

IV. 教育研修事業 福岡県主催委託・補助事業 (教育研修部研修)

1. 福岡県看護実習指導者講習会(県委託)
2. 福岡県特定分野看護実習指導者講習会(県委託)
3. 新人看護職員研修事業(新人看護職員研修運営委員会)
 - 1) 福岡県新人看護職員研修責任者研修(県委託)
 - 2) 新人看護職員教育担当者研修(県補助)
 - 3) 福岡県新人看護職員実地指導者研修(県委託)
 - 4) 新人看護職員研修アドバイザー派遣事業(県補助)
 - 5) 新人看護職員多施設集合研修(県補助) ※ I-1-1) ～掲載
4. 福岡県看護職員認知症対応力向上研修(県委託)
5. 福岡県感染管理リーダー看護師育成事業(感染管理委員会)
 - 1) 感染管理リーダー看護師育成研修(県委託)
 - 2) 感染管理看護基礎研修(県委託)

1. 福岡県看護実習指導者講習会（県委託）

1) 実施要綱

- (1) 目的：保健師養成所、助産師養成所、看護師養成所若しくは准看護師養成所の実習施設で実習指導者の任にある者若しくは将来これらの施設の実習指導者となる予定にある者、又は上記養成所において実習指導の任にある者に対して、看護基礎教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう、必要な知識・技術を修得させることを目的とする。
- (2) 対象者：福岡県内の看護職員で、保健師、助産師、看護師又は准看護師を養成する学校の実習施設で実習指導の任にある者又は将来これらの施設の実習指導者となる予定の者
- (3) 受講者負担金：eラーニング受講料及びテキスト代として 50,000 円
- (4) 受講決定：福岡県が応募・選考・決定をする。
- (5) 修了：すべての科目の単位を修得した者に対し県が修了証を発行する。
- (6) 講習期間：22 日間（189 時間 eラーニング 60 時間を含む）令和 4 年 8 月～令和 5 年 1 月

2) 講習会科目及び講師

| 区分 | 内容 | 科目 | 講習内容 | 単 位 | 時間 数 | 講師 |
|------|---------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基礎分野 | 教育の基盤 | 教育原理 | 教育の本質の基礎知識、概念及び必要な理論を学ぶ ・教育の本質、目的 ・教育活動の特性 | 1 | 15 | eラーニング |
| | | 教育方法 | 教育方法の基本知識及び必要な理論を学ぶ ・授業形態、教育方法及び教材の活用 ・教授—学習過程の理解 等 | 1 | 15 | eラーニング |
| | | 教育心理 | 人間の発達と学習過程における心理的な特徴についての基本知識及び必要な理論を学ぶ ・成長発達に伴う学習者心理の理解 ・学習過程における心理 等 | 1 | 15 | eラーニング |
| | | 教育評価 | 教育評価の基本知識及び必要な理論を学ぶ ・教育評価の目的と方法 ・講義・演習・実習評価の方法 等 | 1 | 15 | eラーニング |
| 専門分野 | 看護教育 | 看護論 | 人間の健康・看護の考え方を多角的に学び看護についての視野を広げ、自己の看護観を明確にする ・看護の機能と役割 ・看護場面と看護観再構成 ・健康の概念と健康支援 ・倫理的課題とその対処方法 等 | 1 | 15 | 純真学園大学 太田 浩子 純真学園大学 村田 尚恵 |
| | | 看護教育課程論 | 看護師等養成所の各教育課程の概要を学び実習指導につなげる ・教育課程の基礎知識 等 | 1 | 15 | 日本赤十字九州国際看護大学 阿部 オリエ |
| | 実習指導の基盤 | 実習指導方法論 (評価を含む) | 実習指導案について理解し、教授方法を学ぶ ・各領域別実習指導の概要 ・実習指導の方法 ・実習評価の意義と方法 等 | 2 | 30 | 実習指導方法論 福岡女学院看護大学 八尋 陽子 基礎看護学 肥前精神医療センター 副島 理沙 成人看護学 原看護専門学校 岩井 由紀 老年看護学 福岡女学院看護大学 穴井 めぐみ 小児看護学 元福岡大学病院 草野 ひとみ |
| | | 実習指導方法演習 | 実習指導の展開の実際を学ぶ ・実習指導案の作成及び評価（課程別、学年別、専門領域別等） ・実習の評価 等 | 2 | 60 | 母性看護学 北九州市立看護専門学校 永田 順子 在宅看護論 株式会社在宅看護実践研究所 小林 裕美 精神看護学 九州大学大学院医学研究院 青本 さとみ 看護の統合と実践 麻生看護大学校 桃澤 芳江 |
| その他 | | 開講式・閉講式 ガイダンス まとめ | | 9 | | |
| 合計 | | | | 10 | 189 | |

3) 受講者について

(1) 受講状況 (人)

| 定員 | 応募者数 | 受講者数 | 修了者数 |
|----|------|------|------|
| 82 | 116 | 82 | 82 |

(2) 年齢 (人)

| 20代 | 30代 | 40代 | 50代 |
|-----|-----|-----|-----|
| 14 | 29 | 35 | 4 |

4) アンケート結果

N=開講時82人・閉講時80人

4:できる、3:ややできる、2:あまりできない、1:できない

| | | 開講時 | 閉講時 | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------|-----|-----|
| 基礎分野 | 教育原理 | 教育の本質・目的を述べることができる | 2.4 | 3.2 |
| | | 教育活動の特性を述べることができる | 2.3 | 3.2 |
| | 教育方法 | 教育の基本的な方法（授業形態・授業方法）及び教材の活用を述べる ことができる | 2.4 | 3.3 |
| | | 教授—学習過程の理解ができる | 2.3 | 3.3 |
| | | 看護学教育における基本的な方法や技術について述べる ことができる | 2.3 | 3.3 |
| | 教育心理 | 成長発達に伴う学習者の心理を述べる ことができる | 2.3 | 3.3 |
| 学習過程における心理について述べる ことができる | | 2.3 | 3.3 | |
| 教育評価 | 教育評価の目的・方法を述べる ことができる | 2.3 | 3.3 | |
| | 講義・演習・実習評価の方法を述べる ことができる | 2.6 | 3.5 | |
| 専門分野 | 看護論 | 看護の機能と役割を述べる ことができる | 2.4 | 3.4 |
| | | 看護場面と看護観の再構成が できる | 2.5 | 3.3 |
| | | 健康の概念と健康支援について 述べる ことができる | 2.4 | 3.4 |
| | | 倫理的課題とその対応方法について 述べる ことができる | 2.2 | 3.3 |
| | 看護教育論 | 看護師等教育課程の概要を述べる ことができる | 2.2 | 3.4 |
| | | 実習指導計画の意義・目的を述べる ことができる | 2.3 | 3.6 |
| | | 教育課程の基本的要素が理解 できる | 2.2 | 3.5 |
| | 実習指導方法論 | 実習指導の方法について述べる ことができる | 2.3 | 3.5 |
| | | 実習評価の意義と方法について 述べる ことができる | 2.0 | 3.5 |
| | 実習指導方法演習 | 実習指導案の作成及び評価について、 課程別、学年別、専門領域別に 述べる ことができる | 2.1 | 3.4 |

