

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3(2021)年度



CHIBA UNIVERSITY

## ご挨拶

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、当センターの事業も大きな見直しを迫られました。中でも、令和3年度の大きな変革のひとつが、従来の集合型の研修形態を見直し、参加者相互のピア・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にリニューアルしたことです。この研修は、これまで当センターをご利用くださった全国の看護系大学教員、看護管理者、中堅看護師すべてを対象とし、オンラインで実施しました。この新しい研修は、当センターの中核事業である「“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」と連動させ、デジタル化時代を見据えながら、次年度以降も継続して実施していく予定です。

また、この方針転換に伴い、1982年に設置されて以来、40年近く皆様に慣れ親しんでいた「看護実践研究指導センター」の名称を、新事業のコンセプトに即して、本年度より、「看護実践・教育・研究共創センター」へと変更しました。新名称は、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す。

今回の出来事は、私共にとっても、これまで当たり前と思ってやってきたことを見直す、よい機会であったと感じています。そして、『実践・教育・研究の良循環を通して、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』という当センターが大切にしてきたテーマは、一貫して変わらないことも再確認できました。

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、看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・看護学生・看護教員・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態を目指して、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	3
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	5
1. FD 支援	5
1) 課題解決型研修（看護系大学教員向け）	5
2) 看護学教育ワークショップ	10
3) 看護系大学への個別支援	13
2. SD 支援	14
1) 課題解決型研修（看護管理者および中堅看護者向け）	14
IV. センター事業2：情報発信・ネットワーク化	20
1. FD マザーマップ@Ver.3 支援データベース	20
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）	20
V. センター事業3：共同研究	24
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	24
2. 共同研究2 看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する実証研究	25
3. 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	32
VI. 総括	34
1. 運営協議会	34
2. 令和3年度の実績	36
3. その他資料	38
VII. 昭和57（1982）年度開設時～令和2（2020）年度までの実績	39
1. 利用拠点実績	39
2. 看護学教育ワークショップテーマ	40
3. 外部資金プロジェクト	41

## 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ました。基本理念は、『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・発展をめざす』とし、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による看護の向上に向けた事業を行ってきました。

令和3年度は、大きな社会の変化に即して、当センター事業の大幅な変革を図りました。従来の集合型研修形態を見直し、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修へとリニューアルし、すべてオンラインで実施しました。また、これまで39年間慣れ親しんだ「看護実践研究指導センター」の名称を、新事業のコンセプトに合わせ「看護実践・教育・研究共創センター」（Collaborative Center for Development of Nursing Practice, Education and Research）へと変更しました。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、看護の対象者・家族・スタッフ看護師・看護管理者・看護学生・看護教員・他職種・所属組織・地域それぞれの力を発見し、それらが最もよく発揮された調和的な状態を目指して、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。

当センターは、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、各種大型プロジェクトに取り組んできました。詳細は「VII.-3. 外部資金プロジェクト」をご参照ください。

また、2021年（令和3年）4月より、母体となる看護学研究院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・評価を行っています。

[令和3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
野地 有子	教授	看護政策・管理学
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
錢 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

## II. プロジェクト事業

### 1. “Society5.0 看護” 創出拠点

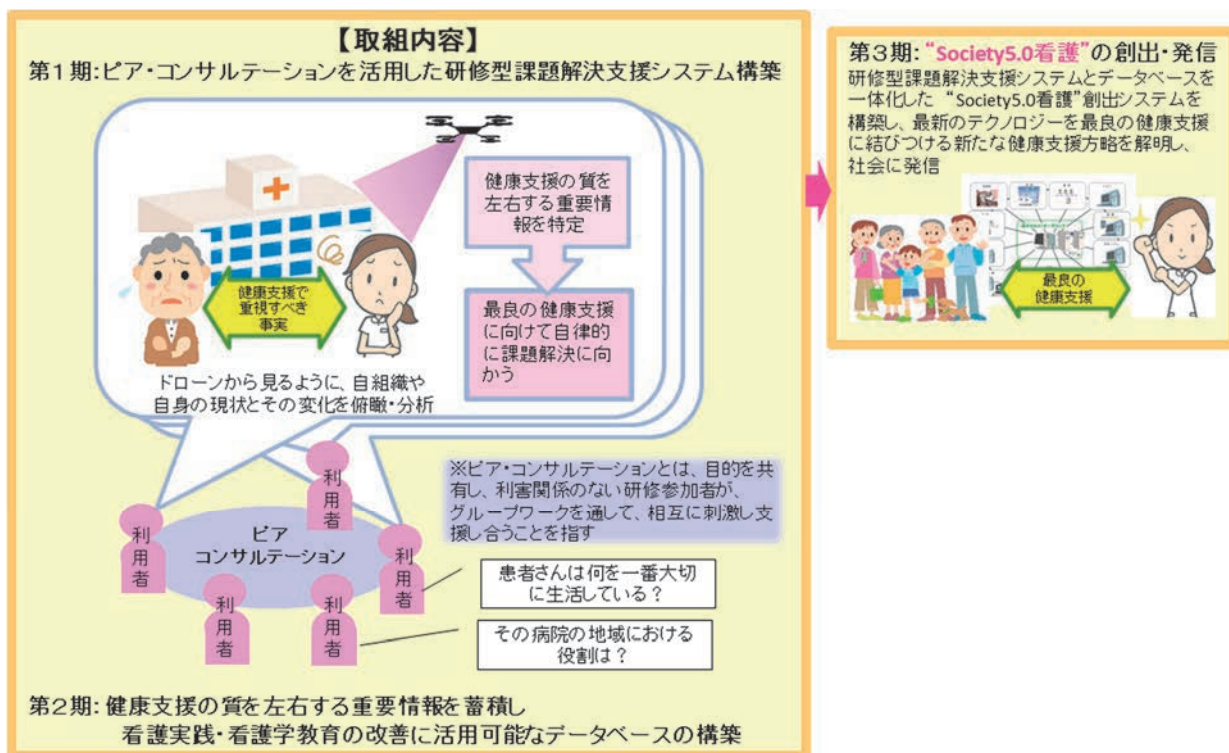
—ピア・コンサルテーションを通じて共創する人間中心の健康支援方略—

#### 1) 目的と計画

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。

令和3（2022）年度は、第1期：研修型課題解決支援システム構築フェーズの2年目として、昨年度構築した課題解決型研修のプログラムに基づき、解決困難な組織課題を抱える看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者を対象に、研修参加者同士のピア・コンサルテーションを活用した8か月間にわたる課題解決型オンライン研修システムを実施した。

【「プロジェクトの全体図」より取り組み内容のみ抜粋】



【事業進捗と計画】

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現行FD・SD事業の実施</li> <li>● 専門家会議による現行FD・SD事業の評価・分析</li> <li>● ビア・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</li> <li>● システム仕様書の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 専門家会議による評価・分析</li> <li>● 研修型課題解決支援システム試案の修正</li> <li>● 策定したシステム仕様書の修正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修型課題解決支援システムに基づくFD・SD事業の実施</li> <li>● 専門家会議による評価・分析</li> <li>● 必要に応じ、研修型課題解決支援システムの修正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
	データベース構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● データベース試案の作成</li> <li>● データベース仕様書の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● データベース試案に基づき、重要情報の収集・評価・分析</li> <li>● データベース試案の修正</li> <li>● 策定したデータベース仕様書の修正</li> </ul>	
	“Society5.0看護”創出・発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>			

さらに、次年度の「データベース構築フェーズ」に向け、研修参加者の課題解決プロセスにおける重要情報を収集・分析するための枠組みを検討した。研修参加者の課題解決プロセスでは、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当初課題をとらえなおすプロセスが、主体的な課題解決に向かう意識の転換点となっていることが明らかになった。このプロセスにかかわる重要情報を収集・分析する枠組みを明らかにし、それをを用いて、研修の成果報告会を開催し、参加者間で成果を共有した。

以上より、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。この知識を、AIなどの最新のテクノロジーに結びつけるためには、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今後の課題となる。

### 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）

###### (1) 研修目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、看護系大学は、医療人養成機関としてさまざまな対応を迫られている。本研修は、従来の集合型の研修形態を見直し、今年度から、オンラインによる利害関係のない参加者相互のピア・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。

###### (2) 研修のねらい

- 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参加者が、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。

###### (3) 研修内容

期 間：受講決定（令和3年6月末）より令和4年3月末まで。

内 容：Zoomを用いたオンラインによるグループ形式の研修。8月から3月の間で、およそ2か月に1回程度の頻度で合計5回のピア・コンサルテーションを実施。研修スケジュールを【表1】に示した。

受講者数：33名（内訳：教授13名、准教授14名、講師5名、助教1名）。

A から G の7グループに分かれて実施した。各グループのファシリテータを【表2】に示した。受講者の所属施設の概要について【表3】に示した。

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	内容
第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバー自己紹介</li> <li>・解決したいと考えている組織課題の紹介</li> <li>・ピア・コンサルテーション</li> </ul>
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・目標に向かって課題を解決する方略の検討</li> <li>・ピア・コンサルテーション</li> </ul>
第3回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実行プロセスの報告</li> <li>・方略の修正</li> <li>・ピア・コンサルテーション</li> </ul>
第4回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実行プロセスの報告</li> <li>・方略の修正</li> <li>・ピア・コンサルテーション</li> </ul>
第5回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成果の報告</li> <li>・プロセスにおける教員自身の発展の報告</li> <li>・ピア・コンサルテーション</li> </ul>

\*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受講者に提供した。また、10月に実施した看護学教育ワークショップの講義動画の受講も可能とした。

\*第5回の内容は録画し、令和4年4月22日～5月31日の期間に受講生及びファシリテータ限定で閲覧できるようにした。

【表2】 各グループのファシリテータ

グループ	氏名（所属 役職）
A	野地 有子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
B	大塚 眞理子（宮城大学看護学群 教授）
C	深田 美香（鳥取大学医学部保健学科看護学専攻 教授）
D	谷本 眞理子（東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授）
E	黒田 久美子（千葉大学大学院看護学研究院 准教授）
F	和住 淑子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
G	宮崎 美砂子（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 飯野 理恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）

