

# 看護実践キャリア開発センター事業評価（最終評価）に係る配布資料について

2024年1月31日  
評価プロジェクト部門

## 1. 趣旨

看護実践キャリア開発センター規定第10条による評価委員会への資料提出

## 2. 資料内容

- ・ 京都府立医科大学法人中期計画内容抜粋（資料1）
- ・ 看護実践キャリア開発センター実施体制（資料2）
- ・ 中間評価内容（資料3）
- ・ 自己評価（資料4）
- ・ 事業・活動別評価表（資料5）
- ・ 2019年度～2022年度報告書冊子各一部

## 3. 参考：2019年～2023年度のセンター実施体制の変更

### 過去5年間のセンター実施体制の変化について

2019～2020年度の実施体制		2021年度～2023年度の実施体制		
委員会名	事業・活動名	部門	事業名・活動内容	
キャリアパス構築委員会	キャリアパス全体構想	キャリアパス構築部門	キャリアパス全体構想	
	キャリアセンター全体構想		キャリアセンター全体構想	
教育プログラム開発・運営部門委員会 一人前看護師養成	看護学科キャリア教育		教育プログラム開発・運営部門	看護学科・看護部の教育評価のための交流会
	ジェネラリスト研修	看護学科キャリア教育		
	教育インストラクター育成研修	ジェネラリストのための研修（看護倫理1）		
	復帰支援（附属病院へ）	臨床実習指導に携わる看護師のための支援研修		
	看護研究支援研修	看護専門分野別講座		
	看護の統合と実践Ⅰ（学部）	緩和ケアを推進する看護師養成プログラム		
	集中ケア・医療機器（附属病院）	WITHコロナ潜在保健師・看護師リカレント教育		
	救急看護（附属病院）	看護研究支援研修		
	情報活用（附属病院）	教育・研究支援連携推進部門		人事交流の調整（教育・研修支援）
	OSCE（附属病院）			e-learning整備・活用
	看護倫理（附属病院）			看護研究交流会
	医療安全（附属病院）	評価プロジェクト部門		研究支援の調整（研究サポート）
	感染対策（附属病院）			各プログラムの成果評価
	看護研究（附属病院）	看護職人材育成部門委員会		評価委員会の開催
退院支援（附属病院）	事業全体の評価			
実地指導者（附属病院）	その他	特定行為研修教育課程		
人事交流推進部門委員会		人事交流の調整（教育・研修支援）		
教育・研究支援連携推進部門	e-learning（学部・附属病院・北部）	スキルス・ラボ管理・整備		
	看護研究交流会			
	研究支援の調整（研究サポート）			
看護職人材育成部門委員会	スキルス・ラボ活用			
	緩和ケアを推進する看護師養成プログラム			
	特定行為研修			
その他	看護専門分野別研修（がん看護・レベルアップ講座）			
	在宅療養児支援研修			
広報				

➔

2019年、2020年度はセンター事業として実施。2021年度から附属病院看護部、看護学科の事業として展開した。よって、中間評価のみの対象事業

## 京都府立医科大学 第 3 期（2019～2023 年度）計画

### 看護実践キャリア開発センター事業計画

現在の医療界は、これからも続く高齢化や医療提供体制の偏在、疾病構造の変化、患者の療養場所の多様化などへの対応が必要となり、看護職者の確保や定着も大きな課題である。

看護実践キャリア開発センター（以下センターとする）には、京都府立医科大学及び京都府内における看護職の育成や確保、多様な療養場所での看護の質の維持・向上を担うことが求められている。

第 1 期では、高度医療における看護ケアを提供する看護職の育成について学内を中心に実施し、集合研修による教育体系を整備してきた。第 2 期では、学外の看護職への教育の充実や緩和ケアにおける看護ケアの実践者及び緩和ケアの教育を担う人材育成を開始した。第 3 期では、センターの果たすべき役割を再確認し、これまでの取り組みを継続しつつもあり方を変化させ、看護職に求められる医療ニーズに対応できる人材の育成や確保を目指す 5 年間とする。

- I 卒業生等のキャリアに係るシステムの構築
- II E-ラーニングの充実
- III 人事交流の充実
- IV 看護研究の質向上や教育環境の充実
- V 高度医療人育成の充実
- VI その他

## 資料 2

京都府立医科大学

看護実践キャリア開発センター

最終評価に向けて

看護実践キャリア開発センター

センター長 毛利貴子

# 看護実践キャリア開発センターのあゆみ



循環型教育システムによる  
看護師育成プラン

第1期  
2009-  
2013年

一人前看護師教育

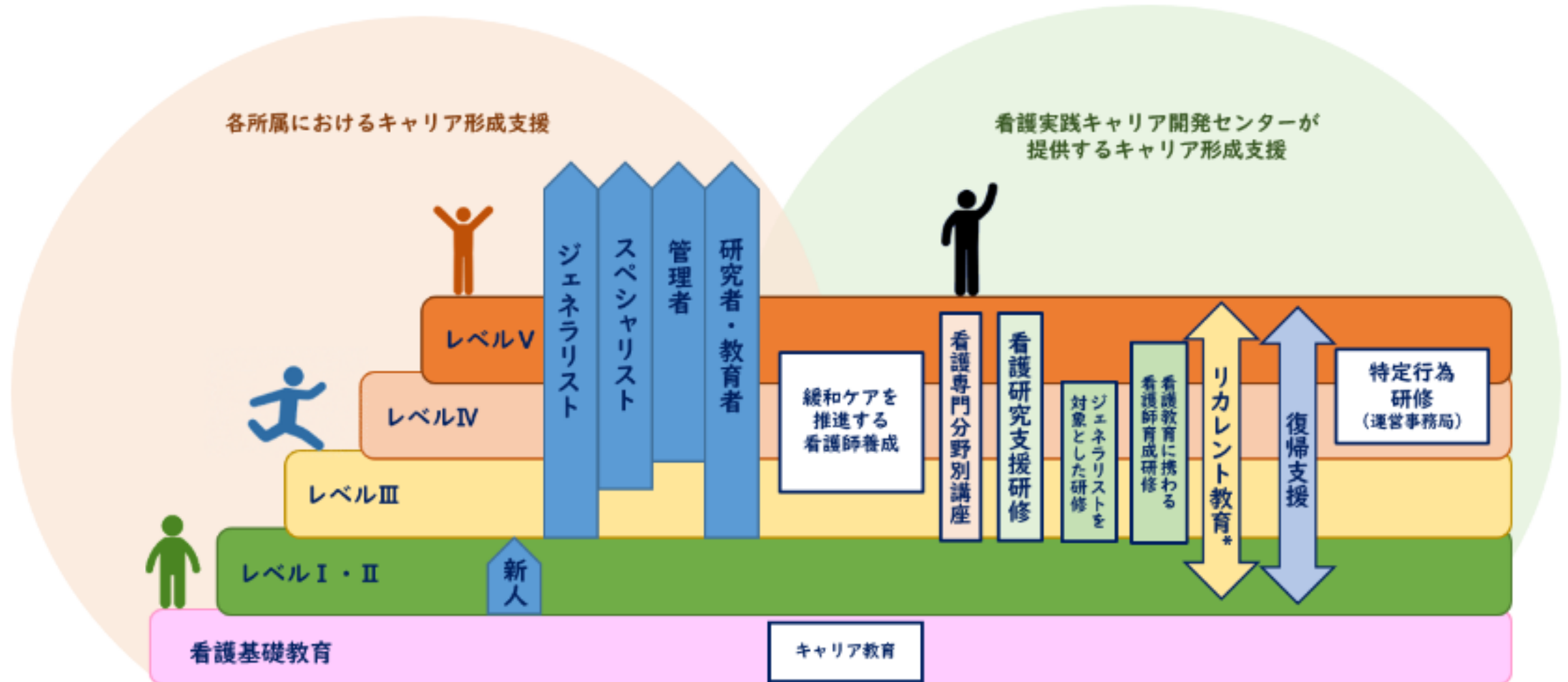
第2期  
2014-  
2018年

看護職キャリア形成支援

第3期  
2019-  
2023年



# 第3期のキャリア形成支援 概略図



※上記のレベルは、日本看護協会の臨床ラダーを示しています。

\*新規事業として、with コロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育がスタートしました。

# センターにおける活動の目的と対象

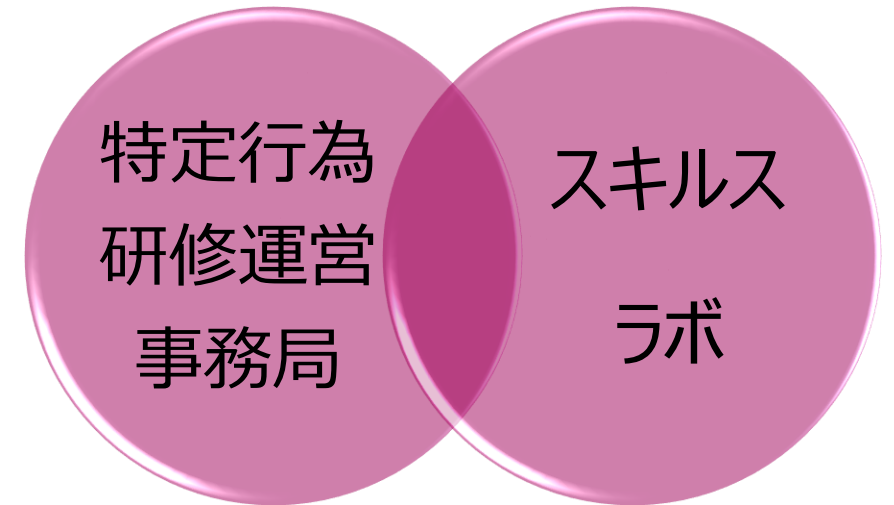
## □ 目的

社会のニーズに対応した看護実践能力の向上を目指した教育支援、  
看護師の生涯を通じたキャリア形成支援のために、地域に開かれた  
教育プログラムの開発、教育指導者の養成、教育環境の充実を図り、  
看護職の人材育成に寄与すること

## □ 対象

ジェネラリストレベル（日本看護協会 看護師のクリニカルラダーⅢ）  
以上の看護師

# キャリアセンター事業



# 各部門のご紹介

部門	部門の内容・役割	事業名・活動内容
キャリアパス構築	キャリアパスの全体構想、および、キャリアセンターの将来構想の検討。看護基礎教育～キャリア開発教育を通じた看護学科・附属病院看護部・北部医療センター看護部の交流の促進を担う。	キャリアパス全体構想
		キャリアセンター将来構想
		看護学科・看護部の教育評価の共有のための交流会
教育プログラム 開発・運営	卒業生、京都府の看護職を対象とした教育プログラムの開発・企画運営を行う。 具体的には、 ・既存の教育プログラムの運用とバージョンアップ ・新しい教育プログラムの開発 ・外部に公開されている院内研修の公開講義の調整 ・特定行為研修教育課程の申請・運用を担う。	看護学科キャリア教育（1～4年生）
		ジェネラリストのための研修（看護倫理Ⅰ）
		臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修
		看護専門分野別講座
		復帰支援
		緩和ケアを推進する看護師養成プログラム
		with コロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育
		看護研究支援研修

部門	部門の内容・役割	事業名・活動内容
教育・研究支援 連携推進	看護学科と附属病院看護部、北部医療センター看護部が相互に講師を派遣し、看護基礎教育、大学院教育、院内教育の質の向上、連携強化を図る。	人事交流の調整
		E-learning 整備・活用
		看護研究交流会
		研究支援の調整 (研究サポート)
評価プロジェクト	キャリアセンターの設置の目的に照らし、キャリアセンター事業の評価を担う。	各プログラムの成果評価
		評価委員会の開催
		事業全体の評価


部門	部門の内容・役割	事業名・活動内容
特定行為研修 運営事務局	特定行為研修の運営に関する手続き業務、受講生の教育支援 (E-learning、スクーリング、確認試験、OSCE、実習)、各種連携調整、運営委員会の運営を担う。	特定行為研修教育課程 (外科術後病棟管理領域・術中麻酔管理領域)
スキルスラボ	教育支援課からの委託。 スキルスラボの管理、整備を担う。	スキルスラボ管理、整備

# 第3期の特徴

- 「一人前看護師教育」から「ジェネラリストへのキャリアパス形成支援」へ
- 事業再編による教育プログラムのブラッシュアップ
- 附属病院看護部、北部医療センター看護部、看護学科との連携強化
- 地域（京都府）に開かれたセンターの位置づけ
- 複数の手段を用いた広報活動  
ちらしや案内の郵送、ホームページ、LINE、X（旧Twitter）
- 対面、オンライン（ライブ配信）、オンデマンド配信など柔軟な研修方法



# 最終評価をよろしくお願い申し上げます

 京都府立医科大学  
看護実践キャリア開発センター

**あなたのキャリア・私のキャリア**  
いっしょに見つけてみませんか？



中間評価（2021年度実施）

評価視点 A：よくできている B：できている C：努力を要する D：非常に努力を要する

項目	評価内容	評価者1	評価者2	評価者3	評価者4	評価者5	評価委員のコメント（中間評価）	センター自己評価	センター自己評価コメント
目標管理	1 社会のニーズに対応した看護実践能力の向上に寄与する活動ができている	A	A	A	A	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護職員の活躍の場が多領域にわたっており、専門性の積み上げとともに看護連携を基盤とした多職種連携などが求められている。その際、備えるべき実践力が身につくプログラムとなっている</li> <li>緩和ケアを推進する看護師養成プログラムや特定行為研修、潜在看護職リカレント教育など社会のニーズに即した人材育成の事業内容であり、看護実践能力の向上に資する事業展開ができている</li> <li>特定行為研修事業や就職転職支援のためのリカレント教育推進事業など、有意義な活動ができている</li> <li>新型コロナウイルス感染症のため、研修活動に制限が課される中でも、緩和ケアを推進する看護師養成、(中堅達人)ジェネラリスト研修、専門看護師・認定看護師による研修の公開などの事業が実施されている。特定行為研修も順調に実施され、2021年度は単年度の文部科学省事業であるリカレント教育も実施しており、社会のニーズに対応した看護実践能力の向上に寄与する活動ができている</li> </ul>	A	「2025年問題」が目前に迫り、高齢多死社会、医療の高度化・複雑化が進み、質の高い安全な医療、人々の暮らしを支える医療の提供が求められている。当センターにおける緩和ケアを推進する看護師養成、(中堅達人)ジェネラリスト研修、専門看護師・認定看護師による研修の公開などの事業は、エンドオブライフケア、看護倫理、スペシャリストによる講義などから構成されており、社会のニーズに即した人材育成の事業内容であると考え。また、2020年度より開始された特定行為研修（外科術後病棟管理領域コース、術中麻酔管理領域コース）においては、委託事業として受講生のサポート全般を担っており、高度医療の提供、多職種連携に資する専門職の育成に関する活動を行うことができている。さらに2021年度は、文部科学省「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」に採択され、「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」としてコロナ禍における学び直し、就職支援への貢献に資する事業展開ができていると考える。
	2 看護師の生涯を通じたキャリア形成支援に寄与する活動ができている	A	B	B	A	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>各人がキャリア発達について具体的にイメージでき、受講により実感できる構成となっている</li> <li>センターの存在自体がキャリア形成の意識付けにつながっているように感じる</li> <li>キャリアパスの全体構想を示され、看護学科及び卒業後キャリア教育プログラムの再構築に基いた事業展開がされている。再構築後の初期年度であることを踏まえB評価とした</li> <li>ジェネラリストに焦点をあてたキャリア形成支援を目指してほしい</li> <li>教育インストラクターが着実に育っており、看護師の生涯を通じたキャリア形成支援に寄与する活動ができている。見直しが必要な事業が存在しており、効果的で効率的な事業に取り組みたい</li> <li>ジェネラリスト対象の研修は幅広い。研修目標やアウトカム設定を整える必要がある。</li> </ul>	B	平成21年度のキャリアセンター開設から令和元年度まで、看護学科4年生～卒業3年目までの看護師の教育を「一人前看護師教育」として展開してきた。また、臨床能力の向上を目的としたジェネラリスト研修、後輩指導に役割を發揮する教育インストラクター研修を経た指導者が一人前教育に携わる「循環型教育システム」に取り組んできた。現在も20名程度の教育インストラクターが附属病院内で後輩指導、看護学科の教育支援で活躍し、一定の成果を得てきた。令和2年度からは、一人前看護師教育において、学部4年生の教育を看護学科に、卒業3年目までの教育を附属病院にそれぞれ返還し、(中堅達人)ジェネラリスト研修、教育インストラクター研修については新しいプログラムとしての構築を試みている。次年度に向けての課題が多いため、B評価とした。



基本項目	3	地域に開かれた活動ができている	A	B	B	A	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公開講座の開催等、府内の看護職員がともに学べる環境が整っている</li> <li>・2020年度にキャリア開発センターの役割と機能の見直し後、リカレント教育を始めとした京都府内看護職へのキャリア形成支援活動等の事業展開が推進されている</li> <li>・取組み初期の事業が多いことからB評価とした</li> <li>・活動を府民に伝え、オープンにしていくことが重要と考える</li> <li>・特定行為研修事業において京都府下の病院看護師教育を実施している</li> <li>・京都府内の看護師を対象としたプログラムや研修会、交流会が展開されている。今後、ますます地域に貢献する活動の割合を増やしていくことが、求められる</li> </ul>	B	看護実践キャリア開発センターの目的は、「社会のニーズに対応した看護実践能力の向上と看護師の生涯を通じたキャリア形成支援のために、教育プログラムの開発、教育指導者の養成、教育環境の充実を図り、看護職の人材育成に寄与すること」であり、京都府内の看護師を対象としたプログラムや研修会、交流会を展開してきた。その一方で、上記の通り、一人前看護師教育を含む循環型教育システムのキャリアセンターの事業に占める割合は非常に大きいものがあった。令和2年度にキャリア開発センターの役割と機能を見直し、一人前看護師教育の軸を看護学科と看護部に返還し、「より地域に開かれた」キャリアセンターとして、附属病院を含む京都府内のジェネリスト以上の看護師を対象とした事業に再構築した。その取り組みは始まったばかりであり、また、コロナ禍で効果的な事業展開を模索中でもあり、課題を整理している段階である。
	4	事業の具体的な目標、計画が示されている	A	B	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画に基づいたプログラム実施、事業評価等が行われている</li> <li>・事業の中で、ジェネリスト研修や教育インストラクター育成研修、復帰支援などの目的、目標、計画の提示および整合性を踏まえB評価とした</li> <li>・各事業において、目的・目標が設定され、計画が立てられている。今後は、具体的に受講生にもわかりやすい内容にすることが期待される</li> </ul>	B	各事業において特に、(中堅達人)ジェネリスト研修、教育インストラクター研修、看護研究支援研修などは、目的と目標が開発時より殆ど見直されていない状況であり、受講生にも十分に周知できていない現状があった。上記のようにプログラムの再構築を試みている段階であり、目的・目標、計画の整合性が保たれるよう修正する。
	5	事業は計画通りに進展している	B	B	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナの影響を大きく受けるなか、実施方法の工夫と関係機関との連携強化を図るなかで、質を維持しつつ事業展開がされている</li> <li>・コロナ禍の影響を受けながらも、事業の展開方法やインターネット等環境を整備することで計画に基づいた実施ができている</li> <li>・一部のプログラムについて新型コロナ感染症の影響を受けている</li> <li>・2021年度も新型コロナウイルス感染症の影響を受けて十分な活動には至っていない点があるものの、環境整備や方法の検討が行われ、オンライン、オンデマンド、分散型少人数制等を取り入れ、実施されている</li> </ul>	B	令和2年度(2020年度)は、COVID-19の影響を受け、一人前看護師教育と特定行為研修以外のほぼすべてのキャリアセンター事業を中止、休講とした。令和3年度もCOVID-19の影響を受けながらも、全ての事業について、展開方法を変更や環境の整備をしながら実施できている。例えば、各研修の講義はオンライン、オンデマンドとする、分散型少人数制の演習とする、看護研究交流会は完全オンライン開催とするなどの方法を探り入れた。開催方法の変更により、専門看護師・認定看護師による研修などは、受講者が増えた実績もある。また、実習を伴うプログラム等は、実習先との打合せを十分にやり、連携を密にして受け入れを許可して頂いている。次年度も少なからず影響はあることが予測されるため、感染対策に留意しながら事業を展開していきたい。
	6	適切な事業評価ができている	A	B	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価のあり方も見える形で発信されており、事業の成果とともにセンターの位置づけや機能がより明確となっている</li> <li>・適切な評価に向けて事業評価の枠組みが見直し、各事業の計画・実践・評価・課題の見える化ができてきている</li> <li>・看護実践キャリアセンター報告書が発行され、事業評価あれている。今後、より一層、現状に即した評価を行うことが求められる</li> </ul>	B	看護実践キャリアセンター報告書を発行し、各年の事業の実施内容、評価について広く公表してきた。今回の中間評価においては、事業評価の本枠組みを見直し、現状に即した評価が可能になるようにした。また、新たに「総括評価表」を作成し、各事業の計画・実践・評価・課題が各年の経過とともに一覧でわかるようにした。この評価方法を定着させ、適切な事業評価を継続していく。