| | | |
|---------------------------------|--|-----|
| 本講習会の内容は理解できましたか（理解度） | | 3.7 |
| 本講習会は満足できましたか（満足度） | | 3.8 |
| 本講習会で学んだことは実習指導の実践に役立ちますか（役立ち度） | | 3.9 |

5) まとめ

講義やグループワークにより学びを深めるために、本年度はeラーニングの科目を昨年度の5科目から4科目へ変更し看護論は対面での講習とし、自己の看護の振り返りや看護観を深めること、倫理的問題へのアプローチ法を学ぶ機会とした。開講時には、受講者がどんな実習指導者になりたいか、そのための自己の課題や目標は何か、受講者間で話し合う機会を設け自己の課題や目標を明確にし動機づけを図った。また、閉講時には講習会を通しての学びや目指す実習指導者について全体共有し、今後の実習指導者としての役割や活動の動機づけとした。

コロナ禍の開催であり、講義は研修ホールを使用し、有症者やコロナ濃厚接触者に対しWeb会議ツール（Zoom）で講義を受講できる環境を整え開催した。

受講者からは、「グループワークを通じて自己の指導観や価値観に気づいた」「他者の経験や指導方法からの新たな学びを活かし、今後の教育に繋げていきたい」「演習や発表を通じて、自己の思いや意見を言語化することや実習指導者としての自信に繋がった」などの意見や評価があった。講義や演習等で受講者が意見や考えを述べ合うことで、受講者同士が互いの意見や考えを尊重し合い、気づきや学びから新たな視点でものごとを考え、実習指導者としての役割や指導方法などの知識や技術を学び講習会の目標が達成できたと考える。

2. 福岡県特定分野看護実習指導者講習会（県委託）

1) 実施要綱

- (1) 目的：保健師養成所、助産師養成所、看護師養成所若しくは准看護師養成所における特定の分野の実習を行う病院以外の実習施設の実習指導者の任にある者若しくは将来これらの施設で実習指導者となる予定にある者、又は上記養成所において特定の分野の実習指導の任にある者に対して、看護基礎教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう、必要な知識・技術を修得させることを目的とする。
- (2) 対象者：福岡県内の看護職員で、保健師、助産師、看護師又は准看護師を養成する学校の実習施設で実習指導の任にある者又は将来これらの施設の実習指導者となる予定の者
- (3) 受講者負担金：テキスト代 7,000 円
- (4) 受講決定：福岡県が応募・選考・決定をする
- (5) 修了：修了認定を受けた者に県が修了証を発行する
- (6) 講習期間：7日間（39時間）令和4年8月

2) 講習会科目及び講師

| 区分 | 科目 | 目標及び内容 | 時間数 | 講師 |
|---------|--------------|-------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------|
| 教育の基盤 | 教育原理 | 教育の意義や基礎的な概念について学ぶ | 3 | 福岡教育大学 生田 淳一 |
| | 教育心理 | 人間の発達と学習過程における青年期の心理的な特徴について、人間の成長・発達段階に合わせて理解する | | |
| | 教育方法 | 教育の基本的な方法や技術・評価方法について理解する | 3 | 国立病院機構九州グループ 岸田 佐智子 |
| 実習指導の基盤 | 実習指導の実際Ⅰ（講義） | 看護基礎教育の概要と実習に求められている課題を理解する | 3 | 佐賀病院 荒川 直子 |
| | | 実習指導の基礎と実習指導者のあり方を理解する | 6 | |
| | 実習指導の実際Ⅱ（演習） | 実習指導の展開について理解を深め、かつ臨地実習の中で体験する指導場面別の役割や方法について演習を通して学ぶ | 24 | 純真学園大学 岩崎 優子 元福岡大学病院 草野 ひとみ 福岡看護専門学校 阪元 利恵 遠賀中央看護助産学校 高空 裕子 |
| 合計 | | | 39 | |

3) 受講者について

(1) 受講状況

| 定員 | 応募者数 | 受講者数 | 修了者数 |
|----|------|------|------|
| 40 | 28 | 26 | 22 |

(2) 年齢

| 20代 | 30代 | 40代 | 50代 |
|-----|-----|-----|-----|
| 4 | 6 | 9 | 7 |

(3) 受講者所属施設

| | |
|------------|---|
| 保健所 | 2 |
| 訪問看護ステーション | 7 |
| 介護老人保健施設 | 2 |
| クリニック | 6 |
| 病院 | 3 |
| その他 | 6 |

4) アンケート結果

N=開講時25人・閉講時22人
4：できる、3：ややできる、2：あまりできない、1：できない

| | 開講時 | 閉講時 |
|--------------------------------------------------|-----|-----|
| 教育の意義や基礎的な概念について学ぶ | 2.7 | 3.5 |
| 人間の発達と学習過程における青年期の心理的な特徴について人間の成長・発達段階に合わせて理解できる | 2.6 | 3.5 |
| 教育の基本的な方法や技術、評価方法について理解する | 2.5 | 3.4 |
| 看護基礎教育の概要と実習に求められる課題を理解する | 2.6 | 3.5 |
| 実習指導の基礎と実習指導者のあり方を理解する | 2.6 | 3.7 |
| 実習指導の展開について理解を深める | 2.4 | 3.5 |
| 臨地実習の中で体験する指導場面別の役割や方法について演習を通して学ぶ | 2.7 | 3.6 |
| 講習会の理解度 | | 3.8 |
| 講習会の満足度 | | 3.9 |
| 講習会の役立ち度 | | 4.0 |

