

江差高等看護学院の 現状と課題

令和4年度学校関係者評価会議（R5.1.27）資料

江差高等看護学院の概要

●道立看護学院

- 北海道の地域医療を担う看護職員の養成を目的として設立

●江差高看の役割

- 地域に根ざした看護を実践できる人材を育成し、道内でも看護職員の充足率が低い地域の医療・福祉施設等で必要とする質の高い看護職員を供給する

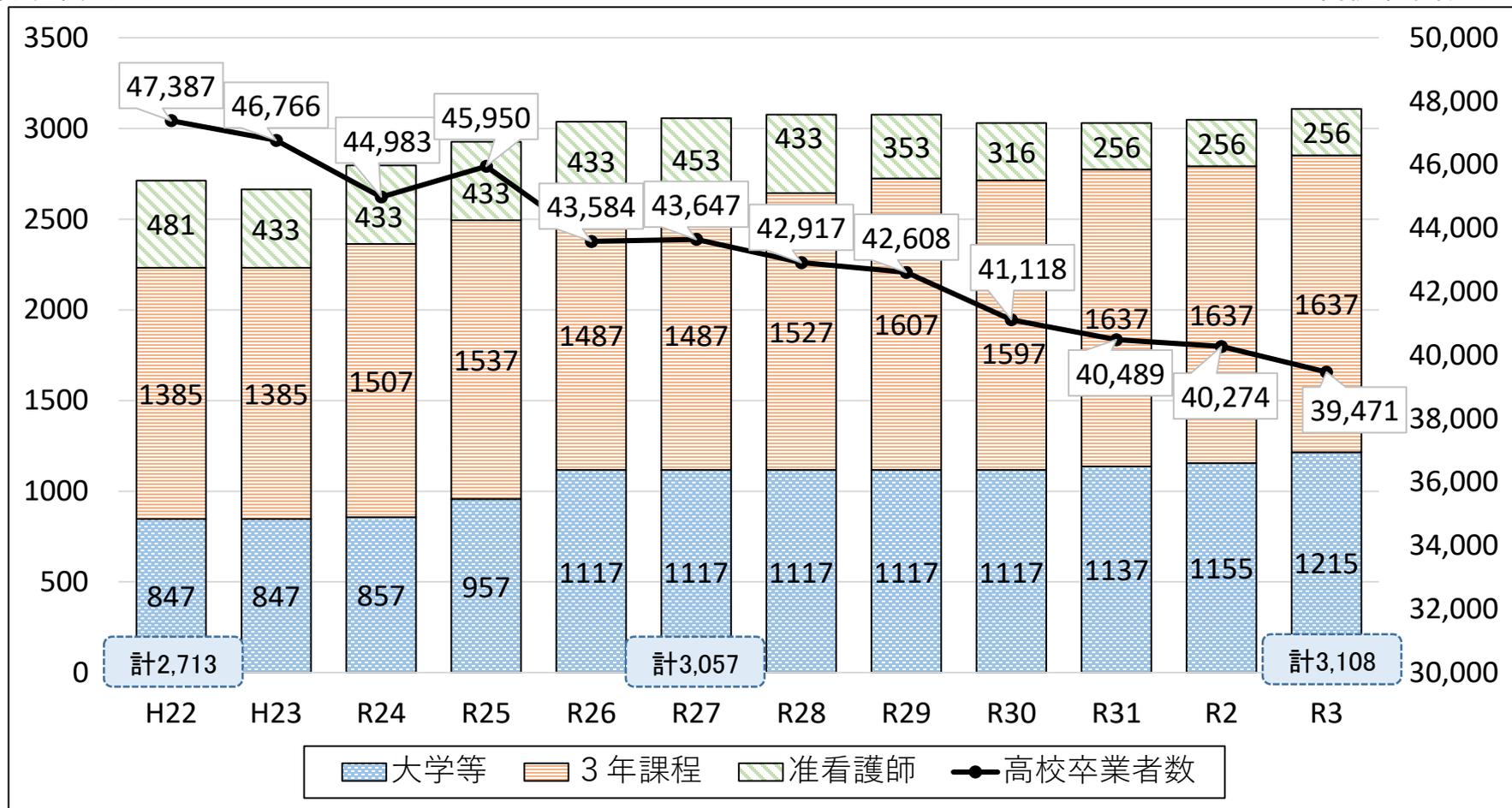
●定員等

- 一学年40人、修業年限3年

道内看護師養成施設定員と高等学校卒業生数

養成定員 (人)