		12	教育プログラムの公的認定化への取り組みができています	A	A	A	A	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・センターの教育プログラムが様々な領域の公的認定を受けており、質の高い看護教育が提供されている。受講者の経済的負担軽減等、受講しやすい環境にも配慮されている</li> <li>・緩和ケアを推進する看護師養成、特定行為研修、リカレント教育など公的認定への取り組みを推進している</li> <li>・文部科学省認定の職業実践力育成プログラム、専門実践教育訓練給付制度の厚生労働大臣指定講座、厚生労働省特定行為に係る看護師の研修制度指定研修機関指定など、公的認定を積極的のすすめ、質の担保等に努めている</li> </ul>	A	教育プログラムの公的認定化においては、緩和ケアを推進する看護師養成は、文部科学省認定 職業実践力育成プログラム、専門実践教育訓練給付制度の厚生労働大臣指定講座の認定を受けている。また、新規事業である「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」についても次年度以降申請予定であり、公的認定化による質の担保と受講生の経済的負担を最小限にする取り組みをしている。さらに、特定行為研修について本学は、厚生労働省 特定行為に係る看護師の研修制度指定研修機関に2020年度に指定されている。文部科学省認定 職業実践力育成プログラムにも今年度申請中である。
地域交流・地域貢献		13	京都府内の看護職者に効果的にセンター事業内容を発信できている	B	C	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページによる情報発信については十分に浸透していないように感じる。各関係機関のメーリングリスト活用による周知にてさらなるタイムリーな発信があると良い</li> <li>・情報発信の状況については読み取れず自己評価を踏まえての評価とした。潜在看護職リカレント教育の広報活動においては、事業の性格上もあり積極的に実施されている</li> <li>・情報発信は重要である。新しいホームページはかなり改善されている</li> <li>・ホームページやキャリアセンター通信により、センター事業内容が広報されている。時代の要請に応えるために、今後さらにタイムリーな情報の提供と媒体の検討が求められる。</li> </ul>	C	当センターの情報発信は、主にホームページ（HP）とキャリアセンター通信である。HPについては、令和3年度に刷新したが、これまでは更新されないブログや古い情報が残った状態であった。HPの刷新に伴い、情報発信リソースとしての機能が図れるよう、常に内容を更新していく。キャリアセンター通信については、主に附属病院向けの院内レターとなっており、これまで紙媒体で配布してきた。今後は内容と共に配信方法も検討していく必要がある。
		14	センター事業への京都府内の看護職者の参画がある	A	B	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職員の活躍の場が多領域にわたるなか、専門講座の実施・開催方法の工夫などにより、受講者の幅広く専門性の高い教育ニーズに対応されている。結果、受講者の増加につながったものと考え</li> <li>・緩和ケアを推進する看護師養成プログラムや潜在看護職リカレント教育の実施により、府内看護職者が参画している</li> <li>・オンラインの積極的な活用が鍵と考える</li> <li>・京都府下の病院・施設から一定数の参画があり、評価できる。オンライン・オンデマンドの普及もすすんだことから、今後より一層、参加しやすい事業計画・研修計画の立案が求められる</li> </ul>	B	緩和ケアを推進する看護師養成については、これまで京都府下の病院・施設から27名の受講があり、令和2年度は休講としたものの、現在6名が受講中である。また、(中堅達人)ジェネラリスト研修、教育インストラクター研修についても一部の講義について京都府内の看護職者の参画があった。今後プログラムの見直しに伴い、内容の検討、学内外からの参加方法の検討が必要である。また、講義のオンライン化に伴い、特に専門看護師・認定看護師による研修の公開は受講生の増加、参加施設の多様化がみられることについては評価できる点である。
		15	京都府内の看護継続教育の充実に寄与する事業である	A	B	B	B	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域に開かれた学習の場が確保されており、府内看護職員の資質の維持・向上に貢献されている</li> <li>・地域のニーズに即し地域に開かれた教育プログラムの開発など府内の看護職の人材育成に寄与することを目的とした事業を展開している</li> <li>・活動を京都府下へと拡大するために、事業が整理されつつある。今後はその実行と効果検証が課題である</li> </ul>	B	上記「1」「2」「3」の通り、これまでのキャリアセンター事業は、京都府内の看護継続教育の充実に一定の貢献をしてきた。令和2年度にキャリアセンターの役割や機能を見直し、センターは、社会のニーズに対応した看護実践能力の向上を目指した教育支援、看護師の生涯を通じたキャリア形成支援のために、地域に開かれた教育プログラムの開発、教育指導者の養成、教育環境の充実に図り、看護職の人材育成に寄与することを目的とした。また、キャリアパスにおいては、汎用性の高い看護協会のキャリアラダーを採用し、京都府内の医療施設における継続教育のリソースとなるような事業内容の強化を図っているところである。

<p>&lt;全体を通して&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・各事業の評価からは評価が困難な項目があり、自己評価に依存した傾向の評価となった</li><li>・評価プロジェクトでも記載されているが、各事業におけるアウトカムの設定も必要ではないかと考える</li><li>・復帰・復職支援に関して、復職支援の目標は職場への復職ができることであり、アウトカムは一連の研修受講者の中で実際に復職した人数になるのではないと思う。(2021年度は役割分担整理中として記載されていなかったが)</li><li>・現在進行中の事業の整理・見直しを通して、安定した組織が構築され、発展していくことを期待する</li><li>・多様な事業を精力的に展開されており、素晴らしいと思います。継続するには効率性も求められますが、すでに2021年度から実施体制も見直されており、適切に運営されています。今後は成果を十分に測定し、資源の投入量との関係を十分に検討し、持続可能な事業の構築をすすめていただくことを期待しております</li></ul>	<p>・その他：COVID-19の影響を受け、キャリアセンターの運営会議はオンサイトとzoomによる遠隔とのハイブリッドでの開催としている。これにより、定期的な会議の開催が可能となった他、副次的効果として、北部医療センターの参画が可能となり、これまでよりも密に連携をとることができている。また、看護研究支援研修においても、1名がzoomで参加をしている。今後もこのような遠隔システムを活用し、交流・連携を図っていきたい。</p>
---	--

# 最終評価（2023年度）自己評価

資料 4

評価視点 A：よくできている B：できている C：努力を要する D：非常に努力を要する

項目		評価内容	自己評価	コメント
基本項目	目標管理	1 社会のニーズに対応した看護実践能力の向上に寄与する活動ができている	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院完結型看護から地域完結型看護への転換を求められている現在、地域連携拠点病院や訪問看護ステーション、行政など様々な場で活躍する看護職の教育ニーズは高い。</li> <li>・「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」では、新型コロナウイルス感染症の影響で増加した在宅看取りのケアの質を高めるべく、2023年度には3コースすべてに受講生が入学した。修了生交流会を行い、受講生および修了生の臨床実践能力を相互研鑽させる機会も設けた。</li> <li>・また、2020年度に開講した「特定行為研修」では、2024年3月時点での修了生が外科術後病棟管理領域コース9名、術中麻酔管理領域コース13名となり、京都府下の各医療機関にて周手術期にある患者の健康回復に寄与する活動を実践している。</li> <li>・「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」は、キャリアセンターを中心に行政機関や病院施設の協力のもと、充実したプログラムを2年間にわたり展開した。保健師を対象にしたリカレント教育は希少であり、当事業の特色の一つでもあった。人的環境が整わず2023年度は休止としたが、リカレント教育やリスキリング支援は国の施策の一つでもあるため、なるべく早く再開させたい事業である。</li> </ul>
	2 看護師の生涯を通じたキャリア形成支援に寄与する活動ができている	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアセンターを開設した2009年度から2019年度は、看護学科4年生～卒業後3年目までの看護師を対象にした「一人前看護師教育」、2020年度から現在までは、ジェネラリスト以上の看護師を対象にした「キャリアパス形成支援」を活動の軸としている。従来の「ジェネラリスト研修」は「ジェネラリストのための研修：看護倫理Ⅰ」、「教育インストラクター研修」は「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」として2022年度より再編した。</li> <li>・経験豊富なスペシャリストを講師陣に迎えた研修や、大学教員と連携し、講義や演習を取り入れた研修により、看護職一人ひとりのキャリア志向や教育ニーズに沿った活動ができていると評価できる。</li> </ul>	
	3 地域に開かれた活動ができている	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年度より、京都府下の看護職（ジェネラリスト以上）を対象としたキャリアパス形成支援事業を再構築している。「看護専門分野別講座」、「ジェネラリストのための研修：看護倫理Ⅰ」「看護研究支援研修」「看護研究交流会」など、幅広い対象に門戸を広げて活動を行った。</li> <li>・2023年度では「看護専門分野別講座」では最も多い講座で236名、「ジェネラリストのための研修：看護倫理Ⅰ」では第1回33名・第2回11名の学外参加者があり、「看護研究交流会」は学内外合わせて60名の参加がみられた。京都府下に広く開かれた事業が展開できたと評価できる。</li> </ul>	
	4 事業の具体的な目標、計画が示されている	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年度の中間評価を踏まえ、再編後の「ジェネラリストのための研修：看護倫理Ⅰ」「臨地実習に携わる看護師のための支援研修」「看護研究支援研修」では、目的・目標と計画の整合性を考慮して各実施要項等に記載した。</li> <li>・目標・計画が記載されている媒体が統一されていないこと、評価指標との整合性の検討が途上であることから、B評価とした。</li> </ul>	
	5 事業は計画通りに進展している	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3期（2019-2023年）は新型コロナウイルス感染症流行の影響を大きく受けた。2020年度は2事業以外中止に至ったが、2021年度はオンライン・オンデマンド講義の導入や少人数での演習など、開催方法を変更して柔軟に実施することができた。オンライン講義の導入は、多忙な看護職のニーズに沿っており、従来より増加した受講者にスペシャリストの講義を提供することができた。計画遂行にあたっては、感染対策・健康管理を厳密に行なったため、当センター事業におけるクラスターの発生を起すことなく事業を展開できた。</li> <li>・ポストコロナと言われる2023年度においては、人員不足により「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」が休止となった。2024年度は加えて「緩和ケアを実践する看護師養成プログラム」もプログラム内容再構築のために休止となる。このような計画変更が生じており、B評価とする。</li> </ul>	
事業管理				

		6	適切な事業評価ができている	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年度実施の中間評価より、統括評価記入表を用いて各事業の評価を行っている。統括評価記入表の活用により、各事業各回の経時的な比較や、一覧化による事業の把握が可能になった。今後も継続して当記入表を用い、次年度に向けての評価・体制構築に活かしたい。</li> <li>・事業の各回においては、満足度や理解度、テーマへの意見・希望（自由記述）などで評価を行うことで次回の研修・講義等へ反映させている。「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」では、既存の尺度を用いた客観的評価も行った。</li> <li>・適切な事業評価のための指標は今後も探索していきたい。</li> </ul>
教育プログラム開発・教育指導者の養成		7	様々なキャリア段階にある看護職を対象とした効果的な教育プログラムである	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年度のキャリアセンター事業見直しにより、ジェネラリスト以上の看護師を対象とした教育プログラムを主軸として展開してきた。講義・演習・臨地実習から成る実践的プログラムには「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」「特定行為研修」があり、臨床での看護研究能力向上を目指す支援には「看護研究支援研修」「看護研究交流会」がある。</li> <li>・2022年度には、それまでの「教育インストラクター研修」を発展させた「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」を開始している。個々の看護職の関心やニーズにとキャリアイメージに合わせて提供できる教育プログラムであるといえる。</li> </ul>
		8	社会並びに地域のニーズに呼応した教育プログラムである	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・項目「1」「3」に示したとおり、概ね社会並びに地域の住民・看護職のニーズに沿った教育プログラムであると考えられる。しかし、「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」は2023年度に一旦休止となっており、キャリアの再構築を希望する看護職のニーズに答えられていない現状があることから、B評価とした。</li> <li>・各事業評価の折には自由記述の質問項目を設けて看護職の教育ニーズの把握に努めているが、それらを今後の事業展開に反映させていくことが課題である。</li> </ul>
		9	看護継続教育の充実に寄与できる教育指導者養成プログラムである	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3期中間評価時は、「教育インストラクター研修」から「臨地実習に携わる看護師のための支援研修」にプログラムを再構築する途上であった。2022年度から開始した新しいプログラムは、看護基礎教育における臨地実習の意義・目的・実習指導者としての役割を系統的に学ぶことを目的とし、大学教員による講義、臨地実習シャドーイング、グループワークを行った。2022年度2023年度ともに附属病院のジェネラリスト I 以上の看護師9名ずつが参加した。</li> <li>・プログラム前後のアンケートを比較したところ、「実習指導の手ごたえを感じるか」「実習指導を楽しんでいるか」等の項目において肯定的な評価が増加した。自由記載やレポートの記述にも、実習目標の共有を行うことで指導者の役割が明確になり、学生の潜在能力を引き出す関わりや実習環境の調整が可能になると学んだことが伺えた。臨地実習指導者としての動機づけやキャリアパスへの意識向上を図るプログラムであったと考えられる。</li> </ul>
		10	臨床と基礎教育の連携を継続・発展させることができている	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「一人前看護師教育」からスタートした当センターは、現在も大学看護学科・大学附属病院看護部と連携してキャリアパス形成支援に取り組んでいる。事業見直しにより新設した教育・研究支援連携推進部門では、人事交流事業として、キャリアセンター副センター長である看護部副部長と看護学科教育委員会委員長が相互に講師を派遣し、看護基礎教育、大学院教育、院内教育の質の向上を図ることができた。</li> <li>・「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」では、看護学科教員と看護部副部長、師長が連携して教育にあたることで、学生への教育効果と指導看護師への看護継続教育の効果が得られたといえる。</li> </ul>

細項目	教育環境の充実	11	学びやすい教育環境整備への取り組みができています	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍より、社会情勢に応じてオンライン配信（ライブ、オンデマンド）を柔軟に取り入れた教育環境を提供してきた。交代勤務と受講の両立や遠隔地からの参加も可能とした方法で、京都府下の看護職の教育ニーズに応えることができた。</li> <li>・スキルスラボは、2023年度より大学ホームページにてGoogle work spaceを用いた電子予約システムの運用を開始した。利用状況が可視化され、効率的な予約手続きが可能となり、学習環境の整備が一步進んだといえる。しかし、学生は直接予約をすることができないため、システム上の整備をすることが今後の課題である。</li> <li>・看護部ベーシック研修、医学科OSCE、看護学科授業、特定行為研修スクーリング・OSCEなど、スキルスラボ及びシミュレータ等備品の管理を遂行している。</li> <li>・エルゼビアジャパン社のe-learningシステムは、看護学科学生、教員、附属病院・北部医療センター看護職員、一部介護職員の利用が可能である。当センターがID・PWの発行、管理を一括して行い、個人学習や集団教育に活用している。</li> </ul>
		12	教育プログラムの公的認定化への取り組みができています	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当センターは開設以降様々な事業の公的認定を受け、質の高い看護教育プログラムを提供してきた。</li> <li>・「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」では、文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」、厚生労働省「教育訓練給付制度（専門実践教育訓練講座）」の認定を受けた。</li> <li>・「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」では、文部科学省「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」に採択された。</li> <li>・「特定行為研修」では、厚生労働省「教育訓練給付制度（専門実践教育訓練講座）」の認定を受けた。</li> <li>・各事業の公的認定を積極的に進めることで、受講生の経済的負担軽減に務め、教育の質の担保に寄与している。</li> </ul>
	地域交流・地域貢献	13	京都府内の看護職者に効果的にセンター事業内容を発信できている	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当センターの活動を広報する手段として、2020年度はキャリアセンター通信の発行、2021年度はホームページリニューアル、2022年度はLINE、Twitter（現X）の導入を行った。</li> <li>・ホームページでは、各事業や教育プログラムの案内や申し込み、スキルスラボの電子予約システム（学内のみ）が利用可能である。</li> <li>・京都府下の各施設にちらしやポスターを郵送する方法も継続しており、各事業への申し込みは紙媒体での案内を見て行うものが最も多い。しかし「看護専門分野別講座」など、SNSで情報を得て参加する人が少しずつ増加していることもあり、今後も継続して紙媒体とSNSを併用して広報を行っていきたい。</li> </ul>
		14	センター事業への京都府内の看護職者の参画がある	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」「特定行為研修」「看護研究支援研修」では、京都府下の病院、施設、訪問看護ステーションからの参画があった。「看護研究支援研修」では、北部医療センターや市立福知山市民病院など北部地域からの参加もあり、オンデマンドや対面での講義・演習にも臨まれていた。</li> <li>・オンデマンド配信の「看護専門分野別講座」やハイブリッド開催の「看護研究交流会」においても、広く京都府内から看護職の参画が可能であった。</li> <li>・大学や大学附属病院の人材を活かし、地域に開かれた教育プログラムを提供できたと考えられる。</li> </ul>
		15	京都府内の看護継続教育の充実に寄与する事業である	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年度にセンター事業を見直し、京都府下のジェネラリストレベル以上の看護師を対象としたキャリア形成支援を展開してきた。地域医療や社会情勢の変化と共に、社会のニーズに沿ってプログラムの修正を行っている。</li> <li>・コロナ禍を経て、地域の医療機関や訪問看護ステーションでは人員不足が顕在化し、継続教育の充実に課題を抱える施設も多い。日本看護協会のクリニカルラダーⅢ以上という明確かつ汎用性の高い対象基準を設けることで、どのような施設であっても看護継続教育の資源として当センター事業の活用が可能であったのではないかと考えられる。</li> <li>・京都府北部の医療機関に勤務する看護職員は、研修のために京都市へ移動することが難しい環境であることが多い。当センターのオンライン研修を受講することで継続教育の機会を担保でき、看護の質の向上につなげることができた可能性がある。</li> </ul>

・当センターは、2020年度より一人前看護師教育からジェネラリスト以上を対象としたキャリアパス形成支援に方向性を転換し、スペシャリスト、管理者、教育・研究者へのキャリア形成を見据えた教育事業を展開してきた。

・第3期（2019-2023）において、特定行為研修、withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育、臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修（旧：教育インストラクター研修）、ジェネラリストのための研修：看護倫理 I（旧：ジェネラリスト研修）を新規事業として立ち上げた。復職支援は附属病院看護部に返還し、個々のニーズに沿った細かいサポートを展開している。

・約4年間に及んだCOVID-19感染症流行は、当センターにおいても事業遂行、センターの人員と受講生の確保、教育内容と方法の保証など、様々な場で大きな影響を及ぼした。大学委託事業である特定行為研修の比重が大きくなったこと、センターの人員不足により、2023年度はwithコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育を休止、2024年度は加えて緩和ケアを推進する看護師養成プログラムを休止して、全事業の内容見直しを行っていく。2025年度にはより洗練させたプログラムでリカレント教育と緩和ケア教育プログラムを再開できるよう、センター員一丸となって取り組む所存である。



