

教育部



常務理事
大橋 純江

令和2年度の振り返り

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、5月からスタートの実務実践研修と認定看護管理者教育課程「ファーストレベル」の研修はすべて中止しました。しかし、重点事業である継続教育の機会を確保するため、オンライン研修の導入を全方位的に、かつ短期間で進め、6月開催の研修からハード・ソフト面でオンライン開催の環境を整え、速やかに開始しました。その後も、東京都の感染状況に応じ対面研修も柔軟に再開しました。

研修内容の質的な担保はもとより、集合型研修で重要な学びとなる、グループワーク、ディスカッション、受講者同士の交流を実現するため、Web会議ツールのチャット機能、ブレイクアウトセッション、オンラインでの資料共有等を活用して研修プログラムを構成しました。研修後のフォローアップも実施することで、より現場での実践力を高めることができる研修を提供できたと考えています。

また、例年約1,700名の看護学生が集合する「看護学生看護研究学会」や300名を超える看護職が参加する「看護研究学会」も、感染症の収束が見えない中、オンデマンド配信やWeb/Liveでのオンライン開催を余儀なくされました。オンライン開催は事前準備や環境整備等新たに必要となる中、教育部のみで運営できたことはスタッフの自信にもつながりました。看護学生、看護職が一堂に会して交流、議論できる学会の魅力を維持するためにも、オンライン配信のメリットやデメリットを評価し、危機的状況下での開催方法を検討してまいります。





事業概要

1 研修事業

- ・実践実務能力の向上に関する研修
- ・実務実践マネジメント能力向上に関する研修
- ・外国語対応可能な人材の育成

2 学会開催

- ・看護学生看護研究学会
- ・看護研究学会

3 看護職の資質向上

- ・諸外国看護職能団体との交流

4 看護研究

- ・看護研究活動支援
- ・看護研究倫理審査
- ・東京都看護協会学会誌発行

5 医療安全推進

- ・医療事故調査制度支援団体としての活動
- ・医療安全相談窓口紹介
- ・医療安全関連情報提供

6 図書室の運営

令和2年度研修等実績

(単位：日、名)

	研修開催数	定員	応募者数	受講者数	延べ数
教育部主催研修	106	4,981	3,697	2,939	7,924
実務実践	76	3,521	2,293	1,912	2,889
職能委員会	5	400	205	191	191
地区支部	11	510	493	425	425
認定看護管理者	3	150	168	136	3657
受託事業	3	240	383	222	222
外国語	8	160	155	53	540
委員会主催研修	3	240	168	156	478
人材確保/定着事業	2	580	323	252	322
受託事業研修	5	896	790	652	1,500
地域住民/委員会	17	2,317	2,187	1,030	1,085
総計	133	9,014	7,165	5,029	11,309

※延べ数(名)：研修実施日数に受講者数をかけたもの。「研修開催数」≠「研修実施日数」

令和3年度主な事業計画

1 看護職のキャリア向上のための継続教育支援

- ・看護実践研修54、教育・指導研修11、マネジメント研修34、合計99研修を開催予定
- ・その他、「看護職等キャリアアップ支援事業－特定行為の推進のための研修－」(東京都受託事業)

2 マネジメント研修の充実

- ・看護職のマネジメント能力向上を目指す
- ・新規研修として、ラダーレベルにかかわらずマネジメントを学びたい方に向けてマネジメントスキルの4コンテンツをeラーニングにより実施

3 研修でのICT活用

- ・理解を深め教育効果が上がることを目的に、さまざまな情報機器を研修に取り入れる

現場のニーズに即した研修実施のために 研修に参加することで、業務の課題達成や改善、 視点を変えるヒントにしてほしい

東京都看護協会では毎年、さまざまな視点から看護職の皆さまに向けて主に実務に役立つ100を超える研修を実施しています。今後、より充実した内容の研修をお届けするために、現場では東京都看護協会の研修がどのような形で活用されているのか、多摩南地区理事であり、榊原記念病院の主任看護部長を務める池亀俊美氏と当協会常務理事大橋純江が語り合います。



常務理事
大橋 純江

多摩南地区理事
池亀 俊美



東京都看護協会が発信している研修は
常に最新でスタンダード、質が担保されている

——— 池亀 俊美 多摩南地区理事

自分が学んだことを人に伝えることによって、
さらに深く知識として習得できる

——— 大橋 純江 常務理事



看護職のキャリアアップに特化した 研修が充実

大橋：今日はありがとうございます。池亀さんもお存じの通り、東京都看護協会では「看護師のクリニカルラダー」（看護師の能力開発・評価システム）を意識した講座をはじめ、会員の皆さまのニーズに対応した実務実践の研修を企画しています。

