

## 中山間地域に位置する医療機関における 看護職員の継続教育の支援活動報告と今後の課題

木下香織<sup>1)\*</sup>・安田陽子<sup>2)</sup>・真壁五月<sup>1)</sup>・山本智恵子<sup>1)</sup>

1) 新見公立大学健康科学部看護学科 2) 新見公立大学助産学専攻科

(2022年9月21日受付、11月16日受理)

中山間地域の医療機関では医療従事者が不足しており、なかでも看護職員の高齢化に伴い、若年層の看護職員確保と就労継続は喫緊の課題とされている。また、中山間地域には小規模の医療機関が多く、それぞれの医療機関で看護職員の継続教育の体制作りや実施の困難さ、都市部で開催される研修会や勉強会への参加を難しくする地理的条件など、中山間地域の看護職員の継続教育には課題が多い。そこで、それぞれの小規模の医療機関がその特長を生かし、不足を補いあう連携体制で継続教育のプログラムを構築し、地域全体の看護実践能力の向上を目指して、新見市内の4つの医療機関と大学でプロジェクトチームを組織して活動している。本稿では、2017年から5年間の活動を報告し、活動の今後の課題を明らかにする。

(キーワード) 中山間地域、医療機関、看護職員、継続教育、支援活動

### はじめに

中山間地域の医療機関では医療従事者が不足しており、なかでも看護職員の高齢化に伴い、若年層の看護職員確保と就労継続は喫緊の課題とされている。新見公立大学の位置する新見市においても、人口当たりの看護師数は岡山県の平均を大きく割り込んでおり、深刻な状況である。岡山県では、50歳未満の看護職員の構成割合が著しく低く、若手の看護職員を確保することが特に必要であるとして、県が定めた「特定地域」に、45歳未満の看護職員を誘導し、その定着を図ることを目的とする補助事業<sup>1)</sup>を設けている。この事業は「特定地域」に所在する医療機関等が、新たに採用した45歳未満の看護職員に就職準備金を支給した場合に、予算の範囲内で、就職準備金の一部を県が医療機関等に補助するもので新見市も補助事業の対象となる「特定地域」の一つである。また、新見市では、医療従事者確保対策の一つとして、「新見市看護学生奨学支援金給付制度」<sup>2)</sup>を設けている。将来、看護師または准看護師として新見市内の医療機関等に勤務しようとする者に対し、修学に必要な資金を給付することにより、新見市の医療を支える人材を育成し、もって地域医療の確保及び充実を図ることを目的としている。この奨学金の申込資格では、看護基礎教育機関を卒業後4年以上、新見市内の医療機関等に勤務することとされている。

一方、筆者らが実施した調査によると、中山間地域の医療機関に勤務する看護職員は、日頃の看護実践において中山間地域の医療体制の限界や新しい専門知識の学習機会

の不足など多くの課題を抱えており、新人看護職員教育、卒後2年め以降の看護職員教育ともに課題を感じていることが明らかになっている<sup>3-5)</sup>。また、中山間地域には小規模の医療機関が多く、それぞれの医療機関ごとに新人看護職員やそれ以後の看護職員の継続教育の体制を作り、実施していくことの困難さも存在している。また、遠隔の都市部で開催される研修会や勉強会への参加を難しくする不利な地理的条件もあり、中山間地域の看護職員の継続教育を困難にしている。そこで、それぞれの小規模の医療機関の特長を生かし、不足を補いあう連携体制で継続教育のプログラムを構築し、地域全体の看護実践能力の向上を目指して、新見市内の4つの医療機関と大学でプロジェクトチームを組織して活動している。2017年から5年間の活動を報告し、活動の今後の課題を明らかにすることを本稿の目的とする。

### 1 中山間地域の医療機関看護職員の継続教育の支援活動開始までの経過

2017年度、新見市内の病院の看護管理者へのヒヤリングを実施し、本活動についての賛同を得た。市内の医療機関に勤務する若手医師組織の会議においても、継続教育のプログラム構築の必要性などヒヤリングを行い、新見市内の看護職の活躍への謝意とともに後進の育成への強い要望が寄せられた。また、同年度に市内の病院の看護師を対象に、中山間地域の医療機関における新人看護職員教育ならびに継続教育の課題に関する質問紙調査を実施した。その

