

〔資料〕

三重県立看護大学人事交流制度

— 地域医療機関と看護大学の新たな架け橋 —

The Personnel exchange system at Mie Prefectural College of Nursing — A new bridge between community medical institutions and a nursing college —

玉田 章¹⁾ 菱沼 典子¹⁾

【要 旨】

看護系大学の急増はその教育を担う看護系教員の確保に苦慮する現状を生み出している。看護大学と医療機関における看護教育と看護研究の活性化を図ることを趣旨に、所属職員を1年間派遣する人事交流制度を平成25年度に開始した。現状では県内医療機関からの派遣職員を本学の助手として受け入れる制度となっており、令和2年度までの7年間で18名を受け入れた。派遣時年齢が最小26歳、最大で50歳と開きがあることや、派遣職員と決定した時点で他学の大学院生であった例や、本学の大学院生が所属する医療機関から派遣される例もあり、各医療機関における研修・人事制度や育成計画のなかで、本人事制度を柔軟に捉えて活用されている。本制度は、本学にとって特に実習での学生指導の充実という効果をもたらし、派遣職員にとっては看護基礎教育や看護研究に対する視野を広げる機会となり、派遣した医療機関側からも良好な評価が得られている。

【キーワード】 人事交流 看護大学 地域医療機関 派遣職員 臨地実習

I. はじめに

平成4年(1992年)に「看護師等の人材確保の推進に関する法律¹⁾」が施行されたことよって、平成3年に11大学であった看護系大学は、その設置が急増し、令和元年となった2019年度には272大学、285課程となっている。こうした看護系大学の急増はその教育を担う教員の確保に苦慮する現状を生み出している。特に看護系教員の確保が難しいのは、三重県立看護大学(以下、本学)に限らず多くの看護系大学においても同様である。教員の採用は一般公募によって行われるが、看護系大学の場合は公募しても応募者がいないか、極めて少ない状況となっており、特に本学が設置される三重県では、看護系学部・学科を有する大学が4校と少ないことも看護系教員の確保を難しくしている。看護系教員が不足している状況は、学内での講義

や演習のみならず、臨地実習にも大きく影響することから、実習指導体制の強化が本学の課題としてあげられる。

臨地実習指導においては、教員のみならず臨地実習指導者からの学生への指導を欠かすことはできない。臨地実習指導者の中には、優れた教育的資質・能力を有している看護職者が多数、存在しており、また、看護実践能力の高い看護職者も存在する。こうした臨地の看護職者を看護教員として採用したいと思うことが多々ある。しかし、これまで臨地での看護実践に従事していた看護職者は、「教育と研究」を業とする教員になることはあまり想像していない。また、将来的にも医療機関などの看護実践の場での勤務を希望する者が多く、大学教員として職を得る機会があったとしても、大学教員としてのキャリア継続のために、いずれ

受付日：2020年12月9日 受理日：2021年3月10日

1) Akira TAMADA, Michiko HISHINUMA：三重県立看護大学

は博士や修士の学位取得が必要なこともあり、キャリアの転換には二の足を踏む。臨地で活躍する看護職者の協力を得るために、本学には実践者等をゲストスピーカーで招聘する制度や、臨地教員として臨地教授等の称号を付与する制度もあるが、優れた臨地の看護職者をこれまで以上に本学の教育や臨地実習に参加・協力してもらえる方策を模索してきた。

一方で医療機関においては、看護職員の教育能力や資質の向上を図っており、院内研修に加えて様々な院外研修の場に積極的に参加している。看護職員が参加する研修のひとつとして、実習指導者の任にあたる者を対象とした厚生労働省が都道府県などに委託する実習指導者講習会があげられる。実習指導者講習会では実習指導者の役割の理解、効果的な実習指導のための知識・技術の修得を目的にしている。しかし、座学を中心としたカリキュラムであることから、研修会終了後に新たに実習指導者の任を与えられた看護職員は、指導実践に不安を抱きつつ看護学生の教育に関わることとなる。さらに医療機関では、教育能力の向上以外にプロフェッショナルな看護の充実・発展のために院内での研究活動を推進している施設が多くある。医療機関の看護職員を統括する看護部の多くは、看護職員の研究能力の向上といった目標を有しており、看護大学などの教育機関からの研究に関する指導・助言・支援を活用して、各医療機関における看護研究の充実を図っている。

