



公立大学法人横浜市立大学  
看護キャリア開発支援センター  
実績報告書

平成 27 年度

平成 28 年度

~学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!~

YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!



## 看護キャリア開発支援センターのロゴについて

「学ぶ学生も働く職員もみんながすてきに輝く YCU」をモットーに、  
「よこはま」港に入港した一人一人の船が、様々な航路を経て、キャリアを高めながら進む様子をこのロゴに表現しています。最終的には、この横浜でマインドとスキルを磨いて成長した一人ひとりのキャリアが、「よこはま」港の中でも、外の大平原のあらゆる日本の中でも、さらには世界にまでも出かけて活用してもらえることを願い、<未来に向けて出港、船出できる自律と成熟>を象徴しています。



初航海 (キャリアデザイン)

港に停泊 (キャリア開発)

広く、深く (キャリアアンカー)

そして、大海原へ (生涯学習)

## 卷頭のことば

### 看護キャリア開発支援センター3年目に向けて

平成27年4月にスタートした看護キャリア開発支援センターは、2年を経てひと区切りの3年目になろうとしています。今回、いまだ皆様の所へ活動の実態が十分届いていないのではないかと考え、ご支援いただいた皆様に評価して頂きたいという思いもあり、この2年間の実績をまとめるために致しました。

#### 1. 目的・目標に向かって

まず、本センター設置の目的とその進捗について触れておきます。

設置目的は2病院と看護学科との有機的連携により①看護職員確保②新採用者看護職員教育③看護管理者キャリア支援④看護職のキャリア支援、実習指導力向上⑤看護職のワークライフバランスの推進⑥附属2病院と看護学科との連携調整、という所掌業務の遂行にありました。①～④に関しては、それなりの評価ができるものと考えておりますが、⑤については未着手の状況にあります。①～④が効果的な循環(良循環)になれば⑤に波及効果があるものと期待はできますが、現状を見るにつけ楽観はできない状態にあります。

#### 2. 病院の質、に大きく関与

医療の中の「看護師」と言う存在は、急性期においてはチーム医療の担い手の中の最大集団であり、何より他の職種との相違をもたらす点として「患者さんの最も身近なベッドサイドでシフトを組んでケアを継続している唯一の職種」と言う点にあります。この最大で、しかも医療の目的である「良質な医療の提供」の中心にいる患者へ、昼も夜もシフトを組んで継続してケアし続ける存在の意味は大きく、またその分責任も重くかかってきます。その最大集団が「質が高い」人々であれば、職員全体の半数以上を占める看護師によって病院全体が「質が高い」と言える状況になります。もし、その反対であれば「患者の最も身近な看護師が患者の回復を促進して早く元の生活に戻れるようになる」という目標は達成できなくなります。看護師の質は、単に看護師のみならず病院全体の質に最も強く影響する＜要因＞であり、かつ重要な＜要員＞と言えます。

上記のような責任を全うするために看護師のキャリア開発支援は、その意義をしっかりと認識し活動していくことが重要になります。

#### 3. 世界標準を視野に入れて

今回、この2年間の活動と「看護キャリア開発支援センター」の存在の意味及び意義について第一段階として明文化しております。看護師は日本看護協会の基準・規準を受けながら、横浜市、そして横浜市立大学職員としての使命を果たすべく行動することは言うまでもありません。さらに「国際都市よこはま」の一員として使命を果たすために、世界に目を向け羽ばたいていけることが期待されていると言えます。「看護師と言う専門職」という軸と、新たな視座として「求められる新しい能力」を意識して表現していくことが必要です。ともすれば「専門職」というタコツボに入りがちですが、専門職として邁進すること(専門性)と同時に、広く社会に通じる知識・技術・態度、それらの統合(共通性・多様性・一般性)が求められています。その2軸を取り入れ、本センターとしての独自性を表現していきたいと考えます。

#### 4. 今後に向けて

看護キャリア開発支援センターは、すでに附属2病院それぞれが看護職の人材育成のための教育体制が整った段階から、さらに、2病院と看護学科の強力な連携を図り、次の段階に上がるために当センターが開設され、2年が過ぎました。

今後は、看護師という職種のもつ責務を果たしていくための人材育成と、職種を超えた医療人として協働していくための「統合教育の在り方」も模索しながら、横浜市民の期待に応えるためのリеспンシビリティ・責務を果たしていきたいと考えております。

看護キャリア開発支援センター長  
陣田 泰子

# 一 目 次

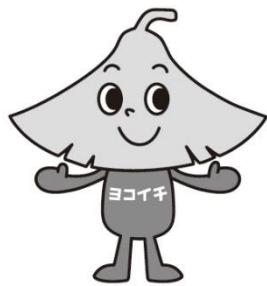
## 卷頭のことば

### 目次

<b>I 看護キャリア開発支援センターの概要</b>	1
1 公立大学法人横浜市立大学看護キャリア開発支援センター設置規定	2
2 看護キャリア開発支援センター組織体制	3
3 事業推進体制(担当役割・機能について)	4
事業推進体制における会議・関連ワーキング	5
4 看護キャリア開発支援センターの目指す方向性	6
5 横浜市立大学が考える看護キャリア開発支援プログラム	7
6 附属病院看護部と看護学科の連携について	
<b>II 看護キャリア開発支援センター 年度目標・評価</b>	8
1 平成 27 年度 看護キャリア開発支援センター 目標・年間計画 (実績入り)	9
2 平成 27 年度 看護キャリア開発支援センター 目標・評価	10・11
3 平成 28 年度 看護キャリア開発支援センター 目標・年間計画 (実績入り)	12
4 平成 28 年度 看護キャリア開発支援センター 目標・評価	13・14
<b>III 各種事業報告 (平成 27 年度・平成 28 年度)</b>	15
1 看護職員確保と定着	
1) 附属 2 病院看護職対象のアンケート調査について	16
2) 平成 27 年度横浜市立大学 2 病院 看護職アンケート集計結果	17・18
3) 平成 28 年度横浜市立大学 2 病院 看護職アンケート集計結果	19・20
4) 平成 27 年度 2 病院の fact seat	21
5) 平成 28 年度 2 病院の fact seat	22
2 看護職のキャリア支援	
1) 看護の知の見える化・概念化研修	
平成 27 年度看護の知の見える化・概念化研修 総括評価	23
2) 副看護師長研修	
(1) 平成 27 年度附属 2 病院合同 副看護師長研修 総括評価	24
(2) 平成 28 年度附属 2 病院合同 副看護師長研修 総括評価	25
3 看護管理者のキャリア支援	
1) 新任看護師長研修	
(1) 平成 27 年度附属 2 病院合同 新任看護師長研修 総括評価	26
(2) 平成 28 年度附属 2 病院合同 新任看護師長研修 総括評価	27
4 実習指導力向上	
1) 平成 27 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会	
(1) 日程及び時間割表	28・29
(2) 科目の概要	30
(3) 科目・担当講師一覧	31
(4) 実施報告	32・33
2) 平成 28 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会	
(1) 日程及び時間割表	34・35
(2) 科目の概要	36
(3) 科目・担当講師一覧	37
(4) 実施報告	38・39
5 多職種協働	
平成 28 年度 多職種協働研修 総括評価 (市民総合医療センター)	40
平成 28 年度 多職種協働研修 総括評価 (附属病院)	41
<b>IV 運営会議、各ワーキングの開催実績</b>	42
1 平成 27 年度 看護キャリア開発支援センター会議関連ワーキングメンバー一覧	43
2 平成 28 年度 看護キャリア開発支援センター会議関連ワーキングメンバー一覧	44

3 平成 27 年度 看護キャリア開発支援センター運営会議・実施一覧	45
4 平成 28 年度 看護キャリア開発支援センター運営会議・実施一覧	46
<b>V その他・資料</b>	<b>47</b>
開設時広報パンフレット	48
平成 27 年度ニュースレター	49・50
平成 28 年度ニュースレター	50・51
巻末に寄せて	52

# I 看護キャリア開発支援センター の概要



# 1 公立大学法人横浜市立大学 看護キャリア開発支援センター設置規定

平成 27 年 4 月 1 日施行

## (目的及び設置)

第1条 看護師のキャリア形成支援に関する必要な支援を行うため、横浜市立大学 看護キャリア開発支援センター（以下「センター」という）を置く。

## (趣旨)

第2条 この規程は、センターの管理運営に関し必要な事項を定めるものとする。

## (所掌事項)

第3条 センターは、次の各号に掲げる事項の調整を行う。

- (1) 看護職員確保対策
- (2) 新採用看護職員教育
- (3) 看護管理者キャリア支援、認定管理者教育
- (4) 看護職のキャリア支援、実習指導力向上
- (5) 看護職のワーク・ライフ・バランスの推進
- (6) 附属 2 病院と看護学科との連携調整

## (組織)

第4条 センターに次の職員を置く。

- (1) センター長
- (2) 副センター長

2 センター長は理事長が任命し、センターの運営を統括する。

3 副センター長は、センター長が任命し、センター長の指揮のもとでセンターの運営推進にあたる。

## (庶務)

第5条 センターの庶務は、医学・病院統括部職員課が、市民総合医療センター総務課及び福浦キャンパス学務・教務課と連携して行う。

## (委任)

第6条 この規程に定めるもののほか、センターの運営に関し必要な事項は、センター長が「横浜市立大学附属 2 病院と横浜市立大学医学部看護学科との連絡協議会」に諮って定める。

## 付則

### (施行期日)

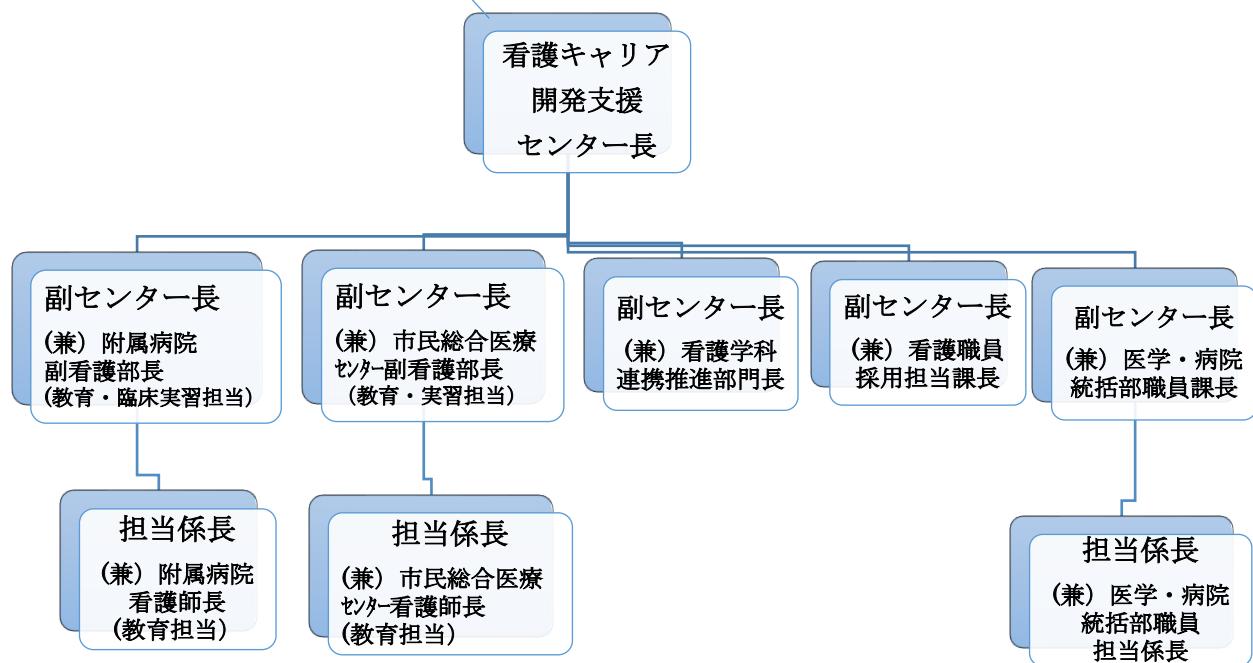
この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

## 2 看護キャリア開発支援センター組織体制

看護キャリア開発支援センターは規程に基づき、所掌業務の遂行のために以下の組織体制をとり、目的達成を図っています

### 横浜市立大学附属2病院と横浜市立大学医学部看護学科との連絡協議会

附属病院長	市民総合医療センター病院長
医学・病院統括部長	市民総合医療センター病院管理部長
附属病院看護部長	市民総合医療センター看護部長
看護学科長	



市民総合医療センター総務課及び福浦キャンパス学務・教務課においては、医学・病院統括部職員課と共に、事務局の一部を担うことで看護キャリア開発支援センターの運営に関わっていきます。

### 3 事業推進体制 (担当役割・機能及び会議等)

日常は各組織で事業を展開していますが、2病院と看護学科のメンバーが定期的に会議を持ち、横浜市立大学の看護職員キャリア開発について事業展開や課題等について検討をしています。看護キャリア開発支援センターが統括して、看護学科と2病院共同で進める事業及び病院ごとに進める事業などを展開します。

#### 事業推進体制における各担当者の役割と機能

担当	役割・機能
【センター長】 附属病院 教育・臨床実習担当副 看護部長、市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長 看護学科連携推進部門長	1 看護キャリア開発支援センター事業の統括 2 看護職員の採用確保 (1) 採用・募集活動の強化 (2) 離職防止・定着促進 (3) 2病院及び看護学科との連携強化推進 3 看護キャリア開発促進 2病院合同教育推進 4 発生する諸問題の検討と解決 その他必要事項
【副センター長】 【担当係長】 教育担当看護師長(附属2病院)	1 各病院における看護キャリア開発促進に向けた教育 プログラムの企画・運営・評価 2 附属2病院・看護学科合同教育プログラムの企画・ 運営・評価
【副センター長】 看護職員採用担当課長	1 看護師確保に関する戦略計画と募集活動実施・評価 2 学生支援部門長と共に学生の就職に関する看護学科内 の促進活動 3 看護キャリア開発支援センターのスケジュール及び 進捗管理
【副センター長】 職員課長	1 採用・募集対策の策定と人員計画 2 在籍者の働く環境改善・定着促進の方策 3 看護キャリア開発支援センターの庶務機能・情報管理等
【担当係長】 職員担当係長	
【スタッフ】 看護師採用担当	1 看護師確保に関する計画・実施・評価と予算管理 2 看護キャリア開発支援センターの庶務機能・情報管理等

## 事業推進体制における会議・関連ワーキング

会議名	目的	定例会	メンバー
連絡協議会	2 病院と看護学科の連携を強化し、センターの目的達成を目指すための諸問題の検討と解決を図る	年 2~3 回	2 病院病院長及び看護部長 看護学科長 医学病院統括部長
看護キャリア開発支援センター運営会議	センター事業の進捗及び関連する諸問題を解決し、スムーズなセンター事業の推進を図る	月 1 回	センター長 副センター長(兼) 5 名 担当師長(兼) 2 名、 係長(兼)1 名、 職員担当職員(兼)1 名
事務局ミーティング	スムーズな事業進行のための年間・月間・週間・日毎スケジュール管理を行う。 所管業務の進捗管理、情報の共有を行う。 看護師確保及び定着促進に関連した諸問題を検討する。	火曜 AM	センター長 職員課長、看護職員採用担当課長 職員課担当係長
実習指導者講習会 WG	神奈川県看護師・助産師・保健師対象指導者講習会の企画・実施・評価	月 1 回	看護学科教員 複数名 副センター長(2 病院、看護学科) 担当師長 2 名 看護学担当係長 学務教務課職員
看護職員確保と定着促進「看護学科生の就職支援と定着促進 WG」	看護学科・附属 2 病院が協働して、学生の段階からキャリア支援を行い、就職支援、職場適応支援、キャリア開発支援につながる支援の在り方を検討する。 看護学科卒業生に関する情報共有を定期的に行う。	年 5~6 回 議題により 調整	看護学科学生支援部門長 附属 2 病院 総務担当副看護部長 副センター長(看護職員採用担当)
広報誌「ニュースレター」WG	看護キャリア開発支援センターの活動や看護学科・附属 2 病院の連携について広報誌を作成し広報活動を行う。	スケジュールにより、会議とメール会議	副センター長(附属 2 病院、 看護学科、職員課)及び推薦者

## 4 看護キャリア開発支援センターの目指す方向性

キャリア開発支援センターは、誰もが輝く横浜において、専門職としてのキャリアを、自ら発達させ、開発する能力を育む（ステップアップする）とともに、皆さんの情熱に全力で応え、サポートします！

### 人材育成の方向

#### 1 横浜市

本学の設立団体である横浜市では、「横浜市人材育成ビジョン」を制定し、『ヨコハマを愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する職員』を求められる職員像として定め、人材こそが最も有用な経営資源であるとの基本的な考え方の下に人材育成に取り組んでいます。取組の方向性は、

- ① OJTを人材育成の基本に据え、職務遂行上のあらゆる機会を捉えて全ての職員が人材育成に取り組む組織風土を醸成すること
- ② 人事異動・人事考課・研修が連携した人材育成の仕組みにより、主体的にキャリア形成、能力開発に取り組むこと
- ③ コミュニケーション能力や実務能力を高め、職員に応じた役割を發揮できるよう役割を明確にすること
- ④ 民の目線に立ったおもてなしの行政サービスの提供を考え、市民との協働する姿勢を明確にすること

などとし、具体的な人材育成の取組が継続・発展していくこと明示しています。

#### 2 横浜市立大学

本学は平成17年度に独立法人化し、法人共通の求められる教職員像として、危機感を備えた職員、責任感を備えた職員、一体感を備えた職員として掲げ、職員人材育成の基本となる「人材育成プラン」を策定しています。本学では人材育成の方向性として、3つの視点を軸としています。

##### ①キャリア形成支援

職員の到達目標の意識付けと成長が実感できるように、研修、人事異動、昇任を有機的に展開していく。

##### ②ワーク・ライフ・バランス

職員の満足度の向上と生産性の向上を同時に達成していくために、メンタルヘルス対策の推進、超過勤務の適正化、産育休職員自身と職場に対する支援策を講じていく。

##### ③貢献に応える取組み

職員のモチベーションを維持、向上させていくため、人事考課の効果的な実施、資格取得にかかる支援、職員表彰制度の実施に取り組んでいく。

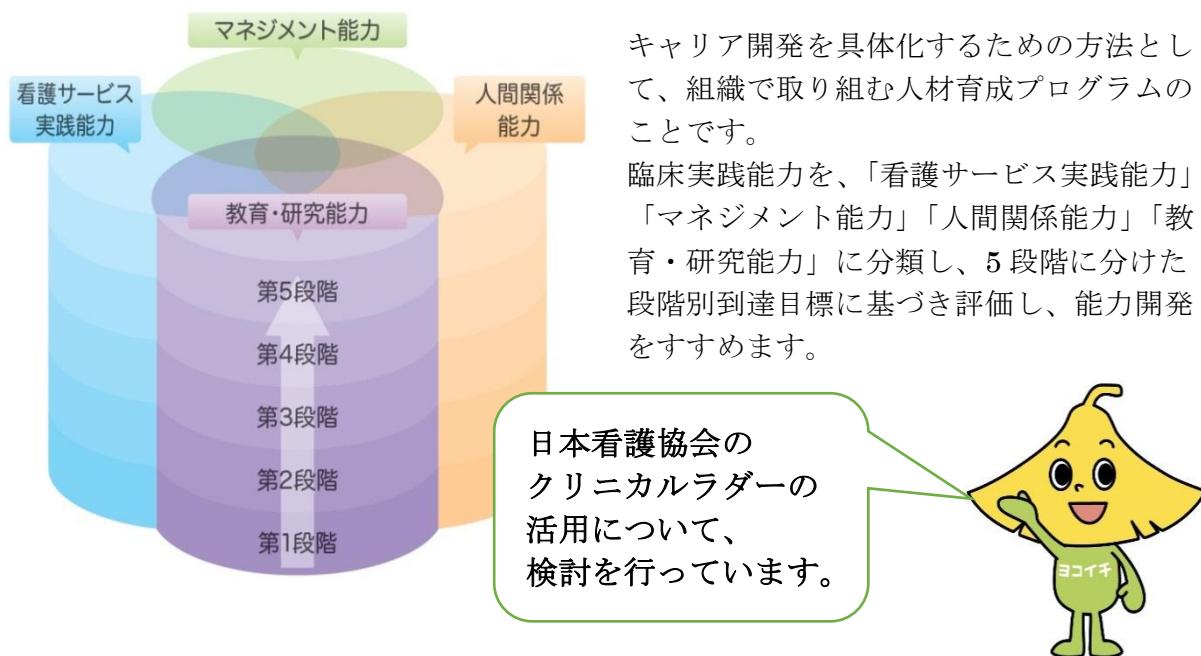
なお、「人材育成プラン」は現在改定に向けて検討が進められています。

#### 3 看護キャリア開発支援センターが考える人材育成

神奈川県内で唯一の公立大学附属病院として医学部看護学科との連携の下に、卒前教育から入職後の生涯教育まで一貫したキャリア開発の企画立案と職員個々の学習と成長を強力に支援していきます。

自律的に専門職としてのキャリア発達に努めながら、多職種協働が実践できる看護職の育成を目指していきます。

## 5 横浜市立大学が考えるキャリア開発支援プログラム(CDP)



## 6 附属 2 病院と看護学科の連携

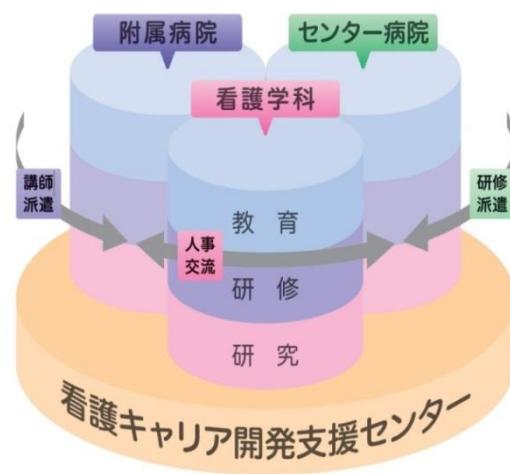
キャリア開発支援センターを軸に、附属 2 病院看護部と看護学科の相互の臨床実践能力、教育研究能力を活かした連携を図っています。

**【教育連携】** 看護師が看護学科の授業、実習を、教員が附属 2 病院看護部の研修を支援し、相互の教育的役割を担っています。

**【相互研修】** 教員が臨床現場で研修を行い、臨床実践能力の維持や向上を図っています。また、臨床実習指導者や教育担当者が看護学科の授業参加や、教員との合同研修を通して、看護学生の教育状況や教員の役割などの理解を深めています。

**【研究支援】** 看護実践の改善、及び研究に取り組む力を高めるために、相互の研究活動の推進を図っています。その一環として、教員による研究指導や教員との共同研究、看護研究発表会を開催しています。

**【人事交流】** 附属 2 病院に勤務する看護師が、個々の能力を最大限に發揮し、臨床実践能力の更なる向上を図ることを目的に、計画的に附属 2 病院間の人事交流を目指します。



## II 看護キャリア開発支援センター

### 平成 27 年度目標・評価

### 平成 28 年度目標・評価



## 1 平成27年度 看護キャリア開発支援センター目標・年間計画

センター開設にあたり以下の内容について重点的に活動する

1. 2病院の看護の強みを明確にし、各セクションがより意識的に特徴を表現することを通して、看護師確保と定着促進を図る。
  2. リーダー層のマネジメント基礎力向上のための研修を企画・実施し、看護の知の特徴を理解して看護できることを支援する。
  3. 2病院及び看護学科の連携強化によって実現した臨床指導者講習会を全面的に支援する。
  4. 広報活動を積極的に行い、センターの存在と活動の周知を図る。

①4月30日(木)	④8月12日(水)	⑦11月2日(月)	⑩2月5日(金)
②6月1日(月)	⑤9月7日(月)	⑧12月4日(金)	⑪3月7日(月)
③7月8日(水)	⑥10月5日(月)	⑨1月15日(金)	

## 2 平成27年度看護キャリア開発支援センター 目標・評価

平成28年3月9日

### 27年度目標

- 1 各セクションの強みの明確化、看護師確保と定着の促進
- 2 リーダー層のマネジメント基礎力向上のための研修
- 3 臨床指導者講習会の全面的支援
- 4 センターの存在と活動の周知

目標		活動内容	評価と課題
看護職員確保と定着促進	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護職必要数の確保           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 募集活動の実施</li> <li>2) 28年度採用確保事業計画の立案と予算編成</li> <li>3) アピールポイントの明確化</li> <li>4) 看護学科との協同</li> </ol> </li> <li>2. 定着促進</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 確保事業の実施と評価           <ol style="list-style-type: none"> <li>①合同就職説明会、学校訪問など定型事業の企画・実施（2月～11月）</li> <li>②27年度事業評価を基にした28年度計画策定（11月）</li> <li>③職員アンケート実施（12月）</li> <li>④看護学科生の就職支援と定着促進WG（年6回開催）</li> <li>⑤28年度確保事業の並行実施（28年2月～）</li> </ol> </li> <li>2) 退職状況の把握           <ol style="list-style-type: none"> <li>①退職データ集計（通年）</li> </ol> </li> </ol>	<p>1) 事業実績 別紙資料あり          合同就職説明会出展：8会場（対応学生数のべ243名→受験15名）          学校主催病院説明会：13校（大学11：専門2／対応学生271名→受験10名）          合同病院見学会：6回開催（参加数143名→受験32名）          学校訪問：40校→受験32名          2月の採用試験をもって166名（必要数163名）を確保することができた。年々病院間競争が激化し、看護師確保が厳しい時代に突入しているが、横浜市立大学の認知度向上と優秀な人材確保に向けて、学外生対象の修学資金貸与制度の活用と、採用対象者となる母数集団の拡大を目標に、次年度確保事業を実施していく。（2月より就職説明会、学校訪問、駅でのポスター掲載開始）          一方、看護学科生の就職率は過去最高の57.7%となった。この就職率を維持、向上することが課題となるが、当面は60%を目標に教員と協同していく。</p> <p>2) 定着促進          27年度退職数は154名で、1～5年目が48.7%、5～10年目が26%、1年未満が11%を占めていた。退職理由は「キャリア変更（主に転職）」「家庭の事情」「ライフイベント」「継続困難」の順となっている。職場に適応し、長く働き続けるためにも、職員アンケート結果を踏まえた研修や支援体制の強化だけでなく、3拠点間の人事交流、研修派遣制度の充実が重点課題となる。</p>
広報	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 看護キャリア開発支援センター開設のアピール</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 広報誌発行とHP開設（7月）</li> <li>2) ニュースレター発行とHPリニューアル（28年3月）</li> </ol>	キャリア開発支援センター広報誌を7月に作成し、同様の内容をホームページにも掲載した。年度末に掛けて、1年間の活動実績をまとめたニュースレターを作成し、関係各所に配布する予定。併せてHPもリニューアルするため、次年度は、タイムリーに情報を発信し、より注目度を上げていく。
看護師のキャリア支援（管理者含む）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新採用看護職員教育と看護師のキャリア支援及び実践能力の向上           <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 看護職の合同教育についての必要性の検討と年間教育プログラムの策定</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 看護職の研修企画・実施           <ol style="list-style-type: none"> <li>①2病院合同副看護師長研修               <ul style="list-style-type: none"> <li>・9/28PM半日研修</li> <li>・センター病院にて64名参加</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>	<p>1) 研修実施状況          ①副看護師長研修          「部署の問題解決に向け、主体的に行動するための基礎知識を得る」ことを目標とした。講義では、組織役割、マネジメントの意味、看護管理におけるマネジメントサイクルとTQM等、看護管理の基本的知識・理論等、充実した内容であった。GWでは看護管理事例の検討を行い、理解を深めた。時間的制約がある中で、副看護師長として部署の問題をどのように考え、理論に基づきどのように対処するのかなど活発な意見交換となっていた。新任の副看護師長は全体の約3割だったが、それぞれの経験を活かし積極的に意見交換できていた。アンケートでは「時間が少なく、難しかった」「講義内容は興味深く、もっとじっくり長い時間聞きたかった」等の記述が見られたが、90%以上の者が「理解できた」「ほぼ理解できた」としていた。</p>

