

I . 教育研修事業 (教育研修分類 3)

3 . 看護管理者が地域包括ケアシステムを推進 するための力量形成に向けた継続教育

1) 教育委員会実施

1) 教育委員会実施

(1) 集合研修

①研修内容

| 研修テーマ | 目標 | 主な内容 | 講師 |
|-----------------|--------------------------|---|-------------------------|
| 中途採用者が定着する職場づくり | 中途採用者が働き続けられるための支援について学ぶ | 中途採用者の背景・特徴 / 中途採用者の教育の問題と課題 / 中途採用者の支援体制 / 現場での取り組み (意見交換・グループワーク) | 日本看護キャリア開発センター 下山 節子 |

②受講状況

(人)

| 研修テーマ | 実施日 | 日数 | 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 受講者数 |
|-----------------|----------|----|----|------|------|------|
| 中途採用者が定着する職場づくり | 11/9 (水) | 1 | 60 | 78 | 60 | 53 |

③アンケート結果

(%)

| 理解度 | 研修テーマ | 理解できた | まあまあ理解できた | あまり理解できなかった | 理解できなかった | 無回答 |
|-----|------------------------|-------|-----------|-------------|----------|-----|
| | 中途採用者が定着する職場づくり (N=51) | 84.3 | 13.7 | 0.0 | 2.0 | 0.0 |

(%)

| 満足度 | 研修テーマ | 満足できた | まあまあ満足できた | あまり満足できなかった | 満足できなかった | 無回答 |
|-----|------------------------|-------|-----------|-------------|----------|-----|
| | 中途採用者が定着する職場づくり (N=51) | 86.3 | 11.8 | 0.0 | 1.9 | 0.0 |

(%)

| 役立ち度 | 研修テーマ | 役立つ | まあまあ役立つ | あまり役立たない | 役立たない | 無回答 |
|------|------------------------|------|---------|----------|-------|-----|
| | 中途採用者が定着する職場づくり (N=51) | 86.3 | 11.8 | 0.0 | 1.9 | 0.0 |

1) 教育委員会実施

(2) オンライン研修

①研修内容

| 研修テーマ | 目標 | 主な内容 | 講師 |
|---|---|---|--|
| 看護管理者が行うスタッフのストレスマネジメント | 活力のある職場づくりに向けた、看護管理者によるスタッフのストレスマネジメントを学ぶ | ストレスとストレスマネジメント / ラインケアとは / スタッフを元気にするための演習 | 神戸大学医学部附属病院 倉持 裕子 |
| WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～ 【1回目】【2回目】 | 円滑な人間関係を築くための交渉術について理解する | 交渉の基本的な考え方 / 交渉のテクニック / 医療現場に活かす交渉術 / 看護管理者としての交渉術 (演習) | 上都賀総合病院 齋藤 由利子 |
| 看護マネジメントリフレクション | 自分の看護管理実践を振り返ることができる | 看護マネジメントリフレクションとは / 看護マネジメントリフレクションにおける概念化 / 演習 | 株式会社サフィール 河野 秀一 |
| リーダーシップ入門編 | 職場における自己の役割を知り、リーダーシップを発揮する能力を高める | リーダーシップについて / リーダーに求められるスキル / リーダーシップとマネジメントとの違い / 自己の振り返り | 山口大学医学部附属病院 原田 美佐 |
| 新人看護師の社会人基礎力の育て方 | 看護師の社会人基礎力の育て方について、新人看護師育成の視点から学ぶ | 看護職としての社会人基礎力とは / ウイズコロナ時代の新人看護師を取り巻く現状と課題 / 社会人基礎力育成のポイント / 事例を通して育て方、関わり方を考える | 聖マリアンナ医科大学 高橋 恵 |
| 看護現場を変える0から8段階のプロセス ～コッターの企業変革の看護への応用～ | コッターの企業変革を用いて組織変革の方法を学ぶことができる | 組織変革とは / コッターの企業変革8段階 / 看護現場への効用 (演習) | 日本赤十字九州国際看護大学 倉岡 有美子 |
| 地域包括ケア時代に看護管理者が取り組む地域連携体制を考える | 地域医療構想 (医療・看護の動向、疾病構造や住民の特徴など)を知ることができる / 地域医療構想から地域のニーズに基づいた看護実践及び管理の実際を知ることができる / 地域の看護ニーズと自部署の看護実践における課題を分析し、看護管理者としての役割を考えることができる | 地域包括ケアの中での地域連携や多職種連携のあり方 / 地域における看護ニーズの分析に基づいた看護管理者としての役割 / 地域の看護ニーズと自部署の看護実践における課題分析および看護管理者の役割 (演習) | 福岡県高齢者地域包括ケア推進課 若松 倫子 株式会社在宅看護実践研究所 小林 裕美 |

