



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 29 年度(2017. 4～2018. 3)

平成 30 年度(2018. 4～2019. 3)

～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、外の大海上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）

一 目 次

I 看護キャリア開発支援センター 概要

1 設置規定	2
2 組織体制	3
3 事業推進体制	4
4 看護キャリア開発支援センターの目指す方向性	6
5 看護キャリア開発支援について	7
6 附属病院看護部と看護学科の連携について	8

II 看護キャリア開発支援センター 年度目標・評価

1 平成 29 年度 年度目標・評価	10
2 平成 29 年度 会議・WG 開催状況	13
3 平成 30 年度 年度年間・評価	16
4 平成 30 年度 会議・WG 開催状況	18

III 各種事業報告

1 看護職員確保と定着	
1) 附属 2 病院への就職支援セミナー	23
2 看護職のキャリア支援	
1) 平成 29 年度副看護師長研修 総括評価	27
2) 人事交流	28
3 看護管理者のキャリア支援	
1) 平成 29 年度新任看護師長研修 総括評価	30
2) 平成 30 年度新任看護師長研修 総括評価	31
4 実習指導力向上	
1) 平成 29 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会	
(1) 実施報告	33
(2) 科目・担当講師一覧	35
2) 平成 30 年度 保健師助産師看護師実習指導者講習会	
(1) 実施報告	36
(2) 科目・担当講師一覧	38
5 多職種協働	
1) 平成 29 年度 多職種協働研修 総括評価	39
2) 平成 30 年度 多職種協働研修 総括評価	42
6 特定行為研修修了者の活動促進・拡大に向けて（意見交換会）	45

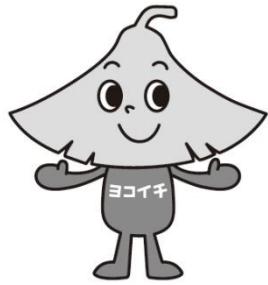
IV 附属 2 病院と看護学科における共同研究・連携事業実績

1 平成 29 年度実績	48
2 平成 30 年度実績	50

V その他・資料

Y C U - N ジェネラリスト育成の考え方	55
Y C U - N 活用のてびき	59
平成 29 年度ニュースレター	61
平成 30 年度ニュースレター	63

I 看護キャリア開発支援センター 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)

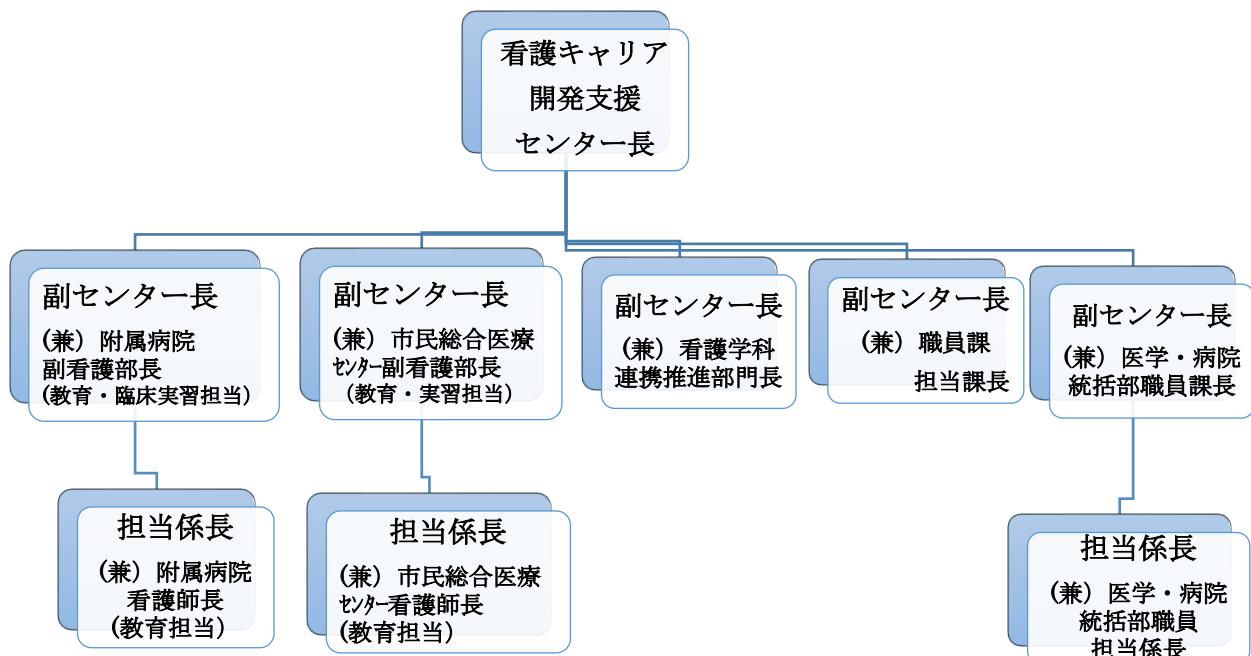
この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

2 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】 職員課担当課長	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

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 センター長
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 (平成 29 年度)	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、職員課担当課長 職員係長
実習指導者講習会運営委員会	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 2 病院 総括副看護部長 副センター長(職員課担当課長)
広報誌「ニュースレター」WG (平成 29 年度)	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
ラダー P J	J N A ラダーを附属 2 病院へ導入・活用に向けた検討・調整	スケジュールによる	副センター長(附属 2 病院、 看護学科)、担当師長 2 名、 看護学科教員、附属 2 病院より看護師長複数名

4 看護キャリア開発支援センターのめざす方向

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・発展していくことを明示しています。

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。

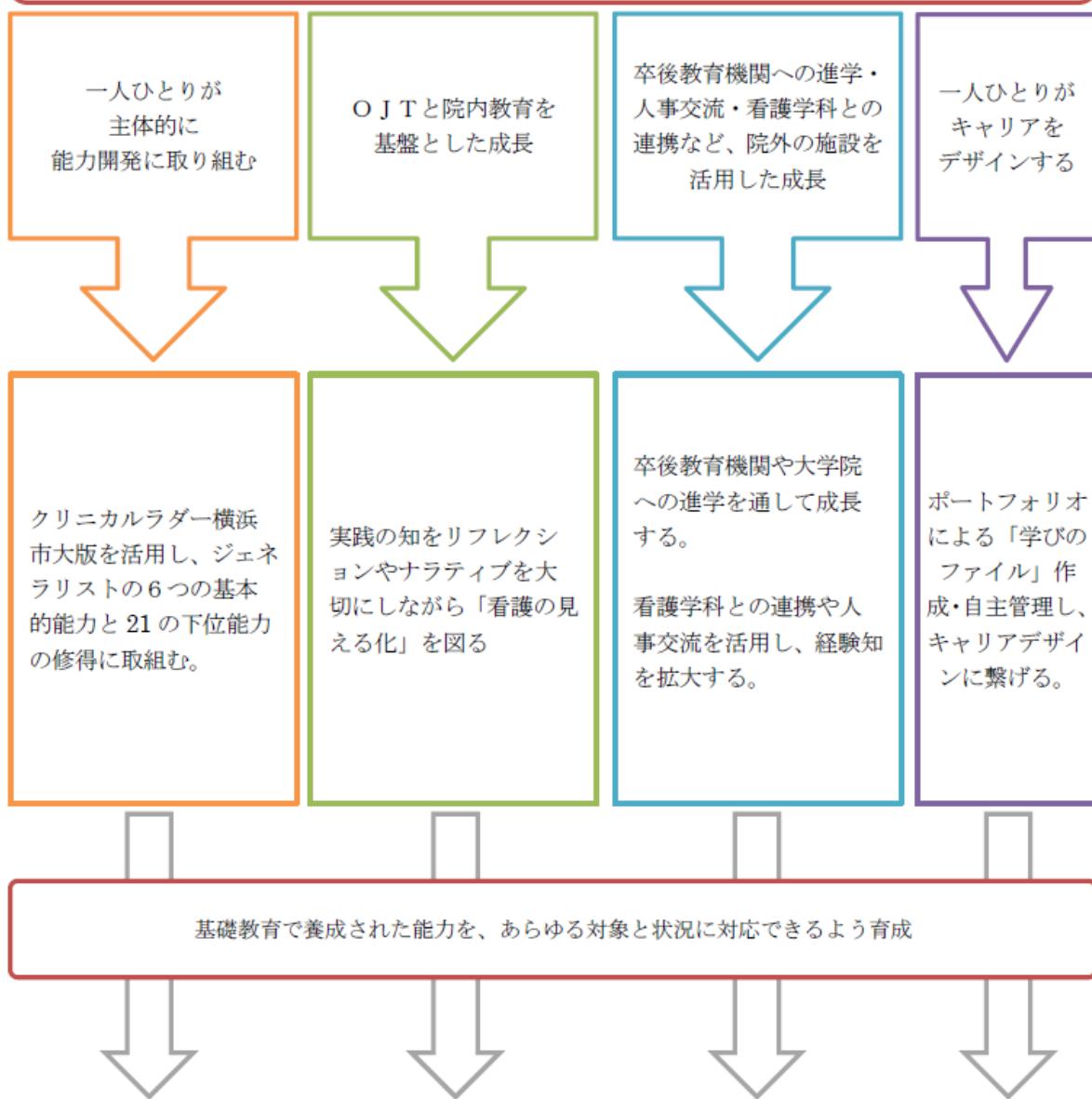
自律的に専門職としてのキャリア発達に努めながら、多職種協働が実践できる看護職の育成を目指していきます。

5 看護キャリア開発支援について

横浜市立大学は、全ての看護職がジェネラリストとして成長できるよう、YCU-Nに基づき教育支援します。

横浜市立大学附属2病院のジェネラリスト育成の考え方（概要）

すべての看護職がジェネラリストとして成長できるよう、能力開発・習得に取組みます。
スペシャリストや管理者を目指す方も、ジェネラリストとしての能力を身につけ、成長します。



横浜市立大学が目指すジェネラリストとは
横浜市立大学の安全・倫理を基盤とし、看護師に必要な基本的能力を身に着けながら
知識・技術・能力を発揮し、キャリア開発をし続ける看護師

YCU-Nジェネラリスト

6 附属 2 病院と看護学科の連携

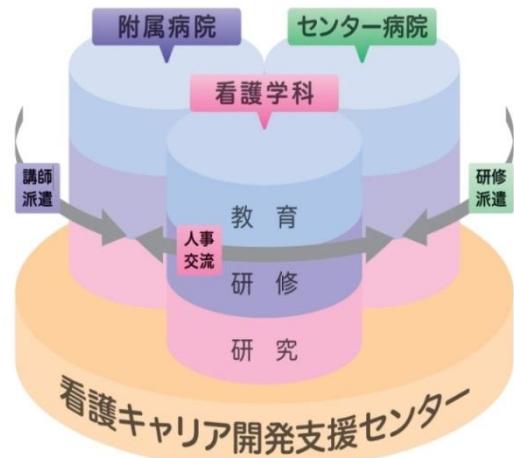
キャリア開発支援センターを軸に、附属 2 病院看護部と看護学科の相互の臨床実践能力、教育研究能力を活かした連携を図っています。

【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 29 年度目標・評価

平成 30 年度目標・評価



1 平成29年度 看護キャリア開発支援センター 年度目標・評価

1. 看護人材確保と定着促進に向け、WLBについて検討する。
2. ジェネラリスト育成の考え方を示し、周知する。
3. ジェネラリストの育成の視点から2病院間の人事交流の考え方を検討する。
4. 特定行為研修修了者の活動実態を共有する。
5. 多職種協働についての知識と意識を高め、協働の推進を図る。

担当	下位目標	重要業績評価指標	アクションプラン	中間評価	期末期評価
佐々木・市川・辻・渡辺	<p>1. 看護人材確保と定着促進に向け、WLBについて検討する。</p> <p>(1) 人材確保 ○良質な人材・必要数の確保に向けた計画的な事業遂行 ○来期(H31.4)に向けた採用戦略の構築</p> <p>(2) 定着促進 ○2病院の離職状況の分析 ○H28年度看護職員アンケート(SMS)・人事課アンケート結果の見直し ○当大学の行動計画をもとに、WLBの推進に向けた課題の明確化と当センターの取組み</p> <p>(3) 学科生の就職支援と定着促進(WG活動) ○年間計画の立案・実施 ○情報の共有と課題取り組み【WGメンバー：渡部・鈴木美・三浦・佐々木】</p>	<p>(1)必要数の確保 母集団・応募数の増加</p> <p>(2)離職率の低下 学科生の採用数増加 学科生の定着状況</p> <p>(3)新採用看護職の育成状況共有 2病院の離職状況の分析 職員アンケート結果の活用状況の把握 センターとしての課題取り組み</p> <p>(3)-1 WG隔月開催 (3)-2 進路が決まりへの参加 (3)-3 保護者へのPR活動 (3)-4 OCへの参加</p>	<p>(1)-1 今年度確保事業の計画的遂行 (1)-2 今年度採用確保事業の分析 (1)-3 アピールポイントの再整理・採用ツールの見直し両病院の人財マップ作成 (1)-4 次年度採用計画の立案 (1)-5 次年度・次々年度採用パンフレット作成</p> <p>(2)-1 新採用看護職の育成状況共有 (2)-2 2病院の離職状況の分析 (2)-3 職員アンケート結果の活用状況の把握 (2)-4 センターとしての課題取り組み</p> <p>(3)-1 WGにて3拠点間の情報共有と意見交換。 ・就職支援の一策として、学科生対象夏休み学生アルバイトを実施。(附属病院で1名) ・学科生内定辞退者対策：ねじれ配置に対するフォローアップ面接実施。(対象9名⇒辞退者0名) ・新人の離職が夏期に増加⇒離職防止に向けた新人の集いを10月に実施・評価する。 (3)-2 ガイダンス、夏のイベント、教員との連携により3年次修学資金申込みは増加(44名、昨年34名)。 ・次年度学科生推薦試験日程の変更(早期化)及び就業意欲向上に向け、採用試験・修学試験に対するガイダンスの追加(2月実施)を検討中。 (3)-3・4 2病院看護部・採用担当者を中心に保護者・学生に対し積極的なPR活動を実施。 ・4/5 新入学生保護者対象 附属病院見学会 54組 78名参加 満足・まあ満足100% ・9/14 保護者会 2病院説明・附属病院見学会 42組 46名参加</p>	<p>(1)-1、2 ・確保事業は順調に遂行 ⇒採用母集団(1.6倍)・受験者数の増加(昨年同時期の1.2倍)。 ・試験評定を1ランクアップし、合格率78.3% (昨年93%) 量から質への転換へ。 ・9月末で充足率100%に到達。10月で採用試験終了予定。</p> <p>(1)-3 後期、担当者でアピールポイントを再確認し採用ツールの見直し予定。</p> <p>(1)-4 確保事業の分析、H31年度計画立案中。</p> <p>(1)-5 就活の早期化⇒1か月早めに作成。 (2)-1 WG、運営会議で情報共有。 (2)-2 離職についてデータ化し分析を進めます。 (2)-3 昨年の人事課アンケート結果の見直し予定。 (2)-4 定着促進に向けてのセンターとしての取り組み検討。</p> <p>(3)-1 WGにて3拠点間の情報共有と意見交換。 ・就職支援の一策として、学科生対象夏休み学生アルバイトを実施。(附属病院で1名) ・学科生内定辞退者対策：ねじれ配置に対するフォローアップ面接後、病院見学の希望あり、担当者と調整。教員に対し志望領域の相談をする等、前向きな姿勢見られる。(対象9名⇒辞退者0名) (3)-3・4 内定者保護者を対象にセンター病院看護部が実施した説明会に参加(当センター説明)。 ・今年度4/5に実施した新入学生保護者対象 附属病院見学会については、新採用者の入職等と重なる為、次年度は秋の保護者会に参加。他の機会について今後検討。</p>	<p>(1)全国的な早期受験傾向により採用予定数を10月までに確保 ⇒HPのリニューアル効果あり、資料請求1.6倍採用母集団の増加…企業・学校ガイダンス昨年の1.5倍、2病院のインターナシップは一昨年の2倍) ⇒10月まで昨年の受験者数の1.03倍、試験評定の質的な絞りこみへ。(合格率76.4%) (1)-4 確保事業の分析から、H31年度計画立案(1)-5 就活の早期化に対応、次年度パンフレット作成を早め、11月より使用。 (2)-1 新採用者の育成状況については、情報共有のみ、各病院の課題、次年度計画の共有は? (2)-2 取り組み中 (2)-3 SMSアンケート結果の強みについて広報に活用。昨年の人事課アンケートの見直し中。職種別でないため、看護職の特性を踏まえた分析につなげられるよう次の実施時は検討必要。 (2)-4 定着促進に向けて2病院の取り組みの情報共有。新人の離職防止に向け新人の集いを実施(下記(3)-1)</p> <p>(3)-1・2 2ヶ月でWGを実施し3拠点間の情報共有と意見交換。 ⇒今年度入職者の離職状況から、離職防止に向けた新人の集いを10月に実施(別紙)。 ⇒進路・職業選択の指導、修学資金貸与時の留意事項の周知を3年次生対象に2回目のガイダンスを企画・実施(1/25)。試験時期の早期化も含め、情報提供した(3年次生100名)。 ⇒学科生内定辞退者対策：ねじれ配置に対するフォローアップ面接後、病院見学の希望あり、担当者と調整。教員に対し志望領域の相談をする等、前向きな姿勢見られる。(対象9名⇒辞退者0名) (3)-3・4 内定者保護者を対象にセンター病院看護部が実施した説明会に参加(当センター説明)。 ・今年度4/5に実施した新入学生保護者対象 附属病院見学会については、新採用者の入職等と重なる為、次年度は秋の保護者会に参加。他の機会について今後検討。</p>
波木井・島田・阪本・稻葉・廣瀬	<p>2. ジェネラリスト育成の考え方を示し、周知する。</p> <p>(1) ジェネラリスト育成の考え方をまとめ、各施設間で周知・活用を促進する (2) 昨年度検討されたキャリアラダーを取り入れた2病院の新CDP(仮称)を作成し共有する。 (案)【PJメンバー】波木井・島田・佐藤(政)廣瀬・陣田・佐々木</p>	<p>1 ジェネラリスト育成に関する冊子の完成</p> <p>2 各病院の状況・活用状況の共有</p> <p>3 2病院作成の新CDP(仮称)に関する共有</p>	<p>1 ジェネラリスト育成(YCU-N)の検討を継続し、冊子を完成する</p> <p>2 冊子を各施設で配布・周知する</p> <p>3 ジェネラリスト育成(YCU-N)の考え方の活用を各施設で検討・共有、課題を整理する。</p> <p>4 新CDP(仮称)を作成する。作成したCDPについて情報交換、及び活用について共有する。</p>	<p>1・2・3・4 「ジェネラリスト育成の考え方」は、前期からのPJを継続し、日本学会会議「看護学士教育課程を通して学生が獲得すべき基本的能力」をたたき台とした基本的能力を整理し、3月完成をめざし検討を行っている。同時に、附属病院・センター病院のラダーPJの合同検討を開始した。ラダーPJは「ジェネラリストの育成の考え方」と「日本看護協会ラダー」の考え方をベースに、来年度以降の作成をめざし、現行のCDP課題を整理している。来年度は、育成の考え方やラダー作成に関する両病院の周知・検討を予定する。</p>	<p>1.2. 3. 4 「ジェネラリスト育成の考え方」は、前期からのPJを継続し、日本学会会議「看護学士教育課程を通して学生が獲得すべき基本的能力」をたたき台とした基本的能力を整理し、3月完成をめざし検討を行っている。同時に、附属病院・センター病院のラダーPJの合同検討を開始した。ラダーPJは「ジェネラリストの育成の考え方」と「日本看護協会ラダー」の考え方をベースに、来年度以降の作成をめざし、現行のCDP課題を整理している。来年度は、育成の考え方やラダー作成に関する両病院の周知・検討を予定する。</p>
波木井・島田・阪本・稻葉・廣瀬・辻・佐々木	<p>3. ジェネラリストの育成の視点から2病院及び看護学科間の人事交流の考え方を検討する。</p> <p>1 今までの連携事業やジェネラリスト育成の検討を通じ、人事交流に関する課題の整理・検討を行う 2 1を踏まえ、人事交流の考え方をまとめ、次年度の各施設取組に活かす 3 実習指導者育成への協力 看護学科の実習指導者講習会運営委員会との連携・協力 【実習指導者講習会運営委員会メンバー：佐藤政枝、廣瀬、勝山、杉本、佐藤いすみ、青盛、島田、波木井、古川、阪本、長谷川、長安】</p>	<p>1 ジェネラリスト育成に関する検討・課題</p> <p>2 今までの2病院・看護学科の連携事業における検討・課題</p> <p>3 次年度の人事交流・連携事業調整状況</p> <p>4 実習指導者受講状況</p>	<p>1 2ジエネラリスト育成の検討プロセスにおいて、2病院・看護学科で人材育成・看護の質保証の視点で問題・課題を整理する</p> <p>2 今までの2病院・看護学科の連携事業について整理し、人材育成における教育・連携効果について検討する。</p> <p>3 1・2併せ、人事交流の考え方をまとめた。またその視点を持ち、次年度の各施設の取組・教育プランへ活用する</p>	<p>1 上記ジエネラリスト育成検討により、基礎教育から現任教育への運動によるキャリア形成・育成の方向性を整理中である。講義・演習・研究支援等、現在実施されている連携が、人材育成でも有効であることは共通認識されており、2の取組と併せ、整理を継続する。</p> <p>2 昨年度までの連携事業などのデータを集計・分析中であり、併せて各施設で人事交流・連携に関する意見収集をしている。人事交流時の労務管理について職員より情報提供・提案があり、その情報を包含した考え方をまとめしていく予定とする。</p> <p>3 実習指導者講習会は、運営委員会が準備をすすめ、予定どおり8月開講し47名(附属・センター病院15名含)が受講中である。進捗は特に問題なく、運営委員会は適時開催し情報共有されている。</p>	<p>1.2. 連携事業内容を分析し、今後強みである教育・研究等の連携は継続強化しつつ、ラダーなど共同検討による両病院の考え方・ツール等の標準化を図る方向性とした。来年度以降、ラダー検討以外も合同検討が必要な課題があるか、整理をしていく。また連携実績を把握・分析するために、連携に関するデータを明確化する。</p> <p>3 実習指導者講習会は、問題なく12月に全員修了した。講習生の教育支援、横浜市立大学の実習環境の質向上のため、教育講演を新規企画し、3月5日に実施予定である。実施内容は運営委員会で評議し、来年度の運営に活用する。</p>
波木井・島田・阪本・稻葉・廣瀬	<p>4. 特定行為研修修了者の活動実態を共有する。</p> <p>1 2病院の活動状況、体制の情報共有と課題整理 2 今後の特定行為研修に関する育成方針の共有、課題整理</p>	<p>1 特定行為研修修了者の活動の定期的な情報共有と課題整理 2 1を元にした各病院活動への活用 3 特定行為研修修了者の広報の検討 (4) 1を元にした大学への課題提出</p>	<p>1・2 附属病院では感染管理認定看護師が抗菌薬投与に関する活動を進め、看護技術の課題を洗い出している。また近隣施設へのアドバイスを計画している。センターは皮膚・排泄ケア認定看護師による看護外来、医師の依頼を受けコンサルテーションを行っている。センターは秋期研修に2名が履修。附属病院は後期、日本看護協会感染管理領域より2名研修予定。情報共有を継続し実践レベルの整理をしていく。</p> <p>3 後期検討する。</p>	<p>1・2 各病院の特定行為看護師は、各病院の特定行為管理運営委員会における手順承認を受け、活動を開始した。3月までに現在の活動課題の整理、来年度以降の活動予定を共有予定である。附属病院は、2名の研修を受け入れ、特定行為看護師が指導者となり、来期も受入予定である。センターは予定期り秋期2名が実習中、来年度2名の進学を予定している。</p> <p>3 特定行為看護師の広報は、附属病院では院内広報誌の掲載、師長会での定期的な活動報告、金沢区保健所による広報を開始した。センターは慢性創傷における血流のない壞死組織の除去、陰圧閉鎖療法、ドレーン抜去の特定行為を実施している。今後は地域連携を視野にケアの連携を計画する。</p>	
佐々木・市川・辻・渡辺	<p>5 多職種協働についての知識と意識を高め、協働の推進を図る。</p> <p>(1)「多職種協働」についての研修企画・実施 (各施設の研修委員会との協働)</p>	研修参加状況 修了後アンケート	<p>(1)-1 「多職種協働」研修企画・実施・評価 (1)-2次年度計画</p>	<p>2病院の研修委員会と協働し後期に研修予定である。 附属病院 1月末 センター病院 検討中</p>	<p>附属病院は1/30に開催。11職種43名の参加があった。研修内容については83.7%が満足と回答、演習に積極的に参加しIPE・IPWの原理についての理解も得られていた。2/5のセンター病院でも開催予定。実施後評価し、次年度に繋げる。(附属病院は教職員研修委員会、センター病院は職員教育研修委員会の共催)</p>
	9月追記 キャリアデザインについての意識・意欲を高める。	(1)2病院看護職員対象の「キャリアデザイン」研修の実施	研修参加状況 修了後アンケート	(1)-1 「キャリアデザイン」研修企画・実施・評価 (1)-3次年度計画	<p>附属病院は、11月7日13名参加し、研修を実施した。研修の満足度も高く、自分の看護觀を自覚し今後のキャリアについて考える機会となった。事後課題として「私の大切にしている看護」を記載することでよりキャリアデザインを意識することが出来た。センターは、同じ内容の研修を2日実施した。参加者は計24名で、外部施設からも3名の参加があった。</p>
備考	【広報】 ニュースレター HP更新(事務局) 実績まとめ(事務局)	【ニュースレターWGメンバー：杉本・波木井・島田・阪本・稻葉・佐々木・渡辺・佐藤】		<p>・H27、28年度実績集刊行(4月) ・ニュースレター第3号の年度末発行に向けた活動を開始。関係各所に配布する予定。 ・HPについては、昨年度末リニューアル後、ページの更新が難しく、現在取組中。</p>	<p>4月に2年間の実績をまとめた実績集を発行関連機関へ配布。今年度実績のまとめ、広報としてニュースレター3号を作成。 HPを更新し実習指導者講習会のニュースを広報したが、タイムリーな更新が課題。ニュースレターは予定期りの進捗。3月発行予定。</p>