看護師のキャリア支援（管理者含む）			<p>「管理が身近に感じた。」「看護管理の視点をどのように持てば良いか知識を得た」と、看護師長の補佐として、看護管理を意識しながら参画するための必要なスキル獲得の必要性を再認識できていた。研修のニーズは高いため、テーマを継続し、研修時間・回数・方法等を検討していく。</p> <p>②マネジメント研修 「看護の知の見える化・概念化」研修 附属病院；1回10/6、2回11/10、3回12/8開催 受講者延べ84名（看護学科6名含む）、 センター病院；1回11/12、2回12/9、3回1/27開催 受講者延べ84名</p>
	2)管理者の教育 プログラムの検討（新任者及び継続者）	2)新任看護師長研修 ①27年度新任看護師長研修の実施 ②28年度新任看護師長研修の企画	<p>2)新任師長研修 ①別紙「平成27年度新任師長研修・報告書」参照 ②別紙「平成28年度新任師長予定者研修・企画書」参照 今後、新任師長のキャリア支援プログラム及び研修企画書案を作成予定。</p>
	3)キャリア開発・キャリアパスについての検討	3)キャリア開発・パスについての検討 ①ジェネラリストの育成について ※2病院副看護部長合同検討会1/27、28	<p>3)ジェネラリストの定義について 2病院の副看護部長が、ジェネラリストの定義について意見交換を行った。検討内容を参考に、ジェネラリストの定義と基盤教育の枠組み（案）を作成し、「看護キャリア開発支援センター概要」に組み込む予定。次年度は、日本看護協会が示す「看護師のクリニカルラダー」との整合性を検討していく。</p>
	2. 実習指導力の向上	1)実習指導者講習会の企画・実施・評価 (WG17回開催) ※神奈川県からの委託事業 (別紙報告書あり)	<p>1)講習会実施状況 期 間：平成27年8月3日～12月14日 受講数：38名 内 容：e-learning・講義・演習・臨地実習 2)実施評価 神奈川県実習指導者育成事業として、本講習会は実施された。事業委託決定から開講までが短時間だったため、十分な広報ができなかつたが、WGメンバーの積極的な働きかけにより、ほぼ定員に達する応募人数となった。アンケート結果より、机上での学習方法は多岐に亘り、戸惑う意見もあったが、臨地実習から得た指導者の役割理解や学びの活用に対する満足度は高かった。次年度も、実習指導者の育成に向けた実践的な授業の展開や、教育環境の整備の継続が課題となる。</p>

### 3 平成28年度 看護キャリア開発支援センター目標・年間計画

センター開設、2年目として充実を図る

## 27年度目標の継続に加え

1. 特定看護行為の導入の検討
  2. 日本看護協会のクリニカルラダーと本施設のCDPとの整合性を図る。
  3. 教育体系に通底する「キャリアデザイン」についての活動と方法について検討し、活動を開始する。
  4. ジェネラリストの基盤教育のプラットホームとしてのキャリア開発支援センター版を完成する。

会議年間予定	①4月27日(水)	④7月20日(水)	⑦10月24日(月)	⑪2月22日(水)
	②5月25日(水)	⑤8月24日(水)	⑧11月21日(月)	⑪2月22日(水)
	③6月29日(水)	⑥9月21日(水)	⑨12月21日(水)	⑪2月22日(水)

## 4 平成28年度 看護キャリア開発支援センター目標・評価

H29年2月22日

センター開設、2年目として充実を図る

27年度目標の継続に加え、

- 特定看護行為の導入の検討
- 日本看護協会のクリニカルラダーと本施設のCDPとの整合性を図る。
- 教育体系に通底する「キャリアデザイン」についての活動と方法について検討し、活動を開始する。
- ジェネラリストの基盤教育のプラットホームとしてのキャリア開発支援センター版を完成する。

目標		活動内容	期末期評価
1 看護職員確保と定着促進	<p>1) 看護職必要数の確保 (1)募集活動の実施 (2)アピールポイントの明確化 (3)学生に選ばれる病院作りに向けた課題整理と対策検討 (4)採用確保事業結果の分析、及び次年度計画策定・予算編成</p> <p>2) 定着促進 (1)2病院の離職状況の分析 (2)全看護職員へのアンケートによる確保力強化と定着促進(離職抑制) (3)WLBの推進 (4)新採用看護職研修への参加(セルフマネジメント研修)</p> <p>3) 学科生の就職支援と定着促進(WG活動)</p>	<p>1)-(1)(4)①ガイダンス・学校訪問等定例事業の企画・実施(2月～1月)、②SMS職員アンケートの実施・分析(9月～12月)、各病院のPRに活用、③評価を基に次年度活動計画の策定(12月)④看護学科生の就職支援WG(5回実施)④次々年度に向けた定例事業の平行実施 1)-(2)アピールポイント抽出のためのリンク・データ収集 1)-(3)採用パンフレット改訂 2)-(1)退職状況の分析・新採用看護職の育成状況確認 2)-(2)職員アンケート実施とフィードバック 2)-(3)WLB推進に向けた課題の明確化と取組 3)-(1)WG隔月開催 課題の明確化と取組 3)-(2)進路ガイダンスへの参加(4年次・3年次) 3)-(3)OCへの参加</p>	<p><b>1看護職必要数の確保</b> H29年4月入職内定者212名確保(必要数210)。ただし、センター病院:辞退により必要数マイナス1名。特に定例事業による母集団の増加、いつでも・随時インターンシップからの受験者増加、他学修学資金開始による学校推薦者の増加が、成果に繋がった。</p> <p><b>2定着促進</b> 看護職員アンケートを2年間実施し、より2病院の強みが明確になった。強みの共有・認識を図るとともに広報にも活用する。アンケート結果をまとめ、2病院看護部副センター長より自組織へフィードバック。各組織でさらに詳細の分析を加えながら、結果の活用、課題取組を進めている。SMSアンケートについては今年度で終了。次年度、WLB推進に向け本学・2病院の活動とリンクした取り組みが行えると良い。</p> <p><b>3看護学科生</b> 看護学科生についてはWGによる3拠点間の情報共有と、連携した就職支援活動を実施。修学資金の貸与返還規定を進学状況に合わせた内容に変更、イベント参加推進、希望病院・部署の意向確認の実施、3年次修学資金貸与追加募集をタイムリーに実施する等、の取り組みを行った。結果として、看護学科生の入職・修学資金貸与者増加に繋がり、今年度、就職率が初めて60%を超えた。今後も教員と協働し、実習病院・就職病院としての大学附属2病院の強みをPRしていく。次年度は新採用者数が多いため、その育成と支援体制が重要。</p>
2 看護職のキャリア支援	<p>1)新採用看護職員教育と看護師のキャリア支援及び実践能力の向上 (1)看護職員の合同教育の必要性の検討とテーマの策定 (2)キャリア支援の考え方について情報共有・検討</p> <p>2)管理者の教育プログラムの検討(新任者及び継続者)</p>	<p>1)-(1) ①副看護師長研修企画・実施・評価 ②新任師長研修企画・実施・評価 ③他の研修について検討 ④次年度計画 1)-(2) ①キャリア支援についての考え方検討計画 2)-1 看護管理者のラダー検討</p>	<p>・副看護師長研修は、10月実施、両病院併せて67名参加、看護学科教員より人材育成をテーマとした講義、グループワークを実施した。自分のキャリアアンカーの確認をしつつ、キャリア開発という視点から組織・部署における人を育てることはどういうことが講義を受け、人材育成における基本的知識を得ることが出来た。部署課題の抽出、両病院の人事交流、情報交換という点ではグループワークの時間と事後課題へのフォローが不足しており、来年度の課題とする。</p> <p>・新任看護師長研修は3回合同で開催し、看護管理に必要な基本的知識の学習機会とした。臨床現場の管理行動を振り返り、できていることの承認と取り組み課題を明らかにしながら新任看護師長の支援を行った。2附属病院合同研修を行い、交流を図ることは視野や思考が広がりセルフマネジメントにも有用である。継続した研修機会や交流場面の設定は検討が必要である。</p> <p>・各病院でマネジメントラダーの検討を行った経緯があるが、優先順位からジェネラリスト育成の基本的な考え方を今年度取り組んだため、取組については一時保留とした。来年度これらの考え方・基本構成等を活かし、看護管理者のキャリア支援、マネジメントラダーを継続検討とする。</p>

3 特定行為研修の導入	1)特定行為研修導入の検討 (1)各病院の活動状況把握 (2)日本看護協会等の特定行為研修への職員派遣 (3)特定行為研修に関する周知と方向性を共有 (4)手順書、実習協力施設などの検討 (5)研修施設準備の検討	(1) 特定研修の受講、今後の活用予定における課題抽出 (2) (1)をもとにした横浜市立大学中期計画に基づいた計画・取り組み (3) 特定行為修了者活動状況・研修機関の見学	• 特定行為研修は、自施設が実習病院として認定され、現在2名が実習を開始している。両病院ともに特定行為に関する・プロジェクトや委員会を立ち上げており、当センターではそれぞれの取組についての情報共有を図った。そのうえで中長期目標である特定行為の研修機関の準備に向け、看護キャリア開発支援センターだけでなく、大学全体として特定行為に関する議論が必要であり、来年度はその検討の場・組織化が課題である。
ダーラーとクリニカルとの 整合D Pとの の	1)日本看護協会の報告内容を理解し、現場での活用を検討する	(1) 日本看護協会のクリニカルラダーの共有 (2) ラダーに照らし合わせた各施設における課題抽出・共有 (3) ジェネラリスト育成教育体系、ラダー(案) 作成	• 昨年度のジェネラリスト育成のたたき台をもとに、キャリア開発・ベナー理論・基礎教育からの継続教育等の特徴を活かせるよう、検討。現行のCDPを基本としたジェネラリスト育成の基本的考え方をまとめ、これらを今年度中に広報・周知する。来年度はこれらをもとに、2病院看護部・看護学科の検討を継続する。
5 実習指導力向上	1)附属2病院と看護学科との連携を図り看護師の教育力向上と学生の教育環境向上をめざす 2)実習指導力向上:実習指導者講習会開催	(1) 定例会議を通じて、諸問題の解決を図る (2) 連携強化のための新たな方法を検討→*学科生に関しては、1. の項へ (3) 実習指導者の育成 実習指導者講習会の企画・実施・評価	今年度2年目の開講。平成28年8月1日より12月14日まで、34名が受講。昨年度の評価をふまえ、eラーニングの科目配置を対面授業と並行させて実施。授業との関連を十分にオリエンテーションする等工夫した。また、グループメンバーの組み換えを行ったことで、様々なメンバーでのディスカッションが可能となり、高い教育効果が得られた。実習環境としての満足度も高く、実習後の3観によるリフレクションと講義で実習に対する理解を深めることができていた。各科目の講義演習・実習とeラーニングとの関連性については次年度も継続して相互の有機的なつながり・流れを作っていく必要がある。
6 広報	1)センターについての広報	(1) ポスター・冊子作成 (2) ホームページの充実 (3) ニュースレター発行	• 当センター発足後2年となるため、位置づけや活動等の概要説明と共に、2年間の活動実績報告書(年報)の作成を急遽計画。発刊を持って、各組織・必要部署への活動報告・資料とする。 • ホームページについては、2病院看護部のHP作成の業者に依頼し、年度内完成を目標にリニューアルを進めている。使いやすさ、見やすさを重点に、活動のPR、看護部とのリンクが出来るよう修正していく。 次年度、HPの内容更新方法、担当について検討し、タイムリーなニュースの発信、センターの周知と活用が図れるようにしていく。 • 今年度の活動のトピックスをまとめたニュースレター第2号を編集中である。3月には関係各所に配布する。次年度の実績報告書・ニュースレターの発刊については検討し計画的に進める。
7 キャリアデザイン	1)「キャリアデザイン」についての活動と方法の検討、活動実施 「キャリアデザイン」の定義文章化 研修企画・実施	(1) 「キャリアデザイン」についての考え方文章化 (2) 研修企画・実施・評価 (3) 次年度計画	各病院の対象ニーズに応じて、キャリアデザイン研修が各病院の教育研修プログラム内で実施された。CDPの重要な要素であるため、来年度はキャリアデザインの定義や研修の進めかた等、センター長の講義資料を基にまとめ、課題検討や提言・提案できると良い。
8 多職種連携	1)「多職種協働」についての研修企画・実施	(1)「多職種協働」研修企画・実施・評価 (2)次年度計画 • センター病院 12/5実施、42名参加 • 附属病院 1/18実施、61名参加	各病院で1回ずつではあったが、医師も参加し全職種を対象とした研修を実施することが出来た。今年度は初回の年であったため、先ずは「互いを知る」こと、そして「IPE & IPWを知る」ことを目標とし、2病院併せて100名以上の参加が得られた。看護キャリア開発支援センターが主催で行い、安全管理や教職員研修委員会の共催で行ったが、次年度以降のあり方については、要検討。病院を主体に、当センターが共催の立場で行えるとさらに組織の中で発展していくのではないか。

### III 看護キャリア開発支援センター 各種事業報告



## 1 看護職員確保と定着 1)

### 附属 2 病院看護職対象のアンケート調査について

SMS キャリアの職員アンケート「FITNES」を使用(有料)し、平成 27 年度・28 年度の二回にわたり、看護職員アンケートを実施した。

#### 1. 調査目的

横浜市立大学附属 2 病院に勤務する看護職の、就業意欲や職場満足など意識調査をすることで、病院の魅力や強みを可視化し、確保力強化だけでなく、離職抑制にもつながる課題や、具体的なキャリア支援の方向性を明確にする。

また、看護キャリア開発支援センターの活動における基本データとする。

#### 2. 調査方法

- ①アンケート作成
  - ②配布・回収
  - ③分析
  - ④調査結果サマリー作成
  - ⑤基データと分析データの提供
- } SMS キャリアが集計・分析

#### 3. 期待されるアウトプット

- ①採用促進に活かせるアウトプット資料の作成 ⇒ 広報の紙面「factseat」  
→ポジティブな情報を、職員が思う「良い・強み」として情報発信することができる。
- ②キャリア支援に繋がる基礎データとして活用  
→他病院（約 150 病院）のベンチマークデータとの比較により、相対的な魅力、離職課題を抽出することができる。  
→第 3 者として調査することで、病院の実態が得やすくなる。

#### 4. 実施

平成 27 年度は 12 月に調査を実施した。

平成 28 年度は 9 月に調査を実施した。

#### 5. 結果

平成 27 年度、平成 28 年度実施の 2 病院のアンケート結果(一部)を以下に掲載する。

## 1 看護職員確保と定着 2)

# 平成 27 年度 横浜市立大学附属 2 病院 看護職アンケート集計結果

### 1. 調査実施内容

- 実施期間：2015 年 12 月
- 実施方法：紙による質問票
- 回答方法：択一 またはフリーコメント
- 回答者数：964 名（看護師 920 名、助産師 43 名、未記入 1 名）

### 2. 回答者属性（抜粋）

#### ■年代

	回答数	構成比
20 代	363 名	38%
30 代	257 名	27%
40 代	247 名	26%
50 代以上	95 名	9%
無回答	2 名	0%
計	964 名	100%

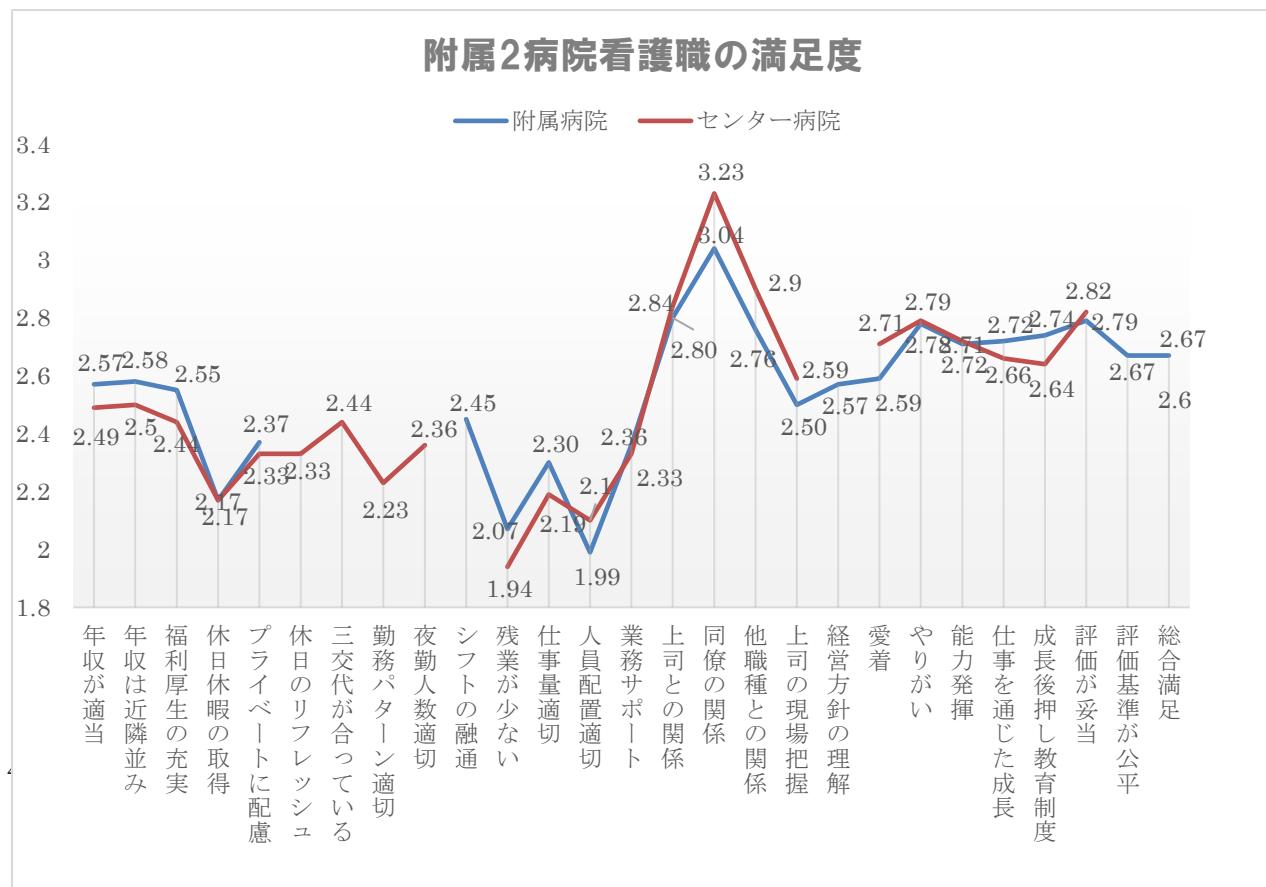
#### ■看護職としての経験年数

	回答数	構成比
1 年未満	62 名	6%
1~3 年	127 名	13%
3~5 年	124 名	13%
5~10 年	142 名	15%
10~20 年	227 名	24%
20 年以上	274 名	28%
無回答	8 名	1%
計	964 名	100%

### 3. 2 病院看護師の総合満足度

【グラフ 1】看護職の満足度平均値（空欄箇所は設問なし）

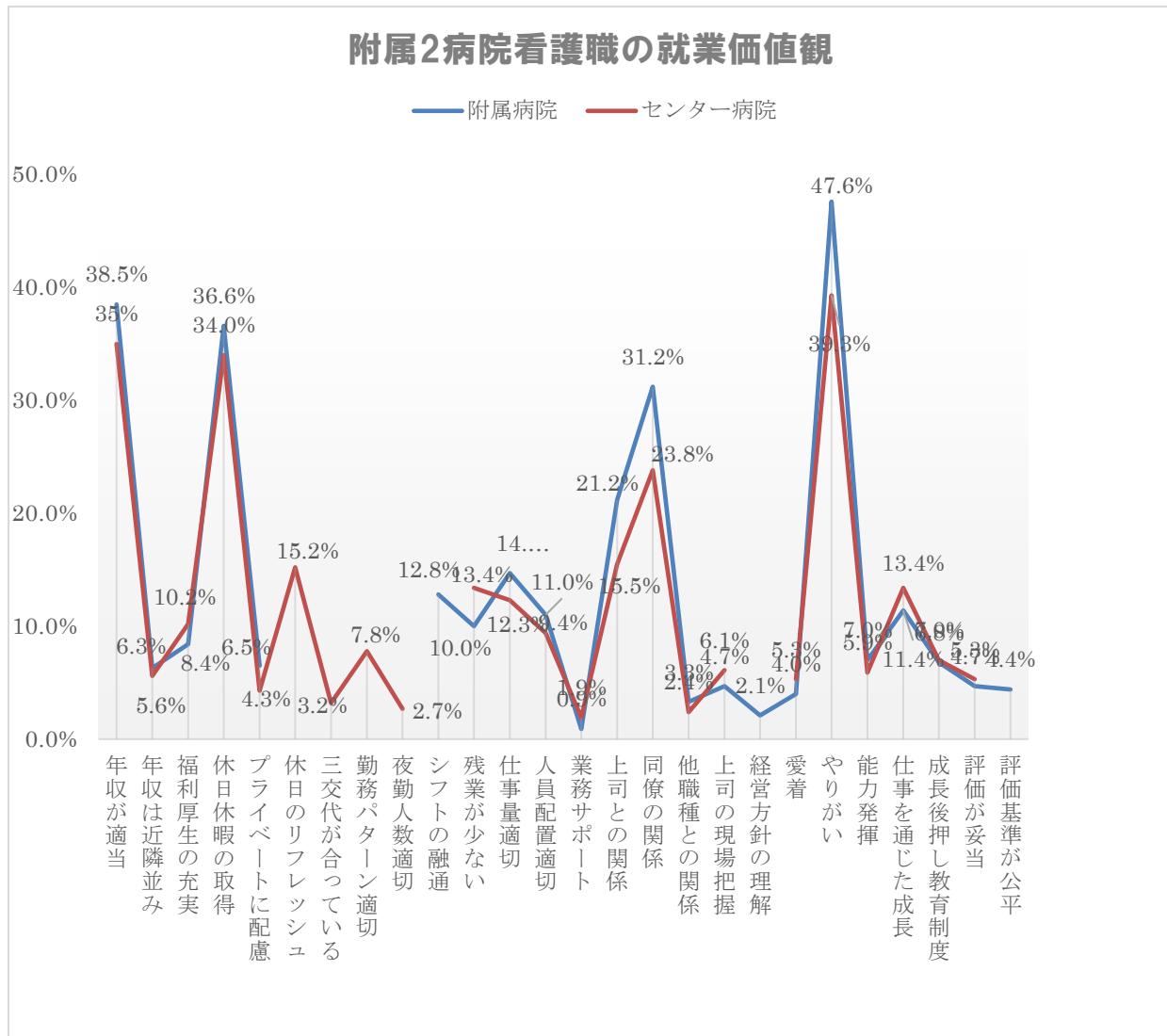
4 段階尺度（1~4 点）



#### 4. 2 病院看護師の就業価値観（働く上で最も重視することを1つ選択）

【グラフ2】

選択率をグラフ化



#### 5.まとめ

2病院看護師のアンケート結果から、満足度、就業価値観とともに概ね同じ傾向を示していた。

##### 1) 組織的、部署別対応

- 詳細な現状分析を行い、軸体的な改善ポイントを絞り込む。
- 改善に向けた対策を講じる。

##### 2) 看護キャリア開発支援センターとしての対応

- 強みの維持・向上・・・キャリア相談（カウンセリング）の実施、キャリアデザインの構築
- 《不足感》の解消・・・中堅層をターゲットにした研修の企画・実施（マネジメント力向上、看護の知の見える化・概念化 等）⇒詳細は28年度に改めて検討する！！

##### 3) 評価

- 28年度も「職員アンケート」を実施し、対応策の成果を検証する。

## 平成 28 年度 横浜市立大学附属 2 病院 看護職員アンケート集計結果

## 1. 調査実施内容

- 実施期間：2016 年 9 月
- 実施方法：紙による質問票
- 回答方法：択一 またはフリーコメント (満足度 非常に満足 4：まあ満足 3：やや不満 2：不満 1)
- 回答者数：1205 名 (H27 年度 964 名)