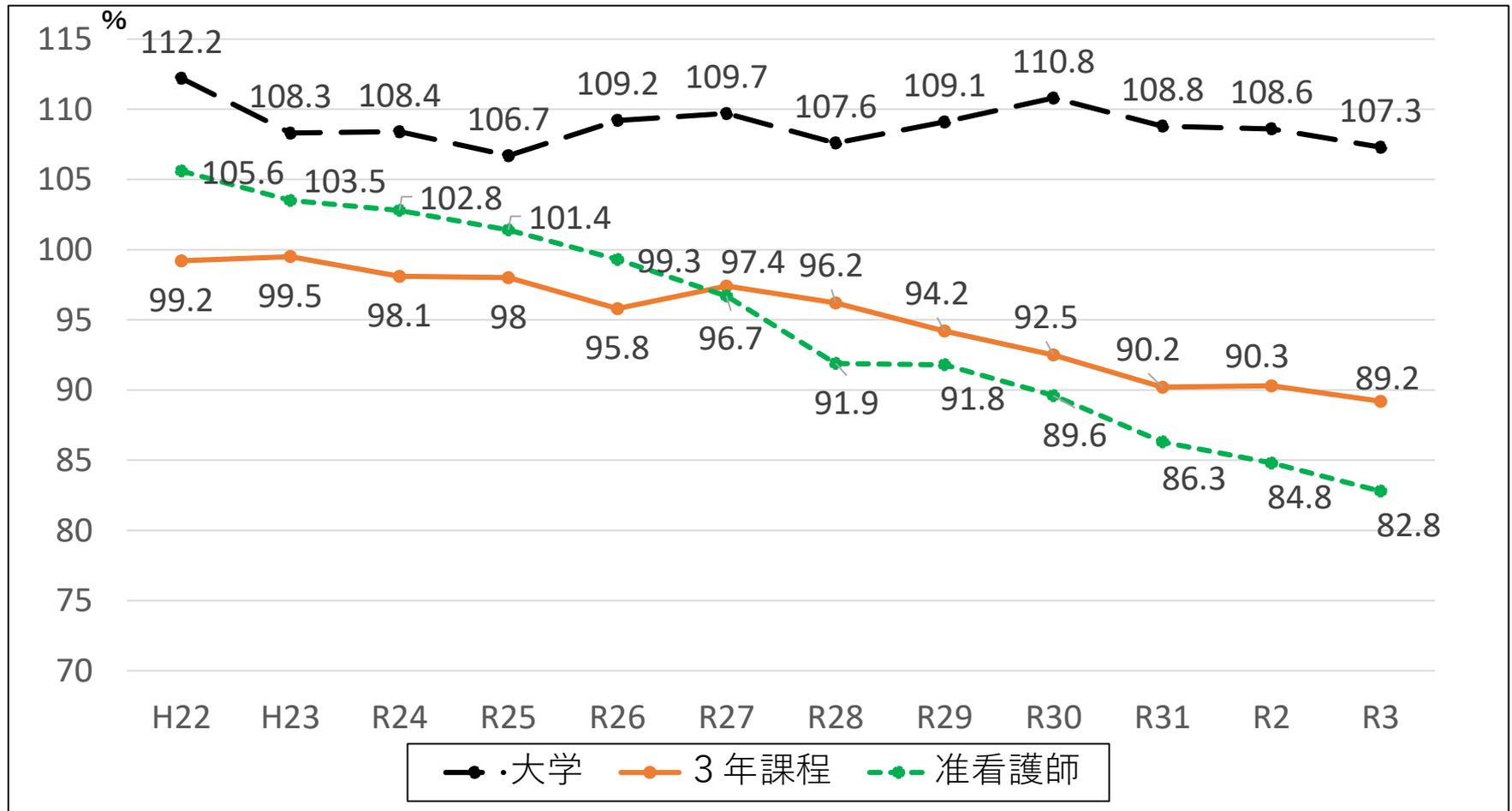
高校卒業生 (人)



* 養成定員：「看護師等学校養成所の状況」（北海道保健福祉部）（2年課程定員を除く、大学等には5年一貫校を含む）
 * 高校卒業生：「学校基本調査」（文部科学省）

○高校卒業生数は減少している一方、看護養成施設の定員は横ばい。
 ○准看護師課程の定員は減少しているが、大学等の定員は増加。

道内看護師養成施設の充足率の推移



* 「看護師等学校養成所の状況」 (北海道保健福祉部)

