

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

看護師学校養成所 2年課程（通信制）の入学要件等の見直しによる影響の評価
2年目調査（教員対象インタビュー調査）結果

研究代表者 奥裕美 聖路加国際大学 教授

研究要旨

本研究は、平成 30(2018)年の保健師助産師看護師学校養成所指定規則(省令)の改正で見直された看護師養成所2年課程(通信制)(2年課程(通信制))への業務経験年数等の入学要件(業務経験年数の短縮、専任教員配置数の増加等)が、入学者・教育体制等に与えた影響を評価することを目的に、2年計画で行う研究の2年目である。令和2年度の調査の結果、通信制に入学する学生の準備状態について、業務経験年数だけで評価することが難しいこと、もしも業務経験年数を現状よりも短縮する場合は、教育体制等の整備が必要であるという意見も多いことがわかった。こうした結果を解釈し、詳細に確認する必要があると分析した①本当に業務経験の短縮は学習レディネス・学習状況に影響しないのか、②省令変更後の教育体制の変化の実際、③通信制の学習内容の保証のために必要な施策等について、教員を対象にインタビューを実施した。

インタビューの結果、業務経験年数の短縮が通信制の学生の学習レディネスや学習状況に及ぼす直接的な影響を議論するための明確な根拠は、現時点においては得られなかった。しかし、目の前にいない学生の多様性が増し、学習継続のために必要な支援が増えているという教員認識については、支援を行う教員確保の観点からも注目する必要があることが指摘された。COVID-19の影響を受けて進んだICTの整備は、通信制にもメリットがあった一方、導入・活用には教育機関・学生双方に対してさらなる支援や環境整備を行う必要があると指摘された。また入学要件としての准看護師業務経験の明確化は以前から指摘されており、早急に具体的な実施方法を検討する必要がある。

研究分担者

小山田恭子（聖路加国際大学教授）
三浦友理子（聖路加国際大学講師）
相澤 恵子（聖路加国際大学助教）

研究協力者（専門家パネル）

江崎 喜江（大阪府病院協会看護専門学校）
田中 洋子（福岡看護専門学校/2019年度全国通信制看護学校協議会代表）R2年度
高橋 洋子（麻生看護大学校/2020年度全国通信制看護学校協議会代表）
柳田 朋子（大阪保健福祉専門学校/2021年度全国通信制看護学校協議会代表）
岡島さおり（日本看護協会常任理事）～R3年6月
田母神裕美（日本看護協会常任理事）R3年6月～
釜菴 敏（日本医師会常任理事）

A. 研究目的

平成30年保健師助産師看護師学校養成所指定規則改正にて、看護師学校養成所2年課程（通信制）（以下通信制）への入学要件が、准看護師就業年数10年以上から7年以上に短縮される等の変化があった。またこの改正は3年後を目途にさらなる就業年数の短縮を検討することとされている。そこで本研究は、省令改正の影響を評価し、

さらなる入学要件の改正や教育体制の充実に向けた施策を検討するための基礎資料を提供することを目的として実施した。

B. 研究方法

量的な観察研究と、それを説明するインタビューを実施する、混合研究法（説明的順次デザイン）にて実施した。2020年度に実施した量的調査の結果を解釈し、詳細に確認する必要があると分析した①本当に業務経験の短縮は学習レディネス・学習状況に影響しないのか、②省令変更後の教育体制の変化の実際、③通信制の学習内容の保証のために必要な施策等について、通信制の教員を対象にインタビューを実施した。

（倫理面への配慮）

本研究は聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号20-A052）

C. 研究結果

1) 対象

全国17の通信制に所属する専任教員のうち2名ずつ（教務主任等通信制教育責任者1名、省令改正前後の教員経験がある教員1名）を対象とした。

2) データ収集方法・収集期間

協力が得られた専任教員に対し、半構造面接を実施した。主な質問項目は省令改正による影響の有無とその内容、通信制への入学要件としての准看護師経験年数についてであり、データ収集期間は2021年6月9日～8月10日であった。

3) 量的調査の結果から導かれた結果の解釈と検討
量的調査の結果から導かれた下記の3点をインタビュー調査の結果により解釈した。

(1) 学生の業務経験年数の違いは本当に学習レディネスに影響していないのか

(2) 省令改正後に行われた教育内容・教育体制の充実のための変化について、実施状況に差があったのはなぜか、実施の効果と実施のための課題はなにか

(3) 学生の学習目標の達成状況就学継続状況は、業務経験年数の短縮と関連しているのか
そのうえで (4) 通信制における学習内容を保証するために必要な施策について検討した。

(1) 学生の業務経験年数の違いは本当に学習レディネスに影響していないのか

学習レディネスのうち技能・技術について、「(技術) 経験の項目や、到達度は大きく変化はない」と、認識されていた。学生に調査を行った教育機関でも「技術的なところは調べたんですけど、そんなに差はなかった」、「自己評価してもらったんですけども、それが(業務経験年数) 10年以上だからとか、10年未満だからっていう差がほぼない」と、調査結果に基づき認識されていた。

一方学習状況については、「やはり経験が少ない分、患者さんとのやり取りというところとかをシミュレーションの練習や授業の中では、ちょっと未熟かなと感ずることがあります」と、患者とのコミュニケーションについて課題があると認識するものもあった。また、紙上事例演習において事例を読んでその状況を具体的に想像し、理解することに課題があるという意見もあったが、「単科のクリニックでの業務経験、手術室で見ているだけの経験をしかないの、(事例の) 想像がつかない。その事例の様子が分からない、展開が分からない、そういうことを訴えてくるような声が結構出てきます」や「(業務経験の長短ではなく就業先によって) どちらかという、だんだんと疾患の理解が難しいですとか、同じように説明をしてきた、授業をしてきたですけども、やはり(事例の状況を) 具体的に想像しにくいっていう人が増えてきているような印象はあります」など、業務経験年数だけによるのではなく、就業場所や就業内容、学生の基礎学力等の違いによる影響がやはり大きいと考えられていた。