☞【当センターの運営上の課題検討】				11月の4者会議にて提案 ⇒進学派遣制度の統合検討する 今後の当センターのあり方について要検討
-------------------	--	--	--	---

平成 29 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)	市川 雅啓	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)	波木井 良子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	係長(兼)	辻 淳司	医学・病院統括部職員課	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)	渡辺 友紀	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
実習指導者講習会運営委員会	佐藤 政枝	横浜市立大学医学部看護学科	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
	勝山 貴美子	横浜市立大学医学部看護学科	教授
	杉本 健太郎	横浜市立大学医学部看護学科	助教
	佐藤 いずみ	横浜市立大学医学部看護学科	助教
	青盛 真紀	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
	古川 祐子	横浜市立大学附属病院	看護師長
	波木井 良子	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

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
	三浦 百合子	横浜市立大学附属病院	総括副看護部長
	鈴木 美智子	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	波木井 良子	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
	波木井 良子	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
	佐藤 朝美	横浜市立大学医学部看護学科	准教授
	杉本 健太郎	横浜市立大学医学部看護学科	助教

3 平成30年度 看護キャリア開発支援センター 年度目標・評価

- 1 「YCU-N ジェネラリスト育成の指針」を周知し、各施設が活用を開始する。
- 2 クリニカルラダーが完成し、活用できる。
- 3 特定行為研修修了者の活動実態を共有し、支援する。
- 4 横浜市立大学医学研究科（看護学専攻）への進学規定を標準化する

目標	下位目標	重要業績評価指標	アクションプラン	評価
1 「YCU-N ジェネラリスト育成の指針」を周知し、各施設が活用を開始する。	1 YCU-Nジェネラリスト育成の指針を基盤とするキャリアデザインの考え方を浸透する。 2 YCU-Nジェネラリスト育成の指針を基盤とし、各施設が教育体制の構築に着手する。	YCU-Nジェネラリスト育成の指針を活用している。 各施設が教育体制の構築に着手している		YCU-Nジェネラリスト育成の指針を周知・活用するにあたり、冊子（印刷物・2月納品）、説明用パンフレット、活用のびきを発行した。また附属2病院看護部において、看護師長会（分科会）、教育委員会、各種研修会など、様々な機会を活用した検討および周知活動を、草の根的に実施した。大きな混乱はみられず、まずは受け入れられた印象である。そのため時間外を活用した全職員対象の周知活動は、現時点では不要と判断し、今後も各セクションを中心に推進することとした。また次年度、活用しながら内容等の評価・修正を継続する。
2 クリニカルラダーが完成し、活用できる。	1 YCU-Nジェネラリスト育成の指針に基づき活用できるよう、クリニカルラダーを整理し完成させる。 2 クリニカルラダーを、各施設が活用を開始する。	クリニカルラダー横浜市大版が完成し、活用している	1 クリニカルラダー横浜市大版が提案される。 2 クリニカルラダー横浜市大版を施行する。 3 試行の結果から、課題を抽出・修正する。 4 クリニカルラダー横浜市大版が完成する。	クリニカルラダー横浜市大版を策定、試行を実施した。試行は、ラダーPJメンバー師長の担当部署とし、附属病院は3部署26名、センター病院は4部署28名、計7部署54名を対象に実施した。その結果、現在のCDP段階とクリニカルラダーの擅家に差があることが明確となった。また事例などによる評価では、「評価者教育が必要であること、評価の「経験なし」は「非常に努力を要する」に包含し4段階が適切である事が明らかとなった。これらの結果を踏まえ、次年度の運用を検討・提案し、4者会議にて承認を得ることができた。試行に活用したラダーの文言を年度内に整理し、次年度活用する。
3 特定行為研修修了者の活動実態を共有し、支援する。	1 特定行為研修修了者の活動等について実情を共有し課題を明確にする。 2 附属2病院の特定行為研修修了者の育成計画について共有する。	活動実態が整理され、委員会内で報告される。 2 育成計画が委員会内で報告される。		特定行為に関しては、それぞれの病院が主導し育成・活動拡大に取り組んでいるため、その現状を共有する会を企画・開催した。特定行為研修修了者6名、看護キャリア支援センター長、副センター長3名、附属2病院の関連会議またはPJメンバーの看護師長各2名が参加し、一人ひとりの活動状況を共有した後、グループワークを実施するという構成で企画した。その中で、研修修了者からは、記録、指示受け指示出し、患者の同意、口頭指示、活動拡大などが課題としてあげられ、それぞれの状況について共有した。管理者からは管理の課題が表出し、附属病院で策定した内規について共有し、領域毎の内規の必要性を確認した。次年度は、今年度同様、附属2病院の進捗を確認しつつ、共通事項・課題が発生した場合、キャリアセンターの議題とする事とした。
4 横浜市立大学医学研究科看護学専攻への進学規定を標準化する		1 横浜市立大学医学研究科看護学専攻への進学規定が標準化されている。	1 横浜市立大学医学研究科看護学専攻への進学規定が標準化されている。	横浜市立大学医学研究科看護学専攻への進学規定を標準化した。またその他の規定については、キャリアモデル策定の課程で考え方等を整理した。看護管理者育成支援については、調整項目が残されているため、次年度も継続して取り組む。
【臨床実習指導者講習会】	情報共有と円滑な運営			予定通りに実施された。評価については、報告書を参照。今年度、附属病院より8名、センター病院より8名、計16名が講習会へ参加し、無事、課程を修了することができた。このメンバーを含め、臨床実習指導者講習会修了者は、附属病院35名、センター病院33名、計68名となった。臨床実習指導者講習会は、臨床の看護職が卒業後初めて体系的に学ぶ機会になる事が多く、キャリアデザイン支援マップにおいてはすべてのマップに明記されるなど、重要な教育の機会である。今後も安定して開催できるよう、協力・支援を継続するとともに、積極的に参加者を支援してゆく。
【広報】	1 YCU-Nジェネラリスト育成の指針を周知する。 2 YCU-Nを基盤として能力開発の具体的方法を周知する。 3 今年度の活動実績を整理・公表する。	ニュースレターの発行 ホームページの更新 看護師募集用パンフレット キャリア開発のページを提案 YCU-Nジェネラリスト育成の指針説明用パンフレットの作成	ニュースレターの発行 ホームページの更新 看護師募集用パンフレット キャリア開発のページを提案 YCU-Nジェネラリスト育成の指針説明用パンフレットの作成	全体的にスケジュールが遅れ気味の展開となったが、実績集、ニュースレター、ホームページの改修に取り組むことができた。ニュースレターについては、今年度、実績集を発行する予定があるため、内容をメッセージ性の強いものとし、YCU-Nジェネラリスト育成の指針策定までの思いや考えを伝えられる内容とする事とした。
【看護学科生キャリア支援】				今年度、初めての試みとして、3年次生より修学資金の貸与を申し込んだ学生を対象に、就職支援のセミナーを開催した。グループワーク支援者として臨床実習指導の経験のあるスタッフが関わり、「看護師として働く事」を考えイメージづけし、共有することができた。学生からの反応も大きく、ニーズに応じた企画であった。次年度、低学年に対する働きかけを検討する事とした。また修学資金振込時期を、経済的に学生が困窮する実習期間である5~6月へ変更する事とし、より学生のニーズに応じた修学資金の制度へ変更する事ができた。
その他				今年度より、附属2病院の人事交流を開始した。今年度の評価をふまえ、次年度は次期を変更して実施することを検討中である。また人材育成の視点で、今後も積極的に実施していく事とした。

平成 30 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)	市川 雅啓	医学・病院統括部職員課	職員課長
	副センター長(兼)	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長
	副センター長(兼)	廣瀬 幸美※1 渡邊 真理※2	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授 がん看護学分野長・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)	佐々木 佳代	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	係長(兼)	野崎 貴之	医学・病院統括部職員課	係長
	担当看護師長(兼)	川口 真澄	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)	川合 淑子	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	担当職員(兼)	小出 英次	医学・病院統括部職員課	採用担当職員

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
実習指導者講習会運営委員会	佐藤 政枝	横浜市立大学医学部看護学科	教授
	廣瀬 幸美※1 渡邊 真理※2	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授 がん看護学分野長・教授
	佐藤 いづみ	横浜市立大学医学部看護学科	助教
	棚倉 朋美	横浜市立大学医学部看護学科	
	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
	川口 真澄	横浜市立大学附属病院	教育担当看護師長
	佐々木 佳代	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	川合 淑子	市民総合医療センター	教育担当看護師長
	宍戸 隆康	医学教育推進課	学務・教務担当係長
	佐藤 瑠依 磯谷 安理	医学教育推進課	学務教務課担当
	梅津 晶子※3	医学・病院統括部職員課	担当課長

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
	三浦 百合子	横浜市立大学附属病院	総括副看護部長
	金子 友子	市民総合医療センター	総括副看護部長
	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
ラダー P J	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
	川口 真澄		教育担当看護師長
	大沼 教子		看護師長
	畠 千秋		
	古川 祐子		
	佐々木 佳代	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	川合 淑子		教育担当看護師長
	阪本 まり子		看護師長
	高橋 宏子		
	池田 恵理		
	廣瀬 幸美※1 渡邊 真理※2	横浜市立大学医学部看護学科	連携推進部門長・教授 がん看護学分野長・教授

※1：12月まで ※2：1月より ※3：オブザーバー

III 各種事業報告



1 看護職員の確保と定着 1)

附属 2 病院への就職支援セミナー実施要領

横浜市立大学附属 2 病院は、横浜市民の最後の砦として、あらゆる状況や状態の患者に対応し質の高い医療・看護を提供するため、より良い人材の確保と育成・定着に努めています。そこで、横浜市立大学医学部看護学科 3 年次生で修学資金を申請した学生を対象に、附属 2 病院の看護師となる事や大学病院で勤務する事の自覚とモチベーションを高める機会として、セミナーを実施します。

なおセミナー受講者で次年度の採用選考申込者については、修学資金 4 年次分の支給時期を、10 月から 5~6 月へ変更致します。修学資金を申請した方は、是非、ご出席ください。

日 時：平成 31 年 2 月 16 日（土） 9:00~12:00（受付 8:45~）

場 所：センター病院 6 階会議室

対 象：横浜市立大学医学部看護学科 3 年次生で修学資金を申請した学生 44 名

方 法：講義、グループワーク、個人ワーク

内容およびスケジュール

時 間	内 容	
8:45 ~ 9:00	受付	出欠確認、資料配布
9:00 ~ 9:10	オリエンテーション	企画の主旨、4 年次の修学資金について
9:10 ~ 9:25	講義	社会人とは、社会人に求められる事 看護師として附属 2 病院で働くという事 看護師の役割と期待されている事
9:25 ~ 9:35	講義	大学病院の特徴と役割とは 大学病院と一般病院との違いを知る
9:35 ~ 10:15	グループワーク	「看護師として働く」にあたり 今できる事、今求められている事、今努力できる事
10:15 ~ 10:30	休憩	状況に応じて調整
10:30 ~ 11:15	発表	グループ毎に発表
11:15 ~ 11:30	個人ワーク	どのような看護師になりたいかを考える
11:30 ~ 11:40	修学資金と採用選考について	今後のスケジュールについて
11:40 ~ 11:50	アンケート記載	
11:50 ~ 12:00	修了	

附属2病院への就職支援セミナー終了アンケート（抜粋） (n=42)

1 セミナーの時期について

適切であった 39名

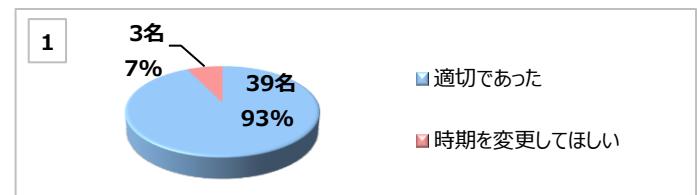
時期を変更してほしい 3名

<変更してほしい と回答した内容>

- ・3年生の12月頃

- ・12月・1月

- ・3月下旬



2 看護師として働くという事を学ぶ事ができましたか

できた 36名

少しできた 6名

できなかった 0名

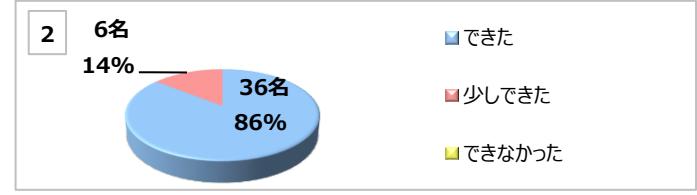
<できた と回答した理由>

- ・看護を「学ぶ」から「行う」立場として働いていて、働きながら自ら課題を見出し学んでいることが分かりました。
- ・講義やGWを通して世間一般の声や、現場で働く方の声をかけた。
- ・実際に働いている看護師さんのお話を聞きすることができたので、講義の内容に加えた情報が得られて良かったです。
- ・実際に働いている看護師の方の話を聴くことで、より具体的に学ぶことが出来たから。
- ・一般の人からの看護師のイメージも把握することで、看護師として求められることは何か理解できた。
- ・グループワークを通して、今まであいまいだった看護師像というものが固まった。

<少しできた と回答した理由>

- ・臨床での話を少し聞くことができた。

- ・もう少し現場の声を聞きたかったため。



3 看護師の役割や期待されている事を学ぶ事ができましたか

できた 39名

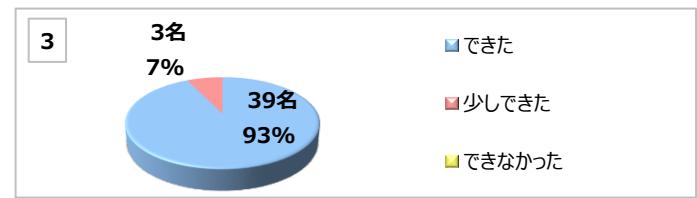
少しできた 3名

できなかった 0名

<できた と回答した理由>

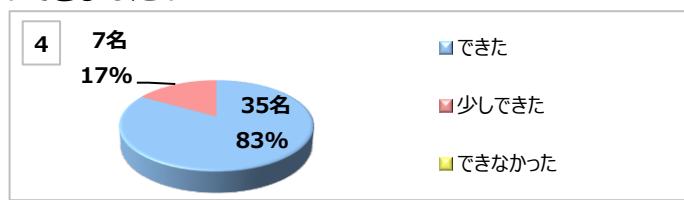
- ・患者さんが期待している役割、医療チームの中での看護師の役割を学ぶことができました。
- ・患者さんにとって最も身近である存在であることを改めて学んだから。
- ・患者さんがNsに対してどのようなイメージを持っているのか、ということを知り、その役割について改めて学ぶ機会となりました。
- ・講義やグループワークを通して、看護師になるために今できることを考える中で看護師の役割を再確認できたため。

<少しできた と回答した理由> なし



4 大学病院の特徴・役割や一般病院との違いを知る事ができましたか

できた	35名
少しきれい	7名
できなかつた	0名



<できたと回答した理由>

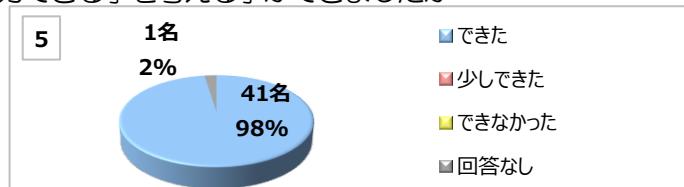
- 今まであいまいにしか知らなかつた知識を深められたため。
- グループワークで話すことで、その違いをより詳しく知ることができました。
- 講義で、大学病院に求められていること、特徴を分かりやすく説明して下さったから。
- 講義にて大学病院だけでなく、横浜市立大学附属2病院の特徴を知ることができたから。

<少しきれいと回答した理由>

- 規模の違いや、大学病院は教育・臨床・研究という役割を持っているということが分かりました。
- 今まで、附属病院が身近にある環境で2つの違いを意識することができましたが、講義を通してその違いを知ることができた。

5 「看護師として働く」にむけて、今できる事、今努力できる事を考える事ができましたか

できた	41名
少しきれい	0名
できなかつた	0名
回答なし	1名



<できたと回答した理由>

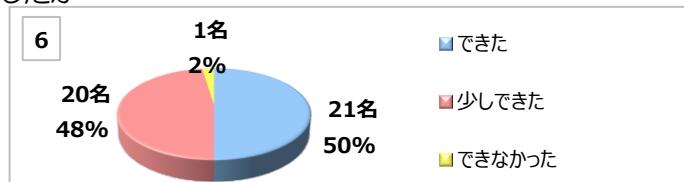
- 自分で考えるだけでなく、グループメンバーや他グループの考えを知り、新たな視点を見つけることができた。
- GWやフィードバックを通して、自分にはなかったたくさんの意見を知ることができた為。
- 同期となる子とたくさん話せたので、モチベーションにつながりましたし、先輩のお話を聞いて、もっと頑張って勉強しよう！という気持ちになりました。
- 私たち学生だけの意見ではなく、学生時代を過ごして、実際に働いている看護師さんの意見や経験を聞くことができたから。

<回答なし>

- グループワークで他の人の意見も聞けて参考になった。

6 グループワークでは、主体的に発言する事ができましたか

できた	21名
少しきれい	20名
できなかつた	1名



<できたと回答した理由>

- 話しやすい雰囲気だったので、発言もしやすかったです。
- グループの皆が知っている人であった事、看護師さんが私たちの緊張をとくために楽しく話してくれたから。
- なごやかな雰囲気を看護師さんが作ってくれたので、自分の意見を発言しやすかったです。

<少しきれいと回答した理由>

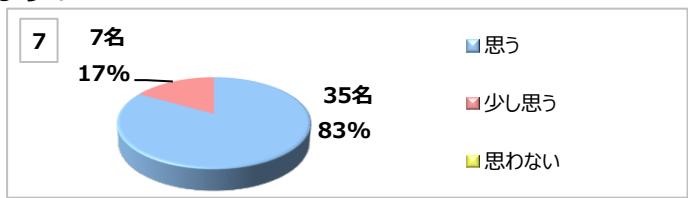
- 自分の思っていることをタイミングをみて話せたから。
- タイミングが難しかったが、自分の思ったこと、考えを伝えることができた。
- 現役看護師さんが質問して下さって、発言しやすくしていただいたため。もっと発言できたと思うため。

<できなかつたと回答した理由>

- 自分の課題だと思いますが、自分の考え方自信が持てなくて主体的な発言はできませんでした。

7 このセミナーが、今後も開催された方が良いと思いますか

思う	35名
少し思う	7名
思わない	0名



<思うと回答した理由>

- ・普段考えることが少ないが考えるべき大切なことを話し合えたため。
- ・看護師として働く意識が高まるから。
- ・普段は考えないけれど、とても大切なことを考える機会がいただけて良かったです。
- ・自分のこれからを考えるよいきっかけになりました。
- ・自分の進路やモチベーションにつながる良い機会なので、今後も是非開催してほしいです。
- ・改めて今後の自分の行動をどのようにすべきか考えたり、考えを言語化することで、なりたい看護師像を明確にできたから。

<少し思うと回答した理由>

- ・師長さんのお話も、実際に働かれている先輩のお話も聞くことができたから。
- ・自分が何をした方がいいのか、考えるきっかけになった。

8 その他、今後企画してほしい事や、ご意見・ご要望がございましたら、ご記載下さい。

- ・本日はセミナーを開催していただき、本当にありがとうございました。現役ナースからの話や、学生の話を聞いて、自分自身を見つめ直すことができました。要望なのですが、開催日時の通知をもう少し早くしてほしいです。
- ・グループワーク、発表の他に先輩への質問ができる時間が少しあると嬉しいなと感じました。
- ・将来について考え始める今の時期も適切ですが、3年生の実習前にあっても実習のモチベーションが上がって良いかなと思いました。

2 看護職のキャリア支援 1)