本稿の主題である人事交流については、本学が開学した当初の平成17年（2005）にも特定の医療機関と本学との間で1名を相互に派遣する形で行われていた。当時の人事交流において本学から医療機関に派遣する教員に対しては、教員の臨床における看護実践能力の向上が目的とされていた。その後、慢性的な看護系教員の不足のために自然消滅的に実施されなくなったが、派遣された看護職員または看護教員の教育能力や看護実践能力等に寄与したと推察される。過去の経緯はあるものの人事交流制度の方法によっては、看護大学において実習指導体制の強化を図ることが可能であり、医療機関側の教育・研究能力の向上を目指すことが可能と考えられた。このことから、平成25年に県内医療機関の看護職員を本学に派遣することを意図して「公立大学法人三重県立看護大学人事交流実施要項」を制定した。この実施要項に基づく「三重県立看護大

学人事交流制度」の運用が7年目を迎えるにあたって、一定の成果があったことが確認できた。また、全国的にも本学と同様の人事交流制度を継続して実施されている例や報告があまりみられないことから、本学と医療機関との組織的な取り組みである本制度の成果を提示する。

II. 人事交流制度の運用

三重県立看護大学人事交流制度は、大学法人として定めた「公立大学法人三重県立看護大学人事交流制度実施要項（以下、実施要項）」に則り、職員の派遣または受け入れが実施される。

1. 人事交流制度の概要

1) 趣旨

本制度の趣旨については実施要項に、「本学と県内の病院その他の医療機関等との相互の理解を深めるとともに、病院等における指導的な役割を担う看護職員の育成、並びに臨床現場と教育研究現場の交流促進による看護教育及び看護研究の活性化を図るために行う法人及び病院等職員の人事交流について必要な事項を定める」と記載している。

人事交流の趣旨としては、県内の病院以外のその他の医療機関等との人事交流についても意図するように規定しているが、現在のところ、本学と連携協力協定を締結した三重県内の医療機関（以下、医療機関）を対象として人事交流を実施している。将来的に「その他の医療機関等」として訪問看護ステーションや介護老人保健施設などの保健・福祉施設との交流が可能となった場合にも本要項の適用が可能である。

2) 派遣対象者

医療機関において将来的に看護教育、看護研究において指導的な役割を担う看護職員を本学への派遣対象者としている。先の人事交流の趣旨に「～法人及び病院等職員の人事交流について～」と定めているように、医療機関から本学への職員派遣のほか、大学法人である本学から医療機関への教員派遣も実施要項の上では可能である。しかし、現状では本学看護系教員の医療機関や行政機関への派遣は実施していない。

3) 派遣期間

当該年度4月から翌年3月までの1年間、派遣元の医療機関から本学に派遣される。

4) 身分および服務

医療機関から本学に派遣される職員（以後、派遣職員）は、派遣期間終了後に派遣元医療機関に復帰することから、派遣元医療機関において不利益を生じさせないことと、派遣先である本学においての身分の担保と服務規程の遵守のために、派遣元医療機関の身分と本学の身分の両方を併せ持つこととしている。また、派遣職員は、本学において助手として教育・研究や大学経営等に従事することとなる。

5) 協議および協定書の締結

本学への派遣に先立ち、本学理事長と派遣元医療機関等の長との間で派遣または受け入れについて協議を行い、派遣職員の身分の取り扱い等を定めた協定書を取り交わすこととしている。

6) 給与および旅費

派遣職員の給料および扶養・住居・期末等の手当については、派遣元の機関の関係規定を適用して派遣機関が支給し、支給額を受け入れ機関に請求すると実施要項に定めている。前述のように現状では医療機関から本学への派遣であることから、派遣職員の給与や手当については派遣元である医療機関を介して本学が支給している。

派遣職員の旅費については、「受け入れ機関の関係規定を適用して、受け入れ機関が支給する」と実施要項で定めていることから、本学の規定を用いて受け入れた派遣職員に支給している。

7) その他

派遣職員の健康保険、厚生年金保険及び雇用保険については、医療機関における被保険者資格が継続され、派遣職員の業務に係る労働上の災害については、本学が責任を負うこととしている。