なお、業務経験年数が短いことにより社会に出るからの経験が浅い可能性が高く「社会人基礎力っていうところで、結構前よりも手がかか(る)」っており、具体的には「提出物1つにしてもなかなか決められたとおりに出せないっていう学生が増えてきている」、「文書で課題を送っても、これをちゃんと読んで理解することさえ難しい学生がいるのが事実」という現状もある。しかしこれは「はっきり言って、(業務経験) 年数はあまり問題ない。それよりも基礎学力、読む力、表現する力が、たとえば5年でも7年でも10年でも、その人の基礎学力による」、「一概に(准看護師としての業務経験) 7年とか10年とかっていう要因だけを洗い出すには、あまりにも要因が多過ぎる」というように、准看護師としての業務経験年数の長短というより、個人の持つ

基礎的な能力に依拠するところが大きく、それは省令改正前から続く「基礎学力の差がとにかく大きいって通信の特徴」の一つであり「それが特別悪くなったとかそういうことは感じてない」と総括されていた。

ただし、業務経験年数の短縮により20～30歳代の学生の入学者が増加したことは、「お子さんの事情での休学であったりとか、在学(期間)を3年に延長して学習しなければならないっていう方が、やはり年齢層が若い学生に多い」ことから、年齢と関連が強いライフイベントを在学中に経験する学生の増加を示しており、こうした学生の学習継続に向けた支援の充実が、省令改正前よりも必要となっていることがわかる。

また、業務経験年数が短い学生が入学可能になった一方、業務経験年数が長い学生の入学が停止されたわけではないことから「(入学要件が) 10年から7年に変わったところで、(学生の) ばらつきが増えた」というように、もともと通学制と比べて年齢や業務経験年数といった背景が多様な学生が入学していた通信制において、さらに多様性が増したということも、教育内容・学習支援体制を検討するうえで注目する必要がある。

(2) 省令改正後に行われた教育内容・情報、教育体制の充実のための変化について、実施状況に差があったのはなぜか、実施の効果と実施のための課題はなにか

① 対面授業の実施時間

省令改正後に対面授業の実施時間が変化していなかったのは、「任意で登校するような形を取ってましたので、その(学習会を) 『全員が参加する』っていうことの違い(に変更した)」、もしくは「そもそも開設の時から10日間以上の面接授業して(いた)」ことが理由であった。もともと実施されていた学習会等があった場合、それが必修化されたことで、「学生も、職場も出やすい(休みやすい) し、授業も受けやすくなった」と、学生にとってのメリットが認識されていた。

また、省令改正後に対面授業を増加した教育機関では、「レポートの内容(について)の授業であったり、紙上事例演習に関する授業であったりを取り入れた」、「(准看護師として働いている学生であり) 『今更、技術力って言われても』というのがあったんですけど、フィジカルアセスメントの演習を入れました」、「看護過程と、コミュニケーション、フィジカルアセスメント、あと、看護研究、看護倫理」など、学生が保持する技術を確認したり、知識と実践をつなぐ演習、看護研究・看護倫理など、様々な内容が教授されていた。そして対面授業の実施は「学生には、学習の進め方だとか、何を勉強したらいいのか、考え方について伝わっているんじゃないかな」と、学生に科目の内容だけでなく、学習の進め方や学習方法を伝える機会にもなっていることが認識されていた。さらに、「観察したことから看護につなげていくとか、アセスメントしたことから(看護につなげていくとか)、そういうところが本当に弱いなっていうところが見えた」というように、教員が学生の状況を確認するきっかけとしても機能していた。「国家試験の対策を対面授業で利用した。国家試験の合格率を下げずに、キープ

できたのは1つの(大変授業の)効果」というように、看護師国家試験の内容に関する学習に活用し、合格率維持という効果を得たと認識するものもあった。

② 教員数

教員数の増加については、「増えましたが、ちょっと出入りがありましたので、なかなか大変でした」となんとか増員できた、もしくは「開設の時点で(教員数が基準より)多い設定で作っているの、特にそこは変わらなかった、「以前からプラス1の人数でやっておりましたので、そこは変わりなく」のように、省令改正前より基準以上の教員数が配置されていた、そして「教員の数は(学生の)定員を減らした段階で、教員はこれ以上増やさないとと言われて(省令改正後も増加していない)」と、省令改正の際に教育機関の学生定員が減ったため、結果として教員数は増やしていないという状況があった。一方「うちはずっとぎりぎりまで来ていて、それ以降もぎりぎり」、「元々が、現在もですけど、教員数が少ないので、10人もいないから何とも言いづらい」と、教員数の増員について厳しいという状況もあった。

教員確保については、特に苦勞なく確保できているという意見もごく一部であったものの、「人員がちょっと集まってないっていうところで、ちょっと10人切って運営してるっていうところは数年あります」、「一般社会と同じで高齢化が進んでおりまして、セカンドライフで(教員になっていて)、要はパート職員の専任教員で補填してるような感じ」と、常勤者を確保することが困難である状況や、近隣には適任者がおらず「本当に〇〇(教育機関からは遠い地方)からお願いして来ていただいた」と、遠方から呼び寄せるのでなければ、教員が確保できない難しい状況もあった。なお、確保の難しさは教員の専門領域にも関連していた。

教員の募集は「昔一緒に働いた先生とかを頼って」と機縁を基に行われることが多いほか、教育機関のホームページやナースプラザ等で行っている。しかし「最近では人材派遣会社からの求人に入ってる人たちが多い」という。教員の確保が困難になる背景として、そもそも「教員になろうっていう人もなかなかいない」うえ、通信制の教員の職務内容が知られておらず、就職したとしても「対面できない中でどう学生とコミュニケーション図って、どう電話やメールで、紙面でどう指導していくのか、教育を行っていくのかっていうのにすごくギャップを(就任した教員が)感じられて、やっぱり通信制じゃ自分は難しいっていうことで退職される方が多い」と、就職後の定着にも課題があることが分かった。さらに、通信制の中での教員育成について、教員が高齢化する中で「若い人が育たないです。ここは助手を置いたりとか、下を育てるっていうシステムには、教員人数見ていただいても分かるよ

