



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 31 年・令和元年度(2019. 4~2020. 3)
令和 2 年度(2020. 4~2021. 3)

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

横浜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表しました。

YOKOHAMA でマインドとスキルを磨いて成長した一人ひとりの CAREER が、大海原へ出港し STEP UP! 活躍することを願っています。 YCU-NURSE の船出は世界と未来に向けた出港です。



初航海 (キャリアデザイン)

様々な航路や港 (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)

世界へ 未来へ

— 目 次 —

看護キャリア開発支援センター長　　卷頭の言葉

I 看護キャリア開発支援センター　概要

1 設置規定	1
2 組織体制・各担当者の役割	2
3 看護キャリア開発支援センター　目指す方向性	4
4 看護キャリア開発支援について	5
5 附属病院看護部と看護学科の連携について	6

II 看護キャリア開発支援センター　年度目標・評価

1 平成31年・令和元年度　年度目標・評価	7
2 平成31年・令和元年度　関連会議担当者一覧	13
3 平成31年度・令和元年度　関連会議開催状況	15
4 令和2年度　年度目標・評価	19
5 令和2年度　関連会議担当一覧	25
6 令和2年度　関連会議開催状況	27

III 各種事業報告

1 特定行為研修について	
1) 看護師特定行為研修施設申請から認定までの取り組み	31
2) 第1期　看護師特定行為研修について（総括）	33
2 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」について	
3 看護管理者合同研修　総括	
4 職員満足度調査	
5 人事交流	
1) 人事交流 実績	
2) 附属2病院：専門領域における人事交流<精神科領域> 包括的暴力防止プログラム (CVPPP)　2病院合同研修　総括	
3) 人事交流 検討PJについて	
4) 人事異動	
6 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング　取組報告	
1) 令和元年度　附属2病院への就職支援セミナー　報告	
2) ホームカミングデイ報告	
3) 令和2年度　附属2病院への就職支援セミナー　報告	
4) 「話そうDAY！」報告	

IV 附属2病院と看護学科における連携事業実績

- 1 平成31年度・令和元年度実績
- 2 令和2年度実績

V その他・資料

- 1 看護キャリア開発支援センターのあゆみ
- 2 令和2年度 第1期看護師特定行為研修生募集資料
- 3 令和3年度 第2期看護師特定行為研修生募集資料
- 4 横浜市立大学版 クリニカルラダー運用の手引き
- 5 横浜市立大学2附属病院看護部ラダー審査会 評価表
- 6 横浜市立大学2附属病院看護部ラダー審査会 要綱
- 7 職員満足度調査 調査票
- 8 人事交流 事務覚え

看護キャリア開発支援センター実績報告書 巻頭の言葉

令和2（2020）年2月から始まった新型コロナウィルス感染症との戦いは、第3波を超えて2回目の緊急事態宣言が解除され、医療従事者へのワクチン接種が開始されるという、かつて予想だにしない事態へとなっています。必ずやってくるであろう次の第4波に備えて、病床確保や人員配置、新採用者教育・指導計画の確認等日々慌ただしく調整準備をしているところです。

平成27（2015）年にスタートした看護キャリア開発支援センターは、コロナ禍にあって5年目・6年目の実績を作ることが出来ました。附属2病院と看護学科が【教育連携】【相互研修】【研究支援】【人事交流】での連携を通じて、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に基づいて教育支援をする仕組みを整え、実際に運用を始めてPDCAサイクルに乗せ始めています。

- ・センター設置規定を規程に変更いたしました。設置規定の所掌事項6項目を6年間の活動実績に合わせて3項目としました。所掌事項に則して事業推進体制を作り活性化しています。
- ・令和2年度から特定行為研修を立ち上げました。5月に開講し、2病院の5名の看護師が履修を開始しました。外科術後病棟管理領域パッケージと自由選択コース17区分（30行為）が履修可能です。
- ・クリニカルラダー評価を本稼働し、YCU-N ジェネラリストとして目指すラダーIII認定者数は2病院で245名、ラダーレベルIVのジェネラリストは2病院で6名が誕生しました。
- ・マネジメントラダーWGを立ち上げ、看護管理者研修に着手しました。2病院59名の看護管理者が参加し、マネジメントラダーとコンピテンシーモデルを活用して、コロナ禍の人材育成と危機管理についてワークし、看護管理実践能力の向上を図りました。
- ・人事交流から人事異動（令和3年4月の発令）へと繋げました。本制度により2病院で2名が異動となります。精神科・母性・小児・血液疾患の領域の他に集中治療系や手術・外科領域などにも交流する領域が拡大しました。
- ・2病院看護部の意見交換会や合同看護研究発表会の場をテレビ会議やZOOM開催としました。コロナ禍での新たな生活様式により図らずも効率的運営が可能となり、課題や学びを共有する機会となりました。

- ・令和2年度の看護学科卒業生の入職率は69.6%で最高値となりました。就職支援セミナーや2病院の看護学科が緊密に連携してきた実績が毎年更新されています。
- ・職員満足度調査を継続し、採用確保活動に用いるほかに、部門や部署運営上の課題を見出して看護管理者の取り組みに繋げています。

看護キャリア開発支援センターのこの2年間の取り組みは、臨床現場での実践を通じてジェネラリストとしての成長を支援してまいりました。附属2病院では看護提供方式としてPNS®に取り組んでおり、パートナーシップ・マインドの3つの心、「自立・自助の心」・「与える心」・「複眼の心」と、3つの要素「尊重」・「信頼」・「慮る」により、共に学ぶということを掘り下げています。私たちはより最善を目指して、最高の看護実践をすることが何よりの誇りです。共に学ぶ環境を創り上げ、リフレクションを通じて更なるより良い看護ケアを実践することが成長の礎となります。キャリアデザインからキャリア開発、キャリアアンカーを見出し、生涯学習を通じて世界へ、未来へ繋げていくことを願っています。

東京2020オリンピックの聖火リレーが本日、福島県のJヴィレッジを出発しました。今年の桜は気候が良く既に満開を迎えています。聖火リレーが満開の桜並木を通る姿に、私たちも勇気と元気をもらって、看護職であって良かったという経験を学びとして、未来に向けて語り継いでいきたいと思います。

令和3年3月25日

看護キャリア開発支援センター センター長
附属病院副病院長 兼 看護部長

濱崎 登代子

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」に諮つて定める。

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。

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規程

制 定 平成 27 年 4 月 1 日
最近改正 令和 3 年 4 月 1 日

(目的及び設置)

第1条 横浜市立大学に、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、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) 看護職員のキャリア開発・支援に関すること。
- (2) 看護職員の確保対策に関すること。
- (3) 看護師の特定行為研修に関すること。

(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、センター長指揮のもと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医学・病院統括部 医学教育推進課と連携して行う。

(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。

附 則

(施行期日)

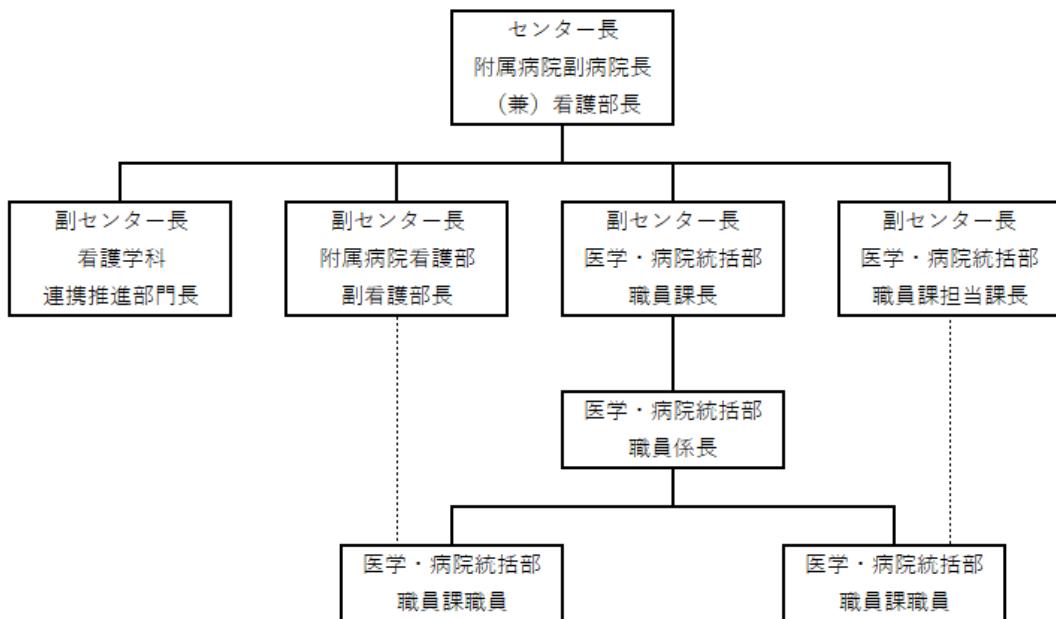
この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

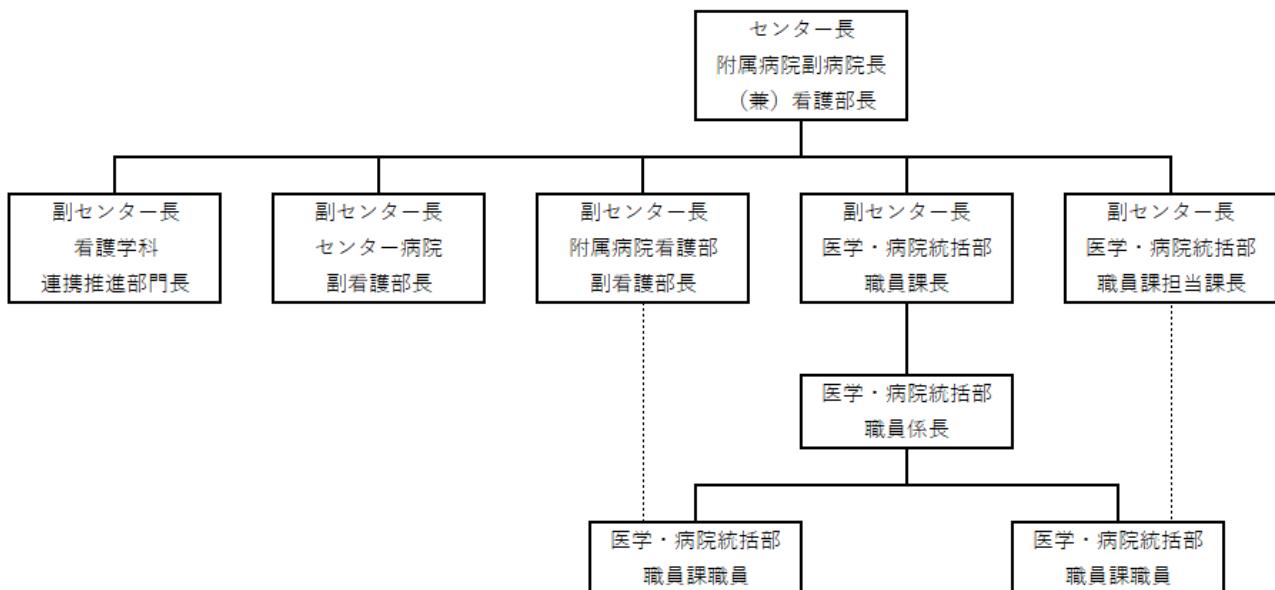
この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

2 組織体制・各担当者の役割と機能

[平成 31 年・令和元年度 組織体制]



[令和 2 年度 組織体制]



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る。

[役割と機能]

担当	役割・機能
【センター長】 看護キャリア開発支援センター事務局長	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 4 特定行為研修の管理運営 5 その他、看護キャリア開発支援センターに関すること
【副センター長】 附属病院 副看護部長	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 3 附属2病院と看護学科の連携推進 4 特定行為研修の運営および進捗管理
【副センター長】 市民総合医療センター 副看護部長 看護学科 連携推進部門長	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 3 附属2病院と看護学科の連携推進
【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運営会議の進捗管理
【副センター長】 職員課長 【担当係長】 職員係長	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・情報管理等
【スタッフ】 職員課職員 (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・情報管理等
【スタッフ】 職員課職員 (特定行為研修担当)	1 特定行為研修に関する庶務

3 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、皆さん的情熱に全力で応え、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。

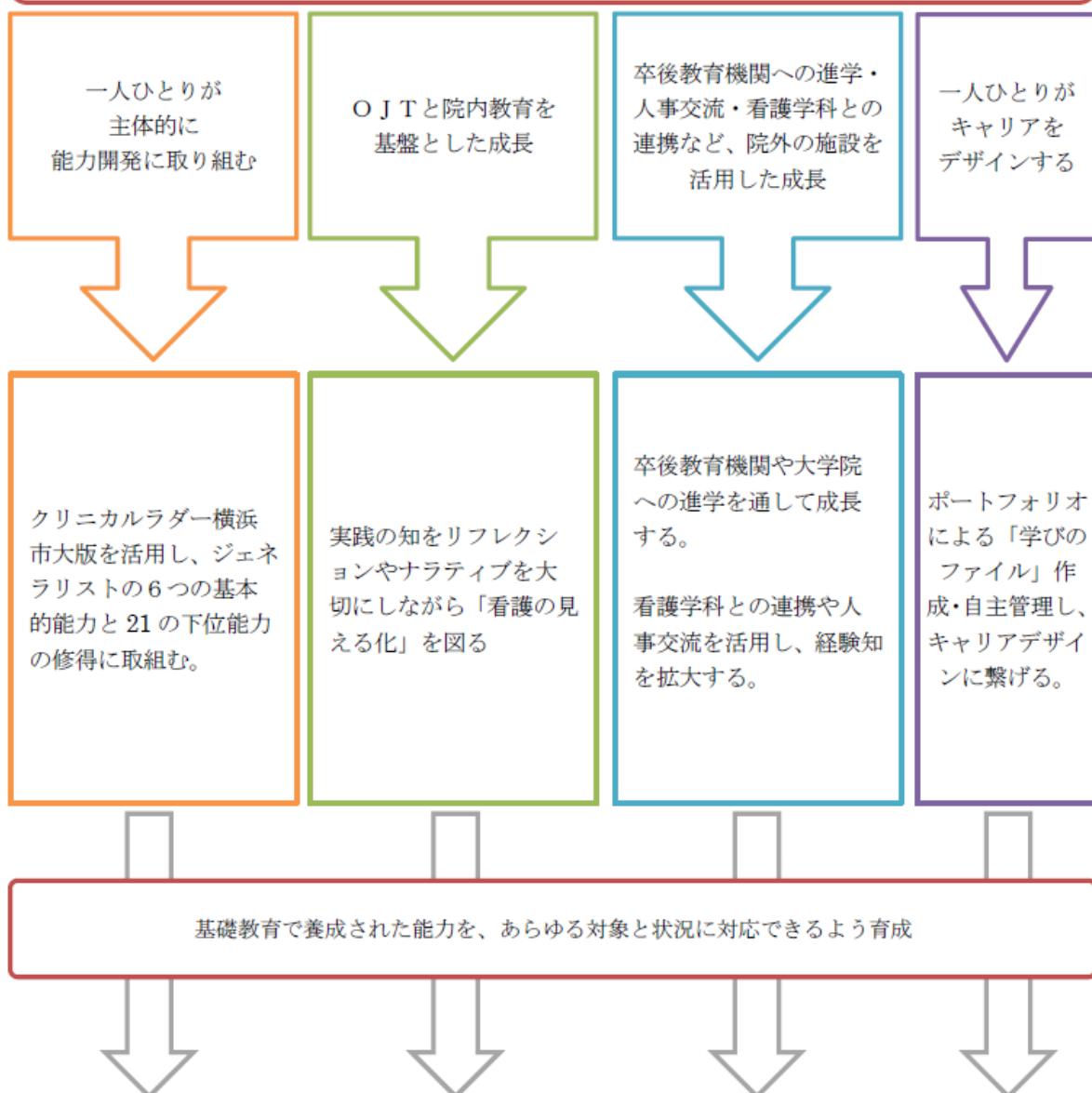
自律的に専門職としてのキャリア発達に努めながら、多職種協働が実践できる看護職の育成を目指していきます。

4 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

5 附属2病院看護部と看護学科の連携

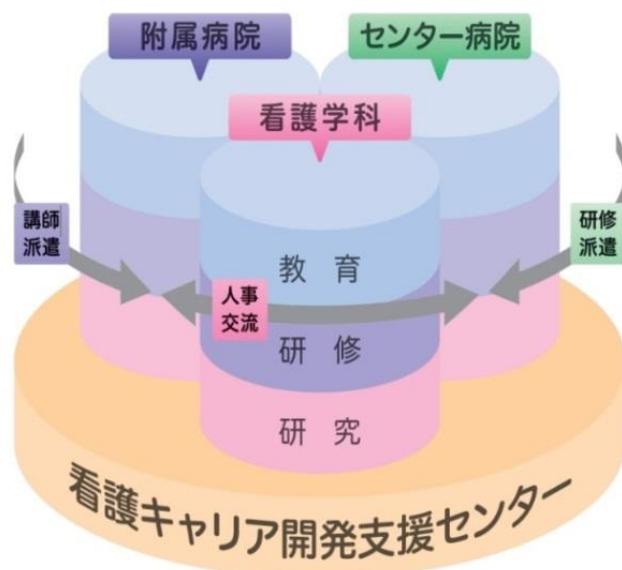
キャリア開発支援センターを軸に、附属2病院看護部と看護学科の相互の臨床実践能力、教育研究能力を活かした連携を図っています。

【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。



1 平成31年・令和元年度 年度目標・評価

平成31年・令和元年度（2019年）					令和2年度（2020年）
会議名	目的	メンバー	現状・総括等		
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 2019年度事務局センター病院	附属2病院と看護学科との連携協力の推進について次の事項に関して審議する。 (1) 教育に関すること (2) 研究に関すること (3) 医療に関すること (4) キャリア支援に関すること	附属病院長 附属市民総合医療センター病院長 医学・病院統括部長 附属市民総合医療センター管理部長 附属病院看護部長 附属市民総合医療センター看護部長 看護学科長			継続 2020年度事務局 看護学科
横浜市立大学附属2病院看護部長と横浜市立大学医学部看護学科長との三者調整整会議 2019年度事務局センター病院	附属病院及び附属市民総合医療センター、看護学科の連携協力の推進、および看護キャリア開発支援センターの運営について、看護学科生、看護部職員を対象として次の事項に関して協議・調整し、その内容を協議会に諮る。 (1) 教育に関すること (2) 研究に関すること (3) 医療に関すること (4) キャリア支援に関すること (5) 他	附属病院看護部長 附属市民総合医療センター看護部長 看護学科長			継続 2020年度事務局 看護学科
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。	センター長 副センター長4名 職員担当係長 職員課担当職員2名	月1回を定例とし運営会議を開催した。今年度、センター病院看護部所属のメンバーが不在であるため、センター病院への情報共有や周知に工夫を要した。		継続 センター病院看護部副看護部長1名を副センター長辞令（兼務）発令しキャリアセンター運営に参画する。
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	看護学科生のキャリア支援形成 就職と職場適応支援を企画・実施・評価	副センター長（担当課長） ※2病院総括副看護部長 看護学科学生支援部門長	不定期に開催。今年度は11月末までに4回開催（次回1月開催を予定）。新採用者の定着状況の共有、夏休み看護助手アルバイト、修学資金貸与者対象セミナーの開催、ホームカミングデイ等について検討している。看護学科生が附属2病院を就職先として選択できるよう、附属2病院看護部と看護学科が協同するWGである。		継続・変更なし
実習指導者講習会ワーキング 事務局 福浦キャンパス学務・教務課	神奈川県保健師助産師看護師実習指導者講習会の企画・実施・評価	福浦キャンパス学務・教務課 看護学科 副センター長（課長代理） ※2病院教育担当副看護部長	臨床実習指導者講習会は、現在、看護学科が事務局として運営し、附属2病院教育担当がメンバーとして協力している。キャリアセンターはオブザーバーとして参加。臨地実習は、看護学科生の就職先選択に大きく影響するため今後も運営に協力するとともに、講習会受講を通して、教育力を看つけた臨床の看護師育成に努める。		継続・変更なし
4認知症対応能力研修ワーキング 事務局 附属病院地域連携担当	企画・実施・評価	附属病院地域連携課 副センター長（課長代理）	附属病院看護部と医事課地域連携担当の協働事業として実施している。この企画・運営に、キャリアセンターとして関わる必要性は小さい。		キャリアセンター事業から除く
ファーストレベル準備委員会	2020年度の開講に向けた準備	副センター長（担当課長、看護学科） 2病院総括副看護部長	特定行為の研修施設としての認定をすすめるため、今年度の事業からは外し、マネジメントラダー（日本看護協会）導入に向け、取組むこととした。担当は、附属2病院総括副看護部長および副センター長（担当課長）。今年度、導入の方針について提案・合意に至り、下半期はそれぞれの病院で学習を継続することとした。また次年度早々に、附属2病院副看護部長による検討WGを設置し、スムーズな導入にむけた検討を開始する。		継続 会議名変更 マネジメントラダーWG メンバー 副センター長（担当課長・看護学科連携推進部門長） 附属2病院教育担当副看護部長

特定行為研修施設申請準備ワーキング		副センター長（課長代理） 2病院教育担当副看護部長	今年度、研修施設として申請を行い、開講準備を開始した状況にある。今後、特定行為研修管理委員会を設置、その委員会にて課題解決のための検討を実施する。	修了。 特定行為研修管理委員会へ移行⑤
2病院合同ラダー会議 (クリニカルラダーPJ)	クリニカルラダー（日本看護協会）の導入（評価者育成を含む）	副センター長（課長代理、看護学科） 2病院教育担当副部長・師長 2病院看護部看護師長（数名）	クリニカルラダーの試行導入を実施。その結果をふまえ、キャリアラダーとして活用できるよう検討を継続する。また、今後、評価者育成に取り組む。	継続 2病院看護部看護師長メンバーについて検討 キャリアラダーPJ メンバー 副センター長（課長代理、看護学科） 2病院教育担当副部長・師長 2病院看護部看護師長（数名） 2020年度内に完成する。
人事交流・人事異動の検討	人事交流の実施 人事異動の検討	副センター長（担当課長） 2病院 総括副看護部長	昨年度より人事交流を開始。今年度継続するとともに、拡大に向け看護師長（課長補佐）による検討会および専門領域（手術室、精神科）検討会を開催した。今後、結果を運営会議へ報告する。また人事異動について検討を開始、次年度実施にむけ調整中。	継続
附属2病院看護部と看護学科の連携事業	横浜市立大学の看護の発展のため、実践と教育の場の有機的な繋がりをもつとともに、それぞれの特徴を活かした連携を図る。	副センター長（看護学科） 2病院教育担当副部長	看護学科より附属2病院看護部へ、院内研修講師派遣、看護研究支援等を実施している。そして附属2病院より看護学科へ、講義の講師派遣、実習や演習の支援等を実施している。また医学部保護者会への協力やオープンキャンパスへの参加など、相互に協力し事業を展開している。今後も連携事業を継続するとともに、様々な情報交換や互いの特性を活かした連携に、積極的に取り組む。	継続

令和2年度（2020年）新規事業案

会議・WG名	目的	メンバー	設置理由等	備考
2病院看護部意見交換会	附属2病院看護部の情報を共有する	附属2病院看護部長および副看護部長 企画：副センター長（担当課長） 2病院 総括副看護部長	附属病院再整備構想の方向性がだされ、その中で1病院体制またはメイン-サブの2病院体制が示されている。そのため2病院看護部は、メイン病院が1つになる事をイメージし、再整備に向けた準備を開始する必要がある。しかしながら、現在、附属2病院間の情報共有や課題への取り組む状況などを共有する場が設定されていない。また同じ課題に取り組む場合であっても、共有や情報交換は個のレベルに任されており、2病院を運営しているメリットが活かされていない状況がある。さらに人事交流や人事異動を推進する上でも、相互理解は欠かせない。以上の事より、まず看護管理者レベルの情報共有の場を設置する。	時間外にて実施 土曜日曜等2時間程度 年2~3回程度
2病院合同看護研究発表会	研究発表を活用した、共有・学びの場を持つ。 参加者の関係づくりに寄与する (顔の見える関係づくり)	附属2病院教育担当（副看護部長、看護師長）	看護研究は、「病院の看護実践、業務の点検・評価」、「看護・医療の質の維持・向上」に貢献する重要な取組の1つであり、各病院で推進しているところである。しかしそれぞれの病院で行われる看護研究発表会への参加は、個人の意思にまかされており、2病院を運営しているメリットを活かしきれていない状況にある。 それぞれが、それぞれの看護研究発表会へ参加し、意見交換・検討を行う事で、個の視野・視点の広がりが期待できる。そして良い刺激を受け、「看護の質の向上」へのモチベーションに繋がる。さらに顔の見える関係づくりの一助となる。 2病院を運営するメリットを活かし、合同の看護研究発表会を設置する。	
YCU-N 「教育者」の育成 →変更：進学制度の整理	臨床の知から看護研究へ繋げる	副センター長（担当課長） 2病院教育担当副看護部長	附属2病院看護部では、看護研究へ取り組む事を推進している。なぜならば、実践の場における課題や疑問、効率性の追求など、提供する看護の有用性を裏付けるエビデンスを得ることは、確かな技術へ繋がり、質の向上に役立つからである。しかしながら、看護研究へ取り組む職員は少なく、取組途中で中断するケースもある。入職前には実施していた看護研究を、就職後に取り組む事ができないのは、教員に変わる、支援する人材の不足があげられる。YCU-Nにおいてキャリア開発の方向性の1つに「教育者」があるが、現在、附属2病院看護部が必要とする「教育者」は、看護研究を推進・支援する人材と考える。	教育者育成のためのプログラム策定と推進を今後の目標に、2020年は進学制度を整理する
WL B・働きやすい職場づくり推進	WL Bに留意した働きやすい職場づくりを推進し、看護職員の定着を図る	副センター長（担当課長） 2病院総括副看護部長	看護職員受給見通しにおいて、首都圏では看護師不足・確保困難が見込まれている。安全・安心な医療を継続的に提供するためには、働き方改革を推進するとともに、人材育成に取り組む必要がある。そして同時に、看護職員の離職対策・定着促進への取り組みが必要となる。 看護職員の意見や思いを反映した、働き方改革・人材育成・離職対策・定着促進を推進するため、また職員が組織改革へ参画できるよう、年1回の職員満足度調査を実施する。	職員満足度調査を年1回実施する。 その結果を、看護キャリア開発支援センター事業と附属2病院看護部の取り組み等へ反映する

2 平成 31 年・令和元年度 会議・WG 担当者一覧

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	濱崎 登代子	附属病院	副病院長 兼 看護部長
	副センター長(兼)	渡邊 真理	医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	副センター長(兼)	加藤 弘美	附属病院看護部	副看護部長(課長代理)
	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
	係長(兼)	野崎 貴之	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	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
	担当職員(兼)	片岡 直子※1	医学・病院統括部職員課	特定行為研修担当職員

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
特定行為研修施設申請準備ワーキング	加藤 弘美	附属病院看護部	副看護部長(課長代理)
	高橋 正海	医学・病院統括部企画課	医学・病院企画課長
	穴吹 恵理	医学・病院統括部企画課	医学・病院企画担当係長
	赤瀬 智子	医学部看護学科	教授・教授教務部門長
	吉田 智	医学部看護学科	看護生命科学助教
	渡邊 真理	医学部看護学科	教授・連携推進部長
	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	佐々木 佳代	センター病院看護部	副看護部長
	武田 理恵	附属病院看護部	特定行為研修修了者
	稻葉 桜	附属病院看護部	特定行為研修修了者
	川合 淑子	センター病院看護部	看護師長
	市川 雅啓	医学・病院統括部職員課	職員課長
	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長
	野崎 貴之	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	片岡 直子※1	医学・病院統括部職員課	特定行為研修担当職員

会議名	氏名	所属	職位
特定行為研修管理委員会	濱崎 登代子	附属病院看護部	副病院長 兼 看護部長
	林 健一	医学・病院統括部	医学・病院統括部長
	相原 道子	附属病院	病院長・皮膚科部長
	遠藤 格	附属病院	消化器外科・腫瘍化科部長
	金子 猛	附属病院	呼吸器内科部長
	田村 功一	附属病院	腎臓・高血圧内科部長
	折館 伸彦	附属病院	耳鼻咽喉科部長
	寺内 康夫	附属病院	内分泌・糖尿病内科部長
	中島 秀明	附属病院	血液・リウマチ・感染症内科部長
	高木 俊介	附属病院	集中治療部部長
	利野 靖	附属病院	消化器一般外科部長
	須田 覇	附属病院	精神科講師
	加藤 英明	附属病院	感染制御部部長
	竹内 一郎	センター病院	救急医学教室部長・高度救命救急センター部長
	菊地 龍明	附属病院	安全管理部部長
	太田 光泰	附属病院	総合診療科部長
	佐橋 幸子	附属病院	薬剤部長

	大橋 建一	附属病院	病理部部長
	西澤 英雄	横浜労災病院	中央集中治療部部長
	藤本 潤一	横浜労災病院	集中治療部部長
	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	佐々木 佳代	センター病院看護部	副看護部長
	加藤 弘美	附属病院看護部	副看護部長（課長代理）
	市川 雅啓	医学・病院統括部職員課	職員課長
	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長
	野崎 貴之	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	小出 英次	医学・病院統括部職員課	採用担当職員
	片岡 直子※1	医学・病院統括部職員課	特定行為研修担当職員

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	渡部 節子	医学部看護学科	学生支援部門長・教授
	三浦 百合子	附属病院看護部	総括副看護部長
	金子 友子	センター病院看護部	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

ワーキング名	氏名	所属	職位
人事交流・人事異動の検討	三浦 百合子	附属病院看護部	総括副看護部長
	金子 友子	センター病院看護部	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
2病院合同ラダー会議	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	加藤 弘美		副看護部長（課長代理）
	川口 真澄		看護師長
	佐々木 佳代	センター病院看護部	副看護部長
	川合 淑子		看護師長
	阪本 まり子		看護師長
	高橋 宏子		連携推進部門長・教授 がん看護学分野長・教授
	渡邊 真理	医学部看護学科	

※1 令和2年10月より

3 平成 31 年・令和元年度 会議開催状況

1) 看護キャリア開発支援センター運営会議

事業の進捗及び関連する諸問題を解決し、スムーズな事業の推進を図るため、月 1 回を定例とし開催した。

	日程	議　題
1	4/26	1 3者調整会議報告 2 看護キャリア開発支援センター 組織体制・業務推進体制について 3 看護キャリア開発支援センター 運営会議について（日程調整） 4 特定行為研修認定施設申請に向けて 5 その他 ・平成 29 年度・平成 30 年度実績集について ・ホームページについて
2	5/31	1 3者調整会議報告（5月 24 日開催） 2 ラダー P J より報告 3 特定行為研修認定施設申請に向けて 4 看護学科生キャリア支援WG より報告 5 附属 2 病院 人事交流の拡大に向けて 6 附属 2 病院 看護職員 満足度調査について
3	6/26	1 特定行為研修認定施設申請に向けて ・特定行為研修施設認定申請準備ワーキング報告 ・施設見学報告 2 ラダー P J より報告 3 人事交流の実施について 4 附属 2 病院 看護職員 満足度調査について
4	7/24	1 3者調整会議報告（7月開催） 2 ラダー P J より報告 3 特定行為研修認定施設申請に向けて 4 報告事項 1) 看護学科生キャリア支援WG より報告 ・ホームカミングデイについて（日時：令和元年 9 月 17 日（火）12 時～14 時） ・3 年次生対象 就職支援セミナー（日時：令和 2 年 2 月 15 日（土）午前） 2) 附属 2 病院 看護職員 満足度調査について 3) 採用面接オリエンテーションについて（実施後報告） 4) 人事交流の実施について
5	8/28	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 報告事項 1) 再整備後の医学部・病院における「目指すべき姿（教育部分）」について 2) 看護学科生キャリア支援WG より報告 ・ホームカミングデイについて（日時：令和元年 9 月 17 日（火）12 時～14 時） ・3 年次生対象 就職支援セミナー（日時：調整中） 3) 附属 2 病院 看護職員 満足度調査について 4) 人事交流の実施について 5) 看護師確保：企業主催合同就職セミナー出店予定について
6	9/25	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 報告事項 1) ラダー P J より 2) ホームカミングデイについて 3) 附属 2 病院 看護職員 満足度調査について 4) 次年度看護職員採用選考実施スケジュールについて 5) 附属 2 病院人事交流の拡大に向けて
7	10/16	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 報告事項 1) センター長より 2) ラダー P J より 3) 附属 2 病院人事交流の拡大に向けて 4) 次年度予算要求について

8	11/27	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 病院看護管理者のマネジメントラダーについて 3 報告事項 1) センター長より 2) ラダーP Jより 3) ニュースレターについて
9	12/20	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 ホームページ・広報について 3 職員の異動について 4 報告事項 1) センター長より 2) クリニカルラダーP Jより 3) マネジメントラダーについて
10	1/24	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 クリニカルラダーP Jより 3 ホームページについて 4 職員満足度調査の結果について 5 看護学科生対象 夏休み看護助手アルバイトについて 6 検討P Jを終えて課題の整理と今後の取り組みについて 7 次年度 事業および運営体制について 8 報告事項 1) センター長より 2) 今年度の運営委員会開催について
11	2/28	休会
12	3/4	1 特定行為研修認定施設申請に向けて 2 クリニカルラダーP Jより 3 ホームページについて 4 職員満足度調査の結果・職員報告用について 5 附属2病院看護部管理会議メンバーによる情報共有について 6 次年度 事業および運営体制について 7 報告事項 1) センター長より 2) 2019年度新任師長研修報告 3) 2019年度実習指導者講習会運営会議報告 4) 次年度の運営委員会開催日程について