【表3】 受講者 (n=33) の概要

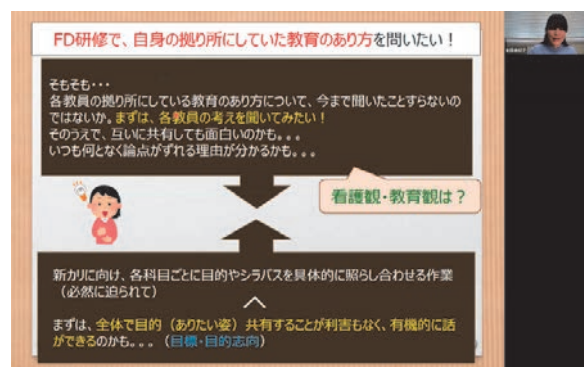
項目	内容	
所属施設	国立大学：5名 (15.2%) 私立大学：19名 (57.6%)	公立大学：9名 (27.3%)
地域	北海道・東北：3名 (9.1%) 関東：10名 (30.3%) 中部：6名 (18.2%) 関西：6名 (18.2%)	中国・四国：6名 (18.2%) 九州・沖縄：2名 (6.1%)
職位	教授：13名 (39.4%) 准教授：14名 (42.4%)	講師：5名 (15.2%) 助教：1名 (3%)

#### (4) 成果

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。【表4】は、成果報告会での発表テーマを整理したものである。



(ピア・コンサルテーションの様子)



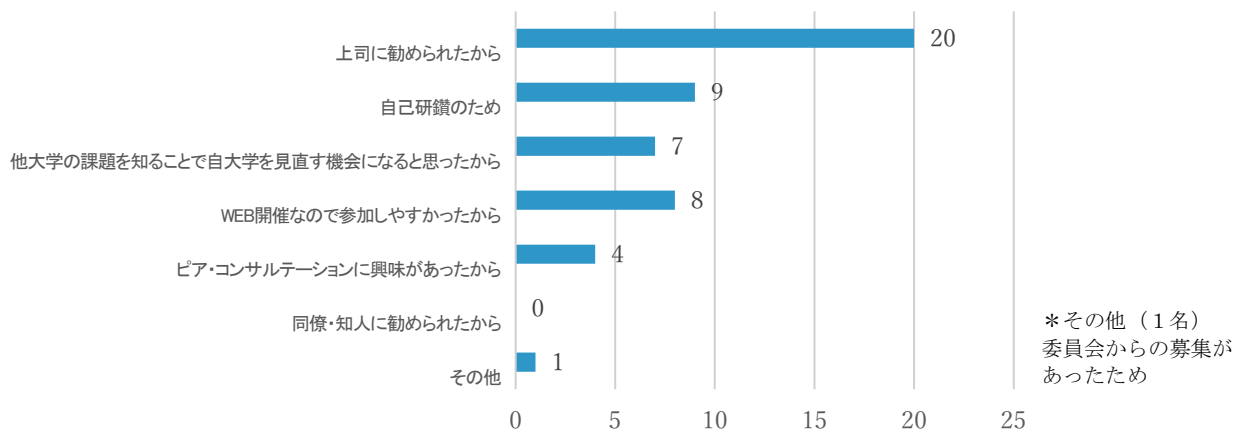
(成果報告会の様子)

【表4】 成果報告会（第5回）のテーマ一覧

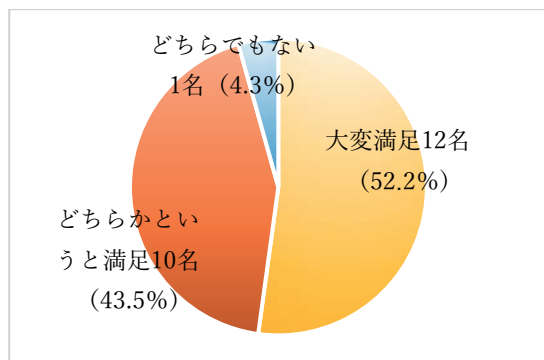
分類	テーマ
自身の発見や気づきに関するテーマ	マインドセットの変化を目指して 方略化したことで気づいた組織の強み 自分の立ち位置を変えてみること 抛り所にしてきた教育のあり方を問い直す 看護学教育 CQI モデル活用による課題解決プロセスにおけるものの見方・考え方の発展 大学院の魅力発掘 活動の発信と共有 己をリードする 組織の全体像を理解することと関係各種との関係性を見る力
組織運営・社会貢献に関するテーマ	新カリキュラムの始動に伴う学科教員間における教育の一体性と協同 創造的な視点で仲間と看護教育をすすめていくための改善について 地域連携協定を進めるために～プロジェクトチームの一員として～ 意欲的に挑戦する組織となるために ー全体と個人のバランスを意識した方略を通してー 学生の互助意識向上を図るための学部全体での継続した取り組みに向けて 本研修を受けて所属部局の課題解決に向けて開始することができた取組報告 【看護学教育の継続的質改善のために】 「学生・就職支援委員会」の活動を通じた取り組み 「アドミッションポリシーに沿った学生の選抜」に向けた取り組み 学部及び大学院における教育の充実を目指した取り組み ～専攻内“若手の会”の活動を中心に～ 民産官学協働の地域拠点を活かした保健室・講座事業の展開 ー地域貢献・教育・研究の連動を目指してー
教育に関するテーマ	学生の主体性を育むためのきっかけ作り ～授業や社会活動を通して～ 学生への学習支援について “〇〇大学らしい看護”の魅力って何だろう？ 学生の強みを活かしながら、学生が成長できる支援を考える 学生の学習・実習環境に向けての支援 ダブルチューター制による学生指導体制の構築と評価 カリキュラム評価体制の構築に向けた取り組み 「自律的学習者を育てる」とは 臨地教員の看護実践教育力をその実態に即し、かつ計画的、組織的に高めるための方法の検討 教員と臨地実習指導者で行う実習実施体制の見直し COVID19 感染拡大による影響から考えた看護基礎教育の在り方 105分にむけて！ 〇〇大学授業改革 学生のGWや討議について 地域共生社会における〇〇大学の意義と役割

## (5) 評価

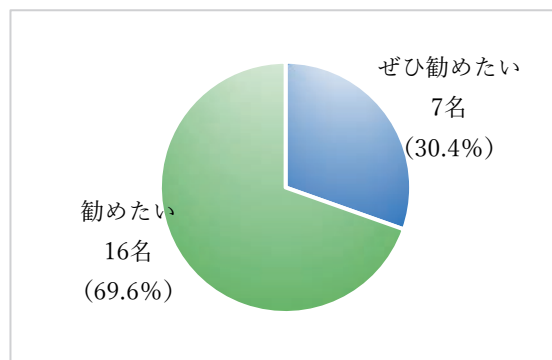
### ①参加のきっかけ（複数回答）回答者 23 名



### ②本研修の満足度 回答者 23 名



### ③身近な人に勧めたいか 回答者 23 名



### ④受講生の学び（成果発表会での発言等の一部）

- ・組織の課題と自分の課題をシンクロさせながら、自分のできることを考えた。
- ・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。
- ・大学の教育方針を自覚することの大切さを再認識した。
- ・こういった利害関係のないミーティングで、自身の課題についてファシリテーションを受けることで、考え方や発見を感じることができた。建設的に物事を考えていくファシリテーションが重要であると感じた。
- ・当初、看護職はまじめで鎧を着ているようにガチガチしているイメージがあった、しかし、今回の検討を通して、最終目標はもっていても、途中の段階はもっとフリーでよい、ラフでよいということにとってもインスパイアされた。発表でも示したように、「楽しく・明るく・気持ちよく」がとても大事なキーワードだった。それは、こうすればプロセスがうまくいくということ、グループの中で共有されたから。そのような「情意」の部分がとても重要だと思った。

## 2) 看護学教育ワークショップ

### (1) テーマ

多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育の再考  
ー社会や人々の変化への視野を広げる  
あらためて、無自覚にある自身の世界観の影響を考えるー

### (2) 主旨

2015年9月の国連サミットで、持続可能な開発目標（SDGs）が全会一致で採択され、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標として決定した。それにもとづき、日本においては、あらゆる分野における女性の参画、ダイバーシティ、バリアフリーを推進すること、十分なセーフティネットが提供される中で、全ての人が能力を伸ばし発揮でき、誰ひとり取り残されることなく生きがいを感じることでできる包摂的な社会を目指すことを推進されている。2017年に提示された看護学教育モデル・コア・カリキュラムでは、「遺伝的・性的多様性を踏まえた上で、環境と健康・生活との関係について理解できる B2-2 環境と健康」、「C-2-1)-(3) 生活者としての多様性」など、多様な人々を理解し、支援することに向けた学修目標が示されている。

また、目指す未来社会として、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）である Society5.0 が提唱されている。ヘルスケアの領域においては、例えば電子カルテの導入や遠隔医療が実装され、さらに ICT や AI の活用によって、短時間でかつ場に制限されない活動や、ケア物品の開発が可能となっている。

そのような社会や人々の変化がすすんでいる現状において、看護学教育に携わる教員は、それをどのように捉えて看護学教育に携わっているだろうか。教員の背景や文化も多様であり、普段は自覚していない、人々を捉える世界観をもっている。

そこで、本年度のワークショップでは、社会や人々の変化について視野を広げ、あらためて無自覚にある自身の世界観が看護学教育に及ぼす影響を考えるとともに、多様な人々の理解・支援に向けた柔軟で創意工夫にあふれた看護学教育について検討する場としたい。

### (3) 目的

講演では、参加者各自が、講演で得た多様な観点から、社会や人々への視野を広げ、無自覚にある自身の世界観の看護学教育への影響を考えることを目的とする。

全プログラムの参加者では、講演で得られた示唆に加えて、自大学の現状分析にもとづき、他大学の参加者とのグループワークを通して、自大学における多様な人々の理解・支援に向けた看護学教育を検討できることを目的とする。

#### (4) 実施方法

「講演のみ (WEB 配信)」と「全プログラム (講演+Zoom によるグループワーク)」の 2 種類の方法で実施した。

①講演 WEB 配信期間 令和 3 年 10 月 8 日 (金) ~11 月 4 日 (木)

グループワーク (WEB 会議: 全プログラム参加者のみ) 令和 3 年 10 月 22 日 (火)

