

看護職員生涯教育 検討会報告書

平成4年3月31日

はじめに

医学医術の進歩により、医療の高度化、専門化がすすむ中で看護の内容はより複雑高度となり、専門的知識、技術が要求されている。また、高齢社会を迎えるにあたり、医療施設における看護のみでなく地域での訪問看護等への期待も高まっている。一方、疾病構造の変化による成人病等の慢性疾患患者が増加する中で、保健指導、健康教育などへの対応や、精神保健、また産業保健への対処についても看護職員への期待は大きいと考えられる。そして、国民の高学歴化、健康に対する関心の高まりにより、高い資質を備えた看護職員が期待されるとともに、患者の立場に立った心豊かな幅広い人間性が看護職員に対してより一層求められている。

看護職員がこのような社会の要請に応え、専門職として社会的評価を得ることができ、また、看護を魅力あるものとして生涯続けていくためには、看護職員の生涯教育を推進することが極めて重要である。

看護職員の生涯教育に関しては、昭和62年4月の看護制度検討会報告書の中に「各都道府県に看護職者の卒業後の継続した教育を行うための施設（専門団体を含む）等を設け、看護職者の継続した教育を行うための体系化を確立するとともに、働きながらも安心して、かつ、継続的に学習していくことのできる体制を確立し、看護職者の継続した教育のより一層の充実強化を図る必要がある」と提言されている。また、医師の生涯教育については、日本医師会において「生涯教育制度化のガイドライン」を作成し、生涯教育の推進を図っており、他方、「生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律」が生涯学習を振興するために平成2年6月に制定される等、種々の生涯教育を推進する体制ができていく。このような現状に鑑み、本検討会では、看護職員の生涯教育の位置づけを明確

にするとともに、その体系化を図り、推進方策について取りまとめたので、報告する。

1 看護職員の生涯教育の現状と課題

- 1) 我が国の看護職員の生涯教育は、看護職員の就業の場である各施設内、関係団体、国、都道府県等において実施されているが、その内容、対象等はさまざまである。また、看護職員の就業場所については、その設置主体、事業の内容、規模も多様であるため、施設内の看護職員の教育の取り組み方についてもまちまちである。
- 2) 看護職員の教育は保健婦、助産婦、看護婦（士）、准看護婦（士）と職種により教育課程が異なることから、それぞれに必要とされる生涯教育の内容は、共通する部分とそれぞれの特性を考慮した内容が考えられる。
- 3) そこで、看護職員が専門職業人として成長、成熟し、看護が魅力あるものとして生涯を通して続けられるようにするためには、既に行われている研修も踏まえて生涯教育の体系化を図り、それに基づいた研鑽の機会が得られるようにする必要がある。

2 生涯教育の体系と内容

1) 生涯教育の体系

看護職員の生涯教育は、病院・診療所・保健所等を問わず、すべての看護職員が専門職業人として成長するために生涯にわたって行われる一貫し

た教育であり、その範囲の考え方として大別して二つの領域が考えられる。

まず、第一は、生涯にわたってリフレッシュをするための教育がある。すなわち、看護分野はもちろん、医療分野全般における新たな動向、社会情勢の変化、そして患者の全人的な理解等を内容とするものである。

第二には、専門職業人としての積極的な能力開発を進めるための系統的な教育がある。すなわち、その中には、看護に対する考え方を育て、実務の基本的な看護技術や知識を身につけるための看護実務研修と、専門領域における看護を深めていく研修、そして指導的・管理的立場の看護職員の研修が考えられる。（15頁別紙1参照）