\*連絡先：木下香織 新見公立大学健康科学部看護学科 718-8585 新見市西方1263-2

結果、先行研究<sup>6)</sup>を参考に調査した『日頃の看護実践で直面する問題』では、「専門的な治療や処置の限界」「新しい医療・看護に関する知識獲得機会の少なさ」すべての項目において半数を超える看護職が問題と感じていた。また、自由記載では、高齢者を中心とした患者と家族の状況、看護職の多様な背景がもたらす不協和、学習機会の不足、専門的業務以外の負担など多岐にわたることがわかった。中山間地域の医療機関の看護職が抱える実状を理解し、状況に応じた継続教育プログラムの検討が課題であることが明らかになった<sup>3)</sup>。また、中山間地域の医療機関の新人看護職員教育においては、「院内看護職員教育システム・プログラムに関する課題」「新人看護職員自身の課題」「教育指導者に関する課題」「病院の診療機能・看護機能に関する新人看護職員教育上の課題」「中山間地域の中小規模病院であることに関する新人看護職員教育上の課題」が明らかとなった<sup>4)</sup>。卒後2年め以降の看護職員教育については、半数近い看護師が課題に感じており、具体的には【院内看護職員教育システム・プログラムの未構築】【継続教育の目標設定の難しさ】【看護師としての基本的姿勢や態度の意識の低さ】【中小規模病院での看護実践機会不足とモチベーション維持困難】【緊急対応時の知識・技術不足】【人員不足・業務多忙による教育時間の不足】【近隣の研修施設および研修機会の不足】の課題を感じていることが明らかになった<sup>5)</sup>。以上の調査にご協力いただいた新見市内の医療機関の看護管理者等を対象に、2019年1月に調査結果報告会を開催し、前述の課題の共有をはかった。報告会において、課題解決のための活動の必要性が確認され、プロジェクトチームを結成して活動を開始することの合意が得られた。

プロジェクトチームの活動に先駆けて、2019年2月、中山間地域の在宅看護・高齢者施設に勤務する看護職の日常の看護実践で直面している問題や継続教育に関する課題を明らかにするため、前述と同様の調査を行なった。この調査に回答した看護職の平均年齢は、前述の調査<sup>3)</sup>の対象者よりも4歳高い50.7歳であった。『日常の看護実践で直面する問題』では、前述の調査<sup>3)</sup>と同様に、ほぼすべての項目において半数以上の看護職が問題と感じていた。また、「かかりつけ医でありながら、診察が困難といわれ、断られることがある」「他に診てもらえる所がなければ、とりあえず受け入れていただき、次の病院を紹介するなどの体制を整えてほしい」といったかかりつけ医の体制など、中山間地域の医療体制の課題も感じていた。新人看護職員や卒後2年め以降の看護職の継続教育について、課題に感じている人の割合は多くはないものの、共通して教育システム・プログラムの未確立や最新の知識・情報の入手困難などが課題として挙げられ、他の医療機関等との連携や近隣の会場での研修会の開催を希望していた<sup>7)</sup>。

2019年11月、市内4つの医療機関で看護管理や院内教育

を担う代表者と大学教員の12名でプロジェクトチームを立ち上げた。プロジェクトチームは仮称「新見市の医療・看護を担う人材を育成する会」と命名した。

## II 中山間地域の医療機関看護職員の継続教育の支援活動の実際

2019年度には、プロジェクトチームの活動の目的と方向性の共有をおこない、4つの医療機関で共用できる、新人看護師を対象としたクリニカルラダー（新見版看護師のクリニカルラダー）とそれに基づく具体的なプログラムの作成を目標とすることを確認して活動がスタートした。その後、新見版クリニカルラダーの作成を主軸として、活動推進のための定例会議のほか、新人・若手看護師を対象とした諸活動、臨床の看護師が講師を務める研修会などの内容で活動を継続している。その他、同県内の中山間地域で看護職の継続教育に取り組む組織や地域医療を担う人材の育成と女性医療人のキャリア支援および男女共同参画の実現を目指して地域と協働した活動（PIONE）との連携や協力による活動もある。以下、内容ごとに活動の実際を示す。

