

鹿児島医療センターにおける附属看護学校の閉校と大学誘致後の課題について

深野久美[†]第77回国立病院総合医学会
2023年10月21日 於 広島

IRYO Vol. 78 No. 6 (398-401) 2024

要旨

【背景と経緯】近年，大学・専門学校を含む看護師等学校養成所の入学生は少子化などの影響で年々減少傾向にある．その中において「大学」は増加しているが，それまで主流であった「3年課程の専門学校（以下専門学校）」は減少し続け，令和4年度について逆転した．国立病院機構は附属看護学校において質の高い看護師を育成し看護師確保を行うという仕組みを確立してきたが，受験者数の減少などから附属看護学校は閉校が続いている．国立病院機構鹿児島医療センター（当院）の附属看護学校の受験者数も年々減少傾向がみられ，このままでは質の高い学生確保ができなくなることが懸念されていた．鹿児島県の看護師養成所は，大学2校，専門学校等26校と専門学校等が全体の約90%以上を占めている．そのため鹿児島県では県外の大学を受験し，そのまま就職するという人材流出が問題となっていた．このような状況のもと，当院は看護教育の質の向上と看護師確保を目的として，附属看護学校を閉校し大学誘致を行うことを選択した．【課題と対策】当院の看護師確保は附属看護学校が担っていたため，喫緊の課題は看護師確保対策である．先行研究によれば，実習病院での実習指導などによって得られた病院への好印象が就職先選択の一要因になることが報告されている．その一方で，医療系学生が受けた実習中の不当待遇（medical student abuse）は看護学科がトップであり，その対応の中にはハラスメントに該当する内容も含まれている．これまでは母体病院と附属看護学校という共同体としての信頼関係があったが閉校後は希薄になる．実習指導者が実習生の成長を願い実施した熱意ある指導が単なるハラスメントと受け取られるリスクも発生する．そのため看護師確保対策として，実習生にとってよい環境になるように整備することが重要となる．具体的には実習生の人権を尊重した指導を組織コンプライアンスとして意思決定することと，高い教育スキルを持った実習指導者の育成である．

キーワード 看護学校，大学誘致，課題

鹿児島医療センター附属鹿児島看護学校 教員 [†]看護教員

著者連絡先：深野久美 国立病院機構鹿児島医療センター附属鹿児島看護学校 副学校長

〒890-0005 鹿児島県鹿児島市下伊敷1丁目52番17号

e-mail : fukano.kumi.dk@mail.hosp.go.jp

(2024年3月14日受付 2024年6月14日受理)

Regarding the Closure of the Affiliated Nursing School at NHO Kagoshima Medical Center and Issues after Attracting Universities

Kumi Fukano Kagoshima Nursing School Affiliated with Kagoshima Medical Center

(Received Mar. 14, 2024, Accepted Jun. 14, 2024)

Key Words : nursing school, attracting universities, assignment

はじめに

厚生労働省によると、令和4年度の大学・専門学校を含む看護師等学校養成所の入学生は62,876人であり前年度より978人減少している。その内訳は、「大学」が26,517人、「3年課程の専門学校等」は26,475人と、初めて「大学」の入学生数が上回った。全体の入学生数は令和に入り4年連続で減少しているが、「大学」の入学生は増加が続いている。

この背景には少子化の影響もあるが、平成25年は218校だった大学が、令和4年には303校と85校増加していることも関係している。これまで国立病院機構（以下 NHO）は附属看護学校で質の高い看護師を育成し、看護師確保を行う独自の仕組みを確立してきた。しかし近年の受験者数の減少などから、平成元年には60校あった附属看護学校は、令和5年には33校に減少しており、この傾向は今後も続くと考えられる。以上のような背景のもと国立病院機構鹿児島医療センター（当院）は、令和元年12月に77年間の伝統を持つ附属看護学校を閉校し大学を誘致する道を選択した。ここではその経緯と閉校と大学誘致後の課題について述べる。

