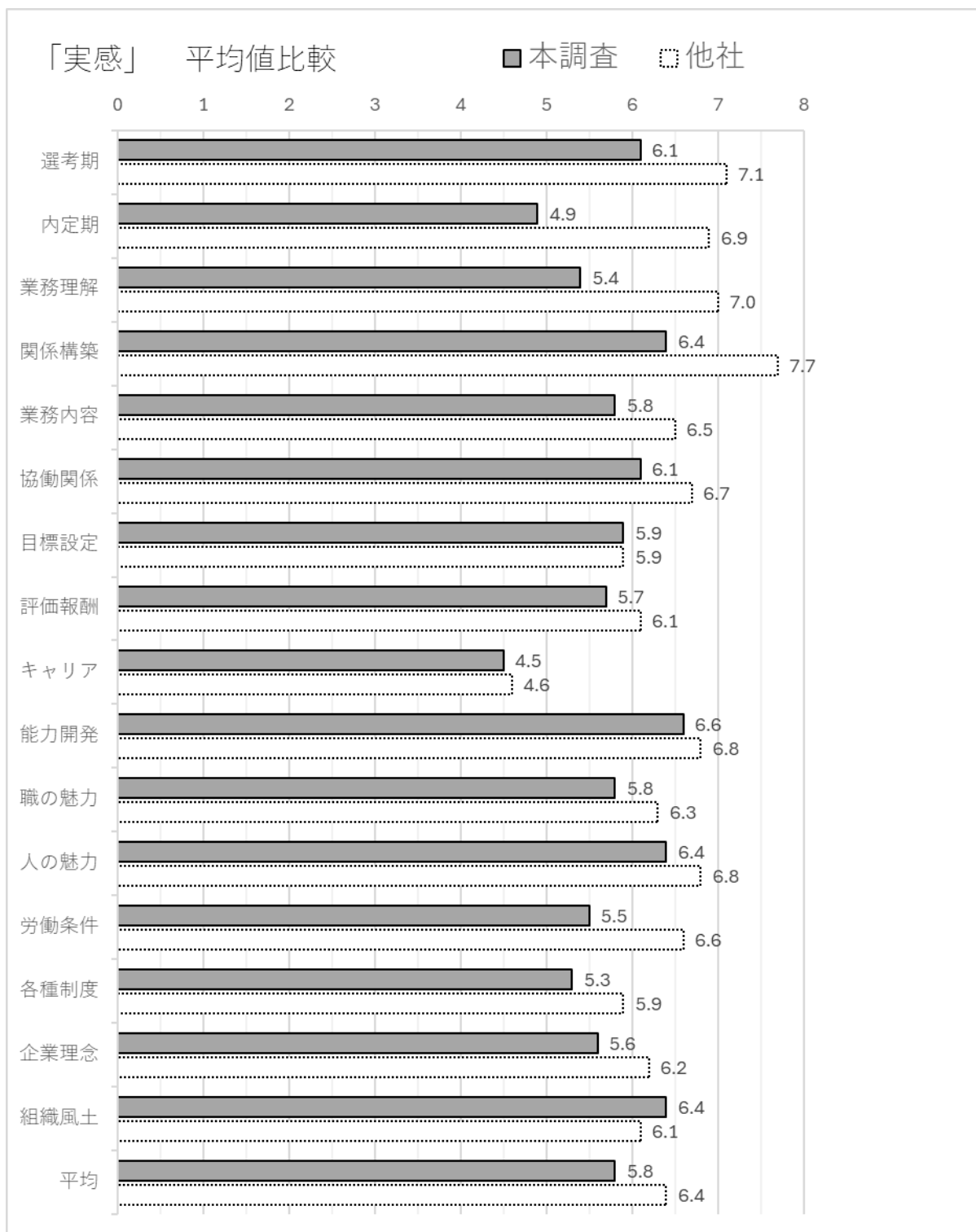
GAP が大きい「目標設定」と「評価報酬」は実感を高める対策が求められている。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385

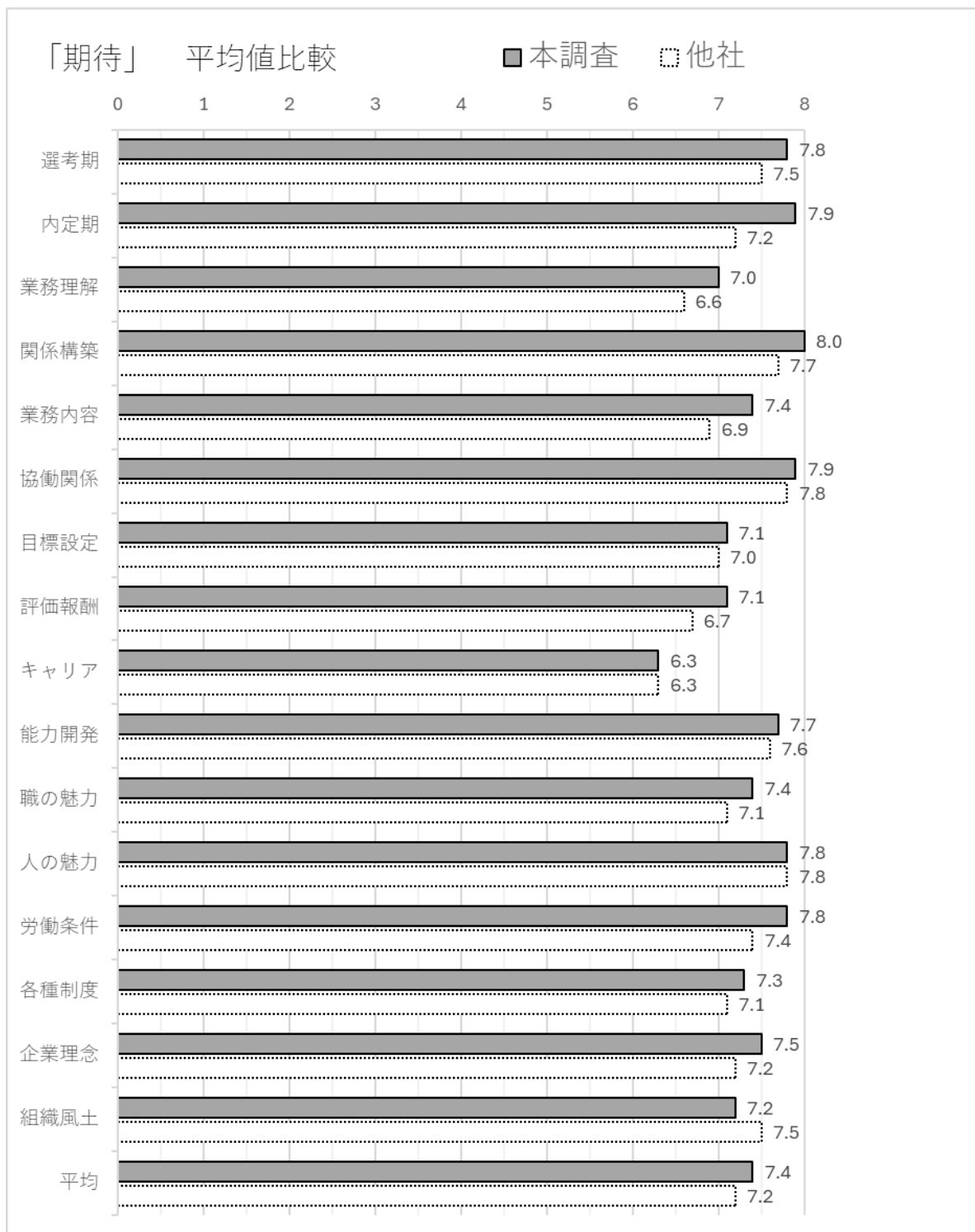
表 45：本調査の EX スコアおよび「期待」「実感」「ギャップ」の平均値

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
HRBrain社 蓄積データ [他社平均]	69.4	実感	6.4	7.1	6.9	7.0	7.7	6.5	6.7	5.9	6.1	4.6	6.8	6.3	6.8	6.6	5.9	6.2	6.1
		期待	7.4	7.8	7.9	7.0	8.0	7.4	7.9	7.1	7.1	6.3	7.7	7.4	7.8	7.8	7.3	7.5	7.2
		GAP	-1.0	-0.7	-1.0	0.0	-0.3	-0.9	-1.1	-1.2	-1.0	-1.7	-0.9	-1.1	-1.0	-1.2	-1.4	-1.3	-1.1
		回答数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

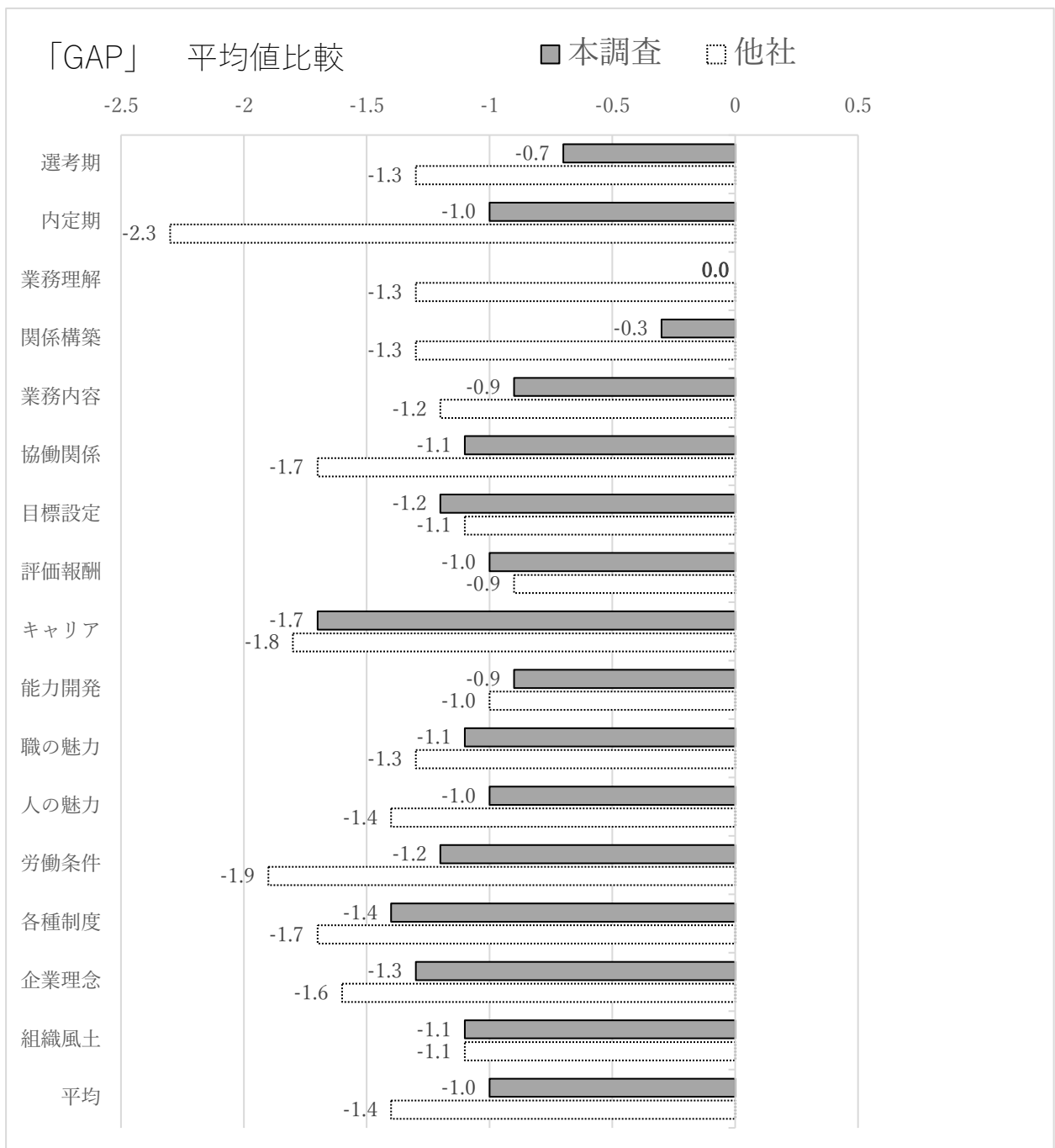
比較資料：HRBrain 社蓄積データに基づく EX スコアおよび「期待」、「実感」、「ギャップ」の平均値



グラフ：本調査「実感」値の他社（比較参考値）比較



グラフ：本調査「期待」値の他社（比較参考値）比較



グラフ：本調査「GAP」値の他社（比較参考値）比較

5. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：職位別集計

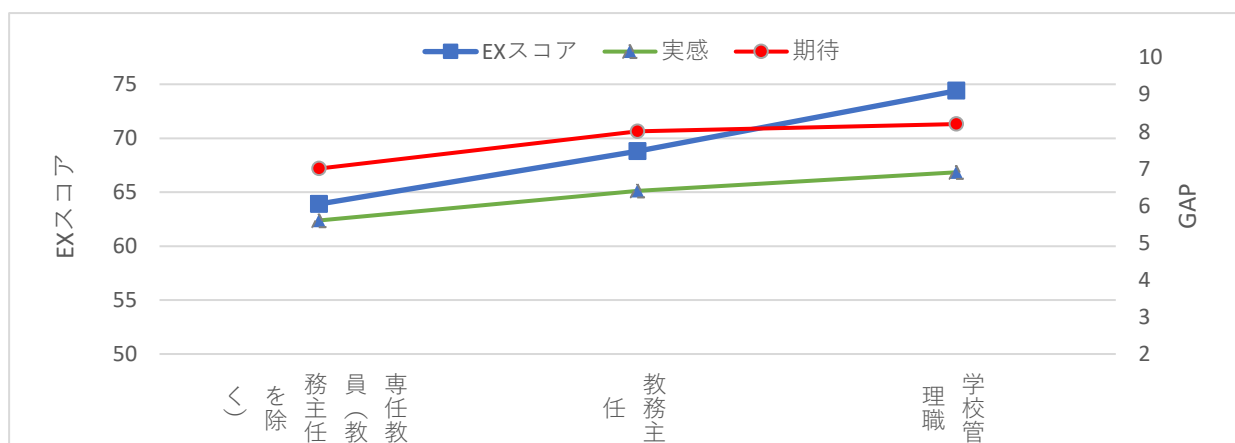
役職が上がるにつれ、多くの領域で「期待」と「実感」が上昇している。

EX スコアの職位別集計で、専任教員（63.9）＜教務主任（68.8）＜学校管理職（74.4）と職位が上がる毎 EX スコアが高くなっていることが確認できた。

実感については、全職位共通で「能力開発」「人の魅力」「組織風土」の実感が 6.0 を上回っていたが、教務主任と専任教員の「業務理解」「キャリア」の実感が 6.0 を下回り低いことが確認できた。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
学校管理職	74.4	実感	6.9	5.8	4.9	6.6	5.9	7.8	7.6	7.7	6.3	6.3	7.7	7.5	8.0	6.8	6.6	7.6	8.0
		期待	8.2	8.9	7.1	7.9	7.9	9.0	8.6	8.3	7.8	7.5	8.2	8.2	9.0	8.0	7.9	8.5	8.6
		GAP	-1.3	-3.1	-2.2	-1.3	-2.0	-1.2	-1.1	-0.6	-1.6	-1.2	-0.5	-0.7	-1.0	-1.2	-1.3	-0.9	-0.6
		回答数	-	14	14	14	14	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
教務主任	68.8	実感	6.4	6.2	6.2	5.3	5.6	6.6	6.7	6.9	6.8	5.5	6.9	6.6	6.9	6.1	6.2	7.0	7.4
		期待	8.0	7.3	8.6	8.0	7.1	7.9	8.8	7.7	7.8	7.2	8.2	7.8	8.7	8.0	7.8	8.4	8.3
		GAP	-1.5	-1.1	-2.3	-2.7	-1.6	-1.4	-2.1	-0.8	-1.0	-1.7	-1.3	-1.2	-1.8	-1.9	-1.6	-1.3	-0.9
		回答数	-	9	9	9	9	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
専任教員 (教務主任を除く)	63.9	実感	5.6	6.2	4.8	5.3	6.5	5.5	5.9	5.7	5.5	4.2	6.4	5.5	6.2	5.3	5.1	5.2	6.1
		期待	7.0	7.4	7.1	6.5	7.7	6.6	7.6	6.8	6.4	6.1	7.4	6.9	7.6	7.3	6.9	6.9	7.2
		GAP	-1.4	-1.2	-2.3	-1.2	-1.2	-1.1	-1.7	-1.1	-0.9	-1.9	-1.0	-1.4	-1.4	-2.0	-1.8	-1.7	-1.2
		回答数	-	183	183	183	183	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316

表 46：【職位別】「EX スコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値



グラフ：【職位別】「EX スコア」と「GAP」の平均値

6. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：年齢区分別
集計

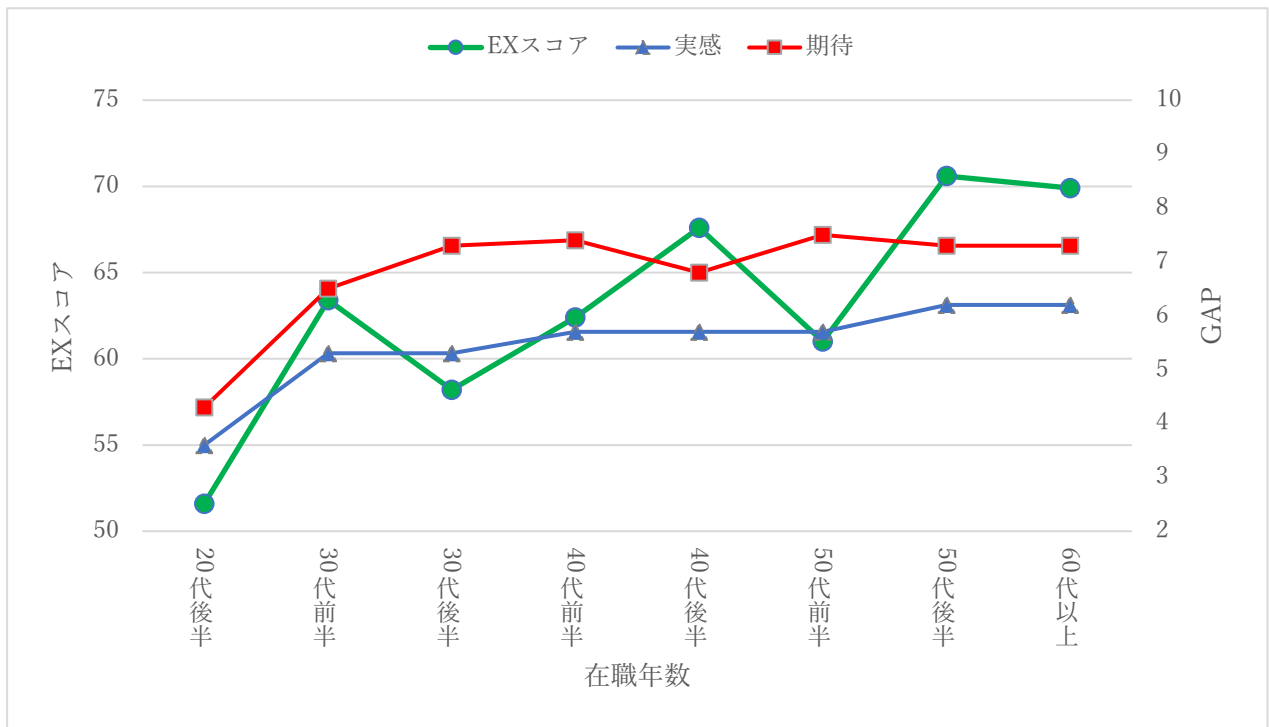
多くの年齢区分で、「能力開発」「人の魅力」「組織風土」の「実感」が 6.0 を上回り、「評価報酬」「キャリア」「労働条件」「各種制度」「企業理念」の「実感」が 6.0 を下回った。

年齢が高いほうが、EX スコアおよび各領域の「実感」が高くなっている。

人数が多い「30 代後半」の EX スコアは最も低かった。また「30 代後半」については「キャリア」「職の魅力」「各種制度」「企業理念」の「実感」スコアも低かった。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	価値観
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
20代後半	51.6	実感	3.6	5.0	0.7	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	6.0	3.8	4.0	3.5	3.0	3.8	4.5
		期待	4.3	5.0	3.3	6.7	4.0	3.8	3.8	3.0	3.8	3.8	6.0	4.5	5.0	4.5	3.5	4.5	4.5
		GAP	-0.7	0.0	-2.7	-2.7	1.0	-0.7	-0.7	0.0	-0.7	-0.7	0.0	-0.7	-1.0	-1.0	-0.5	-0.7	0.0
		回答数	-	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30代前半	63.4	実感	5.3	6.3	4.3	5.1	7.4	3.8	5.0	5.3	4.8	4.4	7.0	4.9	6.4	3.4	4.8	5.5	6.5
		期待	6.5	7.9	7.4	7.0	8.1	6.1	6.1	7.0	5.5	5.0	7.0	6.3	6.4	5.8	6.1	6.1	6.5
		GAP	-1.2	-1.6	-3.1	-1.9	-0.7	-2.4	-1.1	-1.7	-0.7	-0.6	0.0	-1.4	0.0	-2.4	-1.4	-0.6	0.0
		回答数	-	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
30代後半	58.2	実感	5.3	6.5	4.8	4.6	6.6	5.3	5.8	5.5	5.4	3.9	5.8	4.5	6.2	5.0	4.7	4.8	6.0
		期待	7.3	7.2	7.8	7.0	8.2	6.9	7.7	6.9	6.9	6.2	7.2	6.6	7.7	7.7	7.5	7.2	7.3
		GAP	-1.9	-0.7	-3.0	-2.4	-1.6	-1.7	-2.0	-1.3	-1.5	-2.3	-1.4	-2.1	-1.5	-2.7	-2.8	-2.4	-1.3
		回答数	-	26	26	26	26	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
40代前半	62.4	実感	5.7	6.3	4.5	4.8	6.6	5.4	5.9	6.2	5.9	4.6	6.4	5.8	6.6	5.4	5.3	5.5	6.2
		期待	7.4	7.7	7.1	6.6	7.8	6.8	8.0	7.5	6.6	7.0	7.8	7.4	8.0	7.9	7.3	7.5	7.8
		GAP	-1.7	-1.4	-2.6	-1.7	-1.3	-1.4	-2.1	-1.3	-0.7	-2.4	-1.5	-1.6	-1.4	-2.5	-1.9	-2.1	-1.6
		回答数	-	39	39	39	39	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
40代後半	67.6	実感	5.7	6.2	4.6	5.4	6.4	5.6	6.1	5.8	5.6	4.2	6.8	6.0	6.3	5.5	5.3	5.5	6.5
		期待	6.8	6.7	6.6	5.5	7.3	6.5	7.8	6.8	6.3	5.9	7.5	6.7	7.6	7.0	6.8	6.6	7.3
		GAP	-1.1	-0.4	-2.0	-0.1	-1.0	-0.9	-1.7	-1.0	-0.7	-1.6	-0.7	-0.7	-1.3	-1.5	-1.5	-1.1	-0.8
		回答数	-	41	41	41	41	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
50代前半	61.0	実感	5.7	6.3	5.4	5.4	6.2	5.6	5.9	5.7	5.7	4.3	6.4	5.4	6.1	5.5	5.6	5.4	6.0
		期待	7.5	7.7	7.9	7.3	8.0	7.2	7.9	7.1	6.8	6.8	7.7	7.4	8.2	7.6	7.4	7.5	7.6
		GAP	-1.8	-1.4	-2.5	-1.9	-1.9	-1.6	-2.1	-1.4	-1.1	-2.5	-1.3	-2.0	-2.1	-2.2	-1.8	-2.1	-1.6
		回答数	-	39	39	39	39	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
50代後半	70.6	実感	6.2	6.0	5.6	6.4	6.6	6.6	6.5	6.2	5.9	5.0	7.0	6.3	6.6	6.0	5.7	6.0	6.8
		期待	7.3	8.5	7.3	6.8	7.2	7.2	7.8	6.9	7.0	6.2	7.7	7.2	7.8	7.5	7.1	7.2	7.4
		GAP	-1.1	-2.5	-1.7	-0.4	-0.7	-0.7	-1.2	-0.7	-1.1	-1.3	-0.7	-0.9	-1.1	-1.5	-1.4	-1.2	-0.6
		回答数	-	29	29	29	29	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
60代以上	69.9	実感	6.2	5.3	5.3	6.2	5.9	6.5	6.9	6.6	6.0	5.2	6.7	6.6	7.2	6.0	5.2	6.4	6.5
		期待	7.3	7.2	7.0	7.0	7.5	7.2	8.2	7.3	6.7	6.3	7.5	7.4	8.1	7.5	7.0	7.3	7.6
		GAP	-1.2	-2.0	-1.7	-0.8	-1.7	-0.8	-1.2	-0.7	-0.7	-1.1	-0.8	-0.8	-0.9	-1.5	-1.8	-0.9	-1.1
		回答数	-	22	22	22	22	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

表 47：【年齢区分別】「EXスコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値



グラフ：【年齢区分別】「EXスコア」「実感」「期待」「GAP」の平均値

7. EXスコアおよび8領域16カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：在職年数区分（通算）別集計

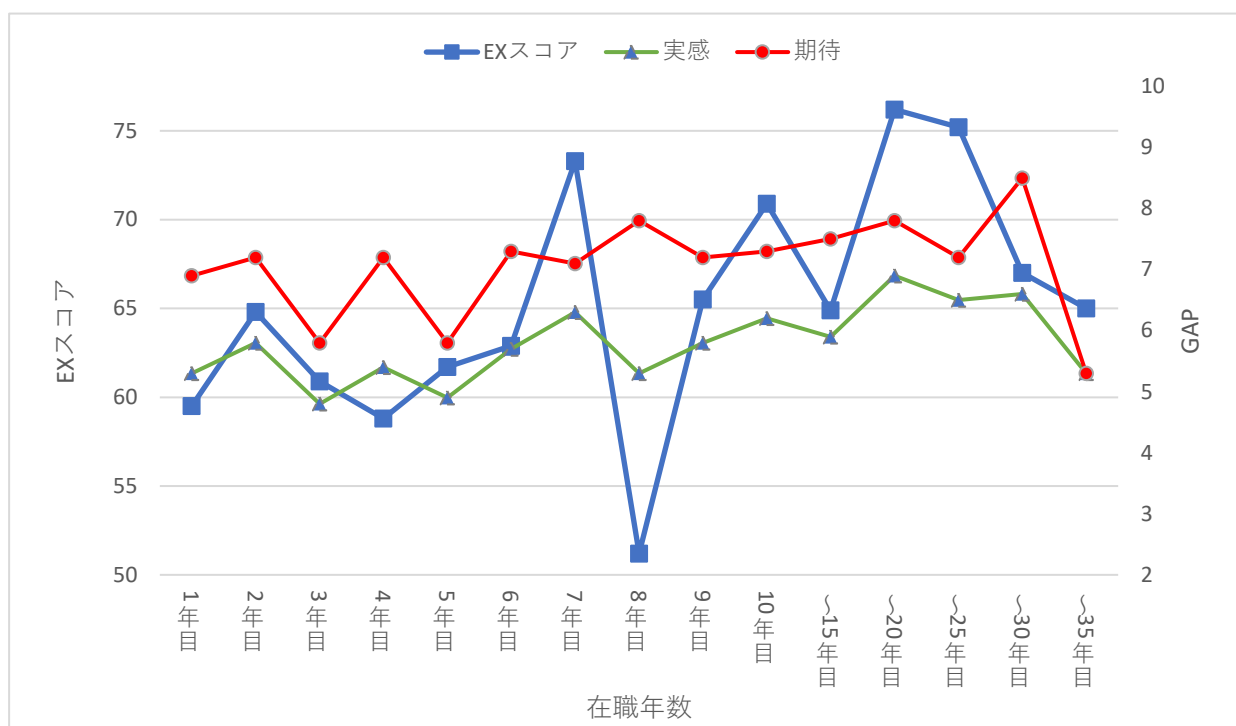
多くの領域において、在職1年目から8年目の「実感」が低い。

EXスコアが最も低い在職8年目において、特に「協働関係」「職の魅力」「労働条件」「企業理念」が「実感」が低い。

在職9年目以降は徐々に「実感」が上昇している。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	信頼関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の適力	人の適力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
1年目	59.5	実感	5.3	5.7	4.3	4.2	6.6	3.6	5.0	5.3	5.4	4.5	6.2	5.0	6.0	5.2	5.0	5.7	6.2
		期待	6.9	7.3	7.8	6.5	7.5	6.0	7.0	6.5	6.0	6.0	7.6	7.0	7.7	7.2	7.0	6.9	7.2
		GAP	-1.7	-1.7	-3.5	-2.3	-0.8	-2.4	-2.0	-1.2	-0.7	-1.5	-1.3	-2.0	-1.7	-2.0	-2.0	-1.2	-1.0
		回答数	-	35	35	35	35	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
2年目	64.8	実感	5.8	6.0	4.1	5.3	7.3	5.1	6.3	6.1	5.4	4.4	6.6	5.6	7.1	5.4	4.8	5.7	6.8
		期待	7.2	7.4	6.4	6.8	7.5	6.8	7.4	7.4	6.5	6.5	7.4	6.9	8.4	7.9	7.5	7.3	7.7
		GAP	-1.5	-1.4	-2.3	-1.4	-0.2	-1.7	-1.1	-1.2	-1.1	-2.0	-0.8	-1.3	-1.3	-2.5	-2.7	-1.6	-0.9
		回答数	-	24	24	24	24	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3年目	60.9	実感	4.8	5.8	4.2	4.7	5.3	4.3	5.5	4.7	4.3	3.7	5.0	5.0	6.1	4.1	4.2	4.4	5.3
		期待	5.8	6.3	5.7	5.3	5.9	5.8	6.5	5.4	5.5	4.9	6.2	6.4	6.4	5.5	5.8	5.7	6.1
		GAP	-1.0	-0.5	-1.5	-0.6	-0.6	-1.5	-1.0	-0.7	-1.2	-1.2	-1.2	-1.4	-0.4	-1.4	-1.6	-1.3	-0.8
		回答数	-	18	18	18	18	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
4年目	58.8	実感	5.4	6.1	4.2	5.2	5.5	5.1	5.3	5.4	5.1	4.0	6.7	5.6	6.0	5.2	5.1	5.1	5.9
		期待	7.2	8.5	7.0	6.5	8.3	6.9	6.9	6.7	6.7	6.3	8.0	7.8	7.5	7.0	7.0	7.1	7.0
		GAP	-1.9	-2.3	-2.7	-1.3	-2.8	-1.8	-1.6	-1.3	-1.6	-2.3	-1.4	-2.2	-1.5	-1.9	-1.9	-2.0	-1.1
		回答数	-	21	21	21	21	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
5年目	61.7	実感	4.9	5.0	4.3	3.8	6.1	5.6	6.7	4.8	5.0	2.9	5.7	4.7	5.9	5.4	3.7	3.6	4.6
		期待	5.8	5.1	5.9	5.5	7.5	5.4	7.7	5.5	4.6	4.2	6.2	4.8	6.9	7.1	5.7	5.2	5.7
		GAP	-0.9	-0.1	-1.6	-1.7	-1.5	0.2	-0.9	-0.7	0.4	-1.3	-0.5	-0.2	-1.0	-1.7	-2.1	-1.6	-1.1
		回答数	-	13	13	13	13	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
6年目	62.9	実感	5.7	6.2	4.0	5.4	6.1	6.3	5.5	5.1	6.3	4.3	6.9	5.7	6.7	5.7	5.2	5.6	6.0
		期待	7.3	7.8	7.4	6.7	7.8	7.3	8.0	6.7	7.0	6.6	7.7	6.7	8.2	7.7	7.3	7.2	7.0
		GAP	-1.6	-1.6	-3.4	-1.3	-1.7	-1.0	-2.4	-1.6	-0.8	-2.3	-0.9	-1.0	-1.6	-2.0	-2.1	-1.7	-1.0
		回答数	-	20	20	20	20	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
7年目	73.3	実感	6.3	7.5	7.5	6.6	7.5	5.9	6.1	6.1	5.5	4.0	6.9	6.1	6.2	5.8	6.5	6.5	6.7
		期待	7.1	7.9	7.4	8.1	7.3	6.9	7.4	6.7	6.3	5.8	7.0	6.7	7.0	6.4	7.3	7.5	8.0
		GAP	-0.8	-0.5	0.2	-1.5	0.2	-1.0	-1.3	-0.7	-0.8	-1.8	-0.1	-0.5	-0.8	-0.6	-0.8	-1.0	-1.3
		回答数	-	11	11	11	11	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
8年目	51.2	実感	5.3	6.5	5.7	5.4	5.6	5.6	4.4	5.1	5.5	3.8	6.4	4.5	5.8	4.5	5.6	4.4	5.5
		期待	7.8	8.0	8.5	7.2	8.2	6.9	8.4	7.9	7.5	7.2	8.1	8.3	8.5	7.7	6.9	8.0	8.1
		GAP	-2.6	-1.5	-2.8	-1.8	-2.6	-1.3	-4.0	-2.8	-1.9	-3.4	-1.7	-3.8	-2.8	-3.2	-1.3	-3.6	-2.5
		回答数	-	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
9年目	65.5	実感	5.8	6.6	5.9	6.7	6.4	5.8	5.7	6.4	5.9	3.7	6.8	5.9	5.4	4.5	5.1	5.6	6.6
		期待	7.2	7.8	7.6	7.0	8.3	7.0	7.8	7.6	7.3	5.9	7.5	6.8	7.2	7.2	6.7	6.7	7.3
		GAP	-1.4	-1.2	-1.7	-0.3	-1.9	-1.2	-2.1	-1.1	-1.4	-2.2	-0.7	-1.0	-1.7	-2.7	-1.6	-1.2	-0.7
		回答数	-	17	17	17	17	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
10年目	70.9	実感	6.2	6.9	4.1	4.8	5.6	7.3	7.3	5.9	5.3	4.7	7.3	6.7	7.9	6.3	6.5	6.3	6.8
		期待	7.3	7.4	7.3	5.0	7.7	7.3	8.5	7.2	6.6	6.1	7.8	6.3	8.6	7.2	7.1	7.6	8.5
		GAP	-1.0	-0.6	-3.2	-0.2	-2.1	0.1	-1.2	-1.2	-1.3	-1.4	-0.5	0.4	-0.7	-0.8	-0.6	-1.3	-1.7
		回答数	-	9	9	9	9	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
11～15年目	64.9	実感	5.9	5.0	6.4	7.3	8.0	5.5	6.2	5.9	5.7	4.7	6.1	5.5	6.2	5.3	5.4	5.6	6.2
		期待	7.5	7.6	7.0	7.8	7.8	7.1	8.3	7.4	7.0	7.2	7.7	7.2	7.8	7.9	7.4	7.2	7.8
		GAP	-1.6	-2.6	-0.6	-0.5	0.3	-1.6	-2.1	-1.5	-1.3	-2.5	-1.6	-1.7	-1.6	-2.6	-2.0	-1.7	-1.6
		回答数	-	8	8	8	8	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
16～20年目	76.2	実感	6.9	7.4	6.7	7.5	7.7	7.0	7.0	6.8	6.5	5.2	7.6	7.2	6.9	6.7	6.3	6.5	7.0
		期待	7.8	7.8	8.0	7.3	8.0	7.8	8.6	7.4	7.2	6.5	8.2	7.9	8.5	8.2	7.9	7.8	7.9
		GAP	-0.9	-0.5	-1.3	0.3	-0.3	-0.8	-1.6	-0.6	-0.7	-1.4	-0.6	-0.7	-1.6	-1.5	-1.6	-1.3	-0.9
		回答数	-	11	11	11	11	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
21～25年目	75.2	実感	6.5	5.0	5.0	5.0	5.0	7.5	7.3	7.4	7.0	5.9	7.7	7.0	7.3	6.9	6.0	6.6	7.7
		期待	7.2	5.0	5.0	5.0	5.0	7.7	8.3	7.4	7.5	7.2	8.4	8.1	8.4	8.2	7.0	8.2	8.4
		GAP	-0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.3	-1.0	0.0	-0.5	-1.3	-0.6	-1.1	-1.1	-1.3	-1.0	-1.5	-0.7
		回答数	-	1	1	1	1	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
26～30年目	67	実感	6.6	7.0	7.0	7.6	6.0	7.4	7.0	7.1	6.3	6.0	6.8	6.2	6.9	6.0	5.6	5.7	7.2
		期待	8.5	9.6	9.6	9.6	9.6	7.9	9.3	8.3	7.5	7.5	8.1	7.8	8.8	8.2	7.9	8.0	8.2
		GAP	-1.9	-2.6	-2.6	-2.0	-3.6	-0.6	-2.3	-1.2	-1.2	-1.5	-1.3	-1.6	-1.8	-2.2	-2.3	-2.3	-1.1
		回答数	-	5	5	5	5	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
31～35年目	65	実感	5.3	-	-	-	-	7.8	6.8	6.5	4.2	3.7	4.7	5.0	5.8	4.2	5.5	5.0	4.3
		期待	5.3	-	-	-	-	6.5	6.3	6.5	4.0	3.7	4.7	4.7	6.0	4.8	6.0	5.0	4.8
		GAP	0.0	-	-	-	-	1.3	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0	0.3	-0.2	-0.7	-0.5	0.0	-0.5
		回答数	-	-	-	-	-	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
その他 (無回答含む)		回答数	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

表 48：【看護教員在職年数区分別】「EX スコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値



グラフ：【在職年数別】「EX スコア」と「GAP」の平均値

8. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：看護教員ラダー別集計

ラダーが上のものほど、期待も実感高くなり、EX スコアも高い全体傾向がある。

その全体傾向の中で、新任期と一人前期、熟達期と主任期の EX スコアはほぼ同じである。

新任期より一人前期のほうが、関係構築、キャリア、企業理念、組織風土の実感値が低く、業務内容、能力開発、労働条件の実感値が高い。

熟達期より主任期のほうが、内定期、目標設定、評価報酬、キャリア、職の魅力、各種制度、企業理念、組織風土の実感値が高く、業務理解、関係構築、人の魅力の実感値が低い。熟達期と主任期を比較して EX スコアに変わりがないのは、主任期の期待値が熟達期と比較して高いことの影響である。

実感が期待を大きく下回る領域（GAP が -2.0 以下）を拾うと、新任期の「内定期」

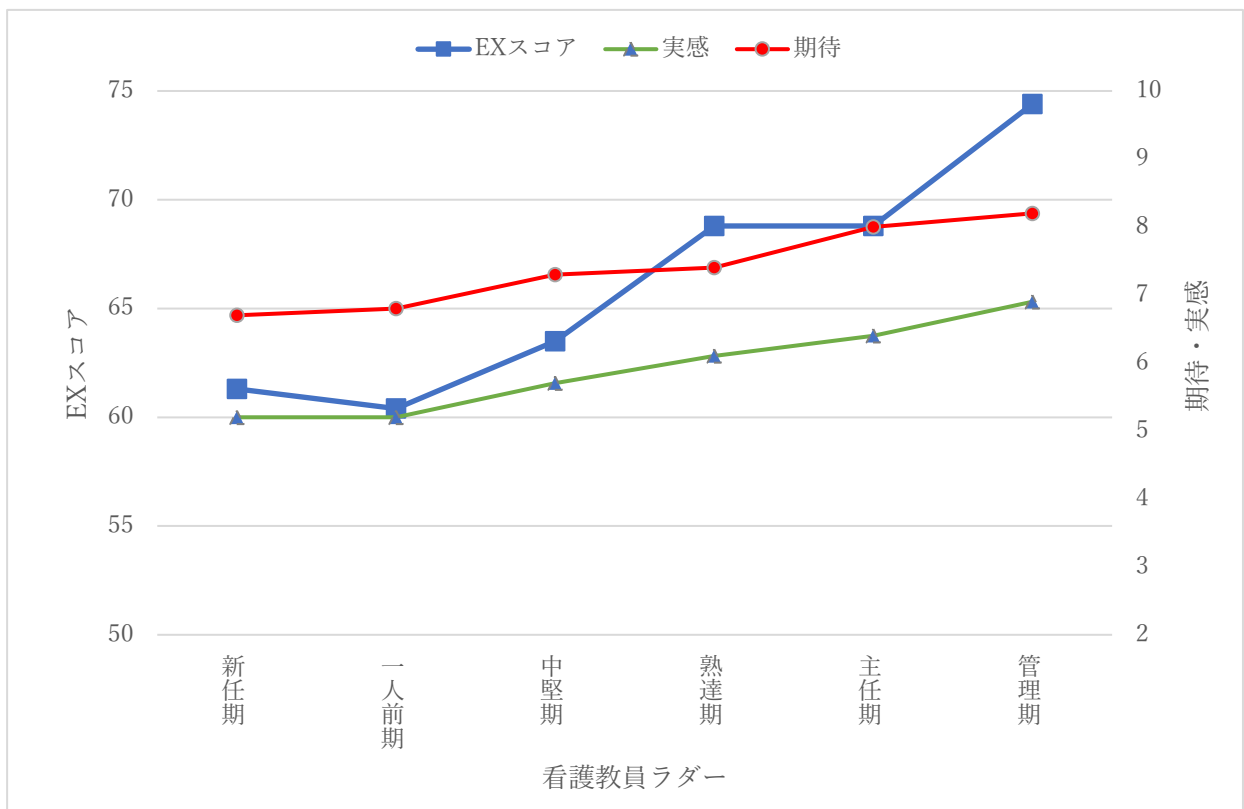
(-2.7)、「業務内容」(-2.0)、「労働条件」(-2.1)、「各種制度」(-2.0)、一人前期の「内定期」(-2.9)、「関係構築」(-2.1)、「各種制度」(-2.1)、「企業理念」(-2.1)、中堅期の「協働関係」(-2.4)、「キャリア」(-2.5)、「労働条件」(-2.2)、主任期の「内定期」(-2.3)、「業務理解」(-2.7)、「協働関係」(-2.1)、管理期の「内定期」(-3.1)、「内定期」(-2.2)、「関係構築」(-2.0)である(表52)。熟達期にはGAPが大きいカテゴリーはない。

表48について「実感」6.0未満、「期待」7.0未満、「GAP」-2.0以下であったカテゴリーの平均値を赤字で示し、その個数をラダー別に集計した(表50、表51、表52)。