以前、会員さまに向けてニーズ調査を行ったところ、ご自身の施設ではできない企画をチョイスしているという声が多かったんですね。そこで、改めて現場ではどんなニーズがあるのか、また、研修の内容を現場でどのように活かされているのか、池亀さんにお話しただけたらと思い、お越しいただきました。

池亀：ありがとうございます。まず、榊原記念病院の現状をお話すると、看護職は約350名、新卒看護師は昨年、今年ともに50名ずつ採用しています。当院でもクリニカルラダーを取り入れた研修を組んでいて、一定の要件を満たさなければ次のラダーには進めないというルールを設けています。

ただ、当院は循環器専門の単科病院ですので、専門看護師や認定看護師がそれほどいないこともあり、研修を組

む上で難しさを感じています。企画立案やどんな方に講師をお願いするかということも悩みますし、予算にも限りがあります。また、もともとお仕事がある方たちに講師をお願いしているので、日程調整も難しいですね。

大橋：単科病院では、どうしてもラダーを網羅するのは難しいですね。

池亀：はい。循環器に関することだけでしたらなんとかあるかもしれませんが、看護について全般的に学ぶとなると、非常に難しいですね。特に当院は、マネジメント面が弱いと感じています。そこで、すべてを内部でまかなうのではなく、いろいろなリソースを活用しようと、東京都看護協会や日本看護協会の研修を取り入れています。

大橋：当協会の研修を受講された方が、研修内容を現場へフィードバックすることはありますか？

池亀：ええ、そういうこともあります。実地指導者の研修については、院内で設けている新人教育研修委員会の委員長や副委員長に受講してもらい、学んだ内容を委員会で共有しています。

大橋：自分が学んだことを人に伝えることによって、さらに深く知識として習得できますよね。例えば、お昼のミーティングのときに手短に、「こんなことを学んできました」と皆さんに共有し、投げかけをしてもらう。ご自身のレベルアップ



経験値だけではマネジメントはできない

——— 大橋 純江 常務理事

ブはもちろん、学ぶことに対して消極的な看護師さんにとってもよい刺激になるのではないかなと思っています。

池亀：単科病院かつ、公益財団法人である当院は、連携している病院があるわけでもなく、そのままにしているといろいろな情報から取り残されてしまいます。やはり、東京都看護協会が発信している研修は常に最新でスタンダード、質が担保されているので、どんどん活用していきたいですね。

日々の課題解決としての「看護研究」やマネジメント研修

大橋：東京都看護協会では毎年、受講された方の評価やフィードバックをもとに教育委員会の方々と議論し、次年度の研修を組み立てています。傾向としては、20～30代の若い世代には、データをどう読み解くかといった実践的な研修の人气が高くなっています。30～40代の方には指導をテーマにした研修、40代以上の方になるとマネジメント関連の研修を受ける方が多くいらっしゃいます。皆さん、ご自身の状況に合わせて必要なテーマを選択されているようですね。一方で、実践の検証など「看護研究」についてですが、現場での看護研究の取り組みはいかがですか？

池亀：私たちも現場のニーズや、研修後の評価などの仕組みは取り入れています。やはりニーズが高く、こちらとしても推進しているのは病気や治療に関する研修ですね。看護研究については当院でもなかなか難しくて……。認定看護師以外は必須にはせず、自主性に任せているのが現状です。

大橋：研究的な取り組みは看護職の日々の業務には関係

ないと思う方もいらっしゃるようですが、基本的には問題解決、課題達成法なのですね。ひとつの現象に対して課題を発見し、それをどう解消すればスタッフが働きやすくなり、患者さんにとってよい状態になるかを考えるプロセスだと思うのですが、「研究」という言葉が付くだけで拒否反応を示されてしまうのも事実です。

池亀：そうですね。「研究」というだけでアレルギー反応を示す方も多いと思います。

大橋：ただ、こうした観点で看護を展開しないと、看護職の質を担保するのは難しいと思うのです。研修に参加することで、日々の業務の課題達成や改善、視点を変えるヒントが得られたら理想的ですよ。物事をポジティブに捉えられる方であれば看護研究に対してもポジティブに取り組めるとは思います。ただ患者さんをケアしていればいいという考えの方だと、なかなか意識改革ができないのかなと思います。

