

看護学教育研究共同利用拠点
千葉大学大学院看護学研究院附属

看護実践・教育・研究共創センター年報

Collaborative Center for Development of
Nursing Practice, Education and Research

令和4(2022)年度



CHIBA UNIVERSITY



ご挨拶

令和4年度は記念すべきセンター設置40周年の年となりました。11月には40周年記念の看護学教育シンポジウムをオンラインで開催することができ、500名を超える方々のご参加をいただくことができました。新名称「看護実践・教育・研究共創センター」も皆様の中で定着しつつあることを、嬉しく思っております。

40周年を機に、当センターの組織としての歴史を振り返ってみたいと思います。看護学が独自の教育研究分野を確立しつつあった昭和50年代半ば、看護系大学の教員等、看護学分野の調査研究に従事する者、指導的立場にある看護職員の共同利用に供することを目的として、1982年（昭和57年）4月、当センターは設置されました。当時の社会情勢に鑑み、組織は、継続看護研究部・老人看護研究部・看護管理研究部の3研究部構成でした。その後、急速に進展する少子高齢化社会とその看護ニーズに応える看護ケア開発を促進するため、老人看護研究部をケア開発研究部と改称しました。さらに、保健・医療・福祉制度の改革に伴う看護職者の役割拡大に関わる政策研究やキャリア開発を促進するため、看護管理研究部と継続教育研究部を発展的に統合し、政策・教育開発研究部が発足しました。

それまでは、研究部を組織し、その教員が中心となってセンター事業を進める体制でしたが、2021年（令和3年）、看護学研究科が看護学研究院へと改組され、教育組織と教員組織を分離する組織改革が行われました。以降、当センター固有の教員組織はなくなり、コア・メンバーを中心とする看護学研究院全教員が、委員会を組織し、教育・研究・社会貢献およびFD活動の一環として、センター事業に参画するようになりました。これを機に、学内教員のみならず、学外の看護系大学教員・看護管理者も事業に参画する体制を整備しました。これにより、センター事業にかかわる人材のすそ野が一気に広がりました。

このように40年間振り返ってみますと、「社会が期待する看護の価値の創造に向けて、実践－教育－研究をつなぎ、利用者との共創のもと、全国の看護系大学および地域の関連施設の機能の充実・発展を目指す」という当センターの目的は一貫して変わらないことが確認できます。この時代の変革期に、当センターを利用してくださる皆様が相互に響き合いながら、創造的な取り組みを続けていくことを支援する拠点でありたいと思っております。皆様のご活用をよろしくお願いいたします。

千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター長
和住淑子

目次

I. 千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター紹介	1
II. プロジェクト事業	
1. “Society5.0 看護” 創出拠点 ーピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略ー	3
III. センター事業 1：研修事業	6
1. FD 支援	6
1) 課題解決型研修（看護系大学教員向け）	6
2) 看護学教育シンポジウム	14
3) web セミナー	17
4) 看護系大学への個別支援	18
2. SD 支援	19
1) 課題解決型研修（看護管理者および中堅看護者向け）	19
2) web セミナー	30
IV. センター事業 2：情報発信・ネットワーク化	31
1. FD マザーマップ®Ver.3 支援データベース	31
2. 研修を通じた人材ネットワークの構築を支援（Zoom 企画による交流親睦会）	33
V. センター事業 3：共同研究	35
1. 共同研究 1 教員としての教育観とその背景にある組織のあり方を考える看護学教育向け FD コンテンツ開発と評価	35
2. 共同研究 3 組織の現状を踏まえた研修企画を支援する方法の開発	36
VI. 総括	38
1. 運営協議会	38
1) 令和 4 年度看護実践研究指導センター事業実施状況	39
2) 令和 5 年度センター事業計画	39
3) 共同利用拠点の申請に向けての質問・ご意見	39
4) その他	39
2. 令和 4 年度の実績まとめ	41
VII. 開設時～令和 4（2022）年度までの実績	42
1. 拠点利用実績	42

I. 千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター紹介

当センターは、1982 年（昭和 57 年）4 月、調査研究、専門的研修等を行うとともに、看護系大学の教員等、看護学分野の調査研究に従事する者の利用に供することを目的として、国立大学唯一の看護学部を有する千葉大学に設置された。設置以来、全国の看護系大学への支援および看護実践者を対象とした生涯学習支援を通して、看護の質向上に向けた事業を行ってきた。こうした実績をもとに、2010 年（平成 22 年）3 月、文部科学大臣より看護学分野唯一の「教育関係共同利用拠点」として認定を受けた。

認定以降は、「看護学教育研究共同利用拠点」として、全国の看護系大学の教員、臨地実習を担当する国公立大学病院等の医療施設の看護職を対象とした、教育に関する研修事業（FD）、看護管理や医療専門職の実践に関する研修事業（SD）、看護学共同研究事業を実施している。さらに、文部科学省からの補助を受け、「教育—研究—実践をつなぐ組織変革型看護職育成支援プログラムの開発」プロジェクト（2010-2014 年度）、「看護学教育における FD マザーマップの開発と大学間共同活用の促進」プロジェクト（2011-2015 年度）、「看護学教育の継続的質改善（CQI：Continuous Quality Improvement）モデルの開発と活用推進」プロジェクト（2016-2019 年度）、「“Society5.0 看護” 創出拠点—ピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略—」（2020 年度-）といった、各種大型プロジェクトに取り組み、成果を上げている。

2021 年（令和 3 年）4 月より、母体となる大学院が看護学研究院へと改組されることを機に、センターの名称を「看護実践・教育・研究共創センター」に変更した。この名称は、当センターが提供する機会を活用する全国の看護職やその所属組織が協働して、実践・教育・研究を含む看護学を開発していく拠点という活動理念を表現したものである。

また、2021 年（令和 3 年）4 月からの教育組織と教員組織を分離する組織改革により、当センター固有の教員組織はなくなり、看護学研究院教員が、「看護実践・教育・研究共創センター運営委員会」を組織し、事業の企画・立案・実施・評価を行っている。

〔令和4年度の看護実践・教育・研究共創センター 運営委員会メンバー〕

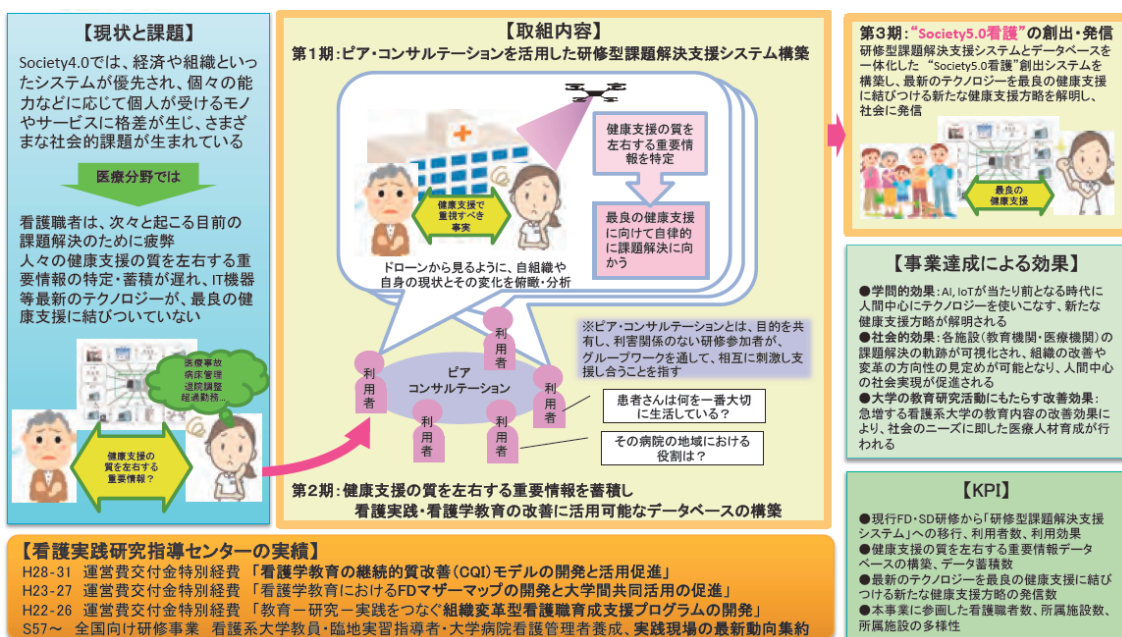
氏名	役職名	専門分野
和住 淑子	教授・センター長	看護政策・管理学
眞嶋 朋子	教授	高度実践看護学
中山 登志子	教授	専門職育成学
池崎 澄江	教授	健康増進看護学
黒田 久美子	准教授	高齢社会実践看護学
銭 淑君	准教授	看護政策・管理学
斉藤 しのぶ	准教授	文化看護学
飯野 理恵	講師	看護政策・管理学
高木 夏恵	講師	看護政策・管理学
仲井 あや	助教	高度実践看護学
島田 陽子	特任教授	看護政策・管理学

II. プロジェクト事業

1. “Society5.0 看護” 創出拠点

－ピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略－

本プロジェクトの目的は、医療分野における Society5.0 の実現に向け、最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける健康支援方略＝“Society5.0 看護”を創出・発信することである。



年度	R2(2020)年度	R3(2021)年度	R4(2022)年度	R5(2023)年度	R6(2024)年度
事業フェーズ	第1期 研修型課題解決支援システム構築フェーズ	第2期 データベース構築フェーズ	第3期 “Society5.0看護” 創出フェーズ		
取組内容	研修型課題解決システム構築 ●現行FD・SD事業の実施 ●専門家会議による現行FD・SD事業の評価・分析 ●ピア・コンサルテーションを活用した研修型課題解決支援システム試案の作成 ●システム仕様書の策定 データベース構築 ●研修参加者の課題解決プロセスにおいて特定された重要情報の収集、分析 “Society5.0看護”創出・発信 ●研修参加者の課題解決プロセスの個別分析により、IT機器等最新のテクノロジーが、最良の健康支援に結びついていない現状の構造分析 ●研修参加者の課題解決プロセスの個別分析により、最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける健康支援方略の分析	研修型課題解決支援システム構築 ●研修型課題解決支援システム試案に基づくFD・SD事業の実施 ●専門家会議による評価・分析 ●必要に応じ、研修型課題解決支援システムの修正 データベース構築 ●研修型課題解決支援システム試案の評価・分析 ●研修型課題解決支援システム試案の修正 ●策定したシステム仕様書の修正	研修型課題解決支援システム構築 ●研修型課題解決支援システムに基づくFD・SD事業の実施 ●専門家会議による評価・分析 ●必要に応じ、研修型課題解決支援システムの修正 データベース構築 ●専門家会議による研修参加者の課題解決プロセスにおいて特定された重要情報の評価・分析 ●データベース試案の作成 ●データベース仕様書の策定	研修型課題解決支援システム構築 ●データベース試案に基づき、重要情報の収集・評価・分析 ●データベース試案の修正 ●策定したデータベース仕様書の修正	研修型課題解決支援システム構築 ●研修型課題解決支援システムとデータベースを一体化し、“Society5.0看護”創出システムを構築し、運用を開始 “Society5.0看護”創出・発信 ●最新のテクノロジーを最良の健康支援に結びつける健康支援方略の解明、発信

プロジェクトは、第1期：研修型課題解決支援システム構築フェーズ、第2期：データベース構築フェーズ、第3期：“Society5.0 看護”創出フェーズの3期で構成しており、令和4年度は第2期：データベース構築フェーズの1年目となっている。

令和3年度に新たに立ち上げた課題解決型研修も2年目を迎え、研修の成果報告会では、参加者それぞれの課題解決プロセスを共有することを通して、関係者すべての力が発揮される方向に向けた調和的な課題解決を導く柔軟で創造的な発想と行動を学び合うことができた。そこで、研修受講者の課題解決の軌跡と成果を可視化して蓄積し、困難に直面する看護系大学教員や看護管理者・中堅看護者が課題解決のヒントを得られるようなデータベースを構築することとした。

