



医政看発0217第2号
平成22年2月17日

(社) 全日本病院協会長 殿

厚生労働省医政局看護課長



今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書の送付について

平素より看護行政の推進にご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

この度、今後の看護教員のあり方に関する検討会におきまして、看護教員の資質・能力の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成や継続教育の推進等について検討を重ねて参りました。今般、その結果を報告書としてとりまとめましたのでご送付いたします。

本報告書においては、今後、看護師等学校養成所間が連携を図るとともに、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国が協力して改善策を着実に推進していくことが重要とされております。本報告書の趣旨をご理解頂き、看護教員の養成や継続教育に関する事業の推進にご協力頂くようお願いいたします。

また、貴管内の看護師養成所等に対する周知について、ご協力くださいますようお願い致します。

なお、本報告書は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) でも閲覧可能となっておりますのでご活用下さい。

今後の看護教員のあり方に関する検討会 報告書概要

本検討会では、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の維持・向上に関する方策について検討を行った。

I. 看護教員の資質・能力に関して

質の高い教育を実施するためには、看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要でそのバランスが重要であり、求められる能力としては、①学生等の体験や臨床実践の状況を教材化して学生等に説明するなどの教育実践能力、②学生等や教員間、実習施設とのコミュニケーション能力、③学生等に適切に教えることを目的とした看護実践能力、④マネジメント能力、⑤研究能力があげられた。

II. 看護教員の養成について

看護教員の養成においては、専任教員の要件となっている看護教員養成講習会が重要な役割を果たしているが、実施内容のばらつきや開催都道府県の偏り等を改善するために、

- ① 看護教員養成講習会の運営・評価等に関するガイドラインの作成・導入
- ② 看護教員養成講習会の教育内容及び時間等を含めた実施要領の見直し
- ③ ブロック単位で受講者を調整する仕組みの構築

などの必要性が示され、通信制の導入、大学や大学院での養成の推進等が今後のあり方とされた。

III. 看護教員の継続教育について

看護教員の質を向上させるためには、継続教育とキャリアアップの仕組みの充実が求められており、

- ① 看護師等養成所内においてFDの一環として、教員相互の授業参観による教育実践能力の向上などといった能力開発に取り組むこと
- ② 新任看護教員の研修を含め、看護教員の経験等に応じた継続研修の充実に対する支援
- ③ 看護教員のキャリアアップを目指すためには学会や大学院等の活用を推進すること

などの必要性が示された。

IV. 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について

学生等の看護実践能力の向上の観点から、学生等の実習の質を上げるためには、

- ① 学内演習時から臨床の実習指導者が関わることのできるシステムや、高度実践能力を持つ看護職員（専門看護師や認定看護師等）を教員として活用するシステムを作ること
- ② 看護教員と臨床の実習指導者は、患者を尊重する立場と学生等の教育者としての立場との調和を保つことが重要で、協働する中で適切に役割分担をしていくこと
- ③ 学生等の実習には実習指導者の専任配置が最も望ましく、将来的には、臨地実習に対する実習指導者の専任配置や看護教員等の配置といった体制の義務化について検討すること

などの必要性が示された。

今後、看護教員の努力に加え、看護師等学校養成所間の連携を図るとともに、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国は協力してこれらの改善策を着実に推進していくことが重要である。

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 17 日



厚生労働省

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書

<目次>

はじめに	1
I. 看護教員の資質・能力に関して	
1. 看護教員の資質・能力に関する課題	1
2. 看護教員の向上すべき資質と求められる能力	1
II. 看護師等養成所における看護教員養成のあり方について	
1. 看護教員の要件について	3
1) 看護教員の要件に関する課題	3
2) 看護教員の要件の見直しについて	3
2. 看護教員養成講習会について	3
1) 実施体制・方法	3
2) 教育時間・内容	4
3. 今後の看護教員養成のあり方について	5
III. 看護教員の継続教育について	
1. 看護教員の継続教育・評価について	6
1) 現状と課題	6
2) 当面の改善策	7
2. 今後の看護教員の継続教育について	8
IV. 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について	
1. 臨床現場で看護を実践している看護職員の活用と臨地実習の指導体制について	9
1) 現状と課題	9
2) 当面の改善策	9
2. 学生等の看護実践能力の向上を図るための今後の教育体制について	10
おわりに	10