2) 特定行為研修施設申請準備ワーキング

令和2年に開講する事を目標に、特定行為研修施設としての準備を推進した。

	日程	議題・活動内容	備考
1	5月	・5月22日済生会横浜市東部病院「看護師特定行為研修室」視察 ・2附属病院の特定行為に係る実態調査及び開講区分の検討開始	研修環境、研修体制、開講区分の選定に向けた視察
2	6月	・6月13日横浜みなと赤十字病院視察 ・6月20日ワーキングを発足し、医学研究科（看護学専攻）周麻酔期看護学分野と協同での申請準備の開始	組織体制の検討、研修計画、シラバスの作成に向けた施設見学
3	7月	・7月8日奈良県立医科大学病院視察 ・7月22日トップマネジメント会議（TM会議）にて研修区分の検討実施 ・申請書類の作成開始 ・研修教材の検討	開講する研修区分の決定 研修期間、受講人数の決定
4	8月	・研修計画（案）、シラバス、進度計画表、研修要項（案）の作成 ・8月19日福島県立医科大学視察	
5	9月	・厚生局への事前相談の実施 ・特定行為研修区分責任者の決定 ・特定行為研修管理委員会の発足に向けた委員会要綱作成	厚生局への申請書類提及 び事前指導

6	10月	・申請書類の準備 (区分責任医師、指導者への説明) ・研修計画の確定	
7	11月	・11月27日厚生局への申請書類一式提出 ・ワーキング活動終了し「特定行為研修管理委員会」発足準備に移行	
8	12月	・12月18日厚生局実地調査 ・特定行為研修管理委員会発足	医学研究科（看護学専攻） 周麻酔期看護学分野と同日に実地調査を受審した。
9	2月	・医道審議会において指定機関認定	

3) 特定行為研修管理委員会

厚生局への申請書類提出後より開講に向けた準備に移行し、看護キャリア開発支援センター運営会議に特定行為研修小委員会を設置し、検討を開始した。

また、2020年（令和2年）1月より研修管理委員会を開催し、省令通知に沿って研修計画の立案、研修受講生の選考、実施に関する検討を実施した。

	日程	議題
1	11月	・2附属病院看護職員対象の研修要項作成 ・特定行為研修募集用パンフレットの作成、ホームページ掲載
2	12月	・研修シラバスに合わせた時間割の作成 ・研修会場の選定、備品・教材選定 ・看護師の特定行為に係る研修機関導入促進策の検証に関するデータ収集事業として厚生労働省と委託契約締結
3	1月	・2附属病院看護職員向け研修説明会の実施 ・1月26日第1回特定行為研修管理委員会開催
4	2月	・第1期生募集、選考し、5名の受講生決定 ・研修開講に向けたシミュレーター購入等教材準備
5	3月	・第1期生合格通知発送 ・5月開講に向けた準備（研修授業案、便覧等の作成） ・厚生労働省へ、看護師の特定行為に係る研修機関導入促進策の検証に関するデータ収集事業報告を実施

4) 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング

附属2病院看護部と看護学科が協同し、看護学科生が附属2病院を就職先として選択できるよう、看護学科生のキャリア形成と附属2病院へ就職した卒業生の職場適応を支援するための取り組みを推進した。

	日程	議題
1	5/22	1 看護学科生就職支援活動等スケジュール（案）について 2 ホームカミングデイについて 3 夏休み 看護助手アルバイトについて 4 看護学科生卒業生の現況について 5 その他
2	7/3	1 ホームカミングデイについて 2 看護学科卒業生の現況について 3 夏休み 看護助手アルバイトについて 4 修学資金貸与者対象の就職支援セミナーについて 5 その他：附属2病院看護職員確保状況、看護学科生の応募状況および配属希望状況

3	9/11	1 ホームカミングデイについて 2 修学資金貸与者対象の就職支援セミナーについて 3 看護学科卒業生の現況について 4 夏休み 看護助手アルバイトについて 5 その他 1) 附属2病院看護職員確保状況について 2) 看護学科保護者会について
4	11/7	1 修学資金貸与者対象の就職支援セミナーについて 2 看護学科2年次生対象ガイダンスについて（報告） 3 看護学科卒業生の現況について 4 その他：大学院博士前期課程（課題研究コース：専門看護師）の授業時間数変更について
5	1/22	1 修学資金貸与者対象の就職支援セミナーについて 2 看護学科生対象 夏休み看護助手アルバイトについて 3 看護学科卒業生の現況について 4 その他：看護学科4年次生の就職内定状況
6	3/11	1 修学資金貸与者対象の就職支援セミナーについて 2 採用選考関係書類提出時のアンケートについて 3 今年度の活動について（評価） 4 看護学科卒業生の現況について

5) 2病院合同ラダーミーティング

令和元年5月「2附属病院合同ラダーミーティング」を会議要綱第1条「附属2病院の看護職員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）の修得をめざし、横浜市立大学版クリニカルラダーを活用しキャリア開発ができるように、課題共有・解決に向けた連携を図る目的で2附属病院合同クリニカルラダーミーティングを設置する。」により設置し、5月17日より定期会議として概ね月1回会議を開催し、YCU-N クリニカルラダーの実施に向けた検討、クリニカルラダー評価者研修の企画・運営・評価、クリニカルラダー実施結果の共有と院内研修への連動検討等を実施した。

日程	議題
1 5/17	1 2病院合同ラダーミーティングについて 2 2019年度暫定版クリニカルラダー運用の手引きについて 3 2019年度クリニカルラダー実施について
2 7/19	1 2019年度運用の手引き修正について 2 クリニカルラダー試行実施計画について 3 2019年度クリニカルラダー評価者研修について
3 9/20	1 クリニカルラダー評価シートI・IIIの研修との連動と次年度以降の研修の連動について 2 YCU版クリニカルラダーの認定・承認方法について 3 評価者研修の企画について
4 10/18	1 YCU版クリニカルラダーの認定・承認について 2 ラダーレベルIV・Vの評価会について 3 評価者研修企画について
5 11/29	1 2019年度クリニカルラダー実施状況の共有 2 ラダー承認要件研修について 3 キャリアラダー移行に向けた検討① 4 評価者研修実施結果について
6 1/17	1 R2年度の院内研修等のラダー承認研修の設定について 2 2020年度クリニカルラダー運用の手引き修正について 3 キャリアラダー移行に向けた検討②
7 2/21	1 2019年度クリニカルラダー実施結果について 2 キャリアラダー移行に向けた検討③
8 3/5	1 2019年クリニカルラダー実施結果について 2 2020年クリニカルラダー運用の手引き（確定版）について

4 令和2年度 事業推進体制および事業総括

令和2年度(2020年4月～2021年3月)				引継ぎ・継続事項等
会議名	目的	メンバー	現状・総括等	
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 2020年度事務局 看護学科	附属2病院と看護学科との連携協力の推進について次の事項に関して審議する。 (1) 教育に関すること (2) 研究に関すること (3) 医療に関すること (4) キャリア支援に関すること	附属病院長 附属市民総合医療センター病院長 医学・病院統括部長 附属市民総合医療センター管理部長 附属病院看護部長 附属市民総合医療センター看護部長 看護学科長		継続 令和3年度年度事務局 附属病院
横浜市立大学附属2病院 看護部長と横浜市立大学 医学部看護学科長との三 者調整整会議 2020年度事務局 看護学科	附属病院及び附属市民総合医療センタ ー、看護学科の連携協力の推進、および看 護キャリア開発支援センターの運営につ いて、看護学科生、看護部職員を対象とし て、次の事項に関する協議・調整し、その 内容を協議会に諮る。 (1) 教育に関すること (2) 研究に関すること (3) 医療に関すること (4) キャリア支援に関すること (5) 他	附属病院看護部長 附属市民総合医療センター看護部長 看護学科長		継続 令和3年度事務局 附属病院
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。	センター長 副センター長4名 職員担当係長 職員課担当職員2名	月1回を定例とし企画、コロナ禍にあり4月5月はメール会議とし、以降予定通り運営会議 を開催した。今年度より、センター病院看護部副看護部長1名がメンバーとして運営に参画 し、情報共有・周知は改善した。また今年度より特定行為研修を開講したため設置規程を見 直し、年度内に改訂予定である。	継続
特定行為研修管理委員会	特定行為研修について、次の事項に関し て管理・審議する。 (1)特定行為区分ごとの特定行為研修計 画の作成及び実施に関するこ (2)2以上の特定行為区分について特定 行為研修を行う場合の特定行為研修計画 の相互間の調整に関するこ (3)受講者の履修状況の管理に関するこ と (4)修了認定に関するこ (5)その他、特定行為研修の管理運営に 関すること	看護キャリア開発支援センター長 看護キャリア開発支援センター副セン ター長 特定行為研修区別科目責任者及び指 導者 医学・病院統括部長 附属病院教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター教育・臨床実 習担当副看護部長 外部有識者 その他研修管理委員会が必要と認めた もの	※厚生労働省の省令通知に伴い、下期の日程において定例会議及び臨時会議を実施し、特定行 為研修の管理、運営に関する審議を実施した。 【会議日程及び審議内容】 第1回4月23日(木) メール会議：1期生受講に関する情報共有、研修計画検討 第2回5月26日(火) メール会議：1期生の履修状況共有、厚労省への研修申請書類変更に ついての検討 第3回9月24日(木) メール会議：令和3年度第2期生研修計画及びシラバス検討 第4回10月22日(木)：第1期生の区別科目実習開始に関する審議 第5回1月26日(火) メール会議：第2期生受講志望者の合否決定、区別科目の決定 第6回2月25日メール会議：第2期生時間割、2期生の研修スケジュールの検討、1期生履 修状況報告、厚労省補助金申請状況報告	継続 令和4年度に向けた研修計画の修正及び厚 生局への書類提出

特定行為研修	YCU ジェネラリスト育成の一環として、高い倫理観を持って、高度で先進的な医療・ケアを提供するために必要な高度な臨床実践能力を有し、チーム医療の中で看護専門職として能力を発揮するために自ら考え行動し、自己研鑽できる看護職を育成する。	副センター長 (副看護部長)	令和2年度は、5月7日に開講式を行い、5名の受講生を迎え研修を開始した。受講生は、概ね週2回の研修を就業と両立して実施できた。5月7日～10月末までに共通科目については、e-learning受講、事前・事後課題、レポート、実技試験等に参加し、診療科の協力により研修計画通りに履修することができた。また、10月22日研修管理委員会での審議により「栄養及び水分管理に係る薬剤調整区分」の臨床実習を開始し、令和3年1月末現在5名が実習を実施している。 就業と両立する上では、事務局として丁寧な履修管理や個別調整が重要であり、月1～2回開催した集合ミーティングにおいて受講生個々の成長への支援が重要と考える。 令和3年度より外科術後病棟管理領域パッケージコース及び17区分自由選択コースが開講となり、研修期間が重複するようになるため、各区分責任者や指導者との連携を密にし、安全な研修実施を図る。	継続 ・令和3年度外科術後病棟管理パッケージコース及び「創傷管理区分」「創部ドレン管理区分」「皮膚損傷に係る薬剤投与関連区分」開講予定 ・特定行為研修修了生対象としたフォローアップセミナーの企画・運営
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	看護学科生のキャリア支援形成 就職と職場適応支援を企画・実施・評価	副センター長 (担当課長) ※2 病院総括副看護部長 看護学科学生支援部門長	今年度はコロナ禍にあり、集合しての開催は年度末までに3回し、メール等を活用して検討・情報共有を実施した。今年度の新採用者の定着状況共有、試用期間延長決定時期に「話そう DAY」開催、修学資金貸与者対象就職支援セミナー開催 (R3.2) に取り組んだ。 「話そう DAY」は参加者が少なかったが、卒業生を支援する方法の1つとして定着するよう今後も継続する。就職支援セミナーは、学科3年次生が附属2病院で勤務する看護師と直接対話できる機会として学生に好評である事、看護師として働く事を考える機会となっている事から、今後も継続する。	継続 ・「話そう DAY」「就職支援セミナー」の企画・運営 ・附属2病院を就職先として選択できるよう看護学科生のニーズに応じた企画
マネジメントラーニング	マネジメントラダー (日本看護協会) 導入に向けた取組	副センター長(センター病院、看護学科、担当課長) 附属病院教育担当副看護部長	令和3年2月6日（土）附属2病院合同看護管理者研修を企画、ZOOMで実施 (61名参加) した。研修目的を、マネジメントラダーを活用した管理能力の向上とし、看護管理とマネジメントラダーを基盤に看護管理者のコンピテンシー・モデルの活用について講義とグループワークとした。グループワークでは、マネジメントラダー項目やコンピテンシーを参照しながら、看護管理行動を振り返ることができた。次年度に向け、MBO面談時（支援者との）や、2病院合同研修でのマネジメントラダー活用を検討する。	継続 ・マネジメントラダーを活用した管理者育成
2病院合同ラーダー会議 (クリニカルラダーPJ)	クリニカルラダー (日本看護協会) の導入 (評価者育成を含む)	副センター長 (副看護部長、看護学科) 附属病院教育担当副部長 2病院教育担当看護師長 2病院看護部看護師長 (数名)	令和2年5月より月1回会議を開催し、クリニカルラーダーレベルI～Vを実施した。ラダー審査会要綱、ラダー審査会用評価表を整備した。また、2附属病院合同クリニカルラダー評価者研修を全3回実施し、延べ226人の参加があった。 さらに、次年度以降のキャリアラダー移行に向けて、実践能力（クリニカルラダー）、役割遂行能力、教育研究能力の3側面での検討を実施した。	継続 クリニカルラダー実施結果の集計及び分析、評価者研修の実施、キャリアラダー移行に向けた検討。令和4年導入を目指す。
人事交流・人事異動の検討	人事交流の実施 人事異動の検討	副センター長 (担当課長) 2病院 総括副看護部長	人事交流は、今年度は3年目となり、附属病院から3名、センター病院から3名、計6名の職員が実施した。それぞれの人事交流目的の達成支援や人的環境を含めた環境の変化への対応のため、定期的に総括副看護部長が面談し支援した。また附属病院からの1名、センター病院からの1名については、本人の目標達成や受け入れ部署の人的要因により期間を6か月間延長し、1年間の実施とした。また今後の拡大に向け、小児・NICU、母性、精神、血液の領域について担当師長へ動機付けを行い、3月の看護部管理会議への提案を予定している。 人事異動については、昨年度末に実施を合意したため、令和4年4月発令にむけ調整を行い、各1名の発令を予定している。	継続
附属2病院看護部と看護学科の連携事業	横浜市立大学の看護の発展のため、実践と教育の場の有機的な繋がりをもつとともに、それぞれの特徴を活かした連携を図る。	副センター長 (看護学科) 2病院教育担当副部長	コロナ禍で、当初予定されていた講義や研修の中止、時期等の変更はあったが、学科病院間で調整し、オンライン環境等を整えながら連携して進めることができた。また、看護研究については、施設毎に発表会を企画し、ZOOMを活用することで取り組み成果と学びを共有した。	継続

			<p>2病院と看護学科の連携事業実績（2019年度・2020年度の比較）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>2019年度</th><th>2020年度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>附属病院⇒看護学科</td><td>41</td><td>32</td></tr> <tr> <td>センター病院⇒看護学科</td><td>16</td><td>18</td></tr> <tr> <td>看護学科⇒附属病院</td><td>48</td><td>40</td></tr> <tr> <td>看護学科⇒センター病院</td><td>21</td><td>15</td></tr> </tbody> </table>		2019年度	2020年度	附属病院⇒看護学科	41	32	センター病院⇒看護学科	16	18	看護学科⇒附属病院	48	40	看護学科⇒センター病院	21	15	
	2019年度	2020年度																	
附属病院⇒看護学科	41	32																	
センター病院⇒看護学科	16	18																	
看護学科⇒附属病院	48	40																	
看護学科⇒センター病院	21	15																	
2病院看護部意見交換会	附属2病院看護部の情報を共有する	附属2病院看護部長、副看護部長、課長代理 企画：副センター長（担当課長） 2病院 総括副看護部長	<p>今年度は2回開催した。</p> <p>1回目は6月6日に開催し、マネジメントラダーの活用と今年度目標をテーマとした。今年度の目標では、看護部目標だけでなく担当業務へ昨年度の職員満足度調査の結果をどのように反映したかを共有した。また担当業務または領域毎に分科会を開催し、情報共有・意見交換を実施した。2回目は3月2日に開催し、今年度の看護部目標の評価および次年度目標を共有する予定である。また開催方法を変更し、テレビ会議システムを活用する事で平日開催とした。</p>	継続															
2病院合同看護研究発表会	研究発表を活用した、共有・学びの場を持つ。 参加者の関係づくりに寄与する（顔の見える関係づくり）	附属2病院教育担当（副看護部長、看護師長）	<p>今年度は、附属2病院の研究発表会をオンラインでつなぎ、取り組み内容と学びを共有した。2月17日、18日のセンター主催発表会では2日間で91名（附属からは9名）の参加があった。次年度以降は、附属2病院合同での研究発表会を企画し、両病院の看護職員の交流の場、関係づくりに繋げる。</p>	継続 附属2病院合同研究発表会を企画・開催															
進学制度の整理	2020年は進学制度を整理する	副センター長（担当課長） 2病院教育担当副看護部長	特定行為研修の開講に伴い、特定行為研修を受講する職員の取り扱い（身分、経費負担等）を附属2病院看護部が同じ条件とする必要があり、今年度の取り組み事項とした。附属2病院看護部教育担当副看護部長間の調整により、それぞれの進学規定に明記され、活用中である。	終了															
WL B・働きやすい職場づくり推進	WL Bに留意した働きやすい職場づくりを推進し、看護職員の定着を図る	副センター長（担当課長） 2病院総括副看護部長	<p>昨年度と同時期である10月、附属2病院看護部職員を対象に、満足度調査を実施した。附属2病院とともに、同僚・他職種・上司との関係の良さ、教育体制、福利厚生への満足度が高く示された。この結果は昨年度と同様で、コロナ禍にあっても人間力高く、業務に従事している状況が伺えた。一方で附属病院では人員数、センター病院では業務サポートが満足度と満足度に相関があり、昨年度同様、業務の忙しさに関連する項目が課題として表出した。この結果は、それぞれの看護部管理会議で共有し、次年度の目標策定の際の参考資料とした</p>	継続 看護師長一人ひとりが、この結果をどのように受け止めて部署運営に取り込もうしているのかを確認・共有するなど、調査結果を看護部や部署の発展につなげる取組を推進・支援する。															
実習指導者講習会ワーキング (事務局 福浦キャンパス学務・教務課 附属2病院からは、メンバーとして運営に参画)	神奈川県保健師助産師看護師実習指導者講習会の企画・実施・評価	福浦キャンパス学務・教務課 看護学科 副センター長（副看護部長）	<p>5月より年間を通じて実習指導者講習会運営委員会に参画し、8月3日～11月30日に令和2年度の講習会を実施した。コロナ禍により全過程リモートにより実施であったが、大きなトラブルもなく閉講した。臨地実習については、模擬実習としてリモートでロールプレイを実施した。次年度に向けては、模擬実習方法の検討が課題である。</p> <p>2附属病院より計16名の看護職員が受講し教育の基礎を学ぶ機会となった。</p>	継続 模擬実習方法の検討															
その他				現在の確保担当者会議の状況等について、確保事業と教育・育成事業を連携できるよう共有する機会をもつ。															

5 令和2年度 会議・WG開催状況

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	濱崎 登代子	附属病院	副病院長 兼 看護部長
	副センター長(兼)	渡邊 真理	医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	副センター長(兼)	加藤 弘美	附属病院看護部	副看護部長
	副センター長(兼)	小川 知子	センター病院看護部	副看護部長
	副センター長(兼)	島崎 志紀子	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
	係長(兼)	齋藤 寛之	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	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
	担当職員	片岡 直子※1 佐藤 雅子※2	医学・病院統括部職員課	特定行為研修担当職員

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
特定行為研修管理委員会	濱崎 登代子	附属病院	副病院長 兼 看護部長
	林 健一	医学・病院統括部	医学・病院統括部長
	遠藤 格	附属病院	消化器外科・腫瘍化科部長
	金子 猛	附属病院	呼吸器内科部長
	田村 功一	附属病院	腎臓・高血圧内科部長
	折館 伸彦	附属病院	耳鼻咽喉科部長
	寺内 康夫	附属病院	内分泌・糖尿病内科部長
	中島 秀明	附属病院	血液・リウマチ・感染症内科部長
	高木 俊介	附属病院	集中治療部部長
	利野 靖	附属病院	消化器一般外科部長
	菱本 明豊	附属病院	精神科部長
	加藤 英明	附属病院	感染制御部部長
	竹内 一郎	センター病院	救急医学教室部長・高度救命救急センター部長
	菊地 龍明	附属病院	安全管理部部長
	太田 光泰	附属病院	総合診療科部長
	佐橋 幸子	附属病院	薬剤部長
	入江 友哉	附属病院	麻酔科部長補佐
	渡邊 友也	附属病院	皮膚科助教
	西澤 英雄	横浜労災病院	中央集中治療部部長
	藤本 潤一	横浜労災病院	集中治療部部長
	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	小川 知子	センター病院看護部	副看護部長
	加藤 弘美	附属病院看護部	副看護部長
	島崎 志紀子	医学・病院統括部職員課	職員課長
	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長
	齋藤 寛之	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	片岡 直子※1 佐藤 雅子※2	医学・病院統括部職員課	特定行為研修担当職員

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	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授
	鈴木 久美子	附属病院看護部	総括副看護部長
	金子 友子	センター病院看護部	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

ワーキング名	氏名	所属	職位
マネジメントラダーワーキング	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	小川 知子	センター病院看護部	副看護部長
	渡邊 真理	医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	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
2 病院合同ラダーワーク会議	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	加藤 弘美		副看護部長
	井上 純子		看護師長
	小川 知子	センター病院看護部	副看護部長
	高橋 宏子		看護師長
	川合 淑子		看護師長
	渡邊 真理	医学部看護学科	連携推進部門長・教授

※1 令和2年10月まで

※2 令和2年11月より

6 令和2年度 会議開催状況

1) 看護キャリア開発支援センター運営会議

事業の進捗及び関連する諸問題を解決し、スムーズな事業の推進を図るため、月1回を定例とし開催した。

	日程	議題
1	4/23 (メール)	1 看護キャリア開発支援センター運営会議について（設置規程、メンバー、日程、等） 2 令和2年度 事業推進体制 3 2附属病院合同ラダーミーティングについて
2	5/27	休会
3	6/24	1 看護キャリア開発支援センター運営について ・設置規程確認、メンバー確認、運営委員会日程確認、等 2 令和2年度 事業推進体制について 3 特定行為研修 ・全体スケジュール、特定行為研修管理委員会、研修進捗、等 4 クリニカルラダーミーティングより ・YCU-N ship 方針確認、ラダー審査会、看護学科キャリアOについて共有、等 5 情報共有会 実施概要報告 6 その他（学研ナーシングサポートの継続について意見交換）
4	7/29	休会
5	8/26	休会
6	9/30	1 特定行為研修について ・9月24日 第3回特定行為研修管理委員会報告 ・第1期生の受講状況報告 ・令和3年度（第2期生）シラバス（案）、募集要項（案）、募集用パンフレットについて 2 2附属病院クリニカルラダーミーティング報告 ・令和2年度実施について ・令和2年度ラダー評価者研修企画書（案）について 3 就職支援と定着促進ワーキングより ・採用確保状況 ・2附属病院人事交流 ・ホームカミングデイの中止と話そうDAYについて 4 附属2病院看護部職員アンケート（満足度調査）について 5 実習指導者講習会実施状況について 6 令和2年度新規事業の進捗状況について ・マネジメントラダーWGより ・連携事業 ・2病院合同研究発表会について ・実績集について
7	10/22	1 特定行為研修について ・特定行為研修管理運営委員会について ・厚生局への申請について ・シミュレーターの購入について 2 2附属病院クリニカルラダーミーティング報告 ・評価者研修 ・ラダー認定審査会について 3 職員満足度調査について 4 附属病院が2つあるメリットを活かした人材育成とよりよい職場づくりに向けて 令和2年度 検討PJの開催について 5 令和2年度 第2回情報共有会について 6 実績集について 7 その他 ・病院見学会の再開について ・マネジメントラダーWGより研修会について ・三者会議より

8	11/25	1 特定行為研修について（進捗状況等共有） 2 附属病院クリニカルラーダー会議より ・クリニカルラーダー審査会について ・評価者研修について 3 附属2病院看護管理者合同研修について 4 附属2病院への就職支援セミナー（対象：就学資金の貸与をうけた看護学科3年次生） 5 令和2年度 第2回情報共有会について 6 その他 ・看護学科入試状況について ・看護管理者の育成について
9	12/23	1 特定行為研修について（進捗状況共有） 2 附属病院クリニカルラーダー会議より ・クリニカルラーダー評価者研修（実施報告） ・クリニカルラーダー審査会で活用する審査票について（検討・審議） 3 附属2病院看護管理者合同研修について 4 設置規程 改訂について 5 職員満足度調査 結果共有
10	1/27	1 特定行為研修について（進捗、将来展望および第2期生志願状況、等） 2 附属病院クリニカルラーダー会議より審査会要綱と評価表について 3 附属2病院看護管理者合同研修について 4 設置規程について（進捗） 5 実績集について 6 今年度の活動評価・総括について
11	2/25	1 特定行為研修について ・1期生の履修状況、交付金、第2期生の公募について共有 ・徽章の作成について 2 附属病院クリニカルラーダー会議より（研修評価、ラーダー審査会結果） 3 附属2病院看護管理者合同研修について（実施後アンケート共有） 4 設置規程について（進捗） 5 実績集について 6 看護学科生対象 修学支援セミナーについて 7 第2回 附属2病院看護部 情報共有会の開催について 8 今年度の活動評価について 9 その他 ・令和3年度 実習指導者講習会の開催見込みについて
12	3/10	休会

2) 特定行為研修管理委員会

2020年度（令和2年度）は、計6回委員会を開催し、第1期生の履修状況、科目別実習開始審査、2期生受講に向けた研修計画の修正、シラバスの作成、指定機関申請の更新、第2期生の受講に関する合否決定及び受講区分決定等を実施した。

	日程	議題
1	4/23 (メール)	・令和2年度特定行為研修管理委員会交代委員の紹介、会議日程決定、 ・第1期生研修時間割決定 ・人事異動に伴う指導者の交代について
2	5/26 (メール)	・第1期生の履修状況の報告 ・次年度に向けた研修計画（案）検討
3	9/24 (メール)	・第1期生の履修状況の報告 ・第2期生研修計画、募集要項、シラバスの決定 ・第2期生募集パンフレット作成 ・指定機関申請書類の変更点に関する承認

4	10/22	<ul style="list-style-type: none"> ・第1期生の共通科目修了、及び「栄養及び水分管理に係る薬剤調整」区別実習開始に関する審査 ・第2期生研修計画、募集要項、シラバスの決定
5	1/26 (メール)	<ul style="list-style-type: none"> ・第1期生の実習履修状況の報告 ・第2期生の応募者の合否決定及び区別科目受講内容の決定 ・第2期生の時間割作成開始
6	2/25 (メール)	<ul style="list-style-type: none"> ・第2期生の研修便覧、時間割、区別科目教材および実習調整、スケジュールの検討 ・第1期生実習履修状況の報告

3) 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング

附属2病院看護部と看護学科が協同し、看護学科生が附属2病院を就職先として選択できるよう、看護学科生のキャリア形成と附属2病院へ就職した卒業生の職場適応を支援するための取り組みを推進した。また今年度は、メール等を活用して情報共有・情報交換・企画検討をすすめ、参考回数を最低限とした。

議題		
日程		
1	6/29 (WEB)	1 今年度スケジュールについて 2 3年次生（修学資金貸与者）対象の就職支援セミナーについて 3 看護学科生推薦試験申し込み状況・配属希望状況 4 令和2年4月に就職した看護学科卒業生の現況について
2	11/18	1 「話そうDAY」について 2 3年次生（修学資金貸与者）対象の就職支援セミナーについて 3 令和2年4月に就職した看護学科卒業生の現況について
3	2/23	1 3年次生（修学資金貸与者）対象の就職支援セミナーについて 2 令和2年4月に就職した看護学科卒業生の現況について 3 看護学科生進路について 4 今年度の活動評価と次年度に向けて 5 令和3年度 推薦試験応募者向け意向確認について

4) マネジメントラダーワーキング

昨年度、それぞれの看護部で可能な範囲で活用を開始したマネジメントラダーを、本格的に導入するための検討母体として新規に設置されたワーキングである。今年度は、活用実態の共有および合同看護管理者研修の企画・運営を中心に活動した。

検討・調整にあたっては、メール等を最大限に活用するほか、看護キャリア開発支援センター運営会議等、他の会議や企画のために参考した際の前後の時間を積極的に活用し、随時対応する形態で取り組んだ。

5) 2病院合同ラダーワーク会議

5月から全10回メール会議または、オンライン会議を実施した。令和2年度は、ラダーレベルI～V実施にあたり、運用の手引きの修正、ラダーレベルIV・Vの認定に向け「ラダー審査会」実施に関する検討、また、YCU-Nキャリアラダー移行に向けた検討をした。ラダー審査会は、会議要綱が9月30日看護キャリア開発支援センター運営会議で制定され、要綱に沿って2附属病院それぞれで第1回ラダー審査会が実施された。

	日程	議題
1	4/16 (メール)	1 2病院合同ラダー会議メンバーについて 2 R2年度2病院ラダー会議目的について 3 2019年度クリニカルラダー実施結果について
2	5/8 (teams)	1 2019年度クリニカルラダー実施結果について 2 R2年度版クリニカルラダー運用の手引き確定版の周知活動について 3 ラダーレベルIV・Vの認定審査会について
3	7/14 (Zoom)	1 R2年度クリニカルラダー実施に関する2附属病院看護部の考え方について 2 ラダー審査会要綱について 3 R2年度評価者研修について
4	9/17 (Zoom)	1 R2年度評価者研修企画書(案)について 2 R2年度実施時にクリニカル評価表で評価の難しかった項目等について 3 キャリアラダー移行に向けた検討
5	10/9 (Zoom)	1 評価者研修について 2 ラダー審査会実施に向けた検討
6	11/17 (Zoom)	1 評価者研修について 2 ラダー審査会について 3 キャリアラダー移行に向けた課題の共有
7	12/11 (Zoom)	1 評価者研修実施結果について 2 ラダー審査会実施に向けた検討
8	1/8 (Zoom)	1 評価者研修総括評価について 2 ラダー審査会について 3 認定証について 4 キャリアラダー移行に向けた検討
9	2/12 (Zoom)	1 ラダー審査会実施状況の共有 2 2021年度院内教育プログラムの共有
10	3/11 (Zoom)	1 R2年度クリニカルラダー実施状況の共有 2 次年度に向けた課題抽出

1 特定行為研修について

1) 看護師特定行為研修指定機関申請から認定までの取り組み

2025年（令和7年）の少子・高齢・多死社会の急速な進展に対応するために、医療法第30条の4第2項第7号及び第8号により地域医療構想が策定され、地域包括ケアシステムの推進がなされている。従来の病院で治す医療から、治し支える医療への医療転換と、高齢患者が住み慣れた地域で生活することを支援することが求められている。その中で、2014年（平成26年）6月保健師助産師看護師法が改訂され、2015年（平成27年）3月13日に保健師助産師看護師法第37条の2の第2項第1号に規定する特定行為及び同項第4号に規定する特定行為研修に関する省令（平成27年厚生労働省令第33号。以下「特定行為研修省令」という。）が発令され、同年10月1日施行となった。この省令の中で、看護師の特定行為とは、「診療の補助であって、看護師が手順書を用いて行う場合には、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が必要とされるものとして厚生労働省令で定める21区分38行為」であり、特定行為をする看護師は、「指定機関において省令に規定された研修を受講したもの」と記されている。日本看護協会においては、2016年（平成28年）より認定看護師を対象とした特定行為研修が開始された。また、2021年（令和2年）より認定看護師教育に特定行為研修を組み込まれた新たな認定看護師教育が開始となり、看護職があらゆる医療現場で国民のニーズに応え専門性を發揮できるように教育を行っている。

本学においては、2016年（平成28年）より日本看護協会特定行為研修に認定看護師を年2～4名程度の進学を始め、2021年（令和2年）3月現在2附属病院で11名の特定行為看護師を育成し、様々な臨床現場において特定行為研修で学んだ医学的な臨床判断能力と、特定行為を実践し、病院全体の看護力の向上を図っている。

看護キャリア開発支援センターの人材育成方針は、2附属病院、看護学科と連携し、高度で複雑な医療を担うYCU-Nジェネラリストの育成を図ることである。また、本学が育成するYCU-N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」である。そのジェネラリストに必要な基本的な能力を、図1の6つの基本的な能力と21の下位能力に示し、この能力が向上されるように日々の実践や教育・研修、自己学習を行っている。

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

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

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

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

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

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

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

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

(図1 YCU-N ジェネラリストの能力)

そのため、これまで本学では、専門看護師や認定看護師の育成を積極的に行ってきました。そして、専門・認定看護師が臨床現場で役割発揮し活躍できる場の検討を重ね、現在では専門・認定看護師が、特定行為研修を受講できる機会の提供も行っている。今後は、専門・認定看護師などのスペシャリストの育成だけではなく、一人でも多くのジェネラリストが、看護実践能力を向上させることでベッドサイドケアの充実を図り、チーム医療の要として役割発揮ができることが重要と考えられた。