平成 29 年度 副看護師長研修 総括評価

研修名	附属病院・センター病院合同 副看護師長研修 ～副看護師長としてのフォローワーシップ～
研修日時	1回目 平成 29 年 6 月 5 日（月）13:40～17:00 2回目 平成 29 年 10 月 10 日（日）13:40～17:00 合計 2 回
場所	附属病院 1回目：シミュレーションセンター 2回目：看護学科 305 号室
研修参加者	附属病院・センター病院 副看護師長 1回目 67 人（附属 31、センター 36）2回目 65 人（附属 29、センター 36）
講師名	看護学科基礎看護学教授 勝山貴美子
研修担当者	附属病院：島田、稻葉 センター病院：波木井、坂本
研修概要	副看護師長としてのフォローワーシップをテーマに 2 回に渡り、両病院の理念・副看護師長の役割基準を確認しながら、組織におけるリーダーシップ・フォローワーシップの概念・自分たちのフォローワーシップの振り返り、組織開発・A I について、講義・グループワークを行った。副看護師長としてのフォローワーシップを考えながら、自部署・役割における課題を見出し、それに向けて取組みながら振り返りをするために、2 回に渡るフォローワーシップ尺度の自己チェック、自分の取組におけるフォローワーシップの振り返りを行った。自己チェックでは講師の解説により、自分と上司との関係・立ち位置を確認した。
研修評価	アンケート結果から 1 回目の概論・概念理解では、フォローワーシップの概念と副看護師長としての役割におけるフォローワーシップの重要性について理解され、行動化する重要性も認識されていた。またこのフォローワーシップと組織変革との関連、自分自身のフォローワーシップに関する分析を行ったことで、師長・上司との関係や自己課題が明確になり、今後の自分の立ち位置・役割を言語化出来る副師長もいた。2 回目に向けて実際に行動する、師長を巻き込む、ということを事後課題としたが、2 回目の研修満足度・フォローワーシップの理解・実行については、やや満足度・理解度が低くなっていた。理由や自由回答の内容からは、講義内容を理解し活用する程度が副師長によって異なっていたことがうかがえ、また講義中のグループワークで各自の取組・事例を十分に話し合う時間がなかったことが、満足度減少の原因と思われた。67 人のグループワークで、各自の取組を十分に話すことや、情報交換する時間は少なく、今後人事交流やプロセス共有のためには、半日研修のタイムマネジメントは限界がある。副師長に求められるフォローワーシップは概念としての理解はある程度されているものの、それらを取組や行動にどう活かすかは個人によって異なり、看護管理過程・P D C A サイクルについて理解し実施するほうが優先される副師長がいることもうかがえた。副師長の教育背景が異なるため、各部署・施設でのフォローが必要であること、フォローワーシップについて師長を含めた理解をすすめ、副師長自身が行動できるように支援することが必要である。しかし、2 病院の合同研修の機会・取り組みの共有はマネジメント力を育成し、人事交流する良い機会となるため、今後も 2 病院で取り組む人材育成を検討する。
次年度に向けての課題	・副師長研修における事前・事後の支援・フォローオークション ・総対象人数に対する研修内容・タイムテーブルの検討

2 看護職のキャリア支援 2)

附属 2 病院間における看護師の人事交流の実施について

1 趣旨

附属 2 病院の各診療科では、それぞれの機能や特性に応じて、診療分担を行っています。

これにより看護師は、所属する病院によって、経験することができる疾患や病態が異なっています。

異なる疾患や病態を経験することは、より幅広い知識・経験を身に着けることができ、あらゆる対象、状況等に対応できる看護師の育成につながるとともに、組織の活性化や業務改善を図ることを目的として、附属 2 病院間における看護師の人事交流を実施します。

2 実施の概要

- (1) 領 域：附属 2 病院間の協議に基づき決定する。
- (2) 期 間：原則 6 か月間とする（延長を可とし、期間は最長で 1 年までとする。）
- (3) その他：人事交流に伴う夜勤開始は当月中を原則とする。ただし、夜勤開始にあたっては、当該看護師の職場適応状況を踏まえ柔軟に対応する。

3 服務取扱

- (1) 身 分：兼務とする。
- (2) 各種手当：兼務先で支給
- (3) 人事考課：兼務先で実施

※人事交流期間が短い場合は、二次考課者間で調整

平成 30 年度実施

- (1) 附 属 病 院：高度救急救命センターでの勤務が可能なスタッフ 1 名
- (2) センター病院：助産師 1 名
- (3) 実施期間：平成 30 年度 下半期（別途調整）

人事交流に関する事務手続き及び覚え

1 身分の取扱い

兼務：派遣先の病院長名で辞令を出す。

(※ 看護部は、1か月前頃までに、派遣者名を職員担当・人事担当へ連絡する)

2 勤務計画・実績の取扱い

1) 所属の看護部

① 派遣者を看護部付とし産休者・育休者の勤務表へのせる。

② 勤務記号は「出張」

2) 派遣先看護部

① 勤務管理システムへ新入職員として登録。

② 勤務実績を入力・確定する。

3) 派遣先職員担当・人事担当

① 看護部から提出される実績を、人事給与システムへ取り込む。

② 派遣期間中発生した扶養状況の変更等へ対応する。

3 派遣者に関する事

① 通勤届を作成し、派遣開始時は派遣先へ、派遣終了時は派遣元の職員担当・人事担当へ提出する。

② 通勤手当は、派遣先の経路で6ヶ月分支給し、派遣終了時に派遣元の経路で6ヶ月分支給される。派遣期間に応じて、派遣開始及び終了時に戻入・追給が発生することを了承いただく。(本人が別途手続きする事はないが、給与上、そのような取扱いがある)。

③ 派遣先の電子カルテを使用できるよう手続きする。

④ 人事考課は、面談実施時期に勤務している病院で行う。派遣から異動までの期間が短く判断が難しい場合は、二次考課者間で調整し、妥当性のある評価を導く。

平成 29年 3月 20日

平成29年度 合同研修 総括評価

コース名	附属病院合同 新任看護師長研修
日時 会場	第1回:平成29年6月28日(水) 13時30分～17時 センター病院救急棟1階会議室 第2回:平成29年9月22日(金) 13時30分～17時 附属病院 第3回:平成29年12月11日(月) 13時30分～17時 センター病院研究棟4階会議室
講師	看護キャリア開発支援センター 陣田泰子センター長
参加者	新任看護師長 4名 (附属病院 2名、センター病院2名)
コース担当者	附属病院 教育・臨床実習担当副看護部長 島田朋子 市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長 波木井良子
コース概要	<p>ねらい:社会・医療・看護の変化を知り、現代の看護管理に必要な実践学を学ぶ</p> <p>1. リーダーに必要な看護の現場のスキルを磨く。 2. 職員個々がやりがいが持てる魅力ある人材育成について学ぶ。 3. 市立大学における看護キャリア開発について学び、職員の育成に活かす。</p> <p>看護抜きの管理者にならない、そのためには経験から導きだした自己のこだわり、大切な看護管理者の基本とマネジメントを実践できるよう3回に渡り、自分自身の看護管理実践のリフレクションやグループリフレクションを通じ、看護管理実践の見える化・概念化を行った。</p> <p>また、研修をどのように捉え、どのように学び、理解し、各々が自部署で間日をどのように実践につなげたのか、どのように取り組んできたのかを各回報告書にまとめ、それを基に次回さらにディスカッションを繰り返し、共有した。</p> <p>研修期間の間にセンター長と個人面接によるリフレクションと意識化・見える化、管理実践に対する課題抽出・実践評価を行った。</p>
評価	<p>研修の中で、ワークシートを用いて現象に対する演繹と帰納法の上り降りを考え、言葉にしてみることを繰り返すことで、問題の本質を見極め、実践に移すことや、管理者として客観的に部署を分析し評価し、質の管理人としてどのように多職種へ働きかけ、協働するのかを講師の発問に搖さぶられながらも、自己の考えを言語化することができた。</p> <p>また、看護管理者として組織課題を伝える際にも、組織の理念・目標と繋げ、スタッフの状況に応じた説明を行い理解を得ること、また、部署に与えられた人材や物理的なもの等、限られた資源を活用して質を保っていくこと等、管理者に求められる役割を自己の実践と重ね合わせて想起し、理解を深めることができた。</p> <p>三回の研修の学びから、部署での取組みへ繋げることは個々によりその達成度は異なっていたが、看護管理者として部署に起きている事象の分析が客観的・多角的になっていることに自分自身で気付いていた。その気付きをさらに部署分析につなげられると良い。</p> <p>また、スタッフへの日々の関わりの中で意図的に発問することや、部署課題への取組みを通して役割付け・委譲を行い、育成につなげていくこと等も学びとして挙げられており、研修野狙い・目標は達成できていたものと考える。</p> <p>また、2病院の動機の新任師長としての交流を図ることにつながった。今後も更に良いネットワークとなることを期待する。</p>

3 看護管理者のキャリア支援 2)

研修名	平成 30 年度（2018 年度） 附属・センター病院合同 昇任師長予定者研修・新任看護師長研修
研修日時・場所	<p>【昇任予定者研修】</p> <p>日時：平成 30 年 3 月 12 日（月） 8:45～17:00 附属病院</p> <p>シャドーイング研修：平成 30 年 2～3 月 所属施設で 2 部署・2 日間実施</p> <p>【新任師長研修】</p> <p>第1回：平成 30 年 6 月 14 日(木) 13 時 30 分～17 時 看護学科 2 階 201 号室</p> <p>第2回：平成 30 年 9 月 10 日(月) 13 時 30 分～17 時 センター病院 4 階会議室</p> <p>第3回：平成 31 年 1 月 25 日（金） 13 時 30 分～17 時 附属病院 4 階 4 階会議室</p>
研修参加者	平成 30 年度 新任師長（附属 2 名、センター 4 名）
講師名	<p>【昇任予定者研修】附属病院看護部長・副看護部長・担当師長</p> <p>【新任師長研修】看護キャリア開発支援センター センター長 陣田泰子</p>
研修担当者	附属病院：島田 センター病院：佐々木
研修概要	<p>【昇任予定者研修】</p> <p>「師長役割を認識・理解し、看護師長業務をイメージすることができる」ことを研修のねらいとし、看護部長から横浜市立大学管理者・看護管理者の役割・責務、担当副看護部長・師長から管理業務に関わる講義を行った。業務については、労務・人事管理、安全・感染管理、業務・情報管理を中心とした講義・説明を行った。</p> <p>【新任師長研修】</p> <p>「社会・医療・看護の変化を知り、現代の看護管理に必要な実践学を学び、管理者としての基盤を築く」ことを研修のねらいとし、看護管理者の基本とマネジメントを実践できるよう 3 回に渡り、自分自身の看護管理実践のリフレクションやグループリフレクションを通じ、看護管理実践の見える化・概念化を行った。</p> <p>3 回の研修の場では、事前・事後課題として自分の管理実践の記述化とその共有を図りつつ、研修期間の間にセンター長と個人面接によるリフレクションと意識化・見える化、管理実践に対する課題抽出・実践評価を行った。</p>

研修評価	<p>【昇任予定者研修】</p> <p>アンケート結果から、部長からの管理者への期待についての講話、看護管理者に必要な業務概要の事前説明・講義は、管理者としての責務の自覚や業務のイメージが出来、4月からのリアリティショック軽減、スムーズな管理行動につなげることが出来たと評価できる。2病院で多少業務内容の違いはあるものの、研修では管理業務の主要な点は押さえられおり、併せて4月以降の所属施設のオリエンテーションを加えることで、看護部門以外との連携や帳票・書類管理への理解に繋げることが出来た。またシャドーイング研修による組織理解、同僚・仲間づくりが出来、その後4月以降の研修や管理実践につながる良い機会となった。今後も昇任前研修を実施し、管理者としての動機づけ・業務イメージを得る機会とすることが望ましい。</p> <p>【新任師長研修】</p> <p>研修報告書・アンケート結果から、事前・事後課題で看護管理実践の記述化を行うことで、管理者役割の認識・実践の振り返りと、それを研修時の共有・グループリフレクションで実践の意味付けが出来、管理者としての基盤づくりを促進することが出来たと評価する。1年間を通じ、日常無意識で行っている看護管理者としての行動を、研修時・面接時に意識化することで課題抽出だけでなく、新任師長としての行動の自己肯定・意味付けにつながっていた師長もあり、新任管理者として不安の払拭の機会とすることが出来たと考える。看護管理実践の見える化は師長による違いはあるもののそれを自覚し、管理実践の意味付けや自分の関心事を部署・自分に対し見える化・概念化をさらにすすめていくことを、次年度以降の自己課題としてあげている師長もいた。さらに2病院間の違い・共通性などについて情報共有・検討することで、PNS看護方式の理解・業務改善などに繋げている師長もあり、横浜市立大学2病院への理解も進み、合同研修の強みが評価出来た。</p> <p>研修の間にセンター長と個人面接・振り返りを行うことで、新任師長へのメンタルサポートとなる場となり、自分・部署を俯瞰し研修課題の自覚と記述化を進めることができた。現場から離れて振り返る時間や、新任としての不安共有を図る場としての研修機会やリソース活用については、2病院併せて今後も検討・継続していく必要がある。</p>
次年度に向けての課題	<ul style="list-style-type: none"> ・昇任前研修の継続、昇任前研修内容の整理・共有 ・合同新任師長研修の継続、新任師長への研修支援体制の検討

4 実習指導力向上 1)

平成 29 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 29 年 8 月 1 日 (火) ~12 月 15 日 (金) (開催期間)
3 受講者数 45 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 12 月の講習会終了直後より、平成 29 年度の開講に向けた事業計画をスタートさせ、広報活動の早期開始と開講スケジュールの見直しに取り組んだ。大学 web ページに案内を掲載することに加え、新たに広報用チラシを作成し、神奈川県内の医療機関や看護協会等を通して広く周知を行った。また、開講スケジュールについては、4 ヶ月間の長期研修を看護職として就業しながら無理なく修了できるよう、早朝と夕方に e-learning 科目を配置して学外でも受講が可能となる組み立てとした。

平成 29 年 4 月より、医学部看護学科内の委員会組織として、実習指導者講習会運営委員会（構成員：看護学科教員 5 名、附属 2 病院看護部職員 4 名、看護学科事務職員 3 名）を設置し実施に向けての準備を開始した。講習会の開講時期については、昨年度と同様 8 月～12 月とした。今年度は、定数を上回る 51 名からの応募があり、結果として 48 名を合格とした。その後、3 名からの辞退があり、さらに 1 名が受講の条件を満たさない（推薦先の所属を退職）ことが判明したため、1 名を追加合格とし、最終的に 45 名が受講対象となった。

2) 事業運営

全 9 回の運営委員会を開催し、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。運営上の問題点や課題、受講者側からの要望等については、迅速な対応を行い、現状把握と改善に努めた。さらに、事務局内に講習会専任の事務担当者（担当窓口）を配置することで、よりきめ細やかな対応が可能となり、サポート体制については受講者・科目担当者からも高い評価を得た。結果として、教育現場のニーズに即した事業運営が実現されたと評価する。

3) 今年度の振り返りと次年度にむけた取り組み

今年度は、受講者の確保に向けて、大学 web ページや広報パンフレットにて県内外に広く周知した結果、昨年度の約 1.5 倍の受講申し込みがあった。次年度も同様に広報活動を積極的に行う予定である。また、各科目の講師となる学内教員の協力を得て、受講者が働きながら学習しやすい時間割を工夫した。勤務の調整やプライベートとの両立がしやすくなり、この点は受講者からも好評であった。その他、定数を超える応募があった場合への対応策として、受講者の選定に必須となる明確な評価基準を再設定することが次年度の課題である。

4) 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～11 月に分散させたが、学習の順序性や連續性といった観点からも、特に問題なく進行することができた。また、「看護や学生指導にどのように役立つか理解しにくい」「対面授業との繋がりがみえにくい」等の昨年度受講者からの意見を受けて、今年度は対面授業の中で e-learning の内容に触れる機会を設けたり、受講後の感想を求めたり、また、事務局にて一部の資料の閲覧が可能となるよう工夫した。今年度は e-learning を導入した 4 科目の学外での受講を認め、また、履修期限も 1 か月延長した 11 月末とし、場所・時間を問わず繰り返して学習が可能なシステムとした。

今年度は3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わせて、内容や方法を工夫しており、講義だけでなくグループワークや演習を織り交ぜた授業は、受講者からは概ね好評であった。演習の運営に関しては、様々なメンバーでのグループワークが可能となるよう、各科目でグループ編成を組み替える等の工夫をしてもらった。その結果、協同学習によって互いに学び教え合うことのできるグループダイナミクスが構成されており、高い教育効果が得られたものと評価する。

また、今年度の新たな取り組みとして、講習会の科目の中で学科と同じ内容の授業を模擬的に受講した後に、学科生の授業に観察者（担当教員の監督下にて部分的な指導者）として参加する形式で展開された演習では、学生のレディネスや教育の実際を自分の体験を通して学習するアクティブ・ラーニングの機会となり、受講者から高い評価が得られた。

今年度も、講義・演習科目の担当を学科の教員が、実習科目については附属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教育内容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、附属2病院で実施された看護学科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。受講者が45名と多数になったことから、これまでの2クールから一部3クールに拡大して病棟配置の調整を行った。その結果、病棟側の協力もあり、大きな混乱もなく実習を進めることができた。事後アンケートでは、臨地実習の学びの効果についての満足度が高く、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考えられる。

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いうかがえ、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。また、科目「実習指導の評価」については、次年度は実習の前後に再配置することで、さらに実習の経験を深める機会を充実させたいと考えている。

(4) 受講者による授業評価

昨年度と同様に、最終日(12月1日)に受講者を対象とした事後アンケートを実施した。全10項目のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答は、問3(33%)を除く9項目で82%以上(平均95±7%)と全体的に非常に高い結果となった。問3のe-learningに関しては、前述のように開催側の課題も明確であり、次年度にはさらなる改善が見込まれると考えている。

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、これらには過去2年間の実績を踏まえた改善により一定の成果が得られたものと評価する。さらに質の高い実習指導者の育成に向けて、今年度も教育内容の見直しと教育環境の整備を行い、また新たな受講者を迎えるための準備を進めたい。

平成 29 年度 実習指導者講習会 科目担当講師一覧

科 目	時 間	担 当 講 師 等	所 属	職 名
【教育に関する科目】				
教育原理*	6(30)		* e-learning	
教育心理*	18(30)		* e-learning	
教育方法** :指導の基本的考え方 :講義・演習	30(15) 15	勝山貴美子 他	横浜市立大学医学部看護学科	教授
教育評価*	6(15)		* e-learning	
看護(教育)論:看護の理論、看護過程の展開	18	佐藤政枝 他	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 (2):カリキュラムの構成と実習のねらい (3):各領域の教育課程 基礎、成人(慢性期) 成人(急性期)小児、母性 老年・在宅、精神、地域 :課題の構造化	4 4 16 6	落合亮太 大河内彩子 有本梓 (各領域教員)	横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科	准教授 准教授 准教授
【看護実践に関する科目】				
医療倫理・看護倫理	2	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	4	三條真紀子	横浜市立大学医学部看護学科	講師
指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際 基礎、成人(慢性期) 成人(急性期)小児、母性 老年・在宅、精神、地域	16	土肥眞奈 (各領域教員) 杉浦由美子 濱崎登代子	横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 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	講師 看護部長 看護部長
安全管理	4	塙越みどり	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	2	陣田泰子	看護キャリア開発支援センター	センター長
【実習指導等に関する科目】				
実習指導の原理(1):実習指導の原理 (2):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(オリエンテーションからカンファレンスまで)	4 3 7	陣田泰子 渡部節子 杉浦由美子 濱崎登代子	看護キャリア開発支援センター 横浜市立大学医学部看護学科 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	センター長 教授 看護部長 看護部長
臨地指導法演習 :実習で必要な看護技術	16	大山裕美子	横浜市立大学医学部看護学科	講師
実習指導の実際(1):実習指導の計画立案 (2):臨地実習 :リフレクション	12 40 4	佐藤朝美 (各領域教員) 杉浦由美子 濱崎登代子 (実習指導者)	横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 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 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	准教授 看護部長 看護部長
実習指導の評価	16	宮内清子 杉浦由美子 濱崎登代子	横浜市立大学医学部看護学科 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	准教授 看護部長 看護部長
看護師 2 年課程通信制の教育制度	2	田辺有理子	横浜市立大学医学部看護学科	講師

* :授業に e-learning を採用 ** :授業の一部に e-learning を採用

※ 時間欄の()内は、e-learning 形式の授業時間数を示します。

※ 担当講師は都合により、変更することがあります。

平成30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30年8月1日(火)～1月28日(金)(開催期間)
3 受講者数 40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29年11月の講習会終了直後より、平成30年度の開講に向けた事業計画をスタートさせ、広報活動の早期開始と開講スケジュールの見直しに取り組んだ。大学webページに案内を掲載することに加え、新たに広報用チラシを作成し、神奈川県内の医療機関や看護協会等を通して広く周知を行った。また、開講スケジュールについては、4ヶ月間の長期研修を看護職として就業しながら無理なく修了できるよう、早朝と夕方にe-learning科目を配置して学外でも受講が可能となる組み立てとした。

平成30年4月より、医学部看護学科内の委員会組織として、実習指導者講習会運営委員会（構成員：看護学科教員5名、附属2病院看護部職員4名、看護学科事務職員3名）を設置し実施に向けての準備を開始した。講習会の開講時期については、昨年度と同様8月～12月とした。今年度も、定数を上回る54名からの応募があり、小論文による選考については、委員会で明確な評価基準を設けるとともに複数体制で公正な採点を行った。その結果、上位40番までを合格。今年度は辞退者がなく、選考過程で合格となった40名全員が受講対象となった。

2) 事業運営

全10回の運営委員会を開催し、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。運営上の問題点や課題、受講者側からの要望等については、迅速な対応を行い、現状把握と改善に努めた。さらに、事務局内に講習会専任の事務担当者（担当窓口）を配置することで、よりきめ細やかな対応が可能となり、サポート体制については受講者・科目担当者からも高い評価を得た。結果として、教育現場のニーズに即した事業運営が実現されたと評価する。

3) 今年度の振り返りと次年度にむけた取り組み

今年度は、受講者の確保に向けて、大学webページや広報パンフレットにて県内外に広く周知した結果、定員の約1.3倍の受講申し込みがあった。次年度も同様に広報活動を積極的に行う予定である。また、各科目の講師となる学内教員の協力を得て、受講者が働きながら学習しやすい時間割を工夫した。勤務の調整やプライベートとの両立がしやすくなり、この点は受講者からも好評であった。その一方で、情報処理室の使用については、学部・大学院教育が優先となっており、e-learningで使用する教室やPCの確保が難しい現状があり、履修方法の見直しが次年度の課題である。

4) 科目等の評価

(1) 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月に配置し、学習の順序性や連続性といった観点からも、特に問題なく進行することができた。また、「看護や学生指導にどのように役立つか理解しにくい」「対面授業との繋がりがみえにくい」等の昨年度受講者からの意見を受けて、今年度は対面授業の中でe-learningの内容に触れる機会を設けたり、受講後の感想を求めたり、また、事

務局にて一部の資料の閲覧が可能となるよう工夫した。今年度も、e-learning を導入した4科目の学外での受講を認め、場所・時間を問わず繰り返して学習が可能なシステムとした。

今年度は4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わせて、内容や方法を工夫しており、講義だけでなくグループワークや演習を織り交ぜた授業は、受講者からは概ね好評であった。その一方で、一部の科目間で内容が重複する部分があり、事前の調整が次年度への課題となった。

また、学部生の授業に観察者（担当教員の監督下にて部分的な指導者）として参加する形式で展開された演習では、学生のレディネスや教育の実際を自分の体験を通して学習するアクティブ・ラーニングの機会となり、受講者から高い評価が得られた。

今年度も、講義・演習科目の担当を学科の教員が、実習科目については附属2病院看護部が主担当する形式でしたが、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教育内容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。また、「実習指導の評価」については、昨年度までの実習後の配置を、今年度より実習前後に分けて配置し、前半部分では、実習目的を明確化するための機会とした。

臨地実習は、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」のいずれかにて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。40名が2クールに分かれ、附属2病院の8病棟（各4病棟）にそれぞれ2~3名が配置された、病棟側の協力もあり大きな混乱なく進めることができた。積極的に実習に取り組む受講者が多く、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。事後アンケートでも、臨地実習での学びについての満足度は高く、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考えられる。