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書

はじめに

平成20年7月にまとめられた「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」において、看護基礎教育の充実に向けた方策を進める上での共通する課題のひとつとして、看護教員の質・量の確保が指摘された。これを受け、平成21年3月の「看護の質の向上と確保に関する検討会」中間とりまとめでは、看護教員の専門性を高めるための看護教員の継続教育や、看護教員が臨床現場で実践能力を維持・向上するための機会の確保、高度実践能力を持つ看護職員の活用など、教育機関の創意工夫が必要であることが示されたところである。

これを踏まえて、本検討会は、看護教員の資質・能力の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の維持・向上について検討し、これまで7回にわたって議論を重ね、今般、その結果を報告書としてとりまとめた。

I. 看護教員の資質・能力に関して

1. 看護教員の資質・能力に関する課題

- 看護基礎教育を充実させるためには、看護教員の質の向上が不可欠であり、質の高い教育を実施することができる看護教員にはどのような資質・能力が求められるのかを整理し、目標を示すことが必要である。
- 看護教員には看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要であり、そのバランスが重要であり、その両方を補い合うシステムを作ることが望まれる。
- その一方で、看護教員の看護実践能力の維持には困難が伴い、臨床現場を離れている看護教員に現場と同等の看護実践能力を一律に求めるには限界がある。看護教員が自らの看護実践能力を維持するために努力することは必要であるが、学生等の指導に適した臨床現場の看護職員を見極める能力、臨床実践の状況を教材化して学生等に説明・指導できる能力、臨床現場の看護職員と協働できる能力が求められるという意見もある。

2. 看護教員の向上すべき資質と求められる能力

- 看護教員の向上すべき資質と求められる能力として重要なものを本検討会の議論から抽出した。

1) 向上すべき資質

- ・対人関係における自己の表現力や相手に対する理解
- ・多様な個性を尊重する人権意識や倫理観、看護に対する価値観
- ・人として、看護職として学生等の目標となることができる人間性

2) 求められる能力

①教育実践能力

【教育課程】

- ・時代の要請に合ったカリキュラムを作成し、それを授業展開、評価、改善する能力

【授業設計・実施】

- ・自らの専門領域の教育のみでなく、全ての領域とのかかわりを意識して教育を展開する能力
- ・学生等が、リアリティーを感じながら自分の課題として学ぶことができる学習環境を設定する能力
- ・学生等の体験や臨床実践の状況を教材化して学生等に説明する能力
 - 教材化のためには、さらに学生等及び患者理解の能力、言語化能力、状況把握能力などが必要である

【学生等指導・評価】

- ・多様な学生等に対応する指導力
- ・臨地実習の中で学習を積み重ねていく学生等を形成的に評価する能力
- ・学生等が自らの能力開発に将来活かすことができるような客観的な評価を行う能力

②コミュニケーション能力

- ・学生等に対するコミュニケーション能力
 - 学生等が抱えている精神的、身体的な課題に対応するカウンセリング能力、教育的視点や有する知識を正確に伝える能力
- ・学生同士のコミュニケーションを支援する能力
- ・他の領域の教員、実習施設と連携、協働する能力
- ・実習施設との調整能力

③看護実践能力

- ・学生等に適切に教えることを目的として、看護の基本技術に加え、最新の医療に関する技術や知識を有し、看護を実践する能力

④マネジメント能力

- ・提示するべきか守るべきかなど個人情報適切に処理・管理する能力

- ・運営に主体的に参画でき組織目標の達成に向け、リーダーシップが発揮できる能力

⑤研究能力

- ・専門分野の研究に関する最新情報を収集し、教育に活用できる能力
- ・日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組める能力

Ⅱ. 看護師等養成所[※]における看護教員養成のあり方について

1. 看護教員の要件について

1) 看護教員の要件に関する課題

- 看護基礎教育を充実するためには、看護教員の質と量の双方を充実・強化させることが必要であり、看護教員の要件についても、質と量の観点から議論することが必要である。
- 増加する大学卒や大学院修了の看護職員が、これらの看護職員の看護師等養成所の看護教員として活用されやすい体制の整備が求められる。