スペシャリストやジェネラリストの役割発揮により高度急性期病院の医療の質が向上することは、その後の地域医療への速やかな連携につながり、本学の使命である地域医療の貢献を考える。さらに、特定行為の実践により、ベッドサイドケアの質向上を目指すことは、高度な看護実践や臨床判断能力を養うことであり、働き方改革の視点からも医療従事者の負担軽減に貢献できると考えられ、より良い医療提供を推進することであると考えられた。そのため、本学において特定行為研修を開講することは、YCU ミッションにつながり、地域医療全体の医療の質を上げる学びの拠点となる人材育成と考えられた。この人材育成方針にそって、2018 年度（平成 30 年度）より、看護キャリア開発支援センターにおける特定行為研修実施に向けた検討を開始した。

2020 年度（令和 2 年度）に特定行為研修指定機関としての研修開始を目指し、2019 年（令和元年）6 月に特定行為研修施設申請準備ワーキングを発足した。6 月～11 月の全 11 回ワーキングにおいて申請準備を行った。他施設の見学や医学研究科（看護学専攻）周麻酔期看護学分野と共に検討し、過去 2 年間の 21 区分 38 行為の特定行為に関連した医療処置やケア件数を調査した。その結果、本学が取り組む特定行為研修区分は、特定機能病院、高度急性期病院として行われている医療・看護の中で、より看護師に必要とされる臨床実践能力・技術や、臨床推論力等を鑑みて、「外科病棟術後パッケージコース」と「自由選択コース」の 2 コースの開講をすることとし、2019 年（令和元年）11 月 25 日関東信越厚生局に申請書類を提出し、2019 年（令和元年）12 月 18 日事前訪問審査を経て、2020 年（令和 2 年）2 月医道審議会において認定された。

2) 第1期 特定行為研修報告（総括）

令和2年5月より第1期生5名の受講が開始された。5名の受講生は、5名全員が自由選択コース「栄養及び水分管理に係る薬剤調整」区分の受講選択し、研修履修を行っている。

看護キャリア開発支援センターの特定行為研修の特徴は、省令通知で定められている研修時間数よりも医師による講義や、共通科目の演習が多いことであり、年表に示す通り多くの演習を実施し、様々な事例について臨床推論を通じ知識を養い実践力の向上を目指している。

第1期生特定行為研修 年表（令和2年5月～令和3年2月）

日 程	行 事	内 容
5月1日（金）	開講式	・第1期生5名の開講式を来賓5名のご列席のもと実施した。 濱崎センター長や附属病院特定認定看護師2名より、特定行為看護師に求められることについての激励の言葉を受け、一人ひとりの受講生が自身の研修に臨む思いを語り合い、1年半の研修に向けてスタートをきった。
	研修オリエンテーション	・研修受講に関するオリエンテーション ・e-learning受講について ・「特定行為」に関する関連法規について学び「特定行為看護師に求められる役割についてグループワークを実施
5月7日（木）	共通科目開始	「臨床病態生理学」e-learning受講開始
5月20日（水）	演習	臨床病態生理学「血液ガス分析」 フィジカルアセスメント「ショック」 講師：集中治療部高木医師
5月28日（木）	筆記試験	「臨床病態生理学」修了試験
6月1日（月）	講義、演習	臨床推論「臨床推論とは」 講師：総合診療科太田医師
6月8日（月）	講義、演習	フィジカルアセスメント「フィジカルアセスメント総論・バイタルサインとは」 講師：総合診療科太田医師
6月10日（水）	講義、演習	臨床推論「心電図」 講師：循環器内科石上医師
6月12日（金）	講義、演習	臨床推論「画像診断」 講師：放射線診断科宇都宮医師
6月17日（水） ～7月	実技演習	臨床推論、フィジカルアセスメント実施 講師：特定行為看護師稻葉、富井、吉田、藤本、関本、井上、辻本急性・重症看護専門看護師
6月19日（金）	実技試験	臨床推論「医療面接試験」 講師：総合診療科太田医師
6月19日（金）	筆記試験	「臨床推論」修了試験
7月31日（金）	演習、講義、実技試験	フィジカルアセスメント「初期対応、熱中症」 フィジカルアセスメント実技試験 講師：救急科小川医師
7月31日（金）	筆記試験	「フィジカルアセスメント」修了試験
8月4日（火）	講義、演習	臨床薬理学 「老年期の患者の薬物療法における注意点」講師：田中老人看護専門看護師 「薬物動態・薬物相互作用」講師：薬剤師畠山先生

8月5日(水)	講義、演習	臨床薬理学 「糖尿病治療薬、高脂血症治療薬、インスリン」 講師：内分泌糖尿病内科白川医師 「脳血管疾患治療薬」講師：脳神経内科多田医師 「高血圧の治療薬」講師：腎臓高血圧内科岩野医師
8月6日(木)	講義、演習	臨床薬理学「妊産婦の薬物療法」 講師：産婦人科倉澤医師
8月13日(木)	講義、演習	臨床薬理学「肺炎、喘息、COPD の治療」 講師：呼吸器内科原医師
8月19日(水)	講義、演習	臨床薬理学「心不全の治療」講師：循環器内科石上医師
8月28日(金)	講義、演習	臨床薬理学「不眠症の治療」講師：精神科須田医師
9月3日(水)	講義、演習	疾病・臨床病態概論「褥瘡のケア」 講師：後藤皮膚排泄ケア認定看護師 「看取りのケア」講師：看護キャリア開発支援センター加藤
9月4日(金)	筆記試験	「臨床薬理学」修了試験
9月7日(月) 10日(木)	講義、演習	医療安全学「臨床倫理」、「医療現場におけるエラーや事故の要因と対策」講師：医療安全中村医師
9月8日(火) 9日(水)	講義、演習	医療安全学「医療事故発生時とその後の対応」、「医療事故調査制度」、「医療の質と安全な特定行為実践について」 講師：医療安全菊地医師
9月9日(水)	講義、演習	臨床薬理学「感染症の治療」講師：感染制御部加藤医師
9月17日(木)	演習	医療安全学・特定行為実践 「多職種によるチーム医療、協働のあり方」講師：看護キャリア開発支援センター加藤
9月18日(金)	筆記試験	「疾病・臨床病態概論」修了試験
9月24日(木) 25日(金)	実習、演習	医療安全学・特定行為実践 「説明と同意」講師：畠がん看護専門看護師、緩和ケアJM 特定行為実践 「コンサルテーション」「特定行為手順書の作成、評価、改良」「多職種協働における特定行為看護師の役割と課題」「特定行為実践に向けた説明（ロールプレイ）実習」 講師：特定行為看護師稻葉、富井、吉田、藤本、関本、井上、吉本
9月30日他	実習	「チーム医療」1日実習
10月2日(金)	筆記試験	「医療安全・特定行為実践」修了試験
10月5日(月)	区分別科目	区分別科目 e-learning 受講開始 「持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整」「脱水症状に対する輸液による補正」
10月15日(木) 16日(金)	演習	区分別科目演習 講師：特定行為看護師富井、吉田、井上、吉本
10月16日(金)	発表会	「医療安全学・特定行為実践まとめ発表会」

10月21日(水)	実技試験	区分別科目実技試験 「持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整」 「脱水症状に対する輸液による補正」 講師：集中治療部高木医師
10月21日(水)	筆記試験	区分別科目修了試験 「持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整」 「脱水症状に対する輸液による補正」 「区分別共通科目」
10月22日(木)	実習開始審査会	共通科目の修了及び区分別科目実習開始について特定行為研修管理委員会にて受講生5名共に承認
11月4日(水)	臨地実習開始	区分別科目実習開始
令和3年2月末		臨地実習 継続中

2 「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」について

1 平成31年・令和元年度報告

1) クリニカルラダー実施結果

令和元年は、全8回会議を開催した。クリニカルラダー運用の手引き（確定版）に沿って、クリニカルラダーレベルI、IIIを実施した。実施結果は、表1の通りであった。ラダーレベルIは、618名がチャレンジし289名（約47%）が認定レベルであり、ラダーレベルIIIは、863名がチャレンジし500名（約58%）が認定レベルで有った。実施結果より以下が考察された。

表1 令和元年度クリニカルラダー実施結果

	ラダーレベル I 実施者数	ラダーレベル I 認定者数	ラダーレベル III実施者数	ラダーレベル III認定者数	実施総数
附属病院	328名	193名	328名	241名	656名
センター病院	290名	96名	535名	259名	825名
実施総数	618名	289名	863名	500名	1481名

（1）ラダーレベルIについて

【ニーズをとらえる力】は、概ねA・B評価であった。「生活者としてとらえる視点」と「社会資源の情報の整理」のD評価者が数名いた。また、「収集した情報を統合・整理すること」のD評価が多く情報の統合と整理が課題と考えられた。【ケアする力】は、「管理的側面の目標に基づきケアを実施する」や、「実践したケアに責任をもつこと」などのD評価が多く、「暴言・暴力・ハラスメントに気づき報告する」はD評価が30名余りと最も多かった。また、「一時救命処置を実施し、助言を得ながらその実施の根拠を説明する」が20名弱D評価だった。これらは、ラダーレベルIを目指すものが、実践を通じて丁寧に学ぶべき項目で有り、今後のラダー承認の課題と考えられた。【協働する力】では、社会資源の理解や活用や多職種との協働などに関する項目にC評価が多く、「入退院スクリーニングシートを用いた多職種との情報共有を理解する」はD評価が最も多く、それぞれの専門性を理解し、多職種協働することが課題と考えられた。【意思決定を支える力】は、患者や家族の気持ちに寄り添うなどの項目は概ねA・B評価であった。しかし、エンゼルケアの経験が少ないと50名余りがD評価となっていた。今後の多死社会の到来を考えると病院内や在宅でのエンゼルケア方法について理解することがラダー承認のための学習課題の一つと考えられた。

（2）ラダーレベルIIIについて

【ニーズをとらえる力】は、「生活習慣や生活の変化を踏まえたセルフケア能力の向上に向けたニーズの判断」や「社会資源の課題を説明する」、「価値観や信条に関する側面のニーズの多職種との情報共有」などの項目にC・D評価が多くかった。ラダーレベルI同様に身体面や精神面の情報収集に比べ、社会資源や価値観、スピリチュアルな側面の情報収集が苦手な傾向であると考えられた。【ケアする力】は、「適切な感染に関するアセスメントと対策推進のために、ハイリスクなケアの受け手に関するカンファレンスを企画する」や「事例を用いた救命処置の説明や報告」のC・D評価が多い。感染管理や救命処置などについては承認するための教育としてだけではなく、ラダーレベルIIIに求めている日々の看護実践におけるリーダーシップ発揮のためには必要な学習課題と考えられた。【協働する力】は、「地域連携に関する項目」のC・D評価が多く、地域医療における自身の役割やケアの受け手のニーズに合わせた地域での生活に向けた支援・調整力が実践課題と考えられた。【意思決定を支える力】は、

「意思決定が困難な状況の受け手に関するケア」や「倫理的ジレンマに関する課題の明確化」や「臨死期の状況への支援」の項目にC・D評価が多かった。ケアの受け手自身が意思決定できない場合や倫理的なジレンマに対する実践、看取りのケアが課題と考えられた。

(3) 評価傾向について

ラダーレベルⅠ、Ⅲとともに全体的に自己評価に同僚・上司評価が影響される傾向があり、自己評価とほぼ同じ評価結果を示す傾向があった。評価者の考え方や傾向によって評価にばらつきがあると考えられ、部署によっては100%の認定率もある。その一方で極端に認定率が低い部署があった。また、ラダーレベルⅢの評価項目には「事例を通して説明できる」という項目が多くあり、具体的な事例を思い浮かべられない場合は評価が難しいと考えられた。さらに、全体的にセンター病院に比べて附属病院の認定率が高く、自己評価と上司評価に差が少なかったことが分かった。今後も評価者研修を開催し、評価者の理解を統一することが必要と考えられた。

2) クリニカルラダー評価者研修実施結果

クリニカルラダー評価者研修は、研修のねらいを「クリニカルラダー評価者として必要な基本的な知識・技術・態度を学び、評価者のスキルを習得する。」として、令和元年10月25日（センター病院看護職員向け）と令和元年11月5日（附属病院看護職員向け）に2回同内容の研修を開催した。講師は、看護キャリア開発支援センター渡邊眞理副センター長に依頼し、評価者に必要な基本的な知識から実際に評価者の陥りやすい傾向などについて全165名の評価者が参加し学んだ。

2 令和2年度報告

1) 1 クリニカルラダー実施結果

令和2年度より、ラダーレベルI～Vについて実施となった。

2) ラダー審査会実施結果 (2021年3月25日 現在)

実施職員数	ラダーレベルI		ラダーレベルII		ラダーレベルIII		ラダーレベルIV		ラダーレベルV	
	認定	リチャレンジ	認定	リチャレンジ	認定	リチャレンジ	認定	リチャレンジ	認定	リチャレンジ
附属病院	539	134	34	304	0	64	1	2	0	0
センター病院	739	79	137	96	92	181	138	4	12	0
総数	1278	213	171	400	92	245	139	6	12	0

3) クリニカルラダー評価者研修実施結果

2019年度（令和元年度）のクリニカルラダー評価の実施をふまえた課題をもとに、ラダーレベルごとの評価者を対象とし、1回目はラダーレベルI・II評価者として各部署の教育委員、2回目はラダーレベルIII評価者として副看護師長、3回目はラダーレベルIV・V評価者として看護師長、副看護部長、看護部長を対象とした。全3回集合研修（センター病院は、Zoomによるオンライン研修）を開催した。

研修のねらいは「クリニカルラダー評価者として、必要な基本的な知識・技術・態度及び評価の視点を学ぶ」とし、講師は、2019年度（令和元年度）同様に看護キャリア開発支援センター渡邊眞理副センター長に依頼した。参加人数は、附属病院：延べ116名（第1回：47名 第2回：42名 第3回：27名）、センター病院：延べ103名（第1回：36名 第2回：39名 第3回：28名）と多くの参加があった。参加者の役割は、師長が58名、副師長が43名、教育委員が35名、クリニカルラダー評価者（予定含む）が63名であり、参加動機としてはクリニカルラダー評価者のためが160名（73.0%）と最も多かった。今回は、クリニカルラダー評価者対象の研修であったが、被評価者も評価を受ける準備としてクリニカルラダーについて学んだ方が良いとの意見もあり、今後検討していく必要があると考える。また、今年度、初めてラダーレベル毎の評価者として、講義内容を変更し実施し、講師がそれぞれの評価者（教育委員・副看護師長・看護管理者）として必要な項目と事例について講義されたことで、理解が進んだと考える。しかし、グループワーク等ができない研修であったため、具体的な事例検討を通した研修構成の方が、より理解が進むと考えられる。さらに、研修の開催日程について、概ね良いとの評価であるが、やや悪いが30名（13.7%）、悪いが5名（2.3%）であった。評価直前もしくは評価開始後の研修であったため、もう少し早い時期の研修を希望するとの意見が聞かれ、来年度の研修開催時期について、再検討する。研修方法は、センター病院がオンライン形式での講義であったため、電波により音が途切れる、画面が消える等の支障があり集中できなかつたとの意見が多数あり、オンライン研修に対応するための環境整備が必要であると考えられた。

3 看護管理者合同研修 総括

2020年度看護キャリア開発支援センター(主催)研修 総括評価

コース名	2020年度 附属2病院 看護管理者研修																																													
日時	2021年 2月6日(土)8:30~12:00 ※ZOOMでのオンライン開催	場所	各施設で設定																																											
講師	横浜市立大学医学部看護学科 渡邊眞理教授	参加者	43名(看護師長) ファシリテーター14名(副看護部長、課長代理) オブザーバー3名(看護部長・職員課担当課長)																																											
コース担当者	教育・実習担当副看護部長																																													
コース概要	<p>【ねらい】マネジメントラダーを活用し看護管理実践能力の向上につなげる。</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. マネジメントラダーを活用し、看護管理実践を人材育成能力と危機管理能力の視点で振り返ることができる。 2. 看護管理者としての自己課題を確認し、能力向上に向け具体的行動をイメージすることができる。 <p>【事前課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文献「看護管理者のコンピテンシーモデルを使った評価」を一読する ・「人材育成能力」「危機管理能力」項目について、当部署での看護管理実践を具体的に記述する <p>【研修方法】講義、グループワーク、全体共有 【ファシリテーター】附属2病院副看護部長14名</p>																																													
評価	<p>グループワーク導入講義では、看護管理、JNAマネジメントラダー、コンピテンシー・モデルについて説明があつた。その後、各グループで人材育成または危機管理について各自の事例を共有し、管理行動を振り返り課題についてワークを行った。</p> <p>【研修日時、時間、方法について】</p> <p>アンケート結果から「適切だった」との回答は80%以上であり、「一年を振り返る時期であった」「休日であるため落ち着いて参加できた」「半日で集中することができた」といった意見が多かった。一方で、「土曜日の開催は代休が取りにくい」との意見もあったため、次年度は平日開催も念頭に検討する必要がある。研修方法については「講義がとても分かりやすく、ワーク、発表などが活発に行えた」「グループワークをすることでコンピテンシーモデルとは何か理解できた」という記載もあり、講義とグループワークでの研修方法は有効であった考える。</p> <p>【目標達成について】</p> <p>・自らの管理行動の振り返りについては、すべての参加者が「できた」「まあまあできた」と回答した。理由として「グループメンバーからフィードバックを受けて、さらに振り返ることができた」「コンピテンシーを用いることで、ラダーの抽象的な表現を具体的な行動として振り返ることができた」「管理者として様々な考え方を共有することができ、実践の整理につながった」があった。事前課題で事例をまとめ、グループワークで共有したこと、自らの管理行動の意味付けや課題へつなげることができていた。さらに、コンピテンシー・モデルと照らし合わせ、他者の事例や考えを聞くことにより、研修効果が高まったと考える。</p> <p>・管理者としての課題・具体的行動のイメージについて、アンケート結果では、ほぼ全員が「できた」「まあまあできた」と回答した。「できた」の理由には「他の管理者の取り組みを聞き、参考にできる視点など具体的なことをいくつかイメージできた」「コンピテンシーの活用方法を学び、課題解決に向けた足掛かりになった」があった。一方で、課題は分かったが具体的行動のイメージまではいかない、との記述もあった。具体的行動のイメージ化については個人差もあるため、研修後の支援の必要性が示唆された。</p> <p>【ファシリテーター】</p> <p>コンピテンシーの活用については、「マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルの関係を理解すること、研修機会が必要」「研修と日常で使用する機会(MBO、管理事例検討)を合わ技ですすめるのがよい」との意見があった。</p> <p>はじめてのZOOMによる附属2病院合同研修であったが、ファシリテーター、参加者からは肯定的な意見、感想が多かった。また、グループワークのテーマを「人材育成」「危機管理」としたこと、コロナ禍での互いの取り組みの理解や課題の共有につながり、より効果的な研修が実施できた。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修後のフォローアップ(事後課題含む) ・マネジメントラダー、コンピテンシー・モデルの理解を深める研修 																																													
アンケート結果(回収率 95%) n=41																																														
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>開催日時</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>研修時間</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>研修方法</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>0%</td> <td>50%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>■</td> <td>適切だった</td> <td>□</td> <td>適切でなかった</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>研修を通して、自らの管理行動を振り返ることができましたか。</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>管理者としての課題・具体的行動をイメージすることができましたか。</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td>■</td> <td>できた</td> <td>□</td> <td>まあまあできた</td> </tr> <tr> <td>□</td> <td>できなかった</td> <td>■</td> <td>できなかつた</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0%</td> <td>20%</td> <td>40%</td> <td>60%</td> <td>80%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>				開催日時				研修時間				研修方法					0%	50%	100%	■	適切だった	□	適切でなかった	研修を通して、自らの管理行動を振り返ることができましたか。				管理者としての課題・具体的行動をイメージすることができましたか。				■	できた	□	まあまあできた	□	できなかった	■	できなかつた		0%	20%	40%	60%	80%	100%
開催日時																																														
研修時間																																														
研修方法																																														
	0%	50%	100%																																											
■	適切だった	□	適切でなかった																																											
研修を通して、自らの管理行動を振り返ることができましたか。																																														
管理者としての課題・具体的行動をイメージすることができましたか。																																														
■	できた	□	まあまあできた																																											
□	できなかった	■	できなかつた																																											
	0%	20%	40%	60%	80%	100%																																								

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！ =2019年10月実施 職員アンケート結果=

院内満足度ランキング

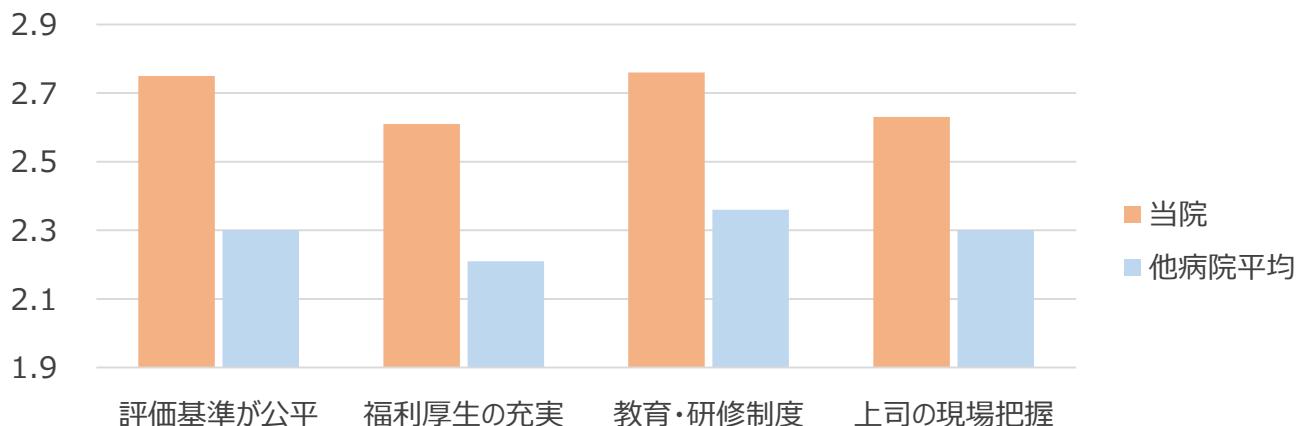
1位	同僚との関係が良い	88.2%
2位	他職種との関係が良い	85.4%
3位	自分に対する評価が妥当	82.7%
4位	直属の上司との関係が良い	80.6%
5位	能力が仕事に發揮できている	79.2%

同僚だけでなく、他職種や上司とも人間関係が良好な点が強みです。また、評価基準や教育・研修制度などの制度面でも、他病院と比べ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



※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの中間値

当院のココが自慢！オススメポイント☆

教育体制の充実。月に1回の研修は同期と顔を合わせるために気持ちの面でも大切な支えになっています。
(20代)

短い入院期間でも患者さんに対するサービスを十分提供できるよう、職員が力を合わせて頑張っています！
(40代)

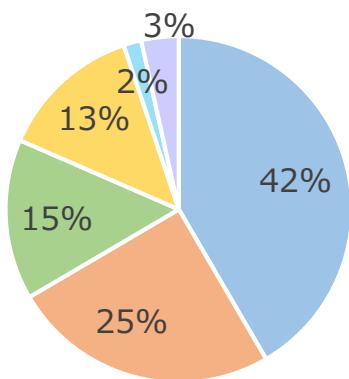
大学病院という少し大変そうなイメージを持ちがちですが、地域に根づいており、患者さんと急性期からターミナルまで長く関わることができますため、患者さんとの関わりの中で多くのことを学ぶことができます。
(30代)

人間関係が良い所です！教育熱心な方ばかりで、看護師として成長できます。
(20代)

産休・育休がしっかりともらえ、周囲の理解があります。
(30代)

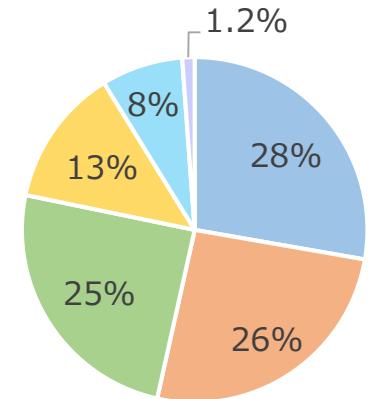


Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (意向・希望はないが)やりがいをもって働きたい
- (意向・希望はないが)長く安定的に働きたい
- 認定看護取得などスペシャリストとして勤務したい
- 他機能の医療機関を経験したい
- 管理職としてマネジメントをしたい
- その他

Q:働く上でもっとも重視することはなんですか？



- 人間関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- 私生活にも時間をさけるなど「私生活とのバランス」
- 達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
- スキルや知識を向上させるなど「自己成長」
- 評価の結果として正当な「報酬」
- その他

入職を決めた理由ランキング

1位 教育体制

2位 福利厚生・寮

3位 実習病院として関わりよく知つていて安心感があったため

4位 通勤が便利

5位 奨学金

大学病院ならではの充実した教育制度がきっかけとなり入職を決めた職員がもっと多くなっています。
その他、福利厚生・寮や通勤のしやすさなど、条件面の良さも決め手となっています。



当院に入職してよかったですこと

- ✓ 自己の成長の機会がたくさんあること。（勉強会、研修など）（20代）
- ✓ 大学病院なので様々な疾患の患者さんがいて、色々な治療法を知ることができること。（20代）
- ✓ 最新の医療を学ぶことができること。（40代）
- ✓ 目標にしたい先輩方が身近にたくさんいること。（20代）
- ✓ 勤続の長いスタッフが多く、頼りになるスタッフが多いこと。しっかり話を聞いてくれる師長が多いこと。（30代）
- ✓ 結婚・出産後も長期にわたり働くような制度があること。（30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-cu.ac.jp/fukuhp/>



院内満足度ランキング

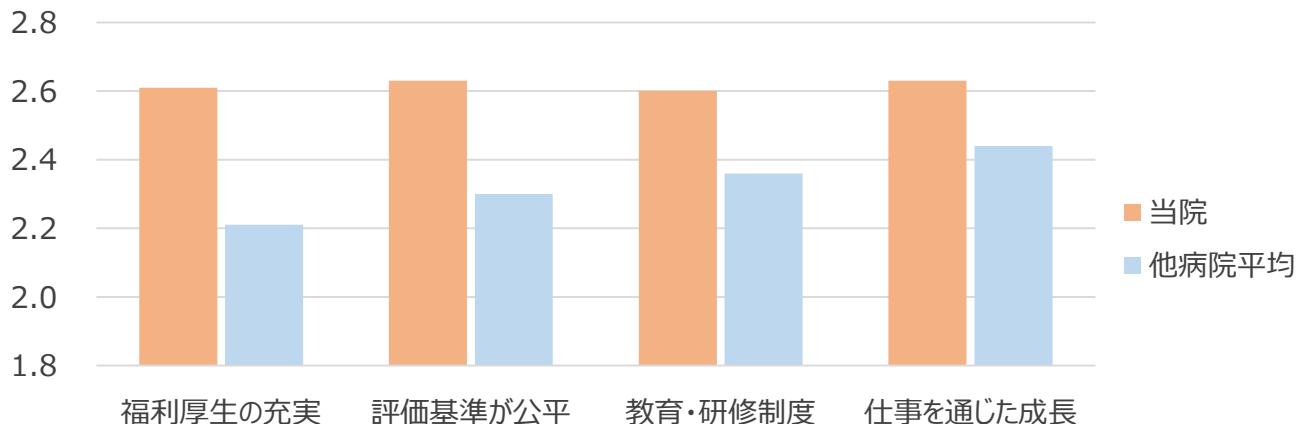
1位	同僚との関係が良い	89.8%
2位	他職種との関係が良い	83.9%
3位	自分に対する評価が妥当	77.6%
4位	やりがいを感じられる	76.3%
5位	能力が仕事に発揮できている	74.4%

人間関係についての満足度が特に高く、強みとなっています。
「評価」や「やりがい」「成長」など業務面に関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



※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの中間値

当院のココが自慢！オススメポイント☆

教育体制が整っています。
部署全体で新人、若手看護師を育てようという雰囲気があります。
(20代)

人間関係が良いです。フォローアップ体制がしっかりしています。
(20代)

福利厚生が良いと思います。
育休3年とれるところは相々ありません！
(30代)

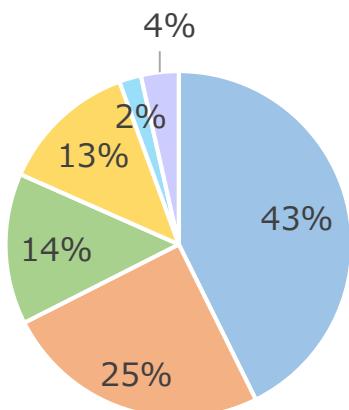
高度な看護を学び実践していくことができる大学附属の病院なので、新人時代は安心感が大きいです！
(20代)

急性期～慢性期への移行のみならず、ターミナル期での緩和ケアや在宅調整の視点も養えるところがオススメです。(20代)

経験年数関係なく、自分の意見を言う事ができ、上司もスタッフの意見をきちんと聞いてくれます。
(40代)

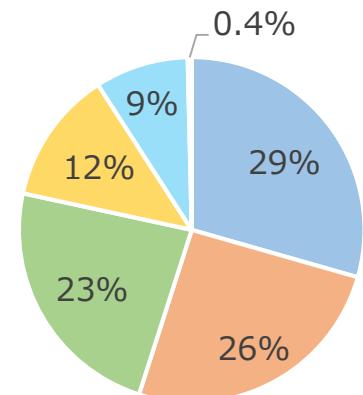


Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (意向・希望はないが)やりがいをもって働きたい
- (意向・希望はないが)長く安定的に働きたい
- 他機能の医療機関を経験したい
- 認定看護取得などスペシャリストとして勤務したい
- 管理職としてマネジメントをしたい
- その他

Q:働く上でもっとも重視することはなんですか？



- 人間関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- 私生活にも時間をさけるなど「私生活とのバランス」
- 達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
- スキルや知識を向上させるなど「自己成長」
- 評価の結果として正当な「報酬」
- その他

入職を決めた理由ランキング

1位 通勤が便利

2位 福利厚生・寮

3位 実習病院として関わりよく知つていて安心感があったため

4位 教育体制

5位 病院規模・経営母体

福利厚生や教育体制などの制度面が決めてとなるている職員が多いようです。

また、大学病院ならではの病院規模・経営母体も魅力の一つとなっています。



当院に入職してよかったですこと

- ✓ 大病院ならではの職種交えた勉強会など、学びの内容、方法に多様性があること。(30代)
- ✓ 病棟全体で早く帰れるように、残務があれば、できるものは手伝っていただけること。(20代)
- ✓ 人間関係がよく、長期休暇など休みの希望が通りやすいこと。(30代)
- ✓ 勤務時間、体制が整っていて、子育てや介護等との調整がしやすいこと。(40代)
- ✓ 先輩・後輩や職種関係なく意見を言いやすいこと。(20代)
- ✓ 年齢層の幅が広く、年齢を重ねても働ける環境があること。(30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
<http://www.yokohama-cu.ac.jp/urahp/>



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！ =2020年10月実施 職員アンケート結果=

院内満足度ランキング

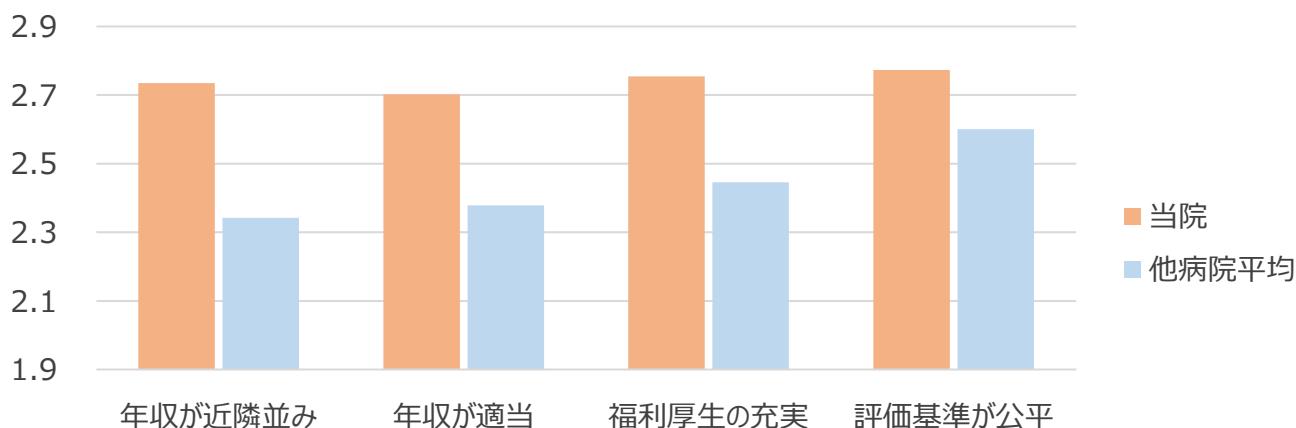
1位	同僚との関係が良い	90.1%
2位	他職種との関係が良い	85.0%
3位	自分に対する評価が妥当	81.7%
4位	成長を後押しする教育制度	78.5%
5位	直属の上司との関係が良い	76.5%

同僚だけでなく、他職種や上司とも人間関係が良好な点が強みです。また、評価基準や教育・研修制度などの制度面でも、他病院と比べ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



※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの中間値

当院のココが自慢！オススメポイント☆

教育体制が整っており
大学が隣接しているため学
習環境も充実しています。
(20代)

看護職の向上心、専門分
野を持つ看護師と働けること
で、学びが深くなります。
(30代)

教育体制が充実しており、ス
キルアップや自己成長にもつ
ながります。子育てをしながら
も続けられ人生設計がたてや
すいです。(40代)