うに、各専門課程に1名置いたらもうそれでいっぱいですので」というように、教員の配置数が1科目一人という状況から、教員経験の短い教員を育成できる体制にないことも課題であった。

③ 教室等の確保と教育/学習を支援するICTの活用

この項目については、コロナ禍の影響も含めて回答を得た。通信制の教育・学習体制においても通学制の教育機関と同様、面接授業や実習の実施が制限された。様々な地域に居住する学生がおり、都道府県を超えての移動が困難になったり、居住する地域や就業する医療機関の状況・方針によって行動制限の内容が異なることも課題であった。通信制は一学年の人数が多いことから、学生の集合場所(教室)の確保にも課題があった。

そもそも省令改正によって「対面が増えた分、授業がA地方の学校だけでなく、B地方で会場借りて、C地方で会場借りてって何度も分けてやってますので、会場の借用が多くなったといった点があります。やっぱり人数といろいろ見合ったところを探していくっていう点は、ちょっと苦慮するところ」があったが、コロナ禍によりオンラインでの実施とした場合、この会場確保の負担は軽減されていた。一方、コロナ禍において集合して授業を行う場合には、これまでより広いもしくは多くの部屋を確保することが必要になるため、「ZoomですとかGoogle Classroomですとか、そういうのを使って会場と会場をつないで」と会場を増やし、さらにICTを活用して実施していた。

「実習後面接授業の1日を動画に振り替えることによって、動画を見れる期間を長く取って、学習しやすいように」と、動画配信をその利点を意識して活用したり、「Zoomの授業を随分やっていまして、(リアルタイムで)参加できなかった人にはYouTubeでZoom授業の録画を期間限定で見てもらおう」と、リアルタイムでの配信授業とオンデマンドで活用できる動画配信とを組み合わせ活用したりしていた。なお「やはりオンデマンドですと先に授業を撮影しなければならないっていう、そういった手間も非常にかかっている」と、ICTを活用した授業実施の準備の必要性とその負担も示唆された。

ICTを活用したオンライン授業も「去年(2020年)は、(前期は)基本は動画配信(オンデマンド)」であったが「やっぱり学生の顔を見なきゃいけないだろうっていうことで、後期からはGoogle meetを使いまして(リアルタイムの授業を実施)」したなど、この2年の間でも実施方法を変化させていた。そして「授業的には今Zoomでオンライン授業しているので、もう授業のやり方もそれに合うようなものを試行錯誤しております」、「(グループワークがzoomで)部屋を分けてやってるんですけど、

1つの授業に1人しか教員が入れないので、全部のルームを見て回るのが(できない)」と、オンライン授業実施上のさらなる課題に気づき、その改善の必要性に気が付いている。

ICTは授業以外でも活用が推進されており、学生との連絡に教育支援システム(LMS)を導入し、「急に緊急で知らせたいことがあったときにはメールと紙媒体も送ってたんですが、今はメールではなくて、もう(Google)クラスルームに上げると、学生に連絡が行くようになっております」とその利便性を評価していた。なお、ICT化がスムーズに進んだ背景には「デジタルに強い先生が、(たまたま)いて。学校としても、環境、なるべく整えるっていう方向で、協力をしていただいている」、「教務事務でIT関係に詳しい人が1人配置されているので、その人が学生に配布するプリントを作ってくれて、それを基に、基本的な操作方法を教員が教える感じですよ」など、ICT化を支援する人材や組織的な人的物的支援の存在があった。

ICT化の推進には、学生側の準備も欠かせない。「最初(2020年当初学生が保持しているICT機器)がほぼ携帯だったので、うまくつながらなかったり、つながっても切れてしまったりとかする。パソコンがいいと強制はできないから」、「問題は学生がWi-Fi環境がないところで、お金がかかる中で受信してるとしたら、やっぱりちょっと厳しいのかなっていう思いはあります。本当は(学生が)パソコンとWi-Fi環境そろえるっていうのが理想なんですけども(経済的な負担を考えると)パソコンまで薦められなくて」と、学生のインターネット接続環境、受信機器の整備に対する経済的負担の軽減策の必要性が示唆された。また、「50代以降の准看護師さんたちって、パソコンだったり、そういうタブレットだったりとか、そんなに駆使できるっていうところでは、ちょっと苦手かな」、「以前からですが、60(歳代)以上の方が入学してこられるケースがあるんです。そうすると、パソコンに慣れてないっていうところがあるので、入学して当初は、こちらのほうで仕組みとかやり方とか説明をして、きちっとできるっていうところを見ていきます」など、これまで一般的にICTを活用してこなかった世代の学生が受講可能な状況になるまでには、一定の準備時間と支援が必須である。

コロナ禍に端を発したICT化の急進ではあったが、「離島に居住してる学生たちがいたりというところがありますので、その学生たちに、やはりもっと対面でと思っても、なかなかチャンスが持てないものですから、もう少し有効に使っていきたい」と、これからもICTを活用したいという考えや、「(校内にWi-Fi環境があまりよくないところがあるため)苦勞してる部分もあります。ただもうちょっとしたら、大々的に工事する予定」と、そのための環境整備を継続する様子もあった。さらに「新カ

リでは、そのICTリテラシーの部分を(学習内容に)入れるようにしていかなくちゃいけないかなっていうのを、今、話し合っているところ」と、コロナ禍での経験は改正後のカリキュラムに則った教育内容の検討にも活かされることとなる。

一方、ICT化が進んでも、やはり「課題は紙で提出してもらってます。やっぱり手で書かないと覚えられない人たちなので」と、紙媒体での課題のやり取りを維持したり、「やっぱり、対面でしか伝わらないことがある」ため、可能な限り集合してリアルに対面する授業を継続したり、学生への教育効果を検討したうえで、ICT化しない部分も作られていた。

