

# 政策医療を担う医療機関における看護部教育委員会の現状 －組織運営と提供している研修に焦点を当てて－

亀岡智美<sup>1</sup> 上國料美香<sup>1</sup> 飯野京子<sup>1</sup> 小澤三枝子<sup>1</sup> 劔物祐子<sup>1</sup>  
水野正之<sup>1</sup> 木村弘江<sup>2</sup> 原田久美子<sup>3</sup> 大柴福子<sup>4</sup> 田村やよひ<sup>5</sup>

1 国立看護大学校；〒204-8575 東京都清瀬市梅園 1-2-1    2 国立国際医療研究センター病院    3 国立病院機構本部  
4 国立病院機構災害医療センター，前厚生労働省    5 日本赤十字九州国際看護大学，前国立看護大学校  
kameokat@adm.ncn.ac.jp

## Current status of in-service education committees for nurses in hospitals whose mission is to provide policy-based medical services in Japan

Tomomi Kameoka<sup>1</sup> Mika Kamikokuryo<sup>1</sup> Keiko Iino<sup>1</sup> Mieko Ozawa<sup>1</sup> Yuko Kenmotsu<sup>1</sup> Masayuki Mizuno<sup>1</sup> Hiroe Kimura<sup>2</sup>  
Kumiko Harada<sup>3</sup> Fukuko Oshiba<sup>4</sup> Yayoi Tamura<sup>5</sup>

1 National College of Nursing, Japan ; 1-2-1 Umezono, Kiyose-shi, Tokyo, 〒204-8575, Japan

2 Center Hospital of the National Center for Global Health and Medicine

3 The Headquarters of National Hospital Organization,

4 National Hospital Organization Disaster Medical Center, Ministry of Health, Labour and Welfare (former affiliation)

5 Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing, National College of Nursing, Japan (former affiliation)

【Abstract】 This study involved a mail survey to clarify the current status of the in-service education committee for nurses (ISEC) in the National Research Centers for Advanced and Specialized Medical Care (NC), National Hospital Organization (NHO), and National Hansen's Disease Sanatoria (NHDS). One hundred and twenty-five nurses, who were in charge of in-service education for nurses in the hospitals, responded to the questionnaire, and the data was analyzed statistically. The results showed that the members and chairpersons of ISEC in most hospitals were chosen by the nursing directors or nurse managers ; the ISEC members could benefit from learning opportunities inside/outside the hospitals to improve their role performance in many hospitals, but 18% of the hospitals provided no learning opportunities for their members ; the term-of-office period of ISEC was between 1 and 3 years, and this indicated that the ISEC members were changed frequently ; the role of ISEC is not only providing seminars/workshops for nurses, but also conducting various activities, such as encouraging nurses to carry out research or maintaining a learning environment for nurses ; each hospital provided a variety of seminars/workshops for nurses, and the types of seminars/workshops were different depending on the hospitals. The results will contribute to the development of a highly effective and efficient continuing education system for nurses who work at the NC, NHO, and NHDS.

【Keywords】 政策医療 policy-based medical services, 院内教育 in-service education,  
看護継続教育 continuing education in nursing

### I. はじめに

全国に8病院を擁する国立高度専門医療研究センター(National Research Centers for Advanced and Specialized Medical Care, NC), 143病院を擁する国立病院機構(National Hospital Organization, NHO), 13の国立ハンセン病療養所(National Hansen's Disease Sanatoria, NHDS)は、政策医療の質向上と均てん化を目指している(厚生労働省, 2016)。また、これらNC, NHO, NHDSの看護部門は、4万人を超える看護職員を擁し、その実現に重要な役割を担う。効果的、効率的な看護職員教育の実現は、看護

職員の能力向上を通じた政策医療分野の看護均てん化に不可欠である。そのため、病院看護部は、院内の教育システムを整備し、看護職員への教育が充実するよう努力している。また、医療の高度化、複雑化等の急進展に伴い、看護職員に求められる能力が高まる中、看護職員教育に当てられる資金や時間が限られることから、効果的、効率的な看護職員教育の重要性が増大している。

そこで、筆者らは、NC・NHO・NHDSが、看護職員の能力向上のための多施設ネットワークを形成するとともに、政策医療の牽引拠点NCの一つである国立国際医療研究センターの擁する国立看護大学校研修部がその活用促進