令和4年度課題解決型研修受講者に対し、課題解決プロセスの情報を本データベースに収載することについての許諾を依頼し、許諾の得られた受講者の課題解決プロセスのデータベースを構築した。

〔課題解決データベースについて〕

1. 本データベースは千葉大学が管理するサーバ内の看護実践・教育・研究共創センターのホームページ <http://www.n.chiba-u.jp/center/> に構築する。
2. データベースはパスワードで保護し、利用者は以下の者に限定する。
 - ・データベース収載を許諾された令和4年度課題解決型研修受講者
 - ・次年度以降の課題解決型研修受講者
 - ・データベース利用を申請しセンター長が許可した個人
 - ・当センター教員
3. データベースの利用は無償とする。
4. データベースは、「研修受講年度」「看護系大学教員向け研修」「看護管理者および中堅看護者向け研修」ごとに情報をプールし、「職位」「役割」などのキーワードで検索できる機能を有する。
5. データベースに収載する情報は以下のとおりである。

研修受講年度

「看護系大学教員向け研修」「看護管理者および中堅看護者向け研修」の別

成果報告書タイトル

成果報告書の内容

- ① 自組織の紹介と組織における自身の立場・役割
- ② 研修当初に解決したいと考えていた組織課題
- ③ ピア・コンサルテーションによって見えてきた目標像
- ④ 描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題
- ⑤ 目標に向かって組織課題を解決するためにとった方略
- ⑥ 課題解決プロセスにおける自身の行動、行動の結果得られた反応や成果

- ⑦ 課題解決プロセスにおける教員自身のものの見方・考え方の発展
 - ⑧ 一連のプロセスを通してグループメンバーから得られた刺激や示唆
6. 次年度以降の研修受講者についてもデータベース収載依頼を行い、順次情報を蓄積する。

【倫理的配慮について】

1. データベース収載へのご協力は、研修受講者の自由意思によるものであり、収載に協力しないことや中断によって、研修受講者が不利益を被ることは一切ない。
2. 許諾書の提出をもって、データベース収載への同意を確認する。同意のない場合や、許諾書を提出しない場合は、データベースへの収載は行わない。
3. 所属や氏名などの個人情報を切り離した情報のみの収載であり、収載内容から研修受講者個人や所属組織が特定されることはない。成果報告書中に個人や所属組織が特定される可能性のある記述がある場合は、意味が伝わる範囲で記述を加工してから収載する。
4. 本データベースを利用した研究等を実施する場合は、センター長の許可並びに千葉大学大学院看護学研究院倫理審査委員会の審査を受けることを必須とする。データベースを研究利用する場合は、当センターホームページに、研究者名、研究課題名、研究目的等を公表する。

本プロジェクトを通して、看護学の立場から新たに創出・発信する“Society5.0 看護”の内容の中核は、かかわる人々すべての力を発見し、その力が発揮された調和的な状態を思い描き、その状態に照らして課題解決に向かう方略を導き出す知識であることが、特定できたと評価する。第6期科学技術・イノベーション基本計画では、「我々が目指すべきは、第5期科学技術基本計画で掲げた Society5.0 を現実のものとするのであろう。」「社会や自然との共生のための循環型社会の実現、信頼に基づく市民感覚、三方よしの社会通念、分かち合いの共感性、こうした『ソフトパワー』の価値を、信頼性の高い科学研究や技術力、さらには極めて質の高い社会データの存在と結び付け、我が国の未来社会像として Society5.0 を世界に問いかける。」と述べられているように、このような看護学の立場から新たに創出・発信する知識を、AI などの最新のテクノロジーに結びつけることが、社会的に期待されている。その期待に応えるためには、課題解決プロセスにおける諸要素の特定と機械可読な形式を用いた記述が課題となる。自らの力を発揮して生きたい、という人間が本来持つ真のニーズに即して、テクノロジーを人間中心に使いこなす方略を解明し、看護学の立場から社会的課題の解決に貢献したい。

Ⅲ. センター事業 1 : 研修事業

1. FD 支援

1) 課題解決型研修（看護系大学教員向け）

【研修目的】

本研修は、従来の集合型の研修形態を見直し、昨年度からオンラインによる利害関係のない受講者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へと大幅なリニューアルを行った。

本研修では、看護系大学教員が自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめ直し、課題解決する方略を検討・実行することを通して、山積する社会的課題の解決に看護学の立場から貢献し、国民の健康の増進に資するために必要な、看護系大学教員としての能力を身につけることを目的とする。

【研修のコンセプト】

1. 解決したい組織課題を持ち、看護の目的《対象者が自ら力を発揮しながら望む場所で生き、生活することを支援する》を共有している看護系大学教員を対象とする。
2. 利害関係のない研修受講者が、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や教員自身の課題を俯瞰的に見つめなおす。
3. 看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行する。
4. 成果とプロセスにおける教員自身の発展を共有する。

【受講者グループと開催日時】

期間は、受講決定（令和4年5月）より令和4年度末とし、第1回と第5回は固定日時とした。第2回～第4回は各グループで日程調整を行った。具体的な日程は以下の通りである。

グループ	オリエンテーション	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回 成果報告会
A	6/7（火） 9:15- 9:45	6/7（火） 9:45- 12:00	8/1（月） 9:00-	10/6（木） 9:00-	12/8（木） 9:00-	2/14（火） 9:30- 15:00 終了後、 交流親睦会 （自由参加） を開催
B			8/5（金） 14:00-	10/14（金） 14:00-	12/20（火） 10:00-	
C			8/10（水） 16:00-	10/24（月） 9:30-	12/19（月） 9:30-	
D			8/18（木） 9:30-	10/21（金） 9:30-	12/16（金） 13:00-	
E			8/2（木） 9:30-	10/18（火） 17:00-	12/20（火） 15:00-	
F			8/18（木） 9:30-	10/8（土） 9:30-	1/7（土） 9:30-	

＊各グループのファシリテータ

- Aグループ : 深田 美香 (鳥取大学医学部保健学科看護学専攻 教授)
 Bグループ : 和住 淑子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
 Cグループ : 黒田 久美子 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
 Dグループ : 斉藤 しのぶ (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
 Eグループ : 中山 登志子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
 Fグループ : 飯野 理恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)

【受講者の概要】

(n = 28)

項 目	内 容	人 数 (名)	全体に占める 割合(%)
所属施設	国立	5	17.9
	公立	9	32.1
	私立	14	50.0
地 域	北海道・東北	1	3.6
	関東	6	21.4
	中部	8	28.6
	関西	5	17.8
	中国・四国	7	25.0
	九州・沖縄	1	3.6
職 位	教授	11	39.3
	准教授	11	39.3
	講師	4	14.3
	助教	2	7.1

【実施概要】

- 研修期間中に 5 回の研修受講者同士の ZOOM によるオンライン・グループミーティングを実施
 - 第 1 回は全体オリエンテーションを実施した後にグループに分かれた。
 - 第 5 回の成果報告会は、A～F グループを 2 つに分け、所属グループ以外の成果報告を共有できるように工夫した。また、成果報告会では、受講者に作成してもらった成果報告用フォームをまとめ、「令和 4 年度 看護系大学教員向け課題解決型研修報告集」を作成配布した。さらに、「フィードバックフォーム」として、成果報告発表を聞いた受講者から発表者へ、感想、共感、情報提供をできる工夫や、「いいね！発表」として、もう一度聞きたい・皆に見てもらいたい発表内容の投票を行い、参加していないグループ内容を一部共有できるように工夫した。
- グループミーティングでは、当センター教員および当センターが委嘱した支援教員がファシリテータとして参加
- 当センターがこれまでに開発したワークシートやモデルを提供
- 看護学教育ワークショップの動画の提供

グループミーティング 5 回の実施内容

回数（時期：目安）		グループミーティングの内容・テーマ
第 1 回 (6 月 7 日 (火))		・メンバー自己紹介 ・解決したいと考えている組織課題の紹介 ・ピア・コンサルテーション
第 2 回	7～1 月	・看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討 ・ピア・コンサルテーション
第 3 回		・描いた目標像に照らして、とらえなおした組織課題 ・目標実現に向かう実行プロセス ・それに対する周囲の反応 ・目標実現に向かう自身の気持ちや考え方の変化 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
第 4 回		・目標実現に向かう実行プロセス ・取り組みの結果得られた反応や成果 ・新たに見えてきた自組織が持っている潜在的な力 ・新たに見えてきた自身が持っている潜在的な力 ・方略の修正 ・ピア・コンサルテーション
成果報告会 (2 月 14 日 (火))		・課題解決プロセスの報告 ・プロセスにおける教員自身の発展の報告 ・ピア・コンサルテーション

【成果】

①成果報告会での発表内容（表）

28名の受講者全員が発表を行った、発表テーマは表の通りである。研修参加時に解決したいと考えていた課題とピア・コンサルテーションにより見えてきた目標像や捉えなおした課題は異なっていた。



（ピア・コンサルテーションの様子）



（成果報告集）

表 第5回 成果報告会のテーマ

分類	成果発表会テーマ
自身の発見や気づきに関するテーマ	組織課題とは何か？という問いの答えを探し続けてわかったこと、わからなかったこと
	将来像や中長期目標が定まらない組織での自身の役割
	新採用教員を指導するとはどのような事か
	チームの発展過程をふまえた課題の見直し
組織運営・社会貢献に関するテーマ	協働しやすい自組織の強みを活かしたFD活動
	教員の自己教育力向上を支援するFD企画・実施
	学群教員が「生き生きと看護、教育、研究を語る」ことを目指した取り組み
	若手教員の主体的・自律的な研究活動の推進を目指した取り組み
	学科運営の人事に係る課題と方策の実施
	教育を円滑に行うための体制づくり～教職員の協働を目指して～
	分野間の連携を促進するための実習委員会での取り組み
	在学生・卒業生・教職員のつながりを深める委員会活動
	教員が行う広報活動と広報業務の見直しについて
	国家試験対策(国試対策)における教員の負担に関する考え方の変容
	自大学の強みと個性を活かす教員・領域・附属病院間の相互理解に基づく協働
	実習施設と協働した実習運営の在り方

教育に関する テーマ	付属病院との卒後研修参画に向けての取り組み
	アジア地域まで広く認知され、魅力的で、社会に貢献する人材を育成する 博士課程前期・後期課程の設置
	本学における在宅看護を担う人材育成への取り組み 一新卒訪問看護師の育成
	自大学の学生へのレディネス支援
	学修状況改善のための Grade Point Average の活用
	組織的な卒業生支援に向けた取り組み
	将来を見据えた各科目の授業内容の共有と連動
	大学教育へのシフトチェンジー能動的学習スタイルへの移行を促す仕組みづくり
	教育目的に沿った学生の主体的活動による地域共創・コミュニティ構築への支援体制
	県民の役に立つ大学を目指した保健師教育の充実
	大学院生確保に向けた魅力的な教育プログラムの企画
	課程の特徴に応じた学びの保証を目指した取り組み

②「いいね！発表」の投票

成果報告会における今年度の新たな取り組みとして、“もう一度聞きたい”、“皆に見てもらいたい”と思う発表を1位（1番「いいね！」）から3位まで順位をつけて3つ選び、受講者にのみ任意での回答を募った。ブレイクアウトルームごとに集計し、「いいね！発表」として以下の5発表が選出された。

成果報告会後の交流親睦会の中で結果発表を行うと共に、オンデマンド教材として後日改めて録画の依頼を行い、今年度ならびに次年度の受講者のみが閲覧できる受講者専用ホームページ内にアップロードした。

所属	氏名（※敬称略）	テーマ
宮崎県立看護大学	勝野 絵梨奈	若手教員の主体的・自律的な研究活動の推進を目指した取り組み
福島県立医科大学	川島 理恵	新採用教員を指導するとはどのような事か
中部大学	江尻 晴美	国家試験対策（国試対策）における教員の負担に関する考え方の変容
鳥取大学	仁科 祐子	組織課題とは何か？という問いの答えを探し続けてわかったこと、わからなかったこと
宮城大学	沢田 淳子	学群教員が「生き生きと看護、教育、研究を語る」ことを目指した取り組み