事業・活動別統括評価表

部門名：キャリアパス構築

事業・活動名：キャリアパス全体構想・キャリアセンター将来構想

記載者：吉岡さおり・毛利貴子

記載日：2024年1月22日

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパスについて再検討する。</li> <li>プログラムの見直しをする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護実践キャリア開発センターにおけるキャリアパスを定義する。</li> <li>キャリアパスの全体像を図式化する。</li> <li>キャリアパス構築について広く周知する。</li> <li>看護基礎教育～卒後の継続教育について、附属病院看護部と看護学科の教育評価の共有について交流会の計画を立てる。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>看護実践キャリア開発センターが示すキャリアパス全体像を広く周知する。</li> <li>キャリアパス全体像に基づく事業を展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護実践キャリア開発センターが示すキャリアパス全体像に基づき、事業を展開・評価する。</li> </ul>
実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施プログラムの一部を整理した。(IVナース育成など)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記の計画に向け、2020年度～20221年度にかけて看護実践キャリア開発センターの役割・機能を見直し、より地域に開かれたセンターとしての位置づけが明確になるように、規定・細則を見直した。</li> <li>それに伴い、これまでの委員会を再編成し、4つの部門に整理した。</li> <li>キャリアパスとは何を示すか、明文化した。</li> <li>汎用性の高い看護協会キャリアラダーを採用し、キャリアパスの概略図(キャリアラダーとキャリアセンター事業の関連図)を作成した。</li> <li>キャリアパス構築について、新しいキャリアセンターホームページで紹介した。</li> <li>看護研究交流会において、センター長講演としてキャリアセンターの概要、位置づけ、事業内容を説明する講演を行った。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度～20221年度にかけて看護実践キャリア開発センターの役割・機能を見直し、整理された4部門を基盤に事業を展開した。</li> <li>キャリアパス構築について、看護実践キャリア開発センターホームページで広く公表している。</li> <li>2021年度の新規事業であった「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」は、内容を見直した上で2回目のプログラムを展開した。</li> <li>本年度の新規事業として従来の「ジェネラリスト研修」および「教育インストラクター研修」を見直し、前者は「ジェネラリストのための研修：看護倫理Ⅰ」を、後者は「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」を看護部と共に構築して実施した。</li> <li>臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修については、これまでの教育インストラクター研修から刷新した研修会であり、本学附属病院の看護師を対象に、臨床実習指導者として活動するための基本的知識、対象となる学生像の把握、学習者を支える患者理解の指導方法に関する臨地での演習などを展開した。</li> </ul>	<p>2023年度は前年度に引き続き、キャリアパス構築部門、教育プログラム開発・運営部門、教育・研究支援連携推進部門、評価プロジェクト部門の4部門において事業を展開した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパス構築部門：当センターにおけるキャリア形成支援の概略図をホームページや研修会等で広報し、キャリア形成支援について周知を図った。</li> <li>教育プログラム開発・運営部門：本年度は「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」を一時停止、「復帰支援」事業を看護部へ移行した。「ジェネラリストのための研修（看護倫理Ⅰ）」「看護専門分野別講座」「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」「看護研究支援研修」は前年度同様に開講した。</li> <li>教育・研究支援連携推進部門：「看護研究交流会」を開催し、「人事交流の調整」「E-learningの整備・活用」も附属病院看護部と連携して行った。</li> <li>評価プロジェクト部門：第3期最終評価に向けて、各部門・事業の評価をとりまとめた。</li> </ul>

<p>成果</p>	<p>・まだ不十分ではあるが学内主眼から学外に目を向けることでキャリアセンター規程の目的等に沿うことができた。</p>	<p>・キャリアセンター規程の目的において、「センターは、社会のニーズに対応した看護実践能力の向上を目指した教育支援、看護師の生涯を通じたキャリア形成支援のために、地域に開かれた教育プログラムの開発、教育指導者の養成、教育環境の充実を図り、看護職の人材育成に寄与することを目的とする」と明文化した。</p> <p>・キャリアセンターの機能として、① キャリアパス構築、② 教育プログラム開発・運営、③ 教育研究支援連携推進、④ 評価プロジェクトの4つの部門に再編成し、事業を振り分け運営した。</p> <p>・開設当初から推進してきた「一人前看護師育成(学部4年生～卒後3年目)」を看護学科、看護部にそれぞれ変換し、ジェネラリスト以上の看護師のキャリア開発のリソースとなるためのキャリアセンターとして再構築した。</p> <p>・上記の内容を反映したキャリアパス構築の概略図を作成し、ホームページ、看護研究交流会等で周知した。  <a href="https://www.kpu-m.ac.jp/j/cdcn/introduction/">https://www.kpu-m.ac.jp/j/cdcn/introduction/</a></p> <p>・新規事業として、文部科学省就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業に応募し、採択された。「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」として、プログラムを構築し展開している。主に京都府下のあらゆるキャリア形成期にある看護職を対象としており、地域に開かれたキャリアセンターとしての役割の拡大に繋がっていると考える。</p>	<p>・京都府内の看護職のキャリア形成を支援するセンターとして、学内外の周知が進んできている。</p> <p>・2021年度に文部科学省の助成を受けて実施した「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」については、今年度は当センターが独自に開催する教育プログラムとして展開することができ、潜在保健師・看護師、現在就業中の看護職のキャリア形成プログラムとして確立しつつある。</p> <p>・「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」については、学内の看護師のみ対象としたが、「看護教育」という観点からのキャリア形成支援研修として意義あるものであると考える。また、本学の実習における学習効果にも大きな影響を及ぼす可能性のある研修であり、今後も継続していく必要があると考える。</p>	<p>・ホームページ、ちらし、LINEやX(旧Twitter)などのSNS、様々な研修会での広報などにより、当キャリアセンターの存在や役割、事業等の周知は進んでいると考える。</p> <p>・「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」では、緩和ケア実践看護師養成Aコース2名、在宅緩和ケア推進看護師養成Bコース1名、緩和ケアチームリーダー看護師養成Cコース2名が受講し、講義や実習を通して看護実践能力の強化を図った。</p> <p>・今年2年目となった「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」では9名の附属病院看護師が全4回の講義・演習に参加し、看護基礎教育における臨地実習の意義や指導者の役割、学生の特徴を踏まえた指導のあり方について学んだ。オンライン講義では北部医療センター看護師も視聴に参加し、学びの機会を提供することができた。学生指導の学びを通し、自らのキャリアを考察する機会になったと考えられる。</p> <p>・「看護研究交流会」では、山口大学より角田由佳教授を講師に迎え、「経済学の視点から看護職のキャリアを問う」をテーマに講演およびワークショップを開催した。ハイブリッド方式で、現地参加19名オンライン参加47名であった。交流会全体の満足度は「よかった」「まあまあよかった」あわせて85%を超え、看護師のキャリアと処遇について考える機会になったなどの意見が得られた。附属病院以外の医療機関、市役所、保健センター、クリニック、訪問看護ステーションなど参加者の所属は多岐にわたり、京都府下の看護職のキャリア形成支援の一助となったと評価できる。</p>
<p>課題・今後に向けて</p>	<p>・規程に基づいたキャリアセンター事業にするため今後もキャリアセンターの役割等について見直しが必要。</p> <p>・キャリアパス構築については、検討できていないため次年度以降に持ち越す。</p>	<p>・2020年度～上記の計画のもと、キャリアセンターの役割と位置づけの見直しから取り掛かり、現在に至っている。事業を整理し、看護部、看護学科に返還した事業もある。整理された各部門の事業を推進するとともに、看護学科・附属病院看護部・北部医療センター看護部・地域を有機的につなぐセンターの役割について引き続き検討していく。</p> <p>・今後、内容を検討する必要がある事業が複数存在している(ジェネラリスト研修、教育インストラクター支援研修、看護研究支援研修など)ため、キャリアパス構築に資する内容に刷新していく。</p> <p>・看護基礎教育～卒後の継続教育において看護部との成果の共有等の交流会の計画について今後検討していく必要がある。</p>	<p>・現在の看護実践キャリア開発センターの事業内容とキャリアパス全体像を照合すると、「管理者」としてのキャリア形成支援に関する内容が不足している。その一方で、研修会やプログラムが多岐にわたり、運営上の課題も大きい。教育の質を落とさないように留意しながら、現行プログラムの内容の見直し(量的・質的)が必要である。</p> <p>・看護基礎教育～卒後の継続教育における教育評価も附属病院看護部と協働していく必要がある。</p>	<p>・Covid-19感染症5類移行の後も、医療機関における看護職人員不足の問題は継続しており、多くの施設で研修等事業への参加が困難な現状があった。キャリアセンター員の不足もあり、一時中止を余儀なくされたプログラムもあった。しかし、オンラインやハイブリッドでの研修開催や時期の変更、大学内・附属病院からの支援者派遣など工夫を凝らし、京都府下で勤務する看護職の教育ニーズに応えられる事業を展開できた。</p> <p>・「ジェネラリスト研修(看護倫理Ⅰ)」「看護専門分野別講座」は、附属病院看護部の現任教育と直結しているため、運営の実際について看護部担当者と共に検討していく必要がある。</p> <p>・「看護研究支援研修」「看護学科キャリア教育」は、これまで外部講師に委託していたが、次年度より本学看護学科教員が中心となって展開し、内容・方法の根本の見直しを行う。</p> <p>・次年度は「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」「緩和ケアを推進する看護師養成プログラム」を停止し、内容の再構築を行う。看護学科教員の協力を得て、次々年度には更に洗練・強化されたプログラムを展開したい。</p> <p>・委託事業として特定行為研修運営事務局の役割を担っているが、本来のキャリアセンター事業以上に運営の負荷が大きかった。附属病院や看護部との連携を強化し、体制を整えていく必要がある。</p>

# 事業・活動別統括評価表

部門名：教育プログラム開発・運営

事業・活動名：看護学科キャリア教育 記載者：越智 最終記載日：2024年1月22日

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護学科1～4年生				
キーワード	人生展望、職業観、自主自立、自己表現力、協調				
計画	1年生から段階的に4年生まで習得できるようにプログラムされている。 看護職としての将来像が描けるように必要な教育内容を精選・構成した計画となっている。				
実践	<p>1年生：「キャリア論、自己理解、ヒューマンスキル、目標を持つ大切さ」を3時間 2年生：「保健師の仕事」「助産師の仕事」を3時間 3年生：「看護師のモデル像、目標実現への過程、キャリアを考える」を3時間 4年生：「キャリア開発、看護職の仕事、専門職者とは、実際の働き方」を3時間。「病院で働くこと、部署の選び方、新人として体験、看護師の喜び」を1時間 その他：インターンシップ、個別相談など</p>	<p>同左 内容に変更はないが、COVID-19の感染拡大により、オンラインによる講義・演習の実施に切り替えたり、対面の場合は例年より演習を少なくして講義を中心にするなど、これまでとは違った工夫を行いながらのキャリア支援教育になった。</p>	<p>同左 内容に変更はないが、COVID-19の感染拡大により対面授業が実施できない時期をさけて、対面で実施できる時期に行っている。</p>	<p>1年生：「キャリア論、自己理解、ヒューマンスキル、目標を持つ大切さ、看護の役割」を3コマ 2年生：「保健師の仕事」「助産師の仕事」を2コマ 3年生：「看護師のモデル像、目標実現への過程、キャリアを考える」を2コマ、「病院で働くこと、部署の選び方、新人としての体験、看護師の喜び」1時間 4年生：「キャリア開発、看護職の仕事、専門職者とは、実際の働き方」を3コマ。「病院で働くこと、部署の選び方、新人として体験、看護師の喜び」を1時間 その他：インターンシップ、個別相談など対面で行った。</p>	<p>1年生：「キャリア論、自己理解、ヒューマンスキル、目標を持つ大切さ、看護の役割」を3コマ 2年生：「保健師の仕事」「助産師の仕事」を2コマ 3年生：「看護師のモデル像、目標実現への過程、キャリアを考える」を2コマ、「病院で働くこと、部署の選び方、新人としての体験、看護師の喜び」1時間 4年生：「キャリア開発、看護職の仕事、専門職者とは、実際の働き方」を3コマ。「病院で働くこと、部署の選び方、看護師のキャリア、看護の魅力」を1時間 その他：インターンシップ、個別相談など対面で行った。</p>
評価方法	質問紙調査	同左	同左	google formを利用した質問紙調査	google formを利用した質問紙調査
成果	<p>入学時から4年生まで各学年に応じたキャリア支援内容となっており、看護学生が将来の専門職として自己のキャリアを自覚する良い機会になっている。また、臨床で活躍する先輩から話を聞くこともでき、看護師として本学附属病院への関心を高める機会や、保健師・助産師課程を選択する上での情報収集の場として有効な支援となっている。</p>	<p>本年度は、COVID-19の感染拡大により、演習内容の縮小やオンラインによる講義・演習の実施などがあつた。しかし、学生はそのような中で、非常に熱心に参加し、興味も高く積極的な発言が多みられた。学生の反応からは、これまでと変わらない成果が得られたと考えられる。</p>	<p>例年と実施時期が多少変わっても対面で行っているため、成果はCOVID-19の感染拡大前の状況と変わらない成果が得られている。学生は積極的に参加しており、興味・関心は高い。</p>	<p>1人の講師に1.3.4年生と一貫して講義・演習を担当してもらったことは、看護師としてのキャリアビジョンを考えていく上で有効であった。今年度は3年生の段階で、附属病院や先輩看護師の臨床での活躍を聞ける構成とし、専門職業人の意識下の促進を図った。</p>	<p>昨年度と同様に、1人の講師に1.3.4年生と一貫して講義・演習を担当してもらったことは、看護師としてのキャリアビジョンを考えていく上で有効であった。今年度は4年生の4月の時期に、看護師のキャリアとして専門看護師の話を聞く機会とし、さらに看護の魅力も交えて話してもらったことで、リアルに自身のキャリアについて考えることにつながったと考える。</p>
課題・今後に向けて	<p>本年度からは、講師として井上ミ子先生に1・3・4年生への講義をご担当いただき、同じ講師による段階的な教育内容になっている。そのため、学生への教育内容が一貫しており、より充実した支援につながっている。今後も同一講師で継続して実施を行う。</p>	<p>COVID-19の感染拡大により、演習内容の縮小やオンラインによる講義・演習の実施など、これまでとは違った工夫を行いながらのキャリア支援教育になった。感染対策を講じながらキャリア教育を継続して実施する。</p>	<p>昨年度はオンラインであっても、学生は熱心に参加していたが、演習が実施できた方が望ましいため、なるべく対面授業が許されている期間に実施できるように設定している。</p>	<p>次年度は、さらに認定看護師・専門看護師などのスペシャリストの話も聞けるような構成とすることで、自身のキャリアについて考える機会を与えられるようにする。</p>	<p>看護師を目指す学生には看護師の喜びや看護の魅力を伝承していくことが重要と思われる。今後も、附属病院の先輩看護師の体験などを聞ける機会を継続していくことが大切である。</p>

## 事業・活動別統括評価表

部門名：教育プログラム開発・運営

事業・活動名：ジェネラリスト研修 記載者：西内 最終記載日：2024年1月22日

名称内容変更：一人前育成・中堅達人キャリアアップのキャリア教育・看護管理→ジェネラリスト研修（看護倫理Ⅰ）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	ジェネラリスト看護師			クリニカルラダーⅢ以上の看護師	
キーワード	組織分析・看護倫理・組織論・リーダーシップ・コミュニケーション			倫理的に行動できる看護師の育成	
計画	<p>講義・演習</p> <p>①看護の動向・組織分析</p> <p>②看護倫理・グループマネジメント・組織論・リーダーシップ・コミュニケーション・アサーティブコミュニケーション</p> <p>③看護管理概論・キャリア開発</p> <p>④実践報告会募集</p> <p>学内と学外双方に受講者募集</p>	同左	<p>第1回：講義・演習 キャリア開発、看護倫理</p> <p>第2回：講義 看護管理</p> <p>第3回：講義・演習 看護管理（看護の動向・組織分析、SWOT分析と計画書作成）</p> <p>第4回：講義・演習 組織論、マネジメント、リーダーシップ、コミュニケーション論、アサーティブコミュニケーション、マネジメントの失敗・成功例</p>	<p>・全2回の研修会を開催（講義：1時間30分（オンラインライブ）、演習：3時間（対面集合））</p> <p>・講師：辻尾 有利子（附属病院急性・重症患者看護専門看護師）</p> <p>・支援者：吉岡 とも子、服部 美景、杉浦 康代（同がん看護専門看護師）、安田 美緒（同母性看護専門看護師）、宮澤 真由美（同小児看護専門看護師）</p>	<p>・全2回の研修会を開催（講義：1時間30分（オンラインライブ）、演習：3時間（対面集合））</p> <p>・講師：服部 美景（附属病院がん看護専門看護師）</p> <p>・支援者：辻尾 有利子（附属病院急性・重症患者看護専門看護師）吉岡 とも子、服部 美景、杉浦 康代（同がん看護専門看護師）、安田 美緒（同母性看護専門看護師）、宮澤 真由美（同小児看護専門看護師）</p>
実践	1日研修を計5回予定通り実施（内1回は実践報告会）	コロナ感染症蔓延のため中止した	予定通りで進行中 3回目まで終了	<p>目的：部署内の倫理的問題を解決に導く方法について学び、問題解決に向けて倫理的に行動できる看護師を育成する</p> <p>第1回：看護倫理の基礎知識、臨床で直面する事例、倫理的問題の分析ツール、臨床倫理検討シートの使い方、意思決定支援で大切なこと</p> <p>第2回：倫理的問題の分析ツールを用いた事例検討</p>	同左
評価方法	受講者アンケート等		受講者アンケート等 実践報告会での発表・講評	受講者数 Googleフォームから入力（講義・演習参加度、課題評価、ループリック評価、アンケート評価）	受講者数 Googleフォームから入力（講義・演習参加度、課題評価、ループリック評価、アンケート評価）