実習後には、「実習指導の実際」（後半）で3観によるリフレクションを経験し、また「実習指導の評価」（後半）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できたとの意見が散見され、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っていく必要がある。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。また、受講者からの要望が多かったe-learningの履修方法については、来年度より見直しを図り、より受講しやすく公正なシステムしたい。具体的には、①時間割には組み込まず、推奨される受講期間を提示する、②聴講の場所は定めず、受講者の任意とする、③大学側で出欠確認は行わない、④出張（研修）扱いの出欠確認は各施設の裁量とする、の4つを改善点とする。

(4) 受講者による授業評価

受講者を対象とした事後アンケートを実施した。全10項目のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答は、問3(41%)を除く9項目で82%以上（平均96±4%）と全体的に非常に高い結果となった。評価が低かった問3のe-learningに関しても、前年度(33%)よりも得点は向上しており、また前述のように開催側の課題も明確であることから、次年度にはさらなる改善が見込まれるものと考えている。

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、これらには過去4年間の実績を踏まえた改善により一定の成果が得られたものと評価する。さらに次年度も教育内容の見直しと教育環境の整備を行い、また新たな受講者を迎えるための準備を進めたい。

平成30年度 実習指導者講習会 科目担当講師一覧

科目	講師	所属	職名
教育方法** :指導の基本的考え方	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	佐藤 みほ	横浜市立大学医学部看護学科	准教授
看護教育課程(1):看護教育課程の理解	落合 亮太	横浜市立大学医学部看護学科	准教授
(2):カリキュラムの構成と実習のねらい	有本 梓	横浜市立大学医学部看護学科	准教授
(3):各領域の教育課程 【基礎、成人(慢性期)、成人(急性期) 小児、母性、老年・在宅、精神、地域】	徳永 友里 前山 さやか 有本 梓 竹内 翔子 杉村 篤士 田辺 有理子 落合 亮太 今津 陽子 佐々木 晶世	横浜市立大学医学部看護学科 〃 〃 〃 〃 〃 〃 〃 〃 〃	講師 助教 准教授 講師 助教 講師 准教授 講師 講師 講師
:課題の構造化	高野 歩	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	今津 陽子	横浜市立大学医学部看護学科	講師
指導場面で遭遇しやすい看護実践と指導の実際 【基礎、成人(慢性期)、成人(急性期) 小児、母性老年・在宅、精神、地域】	土肥 真奈 塚越 みどり 飯田 真理子 田辺 有理子 徳永 友里 佐々木 理恵 柏崎 郁子 榎倉 朋美 濱崎 登代子 鈴木 美智子	横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 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	講師 准教授 准教授 講師 講師 助教 助教 助教 看護部長 看護部長
安全管理	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(1) :実習指導とは :実習指導の役割	佐藤 政枝	横浜市立大学医学部看護学科	教授
実習指導の原理(2) :実習受け入れの体制 :実習指導者の役割 :病棟指導の実際 :施設との連携・調整 (オリエンテーションからカンファレンスまで)	濱崎 登代子 鈴木 美智子 (実習指導者) 島田 朋子 佐々木 佳代 前山 さやか	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 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 横浜市立大学医学部看護学科	看護部長 看護部長 副看護部長 副看護部長 助教
臨地指導法演習 :実習で必要な看護技術	大山 裕美子	横浜市立大学医学部看護学科	講師
実習指導の実際(1):実習指導の計画立案	佐藤 朝美 島田 朋子 佐々木佳代 有本梓 飯田真理子 榎倉朋美 落合亮太 佐々木 理恵 杉村 篤士 徳永 友里 藤塚 真希 前山 さやか 濱崎 登代子 鈴木 美智子 (実習指導者)	横浜市立大学医学部看護学科 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 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科 横浜市立大学医学部看護学科	准教授 副看護部長 副看護部長 准教授 准教授 助教 准教授 助教 助教 看護部長 看護部長
実習指導の実際(2):臨地実習 :リフレクション	濱崎 登代子 鈴木 美智子 (実習指導者)	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	看護部長 看護部長
実習指導の評価	飯田 真理子 濱崎 登代子 鈴木 美智子	横浜市立大学医学部看護学科 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	准教授 看護部長 看護部長
看護師2年課程通信制の教育制度	田辺 有理子	横浜市立大学医学部看護学科	講師

5 多職種協働 1)

平成 29 年度 多職種協働研修 総括評価

	附属病院	センター病院
開催日時	平成 30 年 1 月 30 日 17:30～19:30	平成 30 年 2 月 5 日 15:30～17:15
開催場所	シミュレーションセンター	本館 6 階会議室
参加人数・内訳	参加人数 43 名 【内訳】 医師 2 名 看護師 20 名 薬剤師 3 名 管理栄養士 2 名 診療放射線技師 3 名 臨床検査技師 3 名 作業療法士 1 名 理学療法士 1 名 臨床工学技士 2 名 社会福祉士 1 名 事務職員 5 名	参加人数 39 名 【内訳】 看護師 28 名 診療放射線技師 4 名 臨床検査技師 3 名 作業療法士 1 名 臨床工学技士 2 名 事務職員 1 名
講師	陣田泰子（看護キャリア支援センター長）	
研修の意図	<ul style="list-style-type: none"> 横浜市立大学は第 3 期中期計画の「人材開発と人材確保に関する取組」において「チーム医療を推進するための人材開発と人材確保」推進に取り組んでいる。 本研修では、医療の質や安全性の向上、高度化・複雑化する医療への対応を図るため、病院で働く全ての教職員の連携によるチーム医療を推進し、互いの専門性を尊重しながら、さらに職種・部門を超えて協働し、課題解決に向けて共に取組む職員の育成をねらいとする。 ワークを通してお互いの専門性を尊重しながら、職種・職位や部門・部署を超えて協働する専門職連携に必要な IPE(専門職連携教育：Inter-professional Education) 及び IPW(専門職連携： Inter-professional Work)について学ぶ。 	
研修の目的	<ol style="list-style-type: none"> 専門職連携教育 (IPE) と協働 (IPW)についてワークを通して学ぶ 多職種協働の原理とゴールを理解し、協働できる 	

アンケート結果（附属病院・抜粋）

1. 多職種協働に必要な IPE&IPW の原理について、理解できましたか？

理解できた 18

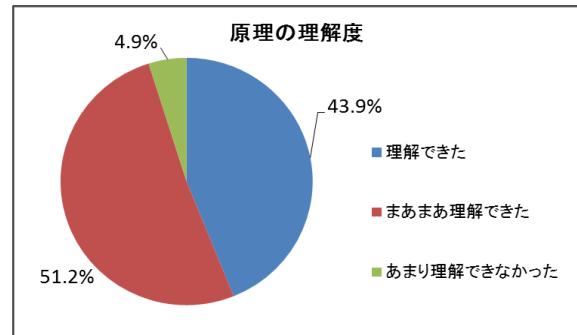
まあまあ理解できた 21

あまり理解できなかった 2

理解できなかった 0

＜「理解できた」と回答した理由＞

- ・チームステップスで下地ができていたと思う



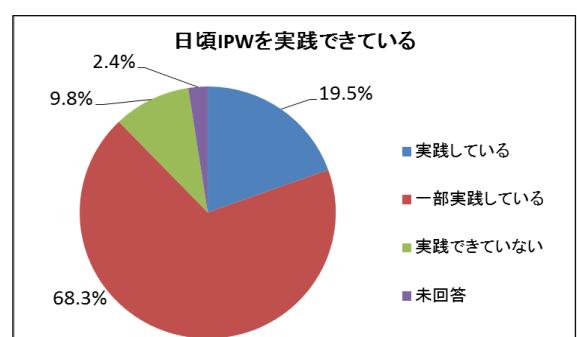
2. 日頃、IPW を実践できていると思いますか

実践している 8

一部実践している 28

実践できていない 4

未回答 1



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を教えてください

- ・相手を専門職と認め、お互いに話し合う事
- ・自分の役割の理解とコミュニケーション
- ・それぞれが、それぞれの立場で考え、声をかけあうことが大切と思う。「記録した」では ×だと思う
- ・ゴールを明確にし、共有すること、役割分担
- ・目的・目標の共有、役割と責任の明確化
- ・チームとしての意識と行動
- ・お互いの立場や職種のことを思いやること。相手を尊重する気持ち。
- ・専門職としての責務と、相手の専門性を理解・尊重する態度

4. その他、ご意見やご要望

- ・もっと医師にも参加してもらいたいです
- ・IPW や IPE を主張する場所をどのようにつくるか知りたいです

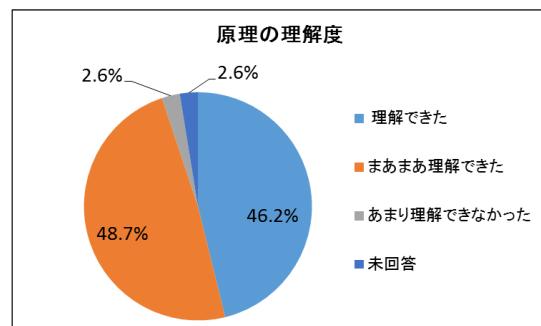
アンケート結果（センター病院・抜粋）

1. 多職種協働に必要な IPE&IPW の原理について、理解できましたか？

理解できた 18
まあまあ理解できた 19
あまり理解できなかった 1
理解できなかった 0
未回答 1

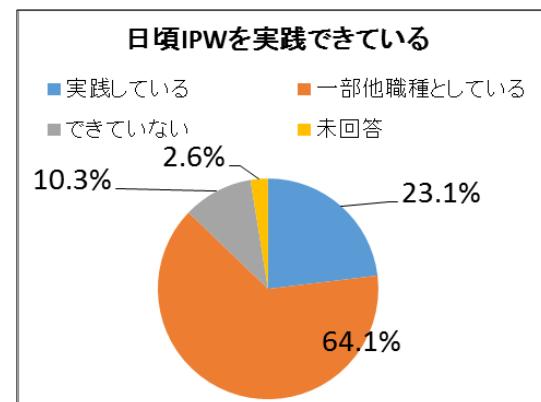
<「まあまあ理解できた」の理由>

- ・図がわかりやすかった
- ・イメージしやすかった



2. 日頃、IPW を実践できていると思いますか

実践している 9
一部他職種としている 25
できていない 4
未回答 1



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を教えてください

- ・職種間のコミュニケーション、話しやすさ、余裕の有無
- ・アサーティブなコミュニケーションがとても大切だと思います
- ・相手の立場もあることを頭において話をよく聞くようにしている
- ・職種をこえて意見交換しやすい風土
- ・壁を作らずに、話したいことを話し合う意識が必要
- ・立場や職種は違っても「患者のために何が最善か」を考えること
- ・お互いの立場を理解する。まずは、垣根をこえる勇気を、そして話す勇気をもつこと

8. その他、ご意見やご要望

- ・他職種とのコミュニケーションを取れる研修で楽しかったです。
- ・医師も参加できたらよかったです、と思いました
- ・部署でもっとやっても良いと思う

5 多職種協働 2)

平成 30 年度 多職種協働研修 総括評価

	附属病院	センター病院
開催日時	平成 31 年 2 月 19 日 (火) 17 : 30 ~ 19 : 30	平成 31 年 2 月 21 日 (木) 17 : 15 ~ 19 : 00
開催場所	シミュレーションセンター	研究棟 4 階会議室
参加人数 内訳	参加人数 47 名 【内訳】 臨床工学技士 1 名 診療放射線技師 3 名 薬剤師 3 名 看護師 39 名 看護助手 1 名	参加人数 40 名 【内訳】 医師 1 名 薬剤師 3 名 看護師・助産師 25 名 事務職員 2 名 MSW 2 名 作業療法士・理学療法士 1 名 放射線技師 3 名 臨床検査技師 1 名 臨床工学技士 2 名
講師	陣田泰子 (看護キャリア支援センター長)	
研修の意図	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市立大学は第 3 期中期計画の「人材開発と人材確保に関する取組」において「チーム医療を推進するための人材開発と人材確保」推進に取り組んでいる。 本研修では、医療の質や安全性の向上、高度化・複雑化する医療への対応を図るため、病院で働く全ての教職員の連携によるチーム医療を推進し、互いの専門性を尊重しながら、さらに職種・部門を超えて協働し、課題解決に向けて共に取組む職員の育成をねらいとする。 ・ワークを通してお互いの専門性を尊重しながら、職種・職位や部門・部署を超えて協働する専門職連携に必要な IPE(専門職連携教育 : Inter-professional Education) 及び IPW(専門職連携 : Inter-professional Work) について学ぶ。 	
研修の目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 専門職連携教育 (IPE) と協働 (IPW) についてワークを通して学ぶ 2. 多職種協働の原理とゴールを理解し、協働できる 	

アンケート結果（附属病院・抜粋）

1. 講義・演習を通して、多職種協働の意味・意義は理解できましたか

よく理解できた	14名
理解できた	31名
あまり理解できなかった	2名
理解できなかった	0名

<よく理解できた 理由>

演習を交えながら内容理解できた。

一職種だけでは偏った考えになってしまふので、多方向からの視点・考え方を合わせることで成果が生まれることが理解できた

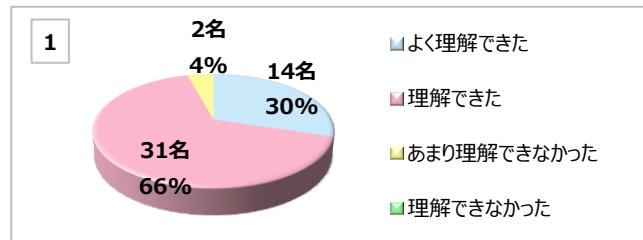
<理解できた 理由>

臨床の現場で多職種での協働する場があり、今回の講義で患者のために職種ごとに関わり医療の質向上を行うことができていると思った。

マッシュマロタワーをみんなでトライ、振り返ることで理解ができた

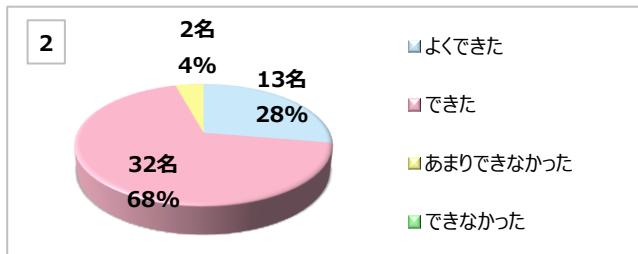
<あまり理解できなかった 理由>

理解にはいたっていないが、とても楽しかった もっとくわしく知りたい



2. 演習・ワークでは、多職種と協働する方法・手順、コミュニケーション等をイメージできましたか

よくできた	13名
できた	32名
あまりできなかった	2名
できなかった	0名



<よくできた 理由>

自分たちGでは気づかないアイデアも知ることができた。自然とGみんなが手をうごかし声をだしていた。チームワークの大切さを知った

<できた 理由>

ワールドカフェで他のチームの意見も聞くことができたため

普段の業務内容は、決められたゴールに向かって全員で進んでいくことがほとんどなので、相談しながら全員で造る流れが新鮮でした。

<あまりできなかった 理由>

もう一度研修内容を振り返りたいと思います。

3. 今後 多職種協働をどのようにすすめようと思われますか。自由にお書きください。

- ・多職種とコミュニケーションをとつて、検査室の問題点を改善して、検査室に関わる職種間で気持ちよく働ける検査室にしたい。
- ・きっかけが必要だと思うので、まずは自分が進んで他職種の方々とコミュニケーションをとりたいと思います。

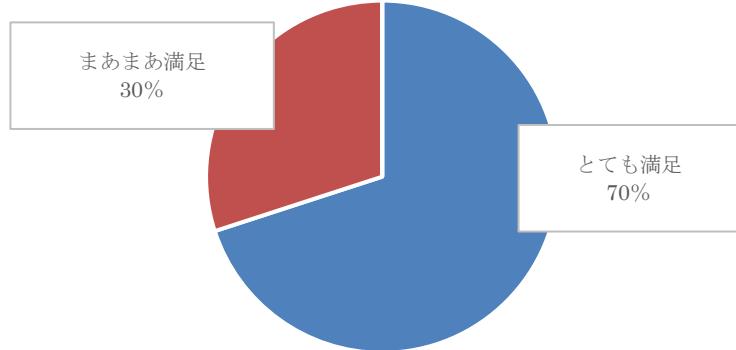
アンケート結果（センター病院・抜粋）

1. 本日の研修内容はいかがでしたか

とても満足	28名
まあまあ満足	12名
あまり満足ではなかった	0名
不満足	0名

＜とても満足の理由＞

- ・多職種協働を初めて実感できた
- ・他職種と楽しく学べる良い機会でした
- ・実践（マシュマロタワー）があって面白かった

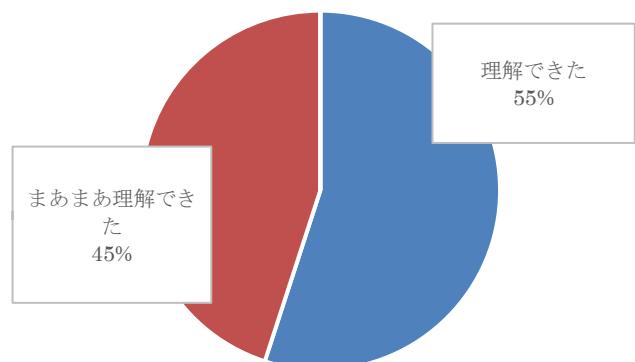


2. 多職種協働に必要な IPE&IPW の原理について理解できましたか

理解できた	22名
まあまあ理解できた	18名
あまり理解できなかった	0名
理解できなかった	0名

＜理解できた理由＞

- ・説明が分かりやすく頭に入ってきました。
- ・演習をもとに解説があったため
- ・ハートチームに通じる所があるため



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を教えて下さい

- ・壁を作らず、自ら話しかけコミュニケーションを図ることで良い関係を作る
- ・分かりやすい言葉、共通言語で他職種とコミュニケーションをとるようにしている
- ・コミュニケーションとあいさつと感謝の気持ち
- ・相手を理解し尊重すること、コミュニケーションスキル
- ・多職種間でコミュニケーションを積極的に行っていくこと、歩みより
- ・患者や家族の情報を共有していること
- ・患者さん、ご家族を中心に考えること
- ・他職種の専門性を尊重している。それぞれの職種の活動についてもっと知っていく必要がある
- ・お互いに尊重しあう、価値観の違いを認め合う
- ・お互いを認め合う、お互いの職種の役割や価値観を大切にしている
- ・リーダーシップとチームワーク、各職種の得意分野を尊重し、生かすこと
- ・目標の共有と場合に応じたリーダーシップの発揮、協調性

6 特定行為研修修了者の活動推進・拡大に向けて（意見交換会）

日 時：平成30年12月5日（水）9:30～11:15

場 所：センター病院 研究棟4階会議室

参加者：14名

特定行為研修修了者（附属病院2名、センター病院4名）

武田師長、稻葉師長、宮田看護師、荒木看護師、藤田看護師、井上看護師
附属2病院の特定行為の委員会またはPJメンバー（センター病院2名）

友永副部長、川北師長

看護キャリア開発支援センターメンバー（看護）

陣田センター長、島田副部長、佐々木副部長、川口師長、川合師長、梅津

内 容

- 1 附属2病院副看護部長より、配置状況および今後の計画、PJ活動等説明
- 2 特定行為研修修了者の活動報告
- 3 グループワーク

まとめ

1 附属2病院副看護部長より、取組経過、委員会の設置および活動等について説明を行った。その中で両病院とも、特定行為に関する委員会を院内会議に位置づけるなど、病院全体で関わり取り組むよう組織づくりをしている事が報告された。

2 特定行為研修修了者4名より活動報告を行った。それぞれが担当する領域で、患者の満足、質の向上、安全、協働・チームワーク等を大切に活動している事、医師との連携・協力が必要である事等が報告された。

今後に向け、特定行為や活動の理解をすすめる事、体制づくり、信頼関係の構築やそれぞれのスキルの維持・向上と活動の拡大が、課題としてあげられた。

3 管理者のグループ

- ・多くのスタッフを育成したいが、現実には、認定看護師から進学させている実態を共有した。
- ・また次年度ではなく、カリキュラム変更後に進学したいと考える傾向にある事を共有した。
- ・学研のe-ラーニングを導入したが、視聴実績としては多くはない事、視聴の時間や場所を確保するための工夫が必要である事を共有した。
- ・特定行為研修の単位として認定されるかどうかが未知数であること、クリニカルラダーの認定の条件（必須項目）に入れることを検討していることが報告された。
- ・部署配置のスタッフは、同僚だけでなく医師からの信頼があり、必要不可欠な存在へと成長している事が報告された。また、夜勤前後を活用し活動する日もある事など、勤務スケジュールの難しさが報告された。
- ・部署配置の良さとして、部署配置だからこそ関われる症例がある事、同僚・医師からの信頼を得ている事などを共有した。
- ・今回の内容を、専門・認定領域のスタッフや管理者に向け、活動報告会という形で広報する必要性を共有した。また医師向けの広報も課題として共有した。

特定行為研修修了者のグループ

- ・手順書と同意書については、両病院とも苦労している。包括同意では不十分である事は理解・納得できているが、他院の例なども参考に、よりよい方法で実施していきたいという報告があった。
- ・特定行為研修修了者が関わっている症例である事を、電子カルテ上等で共有する事の必要性が話し合われた。またそのための工夫を共有した。
- ・附属2病院で同じ領域がある場合、一方の病院では良いが他方ではダメというような事がないよう、同じルールや考え方で推進したいという報告があった。
- ・特定行為を患者へ実施する際、「医師への確認」が必要であるが、何をどのように確認することで、患者と自分たちの安全を守りながら実施できるのかなど、行為の実施にあたっての難しさが報告された（心血の事例を通して）。
- ・特定行為研修修了者の活動の周知・広報の必要性がだされた。