③フィードバックフォーム

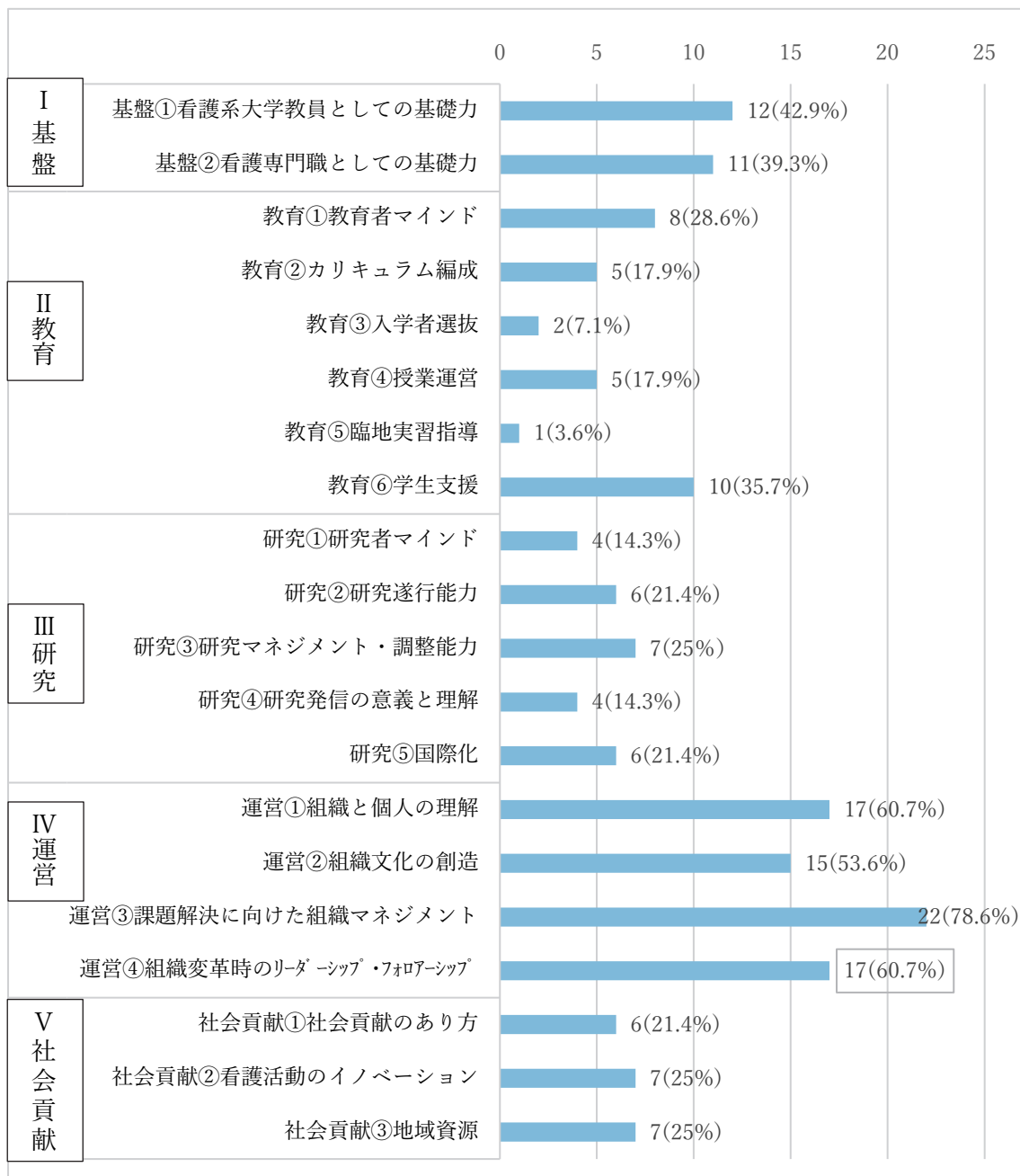
成果報告会中では十分な質疑応答の時間が設けられないことを考慮し、今年度新たに心に残ったこと、疑問、感想、共感、情報提供など、発表内容へのフィードバックが自由に行えるフォームを用意した。ブレイクアウトルームのチャット機能を用いてアナウンスを行った。集まったフィードバックは事務局で取りまとめ、発表者からの返事が返せるようにメールアドレスと併せて、後日発表者へ伝える運用とした。実績について下に示す。

	フィードバック件数	回答者数（ファシリテータ含む）
看護系大学教員	53 件	13 名

【評価】

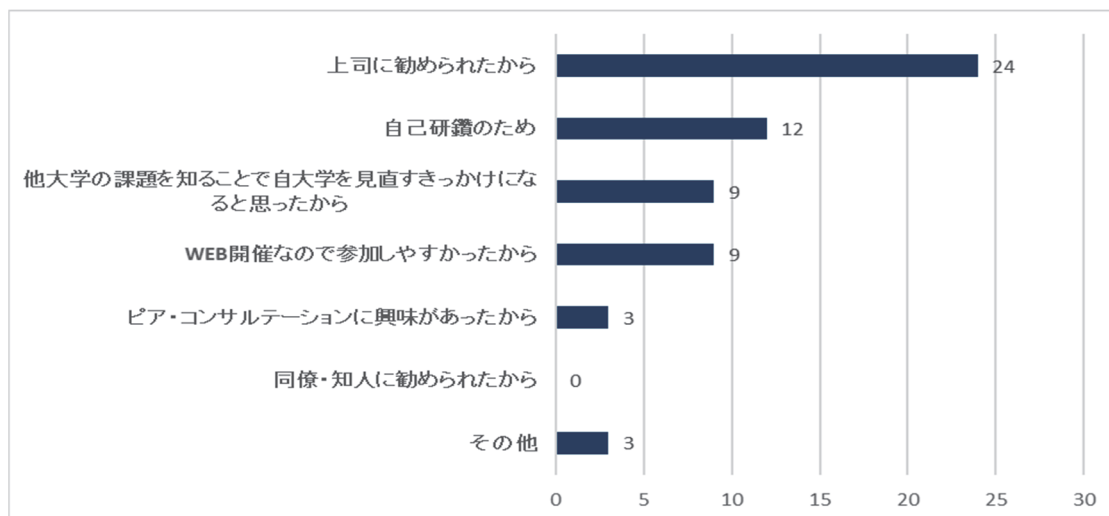
①研修前アンケート_今回の研修で向上させたいと思う FD マザーマップの項目

(n=28) 複数回答



②参加のきっかけ

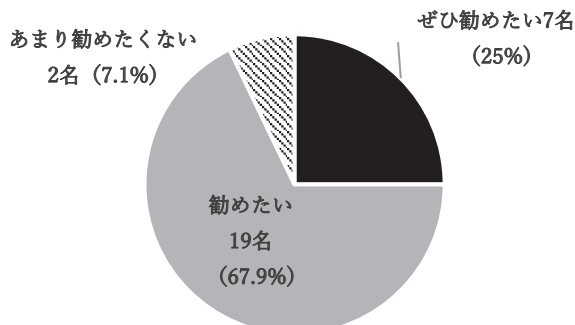
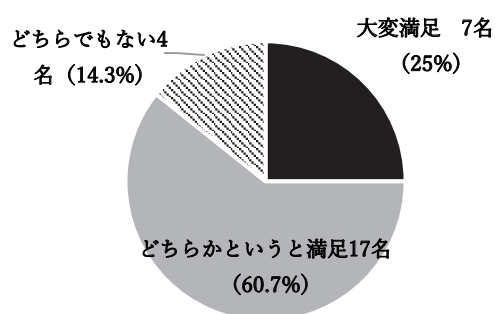
(n=28) 複数回答



*その他（3名） 自組織理解を促進するため、大学経費で参加できたため、等

③本研修の満足度 回答者 28 名

④身近な人に勧めたいか 回答者 28 名



⑤受講者の学び（成果報告会での発言等の一部）

- 他者に頼らず自分自身で解決しようとするが多かったが、関係教員への依頼や協力を求めることは、その教員の成長につながる機会になると思った。学生の課題と感じていたことが、実は、自分自身に課題があったということに気づいた。
- 利害関係のない他組織に所属する方々との交流を通して、課題とする内容だけでなく、組織の風土やルール、メンバーの価値観や考え方など、課題を捉える際の視野の広がりとともに、多様な視点を獲得できた
- よい看護・教育をすすめたいというぶれない軸を自分の中におくことが大事
- 学生は、支援対象者であるけれど、自分達の力の発揮の原動力であり、今後の仲間であるという意識を持つ
- 自分が気になっている課題を他大学の教員に説明することで、自分の仕事を見直し、自身と向き合う機会になっていたと思う

2) 看護学教育シンポジウム+web セミナー

1. テーマ

激動の時代における看護系大学教員の次世代育成

2. 主旨

看護実践・教育・研究共創センターは、千葉大学看護学部附属として 1982 年に設置され、名称や役割を変化させながら、本年度で 40 周年を迎える。この機会に、毎年開催してきた『看護学教育ワークショップ』から今の時代にあった、当センターが担うべき事業にリニューアルし、本年度、第 1 回の『看護学教育シンポジウム+web セミナー』を開催することとなった。その特徴は、以下の 3 点である。

- ①多くの大学の関心事、時事のテーマを扱う
- ②状況や立場の異なるシンポジストとの意見交換から、参加者個々が示唆を得る
- ③セミナーとの抱き合わせにより、情報や知識を求める参加者や新人教員にもシンポジウムをより活用してもらえ機能をあわせもつようにする (+web セミナー)

そして、今年度は、次に示す理由により、『次世代育成』をとりあげた。

DX、Covid19、少子高齢社会、Society5.0 社会、多様で包摂的な社会など、社会の変化は激しく、大学には、個々の大学のミッションをふまえて、社会の変革やイノベーションが可能な人材育成が一層、求められている。多くの大学では、社会の変化を感じながら自らの教育内容や体制を変革しつつある。また、このような社会の変化や時代の要請に応じた教育を実現するためには、それを支援する教員自身が、変革の時代におけるわが国の教育の方向性を理解し、それを見据えた教育を提供できるよう準備を整える必要がある。

このような観点から看護学教育の状況を鑑みたとき、多くの看護系大学が、次世代の教育を担う看護学教員の育成に課題を感じている現状が散見される。「社会の変化に応じた看護系大学の教育」は、短時間で構築できるものではなく、かつ、すすむ変化に対応できる次世代を育成しながら行う必要がある。

近年の本センター事業では、「社会の変化に応じた看護系大学の教育」、「教育の質保証」が通底している。その内容をふまえつつ、『次世代育成』の観点から、現実的には困難な状況も多々ある中で、将来に向けて、建設的なアイデアやエネルギーが得られる機会としたいと企画した。

3. 目的

教育講演では、参加者各自が、我が国の大学教育の動向への理解を深めることを目的とした。

シンポジウムでは、教育講演の内容をふまえて、「看護系大学における『Society5.0』時代

を見据えた次世代育成」に関して、多面的に示唆を得ることを目的とした。

web セミナーでは、参加者各自が、看護系大学の動向とあわせて、これまでにどのように教育の質保証の取り組みがなされてきたのか、過去から未来に向かってその変遷を知り、学び、再確認する機会とすることを目的とした。

4. 実施方法・プログラム概要

開催日時：令和4年11月29日（火）13：00～

配信方法：開催日当日はZoom ウェビナーでライブ配信し、参加者との質疑応答を行った。

また12月5日から12月19日まで、見逃配信を実施した。

参加費用：センター設置40周年を記念して、無料開催とした。

プログラム概要は下記の通り。

【教育講演】

「コロナ後に求められる社会の変革を視野に入れた大学教育のあり方」

中央教育審議会委員・関西学院大学学長 村田治先生

【シンポジウム】

「看護系大学における『Society5.0』時代を見据えた次世代育成」

座 長： 和住 淑子（千葉大学大学院看護学研究院教授・センター長）

中山登志子（千葉大学大学院看護学研究院教授）

シンポジスト： JANPU 代表理事・日本赤十字豊田看護大学学長 鎌倉やよい先生

湘南医療大学教授・看護学科長 川本利恵子先生

日本福祉大学教授・看護学研究科長 宮腰由紀子先生

【web セミナー】

事前収録し、オンデマンド配信とした。

配信期間：11月22日（火）

9：00～12月19日（月）17：00

「看護系大学における教育の質保証と今後の課題」

文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官

渡邊美和先生



5. 参加者概要

558名の申込があり、当日のライブ配信には230名を超える参加があった。参加者の概要については、下記の通り。

(n=558)