### 1. 活動推進のための定例会議

プロジェクトチームは、「新見市の医療・看護を担う人材を育成する会（仮称）」と命名して2019年11月に活動を開始した。定例会議は毎月1回、本学学内で開催することとし、各医療機関で時間的調整がしやすい日程を検討し、水曜日18時と定めた。2019年度には年度末まで5回の定例会議を開催した。しかし、2019年度末からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、異なる医療機関の看護職員が集会することのリスクや感染拡大に伴う業務の増大があり、2019年度の最終回（2020年3月）はメール会議に変更し、それ以降、定例会議の開催が滞った。

新型コロナウイルス感染症の感染状況が続いたため、感染拡大に伴う業務の増大と会議形式の模索に時間を要し、定例会議の再開は2020年12月となった。会議の形式を大学内での対面形式から遠隔会議システムを使用したオンライン形式に変更し、以降、現在までオンライン会議を継続している（表1）。

プロジェクトチームの名称については、発足以来、仮称の「新見市の医療・看護を担う人材を育成する会」で活動してきたが、2021年秋に後述する研修会の愛称を募集し、寄せられた意見から「看育びおーえん」に決定、2022年2月から定例会議の名称を変更している。「看育びおーえん」に決定した理由は、提案者の意見をふまえて、「看護職の仲間とともに、看護職の仲間を育てていこう。そして、自らの育ちも大切にしていこう。新見の特産ピオーネにあやかり、地域性や医療体制など新見の特徴を理解して新見の医療・看護を担えるように、看護職の育ちを応援していこ

表1. 看育びおーえん 定例会議開催実績  
(2022.9.現在)

開催回数	年	月日	開催形式	
1	2019	11.6.	大学内・対面	
2		12.18.		
3		1.22.		
4	2020	2.26.		メール
5		3.25.		
6		12.16.		オンライン
7		2.10.		
8	3.6. (臨時)			
9	3.24.			
10	4.14.			
11	5.26.			
12	2021	6.16.		
13		7.21.		
14		8.18.		
15		9.15.		
16		10.21.		
17		11.17.		
18		12.15.		
19		2022	1.19.	
20	2.16.			
21	3.16.			
22	4.20.			
23	5.18.			
24	6.15.			
25	6.18.臨時			
26	7.20.			
27	8.18.			
28	9.21.			

う」という想いを込めている。

## 2. 新見版看護師のクリニカルラダーの作成

4つの医療機関で共用できる新見版看護師のクリニカルラダーの作成にあたり、新人看護師や中途採用看護師の採用状況が医療機関によって異なるため、2019年に各病院の継続教育体制の現状把握を目的に、研修等の実施状況の把握をおこなった。厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」の看護技術の到達目標の項目に沿って、各機関で実施している研修等の内容と方法、評価方法を確認した。4つの医療機関に共通して、ほとんどの項目に関する研修をOn the Job Training (以下、OJTとする) で実施していることがわかった。

続いて、看護師のクリニカルラダーの項目の作成にむけて、中山間地域の小規模の医療機関に勤務する看護職員に必要な力を明確にすることを目的に、「新人看護師を新見市の医療・看護を支える人材に育成するために必要な力」の検討をおこなった。具体的には、新見市の奨学金制度を利用する看護学生が、卒業後市内医療機関に4年間の就業をすることから、「新人看護師の卒業後4年めのゴールと

は」「どんな看護師を育てたいか」を検討した。対面での会議開催が困難な時期であったため、医療機関ごとに明文化してもらい、2019年度末にその内容の共有をはかった。4つの医療機関に共通して、独居の高齢者が多い地域の特色を理解した看護、その地域での看護の魅力がわかるなど「中山間地域という地域性をふまえた看護実践力」「入院時から在宅までを見据えた継続的な支援ができる力」「多職種での連携・協働できる力」などが挙げられていた。4つの医療機関で共用できる新見版看護師のクリニカルラダーに盛り込むべき内容について共通する認識であることの確認にもなった。

新見版看護師のクリニカルラダーの作成作業に着手するにあたり、日本看護協会版の「看護師のクリニカルラダー」に関する基本的理解が機関によって異なること、基本的理解を高めるニーズが高まっていることから、2021年12月、関連書籍<sup>8)・9)</sup>を2冊ずつ、4医療機関に配置した。関連書籍の精読と並行して、2022年度には、日本看護協会や岡山県看護協会主催の看護師のクリニカルラダーに関する研修会に参加した。看護師のクリニカルラダーの研修会については、2021年から計画されていたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い中止となっていた。2022年8月に新見版看護師のクリニカルラダーの作成にあたる担当者が4つの医療機関から選出され、具体的な作成作業が始まるころである。また、新見版看護師のクリニカルラダーの導入後の活用において、評価者の育成も大きな課題であり、検討が始まった。