IV 附属2病院と看護学科における 共同研究・連携事業実績



附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業実績【附属病院】

月日	対象	依頼内容				依頼先(担当者)
		種別	内容	テーマ	依頼先(担当者)	
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	関わった1事例から食事に対しての関わり	小児看護学教授 廣瀬幸美
	1年間	NICU 田中涼子、小島香澄美、猿子晴菜	研究指導講師	看護研究	小児看護	小児看護学教授 廣瀬幸美
	1年間	6-2病棟 中山祥子、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
	1年間	6-4病棟 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 松下年子
	1年間	9-3病棟 川合智樹、土屋早紀	研究指導講師	看護研究	頭頸部がん患者の放射線化学療法の皮膚症状に対するケア	先端成人看護学教授 千葉由美
	1年間	ACU 古川将之、富井ルミ	研究指導講師	看護研究	せん妄について	精神看護学教授 松下年子
	1年間	血液浄化センター 岩崎和子、竹山津志津子(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-II教授 渡部節子
	1年間	7-3病棟 杉本麻紀、梁川淑都奈、新井路子、河西奈々美、(山口明日香)	研究指導講師	看護研究	LAVを受ける患者が手術に期待すること	基礎看護学准教授 塚越みどり
	1年間	7-4病棟 石井美紀、瀧田麻美、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	成人看護学I-II講師 徳永友里
	1年間	9-3病棟 長野郁美、高橋麻衣子、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	8-3病棟 佐伯玲奈、前田薰	研究指導講師	看護研究	がん終末期患者の意思決定支援における看護師のジレンマ	成人看護学I-II教授 渡部節子
	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、竹田弘美	研究指導講師	看護研究	選択的動注化放射線療法を受ける口腔がん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	手術部 太田圭亮、望月ゆう子、中村加奈、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対する認識	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	放射線外来 新川真由美、クムワ江理子、鶴田直子、半澤尚美	研究指導講師	看護研究	何が放射線部看護師の検査室業務取得を困難にしているのか(仮)	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	6-2病棟 永山始恵	研究指導講師	看護研究	婦人科における在宅調整を行う上でのキーパーソンへの支援と看護師の役割(仮)	母性看護学教授 中村幸代
	1年間	6-4病棟 名古屋泉、島津純子、藤田純、松永寛之、内木場亨(9-1・4)	研究指導講師	看護研究	児童精神患者と母親との関係性	精神看護学教授 松下年子
	1年間	7-1病棟 山内加奈、関根久美子	研究指導講師	看護研究	消化器疾患患者のイレウスについて(離床プログラムの作成)	成人看護学I-II講師 徳永友里
	1年間	7-2病棟 高橋美穂、福田真奈	研究指導講師	看護研究	教育関連予定	基礎看護学教授 佐藤政枝
	1年間	ICU 有田直人	研究指導講師	看護研究	早期リハビリーションについて(仮)	成人看護学I-II講師 今津陽子
	1年間	CCU 黒木絵里加、鈴木泰貴、近藤佳代子、本間あかり	研究指導講師	看護研究	教育関連予定	基礎看護学教授 佐藤政枝
	8月21日	新人看護師	講義・演習	フィジカルアセメント	フィジカルアセメント	基礎看護学准教授 塚越みどり
	8月2日 平成30年1月30日	CDP2段階以上	講義	看護倫理II	看護倫理基礎知識、事例検討会	精神看護学教授 松下年子 事例検討アドバイザー 精神看護学の先生
	8月7日	CDP4段階以上	講義・演習	看護倫理III	看護倫理事例の検討	基礎看護学教授 勝山貴美子
	6月13日、7月31日 平成30年1月26日	教育担当者	講義・演習	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 佐藤政枝先生
	5月15日、9月26日 2月22日	CDP4段階以上	講義・演習	リーダーシップIII	PDCAサイクルの実践	老年看護学教授 叶谷由佳
附属病院より大学・大学院へ	12月13日	CDP3段階以上	講義・演習	セルフマネジメント	アンガーマネジメント	精神看護学講師 田辺有理子
	8月10日	CDP3段階以上	講義・演習	リーダーシップII	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
	9月4日	CDP2段階以上	講義	高齢者の看護II	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
	6月5日、 10月10日	副看護師長(センター病院合同)	講義	看護師国家試験対策勉強会	看護師国家試験対策	基礎看護学教授 勝山貴美子
	12月16日	内定者	講義	看護師国家試験対策勉強会	看護師国家試験対策	老年看護学助教 野崎静代
	1年間	認知症看護認定看護師 6-4 山田康子	コンサルテーション	質指標作成	入院時に起こりやすい認知症の人の行動・心理症状の予防と軽減を目指した環境調整への取り組み	老年看護学教授 叶谷由佳
	1年間	慢性心不全看護認定看護師 8-4 安川奈緒美	コンサルテーション	質指標作成	8-4病棟における慢性心不全患者の支援体制	成人看護学I-II講師 徳永友里
	1年間	慢性心疾患専門看護師 鈴木絵子	コンサルテーション	質指標作成	補助人工心臓(以下VAD)を装着した患者へのケア、チーム医療について	成人看護学I-II准教授 落合良太
	1年間	集中ケア認定看護師 立石瑞紀子、吉田友美	コンサルテーション	質指標作成	ICU入室患者の家族に見られる、集中治療後症候群の現状と看護学的効果	成人看護学I-II講師 三條真紀子
	1年間	集中ケア認定看護師 後藤祐子、細路史子、飯田八重子	コンサルテーション	質指標作成	せん妄スクリーニング導入後のICDSCのせん妄評価ツールを用いたせん妄の発症率	精神看護学教授 松下年子
	1年間	かん性疼痛認定看護師 宮下陽子、斎藤幸枝、奥山裕子、小林瑞穂、坂本京子、町永弘美	コンサルテーション	質指標作成	オピオイドを使用するがん患者に対する看護師による患者指導	基礎看護学講師 大山裕美子
	1年間	かん性疼痛専門看護師 細路史子、ゆき	コンサルテーション	質指標作成	がん患者スクリーニングの陽性群に対する1次対応率	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	かんCNS 烟千秋、かん性疼痛CN 宮下陽子、斎藤、奥山、小林、坂本、町永	コンサルテーション	質指標作成	意思決定支援の研修とIC同席件数について	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	乳がん看護認定看護師 外堀、蜂巣志乃	コンサルテーション	質指標作成	がん患者スクリーニングから乳がん告知後の患者ケアを検証	老年看護学助教 野崎静代
	1年間	摸食嚥下障害看護認定看護師 ACU富井ルミ	コンサルテーション	質指標作成	救急病棟に入院する有熱患者の摸食嚥下障害の要因に関する検討	先端成人看護学教授 千葉由美
	1年間	かん放射線療法看護認定看護師 9-2 竹田弘美	コンサルテーション	質指標作成	口腔外科病棟におけるがん放射線療法看護認定看護師の実践活動がもたらす効果	先端成人看護学教授 千葉由美
	7月8日	専門・認定看護師会	講義	質指標作成	基礎看護学講師 大山裕美子	
附属病院より大学・大学院へ	2018年 1月15日	看護学科1年生 100名	講義	看護栄養学	NSTとは、NSTの活動と看護師の役割、事例紹介の講義	NSTとは、NSTの活動と看護師の役割、事例紹介の講義
	9月14-15日	看護学科1年生 100名	演習	看護の統合と実践I (インターナーシップまだ)	看護の統合と実践Iにおけるインターナーシップの指導 および演習への参加	研修担当師長 古川祐子
	11月9日 1-4限	看護学科1年生 100名	演習	基礎看護方法論I・援助論I	基礎看護技術(洗髪)	7-3病棟 三浦武 6-3病棟 副島恵理
	6月8日 2-4限	看護学科2年生 102名	演習	基礎看護援助論III	清潔の援助技術(洗髪)	HCU-CCU-ACU 小川みづき 9-3病棟 西原春花
	6月15日 3-5限	看護学科2年生 102名	演習	基礎看護援助論III	呼吸を整える技術(酸素療法・吸引・吸入)	8-2病棟 小澤祐未 8-4病棟 浅沼友莉子
	10月16 1コマ	2年次生(選択科目のため未定)	講義	感染看護学	感染対策の実践	感染管理認定看護師 特定行為看護師
	11月7日 3-4限	2年次生 100名	演習	成人看護演習I	院内における感染対策の実践とモニタリング	武田理恵師長
	11月28日 3-4限	2年次生 100名	演習	成人看護演習I	急性期にある人の機能回復に向けた支援(術後のフィジカルアセメント)	看護師
	10月6日 1限	看護学科2年生 102名	講義	母性看護方法論	母性看護の理解と援助: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	看護師
	10月27日 3限	看護学科2年生 100名	講義	ハイリスク妊娠・異常妊娠時の看護	6-2病棟 藤野千恵(助産師)	8-1病棟 佐々木智世
	11月24日 3限	看護学科2年生 100名	講義	母性看護方法論	異常分娩・異常のある産婦への看護	6-2病棟 藤野千恵(助産師)
	5月25日 3-4限 6月1日 3-4限	看護学科3年生 100名	演習	母性看護演習	産褥・新生児の看護技術	6-2病棟 山本祥子、丸山紗綾子、廣瀬真衣
	6月21日 4限	学部3年生	講義	老年看護方法論	高齢者とのコミュニケーションの特徴とかかわり方	認知機能の障害に対する看護(認知症の方)
	7月3日 2コマ	看護学科 3年次生 50名×2	演習	成人看護演習II	身体検査(呼吸・循環など)	7-2病棟 秋村沙耶香 8-3・無病室 松尾さとみ 9-2病棟 木村美穂
	7月4日 3限	看護学科3年生 104名	講義	小児看護方法論	病院におけるペレバーション	6-1病棟 中村祐子、秋山七虹
	12月13日 2限	学部3年生 100名	演習	老年看護演習	6-4病棟 松木智吾 9-1・4病棟 田中真由美	6-3病棟 副島恵理 6-4病棟 藤田純
病院於開発支援タグ	12月20日 2限	学部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 副島恵理 6-4病棟 藤田純
	12月13日 4限	学部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	継続看護担当 外来 清田みゆき
	1月18日 3-4限 1月25日 4-限	看護学科3年生 104名	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習 (昨年と同様に2名づつ派遣をお願いいたします)	6-1病棟 普野愛乃、染谷琴音
	4月25日 1-2限	4年次生 100名	演習	成人文看護実習3(周手術期)	成人看護学実習3(周手術期)に関連する技術の習得と評価	家族支援専門看護師 看護部 森川真理、集中ケア認定看護師 看護部 教育担当師長 稲葉桜
	演習:1年次前期 1コマ 4年次後期 2年名程度	看護学専攻学生	演習実習	周麻酔期看護学 周麻酔期看護学生	麻酔管理演習、麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実習指導)	周麻酔期看護師 手術部 井出悠紀子
	演習:1年次前期 1コマ 4年次後期 3年名程度	看護学専攻学生	演習実習	周麻酔期看護学 周麻酔期看護学生	麻酔管理演習、麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実習指導)	周麻酔期看護師 手術部 橋本奈央子
	後期 2コマ程度	看護学専攻学生	実習	周麻酔期看護学 周麻酔期看護学生	周麻酔期看護実習時の調整およびカンファレンスにて助言・指導	手術室看護師長 手術部 玉井ゆう子
	7月6日、21日、 28日、8月4日、 8月7日 15コマ	看護学専攻学生	講義	高度実践フィジカルアセメント論	身体所見から臨床推論へのステップアップ、フィジカルアセメントの実際、事例を用いたフィジカルアセメント演習	集中ケア認定看護師 看護部 立石由紀子
	7月 6コマ	大学院1年次(1名)	演習	感染看護演習	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 特定行為看護師
	6月22日 3限	小児看護学 院生 2				

平成30年度実績

	月日	対象	依頼内容			依頼先 担当者(代表)
			種別	名称	テーマ	
大学・大学院より附属病院へ	1年間	○根津綾子、森本雪子	研究指導講師	看護研究	胃瘻増設を決定する家族の心理	老年看護学 叶谷由佳 教授
	1年間	○薮内崇、仙田唯、武川優里香、枝村咲希	研究指導講師	看護研究	脳外科患者の退院支援について	老年看護学 叶谷由佳 教授
	1年間	○柴崎寿々、森アヤ、大和田恵理子、小林瑞穂	研究指導講師	看護研究	壮年期がん患者の家族に対するケア(遺族ケア・家族に関すること)	成人看護学 I・II 渡邊真理 教授
	1年間	○梶原沙央里、今野貴紘、高橋弥生、小林紗來	研究指導講師	看護研究	劇症型心筋炎患者に対する看護実践の検討	成人看護学 I・II 落合亮太 准教授
	1年間	○谷口至、大沼早紀、後藤祐子、福島美花、永岡暁代	研究指導講師	看護研究	HCUにおけるせん妄患者の発生要因の分析	成人看護学 I・II 落合亮太 准教授
	1年間	○田中涼子、道下香澄美、猿子晴菜	研究指導講師	看護研究	NICU入院中の早産児に口腔内母乳塗布を実施した母親の思い	小児看護学 廣瀬幸美 教授 藤塚真希 助教
	1年間	○永山妃呂恵、横山理恵、廣田早紀	研究指導講師	看護研究	病棟における退院支援係の配置の必要性とその役割について	母性看護学 中村幸代 教授
	1年間	○山本祥子、浅沼まいか、五十嵐典子、荒川ゆかり	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 中村幸代 教授
	1年間	○名古屋泉、島津純子、藤田純、松永寛之、内木場亨	研究指導講師	看護研究	看護師のための精神科解放病棟における身体拘束解放観察フローチャートの作成	精神看護学 松下年子 教授
	1年間	○星正雄、松木将吾	研究指導講師	看護研究	精神科病棟における看護学実習指導者の専任制の有用性を高める要因	精神看護学 松下年子 教授
	1年間	○山内加奈、関根久美子、竹迫亮	研究指導講師	看護研究	消化器疾患術後患者の離床支援プログラムの作成	成人看護学 I・II 徳永友里 講師
	1年間	○秋庭紗耶香、加来成予、小林杏菜、高橋美穂、福田真奈	研究指導講師	看護研究	キャリアデザイン構築のきっかけとその要因について	基礎看護学 佐藤政枝 教授
	1年間	○石井美紀、成田麻美、岡田万平	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 I・II 徳永友里 講師
	1年間	○有田直人、梶原沙央里、加藤耕平	研究指導講師	看護研究	当院ICU入室患者にEGDMを実施し有効性の検討を行う	成人看護学 I・II 今津陽子 講師
	1年間	○黒木絵里加、深水麻美、本間あかり、近藤佳代子、	研究指導講師	看護研究	部署全体で新人教育を行うためのスタッフへの有効なアプローチ方法について	基礎看護学 佐藤政枝 教授
	1年間	○岩崎和子(血浄)、竹山志津子、岡本幸子、野見山映子、石田由美子(8-4)	研究指導講師	看護研究	糖尿病性腎症患者の透析導入までの保存期間と自己管理及び自己管理に影響する要因との関連	成人看護学 I・II 渡部節子 教授
	1年間	○長野郁美、高橋麻衣子、藤田純(6-4)	研究指導講師	看護研究	口腔ケア実施時の看護師の自信の向上を目指した介入プログラムの効果	老年看護学 叶谷由佳 教授
	1年間	○鈴木愛子、竹田弘美、平田友美、秋吉彩香、金井静江	研究指導講師	看護研究	選択的動注化学放射線療法を受ける口腔がん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	○太田圭亮、望月ゆう子、中村加奈、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対する認識	基礎看護学 勝山貴美子 教授
	8月20日	新人看護師	講義・演習	フィジカルアセスメント	フィジカルイグザミネーション	基礎看護学 塚越みどり 准教授
	8月9日	CDP2段階以上	講義・演習	看護倫理 II	看護倫理基礎知識、事例検討会	精神看護 松下年子教授、他
	8月8日	CDP4段階以上	講義、演習	看護倫理 III	看護倫理事例の検討	基礎看護学 勝山貴美子 教授
	①6月27日 ②8月6日 ③12月18日	教育担当者	講義・演習	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 佐藤政枝 教授
	①5月9日 ②10月4日 ③2月21日	CDP4段階以上	講義・演習	リーダーシップ III	PDCAサイクルの実践、SWOT分析	老年看護学 叶谷由佳 教授
	12月12日	CDP3段階以上	講義・演習	セルフマネジメント	アンガーマネジメント	精神看護学 田辺有理子 講師
	8月7日	CDP3段階以上	講義・演習	リーダーシップ II	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 勝山貴美子 教授
	9月5日	CDP2段階以上	講義	高齢者の看護 I	高齢者を取り巻く社会の現状と課題	老年看護学 叶谷由佳 教授
	9月29日	CDP2段階以上	講義	認知症看護	認知症加算 II 対象の研修、高齢者を取り巻く現状と課題	老年看護学 叶谷由佳 教授
	1年間	認知症看護認定看護師 6-4 山田康子	コンサルテーション	質指標作成	入院時に起こりやすい認知症の人の行動・心理症状の予防と軽減を目指した環境調整への取	老年看護学 叶谷由佳 教授
	1年間	慢性心不全看護認定看護師 8-4 安川奈緒美	コンサルテーション	質指標作成	8-4病棟における慢性心不全患者の支援体制	成人看護学 II 徳永友里 講師
	1年間	慢性疾患看護専門看護師 CCU 鈴木姿子	コンサルテーション	質指標作成	補助人工心臓(以下VAD)を装着した患者へのケア、チーム医療について	成人看護学 II 落合良太 准教授
	1年間	集中ケア認定看護師 立石由紀子、吉田友美	コンサルテーション	質指標作成	ICU入室患者の家族に見られる、集中治療後症候群の現状と看護介入の効果	成人看護学 II 三條真紀子 講師
	1年間	がん担当 CNS畠千秋、がん疼痛CN 宮下、斎藤、奥山、小林、坂本、町永	コンサルテーション	質指標作成	がん患者スクリーニングの陽性群に対する1次対応率	基礎看護学 勝山貴美子 教授 大山裕美子 講師
	1年間	摂食嚥下障害看護認定看護師 ACU 富井ルミ	コンサルテーション	質指標作成	救急病棟に入院する有熱患者の摂食嚥下障害の要因に関する検討	先端成人看護学 千葉由美 教授
	1年間	専門・認定看護師会	講義	質指標作成	質評価の考え方・コンサルテーション	基礎看護学 大山裕美子 講師
	1年間	がん担当	コンサルテーション	人材教育	がん看護人材育成について	成人看護学 渡邊真理 教授
	7月6日	臨床実習指導者	講義	人材教育	現在の看護教育・学生の特徴について	基礎看護学 佐藤政枝 教授
	5月25日	研究コース 臨床研究実施者・専門認定看護師等	講義	看護研究	文献クリティイーク(質)	精神看護学 高野歩 准教授

演習:1年次前期 日時未定(1コマ) 実習:1年次後期・2年次前期	看護学専攻学生 1年次・2年次 3名程度	演習 実習	周麻酔期看護学演習 I 看護学専門実習 I・II・III・IV	麻酔管理演習、 麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実習指導)	周麻酔期看護師 井出悠紀子
演習:1年次前期 日時未定(1コマ) 実習:1年次後期・3年次前期	看護学専攻学生 1年次・2年次 3名程度	演習 実習	周麻酔期看護学演習 I 周麻酔期看護学専門実習 I・II・III・IV	麻酔管理演習、 麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実習指導)	周麻酔期看護師 大山亜希子

	月日	対象	依頼内容			依頼先担当者(代表)
			種別	名称	テーマ	
附属病院より大学・大学院へ	後期 日時未定(2コマ)	看護学専攻学生 1年次・2年次 3名程度	実習	周麻酔期看護学専門実習 I・II・III・IV	周麻酔期看護実習時の調整およびカンファレンスにて助言・指導	手術室看護師長 玉井ゆう子
	後期 (1コマ)	看護学科1年生 100名	講義	看護栄養学	NSTCでは、NSTCが助けて有段階のアセスメント、事例相談の講義	摂食嚥下障害看護認定看護師
	6月14日(木) 3-5限 12:50-17:40	看護学科2年次生 100名	演習	基礎看護援助論Ⅲ	呼吸を整える技術(吸引)	病棟看護師2名
	6月28日 木 1-4限(8:50-16:00)	看護学科2年次生 100名	演習	基礎看護援助論Ⅱ	バイタルサイン測定	病棟看護師2名
	1月17日(木)1-4 限目	看護学科1年次生100名	実技試験	基礎看護援助論Ⅰ	実技試験患者役	病棟看護師3名
	5月8日(火)6時限 目	大学院医学研究科 看護学専攻	講義	看護倫理学	生命の始期に関する倫理的な課題	家族看護学CNS 森川真理
	11月6日(火)12:50 ~16:00	2年次生 100名	演習	成人看護演習1	急性期にある人の系統的身体査定とモニタリング (術後のフィジカルアセスメント)	外科系病棟看護師 2名
	11月20日(火) 12:50~16:00	2年次生 100名	演習	成人看護演習1	急性期にある人の機能回復に向けた支援 (術後の離床支援)	外科系病棟看護師 2名
	6月1日(金) 12:50~16:00	看護学科3年次生 50名×2	演習	成人看護演習Ⅱ	血糖コントロールが必要な患者の看護(実技演習)	病棟看護師5名
	6月8日(金) 12:50~16:00	看護学科3年次生 50名×2	演習	成人看護演習Ⅱ	身体審査(呼吸・循環など)	病棟看護師5名
	10月25日(木) 12:50~16:00	看護学専攻学生 1年次1名	講義	がん看護学特論Ⅱ	がん看護における症状マネジメント ①アセスメントの視点 ②ケアの実際	がん看護専門看護師 畠 千秋
	11月8日(木) 12:50~16:00	看護学専攻学生 1年次1名	講義	がん看護学特論Ⅱ	終末期がん患者と家族の抱える苦痛・苦悩への援助	がん看護専門看護師 畠 千秋
	12月6日(木) 12:50~16:00	看護学専攻学生 1年次1名	講義	がん看護学特論Ⅱ	がんリハビリテーション看護 継続がんケア (1)継続看護部門・地域連携室での継続看護の実際と課題	がん看護専門看護師 畠 千秋
	大学院生 1年次 未定	看護学専攻学生 1年次1名	実習	がん看護学専門実習Ⅰ	がん看護専門看護師の役割	がん看護専門看護師 畠 千秋
	7月 6コマ	大学院1年次(1名) 大学院2年次(2名)	演習	感染看護学演習	感染制御部ラウンドとラウンドにおける看護師の役割	感染制御部看護師長 中村加奈
	7月 2コマ	大学院1年次(1名) 大学院2年次(2名)	講義	感染看護学演習	院内におけるアウトブレイク時の感染対策	感染制御部看護師長 中村加奈
	11月 2コマ	大学院1年次(1名)	講義	感染看護学特論Ⅲ	病院における感染対策組織と感染対策の実際	感染制御部看護師長 中村加奈
	1月 1コマ	大学院1年次(1名)	講義	感染看護学特論Ⅲ	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
	7月(夏季集中) 5コマ	看護学専攻学生 10名程度	講義・演習	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演習(循環器系・呼吸器系:2コマ、消化器系:2コマ)	集中ケア認定看護師 もしくは 救急看護認定看護師 1名
	6月19日 3限	看護学科3年生 101名	講義	小児看護方法論	病院におけるプレパレーション(昨年と同様に2名の派遣をお願いいたします)	6-1病棟 小山 猛 師長
	1月21日 3・4限目 1月24日 3・4限目	看護学科3年生 101名	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習 (2日共に、2名ずつの派遣をお願いいたします)	6-1病棟 小山 猛 師長
	10月12日 1限	看護学科2年生 101名	講義	家族看護学	炳光にての家族への理解と援助、すこもか炳光になつた時のその家族における生活と健康、ならびに看護実践の特性	森川真理CNS
	6月8日 3限 6月15日 3限	小児看護学 院生 2名	講義	小児看護学特講Ⅰ	家族の理論、 家族の理論の看護実践への応用	森川真理CNS
	10月22日 3・4限 10月29日3・4限	小児看護学 院生 2名	講義	小児看護学演習Ⅱ	特定状況の課題に対する専門的看護実践 周術期の状況にある子どもと家族(実践例の提供・ケース分析、援助への研究活用)	ICU・HCU 立石由紀子集中ケア認定看護師
	5月24日(木)3・4限 5月31日(木) 3・4限	看護学科3年生100名	演習	母性看護演習	産褥・新生児の看護技術	6-2病井上師長 依頼人数 (6-2産科助産師2名)
	7月12日 (木) 3限	看護学科3年生100名	実習オリエンテーション	母性看護学実習	産婦人科外来実習について	産婦人科外来 助産師1名
	10月26日(金)4限	看護学科2年生100名	講義	母性看護方法論	ハイリスク妊娠・異常妊娠時の看護	6-2病棟井上師長 依頼人数 (6-2産科助産師1名)
	11月30日(金)3限	看護学科2年生100名	講義	母性看護方法論	異常分娩・異常のある産婦への看護	6-2病棟井上師長 依頼人数 (6-2産科助産師1名)
	7月 4コマ	大学院M1(老年看護学CNS)4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	山田康子認知症看護認定看護師
	7月 4コマ	大学院M1(老年看護学CNS)4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(2コマ)、治療的介入(2コマ)	山田康子認知症看護認定看護師
	6月 1コマ	学部3年生	講義	老年看護方法論	高齢者とのコミュニケーションの特徴とかかわり方 認知機能の障害に対する看護(認知症の方)	山田康子認知症看護認定看護師
	6月 2コマ	大学院M1(老年看護学CNS)4名程度	講義	老年看護学演習Ⅱ	急性期にある高齢者の廃用症候群予防の看護	稻葉桜看護師長 集中ケア認定看護師
	6月 3コマ	大学院M1(老年看護学CNS)4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	森川真理家族支援専門看護師
	12月 1コマ	学部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	継続看護担当 清田 みゆき看護師
	12月 1コマ	学部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	病棟看護師2名
	12月 1コマ	学部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	病棟看護師2名
	6月 2コマ	大学院M1(老年看護学CNS)4名程度	講義	老年看護学演習Ⅰ	終末期にある高齢者と家族の看護	野崎静代 がん看護専門看護師
	11月 2コマ	大学院M1(老年看護学CNS)4名程度	講義	老年看護学演習Ⅲ	在宅で療養する高齢者の終末期看護	野崎静代 がん看護専門看護師
	6月 1コマ	大学院M2(老年看護学CNS)2名程度	実習	老年看護学専門実習Ⅱ	実習指導	野崎静代 がん看護専門看護師
	7月 1コマ	大学院M2(老年看護学CNS)2名程度	実習	老年看護学専門実習Ⅲ	実習カンファレンス	野崎静代 がん看護専門看護師
	1月 1コマ	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	実習	老年看護学専門実習Ⅰ	実習カンファレンス	野崎静代 がん看護専門看護師
	6月 1コマ	学部3年生	講義	老年看護方法論	放射線・化学療法と看護(高齢者のがん看護) 終末期における看護	野崎静代 がん看護専門看護師