項 目	内 容	人 数 (名)	全体に占める 割合(%)
所属施設	国立	153	27.4
	公立	129	23.1
	私立	272	48.7
	その他	4	0.7
地 域	北海道・東北	52	9.3
	関東	213	38.2
	中部	107	19.2
	関西	77	13.8
	中国・四国	45	8.1
	九州・沖縄	64	11.5
職 位	教授	238	42.7
	准教授	93	16.7
	講師	74	13.3
	助教	89	15.9
	学生	31	5.6
	その他	33	5.9

6. シンポジウムを終えて

多数のご参加をいただき、あらためて多くの看護系大学の教員が関心をもつテーマだと確認できたとともに、WEBのメリットを実感した。看護や教育のイノベーションへの期待について、熱意をもって伝えてくださった講師の先生方にあらためて御礼を申し上げます。

「激動の時代における看護系大学教員の次世代育成」という今回のシンポジウムのテーマは、今後も継続的に取り組むべき課題であると考えます。当センターでは、今後も多くの大学の関心事、時事のテーマを扱いながら、状況や立場の異なるシンポジストとの意見交換から、参加者個々が示唆を得ること、さらに情報や知識を求める参加者や新人教育にも活用してもらえるセミナーも合わせる形式のシンポジウムの開催を予定しています。多くの方にご参加いただき、看護学の未来を見据えた建設的なディスカッションの場を共創していきたい。

3) web セミナー

1. テーマ

看護のエビデンスを施策推進に結び付けよう

2. 主旨

近年、日本の行政においてはエビデンスに基づく政策立案（Evidence-based Policy Making; EBPM）が重視されている。経済社会構造が急速に変化する中、限られた資源を効果的・効率的に利用できるよう政策を形成していくことは重要であり、このような中でエビデンスに基づく政策立案の推進が必要とされている。また、このようなエビデンスを重視することは英国、米国を始めとして世界的な潮流である。

看護に関する施策推進においても EBPM が重視されることに変わりはなく、研究者の研究活動や実務者の看護実践から得られたデータや知見を、看護サービスの質向上のため、施策推進に活用していくことは重要である。

そこで、より多くの研究者や実務者が看護に係る施策の推進プロセスを知り、そのプロセスにどのように関わると効果的なのかを理解することを目指して本セミナーを開催することとした。

3. 目的

看護に関する研究者や実務者が看護関連施策の推進プロセスを知るとともに、そのプロセスへの効果的なかわり方についての理解が促進されることを目的とする。

4. 実施方法・プログラム概要

開催日時：令和5年3月3日（金）17:00～

開催方法：開催日当日は Zoom ウェビナーで
ライブ配信し、参加者との質疑応答を行った。

また3月14日から4月3日まで、見逃配信を実施した。

参加費用：センター設置40周年を記念して、無料開催とした。

プログラム概要：

17:00～ 開会挨拶・主旨説明

17:10～ web セミナー

「看護のエビデンスを施策推進に結び付けよう」

千葉大学大学院看護学研究院 特任教授 島田陽子

18:10～ 質疑応答

18:40 閉会



5. 参加者概要

総数	所属機関の内訳		
	看護系大学関係者	医療機関関係者	その他
745名	496名	244名	5名

6. web セミナーを終えて

セミナーの講演後の質疑応答では、具体的な課題に対する政策的な対応方針についての質問や、看護実践を診療報酬に反映させる方法についての質問などがあった。また、政策研究を準備する上でどのくらい全体を見て検討すればよいかといった質問や、活用可能なデータのオープンソース化を求める意見などもあった。本セミナーの参加者のEBPMへの理解促進が図られたことが推察され、看護に関するエビデンス構築に対する前向きな姿勢を感じることができた。

研究者の研究活動や実務者の看護実践から得られたデータや知見を看護サービスの質向上のために活用していくことは重要であり、今後もこうした企画により研究者や実務者を支援していくことが望まれる。

4) 看護系大学への個別支援

- 2022/04/08 : 私立 A 大学 FD マザーマップ®支援データベースに関する問い合わせ対応
- 2022/04/15 : 私立 B 大学 FD マザーマップ®支援データベースに関する問い合わせ対応
- 2022/05/11 : 私立 C 大学 FD マザーマップ®支援データベースに関する問い合わせ対応
- 2022/09/07 : 公立 D 大学 FD マザーマップを活用した研修（FD 活動）の講師依頼への対応
- 2022/12/19 : 私立 E 大学 FD マザーマップを活用した FD 研修会（講演会）の講師派遣依頼への対応
- 2023/02/21 : 国立 F 大学 センターの研修に関する問い合わせ対応
- 2023/02/28 : 私立 G 大学 FD マザーマップの活用方法に関する問い合わせ対応

2. SD 支援

1) 課題解決型研修（看護管理者および中堅看護者向け）

1. 研修目的

2021 年度より、これまでの SD 支援の柱であった〔国公立大学病院副看護部長研修〕、〔看護学教育指導者研修〕、〔看護管理者研修〕を統合し、看護管理者および中堅看護者向け課題解決型研修とした。本研修では、職位ごとの 3 系統に分けた募集を行うと共に、従来の集合・知識提供型研修から、受講者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決・出力型研修の形態へと大幅にリニューアルし、すべてオンライン同時双方向により実施した。解決したい組織課題を持つ看護管理者および中堅看護者を対象に、利害関係のない研修受講者が、相互に刺激し合いながら、自組織や自身の課題を俯瞰的に見つめ直し、ありたい姿・目標像を描いて、その達成のために自律的に課題解決の方略を検討・実行するプロセスを支援する。本研修を通じて、変化し続ける社会・医療提供体制に対応した複雑かつ重要な課題を組織的に解決する能力として開発し、看護本来の役割を発揮することを目的とする。

2. 研修のねらい

1. 看護管理者および中堅看護者がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護者自身の課題を俯瞰的に見つめ直す。
2. 看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最も良く発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描き、その目標に向かって課題を解決する方略を検討し、実行する。
3. 研修の成果とプロセスにおける看護者自身の発展を共有する。

3. 研修内容

期 間：受講決定（令和 4 年 5 月末）より令和 5 年 3 月末まで。

内 容：研修スケジュールを【表 1】、実際の開催日を【表 2】に示す。

受講者数：上級看護管理者グループ 10 人

看護管理者グループ 40 人

中堅看護者グループ 6 人

受講者の所属施設の概要について【表 3】に示す。

研修システム利用料（受講料）：1 名につき、80,000 円（消費税を含む）

【表 1】研修スケジュール

回数（時期：目安）	内容
第 1 回（6 月 7 日）	・オリエンテーション ・解決したいと考えている組織課題の紹介
第 2 回（8 月頃）	・看護の対象者・看護学生・看護教員・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態（ありたい姿・目標像）を思い描く ・目標像に向かう上で自組織が持っている潜在的な力の発見 ・目標に向かって課題を解決する方略の検討
第 3 回（10 月頃）	・描いた目標像に照らして、とらえなおした組織課題 ・目標実現に向かう実行プロセス
第 4 回（12 月頃）	・取り組みの結果得られた反応や成果 ・新たに見えてきた自組織が持っている潜在的な力
第 5 回（2 月 16 日）	・課題解決プロセスの報告 ・プロセスにおける看護者自身の発展の報告
3 月	成果報告会の動画共有

【表 2】受講者グループと開催日時一覧

研修スケジュールの開催時期を目安に、各グループで 2 回～第 4 回の研修日程を調整し実施した。具体的な日程は以下の通りである。

グループ	オリエンテーション	第 1 回	第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回 成果報告会
A	6/7（火） 13:30-	6/7（火） 14:00-	8/22（月） 17:30-	10/11（火） 17:00-	12/5（月） 17:00-	2/16（木） 9:30- 15:30 終了後、 交流親睦 会 （自由参加） を開催
B			8/4（木） 13:00-	10/21（金） 9:30-	12/2（金） 15:00-	
C			8/25（木） 14:00-	10/14（金） 14:00-	12/16（金） 14:00-	
D		6/9（木） 15:30-	8/8（月） 14:30-	10/3（月） 14:30-	12/2（金） 14:30-	
E		6/7（火） 14:00-	8/25（木） 18:00-	11/7（月） 17:00-	12/22（木） 14:00-	
F			8/22（月） 9:30-	10/24（月） 9:30-	12/19（月） 9:30-	
G			8/8（木） 14:00-	10/13（木） 14:00-	12/13（火） 14:00-	
H			8/19（金） 14:00-	10/31（月） 14:00-	12/27（火） 14:00-	
I			8/25（木） 14:00-	10/6（木） 14:00-	12/6（火） 14:00-	
J			8/5（金） 13:30-	10/7（金） 13:30-	12/2（金） 13:30-	
K			8/4（木） 15:00-	9/22（木） 15:00-	12/15（木） 15:00-	

＊各グループのファシリテータ

- Aグループ : 眞嶋 朋子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
 杉田 由加里 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
- Bグループ : 中山 登志子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
- Cグループ : 飯野 理恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)
- Dグループ : 仲井 あや (千葉大学大学院看護学研究院 助教)
- Eグループ : 池崎 澄江 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
- Fグループ : 斉藤 しのぶ (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
- Gグループ : 谷本 真理子 (東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授)
 仲井 あや (千葉大学大学院看護学研究院 助教)
- Hグループ : 和住 淑子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
 中畑 高子 (福岡歯科大学医科歯科総合病院 副院長)
- Iグループ : 高木 夏恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)
- Jグループ : 黒田 久美子 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
 植田 満美子 (千葉大学大学院看護学研究院 助手)
- Kグループ : 銭 淑君 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
 宇田川 友佳 (千葉大学大学院看護学研究院助教)

【表 3】受講者概要

(n=56)

項 目	内 容	人 数 (名)	全体に占める 割合(%)
所属施設	国立	38	67.9
	公立	3	5.4
	私立	14	25.0
	その他	1	1.7
地 域	北海道・東北	7	12.5
	関東	15	26.8
	中部	8	14.3
	関西	6	10.7
	中国・四国	6	10.7
	九州・沖縄	14	25.0
職 位	上級看護管理者	10	17.9
	看護管理者	40	71.4
	中堅看護者	6	10.7

4. 成果

①. 《上級看護管理者グループ》の発表会テーマ一覧

看護管理者 育成・教育 に関するテ ーマ	看護管理者が自部署の課題に対して、役割認識を高める関わり
	師長の管理能力の停滞を改善し活発な組織をつくる
	看護師長が災害発生時に課題を解決するために必要な看護管理
	スタッフ自らがデザインする「自律した専門性の高い看護師」へのキャリア発達
組織運営・ システム構 築	キャリア開発システムの運用体制を整備する
	看護補助者へのタスク・シフト/シェアに対する質の向上に向けた教育体制の構築
	チーム力を活かした多職種協働でのタスク・シフト/シェアの推進
健康支援に 関するテ ーマ	看護単位ごとの相互支援体制を機能させ看護師のメンタルヘルスの不調を支援する
	健康増進部門の立ち上げに伴う健康増進施策の事業評価
質向上に関 するテ ーマ	外来看護師がめざす外来の看護を考える