## 2. 回答者属性 (抜粋)

## ■年代

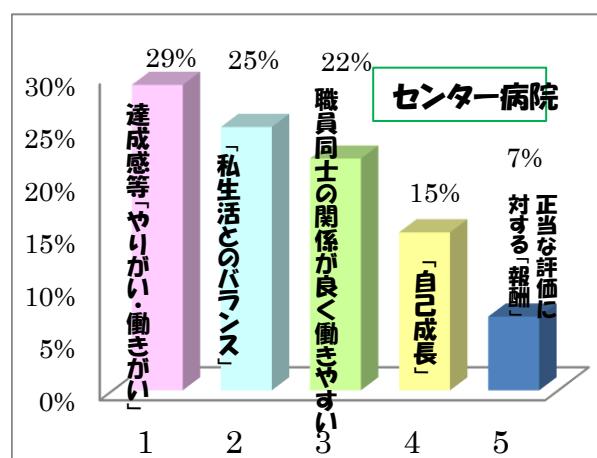
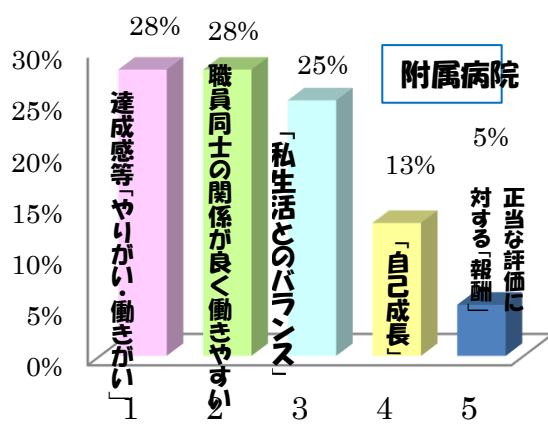
	回答数	構成比
20 代	467 名	39%
30 代	308 名	25%
40 代	309 名	26%
50 代以上	108 名	9%
無回答	13 名	1%
計	1205 名	100%

## ■看護職としての経験年数 中堅を 10 年以上と設定

	回答数	構成比
1 年未満	90 名	7%
1~3 年	156 名	13%
3~5 年	142 名	12%
5~10 年	204 名	17%
10~20 年	267 名	22%
20~30 年	262 名	22%
30 年以上	63 名	5%
無回答	21 名	2%
計	1205 名	100%

## 3. 2 病院看護師の就業価値観 (働く上で最も重視することを 1 つ選択)

## 【グラフ 1】



## 4. 「やりがい・働きがい」とは

行った業務について、患者さんや他のスタッフからきちんと評価されていること

附属病院	センター病院
19%	23%
17%	17%
8%	8%
3%	2%

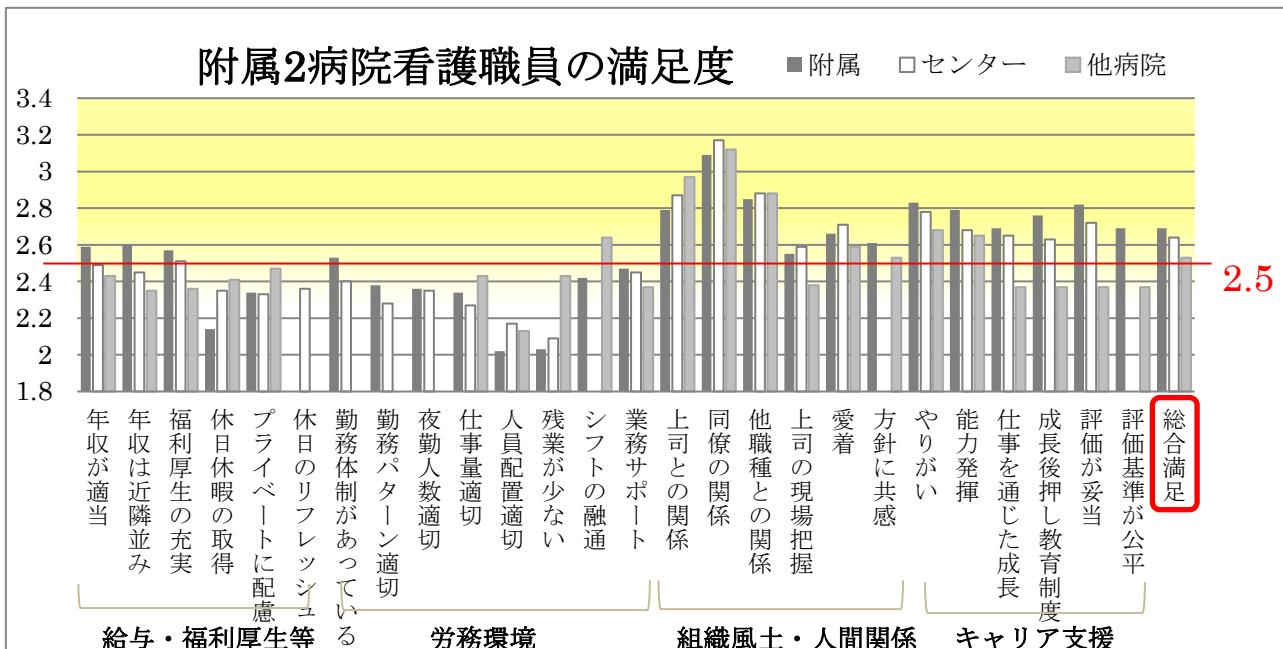
自身の役割や責任が明確で、何ができるようになったか把握できること

将来の方向性が明確であり、それに向かって頑張れる環境であること

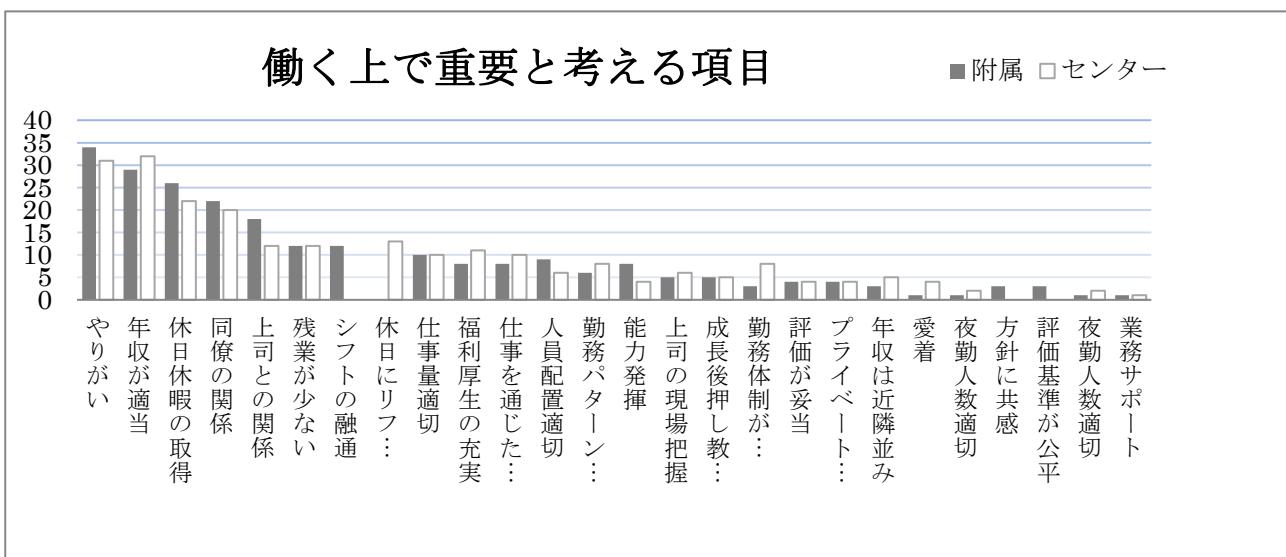
仕事の中身自体が日々同じ業務ではなく、メリハリがあること

## 5. 2 病院看護師の満足度(他病院との比較)

【グラフ2】看護職の満足度平均値（空欄箇所は設問なし）



### 【グラフ3】上記満足度の項目の中で重要と考える項目（3つまで選択）



## 6. まとめ

2 病院看護師の就業価値観、満足度共に概ね同様の傾向が示された。

### 1) 組織・部署の対応

○アンケート結果は現状の一側面である。「つよみ」を共有、認識しさらに強固なものとしながら、気がかりな部分の詳細な現状分析を行い、具体的な改善ポイントを絞り込む。

○課題抽出し、組織・部署等、課題に応じて支援体制をとりながら、具体的取り組みを進める。

## 2) 看護キャリア開発支援センターとしての対応

- ・定着促進・・・H29年度検討課題とする。
  - ・強みの認識と維持・向上
  - ・中堅・ベテラン層を対象とした研修の企画・実施・キャリア支援

### 3) 評価

- ・「横浜市立大学教職員アンケート」の活用を検討。



## 1 看護職員確保と定着 5)

## 平成 28 年度 factseat(看護職員アンケートより)

横浜市立大学附属病院

公立大学法人  
横浜市立大学附属病院で働く看護職員に聞きました！  
= 2016年9月実施 職員アンケート結果 =

### 院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	88.4%
2位	他職種との関係が良い	81.1%
3位	やりがいを感じられる	80.9%
4位	自分に対する評価が妥当	80.3%
5位	能力が発揮できている	78.8%

※ランキングは「非常に満足」「まあ満足」と回答した職員の割合が大きい順

### 他病院と比較して特に満足度が高い項目

項目	当院	他病院平均
年収が近畿並み	2.65	2.35
教育・研修制度	2.75	2.55
福利厚生の充実	2.60	2.35
仕事を通じた成長	2.70	2.55
年収が近畿並み 又はそれ以上	2.75	2.55

※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの中位

### 当院のココが自慢！ オススメポイント☆

人間関係の良さ、ささいな事でも丁寧に対応してくれる、プライバートでも安心。(新卒で入職・20代)	様々な疾患に対応できる力を身に付けていて、常に勉強し、知識を増やしている。(新卒で入職・30代)	大変技術が高い事もあり、手術に対するサポートが豊富。(中途で入職・30代)
定期的に研修があることで、医療知識を磨くことができる。しかし、手当なども手ぶらがいる。(新卒で入職・20代)	院内研修の充実、安全管理、院内対策の充実、人間関係が良い。(中途で入職・40代)	研修が充実している。医師も研修として受け入れてくれる研修制度、専門医NSが多く相談しやすい。(新卒で入職・40代)

### Q: 将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？

Q: 将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？

選択肢	割合
年間昇進	45%
年間昇進+昇格	24%
年間昇進+昇格+転職	14%
年間昇進+転職	9%
その他	5%

### Q: 働く上でもっとも重視することはなんですか？

Q: 働く上でもっとも重視することはなんですか？

選択肢	割合
人間関係が良好で協力やすいこと	28%
福利厚生が充実していること	25%
年収が近畿並み以上であること	28%
スキルや知識を磨くことができる環境	14%
その他	5%

### 先輩看護師のコメント

新人看護師の一つの目標は丁寧で、細心して知識・技術を身につけられる。(新卒で入職・20代)	清掃・洗濯をする看護師が多く、患者様との人間関係がでるかっこいい。この技術で喜く勤務が立ち上る。	入職後も福利厚生も充実しており、社員の福利厚生も充実しておらず、福利厚生で立派な現在、自己との立場が出来た結果福利厚生がある。(中途で入職・30代)
患者さんにとってより良い看護を提供するため努力しておられる。(新卒で入職・20代)	看護師として新しい技術で、技術の向上部で立派な看護の品質の上と高い、看護している。(新卒で入職・40代)	みんなでいい看護をするのに悩んでいる、がんばる事ができる。(新卒で入職・50代)

### 入職を決めた理由ランキング

1位	実践病院として開院し、安心感があった
2位	教育体制
3位	通勤が便利
4位	奨学金(修学資金)
5位	福利厚生・病

新卒で入職した振込は実習をととして安心感が持てたことや、教育体制、病院の規模、東・福利厚生が上位となりました。中途で入職した振込は「運動」「給与」と「勤務体制・勤務時間」「年俸(在籍)」が上位となっていました。

### 当院に入職してよかったですこと

チーム全員で患者さんをサポートできる！(新卒で入職・20代)
看護実習を中心でキャリアアップ支援が豊富。(中途で入職・30代)
福利厚生が結構充実している。(中途で入職・30代)
年収が年々上昇する仕組みが立派で、昇給が年々確実に上がった。(新卒で入職・30代)
新しい治療、技術に対する知識を磨く事ができる。看護の立場は女性が多めで受け入れる、充実している。(新卒で入職・40代)

もっと詳しく知りたい方、お問い合わせはコチラから！

横浜市立大学附属病院  
http://www.yokohama-u.ac.jp/~nurse\_1/nurse/index.html

## 横浜市立大学市民総合医療センター

公立大学法人  
横浜市立大学附属 市民総合医療センターで働く  
看護職員に聞きました！ =2016年9月実施 職員アンケート結果=

院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	90.7%
2位	他職種との関係が良い	80.2%
3位	上司との関係が良い	78.6%
4位	やりがいを感じられる	76.4%
5位	自分に対する評価が妥当	75.3%

人間関係についての満足度が特に高く、他職院と比べて「上司による現場把握」に強みがあることから、職員同士の強い信頼関係が得られます。また、やりがいと成長といった両面で面接する項目でも満足度が高くなっている点にも注目です。

※ランキングは「非常に満足」「まあ満足」と回答した職員の割合が大きい順

他病院と比較して特に満足度が高い項目

項目	市民	他病院平均
上司の現場把握	2.6	2.4
権利医生の充実	2.5	2.4
仕事を通じた成長	2.6	2.5
やりがいを感じられる	2.7	2.6

※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの中位

当院のココが自慢！ オススメポイント☆

専攻医療が提供されており、医療技術の実績と専門性において多く、チーム医療が実践できる。  
(新卒で入職・20代)

人間関係がとてもよく、仕事をしている上で先輩への安心感がある。  
(新卒で入職・30代)

幅広い年代のスタッフがいるのが自慢で、和やかに団結する、協調性が高い。  
(新卒で入職・30代)

新人教育に力を入れていて、少しでも自分一人で会話で理解してもらえる。  
(中途で入職・20代)

多額の設備投資があるため、通院した際の医療費も控えめである。また医療技術が学べるのでハイクオリティな医療が学べる。  
(新卒で入職・30代)

職員がよく見ゆ、温かい雰囲気である。併び、休暇が多く、福利厚生が充実している。  
(中途で入職・40代)

Q: 従来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？

回答	割合
その他	5%
希望はない	5%
希望はないがやりがいをもって働きたい	10%
希望はあるがどちらかで働きたい	14%
どちらかで働きたい	24%
希望はあるがやりがいをもって働きたい	42%

- 【意向・希望はないが】やりがいをもって働きたい
- 【意向・希望はない】長く安定的に働きたい
- 【意向・希望はあるなど】どちらかで働きたい
- 【仕事機会の医療環境を経験したい】
- 【看護技術してやりがいをもつたい】
- 【その他】

先輩看護師のコメント

■ 現場でスティッキーフラップを用いている人が多いので、自分も勉強して活用させてもらいたい気持ちになります。  
(新卒で入職・20代)

✓ 科学的根拠のあるケアが学べる。田舎合宿が早く、基礎で学ぶ。  
(新卒で入職・20代)

■ 仕事の幅広さを感じるやりがいや満足度

■ 仕事場で活躍をさせてもらひ私生活とのバランス

■ 人間関係がとてもよく、信頼できる医療環境

■ スキルや知識を向上させながら自己成長

■ 同僚の絆結としてとても安心

その他

■ 病院の特徴的な特徴が充実しているので、医療技術が豊富で、困った際、医師に相談できる。  
(中途で入職・30代)

✓ 仕事の大変なことも多いが、その分やりがいがある。喜んで仕事に取り組む。(新卒で入職・40代)

1位	実習病院として安心感があった
2位	通勤が便利
3位	希望診療科がある
4位	学びたい事があった
5位	製薬会社(修学資金)

新卒で入職した職員は実習費や教育体制、修学資金があること、  
中途で入職した職員は学びたい事、希望診療科があること等が実感度合いなどによらずです。

1位	当院に入職してよかったです
2位	医療技術が豊富で、医療環境がいい
3位	医療技術が豊富で、医療環境がいい
4位	医療技術が豊富で、医療環境がいい
5位	医療技術が豊富で、医療環境がいい

■ 私は新入看護師ですが、先輩方のあたたかさ、優しさが心地よく受け取れていました。(新卒で入職・20代)

■ 大学病院なので、他の病院にはない良い医療が得られる。(中途で入職・30代)

■ 新人への指導が手厚く、プリセプター制度で安心した。(新卒で入職・20代)

■ 併設が比較的多く在院医も多めで、育児中や妊娠中のスタッフの配置がある。(中途で入職・30代)

■ 看護の専門性を尊重して、看護に対する考え方がある医療環境である。(中途で入職・40代)

もっと詳しく知りたい方、  
お問い合わせはコチラから！

横浜市立大学附属  
市民総合医療センター看護部

<http://www-user.yokohama-cu.ac.jp/~nurse-mc/>

## 2 看護職員のキャリア支援 1)

## 平成27年度 看護の知の見える化・概念化研修 総括評価

研修名		看護の知の見える化・概念化 研修
日時		<p>附属病院 第2・3会議室          ①平成27年10月6日(火)18:00～19:00          ②平成27年11月12日(火)18:00～19:00          ③平成27年12月8日(火)18:00～19:00</p> <p>センター病院          ①平成27年11月12日(木)17:30～18:30          ②平成27年12月9日(水)17:30～18:30          ③平成28年1月27日(水)17:30～18:30</p> <p>※どちらの回を利用しても可とした。</p>
対象者		CDP3段階以上の希望者
講師		看護キャリア開発支援センター センター長 陣田泰子
コース担当者		<p>看護キャリア開発支援センター          副センター長 鈴木美智子(市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長)          佐々木佳代(横浜市立大学附属病院 教育・臨床実習担当副看護部長 )          担当看護師長 池田 恵理(市民総合医療センター 教育担当看護師長)          加藤 弘美(横浜市立大学附属病院 教育担当看護師長)</p>
コース概要		<p><b>【ねらい】</b>          看護現場学から、看護のやりがいを見出して行く方法について考える。</p> <p><b>【目標】</b>          ①看護現場学を知る。          ②自分が大切にしてきた看護を「言語化するプロセス」を学ぶ。          ③看護の本質や、看護のやりがいを見出していく方法について考える。</p> <p><b>【内容】</b>          講義及びワーク</p>
評価		<p>(研修アンケート結果および評価) アンケート結果は別紙(附属病院)</p> <p>陣田センター長を講師として、「看護現場学をとおして、自分が大切にしてきた看護を言語化するプロセスを学び、看護の本質や看護のやりがいを見出していく方法について考える」ことを目的として、2附属病院でそれぞれに3回の日程で研修を実施。業務終了後の時間であったが、延べ168名(附属病院延べ84名、センター病院延べ84名)の方たちが継続して受講された。看護学科教員ものべ6名の参加があった。</p> <p>「忘れられない患者さん」をテーマに、自分が看護実践の中で大切にしてきたこと、こだわりを持ち続けてきたことを記述すること、仲間と語ること《ナラティブ》から研修はスタートした。回を重ねながら、「実践の質的向上のためには看護についての理解という『認識』の発展が必要であり、認識の3段階(感覚的・表象的・概念的)の理解によって『認識と行動の一貫性』を経て、実践の質の向上につながる。」ことを学習。「良質な看護の提供が患者満足に、ひいては看護の喜び・やりがいにつながること」そして全体を通して、自己の強みからチームの強みを意識的に育て、組織全体に波及させていくこと」という講師の言葉等から、一人ひとりの暗黙知を共有すること、そして自分たちの看護として発展させ組織に活かしていくことの大切さを学ぶ研修となった。</p> <p>研修生からは「初心を振り返り、また頑張る気持ち、勇気をもらった」「看護の質を高めていくこと、看護のやりがいを大切にすることを改めて感じることができた。」「職場でお互いに語り合える環境を作り、共に看護の質を高めていきたいと思った。」「自分の行っている、皆で行っている看護をきちんと言葉にして話し合うことが看護の見える化、概念化につながる。まず語り合うことが大事」などの感想が得られた。</p> <p>看護者としての初心に立ち戻ったり、自己の看護観を広げ・深める研修であり、看護の質の向上と看護実践ら於けるやりがいにつながる研修である。次年度も継続していく。</p>

2 看護職のキャリア支援 2)

平成 27 年度 附属 2 病院合同副看護師長研修 総括評価

研修名	副看護師長研修
日時・場所	平成 27 年 9 月 28 日(月) 横浜市立大学医学部看護学科 303・304 教室
対象者	市民総合医療センター 及び 附属病院 副看護師長 64 名
講師	横浜市立大学医学部看護学科 基礎看護学教授 勝山貴美子
コース担当者	看護キャリア開発支援センター 副センター長 センター病院 教育・実習担当副看護部長 鈴木美智子 (MPS7758) 附属病院 教育・臨床実習担当副看護部長 佐々木佳代 (MPS6420) 看護キャリア開発支援センター 担当師長 センター病院 教育・実習担当 池田恵理看護師長 (MPS7769) 附属病院 教育担当 加藤弘美看護師長 (MPS6789)
研修概要	【ねらい】看護管理に必要な基本的知識・技術・態度を学び、副看護師長としての役割遂行につなげる。 【コース目標】部署の目標達成、課題解決に向け主体的に行動するためのマネジメントの基礎知識を得る ① 副看護師長の役割とリーダーシップについて学ぶ ② 問題解決のプロセスを学ぶ 【研修方法】講義およびグループワーク
評価	講義・グループワークを通して、副看護師長の役割を再確認し、組織からの役割期待を考えつつ、マネジメントの基本的知識を抑えた学習展開だった。副看護師長として、部署の問題解決に向け、主体的に行動するための基礎知識を得ることを目的としたが、アンケートの結果は満足・まあ満足が 92%と満足度は高かった。副看護師長として、問題解決のプロセスが理解できたかについては、94%が理解できていた。また、事例を用いての検討、グループワークにより理解が深まった、との意見・感想があった。 時間的制約のある中ではあったが、副看護師長としてどのように考え、理論に基づきどのように対処するのか等の意見交換があった。新任、2 年目、それ以上の副看護師長がそれぞれ約 30%ずつとキャリアの違いはあったが、それぞれの組織の違いや経験を活かし、活発な意見交換となっていた。しかし、アンケートのフリーコメントでは、「講義内容はとても興味深く、もっとじっくり学びたかった。」「GW は集中して取り組めたが、時間が不足した。」といった意見が多かった。 看護師長の補佐として、看護管理の視点、スキル獲得の必要性を感じており、このような研修機会を望む声が多く、e ラーニングとのリンクや、部署の管理実践に則したテーマ、内容、回数等、検討が必要である。

2 看護職のキャリア支援 2)

平成 28 年度 附属 2 病院合同副看護師長研修 総括評価

研修名	副看護師長研修 (センター病院・附属病院 合同研修)		
研修日時	平成 28 年 10 月 5 日 (水) 14:00~17:00	場所	横浜市立大学医学部看護学科 303・304 教室
研修参加者	横浜市立大学市民総合医療センター副看護師長 35 名 横浜市立大学附属病院 副看護師長 32 名 (両病院計 67 名 新任: 25 名 再任 42 名)		
講師名	勝山貴美子 先生 (横浜市立大学医学部看護学科 基礎看護学教授)		
研修担当者	【横浜市立大学附属病院】 島田朋子 (教育・臨床実習担当副看護部長) 稲葉桜 (教育担当看護師長) 森川真理 (看護部教育担当) 【横浜市立大学附属市民総合医療センター】 鈴木美智子 (教育・実習担当副看護部長) 阪本まり子 (教育・実習担当看護師長)		
研修概要	<p><b>【研修目的】</b>            人材育成の視点から、自部署・部署の現状を理解し、今後の副師長役割に活かす</p> <p><b>【研修目標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人材育成における基本的な知識を理解する</li> <li>2 組織における人材育成とキャリア開発について理解する</li> <li>3 組織・部署・自己の人材育成・教育について、現状を整理、課題を見出し、副看護師長としてどう関わるか、イメージすることが出来る</li> </ol> <p><b>【内容】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 講義 14:00~16:10</li> <li>2 グループワーク 16:10~17:00</li> </ol>		
研修評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修アンケートでは研修満足度は、「とても満足」「あまり満足ではなかった」を併せると 99% であり、満足度の高い研修であった。人的資源管理に関する基礎的知識やキャリア開発についても、ほぼ 100% の満足度であり、目標達成出来たと言える。一方、それらをベースとした自部署・自己の課題を浮き彫りにするためのグループワークについては、時間が少なかったこともあり、満足度が 94% とやや低かった。このグループワークでは、6~7 名の人数で 45 分程度の時間しか取れず、グループダイナミックスが効果的に働かず、情報交換どまりで終わってしまったグループや、数人の語りが中心となったグループもあった。そのため、事後課題の自部署課題・今後の取組については、課題が抽象的表現や、自分が副看護師長としてどう動くか、具体的行動の記述に差があった。人事交流という点でも、グループワーク時間配分が必要である。</li> <li>・人的資源管理におけるキャリア開発という視点は、自己のキャリアアンカーをチェックする演習で、キャリア構成が異なる同僚に対する視点を明確化した。組織が人を育てることや、副看護師長の役割にある人材育成、またそこはどう関わるか、という点では、看護キャリア開発支援センターのキャリア開発という活動目的に沿った内容であり、それらを自覚したアンケート記述、事後課題記述も見られた。</li> <li>・事後課題の記述の違いは、マネジメントサイクルで考えられていない点もあった。昨年度から継続している副看護師長は、昨年度のマネジメント研修内容を理解し実践しているが、新任の副看護師長などはその視点が薄い点も見られた。育成におけるマネジメントサイクルの基本的知識について事前に得ておく必要もあり、各病院の e-learning・学習ツールによる事前知識を平均化しておくことも今後の課題といえる。また記述の違いは、記述方法・内容も副看護師長に一任したこともあり、部署師長との共有・支援の違いもあったことも予測される。</li> </ul>		
次年度に向けての課題	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 研修内容については、センター病院・附属病院ともニーズに関する情報共有を図り、回数・内容を検討する。</li> <li>2 研修目的にあった事前・事後課題の選定、各病院にある学習ツールの活用を検討</li> </ol>		