の中核となる看護職員教育システムを開発することを最終目的とし、研究に着手した。国立看護大学校研修部は、NC・NHO・NHDSの看護職員を対象とする専門性の高い研修の実施をその役割とする（国立看護大学校、2016）。2015年度、研究の第一段階として、NC・NHO・NHDSに属する全164病院の看護部長、看護師長、看護部教育委員を対象とする質問紙調査を行なった。看護部長、看護師長、看護部教育委員は、院内の看護職員教育に深く関与する立場にあり、質問紙への回答を通し、NC・NHO・NHDSにおける看護職員教育の現状や課題を把握することをめざした。以下、本論文には、この調査のうち、看護部教育委員会の組織運営と提供している研修の現状について、看護部教育委員を対象とする調査結果から明らかになったことを報告する。

## II. 調査目的

NC, NHO, NHDSにおける看護部教育委員会の組織運営と看護職員に提供している研修の現状を明らかにし、それら政策医療を担う医療機関の看護職員を対象とする効果的、効率的な教育システム開発のための基礎資料とする。

## III. 調査方法

本論文は、2015年度に実施したNC・NHO・NHDSに属する全164病院の看護部長、看護師長、看護部教育委員を対象とする質問紙調査のうち、看護部教育委員対象の質問紙調査、特に、その組織運営と看護職員に提供している研修の現状に焦点を当てる。そこで、以下、この部分に関わる調査方法を述べる。

### 1. 質問紙

IIに示した調査目的を達成するためには、次の2要件を満たす質問紙を用いる必要がある。それは、①看護部教育委員会の組織運営、および、看護職員に提供している研修の現状を把握できる、②内容的妥当性を確保しているということである。そこで、この2要件を満たす質問紙の作成に向け、まず、医学中央雑誌Webを用い、院内教育の企画・運営に携わる看護師に焦点を当てた我が国の研究を検索、検討した。その結果、活動実態（平木、2012；浦野、2011；山崎、2010）やその教育（中澤ら、2013；芝山ら、2012）を探究した研究の存在を確認できた。また、これらの検討を通し、調査目的を達成するためには、看護部教育委員経験年数、職位、役割遂行に向けて看護部教育委員が利用できる学習機会等について調査する必要があるという示唆を得た。さらに、NC・NHO・NHDSの看護職員とその教育に関わる筆者らの経験に基づき、調査すべき項目として、看

護部教育委員の任期、委員選任方法、選任基準、看護部教育委員会の役割と教育対象、研修実施状況等を抽出した。加えて、これらの項目について、看護部教育委員会委員長に任にある者に選択回答式もしくは実数記入式質問を用いて回答を求める質問紙を作成するとともに、共同研究者が一堂に会し、質問文の表現や選択肢の適切性について検討する会議を開催し、その洗練を図った。本研究の共同研究者には、NC・NHO・NHDSの現職看護部長や看護部長経験者、これらの全国的な状況に精通した者が含まれており、これは、この会議が、作成した質問紙の内容的妥当性確保のための専門家会議として機能していることを表す。

### 2. データ収集

2015年11月に全国のNC・NHO・NHDS全164病院の看護部長に対し、調査協力を書面で依頼し、研究者が設置したインターネットからの返信用Webページ、もしくは、電子メールにより調査協力の可否と調査対象となる看護部教育委員数について回答を得た。

その結果、131病院の看護部長から調査協力への同意を得、これらの病院に所属する看護部教育委員数は1,315名であることが明らかになった。そこで、次に、この131病院の看護部長に対し、全1,315名分の看護部教育委員用の調査協力依頼状、質問紙、返信用封筒のセットを送付し、その配布を依頼した。回収は、回答する看護部教育委員自身による返信用封筒を用いた無記名個別投函とした。調査期間は、2015年1月15日から2月15日であった。

### 3. 分析方法

調査項目各々について、記述統計量（度数、百分率、平均、標準偏差）を算出した。

### 4. 倫理的配慮

調査においては、人を対象とする医学系研究に関する倫理指針、看護研究における倫理指針、日本看護教育学会研究倫理指針に基づき、倫理的配慮を行なった。また、国立国際医療研究センター倫理委員会の承認（承認番号NCGM-G-001894-00）後に調査を実施した。

## IV. 結果

131病院の看護部教育委員1,315名に配布した質問紙のうち、741名分（回収率56.3%）の返送があった。また、このうち125名が、看護部教育委員会委員長の任にある者に回答を求める質問項目に回答していた。以下、この125名の回答のうち、対象者の背景、NC・NHO・NHDSにおける看護部教育委員会の組織運営、および看護職員に提供している研修の現状を理解することにつながる分析結果を

示す。なお、本研究が分析対象とする看護部教育委員会委員長の回答 125 名分を含む収集したデータ全体の分析結果は、別に報告している（亀岡，2016a；亀岡，2016b；上國料，2016）。