②. 《看護管理者グループ》の発表会テーマ一覧

人材育成に 関するテ ーマ	教育担当専従看護師のキャリア支援
	OJT を通じて自ら成長していくことのできる看護師の育成へ向けたキャリアラダーの活用
	集合研修後に学びを主体的に実践に活用できる看護師の育成
	退院後療養生活を意識したケアが実践できる看護師育成を目指す看護管理
	若手看護師の部署定着率向上のための課題と取り組み
	スタッフの学習行動と承認へのアプローチ
	クリティカルケア領域における育成体制の構築
	個々の看護師が異動をキャリアプランの一環として前向きに捉えるための支援
	集合研修における看護職員のキャリア支援
	臨床の場面を活用した看護実践力向上に対する取り組み
	3年目までの看護師の離職を防ぐための取り組み
	急変時対応ができる看護師育成及びフィジカルアセスメント能力向上「流石と言われるICU看護の実践」～ICU看護師としてさらに輝くために～
	新人の成長と部署の教育力を調和させるOJTを目指した教育支援の取り組み
	血管造影検査を通して自律した看護師を育成するための看護管理
	看護師の特定行為に対する理解の浸透と実践拡大にむけて
	手術室看護師の育成の取り組み～看護の振り返りを通して～
モチベーシ ョン・職場 環境に関す るテ ーマ	チーム間で互いに協力し合うことで、皆が働きやすいと感じられる職場環境を整えるための看護管理
	手術室という特殊な環境下への異動を受け入れ、異動経験がプラスに働く組織づくりを目指して
	スタッフ相互を尊重したコミュニケーションを検討する
	業務の標準化・平準化のためのチーム編成変更
	スタッフが持てる力を発揮し、日々看護を語り合える職場風土を目指した看護管理
	産科病棟の組織風土と課題に対する業務改善に向けた取り組み
	この病棟に入院してよかったと思ってもらえる病棟を作るために実践した看護補助活用
	がん患者を支援するスタッフが、多様化した個別への対応力や専門性を習得できる実践環境を整備する看護管理

体制構築に関するテーマ	児と家族によってよい退院環境を整えるための GCU と小児病棟間の関係づくり
	しなやかに環境変化に対応できる看護体制の構築
	看護師による抗がん剤のインフューザーポンプ接続—安全なタスクシェアの体制整備—
	高度先進医療と 3 次救急医療が両立できる手術部運営の実現にむけて部署全体の力を統合する看護管理
看護の質向上に関するテーマ	褥瘡発生率減少への取り組み
	エリア間の協働で看護の質を保持するチームの体制作り
	大学病院の精神科病棟で患者が心身共に安心、安全な医療、看護を受けて地域に戻っていくことを目指した看護管理
	確認不足によるインシデント減少へ向けてスタッフの意識改革への取り組み
	高齢者看護の向上を目指して看護の楽しさと実践力を引き出した看護主任としての関わり
医療連携・多職種協働に関するテーマ	看護の質の向上にむけたデータ活用の推進
	アウトブレイクを起こさない他職種を巻き込んだ感染予防行動が継続できる看護管理
	退院支援における意思決定支援ができるチーム創り
	多職種が専門性を発揮し、連携・協働して入退院支援機能を強化する取り組み
自身の発見や気づき	手術看護における新設診療科医師に対するコンフリクト・マネジメント
	病棟閉鎖におけるチームビルディングに向けた管理者のあり方
	COVID-19 体制における管理者の視点の変化とスタッフの力の発揮

③.《中堅看護師グループ》の発表会テーマ一覧

人材育成・教育に関するテーマ	中途採用看護師に対する教育プログラムの構築プロセス
	認定看護師の継続的な育成を目的としたワーキング活動から得た管理的視点の学び
看護の質向上に関するテーマ	業務を見直し、看護の質を向上させる
	退院支援における高度救命救急センターの役割の明確化と退院支援の活動内容の検討
システム構築に関するテーマ	看護にやりがいを持てる病棟づくり
	助産師が医師とタスクシェアしつつも、やりがいをもって助産師外来ができる仕組み作りについて



(ピア・コンサルテーションの様子)

描いた目標像に照らし、捉えなおした組織課題

課題:それぞれの専門職の能力を発揮しチーム医療で考え協働する

- ・タスク・シフト/シェアを業務委譲として捉えている
- ・医療従事者の働き方改革であることへの理解不足

①意識⇒全職種の意識改革と目的の周知

- ・医局会⇒医師の理解・協力の周知
- ・師長会・全体研修会⇒人材活用・役割拡大のアピール
- ・医療従事者の負担軽減委員会⇒各職種への周知

②技術⇒タスク・シフト/シェアに係る研修・演習計画

- ・各部門の新たな項目の実施に向けた計画を共有
- ⇒各専門職の**背景や役割・専門性の理解**
- 看護部のリソースを活用**

③余力⇒DXの推進、業務の効率化

- ・ICT導入の検討
- ・業務内容(協力)の検討

患者の最善は？

(成果報告会発表スライドより抜粋)

④「いいね！発表」の投票

成果報告会における今年度の新たな取り組みとして、“もう一度聞きたい”、“皆に見てもらいたい”と思う発表を1位（1番「いいね！」）から3位まで順位をつけて3つ選び、受講生にのみ任意での回答を募った。各ブレイクアウトルームごとに集計し、「いいね！発表」として以下の5発表が選出された。

所 属	氏 名 (※敬称略)	テーマ
新潟大学医歯学総合病院	下鳥 由紀	クリティカルケア領域における育成体制の構築
奈良県立医科大学附属病院	西林 直子	認定看護師の継続的な育成を目的としたワーキング活動から得た管理的視点の学び
弘前大学医学部附属病院	小山内 愁子	業務の標準化・平準化のためのチーム編成変更
北海道大学病院	稲田 範子	チーム間で互いに協力し合うことで、皆が働きやすいと感じられる職場環境を整えるための看護管理
久留米大学医療センター	原崎 礼子	チーム力を活かした多職種協働でのタスク・シフト/シェアの推進

成果報告会後の交流親睦会の中で結果発表を行うと共に、オンデマンド教材として後日改めて録画の依頼を行い、今年度ならびに次年度の受講生のみが閲覧できる受講生専用ホームページ内にアップロードした。

⑤フィードバックフォーム

成果報告会中では十分な質疑応答の時間が設けられないことを考慮し、今年度新たに心に残ったこと、疑問、感想、共感、情報提供など、発表内容へのフィードバックが自由に行えるフォームを用意した。ブレイクアウトルームのチャット機能を用いてアナウンスを行った。集まったフィードバックは事務局で取りまとめ、発表者からの返事が返せるようにメールアドレスと併せて、後日発表者へ伝える運用とした。実績について下に示す。

	フィードバック件数	回答者数（ファシリテータ含む）
看護管理者および中堅看護師向け	113 件	28 名

5. 評価

研修評価にあたっては、ファシリテータを対象とした《課題解決型研修ファシリテータ事後アンケート》を実施し、ファシリテータとしての工夫点、受講生の様子、今後の改善点、について各グループの情報を収集した。集計の結果、グループ編成（上級看護管理者グループ、看護管理者グループ、看護管理者と中堅看護師の混合グループ）による意見の差異は見られなかったため、全体を集約し、《課題解決型研修ファシリテータ事後アンケート結果》として以下に示す。

ファシリテータの工夫 1) 運営上で工夫したこと	
準備	・各ミーティング回の到達目標、次回行う内容をブリーフィングしてからミーティングをはじめ、次回を見据えて必要な議論の整理を行うよう促した。
	・初回の研修および、各回研修の最初に今回の目的、進め方、最後には、次回の目的、次回までの課題等、研修全体および各回の研修の目的を全メンバーが理解できるように、その都度強調し、具体的に説明した。
	・研修の目的を達成するための各回の研修の進め方についても、メンバー間で検討できるよう促し、メンバーが具体的な進め方を決定し、それに基づき各回の研修を進めていた。
	・グループミーティングの開催1週間前にリマインダーメールをするようにした。
	・グループミーティングの2日前に発表資料を全員にメールで送ってもらうようにした。
進行・介入	・忙しい現場の中堅者が持ってきた課題の思考が明確になるようにお互いにサポートすることを進めた。
	・毎回目的の確認と次の課題の確認、フォーマットの確認、各発表の中での時間管理、進捗により、改善している内容についてフィードバックを行った。
	・時間内に終了できるようにした
2) 課題解決にあたってピア・コンサルテーションのために工夫したこと	
発言を促す	・自分の課題についてのアクションがなかなか進んでいかない、という状況でも「できている部分」や「その裏にある自分の価値観や未来イメージ」を言語化して伝えてもらうようにかかわった。
	・課題はさまざまであったが、参加者同士が効果的にコメントし合えるよう、同じようなところで苦労している参加者や画面上で表情の動いている参加者に発言してもらえようファシリテーションを行った。
	・ミーティング時間は議論（アウトプット）の時間になるよう進捗報告等は事前資料で行う時間配分を行った。
	・最初の段階は、自由に発想できるように、良し悪しをファシリテータがなるべく言わず、解決可能な課題に焦点化できるように努めた。
	・受講生どうしのディスカッションが中心になるよう支援した。
役職や背景の理解と支援	・それぞれの取り組み状況の背景が異なるため、取り組みの背景等を理解するための質問を行った。
	・師長1人、主任2人、教育担当1人、副師長1人というメンバー編成だったので、師長さんのピア・コンサルテーションがなかなかうまく進まなかった。
	・病棟背景がバラバラだったので、看護一般や、基礎看護の表現で話すと共に、部署背景の違いを活かして、他との比較において自部署の特殊性が明らかになるよう工夫した。
整理・共感	・近いテーマの課題について研修生相互の意見交換が深まるように、適宜、課題となっている事柄の共通点をまとめるようにした。
	・それぞれの発表や意見交換の最後にファシリのコメントを求められた。そこで、課題についての俯瞰や取り組みに関する思考のカギとなる出来事を言語化して伝えるようにし、各メンバーが自身の課題について他者のポイントから参考にできるようにした。
気付きを促す	・ピアな関係であることを意識し、「指導」や「助言」のようにならないよう考えを述べた。
	・受講生が気づいていないご本人や組織のつよみや魅力に気づいてもらえるよう、これらを伝えることを心がけた。

	・メンバー同士が支え合うような関係性、何を言ってもよい、という雰囲気をつくれるようにした。特にズームミーティングでもあるため、課題に対する建設的な発言と受け止められるよう言葉の使い方に注意し、それがサポートティブなファシリテートになるよう心掛けた。
受講生の様子	
3) グループの変化・5回を通じて感じられた変化	
自己の気づき、思考の深まり	・自分の課題、やりたいことがメンバーとのピア・コンサルテーションが深まるにつれ自分の認識が変化して考えが整理され課題ややりたいことが明確になっていった。
	・すぐに結論に至ろうとせず、多角的に物事を考える。
	・最初の1～2回は、個々の課題について発表して意見をもらうことが主であったが、3～5回目にかけては、お互いに課題を知り理解していることもあり、研修生自らが互いの課題の共通点を見つけて、一緒に解決策を考えているように感じられることが度々あった。
	・利害関係のないメンバーと心理的安全性を担保し、共に課題解決に向かう仲間を得る。取り組みへの動機づけが進む。
	・「ミーティングまで何もしていない」と思っていたが、ミーティングで発表するために状況を整理することで、自分自身の努力や前進を確認し、ミーティングでメンバーからも承認されることが推進力の一助になっていた。
	・回を追うごとに相互理解が深まったためか、受講生が自分の課題のみならず他の受講生の課題を自分のことのようにとらえ討議するようになっていったと感じた。
	・教員が伝えた考え方を早速に自分のものとして、その視点にたって相手の発表に意見を言っている様子があった。
発言の変化	・相手の「いいところ・すごいところ」をしっかりと言語化して伝えるような姿勢がみられた。
	・当初は、当たり障りのない発言、相手をうかがうような発言がみられていたが、徐々に、発言の内容は建設的で、自分の気持ちも表現するように変化したと思う。
	・自身の課題についてメンバーの理解を得るためにどのようにプレゼンテーションすれば伝わるかを考え工夫する。
不変	・一貫して、自分の課題に精一杯で、なかなか相手の病院の行うことに関心をもてずにいた受講生もあった。
4) 受講生の学び	
ピアから学ぶ	・「これでよかったのか？」と思っていたことを、目に見える数字や資料にして、スタッフに提示することで、スタッフのモチベーションにつながった。他のメンバーの取り組みを参考に考えることができたと話していました。
	・なかなか県外の同職者と接する機会がないが、交流が持つことができた。様々な課題、課題は異なれど解決に向けた方法には共通するものがあると学んだ。
	・自分では、活動を進められていないと思っていても、ピアコンサルで皆が探索してくれ（自分のおかれた状況を俯瞰することや足取りを確認でき）、足を止めることなく進むことができた。
視野、思考の広がり	・利害関係のない他組織に所属する方々との交流を通して、課題とする内容だけでなく、組織の風土やルール、メンバーの価値観や考え方など、課題を捉える際の視野の広がりとともに、多様な視点を獲得されていたように思います。
	・職場の一時点の課題解決ではなく、それを契機として、長期的な展望をもち継続的に取り組む必要性や、看護職全体の課題として見る必要性など、俯瞰的な視点を得ているように感じられた。
	・問題志向になる考え方は昔から看護師の身についた考え方であるが、この研修で問題と思っていたことが本当に問題であったのか、問題を組織分析してみると看護師の力や組織の力に改めて気づきその力を活用した解決をと考えられるようになった。
	・やらざるをえない状況はかえってピンチはチャンス