### 3 看護管理者のキャリア支援

#### 平成27年度 附属2病院合同新任看護師長研修 総括評価

平成 28年 2月 18日評価

研修名	新任看護師長研修		
日時	①平成27年 6月29日(月)14:00~16:00 ②平成27年 9月14日(月)14:00~16:00 ③平成27年12月14日(月)14:00~16:00	場所	市民総合医療センター 4階会議室
講師	谷川 一美看護部長 (市民総合医療センター) 金子 友子看護師長 (市民総合医療センター 安全管理担当) <b>【アドバイザー】</b> 白濱師長・安達師長・川北師長・小幡師長(センター病院:6月29日参加) 菅家師長・奥川師長(附属病院:9月14日参加)		
担当者	看護キャリア開発支援センター 副センター長 市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長 鈴木美智子 附属病院 教育・臨床実習担当副看護部長 佐々木佳代		
概要	<b>【ねらい】</b> 看護管理の基礎的な知識・技術・態度を習得し看護管理実践につなげる。 <b>【目標】</b> ①看護管理者として必要な知識・技術・態度について理解できる。 ②現在の看護管理症の課題を明らかにし、課題解決にむけて取り組みができる。 <b>【研修内容】</b> ①看護管理者として必要な基礎的知識について、看護部長より講義を受け理解につなげる。 ②看護管理実践、課題への対応など先輩看護師長からの取り組み内容について、情報提供と支援を受けてながら自身の取り組みを考えることができる。 ③集合研修と看護師長のシャドウイング(実務研修)を通して看護管理者の役割の理解につなげる。 ④看護管理者としての1年間を振り返り、報告できる。(3月16日予定)		
評価	<b>(研修アンケート結果および評価)</b> <p>今年度、新任看護師長は1名であるため、集合研修を2~3年目看護師長の参加支援を受け実施した。第1回目、看護部長より看護師長の役割と権限・責任について講義を受け、看護師長の役割の理解が深まったという評価であった。1回目のアンケートは2~3年目看護師長にも実施した。先輩看護師長の自由意見欄では、理解できる内容であったと同時に、1年間でも看護師長経験があることが理解の深まりにつながったという意見であった。</p> <p>新任看護師長3か月目の不安や疑問について、先輩看護師長の取り組み内容を情報共有し、ともに考える場を設けた。これらは先輩看護師長自身の振り返りや、新任看護師長にとって、実践に役立つ内容であった。</p> <p>第2回目の9月開催時は、附属病院の先輩看護師長の参加協力を得た。看護師長としての取り組み実践報告を受け、看護師長の役割と行動内容、取り組み内容を理解し、新任看護師長として取り組み内容を、考えることができたと評価している。また、附属病院看護師長との交流と支援の拡大につながっていた。9月には安全管理担当看護師長より、看護師長の安全管理行動について講義を受けた。実際の管理行動の振り返りにつながっていた。</p> <p>11月と12月には、先輩看護師長へのシャドウイング実務研修を実施した。看護師長半年経過し、自己の課題への取り組みとして、人材育成や業務管理の実際を見学した。新たな発見につながり思考の拡大につながったと評価している。</p> <p>12月には、教育担当副看護部長と、9か月間の振り返りと、課題に対する研修への取り組み計画を共有した。</p> <p>3月16日に、新任看護師長の成長と課題として、看護師長会で報告予定である。</p> <p>今年度は、1名の新任看護師長への研修企画であったが、2年目と3年目看護師長と交流を深めながら、研修を行った。新人看護師長の、1年間のキャリア支援プログラムに沿いながら、様々なリソースを活用した研修企画であり、目標通りに実施できた。また「1年間で支援を受けながら病棟管理者としての行動がどれ、自己の課題の明確化につなげる」という目標には到達した。継続した、キャリア支援は必要である。</p>		

### 3 看護管理者のキャリア支援

平成28年度 附属2病院合同新任看護師長研修 総括評価

平成 29年 1月 13日評価

研修名	新任看護師長研修		
日時	①平成28年6月20日(月)14:00~17:00 ②平成28年9月12日(月)14:00~17:00 ③平成28年12月26日(月)14:00~17:00	場所	①市民総合医療センター 本館 12階カンファレンス室 ②附属病院 ③市民総合医療センター 本館4階会議室
講師	谷川一美看護部長 (市民総合医療センター) 戸倉隆一管理部長 (市民総合医療センター) 武田理恵看護師長 (附属病院病院 感染管理認定看護師) 館脇美由紀看護師長 (附属病院病院 安全管理担当師長) 遠藤恵美看護師 (市民総合医療センター 精神看護専門看護師)		
担当者	【横浜市立大学附属病院】島田朋子(教育・臨床実習担当副看護部長) 稲葉桜(教育担当看護師長) 森川真理(看護部教育担当) 【横浜市立大学附属市民総合医療センター】鈴木美智子(教育・実習担当副看護部長) 阪本まり子(教育・実習担当看護師長)		
概要	<p><b>【ねらい】</b>            公立大学法人の看護師長として社会及び市立大学の動向を知り管理者の役割が理解できる。看護管理の基礎的な知識・技術・態度を習得し、看護管理実践につなげる。</p> <p><b>【目標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①社会の動向と横浜市立大学の抱える課題から組織の管理者の役割が理解できる。</li> <li>②看護管理者として必要な知識・技術・態度について理解できる。</li> <li>③現在の看護管理上の課題を明らかにし、課題解決に向けて取り組みができる。</li> </ol> <p><b>【研修内容】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①講義「看護管理者の役割について」「公立大学法人の期待する看護管理者について」、個人ワークとGW「看護管理者のキャリア支援について」</li> <li>②講義「感染管理について」「安全対策について」、個人ワークとGW「看護師長6ヶ月の振り返りと今後の課題」</li> <li>③講義「看護管理者のメンタルヘルス」、GW「看護師長に必要な知識・技術・態度について」</li> </ol>		
評価	<p>(研修アンケート結果および評価)</p> <p>今年度の新任看護師長はセンター病院、附属病院各々1名計2名であった。</p> <p>研修評価は第2回目の「研修への積極的参加」に対する「ややそう思う」の1名を除き、ほかは全て「非常にそう思う」であった。</p> <p>第1回目の6月開催では看護部長と管理部長より講義を受け、看護師長としての役割や責任の重さを感じたという意見であった。社会の動向や大学病院の抱える課題をふまえた組織の管理者の役割の理解に関する意見は少なかったが、どのような大学、病院、病棟、看護を目指すのか、次の研修までになっていたい姿を想起する機会になっていた。また、3か月目の不安、日々の事象対応に精一杯であることや、看護部、ラインの副部長の支援、同期の新任師長とのディスカッションが励みになっているという意見であった。</p> <p>第2回目の9月開催では感染管理担当看護師長と安全管理担当師長からそれぞれの管理の基本に関する講義を受け、患者様に提供する基礎的なことを管理的視点で学び管理者としての役割を再認識していた。また看護部長、副看護部長、先輩看護師長の話を聴き、半年間の自身の変化を認識し、出来るようになった自分を見つめる機会になっていた。また、異なる施設で勤務する同期の看護師長との合同研修は、同じ悩み、取り組み、思いを共有し心の支えとなり、6月に比してより明確になった次への目標に取り組む意欲につながっていた。</p> <p>第3回目の12月開催ではリエゾン精神看護専門看護師から講義を受け、まず第一にスタッフのメンタルヘルスを支援するには自分自身を客観的に見て、心身の安定とコントロールが必要であるという理解であった。その上でスタッフのストレスをとらえるために心に余裕を持ち相手と向き合うことが大切だと述べられていた。GWに関する意見はなかったが、3回の研修を通して管理者としての基本姿勢や必要な技術、マネジメント力などを知る機会となつたという意見があった。要望としては、新任という期間だけでなく、2年目以降も振り返る場面やアドバイスを受ける場面の設定希望があった。</p> <p>これらを通して、新任師長研修の開催時期・内容とも効果的であった。今後も看護管理者に対する継続したキャリア支援の必要性があるといえる。</p>		

**4 実習指導力向上 1)****平成 27 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会****日程及び時間割表****【目的】**

看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるように、必要な知識・技術を習得し、看護職員の資質の向上を図ることを目的とする。

**【教育目的】**

看護教育についての理解を深め、実習指導に必要な知識・技術を習得し、効果的な実習指導ができる人材を育成する。

**【教育目標】**

1. 実習指導の基礎となる教育的素地を養う。
2. 自己の看護実践を振り返り、看護に対する認識を深める。
3. 看護教育における臨地実習の意義を理解し、実習指導者の役割について学ぶ。
4. 実習指導の実際を振り返り、自己の課題を見つけ、学習を継続する態度を養う。

**【日程及び時間割表】**

日程	実施年月日	【午前】 (1限) 8:30~10:30(2時間) (2限) 10:40~12:40(2時間)	【午後】 (3限) 13:30~15:30(2時間) (4限) 15:40~17:40(2時間) (5限) 17:50~19:50(2時間)
		科目名	科目名
第1日目	8月3日(月)	開講式・オリエンテーション	教育原理③④⑤⑥⑦⑧*
		教育原理①②*(e-learning)	(e-learning)
第2日目	8月4日(火)	教育原理⑨⑩⑪⑫*(e-learning)	教育原理⑬⑭⑮⑯⑰⑱*(e-learning)
第3日目	8月5日(水)	教育原理⑯⑰⑱⑲*(e-learning)	教育原理⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘*(e-learning)
第4日目	8月6日(木)	教育原理㉙㉚*(e-learning) 教育心理①②*(e-learning)	教育心理③④⑤⑥⑦⑧*(e-learning)
第5日目	8月7日(金)	教育心理⑨⑩⑪⑫*(e-learning)	教育心理⑬⑭⑮⑯⑰⑱*(e-learning)
第6日目	8月10日(月)	教育心理⑯⑰⑱⑲*(e-learning)	教育心理㉙㉚㉛㉕㉖㉗㉘*(e-learning)
第7日目	8月11日(火)	教育心理㉙㉚*(e-learning) 教育方法論①②*(e-learning)	教育方法論③④⑤⑥⑦*(e-learning)
第8日目	8月12日(水)	教育方法論⑧⑨⑩⑪*(e-learning)	教育方法論㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘*(e-learning)
第9日目	8月20日(木)	看護(教育)論①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ :看護の理論、看護過程の展開、指導困難な場合の対処等	(~5限目)
第10日目	8月26日(水)	看護(教育)論㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘*(e-learning) :看護の理論、看護過程の展開、指導困難な場合の対処等 医療倫理・看護倫理①②	(~5限目)

第11日目	8月27日(木)	教育評価①②③④*(e-learning)	教育評価⑤⑥⑦⑧*(e-learning)
第12日目	8月28日(金)	教育評価⑨⑩⑪⑫*(e-learning)	教育評価⑬⑭⑮*(e-learning)
第13日目	9月7日(月)	看護教育課程①②③④: 看護教育課程の理解	看護教育課程①②③④: カリキュラムの構成と実習のねらい
第14・15日目	9月14日(月) 15日(火)	教育方法論①②③④:講義・演習 教育方法論⑨⑩⑪⑫:講義・演習	教育方法論⑤⑥⑦⑧:講義・演習 教育方法論⑬⑭⑮:講義・演習
第16・17日目	9月16日(水) 18日(金)	看護教育課程①②③④⑤⑥⑦⑧⑨:各領域の教育課程 看護教育課程⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱:各領域の教育課程	(~5限目)
第18日目	9月25日(金)	看護教育課程⑯⑰⑱⑲: 課題の構造化	学生に関する情報収集とアセスメント ①②③④
第19・20日目	9月29日(火) 10月6日(火)	指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際(各領域)①②③④⑤⑥⑦⑧ 指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際(各領域)⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯	
第21日目	10月7日(水)	実践管理①② ①②	多職種連携等 実習指導の原理①②③④
第22日目	10月14日(水)	実習指導の原理⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭:学校と実習施設との調整	(~5限目)
第23・24日目	10月21日(水) 10月26日(月)	臨地指導法演習①②③④⑤⑥⑦⑧:フィジカルアセスメント他 臨地指導法演習⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯:フィジカルアセスメント他	
第25-32日目	10月28日(水) 11月4日(水) 11月9日(月) ~5日間 11月16日(月) ~5日間 11月24日(火)	実習指導の実際(1):実習指導の計画立案(講義・演習)①②③④⑤⑥[3~5限] 実習指導の実際(1):実習指導の計画立案(講義・演習)、(臨地実習オリエンテーション含む)⑦⑧⑨⑩⑪⑫[2~4限] 実習指導の実際(2):臨地実習1クール目①~⑩:20名 実施指導の実際(2):臨地実習2クール目①~⑩:20名 リフレクション①②③④[3~4限]	
第33・34日目	12月1日(火) 12月4日(金)	実習指導の評価①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩ 実習指導の評価⑪⑫⑬⑭⑮⑯ 看護師2年課程通信制教育制度①②③④	(~5限目) (~5限目)
第35日目	12月14日(月)	閉講式	

※1) ①②③…の数字は講義回数(各1時間)を示しています。

※2) 本表におけるe-learning受講日時はモデルケースの一例であり、各自の自己学習計画に沿った受講スケジュール調整が可能。

なお、情報処理教室(401)にて学習することが可能。

## 4 実習指導力向上 1)

### 平成 27 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会 科目の概要

科目	研修内容
教育原理	教育の意義、教師のあり方や生徒指導、さらには教育を成り立たせている法や制度等、幅広い観点から教育の基礎について理解する。
教育心理	社会の変化や人間の成長発達、性格的特徴といった観点から、教育の受け手である子どもや青年の特徴について理解する。
教育方法論	日本の教育の特徴を踏まえて、教育と学びの歴史、学習指導の実際と指導技術、いろいろな指導法について理解し、事例研究的教授法について実習する。
教育方法論（講義・演習）	学習者の理解と、学習者を動機づけることの意味と意義を理解する。また、教育カリキュラムの基本的要素である教育内容、方法、その効果的な教材の活用など学習する。また、自身の持つ臨床実習上の問題を、事例を通して検討することを通して、看護専門職としての効果的な教育方法について理解する。
看護（教育）論	社会の変動の中における教育と看護について理解し、その課題を明確にする。講義は、看護学教育制度の歴史的変遷と現代の看護学教育制度の現状と課題、看護の概念と理論、看護を展開する方法としての看護過程を学ぶ。
医療倫理・看護倫理	倫理とは何かという基本的な概念を理解し、なぜ、医療において倫理に注目すべきか、臨床における倫理的な課題をどのようにとらえ、考えるべきか、その道筋を理解する。
教育評価	教育評価の目的や必要となる視点や評価方法について、日本の教育改革の変遷をたどりつつ理解する。
看護教育課程	看護職基礎教育課程の基盤となっている保健師・助産師・看護師学校養成所の指定規則やそれに関連する法律、国家試験出題基準の変遷や厚生労働省や文部科学省の看護基礎教育に関する報告書等の経緯を知り、現在の教育の目指す方向性について理解する。
看護教育課程	本大学の設置主体や教育方針に基づいた看護学科の教育理念、目標とカリキュラムの構成について理解する。
看護教育課程	各看護学領域（基礎、成人（慢性期、急性期）、小児、母性、老年・在宅、精神、地域）の教育課程について、教育目的・目標・内容、および実習指導のあり方と実際への理解を促す。また、研修生が日常感じている臨地実習指導の現状とその課題について、グループワークを通じて意見を出し合う。
学生に関する情報収集とアセスメント	近年の学生状況と生活背景を踏まえ、学生に関する情報収集の視点・方法について理解する。また、臨地での学生の事例をもとに、情報のアセスメントを行い、具体的な指導目標の設定と方法について理解する。
実習場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際	各看護学領域（基礎、成人（慢性期、急性期）、小児、母性、老年・在宅、精神、地域）の看護実践について、①実習場面で遭遇しやすい紙上事例の看護過程を展開、および②指導者としての立場からの学生への指導・支援のあり方と実際、の 2 点からグループワークを中心とした学習を展開する。
実践管理	臨床実習におけるインシデントやヒヤリハットの事例や対応、学生側の心理などを紹介し、臨床実習場面における予防策、教育的支援について理解する。
多職種連携・チーム医療・継続医療	現在の医療情勢における多職種連携、多機関間の連携の重要性を知り、チーム医療や継続医療のあり方について理解する。
実習指導の原理	学生が各看護学の講義・演習により得た知識、技術を基に看護を実践し、既習の理論・知識・技術を統合、深化、検証できるように支援するための原理原則と、学校と実習施設との調整に関する具体的な方法を理解する。
臨地指導法演習	臨床実習におけるフィジカルアセスメントの事例や対応などを紹介し、臨床実習場面における教育的支援について理解するグループワークを通じて教育方法について討論する。
実習指導の実際（1）	配置された病棟の実習指導を前提に、実習指導の計画立案の実際を学ぶ。
実習指導の実際（2）	実習指導計画をもとにした臨地実習指導の実際を学ぶ。 実習指導実施後に、リフレクションを行う。
実施指導の評価	実習指導の原理を踏まえ、実習指導の実際を通して、実習指導の評価を行う。
看護師 2 年生課程通信制の教育制度	看護師 2 年生課程通信制の教育制度についての解説を行う。

担当科目	教員名	所属
教育方法:指導の基本的考え方 :講義・演習	勝山 貴美子	横浜市立大学医学部看護学科/教授
看護(教育)論:看護の理論、看護過程の展開、指導困難な場合の対処等	勝山 貴美子 佐藤 政枝	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/非常勤講師
看護教育課程:看護教育課程の理解	叶谷 由佳	横浜市立大学医学部看護学科/学科長
看護教育課程:カリキュラムの構成と実習のねらい	渡部 節子	横浜市立大学医学部看護学科/教授
看護教育課程:各領域の教育課程・課題の構造化	千葉 由美 田高 悅子 廣瀬 幸美 松下 年子 落合 亮太 塚越 みどり 服部 紀子 宮内 清子 渡邊 知子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授
医療倫理・看護倫理	勝山 貴美子	横浜市立大学医学部看護学科/教授
学生に関する情報収集とアセスメント 指導目標の設定と方法	森 みずえ	横浜市立大学医学部看護学科/教授
指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際	千葉 由美 田高 悅子 大河内 彩子 柏木 聖代 塚越 みどり 宮内 清子 三條 真紀子 田辺 有理子 金嶋 祐加 菅野 真奈 杉村 篤士 青山 尚美 朝日 瞳 榎倉 朋美 竹山 志津子 堀清水 智子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/講師 横浜市立大学医学部看護学科/講師 横浜市立大学医学部看護学科/助教 横浜市立大学医学部看護学科/助教 横浜市立大学医学部看護学科/助教 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師
実践管理:インシデント、ヒヤリ・ハット	塚越 みどり	横浜市立大学医学部看護学科/准教授
多職種連携・チーム医療・継続医療	陣田 泰子	看護キャリア開発支援センター/センター長
実習指導の原理:学校と実習機関調整 :臨床指導者の役割と実際 :病棟指導の実際	渡部 節子 金嶋 祐加 陣田 泰子 杉浦 由美子 佐々木 佳代 加藤 弘美 谷川 一美 鈴木 美智子 池田 恵理 十文字 美代子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/助教 看護キャリア開発支援センター/センター長 横浜市立大学附属病院/看護部長 横浜市立大学附属病院/副看護部長 横浜市立大学附属病院/看護師長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護部長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/副看護部長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師長
臨地指導法演習:フィジカルアセスメント :実習で必要な看護技術	赤瀬 智子 塚越 みどり 稻葉 桜 竹山 志津子 小幡 祐司 多田 慎太郎	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学附属病院/看護師長 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師
実習指導の実際(1)～(2) :実習指導の計画立案 :臨地実習 :リフレクション	廣瀬 幸美 佐藤 朝美 佐々木 佳代 鈴木 美智子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学附属病院/副看護部長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/副看護部長
実習指導の評価	中村 幸代 宮内 清子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授
看護師2年課程通信制の教育制度	松下 年子	横浜市立大学医学部看護学科/教授

## 4 実習指導力向上 1)

### 平成 27 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会 実施報告

- 1 実施場所 横浜市立大学 福浦キャンパス 看護教育研究棟等  
2 事業期間 (開催期間) 平成 27 年 8 月 3 日 (月) ~12 月 14 日 (月)  
3 受講者数 38 名  
4 事業内容

看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるように、必要な知識・技術を習得し、看護職員の資質の向上を目的とする。

#### 5 事業の評価

##### (1) 講師の講義、演習の評価

###### ア. 講義・演習についての評価 (e-learning を含む)

講習会の前半に教育原理・教育心理・教育方法論・教育評価の 4 科目に関して e-learning を利用したが、受講生からは一般的な講義内容であったことから看護教育への活かし方がわからないという意見や、e-learning に不慣れな者が多かったことから対面式の講義形式を望む声が多かった。次年度は e-learning と各講義・演習・実習が有機的に繋がるように各担当者と調整が必要と思われる。各講義担当者は対象者のレディネスに則した講義内容を準備し、学生から評価は良かったものの、部分的に講義内容が重複することがあったため、次年度は担当者が他教員の講義資料を閲覧できるような工夫を行う。また、講義方法としてグループワークを取り入れる科目が多かったが、講習会の後半では同様のメンバーでマンネリ化してきたこともあり、講義方法の工夫も必要と考える。学内演習では看護教育用シミュレータ及び受講生同志でフィジカルアセスメントを行い、実習への準備を整えることができた。また、実習指導に向けた演習では担当者が実習に直接関連する講義のすべてに参加し、講義内容を構築し、さらに実習担当者とも綿密に調整したためスムーズに実習につなげることができた。

###### イ. 実習についての評価

実習前の「実習指導の実際」の講義で、基礎教育における実習の位置づけ・意義等を学び、実習指導者の役割と望ましい指導者像をグループワークで考え発表することができていた。医学部看護学科生を対象として教員および実習指導者の指導場面のシャドウイングを主とする 3 日間の実習内容であった。学生指導の実際が体験できた受講生と、見学のみに終わった受講生がいた。実習修了後のリフレクション (グループワーク) では、実習指導の学びや体験を基に「教材観」「学生観」「指導観」について振り返り、さらに教育的関わりについての意見交換がなされた。アンケート結果では学びや感想に相違はあったが、実習指導者としての教育的関わりについて振り返り、自己の考えを持つことができており、グループワークの発表やまとめのレポートに表現できていた。

## (2) 受講生による授業評価

講習会終了時に実施した本学独自のアンケート調査に基づく、受講生の授業評価についての検証を行った。「質問事項5 実習指導者としての役割を認識できたか」「質問事項6 講習会での学びは実習指導者としての実践に活用できそうか」は本講習会の根幹的な意義を問うものであったが、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答率が、それぞれ合計で91%、94%という極めて高い値を得られた。一方で「質問事項1」については低調であり、分かりやすく有用なシラバスに改善していくことが求められている。総じて講習生の多くは高い満足度を得ていると考えられるが、これらの結果をふまえ、来年度も実習指導者の育成に向けた実践的な授業の展開や教育環境の整備の継続を予定している。

## (3) 講習会担当者による講習会計画と運営方法の評価 (講習会と運営方法について、次の3段階に分けて検証)

### ア. 準備・計画

学内においてワーキンググループを設置し、事業全体の運営、講義内容、受講生の募集方法等について十分な検討を行った。事業委託の決定から開講までの期間が短く、事前周知が十分ではなかったこともあり、募集要項を大学ホームページに掲載したものの当初は定員に満たなかった。しかしながらワーキンググループが尽力し、本学附属2病院はもとより、地域医療機関への案内を積極的に行ったことが奏功して、最終的には当初予定していた40名をほぼ充足させることができた。

### イ. 実施期間中

講習会実施期間中にあっては、担当教員と密接に連携し、学習環境の整備を進めた。またワーキングを全15回開催し、授業内容の確認や受講状況等についての情報共有と意見交換を実施することで、教育現場への有益なフィードバックを行うことができた。

### ウ. 振り返りと今後の展望

最終授業で実施した受講者アンケート結果やワーキングでの検討内容をふまえ、好評だった点をさらに発展させるとともに、改善すべき点についても真摯に取り組んでいく。

## 4 実習指導力向上 2)

平成 28 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会

### 日程及び時間割表

#### 【目的】

看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるように、必要な知識・技術を習得し、看護職員の資質の向上を図ることを目的とする。

#### 【教育目的】

看護教育についての理解を深め、実習指導に必要な知識・技術を習得し、効果的な実習指導ができる人材を育成する。

#### 【教育目標】

1. 実習指導の基礎となる教育的素地を養う。
2. 自己の看護実践を振り返り、看護に対する認識を深める。
3. 看護教育における臨地実習の意義を理解し、実習指導者の役割について学ぶ。
4. 実習指導の実際を振り返り、自己の課題を見つけ、学習を継続する態度を養う。

#### 【日程及び時間割表】

日程	実施年月日	【午前】 (1限)8:30~9:30 (2限)9:35~10:35 (3限)10:45~11:45 (4限)11:50~12:50	【午後】 (5限)13:40~14:40 (6限)14:45~15:45 (7限)15:55~16:55 (8限)17:00~18:00
		科目名	科目名
第1日目	8月1日(月)	開講式・オリエンテーション	看護(教育)論①②③④ 看護会
		親睦会	
第2日目	8月2日(火)	看護(教育)論⑤⑥⑦⑧	看護(教育)論⑨⑩⑪⑫
第3日目	8月3日(水)	看護(教育)論⑬⑭⑮⑯	看護(教育)論⑯⑰
			医療倫理・看護倫理①
			教育心理①* (e-learning)
第4日目	8月8日(月)	教育原理①②③④* (e-learning)	教育原理⑤⑥⑦⑧* (e-learning)
第5日目	8月9日(火)	教育原理⑨⑩⑪⑫* (e-learning)	教育原理⑬⑭⑮⑯* (e-learning)
第6日目	8月17日(水)	教育原理⑰⑱⑲⑳* (e-learning)	教育原理⑰⑲⑳⑳* (e-learning)
第7日目	8月18日(木)	教育原理⑮⑯⑰⑱ * (e-learning)	教育原理⑲⑳* (e-learning)
			教育方法論①②* (e-learning)
第8日目	8月22日(月)	教育方法論③④⑤⑥ * (e-learning)	教育方法論⑦⑧⑨⑩ * (e-learning)
第9日目	8月23日(火)	教育方法論⑪⑫⑬⑭ * (e-learning)	教育方法論⑮* (e-learning)
			教育心理②③④* (e-learning)
第10日目	8月31日(水)	教育方法論①②③④ 講義・演習	教育方法論⑤⑥⑦⑧ 講義・演習
第11日目	9月1日(木)	教育方法論⑨⑩⑪⑫ 講義・演習	教育方法論⑬⑭⑮ 講義・演習
			医療倫理・看護倫理②
第12日目	9月5日(月)	指導場面で遭遇しやすい看護実践と 指導の実際(各領域)①②③④	指導場面で遭遇しやすい看護実践と 指導の実際(各領域)⑤⑥⑦⑧
第13日目	9月6日(火)	指導場面で遭遇しやすい看護実践と 指導の実際(各領域)⑨⑩⑪⑫	指導場面で遭遇しやすい看護実践と 指導の実際(各領域)⑬⑭⑮⑯
第14日目	9月12日(月)	教育心理⑤⑥⑦⑧* (e-learning)	教育心理⑨⑩* (e-learning)
第15日目	9月13日(火)	教育心理⑪⑫⑬⑭* (e-learning)	教育心理⑮⑯⑰⑱* (e-learning)
第16日目	9月20日(火)	教育心理⑯⑰⑱⑲* (e-learning)	教育心理⑳⑳⑳⑳* (e-learning)

