

第7回 今後の看護教員のあり方に関する検討会

議事次第

平成21年12月24日(木)

10:00~12:00

厚生労働省共用第7会議室

1. 開会

2. 議事

1) 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書(案)について

2) その他

3. 閉会

【資料】

資料1 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書(案)

参考資料 指導医講習会の開催指針について

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書（案）

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書（案）

<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. 看護教員に求められる能力と向上すべき資質	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	7
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	8
1) 現状と課題	8
2) 当面の改善策	8
2. 今後の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	9
おわりに	9

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書（案）

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どのような方策を進める上でも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。これを受けて、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保持・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、看護実践能力の保持・向上に関する方策について検討し、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重要という意見があった。
- その一方で、看護教員が看護実践能力を維持することは困難であり、臨床現場を離れている看護教員に一律に看護実践能力を求めるのは無理がある。看護教員は、自らの看護実践能力を維持することが優先されるのではなく、臨床現場で誰に学生等を委ねたら優れた指導をしてもらえるかを見極め、臨床実践の状況を教材として学生等に説明できる能力が求められるという意見もあった。

2. 看護教員に求められる能力と向上すべき資質

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

1) 求められる能力

①看護実践能力

- ・最新の医療に関する技術や知識などを有し、看護を実践できる能力

②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問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できる能力
 - 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できる指導力
- ・臨地実習の中で学習を積み重ねていく学生等を定性的に評価できる能力
- ・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える能力

③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でき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
- ・教員と実習先の看護職員間の調整能力

④マネジメント能力

- ・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

2) 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
- ・人間として、看護職として、教員としての魅力

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。
- 大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、これらの看護職員の看護師等養成所の看護教員への活用を推進することが考えられる。

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必要であるが、看護教員確保の観点からは、現行の要件において求められている5年を3年にし、その一方で、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、大学や大学院等での教育内容のうち、看護教員の要件の対象とす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。

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、実施状況は多様となっている。このように、看護教員の養成は、量的にも質的にも平準化し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、現在の実施方法が続く限り改善は困難である。

※ 厚生労働大臣の指定する看護師等養成所

- 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欠員状態となり、教育体制に支障が出るため、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、講習会による養成だけに頼るのではなく、看護系大学における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。
- その場合、北海道から九州までの各ブロック内で、少なくとも1大学以上が実施するように調整・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。
- 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わってきており、現在学生等を育む教育学や教育論の視点が不足しているとの指摘もあるが、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。
- 講習会の企画・運営はいわば「丸投げ」状態となっており、都道府県担当者が看護教員の養成に必要な教育内容について把握し、理解できるような仕組みになっていないことも指摘されている。

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、受講者の状況に応じ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。
- また、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し、更新制とする。さらに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には実習指導者講習会・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るが、これらを連動させ、看護教員のキャリアパスとして示すことで、看護教員養成講習会修了者の自信に繋がると考えられる。さら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、教員数やノウハウ等の問題から研修の体系化が困難となっている。
- 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行ってきたが、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、トピックを取り扱った単発の研修が大半を占めており、この研修だけでは、十分なキャリアアップが困難な状況となっている。
- 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という環境が必ずしも十分に整っていないことから、大学院修了等によりキャリアアップした看護教員たちは、看護師等養成所から大学へ移動する傾向がある。
- 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。）^{※1}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^{※2}を行っているところもあるが、身分の保障や給与の関係などの問題で十分に実践できていないところも多い。
- 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、1人で不安や悩みを抱えることになり、バーンアウトにつな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全体的に浸透しつつあるが、組織全体の教育環境に関する評価・改善システムにつながっているところは看護師等養成所において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。

※1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り組みの総称

※2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く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するため、それぞれの地域において、大学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んで、多様なプログラムが展開できるよう国の働きかけが必要である。
- 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つな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の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などといった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。
- 実習施設によって実習指導者の配置数には差があり、実習施設で職員を実習指導者講習会へ派遣する際は、施設側の負担で行われている。
- 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に活用されており、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指摘もある。

2) 当面の改善策

- 学生等の実習の質を上げるためには、学生等が行う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必要がある。また、高度実践能力を持つ看護職員を地域内にある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又は看護教員や実習指導教員もしくは実習指導者のいずれかが、直接実習の指導ができる体制整備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、協働する中でうまく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同じ目標に向かって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. 今後の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

- 看護学生が受ける看護基礎教育の質の充実を図るには、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。
- 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向上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、これらの改善策を看護教員、看護師等学校養成所、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国が連携・協力して着実に推進していくことが重要である。

看護教育については、現在、厚生労働省の他の検討会で議論されているところであるが、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、これらの検討会における議論を踏まえ、看護の質の向上と確保を図るため、連動性を持った効果的な政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。

指導医講習会の開催指針について

平成16年3月18日

平成16年3月18日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長

医師の臨床研修に係る指導医講習会の開催指針について

平成16年度から実施される新たな医師臨床研修制度については、医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令(平成14年厚生労働省令第158号)において、臨床研修指導医(以下「指導医」という。)は研修医に対する指導を行うために必要な経験及び能力を有している者でなければならないこととされ、さらに、「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令の施行について」(平成15年6月12日付け医政発第0612004号当職通知)において、指導医はプライマリ・ケアの指導方法等に関する講習会を受講していることが望ましいこととしているところである。

今般、指導医が参加する指導医講習会の質を確保するため、厚生労働省として、別紙のとおり「医師の臨床研修に係る指導医講習会の開催指針」を定め、これにのっとり指導医講習会の実施を推進することとしたので、貴職におかれては、内容を御了知の上、貴管内の保健所設置市、特別区、医療機関、関係団体等に対して周知方願いたい。