○ 3年課程の充足率は90%程度で減少傾向。

○ 3年課程・准看護師課程は減少傾向にあるが、大学は100%を上回って推移。

道内看護師養成施設の状況（H31）

区分	道南	道央	(札幌圏)	道北	林-竹	十勝	釧-檜	定員計	入学者数	充足率
看護師3年課程	230	1,759	(1,167)	400	170	75	140	2,774	2,704	97.5%
内 (大学等)		(827)	(747)	(210)	(100)			(1,137)	(1,227)	(107.9%)
訳 (養成所)	(230)	(932)	(420)	(190)	(70)	(75)	(140)	(1,637)	(1,477)	(90.2%)
看護師2年課程		325	(285)	80	40			445	316	71.0%
准看護師課程		136	(28)	80		40		256	221	86.3%
定員計	230	2,220	(1,480)	560	210	115	140	3,475		
構成比	6.6%	63.9%	(42.6%)	16.1%	6.1%	3.3%	4.0%	100.0%		
入学者数	203	2,135	(1,464)	504	173	107	119		3,241	
充足率	88.3%	96.2%	(98.9%)	90.0%	82.4%	93.0%	85.0%			93.3%

※看護師3年課程の大学等欄は、大学及び5年一貫校の数。

* 「道立高等看護学院の方向性について」（R2.3北海道保健福祉部）

- 道内養成校の定員6割以上が道央に集中している（札幌圏は42.6%）。
- 道央圏の充足率は96.2%（札幌は98.9%）と全道平均より高く地方は低い。

道内看護師養成施設の現状

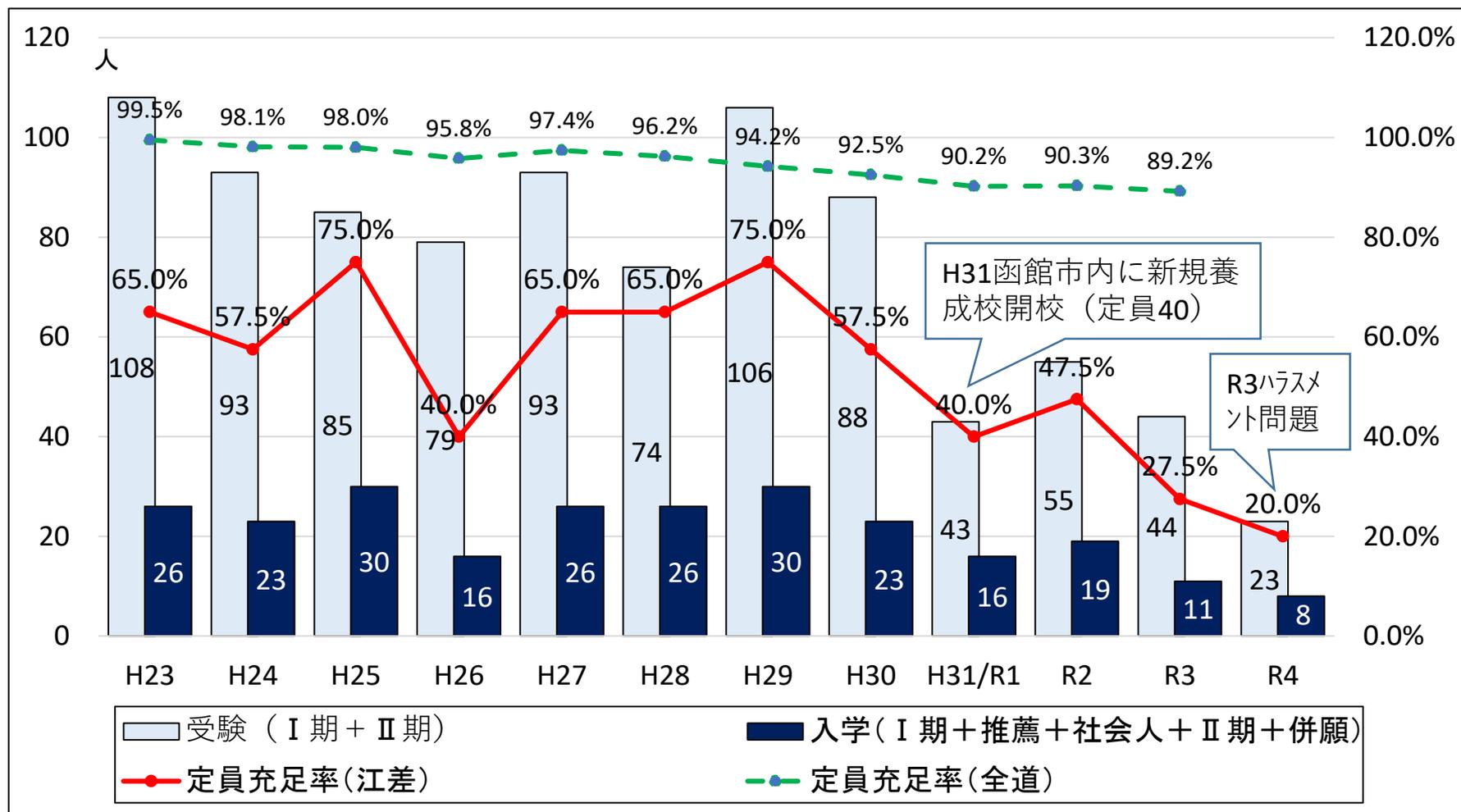
- 少子化による充足率低下
 - 高校卒業生数が減少する一方、養成定員は横ばい
 - 全道的に受験倍率、定員充足率が低下
- 大学指向
 - 大学の定員充足率は**100%**を超えて推移
 - 3年課程の充足率は**9割**程度で減少傾向
- 大都市指向
 - 札幌を中心とした都市部に養成校が集中している
 - 札幌を中心とした道央圏に比べ地方の定員充足率が低い