5) まとめ

今年度は、自己紹介と講習会への参加動機、実習指導場面での自己の課題や目標の共有を図り、受講者間の関係性構築や動機付けに繋げるために講習会初日に受講者間の交流の場を設け、短期間(7日間)で有意義なグループワークや演習発表が受講者間でできるように工夫した。受講者からは「演習では実習場面を想定した設定であるため指導方法のイメージが理解できた」「グループワークの中で他者の看護観を通じて、新たな知識や視点での気づきを得ることができた」「実習指導者として学生への関わり方や具体的な指導方法を理解できた」などの意見や学びが聞かれた。グループワークや発表、全体討論を通じて、受講者の経験や考えを尊重した気づきや学びができ、実習指導者としての役割や指導方法の理解へ繋がり講習会目標は達成できたと考えられる。

3. 新人看護職員研修事業（新人看護職員研修運営委員会）

1) 福岡県新人看護職員研修責任者研修【オンライン研修】（県委託）

- (1) 目的：新人看護職員研修ガイドラインに示されている新人看護職員研修の企画・運営・評価に必要な研修責任者としての能力を習得し、適切な研修体制を構築できる。
- (2) 目標：①新人看護職員研修ガイドラインの概要と研修責任者の役割を理解できる。
 ②教育の基本的な考え方、新人看護職員臨床研修カリキュラム作成と教育評価、成人学習者の特徴と教育方法について理解できる。
 ③教育的視点から新人看護職員に対する研修計画や研修プログラムの策定、組織体制づくりをする必要性が理解でき、施設における新人看護職員臨床研修の現状と課題を集約できる。
 ④教育担当者の支援と実地指導者の育成・支援について学び、実践の場で活かすことができる。
 ⑤自施設における新人看護職員臨床研修体制の現状を評価し、課題に対する取り組みについて実践報告ができる。
- (3) 対象者：新人看護職員研修ガイドラインで規定された研修責任者または看護師資格を有する管理者（看護師長以上、看護部長含む）
- (4) 受講料：無料（資料代：5,000円）
- (5) 受講修了要件：全日程を受講した者（会員は日本看護協会キャリアナースの受講履歴管理に登録）
- (6) プログラム

| 日程 | | 項目 | 主な内容 | 講師 |
|-----|-------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1日目 | 9/1 (木) | 新人看護職員研修ガイドラインの概要・研修責任者の役割 | 新人看護職員研修の概要／医療・看護を取り巻く現状と施策の動向／看護基礎教育の現状および臨床実践能力の習得状況／新人看護職員の特徴／継続教育とキャリア形成の考え方／新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方／研修責任者が果たすべき役割／自施設の新人看護職員臨床研修の企画と運営の実際 | 済生会福岡総合病院 大嶋 由紀 |
| 2日目 | 9/9 (金) | 新人看護職員に関わる看護職員のメンタルサポート | 看護職員のストレスとメンタルヘルス／新人看護職員・実地指導者・教育担当者への精神的支援の実際／ラインケア | 小倉記念病院 後藤 明子 |
| 3日目 | 9/10 (土) | 教育に関する知識 | 教育の基本的な考え方／新人看護職員臨床研修カリキュラム作成と教育評価／成人学習者の特徴と教育方法／リフレクションの概念・意義・方法 | 日本赤十字九州国際看護大学 阿部 オリエ |
| 4日目 | 9/13 (火) | 新人看護職員臨床研修の企画と評価 | 研修での学びを踏まえて、自施設の新人看護職員臨床研修の取り組みを評価／評価を踏まえて、改善のためのアクションプランを立案 | NPO 法人 日本看護キャリア開発センター 江藤 節代 |
| 5日目 | R5年 2/7 (火) | 自施設の新人看護職員研修体制の課題に対する取り組みを実践報告 | 【フォローアップ研修】 自施設での取り組みの実践報告／グループ・全体での共有とリフレクション／今後の課題の明確化 | NPO 法人 日本看護キャリア開発センター 江藤 節代 |

(7) 受講状況

(人)

| 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 受講者数 | 修了者数 |
|----|------|------|------|------|
| 50 | 57 | 55 | 52 | 50 |

(8) アンケート結果

(%)

| 理解度 | 項目 | 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 |
|-----|--------------------------------------------------------|-------|-----------|-------------|----------|
| | 新人看護職員研修ガイドラインの概要と研修責任者の役割を理解できましたか (N=51) | 64.7 | 35.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員・実地指導者・教育担当者への精神的支援について理解できましたか (N=51) | 54.9 | 45.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 教育の基本的な考え方、成人学習者の特徴について理解できましたか (N=50) | 54.1 | 43.8 | 2.1 | 0.0 |
| | 新人看護職員に対する研修計画やプログラムの策定、組織体制づくりの必要性について理解できましたか (N=46) | 71.8 | 28.2 | 0.0 | 0.0 |
| | 自施設における新人看護職員研修の現状の評価、課題に対する取り組みについて理解できましたか (N=33) | 75.8 | 24.2 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 満足度 | 項目 | とても満足できた | 満足できた | あまり満足できなかった | 満足できなかった |
|-----|-------------------|----------|-------|-------------|----------|
| | 【1日目研修】満足度 (N=51) | 70.6 | 29.4 | 0.0 | 0.0 |
| | 【2日目研修】満足度 (N=51) | 52.9 | 45.1 | 2.0 | 0.0 |
| | 【3日目研修】満足度 (N=50) | 62.5 | 35.4 | 2.1 | 0.0 |
| | 【4日目研修】満足度 (N=46) | 58.9 | 38.5 | 2.6 | 0.0 |
| | 【5日目研修】満足度 (N=33) | 75.8 | 24.2 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 役立ち度 | 項目 | 活用できそう | まあまあ活用できそう | あまり活用できそうにない | 活用できそうにない |
|------|---------------------------------------------------------|--------|------------|--------------|-----------|
| | 新人看護職員研修ガイドラインの概要と研修責任者の役割について活用できそうですか (N=51) | 72.5 | 25.5 | 0.0 | 2.0 |
| | 新人看護職員・実地指導者・教育担当者への精神的支援について活用できそうですか (N=51) | 62.7 | 35.3 | 2.0 | 0.0 |
| | 教育の基本的な考え方、成人学習者の特徴について活用できそうですか (N=50) | 70.8 | 29.2 | 0.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員に対する研修計画やプログラムの策定、組織体制づくりの必要性について活用できそうですか (N=46) | 76.9 | 23.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 自施設における新人看護職員研修の現状の評価、課題に対する取り組みについて活用できそうですか (N=33) | 90.9 | 9.1 | 0.0 | 0.0 |