(3) 学生の学習目標の達成状況・就学継続状況は、業務経験年数の短縮と関連しているのか

進級や卒業がかかるレポートや試験といった学習成果については、「単位が取得できないと卒業できないので、そういった意味では中身も、レポート、教員たちが熱心に(支援)します」、「通信で言いながら、かなり個別でかかわる。学校自体がそういう支援体制で今までやってきてるのであれなんですけど、さらに個別で関わって支援」するなど、教員は学生の落第や再履修を回避するため、丁寧な個別支援を提供していた。

科目試験の得点や卒業時の到達度評価については、「平均点で言いますと、10年のときは大体80点前後で、7年になってからは2~3点平均点が上がって(いた)」や、「卒業時も一応入学時に自己評価をした看護技術とか、いろんな知識の自己チェックしているんですけど、10年だった頃と7年以上になったっていうところで大きな変化は見られず(ない)」と、目だった変化はみられなかった。また「科目終了後の試験の結果も(再試験の学生が)多くなったのは確かにありました。ただしこのときカリキュラムの変更と教員の変更もあり、問題が難しくなって落ちたのかは定かではない」、「試験も(コロナ禍で)自宅受験という形に変えていますので、全員が全員ではないと思いますが、真摯(しんし)にきちんと試験として、取り組んでいる学生もいるとは思いますが、平均点が上がっているというのは間違いなくて、再試が減っているというのも間違いはない」、「試験がコロナ禍の状況で試験の方法とかを少し変えたもので、ちょっと純粹に比べることができない」など、省令改正後から現時点までの学生の到達度の評価を業務経験年数のみによって推測するには、その間の教員の異動、試験内容の変更、コロナ禍による試験実施方法の変更などの影響もあり証拠が不十分である。また国家試験合格率についても、業務経験年数の直接的な影響は認識されていなかった。

休学・退学者の人数についても「特に大きく、2年で卒業できなくなった学生が増えたとか、そういうことはあんまり変わらない」一方、「コロナの状況になって対面授業ができなくなって、あまりコンタクトが取れないままにもう諦めてしまうというか、自分でもうできないというふうになってしまっていて、すぐ休学とか、退学っていう申し出があったりしてます」と、業務経験年数というよ

りコロナ禍による影響が注目されていた。そして、「介護であったりとか、お子さんの、そういった家庭の事情で（休学する）っていうことの問題が、7年になったからっていうよりも、ここ1~2年非常に多くて、そういったことで在学期間が2年ではなく3年になってしまっているっていう方は増えてる」と、学生の家庭環境が影響した休学や退学が増えている状況もうかがえた。省令変更の影響でいえば、業務経験年数の短縮そのものの影響というより「やはり10日間、新カリになって対面が増え、だからその分休みが必要となって、働く時間が少なくなる学生が多くて、生活ができないとかそういう部分が出てきて、経済的な負担で退学される方が多い」と、対面授業の時間増により、仕事を休む必要のある日が増えたことが、特に経済的に困窮している学生の就学継続を困難にしているとの指摘もあった。

(4) 通信制の学習内容の保証のために必要な施策とはなにか

① 入学要件とする業務経験年数・業務内容の詳細な確認

「週1とか月1で1カ月とカウントするというのは、ちょっと大ざっぱ過ぎ」、「月1回健診でアルバイトしても、1カ月というカウント（ができてしまうこと）だったり。そうすると、もし（必要な業務経験年数が）5年になったら、60回出勤したら5年っていうカウント」、「月に1日でも勤務すれば1カ月とカウントされるということであれば、年12回働いて1年働いたとカウントされる」という点は、省令改正以前より指摘されている重大な課題である。就業先の証明さえあれば、実質的な業務時間を問わない現在の業務経験年数の確認方法では、極端に言えば7年間で84日（12日×7年）の就業であっても、7年間の経験があると認められ、5年間となれば前述の通り60日の勤務で入学要件を満たすことになる。また、現状では年数だけでなく「クリニックのどういう内容の業務だったか、受付業務なのか、処置業務で処置室にいたのか、診察介助だったのかとか」といった業務の内容までは分からず、「じゃあ、あなたは普段、何をしているんですか」と確認すると、「『デイルームの掃除です』って言う」学生もおり、通信制では准看護師としての業務経験があることを前提にした教育プログラムが提供されているにも関わらず、その前提が現状でも厳密に保証されているとは言えない。

業務経験年数・内容の確認については他にも、「働いていたけど、そこが閉院したとかそういうときに」、就業証明書を獲得できないという課題もある。その場合、「年金証明とか、社会保険事務所で勤めていたという証明をもらったりして代替え」するが、それらの書類には「准看護師として働いていたかはどこにも書かれていない」うえ、配偶者や家族の「扶養に入っていて、その証明も取れない」ことがある。さらに「（職場を）転々としてることも多い」こと、「病院に内緒で入学したいとか、いろんないきさつがあって前職を退職して、過去の病院の証明を求めるのがなかなか困難な人も中にはいる」など、学生側の要因による課題もある。

さらに「いま派遣の准看護師が増えてきているので、（就業証明書の発行元が）病院とかそういうところではなくて、（人材派遣）会社の証明になっていて、そうすると本当に准看護師で働いていたのか、その間、（他の仕事で）派遣に行っていたのか、それが分からない」、「（最近）確認し始めたのが、派遣会社。派遣会社での業務のさらにその派遣会社のどこで働いてとといったところの証明を取るようには変更」しているなど、派遣会社を通じた雇用の実態確認もここ数年で必要になっている。