②参加要件 グループワークを実施する全プログラム参加者は、看護系大学において組織的な教育の質改善 (CQI) を推進する教員で、原則として准教授以上

③主催

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

④参加費 講演のみ 5,000 円, 全プログラム 20,000 円

#### (5) プログラム概要

①講演 (WEB 配信)

<b>● アンコンシャスバイアスを知る、気づく、対処する (40 分) ~無自覚にある自身の世界観の影響を考える</b>	
一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所代表理事 株式会社モリヤコンサルティング代表取締役	守屋 智敬 氏
<b>● DX は大学教育にどのような変化をもたらすか? (48 分)</b>	
前 文部科学省 高等教育局 専門教育課 企画官 (文部科学省研究開発局環境エネルギー課 環境科学技術推進官)	服部 正 氏
<b>● 多様なセクシュアリティと医療 (50 分)</b>	
一般社団法人にじいろドクターズ	吉田 絵理子 氏
<b>● デザインエンジニアリングのケアへの応用 (33 分)</b>	
株式会社 NODE MEDICAL 代表取締役社長 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 研究員	吉岡 純希 氏

②グループワーク (Zoom による WEB 会議)

9:50~ センター長挨拶

ワークの進め方、ブレイクアウトルームの説明

10:00~11:30 ブレイクアウトルームへ移動し、グループワーク

13:30~15:00 グループワーク

※ 参加者各自が自組織の現状分析を、CQI ワークシート A と B を用いて行うことを事前課題とした。

(6) 実施体制 センター運営委員会 10名

各グループのファシリテータ

グループ	氏名 (所属 役職)
A	錢 淑君 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
	斉藤 しのぶ (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
B	和住 淑子 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
	飯野 理恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)
C	池崎 澄江 (千葉大学大学院看護学研究院 教授)
D	黒田 久美子 (千葉大学大学院看護学研究院 准教授)
	高木 夏恵 (千葉大学大学院看護学研究院 講師)

(7) 実施概要

令和3年度看護学教育ワークショップは、昨年度と同様に、COVID-19 パンデミックによる感染予防のために Web 開催となった。社会や人々の変化がすすみ、多様化している現状において、看護学教育に携わる教員は、それらを十分に捉えて必要な教育を検討できているだろうかと問いかけ、視野を広げ、あらためて無自覚にある自身の世界観が看護学教育に及ぼす影響を考えるとともに、多様な人々の理解・支援に向けた柔軟で創意工夫にあふれた看護学教育について検討することを目的に企画した。実習等の調整や学内演習の工夫等で多忙な状況の中、講演のみの部 104名、WEB 会議システムを使ったワークを含む全プログラムへ 12校から参加を得て、開催された。

オンデマンドで WEB 配信された上記の4つの講演は、多角的な観点から貴重で豊富な内容であり、ワーク時に「講演を聞いて、目からうろこでした。難しいと思い込んでいただけで、いろいろ方法が考えられる。」との声も聞かれ、参加者の今後の取り組みを後押ししてくれたことが確認できた。

ワークでは、看護系大学教員が取り組む課題が共有され、地域社会の人口構造の変化、看護職への期待、健康支援を可能とするテクノロジーや組織や地域との連携等が背景とされていた。そこには、テクノロジーを最良の健康支援に結びつける人間中心の新たな健康支援方略の解明へのヒントが潜んでおり、人間中心の新たな健康支援方略の解明や、それに基づく看護学教育に向けて、力を得ることが出来た。今回の経験を活用し、今後も看護系大学の多くの方々と共に活動を推進していきたい。

詳細はワークショップ報告書参照のこと

[https://www.n.chiba-u.jp/center/static/pdf/training/workshop\\_hokoku\\_r3.pdf](https://www.n.chiba-u.jp/center/static/pdf/training/workshop_hokoku_r3.pdf)

### 3) 看護系大学への個別支援

私立 A 大学 : 2021/07/14 FD マザーマップ®支援データベースに関する登録情報に関する  
問い合わせ対応

私立 B 大学 : 2022/03/07 第 3 回 FD・SD 研修会「教職協働の基盤－大学教育についての探究－」  
講師 (Zoom) 和住教授



## 2. SD 支援

### 1) 課題解決型研修（看護管理者および中堅看護師向け）

#### （1）研修目的

世界中が大きな変化の波に飲み込まれる中、保健医療機関は、さまざまな対応を迫られました。当センターでも、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師向け課題解決型研修としました。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、参加者相互のピア・コンサルテーションを主体とした課題解決型研修をオンラインで実施する形態へと大幅にリニューアルしました。

本研修では、解決したい組織課題を持つ看護管理者および中堅看護師を対象に、利害関係のない研修参加者が、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します。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しています。

#### （2）研修のねらい

- ①看護管理者および中堅看護師がグループを形成し、相互に刺激し、支援し合いながら、自組織や看護師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師自身の発展を共有する。

#### （3）研修内容

期 間：受講決定（令和3年6月末）より令和4年3月末まで。

内 容：Zoomを用いたオンラインによるグループ形式の研修。8月から3月の間で、およそ2か月に1回程度の頻度で合計5回のピア・コンサルテーションを実施。研修スケジュールを【表5】に、各グループのファシリテータを【表6】に示した。

受講者数：51人。内訳は下記のとおり。

上級看護管理者グループ 16人（1）

看護管理者グループ 27人（1）

中堅看護師グループ 8人

※（ ）は未修了者数

受講者の所属施設の概要について【表7】に示した。

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5】研修スケジュール

回数（時期：目安）	内容
第1回（7月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンバー自己紹介</li> <li>・解決したいと考えている組織課題の紹介</li> </ul>
第2回（9月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・目標に向かって課題を解決する方略の検討</li> </ul>
第3回（11月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実行プロセスの報告</li> <li>・方略の修正</li> </ul>
第4回（1月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実行プロセスの報告</li> <li>・方略の修正</li> </ul>
第5回（3月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成果の報告（成果報告会を録画し、動画として他のグループと共有する）</li> <li>・プロセスにおける自身の発展の報告</li> </ul>
4月～5月	成果報告会の動画共有

【表6】各グループのファシリテータ

グループ	氏名（所属 役職）
A	野地 有子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
B	眞嶋 朋子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
C	眞嶋 朋子（千葉大学大学院看護学研究院 教授）
D	黒田 久美子（千葉大学大学院看護学研究院 准教授）
E	池崎 澄江（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 飯野 理恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）
F	錢 淑君（千葉大学大学院看護学研究院 准教授） 仲井 あや（千葉大学大学院看護学研究院 助教）
G	錢 淑君（千葉大学大学院看護学研究院 准教授） 仲井 あや（千葉大学大学院看護学研究院 助教）
H	池崎 澄江（千葉大学大学院看護学研究院 教授） 飯野 理恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）
I	斉藤 しのぶ（千葉大学大学院看護学研究院 准教授） 高木 夏恵（千葉大学大学院看護学研究院 講師）
J	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）

【表 7】受講生の概要 (n=51)

項目	内容	
所属施設	国立：36名 (70.6%) 私立：8名 (15.7%)	公立：5名 (9.8%) その他：2名 (3.9%)
地域	北海道・東北ブロック：6名 (11.8%) 関東ブロック：12名 (23.5%) 中部ブロック：6名 (11.8%) 関西ブロック：10名 (19.6%)	中国・四国ブロック：7名 (13.7%) 九州・沖縄ブロック：10名 (19.6%)
職位	上級看護管理者：16名 (31.4%) 中堅看護者：8名 (15.7%)	看護管理者：27名 (52.9%)

(4) 成果

【表 8】に、成果報告会での発表テーマを示した。



(ピア・コンサルテーションの様子)

課題解決プロセスにおけるものの  
見方・考え方としての気づき

業務改善のための取り組みになっていないかというジレンマがあった

- 自分たち（看護）が取り組みたい活動・行動になっているのではないか  
(対応件数増加・動画が完成する)

⇒これらを管理者が常に“患者さんを主体”で伝えていくことで見え方が変わる

- 患者さんを主体に考える方法で検討を重ねている
- 患者さんのために考えて行っている活動・行動である

描いた目標像に照らし、とらえなおした組織課題

(成果報告会の様子)

【表8】成果報告会の発表テーマ一覧

①上級看護管理者グループ

看護管理者育成・教育に関するテーマ	次世代を見据えた看護管理者育成の第一歩を踏み出す 中堅看護師対象の看護管理早期体験による次世代看護管理者育成 看護師長の看護管理者としての成長を促す組織的支援 看護師長が前向きに取り組むためのポジティブマネジメントによる関わり 管理研修の再構築に向けて ー人材育成のビジョンの明確化と教育体制の再構築ー
医療安全に関するテーマ	看護師のインフォームドコンセント同席率の向上 ～チーム医療における意思決定支援の更なる充実を目指して～ 患者行方不明時の対応（無断離院）マニュアル作成への取り組み 効果的な確認行動定着への取り組み 安全を担保した効率的な与薬方法の検討 がん薬物療法を受ける患者へ安心・安全なケアを提供するための取り組み
組織運営・システム構築	看護師長が経営的視点と看護の視点を融合させた病床管理ができるしくみづくり 外来予約変更の一元化に向けたシステムの構築 ACP（狭義）の実践の拡大に向けて
人材活用に関するテーマ	特定看護師の活躍を推進するために ～特定看護師の役割を明確にします～ 育児部分休業者の活用と支援 ー多様な働き方を認め合える職場づくりをめざしてー

②看護管理者グループ

人材育成に関するテーマ	SECI モデルを活用した人材育成 循環器ケアに特化したリーダー看護師の人材育成 ー到達目標の見える化と気づきを成長に変えるための仕組みづくりー 「特定機能病院における感染管理の質向上を目指した人材育成」～リンクナースの育成～ 教育担当者の育成 新入職者が定着できる教育体制の構築を目指して リーダー看護師の自立に向けた組織における支援体制 看護師長の臨床実践能力を高めるために有効な院内・院外研修リスト作成に向けて
モチベーション・人材活用に関するテーマ	急性期病棟で働く看護師がやりがいを感じながら働き続けることができる病棟作り 機能転換を繰り返すなか、モチベーション維持のためのスタッフへの働きかけ スタッフが学習意欲を維持し活気のある職場環境を整える COVID-19 対応を通して、スタッフのレジリエンス強化に向けた取り組み リスク管理院内認定看護師の支援とリソースとしての活用
看護の質向上に関するテーマ	私が理想とする組織 ～担当部署の看護の質の向上～ 一定の看護の質を提供できるチーム作り ～1～3年目の育成強化～ ICUに求められる看護の質向上 ～まごころを込めたクリティカルケアの実践～ 安全な周術期看護体制の構築 患者・家族支援体制の充実に向けて 看護管理者のチカラをかりて 患者・家族の不安軽減に向けた取り組み
医療連携・多職種協働に関するテーマ	業務拡充への取り組みでの学び チーム医療を目指した取り組みを通して 入院前説明の拡充に向けた取り組み 退院支援に関心を持ってもらうための取り組み ～まずは記録の見直しから～ 病棟・外来・地域の連携から継続的な看護を考える 看護小規模多機能における多職種共同
自身の発見や気づき	課題解決型研修を通して ～効率的な病床管理を実践するための取り組み～ 組織の課題解決から気づいたこと・学んだこと