道南圏域の看護師養成施設の状況

	学校	設置主体	定員	沿革
1	江差高等看護学院	北海道	40人	H10開学、前身は道立江差准看護学院(S33) <u>建築年H10</u>
2	市立函館病院高等看護学院	函館市	70人	S25函館病院甲種看護婦養成所として開学 <u>建築年H12</u>
3	函館厚生院看護専門学校	社会福祉法人函館厚生院	40人	S54開学、前身は函館中央病院看護婦講習所(S20) <u>建築年H29</u>
4	函館看護専門学校	学校法人野又学園	40人	H22開学、前身は函館医療保育専門学校(H1) <u>建築年H30</u>
5	函館市医師会看護・リハビリテーション学院	函館市医師会	40人	H31開学 、前身は函館市医師会附属准看護婦養成所(S28)、 <u>建築年H31</u>
	合計	5校	230人	

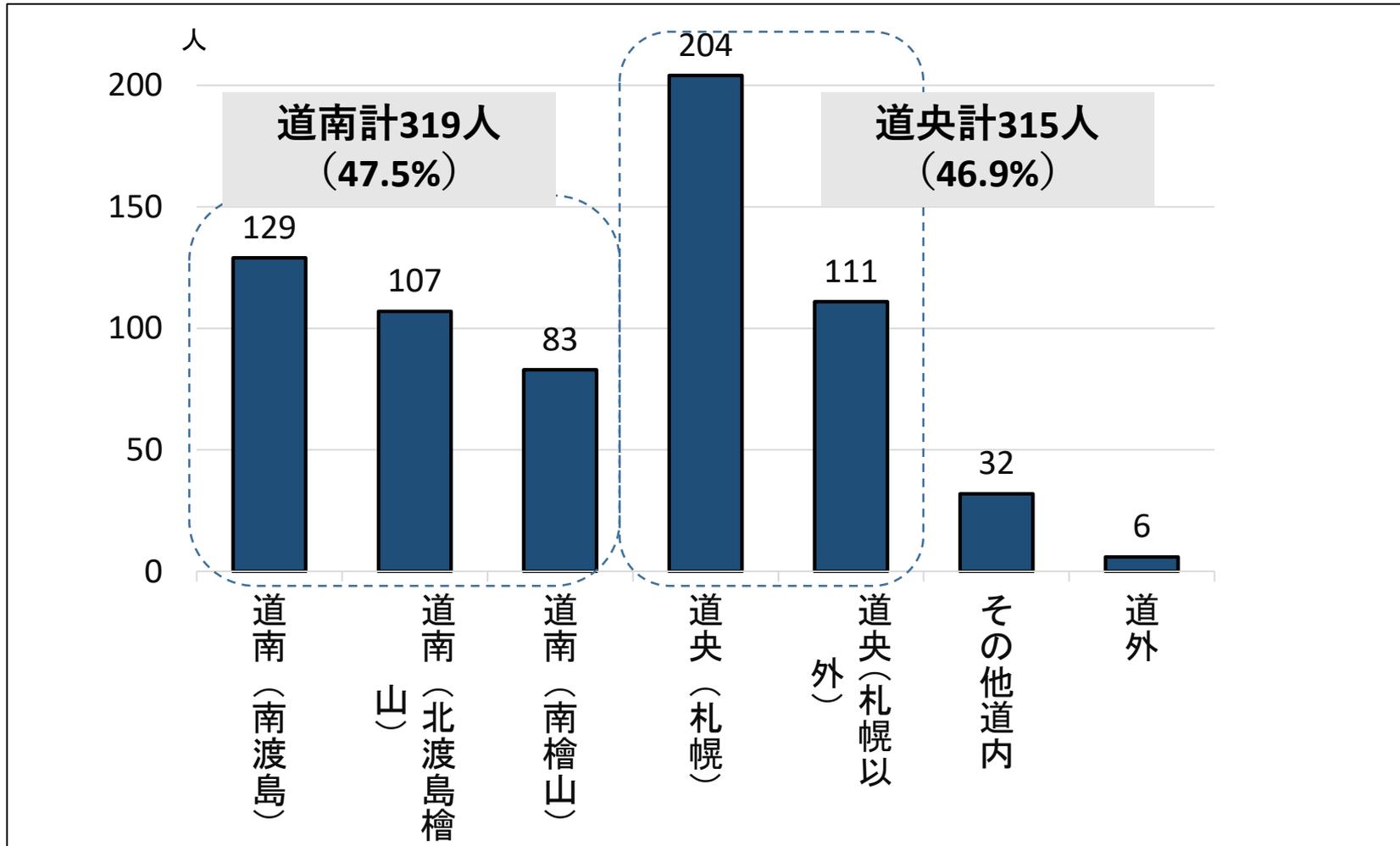
- 道南には5校の3年課程があり、総定員は230人。
- H31年度に函館市医師会の看護学院が新規開校（定員40人）。
- 校舎建築年は江差高看が最も古い。