<p>成果</p>	<p>・受講者 学内：25名 学外：4名（他に単 回聴講あり） ・全ての講義で自分の 対置位置役割等を自 覚するきっかけになっ ていた。 ・組織分析 （SWOT）を難しいと 考えている受講者が多 く、クロス分析の様式 の枠を配布した。</p>	<p>コロナ感染症蔓延のた め中止した</p>	<p>学内受講者16名（3 回目以降15名） 第3回目は緩和ケア養 成プログラム受講生6 名受講、4回目は1名 （コース受講生）参 加 ※学内受講生が1名 減っているが理由は研 修とは関係なし  各回の課題を提出、現 在、実践報告会に向け 発表テーマも揃い、準 備進行中  他、年度末にまとめて 評価する。</p>	<p><b>【受講者数】</b> 第1回：54名（学内14名（附属病院13 名、北部医療センター1名）、学外40名） 第2回：19名（学内10名（附属病院9 名、北部医療センター1名）、学外9名）  1回目の研修で看護倫理の基礎知識を習得 し、2回目の演習で受講者自身が看護実践 を行った事例を用いて日常的に感じてきた倫 理的なジレンマを振り返り、事例分析を行っ た。このことで、倫理的感受性を高め、学びを 促進することができたと考える。また、「職場で 活用できる内容か」との問いに受講者の95% が「そう思う」「強くそう思う」と回答しており、臨 床倫理検討シートの活用や倫理カンファレンス の開催の具体的な方法について、学びを深め ることができたと評価できる。「今後、部署内の 倫理的問題の解決に向けて倫理的に行動す ることができそうか」との問いには100%の参加 者が「そう思う」「強くそう思う」と回答しているこ とから、「職場内で知識・スキルを還元し、臨床 で遭遇する医療・看護上の問題解決に向け 倫理的に行動できる看護師を育成する」という 目的に合致した研修効果が得られたと評価で きる。 目標達成度については、意思決定支援や ACPIについても90%以上の参加者が「理解を 深めることができた」と回答しており、研修目標 は達成できたと評価できる。</p>	<p><b>【受講者数】</b> 第1回：40名（学内7名（すべて附属病院）、 学外33名） 第2回：15名（学内4名（すべて附属病院）、 学外11名）  昨年度同様、1回目の研修で看護倫理の基礎知 識を習得し、2回目の演習で受講者自身が看護実 践を行った事例を用いて日常的に感じてきた倫理的 なジレンマを振り返り、事例分析を行った。このこ とで、倫理的感受性を高め、学びを促進することが できたと考える。「職場で活用できる内容か」との問いに 1.2回目とも受講者の100%が「そう思う」「強くそ う思う」と回答しており、臨床倫理検討シートの活用や 倫理カンファレンスの開催の具体的な方法について、 実践的な学びを得ることができたと評価できる。「今 後、部署内の倫理的問題の解決に向けて倫理的 に行動することができそうか」との問いには1回目 84%、2回目93%の参加者が「そう思う」「強くそ う思う」と回答していることから、「職場内で知識・スキ ルを還元し、臨床で遭遇する医療・看護上の問題 解決に向け倫理的に行動できる看護師を育成す る」という目的に合致した研修効果が得られたと評価 できる。 目標達成度については、意思決定支援やACPI についても93~100%の参加者が「理解を深めるこ とができたと回答しており、研修目標は達成できたと 評価できる。 また、2回目の自由記載欄には、「他施設の看護 師との交流、意見交換も有意義であった」との回答 があり、さらに倫理的感性を磨く機会になったと考 える。事例検討は、さまざまな施設の部署で働く受講 生が、さまざまな分野の専門看護師から助言を受け て検討できるという点も、本研修の大きなメリットで あると評価できる。</p>
<p>課題・今 後に向け て</p>	<p>・組織分析については、 自部署の支援が必要と 考える。 ・レポートや発表スライ ド等通常業務以外の負 荷が大きいため負担軽 減について検討する必 要がある。</p>		<p>当院では、1回以上 の受講歴があるジェネ ラリストレベル看護師が増 えており、受講生の経 験年数は年々低下し ている。また、以前は各 部署1名以上としてい た対象を「希望者」にし た結果、受講生が減少 している。また、現在の プログラムは、ファース トレベル研修同等の内 容もあり、近年の受講 生構成を考慮しても、 見直しが必要と考 える。学外の受講のし やすさも併せて、シ リーズでの研修を中 止し、各テーマ単 発で構成、実施す ることを検討中である。</p>	<p>オンライン研修でも、グ ループワークでの双 方向のコミュニケーション を望む意見が散見され た。研修時間が「少し 短い」と答えた人の 割合が35%であっ た。多くの事例を共有 したいこと、また、実 践に関する具体的な学 びにつなげるために 応用編の開催を望む 意見があり、今後の 検討課題とした。 ルーブリック評価の 評価表の見方、採点 方法がわかりにくい と質問が多かったた め、ツール、説明方 法には改善の余地が ある。また、疑問に 備えられるように余 裕をもって早めに渡 しておくことも必要 である。 事例（2回目の課題） の取り扱いについて 、個人情報保護の観 点からの留意が不十分 ではないかとの意見、 問い合わせが複数件 あり、うち2名は、所 属施設の上司と相談 して参加を辞退され た。その後、受講生 と所属施設からの 意見もふまえ、「個人 が特定できない形で 必要時一部内容を変 えること」「研修以 外に事例を取り扱 うことはせず終了 後破棄する」「情 報をUSBなどに取 り出すことなくバ スワードを設定し てGoogleドライブ で共有する」こと などを受講生に説 明して理解を得た。 次年度は企画時 に講師・支援者とも 最善について再検 討し、個人情報への 配慮についての具 体策を予め受講生 に示すとともに、 開催に備えたい。</p>	<p>1回目の開催方法は、 昨年度同様、オンラ インの双方向型を望 む意見が44%（14 名）から挙げられ た。また、オンデマ ンド受講も47%（1 5名）の回答であ った。2回目は、こ れまで通り対面で 受講したいとの回 答が80%（12名） を占めた。 開催時期、開催時 間の適切性について は、1回目、2回 目ともちょうどよ いが80~100%であ った。 ルーブリック評価に ついては、評価・採 点方法を工夫し、 今回は改善について の要望は認めなかつ た。 個人情報保護の観 点からの改善要望も 、チラシでの案内 時に留意点を記載 することで、以後 の問い合わせや 受講キャンセルは なかった。 以上、昨年度まで の改善点には対応 できたと考える。  次年度以降の学 外受講生を対象 とした看護倫理 研修については、 看護倫理学の教 員の意見をふま せたプログラムの リニューアルにつ いて、キャリアセ ンター（大学） で検討中である。</p>

# 事業・活動別統括評価表

部門名  
教育プログラム開発・運営

事業・活動名（臨地実習に携わる看護師のための支援研修）  
記載者（毛利・越智）最終記載日：2024年1月22日

名称・内容変更：教育インストラクター研修→臨地実習に携わる看護師のための支援研修

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	後輩育成に携わる看護師（院内） （受講要件あり）	同左	同左	附属病院において看護学実習指導に従事する看護師	附属病院において看護学実習指導に従事する看護師
キーワード	後輩育成 看護基礎教育	同左	同左	看護学実習・実習指導	看護学実習・実習指導
計画	<p>講義（1回） 教育インストラクターの役割 看護基礎教育・ベーシックレベル看護実践能力の現状 アサーティブトレーニング・レジリエンス 実習・研修支援（3回） 看護学科2年生及び4年生の技術演習 ベーシックレベルⅢ OSCE</p>	同左	<p>講義（1回）： 教育インストラクターの役割、看護基礎教育、看護学科・ベーシックレベル看護、実践能力の現状、アサーティブトレーニング・レジリエンス 実習・研修支援（3回）： 看護学科2年生及び4年生の技術演習ベーシックレベル研修でのファシリテーター</p> <p>目標： ・看護基礎教育の現状を理解する ・後輩育成の意義を理解し、指導者としての役割意識をもち看護学生の実習に効果的に関わる</p>	<p>目的：看護基礎教育における臨地実習の意義、目的、実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導を行うために必要な知識・技術を学ぶ。 目標：①臨地実習指導の基盤となる看護基礎教育の基本的知識を習得する ②臨地実習の展開方法と指導者の役割について知る ③対象となる学生像をふまえた上で、効果的な指導方法について学習する ④各領域の実習の特徴、抑えるべき内容について理解をする ⑤臨地実習の場に参加し、患者理解に関する教授方法について学ぶ ⑥自身の臨地実習指導のレディネス、コンピテンシー、課題について検討し、自身の実習指導者像を具体化する 学習方法：講義、演習（臨地実習指導のシャドーイング、グループワーク） 学習内容： 第1回：看護基礎教育と臨地実習指導についての講義 第2回：効果的な実習指導するためのコツ、各領域の実習でおさえたい学習内容の講義 第3回：講演「実習指導のグッドプラクティス」に参加 第4回：臨地実習指導の実際を学ぶシャドーイングとグループワーク</p>	<p>目的：看護基礎教育における臨地実習の意義、目的、実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導を行うために必要な知識・技術を学ぶ。 学習方法：講義（対面、オンデマンド、オンライン）と演習（臨地実習指導のシャドーイング、グループワーク） 学習内容： 第1回看護基礎教育と臨地実習指導についての講義 第2回効果的な実習指導についてのオンデマンド講義と看護学領域の学習内容 第3回臨地実習指導者に求められる役割についてオンライン講義 第4回臨地実習指導の実際を学ぶシャドーイングとグループワーク</p>

実践	受講希望者が0名のため、開講せず 講義部分を公開講座として実施した	コロナ感染症蔓延のため中止	<p>受講生2名（副師長1名、看護師1名どちらも15年以上の経験者）</p> <p>※2回生の実習（採血）支援、およびベーシックレベルⅡの研修（情報活用・看護倫理）ファシリテータのみ未実施</p> <p>4回生の「看護の統合と実践Ⅰ」支援はOSCE見学に変更となった（受講生は副師長）。2回生の治療援助論「基礎技術演習」の支援は事後レポート提出後となる。</p>	<p>受講生9名（キャリアラダーⅠ：8名、Ⅱ：1名）</p> <p>第1回目：7月11日13:00～16:20大会議室にて対面で講義 第2回目：9月16日13:00～16:30第1.2会議室にて対面で講義 第3回目：10月2日13:00～15:30大会議室にて公開講演に参加 第4回目：11月14日8:45～17:30実習病棟にてシャドーイング、第6講義室にてグループディスカッション</p> <p>研修後には課題レポート「教員の指導の実際を見学し、気が付いたところから自身を振り返り、実習指導者像を具現化する」に対してサブテーマをつけて作成し提出し、講義担当者にてレポートの評価をしてもらう。</p>	<p>受講生9名（キャリアラダー受講予定1名、Ⅰ6名、Ⅱ1名、Ⅲ1名）であった。</p> <p>第1回2023年7月18日（火）対面講義 第2回①2023年8月30日（火）～9月12日（火）オンデマンド講義 ②2023年9月13日（水）対面講義 第3回2023年11月21日（火）オンライン講義 第4回2023年12月1日（金）臨地実習指導シャドーイングと振り返りのグループワーク</p> <p>受講生は各回終了後にアンケートへの回答入力を行った他、最終回終了後には「看護基礎教育に求められる臨地実習指導者のあり方とはー講義と演習に参加してー」というタイトルでレポートを作成した。</p>
評価方法			アンケートレポート	アンケートレポート	アンケートレポート
成果	なし	同左	<p>1回目終了の時点で、2人の受講生は、看護基礎教育の現状の理解、看護基礎教育、看護学科・ベーシックレベル看護実践能力の現状について「理解できたか」の問いに、いずれも「強く思う」「そう思う」と答えており、座学による講義・演習を終えた時点での目標達成はできていると考える。</p>	<p>レポートのサブテーマ「学生にとっての病棟での安全基地を目指して」「看護学生が効果的な実習を行うために看護師の役割を考える」「看護師の実習への参画を促すために」「臨床実習担当者と教員の連携で可能となること」「臨床実習指導者としてのありかた」「精神科看護における実習の目標と個人・病棟の課題」「学生が効果的に実習するために指導者がもつべき意識と役割」「学生の学習と臨地実習腕の実際の看護ケア展開を効果的につなげるために」「未来の看護師育成のため、自分の役割を考える」等のタイトルを付けられ、研修内容を反映させ、教員との連携を強めながら学生の実習指導を行うことへベクトルをむけられた記述内容であった。</p> <p>アンケート結果について、研修前後の「実習指導上の困難感」について比較すると、「学校と臨床の違いを学生に伝えられない」「肯定的に学生の姿勢・態度を見るのが難しい」「看護の魅力・楽しさを学生に伝えられない」などの学生との心理的距離間に関する困難感が、研修後わずかであるが軽減していた。これは研修の成果と言える。</p>	<p>アンケートで得られた研修前後の回答を比較すると、「実習指導の手ごたえを感じるか」に対して「あまり感じない」と回答したのが前6名から後4名に減っていた。また、「実習指導を楽しんでいるか」に対して「時々感じる」が前2名から後3名になり、「非常に感じる」が後1名となった。同じくアンケートで尋ねた「実習指導上の困難感」については、「学生に快適な実習環境が提供できない」の項目に前では「時々思う」「非常に思う」が8名とほぼ全員であったが、後には4名と半減した。自由記載やレポートの記述にも、実習目標の共有を行うことで指導者の役割が明確になり、学生の潜在能力を引き出す関わりや実習環境の調整が可能になると学んだことが伺える。</p>

<p>課題・今後に向けて</p>			<p>COVID-19の影響で、計画変更となった。また、2回生の実習支援がレポート提出後になることもあり、担当者で面談し振り返りの場を設ける予定。受講生の目標達成度や今後の課題を明確化する機会とする。</p> <p>次年度以降は、この研修は一旦中止として臨地実習指導者研修の開催を計画中である（対象はジェネラリストレベル I 以上かつキャリア支援スタッフ委員経験者とする。インストラクターは、この活動を支援する方向で新プログラムを考案中</p>	<p>今年からの新企画の研修であるが、アンケート結果およびレポートの内容から、成果がみられたことで、引き続きこの研修をしていくことの意味が見いだせたので、次年度も計画をしていく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務病棟の師長およびスタッフの理解と協力があり、全回欠席者なく研修を行うことができた。</li> <li>・2年目となった今年度は、第2回前半の「効果的な実習指導をするためのコツ」の講義をオンデマンド配信とした。交代勤務をしながらのオンデマンド視聴は、集中力を維持する点で難しく、後半「実習でおさえない学習内容」とのつながりを理解する点でも課題があると思われる。次年度は対面で同日に研修を行うようにしたい。</li> <li>・終了後アンケートの自由記述において、「実習指導に時間が割けていない」「人手不足を解消できればより時間が費やせる」という回答があった。人員不足で多忙な中、どのように指導に当たっているのか・どのような指導の工夫ができるのかを議論し共有する時間を設ける必要があると考える。</li> </ul>
------------------	--	--	--	---	--



## 事業・活動別総括評価表

部門名  
教育プログラム開発・運営

事業・活動名 (看護専門分野別講座)      記載者 (西内 ※レベルアップ講座は越智)  
最終記載日: 2024年1月22日

内容・名称変更CNS/CN企画研修、がん看護・レベルアップ講座→看護専門分野別研修

項目	2019年度	2020年度	2021年度 (中間)	2022年度	2023年度
対象	看護師 (レベルアップ; 附属病院看護師・緩和ケア受講生)	同左	同左	ベーシックレベル以上の看護師	同左
キーワード	がん看護・緩和ケア・レベルアップ・専門認定看護領域	同左	同左	専門/認定看護師による基礎講座	同左
計画	<p>受講者募集</p> <p>基礎講座: 学内のみ</p> <p>がん看護講座: 学内・学外</p> <p>レベルアップ: 学内のみ通年募集</p> <p>講座内容</p> <p>基礎講座: 20回</p> <p>がん看護講座: 14回</p> <p>レベルアップ講座: 10回</p>	<p>受講者募集</p> <p>基礎講座: 学内のみ</p> <p>がん看護講座: 学内・学外</p> <p>レベルアップ: 学内のみ通年募集</p> <p>講座内容</p> <p>基礎・がん看護・レベルアップ合わせて31回</p>	<p>受講者募集</p> <p>基礎講座: 学内・学外 (一部)</p> <p>がん看護講座: 学内・学外</p> <p>レベルアップ: 学内のみ通年募集</p> <p>講座内容</p> <p>基礎講座: 19回 (学外8回)</p> <p>がん看護講座: 14回</p> <p>レベルアップ講座: 10回</p>	<p>受講者募集</p> <p>学内・学外 (オンデマンドは救急看護・認知症看護、対面演習すべて附属病院内に限る)</p> <p>レベルアップは学内のみ通年募集</p> <p>講座内容</p> <p>看護専門分野別講座</p> <p>オンライン・オンデマンド録画配信 (各1時間以内): 32講座</p> <p>がん看護: 14、手術看護: 1、救急看護: 1、慢性心不全看護: 1、皮膚排泄ケア: 4、認知症看護: 3、糖尿病看護: 4、摂食嚥下障害看護: 2、精神看護: 1、高齢者看護: 1</p> <p>対面演習 (各1時間): 2講座2日間 (小児クリティカルケア)</p> <p>1講座 (集中ケア・救急看護)</p> <p>レベルアップ講座: 10講座?</p> <p>講師</p> <p>附属病院および他施設の専門/認定看護師、本学看護学科教員</p>	<p>受講者募集</p> <p>学内・学外 (オンデマンドは救急看護、対面演習はすべて附属病院内に限る)</p> <p>レベルアップは学内のみ通年募集</p> <p>講座内容</p> <p>看護専門分野別講座</p> <p>オンライン・オンデマンド録画配信 (各1時間以内): 35講座</p> <p>がん看護: 17 (3講座増)、手術看護: 1、救急看護: 1、慢性心不全看護: 1、皮膚排泄ケア: 4、認知症看護: 3、糖尿病看護: 4、摂食嚥下障害看護: 2、精神看護 (テーマ変更): 1、高齢者看護 (内容変更): 1</p> <p>対面演習 (各1時間): 2講座2日間 (小児クリティカルケア)</p> <p>1講座 (集中ケア・救急看護)</p> <p>レベルアップ講座: 9講座</p> <p>講師</p> <p>附属病院および他施設の専門/認定看護師、本学看護学科教員</p>
実践	<p>基礎講座: 20回</p> <p>がん看護講座: 14回</p> <p>レベルアップ講座: 10回</p>	<p>コロナ感染症蔓延のため中止</p>	<p>基礎講座: 15回 (手術看護、集中ケア・救急看護、小児クリティカルケア、皮膚排泄ケア、認知症看護、糖尿病看護、摂食嚥下障害看護、慢性心不全看護)</p> <p>配信方法は、録画のオンデマンド配信 (学内: 電子カルテコンテンツ、学外はGoogleドライブ経由のオンライン)、小児クリティカルケア「急変対応」は対面演習</p> <p>がん看護講座: Zoomライブ14回、録画オンデマンド9回 (学内限定電子カルテコンテンツ)</p> <p>レベルアップ講座: 4回、すべて対面講義</p>	<p>オンデマンド講義は、学内のGoogle work spaceを用いて毎月2~5講座を1か月間、附属病院内外に配信した。</p> <p>演習は、小児急変対応「BLS」「挿管介助」について、本院の急性・重症患者看護専門看護師のほか、PICU看護師、集中治療部医師の支援を受け、各グループ2~4名程度に分かれて演習・振り返りを行った。集中ケア・救急看護はCOVID-19の流行により中止となった。</p>	<p>オンデマンド講義は、学内のGoogle work spaceを用いて毎月2~5講座を1か月間、附属病院内外に配信した。</p> <p>演習は、小児急変対応「BLS」「挿管介助」について、本院の急性・重症患者看護専門看護師のほか、PICU看護師、小児科医師の支援を受け、各グループ2~4名程度に分かれて演習・振り返りを行った。集中ケア・救急看護は講師の都合により中止となった。</p> <p>レベルアップ講座: 9講座を2日に分散し、すべて対面で講義並びに演習を行った。昨年度に比べ事例検討、ロールプレイの時間を増幅させて実施。</p>
評価方法			<p>受講者数の変化</p> <p>受講者アンケート</p>	<p>受講者数</p> <p>アンケート (Googleフォームから入力)</p> <p>対面演習は講師によりテスト実施</p>	<p>受講者数</p> <p>アンケート (Googleフォームから入力)</p> <p>対面演習は講師によりテスト実施</p>

<p>成果</p>	<p>受講者数 基礎講座：学内；276名 がん看護講座：501名 （学内；136名、学外；365名） レベルアップ講座：学内2名</p>	<p>コロナ感染症蔓延のため中止</p>	<p>受講者数 基礎講座：646名 （学内421名、学外225名） がん看護講座：843名 （学内408名（ライブ139名、オンデマンド 269名）、学外435名） レベルアップ講座：学内3名、学外6名 アンケートについては、最終評価時に記載する。</p>	<p><b>【オンデマンド講義】</b> 受講者数：のべ4302名（学内：附属病院1828名・北部医療センター110名、学外2364人） 配信期間の延長、毎月のチラシの配布、SNSを活用した広報・申し込みシステムの構築、附属病院内はインターネット経由および電子カルテコンテンツ双方から視聴を可能としたことにより、受講者数は約2倍と大きく増加した。このことにより、地域医療・看護のレベルアップとその推進に向けた知識の向上に貢献できたと考え。遠方（鹿児島など）からの参加もみられ、SNSの広報効果が大きいことがうかがえる。また、他職種（言語聴覚士など）の参加もみられ、チーム医療の質の底上げにつながることを期待できる。 <b>【演習：対面（附属病院限定）】</b> 受講者数：1回目9名、2回目10名 COVID-19感染対策を実施したうえで、効果的な研修が行えたと評価できる。受講者の84%がベーシックレベル看護師であり、対象とするレベルの受講者が参加されたことも意義高い。</p>	<p><b>【オンデマンド講義】</b>※12月分まで 受講者数：のべ3471名（学内：附属病院1193名・北部医療センター60名、学外2278人） 新しい講座を5講座（がん看護）、リニューアルを1講座（精神看護）追加、また、認知症看護を今年度から院外公開として受講者増加、新しい受講者層を得る工夫を行った。既存の講義については、受講者が全体的に減少しているが、新たな施設の受講者もみられている。遠方では、青森県からの受講あり。 今年度から、アンケート評価の詳細は、附属病院内の講師については各分野でまとめることとなったが、満足度評価の数値指標として総合評価をみると、5段階評価で4.1～4.5と高い評価が得られている。 <b>【演習：対面（附属病院限定）】</b> 受講者数：1回目6名、2回目4名 今年度も、小児クリティカルケア講座のみの開講となった。人数は減っているが、ベーシックレベル看護師の参加割合は50%であり、研修満足度も高い。 <b>【緩和ケアレベルアップ講座】</b> 学内3名、学外5名が受講した。学外の1名においてはコロナ感染のためにZoomでの参加となった。アンケートを講義内容について、理解できたか、ケアに自信がもてたか、ケアに活かせる内容かの3点について5段階評価にて行った結果、概ね「強く思う」「そう思う」であったが、講義『スピリチュアルペイン』では理解ができたかについて、講義『緩和ケア総論』『症状マネジメント・痛み』『スピリチュアルペイン』ではケアに自信がもてたかにおいて、「どちらでもない」と答えていた。</p>
-----------	--	----------------------	--	--	--

