

## 実践報告

### 看護継続教育システム（キャリア開発ラダー）実践研修の試み ーインドネシア看護職への研修を実施してー

寺門 とも子<sup>1)</sup> 喜多 悦子<sup>2)</sup> 小川 里美<sup>1)</sup> エレーラ ルルデス<sup>1)</sup> 本田 多美枝<sup>1)</sup>  
上村 朋子<sup>1)</sup> 松尾 和枝<sup>3)</sup> 五十嵐 清<sup>1)</sup>

日本赤十字九州国際看護大学では2012年10月、国際協力機構（JICA）インドネシア看護実践能力強化プロジェクトの一環として、インドネシア看護職の実践力強化のための継続教育システム（キャリア開発ラダー）実践研修の機会を得た。この実践研修はインドネシア保健省をはじめ、看護教育学部を持つインドネシア大学ほか5大学とその協力病院から責任者レベル看護教育担当者18名が参加し、日本赤十字九州ブロック医療施設3施設と本学の協力によって行い、一定の成果を得た。この成果は、引き続き、JICAプロジェクトとして、本学が中心となり、インドネシア国内の看護職現任教育（インサービストレーニング）に活かし発展させていくこととなった。本学が企画し、研修の実施評価に関わったので、これまでの経過と成果を報告する。

キーワード：継続教育システム、赤十字キャリア開発ラダー、インドネシア看護職、  
現任教育（インサービストレーニング）

#### I はじめに

2011年7月と2012年2月に、インドネシア国（以下イ国）の看護実践力の向上を目指して、同国保健省・看護教育関係者グループが来日し、日本赤十字九州国際看護大学、福岡赤十字病院、唐津赤十字病院、独立行政法人国立病院機構九州医療センター、今津赤十字病院老年病センター、特別養護老人ホーム大寿園などを訪問した。一行は、保健省、インドネシア大学看護学部長（看護師協会会長兼務）、看護大学顧問、他、各地域の代表的看護大学の学部長などで、わが国の看護の現状を視察した。また、2011年11月には、本学より学長ほか教員1名が参加した訪伊調査団により、同国の看護実態の基礎調査、2012年5月には詳細調査を実施した。これら2回の現地調査後、同年9月、国際協力機構（JICA）とイ国保健省の合意が成立し、「インドネシア看護実践能力強化プロジェクト」が開始された。

イ国保健省アドバイザーを勤めた江上ら<sup>1)</sup>によれば、2012年現在、保健人材の育成制度として、同国では医師国家試験が2007年から開始され、看護師国家試験制度も整備中であると述べている。看護師育成に関しては、卒前教育の拡充とともに現任教育の整備の必要性が認識されており、特に看護師のキャリア開発プログラムの欠如を指摘している。また、開発著しいアジアの新興国として、イ国では急激な社会変化とともに、政策変化にともなう地域格差も新たな課題と指摘している。

これらのことを背景に本プロジェクトは、その第1段階に看護継続教育システムとしてキャリア開発ラダーの学習を計画した。これは、イ国の看護職の看護実践能力の底上げと意識改善および技術力強化のシステムづくりに必須かつ有益と考えたからである。プロジェクト対象は、看護基礎教育終了後の現任教育（インサービストレーニング）に焦点をあて、1年目（2012年度）は看護継続教育システム（キャリア開発ラダー）研修がスタートすることになった。

本学は日本赤十字社九州ブロック11の医療施設とのネットワークを持っており、大学での看護基礎教育において協力関係にある。赤十字キャリア開発ラダー

---

1) 日本赤十字九州国際看護大学  
2) 笹川記念保健協力財団理事長、  
前日本赤十字九州国際看護大学  
3) 前日本赤十字九州国際看護大学

を継続教育に導入し、実績をもっている各施設と共同で今回の研修を実施してきた。本稿ではその経緯と成果を報告する。

## Ⅱ 研修目標と研修の実際

### 1. 研修参加者

インドネシア保健省医療制度/看護人材教育担当 3名、インドネシア大学（ジャカルタ市）と協力 2 病院 3名、アイルランガ大学（スラバヤ市）と協力病院 3名、パジャジャラン大学（バンデウン市）と協力病院 3名、ハサヌディン大学（マカッサル市）と協力病院 3名、北スマトラ大学（メダン市）と協力病院 3名の計 18名。