### ③中堅看護師グループ

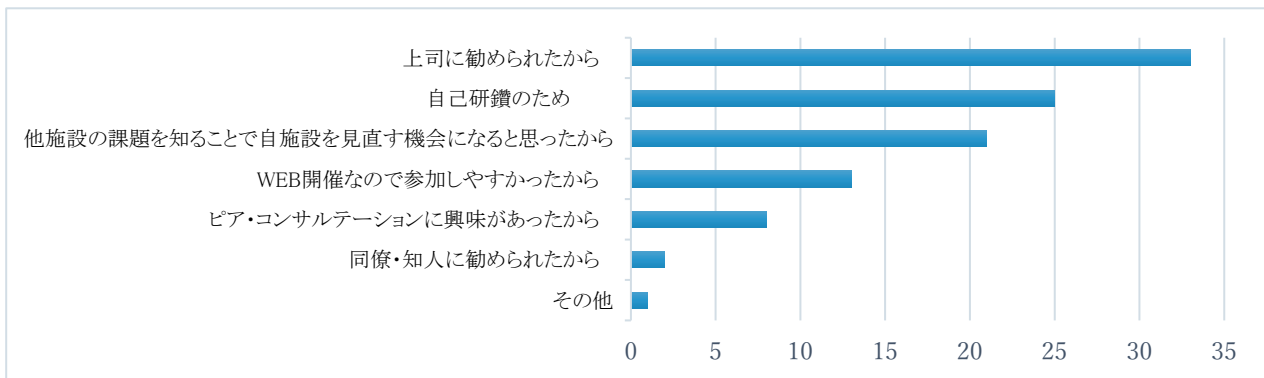
人材育成に関するテーマ	A病棟急変患者減少に向け臨床判断能力向上のための取り組み ーリソースナースの活用ー
	臨床教育看護師育成プログラム策定に向けた取り組み
	病棟の教育・指導をスタッフと共に考える環境づくり ～教育計画の再考に向けて～
	若手リーダー育成における試み
医療安全に関するテーマ	脳神経外科病棟における身体拘束減少に向けた取り組み
	個別性を配慮した転倒・転落予防を実践するために
システム構築に関するテーマ	小児の意思決定支援に対する取り組み ～組織として支援体制を整える～
	ACPの本質に立ち戻った手引書を考える

### (5) 評価

研修修了後に実施した、受講生による研修評価アンケート結果の概要を以下に示す。

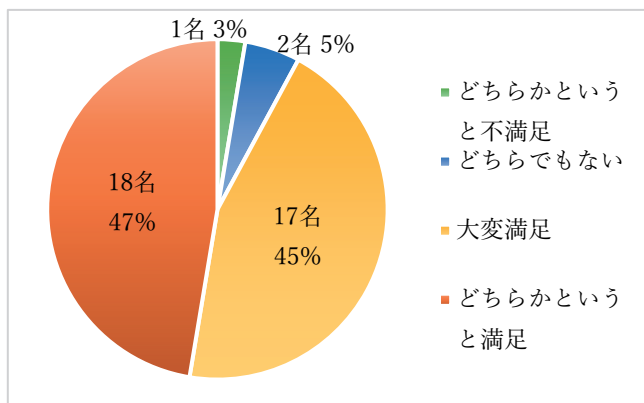
- ・受講生 49 名中 38 名から回答を得た（看護部長：9名、看護師長：14名、その他：15名）。回答率：77.6%

#### ①参加のきっかけ（複数回答）

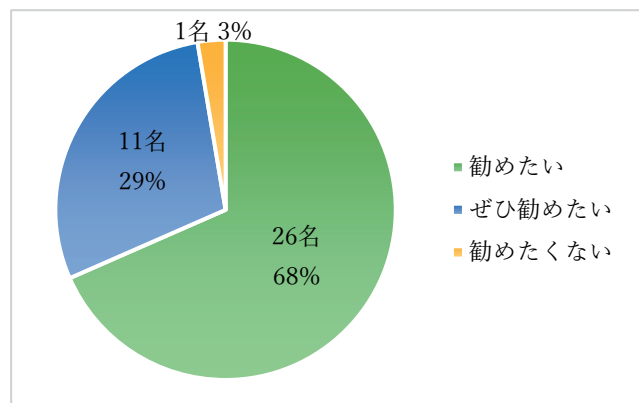


\*その他（1名）今自分が抱えている課題を別の方向から見てもらい、指摘してもらい、自分の中に引き出しを増やしたかったため

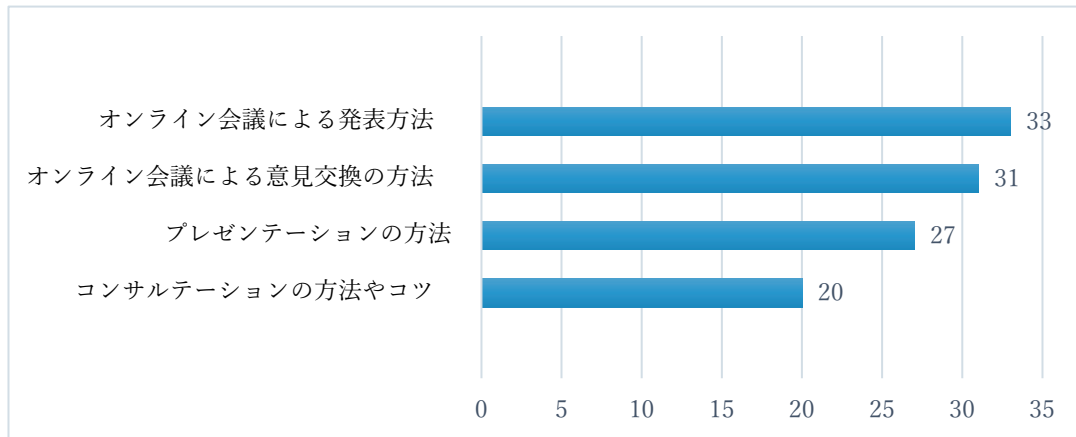
#### ②本研究の満足度



#### ③身近な人に勧めたいか



#### ④研修を通して得られたと考えられる技術や知識（複数回答）



#### ⑤受講生の学び

- ・施設により問題を取り巻く状況が様々であり、同じ問題でも、取組む内容・手段は多様である。
- ・問題に対して改善点を探すのではなく、根本的な問題は何かを考えることが必要だと学びました。
- ・コンサルテーションは、自分が実践するのではなく、相手が実践できるように支援することですが、自施設では相手の行動変化を待つ時間がなかなか持てないことがあります。しかし、自律的に行動に移すには、自分も含め内省し、方策を検討し、実行に移すのに時間が必要だと感じました。
- ・自分は、自分が言いたいことを言葉にして伝えることが苦手なのだと学んだ。先生方の質問は的を射ているので、質問された側がハッと気づけることが多かった。
- ・アイデアや管理者としての経験を、他者に伝えて、管理者がもっと管理しやすく、楽しくなれば良いなという思いが自身にあったことに気付いた。管理について管理者同士で、相談やお互いの工夫を共有できるよう自施設でも管理者同士のコミュニケーションを増やしていきたい。
- ・当初、入院前説明を増やしていくことを目標にしていたが、「業務改善だけよいのか？」という点が気にかかっていた。しかし、それは何のためにするのかという点を研修の意見でなげかけてもらい、「患者のために」を意識するだけで、ぶれなくなった。
- ・自施設はそんなに他と変わらないと思っていたが、あらためて相違もわかり、自施設の特徴を認識する機会となった。

## IV. センター事業2：情報発信・ネットワーク化

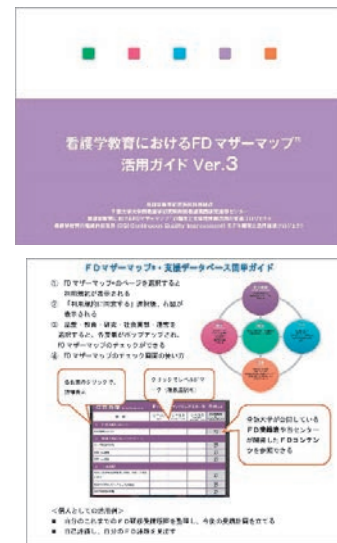
### 1. FD マザーマップ®Ver.3 支援データベース

#### 1) FD マザーマップ®Ver.3 支援データベースとは

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。

#### 2) 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40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%）、関東ブロック12校（30%）、中部ブロック4校（10%）、関西ブロック6校（15%）、中国・四国ブロック9校（22.5%）、九州・沖縄ブロック5校（12.5%）です。

（登録に関するお問い合わせは <https://www.n.chiba-u.jp/center/contact/> まで）

## 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

ピア・コンサルテーションを主体とした出力型研修をオンラインで実施する形態へと、今年度大幅にリニューアルしました課題解決型研修には、たくさんの看護系大学教員、看護管理者および中堅看護者の方にご参加いただき、少人数グループでのオンラインミーティングにより研修を進めました。従来の集合型研修では、学びの場だけでなく、参加者間の組織を越えた人的交流の場としての機能も果たしていました。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』の実行が肝要であります。そのため、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提供する企画を進めました。交流親睦会を通じて、受講生が研修修了後も継続して自組織の発展を推進する活躍ができるよう、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Webミーティングを開催しました。