2) 看護教員の要件の見直しについて

- 看護教員には一定期間業務に従事していた経験が要件となっているが、看護教員確保の観点からは、現行で求められている経験年数を5年から3年にすると同時に、従事が必要な業務内容を明示し、質の確保を図るべきという意見があった。
- 一方、現在の臨床現場の看護師の状況から考えると、業務への従事が3年では学生等を教育することは難しいと思われることから、5年以上を維持すべきという意見もあった。
- 看護教員確保の観点から、看護教員の要件の対象とする大学における履修内容を拡大し、大学卒や大学院修了の看護職員の看護教員への活用が推進されるようにすることが必要である。

※ 厚生労働大臣の指定する看護師等養成所

2. 看護教員養成講習会について

1) 実施体制・方法

①現状と課題

- 看護教員養成の約8割は、都道府県による看護教員養成講習会（以下、講習会という）が担っている。しかし、受講希望者の減少等により、開催基準である

定員30名以上を満たす受講者数を1都道府県で確保するのが困難であるため、開催しないところが多いのが現状である。また、講習会の実施方法、修了の基準や評価などが実施要領に具体的には示されておらず、実施状況が多様となっている。このように、看護教員の養成は、質的にも量的にも平準化されていない状況である。

- 講習会開催県が限定的であることから、受講を希望しても物理的な問題や家庭の事情等により受講できないという状況があり、現在の実施体制が続く限りこうした状況を改善することは困難である。
- また、すでに看護教員となっている者のうち、講習会を受講していない者（以下、未受講者）に講習会を受講させると養成所は欠員状態となり、教育体制に支障が出る。そのため、講習会に参加させることが困難な養成所もある。
- 都道府県が実施する看護教員養成講習会に対して、国はこれまで講習会の実施要領を示し補助を行ってきたが、全国的に見ると質・量ともに格差が生じ、必ずしも効果的な制度運用が行われてきたとは言い難い。

②当面の改善策

- 看護教員の養成を全国的に平準化するためには、講習会をブロック単位で調整した上で開催するなどの仕組みが構築されることが必要であり、その調整は当面国が行うべきである。その際には、他の都道府県からの受講希望者を受け入れやすくするため、開催都道府県に対して財政的な支援を行うべきである。
- 看護教員の確保の観点から、都道府県が開催する講習会による養成だけに頼るのではなく、看護系大学での看護教員の養成を推進するため、財政面も含めた支援が求められる。
- 大学等で修得した教育内容を看護教員養成講習会で実施されている教育内容に相当するものとして認定できるような体制整備を推進することも、実現に向けた方策の一つとして考えられる。
- 将来的に、北海道から九州までの各ブロック内で、少なくとも1ヶ所で開催されるようになることが望まれる。
- 一方、すでに教員となっている未受講者の受講を促進するためには、代替要員の確保など養成所に対する国の財政支援が求められる。

2) 教育時間・内容

①現状と課題

- 現行では8ヵ月で900時間の講習会を実施しており、つめこみ教育になっている。

- 講習会を受講することにより教員としての姿勢や態度に変化が見られ有益である一方、講習会の内容に教員業務のすべてが含まれているわけではないので、すぐに業務に反映できる内容を盛り込むことも必要である。
- 看護教員に求められる能力は時代とともに変化しているが、現在の看護教員には学生等を育むための教育学や教育論の視点が不足しているとの指摘もある。時代の変化に伴い、講習会の教育内容を適宜見直すことが求められている。
- 都道府県が講習会の企画・運営を委託先に全面的に任せている場合、看護教員の養成に必要な教育内容やその評価の把握、理解が不十分になっていることも課題として指摘されている。

②当面の改善策

- 講習会において十分な講習成果を上げるためには、教育内容を整理するとともに、ゆとりのある期間を設定すべきである。また、看護基礎教育内容の改正に合わせて、講習会の教育内容を見直す必要がある。
- 講習会の質の確保・向上のため、看護教員養成における教育内容を見直すとともに、受講者の評価や講習会全体の評価なども含めた看護教員養成のためのガイドラインを早急に作成することが必要である。
- また、ガイドラインには、教員養成のための教育内容を示すだけでなく、教育目標として看護教員がどのような能力を身につけるべきか、また受講修了の基準を示すべきである。
- さらに、講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や企画に関する相談体制を構築することが必要であり、こうした支援を国が行うべきである。