2. 募集スケジュール

派遣前年度10月に、医療機関（現状では連携協力協定病院のみ）へ派遣職員募集の案内を送付する。看

護職員の派遣を希望する医療機関は、11月中に本学総務課に電話連絡のうえ、12月の定められた日まで履歴書等の応募書類が提出される。この間、医療機関では派遣候補者の選定がされる。

提出された応募書類をもとに、翌年1月に本学教育研究審議会で選考（助手）の審議がされ、その後2月中を目処に前述の派遣に係る協定書を締結し、新年度4月初日付けで本学理事長から辞令書が公布される。

多数の応募があった場合は、特定の医療機関に集中しないように、これまでの派遣実績も踏まえて選考することとしている。

3. 受け入れ後のプログラム

1) 研修としての目的・目標

人事交流による派遣は、病院等職員を育成する趣旨が含まれており、「人事交流による派遣職員研修プログラム（以下、研修プログラム）」によって1年間の研修として実施される。研修プログラムの目的には、派遣職員が本学の助手として本学の学生や教職員との関わりの中で、本学の教育の目的・内容・方法を学び、自身のキャリア形成や派遣元の医療機関における教育的業務や研究活動に活用することをあげている。また研修プログラムの目標には、派遣職員自身の臨床経験を学生に伝えることや、本学の演習や実習に参加し、本学教員の支援のもとで学生への指導を行うなどの教育に関する内容もあげられる。その他に派遣期間中に自身のテーマに基づき、本学教員からの指導や助言を受けて研究を進めることも目標としている。

2) 学内での所属

4月に助手として着任した派遣職員は、前期（教務日程上の期間：4月～9月）については実践基盤看護学分野（主として基礎看護学）に配属され、後期（10月～翌年3月）は派遣職員の臨床経験と本学の臨地実習の教員配置状況により、実践基盤看護学分野または、生涯看護学分野（母性、小児、成人、老年看護学）あるいは、広域看護学分野（在宅、公衆衛生看護学）に配属される。

3) 研修内容

派遣職員は、新規採用職員のオリエンテーションに参加することから研修がスタートする。新入生や在来

生向けのオリエンテーションも聴講し、本学のカリキュラムや学生支援制度について理解を深めていく。その他にも学長による看護学教育および看護教員の役割についての講義、事務局長によるビジネスマナーに関する研修も5月に実施される。所属領域の科目内容等のオリエンテーションについては適宜行われる。

派遣期間中は本学大学院の科目等履修生として入学も可能であり、また、研修プログラムの目標をうけて、本学教員から研究指導を受けることもできる。

4) 研修の評価

派遣職員には、定期的あるいは必要時に所属領域長との面談が行われる。前期着任時には学長との面談も行われ、派遣翌年2月から3月に本学において教育・研究やその他の経験した内容を振り返る報告書を後期に所属した領域長の指導のもとで作成し、その報告書により研修終了時の学長面談が行われる。

Ⅲ. 人事交流の実績 (表1、表2)

平成26年度から令和2年度までの7年間で、6つの連携協力協定病院と1つの県外病院から合計18名の人事交流職員を受け入れている。平成26年度から平成28年度までの実施要項を制定した当初は、本学での受け入れ人数を明確に定めてなかったこともあり、年度あたり2名を受け入れていた。平成26年度については精神看護学領域を担当する教員の確保が極めて困難な状況となり、例外的に人事交流制度を適用して、県外医療機関からの派遣を受け入れた。平成29年度の募集からは専任教員定数から3名を人事交流枠とし、以後、毎年度3名を受け入れている (表1)。

医療機関別の派遣者数は4名から1名と、ばらつきが見られる (表2)。派遣時年齢 (受け入れ時の年齢) も最小26歳、最大で50歳と大きく開きがあり、総計の派遣時平均年齢は34.4歳となっている。複数を派遣した医療機関毎の派遣時平均年齢も、A病院からは2名が派遣されて34.5歳、B病院からは4名が派遣され31.0歳、D病院も同じく4名を派遣されたが36.8歳と派遣時の年齢に違いが生じている。