<p>課題・今後に向けて</p>	<p>基礎講座の学外配信を検討していく</p>	<p>WEB配信の併用を検討する</p>	<p>基礎講座とがん看護講座は、オンライン配信を開始し、中間評価時点（4～10月）での受講者数はこれまでの年間受講者数の1.5～2倍増となっている。ただし、1コマずつみると特に学内の受講者は30名前後と少ない講座もあり（最大は皮膚排泄ケアが毎回100人前後）、分野の特殊性やテーマ、受講生の経験年数（ベーシックレベルが少数）、昨年度の休講等を考慮した上で、さらなる増加が期待できる。リニューアル後のホームページ上での案内に加え、学内については、10月師長会で看護部長からも参加促進について、再度アナウンスがあった。次年度以降に向けた課題として、受講者の意見も受け、学内でも勤務時間外にも好きな場所で視聴できるよう、GoogleやYoutube経由でのオンデマンド配信を検討中。また、次年度は現在学内配信限定の講座を学外配信できるよう各分野のCNS/CNで検討されている。コロナ禍でもあり、演習の参加人数は10名前後と例年より少数であるが、その強みを生かし、集中的な深い指導を行い、質疑応答も活発に行われている。</p>	<p><b>【オンデマンド講義】</b>  ・さらに理解を深め、自信につなげていくためには、「一方向型のオンデマンド録画配信」という研修形式では限界があり、事例検討を増やしたりグループワークを取り入れたりすることが必要である。受講者数や支援者の調整、また、運営側のメンバーの調整やスキルアップが必要となるため、講師、およびセンター内で相談のうえ、検討していく。一方で、昨年度と比較して、「自身がもてたか」「活かせる」の評価が大きく上昇した分野（皮膚排泄ケア）もあり、分野の特殊性は考慮しつつも、オンデマンド講義の学習効果を促進する工夫を持ち寄り、改善できる余地もあると考える。  ・ベーシックレベル看護師の受講者は、15%にとどまり（1年目8%、2～3年目7%）、最大で17%であった。増やすために、具体的に内容や実践に向けての工夫を考える必要があるが、これらについては、アンケートでも意見を吸い上げられるように設問の工夫を検討する。  ・受講者への質問へのフィードバックは、Q&amp;A集を作成するなど講師の意向もふまえて行う予定であったが、今年度は実施できなかった。次年度は、講師へのフィードバックを迅速に行い、タイムリーに相談できるシステムを整備する。</p> <p><b>【演習：対面（附属病院限定）】</b>  COVID-19は5類感染症となり日常的に遭遇する感染症となるが、このことで、病原体が持ち込まれ、感染が拡大するリスクはさらに上がる可能性がある。「感染対策を実施しながら学習効果を上げる」ために、流行状況をふまえた演習のあり方、そのスタイルについて講師とともに模索し、実現していきたい。</p>	<p><b>【オンデマンド講義】</b>  受講者数は特に8月以降の減少率が高くなり、前年度比40～50%。院内は60%前後の減少となっている。附属病院が多忙であること、また、内容の更新がない場合は経年的に視聴者数が減ること（特に4年目以上は毎年同じ人が視聴している傾向がある）、新人看護師数が増えないこと等が理由としてあげられる。年度途中の受講者の減少については、LINEによる広報が有料化となったため、一旦中止した影響が考えられる。SNSによる広報は無料のX（旧Twitter）のみ継続しているが、受講者増加には結びついていない。LINEによる広報を行っていた際にも、視聴者の90%以上は「チラシを見て」申し込んだが、新たな受講者を獲得するためには、まずはLINEによる広報の再開を検討している。さらに、同テーマ・タイトルの場合は配信内容のアップデートの有無の案内を考えている。同テーマでの配信を開始して3年が経過するため、講師のCNS/CNの意見も確認したうえで、講座の内容、院外講師への依頼、目的と目標の設定、数を指標にするのかなどを多角的に検討する必要がある。現時点では、「無料で配信の継続の妥当性」「希少価値を持たせるために、院外配信を数年ごとにすることの検討」「ベーシックな内容であるため、内容を大きく変更することは困難」などの意見を受けている。  本来の対象であるベーシックレベルの看護師の受講は、1割前後であり、これらの看護師の受講促進の工夫について、研修アンケートの中で意見を収集している。「インパクトのあるタイトルにしてはどうか」「案内時に対象がベーシックレベル看護師であることをもっと強調してはどうか」などの意見があり、今後活かしていく。</p> <p><b>【演習：対面（附属病院限定）】</b>  受講者数は減少しているが、臨床の急変時に活かせる実践的な演習内容であり、対象のベーシックレベル看護師の受講満足度も含め非常に意義高い講座だと考える。  参加者数が増加しない理由として、病院内の多忙な状況もあるが、二交代勤務部署が増えており、現行の時間帯での看護師の参加が難しくなっていることも大きな要因である。数のみを指標とはせず、多角的な側面から講師とも開催や広報の工夫等を検討していく。</p> <p><b>【緩和ケアレベルアップ講座】</b>  今年度は事例検討の時間を増幅させて取り組んだため、ディスカッションは昨年よりも活発にされており、アンケートのコメントにACPについて理解が深まったとの記載もあったことは評価できるため、講義よりも事例検討に重きを置いたプログラムを今後も行っていくように指導者と協働していく。</p>
------------------	-------------------------	----------------------	---	---	---

## 事業・活動別総括評価表

部門名  
教育プログラム開発・運営

事業名（緩和ケアを推進する看護師養成プログラム） 記載者（越智） 最終記載日：2024年1月22日

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	病院勤務の看護師、訪問看護ステーション勤務の看護師、組織の中で緩和ケアチームのリーダーとしての役割が期待されている看護師	同左	同左	同左	同左
キーワード	緩和ケア・病院勤務・訪問看護ステーション勤務・緩和ケアチームリーダー	同左	同左	同左	同左
計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年度「緩和ケア実践看護師養成（Aコース）」5人「在宅緩和ケア推進看護師養成（Bコース）」3人「緩和ケアチームリーダー看護師養成（Cコース）」2人を募集</li> <li>・A・Bコース（必須153時間選択60時間）Cコース（必須132時間選択122時間）で講義・演習・臨地実習を実施</li> <li>・自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果をまとめて報告会で発表</li> <li>・緩和ケア交流会の実施、修了生達の情報交換等の場とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年度「緩和ケア実践看護師養成（Aコース）」5人「在宅緩和ケア推進看護師養成（Bコース）」3人「緩和ケアチームリーダー看護師養成（Cコース）」2人を募集</li> <li>・A・Bコース（必須8単位選択4単位）Cコース（必須6単位選択8単位）で講義・演習・臨地実習を実施</li> <li>・自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果をまとめて報告会で発表</li> <li>・緩和ケア交流会の実施：修了生達の情報交換等の場とする</li> </ul>	同左	2023年度も同様の計画にて募集を行う	2024年度は研修内容の見直しのために、再考する期間とするため、募集はしない。

<p>実践</p>	<p>・講義：3単位（47時間）看護倫理・緩和ケア・がん療法看護          ・演習、臨地実習：3単位（106時間）演習；緩和ケア演習 臨地実習；緩和ケア病棟実習・緩和ケア実習          ・自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行う</p>	<p>コロナ感染症蔓延のため開講せず          ・納付済受講料6万円/人を返却</p>	<p>Aコース：          ・講義：5単位（74時間）看護管理・倫理、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：3単位（106時間）演習；緩和ケア演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション、外来化学療法センター、・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った          Bコース          ・講義：5単位（74時間）看護管理・倫理、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：3単位（106時間）演習；緩和ケア演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション、外来化学療法センター、・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った          Cコース          ・講義：6単位（必須48時間＋選択22時間）看護管理・倫理、組織マネジメント、緩和ケアチームリーダーシップ、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：3単位（120時間）演習；緩和ケアチームリーダーシップ演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った</p>	<p>Aコース：2名          ・講義：5単位（74時間）看護管理・倫理、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：3単位（106時間）演習；緩和ケア演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション、外来化学療法センター、・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った          Cコース：1名          ・講義：6単位（必須3単位＋選択3単位）看護管理・倫理、組織マネジメント、緩和ケアチームリーダーシップ、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：4単位（120時間）演習；緩和ケアチームリーダーシップ演習、臨地実習；実習開始直前に自己退学をされた。</p>	<p>Aコース：2名          ・講義：5単位（74時間）看護管理・倫理、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：3単位（106時間）演習；緩和ケア演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション、薬物療法センター、・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った          Bコース：1名          ・講義：5単位（74時間）看護管理・倫理、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：3単位（106時間）演習；緩和ケア演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション、薬物療法センター、・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った          Cコース：2名          ・講義：6単位（必須48時間＋選択22時間）看護管理・倫理、組織マネジメント、緩和ケアチームリーダーシップ、緩和ケア・がん看護論、・演習、臨地実習：4単位（120時間）演習；緩和ケアチームリーダーシップ演習、臨地実習；緩和ケア病棟実習、訪問看護ステーション・演習では自分課題解決に向けて実践した経緯及び結果を報告会で発表できるよう対面指導を行った</p>
<p>評価方法</p>			<p>アンケート調査による目標達成度の評価</p>	<p>アンケート調査による目標達成度の評価</p>	<p>アンケート調査による目標達成度の評価</p>
<p>成果</p>	<p>・「緩和ケア実践看護師養成（Aコース）」1名履修修了          ・ELNEC-J受講；緩和ケア全般について学ぶことができた。          ・講義；大学院授業は内容が難解であったが、他の講義は、よく理解できた。          ・実習；学びの多い実習ができていた。          ・実践報告「緩和ケア病棟における新人看護師の教育・サポート体制の取り組み」          ・コロナの関係で交流会は、中止した。          ・次年度（2020年度）受講生計4名決定</p>	<p>コロナ感染症蔓延のため開講せず          ・今年度受講予定者は、次年度研修とする          Aコース：2名、Bコース：1名、Cコース：1名          ・次年度（2021年度）受講生計4名決定</p>	<p>アンケート調査による目標達成度の評価</p>	<p>Aコース2名のアンケート結果によると、がん患者・家族のケアに関する困難感においては、研修後に低くなっている項目は自らの知識・技術に関する項目、およびシステム・地域連携に関する項目であったことから、この研修の学習の効果と考える。終末期のがん患者・家族のケアに関する項目では、前後とあまり変化はなかったが、受講生の背景として看取りがわずかしかない部署であることが影響をしていると考える。</p>	<p>研修終了後のアンケートはまだ実施できていないので前後比較はできない。          終了している実習におけるアンケート結果からは、訪看、薬物療法センター、緩和ケアチーム、緩和ケア病棟の指導者の方々の支援の結果、充実した実習をさせて頂いており、実習目標の達成は概ねできていた。          2015年度から開講したこの研修を9年間継続し、2023年度の修了生を含めて合計40名の受講修了生を輩出する。この研修が影響をもち、次年度の本学のがん看護CNSコースに2名進学することが決定している。京都府内の看護師のさらなるキャリアアップに貢献していると言える。</p>

<p>課題・今後に向けて</p>	<p>課題への取り組みについては、受講生自身が組織分析が不慣れなことが多いため支援の再検討が必要。 講義、実習等については、現状プログラムを継続させる。</p>	<p>感染症拡大期における研修のあり方等を検討する必要あり。 講義形態等を対面のみでなくWEBを活用した方法を構築していく。</p>	<p>・選択科目の調整が不十分となり、受講することができなかった。 次年度は腫瘍病態生理学各論や臨床薬理作用論の選択科目をどの様に受講していくかを担当者の意向をふまえ検討していく必要がある。 ・受講時間が20:15までかかる講義スケジュールにおいて受講方法（現在対面）を検討する余地がある。</p>	<p>今年度の受講生は結果的に2名になってしまった。Cコースの途中退学においては施設側の問題であったが、研修内容もかなりのレベルを求める内容であるために、内容の見直しを行っていく必要がある。 受講時間においては、講師との相談をして20時を超えることはないように調整が出来た。腫瘍病態生理学各論や臨床薬理作用論の選択科目においては、今年度は削除した。実習で自己学習をする様に指導をした。</p>	<p>今年度は受講生は5名であり、倫理、レベルアップ講座の症例検討などディスカッションを通して多くの学びが得られていた。研修参加者の確保をすることは、グループダイナミクスを基に、より良い研修にしていくために重要なファクターと考える。実習をさせて頂いている施設、部署からは、他施設、他部署の現任スタッフである受講生の実習指導として、情報交換が出来たり、受講生から刺激を受けることもあり、組織の活性化にもつながっていると前向きな評価も得た。緩和ケアを十分に実践できるような実習を意識してプログラムに再構築する。</p>
------------------	--	--	---	--	---



# 事業・活動別総括評価表

部門名  
教育プログラム開発・運営

事業・活動名 (withコロナ新時代潜在保健師・看護師リカレント教育)  
最終記載日：2024年1月22日

記載者 (滝下)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象			京都府在住・転職復職を希望している保健師・看護師	同左	
キーワード			潜在保健師・潜在看護師・リカレント教育・転職・復職・文科省就職転職支援のための大学リカレント教育推進事業	感染管理教育 復職支援 リカレント アフターコロナ 職能団体連携	
計画			<ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学省転職・就職のための大学リカレント教育推進事業の応募</li> <li>「withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育」</li> <li>10月開講 2月閉講 計30名</li> <li>保健師コース・看護師コース</li> <li>必須75時間、選択18時間 (講義・演習・実習)</li> <li>広報 (ラジオ・記者発表・HP)</li> <li>対象：京都府在住</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目的：潜在保健師・看護師への感染管理教育を中心とした復職支援</li> <li>2. 期間：8月～2月、90時間 (選択科目含む)</li> <li>3. 内容：キャリア開発、看護倫理、医療安全、感染管理、看護技術、キャリアアップ演習他</li> <li>4. 受講者：保健師2名、看護師6名</li> <li>5. 共催・連携：京都府看護協会、京都府ナースセンター、京都府医療課、京都府生涯現役クリエイティブセンター</li> <li>6. 修了要件：出席率、レポート</li> </ol>	
実践			<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報活動</li> <li>京都府看護協会HP協会・ラジオ (aス テーション：「Kyoto Medical Talk」・記者発表 (朝日新聞掲載) ・京都府クリエイティブセンターHP・亀岡市健康推進課SNS・キャリアセンターHP</li> <li>・10月5日開講式</li> <li>・オンライン、オンデマンド、対面と講義内容に合わせた講義を提供</li> <li>・面接を通して受講生個々の希望を反映した就職につなげる努力をしている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍において安心して復職ができるように感染管理並びに現場で必要となる最新の知識・技術を対面授業、演習、オンライン、オンデマンド授業にて実施した。</li> <li>・就職を想定した医療機関、行政機関でのインターンシップ実習並びにキャリアアップ、就職に関する個別面談、個別支援を行った</li> </ul>	<p>現行プログラムの運営にはかなりのマンパワー、施設連携を要する。資源・費用対効果、持続可能性の観点から再構築が必要と考え、2023年度は休止となった。</p>
評価方法			受講者アンケート・外部評価	知識確認テスト、受講者アンケート 復職・転職率調査	
成果			<ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学省リカレント事業採択される</li> <li>・受講者9名 (保健師3名、看護師6名)</li> <li>・京都府ナースセンターと協働</li> </ul>	<p>8名全員が修了</p> <p>復職、転職の状況</p> <p>看護師：6名中1名が復職、就職活動、就職準備活動が4名</p> <p>保健師：2名とも看護師として就業中であるが保健師を目指す意向の確認</p> <p>受講者アンケートから、本プログラムは実践的であり受講者のニーズに対応したものであったことがうかがわれた。次のステップに進む足がかりとなる機会となった。</p>	
課題・今後に向けて			<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講生の応募要件等を再検討</li> <li>・授業時間数、内容等再構築し、受講生の負担軽減を図る</li> <li>・対面講義の日程調整が困難であったため検討が必要</li> <li>・次年度BP申請を予定</li> </ul>	<p>コロナ禍ではあったが本プログラムを円滑に運営することができた。課題として、受講者への1on1 対応が不可欠なこと、連携機関調整、ハイブリット授業の準備など作業量が非常に多く、マンパワーをかなり要するプログラムであることがあげられる。他のセンター事業・活動とのバランスを考え、持続可能な形でのプログラム構成が必要である。</p>	

## 事業・活動別総括評価表

部門名  
教育プログラム開発・運営

事業・活動名（ 看護研究支援研修 ） 記載者（ 西内 ） 最終記載日：2024年1月22日

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護研究に取り組む看護職	看護研究に取り組む看護職	看護研究に取り組む看護職	同左	同左
キーワード	看護研究の質の向上	同左	同左	同左	同左
計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護研究の基本について、全2回の研修会を開催</li> <li>講師 同志社女子大学看護学部看護学科 当日雅代教授、本学図書館司書</li> </ul>	COVID-19感染拡大防止の観点から開催中止	<ul style="list-style-type: none"> <li>全3回の研修会を開催（講義7時間15分、演習7時間20分、オンデマンド※）※希望者のみ</li> <li>講師 同志社女子大学看護学部看護学科 当日雅代教授、看護学科 毛利貴子准教授、越智幾世講師、本学図書館司書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全3回の研修会を開催（講義：7時間15分、演習：7時間20分）</li> <li>講師：同志社女子大学看護学部看護学科 当日雅代教授、本学図書館 山添聖子専門員</li> <li>支援者：看護学科 毛利貴子准教授、吉岡さおり教授、越智幾世講師、羽場千佐子講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全3回の研修会を開催（講義：6時間、演習：質的研究6時間、量的研究7時間30分）</li> <li>講師：同志社女子大学看護学部看護学科 当日雅代教授、本学図書館専門員</li> <li>支援者：看護学科 毛利貴子教授、原田清美准教授、伊藤尚子准教授、越智幾世講師、山口未久講師、山内聡子助教</li> </ul>
実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステップ1：看護研究の目的・意義を知り、看護研修計画書の作成やデータの収集の仕方について学ぶことができる。（研究の意義理解、看護研修計画書作成、データの収集方法）</li> <li>ステップ2：データの分析・解釈や結果のまとめ方について学ぶことができる。効果的なプレゼンテーションの方法と論文作成について学ぶことができる。（データの分析・解釈、結果のまとめ方、論文作成、プレゼンテーション技術）</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>目的：看護研究の意義・目的を理解し、研究計画書を立案・作成できる。必要に応じて、医学倫理審査委員会に申請。臨床看護師の実践知から出た問いを、研究としてまとめる意義を見出すことができる。</li> <li>第1回：研究の意義理解、研究デザインに合った研究計画書の作成、統計学的方法を視野に入れたデータ収集（量・質）</li> <li>オンデマンド配信：文献の検索方法について</li> <li>第2回目：データの分析・解釈、研究結果のまとめ方、抄録・論文作成の方法、プレゼンテーション技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的：看護研究の実践力を養うことができる</li> <li>第1回：臨床における看護研究の意義、看護研究の基礎知識、研究テーマの絞り込みと概念枠組み、研究デザインと研究計画書、文献の検索方法、学会発表の方法、抄録作成のポイント、わかりやすいプレゼンのコツ、パワーポイント・ポスター作製方法</li> <li>第2回：AM質的研究の特徴と種類、データ分析、データ収集の演習</li> <li>PM量的研究の特徴と目的、概念枠組と分析枠組み、統計手法について、データのExcel入力方法、質問紙の作成方法</li> <li>第3回：AM質的データの分析方法とまとめかた、概念図の作成、結果の発表</li> <li>PM量的データのSPSS入力方法、データ分析、結果の解釈</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的：看護研究の実践力を養うことができる</li> <li>第1回：オンライン・ライブ 臨床における看護研究の意義、看護研究の基礎知識、研究テーマの絞り込みと概念枠組み、研究デザインと研究計画書、文献の検索方法</li> <li>予習（オンライン・オンデマンド録画配信）</li> <li>学会発表の方法、抄録作成のポイント、わかりやすいプレゼンのコツ、パワーポイント・ポスター作製方法</li> <li>第2回：予習（オンライン・オンデマンド録画配信）</li> <li>質的研究の特徴と種類、量的研究の特徴と目的</li> <li>対面演習：AM、データ分析、データ収集の演習</li> <li>PM、概念枠組と分析枠組み、統計手法について、データのExcel入力方法、質問紙の作成方法</li> <li>第3回：対面演習</li> <li>AM質的データの分析方法とまとめかた、概念図の作成、結果の発表</li> <li>PM量的データのSPSS入力方法、データ分析、結果の解釈</li> </ul>
評価方法	質問紙調査		質問紙調査	受講者数 Googleフォームから入力（講義・演習参加度、課題評価、アンケート評価）	受講者数 Googleフォームから入力（講義・演習参加度、課題評価、アンケート評価）