鹿児島県の看護基礎教育の現状

調査によれば令和3年4月時点で大学数は全体で275大学293課程、入学定員数は25,158人と発表されている。大学課程数と入学者定員数を都道府県別でみると、〈東京〉が27大学課程2,371人とトップであり、その次に〈千葉県〉18大学課程1,825人、〈大阪〉18大学課程1,625人と中央の大都市圏が上位を占めている。九州地区のトップは〈福岡県〉14大学課程1,308人であり、〈愛知県〉〈兵庫県〉に次いで6位である。〈鹿児島県〉は2大学課程125名であり42都道府県中40位で最後から2番目である。

このため鹿児島県では県外の大学を受験し、そのまま就職するという人材流失が問題となっていた。一方、鹿児島県の看護師養成所の入学者定員数を設置主体別でみると、令和3年度では〈大学〉2校125名、〈3年課程〉14校700人、〈5年課程〉6校560人、〈2年課程〉2校70名と全体の9割が専門学校等で占めている。このためこれまでは、県内の看護師供給の主流は専門学校等が担ってきた。しかし近年の少子化や受験者の大学志向から令和3年4月の定員に対する入学者割合は、〈大学〉109.6%、〈3

年課程〉82.3%、〈2年課程〉65.7%、〈5年課程〉96.6%と〈大学〉以外は定員割れを生じている。この状況が続けば看護師供給にも影響が出てくることが懸念されていた。これらのことから鹿児島県の看護職の中では3番目となる大学設置への要望が潜在的に存在していた。

当院における附属看護学校の閉校と大学誘致の経緯

ここで当院における国立病院機構鹿児島医療センター附属鹿児島看護学校（当校）の略歴を述べる。

当校は、昭和21年に国立鹿児島病院附属養成所として発足した。その後、平成6年に国立南九州病院附属看護学校と国立療養所霧島病院附属看護学校を統合し、幾度かの学校名と学生数の変遷を経て現在の定員数80名の大型校となった。長い伝統と実績に培われた教育力や、高い看護師国家試験の合格率などから県内の専門学校の中でも強いブランド力を持っている。入学試験も県内の高名な進学校からの受験者が多く、定員80名に対し2～3倍の倍率を維持していた。しかし、近年では定員割れこそなかったが、平成27年には208名だった受験者が、平成30年には161名となり、この傾向はこの後も続くことが予測された。

また当校の受験者には大学を併願している学生が多く、合格判定後も成績上位層から辞退者が続いた。その理由のほとんどが大学進学のためであり、平成30年の成績上位25%層の辞退率は43%であった。このままでは定員数は確保できても学生の質の確保が難しくなる。またこの頃、厚生労働省が令和4年度の第5次指定規則の改正を発表していた。その改正にはカリキュラム総単位数を97単位から102単位へと増やすことが示されていた。ただでさえ当校は規定より多い98単位の過密なカリキュラムであり、これ以上厳しくなれば学生への負担が増える可能性がある。これからの看護教育と看護師確保を考えれば、大学誘致を選択することは単なる閉校ではなく発展的閉校であり鹿児島県にとっても意義があることだと考えた。大学誘致を行う際の希望条件として次の4つを提示した。①NHO 病院の看護師確保について協力関係が得られること②臨地実習の場としてNHO 病院の活用がなされること③教員や講師派遣などにおいてNHO 病院と人的交流がなされること④将来的には大学院の開設を視野にいれることであ

る。大学誘致を行うことの効果としては次の3つを期待した。①NHO 病院をはじめとする鹿児島県内の実習施設への就職②4年制学部によるジェネラリスト、大学院によるスペシャリストの育成③看護職における生涯教育の場としての活用である。これらの条件をもとに、学校法人津曲学園鹿児島国際大学が公募により選出され、令和2年11月に看護学部設立・運営に関する包括連携協定が締結された。このことにより当院の附属看護学校は令和6年3月に閉校し、誘致大学は令和5年度より開学することが決定した。