業務経験の内容については既に、「どんな経験を今までしてきたか調査して、（書類で）分からないのは、本人に確認して業務内容、どういったことをしているのかとか、確認しています」、「勤務していた部署ですとか、そういうところ（業務内容）の確認は入学してから取っています」という教育機関もあれば、学生全員というより「学生と関わる中で『どんなこと（業務）してるの？』っていうのは聞いている」と、必要に応じて確認している場合もある。業務内容について確認したいと思っても、「（提出された書類を）数人でチェックするんですけども、一応計算間違っていないかどうかまず事務でチェックして、あと教員2人プラス私（教務主任）でチェックします。証明書が出てるっていうところで、通算で7年間あるかっていうところで確実に確認しています。ただ（業務）内容についてはもう、そういうところはできてないですね。とにかく経験が7年間っていうところ」と、業務経験年数を確認する作業だけでも多くの人材の時間と手間がかかっており、経験の内容まで「本気で確認することになったら、結構な学校の労力（がかかる）」そして「学生たちにも事前に、働いているときにきちんと（証拠書類を）もらっておくなりしてもらわないと（いけない）」。

入学要件としての業務経験年数・業務経験内容の確認の厳密化に向けては、現在でも生じているこうした様々な課題を認識し、教育機関、入学を希望する学生の双方が対策を講じる必要がある。

② 入学者選抜方法の洗練

通信制での学習の質を保障するためには、入学要件だけでなく選抜の方法や内容などについても「入学試験のときから、何か考えないといけない」という認識があった。現在の入学者選抜の内容は「作文だけ」や「小論文（だけ）」であり「おおむね（全員）合格（している）」ことから、実質的には選抜の役割を果たしていないことが伺われる。そこで「それなりの学力があるっていう査定がもしかしたら（必要）」、「学力試験みたいなの、本来は課せて入学させたのがいいのかな」のように、小論文以外の知識を問う試験の実施の必要性を示唆していた。

一方、「〇名の定員なんですけど、ずっと定員が割れている」、「経営がやっぱり付随してしまっているので、定員に満ちている状況だと、入学者の選別が可能だと思うんですね。けれども、定員に満たない」と、選抜するだけの入学希望者数が獲得できてはいないという教育機関の経営上の課題も確認した。

③ 教授学習内容の改訂と第5次カリキュラム改訂への対応

通信制では准看護師としての業務経験に基づく「技術(力があることを)を担保としている(はずが現状そうではない)ので、演習時間をしっかりカリキュラムの中に明記しないといけない」、そしてただ手足が動けばよいのではなく「技術(力)アップにはいろんなことを考察したりっていうのが求められると思いますので、ちょっと(思考と技術を)合わせた学力の向上みたいなのもできないか」と、科学的思考に結び付いた技術を学ぶ機会の提供の必要性が指摘されていた。また、「思考過程を整えるってなってきたら、今のカリキュラムではやっぱり難しいと思う」と、教授内容だけでなくカリキュラム全体の見直しが必要だとの指摘もあった。

また、准看護師としての経験が短い学生にとって「やはり臨地実習を今の見学実習の2日間では不足なのかなというふうには思います」という意見とともに、「実習は絶対必要かなと思って、かと言って日数は増やせないと思う」ため、現状の「手を出さない、あくまでも見学実習ですっていう中では、できればいろんなことの場面を見てきてくれば」との考えもあった。ただし実習については、「そもそも元から臨地実習の確保と質の確保は、7年にする時も(省令改正前)問題視して、ずっと続いていて、どんどん厳しくなっていく」、「実習施設は、それこそ、国が確保するように各施設に言うとか『何割ぐらいは通信(制)の学生実習)を受けなさい』みたいに言ってくれないとことには(確保がむずかしい)面もあり、教育側の努力だけでは解決困難な状況が続いている。

さらに2020年4月に保健師助産師看護師学校養成所指定規則の一部が改正され、通信制では2023年4月1日より、新たなカリキュラムが適用されることになる。これを受け、「第5次カリキュラム改正があって、単位数が少し増えるっていうところもあるので、(さらに入学要件も変更するとなると)『両方いっぺんっていうのは難しいかな』っていうのを実際に考えてます」、「(第5次カリキュラムの開始について)話し合ってる最中ではありません。アセスメント力が本当に足りないっていうふうに、学生たち見てて思うので、そのところが強化できればいいんだろうって思うんですけど、実習に行って受け持ちを持たない見学実習なので、そこをどうやってカバーするかなっていう」、「カリキュラムの改正の話し合いをしながら、(さらに業務経験年数が少ない学生が入学したら)その学生指導をどこまでやるかとかといったところがあります」と、現在新たなカリキュラムが目的とする臨床判断能力等の開発に必要な能力の開発に対応した学習内容と教授方法を検討しているところであり、さらに業務経験年数が少ない学生が入

学する場合を仮定して、対応を十分に考えることは現状難しい状況である。

④ 教員の教育力の拡充

通信制での教授には、学生との直接的な交流が少ない中で多くの「学生たちの体験も含めて、そして持っている力ですよね。何年かの経験がありますから、技術も、本当にできることになってるかどうかみたいなことも確認をしたりして、看護の専門職として必要な内容を構築していく」必要がある。そのため、「教員の力っていうんですかね、教育内容の設定っていうんですかね、そういうのがものすごく重要になる」。しかも、「今の臨床はどんどん変わっているので、その辺りはどんなふうに教えるかっていう意味では、教員側が相当準備をしないと、いろんなことを吸収してきて経験してきた学生には対応できない」。つまり、通信制で学ぶ多様な経験を持つ学生のレディネスを確認しつつ、今の医療現場で看護師として求められる内容を学ぶことを支援するための、教育力が必要である。

しかし通信制の教員は通信で看護を教えるということについて「(開講前に)幾つかの(通信制)学校さんの見学に行かせていただいたり、指導していただく)」こともある一方、「通信教育について、っていうこと(の理解)はあまりないまま、この教育現場に来たっていうのが現状」で、「特に何か研修を受けてとかっていったようなチャンスもなかった」。「実際、勤務してから、こういうような学習形態ですか、やりながら勉強したり、「最初に入職してオリエンテーションを受けて」、「同僚からの支援を受けながら」on the job trainingで学んでいた。学内には「会議の中でとか、いろんな事案が生じたときに検討をして、じゃあ、通信制の学生はこんな特徴があるから、こういうふうに関わっていかうとか」話し合う機会があるが、体系的に通信制での教育や授業方法について学ぶ機会については、拡充の余地があることが示唆される。