(9) まとめ

今年度もコロナ禍での開催であり、全日程をオンラインで実施した。

全項目でグループワークを実施し、毎回のグループメンバーを入れ替え、様々な施設間での情報共有ができるように工夫した。受講者からは「他施設の現状やの意見交換の時間も多く有意義な研修だった。」「講義内容や実践報告発表もとても参考になった。」等の感想が多く、アンケート結果も高評価だった。オンライン上ではあったが、積極的な情報共有や意見交換がなされ、研修目標は達成できたと考える。

その一方で、一部の受講者から「集合研修であれば、もっと情報共有の場が広がったのではないかと」の意見もあり、新人の成長を支援する管理者同士の交流の機会も求められており、今後の研修開催方法についても検討する必要がある。

3. 新人看護職員研修事業（新人看護職員研修運営委員会）

2) 新人看護職員教育担当者研修【オンライン研修】（県補助）

- (1) 目的：新人看護職員研修ガイドラインに示されている教育担当者としての能力を習得し、自部署における効果的な研修実施体制を確保することができる。
- (2) 目標：①新人看護職員研修ガイドラインの概要と教育担当者の役割を理解できる。
②教育の基本的な考え方、教育計画立案と教育評価、成人学習者の特徴と教育方法について理解できる。
③教育的視点から、自部署における研修計画立案と実施、評価の実際、教育・精神的支援の実際、組織体制づくり等に関する課題を見いだすことができる。
④新人看護職員と新人看護職員に関わる看護職員のメンタルサポートの重要性を理解し、実践に活かすことができる。
⑤自部署における新人看護職員臨床研修の現状を評価し、課題に対する取り組みについて実践報告ができる。
- (3) 対象者：①新人看護職員研修ガイドラインで規定された教育担当者としての役割を担う看護師資格を有する者
②その任にあたる予定の看護師資格を有する者
- (4) 受講料：会員 10,000 円（税抜） 非会員 20,000 円（税抜）
- (5) 受講修了要件：全日程を受講した者（会員は日本看護協会キャリアナースの受講履歴管理に登録）
- (6) プログラム

| | 日程・回数 | | 項目 | 主な内容 | 講師 |
|-----|-------------------|-------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| | 1回目 | 2回目 | | | |
| 1日目 | 11/7 (月) | 11/18 (金) | 新人看護職員研修ガイドラインの概要/教育担当者の役割 | 新人看護職員研修の概要/医療・看護を取り巻く現状と施策の動向/看護基礎教育の現状および臨床実践能力の習得状況/新人看護職員の特徴/継続教育とキャリア形成の考え方/新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方/教育担当者が果たすべき役割 | 九州医療センター 中村 千夏子 |
| 2日目 | 11/8 (火) | 11/21 (月) | 教育に関する知識 | 教育の基本的な考え方/教育計画立案と教育評価/成人学習者の特徴と教育方法/リフレクシオンの概念・意義・方法 | 九州大学大学院 医学研究院 能登 裕子 |
| 3日目 | 11/9 (水) | 11/22 (火) | 新人看護職員と新人看護職員に関わる看護職員のメンタルサポート | 実地指導者・新人看護職員が経験しやすいストレスとメンタルヘルス/新人看護職員と実地指導者への精神的支援の実際 | 久留米大学病院 山下 真範 |
| 4日目 | 11/10 (木) | 11/28 (月) | 教育計画立案・運営に必要な基本的知識 | 看護部理念に基づく新人看護職員臨床研修の到達目標の設定/部署における新人看護職員臨床研修の教育計画の立案・実施/評価方法と評価結果のフィードバック/新人看護職員臨床研修企画と教育プログラムの実際 | NPO 法人 日本看護キャリア 開発センター 江藤 節代 |
| 5日目 | R5年 3/2 (木) | R5年 3/6 (月) | 【フォローアップ研修】 自部署の新人看護職員臨床研修の課題に対する取り組みを実践報告 | 自部署での取り組みの実践報告/グループ・全体での共有とリフレクション/今後の課題の明確化 | NPO 法人 日本看護キャリア 開発センター 江藤 節代 |

(7) 受講状況

(人)

| 回数 | 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 受講者数 | 修了者数 |
|-----|----|------|------|------|------|
| 1回目 | 60 | 166 | 60 | 60 | 58 |
| 2回目 | 60 | | 60 | 58 | 57 |

(8) アンケート結果

(%)