### 1. 回答者の背景(表 1)

分析対象とした質問紙 125 部に回答した看護部教育委員会委員長の任にある者 125 名の性別は、女性が 111 名 (88.8%) を占め、年齢は、25 歳から 60 歳の範囲であり、平均 44.5 (SD=8.7) 歳であった。看護師経験年数は、4 年から 39 年の範囲であり、平均 21.3 (SD=9.0) 年、所属病院勤務年数は、1 年未満から 39 年の範囲であり、平均 9.6 (SD=8.1) 年、教育委員経験年数は、1 年未満から 20 年の範囲であり、平均 3.3 (SD=2.7) 年であった。職位は、看護師長が 52 名 (41.6%) と最も多く、次がスタッフ看護師 37 名 (29.6%) であり、以下、副看護師長 24 名 (19.2%)、副看護部長 9 名 (7.2%)、看護部長 3 名 (2.4%) と続いた。

看護部教育委員会委員長は、通常 1 病院 1 名と考えられ、上記 125 名からの回答は、125 病院の状況を表すと考えられる。そこで、以下の結果は、125 病院の状況として捉え、提示する。

すなわち、125 病院の所在地は、中国・四国が 26 病院 (20.8%) と最も多く、次が九州・沖縄 23 病院 (18.4%) であり、以下、北海道まで全国に及んだ。病床数は、「300～399 床」が 35 病院 (28.0%) と最も多く、次が「200～299 床」22 病院 (17.6%) であり、「20～99 床」の比較的小規模な病院から「700 床以上」の大規模病院までを含んだ。看護職員数は、「100～199 名」が 35 病院 (28.0%) と最も多く、次が「200～299 名」25 病院 (20.0%) であり、以下、「300～399 名」18 病院 (14.4%)、「600～699 名」10 病院 (8.0%)、「500～599 名」と「400～499 名」9 病院 (7.2%)、「100 名未満」7 病院 (5.6%)、「700 名以上」3 病院 (2.4%) と続いた。

表 1 回答者・病院の背景 (n=125)

項目						
性別	女性	111 (88.8%)				
	男性	14 (11.2%)				
年齢	範囲	25～60	平均	44.5	標準偏差	8.7
	看護師 経験年数	範囲	4～39	平均	21.3	標準偏差
所属病院 勤務年数	範囲	1年未満～39	平均	9.6	標準偏差	8.1
	教育委員 経験年数	範囲	1年未満～20	平均	3.3	標準偏差
職位	看護部長	3 (2.4%)				
	副看護部長	9 (7.2%)				
	看護師長	52 (41.6%)				
	副看護師長	24 (19.2%)				
	スタッフ看護師	37名 (29.6%)				
所在地	北海道	5 (4.0%)		近畿	13 (10.4%)	
	東北	11 (8.8%)		中国・四国	26 (20.8%)	
	東京	9 (7.2%)		九州・沖縄	23 (18.4%)	
	関東・甲信越	15 (12.0%)		不明	3 (2.4%)	
	東海・北陸	20 (16.0%)				
病床数	20～99床	6 (4.8%)		600～699床	8 (6.4%)	
	100～199床	10 (8.0%)		700床以上	7 (5.6%)	
	200～299床	22 (17.6%)		不明	6 (4.8%)	
	300～399床	35 (28.0%)				
	400～499床	19 (15.2%)				
看護職員 数	500～599床	12 (9.6%)				
	100名未満	7 (5.6%)		500～599名	9 (7.2%)	
	100～199名	35 (28.0%)		600～699名	10 (8.0%)	
	200～299名	25 (20.0%)		700名以上	3 (2.4%)	
	300～399名	18 (14.4%)		不明	9 (7.2%)	
	400～499名	9 (7.2%)				

## 2. 看護部教育委員会の組織構築状況(表2)

委員の選任方法(複数回答)は、「看護師長の推薦」が83病院(66.4%)と最も多く、次が「看護部長が指名」52病院(41.6%)であり、「看護師の自薦」も20病院(16.0%)存在した。また、10病院(8.0%)は、「その他」と回答し、自由記述欄に「委員長と副看護部長が相談する」、「各看護単位の副看護師長1名が教育委員となる」、「看護師長と副看護師長全員が教育委員となる」、「教育担当看護師長が指名する」等と記載していた。

委員の選任基準(複数回答)は、「上司の推薦」が45病院(36.0%)と最も多く、次が、「一定の職位以上」34病院(27.2%)であり、以下、「一定の臨床経験年数以上」33病院(26.4%)、「本人の希望」25病院(20.0%)、「一定のクリニカルラダー以上」11病院(8.8%)と続いた。ま