赤字表示のカテゴリー数を読み取ると、新任期(1~3年目)・一人前期(4~6年目)・中堅期(7~9年目)の実感値と期待値が低く、そのGAPが大きい特徴があることが確認できた。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
新任期 (1~3年目)	61.3	実感	5.2	5.8	4.2	4.7	6.6	4.1	5.5	5.4	5.1	4.2	6.0	5.1	6.3	4.8	4.7	5.2	6.0
		期待	6.7	7.1	6.8	6.1	7.1	6.0	7.0	6.4	6.0	5.8	7.1	6.8	7.5	6.9	6.7	6.5	6.9
		GAP	-1.4	-1.3	-2.7	-1.4	-0.4	-2.0	-1.5	-1.1	-0.9	-1.6	-1.1	-1.7	-1.2	-2.1	-2.0	-1.3	-0.9
		回答数	-	70	70	70	70	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
一人前期 (4~6年目)	60.4	実感	5.2	6.0	4.0	4.6	6.1	5.5	5.7	4.9	5.4	3.8	6.6	5.2	6.0	5.4	4.6	4.3	5.3
		期待	6.8	7.2	6.9	6.1	8.2	6.4	7.3	6.3	6.1	5.7	7.4	6.4	7.4	7.2	6.7	6.4	6.4
		GAP	-1.5	-1.3	-2.9	-1.5	-2.1	-0.8	-1.6	-1.3	-0.7	-1.9	-0.9	-1.2	-1.4	-1.8	-2.1	-2.1	-1.1
		回答数	-	44	44	44	44	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
中堅期 (7~9年目)	63.5	実感	5.7	6.8	6.2	6.3	6.3	5.7	5.3	5.8	5.5	3.6	6.6	5.4	5.6	4.7	5.6	5.4	6.2
		期待	7.3	7.8	7.7	7.2	8.0	6.8	7.7	7.3	6.9	6.1	7.4	7.0	7.4	6.9	6.8	7.2	7.6
		GAP	-1.6	-1.1	-1.5	-1.0	-1.7	-1.2	-2.4	-1.5	-1.4	-2.5	-0.8	-1.6	-1.8	-2.2	-1.3	-1.8	-1.4
		回答数	-	39	39	39	39	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
熟達期 (10年以上)	68.8	実感	6.1	6.5	5.8	6.5	6.9	6.4	6.5	6.2	5.9	4.7	6.6	6.0	6.4	5.9	5.5	5.6	6.4
		期待	7.4	7.6	7.5	6.9	7.9	7.0	8.2	7.2	6.7	6.5	7.7	7.1	7.9	7.8	7.2	7.2	7.7
		GAP	-1.3	-1.1	-1.7	-0.4	-1.0	-0.6	-1.6	-1.0	-0.7	-1.9	-1.1	-1.1	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.4
		回答数	-	30	30	30	30	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
主任期 [教務主任]	68.8	実感	6.4	6.2	6.2	5.3	5.6	6.6	6.7	6.9	6.8	5.5	6.9	6.6	6.9	6.1	6.2	7.0	7.4
		期待	8.0	7.3	8.6	8.0	7.1	7.9	8.8	7.7	7.8	7.2	8.2	7.8	8.7	8.0	7.8	8.4	8.3
		GAP	-1.5	-1.1	-2.3	-2.7	-1.6	-1.4	-2.1	-0.8	-1.0	-1.7	-1.3	-1.2	-1.8	-1.9	-1.6	-1.3	-0.9
		回答数	-	9	9	9	9	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
管理期 [学校管理職]	74.4	実感	6.9	5.8	4.9	6.6	5.9	7.8	7.6	7.7	6.3	6.3	7.7	7.5	8.0	6.8	6.6	7.6	8.0
		期待	8.2	8.9	7.1	7.9	7.9	9.0	8.6	8.3	7.8	7.5	8.2	8.2	9.0	8.0	7.9	8.5	8.6
		GAP	-1.3	-3.1	-2.2	-1.3	-2.0	-1.2	-1.1	-0.6	-1.6	-1.2	-0.5	-0.7	-1.0	-1.2	-1.3	-0.9	-0.6
		回答数	-	14	14	14	14	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

表49：【看護教員ラダー別】「EXスコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値



グラフ：【看護教員ラダー別】「EXスコア」「実感」「期待」「GAP」の平均値

実感 平均値	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化		6未満の カテゴリ数
		選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土	
新任期 (1~3年目)	5.2	5.8	4.2	4.7	6.6	4.1	5.5	5.4	5.1	4.2	6.0	5.1	6.3	4.8	4.7	5.2	6.0	12
一人前期 (4~6年目)	5.2	6.0	4.0	4.6	6.1	5.5	5.7	4.9	5.4	3.8	6.6	5.2	6.0	5.4	4.6	4.3	5.3	12
中堅期 (7~9年目)	5.7	6.8	6.2	6.3	6.3	5.7	5.3	5.8	5.5	3.6	6.6	5.4	5.6	4.7	5.6	5.4	6.2	10
熟達期 (10年目以上)	6.1	6.5	5.8	6.5	6.9	6.4	6.5	6.2	5.9	4.7	6.6	6.0	6.4	5.9	5.5	5.6	6.4	3
主任期 [教務主任]	6.4	6.2	6.2	5.3	5.6	6.6	6.7	6.9	6.8	5.5	6.9	6.6	6.9	6.1	6.2	7.0	7.4	2
管理期 [学校管理職]	6.9	5.8	4.9	6.6	5.9	7.8	7.6	7.7	6.3	6.3	7.7	7.5	8.0	6.8	6.6	7.6	8.0	3

※6.0未満のカテゴリを赤で示した。

表 50：【看護教員ラダー別】「実感」6.0 未満のカテゴリ数

期待 平均値	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化		7未満の カテゴリ数
		選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土	
新任期 (1~3年目)	6.7	7.1	6.8	6.1	7.1	6.0	7.0	6.4	6.0	5.8	7.1	6.8	7.5	6.9	6.7	6.5	6.9	11
一人前期 (4~6年目)	6.8	7.2	6.9	6.1	8.2	6.4	7.3	6.3	6.1	5.7	7.4	6.4	7.4	7.2	6.7	6.4	6.4	10
中堅期 (7~9年目)	7.3	7.8	7.7	7.2	8.0	6.8	7.7	7.3	6.9	6.1	7.4	7.0	7.4	6.9	6.8	7.2	7.6	5
熟達期 (10年目以上)	7.4	7.6	7.5	6.9	7.9	7.0	8.2	7.2	6.7	6.5	7.7	7.1	7.9	7.8	7.2	7.2	7.7	3
主任期 [教務主任]	8.0	7.3	8.6	8.0	7.1	7.9	8.8	7.7	7.8	7.2	8.2	7.8	8.7	8.0	7.8	8.4	8.3	0
管理期 [学校管理職]	8.2	8.9	7.1	7.9	7.9	9.0	8.6	8.3	7.8	7.5	8.2	8.2	9.0	8.0	7.9	8.5	8.6	0

※7.0未満のカテゴリを赤で示した。

表 51：【看護教員ラダー別】「期待」7.0 未満のカテゴリー数

GAP 平均値	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化		-2.0以下の カテゴリー数
		選考期	内定期	業務 理解	関係 構築	業務 内容	協働 関係	目標 設定	評価 報酬	キャ リア	能力 開発	職の 魅力	人の 魅力	労働 条件	各種 制度	企業 理念	組織 風土	
新任期 (1~3年目)	-1.4	-1.3	-2.7	-1.4	-0.4	-2.0	-1.5	-1.1	-0.9	-1.6	-1.1	-1.7	-1.2	-2.1	-2.0	-1.3	-0.9	4
一人前期 (4~6年目)	-1.5	-1.3	-2.9	-1.5	-2.1	-0.8	-1.6	-1.3	-0.7	-1.9	-0.9	-1.2	-1.4	-1.8	-2.1	-2.1	-1.1	4
中堅期 (7~9年目)	-1.6	-1.1	-1.5	-1.0	-1.7	-1.2	-2.4	-1.5	-1.4	-2.5	-0.8	-1.6	-1.8	-2.2	-1.3	-1.8	-1.4	3
熟達期 (10年目以上)	-1.3	-1.1	-1.7	-0.4	-1.0	-0.6	-1.6	-1.0	-0.7	-1.9	-1.1	-1.1	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.4	0
主任期 [教務主任]	-1.5	-1.1	-2.3	-2.7	-1.6	-1.4	-2.1	-0.8	-1.0	-1.7	-1.3	-1.2	-1.8	-1.9	-1.6	-1.3	-0.9	3
管理期 [学校管理職]	-1.3	-3.1	-2.2	-1.3	-2.0	-1.2	-1.1	-0.6	-1.6	-1.2	-0.5	-0.7	-1.0	-1.2	-1.3	-0.9	-0.6	3

※ -2.0以下のカテゴリーを赤で示した。

表 52：【看護教員ラダー別】「GAP」 - 2.0 以下のカテゴリー数

9. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：雇用形態別 集計

時短勤務（有期契約）者は 10 名と少ないが、時短勤務の看護教員の EX スコアは常勤の看護教員より高かった。

常勤（任期なし）者は、全カテゴリーの GAP が -1 以下であるのに対し、時短勤務（有期契約）者は、全体的に期待値が低い傾向があり、一定の期待値がある内定期、キャリア、人の魅力、労働条件、各種制度のみ GAP が -1 以下を示している。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
正社員 (常勤/任期なし)	65.0	実感	5.8	6.1	4.9	5.3	6.3	5.8	6.1	6.0	5.7	4.5	6.5	5.8	6.4	5.5	5.5	5.6	6.5
		期待	7.3	7.6	7.3	6.7	7.7	7.0	7.8	7.0	6.7	6.4	7.6	7.1	7.8	7.4	7.2	7.2	7.5
		GAP	-1.5	-1.5	-2.4	-1.4	-1.4	-1.2	-1.7	-1.0	-1.0	-1.8	-1.0	-1.4	-1.4	-2.0	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	175	175	175	175	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
正社員 (常勤/有期契約)	64.4	実感	5.5	6.0	4.9	5.9	6.9	5.8	5.5	5.2	5.3	4.4	6.7	6.2	6.0	5.6	3.9	5.2	5.1
		期待	6.8	7.2	6.8	6.4	7.8	6.3	7.5	6.7	6.5	6.1	7.7	7.0	7.3	7.2	5.9	6.5	6.6
		GAP	-1.3	-1.1	-2.0	-0.5	-1.0	-0.5	-2.0	-1.5	-1.2	-1.7	-1.0	-0.8	-1.4	-1.6	-2.0	-1.3	-1.5
		回答数	-	21	21	21	21	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
短時間正社員 (時短勤務/ 有期契約)	73	実感	6.3	6.7	4.1	5.7	6.7	6.1	7.4	6.1	6.1	4.8	7.0	6.1	7.7	7.5	6.0	6.7	6.5
		期待	7.0	6.1	5.9	6.4	7.1	7.0	7.6	6.9	5.8	5.8	7.2	6.9	8.8	8.8	7.4	7.5	7.3
		GAP	-0.7	0.6	-1.8	-0.7	-0.4	-0.9	-0.2	-0.8	0.3	-1.1	-0.2	-0.8	-1.1	-1.4	-1.4	-0.8	-0.8
		回答数	-	10	10	10	10	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
その他 (無回答含む)		回答数	-	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

表 53：【看護教員在職年数区分別】「EXスコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値

10. EXスコアおよび8領域16カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：採用区分

別別集計

採用区分によるEXスコアの差はない。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
新規採用	64.5	実感	5.8	6.1	4.6	4.7	6.5	5.6	6.2	6.1	5.8	4.5	6.7	5.8	6.4	5.5	5.6	5.6	6.5
		期待	7.3	7.4	7.2	6.5	7.8	6.9	7.9	7.1	6.7	6.4	7.7	7.1	7.9	7.5	7.2	7.3	7.6
		GAP	-1.5	-1.3	-2.6	-1.8	-1.3	-1.3	-1.7	-1.0	-1.0	-1.9	-1.0	-1.4	-1.5	-2.0	-1.6	-1.6	-1.1
		回答数	-	130	130	130	130	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264	264
キャリア採用 (他校での看護教員経験あり)	66.1	実感	5.8	6.2	5.5	6.6	6.2	6.1	6.0	5.6	5.5	4.4	6.3	5.8	6.4	5.6	4.8	5.4	5.9
		期待	7.1	7.6	7.2	6.9	7.4	6.9	7.6	6.8	6.4	6.1	7.3	7.0	7.6	7.4	6.8	6.8	7.1
		GAP	-1.3	-1.4	-1.7	-0.3	-1.3	-0.8	-1.6	-1.2	-1.0	-1.7	-1.0	-1.2	-1.2	-1.7	-2.0	-1.4	-1.2
		回答数	-	75	75	75	75	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
その他 (無回答含む)		回答数	-	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

表 54：【採用区分別】「EXスコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値

11. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」： 大学・大学院での教育に関連した科目（4 単位）履修状況別集計

大学・大学院での教育に関連した科目（4 単位）の履修状況別に比較した結果、履修済み（83 名）の EX スコアは 71.0 と高く、履修中（就学中）（11 名）の EX スコアは 52.6 と低かった。

履修中（就学中）は「選考期」「内定期」「業務内容」「協働関係」「人の魅力」「労働条件」「各種制度」「企業理念」の GAP が -2 を下回った。

EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
			選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
	期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
	GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
	回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
履修済み	実感	6.1	6.3	5.7	6.1	7.0	6.0	6.7	6.2	5.7	4.6	6.9	6.2	6.9	5.9	5.5	5.6	6.7
	期待	7.0	7.5	6.8	6.3	7.5	6.9	7.9	6.9	6.8	5.9	7.3	7.0	7.6	7.4	6.7	6.9	7.2
	GAP	-0.9	-1.2	-1.2	-0.2	-0.5	-0.9	-1.1	-0.8	-1.1	-1.3	-0.5	-0.8	-0.7	-1.5	-1.2	-1.2	-0.6
	回答数	-	50	50	50	50	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
履修中 (就学中)	実感	4.8	4.0	3.1	5.3	5.6	4.5	5.5	4.1	5.5	4.8	5.9	5.3	5.4	5.1	4.7	3.6	4.5
	期待	6.9	6.8	6.6	6.4	6.9	6.8	8.4	5.3	6.7	6.7	7.1	7.0	8.1	8.1	7.3	6.6	6.3
	GAP	-2.1	-2.7	-3.5	-1.1	-1.2	-2.3	-2.9	-1.2	-1.2	-1.9	-1.2	-1.7	-2.7	-3.0	-2.5	-3.0	-1.7
	回答数	-	8	8	8	8	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
未履修	実感	5.7	6.2	4.7	5.1	6.2	5.7	6.0	6.0	5.7	4.5	6.5	5.7	6.3	5.4	5.3	5.7	6.3
	期待	7.3	7.5	7.4	6.8	7.8	6.9	7.8	7.1	6.6	6.4	7.7	7.2	7.9	7.4	7.2	7.3	7.6
	GAP	-1.6	-1.3	-2.6	-1.6	-1.5	-1.2	-1.8	-1.1	-0.9	-1.9	-1.1	-1.4	-1.6	-2.0	-1.9	-1.6	-1.2
	回答数	-	147	147	147	147	289	289	289	289	289	289	289	289	289	289	289	289
その他 (無回答含む)	回答数	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

表 55：【大学・大学院での教育に関連した科目（4 単位）履修状況別】「EX スコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値

12. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：専任教員養成

成会受講状況別集計

専任教員養成会の履修状況別に比較した結果、「未受講」（72 名）の EX スコア®は 61.8 であり、「修了」（305 名）66.1 や「受講中」（7 名）68.6 と比べて 5 ポイント以上低かった。特に「未受講」の「内定期」「業務内容」「キャリア」「労働条件」「各種制度」「企業理念」が低かった。「受講中」の「協働関係」が低い特徴があった。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体 385名	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
修了 305名	66.1	実感	5.9	6.3	5.1	5.5	6.3	6.0	6.2	6.1	5.8	4.6	6.7	5.9	6.5	5.6	5.5	5.8	6.5
		期待	7.3	7.7	7.3	6.8	7.8	7.1	7.9	7.2	6.8	6.4	7.6	7.2	7.9	7.5	7.2	7.3	7.6
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.5	-1.0	-1.7	-1.0	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
受講中 7名	68.6	実感	6.3	6.3	5.0	6.4	6.9	5.6	4.1	7.7	7.0	5.4	8.3	7.4	7.4	5.4	5.7	6.3	5.9
		期待	7.8	7.4	8.9	7.1	7.7	7.4	6.4	7.7	7.4	7.7	9.1	8.7	8.7	7.6	7.7	7.3	7.3
		GAP	-1.5	-1.1	-3.9	-0.7	-0.9	-1.9	-2.3	0.0	-0.4	-2.3	-0.9	-1.3	-1.3	-2.1	-2.0	-1.0	-1.4
未受講 72名	61.8	実感	5.3	5.5	4.3	5.0	6.8	4.6	5.9	5.0	5.1	4.0	6.1	5.3	6.1	5.1	4.8	4.9	5.8
		期待	6.7	6.8	6.6	6.1	7.2	6.3	7.6	6.3	6.1	5.7	7.2	6.5	7.6	7.2	6.6	6.4	6.7
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.1	-0.5	-1.6	-1.7	-1.3	-1.0	-1.7	-1.1	-1.2	-1.5	-2.0	-1.7	-1.5	-1.0

※全体：385 名（調査 B-2 に参加した 34 校、432 名中の回答者数）の平均値
表 56：【専任教員養成講習会受講状況別】「EX スコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均値

13. EX スコアおよび 8 領域 16 カテゴリーの「期待」「実感」「ギャップ」：教務主任養成講習会受講状況別集計

成講習会受講状況別集計

教務主任養成講習会を「修了」「受講中」は、各領域の実感が高い。

EX スコアが低い「未受講」においては、特に「キャリア」が低い。

	EXスコア	項目	平均	採用		オンボーディング		業務遂行		人事評価		人材育成		人材配置		仕事環境		企業文化	
				選考期	内定期	業務理解	関係構築	業務内容	協働関係	目標設定	評価報酬	キャリア	能力開発	職の魅力	人の魅力	労働条件	各種制度	企業理念	組織風土
全体	65.4	実感	5.8	6.1	4.9	5.4	6.4	5.8	6.1	5.9	5.7	4.5	6.6	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.4
		期待	7.2	7.5	7.2	6.6	7.7	6.9	7.8	7.0	6.7	6.3	7.6	7.1	7.8	7.4	7.1	7.2	7.5
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.3	-1.3	-1.2	-1.7	-1.1	-0.9	-1.8	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.7	-1.6	-1.1
		回答数	-	206	206	206	206	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385	385
修了	69.7	実感	6.4	6.1	4.1	6.6	6.3	6.9	7.2	7.4	6.1	5.7	7.4	6.2	7.0	6.3	6.0	5.9	7.0
		期待	7.8	8.3	6.7	6.9	6.9	8.7	8.9	8.2	7.7	6.9	8.1	7.7	8.7	8.0	7.3	8.0	7.7
		GAP	-1.4	-2.1	-2.6	-0.3	-0.6	-1.7	-1.7	-0.8	-1.6	-1.2	-0.7	-1.6	-1.7	-1.7	-1.3	-2.1	-0.8
		回答数	-	7	7	7	7	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
受講中	70.7	実感	6.8	8.3	6.7	10.0	4.0	6.8	7.0	7.2	6.9	6.0	8.0	6.0	6.9	5.4	6.0	6.0	6.9
		期待	7.7	8.3	7.7	5.7	9.3	7.3	8.1	8.1	7.7	7.0	8.5	7.0	7.9	7.7	7.6	7.0	8.6
		GAP	-1.0	0.0	-1.0	4.3	-5.3	-0.5	-1.1	-0.9	-0.8	-1.0	-0.5	-1.0	-1.0	-2.3	-1.6	-1.0	-1.7
		回答数	-	3	3	3	3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
未受講	64.8	実感	5.7	6.1	4.9	5.3	6.4	5.7	6.0	5.8	5.6	4.4	6.5	5.8	6.4	5.5	5.3	5.6	6.3
		期待	7.2	7.4	7.2	6.7	7.7	6.8	7.7	6.9	6.5	6.3	7.5	7.1	7.8	7.4	7.1	7.1	7.4
		GAP	-1.4	-1.3	-2.3	-1.4	-1.2	-1.1	-1.7	-1.1	-0.9	-1.9	-1.0	-1.3	-1.4	-1.9	-1.8	-1.5	-1.1
		回答数	-	196	196	196	196	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347	347
その他 (無回答含む)		回答数	-	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

表 57：【教務主任養成講習会受講状況別】「EX スコア」と「実感」「期待」「GAP」の平均

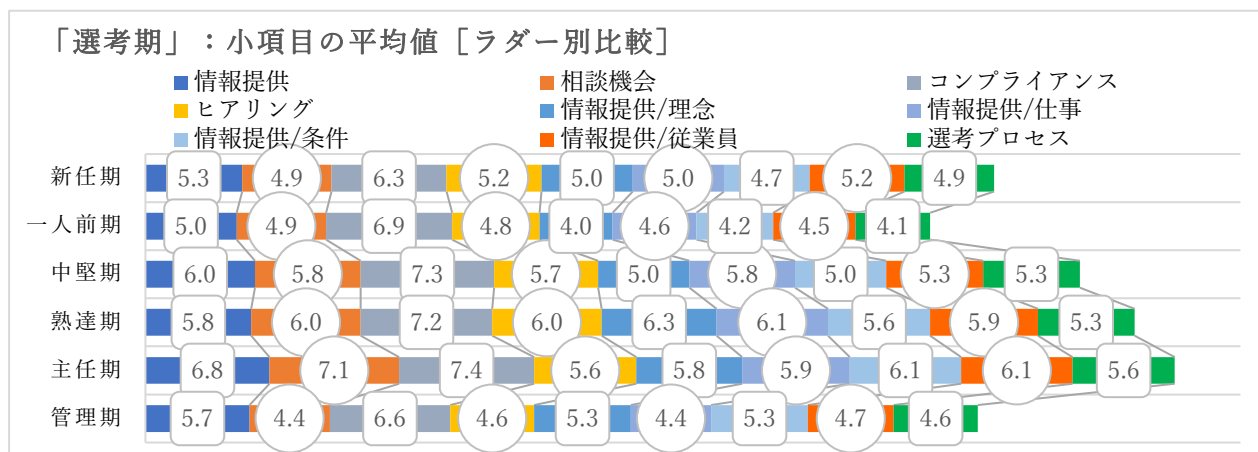
14. 「選考期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

新任期・一人前に管理期に低スコア項目が多い。7.0 以上は、主任期の「相談機会」（問 2）、中堅期・熟達・主任期の「コンプライアンス」（問 3）である。5.0 未満は、新任期・一人前期・管理期の「相談機会」（問 2）、一人前期・管理期の「ヒアリング」（問 4）・「情報提供/仕事」（問 6）、新任期・一人前期の「情報提供/条件」（問 7）と「選考プロセス」（問 9）、一人前期の「情報提供/従業員」（問 8）である。

「採用」領域 選考期		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 1 情報提供	平均値	5.3	5.0	6.0	5.8	6.8	5.7	5.5
	SD	3.3	3.0	3.0	2.9	3.2	3.4	3.1
問 2 相談機会	平均値	4.9	4.9	5.8	6.0	7.1	4.4	5.3
	SD	3.2	3.4	3.2	3.3	2.8	3.2	3.3
問 3 コンプライアンス	平均値	6.3	6.9	7.3	7.2	7.4	6.6	6.8
	SD	2.9	3.1	2.5	2.7	2.6	3.4	2.8
問 4 ヒアリング	平均値	5.2	4.8	5.7	6.0	5.6	4.6	5.3
	SD	3.1	3.1	3.0	3.2	2.4	4.0	3.1
問 5 情報提供/理念	平均値	5.0	4.0	5.0	6.3	5.8	5.3	5.1
	SD	3.3	3.0	2.9	3.1	3.6	3.9	3.2
問 6 情報提供/仕事	平均値	5.0	4.6	5.8	6.1	5.9	4.4	5.3
	SD	3.1	3.3	2.6	3.2	3.1	3.5	3.1
問 7 情報提供/条件	平均値	4.7	4.2	5.0	5.6	6.1	5.3	4.9
	SD	3.1	2.9	2.9	2.9	3.1	3.8	3.0
問 8 情報提供/従業員	平均値	5.2	4.5	5.3	5.9	6.1	4.7	5.2
	SD	3.1	3.2	2.5	2.9	3.3	3.2	3.0
問 9 選考プロセス	平均値	4.9	4.1	5.3	5.3	5.6	4.6	4.9
	SD	3.0	3.0	2.7	3.0	2.8	3.2	3.0

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示。

表 58：「選考期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「選考期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別]

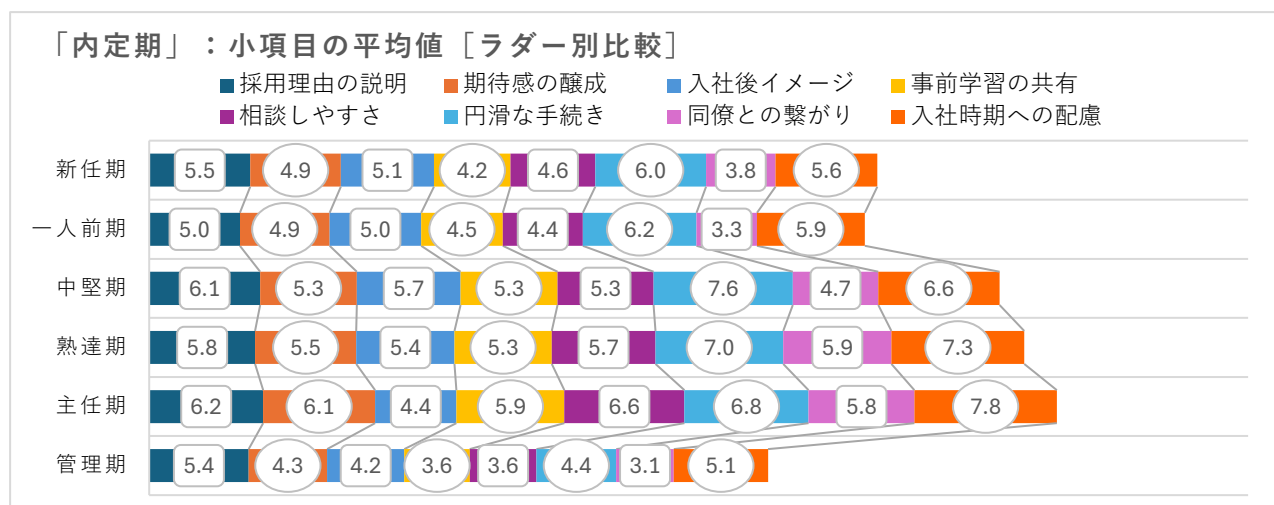
15. 「内定期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

管理職の「内定期」の体験が他に比べて良くなく、問 10～17（8 設問）全てについて管理期のスコアが最も低い。7.0 以上は中堅期・熟達期の「円滑な手続き」（問 15）、熟達期・主任期の「入社時期への配慮」（問 17）である。5.0 未満は、新任期・一人前期・管理期の「期待感の醸成」（問 11）・「事前学習の共有」（問 13）・「相談しやすさ」（問 14）、主任期・管理期の「入社後イメージ」（問 12）、管理期の「円滑な手続き」（問 15）、新任期・一人前期・中堅期・管理期の「同僚との繋がり」（問 16）である。

「採用」領域 内定期		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 10 採用理由の説明	平均値	5.5	5.0	6.1	5.8	6.2	5.4	5.6
	SD	3.2	3.3	2.9	3.2	2.9	3.0	3.1
問 11 期待感の醸成	平均値	4.9	4.9	5.3	5.5	6.1	4.3	5.1
	SD	3.2	2.9	3.3	3.2	3.1	2.7	3.1
問 12 入社後イメージ	平均値	5.1	5.0	5.7	5.4	4.4	4.2	5.1
	SD	3.4	3.3	2.9	3.1	3.1	3.0	3.2
問 13 事前学習の共有	平均値	4.2	4.5	5.3	5.3	5.9	3.6	4.7
	SD	3.3	3.3	3.0	3.4	2.8	2.9	3.2
問 14 相談しやすさ	平均値	4.6	4.4	5.3	5.7	6.6	3.6	4.9
	SD	3.5	3.2	3.2	3.1	2.5	2.3	3.2
問 15 円滑な手続き	平均値	6.0	6.2	7.6	7.0	6.8	4.4	6.4
	SD	3.2	3.3	2.6	2.5	2.7	3.8	3.1
問 16 同僚との繋がり	平均値	3.8	3.3	4.7	5.9	5.8	3.1	4.3
	SD	3.6	3.1	3.6	3.7	3.9	3.5	3.6
問 17 入社時期への配慮	平均値	5.6	5.9	6.6	7.3	7.8	5.1	6.2
	SD	3.9	3.4	3.2	2.9	3.1	3.0	3.5

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 59：「内定期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「内定期」（領域「採用」）：小項目の平均値 [ラダー別]

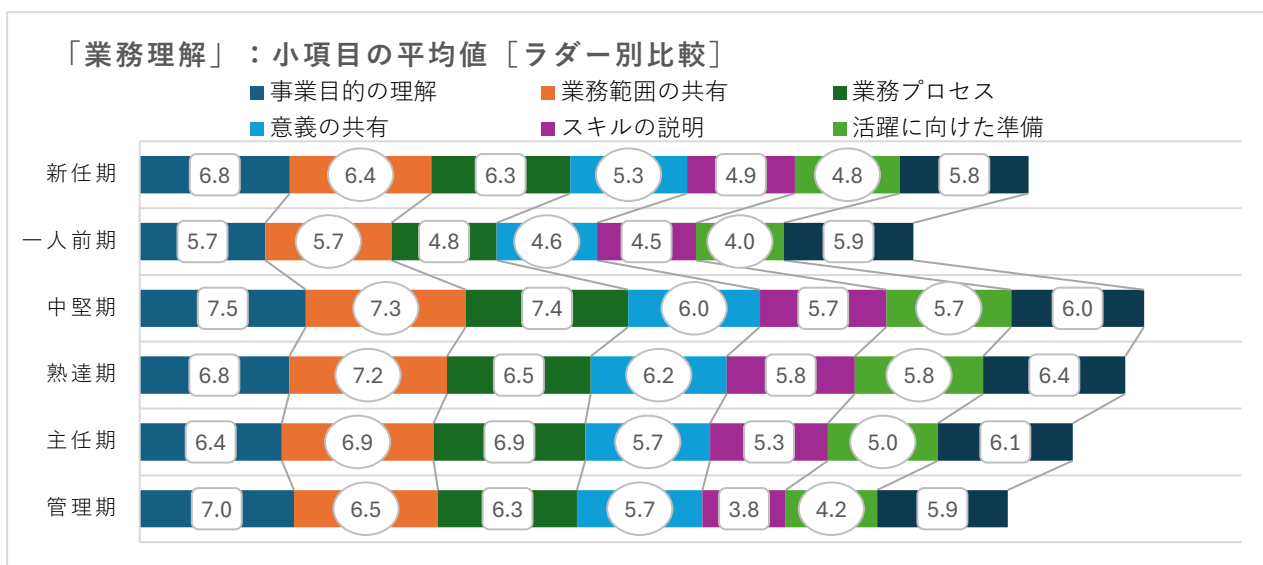
16. 「業務理解」（領域「オンボーディング」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

一人前期のスコアが他のラダーと比べて低い。7.0 以上は、中堅期・管理期の「事業目的の理解」（問 18）、中堅期・熟達期の「業務範囲の共有」（問 19）、中堅期の「業務プロセス」（問 20）である。5.0 未満は、一人前期の「業務プロセス」（問 20）・「意義の共有」（問 21）、新任期・一人前期・管理期の「スキルの説明」（問 22）と「円滑な手活躍に向けた準備」（問 23）である。

「オンボーディング」領域 業務理解		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 18 事業目的の理解	平均値	6.8	5.7	7.5	6.8	6.4	7.0	6.7
	SD	2.9	3.0	2.2	2.7	3.1	3.2	2.8
問 19 業務範囲の共有	平均値	6.4	5.7	7.3	7.2	6.9	6.5	6.6
	SD	3.2	3.2	2.6	2.6	2.4	3.2	3.0
問 20 業務プロセス	平均値	6.3	4.8	7.4	6.5	6.9	6.3	6.3
	SD	3.1	3.2	2.3	3.0	2.4	3.2	3.1
問 21 意義の共有	平均値	5.3	4.6	6.0	6.2	5.7	5.7	5.5
	SD	3.1	3.0	2.9	3.1	2.0	3.6	3.0
問 22 スキルの説明	平均値	4.9	4.5	5.7	5.8	5.3	3.8	5.1
	SD	3.1	3.1	2.8	3.1	2.3	2.7	3.0
問 23 活躍に向けた準備	平均値	4.8	4.0	5.7	5.8	5.0	4.2	4.9
	SD	3.3	3.1	3.4	2.9	2.6	3.4	3.2
問 24 業務環境の構築	平均値	5.8	5.9	6.0	6.4	6.1	5.9	6.0
	SD	3.2	3.3	3.1	2.6	3.4	3.5	3.1

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 60：「業務理解」（領域「オンボーディング」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「業務理解」（領域「オンボーディング」）：小項目の平均値 [ラダー別]

17. 「関係構築」（領域「オンボーディング」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

熟達期のスコアが高い。

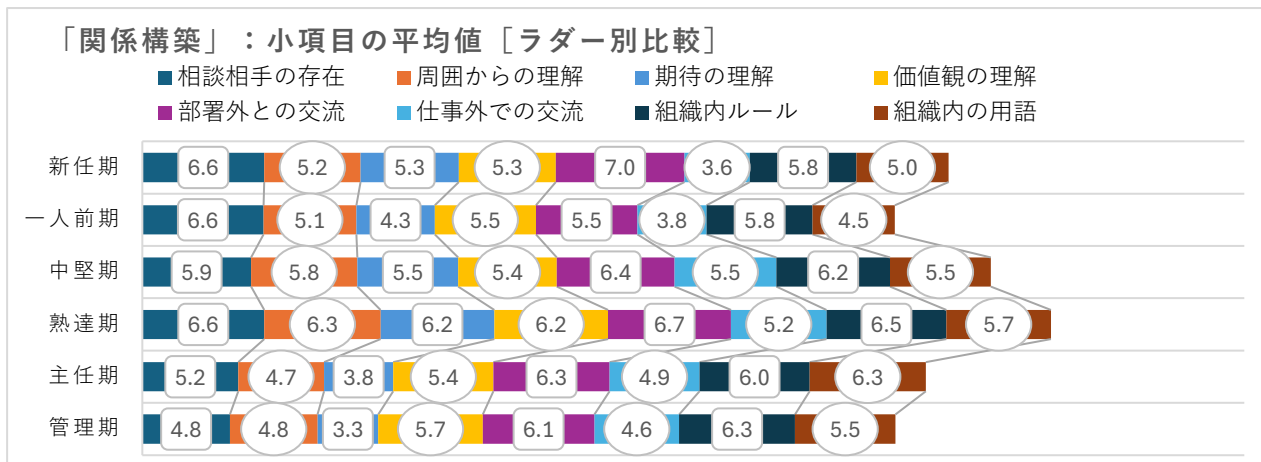
一人前期・主任期・管理期のスコアが新任期・中堅期・熟達期と比較して低い。7.0以上は、新任期の「部署外との交流」（問 29）のみである。5.0 未満は、管理期の「相談相手の存在」（問 25）、主任期・管理期の「周囲からの理解」（問 26）、一人前期・主任期・管理期の「期待の理解」（問 27）、新任期・一人前期・主任期・管理期の「仕事外での交流」（問 30）、一人前期の「組織内の用語」（問 32）である。

「オンボーディング」領域 関係構築		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 25 相談相手の存在	平均値	6.6	6.6	5.9	6.6	5.2	4.8	6.3
	SD	3.3	2.9	3.7	3.5	3.3	3.7	3.4
問 26 周囲からの理解	平均値	5.2	5.1	5.8	6.3	4.7	4.8	5.4
	SD	3.0	2.9	3.4	3.2	3.1	3.7	3.1
問 27 期待の理解	平均値	5.3	4.3	5.5	6.2	3.8	3.3	5.1
	SD	3.0	2.8	3.1	3.2	2.4	3.1	3.1
問 28 価値観の理解	平均値	5.3	5.5	5.4	6.2	5.4	5.7	5.5
	SD	3.1	2.8	3.4	3.0	3.2	3.8	3.1
問 29 部署外との交流	平均値	7.0	5.5	6.4	6.7	6.3	6.1	6.5
	SD	2.6	3.2	2.7	3.0	3.0	3.4	2.9
問 30 仕事外での交流	平均値	3.6	3.8	5.5	5.2	4.9	4.6	4.4
	SD	3.5	3.3	3.3	3.6	3.7	3.5	3.5
問 31 組織内ルール	平均値	5.8	5.8	6.2	6.5	6.0	6.3	6.0
	SD	3.1	2.7	2.8	2.9	2.1	3.0	2.9

問 32	平均値	5.0	4.5	5.5	5.7	6.3	5.5	5.2
組織内の用語	SD	2.9	3.0	2.7	2.9	2.2	2.9	2.8

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 61：「関係構築」（領域「オンボーディング」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「関係構築」（領域「オンボーディング」）：小項目の平均値 [ラダー別]

18. 「業務内容」（領域「業務遂行」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

管理期のスコアは高いが、新任期・一人前期・中堅期のスコアが低い。新任期<一人前期<中堅期<熟達期であるが、主任期のスコアは熟達期より低い。

7.0 以上は、管理期の「業務の基準」（問 34）・「主体的な業務改善」（問 39）である。

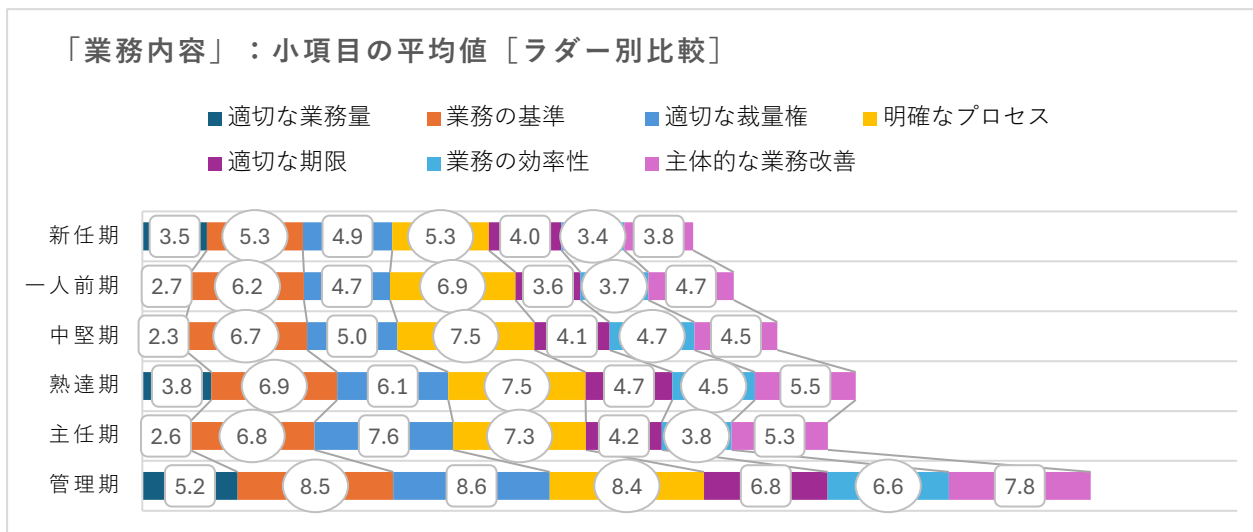
5.0 未満は、新任期・一人前期・中堅期・熟達期・主任期の「適切な業務量」（問 33）・「適切な期限」（問 37）・「業務の効率性」（問 38）、新任期：一人前期の「適切な裁量権」（問 35）、新任期・一人前期・中堅期の「主体的な業務改善」（問 39）である。

「業務遂行」領域 業務内容		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 33	平均値	3.5	2.7	2.3	3.8	2.6	5.2	3.4
適切な業務量	SD	3.1	2.5	2.3	3.1	2.7	3.4	3.0
問 34	平均値	5.3	6.2	6.7	6.9	6.8	8.5	6.5
業務の基準	SD	3.0	2.8	2.5	2.8	2.6	2.4	2.9
問 35	平均値	4.9	4.7	5.0	6.1	7.6	8.6	5.8
適切な裁量権	SD	2.9	3.1	2.9	2.8	2.1	2.3	3.0
問 36	平均値	5.3	6.9	7.5	7.5	7.3	8.4	7.0
明確なプロセス	SD	3.0	2.1	2.2	2.3	2.5	1.9	2.6
問 37	平均値	4.0	3.6	4.1	4.7	4.2	6.8	4.5
適切な期限	SD	3.0	3.0	3.3	3.1	3.1	3.2	3.2
問 38	平均値	3.4	3.7	4.7	4.5	3.8	6.6	4.3
業務の効率性	SD	2.7	2.7	3.1	2.9	3.1	3.0	3.0

問 39	平均値	3.8	4.7	4.5	5.5	5.3	7.8	5.1
主体的な業務改善	SD	2.8	2.9	2.9	2.9	3.1	2.6	3.1

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 62：「業務内容」（領域「業務遂行」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「業務内容」（領域「業務遂行」）：小項目の平均値[ラダー別]

19. 「協働関係」（領域「業務遂行」）：小項目の平均値[ラダー別集計つき]

新任期・一人前期・中堅期のスコアが低く、熟達期以降のスコアは高い。

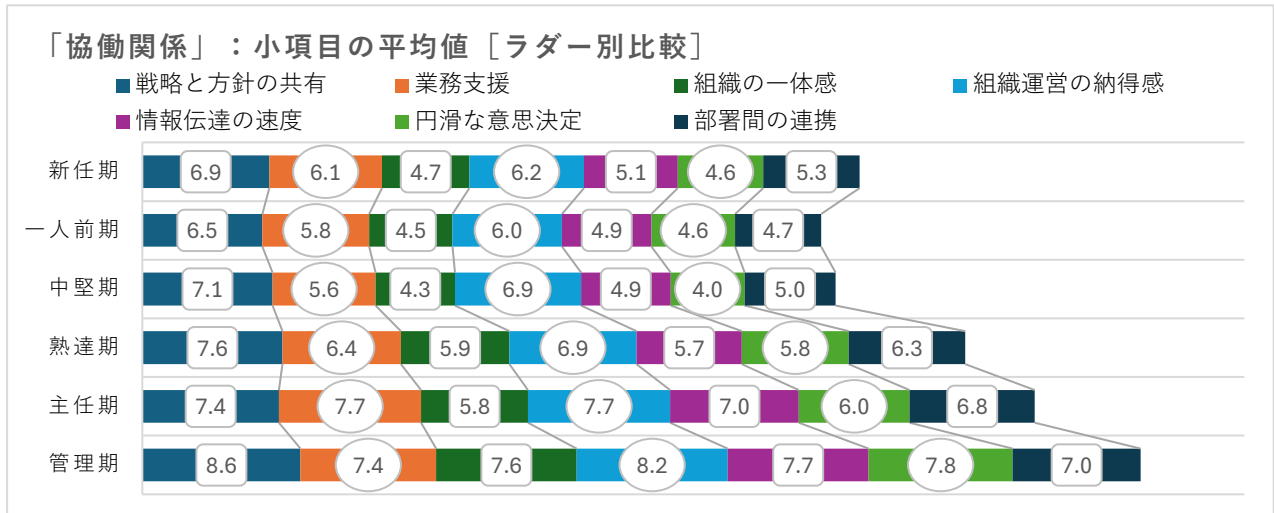
7.0 以上は、中堅期・熟達期・主任期・管理期の「戦略と方針の共有」（問 40）、主任期・管理期の「業務支援」（問 41）・「組織運営の納得感」（問 43）・「情報伝達の速度」（問 44）、管理期の「組織の一体感」（問 42）・「円滑な意思決定」（問 45）・「部署間の連携」（問 46）である。5.0 未満は、新任期・一人前期・中堅期の「組織の一体感」（問 42）・「円滑な意思決定」（問 45）、一人前期・中堅期の「情報伝達の速度」（問 44）、一人前期の「部署間の連携」（問 46）である。

「業務遂行」領域 協働関係		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 40 戦略と方針の共有	平均値	6.9	6.5	7.1	7.6	7.4	8.6	7.3
	SD	2.8	3.0	2.7	2.6	2.7	2.1	2.7
問 41 業務支援	平均値	6.1	5.8	5.6	6.4	7.7	7.4	6.4
	SD	3.0	3.4	2.8	3.0	2.2	2.2	2.9
問 42 組織の一体感	平均値	4.7	4.5	4.3	5.9	5.8	7.6	5.4
	SD	2.9	2.9	2.8	2.7	2.7	2.1	2.9
問 43 組織運営の納得感	平均値	6.2	6.0	6.9	6.9	7.7	8.2	6.8
	SD	2.9	2.8	2.4	2.7	2.6	2.5	2.8
問 44 情報伝達の速度	平均値	5.1	4.9	4.9	5.7	7.0	7.7	5.6
	SD	3.4	3.3	2.8	3.0	2.1	2.5	3.1

問 45 円滑な意思決定	平均值	4.6	4.6	4.0	5.8	6.0	7.8	5.3
	SD	2.9	2.8	2.6	2.7	2.5	2.1	2.9
問 46 部署間の連携	平均值	5.3	4.7	5.0	6.3	6.8	7.0	5.7
	SD	2.8	3.0	2.6	2.6	2.3	3.0	2.8

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 63：「協働関係」（領域「業務遂行」）：小項目の平均値[ラダー別集計つき]