江差高看の入学者数・受験者数



- 受験者数、入学者数は減少傾向。
- 定員充足率は全道平均 (3年課程) を大幅に下回る。
- 受験者数はH31に半減 (函館市内に新規養成校開校)。

江差高看入学者の出身高校



* H10～R4年度入学者672人の内訳

- 道南・道央出身者がそれぞれ47%前後で大半を占める。
- これまでの入学者のうち最も多いのは札幌。

学生確保に向けた取り組み

学院PRの強化

- オープンキャンパス・学校見学の実施
- 学校案内（パンフレット等）の更新・配布、高校訪問
- ホームページ等を活用した学院アピール
 - 学院案内、学院通信、学生の学習の様子等の定期的な更新
 - ハラスメント再発防止策や学生アンケート等の積極的な情報公開

入試制度の改正

- 推薦エリアの拡大
 - 南檜山・北渡島檜山に南渡島、後志追加（H22）
 - 上記に胆振追加（H30）
- 一般入試科目の見直し
 - 国語（現代文・総合）から古文を除外（H27）
 - 理科（化学・生物）から化学を除外（H27）
 - 理科廃止（H30）（以降、国語・外国語・数学のみ）
- 社会人入試の開始（H26）
- 一般入試Ⅱ期試験の開始（R2）
- 旭川高看との併願制度開始（R2）