た、15病院(12.0%)は、「その他」と回答し、自由記述欄に「実習指導者研修修了者または幹部任用試験合格者」、「決まりはない」等と記載していた。

委員の任期は、「あり」が47病院(37.6%)、「なし」が66病院(52.8%)であり、「あり」と回答した47病院の任期は、1年から3年の範囲であり、平均1.9年であった。

委員長の選任方法は、「看護部長が指名」が61病院(48.8%)と最も多く、次が「教育担当看護師長がなる」46病院(36.8%)であり、「委員が互選」は1病院(0.8%)に止まった。また、2病院(1.6%)は、「その他」と回答し、このうち1病院は、「各部署の看護師長が指名」と記載していた。

委員数は、1名から37名の範囲であり、平均13.6名であった。

表2 看護部教育委員会の組織構築状況 (n=125)

項目					
委員選任方法 (複数回答)	看護師長の推薦	83	(66.4%)		
	看護部長が指名	52	(41.6%)		
	看護師の自薦	20	(16.0%)		
	その他	10	(8.0%)		
委員選任基準 (複数回答)	上司の推薦	45	(36.0%)		
	一定の職位以上	34	(27.2%)		
	一定の臨床経験年数以上	33	(26.4%)		
	本人の希望	25	(20.0%)		
	一定のクリニカルラダー以上	11	(8.8%)		
	その他	15	(12.0%)		
任期	あり	47	(37.6%)		
	(年数：範囲1～3 平均1.9 標準偏差0.4) なし	66	(52.8%)		
委員長選任方法	看護部長が指名	61	(48.8%)		
	教育担当看護師長がなる	46	(36.8%)		
	委員が互選	1	(0.8%)		
	その他	2	(1.6%)		
	不明	15	(12.0%)		
委員数	範囲 1～37名	平均 13.6名	標準偏差 6.8		

## 3. 看護部教育委員が役割遂行に向けて利用できる学習機会(表3)

看護部教育委員が役割遂行に必要な知識や技術を習得するために利用できる学習機会(複数回答)について尋ねた結果、62病院(49.6%)は、「教育委員会内の勉強会」を

開催していると回答し、54病院(43.2%)は、「院外の看護継続教育に関する研修会」に参加できると回答した。「院内の教育委員対象の研修会」開催は、19病院(15.2%)に止まり、23病院(18.4%)は、「利用できる学習機会なし」と回答した。

表3 看護部教育委員が役割遂行に向けて利用できる学習機会 (n=125)

項目	
教育委員会内の勉強会	62 (49.6%)
院外の看護継続教育に関する研修会	54 (43.2%)
院内の教育委員対象の研修会	19 (15.2%)
利用できる学習機会なし	23 (18.4%)

#### 4. 看護部教育委員会の役割と教育対象(表4)

看護部教育委員会の役割(複数回答)について尋ねた結果、「研修会の企画・運営」が116病院(92.8%)と最も多く、次が「研修会と各看護単位の教育の連携促進」84病院(67.2%)であり、以下、「院内研究の推進」68病院(54.4%)、「シミュレーション教材や使用環境の整備」53病院(42.4%)、「所属看護単位の勉強会の企画・運営」44病院(35.2%)、「図書や使用環境の整備」42病院(33.6%)、「看護師の大学・大学院などへの進学支援」1病院(0.8%)と続いた。2病院(1.6%)は、「その他」と回答し、自由

記述欄に「院外の研究発表への支援」、「最新の知識や根拠に基づいた看護手順等の見直し、整備」、「近隣施設との研修公開による交流促進」と記載していた。

看護部教育委員会が教育を担う対象者(複数回答)は、「看護師」115病院(92.0%)、「助産師」27病院(21.6%)、「保健師」6病院(4.8%)、「准看護師」33病院(26.4%)、「看護助手」58病院(46.4%)、「療養介助員」36病院(28.8%)であった。また、6病院(4.8%)は、「その他」と回答し、自由記述欄に「クラーク」、「業務技術員」等と記載していた。

表4 看護部教育委員会の役割と教育対象 (n=125)