<p>成果</p>	<p>・ステップ1の到達目標は達成できている。 ・ステップ2の到達目標については、個人差があったものの、スタッフが支援する事によって、概ね到達できた。</p>	<p>・看護研究の意義と目的の理解について、目標は達成できた。 ・今年度発表担当の受講生については、研究計画書を作成でき、アンケート結果からも研究としてまとめる意義を見出せており、目標は概ね達成できた。 ・1回目内容は「難しく不安が残る」との意見も散見されたが、2回目終了後は全設問で評価が上昇し、100%の受講生から今後に活かせる有意義な内容であったとの回答を得た。</p>	<p><b>第1回：</b> <b>受講者数34名（学内12名、学外22名）</b> 基礎知識編は、昨年度よりも時間を増やし、単発での受講も可能として広く受講できるようにした。研修満足度は、「研修は有意義であった」100%、「職場に活かせるか」77%、「必要な知識・スキルが習得できたか」91%が「強く思う」「そう思う」と回答していた。 今年度からは、質的・量的研究を午前・午後に分け、双方昨年度よりも時間をかけて演習を行った。 <b>第2・3回（質的）：</b> 受講者数 第2回24名（学内10名、学外14名） 第3回22名（学内10名、学外12名） 研修満足度は「研修は有意義であった」75～89%、「職場に活かせるか」72～75%、「必要な知識・スキルが習得できたか」50%が「強く思う」「そう思う」と回答していた。理解・目標達成度で「強く思う」「そう思う」と回答された割合は、「質的研究の特徴と種類の理解」が94%と高く、講義による基本的知識の習得に関しては特に評価が高かった。 <b>第2・3回（量的）：</b> 受講者数 第2回22名（学内10名、学外12名） 第3回20名（学内10名、学外10名） 研修満足度は、「研修は有意義であったか」は87%が「強く思う」「そう思う」と回答している。理解・目標達成度は、すべての評価で60～93%が「強く思う」「そう思う」と回答していた。</p>	<p><b>第1回（事前学習）：受講者数34名（学内11名（附属病院10名、北部医療センター1名）、学外23名）、アンケート回答率91%</b> 基礎知識編は、昨年度よりも時間を減らし、オンデマンド録画配信での予習・復習を可能とした。研修満足度は、「研修は有意義であった」「職場に活かせるか」「必要な知識・スキルが習得できたか」で93～97%が「強く思う」「そう思う」と回答していた。時間は「ちょうどよい」が90%以上で総合評価は5段階評価で平均4.3であった。 受講方法は、今回のようなオンデマンド録画配信で受講したいが90%であった。 <b>第2回（事前学習）：受講者数18名（学内8名（すべて附属病院）、学外10名）、アンケート回答率89%</b> 予習動画について、「研修は有意義であった」94%、「職場に活かせるか」88%、「必要な知識・スキルが習得できたか」81%が「強く思う」「そう思う」と回答していた。一方で、各問いに6%（1名）が「そう思わない」と回答していた。理由の記載はなし。理解度については、「質的研究の特徴」81%、「質的研究の種類」75%、「量的研究の特徴」88%、「量的研究の目的」75%であり、「量的研究の目的」のみ6%（1名）が「そう思わない」と回答していた。理由の記載はなし。開催方法は、89%がオンデマンド録画配信を希望し、時間は、81%が「ちょうどよい」と回答していた。総合評価は、5段階評価で平均4.1であった。 <b>第2回（質的）：受講者数 第2回14名（学内8名（すべて附属病院）、学外6名）、アンケート回答率93%</b> 「強く思う」「そう思う」の回答は、「研修は有意義であった」「職場に活かせるか」「必要な知識・スキルが習得できたか」「データ収集が理解できたか」で100%であった。「データ分析についての理解」は77%であった。5段階評価での難易度は平均2.8、総合評価は4.3であった。 <b>第3回（質的）：受講者数13名（学内7名（すべて附属病院）、学外6名）、アンケート回答率92%</b> 「強く思う」「そう思う」の回答は、「研修は有意義であった」「職場に活かせるか」「必要な知識・スキルが習得できたか」「データ収集が理解できたか」で83～92%であった。理解度は、「データのコード化」75%「データ分析の手順」83%、「データのカテゴリ化」「データ分析後のまとめ」67%、「概念図の作成」33%が「理解できた」「強く思う」「そう思う」と回答していた。「結果の発表」は、50%が「学ぶことができた」「強く思う」「そう思う」と回答していた。いずれも「そう思わない」の回答はなかった。もう少し時間をかけて教えて欲しかった内容は、「カテゴリー分類」「分析」の回答が多かった。研修時間は50%が「少し短い」と回答していた。5段階評価での難易度は平均2.3、総合評価は4.3であった。 <b>第2回（量的）：受講者数 第2回15名（学内8名（すべて附属病院）、学外7名）、アンケート回答率93%</b> 「強く思う」「そう思う」の回答は「研修は有意義であった」86%、「職場に活かせるか」79%、「必要な知識やスキルが習得できたか」64%であった。「そう思わない」の評価がそれぞれ1～2名含まれた。理解度の（理解できた）「強く思う」「そう思う」の回答は、「概念枠組みと分析枠組み」43%（そう思わない7%（1名）含）、「統計手法」57%（そう思わない21%（3名）含）、「データのExcelの入力方法」93%、「質問紙の作成方法」86%であった。研修時間は、14%（2名）が「少し長い」と回答していた。もう少し時間をかけて教えて欲しかった内容は「尺度」「検定方法」が多かった。5段階評価での難易度は平均1.8、総合評価は3.9であった。 <b>第3回（量的）：12名（学内8名（すべて附属病院）、学外4名）、アンケート回答率92%</b> 「強く思う」「そう思う」の回答は「研修は有意義であった」100%、「職場に活かせるか」91%、「必要な知識やスキルが習得できたか」64%であった。学びについては、「量的データのSPSSの入力方法」「SPSSによるデータの分析方法」「結果の解釈」については、82%が（学ぶことができた）「強く思う」「そう思う」と回答していた。すべての項目で「そう思わない」の回答はなかった。もう少し時間をかけて教えて欲しかった内容は「SPSSの実習が長い方がよい」「講義のスピードが速くてついていくのに必死であった」「データの分析と考察の具体的な方法」「データ分析後の考察について、論文に起こす時にどのような表現ができるか、具体的に教えていただくとイメージしやすい」と記載されていた。研修時間は、「少し短い」との回答が45%あった。5段階評価での難易度は平均1.6、総合評価は4.3であった。</p> <p>特に自己研鑽目的で自ら申し込み受講する学外受講生は、自らの課題を持ち講師・支援者に積極的に質問する姿もあった。研修終了後にメールでの質問もあり、可能な限り応じた。</p>
-----------	---	--	---	---

<p>課題・今後に向けて</p>	<p>・受講生の基礎知識に幅があり、講義運営には限界がある。 ・文献検索はベーシックでも実施しており、今後継続が必要か検討する。 ・SPSSを理解しているスタッフの支援が必要であり、時間配分、支援体制を検討する。 ・今後は質的研究についても内容に取り入れるか検討する。</p>	<p>・2021年度は、web配信も取り入れ、北部医療センターの看護職員への支援も行う予定である。</p>	<p>・今年度から、研修内容に質的研究も含めた。アンケート結果からも、時間配分の変更や講義部分のオンデマンド配信（予習）など、さらなる検討が必要である。 ・自身で収集したデータを用いた演習は、量的・質的研究とともに理解が深まったと好評であったが、特にオンライン受講生を含めたワークでの時間配分が難しかった。完遂できないグループもあり、事前準備やオンライン環境、アプリケーションの活用方法を見直す必要がある。 ・初のオンライン配信は、特に演習時の通信状況や設営での困難さを伴った。ハイブリット開催を継続する場合は、方法の再検討を要す。</p>	<p>第1回：初めてのオンライン講義で参加人数が多く、双方向式であるもの途中で理解を確認し、フォローしながら進めることが難しかった。看護研究は多くの看護師の苦手意識が強く、2,3回目の演習に向けそれらを軽減するためにも、復習できる学習環境整備が必要と考える。 第2回（質的）：知識やスキルの習得についての満足度を上げるためには、データ収集・分析の演習で時間をかけ、理解を促進する必要がある。今回は、講師と相談しながら録画配信による予習を計画している。講義は理解度の評価が高いため、これらを予習内容として、当日は短時間でその復習を行い、演習の時間を多くしてより集中できるようにしていきたい。 （量的）：概念枠組みと分析枠組み、統計手法の理解は対象者が苦手とし、理解に時間がかかる内容であることから、さらに時間をかけ、丁寧に教える必要がある。今回は、第1回目の研修内容の一部を録画配信として、今回、理解・目標達成度が低くなった内容について、対面でさらに時間をかけて講義・演習を行う。 第3回（質的）：グループワークに関する説明やワークの一部を事前課題にするなど工夫すれば理解度等評価が低かった「コードのカテゴリー化」「抽象度を上げていく方法」「概念図の作成」について、質問に応じながら時間をかけて演習を行うことができる。このことで、知識・スキルアップが実現し、職場に活かせる研修として満足度が向上できると考える。 （量的）：SPSSの入力方法やデータ分析、結果の解釈が演習内容であり、これらは最も難易度が高く、毎年の受講者がつまづきを感じる部分である。今年度から、クリニカルラーⅢ以上の学外の受講者も対象となったが、SPSSやExcelの入力操作が追いつかない受講者も多く、これらの理由で質疑応答の時間が少なくなった。次年度以降は、「Excelの基本操作ができる」ことを受講対象に加える。COVID-19対策として、1m以上の距離を確保し、対面での会話を避けるように考えた座席配置であったが、画面の見にくさなどから受講者の理解を妨げてしまう場面があった。感染対策を実施しつつ受講者の満足度・理解度を上げられるよう運営を改善したい。</p>	<p>基礎知識については、オンライン・オンデマンド録画配信で予習・復習を可能としたこともあり、全体的に満足度が向上し、特に質的研究研修の評価が大きく改善していた。 質的研究・量的研究ともに、データ入力や分析の部分について理解度が下がるが、短期間で100%理解することは困難である。難易度は高い（質的：平均2.3~2.8、量的：1.6~1.8）と評価しているものの、総合評価をみると満足度は高くなる（質的：平均4.3、量的：3.9~4.3）ため、受講生はこの研修で看護研究に触れ、前向きに学習し、経験と学びを得ることができたと考える。 量的研究研修は、「研修は有意義であった」「職場に活かせるか」の評価は高いが「必要な知識やスキルが習得できたか」で60%台と低くなり、「そう思わない」の評価が含まれる。 受講生が最も理解しにくく難易度が高い項目は、「概念枠組みと分析枠組み」と「統計手法」であり、理解できた「強く思う」「そう思う」が40~50%台で「そう思わない」の回答が1~3名含まれている。自由記載欄をみると「尺度」「検定方法」をもう少し丁寧に教えて欲しいとのニーズがうかがえる。 SPSSの実習については、各グループ看護学科教員1名ずつのサポートで、昨年度までと比較するとスムーズに進めることができた。しかし、理解や入力が追いつかない受講者も散見され、自由記載欄を見ても、困難感があったことがうかがえる。 演習型研修については、今年度同様、各グループ5名以内で支援者が1名サポートすることが望ましいと考える。 今年度までの研修評価から課題は明確となっている。 次年度は、約10年ぶりに講師が交代となるため、新たにプログラムを再構成する。 受講者の意見も参考に、論文査読をしながら講義を進行して各項目を具体的にイメージしやすい、レベルを下げて（これまでの研修は大学院生レベル）研修生の看護研究に対する心理的ハードルを下げ、理解を助けるなどの工夫を検討している。 また、毎年質問にあがる「看護研究と実践報告の違い」の解説についても検討していく。</p>
------------------	--	---	--	---	--

## 事業・活動別総括評価表

部門名  
教育・研究支援連携推進

事業・活動名（人事交流の調整、研究支援の調整） 記載者（郷良）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護部看護職者 看護学科学生	同左	同左	同左	同左
キーワード	研究支援・教育支援・ 研修支援	同左	同左	同左	同左
計画	研究支援：看護部各 部署の研究に対して教 員が支援する 教育支援：看護学生 の教育に対して看護職 者が支援する 研修支援：看護部の 研修に看護教員、セン ター職員が支援する	同左	同左	同左	同左
実践	研究支援：2019年ま での継続支援6件、 2020年までの継続支 援6件、2021年まで の継続支援5件の支援 を行った。 教育支援：「看護の統 合と実践Ⅰ」の中の3 授業の2人ずつ、 OSCEに6人の看護職 者が支援した。加えて 依頼があった51科目に 支援を行った。 研修支援：看護学科 から5件、18人が研修 の支援を行った。3年目 看護師のOSCEにセン ター看護師が支援し た。	研究支援：2020年ま での継続支援4件、 2021年までの継続支 援10件、2022年まで の継続支援3件の支援 を行った。 教育支援：「看護の統 合と実践Ⅰ」に8人の 看護職者が支援した。 加えて依頼のあった45 科目について支援行っ た。 研修支援：看護学科 から3件、7人が研修の 支援を行った。ベーシ ックレベルⅠ～Ⅲの研修 にセンター看護師が支 援した。	研究支援：2021年ま での継続支援10件、 2022年までの継続支 援5件、2023年まで の継続支援4件の支援 を行っている。 教育支援：看護学科 から51科目について支 援を依頼している。 研修支援：看護学科 から9件、19人が研修 の支援を行う予定であ る。	研究支援：2022年までの継続 支援5件、2023年までの継続支援 6件、2024年までの継続支援 7件の支援を行っている。 教育支援：看護学科から35科 目について支援を依頼している。 研修支援：2022年度から始 まった臨地実習指導に携わる看 護師のための支援研修に看護学 科から12名合わせて5件、14人 が研修の支援を行う予定である。	研究支援：2023年までの継続支 援6件、2024年までの継続支援7 件、2025年までの継続支援5件 の支援を行っている。 教育支援：看護学科から33科目 について支援を依頼している。 研修支援：2022年度から始ま った臨地実習指導に携わる看護 師のための支援研修に看護学科 から12名合わせて5件、13人が 研修の支援を行う予定である。
評価方法	研究の発表・論文作 成、学生による授業評 価、研修アンケート	同左	同左	同左	同左

<p>成果</p>	<p>研究支援：倫理審査への申請書類作成、結果の分析・解析などを主に支援し、研究成果の発表に結びついている。 教育支援：最先端の看護知識、臨床からの視点をふまえて、学生へ実践的な教育支援を行っており、学生の関心が高まり理解が深まっている。 研修支援：看護教員の専門的な知識を生かした研修を実施しており、看護職者の研修による学びは臨床で活用されている。</p>	<p>研究支援：COVID-19の感染拡大により、期間の延長や中止になる研究もあったが、予定通り発表できた研究もあった。 教育支援：オンライン授業になった科目については、オンラインでの参加や資料提示に協力がいただけ、教育効果としては例年と同じ成果が得られた。 研修支援：中止になったものもあったが、実施された研修には貢献した。参加者には良い学びが得られていた。</p>	<p>研究支援：COVID-19の感染拡大により、研究が遅れたものもあったが、ほとんどの研究が予定通り研究成果の発表に結びついている。 教育支援：対面で実施できる時期を調整しながら支援を得て、臨地の実践に結びつく教育支援を行っており、学生への学習効果は高い。 研修支援：看護教員の各々が専門的な知識を生かした研修を担当し、貢献している。</p>	<p>研究支援：COVID-20の感染拡大により、研究が遅れたものもあったが、ほとんどの研究が予定通り研究成果の発表に結びついている。 教育支援：対面で実施できる時期を調整しながら支援を得て、行った。最先端の看護知識、臨床からの視点をふまえて、学生へ実践的な教育支援を行っており、学生の関心が高まり理解が深まっている。 研修支援：研修生の授業結果も踏まえつつ、研修生のニーズを踏まえて看護教員の各々が専門的な知識を生かした研修を担当し、貢献している。</p>	<p>研究支援：COVID-21の感染拡大により、研究が遅れたものもあったが、ほとんどの研究が予定通り研究成果の発表に結びついている。 教育支援：コロナ禍前の授業態勢にほぼ戻った。新カリや講義内容を再考して、最先端の看護知識、臨床からの視点をふまえ、依頼する講義内容を精査して、学生へ実践的な教育支援を行っており、学生の関心が高まり理解が深まっている。 研修支援：研修生の授業結果も踏まえつつ、研修生のニーズを踏まえて看護教員の各々が専門的な知識を生かした研修を担当し、貢献している。</p>
<p>課題・今後に向けて</p>	<p>研究支援：支援に関わる範囲が不明確で一部に教員の負担が大きくなっていることから、研究支援として関わる部分を明確にした。 教育支援：日程調整が当事者間だけで行われている場合があるので、看護部にもわかるように調整していく。 研修支援：充実した内容であり継続する。</p>	<p>研究支援：COVID-19の感染拡大により、研究内容を再検討しながら実施している。 教育支援：COVID-19の感染拡大により、当初の予定より科目は少なくなったが、看護部・教員双方の工夫により教育内容が変わらないように実施できた。 研修支援：COVID-19の感染拡大により、一部の研修が中止となり、支援件数は減少した。</p>	<p>研究支援：COVID-19の感染拡大の中でも、工夫しながら研究支援を実施している。 教育支援：本年度はCOVID-19の感染拡大以前と同じように支援を依頼しているが、双方の工夫により順調に進んでいる。 研修支援：研修もCOVID-19の感染拡大による中止はなく、感染予防に留意しながら、予定通り進んでいる。</p>	<p>研究支援：COVID-19の影響がありながらも、工夫しながら研究支援を実施している。 教育支援：本年度はCOVID-19の感染拡大以前と同じように支援を依頼しているが、双方の工夫により順調に進んでいる。 研修支援：研修もCOVID-20の感染拡大による中止はなく、感染予防に留意しながら、内容を調整しながら、予定通り進んでいる。</p>	<p>研究支援：COVID-19の影響を受けながらも、工夫しながら研究支援を実施している。 教育支援：本年度はCOVID-19の感染拡大以前と同じように支援を依頼しており、新カリと講義内容に合わせた依頼をしており、双方の工夫により順調に進んでいる。 研修支援：研修生のニーズに合わせて、内容を調整しながら、予定通り進んでいる。</p>