⑤ 教育・学習支援に関わる人材確保の拡充

教育・学習環境の整備については、「把握をしていく学生数もすごく多いですし指導ができる形が電話か、メールが主になっていくので(1人1人への対応に時間がかかる)」こと、人数が多い上に遠方に住み、平日は働いている学生への利便性を考慮して複数回の対面授業を「1グループ、5~6名で本当に何十回も(教員が)繰り返して(演習を)や(り)」、「やはり土曜日、日曜日でも先生方に出てもらってますので、休みがちょっと十分に取れない」実態がある。また専任教員の数が一領域一人程度というのは、通信制に限ったことではないが、「(通学制の学校とは)違った形で、とても煩雑」であり、また教員が新たに入職するときは「誰かがついて、その領域を先輩の先生と一緒にやる、相談しながらやってもらうっていう

形を取るの、結局1人で2つの領域を抱えてるぐらいの形にはなっちゃって」いる。一領域でも担当するのは最低でも100人以上の学生であり、教員の負担軽減策を講ずる必要がある。

またコロナ禍においてICTの活用が重要になり、今後も教育・学習を支援するICTの活用は継続する。そこで「事務の方の働きというか、協力が大事になってきていて。教員なんて分かってないところがいっぱいあって、そういうシステムのところで。そこに事務の人、フォローしてくれているので。そこは絶対に必要な部分ですね、通信制では」と、教務事務など教育活動を支援する周辺業務に関わる人材の拡充も求められている。

⑥ 通信制入学を希望する准看護師への入学前準備の必要性の啓発と就業先への期待

「自己研鑽とか、研修会の参加とか、そういったものを入学前に例えば研修会に3回参加するとか」、教育する側だけでなく入学を希望する学生にも入学後の学習レディネスを高める準備が必要である。学習する内容としては「解剖にしても弱い人が多いですね、そこを強化」、「割合の計算ができないとか（をできるようになるなど）、義務教育レベルのことを」継続的に学習、復習しておくことにより、入学後に必要となる学習に必要な基礎的能力を充実させておくことが期待されていた。さらに就業場所も「やっぱり病棟とか訪問看護ステーションとかの（看護師と一緒に働いた）経験があるといいかなって」と、就業場所を選択する時点から、通信制では看護が提供される場面を事例を基に学ぶことになるという、教育課程の特徴を踏まえた行動することが期待されていた。

また「入学前に放送大学の科目を先取りしてきてくの方がだいぶ増えて」きていることは、就学期間中に学習時間の余裕が持てるという点で推奨される。ただし、「ずっと前に取った科目は（古いし忘れてしまう）」そこで、進学前から進学時期を予想しながら、計画的に履修しておくことが望ましい。

さらに雇用する准看護師に進学を許可する就業先の医療機関等にも、「協力的に勤務調整をしてくれるとか、試験前には勉強ができるように（配慮してくれる）とか」が期待される。本来もちろん働く学生自身が説明し、調整することではあるものの、「学生がここはどうしても授業があつてとか、実習があるって言って（休暇を希望している）のに、『2年間休んでもらったら困る』（と就業先から言われる）と学生が苦しむ」状況がある。

D. 考察

1) 業務経験年数による学生比較の困難と学生全体の変化

教員は、省令改正により入学した業務経験が7年以上の学生の学習レディネスについて、以前から入学していた学生と単純に比較し推測することは難しく、業務経験年数というよりも、業務した場

所や社会人基礎力、基礎的な学力の影響が大きいと認識していた。また、業務年数の長短と目標達成、就学継続状況についても直接的な影響は認識されていなかった。そもそも通常教員は学生が目標を達成できるよう関わっているうえ、省令改正後から調査時点までの間にあった教員の変更や COVID-19 感染拡大の影響による教授内容及び、試験方法の変化の影響を考慮する必要があるというのが、その理由である。

省令改正前（2015年度）の調査でも、学生の能力を業務経験年数の長短だけでは説明できないという意見は多く、同様の結果であった。ただし、量的調査では2015年度調査よりも入学時の学生に身についている力に関する多くの項目について「入学時に全く身についていない」、「就学中に身につける必要がある」と回答されていたことには、留意する必要がある。一見矛盾したこの結果は、個々の学生の能力を業務経験年数だけで比較することはできないものの、学生全体でみると以前に比べて学習支援が必要な学生が増えているという教員の認識を示しているとも考えられるからである。

いずれも直接的な影響を確認できるものではないが、准看護師学校養成所数と入学者数の減少、准看護師を含む看護職の労働環境・雇用形態の多様化など社会状況の変化、さらに業務経験年数が短い学生が入学したことにより、省令改正前より学生の年齢幅が広がったことなどが、通信制の学生全体の傾向の変化に影響している可能性がある。

2) 対面授業の効果の実感と内容の多様性

対面授業の増加は、教員と学生、そして学生間のコミュニケーションの面からも効果的であったと認識する教員が多かった。量的調査において実施時間数に変化がないとした教育機関は、以前から選択授業や任意参加のかたちで実施していた対面授業を必修化する対応を行ったため、実質的に実施する対面授業の時間数に変化がなかった。任意参加では、職場に休暇願を出しにくかった学生にとって、必修化は朗報だったという副次的な効果があったことも示された。授業の内容は、フィジカルアセスメント、コミュニケーション技術、看護研究、看護倫理、看護過程の展開や臨床推論（アセスメント）、そして国家試験への対応など教育機関によって違いがあった。

しかし単に対面授業の時間数を増やせばよいということではなく、通信・対面の二つの学習法方法で得られるメリットを生かす組み合わせや、学習目標の達成に必要な内容を検討する必要がある。学生には経済的な課題があり、就業日数が収入の減少に直結するものも多いことから、対面授業時間数の増加は学生の生活という観点からも検討が必要である。なお現在、通信制の2年間での登校日数は、教育機関によって差があるものの、式典、オ