| 理解度 | 項目 | | 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 |
|-----|------------------------------------------------|------------|-------|-----------|-------------|----------|
| | | | | | | |
| 理解度 | 新人看護職員研修ガイドラインの概要と教育担当者の役割を理解できましたか | 1回目 (N=58) | 60.3 | 39.7 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=56) | 64.3 | 33.9 | 0.0 | 1.8 |
| | 教育の基本的な考え方、成人学習者の特徴について理解できましたか | 1回目 (N=56) | 44.6 | 48.3 | 7.1 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=54) | 44.4 | 55.6 | 0.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員と実地指導者の精神的支援について理解できましたか | 1回目 (N=53) | 69.8 | 30.2 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=51) | 70.6 | 29.4 | 0.0 | 0.0 |
| | 自部署における研修計画立案と実施、評価の実際、組織体制づくりの必要性について理解できましたか | 1回目 (N=51) | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=45) | 73.4 | 24.4 | 2.2 | 0.0 |
| | 自部署の新人看護職員研修における課題解決について理解できましたか | 1回目 (N=43) | 83.7 | 16.3 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=43) | 74.4 | 25.6 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 満足度 | 項目 | | とても満足できた | 満足できた | あまり満足できなかった | 満足できなかった |
|-----|------------|------------|----------|-------|-------------|----------|
| | | | | | | |
| 満足度 | 【1日目研修】満足度 | 1回目 (N=58) | 53.4 | 46.6 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=56) | 62.5 | 37.5 | 0.0 | 0.0 |
| | 【2日目研修】満足度 | 1回目 (N=56) | 32.1 | 60.7 | 5.4 | 1.8 |
| | | 2回目 (N=54) | 35.2 | 61.1 | 3.7 | 0.0 |
| | 【3日目研修】満足度 | 1回目 (N=53) | 71.7 | 28.3 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=51) | 58.8 | 39.2 | 2.0 | 0.0 |
| | 【4日目研修】満足度 | 1回目 (N=51) | 72.5 | 27.5 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=45) | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 【5日目研修】満足度 | 1回目 (N=43) | 88.4 | 11.6 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=43) | 86.0 | 14.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 役立ち度 | 項目 | | 活用できそう | まあまあ活用できそう | あまり活用できそうにない | 活用できそうにない |
|------|------------------------------------------------|------------|--------|------------|--------------|-----------|
| | | | | | | |
| 役立ち度 | 新人看護職員研修ガイドラインの概要と教育担当者の役割を理解できましたか | 1回目 (N=58) | 65.6 | 31.0 | 3.4 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=56) | 67.9 | 32.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 教育の基本的な考え方、成人学習者の特徴について理解できましたか | 1回目 (N=56) | 48.2 | 48.2 | 3.6 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=54) | 59.3 | 40.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員と実地指導者の精神的支援について理解できましたか | 1回目 (N=53) | 79.2 | 20.8 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=51) | 70.6 | 29.4 | 0.0 | 0.0 |
| | 自部署における研修計画立案と実施、評価の実際、組織体制づくりの必要性について理解できましたか | 1回目 (N=51) | 72.5 | 27.5 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=45) | 71.1 | 28.9 | 0.0 | 0.0 |
| | 自部署の新人看護職員研修における課題解決について理解できましたか | 1回目 (N=43) | 93.0 | 7.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=43) | 88.4 | 11.6 | 0.0 | 0.0 |

(9) まとめ

今年度もコロナ禍のため、全日程をオンラインで実施した。各クールも初日から積極的に意見交換がなされ、研修5日目のフォローアップ研修では受講者全員が実践報告を発表し合い、新人育成の支援についての情報共有や自部署の課題の明確化ができていた。

受講者からは「実践報告レポートを通して、自部署での課題も明確になり、学ぶことの多い内容だった。」「全体を通して今後のモチベーションに繋がるともとてもいい研修だった。」等の感想が聞かれた。アンケート結果も概ね高評価であり、オンラインでも学習効果は得られ、研修目標は達成できたと考える。

3. 新人看護職員研修事業（新人看護職員研修運営委員会）

3) 福岡県新人看護職員実地指導者研修【オンライン研修】（県委託）

- (1) 目的：新人看護職員研修ガイドラインに示されている実地指導者としての役割を理解し、新人看護職員への教育、精神的支援を実践できる能力を習得する。
- (2) 目標：①新人看護職員研修ガイドラインの概要と実地指導者の役割を理解できる。
②教育の基本的な考え方、教育計画立案・実施・評価、成人学習者の特徴と教育方法について理解できる。
③自部署における新人看護職員臨床研修計画に沿った個別プログラム立案、実施及び評価の必要性を理解するとともに、看護技術の指導、評価方法について理解できる。
④新人看護職員のメンタルサポートに活かすコミュニケーションについて学び、実践に活用することができる。
⑤新人看護職員への教育的関わり及びメンタルサポートについて課題を見出し、自部署での取り組みを実践報告できる。
- (3) 対象者：①新人看護職員研修ガイドラインで規定された実地指導者としての役割を担う看護師資格を有する者
②その任にあたる予定の看護師資格を有する者
- (4) 受講料：無料（資料代：5,000円）
- (5) 受講修了要件：全日程を受講した者（会員は日本看護協会キャリアナースの受講履歴管理に登録）
- (6) プログラム

| | 日程・回数 | | | 項目 | 主な内容 | 講師 |
|-----|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| | 1回目 | 2回目 | 3回目 | | | |
| 1日目 | 9/29 (木) | 10/12 (水) | 10/25 (火) | 新人看護職員研修ガイドラインの概要/実地指導者の役割 | 新人看護職員研修の概要/医療・看護を取り巻く現状と施策の動向/看護基礎教育の現状および臨床実践能力の習得状況/新人看護職員の特徴/継続教育とキャリア形成の考え方/新人看護職員研修ガイドラインの基本的な考え方/実地指導者が果たすべき役割/自部署における実地指導者の活動の実際 | 済生会福岡総合病院 川崎 智子 |
| 2日目 | 10/3 (月) | 10/14 (金) | 10/26 (水) | 教育に関する基礎知識 | 教育の基本的な考え方/教育計画立案・実施・評価/成人学習者の特徴と教育方法/リフレクシオンの概念・意義・方法 | 福岡赤十字病院 山根 理恵子 |
| 3日目 | 10/5 (水) | 10/18 (火) | 10/28 (金) | 新人看護職員のメンタルサポート | 新人看護職員が経験しやすいストレスとメンタルヘルス/新人看護職員への精神的支援の実際 | 福岡大学病院 池田 静子 |
| 4日目 | 10/6 (木) | 10/24 (月) | 10/31 (月) | 看護技術の指導方法 | 現場における実地指導者の役割と教育の実際/看護技術の指導方法/看護技術の評価方法 | NPO 法人 日本看護キャリア開発センター 江藤 節代 |
| 5日目 | R5年 2/9 (木) | R5年 2/13 (月) | R5年 2/15 (水) | 【フォローアップ研修】 新人看護職員への教育的関わりやメンタルサポートの課題に対する取り組みを実践報告 | 自部署での取り組みの実践報告/グループ・全体での共有とリフレクション/今後の課題の明確化 | NPO 法人 日本看護キャリア開発センター 江藤 節代 |

(7) 受講状況

(人)

| 回数 | 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 受講者数 | 修了者数 |
|-----|----|------|------|------|------|
| 1回目 | 60 | 245 | 60 | 59 | 56 |
| 2回目 | 60 | | 60 | 59 | 55 |
| 3回目 | 60 | | 60 | 61 | 59 |