(1) リフレッシュのための教育

- ① 新たな知識・技術の修得
- ② 全人的医療における感性、柔軟性をはぐくむ研修

(2) 専門性を高めるための教育

- ① 看護実務研修
- ② 専門領域における研修

専門領域：成人看護、老人看護、小児看護、母性看護、精神看護、公衆衛生看護、産業看護、助産、新たな領域として期待される訪問看護、その他

③ 指導的・管理的立場の看護職員の研修

2) 生涯教育の内容

生涯教育の内容は、以下のことが考えられる。（16～17頁別紙2参照）

(1) リフレッシュのための教育

看護職員は生涯にわたり、専門職業人として新しい知識・技術の修得に努め、全人的な感性、柔軟性をはぐくむために研鑽を積み重ねる必要がある。

- ① 医学医術の進歩により新しい医学的知識や技術が求められている。
- ② 健康教育、リハビリテーション等についてのより専門的な知識・技術や社会福祉についての知識も必要となっている。
- ③ また、面接技術、看護記録の改善、新しい医療機器の取扱いや新たな検査方法など、日々の看護業務の質を高めるための学習も求められている。
- ④ 一方、人間として、また看護職員として、生や死に対する考え方や生活の質（QOL）を高めることに関する学習、インフォームド・コンセントに関する理解、そして社会情勢に至るまで、幅広い学習が求められる。
- ⑤ 特に、看護職員のライフステージに沿って必要とされる医療チームのメンバーとしての役割や看護チームにおけるリーダーとしての研修が適宜用意される必要がある。
- ⑥ また、女性が多数を占める職業であるため、結婚、育児等のために離職した看護職員についても再学習の機会が必要である。

（２）専門性を高めるための教育

① 看護実務研修

- ア 看護学校養成所等の卒業直後からおおむね３年間は、看護基礎教育を基盤として看護を応用実践する時期であり、将来の実務の基本的姿勢や看護に対する考え方を育てたり、また、看護を探究する心を育てる上で非常に重要な時期である。
- イ このような時期に単に体験を積むだけではなく、体系づけられた研修を行うことによって自分の行う看護を見つめ、看護を生涯の仕事とする姿勢を持てるようにすることが大切である。
- ウ また、基本的知識や技術を確実なものとするとともに、入院から退院までの看護の継続性に配慮した看護を修得し、実践力を強化す

る必要がある。

- エ すでに各施設で看護実務研修は試みられているが、就業場所を問わず、この時期の看護職員すべてに等しくこれらの機会が与えられるよう積極的に推進していく必要がある。
- オ 今後、看護実務研修については、カリキュラム、研修マニュアル、研修用ビデオ等の作成が必要である。

② 専門領域における研修

専門領域における研修は看護実務研修として並行して開始され、各臨床看護の専門領域において、また、公衆衛生看護や助産等の領域において、専門性を高めるための研修を系統的・継続的に行う必要がある。

専門領域における研修にはいくつかの段階が考えられるが、レベルを３段階に分けると、以下の研修内容が考えられる。

レベルⅠは、成人看護、老人看護、小児看護、精神看護等の専門領域における体験を活かして看護の知識・技術を深めるための基本的研修である。

レベルⅡは、レベルⅠで修得した知識・技術について更に経験を積み、特定の専門領域において新しい知識・技術の開発が行え、また、専門領域における指導的な役割を果たせるようにするための研修である。

レベルⅢは、その専門領域において理論と実践をつなぎ、研究テーマを追求でき、その領域の看護スペシャリストをめざすための研修である。

このような専門領域の研修は、自発的な学習や科学的な研究によるところが大きく、専門職業人として極めて重要である。

③ 指導的・管理的立場の看護職員の研修

- ア 看護教員の資質を高めることは、看護職全体のレベルを向上させ

る上で重要である。現在、看護婦等養成所における看護教員の資格要件は、5年間の経験の後、看護教員養成講習会、看護教員養成課程等を修了したものであるが、看護教員の果たす役割の重要性から養成期間や内容について検討する必要がある。

イ 看護教員は、看護教育の柱である医療機関等における実習を効果的に行うために、自らが専門領域の知識・技術の両面において精通していることが必要である。また、医療機関における教育担当者についても看護教員と同様に専門領域の看護について探究し、自己研鑽に努めなければならない。