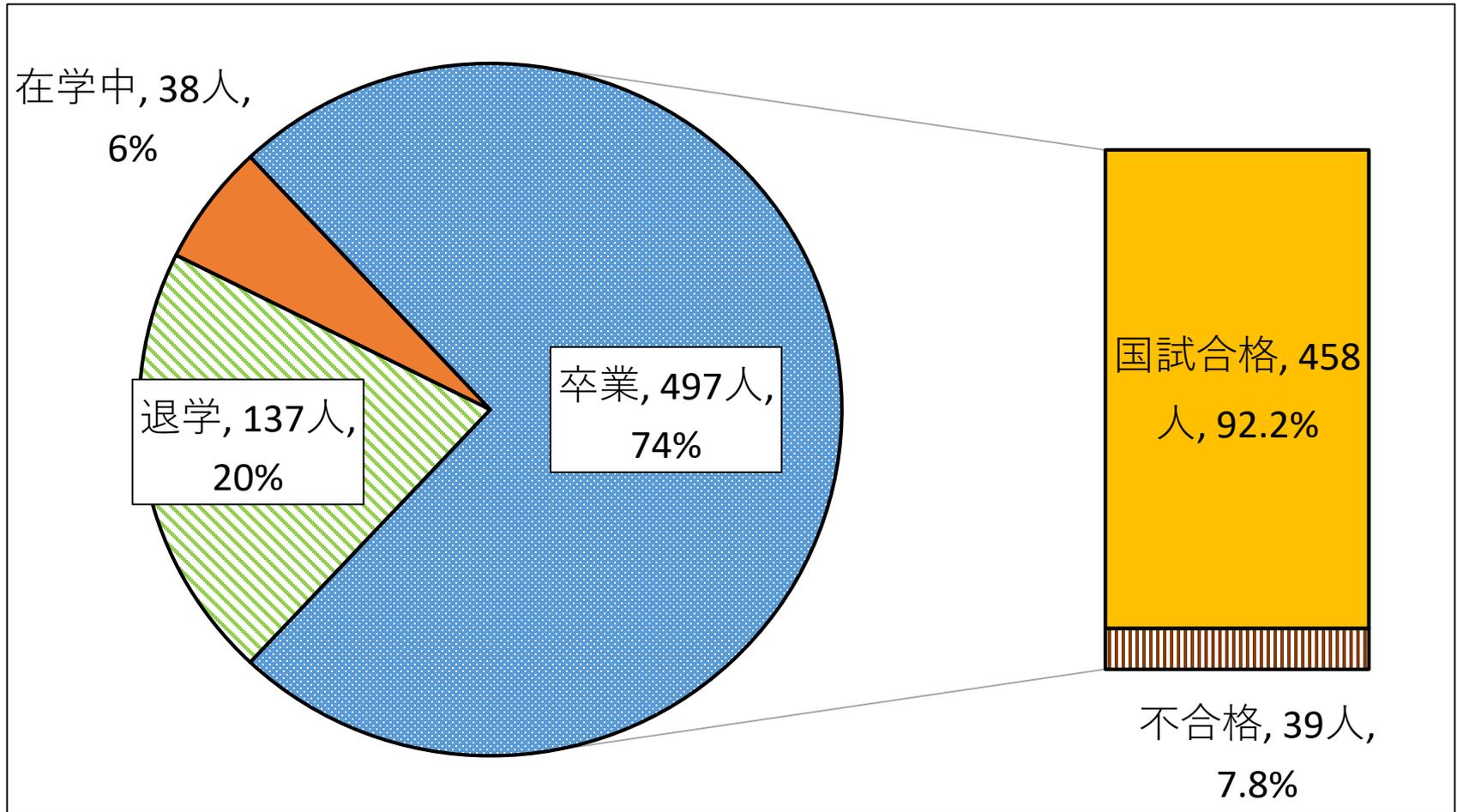
推薦要件：推薦地域で看護師として就業する意思のある者等

学生数の減少による影響

- 看護基礎教育で重要な教育手法である演習形式の授業の運営が困難となる道立高看もあり、教育効果、教育の質の担保が課題。
- 演習とは、学習内容を学習者に対し模擬的に体験、経験、練習させる教育方法であり、教育技法としては、グループディスカッション、ブレインストーミング、ロールプレイ、ケースディなど学生参加型の手法が用いられる。近年の看護基礎教育では、より臨地実習に近い形での学内演習を強化する傾向にある。
- 通常、4～8人程度のグループを基本単位とし、メンバーや役割を入れ替えながら行い、振り返りをしながら技術の習得に繋げていくため、教育に係わる専門家の間では、複数（3～4つ）のグループで構成される演習を行わなければ、十分な教育効果は得られないとされている。

* 「道立高等看護学院の方向性について」（R2.3北海道保健福祉部）

入学後の状況



* H10～R4までの入学生672人の内訳

* 国家試験は卒業年度での合格状況（不合格者はR5受験予定を除き翌年度以降全員合格）

○入学者のうち卒業生割合は74%（全道平均90%程度）

○卒業しても国家試験不合格となる学生がいる（全国平均90%程度）

江差高看卒業者の就職状況

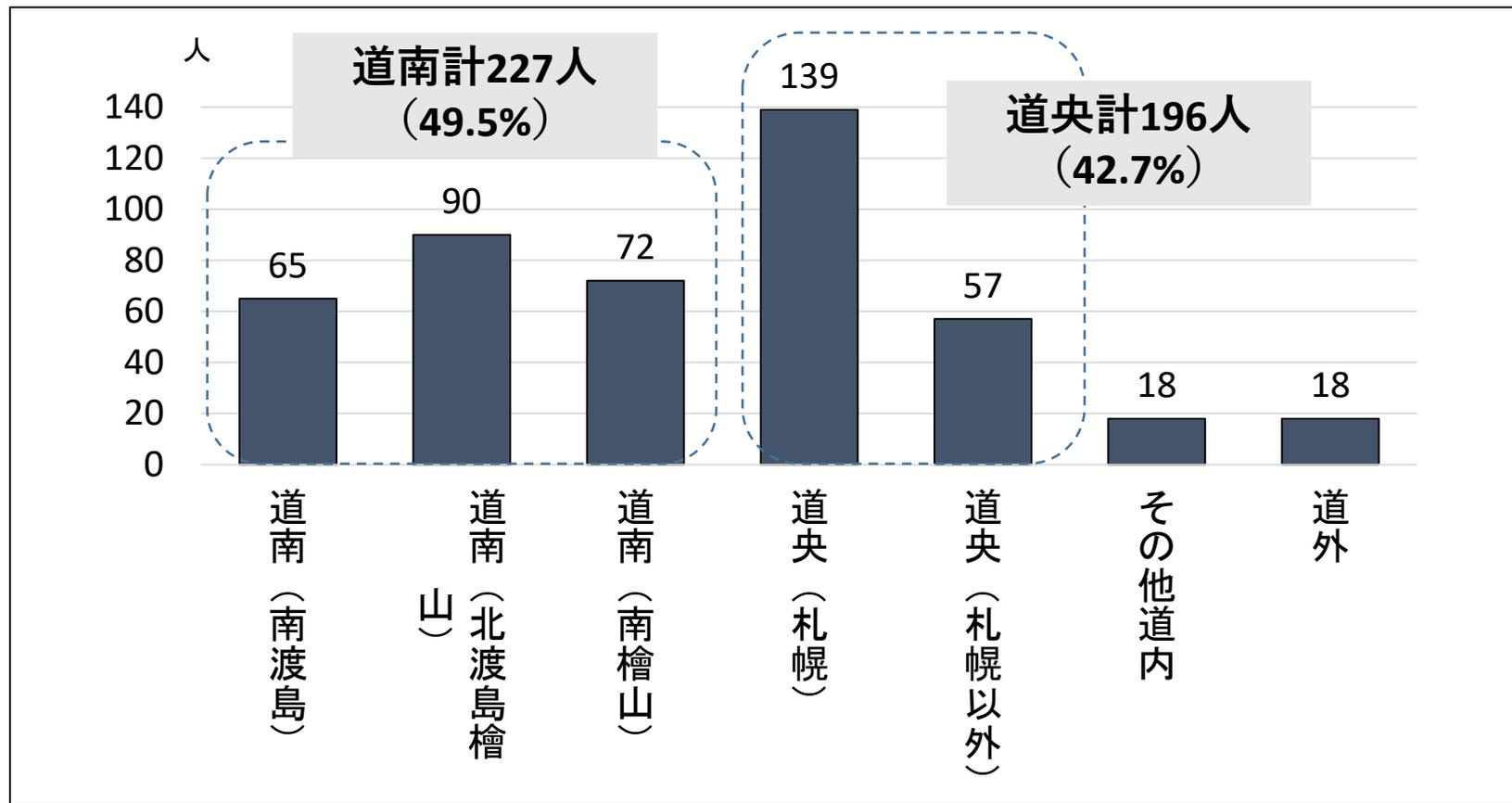
(人)