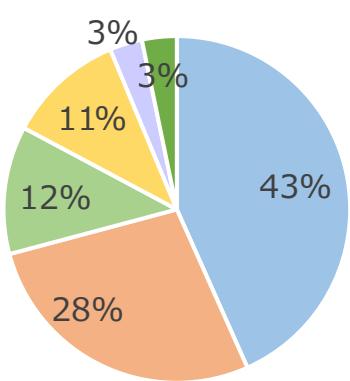
新人職員へのサポート体制
の充実さや部署内の人間
関係の良いところです。
(20代)

他職種との風通しが良く、
チームワークが良い。教育体
制が整っているところ。
(30代)

大学病院であるため、最先
端の医療を学ぶことが出来る。
(50代)

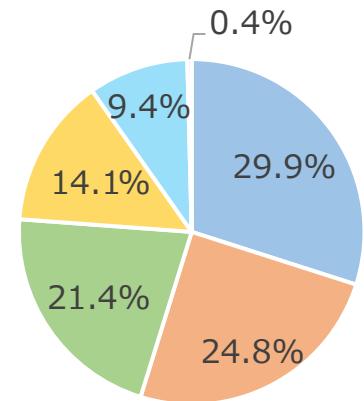


Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (意向・希望はないが)やりがいをもって働きたい
- (意向・希望はないが)長く安定的にはたらきたい
- 認定看護取得などハペシャリストとして勤務したい
- 将来、他の医療機関でスキルを発揮したい
- 管理職としてマネジメントをしたい
- その他

Q:働く上でもっとも重視することはなんですか？



- 人間関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- 達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
- 私生活にも時間をさけるなど「私生活とのバランス」
- スキルや知識を向上させるなど「自己成長」
- 評価の結果として正当な「報酬」
- その他

入職を決めた理由ランキング

1位 教育体制

2位 福利厚生・寮

2位 給与・賞与

4位 学びたい事があった

4位 通勤が便利

大学病院ならではの充実した教育制度がきっかけとなり入職を決めた職員がもっと多くなっています。その他、福利厚生・寮や通勤のしやすさなど、条件面の良さも決め手となっています。



当院に入職してよかったですこと

- ✓ モデルとなる先輩が多くいること(20代)
- ✓ 研修も充実しており、日々の業務においても多くの学びを得られること。(20代)
- ✓ 人間関係が良く、他職種とも意見をお互いに出しやすく、連携がはかれている職場であること。(20代)
- ✓ (特に新人の) 教育体制が充実しており、研修も多数あるスタッフもみんな教育熱心であるところ。(30代)
- ✓ 何か困った時に助けてくれる上司や同僚がいる。(40代)
- ✓ みんなが協力して入院患者さんへ最良のケアを行っているところ。(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-cu.ac.jp/fukuhp/>



院内満足度ランキング

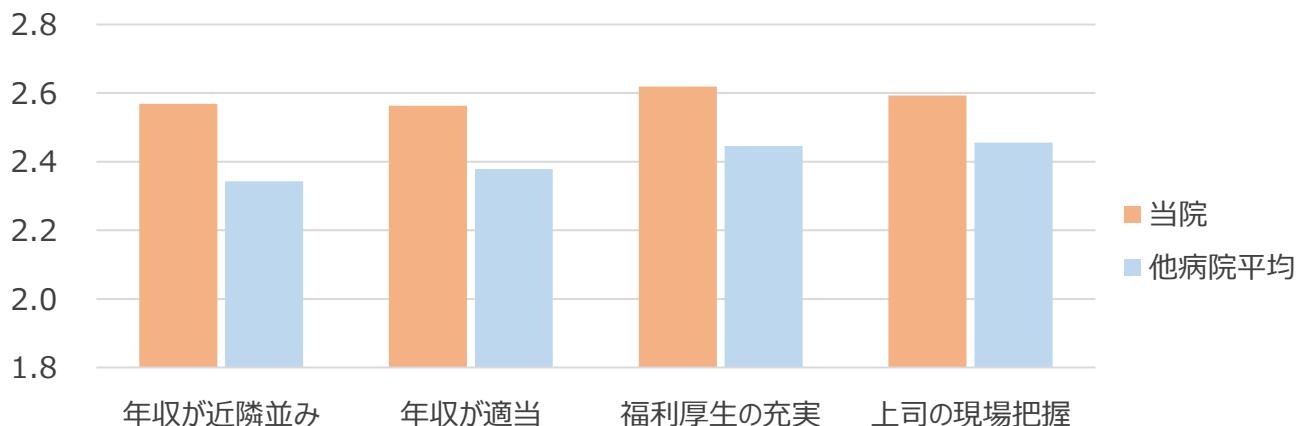
1位	同僚との関係が良い	88.6%
2位	他職種との関係が良い	82.0%
3位	自分に対する評価が妥当	79.0%
4位	直属の上司との関係が良い	77.2%
5位	仕事にやりがいを感じられる	77.0%

人間関係についての満足度が特に高く、強みとなっています。
「評価」や「やりがい」「成長」など業務面に関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



※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの平均値

当院のココが自慢！オススメポイント☆

教育体制が整っており
丁寧で一人ひとりを見てくれ
ます。(20代)

自分の行った看護、考える
看護を評価しフィードバック
してくれる先輩がいること、連
勤の時は体調を心配してくれ
るリーダーナースの存在が
あります。(20代)

教育体制が整っており、スペ
シャリスト・ジェネラリストNSが
近くにおり、勉強になり、相
談しやすいです。(30代)

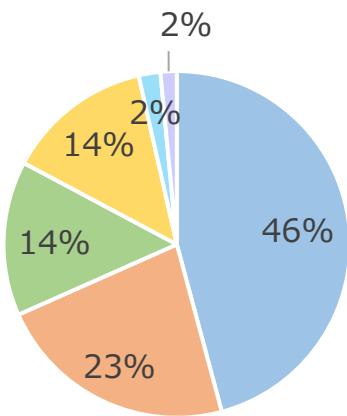
病棟や他職種との人間関
係が良好で雰囲気が良いと
ころがおススメです。(20代)

三次救急ならではの医療や
看護について学べるところが
オススメです。(20代)

人間関係が良く、後輩が先
輩に相談しやすいうように声を
かけるように心がけております。
(40代)

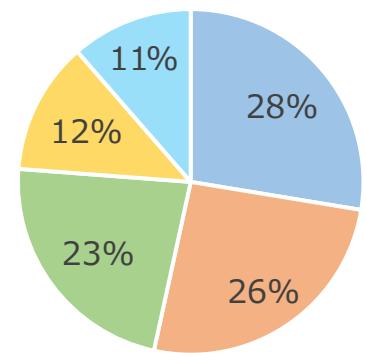


Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (意向・希望はないが)やりがいをもって働きたい
- (意向・希望はないが)長く安定的にはたらきたい
- 認定看護取得などハペシャリストとして勤務したい
- 将来、他の医療機関でスキルを発揮したい
- 管理職としてマネジメントをしたい
- その他

Q:働く上でもっとも重視することはなんですか？



- 私生活にも時間をさけるなど「私生活とのバランス」
- 達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
- 人間関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- スキルや知識を向上させるなど「自己成長」
- 評価の結果として正当な「報酬」

入職を決めた理由ランキング

1位 教育体制

2位 給与・賞与

3位 通勤が便利

4位 福利厚生・寮

福利厚生や教育体制などの制度面が決めてとなるている職員が多いようです。

また、大学病院ならではの病院規模・経営母体も魅力の一つとなっています。



当院に入職してよかったですこと

- ✓ すべての患者様を受け入れるため、ハイリスクに対応できるスキルが身に付くこと。(20代)
- ✓ 教育体制が整っており、研修で他部署の同期と学んだり、部署では先輩方が教えてくださること。(20代)
- ✓ 体調や気分の変化に対し、先輩達がすぐに声をかけてくれたり、対応も早く、十分な休暇をもらえたこと。(20代)
- ✓ 福利厚生、産休・育休を経て、育児中でもキャリアアップの支援をしてくれること。(30代)
- ✓ お互いをフォローし合える、分からぬことを聞きやすい職場環境であること。(30代)
- ✓ 各年代のスタッフがバランスよく配置されており、様々な経験を持つスタッフが多く頼りになること。(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
<http://www.yokohama-cu.ac.jp/urahp/>



5 人事交流

1) 人事交流実績

番号	所属病院	所属部署	派遣病院	派遣部署	開始日	終了日	期間
1	附属	ICU	センター	EICU	2018年11月1日	2019年4月30日	6か月
2	センター	9－2病棟	附属	6－2病棟	2018年11月1日	2019年1月	2か月
3	附属	7－1病棟	センター	11－2病棟	2019年9月1日	2020年2月29日	6か月
4	附属	ICU	センター	EICU	2019年9月1日	2020年2月29日	6か月
5	センター	手術室	附属	手術室	2019年9月1日	2020年2月29日	6か月
6	附属	NICU	センター	NICU	2020年9月1日	2021年8月31日	1年
7	附属	8－3病棟	センター	13－2病棟	2020年9月1日	2021年2月28日	6か月
8	附属	HCU	センター	EICU	2020年9月1日	2021年2月28日	6か月
9	センター	10－2病棟	附属	7－3病棟	2020年9月1日	2021年3月31日	7か月
10	センター	13－1病棟	附属	6－1病棟	2020年9月1日	2021年8月31日	1年
11	センター	NICU	附属	NICU	2020年9月1日	2021年2月28日	6か月

5 人事交流 2)

2019 年度 合同研修 総括評価

研修名	附属 2 病院 : 専門領域における人事交流 <精神科領域> 包括的暴力防止プログラム (CVPPP) 2 病院合同研修
研修日時	令和 2 年 2 月 1 日(土) 9:30~12:00
場所	横浜市立大学附属市民総合医療センター 4 階会議室
研修参加者 (詳細別紙)	横浜市立大学附属病院 6-4 病棟看護師 6 名 横浜市立大学附属市民総合医療センター 7-2 病棟看護師 3 名
講師名	センター病院 若杉慶嗣 看護師 (CVPPP トレーナー)
アドバイザー 研修担当者	センター病院 山本亜祐奈 看護師 (CVPPP トレーナー) 附属病院 星正雄 看護師 (CVPPP トレーナー)
研修概要	最初に梅津課長より、附属 2 病院の整備構想をふまえ、ご挨拶いただいた。その後 CVPPP の概念、理念、暴力場面のリスクアセスメント、暴力のマネジメント（ディエスカレーション）、暴力事態後の支援（ディブリーフィング）につき、若杉看護師より 30 分の講義を行った。その後 3 つの事例を用いてディエスカレーションの方法について検討し共有した。そこでは講義の内容を活かして活発なディスカッションが行われ、冷静に情報収集につとめること、リスクアセスメントを行ない、チームで連携することの重要性を学ぶことができた。次に 2 人 1 組となり 5 つのブレイクアウウェイの演習を行い、離脱の方法を体験した。最後に全員で暴力患者への対応のロールプレイを行い、患者側、看護師側の経験を振り返りながらディスカッションの場を持った。
研修評価	附属病院の 6-4 病棟には昨年度まで CVPPP トレーナーがおらず、他部署の 1 名いるトレーナーに依頼する以外、病棟内の研修は行えていなかった。今回、人事交流でセンターの 7-2 病棟に 3 名のトレーナーがいることを共有し、今年度附属で育成した 2 名のトレーナーと合同で研修を行うことができた。研修全体を通しては、講義、事例検討、ロールプレイを通じて、身体的介入は最終手段であることなど CVPPP に関する学習の機会となった。精神科という専門性の高いところで必要な知識を得る研修の場となったことと、部署同士のスタッフの交流もでき、2 つの側面で意義のある研修であった。研修終了後、附属病院の研修参加者で希望者するものに 15 分程度 7-2 病棟を見学し、アンケートでも「2 病院の職員が顔を合わせ研修する事で相互理解に繋がると思うか」という問い合わせに参加者全員からそう思うと返答あり、相互理解の目標も部分的にはあるが達成された。 両病院のアドバイザー各 1 名が当日欠席となってしまったが、事前に打ち合わせの時間をとり、役割分担して支障なく研修が行えた。ブレイクアウウェイの技術に関しては半日のなかでは 5 種類の演習となったが、今後研修を重ねることで習得できると考え研修時間は半日でよいと考える。全体の構成はほぼ時間どおりに進行し、時間配分も適切であった。
次年度の向けて の課題	今回、2 病院間での初めての企画であり、企画書作成などの調整に難航したため、次年度は今年度の企画をもとにスムーズに調整できるように研修全般について提案する。 定期的に 2 病院合同研修を実施していくように企画し、参加者を増やすとともに、CVPPP の研修を行うトレーナーを育成していく。

2020年2月1日 CVPPP 合同研修参加者

研修の様子

附属病院

看護師長	鈴木 明子
CVPPPトレーナー	星正雄
	松木将吾
	岡田信一郎
	岡崎ちはる
	反田香子
	藏野慶秋
	角谷有紀



センター病院

看護師長	大久保 尚
CVPPPトレーナー	若杉 慶嗣
CVPPPトレーナー	山本 亜祐奈
	須藤 立己
	鈴木 輝美
	木内 勇佑



5 人事交流 3)

附属病院が2つあるメリットを活かした人材育成とよりよい職場づくりに向けて 令和2年度 検討PJの開催について

平成30年度より開始した人事交流の拡大、専門性が高い部署の看護の質向上および活性化、附属2病院間の異動、及び附属2病院再整備への対応を円滑に推進するため、検討PJを再開します。

〔目標〕

- 1 2病院体制であるメリットを最大限に活かし、組織の活性化および人材育成を図る。
 - 1) 取り組みを共有する機会や共に構築・検討する機会をもち、看護の質向上につなげる。
 - 2) 人事交流を定着させ、その領域における経験者のモチベーション・自己啓発への働きかけ、及び部署の活性化をすすめる。
 - 3) 専門看護師・認定看護師の成長・支援に、診療特性が異なる2病院の活用を検討する。
 - 4) 2病院を理解した職員が再整備要員として活躍できるよう、意図的な育成に取り組む。
- 2 再整備に向け一体感をもてるよう、共有・相互理解を推進する。
 - 1) 様々な機会を通じ、相互理解を図り関係づくりをすすめる。
 - 2) 人事交流の受け入れを通して、風通しがよく活力ある職場づくりにつなげる。

〔具体的取組〕

- 1 担当領域の人事交流を計画し、所属の看護部管理会議へ提案する。
- 2 担当領域のジェネラリスト育成に向け、共通の人材育成プログラムを立案・提案する。

〔開催領域・メンバー〕

精神科領域：附属6－4病棟看護師長、センター7－2病棟看護師長

母性領域：附属6－2病棟・NICU看護師長、センター9－2病棟・NICU看護師長

小児領域：附属6－1病棟看護師長、センター病院13－1病棟看護師長

血液疾患領域：附属8－3病棟・無菌室看護師長 センター13－2病棟看護師長

〔開催方法〕

- 1 第1回目のPJは対面で実施し、その後はメールおよびWEBを活用する。
- 2 第1回目のPJについては議事録を作成し、関係者へ報告・共有する。
- 3 第1回目のPJへは、総括副看護部長と担当課長が参加し、経緯等を説明・共有する。

担当：鈴木（附属 総括副看護部長 6282）

金子（センター 総括副看護部長 7751）

梅津（医・病 職員課担当課長 5376）

令和2年3月13日

附属病院 看護部
センター病院 看護部
医学・病院統括部 職員課
センター病院 総務課

看護職員人事異動の実施について

看護職員の人事異動については、従来の制度に基づき運用しているところですが、「YCU-Nジェネラリスト育成の考え方」も踏まえ、職員がより主体的にキャリア形成・能力開発に取り組みジェネラリストとして成長できるよう附属2病院間の異動を実施することとします。

1 スケジュール及び手続き等について

- 令和 2年 6月 職員意向調査（異動を希望する）
令和 3年 4月 異動発令

2 対象者

- (1) 従来の制度に基づく異動を希望する者
(2) 次の要件を満たす方で異動を希望する者（※今回の新たな異動に関わる要件）
ア 現所属病院に5年以上勤務する者
イ 職員II以上の者またはCDP3段階（ラダー3段階）を満たしている者
ウ 法人職員・市派遣職員

3 異動除外者

- (1) 休職中の者、要軽業者および私傷病により病気休暇を取得中の者
(2) 妊娠中の者
(3) 係長昇任試験合格者および受験予定者

4 異動先

附属病院看護部またはセンター病院看護部

5 留意事項

- (1) 異動者は6月に実施する意向調査に基づき、附属2病院看護部および職員課の協議で決定し、個別に本人へお伝えします。
(2) 今回の新たな異動に関わる要件を満たす異動者の決定にあたっては、人事交流経験の有無、人事交流での勤務状況を考慮のうえ決定します。
(3) 異動後の配属は、異動先看護部で決定します。

III 5 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング 取組報告 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。

日 時：令和2年2月16日（日） 9:00～12:00（受付 8:45～）

場 所：シミュレーションセンター

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 50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（予定）

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 センター病院 西口看護師長	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 附属病院 土岐看護師長	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	

担当・問合せ先：梅津（医学・病院統括部 職員課）Tel (350) 9667 e-mail : a_umezu@yokohama-cu.ac.jp

看護学科生の就職支援と定着促進WGメンバー 三浦（附属病院看護部 MPS6282）

金子（センター病院看護部 MPS7751）

渡部（看護学科 MPS6406）

セミナー終了アンケート結果・まとめ

1 回収率等

セミナー対象者 50 名 出席者 46 名 アンケート回収 45 回収率 97.8%

2 アンケート設問に対する回答

セミナーの時期について	適切	変更希望
	44(97.8%)	1(2.2%)

	できた	少しできた	できなかつた
看護師として働くという事を学ぶ事ができましたか	42(93.3%)	3(6.7%)	0
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	40(88.9%)	5(11.1%)	0
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	39(86.7%)	6(13.3%)	0
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	43(95.6%)	2(4.4%)	0
グループワークでは、主体的に発言することができましたか？	24(53.3%)	18(40.0%)	3(6.7%)

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	少し思う	思わない
	37(82.2%)	8(17.8%)	0

3 まとめ

- 1) セミナーの開催時期については、殆どの学生が適切と回答していた。またセミナーの今後の開催を否定する意見はなく8割以上の受講者が開催された方が良いと回答している。

当セミナーは、看護学科で実施する3年次生対象就職ガイダンス（講師に業者を招聘）で得た知識や情報を、より発展させられるよう臨床の看護師とともに考え方学ぶ機会である。次年度も、同タイミングの時期に開催できるよう企画する。また企画にあたり、授業のある日の午後などに開催できるか検討する（問7や設問8に記載あり）。

- 2) セミナーでは、「看護師として附属2病院で働くということ」や「大学病院と一般病院の違い」など、2つのテーマで講義を実施した。講義に対しても、9割前後の受講者が肯定的に受けとめていた。学生と社会人の違いを学び、様々な期待を知る機会となるなど、コメントからも良い学びとなった事が伺えた。

- 3) このセミナーの特徴である「現役の看護師がグループワークを支援する」という点については、どの設問の理由記載欄にも好意的なコメントが記載される状況にあり（計40件）、多くの参加者が良い評価をしている。支援者が、学生時代の経験や看護の実際などを織り交ぜながら学生の意見を引き出せるよう関わった事が、良い結果に繋がったと思われる。

主体的に発言できたかの問い合わせに「少し思う」が40%「できなかつた」は6%程度であるが、個人ワークでは自分の考えを記載できている事から、主体的な学びに繋がっていると考えられた。

- 4) グループワークにおいては、テーマの「今求められている事」という項目に対し、学生からは「回答を教えてほしかった」「3つの違いが分かりにくい」という意見がきかれ、支援者からも「難しい」「とまどう」などの意見が出された。セミナーの主旨は「自覚とモチベーションを高める」である事から、次年度は「看護師として働くにあたり、今できる事、今努力できる事」へ表現を変更することとした。

- 5) 対象者50名に対し、欠席者は4名であった。事前リマインドメールにおいて、急な体調不良等の場合の連絡先として担当者メールアドレスを配信していたが、前日までの連絡者はゼロ、当日開始までの連絡者は1名、セミナー途中での連絡は2名であった。そのため採用選考に関する説明の際、当日の体調不良を仮定し、社会人としてどのように対応すべきかを簡単に説明した。

III 5 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング 取組報告 2)

令和元年度 ホームカミングディ報告書

1. 概要

日時：令和元年9月17日（火）12時～14時（15時まで学生フリータイム）
会場：看護棟 205 大講義室

2. 参加者

卒業生：14名

（附属病院5名、センター病院10名のうち1名欠席）

卒業生（既卒）：1名（センター病院）

教員：14名

看護キャリア支援センター：1名

附属病院看護部：2名

計32名

3. アンケート結果 (n=13)

1) 開催時期はいかがでしたか？

ちょうど良い：13名（100%） 遅い：0名 早い：0名

2) 開催時間はいかがでしたか？

ちょうど良い：13名（100%） 遅い：0名 早い：0名

3) 食べ物の量はいかがでしたか？

ちょうど良い：3名（23%） 少ない：0名 多い：10名（77%）

4) ホームカミングディについてご意見ご感想を自由にお書きください。

- ・同期や先生方と話せて、とても楽しかった。
- ・先生たちと久しぶりに話すことができて、とても楽しかった。

4. 写真

1) 集合写真



2) 歓談の様子



5. 会計

内訳		金額
オードブル	附属病院グリーンハウス	25,000
飲みもの、雑貨	飲料水、菓子類 紙コップ、ウエットティッシュ	6,554

合計：¥31,554-

(文責：藤塚)

III 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング 取組報告 3)

附属2病院への就職支援セミナー 開催結果報告

[セミナーの概要]

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64名

内容：講義、グループワーク、個人ワーク

内容(担当者)		時間配分	テーマ
講義1	1月 第3週配信	10分	「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」
		10分	「大学病院の特徴と役割」「大学病院と一般病院との違いを知る」
講義3	GW後配信	10分	「修学資金と採用選考について 今後のスケジュールと準備」
グループワーク 2月3日		45分	「看護師として働く」にあたり今できる事、今後努力できる事
個人ワーク(GW後)			私の目指す看護師像～憧れる看護師像、なりたい看護師像を考える～

[参加状況]

内容(担当者)		時間配分	視聴数
講義1	1月第3週 配信	10分	52名視聴(GW当日までに視聴した人数)
		10分	48名視聴(GW当日までに視聴した人数)
講義3	GW後配信	10分	32名視聴(配信後1週間までに視聴した人数)
グループワーク 2月3日		45分	参加者60名(内2名遅刻)(欠席4名、内事前連絡2名)
個人ワーク			60名提出(GW出席者60名中58名提出)

[アンケート結果(概要)]

アンケート対象者60名 回答数57 回収率95.0%

セミナーの開催時期について					
適切	56	変更してほしい	1	記述	1
看護師として働くという事を考えることができたか					
できた	47	少しできた	10	できなかった	0
記述	51				
今できる事、努力できる事を考えることができたか					
できた	53	少しできた	4	できなかった	0
記述	49				
セミナーが今後も開催された方が良いと思うか？					
思う	49	少し思う	8	思わない	0
記述	49				
今後企画してほしい事、意見・ご要望					
				記述	14

アンケートでは「開催時期」「看護師として働くという事を考えることができたか」「今できる事、努力できる事を考える事ができたか」「意見・要望」について質問した。

「開催時期」の項目以外は、全員が「できた」「少しできた」と回答した。またその理由を記述する欄へは86.0%以上の方が記述している。内容は「実際に現場で働いている看護師とのディスカッション」「ファシリテーターの丁寧な質疑対応やアドバイス」「発表を含め意見を共有した事に対する満足や気づき」「少人数でGWを実施した事」「コロナ禍にあり就活が十分にできない事の不安解消」などの肯定的な意見が殆どであった。

一方で、開催時期については、学内で企画・開催された1月の進路ガイダンス終了後、あまり期間をあけずに開催してほしいという意見があった。またGWの後半15分を質疑の時間としたが、時間が足りないと感じた学生がいた。

[まとめ]

今回、3年次より修学資金を申請した看護学科生を対象に、成績や採用試験には影響しない事を前提とし、就職支援セミナーを企画・開催した。3年目の今年度はコロナ禍にあつたため開催方法を変更、講義は動画で配信し、グループワークはZOOMを活用した。

講義動画の視聴は、講義1は52名 81.2%、講義2は48名 75.0%、講義3は32名 50.0%、グループワークの参加者は60名 (93.8%)、個人ワークの提出は60名 (93.8%、グループワーク参加者の96.7%) という結果であった。

グループワークについては、終了後のアンケート（前述 概要および資料参照）においてセミナー開催や内容に対し否定的な意見ではなく肯定的な多くの記述がある事から、期待を裏切らない満足する時間となつた事が示された。グループワークを支援したファシリテーターからは「一人ひとりに丁寧に接することができた」「学生同士が意見を交換することで自己の課題に気づく機会になつた」「残りの学生生活を有意義に過ごす工夫と一緒に考えることができ、意図的に行動することができるようになるよい機会となつた」という意見があり、時間・人数・テーマを肯定的に捉えていた。また実習指導者講習会を修了したファシリテーターにとっては、講習会で学んだことを意識的に活かす機会となっていた。一方でグループワークへはミュートを外して参加する事など、オリエンテーションの不足についての指摘があり、次年度、配慮が求められた。

個人ワークは「今回の学びや気づきを忘れないため文章化するもの」と位置づけ、形式には拘らず箇条書きでも良い事、A4 1枚以内と説明した。提出されたものはきちんと文章化されたもの、または、項目別に根拠や自身の思いを整理したものであり、グループワーク終了後、真剣に振り返りを行い作成したを感じさせるものであった。

講義動画については視聴数が伸びず、特に講義3の視聴は50.0%に留まり、残念な結果となつた。グループワークを欠席した方の中に個人ワークに取り組んだ方がいる事から、テーマ・内容が興味をひくものではなかつたと考えられた。特に講義3については、1月に開催されたガイダンスと重複する部分があり、学生の興味を惹きつけるには至らなかつたと考えられた。

このセミナーは、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、事前講義2つの視聴、グループワーク、個人ワーク、事後講義1つの視聴をパッケージとし企画・開催したものである。参加状況や個人ワークの内容より、このセミナーへの参加は「社会人になる」「看護師として働く」事を考える機会となっており、目標は達成できたと思われる。特にグループワークは、学生のニーズ・期待に応じたものであった。次年度以降、継続開催が望ましいが、講義については内容の吟味や、動画配信だけではなく生配信を組み合わせるなど工夫が必要であると思われた。またグループワークへは、附属2病院で勤務する看護師の協力が必要不可欠であると思われた。さらにGWのファシリテーターの選出にあたっては、実習指導者講習会修了生を積極的に選出し、学びを活かす機会としたい。

[資料]

- 1 個人ワーク (One Driveにて共有を準備中)
- 2 アンケート結果

担当：看護学科生の就職支援と定着促進WG メンバー 梅津（医学・病院統括部 職員課）
鈴木（附属病院看護部 MPS6282）
金子（センター病院看護部 MPS7751）
佐藤（看護学科 MPS6406）

III 5看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング 取組報告 4)

企画「話そうDAY」について

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、飲食を伴うホームカミングデイの開催は難しいと判断し、それに代わるイベントとして「たくさん話そう いろいろ話そう『話そうDAY』～看護学科教員とWEBで個別に話しましょう～」を企画・実施しましたので報告します。

[企画の概要]

対象 令和2年4月に附属2病院へ就職した看護学科卒業生
内容 希望する教員とWEBを活用し個別にお話しする時間をもつ
場所 対象者向けに、病院内にWEB環境が整いプライバシーを守れる場所を確保する
日時 勤務スケジュールと教員の予定を確認し、個別に調整する（一人1時間程度）
広報 看護師長会にて全体周知、電子カルテのメール機能を活用し対象者へお知らせ
試用期間延長者へ個別に案内

[実施結果] (別添資料参照)

希望者 5名 実施者2名（附属病院1名、センター病院1名）

実施者からの感想・コメント（抜粋）

- ・企画に興味を持ち参加したが、教員と話ができ良かった。
- ・教員と話ができ感謝している。今後、頑張っていきたい。

教員からの感想・コメント（抜粋）

- ・大学との交流は看護実践を深めるためのモチベーションに繋がったと思う。
- ・大学での学びを継続・発展できる喜びが伝わってきた。
- ・引き続き関係性を保っていくように考えていただきたい。
- ・教員にとっても、卒業生から元気をもらえモチベーションにもプラスになった。

[まとめ]

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い行動制限が求められる中、今年度附属2病院へ就職した看護学科卒業生が少しでも心の安定を図れるよう、試用期間の延長が決定する時期、本企画を開催した。時期・内容は、ホームカミングデイの目的が継続されるよう検討・実施したため、参加した卒業生・教員から肯定的な感想・コメントが聞かれた。

一方で、希望者5名・参加者2名という結果は「卒業生の相互の交流」が企画されなかつた事や対象者への広報活動が影響したと思われた。また試用期間延長者については「現状を人に知られたくない」という思いにより、積極的な参加に至らなかつたと思われた。またスケジュール調整の難しさが課題として表出した。

今後この企画は、目的を「卒業生の心の安らぎの時間」「卒業生と教員との関係強化」の2点に絞り、また将来的には、年間を通していつでも活用できるツールの1つとして定着するよう、次年度も継続し実施する。また卒業生の相互の交流については「同じゼミに参加していた卒業生と教員が話す日」など、学生時代に交流のあったメンバーが参加者となるよう工夫し、次年度以降検討する。また実施の形式は、現在はWEBを活用しているが、可能であれば、直接交流が望ましいと思われた。

※参考：ホームカミングデイ目的

- 1 附属2病院へ就職した卒業生の相互の交流を促進するとともに、親睦を深める。
- 2 附属2病院へ就職した卒業生が、心の安らぎの時間を持つことができる。
- 3 附属2病院へ就職した卒業生の現状を把握するとともに教員との関係強化を図る。

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム
平成[31]年度 【看護学科・看護学専攻から附属病院に対する講師派遣依頼一覧一担当者表】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)	備考
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者			
1	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 7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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 井出悠紀子	
2	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 7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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 大山亜希子	
3	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 7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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	新規	周麻酔期看護師 田中さん	
4	実習:1年次後期・2年次前期(2コマ程度)	看護学専攻学生 1年次・2年次 7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	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	手術室看護師長 玉井ゆう子	
5	後期(1コマ)	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	看護生命科学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	摂食嚥下障害看護認定看護師 富井ルミ	
6	【前期】 5月20日(月) 1-2限(8:50-12:00)	看護学科2年次生 100名	演習	基礎看護援助論Ⅲ	導尿の技術(間欠的導尿)	基礎看護学領域	講師 大山裕美子 fujinoy@yokohama-cu.ac.jp	継続	病棟看護師1名 (男性看護師の方)	
7	【前期】 6月27日(木) 1-4限(8:50-16:00)	看護学科2年次生 107名	演習	基礎看護援助論Ⅱ	バイタルサイン測定技術(患者役)	基礎看護学領域	准教授 塚越みどり mtsu@yokohama-cu.ac.jp	継続	病棟看護師4名	
8	【後期】 1月23日(木) 1-5限(8:50-16:30頃)	看護学科1年次生 100名	実技試験	基礎看護援助論Ⅰ	日常生活援助技術に関する実技試験(患者役)	基礎看護学領域	講師 大山裕美子 fujinoy@yokohama-cu.ac.jp	継続	病棟看護師2名	
9	5月7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	看護管理学分野	教授 勝山貴美子 katuyama@yokohama-cu.ac.jp	継続	家族看護学CNS 森川真理	
10	1年次後期 選択科目 日程未定 1コマ	看護学専攻学生 1年次20名程度	講義	看護コンサルテーション論	家族支援専門看護師が行うコンサルテーションと実際の事例の紹介	がん看護学分野	教授 渡邊真理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	継続	家族支援 専門看護師 森川真理	
11	1年次後期 選択科目日程未定 1コマ	看護学専攻学生 1年次2名程度	講義	がん看護学特講Ⅰ	家族支援に関する理論的理解	がん看護学分野	教授 渡邊真理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	家族支援 専門看護師 森川真理	
12	1年次後期 選択科目日程未定 1コマ	看護学専攻学生 1年次2名程度	講義	がん看護学特講Ⅲ、V	婦人科がんの薬物療法と有害事象のマネジメント・療養過程の看護	がん看護学分野	教授 渡邊真理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	がん看護 専門看護師 畠千秋	
13	1年前後期 日程未定 各2コマ程度	看護学専攻学生 1年次2名程度	演習	がん看護演習Ⅰ、Ⅱ	I : 症状マネジメントについてのスーパーバイズ II : がん薬物療法と医療安全に関するスーパーバイズ	がん看護学分野	教授 渡邊真理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	がん看護 専門看護師 畠千秋	
14	1年次後期 2020年 1月 20日～1月31日	看護学専攻学生 2年次1名程度 Ⅱ・Ⅲは次々年度	実習	がん看護専門実習 I、Ⅱ、Ⅲ	I : がん看護専門看護師の役割	がん看護学分野	教授 渡邊真理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	がん看護 専門看護師 畠千秋	
15	5月27日(月) 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)	成人看護学	科目責任者 今津陽子 (y_imazu@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師5名	
16	6月3日(月) 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)	成人看護学	科目責任者 今津陽子 (y_imazu@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師5名	
17	11月12日(火) 12:50～16:00	看護学科2年次生 100名程度	演習	成人看護演習Ⅰ	術後1日目のフィジカルアセスメントに関する技術演習	成人看護学	科目責任者 德永友里 (tokunaga@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師2名 ※可能でしたら、7階病棟の看護師の方にお越しただけますと幸甚です。	
18	12月3日(火) 12:50～16:00	看護学科2年次生 100名程度	演習	成人看護演習Ⅰ	術後1日目の保清と離床の援助に関する技術演習	成人看護学	科目責任者 德永友里 (tokunaga@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師2名 ※可能でしたら、7階病棟の看護師の方にお越しただけますと幸甚です。	
19	1年次前期選択科目 日程未定 5コマ	看護学専攻学生 1年次2名	講義	感染看護学特講Ⅱ	医療関連感染予防のための滅菌・消毒・洗浄 ファシリティマネジメント	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	感染制御部 感染管理 認定看護師 中村加奈	
20	1年次後期 選択科目 日程未定 2コマ	看護学専攻学生 1年次2名	講義	感染看護学特講Ⅲ	大学病院における地域の感染対策の実際 感染看護専門職としての地域連携	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	特定行為看護師 感染管理 認定看護師 武田理恵	
21	3年次前期 選択科目 日程未定 1コマ	看護学科3年次生 選択科目のため 人数不明	講義	感染看護学	院内感染対策の組織と対策の実際	成人看護学	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	カリキュラム の都合上 H30 年度 はなかつた	感染制御部 感染管理 認定看護師 中村加奈	
22	1年次後期 選択科目 日程未定 1コマ	看護学専攻学生 1年次2名	講義	感染看護学特講Ⅲ	看護の最高責任者である看護部長としての役割	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	看護部長 濱崎登代子	
23	1年次前期選択科目 日程未定 4コマ	看護学専攻学生 共通科目のため 人数不明 (1年次20名前後)	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の目的・方法 運動神経系のフィジカルイグザミニエーション・アセスメント 運動神経系の代表的疾患の診断	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	研修に参 加され ていたた め、昨年 のみ依頼 せず	集中ケア 認定看護師 稻葉桜看護師長	
24	6月4日 3限	看護学科3年生 97名	講義	小児看護方法論	病院におけるプレバレーション(昨年と同様に2名の派遣をお願いいたします)	小児看護学	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	6-1病棟 小山 猛 師長	
25	6月11日 3限	看護学科3年生 97名	講義	小児看護方法論	外来における子どもと家族への援助(小児の継続看護)	小児看護学	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	新規	患者サポートセンターエ	
26	12月19日 3限	看護学科3年生 97名	演習	小児看護演習	救命処置を受ける子どもの援助技術(小児の急救)	小児看護学	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	新規	ICU 松岡 愛NP	
27	1月9日/3・4限目 1月23日/3・4限目	看護学科3年生 97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)	小児看護学	准教授 佐藤朝美 助教 藤塚真希 (fujimaki@yokohama-cu.ac.jp)	継続	6-1病棟 小山 猛 師長	