## 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4年3月28日（月）18：00～19：20

《看護管理者および中堅看護師》 令和4年3月30日（水）18：00～19：30

実施方法：Zoomによるオンライン開催

内容：スケジュールを【表9】に示す

参加者：《看護系大学教員》 受講生9人、ファシリテータ5人、事務2人

《看護管理者および中堅看護師》

受講生14人、ファシリテータ3人、事務2人

【表9】スケジュール

時間	実施内容	備考
18:00～18:10	センター長挨拶	・参加者全員をホストにする ・チャット機能の説明
	オリエンテーション	
18:05～18:35	交流会① ・ブレイクアウトルームを使用し、4人～5人のグループ交流 ・18時35分に強制集合	・最初に簡単に自己紹介 ・ファシリテータも参加
18:30～19:10	メインルームに集合 交流会②の説明	ブレイクルームの準備
	交流会② ・ブレイクアウトルームを使用し、3人～4人のグループ交流 ・19時に強制集合	・最初に簡単に自己紹介 ・ファシリテータも参加
19:10～19:15	・交流親睦会終了後アンケートのお願い ・閉会の挨拶 ・チャットによる連絡先交換	・質問の受付
19:15～	流れ解散をしてもらう	

## 3) 実施

交流親睦会当日は、年度末という繁忙期であることを勘案し、開催時間内の出入り自由とした。準備段階として、令和4年1月に交流親睦会のご案内を送り、大よその参加者人数、および、取り組んだ課題解決テーマを把握するWebアンケートを3月上旬に実施した。Webアンケートでは、参加の希望が、看護系大学教員で18人、看護管理者および中堅看護師で25人あり、受講生の交流親睦会開催に対するニーズがあることを確認できた。実際の参加者はこれよりかなり少なかったため、時期やアナウンスについて今後の改善が必要であるとわかった。

## 4) 評価

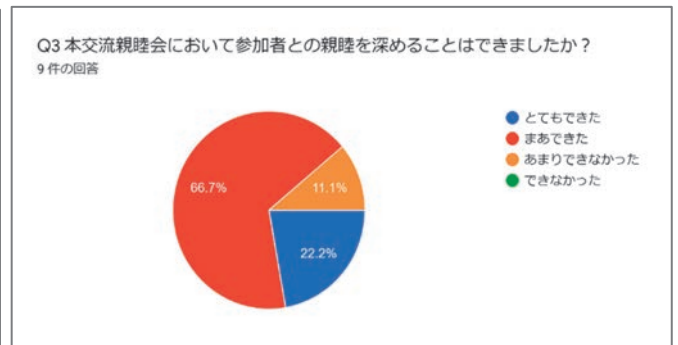
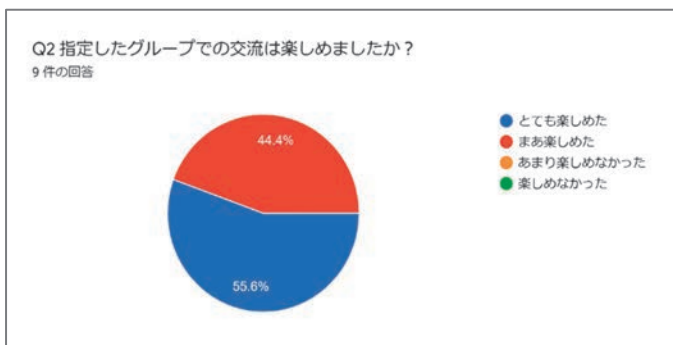
交流親睦会終了後に実施した、参加者によるアンケート結果の概要を以下に示す。

- ・参加した看護系大学教員9人、看護管理者および中堅看護師14人 全員からアンケートを回収した。



【看護系大学教員向け交流親睦会終了後アンケート結果】

Q1 開催時間の長さ（およそ2時間）はいかがでしたか？	ちょうど良かった	9人
Q2 指定したグループでの交流は楽しめましたか？	とても楽しめた	5人
	まあ楽しめた	4人
Q3 本交流親睦会において参加者との親睦を深めることはできましたか？	とてもできた	2人
	まあできた	6人
	あまりできなかった	1人
Q4 本交流親睦会の満足度について、教えてください	大変満足	3人
	少し満足	5人
	どちらともいえない	1人



Q5 本交流親睦会に対する感想や要望、今後に向けたアイデア等がありましたら教えてください。

もう少したくさん先生の感想を聞きたかったかな、と思います。

複数回のごく小規模のブレイクアウトルームだったので、短時間でも充実していました。他のグループの先生とお話しできて貴重な時間でした。設定とファシリテーションをありがとうございました。

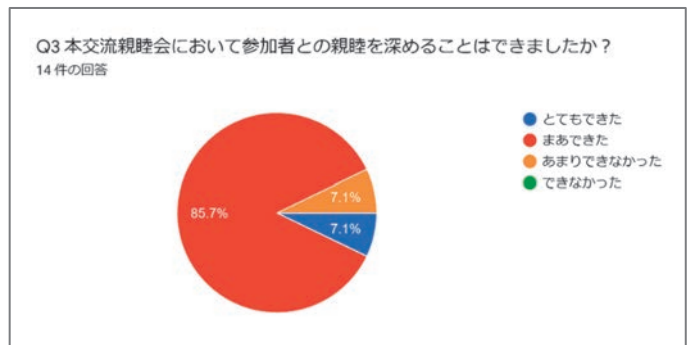
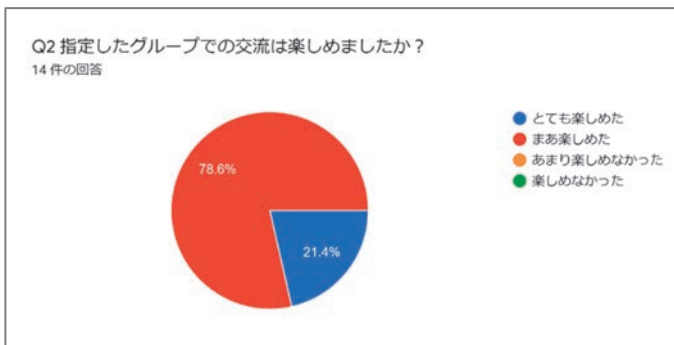
ありがとうございました。またぜひ交流の機会を設けてくださると嬉しいです。

企画をありがとうございました。初めましての方との交流はそれなりに楽しかったですが、背景があまりわからないので、深める、というところまでいかなかったです。これまでのプロセスを知っている同じグループの仲間と、研修を終えたその後、みたいな感じの交流の方が盛りあがるように思いました。

グループの先生方と再会できてうれしい気持ちになりました。ブレイクアウトルームのグループ人数はもう少し多くてもよいように思います。

【看護管理者および中堅看護師向け交流親睦会終了後アンケート結果】

Q1 開催時間の長さ（およそ2時間）はいかがでしたか？	ちょうど良かった	12人
	長かった	1人
	短かった	1人
Q2 指定したグループでの交流は楽しめましたか？	とても楽しめた	3人
	まあ楽しめた	11人
Q3 本交流親睦会において参加者との親睦を深めることはできましたか？	とてもできた	1人
	まあできた	12人
	あまりできなかった	1人
Q4 本交流親睦会の満足度について、教えてください	大変満足	1人
	少し満足	6人
	どちらともいえない	7人



## 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

共同研究員 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)  
飯岡 由紀子 (埼玉県立大学保健医療福祉学研究科 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練を目的としていた。

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3年度の進捗状況

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り、研究の実施が困難となった。

今後は、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 2 看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する実証研究

### 1) 研究組織

共同研究員	飯島 佐知子 (順天堂大学医療看護学部・大学院医療看護学研究科・教授)
	大友 英子 (東京大学病院・国際診療部部長)
	坂元 眞奈美 (鹿児島大学病院・副看護部長)
	相原 綾子 (千葉大学大学院看護学研究科・特任研究員)
	炭谷 大輔 (千葉大学大学院看護学研究科・特任研究員)
	近藤 麻理 (関西医科大学看護学部・教授)
	小寺 さやか (神戸大学大学院保健学研究科国際保健学領域・准教授)
	溝部 昌子 (西南女学院大学保健福祉学部・教授)
	浜崎 美子 (康生会武田病院・看護管理者)
	別府 佳代子 (国立国際医療研究センター・看護コーディネーター)
	小粥 美香 (東京大学医科学研究所附属病院・看護師長)
	水野 雅子 (日本医科大学千葉北総病院・看護師長)
	谷井 真弓 (東京大学医科学研究所附属病院・看護師長)
	高橋 恵子 (NTT 東日本関東病院看護部・看護長)
	宮越 幸代 (長野保健医療大学看護学部・准教授)
	藤田 さやか (姫路大学看護学部・講師)
	松岡 光 (国立看護大学校看護学部・助手)
	本杉 樹子 (一般社団法人健康事業支援機構海外支援部門・看護科長)
	若園 尚美 (名古屋大学総合保健体育センター)
	藤田 比左子 (千葉大学大学院看護学研究科・特任教授)
	野地 有子 (千葉大学大学院看護学研究科・教授)

### 2) 研究の概要

Society5.0が推進される中、様々な価値観の変換と多様性（ダイバーシティ）に直面している社会において、看護職の役割は人々のつながりを通して益々重要になってきている。本共同研究班は、新しい看護提供システムの研究と教育から、患者、家族、看護職と医療に携わる人々の安全と、健康課題に向き合う日々の看護実践の質の向上の視点から、「看護職の異文化対応能力」について取り組んでいる。ベッドサイドの外国人対応で困っている看護職の課題解決に役に立つ「看護職の異文化対応能力」を高めるシステム構築と教育プログラム開発が急がれる。

共同研究メンバーは、昨年度新たに7名の共同研究員を全国の看護系大学および医療機関から迎え総勢21名で、引き続き取り組んだ。

本年度の共同研究の概要は、わが国唯一の看護学教育研究共同利用拠点である千葉大学大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センターが、国内外の教育研究者と共に実施する共同研究の課題テーマ「看護職の文化的能力の評価と能力開発・臨床応用に関する実証研究」のもと、ドイツのシャリテ医科大学病院における、医療職の多文化能力トレーニング

(IPIKA:IPIKA - InterProfessionelles und InterKulturelles Arbeiten in Medizin, Pflege und Sozialdienst) との共同研究としてすすめ、nGlobe 研修は、ドイツ・ベルリンとオンラインによる同時双方向で実施した。