リエンテーション、実習等、面接授業以外の日数を含めて55～80日程度であり（通信制教育機関ウェブサイトより、2022年2月24日閲覧）、学生は月平均2～3日の学習日を確保する必要がある。

また、通信制では令和5年度（2023年度）より始まるいわゆる第5次改正カリキュラムに基づき、新たなカリキュラムが目的とする学習目標を達成する教授学習内容とその方法を検討しているところである。特に臨床判断能力等の開発には、臨床場面における客観的データだけでなく、その場面で何が起きているのか、自分や相手の状況を含めて豊かに想像できることが影響しており（Tanner, 2006）、学生の業務経験によって、レディネスに大きな違いがある可能性があり、教育内容の改正に対する科目設定、学習目標達成のための教育方法といった教育上の工夫が必要である。

就業を継続しながら自分のペースで学ぶことを主体とする通信制の教育機関において、対面授業を含めた登校日数の設定は、通信/対面それぞれの学習方法のメリット、デメリットを意識し、また複数の学習方法の組み合わせで得られるメリットを最大限に生かす方法を慎重に検討して決定する必要がある。

3) 教員・学習支援に関わる人的資源の現在、将来の確保困難

省令改正後、専任教員数の増加が滞りなく行われたとする教育機関は少なく、退職者が出た場合の補充においても、困難があるとする教育機関が多かった。看護教員の不足は、働きやすい環境を求めた国際的な看護師の移動や看護教員の高齢化、若手教員の採用数の減少、教員役割に対する満足度の低下、少ない給与、教員になることを希望する学位保持者の減少などが原因とされ、世界的な課題である（Nardi, 2013）。日本でも専任教員の不足や確保困難が指摘されており（日本看護系大学協議会、日本私立看護系大学協会、2018）、本調査でも教員の高齢化や若手教員の不足、教員になることを希望するものが少ないことについての意見が述べられていた。

看護教員の中でも特に通信制の教員は、量的にも貴重な存在であり、経験に基づく教授学習方法を熟知するものは少ない。また、通信制の存在や、どのような教育が行われているのかについて、看護職の中でも知っているものが少ないことは、実習施設の確保や理解ある実習指導者の獲得困難にも関係する。看護職の殆どが通信制の教育課程で学んだ経験がないことから、通信制で看護を学ぶこと、教えることについて、想像もしにくい。そして通信制で欠員があっても、不足した人員を通信制での教育経験をもつもので補充することは難しく、通信・遠隔教育に関する専門的な教育を受けたことがあるものも少ないことから、教育実践に関

わる知見は、主にOJTによって伝えられてきた。2004年度の制度開始から20年近くが経過し、本研究では教員の高齢化も指摘されたうえ、制度開始当初より教育を続けてきた教育機関が閉鎖するなど、OJTを主体とした経験値の伝達は、将来ますます困難になる可能性がある。

そこで、通信制の教育機関においては、積極的な教育実践知の蓄積、共有を図るとともに、次世代を担う教員候補者の増加と育成につながる活動も検討する必要がある。COVID-19の感染拡大により通信制の教育機関以外でも、通信・遠隔教育を実施する教育機関等が急増し、目の前にいない学生の学習支援、生活支援を試行錯誤しながら行っており、通信・遠隔教育に対する関心が高まっている。今後、教育の質の維持を図りつつ教育課程を継続し、通信制の教育に対する看護職の興味・関心を高めるためには、通信・遠隔教育に関する豊富な経験を持つ教員たちの経験知を言語化し、広く積極的に通信制内外に伝える必要がある。また、日進月歩に進むIT化、DX（デジタルトランスフォーメーション）化に向け、それを効果的に教育に実装するための研修等の機会も増やすことが望ましい。

4) 設備備品等学習環境の整備へのCOVID-19の大きな影響

省令改正後の設備備品、ICT化を含めた学習環境の整備についてはCOVID-19の感染拡大が大きく影響していた。対面授業の増加に伴う教室や演習室の確保に関して、学外で複数の会場を使って対面授業を実施している教育機関において、会場確保が難しいという課題が報告されたが、コロナ禍においてはオンラインでの実施となりこの課題が軽減されることもあった。他の教育機関等の例に漏れず、通信制でも対面授業の代用としてのICTの「利用」から、2年間の経験を経て、その利点を生かした「活用」を検討する段階に移行する様子も確認できた。

一方、ICT化の充実には、システム管理や使用方法に関する専門的な知識を持つ教職員の存在が欠かせないほか、ICTを効果的に活用し、実装する教員の存在も欠かせない。

また教育におけるICTの活用は、学習に必要な機材の購入やインターネット環境の整備など、学生にも経済的な負担がある。また、ICTに慣れない学生に対しては使用法の習得を支援する必要もある。今後ますますDXが進む社会で活躍する看護職にとって、それらは基本的に必要な道具や技術でもあり、就学中から有効に活用できるようになるとよい。必要に応じて機器等の貸与や購入費の支援、使用方法の習得支援を行う仕組みも整備することで一層の活用が可能になる。

5) 入学要件とする業務経験年数・業務内容の明確な確認と准看護師への啓発

入学要件としている業務経験年数とその内容の明確化の必要性は、2015年度調査の際にも指摘されており（井部，2015）、平成28年の看護師等養成所の運営に関するガイドラインの改正（平成30年4月1日施行）では、2年課程（通信制）の入学生の業務従事期間の確認の際、学生の学習準備状況を十分に把握するための規定が追加された。現在、通信制に入学するための准看護師としての業務経験は、就業していた病院・施設等から、通算7年間（84カ月）分以上の就業証明書によって確認されている。休業期間を除き、准看護師として就業した期間を月単位で記すため、その期間中の何日間、もしくは何時間、働いていたのかという実質的な業務経験の長さを示しているとは限らない。インタビュー調査において「週1や月1でも勤務すれば1か月（勤務した）とカウントされる」という発言があり、現在の規定に課題があるという意見が多かったのはこのためである。業務の内容については「准看護師」として雇用されていることが必要であるが、勤務先や業務内容の詳細については問われていない。