グラフ：「協働関係」（領域「業務遂行」）：小項目の平均値[ラダー別]

20. 「目標設定」（領域「人事評価」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

新任期より、一人前期・中堅期のスコアが低い。一人前期のスコアが最も低いが、一人前期<中堅期<熟達期<主任期<管理期である。

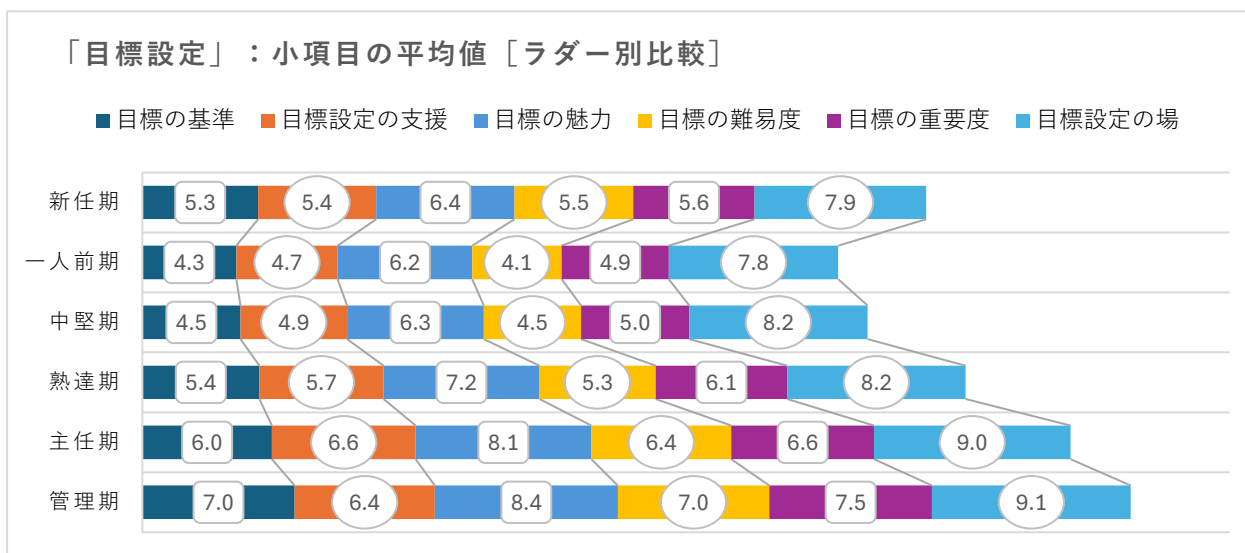
7.0 以上は、全ラダーの「目標設定の場」（問 52）、熟達期・主任期・管理期の「目標の魅力」（問 49）、管理期の「目標の基準」（問 47）・「目標の難易度」（問 50）・「目標の重要度」（問 51）である。5.0 未満は、一人前期・中堅期の「目標の基準」（問 47）・「目標設定の支援」（問 48）・「目標の難易度」（問 50）、一人前期の「目標の重要度」（問 51）である。

「人事評価」領域 目標設定		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 47 目標の基準	平均值	5.3	4.3	4.5	5.4	6.0	7.0	5.3
	SD	2.9	2.9	3.3	2.9	3.1	2.5	3.0
問 48 目標設定の支援	平均值	5.4	4.7	4.9	5.7	6.6	6.4	5.5
	SD	2.9	2.8	3.2	3.0	2.7	2.9	3.0
問 49 目標の魅力	平均值	6.4	6.2	6.3	7.2	8.1	8.4	6.9
	SD	2.9	2.9	3.2	2.9	2.5	2.4	2.9
問 50 目標の難易度	平均值	5.5	4.1	4.5	5.3	6.4	7.0	5.3
	SD	2.7	2.7	2.9	2.7	2.6	2.8	2.8

問 51	平均値	5.6	4.9	5.0	6.1	6.6	7.5	5.8
目標の重要度	SD	2.7	2.5	2.9	2.7	2.4	2.4	2.7
問 52	平均値	7.9	7.8	8.2	8.2	9.0	9.1	8.2
目標設定の場	SD	2.3	2.3	2.2	2.0	1.0	1.6	2.1

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 64：「目標設定」（領域「人事評価」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「目標設定」（領域「人事評価」）：小項目の平均値 [ラダー別]

21. 「評価報酬」（領域「人事評価」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

新任期・一人前期・中堅期のスコアが、熟達期・主任期・管理期と比べて低い。

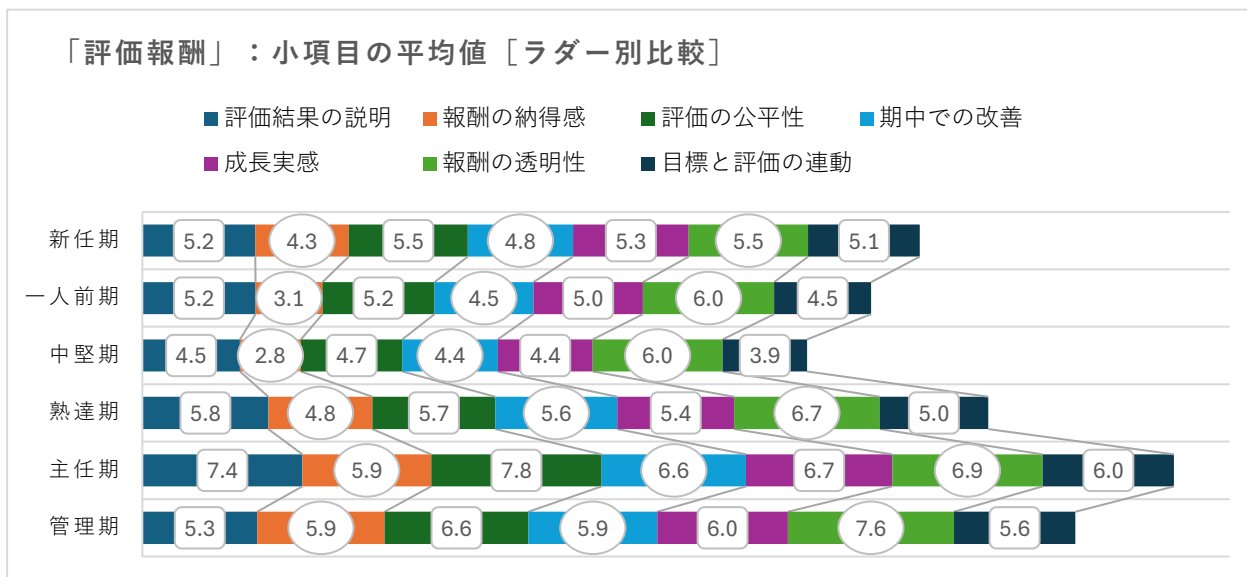
7.0 以上は、主任期の「評価結果の説明」（問 53）・「評価の公平性」（問 55）、管理期の「報酬の透明性」（問 59）である。5.0 未満は、中堅期の「評価結果の説明」（問 53）・「評価の公平性」（問 55）・「成長実感」（問 53）、新任期・一人前期・中堅期の「期中での改善」（問 56）、一人前期・中堅期の「目標と評価の連動」（問 59）である。

「人事評価」領域		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
評価報酬	問 53	5.2	5.2	4.5	5.8	7.4	5.3	5.5
	評価結果の説明	SD	2.9	2.9	3.0	2.9	2.4	3.2
報酬の納得感	問 54	4.3	3.1	2.8	4.8	5.9	5.9	4.3
	報酬の納得感	SD	2.9	2.8	2.7	3.0	2.6	3.6
評価の公平性	問 55	5.5	5.2	4.7	5.7	7.8	6.6	5.7
	評価の公平性	SD	2.7	2.8	2.9	2.9	2.3	2.6
期中での改善	問 56	4.8	4.5	4.4	5.6	6.6	5.9	5.2
	期中での改善	SD	3.0	2.9	3.4	3.1	2.8	3.1
成長実感	問 57	5.3	5.0	4.4	5.4	6.7	6.0	5.3
	成長実感	SD	2.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2

問 58 報酬の透明性	平均値	5.5	6.0	6.0	6.7	6.9	7.6	6.3
	SD	3.1	2.8	3.2	3.1	3.4	3.3	3.2
問 59 目標と評価の連動	平均値	5.1	4.5	3.9	5.0	6.0	5.6	4.9
	SD	2.7	2.7	2.9	3.0	2.7	2.9	2.9

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 65：「評価報酬」（領域「人事評価」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「評価報酬」（領域「人事評価」）：小項目の平均値 [ラダー別]

22. 「キャリア」（領域「人材育成」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

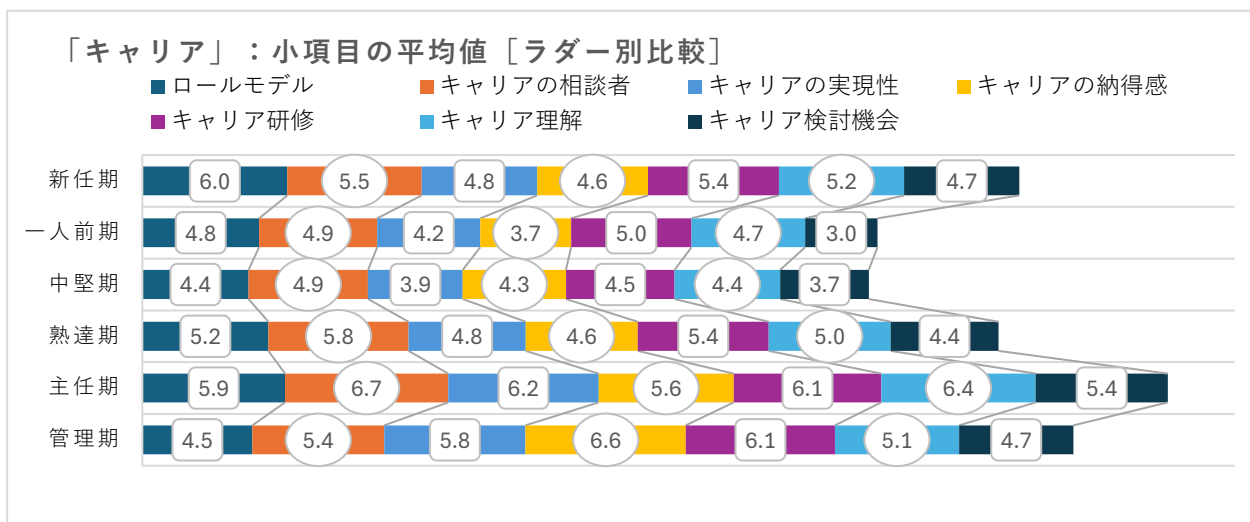
全ラダーで 7.0 以上の項目はない。5.0 未満は、新任期・一人前期・中堅期・熟達期・主任期の「キャリアの納得感」（問 63）、新任期・一人前期・中堅期・熟達期の「キャリアの実現性」（問 62）・「キャリア検討機会」（問 66）、一人前期・中堅期の「目標と評価の連動」（問 59）・「評価の公平性」（問 55）・「成長実感」（問 53）、一人前期・中堅期の「ロールモデル」（問 60）・「キャリアの相談者」（問 61）・「キャリア理解」（問 65）、中堅期の「キャリア研修」（問 64）である。

「人材育成」領域 キャリア		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 60 ロールモデル	平均値	6.0	4.8	4.4	5.2	5.9	4.5	5.2
	SD	3.0	3.3	3.4	3.1	3.7	3.3	3.2
問 61 キャリアの相談者	平均値	5.5	4.9	4.9	5.8	6.7	5.4	5.5
	SD	3.0	3.1	3.1	3.0	3.0	3.7	3.1
問 62 キャリアの実現性	平均値	4.8	4.2	3.9	4.8	6.2	5.8	4.8
	SD	2.7	3.0	2.9	3.0	2.9	3.3	3.0
問 63 キャリアの納得感	平均値	4.6	3.7	4.3	4.6	5.6	6.6	4.7
	SD	2.7	2.6	3.0	2.7	2.6	2.9	2.8

問 64	平均値	5.4	5.0	4.5	5.4	6.1	6.1	5.3
キャリア研修	SD	3.0	3.0	2.9	2.9	3.1	3.2	3.0
問 65	平均値	5.2	4.7	4.4	5.0	6.4	5.1	5.0
キャリア理解	SD	2.8	2.9	3.1	3.0	3.2	3.0	3.0
問 66	平均値	4.7	3.0	3.7	4.4	5.4	4.7	4.3
キャリア検討機会	SD	3.0	2.0	3.3	3.0	3.2	3.2	3.0

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 66：「キャリア」（領域「人材育成」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「キャリア」（領域「人材育成」）：小項目の平均値 [ラダー別]

23. 「能力開発」（領域「人材育成」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

他のカテゴリーと比較して、「能力開発」の小項目のスコア平均値は高い。

5.0 未満は、一人前期と中堅期の「内省支援」（問 67）と「研修受講の提案」（問 73）である。7.0 以上は、主任期の「スキルアップ研修」（問 68）・「スキルの理解」（問 71）、「業務への接続」（問 69）、主任期・管理期の「業務への接続」（問 69）・「挑戦機会」（問 70）・「研修の必要性」（問 72）

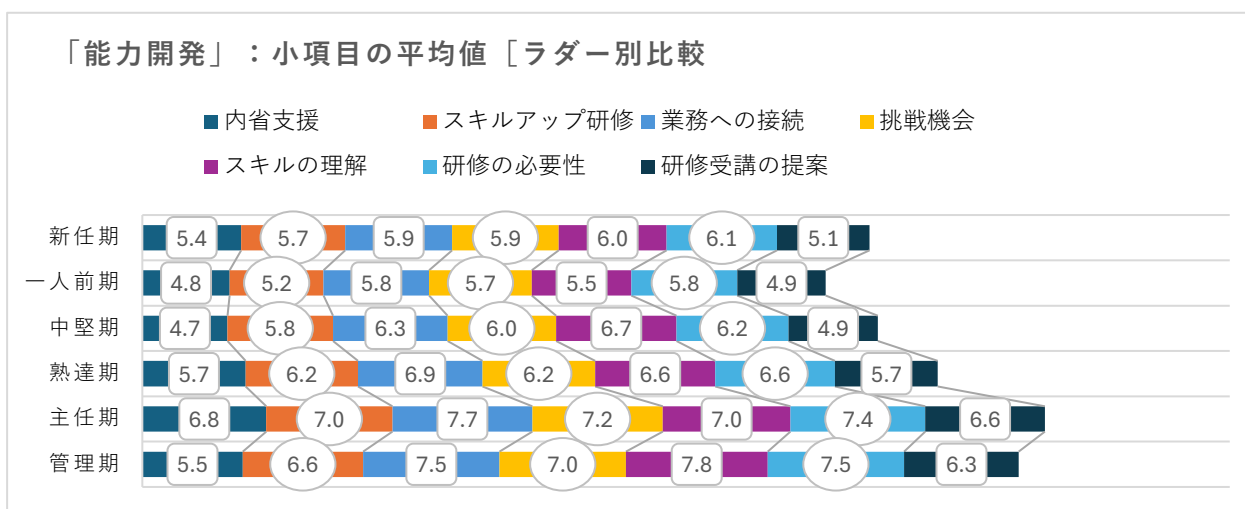
である。

「人材育成」領域 能力開発		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 67	平均値	5.4	4.8	4.7	5.7	6.8	5.5	5.5
内省支援	SD	2.9	2.5	3.0	2.6	2.8	2.8	2.8
問 68	平均値	5.7	5.2	5.8	6.2	7.0	6.6	6.0
スキルアップ研修	SD	3.0	3.0	3.3	2.7	2.9	2.9	3.0
問 69	平均値	5.9	5.8	6.3	6.9	7.7	7.5	6.5
業務への接続	SD	2.8	2.9	2.9	2.3	2.3	2.7	2.7
問 70	平均値	5.9	5.7	6.0	6.2	7.2	7.0	6.2

挑 戦 機 会	SD	3.0	3.0	3.1	2.6	2.7	2.9	2.9
問 71 スキルの理解	平均値	6.0	5.5	6.7	6.6	7.0	7.8	6.4
	SD	2.7	2.8	2.5	2.5	2.7	2.4	2.6
問 72 研修の必要性	平均値	6.1	5.8	6.2	6.6	7.4	7.5	6.5
	SD	2.9	2.6	2.4	2.7	2.8	2.5	2.7
問 73 研修受講の提案	平均値	5.1	4.9	4.9	5.7	6.6	6.3	5.4
	SD	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	3.2	3.1

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 67：「能力開発」（領域「人材育成」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「能力開発」（領域「人材育成」）：小項目の平均値 [ラダー別]

24. 「職の魅力」（領域「人材配置」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

新任期・一人前期・中堅期と比べ、熟達期・主任期・管理期のスコアが高い。

5.0 未満は、新任期・一人前期・中堅期・熟達期の「業務への没頭」（問 78）である。

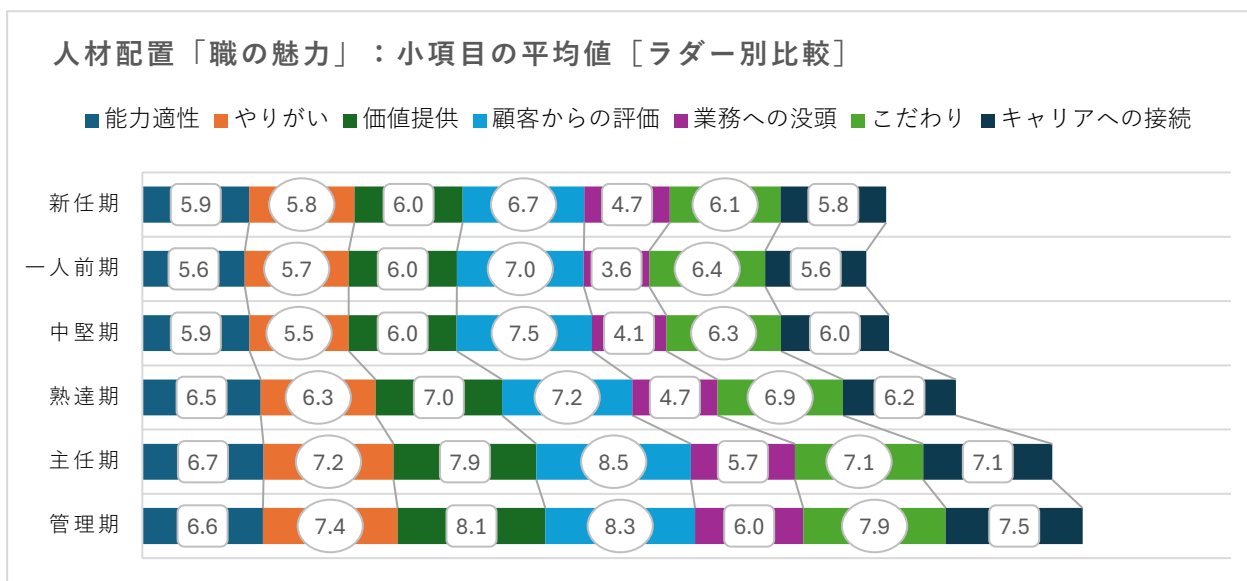
7.0 以上は、熟達期・主任期・管理期の「価値提供」（問 76）、一人前期・中堅期・熟達期・主任期・管理期の「顧客（学生）からの評価」（問 77）、主任期・管理期の「こだわり」（問 79）・「キャリアへの接続」（問 80）である。

「人材配置」領域 職の魅力		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 74 能力適性	平均値	5.9	5.6	5.9	6.5	6.7	6.6	6.2
	SD	3.1	2.7	3.1	2.5	2.7	3.1	2.8
問 75 やりがい	平均値	5.8	5.7	5.5	6.3	7.2	7.4	6.2
	SD	3.1	2.8	3.1	2.7	2.4	2.9	2.9
問 76 価値提供	平均値	6.0	6.0	6.0	7.0	7.9	8.1	6.6
	SD	3.0	2.8	2.5	2.4	2.2	2.5	2.7
問 77 顧客からの評価	平均値	6.7	7.0	7.5	7.2	8.5	8.3	7.3
	SD	2.6	2.4	2.4	2.2	1.6	1.8	2.3

問 78 業務への没頭	平均値	4.7	3.6	4.1	4.7	5.7	6.0	4.6
	SD	3.0	3.1	3.2	2.6	3.1	3.1	3.0
問 79 こだわり	平均値	6.1	6.4	6.3	6.9	7.1	7.9	6.7
	SD	2.9	2.4	2.9	2.2	2.5	1.9	2.6
問 80 キャリアへの接続	平均値	5.8	5.6	6.0	6.2	7.1	7.5	6.2
	SD	2.9	2.8	2.4	2.5	2.3	2.1	2.6

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 68：「職の魅力」（領域「人材配置」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「職の魅力」（領域「人材配置」）：小項目の平均値 [ラダー別]

25. 「人の魅力」（領域「人材配置」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

新任期・一人前期・中堅期のスコアが、熟達期・主任期・管理期と比べて低い。

中堅期のみ「相互理解」（問 81）が 5.0 未満である。一人前期・中堅期の「業務への没頭」（問 78）も 5.0 未満である。

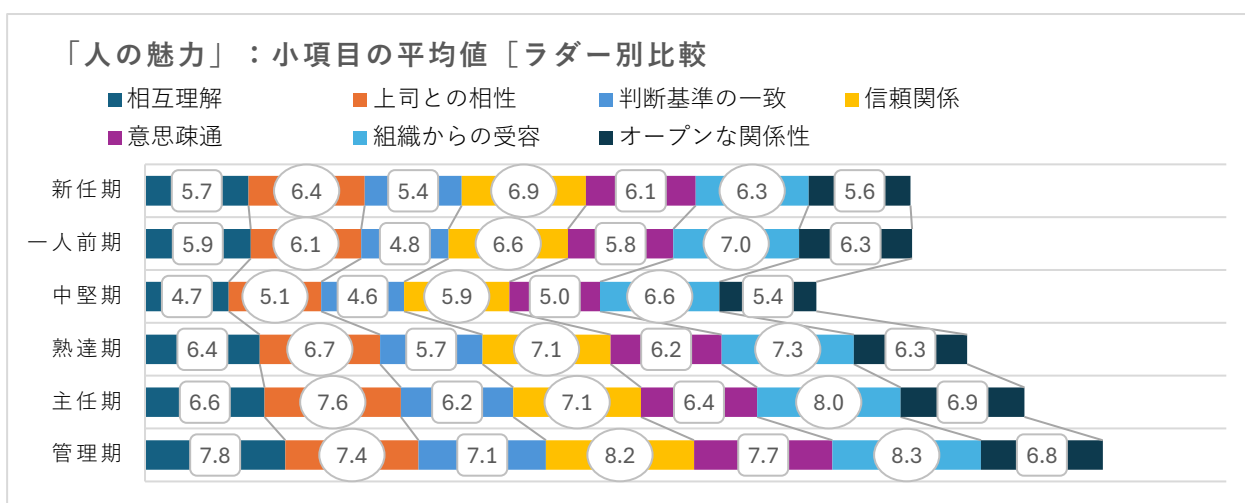
7.0 以上は管理期の「相互理解」（問 81）、主任期・管理期の「上司との相性」（問 82）、管理期の「判断基準の一致」（問 83）、熟達期・主任期・管理期の「信頼関係」（問 84）、管理期の「意思疎通」（問 85）、一人前期・熟達期・主任期・管理期の「組織からの受容」（問 86）である。

「人材配置」領域 人の魅力		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 81 相互理解	平均値	5.7	5.9	4.7	6.4	6.6	7.8	6.1
	SD	2.9	2.6	3.0	2.5	2.8	1.5	2.7
問 82 上司との相性	平均値	6.4	6.1	5.1	6.7	7.6	7.4	6.5
	SD	2.9	3.0	2.9	2.8	2.5	2.4	2.9

問 83	平均値	5.4	4.8	4.6	5.7	6.2	7.1	5.5
判断基準の一致	SD	2.6	2.7	2.6	2.6	2.5	2.4	2.7
問 84	平均値	6.9	6.6	5.9	7.1	7.1	8.2	6.9
信頼関係	SD	2.5	2.6	2.6	2.5	2.4	1.8	2.5
問 85	平均値	6.1	5.8	5.0	6.2	6.4	7.7	6.1
意思疎通	SD	2.9	2.8	2.9	2.8	2.9	1.9	2.8
問 86	平均値	6.3	7.0	6.6	7.3	8.0	8.3	7.1
組織からの受容	SD	2.8	2.6	2.9	2.3	2.2	1.8	2.5
問 87	平均値	5.6	6.3	5.4	6.3	6.9	6.8	6.1
オープンな関係性	SD	3.3	3.1	3.1	2.9	2.9	2.7	3.0

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 69：「人の魅力」（領域「人材配置」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「人の魅力」（領域「人材配置」）：小項目の平均値 [ラダー別]

26. 「労働条件」（領域「仕事環境」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

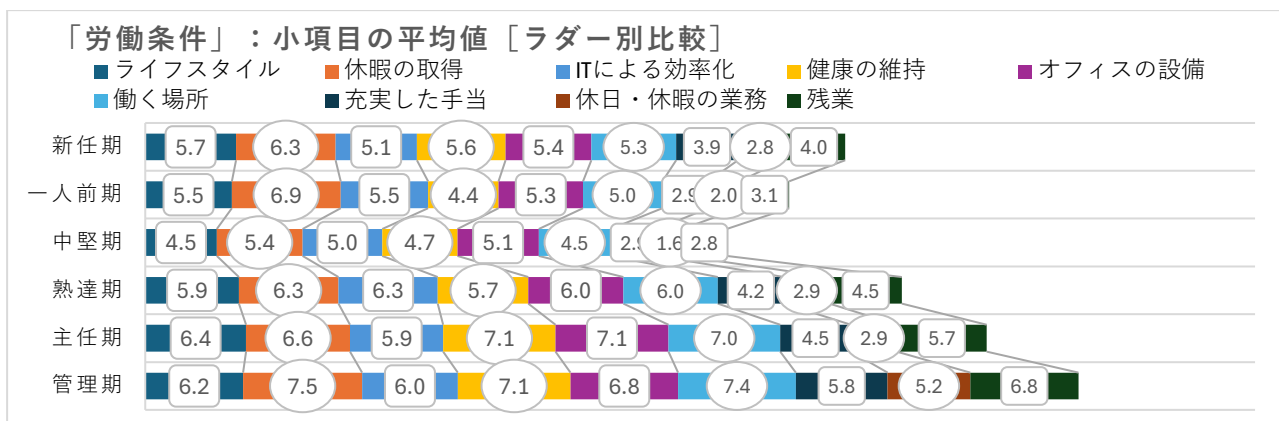
新任期・一人前期・中堅期のスコアが低い7.0 以上は管理期の「休暇の取得」（問 89）、主任期・管理期の「健康の維持」（問 91）、主任期の「オフィスの設備」（問 92）、主任期・管理期の「働く場所」（問 93）である。5.0 未満は中堅期の「ライフスタイル」（問 88）、一人前期・中堅期の「健康の維持」（問 91）、中堅期の「働く場所」（問 93）、新任期・一人前期・中堅期・熟達期・主任期の「充実した手当」（問 94）・「休日・休暇の業務」（問 95）、新任期・一人前期・中堅期・熟達期の「残業」（問 96）である。

「仕事環境」領域 労働条件		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 88	平均値	5.7	5.5	4.5	5.9	6.4	6.2	5.7
ライフスタイル	SD	3.2	3.0	3.2	3.1	3.1	3.7	3.2
問 89	平均値	6.3	6.9	5.4	6.3	6.6	7.5	6.4
休暇の取得	SD	3.3	3.0	3.8	3.0	2.7	3.1	3.2

問 90	平均值	5.1	5.5	5.0	6.3	5.9	6.0	5.7
IT による効率化	SD	3.2	2.7	2.8	2.6	2.8	3.1	2.9
問 91	平均值	5.6	4.4	4.7	5.7	7.1	7.1	5.6
健康の維持	SD	3.0	2.7	2.9	2.7	2.8	3.0	2.9
問 92	平均值	5.4	5.3	5.1	6.0	7.1	6.8	5.8
オフィスの設備	SD	2.9	2.9	3.1	2.9	2.9	2.7	2.9
問 93	平均值	5.3	5.0	4.5	6.0	7.0	7.4	5.7
働く場所	SD	3.1	3.0	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0
問 94	平均值	3.9	2.9	2.9	4.2	4.5	5.8	3.9
充実した手当	SD	3.2	3.1	3.0	3.3	3.6	3.4	3.3
問 95	平均值	2.8	2.0	1.6	2.9	2.9	5.2	2.8
休日・休暇の業務	SD	3.3	3.0	2.5	2.9	3.2	3.4	3.1
問 96	平均值	4.0	3.1	2.8	4.5	5.7	6.8	4.3
残業	SD	3.0	3.0	2.8	3.0	3.3	3.4	3.2

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 70：「労働条件」（領域「仕事環境」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「労働条件」（領域「仕事環境」）：小項目の平均値 [ラダー別]

27. 「各種制度」（領域「仕事環境」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

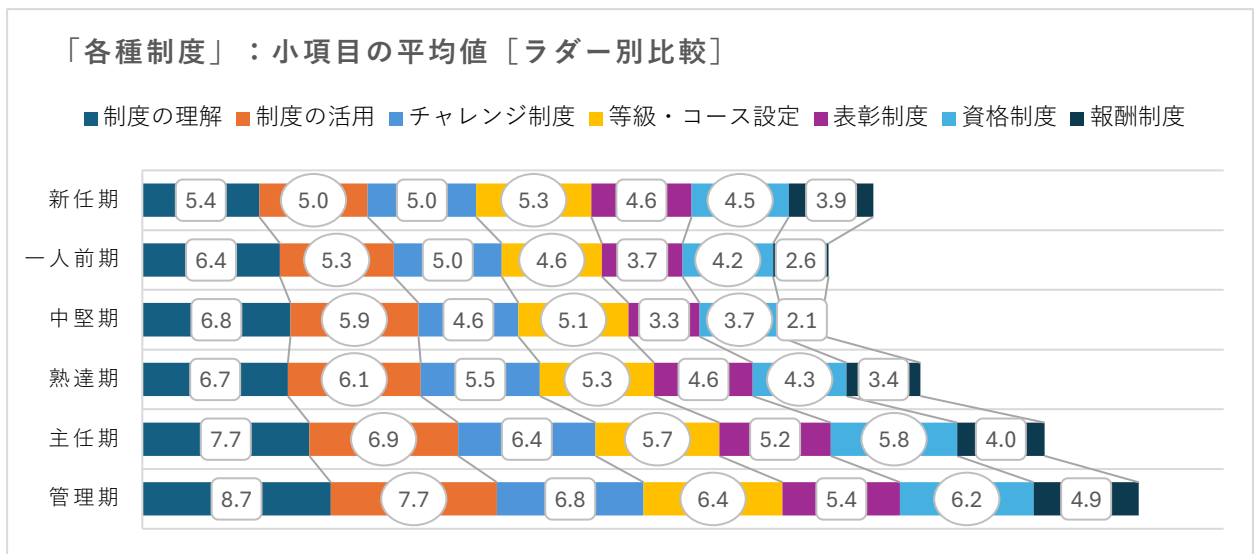
7.0 以上は、主任期・管理期の「制度の理解」（問 97）、管理期の「制度の活用」（問 98）である。5.0 未満は、中堅期の「チャレンジ制度」（問 99）、一人前期の「等級・コース設定」（問 100）、新任期・一人前期・中堅期・熟達期の「表彰制度」（問 101）と「資格制度」（問 102）、全ラダーの「評価報酬」（問 103）である。

「仕事環境」領域 各種制度	新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 97 制度の理解	5.4	6.4	6.8	6.7	7.7	8.7	6.6
	SD	2.8	2.3	2.1	2.5	2.4	2.6
問 98 制度の活用	5.0	5.3	5.9	6.1	6.9	7.7	5.9
	SD	2.9	2.8	2.7	2.6	2.7	2.8
問 99	5.0	5.0	4.6	5.5	6.4	6.8	5.4

チャレンジ制度	SD	2.9	3.0	2.7	2.5	3.4	2.6	2.8
問 100 等級・コース設定	平均値	5.3	4.6	5.1	5.3	5.7	6.4	5.3
	SD	3.2	3.4	3.4	3.1	3.8	3.6	3.3
問 101 表彰制度	平均値	4.6	3.7	3.3	4.6	5.2	5.4	4.4
	SD	2.8	2.7	2.7	2.9	3.8	3.2	3.0
問 102 資格制度	平均値	4.5	4.2	3.7	4.3	5.8	6.2	4.6
	SD	2.9	3.1	2.5	2.7	3.2	2.9	2.9
問 103 報酬制度	平均値	3.9	2.6	2.1	3.4	4.0	4.9	3.4
	SD	2.8	2.6	2.7	2.8	3.3	3.0	2.9

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 71：「各種制度」（領域「仕事環境」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「各種制度」（領域「仕事環境」）：小項目の平均値 [ラダー別]

28. 「企業理念」（領域「企業文化」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

5.0 未満の項目はなく、他項目と比べてスコアが高い。7.0 以上は、中堅期・熟達期・主任期・管理期の「組織陣への信頼」（問 105）・「理念の伝達」（問 106）・「理念背景の把握」（問 107）、主任期・管理期の「経営陣への信頼」（問 105）、熟達期・主任期・管理期の「MVP の理解」（問 108）である。

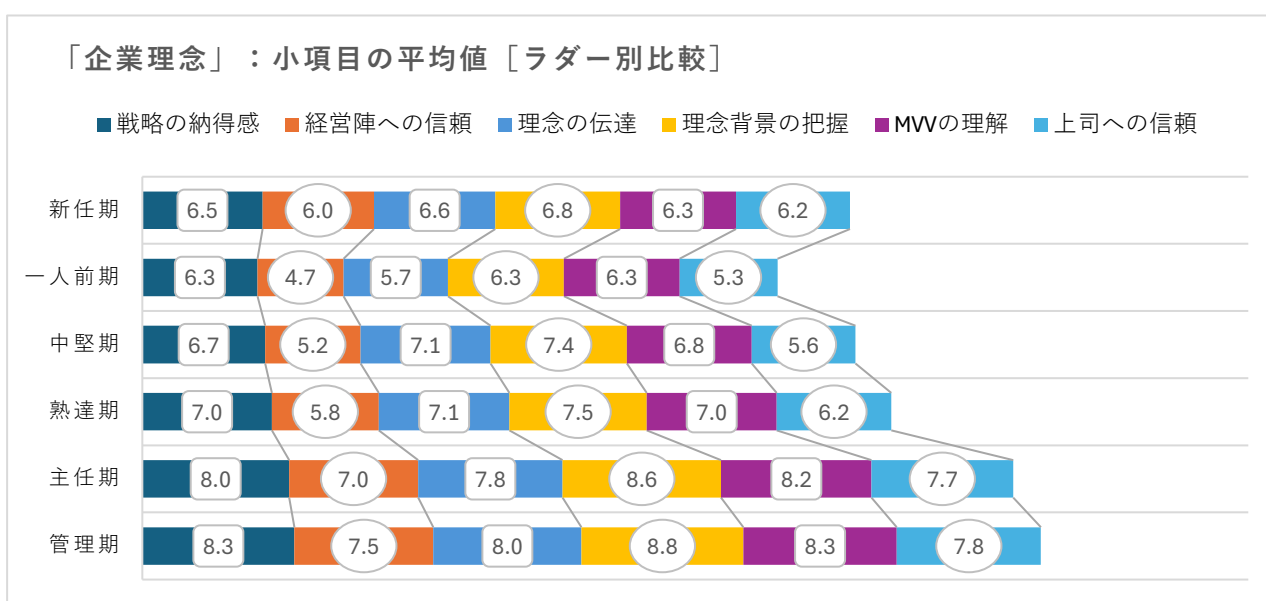
「企業文化」領域 企業理念		新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
問 104 戦略の納得感	平均値	6.5	6.3	6.7	7.0	8.0	8.3	6.9
	SD	2.8	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.6
問 105	平均値	6.0	4.7	5.2	5.8	7.0	7.5	5.9

経営陣への信頼	SD	3.2	2.8	3.0	3.1	3.0	2.6	3.1
問 106	平均値	6.6	5.7	7.1	7.1	7.8	8.0	6.9
理念の伝達	SD	2.7	3.1	2.5	2.6	3.1	2.5	2.8
問 107	平均値	6.8	6.3	7.4	7.5	8.6	8.8	7.3
理念背景の把握	SD	2.7	2.6	2.2	2.3	1.9	2.0	2.5
問 108	平均値	6.3	6.3	6.8	7.0	8.2	8.3	6.9
MVVの理解	SD	3.0	2.5	2.6	2.5	2.4	2.2	2.7
問 109	平均値	6.2	5.3	5.6	6.2	7.7	7.8	6.3
上司への信頼	SD	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	2.2	2.9

※MVV：Mission（使命）、Vision（目標像や将来像）、Value（価値観や行動指針）の略語

※7.0 以上は青字、5.0 未満は赤字で表示

表 72：企業理念」（領域「企業文化」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：企業理念」（領域「企業文化」）：小項目の平均値[ラダー別]

29. 「組織風土」（領域「企業文化」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]

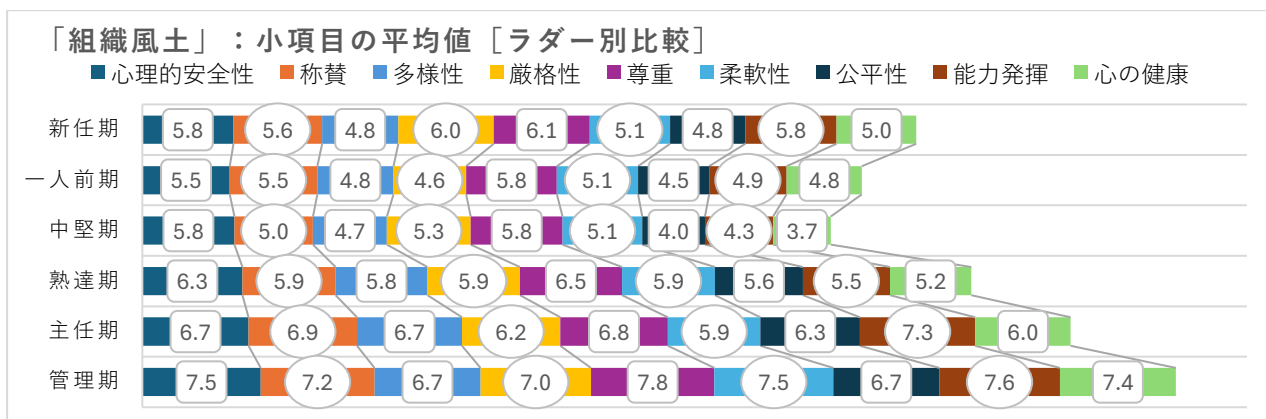
管理期・主任期のスコアが、新任期・一人前期・中堅期に比べて高い。

7.0 以上は、管理期の「心理的安全性」（問 110）・「称賛」（問 111）・「厳格性」（問 113）・「柔軟性」（問 115）・「心の健康」（問 118）、主任期・管理期の主任期・管理期の「能力発揮」（問 117）である。5.0 未満は、新任期・一人前期・中堅期の「多様性」（問 112）・「公平性」（問 116）、一人前期の「厳格性」（問 113）一人前期・中堅期の「能力発揮」（問 117）と「心の健康」（問 118）である。

「企業文化」領域	新任期	一人前期	中堅期	熟達期	主任期	管理期	全体
----------	-----	------	-----	-----	-----	-----	----

組織風土								
問 110	平均値	5.8	5.5	5.8	6.3	6.7	7.5	6.1
心理的安全性	SD	2.9	3.1	2.7	2.5	2.8	2.2	2.7
問 111	平均値	5.6	5.5	5.0	5.9	6.9	7.2	5.9
称賛	SD	3.1	3.0	3.1	2.9	2.6	2.8	3.0
問 112	平均値	4.8	4.8	4.7	5.8	6.7	6.7	5.4
多 様 性	SD	3.0	2.9	2.8	2.6	3.0	2.5	2.8
問 113	平均値	6.0	4.6	5.3	5.9	6.2	7.0	5.8
厳 格 性	SD	2.8	3.0	2.7	2.8	3.1	2.7	2.9
問 114	平均値	6.1	5.8	5.8	6.5	6.8	7.8	6.3
尊 重	SD	2.8	2.8	2.5	2.7	2.6	2.0	2.7
問 115	平均値	5.1	5.1	5.1	5.9	5.9	7.5	5.6
柔 軟 性	SD	2.7	2.7	2.5	2.5	2.9	2.4	2.7
問 116	平均値	4.8	4.5	4.0	5.6	6.3	6.7	5.2
公 平 性	SD	3.1	3.1	3.0	2.8	3.3	2.9	3.1
問 117	平均値	5.8	4.9	4.3	5.5	7.3	7.6	5.7
能 力 発 揮	SD	2.9	3.0	3.0	3.0	2.5	2.8	3.1
問 118	平均値	5.0	4.8	3.7	5.2	6.0	7.4	5.1
心 の 健 康	SD	3.2	3.1	3.1	3.0	2.6	3.2	3.1

表 73：「組織風土」（領域「企業文化」）：小項目の平均値 [ラダー別集計つき]



グラフ：「組織風土」（領域「企業文化」）：小項目の平均値 [ラダー別

考察

- 2023年度の一般社団法人日本看護学校協議会の会員校448校中、調査A-1に回答があったのは242校であった。その242校のうち、この調査B-2への協力の申し出があったのは34校であった。この34校に所属する看護師等養成課程の学校管理者と専任教員（計432名）がEXサーベイの対象（参加者）であり、任意性に基づき385

名から回答が得られた（回収率 89.1%）。回収率に職位差はなく、全体傾向の把握に適切なデータを収集できていると考える。学校管理者を対象とする調査 B-1 に回答した上で、所属校の全専任教員等を対象とする調査 B-2 に協力する意思を示した 34 校の学校管理者は、全会員校の管理者の中でも、諸々の問題意識が高い傾向を有する可能性がある。問題意識が高い傾向を有する学校管理者が勤務する学校は、全体と比較して組織状態が良い可能性がある。結果を読み取る際には、このような回答バイアスがある可能性を踏まえる必要がある。

2. 回答者属性の集計結果から、全回答者（385 名）の 82.1%が専任教員（教務主任を除く）で 20 代と 30 代の合計は全体の 12.2%であるのに対して、40 代と 50 代の合計が全体の 76.0%と、若い年齢区分の人数が少ないことが確認できた。これについて、看護学校全体が有する傾向と大きな差はないであろう。大学・大学院卒業者以外は、一定の臨床経験を経た後に専任教員用講習会の受講を経て専任教員となるルートを踏まえると 20 代が少数なのは当然であるが、30 代の若手教員の比率が少ない。30 代の看護師等が看護教員の職に魅力を感じてもらうための情報提供やインターン制度の一層の普及が期待される。

3. 看護教員としての（通算）在職年数区分の集計をみると、1～5 年目が 37.4%、6～10 年目が 21.6%、11～15 年目が 14.5%、16～20 年目が 11.9%、21～25 年目が 8.1%、26～30 年目が 4.7%、31～35 年目が 1.6%と、在職年数の増加毎に一定数の退職があることを示す右肩下がり型であり、長期在職者は少ない構造が確認でき

た。1～10年目の各年データを確認するとその傾向は顕著である。1年目（10.9%）から10年目（5.2%）まで概ね下がり続ける傾向が把握できる。いかなる職業でも一定の退職は発生する。よって、退職ゼロを目指すことに意義はないだろうが、5年、10年を超えて在職する専任教員数を増やすことで、学校内での専任教員間の業務バランス、協働関係等をよりよいものにできるであろう。

4. 看護教員ラダー別の集計では、新任期（1～3年目）23.6%、一人前期（4～6年目）14.8%、中堅期（7～9年目）11.9%、熟達期（10年以上）31.7%、主任期（教務主任）8.6%、管理期（学校管理職）9.4%であり、新任期と熟達期の人数が多く、一人前期と中堅期の人数が少ない構造を把握できた。特に新任期と一人前期の差が8.8%と大きいことから、新任期における人材育成の方法に問題・課題がある可能性が否定できず、この時期の人材流出について人材育成と紐づけた検討が重要であると言える。