28	10月11日/1限	看護学科2年生 110名	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 時のその家族における生活 と健康、ならびに看護実践	小児看護学	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	森川真理CNS	
29	6月7日/3限 6月14日/3限	小児看護学 院生 1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	小児看護学	教授 叶谷由佳 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	森川真理CNS	
30	10月21日 3・4限 10月28日 3・4限	小児看護学 院生 1名	講義	小児看護学演習 II	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)	小児看護学	教授 叶谷由佳 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	ICU 立石由紀子NP	
31	5月30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	母性看護学	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	6-2病棟井上師長 助産師1名	
32	7月22日(月)4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	母性看護学	教授 中村幸代 助教 佐藤いづみ satoizu3@yokohama-cu.ac.jp	継続	産婦人科外来 土岐師長 助産師1名	
33		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	母性看護学	准教授 飯田真理子 iidama@yokohama-cu.ac.jp	継続	6-2病棟井上師長 依頼人数 (6-2産科助産師1	
34	11月22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	母性看護学	准教授 飯田真理子 iidama@yokohama-cu.ac.jp	継続	6-2病棟井上師長 依頼人数 (6-2産科助産師1	
35	2019/5/17 2~5限	大学院M1(老年看 護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習 I	看護の実際 日常生活、行動に対する援 助	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	認知症看護 認定看護師 山田康子	
36	2019/5/20 1~2限	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廃用 症候群予防の看護	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	集中ケア 認定看護師 稻葉桜看護師長	
37	2019/6/3 1~2限 2019/6/17 1~2限	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(2コマ)、治 療的介入(2コマ)	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	認知症看護 認定看護師 山田康子	
38	2019/6/26 3限	学部3年生100名	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)	老年看護学	講師 土肥 真奈 (mkanno@yokohama-cu.ac.jp)	継続	認知症看護 認定看護師 山田康子	
39	2018/6/26 4限	学部3年生100名	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	老年看護学	講師 土肥 真奈 (mkanno@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん看護 専門看護師 野崎静代	
40	2019/6/28 2~4限	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	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	家族支援 専門看護師 森川真理	
41	2019年6月中の2日 程度	大学院M2(老年看 護学CNS)3名程度	実習	老年看護学専門実習 II	CNSの役割について	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	新規 (内容 として は昨 年度 もお 願い して いま	がん看護 専門看護師 畠千秋	
42	2019/7/12 3~4限	大学院M1(老年看 護学CNS)3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	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん看護 専門看護師 野崎静代	
43	2019/12/11 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	老年看護学	講師 丸山幸恵 (mkashi@yokohama-cu.ac.jp)	継続	継続看護担当 清田みゆき看護師	小山内友妃菜(お さないゆきな)を派 遣いたします
44	2019/12/11 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排泄ケ ア	老年看護学	講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師2名	
45	2019/12/18 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	老年看護学	講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師2名	
46	2020/1/8 4限	学部3年生 100名	講義	在宅看護方法論 II	終末期にある療養者と家族 の看護	老年看護学	講師 丸山幸恵 (mkashi@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん看護 専門看護師 野崎静代	
47	6月27日12:50~16:00	看護学科 3年生100名	演習	精神看護演習	精神科看護における援助技 術	精神看護学	教授 松下年子 講師 田辺有理子 yuriko@yokohama-cu.ac.jp	新規	6-4病棟 看護師2名	
48	7月9日 8:50~12:00	精神看護学院生 1年次生 3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②看護師 のメンタルヘルス支援	精神看護学	教授 松下年子 講師 田辺有理子 yuriko@yokohama-cu.ac.jp	継続	リエゾン精神看護 CNS渡邊香織	

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム

平成【31】年度【看護学科・看護学専攻からセンター病院に対する講師派遣依頼一覧一担当者表】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)	備考
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者			
1	前期4-5月の金曜日 午後(1-2コマ)	看護学専攻学生 1年次 10名程度	講義	看護生命科学特講 I	スキンケアの看護実践	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 宮田晶代	
2	前期の金曜日 午後(1-2コマ)	看護学専攻学生 1年次 10名程度	講義	看護生命科学特講 I	乳房再建術における看護の実際	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	新規	14F特別病棟看護師 渡辺さんもしくは高木さん(お二)	
3	前期後期 日時未定(2コマ程度)	看護学専攻学生 1年次 5名程度	演習 実習	周麻酔期看護学 演習 I 及び専門実習 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	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	手術室看護師長 藤谷裕美	
4	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 実習:1年次後期・2年次前期	看護学専攻学生 1年次 5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	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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 大須賀明里	
5	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 実習:1年次後期・2年次前期	看護学専攻学生 1年次 5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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 橋本奈央子	産休と伺っております
6	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 実習:1年次後期・2年次前期	看護学専攻学生 1年次 5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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	新規	周麻酔期看護師 他谷真連	入職予定者 後日、ご本人へ直接 ご連絡ご返事
7	【前期】 6月20日(木) 1-2限(8:50-12:30頃)	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(輸液の作成、末梢静脈路確保)	基礎看護学領域	講師 大山裕美子 fujinoy@yokohama-cu.ac.jp	継続	病棟看護師2名	
8	【前期】 6月27日(木) 1-4限(8:50-16:00)	看護学科2年次生 107名	演習	基礎看護援助論 II	バイタルサイン測定技術(患者役)	基礎看護学領域	准教授 塚越みどり mtsu@yokohama-cu.ac.jp	継続	病棟看護師3名	
9	1年次後期 選択科目 日程未定 1コマ	看護学専攻学生 1年次2名	講義	感染看護学特講 III	病院における感染対策組織と感染対策における看護師の役割	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	感染症看護 専門看護師 辻田佳小里	
10	1年次前期 選択科目 日程未定 7コマ	看護学専攻学生 1年次2名	演習	感染看護学演習 I	成人・高齢者における感染の特徴と看護方法 感染看護専門看護師の役割と実際	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	感染症看護 専門看護師 辻田佳小里	
11	1年次前期 選択科目 日程未定 2コマ	看護学専攻学生 1年次2名	演習	感染看護学演習 I	易感染患者の特徴と看護方法 救命・救急病棟、ICUにおける看護方法	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	急性・重症患者 看護専門看護師 辻本真由美	
12	3年次前期 必修科目 5/20-6/14 4単位	看護学専攻学生 3年次3名	実習	感染看護学 専門実習 II	感染症看護 易感染看護	感染看護学分野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染症看護 専門看護師 辻田佳小里	
13	11月7日 10時30分～12時00分	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」	成人看護学2	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	看護部教育担当 急性・重症患者 看護専門看護師 多田真太郎様	
14	6月25日 3限	看護学科3年生 97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	小児看護学	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	GICU 内野なつき	午前中に変えていた だければと思います。
15	1月9日 3・4限目 1月23日 3・4限目	看護学科3年生 97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日共に、2名ずつの派遣をお願いいたします)	小児看護学	准教授 佐藤朝美 助教 藤塚真希 (fujimaki@yokohama-cu.ac.jp)	継続	13-1病棟 竹井陽美 師長 岡村彩加 村上美由紀	
16	6月21日 3限 6月28日 3限	小児看護学 院生 1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	小児看護学	教授 叶谷由佳 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	13-1病棟 酒井結実 専門看護師	6/28は日程調整が必要です
17	11月22日(金)	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	母性看護学	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	9-2病棟 助産師 石井英利子	
18	2019/5/24 2~5限 4コマ	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	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	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 宮田晶代 皮膚・排泄ケア 認定看護師 大里浩子	
19	2019/6/7 3-4限 2コマ	大学院M1(老年看護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習 I	褥瘡に関する高齢者と家族の看護	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 大里浩子	
20	7月18日 8:50-12:00	精神看護学 院生 1年次生 3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	精神看護学	教授 松下年子 講師 田辺有理子 yuriko@yokohama-cu.ac.jp	継続	看護部 遠藤恵美 専門看護師	
21	7月25日 8:50-12:00	精神看護学 院生 1年次生 3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	精神看護学	教授 松下年子 講師 田辺有理子 yuriko@yokohama-cu.ac.jp	継続	看護部 遠藤恵美 専門看護師	

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム

2019年度【附属病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼等一覧表】

H31年3月7日

NO	月日	依頼内容					依頼元		備考	依頼先担当者(代表)	備考
		対象	メンバー(予定)	種別	名称	テーマ	所属	担当者			
1	2019年5月～2020年3月	6-2病棟	山本祥子、浅沼まいか	看護研究指導	看護研究コース	母乳関連	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	母性領域など	
2	2019年5月～2020年3月	6-3病棟・無菌室	山崎敦子、瀧田緑、相馬ももの、西園佳代	看護研究指導	看護研究コース	抑制帯の使用する上で の倫理的配慮について(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子		老年看護学講師 佐々木晶世	
3	2019年5月～2020年3月	6-3病棟・無菌室	木村桃子、堀田紀子、(名古屋泉)	看護研究指導	看護研究コース	(緊急入院患者に対する)多職種協働について(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	老年看護学准教授 土肥眞奈	
4	2019年5月～2020年3月	7-2病棟	島田真美、濱田佳子、加藤幸子、渋谷明代	看護研究指導	看護研究コース	SSI対策について	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 渡部節子 教授 青盛真紀 助教	
5	2019年5月～2020年3月	ACU	矢澤瑞穂、荒井志保、後藤由美、工藤陽子	看護研究指導	看護研究コース	救急外来に関する事	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 徳永友里 講師	
6	2019年5月～2020年3月	6-1病棟・ICU	松岡愛、石川京華	看護研究指導	看護研究コース	重症小児患者ケアに関する分野、もしくは成人・小児混合ICUで働く看護師に焦点を当てた研究	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	小児看護学 准教授佐藤朝美 先生 助教 下道知世乃	
7	2019年5月～2020年3月	ICU	佐藤諒平、清水麻紀、立石由紀子	看護研究指導	看護研究コース	未定(クリティカル領域)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 落合亮太 准教授	
8	2019年5月～2020年3月	化学療法センター	長田智香、倉光直美、菅野和恵、椎名友恵、泉百合	看護研究指導	看護研究コース	がん看護、意思決定支援、セルフケア、外来看護	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 今津陽子 講師	
9	2019年5月～2020年3月	患者サポートセンター	横山美智他	看護研究指導	看護研究コース	退院支援について	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	老年看護学 講師丸山幸恵 助教金田明子	
10	2019年5月～2020年3月	7-3病棟	○仙田唯、武川優里香、枝村咲希	看護研究指導	看護研究コース	脳外科患者の退院支援について	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	老年看護学 教授 叶谷由佳 先生	
11	2019年5月～2020年3月	8-1病棟	○森アヤ、柴崎寿々、大和田恵理子、小林瑞穂	看護研究指導	看護研究コース	急性期病棟で人生の最終段階における看護の認識	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 教授 渡邊真理 先生	
12	2019年5月～2020年3月	ICU	○梶原沙央里、今野貴絃、高橋弥生、小林紗來	看護研究指導	看護研究コース	VAD装着患者における看護実践の検討(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 准教授 落合亮太 先生	
13	2019年5月～2020年3月	HCU OP室	○福島美花、大沼早紀、後藤祐子、永岡薫代、谷口至(OP室)	看護研究指導	看護研究コース	HCUIにおけるせん妄患者の ケアの実態(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 准教授 落合亮太 先生	
14	2019年5月～2020年3月	6-2病棟	○永山妃呂恵、横山理恵、廣田早紀	看護研究指導	看護研究コース	BSCの方針となった婦人科がん患者に対する医師と看護師の方向性	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	母性看護学 教授 中村幸代 先生	
15	2019年5月～2020年3月	6-4病棟 6-3病棟・BCR	○内木場亨、島津純子、松永寛之、名古屋泉(6-3)	看護研究指導	看護研究コース	精神科病棟における身体拘束解放観察フローチャートの作成	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	精神看護学 教授 松下年子 先生	
16	2019年5月～2020年3月	6-4病棟	○星正雄、松木将吾	看護研究指導	看護研究コース	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	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	精神看護学 教授 松下年子 先生	
17	2019年5月～2020年3月	7-2病棟	○秋庭紗耶香、加来成子、小林杏菜、高橋美穂、福田真奈	看護研究指導	看護研究コース	中堅看護師のキャリア形成に向けた支援	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	基礎看護学 准教授 佐藤みほ 先生	
18	2019年5月～2020年3月	CCU	○黒木絵里加、深水麻美、本間あかり、近藤佳代子、	看護研究指導	看護研究コース	新人教育に関する看護師の認識。実態の調査	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生	
19	2019年5月～2020年3月	6-3病棟・BCR	○橋本綾子、森本雪子	看護研究指導	看護研究コース	胃瘻増設を決定する家族の心理	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	老年看護学 講師佐々木晶世 助教榎倉朋美	
20	2019年5月～2020年3月	ICU	○有田直人、梶原沙央里、加藤耕平	看護研究指導	看護研究コース	人工呼吸器装着中ICU入室患者におけるEGDMを導入した早期リハビリテーションの効果	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 講師 今津陽子 先生	
21	2019年5月～2020年3月	NICU	○田中涼子、猿子晴菜	看護研究指導	看護研究コース	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	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	小児看護学 助教 藤塚真希 先生	
22	2019年5月～2020年3月	8-4病棟	○岩崎和子、竹山志津子、岡本幸子、野見山映子、石田由美子(血浄)	看護研究指導	看護研究コース	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	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 教授 渡部節子 先生	
23	2019年5月～2020年3月	9-2病棟	○鈴木愛子、竹田弘美、平田友美、秋吉彩香、金井静江	看護研究指導	看護研究コース	逆行性選択的動注化学放射線療法を受ける口腔がん患者に発生する皮膚障害に関する実態	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	看護生命科学 教授 赤瀬智子 先生	
24	2019年5月～2020年3月	ICU(集中ケア認定看護師)	吉田友美、立石由紀子	質評価コンサルテーション	認定・専門看護師	重症患者の家族ケア・ICU面会における患者・家族の満足度	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 落合良太准教授	
25	2019年5月～2020年3月	8-4(慢性心不全看護認定看護師)	安川奈緒美	質評価コンサルテーション	認定・専門看護師	A病棟看護師による心不全患者への看護実践の可視化と課題	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学講師 徳永友里先生	
26	2019年5月～2020年3月	8-4(透析看護認定看護師)	岩崎和子	質評価コンサルテーション	認定・専門看護師	腹膜透析導入チェックリストの実施率	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学講師 徳永友里先生	
27	2019年5月～2020年3月	慢性疾患看護専門看護師	鈴木姿子	質評価コンサルテーション	認定・専門看護師	末期心不全患者への緩和ケアの実態調査	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 落合良太准教授	
28	2019年6月7日 1時間程度	臨床実習委員	臨床実習指導委員	講義	臨床実習指導委員	基礎教育における学生の動向・学生状況	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	老年看護学 助教榎倉朋美	
29	2019年9月5日	ラダーⅢ以上	1～2名	事例検討会のアドバイザー	院内教育	事例検討会一看護倫理一(旧 看護倫理Ⅱ)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 渡邊真理 教授	
30	2019年11月	ラダーⅢ以上	1～2名	事例検討会のアドバイザー	院内教育	事例検討会 一家族看護一	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	母性看護学	

31	2019年10月25日 3時間程度	ラダーⅢ以上	1～2名	事例検討会のアドバイザー	院内教育	事例検討会 一入退院支援-	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	老年看護学 講師丸山幸恵 助教金田明子	
32	2020年1月8日	ラダーⅢ以上	1～2名	事例検討会のアドバイザー	院内教育	事例検討会 一意思決定支援-	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 渡邊眞理 教授	
33	2019年11月5日	YCUラダー評価者	80	講義	院内教育	YCUラダー評価者研修	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子		成人看護学 渡邊眞理 教授	
34	2019年6月予定 3時間	教育委員・教育に 関わる者 30名程 度		講義	院内教育	教育担当者研修1 教 育基本編	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	基礎看護学教授 佐藤政枝先生	
35	2019/5/14, 10/2, 2/20	ラダーⅢ以上 20 名程度		講義	院内教育	リーダーシップ2 (旧 リーダーシップ3 SWOT)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	老年看護学教授 叶谷由佳先生	
36	2019年7月予定 90分	師長・副師長 50名程度		講義	院内教育	師長・副看護師長合同 研修 看護管理 データ活用	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授	
37	2019年8月予定	ラダーⅡ以上、研 究コース・専門認 定看護師等希望者		講義	院内教育	文献の読み方 クリティイーク (質研 究)	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	成人看護学講師 徳永友里先生	
38	2019年6月・8月 時間外夕方90分	ラダーⅡ以上、研 究コース・専門認 定看護師、進学希 望者等	同じ内容で2回希望	講義	院内教育	小論文の書き方	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	成人看護学 落合亮太 准教授	
39	2019/12月17日 17:30～19:30 時間外2時間	ラダーⅡ以上、研 究コース・専門認 定看護師等の希望 者	1回	講義	院内教育	事例研究の進め方	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	小児看護学助教 下道知世乃	
40	2019/6/29, 10/26	ラダーⅡ以上	同じ内容で2回希望	講義	院内教育（公開 研修）	認知症看護研修（加算 Ⅱ対象）	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	継続	老年看護学教授 叶谷由佳先生	
41	2019年8月 時間 外 90分	全看護職員		講義		看護過程・看護診断	附属病院 看護部教育担当	教育・臨床実習担当田中淳子	新規	基礎看護学 佐藤みほ 准教授	

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム

2019年度【センター病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼等一覧表】

H31年3月15日

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)	備考
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者			
1	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	基礎看護学 佐藤政枝教授	
2	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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(途中経過)(12-1)	センター病院	佐々木佳代	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授	
3	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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(13-1)	センター病院	佐々木佳代	継続	小児看護学 佐藤朝美 准教授	
4	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	成人看護学 I・II 渡邊真理 教授 菅野雄介 助教	
5	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	基礎看護学 大山裕美子 講師	
6	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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【途中】(特別室)	センター病院	佐々木佳代	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授	
7	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	精神看護学 田辺有理子 講師	
8	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授	
9	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	小児看護学 佐藤朝美准教授 藤塚真希 助教	
10	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	嚥下障害の看護について(12-1)	センター病院	佐々木佳代	新規	老年看護学 土肥眞奈准教授 榎倉朋美助教	
11	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	急性期病院の看護師が認知症患者に対する身体抑制の要否をどのような視点で判断しているか(7-2)	センター病院	佐々木佳代	新規	成人看護学 菅野雄介 助教	
12	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	総合周産期母子医療センターにおける助産師の育成について～他病棟の経験の必要性～(看護部)	センター病院	佐々木佳代	新規	母性看護学 飯田真理子准教授	
13	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	カテーテルの看護に関するここと(初療・放射線部・内視鏡)	センター病院	佐々木佳代	新規	基礎看護学 塚越みどり 准教授	
14	30年 7月30日(火) 8月29日(木) 日程は調整可。	全看護師	講義	院内研修	論理的思考～小論文の書き方～	センター病院	佐々木佳代	新規	成人看護学 落合亮太 准教授	
15	30年 6月19日(火) 6月25日(月) 7月2日(月)	全看護師	講義	院内研修	看護研究の進め方	センター病院	佐々木佳代	新規	成人看護学 落合亮太 准教授	
16	10月30日	YCUラダー評価者	講義	院内研修	YCUラダー評価者研修	センター病院	佐々木佳代	新規	成人看護学 渡邊眞理	
17	年2回程度 17:30～	専門看護師	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	看護部	辻本 真由美 辻田 佳小里 酒井 結実 多田 真太郎 遠藤 恵美	継続	勝山貴美子教授	
18	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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)	センター病院	佐々木佳代	継続	母性看護学 中村幸代 教授 竹内翔子 講師	
19	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	ストーマセルフケア指導計画の評価と妥当性の検討 目標設定や指導計画は妥当なのか、どのような促進因子、遅延因子があるのかを調査してセルフケア指導の向上を図りたい。(11-2)	センター病院	佐々木佳代	新規	成人看護学 菅野雄介	

**附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム
2020年度【看護学科・看護学専攻から附属病院に対する講師派遣依頼一覧一担当者表】**

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)	備考
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者			
1	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 9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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 井出悠紀子	麻酔科に依頼
2	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 9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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 大山亜希子	麻酔科に依頼
3	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 9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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 田中	麻酔科に依頼
4	演習:1年次前期 日時未定(1コマ程度) 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 9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)	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	新規	周麻酔期看護師 荒屋和江	麻酔科に依頼
5	実習:1年次後期・2年 次前期(2コマ)	看護学専攻学生 1年次・2年次 8名程度	実習	周麻酔期看護学 専門実習 I・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	看護生命科学/ 周麻酔期看護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	手術室看護師長 三浦友也	
6	12月21日(月)3限 3時 限目 (1コマ)	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	看護生命科学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	摂食嚥下障害看護 認定看護師 富井ルミ	
7	11月6日6・7時限目 2コマ	看護学専攻学生 1年次20名程度	講義	看護コンサルテーション論	家族支援専門看護師が行う コンサルテーションと実際の 事例の紹介	がん看護学分 野	教授 渡邊眞理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	継続	家族支援 専門看護師 森川眞理	Zoom
8	1年次前期選択科目 日程未定 1コマ	看護学専攻学生 1年次2名程度	講義	がん看護学特講 I	家族支援に関する理論の理 解	がん看護学分 野	教授 渡邊眞理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	家族支援 専門看護師 森川眞理	Zoom
9	1年次後期 2021年1月7日 1コマ	看護学専攻学生 1年次2名程度	講義	がん看護学特講 III、V	婦人科がんの薬物療法と有 害事象のマネジメント・療養 過程の看護	がん看護学分 野	教授 渡邊眞理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	がん看護 専門看護師 畠千秋	Zoom
10	1年前後期 日程未定 各2コマ程度	看護学専攻学生 1年次2名程度	演習	がん看護演習 I、II	I : 症状マネジメントについ てのスーパーバイズ II : がん薬物療法と医療安 全に関するスーパーバイズ	がん看護学分 野	教授 渡邊眞理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	がん看護 専門看護師 畠千秋	Zoom
11	1年次後期 2020年1月20日 ~1月31日	看護学専攻学生 2年次1名程度 II・IIIは次々年度	実習	がん看護専門実習 I、II、III	I : がん看護専門看護師の 役割	がん看護学分 野	教授 渡邊眞理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	新規	がん看護 専門看護師 畠千秋	Zoom
12	11月18日(水)3-4限	看護学科2年次生 100名程度	演習	成人看護演習I	術後1日目のフィジカルアセ スマントに関する技術演習	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師2名 ※可能でしたら、7階病棟 の看護師の方にお越しい ただけますと幸甚です。	7-1 7-3
13	12月18日(水)3-4限	看護学科2年次生 100名程度	演習	成人看護演習I	術後1日日の保清と離床の 援助に関する技術演習	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師2名 ※可能でしたら、7階病棟 の看護師の方にお越しい ただけますと幸甚です。	7-2 7-4
14	3年次後期必修科目 9月25日11:30~16:30	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)	成人看護学	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	病棟看護師5名	6-3 8-3 8-4 9-1・4 ICU
15	2年次後期 必修科目 12月21日 動画配信 (1コマ)	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護方法論 I	白血病患者のアセスメント・ 看護	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	新規	LTFU外来 秋山看護師	9/1~10/9 ご都合に合わせて 大学にて動画(音 声付きPPT)録画
16	2年次後期 必修科目 10月12日 動画配信 (1コマ)	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護方法論 I	慢性腎不全患者のアセスメ ント・看護	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	新規	8-4病棟 竹山志津子看護師	
17	2年次後期 必修科目 10月12日 動画配信 (1コマ)	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護方法論 I	慢性心不全患者のアセスメ ント・看護	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	新規	慢性疾患看護専門 看護師 鈴木姿子様	
18	2年次後期 必修科目 10月26日 動画配信 (1コマ)	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護方法論 I	糖尿病患者のアセスメント・ 看護	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	新規	糖尿病看護 認定看護師 野見山看護師	
19	2年次後期 必修科目 11月9日 動画配信 (1コマ)	看護学科2年次生 100名程度	講義	成人看護方法論 II	開頭術を受ける患者の看護	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	新規	救急看護認定看護 師 6-3看護師長 三浦友也 様	
20	7月1日(水)6限、15日 (水)1限 他3コマ	看護学専攻学生 1年次1名	講義	感染看護学特講 II	医療関連感染予防のための 滅菌・消毒・洗浄 フシリティマネジメント	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染制御部 感染管理 認定看護師 中村加奈	
21	1月12日(火)5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	感染看護学特講 III	看護の最高責任者である看 護部長としての役割	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	看護部長 濱崎登代子	
22	6月9日(火)4限	看護学科3年次生 選択科目のため 人数不明	講義	感染看護学	院内感染対策の組織と対策 の実際	成人看護学	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染制御部 感染管理 認定看護師 楳倫子	
23	1年次後期選択科目 日程6コマ(未定)	看護学専攻1年次未 定	演習	感染看護学演習 III	感染制御部と看護師の役 割:感染制御部ラウンド	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	感染制御部 感染管理 認定看護師 中村加奈	
24	1年次後期選択科目 日程未定3コマ目コマ (未定)	看護学専攻1年次未 定	演習	感染看護学演習 III	病院における抗菌薬の使用 状況と耐性菌対策の実際 (ASTラウンド)	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	新規	感染制御部 感染管理 認定看護師 中村加奈	

25	1年次前期選択科目 日程未定 4コマ	看護学専攻学生 共通科目のため 人数不明 (1年次20名前後)	講義 演習	高度実践 フィジカル アセスメント論	目的・方法 運動神経系のフィジカルイグザ ミネーション・アセスメント 運動神経系の代表的疾患の診 断	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	集中ケア 認定看護師 稻葉桜看護師長	
26	2021年10月23日 zoomで実施	看護学科2年生 100名程度	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 時のその家族における生活 と健康、ならびに看護実践	小児看護学	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	家族支援 専門看護師 森川真理	Zoom
27	7月14日(火) 4限予定 →9月に再調整希望(済)	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	母性看護学	准教授 飯田真理子 iidama@yokohama-cu.ac.jp	継続	産婦人科外来 武田師長 助産師1名	産科外来担当師長 助産師
28	10月23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	母性看護学	准教授 飯田真理子 iidama@yokohama-cu.ac.jp	継続	6-2病棟岸野師長 依頼人数 (6-2産科助産師1)	6-2担当師長 助産師:浅沼まいか 動画(音声付きPPT)
29	11月20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	母性看護学	准教授 飯田真理子 iidama@yokohama-cu.ac.jp	継続	6-2病棟岸野師長 依頼人数 (6-2産科助産師1)	6-2担当師長 助産師:山本 祥子 動画(音声付きPPT)
30	5月29日 2~5限目	大学院M1(老年看 護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習 I	看護の実際 日常生活、行動に対する援 助	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiah@yokohama-cu.ac.jp)	継続	老人看護 専門看護師 田中明日美	Zoom
31	5月18日 1~2限目	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廃用 症候群予防の看護	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiah@yokohama-cu.ac.jp)	継続	集中ケア 認定看護師 稻葉桜看護師長	Zoom
32	7月31日 1~4限目	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(2コマ)、治 療的介入(2コマ)	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiah@yokohama-cu.ac.jp)	継続	老人看護 専門看護師 田中明日美	Zoom
33	6月10日 4限目	学部3年生100名	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わり方 認知機能の障害に対する看 護(認知症の方)	老年看護学	准教授 土肥 真奈 (mkanno@yokohama-cu.ac.jp)	継続	榎倉朋美	Zoom
34	6月17日 2限目	学部3年生100名	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	老年看護学	准教授 土肥 真奈 (mkanno@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん看護 専門看護師 野崎静代	Zoom
35	6月5日4限 6月26日 3~4限目	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	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiah@yokohama-cu.ac.jp)	継続	家族支援 専門看護師 森川真理	Zoom
36	7月13日 1~2限目	大学院M1(老年看 護学CNS)3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	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiah@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん看護 専門看護師 野崎静代	Zoom
37	12月16日 3限目	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	老年看護学	講師 丸山幸恵 (mkashi@yokohama-cu.ac.jp)	継続	患者サポートC 萩下絵里奈	Zoom
38	7月7日 12:50~16:00	精神看護学院生 1年次生 2名程度	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②看護師 のメンタルヘルス支援	精神看護学	教授 松下年子 講師 田辺有理子 yuriko@yokohama-cu.ac.jp	継続	リエゾン精神看護 CNS渡邊香織	
39	10月2日6時限目 (1コマ)	看護学専攻学生 1年次20名程度	講義	看護コンサルテーション論	家族支援専門看護師が行う コンサルテーションと実際の 事例の紹介	がん看護学分 野	教授 渡邊真理 wmari@yokohama-cu.ac.jp	継続	慢性疾患看護 専門看護師 鈴木姿子	Zoom
40	10/20 (15:00~16:00)	看護学科4年生 93名	講義	看護管理学	COVID-19における持続可 能な病院づくり	看護管理学領域	教授 勝山貴美子 katuyama@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 臨床教授 島田朋子氏	

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム

2020年度【看護学科・看護学専攻からセンター病院に対する講師派遣依頼一覧一担当者表】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)	備考
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者			
1	演習:1年 次前期 日時未定 (1コマ程度) 実習:1年 次後期:2	看護学専攻学生 1年次 5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	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)	看護生命科学 /周麻酔期看 護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 大須賀明里	麻酔科に依頼
2	演習:1年 次前期 日時未定 (1コマ程度) 実習:1年 次後期:2	看護学専攻学生 1年次 5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)	看護生命科学 /周麻酔期看 護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	周麻酔期看護師 橋本奈央子	麻酔科に依頼
3	演習:1年 次前期 日時未定 (1コマ程度) 実習:1年 次後期:2	看護学専攻学生 1年次 5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)	看護生命科学 /周麻酔期看 護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	新規	周麻酔期看護師 他谷真達	麻酔科に依頼
4	後期2~3 月の金曜 日 午後(1~2)	看護学専攻学生 1.2年次 12名程度	講義	看護生命科学特講 I	スキンケアの看護実践	看護生命科学 /周麻酔期看 護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 宮田晶代	
5	前期4コマ	大学院M1(老年看 護学CNS)3名程度	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	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiyahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 宮田晶代	
6	前期後期 (1コマ)	看護学専攻学生 1年次 8名程度	演習 実習	周麻酔期看護学 演習 I 及び専門 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	看護生命科学 /周麻酔期看 護学	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	手術室看護師長 河原春代	
7	12月22日 (火)4限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	感染看護学特講III	病院における感染対策組織 と感染対策における看護師の役割	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染症看護 専門看護師 辻田佳小里	
8	6月11日 (火)5限、 6月18日 (火)4限	看護学専攻学生 1年次1名	演習	感染看護学演習 I	易感染患者の特徴と看護方 法 救命・救急病棟、ICUにおける 看護方法	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	急性・重症患者 看護専門看護師 辻本真由美	
9	6月9日 (火)4・5 限、7月7 日(火)4限	看護学専攻学生 1年次1名	演習	感染看護学演習 I	成人・高齢者における感染 の特徴と看護方法 感染看護専門看護師の役割と実際	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染症看護 専門看護師 辻田佳小里	
10	1月18日 (月)~2月 12日(金)	看護学専攻学生 3年次1名	実習	感染看護学 専門実習 II	感染症看護 易感染看護	感染看護学分 野	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染症看護 専門看護師 辻田佳小里	
11	2年次後期 必修科目 11月2日 動画配信 1コマ	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護方法論 I	化学療法を受ける患者の看 護・アセスメント	成人看護学	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	新規	がん化学療法看 護認定看護師 和田 伸子様	
12	6月～ 翌年2月	小児看護学 院生 1名	実習	小児看護学 専門実習 III	複雑な健康上の課題を持つ 子どもと家族への看護 小児専門看護師の役割と実	小児看護学	教授 筒井真優美 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-	新規	指導者 酒井結実小児 専門看護師 外来A	
13	10月23日 3限	看護学科2年次生 100名	講義	母性病態・治療学	妊娠の成立と生殖医療	母性看護学	准教授 飯田真理子 (iidama@yokohama-cu.ac.jp)	新規	不妊症看護認定 看護師 星るり子	
14	11月27日 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	母性看護学	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 (shoko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	9-2病棟 助産師 石井英利子	
15	5月15日 3～4限目	大学院M1(老年看 護学CNS)3名程度	講義	老年看護学演習 I	褥瘡に関する高齢者と家族 の看護	老年看護学	教授 叶谷 由佳 講師 佐々木 晶世 (sakiyahs@yokohama-cu.ac.jp)	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 大里浩子	