これに対して、「社会福祉士及び介護福祉士法施行規則 第21条 三」に定められた介護福祉士試験（実務経験ルート）の受験に必要な実務経験は、「実務経験の対象となる施設（事業）及び職種での「従業期間」が3年以上（1,095日以上）、かつ「従事日数」が540日以上必要」とあり、年単位の期間と日にち単位の従事日数の併記が規定されており、提出する実務経験証明書の様式でも、上述した従業期間を日にち単位で記載するよう定められている（社会福祉振興・試験センター，n. d. a）。また、実務したと認められる実務経験の範囲についても「社会福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等」として厚生労働省がその範囲を示し、詳細に規定しており、規定された施設・事業所でなかった場合や、主たる業務が介護等の業務と認められない職種であった場合には、実務経験の対象にはならない。詳細な書式ではあるが、記入方法についての詳しいガイドがあり、例えばそこには主たる業務が介護等の業務と認められない職種についても職種の名称が具体的に記載されていることから、理解しやすい（社会福祉振興・試験センター，n. d. a）。就業先の施設（事業）種類、職種欄に記載する内容も、対象となる多くの施設・事業のリストおよび、介護等の業務に従事したと認められる職種のリストにコードが付されており、そのコードを実務経験証明書に記載することになっている。さらに、本調査でも指摘されていた勤務機関が廃業してしまった際などに必要な書類についても、「施設・事業種類」「職種」「従業期間」「業務従事日数」の全てが確認できるよう、詳

細に規定されている（社会福祉振興・試験センター，n. d. b）。

また、「児童福祉法施行規則第6条の九」に定められた保育士試験受験資格のうち、実務（勤務）経験を要件とする項目でも、勤務期間は5年以上（高等学校を卒業している場合は2年）、総勤務時間数7,200時間（高等学校を卒業している場合は2,880時間）と「期間」と「時間」の単位でのその長さで規定しているほか、受験資格として該当する施設種別も明確に規定している（全国保育士養成協議会，n. d.）。

通信制への入学要件は資格試験受験資格の要件とは異なるものの、卒業後の看護師国家試験の受験資格に直結している。そもそも通信制は創設当初（平成16, 2004年）は10年間、制度改正により7年間の准看護師としての業務経験があることにより、通信学習や紙上事例演習、病院見学実習及び面接授業により実践能力の統合を図ることができるとされたことから、入学者の准看護師経験を前提にした看護師養成課程である。入学時にそれまでの准看護師の業務経験を的確に把握することは必須であることから、介護福祉士、保育士等他職種の資格試験受験資格における実務（勤務）経験の規定内容や提出書類の書式を参考に、通信制への入学要件の確認をすべきである。准看護師にとってはこれまでよりも入学に関わる準備の詳細な確認が必要となる可能性があるが、長年続く通信制で学ぶ学生の入学要件の明確性の不足に対応するためには必要であり、迅速に対応すべきである。

なお准看護師業務経験の実質的な保証に向けた取り組みが行われる場合には、規定や書式の整備を含めた省令の改正など制度的な準備のほか、通信制への進学を希望する准看護師や、准看護師を雇用する施設等に対し、准看護師教育課程を修了した時点から進学を意識した働き方をすることや、継続的な教育を受ける機会を持つこと、そして自らの業務経験を保証するための証明書類の作成や、それを保持することの必要性などを十分に啓発する必要がある。書式の複雑化については、通信制教育機関が統一した書式を作り、上記2職種のような記入方法ガイドを準備することで、准看護師を雇用する医療機関等でも対応可能であると考えられる。

E. 結論

業務経験年数の短縮が、通信制の学生の学習レディネスや学習状況に及ぼす直接的な影響を議論するための明確な根拠は、現時点においては得られなかった。しかし、目の前にいない学生の多様性が増し、学習継続のために必要な支援が増えているという教員認識については、教員確保の観点からも注目する必要がある。ICT化は通信制にもメリットがあった一方、進展のための環境整備も必要である。入学要件の明確化は以前から指摘されて

おり、早急に具体的な実施方法を検討する必要がある。

Nardi D. A., Gyuiko C. C., (2013) The Global Nursing Faculty Shortage: Status and Solutions for Change, Journal of Nursing Scholarship, April, 317-327.

日本看護系大学協議会, 日本私立看護系大学協会, (2018) 『看護系大学に関する実態調査』2018年度状況調査(日本看護系大学協議会と日本私立看護系大学協会との協働実施), <https://www.jspcun.or.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/7244def413aa5ac4c2552346fb3d880b.pdf> (2022/02/24閲覧)

日本看護協会 (n. d.) 資格認定制度に関するお問合せ, https://nintei.nurse.or.jp/nursing/qualification/probation_guide_cn (2022/02/25)

社会福祉振興・試験センター(n. d. a) 実務経験証明書、従時日数内訳証明書の様式と記入方法, http://www.sssc.or.jp/kaigo/pdf/pdf_jitsumu_34.pdf (2022/02/25)

社会福祉振興・試験センター(n. d. b) 廃業した施設・事業所等の実務経験について(ご案内), http://www.sssc.or.jp/kaigo/info/info_haigy

o.html (2022/02/25)
全国保育士養成協議会 (n. d.) 受験資格, <https://www.hoyokyo.or.jp/exam/qualify/work.html> (2022/02/26)

F. 健康危険情報 なし

G. 研究発表

1. 論文発表 なし

2. 学会発表

第41回日本看護科学学会学術集会, 看護師学校養成所2年課程(通信制)の入学要件等の見直しによる影響(令和2年度学生・教員調査報告) 奥裕美, 小山田恭子, 三浦友理子, 相澤恵子 (2021年12月5日)

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 なし

2. 実用新案登録 なし

3. その他 なし