本共同研究は、平成 25 年度より開始された継続プロジェクトであり、JSPS 科学研究費補助金(基盤研究 (A) 代表 野地有子) を受け実施している。

### 3) 本年度の成果

#### (1) nGlobe 研修 ドイツとの交流スタディ: 多文化環境と看護ケア I

##### 事例 1 診察方法の違いから生じた行き違い

大友 英子 (東京大学医学部附属病院)

2021 年 6 月 19 日 (土) 16 時~18 時

Webinar 開催実施本部

千葉大学大学院看護学研究院

ドイツパネリスト: ウテ・シーベルト、

ユタ・マルクワット、トーマス・グロー

ゼ、カリア・ドグベビ (シャリテ医科大学病院)

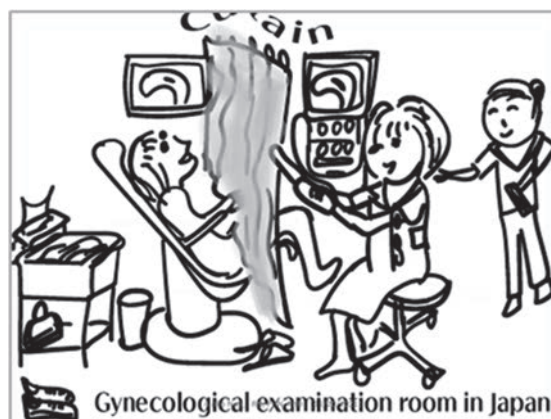
日本パネリスト: 野地有子、飯島佐知子、小寺さやか、溝部昌子、浜崎美子

座長: 近藤麻理 (関西医科大学)

申込者 72 名、参加者 54 名 (参加率 75%)

概要: ポーランド人の妊婦さんが旅行中に受診し、カーテンのある内診台でパニックになった事例について意見交換

「恥」という文化の境界線は、文化や人によって違うこと、この境界線を看護ケアにより変化させることができること



## (2) nGlobe 研修 ドイツとの交流スタディ：多文化環境と看護ケアⅡ

### 事例2 カリカリのトースト

溝部 昌子 (西南女学院大学)

### 事例3 留学生の看取りと対応

江角 伸吾 (自治医科大学)



2021年7月17日(土) 16時～18時

Webinar 開催実施本部

千葉大学大学院看護学研究院

ドイツパネリスト：ウテ・シーベルト、ユタ・マルクワット、

トーマス・グローゼ、カリア・ドグベビ (シャリテ医科大学病院)

日本パネリスト：野地有子、飯島佐知子、小寺さやか、溝部昌子、浜崎美子

座長：近藤麻理 (関西医科大学)

申込者 70名、参加者 54名 (参加率 77.1%)



概要：ネパール人の男性で、来日まもなく、肺がん治療のために入院された。病院食が口に合わず、病室で調理していたため、周囲の患者から臭いについてクレームがあった。病院の持ち込み食品は、看護師が預かり温めて、病室に持っていく対応をした。



概要：モンゴルからの留学生が急逝し、留学生コミュニティが集まりモンゴルのシャーマン、母国から家族を呼んで、モンゴル式での葬儀を行った。大学と附属病院の担当者が文化的配慮のうえ調整して実現できた。

事例2, 事例3に共通して、ドイツでも以前に比べると、病院内で看護師の使えるリソースが減ってきている。看護師が文化に配慮した看護ケアを実践できるような、今の時代にあったリソースと仕組みの開発の必要性が示された。

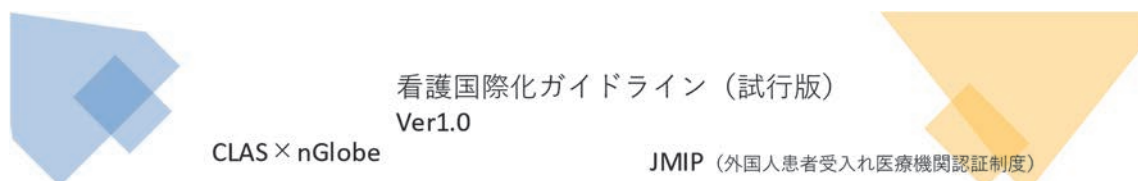
### (3) 看護国際化ガイドライン 第25回日本看護管理学会

インフォメーション・エクスチェンジ

2021年8月29日 #43 8/29/2021 15:00~16:00) 横浜ハイブリッド開催

演題テーマ：看護管理に活かす看護国際化ガイドラインの創出

：国際標準と看護職の経験知の集約から



看護国際化ガイドライン (試行版)  
Ver1.0


CLAS × nGlobe

JMIP (外国人患者受入れ医療機関認証制度)

1. 病院の理念に <b>文化安全</b> が明示されているか	<input type="checkbox"/> ナシ
2. <b>職員構成</b> が多様か	<input type="checkbox"/> ナシ
3. 職員の病院国際化の <b>研修</b> があるか	5-1 院内スタッフへの教育・研修
4. <b>多言語支援</b> があるか	2-2 翻訳体制の整備
5. 通訳の <b>能力査定</b> がされているか	2-1 通訳体制の整備
6. 患者の文化・言語の <b>情報収集</b> と管理運用がされているか	1-1 外国人患者に関する情報と受け入れ体制
7. 外国人患者の <b>内部評価</b> (患者満足度・成果評価) があるか	5-2 外国人患者の満足度
8. 患者と職員からの葛藤・ <b>苦情解決プロセス</b> があるか	4-2 安全管理体制
9. 地域の <b>外国人コミュニティとの連携</b> はあるか	<input type="checkbox"/> ナシ
10. <b>文化に配慮</b> した対応が実践されているか	2-3 院内環境の整備
11. <b>食事</b> の個別配慮が可能か	2-4 宗教・習慣の違いを考慮した対応
12. <b>宗教上</b> の個別配慮が可能か	2-4 宗教・習慣の違いを考慮した対応

文化：人々が生きるための工夫(designs for living)  
ある考え方, 感じ方

© nGlobe 看護国際化ガイドライン 8/29/2021



看護国際化ガイドライン (施行版) 12 項目について、JMIP との比較を踏まえて検討した。ブレイクアウトルームで意見交換され、学会参加の看護管理者の経験を踏まえて、イラストの修正案が出されて修正を進めた。

(4) nGlobe 研修 ドイツとの交流スタディ：多文化環境と看護ケアⅢ

看護国際化ガイドラインの施行版の検討  
野地有子（千葉大学大学院看護学研究院）

2021年9月18日（土）16時～18時

Webinar 開催実施本部

千葉大学大学院看護学研究院

ドイツパネリスト：ウテ・シーベルト、

コジマ・モルテェ、

トーマス・グローゼ、

カリア・ドグベビ（シャリテ医科大学病院）

日本パネリスト：飯島佐知子、小寺さやか、大友英子、浜崎美子、神島滋子

座長：溝部昌子（西南女学院大学）

申込者 46名、参加者 41名（参加率 89.1%）



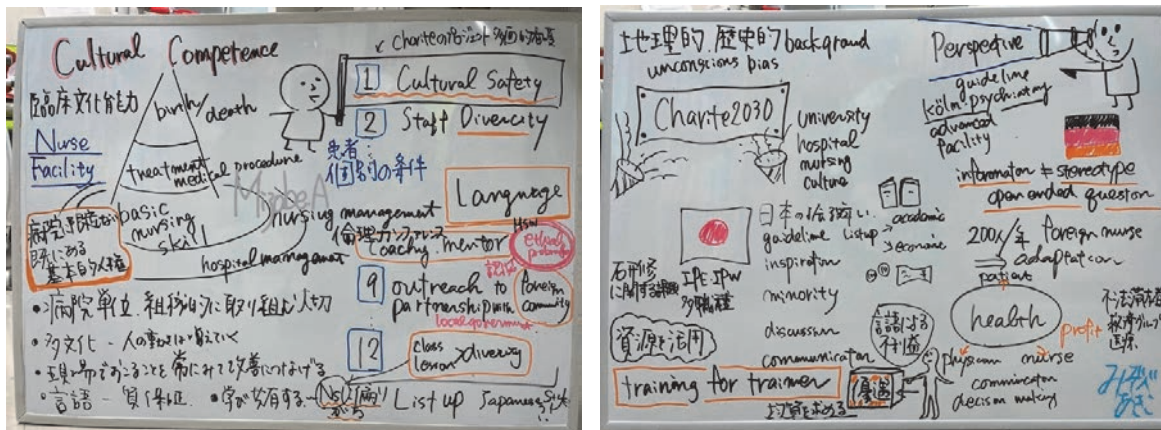
nGlobe 看護国際化ガイドライン（試行版）

1. 病院の理念に**文化安全**が明示されているか
2. **職員構成**が多様か
3. 職員の病院国際化の**研修**があるか
4. **多言語支援**があるか
5. 通訳の**能力査定**がされているか
6. 患者の文化・言語の**情報収集**と管理運用がされているか
7. 外国人患者の**内部評価**（患者満足度・成果評価）があるか
8. 患者と職員からの葛藤・**苦情解決プロセス**があるか
9. 地域の**外国人コミュニティとの連携**はあるか
10. **文化に配慮**した対応が実践されているか
11. **食事**の個別配慮が可能か
12. **宗教上**の個別配慮が可能か





意見交換のグラフィック・レコーディング（記：溝部昌子）



ドイツでは、シャリテやケルン病院など先進的の病院では、「ダイバーシティ・オフィサー」多様性の担当者を置いているが個別対応のため、このようなガイドラインは、ドイツにも参考になる。リーダーとなる人材育成も必要である。

(5) nGlobe × 千葉大学看護学部公開講座

異文化の環境で医療を受ける人の体験と多様な文化に配慮した看護ケア

—あなたならどうしますか—

2021年11月20日（土）13時～15時30分

Webinar 開催実施本部 千葉大学大学院看護学研究院

①海外で病気になったら、あなたならどうしますか。 野地有子

千葉大学大学院看護学研究院多文化社会ヘルスケア学（看護管理学）

講義後、本テーマについて、ブレイクアウトルームにより、グループワークを実施し、各グループに、共同研究員がモデレータとして入り、全体討議を進めた。参加者は10歳代～60歳以上であり、多様な経験からの振り返りとイメージトレーニングの機会となった。