第17日目	9月21日(水)	看護教育課程(1)①②③④ 看護教育課程の理解	看護教育課程(2)①②③④ カリキュラムの構成と実習のねらい
第18日目	9月26日(月)	看護教育課程(3-1)①②③④ 各領域の教育課程	看護教育課程(3-1)⑤⑥ 各領域の教育課程 教育心理⑦⑧* (e-learning)
第19日目	9月27日(火)	看護教育課程(3-1)⑦⑧⑨⑩ 各領域の教育課程	看護教育課程(3-1)⑪⑫ 各領域の教育課程 教育心理⑯⑰* (e-learning)
第20日目	9月28日(水)	看護教育課程(3-1)⑬⑭⑮⑯ 各領域の教育課程	教育評価①②③④ * (e-learning)
第21日目	9月30日(金)	学生に関する情報収集とアセスメント ①②③④	実践管理①② 多職種連携等①②
第22日目	10月5日(水)	看護教育課程(3-2)⑰⑱⑲⑳ 課題の構造化	看護教育課程(3-2)①② 課題の構造化 教育評価⑤⑥* (e-learning)
第23日目	10月11日(火)	教育評価⑦⑧⑨⑩* (e-learning)	教育評価⑪⑫⑬* (e-learning)
第24日目	10月13日(木)	実習指導の原理①②③④	実習指導の原理⑤⑥⑦
第25日目	10月17日(月)	実習指導の原理⑧⑨⑩⑪ 学校と実習施設との調整	実習指導の原理⑫⑬⑭ 学校と実習施設との調整
第26日目	10月19日(水)	臨地指導法演習①②③④ フィジカルアセスメント他	臨地指導法演習⑤⑥⑦⑧ フィジカルアセスメント他
第27日目	10月20日(木)	臨地指導法演習⑨⑩⑪⑫ フィジカルアセスメント他	臨地指導法演習⑬⑭⑮⑯ フィジカルアセスメント他
第28日目	10月25日(火)	教育評価⑭⑮* (e-learning) 実習指導の実際(1):実習指導の計画立案(講義・演習)①②[3,4限]	実習指導の実際(1):実習指導の計画立案(講義・演習)③④⑤⑥
第29日目	10月26日(水)	実習指導の実際(1):実習指導の計画立案(講義・演習)⑦⑧[3,4限]	実習指導の実際(1):実習指導の計画立案(講義・演習)、(臨地実習オリエンテーション含む)⑨⑩⑪⑫
第30- 34日目	11月7日(月) ～5日間	実習指導の実際(2):臨地実習1クール目①～⑩:20名	
	11月14日(月) ～5日間	実施指導の実際(2):臨地実習2クール目①～⑩:20名	
第35日目	11月24日(木)	看護師2年課程通信制教育制度 ①②③④	実習指導の実際(2)(リフレクション) ①②③④
第36日目	11月28日(月)	実習指導の評価①②③④	実習指導の評価⑤⑥⑦⑧
第37日目	11月29日(火)	実習指導の評価⑨⑩⑪⑫	実習指導の評価⑬⑭⑮⑯
第38日目	12月14日(水)	閉講式	

※1) ①②③…の数字は講義回数(各1時間)を示しています。

※2) 本表におけるe-learning受講日時はモデルケースの一例であり、各自の自己学習計画に沿った受講スケジュール調整が可能。

なお、情報処理教室にて学習することが可能。

## 4 実習指導力向上 2)

### 平成 28 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会 科目の概要

科目	概要
教育原理	教育の意義、教師のあり方や生徒指導、さらには教育を成り立たせている法や制度等、幅広い観点から教育の基礎について理解する。
教育心理	社会の変化や人間の成長発達、性格的特徴といった観点から、教育の受け手である子どもや青年の特徴について理解する。
教育方法論	日本の教育の特徴を踏まえて、教育と学びの歴史、学習指導の実際と指導技術、いろいろな指導法について理解し、事例研究的教授法について実習する。
教育方法論（講義・演習）	学習者の理解と、学習者を動機づけることの意味と意義を理解する。また、教育カリキュラムの基本的要素である教育内容、方法、その効果的な教材の活用など学習する。また、自身の持つ臨床実習上の問題を、事例を通して検討することを通して、看護専門職としての効果的な教育方法について理解する。
看護（教育）論	社会の変動の中における教育と看護について理解し、その課題を明確にする。講義は、看護学教育制度の歴史的変遷と現代の看護学教育制度の現状と課題、看護の概念と理論、看護を展開する方法としての看護過程を学ぶ。
医療倫理・看護倫理	倫理とは何かという基本的な概念を理解し、なぜ、医療において倫理に注目すべきか、臨床における倫理的な課題をどのようにとらえ、考えるべきか、その道筋を理解する。
教育評価	教育評価の目的や必要となる視点や評価方法について、日本の教育改革の変遷をたどりつつ理解する。
看護教育課程（1）	看護職基礎教育課程の基盤となっている保健師・助産師・看護師学校養成所の指定規則やそれに関連する法律、国家試験出題基準の変遷や厚生労働省や文部科学省の看護基礎教育に関する報告書等の経緯を知り、現在の教育の目指す方向性について理解する。
看護教育課程（2）	本大学の設置主体や教育方針に基づいた看護学科の教育理念、目標とカリキュラムの構成について理解する。
看護教育課程（3）	各看護学領域（基礎、成人（慢性期、急性期）、小児、母性、老年・在宅、精神、地域）の教育課程について、教育目的・目標・内容、および実習指導のあり方と実際への理解を促す。また、研修生が日常感じている臨地実習指導の現状とその課題について、グループワークを通じて意見を出し合う。
学生に関する情報収集とアセスメント	近年の学生状況と生活背景を踏まえ、学生に関する情報収集の視点・方法について理解する。また、臨地での学生の事例をもとに、情報のアセスメントを行い、具体的な指導目標の設定と方法について理解する。
実習場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際	各看護学領域（基礎、成人（慢性期、急性期）、小児、母性、老年・在宅、精神、地域）の看護実践について、①実習場面で遭遇しやすい紙上事例の看護過程を展開、および②指導者としての立場からの学生への指導・支援のあり方と実際、の2点からグループワークを中心とした学習を展開する。
実践管理	臨床実習におけるインシデントやヒヤリ・ハットの事例や対応、学生側の心理などを紹介し、臨床実習場面における予防策、教育的支援について理解する。
多職種連携・チーム医療・継続医療	現在の医療情勢における多職種連携、多機関間の連携の重要性を知り、チーム医療や継続医療のあり方について理解する。
実習指導の原理	学生が各看護学の講義・演習により得た知識、技術を基に看護を実践し、既習の理論・知識・技術を統合、深化、検証できるように支援するための原理原則と、学校と実習施設との調整に関する具体的な方法を理解する。
臨地指導法演習	臨床実習におけるフィジカルアセスメントの事例や対応などを紹介し、臨床実習場面における教育的支援について理解するグループワークを通じて教育方法について討論する。
実習指導の実際（1）	配置された病棟の実習指導を前提に、実習指導の計画立案の実際を学ぶ。
実習指導の実際（2）	実習指導計画をもとにした臨地実習指導の実際を学ぶ。実習指導実施後に、リフレクションを行う。
実施指導の評価	実習指導の原理を踏まえ、実習指導の実際を通して、実習指導の評価を行う。
看護師 2 年生課程通信制の教育制度	看護師 2 年生課程通信制の教育制度についての解説を行う。

## 4 実習指導力向上 2)

## 平成28年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会 科目・担当講師一覧

担当科目	教員名	所属
教育方法:指導の基本的考え方 :講義・演習	勝山 貴美子	横浜市立大学医学部看護学科/教授
看護(教育)論:看護の理論、看護過程の展開、指導困難な場合の対処等	佐藤 政枝	横浜市立大学医学部看護学科/教授
看護教育課程:(1)看護教育課程の理解	叶谷 由佳	横浜市立大学医学部看護学科/学科長
看護教育課程:(2)カリキュラムの構成と実習のねらい	渡部 節子	横浜市立大学医学部看護学科/教授
看護教育課程:(3-1)各領域の教育課程	田高 悅子 松下 年子 廣瀬 幸美 柏木 聖代 塚越 みどり 落合 亮太 宮内 清子 渡邊 知子 田高 悅子 伊藤 絵梨子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/助教
(3-2)課題の構造化		
医療倫理・看護倫理	勝山 貴美子	横浜市立大学医学部看護学科/教授
学生に関する情報収集とアセスメント 指導目標の設定と方法	森 みづえ	横浜市立大学医学部看護学科/教授
指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際	柏木 聖代 塚越 みどり 宮内 清子 三條 真紀子 田辺 有理子 前山 さやか 佐々木 晶世 杉本 健太郎 浅野 ゆう子 渋谷 幸枝 西野 実加 大迫 美香 長田 記由	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/講師 横浜市立大学医学部看護学科/講師 横浜市立大学医学部看護学科/助教 横浜市立大学医学部看護学科/助教 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師
実践管理:インシデント、ヒヤリ・ハット	塚越 みどり	横浜市立大学医学部看護学科/准教授
多職種連携・チーム医療・継続医療	陣田 泰子	看護キャリア開発支援センター/センター長
実習指導の原理:実習指導の原理 :学校と実習機関調整 :臨床指導者の役割と実際 :実習指導の実際	渡部 節子 陣田 泰子 島田 朋子 稻葉 桜 佐伯 玲菜 谷川 一美 阪本 まり子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 看護キャリア開発支援センター/センター長 横浜市立大学附属病院/副看護部長 横浜市立大学附属病院/看護師長 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護部長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師長
臨地指導法演習:フィジカルアセスメント :実習で必要な看護技術	赤瀬 智子 塚越 みどり 松本 裕 稻葉 桜 吉田 友美 多田 真太郎 井上 美紀子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/講師 横浜市立大学附属病院/看護師長 横浜市立大学附属病院/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師 横浜市立大学附属市民総合医療センター/看護師
実習指導の実際(1)～(2) :実習指導の計画立案 :臨地実習 :リフレクション	廣瀬 幸美 佐藤 政枝 佐藤 朝美 杉本 健太郎 島田 朋子 鈴木 美智子	横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/教授 横浜市立大学医学部看護学科/准教授 横浜市立大学医学部看護学科/助教 横浜市立大学附属病院/副看護部長 横浜市立大学附属市民総合医療センター/副看護部長
実習指導の評価	中村 幸代	横浜市立大学医学部看護学科/教授
看護師2年課程通信制の教育制度	松下 年子	横浜市立大学医学部看護学科/教授

## 4 実習指導力向上 2)

## 平成 28 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会 実施報告

- |        |   |
|--------|---|
| 1 実施場所 | 横浜市立大学 福浦キャンパス 看護教育研究棟 他  |
| 2 事業期間 | 平成 28 年 8 月 1 日 (月) ~12 月 14 日 (水) (開催期間)                                     |
| 3 受講者数 | 34 名  |
| 4 事業内容 | 看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるように、必要な知識・技術を習得し、看護職員の資質の向上を目的とする。 |

### 5 事業の評価

#### 1) 事業計画

平成 28 年 4 月に学内に講習会ワーキンググループ（構成員：看護学科教員 4 名、附属 2 病院看護部職員 4 名、看護学科事務職員 4 名）を設置し、今年度の事業全体の実施計画について検討を進めるとともに、開催に向けた具体的な準備を開始した。講習会の時期については、昨年度の実績を踏まえ、授業を担当する看護学科の教員の業務負担及び講義室の確保を考慮し、学科・大学院の講義と重複が少ない夏季休業期間（8~9 月）を含めた 4 ヶ月間とした。また、実習期間については、学科 3 年次生の臨地実習と合わせ 11 月に設定した。

講習会開催の周知および受講者の募集は、主に大学ホームページと県内の医療機関への通知により行ったが、締め切り（5 月末）時点で定数に満たなかったことから、6 月末まで期間を延期した。最終的に応募者は 35 名となり、審査の結果、辞退者 1 名を除く 34 名が受講対象となった。なお、事業委託仕様書には「系列病院受け入れ上限数は原則 4 割未満とする」とあるが、附属 2 病院からのニーズが高く受講希望者も多数であったこと、また期限までに応募者が定数（40 名）に満たなかった現状を鑑み、神奈川県担当者に確認の上、附属 2 病院から各 2 名を追加募集した。

#### 2) 事業運営

全 9 回のワーキング定例会議を開催し、また適宜メール会議を活用し、メンバー間での情報共有とディスカッションの時間を十分に確保した。講義・演習・実習等の運営については、科目担当者と密接に連携し、受講者の学習環境を整えた。また、運営上の問題点や受講者側の課題等については、ワーキング長を中心にメンバーが迅速な対応を行い、現状把握と改善に努めた。結果として、教育現場への有益なフィードバックを行うことができたと評価する。

#### 3) 今年度の振り返りと次年度にむけた取り組み

今年度の課題となった受講者の確保については、今年度中に積極的な広報活動を開始することにより対応する。具体的には、講習会開催の周知時期を平成 28 年 12 月に早め、周知の範囲についても県内全域に拡大する。周知方法は、大学ホームページでの開催予告（12 月末掲載）に加え、広報パンフレット（A4 判カラー印刷 4 頁）を作成し、平成 29 年 2 月以降に、県内の医療機関や看護協会等、100 施設を超える関係機関に送付する予定である。ワーキングでの議論や、受講者および科目担当者からの意見を踏まえ、よい点はさらに発展させるとともに、改善すべき点についても真摯に取り組んでいく。

#### 3) 科目等の評価

##### （1）e-learning を含む講義・演習の評価

昨年度と同様に、全 18 科目のうち「教育原理」「教育心理」「教育方法論」「教育評価」の 4 科目に e-learning を導入した。昨年度の評価を踏まえ、e-learning 科目の配置は、対面授業の科目と並行させる形で 8 月～10 月に設定し、特に問題なく進行することができた。また、昨年度の受講者から「受講方法が分かりづらい」「対面授業との関連がみえにくい」との意見が聴かれたため、今年度は開講式の直後に十分なオリエンテーションの時間を設け、e-learning のシステムや受講方法、対面授業との関連について、配布資料をもとに説明を行った。

2 年目の開講ということもあり、各科目の担当者は対象者のニーズやレディネスに合った授業内容を準備・提供しており、受講者からは概ね好評であった。一部の科目で、講義内容が重複することがあり、担当者間での調

整が課題となった。演習の運営に関しては、同様のメンバーでのグループワークとならないよう、各科目でグループ編成を組み替える等の工夫をした。その結果、様々なメンバー間でのディスカッションが可能となり、高い教育効果が得られたと評価する。

また、学科の授業（技術演習の科目）に観察者（担当教員の指導のもと部分的な介入あり）として参加する形式で展開された演習科目では、学生のレディネスや教育の実際を体験的に学習する機会となり、受講者からも高い評価が得られた。

今年度は、講義・演習科目を学科の教員が、実習科目を附属2病院看護部が主担当する形式としたが、相互が関連する授業を聴講することや、適宜情報交換をしながら科目内容を構築・修正することで、綿密な調整のもとスムーズに講義・演習・実習を繋げることができた。

#### （2）実習の評価

実習前の「実習指導の実際」の講義では、基礎教育における実習の位置づけ・意義、3観「教材観」「学生観」「指導観」による実習指導の計画立案を学び、実習指導役割と教員・スタッフと協働する指導者像を考えることができた。

臨地実習では、横浜市立大学附属2病院で実施された横浜市立大学看護学科3年次生の「成人看護学実習I」「母性看護学実習」「精神看護学実習」にて3日間、臨床実習指導者のシャドーイングを主とする形式で行った。積極的に実習に取り組む受講者も多く、学生への直接的な指導や、教員・スタッフが協働して指導する場面の見学などを体験することができた。事後アンケートでは、臨地実習を受け入れる病院の環境に対する満足度が、前年度と比較して高い値となっており、実習前の学習の効果もあり、臨地実習に対する現場理解がより進んだものと思われる。

実習後には、3観によるリフレクションと実習指導の評価の講義により、実習指導の在り方や自己の職場における指導環境等について意見交換がなされ、学生および実習に対する理解をさらに深めることができた。アンケート結果からも、臨地実習による自己の教育的関わりを振り返り、実習指導者の役割や自己の考えを明確化したことがうかがえ、教育的効果は十分に得られたと評価する。

#### （3）次年度への課題と対応策

各科目の講義・演習・実習とe-learningとの関連性については、未だ不十分な点も多く、次年度も継続して相互間の有機的な繋がりや流れをつくる必要がある。このため、各科目の担当者がe-learningの内容を十分に理解した上で授業を計画・実施できるよう、情報の共有方法について検討を進めていく。

講義内容やグループ演習のテーマが重複した点についても、次年度に向けた改善策として、講義・演習・実習に関するすべての資料を担当者全員が閲覧できるようなシステムを整える。

#### （4）受講者による授業評価

昨年度と同様の内容で、すべての科目終了後（11/29）に受講者による評価を実施した。質問は7項目であり、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答は、問1で79%、問2で65%、問3で91%、問4で85%、問5で97%、問6で100%、問7で97%と、全体的に概ね高い評価であった。最も評価の低かった問2「e-learning、講義、演習は、効果的な学びにつながったか」に関しては、前述のように開催側の課題も明確になっており、次年度にはさらなる改善が見込まれると考えている。また、問2は科目の総合評価となっているが、次年度からはe-learningと対面授業の科目を分けて評価することも検討する。

全体を通して、受講者からは前年度よりも高い評価が得られており、これらには課題を踏まえた改善のための取り組みに対して一定の成果が得られたものと評価する。本結果を踏まえ、さらに質の高い実習指導者の育成に向けて、教育内容の見直しと教育環境の整備を行い、新たな受講者を迎える準備を進める予定である。

## 5 多職種協働

平成 28年 12月 21日

### 平成28年度 多職種協働研修 総括評価 (市民総合医療センター)

コース名	平成28年度 横浜市立大学看護キャリア開発支援センター主催「多職種協働研修」 安全管理室、職員教育・研修委員会共催		
日時	平成28年12月5日 (月) 17:30～19:30	場所	研究棟 4階会議室
講師	陣田泰子 (看護キャリア開発支援センター長)	参加者	41名 (看護師25名 放射線技師6名 事務3名 医師2名 臨床工学技士2名 薬剤師1名 理学療法士1名 臨床検査技師1名)
コース担当者	横浜市立大学看護キャリア開発支援センター		
コース概要	<p><b>【ねらい】</b> 横浜市立大学病院は中期計画の「人材育成」特に「2病院の医療人材育成」推進に向け、「プロフェッショナルな大学(病院)職員」の育成を今年度の重点目標とし、専門性の向上に取り組んでいる。本研修では、互いの専門性を尊重しながら、さらに職種を超えて協働し、課題解決に向けて共に取り組む職員の育成をねらいとする。</p> <p><b>【目標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 他部署、他部門の特徴を理解し、自己の役割を再認識して行動できる。</li> <li>2. 多職種協働の原理・原則を理解して行動できる。</li> <li>3. 横浜市立大学の理念を共有し、日常業務に繋げて行動できる。</li> </ol> <p><b>【内容】</b> テーマ:これからの専門職連携教育と協働</p>		
評価	<p><b>【研修参加者】</b>今回の参加者は8職種41名であった。内訳は看護師22名(61%)、放射線技師6名(15%)、事務3名(7%)、他に医師、臨床工学技士、薬剤師、理学療法士、臨床検査技師であった。当院就業後の経験年数は、1～3年目、4～6年目各8名(20.8%)、7～10年目3名(7.8%)11年目以上22名(53.6%)であった。</p> <p><b>【研修評価】</b> 研修の満足度は、「とても満足」と「まあまあ満足」を合わせると100%であった。「ワークを通してIPWを学ぶ事ができた」「他職種の方々と一緒に出来てよかった」「他職種の方々と業務以外で交流できた」「マッシュマロチャレンジがおもしろかった」とあり研修内容としては適切であったと考える。</p> <p><b>I.研修内容</b> 「多職種協働に必要なIPE&amp;IPWの原理について」の理解については、「理解できた」「まあまあ理解できた」を合わせるとほぼ100%であった。「まあまあ理解できた」の理由では「少し難しかった」「はじめて聞くコトばかりながら分かりやすく説明いただけた」とあった。</p> <p><b>II-2 「IPWを実践できているか」について</b> 「実践している。」「一部の他職種としている」が39名(95%)であり、実践しているが時々出来ていないこともあるという意見もあった。</p> <p><b>II-3 「IPWを実践する上で大事にしていることや必要と思うことは、</b> 3職種9名が「お互いを尊重する」とあげており、他には「コミュニケーションを大事にする」「思いやり」「あいさつ」「感謝」「信頼」等、主に人間関係構築に必要な要素であった。また、「協働者の専門性を理解」「チーム全体の目標の理解」「同じ目標へ向けての努力」「目的の共有」「成果の共有」という組織内での多職種協働の役割や強みに関する意見があったが、これは看護師以外からが多かった。</p> <p><b>II-4 演習への参加態度は、</b> 「積極的に参加できた」「まあまあできた」で100%であった。演習は3職種以上の混合メンバーで制限時間内に1つの作業を成功させるというものであったが、チームで協力することや他者の意見を聴くなど、その後の講義で深めることができており、自分の意見を発言できたという記載があった。</p> <p><b>II-5 その他の意見要望では、</b> 「気持ちよく参加できた。」「刺激的だった。」「他職種の人ともう少し話す時間があればよかった。」「実践できていない事を実感した。」という意欲的な意見や、II-2を受けて、研修の継続性や他者(特に管理職)への勧めの要望があった。</p> <p><b>【総括】</b> 参加態度やアンケート結果から、今回のコース目標である「～行動できる」前段階にまでは目標達成できたと考える。今後は一人一人が行動化できていることを確認しあうこと、このような研修を継続することが必要であることを示唆された。</p>		

## 5 多職種協働

平成 29年 1月 31日

### 平成28年度 多職種協働研修 総括評価 (附属病院)

研修名	平成28年度 横浜市立大学看護キャリア開発支援センター主催「多職種協働研修」 安全管理室、教職員研修委員会共催		
日時	平成29年1月18日 (水) 17:30~19:30	場所	シミュレーションセンター
講師	陣田泰子 (看護キャリア開発支援センター長)	参加者	61名 (看護師37名 放射線技師5名 事務9名 医師1名 薬剤師2名 理学療法士3名 臨床検査技2名 栄養士2名)
担当者	横浜市立大学看護キャリア開発支援センター		
概要	<p><b>【ねらい】</b> 横浜市立大学病院は中期計画の「人材育成」特に「2病院の医療人材育成」推進に向け、「プロフェッショナルな大学(病院)職員」の育成を今年度の重点目標とし、専門性の向上に取り組んでいる。本研修では、互いの専門性を尊重しながら、さらに職種を超えて協働し、課題解決に向けて共に取り組む職員の育成をねらいとする。</p> <p><b>【目標】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 他部署、他部門の特徴を理解し、自己の役割を再認識して行動できる。</li> <li>2. 多職種協働の原理・原則を理解して行動できる。</li> <li>3. 横浜市立大学の理念を共有し、日常業務に繋げて行動できる。</li> </ol> <p><b>【内容】</b> テーマ:これからの専門職連携教育と協働</p>		
評価	<p><b>【研修参加者】</b>今回の参加者は8職種61名であった。内訳は看護師37名(61%)、放射線技師5名(8%)、事務9名(9%)、他に医師、栄養士、薬剤師、理学療法士、臨床検査技師であった。当院就業後の経験年数は、1~3年目7名(12%)、4~6年目12名(20%)、7~10年目15名(25%)11年目以上26名(43%)であった。</p> <p><b>【研修評価】</b> 「とても満足(53%)」と「まあまあ満足(45%)」と併せて98%の回答であり、研修内容についての満足度は高かった。フリーコメントにも「こういう機会があまりないので、とても良かった」「他の職種、職員と仲良くなつた」「ワールドカフェの方法がとても参考になった」「このような研修を多くの方が受けられるととても良いと思う」とあり、研修内容は適切であったと考える。研修全体がテンポアップした展開ではあったが、研修参加者のうち、16名(26%)が係長以上であり、部署スタッフもリーダー、チーフリーダー、副師長クラスのものが多く、もともとのスキル、協働の意識の高さがその要因と考える。</p> <p><b>I. 研修内容</b> 「多職種協働に必要なIPE&amp;IPWの原理について」の理解については、「理解できた」「まあまあ理解できた」が半数ずつであり、100%のものが理解できていた。</p> <p><b>II-2 「IPWを実践できているか」について</b> 「実践している。」「一部の他職種としている」が58名(96%)であり、殆どの参加者は日頃より実践できていると回答されていた。</p> <p><b>II-3 「IPWを実践する上で大事にしていることや必要と思うこと」は、</b> コメント回答者の40%以上がコミュニケーションの大切さ、コミュニケーション能力を挙げており、次いで「相手の立場を理解する」「相手を尊重する」という意見が多かった。その他、「目標を共有する」「相手の役割・立場を理解する」等、ノンテクニカルスキルに通ずるものが多くあった。</p> <p><b>II-4 演習への参加態度は、</b> 「積極的に参加できた」「まあまあできた」で98%であった。演習への参加状況や講義の聴講状況からも積極的に参加されていたと評価できる。</p> <p><b>II-5 その他の意見要望では、</b> 「楽しく参加できた。」「多くの人がこの研修を受けると良いと思う。」「続けて研修をしてほしい。」という意見があった。</p> <p><b>【総括】</b>参加態度やアンケート結果から、IPE&amp;IPWについて理解できており、実践していく上のポイントや重要なスキルを想起できていたため、研修の目標は達成できたと考える。 今回は初めての研修であり、IPE&amp;IPWの理解を第一段階の目標としたが、今後は、共通の知識、言語を持つ仲間を増やしていくこと、いろいろな人・顔を知る機会を持つことが必要と考える。</p>		