これまでに7つの県内医療機関から派遣を受け入れているが、人事交流の対象としている連携協力協定病院が令和2年度11月現在で12であることから、派遣実績のない県内医療機関が5つある。

表1 年度別人事交流実績

年度	派遣元	派遣時年齢(歳)	受け入れ人数(人)
平成26年度	A病院	35	2
	県外病院*	26	
平成27年度	B病院	30	2
	C病院	42	
平成28年度	D病院	34	2
	E病院	29	
平成29年度	A病院	34	3
	B病院	38	
	D病院	33	
平成30年度	E病院	28	3
	F病院	50	
	G病院	30	
令和元年度	B病院	27	3
	D病院	43	
	G病院	28	
令和2年度	B病院	29	3
	D病院	37	
	E病院	47	
総計			18

* 交流協定未締結

(令和2年4月1日現在)

表2 医療機関別の受け入れ人数と派遣時年齢

医療機関	受け入れ人数(人)	派遣時平均年齢(歳)
A病院	2	34.5
B病院	4	31.0
C病院	1	42.0
D病院	4	36.8
E病院	3	34.7
F病院	1	50.0
G病院	2	29.0
県外	1	26.0
総計	18	34.4

(令和2年4月1日現在)

Ⅳ. 評価・考察

1. 人事交流制度と活用の仕方

大学教員と臨床看護師との人事交流については、いくつかの報告^{2,3)}がされているが、その交流の内容は大学教員による院内講義や、看護師による臨床講義を人事交流として報告している。一定期間の職員派遣を行う人事交流については、平成25年(2013)に京都橘大学の遠藤⁴⁾が、専門看護師教育課程を修了した臨床看護師を大学に助教として出向させ、逆に専任教員1名を大学病院の臨床教員として出向、翌年には別の

専任講師に交代したとする報告をシンポジウムで発表している。遠藤ら⁴⁾が報告した人事交流については、専門看護師養成課程修了者の教育スキルの向上や、教員の臨床実践能力の向上を目的としており、また相互の機関から1名を出向させていることから、本学が開学した当初に行っていた人事交流に類似している。本学の現行の人事交流制度は、医療機関から本学への派遣とし、当初は2名としていた交流枠についても平成29年度には3名に増加して平成26年度(2014)の制度開始から7年が経過している。本稿を執筆している令和2年11月には令和3年度の募集も開始されていることから、「連携協力協定病院から本学への交流」と限定はされているものの、制度として定着していると考えられる。

「はじめに」でも述べたが、平成4年の「看護師等の人材確保の推進に関する法律¹⁾」の施行がきっかけとなって看護系大学が急増し、それに伴い看護系教員の需要が増大し、現在も変わらず毎年複数の看護系大学が新設される状況にある。教授、准教授、講師、助教の採用に際しては、教員資格として教育歴や研究業績の他に博士や修士の学位を有していることが必要となる。助手を採用する場合の本学の選考規定は、学士を有しているか、それに準ずる能力があると認められる者としていることから、他の職位よりも採用はしやすい。本学の人事交流制度は、専任の助手枠によることから採用条件に特定の学位の条件が付されないことも、採用(派遣受入)のしやすさにつながっている。また、派遣職員の給料・その他の手当については、実質上、本学が負担していることや、交流期間を1年間とすることで研修として十分な期間を確保しつつ、その時々状況に合わせて人事交流枠の縮小や中止が可能なこともこれまで継続して実施できている理由としてあげられる。

派遣側の医療機関としても、平成29年度以降、交流枠である3名の派遣受入が維持できていることから、新たな職員のキャリアパス注)と捉えられていると思われる。しかし、派遣対象者となる「将来的に看護教育や看護研究の活性化のために指導的な役割を担うと見込まれる看護職員」は、当該医療機関においても貴重な人材である。派遣は1年間と限定はされているものの、当該医療機関の看護職員の充足状況、派遣候補者の家族状況や居住地、本人の希望など様々な内容の

検討によって、派遣の可否や派遣職員候補者の決定が行われていると推察される。したがって、派遣実績のない医療機関があることも、派遣が特定の医療機関に集中することもやむを得ないと思われる。

