

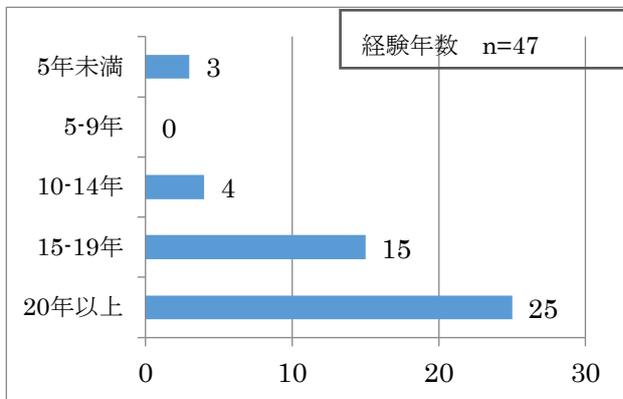
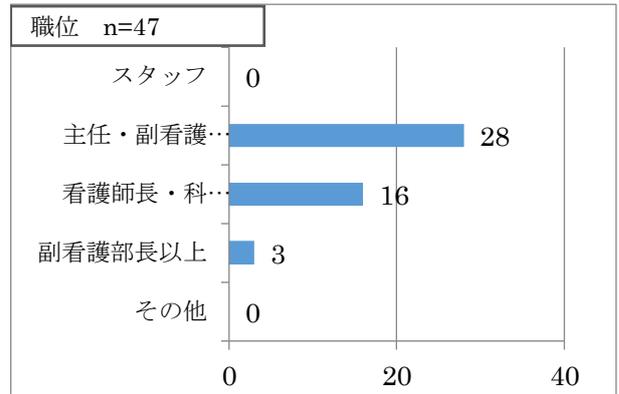
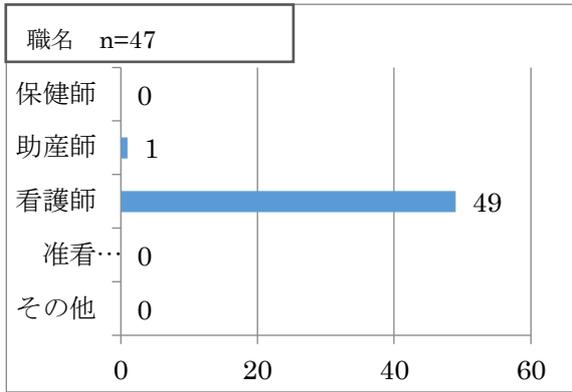
看護管理者支援研修

研修名	2) 看護管理者支援研修ミドルコース (1) 働きやすい職場作り～労務管理の基本のキ・労務トラブルのない明るい職場～ (2) 目標管理～効果的な目標設定・目標管理シートの活用～ (3) 組織管理入門～人の行動に影響を及ぼす諸概念を応用したマネジメント～	
開催日時	(1) 令和5年6月27日(火) 10:00～13:00 (2) 令和5年11月14日(火) 10:00～16:00 (3) 令和5年11月28日(火) 10:00～16:00	定員：各50名
受講者数	(1) 令和5年6月27日 受講者数21名 会員17名・新入会員1名・非会員3名 (2) 令和5年11月14日 受講者数16名 会員13名・非会員3名 (3) 令和5年11月28日 受講者数17名 会員14名・非会員3名	のべ受講者数 54名 会員数44名 新入会員1名 非会員：9名
目的	看護管理者は、問題解決する倫理的思考力やコミュニケーション力、他者に説明できる表現力・伝達力・交渉力などを身につけ、さまざまな課題に立ち向かうための積極的な行動力が求められる。このような能力と行動力を習得する。	
ねらい	看護管理者としての役割遂行に必要な情報・知識の習得と管理能力の育成	
講師	(1) 社会保険労務士 西村 静代 (2) 高知県立幡多けんみん病院 看護部長 横山 理恵 (3) 高知県立大学看護学部 准教授 内川 洋子 高知赤十字病院 看護部長 小松 ゆり	
内容	(1) 労務管理の基本を学び、労務トラブルのない職場作りに活かすことができる (2) 目標管理シートを活用した効果的な目標管理について学ぶ (3) 自部署の問題を組織管理の視点で方策を考えることが出来る	集合

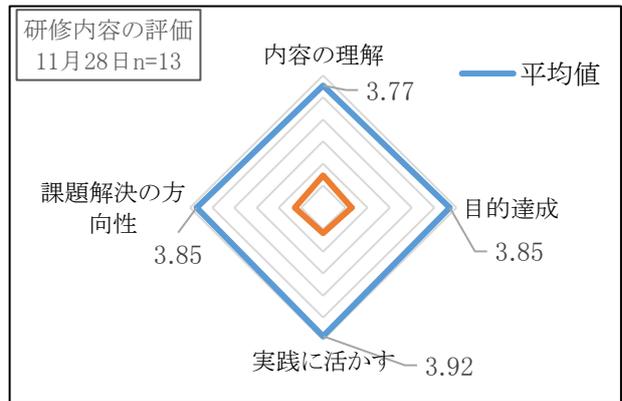
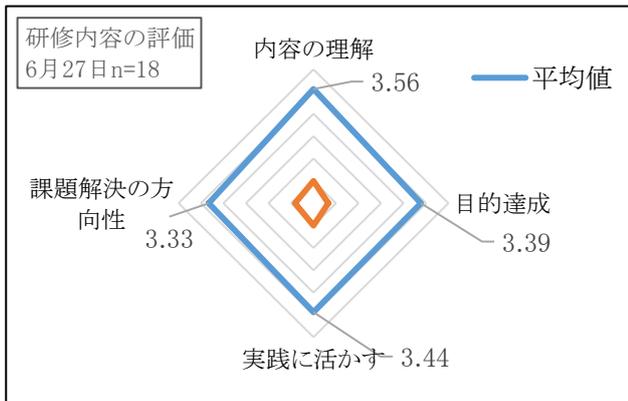
1. アンケート結果