	・苦肉の策の成果を、意図的に活かせるようになった ・管理者であってもスタッフに助力を求めることも大切であること。またそれが、スタッフのやる気や成長にもつながる可能性があること
プレゼンテーション力	・うまくいってない状況を言語化、数値化することにより、なんとなく感じている問題を焦点化できる
確信を得る	・自分がやっていること（目指すこと）はまちがっていないんだ、という確信を得るだけで、活動へのエネルギーになっているようだった。
課題解決プロセス	・課題解決のプロセスについての学び。 ・起きた出来事の影響も意図的に解決に活かす ・関係者に自分ごとに思ってもらえる重要 ・関係者との相互理解 ・組織全体における役割の自覚 ・部下へ信頼をもって、任せられる意識 ・課題解決を図るプロセスの中でこれまで困難と思っていたことに必要性を見出して果敢にチャレンジする実行プロセスがあった。実行によって様々な反応を受け取り、結果的に自身の思考の偏り（バイアス）の自覚が促されていた。反省だけで終わるのではなく、できたこと・できなかったこと・それは何故かを話し合うことを通して、自身の変化を肯定的に評価し達成感を得ていた。これを通して、今後の発展や課題解決の継続にもつなげられていた。 ・臨床経験の豊かな研修者でかつ実践力があり、持って来た課題を明確にただけではなく、現場の変化まで起こすことができた。
5) 今後に向けて（運営上困ったこと・要望）	
リモート環境準備, アナウンス	・電波の状況がよくない（Wi-Fi 不安定、落雷の影響、PC の問題？）といった回線トラブルがわりとありましたが、ビデオオフにしてもらったり、他のデバイスから入りなおしたり、などで対応しました。オンライン研修では現状、避けられないと思います。よりスムーズに各自が対応できるように、研修生にその場合に対応法などもアナウンスされていると、よりスムーズかもしれません。
成果報告会	・当日の発表資料だが、その発表の際の提示のみであり、もし、ピアコンサルを深めるなら、事前に手元（ネット上でも）にあったほうがよいと思った。 ・成果発表会では、自分のグループだけではなく他のグループの発表をきくことができたため、研修生が課題を共有することにおいて良い機会であったと感じました。
グループ分け	・師長さんが求めるピア・コンサルテーションが得られていたのか、やや疑問。 ・メンバーの振り分けは本部でなさったと思いますが、今回の組み合わせは良かったと思います。
介入	・研修終了後の懇親会の際に、参加者から、ファシリテータともっと話したり、ファシリテータの考えを聴いたりしたかったという意見をいただきました。次回、また機会があれば、いただいたご意見を活かしたいと思います。 1. 課題をもう少し具体的にメンバーに伝えてもらうこと（取り調べのようになってしまわないようにしつつ、周辺の情報も含めオープンに問いかけてみる）。2. 「課題と感じる背景にある本質的な原因」や「本質的に理想とすること（その裏にある自分の価値観）」を、掘り下げられる問いかけの時間を前半にしっかりとるべきだと思っています。
運営	・ファシリテータ補助が入ったほうがよいということであれば、さらに積極的に学内教員や本研修 OB への声掛けをすることもありかと思った。 ・1 回目に全員が顔を合わせて、日程調整が出来たのがよかったです。すぐに日程を決めることができました。次回も 1 回目の日程を決めておいてもらえるとありがたいです。

	・困ったことは特別にはありませんでした。1回目と最後の成果発表会の日程が予め決まっていたことがよかったと思いました。 ・第1回の日程をそろえ、その後のグループミーティングの日程調整をオンライン・対面で実施できたことはよかった。欠席者については、個別ミーティングと録画で補うことができたので、全体の進行に支障はなかった。
その他	・ほぼ1年をかけた本研修は、1人ずつ経過をフォローすることができ当人たちは大変だったと思いますが、こういった思考や行動の変容をサポートしていくことが管理者には必要だと思っています。

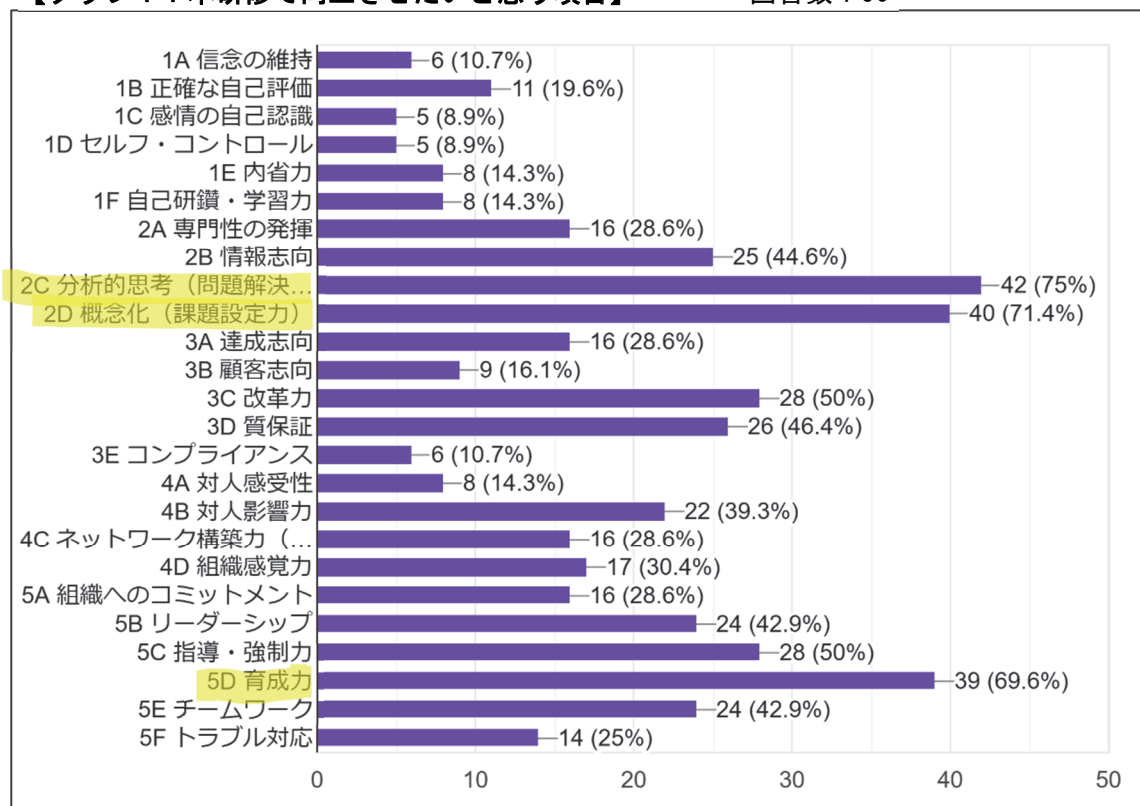
研修参加者の終了前および修了後アンケートについて結果の概要を以下に示す。

①研修前アンケート結果

今回の研修で自身が向上させたいと思う項目を、《看護管理者のコンピテンシー》5領域25項目の中から複数回答で回答を求めた結果をグラフ1に示す。グラフ内の数字はコンピテンシーの各領域【1：個人の特性、2：思考力、3：企画実行力、4：影響力、5：チーム運営力】を示している。本研修に期待する能力開発の上位項目は、分析的思考42人（75%）、概念化40人（71.4%）、育成力39人（69.6%）の順に高かった。

【グラフ1：本研修で向上させたいと思う項目】

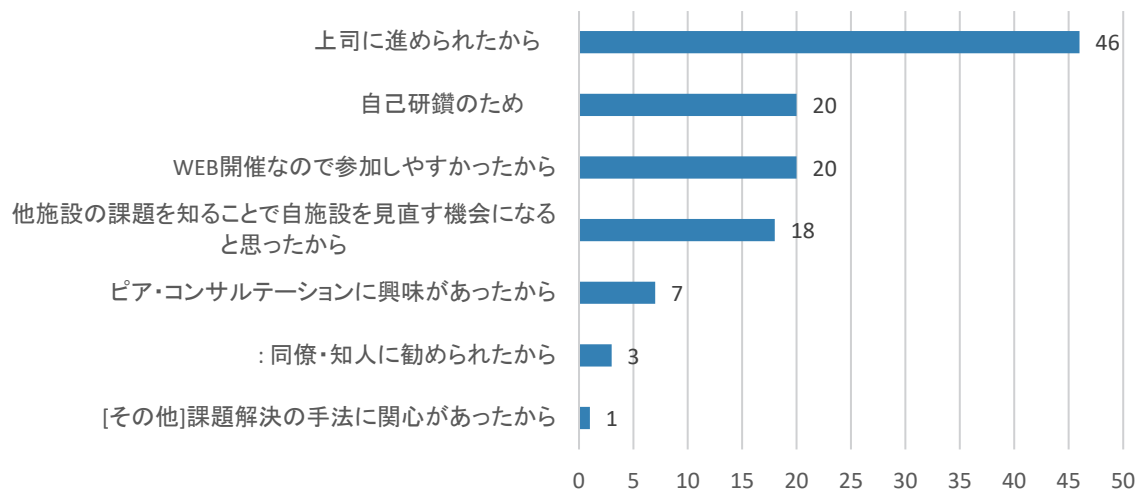
回答数：56



②終了後アンケート結果

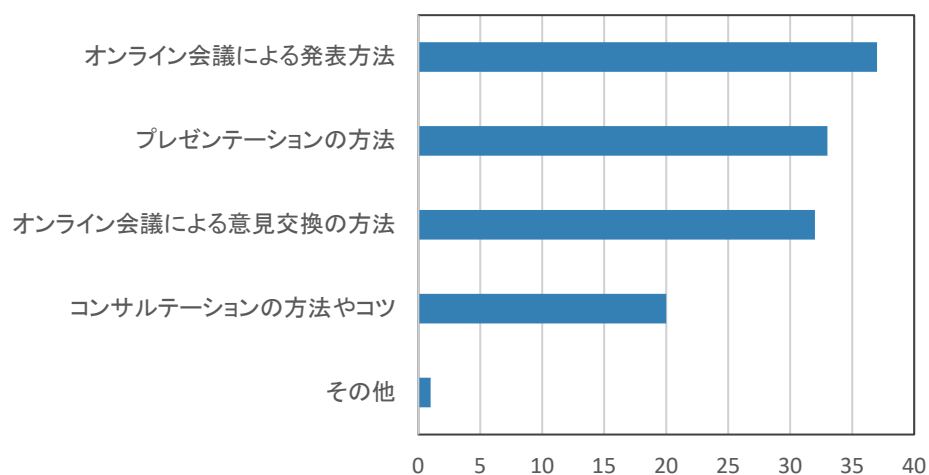
受講のきっかけ(複数回答)

回答数 : 50



研修を通して得られたと考えらる技術や知識(複数回答)