5. 採用区分の集計によると、新規採用が68.6%、キャリア採用（他校での看護教員経験あり）が30.1%であった。この視点での集計は他研究になく本調査研究で確認できた貴重な結果の一つである。つまり、看護学校においては採用者の約3分の1が他校で看護教員としての勤務経験を有するというを示している。新任教員の育成はゼロからの教育が必要であるというイメージが強いであろうが、看護教員としての在職年数の集計、看護教員ラダーの集計と合わせて考察すると、教員になって10年以内の比較的早期に退職し、他校へ再就職する例が一定割合あることを裏付けてい

る。これを踏まえ、おそらく専任教員要件を満たしている再就職者への組織支援の在り方を検討する必要がある。

5. 全専任教員の専任教員要件に関しては、75.1%が大学・大学院での教育に関連した科目（4単位）未履修、18.7%が専任教員養成講習会を修了していないことを把握できた。本来、着任時に全員が専任教員要件を満たすべきである。専任教員人材確保にかかる助成・支援による根本解決を目指しながら、解決に至る過程において、諸事情により専任教員要件を満たさずに専任教員として勤務する期間が発生する場合、その期間における各校内部での専任教員育成体制の充実、近隣あるいは関連複数校およびその関連医療施設内での人事交流等の活用、看護基礎教育に必要能力一式ではなく選択的に学習出来る仕組みづくり等の対応指針が、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインに明示されると、実状改善につながる可能性がある。

6. 本調査（34校385名の回答）のEXスコアは65.4で、サーベイ運営会社の蓄積データによる平均EXスコア（69.4）と比較して4.0低かった。EXサーベイ参加企業の属性は、上場企業比率57.6%、業界としては製造業の占める割合がやや多く2割程度で、その他に偏りはなく、広く日本の労働者のデータと捉えられる。これと比べて、専門職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の養成が業とし、学生の成長支援に携わる看護学校の専任教員と学校管理者のEXスコアが日本の労働者の平均より低いことについては、問題視すべきである。（社）国際経済労働研究所が日本教職員組合と共同で、2010年10月から2011年1月にかけて全国の小中高校、特別支援学

校から無作為に抽出した組合員約1万2千名を対象に実施した「教員の働きがいに関する意識調査」報告において、教員の姿は1)労働時間、職務負荷についての強い不満を抱えながら、2)一般企業と比べて、きわめて高い内発的働きがいをもった過剰内発の状態働き、3)年齢とともに、意欲が減退していくと描かれている。同調査によると「仕事楽しい」「仕事に生きがいを感じる」といった項目で表される内発的働きがいは、教員の場合、一般企業の従業員平均である共同調査よりもきわめて高いことがわかった。また、総合的働きがいを表す「仕事を続けたい」「仕事に満足している」もきわめて高水準であったと記されている。また、教員の働きがいを取り巻く要因については全般的に良好であるものの、職務特性のうち「成果明瞭性」「役割明瞭性」や職務負荷、処遇・労働条件のうち「基本的労働条件」で顕著にネガティブな傾向がみられたと記されている。今後、看護学校の専任教員の働きがいに関連した検討を行う際には、こういった小・中・高校の教員対象の調査結果及び考察を参考にするとよいだろう。

7. 「目標設定」の「実感」(5.9)は他社平均(5.9)と差がなく(± 0.0)、「組織風土」の「実感」(6.4)は他社平均より高い(+0.3)が、その他14項目の「実感」値は他社平均より低いのが全体の特徴(表45)である。これは、自身の目標設定や組織内の風土について不満はないが、全般的に満足できていないことを示している。中でもGAPが大きい「内定期」(GAP: -2.3)、「協働関係」(GAP: -1.7)、「キャリア」(GAP: -1.8)、「労働条件」(GAP: -1.9)、「企業理念」(GAP: -1.6)

については早急に課題を整理し、改善に役立つ支援や組織的見直しが必要であろう。

8. 「期待」値は、「組織風土」以外の13項目で他社平均より低かった（表45）。「選考期」、「関係構築」、「業務理解」、「協働関係」、「能力開発」、「人の魅力」「組織風土」に対して高い期待を持っていることが確認できた。各校が自校の専任教員の期待を把握し、その期待に沿う組織運営を行うことが出来れば、これらの項目の「実感」値およびEXスコアを上昇させることができる。この度、把握した全体傾向を踏まえた全校での取り組みと、各校の実情に即した各校での取り組みを並走させる形で実感が期待に沿う為の方策等を検討する必要がある。関連医療施設等の保健師・助産師・看護師等を対象とした専任教員インターンシッププログラムの展開、オンライン活用等によって負担に配慮した形で実施する内定者向けの入職前研修の導入、新任教員対象の導入研修実施にあたり、その到達目標を明示・共有し、職務等の理解に役立つ業務マニュアル等の作成・活用・改良の動きを活性化すること等をその具体策として提案できる。

9. 職位別集計（表46）によると、役職が上にあるものは、多くの領域で「期待」と「実感」が高く、EXスコアも高いことがわかった。高い役職にあるものほど日々の体験が良いことについて、そのメリット・デメリットを整理し、専任教員や教務主任も学校管理職と同じように良い体験を実感できるべきであり、そのための策を組織的に検討・実施する必要がある。

10. 年齢区分集計（表47）から、年齢が高いほうが各領域の「実感」が高く、EXス

コアも高いことを確認した。年齢が高い教員の日々の体験が良い反面、年齢が低い教員の日々の体験は良くない。中でも、30代後半の教員のEXスコアが最も低いことは大きな問題である。30代後半の教員が「キャリア」「職の魅力」「各種制度」「企業理念」について高い実感を持つことができるようにするために、今不足していること、課題、そして、それをどう改善できるかについて、看護学校全体で早急に検討し、改善に向けたコンセンサスを形成する必要がある。結婚、出産、子育て、介護等のライフイベントを経験することが多い30代において、専任教員として必要なキャリアを向上させながらも、精神的・肉体的に追われることなく仕事以外の各種役割を果たすことができることが大切である。専任教員になった後に一定の経験を積んだ30代後半に、各自がこうしたいと望む働き方や生活の仕方に沿った支援が期待される。

11. 在職年数別集計（表48）より、1から8年目においては多くの領域で「実感」が低く、特に8年目の「協働関係」「職の魅力」「労働条件」「企業理念」の「実感」が低い特徴を把握できた。この影響で8年目のEXスコアが非常に低値となっている。9年目以上と8年目を比較した場合、9年目以上は「実感」、EXスコアが高く、グラフ化にてV字型が確認できる。V字の凹みに相当する8年目を境にどういった体験の違いがあるのか、それはなぜか、該当期周辺の専任教員からの聞き取り調査等を行い、その背景や原因を把握する必要がある。

12. 看護教員ラダーが上のものほどEXスコアも高い傾向がある中で、新任期と一人

前期、熟達期と主任期の EX スコアはほぼ同じであった（表 49）。現在、上のラダーの EX スコアが高いが、ラダーによる EX スコアの差がない状態を目指すべきである。そのためには、領域・カテゴリー毎に異なる課題を見出し、課題にあった工夫や方策が必要である。実感が期待を大きく下回るカテゴリー（表 52）は、新任期では「内定期」・「業務内容」・「労働条件」・「各種制度」の 4 つ、一人前期では「内定期」・「関係構築」・「各種制度」・「企業理念」の 4 つ、中堅期では「協働関係」・「キャリア」・「労働条件」の 3 つ、熟達期はなし（0 つ）、主任期では「内定期」・「業務理解」・「協働関係」の 3 つ、管理期では「選考期」・「内定期」・「関係構築」の 3 つであった。専任教員は経験年数やラダーによって担う役割が異なる為、専任教員等が各ラダーに期待される役割・業務を十分に理解し、周囲と協同し、前向きに職務を遂行するためには、準備段階からの学習、周囲との協働を促進する職場環境の形成、業務の適量調整と過重労働対策が欠かせない。各学校および全校がこれらの検討を早急に行い、EX スコアを下げている複数要因の改善を図る必要がある。GAP が大きいカテゴリー（表 52）については、実感（表 50）を上げるための改善が求められる。具体的には、表 58～表 73 について、それぞれ平均値が低い設問（小項目）の内容を確認し（巻末資料 7 参照）、該当小項目の回答が良くなるための工夫や改善を検討するとよいだろう。管理期の「選考期」の GAP が大きい（-3.1）が、この要因は、問 2「看護教員（この場合は、管理職）になることを検討した期間にあなた自身が納得度の高い判断をするための相談機会があった（相談相手）」、問 4「着任以前に学校からあな

た価値観やキャリアビジョンについて興味を持ってヒアリングされた（ヒアリング）」、問 6「着任以前に看護教員（この場合は、管理職）の職務（業務）内容の魅力を理解できた（情報提供/仕事）」、問 8「着任以前に学校で働く看護教員の魅力を理解できた（情報提供/従業員）」、問 9「選考プロセス（人事異動等で着任された方は人選の根拠とプロセスのこと、個人応募の方は選考基準とプロセスのこと）が明確であった（選考プロセス）」への納得感・満足感が低いことが影響していることが確認できる（表 58）。これを踏まえた工夫や対策を講じることで GAP をより小さくすべきである。

13. 時短勤務の看護教員の EX スコアが、常勤の看護教員より高いという傾向を把握できた。常勤（任期なし）者の人数が圧倒的に多いが、価値観や求めるライフスタイル等の多様化が進む昨今の状況を鑑みて、希望により、時短勤務（有期契約）を選択しやすいようにすることも一つの方策であろう。

14. 大学・大学院での教育に関連した科目（4 単位）を履修済みであるものは、履修中（就学中）や未履修者と比べて、EX スコアが高かった。これより、大学・大学院での教育に関連した科目の履修が教育理解の基盤を形成している可能性が高い。また、人数は少ないが、履修中（就学中）にあるものは「選考期」「内定期」「業務内容」「協働関係」「人の魅力」「労働条件」「各種制度」「企業理念」の GAP が非常に低いことから、この実感を上げる対策が必要だと言える。

15. 専任教員養成会「修了」・「受講中」と比べて「未受講」者の EX スコアは 5 ポイン

ト以上低かった。「未受講」者は「内定期」「業務内容」「キャリア」「労働条件」「各種制度」「企業理念」の実感が低いまま勤務している実態が浮かび上がった。調査 B-1 の回答校中 62.0% が専任教員の要件を満たさないものを雇用することがあり、68.7% が調査 B-1 の回答年度においてその人数が 1 名以上であること、そして、専任教員の要件を満たさないものも授業、実習指導、就学相談、学生の委員会担当、国試対策関連行う、授業評価等を担っていることが確認できている。全専任教員が要件を満たす状態で就労できるように、体制の見直しやきめ細かな支援策の検討が必要であるが、人数が少なく、離職も多い看護学校においてはいかなる改善や工夫を講じても、十分な効果が期待できない可能性がある。このような例においては、臨地実習指導者等に学校での演習における指導を依頼する、授業の実施にあたっては一定回数の授業見学を行った後、サポート教員を置いた状態で授業の一部分を担当するところからはじめる、授業案の作成についてはゼロからの作成に拘らず、既存の授業案を蓄積しそれを活用することに重きを置く、紙ベースでの授業評価アンケートの実施・集計等は ICT 活用によって効率化を図る等、DX を推進による、業務の効率化を図ると良いだろう。また、教員が学校内でオンラインを活用して必要な研修等を受けることができるように環境と体制の整備が行われる必要がある。専任教員になるにあたり必要な知識等の学習の全部を組織外運営の研修等に頼らずとも、学校内で OJT と Off-JT を組み合わせて学習できるようにすることで、人員不足と専任教員養成講習会受講中の学校における関係構築等の支障を少なくすることができる。これらは 1 校

の取り組みで実現可能な事柄と、複数校での情報交換等に基づく互助が役立つ事柄と
公的支援を要する事柄があるが、細かな改善を積み上げることが大事であろう。

16. 教務主任養成講習会を「修了」「受講中」のものは各領域の実感が高い。特に教務
主任養成講習会未受講者の「キャリア」実感が低く、教務主任養成講習会受講以前の
期間においてキャリアビジョンの検討が不十分であることが課題として抽出できた。

教務主任養成講習会を受講するに至ってようやく自身のキャリアへの期待や実感が高
まるのは、継続的成長を見据えると好ましいことではない。入職時より継続的・段階
的に自身のキャリアを検討できるようにキャリアビジョンの可視化、キャリアに関す
る定期面接、キャリアについて同僚等と情報交換・話し合う機会の設定が求められよ
う。

17. 各校が継続的にサーベイ等を利用し、各校の専任教員等の期待と実感等を数字やグ
ラフで可視化して検討した上で、改善のためのアクションを起こした成果も数字やグ
ラフで確認することが大事であるが、それを実施している学校はごく少数である可能
性が高い。多様なバイアスがかかる面接・自由記載調査等に基づくデータは網羅性に
欠け、推移を把握できない。本調査のようなサーベイの結果は、ある程度の客観性を
持った数字で表示される。学校管理者等が主観であれこれ検討するだけでなく、サー
ベイの結果を専任教員にも提示することで、管理者と専任教員が一緒に課題を把握し、
改善を一緒に進めることにつながる可能性がある。改善できない事情等がある場合に
おいても、専任教員がそれに不満を感じ続ける状態は好ましくない。専任教員もその

事情等を把握し、一定の改善策が検討・実行されていることを把握することで、納得度を向上させることは可能である。実情にあまり変化がない場合においても、納得できれば、期待が下がるか、実感が若干上がる可能性もあろう。34校が同一のサーベイに参加した初の試みである本調査結果は各校に還元しているが、その結果が管理職の資料として活用されたのか、教務主任や専任教員にも結果が提示されたか、各校でどのような方法で結果の検討を行ったか、検討後にどのような方策等が実施されたか等を含め、サーベイ結果の活用方法の追跡調査が必要であろう。

18. 「選考期」における大きな課題は、「新任期」、「一人前期」、「管理期」の「相談機会」「情報提供/従業員」、「選考プロセス」に関する体験が良くない点である（表 58）。

「一人前期」の専任教員の価値観やキャリアビジョンについてヒアリングを行う必要がある。管理者のキャリアビジョンについてヒアリングを誰が行うかは難しいが、看護職系以外の学校管理者がこのヒアリングを行うと良いであろうか。これは議論と検討の余地がある。

19. 「内定期」における大きな課題は、「新任期」「一人前期」の「期待感の醸成」、

「事前学習の共有」、「相談しやすさ」「同僚との繋がり」、「管理期」の「期待感の醸成」「入社後イメージ」「相談しやすさ」、「同僚との繋がり」である（表 59）。着任前のある程度の業務イメージを形成し、自身の活躍に対する期待やイメージを持って着任できるように標準的な業務マニュアルの作成と提示が求められる。そして、それについて同僚等と繋がり、相談しやすい関係性の形成にもより注力が求められる。

20. 「業務理解」における大きな課題は、「中堅期」、「熟達期」の業務理解は概ね良いが、「新任期」、「一人前期」の「業務プロセス」、「スキルの説明」、「活躍に向けた準備」の体験が良くない。「中堅期」、「熟達期」の専任教員は、上司である教務主任や管理者の補佐的役割を果たしつつも、部下である「新任期」、「一人前期」の教員に対して「業務プロセス」や「スキルの説明」を行い、彼らが早期活躍に向けてやるべきことを明確化するにあたり役立つ助言を行い、ロールモデル的な役割を果たす必要がある（表 60）。管理期に至ると、管理者が業務を進めるために必要な知識やスキルについて説明役を担うものがいなくなる。管理期の「スキルの説明」の体験が良くないのはこのためであろう（表 60）。管理者が管理に関して深く学ぶ機会・研修等があると良いだろう。

21. 「関係構築」における課題はスポット的であり、「一人前期」の「期待の理解」、「管理期」の「相談相手の存在」、「周囲からの理解」、「仕事外での交流」の体験が良くなく、多少なりとも管理者が孤立している様子が浮かび上がる結果となった（表 61）。管理者の役割を指揮管理、統率、評価を超えて広く捉え、部下と横並びの関係性を保ちながら、管理職の機能を十分に発揮できる方法を模索する必要があるだろう。

22. 「業務内容」については課題が多い。業務量、裁量権、期限、効率性、業務改善について、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の体験が押並べて悪い（表 62）。各専任教員の業務割当て等を教務主任や管理者が行うことが多く、若手の業務裁量権や業務改善に関する提案の機会が少ないことがその要因であろう。「主任期」や「管理期」

にあるものが、教育業務・事務的校務に関連して若手の問題意識の汲み上げや、若手の持つ知識・考え方・スキル等をより積極的に取り上げることのメリットを現状よりも多く理解することで、これらが改善されることが期待できる。ここのカテゴリーの課題解決には、教務主任および学校管理者に管理知識の充実と意識改革が必要であると言えよう。

23. 「協働関係」については、「主任期」、「管理期」のものは良い体験が出来ていると感じているが、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」のものはそう感じていない傾向があることを読み取ることができる（表 63）。このラダー間のアンバランスを是正することで、離職予防や疲弊感の軽減を図ることができるであろう。

24. 全ラダーで「目標設定の場」は十分にあるが、「一人前期」、「中堅期」において、「目標の基準」、「目標設定の支援」、「目標の難易度」についての満足できていない点が課題である（表 64）。「新任期」は目標設定に大きな課題はないが、「一人前期」、「中堅期」になり「目標設定」に迷い等が発生することを確認できた。これについての検討が求められる。

25. 「評価報酬」については、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の「報酬の納得感」、「期中での改善」が良くなく、特に「中堅期」の教員の「報酬の納得感」は著しく低い（表 65）。いわゆる中間管理職に相当する看護学校の中堅期の教員は業務範囲が広く役割期待も大きいであろうが、より若手へのシフトを含め、これを組織的にコントロールすることが重要であろう。

26. 「キャリア」については、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」まで押並べて悪いが、「主任期」のみこれがあてはまらない（表 66）。「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」の専任教員も「主任期」同様のキャリア実感が出来るように、標準的なキャリアラダーの提示とその実現のための支援をより推進すること、個人の志向に沿った目標設定を進め組織がそれを共有・評価する取り組み等が求められる。
27. 「主任期」、「管理期」の能力開発の状況は良いが、「一人前期」、「中堅期」において「内省支援」、「研修受講の提案」が弱い（表 67）。ここを強化する必要がある。
28. 「職の魅力」は全ラダーで感じることができている。顧客（学生）からの評価は概ね良く、これが教員らのやりがいに繋がっていると推測できる。しかし、これだけでは十分ではない。「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」において「業務への没頭」が出来ていない（表 68）。専任教員もそれぞれ得手・不得手があり、教育において重要視する視点は異なるであろう。多様性を有する教員集団において、各教員が自らの業務（職務）に大きな関心を抱き、没頭を体験するには、一部の業務あるいは学習内容で良いので、時間に追われず、各自が納得いくまで行うことができる業務あるいは学習内容やそれにあてる時間の確保が必要である。集中力や没頭力にも個人差があるが、これを伸ばす支援を環境面、教育面で検討すると良い効果が期待できる可能性があるだろう。
29. 「人の魅力」を十分に感じることが出来ているのは「管理期」および「熟達期」と

「主任期」であり、「一人前期」と「中堅期」の教員は周囲との判断基準がすり合っていないと感じており、「中堅期」の教員は看護教員間での相互理解に満足できていないことを把握できた（表 69）。部下、上司の板挟みとなる「中堅期」における人間関係構築とそのバランス管理には一定の難しさや困難性がある。これを踏まえ、上手く運ぶことや問題なく出来ることを目標とせず、課題把握とその改善度を自己・他者評価する仕組み等の導入が検討されるとよいであろう。

30. 「労働条件」の体験の良し悪しは明確に二極化しており、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」の体験は良くないが、「主任期」、「管理期」では「休暇の取得」、「健康の維持」、「働く場所」への納得感が高い特徴がある（表 70）。また、全ラダーに共通して、「休日・休暇の業務」の平均値が低い。「休日・休暇の業務」の設問文は“休日・休暇に研修等の業務を行うことはない”である。実際、専任教員は休日・休暇に研修等を受講することが多いが、この一部からでも平日の業務時間内で調整できるように取り組む必要がある。「残業」についても「主任期」、「管理期」のものは持ち帰り残業を含め、過重な残業が多い状態ではないが、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」の教員はそれらが多いと感じている。効率化、分担の見直し、計画性の増強を含め、多角的に方策を取り、負担感を与える残業を無くす取り組みと、勤務に必要な手当を十分に確保することが求められる。

31. 「各種制度」については、「労働条件」と同様の傾向がある。すなわち、若手の体験が良くない。評価報酬については全ラダーで低値である。なかでも「中堅期」の評

価報酬の評価が突出して悪い（平均 2.1）ことは、業務量等と関係するところであろう。仕事を行うにあたり、各種制度の一層の充実が強く期待される。

32. 「企業理念」は概ね悪くないが、「中堅期」以降の平均値が良い傾向が確認できる（表 72）。「一人前期」の平均値が「新任期」より少し下がる点が気になる。学校に馴染み、業務遂行にあたって独り立ちをした「一人前期」においては、「新任期」よりも学校の教育理念等の深い理解を期待したい。

33. 「組織風土」を良いと感じているのは「管理職」であり、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の教員は、「多様性」、「公平性」、「能力発揮」、「心の健康」について納得できていない（表 73）。この要因の一つとして、50 代以降の年齢層が多い構造（表 43）の影響が考えられるが、多忙であるがために、一定の人数での関係性においては恒常性を維持することが重要となり、それが「多様性」、「公平性」、「能力発揮」を低下させ、「心の健康」を損ねる要因となっている可能性がある。若手の活躍・裁量権を重視した学校の管理・運営を行うことで、これらが解決させる可能性があるだろう。

結論

1. 在職年数の集計から、全体の 37.4% が在職年数 5 年以下であり、長期在職者が少ない構造を確認した。5 年、10 年を超えた在職数を増すことで、業務調整や協働関係を改善できる余地がある。
2. 看護教員ラダー別集計から、新任期（1～3 年目）23.6%、一人前期（4～6 年目）

14.8%、中堅期（7～9年目）11.9%、熟達期（10年以上）31.7%、主任期（教務主任）8.6%、管理期（学校管理職）9.4%というように、新任期（1～3年、23.6%）と熟達期（10年以上、31.7%）が多く、一人前期（4～6年目、14.8%）と中堅期（7～9年目、11.9%）が少ないことがわかった。特に新任期を経て一人前期に入るまでの期間での人材育成方法等を見直し、この期間の人材流出をより少なくする必要がある。

3. 看護学校においては、採用者の約3分の1が他校で看護教員としての勤務経験を有していることが把握できた。教員になって10年以内という比較的早期に退職し、他校へ再就職する例が一定割合あることを踏まえ、再就職者への組織支援の在り方を検討する必要がある。
4. 看護学校あるいは教員個人の諸事情により専任教員要件を満たさずに専任教員として勤務する期間が発生する例が一定数ある実状を踏まえ、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインの見直しと専任教員人材確保にかかる助成・支援による根本解決を目指しながらも、解決に至る過程においては、各校内部での専任教員育成体制の充実、近隣あるいは関連複数校およびその関連医療施設内での人事交流等の活用、看護基礎教育に必要な能力一式ではなく選択的に学習出来る仕組みづくり等が求められる。

以下、結論5～8は他社平均との比較に基づいた結論である。

5. 看護学校の専任教員と学校管理者のEXスコアは65.4で、我が国の労働者の平均

(69.4 = 他社平均) より 4.0 低かったことは問題視するべきである。看護学校の専任教員の職務体験を良くするためには、「実感」値が「期待」値を大きく下回っている「選考期」、「内定期」、「業務理解」、「関係構築」、「労働条件」、「企業理念」に関する課題を整理した上で、改善のための方策の検討・実施が急がれる。

6. 看護学校の専任教員等は、我が国の労働者と比較して、職業に高い期待を有している。「組織風土」のみ他社平均より -0.3 「期待」値が低かったが、他の 13 カテゴリーへの「期待」は他社平均より高値であった。得に、「内定期」の「期待」(7.9) は他社平均(7.2) と比較して 0.7 高かった。次いで、「業務理解」(7.0) が他社平均(6.6) と比較して 0.4 高かった。「キャリア」と「人の魅力」への「期待」値は他社平均と同じであった。

7. 「実感」値については、「目標設定」5.9 (他社平均との差: ±0.0)、「組織風土」6.4 (他社平均との差: +0.3) 以外の 14 項目が他社平均より低かった。「実感」値が他社と比較して 1.0 以上低かったのは、「選考期」6.1 (他社平均との差: -1.0)、「内定期」4.9 (他社平均との差: -2.0)、「業務理解」5.4 (他社平均との差: -1.6)、「関係構築」6.4 (他社平均との差: -1.3)、「労働条件」5.5 (他社平均との差: -1.1) であった。採用・オンボーディング期の「実感」が低い全体傾向特徴がある。

8. 「実感」から「期待」を引き算した「GAP」値が他社平均より大きかったのは、「目標設定」-1.2 (他社平均との差: -0.1)、「評価報酬」-1.0 (他社平均との

差：-0.1) の 2 つであった。GAP が大きい「目標設定」と「評価報酬」は実感を高める対策が必要である。

以下、結論 9～13 は各種クロス集計に基づいた結論である。

9. 職位が高いものは EX スコアが高い傾向がある（専任教員 63.9<教務主任 68.8<学校管理職 74.4）。このアンバランスを是正し、専任教員や教務主任の体験をより良くするための方策検討が必要である。

10. 年齢が高い教員の日々の体験が良い反面、年齢が低い教員の日々の体験は良くない傾向がある。EX スコアが低い 30 代後半の専任教員が「キャリア」「職の魅力」「各種制度」「企業理念」について高い実感を持つことができるように、各校および全校で不足点、課題、改善の検討が必要である。

11. 看護教員ラダーが上のものほど EX スコアも高い傾向があったが、ラダーによる EX スコアの差がない状態を目指すべきである。新任期の「内定期」・「業務内容」・「労働条件」・「各種制度」、一人前期の「内定期」・「関係構築」・「各種制度」・「企業理念」、中堅期の「協働関係」・「キャリア」・「労働条件」、主任期の「内定期」・「業務理解」・「協働関係」、管理期の「選考期」・「内定期」・「関係構築」の各カテゴリーに課題があることが確認できた。熟達期は GAP が大きいカテゴリーがなかった。この状況に合った複数方策の検討・実行・評価が求められる。

12. 専任教員養成講習会「未受講」者の EX スコアは「修了」・「受講中」と比べて 5.0 以上低く、「未受講」者は「内定期」「業務内容」「キャリア」「労働条件」「各種制

度」「企業理念」の実感が低いまま多岐に渡る業務を担当していることがわかった。

職員数が少なく、離職も多い看護学校においては、教育活動に従事する人材の工夫や業務効率化を一層図りながら、学校内での教員育成やファカルティ・ディベロップメントの充実化を、各校・複数校で協力して推進しつつ、これらの実施に係る公的支援が期待される。

13. 教務主任養成講習会を「修了」「受講中」であるものは各領域の実感が高い。特に未受講者の「キャリア」実感が低いことから、教務主任候補者になるかによらず、入職時より継続的・段階的に自身のキャリアを検討し得るように、キャリアビジョンの可視化、キャリアに関する定期面接、キャリアについて同僚等と情報交換・話し合う機会の設定等の諸方策の検討ならびに早期実施が必要である。

14. ラダー別集計で把握できた課題を以下に纏める。

結論 14 の①～⑬はラダー別クロス集計に基づいた結論である。

- ①「新任期」、「一人前期」、「管理期」の「相談機会」、「情報提供/従業員」、「選考プロセス」に関する体験が良くない。
- ②「内定期」において、「新任期」、「一人前期」の「期待感の醸成」、「事前学習の共有」、「相談しやすさ」「同僚との繋がり」、「管理期」の「期待感の醸成」「入社後イメージ」「相談しやすさ」、「同僚との繋がり」に課題がある。
- ③「中堅期」、「熟達期」の業務理解は概ね良いが、「新任期」、「一人前期」の「業務プロセス」、「スキルの説明」、「活躍に向けた準備」の体験が良くない。

- ④「関係構築」について、「一人前期」の「期待の理解」、「管理期」の「相談相手の存在」、「周囲からの理解」、「仕事外での交流」の体験が良くない。
- ⑤「業務内容」については課題が多く、業務量、裁量権、期限、効率性、業務改善について、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の体験が押並べて悪い。
- ⑥「協働関係」については、「主任期」、「管理期」のものは良い体験が出来ていると感じているが、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」のものはそう感じていない傾向がある。
- ⑦全ラダーで「目標設定の場」は十分にあるが、「一人前期」、「中堅期」において、「目標の基準」、「目標設定の支援」、「目標の難易度」についての満足できていない。
- ⑧「評価報酬」については、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の「報酬の納得感」、「期中での改善」が良くなく、特に「中堅期」の教員の「報酬の納得感」は著しく低い。
- ⑨「キャリア」については、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」まで押並べて悪いが、「主任期」のみこれがあてはまらない。
- ⑩「主任期」、「管理期」の能力開発の状況は良いが、「一人前期」、「中堅期」において「内省支援」、「研修受講の提案」が弱い。
- ⑪「職の魅力」は全ラダーで感じる事ができているが、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」において「業務への没頭」が出来ていない。

- ⑫「人の魅力」を十分に感じることが出来ているのは「管理期」および「熟達期」と「主任期」であり、「一人前期」と「中堅期」の教員は周囲との判断基準がすり合っていないと感じており、「中堅期」の教員は看護教員間での相互理解に満足できていない。
- ⑬「労働条件」の体験の良し悪しは明確に二極化しており、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」、「熟達期」の体験は良くないが、「主任期」、「管理期」では「休暇の取得」、「健康の維持」、「働く場所」への納得感が高い特徴がある。また、全ラダーに共通して、「休日・休暇の業務」の平均値が低い。
- ⑭「各種制度」については、「労働条件」と同じく、若手の体験が良くない。評価報酬については全ラダーで低値である。なかでも「中堅期」の評価報酬の評価が突出して悪い。
- ⑮「企業（＝学校）理念」は概ね悪くないが、「中堅期」以降の平均値が良い傾向がある。また、「一人前期」の平均値が「新任期」より少し低い。
- ⑯「組織風土」を良いと感じているのは「管理職」であり、「新任期」、「一人前期」、「中堅期」の教員は、「多様性」、「公平性」、「能力発揮」、「心の健康」について納得できていない。

引用・参考文献一覧

引用文献

- ・一般社団法人日本看護学校協議会、看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査（各年）、令和4年（2022年）度の状況に関する調査、2023
- ・一般社団法人日本看護学校協議会、看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査、令和3年6月
- ・寺田さとみ、吾妻知美、看護専門学校における新人教員を育成する過程、京府医大看護紀要，32：45－58，2022
- ・一般社団法人日本看護学校協議会、平成28年度厚生労働省看護職員確保対策特別事業看護教員・実習指導者の養成及び継続教育の今後の在り方に関する調査」報告書、2017
- ・一般社団法人日本看護学校協議会、平成25年度構成労働省看護職員確保対策特別事業「大学卒業者（看護以外の分野）の看護師養成機関への入学及び学習環境等に関する意見調査～大卒（看護以外の分野）・社会人経験のある看護師対象調査～、平成26年3月
- ・玉置 千歳ほか、「教員の働きがいに関する意識調査」報告. Interco：国際経済労働研究. 67(1) = 1016:2012.1, p.34-39.
<https://ndlsearch.ndl.go.jp/books/R000000004-I023424956>
- ・総務省・経済産業省、令和3年経済センサス - 活動調査 産業横断的集計、令和5年6月27日、(2024年3月10日最終閲覧：https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/kekka/pdf/k_outline.pdf)

参考文献

- ・寺田さとみ、吾妻知美、看護専門学校における新人教員を育成する過程、京府医大看護紀要，32：45－58，2022
- ・厚生労働省、職場における学び・学び直し促進ガイドライン、令和4年6月策定、

2022

- ・ 都筑千景、長澤ゆかりら、事業報告「ラダー I 研修に対するニーズ調査から見た今後の方向性の検討」、保健師教育 第 5 巻第 1 号、2021
- ・ パーソル総合研究所「従業員のキャリア自律に関する定量調査」、p30・37、2021
- ・ 田中千尋、サトウタツヤ、看護専門学校に所属する看護教員の力量形成の構造— 中堅期にある教員の語りから—、看護教育研究学会誌第 12 巻 2 号、2020
- ・ 高村祐子、柳 久子ら、3 年課程の看護専門学校教員における学習ニーズと教育ニーズ— 段階的継続教育プログラム構築に向けた探索的研究—、看護教育研究学会誌、12 (1), 39-49, 2020
- ・ 高村祐子、柳 久子ら、3 年課程の看護専門学校の新人教員におけるロールモデル、行動自己評価の変容：研修プログラムの有効性に関する検討、リハビリテーション連携科学 21 (1), 70-80, 2020
- ・ 和田美穂、細川つや子、看護基礎教育における看護教員のキャリア発達に関する文献検討、姫路大学大学院看護学研究科論究 (2), 81-92, 2019
- ・ 奥裕美、中山洋子、松田安弘他、平成 29-30 年度 厚生労働省科学研究費補助金 地域医療基盤開発推進研究事業「看護実践能力の向上に寄与する看護教員の養成と継続教育に関する調査」研究報告書、2019
- ・ 山川和歌子、金城忍、看護専門学校の看護教員のキャリアに関する文献検討、沖縄県立看護大学紀要 20 号, 1-8, 2019
- ・ 横山ひろみ、鈴木英子ら、看護教員の看護教育に関するコミットメントの研究の動向と課題、埼玉医科大学看護学科紀要 12 (1), 35-43, 2019
- ・ 中川名帆子、山内豊明ら、新任看護系大学教員に必要な教育実践能力に関する質的研究— ベテラン教員と新任看護系大学教員の意見に焦点をあてて、岐阜聖徳学園大学看護学研究誌第四号、p1-13, 2019
- ・ 一般社団法人日本看護学校協議会。“看護教員のラダー”。資料 1— (2017. 9 日本看護学校協議会あり方検討会で決定) (2024 年 3 月 1 日最終閲覧：
<https://www.nihonkango.org/report/ladder/pdf/ladder.pdf>)
- ・ 井本英津子、金子さゆり、我が国における看護教員の能力と職場サポートに関する

- 現状と課題、長野県看護大学紀要、第 20 巻別刷、p 12 -24、2018
- ・和田美穂、細川つや子、看護基礎教育における看護教員のキャリア発達に関する文献検討、姫路大学大学院看護学研究科論究第 2 号、p 81-92、2018
 - ・田中いずみ、比嘉勇人、山田恵子、看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造、富山大学看護学会誌第 16 巻 2 号、2017
 - ・田中いずみ、比嘉 勇人ら、看護専門学校教員における職業キャリア成熟の要因分析と職業キャリア成熟尺度の開発、富山大学看護学会誌 16 (2), 151-171, 2017
 - ・成田富貴子、長谷部真木子、看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究、秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要 25 (1), 37-52, 2017
 - ・文部科学省、学校における働き方改革特別部会、資料 2 「教員が担うべき業務（学習指導、生徒指導）に関する業務の役割分担・適正化に関する具体的な論点」、2017
 - ・鳥取県教育委員会、教員のキャリアデザインの手引き、平成 28 年 6 月（令和 3 年度一部改訂版）、2016
 - ・池西静江、石束佳子、看護教育へようこそ、医学書院、2015
 - ・中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（中教審第 184 号）2015、（2024 年 3 月 10 日最終閲覧：
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf）
 - ・松浦江美、竹末加奈、新設学部における看護教員の教育ニーズの現状と課題、活水論文集看護学部編 1、p 23-31, 2013
 - ・一般社団法人 日本看護系大学協議会、看護学教育質向上委員会平成 23 年度活動報告書、若手看護学教員のための F D ガイドラインー看護学教育の質向上をめざしてー、2012
 - ・公益財団法人 日本生産性本部、（厚生労働省委託）キャリア健診マニュアル、2011
（最終閲覧日：2024 年 2 月 20 日：掲載 URL：
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/manyuaru/kyariakensh>

in_manyuaru.pdf)

- ・ 亀岡智美、舟島なをみら、看護学教員の教育ニーズの現状とそれに関係する特性の
解明、日本看護研究学会雑誌 29 巻 (5) , p27-38、2006
- ・ 興梠清美、1 条校以外で行われる看護教育、教育制度学研究。1995 巻 2 号、p. 73-
78、1995
- ・ 文部科学省、「大学における教育内容等の改革状況」(令和 3 年度)(2024 年 2 月 2
日最終閲覧：
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_0010.htm)
- ・ 文部科学省、令和 3 年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要)
(2024 年 2 月 2 日最終閲覧：https://www.mext.go.jp/content/20230908-mxt_daigakuc01-000031526_1.pdf)
- ・ 文部科学省、令和 2 年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要)
(2024 年 3 月 5 日最終閲覧：https://www.mext.go.jp/content/20230117-mxt_daigakuc01-000025974_1r.pdf)
- ・ 文部科学省、令和元年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要)
(2024 年 1 月 15 日最終閲覧：https://www.mext.go.jp/content/20211104-mxt_daigakuc03-000018152_1.pdf)
- ・ 文部科学省、平成 30 年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要)
(2024 年 1 月 15 日最終閲覧：https://www.mext.go.jp/content/20201005-mxt_daigakuc03-000010276_1.pdf)
- ・ 文部科学省、平成 29 年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要)
(2024 年 1 月 15 日最終閲覧：https://www.mext.go.jp/content/20200428-mxt_daigakuc03-000006853_1.pdf)
- ・ 文部科学省、平成 28 年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要)
(2024 年 1 月 15 日最終閲覧：
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/___icsFiles/afieldfile/2019/05/28/1417336_001.pdf)

- ・ 文部科学省、平成 27 年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）

（2024 年 1 月 15 日最終閲覧：

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2019/05/28/1398426_001.pdf)

- ・ 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク、SPOD における新任教員研修の効果、2015 年、（2024 年 3 月 20 日最終閲覧：[https://www.spod.ehime-](https://www.spod.ehime-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2015/02/%EF%BC%B3%EF%BC%B0%EF%BC%AF%EF%BC%A4%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E6%96%B0%E4%BB%BB%E6%95%99%E5%93%A1%E7%A0%94%E4%BF%AE%E3%81%AE%E5%8A%B9%E6%9E%9C%E3%80%90%EF%BC%B0%EF%BC%A4%EF%BC%A6%E3%80%911.pdf)

[u.ac.jp/wp/wp-](https://www.spod.ehime-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2015/02/%EF%BC%B3%EF%BC%B0%EF%BC%AF%EF%BC%A4%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E6%96%B0%E4%BB%BB%E6%95%99%E5%93%A1%E7%A0%94%E4%BF%AE%E3%81%AE%E5%8A%B9%E6%9E%9C%E3%80%90%EF%BC%B0%EF%BC%A4%EF%BC%A6%E3%80%911.pdf)

[content/uploads/2015/02/%EF%BC%B3%EF%BC%B0%EF%BC%AF%EF%BC%A4%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E6%96%B0%E4%BB%BB%E6%95%99%E5%93%A1%E7%A0%94%E4%BF%AE%E3%81%AE%E5%8A%B9%E6%9E%9C%E3%80%90%EF%BC%B0%EF%BC%A4%EF%BC%A6%E3%80%911.pdf](https://www.spod.ehime-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2015/02/%EF%BC%B3%EF%BC%B0%EF%BC%AF%EF%BC%A4%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E6%96%B0%E4%BB%BB%E6%95%99%E5%93%A1%E7%A0%94%E4%BF%AE%E3%81%AE%E5%8A%B9%E6%9E%9C%E3%80%90%EF%BC%B0%EF%BC%A4%EF%BC%A6%E3%80%911.pdf))

調查 B
卷末資料

調査 B 巻末資料

巻末資料 1：概要説明書「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」

令和 5 年度厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）

概要説明書「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」

令和 5 年 9 月 14 日

一般社団法人日本看護学校協議会 会長 水方智子

残夏の折、皆様には、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

また、平素より、一般社団法人日本看護学校協議会（以下、当協議会）の事業に格別のご協力を賜り、深謝申し上げます。本年度、当協議会は、看護教員のキャリア支援を総合的に検討するために、厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）補助金を受けまして、研究課題「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」に取り組みます。

本調査研究の意義・目的、方法等の説明を以下に記しておりますので、是非ともご協力いただけますようお願い申し上げます。

1. 本調査の意義・目的

看護の対象が多様化・複雑化する今、看護基礎教育は、看護の対象・場の多様性等に対応できる看護師の育成が求められています。このような中で、当協議会では、看護教員の量と質を確保するために、専任教員養成講習会、教務主任養成講習会、実習指導者講習会等の継続教育の受講率を高める工夫を講じると同時に講習内容や運営方法の改善に取り組んで参りました。

本年度は、これらの評価を行う（調査 1）と同時に、より一層の工夫・改善のための資料検討（調査 2）を行います。また、看護教員が看護基礎教育を展開する場であると同時に看護教員自身の成長の場でもある学校（組織）において、看護教員のキャリア支援・キャリア開発がどのように行われているかを調査致します（調査 3）。この度、皆様にご協力をお願いしますのはこの調査 3 です。

3 つの調査結果を総合的に検討することで、看護教員が学校外で学ぶ機会のより一層の充実を図ると同時に学校内での成長促進のための方策を検討したいと考えております。

2. 方法・期間

本調査（調査 3）では、次の 2 つの調査を実施します。

調査 3-1 看護学校（組織）内の看護教員の育成や成長の支援に関するフォームアンケート

対象：当協議会の会員校全校

回答者：看護管理者または教務主任の役職にある方

調査協力と同意について：回答は任意です。回答をもって調査協力への同意を確認します。

方法：Google フォームアンケート

調査時期：2023 年 8 月 28 日（月）から 9 月 11 日（月）（回答締め切り）とする。

内容：看護学校（組織）内での看護教員のキャリア支援・キャリア開発に関連する ● つの設問

所要回答時間：およそ 20 分程度

回答フォーム URL：<https://forms.gle/.....> 報告書用.....