項目		
役割 (複数回答)	研修会の企画・運営	116 (92.8%)
	研修会と各看護単位の教育の連携促進	84 (67.2%)
	院内研究の推進	68 (54.4%)
	シミュレーション教材や使用環境の整備	53 (42.4%)
	所属看護単位の勉強会の企画・運営	44 (35.2%)
	図書や使用環境の整備	42 (33.6%)
	看護師の大学・大学院などへの進学支援	1 (0.8%)
その他	2 (1.6%)	
教育対象者 (複数回答)	看護師	115 (92.0%)
	看護助手	58 (46.4%)
	准看護師	33 (26.4%)
	療養介助員	36 (28.8%)
	助産師	27 (21.6%)
	保健師	6 (4.8%)
	その他	6 (4.8%)

#### 5. 看護部教育委員会による研修実施状況

看護部教育委員会による研修実施状況を調査した結果は、次のとおりであった。

##### 1) 経年別研修(表5)

経年別研修の実施状況を尋ねた結果、実施している病院数が最も多い研修は「新人看護師研修」(116病院, 92.8%)であった。また、「2年目看護師研修」は99病院(79.2%)、「3年目看護師研修」は93病院(74.4%)、「4年目看護師研修」は84病院(67.2%)、「5年目看護師研修」は79病院(63.2%)、「6年目以上の看護師研修」は55(44.0%)、「経験10年以上の看護師研修」は32病院(25.6%)、「経験20

年以上の看護師研修」は19病院(15.2%)が実施していた。

##### 2) 役割別研修(表5)

役割別研修の実施状況を尋ねた結果、実施している病院数が最も多い研修は、「新人看護師教育担当者研修」と「リーダー研修」の71病院(56.8%)であった。また、「実習指導者研修」は52病院(41.6%)、「教育委員研修」は13病院(10.4%)が実施していた。

##### 3) 役職別研修(表5)

役職別研修の実施状況を尋ねた結果、「看護師長研修」は42病院(33.6%)、「副看護師長研修」は51病院(40.8%)が実施していた。

表5 看護部教育委員会による経年別・役割別・役職別研修実施状況（複数回答）(n=125)

項目		
経年別研修	新人看護師研修	116 (92.8%)
	2年目看護師研修	99 (79.2%)
	3年目看護師研修	93 (74.4%)
	4年目看護師研修	84 (67.2%)
	5年目看護師研修	79 (63.2%)
	6年目以上の看護師研修	55 (44.0%)
	経験10年以上の看護師研修	32 (25.6%)
	経験20年以上の看護師研修	19 (15.2%)
役割別研修	新人看護師教育担当者研修	71 (56.8%)
	リーダー研修	71 (56.8%)
	実習指導者研修	52 (41.6%)
	教育委員研修	13 (10.4%)
役職別研修	看護師長研修	42 (33.6%)
	副看護師長研修	51 (40.8%)

\*数値は、当該研修を「実施している」という回答数とその割合を示す。

#### 4) 内容別研修実施状況(表6)

看護部教育委員会が実施している研修会の内容について尋ねた結果、「リーダーシップ・メンバーシップ」に関する研修の実施率が最も高く、108病院(86.4%)であった。次は、「看護研究」103病院(82.4%)であり、以下、「感染予防」101病院(80.8%)、「看護倫理」93病院(74.4%)、「後輩育成・教育」68病院(54.4%)等と続いた。また、実施率が20%以下であった内容は、「看護実践への研究成

果の活用」(23病院, 18.4%)、「看護に関わる法律や制度」(20病院, 16.0%)、「看護の専門職性や価値」(20病院, 16.0%)、「医療・看護をとりまく社会情勢」(14病院, 11.2%)、「検査データの読み方」(13病院, 10.4%)、「カウンセリング」(9病院, 7.2%)、「看護師の発達や自己学習の方法」(9病院, 7.2%)、「宗教・スピリチュアルケア」(6病院, 4.8%)、「一般常識」(3病院, 2.4%)であった。

表6 看護部委員会による内容別研修実施状況（複数回答）(n=125)

項目	
リーダーシップ・メンバーシップ	108 (86.4%)
看護研究	103 (82.4%)
感染予防	101 (80.8%)
看護倫理	93 (74.4%)
後輩育成・教育	68 (54.4%)
看護過程	58 (46.4%)
コミュニケーション	55 (44.0%)
最新の医療・看護の知識・技術	44 (35.2%)
在宅看護・地域連携	44 (35.2%)
最新の医療機器やコンピュータの操作	31 (24.8%)
業務改善	26 (20.8%)
看護実践への研究成果の活用	23 (18.4%)
看護に関わる法律や制度	20 (16.0%)
看護の専門職性や価値	20 (16.0%)
医療・看護をとりまく社会情勢	14 (11.2%)
検査データの読み方	13 (10.4%)
カウンセリング	9 (7.2%)
看護師の発達や自己学習の方法	9 (7.2%)
宗教・スピリチュアルケア	6 (4.8%)
一般常識	3 (2.4%)
その他	9 (7.2%)