②日本の医療における異文化理解 アルジュン・タバ

社会医療法人大成会福岡記念病院 国際医療担当室

③外国人患者を受け入れる看護師と病院 野崎章子

千葉大学大学院看護学研究院多文化社会ヘルスケア学（精神看護学）

申込者 84名、参加者 81名（参加率 96.4%）

### （6）看護職の多文化対応能力研修

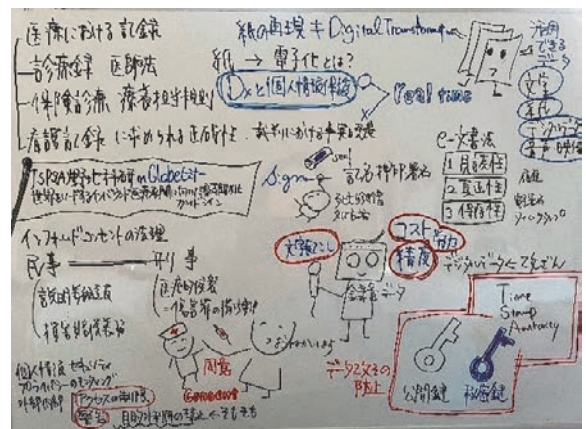
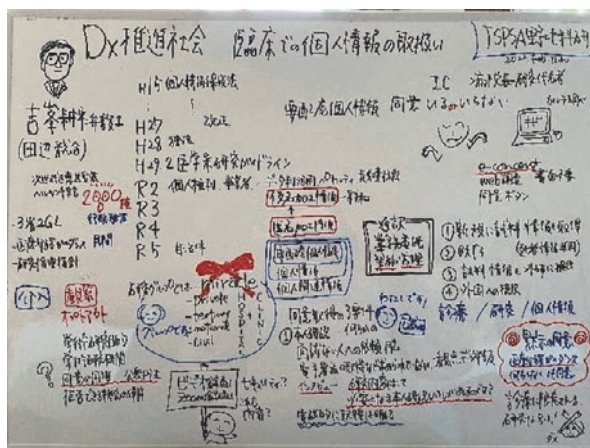
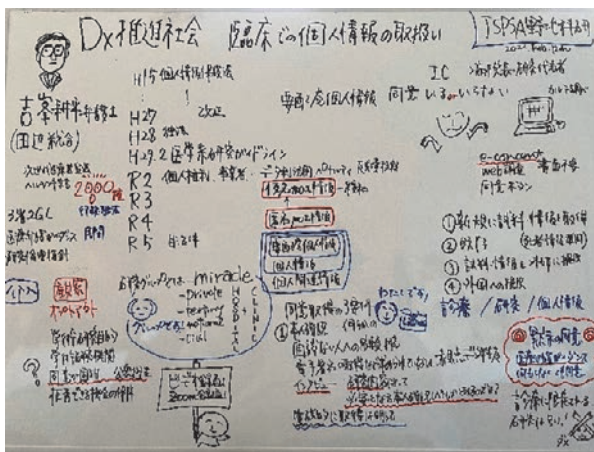
#### DX推進社会における臨床での個人情報の取扱いに対する考え方

2022年2月12日

講師：田辺総合法律事務所

弁護士 吉峯 耕平 先生

グラフィック・レコーディング（記：溝部昌子）



（申込者数 84名、参加者数 65名、参加率 77.4%）

### 3. 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練—の研究を、以下の体制ですすめた。

#### 1) 研究組織

共同研究員 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現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、プログラムの精練を図る必要がある。

#### 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

- ①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す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 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) 活かすきれない内容、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

令和 3 年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、研究チームでのミーティングの機会をとることが難しかった。今後、各自の分析結果を統合して、検討をすすめて行く予定としている。

## VI. 総括

### 1. 運営協議会

第 41 回運営協議会議事概要を以下に示す。

●日 時 令和 4 年 2 月 7 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
	野地 有子	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
	小見山 智恵子	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
	習田 由美子	厚生労働省医政局看護課 看護サービス推進室長
	武田 淳子	宮城大学看護学研究科教授・同学理事・同学副学長
	山本 則子	日本看護系大学協議会代表理事・ 東京大学大学院医学研究科教授

\*オブザーバー 池崎、黒田、銭、飯野、高木

●議事概要

#### 1) 令和 3 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、関連した新たな研修事業として課題解決型研修の開始が報告された。新たな試みであったが看護系大学教員 33 名、看護管理者 51 名という定員を超え

る参加があった。この成果を今後 Society5.0 看護事業へと繋げて行きたいとの報告があった。もうひとつの研修である看護学教育ワークショップでは、様々な視点からの講演を用意し看護学教育の再考をテーマに開催され、約 120 名の参加があった。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4年度センター事業計画(案)

引き続き Society5.0 看護プロジェクト事業として課題解決型研修を継続しながら、そのプロセスを基にデータベースを構築していく。共同利用拠点認定に向けて、前回の特記事項を踏まえて申請に向けて準備を進めていくとの報告があった。

共同研究は新規立ち上げについても柔軟に対応していく。また広報活動は、今まで冊子体で発行していたものをホームページ掲載へ移行していくことが報告された。

## 3) その他(各委員の質問・ご意見)

- ・コロナ禍においてもオンラインツールをうまく利用しており、ワークショップの企画内容も大変興味深く、参加者も非常に参考になったと思う。
- ・オンラインにおけるメリット・デメリットがあるが、今後もメリットを最大限に利用できるようにしていくと良い。
- ・利害関係のない他施設の方々と意見交換をすることで、参加者も非常に刺激を受けると思う。またどのようにデータベース化していくのかも興味深い。
- ・社会の変化に合わせて研修スタイルを柔軟に変化させつつ、核の部分はしっかりと持っているのが素晴らしいと思う。
- ・看護系大学教員がどのような課題を持ち、研修の中でどのような方向性になったかを教えていただきたい、とご質問に対し、看護系大学教員向け研修のファシリテータを務める委員より担当グループの状況が報告された。
- ・プロジェクトや研修の目標、そこに向けての達成度など、どのように評価していくのかを伺いたい、とご質問に対し、測定方法は検討段階だが、看護系教員向けには、センターで開発したFDマザーマップの活用を検討している旨の回答があった。
- ・コロナ禍で大変な状況ではあったが、まだ受講生が少ないと感じる。より多くの方に受講いただくように考えて欲しい。また情報発信のイメージを知りたい。という意見に対し、テクノロジーの進化で利便性は増しているが、双方向的に活用はできていない。様々なケースの蓄積により、双方向的に解決策を繋げるデータベースを発信していきたい。また受講者数の増加は現状難しいかもしれないとの回答がされた。

\*最後に、事業報告・事業計画案について決を採り、承認多数で承認となった。

## 2. 令和3年度の実績

### 1) 研修事業

#### ①課題解決型研修（大学教員）開催日時一覧

参加者数：33名

グループ	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
A	8/20 (金) 14:00-16:00	9/24 (金) 14:00-16:00	11/ 2 (火) 13:00-15:00	1/21 (金) 13:00-15:00	3/ 1 (火) 14:00-16:00
B	8/21 (土) 10:00-12:00	9/23 (木・祝) 10:00-12:00	11/23 (火・祝) 10:00-12:00	1/ 7 (金) 10:00-12:00	3/ 7 (月) 17:00-19:00
C	9/ 6 (月) 18:00-20:00	9/29 (水) 18:00-20:00	11/12 (金) 17:00-19:00	1/28 (金) 13:00-15:00	3/ 7 (月) 10:00-12:00
D	8/ 5 (木) 17:00-19:00	9/29 (水) 17:00-19:00	11/29 (月) 17:00-19:00	1/31 (月) 17:00-19:00	3/15 (火) 17:00-19:00
E	8/19 (木) 10:00-12:00	9/23 (木・祝) 10:00-12:30	11/15(月) 9:30-12:00	1/18(火) 9:30-12:00	3/14 (月) 9:30-12:00
F	8/19 (木) 15:00-17:00	10/18 (月) 15:00-17:00	11/24 (水) 13:00-15:00	1/11 (日) 10:00-12:00	3/28 (月) 15:00-17:00
G	8/19 (木) 17:00-19:00	9/22 (水) 16:30-18:30	11/18 (月) 16:30-18:30	1/13 (木) 16:30-18:30	3/ 7 (月) 16:30-18:30

#### ②課題解決型研修（看護管理者および中堅看護者）開催日時一覧

参加者数：51名

グループ	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
A	8/ 3 (火) 14:00-16:00	9/ 3 (金) 14:00-16:00	11/ 5 (金) 14:00-16:00	1/ 7 (金) 14:00-16:00	3/11 (金) 14:00-16:00
B	9/11 (土) 13:00-15:00	10/16 (土) 15:00-17:00	11/27 (土) 11:00-13:00	1/22 (土) 13:00-15:00	3/19 (土) 13:00-15:00
C	9/11 (土) 17:00-19:00	10/16 (土) 13:00-15:00	11/27 (土) 15:00-17:00	1/21 (金) 16:00-18:00	3/ 7 (月) 16:00-18:00
D	8/24 (火) 10:00-12:00	10/ 5 (火) 16:00-18:00	11/30 (火) 9:30-12:00	1/21 (金) 9:30-12:00	3/16 (水) 9:30-12:00
E	8/24 (火) 13:30-15:30	10/ 7 (木) 17:00-19:00	11/11(木) 13:30-15:30	1/20 (木) 13:30-15:30	3/17 (木) 13:30-15:30
F	8/21 (土) 15:00-17:00	9/18 (土) 15:00-17:00	11/25 (木) 15:00-17:00	1/27 (木) 15:00-17:00	3/14 (月) 15:00-17:00
G	8/28 (土) 17:00-19:00	10/ 2 (土) 17:00-19:00	11/22 (月) 15:00-17:00	1/15 (土) 15:00-17:00	3/19 (土) 15:00-17:00
H	8/20 (金) 13:30-15:30	10/ 8 (金) 17:00-19:00	11/12 (金) 17:15-19:00	1/18 (火) 17:00-19:00	3/15 (火) 13:30-15:30
I	8/20 (金) 13:00-15:00	9/14 (火) 15:00-17:00	11/ 5 (金) 13:00-15:00	1/21 (金) 13:00-15:00	3/11 (金) 13:00-15:00
J	9/ 1 (水) 15:00-17:00	9/26 (日) 13:00-15:00	11/ 2 (火) 10:00-12:00	1/18 (火) 10:00-12:00	3/15 (火) 15:00-17:00