### 2. 研修目標

研修目標 1：日本における看護継続教育システム（赤十字キャリア開発ラダー）について理解する。

研修目標 2：キャリア開発ラダーを導入し、運用している医療施設での実際を理解する。

研修目標 3：5 大学とパイロット病院とのグループによるアクションプランが作成できる。

### 3. 研修の実際

最初の実践活動は、本学での 2 週間の座学研修と日本赤十字社九州ブロック 3 病院での 1 週間の現場研修からなり、継続教育システムとして赤十字キャリア開発ラダー実践中の 3 赤十字病院の協力を得た。

#### 1) 1 週目研修（2012. 10/29～11/2）

日本における看護継続教育の理解を進めるために、大学教員、日本赤十字九州ブロック看護部長代表、九州ブロックキャリア開発ラダー促進担当者より講義を行い、グローバルヘルスと看護、看護基礎教育から継続教育へ、赤十字キャリア開発ラダー、赤十字 92 医療施設への組織的取り組み等への理解を深めた。

#### 2) 2 週目研修（2012. 11/5～11/9）

3つのグループに分かれて各現場研修施設（日本赤十字九州ブロック 3 病院）で実践的研修を実施した。現場での教育実践について、講義、施設見学、実際の現任教員からの説明等を行い、ディスカッションを行った。またキャリア開発ラダー各レベルを認定されている看護師とのミーティング、また事務部門とのディスカッションなども希望により実施した。

#### 3) 3 週目研修（2012. 11/12～11/16）

各グループでの学びを共有し、その後は 5 大学・協

力病院チーム毎にアクションプランを作成した。最終日の発表会で関係者の前で発表となった。

研修最終週には、インドネシア保健省から保健人材開発・活用総局、医療対策総局の局長はじめ 3 人の関係者も来学され、研修の様子を見学し、コメントもされていた。

## Ⅲ 結果

### 1. 研修目標達成度

#### 1) 研修目標 1

研修生へのアンケート調査によると、5 段階評価で十分達成できたが 18 名中 12 名（66%）、達成できたが 6 名（22%）で無回答が 2 名であった。目標達成度は高く、88%が日本における継続教育システム（赤十字のキャリア開発ラダー）を理解し、日本とインドネシアの看護実践の違いをふまえて自国での活用をイメージし、人材育成システム構築手段の現場への導入も含めて理解を深めていた。

#### 2) 研修目標 2

2 週目の協力病院での研修実施によって、インドネシアではまだ行われていない看護実践に関する知見や情報に接することができ、帰国後の継続教育システムの展開を具体的にイメージすることにつながったと思われる。アンケートには病院で実際にキャリア開発ラダーの実施状況を見学したことや、キャリア開発ラダーのレベルを満たすための教育プログラムがあること、キャリア開発ラダーが継続していることなどが有効であったと記述されていた。特に関心が高かったのが、報酬につながらなくてもモチベーションが高く、ラダーに挑戦している看護師の存在だった。これは個人の自己啓発意識が高いことや、ラダーに挑戦することで自分のやっていることが正しいのか、自分の能力がどの辺りにあるのかなどの確認ができることなどを直接各レベルの看護師から聞くことで理解され目標達成できた。

#### 3) 研修目標 3

今回の研修参加者は、ほとんどがマネージャーレベルであり、アクションプラン作成の必要性について言及する意見もあった。一方で、今後の活動について、組織ニーズと個人ニーズをバランス良くキャリア開発ラダーシステムを構築すること、看護人材をキャリア開発ラダーに挑戦するように動機づけて教育し、職業的な満足感と看護サービスの質向上につなげるなどが記述されており、具体的な活用内容を含むアクション

プランがグループ毎に作成されていた。保健省幹部も参加している場での発表であり、参加者間でのある程度の共有がなされていることから研修目標3は達成された。

#### IV 考察

今回の本学が企画担当した実践研修は目標達成し、一定の成果が得られた。今後イ国の看護の現状に合わせたキャリア開発ラダーとして完成・普及し、継続教育としての活用を進めていくためには、この研修へ参加した研修生達の自国での活躍が不可欠となる。同時にイ国保健省の政策的なリーダーシップと彼らの起用も重要なポイントとなる。

