

**2022年3月27日（日）開催、JANPU 高等教育行政対策委員会企画  
Academic Administration 研修会「看護学教育政策へのコミットメントー教育行政を知り、繋がる」  
会員校からの質問に対する回答**

■東京大学医学部附属病院 病院長補佐、事務部長 岩瀬鎮男氏

Q 1 : 私どもが文部科学省へ要望書を提出するのは、4月～5月上旬のヒアリング期間と考えてよろしいでしょうか。

A 1 : 文部科学省では4月～5月頃に現場への正式なヒアリングが行われるが、現場サイドでは前年度の後半頃から相談という形で要望したい内容を伝えておくのがよろしいかと存じます。

Q 2 : 実践例のご紹介から、大学が予算を獲得して事業に取り組む場合に、大学のトップや事務職との合意形成がいかに大事であるかということがわかりました。しかし実際にはそこが難しいです。岩瀬部長に質問です。学部や学科の希望を大学事務職と共通認識するためのコミュニケーションのコツがあれば教えてください。

A 2 : 先ずは、学部・学科の特色を理解してもらうのが大事です。事務部長や課長等の管理職や副課長等の管理職補佐の役割の職員らに現場を見せ、その雰囲気（教育現場の熱量）を感じさせ、事務を一番の理解者であり応援団にすることが重要と考えます。

その上で、これら事務職員の経験や人脈を通じて、早めに大学本体（本部）へのアプローチをかけさせ、その際の質問には丁寧かつ迅速に対応し、文部科学省へも早めの頭出しをしていくよう促してください。

Q 3 : 岩瀬部長に質問です。財務省への予算要求に際し、文部科学省の担当者の理解と後押しがないと難しいということがわかりました。新規事業の要求を、文部科学省の担当者にも関心を持ってもらうにはどのように交渉をしたらよいのでしょうか。また、常日頃のお付き合いということでしたが、具体的には、どなたにどのように働きかければよいのでしょうか。実際にうまく付き合っているケースがありましたら参考にさせていただきたいと思います。

A 3 : 上記のA 1やA 2の回答とも関連しますが、早めに（常日頃から）要求事項の相談（頭出し）をしに行き、場合によっては現場（大学）の視察を計画されては如何でしょうか。

文部科学省の担当者として、看護教育の場合は『医学教育課看護教育専門官』がおられます。また『看護教育係』があります。ご承知と思いますが、このポスト・係は政治的な後押しもあり設置されています。

どうぞ協議会や各大学において、このポスト・係を最大限に活用してください。彼らは先生方の一番の理解者であり応援団です。頼りにしてください。現場は頼りにしているよ！と意識させることが重要です。

もし、彼らが財務省等への対応で困っている時は、直ちに応援（現状説明）をしてあげてください。

■湘南医療大学 保健医療学部看護学科長 川本利恵子氏

Q 1 : 県の予算が既に決定した後だったと思いますが、それでも実施できたのは、県に何度も説明されたこと以外にも他に何か努力されたことはありますか。

A 1 : 既に県の予算が決まっている状況の中で、どこにどのようにアプローチしたら良いかを考慮しながら動いたところも大きいです。関係団体にもご尽力いただき、予算計上につながっていったのではないかと思います。コロナ禍であるにも関わらず、感染防止グッズが予算計上できず、細目があわない部分もありました。

Q 2 : 川本先生の講演を聴かせていただき、お忙しい業務の中で予算獲得のための企画・説明に足を運ばれ、ご自身の大学のことでなく、神奈川県の新入看護師のために尽力されたことはとても素晴らしいことだと感じました。質問があるのですが、フォローアップ研修の参加者が少ないように感じたのですが、中規模病院の新入看護師はどのくらい神奈川ではおられたのでしょうか。またコロナで中止になったこともあると思いますが、参加者がやや少ないのは、予算が少ないことと関係しているのでしょうか。予算の中で主にかかるのは、人件費なのでしょうか。最後に、今後もこの研修は継続をされていかれるのか、研修の課題などあればお教え下さい。

A 2 : 対応できる看護教員の人数が限られていたこともあり、新人看護師の離職率が高い 300 床以下の病院を対象にした計画案を作成し、県に提示しました。病院によっては対象看護師全員に研修を受けさせたというところもあり、お互いにコミュニケーションがとれたことは良かったと思います。

### ■高知県立大学 看護学部 森下安子氏

Q 1 : 森下先生 素晴らしい発展をされているのですね。まさに地元創成看護の①地元が創成する②大学が学術組織としてコミットするが実装されています。専任の人件費がきちんと出ていることが高知県の特徴です。兵庫県と神戸市との関係で一番苦労しているところがそこののです。なぜ人件費が確保できたのかを教えてください。

A 1 : 人件費の確保については事務局の尽力が大きかったです。我々は平成 22 年度から事業を積み上げてきたが、事務局が教員に対して会議や作業にかかる時間をヒアリングし、職位ごとにどのくらいの時間を要するのかを算出して予算計上をしていました。事業提案当初の人件費額が、その後の提案にも響いてくるので、立ち上げ当初に、他の事業と比較し、規定にも照らし合わせながらの単価設定が重要になります。交通費に関しても事務局が実際の距離を勘案し、細かく予算計上をしていました。事務との協働は不可欠であったと思います。

Q 2 : 貴重なご講演ありがとうございました。高知県立大学の森下先生にご質問させていただきます。退院支援事業がすでに始まっておりますが、年間どの程度の人数が対象で、対象となられた事例の基準とかはございますか。実際にはどのような支援をされたのか少しお教えください。

A 2 : 入退院支援事業におけるモデル病院での相談支援事業は、1 年間の事業であるが、コロナ禍の影響を受け 1 年間では事例展開まで至らず、2 年目も継続して関わっています。そのため、今年度のモデル病院は 2 市 3 病院であり、モデル病院に協働して関わってくれる参画機関は 2 保健所、5 地域包括支援センター、6 居宅支援事業者、3 病院、1 障害者施設でした。大学が支援に入る事例展開は、最低 3 事例です。事例の基準は自宅への退院を希望している、困難事例でない、関わってくれている居宅支援事業所の事例である、としています。この事例展開を通して、スタッフの成功体験につながるよう意図して事例選定を行っています。事例展開における大学の支援は、同行訪問、院内カンファレンス参加、入院中の各職種のケアへの助言などであり、OJT の機会ともしています。