回答フォームにはこちらからもアクセスできます。➡

QR コード

報告書用

..... 次ページに続く

調査3-2 看護教員のキャリア支援・キャリア開発を行う看護学校（組織）の組織診断

対象：調査3-1の回答校のうち、組織診断を希望する課程。

希望が多い場合は、調査意図に合った40課程（予定）を有意抽出後の抽選で決定します。

対象校の選定条件：学校内で全教員がクラウドサービスにアクセスできること。3年課程（全日制）を予定していますが、調査3-1の回答状況等により、他の課程を含めることがあります。

回答者：看護学校の同一課程（組織）の全看護教員および看護管理者。

調査への同意について：対象校に選定されましたら、改めまして、同意書をお送りします。

方法：組織診断サーベイ「EX Intelligence」（株式会社 HRBrain が運営するクラウドサービス）を利用します。

利用準備：利用が決定した課程（学校）には、本調査事務局より「EX Intelligence」ご利用の案内書類をお送り致します。全教員のIDおよびパスワードを案内書に沿ってご登録ください。

調査時期：2023年度中の2回（2023年10月中に1回、2024年2月中に1回の予定、変更する場合もあります。）の他、2024年度中にも2回予定しています。

内容：8領域16カテゴリー（下表参照）に分類できる80～100設問を予定しています。

領域	カテゴリー	領域	カテゴリー
1. 組織文化	組織理念/組織風土	2. 採用	選考/内定
3. 仕事環境	労働条件/各種手当	4. オンボーディング	業務理解/関係構築
5. 人材育成	キャリア/能力開発	6. 業務進行	業務内容/協働関係
7. 人材配置	職の魅力/人の魅力	8. 人事・評価	目標設定/評価報酬

所要回答時間：10分程度/1回。

備考：○「EX Intelligence」の利用料金は、厚生労働行政推進調査事業補助金を充てます。協力校に利用料を請求することは一切ありません。

○回答の際に必要なインターネット接続につきまして、インターネット回線契約費用は学校がすでに契約・使用しているものを利用させていただきます。

○協力校（課程）に所属する全教員の回答を集計し、上記8領域16カテゴリーの各項目の集計値を学校毎にお戻ししますので、是非、自校の組織分析にお役立てください。その際、他校との比較ができるように、本調査に協力していただいた他校の集計値を校名は伏せた状態の資料として添付いたします。本年度1回目（2023年10月実施予定）の集計結果のお知らせは12月上旬を予定しています。

○調査班は全校の全回答者の回答を閲覧できますが、会議資料等においても回答者が特定できないよう十分に配慮致します。収集データは多角的にクロス集計を行い、集計表を本研究事業の報告書に掲載しますが、学校名はアルファベット・数値・記号等で匿名化します。報告書では、回答者名は全て伏せますが、役職や個人背景等、集計結果の分析に必要な情報は、個人が特定できない形で掲載することがあります。

○EX Intelligence について：<https://www.hrbrain.jp/employee-experience>

○株式会社 HRBrain のプライバシーポリシー：<https://www.hrbrain.co.jp/privacy/>

3. 調査協力と協力の撤回について

本調査の趣旨をご理解いただき是非ともご協力いただければと思いますが、「調査3-1：看護学校（組織）内の看護教員の育成や成長の支援に関するフォームアンケート」も「調査3-2：看護教員のキャリア支援・キャリア開発を行う看護学校（組織）の組織診断」もご協力は任意であり、回答しないこと、協力しないことで何ら不利益が発生することはありません。

調査3-2に参加し、途中で辞退されることになっても、何ら不利益は発生しません。途中辞退の際には、辞退連絡以前に収集したデータを分析対象としてよいのか否かについて、自体的ご連絡を頂いた時点で確認致しますが、複数校のデータ集計をして、年度末には報告書にまとめます関係で、それ以降のタイミングでの一部データ除外には対応できません点、ご了承ください。

・・・・・・・・ 次ページに続く ・・・・・・・・

4. 調査協力により期待される利益

「調査3-1：看護学校（組織）内の看護教員の育成や成長の支援に関するフォームアンケート」に回答することによって、直接的に回答者の利益となることはありません。

「調査3-2：看護教員のキャリア支援・キャリア開発を行う看護学校（組織）の組織診断」回答することによって、8 領域 16 カテゴリーの分析結果が還元されます。この結果は、教員定着率、学校内での教員のキャリア支援の検討等に幅広く役立てることができそうですが、回答者個人に直接的な利益が発生することはありません。

この調査によって、看護教員の育成や成長支援に関して、学校（組織）内外での改良が進み、看護教員の質、および看護学校が担う看護基礎教育の質の向上に貢献することが期待できます。

6. 予測されるリスク、危険、心身に対する不快な状態や影響

この調査研究の協力には何ら身体的な危険は伴いませんが、回答に際して、自己点検が一定進捗性質があるため、不足点の理解が進むことによる多少の心理的負荷を感じるケースが発生する可能性があります。

7. 調査研究成果の公表について

この調査研究の成果は報告書に纏め、厚生労働省へ提出します。また、厚生労働科学研究成果データベースに登録します。

報告書は、印刷物にして配布することがありますが、調査協力者や協力校へ配布できる冊数の作成については、現在、未定です。

調査研究の成果は、雑誌・書籍に掲載する、学会等において発表することがあります。その際、回答者名および回答校名は付した状態となります。

8. 守秘や個人情報、研究データ、集計結果等の取り扱いについて

匿名化し、個人が一切特定されない形にした集計結果は、本調査班の責任下で、当協議会事務局の管理の範囲内で、データ確認のために5年間保管いたします。6年目に入りましたら、すみやかに全集計結果を廃棄することを約束します。

9. 調査研究に関する資金源

令和5年度厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）補助金を受けて実施いたします。

10. 研究班代表者、および問い合わせ先について

この研究は、令和5・6年度内に当協議会で組織した厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）班が行ないます。

研究代表者：奥田 三奈（当協議会研究顧問、看護学博士）

研究分担者：水方 智子（当協議会会長）

研究分担班長：百瀬 栄美子（当協議会常任理事）

研究内容に関するご質問は、以下にご連絡ください。

日本看護学校協議会事務局内「地域医療基盤開発推進研究事業」係、金子陽子

住所 〒104 - 0033

Email アドレス: am-7578@nihonkango.org

電話番号: 03 - 3537 - 7381

・・・・・・・・ 以上となります。 ・・・・・・・・

巻末資料 2：【調査 B-1】 看護学校（組織）での看護教員の育成や成長の支援に関するアンケート

設問	回答：選択肢または入力
<p>基本属性 1： あなたの所属課程を以下からご選択ください。 【択一回答】</p>	<p>1. 助産師課程 2. 統合カリキュラム 3. 3年課程 全日制 4. 3年課程 定時制 5. 3年課程 修業年限 4年 7. 2年課程 全日制 8. 2年課程 定時制 9. 2年課程 通信制 10. 准看護師課程 11. 上記以外</p>
<p>基本属性 2： あなた（回答者）の職位を以下からご選択ください。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 保健師あるいは助産師あるいは看護師資格を有する管理者（校長、副校長、学科長等） <input type="checkbox"/> 教務主任 <input type="checkbox"/> その他（ ）</p>
<p>問 1. 只今、ご回答いただいている課程について、「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」による専任教員の人数（“望ましい”という表記を含む）をご入力ください。回答例）18 名の場合、18 と半角数字でご入力ください。</p>	<p>数字入力</p>
<p>問 2. 回答日現在、「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」に記されている人数（“望ましい”という表記を含む）と比べた 貴方の所属課程の専任教員数の過不足をご回答ください。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 3人以上不足している。 <input type="checkbox"/> 2人不足している <input type="checkbox"/> 1人不足している <input type="checkbox"/> ちょうど（±0）である。 <input type="checkbox"/> 1人多い <input type="checkbox"/> 2人多い <input type="checkbox"/> 3人以上多い</p>
<p>問 3. 本年度（2023 年度）に 貴校（貴課程）に 着任した専任教員の人数をご回答ください。※他校での看護教員キャリアを有する方も含めた人数をご回答ください。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 0人‘（なし） <input type="checkbox"/> 1人 <input type="checkbox"/> 2人 <input type="checkbox"/> 3人 <input type="checkbox"/> 4人 <input type="checkbox"/> 5人以上</p>
<p>問 3-2. 貴校（貴課程）に 2023 年度（本年度）に着任した専任教員のうち、着任時点で、大学において教育に関する科目のうちから合計 4 単位以上を履修し</p>	<p><input type="checkbox"/> 0人‘（なし） <input type="checkbox"/> 1人 <input type="checkbox"/> 2人 <input type="checkbox"/> 3人</p>

<p>て卒業している、又は大学院において教育に関する科目（合計4単位）を履修済みであった人数をご回答ください。 ※教育に関する科目とは、教育の本質・目標、心身の発達と学習の過程、教育の方法・技術及び教科教育法に関する科目のこと。【択一回答】</p>	<input type="checkbox"/> 4人 <input type="checkbox"/> 5人以上
<p>問3-3. 貴校（貴課程）に2023年度（本年度）に着任した専任教員のうち、着任以前に看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインによる「専任教員として必要な研修」（厚生労働省が認定した専任教員養成講習会等）を修了している人数をご回答ください。【択一回答】</p>	<input type="checkbox"/> 0人（なし） <input type="checkbox"/> 1人 <input type="checkbox"/> 2人 <input type="checkbox"/> 3人 <input type="checkbox"/> 4人 <input type="checkbox"/> 5人以上
<p>設問3-4. 貴校（貴課程）に2023年度（本年度）に着任した専任教員のうち、本年度、「専任教員として必要な研修」（専任教員養成講習会等）を受講中である人数をご回答ください。【択一回答】</p>	<input type="checkbox"/> 0人（なし） <input type="checkbox"/> 1人 <input type="checkbox"/> 2人 <input type="checkbox"/> 3人 <input type="checkbox"/> 4人 <input type="checkbox"/> 5人以上
<p>問4. 本年を除く過去3年間（2020年度～2022年度）に貴校（貴課程）に着任した専任教員の合計人数をご回答ください。 【択一回答】</p>	<input type="checkbox"/> 0人（なし） <input type="checkbox"/> 1人 <input type="checkbox"/> 2人 <input type="checkbox"/> 3人 <input type="checkbox"/> 4人 <input type="checkbox"/> 5人 <input type="checkbox"/> 6人 <input type="checkbox"/> 7人 <input type="checkbox"/> 8人 <input type="checkbox"/> 9人 <input type="checkbox"/> 10人以上
<p>問4-2. 本年を除く過去3年間（2020年度～2022年度）に着任した専任教員の着任（入職）に至った経路としてあてはまるものをご回答ください。 ・A. 同一経営母体の医療施設等の看護師等の異動（本人希望・組織意向の両方を含む） ・B. 学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等の看護師等の転職（本人希望と組織勧めの両方を含む）</p>	<p>6項目それぞれについて</p> <input type="checkbox"/> 該当者あり <input type="checkbox"/> 該当者なし のいずれかを選択

<p>・ C. 学校（課程）と異なる経営母体の医療施設等からの出向（有期・無期の両方を含む）</p> <p>D. 紹介サービス（日本看護協会のeナースセンター、民間派遣会社の紹介サービス、都道府県ナースセンター等）経由</p> <p>・ E. 学校への直接応募]</p> <p>・「A」、「B」、「C」、「D」、「E」以外</p>	
<p>問5. 本年を除く過去3年間（2020年度～2022年度）に離任した専任教員数をご回答ください。</p> <p>※離任には「退職」と「出向元あるいは異動元に戻る」との両方を含めてください。</p> <p>【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/>0人（なし）</p> <p><input type="checkbox"/>1人</p> <p><input type="checkbox"/>2人</p> <p><input type="checkbox"/>3人</p> <p><input type="checkbox"/>4人</p> <p><input type="checkbox"/>5人</p> <p><input type="checkbox"/>6人</p> <p><input type="checkbox"/>7人</p> <p><input type="checkbox"/>8人</p> <p><input type="checkbox"/>9人</p> <p><input type="checkbox"/>10人以上</p>
<p>問6. あなたの学校（課程）では、入職時面接を実施していますか。</p> <p>※入職時面接とは：着任（入職を含む）後、就労に関する要望やキャリアビジョン等を把握することを主目的として行う面接のこと。採用面接（採用を判断することを目的とした面接）を除く。</p> <p>【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/>はい（実施している）</p> <p><input type="checkbox"/>いいえ（実施していない）</p> <p><input type="checkbox"/>実施することもある、実施しないこともある</p>
<p>[入職時面接を実施している場合、把握に努めている内容]</p> <p>問6-2. 入職時面接で把握するように努めている内容についてご回答ください。</p> <p>※直接的にその内容を問う場合と、話の中で間接的に把握する場合の両方を含む。</p> <p>【複数回答可】</p>	<p><input type="checkbox"/>1. どのような看護教員になりたいと考えているか。</p> <p><input type="checkbox"/>2. 教育に対してどの程度の熱意を有しているか。</p> <p><input type="checkbox"/>3. 自身が看護教員になるにあたり、どのような教育支援を求めているか。</p> <p><input type="checkbox"/>4. 性格、パーソナリティー</p> <p><input type="checkbox"/>5. 就労上配慮が必要な事柄（子育て、介護、体調、精神的なこと等）</p> <p><input type="checkbox"/>6. 何年間、看護教員として勤務する心づもりを有しているか。</p> <p><input type="checkbox"/>7. 長期的な希望や計画 ※将来はこうなりたい、そのためにこうしたい等</p> <p><input type="checkbox"/>8. 将来、教務主任や管理職になる</p>

	<p>ジョンを描いているか。</p> <p><input type="checkbox"/> 9. 看護観</p> <p><input type="checkbox"/> 10. 教育観</p>
<p>問7. あなたの学校（課程）では、専任教員要件を満たさない方を雇用することがありますか。【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. はい</p> <p><input type="checkbox"/> 2. いいえ</p>
<p>[専任教員要件を満たさない方への組織的支援について]</p> <p>問7-2. 専任教員要件を満たさない方が着任（入職）した場合、組織として行っている支援についてご回答ください。</p> <p>※ 特例対応を除き、組織的として「費用および時間」の一部あるいは全部を支援している項目をすべてご選択ください。</p> <p>※ 奨励のみを行うことを組織支援に含めないでください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1. 「専任教員として必要な研修」に出す。 ・ 2. 大学において教育に関する必要科目を合計4単位以上履修して卒業させる。 ・ 3. 大学院において教育に関する必要科目を履修させる。 ・ 4. 学校（所属課程）外で開催される新任期の看護教員向けの短期間開催の研修等に参加させる。 ・ 5. 学校（所属課程）が専任教員育成の独自研修を開催し、参加させる。 ・ 6. 上の「1」～「5」以外の支援 	<p>6項目それぞれについて</p> <p><input type="checkbox"/> 組織支援をしている</p> <p><input type="checkbox"/> 組織支援はしていない</p> <p>のいずれかを選択</p>
<p>問8. 回答日現在、『看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン』の専任教員要件を満たしていない教員は何人ですか。【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 0人（なし）</p> <p><input type="checkbox"/> 1人</p> <p><input type="checkbox"/> 2人</p> <p><input type="checkbox"/> 3人</p> <p><input type="checkbox"/> 4人</p> <p><input type="checkbox"/> 5人以上</p>
<p>[専任教員要件を満たさない教員が担う業務について]</p> <p>問8-2. 専任教員要件を満たしていない教員が「授業」の一部あるいは全部を実施している科目はありますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>

【択一回答】	
問 8 - 3. 専任教員要件を満たしていない教員が科目担当者になっている科目はありますか。 【択一回答】	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
問 8 - 4. 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域に関連した科目の「演習」で指導にあたっている科目はありますか。 【択一回答】	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
問 8 - 5. 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の「実習オリエンテーション」を担っている実習科目はありますか。 【択一回答】	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
問 8 - 6. 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が、保健師・助産師・看護師として従事経験がない領域の「臨地実習での学生指導」を担う実習科目はありますか。 【択一回答】	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
問 8 - 7. 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員のうち実習調整担当者を担っている方はいますか。 【択一回答】	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
問 8 - 8. 2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員のうちクラス担任を担っている方はいますか。 【択一回答】	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
問 8 - 9. その他、2023 年度（本年度）現在、専任教員要件を満たしていない教員が担っている業務内容をご回答ください。 1. 特定の学校行事の主な担当者 2. 学生募集活動中の一定業務	8 項目それぞれについて <input type="checkbox"/> 担当している <input type="checkbox"/> 担当していない のいずれかを選択

<p>3. 学生の委員会活動の担当</p> <p>4. 学生の就学に関連した指導(悩みや心配事の個別相談、学習指導、生活や社会人基礎力に関連する内容の学生指導等)</p> <p>5. 保護者からの相談への対応</p> <p>6. 国家試験対策関連の業務(補講、対策授業、模試関連の事務等)</p> <p>7. 進路指導(就職相談、就職試験関連業務を含む)</p> <p>8. 授業評価(集計、まとめ書類作成等)</p>	
<p>[入職オリエンテーション(導入研修)の実施状況]</p> <p>問9. 現在、あなたの学校(課程)では、新たに教員が着任した際に「入職時オリエンテーション」(導入研修)を実施していますか。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p> <p><input type="checkbox"/> 実施する時としない時がある</p>
<p>[入職時オリエンテーション(導入研修)について]</p> <p>問9-2. その「入職時オリエンテーション」(導入研修)を主に担当している方をご回答ください。</p> <p>※複数人で担当する場合には、“主な担当者”をご回答ください。</p> <p>※担当者を決めておらず、複数人あるいは全員で行う場合は「5」を選択してください。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. 保健師・助産師・看護師の資格を有する学校管理職</p> <p><input type="checkbox"/> 2. 保健師・助産師・看護師の資格を有さない学校管理職</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 教務主任</p> <p><input type="checkbox"/> 4. 管理職あるいは教務主任が任命した「新任教員の教育担当者」(※管理者と教務主任以外)</p> <p><input type="checkbox"/> 5. 定の担当者は決まっていない。定の担当者は決まっていない。</p>
<p>問9-3. 「入職時オリエンテーション」(導入研修)に含む内容をご回答ください。</p> <p>1. 学校の沿革(開校からの歴史等)</p> <p>2. 組織の理念、組織の目的</p> <p>3. 教育理念、教育目的</p> <p>4. アドミッション ポリシー、カリキュラム ポリシー、ディプロマ ポリシー</p> <p>5. カリキュラム(教育課程)</p> <p>6. 在籍学生の特徴(全般的な事柄)</p> <p>7. 教員業務の説明と役割分担</p> <p>8. 人事評価制度(人事評価の仕組み等)</p> <p>9. 実習施設の紹介</p> <p>10. 看護職の管理者の看護基礎教育への思い・考え</p>	<p>10項目それぞれについて</p> <p><input type="checkbox"/> 含む</p> <p><input type="checkbox"/> 含まない</p> <p>のいずれかを選択</p>

<p>[着任後の教員人材育成について]</p> <p>問 10. 「入職マニュアル」「新任教員マニュアル」「新任教員研修要項」等、名称は問いませんが、新たに着任した教員を対象とし、看護教員の職務の説明、課題、到達目標等を示したマニュアル等を運用していますか。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>問 11. 新たに着任した教員が、着任後できるだけ早く所属課程（組織）に馴染むことを目指して、教員間の親睦目的の企画を実施していますか。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>問 12. 新たに着任した教員が、早期に所属課程（組織）に馴染んで活躍することを目指し、説明・指導を担当する教員（メンター、教育担当者、プリセプター等、呼称は問わない。）をつけていますか。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>問 13. 新たに着任した教員が、看護教員に着任する以前にどのようなキャリアを有していたかを他の教員が知る機会を意図的に設けていますか。 例) 自身のキャリアを発表する機会の設定等がこれに該当する。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>問 14. あなたの学校（課程）では「看護教員のキャリアラダー（成長ラダー、キャリアパス、キャリアマップ等、名称は問わない。）」を教員に提示していますか。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>[看護教員のキャリアラダー（成長ラダー、キャリアパス、キャリアマップ等）について]</p> <p>問 14-2. それは次のうちどれですか。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 自校（あるいは課程）で作成したもの</p> <p><input type="checkbox"/> 同一経営母体病院あるいは主たる実習施設が作成したもの</p> <p><input type="checkbox"/> 日本看護学校協議会作成の『看護教員のラダー』</p> <p><input type="checkbox"/> 都道府県の看護協会が作成したもの</p> <p><input type="checkbox"/> 上記以外のもの</p>
<p>[看護教員の成長を促す支援について]</p> <p>問 15. あなたの学校（課程）では、看護教員が各自の成長ビジョンを管理する記録物（ビジョンレポート、ビジョンボード、目標・計画予定表等、名称は問わない。）を運用していますか。</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>

<p>※“いつまでに何をどう学び、何を経験し、どういったスキルを修得する予定か等”を示した記録物で、一定の形式を保ったものを運用しているかをご回答ください。 【択一回答】</p>	
<p>問 16. あなた学校（課程）では、教員の成長を目的とした研修会あるいは勉強会をどれほどの頻度で実施していますか。 ※実情に最も近い選択肢をご選択ください。 ※組織内実施に限定してご回答ください。 ※講師招致企画、内部企画の両方を含める。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 平均、月に 2 回以上実施している。 <input type="checkbox"/> 平均、月に 1 回程度実施している。 <input type="checkbox"/> 平均、2～3 か月に 1 回（年間で 4～6 回程度）実施している。 <input type="checkbox"/> 平均、年間 3 回程度実施している。 <input type="checkbox"/> 平均、年間 1, 2 回程度実施している。 <input type="checkbox"/> 実施していない。</p>
<p>問 17. あなた学校（課程）の看護教員は、自身の成長やキャリア向上に役立つ内容の外部の組織が運営する『何かしらの研修会、勉強会、学術集会等』にどれほどの頻度で参加していますか。 ※ 教員一人当たりの平均的な回数をご回答ください。 ※教員が、外部組織からの委託で、講演や講話等を行う例は除いてご回答ください。 ※新たに着任した教員に限らず、全看護教員についてご回答ください。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> 平均、月に 2 回以上参加している。 <input type="checkbox"/> 平均、月に 1 回程度参加している。 <input type="checkbox"/> 平均、2～3 か月に 1 回（年間で 4～6 回程度）参加している。 <input type="checkbox"/> 平均、年間 3 回程度参加している。 <input type="checkbox"/> 平均、年間 1, 2 回程度参加している。 <input type="checkbox"/> 平均すると、年間 1 回未満である。</p>
<p>問 18. あなたの学校（課程）で、看護教員の教育実践力の向上を目的に実施している内容をご回答ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学校内で、他の教員の授業を見学する機会を設ける。 2. 他の組織（大学、専門学校、高等学校等の教育機関を含む）の授業を見学する機会を設ける。 3. 授業案や教材作りのために書籍等を読む時間を確保する。 4. あらゆる方法を含めた自己研鑽を促す。 5. 教員にティーチング・ポートフォリオを作成させる。 	<p>8 項目それぞれについて <input type="checkbox"/> 実施している <input type="checkbox"/> 実施していない のいずれかを選択</p>

<p>6. 教育に関連する学術集会等に参加させる。 ※聴く立場で。</p> <p>7. 医療（看護・医学等）に関連する学術集会等に参加させる。 ※聴く立場で。</p> <p>8. 臨地での実務研修に参加させる。</p>	
<p>問 19. あなたの学校（課程）では、教員を対象とするキャリア面談を定期的に実施していますか。</p> <p>※キャリア面談とは：組織（管理者）と部下（看護教員）が看護教員のキャリア形成について話し合いをする機会のこと</p> <p style="text-align: right;">【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p>
<p>[キャリア面談の実施回数と実施のタイミング]</p> <p>問 19—2. そのキャリア面談の実施回数・タイミングをご回答ください。</p> <p style="text-align: right;">【択一回答】</p>	<p>上問の回答が「はい」の場合、</p> <p><input type="checkbox"/> 年度はじめに近い時期に 1 回</p> <p><input type="checkbox"/> 年度末に近い時期に 1 回</p> <p><input type="checkbox"/> 年度はじめに近い時期、年度末に近い時期の年 2 回ほど</p> <p><input type="checkbox"/> 年度はじめに近い時期、夏季休業期間中、年度末に近い時期の年 3 回ほど</p> <p><input type="checkbox"/> 各学期中に 1 回で、年 3 回ほど</p> <p><input type="checkbox"/> 上記以外</p>
<p>問 19—3. キャリア面談実施に際して重視している内容をご回答ください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 組織が教員に期待すること（役割、業務の質・量等）を伝える。 2. 管理者が、教員が抱えている問題や課題等を把握する。 3. 教員が抱えている問題や課題等の解決の道すじ（方策）等について協議する。 4. 教員の理想や叶えたい目標等を把握する。 5. 教員の理想や叶えたい目標等に辿り着く道すじ（方策）等について協議する。 6. 教員の希望に沿った業務が割り当てられているかを確認する。 7. 教員の希望に沿った教育的支援が行われているかを確認する。 8. 教員が、就業時間内外で参加している活動・研修等を把握する。 9. 教員が、就業時間内外で学習している内容等を把握する。 	<p>11 項目それぞれについて</p> <p><input type="checkbox"/> 該当する</p> <p><input type="checkbox"/> 該当しない</p> <p>のいずれかを選択</p>

<p>10. 教員が、組織に対して感じている不満等を把握する。</p> <p>11. 教員が、離職を考えていないかを把握する。</p>	
<p>問 19-4. 「キャリア面談」実施前に、その面談の主な内容（上問の回答）をあらかじめ、面談予定の教員に伝えていますか。</p> <p>※前日以前にあらかじめ伝えている場合は、口頭、紙面両方を含めて「はい」とご回答下さい。 【択一回答】</p>	<p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p> <p><input type="checkbox"/> その時の状況によって異なる。※人により、テーマにより、伝える場合もあれば伝えない場合もある。</p>
<p>[把握している組織課題]</p> <p>問 20. あなたの学校（課程）の組織課題としてあてはまるものを全て選択してください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本的内容の学生指導（遅刻時の連絡、提出物の期限を守る等）に多くの時間を費やしている 2. 専任教員が実施する授業の質にバラつきがある 3. 学生の倫理感育成のための教育スキルを有する専任教員が不している 4. 超過勤務が多い 5. 業務への疲弊感が漂っている 6. 組織内の人間関係に課題がある 7. 組織が外部に対して閉鎖的（外部との交流の機会が少ない） 8. 若手の教員で自身の考えや意見を発信するものが少ない 9. 教育職として仕事への誇りを維持できない 10. 賃金が労働に見合わないという声が多い 11. 看護教員がスムーズに成長できていない 12. 看護教員の成長を支援する方法が定まっていない 13. 看護教員の定着率が低い 14. 過去 5 年間に国家試験合格率が 90% を割った年度がある 	<p>14 項目それぞれについて</p> <p><input type="checkbox"/> 該当する</p> <p><input type="checkbox"/> 該当しない</p> <p>のいずれかを選択</p>

巻末資料 3：【調査 B-2】 EX サーベイの設問構成・設問数

EX サーベイを本調査対象で活用するにあたり、デフォルトの設問の一部を削除し、本調査の目的に合った内容の設問を挿入した。デフォルト設問文は掲載できないが、カスタマイズ後の設問文は巻末資料 5・7 に示す。

領域	カテゴリー			デフォルト 設問数	カスタマイズ 後の設問数
1. 採用	選考期	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	10 問	9 問
	内定期	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	10 問	8 問
2. オンボーディング	業務理解	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
	関係構築	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	8 問
3. 業務遂行	業務内容	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
	協働関係	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
4. 人事評価	目標設定	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	6 問
	評価報酬	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
5. 人材育成	キャリア	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	設問	7 問	7 問
	能力開発	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
6. 人材配置	職の魅力	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
	人の魅力	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
7. 仕事環境	労働条件	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	9 問
	各種制度	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	7 問
8. 企業文化	企業理念	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	6 問
	組織風土	中項目	期待	1 問	変更なし
			実感	1 問	変更なし
		小項目	詳細設問	7 問	9 問
計				150 問	150 問

巻末資料 4：調査 B-2 における EX サーベイの設問構成と設問数

領域	カテゴリー	必須回答 [選択肢]		小項目	任意回答 [文字入力]
		中項目			自由記載
		期待	実感		
1. 採用	選考期	1 問	1 問	9 問	1 問
	内定期	1 問	1 問	8 問	1 問
2. オンボーディング	業務理解	1 問	1 問	7 問	1 問
	関係構築	1 問	1 問	8 問	1 問
3. 業務遂行	業務内容	1 問	1 問	7 問	1 問
	協働関係	1 問	1 問	7 問	1 問
4. 人事・評価	目標設定	1 問	1 問	6 問	1 問
	評価報酬	1 問	1 問	7 問	1 問
5. 人材育成	キャリア	1 問	1 問	7 問	1 問
	能力開発	1 問	1 問	7 問	1 問
6. 人材配置	職の魅力	1 問	1 問	7 問	1 問
	人の魅力	1 問	1 問	7 問	1 問
7. 仕事環境	労働条件	1 問	1 問	9 問	1 問
	各種制度	1 問	1 問	7 問	1 問
8. 組織文化	組織理念	1 問	1 問	6 問	1 問
	組織風土	1 問	1 問	9 問	1 問
上の計		16 問	16 問	118 問	16 問
		150 問			16 問
		166 問			

巻末資料 5：EX サーベイの「期待」「実感」の設問文

領域	カテゴリー	説明文および設問文	
1. 採用	選考期	説明文	<p>このセクション（12問）は、あなた自身が看護教員に着任する以前、看護教員になることを検討していた期間のことをご回答いただき、【選考】に関する組織の状態を分析することを目的とします。</p> <p>※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、あなた自身が現在の職場への着任を検討していた時期についてご回答ください。</p> <p>用語の定義：このセクションにおいて「選考」とは・・・看護教員に着任する以前、看護教員になることを検討すること、とします。</p> <p>異動の場合は人選、個人応募の場合は採用面接等が「選考」に相当します。</p>
		期待	納得度の高い選考が行われること
		実感	選考の内容に納得していると感じる。
	内定期	説明文	<p>このセクション（11問）は、あなた自身が看護教員あるいは管理者になることが決まってから実際に着任するまでの期間のことをご回答いただき、【内定】に関する組織の状態を分析することを目的とします。</p> <p>※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、あなた自身の内定期についてご回答ください。</p> <p>用語の定義： このセクションにおいて「内定」とは・・・看護教員になることが決まってから実際に着任するまでの期間のこと、とします。「入社」とは・・・看護教員に着任すること、とします。</p>
		期待	入社までに不安なく準備できること
		実感	不安なく入社することができたと感じる
2. オンボーディング	業務理解	説明文	<p>このセクション（10問）は、あなた自身が現在の職場に配属（＝看護教員に着任）された時のことをご回答いただき、【業務理解】に関する組織の状態を分析することを目的とします。</p> <p>※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、あなた自身の配属（＝看護教員に着任）時についてご回答ください。</p> <p>用語の定義： このセクションにおいて「配属」とは・・・看護教員に着任することとします。</p>

	関係構築	期待	配属後すぐ業務に取り組めること
		実感	配属後すぐ業務に取り組めたと感じる
		説明文	このセクション（11問）は、あなた自身が現在の職場に配属（＝看護教員に着任）された時のことをご回答いただき、【関係構築】に関する組織の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、あなた自身の配属（＝看護教員に着任）時についてご回答ください。 用語の定義： このセクションにおいて「配属」とは・・・看護教員に着任することとします。
		期待	配属後すぐ所属組織に受け入れられること ※配属→看護教員に着任すること
		実感	配属後すぐ所属組織に受け入れられたと感じる
3.業務遂行	業務内容	説明文	このセクション（10問）は、あなた自身の業務についてご回答いただき、貴校における【業務】に関する組織の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下の業務についてではなく、あなた自身の業務についてご回答ください。
		期待	自分自身の判断で業務を円滑に進められること
		実感	自分自身の判断で業務を円滑に進められていると感じる
	協働関係	説明文	このセクション（10問）は、あなたが業務を行うにあたっての組織内での関係性についてご回答いただき、貴校における【協調関係】を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下の関係性に限定せず、あなた自身の関係性についてご回答ください。
		期待	周囲と協働しやすい環境であること
		実感	周囲と協働しやすい環境であると感じる
4.人事評価	目標設定	説明文	このセクション（9問）は、あなた自身のキャリアに関連する目標についてご回答いただき、貴校における【目標設定】に関する組織の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下の目標についてではなく、あなた自身の目標についてご回答ください。
		期待	納得感のある目標が設定されていること

		実感	納得感のある目標が設定されていると感じる
	評価報酬	説明文	このセクション（10問）は、あなたに対する評価についてご回答いただき、貴校の【評価】に関する組織の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下の評価についてではなく、あなた自身の評価についてご回答ください。 用語の定義： このセクションにおいて「評価」とは・・・所属組織（学校管理者はこれに含まれる）からの評価のこと、とします。 ※都度評価と年度評価の両方を含む。
		期待	自分自身の評価に納得できること
		実感	自分自身の評価に納得していると感じている
5.人材育成	キャリア	説明文	このセクション（10問）は、あなた自身のキャリア成長に関する内容をご回答いただき、貴校における【キャリア】に関する組織の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下のキャリアについてではなく、あなた自身のキャリアについてご回答ください。
		期待	キャリアプランが明確に描けること
		実感	キャリアプランが明確に描けていると感じる
	能力開発	説明文	このセクション（10問）は、あなたの能力やスキル向上に関する状況をご回答いただき、貴校の【能力開発】に関する組織の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下の能力やスキル向上についてではなく、あなた自身についてご回答ください。 用語の定義：このセクションにおいて「スキル」とは・・・教育実践に必要な技術のこと、とします。
		期待	業務を通じてスキルを高められること
	実感	業務を通じてスキルを高められていると感じる	
6.人材配置	職の魅力	説明文	このセクション（10問）は、あなたの業務（職務）実感をご回答いただき、貴校の【業務（職務）】の状態を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下の業務（職務）についてではなく、あなた自身の業務（職務）についてご回答ください。

			用語の定義： このセクションにおいて「業務」とは・・・看護 教員(管理者を含む)の職務全般のこと、とします。
		期待	自分自身の業務が魅力的であること
		実感	自分自身の業務が魅力的だと感じる
	人の魅力	説明文	このセクション（10問）は、“あなた”と“あなたと 共に働く人々”についてそれぞれの感じ方をご回答 いただき、貴校における【人】に関する組織の状態 を分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部 下がどう感じているかについてではなく、あなた自 身についてご回答ください。
		期待	一緒に働く人が魅力的であること
		実感	一緒に働く人が魅力的だと感じる
7. 仕事環 境	労働条件	説明文	このセクション（12問）は、あなたの労働の状態 についてご回答いただき、貴校における【労働】に ついて分析することを目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部 下の状況ではなく、あなた自身についてご回答くだ さい。
		期待	働きやすい環境を選択できること
		実感	働きやすい環境を選択できていると感じる
	各種制度	説明文	このセクション（10問）は、あなたのキャリア向 上につながる制度の活用状況等についてご回答いた だき、貴校の【各種制度】を分析することを目的と します。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部 下についてではなく、あなた自身についてご回答く ださい 用語の定義： このセクションにおいて「制度」とは・・・学校 （所属課程）に設けられている看護教員としてのキ ャリア向上につながる研修制度等のこと、としま す。
		期待	社内の制度が充実していること
		実感	社内の制度が充実していると感じる
8. 企業文 化	企業理念	説明文	このセクション（9問）は、あなたの学校（勤務す る課程が属する組織）の理念理解に関してご回答い ただき、貴校の【理念】に関する分析を行うことを 目的とします。 ※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部

			<p>下についてではなく、あなた自身についてご回答ください。</p> <p>用語の定義： このセクションにおいて「企業」とは・・・学校（勤務する課程が属する組織）のこと、とします。 問4の「自社」とは・・・学校（所属課程）のこと、とします。</p>
		期待	企業の目指す方向性が魅力的であること
		実感	企業の目指す方向性が魅力的だと感じる
	組織風土	説明文	<p>このセクション（12問）は、あなたの勤務する組織等に関するあなたの感じ方についてご回答いただき、貴校の【風土】について分析することを目的とします。</p> <p>※あなたが管理者あるいは教務主任であっても、部下についてではなく、あなた自身についてご回答ください。</p> <p>用語の定義： このセクションにおいて「組織」とは・・・学校（所属課程が属する学校組織）のこと、「企業理念」とは・・・学校の基本理念および教育理念のこと、とします。</p>
		期待	組織において判断や行動が企業理念をもとに行われていること
		実感	組織において判断や行動が企業理念をもとに行われていると感じる

※専任教員としての勤務年数が10年以下の回答者には全領域（8領域）の設問を配信し、11年以上の回答者には、「1.採用」・「2.オンボーディング」を除く6領域の設問を配信した。

巻末資料6.【調査B-2】EXサーベイの回答選択肢およびスコア

中項目の「期待」	全く期待しない [0点]
設問1：期待について当てはまるものを選んでください。	あまり期待しない [2点]
	どちらでもない [5点]
	少し期待する [8点]
	とても期待する [10点]
中項目の「実感」	全く感じていない [0点]

設問 2：実感について当てはまるものを選んでください。	あまり感じていない [2点] どちらでもない [5点] 少し感じている [8点] とても感じている [10点]
小項目	全く当てはまらない [0点]
問 3：以下の設問について、それぞれ当てはまるものを選んでください。	あまり当てはまらない [2点] どちらでもない [5点] 少し当てはまる [8点] とても当てはまる [10点]
問 4：自由記載	テキスト（文字）入力 字数制限なし

巻末資料 7. 【調査 B-2】本調査の小設問（118 問）の設問文

※EX サーベイ®のデフォルト設定の設問のうち看護学校、看護教員に馴染みの薄い用語が用いられているものについては、研究者が看護学校、看護教員に適した用語に書き換えを行った。

また、一部の設問は削除あるいは追加した。

領域	カテゴリー	小項目	詳細設問
採用	選考期	問 1 情報提供	看護教員になることを検討した期間に、検討に必要な情報の提供を受けることができた
		問 2 相談機会	看護教員になることを検討した期間にあなた自身が納得度の高い判断をするための相談機会があった
		問 3 コンプライアンス	あなた個人の考えや個人的事情について過度に踏み込まれることがなかった
		問 4 ヒアリング	着任以前に学校からあなた価値観やキャリアビジョンについて興味を持ってヒアリングされた
		問 5 情報提供/理念	着任以前に学校の組織理念や教育理念の魅力を理解できた
		問 6 情報提供/仕事	着任以前に看護教員の職務（業務）内容の魅力を理解できた
		問 7 情報提供/条件	着任以前に待遇、労働条件、福利厚生を理解できた
		問 8 情報提供/従業員	着任以前に学校で働く看護教員の魅力を理解できた
		問 9 選考プロセス	選考プロセス（人事異動等で着任された方は人選の根拠とプロセスのこと、個人応募の方は選考基準とプロセスのこと）が明確

				であった
	内定期	問 10	採用理由の説明	あなたが看護教員になるにあたり、人選の理由やあなたへの期待について学校（現組織）あるいは病院等（以前の職場）の上長等から説明があった
		問 11	期待感の醸成	看護教員になることが楽しみだと思えるような情報提供があった
		問 12	入社後イメージ	看護教員に着任後の具体的な働き方についての説明があった
		問 13	事前学習の共有	着任以前に必要な学習内容に関する情報が提供されていた
		問 14	相談しやすさ	着任以前に不安や懸念について気軽に相談できた
		問 15	円滑な手続き	看護教員着任に関する書類対応・やり取りが円滑であった
		問 16	同僚との繋がり	看護教員着任以前に同僚となる看護教員と交流できた
		問 17	入社時期への配慮	着任時期について希望が考慮された
オンボーディング	業務理解	問 18	事業目的の理解	学校（あるいは所属課程）の教育理念および教育目的を理解できた
		問 19	業務範囲の共有	担当業務の範囲について説明があった
		問 20	業務プロセス	担当業務の進め方や流れについて説明があった
		問 21	意義の共有	担当業務の意義について説明があった
		問 22	スキルの説明	業務を進めるために必要な知識やスキルについて説明があった
		問 23	活躍に向けた準備	早期活躍に向けてやるべきことが明確であった
		問 24	業務環境の構築	必要な PC や IT ツールの提供があり、円滑に設定することができた
		問 25	相談相手の存在	着任時から気軽に相談できる相手（メンターや同僚等）がいた
	問 26	周囲からの理解	着任後すぐ自分自身について知ってもらえる機会があった	
	問 27	期待の理解	自分自身の成長に対する期待が明確に伝えられていた	
	問 28	価値観の理解	学校（あるいは所属課程）の価値観や風土が理解できた	
	問 29	部署外との交流	看護教員以外の職員（事務職等）等とつながることができた	
	問 30	仕事外での交流	仕事以外で学校（あるいは所属課程）の教職員と交流する機会があった	
	問 31	組織内ルール	学校（あるいは所属課程）内での教職員の関係性を理解できた	

		問 32	組織内の用語	学校（あるいは所属課程）特有の用語や略語を理解できた
業務遂行	業務内容	問 33	適切な業務量	業務量が適切である
		問 34	業務の基準	業務を通じて求められる基準を理解できている
		問 35	適切な裁量権	業務を進める上で適切な裁量が与えられている
		問 36	明確なプロセス	担当する業務の進め方を理解できている
		問 37	適切な期限	適切なスケジュールで業務を行うことができている
		問 38	業務の効率性	業務を効率的に進められている
		問 39	主体的な業務改善	主体的に業務改善を行うことができている
	協働関係	問 40	戦略と方針の共有	学校（所属課程）の教育計画や運営方針を理解するための説明がある
		問 41	業務支援	業務を進める上で上司から適切なサポートがある
		問 42	組織の一体感	一体感を持って業務を進められている一体感を持って業務を進められている
		問 43	組織運営の納得感	学校（所属課程）の教育計画や運営方針について納得している
		問 44	情報伝達の速度	重要な情報が即座に共有されている
		問 45	円滑な意思決定	意思決定が円滑に行われている
		問 46	部署間の連携	同一運営母体の異部署および実習施設等の関係組織と連携して円滑に業務が進められている
人事評価	目標設定	問 47	目標の基準	自身のキャリアに応じた目標設定のための基準やルールが明確になっている
		問 48	目標設定の支援	目標設定への適切なサポート（助言及び支援）がある
		問 49	目標の魅力	達成したいと感じる魅力的な目標を設定することができる
		問 50	目標の難易度	あなた自身に合った適切な目標が設定できる
		問 51	目標の重要度	目標設定の重要性を理解している
		問 52	目標設定の場	目標を設定する機会が設けられている
	評価報酬	問 53	評価結果の説明	評価結果について明確なフィードバックが行われている
		問 54	報酬の納得感	自分自身への報酬（給与・賞与）に納得している

		問 55	評価の公平性	周囲と比較して公平に評価が行われている
		問 56	期中での改善	年度途中で軌道修正できるようなフィードバックが行われている
		問 57	成長実感	年度末のフィードバックが自身の成長につながっている
		問 58	報酬の透明性	報酬規定（給与・賞与）が明文化されている
		問 59	目標と評価の連動	目標と達成度が評価に連動している
人材育成	キャリア	問 60	ロールモデル	学校（所属課程）内にロールモデルとして目指したい人がいる
		問 61	キャリアの相談者	キャリアについて相談できる人がいる
		問 62	キャリアの実現性	希望するキャリアを実現できる環境である
		問 63	キャリアの納得感	納得のいくキャリアを形成できている
		問 64	キャリア研修	キャリアに関する研修が十分に提供されている
		問 65	キャリア理解	上司が自身のキャリアイメージを理解している
		問 66	キャリア検討機会	キャリアについて検討する時間を設けられている
	能力開発	問 67	内省支援	成長につながるフィードバックが行われている
		問 68	スキルアップ研修	スキル向上のための研修が十分に提供されている
		問 69	業務への接続	研修で得た学びを業務で活かすための機会がある
		問 70	挑戦機会	看護教員としての各種能力向上につながる挑戦の機会が提供されている
		問 71	スキルの理解	キャリアの実現に必要なスキルや能力を理解できている
		問 72	研修の必要性	参加する研修の意味や必要性について説明がある
		問 73	研修受講の提案	どの研修をいつ受けるべきかについて提案がある
人材配置	職の魅力	問 74	能力適性	あなたの関心や専門性に合った業務（職務）ができている
		問 75	やりがい	やりがいを感じる業務（職務）ができている
		問 76	価値提供	業務（職務）を通じて社会へ貢献できている
		問 77	顧客からの評価	学生・卒業生等からフィードバックを得る機会がある
		問 78	業務への	没頭するほど関心のある業務（職務）がで

			没頭	きている	
		問 79	こだわり	自分なりのこだわりを持って業務(職務)が できている	
		問 80	キャリア への接続	自分自身のキャリアに役立つ業務(職務)が できている	
	人の魅力	問 81	相互理解	看護教員間で相互に理解することができて いる	
		問 82	上司との 相性	相性の良い上司(指導者あるいは教務主任 あるいは管理者、運営者等)と働くことが できている	
		問 83	判断基準 の一致	周囲との判断基準がすり合っている	
		問 84	信頼関係	信頼できるメンバーと働くことができている	
		問 85	意思疎通	所属組織でコミュニケーションが活発に行 われている	
		問 86	組織から の受容	所属組織の一員として受け入れられている	
		問 87	オープン な関係性	業務(職務)以外のことでも相談すること ができている	
仕事環境	労働条件	問 88	ライフス タイル	自分自身のライフスタイルに適した働き方 を選択できている	
		問 89	休暇の取 得	有給休暇などを希望するタイミングで取得 できている	
		問 90	ITによる 効率化	ITツールにより効率的に業務ができている	
		問 91	健康の維 持	健康維持のための制度や支援が充実してい る	
		問 92	オフィスの 設備	業務(職務)を行うために必要な設備が整 っている	
		問 93	働く場所	働きやすい場所で業務(職務)ができている	
		問 94	充実した 手当	勤務に必要な手当が用意されている	
		問 95	休日・休 暇の業務	休日・休暇に研修等の業務を行うことはな い	
		問 96	残業	持ち帰り残業を含め、過重な残業はない	
		各種制度	問 97	制度の理 解	学校(所属課程)の研修制度について理解 できている
	問 98		制度の活 用	提供されている研修制度を活用できている	
	問 99		チャレン ジ制度	やりたいことに挑戦できるような制度が充 分に提供されている	
	問 100		等級・コ ース設定	看護教員としてのキャリア向上に役立つ道 すじ(ラダー等)が示されている	
	問 101		表彰制度	成果を出した人が称賛される制度がある	