閉校と大学誘致後の課題と提言

1. 閉校と大学誘致後の課題について

NHO 九州管内の大学誘致は当院以前に3例の実績を持つ。具体的には、平成20年福岡東医療センター(福岡女学院看護大学)、平成21年長崎医療センター(活水女子大学看護学部)、平成30年九州医療センター(純真大学看護学部)である。それぞれの病院の事情はあるが、大学誘致後の共通課題となっているのが看護師確保対策である。当校を例にあげてみると、これまでは附属看護学校として「独立行政法人国立病院機構および地域で働く有能な人材を育成する」という教育理念のもとに、母体病院およびNHO 病院の看護師確保の役割を担ってきた。しかし閉校後は、県内の一般病院と同様に看護師確保市場に参戦することになる。鹿児島県は、他の県と比較すると新卒看護師の就職率は低いとされている。閉校後もこれまでのような就職率を維持するためには、何らかの対策を立てる必要がある。調査によれば、令和4年度の看護師として就業する看護師のうち約半数が実習病院に就職しており、実習生を受け入れることは病院アピールのチャンスとなる。小栗ら²⁾は、就職先選択に与える影響として、看護師の実習指導における「適切な助言・指導」「学生へのお手本」などがあげられ、看護師の実習生への対応や指導によって得た病院への好印象が就職先選択の要因であると報告されている。逆に、村上ら³⁾は、母体病院の実習施設であっても就職先に選択しなかった理由として「実施されている看護・看護師へのマイナスイメージ」「勤務が多忙・スタッフ不足」「希望領域が存在しない」などをあげていた。これらのことから実習病院で受けた指導や実習指導者の印象が就職先の選択に影響しており、看護師確保対策のた

めにも実習生にとってよい実習環境を整えることは効果があると考えた。

2. 閉校と大学誘致後の看護師確保対策について

臨地実習を行う実習施設は、保健師助産師看護師法によって〈当該実習施設に関する法令等で定められている基準を満たしていること〉とされ、実習生の最低限の環境は法律によって保障されている。しかし、それ以外は絶対義務でないため実際の運営は、その病院のトップの考え方によって異なる。当院も閉校後は母体病院ではなくなり、実習生にとっては数多くある実習病院の一つに過ぎなくなる。当院で実習する実習生に「この病院で働きたい」と思ってもらうためには、次の二つの取り組みが必要なのではないかと考える。

一つ目は、実習生の人権を尊重した指導を組織コンプライアンスとして意思表示し強化することである。看護師等養成所のカリキュラムの中で臨地実習は多くの割合を占めている。実習を通して実習生は看護に必要な知識・技術だけでなく、専門職業人としての時間やルール、職業倫理など医療者としてのあるべき姿を学ぶ。そのような実習で主に指導する役割を担うのが実習指導者である。しかし現状をみると、知識や社会性が未熟な実習生に対し、よい看護師になってほしいという熱意から、つい厳しい口調や態度で接してしまうことがある。松崎ら⁴⁾は、医療系学生が受けた不当待遇(medical student abuse)について実態調査をしている。その報告によれば理学療法科、作業療法科、言語聴覚科、看護学科の医療系実習において全科で不当な待遇が認められてたが、そのトップは看護学科であったと述べている。具体的な内容としては、「教える際に不快な態度をとられる」「忙しいからと指導されない」など学習にも影響する対応や、「無礼または冷淡な態度をとられる」「八つ当たりを受ける」「悪口を言われる」などハラスメントに該当する内容があがっている。閉校前は附属看護学校と母体病院は、インフォーマルコミュニケーションが成立しており、何か問題があっても事前に調整・自浄できることも多かった。しかし関係性が成立していない環境では、熱意のある実習指導者の指導も実習生に真意が伝わらずハラスメント事案になる可能性がある。このような事案は一度発生するとSNSなどのレピュテーションリスクとなり、一気に広く拡散する。実習生の人権を尊重した指導とは倫理的規範において、どうあるべき