## 事業・活動別総括評価表

部門名  
教育・研究支援連携推進

事業・活動名（ eラーニング整備・活用） 記載者（越智）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護学科学生、附属病院看護職員、北部医療センター看護職員	同左	同左	同左	同左
キーワード	事前学習、自己学習	コロナ禍オンライン学習		事前学習、自己学習	事前学習、自己学習
計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：新入生eラーニングガイダンス、全学年への利用推奨</li> <li>・附属病院：新人看護職員ガイダンス、研修時の事前課題利用</li> <li>・北部医療センター：研修時の事前学習課題利用、自己学習推奨</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Eラーニング教材提供者の検討（3社）：コンテンツの充実度、利便性、アクセスビリティほか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：新入生eラーニングガイダンス、全学年への利用推奨</li> <li>・附属病院：新人看護職員ガイダンス、研修時の事前課題利用</li> <li>・北部医療センター：研修時の事前学習課題利用、自己学習推奨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：新入生eラーニングガイダンス、全学年への利用推奨</li> <li>・附属病院：新人看護職員ガイダンス、研修時の事前課題利用</li> <li>・北部医療センター：研修時の事前学習課題利用、自己学習推奨</li> <li>・医療従事者のみならず、病院クラーク（医療事務作業補助者）も視聴できるように調整</li> </ul>
実践	<p>看護技術のオンライン教育ツール：エルゼビアジャパン「ナースングスキル」活用</p> <p>350の看護技術、400件以上の映像、動画講義を提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：コロナ禍により対面授業、実習が制限される中で、オンライン学習教材として広く活用された。</li> <li>・附属病院：新人看護職員教育に活用。ベーシック研修時の事前課題利用、A C P 推進に伴う自己学習教材として活用</li> <li>・北部医療センター：新人看護職員のOJT活用、研修時の事前学習課題利用、コロナ禍でのオンライン学習教材</li> </ul>	<p>看護技術のオンライン教育ツール：エルゼビアジャパン「ナースングスキル」を引き続き活用することとなった。</p> <p>看護学科、附属病院、北部医療センターにて、オンライン、オンデマンド教材として活用中</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：講義、演習の事前学習に視聴を課すことで活用を促進、1回生にアナウンスを徹底</li> <li>・附属病院：活用を促進する一端として全部署へ教育用のPCの配置完了</li> <li>・北部医療センター：看護業務手順の改定に伴い、手順の一部をeラーニングに移行して活用を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科、1回生へは、入学前のオリエンテーションの際にエルゼビアジャパンの担当者の方からZoomで説明をしてもらえる様に調整を行った。刷新されているビデオを説明に流され、インバクトを与えられた。</li> <li>・クラークさんが広くあまねく視聴できるように個人対象とするのではなく集団に対して3個のID発行を行った。</li> <li>・附属病院では、研修の一環で『看護補助者との協働のために』の視聴を課題とされたが、これまでナースングスキルを視聴されていなかった看護職員が多く、IDが不明とのことで、その対応が雑多となった。</li> <li>・エルゼビアジャパン様からアップロードされたコンテンツなどの情報は、その都度、看護学科教員、看護部、北部医療センターにもれなく伝え、活用の促進に努めた。</li> </ul>
評価方法	閲覧件数把握	同左	同左	閲覧件数把握	閲覧件数把握

成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：総閲覧件数6309（前年度に比し60%増）実習中の自己学習教材として活用</li> <li>・附属病院：総閲覧件数2015、研修事前学習教材として活用</li> <li>・北部医療センター：総閲覧件数1427（前年度に比し52%増）全職員の看護必要度研修に利用、研修事前学習教材として設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：総閲覧件数59092（前年度9.4倍）コロナ禍でのオンライン学習教材として活用</li> <li>・附属病院：総閲覧件数4571、動画講義視聴の増加</li> <li>・北部医療センター：総閲覧件数7196（前年度の5倍）新人看護師とジェネラリストに顕著に増加。新人へのOJT活用、ジェネラリストへの課題として設定により増加。動画講義の視聴も好調。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：2019年度のコロナ前に比べると視聴数は増加しているが、2021年度に比べてに伸びているわけではない</li> <li>・附属病院：研修内容に自己学習の内容を減少させたことで、視聴数は減少した</li> <li>・北部医療センター：ジェネラリスト マネジメント研修での活用をしたことで視聴数を伸ばすことが出来た</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科 4月～12月に視聴件数を確認する。2022年では手技、動画講義の視聴を合わせて26,646件であった。2023年では30,312件であり、3,666件増加している。</li> <li>・看護部 4月～12月に視聴件数を確認する。2022年では手技、動画講義の視聴を合わせて4,101件であった。2023年では58,652件であり、54,551件増加している。附属病院においては、上記の研修課題『看護補助者との協働のために』第1回から10回までの視聴にて、のきなみ視聴数が増加している。</li> <li>・北部医療センターにおいては、現在確認中。</li> </ul>
課題・今後に向けて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護学科：コンテンツの副次的機能（ミニテスト、課題提出）等の活用推進</li> <li>・附属病院：多忙な勤務の中で活用できるように環境調整と周知</li> <li>・北部医療センター：研修の必須課題としての設定、集合研修時の視聴、OJTでの活用推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・追加コンテンツである「動画講義」の活用推進</li> <li>・教育媒体として、利用を今後も進めていく。</li> </ul>		<p>学習の機会、研修の機会などを設定することで、視聴数を伸ばすことはできるので、e-ラーニングのこの教材を最大限活用できるように利用を促進していくことが重要</p>	<p>昨年度同様に、学習の機会、研修の機会などを設定することで、視聴数を伸ばすことはできるので、e-ラーニングのこの教材を最大限活用できるように利用を促進していくことが重要である。e-ラーニングの内容が今の医療社会により適合した内容になっていることから、利用価値があるため、視聴を促進していく。次々年度再開予定の緩和ケアを推進するプログラムでも受講生にIDを発行して視聴できるようにしていきたい。</p>

## 事業・活動別評価表（統括評価用）

部門名  
教育・研究支援連携推進

事業・活動名（看護研究交流会） 記載者（志澤）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護学科・京都府立 医大附属病院看護部 および京都府の医療機 関	同左	同左	同左	同左
キーワード	教育環境の充実・看護 研究の質向上	同左	同左	同左	同左
計画	・テーマ「患者に寄り添 い働き続けるために必 要なこと～心が健康で 働き続けられる方法を みつよう」2019年10月 12日 講演会と看護研究発 表会	COVID-19感染拡大 防止の観点から開催 中止	・テーマ「地域包括ケア システムにおける連携の 深化論」2021年10 月30日 基調講演とシンポジウ ム ・今年度はCOVID-19 対策のためオンライン開 催	・テーマ：「With/Afterコロナの看護 実践教育の構築」2022年10月2日 基調講演と研究・活動発表 ・「臨地実習に携わる看護師のための 支援研修」との共同とし、ハイブリッド 開催	・テーマ：「令和時代の看護師のキャ リア形成について考える」2023年11 月18日 基調講演とワークショップ ・ハイブリッド開催
実践	・10月12日は台風接 近に伴い延期する。 ＜看護部 看護研究 発表会＞ 2019年12月4日およ び9日18時開催 ・口頭発表7題、示節 発表8題、専門・認定 看護師の実践報告 ＜講演会＞ 2020年2月8日13時 開催 ・講演1「患者に寄り 添い働き続けるために ～ヘルシー・ワークプレ イス～」前神奈川県立病 院機構 神奈川県立 がんセンター副院長 伊藤清子 ・講演2「看護職の心 の健康の保持増進 （ストレスとメンタルヘル ス対策）について～」 医療法人同仁会（社 団）介護事業部事業 部長統括医師 西村 幸秀	・研究発表については、 看護部主催の院内看 護研究発表（全て口 演）を実施。	・センター長講演「京都 府立医科大学 看護 実践キャリア開発セン ターについて」吉岡さおり センター長 ・基調講演「地域包括 ケアシステム時代にお ける連携の在り方と課 題」公益社団法人京 都府看護協会専務理 事 千葉圭子 ・シンポジウム「今できる 活動とこれからの連携」 1.訪問看護ステーシ ョン 虹 センター長 西尾 希美重 2.京都市北区・上京 区在宅医療・介護連 携支援センター セン ター長 村上成美 3.附属北部医療セン ター 副看護部長 木 村陽子 ・総合討論	・基調講演「実習指導のグッドプラク ティス」 講演1：「実習指導における大学との 協働の実際、院内での取り組み」地 方独立行政法人京都市立病院機 構 京都市立病院副院長兼看護部 長 半場 江利子 講演2：「看護教員と実習指導者が 語り合い、学ぶ合うことをねが いとした学習会『よりよい看護学 実習について共に考える会』の 取り組みとその成果」京都橋大 学看護学部 教授 奥野 信行 ・研究・活動発表（デジタルポ スターセッション） 「With/Afterコロナの看護実践と 教育」 1.京都府立医科大学附属病 院 看護師 土田 翔太 2.京都府立医科大学附属 北 部医療センター 看護師 上 田 加奈子 3.京都橋大学看護学部 教 授 奥野 信行 4.京都府立医科大学医学部 看護学 学内講師 山田 親代 5.京都府立医科大学医学部 看護学 学内講師 村上 佳 栄子	・基調講演「基調講演「経済学 の視点から看護職のキャ リアを問う」山口 大学経済学部 経済研究科 教授 角田由佳 ・ワークショップ「やっ とみよと思ったその 時に！」 ブース1：日々の活動 をかたちにしていくた めに、自分たちの活動 を可視化する方法につ いて ブース2：活動を発信 するための、看護研 究の取り組みについて



評価方法	質問紙調査		質問紙調査	web調査	web調査
成果	<p>・講演会参加者は29名であった。</p> <p>・講演1、講演2において「良かった」「まあまあ良かった」合わせて95～100%と高評価だった。</p> <p>・ナッジ理論、アサーティブな関わりを職場に活かしていくことについて反響があった。</p>		<p>・講演会参加者は71名であった。</p> <p>・基調講演、シンポジウム共に「良かった」が76～80%、「まあまあ良かった」が20～24%と高評価だった。</p> <p>・オンライン開催については、概ね高評価であり、遠隔地からの参加や勤務中の合間での参加が可能であること等の利点があげられていた。</p>	<p>・参加者は82名であった。</p> <p>・基調講演、研究・活動報告共に「良かった」「まあまあ良かった」で90%以上と高評価だった。</p> <p>・キャリアセンターでの新たな実習指導者育成の試みを伝えるという点においても、概ねできたと考える。</p> <p>・新型コロナウイルス感染症に対応しながらハイブリッドで開催したことによって、遠隔地および職場からの参加が可能になったとの感想が得られたことから、開催方法も妥当であったと考える。今年度の結果は、コロナ後の方法としても一定の示唆が得られたと捉える。</p>	<p>・参加者は60名（ZOOM参加41名、現地参加19名）であった。</p> <p>・交流会全体の満足度は共に「良かった」「まあまあ良かった」合わせて85.1%であった。</p> <p>・講演会において、看護職のキャリア形成を経済学の視点から捉え、看護活動を見える化する意義などについて反響があった。</p> <p>・ワークショップにおいては、対面のみとしたことで参加者は少なかったが、他施設との意見交換ができたことについては好評を得た。</p> <p>・昨年度に引き続きハイブリッド開催したことによって、京都府全域からの参加者が得られた。</p>
課題・今後に向けて	<p>・台風の影響により、開催日を延期し、後日、看護研究発表会は看護部主催、講演会をセンター主催と別々に実施した。</p> <p>・講演会の参加者は、半数が大学外の医療機関からの参加者であり、本事業の目的と対象を見直していくことも必要である。</p>	<p>・2021年度は、看護研究交流会のあり方を見直し、京都府内の医療機関の看護職および医療職が集い、お互いの活動を理解し、地域で活躍している看護職員との交流を目的とする。</p>	<p>・今年度はオンライン開催となったことから、研究発表を中止し、講演会形式で実施したが、次年度は、活動報告を含めた研究発表会の形式に戻し、より積極的な意見交流の場の展開を検討する。</p>	<p>・今年度は、会場とzoomのハイブリッド開催となり、初めてzoomの運営には業者を入れた。京都府内の医療、保健、福祉関連の看護職同士の交流を発展させるという点においては、自由な意見交換や交流とまではいかなかった。業者にzoom運営を任せただけで、キャリアセンターの運営としての余裕ができたが、冒頭にzoomトラブルはあり、今後もハイブリッドで開催時の課題は残った。</p>	<p>・今年度は対面での交流会が実現したが、ワークショップの趣旨が明確でなかったなどの意見があったことから、交流会のあり方については課題が残った。</p> <p>・当日運営は予算の関係上業者委託が困難となった。スタッフのみでトラブルなく運営できたが、次年度以降の開催形式には検討が必要である。</p>

# 事業・活動別総括評価表

部門名  
評価プロジェクト

事業・活動名（各プログラム成果評価、事業全体の評価他） 記載者（滝下）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
計画			<p>1. 現行プログラムの評価方法の課題抽出</p> <p>2. 中間評価に向けての準備</p>	<p>1.2022年度事業活動内容別総括評価表の作成</p> <p>2. 中間評価内容の部門間共有</p> <p>3. 現行評価内容の点検</p>	<p>1.2023年度事業活動内容別総括評価表の作成</p> <p>2. リニューアル事業の評価方法の検討</p> <p>3. 最終評価に向けての準備</p>
実践		<p>・上記計画に沿い、事業・活動後ごとの評価を行い、報告した。</p> <p>・リニューアルレポートを発行した</p>	<p>1. 現行プログラムの評価方法の現状を調査し、課題抽出を行った。現在展開している事業・活動について、評価方法と課題について調査を行った。その結果、13の事業・活動のうち質問紙による受講者自己評価を行っているのは7事業、他者評価を行っているのは3事業、複合評価は2事業、実績評価は1事業であった。課題は、コンピテンシー評価ができていない、教育効果（アウトカム評価）が不十分、プログラム修了生のその後の活躍状況や復職支援の復帰状況などの把握が出来ていない等が抽出された。評価方法を今後検討していくことが確認された。</p> <p>2. キャリア開発センターの機能に合致した事業評価表の改訂 2020年度にキャリア開発センターの機能、活動方針の見直しが行われたことを受け、評価委員会による中間評価（事業途中の評価）・最終評価（5年に一度）で使用される評価表の見直しを行う事になった。キャリア開発センターの活動目的に合わせた内容構成とした。その結果、評価項目は15項目、4段階評定とし、①基本項目（目標管理、事業管理）、②細項目（教育プログラム開発・教育指導者の育成、教育環境の充実、地域交流・地域貢献）の2類型の評価視点を設定し、今期の中間評価から使用することとなった。</p>	<p>1. 2022年度事業・活動内容別総括評価表（評価ブリーフレポート）の作成 本評価表は、各事業・活動のインプット・アウトプットプロセスとアウトカムを明確化する目的で昨年度から導入した。今期分の記入を行った。</p> <p>2. 中間評価内容を一覽にまとめ、評価が低い内容について、部門内で共有した。</p> <p>3. 集合研修における評価尺度導入準備 2021年度に行われた評価委員会での中間評価において「自己評価に依存した傾向の評価」との指摘を受け、評価方法の検討と効果的な評価スケールの調査を行った。</p> <p>4. 導入評価の効果把握 2021年度から緩和ケアを推進する看護師養成プログラムにおいて、がん看護困難感尺度、看取りケア尺度、がん看護実践・困難感尺度（訪問看護用）、リーダーシップ尺度の4つの尺度を導入し、教育効果の把握を試みた。また、withコロナ新時代のリカレント教育では、就職・転職率の把握を行った。</p>	<p>1. 2023年度事業・活動内容別総括評価表（評価ブリーフレポート）の作成を行った。また、過去5年間の実践内容から今後の課題の検討を行った。</p> <p>2. 「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」では、既存の尺度を用いた客観的評価も行った。</p> <p>3. 評価委員会開催に向け、キャリアセンターの事業評価表の項目に沿って自己評価を行った。</p>

<p>成果</p>	<p>事業・活動ごとの目標到達度、研修満足度等は明らかとなったが、自己評価が中心であり、ラーニングアウトカムの客観的評価は不十分であった。</p>	<p>3. 評価ブリープレポートの作成 法人計画事業第3期の途中にキャリア開発センターの事業再編があったことから、進捗管理、課題同定の目的で各事業についてのインプット・アウトプットプロセスとアウトカムを整理し、評価ブリープレポートを作成した。そのレポートを中間評価用資料（事業・活動別評価表）として提出することになった。事業ごとに経年的に成果と課題を記載したことから、今後の取り組みの方向が明らかとなった。</p> <p>4. 緩和ケアを推進する看護師養成プログラムの評価表の改訂 従来は、受講者への目標到達度と講義・演習感想を聞く質問紙調査のみであったが、教育効果を把握するために、信頼性・妥当性が検証された4つの尺度を用いて受講前後で調査することとなった。使用尺度は、①看護師のがん看護に対する困難感尺度、②終末期がん患者とその家族へ看取りケア尺度、③中堅ジェネラリスト看護師のリーダーシップ尺度 ④がん看護実践・困難感尺度（訪問看護Ver.）である。また、受講前には診断的評価の質問紙調査、受講後には統括評価、管理機能評価に係る質問紙調査を行うこととなった。</p>	<p>1. 2022年度分のブリープレポートの記入が完了した。</p> <p>2. 評価者コメントのまとめから、改善点指摘部分を赤字表記し、担当者間で共有した。プログラム進行途上から評価が低いものもあり、教育効果の明確な把握の必要性を再確認した。また、スキルラボ並びにEラーニング整備への取り組みを強化していくこととなった。</p> <p>3. 舟島らが2015年に開発した「研修過程評価スケール」の集合研修への導入を検討した。本スケールは、講義や研修の内容・方法・環境など34項目について、6段階リッカートスケールで測るものであり、信頼性・妥当性が検証された尺度である。</p> <p>4. 緩和ケアに関する学習内容・効果について把握することができた。また、リカレント教育では、復職・転職の意向の確認が出来ていた。</p>	<p>1. 現在展開している15の事業・活動について、その成果と課題が一覧として把握できた。</p> <p>2. 「臨地実習指導に携わる看護師のための支援研修」において、既存の実習指導上の困難感尺度を用いて評価も行った結果、研修受講後に困難感が僅かではあるが低減していることが明らかとなった。</p> <p>3. 2月上旬に、評価委員会が開催される運びとなった。</p>
<p>課題・今後に向けて</p>	<p>現在の評価は、プログラム単体ごとの学習機能、教授機能評価が中心である。 キャリアセンターの事業目標の実現を目指して行われる様々な教育・実践活動に関する総合的な価値決定を明らかにする研究機能を加味した評価を今後実施する必要がある。 今後は、以下の内容について検討していく ・展開している教育プログラムに共通した基本評価項目の設定 ・看護実践能力の具体的な同定、ラーニングアウトカム主眼の評価 ・「機能する」評価プログラムの導入 ・センター機能やプログラムの有効性の発信</p>	<p>1. 各事業の評価類型の整理と共通した調査項目の設定 2. 中間評価を受けての改善</p>	<p>中間評価内容を受けての事業内容の見直しや強化すべき点の確認は有用であった。指摘内容の改善を試みる取り組みが展開されていた。 各プログラムの評価は、学習目標評価に加えて、ループバックや小テスト、指導者レスポンスを添えたレポート等目的に応じて丁寧に展開されていた。 研修過程評価スケールは、現行の評価内容が多く、受講者負担が増えることを勘案し、最終評価終了後に検討していくこととなった。 今後もマンパワー・資源の投入量とその成果の関係を十分に検討し、持続可能で効果的なプログラム供給と事業展開を行っていく。</p>	<p>2023年度は5年に1度の最終評価の年である。評価委員会の指導、評価を受け、今後の課題を同定し、来期の活動方針を明らかにしていく。</p>

## 事業・活動別総括評価表

部門名  
その他の活動：特定行為  
研修運営事務局

事業・活動名（特定行為研修教育課程）

記載者（越智）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象		看護師	看護師	看護師	看護師
キーワード		特定行為・ジェネラリスト・外科術後管理	特定行為・ジェネラリスト・外科術後管理 術中麻酔管理	特定行為・ジェネラリスト・外科術後病棟管理 術中麻酔管理	特定行為・ジェネラリスト・外科術後病棟管理 術中麻酔管理
計画	10月：特定行為研修指定研修機関の申請 2020年度より開講を目指す	募集 外科術後病棟管理領域：5名 （13区分19行為） 講義 共通科目：250時間 区分別科目：154.5時間 症例：各行為5症例以上（計95症例）  領域拡大検討	募集の結果、外科術後病棟管理コース1名、術中麻酔管理コース4名の計5名の研修を行う  領域拡大については今年度から術中麻酔管理領域コースを開講する	募集の結果、外科術後病棟管理コース2名、術中麻酔管理コース6名の計8名の研修を行う  領域拡大については経過を見て検討をしていく	募集の結果 外科術後病棟管理コース2名、術中麻酔管理コース3名の計5名の研修を行う  領域拡大については2024年度から集中治療領域コースを開講することとしたが、応募者は無かった