医師の臨床研修に係る指導医講習会の開催指針

第1 趣旨

本指針は、医師の臨床研修に係る指導医講習会（以下「指導医講習会」という。）を開催する者が参考とすべき形式、内容等を定めることにより、指導医講習会の質の確保を図り、もって臨床研修指導医（以下「指導医」という。）の資質の向上及び臨床研修を行う病院・施設における適切な指導体制の確保に資することを目的とするものである。

第2 指導医講習会の開催指針

1 講習会実施担当者

次に掲げる者で構成される講習会実施担当者が、指導医講習会の企画、運営、進行等を行うこと。

(1) 講習会主催責任者（ディレクター）

講習会主催責任者は、指導医講習会を主催する責任者であり、1名以上であること。ただし、(2)の講習会企画責任者が兼務しても差し支えないこと。

(2) 講習会企画責任者（チーフタスクフォース）

講習会企画責任者は、指導医講習会の企画、運営、進行等を行う責任者であり、1名以上であること。

講習会企画責任者は、「医学教育者のためのワークショップ」（厚生労働省・文部科学省主催）、「臨床研修指導医養成講習会」（臨床研修協議会主催）、本指針にのっとり実施された指導医講習会等において、講習会企画責任者又は講習会世話人としての経験がある者であること。

(3) 講習会世話人（タスクフォース）

講習会世話人は、講習会企画責任者が行う企画、運営、進行等に協力する者であり、3の③の1グループ当たり1名程度以上であること。

講習会世話人は、「医学教育者のためのワークショップ」、「臨床研修指導医養成講習会」若しくは本指針にのっとり実施された指導医講習会を修了した者又はこれと同等以上の能力を有する者であること。

2 指導医講習会の開催期間

指導医講習会の開催期間は、原則として、2泊3日以上で開催され、実質的な講習時間の合計は、16時間以上であること（指導医講習会の開催期間が1泊2日である場合においても、実質的な講習時間の合計は、16時間以上であること。）。

3 指導医講習会の形式

指導医講習会は、いわゆるワークショップ（参加者主体の体験型研修）形式で実施され、次に掲げる要件を満たすこと。

- ① 指導医講習会の目標があらかじめ明示されていること。
- ② 一回当たりの参加者数が50名以内であること。
- ③ 参加者が6名から10名までのグループに分かれて行う討議及び発表を重視した内容であること。
- ④ グループ討議の成果及びグループ発表の結果が記録されるとともに、その記録が盛り込まれた講習会報告書が作成されること。
- ⑤ 参加者の緊張を解く工夫（アイスブレイキング）が実施され、参加者間のコミュニ

ケーションの確保について配慮されていること。

⑥ 参加者が能動的・主体的に参加するプログラムであること。

4 指導医講習会におけるテーマ

指導医講習会は、次に掲げる項目のいくつかがテーマとして含まれていること。

- ① 新たな医師臨床研修制度
- ② プライマリ・ケアの基本的診療能力
- ③ 医療の社会性
- ④ 患者と医師との関係
- ⑤ 医療面接
- ⑥ 根拠に基づいた医療 (Evidence-based Medicine: EBM)
- ⑦ 医療安全管理
- ⑧ 地域保健・医療
- ⑨ 指導医の在り方
- ⑩ 研修プログラムの立案 (研修目標、研修方略及び研修評価の実施計画の作成)
 - ・ 「研修方略」とは、研修医が研修目標を達成するために、どのような方法で、誰の指導によって研修を行うか等の具体的な計画及び準備をいうものであること。
 - ・ 「研修評価の実施計画」とは、どのような場面で、誰が、どのような評価方法で研修医を評価するか等の具体的な評価計画をいうものであること。
- ⑪ 研修医、指導医及び研修プログラムの評価
- ⑫ その他臨床研修に必要な事項

5 指導医講習会の修了

指導医講習会の修了者に対して、修了証書が交付されること。

第3 指導医講習会の修了証書

- 1 指導医講習会の主催者が交付する修了証書については、任意の様式で差し支えないこと。
- 2 ただし、様式1の修了証書を交付しようとする主催者は、指導医講習会開催の2月前までに、様式2の確認依頼書に関係書類を添えて厚生労働省医政局医事課まで提出すること。当該指導医講習会が本指針にのっとりたものであると当職が確認した場合には、その旨主催者に連絡するので、指導医講習会開催の1週間前までに、様式1を用いた修了証書に、参加者の氏名、指導医講習会の名称等を記載し、主催者印を押印した上で、同課まで提出すること。提出された修了証書については、医政局長印を押印した上で主催者に返却するものであること。

指導医講習会に参加しなかった者及び指導医講習会を修了しなかった者に対しては、修了証書を交付しないこと。また、第4の講習会報告書を同課に提出する際に、併せて交付しなかった修了証書を同課に提出すること。

第4 指導医講習会の実施報告

指導医講習会の終了後、少なくとも次に掲げる事項を記載した講習会報告書を作成し、参加者に配布するとともに、厚生労働省医政局医事課まで提出すること。

- ① 指導医講習会の名称
- ② 主催者、共催者、後援者等の名称

- ③ 開催日及び開催地
- ④ 講習会実施担当者の氏名
- ⑤ 参加者の氏名及び人数
- ⑥ 研修修了者の氏名及び人数
- ⑦ 指導医講習会の目標
- ⑧ 指導医講習会進行表(時刻、テーマ、実施方法、担当者等を記載した指導医講習会の時間割)
- ⑨ 指導医講習会の概要(討議及び発表のグループごとの名簿並びにグループ討議の成果及びグループ発表の結果の記録を盛り込むこと。)