※2回目より1名振替

(8) アンケート結果

(%)

| 理解度 | 項目 | 回数 | 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 |
|-----|----------------------------------------------|------------|-------|-----------|-------------|----------|
| | | | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 理解度 | 新人看護職員研修ガイドラインの概要と実地指導者の役割を理解できましたか | 1回目 (N=58) | 63.8 | 36.2 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=55) | 60.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=56) | 76.8 | 23.2 | 0.0 | 0.0 |
| | 教育の基本的な考え方、成人学習者の特徴について理解できましたか | 1回目 (N=56) | 42.9 | 57.1 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=50) | 48.0 | 48.0 | 4.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=56) | 57.1 | 42.9 | 0.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員の精神的支援について理解できましたか | 1回目 (N=54) | 64.8 | 35.2 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=46) | 54.3 | 45.7 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=53) | 62.3 | 37.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 自部署における研修計画立案と実施・評価、看護技術の指導・評価方法について理解できましたか | 1回目 (N=50) | 68.0 | 32.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=41) | 58.6 | 39.0 | 0.0 | 2.4 |
| | | 3回目 (N=50) | 58.0 | 40.0 | 2.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員への教育的関わりや精神的支援の課題解決について理解できましたか | 1回目 (N=46) | 76.1 | 23.9 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=35) | 77.1 | 22.9 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=44) | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 満足度 | 項目 | 回数 | とても満足できた | 満足できた | あまり満足できなかった | 満足できなかった |
|-----|------------|------------|----------|-------|-------------|----------|
| | | | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 満足度 | 【1日目研修】満足度 | 1回目 (N=58) | 70.7 | 29.3 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=55) | 65.5 | 34.5 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=56) | 76.8 | 23.2 | 0.0 | 0.0 |
| | 【2日目研修】満足度 | 1回目 (N=56) | 44.6 | 55.4 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=50) | 44.0 | 54.0 | 2.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=56) | 67.9 | 32.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 【3日目研修】満足度 | 1回目 (N=54) | 55.6 | 44.4 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=46) | 54.3 | 45.7 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=53) | 60.4 | 39.6 | 0.0 | 0.0 |
| | 【4日目研修】満足度 | 1回目 (N=50) | 58.0 | 42.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=41) | 61.0 | 39.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=50) | 54.0 | 42.0 | 4.0 | 0.0 |
| | 【5日目研修】満足度 | 1回目 (N=46) | 73.9 | 26.1 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=35) | 77.1 | 22.9 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=44) | 70.5 | 29.5 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 役立ち度 | 項目 | 回数 | 活用できそう | まあまあ活用できそう | あまり活用できそうにない | 活用できそうにない |
|------|----------------------------------------------|------------|--------|------------|--------------|-----------|
| | | | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 役立ち度 | 新人看護職員研修ガイドラインの概要と実地指導者の役割を理解できましたか | 1回目 (N=58) | 67.2 | 32.8 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=55) | 61.9 | 34.5 | 3.6 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=56) | 73.2 | 26.8 | 0.0 | 0.0 |
| | 教育の基本的な考え方、成人学習者の特徴について理解できましたか | 1回目 (N=56) | 53.6 | 44.6 | 1.8 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=50) | 48.0 | 46.0 | 6.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=56) | 62.5 | 37.5 | 0.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員の精神的支援について理解できましたか | 1回目 (N=54) | 68.5 | 29.6 | 1.9 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=46) | 52.2 | 47.8 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=53) | 66.0 | 34.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 自部署における研修計画立案と実施・評価、看護技術の指導・評価方法について理解できましたか | 1回目 (N=50) | 74.0 | 24.0 | 2.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=41) | 58.5 | 41.5 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=50) | 62.0 | 34.0 | 4.0 | 0.0 |
| | 新人看護職員への教育的関わりや精神的支援の課題解決について理解できましたか | 1回目 (N=46) | 84.8 | 15.2 | 0.0 | 0.0 |
| | | 2回目 (N=35) | 82.9 | 17.1 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3回目 (N=44) | 79.5 | 20.5 | 0.0 | 0.0 |

(9) まとめ

今年度もコロナ禍のため、全日程をオンラインで実施した。各クールも初日から積極的に意見交換がなされ、4日目はオンライン上にも関わらず、各グループで看護技術指導案を作成し、全体共有することができた。受講者からは「他施設の新人教育の現状を知ることで教育の視野も広がり意欲向上につながった。」「新人教育で悩んでいるのは自分だけではないと感じることができ勇気づけられた。」等の感想が聞かれた。アンケート結果も概ね高評価であり、オンラインでも学習効果は得られ、研修目標は達成できたと考える。

3. 新人看護職員研修事業（新人看護職員研修運営委員会）

4) 新人看護職員研修アドバイザー派遣事業（県補助）

(1) 目的：県内病院施設がアドバイザーの支援を受け、主体的に新人看護職員研修の課題を明らかにし、その課題達成を通して自施設の理念に基づいた新人看護職員研修体制を整備する事を目的とする。

(2) 事業対象：

【受入施設】

「新人看護職員研修ガイドライン」に基づいた新人看護職員研修体制が未整備で整備を考えている、あるいは既存の研修体制や研修プログラムに課題があると感じている福岡県内の病院施設を募り、選定する。

【アドバイザー】

受入施設における現状把握・分析・課題抽出を行い、新人看護職員研修体制整備の支援する病院施設を県内より選出する。

(3) 実施内容：受入施設は、施設内にこの事業に関する責任者を配置し、派遣されるアドバイザーより指導を受けながら、現状分析・課題抽出を行う。その課題をアドバイザーより助言・指導等の支援を受けながら解決し、新人看護職員研修体制を整備する。また、実施を所定の記録様式にまとめ、福岡県看護協会へ提出する。

(4) 実施期間：原則2年間

(5) 選定基準：

【受入施設】

- ①新人看護職員の入職、もしくは見込みがある病院
 - ②新人看護職員研修プログラムが未策定、もしくは現在の研修計画に課題があると感じている病院
 - ③病院内における看護部門の位置づけ及び看護組織が明確である
 - ④看護理念及び目的・目標が作成され、評価されている
 - ⑤事業に関する責任者を配置することができる
- ※但し、研修責任者研修受講修了者を、事業に関する責任者として配置することが望ましい