## 3. 新人・若手看護師を対象とした諸活動

### 1) 新人看護師交流会

2020年2月、次年度、市内に6人の新人看護師の就職が内定したことを受けて、プロジェクトチーム主催の新人看護師交流会の開催について検討を開始した。交流会は、入職まもなくの時期をふくめて複数回の開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、2020年度途中の開催はできなかった。そのため、卒業後1年間の経過とニーズの把握ならびに所属施設を超えた交流を目的として、2021年3月に「新見市内4病院新人看護師交流会」を開催した。6人の新人看護師は、3施設にそれぞれ3人、2人、1人で所属人数にばらつきがある状況であった。交流会には、新人看護師とプリセプターを担当した看護師も招待し、新人看護師とプリセプター看護師に分かれて、「この1年を振り返って」をテーマにグループワークを行なった。それぞれのグループでKJ法を用いてまとめられた成果は図1、2のとおりである。新人看護師、プリセプター看護師ともに、新人看護師の1年間の成長と2年めに向けた課題を明確化する機会となった。交流会後のアンケートでは、交流会への肯定的な回答が多く、今後も研修会や交流会の開催を希望していた。

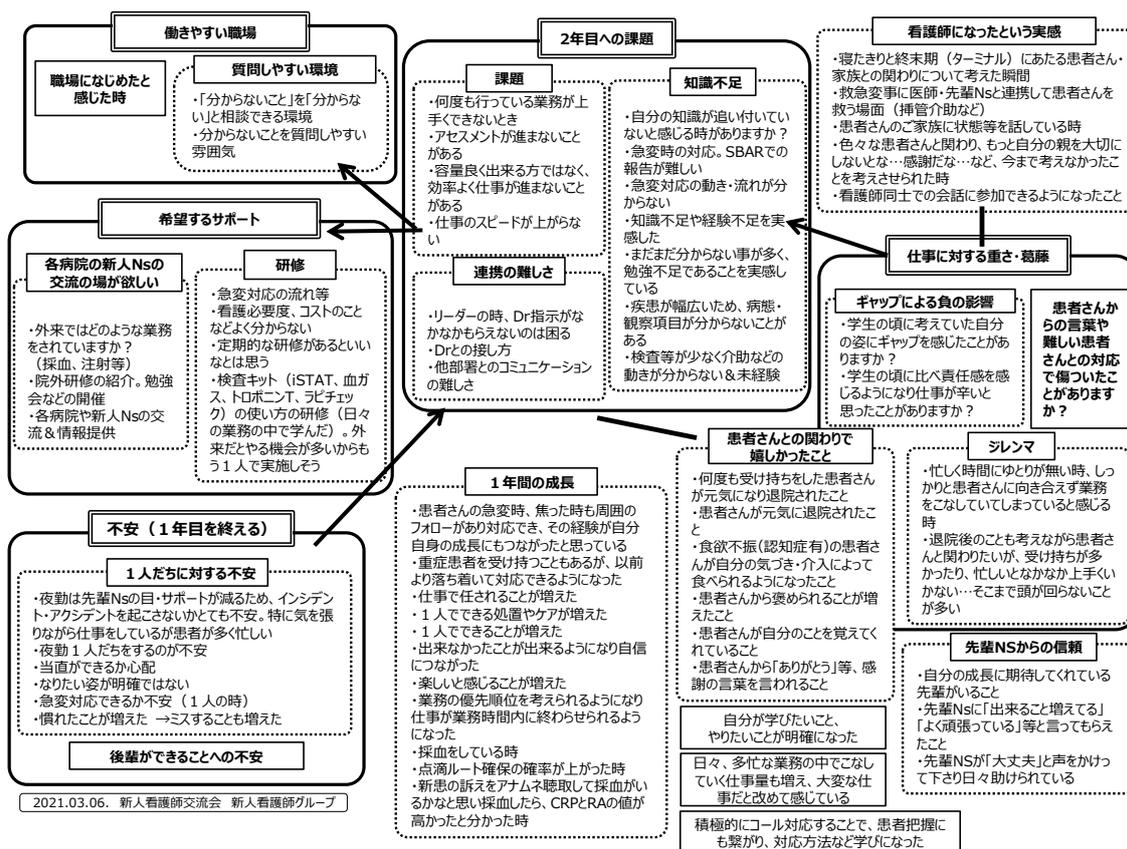


図1. 新人看護師による1年間の振り返り

2) 看護技術到達度の確認

2021年6月、卒業後2年め看護師を対象に、卒業後1年の看護技術の到達度の確認をおこなった。厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」の看護技術の到達目標の項目を使用して、2年め看護師の自己評価とプリセプター看護師の客観的評価をおこなった。両者の評価は概ね一致していた一方で、所属施設による病院機能の違いと病棟勤務と外来勤務での到達度の差異があることがうかがえた。所属施設の患者層の違いと勤務形態の違いが看護技術の到達度に関係することが考えられた。

3) 卒業後1年の看護観の振り返り