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム

2020年度【附属病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼等一覧表】

2021年2月2日

(敬称略)

NO	月日	依頼内容					依頼元		備考	依頼先担当者(代表)
		対象	メンバー(予定)	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2020年5月～2021年3月	7-4病棟	道山貴司、坂正春、井湯歩、今井仁美	看護研究指導	看護研究コース	皮膚排泄ケア(ストマ等)(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	新規	老年看護学 教授 叶谷由佳 先生(助教金田明子先生、助教菅野眞綾)
2	2020年5月～2021年3月	手術室	鈴木陽子	看護研究指導	看護研究コース	周術期外来の患者満足度評価。術後合併症など質評価	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	新規	周麻酔期看護学教授 赤瀬智子先生
3	2020年5月～2021年3月	7-2病棟	増田菜穂子	看護研究指導	看護研究コース	骨南部腫瘍AYA世代のがん患者の支援に看護診断の活用が有効であるかの検証(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	新規	成人看護学 教授 渡邊真理 先生
4	2020年5月～2021年3月	7-3病棟	田村るい子、秦野愛海、中島優花、小田知佳、横田優、辻本佳志	f	看護研究コース	てんかん患者の日常生活指導もしくは家族支援	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	新規	精神看護学 田辺有理子 先生
5	2020年5月～2021年3月	化学療法センター	菅野和恵、板倉香奈美、蜂巣志乃、泉百合、中山知	看護研究指導	看護研究コース	抗がん剤により血管炎を生じた患者への介入方法の検討	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	新規	周麻酔期看護学教授 赤瀬智子先生
6	2020年5月～2021年3月	6-2病棟	山本祥子、浅沼まいか	看護研究指導	看護研究コース	無痛分娩の母乳栄養に関する影響(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	母性看護学 教授 中村幸代 先生(篠原枝里子助教)
7	2020年5月～2021年3月	6-3病棟・無菌室	山崎敦子、瀧田緑、相馬ももの、西園佳代	看護研究指導	看護研究コース	身体拘束がドライインを使用した前後の看護師の意識変化を確認し、不適切な抑制は廃止する	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	老年看護学 講師 佐々木晶世 先生
8	2020年5月～2021年3月	6-3病棟・無菌室	木村桃子、名古屋泉、吉住みづほ	看護研究指導	看護研究コース	急変対応の研修に関するスタッフのニーズを明らかにする	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	老年看護学 准教授 土肥真奈 先生
9	2020年5月～2021年3月	7-2病棟	小林真美、濱田佳子、加藤幸子(9-4)、渋谷明代(6-3)	看護研究指導	看護研究コース	SSI対策について	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 教授 渡部節子 先生(青盛真紀先生)
10	2020年5月～2021年3月	ACU	矢澤瑞穂、荒井志保、後藤由美、工藤陽子	看護研究指導	看護研究コース	救急外来における問診票について	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 講師 德永友里 先生
11	2020年5月～2021年3月	6-1病棟・ICU	松岡愛、石川京華	看護研究指導	看護研究コース	子供と大人のICU混合病棟で働く看護師の思い(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	小児看護学准教授 佐藤朝美 先生(下道知世乃助教)
12	2020年5月～2021年3月	ICU	佐藤諒平、清水麻紀、立石由紀子	看護研究指導	看護研究コース	ICUにおける患者と看護師の苦痛の相違(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 准教授 落合亮太 先生
13	2020年5月～2021年3月	化学療法センター	長田智香、倉光直美、菅野和恵、椎名友恵、泉百合	看護研究指導	看護研究コース	化学療法センターの看護師の実践知	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 教授 渡邊真理先生
14	2020年5月～2021年3月	ICU	○梶原沙央里、今野貴絵、高橋弥生、小林紗来	看護研究指導	看護研究コース	体外式VAD装着後、離脱に至った患者に対する看護実践の検討	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 准教授 落合亮太 先生
15	2020年5月～2021年3月	HCU OP室	○福島美花、布留川誉代、谷口至(OP室)	看護研究指導	看護研究コース	せん妄に関連した研究(仮)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 准教授 落合亮太 先生
16	2020年5月～2021年3月	CCU	○黒木絵里加、深水麻美、近藤佳代子、	看護研究指導	看護研究コース	新人教育に関する看護師の認識。実態の調査	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生
17	2020年5月～2021年3月	ICU	○有田直人、梶原沙央里、加藤耕平	看護研究指導	看護研究コース	人工呼吸器装着中のICU入室患者にEGDMを導入した早期リハビリテーションを実施し有効性を検証する	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 准教授 落合亮太 先生
18	2020年5月～2021年3月	NICU	○田中涼子	看護研究指導	看護研究コース	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	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	小児看護学 助教 藤塚真希 先生
19	2020年5月～2021年3月	8-4病棟	○竹山津子、岩崎和子、岡本幸子、野見山映子(8-2)、石田由美子(血浄)	看護研究指導	看護研究コース	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	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 教授 渡部節子 先生
20	2020年5月～2021年3月	ICU(集中ケア認定看護師)	吉田友美、立石由紀子	質評価コンサルテーション	専門領域会	重症患者家族のニーズに対するICU看護師の認識の実際調査	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 落合良太准教授
21	2020年5月～2021年3月	8-4(慢性心不全看護認定看護師)	安川奈緒美	質評価コンサルテーション	専門領域会	A病棟看護師による心不全患者への看護実践の可視化と課題	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学講師 德永友里先生
22	2020年5月～2021年3月	8-4(透析看護認定看護師)	岩崎和子	質評価コンサルテーション	専門領域会	腹膜透析導入チェックリストの実施率	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学講師 德永友里先生
23	2020年5月～2021年3月	慢性疾患看護専門看護師	鈴木姿子	質評価コンサルテーション	専門領域会	多職種チームで行う植込型補助人工心臓退院支援プログラムの作成	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 落合良太准教授
24	2020年10月12日	ラダーⅡ以上	半日研修です。会場は確保していますので、午前、午後どちらでも開催可能です	事例検討会のアドバイザー	院内教育(公開研修)	事例検討会 -看護倫理-(旧 看護倫理Ⅱ)	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 教授 渡邊真理 先生
25	2020年11月5日	ラダーⅡ以上	9:00～12:00開催です	事例検討会のアドバイザー	院内教育	事例検討会 -入退院支援-	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	老年看護学 講師丸山幸恵先生 助教金田明子先生
26	2020年12月18日	ラダーⅡ以上	午前・午後どちらでも開催可能です	事例検討会のアドバイザー	院内教育(公開研修)	事例検討会 -意思決定支援-	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 教授 渡邊真理 先生
27	2020年9/18か9/24	ラダーⅡ以上	8:30～12:00で会場を確保しました	講義	院内教育	クリニカルラダー評価者研修	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 教授 渡邊真理 先生
28	2020年8月8日、12月4日	全看護職員(管理者も含む)	1回90分で2回希望時間外開催	講義	院内教育	小論文の書き方	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	成人看護学 I・II 准教授 落合亮太 先生
29	2020年12月21日	ラダーⅡ以上	13:00～15:00で会場を確保しました	講義	院内教育(公開研修)	事例研究の進め方	附属病院 看護部教育担当	教育担当 田中淳子	継続	小児看護学 准教授 佐藤朝美先生(下道知世乃助教)

30	2020年 11月～12月	ラダーⅡ以上	土曜日開催予定	講義	院内教育 (公開研修)	認知症看護研修(加算Ⅱ 対象)	附属病院 看 護部教育担当 田中淳子	教育担当 田中淳子	継続	老年看護学教授 叶谷由佳先生
31	2021年 1月	全看護職員	1回	講義	院内教育 (公開研修)	看護過程・看護診断	附属病院 看 護部教育担当 田中淳子	教育担当 田中淳子	継続	基礎看護学 准教授 佐藤みほ 先生
32	2020年 9月10日	教育委員対象	教育委員会の中で実施しま すので実施時間は、13:00～ 15:00の90分です	講義	院内教育	ファシリテーター研修	附属病院 看 護部教育担当 田中淳子	教育担当 田中淳子	新規	成人看護学Ⅰ・Ⅱ 准 教授 落合亮太 先生

附属2病院と看護学科における共同研究・連携事業の紹介システム

2020年度【センター病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼等一覧表】

2021年2月2日(敬称略)

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	バーキンソン病患者が捉えるウェーリング・オフ現象の経験 —DBS術後の話りを通して	センター病院(10-2病棟)	佐々木佳代	継続	基礎看護学 佐藤政枝教授
2	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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	センター病院(12-1病棟)	小川知子	継続	看護生命科学 赤瀬智子教授 福田真佑助教
3	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	術後闇即アノマニア患者に対する効果的な退院支援、指導レポート	センター病院(14階病棟)	佐々木佳代	継続	基礎看護学 大山裕美子講師
4	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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	センター病院(12-2病棟)	小川知子	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授 福田真佑助教
5	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	NICUにおけるごよみについて 面会がきょうだいに及ぼす影響 ～きょうだいの行動観察と母親へのアンケートから	センター病院(NICU)	佐々木佳代	継続	小児看護学 佐藤朝美准教授 藤塚真希助教
6	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	舌がん患者の退院支援の検討	センター病院(12-1病棟)	佐々木佳代	継続	老年看護学 土肥真奈准教授
7	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	一般病棟での認知機能が低下した高齢患者への身体拘束解除に対する看護師の認識の実態調査	センター病院(10-2・7-2)	佐々木佳代	継続	成人看護学 菅野雄介 助教
8	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	総合周産期母子医療センターに勤務する助産師の育成システムを考える～他科を経験した助産師の語りから～	センター病院(看護部)	佐々木佳代	継続	母性看護学 飯田真理子准教授
9	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	ストーマSTEP記録の看護師の活用状況と効果について	センター病院(11-2)	佐々木佳代	継続	成人看護学 菅野雄介 助教
10	2019年5月～2020年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	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	センター病院(外来)	佐々木佳代	継続	小児看護学 佐藤朝美准教授
11	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	「アラカルト～おまかせ分娩助産」病棟はアドバンス助産師が多く、ベテラン助産師が分娩進行を捉える視点などを語りから明らかにできないかと考える。ハイリスク管理も多く、早期産など限定するか模索中の状況。	センター病院(9-2病棟)	佐々木佳代	新規	母性看護学 竹内翔子講師
12	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	手術室に関する看護	センター病院(手術室)	小川知子	新規	周麻酔期看護学 (赤瀬智子 吉田智立石由紀子)
13	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	抑制について	センター病院(GICU)	佐々木佳代	新規	老年看護学 叶谷由佳教授
14	2020年6月12月	副看護師長と希望者	講義	院内研修	部署の状分析(SWOT分析)と戦略策定プロセス(仮)	センター病院	佐々木佳代	新規	老年看護学 叶谷由佳教授
15	2020年7月22日、10月19日	全看護師	講義	院内研修	論理的思考～小論文の書き方～	センター病院	佐々木佳代	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
16	2020年6月10日	全看護師	講義	院内研修	看護研究の進め方	センター病院	佐々木佳代	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
17	年4回程度 15:00～ 実績: 4/27,6/25,7/ 30,9/2,12/1, 1/6,3/2,	専門看護師	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	センター病院	辻本 真由美 辻田 佳小里 酒井 結実 遠藤 恵美ら	継続	勝山貴美子教授
18	2020年5月～2021年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	「新型コロナ感染症に対応する医療関係者の体験するジレンマとやりがい」研究計画書はほぼできています。質的研究を進めるためのスーパー・バイザーとしてご依頼したい。	センター病院	佐々木佳代	新規	成人看護学 落合亮太 准教授

看護キャリア開発支援センター 設置までのあゆみ
～連携会議の設置から終了まで～

平成 21 年 7 月	横浜市立大学附属 2 病院看護部と横浜市立大学医学部看護学科との連携会議設置
平成 22 年 12 月	News Letter —ザ・れんけい— 創刊号発行
平成 23 年 1~3 月	附属 2 病院と看護学科合同臨地実習指導研修会 開催
平成 23 年 9~10 月	附属 2 病院と看護学科合同臨地実習指導研修会 開催
平成 24 年 3 月	News Letter —ザ・れんけい— 2 号発行
平成 24 年 9~3 月	附属 2 病院と看護学科合同臨地実習指導研修会 開催
平成 25 年 3 月	News Letter —ザ・れんけい— 3 号発行
平成 25 年 6~2 月	附属 2 病院と看護学科合同臨地実習指導研修会 開催
平成 26 年 1 月	横浜市立大学看護系キャリア支援・実践開発センター（仮称）ワーキング 設置
平成 26 年 3 月	News Letter —ザ・れんけい— 4 号発行
平成 26 年 5 月	横浜市立大学看護系キャリア支援・実践開発センター（仮称）ワーキングを横浜市立大学看護系キャリア支援・実践開発センター（仮称）設置準備委員会へ名称変更
平成 27 年 1 月	附属 2 病院と看護学科合同臨地実習指導研修会 開催
平成 27 年 3 月	News Letter —ザ・れんけい— 5 号発行
平成 27 年 3 月末	横浜市立大学附属 2 病院看護部と横浜市立大学医学部看護学科との連携会議を終了

看護キャリア開発支援センターのあゆみ

平成 27 年度	4月	看護キャリア開発支援センター 設置 初代センター長 陣田康子氏 着任 診療教授等 発令
	5~7 月	附属 2 病院看護師長ヒアリングと結果報告
	7 月	広報誌 発行
	8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講（第 1 回）
	9~1 月	「看護の知の見える化、概念化研修」「副看護師長合同研修」開催
	11~12 月	看護職員満足度調査 実施
	1 月	ジェネラリストについて附属 2 病院合同検討会 開催
	2 月	ホームページ リニューアル
	3 月	News Letter 創刊号 発行
平成 28 年度	5~6 月	キャリアデザイン研修（計 6 回） 実施
	6~12 月	附属 2 病院合同 新任看護師長研修（計 3 回） 実施 保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講
	8 月	看護職員満足度調査 実施
	9 月	附属 2 病院合同副看護師長研修 実施
	10 月	「看護の知の見える化、概念化研修」実施（計 3 回）
	11~1 月	多職種連携研修 実施（計 2 回）
	12~1 月	News Letter 第 2 号 発行
	3 月	ホームページリニューアル検討
平成 29 年度	4 月	実績報告書（平成 27 年度 平成 28 年度）発行
	5 月	看護学科生の就職支援・定着促進ワーキング 設置
	6 月	ジェネラリスト育成の考え方 検討プロジェクト 設置
	6~10 月	附属 2 病院合同 副看護師長研修（計 2 回） 実施
	6~12 月	附属 2 病院合同 新任看護師長研修（計 3 回） 実施
	8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講
	10~11 月	キャリアデザイン研修（計 3 回） 実施
	1~2 月	多職種協働研修（計 2 回） 実施
	3 月	News Letter 第 3 号 発行

平成 30 年度	4 月	クリニカルラダーの検討プロジェクト 設置
	6~1 月	附属 2 病院合同 新任看護師長研修 実施
	8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講 (今年度よりオブザーバーへ変更)
	9~11 月	人事交流拡大に向け検討会（計 5 回）開催
	11 月	人事交流 開始
	11 月	YCU-N ジェネラリスト育成の考え方 発行
	12 月	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）実施
	2 月	多職種協働研修（計 2 回）実施 修学資金貸与者対象 就職支援セミナー 実施
	3 月	「YCU-N ジェネラリスト育成の考え方」活用のてびき 発行
	3 月	News Letter 第 4 号 発行
	3 月	附属 2 病院合同 看護師長昇任予定者研修 実施 初代センター長 陣田康子氏 退任
		実績報告書（平成 29 年度 平成 30 年度）発行
平成 31 年・ 令和元年度	4 月	第 2 代センター長 濱崎登代子 附属病院副病院長兼看護部長兼患者サポートセンター長 着任
	4 月	特定行為研修施設申請準備ワーキング 設置
	9 月	人事交流 実施
	10 月	看護職員満足度調査 実施
	1 月	特定行為研修管理委員会 設置 第 1 回委員会開催
	2 月	附属 2 病院情報共有会（看護部管理会議メンバー）開催
	2 月	修学資金貸与者対象 就職支援セミナー 実施
	3 月	人事異動について合意 看護師特定行為研修 研修生公募 受講生 5 名決定
令和 2 年度	4 月	特定行為研修管理委員会 開催
	5 月	看護師特定行為研修 開講
		特定行為研修管理委員会 開催
	6 月	附属 2 病院情報共有会（看護部管理会議メンバー）開催
	9 月	人事交流 実施
		特定行為研修管理委員会 開催

	10月	看護職員満足度調査 実施 特定行為研修管理委員会 開催
	11月	2 附属病院合同クリニカルラダー評価者研修 開催 (計3回)
	1月	特定行為研修管理委員会 開催
	2月	修学資金貸与者対象 就職支援セミナー 実施 附属2病院看護部合同 看護管理者研修 実施 特定行為研修管理委員会 開催 看護師特定行為研修 研修生公募 受講生5名決定
令和3年度	4月	看護職員 人事異動 発令

令和 2 年度

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
看護師の特定行為研修

受講者募集要項

外科術後病棟管理領域パッケージ
自由選択コース 17 区分

公立大学法人横浜市立学

1. 横浜市立大学の理念

本学の理念は、国際都市横浜と共に歩み、教育・研究・医療分野をリードする役割を果たすことをその使命とし、社会の発展に寄与する市民の誇りとなる大学を目指すことである。その上で附属病院は、医療の基本的理念である患者本位の医療や医療安全管理の徹底をこれまでと同様に進めるとともに、県内唯一の公立大学附属病院として、市域・県域での要となる位置づけのもと、高度で先進的な医療の提供を行い、病院として担う医学教育や研究の推進を医学部と連携しながら取り組むなど、地域貢献を積極的に果たしていくことである。

2. 横浜市立大学の人材育成の基本方針

少子高齢化の進展や、人口減少社会の到来など大学や附属病院を取り巻く環境はめまぐるしく変化し、グローバル化、地域貢献、教育の質向上、研究推進や良質な医療人の輩出が社会から求められている。

その中で、職員一人ひとりが、主体的に能力開発に取り組み、他職種とのパートナーシップのもとプロフェッショナルを目指すとともに、組織として一丸となり人が育ち、人を育てる組織風土の醸成を目指している。

本学が求める職員像は、「危機感・責任感・一体感を備えた職員」であり、そのためのYCUアクションとして、次の5点を掲げている。

1. 将来を見通し、自ら考えて行動する。
2. 信頼を得られるように行動する。
3. 仲間意識を持って行動する。
4. 人材育成と自己研鑽を進める。
5. できることは、規制にとらわれずすぐに行動する。

3. 横浜市立大学看護キャリア開発支援センターの看護師のジェネラリスト育成に関する基本的な考え方

横浜市立大学が目指す看護師の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」である。

4. 特定行為研修の目的・目標

1) 特定行為研修の基本方針

本学の特定行為研修は、高度で先進的な医療・ケアの提供をするために必要な6つの基本的な能力と21の下位能力を兼ね備えたジェネ

ラリストの育成を目指している。

本研修では、あらゆる場において適切に判断して実践できる高い看護実践能力と、チーム医療において key person 役割を担い協働する能力を養い、役割を発揮できる看護職の育成を図ることを目指している。

そのため本研修は、地域医療や高度急性期・救急医療の現場の中で、適切な臨床判断を行い看護実践するために必要な十分な知識と技術、及び高い倫理観を持つ看護職の育成を図ることを基本方針とする。

2) 本研修の基本理念・目的

本学の理念のもと、高い倫理観を持って、高度で先進的な医療・ケアの提供をするために必要な高度な臨床実践能力を有するジェネラリストを育成し、チーム医療の中で看護専門職としての役割を発揮しながら自ら考え行動し、自己研鑽できる看護職を育成する。

5. 本研修の研修目標

- 1) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、当該特定行為を実践するために必要な知識・技術・態度など基礎的な能力を養う。
- 2) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の安心・安全・倫理性を配慮して当該特定行為を実践できる基礎的な能力を養う。
- 3) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の問題解決に向けて、リーダーシップを発揮して多職種と効果的に協働するための能力を養う。
- 4) 看護専門職としての役割を発揮して自ら考え行動し、自己研鑽する能力を養う。

6. 本研修の修了要件

本研修を修了するためには、次の条件を満たすこと。

- 1) 共通科目を全て履修し、筆記試験もしくは観察評価に合格すること。
- 2) 1) 修了後、選択した区分別科目を履修し、一部の科目では実技試験に合格すること。

※本研修修了者には、保健師助産師看護師法第 37 条の 2 第 2 項 第 1 号に規定する特定行為及び同項第 4 号に規定する特定行為研修に関する省令に基づき、修了した特定行為区分ごとの修了証を交付し、研修修了者の名簿を厚生労働省に提出する。

7. 本研修の定員数

5 名

8. 本研修の研修期間と募集時期

研修期間：1年5か月

共通科目を修了後に区別科目*を受講開始する。 *複数選択可

なお、在籍期間は、最長2年間とする。

募集時期 年1回(5月)

9. 研修内容と時間数

本研修は、共通して学ぶ「共通科目」と特定行為区分ごとに学ぶ「区別科目」に分かれており、講義、演習または実習によって行われる。

- 1) 共通科目（必修科目）：特定行為区分に共通して必要とされる能力を身につけるための科目（研修期間：6か月）

科目	時間数				
	講義	演習	実習	評価	合計
臨床病態生理学	29	1		1	31
臨床推論	26.5	16	1	1.5	45
フィジカルアセスメント	17.5	2	17.5	8	45
臨床薬理学	32.5	11.5		1	45
疾病・臨床病態概論	37	3		1	41
医療安全学/特定行為実践	22.5	17	3.5	2	45
合計	165	50.5	22	14.5	252

*共通科目はe-ラーニングを中心とした講義を受講し、確認テストに合格する。演習は関連するe-ラーニング講義を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。実習は関連する講義・演習を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。その後、科目修了試験に合格する。

- 2) 区別科目（必修科目）：

各特定行為に必要とされる能力を身につけるための科目（研修期間：9か月）

特定行為区分	時間数				
	講義	演習	実習	評価	合計
呼吸器（気道確保に係るもの）関連	7	—	1 5症例	1	9+ 5症例
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連	18.5	8	20症例	2.5	29+ 10症例

呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連	6	—	1 5 症例	1	8+ 5 症例
胸腔ドレーン管理関連	10	1	1 10 症例	1	13+ 10 症例
腹腔ドレーン管理関連	7	—	5 症例	1	8+ 5 症例
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連	6	—	5 症例	1	7+ 5 症例
栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理）関連	6	—	1 5 症例	1	8+ 5 症例
創傷管理関連	30	—	1 10 症例	3	34+ 10 症例
創部ドレーン管理関連	5	—	5 症例	1	6+ 5 症例
動脈血液ガス分析関連	9.5	—	10 症例	3.5	13+ 10 症例
栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連	12.5	2	10 症例	1.5	16+ 10 症例
血糖コントロールに係る薬剤投与関連	11	3	5 症例	2	16+ 5 症例
術後疼痛管理関連	6	1	5 症例	1	8+ 5 症例
循環動態に係る薬剤投与関連	19.5	5	25 症例	3.5	28+ 25 症例
感染に係る薬剤投与関連	10	6	5 症例	2	18+ 5 症例
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連	17.5	6	15 症例	2.5	26+ 15 症例
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	11.5	4	5 症例	1.5	17+ 5 症例

* 区別科目は e-ラーニングを中心とした講義を受講し、確認テストに合格する。

演習は関連する e-ラーニング講義を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。実習は関連する講義・演習を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。OSCE のある科目に関しては、患者に対する実技実習の前に OSCE に合格する必要がある。その後、科目修了試験に合格する。

10. 受講コース

- ①外科術後病棟管理領域パッケージコース
- ②17 区分自由選択コース

11. 受講資格

次の①から④のいずれの要件も満たす公立大学法人横浜市立大学 2 附属病院に勤務する看護師であること。

- ① 看護師免許を有すること
- ② 看護師の免許取得後、通算 5 年以上の看護実務経験を有すること
- ③ クリニカルラダーⅢ以上であること
- ④ 看護部長の推薦を有すること

12. 出願手続き

【提出書類】

- 1) 願書（別記様式 1）
- 2) 履歴書（別記様式 2）
- 3) 入講志願理由書（別記様式 3）
- 4) 推薦書（別記様式 4）
- 5) 緊急連絡先届（別記様式 5）
- 6) 職務経歴書（別記様式 6）
- 7) 看護師免許（写）

※提出の書類の返却は対応せず。

【送付先】

〒236-0004

神奈川県横浜市金沢区福浦 3-9

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

看護師特定行為研修係

※必ず「郵便書留」で送付するか、直接持参のこと。

電話：045-787-2800 （代表） 問合せ窓口：野崎係長・小出

【審査料】10,000 円

13. 選考方法

書類選考により行う。選考結果については、本人宛て簡易書留速達にて郵送予定。
電話やFAXでの合否の問合わせ不可。

14. 受講手続きと納付金について

受講手続き詳細については以下参照のこと。なお、納付金（消費税込）は、受講手続き終了後、本学から送付する納付書に基づき、振込むこと。

受講手続き期間 令和2年4月1日（水）～令和2年4月10日（金）

納付金

①共通科目の受講料 一括 378,000円

②区別科目（外科術後病棟管理領域パッケージ）の受講料 一括 780,000円

科目名	特 定 行 為 数 (時間)	受 講 料 金 (税込 み)
呼吸器関連（気道確保に係るもの）関連	1(9時間)	29,700円
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連	2(29時間)	95,700円
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連	1(8時間)	26,400円
胸腔ドレーン管理関連	2(13時間)	42,900円
腹腔ドレーン管理関連	1(8時間)	26,400円
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連	1(7時間)	23,100円
栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理）関連	1(5時間)	36,500円
創傷ドレーン管理関連	1(6時間)	19,800円
創傷管理関連	2(34時間)	112,200円
動脈血液ガス分析関連	2(13時間)	42,900円
栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連	2(16時間)	52,800円
術後疼痛管理関連	1(8時間)	49,700円
感染に係る薬剤投与関連	1(18時間)	79,400円
血糖コントロールに係る薬剤投与関連	1(16時間)	52,800円
循環動態に係る薬剤投与関連	2(28時間)	92,400円
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連	1(26時間)	85,800円
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	1(17時間)	56,100円

※収めた受講料は原則として返還しません。

※研修のための宿泊及び交通費等は各自にて実費負担となります。

●個人情報の取り扱いについて

公立大学法人横浜市立大学附属病院では「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、個人情報の適正な取り扱いに努め、安全管理のために必要な措置を講じております。出願および受講手続にあたって提供いただいた個人情報は、選考試験の実施、合格発表、受講手続き、履修関係等の必要な業務において使用させていただきます。なお、当院が取得した個人情報は、法律で定められた適正な手続により開示を求められた場合以外に、本人の承諾なしに第三者へ開示・提供することはありません。

募集受講生の今後の日程（目安）

令和2年5月1日 入講式・オリエンテーション

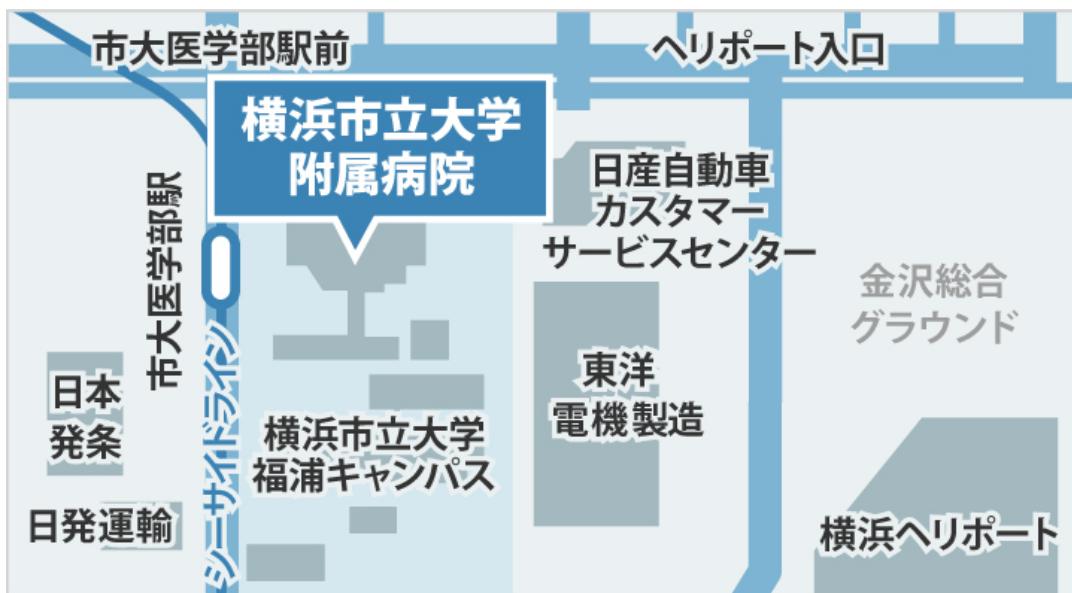
令和2年5月7日 共通科目受講開始

令和2年10月 上旬 共通科目修了判定

令和2年11月2日 区分別科目受講開始

令和3年3月上旬 区分別科目修了判定・修了式

アクセス



●JR 新杉田駅／京急金沢八景駅乗り換え、
シーサイドライン「市大医学部前」下車 徒歩1分

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

看護師特定行為研修担当

〒236-0004

神奈川県横浜市金沢区福浦 3-9

公立大学法人横浜市立大学附属病院

4階 看護キャリア開発支援センター

看護師特定行為研修係

TEL. 045-787-2800(大代表)

令和2年度 第1期看護師特定行為研修生募集

横浜市立大学の看護職員の皆様、
看護師の特定行為研修を受講して、ジェネラリストとして成長し、日々の看護ケアに活かしませんか？

本学看護キャリア開発支援センターでは、YCUミッションをもとに、高度急性期医療から地域医療を支える看護職員を育成するために、YCU—Nジェネラリスト育成の一環として令和2年5月より「看護師の特定行為研修」を開講します。

看護キャリア開発支援センターの特定行為研修は、高度先進的な医療・ケアを提供するために必要な、YCU—Nジェネラリストの6つの基本的な能力と21の下位能力を兼ね備え、あらゆる場で適切に判断し実践できる看護師の育成を目指しています。

■ ■ 本学の特定行為研修の特徴 ■ ■

1. 附属2病院の看護職員が対象の特定行為研修です。
2. 就業を継続しながら週1～2日程度の授業で学べます。
3. 共通科目及び区別科目ともにe-learningによる学習と実習
及び演習で構成されています。

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～

YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!



開講にあたり

横浜市立大学看護キャリア開発支援センターは、看護職員への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することを使命とし、「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付けながら知識・技術・能力を発揮しキャリア開発をし続ける看護師」の育成支援に取り組んでいます。

団塊の世代が後期高齢者となる2025年に向け、地域医療を支える担い手として保健師助産師看護師法の一部改正が行われ、平成27年10月1日から手順書により特定行為を行う看護師に対し、「特定行為研修」の受講が義務づけられました。横浜市立大学附属2病院では日本看護協会看護研修学校で開講されている認定看護師を対象にした特定行為研修の受講を進めてきましたが、高齢者への高度急性期医療が安全に適切に提供されるためには、24時間のベッドサイドで看護を提供する看護師の看護実践能力の向上が不可欠であることから、特定行為研修をジェネラリスト研修として位置付け研修施設申請をしています。看護師による特定行為は、医療従事者の働き方改革の取り組みの一つであると共に、当センターでは看護師に必要な基本能力であるとして育成をいたします。高度急性期医療から在宅医療、患者様の生活支援を支えていく看護師の育成を目的としています。多くの皆さんに受講していただきたいと思います。

特定行為研修の概要

1. 特定行為研修理念・目的

本学の理念のもと、高い倫理観を持って、高度で先進的な医療・ケアを提供するために必要な高度な臨床実践能力を有するジェネラリストを育成し、チーム医療の中で看護専門職としての能力を発揮するために自ら考え行動し、自己研鑽できる看護職を育成する。

2. 特定行為研修目標

- 1) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、当該特定行為を実践するために必要な知識・技術・態度など基礎的な能力を養う。
- 2) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の安心・安全・倫理性を配慮して当該特定行為を実践できる基礎的な能力を養う。
- 3) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の問題解決に向けて、リーダーシップを発揮して多職種と効果的に協働するための能力を養う。
- 4) 看護専門職としての役割を発揮するために自ら考え行動し、自己研鑽する能力を養う。

3. 特定行為研修の受講要件

次の①から④の全ての要件を満たす公立大学法人横浜市立大学2附属病院に勤務する者

- ① 看護師免許を有すること
- ② 看護師の免許取得後、通算5年以上の看護実務経験を有すること
- ③ クリニカルラダーⅢ以上である（令和2年度については、クリニカルラダーⅢに準ずること）
- ④ 所属長及び看護部長の推薦を有すること

おすすめPOINT !!