ウ このことから、指導的立場にある看護職員は教育者としての人間性を高めるとともに、教育方法や教育展開等の教育に関する知識・技術についても生涯にわたり研鑽を積み重ねる必要がある。

エ 看護管理者は、看護職員が資質の向上を図り、適切な看護が実践できるよう、看護チームの調整役として、また、看護職員の指導者としての能力が求められるとともに、他の医療関係者等との調整役としての役割も期待されている。

オ また、看護管理者は医療機関全体としての各部門との調整を行い、診療上の方針のもとに適切な看護が提供できるよう看護職員を指導・管理する能力が求められている。

カ これらのことから、看護管理者には幅広い豊かな人間性が求められており、指導者・管理者としての能力を開発し、よりよい医療機関の運営に対する知識等を修得する研修が必要である。

3 生涯教育の方法

1) 教育方法としては、施設内・外で実施される最新の医療や看護、社

会情勢の変化等をテーマとした講演会やセミナー、そして看護の専門性を高めるために実施している施設内・関係団体・国・都道府県等の看護職員を対象とした系統的・段階的な研修会、新たな検査やコンピュータ導入に際して行われる講習会等の集合教育がある。また、その他にも最も身近で行われている事例検討・事例研究、文献の抄読会、臨床講義、病棟で行われるカンファレンス等の小グループによる学習や検討会、そして基本的な看護技術を習得するための技術経験チェックリストによる方法、また感性や柔軟性をはぐくむための芸術鑑賞、サークル活動、そして通信教育等の自己学習があげられる。

2) しかし、看護職員は交替制勤務等の特殊な勤務体制であることから職員全員の集まりは困難であり、また、長時間の研修は計画しにくいことがある。そして受講者の研修期間中は他職員の業務量の増加につながる事等、研修企画上の諸条件について考慮する必要がある。

3) したがって、教育効果をあげるためには研修目的、内容、場所、対象者等の種々の要件により教育方法を選択する必要があり、また、効果的な教育を実施するための教材の開発やビデオやマスメディアも十分に活用し、研修を実効性のあるものとするために看護職員が参加しやすい方法を検討する必要がある。

4 評価について

1) 看護職員として生涯にわたり学習意欲を高めるためには、生涯教育に参加する看護職員に対する適切な評価が必要である。

2) そのためには研修実施機関が研修受講者に対して修了証書を授与すること等が考えられる。

3) 看護職員の所属する施設の施設長も研修受講者に対して処遇を考慮

する等何らかの評価を与えることを検討すべきである。

- 4) 他方、研修実施機関に対する評価については、研修実施機関が当該機関以外の看護職員を含めた研修を実施する場合には、その機関が何らかの社会的評価を得る方向で検討されるべきである。
- 5) いずれの場合の評価についても、評価の方法、評価の基準、評価の結果の取扱い等の課題が残されており、今後、引続き検討する必要がある。

5 実施機関について

- 1) 生涯教育を体系的に実施し、また、勤務体制や種々の条件が異なる看護職員が生涯教育に参加しやすくするためには、多くの機関がその役割を持つことが望ましい。
- 2) 看護職員の生涯教育を行う機関は以下の諸機関が考えられ、その役割として、例えばリフレッシュのための教育、看護実務研修は施設・関係団体・保健所・都道府県等において、また、専門領域における研修等は施設・関係団体・都道府県・研究機関・大学そして学会で主として行うことなどが考えられる。
- 3) 生涯教育は、それぞれの機関が提供し得る内容・方法によって、最も適切な機関が実施することが必要である。
 - (1) 病院、施設
 - (2) 二次医療圏レベル（地域の中核的病院、日本看護協会都道府県支部・地区支部、都市区医師会、保健所等）
 - (3) 都道府県レベル（都道府県、日本看護協会都道府県支部、都道府県医師会、都道府県病院団体等）
 - (4) 国レベル（国立研究研修機関、公的研修機関、日本看護協会、日

本医師会、病院団体等)