\*数値は、当該研修を「実施している」という回答数とその割合を示す。

## V. 考 察

### 1. NC・NHO・NHDS に属する病院における看護部教育委員会の組織運営の現状と課題

調査結果は、NC・NHO・NHDS に属する多くの病院が看護師長の推薦もしくは看護部長の指名により看護部教育委員会委員を選んでいること、看護師の自薦を取り入れている病院は16.0%に止まることを明らかにした。また、委員長を選任も、看護部長の指名によるとする病院が約50%を占めた。看護部長や看護師長から委員や委員長への推薦や指名を受けることは、看護師にとって、上司からの肯定的評価の受理となり、それは、研修会の企画運営をはじめとする役割遂行への意欲につながる可能性がある(井部ら, pp. 7-10, 2016)。その一方、患者への看護実践等の既に担っている役割に加え、新たな役割を得ることは、当該看護師にとって、負担の増大と感じられる可能性もある。各病院看護部教育委員会の活動の成功に向けては、委員、あるいは、委員長となった看護師が、その役割遂行に意欲的に取り組めるための関わりが不可欠である。

調査結果によれば、NC・NHO・NHDS に属する病院の約50%が、看護部教育委員会委員の利用できる学習機会として、委員会内の勉強会を開催していた。このような学習機会を通し、看護部教育委員会活動の意義や価値を伝えることは、上司からの推薦や指名によって委員あるいは委員長となった看護師が自らの役割を価値付け、意欲的に活動することの促進に向け、重要である。また、調査結果は、NC・NHO・NHDS に属する半数以上の病院が、看護部教育委員会委員の任期を定めていないこと、その一方、約40%の病院が1年から3年程度の任期を定めていることを示した。委員の任期を定めていない病院においても、年度ごとの看護師や看護管理者の異動に伴い、一定数の委員の交代が必須であると推察される。どのくらいの期間活動すれば委員としての役割を十分に果たせるようになるかは明らかではない。しかし、短期間の交代は、看護師が、看護部教育委員としての役割遂行に必要な知識や技術に習熟する前に活動から離れることを余儀なくし、委員会活動自体の円滑な展開を阻害する可能性がある。実際、先行研究は、看護部教育委員会委員のような各病院の院内教育担当者が、その活動に必要な教育を受けることなく任に就き、さまざまな困難や悩みに直面している(須田, 2008)ことを示す。これらは、NC・NHO・NHDS に属する各病院の看護部教育委員会委員に対し、看護職員を対象とする教育の意義の理解、その実施に必要な知識や技術の効果的、効率的な修得を支援する継続教育を提供することの重要性を示唆する。

国立看護大学校研修部は、NC・NHO・NHDS に属する各病院の看護部教育委員会委員を対象とし、2006年以降

10年間にわたり短期研修「院内教育」を実施してきた。この研修は、受講者が、看護職員を対象とする教育の意義やその実施、具体的には、院内教育プログラムの立案、実施、評価に必要な基本的知識、技術を修得することをめざしてきた。本調査結果より、今後も国立看護大学校研修部においてこのような研修を提供し続けることが、NC・NHO・NHDS に属する各病院の看護部教育委員会の活動推進に寄与することを確認できる。

さらに、調査結果は、NC・NHO・NHDS に属する病院の看護部教育委員会が、研修会の企画・運営のみならず、「研修会と各看護単位の教育の連携促進」、「所属看護単位の勉強会の企画・運営」、「院内研究の推進」、「シミュレーション教材や使用環境の整備」、「図書や使用環境の整備」、「看護師の大学・大学院などへの進学支援」といった多様な役割を担っていることを示した。これらは、看護職員を対象とする教育、看護職員自身による学習が効果的、効率的に展開されるために不可欠である。このような活動が各病院の委員会活動を通し、実際にどのように進められているか、あるいは、そこにどのような問題や課題があるかを解明することは、NC・NHO・NHDS に属する病院の看護職員を対象とする教育の充実に向けた今後の課題である。

なお、調査結果は、18%の病院の看護部教育委員が、役割遂行に向けて利用できる学習機会をもっていないことを示した。NC・NHO・NHDS に属するすべての病院は、規定上、国立看護大学校研修部が提供する短期研修「院内教育」を利用できることになっている。それにも関わらず、これらの病院が「利用できる学習機会なし」と回答したことは、同研修に何らかの「利用しにくさ」が存在する可能性がある。「利用しにくさ」の実態を把握し、短期研修「院内教育」をこれらの施設にとって利用しやすいものにしていく方策を検討することも今後の課題である。