3. 今後の看護教員養成のあり方について

- より多くの受講希望者が就労を継続しながらでも受講できるよう、eラーニング等の通信制の導入について検討する必要がある。eラーニング等を活用することにより、知識の習得に関しては講習内容を統一することができ、これにより教員養成の質を一定程度確保することができる。
- また、現行では時間数で示されている教育内容を単位制とし、受講者の状況に合わせた複数年にわたる分割履修や放送大学等の活用も求められる。
- 受講者の利便性を高めるためには、近隣の看護系大学での科目等履修により修得した単位を「教員養成課程」の一部として認定できるようにすることも必要である。
- 看護教員の質を確保し、教員自身の意欲の向上を図るため、教員養成講習会を修了したことを公的に認証すると共に更新制とし、看護教員の教育における能

力を評価する仕組みを構築することについても検討する必要がある。

- 現在、看護師等養成所の看護教員を育成する講習会としては看護教員養成講習会・専任教員の再教育研修・幹部看護教員養成課程があり、学生等の実習を指導する看護職員を育成する講習会としては実習指導者講習会がある。これらの間には共通する講習科目も含まれることから、これらの講習会を連動させ、看護教員のキャリアパスとして示すことで、受講者の自信に繋がると考えられる。さらに将来的には、学位取得に繋がるようなコースとして示すことが望まれる。
- 看護基礎教育の充実に向け、看護教員の質・量の充実は極めて重要な課題であり、質の高い看護教員養成の体制整備を図ることは急務であり、国は、こうした体制整備を支援すべきである。さらに、将来的には質の高い看護教員養成のために、大学や大学院での教員養成を促進することが望まれる。

Ⅲ.看護教員の継続教育について

1. 看護教員の継続教育・評価について

1) 現状と課題

- 現在、看護教員の継続教育を実施する上で教員の配置数、臨床現場との連携、新人教員への支援が課題となっている。
- 看護師等養成所では、設置主体や養成所ごとで経験年数に基づく段階別の看護教員に対する研修を体系化しているところがある一方で、小規模独立型の養成所では、教員数等の問題から研修の体系化が困難となっている。
- 看護教員の継続教育として、教育実践能力や看護実践能力の向上のために公開授業による授業研究・教材研究や臨床現場での臨床研修を実施している看護師等養成所もある。
- 都道府県では、国の補助事業として、看護師等養成所の専任教員再教育事業を実施してきたが、実施しているのは一部の都道府県のみである。また、その実施内容や回数は様々であり、カリキュラム改正等といったその時期に話題となっている事柄を取り扱った単発の研修が大半を占めている。そのため、この研修だけでは十分なキャリアアップ^{※1}に繋がりにくい状況となっている。
- このように、看護教員が看護師等養成所で能力を発揮しながら教育にあたる環境が必ずしも十分に整っていないことなどから、大学院修了等によりキャリアアップした看護教員が、看護師等養成所から大学へ移動する傾向がある。

※1 キャリアアップ：より高い資格・能力を身につけたり、経歴（今まで経験してきた仕事・身分・地位・学業など）を高めたりすること

- 一方、大学や大学院では、教師教育という意味でファカルティ・ディベロップメント（以下FDという。）※²の取り組みが義務づけられており、教育実践能力や研究能力の向上ための研修、教育方法改善のための授業検討会の開催等といった活動を実施している。
- 教育機関の中には、臨床現場との連携を図るために、病院と教育機関のユニフィケーション※³を行っているところもあるが、身分の保障や給与などの問題で十分に実践できていないところも多い。
- 看護師等養成所の新人教員については研修の有無に関わらず、入職後すぐに一人前の教員としての実践が求められるという過酷な現状がある。そのため、指導教員や助言システムを整えているところもあるが、すべての看護師等養成所で整えられているわけではない。特に、新人教員が1人のみの場合では、不安や悩みを抱えることになり、バーンアウトに繋がる傾向があるとの指摘もある。
- 教員の自己評価、学生等や保護者による他者評価システムは教育機関全体に浸透しつつあるが、組織全体の教育環境に関する評価・改善システムに繋がっている看護師等養成所は少ない状況である。
- 幹部看護教員養成課程で実施されている教育内容は、看護師等養成所の運営上、大きな役割を果たしており、継続教育の中に養成所の運営に関わっていく幹部看護教員を対象とした研修を位置づけることは重要である。