- (5) 大学、短期大学、看護婦等学校養成所等の教育機関、学会等

6 生涯教育のシステム化について

看護職員の生涯教育には、リフレッシュのための教育、看護実務研修、専門領域における研修等の様々な体系があり、また、実施機関、実施方法についても種々の工夫が必要である。このことから生涯教育をそれぞれの体系に沿って整理し、システム化を図る必要がある。

- 1) 看護職員の生涯教育は所属する施設における教育が大きな役割を担っていることから、施設内に生涯教育の企画及び受講者の調整等を行う教育担当者を明確にすることが必要である。
- 2) 施設によっては、看護職員の数が少なく、施設内の教育体系を取りにくいところもあり、この場合には、施設外の機関において実施される教育を活用することが考えられる。
- 3) また、地域医療のレベルアップという観点から近隣施設間相互の活用を推進することも重要であり、施設内教育を公開し近隣の病院、診療所等の看護職員の受け入れや施設間の協力による教育企画などが考えられる。
- 4) 看護職員の施設内教育が充実している病院を中心に地域の看護職員のレベルアップを図る必要があり、これらリーダー的機能を有する施設に対しては、生涯教育の研修施設としての位置付けをする方向で検討すべきである。
- 5) また、各都道府県においては、生涯教育の企画・調整等に関する委員会をつくり、施設内教育の企画に関する支援体制、体系に沿った研修実施機関の調整、情報交換を行う等ネットワーク化を図り、看護職

員の生涯教育を推進する必要がある。

- 6) そして、看護職能団体をはじめ、医師会等団体の協力を得て生涯教育を行うとともに、生涯教育の実施状況に関する情報収集や提供についても、積極的に取り組む必要がある。
- 7) 看護系の大学、短期大学、看護婦等学校養成所においても生涯教育に関する公開講座を設けるなど生涯教育に積極的に関わる必要がある。

7 生涯教育の推進方法

生涯教育を具体的に推進するためには、看護職員1人1人の自己学習意欲を促すための条件整備が必要であり、そのため方法として以下のことが考えられる。

- 1) より高い資質を備えた看護職員として成長するために、個々人の学習意欲を促し、社会的評価を得るための方策として、受講状況を登録する個人カードを作成し、自己申告により関係団体や所属機関等へ登録するしくみを設けることが必要であるが、当面はこのしくみをモデル的に実施し、その後普及させていく必要がある。
- 2) また、看護職員が生涯教育に積極的に参加し自己学習を継続するためには、看護職員として学習すべき知識や技術について選択でき、積み重ねができるような生涯教育のための手引きの作成が必要である。
- 3) 一方、看護職員は交替制勤務等の特殊な勤務形態、就業状況の多様化などから、受講の機会が限られているため、研修方法については工夫をする必要がある。

例えば、一つのテーマについて集中方式や、項目別レベル別に分類して断続的に行う方式、あるいは両者の組み合わせ等の方法、また、

プログラムを提供するメディアの拡大等いろいろな方法を取り入れる必要がある。

- 4) 看護実務研修・専門領域における研修については、看護職員の個別の状況により、長期間にわたる場合でも、また、勤務場所を移動しても継続した積み上げが可能となるように、標準的な「研修モデル」を作成することが重要である。

そして、いかなる研修実施機関が研修を実施しても研修内容の水準を保てるように、研修企画等についてのマニュアルを作成する必要がある。

- 5) すべての看護職員が研修に参加できるように職場環境等の条件整備を図るとともに、計画的に研修日を設ける等の方法を進める必要がある。
- 6) 生涯教育の推進には雇用者側の理解が必要であり、医療関係団体においては、各施設長に対して生涯教育の必要性の認識を高めてもらうために積極的な支援をする必要がある。

