

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5～6年度 総合研究報告書

研究代表者 水方 智子

令和7（2025）年5月

## 目 次

### I. 総合研究報告書

看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究

水方 智子

.....P1～P7

(資料) 看護教員のラダー

.....P8～P9

### II. 研究成果の刊行に関する一覧表

.....P10

## I .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 総合研究報告書

### 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)

#### 研究要旨

看護師等養成所（以下、「看護学校」と記す）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し、2年間にわたり検討をおこなった。

1年目は、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（厚生労働省：発刊 R3年12月）に示された専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査を行うとともに、日本看護学校協議会（以下、「協議会」と記す）が主催している新任期看護教員対象研修会・中堅期看護教員対象研修会・教務主任養成講習会の評価を行い、現行の研修及び講習会の課題を検討した。また、看護学校における専任教員のキャリア成長・支援に関する実態調査として、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と、看護学校における専任教員の継続教育・成長に関する課題把握のための組織診断サーベイを行い、看護学校における専任教員の育成支援に関する組織的な支援と課題を抽出した。

2年目は、1年目に得られた結果から、協議会主催の新任期看護教員研修会の内容を実証的に実施するとともに、教務主任養成講習会の課題をさらに整理した。また、専任教員の継続教育・成長等に関する課題把握のために経験の異なる看護教員からヒアリング調査を実施し、学校組織全体としての問題・課題を焦点化し、組織課題解決への整理を行った。加えて、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た。

#### ・研究代表者・所属機関

水方 智子 一般社団法人日本看護学校協議会 会長

#### ・研究分担者・所属機関

水澤 晴代 一般社団法人日本看護学校協議会 副会長  
百瀬栄美子 一般社団法人日本看護学校協議会 常任理事  
濱田真由美 一般社団法人日本看護学校協議会 理事  
戸田 悦子 一般社団法人日本看護学校協議会 副会長  
石橋 佳子 一般社団法人日本看護学校協議会 常任理事

#### ・研究協力者・所属機関

時本 圭子 一般社団法人日本看護学校協議会 常任理事  
上間ゆき子 一般社団法人日本看護学校協議会 事務局  
大嶋 暁美 一般社団法人日本看護学校協議会 理事  
山下久美子 一般社団法人日本看護学校協議会 理事

## A. 研究目的

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課題であり、過去にも厚生労働省において様々な検討がなされてきた。

「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。また、「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」（平成 22 年 2 月）では、看護教員の向上すべき資質と求められる能力、看護師等養成所における看護教員養成のあり方、看護教員の継続教育の推進等が示された。平成 30 年 4 月に設置された看護基礎教育検討会における議論を踏まえ、専任教員養成講習会と教務主任養成講習会と実習指導者講習会の受講を促進するため、既習内容の免除や受講内容を積み上げられる仕組みが導入された。また、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、看護教員の能力向上には、専任教員養成講習会や教務主任養成講習会の受講に成果があることが示された。

このように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いえない。また、新型コロナウイルスの感染拡大に代表されるように、近年の急速な社会変化の中で看護教育の手法や看護学生の背景等は常に変化をしてきており、現代の看護学生に応じた教育を実施するには、看護教員が研鑽を続けることが必要である。

そこで本研究では、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、協議会が作成した「看護教員ラダー（2017 年 9 月作成）」（参考資料）を基に、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。

## B: 研究方法

上記目的を達成するために、以下の調査を行った。

### 1. 専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査

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及び教務主任養成講習会ガイドライン」（以後「ガイドライン」と記す）に示された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とした。紙面又は PDF ファイル等のメール添付で実施状況に関する諸情報の調査票回答と教育内容・カリキュラム等の資料提供を依頼し、得られた資料から現状と課題の整理を行った。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。

## 2. 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検証

協議会が実施している新任期教員対象研修会及び中堅期教員対象研修会の研修参加者のうち、同意の得られた研修生からアンケート（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、協議会の教務主任養成講習会運営組織と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た後受講者評価資料の提供を依頼した。

## 3. 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として、会員校の管理者に対してアンケート（Google フォームでの無記名選択回答式）を実施し、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の把握や、協議会作成の「看護教員のラダー」（2017年作成）の活用状況等を把握した。また、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として、調査への協力同意が得られた全専任教員・学校管理者を対象に、8 領域 16 カテゴリーで構成するクラウド調査「組織サーベイ」を実施した。

## 4. 専任教員の継続教育・成長等に関する課題把握のためのヒアリング調査

対象は、協議会の会員校で3年課程（3年制）の看護教員で、ヒアリング内容に回答可能であり、かつ、取材協力の意思が確認できた学校所在地域や設置主体が異なる学校の新任期（1～3年未満）・新任期以外（4年以上）・主任期・管理期の看護教員とした。それぞれの看護教員が抱えている学校運営の現状についてヒアリング調査（ZOOMによるWEB会議形式）を実施し、看護教員の成長を支援する体制づくりにむけて検討した。