省令で指定された研修時間よりも、実技講義
や実習時間が充実したカリキュラムです !!



4. 特定行為研修の開講コース及び受講期間

『外科術後病棟管理領域パッケージコース』

省令でパッケージ化された12区分15特定行為を学ぶコースを1年半で学ぶコースです。

『自由選択コース』

17区分（30特定行為）を自由に選択して学ぶコースです。

選択する区分数によって学ぶ期間は、9か月～1年半となります。

*開講する詳しい17区分については別途募集要項をご確認下さい。

5. 第1期特定行為研修定員数

5名（外科術後病棟管理領域パッケージコース、自由選択コース合わせてとなります。）

6. 研修審査料及び受講料

受講審査料（10,000円税込み）

共通科目受講料（388,000円税込み）

★外科術後病棟管理領域パッケージ受講料（780,000円共通科目受講料を含む、税込み金額）

★自由選択コース（選択区分により費用が異なります。詳しくは募集要項をご覧下さい。）

令和2年度 研修スケジュール

5月1日
開講式
オリエンテーション

5月7日
共通科目
受講開始

共
通
科
目
修
了
試
験

自由選択コース
区分別科目
開 始

修
了
試
験

*選択区分数により期間異なる
*令和2年度は、「栄養及び水分管理に係る薬剤投与管理関連区分」1区分のみ開講しますので令和3年1月修了予定です。

令和2年度 5月開講 第1期生募集期間

令和2年3月9日(月)～3月13日(金)

当日消印有効

7. 応募方法

★所定用紙をホームページよりダウンロードして看護師免許（写し）と共に募集期間内に郵送する。

様式1-1 「看護師の特定行為研修受講」願書

様式1-2 「推薦書」

様式1-3 「特定行為区分受講希望表」

様式1-4 「入講志望理由書」



8. 合格発表

令和2年3月末日までに個人宛てに受講料納付書と共に通知予定



お問い合わせ先

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 看護師特定行為研修担当(片岡)

〒236-0004 神奈川県横浜市金沢区福浦3-9

公立大学法人横浜市立大学附属病院 4階看護キャリア開発支援センター

TEL: 045-787-2800 (大代表) 内線: 3174

メールアドレス: kango_c@yokohama-cu.ac.jp

令和 3 年度

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
看護師の特定行為研修

受講者募集要項

外科術後病棟管理領域パッケージ

自由選択コース 17 区分

公立大学法人横浜市立学

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!～

YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!



1. 横浜市立大学の理念

本学の理念は、国際都市横浜と共に歩み、教育・研究・医療分野をリードする役割を果たすことをその使命とし、社会の発展に寄与する市民の誇りとなる大学を目指すことである。その中で附属病院は、医療の基本的理念である患者本位の医療や医療安全管理の徹底をこれまでと同様に進めるとともに、県内唯一の公立大学附属病院として、市域・県域での要となる位置づけのもと、高度で先進的な医療の提供を行い、病院として担う医学教育や研究の推進を医学部と連携しながら取り組むなど、地域貢献を積極的に果たしていくことである。

2. 横浜市立大学の人材育成の基本方針

少子高齢化の進展や、人口減少社会の到来など大学や附属病院を取り巻く環境はめまぐるしく変化し、グローバル化、地域貢献、教育の質向上、研究推進や良質な医療人の輩出が社会から求められている。

その中で、職員一人ひとりが、主体的に能力開発に取り組み、他職種とのパートナーシップのもとプロフェッショナルを目指すとともに、組織として一丸となり人が育ち、人を育てる組織風土の醸成を目指している。

本学が求める職員像は、「危機感・責任感・一体感を備えた職員」であり、そのためのYCUアクションとして、次の5点を掲げている。

1. 将来を見通し、自ら考えて行動する。
2. 信頼を得られるように行動する。
3. 仲間意識を持って行動する。
4. 人材育成と自己研鑽を進める。
5. できることは、規制にとらわれずすぐに行動する。

3. 横浜市立大学看護キャリア開発支援センターの看護師のジェネラリスト育成に関する基本的な考え方

横浜市立大学が目指す看護師の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」である。

4. 特定行為研修の目的・目標

1) 特定行為研修の基本方針

本学の特定行為研修は、高度で先進的な医療・ケアの提供をするために必要な6つの基本的な能力と21の下位能力を兼ね備えたジェネラリストの育成を目指している。

本研修では、あらゆる場において適切に判断して実践できる高い看護実践能力と、チーム医療においてkey person役割を担い協働する能

力を養い、役割を発揮できる看護職の育成を図ることを目指している。

そのため本研修は、地域医療や高度急性期・救急医療の現場の中で、適切な臨床判断を行い看護実践するために必要な十分な知識と技術、及び高い倫理観を持つ看護職の育成を図ることを基本方針とする。

2) 本研修の基本理念・目的

本学の理念のもと、高い倫理観を持って、高度で先進的な医療・ケアの提供をするために必要な高度な臨床実践能力を有するジェネラリストを育成し、チーム医療の中で看護専門職としての役割を発揮しながら自ら考え行動し、自己研鑽できる看護職を育成する。

5. 本研修の研修目標

- 1) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、当該特定行為を実践するために必要な知識・技術・態度など基礎的な能力を養う。
- 2) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の安心・安全・倫理性を配慮して当該特定行為を実践できる基礎的な能力を養う。
- 3) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の問題解決に向けて、リーダーシップを発揮して多職種と効果的に協働するための能力を養う。
- 4) 看護専門職としての役割を発揮して自ら考え行動し、自己研鑽する能力を養う。

6. 本研修の修了要件

本研修を修了するためには、次の条件を満たすこと。

- 1) 共通科目を全て履修し、筆記試験もしくは観察評価に合格すること。
- 2) 1) 修了後、選択した区別科目を履修し、一部の科目では実技試験に合格すること。

※本研修修了者には、保健師助産師看護師法第37条の2第2項第1号に規定する特定行為及び同項第4号に規定する特定行為研修に関する省令に基づき、修了した特定行為区分ごとの修了証を交付し、研修修了者の名簿を厚生労働省に提出する。

7. 本研修の定員数

5名

8. 本研修の研修期間と募集時期

研修期間：1年5か月

共通科目を修了後に区別科目*を受講開始する。 *複数選択可

なお、在籍期間は、最長 2 年間とする。

募集時期 年 1 回（1月）

9. 研修内容と時間数

本研修は、共通して学ぶ「共通科目」と特定行為区分ごとに学ぶ「区別科目」に分かれており、講義、演習または実習によって行われる。

- 1) 共通科目（必修科目）：特定行為区分に共通して必要とされる能力を身につけるための科目（研修期間：6か月）

科目	時間数				
	講義	演習	実習	評価	合計
臨床病態生理学	29	1.5		1	31.5
臨床推論	30.5	20	6	1.5	58
フィジカルアセスメント	24	3	17.5	8	52.5
臨床薬理学	32.5	22		1	55.5
疾病・臨床病態概論	37	5.5		1	43.5
医療安全学/特定行為実践	22.5	25	5	2	54.5
合計	175.5	77	28.5	14.5	295.5

* 共通科目は e-ラーニングを中心とした講義を受講し、確認テストに合格する。演習は関連する e-ラーニング講義を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。実習は関連する講義・演習を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。その後、科目修了試験に合格する。

- 2) 区別科目（必修科目）：

各特定行為に必要とされる能力を身につけるための科目（研修期間：9か月）

特定行為区分	時間数				
	講義	演習	実習	評価	合計
呼吸器（気道確保に係るもの）関連	7	—	1 5 症例	1	9+ 5 症例
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連	18.5	8	20 症例	2.5	29+ 10 症例
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連	6	—	1 5 症例	1	8+ 5 症例

胸腔ドレーン管理関連	10	1	1 10 症例	1	13+ 10 症例
腹腔ドレーン管理関連	7	—	5 症例	1	8+ 5 症例
栄養に係るカテーテル管理 (中心静脈カテーテル管 理) 関連	6	—	5 症例	1	7+ 5 症例
栄養に係るカテーテル管理 (末梢留置型中心静脈注射 用カテーテル管理) 関連	6	—	1 5 症例	1	8+ 5 症例
創傷管理関連	30	—	1 10 症例	3	34+ 10 症例
創部ドレーン管理関連	5	—	5 症例	1	6+ 5 症例
動脈血液ガス分析関連	9.5	—	10 症例	3.5	13+ 10 症例
栄養及び水分管理に係る薬 剤投与関連	12.5	2	10 症例	1.5	16+ 10 症例
血糖コントロールに係る薬 剤投与関連	11	3	5 症例	2	16+ 5 症例
術後疼痛管理関連	6	1	5 症例	1	8+ 5 症例
循環動態に係る薬剤投与関 連	19.5	5	25 症例	3.5	28+ 25 症例
感染に係る薬剤投与関連	10	6	5 症例	2	18+ 5 症例
精神及び神経症状に係る薬 剤投与関連	17.5	6	15 症例	2.5	26+ 15 症例
皮膚損傷に係る薬剤投与関 連	11.5	4	5 症例	1.5	17+ 5 症例

* 区別科目は e-ラーニングを中心とした講義を受講し、確認テストに合格する。

演習は関連する e-ラーニング講義を履修したのち実施し、指導者の観察評価により合格基準を満たす。実習は関連する講義・演習を履修したのち実施し、指導者の観察評

価により合格基準を満たす。OSCE のある科目に関しては、患者に対する実技実習の前に OSCE に合格する必要がある。その後、科目修了試験に合格する。

10. 受講コース

- ①外科術後病棟管理領域パッケージコース
- ②17 区分自由選択コース

11. 受講資格

次の①から④のいずれの要件も満たす公立大学法人横浜市立大学 2 附属病院に勤務する看護師であること。

- ① 看護師免許を有すること
- ② 看護師の免許取得後、通算 5 年以上の看護実務経験を有すること
- ③ YCU-N クリニカルラダーⅢ以上であること
- ④ 看護部長の推薦を有すること

12. 出願手続き

【募集期間】

令和 3 年 1 月 12 日（火）～令和 3 年 1 月 22 日（金）

【提出書類】

- 1) 看護師の特定行為研修受講願書（様式 1-1）
- 2) 推薦書（様式 1-2）
- 3) 受講希望コース申込書（様式 1-3）
- 4) 入構志望理由書（様式 1-4）
- 5) 看護師免許（写）

※提出の書類の返却は対応せず。

【送付先】

〒236-0004

神奈川県横浜市金沢区福浦 3-9

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

看護師特定行為研修係

※必ず「郵便書留」で送付するか、直接持参のこと。

電話：045-787-2800（代表）

問合せ窓口：看護キャリア開発支援センター片岡

【審査料】

10,000 円（指定口座に所定期日までに振り込むこと）

13. 選考方法

書類選考により行う。選考結果については、本人宛て簡易書留速達にて郵送予定。
電話やFAXでの合否の問合わせ不可。

14. 受講手続きと納付金について

受講手続き詳細については以下参照のこと。なお、納付金（消費税込）は、受講手続き終了後、本学から送付する納付書に基づき、振込むこと。

受講手続き期間 令和3年4月上旬頃

納付金

①共通科目的受講料 一括 378,000円

②区分別科目（外科術後病棟管理領域パッケージ）の受講料 一括 780,000円

科目名	特 定 行 為 数 (時間)	受 講 料 金 (税込 み)
呼吸器関連（気道確保に係るもの）関連	1(9時間)	29,700円
呼吸器（人工呼吸療法に係るもの）関連	2(29時間)	95,700円
呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連	1(8時間)	26,400円
胸腔ドレーン管理関連	2(13時間)	42,900円
腹腔ドレーン管理関連	1(8時間)	26,400円
栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連	1(7時間)	23,100円
栄養に係るカテーテル管理（末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理）関連	1(5時間)	36,500円
創傷ドレーン管理関連	1(6時間)	19,800円
創傷管理関連	2(34時間)	112,200円
動脈血液ガス分析関連	2(13時間)	42,900円
栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連	2(16時間)	52,800円
術後疼痛管理関連	1(8時間)	49,700円
感染に係る薬剤投与関連	1(18時間)	79,400円
血糖コントロールに係る薬剤投与関連	1(16時間)	52,800円
循環動態に係る薬剤投与関連	2(28時間)	92,400円
精神及び神経症状に係る薬剤投与関連	1(26時間)	85,800円
皮膚損傷に係る薬剤投与関連	1(17時間)	56,100円

※収めた受講料は原則として返還しません。

●個人情報の取り扱いについて

公立大学法人横浜市立大学附属病院では「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、個人情報の適正な取り扱いに努め、安全管理のために必要な措置を講じております。出願および受講手続にあたって提供いただいた個人情報は、選考試験の実施、合格発表、受講手続き、履修関係等の必要な業務において使用させていただきます。なお、当院が取得した個人情報は、法律で定められた適正な手続により開示を求められた場合以外に、本人の承諾なしに第三者へ開示・提供することはありません。

募集受講生の今後の日程（目安）

令和3年5月7日 入講式・オリエンテーション
令和3年5月12日 共通科目受講開始
令和3年10月 下旬 共通科目修了判定
令和3年11月 上旬 区分別科目受講開始
令和4年12月 区分別科目修了判定・修了式

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

看護師特定行為研修担当：加藤、片岡

〒236-0004

神奈川県横浜市金沢区福浦3-9

公立大学法人横浜市立大学附属病院

4階 看護キャリア開発支援センター

看護師特定行為研修係

TEL. 045-787-2800(大代表)

メール.kango_c@yokohama-cu.ac.jp

2021 年度 第 2 期生 「看護師の特定行為研修受講」願書

年 月 日現在

フリガナ		フリガナ		
氏名	印	現住所 ※両メー ルアドレス 必須	〒 一 TEL () 携帯 mail @ PC mail @	写真 3×4cm
性別	男 • 女			
生年月日 (年齢)	(和暦) 年 月 日 (満 歳)	勤務先 部署名	〒 一 TEL ()	
学歴 (高等学校以降の学歴をご記入下さい)※高校卒業含む				
年 月		事項		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
職歴 (実務経験及び実習指導経験、病棟名・診療科と職位をご記入下さい)				
年 月		事項		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
年 月	～	年 月		
現在の職位又は役職()／実務年数 計()年				
免許・資格(保健医療に関する事項)				
年 月		事項		
年 月	日	(免許番号)		
年 月	日	(免許番号)		
年 月	日	(免許番号)		
年 月	日	(免許番号)		
〈緊急連絡先〉 氏名 続柄				
住所 〒 一				
TEL(携帯電話) ()				

年 月 日

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長
濱崎 登代子 様

推 薦 書

2021 年度 第 2 期生 看護師の特定行為研修の受講者として、当施設より下記の者を推薦いたします。

受講希望者氏名

推薦理由

施設名

推薦者署名

役職 氏名

印

看護部長 氏名 印

2021 年度 第 2 期生特定行為受講希望コース申込書

※希望コースに○をして下さい。

	外科術後病棟管理領域パッケージコース
	自由選択コース

☆自由選択コースで希望する特定行為の区分に○をして下さい。

	呼吸器(気道確保に係るもの)関連
	呼吸器(人工呼吸療法に係るもの)関連
	呼吸器(長期呼吸療法に係るもの)関連
	胸腔ドレーン管理関連
	腹腔ドレーン管理関連
	栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)関連
	栄養に係るカテーテル管理(末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理)関連
	創傷管理関連
	創部ドレーン管理関連
	動脈血液ガス分析関連
	栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連
	血糖コントロールに係る薬剤投与関連
	術後疼痛管理関連
	循環動態に係る薬剤投与関連
	感染に係る薬剤投与関連
	精神及び神経症状に係る薬剤投与関連
	皮膚損傷に係る薬剤投与関連

受講志望理由書

氏名 _____

テーマ「特定行為研修の受講志望理由と研修受講後の展望について」2000字以内で述べよ。

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

「令和 3 年度第 2 期生 看護師特定行為研修生募集」

横浜市立大学の看護職員の皆様、

看護師の特定行為研修を受講して、ジェネラリストとして成長し、日々の看護ケアに活かしませんか？

本学看護キャリア開発支援センターでは、YCU ミッションをもとに、今後の少子高齢多死社会を迎える社会に対応する看護職員を育成するために、YCU-N ジェネラリスト育成の一環として令和 2 年 5 月より「看護師の特定行為研修」を開講しました。

本研修は、令和 2 年 2 月の厚生労働省の医道審議会にて指定機関としての認可を得て実施しています。看護キャリア開発支援センターの特定行為研修は、高度先進的な医療・ケアを提供するために必要な、YCU-N ジェネラリストの 6 つの基本的な能力と 21 の下位能力を兼ね備え、あらゆる場で適切に判断し実践できる特定行為研修修了看護師の育成を目指しています。

令和 2 年度第 1 期生 5 名は、「栄養及び水分管理に係る薬剤調整」区分を学んでいます。今後本センターは、特定行為研修修了者のフォローアップセミナーを半年に 1 回程度開催し、知識や技術のブラッシュアップと、活動の拡大に向けた情報共有する場を設けて行きたいと考えています。

【本学の特定行為研修の特徴】

1. 附属 2 病院の看護職員が対象の特定行為研修です。
2. 就業を継続しながら週 1 ~ 2 日程度の授業で学べます。
3. 共通科目及び区別科目ともに e-learning による学習と実習
及び演習で構成されています。

～学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝く YCU!～



YOKOHAMAで CAREERを STEP UP!

特定行為研修実施にあたり

横浜市立大学看護キャリア開発支援センターは、看護職員への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することを使命とし、「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付けながら知識・技術・能力を発揮しキャリア開発をし続ける看護師」の育成支援に取り組んでいます。

団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年に向け、地域医療を支える担い手として保健師助産師看護師法の一部改正が行われ、平成 27 年 10 月 1 日から手順書により特定行為を行う看護師に対し、「特定行為研修」の受講が義務づけられました。横浜市立大学附属 2 病院では日本看護協会看護研修学校で開講されている認定看護師を対象にした特定行為研修の受講を進めてきましたが、高齢者への高度急性期医療が安全に適切に提供されるためには、24 時間のベッドサイドで看護を提供する看護師の看護実践能力の向上が不可欠であることから、特定行為研修をジェネラリスト研修として位置付け研修施設申請をしています。看護師による特定行為は、医療従事者の働き方改革の取り組みの一つであると共に、当センターでは看護師に必要な基本能力であるとして育成をいたします。高度急性期医療から在宅医療、患者様の生活支援を支えていく看護師の育成を目的としています。多くの皆さんに受講していただきたいと思います。

<横浜市立大学 看護キャリア開発支援センター センター長 濱崎登代子>

特定行為研修の概要

1. 特定行為研修理念・目的

本学の理念のもと、高い倫理観を持って、高度で先進的な医療・ケアを提供するために必要な高度な臨床実践能力を有するジェネラリストを育成し、チーム医療の中で看護専門職としての能力を発揮するために自ら考え行動し、自己研鑽できる看護職を育成する。

2. 特定行為研修目標

- 1) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、当該特定行為を実践するために必要な知識・技術・態度など基礎的な能力を養う。
- 2) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の安心・安全・倫理性を配慮して当該特定行為を実践できる基礎的な能力を養う。
- 3) 地域医療や高度急性期・救急医療の中で、患者の問題解決に向けて、リーダーシップを発揮して多職種と効果的に協働するための能力を養う。
- 4) 看護専門職としての役割を発揮するために自ら考え行動し、自己研鑽する能力を養う。

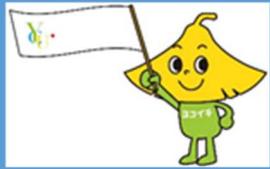
3. 特定行為研修の受講要件

次の①から④の全ての要件を満たす公立大学法人横浜市立大学 2 附属病院に勤務する

- ① 看護師免許を有すること
- ② 看護師の免許取得後、通算 5 年以上の看護実務経験を有すること
- ③ クリニカルラダーⅢ以上であること
- ④ 所属長及び看護部長の推薦を有すること

おすすめ POINT ! !

省令で指定された研修時間よりも、実技講義
や実習時間が充実したカリキュラムです！！



4. 特定行為研修の開講コース及び受講期間

«外科術後病棟管理領域パッケージコース»

12 区分 15 特定行為をパッケージで学ぶコースです。共通科目修了後、各区分別科目を約 1 年半で学びます。

«自由選択コース»

17 区分（30 特定行為）を自由に選択して学ぶコースです。共通科目終了後に選択する区分数によって学ぶ期間が異なりますが、約 9 か月～1 年半での研修となります。

* 開講する詳しい 17 区分については別途募集要項をご確認下さい。

5. 第 2 期特定行為研修定員数

5 名（外科術後病棟管理領域パッケージコース、自由選択コース合わせてとなります。）

6. 研修審査料及び受講料

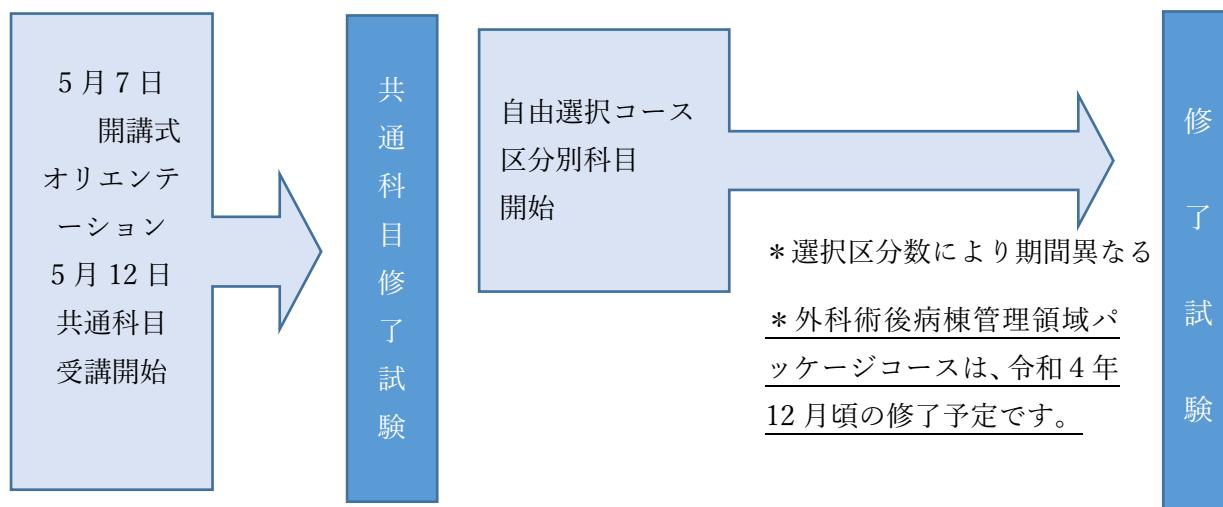
受講審査料（10,000 円税込み）

共通科目受講料（388,000 円税込み）

★外科術後病棟管理領域パッケージ受講料（780,000 円共通科目受講料を含む、税込み金額）

★自由選択コース（選択区分により費用が異なります。詳しくは募集要項をご覧下さい。）

令和 3 年度 研修スケジュール



令和3年度5月開講 第2期生の募集期間

令和3年1月12日（火）～1月22日（金）当日消印有効

7. 応募方法

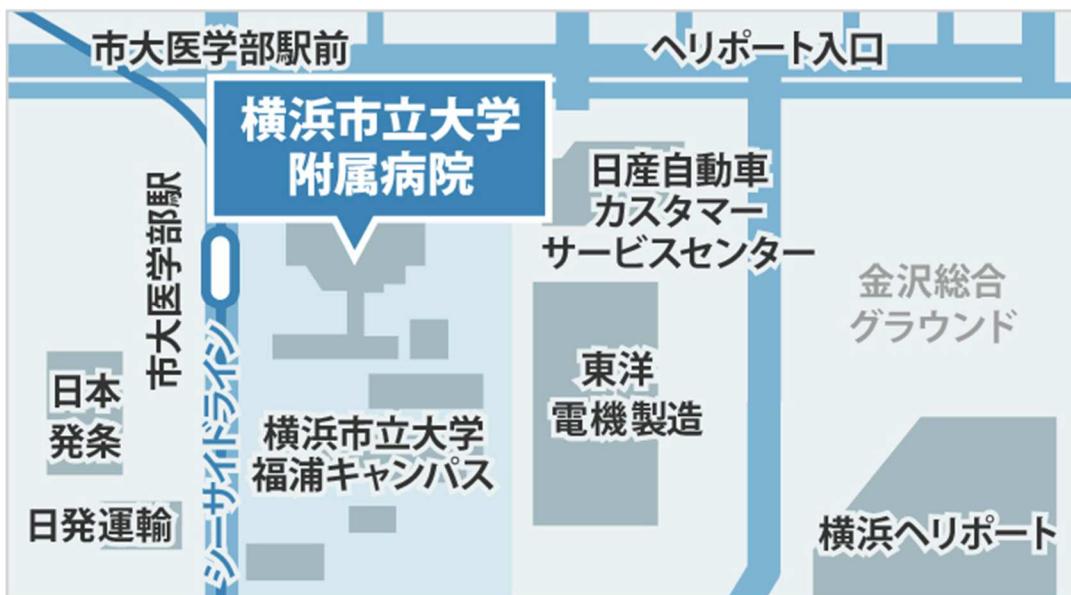
★所定用紙をホームページよりダウンロードして看護師免許（写し）と共に募集期間内に当センター宛に郵送して下さい。

- 様式 1-1 「看護師の特定行為研修受講」願書
- 様式 1-2 「推薦書」
- 様式 1-3 「受講希望コース申込書」
- 様式 1-4 「受講志望理由書」



8. 合格発表

令和3年3月上旬に個人宛てに受講料納付書と共に通知します。



【お問い合わせ先】

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 看護師特定行為研修担当(片岡)

〒236-0004 神奈川県横浜市金沢区福浦3-9

公立大学法人横浜市立大学附属病院 4階看護キャリア開発支援センター

TEL. 045-787-2800 (大代表) 内線: 5388

メールアドレス : kango_c@yokohama-cu.ac.jp

横浜市立大学2附属病院看護部ラダー審査会 要綱

令和2年9月30日制定

(目的及び設置)

第1条 横浜市立大学2附属病院の看護職員のYCU-Nクリニカルラダー実施にあたり、レベルIV・Vの認定審査を行う目的で、2附属病院看護部に「2附属病院看護部ラダー審査会」(以下「ラダー審査会」という)を設置する。

(協議事項)

第2条 ラダー審査会は、2附属病院それぞれの看護部に設置し、YCU-NクリニカルラダーレベルIV・Vの審査を開催し、対象看護職員の認定について検討する。

(組織)

第3条 ラダー審査会は、各附属病院の審査会長の召集のもと、次の号にあげる者をもって構成し、審査会は審査会長、副審査会長、認定者等3名以上の参加により成立とする。

- (1) 審査会長：教育担当副看護部長
- (2) 副審査会長：教育担当看護師長
- (3) 認定者：看護部長
- (4) 支援担当副看護部長
- (5) 対象看護職員の所属長（看護師長）
- (6) 必要時、看護部長がラダー審査会への参加が必要と認めた者

(運営)

第4条 ラダー審査会の運営は、次の号をもって行うものとする。

- (1) 2附属病院の教育担当副看護部長は、審査会委員長として年1回の審査会の日程を決定し、看護職員に通知する。
- (2) ラダー審査会受審希望の看護職員は、ラダー審査会開催期日までに申請書類を準備し、教育担当看護師長に提出する。

【申請書類】

- ① 自己評価、同僚評価、上司評価の入った評価表
- ② 本人のプロフィール（ナースナビまたはCWSより異動情報や研修実績をプリントアウトする。）
- ③ 1事例の患者について、事例添付をする。

【事例が有る場合】

院内研修や事例検討会などで作成した看護事例がある場合は、その事例を添付する。

【事例が無い場合】

事例をまとめる視点は、ラダーレベルIV・Vの到達目標に合わせ、4つの能力【ニーズをとらえる力】【ケアする力】【協働する力】【意思決定を支える力】のいずれかもしくは複数の視点で論述し添付する。

- (3) ラダー審査会では、申請書類をもとに対象看護職員に一人15分程度の口頭試問を実施する。
- (4) 構成メンバーで(3)の口頭試問結果と申請書類結果をもとにラダー審査会評価表を用いて協議を行い、看護部長が認定の可否を決定する。尚、ラダー審査会で使用したラダー審査会評価表は、教育担当が保管する。
- (5) 教育担当副看護部長より、認定結果を対象職員に通知する。

第5条 各附属病院のラダー審査会の庶務は、各教育担当副看護部長が実施する。

附則

この要綱は、2020年10月から施行する。

この要綱は、2021年1月から施行する。

横浜市立大学附属病院 職員アンケート調査



この「職員アンケート」は、今後、入職を希望する方へ、就業上の魅力をアピールするための材料として活用させていただくとともに、日頃、お勤めの中で感じられている課題についても整理できればと思います。みなさまのご協力をお願い申し上げます。
アンケート回答内容は、第三者（エス・エム・エスキャリア）が管理し、個人を特定されるような形式の情報については、
上司や院内に共有されることはありません。皆様の不利益になることはございませんので、率直にご回答ください。
ご協力よろしくお願い致します。アンケートは両面あります。

I. あなたの属性を教えて下さい (基準日: 2019(平成31)年4月1日)

選択項目がある場合は当てはまる箇所に□を、記述回答の場合は()内に記述にてご回答ください

【年齢】(記述回答)	()歳
【性別】	<input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 男性
【当院の勤続年数(通算)】	()年目 ※休職期間を含めて記載してください
【看護師としての経験年数】	()年目
【雇用形態】	<input type="checkbox"/> 固有職員 <input type="checkbox"/> 市派遣職員 <input type="checkbox"/> 一般職・有期雇用 <input type="checkbox"/> アルバイト
【所属部署名】	<input type="checkbox"/> 6-1 <input type="checkbox"/> NICU <input type="checkbox"/> 6-2 <input type="checkbox"/> 6-3・中央無菌室 <input type="checkbox"/> 6-4 <input type="checkbox"/> 7-1 <input type="checkbox"/> 7-2 <input type="checkbox"/> 7-3 <input type="checkbox"/> 7-4 <input type="checkbox"/> 8-1 <input type="checkbox"/> 8-2 <input type="checkbox"/> 8-3 <input type="checkbox"/> 8-4 <input type="checkbox"/> 9-1・4 <input type="checkbox"/> 9-2 <input type="checkbox"/> 9-3 <input type="checkbox"/> ICU <input type="checkbox"/> HCU・CCU・ACU <input type="checkbox"/> 手術室 <input type="checkbox"/> 外来A <input type="checkbox"/> 外来B <input type="checkbox"/> 看護部 <input type="checkbox"/> 患者サポートセンター <input type="checkbox"/> その他
【職種】	<input type="checkbox"/> 看護師 <input type="checkbox"/> 助産師

II. あなたの入職時の状況について教えて下さい

1. 当院を選んだきっかけは何ですか (下記より1つ選択)

[]

①ハローワーク	②人材紹介会社	③看護協会	④病院ホームページ	⑤就職サイト
⑥ポスター	⑦就職説明会	⑧友人・知人の紹介	⑨実習先	⑩その他 []

2. 当院へ就職する際における検討状況について教えて下さい

2-A. 当院へ就職する際に他に検討した病院はありましたか なし あり ⇒ 病院名 []

※「あり」とご回答の方にお聞きします。その病院を検討したポイントは何でしたか? (下記より1つ選択) []

2-B. 当院を選んだ理由は何ですか (下記より3つまで選択) [] [] [] []

2-C. 特に決め手となった理由を1つ教えてください (上の3つと重複して構いません) []

①勤務時間・体制	②給与・賞与	③休日・休暇	④残業時間	⑤通勤が便利
⑥育児への理解	⑦看護部/病院理念に賛同	⑧長く在籍できそう	⑨教育体制	⑩学びたい事があった
⑪知人のすすめ	⑫家族のすすめ	⑬人間関係が良さそう	⑭やりたい看護ができそう	⑮奨学金
⑯福利厚生・寮	⑰知名度	⑱先生(母校)のすすめ	⑲病院規模・経営母体	⑳その他 []
㉑実習病院として関わりよく知っていて安心感があったため	㉒希望診療科がある			

3. 当院へ就職するのにあたり勤務地へのこだわりはありましたか (下記より1つ選択)

[]

①現在住んでいる所の近く	②実家の近く	③友人が住んでいる所の近く	④大都市圏
⑤こだわらない	⑥その他 []		

III. 当院の「ここは良い、他院看護師にも自慢できる」というアピールポイントを具体的に教えて下さい

(例) 職種間の連携の良さ、人間関係の良さ、患者様への対応の良さについて、などエピソードも添えていただけると助かります。

※なお、こちらに記入いただいたご意見については、職員の声として採用の広報に使用させていただく場合がございます。広報使用を希望しない場合は、その旨も併せてご記入ください。

IV. あなた自身の「働くこと」に関する価値観についてお聞きします

1. 現在の職場に限らず、あなたが働く上で「最も重視すること」はなんですか (下記より1つ選択)