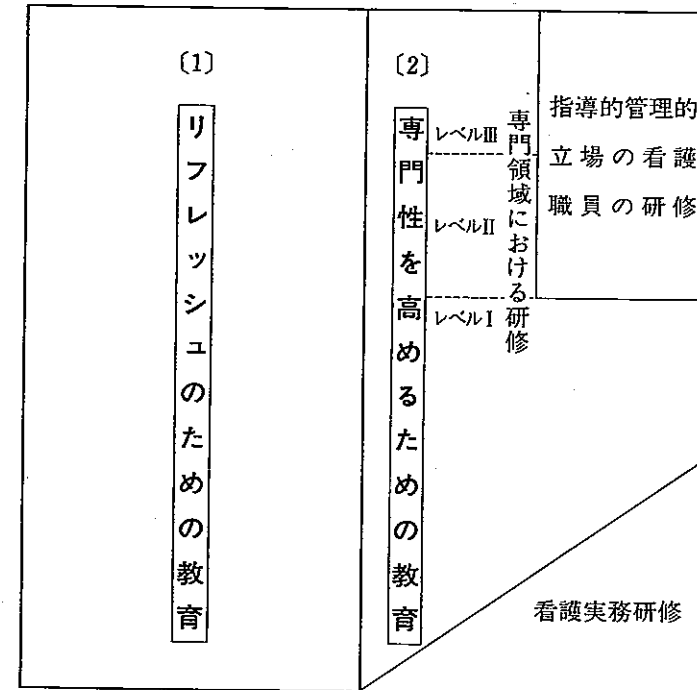
おわりに

看護職員がより質の高い看護を国民に提供するためには、看護職員がその専門性を追及し、また人間として成熟し、自己実現をめざすための生涯教育は極めて重要であり、高学歴化社会の中で専門職業人としての社会的評価を得る観点からも、生涯教育を推進する必要がある。特に看護職員は、健康人から病める人までを対象とし、全人的な看護を行う者として医療分野の研修はもちろんのこと、人々の価値観の変化や社会情勢全般についても幅広い学習が必要である。

本検討会では、現在実施されている種々の研修の現状を踏まえ、看護職

(別紙1)

看護職員生涯教育の範囲



員にとって必要な生涯教育の範囲を明確にし、その体系を整理した。この中で明らかとなったことは、すべての看護職員に最も必要とされる研修としては、リフレッシュのための教育、そして看護実践者としての基本的能力を体得するための看護実務研修であり、この研修を積極的に行うこととしたことである。

また、専門領域における研修としてレベルⅠ、レベルⅡ、レベルⅢの段階を設定し、専門性を備えた看護職員の研修を行うこと、そしてさらに看護職員の指導者・管理者に対する研修の体系についても位置づけることとした。

生涯教育を推進するための今後の課題としては、都道府県において生涯教育の企画・調整に関する委員会を設置し、地域の実情に合った生涯教育の推進方策を具体的に検討するとともに、看護職能団体等の協力の下に研修体系のシステム化を進める必要がある。また、生涯教育の体系に沿った研修内容については、「研修モデル」として示したが、今後は、看護実務研修等のカリキュラムの作成、生涯教育全般の研修企画・研修方法に関するマニュアルの作成等について早急な取組みが期待される。

なお、生涯教育の受講者及び研修実施機関の評価については、今後より一層看護職員の生涯教育が定着する中で検討されることが望まれる。そして看護職員1人1人が容易に研修を積み重ねられるための種々の条件等を一歩ずつ段階的に整備すること、今後の課題に対する国、都道府県の財政的な援助を含めた積極的な取組みが期待される。

現状における生涯教育の実施状況は、各施設、関係団体、国、都道府県等において行われてきているが、今後は本検討会で示した生涯教育体系に沿って、現在実施している研修の位置づけを行い、体系立てられた研修が企画、実施されることが望まれる。

研修モデル (案)