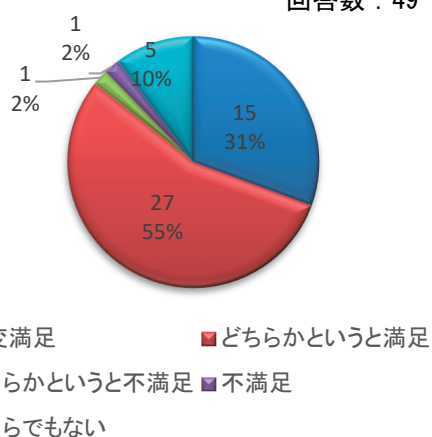
回答数 : 50



(その他) 他の皆さんのプレゼンテーションをみて思考過程や表現方向などを学んだ

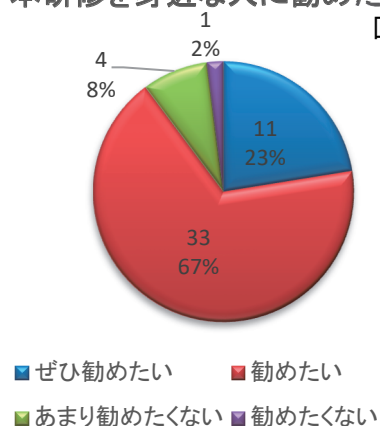
本研修の満足度

回答数 : 49



本研修を身近な人に勧めたいか

回答数 : 49



2) web セミナー

テーマ：看護のエビデンスを施策推進に結び付けよう

P17 を参照のこと

IV. センター事業2：情報発信・ネットワーク化

1. FD マザーマップ®Ver. 3 支援データベース

FD マザーマップ®Ver. 3 は、看護系大学教員に必要な能力のうち、特に看護に特化した能力を網羅的に示したもので、「基盤」「教育」「研究」「社会貢献」「運営」5つの要素からなります。

組織としてFDの課題を見出す、体系的なFDに向けて整理する、個人の能力を各自が評価するなどに使用できます。

また、FD マザーマップ®支援データベースには、FD マザーマップ®の特徴やFDコンテンツ、FD実績表を掲載しています。FD実績表には、登録している看護系大学が実際に行ったFDの実績を蓄積し、登録校に公開しています。公開されているFDの実績は、自大学のFD企画のヒントになりますので、ご活用ください。



看護学教育研究共同利用拠点
千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
FDマザーマップ®・支援データベース

当サイトは、看護学高等教育におけるFDの取り組みをサポートするために生まれました。
当サイトでは、看護系大学教員として携えるべき能力を体系的に示した「FDマザーマップ®」と、看護系大学が実際に行ったFD企画を記録した「FD実績表」を閲覧することができます。
当サイトを看護系大学が共同利用することによって、看護学教育の特質を踏まえた有効なFDを計画的に企画・実施・評価していくための一助となることを願っております。



【登録校について】

現在、FD マザーマップ®Ver. 3 支援データベースに登録している看護系大学は全国で39校となっています。地域の内訳は、北海道・東北ブロック4校（全体の10.3%）、関東ブロック11校（28.2%）、中部ブロック4校（10.3%）、関西ブロック6校（15.4%）、中国・四国ブロック9校（23.1%）、九州・沖縄ブロック5校（12.8%）です。

（登録に関しては、[お問い合わせ | 千葉大学大学院看護学研究院附属 看護実践・教育・研究共創センター \(chiba-u.jp\)](#) までお問い合わせください。



看護学教育におけるFDマザーマップ® 活用ガイド Ver.3

看護学教育研究共同利用拠点
千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター
看護学教育におけるFDマザーマップ®の開発と大学間共同活用の促進プロジェクト
看護学教育の継続的質改善 (CQI:Continuous Quality Improvement) モデル開発と活用推進プロジェクト

FDマザーマップ®・支援データベース簡単ガイド

- ① FD マザーマップ®のページを選択すると
利用規約が表示される
- ② 「利用規約に同意する」選択後、右図が
表示される
- ③ 基盤・教育・研究・社会貢献・運営を
選択すると、各要素がポップアップされ、
FD マザーマップのチェックができる
- ④ FD マザーマップのチェック画面の使い方



各要素のクリックで、
詳細表示

クリックでレベルにマ
ーク（複数選択可）

基 礎	レベル1 基礎	レベル2 実践力向上	レベル3 高度化	FD実績表 FDコンテンツ
1. 社会貢献のあり方				FD
2. 看護活動のイノベーション				FD
3. 学内活動				FD
4. 看護教育のあり方				FD
5. 看護教育の質向上				FD
6. 看護教育の国際化				FD
7. 看護教育の未来				FD

登録大学が公開している
FD実績表や当センター
が開発したFDコンテ
ンツを参照できる

<個人としての活用例>

- 自分のこれまでのFD研修受講履歴を整理し、今後の受講計画を立てる
- 自己評価し、自分のFD課題を見出す

2. 研修を通じた人材ネットワークの構築を支援（Zoom 企画による交流親睦会）

1) 開催趣旨

課題解決型研修では、少人数によるピア・コンサルテーションを主体としたグループミーティングをすべてオンラインで実施しています。研修参加のための移動を必要としない本研修は、多忙な看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者の方々の学習ニーズに合致する形として、大勢の参加がありました。

センターが開催する従来の集合型研修形態では、学びの場の提供のみならず、参加者相互の組織を越えた人的交流、人脈づくりの場としての役割も果たして来ました。今回、オンラインという新たな研修形態に変更しても、当センターの基本方針の1つである『大学間、利用者間の共創のもと、活動を推進する』を前提としたセンター事業の展開が肝要であります。そのため、課題解決型研修への参加を通して看護系大学教員間、看護管理者間、看護職者間の人的な繋がりへの支援を目的とした交流の場を企画し、実行しました。交流親睦会を通じて、研修修了後もそれぞれの課題を知り合う受講者同士、自組織の発展を推進する活躍が継続できるよう、経験を分かち合い相互に慰労し合う場として、人脈づくりのための機会を設けました。

2) 内容

テーマ：『ピア・コンサルテーションの輪を広げよう』

開催日：《看護系大学教員》 令和5年2月14日（火）成果報告会終了後 15：15～
《看護管理者および中堅看護者》 令和5年2月16日（木）成果報告会終了後
15：30～

実施方法：Zoom によるオンライン開催 自由参加

内容：スケジュールを【表9】に示す

【表9】スケジュール

スケジュール	実施内容
15：15～15：20	センター長挨拶
	スケジュール説明 チャット機能説明
15：20～15：30	「いいね！」発表の結果報告、選出者からひとこと
15：30～（16：00 頃）終了	【交流会：フリータイム】 ※所属グループメンバーと交流し連絡先交換など親睦を深める。

3) 実施

今年度の実施では、昨年度の終了後アンケート意見を反映し、繁忙期の3月を避け、2月開催とした。また、ブレイクアウトルームによるフリータイムは、所属グループメンバーとの1回のみとした。看護系大学教員は13人、看護管理者および中堅看護師では45人が参加し、グループごとのフリー交流会には、半数以上のグループ担当ファシリテータが参加した。

交流親睦会ではグループごとのフリー交流会に先立って、センター長より「いいね！発表」の結果報告を行った。「いいね！発表」選出者10人のうち8人が交流親睦会に参加しており、選出者からのコメントを伺うことができた。選出者からは、自身の発表が選ばれたのはグループメンバーとのピア・コンサルテーションの中で、多くの示唆や助言、励ましを受けたことの成果と捉えており、グループメンバーと共に喜びを共有していた。参加者は、研修期間の振り返りや労い、感想を共有し、研修修了後の関係性継続や、次年度の異動、連絡先などを確認し合う機会となっていた。

4) 評価

ファシリテータアンケートにおいて、『研修終了後の懇親会の際に、参加者から、ファシリテータともっと話したり、ファシリテータの考えを聴いたりしたかったという意見をいただきました。次回、また機会があれば、いただいたご意見を活かしたいと思います』との意見があり、受講者相互ならびに、受講者と担当ファシリテータ間での交流、意見交換が行われていた。次年度の発展に向け、受講者から担当ファシリテータへのフィードバックの場ともなった。

V. センター事業3：共同研究

1. 共同研究1

教員としての教育観とその背景にある組織のあり方を考える 看護学教育向けFDコンテンツ開発と評価

1) 研究組織

和住 淑子（看護実践・教育・研究共創センター 教授）

黒田 久美子（看護実践・教育・研究共創センター 准教授）

山本 真実（浜松医科大学医学部看護学科 准教授）

2) 背景

本共同研究は、「看護学教育におけるFDマザーマップ」対応型FDコンテンツの一つである「教員としての教育観とその背景にある組織のあり方を考える―学生への対応に困った10事例を通して―」の有用性の検討と精錬を目的としていた。

当該コンテンツは、日々の学生との関わりの中で、教員が対応に困る典型的な場면을10事例とりあげ、教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合えることを目的にしている。関心を示した複数の大学でのFD実施やその成果から、有用性を検討する予定であった。

3) 令和4年度の進捗状況

前年度と同様に、COVID19の感染拡大を背景に、当該コンテンツを活用したFDが実施されない状況であった。しかし、本センターに依頼のあった2つの看護系大学のFDにおいて、FDマザーマップを紹介するとともに、本FDコンテンツを紹介したところ、関心をもつ反応があった。その大学における活用を含め、COVID19禍における新たな教育状況で、学生への対応に困った事例が生じていると考えられるため、それらの事例の収集等も含め、新たなコンテンツ開発と、FD実施方法も検討していく予定である。

2. 共同研究3

組織の現状を踏まえた研修企画を支援する方法の開発

「新人看護師教育責任者支援プログラムの開発―到達目標、必要なコンテンツの明確化によるプログラムの精錬―」の研究を、以下の体制ですすめた。

1) 研究組織

黒田 久美子（看護実践・教育・研究共創センター 准教授）

和住 淑子（看護実践・教育・研究共創センター 教授）

鈴木 康美（埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科 教授）

西山 ゆかり（聖泉大学看護学部看護学科 教授）

三谷 理恵（兵庫医療大学看護学部看護学科 講師）

室屋 和子（佐賀大学医学部看護学科 准教授）

杉原 多可子（社会医療法人純幸会関西メディカル病院 看護部長）

2) 背景

2010 年 4 月、新人看護職員研修が努力義務化された。研究者らは、努力義務化の前から新人看護師の実地指導者を支援する教育担当者に着目し、研究を行ってきた（佐藤他, 2009 ; 和住他, 2010）。これまでに「自施設完成型新人看護師教育担当者育成プログラム」（和住他, 2012）、教育担当者が必要な能力を自己評価できるツールの妥当性・信頼性の検証を行ってきた。（黒田他, 2019）。「自施設完成型新人看護師教育担当者育成プログラム」に対しては、複数の施設から活用希望が出されたものの、研修に参加する教育責任者が、研修前にどのような課題をもち、研修の必要性があるのか、また、研修後にその課題がどのように解決したのか（もしくはしていないのか）については、明らかになっていない。1つの研修は万能ではなく、到達目標により内容が異なる。到達目標、必要なコンテンツの明確化により、プログラムの精錬を図る必要がある。

3) 目的

本研究の目的は、「新人看護師教育責任者支援プログラム」を活用した研修の実施を通して、受講した新人看護師教育責任者の、①研修ニーズ、②研修への反応、③研修内容を活かして何を実践したのかを明らかにし、「新人看護師教育責任者支援プログラム」の到達目標、必要なコンテンツを明確化し、プログラムの洗練を図ることである。

4) 研究方法

新人看護師研修を含む施設内研修の企画・運営・実施・評価において責任を負う立場にある者を対象とした「新人看護師教育責任者支援プログラム」を活用した研修を実施し、その参加者に、1～2か月の時期に、インタビューガイドを用いて、以下を調査した。

- ・本研修で学んだこと
- ・研修企画への意識、認識、知識、企画力
- ・研修におけるニーズの変化
- ・本研修での学びを自施設での研修企画立案にどのように活かしたか
- ・本研修での学びのうち、自施設での研修企画立案に活かしきれないと感じた部分があるか、ある場合、それはどのような内容か
- ・本研修で不足していると感じた内容があるか、ある場合、それはどのような内容か
- ・本研修を受講しても、自施設での研修を企画立案する上で困難なことは何か