派遣職員については、派遣をとおして看護大学での教育や研究に触れることにより大学院進学を考えるきっかけとされたいとの本学側の思惑と、本学の助手の多くが20代後半から30代前半であることから、経験数年の看護職員が派遣されることを想定していた。しかし、これまで受け入れた18名の派遣職員のうち、40代が3名、50代1名が含まれている。医療機関の看護職員を対象に大学院進学希望を調査した研究によれば、師長・副師長になるほど、その希望が多かったとされている⁵⁾。本人事交流制度は、数時間や数日で終了する研修会とは異なり、1年間という長期にわたり、遠方の医療機関から派遣される職員は、職員宿舎などに住まいを移さなければならないときもある。これらのことから、医療機関の看護部や派遣対象となる看護職員においては、本制度を大学院進学などと同等のキャリアパスとして捉えていると推察される。また、本人事交流制度では、「将来的に派遣元の医療機関で看護教育及び看護研究の活性化のために指導的な役割を担うと見込まれる看護職員」を派遣対象としているが、派遣される者の年齢・学歴制限を設けていない。このことから本人事交流制度を各医療機関がそれぞれの看護部門の職員育成・教育計画や研修・人事制度および人員状況を踏まえて柔軟に活用していると言えよう。

2. 派遣職員および学生への教育的効果

派遣職員の多くは、大学助手として前期に基礎看護学に配属されることによって看護における初学者教育等を理解して、後期の領域別看護学実習の指導に臨む。領域別看護学実習にあたっては、領域毎のオリエンテーション等からカリキュラム上の当該実習の位置づけ、目的・目標、学生の既習内容や特性等を熟知する。これらに加えて、派遣職員が有している看護実践能力や直近の臨地経験により、臨地側と教育側の双方の視点から学生への指導が実施される。募集条件を派遣元医療機関で将来的に看護教育、看護研究において指導的な役割を担う看護職員としたこともあって、臨地実習指導の経験者を派遣されることが多く、特に後期に生

涯看護学分野あるいは、広域看護学分野に配属された場合の臨地実習指導では、臨床で培った実習での指導能力も遺憾なく発揮されており、臨地実習における教育上の効果があったと評価できる。

派遣中の学びとしては、派遣職員の複数名が、臨地実習で受け入れている学生の既習学習の内容を知ることができたことを派遣（研修）終了後の報告書に記載している。また、これまでの臨地実習指導の時は、説明したり、質問に答えたりするなど「話す」ことを中心に指導していたが、臨地実習での体験を学生の既習学習と統合させて思考させるためには、質問の回答を「待つ」ことや「考える」ためのヒントを提供する必要性に気づいたことを記載している派遣職員も複数みられている。特に40代、50代の派遣職員にとっては、看護基礎教育機関で学んでいたのが十年以上も前になるので、近年積極的に取り入れられるアクティブ・ラーニングやルーブリック評価についての知識は少ない。派遣職員にとっては、これらを取り入れた最近の看護教育方法を知る機会にもなり、さらに近年の包括ケアシステムを導入していく社会や医療・看護界の変化に応じた看護基礎教育についても学ぶことができています。

その他にも、臨地実習の目的や学生の既習内容について看護師長・看護スタッフとの共有の必要性や、実習に関係する他部署との連携の必要性、カンファレンス室や実習物品の整備の必要性、挨拶や報告などの社会的マナーの指導の必要性などを、大学助手として実習に引率した中で、学生の学ぶ姿や困っている姿から再確認している。このことから新人看護師たちの指導にも看護基礎教育とのつながりを考慮する必要性も報告書等で述べている。また、派遣期間が終了して派遣元医療機関に復帰した看護職員に対して、その機関に臨地実習に行くこととなり、元派遣職員と会うことができた学生からは、実習の緊張緩和につながったことや就職の相談をしたとの声もあり、派遣終了後の教育的効果も確認できている。

3. 派遣職員の研究に関する効果

派遣職員は、派遣期間中に本学の科目等履修生として入学が可能である。大学院進学を考えている者は、大学院入学前に履修可能な大学院の科目単位を取得しておくことで、入学後の就学負担を軽減するなどの理由から、派遣決定と同時期に本学研究科の科目等履修