区分		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
卒業		23	11	17	17	20	17	13	16	14	24	24	11
就職		27	13	13	15	19	14	17	17	13	21	26	9
内 訳	道南	17	8	3	9	17	8	12	9	8	11	12	2
	南檜山	5	1	1	0	3	0	2	5	2	5	2	0
	江差病院	5	1	1	0	2	0	2	3	2	4	2	0
	その他の 南檜山					奥尻 国保 1			奥尻 国保 2		江差 脳外 1		

* 卒業は当該年度の卒業生、就職は既卒者を含む当該年度の新卒者

- 南檜山圏は江差病院、奥尻国保病院等に就職している。
- 南檜山圏の就業者はいずれも修学資金貸与者。

江差高看卒業者の就職状況



* R3年度までに卒業した497人のうち進学等を除く459人

- 96%が道内に就職。
- 道南圏域に就職したのは227人49.5%。南檜山圏域に就職したのは72人15.6%。
- 札幌市内に就職した者が最も多い。

修学資金等の制度概要（道・南檜山）

区分	月額	返還免除要件
北海道 （一般）	3.6万円	札幌・旭川・函館市の病院を除く道内の400床未満の病院等で、貸付を受けた期間の1.5倍の年数従事
北海道 （特別）	2万円	道立江差病院等の特定病院に勤務する場合、一般修学資金と併せて貸付

市町	月額	返還免除要件
江差町	5万円（養成施設在学中）	卒業した日から1年を経過する日までに免許を取得し、江差町に住民登録のうえ居住し、町内医療機関において看護業務に5年達したとき
上ノ国町	2万円×4年以内	看護師免許を取得した後、10年以内に看護師として町内の医療機関に勤務し、修学資金の貸し付けを受けた期間の2分の3に相当する期間に達した場合
厚沢部町	2万円	免許を取得した日から町または国保病院において一定期間（養成施設の就業年限）従事した者
乙部町	2万5千円以内	乙部町国保病院において養成施設の修業年限就業した場合
奥尻町	5万円以内	修業年限3年の場合4年勤務

修学資金等の制度概要（南渡島・北渡島檜山等）

市町村	月額	返還免除要件
松前町	8万円以内	貸付を受けた期間の1.5倍に相当する期間就業
福島町	2万円	町内で3年以上看護職員で従事
木古内町	7万円以内	3年以上勤務
八雲町	6万円	貸付期間と同期間、八雲町病院に勤務
長万部	6万円	町立病院で3年以上勤務（他の奨学金との重複貸付不可）
今金町	上限6万円	今金町国保病院に勤務で免除（貸付期間により2～6年）
せたな町	6万円以内	借り受けた期間に相当する期間、従事

※北海道医療人材確保ポータルサイト

その他看護学校	月額等
市立函館病院高看	（市立函館病院） 50,000円、1・2年は2～3名、3年は20名
函館厚生院看護専門学校	（函館中央病院、五稜郭病院） 35,000円
函館市医師会看護リハビリ学院	（医師会会員医療機関） 50,000～70,000円