【アドバイザー施設】

- ①新人看護職員研修体制を整備している病院の研修責任者、看護部長から推薦を受けた継続教育担当の経験を有する管理者、それ相当の実務経験者
 - ②地域において新人看護職員研修を受け入れている病院の研修責任者、それ相当の実務経験者
- ※受入施設のある地域から選出することが望ましい

(6) 派遣先および派遣状況

| 受入施設 | アドバイザー | 面談回数 | 内容 |
|-------------------|-----------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------|
| 医療法人古森病院（事業2年目） | 九州大学病院 江口 恭世 | 6回 | 教育組織体制構築について 教育指導会議の進捗確認 教育に関する広報活動について チェックリスト等の見直しについて |
| 糸島医師会病院（新規） | 福岡赤十字病院 赤時 麻由美 九州医療センター 中村 千夏子 | 3回 | 現状と課題の整理 マニュアルの見直しについて 指導者育成・精神的支援について |
| 遠賀中間医師会おかがき病院（新規） | 九州中央病院 新町 咲子 飯塚市立病院 松尾 由美 | 4回 | 現状と課題の整理 研修評価について 研修目標の見直しについて |

(7) まとめ

今年度は昨年度からの継続1施設に新規2施設を加えた計3施設に対して事業を展開した。

7月の事業概要説明を兼ねた初回面談会より支援を開始し、アドバイザーによる直接の施設訪問やリモート面談を実施した。各受入施設では、アドバイザーと共に現状と課題の整理を共有し、アドバイザーからの助言を参考にしながら課題に対する取り組みを実践されている。

事業2年目の受入施設では、教育組織体制を整備し、院内全体が教育への関心が高まるような活動に取り組み、外部よりアドバイザーが支援に入ることで、院内全体の教育活動推進に向けて大きな一歩につながったのではないかと考える。

4. 福岡県看護職員認知症対応力向上研修【オンライン研修】（県委託）

- 1) 目的：認知症の人と接する機会が多い看護職員に対し、医療機関等に入院から退院までのプロセスに沿った必要な基本知識や、個々の認知症の特徴等に対する実践的な対応力を習得し、同じ医療機関等の看護職員に対し伝達することで、医療機関内等での認知症ケアの適切な実施と、マネジメント体制の構築を目的とする。
- 2) 実施主体：福岡県
- 3) 対象者：福岡県内の医療機関等で勤務する指導的役割の看護職員（看護師長相当の者）
- 4) 受講料：無料（資料代 3,000 円）
- 5) 修了要件：全日程を受講した者に県知事名で修了証書が発行される。
- 6) 研修期間：3日間（18時間） 12月20日・21日・22日または23日（22日・23日：60名ずつ）
- 7) カリキュラム

| 項目 | 時間数 | ねらい | 到達目標 |
|------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 基本知識 (講義) | 180分 | 認知症患者の入院から退院までのプロセスに沿って、基本的な知識を習得する | 病院勤務の医療従事者向けに認知症に関する知識を普及することができる |
| II. 対応力向上 (講義・演習) | 講義 330分 演習 150分 | 個々の認知症の特徴・症状に対するより実践的な対応力（アセスメント、看護方法・技術、院内外連携手法）を習得する | 1. 入院及び退院支援に必要となるアセスメントを実施し、適切に院内外に連携することができる 2. せん妄について、認知症との違いを理解し、特有の対応を適切に行うことができる |
| III. マネジメント (講義・演習) | 講義 180分 演習 240分 | マネジメント（人員、環境、情報管理等）の実践的な対応方法及び教育技能を習得する | 1. 各施設の実情に応じた認知症への対応方法を検討し、適切なマネジメント体制を構築することができる 2. 自施設における看護職員への研修（本研修Ⅰ・基本知識編相当）を実施することができる |

8) 研修プログラム

| 項目 | 講義内容 | 講師 |
|----------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12/20（火） | I. 基本知識（講義） II. 対応力向上（講義） | 久留米大学病院 西村 知子 |
| 12/21（水） | II. 対応力向上（講義・演習） | 田主丸中央病院 福嶺 初美 |
| | II. マネジメント（講義） | 田主丸中央病院 福嶺 初美 |
| 12/22（木） 12/23（金） | III. マネジメント（演習） | 小倉記念病院 吉里 美貴（リーダー） 九州病院 倉本 佳代子 九州大学病院 立石 圭 久留米大学病院 西村 知子（12/22） 久留米大学病院 平井 美代子（12/23） 田主丸中央病院 福嶺 初美 |

9) 受講状況

(人)

| 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 研修日 | 受講者数 | 修了者数 |
|-----|------|------|-----|------|------|
| 120 | 145 | 122 | 1日目 | 113 | 113 |
| | | | 2日目 | 113 | 112 |
| | | | 3日目 | 112 | 112 |

10) まとめ

今年度の受講者は、ほとんどが主任、特に看護師長以上であり、また1施設で多数の申し込みがあった。今年度も、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、完全オンライン研修とした。1日目から事例検討等で3日目と同じ編成でグループワークをしたため、3日目の演習はスムーズに進行することができた。また、「自施設における認知症ケアの現状をSWOT分析」を事前課題としたため、具体的な意見交換ができていた。受講者より、他施設の受講者との意見交換が有意義であった、との意見が多数聞かれた。講義内容の理解度も高く、目標を達成できたと考える。

5. 福岡県感染管理リーダー看護師育成事業（感染管理委員会）（県委託）

1) 感染管理リーダー看護師育成研修

- (1) 目的：感染管理認定看護師、感染症看護専門看護師が配置されていない医療機関における看護職員の感染管理能力の向上を図るため、各施設の看護部でリーダーとして感染管理に取り組む看護師を育成することにより、院内感染やクラスターの発生を予防し、県民の安全確保、医療提供体制の整備（病床の逼迫防止）に寄与する。
- (2) 実施主体：福岡県
- (3) 対象者：感染管理認定看護師及び感染症看護専門看護師がいない施設の看護職員
感染対策において指導的立場にある、もしくはこれから指導的立場となる予定の看護職員
- (4) 受講料：無料
- (5) 募集、選考、決定：福岡県
- (6) 修了要件：全日程を受講した者に県知事名で修了証書が発行される。
- (7) 研修期間：4日間
- (8) 研修プログラム