## IV 看護キャリア開発支援センター 運営会議・関連ワーキング担当者一覧 及び 運営会議実施一覧



平成 27 年度 看護キャリア開発支援センター会議・関連ワーキングメンバー一覧

会議名	役職	氏名	所属	職位
看護キャリア開発支援センター運営会議	センター長	陣田 泰子		臨床教授
	副センター長(兼)	西野 均	医学・病院統括部職員課	職員課長
	副センター長(兼)	田中 淳子	医学・病院統括部職員課	看護職員採用担当課長
	副センター長(兼)	廣瀬 幸美	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	副センター長(兼)	佐々木 佳代	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	副センター長(兼)	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	係長(兼)	松月 美雄	医学・病院統括部職員課	係長
	担当看護師長(兼)	加藤 弘美	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	担当看護師長(兼)	池田 恵理	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	担当職員(兼)	斎藤 寛之	医学・病院統括部職員課	採用担当職員

ワーキング名	氏名	所属	職位
実習指導者講習会ワーキング	渡部 節子	横浜市立大学医学部看護学科	教務部門長・教授
	廣瀬 幸美	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	千葉 由美	横浜市立大学医学部看護学科	教授
	叶谷 由佳	横浜市立大学医学部看護学科	看護学科長・教授
	佐々木 佳代	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	加藤 弘美	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	池田 恵理	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	長安 省吾	福浦キャンパス学務・教務課	看護学担当係長
	長谷川 遥 山脇 利絵 下田 依子 和田 悠佑	福浦キャンパス学務・教務課	学務教務課職員

ワーキング名	氏名	所属	職位
看護職員確保と定着促進「看護学科生の就職支援と定着促進」ワーキング	赤瀬 智子	横浜市立大学医学部看護学科	看護学科学生支援部門長・教授
	野水 桂子	横浜市立大学附属病院	総括副看護部長
	濱崎 登代子	市民総合医療センター	総括副看護部長
	田中 淳子	医学・病院統括部職員課	看護職員採用担当課長

ワーキング名	氏名	所属	職位
キャリア支援ワーキング	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	池田 恵理	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	佐々木 佳代	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	加藤 弘美	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	廣瀬 幸美	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授

ワーキング名	氏名	所属	職位
広報誌「ニュースレター」ワーキング	田中 淳子	医学・病院統括部職員課	看護職員採用担当課長
	千葉 由美	横浜市立大学医学部看護学科	教授
	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	佐々木 佳代	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長



平成 28 年度 看護キャリア開発支援センター会議・関連ワーキングメンバー一覧

会議名	役職	氏名	所属	職位
看護キャリア開発支援センター運営会議	センター長	陣田 泰子		臨床教授
	副センター長(兼)	西野 均	医学・病院統括部職員課	職員課長
	副センター長(兼)	佐々木 佳代	医学・病院統括部職員課	看護職員採用担当課長
	副センター長(兼)	廣瀬 幸美	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	副センター長(兼)	島田 朋子	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	副センター長(兼)	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	担当係長(兼)	松月 美雄	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	担当看護師長(兼)	稻葉 桜	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	担当看護師長(兼)	阪本 まり子	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	担当職員(兼)	井内 七重	医学・病院統括部職員課	採用担当職員

ワーキング名	氏名	所属	職位
実習指導者講習会ワーキング	佐藤 政枝	横浜市立大学医学部看護学科	教授
	渡部 節子	横浜市立大学医学部看護学科	学生支援部門長・教授
	廣瀬 幸美	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	杉本 健太郎	横浜市立大学医学部看護学科	助教
	島田 朋子	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	稻葉 桜	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	阪本 まり子	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	長安 省吾	福浦キャンパス学務・教務課	看護学担当係長
	長谷川 遥	福浦キャンパス学務・教務課	学務教務課職員
斎藤 摩耶 和田 悠佑			

ワーキング名	氏名	所属	職位
看護職員確保と定着促進「看護学科生の就職支援と定着促進」ワーキング	渡部 節子	横浜市立大学医学部看護学科	学生支援部門長・教授
	藤波 富美子	横浜市立大学附属病院	総括副看護部長
	濱崎 登代子	市民総合医療センター	総括副看護部長
	佐々木 佳代	医学・病院統括部職員課	看護職員採用担当課長

ワーキング名	氏名	所属	職位
キャリア支援ワーキング	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	阪本 まり子	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	島田 朋子	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	稻葉 桜	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	廣瀬 幸美	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授

ワーキング名	氏名	所属	職位
広報誌「ニュースレター」ワーキング	佐々木 佳代	医学・病院統括部職員課	看護職員採用担当課長
	鈴木 美智子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	阪本 まり子	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	島田 朋子	横浜市立大学附属病院	教育・臨床実習担当副看護部長
	稻葉 桜	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	杉本 健太郎	横浜市立大学医学部看護学科	助教
	井内 七重	医学・病院統括部職員課	採用担当職員

## 平成 27 年度看護キャリア開発支援センター運営会議・実施一覧

回	月日・場所	
1	平成 27 年 4 月 30 日(木) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. センターの規程等説明 2. 取り決め事項の検討 1) 会議の名称と開催について 2) 所掌業務の確認と役割分担と業務遂行の在り方について
2	平成 27 年 6 月 1 日(月) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 【看護職員確保と定着促進】【広報】【教育キャリア支援】【実習指導者講習会】各チームの活動報告と懸案事項の検討 2. センタ一年間活動計画の確認 3. センターの基本方針について
3	平成 27 年 7 月 8 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 病院経営推薦本部会報告 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 センターのパンフレットの検討、新任師長研修、副看護師長研修について、実習指導者講習会日程について等 3. 2 病院看護師長とのヒヤリング結果について
4	平成 27 年 8 月 12 日(木) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 他大学 SD (Staff Development) センターについての情報提供 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 3. キャリア開発支援センター主催の研修企画について
5	平成 27 年 9 月 7 日(月) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 次年度教育計画の方向性と特徴について 2. センターカード子作成について 3. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 看護キャリア開発支援センターの HP 開設について、リーダー看護師対象研修「看護実践マネジメント研修」の企画等
6	平成 27 年 10 月 5 日(月) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 「附属 2 病院の看護の特徴の明確化について 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 「副看護師長研修」の実施結果報告、ニュースレター発行について等
7	平成 27 年 11 月 2 日(月) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. ジェネラリストの定義等について 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 看護職員確保と定着促進について、「看護の知の見える化・概念化」研修について、実習指導者講習会臨床実習について、看護学科「キャリア支援ガイド」について等
8	平成 27 年 12 月 3 日(木) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 「職員アンケート」実施について、実習指導者講習会閉講式について 2. キャリア支援室の教育相談機能について 3. 「ジェネラリスト育成のためのコンセプトについて
9	平成 28 年 1 月 15 日(金) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室)	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 次年度の採用に向けた広報活動について、実習指導者講習会終了報告等 2. 副看護部長合同の検討開催について：ジェネラリストの定義の共有と横浜市立大学ならでは強み、キーワードの発掘を目的とした。
10	平成 28 年 2 月 5 日(金) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討 「看護の知の見える化、概念化」研修報告、年間チーム活動評価について 2. 各拠点からキャリア支援関連の情報提供 3. 副看護部長合同検討会報告 ジェネラリストの定義とキャリア支援の構造化について
11	平成 28 年 3 月 7 日(月) 附属病院 看護キャリア開発支援センター長室	1. 各チームの年間活動報告 2. 職員アンケート結果の活用について 3. 次年度キャリア開発支援センターの活動について 4. ジェネラリストの定義とキャリア支援の構造化について ジェネラリストの考え方(定義)・概念図案作成 5. 「看護キャリア開発支援センター概要」作成について

## 平成 28 年度看護キャリア開発支援センター運営会議実施一覧

回	月日・場所	
1	平成 28 年 4 月 27 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. 看護キャリア開発支援センターの規程、所掌業務等の説明 2. 平成 28 年度の取組みについて…多職種協働、特定行為、クリニカルラダーと CDP との整合性、センター概要小冊子作成について等
2	平成 28 年 5 月 25 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. 平成 28 年度目標について 2. 各チーム【看護職員確保と定着促進】 【広報】【教育キャリア支援】【実習指導者講習会】【キャリアデザイン・多職種連携】の取り組み目標と年間活動計画について 3. ジェネラリストのための基盤スキル(YCU-N)について
3	平成 28 年 6 月 29 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. 看護キャリア開発支援センター 概要案内(小冊子)について 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…キャリア支援 WG 報告、クリニカルラダーについて情報共有、新任看護師長研修の報告など
4	平成 28 年 7 月 20 日(水) センター病院 看護キャリア開発支援室	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…採用状況報告、実習指導者講習会参加申し込み状況と開講式について等 2. 職員アンケートの見直しについて
5	平成 28 年 8 月 24 日(水) センター病院 看護キャリア開発支援室	1. 職員アンケート項目修正と今後のスケジュールについて 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…ジェネラリストの教育体系(案)の検討状況、今後の研修予定について、実習指導者講習会実施状況の報告
6	平成 28 年 9 月 21 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…大学企画総務部人事課による職員アンケートについての情報、ニュースレター作成について、多職種協働研修の企画について等 2. ジェネラリストの基盤スキルの検討⇒クリニカルラダーと CDP の考え方について各組織で方向性を検討していく。
7	平成 28 年 11 月 21 日(月) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…採用状況報告、「看護の知の見える化・概念化」研修報告、実習指導者講習会臨床実習の状況報告、12/5 多職種協働研修(センター病院)の準備・スケジュール打ち合わせ等 2. 11/30 に職員アンケート結果説明、ジェネラリストの基盤スキルの検討
8	平成 28 年 12 月 21 日(水) センター病院 看護キャリア開発支援室	1. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…ニュースレター原稿案の共有、職員アンケートの結果を管理会議にて説明、副看護師長研修報告、特定行為研修の受講生の状況報告 2. 多職種協働研修 12/5 センター病院実施報告
9	平成 29 年 1 月 23 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. 職員アンケートのまとめと今後の取り組み課題について検討 2. 各チームの活動報告と懸案事項の検討…新任師長予定者研修について、「ジェネラリスト育成に関する基本的考え方(案)」の提示と説明⇒OECD の考え方を入れ込んでいく。ラダーを基盤とした CDP 横浜市大版の作成に向けて検討していく 3. 多職種協働研修 1/18 附属病院の実施報告
10	平成 29 年 2 月 22 日(水) 附属病院 看護キャリア開発支援センター室	1. シンポジウムの情報共有 2. 各チーム今年度目標評価 次年度目標については人事交流の考え方・システムの検討が必要 3. 看護キャリア開発支援センター実績まとめについて 4. ジェネラリスト育成の考え方は概要の冊子と別だてとする。
11	平成 29 年 3 月 15 日(水) センター病院 看護キャリア開発支援室	1. 組織図の確認…「学内協働組織」 2. 次年度目標案の検討 看護人材確保・定着促進と WLB、人事交流、特定行為研修、ジェネラリスト育成、多職種協働を keyword として立案 3. 実績報告書 4 月中に発行予定 4. 次年度会議日程について

## V その他・資料



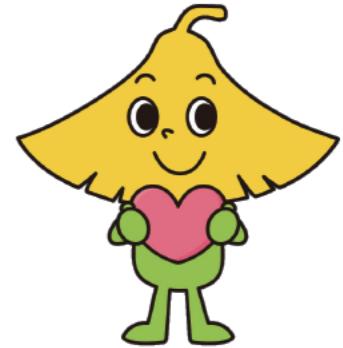
## MAP



公立大学法人 横浜市立大学附属病院  
看護キャリア開発支援センター  
〒236-0004 神奈川県横浜市金沢区福浦3-9 TEL:045-352-7538

多職種協働の人材育成を目指して

# 看護キャリア 開発支援センター



平成27年4月OPEN!

めざすゴール

学びの途上の学生も 働く職員も  
みんなが輝く…すてきに輝く！



陣田泰子センター長

看護キャリア開発支援センターは、横浜市立大学附属病院、横浜市立大学附属市民総合医療センター、そして横浜市立大学医学部看護学科、さらに看護学生まで、広く看護職に対して「病院に働く職員の最大集団である看護職のキャリアを、学生時代からサポートする拠点が必要である」との願いの元に設置されました。

採用活動から、キャリア開発支援までのトータルなサポーターとして皆様と共に、看護師としての喜びと、また苦労も味わいながら成長していくことできる仲間一実践共同体一として活動していきたいと願っております。

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～

**YOKOHAMAでCARRIERをSTEP UP!**

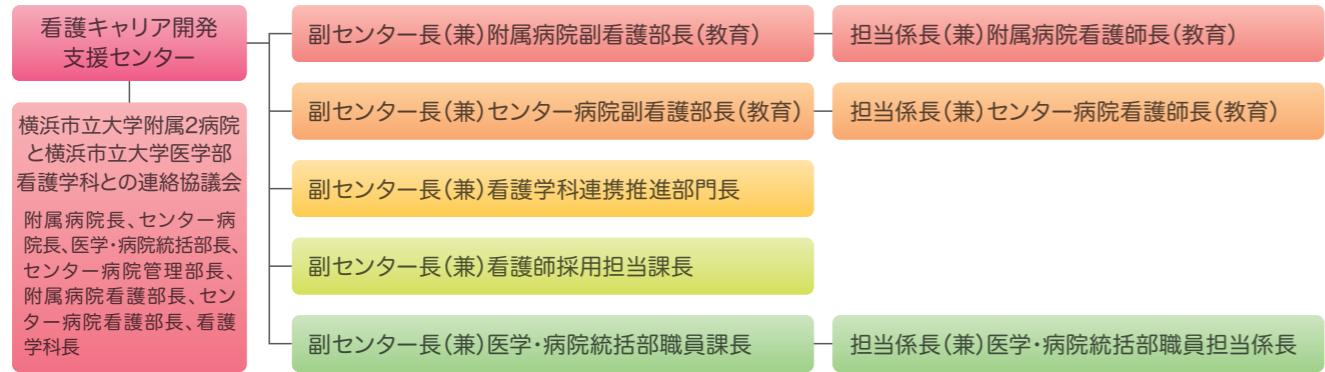


# 看護キャリア開発支援センター 推進体制



## 【組織体制】 多彩な機関と連携しながら構成

センター病院総務課及び福浦キャンパス学務・教務課においては、職員課とともに、事務局の一部を担うことで、看護キャリア開発支援センターの運営に関わっていきます。また、2病院及び医学部の調整を行っている医学・病院企画課とも連携を図りながら、看護キャリア開発支援センターの運営を行います。



## 【事業内容】 7つの事業を柱に展開

キャリア開発支援センターでは、さまざまな角度から看護キャリアを支援するために、以下の事業を柱に展開していきます。



## 【キャリア形成のイメージ】 看護キャリアのあらゆるシーンでサポート

キャリア支援センターは、看護師を目指す過程からジェネラリストとして自立、また管理者となって以降もあらたなるキャリア形成に向けて、支援を行っていきます。



## 【協力連携】 2病院と看護学科の連携

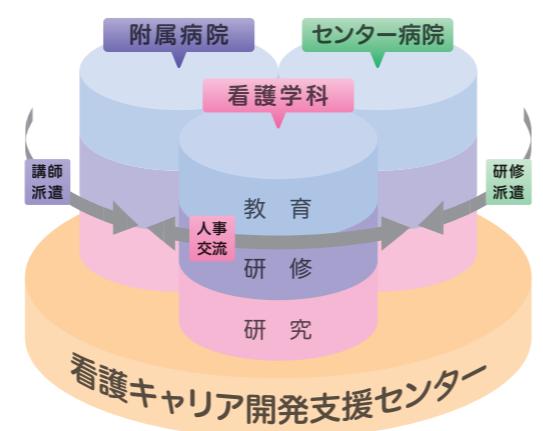
キャリア開発支援センターを軸に、附属2病院看護部と看護学科の相互の臨床実践能力、教育研究能力を活かした連携を図っています。

**教育連携** 看護師が看護学科の授業、実習を、教員が附属2病院看護部の研修を支援し、相互の教育的役割を担っています。

**相互研修** 教員が臨床現場で研修を行い、臨床実践能力の維持や向上を図っています。また、臨床実習指導者や教育担当者が看護学科の授業参加や、教員との合同研修を通して、看護学生の教育状況や教員の役割などの理解を深めています。また、2病院の特性に応じた研修に参加することで、ジェネラリストとしての能力向上を図っています。

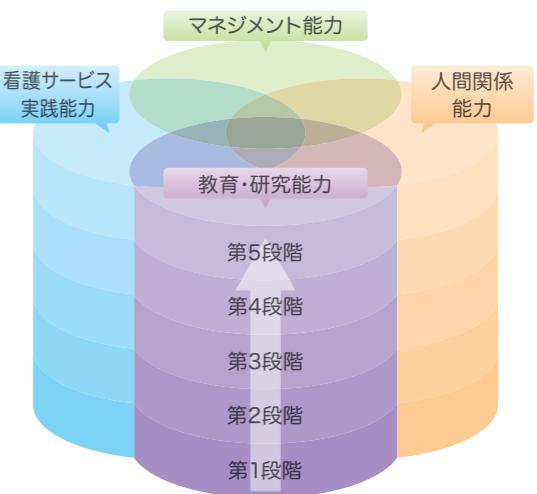
**研究交流** 看護実践の改善、及び研究に取り組む力を高めるために、相互の研究活動の推進を図っています。その一環として、教員による研究指導や教員との共同研究、看護研究発表会を開催しています。

**人事交流** 附属2病院に勤務する看護師が、個々の能力を最大限に発揮し、臨床実践能力の更なる向上を図ることを目的に、計画的に附属2病院間の人事交流を目指します。



## 【能力開発】 キャリア支援プログラム (CDP)

キャリア開発を具体化するための方法として、組織で取り組む人材育成プログラムのことです。臨床実践能力を、「看護サービス実践能力」「マネジメント能力」「人間関係能力」「教育・研究能力」に分類し、5段階に分けた段階別到達目標に基づき評価し、能力開発をすすめます。



## 看護キャリア開発支援センター1年間の歩み

### センター運営会議メンバー



陣田センター長を囲んで

平成27年4月に開設した「看護キャリア開発支援センター」は、教員、看護職だけでなく、横浜市立大学事務系職員もメンバーとして参加し、7つの事業を柱に活動して参りました。まったく手探りの状態で始まったキャリア支援センターですが、陣田泰子先生と協働し、会を重ねる度に、活発な意見が飛び交うようになりました。

### 活動実績

平成27年 7月	広報誌発行
5月～7月	2病院看護師長ヒヤリングと結果報告
8月～12月	実習指導者講習会運営
9月～1月	「看護の見える化、概念化」 「副看護師長合同研修」実施
11月～12月	「職員アンケート」実施
平成28年 1月	ジェネラリストについて2病院合同検討会
2月	ホームページリニューアル
3月	ニュースレター創刊号発行

**YokohamaでCareerをstep Up**  
(YCU)をモットーに、採用活動から  
キャリア開発支援までのトータルな  
サポーターとして、引き続き活動して  
参ります。

## 編集後記

### News letter ~輝くYCU~ 創刊号

前身となるニュースレター「ザ・れんけい」は、横浜市立大学附属2病院と看護学科の連携を広報することを目的に、第5号まで発行いたしました。

そして今年は、看護キャリア開発支援センター開設に伴い、新たに内容を刷新し、タイトルも「輝くYCU」として生まれ変わりました。

創刊号では、3つの事業についてご紹介することができました。今後も、一つでも多くの事業報告ができますように、センター長を始め、メンバー全員が一丸となって活動して参りますので、引き続きご支援の程、よろしくお願ひいたします。



編集委員

附属病院  
センター病院  
看護学科  
職員課  
佐々木佳代  
鈴木美智子  
千葉 由美  
田中 淳子



～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～

## YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!

# News letter

2016.3 創刊号

～輝くYCU～



横浜市立大学は、学ぶ学生も働く職員もみんなが輝くことをモットーに、「看護キャリア開発支援センター」を開設いたしました。附属2病院と看護学科の希望を乗せた船は出港したばかりですが、陣田センター長の舵の下、7つの所掌事業(①看護職員確保と定着、②新採用看護職員教育、③看護師のキャリア支援、④看護管理者キャリア支援、⑤附属2病院と看護学科の連携調整、⑥実習指導力向上、⑦看護師のワークライフバランスの推進)を柱に、着々と航路を進むことができました。

1年間の成果を集結した「ニュースレター創刊号」が完成いたしましたので、私たちの活動をぜひご覧ください。



副センター長 看護職員採用担当 田中淳子

## MESSAGE FROM THE DIRECTOR

### —未来に船出できるマインドとスキルを育成—

本センターは、昨年4月からスタートし、ようやく誕生日を迎えることができました。横浜市立大学附属2病院看護部の皆さまのさらなるキャリア開発のために“その拠点が必要！”との思いが結集した結果であることを、スタート時点にしっかり聞かせていただきました。

それらを胸にセンター事業を行うにあたり、激しい外界の変化と、これまでの成果を進化・発展させながら継承していく時、横浜市立大学の伝統を表すキーワードは、「ジェネラリスト」にあるのではないかと議論してきました。

次世代に対応できるマインドとスキルを備えた専門職として、組織、社会に貢献できる看護師であるため、“未来のキーパーソンであるナース”的キャリア開発を支える仕組みと仕掛けを充実していきたいと思います。

本誌の一番上に掲げてありますロゴは、上記の思いを表現したものです。横浜港に入港した看護師は、様々な航路を経て、やがて大海原の航海もできるようになり、社会共通の資本となります。



看護キャリア開発支援センター  
センター長 陣田泰子



## 所掌事業1 看護職員確保と定着

### 看護職員確保事業を、医学・病院統括部に業務移管しました！

横浜市立大学企画総務部人事課に「看護職員採用担当課長」を配置し、早8年が経過いたしました。その間、急激に進む少子高齢社会と社会保障制度の変更、WLBとキャリア支援の重要性など、私たち看護職を取り巻く環境は急速に変化しています。そのため、より現場に近い場所で、看護職確保と人材育成を一体化した体制が必至との考え方の下、平成27年4月より、医学・病院統括部職員課に業務移管いたしました。



職場(附属病院職員課)の風景

#### 平成27年 主な事業内容

- 1 合同病院説明会出展:8会場  
関東以外、札幌・福岡にも出展
- 2 学内就職説明会参加:13校  
(大学:11校/青森～鹿児島)  
(専門学校:2校/神奈川)
- 3 学校訪問42校(北海道～宮崎)
- 4 合同病院見学会:6回

※学科関連:進路ガイダンス、オープンキャンパス参加

#### 【担当者のコメント】

看護職員採用担当の齊藤です。4年間労務担当でしたので、採用については素人で、日々勉強することばかりです。ただ、より身近に看護を感じるようになって、看護師たちの頑張る姿に元気をもらっています。引き続き、よろしくお願ひいたします。

### 2病院の看護職を対象にした職員アンケートを実施しました

横浜市立大学附属2病院の看護の強みを明らかにし、看護学生、看護職の方々に、横浜市立大学の魅力を伝えるため、全看護職対象の職員アンケートを実施いたしました。

アンケート対象者は常勤、非常勤を問わず、2病院に勤務する全看護職とし、設問内容や、回答、回収方法等は、2病院の希望に沿った形で実施しました。

#### 満足度ランキング上位5位

- ※同僚との関係が良い
- ※他職種との関係が良い
- ※自分に対する評価が妥当
- ※直属の上司との関係が良い
- ※やりがいを感じられる

#### 他院と比較して満足度が高いポイント

- ※成長を後押しする充実した教育体制
- ※仕事を通じて成長できる環境
- ※福利厚生面の充実
- ※年収が近隣病院より並～以上

上記以外、「やりがいをもって働きたい」「長く安定的に働きたい」等の意見もあり、個々のビジョンを具現化できる看護キャリア開発支援センターを目指したい、と思った結果でした。

【アンケートはSMSキャリアナース専科と共に】

## 所掌事業3 看護師のキャリア支援

### 2病院合同 副看護師長研修

平成27年9月28日(月)看護学科 基礎看護学 勝山貴美子教授を講師として、2病院合同副看護師長研修会を実施しました。附属2病院の副看護師長60名が一同に会し、講義やGWを通して、副看護師長の役割を理解しながら、看護のマネジメントについて学習しました。

副看護師長は看護師長を補佐する職として、部署の運営・職員育成・離職防止などに参画し、質の高い看護サービスを提供する役割を担っています。「副看護師長」として部署の問題解決に向け、主体的に行動するための基礎知識を得る」ことを、今回の研修目標としました。GWではマネジメントに関する事例にもとづき検討を行いました。

時間的制約のある中で、副看護師長としてどのように考え、理論に基づきどのように対処するのかなど活発な意見交換となりました。新任の副看護師長は全体の約3割でしたが、それぞれの経験を活かし積極的に意見交換できていました。

受講後アンケートでは、「講義内容は興味深く、もっとじっくり長い時間聞きたかった」や、GWは「短い時間の中で集中できたが、時間が少なかった」といった意見が多く聞かれました。また、「管理が身近に感じた」「看護管理の視点をどのように持てば良いか知識を得た」と、看護師長の補佐として、看護管理を意識しながら参画するための必要なスキル獲得の必要性を再認識できたと考えています。さらに様々な研修の機会に参加し、自らのキャリアを磨き研鑽してほしいと思っています。



### －看護の知の見える化・概念化－



陣田センター長を講師として、「看護現場学を通して、自分が大切にしてきた看護を言語化するプロセスを学び、看護の本質や、やりがいを見出していく方法について考える」ことを目的として、附属2病院で各々3回シリーズの研修を実施しました。業務終了後の研修でしたが、延べ168名の方々が受講しました【附属病院:第1回10/6、第2回11/10、第3回12/8開催 受講者延べ84名(看護学科6名含む)、センター病院:第1回11/12、第2回12/9、第3回1/27開催 受講者延べ84名】。

講師の言う「看護現場学」とは、臨床現場の様々な現象を感じ、考え、認識し、実践を通して本質を追及することであり、現場の経験から学ぶ方法論として、思考の拡がりと深まりを支援するものです。

「忘れない患者さん」をテーマに、自分が看護実践の中で大切にしてきたこと、こだわりを持ち続けてきたことを記述すること、仲間と語ること《ナラティブ》から研修がスタートしました。「良質な看護の提供が、患者満足に、ひいては看護の喜び、やりがいにつながる。そして全体を通して、自己の強みからチームの強みを意識的に育て、組織全体に波及させていくこと」という講師の言葉から、一人ひとりの暗黙知を共有すること、そして、自分たちの看護として発展させ、組織に活かしていくことの大切さを学ぶ研修となりました。

「初心を振り返り、また頑張る気持ち、勇気をもった」「看護の質を高めていくこと、看護のやりがいを大切にすることを改めて感じることができた」「職場でお互いに語り合える環境を作り、共に看護の質を高めていきたいと思った」「自分が行っている、みんなで行っている看護をきちんと言葉にして話し合うことが、看護の見える化・概念化につながる。まず語り合うことが大事」などの感想があり、研修後の生き生きとした表情からも、研修の成果が感じられました。