（倫理面への配慮）

研究班の研究計画については、日本看護学校協議会の倫理審査委員会の審査・承認を受け実施した（承認日：令和5年8月28日・承認番号：2023-2号、承認日：令和6年8月23日・承認番号：2024-2号）

## C:結果・考察

### 1. 専任教員養成講習会・教務主任養成講習会の実態調査

#### 1) 専任教員養成講習会について

専任教員養成講習会の受講率は、平成30年以降のいずれの年度も定員を満たしておらず、改正ガイドラインに示す単位数・時間数の削減や、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は確認できなかった。全専任教員が専任教員要件を満たす状態で就労できるように、体制の見直しや支援策の検討が必要であることは言うまでもない。しかし、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。都道府県開催は修了率が高いため、実施団体を減らすことなく積極的な開催を望まれる。

## 2) 教務主任養成講習会について

教務主任養成講習会の実施団体は少なく、受講率も年度及び実施団体によりバラつきがある。毎年受講枠に一定の空きがあるが、自校の課題を考える等の機会にもなり受講の意義は非常に高い。また、協議会が主催している教務主任養成講習会は、eラーニングの活用や分散開催で令和元～6年度末までに約200名の修了生を輩出しているが、開催期間の短縮等のさらなる工夫が求められる。さらに、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検討することについて、今後の議論の余地がある。

## 2.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検証(調査A・D結果)

### 1) 新任期看護教員対象研修会について

令和5年度の研修生は、専任教員養成講習会未受講者が約8割であり、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者、あるいは大学院で教育に関する単位を履修した者が約2割を占めていた。令和5年度の評価では、授業案作成を行うことへの研修生の満足度は高いが、授業評価とプロセスの理解が低い結果であり、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であった。令和6年度の研修生は、専任教員養成講習会未受講者が約8割、大学において教育4単位を履修し卒業した者、あるいは大学院で教育に関する単位を取得した者が約2割を占めており昨年と同様であった。また、「専門領域の授業(講義・演習)」の役割を約6割以上の受講生が担っている状況であった。「教育実践力」の育成を目的に、対面形式による授業計画(授業デザイン)・実施(模擬授業)・評価(集団によるリフレクション)・修正という一連のプロセスを経験できるように変更したところ、研修生の満足度は非常に高くなった。

以上の結果から、新任期の看護教員に「教育実践力」の育成を目的に、令和6年から変更して実施した授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる対面での研修会の意義は高い。よって、一人ひとりが模擬授業を実施する授業デザインと授業リフレクションを実施の軸とし、多くの新任期教員が体験できるような仕組みづくりが望まれる。

### 2) 中堅期看護教員対象研修会について

令和5年度の研修参加のきっかけは、約7割以上が上司に勧められてであり、自らの希望で参加した人は全体の4分の1弱であった。研修生が立案した「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ったのは「学校の教職員のチーム力」約8割、次いで「教員の指導力と感情」であった。「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8割が増えたとしている。令和6年度は、自らの希望で研修会に参加した人は全体の約5分の1弱であり、休日扱いでの参加率は昨年より改善された。組織課題として立案した「リーダー行動計画」(学校改善のテーマ)の内容は「教育に関わること」と「教職員に関わること」が多かった。また、7割以上の研修生が「リーダー行動継続意思」を示し、「研修内容や研修会でのワークが自身の思考や行動を豊かにする」と高評価であったことから、自分で行動計画を立て実践することや他校フィールドワークの意義が高いことが示唆された。

以上の結果から、中堅期の看護教員の「リーダーシップ育成」を目的に、令和5年度から実施した研修会の意義は高い。よって、リーダー行動計画の実施とフィールドワークを実施の軸とし、多くの看護教員が参加できるような仕組みづくりが望まれる。

### 3) 協議会主催の教務主任養成講習会について

令和5年度の調査結果から、協議会主催の教務主任養成講習会は、受講者による評価は高い傾向にあるが、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ことが明らかになった。令和6年度も、「看護教育課程開発演習」「看護教育方法・評価開発演習」の対面授業評価は高評価であるのに比較して、屋根瓦方式を導入した「リーダー論演習」の受講者評価が昨年と同様に低い傾向にあり、目標達成も他の科目に比べ低かった。また、「教育機関における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に関わるマネジメント能力を養う」について受講生評価が若干低い傾向にあった。

以上のことから、令和元年度より屋根瓦方式を導入した「リーダー論演習」は内容・方法を変更する必要があると示唆された。

## 3. 看護教員のキャリア成長・支援に関する実態調査

### 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

令和5年度に専任教員の着任があったのは回答校の6割以上であり、着任数は1~2人が多かった。「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6割未満で、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、ついで協議会作成の『看護教員のラダー』が多いが、それ以外もあり、統一性は確認できなかった。また、回答校の約6割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。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、看護教員個人の努力を推奨するだけでなく、組織支援の具体化と実行が求められる。

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、専任教員が実施する授業の質にバラつきがある、業務への疲弊感が漂っている、看護教員の成長を支援する方法が定まっていない、看護教員がスムーズに成長できていない等が多かった。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を推進し、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。