※²ファカルティ・ディベロップメント：教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組みの総称

※³ユニフィケーション：看護サービスと教育ならびに研究の責任を1つの管理組織に所属させること（看護実践・教育・研究の統合）

2) 当面の改善策

- どのような要件で看護師等養成所の教員になったとしても、教員としての基礎がつけられる新任期の研修が重要である。そのため、新任期の研修体制を構築し、看護教員の質の確保・向上のための財政支援を含めた方策を講じることが必要である。
- 新人の看護教員を支えるためには、メンターやスーパーバイザーの設定など多様なフォローアップ体制が考えられるが、新任期の研修体制構築と併せて検討することが求められる。
- 一部の看護師等養成所で行われている体系化された看護教員の継続教育研修や、大学で行われている看護教員向けの公開講座などを他の小規模独立型の養成所でも活用できるように、それぞれの地域において、大学や看護師等養成所

- 等関係機関の協力を得ながらブロック毎にネットワークを作り、その継続教育プログラムを部分的に受講できる仕組みづくりを検討することが望まれる。
- 看護教員の継続教育は、行政を主体とするよりも、学会を主体として展開することも効果的であり、学会の中で、看護教員の継続教育カリキュラムを複数組み、多様なプログラムが展開できるよう国が働きかけることが必要である。
 - 国の補助事業として、一部の都道府県で実施されている看護師等養成所の専任教員再教育事業の中で、看護教員の成長段階別など個々のキャリアアップに繋がる内容も行われるよう検討すべきである。
 - 小規模な看護師等養成所の看護教員が一定期間、研修に参加できるようにするために、代替教員を派遣する仕組みが必要である。
 - 一方で、看護教員の継続教育は、看護師等養成所内においてFDの一環として、教員相互の授業参観による教育実践能力の向上などといった能力開発に取り組むことが必要である。
 - 看護教員が運営管理に関する知識の修得等を通じ、看護師等養成所において管理的役割を果たす等のキャリアアップを図るために、大学院を活用することも考えられる。

2. 今後の看護教員の継続教育について

- 看護師等養成所の看護教員も職位の違いだけに留まらず、魅力的な専門職業として、キャリアアップしていく仕組みをより多彩に整備する必要がある。
- 個々の看護教員のキャリアアップを考える際に、例えば看護師の成長段階別モデル（ラダー）と同様に、看護教員についても新任、中堅、ベテランといったラダーを作成し、看護教員自らがキャリアアップできるシステムを整備すべきである。
- 看護師等養成所においても、大学や大学院のように看護教員のFDの義務化について検討する必要がある。また将来的には、看護教員の教育実践能力の向上のためのFDが、設置主体の異なる看護師等養成所間で連携して行われることが望まれる。
- 看護教員が生涯を通じてキャリアアップを重ね、モチベーションを維持していくためには、教育の成果や専門性を自己点検・自己評価・他者評価できるようなシステムと組織全体の教育環境に関する評価・改善システムの整備が看護師等養成所には必要である。
- 看護教員の看護実践能力の向上を図るために、将来的には看護師等養成所と臨床現場との連携によるユニフィケーション等のシステム化を推進するための検討が必要である。