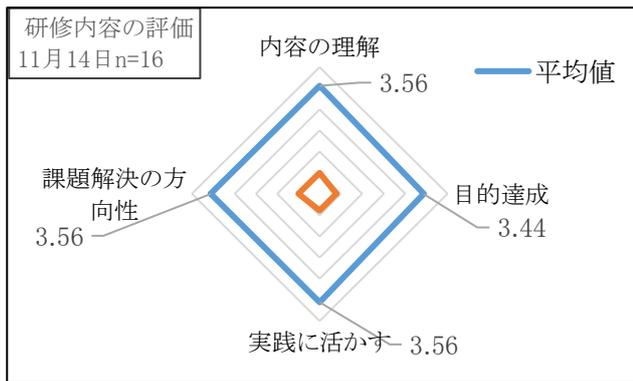
- | | | |
|------------------|-------------|----------|
| 1) 令和5年6月27日(火) | アンケート回答数18名 | 回収率85.7% |
| 2) 令和5年11月14日(火) | アンケート回収数16名 | 回収率100% |
| 3) 令和5年11月28日(火) | アンケート回収数13名 | 回収率76% |

1) 受講者背景

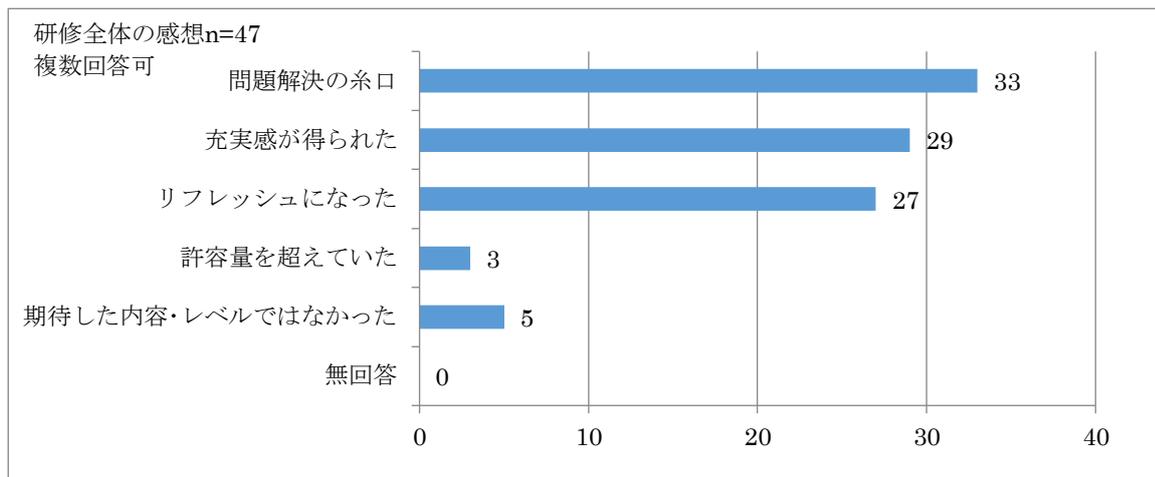


2) 研修内容の評価の平均値と標準偏差





3) 研修全体の感想



2. 意見・感想（抜粋）

- ・管理者として、知っておかなければならない労務管理について専門家からの講義で有意義な研修であった。
- ・労働時間等でも、原則と例外があるのか、実際はどうしたら良いのか、コロナ禍では悩ましいことが多くありました。ハラスメントについては大きな案件を抱えており参考になった。
- ・他病院の方と交流ができ、悩み事も同じなんだと共有できてよかった。
- ・トップダウンになりがちのため、スタッフとのコミュニケーションを通して病棟の方針を決めていきたい
- ・グループワークでは、「効果的な目標管理を行う為には、部下との良好な関係性を構築する事が大切である」と言う事を分かり、自分の考えは間違っていなかったと感じました。これからも自分の考えに自信を持ち、部下との関係性を良くして、患者様には安全な看護を提供出来る様に努力していきたいと思います。

3. 研修担当者コメント

日頃より管理に携わる方々であり、各グループとも、積極的にディスカッションを行っており現場の課題・情報共有が行っていた。また、発表の内容から、成功や失敗のマネジメントを振り返り、成功に導くための方策を考える努力をしてみようとする意欲が感じられ、非常に有意義な研修であった。

研修内容の評価では、内容の理解 3.56～3.77 目的達成 3.44～3.85 課題や方向性 3.33～3.85 実践に活用 3.44～3.92 と高値であるにもかかわらず、定員に対する割合は、6月27日 42%、11

月 28 日 17%、11 月 14 日 16%であり、昨年同様参加者は減少傾向となった。医療を取り巻く環境が大きく変化する中で、幅広い視野での看護管理が求められる。将来を担う看護管理者の人材育成に向けて魅力ある研修企画を検討する必要がある。