生に応募している。実際に派遣職員18名のうち2名が派遣中に本学科目等履修生として入学をしている。また、派遣終了後に本学看護学研究科に3名が入学していることから、本人事交流制度が大学院進学を考えるきっかけの一部を担っていると思われる。加えて、派遣職員と決定した時点で本学以外の大学院生であった例や、本学の大学院生が所属する医療機関から派遣職員として派遣される例もあり、前述と同様に医療機関側での本制度の多様な活用の仕方がうかがい知れる。

派遣職員には本学の正規職員の助手と同額の個人研究費が配分される。医療機関内で研究活動を行う場合の予算措置が難しいことから、高額ではないものの個人研究費によって経済的な余裕を与えることができています。しかし、実際の研究活動において派遣職員の多くは、医療機関就職後の研究経験がないか、あっても浅い。このことから、前期に配置された基礎看護学領域の教員や、派遣職員の研究テーマに沿った領域の教員から研究指導を受けることができることとしている。その他に、看護学部生の卒業研究ゼミや学長特別研究費成果報告会、修士論文発表会や卒業研究報告会等の学内研究報告会、学外の学術団体による研究会等に参加することによって、研究に対する興味を高め、また視野を広げることができている。

4. その他

派遣職員は、各種委員会のメンバーに加わり、入試業務についても誘導員等の業務に携わることになっている。さらに本学の地域交流センターが企画する地域貢献事業に参加し、大学運営や地域貢献の機能についても知見が広がられていると思われる。

医療機関で勤務している時には、複数の患者を同時に関わる必要があるが、実習指導を通じて学生とともに深く患者と関われることにより、改めて看護の楽しさを感じている派遣職員もいる。さらに、実習指導の担当を、派遣元医療機関以外の施設で携わるように配置したことから、他の実習施設での指導方法や学生対応から、自施設での指導を振り返ることができた派遣職員もみられる。

V. まとめ

本学と医療機関との組織的な取り組みとしての人事交流制度は、本学にとって臨地実習における指導体制

の強化や、学内演習の指導の充実に寄与している。また、派遣職員にとっては臨地実習を含めた看護教育や大学教育、看護研究についてなど様々な学びを可能にし、医療機関側からも本制度や派遣後職員に対しての良好な評価を得ている。以上のことから本人事交流制度は、看護系大学と医療機関の双方における教育と研究の課題解決を図ることができる、まさに架け橋となっており、今後もこの制度が継続して運用されていくことを期待したい。

なお本稿は、令和元年度公立大学協会 看護・保健医療部会の看護分科会で筆者が発表した内容に、データを追加して加筆したものである。

【謝 辞】

必ずしも看護職員が充足しているとは言えない状況において本制度により看護職員を派遣していただいた医療機関の関係者および派遣職員の皆様に深く御礼を申し上げます。

また、平成25年当時、これまでとは違った本研修制度に関する各種規定の整備に取り組んでいただいた事務局職員、本制度の継続にご尽力いただいた職員の皆様に感謝申し上げます。

【注 釈】

注) 企業などにおいて従業員に対して昇任や昇級などのキャリアアップの条件や基準を示すことをいう。

この資料でのキャリアパスは、医療機関が所属する看護職員に対して昇任や昇級の基準を示すだけでなく、看護職として成長していく道筋として、様々な研修機会や能力向上の機会を提示することも意味している。

【文 献】

- 1) 厚生労働省：看護師等の人材確保の推進に関する法律，2020.10.23，<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000103788.pdf>
- 2) 流石ゆり子，小山尚美，渡邊裕子，他：教育と臨床の連携強化を図るための現状・課題と方策—大学教員および臨床看護師への調査から—，山梨県立大学看護学部研究ジャーナル，3，45-58，2017.
- 3) 眞鍋えみ子，岡山寧子，笹川寿美，他：看護基礎教育と臨床の人事交流による教育連携—臨床実践能力・教育力を生かした取り組み—，日本看護科学学会学術集会講演集32回，170，2012.
- 4) 遠藤俊子：臨床指導者・教員の人事交流による専門看護師教育，日本看護研究学会雑誌，36(3)，90，2013.
- 5) 神田清子，藤本佳子，菊池沙織，他：看護職のキャリア形成としての大学院進学・人事交流に関する基本調査，群馬保健学紀要，35，11-20，2014.