	月日	対象	依頼内容			依頼先担当者(代表)
			種別	名称	テーマ	
セ 看 護 キ ア リ ア 附 属 病 院 支 援	5月 1コマ	学部2年生 100名	講義	在宅看護方法論 I	終末期にある療養者と家族の支援	野崎静代 がん看護専門看護師
	1月 1コマ	学部3年生 100名	講義	在宅看護方法論 II	終末期にある在宅療養者とその家族への支援技術 および看護過程の展開	野崎静代 がん看護専門看護師
	7月 4コマ	学部4年生 20名程度	実習	地域看護学実習 II (在宅)	実習カンファレンス	野崎静代 がん看護専門看護師

セ 看 護 キ ア リ ア 附 属 病 院 支 援	11月20日	CDP3以上	講義・演習	院内研修	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
	①2月14日 ②3月7日	看護師長	講義・演習	院内研修	看護管理者研修	看護キャリア開発支援センター センター長 陣田泰子
	2月19日	多職種	講義・演習	院内研修	これからの専門職連携教育と協働	看護キャリア開発支援センター センター長 陣田泰子

大 学 ・ 大 学 院 よ り セ ン タ ー 病 院 へ	30年5月～ 31年2月	浦崎多恵 櫻庭睦美 金木れい	研究指導	看護研究 実践コース	ペリネイタル・ロスを経験した患者・家族を対象としたグリーフケアの文献検討 (9-1)	母性看護学講師 竹内翔子
	30年5月～ 31年2月	○加藤幸恵 小泉知美 市川侑奈 朝日瞳 松島昌秀	研究指導	看護研究 実践コース	パーキンソン病患者が捉えるウェアリング・オフ現象の経験 —DBS術後の語りを通した事例の分析— (10-2)	基礎看護学教授 佐藤政枝
	30年5月～ 31年2月	○柴田優香 安倍早紀 宇田和代 庄司泰子	研究指導	看護研究 実践コース	頭頸部癌患者の皮膚障害に対する早期保湿ケアの効果の検証 (12-1)	看護生命科学講師 伊吹 愛
	30年5月～ 31年2月	○森田晴美 酒井結実 齋木彩夏 竹井陽美	研究指導	看護研究 実践コース	教育入院プログラムを受けた学童期後期から思春期初発 1型糖尿病患者の退院後の体験	小児看護学准教授 佐藤朝美
	30年5月～ 31年2月	○阿崎真智子 齋藤真理子 大月菜穂子 和田伸子 阪口智恵	研究指導	看護研究 実践コース	当院外来化学療法室通院中のがん患者の就労実態と患者ニーズの調査 (外来B)	成人看護学 I・II 教授 渡邊真理
	30年5月～ 31年2月	佐々木礼奈 斎藤紀子 深澤文美 高橋麻衣子	研究指導	看護研究 実践コース	きょうだい面会がきょうだいに及ぼす影響 ～きょうだいへのインタビューから～ (NICU)	小児看護学准教授 佐藤朝美
	30年5月～ 31年2月	○橋本莉那 西口利映子 原島美咲 高橋宏子	研究指導	看護研究 実践コース	術後関節リウマチ患者に対する効果的な退院支援、指導とは(仮) 14階病棟	基礎看護学講師 大山裕美子
	30年5月～ 31年2月	○渡辺早紀 高木美帆 高橋宏子	研究指導	看護研究 実践コース	乳房再建術を受ける患者の術前オリエンテーション効果の検証 (特別室)	看護生命科学教授 赤瀬智子
	30年5月～ 31年2月	○立花寿理 佐藤真美 宮武千真 菅野真綾 西口悦子 田辺有理子	研究指導	看護研究 実践コース	腎移植をうける成人期発達遅滞患者と家族への看護 (10-1)	精神看護学講師 田辺有理子
	30年5月～ 31年2月	○阿部淳子 桐原聰子 前田有希 畠家章子	研究指導	看護研究 実践コース	下肢壊疽患者の問題行動の原因に対する病棟看護師の捉え方 (12-2)	看護生命科学教授 赤瀬智子
	9月28日 10月9日 17:30～19:00	全看護師対象 9/28 28名、10/9 12名	講義・事例検討	院内研修	倫理研修 ～より良い意思決定のために～	基礎看護学准教授 佐藤みほ
	7月2日 17:30～18:45	全看護師対象 17名	講義	院内研修	実践報告の進め方 ～効果的に看護研究を進めるために～	母性看護学准教授 飯田真理子
	6/6, 9/18, 12/19, 1/15, 3/5 17:30～19:00	辻本真由美 辻田佳小里 酒井結実 多田真太郎 遠藤恵美	スーパービジョン	CNS会	CNSとしての役割開発のための事例報告(特に倫理的課題に関する内容) CNSの臨床実践を研究的に発展させるための方略について	基礎看護学教授 勝山貴美子

セ ン タ ー 病 院 よ り 大 学 ・ 大 学 院 へ	4月27日 1コマ	看護学専攻学生 1年次	実習	看護生命科学特講 I	スキンケアの看護実践	皮膚・排泄ケア認定看護師 11-2病棟 宮田晶代
	6月18日1.2限 6月22日1-4限	大学院M1(老年看護学CNS)	講義	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(4コマ) 褥瘡に関する高齢者と家族の看護(2コマ)	皮膚・排泄ケア認定看護師 11-2病棟 宮田晶代 地域連携室 大里浩子
	後期 2コマ	看護学専攻学生 1年次・2年次	実習	周麻酔期看護学 専門実習 I・II・III・IV	周麻酔期看護実習時の調整およびカンファレンスにて助言・指導	手術室看護師長 藤谷裕美
	6月21日 3-5限	看護学科2年次生100名	演習	基礎看護援助論 III	与薬の技術(点滴静脈内注射)	14階病棟 橋本莉那 10-1病棟 高山友梨子
	6月28日 1-4限	看護学科2年次生100名	演習	基礎看護援助論 II	バイタルサイン測定	10-2 病棟 市川侑奈 14階病棟 原島美咲
	11月8日 10時30分～12時	看護学科2年次生 100名	臨床講義	成人看護方法論2 臨床講義	急性期にある人の看護の実際 「臨床現場における急性期看護」	GICU 急性・重症患者看護 専門看護師 多田真太郎
	5月21日～6月15 日	大学院3年次(1名)	実習	感染看護学専門実習 II	感染症患者と易感染患者に対する看護実践	感染制御部 感染症看護専門看護師 辻田佳小里
	6月26日 2限	看護学科3年生101名	講義	国際看護学 II	米国におけるICU看護:米国における小児・成人 ICU看護の実践について現地での就労体験をもとに講義	GICU 看護師 内野なつき
	1月21日3・4限目 1月24日3・4限目	看護学科3年生101名	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習	13-1病棟 看護師 西村奈々代 阿久津裕美
	6月22日3限 6月29日3限	小児看護学 院生2名	講義	小児看護学特講 I	子どものストレスコーピング理論、看護実践への活用	13-1病棟 小児看護専門看護師 酒井結実CNS
	11月30日(金)1限	看護学科2年生100名	講義	家族看護学	家族の誕生期における生活と健康、看護実践の特性	9-2 助産師 豊田祐好

	月日	対象	依頼内容			依頼先担当者(代表)
			種別	名称	テーマ	
	7月19日 8:50-12:00	精神看護学 院生1年次生 4名	臨床講義	精神看護学特講IV	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	地域連携室 精神看護専門看護師 遠藤恵美
	7月26日 8:50-12:00	精神看護学 院生 1年次生 4名	臨床講義	精神看護学演習	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	地域連携室 精神看護専門看護師 遠藤恵美
	演習:1年次前期	看護学専攻学生 1年次・2年次 2名程度	演習実習	周麻酔期看護学演習 I 周麻酔期看護学専門 演習演習	麻酔管理演習、 麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一 連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実 際の流れ)	周麻酔期看護師 大須賀明里
	演習:1年次前期	看護学専攻学生 1年次・2年次 3名程度	演習実習	I 周麻酔期看護学専門 演習演習	麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一 連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実 際の流れ)	周麻酔期看護師 橋本奈央子

支 援 看 護 セ ン タ ー 病 院 よ り 開 発 セ ン タ ー タ リ ア 完 了 よ り 開 発 セ ン タ ー	7月19日 8:50-12:00	CDP2以上14名	講義	研修 オープニングセミナー	キャリアデザイン～自立した専門職として成長し ていくために～	看護キャリア開発支援セン ター
	9月10日 13:30-17:00	新任看護師長	講義	研修	2病院合同新任看護師長研修	看護キャリア開発支援セン ター
	10月18日 11月13日 14:30-15:30	看護師長	講義	研修	看護管理者研修 看護現場学から考える「看護の質」 ～師長のマネジメント再考～	看護キャリア開発支援セン ター センター長 陣田泰子
	2月21日 17:15-19:00	全職種 43名	講義	研修	職員教育研修委員会共催 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

V その他・資料



YCU-N
ジェネラリスト育成の考え方

平成 30 年 11 月

横浜市立大学
看護キャリア開発支援センター

I ジェネラリスト育成に関する基本的考え方

日本は超高齢社会に対応する医療政策の基本方向として、疾病構造の変化を踏まえ「治す医療」から「治し、支える医療」への転換が行われている。医療機能の分化・強化・連携推進が求められる状況の中で、横浜市立大学も高度急性期医療の役割を担い、「横浜市民の最後の砦」として良質な医療サービスを提供することが求められている。患者の早期機能回復を推進するためにも、地域包括ケアシステムにおける保健・医療のサービス提供体制が推し進められており、地域の健康力の向上に寄与することを期待されている。

横浜市は医療法に基づく「神奈川県保健医療計画」(神奈川県、2013) だけでなく、平成25年「よこはま保健医療プラン」(横浜市、2013) を策定し、保健・医療・福祉の様々な担い手の連携・協働を進め、市民中心の保健医療の仕組みづくりを推進し、大都市横浜ならではの地域医療連携体制を構築するプランを提示している。このプランでは、附属病院および市民総合医療センターが先進医療を推進・提供し、医療政策に寄与する役割であること、横浜市立大学が市内唯一の大学医学部、県内唯一の公立大学医学部として、市内・県内の地域医療を支える人材育成を担う機関であることが示されている。看護基礎教育から卒後教育までの、継続し連携した看護職人材育成が、横浜市立大学に求められる役割といえる。

どのような患者に対しても横浜市立大学病院看護師として臨床実践能力を発揮し、看護を提供できることが必要であり、これらは横浜市立大学に求められる看護職人材育成においてジェネラリストをどう育成するか、そしてキャリア形成をどう構築するかに依るものである。そこで看護キャリア開発支援センターとして、今後の2病院・看護学科の看護職人材育成の礎となるよう看護職ジェネラリスト育成の基本的考え方を示すこととした。

II YCU-Nジェネラリスト育成指針の検討にあたって

1 言語定義

「ジェネラリスト」

ジェネラリストとは、特定の専門あるいは看護分野にかかわらず、どのような対象者に対しても経験と継続教育によって習得した多くの暗黙知に基づき、その場に応じた知識・技術・能力を発揮できる者をいう。

— 日本看護協会

「看護にかかわる主要な用語の解説」概念的定義・歴史的変遷・社会的文脈より一
(日本看護協会, 2007)

「プロフェッショナル」

専門家を指す。ここでは専門職としての看護師を指す。

「ジェネリック・スキル」

変化していく社会、その中で活躍していく為に、どんな時も汎用的に役立つ能力・態度・志向を、ジェネリック・スキルという。OECD（経済協力開発機構）では、単なる知識や技能だけではなく、特定の文脈の中で複雑な要求（課題）に対応することができる力として、①社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力 ②多様な社会グループにおける人間関係形成能力 ③自律的に行動する能力を提示している。（OECD、2000）

「実践共同体」

ある分野の知識や技能を持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団をさす。参加者がそのような集団への具体的な参加を通して知識と技巧の修得が可能になり、参加者の社会的実践がくりひろげられる。（宇沢、2005、野村、2007）

2 ジェネラリスト育成の検討経緯

横浜市立大学ジェネラリスト育成の基本的な考え方・方向性の検討では、2017年9月に公表された「日本学術会議 看護学士教育課程を通して学生が獲得すべき基本的能力」をベースとした。これは看護系大学の学士教育における根本的な考え方をまとめたものであり、近年の高齢化、在宅医療の推進などを見据えた内容である。看護基礎教育から卒後教育まで継続し、連携した看護人材育成、臨床実践となても基盤となる能力のため、ベースとなる能力として検討を開始した。

この基本的能力をジェネラリストとして臨床で発展させるため、P. ベナーの「ナースを育てる」「初心者から達人へ」「看護実践における専門性 達人になるための思考と行動」を参考にした。エキスパートナースへの移行に向けたプロセス、臨床実践における臨床的知識を発展させるために求められる経験的教育・学習、臨床的論証等を、臨床で発展・育成する視点とした。またあらゆる場の看護師に共通する看護実践能力の指標として示されている2016年日本看護協会「クリニカルラダー」も参考にし、横浜市立大学と横浜市・地域医療の連携、大学病院が持つ教育・研究能力の育成という視点から、比較・検討した。そして以下「Ⅲ-2 ジェネラリストに必要な基本的能力」として、6基本的能力、21能力としてまとめた（表1 ジェネラリストにおける6つの基本的能力と21の下位能力）。

このジェネラリストの基本的能力のさらなる基盤として、社会人、医療職員・看護職員、横浜市立大学職員としての基盤を検討し、構造化した。構造化では、2008年アメリカの労働省ETA（Employment and Training Administration）が示した16業種別コンピテンシーモデルを参考にした。社会人としての基盤は、2003年OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development：経済協力開発機構）「The Definition and Selection of KEY COMPETENCIES」のキー・コンピテンシー、これらをベースとした2006年経済産業省「社会人基礎力」、2008年文部科学省「就業力」を参考にし、横浜市立大学の看護職として求められるジェネリック・スキルとした。また横浜市立大学の人材開発2018「YCU人材育成プラン」で示される『求められる教職員像』や、患者取扱い事故から大切にしている安全文化・多職種協働を、医療職員・看護職員・横浜市立大学職員基盤として位置づけた（表2 ジェネラリストに必要な能力（3階層）と検討資料）。

またジェネラリストである各看護師を1つの船に例え、その船が航海に出ながらキャリア開発し続けることをイメージし、船・航海図として示した。そして横浜市立大学が目指すジェネラリストの育成計画を、「YCU-N」（Yokohama Career Up for NURSE）と命名し、次世代を担うプロフェッショナルに必要なスキル獲得へのロードマップとして、2病院・看護学科共通に機能するものとして示した。

III 検討結果

1 横浜市立大学が目指すジェネラリスト

横浜市立大学の安全・倫理を基盤とし、看護師に必要な基本的能力を身につけながら知識・技術・能力を発揮し、キャリア開発をし続ける看護師

2 ジェネラリストに必要な基本的能力

（表1 ジェネラリストにおける6つの基本的能力と21の下位能力）

【6つの基本的能力】

- 1)ヒューマンケアを提供するために必要な基本的能力
- 2)対象を全人的に捉え、根拠に基づく看護を展開するために必要な基本的能力
- 3)健康課題に対応した看護を展開できる基本的能力
- 4)ケア環境とチーム体制を整備し看護を展開する基本的能力
- 5)生涯専門職として研鑽を継続していく基本的能力
- 6)専門職として看護の実践知を共有できる基本的能力

3 ジェネラリストの構造（表3 YCU-N ship）

【構造】

横浜市立大学職員・医療職としての基盤は、大学職員としての倫理・コンプライアンスだけでなく、医療安全に注力を注いできた大学としての経緯もあり、安全は当大学の基本・基盤である。そして安全を促進するコミュニケーションもそれに付随する基盤である。つまり、プロフェッショナルとしての「危機感 一体感 責任感」を持った人材育成と、「安全、倫理、感染、コミュニケーション、マネジメント」が医療・看護職としての基盤といえる。また、これらは社会で生きていくための、汎用性のある知識学習を活用する能力であるジェネリック・スキルである。これらを基盤とし、看護職として必要な能力を整理し、構造化した。

【構造・階層（ビルディングブロック）の位置づけ】

1) 第1層（最下段）

ジェネラリストに必要な基本的能力の基盤には、基盤となる能力、つまりすべての社会人に求められる能力を位置づける。

2) 第2層

職業人として求められる能力を示す。ここでは、医療専門職として求められる能力や、横浜市立大学の職員として求められる「新YCU人材育成プラン」に基づく、求められる教職員像を位置づける。

3) 第3層

横浜市立大学附属2病院の看護職として修得すべき能力、つまりYCU-Nジェネラリストとしての能力（表1）を位置づける。

4) 第4層

各部署・役割に応じて必要となる専門的な能力を位置づける。専門性や特性は個別の状況により異なる。

4 人材育成方針に基づいたYCU-N航海マップとしての活用

横浜市立大学という港（横浜港）に入港したメンバー（ship）は、基礎教育を踏まえた4層の能力を持つ船 ship として成長する。4層を持つ ship は、必要な教育や経験を積みながらエンジンを動かし、いかなる状況の中でも対応できる看護力を備えていき、まずは横浜市の人材として保健・医療・福祉の担い手となる。病院・看護部・同僚は、そのエンジンを動かす実践共同体である。

4層を持つ ship は自らキャリアデザインを描くために、未来に向けてグローバルな世界へ航海する。

IV 今後の課題

1 育成サイクル

基礎教育・継続教育の一貫した人材育成により、現状改善・改革が出来る（のぞむ）人材を育成するためのサイクルを、看護学科・附属2病院で促進する。

1) 基礎教育では、対象を把握しその状況をアセスメント出来る思考力を養成し、実習において動く臨床現場の中でそれらの学びを運用している過程を踏み、看護師の基本的能力を養成する。

2) 継続教育では、基礎教育で養成された能力を、卒後継続して培った経験によるさらなるエキスパートナースとしての能力を備えて、あらゆる対象と状況に対応できるまでのプロセスを意図的に育む環境創りと人材育成を行う。

2 推進するためのシステム作り

ジェネラリスト育成を促進する教育・環境として以下を設定し、促進する。

- 1) 省察思考の職場、内省と対話における看護の概念化による「看護の見える化」の促進
- 2) 職場学習から生涯学習へと続くキャリアデザイン
- 3) 教育的環境実践共同体としての相互作用と、相互学習を促進する環境づくり
- 4) ポートフォリオによる「学びのファイル」作成、自主管理

3 評価、ラダーの校正

検討したジェネラリストに必要な基本的能力の評価、これらの能力を臨床で指標・活用できるラダー作成は、今後の課題である。

表1 ジェネラリストにおける6つの基本的能力と21の下位能力

① ヒューマンケアを提供するために必要な基本的能力

- 看護の対象となる人々の尊厳と権利を擁護する能力
- 意思決定を支える能力
- 実施する看護について説明し同意を得る能力
- 援助的関係を形成するコミュニケーション能力

② 対象を全人的に捉え、根拠に基づく看護を展開できるために必要な基本的能力

- 人間を多面的(病態生理、生活者、社会)に捉え、統合する能力
- エビデンスを収集・活用して臨床判断できる能力
- 問題解決思考を用いて看護を実践する能力
- 看護援助技術を安全かつ適切に提供できる能力

③ 健康課題に対応した看護を展開できる基本的能力

- 健康の保持増進と疾病を予防する能力
- 急激な健康破綻と回復過程にある人々を援助する能力
- 慢性疾患及び慢性的な健康課題を有する人々を援助する能力
- 終末期にある人々を援助する能力の育成を行う能力

④ ケア環境とチーム体制を整備し看護を展開する基本的能力

- 看護機能と看護の質を評価し改善するマネジメント能力
- 多職種と協働して地域ケアシステムを構築する能力
- 安全なケア環境を提供する能力
- 保健医療福祉の協働チームでリーダーシップをとり多職種と連携する力
- 社会の動向を踏まえて看護を創造(アート)する能力

⑤ 生涯専門職として研鑽を継続していく基本的能力

- 生涯学習を継続して成長するための自己教育力とキャリアデザイン力
- 看護専門職(プロフェッショナル)としての価値と専門性を発展する能力

⑥ 専門職として看護の実践知を共有できる基本的能力

- 対象のレディネスに合わせて教育・指導する能力
- 看護実践を研究的視点で捉える能力

表2

ジェネラリストに必要な能 力(3階層)と検討資料

第3層	横浜市立大学附属2病院の看護職として修得すべき能力 YCU-Nジェネラリストとしての能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 6つの基本的能力と21の下位能力
第2層	医療専門職(看護職)として求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参考基準 看護学分野 ※ 参考:http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-h170929-9.pdf
第1層	横浜市立大学教職員として求められる能力 YCU人材開発プランに基づく教職員像	<ul style="list-style-type: none"> ● 横浜市立大学のミッション ● 横浜市立大学人材育成ポリシー ● 横浜市立大学求められる教職員の姿「危機感・責任感・一体感を備えた教職員」 ※ 参考:https://www.yokohama-cu.ac.jp/staff/other/talent_development.html https://www.yokohama-cu.ac.jp/policy/tt534t000000j8o-att/handbook1610.pdf
	すべての社会人に求められる基盤となる能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 新しい能力 ● 社会人基礎力 ● ジェネリックスキル ● コンピテンシー、キー・コンピテンシー、リテラシー ● ノンテクニカルスキル <p>※ 参考:http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2011/09/pdf/039-049.pdf http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-h170929-9.pdf http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/09/20/1325670_03.pdf http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/016/siryo/06092005/002/001.htm</p>