かというコンプライアンスの視点だけでなく、経営的な視点からも取り組む価値がある。

二つ目は、高い教育スキルを持った実習指導者の育成である。実習指導者は、実習の中で、看護師としてのロールモデルを示すだけでなく、学生の学びを充実させるという役割を持っている。役割の内容も受け持ち患者の看護の直接指導やカンファレンス、学生の実習記録の点検・評価、教員との連携や病棟スタッフとの調整など多岐に渡っている。

厚生労働省は、〈実習指導者となることのできる者は、担当する領域について相当の学識経験を有し、かつ、原則として厚生労働省若しくは都道府県が実施している実習指導者講習会又はこれに準ずるものが実施した研修を受けた者であること〉とし、現行において〈実習指導者が二人以上配置されていることが望ましい〉とされている。しかし、現状は看護師不足からくる多忙さから専任実習指導者の配置は難しく、病棟業務と兼務していることが多い。当院も鹿児島県やNHO九州グループ主催の実習指導者講習会に受講をさせているが、その数は限られており受講後も人事異動などにより一定数の人数確保が難しい。

一方、これから実習にくる学生が小中高と受けてきた教育は、これまでの教育内容とは様相が根底から違っている。つまり、AIの技術的進化や加速化するグローバルな知識基盤的社会への適応を促すため、看護に限らず日本の教育そのものがパラダイムシフトを行っているからだ。現代の知識基盤的社会に求められる能力や姿勢は、①課題を見出し主体的・協働的に解決する能力②知識・技術の更新のための生涯にわたる学習力③他者や社会、自然や環境と共に生きる姿勢（持続可能な開発のための教育）と言われている。そのため日本の教育は、約10年前からアクティブラーニングへと方向転換をしている。このことは看護教育にも大きな影響を及ぼしており、これからの実習指導者には従来の役割に加え、学生のやる気を高め、思考をアクティブにさせる高い教育スキルが求められる。閉校前は、附属看護学校が月1回の実習指導者会議を通して、教育に関する情報やスキルを発信する役割を担っていた。しかし閉校

後は定期的な実習指導者会議がなくなり、実習指導者が教育に関する知識やスキルをアップデートする機会を失う。これらのことから実習指導者の指導能力の維持向上を目的に、院内での実習指導者研修を検討していくことも効果的だと考える。

以上、先行研究や調査データをもとに閉校と大学誘致後の課題である看護師確保対策への私見を述べてきた。これらは奨学金付与などの対策と比較すると劇的な効果は得られないかもしれない。しかし、当院に優秀な看護師人材を集めるためには、近視眼的ではなく長期的な展望による取り組みも必要なのではないだろうか？これまでの附属看護学校と母体病院という共同体意識を切り替え、一つの実習病院として高い評価を維持していくことは簡単なことではない。これらの取り組みを一時的なキャンペーンで終わることなく、経営的な視点でその必要性を理解し、組織戦略として実践していくことも必要な対策だと考える。

〈本論文は第77回国立病院総合医学会シンポジウム「地域における国立病院附属看護学校の役割と意義、今後の展望」において「鹿児島医療センターにおける附属看護学校の閉校と大学誘致の経緯と課題について」として発表した内容に加筆したものである。〉

利益相反自己申告：申告すべきものなし

【文献】

- 1) 厚生労働省. 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査.
- 2) 小栗祐子, 奥宮明子, 田中博子ほか. 看護学生の就職先選択の傾向と特徴－初年度卒業生の就職先選択に着目して－, 帝京科学大紀 2018; 14: 245-50.
- 3) 村上正和, 長谷部佳子, 廣橋容子ほか. 道北地域の中規模病院に看護学生が就職選択を決定する要因－臨地実習評価との関連性から－, 名寄病医誌 2016; 24: 24-8.
- 4) 松崎秀隆, 原口健三, 吉村美香ほか. 臨床・臨地実習で医療系学生が感じる不当待遇, 理療科 2015; 30: 57-61.