		問 102	資格制度	資格取得に向けた制度が十分に提供されている	
		問 103	報酬制度	成果が給与に反映される制度になっている	
企業文化	企業理念	問 104	戦略の納得感	学校（所属課程）の目指す方向性や教育方針に納得している	
		問 105	経営陣への信頼	運営組織や学校（所属課程）の管理者が一貫した判断を行っている	
		問 106	理念の伝達	学校（所属課程）の組織理念（基本理念）について分かりやすく伝達されている	
		問 107	理念背景の把握	組織理念（基本理念）に込められた思いを理解できている	
		問 108	MVVの理解	学校（所属課程）のミッション（果たす使命や存在意義）・ビジョン（中長期的な達成目標）・バリュー（価値観や方針）を理解できている	
		※MVV：Mission（使命）、Vision（目標像や将来像）、Value（価値観や行動指針）の略語である。			
		問 109	上司への信頼	上司が適切な判断や行動をしている	
		組織風土	問 110	心理的安全性	学校（所属課程）において自身の弱点や力量不足等を周囲に表出することができている
			問 111	称賛	良い行動や結果に対して称賛し合う文化がある
	問 112		多様性	多様な価値観を受け入れる文化がある	
	問 113		厳格性	不適切な行動や結果に対して厳格に対処されている	
	問 114		尊重	上司や同僚から考えや意見を尊重されている	
	問 115		柔軟性	変化を拒むような圧力がなく組織改善が行われている	
	問 116		公平性	特定の個人を優遇せず公平な対応が行われている	
	問 117		能力発揮	学校（所属課程）において自身の強みや能力を存分に発揮することができている	
	問 118		心の健康	学校（所属課程）において心の健康を保って職務にあたることができている	

巻末資料 8:課題として取り組むべき基準点

※ HRBrai 社の作成資料より

期待が 7 点を下回る。	その領域の重要性が低いもしくは、諦めが生じている可能性がある。
GAP が -2 点を下回る。	組織的な課題が発生しうる。
実感が 6 点を下回る。	組織への不満が発生しうる。

※ 抜粋

第5 教員等に関する事項

(8) 専任教員は、保健師養成所及び助産師養成所では3人以上、看護師養成所では、

3年課程(定時制を含む)にあつては8人以上、2年課程(全日制及び定時制)にあつては7人以上、2年課程(通信制)にあつては10人以上、准看護師養成所にあつては5人以上(当分の間、3人以上)確保すること。ただし、2年課程(通信制)にあつては学生総定員が300人以下の場合は、8人以上とする。

(9) 専任教員は、保健師養成所及び助産師養成所にあつては、学生定員20人を超える場合には、学生が20人を増すごとに1人増員することが望ましいこと。看護師養成所3年課程(定時制を含む)及び2年課程(定時制)にあつては、学生総定員が120人を超える場合には、学生が30人を増すごとに1人増員すること。また、看護師養成所2年課程及び准看護師養成所にあつては、学生総定員が80人を超える場合には、学生が30人を増すごとに1人、看護師養成所2年課程(通信制)にあつては学生総定員が500人を超える場合には、学生が100人を増すごとに1人増員することが望ましいこと。

巻末資料 10.看護教員のラダー（日本看護学校協議会、2017）

「教務主任養成講習会」開催に向け、一般社団法人日本看護学校協議会は、『看護教員のラダー』を作成致しました。

資料1 看護教員のラダー（2017. 9 日本看護学校協議会あり方検討会で決定）

区分	レベル1 (新任期)	レベル2 (一人前期)	レベル3 (中堅期)	レベル4 (熟達期・管理期)
	1～3年 指導・助言を得て、 教員の仕事を行う 時期	3～6年 指導・助言がなくて も自分の判断で教 員の仕事を行う時 期	6～10年 教員集団の中でリ ーダーシップを発 揮し、他教員への指 導・助言を行う時期	10年以上 教員集団の力を集 め、学校の健全な管 理運営に関わる時期
資質と総合 的な能力	看護教員として、看護職者を育成するという社会的責任と自覚をもち、看護教育に関する基礎的知識・技術を自らの教育実践に活用することができる。	看護教員としての、社会的責任と自覚の上にたち、自らの教育実践に基づき知見を活用し、主体的な教育活動を行うことができる。	看護教員としての、社会的責任と自覚の上にたち、専門性を高め、自らの教育活動の質向上にむけて努力をすることができるとともに、教員集団の中でリーダーシップを発揮し、他教員を指導することができる。	看護職者を育成する看護学校の社会的責任を認識し、教員集団をまとめ、看護学校の健全な運営に尽力し、看護教育の質向上に取り組むことができる。
『教育実践能力』 (授業設計・実施、学生指導、教育評価)	・他教員からの指導や助言をうけて、自らの専門分野の授業(講義・演習・臨地実習)について、授業設計にそって学習指導案を作成し、授業を実施することができる。 ・他教員からの指導や助言をうけて、評価を行い、自己の課題を明確にすることができる。	・自らの専門分野の授業について、積極的に教材研究や研究授業に取り組むことができる。 ・リフレクション及び他者からの評価をうけて、授業の質向上にむけて取り組むことができる。	・学校全体の授業のつながりを踏まえ、自らの専門分野の授業について、新たな課題を見出し、教材研究・研究授業に継続的に取り組むことができる。 ・他教員への指導力を発揮することができる。 ・臨地実習においては、実習施設との調整役割を担うことができる。	・学校の特徴や地域のニーズを踏まえ、自らの専門分野の授業について、新たな課題を見だし、教材研究・研究授業に継続的に取り組むことができる。 ・研究授業を企画運営し、自校の教員の授業力向上を図ることができる。 ・必要な実習施設開拓及び実習施設との調整を行い、よりよい実習環境にむけて取り組むことができる。

次ページに続く

『教育課程運営・開発能力』	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程編成のプロセスを理解する ・教育課程における位置づけを明確にして自己の教育活動に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程編成に興味・関心を寄せて、自校の教育課程について、建設的な意見を述べることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程運営に積極的に関与する ・自校の教育課程を評価し、よりよい教育課程編成及び運営について考えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程運営の責任を自覚する ・自校の教育課程評価及び社会の要請を的確に把握して、教育課程開発に主体的に取り組むことができる。
『コミュニケーション能力』	<ul style="list-style-type: none"> ・他教員の助言を得て、学生と教育的視点をもってコミュニケーションをとることができる。 ・学生が抱える課題に対応するカウンセリング能力を養うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員と学生のコミュニケーションのみならず、学生同士のコミュニケーションを支援することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学内に止まらず、実習施設等の職員と協働するためのコミュニケーションをとることができる。 ・他教員に指導・助言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校を代表して、他施設、他部門の人とのコミュニケーションをとることができる、 ・自校の教員のコミュニケーション能力向上にむけての指導的役割を果たすことができる。
『看護実践能力』	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎看護技術の原理を再確認できる。 ・現場で培った看護実践の経験知を学生に伝えることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門領域の新しい知見を得て自らの実践能力の維持向上を図ることができる。 ・それを教育活動に活かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門領域の新しい知見を探究する姿勢をもって自らの看護実践能力の維持向上を図ることができる。 ・それを教育活動に活かすことができる。 ・他教員の看護実践能力の維持・向上にむけての指導・助言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの看護実践を磨くことに止まらず、自校の教員の看護実践能力の向上にむけた実務研修の企画、助言、評価ができる。

『マネジメント能力』	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職業人としての自覚をもつことができる。 ・組織の一員という自覚をもち、服務規程を遵守し、組織目標を理解して行動することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職業人としての望ましい行動をとることができる。 ・組織の一員として関係職員と協力して、組織目標達成にむけてその役割を果たすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職業人としての望ましい行動をとることができる。 ・組織の一員として関係職員と協力して、組織目標達成にむけて、リーダーシップを発揮することができる。 ・自校の教育上の課題を明確にして、改善策を考えることができる。 ・危機管理体制について考えることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職業人として、他者の範になる望ましい行動をとることができる。 ・組織目標達成にむけて、内外の関係者と協力することができる。 ・自校の教育上の課題を明確にして、改善対策を考え、実施、評価することができる。 ・危機管理体制を整えることができる。
『研究能力』	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野の既習の知識を再確認することができる。 ・最新の情報を収集し、教育活動に活かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野の最新の知見を批判的に読むことができる。 ・仲間とともに研究に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野の最新の知見を批判的に読むことができる。 ・主体的に研究に取り組むことができる。 ・他教員の研究指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自校の教員の研究活動を指導・支援することができる。 ・専門分野の教育に関する研究活動に継続して取り組むことができる。

健康危険情報

特になし

研究発表

なし（2023年度末時点）

知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1. 特許取得 なし

2. 実用新案登録 なし

3. その他 なし

厚生労働行政推進調査事業費補助金
地域医療基盤開発推進研究事業

・・・・・・・・・・看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究・・・・・・・・・・

令和 5 年度

調査 C.専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査

分担研究報告書

研究分担者 戸田悦子 水方智子

研究協力者 濱田真由美 大嶋暁美 山下久美子

報告書作成者 濱田真由美

研究代表者 奥田三奈

令和 6 年（2024 年）5 月

目次

調査 C の要旨	313
【研究の背景】	318
【目的】	320
【方法】	320
1. 調査対象	320
2. 調査期間	322
3. 調査方法	322
4. 調査内容	322
5. 説明と同意および倫理的配慮	322
6. 用語に関する説明	323
【結果】	324
1. 回答状況	324
専任教員養成講習会に関する結果	325
2. 平成 30 年度～令和 5 年度の専任教員養成講習会の実施状況等：年度別	325
3. 専任教員養成講習会の実施状況等：6 年分（平成 30 年度～令和 5 年度）一覧	329
4. 専任教員養成講習会の実施状況等について：日本看護学校協議会の都道府県ブ ック別集計	332
5. 令和 4・5 年度に実施された専任教員養成講習会の期間・単位数・時間数	334

6. 都道府県が開催する専任教員養成講習会での e ラーニング活用状況	335
7. 「専任教員養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目一覧	336
8. 「専任教員養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目・特別講義等の主な内容	339
9. 受講者評価について	349
教務主任養成講習会に関する結果	350
10. 平成 30 年度～令和 5 年度の教務主任養成講習会の実施状況等：年度別	350
11. 教務主任養成講習会の実施状況等：6 年分（平成 30 年度～令和 5 年度）一覧	351
12. 教務主任養成講習会で e ラーニングを活用している科目	354
13. 「教務主任養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目一覧	354
14. 受講者評価について	359
【考察】	359
専任教員養成講習会についての考察	359
教務主任養成講習会についての考察	363
【結論】	367
専任教員養成講習会について	367
教務主任養成講習会について	367
【参考文献】	368
【調査 C 巻末資料】	373

資料 1：調査 C「調査概要説明書」 373

資料 2：調査 C「調査票」 378

令和 5 年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金

厚生労働科学特別研究事業

研究種目 基礎研究

.....看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究.....

令和 5 年度 分担研究報告書

調査 C. 専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実施実績および教育内容のまとめと検討

研究分担者 戸田悦子 水方智子

研究協力者 濱田真由美 大嶋暁美 山下久美子 金子陽子

報告書作成者 濱田真由美

調査 C の要旨

要旨 調査 C. 専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実施実績および教育内容のまとめと検討
【背景】 看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインに定められた専任教員の育成および成長を支援する講習会には、専任教員養成講習会と教務主任養成講習会がある。これらの講習会の開催実績と教育内容等を整理し、受講率上昇、教育内容の一層の充実、高い修了率を維持し、高い教育効果を生む教育方法等を検討する必要がある。看護基礎教育における学生の教育支援を担う専任教員、看護学校における看護教育に関する責任者である教務主任の養成に最適な教育内容・教育方法等について、より一層

の工夫・改善を講じるための基礎資料が必要である。

【目的】

専任教員養成講習会および教務主任養成講習会の実施状況に関する諸情報および教育内容・カリキュラム等の資料を収集・整理し、検討に有用な資料を作成し、受講率を高める工夫、専任教員のキャリア向上に役立つ教育内容、受講しやすく効率的な運営方法等の検討に寄与することである。

【方法】

平成30年度から令和5年度の6年間に専任教員養成講習会・教務主任養成講習会を実施した都道府県の看護協会とその他の団体を対象に、本調査の主旨・方法・倫理的配慮、提供資料および資料提供団体名を公表する旨等の説明等を記した「調査概要説明書」を郵送し、紙面又はPDFファイル等のメール添付での調査票回答と資料提供を依頼した。回答は任意とした。実施団体等のウェブサイト等に公開されている該当資料はダウンロードして収集した。

調査項目は、講習会の開始月・修了月、開催期間・期間設定、WEB開催時間が全体に占める割合、ガイドラインに標準として示されている最低単位科目以外に加えている特別講義等の企画数、学校所在地を応募条件にしているか、単位互換、応募定員、応募者数、受講者数、修了者数、受講費用、受講者評価の実施状況である。

提供を依頼した資料の種類は、令和4・5年度のシラバスと教育課程(シラバス)である。

【結果】

専任教員養成講習会については、実施実績がある26団体に協力を依頼した結果、受講状況調査には21団体、教育内容に関する資料提供には22団体より協力が得られた。

収集回答中の実施団体数9～18、応募定員は450～745人と幅があるが一定範囲に維持できていた。受講率は50.9～74.3%であったが、平成30～令和2年度に比べ、令和3～5年度は低かった。修了率は、都道府県による講習会の修了率は97.4～99.5%と高く、都道府県に準ずる団体による講習会の修了率は70.3～80.6%であった。日本看護学校協議会の都道府県ブロックごとの受講率は48.0～89.7%とブロックによる差があることがわかった。

令和4年度の開催期間は7～12か月、単位数は31～42単位、時間数は660～901時間であり、令和5年度の開催期間は6～12か月、単位数は32～41単位、時間数は675～916時間であった。

改正ガイドラインに示されている「31単位660時間」で実施をした講習会は1つだけで、それ以外の講習会は追加科目や特別講義を設けており、その内容は、「看護の概

念や看護実践に関する内容」、「教育方法や教員の役割に関する内容」「学生理解に関する内容」「人間関係に関する内容」「論理的思考に関する内容」「研究に関する内容」「倫理に関する内容」「保健医療福祉の動向に関する内容」「看護師キャリア形成に関する内容」に9分類できた。

令和4・5年度に開催された都道府県会の講習会（実施団体14）について、eラーニングを活用可能な11科目のうちいずれかの科目でeラーニングを活用した団体は12であった。令和4年度（実施団体12）のeラーニング活用科目数は平均5.3科目、令和5年度（実施団体10）のeラーニング活用科目数は平均3.8科目であった。

教務主任養成講習会については、実施実績のある都道府県（都道府県から委託された実施を含む）および都道府県に準ずる4団体に協力を依頼し、受講状況調査には3団体、教育内容に関する資料提供には4団体より協力が得られた。

収集回答を集計した結果、令和4年度の受講率が他年度と比べると低いことがわかった。愛知県が開催した平成30年度の講習会の受講率は85.0%と比較的高かったが、東京慈恵会の講習会の受講率は33.3～79.2%、日本看護学校協議会の講習会の受講率は47.5～75.0であり、毎年、受講枠に一定の空きがあることが確認できた。

教務主任養成講習会でeラーニングを活用している団体は日本看護学校協議会のみであった。

全団体が、ガイドラインに示されている単位数・時間数以外の追加科目や特別講義を行っていた。単位設定されている追加科目の内容は、看護学教育を発展させるために必要な教育の基盤となる科目、学習者を理解するための科目、マネジメント能力開発に関する科目、そしてリーダー論等が主であった。

【考察】

平成30～令和5年度の専任教員養成講習会の実施状況について、いずれの年度も平均受講率が8割を超えない点が気になる。専任教員の数の確保のためにも、空席を減らす手だてを検討する必要がある。ガイドラインに示す単位数・時間数の改正やeラーニング活用科目を増やしたことによる受講率の上昇効果は確認できない。

専任教員の人員不足により都道府県が企画する専任教員養成講習会を受講しにくい・させにくい看護学校は都道府県に準ずる団体（大学など）が開催する専任教員養成課程の受講を選ぶ等の組織支援も必要であろう。

専任教員養成講習会ガイドラインに示されている科目以外の追加科目等には、単位数・時間数を設定している科目の他に、単位設定の無い特別講義やトピックスがあり、教育方法や教員の役割に関する内容や学生理解に関する内容、研究に関する内容など、分野や内容が多様であることがわかったが、本調査では実施団体のねらいおよ

び受講生のニーズに関するデータ収集は行っていない為、今後、それらが教務主任養成講習会における必須学習内容であるのか、受講満足度を上げる学習内容であるのか、受講後に活用度の高い内容であるのか等の調査を行い、それを踏まえ、受講前後のいずれかの時期に、専任教員用の一連の継続研修の中に位置付ける単企画の講習等で学習できる様にする方が良いか等についての議論を進める必要があると考える。

【結論】

○専任教員養成講習会について

1. 収集回答中で、近年6年の専任教員養成講習会の受講率（募集定員中、受講者数の占める割合）は50.9～74.3%の範囲で、修了率は90%前後であった。
2. eラーニングの活用状況等と受講率に関連性は見いだせなかった。
3. 専任教員養成講習会の受講率を上げるためには、開催地・開催期間・開催方法・追加科目などを総合的に検討する必要がある。地域格差の是正のために実施団体への支援も不可欠である。人員不足であっても受講しやすい専任教員養成講習会の開催形態等について開催主体および実施団体のより一層の工夫が求められるが、看護学校においても受講率を上げるための工夫や努力を進める必要がある。この工夫や努力を絶やさないためには、一定の仕組み化を進める必要がある。
4. 令和4・5年度において専任教員養成講習会のガイドラインに示された単位数・時間数で講習会を開催する団体は1団体のみで、その他の団体が開催する講習会では多様な追加科目等の設定があることがわかった。本調査で整理した追加科目等の内容等を検討し、受講負担を減らしつつ学習効果を減ずることなく専任教員養成講習会以外の単発研修等で学習できる様に位置づけることが可能か、議論を深める必要がある。

○教務主任養成講習会について

5. 教務主任養成講習会の実施団体は年度によるが1～4と少なく、教務主任養成講習会の受講率は33.3～85.0%と年度及び実施団体によりバラつきがあることがわかった。4団体のうち日本看護学校協議会の教務主任養成講習会は年間で38～57人の修了生を継続的に輩出できている。
6. 教務主任養成講習会の修了率は83.3～100.0%と高い。
7. eラーニング活用科目で、eラーニングを活用しているのは日本看護学校協議会のみである。
8. 全ての開催団体において教務主任養成講習会のガイドラインに示された単位数・時間数以外に科目や特別講義・トピックス等を追加しており、その内容は主にリーダーとしての働きかけや学校マネジメントの視点に関連するものが多かった。

10. 教務主任養成講習会の位置づけを、教務主任の養成に限定しない広義なもの、すなわち、熟達教員として必要な能力を修得することを目指した講習会としての位置づけの検討することについて、今後の議論が求められよう。

【研究の背景】

看護の対象が多様化・複雑化する今、看護基礎教育は、看護の対象・場の多様性等に対応できる看護師の育成が求められている。令和4年から実施された保健師助産師看護師学校養成所指定規則が改正され、看護師養成に必要な教育内容は、97単位に5単位増の102単位となった。その指定規則及び指導ガイドライン改正のポイントは、情報通信技術（ICT）を活用するための基礎的能力やコミュニケーション能力の強化に関する内容を充実、臨床判断能力や倫理的判断等に必要な基礎的能力の強化のため解剖生理学等の内容を充実、対象や療養の場の多様化に対応できるよう「在宅看護論」を「地域・在宅看護論」に名称変更、各養成所の裁量で領域ごとの実習単位数を一定程度自由に設定できるよう臨地実習の単位数の設定である。看護の対象・場の多様性に対応できる看護師の能力育成が求められている一方、看護学生の多様化が進む中、限られた養成期間での能力を育成するためには、指導者である専任教員の“教育の質”が重要となる。

看護学校の専任教員の要件は、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン（厚生労働省）の第5 教員等に関する事項の中で、専門職としての一定年数の実務経験および「専任教員として必要な研修」を修了したもの又は看護師の教育に関しこれと同等以上の学識経験を有すると認められるもの、大学において教育に関する科目を履修して卒業したもの又は大学院において教育に関する科目を履修したものであると示されており、「専任教員として必要な研修」とは(ア)厚生労働省が認定した専任教員養成講習会(旧厚生省が委託実施したもの及び厚生労働省が認定した看護教員養成講習会を含む)、

(イ)旧厚生労働省看護研修研究センターの看護教員養成課程、(ウ)国立保健医療科学院の専攻課程(平成14年度及び平成15年度 旧国立公衆衛生院の専攻課程看護コースを含む)及び専門課程地域保健福祉分野(平成16年度)であるが、近年は、(ア)の受講が多い。

教務主任の要件は、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であるが、近年はイの受講が多い。

看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインに定められた看護教員の育成および成長を支援する講習会は、専任教員養成講習会と教務主任養成講習会である。

一般社団法人日本看護学校協議会は、専任教員の量と質を確保するために、新任看護教員を対象とした学習指導案作成等に関する研修、中堅期の看護教員を対象とした研修、教務主任養成講習会等の継続教育の場を設け、受講率を高める工夫を講じると同時に運営方法の改善に取り組んでいるが、看護教員の人員不足や業務過多の影響で講習会等参加に苦慮する現状がある。

一般社団法人日本看護学校協議会が運営する教務主任養成講習会の成果については調査Aで報告している為、本調査においてはそれを除き、都道府県等が運営する専任教員養成講習会と教務主任養成講習会の実施実績と教育内容等を整理する。

専任教員の量と質の確保は、看護基礎教育において学生の育成にも影響し、教員その

ものがいきいきと学生に接することが学生への教育支援の活性化につながる。

本調査が、専任教員の“教育の質”の担保、講習会開催の継続、講習会の受講率および修了率の向上、教育内容・教育方法の工夫や改良、eラーニング導入による効果等を検討するための基礎資料として活用されることを期待する。これにより、看護師のキャリアの1つとしての看護教員の質の担保に資することを期待する。

【目的】

都道府県等が運営する専任教員養成講習会と教務主任養成講習会の実施実績と教育内容等を整理し、専任教員の育成およびキャリア向上を支える教育内容および受講・修了者数を増やすための運営方法の工夫等を検討する基礎資料を作成することである。

【方法】

1. 調査対象

厚生労働省の取りまとめた直近6年間（平成30年度から令和5年度）における専任教員養成講習会、教務主任養成講習会等の開催予定一覧に掲載されている22都道府県の看護協会ならびにそれに準ずる講習会の開催団体（5つの大学等）とした（参考資料1参照）。

参考資料1.厚生労働省提供資料に基づく専任教員養成講習会開催予定とその定員一覧

		平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)
都道府県名	北海道	40	40	40	40	40	40
	宮城県	30	—	—	—	—	—
	山形県	—	—	20	—	—	—
	福島県	—	30	—	30	30	—
	茨城県	30	30	30	20	20	20
	群馬県	20	20	20	20	20	20
	埼玉県	30	30	30	30	30	30
	千葉県	—	40	—	—	—	40
	東京都	45程度	45程度	45	45	45	45
	神奈川県	40	40	40	40	40	40
	新潟県	—	25	—	25	25	—
	長野県	—	—	30	—	—	—
	岐阜県	—	30	—	—	—	—
	静岡県	—	30	—	—	—	30
	愛知県	—	45	45	45	45	45
	三重県	—	30	—	—	—	—
	大阪府	50	50	50	50	50	50
	兵庫県	25	—	—	25	25	—
	広島県	33	33	25	20	20	—
	福岡県	40	40	33	40	40	40
鹿児島県	25	—	40	—	—	—	
沖縄県	—	—	—	30	30	—	
上計①		408	558	448	460	460	400
[実施予定講習会数]		[12]	[16]	[13]	[14]	[14]	[11]
実施主体	日本赤十字看護大学大学院	5程度	5程度	5	30	提供資料なし	30
	人間総合科学大学	40	40	40	40		40
	環太平洋大学	150	150	150	150		150
	群馬県立県民健康大学大学院	若干名	—	—	—		—
	京都府看護協会	—	30	—	—		30
上計②		195	225	195	220	不明(α)	250
[実施予定講習会数]		[4]	[4]	[3]	[3]	[不明(β)]	[4]
①+②		603	783	643	680	460+ α	650
[実施予定講習会数]		[16]	[20]	[16]	[17]	[14+ β]	[15]

※ 本表は、開催予定を取りまとめたものであり、実際の開催状況を反映していない。

2. 調査期間

令和 5 年 9 月 27 日（水曜日）～12 月 19 日（火曜日）である。

3. 調査方法

調査概要説明書（巻末資料 1）を郵送し、紙面又は PDF ファイル等のメール添付での回答・提供を依頼した。また、実施団体等のウェブページ等で公開されている場合は、それを資料収集した。

4. 調査内容

直近 6 年間（平成 30 年から令和 5 年度）に実施した専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会の開始月・修了月、開催期間・期間設定、WEB 開催時間が全体に占める割合、ガイドラインに標準として示されている最低単位科目以外に加えている特別講義等の企画数、学校所在地を応募条件にしているか、単位互換、応募定員、応募者数、受講者数、修了者数、受講費用、受講者評価の実施状況である（巻末資料 2：専任教員養成講習会 および 教務主任養成講習会 実施状況調査）。令和 4 年度および令和 5 年度のシラバス、令和 5 年度の教育課程（カリキュラム）を示す資料の提供を依頼したが、提供資料の種類等は回答者およびその所属団体に任せた。また、実施団体等のウェブページ等で公開されている場合は、それを資料収集した。

5. 説明と同意および倫理的配慮

依頼状を兼ねる調査概要説明書（巻末資料 1）に調査シート（巻末資料 2）への回答及び教育内容に関する資料提供は自由意志に基づくものであること、協力しないことに

よる不利益が発生しないこと、回答後に提供データ等の活用中止（辞退）の権利があること、令和 5 年度厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）補助金を受けて実施する調査であること、提供データおよび資料は研究班での検討期間を経た後に一般社団法人日本看護学校協議会事務局の管理する保管庫にてデータ確認や照合を目的に 3 年間保管し、4 年目すみやかに全資料を廃棄すること、成果は報告書に纏め、厚生労働省へ提出するとともに厚生労働科学研究成果データベースに登録することを明記した。また、その他に雑誌・書籍に掲載する、学会等において発表することがあることを明記した。

本調査は、一般社団法人日本看護学校協議会の研究倫理審査委員会の通常審査による承認を得て実施した（申込番号第 2023-2 号、令和 5 年 9 月 21 日承認）。

6. 用語に関する説明

本報告書において、看護師等養成所（看護師等を養成する専門学校）の専任教員を看護教員と専任教員で記している。看護教員と専任教員は同じである。本報告書中の専任教員と看護教員には看護系大学等および大学の看護系学部等の専任教員（教授、准教授、講師、助教等）は含まない。

本報告書中の看護学校とは、厚生労働省管轄の看護師等養成所のことであり、文部科学省管轄の大学の看護系学部や看護短期大学はこれに含まない。

【結果】

1.回答状況

直近 6 年間（平成 30 年から令和 5 年度）に専任教員養成講習会を実施した都道府県（都道府県から委託された実施を含む）および都道府県に準ずる 26 団体に協力を依頼し、受講状況調査には 21 団体、教育内容に関する資料提供には 22 団体の協力を得ることができた。

直近 6 年間（平成 30 年から令和 5 年度）に教務主任養成講習会を実施した都道府県（都道府県から委託された実施を含む）および都道府県に準ずる 4 団体に協力を依頼し、受講状況調査には 3 団体、教育内容に関する資料提供には 4 団体の協力を得ることができた。

本調査は、実施団体・実施講習会の全数調査ではないが、回収率は高い（表 1）。

表 1：回答状況

	依頼数		回収数	回収率
専任教員養成講習会	26*	実施状況調査	21	80.8 %
		資料提供	22	84.6 %
教務主任養成講習会	4	実施状況調査	3	75.0 %
		資料提供	4	100.0 %

※参考資料.厚生労働省提供資料に基づく専任教員養成講習会開催予定とその定員一覧中の、群馬県立県民健康大学（大学院）は群馬県の委託事業であり、群馬県と同一であるため、本調査依頼数は 26 である。

専任教員養成講習会に関する結果

2. 平成30年度～令和5年度の専任教員養成講習会の実施状況等：年度別

年度毎の実施団体、開催期間、定員、受講者数、修了者数、修了率、単位互換の実施の有無、web開催割合、追加講義・企画等の数、受講費用を表2～7に示す。

表2：平成30（2018）年度開催、専任教員養成講習会等の実施状況等

※開催団体14のうち、11回答のまとめ

	団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位互換	web開催割合	追加講義・企画等の数	受講費用		
												(県内)	(県外)	
1	北海道	5月～	翌年2月	10か月	40	22	22	55.0%	100.0%	○	0割	4	¥220,000	
2	茨城県	4月～	翌年3月	12か月	30	22	22	73.3%	100.0%	×	0割	1	¥234,510	¥260,230
3	群馬県	4月～	翌年3月	12か月	20	16	16	80.0%	100.0%	—	0割	—	¥200,000	¥250,000
4	埼玉県	5月～	翌年2月	9か月	30	33	33	110.0%	100.0%	○	0割	4	¥300,000	¥330,000
5	東京都	5月～	翌年3月	11か月	45	32	30	71.1%	93.8%	×	0割	2	¥256,000	
6	神奈川県	4月～	翌年3月	12か月	40	非公開	非公開			○	0割	6以上	¥155,500	
7	大阪府	4月～	12月	8か月	50	49	49	98.0%	100.0%	○	0割	6以上	¥202,200	¥242,200
8	福岡県	4月～	12月	9か月	40	33	33	82.5%	100.0%	○	約1割	2	¥186,800	¥266,800
9	鹿児島県	4月～	12月	8か月	25	33	33	132.0%	100.0%	×	約3割	2	¥290,000	
10	人間総合科学大学	4月～	翌年3月	12か月	40	40	36	100.0%	90.0%	×	約7割	2	¥505,000	
11	環太平洋大学	4月～	翌々年3月	24か月	150	99	75	66.0%	75.8%	×	0割	6以上	¥580,000	
11団体の計				510	379	349	74.3%	92.1%	5					

表3：令和元（2019）年度開催、専任教員養成講習会等の実施状況等

※開催団体 20 のうち、18 回答のまとめ

No.	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合	追加講義 ・企画等の数	受講費用	
		5月～翌年2月	10か月									(県内)	(県外)
1	北海道	5月～翌年2月	10か月	40	16	16	40.0%	100.0%	○	0割	5	¥270,000	
2	福島県	5月～翌年1月	9か月	30	30	30	100.0%	100.0%	×	0割	1	¥150,000	¥220,000
3	茨城県	4月～翌年3月	12か月	30	15	11	50.0%	73.3%	×	0割	1	¥234,510	¥260,230
4	群馬県	4月～翌年3月	12か月	20	14	14	70.0%	100.0%	—	0割	—	¥200,000	¥250,000
5	埼玉県	4月～翌年2月	10か月	30	30	29	100.0%	96.7%	○	0割	5	¥300,000	¥330,000
6	千葉県	4月～翌年1月	9か月	40	26	26	65.0%	100.0%	×	約5割	3	¥350,000	¥400,000
7	東京都	4月～翌年3月	12か月	45	30	29	66.7%	96.7%	×	0割	1	¥256,000	
8	神奈川県	4月～翌年3月	12か月	40	非公開	非公開			○	0割	6以上	¥155,500	
9	新潟県	4月～翌年3月	12か月	25	25	25	100.0%	100.0%	×	約2割	2	¥250,000	
10	岐阜県	5月～翌年1月	9か月	30	11	11	36.7%	100.0%	○	約4割	1	¥88,000	県補助あり
11	静岡県	6月～翌年2月	9か月	30	26	26	86.7%	100.0%	○	0割	1	¥200,000	
12	愛知県	5月～翌年3月	11か月	45	35	34	77.8%	97.1%	×	0割	6以上	¥180,000	
13	三重県	6月～翌年1月	8か月	30	16	16	53.3%	100.0%	○	約1割	—	¥220,000	¥270,000
14	大阪府	4月～12月	8か月	50	43	43	86.0%	100.0%	○	0割	6以上	¥202,200	¥242,200
15	福岡県	4月～12月	9か月	40	35	33	87.5%	94.3%	○	約1割	2	¥186,800	¥266,800
16	人間総合科学大学	4月～翌年3月	12か月	40	40	38	100.0%	95.0%	×	約7割	2	¥505,000	
17	環太平洋大学	4月～翌々年3月	24か月	150	92	63	61.3%	68.5%	×	0割	6以上	¥585,000	
18	京都府看護協会	4月～12月	8か月	30	27	27	90.0%	100.0%	○	約1割	4	¥200,000	¥250,000
18団体の計				745	511	471	68.6%	92.2%	9				

表 4：令和 2（2020）年度開催、専任教員養成講習会等の実施状況等

※開催団体 14 のうち、9 回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合	追加講義 ・企画等の数	受講費用	
												(県内)	(県外)
1	北海道	4月～ 翌年2月	11か月	40	16	16	40.0%	100.0%	○	約9割	2	¥270,000	
2	茨城県	4月～ 翌年3月	12か月	30	13	11	43.3%	84.6%	×	約4割	1	¥238,850	¥265,050
3	群馬県	4月～ 翌年3月	12か月	20	14	14	70.0%	100.0%	—	0割	—	¥200,000	¥250,000
4	埼玉県	4月～ 翌年2月	10か月	30	29	29	96.7%	100.0%	○	0割	6以上	¥300,000	¥330,000
5	東京都	6月～ 翌年3月	10か月	45	27	27	60.0%	100.0%	×	約3割	1	¥256,000	
6	愛知県	5月～ 翌年3月	11か月	45	34	34	75.6%	100.0%	×	約2割	6以上	¥180,000	
7	大阪府	5月～ 翌年2月	10か月	50	48	47	96.0%	97.9%	○	約3割	6以上	¥202,200	¥242,200
8	人間総合科学大学	4月～ 翌年3月	12か月	40	40	40	100.0%	100.0%	×	約9割	2	¥520,000	
9	環太平洋大学	4月～ 翌々年3月	24か月	150	94	68	62.7%	72.3%	×	0割	6以上	¥585,000	
9団体の計				450	315	286	70.0%	90.8%	3				

表 5：令和 3（2021）年度開催、専任教員養成講習会等の実施状況等

※開催団体 15 のうち、12 回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合	追加講義 ・企画等の数	受講費用	
												(県内)	(県外)
1	北海道	4月～ 11月	8か月	40	20	20	50.0%	100.0%	○	約5割	6以上	¥230,000	
2	宮城県	5月～ 12月	8か月	30	20	20	66.7%	100.0%	○	約4割	4	¥200,000	¥250,000
3	茨城県	4月～ 翌年3月	12か月	30	11	11	36.7%	100.0%	○	約3割	1	¥238,850	¥265,050
4	群馬県	4月～ 翌年3月	12か月	20	11	11	55.0%	100.0%	—	0割	—	¥200,000	¥250,000
5	埼玉県	5月～ 12月	7か月	30	28	28	93.3%	100.0%	○	0割	6以上	¥300,000	¥330,000
6	東京都	5月～ 翌年2月	10か月	45	16	15	35.6%	93.8%	×	約2割	4	¥256,000	
7	神奈川県	4月～ 翌年3月	11か月	40	非公開	非公開			○	約3割	6以上	¥142,500	
8	愛知県	5月～ 翌年3月	11か月	45	23	23	51.1%	100.0%	×	約2割	6以上	¥180,000	
9	大阪府	5月～ 11月	7か月	50	50	50	100.0%	100.0%	○	約4割	6以上	¥202,200	¥242,200
10	福岡県	4月～ 12月	9か月	40	41	41	102.5%	100.0%	○	約1割	5	¥172,000	¥262,000
11	人間総合科学大学	4月～ 翌年3月	12か月	40	40	38	100.0%	95.0%	×	約9割	2	¥520,000	
12	環太平洋大学	4月～ 翌々年3月	24か月	150	104	77	69.3%	74.0%	×	0割	6以上	¥615,000	
12団体の計				560	364	334	65.0%	91.8%	7				

表 6：令和 4（2022）年度開催、専任教員養成講習会等の実施状況等

※開催団体 17 のうち、14 回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合	追加講義 ・企画等の数	受講費用	
												(県内)	(県外)
1	北海道	4月～ 11月	7か月	40	22	21	55.0%	95.5%	○	約2割	6以上	¥200,000	
2	福島県	5月～ 11月	7か月	30	29	29	96.7%	100.0%	○	約3割	1	¥150,000	¥220,000
3	茨城県	4月～ 翌年3月	12か月	20	17	16	85.0%	94.1%	○	約1割	1	¥238,850	¥265,050
4	群馬県	4月～ 翌年3月	12か月	20	11	10	55.0%	90.9%	—	0割	—	¥200,000	¥250,000
5	埼玉県	5月～ 12月	7か月	30	22	21	73.3%	95.5%	○	約1割	1	¥300,000	¥400,000
6	東京都	5月～ 翌年3月	11か月	45	17	17	37.8%	100.0%	×	0割	4	¥256,000	
7	神奈川県	4月～ 翌年3月	11か月	40	非公開	非公開			○	約2割	5	¥142,500	
8	新潟県	4月～ 翌年2月	11か月	25	10	10	40.0%	100.0%	×	約3割	4	¥250,000	
9	愛知県	5月～ 翌年3月	11か月	45	26	26	57.8%	100.0%	×	約2割	6以上	¥180,000	
10	大阪府	5月～ 11月	7か月	50	45	45	90.0%	100.0%	○	約4割	6以上	¥202,200	¥242,200
11	福岡県	4月～ 12月	9か月	40	37	36	92.5%	97.3%	○	約1割	5	¥192,000	¥292,000
12	沖縄県	5月～ 12月	8か月	30	19	19	63.3%	100.0%	○	約3割	2	¥300,000	
13	人間総合科学大学	4月～ 翌年3月	12か月	40	40	37	100.0%	92.5%	×	約9割	2	¥520,000	
14	環太平洋大学	4月～ 翌々年3月	24か月	150	98	60	65.3%	61.2%	×	0割	6以上	¥615,000	
14団体の計				605	393	347	65.0%	88.3%	8				

表 7：令和 5（2023）年度開催分、専任教員養成講習会等の実施状況等

※開催団体 14 のうち、13 回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合	追加講義 ・企画等の数	受講費用	
												(県内)	(県外)
1	茨城県	4月～ 翌年3月	12か月	20	11	開催中	55.0%		○	0割	1	¥238,850	¥265,050
2	群馬県	4月～ 翌年3月	12か月	20	7	開催中	35.0%		—	0割	—	¥250,000	¥300,000
3	埼玉県	5月～ 12月	7か月	30	18	開催中	60.0%		○	約1割	1	¥300,000	¥400,000
4	千葉県	4月～ 翌年1月	9か月	40	13	開催中	32.5%		○	約5割	5	¥350,000	¥400,000
5	東京都	5月～ 翌年3月	11か月	45	12	開催中	26.7%		×	0割	4	¥256,000	
6	神奈川県	4月～ 翌年3月	11か月	40	—	開催中	—		○	約2割	6以上	¥142,500	
7	静岡県	5月～ 12月	8か月	30	21	開催中	70.0%		○	約1割	1	¥200,000	
8	愛知県	5月～ 翌年3月	11か月	45	29	開催中	64.4%		×	約2割	6以上	¥180,000	
9	大阪府	5月～ 11月	7か月	50	41	開催中	82.0%		○	約4割	6以上	¥202,200	¥242,200
10	福岡県	4月～ 12月	9か月	40	24	開催中	60.0%		○	約1割	4	¥192,000	¥292,000
11	人間総合科学大学	4月～ 翌年3月	12か月	40	39	開催中	97.5%		×	約9割	2	¥520,000	
12	環太平洋大学	4月～ 翌々年3月	24か月	150	60	開催中	40.0%		×	0割	6以上	¥615,000	
13	京都府看護協会	5月～ 10月	6か月	30	20	開催中	66.7%		○	約2割	6以上	¥200,000	¥250,000
13団体の計				580	295		50.9%		8				

3. 専任教員養成講習会の実施状況等：6年分（平成30年度～令和5年度）一覧

表2～7をまとめ、平成30～令和5年度の専任教員養成講習会の実施状況等を一覧表にした（表8）。

令和元年度の開催予定団体は18であったが、COVID-19の感染拡大が社会に諸々の影響を与えた令和2年度の開催予定団体は9となった。その後、年度により開催団体数の増減があり、令和5年度の開催予定数は13であった。

回収回答の範囲での集計である為、実際の数値はこれより若干多いであろうが、年間の応募定員（合計）は450～745人の範囲である。未回答分はここに含まない為、実際の応募定員はこれ以上である。

平成30年度から令和2年度の3年の受講率は70%前後であったが、令和3・4年度は65.0%、令和5年度は50.9%であった。修了率は88.3～92.2%であるが、都道府県による開催団体の修了率（97.4～99.5%）と都道府県に準ずる開催団体の修了率（70.3～80.6%）には開きがある。年度による違いがあるが年間で286～471人以上の修了者を輩出できている。

都道府県が企画・開催する専任教員養成講習会について、開催数は、COVID-19の感染拡大の影響を受け、令和2年度には開催予定団体数が13に減っている。この年の修了者数は178人と6年間で最も少ない。令和2年度以外の5年間は年間200人を超える修了者を輩出している。令和元年度から令和4年度の実受講率は59.5～69.6%の範囲であったが、開催予定団体数が最も少ない令和5年度は受講率も48.9%と低い。修

了率は 97.4～99.5% であり、非常に高く維持できている。

専任教員養成講習会を開催する都道府県に準ずる団体は、人間総合科学大学、環太平洋大学、公益社団法人京都府看護協会等である。これらの受講率は 54.1～75.8% であり都道府県と比べると低い。特に令和 5 年度の受講率は 54.1% と低い。修了率は 70.3～80.6% である。年度修了者は 97～128 人に若干名を加えた範囲の人数である。

表 8：平成 30 年度～令和 5 年度の専任教員養成講習会の実施状況等一覧

		実施年度						
		平成 30 年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和 2 年度 (2020)	令和 3 年度 (2021)	令和 4 年度 (2022)	令和 5 年度 (2023)	
都道府県	[開催予定団体数]	[12]	[16]	[13]	[14]	[14]	[11]	
	調査項目	回答数	9	15	7	10	12	10
		応募定員(人)	320	525	260	370	415	360
		受講者数(人)	240	352	181	220	255	176
		修了者数(人)	238	343	178	219	250	開催中
		受講率	75.0%	67.0%	69.6%	59.5%	61.4%	48.9%
		修了率	99.2%	97.4%	98.3%	99.5%	98.0%	開催中
都道府県に準ずる団体	[開催予定団体数]	[4]	[4]	[3]	[3]	[不明(β)]	[4]	
	調査項目	回答数	2	3	2	2	2	3
		応募定員(人)	190	220	190	190	190	220
		受講者数(人)	139	159	134	144	138	119
		修了者数(人)	111	128	108	115	97	開催中
		受講率	73.2%	72.3%	70.5%	75.8%	72.6%	54.1%
		修了率	74.3%	80.5%	80.6%	79.9%	70.3%	開催中
上の合計	[開催予定団体数]	[16]	[20]	[16]	[17]	[14+β]	[15]	
	調査項目	回答数	11	18	9	12	14	13
		応募定員(人)	510	745	450	560	605	580
		受講者数(人)	379	511	315	364	393	295
		修了者数(人)	349	471	286	334	347	開催中
		受講率	74.3%	68.6%	70.0%	65.0%	65.0%	50.9%
		修了率	92.1%	92.2%	90.8%	91.8%	88.3%	開催中