| | 時間数 | | | 項目 | 主な内容 | 講師 |
|----------------|-------------------|-------------|---------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 1回目 | 2回目 | 3回目 | | | |
| 1日目 (オンライン) | 5/26 (木) | 5/27 (金) | / | 感染症とは | 感染症に関する基礎知識 | 飯塚病院 的野 多加志 |
| | | | | 感染管理マネジメント | 感染管理における看護師の役割 リーダーシップ 感染管理の組織化 | 福岡徳洲会病院 伊藤 恭子 |
| 2日目 (オンライン) | 8/19 (金) | 8/20 (土) | アーカイブ配信: 1、2回目 欠席者対象 9/8 (木) 9/16 (金) 10/7 (金) | 感染管理対策の実際 | 標準予防策 染経路別予防策 病原体別予防策 リネン類の取り扱い 手指衛生・防護具の使用 方法 組織としての感染対策 クラスター発生時の対応 | 姫野病院 中西 穂波 大牟田市立病院 川後田 美穂子 |
| 3日目 | 9/22 (木) | 9/23 (金) | 10/12 (水) | 演習 | 手指衛生・防護具の使用 方法(演習) 感染対策マニュアルの 作成・改訂 組織における感染管理 活動の実際 自施設の感染管理に 対する課題の 整理と対策立案 | 大牟田市立病院 川後田 美穂子 総合せき損センター 松本 正幸 白十字病院 山口 佐月 福岡ゆたか中央病院 中山 佐代子 姫野病院 中西 穂波 済生会二日市病院 船津 康弘 九州病院 堀江 恭子 九州がんセンター 本村 景子 |
| 4日目 (オンライン) | R5年 2/3 (金) | 2/4 (土) | 3/1 (水) | 演習 | 【フォローアップ】 取り組み報告及び 今後の活動に向けた 対策の検討 | |

(9) 受講状況 (人)

| 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 研修日 | 受講者数 |
|-----|------|------|-----|------|
| 400 | 327 | 318 | 1日目 | 313 |
| | | | 2日目 | 312 |
| | | | 3日目 | 301 |
| | | | 4日目 | 299 |

(10) まとめ

今年度は、新型コロナウイルス感染症感染対策のため、募集段階から1・2日目をオンライン研修とした。また、2日目は新規感染者数が急増した時期であったため、勤務等でオンラインでも研修開催日に受講できない受講者が複数発生し、後日講義を録画した動画を配信するアーカイブ研修を実施した。その結果、希望する全員が受講することができた。また、今年度は募集要項に対象を「感染管理認定看護師が配置されていない医療機関に勤務する看護職員」、感染管理マニュアルを持参することを明記したため、実際にマニュアル改訂や作成に関わるリーダークラスの受講者が多く、様々な課題に取り組む中でマニュアルについて課題として取り組む受講者が多かった。

5. 福岡県感染管理リーダー看護師育成事業（感染管理委員会）（県委託）

2) 感染管理看護基礎研修

- (1) 目的：感染管理認定看護師、感染症看護専門看護師が配置されていない医療機関における看護職員の感染管理能力の向上を図るため、各施設の看護部でリーダーとして感染管理に取り組む看護師を育成することにより、院内感染やクラスターの発生を予防し、県民の安全確保、医療提供体制の整備（病床の逼迫防止）に寄与する。
- (2) 実施主体：福岡県
- (3) 対象者：感染管理認定看護師、感染症看護専門看護師が配置されていない医療機関に勤務する保健師・助産師・看護師（状況によっては准看護師も対象）
- (4) 受講料：無料 (5) 募集、選考、決定：福岡県 (6) 研修期間：2日間
- (7) 研修プログラム

| | 時間数 | | 項目 | 主な内容 | 講師 |
|----------------|--------------|--------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| | A日程 | B日程 | | | |
| 1日目 (オンライン) | 10/21 (金) | 11/19 (土) | 感染症とは | 感染症に関する基礎知識 | 小倉記念病院 宮崎 博章 |
| | | | 感染管理活動におけるマニュアルの整備と教育のポイント | 医療施設において求められる感染管理 感染管理に必要なマニュアルの整備について 実践教育とリーダーシップについて | 福岡徳洲会病院 伊藤 恭子 |
| 2日目 | 10/22 (土) | 11/20 (日) | 感染管理対策の実際 | 標準予防策 感染経路別予防策 手指衛生・防護具の使用法（演習） 組織における感染管理活動の実際 針刺し切創・皮膚粘膜曝露対策 廃棄物の取り扱いについて 病原体別予防策の実際 クラスター・アウトブレイク発生時の初動 | 九州労災病院 安部 美和 小倉記念病院 山下 恵美 |

(8) 受講状況 (人)

| 定員 | 応募者数 | 決定者数 | 研修日 | | 受講者数 |
|-----|------|------|------|------|------|
| 400 | 199 | 199 | A 日程 | 1 日目 | 95 |
| | | | | 2 日目 | 94 |
| | | | B 日程 | 3 日目 | 96 |
| | | | | 4 日目 | 91 |

(9) アンケート結果 (%)

| 理解度 (N=165) | できる | やや できる | あまり できない | できない | 未回答 |
|----------------|------|-----------|-------------|------|-----|
| | 46.0 | 54.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 満足度 (N=165) | とても そう思う | 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 | 未回答 |
|----------------|-------------|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 36.0 | 57.0 | 6.0 | 1.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 活用度 (N=165) | とても そう思う | 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 | 未回答 |
|----------------|-------------|------|------------|---------------|------------|-----|
| | 47.0 | 45.0 | 7.0 | 1.0 | 0.0 | 0.0 |

(%)

| 問題が解決 したか (N=165) | できた | できなかった | 未回答 |
|-------------------------|------|--------|-----|
| | 98.0 | 2.0 | 0.0 |

(10) まとめ

感染管理リーダー看護師育成研修と同様、感染管理能力の向上を目的とした福岡県からの委託研修である。本研修は有床診療所やクリニックも対象としたため、受講しやすいよう研修日程を週末を含んだ2日間、2日程で構成し、取り組みは行わず感染管理リーダー看護師育成研修の講義部分を凝縮した内容とした。

研修では質問も多く、日ごろの問題解決につながったのではないかと考える。また、アンケートでは、満足度が高く、特に自施設のマニュアルの作成・改訂や手指衛生の遵守率の向上につなげたい、などの今後の課題解決に向けた意見も多く聞かれ、目的・目標達成につながる研修であったと考える。