陣田センター長は「個別の質問も大歓迎！」とのことです。キャリア開発支援センターにどうぞ連絡ください！

## 所掌事業6 横浜市立大学 保健師助産師看護師実習指導者講習会

### 講習会の開講にあたり

平成17年度に横浜市立大学医学部看護学科となってから10年が経過しました。医療の高度化に伴い、医療・看護に対する社会的ニーズは益々高まっているといえます。また、県内、市内といった広域における病院機能や役割を考えた際に、看護基礎教育における臨床の場（臨地実習）での直接的指導は、将来的に高度医療・看護を担うことになる看護職の育成の重要なプロセスに位置付けられるようになるといえます。

本学では、地域、行政からの要請、および学内外の協力体制のもと、以前実施されていた講習会をリニューアルする形で、平成27年度に改めて保健師助産師看護師実習指導者講習会が開講することとなりました。

新年度開始からの募集となりましたが、合計38名のご参加を得てスタートを切ることができました。



写真撮影

本年度の講習会  
は、8月初旬から  
12月中旬までに  
実施されました。

講義・演習科目では、  
看護教育論、教育評価、  
看護教育課程、教育方法論、  
臨地指導法演習等を行いました。

### カリキュラム/講義（演習）の風景

本講習会は、e-leaningを含む255単位となっています。このe-leaningは、今後、専任教員の資格を取得される場合の受講免除科目となります。講習会では、講義・演習の他、臨床における実習指導の実際を学ぶ臨地実習を展開いたしました。講義・演習では、受講生の課題への取り組みのためのグループワークに看護学科の教員や臨地実習の施設関係者が参画し、それとの立場から意見を出し合ったり、受講生同士、参加者との交流が図れる場面が多く設けられました。

講義・演習は多岐に渡っておりましたが参加者の皆様は積極的にディスカッションを深められていました。



演習風景

### 臨地実習の風景

臨地実習は、附属2病院にて、各グループ1週間ずつ実施いたしました。1病棟では受講生2~3名を受け入れ、事前に受講生が作成した実習指導計画に基づき、実習を展開いたしました。普段は、看護の実践者として第一線で勤務されている方々も、実習指導者の立場として、初めての病棟に行くことに緊張を覚えたり、看護学生への指導場面では学生の指導を見届けるということに少しとまどうこともあったようです。学生の自律性を促すためには、学生の発達課題や個別性をしっかりと見極めた上で、適切な看護を展開できるよう、ときに励まし、指導することが重要であるといったことが実感されたようです。

また、臨床での指導者の役割には、教員のそれとは大きく異なり、教員や関係者との調整をはかる重要な役割があることも気づきとして得られたようです。

平成27年12月14日受講生全員が無事講習会を修了致しました。陣田センター長（写真）からの挨拶に引き続き、叶谷由佳看護学科長、杉浦由美子看護部長（附属病院）、谷川一美看護部長（附属市民総合医療センター）からお祝いの言葉が述べられました。

受講生の皆様からも一言コメントを頂き、講習会によって学びが得られたこと、共に学びを得た友人が得られたこと、すでに実践を試みておられるなど、多くの成果が得られたようで、講習会としては成功裏に終えることができたと考えています。



看護キャリア開発支援センター  
陣田 泰子センター長



実習風景1



実習風景2



実習風景3

### 講習会の感想（アンケート結果）

横浜市立大学医学部看護学科、附属2病院の連携による講習会を無事終了することができました。

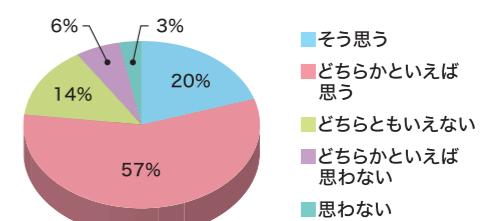
受講生の皆様から頂きましたアンケート結果は以下の通りで、「臨地実習を体験し、実習指導における自己の課題は明確になりましたか」との問いで、「そう思う」「どちらかといえば思う」との肯定的な回答は86.8%となっておりましたが、「実習指導者の役割を認識できましたか」では肯定的回答は97.1%より得ることができました。

また、「講習会での学びは実習指導者として実践に活用できそうですか」の問いで、肯定的回答が94.3%と概ね良い評価が得られました。「総合的にみて満足できる講習会でしたか」との問いで、肯定的な回答は77%とやや低くなっていますが、頂いたご意見を参考に、今後、さらにより良い講習会となるよう尽力してまいりたいと思っています。



閉会式風景

総合的にみて満足できる講習会でしたか？



依頼元	月日	依頼内容				依頼先
		対象	種別	内容	テーマ	
看護学科より附属病院へ	1年間	6-1病棟 金成咲、三尾綾子、吉田智美	研究指導講師	看護研究	入院中の児童の睡眠に対する親の意識	小児看護 廣瀬幸美教授
	1年間	6-1病棟 牧田美加、齋藤聰美	研究指導講師	看護研究	(仮) 化学療法を行っている児童の食事に関する研究	小児看護 廣瀬幸美教授
	1年間	NICU 田中涼子、十和田澄美子、小島香澄美	研究指導講師	看護研究	低出生体重児の母親の育児ストレスについて	小児看護 廣瀬幸美教授
	1年間	NICU 石川弥生	研究指導講師	看護研究	急性期病院に勤務している助産師の離職意向に関する要因	老年看護ケアマネジメント 柏木聖代教授
	1年間	NICU 日下広子	研究指導講師	看護研究	(仮) NICU におけるソフトカッパ授乳の実態調査	小児看護 廣瀬幸美教授 杉村篤士助教
	1年間	6-2病棟 山本祥子、浅沼まいか	研究指導講師	看護研究	入院中の母乳育児得失への支援	母性看護 中村幸代教授 佐藤いすみ助教
	1年間	6-3病棟 矢野菜月、棚田萌子、松本みづほ、塩島範子、小沼恵理	研究指導講師	看護研究	緊急入院時に患者が看護師に求めるニーズ	成人看護II 三條真紀子講師
	1年間	6-4病棟 山本純、松木将吾、星正雄	研究指導講師	看護研究	精神科臨地実習における専任制の有用性について	精神看護 松下年子教授
	1年間	7-1病棟 金子容子、遠藤満里子、瀧澤有希子	研究指導講師	看護研究	術後経腸栄養指導が必要となった食道癌患者への関わりー看護師へのインバウンドを通して看護を振り返ってー	成人看護II 三條真紀子講師
	1年間	7-2病棟 加来成子、小林愛、桜井結花	研究指導講師	看護研究	(仮) 整形外科病棟における災害看護	老年看護 叶谷由佳教授
	1年間	7-3病棟 三浦武	研究指導講師	看護研究	看護師の転倒・転落に対する直感的な臨床判断と対応	成人看護II 德永友里助教
	1年間	7-3病棟 立石由佳、竹内あかり、眞子春菜	研究指導講師	看護研究	臨床実習指導における看護師の思いや感情	老年看護ケアマネジメント 柏木聖代教授
	1年間	7-3病棟 伊藤ひとみ、吉澤恵	研究指導講師	看護研究	意識レベルが低下した患者の意思決定における脳神経外科病棟に勤務する看護師のジレンマ	基礎看護 勝山貴美子教授
	1年間	7-3病棟 杉本亜紀、梁川淑都奈、宇江城沙織、河西奈々美、山口明日香、新井瑠子	研究指導講師	看護研究	リンパ管靜脈吻合術を受ける患者が手術に期待すること	基礎看護 塚越みどり准教授
	1年間	7-4病棟 石井美紀、瀬田麻美、川口真澄	研究指導講師	看護研究	病棟看護師の口腔ケアの現状と教育介入前後の比較	成人看護II 千葉由美教授
	1年間	7-4病棟 小林亨	研究指導講師	看護研究	術後シバリングの発生率とそのリスクファクターに関する後ろ向き観察研究	成人看護II 落合亮太准教授
	1年間	8-1病棟 武重陽子、7-4病棟 坂正春	研究指導講師	看護研究	看護職のワーク・エンゲージメントと個人・組織の活性化に関する要因	基礎看護 勝山貴美子教授
	1年間	8-3病棟 前田薰、佐伯玲菜	研究指導講師	看護研究	血液内科病棟に勤務する看護師と医師の終末期血液がん患者のインフォームドコンセントに対する意識調査	成人看護II 三條真紀子講師
	1年間	8-4病棟 西野実和、安川奈緒美、小野寺恵美、上田明日美	研究指導講師	看護研究	血液透析導入期の効果的な患者指導における熟達看護師の実践知	老年看護 叶谷由佳教授
	1年間	9-1-4病棟 松元聰美、森朱輝、	研究指導講師	看護研究	(仮) 感染: 結核・AIDSなどに関する研究	成人看護I 渡部節子教授
	1年間	9-2病棟 相馬愛子、竹田弘美、平林百合子、上野直美、秋吉彩香、平田友美、小山猛	研究指導講師	看護研究	逆行性超選択的動注化学放射線療法を受ける口腔患者の皮膚障害に関する実態調査	看護生命科学 赤瀬智子教授
	1年間	9-3病棟 長野都美、藤田純、高橋麻衣子、安田みなみ	研究指導講師	看護研究	看護師の口腔ケアに関する意識調査	老年看護 叶谷由佳教授
	1年間	9-3病棟 川合千果	研究指導講師	看護研究	頭頸部癌患者の放射線化学療法の皮膚症状に関するケア	成人看護II 千葉由美教授
	1年間	ACU 古川将之、富井ルミ	研究指導講師	看護研究	(仮) A病院のせん妄患者に関わる医療スタッフの意識調査	精神看護 松下年子教授
	1年間	手術室 中村加奈、石坂卓也、島田朋子	研究指導講師	看護研究	手術室看護師の術後訪問に関する認識	基礎看護 勝山貴美子教授
	1年間	手術室 田口翔	研究指導講師	看護研究	手術室に関する研究	成人看護II 德永友里助教
	1年間	内科外来 見野山映子、血液浄化センター 岩崎和子	研究指導講師	看護研究	糖尿病腎症3期の患者における透析予防指導に関する研究	成人看護I 森みずえ教授
	1年間	放射線センター クマウォン江理子、新津真由美	研究指導講師	看護研究	(仮) 苦手意識の高い内視鏡検査・処置への教育計画に関する検討	成人看護II 千葉由美教授
	1年間	ACU・CCU 深水麻美、中塙遼 ICU・HCU 高橋弥生	研究指導講師	看護研究	(仮) 救急・集中治療病棟における災害看護	成人看護I 渡部節子教授
	8/25・8/26	新人看護職員 55名	講義・演習	ステップIV	フィジカルアセスメントI	基礎看護 塚越みどり准教授
	7/7	CDP 4段階以上 18名	講義	看護倫理III	倫理的意思決定場面へのコーディネータ役割を学ぶ	基礎看護 勝山貴美子教授
	8/10・1/6	CDP 3段階以上 20名	事例検討	看護倫理II	看護倫理基礎知識を学び、事例検討方法を学ぶ	精神看護 松下年子教授
	5/7・10/16・2/3	CDP 4段階以上 21名	講義・演習	リーダーシップIII	課題解決プロセスを学びながら実践し、リーダーシップを発揮できる	老年看護 叶谷由佳教授
	6/5・8/4・12/2	CDP 3段階以上 1回目 25名 2回目 22名 3回目 31名	講義・演習	教育担当者研修	部署における新人看護職員研修の企画実施評価について	基礎看護 勝山貴美子教授
	6/22・1/27	CDP 3段階以上 1回目 20名 2回目 23名	講義・演習	セルフマネジメント	リーダーに必要なセルフマネジメントについて、アンガーマネジメントについて学ぶ	精神看護 田辺有理子講師
	8/5	CDP 3段階以上 20名	講義・演習	リーダーシップII	リーダーシップのスキルと機能を学び、チームリーダーの役割と機能に活かすことができる。リーダーとしてのコミュニケーションスキルを学ぶ	基礎看護 勝山貴美子教授
	9/ 28	副看護師長 32名	講義・演習	副看護師長研修	リーダーに必要な基本的な知識を学ぶ(現状分析、PDCAサイクルなど)	基礎看護 勝山貴美子教授
	10/27	看護師長 34名	講義・演習	看護師長研修	看護管理者に必要なファシリテーションスキルを学ぶ	老年看護 叶谷由佳教授
	12/19	内定者 23名	講義	看護師国家試験対策 勉強会	看護国家試験対策	成人看護I 森みずえ教授 看護生命科学 松本裕准教授
	H28.2/1	CDP2以上 看護職 21名 放射線部 1名	講義	高齢者の看護	高齢者の特性、高齢者を取り巻く現状と課題について	老年看護 叶谷由佳教授
キャリア開発支援センター主催 於・附属病院	10/6・11/10 12/8 17:30～ 18:30	看護職延べ 84名 (看護学科より延べ 6名)	講義・演習	看護キャリア支援センター主催 看護の知の見える化、概念化	看護現場学から、看護のやりがいを見出していく方法について考える。	看護キャリア開発支援センター 陣田泰子センター長
附属病院より大学・大学院へ	4/30	看護学科 4年生 100名	演習指導	成人看護学実習技術オリエンテーション	成人看護学(周手術期)に関する技術の習得と評価	看護部 横倉朋美 7-2病棟 桜井結花 7-3病棟 佐野春菜
	5/18	看護学科 2年生 100名	講義	母性病態治療	妊娠の成立と生殖医療	不妊症看護認定看護師 6-2病棟 山岡由季
	5/ 18 6/12	大学院生 (感染看護学) M 3 2名	実習指導 (臨地)	感染看護専門実習II	易感染患者及び感染症患者の看護	感染管理認定看護師 感染制御部 武田理恵師長 感染症看護専門看護師 8-3、無菌室 青盛真紀
	5/27	看護学科3年生 114名	講義	小児看護方法論	病院におけるプレバレーション	6-1病棟 中村祐子、三尾綾子
	6/23・6/30・ 7/7・7/14・ 7/21・7/28・ 8/4	看護学専攻学生 10名程度	講義	共通科目 高度実践フィジカルアセスメント論	フィジカルアセスメント、フィジカルアセスメント循環器系・呼吸器系、事例を用いたフィジカルアセスメントI～IV、フィジカルアセスメントの実際	集中ケア認定看護師 6-3病棟 福葉桜看護師長
	7/8	看護学科 3年生 114名	講義	老年看護方法論	認知症をもつ高齢者への看護の実際	認知症看護認定看護師 6-4病棟 山田康子
	9/17.18	看護学科 1年生 100名	演習	看護の統合と実践I	看護の統合と実践Iにおけるインターンシップの指導および演習への参加	部署実習指導者

附属 2 病院と看護学科における共同研究・連携事業実績（市民総合医療センター）

依頼元	月日	依頼内容				依頼先
		対象	種別	内容	テーマ	
看護学科よりセンター・病院へ	1年間	10-2 病棟 阿部沙也加、福永唯、新野絢、若松美樹	研究指導講師	看護研究	リクライニング車椅子における座面の除圧角度とマットレスの検討	基礎看護学 門馬靖武講師
	1年間	11-1 病棟 柏倉まどか、佐保千都紗	研修指導講師	看護研究	転倒事故が生じた勤務帯に勤務していた看護師が認識する転倒リスクアセスメント、状況把握、安全対策実施状況～経験年数ごと勤務帯における役割に注目して～	成人看護学 II 落合亮太准教授
	1年間	11-2 病棟 豊田友美子、中澤麗、青山尚美、井坂玲子、松島昌秀	研究指導講師	看護研究	看護師経験1～2年目の看護師の学生指導に対する思い～周術期の実習を受け入れる病棟において～	基礎看護学 勝山貴美子教授
	1年間	11-2 病棟 櫻岡ちなみ、成田穂奈美、渋谷仁美、石崎花代	研究指導講師	看護研究	排便処理後の環境補選状況	成人看護学 I 渡邊知子准教授
	1年間	救命救急病棟 富本功二、大曾根希、遠田惠	研究指導講師	看護研究	救命救急センターに就職した新卒看護師が抱えるストレス要因の改善に向けて -自己対処方法と周囲からのサポート-	成人看護学 II 落合亮太准教授
	9/28	看護職全員 60名	講師	研修	マネジメントの基礎知識	基礎看護学 勝山貴美子教授
	11/1・12/9・1/27	看護職員全員延べ84名	講師	研修	看護の知の見える化・概念化	キャリア開発支援センター 陣田泰子センター長
	9月・2月	緩和ケア研修会 多職種	講師	研修	緩和ケア	看護学科老年看護学 野崎静代助教
センター・病院より大学・大学院・附属病院へ	7/8	医学研究科看護学専攻修士課程	講師派遣	精神看護	リエゾン精神看護における CNS の活動の実際① 具体的な実践活動と今後の課題	精神看護 CNS 遠藤恵美
	7/15	医学研究科看護学専攻修士課程	講師派遣	精神看護	ストレスマネージメントの実際① ストレスマネージメントの考え方、ストレス自己評価、多様なストレスコントロール法	精神看護 CNS 遠藤恵美
	8/21	医学部看護学科		採用確保	オープンキャンパス	14-1 病棟 新妻美来、14-1 病棟看護師長 友永恵
	9/18	医学部看護学科	講義・演習	看護と統合	看護の統合の実践 I インターンシップの指導及び演習参加	臨床指導者 6名 : 7-1 病棟 阪本唯、8-1 病棟 西優美、10-2 病棟 岡田鈎実、12-2 病棟 丸野彩花、13-2 病棟 原田靖子、14-2 病棟 橋本有記 12-2 病棟看護師長 廣島のぶ子
	9/29	実指導者講習会 38名	講師派遣		指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際①	11-2 病棟 青山尚美、10-2 病棟 朝日瞳、 7-1 病棟 堀清水智子
	10/6	実指導者講習会 38名	講師派遣		指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際②	11-2 病棟 青山尚美、10-2 病棟 朝日瞳、 7-1 病棟 堀清水智子
	10/14	実指導者講習会 38名	講師派遣		実習指導の原理・学校と実習施設との調整	看護部長 谷川一美、副看護部長 鈴木美智子、7-1 病棟看護師長 十文字美代子担当師長、池田恵理
	10/15	医学部看護学科・看護学専攻科	講師派遣		認定看護師資格取得までの取り組みと現在の活動	乳がん看護 CN 東谷由美香
	10/21	実指導者講習会 38名	講師派遣		臨地指導法演習：フィジカルアセスメント他 ①②	急性重症患者看護 CNS・14-2 病棟看護師長 小幡祐司、GICU 多田慎太郎
	10/28・11/4	実指導者講習会 38名	講師・演習		実習指導の実際 (1) (2) : 実習指導の計画立案	7-1 病棟 阿瀬かおり、7-2 病棟 長田記由、9-2 病棟 返田紀子、11-1 病棟 岡澤礼菜 13-2 病棟 後藤良美
	11/4	実指導者講習会 38名	講師派遣		実習指導の実際 (1) (2) : リフレクション	7-2 病棟 長田記由、9-2 病棟 返田紀子、11-1 病棟 岡澤礼菜 13-2 病棟 後藤良美 担当師長 廣島のぶ子 池田恵理
	12/4	実指導者講習会 38名	講師派遣		実習指導の評価	担当師長 廣島のぶ子 池田恵理
	11/7	医学部看護学科 100名	講師派遣	小児看護	平成 27 年度横浜市立大学「看護」卒業生交流会講演会	小児看護 CNS・NICU 看護師長 長田暁子
	12/9・12/21	医学研究科看護学専攻修士課程	講師派遣	小児看護	育児期における心理社会的問題とチームアプローチ	小児看護 CNS・NICU 看護師長 長田暁子
	12/15	医学研究科看護学専攻	臨床講義	感染看護	熱傷患者の看護	EICU 藤島真記子
	H28 1/28・2/4	医学部看護学科	演習	小児看護	子供の看護技術演習	13-1 病棟 酒井結実・土佐彩花
	H28 1/19	医学研究科看護学専攻修士課程	講師派遣	看護管理	看護の最高責任者である看護部長としての役割	看護部長 谷川一美
	H28 3/7	医学部看護学科	講師派遣	成人看護学	クリティカル領域における看護師の役割	急性重症患者看護 CNS・14-2 病棟師長 小幡祐司
	8/27	CDP3段階以上看護師 22名	講義	フィジカルアセスメント臨床推論	臨床推論を学び臨床現場に活かすことができる	集中治療認定看護師 清水正子、井上美紀
	28年 1/13	CDP3段階以上看護師 27名	講義・演習	急変予兆のトレーニング研修	急変の予兆に気づくことができる。急変の可能性を他社に伝えうことができる	集中治療認定看護師 清水正子、井上美紀

## 看護職員の採用と定着

## （過去最多の採用数）

次年度採用目標数200名以上と過去10年間で最多のため、企業就職説明会への出展や学校訪問を増やし、より多くの看護学生さんや就職希望の看護職の皆さんに横浜市立大学附属2病院を知って頂けるよう広報活動を実施してきました。2病院看護部HPのリニューアルもあり、より多くの方に当院へ興味をもっていただくことが出来ました。その結果、今年度は延べ600人以上という多数のインターンシップ・病院見学への参加があり、各病院のみなさんに暖かく迎えて頂き、病院の雰囲気を肌で感じていただくことが出来ました。参加者からは「患者さん、家族に対しての対応に感銘を受けた」「職員間のコミュニケーションがとられている姿が見られた」等の感想を頂き、参加者のうち約半数の方が受験に繋がっています。



## （他学学生向け修学資金スタート！！）

優秀な人材確保のために他学学生対象修学資金貸与(学校推薦)制度を新設し学校推薦の受験者が昨年の3倍に増加しました。また、本学学科生についても修学資金貸与に係る規定を改正して進学期間における修学資金の返還猶予が認められました。今年度は看護学科より70名以上の方の受験があり、そのうち6名の方が今回の規定改定による返還猶予を利用して、助産課程や本学大学院への進学予定です。

## （2病院看護職員アンケートから見えた「強み」）

昨年に引き続き、実際に働く看護職員へ就業価値観・満足度調査を実施しました。アンケートの結果は一側面ではありますが、附属2病院看護部の強みを改めて認識することができました。

4月には多くの新採用者が希望と期待を胸に入職されます。その方々も含め、この附属2病院のすべての皆さん、活き活きと楽しく働き続けたいと感じる環境づくりに、さらに協働して取り組んでいきたいと思います。

## 満足度ランキング上位項目

- 同僚との関係が良い
- 他職種との関係が良い
- やりがいを感じられる
- 自分に対する評価が妥当
- 上司との関係が良い
- 能力が発揮できている



※「非常に満足」「まあ満足」の回答が多かった項目

## 編集後記

## News letter ~輝くYCU~ 第2号

キャリア開発支援センターの開設2年目として、一歩一歩ではありますが、想い描いているものが具体的になって、実際の活動に結びついていくことを実感しています。とは言え、まだまだ皆さまへのアピールが足りない部分もありますので、今後は当センターのホームページをリニューアルして活動をご紹介して行く予定です。どうぞご期待ください!!

キャリア開発支援センターの活動は、横浜市立大学そして各組織の皆様のご支援、ご協力の賜物です。皆様の学びに対する真摯な姿と、明るい笑顔が運営メンバーの更なるパワーとなっております。今後も尽力してまいりますので、引き続きご支援ください。宜しくお願い致します。

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～  
YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!

(YCU)をモットーに、採用活動からキャリア開発支援までのトータルなサポーターとして、引き続き活動して参ります。

公立大学法人 横浜市立大学  
看護キャリア開発支援センター  
〒236-0004 横浜市金沢区福浦 3-9  
Tel.045-352-7538



～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～

## YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!



2017.3 第2号

～輝くYCU～

## Message from our Captain

## 一看護の独自な責務を認識し、さらに統合・総合の時代へ

「横浜市立大学 看護キャリア開発支援センター」は平成27年4月にスタートし、2年が経とうとしています。当センターのロゴマークを目に留めていただく機会が少しずつ増えたのではないかと思います。「学ぶ学生も 働く職員も みんながすてきに輝く」をモットーに、この「よこはま」港に入港した一人ひとりの船が、様々な航路を経て、キャリアを高めながら進む様子をこの口ゴに表現しています。

最終的には、このよこはまでマインドとスキルを磨いて成長した一人ひとりのキャリアが、よこはま港の中でも、外の大平原のあらゆる日本の中でも、さらには、世界にまでも出かけて活用してもらえることを願い、**<未来に向けて出港、船出できる自律と成熟>**を象徴しています。

当センター2年目の特徴は「キャリアデザイン研修」と「多職種協働研修」と言えます。特に、職種や職位、部門を超えて協働できる職員になる、という「多職種協働研修」においては、2病院の安全管理室と職員研修委員会と共催することができました。看護キャリア開発支援センターは「看護」と限定していますが、いまや「統合・総合」の時代です。まさに「看護キャリア開発支援センター」の枠を広げた形でそれを実践することができました。活動の詳細は、このニュースレターを開いて、ご覧いただければ幸いです。

いよいよ3年目が近づいてくる中で、この“統合・総合”は、新たな視座として、今後いかに具体化できるのか、同時にその際に「看護の独自な責務」を認識する、節目の年になってくるのではないかと考えます。皆様のご支援に感謝しながら、その先を着実に進めて参りたいと思います。



看護キャリア開発支援センター  
センター長 陣田泰子

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～  
YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!

▲センターのロゴタイプ



## 看護キャリア開発支援センターの歩み

## 活動実績

- |           |   |
|-----------|---|
| 5月～6月     | 【研修】キャリアデザイン研修<br>センター病院(助産師対象 3回、CDP2以上 2回シリーズ)<br>附属病院(CDP3以上 1回) |
| 6月～       | 【検討事項】クリニックラダーとCDPについて  |
| 8月～12月    | 保健師助産師看護師実習指導者講習会 第2回   |
| 9月        | 看護職員アンケート実施(2病院全看護職対象)  |
| 10月       | 【研修】2病院合同 副看護師長研修   |
| 11月～1月    | 【研修】看護の知の見える化・概念化研修<br>センター病院(3回シリーズ)                               |
| 6月、9月、12月 | 【研修】2病院合同 新任看護師長研修  |
| 12月       | 【研修】多職種連携研修(センター病院)   |
| 1月        | 【研修】多職種連携研修(附属病院)   |
| 3月        | 機関誌「ニュースレター第2号」発刊<br>ホームページ リニューアル検討                                |

看護キャリア開発支援センターは、看護職を目指す課程から、ジェネラリストとして自立または管理者となって以降も、新たなるキャリア形成に向けて、トータルなサポーターとしての活動を進めています。当センターを軸に、横浜市立大学附属2病院と看護学科の連携を図るとともに、さまざまな方々のご協力をいただきながら活動してまいりました。感謝の気持ちを込め、ここに2年目の活動をご紹介いたします。ぜひご覧ください!!