2021年度に市内医療機関に入職した新人看護師は3名で、入職直後に卒業後1・2年め看護師の交流会を計画したが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、年度内には開催ができなかった。そのため、卒業後1年めの区切りに、所属施設内で開催した卒業後1年めの「事例を通しての看護観と振り返り」を市内看護師対象研修会（後述）で発表する機会を設けた。実際の体験について現象の意味を科学的な分析と客観的に洞察し、言語化することができていた。終了後アンケートでは、新人看護師への賞賛と先輩看護師の省察につながったコメントが寄せられていた。

4) 卒業後1～3年め看護師交流会

2022年度に市内医療機関に入職した新人看護師は1名

で、新しい環境、人間関係への定着とともに所属施設や卒業年数の垣根を越えた交流を目的として、卒業後1～3年め看護師交流会を2022年6月に開催した。卒業後1年め1名、2年め3名、3年め6名のうち4名が参加して、自己紹介のあとは2グループに分かれて自由に会話する時間を設けた。実施後のアンケートでは、「仕事以外の話もできて楽しく過ごせた」「リフレッシュになった」など肯定的な意見が寄せられ、目標を意識する機会となったと回答した参加者が多かった。

5) プリセプター情報交換会

新人看護師のプリセプターを対象に、プリセプター同士の情報交換を目的に、2021年6月にプリセプター情報交換会を計画したが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により開催に至っていない。

6) 市内外の医療機関との連携による新人看護師の交換研修

新見市内外の新人看護師の交換研修について検討をおこなった。新見市内に入職した新人看護師が4つの医療機関を一定期間ずつローテートして、入職先以外の医療機関での看護を学びあう。また、岡山県南部の急性期医療機関の新人看護師との交換研修によって、新見市内の新人看護師は急性期看護を、県南部の新人看護師は急性期の治療を受ける県北部の患者が退院前後に生活する地域の理解を