※各学校ホームページ

その他の修学支援

高等教育の無償化について（大学等における修学の支援に関する法律）

【1】授業料・入学金の減免

入学金約7万円、授業料約17万円（年額）を上限に所得区分に応じて減免
（参考：江差高看の入学料14,800円、授業料219,600円/年）

【2】給付型奨学金の支給（独立行政法人日本学生支援機構）

自宅生約35万円、自宅外生約80万円（年額）を支給
（参考：最大月額66,700円）

【3】支援対象

住民税非課税世帯・それに準ずる世帯の学生（2020年度の在学学生から対象）

【4】その他

江差高看も対象機関

独立行政法人日本学生支援機構の学資支給

- 第一種奨学金（無利子） 自宅外月額最大5.1万円
- 第二種奨学金（有利子） 月額2～12万円
- *貸付には一定の学力基準・家計基準あり

就職の傾向

- 修学資金の返還免除要件施設への就職
 - 南檜山圏の就職は年間0～5人
 - 江差病院の就職は年間0～5人
 - 修学資金制度の多様化（自治体・医療機関等）、高等教育無償化制度の開始等により、選択の幅は拡大
- 出身地域や都市部への就職
 - 需給推計では、地方のみならず都市部においても看護職が不足

主な実習病院と実習期間（R4年度）

圏域	施設	科目（学年）	期間	計（日×人）
南渡島	国立函館病院	基礎Ⅰ（1年生）	8日×4人	444 (35.6%)
		成人Ⅰ（2年生）	13日×7人	
成人Ⅱ（2年生）		13日×7人		
成人Ⅲ（3年生）		10日×12人		
老年Ⅱ（3年生）		10日×11人		
	函館新都市病院	成人Ⅰ（2年生）	13日×6人	156
		成人Ⅱ（2年生）	13日×6人	(12.5%)
北渡島 檜山	八雲総合病院	母性（3年生）	10日×11人	422 (33.9%)
		精神（3年生）	12日×12人	
		統合（3年生）	14日×12人	
南檜山	江差病院	基礎Ⅰ（1年生）	8日×4人	224 (18.0%)
		成人Ⅰ（2年生）	13日×4人	
		成人Ⅱ（2年生）	13日×4人	
		小児（3年生）	6日×11人	
		在宅（3年生）	2日×11人	
合 計				1,246 (100%)

○江差での実習は18%で、残りは函館、八雲の病院で実施

道立高等看護学院の方向性*について

- 看護職員受給推計において、南檜山圏においても看護師不足が見込まれていること及び民間養成施設等もないことから、今後も道立施設として養成を続ける必要性がある（今後5年程度の方向性）。
- 圏域唯一の養成校として、学生の確保に努めながら運営を継続する必要性があり、入学者が減少傾向にあることに対し、一般入試Ⅱ期試験の実施や旭川高看との併願制度の導入や地域の医療機関等と連携した「檜山塾」の取組などにより、入学者の確保に努める。
- また、今後の地域における若年人口や入学者の推移を踏まえ将来的なあり方を検討していく。

今後の学院運営の目的・目標

目的

教育効果の維持に必要な学生数の確保

修業年限（3年）での卒業

看護師国家試験合格

看護師が不足する地域への就職

目標

入学者数の確保（12人*¹以上）

受験者数の確保（36人*²以上）

卒業割合の向上（全道平均以上）

国家試験合格率の向上（全国平均以上）

南檜山圏域への就職（3人/年*³以上）

*1 教育の質の維持に必要な最低限 4人×3グループ=12人

*2 過去の入試の状況から、概ね12人を確保するために必要な受験者数

*3 第8次北海道看護職員需給推計で不足が見込まれる人数（すべてを新規就業で確保すると仮定）

今後の対策

- 受験生・入学生の確保
 - ・ 学院のPR（オープンキャンパス、高校訪問、ホームページの活用等）
 - ・ 多様な入試形態のPR（社会人入試、Ⅱ期試験等）
 - ・ 魅力あるカリキュラムづくり（道立・南檜山圏の強みを活かす）
 - ・ 少人数教育のメリットのPR
- 修業年限での卒業・国家試験合格
 - ・ 一人一人の学生にあわせた丁寧な指導
 - ・ 国家試験対策の強化
- 南檜山圏への就職
 - ・ 実習やインターンシップの活用
 - ・ 就職セミナーなどの企画（先輩の経験を聞く機会）
 - ・ 修学資金のPR
- 指導体制の強化
 - ・ 教員の人材確保
 - ・ 指導力向上に向けた人材育成
 - ・ 教員が指導に専念できるような環境づくり