リフレクシオンのための教育	看護実務研修	専門性を高めるための教育			指導的・管理的立場の看護職員としての研修
		レベル I	レベル II	レベル III	
すべての看護職員が生涯にわたって学び重ねるべき研修で、患者のニーズに対応した的確な看護を行うための適切な役割を果たすこと、看護職員としての適切な役割を果たすこと、医療に関する新たな知識・技術に関与すること、医療に配慮した看護実践を遂行すること、また患者を全人的に理解するための感性・柔軟性を高めること	看護実践者としての基本的能力を体得するための、自分自身としての看護実践や、看護を求むる心をもつ看護実践者としての基本的能力を身に付け、入院から退院までの看護の継続性に配慮した看護実践を遂行するための研修	成人看護、小児看護、母性看護、公衆衛生看護等の専門領域における看護の知識・技術の深められるための研修	レベル I で修得した知識・技術について更に経験を積み、特定の専門領域において、新しい知識・技術の開発を行い、更に指導者としての役割を果たすための研修である	その専門領域において理論と実践をつなぐエッセンスパートとして、研究テーマを追究でき、その領域の看護スペシャリストをめざすための研修である	教育者として、管理者として、看護チーム等の調整役として、その能力を開発するために研修である
対象者	新卒直後のおおむね3年間の者	新卒直後約5年間の者	レベル I で専門看護の技術・知識を修得した者	レベル II の研修内容を修得した者	看護職員及び施設・保健所等の教育担当者並びに看護管理者

(看護実務研修とレベル I の研修を並行)

研修科目の例	看護実務研修	専門領域に関する看護	専門領域に関する看護	専門領域に関する看護	専門領域に関する看護	看護理論と関連
<ul style="list-style-type: none"> 健康教育の方法 看護記録の改善 MRS A の感染防止対策 エイズ対策 老人医療の現状 社会福祉の動向 コンピュータの扱い方 インフォームドコンセントについて セミナーケア 痴呆性老人のケア 継続看護と在宅ケア 現代社会とストレス 围産期医療と看護 新しい看護技術 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的看護技術と看護判断 看護過程 (アセスメント 看護計画等) アライマリーナージング 救急蘇生法 医療事故防止 自己啓発、自己表現に関するプログラム 事例検討 公衆衛生看護活動の展開方法 M E 機器の扱い方 助産過程の展開 	<ul style="list-style-type: none"> 専門領域に関する医学、看護 看護過程の応用 看護技術の開発 臨床教育技法 看護研究の実施方法 患者心理、家族心理 カウンセリング リナーゲーションの開発 事例研究 地域ケア体制の開発 随地実習指導 助産計画指導 	<ul style="list-style-type: none"> 専門領域に関する医学、看護 看護理論の開発 看護研究の指導 スーパージョーンと自己啓発 事例研究 保健指導技術の研究開発 助産技術の研究開発 助産所管理 	<ul style="list-style-type: none"> 看護理論 看護教育方法と評価 教育心理 継続教育プログラムの開発 リーダシップ論 集団力学 看護管理 看護研究 情報管理 医療経済 経営管理 公衆衛生看護の管理機能 地域母子保健システムの管理 		

看護職員生涯教育検討会委員名簿

(五十音順)

- 荒井蝶子 聖路加看護大学教授
- 栗屋典子 国家公務員等共済組合連合会
虎の門病院看護部長
- 伊藤 研 医療法人大雄会大雄会第一病院長
- ◎大池真澄 全国社会保険協会連合会常務理事
- 太田和子 愛知県立総合看護専門学校長
- 五島瑳智子 東邦大学医療短期大学長
- 澤 潤一 大病協看護専門学校長
- 嶋田えみ子 神奈川県立平塚看護専門学校長
- 高嶋妙子 社会福祉法人聖隷福祉事業団
総合病院聖隷浜松病院総婦長
- 田辺善丸 医療法人尚志会田辺病院長
- 平山朝子 千葉大学看護学部教授
- 藤森暢路 医療法人藤森医療財団理事長
- 松林恵子 日本看護協会常任理事
- 宮里和子 順天堂医療短期大学専攻科開設準備室
- 村上義次 社会福祉法人上宮教会日暮里上宮病院長
- 森田浩一郎 日本医師会常任理事

(◎は座長、職名は委員就任当時のもの)