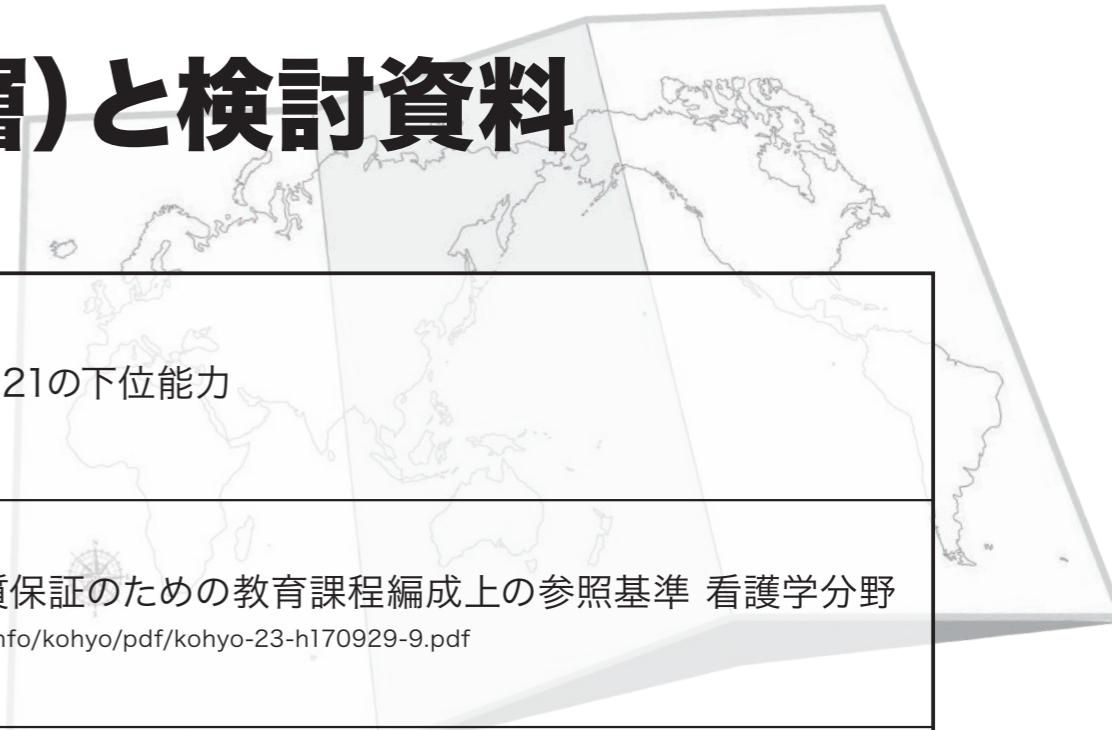
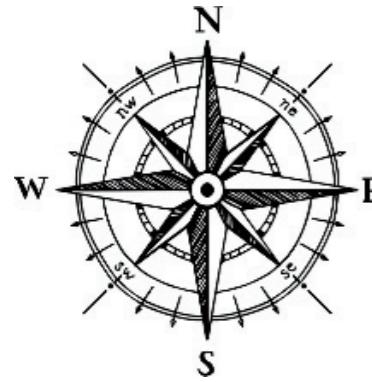


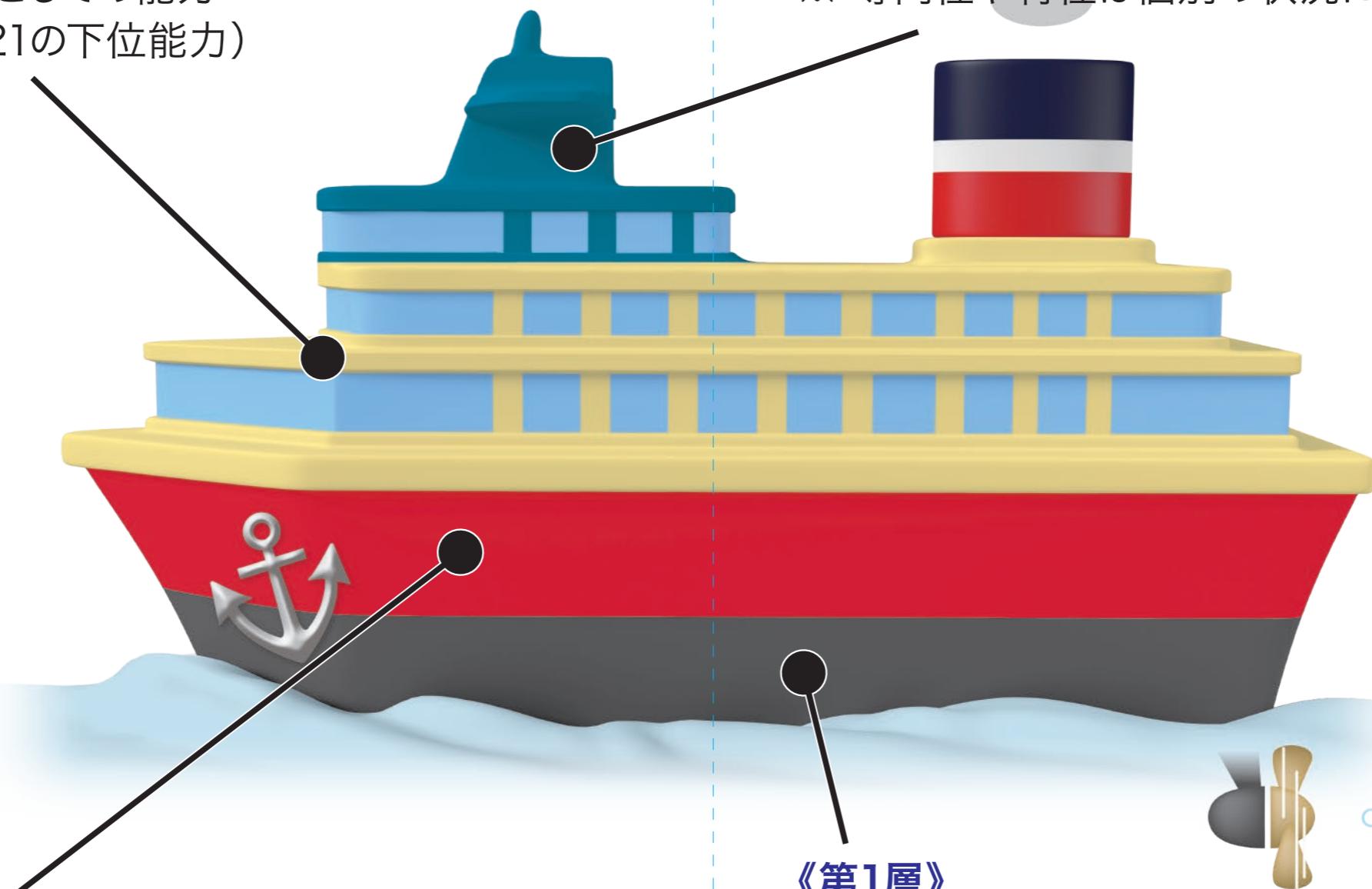
表3

YCU-N ship

ジェネラリストに必要な能 力(4階層)

《第3層》

横浜市立大学附属2病院の看護職として修得すべき能力
YCU-Nジェネラリストとしての能力
(6つの基本的能力と21の下位能力)



《第2層》

医療専門職および横浜市立大学教職員として求められる能力
YCU人材開発プランに基づく教職員像

《第4層》

各部署・役割に応じて必要となる専門的な能力
※ 専門性や特性は個別の状況により異なる

《第1層》

すべての社会人に求められる基盤となる能力



【引用文献】

- ・神奈川県：平成 25 年神奈川県保健医療計画。
【<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f742/>】(2016 年 10 月 25 日)
- ・横浜市健康福祉局：よこはま保健医療プラン 2013, 2013.3
- ・日本看護協会：看護にかかわる主要な用語の解説、概念的定義・歴史的変遷・社会的文脈, 2007
- ・大生定義：プロフェッショナル：教育・研究・実地医療でその求められる科学性・人間性・社会性、日本内科学会雑誌, 99 卷 1 号, 2010
- ・OECD : THE DEFINITION AND SELECTION OF KEY COMPETENCIES, 2000
文部科学省：OECD における「キー・コンピテンシー」について,
【http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/016/siryo/06092005/002/001.htm】(2016 年 10 月 25 日)
- ・経済産業省：社会人基礎力,
【<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>】2006 (2016 年 10 月 25 日)
- ・文部科学省：就業力,
【http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/shugyou/1292891.htm】2010
(2016 年 10 月 25 日)
- ・宇沢弘文：社会的共通資本、岩波新書, 2005, 東京
- ・野村恭彦監修：コミュニティ・オブ・プラクティス, 翔泳社, 2007
- ・日本学術会議：大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参考基準看護学分野
平成 29 年 9 月 29 日、日本学術会議 健康・生活科学委員会 看護学分科会
【<http://www.schj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-h170929-9.pdf>】
(2017 年 10 月 1 日)
- ・パトリシア・ベナー：井部俊子監訳ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ, 2005, 東京
- ・パトリシア・ベナー, クリストイン・タナー, キャサリン・チェスラ：訳 早野 ZITO 真佐子, 看護実践における専門性 達人になるための思考と行動, 2015, 東京
- ・パトリシア・ベナー：訳 早野 ZITO 真佐子：ナースを育てる、医学書院、2011.東京
- ・パトリシア・ベナー, パトリシア・フーパー-キリアキディス, ダフネ・スタナードベナー：監訳 井上智子, 看護ケアの臨床知 行動しつつ考えること(第 2 版), 2012, 東京
- ・日本看護協会：看護師のクリニカルラダー, 2016
- ・日本看護協会：看護師のクリニカルラダー活用のための手引き, 2016

横浜市立大学 看護職 キャリア開発システム
YCU-N (Yokohama Career Up for NURSE) 活用のてびき
(2019年2月版)

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～

YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!



横浜市立大学で、一人ひとりがマインド・スキルを磨き、成長し、
日本国内にとどまらず、世界で活躍できる看護職をめざします。

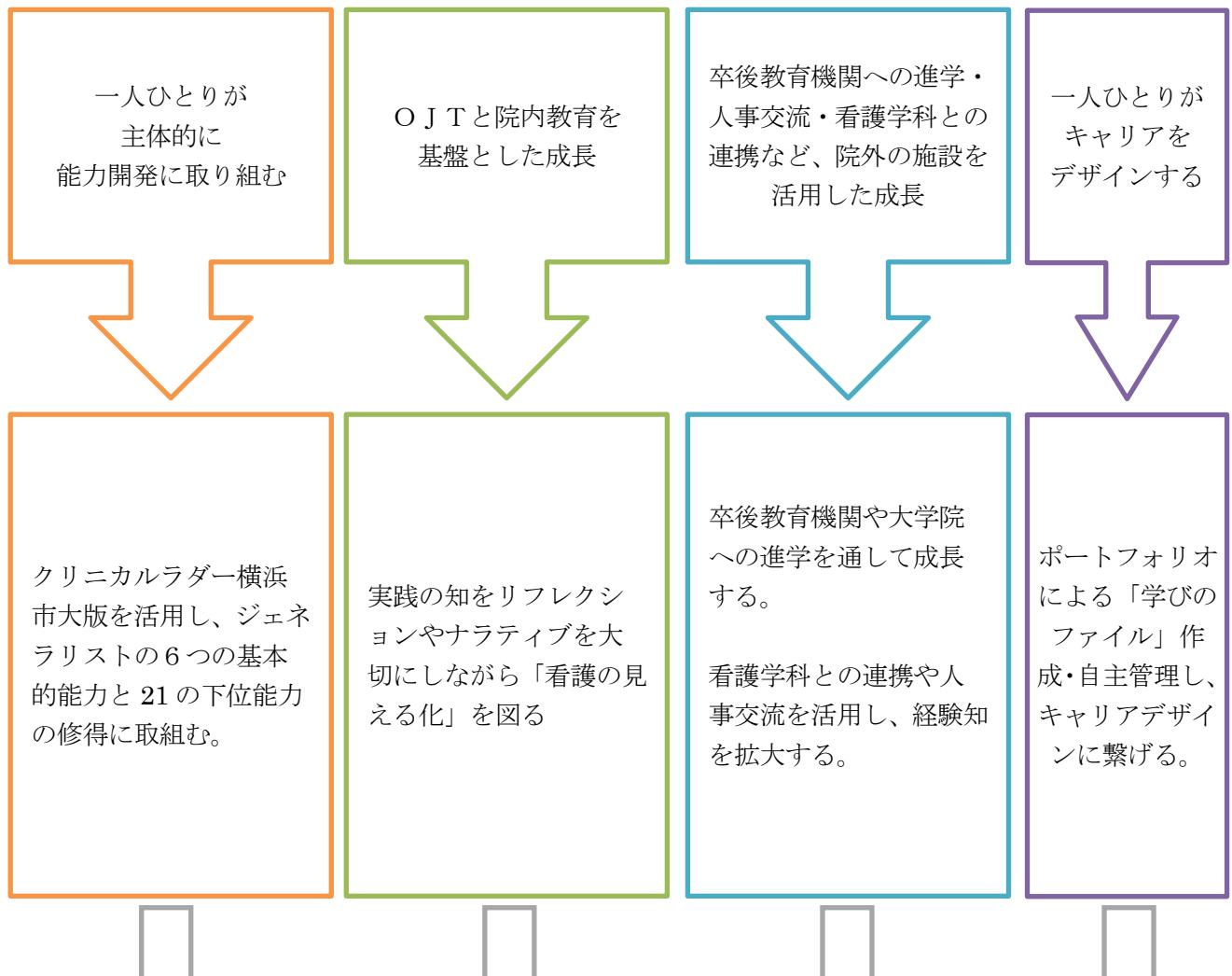
目 次

1	横浜市立大学附属2病院のジェネラリスト育成の考え方（概要）	P 1
2	YCU-N ship YCU-Nジェネラリスト育成の考え方とキャリアパス	P 2
3	キャリアラダー横浜市大版(仮称)とYCU-Nジェネラリストに必要な能力	P 3
4	キャリア開発の進め方について	P 4
5	キャリアマップ	P 5
1)	ジェネラリストをめざす方むけ	
2)	看護管理者をめざす方むけ	
3)	認定看護師をめざす方むけ	
4)	専門看護師をめざす方むけ	
5)	私のキャリアマップ [°]	



横浜市立大学附属2病院のジェネラリスト育成の考え方（概要）

すべての看護職がジェネラリストとして成長できるよう、能力開発・習得に取組みます。
スペシャリストや管理者を目指す方も、ジェネラリストとしての能力を身につけ、成長します。



基礎教育で養成された能力を、あらゆる対象と状況に対応できるよう育成

横浜市立大学が目指すジェネラリストとは
横浜市立大学の安全・倫理を基盤とし、看護師に必要な基本的能力を身に着けながら
知識・技術・能力を発揮し、キャリア開発をし続ける看護師

YCU-Nジェネラリスト

YCU-N ship (YCU-N ジェネラリスト育成の考え方のイメージ)

YCU-N ship

4層を持つshipは自らのキャリアデザインを描くために
未来に向けてグローバルな世界へ航海します

キャリアアンカー

それぞれが大切にする価値や看護觀などを表します。ジェネラリストとして成長するに従い、より育まれ自分の強みになるものです。



第4層

第3層

第2層

第1層

推進力

YCU-N shipの推進力は、実践を通してリフレクション(内省と概念化)により
養われます。

YCU-N ジェネラリスト育成の考え方とキャリアパス



YCU-N ジェネラリストとして修得すべき能力は、5段階になっています。
まず3段階までを経て、基本的な実践ができるることを目指します。
YCU-N ジェネラリスト4段階以降は、個々のニーズに応じ、キャリアの方向性を選択します。

6つの基本的能力と21の下位能力

1 ヒューマンケアを提供するために必要な基本的能力

- 1 看護の対象となる人々の尊厳と権利を擁護する能力
- 2 意思決定を支える能力
- 3 実施する看護について説明し同意を得る能力
- 4 援助的関係を形成するコミュニケーション能力
- 5 人間を多面的(病態生理、生活者、社会)に捉え、統合する能力

2 対象を全人的に捉え、根拠に基づく看護を展開できるために必要な基本的能力

- 6 エビデンスを収集・活用して臨床判断できる能力
- 7 問題解決思考を用いて看護を実践する能力
- 8 看護援助技術を安全かつ適切に提供できる能力

3 健康課題に対応した看護を展開できる基本的能力

- 9 健康の保持増進と疾病を予防する能力
- 10 急激な健康破綻と回復過程にある人々を援助する能力
- 11 慢性疾患及び慢性的な健康課題を有する人々を援助する能力
- 12 終末期にある人々を援助する能力の育成を行う能力

4 ケア環境とチーム体制を整備し看護を展開する基本的能力

- 13 看護機能と看護の質を評価し改善するマネジメント能力
- 14 多職種と協働して地域ケアシステムを構築する能力
- 15 安全なケア環境を提供する能力
- 16 保健医療福祉の協働チームでリーダーシップをとり多職種と連携する力
- 17 社会の動向を踏まえて看護を創造(アート)する能力

5 生涯専門職として研鑽を継続していく基本的能力

- 18 生涯学習を継続して成長するための自己教育力とキャリアデザイン力
- 19 看護専門職(プロフェッショナル)としての価値と専門性を発展する能力

6 専門職として看護の実践知を共有できる基本的能力

- 20 対象のレディネスに合わせて教育・指導する能力
- 21 看護実践を研究的視点で捉える能力

YCU-N ジェネラリストに必要な能力は、6 つの基本的能力と 21 の下位能力です。

能力段階の確認には、キャリアラダー横浜市大版（仮称）を活用します。

キャリアラダー横浜市大版（仮称）策定までの対応について

クリニカルラダー横浜市大版を活用し、看護実践能力の修得状況について確認します。

その他の能力については、CDP の指標を活用します。

クリニカルラダー横浜市大版は「看護師のクリニカルラダー（看護協会版）」を基本にした、看護実践能力の評価の指標です。全国レベルで活用可能な指標を包括します。

6つの基本的能力		評価の指標
1	ヒューマンケアを提供するために必要な基本的能力	CDPの人間関係能力の指標
2	対象を全人的に捉え、根拠に基づく看護を展開できるために必要な基本的能力	クリニカルラダー横浜市大版
3	健康課題に対応した看護を展開できる基本的能力	
4	ケア環境とチーム体制を整備し看護を展開する基本的能力	CDPのマネジメント能力の指標
5	生涯専門職として研鑽を継続していく基本的能力	
6	専門職として看護の実践知を共有できる基本的能力	CDPの教育・研究能力の指標

キャリア開発の進め方について

■ 1～3年目までは、技術のチェックを併せて行います。新人看護職員研修ガイドライン（厚労省）に則り、プログラムしています。

■ クリニカルラダーは、全国の看護師に共通する看護実践能力の指標です。「クリニカルラダー横浜市大版」は、それを包括しています。

■ チェックリストを活用して、次のステップや目標を設定し能力開発・向上に取組みます。目標シートの作成にも役立ちます。

■ 院内研修は、YCU-Nジエネラリストの何段階の方に向けた研修であるのかを明示しています。

■ 院内研修を活用して、リフレクションを学ぶ事ができます。積極的に活用しましょう。

■ 職場内には内省する機会が沢山あります。ちょっと立ち止まって、誰かと振り返りをしてみましょう。

■ 大学院や認定看護師の資格取得のための進学については、皆さんを支援する制度が整っています。

■ 進学については、毎年、希望者を募り選考しています。看護師長会を通してお知らせしています。

■ 進学後、組織貢献に期待しています。一緒に、患者さんへ、よりよいケアを提供しましょう。

■ キャリア支援は、基本的にラインで行います。所属する部署の師長へ相談してください。

■ 誰かにちょっと話を聞いてみたい。そのようなときは、看護キャリア開発支援センターにご相談ください。

■ 最後のページに、それぞれのキャリアを記載できるページがあります。活用しましょう。

看護職員の採用と定着

《看護学科生アルバイト》

看護職員雇用促進を目的に、採用確保活動の新たな取り組みとして、医学部看護学科学生(3~4年生)を対象とした「夏休み期間限定看護助手アルバイト」を募集しました。

4年生1名の応募でしたが、8月から9月にかけて11日間、看護助手として整形外科病棟の一員となりました。配膳・下膳、患者搬送、検体搬送、保清ケア、環境整備等が仕事の内容です。

受け入れ病棟としては、まず、看護師と一緒にケアを実施してもらい、学生さんが実施可能な業務を判断してから業務を委譲するようにし、他の看護助手とも連携しながら、業務を分担。安全に業務が遂行できるように、アルバイトの方の業務調整や対象患者さんの選定に配慮したそうです。病棟スタッフは、業務委譲と協働、安全への配慮等、改めて考える機会となり、また、患者さんから学生さんへのプラスのフィードバックが我が事のように嬉しかったとのこと。初の試みでしたが、安全な業務遂行と採用確保の両面に繋がる好機となりました。

看護助手アルバイトを体験して



患者さんからの言葉がやりがいと励みに…
そして、ナースとして働くイメージがもてました!

実習にはない夜勤業務を知ることができましたし、清潔ケアの経験を重ねることで達成感が得られました。又、ナースと看護助手の連携の大切さも学ぶことが出来ました。何より、ケアを通して得られる患者さんの表情の変化が嬉しく、アルバイト期間の成長を直接伝えくださる患者さんがいらっしゃって、やりがいと励みになりました。短期間でも看護師として働くイメージが持てました。

編 集 後 記

News letter ~輝くYCU~ 第3号

看護キャリア開発支援センターの「ホームページ・リニューアル」と「2年間の実績報告書発刊」から始まった29年度でした。本誌巻頭ページは、3年の締め括りとして附属2病院の看護部長、看護学科長、当センター長に執筆をお願いしました。

益々看護学科と2病院の連携・協力体制は深まっていますが、4年目、そして「次の節目」に向けて、さらに強力な連携を図り、期待を現実にしていかなければと引き締まる思いです。皆様のご支援に感謝し、今後とも宜しくお願い致します。



看護キャリア開発支援センター
運営会議メンバーと編集委員

看護キャリア開発センターの歩み 2017

4月	H27・28年度実績報告書発刊
4月~	【運営会議】各月開催(8・2月は休会)
5月~	【ワーキング活動】看護学科生の就職支援・定着促進(隔月)
6月~1月	【プロジェクト活動】ジェネラリスト育成の考え方検討
6・10月	【研修】附属2病院合同 副看護師長研修
6・9・12月	【研修】附属3病院合同 新任看護師長研修
8月~12月	第3回 保健師・助産師・看護師実習指導者講習会
10・11月	【研修】キャリアデザイン研修(センター病院・公開研修)
11月	【研修】キャリアデザイン研修(附属病院)
1月	【研修】多職種協働研修(附属病院)
2月	【研修】多職種協働研修(センター病院)

～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!



2018.3 第3号

～輝くYCU～

News letter

4年目を迎える 看護キャリア開発支援センターとして

近年、若者のキャリア開発は、不安定な未来社会で生き抜くことができる力の育成に向けて、知識注入型からアクティブラーニングへと舵を切りました。専門分野の枠を超えたスキルや態度は、ジェネリックスキルや21世紀型人材育成の方向として示され キーワードは“汎用性”と言えます。

良質な看護は、一人ひとり個別な状況をアセスメントし、問題解決と創意工夫によりふさわしい技術が提供されます。内省力を基盤にした世界の“汎用性”という方向性は、まさに看護が重視するセルフケア力と合致します。変わりゆく社会・医療の中で、人々と協働し専門職として責務を果たすために、看護力の育成には、専門職としての広がりと、より深い対人アプローチが期待されています。そして、また、看護師のキャリア開発支援のあり方は、世界標準と横浜市大の独自性を備えたものでありたいと思います。

今後とも皆さまのご協力とご支援の程、宜しくお願い致します。

看護キャリア開発支援センター
センター長 陣田泰子



MESSAGE FROM OUR CAPTAINS

平成30年4月、看護キャリア開発支援センターは4年目を迎えます。
連携機関から次なるステージへのメッセージです!