日本において日本赤十字キャリア開発ラダーを現任教育として92医療施設へ広げて普及させていくことには多くの困難があり、時間を要することでもあった。

今回の18名の研修参加者のグループとしての凝集性の高まりは、イ国でのインドネシア版キャリア開発ラダーの普及に役立つものと考えている。島嶼国であり地域格差もあるといわれているが、ネットワークも出来ており、今後キャリア開発ラダーの活用によってイ国の看護実践能力を強化していくためのタスクフォースとして活躍が期待できる状況である。

大塚ら<sup>2)</sup>は、イ国バンダアチェ津波災害後の現地看護教育施設への災害看護導入支援時に、日本赤十字社看護部と本学とで共同研究を行っている。この調査研究によると、イ国の医療現場での看護師の活動は、日本の看護師の活動とは異なっていることを明らかにしている。また、英バーミンガム大学のD. Hennessyらとイ国コンサルタントAflarh Hilanおよびイ国看護師協会のYoanna Kawonalらの詳細な研究<sup>3) 4) 5)</sup>では、島嶼国という地理上の困難、世界的経済不況、同国に特徴的な感染症、そして膨大な人口といった問題はあっても、近年の発展にもかかわらず、同国の保健医療サービスの質がさほど改善されないのは、全体として人口10万当たりの看護師数が50名、助産師数が26名であるという量の問題もあるが、十分訓練された(指導的役割を果たしうる)保健専門家が育っていないためであり、そのための取り組みが重要だと指摘している。

世界最大の多民族国家かつ島嶼国である同国では、これまでPHC(primary health care)を主体に地域保健が行われてきた。イ国の看護師は医師不在の保健所等での保健医療活動を担う存在として重用されてき

たという背景がある。

これらのことから看護師の看護実践能力向上のための継続教育システム(キャリア開発ラダー)がイ国で広がっていくことは、イ国の看護・医療の質に大きな影響を与えることが予測され、人々のQOL(quality of life)を左右することにつながる。

今回、われわれが関与する本プロジェクトは、5年間を予定しているが、2億4千万人の人口をかかえる同国で、人々の健康を支え医療を支えるインサービス看護職のレベルアップと、専門職としての自立・自律をめざして、看護継続教育システムとしてのキャリア開発ラダーを自国へ導入すること、またインサービス看護師の継続教育の責任を持つ保健省主導に、5大学があるそれぞれのエリアから同じインドネシア版のキャリア開発ラダーを発信していくことで、今後の看護、医療の人材育成が進められていくことになる。イ国のニーズでもある災害看護、救急看護などの専門領域の教育もその中に組み込むことが可能となる。

今回の研修では詳細な研修内容の理解のために各講義担当者の許可を得て、インドネシア語翻訳資料を活用した。今後の看護継続教育システム(キャリア開発ラダー)を自国でインサービス看護職に伝え、理解を得て、広げていくために活用できる資料となると思われる。

#### V 今後の課題

今回のように日本での医療現場を研修に活用する際、リスクマネジメントとして研修生の研修実習保険の必要性について検討が必要であることが明らかになった。現場での予期せぬインシデント・アクシデントは、日本の医療現場では日常的におこり注目されて安全管理が強化されている現状がある。患者への接近がますます必要となる実践的研修を行う際にリスク対応のための保険加入は必須になってきている。このプロジェクトは今後も継続して進められることになっており、次年度には災害・救急クリティカル看護、再来年度には老年看護がテーマとして取り上げられる予定である。ますます現場研修が有効であると同時に、リスクマネジメントを想定して準備をしておくことが必要である。

また、日本とイ国の社会状況の違いは、個人情報に関する取り扱いについて特に留意が必要なことも実感された。個人情報保護に関する法律が定められて日本では医療現場で研修(実習)時には誓約書の提出などが求められる。今後の海外からの実践的研修企画の際

に十分な相互理解の準備が必要となる。

## VI 謝辞

今回の看護継続教育システム（キャリア開発ラダー）実践研修を実施するにあたり、国立看護大学校、厚生労働省看護課、JICA本部、JICA九州センターの皆様、日本赤十字社九州ブロックの協力病院の皆様、日本赤十字九州国際看護大学関係者に深く感謝いたします。