③看護学教育ワークショップ 参加者数：116名（全プログラム12名、講演のみ104名）

講演 WEB 配信期間	10/8（金）～11/4（木）
グループワーク開催日	10/22（火）

2) 参加者数

研修名	コース	参加者数				
		合計	国立	公立	私立	その他
課題解決型研修	大学教員向け	33	5	9	19	—
	看護管理者および中堅看護職向け	51	36	5	8	2
	【小計】	84	41	14	29	0
看護学教育ワークショップ	全プログラム	12	3	3	6	—
	講演のみ	104	54	9	41	—
	【小計】	116	57	12	47	0
【合計】		200	98	26	76	0

\*国立：国立大学または国立大学の大学病院・大学病院附属機関を示す。公立、私立も同様の分類とする。

\*その他：大学病院・大学病院附属機関以外の保健医療機関および、行政機関

3) 会議

①センター運営委員会

第1回	令和3年 2月 2日（火）	持ち回り審議
第2回	令和3年 4月 7日（水）	13：30～15：00
第3回	令和3年 5月 7日（金）	10：00～12：10（Teams）
第4回	令和3年 6月 23日（水）	10：00～12：15（Teams）
第5回	令和3年 7月 21日（水）	13：00～14：15（Teams）
第6回	令和3年 9月 14日（火）	10：00～11：10（Teams）
第7回	令和3年 11月 24日（水）	9：30～10：50（Teams）
第8回	令和3年 12月 22日（水）	16：00～16：45（Teams）
第9回	令和4年 1月 26日（水）	14：00～15：15（Teams）
第10回	令和4年 2月 22日（火）	14：30～15：25（Zoom）
第11回	令和4年 3月 29日（火）	持ち回り審議

②センター運営協議会

第41回	令和4年 2月 7日（月）	17：30～19：00（Zoom）
------	---------------	-------------------



### 3. その他資料

#### 1) 名称変更に伴い千葉大学へ提出した改組計画書

### 教育研究組織の新設・改組等計画書

部局等名：大学院看護学研究科

計画 事項	看護学研究科附属看護実践研究指導センター 名称変更計画	計 画 実 施 予 定 年 月 日	R3年4月1日
(組織英文名称：Center for Education and Research in Nursing Practice)			
計 画 の 概 要	現在の状況 (和文名称) 看護学研究科附属 看護実践研究指導センター (英文名称) Center for Education and Research in Nursing Practice	改組等後の状況 (和文名称) 看護学研究院附属 看護実践・教育・研究共創センター (英文名称) Collaborative Center for Development of Nursing Practice, Education and Research	
趣 旨 等 の 概 要	<p>看護学研究科附属看護実践研究指導センターは、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、昭和57年、全国共同利用施設として、看護学部を設置された。以来30年以上にわたり、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事業を行ってきた。</p> <p>この実績に基づき、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」として認定された。以来、全国の看護系大学の教員、医療施設の看護職を対象として、FD研修事業、SD研修事業を実施するとともに、国内外の様々な看護学研究者らと連携し、「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」、「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」等の大型プロジェクトを展開してきた。</p> <p>令和2年の教育関係共同利用拠点再々認定申請より、これまでの知識提供型の集合研修の在り方を大きく転換し、「利用者相互のピア・コンサルテーション型研修」を新事業の柱に掲げた。現名称「看護実践研究指導センター」の「指導」が、新事業の核となる理念である「ピア・コンサルテーション」にそぐわないため、看護学研究科二次再編を機に名称変更を計画した。新名称は、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。</p>		

## Ⅶ. 昭和 57（1982）年度開設時～令和 2（2020）年度までの実績

### 1. 利用拠点実績

昭和 57 年度から令和 2 年度までの 39 年間で、延べ 7,704 人がセンター事業に参加した。そのうち最も多いのは看護管理者研修（平成 26 年まで国公私立大学病院看護管理者研修）で 3,038 人であった。

西暦	事業名 年度											(単位:人)		
		センター 共同研究	センター プロジェクト研究	看護婦学校 看護教員講 習会	FD企画者研 修	看護学教育 ワーク ショップ (全日程)	センター 研修(現任 者むけ)	センター テーマ別 研究研修	国公私立大 学病院副 看護部長 研修	看護管理者研 修/国公私立大 学病院看護管 理者研修 <sup>1)</sup>	看護学教育 指導者研修 <sup>2)</sup>	認定看護師 教育課程	計	
1982	昭和 57 年度	8					12				67			87
1983	昭和 58 年度	14					8				79			101
1984	昭和 59 年度	17					8				73			98
1985	昭和 60 年度	21		38			10				74			143
1986	昭和 61 年度	22		36			13				70			141
1987	昭和 62 年度	24		38			14				76			152
1988	昭和 63 年度	23		39			20				74			156
1989	平成 元年度	29		40			15				72			156
1990	平成 2 年度	28		36			15				76			155
1991	平成 3 年度	29		39			15				72			155
1992	平成 4 年度	23		39			18				72			152
1993	平成 5 年度	28		43			18				75			164
1994	平成 6 年度	24		40			19				72			155
1995	平成 7 年度	20		38			17				80			155
1996	平成 8 年度	17		40			24				79			160
1997	平成 9 年度	12		40			22				81			155
1998	平成 10 年度	13		32			15				78			138
1999	平成 11 年度	14		31		62	18				78			203
2000	平成 12 年度		16			81	18				74	22		211
2001	平成 13 年度		22			93	18				76	20		229
2002	平成 14 年度		20			82	0				79	24		205
2003	平成 15 年度		21			79	16				73	13		202
2004	平成 16 年度		27			91	16				86	18		238
2005	平成 17 年度		29			89	12				79	12	21	242
2006	平成 18 年度		21			87	9	21			81	14	30	263
2007	平成 19 年度		6			112		25			80	22	30	275
2008	平成 20 年度		12			84		28			83	19	30	256
2009	平成 21 年度		14			84		32			77	16	27	250
2010	平成 22 年度	6	9			79		30			88	19	27	258
2011	平成 23 年度	11	7			82		18			79	22	26	245
2012	平成 24 年度	12	8			53		25			75	20	26	219
2013	平成 25 年度	24	21			58		23			80	38	23	267
2014	平成 26 年度	21	17			53		22			88	51	25	277
2015	平成 27 年度		29			64		29			95	44	24	285
2016	平成 28 年度		41			70		22			105	52	24	314
2017	平成 29 年度	28			10	67		20			98	39		262
2018	平成 30 年度	35			10	57		20			103	38		263
2019	令和元年度 (2019年度)	36			10	46		20			91	45		248
2020	令和 2 年度	37				32								69
	<b>計</b>	<b>576</b>	<b>320</b>	<b>569</b>	<b>30</b>	<b>1,605</b>	<b>281</b>	<b>89</b>	<b>335</b>	<b>3,038</b>	<b>548</b>	<b>313</b>	<b>7,704</b>	
		共同研究者 896人		教育機関の研修受講者 2,204人			保健医療機関の研修受講者 4,604人							

注 1：平成 25・26 年度は国公私立大学病院看護管理者研修（ベーシックコース）、平成 27 年度以後は看護管理者研修（ベーシックコース）として開講。

注 2：平成 25 年度以後は看護学教育指導者研修（ベーシックコース）として開講。

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、FD 企画者研修：受講者の都合による未修了者 1 名含む。

：令和 2 年度 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。

## 2. 看護学教育ワークショップテーマ

平成 11 年度から令和 2 年度までに計 22 回のワークショップを行った。

年度	テーマ
H11 (1999) 年度	看護系大学における大学と実践の場の連携と協働
H12 (2000) 年度	看護系大学における大学と実践の場の連携と協働の現実化に向けて
H13 (2001) 年度	看護系大学における教育の充実に向けて
H14 (2002) 年度	看護実践能力育成の充実に向けた実働
H15 (2003) 年度	学士課程における看護実践能力育成の到達目標
H16 (2004) 年度	充実した看護実践能力育成の実現に向けて
H17 (2005) 年度	看護系大学における教育評価体制の充実と教育改善
H18 (2006) 年度	看護系大学における人材育成の使命 －社会の期待にどう応えていくか－
H19 (2007) 年度	看護実践能力の育成を目指した学士課程カリキュラムの構築 －指定規則改正への対応を契機として－
H20 (2008) 年度	看護実践能力の育成を目指した看護系大学教員の FD
H21 (2009) 年度	大学の特性に応じたカリキュラムの展開
H22 (2010) 年度	学士課程における看護学教育の卒業時到達目標改訂版の展開
H23 (2011) 年度	教員の教育力、実践力、研究力、協働力を組織的に高める
H24 (2012) 年度	看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み －教育機能に焦点をあてて－
H25 (2013) 年度	続・看護実践と教育の有機的連携に向けた看護系大学の取り組み
H26 (2014) 年度	看護系大学教員の職能開発とキャリア支援 ～FD マザーマップの活用を通して～
H27 (2015) 年度	10 年後を見据えた看護学教育の質改善の取り組み ～臨地実習の質保証に焦点をあてて～
H28 (2016) 年度	卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか ～大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦～
H29 (2017) 年度	看護学教育の自律的・継続的質改善 (CQI) 活動の戦略を練る
H30 (2018) 年度	自大学の強みや使命を活かす CQI －自大学をとらえなおす・CQI へのエネルギーを得る
R1 (2019) 年度	多様な CQI をささえる大学間相互支援ネットワークの力
R2 (2020) 年度	看護学教育支援における ICT 活用の可能性

### 3. 外部資金プロジェクト

受託期間	プロジェクト名
1982 (S57) ～	全国向け研修事業 看護系大学教員・臨地実習指導者・大学病院看護管理者 養成 実践現場の最新動向集約
2010-2014 (H22-H26)	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
2011-2015 (H23-H27)	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
2016-2019 (H28-R1)	看護学教育の継続的質改善 (CQI) モデルの開発と活用促進
2020-2022 (R2-R4) 継続中	“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－

看護実践・教育・研究共創センター年報

No. 39 (令和3年度号)

令和4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/>