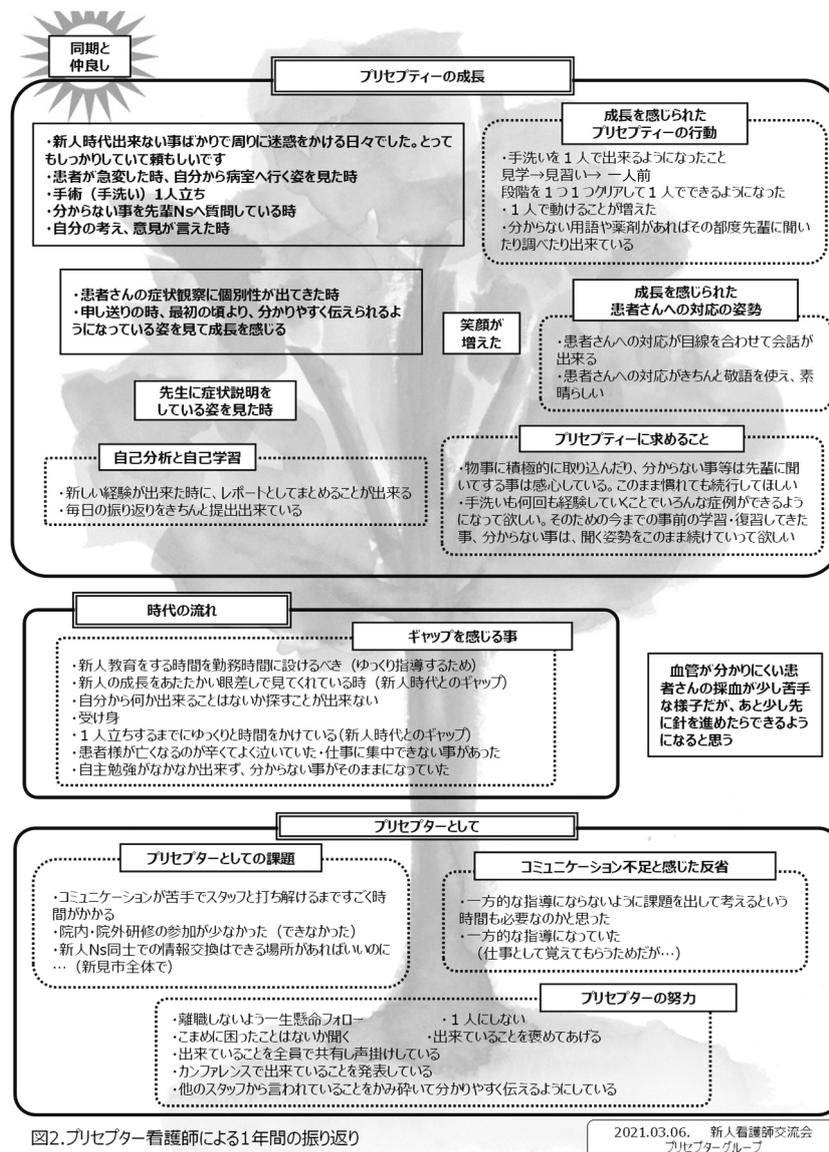


図2.プリセプター看護師による1年間の振り返り

図 2. プリセプター看護師による 1 年間の振り返り

深めることを目的としている。岡山県看護協会が中堅看護職員を対象に実施している施設間研修<sup>10)</sup>の研修方法を参考にしているが、新型コロナウイルスの感染状況が継続しているため、まだ十分な検討には至っていない。

#### 4. 臨床の看護師が講師を務める研修会

中山間地域においては、看護師の平均年齢も高く、大半を占める中堅以上の看護師を対象とした研修の必要性があることから、2021年6月～7月、各医療機関のニーズや開催可能な研修会・勉強会のテーマの検討をおこなった。そして、中山間地域の小規模病院の看護師が相互に学び合う場として、臨床の看護師が講師を務める研修会を開始することとした。研修会は、4つの医療機関が交代で担当し、毎月1回土曜日午後オンライン形式で、30分程度の予定で開催することにした。毎回、参加者アンケートを実施し、研

修会の感想や質問を受け付け、研修会担当者へのフィードバックをおこなっている。また、オンライン研修会に参加できなかった看護師の受講や希望者が復習できるよう、研修会后1か月程度オンデマンドで視聴できるようにしている。2021年10月「救急看護 救急・急変時の基本」を皮切りに、2021年度は4回、2022年度は2カ月に1回の予定で開催している（表2）。

研修会の名称については、「新見市内4病院看護師臨床研修会」として活動を開始した。2021年に研修会後のアンケートで愛称を募集し、寄せられた意見から「まなびの森にいま」に決定、2022年2月第5回から研修会の名称を変更している。

表2. まなびの森にいま 開催実績と2022年度開催予定

開催回数	年	月日	テーマ
1	2021	10.9.	救急看護 救急・急変時の基本
2		11.20.	周術期看護 高齢者の下肢骨折
3		12.18.	周術期看護 高齢者の上肢骨折
4	2022	1.15.	周術期看護 人工関節手術
5		2.12.	最近の食事療法について
6		4.9.	新人看護師の1年の歩み -事例を通じた振り返り-
7		5.21.	院内急変時の対応
8		6.11.	当院外来感染対策の現状 発熱外来対応について
9		10.8. (予定)	最近の血糖測定について フリースタイルリブレのお話し
10		11.19. (予定)	脊椎圧迫骨折の看護
11		12.10 (予定)	(未定)
12	2023	2.11. (予定)	(未定)

5. その他、近隣の医療・看護・教育プロジェクトとの連携

#### 1) まにわナーシングカレッジ

同じ県内の中山間地域で、同様に地域の小規模病院で連携して研修会等を開催している「まにわナーシングカレッジ」の関係者から、2020年12月に事業の内容や連携の在り方などについてのヒヤリングを行なった。2021年度からは、まにわナーシングカレッジ主催の卒後2年め看護師を対象としたシミュレーショントレーニングが本学施設を利用して実施される際の協力体制をとっている。