### 2. NC・NHO・NHDS に属する病院の看護部教育委員会による研修実施状況と課題

調査結果は、NC・NHO・NHDS に属する各病院が、経年別、役割別、役職別に多様な研修を実施していることを示した。また、内容別の研修実施状況を調査した結果も、その多様さを示した。これらは、NC・NHO・NHDS に属する病院に就業する看護職員が、そのキャリア、役割、役職、興味・関心等により、院内においてさまざまな学習機会を獲得できることを表す。自らに必要な学習機会を身近に得られることは、看護師個々の能力の維持、向上に有益である。このことは、このような学習機会の充実状況が、NC・NHO・NHDS に属する各病院の看護の質に貢献している可能性を示唆する。その一方、すべての病院が調査したすべての内容の研修を看護職員に提供しているわけではない。中には、一施設においては対象者が少なく開催が困

難な研修，複数施設が協力すれば効果的，効率的に開催できる研修が存在する可能性がある。地理的に近い地域にある病院相互の連携，協力，あるいは，IT 技術の活用等を通じた遠隔地にある病院相互の連携，協力を推進し，看護職員を対象とする研修の充実を図っていく方策を検討することも今後の課題である。

また，調査結果は，看護研究に関する研修を実施している病院が 80% を超えているのに対し，看護実践への研究成果の活用に関する研究を実施している病院が 20% に満たないことを示した。「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」（看護行政研究会，pp. 423-502, 2016）は，看護師に求められる実践能力と卒業時の到達目標として，「看護実践に研究成果を活用することの重要性を理解する」掲げる。しかし，看護実践に研究成果を活用するためには，「重要性の理解」に加え，研究成果活用に必要な知識，技術の修得をはじめとする能力の向上が不可欠である（亀岡ら，2015）。これは，看護基礎教育課程を通し，看護実践への研究成果活用の重要性を学んできた看護職員に対し，その実際を支える知識，技術の修得，向上につながる看護継続教育機会を提供することの必然性を示唆する。今後，NC・NHO・NHDS に属する各病院において，看護実践への研究成果活用に関する研修を推進することは，これらの病院における看護実践の質のさらなる向上に向けて重要である。

加えて，調査結果は，看護師の発達や自己学習の方法に関する研修を実施している病院が，5% に満たないことを示した。看護職員個々の専門職者としての発達は，個々人の自己学習が重要かつ中心的であり（舟島，p. 6, 2015），看護職者の発達や自己学習の方法に関する学習は，そのような看護職員にとって有益である可能性が高い。NC・NHO・NHDS に属する各病院の看護職員がそのような学習機会を得られる工夫を進めていくことも，今後の課題である。

## VI. 結 論

NC・NHO・NHDS に属する病院における看護部教育委員会の組織運営，および提供している研修に関し，次のことが明らかになった。①委員，委員長を選任は，看護部長の指名，看護師長の推薦等によって行われていることが多い。②委員は，委員会内の勉強会や院内外の研修会を通して役割遂行に必要な知識，技術を学習できる。しかし，委員の利用できる学習機会がないとする病院も約 18% 存在する。③約 40% の病院が委員の任期を 1 年から 3 年程度としており，委員の交代が頻繁に行われている。④委員は，看護職員を対象とする研修会の企画・運営のみならず，「所属看護単位の勉強会の企画・運営」，「院内研究の推進」，「シミュレーション教材や使用環境の整備」等多様

な役割を担っている。⑤各病院は，経年別，役割別，役職別に多様な研修を看護職員に提供している。研修内容も多岐にわたる。しかし，すべての病院が看護職員に対し同一の研修を提供しているわけではない。

このような現状に基づき，今後，NC・NHO・NHDS が，看護職員的能力向上のための多施設ネットワークを形成するとともに，医療政策の牽引拠点である NCGM の擁する国立看護大学校研修部がその活用促進の中核となる看護職員教育システムを開発する必要がある。

## 謝 辞

本調査にご協力くださった NC・NHO・NHDS の看護部教育委員会委員の皆様，および，これらの皆様への質問紙配布の労を執ってくださいました看護部長の皆様に深謝します。