②受講状況

(人)

| 研修テーマ | 実施日 | 日数 | 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 受講者数 |
|---|------------|----|-----|------|------|------|
| 看護管理者が行うスタッフのストレスマネジメント | 7/26 (火) | 1 | 60 | 108 | 60 | 48 |
| WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～ 【1回目】 | 8/5 (金) | 1 | 60 | 59 | 59 | 48 |
| WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～ 【2回目】 | 8/8 (月) | 1 | 60 | 55 | 55 | 47 |
| 看護マネジメントリフレクション | 9/21 (水) | 1 | 60 | 89 | 64 | 55 |
| リーダーシップ入門編 | 9/29 (木) | 1 | 100 | 166 | 166 | 151 |
| 新人看護師の社会人基礎力の育て方 | 10/18 (火) | 1 | 150 | 152 | 152 | 137 |
| 看護現場を変える0から8段階のプロセス ～コッターの企業変革の看護への応用～ | 12/12 (月) | 1 | 60 | 93 | 60 | 55 |
| 地域包括ケア時代に看護管理者が取り組む地域連携体制を考える | R5年2/1 (水) | 1 | 60 | 41 | 41 | 36 |

③アンケート結果

(%)

| 理解度 | 研修テーマ | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 |
|-----|--|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 看護管理者が行うスタッフのストレスマネジメント (N=44) | 84.1 | 15.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～【1回目】(N=46) | 60.9 | 37.0 | 2.1 | 0.0 | 0.0 |
| | WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～【2回目】(N=48) | 70.8 | 27.1 | 0.0 | 2.1 | 0.0 |
| | 看護マネジメントリフレクション (N=51) | 80.4 | 19.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | リーダーシップ入門編 (N=131) | 66.4 | 32.8 | 0.0 | 0.8 | 0.0 |
| | 新人看護師の社会人基礎力の育て方 (N=131) | 67.2 | 32.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 看護現場を変える0から8段階のプロセス ～コッターの企業変革の看護への応用～ (N=56) | 71.4 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 地域包括ケア時代に看護管理者が取り組む地域 連携体制を考える (N=34) | 73.5 | 26.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 満足度 | 研修テーマ | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 |
|-----|--|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 看護管理者が行うスタッフのストレスマネジメント (N=44) | 86.4 | 13.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～【1回目】(N=46) | 67.4 | 30.4 | 2.2 | 0.0 | 0.0 |
| | WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～【2回目】(N=48) | 85.4 | 12.5 | 0.0 | 2.1 | 0.0 |
| | 看護マネジメントリフレクション (N=51) | 86.3 | 13.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | リーダーシップ入門編 (N=131) | 62.6 | 34.4 | 1.5 | 0.8 | 0.7 |
| | 新人看護師の社会人基礎力の育て方 (N=131) | 67.2 | 32.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 看護現場を変える0から8段階のプロセス ～コッターの企業変革の看護への応用～ (N=56) | 69.6 | 30.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 地域包括ケア時代に看護管理者が取り組む地域 連携体制を考える (N=34) | 61.8 | 38.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 役立ち度 | 研修テーマ | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 |
|------|--|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 看護管理者が行うスタッフのストレスマネジメント (N=44) | 84.1 | 15.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～【1回目】(N=46) | 65.2 | 32.6 | 2.2 | 0.0 | 0.0 |
| | WinWinの交渉術 ～交渉を心から楽しもう～【2回目】(N=48) | 62.5 | 33.3 | 0.0 | 4.2 | 0.0 |
| | 看護マネジメントリフレクション (N=51) | 82.4 | 17.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | リーダーシップ入門編 (N=131) | 64.9 | 34.4 | 0.0 | 0.7 | 0.0 |
| | 新人看護師の社会人基礎力の育て方 (N=131) | 71.0 | 28.2 | 0.0 | 0.0 | 0.8 |
| | 看護現場を変える0から8段階のプロセス ～コッターの企業変革の看護への応用～ (N=56) | 71.4 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 地域包括ケア時代に看護管理者が取り組む地域 連携体制を考える (N=34) | 76.5 | 23.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

1) 教育委員会実施

(2) スキルアップ研修 看護管理コース (5日間)