[]

①自らのスキルや知識を向上させるなど「自己成長」	②達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
③評価の結果として正当な「報酬」	④職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
⑤私生活にも十分時間をかけるなど「私生活とのバランス」	⑥その他 []

2. あなたは将来的なキャリアビジョンをどのようにお考えですか (お考えに近いものを、下記より1つ選択)

[]

①管理職として、看護部のマネジメントをしたい	②特定領域のスペシャリストとして勤務したい (認定看護取得など)
③将来的には他の医療機関 (後方病院や訪問看護など) でスキルを発揮したい	④明確な意向・希望はないがやりがいをもって働きたい
⑤明確な意向・希望はないが長く安定的にはたらきたい	⑥その他 []

3. あなたにとって、「やりがい・はたらきがい」とはなんですか (お考えに近いものを、下記より1つ選択)

[]

①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	②自分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
③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	④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
⑤その他 []	

4. あなたが当院で成長する上で、重要なことはなんですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択） []

①自己成長を促進する教育の仕組みがあること ③どこが良かった、悪かったなど結果に対するフィードバックがなされること ⑤日々の業務に埋没せず、成長につながりやすい仕事にチャレンジできること ⑦その他 []	②日々の業務の中で困ったときなど身近に指導を受けられる環境であること ④モデルとなるような上司・先輩がいるなど目標を明確に持つこと ⑥チーム医療・看護を提供しているという実感がある
---	--

V. あなた自身の仕事における「現在の満足度」についてお聞きします

1. 4段階評価で該当する箇所（各項目1か所ずつ）に回答をお願いします

	満足度			
	非常に満足	まあ満足	やや不満	不満
【記入例】現在の満足度は「まあ満足」の場合	4	3	2	1
A.勤務先の条件面（給与、福利厚生など）についてお伺いします				
(1) 自分の年収が仕事量・内容から考えて適切であること	4	3	2	1
(2) 自分の年収が近隣病院並またはそれ以上であること	4	3	2	1
(3) 福利厚生や各種手当が充実していること	4	3	2	1
(4) 年間の休日・休暇が満足いくレベルで取得できていること	4	3	2	1
(5) プライベートに配慮された施設・制度が整っていること (育児サポートの為の施設・制度や勤務時間調整面など)	4	3	2	1
(6) シフトの融通がききやすいこと（希望休の取得、調整など）	4	3	2	1
(7) 残業時間が少ないと感じること	4	3	2	1
(8) 勤務体制が自分に合っていると感じること	4	3	2	1
(9) 勤務パターン（深夜・日勤・準夜の組み合わせ）が適切であること	4	3	2	1
(10) 夜勤時の人数が適切であること	4	3	2	1
B.勤務先の組織風土・人間関係についてお伺いします				
(8) 自分と直属の上司との関係がよいこと	4	3	2	1
(9) 自分と同僚の関係がよいこと	4	3	2	1
(10) 他職種との関係がよいこと	4	3	2	1
(11) 上司が、各職場の状況を把握していること	4	3	2	1
(12) 勤務先の経営方針を理解しており、共感できること	4	3	2	1
(13) 勤務先に愛着を感じていること	4	3	2	1
C.勤務先の仕事内容・業務面についてお伺いします				
(14) 仕事にやりがいを感じられること	4	3	2	1
(15) 自分の能力は仕事に発揮できていること	4	3	2	1
(16) 仕事量（残業や夜勤回数含む）が適切であること	4	3	2	1
(17) 職場（病棟／外来など）の人員配置が適切であること	4	3	2	1
(18) 看護助手配置など、必要な業務サポートが実施されていること	4	3	2	1
(19) この病院での仕事を通じて、自分は成長していくと感じること	4	3	2	1
(20) 成長を後押ししてくれる教育制度があること	4	3	2	1
(21) 自分に対する評価が妥当であること	4	3	2	1
(22) 職場の評価基準は明確・公正であること	4	3	2	1

2. 上記22個の項目について働く上で特に重要なと考えている項目を教えてください(3つまで選択可能) [] [] [] []

VI. 以下の項目について、あなたはどのように感じていますか？あてはまる箇所に回答をお願いします

1. 総合的に考えて、今の職場での勤務に満足していますか

4. 満足 3. まあ満足 2. あまり満足していない 1. 満足していない

2. あとどのくらい、今の職場に勤務すると思いますか。イメージでよいのでお答えください

3ヶ月未満 3ヶ月以上～6ヶ月未満 6ヶ月以上～1年未満 1年以上～2年未満 2年以上～3年未満
 3年以上～5年未満 5年以上～10年未満 10年以上 定年まで

3. 勤務体制について希望や意見はありますか？自由にお答えください

--

VII. 病院に改善して欲しいことがあれば、自由にお答えください

--

横浜市立大学附属市民総合医療センター 職員アンケート調査



この「職員アンケート」は、今後、入職を希望する方へ、就業上の魅力をアピールするための材料として活用させていただくとともに、日頃、お勤めの中で感じられている課題についても整理できればと思います。みなさまのご協力をお願い申し上げます。
アンケート回答内容は、第三者（エヌ・エム・エスキャリア）が管理し、個人を特定されるような形式の情報については、
上司や院内に共有されることはありません。皆様の不利益になることはございませんので、率直にご回答ください。
ご協力よろしくお願い致します。アンケートは両面あります。

I. あなたの属性を教えて下さい (基準日: 2019(平成31)年4月1日)

選択項目がある場合は当てはまる箇所に□を、記述回答の場合は()内に記述にてご回答ください

【年齢】(記述回答)	()歳
【性別】	<input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 男性
【当院の勤続年数(通算)】	()年目 ※休職期間を含めて記載してください
【看護師としての経験年数】	()年目
【雇用形態】	<input type="checkbox"/> 固有職員 <input type="checkbox"/> 市派遣職員 <input type="checkbox"/> 一般職・有期雇用 <input type="checkbox"/> アルバイト
【所属部署名】	<input type="checkbox"/> 7-1 <input type="checkbox"/> 7-2 <input type="checkbox"/> 8-1 <input type="checkbox"/> 8-2・CCU <input type="checkbox"/> 9-1 <input type="checkbox"/> 9-2 <input type="checkbox"/> NICU <input type="checkbox"/> 10-1 <input type="checkbox"/> 10-2 <input type="checkbox"/> 11-1 <input type="checkbox"/> 11-2 <input type="checkbox"/> 12-1 <input type="checkbox"/> 12-2 <input type="checkbox"/> 13-1 <input type="checkbox"/> 13-2 <input type="checkbox"/> 14階病棟 <input type="checkbox"/> 14階特別室 <input type="checkbox"/> GICU <input type="checkbox"/> EICU <input type="checkbox"/> 救命病棟 <input type="checkbox"/> 救命後方病棟 <input type="checkbox"/> 手術室 <input type="checkbox"/> 初療室・放射線部・内視鏡室 <input type="checkbox"/> 外来A <input type="checkbox"/> 外来B <input type="checkbox"/> 看護部 <input type="checkbox"/> その他
【職種】	<input type="checkbox"/> 看護師 <input type="checkbox"/> 助産師

II. あなたの入職時の状況について教えて下さい

1. 当院を選んだきっかけは何ですか (下記より1つ選択)

[]

①ハローワーク	②人材紹介会社	③看護協会	④病院ホームページ	⑤就職サイト
⑥ポスター	⑦就職説明会	⑧友人・知人の紹介	⑨実習先	⑩その他 []

2. 当院へ就職する際における検討状況について教えて下さい

2-A. 当院へ就職する際に他に検討した病院はありましたか なし あり ⇒ 病院名 []

※「あり」とご回答の方にお聞きします。その病院を検討したポイントは何でしたか? (下記より1つ選択) []

2-B. 当院を選んだ理由は何ですか (下記より3つまで選択) [] [] [] []

2-C. 特に決め手となった理由を1つ教えてください (上の3つと重複して構いません) []

①勤務時間・体制	②給与・賞与	③休日・休暇	④残業時間	⑤通勤が便利
⑥育児への理解	⑦看護部/病院理念に賛同	⑧長く在籍できそう	⑨教育体制	⑩学びたい事があった
⑪知人のすすめ	⑫家族のすすめ	⑬人間関係が良さそう	⑭やりたい看護ができそう	⑮奨学金
⑯福利厚生・寮	⑰知名度	⑱先生(母校)のすすめ	⑲病院規模・経営母体	⑳その他 []
㉑実習病院として関わりよく知っていて安心感があったため	㉒希望診療科がある			

3. 当院へ就職するのにあたり勤務地へのこだわりはありましたか (下記より1つ選択)

[]

①現在住んでいる所の近く	②実家の近く	③友人が住んでいる所の近く	④大都市圏
⑤こだわらない	⑥その他 []		

III. 当院の「ここは良い、他院看護師にも自慢できる」というアピールポイントを具体的に教えて下さい

(例) 職種間の連携の良さ、人間関係の良さ、患者様への対応の良さについて、などエピソードも添えていただけると助かります。

※なお、こちらにご記入いただいたご意見については、職員の声として採用の広報に使用させていただく場合がございます。広報使用を希望しない場合は、その旨も併せてご記入ください。

IV. あなた自身の「働くこと」に関する価値観についてお聞きします

1. 現在の職場に限らず、あなたが働く上で「最も重視すること」はなんですか (下記より1つ選択)

[]

①自らのスキルや知識を向上させるなど「自己成長」	②達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
③評価の結果として正当な「報酬」	④職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
⑤私生活にも十分時間をかけるなど「私生活とのバランス」	⑥その他 []

2. あなたは将来的なキャリアビジョンをどのようにお考えですか (お考えに近いものを、下記より1つ選択)

[]

①管理職として、看護部のマネジメントをしたい	②特定領域のスペシャリストとして勤務したい (認定看護取得など)
③将来的には他の医療機関 (後方病院や訪問看護など) でスキルを発揮したい	④明確な意向・希望はないがやりがいをもって働きたい
⑤明確な意向・希望はないが長く安定的にはたらきたい	⑥その他 []

3. あなたにとって、「やりがい・はたらきがい」とはなんですか (お考えに近いものを、下記より1つ選択)

[]

①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	②自分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
③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	④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
⑤その他 []	

4. あなたが当院で成長する上で、重要なことはなんですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択） []

①自己成長を促進する教育の仕組みがあること ③どこが良かった、悪かったなど結果に対するフィードバックがなされること ⑤日々の業務に埋没せず、成長につながりやすい仕事にチャレンジできること ⑦その他 []	②日々の業務の中で困ったときなど身近に指導を受けられる環境であること ④モデルとなるような上司・先輩がいるなど目標を明確に持つこと ⑥チーム医療・看護を提供しているという実感がある
---	--

V. あなた自身の仕事における「現在の満足度」についてお聞きします

1. 4段階評価で該当する箇所（各項目1か所ずつ）に回答をお願いします

	満足度			
	非常に満足	まあ満足	やや不満	不満
【記入例】現在の満足度は「まあ満足」の場合	4	3	2	1
A.勤務先の条件面（給与、福利厚生など）についてお伺いします				
(1) 自分の年収が仕事量・内容から考えて適切であること	4	3	2	1
(2) 自分の年収が近隣病院並またはそれ以上であること	4	3	2	1
(3) 福利厚生や各種手当が充実していること	4	3	2	1
(4) 年間の休日・休暇が満足いくレベルで取得できていること	4	3	2	1
(5) プライベートに配慮された施設・制度が整っていること (育児サポートの為の施設・制度や勤務時間調整面など)	4	3	2	1
(6) シフトの融通がききやすいこと（希望休の取得、調整など）	4	3	2	1
(7) 残業時間が少ないと感じること	4	3	2	1
(8) 勤務体制が自分に合っていると感じること	4	3	2	1
(9) 勤務パターン（深夜・日勤・準夜の組み合わせ）が適切であること	4	3	2	1
(10) 夜勤時の人数が適切であること	4	3	2	1
B.勤務先の組織風土・人間関係についてお伺いします				
(8) 自分と直属の上司との関係がよいこと	4	3	2	1
(9) 自分と同僚の関係がよいこと	4	3	2	1
(10) 他職種との関係がよいこと	4	3	2	1
(11) 上司が、各職場の状況を把握していること	4	3	2	1
(12) 勤務先の経営方針を理解しており、共感できること	4	3	2	1
(13) 勤務先に愛着を感じていること	4	3	2	1
C.勤務先の仕事内容・業務面についてお伺いします				
(14) 仕事にやりがいを感じられること	4	3	2	1
(15) 自分の能力は仕事に発揮できていること	4	3	2	1
(16) 仕事量（残業や夜勤回数含む）が適切であること	4	3	2	1
(17) 職場（病棟／外来など）の人員配置が適切であること	4	3	2	1
(18) 看護助手配置など、必要な業務サポートが実施されていること	4	3	2	1
(19) この病院での仕事を通じて、自分は成長していくと感じること	4	3	2	1
(20) 成長を後押ししてくれる教育制度があること	4	3	2	1
(21) 自分に対する評価が妥当であること	4	3	2	1
(22) 職場の評価基準は明確・公正であること	4	3	2	1

2. 上記22個の項目について働く上で特に重要なと考えている項目を教えてください(3つまで選択可能) [] [] [] []

VI. 以下の項目について、あなたはどのように感じていますか？あてはまる箇所に回答をお願いします

1. 総合的に考えて、今の職場での勤務に満足していますか

4. 満足 3. まあ満足 2. あまり満足していない 1. 満足していない

2. あとどのくらい、今の職場に勤務すると思いますか。イメージでよいのでお答えください

3ヶ月未満 3ヶ月以上～6ヶ月未満 6ヶ月以上～1年未満 1年以上～2年未満 2年以上～3年未満
 3年以上～5年未満 5年以上～10年未満 10年以上 定年まで

3. 勤務体制について希望や意見はありますか？自由にお答えください

--

VII. 病院に改善して欲しいことがあれば、自由にお答えください

--

横浜市立大学附属病院 職員アンケート調査



この「職員アンケート」は、今後、入職を希望する方へ、就業上の魅力をアピールするための材料として活用させていただくとともに、日頃、お勤めの中で感じられている課題についても整理できればと思います。みなさまのご協力をお願い申し上げます。
アンケート回答内容は、第三者（エス・エム・エスキアリ）が管理し、個人を特定されるような形式の情報については、
上司や院内に共有されることはありません。皆様の不利益になることはございませんので、率直にご回答ください。
ご協力よろしくお願い致します。アンケートは両面あります。

I. あなたの属性を教えて下さい（基準日：2020（令和2年）年4月1日）

選択項目がある場合は当てはまる箇所に□を、記述回答の場合は（ ）内に記述にてご回答ください

【年齢】(記述回答)	() 歳
【性別】	<input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 男性
【当院の勤続年数（通算）】	() 年目 ※休職期間を含めて記載してください
【看護師としての経験年数】	() 年目
【雇用形態】	<input type="checkbox"/> 固有職員 <input type="checkbox"/> 市派遣職員 <input type="checkbox"/> 一般職・有期雇用 <input type="checkbox"/> アルバイト
【所属部署名】	<input type="checkbox"/> 6-1 <input type="checkbox"/> NICU <input type="checkbox"/> 6-2 <input type="checkbox"/> 6-3・中央無菌室 <input type="checkbox"/> 6-4 <input type="checkbox"/> 7-1 <input type="checkbox"/> 7-2 <input type="checkbox"/> 7-3 <input type="checkbox"/> 7-4 <input type="checkbox"/> 8-1 <input type="checkbox"/> 8-2 <input type="checkbox"/> 8-3 <input type="checkbox"/> 8-4 <input type="checkbox"/> 9-1・4 <input type="checkbox"/> 9-2 <input type="checkbox"/> ICU <input type="checkbox"/> HCU <input type="checkbox"/> CCU <input type="checkbox"/> 手術室 <input type="checkbox"/> 外来A <input type="checkbox"/> 外来B <input type="checkbox"/> 看護部 <input type="checkbox"/> 患者サポートセンター <ol style="list-style-type: none">□ その他
【職種】	<input type="checkbox"/> 看護師 <input type="checkbox"/> 助産師

II. 【この設問のみ2020年4月以降に入職された方のみ回答ください】入職時の状況について教えて下さい

1. 当院を選んだきっかけは何ですか（下記より1つ選択）

[]

①ハローワーク	②人材紹介経由	③看護協会	④病院ホームページ	⑤就職サイト
⑥ポスター	⑦就職説明会	⑧友人・知人の紹介	⑨実習先	⑩その他 []

2. 当院へ就職する際に検討した理由について教えてください

2-A. 当院へ就職する際に他に検討した病院はありましたか なし あり ⇒ 病院名 []

※「あり」とご回答の方にお聞きします。その病院を検討したポイントは何でしたか？（下記より1つ選択） []

2-B. 当院を選んだ理由は何ですか（下記より3つまで選択） [] [] []

2-C. 特に決め手となった理由を1つ教えてください（上の3つと重複して構いません） []

①勤務時間・体制	②給与・賞与	③休日・休暇	④残業時間	⑤通勤が便利
⑥育児への理解	⑦看護部/病院理念に賛同	⑧長く在籍できそう	⑨教育体制	⑩学びたい事があった
⑪知人のすすめ	⑫家族のすすめ	⑬人間関係が良さそう	⑭やりたい看護ができそう	⑮奨学金
⑯福利厚生・寮	⑰知名度	⑱先生(母校)のすすめ	⑲病院規模・経営母体	⑳その他 []
⑳実習病院として関わりよく知っていて安心感があったため	⑳希望診療科がある			

3. 当院へ就職するのにあたり勤務地へのこだわりはありましたか（下記より1つ選択）

[]

①現在住んでいる所の近く	②実家の近く	③友人が住んでいる所の近く	④大都市圏
⑤こだわらない	⑥その他 []		

III. あなた自身の「働くこと」に関する価値観についてお聞きします

1. 現在の職場に限らず、あなたが働く上で「最も重視すること」はなんですか（下記より1つ選択）

[]

①自らのスキルや知識を向上させるなど「自己成長」	②達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
③評価の結果として正当な「報酬」	④職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
⑤私生活にも十分時間をかけるなど「私生活とのバランス」	⑥その他 []

2. あなたは将来的なキャリアビジョンをどのようにお考えですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択）

[]

①管理職として、看護部のマネジメントをしたい	②特定領域のスペシャリストとして勤務したい（認定看護取得など）
③将来的には他の医療機関（後方病院や訪問看護など）でスキルを発揮したい	④明確な意向・希望はないがやりがいをもって働きたい
⑤明確な意向・希望はないが長く安定的にはたらきたい	⑥その他 []

3. あなたにとって、「やりがい・はたらきがい」とはなんですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択）

[]

①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	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
③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	④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
⑤その他 []	

4. あなたが当院で成長する上で、重要なと思うことはなんですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択）

[]

①自己成長を促進する教育の仕組みがあること	②日々の業務の中で困ったときなど身近に指導を受けられる環境であること
③どこが良かった、悪かったなど結果に対するフィードバックがなされること	④モデルとなるような上司・先輩がいるなど目標を明確に持てる
⑤日々の業務に埋没せず、成長につながりやすい仕事にチャレンジできること	⑥チーム医療・看護を提供しているという実感がある
⑦その他 []	

IV. あなた自身の仕事における「現在の満足度」についてお聞きします

1. 4段階評価で該当する箇所（各項目1か所ずつ）に回答をお願いします

【記入例】現在の満足度は「まあ満足」の場合	満足度			
	非常に満足 4	まあ満足 3	やや不満 2	不満 1
A.勤務先の条件面（給与・福利厚生など）についてお伺いします				
(1) 自分の年収が仕事量・内容から考えて適当であること	4	3	2	1
(2) 自分の年収が近隣病院並またはそれ以上であること	4	3	2	1
(3) 福利厚生や各種手当が充実していること	4	3	2	1
(4) 年間の休日・休暇が満足いくレベルで取得できていること	4	3	2	1
(5) プライベートに配慮された施設・制度が整っていること (育児サポートの為の施設・制度や勤務時間調整面など)	4	3	2	1
(6) シフトの融通がききやすいこと（希望休の取得、調整など）	4	3	2	1
(7) 残業時間が少ないこと	4	3	2	1
(8) 勤務体制が自分にあっていると感じること	4	3	2	1
(9) 勤務パターン（深夜・日勤・準夜の組み合わせ）が適切であること	4	3	2	1
(10) 夜勤時の人�数が適切であること	4	3	2	1
B.勤務先の組織風土・人間関係についてお伺いします				
(11) 自分と直属の上司との関係がよいこと	4	3	2	1
(12) 自分と同僚の関係がよいこと	4	3	2	1
(13) 他職種との関係がよいこと	4	3	2	1
(14) 上司が、各職場の状況を把握していること	4	3	2	1
(15) 勤務先の経営方針を理解しており、共感できること	4	3	2	1
(16) 勤務先に愛着を感じていること	4	3	2	1
C.勤務先の仕事内容・業務面についてお伺いします				
(17) 仕事にやりがいを感じられること	4	3	2	1
(18) 自分の能力が仕事に発揮できていること	4	3	2	1
(19) 仕事量（残業や夜勤回数含む）が適切であること	4	3	2	1
(20) 職場（病棟／外来など）の人員配置が適切であること	4	3	2	1
(21) 看護助手配置など、必要な業務サポートが実施されていること	4	3	2	1
(22) この病院での仕事を通じて、自分は成長していけると感じること	4	3	2	1
(23) 成長を後押ししてくれる教育制度があること	4	3	2	1
(24) 自分に対する評価が妥当であること	4	3	2	1
(25) 職場の評価基準が明確・公正であること	4	3	2	1

2. 上記25個の項目について働く上で特に重要だと考えている項目を教えてください(3つまで選択可能) [] [] [] []

V. 以下の項目について、あなたはどのように感じていますか？あてはまる箇所に回答をお願いします

1. 総合的に考えて、今の職場での勤務に満足していますか

4. 満足 3. まあ満足 2. あまり満足していない 1. 満足していない

2. 当院の「ここは良い、他院看護師にも自慢できる」というアピールポイントを具体的に教えて下さい

（例）職種間の連携の良さ、人間関係の良さ、患者様への対応の良さについて、などエピソードも添えていただけると助かります。

※なお、ご記入いただいたご意見については、職員の声として採用の広報に使用させていただく場合がございます。

広報を使用を希望しない場合はその旨も併せてご記入ください。

3. あとどのぐらい、今の職場に勤務すると思いますか。イメージでよいのでお答えください

3ヶ月未満 3ヶ月以上～6ヶ月未満 6ヶ月以上～1年未満 1年以上～2年未満 2年以上～3年未満
 3年以上～5年未満 5年以上～10年未満 10年以上 定年まで

4. 新型コロナウィルスや職員のメンタルヘルスに対するフォロー・支援体制の中で役立った支援は何ですか？

5. V-4において今後、受けたい職員フォロー・支援はありますか？

（例）職員面談、●●など。

VI. 病院に改善して欲しいことがあれば、自由にお答えください

横浜市立大学附属市民総合医療センター 職員アンケート調査



この「職員アンケート」は、今後、入職を希望する方へ、就業上の魅力をアピールするための材料として活用させていただくとともに、日頃、お勤めの中で感じられている課題についても整理できればと思います。みなさまのご協力をお願い申し上げます。
アンケート回答内容は、第三者（エス・エム・エスキヤリア）が管理し、個人を特定されるような形式の情報については、
上司や院内に共有されることはありません。皆様の不利益になることはございませんので、率直にご回答ください。
ご協力よろしくお願い致します。アンケートは両面あります。

I. あなたの属性を教えて下さい（基準日：2020（令和2年）年4月1日）

選択項目がある場合は当てはまる箇所に□を、記述回答の場合は（ ）内に記述にてご回答ください

【年齢】（記述回答）	（ ）歳
【性別】	<input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 男性
【当院の勤続年数（通算）】	（ ）年目 ※休職期間を含めて記載してください
【看護師としての経験年数】	（ ）年目
【雇用形態】	<input type="checkbox"/> 固有職員 <input type="checkbox"/> 市派遣職員 <input type="checkbox"/> 一般職・有期雇用 <input type="checkbox"/> アルバイト
【所属部署名】	<input type="checkbox"/> 7-2 <input type="checkbox"/> 8-1 <input type="checkbox"/> 8-2・CCU <input type="checkbox"/> 9-1 <input type="checkbox"/> 9-2 <input type="checkbox"/> NICU <input type="checkbox"/> 10-1 <input type="checkbox"/> 10-2 <input type="checkbox"/> 11-1 <input type="checkbox"/> 11-2 <input type="checkbox"/> 12-1 <input type="checkbox"/> 12-2 <input type="checkbox"/> 13-1 <input type="checkbox"/> 13-2 <input type="checkbox"/> 14階病棟 <input type="checkbox"/> 14階特別室 <input type="checkbox"/> GICU <input type="checkbox"/> EICU <input type="checkbox"/> 救命病棟 <input type="checkbox"/> 救命後方病棟 <input type="checkbox"/> 手術室 <input type="checkbox"/> 初療室・放射線部・内視鏡室 <input type="checkbox"/> 外来A <input type="checkbox"/> 外来B <input type="checkbox"/> 看護部 <input type="checkbox"/> その他
【職種】	<input type="checkbox"/> 看護師 <input type="checkbox"/> 助産師

II. 【この設問のみ2020年4月以降に入職された方のみ回答ください】入職時の状況について教えて下さい

1. 当院を選んだきっかけは何ですか（下記より1つ選択） []

①ハローワーク	②人材紹介経由	③看護協会	④病院ホームページ	⑤就職サイト
⑥ポスター	⑦就職説明会	⑧友人・知人の紹介	⑨実習先	⑩その他 []

2. 当院へ就職する際に検討状況について教えてください

2-A. 当院へ就職する際に他に検討した病院はありましたか なし あり ⇒ 病院名 []

※「あり」とご回答の方にお聞きします。その病院を検討したポイントは何でしたか？ （下記より1つ選択） []

2-B. 当院を選んだ理由は何ですか（下記より3つまで選択） [] [] []

2-C. 特に決め手となった理由を1つ教えてください（上の3つと重複して構いません） []

①勤務時間・体制	②給与・賞与	③休日・休暇	④残業時間	⑤通勤が便利
⑥育児への理解	⑦看護部/病院理念に賛同	⑧長く在籍できそう	⑨教育体制	⑩学びたい事があった
⑪知人のすすめ	⑫家族のすすめ	⑬人間関係が良さそう	⑭やりたい看護ができそう	⑮奨学金
⑯福利厚生・寮	⑰知名度	⑱先生(母校)のすすめ	⑲病院規模・経営母体	⑳その他 []
⑳実習病院として関わりよく知っていて安心感があったため	⑳希望診療科がある			

3. 当院へ就職するのにあたり勤務地へのこだわりはありましたか（下記より1つ選択） []

①現在住んでいる所の近く	②実家の近く	③友人が住んでいる所の近く	④大都市圏
⑤こだわらない	⑥その他 []		

III. あなた自身の「働くこと」に関する価値観についてお聞きします

1. 現在の職場に限らず、あなたが働く上で「最も重視すること」はなんですか（下記より1つ選択） []

①自らのスキルや知識を向上させるなど「自己成長」	②達成感を感じるなど「やりがいや働きがい」
③評価の結果として正当な「報酬」	④職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
⑤私生活にも十分時間をさけるなど「私生活とのバランス」	⑥その他 []

2. あなたは将来的なキャリアビジョンをどのようにお考えですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択） []

①管理職として、看護部のマネジメントをしたい	②特定領域のスペシャリストとして勤務したい（認定看護取得など）
③将来的には他の医療機関（後方病院や訪問看護など）でスキルを発揮したい	④明確な意向・希望はないがやりがいをもって働きたい
⑤明確な意向・希望はないが長く安定的にはたらきたい	⑥その他 []

3. あなたにとって、「やりがい・はたらきがい」とはなんですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択） []

①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	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
③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	④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
⑤その他 []	

4. あなたが当院で成長する上で、重要なと思うことはなんですか（お考えに近いものを、下記より1つ選択） []

①自己成長を促進する教育の仕組みがあること	②日々の業務の中で困ったときなど身边に指導を受けられる環境であること
③どこが良かった、悪かったなど結果に対するフィードバックがなされること	④モデルとなるような上司・先輩がいるなど目標を明確に持てる
⑤日々の業務に埋没せず、成長につながりやすい仕事にチャレンジできること	⑥チーム医療・看護を提供しているという実感がある
⑦その他 []	

IV. あなた自身の仕事における「現在の満足度」についてお聞きします

1. 4段階評価で該当する箇所（各項目1か所ずつ）に回答をお願いします

【記入例】現在の満足度は「まあ満足」の場合	満足度			
	非常に満足 4	まあ満足 3	やや不満 2	不満 1
A.勤務先の条件面（給与、福利厚生など）についてお伺いします				
(1) 自分の年収が仕事量・内容から考えて適当であること	4	3	2	1
(2) 自分の年収が近隣病院並またはそれ以上であること	4	3	2	1
(3) 福利厚生や各種手当が充実していること	4	3	2	1
(4) 年間の休日・休暇が満足いくレベルで取得できていること	4	3	2	1
(5) プライベートに配慮された施設・制度が整っていること (育児サポートの為の施設・制度や勤務時間調整面など)	4	3	2	1
(6) シフトの融通がききやすいこと（希望休の取得、調整など）	4	3	2	1
(7) 残業時間が少ないこと	4	3	2	1
(8) 勤務体制が自分にあっていると感じること	4	3	2	1
(9) 勤務パターン（深夜・日勤・準夜の組み合わせ）が適切であること	4	3	2	1
(10) 夜勤時の人数が適切であること	4	3	2	1
B.勤務先の組織風土・人間関係についてお伺いします				
(11) 自分と直属の上司との関係がよいこと	4	3	2	1
(12) 自分と同僚の関係がよいこと	4	3	2	1
(13) 他職種との関係がよいこと	4	3	2	1
(14) 上司が、各職場の状況を把握していること	4	3	2	1
(15) 勤務先の経営方針を理解しており、共感できること	4	3	2	1
(16) 勤務先に愛着を感じていること	4	3	2	1
C.勤務先の仕事内容・業務面についてお伺いします				
(17) 仕事にやりがいを感じられること	4	3	2	1
(18) 自分の能力が仕事に発揮できていること	4	3	2	1
(19) 仕事量（残業や夜勤回数含む）が適切であること	4	3	2	1
(20) 職場（病棟／外来など）の人員配置が適切であること	4	3	2	1
(21) 看護助手配置など、必要な業務サポートが実施されていること	4	3	2	1
(22) この病院での仕事を通じて、自分は成長していくと感じること	4	3	2	1
(23) 成長を後押ししてくれる教育制度があること	4	3	2	1
(24) 自分に対する評価が妥当であること	4	3	2	1
(25) 職場の評価基準が明確・公正であること	4	3	2	1

2. 上記25個の項目について働く上で特に重要だと考えている項目を教えてください(3つまで選択可能) [] [] [] []

V. 以下の項目について、あなたはどのように感じていますか？あてはまる箇所に回答をお願いします

1. 総合的に考えて、今の職場での勤務に満足していますか

4. 満足 3. まあ満足 2. あまり満足していない 1. 満足していない

2. 当院の「ここは良い、他院看護師にも自慢できる」というアピールポイントを具体的に教えて下さい

（例）職種間の連携の良さ、人間関係の良さ、患者様への対応の良さについて、などエピソードも添えていただけると助かります。

※なお、ご記入いただいたご意見については、職員の声として採用の広報に使用させていただく場合がございます。

広報使用を希望しない場合はその旨も併せてご記入ください。

3. あとどのぐらい、今の職場に勤務すると思いますか。イメージでよいのでお答えください

3ヶ月未満 3ヶ月以上～6ヶ月未満 6ヶ月以上～1年未満 1年以上～2年未満 2年以上～3年未満
 3年以上～5年未満 5年以上～10年未満 10年以上 定年まで

4. 新型コロナウイルスや職員のメンタルヘルスに対するフォロー・支援体制の中で役立った支援は何ですか？

5. V-4において今後、受けたい職員フォロー・支援はありますか？

（例）職員面談、●●など。

VI. 病院に改善して欲しいことがあれば、自由にお答えください

人事交流に関する事務手続等について（覚書）

1 人事交流職員の身分取扱い

兼務：派遣元の病院長名で辞令を出す。

※看護部は、1か月前までを目安に、派遣者名を附属病院職員課職員担当（以下「職員担当」という。）及びセンター病院総務課人事担当（以下「人事担当」という。）へ連絡する。

2 勤務計画・実績等の取扱い

1) 所属の看護部

- ①派遣者を看護部付とし、産休者・育休者の勤務表に記載する。
- ②勤務記号は「出張」を用いることとする。
- ③出勤簿は派遣先に持参させ、継続して使用することとする。

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する。
- ②勤務実績を入力・確定する。

3) 派遣元職員担当・人事担当

- ①人事給与システムの人事所属・給与所属を「(派遣先) 看護部」に変更する。
(※異動処理)
- ②翌月設定後、給与変動情報の本給科目・手当科目を「(派遣元) 看護部」に変更する。
(※人件費は派遣元にて負担するため)

③派遣者に対し、兼務発令を行う。

4) 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住所情報・扶養状況の変更等へ対応する。
- ③派遣期間が3ヵ月以上となる場合は、社会保険の勤務地変更の届出等を行う。
(健康保険・厚生年金のみ。雇用保険は行わない。)

3 人事交流職員の通勤手当、人事考課等に関する事項

- 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ヶ月分支給する。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について事前に説明し、職員本人から了承を得ておくこととする。
- 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行う。

4 その他

病院組合の対応は附属病院職員課が行い、協議等の状況に応じて、センター病院でも対応を行うものとする。

平成30年8月6日

医学・病院統括部職員担当課長