※「受講率」(%) = (受講者数) ÷ (応募定員数) × 100

※「修了率」(%) = (修了者数) ÷ (受講者数) × 100

※ [開催予定団体数]は、参考文献のうち厚生労働省提供資料で確認した数値であり、実際の開催団体数とは若干の違いがある。

表 9. 専任教員養成講習会の応募定員数一覧

※表 8 掲載データの抜粋再掲。 ※空白は非開催を示す。 単位：人

年度	北海道	福島県	宮城県	茨城県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	大阪府	福岡県	鹿児島県	沖縄県	人間総合科学大学	環太平洋大学	京都府看護協会	合計
平成30年	40			30	20	30		45	40						50	40	25		40	150		510
令和元年	40	30		30	20	30	40	45	40	25	30	30	45	30	50	40			40	150	30	745
令和2年	40			30	20	30		45					45		50				40	150		450
令和3年	40		30	30	20	30		45	40				45		50	40			40	150		560
令和4年	40	30		20	20	30		45	40	25			45		50	40		30	40	150		605
令和5年				20	20	30	40	45	40			30	45		50	40			40	150	30	580

表 10. 専任教員養成講習会の受講者数一覧

※表 8 掲載データの抜粋再掲。 ※空白は非開催を示す。 単位：人

年度	北海道	福島県	宮城県	茨城県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	大阪府	福岡県	鹿児島県	沖縄県	人間総合科学大学	環太平洋大学	京都府看護協会	合計
平成30年	22			22	16	33		32	非公開						49	33	33		40	99		379
令和元年	16	30		15	14	30	26	30	非公開	25	11	26	35	16	43	35			40	92	27	511
令和2年	16			13	14	29		27					34		48				40	94		315
令和3年	20		20	11	11	28		16	非公開				23		50	41			40	104		364
令和4年	22	29		17	11	22		17	非公開	10			26		45	37		19	40	98		393
令和5年				11	7	18	13	12	非公開			21	29		41	24			39	60	20	295

表 11. 専任教員養成講習会の修了者数一覧

※表 8 掲載データの抜粋再掲。 ※空白は非開催を示す。 単位：人

年度	北海道	福島県	宮城県	茨城県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	大阪府	福岡県	鹿児島県	沖縄県	人間総合科学大学	環太平洋大学	京都府看護協会	合計
平成30年	22			22	16	33		30	非公開						49	33	33		36	75		349
令和元年	16	30		11	14	29	26	29	非公開	25	11	26	34	16	43	33			38	63	27	471
令和2年	16			11	14	29		27					34		47				40	68		286
令和3年	20		20	11	11	28		15	非公開				23		50	41			38	77		334
令和4年	21	29		16	10	21		17	非公開	10			26		45	36		19	37	60		347
令和5年				開催中	開催中	開催中	開催中	開催中	開催中			開催中	開催中		開催中	開催中			開催中	開催中	開催中	—

4. 専任教員養成講習会の実施状況等について：日本看護学校協議会の都道府県ブロック別集計

専任教員養成講習会の実施団体数、定員・受講者数・受講率について、一般社団法人日本看護学校協議会の都道府県ブロック別に集計した結果を表 12 および表 13 に示す。実施団体数および受講率はブロックによって差がある（48.0～89.7%、平均 65.4%）ことが確認できる。

北海道ブロックは実施団体数が合計 1 で 6 年間の平均受講率 48.0%、東北ブロックは実施団体数が合計 6 で 6 年間の平均受講率 87.8%、関東・甲信越ブロックは実施団体数が合計 11 で 6 年間の平均受講率 59.2%、中部・東海・北陸ブロックは実施団体数が合計 6 で 6 年間の平均受講率 64.1%、近畿ブロックは実施団体数が合計 7 で 6 年間の平均受講率 89.7%、中国・四国は実施団体数が合計 10 で 6 年間の平均受講率 60.8%、九州・沖縄東北ブロックは実施団体数が合計 8 で 6 年間の平均受講率 87.1% であり、ブロックによって実施団体数と受講率が異なっている。

参考資料 2.一般社団法人日本看護学校協議会の都道府県ブロック

ブロック	都道府県									
北海道	北海道									
東北	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県				
関東・甲信越	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	山梨県	長野県	新潟県
中部・東海・北陸	富山県	岐阜県	石川県	静岡県	愛知県	三重県				
近畿	福井県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県			
中国・四国	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	愛媛県	高知県		
九州・沖縄	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県		

表 12. 専任教員養成講習会実施団体数[一般社団法人日本看護学校協議会の活動ブロック別集計] ※「0」は「回答なし」と「非公開」を含む。

ブロック	実施団体数 ()は団体数合計	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
		北海道	1道(1)	1	1	1	1
東北	6県(6)	0	1	0	1	1	0
関東・甲信越	1都9県1大学(11)	6	8	5	6	7	7
中部・東海・北陸	6県(6)	0	4	1	1	1	2
近畿	2府5県(7)	1	2	1	1	1	1
中国・四国	9県1大学(10)	1	1	1	1	1	1
九州・沖縄	8県(8)	2	1	0	1	2	1
合計		11	18	9	12	14	12

表 13. 『一般社団法人日本看護学校協議会の活動ブロック別』専任教員養成講習会の定員・受講者数・受講率 ※平均欄は受講率を示す。

協議会ブロック	実施団体数	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		合計		
		定員 (人)	受講者 数(人)	定員 (人)	受講者 数(人)	定員 (人)	受講者 数(人)	定員 (人)	受講者 数(人)	定員 (人)	受講者 数(人)	定員 (人)	受講者 数(人)	定員 (人)	受講者 数(人)	受講率
北海道	1道	40	22	40	16	40	16	40	20	40	22	0	0	200	96	48.0%
東北	6県	0	0	30	30	0	0	30	20	30	29	0	0	90	79	87.8%
関東・甲信越	1都9県1大学	205	143	270	180	165	123	205	106	220	117	235	100	1300	769	59.2%
中部・東海・北陸	6県	0	0	135	88	45	34	45	23	45	26	75	50	345	221	64.1%
近畿	2府5県	50	49	80	70	50	48	50	50	50	45	80	61	360	323	89.7%
中国・四国	9県1大学	150	99	150	92	150	94	150	104	150	98	150	60	900	547	60.8%
九州・沖縄	8県	65	66	40	35	0	0	40	41	70	56	40	24	255	222	87.1%
合計		510	379	745	511	450	315	560	364	605	393	580	295	3450	2257	65.4%
平均		74.3%		68.6%		70.0%		65.0%		65.0%		50.9%		65.4%		

5. 令和4・5年度に実施された専任教員養成講習会の期間・単位数・時間数

令和4・5年度の専任教員養成講習会の開催期間・単位数・時間数を表14に示す。

令和4年度開催の専任教員養成講習会は期間7～12か月、単位数31～42単位、時間数は660～901時間の範囲であり、令和5年度開催の専任教員養成講習会は期間6～12か月、単位数32～41単位、時間数は675～916時間の範囲であった。

2年間を見渡し、専任教員養成講習会実施要領の「別紙1専任教員養成講習会科目及び目標」に示されている専任教員養成講習会の標準的な内容（31単位660時間）で開催された講習会は1つ（表14中の下線）であり、他は標準的な内容より多い単位数や時間数で実施している。中でも、愛知県が主催する専任教員養成講習会の単位数および時間数は他と比べて多い。

表14. 専任教員養成講習会(令和4・令和5年度実施分)の開催期間・単位数・時間数

	令和4(2022)年度			令和5(2023)年度		
	期間	単位数	時間数	期間	単位数	時間数
北海道	7か月	32	675			
福島県	7か月	<u>31</u>	<u>660</u>			
茨城県	12か月	36	795	12か月	36	795
群馬県	12か月	35	750	12か月	35	750
埼玉県	7か月	35	758	7か月	35	758
千葉県				9か月	35	723
東京都	11か月	35	765	11か月	35	765
神奈川県	11か月	37	790	11か月	37	790
静岡県				8か月	34	720
新潟県	11か月	35	720			
愛知県	11か月	42	901	11か月	41	916
大阪府	7か月	32	675	7か月	32	675
京都府				6か月	31	692
福岡県	9か月	33	690	9か月	33	693

沖縄県	8か月	34	705	
-----	-----	----	-----	--

6. 都道府県が開催する専任教員養成講習会での e ラーニング活用状況

令和 4 年度に改正された専任教員養成講習会のガイドラインで定められた 31 単位 660 時間のうち、e ラーニングの活用が可能な科目は 11 科目 300 時間であり、厚生労働省の示す専任教員養成講習会における e ラーニング活用科目のシラバスが活用されている。

本調査で収集した令和 4 年度および令和 5 年度のシラバスおよび令和 5 年度の教育課程（カリキュラム）等の内容点検を行い、令和 4・5 年度の e ラーニング活用科目を都道府県別に整理した（表 15）。e ラーニング活用可能な科目のうち活用団体が最も多い科目は情報通信技術（令和 4 年度 75.0%、令和 5 年度 70.0%）であり、次いで教育原理および教育心理（令和 4 年度 58.3%、令和 5 年度 50.0%）、看護教育と制度論（令和 4 年度・5 年度 50.0%）、教育評価と看護教育評価論（令和 4 年度 41.7%、令和 5 年度 40.0%）、教育方法（令和 4 年度 41.7%、令和 5 年度 30.0%）、看護論（令和 4 年度 33.3%、令和 5 年度 30.0%）、看護教育課程論（令和 4 年度 33.3%、令和 5 年度 20.0%）、看護教育方法論と看護学校組織運営論（令和 4 年度 25.0%、令和 5 年度 20.0%）であった。

科目別 e ラーニング活用団体割合の平均は、令和 4 年度 43.9%、令和 5 年度 38.2% であった。

e ラーニング活用科目の選択や教育内容の構築は、実施団体が検討した結果であることと、2 年間の講習会の実施団体数が異なるため活用状況の比較・分析はできないが、

令和4年度より令和5年度のeラーニング活用科目の活用割合の割合は低い。

令和4年度または令和5年度の実施団体（14団体）のうち100%活用しているのは3団体であり、活用度が0%の団体もあった。

表15. [令和4年度・令和5年度]eラーニング活用科目：都道府県別一覧

実施団体 (都道府県)	年度	eラーニングを活用可能な科目（11科目）											eラーニング 活用科目数	都道府県・年度別 eラーニング活用科目の 割合
		教育 原理	教育 方法	教育 心理	教育 評価	情報通信 技術	看護論	看護教育・ 制度論	看護教育 課程論	看護教育 方法論	看護教育 評価論	看護学校 組織運営論		
北海道	R4	—	○	—	—	○	—	—	—	—	○	—	3	27.3%
	R5	非 開 催												
福島県	R4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11	100.0%
	R5	非 開 催												
茨城県	R4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0.0%
	R5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0.0%
群馬県	R4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0.0%
	R5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0	0.0%
埼玉県	R4	—	—	—	—	○	—	—	—	—	○	—	2	18.2%
	R5	—	—	—	—	○	—	○	—	—	○	—	3	27.3%
千葉県	R4	非 開 催												
	R5	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11	100.0%
東京都	R4	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	1	9.1%
	R5	—	—	—	—	○	—	—	—	—	—	—	1	9.1%
神奈川県	R4	○	—	○	○	○	—	—	—	—	—	—	4	36.4%
	R5	○	—	○	○	○	—	—	—	—	—	—	4	36.4%
新潟県	R4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9	81.8%
	R5	非 開 催												
静岡県	R4	非 開 催												
	R5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	○	—	1	9.1%
愛知県	R4	○	○	○	○	○	○	○	—	—	—	—	7	63.6%
	R5	○	○	○	○	○	○	○	—	—	—	—	7	63.6%
大阪府	R4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11	100.0%
	R5	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11	100.0%
福岡県	R4	○	—	○	—	○	—	○	—	—	—	—	4	36.4%
	R5	○	—	○	—	○	—	○	—	—	—	—	4	36.4%
沖縄県	R4	○	—	○	—	—	—	○	○	○	—	○	6	54.5%
	R5	非 開 催												
科目別eラーニング 活用団体数	R4	7	5	7	5	9	4	6	4	3	5	3	平均5.3	47.9%
	R5	5	3	5	4	7	3	5	2	2	4	2	平均3.8	34.7%
科目別eラーニング 活用団体の割合	R4	58.3%	41.7%	58.3%	41.7%	75.0%	33.3%	50.0%	33.3%	25.0%	41.7%	25.0%	43.9%	←R4実施団体数12 を分母とする割合
	R5	50.0%	30.0%	50.0%	40.0%	70.0%	30.0%	50.0%	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	38.2%	←R5実施団体数10 を分母とする割合
	2年 平均	54.2%	35.8%	54.2%	40.8%	72.5%	31.7%	50.0%	26.7%	22.5%	40.9%	22.5%	41.1%	

7. 「専任教員養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目一覧

実施団体からの提供資料およびホームページ等で公開されている令和4・5年度の実

施要項、シラバス等を点検し、「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」に示されている「専任教員養成講習会実施要領に示されている科目（31単位660時間）」以外の科目・特別講義等（以後、追加科目などと記す）を抽出し、整理した（表16）。

本調査の分担研究者および研究協力者が、シラバス等に掲載されている教育内容の類似性を検討し、同質性に着目して整理した内容分類を表16の最左欄に示す。「看護の概念や看護実践に関する内容」、「教育方法や教員の役割に関する内容」「学生理解に関する内容」「人間関係に関する内容」「論理的思考に関する内容」「研究に関する内容」「倫理に関する内容」「保健医療福祉の動向に関する内容」「看護師キャリア形成に関する内容」といった9つの内容に分類できた。

表16.追加科目一覧

※表中数値は科目を設置している講習会数（両年度、同一団体による設置を含む。）

質的検討による分類	区分					科目・教育内容・特別講義	実施数	
	基礎分野	専門分野	関連分野	特別講義	トピックス		令和4年度	令和5年度
看護の概念や看護実践に関する内容	○					哲学	1	1
			○			看護における現象学	1	1
		○				看護の本質と専門性（看護理論）	1	1
		○				専門領域看護論	1	1
		○				看護学教育授業展開(実習)	1	1
				○		看護教育に求められる学力	1	0
				○		コミュニケーション能力	1	0
		○				臨地実習指導方法	1	1
		○				臨地実習指導方法演習	2	1
教育方法や教員の役割に関する内容					○	ティーチング・ポートフォリオ	0	1
					○	ナラティブ	0	1
				○		アカデミックコーチング	1	0

			○		協同学習	1	1
				○	アクティブラーニング	0	1
			○		シミュレーション教育	1	1
			○		情報科学技術演習	1	1
				○	看護基礎教育における VR 教材の活用	0	1
				○	看護基礎教育に活かす IPE の実際	0	1
				○	教育現場におけるハラスメント	0	1
	○				教員と学生の理解	1	1
			○		教師の力量	1	1
			○		学級経営	1	1
				○	経験学習からの成長	1	0
				○	今後の教育活動の実践に向けて	1	0
学生理解に関する内容	○				青年期の発達と学習	1	1
	○				青年心理学	2	1
				○	発達心理学	0	1
	○				発達心理学	1	1
	○				社会心理学	0	0
				○	思春期・青年期の心理的問題と援助	1	0
	○		○		比較文化論	1	1
人間関係に関する内容				○	人間関係論	0	1
			○		人間関係論	1	1
	○				人間関係論	2	2
	○				人間関係論演習	2	2
論理的思考に関する内容	○				文章表現法	1	0
			○		論理学	1	1
	○				論理学	1	0
				○	論理的思考	0	1
			○		論理的思考	2	2
研究に関する内容		○			研究と教育	1	1
		○			研究方法	3	2
			○		文献検索	1	1
		○			看護研究概論	1	1
		○			看護学教育研究	1	1
		○			看護研究計画演習（2単位）	1	1
			○		現任教育計画演習	1	1
倫理に関する科目				○	倫理学	0	1
			○		倫理学	1	0
	○				倫理学（生命倫理 看護倫理）	2	1
	○				看護実践と倫理	1	1
	○				教育実践と倫理	1	1
	○				医療倫理	1	0
			○		看護倫理	0	1
保健医療福祉			○		健康政策論	1	1

の動向に関する内容		○			健康政策論	1	0
	○				ヒューマンサービス論	1	1
			○		医療経済学 学生のメンタルヘルス	1	1
				○	看護の動向	1	1
				○	国際・災害・看護管理と医療安全・ 性暴力・臨床判断	1	1
				○	保健医療福祉の動向	0	1
			○		ヘルスケアシステム論	1	0
看護師キャリア形成に関する内容			○		キャリア形成論	1	1
			○		キャリア形成論・リーダーシップ論	1	0
				○	キャリア発達支援	0	1
			○		生涯教育論	1	1
				○	看護教員としてのキャリア発達	1	0

8. 「専任教員養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目・特別講義等の主な内容

追加科目・特別講義等などの主な内容を表 17 に示す。

表 17. 「専任教員養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目・特別講義等の主な内容一覧 ※記載がない場合は「－」と表示。

科目	区分				単位 (時間数)	主な内容	方法
	基礎分野	専門分野	関連分野	その他			
哲学	○				1 (15)	患者理解のための哲学 ・ 西洋医学を支える心身二元論 ・ 医学的思考の特徴と問題点 ・ 現象学という哲学(フッサールとハイデガー) ・ 現象学という哲学(ハイデガーとメルロ＝ポンティ) ・ ベナーの現象学的人間観と看護理論	講義
看護における現象学				○	－ (6)	患者や家族との相互作用をとおして看護者が経験している現象を看護の視点から探求し、自己の看護観を深める ・ 現象学的看護論の意義 ・ 患者－看護師関係 ・ 身体を介して交流する看護援助	講義
看護の本質と専門性 I (看護理論)		○			1 (15)	・ 看護理論を理解するために基礎知識を理解する ・ 看護学及びその実践の基礎となる看護理論の概要を理解する ・ 看護学教育を実践する上で看護理論の必要性を認める	講義 演習

					看護理論概説、ナイチンゲール「看護覚え書き」、ヘンダーソン「看護の基本となるもの」、「キング看護理論」	
看護の本質と専門性Ⅱ		○		1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> 看護看護職の起源と機能の変遷を学び、看護の役割と機能を理解する 主な看護理論の特徴を学び、看護実践への活用方法を考察する 看護学教育を実践する上で看護・看護職の歴史的発展、看護理論を学習する意義を見出す 看護の起源と機能の変遷、看護職の起源と機能の変遷 看護と看護職の起源と機能、看護理論 	演習
専門領域別看護論		○		1 (15)	<p>各専門領域の看護学教育に必要な教育内容とそれらの教育方法について学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療安全 国際・災害看護 地域・在宅看護論 	講義
看護学教育授業展開論Ⅰ		○		1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> 授業をする前に大事に考えていること（メタ認知） 授業を成立させるいくつかの要素（インフォームド・コンセント、フレーム、ラポール） 授業を取り巻く研究（実験者効果） 発達の最近接領域を再考する 「褒める・叱る」ことを再考する 「人間」を再考する 	講義 演習
看護学教育授業展開論Ⅱ（講義）		○		5 (120)	<ul style="list-style-type: none"> 授業の定義、授業形態、授業の成立要件 看護学の講義の特徴とそれを反映した教員の教授活動 看護基礎教育課程における講義の実際（参加観察） 講義の授業設計の過程 グループによる看護学の講義の授業設計 グループによる授業設計の成果発表（模擬授業） 個人による仮想学校の講義の授業設計 個人による講義の授業設計の成果発表（模擬授業） 教育実習（実習校講義） 教育目標の達成に向けた講義の授業設計と展開に関わる自己の課題（実習まとめ） 	講義 演習 実習
看護学教育授業展開論Ⅲ（演習）		○		3 (90)	<ul style="list-style-type: none"> 看護学演習の特徴とそれを反映した授業展開を理解する 看護学演習の授業設計と展開の方法を理解する 仮想学校の看護技術演習の授業設計と展開に向けた教授活動を実施する 看護学演習の授業設計と展開に関わる自己の課題を見出す 	講義 演習 実習
看護学教育授業展開論Ⅳ（実習）		○		3 (90)	<ul style="list-style-type: none"> 看護学実習の特徴とそれを反映した授業展開を理解する 看護学実習の授業設計と展開の方法を理解する 	講義 演習 実習

					る ・ 仮想学校の看護学実習の授業設計と展開に向けた教授活動を計画する ・ 教育目標の達成につながる効果的な授業展開を理解する ・ 看護学実習の授業設計と展開に関わる自己の課題を見出す	
看護教育に求められる学力		○		— (8)	・ 看護教育に求められる学力 看護はどのように教えられてきたか、専門家の知恵とは 行動主義の変遷から認知革命まで、看護実践力を高めるために	—
コミュニケーション能力		○		—	・ コミュニケーション能力 ・ 思春期・青年期の心理的問題と援助 ・ アカデミックコーチング ・ 経験学習からの成長 ・ 看護教員としてのキャリア発達 ・ 今後の教育活動の実践に向けて	
臨地実習指導方法 ※看護教育方法に含まれる		○		2 (30)	・ 臨地実習における指導者の役割と指導方法 ・ 実習指導案の意義と構成要素 ・ 実習指導計画における指導目標・評価計画 ・ 実習指導計画における週案の組み立て方 ・ 実習指導案（日案）の作成方法 ・ 実習カンファレンスの意義と指導案の作成方法、実習カンファレンスの展開の仕方 ・ 臨地実習指導における今後の課題	—
臨地実習指導方法 演習 ※看護教育方法に含まれる		○		1 (30)	臨地実習指導計画・指導案を作成する 教育実習で担当する科目について、グループに分かれて個人で実習指導計画・指導案を作成し発表する	グループ学習
		○		1 (30)	—	—
ティーチング・ポートフォリオ			○	— (6)	自己の教育実践について省察し、教育観を明確にし、将来の授業改善と教育力向上に役立てることをねらいとして設定する ・ ティーチング・ポートフォリオ・チャートの意義、作成と修正 ・ ティーチング・ポートフォリオの理解	講義演習
ナラティブ			○	— (6)	コミュニケーションや文章における物語論的接近の有効性を理解するために、物語論について概説するとともに物語分析を演習する。また、自ら物語を制作したり他者の物語を分析したりすることで、物語や語りの意味について学ぶ ・ 物語論概説、物語分析の方法「ごんぎつね」物語の方法についての解説と物語制作、他者の物語分析、分析の発表	講義演習
協同学習		○		(12)	多様な学生が、学習の到達目標を共有した学習仲間と協同して切磋琢磨し、主体的・対話的で深い学びにつながる学習活動によって、学習目標の達成が図れるための協同学習の考え方と技法の意義を学習し、自身の教育活動に取り入れ	講義演習

					<ul style="list-style-type: none"> ることができる ・協同学習の考え方と技法の理解 ・教え合いの技法：ジグソー ・話し合いの技法：建設的討論法 ・ビジュアルテキストを読む看図アプローチ ・臨地実習のカンファレンスに活かす LTD-NP 	
シミュレーション教育			○	(6)	<p>看護教育におけるシミュレーション教育の必要性を理解したうえで、シミュレーション教育の基本的な考え方を学び、シミュレーション教育の活用方法について考えることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護教育におけるシミュレーション教育の必要性 ・シミュレーション教育とは ・シミュレーション教育の流れ ・シミュレーション教育の基盤となる学習理論 ・シミュレーション教育の実際 	講義
情報科学技術演習			○	1 (15)	<p>情報の意味を理解し、情報の収集や処理のためのパーソナルコンピューター操作の基礎を学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報科学とは ・パーソナルコンピューターの基本操作 ・Word の操作方法 ・Excel の操作方法 ・インターネットと電子メール 	講義 演習 オンライン
V R教材の活用				—	<ul style="list-style-type: none"> ・保健医療福祉の動向(4) ・看護の動向(4) ・キャリア発達支援(4) ・アクティブラーニング(4) ・教育現場におけるハラスメント(4) ・看護教育に活かす専門職連携教育 (IPE) の実際(4) ・看護基礎教育における VR 教材の活用(4) VR ヘッドセット 	—
教員と学生の理解			○	1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・授業の目的、目標および授業計画の理解、受講者の学習ニーズ ・学生理解に必要な学習に関わる理論 ・学生の理解 ・教員の理解 ・学習成果についてのグループ討議 ・成果発表 	講義 演習
教師の力量			○	(6)	<p>教育の現状と課題及び教員に求められる資質・能力を理解し、教育活動の在り方及び教員の役割について理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育の現状と課題、教員に求められる資質・能力、教育活動の在り方、教員の役割 	講義 演習
学級経営			○	— (6)	<p>成人学習者を対象として、看護教員がよりよい学級を経営するために必要な、基本的知識や技術を学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学級経営の考え方、学級経営の目的・目標、学級経営の方法、看護教員の役割 	講義
青年期の	○			1	<ul style="list-style-type: none"> ・人間の発達の諸相 	講義

発達と学習				(15)	<ul style="list-style-type: none"> ・青年期の発達（学習面、パーソナリティ） ・青年期に起こりうる健康問題と看護学の学習との関連 ・青年期に起こりうる健康問題と看護学の学習への影響と支援方法 ・青年期の学習支援（教育相談における各種手法、心理教育的リーダーシップ訓練） ・全体振り返りとまとめ 	演習
青年心理学	○			1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・学生を指導、教育する際に理解しておくべき人間の心理 ・発達理論 ・多様性と包含性を理解する ・Identityと自己概念 	—
	○			1 (15)	—	—
発達心理学	○			1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児期におけるアタッチメントの重要性を理解する ・ピアジェの対人認知にかかわる理論を理解し、その限界についてもわかるようになる ・青年期までの友人関係の発達を理解し、大人になることの意味について知る ・発達を阻害する現代社会の問題を理解できるようになる ・現代の親子関係の問題と青年期との関連について理解する ・青年期の学生にかかわるときの対応の仕方について理解する 	講義
			○	1 (15)	人間の発達、特に青年期を中心として心理学の視点から人間理解を深める。青年期・成人期である学生の価値観や信条・文化を理解する	—
比較文化論			○	1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・文化とは ・文化が違うとどういことが生じるか ・違う文化と付き合うために必要なこと ・相互理解に必要なこと ・日本文化の特徴と現在 	—
人間関係論	○			1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> 創造的な人間関係のためのワーク ・「伝える」関係から互いに「わかり合う・認め合う」関係へ ・「わかり合うこと」の基盤としての信頼関係と情緒的なつながり ・関係の中でどんな自分が現れるのかー不安に翻弄される人間関係 ・「聴く」ことについてー他者・自分の全体をわかってもらうワーク ・対話力をつける ・創造的対人関係について 	—
	○			1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ひととかかわることをとおして他者との相互について考える ・人間関係論 ・アサーティブコミュニケーション 	—
			○	1	教授活動に必要な人間関係形成の理論と実際に	—

				(15)	ついて理解する。学習者との相互理解を基本とした援助関係を形成できる能力を養い、教育環境を整えるために必要不可欠なコミュニケーション技術や交渉と合意形成の技法を習得する	
		○		1 (15)	自己認知や他者理解を深めるために人間関係の理論と方法を学ぶ ・コミュニケーションの基礎 ・カウンセリングの基本 ・対人関係	講義 演習 体験 学習
人間関係 論演習	○			1 (32)	・人間の理解 自他のからだをほぐし、「ひと・もの・こと」とかかわりながら生きていることに気づきを促す演習（笑い体操、ゆるむからだ他） ・アクティブラーニング（野口体操、その他）	講義 演習
	○			1 (30)	・人間関係に関する基本的な知識を学ぶ ・人間関係に関する基本的な技術を習得する ・自らのコミュニケーションの特徴について理解する ・対人場面における様々なコミュニケーションを体験する ・教育場面において有効なコミュニケーションについて理解する ・自己理解と他者理解に関する基本的な知識と技術を学ぶ	講義 演習
文章表現 法	○			1 (15)	・論理的に正しい文章の書き方 ・様々な文章の型と文章作成方法 ・添削と推敲 ・自己表現能力を一層充実させる「書く力」の実践	—
論理学		○		1 (15) 選択	・認識原論 ・表象的認識 ・概念化をめぐる ・認識二論	—
	○			1 (16)	「論理的な問い方、考え方」「認識論的な問い方、考え方」「弁証法的な問い方、考え方」に触れ、意識的に試してみる	討議
論理的思 考		○		1 (15)	・論理的思考とは ・論理・論証とは ・接続詞と論理 ・論理的に考える方法 ・論証図 ・論理的に書く	講義 演習 (オンラ イン)
		○		1 (15)	・「伝える」とともに「伝わる」ことを意識しているか ・「事実」と「考え」を区別して考えているか ・「言いたいこと」を決めてから書いているか ・「文と文」「段落と段落」のつなぎ方は適切か ・Entry & Conference「要約」の方法を知っているか ・「根拠」は主張を支えるものになっているか ・「問い」を立てているか	ア ク テ イ ブ ラ ー ニ ン グ

					・「論理的」に記述できるか	
			○	1 (15)	論理的・科学的思考と表現力の基礎を養う	—
研究と教育	○			1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護研究の基礎知識 ・文献検索とクリティーク ・研究倫理 ・研究計画書の書き方 ・研究計画書の作成（演習） ・論文作成・発表時のポイント ・代表的な研究デザイン、教育への研究成果の活用 	講義 演習
研究方法	○			2 (60)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護研究オリエンテーション ・看護研究の倫理・研究者の態度 ・文章表現法 ・論理的思考 ・看護研究の概論（データ収集・分析、主な研究種類） ・看護研究をケーススタディに活かす方法 ・テーマに沿った論文の作成（文献活用含む） ・ケーススタディの指導方法について学ぶ 	—
	○			1 (15)	—	—
	○			2 (30)	<ul style="list-style-type: none"> ・研究とは ・代表的な研究デザイン ・データ収集方法、データ分析方法 ・文献検索とクリティーク ・質的・帰納的研究 ・調査研究 	講義 演習
文献検索		○		(6)	<p>文献および検索方法を理解し、必要な文献を効率的に入手する方法を習得する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文献とは ・文献検索の意義 ・データベースの種類と特徴 ・文献検索の方法と文献の入手方法 ・情報活用の際の留意点 ・文献検索の実際 	講義 演習
看護研究概論	○			1 (15)	<p>看護研究に取り組む上での基本的な知識を学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究倫理 ・研究デザイン ・文献検索演習 	—
看護学教育研究	○			2 (45)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護学研究の定義と意義（研究過程と研究論文の構成要素） ・論文の精読による研究の基礎的知識の理解 ・看護専門学校における「看護研究関連科目」の実際と授業設計・展開上の今後の課題 ・研究成果活用の意義と実際 ・研究成果を活用した問題解決過程 ・成果発表 	講義 演習

看護研究 計画演 習			○	2 (45) 選択	看護研究に取り組むプロセス（リサーチクエス ションの明確化から研究計画書完成まで）を体 験することで研究的態度を培う ・研究計画書作成 ・研究のプレゼン、抄録作成方法 ・研究計画発表	—
現任教育 計画 演習			○	1 (15) 選択	現任教育計画の立案を通して、現任教育担当者 としての基礎的能力を身につける ・現任教育計画作成	—
倫理学	○			1 (15)	・人間と倫理 ・倫理学の変遷 ・倫理学の基本的問題 ・医療と生命倫理 ・医療安全と医療倫理	講義
			○	1 (15)	看護活動の根底をなす人権尊重の実際や倫理の 重要性を学生が理解できるように教授できる能 力を養う。また、倫理的な看護教育を志向する 態度を養う	—
	○			1 (8)	生命倫理（7 h） ・看護師の職業倫理と生命倫理 ・インフォームド・コンセントの倫理 ・守秘義務とプライバシー権の倫理 ・医療と看護にとっての倫理原則 ・臨床における倫理判断と倫理指針（終末期医 療を例に） ・医療政策の倫理（本人の意思・家族の意思・ 社会の意思） 看護倫理（8 h） ・看護倫理の基礎（倫理・道徳・法律・価値） ・看護倫理の歴史的推移 ・看護倫理のアプローチ ・倫理的問題の事例検討	—
看護実 践と倫 理	○			1 (15)	・看護実践に不可欠な倫理の原則と特徴を理解 する ・看護実践において遭遇する倫理的問題を理解 する ・看護実践において遭遇する倫理的問題を知 識に基づき分析し、解決方法を検討する ・看護職者として倫理的な行動をとる重要性を 理解する	講義 演習
教育実 践と倫 理	○			1 (15)	・教育実践に不可欠な倫理の原則と特徴を理解 する ・教育実践において遭遇する倫理的問題を理解 する ・教育実践において遭遇する倫理的問題を知 識に基づき分析し、解決方法を検討する ・教育者として倫理的な行動をとる重要性を理 解する	講義 演習
医療倫理	○			1 (15)	—	—

看護倫理			○	— (6)	医療・看護倫理における諸問題について学び、倫理的視野を養うことにより看護倫理の重要性について学ぶ ・看護倫理とは ・医療・看護に関連する倫理的諸問題 ・看護実践における倫理的判断と責任 ・倫理的意思決定 ・事例検討	講義
健康政策論			○	1 (15)	・看護関係法規 ・看護の動向 ・医療の動向 ・社会保障と社会福祉政策の現状と課題 ・人の健康にかかわる現代の社会問題（トピックス）	講義
			○	1 (15)	—	—
ヒューマンサービス論	○			1 (20)	・ヒューマンサービスの理念 ・哲学 ・生命倫理学 ・ケアの本質	—
医療経済学			○	— (9)	・医療・看護サービスを取りまく経済社会環境 ・医療・看護サービスの特殊性と医療保障政策 ・看護師の雇用決定メカニズム ・診療報酬制度が看護サービスの生産と雇用に与える経済的影響	講義
学生のメンタルヘルス			○	— (6)	・学生にみられることがある精神障害と対応について概説し、参加者と質疑応答する ・学生の自殺や自傷などの問題行動と対応について概説し、参加者と質疑応答する	—

特別講義 ・演習			○	1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・医療の動向:医学の発展およびその成果、医学の発展がもたらした課題と対応、地域医療、今後発展する医療 ・看護の動向:現代社会における看護の現状、看護を取り巻く諸問題、今後の看護の展開と発展 ・看護教員のモチベーション維持:看護教員に求められる資質・能力の実際、仕事を続ける上で予測される課題、自己の課題の対処法がわかる ・看護教員のモチベーション向上:教師として仕事をする自信がないとき、どうしたらよいか ・看護基礎教育への要望:早期離職する新人看護職員の特徴、就職後に新人看護職員は何を経験するのか、職場適応・順応するためにどのような能力が必要か ・多文化理解:多文化理解の必要性とその方法、健康問題の原因を複眼的にとらえる ・フォレンジック看護:フォレンジック看護について ・その他 <ul style="list-style-type: none"> 国際看護 災害看護 看護管理と医療安全 臨床判断(予定) 	—
				—	・看護の動向	—
					—	<ul style="list-style-type: none"> ・地域・在宅看護論(3) ・専門職としての学び(3) 臨床から教育への移行、教えることと学ぶこと、看護教員に求められること、生涯を通じて学ぶこと
ヘルスケアシステム論			○	1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・県の保健医療福祉サービス 保健医療福祉制度の体系 2025年に向けた医療提供体制の整備 県の看護行政 	講義
キャリア形成論			○	(6)	看護職(看護教員)としての能力の保持・向上をめざし、自己の在り方を洞察する <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアとは、キャリア発達、キャリア形成の考え方、キャリア発達とキャリア開発、キャリア発達に必要な組織の支援 	講義
キャリア形成論・リーダーシップ論			○	1 (15)	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成論 キャリアの考え方、キャリア形成と看護専門職、キャリア開発と継続教育、クリニカルリーダーの活用 ・リーダーシップ論 リーダーシップの考え方、リーダーシップの歴史的背景、リーダーシップ主要理論、リーダーシップと基軸、組織の成り立ちとリーダーシップ、教育とリーダーシップ 	講義

生涯教育論				○	— (6)	成人学習者の特性を踏まえ、成人の学びの支援方策についての基本的な知識や技術を深める ・成人学習者の特性 ・おとなの成長と発達の可能性 ・成人学習者の学びの支援方策 ・成人学習者の育成	講義
-------	--	--	--	---	----------	---	----

9. 受講者評価について

受講者評価は、全年度、全講習会で実施されていた。

教務主任養成講習会に関する結果

10. 平成30年度～令和5年度の教務主任養成講習会の実施状況等：年度別

年度毎の実施団体、開催期間、定員、受講者数、修了者数、修了率、単位互換の実施の有無、web開催割合、追加講義・企画等の数、受講費用を表18～23に示す。

表18：[平成30(2018)年度開始]教務主任養成講習会の実施状況等

※開催団体3のうち、2回答のまとめ

	実施団体	開催期間			定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位互換	web開催割合(およそ)	追加講義・企画等の数	受講費用
		5月～	翌年1月	9か月									
1	愛知県	5月～	翌年1月	9か月	20	17	17	85.0%	100.0%	×	0割	6以上	¥360,000
2	東京慈恵会	6月～	12月	6か月	24	19	18	79.2%	94.7%	×	0割	6以上	¥500,000
計					44	36	35	81.8%	97.2%				

表19：[令和元(2019)年度開始]教務主任養成講習会の実施状況等

※開催団体3のうち、2回答のまとめ

	実施団体	開催期間			定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位互換	web開催割合(およそ)	追加講義・企画等の数	受講費用
		6月～	12月	6か月									
1	東京慈恵会	6月～	12月	6か月	24	18	18	75.0%	100.0%	×	0割	6以上	¥500,000
2	日本看護学校協議会	4月～	翌々年3月	24か月	80	59	<u>57</u>	73.8%	<u>96.6%</u>	×	3割	1	¥260,000
計					104	77	75	74.0%	97.4%				

※開催期間2年間の講習会の修了者数・修了率(下線つき)は翌年度の実績である。

表20：[令和2(2020)年度開始]教務主任養成講習会の実施状況等

※開催団体3のうち、2回答のまとめ

	実施団体	開催期間			定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位互換	web開催割合(およそ)	追加講義・企画等の数	受講費用
		6月～	12月	6か月									
1	東京慈恵会	6月～	12月	6か月	[24]	受講12	中止	/	/	×	0割	6以上	¥500,000
2	日本看護学校協議会	4月～	翌々年3月	24か月	80	60	<u>50</u>	75.0%	<u>83.3%</u>	×	3割	1	¥260,000
計					80	60	50	75.0%	<u>83.3%</u>				

※中止は、COVID-19感染拡大の影響による。

※開催期間2年間の講習会の修了者数・修了率(下線つき)は翌年度の実績である。

表21：[令和3(2021)年度開始]教務主任養成講習会の実施状況等

※開催団体3のうち、2回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合 (およそ)	追加講義 ・企画等の数	受講費用
		5月～ 10月	5か月									
1	東京慈恵会	5月～ 10月	5か月	24	13	13	54.2%	100.0%	×	1割	6以上	¥500,000
2	日本看護学校協議会	4月～ 翌々年3月	24か月	80	38	<u>38</u>	47.5%	<u>100.0%</u>	×	3割	1	¥260,000
計				104	51	51	49.0%	100.0%				

※ 開催期間2年間の講習会の修了者数・修了率(下線つき)は翌年度の実績である。

表 22：[令和 4（2022）年度開始] 教務主任養成講習会の実施状況等

※開催団体 4 のうち、3 回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合 (およそ)	追加講義 ・企画等の数	受講費用
		5月～ 翌々年2月	22か月									
1	愛知県	5月～ 翌々年2月	22か月	20	11	—	55.0%	—	×	0割	6以上	¥360,000
2	東京慈恵会	5月～ 10月	5か月	24	8	8	33.3%	100.0%	×	0割	6以上	¥500,000
3	日本看護学校協議会	4月～ 翌々年3月	24か月	80	39	<u>38</u>	48.8%	<u>97.4%</u>	×	3割	1	¥260,000
計				124	58	—	46.8%	—				

※「—」は調査時点において開催中

※ 開催期間2年間の講習会の修了者数・修了率(下線つき)は翌年度の実績である。

表 23：[令和 5（2023）年度開始] 教務主任養成講習会の実施状況等

※開催団体 3 のうち、2 回答のまとめ

	実施団体	開催期間		定員(人)	受講者数	修了者数	受講率	修了率	単位 互換	web開催割合 (およそ)	追加講義 ・企画等の数	受講費用
		4月～ 翌々年3月	24か月									
1	日本看護学校協議会	4月～ 翌々年3月	24か月	80	39	—	48.8%	—	×	3割	1	¥260,000
計				80	39	—	48.8%	—				

※「—」は調査時点において開催中

11. 教務主任養成講習会の実施状況等：6年分（平成30年度～令和5年度）一覧

6年分の実施状況等は、表24の通りである。

企画団体数が少なく、コロナ感染拡大による非開催や途中中止の年度もある。各講習会の受講率は33.3～85.0%で、修了率は83.3～100.0%と高い。

愛知県開催の講習会については、令和元年度から令和3年度は、COVID-19感染拡大の影響で非開催となり、令和4年度以降は2年間に渡る分散開催に変更となった。平成30年度は受講率85.0%、修了率100.0%であった。令和4年度は受講率55.0%であった。

教務主任養成講習会を開催する都道府県に準ずる団体には、東京慈恵会、日本看護学校協議会、日本赤十字看護大学大学院看護学研究科の看護教育学領域の実践コースがある。日本赤十字看護大学大学院看護学研究科の看護教育学領域の実践コースでは、高度な理論と実践力を兼ね備え、さらにリーダーシップを発揮し学校経営の視点をもった看護教員と看護教育学と看護管理学を融合した高度な理論と実践力を兼ね備えた現任教育担当者を育成しており、専任教員または教務主任養成講習会の修了資格を取得できる点が、東京慈恵会・日本看護学校協議会の教務主任養成講習会の教育課程とは異なる。

東京慈恵会の教務主任養成講習会の受講率は 33.3～79.2%、修了率は 94.7～100.0%であった。日本看護学校協議会の教務主任養成講習会の受講率は 47.5～73.8%、修了率は 83.3～100.0%であった。修了率に着目すると、開催期間が 2 年である日本看護学校協議会の講習会の修了率と比較して、開催期間が 1 年である愛知県および東京慈恵会の講習会の修了率は高い。

平成 30 年度以降、実施団体が「都道府県」の講習会の修了者数は計 28 人（令和 5 年度は実施中につき予定数である）であるのに対して、「都道府県に準ずる団体」（東京慈恵会と日本看護学校協議会）の教務主任講習会の修了者数は 200 人を超える。

表 24：教務主任養成講習会の実施状況等

※継続開催については年度内に修了しないため、表内の数値は当該年度の修了実績を示す。

		実施年度						
		平成 30 (2018) 年度	令和元 (2019) 年度	令和 2 (2020) 年度	令和 3 (2021) 年度	令和 4 (2022) 年度	令和 5 (2023) 年度	
愛知県	応募定員(人)	20	/	/	/	20		
	受講者数(人)	17				11		
	修了者数(人)	17				調査時点で 開催中		
	受講率	85.0%				55.0%		
	修了率	100.0%				調査時点で 開催中		
東京慈恵会	応募定員(人)	24	24	24	24	24	/	
	受講者数(人)	19	18	12	13	8		
	修了者数(人)	18	18	途中中止	13	8		
	受講率	79.2%	75.0%	50.0%	54.2%	33.3%		
	修了率	94.7%	100.0%	—	100.0%	100.0%		
日本看護学校協議会	応募定員(人)	/	80		80		80	
	受講者数(人)		59		38		47	
	修了者数(人)		/		57	/		38
	受講率		73.8%		47.5%		58.8%	
	修了率		/		96.6%	/		100.0%
	応募定員(人)		/		80		80	
	受講者数(人)		/		60		39	
	修了者数(人)		/		/		50	38
	受講率		/		75.0%		48.8%	
	修了率		/		/		83.3%	97.4%