#### 2) PIONEプロジェクト シミュレーショントレーニング

岡山大学医療人キャリアセンターMUSCATが新見地区を地域医療人材の育成拠点と位置付け、岡山県北部地域の女性医師・医療人を応援するサポートプロジェクト（PIONEプロジェクト：Productive Interactive Okayama Niimi Empowerment）により、新見市内の看護師を対象としたシミュレーショントレーニングが開催されている。2021年7月には、卒後2年め看護師を対象に企画していただき、5人の卒後2年め看護師が受講した。所属先の希望を取り入れて「意識障害」「外傷」「急性心筋梗塞」のシナリオを設定し、2～3名のグループに分かれて取り組んだ。受講後のアンケートには、急変時の対応についての具体的な学びが得られ、課題が明確になったことが記され、受講に対して「満足」「大変満足」と評価していた。

### III 今後の課題

#### 1. 新見版看護師のクリニカルラダーの作成と医療機関への導入

新見版看護師のクリニカルラダーについては、2022年8月に市内4つの医療機関それぞれから担当者が選出され、これから具体的な作成作業が開始となる。日本看護協会版の看護師のクリニカルラダーを基礎にしながら、中山間地域の小規模病院での看護実践に必要とされる力を加えた「新見版」の看護師のクリニカルラダーを目指している。4つの医療機関で共用することで、同じツールを用いて自己

の看護実践能力の評価を受けたり、受講する研修を選択したりすることができる。所属する医療機関が異なっても、共通の目標をもって学びあうことにつながる。また、4つの医療機関では、新卒新人看護師の入職者は多くなく、市外の医療機関での臨床経験のある看護師の割合が多い<sup>3)</sup>特徴があるので、異動や転職の際にも、基本的に日本看護協会版の看護師のクリニカルラダーと共通する内容としていることで、個人の看護実践能力の評価や育成のスムーズな継続が期待できる。日本看護協会版の看護師のクリニカルラダーは訪問看護ステーションや高齢者介護施設などすべての場で活動する看護職を対象とする“オールジャパン”で看護実践能力を測定できるツール<sup>10)</sup>である。今後、新見版看護師のクリニカルラダーを医療機関以外の看護師にも活用してもらえるように、内容を吟味していくことも今後の大きな課題である。

看護師のクリニカルラダーの評価体制と評価者の育成も重要な課題である。評価の体制は、「看護師個人が自身の看護実践能力を評価でき、また組織は所属する看護師の成長を支援する」という考え方を踏襲したシステムの構築が必要<sup>11)</sup>といわれる。そのためには、看護師の看護実践活動を把握し教育的な態度で評価できる評価者の育成とともに、自身の看護実践能力を適切に振り返り、常にブラッシュアップすることができるよう、看護師の理解を高めるなど、看護師のクリニカルラダー導入に向けた地盤づくりも必要である。現場で活用される看護師のクリニカルラダーとなっていくよう、これからも医療機関の看護師との連携・協力体制を強化し活動を継続していきたい。

中山間地域の看護師を対象とした看護師のクリニカルラダーの汎用性を高めるため、国内のさまざまな僻地の中規模の医療機関を対象とした調査の実施を活動開始当初から計画していた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う医療現場の状況の悪化に配慮して、調査を延期している。今後、感染状況をみながら調査を実施し、看護師のクリニカルラダーの質の向上に活かしていきたい。

2. 看護師のクリニカルラダーに基づいた教育プログラムの作成

本活動の開始時には、新人看護師の継続教育プログラムとして、図3のような目標を掲げ、図4のような継続教育プログラムを構想していた。医療機関内でのジェネラリストとしての看護実践力の向上に加えて、中山間地域など医療体制の整備に課題のある地域での看護実践力、つまりルーラルナーシング実践力の醸成に向けては退院支援、救急医療や災害医療など、卒業後の年数に応じた教育プログラムの作成も課題であるとする。また、地域の特性に応じた地域包括ケアシステムの構築と発展に向けて、市内の訪問看護師やケアマネジャーの役割や機能を理解するプログラムの検討も重要と考える。