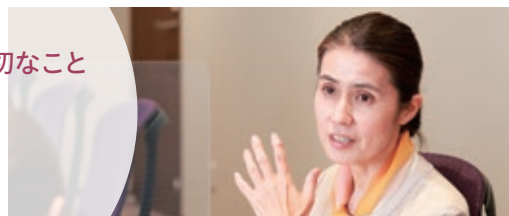
池亀：ええ、そういう方だと看護実践はできても研修では企画力が弱かったり、一定の人数を相手に教えることが難しかったり。当院も管理者育成やマネジメント面で大きな課題を抱えています。

大橋：マネジメント面の課題を抱えているのは池亀さんの病院だけではないと思いますよ。私は、スタッフを活かすも殺すもマネジャー次第だと考えています。予測できないトラブルはたくさん起こりますし、看護の仕事現場は常に有事です。こうした状況の中で、いかに早く問題解決するか、あるいは、事が起こる前に気づいて回避するか。リスクマネジメントができるマネジャーの存在はとても重要です。

マネジメントスキルの中でも池亀さんは、今一番、何が重要だと考えていますか？

研修先でいろいろな施設の方々と交流するのは非常に大切なこと 職場以外の人間関係を築くことも現場で役立つ

——— 池亀 俊美 多摩南地区理事



池亀：スタッフを支える力、人を支える力をつけてもらうにはどうすればいいかということでしょうか。コミュニケーションやコーチングなども研修に取り入れてはいるのですが。

常に現場をモニタリングして、スタッフや患者さんの様子を見ながら起きている事象を見て、分析し、改善していく……、というPDCAサイクルを回すためにはどうしたらいいか、頭を悩ませています。

大橋：よくわかります。私がよくマネジメント研修で申し上げているのは「経験値だけではマネジメントはできない」ということです。分析するためには手法が必要であり、それはやはり学ばないと身につかないもの。研修を通して、現場で働く一人ひとりが業務に注力できるようにマネジメントできる人が育ってほしいと思います。

IT化推進

デジタルネイティブではない世代にこそ、親しんでほしい

大橋：ひとつ、アピールしたいこととして、東京都看護協会では2年前からIT化を進めています。手書きだったアンケートをオンラインで簡単に回答し送信できるようにし、令和元年にはタブレット端末を40台導入しました。特にITに対して苦手意識が強い年齢層が多いサードレベルの受講者に使っていただき、あらゆる面で優れたマネジャーになってもらいたいという狙いもあります。

令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、東京都内にある病院の8割を占めるとされる200床未満の小規模病院が大打撃を受けました。こうしたことを防ぐためにも、まずは師長、副師長クラスの方に、ファーストレベルの研修から受けていただきたいと思います。

池亀：必要なことだと思います。認定看護管理者向けの公開講座は、当院のスタッフに意図的におすすめしてきました。

大橋：ありがとうございます。業務が忙しくて研修に行く時間がないという方も多くいらっしゃいます。そこで次年度からの新たな試みとして、マネジメントスキルのeラーニングを導入します。

また、フィジカルな研修については、帰宅途中に復習し



ていただけるような理解度テストのようなコンテンツ配信も予定しています。

池亀：時代に沿ったプログラムですね。研修一覧を見ると、私自身も受講したいと思うものがたくさんあります。

大橋：そう言っていただけると嬉しいです。池亀さんから東京都看護協会に対してご要望はありますか？

池亀：どの分野にしても最新のものが学べる場所であることや、時代を先読みできる知見があるといいなと思います。今でしたらサステナブル（持続可能）など、社会の動向に合ったテーマにも興味があります。オンラインは魅力的なので、今後もぜひ継続していただきたいのと、オンデマンドも充実していくといいですね。

大橋：オンライン研修は令和2年5月からスタートし、オンデマンドも今年度中には実施できるよう準備を進めています。ただ、対面での研修も続けていきたいですね。

池亀：ええ、研修先でいろいろな施設の方々と交流するのは非常に大切なことですので、すべてをオンラインにする必要はないと感じています。ここぞというときには集まって、その場所での人間関係を築くことも現場で役立つと思っています。なんといっても東京はアクセスのよさも魅力ですね。今後も対面研修を活用したいです。

大橋：貴重なご意見をありがとうございました。今後も、現状に満足せずに、看護職の皆さまのニーズに対応できるさまざまな研修を実施していきますので、これからもどうぞよろしくお願いいたします。