IV. 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について

1. 臨床現場で看護を実践している看護職員の活用と臨地実習の指導体制について

1) 現状と課題

- 臨地実習指導に関わる看護教員や臨床の実習指導者が不足していることから、学生等が患者へ直接的な看護を実習の中で十分に行える環境が整備されていない現状がある。
- 臨床の実習指導者は、配属先の通常業務との兼務で指導することが多く、学生等が実習指導者から十分な指導を受けられる実習環境が整っていない現状がある。
- 実習施設で看護職員を実習指導者講習会へ参加させる際は、施設側の負担で行われていることから、実習施設により実習指導者の配置数には差がみられる。
- 看護教員が看護実践能力を維持するためには、臨床現場で看護を実践する必要があるが、その立場と責任の所在が大きな課題となっている。
- 臨床現場で看護を実践している看護職員の活用の例としては、専門看護師が主に大学院教育で、また認定看護師が看護師等養成所や大学の教育で活用されており、学生等に最新の知識や技術が提供できるだけでなく、職業人モデルとして看護職への動機付けを与える効果があるとの意見もある。

2) 当面の改善策

- 学生等の実習の質を上げるためには、学内演習時から臨床の実習指導者が関わることでできるシステムや、高度実践能力を持つ看護職員（専門看護師や認定看護師等）を教員として活用するシステムを作る必要がある。また、高度実践能力を持つ看護職員を地域内の複数の教育機関で広く活用するなどの仕組みも求められる。
- さらに、学生等の看護実践能力の向上のため、臨地実習の際には実習指導者の専任配置が最も望まれる体制である。専任配置が難しい場合には、看護教員、実習指導教員、臨地実習指導者のいずれかが、直接実習の指導ができる体制を推進する必要がある。
- その際には、学生等が効果的な実習指導を受けられるよう、同一レベルの指導が継続的に行われる体制を作ることが重要である。
- 看護教員と臨床の実習指導者は、患者を尊重する立場と学生等の教育者としての立場との調和を保つことが重要で、協働する中で適切に役割分担をしていくことが望まれる。さらには、看護教員と臨床の実習指導者が合意形成をして、その学生等の達成度合いを評価しながらその結果を共有し、指導していく体制

を作ることが重要である。

2. 学生等の看護実践能力の向上を図るための今後の教育体制について

- 看護学生等の看護実践能力の向上を図るためには、臨床現場で看護を実践している看護職員の活用が促進されることが望ましい。そのためには、臨床現場での指導体制の充実が可能となるいわゆる臨床教員制[※]等の導入が、付属病院のない学校養成所でも進むような体制整備が必要である。
- また、そういった体制を整えて医療人材の育成に貢献している実習施設が、教育に熱心な施設として社会的に評価される仕組みを検討する必要がある。
- さらに将来的には、臨地実習に対する実習指導者の専任配置や看護教員等の配置といった体制の義務化について検討することが望まれる。
- 学生等の看護実践能力を向上させ、臨床現場との乖離を少なくするためには、教員に対する研修や臨地実習の指導体制の充実などを促進することが重要な課題であると言われている。しかし、看護基礎教育の質の充実を目指すには看護教員の現在の配置人数では、外部研修の受講や臨地実習における学生等への十分な指導などに限界があることがこれまでも指摘されており、今後、現行の配置基準の引き上げを検討することが望まれる。

※ 臨床教員制：決まった定義はなく、経験年数や専門分野等の一定基準のもとに、臨床現場で働く看護職員が契約を交わし、学校養成所から「臨床教授」「臨床教員」「臨床講師」等の称号を与えられて看護学生の講義や演習、実習の指導にあたるなど、実態は様々である

おわりに

看護基礎教育の充実に向けた様々な方策を進める上で、看護教員の質の向上を図ることは重要であることから、今回、初めて看護教員の今後のあり方も含めた検討を行ってきた。

検討を重ねた結果、看護教員や看護基礎教育の現場をめぐる多くの課題が整理され、それらを改善するための方向性が示された。今後は、看護教員の努力に加え、看護師等学校養成所間の連携を図るとともに、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国は協力してこれらの改善策を着実に推進していくことが重要である。

看護教員にかかる中長期的な視点に立った改善策についても、国の看護に関する他の検討会における議論を踏まえ、連動性を持った効果的な施策を検討すべきである。

一方、改善策の具体的内容にまで結論が至らなかった事項についても、一定の方向性が示されており、看護教員の不足という構造的な問題にも留意しつつ、看護教員の質の向上を目指して継続的な検討や所要の対応がとられることが望まれる。