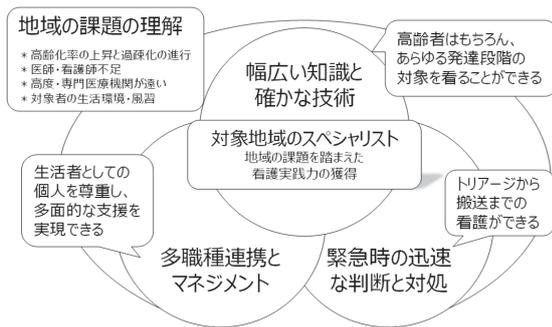


図3. ルーラルナースングを実践できる看護職に求められる力

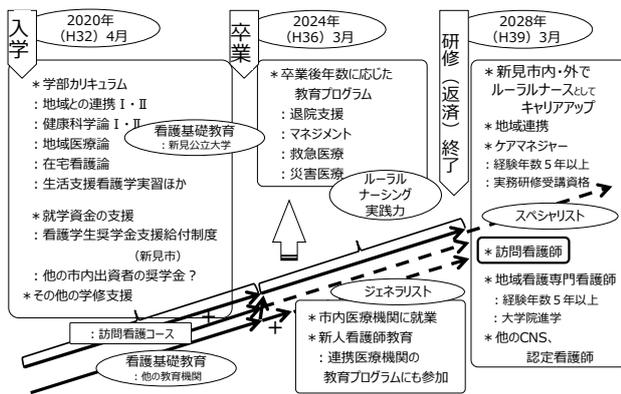


図4. 学部教育から卒業教育までのサポートプラン

本活動は、2018年度新見公立大学学長研究費ならびにJSPS科研費 JP19K10806の助成を受けたものである。

文献

- 1) 岡山県: 岡山県特定地域看護職員確保支援事業補助金について. 岡山県特定地域看護職員確保支援事業について, 2022.8.18. アクセス, <https://www.pref.okayama.jp/page/657145.html>.
- 2) 新見市: 新見市看護学生奨学支援金給付制度. 2022.8.18. アクセス, [https://www.city.niimi.okayama.jp/kurashi/kurashi\\_detail/index/1131.html](https://www.city.niimi.okayama.jp/kurashi/kurashi_detail/index/1131.html)
- 3) 木下香織, 山本智恵子, 真壁五月, 他1名: 中山間地域の医療機関における看護職の日常看護実践で直面する問題と継続教育の課題(第1報) - 看護職が日常の看護実践で直面する問題 -. 新見公立大学紀要, 39, 85-90, 2018.
- 4) 真壁五月, 木下香織, 山本智恵子, 他1名: 中山間地域の医療機関等における看護職の日常看護実践で直面する問題と継続教育の課題(第2報) - 中山間地域の中小規模病院における新人看護職員教育の課題 -. 新見公立大学紀要, 39, 91-100, 2018.
- 5) 山本智恵子, 真壁五月, 木下香織, 他1名: 中山間地域の

医療機関等における看護職の日常看護実践で直面する問題と継続教育の課題(第3報) - 中山間地域の中小規模病院における卒業2年目以降の看護職員教育の課題 -. 新見公立大学紀要, 39, 101-108, 2018.

- 6) 中川早紀子, 高瀬美由紀: 日本におけるへき地で働く看護師が直面する看護上の問題. 日本看護研究学会雑誌, 39 (4), 105-113, 2016.
- 7) 木下香織, 山本智恵子, 真壁五月, 他1名: 中山間地域の医療機関等における看護職の日常看護実践で直面する問題と継続教育の課題(第4報) - 在宅看護・高齢者施設における調査から -. 新見公立大学紀要, 40, 89-96, 2019.
- 8) 公益社団法人日本看護協会編: 看護実践能力の向上にむけて 「看護師のクリニカルリーダー(日本看護協会版)」活用ガイド. 日本看護協会出版会, 東京, 2019.
- 9) 原玲子: 目標管理とリンクした看護職キャリア開発リーダーのつくり方・活かし方. 日本看護協会出版会, 東京, 2019.
- 10) 岡山県看護協会: 令和4年度中堅看護職員のための施設間研修. 2022.11.6. アクセス, <http://www.nurse.okayama.okayama.jp/publics/index/160/>
- 11) 川本利恵子: あらゆる施設・場で活用してほしい. コミュニティケア, 23 (7), 32-35, 2021.