### 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

回答者の約8割が専任教員（教務主任を除く）であり、20代と30代の合計が全体の約1割であるのに対して、40代と50代の合計が全体の7割以上であった。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。また、約2割が専任教員養成講習会を修了していないことが把握できた。また、

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。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。また同様に、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、改善の必要性がある。

#### 4. 専任教員の継続教育・成長等に関する課題把握のためのヒアリング調査

新任期 (1~3 年) 教員から多く語られたのは、専任教員同士の連携は必ずしも十分ではなく、その背景要因として、各教員の積極性の欠如や、何か突発的な仕事が発生した際、「自分ごと」として助けあう姿勢の欠如等であった。また、「学生にとって身近で頼りになる存在として貢献したい」という声も聴かれた。これより、新任期教員は、十分な指導・助言を得られない中で、慣れない教員の仕事を実施していることが推察された。よって、教育実践力を向上させるような支援や、マニュアルや手順書を作成することだけに注力するのではなく、新任期教員と一緒に行動することで、ベテラン教員達のノウハウ (暗黙知) を言語化して伝える必要がある。

新任期以外 (4 年以上) 教員から多く語られたのは、上司や周囲の中のサポートが得られない状況で、未整備な業務に向き合うことになり大きな不安と負担を感じてきたことや、各教員が忙しく時間がないことが相互に働きかける事を躊躇させている等であった。また、卒業生の活躍や学生の成長に加え、自己成長や新しい領域への挑戦がやりがいになっている声も聴かれた。これより、新任期以外の教員は、自分の判断で教員の仕事をを行い、日常業務の中でリーダーシップを発揮し、教員集団に働きかけを行う事はできているが、看護教育の質向上に寄与できているという実感がなく仕事をしていることが推察された。上司との定期的な面談において肯定的なフィードバック等を行うことに加えて、新しい業務への挑戦機会を与える等やりがいにつながるような意図的な支援も必要である。

主任期・管理期教員から多く語られたのは、業務推進力、判断力・課題解決力、他教員の指導・キャリア支援、リスク管理能力、学外との調整交渉力、学生確保、予算確保といったマネジメントに関する要素に困難を感じている等であった。また、学生の成長に関わっていくことや、学生とともに教員も成長する存在であるという声も聴かれた。これより、主任期・管理期の教員は、教員集団の力を集めて、学校の健全な管理運営に関わってはいるが、急激な社会変化の中で解決すべき課題が多岐にわたり、マネジメントへの困難や不安定さを抱えていることが推察された。よって、主任期・管理期教員自身の幅を広げ、自己の管理実践能力を上げていくような研修会の設立が急務である。また、積極的な「情報交換会」への支援も必要である。

経験の異なる看護教員から共通して語られたのは、学生の成長が「やりがい」につながることであり、これは専任教員の継続教育・成長等を支援していく時の強みとなる。よって、この強みを維持していくためにも、各経験段階の看護教員が感じている組織課題を学校内外でも周知し、

組織として対応していくことが重要である。

## E:結論

1. 専任教員養成講習会の受講者数は減少しているが都道府県が開催するものによる修了率は高いことから、定員を満たさない状況であっても積極的な開催継続を望む。また、学習に専念できる環境を整える等を組織が支援することも一層重要である。
2. 新任期看護教員の教育実践力育成、中堅期看護教員のリーダー行動計画の実施とフィールドワークを実施の軸を目指した研修会は、研修生や組織のニーズに合ったものであり実施する意義は高い。多くの教員が体験できるような仕組みづくりや組織支援が望まれる。
3. 教務主任養成講習会の受講者数は減少しているが、受講の意義は非常に高い。実施団体による受講しやすい多様な工夫が求められる。さらに、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検討することについて、今後の議論の余地がある。
4. 専任教員の継続教育・成長等に関しては、教員の経験段階に応じて異なる課題把握をしている一方で、すべての看護教員が、学生の成長にやりがいを持ち仕事をしている実態が明らかになった。この強みを維持していくためにも、各経験段階の教員が感じている組織課題を学校内外でも周知し、組織として対応していくことが重要である。
5. 学校を健全に運営していくには、看護教員のマネジメント能力を高め多岐にわたる組織課題を解決していくことが必要である。実務経験のある教務主任や副学校長等の役職者に対する支援が構築されていないことから、研修会等の支援が急務である。

## F:健康危機情報

特になし

## G:研究発表

特になし

## H:知的所有権の取得状況

特になし

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く知見を活用し、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。

『教育課程運営・開発能力』	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育課程編成のプロセスを理解する</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育課程運営に積極的に関与する</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育課程運営の責任を自覚する</li> <li>・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。</li> </ul>
『コミュニケーション能力』	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・他教員に指導・助言ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、</li> <li>・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。</li> </ul>
『看護実践能力』	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎看護技術の原理を再確認できる。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・それを教育活動に活かすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・それを教育活動に活かすことができる。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

別添5 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
該当なし					

## 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。