<p>実践</p>	<p>特定行為研修管理委員会 委員長；夜久病院長 外部委員を含め他8名 事務局；看護実践キャリア開発センター 会議回数；3回 募集 外科術後病棟管理領域；5名（13区分19行為） 履修期間；1年間 講義；共通科目；250時間、区分別科目；154.5時間、症例；各行為5症例以上（計95症例） 臨地実習場所；本学附属病院 上記内容で申請する</p>	<p>特定行為研修管理委員会 委員長；夜久病院長 外部委員を含め他10名 事務局；看護実践キャリア開発センター 会議回数；3回 募集 外科術後病棟管理領域；5名（13区分19行為） 開講式；4月2日 閉講式；3月10日 共通科目；250時間 区分別科目；154.5時間 症例；各行為5症例以上 臨地実習場所 本学附属病院 領域拡大 術中麻酔領域を5月に追加申請 臨地実習 NST及びMEラウンドを12月から実施</p>	<p>特定行為研修管理委員会 委員長；夜久病院長 外部委員を含め他10名 事務局；看護実践キャリア開発センター 会議回数；3回 2022年度 募集 （選考試験；9月4日） 外科術後病棟管理領域；5名（13区分19行為） 術中麻酔領域；5名（6区分14行為） 開講式；4月2日 e-ラーニング・スクーリングにおける指導 共通科目；250時間 区分別科目；外科術後管理；154.5時間 術中麻酔管理；104.5時間 OSCEにおける指導 外科術後管理；4行為 術中麻酔管理；3行為 臨地実習；10月11日～ 実習場所は附属病院、症例を取得 症例数；外科術後管理19行為×5症例以上 術中麻酔管理14行為×5症例以上</p>	<p>特定行為研修管理委員会 委員長；夜久病院長 外部委員を含め他18名 事務局；看護実践キャリア開発センター 会議回数；2回（+メール会議数回） 2023年度 募集（選考試験；9月10日） 外科術後病棟管理領域；5名（13区分19行為） 術中麻酔領域；5名（6区分14行為） 開講式；4月4日 e-ラーニング・スクーリングにおける指導 共通科目；250時間 区分別科目；外科術後管理；154.5時間 術中麻酔管理；104.5時間 OSCEにおける指導 外科術後管理；4行為 術中麻酔管理；3行為 臨地実習；10月3日～ 実習場所は附属病院、症例を取得 症例数；外科術後管理19行為×5症例以上 術中麻酔管理14行為×5症例以上</p>	<p>特定行為研修管理委員会 委員長；佐和病院長 外部委員を含め他19名 集中治療領域の開講にあたり、ICUの小尾口部長も委員となっていただく 事務局；看護実践キャリア開発センター 会議回数；2回（+メール会議数回） 2024年度 募集（選考試験；9月9日） ・外科術後病棟管理領域；3名（13区分23行為） ・術中麻酔領域；3名（6区分13行為） ・集中治療領域；3名（6区分13行為） 開講式；4月3日 e-ラーニング・スクーリングにおける指導 共通科目；243時間 区分別科目；外科術後管理；160.5時間 術中麻酔管理；104.5時間 OSCEにおける指導 ・外科術後管理；5行為 ・術中麻酔管理；3行為 臨地実習；10月2日～ 実習場所は附属病院で症例を取得していく。 症例数；外科術後管理23行為×5症例以上 術中麻酔管理14行為×5症例以上 今年度の研修生においては、昨年の募集の時点ではこれまでの行為数であったが、今年度から外科術後の行為数を拡大、術中麻酔を縮小するにあたり、その対象行為においては選択制とした結果、外科術後は23行為、術中麻酔は14行為を習得することになった。 キャリアセンター専従の教員が1名休職中であり、今年度の実習は、看護部の協力を得て、本学の研修修了生ではないが、特定行為研修修了生に支援者として実習に関わってもらった。</p>
<p>評価方法</p>	<p>管理委員会・運営委員会等で意見をもらう</p>	<p>同左</p>	<p>同左</p>	<p>同左</p>	<p>同左</p>



<p>成果</p>	<p>2月26日付けで特定行為研修指定研修機関の指定を受ける。 選考試験（論述式、面接）の結果、2020年度研修生4名が合格。 eーニング：SQUE研究会</p>	<p>8月：術中麻酔領域の追加申請が承認される 選考試験（論述式、面接）の結果、2021年度研修生5名（外科領域：1名、麻酔領域：4名）が合格。 コロナ感染症蔓延の関係で開講が危ぶまれたが、4名全員研修修了した。</p>	<p>今年度から追加となった術中麻酔管理の研修も大きな問題もなく粛々と実習が進んでいる</p>	<p>外科術後病棟管理領域コース2名、術中麻酔管理領域コース6名の修了生を輩出できた。延べにて外科術後病棟管理領域コースは7名、術中麻酔管理領域コースは10名となった。</p>	<p>外科術後病棟管理領域コース2名、術中麻酔管理領域コース3名の修了生の輩出見込みである。延べにて外科術後病棟管理領域コースは9名、術中麻酔管理領域コースは13名となる見込みである。</p>
<p>課題・今後に向けて</p>	<p>開講後、スムーズに研修が実施できるよう各指導医と調整していく</p>	<p>・対象患者確保困難による臨地実習期間の長期化 ・IC及び承諾書取扱困難 ・特定行為関連手技の指導期間の不足 ・指導医の負担増加以上が課題としてあげられる。 対応診療科や実習場所の拡大を探索する 一部の技術についてスクーリング時に指導時間を設ける NST・MEラウンドは好評であったため、次年度も継続する</p>	<p>症例確保困難、IC及び承諾書取扱困難に伴う実習期間の長期化や指導医の負担増加が課題としてあげられる。 今年度は対応診療科や実習場所の拡大を図ったが十分とは言えないため、引き続き拡大を図っていく。 NST・MEラウンドは実習の後半で機会を設ける様にする。</p>	<p>PICC留置において、アクシデントを起こした。あくまで医師の指導のもとでの研修であるために、研修生が責任を負うことはない。しかしながら、患者にとって不利益なことをした事実は残ることなく、安全に実習が修了できる様に支援する。次年度は、手技と行為後の観察を徹底をし、アクシデントの予防と異常の早期の発見、早期対処ができるように指導を行う。</p>	<p>実習の進捗は遅いが、現時点ではアクシデントは起こしていない。実習時間を可能な限り日中とすることで、症例に関わる時間が短縮されたことも進捗に影響を及ぼしている。管理委員長の許可を得て、症例数の不足は、カルテ症例とすることで、症例数を増やすようにした。NST・MEラウンドの要望は研修生から無かったので、紹介のみに終わった。支援者と協力して医師との連携は密に行い、実習の環境を整えることはできた。しかしながら、研修生個々の研修のゴール設定の違いがあり、その都度確認をしながら指導を行ったものの難渋した。研修生の特性も把握したうえで、効果的な指導を行っていく必要がある。そのためには、今後も研修修了生が実習指導に携わる必要がある。</p>



## 事業・活動別総括評価表

部門名（その他の活動）

事業・活動名（スキルスラボ） 記載者（西内）

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護学科・京都府立医大附属病院看護部および京都府の医療機関	同左	同左	全学教職員・学生	全学教職員・学生
キーワード	教育環境の充実・看護研究の質向上	同左	同左	スキルス・ラボの整理整頓と全学でのより使用しやすいシステム作り	教育環境の充実（整理整頓と予約・報告電子システムの確立）
計画	・シミュレーション演習の場の整備と利用者管理 ・臨床演習室（スキルスラボ）管理運営協議会への報告	同左	同左	・スキルス・ラボ予約カレンダー、申請～使用報告システムの電子化 ・スキルス・ラボ内の整理整頓 ・水回り、物品の保管管理の見直し ・運営委員会への報告	・スキルス・ラボ予約カレンダー、申請～使用報告電子システムの運用・確立 ・シミュレータ・物品の整理整頓 ・シミュレータ機能の案内の見直し ・水回り、物品の保管管理の見直し ・運営委員会への報告
実践	・使用目的：講義、自己学習、研修、その他 ・シミュレーター：多機能患者モデル、技術演習シミュレーター、その他 ・10年ぶりにスキルスラボ管理運営協議会が開催（事務局：教育支援課） 過去の利用状況を報告	同左	同左 ラボ管理運営協議会は未開催	・Google work spaceを用いた電子予約システムの構築 ・整理整頓 ・チューブ乾燥機の配置検討	・Google work spaceを用いた電子予約システムの実運用・確立 ・シミュレーター一覧表の更新とHPへの掲載 ・シミュレータ・物品の整理整頓 ・水を使用するシミュレータの管理の検討
評価方法	利用状況、質問紙調査	利用状況、質問紙調査	利用状況、質問紙調査	利用状況、自己評価（振り返り）	利用状況報告書での意見収集（Web） 自己評価

<p>成果</p>	<p>・使用件数79件、使用者数(延)2834人であった。          ・2020年4月から開催予定である看護師特定行為研修に伴い、シミュレーターの種類が増え、より様々な技術を習得できる環境を整えることができた。          ・管理運営協議会において利用申請書及びアンケート(利用後報告書)の一部変更を提案了承される。</p>	<p>・使用件数212件(前年度比268.4%)、使用者数(延)1601人であった(前年度比56.5%)。          ・COVID-19への予防対策として、研修会場の分散、学外医療従事者が参加する研修会は中止となった。          ・2月下旬からCOVID-19のワクチン接種会場となった。          ・看護師特定行為研修での使用のため、使用件数は大幅に増加している。          ・利用状況報告書は、確実に提出してもらえるようになった。</p>	<p>2021年11月1日現在          ・使用件数14件、使用者数(延)630人であった。          ・5月末までCOVID-19ワクチン接種会場として提供。          制限は、継続中も徐々に緩和されている。          ・共同使用等について、理解を得、協力してもらえている。</p>	<p>・使用件数150件、使用者数(延)2552人          ・スキルス・ラボ予約カレンダー、申請～使用報告システムの電子化          これまで、空き状況確認・調整は電話、予約申請、所属長の承認(自署)、使用後の報告はすべて紙媒体で行っており、随所に人が関わらざるをえない煩雑なシステムであった。運営委員会で協議のうえ、2月にGoogle work spaceを用いた電子システムを構築した。3月以降、ホームページを経由して利用開始予定である。利用者のスキルス・ラボへのアクセスが飛躍的に改善し、運営を担うキャリアセンターを含めた時間・マンパワーが軽減し、働き方改革にも結び付くと考える。          ・スキルス・ラボ内の整理整頓          ・シミュレータの配置場所の整理(例:同種シミュレータを一定場所にまとめて配置、使用頻度が高いものを手前に配置)          特に使用頻度が高いシミュレータは、すぐに利用できるよう箱から出した状態で、関連物品とともにセットしておくことが望ましい。動脈採血シミュレータは、特定行為研修や医学部のCC1実習で頻繁に使用するため、箱から出した状態でスキルス・ラボ内にセットした。          ・水回り、物品の保管管理の見直し          水を使用するシミュレータ等のチューブの内腔、乾燥が困難な凹凸部にカビや目視可能な細菌が繁殖しており、これらの取り扱い、片づけ、保管方法を見直した。今後、手順書等を整備する予定である。チューブ乾燥機の配置は、次年度の課題として運営委員会で検討され、現在、機種選定中である。</p>	<p><b>【利用状況】</b>(2023年12月まで) 使用件数97件、使用者数(延)2188人          COVID-19の影響が少なくなり、利用状況は回復してきている。特定行為研修生は、研修室ができたことでラボの利用件数が減少している。下記の充実化による推移を経年的に評価していく必要がある。  <b>【予約・報告電子システムの実運用・確立】</b>          ・試行期間を経て4月から運用開始した。HPを経由してカレンダーで空きを確認し、予約する。使用後は、本予約メールに添付した報告ファイルへのURLにアクセスして利用状況について報告を受け、修理や改善要望を吸い上げることができている。          ・鍵の借用・返却システムについても、総務課に協力を得て紙申請運用を廃止した(電子媒体で総務課と情報共有し、総務課から北防災センターに鍵貸借の手続きを依頼)。          ・2023年度内に運用手順書を完成予定以上より、利用者のスキルス・ラボへのアクセスが飛躍的に改善した。紙運用を廃止したことも加わり、運営を担うキャリアセンターを含めた時間・コスト・マンパワーが大きく削減できた。  <b>【シミュレーター一覧表の更新とHPへの掲載】</b>          キャリアセンターで保管管理しているシミュレータ・物品の一覧表を更新し、定数とともに各機能を要約してHP上で表示し、一覧表から取扱説明書や動画ツールにアクセスして情報収集できるようシステムを整備した。          2023年度内に、静脈シミュレーター一覧をレターにして全学メールで案内することを検討中(利用促進のため)  <b>【整理整頓】</b>          ・同種シミュレータを定位置にまとめ、使用頻度が高いものを手前に配置できた。また、シミュレーター一覧表を更新し、この内容と対比させ、すべてのシミュレータ・物品にラベルを貼り、シミュレータについては、定位置に写真付きの掲示を行った。          ・教育支援課・キャリアセンターがそれぞれ管理しているシミュレータ等、また、共同で保管管理しているシミュレータ等を整理し、修理やその請求方法等を含め文書化した。  <b>【水を使用するシミュレータの管理の検討】</b>          チューブ乾燥機は、費用効果に見合った機種がなく、断念した。スキルス・ラボの移転の新構想の中での検討課題としていただく。暫定的な対応として、1月にヒートガンを購入したため、使用後評価して保管管理方法を定めていく。</p>
-----------	---	---	--	---	---

<p>課題・今後に向けて</p>	<p>・シミュレーターの維持管理・運用を今以上に行っていくことが必要となる。 ・アンケートを見直し、学内への通知方法や各シミュレーターの講習会の開催が必要と考える。</p>	<p>・次年度以降も看護師特定行為研修での使用、医学科のOSCE、総合診断実習等での使用等のため、使用希望の重複が予想される。 ・時間の調整、部屋を区切ったの使用等の工夫が必要と考える。</p>	<p>・スキルラボ保管のシミュレーター等が多くなり、保管・管理方法など検討が必要。</p>	<p><b>【物品請求システムの構築】</b> 多職種が使用するシミュレータに付随して使用する物品（例：針や廃棄容器）の経費、請求方法等について、スキルス・ラボ運営委員会で協議して明確化し、物品の配置場所の固定と定数管理をすすめる、さらに学生・教職員が利用しやすい環境を整備する必要がある。</p> <p><b>【古いシミュレータの使用可能性の評価と廃棄・更新】</b> 2年間使用されていない静脈穿刺シミュレータ（点滴・採血トレーナー、かんたんくん）については、その機能や今後の使用可能性を評価して、廃棄、更新、他の静脈穿刺シミュレータへの変更について検討中である。</p> <p><b>【実用的なデータ分析と改善への活用】</b> 今年度からシミュレータ別使用職種や目的等を内訳として分析し、今後のシステム構築に向けデータを活用する予定であったが、できなかった。電子システム開始後、次年度の目標としたい。</p> <p><b>【スキルス・ラボの利用促進に向けた改善】</b> 常駐職員が不在の環境で、利用増加につなげる着想と工夫は必要であるが、使用実績のない高機能シミュレータ等を全学に広く案内して有効利用を促進し、適切に保管管理を行うためには、マンパワーも欠かせない。引き続き、短・中・長期的目標を定め、全学的視点で改善を進めていく。</p>	<p><b>【スキルス・ラボの利用促進に向けた改善】</b> 常駐職員が不在の環境で、利用増加につなげる着想と工夫を続けている。使用実績のない／少ないシミュレータの種類・機能等の案内について、今年度は最も利用頻度が高い静脈シミュレータに焦点をあて、レター（メール）を用いた全学への案内を予定している。今後は少しずつ案内を増やしていく。</p> <p><b>【実用的なデータ分析と改善への活用】</b> データ整理は行ったが、完全な整備には至らず、継続課題となった。新旧シミュレータの情報を含めた整理、利用システム構築は今年度ようやく完了できたため、次年度は着手可能と考える。</p> <p><b>【古いシミュレータの使用可能性の評価と廃棄・更新】</b> 静脈穿刺シミュレータ等古いシミュレータの使用可能性の評価を行い、シミュレーター一覧表に盛り込むことができた。廃棄と更新は、近い将来にスキルス・ラボの移転計画があるため、その際に整理することとなった。廃棄・更新候補のリストアップは済。</p> <p><b>【針廃棄容器保管棚の管理方法検討】</b> 針捨てBOXを施設可能な棚に移動した。しかし、鍵の作成と保管方法は未解決のままとなっており、次年度の課題とする。</p> <p>引き続き、短・中・長期的目標を定め、全学的視点で改善を進めていく。 スキルス・ラボの移転計画があるため、現時点ではコストやマンパワーを考慮し、天秤にかけ、過剰な管理を避けながら将来構想に改善案を盛り込んでいただけるよう、センター長を通じて関連各所への働きかけが必要である。</p>
------------------	--	---	---	--	---

## 事業・活動別統括評価表

部門名  
(その他の活動)

事業名 (広報) 記載者 (滝下)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象	看護学科・看護部職員 本学教職員、京都府民	同左	同左	看護学科・病院看護部 本学教職員、京都府民	同左
キーワード	インターナル広報 認知拡大	同左	同左	SNS アクセシビリティ	同左
計画	センター活動の組織内外での認知拡大を目的として、組織内報を発行する。また、他施設からの見学を受け入れる	・キャリアセンター通信の発行 ・センター紹介リーフレットのリニューアル	・キャリアセンター通信の発行 ・センターホームページのリニューアル	SNS活用：LINE、Twitter（現X）の導入 HPの更新頻度を向上 情報提供方法の希望調査	SNS、HP、紙媒体による広報
実践	・組織内報としてキャリアセンター通信を7回発行した。キャリアセンターが主管する研修の様子や研修日程を掲載し、関係部署に配布した。また、キャリアセンターのHPに掲載した。 ・他病院の看護管理者、現任教職担当者の見学を延べ30名（8回）受け入れた。	・キャリアセンター通信を2回発行 スキルスラボの高機能シミュレーターの紹介を行った。 ・センターリーフレットを刷新し、関係機関に配布した。	・キャリアセンター通信を8回発行 ・センターホームページを8月にリニューアルした。	・HP内の更新されないブログや古い情報の削除 ・イベント・研修チラシ掲載、タイムリーな情報発信リソースとしての機能するよう更新頻度を多くした。 ・HPからの申し込みフォーム作成 ・LINE、Twitter（現X）の導入 ・事業・講座の案内方法についてニーズ調査	・HPでは各事業や教育プログラムの案内や申し込み、スキルスラボの電子予約システム（学内のみ）が利用可能 ・本学内には毎月チラシ配布、学外には3か月に1回程度チラシを郵送（府内300以上の施設） ・SNSでも情報を随時発信
評価方法	なし	なし	なし	研修申し込みの情報源調査 情報提供方法の希望調査	研修申し込みの情報源調査

<p>成果</p>	<p>・センター活動をタイムリーに伝達することが出来た。 ・他病院の看護継続教育実践に寄与した。</p>	<p>・センター活動をタイムリーに伝達することが出来た。</p>	<p>・センター活動をタイムリーに伝達することが出来た。</p>	<p>2022年度末の登録者：LINE345名、Twitter34名）、SNSから情報取得者が徐々に増加。 メールでのイベント・研修案内について意向調査を行った結果、希望は少数であった。チラシ、ポスターで広報の必要性が確認された。</p>	<p>SNSの登録者数：（ ） LINEによる広報が有料となったため、X（旧twitter）のみ継続 一部の研修で受講者が減少 紙媒体から情報を得ている割合90%以上</p>
<p>課題・今後に向けて</p>	<p>現在のキャリアセンター通信は活動報告を中心とした情報共有を目的として発行している。発行の目的を再検討し、センター理念の発信やコミュニケーションを促進する内容等も今後検討する。</p>	<p>同左</p>	<p>評価委員会による中間評価内容（HPは十分に情報発信できていない、もっとタイムリーな情報発信が必要）を受け来期改善を行う。</p>	<p>SNS導入初年度であるためか、チラシ、ポスター等紙媒体を見ての参加者が多かった。徐々にSNSによる参加者も増えてきていることから、併用しての広報活動を今後も行っていく。</p>	<p>・紙媒体とSNSを併用しての広報の継続 ・広報コンテンツの検討（受講者の声や研修の具体的内容等） ・魅力ある情報の発信 ・LINE再導入の検討</p>