また，本論文は，国際医療研究開発費（27 指 1405）による研究成果です。

## 利益相反

開示すべき COI はない。

## ■文 献

- 舟島なをみ監修 (2015). 院内教育プログラムの立案・実施・評価 (第 2 版). 医学書院, 東京.
- 平木民子 (2012). 病院看護部専任教育担当者の教育プログラム開発求められる役割別にみた教育ニーズ. 日本看護科学学会学術集会講演集, 32 回, 194.
- 井部俊子, 中西睦子監修 (2016). 看護管理学習テキスト (第 2 版) 看護マネジメント論 (2016 年度刷). 日本看護協会出版会, 東京.
- 亀岡智美, 舟島なをみ, 中山登志子 (2015). 看護師の研究成果活用力に関係する特性の探索—看護継続教育への示唆獲得に向けて. 日本看護学教育学会誌, 25(2), 29-40.
- 亀岡智美, 上國料美香, 大柴福子, 木村弘江, 原田久美子, 小澤三枝子, 他 (2016a). 看護職員を対象とする院内教育担当者の学習ニーズの現状—政策医療を担う医療機関に焦点を当てて—. 第 70 回国立病院総合医学会, 沖縄, 11月, 2016.
- 亀岡智美, 上國料美香, 大柴福子, 木村弘江, 原田久美子, 飯野京子, 他 (2016a). 政策医療を担う医療機関における看護部教育委員会委員の学習ニーズに係る特性. 第 14 回国立病院看護研究学会学術集会, 熊本, 12月, 2016.
- 上國料美香, 亀岡智美, 大柴福子, 木村弘江, 原田久美子, 小澤三枝子, 他 (2016). 看護職員を対象とする院内教育担当者の学習ニーズの現状—政策医療を担う医療機関に焦点を当てて—. 第 70 回国立病院総合医学会,



- 沖縄, 11 月, 2016.
- 看護行政研究会 (2016). 看護六法 (平成 28 年版). 新日本法規, 名古屋.
- 国立看護大学校 (2016). 国立看護大学校研修部, 2016 年 10 月 6 日アクセス, <http://www.ncn.ac.jp/training/index.html>
- 厚生労働省 (2016). 施策名: 政策医療を向上・均てん化させること, 2016 年 10 月 6 日アクセス, [http://www.mhlw.go.jp/jigyo\\_shiwake/gyousei\\_review\\_sheet/2016/h27\\_1-4-1.html](http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2016/h27_1-4-1.html)
- 中澤葉宇子, 上杉英生, 細矢美紀, 他 (2013). がん診療連携拠点病院のがん看護に関する研修企画担当者を対象とする「がん看護研修企画・指導者研修」の効果に関する追跡調査. 日本がん看護学会誌, 27(3), 54-62.
- 芝山富子, 村上恵美, 芦田真知子, 他 (2012). 「教える人を育てる」ための看護部教育委員会活動報告. 日赤医学, 64(1), 184.
- 須田雅美 (2008). 教育担当者のニーズ-役割遂行の過程で困難と感じる経験から. 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, 33, 69-76.
- 浦野瞳 (2011). 教育委員が内発的に動機付けられるきっかけ. 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: 教員・教育担当者養成課程看護コース, (36), 131-137.
- 山崎あけみ (2010). 家族支援を考える中堅看護職のための院内研修企画・運営上の課題 院内教育担当者へのヒアリング調査から. 日本看護学教育学会誌, 20(学術集会講演集), 208.

---

**【要旨】** 政策医療を担う国立高度専門医療研究センター (National Research Centers for Advanced and Specialized Medical Care, NC), 国立病院機構 (National Hospital Organization, NHO), 国立ハンセン病療養所 (National Hansen's Disease Sanatoria, NHDS) に焦点を当て, 看護部教育委員会の組織運営と看護職員に提供している研修の現状解明を目的とし, 郵送法による質問紙調査を行なった。全国の NC, NHO, NHDS に所属する病院の看護部教育委員会委員長 125 名の回答を統計学に分析した結果, 次のことが明らかになった。①委員, 委員長の選任は, 看護部長の指名, 看護師長の推薦等によって行われている場合が多い。②委員が病院内外の教育機会を利用し役割遂行上必要な知識, 技術を学習できる病院が多い一方, 利用できる学習機会がない病院も約 18% 存在する。③委員の任期は 1 年から 3 年程度が多く, 交代が頻繁である。④委員は, 看護職員対象研修会の企画・運営のみならず, 院内研究推進や学習環境整備等の多様な役割を担っている。⑤各病院は, 多様な研修を看護職員に提供しているものの, すべての病院が看護職員に対し同一の研修を提供しているわけではない。これらの調査結果は, 政策医療を担う医療機関の看護職員を対象とする効果的, 効率的な教育システム開発のための基礎資料となる。

---

受付日 2016 年 9 月 8 日 採用決定日 2016 年 9 月 30 日