## 一看護キャリア開発支援センターの7つの所掌事業

- |                  |            |
|------------------|------------|
| ①看護職員確保・定着       | ②新採用看護職員教育 |
| ③看護職のキャリア支援      |            |
| ④看護管理者のキャリア支援    |            |
| ⑤附属2病院と看護学科の連携調整 |            |
| ⑥実習指導力向上         | ⑦看護職のWLB   |



## 看護職のキャリア支援

### キャリアデザイン研修

#### —キャリアは「組織主導型」から 「個人自律型」の時代へ—

専門職のキャリアは、近年「組織主導型」から「個人自律型」へ、個人と組織のWin-Winな関係へと変化してきており、キャリア発達・開発が注目されています。

横浜市立大学附属病院では、例年、入職時に『今後のキャリア形成をイメージしていきましょう』という動機づけを行い、2年目には自身の看護実践能力を振り返り、目指す看護師像について考える研修(リーダーシップ研修)を行っています。この段階に加えて、今年度から新たにCDP3以上の中堅看護師を対象とした「キャリアデザイン研修」を実施(8/8、22名受講)しました。本研修は、自律した専門職としての成長に向け、主体的に自らのキャリアを描くことを目的としています。

キャリアデザインとは、自分の職業人生を自らの手で主体的に構想・設計=デザインすることをいい、「仕事に対する自己イメージ形成」と、「自分の職業能力をいかにデザインし、形成していくか」という2つの方向性が重要です。講義の中で、医療・看護の現場の特徴とキャリアについて学ぶと共に、陣田センター長自身の「ヒストリー」を伺いました。自己のキャリアについて考え、どのようにデザインしていくか話し合い、看護職としての「やりがい」や「自律」を考える機会となりました。



市民総合医療センターでは、助産師のCLoCMiPレベルⅢ取得に関する研修の一環としてキャリアデザイン研修を行いました。「教育指導」と共にシリーズとして2病院の公開研修としました。5月から6月にかけて3回実施し、助産師22名の参加がありました。助産師ならではの経験や想いがあふれ出て、活き活きとしたワークとなっていました。

また、9/5にはCDP2段階以上の看護職15名を対象に研修を実施しました。研修生は、ワークを通じ、看護職としての自分の経験を経て、自分が大事にしてきたことを改めて認識し、将来ありたい自分の姿を描くことの大切さを学んでいました。



2

## 看護職のキャリア支援

### 副看護師長研修

#### —組織で人を育てるということ—

平成28年10月5日、附属病院・市民総合医療センターの副看護師長2病院合同研修が横浜市立大学医学部看護学科の講義室で行われ、2病院の副看護師長67名が参加しました。

看護学科基礎看護学教授勝山貴美子先生を講師に迎え、「人材育成～組織で人を育てるということ～」をテーマとした研修を実施しました。副看護師長は師長を補佐する職として、質の高い看護を提供するために部署運営に関わり、師長と協働する大きな力となっています。また副看護師長は部署・病院の職員育成にも関わる教育役割も担っており、その役割を振り返る研修となりました。

##### 〈キャリアアンカーに応じた支援〉

人は資源であり、人をどう育てるか、キャリア開発とは何かなど、人材育成の基本的知識の講義の後、演習では自分のキャリアアンカーを確認しながら、相手のキャリアアンカーに応じたキャリア支援も必要であることを学びました。そして2病院の合同グループワークで、人材育成について課題・取組みを共有し、活発な意見交換が出来ました。研修アンケートでは「他の病院、部署と課題を共有することができた」「楽しかった」と研修に対する満足度が、ほぼ100%となりました。

「もっと問題に対する解決方法を具体的に学んだり、話し合いたい」「もっとグループワークをしたい」と、グループワークへの希望や、今後の2病院間の交流機会を望む意見も聞かれました。

部署運営だけでなく、教育面でも師長と協働する重要性を感じた副看護師長も多く、今後の副看護師長の活躍に期待する研修となりました。



## 看護管理者のキャリア支援

### 新任看護師長研修

#### —新任看護師長の成長に期待—



横浜市立大学の看護管理者としての成長をねがい、附属2病院合同で新任看護師長のキャリア支援を行っています。今年度の参加者は2名(附属病院 立石由佳師長、センター病院 庄司泰子師長)です。

##### 〈合同研修と実務研修のリンク〉

第1回: 6/20 看護管理者としての基本的な知識・技術・態度について (於:センター病院)

第2回: 9/12 看護管理者の基本知識: 安全管理、感染管理について (於:附属病院)

第3回: 12/26 看護管理者として必要なメンタルヘルスケアについて (於:センター病院)

合同研修では講義のほか、ワークを実施し、実務研修では各組織において自己課題に応じた他部署看護師長へのシャドーイング研修を実施しました。

##### 〈情報共有と成長確認の場に〉

看護部長の講義では、看護管理者としての基本的知識の確認と共に、役割期待と成長の承認を感じる機会となり、新任看護師長2名の不安軽減につながっています。また今年度は、横浜市立大学の「経営」に視野を広く持つことの重要性から、横浜市の医療行政、労務管理等についてセンター病院戸倉管理部長から講義をいただきました。

合同研修は同期の新任看護師長があつまり、情報共有する大切な時間であり、新任看護師長の抱える課題を共有し成長確認の場ともなっています。年度末には、看護師長1年目の成長と課題をテーマに、各病院でプレゼンテーションを行う予定です。附属2病院、看護キャリア開発支援センターで連携・協働して、看護管理者の育成やキャリア支援に繋げています。



## 特定行為に関する研修に、 2病院2名を派遣開始しました!!



平成27年3月「特定行為に係る看護師の研修制度」の詳細が定められた省令および施行通知が出され、平成27年10月より、日本では特定行為に係る研修制度が本格的にスタートしました。厚生労働省は、2025年までに未来の医療を支える特定行為の出来る看護師10万人の育成をめざしており、現場で専門知識を持ち活躍する認定看護師を対象とした特定行為研修を、平成28年11月看護協会研修センターで開始しました。

この認定看護師を対象とする研修に、附属病院から感染症管理モデル1名、市民総合医療センターから創傷管理モデル1名が派遣されています。

半年間のカリキュラムでは、特定行為に必要な知識・技術を習得するための講義・演習・実習が組まれており、2名ともに頑張って受講中です。

看護キャリア開発支援センターでは、特定行為研修に関する附属2病院の取り組みについて、今後も情報共有しながら、課題や組織化の検討、支援を行っていきます。

### 保健師助産師看護師法(抄) (昭和23年法律第203号)(平成27年10月1日施行)

#### 第三十七条の二

特定行為を手順書により行う看護師は、指定研修機関において、当該特定行為の特定行為区分に係る特定行為研修を受けなければならない。

医師または歯科医師が患者を特定した上で、看護師に手順書により特定行為を実施するよう指示

『患者の病状の範囲』の確認を行う

病状の範囲内

病状の範囲外

看護師が手順書に定められた『診療の補助の内容』を実施

医師または歯科医師に指示を求める

看護師が医師または歯科医師に結果を報告

厚生省作成資料

## 多職種協働

### 多職種協働研修

### -IPE&IPWについて知る!-

患者中心・質の高い医療の提供を目指し、多職種の専門職者が相互理解を深め、共通の目標を目指すための取り組みが求められています。看護キャリア開発支援センター開設2年目の目標として「多職種協働」をキーワードに、附属2病院、すべての職種を対象に研修を行いました。看護キャリア開発支援センターが主催ですが、2病院の安全管理室、センター病院職員教育・研修委員会、附属病院教職員研修委員会の共催となり、附属2病院とも病院全体をあげての開催となりました。

第1回目は12/5にセンター病院、第2回目は1/18に附属病院で実施しました。右の表は参加者の職種と人数です。どちらも半数は看護職でしたが、医師・事務・医療技術職等8職種が一同に介して、終始リラックスした雰囲気で、演習に笑顔で取組んでいました。

#### (ワールドカフェで意見交換の一週旅行)

今回の研修目的は、「多職種連携実践に不可欠なノンテクニカルスキルについてIPE&IPWの原理を通して学ぶこと」です。導入講義後、「マシュマロチャレンジ」のワークショップに取り組みました。チームで協働してより高いタワーを建てるごと、そして、その振り返りを「ワールドカフェ」方式で他の意見を聴く・伝える、気づいたことを書き表すことを繰り返して行いました。

#### (ノンテクニカルスキルの実践)

陣田泰子センター長より「これから専門職連携教育と協働」のまとめの講義を受け、IPEとIPWの概念と多職種協働のスキルについて整理しながら、理解を深めました。

アンケートでは、ほぼすべての参加者が、「満足」「まあまあ満足」と回答しており、研修に対する満足度は高く、ワークにも積極的に参加できていました。「IPE/IPWは、初めて聞く言葉であるが、わかりやすく説明されたので理解につながった」という意見もありました。

「多職種の方と業務以外に交流でき良い経験をした。また、相手の理解につながった。」、IPEを実践するうえで「お互いに歩み寄ること、相手を尊重し合うこと、目標をともにすること」が必要という意見がありました。今後も、職種協働研修を様々な形態で継続していくことが、チーム医療の推進や連携につながるものと思われます。



#### IPE&IPWとは…

##### ◆IPE(Interprofessional Education)…専門職連携教育

複数の異なる領域の専門職者が連携・協働の質及びケアの質を改善・向上するために、ともに学び、お互いから学びながら、お互いのことを学びあうことです。

##### ◆IPW(Interprofessional Work)…専門職連携

##### ノンテクニカルスキルとは…

状況認識(Situation Awareness)、意思決定(Decision-Making)、コミュニケーション(Communication)、チームワーク(Team Working)、リーダーシップ(Leadership)、ストレス管理(Stress Management)、疲労対処(Coping with Fatigue)のことです。

IPEを実践するためのトレーニング技法(Team STEPPS)に含まれる大切なスキルです。



## 実習指導者講習会

### 講習会2年目の開講

近年の医療の高度化に伴い、高度医療・看護を担える看護職が求められており、そうした看護職を育成するために、充実した講義・演習・実習などの看護基礎教育を行うことが本学の責務であるといえます。特に、講義や演習の内容と実際の臨床現場で行われている医療・看護とを結び付ける実習の場での直接的指導は重要な教育プロセスの一つであり、学生の学びを深めるためには実習指導者の指導力向上が必要不可欠です。



開講式にて受講生と

本学では、地域・行政等からの要請のもと学内外の協力体制を築き、以前実施されていた講習会をリニューアルした保健師看護師実習指導者講習会を昨年度から開講しています。2年目である今年度についても、合計34名の受講生の参加を得てスタートを切ることができました。

### 講習会の内容

本講習会は全255単位となっており、その内容は主に講義・演習・実習に分かれています。講義・演習では、教育の基礎について理解する「教育原理」や、学生の教育課程を理解する「看護教育課程」、実習指導の方法を学ぶ「実習指導の実際」などがあります。実習では、学生が実習している場に実際に赴き、講義・演習での学びを展開します。

なお、講習会に含まれているe-learningを受講すると、今後専任教員の資格を取得される際に、対応する科の受講が免除されます。



### 開講を迎えて



看護キャリア開発支援センター 陣田泰子 センター長



開講式の風景

### 講習会の感想

受講生のみなさまにご協力いただいたアンケートによると、「講習会での学びは実習指導者としての実践に活用できそうか」の問には、全受講生が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答するなど、肯定的な評価を頂きました。頂いたご意見を参考に、さらにより良い講習会を行っていけるよう尽力してまいります。

## 附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業実績（横浜市立大学附属病院）

依頼元	月日	依頼内容				依頼先
		対象	種別	内容	テーマ	
看護学科より附属病院へ	1年間	6-1 病棟 牧田美加、河村嘉子	研究指導講師	看護研究	化学療法を行っている患児の食事に関すること	小児看護学教授 廣瀬幸美
	1年間	NICU 田中涼子、十和田澄美子、小島香澄美	研究指導講師	看護研究	NICUに入院している子どもをもつ母親の養育者としての発達	小児看護学教授 廣瀬幸美
	1年間	6-2 病棟 山本祥子、浅沼まいか	研究指導講師	看護研究	分娩状況が産褥早期の母乳育児自己効力感に与える影響	母性看護学教授 中村幸代 母性看護学助教 佐藤いづみ
	1年間	6-3 病棟 松本みほ、榎野萌子、矢野菜月、副島恵美、塩島範子	研究指導講師	看護研究	緊急入院時に患者が看護師に求める対応に関するインタビュー調査	成人看護学II講師 三條真紀子
	1年間	6-4 病棟 山本純、松木将吾、星正雄	研究指導講師	看護研究	精神科臨地実習における病棟指導者の専任制の有用性を高める要因について	精神看護学教授 松下千子
	1年間	7-1 病棟 金子容子、瀧澤有希子、遠藤満里子 (8-3)	研究指導講師	看護研究	術後経管栄養が必要となった食道癌術後患者への関わりー看護師へのインタビューを通して看護を振り返ってー	成人看護学II講師 三條真紀子
	1年間	7-3 病棟 杉本重紀、梁川淑都奈、山口明日香、新井瑞子、河西奈々美	研究指導講師	看護研究	続発性下肢リンパ浮腫でリンパ管静脈吻合術を受ける患者の心理と看護援助の検討	基礎看護学准教授 塚越みどり
	1年間	7-4 病棟 三浦武、武川優里華	研究指導講師	看護研究	看護師の転勤・転勤に対する直感的な臨床判断に関する研究	成人看護学II助教 徳永友里
	1年間	7-4 病棟 石井美紀、瀧田麻美、川口真澄(8-2)	研究指導講師	看護研究	病棟看護師の口腔ケアの現状と教育介入前後の比較	成人看護学II助教 徳永友里
	1年間	8-3 病棟 前田薫、佐伯玲菜、	研究指導講師	看護研究	血液内科病棟に勤務する医師と看護師の終末期がん患者のインフォームド・コンセンスに対する意識調査	成人看護学II講師 三條真紀子
	1年間	9-2 病棟 鈴木愛子、秋吉彩香、平田友美、平林百合子、上野直美、竹田美穂、小山猛	研究指導講師	看護研究	超選択性動注化学放射線療法を受ける口腔癌患者の皮膚障害に関する実態調査	看護生命科学教授 赤瀬智子
	1年間	9-3 病棟 長野裕美、高橋麻衣子、安田みなみ(7-3)、藤田純(6-4)	研究指導講師	看護研究	看護師の口腔ケアに対する意識調査	老年看護学教授 叶谷由佳
	1年間	9-3 病棟 川合智景、土屋早紀	研究指導講師	看護研究	頭頸部癌患者の放射線化学療法の皮膚症状に対するケア	成人看護学II教授 千葉由美
	1年間	手術室 田口翔	研究指導講師	看護研究	教育に関する研究	成人看護学II 落合亮太准教授
	1年間	手術室 中村加奈、太田圭亮	研究指導講師	看護研究	手術室看護師の術後訪問に対する認識	基礎看護学 勝山貴美子教授
	1年間	ACU・CCU 古川博之、富井ルミ、小国千夏(外末)	研究指導講師	看護研究	(仮) A病院のせん妄患者に問わる医療スタッフの意識調査	精神看護学 松下千子教授
	1年間	外来 クムウォン江理子、新津 真由美	研究指導講師	看護研究	(仮) 放射線検査部における看護	基礎看護学 勝山貴美子教授
	9-1-4 病棟 森井輝、松元聰美、中田真由美	研究指導講師	看護研究	結核患者に対して、医療者が持つ差別・偏見について	成人看護学I教授 渡部節子	
	1年間	血液浄化センター 鈴木和子、竹山志津子(8-4)	研究指導講師	看護研究	糖尿病性腎症患者の保存期の期間と自己管理に影響する要因	成人看護学I教授 森みづえ
附属病院から大学・大学院へ	5/11, 10/3, 2/1	CDP4段階以上	講師	リーダーシップIII研修	P D C Aサイクルの実践	老年看護学教授 叶谷由佳
	8/8	CDP3段階以上	講師	リーダーシップII研修	リーダーシップとは何か、リーダーの役割・機能を学ぶ	基礎看護学教授 勝山貴美子
	8/9, 9/27, 1/17	教育担当者	講師	教育担当者研修	教育とは、教育研修計画立案・評価など	基礎看護学教授 佐藤政枝
	8/22, 24	新人看護職員研修	講師	フィジカルアセスメント研修	フィジカルアセスメント	基礎看護学准教授 塚越みどり
	8/29, 1/20	CDP2段階以上	講師	看護倫理II研修	看護倫理基礎知識・事例検討会	精神看護学 松下千子 講師 田辺有理子 助教 一柳理恵
	8/31, 12/20	CDP3段階以上	講師	セルフマネジメント研修	アンガーマネジメント	精神看護学 田辺有理子
	9/6	CDP4段階以上	講師	看護倫理III研修	看護倫理事例の検討	基础看護学教授 勝山貴美子
	9/27	師長・副看護師長・リーダー	講師	看護提供方式研修	看護提供方式の基礎知識	老年看護学教授 叶谷由佳
	11/9	CDP2段階以上	講師	高齢者の看護I研修	高齢者を取り巻く社会の現状と課題を学ぶ。	老年看護学教授 叶谷由佳
	12/17	内定者	講師	看護師国家試験対策勉強会	看護師国家試験対策	看護生命科学講師 松本裕
	12/17	内定者	講師	看護師国家試験対策勉強会	看護師国家試験対策	成人看護学I教授 森みづえ
	3/13	専門・認定看護師会	講師	質保証研修	質指標に関する基本的知識	ケアマネジメント看護学教授 柏木聖代
	4/26	看護学科4年生 100名	演習指導	成人看護学実習3実技オリエンテーション	成人看護学実習3(手術期)に関連する技術の習得と評価	7-4 病棟看護師 中園直美 7-3 病棟看護師 山口明日香
	5/11	精神看護学 院生 1年次生 7名	臨床講義	精神看護学演習	心理教育プログラムの特徴と具体的実践 患者・家族・薬物・その他に関する心理教育	6-4 病棟 看護師 高橋直子
	5/16	看護学科2年生 100名	講師	母性病態治療学	妊娠の成立と生殖医療	不妊症看護認定看護師 6-2 病棟 山岡由季
	5/16 5/23	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	講師	老年看護学演習I	尿失禁や排泄に関する高齢者と家族の看護 排泄に関する高齢者と家族の看護	皮膚・排泄ケア認定看護師 看護部 山田千寿
	5/24	看護学科3年生 100名	講師	小児看護法論	病院におけるプレレーション	6-1 病棟 看護師 中村祐子 秋山七虹
	5/26 6/2	看護学科3年生	演習	母性看護演習	産褥・新生児の看護技術	6-2 病棟 助産師 廣瀬真衣 荒川ゆかり
	6/6 6/13	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習I	認知症の高齢者と家族への看護の実際 日常生活、行動に対する援助	認知症看護認定看護師 6-4 病棟 山田康子
	6/10	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習II	急性期にある高齢者の雇用症候群予防の看護	集中ケア認定看護師 看護部 教育担当看護師 福葉桜
	6/20	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習I	健康問題をもつ高齢者と家族の倫理的課題と本人の意思を尊重する支援、介護負担軽減の看護	家族支援専門看護師 看護部 森川真理
	6/22	看護学科3年生	講義	老年看護法論	高齢者とのコミュニケーションの特徴とかかわり方 認知機能の改善に対する看護(認知症の方)	認知症看護認定看護師 6-4 病棟 山田康子
	6/28, 7/12, 7/19, 7/26, 8/2, 8/9	看護学専攻学生 10名程度	講義	高度実践 フィジカルアセスメント	身体所見から臨床推論へのステップアップ、フィジカルアセスメント(循環器系、呼吸器系)、フィジカルアセスメントの実際、事例を用いたフィジカルアセスメント演習	集中ケア認定看護師 看護部 教育担当看護師 福葉桜
	7/1 7/8	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習II	高齢者の術後せん妄・うつ・認知症の要因、鑑別方法、その予防的介入 高齢者の術後せん妄・うつ・認知症の要因、鑑別方法、その治療的介入	認知症看護認定看護師 6-4 病棟 山田康子
	7/1 12/21	小児看護学 院生 2名	講義	小児看護学講義I	家族の理論、家族の看護の看護実践への応用	家族支援専門看護師 看護部 森川真理
	7/6, 13, 20 3名	大学院1・2年次	演習	感染看護学演習	感染制御部ラウンドにおける看護師の役割	感染管理認定看護師 感染制御部 武田理恵 看護師長
	6/28	精神看護学生 1年次生 7名	臨床講義	精神看護学講義IV	リエゾン精神看護におけるCNSの活動の実際②看護師のメンタルヘルス支援	看護部 渡邊香織 リエゾン精神看護専門看護師
	9/15, 16	看護学科1年生 100名	演習	看護の統合と実践I (イターフィールド)	看護の統合と実践Iにおけるイターフィールドの指導および演習への参加	教育・臨床実習担当 副看護師長 島田朋子
	3月	看護学専攻学生 1年次 2名程度	実習	周麻酔朋看護学専門実習	周麻酔朋看護実習の調整およびカンファレンスにて助言・指導	教育・臨床実習担当 副看護師長 島田朋子

附属病院から大学・大学院へ	10/7	看護学科2年生	講義	家族看護学	病児とその家族への理解と援助: 子どもが病気になった時の家族における生活と健康、ならびに看護実践の特性	家族支援専門看護師 看護部 森川真理
	10/7	看護学科2年生 100名	講義	母性看護法論	・ハイリスク妊娠・異常妊娠時の看護	6-2 病棟 助産師 藤野千恵
	11/15	看護学科2年生 (選択科目)	講義	感染看護学	院内における感染対策の実際と看護師の役割	感染管理認定看護師 感染制御部 看護師長 武田理恵
	11/18 12/2	看護学科2年生 100名	講義	母性看護法論	・異常分娩・異常のある産婦への看護	6-2 病棟 助産師 藤野千恵
	11/18 12/2	精神看護学生 1年生次 選択者	臨床講義	看護コンサルテーション	リエゾンナースのコンサルテーション活動	リエゾン精神看護専門看護師 看護部 渡邊香織
	11/25 12/2	小児看護学 院生 2名	講義	小児看護学特講II	周術期における子どもと家族への援助	集中ケア認定看護師 ICU・HCU 立石由紀子
	12/14	看護学科3年生 100名	演習	老年看護演習	高齢者を対象とした排泄ケア	8-4 病棟 看護師 浅沼由莉子
	12/14	看護学科3年生 100名	講義	在宅看護方法論II	入退院支援・調整とケアマネジメント	9-2 病棟 看護師 鈴木愛子
	12/19	看護学科1年生 100名	講義	看護栄養学	1) NST とは 2) NST の活動と看護師の役割 3) 事例紹介	摂食・嚥下障害看護認定看護師 ACU 富井ルミ
	12/21	看護学科3年生 100名	演習	老年看護演習	高齢者を対象とした食事援助	6-3 病棟 看護師 塩島範子 9-3 病棟 看護師 土屋早紀
	1/17 1/26	看護学科3年生 100名	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習	6-1 病棟看護師 齊藤万里江 山本千尋
	3/6	看護学科3年生 50名	臨床講義	成人看護学実習2	緩和ケアについて	がん看護専門看護師 看護部 看護師長 畑千秋
	8/8	CDP3段階以上 22名	講師	研修	キャリアデザイン	看護キャリア開発支援センター センター長 陣田泰子
	10/5	2病院 副看護師長 67名	講師	研修	附属2病院合同 副看護師研修	基礎看護学 勝山貴美子教授
	1/18	全職種対象 61名	講師	研修	多職種協働研修	看護キャリア開発支援センター センター長 陣田泰子

## 附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業実績（市民総合医療センター）

巻末によせて

## めざすはジェネラリスト！

医療及び教育は、「社会的共通資本」と言われております。社会的共通資本とは、「豊かな生活を営み、優れた文化を展開し、人間的に魅力ある社会を持続的・安定的に維持することを可能にするような自然環境や社会的装置」を言います。それは「社会全体にとっての共通財産であり、一人一人の人間的尊厳を守り、魂の自立を保ち市民的自由を最大限に確保できるような社会を志向するものである」と言われています（宇沢、2000）。

看護師はまさに24時間、365日、患者さんの最も身近なベッドサイドで「この原理に向かって支援する専門職」であると言えます。

これらの願いは、横浜市立大学附属の2つの病院・看護部が「めざすは、ジェネラリスト」ということばに凝縮して込められています。社会のあらゆる年代の、あらゆる場所における医療の中の看護師という専門職として職業を選択し、その意思を、時間をかけて実現してきた看護師のめざすゴールは「社会の人々に、また市民に良質な看護の提供」にあります。

ジェネラリストについては、日本看護協会の定義を踏まえて本看護キャリア開発支援センターがスタートした平成27年から検討を重ね、以下のように定義をしています。

「倫理的な思考と正確な看護技術を基盤とし、急性期医療を受ける患者の生活の質と価値観を尊重し、その時その場に応じた必要なケアを判断し、提供できる看護職」(H28.3)

上記の定義は、現在「新しい能力」として「21世紀の知識基盤社会において、専門領域に限定された知識だけでなく、広範な知識・情報に柔軟に対応していくことのできるスキル」として、今、世界中で、そして我が国の大学教育・職業教育においてめざしている社会全般に必要な汎用性の高い能力、「ジェネリックスキル」にも通じるものであると考えます。

今後、さらに看護キャリア開発支援センターとして今回定義したジェネラリストの基盤スキルを附属2病院の共通基盤のマップとして使用できるよう、現在作成と検討を重ねております。



平成29年3月

看護キャリア開発支援センター

センター長 陣田泰子

公立大学法人横浜市立大学 看護キャリア開発支援センター  
平成 27 年度・平成 28 年度実績報告書

発行日：平成 29 年 3 月

発行責任者：看護キャリア開発支援センター  
センター長 陣田泰子

〒236-0004 神奈川県横浜市金沢区福浦 3-9  
TEL045-352-7538



公立大学法人横浜市立大学  
看護キャリア開発支援センター