〔 受付 2013 . 8.7 〕  
〔 採用 2013 .11.20 〕

## 文献

- 1) 江上由里子、安川孝志、廣田光恵、村越英治郎、垣本和宏：インドネシア共和国の保健医療の現状。Journal of International health、27(2):171-181、2012.
- 2) 大塚邦子、本田多美枝、岡村純、松尾和枝、高橋清美、孫田千恵、本田由美：バンダアチェにおける看護の実態：日本赤十字社復興支援としてのバンダアチェでの災害看護教育導入への補完的研究。日本赤十字看護学会誌、18(1)：90-96、2008.
- 3) 日本赤十字社事業局看護部編：看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダー導入の実際 - 指標・運用方法と施設導入方法のポイント。東京、日本看護協会出版会、2008.
- 4) Hennessy D, Hicks C, Hilan A, Kawonal Y : A Methodology for assessing the professional development needs of nurses and midwives in Indonesia: paper 1 of 3. Human resources for health, 4:8, 2006.
- 5) Hennessy D, Hicks C, Koesno H : The training and development needs of midwives in Indonesia paper 2 of 3. Human resources for health, 4:9, 2006.
- 6) Hennessy D, Hicks C, Hilan A, Kawonal Y: The training and development needs of nurses in Indonesia: paper 3 of 3. Human resources for health, 4:10, 2006.

別表1

看護継続教育システムキャリア開発ラダー実践研修担当者・協力者・協力施設一覧

2012年現在

研修担当者		
大学責任者	喜多悦子 (学長)	
プロジェクトリーダー	寺門とも子	
プロジェクトメンバー	小川里美	エレーラ・ルルデス
	五十嵐清	本田多美枝
	上村朋子	松尾和枝
講義担当者	喜多悦子	岡村純
	本田多美枝	松尾和枝
	山勢善江	増山純二
	大倉美鶴	エレーラ・ルルデス
	寺門とも子	小川里美
講義担当 (外部講師)	竹中愛子	大分赤十字病院看護部長
	加藤英子	唐津赤十字病院副看護部長

現場研修協力施設		
福岡赤十字病院	寺坂禮治院長	松永由紀子看護部長
大分赤十字病院	若杉健三院長	竹中愛子看護部長
唐津赤十字病院	志田原哲院長	山根恵子看護部長
現場研修コーディネーター		
	山根理恵子	福岡赤十字病院
	佐々木和己	大分赤十字病院
	下本和子	唐津赤十字病院

施設見学		
国立病院機構九州医療センター	村中光院長	
今津赤十字病院老年病センター	藤井弘二院長	宮崎久仁子看護部長

## Field Report

### A continuing nursing education training course for Indonesian nurses: Career development ladder project

Tomoko TERAKADO, RN, MSEd<sup>1)</sup> Etsuko KITA, MD, PhD<sup>2)</sup> Satomi OGAWA, RN, PhD,<sup>1)</sup> Lourdes HERRERA, RM, PhD<sup>1)</sup> Tamie HONDA, RN, PhD<sup>1)</sup> Tomoko UEMURA, RN, MBA.<sup>1)</sup> Kazue MATSUO, RN, MSN<sup>3)</sup> Kiyoshi IGARASHI, MA<sup>1)</sup>

Under the auspices of the Japan International Cooperation Agency (JICA), The Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing (JRCKICN) organized and conducted a training program that aims at reinforcing nursing practice in Indonesia by introducing the Japanese Red Cross career development ladder in nursing continuing education system. A total of 18 nurses participated in the training course; they currently hold line management positions at either the Indonesian Ministry of Health, one of the 5 partner faculties of nursing, or partner university hospitals. The first part of the training program was conducted in close collaboration with 3 Red Cross Hospitals of the Kyushu block. Results attained in the program's first phase are being applied during "in service training" at the national level. This report presents the program planning and implementation processes along with preliminary achievements.

**Key words:** Continuing education system, Red Cross career development ladder, Indonesian nurses, in-service training

- 
- 1) The Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing
  - 2) The chair of the board of Sasakawa Memorial Health Foundation,  
The Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing (until 2012)
  - 3) The Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing(until 2012)