※「受講率」(%) = (受講者数) ÷ (応募定員数) × 100

※「修了率」(%) = (修了者数) ÷ (受講者数) × 100

※愛知県、日本看護学校協議会について、開催期間が 2 年間の講習会は太枠囲みで示す。

12. 教務主任養成講習会で e ラーニングを活用している科目

教務主任養成講習会の中で e ラーニングを活用されている科目を表 25 に示す。

平成 27～29 年度までは e ラーニングは活用されていない。

令和元年度から令和 5 年度には活用可能な全科目で e ラーニングが活用されている。

表 25. e ラーニング活用科目

活用科目：○、活用していない科目：×、活用出来ない科目：—

区分	内容	科目	単位数 (時間数)	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
専門分野	看護教育方法・評価	看護教育方法・評価開発*	1 (15)	×	×	×	非 開 催	○	○	○	○	○
		看護教育方法・評価開発演習	1 (30)	—	—	—		—	—	—		
	看護学校経営	看護学校経営論*	2 (30)	×	×	×		○	○	○	○	○
		看護学校経営論演習	2 (60)	—	—	—		—	—	—	—	
	看護教育課程開発	看護教育課程開発*	2 (30)	×	×	×		○	○	○	○	○
		看護教育課程開発演習	3 (90)	—	—	—		—	—	—	—	—

※e ラーニングを活用可能な科目名に「*」をつけ、背景は灰色で示した。

13. 「教務主任養成講習会実施要領に示されている科目」以外の科目一覧

令和 4 年度および令和 5 年度に実施された教務主任養成講習会について、ガイドラインに示されている科目以外の追加科目等を表 26 に示す。

令和 4 年度から改正実施された「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」により、重複部分の削除などによる時間数の見なおし、各講習会の受講内容を積み上げ分割して受講可能とするしくみの構築や e ラーニングのさらなる活用が推奨さ

れ、それ以前には 18 単位 420 時間以上であった教育内容が、11 単位 255 時間以上な
 った。しかし、11 単位、255 時間で実施をした団体はなく、全て追加講義・企画があっ
 た。教務主任養成講習会ガイドラインに示されている科目以外に追加された科目を整理
 し、2 単位として設定された科目の教育内容を表 27 に、1 単位として設定された科目の
 教育内容を表 28 に示す。単位数と関係のない特別講義や行事等を表 29 に示す。

単位科目の内容は、看護学教育を発展させるために必要な教育の基盤となるもの、学
 習者を理解するためのもの、マネジメント能力開発に関するもの、そしてリーダー論で
 あった。

特別講義やトピックス等は、看護の動向、教育評価、倫理、ICT 活用、災害看護、危
 機管理に関するもの等があり、演習やグループワークが多く取り入れられている。

表 26. ガイドラインに示されている科目以外の科目など一覧[令和 4 年度・令和 5 年度]

科目等	愛知県	東京慈恵会	日本赤十字看護大学・大学院	日本看護学校協議会
看護教育開発演習(個別課題研究)	○	○		
哲学		○		
哲学(看護倫理)			○	
マネジメント能力開発(組織の活性)		○		
マネジメント能力開発(経営管理論)		○		
教育の基盤(教育学特講)			○	
教育の基盤(学習心理学) 双方向型授業			○	
教育の基盤(学生理解)			○	
看護教育実践能力及び評価能力(協同学習)	○			
看護教育実践能力及び評価能力(ID 理論)	○			
リーダー論(e)				○
リーダー論演習				○
医療と法(*) zoom による同時双方向授業			○ ど れ か 一 つ 選 択	
看護政策論(*)				
看護管理論(*) 同時双方向型・一部オンデマンド活用 講義				

看護管理学特講 I (*)				
看護の動向、教育評価、看護倫理、ICT 活用			○	
看護教育課程編成能力・研究方法（アクションリサーチ）・研究方法（現象学）・地域共生社会・合理的配慮が必要な学生への支援・看護制度と政策	○			
学校組織経営能力・学校の危機管理・これからの学びを考える	○			
トピックス・ICT を活用した教育の実際	○			
看護教育・行政の動向・危機管理				
その他、開講式、修了式、ガイダンスなど			○	
行事	○			

表 27.実施要領に示されている科目以外の科目とその内容一覧（2 単位）

科目名	団体	方法	主な内容
看護教育開発演習 （個別課題研究）	東京慈恵会	討議 個別探求	<ul style="list-style-type: none"> 看護学教育における課題追究の意義と教育研究の動向 看護学教育研究に必要な基礎的知識 看護学教育上の課題追究の実際：文献研究による論文作成及び発表（演習）
	愛知看護研修センター	ゼミ / 個人ワーク	<ul style="list-style-type: none"> 看護学教育に関連した問題意識の明確化 自らの研究課題の明確化 文献検索・文献検討 研究計画書の立案
哲学 （看護倫理）	日赤看護大学・大学院	討議	<ul style="list-style-type: none"> 倫理的問題を分析するための、基本的な原則、概念について理解できる 臨床での諸問題について、倫理的な推論に基づき、分析解釈し、態度表明、倫理的行為の実現について明確化できる 事例検討や模擬倫理委員会、コンサルテーション等の方法を用いて、看護実践場面における倫理的諸問題について、専門看護師としてかかわるうえで重要となる倫理調整について考察できる 研究における倫理的配慮について理解し、研究計画書を検討することができる
教育の基盤 （教育学特講）	日赤看護大学・大学院	AL	<ul style="list-style-type: none"> 教育の思想、歴史、方法、制度の基本的事項について、簡潔に説明できる キャリア教育や教師の専門性について、自ら問いをもち、探求することができる 教育学における知見を、自らの職業生活で活用できる
教育の基盤 （学習心理学）	日赤看護大学・大学院	双方向型	<ul style="list-style-type: none"> 学習と学びの違いを理解し、学習から学びに移行するために何が必要か考察できる わかるとはどういうことか、その認知過程について理解できる やる気（意欲）のメカニズムについて理解し、そのために必要な援助について明らかにすることができる
教育の基盤 （学生理解）	日赤看護大学・大学院	討論	<ul style="list-style-type: none"> 生涯発達心理学的な視点から青年期という発達期をとらえる（現代青少年の価値観にも触れる）

			<ul style="list-style-type: none"> ・教師と学生の間関係性をダイナミックな相互作用過程としてとらえる ・個人差と個性の違いを理解する ・教師として必要な学生理解のためのカウンセリングの基本的理論や技法を身につける
選択制 (いずれか一つ) 1)医療と法 2)看護政策論 3)看護管理論 4)看護管理学特講 I	日赤看護大学・大学院	1)ZOOM 同時双方向 2)AL 3)AL 同時双方向型、一部オンデマンド活用 4)AL	1) <ul style="list-style-type: none"> ・医療法に定められている医療提供の理念や看護師の資格法たる保健師助産師看護師法の内容を理解できる。 ・法令・裁判例の読み方がわかるようになる ・医師や看護師の業務に係る法とその運用や医療事故に係る裁判例の検討を通じ、医師と看護師との役割分担などについて自身の考えを整理し、議論できるようになる 2) <ul style="list-style-type: none"> ・自己の体験と、現在看護を取り巻く政策・政治の状況を関連付けることができる ・日本における政策の変遷と政策決定過程及び政治過程を説明することができる ・看護職が、政策過程へ参画することの意義を認めることができる 3) <ul style="list-style-type: none"> ・看護管理の基本となる諸理論および看護管理過程について説明することができる ・看護管理の本質と機能を探求し、看護管理者に求められる役割と責務について自分の意見を述べるができる ・看護管理の視点から見た CNS 活用モデルについて自分の意見を述べるができる 4) <ul style="list-style-type: none"> ・組織行動学の諸理論を説明することができる ・組織行動学の諸理論を用いて問題事例を分析することができる

表 28.実施要領に示されている科目以外の科目とその内容一覧 (1 単位)

科目名	団体	方法	主な内容
哲学	東京慈恵会	講義	<ul style="list-style-type: none"> ・近代自然科学を支える近世的二元論と近代自然科学の方法論 ・自然科学的思考の問題点/フッサールの意識の志向性の現象学 ・ハイデガーの現存在と気遣いの現象学 ・メルロ=ポンティの身体の現象学/ベナー & ルーベルの現象学的人間観 ・患者を理解するとはいかなることかーベナー & ルーベルの現象学的看護論
マネジメント能力開発 (組織の活性・経営管理論)	東京慈恵会	—	<ul style="list-style-type: none"> ・フィッシュ哲学で生き生き職場づくり ・失敗からの学び ・活気ある職場づくり ・マネジメントとは ・経営戦略とは ・フレームワーク活用 (SWOT 分析、クロス分析、二次元展開法、BSC)

			・演習（組織の SWOT クロス分析）
看護教育実践能力及び評価能力（協同学習）	愛知看護研修センター	—	・導入・学びの場づくり ・協同学習の基本技法 ・協同学習の考え方と効果 ・授業づくりの留意点 ・協同学習の実際
看護教育実践能力及び評価能力（ID 理論）	愛知看護研修センター	—	・インストラクショナルデザインの考え方 ・魅力ある授業づくり～情報社会に適應する ・教材研究の方法 ・インストラクショナルデザインを用いた学習指導案作成の方法 （ハイブリッド授業に対応できる能力）
リーダー論	日本看護学校協議会	e ラーニング	リーダー論の基礎、リーダーシップ論、学校経営の過程とリーダーシップ、学校組織とリーダーシップ、教職員の認識・感情とリーダーシップ、学校におけるマイクロ・ポリティクスとリーダーシップ、学校の組織文化とリーダーシップ、学校における協力の諸形態とリーダーシップ、学校の高信頼性組織化とリーダーシップ、学校における教育の改善とリーダー行動、学校の組織開発とリーダー行動、学校におけるリーダー行動の実践アイデア、研修を通じた看護教育改善～事例から考える～、まとめ～理念と現実のはざままで～
リーダー論演習	日本看護学校協議会	演習・GW	・個人やチームに対して、目標達成に向けた行動を促すために、期待されるリーダー行動をとることができる ・リーダー論の基礎、指導目標・計画の立案、指導計画に沿った指導の実際、全体リフレクション

表 29. 教務主任養成講習会実施要領に示されている科目以外の科目とその内容一覧（特別講義・トピックス等）

科目名	団体	方法	主な内容
1) 看護の動向 2) 教育評価 3) 看護倫理 4) ICT 活用 5) 災害看護	東京慈恵会	—	1) 保健・医療・福祉を取り巻く状況、国の検討会と法改正、看護職員需給推計、東京都における看護職員確保対策 2) 教育評価という営みの意味、教育目標の明確化と構造化の方法、指導に活かす評価の在り方、教育評価の転換と新しい評価法、各人の実践における評価課題の再検討 3) 倫理とは何か、専門職倫理、医療倫理、教育倫理と組織倫理 4) 看護教育に ICT を取り入れることの効果と意味、科目の到達目標を達成するために ICT で何ができるか、現時点で活用できる ICT 教育（具体例）、参加者の勤務校での実践と課題（GW） 5) 災害医療の特殊性について理解する、トリアージが理解できる、看護力で被災者を震災関連死から守る、救援者・被災者・被災者であり救援者となる看護者の心のケア

<p>看護教育課程編成能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究方法 (アクションリサーチ) ・研究方法 (現象学的研究) ・地域共生社会 ・合理的配慮が必要な学生への支援 ・看護制度と政策 	愛知看護研修センター	—	<ul style="list-style-type: none"> ・看護研究において看護実践を改善していく、あるいは実践者である看護師自身の変容を含んだ研究アプローチとしてのアクションリサーチの基本的な考え方と具体的な進め方について理解する。特に、Kelley のパーソナル・コンストラクト・セオリーとのつながりを理解する。できれば、自らの実践を対象とした具体的なアクションリサーチの研究計画を作成する ・看護研究の一つの方法である「現象学的看護研究」の特徴と方法を理解する。特に看護研究において、現象学を必要とする根拠を知り、現象学的研究によって開示可能な事象の特徴を理解する。 ・看護教育課程編成をするうえで必要な知識を最新の動向をふまえ、地域とのつながりについて考えを深める。 ・障害の種別に関係なく誰もが平等に学ぶ権利について理解し、学校運営において、視野を広げ柔軟に対応できる能力を養う。 ・看護および看護基礎教育をとりまく現状の課題および今後の方向性について理解する。
<p>学校組織経営能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校の危機管理 ・これからの学びを考える 	愛知看護研修センター	—	<ul style="list-style-type: none"> ・事件・事故、震災・災害に関する事例分析から医療及び学校安全教育のあり方を考える。 ・看護教育での「学び」の在り方を、認知心理学および状況的学習論および（正統的周辺参加論）から考える。
<p>トピックス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ICTを活用した教育の実際 	愛知看護研修センター	—	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい価値観を学び看護の視野を拡げ教育内容をより豊かにする。

14. 受講者評価について

受講者評価は、全年度、全講習会で実施されていた。

【考察】

専任教員養成講習会についての考察

1. 専任教員養成講習会の実施状況について

都道府県および都道府県に準ずる団体の実施の応募定員数は維持されているが、受

講率が低い年度・講習会があることを把握できた。

また、eラーニングを設定することにより、受講率が上昇するとは限らないこと、都道府県が実施する講習会への受講率は低めであるが修了率は高いこと、都道府県に準ずるだけ団体である通信制の大学が開催する講習会の受講率は高いが修了率は低いことが分かった。

上記より、複数年での修了を目指すコース、短期間での分割開催、受講者の希望に近い都道府県での開催など、より受講生ニーズにフィットした、柔軟性を持った開催を検討する必要がある。

2. 専任教員養成講習会の受講率について

専任教員養成講習会の実施において、都道府県が単独で開催することが困難な場合に隣接する都道府県が協力し実施している状況がある。

日本看護学校協議会の9つのブロックのうち2つのブロックで開催がなくても、平成30年度と令和5年度を比べると受講率が低下傾向を読み取れる。令和元年度・3年度・4年度は9つ全てのブロックで開催されているが平成30年度と比較して受講率は低い。多くの専任教員の養成を目指すにあたり、高い修了率を維持できている都道府県による実施団体を減らすことなく、各ブロックで毎年開催があるようにすることが大事であろう。看護学校における専任教員の人員不足は深刻であり、その影響で都道府県が開催する専任教員養成講習会に受講できない例もあり、都道府県に準ずる団体（大学など）が企画する専任教員養成課程の受講を選択することも必要である

ため、学習に専念できる環境を整える等の組織支援が一層重要となる。また、再任用看護教員の活用など、受講中の人員不足を補うための代替教員の確保に関する仕組みづくりも必要であろう。

3. eラーニングの活用について

eラーニングを活用している科目および開催団体の割合は異なっている。

厚生労働省による「専任教員養成講習会におけるeラーニング活用科目シラバス」の提示があるが、対象となる11科目の全てをeラーニングとして開講している団体は少ない。「通信情報技術」については70%以上がeラーニングを活用していたが、他の科目での活用率は上がっていない。eラーニングでの学習には学習環境の整備が必要である。受講生がストレスなくeラーニングを活用できる環境整備は、各看護学校（受講者側）に求められるが、実際には、eラーニング中も看護学校又は施設で実働をしている例も少なくない。所属施設は、受講者が集中して学習するための環境整備と配慮の強化が求められる。

eラーニング学習において、学習モチベーションを維持するためには、受講生同士の交流、進捗状況の確認、質問コーナーを設けるなどの工夫や、形成的評価の導入を含めた評価方法を検討する必要があるだろう。

4. 専任教員養成講習会の単位数・時間数と追加科目について

各講習会は、過去に開催した講習会の計画・運営について評価を行い、受講者のニ

ーズも踏まえた科目設定等を創意工夫して企画し、実施している。追加設定の教育内容が旧ガイドラインによる科目の教育内容と類似している特徴はある。

追加されている教育内容は、「看護の概念や看護実践に関する内容」「教育方法や教員の役割に関する内容」「学生理解に関する内容」「研究に関する内容」「保健医療福祉の動向に関する内容」であり、実施団体側および受講者側の双方のニーズを踏まえたものであることが推測できるが、専任教員養成講習会ガイドラインが示す 31 単位 660 時間の教育内容との照合・検討を重ね、講習会中の追加科目にするのか、専任教員養成講習会受講後、教務主任養成講習会受講までの期間等に、選択的に受講できる単発の研修会で学習出来るようにするか等の検討が必要であろう。

5. 受講後のフォローアップ研修等について

専任教員は専門職の育成にあたる高度な専門職である。授業実施や学生指導等、学生に直接対峙する教育の担い手であり、学生からの期待やプレッシャーにも多く触れる。その為、看護教員は自律的・主体的に学び続ける姿勢を持つこと、教員としての資質・能力を段階的に高めるために計画的に研修等に参加する必要がある。

専任教員養成講習会において、看護教員の役割や看護教員としての職務遂行に必要な知識・技術を学習しても、受講期間終了後、自校に戻ると業務に追われ、責任の重さを感じ、「やりがい・達成感」を見失う例もある。専任教員養成講習会を修了した後に、教員自身の不足の自覚あるいは学校管理者等からの役割期待に応じて選択的に受講可能な継続研修（フォローアップ研修、スキルアップ研修等）を組み立てる必要

がある。継続研修の中に、スキルアップのモチベーションを高め、受講者同士のつながりを継続する交流会などの機会を設けることも期待されよう。

教務主任養成講習会についての考察

6. 教務主任養成講習会の実施状況について

保健師助産師看護師等養成所指定規則において教務主任の要件が設けられるようになり、教務主任養成講習会の企画・開催の必要性は高まっており、都道府県等が実施する専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会の質の向上と平準化を目的に、平成22年4月に作成された「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」では、専任教員養成講習会と同様に、eラーニングの導入、受講者からの申請に基づく既修学習内容の評価に基づく単位互換、看護教員に関する講習会の実施要領及び保健師助産師看護師実習指導者講習会の実施要綱に基づいた講習会での取得単位の互換に関する上限外し等の改正がなされ、令和3年12月に単位数は18単位から11単位へ、時間数420時間から255時間へと整理をされた。

現在、教務主任養成講習会を開催する団体は少なく、令和元年度にはCOVID-19感染拡大による非開催・中止となった団体もあった。教務主任養成講習会は、都道府県による開催が少なく、都道府県に準ずる団体によって多く開催されている。専任教員の継続教育や質の向上は、都道府県に準ずる団体が担っているのが実情である。受講希望者の居住地や学校所在都道府県の近県での開催があると、より受講しやすくできるであろう。

7. 教務主任養成講習会の受講率に関連したこと

受講率は 33.3～85.0%、修了率は 83.3～100.0%であった。

日本看護学校協議会は、都道府県に準ずる団体として毎年開催しており、当協議会が担う教務主任を養成する役割は大きい。

教務主任養成講習会受講者は、各看護学校においても重要な役割を担う。よって、授業や業務などを調整し、受講環境を整えることも課題である。実施団体においては、受講しやすい開催期間を設ける、分散開催の導入、eラーニングの活用等、多様な工夫が求められる。

受講率は、平成 30 年度 81.8%、平成元年度 74.0%、平成 2 年度 75.0%、令和 3 年度 49.0%、令和 4 年度 46.8%、令和 5 年度 48.8%であるが、ガイドライン変更（単位や時間数の削減）になった令和 3 年度以降に受講率の上昇は確認できない。

「教務主任養成講習会」という名称は、次期の教務主任を養成する講習会であるという印象を強く与える。各科において教務主任が必要と明記されているのは一人であることから、各科で一人が受講すればよいという基準の設け方により受講の機会を逃してしまう実情があるかもしれない。しかし、各看護学校に教務主任養成講習会を受講した看護教員の存在は、経験的に学校運営に寄与するだけでなく教務主任に匹敵する能力を備えた者が学校運営を担うこととなり、看護教育の質の向上につながる。

以上より、「教務主任養成講習会」という名称ではなく、「熟達教員講習会」など、各科で 1 人に限定するイメージを放たず、受講対象を広く捉えるような名称への変更

の検討や教務主任養成講習会で習得できる能力についての理解を拡大することも大事であると考ええる。

8. eラーニングの活用について

現在、eラーニングを活用しているのは日本看護学校協議会のみである。

看護教育実践の中心的役割を担う熟達期の看護教員にとっては、いつでも・どこでも・何度でも受講できるeラーニング活用の意義は大きいことから、その教育内容の一層の充実が期待される。教務主任養成講習会の開催団体数が少ないため、受講者の利便性を考えるとeラーニングの活用科目が多い日本看護学校協議会の講習会は選択しやすい為、開催地を増やすことも含め、継続開催が期待される。

eラーニングの他にも、オンライン授業の活用、メタバース空間での交流など、学校での教育関連業務への支障を少なくして、学ぶことのできる方略の検討・導入も求められる。

9. 教務主任養成講習会の単位・時間数と追加科目について

令和4・5年度の期間及び単位数・時間数および追加科目を概観すると、改正ガイドラインによる最低単位と時間数である「11単位 255時間」での実施はなく、全講習会で講義および企画等を追加していることがわかった。4つの企画団体において科目名や単位数の設定に差はあるが、専任教員養成講習会で追加されている科目と類似する「教育の基盤」「学生理解」「看護教育実践能力」「評価能力」「研究能力」などの他に、教務主任養成講習会特有な科目として「看護教育開発演習」「マネジメント能力

開発」「リーダー論・リーダー論演習」「学校組織経営能力」があった。例えば、事故・事件・災害などにより学校が危機的な状況に陥った場合の学校管理や合理的配慮が必要な学生への配慮、リーダーとしての教職員への働きかけという内容を学習するものであり、学校マネジメントの視点を持つものである。追加設定された教育内容は、教務主任としての資質や能力の向上に役立つものであり、知識を得るのではなく、自分達で考えて進めていく方法が取り入れられていた。

教務主任養成における必須科目と学習するとより良い科目を整理し、後者については別の単発講習会等の開催や他養成所などとの交流による実践研修の企画など、より受講者および看護教育実施機関のニーズを把握し、工夫を重ねることが重要であろう。

10. 受講後のフォローアップ研修等について

教務主任は、看護学校における看護教育に関する責任者であり、学生指導だけでなく、後輩教員への指導等、なんらかの個人課題を抱えて、講習会に参加するものが多い。同時に、次期、教務主任候補者としての責任を感じながら、看護教育に関する内容および教育・学校管理運営など様々なことを学ぶものが多い。

受講生同士で交流する中で、自校の課題が明らかになり課題解決に向けて取り組もうとする受講生も多いが、課題解決をしようと思うあまり、空回りしたり、自身が思うように課題解決できないことにジレンマを抱いた結果、やりがいや達成感を見失う教員がいることは否めない。

自校を少しでも改善していく取り組みを支援できるような教務主任の交流会やフォローアップ研修などに対し、利便性も考慮し参加できるよう魅力的な企画を継続する必要がある。

【結論】

専任教員養成講習会について

1. 近年の専任教員養成講習会の受講率（募集定員中、受講者数の占める割合）は50.9～74.3%の範囲であるが、修了率は90%前後を維持できている。
2. eラーニングの活用による受講率上昇効果は確認できなかった。
3. 専任教員養成講習会のガイドラインに示された単位数・時間数で講習会を開催する団体は、令和4年度・令和5年度において1団体のみであった。
4. 専任教員養成講習会の受講率を減少させないために、開催地・開催期間・開催方法・追加科目などを総合的に検討する必要がある。また、地域格差の是正のためには実施団体への支援も不可欠である。
5. 人員不足であっても受講可能な専任教員養成講習会について、企画・実施団体のより一層の工夫が求められるが、看護学校においても受講率を上げるためのより一層の工夫や努力が必要である。

教務主任養成講習会について

6. 教務主任養成講習会の実施団体は年度により1～4と少なく、受講率は33.3～

85.0%とバラつきがある。その中で、日本看護学校協議会が継続開催している教務主任養成講習会は毎年38～57人の修了生を輩出できている。

7. 教務主任養成講習会の修了率は83.3～100.0%と高い。

8. eラーニング活用科目でeラーニングを活用しているのは日本看護学校協議会のみである。

9. 全ての開催団体において教務主任養成講習会のガイドラインに示された単位数・時間数以外に科目や特別講義・トピックス等を追加しており、その内容は主にリーダーとしての働きかけや学校マネジメントの視点に関連するものが多い。

10. 教務主任養成講習会を、専任教員の継続研修・熟達教員として必要な能力を修得することを旨とした講習会に位置づけることは、今後の検討課題である。

【参考文献】

- ・厚生労働省、eラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の実施方法に関する検討会報告書、平成24年6月8日
- ・厚生労働省、今後の看護教員の在り方に関する検討会報告書、平成22年2月17日
- ・厚生労働省、第5回看護基礎教育検討会 資料3・資料4
- ・中山洋子、小山真理子、永山くに子、平成21-22年度 厚生労働科学研究費補助金健康安全確保総合研究分野 地域医療基盤開発推進研究「看護基礎教育の充実及び看護職員卒後研修の制度化に向けた研究」研究報告書
- ・東京都教職員研修センター、e-Learningの教員研修への活用に関する研究、東京都教

職員研修センター紀要第4号、P.127～150、平成17年3月

- ・厚生労働省提供資料、平成30年度専任教員養成講習会、教務主任養成講習会及び保健師助産師看護師実習指導者講習会(特定分野を含む)開催予定一覧(平成30年1月末時点)
- ・厚生労働省提供資料、平成30年度専任教員養成講習会、教務主任養成講習会及び保健師助産師看護師実習指導者講習会(特定分野を含む)開催予定一覧(平成31年1月末時点)
- ・厚生労働省提供資料、平成30年度専任教員養成講習会、教務主任養成講習会及び保健師助産師看護師実習指導者講習会(特定分野を含む)開催予定一覧(平成31年1月末時点)
- ・厚生労働省提供資料、令和2年度専任教員養成講習会、教務主任養成講習会及び保健師助産師看護師実習指導者講習会(特定分野を含む)開催予定一覧(平成2年1月末時点)
- ・厚生労働省提供資料、令和3年度専任教員養成講習会、教務主任養成講習会及び保健師助産師看護師実習指導者講習会(特定分野を含む)開催予定一覧(平成4年1月31日時点)
- ・厚生労働省提供資料、別紙 令和4年度専任教員養成講習会・教務主任養成講習会 都道府県開催一覧(平成3年12月時点)
- ・厚生労働省、令和5年度専任教員養成講習会、教務主任養成講習会 開催予定一覧

(平成 5 年 3 月 8 日時点)

- ・厚生労働省、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、令和 3 年 12 月 27 日

- ・一般社団法人日本看護学校協議会、資料 1.看護教員のラダー、2017、
<https://www.nihonkango.org/report/ladder/pdf/ladder.pdf>

- ・令和 5 年度版 愛知県看護専任教員養成講習会 教育課程

- ・令和 4 年度 愛知県教務主任養成講習会教育内容（教育課程）、
<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/412027.pdf>（令和 5 年 8 月 2 日 3 日閲覧）

- ・東京慈恵会、2022 年度 東京慈恵会教務主任養成講習会 履修要覧

- ・日本看護学校協議会、令和 4 年度・令和 5 年度 教務主任養成講習会 履修要覧

- ・日本赤十字大学ウェブサイト、実践コース＞看護学領域 看護教員キャリア支援・現任教育担当者キャリア支援、

<https://www.redcross.ac.jp/academics/graduate/master-nursing/practice/>

(令和 5 年 4 月 18 日閲覧)

- ・群馬県立県民健康科学大学、2024 年度看護学教員養成課程募集要項、

[https://www.gchs.ac.jp/cms/wp-](https://www.gchs.ac.jp/cms/wp-content/uploads/2022/12/79ee313fc9897d13fce630add3febe58-2.pdf)

[content/uploads/2022/12/79ee313fc9897d13fce630add3febe58-2.pdf](https://www.gchs.ac.jp/cms/wp-content/uploads/2022/12/79ee313fc9897d13fce630add3febe58-2.pdf)（令和

5 年 4 月 25 日最終閲覧）

調査 C
卷末資料

【調查 C 卷末資料】

資料 1：調查 C「調查概要說明書」

令和5年度厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）
「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」
概要説明書

専任教員養成講習会あるいは教務主任養成講習会を実施されている
都道府県の看護協会様ならびにその他の団体様

令和5年9月26日
一般社団法人日本看護学校協議会 会長 水方智子

初秋の候、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

本年度、一般社団法人日本看護学校協議会（以下、当協議会）では、看護教員のキャリア支援を総合的に検討するために、厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）補助金を受けまして、研究課題「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」に取り組んでおります。

患者や利用者の状況に合った適切な看護を実践できる能力を有する看護師を養成するには、看護教員や実習指導者の“教育の質”の保証が大切です。看護教員が教育力を向上させる主な機会として専任教員養成講習会と教務主任養成講習会がありますが、教員の人員不足や業務過多の影響で、当協議会会員校ではこれらの講習会等へ参加させること自体に苦慮する現状があり、また講習会の開催場所・開催団体が限られているために受講の機会が豊富とは言い難いことが課題となっております。

これを踏まえ、今後、開催方法をより柔軟化させ、教育内容を精選し、各種講習会等の体系化を図ると同時に、各校内でも看護教員を育てる枠組みを構築したいと考えております。これにより、一定期間学校から離れる必要性を減じながら、看護教員が柔軟にスキルアップできるような道筋を示す所存でございます。

この度、専任教員養成講習会および教務主任養成講習会を開催されている都道府県の看護協会様ならびにその他の団体様の近年の実施状況を踏まえて、必要企画数・開催場所・開催形態・学習内容を取り纏めることを目的に本調査を実施致します。

お忙しいところ、大変恐縮ではございますが、本調査の意義・目的等（以下）にお目通しいただき、是非ともご協力を賜りますようお願い申し上げます。

1. 本調査の意義・目的

看護の対象が多様化・複雑化する今、看護基礎教育は、看護の対象・場の多様性等に対応できる看護師の育成が求められています。このような中で、当協議会では、看護教員の量と質を確保するために、専任教員養成講習会、教務主任養成講習会、実習指導者講習会等の継続教育の受講率を高める工夫を講じると同時に講習内容や運営方法の改善に取り組んで参りました。

本年度は、これらの評価を行う（調査A）と同時に、当協議会および関連団体以外の組織や団体が実施している看護教員の育成等にかかる講習会の実施状況及びカリキュラム等を収集・検討し、より一層の工夫・改善のための資料づくりに取り組みます（調査C）。また、看護教員が看護基礎教育を展開する場であると同時に看護教員自身の成長の場でもある学校（組織）において、看護教員のキャリア支援・キャリア開発がどのように行われているかを調査致します（調査B）。

この度、皆様にご協力をお願いしますのは調査Cです。

令和5年度厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）

「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」

概要説明書

専任教員養成講習会あるいは教務主任養成講習会を実施されている

都道府県の看護協会様ならびにその他の団体様

令和5年9月26日

一般社団法人日本看護学校協議会 会長 水方智子

初秋の候、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

本年度、一般社団法人日本看護学校協議会（以下、当協議会）では、看護教員のキャリア支援を総合的に検討するために、厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）補助金を受けまして、研究課題「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」に取り組んでおります。

患者や利用者の状況に合った適切な看護を実践できる能力を有する看護師を養成するには、看護教員や実習指導者の“教育の質”の保証が大切です。看護教員が教育力を向上させる主な機会として専任教員養成講習会と教務主任養成講習会がありますが、教員の人員不足や業務過多の影響で、当協議会会員校ではこれらの講習会等へ参加させること自体に苦慮する現状があり、また講習会の開催場所・開催団体が限られているために受講の機会が豊富とは言い難いことが課題となっております。

これを踏まえ、今後、開催方法をより柔軟化させ、教育内容を精選し、各種講習会等の体系化を図ると同時に、各校内でも看護教員を育てる枠組みを構築したいと考えております。これにより、一定期間学校から離れる必要性を減じながら、看護教員が柔軟にスキルアップできるような道筋を示す所存でございます。

この度、専任教員養成講習会および教務主任養成講習会を開催されている都道府県の看護協会様ならびにその他の団体様の近年の実施状況を踏まえて、必要企画数・開催場所・開催形態・学習内容を取り纏めることを目的に本調査を実施致します。

お忙しいところ、大変恐縮ではございますが、本調査の意義・目的等（以下）にお目通しいただき、是非ともご協力を賜りますようお願い申し上げます。

1. 本調査の意義・目的

看護の対象が多様化・複雑化する今、看護基礎教育は、看護の対象・場の多様性等に対応できる看護師の育成が求められています。このような中で、当協議会では、看護教員の量と質を確保するために、専任教員養成講習会、教務主任養成講習会、実習指導者講習会等の継続教育の受講率を高める工夫を講じると同時に講習内容や運営方法の改善に取り組んで参りました。

本年度は、これらの評価を行う（調査A）と同時に、当協議会および関連団体以外の組織や団体が実施している看護教員の育成等にかかる講習会の実施状況及びカリキュラム等を収集・検討し、より一層の工夫・改善のための資料づくりに取り組みます（調査C）。また、看護教員が看護基礎教育を展開する場であると同時に看護教員自身の成長の場でもある学校（組織）において、看護教員のキャリア支援・キャリア開発がどのように行われているかを調査致します（調査B）。

この度、皆様にご協力をお願いしますのは調査Cです。

2. **調査C**の方法

対象：令和元年から5年に専任教員養成講習会あるいは教務主任養成講習会を実施している都道府県の看護協会様ならびにその他の団体様。

収集情報：①実施状況（募集人数・応募人数・受講人数等）、②開催場所・形態、③学習内容（教育課程および各シラバス）の一部あるいは全部をご提供いただきたくお願い申し上げます。

調査時期：令和5年9月26日（火曜）から依頼を開始します。

ご回答は令和5年10月20日（金曜）を目安に頂けると幸いです。

回答方法：調査票に記入後、同封の返送用封筒でご投函ください。

倫理的配慮：日本看護学校協議会研究倫理審査委員会による承認（承認番号2023-2）の下で実施します。本資料提示は、協力者の自由意思に基づいて実施します。同意後も、いつでも同意の撤回が可能です。紙資料は、データ化せず本研究専用USBメモリと同じ場所に施錠して保管します。

3. 調査協力と協力の撤回について

本調査の趣旨をご理解いただき是非ともご協力いただければと思いますが、ご協力は任意であり、協力しないことで何ら不利益が発生することはありません。

また、回答後、途中で辞退されることになっても、何ら不利益を被ることはありません。途中辞退の際には、辞退連絡以前に収集した情報を対応可能な範囲で消去致しますが、すでに報告書が完成し、公開した後の消去は不可能な点をご了承ください。

4. 調査研究成果の公表について

この調査研究の成果は報告書に纏め、厚生労働省へ提出します。また、厚生労働科学研究成果データベースに登録します。報告書は、印刷物にして配布することがありますが、調査協力者や協力校へ配布できる冊数の作成については、現在、未定です。

調査研究の成果は、雑誌・書籍に掲載する、学会等において発表することがあります。その際、回答者名および回答校名は付した状態となります。

5. 守秘や個人情報、研究データ、集計結果等の取り扱いについて

本調査では実施団体名の匿名化は致しません。ご提供いただきました資料は、研究班での検討期間を経た後に、当協議会事務局の管理する保管庫にてデータ確認や称号を目的に令和8年度末までいたします。令和8年度末に入りましたら、すみやかに全資料を廃棄することを約束します。

6. 調査研究に関する資金源

令和5年度厚生労働行政推進調査事業（地域医療基盤開発推進研究事業）補助金を受けて実施いたします。

7. 研究班代表者および問い合わせ先について

研究責任者：水方 智子（当協議会 会長／前パナソニック健康保険組合立松下看護専門学校）

研究代表者：奥田 三奈（当協議会 研究顧問、看護学博士）

本調査担当者：濱田 眞由美（当協議会 理事／専門学校ベルランド看護助産大学校）

オブザーバー：久保 祐子（公益社団法人日本看護協会）

他、研究協力者あり

研究内容に関するご質問は、以下にご連絡ください。

日本看護学校協議会事務局内「地域医療基盤開発推進研究事業（調査C）」係、事務担当者：金子陽子
〒104-0033 東京都中央区新川 2-22-2 TEL:03-3537-7381 FAX:03-3537-7382
Email アドレス：am-7578@nihonkango.org

・・・・・・ 以上となります。次ページ「同意書」へのご記入をお願いします。・・・・・・

看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究
調査 C 「同意書」

当団体は

「看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究」調査 C に

記載年月日	令和 5 年 月 日
<input type="checkbox"/> 協力する	ご協力いただける内容 <input type="checkbox"/> 実施状況調査 <input type="checkbox"/> 運営資料（カリキュラム）の提供 <input type="checkbox"/> 運営資料（シラバス）の一部あるいは全部の提供
<input type="checkbox"/> 協力しない	

※□に✓をつけてください。

団体名	
ご担当者氏名	
ご担当者のメールアドレス	

提出期限：10月20日

どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

日本看護学校協議会事務局内「地域医療基盤開発推進研究事業（調査 C）」事務担当者：金子陽子
 〒104 - 0033 東京都中央区新川 2-22-2
 Email アドレス: am-7578@nihonkango.org
 TEL:03-3537-7381 FAX:03-3537-7382

資料 2：調査 C 「調査票」

宛先入力 様

専任教員養成講習会開催 および 教務主任養成講習会 受講状況調査

ご多忙の折、大変恐縮ですが、下表の各マスについて該当する□に✓あるいは数値（人数）をご記入ください。ご回答は、下記講習会等のご担当者様にご依頼いただけますと幸いです。万が一、選ってのデータ確認が難しい場合は、本年度を含む近年3年間分のご回答をお願いします。

一般社団法人日本看護学校協議会 会長：水方智子、理事：濱田 眞由美（厚生労働行政推進調査事業 調査C担当）

ご回答者氏名：		問い合わせ用メールアドレス：	
---------	--	----------------	--

1. 専任教員養成講習会 開催・受講状況

開催年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
	平成30年度	平成31/令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	
開始月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月
修了月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月
開催期間 ※開催月の合算	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	
期間設定	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	

WEB 開催時間が全体に占める割合	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)
ガイドラインに標準として示されている最低単位数以外に加えている特別講義等の企画数	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上
学校所在地を応募条件にしているか。	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし
単位互換	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし
応募定員 (名)	名	名	名	名	名	名
応募者数 (名)	名	名	名	名	名	名
受講者数 (名)	名	名	名	名	名	名
修了者数 (名)	名	名	名	名	名	名
受講費用	円	円	円	円	円	円
受講者評価の実施状況	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施

① 2023年度の教育課程(カリキュラム)をご提供いただけますか。
 はい いいえ

② 2022年度および2023年度のシラバスをご提供いただけますか。
 はい いいえ

紙面で本調査票と同封する。
ファイルデータをUSBに入れて本調査票と同封する。

全科目のシラバスを紙面で同封する。
一部科目のシラバスを紙面で同封する。
全科目のシラバスのデータをUSBに入れて本調査票と同封する。
一部科目のシラバスのデータをUSBに入れて本調査票と同封する。

2. 教務主任養成講習会 開催・受講状況

開催年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
	平成30年度	平成31/令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	
開始月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月
修了月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月	<input type="checkbox"/> 4月 <input type="checkbox"/> 5月 <input type="checkbox"/> 6月 <input type="checkbox"/> 7月 <input type="checkbox"/> 8月 <input type="checkbox"/> 9月 <input type="checkbox"/> 10月 <input type="checkbox"/> 11月 <input type="checkbox"/> 12月 <input type="checkbox"/> 1月 <input type="checkbox"/> 2月 <input type="checkbox"/> 3月
開催期間 ※開催月の合算	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	<input type="checkbox"/> のべ7か月間 <input type="checkbox"/> のべ8か月間 <input type="checkbox"/> のべ9か月間 <input type="checkbox"/> のべ10か月間 <input type="checkbox"/> のべ11か月間 <input type="checkbox"/> のべ12か月間 <input type="checkbox"/> のべ13か月間以上	
期間設定	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 連続開催 <input type="checkbox"/> 分散開催 <input type="checkbox"/> その他	
WEB 開催時間が全体に占める割合	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)	<input type="checkbox"/> 0割 (なし) <input type="checkbox"/> およそ1割 <input type="checkbox"/> およそ2割 <input type="checkbox"/> およそ3割 <input type="checkbox"/> およそ4割 <input type="checkbox"/> およそ5割 <input type="checkbox"/> およそ6割 <input type="checkbox"/> およそ7割 <input type="checkbox"/> およそ8割 <input type="checkbox"/> およそ9割 <input type="checkbox"/> 10割 (すべてWEB)

ガイドラインに標準として示されている最低単位科目以外に加えている特別講義等の企画数	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上	<input type="checkbox"/> 1企画 <input type="checkbox"/> 2企画 <input type="checkbox"/> 3企画 <input type="checkbox"/> 4企画 <input type="checkbox"/> 5企画 <input type="checkbox"/> 6企画以上
学校所在地を応募条件にしているか。	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし	<input type="checkbox"/> 学校所在地の条件あり <input type="checkbox"/> 学校所在地の条件なし
単位互換	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし	<input type="checkbox"/> 互換あり <input type="checkbox"/> 互換なし
応募定員 (名)	名	名	名	名	名	名
応募者数 (名)	名	名	名	名	名	名
受講者数 (名)	名	名	名	名	名	名
修了者数 (名)	名	名	名	名	名	名
受講費用	円	円	円	円	円	円
受講者評価の実施状況	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施	<input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施

① 2022年度および2023年度の教育課程(カリキュラム)をご提供いただけますか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 紙面で本調査票と同封する。 <input type="checkbox"/> ファイルデータをUSBに入れて本調査票と同封する。
② 2022年度および2023年度のシラバスをご提供いただけますか。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 全科目のシラバスを紙面で同封する。 <input type="checkbox"/> 一部科目のシラバスを紙面で同封する。 <input type="checkbox"/> 全科目のシラバスのデータをUSBに入れて本調査票と同封する。 <input type="checkbox"/> 一部科目のシラバスのデータをUSBに入れて本調査票と同封する。

別添5 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関するもの

書籍 ・ 雑誌

研究成果の刊行はなし。

別添6 厚生労働科学研究費における倫理厘差及び利益相反の管理の状況に関する報告

R 6 年 5 月 31 日

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 一般社団法人日本看護学校協議会

所属研究機関長 職 名 会 長

氏 名 水方 智子

次の職員の(元号)5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 地域医療基盤開発推進研究事業 (令和5年度)

2. 研究課題名 看護教育の継続教育に対するニーズ把握のための研究 (23IA2005)

3. 研究者名 (所属部署・職名) 事務局 研究顧問

(氏名・フリガナ) 奥田 三奈 (オクダ ミナ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿~~
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 一般社団法人日本看護学校協議会

所属研究機関長 職 名 会 長

氏 名 水方 智子

次の職員の(元号)5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 地域医療基盤開発推進研究事業 (令和5年度)
- 研究課題名 看護教育の継続教育に対するニーズ把握のための研究 (23IA2005)
- 研究者名 (所属部署・職名) 事務局 会長
(氏名・フリガナ) 水方 智子 (ミズカタ トモコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名 称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿~~
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 一般社団法人日本看護学校協議会

所属研究機関長 職 名 会 長

氏 名 水方 智子

次の職員の(元号)5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 地域医療基盤開発推進研究事業 (令和5年度)
2. 研究課題名 看護教育の継続教育に対するニーズ把握のための研究 (23IA2005)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 事務局 副会長
 (氏名・フリガナ) 戸田 悦子 (トダ エツコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名 称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 一般社団法人日本看護学校協議会

所属研究機関長 職 名 会 長

氏 名 水方 智子

次の職員の(元号)5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 地域医療基盤開発推進研究事業 (令和5年度)
2. 研究課題名 看護教育の継続教育に対するニーズ把握のための研究 (23IA2005)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 事務局 常任理事
 (氏名・フリガナ) 百瀬 栄美子 (モモセ エミコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名 称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿~~
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 一般社団法人日本看護学校協議会

所属研究機関長 職 名 会 長

氏 名 水方 智子

次の職員の(元号)5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 地域医療基盤開発推進研究事業 (令和5年度)
2. 研究課題名 看護教育の継続教育に対するニーズ把握のための研究 (23IA2005)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 事務局 常任理事
 (氏名・フリガナ) 石橋 桂子 (イシバシ ヨシコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名 称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。