5) 結果

①対象者の概要

研修には20名が参加し、インタビュー調査に承諾を得たのは12名であった。

②進捗状況

令和2年度に12名へのインタビュー調査は終了し、令和3～4年度は、以下の内容での分析、結果整理を継続した。

- 1) 施設概要と対象者の職位等
- 2) 研修動機、研修での学び
- 3) 研修での学びの活用
- 4) 活かしきれない内容、研修企画立案する上で困難なこと
- 5) 2)～4)から読み取れる対象者の変化のパターン

VI. 総括

1. 運営協議会

第42回運営協議会の開催

- 日 時 令和5年2月13日（月）17時30分～
- 開催方法 ZOOMによるオンライン開催
- 出席委員 運営協議会委員15名

委員区分	氏 名	所属・職名
1号委員 [看護学研究院長]	諏訪 さゆり	千葉大学大学院看護学研究院教授
2号委員 [センター長]	和住 淑子	千葉大学大学院看護学研究院教授 (センター長)
3号委員 [教授会構成員の中から教授 会が選出した者若干名]	眞嶋 朋子	千葉大学大学院看護学研究院教授 (千葉大学評議員)
	手島 恵	千葉大学大学院看護学研究院教授
	池崎 澄江	千葉大学大学院看護学研究院教授
4号委員 [看護学研究院外の学内学識 経験者若干名]	市川 智彦	千葉大学大学院医学研究院教授
	小宮山 伴与志	千葉大学教育学部教授 教育学部長
5号委員 [学外の学識経験者若干名]	井上 史子	帝京大学高等教育開発センター教授 高等教育開発センター長
	川本 利恵子	湘南医療大学保健医療学部教授 看護学科長
	武村 雪絵	東京大学医学部附属病院看護部長
	宇都宮 宏子	在宅ケア移行支援研究所 宇都宮宏子オフィス 代表
	島袋 香子	北里大学学長
	福島 裕子	岩手県立大学看護学部教授 看護学部長
	鎌倉 やよい	日本看護系大学協議会代表理事 日本赤十字豊田看護大学学長
	後藤 友美	厚生労働省医政局 看護課看護サービス推進室長

(※オブザーバー 中山教授、黒田准教授、銭准教授、斉藤准教授、飯野講師、高木講師、仲井助教、島田特任教授)

● 議事概要

1) 令和4年度看護実践・教育・研究共創センター事業実施状況

Society5.0 看護の概要説明があり、関連する研修事業として課題解決型研修での事例の蓄積およびデータベース化の推進について報告された。また、研修事業として課題解決型研修、看護学教育シンポジウム+web セミナー（テーマ「激動の時代における看護系大学教員の次世代育成」）、web セミナー（テーマ「看護のエビデンスを施策推進に結び付けよう」）の内容・参加状況について報告された。共同研究、広報活動は例年同様に行ったことが報告された。

2) 令和5年度センター事業計画

文部科学省教育関係共同利用拠点の認定継続に向けての申請が非採択となったことが報告され、令和5年度は認定にむけて再度準備を進めるとの説明がなされた。また、引き続き課題解決型研修を継続しながら、課題解決プロセスのデータベース化を充実させる、看護学教育シンポジウムとして時代やニーズに合わせた情報を発信する、オンデマンドコンテンツを充実させ、センター事業参加者に向け広く視聴いただけるように準備を進めていくことについて説明がなされた。共同研究、広報活動についても、これまでどおり行う予定であることの説明がなされた。

3) 共同利用拠点の申請に向けての質問・ご意見

(質問)

- ・ 拠点の明確な条件や目的というものはあるのか。
→ 全国の大学に向けた活動であること、設備や内容が整っていること、人員の確保、本協議会のような外部からの意見を聞く場、などの要件について説明がなされた。
- ・ 研修で得られた成果の発表や評価はどのように行っているのか
→ 文部科学省より同様のご指摘があり、課題解決型研修受講による受講者自身の変化について学会発表を行った。ただし、研修による評価を示すことは現状では難しい。
- ・ Society5.0 看護人材とは具体的にどのような人材か
→ Society5.0 看護における人材とは、これまでの対面中心だった看護からデジタルツールへと時代が変化する中で、どのような時代においても、柔軟な思考や新たな発想で、看護の発展や次の展開を創造していける人材である。

(意見)

- ・ DX 化により、個々の能力の現状把握とそこから学んだ軌跡を記録することが可能となる。そのような記録を数値化できるようになるとよい。しかし、システムの作成は能力面、資金面ともに難しいため、拠点として是非実現して欲しい。
- ・ 2040 年に向けた高等教育のグランドデザインによると、学生が何を学び身に着けたか、が基準となっている。新しい教育手法としての DX, ICT 技術の FD プログラムなどが国の施策に合致していると思われる。

その後、事業報告・事業計画案について決を採り、全委員により承認された。

4) その他

(質問)

- ・地域や在宅分野での DX 推進についてはどのような状況か

→訪問看護分野でも患者に関わる支援者（ドクター・ナース・ケアマネージャー・ソーシャルワーカーなど）が個々に共有ツールに情報を入れることで、地域と病院の連携を図っている。ただし、患者の個人情報保護の観点や、手間がかかることなどから積極的に取り組むという面でまだ弱い部分がある。また近年の AI の発達で AI に求めた回答が非常に優秀だった例もあり、看護として何が必要なのかを改めて意識していく必要がある。

*最後に、本年度で任期満了となる小宮山先生よりご挨拶をいただいた。

2. 令和4年度の実績まとめ

1) 研修事業

①課題解決型研修（看護系大学教員向け）

受講者 28 名が 6 のグループに分かれ、令和4年6月から令和5年2月まで、計5回の Zoom によるオンラインミーティングに参加した。

（詳細については、P6 を参照のこと）

②課題解決型研修（看護管理者および中堅看護者向け）

受講者 56 名が 11 のグループに分かれ、令和4年6月から令和5年2月まで、計5回の Zoom によるオンラインミーティングに参加した。

（詳細については、P19 を参照のこと）

③看護学教育シンポジウム+WEB セミナー

参加者数：558名

シンポジウム	開催日	令和4年11月29日（火）13：00～
	見逃し配信期間	令和4年12月 5日（月）～12月19日（月）
+WEB セミナー	配信期間	令和4年11月15日（火）～12月19日（月）

④WEB セミナー

参加者数：745名

WEB セミナー	開催日	令和5年3月3日（金）17:00～18:40
	見逃し配信期間	令和5年3月14日（火）～4月3日（月）

2) 会議

①センター運営委員会

第1回	令和4年 4月27日（水）	9：30～（Zoom）
第2回	令和4年 5月25日（水）	9：00～（Zoom）
第3回	令和4年 7月 5日（火）	9：00～（Teams）
第4回	令和4年 8月22日（水）	メール審議
第5回	令和4年 9月28日（水）	14：00～（Teams）
第6回	令和4年10月26日（水）	10：00～（Teams）
第7回	令和4年11月30日（水）	10：00～（Teams）
第8回	令和4年12月20日（火）	メール審議
第9回	令和5年 1月11日（水）	13：00～（Teams）
第10回	令和5年 2月 3日（金）	メール審議
第11回	令和5年 3月28日（火）	持ち回り審議

②センター運営協議会

第42回	令和5年 2月13日（月）	17：30～（Zoom）
------	---------------	--------------

Ⅶ. 開設時～令和 4（2022）年度までの実績

1. 拠点利用実績

年度別事業別の利用者数

(単位：人) 令和 5 年 3 月 31 日現在

西暦	事業名 年度	センター 共同研究	センター プロジェクト研究	センター 研修	センター テーマ別 研究研修	看護婦学 校看護教 員講習会	認定看護 師教育課 程	国公立大 学病院 看護部 長研修	看護学教 育指導者 研修	看護学教育 指導者研修 (ベネシ ックコース)	看護学教育 指導者研修 (アドバ ンスコース) 注2	国公私立 大学病院 看護管理 者研修	看護管理者 研修(ベネ シックコ ース)注1	看護管理者 研修(アド バンスコ ース)	FD企画者 研修	看護学教 育ワーク ショップ (全日 程)	看護学教 育シンポ ジウム	WEB セミナー	看護系大 学教員向 け課題解 決型研修	看護管理 者および 中級看護 者向け課 題解決型 研修	計
1982	昭和 5 7 年度	8		12								67									87
1983	昭和 5 8 年度	14		8								79									101
1984	昭和 5 9 年度	17		8								73									98
1985	昭和 6 0 年度	21		10		38						74									143
1986	昭和 6 1 年度	22		13		36						70									141
1987	昭和 6 2 年度	24		14		38						76									152
1988	昭和 6 3 年度	23		20		39						74									156
1989	平成 元年度	29		15		40						72									156
1990	平成 2 年度	28		15		36						76									155
1991	平成 3 年度	29		15		39						72									155
1992	平成 4 年度	23		18		39						72									152
1993	平成 5 年度	28		18		43						75									164
1994	平成 6 年度	24		19		40						72									155
1995	平成 7 年度	20		17		38						80									155
1996	平成 8 年度	17		24		40						79									160
1997	平成 9 年度	12		22		40						81									155
1998	平成 1 0 年度	13		15		32						78									138
1999	平成 1 1 年度	14		18		31						78				62					203
2000	平成 1 2 年度		16		18				22			74				81					211
2001	平成 1 3 年度		22		18				20			76				93					229
2002	平成 1 4 年度		20		0				24			79				82					205
2003	平成 1 5 年度		21		16				13			73				79					202
2004	平成 1 6 年度		27		16				18			86				91					238
2005	平成 1 7 年度		29		12		21		12			79				89					242
2006	平成 1 8 年度		21		9		30	21	14			81				87					263
2007	平成 1 9 年度		6				30	25	22			80				112					275
2008	平成 2 0 年度		12				30	28	19			83				84					256
2009	平成 2 1 年度		14				27	32	16			77				84					250
2010	平成 2 2 年度	6	9				27	30	19			88				79					258
2011	平成 2 3 年度	11	7				26	18	22			79				82					245
2012	平成 2 4 年度	12	8				26	25	20			75				53					219
2013	平成 2 5 年度	24	21				23	23		38			80			58					267
2014	平成 2 6 年度	21	17				25	22		51			88			53					277
2015	平成 2 7 年度		29				24	29		44	(2)		95	(3)		64					290
2016	平成 2 8 年度		41				24	22		52	(1)		105	(3)		70					318
2017	平成 2 9 年度	28						20		39			98		10	67					262
2018	平成 3 0 年度	35						20		38			103		10	57					263
2019	令和元年度 (2019年度)	36						20	45			91			10	46					248
2020	令和 2 年度	37														32					69
2021	令和 3 年度	37														12			33	49	131
2022	令和 4 年度	6															557	745	28	56	1392
計		619	320	281	89	569	313	335	286	262	3	2,469	569	6	30	1,617	557	745	61	105	9,236

注1：看護管理者研修（ベーシックコース）の平成25年度、平成26年度は国公立
大学病院看護管理者研修（ベーシックコース）として開講

注2：看護学教育指導者研修（アドバンスコース）及び看護管理者研修（アドバンス
コース）の受講者数はプロジェクト研究として募集し、それぞれのアドバンス
コースとして位置付けているためプロジェクト研究受講者数のうち、当該研修の
受講者数を再掲として（ ）で示す。

その他：平成29年度看護管理者研修：受講者の都合による未修了者2名含む。

：2019（令和元）年度副看護部長研修：受講者の都合による未修了者2名含む。

：2019（令和元）年度FD企画者研修：受講者の都合による未修了者1名含む。

：2020（令和2）新型コロナウイルス感染症防止のため「副看護部長研修」
「看護学教育指導者研修」「看護管理者研修」「FD企画者研修」
を開催中止とした。

看護実践・教育・研究共創センター年報

No. 40（令和4年度号）

令和5年3月発行

編集兼発行者 千葉大学大学院看護学研究院附属
看護実践・教育・研究共創センター
〒260-8672
千葉市中央区亥鼻1丁目8番1号
TEL 043-226-2464

印刷所 株式会社 正文社
千葉市中央区都町1丁目10番6号
TEL 043-233-2235

千葉大学大学院看護学研究院附属 看護実践・教育・研究共創センター

〒260-8672

千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

TEL 043-226-2464

URL <http://www.n.chiba-u.jp/center/>