看護キャリア開発支援センターの 今後に期待して!

2010年に看護学科と附属2病院の連携に関する取組が始まり、教育・研究・医療・キャリア支援を軸とし臨床実習指導者研修の開催やキャリア支援センターの設置を進めてきました。そして2015年4月に待望の【看護キャリア開発支援センター】が設置され、今年度で3年が経過しました。そして実習指導者講習会が始まり、学科と両病院合同の副師長研修や新任師長研修、IPW・IPEを推進する多職種協働研修など年々活動が広がり嬉しい思いでいます。

看護学科卒業生も附属2病院に就職し、卒業生がリーダーとなり、さらに横市の大学院への進学、周麻酔看護師の育成、特定行為研修進学支援や修了者の活動支援など様々な活動を拡大し、当初の目的である、看護学科と附属2病院の連携がとても速いスピードで強化されたことを実感しています。今後も【看護キャリア開発支援センター】が発展し続けることを期待し、応援していきます。



横浜市立大学附属病院
副院長兼看護部長 杉浦由美子

卓越した実践能力を持つ YCUナース育成の拠点に

センター病院看護部では「信頼に応え、未来につながる看護を創造すること」を理念として、平成27年から3年間の看護部中期目標のもとで、看護提供方式・教育体制・勤務体制を見直し、自らがプロフェッショナルとして考え、共に学び続けることのために、学習環境や職場環境を変革させてきました。看護キャリア開発支援センターの4年目となる平成30年度は、センター病院看護部にとって新たな価値の始まりの年となります。

2025年問題を超えて2028年には建学100周年を迎えるに際し、次世代に向けて、看護キャリア開発支援センターが、本学の果たす役割である「医療人材の輩出と育成」「地域貢献」に向けて、卓越した実践能力を持つYCU-Nを育成する拠点として、航路を進めていかれることに期待をしています。



横浜市立大学附属市民総合医療センター
看護部長 濱崎登代子

看護職のキャリア支援



キャリアデザイン研修

～過去・現在・未来の自分を考える～

市民総合医療センターでは、平成29年10月11日、11月15日の2回(同内容)、陣田泰子センター長を講師とした「キャリアデザイン～過去・現在・未来の自分を考える～」をテーマに研修を実施しました。この研修は毎年開催し、今回が3年目となります。毎回、神奈川県看護協会のオープンセミナーとし、他施設からの参加も受け入れています。今年は他施設から3名の参加があり、延べ24名が参加しました。他施設の参加者の中には、陣田センター長の名前を見て、すぐに研修の申込みをしたという方もいました。当院からは新任看護師長をはじめ、中堅看護師から若手看護師まで様々な世代の看護師が参加しました。

研修後、受講者の声として、「大切にしたい看護観を再認識できた。自分のやりがいを持ってできる仕事をどう続けていくか考え中なので、研修を参考にして、今後の方向性の検討に役立てたい」「日々忙しい中、紙に書き、経験を相手に話すことでこれまでの患者との関わりから考える自分の看護観について見つめなおすことができた」「ケルト・レビンの言葉が身にしました。なぜ看護師になったのか、原点に振り返ることができました。元気になりました」等々、様々な感想が語られました。自己のキャリアをどのように考え、どのようにキャリアをデザインしていくか、それぞれの立場で考えることができ、自己のキャリアを考える有意義な機会となりました。



感染症管理モデルを修了した武田理恵看護師長は、AST(抗菌薬適正使用支援チーム)の一員として活動を開始しました。薬剤師・臨床検査技師と共に抗菌薬が適正に使用されているかモニタリングを行い、手順書に則り抗菌薬使用中止・変更の提案を行っています。不必要的抗菌薬が中止されるなどその効果は出ています。BSI・UTI・VAP・CVポートのサーベイランスにより看護手順の見直しを図っています。

附属病院

今後は金沢区保健所と連携をとりながら、地域の施設への感染管理や感染対策にも貢献予定です。



市民総合医療センター

創傷管理モデルを修了したセンター病院皮膚・排泄ケア認定看護師の宮田晶代さんは、特定行為の実施に向け手順書の電子化の準備を行い、特定行為を開始しました。

慢性創傷における血流のない壊死組織の除去、陰圧閉鎖療法、ドレーン抜去を実施するだけではなく、患者個々の環境や生活スタイルに応じたケアの実践を目指しています。

今後は現在の活動に加え、地域連携を視野に院内外の連続したケアの実践を進める予定です。



看護管理者のキャリア支援



副看護師長研修

テーマは「フォロワーシップ!!」

附属病院・センター病院合同の副看護師長研修が、平成29年6月5日、10月10日に行われました。講師は、看護学科基礎看護学教授の勝山貴美子先生を迎え、今年度は「フォロワーシップ」をテーマに2回講義を行っていただきました。昨年度まで1回／年開催の研修から2回に増やし、フォロワーシップの講義、現場での実践の振り返りの共有を行いました。1回目の研修で副看護師長としてのフォロワーシップを考え役割をイメージし、2回目では実践を重ねて新たに見えた課題や部署状況の共有を行いました。アンケートからは、研修が各副看護師長の成長に繋がったこと、良い人事交流の機会となったことがうかがえました。

フォロワーシップは受け身で行う事ではなく、上司にもスタッフメンバーに対しても主体的に働きかけることであると学びました。副看護師長として、部署の課題に対して自律性と主体性をもって取り組んでいきたいと思います。

受講生よりひとこと

勝山貴美子先生から副看護師長としてのフォロワーシップについての講義を受けました。2病院の副看護師長で、グループ毎に「今年度の取り組み課題について」や「理想とする職場環境」について、ポジティブに話し合いました。そこで、フォロワーとして取り組んだ事例について共有し、発表したこと、副看護師長の役割について再確認する機会となりました。今回の研修で部署における看護師長との関係性や自分の行動傾向についても知る機会となり、今後の役割行動に役立てていきたいと思います。



センター病院 荒井史子

多職種協働研修



2年目となる多職種協働研修を、全職種を対象に開催しました。「患者中心の質の高い医療を提供する」という共通の目標に向け、ワークを通して「ノンテクニカルスキル」を理解すると共に、「各専門職者が同じ場所で学び、お互いに学び合いながら、お互いのことを学ぶ機会」にすることを目的としています。今年度第一回目は附属病院で教職員研修委員会共催により、第2回目はセンター病院で職員教育・研修委員会共催により行いました。マシュマロとスパゲティを使ったワークは昨年と同様でしたが、知恵を出し合い、声をかけ合い、より高いタワーを創るという共通の目標に向けて笑顔あふれる楽しい研修となりました。

アンケートでは、「チーム医療はすごく大事だと考えているので興味を持ちながら楽しく参加出来た」「他の職種と一緒に学ぶ機会が少ないので楽しかった」「もっと講義が聞きたかった」という感想がありました。また、多職種協働に向け、「職種で縛られるのではなく、患者中心に今必要な事か一緒に考える」「壁を作らずに話したいことを話す意識・風土」が必要という意見も頂きました。



職種別(人)	附属病院	センター病院
医師	2	0
看護師	20	28
薬剤師	3	0
管理栄養士	2	0
診療放射線技師	3	4
臨床検査技師	3	3
作業療法士	1	1
理学療法士	1	0
臨床工学技士	2	2
社会福祉士	1	0
事務職員	5	1
参加者合計	43	39

人材交流

専門・認定看護師の質指標に関する取組

附属病院では、専門・認定看護師が各専門領域において、看護の質指標を取り組んでいます。今年度は、横浜市立大学医学系研究科看護学専攻看護管理分野の大山裕美子先生を講師に迎え、専門領域における看護の質評価についての講義を受けました。

質評価は数年取り組んできていますが、この研修を受けて改めて基本的な知識、分析方法の理解、具体的な方法のイメージに繋がり、日頃行われている看護を質として表し、可視化する事を目的としています。今後、専門・認定看護師が各分野で看護の質指標の結果を発表できるように取り組みを継続していきます。

大山先生の講義では、医療の質評価の枠組みを学び、専門・認定看護師として自分達の専門領域における「構造・課程・結果」の3側面とその具体的な内容について熟考する機会となりました。



横浜市立大学医学系研究科看護学専攻看護管理分野
大山裕美子先生

小児看護演習



～臨床実践知を伝える・学ぶ～ 附属2病院看護師の演習協力

小児看護学領域では、連携事業の一環として附属2病院看護部の協力により「小児看護演習」の授業を実施しています。小児看護学では、子どもの成長発達、健康増進に必要な看護実践を2年次より学びます。子どもの看護には、個別性だけでなく発達段階に応じた看護実践が求められますが、学生は病気の子どもへの看護をイメージすることが難しいようです。そのため3年次に「小児看護演習」として、事例をもとに「バイタルサインズ測定」「清拭」「与薬」「輸液管理」「安全」の技術演習、「看護過程の展開」を学習しています。



「輸液管理」演習



「看護過程の展開」のアドバイス



教員・看護師と演習後の振り返り

今回、看護師の方には「輸液管理」「看護過程の展開」をお願いし、「輸液管理」では子どもの安全を考慮した輸液管理の実際の指導、「看護過程の展開」では看護計画に沿った援助のロールプレイにアドバイスをいただきました。学生が発表した援助の工夫に関する議論の後、看護師から「子どもは処置の必要性はわかっているのよ」「子どもが嫌がるときは、何故嫌がるのかを考えよう」などの実践場面を通じた指導を受け、学生たちは目を輝かせ熱心にメモを取っていました。感想には「もっと子どもを知りたい」「子どもの目線で看護ができるようになりたい」と綴られており、子どもを多角的に捉える必要性も学んでいました。看護師の方からも「学生がよく考えていることが分かり、今後の実習指導に活かしたい」との気づきが聞かれました。

小児看護学では、看護部との連携により、リアリティある看護場面を通して「看護の実践知」を学ぶ演習が実現できました。今後も効果的な教育環境の創造にむけ基礎教育と臨床の連携・協力を一層強めていきたいと思います。

実習指導者講習会

横浜市内26施設からの受講生…第3期生として新たな仲間に!



開講式にて受講生と

講習会の内容

教育の「原理」から「指導の実際」まで

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。



講義中のグループワーク



学生の演習に参加



学びの発表

閉講式

次の自己に学びを繋げる

12月、受講生全員が無事講習会を修了し、陣田センター長や看護学科長、附属2病院看護部長からお祝いの言葉が述べされました。

本学実習指導者講習会を卒立っていかれた受講生の皆様のご活躍をお祈りいたします。



陣田泰子看護キャリア開発支援センターからの修了証書授与



閉校式にて受講生と

受講生からの声 —修了を迎えて—

- とにかく楽しかった。講習会で学んだことをすでに所属で実践しており、自分が成長したことを実感している(20代女性)
- 他の講習生と会えたことが自分の財産である。他病院だが、せっかくできたつながりなのでこれからも連携できればと思う(30代男性)
- 講習会を受けていく中で、自分の指導の傾向と課題が見えた(40代女性)
- 自部署の教育を見つめなおす機会になり、改善しなくてはならない課題も見えてきた。時間はかかるかもしれないが、取り組んでいきたいと思う(20代女性)



受講生代表からの答辞

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業実績【附属病院】

月日	対象	依頼内容				依頼先(担当者)
		種別	内容	テーマ	依頼先(担当者)	
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	関わった1事例から食事に対しての関わり	小児看護学教授 廣瀬幸美
	1年間	NICU 田中涼子、小島香澄美、猿子晴菜	研究指導講師	看護研究	小児看護	小児看護学教授 廣瀬幸美
	1年間	6-2病棟 中山祥子、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
	1年間	6-4病棟 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 松下年子
	1年間	9-3病棟 川合智樹、土屋早紀	研究指導講師	看護研究	頭頸部がん患者の放射線化学療法の皮膚症状に対するケア	先端成人看護学教授 千葉由美
	1年間	ACU 古川将之、富井ルミ	研究指導講師	看護研究	せん妄について	精神看護学教授 松下年子
	1年間	血液浄化センター 8-4病棟 岩崎和子、竹山津志津子(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-II教授 渡部節子
	1年間	7-3病棟 杉本麻紀、梁川淑都奈、新井路子、河西奈々美、(山口明日香)	研究指導講師	看護研究	LAVを受ける患者が手術に期待すること	基礎看護学准教授 塚越みどり
	1年間	7-4病棟 石井美紀、瀧田麻美、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	成人看護学I-II講師 徳永友里
	1年間	9-3病棟 長野郁美、高橋麻衣子、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	8-3病棟 佐伯玲奈、前田薰	研究指導講師	看護研究	がん終末期患者の意思決定支援における看護師のジレンマ	成人看護学I-II教授 渡部節子
	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、竹田弘美	研究指導講師	看護研究	選択的動注化放射線療法を受ける口腔がん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	手術部 太田圭亮、望月ゆう子、中村加奈、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対する認識	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	放射線外来 新川真由美、クムワ江理子、鶴田直子、半澤尚美	研究指導講師	看護研究	何が放射線部看護師の検査室業務取得を困難にしているのか(仮)	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	6-2病棟 永山始恵	研究指導講師	看護研究	婦人科における在宅調整を行う上でのキーパーソンへの支援と看護師の役割(仮)	母性看護学教授 中村幸代
	1年間	6-4病棟 名古屋泉、島津純子、藤田純、松永寛之、内木場亨(9-1・4)	研究指導講師	看護研究	児童精神患者と母親との関係性	精神看護学教授 松下年子
	1年間	7-1病棟 山内加奈、関根久美子	研究指導講師	看護研究	消化器疾患患者のイレウスについて(離床プログラムの作成)	成人看護学I-II講師 徳永友里
	1年間	7-2病棟 高橋美穂、福田真奈	研究指導講師	看護研究	教育関連予定	基礎看護学教授 佐藤政枝
	1年間	ICU 有田直人	研究指導講師	看護研究	早期リハビリーションについて(仮)	成人看護学I-II講師 今津陽子
	1年間	CCU 黒木絵里加、鈴木泰貴、近藤佳代子、本間あかり	研究指導講師	看護研究	教育関連予定	基礎看護学教授 佐藤政枝
	8月21日	新人看護師	講義・演習	フィジカルアセメント	フィジカルアセメント	基礎看護学准教授 塚越みどり
	8月2日 平成30年1月30日	CDP2段階以上	講義	看護倫理II	看護倫理基礎知識、事例検討会	精神看護学教授 松下年子 事例検討アドバイザー 精神看護学の先生
	8月7日	CDP4段階以上	講義・演習	看護倫理III	看護倫理事例の検討	基礎看護学教授 勝山貴美子
	6月13日、7月31日 平成30年1月26日	教育担当者	講義・演習	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 佐藤政枝先生
	5月15日、9月26日 2月22日	CDP4段階以上	講義・演習	リーダーシップIII	PDCAサイクルの実践	老年看護学教授 叶谷由佳
附属病院より大学・大学院へ	12月13日	CDP3段階以上	講義・演習	セルフマネジメント	アンガーマネジメント	精神看護学講師 田辺有理子
	8月10日	CDP3段階以上	講義・演習	リーダーシップII	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
	9月4日	CDP2段階以上	講義	高齢者の看護II	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
	6月5日、 10月10日	副看護師長(センター病院合同)	講義	看護師国家試験 対策勉強会	看護師国家試験対策	基礎看護学教授 勝山貴美子
	12月16日	内定者	講義	看護師国家試験 対策勉強会	看護師国家試験対策	老年看護学助教 野崎静代
	1年間	認知症看護認定看護師 6-4 山田康子	コンサルテーション	質指標作成	入院時に起こりやすい認知症の人の行動・心理症状の予防と軽減を目指した環境調整への取り組み	老年看護学教授 叶谷由佳
	1年間	慢性心不全看護認定看護師 8-4 安川奈緒美	コンサルテーション	質指標作成	8-4病棟における慢性心不全患者の支援体制	成人看護学I-II准教授 徳永友里
	1年間	慢性心疾患専門看護師 鈴木絵子	コンサルテーション	質指標作成	補助人工心臓(以下VAD)を装着した患者へのケア、チーム医療について	成人看護学I-II准教授 落合良太
	1年間	集中ケア認定看護師 立石瑞紀子、吉田友美	コンサルテーション	質指標作成	ICU入室患者の家族に見られる、集中治療後症候群の現状と看護支援の効果	成人看護学I-II講師 三條真紀子
	1年間	集中ケア認定看護師 後藤祐子、細路史子、飯田八重子	コンサルテーション	質指標作成	せん妄スクリーニング導入後のICDSCのせん妄評価ツールを用いたせん妄の発症率	精神看護学教授 松下年子
	1年間	かん性疼痛認定看護師 宮下陽子、斎藤幸枝、奥山裕子、小林瑞穂、坂本京子、町永弘美	コンサルテーション	質指標作成	オピオイドを使用するがん患者に対する看護師による患者指導	基礎看護学講師 大山裕美子
	1年間	かん性疼痛専門看護師 細路史子、ゆき	コンサルテーション	質指標作成	がん患者スクリーニングの陽性群に対する1次対応率	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	かんCNS 烟千秋、かん性疼痛CN 宮下陽子、斎藤、奥山、小林、坂本、町永	コンサルテーション	質指標作成	意思決定支援の研修とIC同席件数について	基礎看護学教授 勝山貴美子
	1年間	乳がん看護認定看護師 外堀、蜂巣志乃	コンサルテーション	質指標作成	がん患者スクリーニングから乳がん告知後の患者ケアを検証	老年看護学助教 野崎静代
	1年間	摸食嚥下障害看護認定看護師 ACU富井ルミ	コンサルテーション	質指標作成	救急病棟に入院する有熱患者の摸食嚥下障害の要因に関する検討	先端成人看護学教授 千葉由美
	1年間	かん放射線療法看護認定看護師 9-2 竹田弘美	コンサルテーション	質指標作成	口腔外科病棟におけるがん放射線療法看護認定看護師の実践活動がもたらす効果	先端成人看護学講師 千葉由美
	7月8日	専門・認定看護師会	講義	質指標作成	基礎看護学講師 大山裕美子	
附属病院より大学・大学院へ	2018年 1月15日	看護学科1年生 100名	講義	看護栄養学	NSTとは、NSTの活動と看護師の役割、事例紹介の講義	NSTとは、NSTの活動と看護師の役割、事例紹介の講義
	9月14-15日	看護学科1年生 100名	演習	看護の統合と実践I (インターナーシップまだ)	看護の統合と実践Iにおけるインターナーシップの指導 および演習への参加	研修担当師長 古川祐子
	11月9日 1-4限	看護学科1年生 100名	演習	基礎看護方法論I・援助論I	基礎看護技術(洗髪)	7-3病棟 三浦武 6-3病棟 副島恵理
	6月8日 2-4限	看護学科2年生 102名	演習	基礎看護援助論III	清潔の援助技術(洗髪)	HCU-CCU-ACU 小川みづき 9-3病棟 西原春花
	6月15日 3-5限	看護学科2年生 102名	演習	基礎看護援助論III	呼吸を整える技術(酸素療法・吸引・吸入)	8-2病棟 小澤祐未 8-4病棟 浅沼友莉子
	10月16 1コマ	2年次生(選択科目のため未定)	講義	感染看護学	感染対策の実践	感染管理認定看護師 特定行為看護師 感染
	11月7日 3-4限	2年次生 100名	演習	成人看護演習I	院内における感染対策の実践とモニタリング	7-1病棟 小野寺麻未 7-4病棟 中園直美
	11月28日 3-4限	2年次生 100名	演習	成人看護演習I	急性期にある人の機能回復に向けた支援(術後のフィジカルアセメント)	8-1病棟 佐々木智世 藤野千恵(助産師)
	10月6日 1限	看護学科2年生 102名	講義	母性看護方法論	母性看護の理解と援助: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 森川真理
	10月27日 3限	看護学科2年生 100名	講義	母性看護方法論	ハイリスク妊娠・異常妊娠時の看護	6-2病棟 藤野千恵(助産師)
	11月24日 3限	看護学科2年生 100名	講義	母性看護方法論	異常分娩・異常のある産婦への看護	6-2病棟 藤野千恵(助産師)
	5月25日 6月1日 3-4限 3-5限	看護学科3年生 100名	演習	母性看護演習	産褥・新生児の看護技術	6-2病棟 山本祥子、丸山紗綾子、廣瀬真衣
	6月21日 4限	学部3年生	講義	老年看護方法論	高齢者とのコミュニケーションの特徴とかかわり方	認知機能の障害に対する看護(認知症の方)
	7月3日 2コマ	看護学科 3年生 50名×2	演習	成人看護演習II	身体検査(呼吸・循環など)	7-2病棟 秋村沙耶香 8-3・無病室 松尾さとみ 9-2病棟 木村美穂
	7月4日 3限	看護学科3年生 104名	講義	小児看護方法論	病院におけるペレバーション	6-1病棟 中村祐子、秋山七虹
	12月13日 2限	学部3年生 100名	演習	老年看護演習	6-4病棟 松木智吾 田中真由美	6-4病棟 副島恵理 藤田純
	12月20日 2限	学部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 副島恵理 藤田純
	12月13日 4限	学部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	継続看護担当 外来 清田みゆき
	1月18日 1月25日 3-4限	看護学科3年生 104名	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習 (昨年と同様に2名づつ派遣をお願いいたします)	6-1病棟 菅野愛乃、染谷琴音
	4月25日 1限	4年次生 100名	演習	成人文看護実習3(周手術期)	成人看護学実習3(周手術期)に関連する技術の習得と評価	家族支援専門看護師 看護部 森川真理、集中ケア認定看護師 看護部 教育担当師長 稲葉桜
	演習:1年次前期 1コマ	看護学専攻学生 1年次・2年次 2名程度	演習 実習	周麻酔期看護学 周麻酔期看護学専門実習・II	麻酔管理演習、麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実習指導)	周麻酔期看護師 手術部 井出悠紀子
	演習:1年次前期 1コマ	看護学専攻学生 1年次・2年次 3名程度	演習 実習	周麻酔期看護学 周麻酔期看護学専門実習・II	麻酔管理演習、麻酔前説明、麻酔補助、麻酔後患者評価の一連の流れと麻酔に関する看護ケア技術指導(実習指導)	周麻酔期看護師 手術部 橋本奈央子
	後期 2コマ程度	看護学専攻学生 1年次・2年次 2名程度	実習	周麻酔期看護学 周麻酔期看護学専門実習・II	周麻酔期看護実習時の調整およびカンファレンスにて助言・指導	手術室看護師長 手術部 玉井ゆう子
	7月6日、21日、 28日、8月4日、 8月7日 15コマ	看護学専攻学生 10名程度	講義 演習	高度実践フィジカルアセメント論	身体所見から臨床推論へのステップアップ、フィジカルアセメントの実際、事例を用いたフィジカルアセメント演習	集中ケア認定看護師 看護部 立石由紀子
	7月 6コマ	大学院1年次(1名)	演習	感染看護演習	感染制御部ラウンドにおける看護師の役割	感染管理

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 29 年度・平成 30 年度実績報告書

発行日：平成 31 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