①目標：看護管理に必要な基本的知識・技術を習得できる。

- ②受講資格：1) 日本国の看護師免許を有するもの
 2) 看護師免許を取得後、実務経験が通算5年以上にある者
 3) 管理的業務に関心がある者

③プログラム

| | 日程 | テーマ | 内容 | 講師 |
|-----|--------------|---------------------|--|----------------------|
| 1日目 | 11/26 (土) | 看護管理概論 | 看護管理概論 / 看護部の組織と責任 / 看護管理者に期待される役割 | 福岡看護大学 飯野 英親 |
| 2日目 | 11/28 (月) | 看護実践における倫理 ※公開研修 | 専門職としての責務と法的根拠 / 看護師の倫理綱領 / 看護師の倫理的意思決定の基盤となる概念 | 千葉大学大学院 手島 恵 |
| 3日目 | 11/29 (火) | 社会保障制度と看護サービスの経済性 | 社会保障制度と医療経済 / 保健医療福祉サービス提供体制 / 診療報酬制度における看護サービス評価 / 労務管理 | 社会医療法人喜悦会 樋口 広行 |
| 4日目 | 12/5 (月) | 組織マネジメント | 組織マネジメントの実際 / 組織の意思決定と変革 / 目標管理 / 看護チームのマネジメントとリーダーシップ | 九州大学病院 濱田 正美 |
| 5日目 | 12/6 (火) | キャリア開発と人材育成 | 人材育成の基礎知識 (成人学習の原理、役割理論、動機づけ理論、コーチング) / 人材を育てるマネジメント / キャリア開発支援と人材育成計画 | 北九州市立医療センター 杉本 優子 |

④受講状況 (人)

| | 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 受講者数 | 修了者数 |
|--------|-----|------|------|------|------|
| スキルアップ | 60 | 84 | 60 | 59 | 56 |
| 公開研修 | 100 | 22 | 18 | 17 | |

⑤アンケート結果 (%)

| 理解度 | テーマ | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 |
|--------------------------|---------------|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 看護管理概論 (N=57) | 66.7 | 29.8 | 1.8 | 1.7 | 0.0 |
| 看護実践における倫理 (N=57) | 82.5 | 12.3 | 3.5 | 1.7 | 0.0 | |
| 社会保障制度と看護サービスの経済性 (N=57) | 63.2 | 29.8 | 7.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 組織マネジメント (N=57) | 73.7 | 21.1 | 3.5 | 1.7 | 0.0 | |
| キャリア開発と人材育成 (N=57) | 82.5 | 8.8 | 1.8 | 3.4 | 3.5 | |
| 公開研修 (N=9) | 77.8 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

(%)

| 満足度 | テーマ | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 |
|--------------------------|---------------|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 看護管理概論 (N=57) | 71.9 | 21.1 | 3.5 | 1.7 | 1.8 |
| 看護実践における倫理 (N=57) | 84.2 | 8.8 | 3.5 | 3.5 | 0.0 | |
| 社会保障制度と看護サービスの経済性 (N=57) | 78.9 | 17.5 | 1.8 | 1.8 | 0.0 | |
| 組織マネジメント (N=57) | 75.4 | 19.3 | 1.8 | 3.5 | 0.0 | |
| キャリア開発と人材育成 (N=57) | 86.0 | 5.3 | 1.8 | 3.4 | 3.5 | |
| 公開研修 (N=9) | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

(%)

| 役立ち度 | テーマ | そう思う | やや そう思う | あまりそう 思わない | そう 思わない | 無回答 |
|--------------------------|---------------|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 看護管理概論 (N=57) | 78.9 | 17.5 | 1.8 | 0.0 | 1.8 |
| 看護実践における倫理 (N=57) | 80.7 | 14.0 | 3.5 | 1.8 | 0.0 | |
| 社会保障制度と看護サービスの経済性 (N=57) | 64.9 | 31.6 | 3.5 | 0.0 | 0.0 | |
| 組織マネジメント (N=57) | 75.4 | 21.1 | 1.8 | 1.7 | 0.0 | |
| キャリア開発と人材育成 (N=57) | 87.7 | 5.3 | 0.0 | 3.5 | 3.5 | |
| 公開研修 (N=9) | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

1) 教育委員会実施

(3) まとめ

ウィズコロナ時代においても確実に研修が実施できるよう、研修の多くをオンラインで開催した。定員を超える応募があった場合には、演習内容を考慮して決定者数を増やすよう検討した。オンラインによるグループワークも比較的順調に実施でき、受講者が自主的に Web 会議システムの機能を活用し、演習をすすめる様子もあった。評価は、研修方法による大きな差もなく、概ねよい結果であった。

スキルアップ研修は、予定通り集合研修で開催した。5日間のうち4日間でグループワークがあり、受講者間の意見交換や情報交換の機会を得ることができた。アンケート評価の理解度、満足度、役立ち度は、5日間いずれも同程度で良い結果だった。受講者からは「管理についてわからないことが多かったが、今回の研修で管理の視点を学ぶことができた」「グループワークで情報交換や課題に取り組むことが良い経験となった」と感想があった。以上より看護管理の基本について、学びを深めることができたと考える。