



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

令和3年度・令和4年度  
(2021.4～2023.3)

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。

**YOKOHAMA**で**CAREER**をSTEP **UP!** 

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実績報告書 巻頭の言葉 .....	5
<b>I 看護キャリア開発支援センター 概要・年度目標・評価 .....</b>	<b>7</b>
1 設置規定 .....	8
2 組織体制 .....	9
3 令和3年度 事業評価 .....	11
4 令和3年度 関連会議担当者一覧 .....	16
5 令和4年度 事業評価 .....	18
6 令和4年度 関連会議担当一覧 .....	26
<b>II 事業報告 .....</b>	<b>29</b>
1 特定行為研修関連	
1) 第2期 看護師特定行為研修報告(総括) .....	30
2) フォローアップセミナー R3 R4 .....	32
2 看護師のクリニカルラダー関連	
1) クリニカルラダー評価者研修 R3 R4 .....	34
2) クリニカルラダー実施結果 R3 .....	38
3 看護管理者研修関連	
1) コンピテンシーモデルの理解を深める研修 R3 R4 .....	40
2) 看護管理者研修 R3 R4 .....	44
4 専門看護師・認定看護師 2病院合同ミーティング .....	48
5 職員満足度調査 R3 R4 .....	50
6 人事交流・人事異動関連	
1) 人事交流・異動 .....	52
2) 人事交流報告会 R3 R4 .....	56
7 看護学科生の就職支援と定着促進ワーキングの関連	
1) 附属2病院への就職支援セミナー R3 R4 .....	60
2) 「話そうDAY!」 .....	66
3) 看護学科2年次生対象イベント .....	67
8 附属2病院看護管理者情報共有会	
1) 令和3年度 .....	69
2) 令和4年度 .....	71

9 附属2病院合同研究発表会	
1) 令和3年度	73
2) 令和4年度	74
10 附属2病院と看護学科における連携事業実績	
1) 令和3年度実績	75
2) 令和4年度実績	81
11 保健師助産師看護師実習指導者講習会	
1) 令和3年度活動報告	87
2) 令和4年度活動報告	89
<b>Ⅲ その他・資料</b>	<b>91</b>
1 看護キャリア開発支援センターのあゆみ	92
2 横浜市立大学版 クリニカルラダー運用の手引き	95
3 職員満足度調査 R3 R4 (ポスター)	97



## 巻頭の言葉

平成 27 (2015) 年にスタートした横浜市立大学看護キャリア開発支援センターは、横浜市立大学看護領域の人材育成、採用確保、ワークライフバランスの実現に向けて看護学科と附属 2 病院の看護部が有機的に課題に取り組み、医療・教育・研究・地域貢献に繋がる事業を展開しています。2 年毎に実績集を発刊し、今回は令和 3 年度・4 年度分となります。

### 【特定行為研修】

令和 2 (2020) 年度に開始された特定行為研修は当初『科目別区分：栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連』の 1 区分 2 行為のみの研修でしたが、令和 3 (2021) 年度からは『外科術後病棟管理領域パッケージ』の 12 区分 15 行為と『自由選択コース』の 17 区分を開始しました。看護師の特定行為は手順書に基づき判断をするプロセスが重要であり、医学的な知識の基で「行為」が実施可能かを判断します。単に指示書に基づいた医療行為を行うのではなく、「診る」と「看る」の視点を持ち、患者の全体像をとらえ「医療行為」を「ケア」に繋げるところに意義があります。研修を修了している看護師は、自施設の RRT やせん妄対策チームなど、様々な医療チームでその知識・技術を活かして活躍しています。今後も医療者のタスクシフト・タスクシェアと医療・看護の質向上に貢献できるよう取り組んでまいります。

### 【附属 2 病院人事交流】

附属 2 病院間の人事交流は着実に領域を拡大し、令和 3 年度は 6 領域＜小児(NICU 含)・母性・精神・がん・手術室＞各病院 6 名計 12 名、令和 4 年度は 7 領域＜小児・NICU・母性・精神・がん・集中治療・手術室＞各病院 7 名計 14 名が人事交流を実施しました。専門性の高い看護の質の向上と活性化、附属 2 病院再整備への対応を円滑に推進するための準備となっています。また、毎年各病院 1 名計 2 名の人事交流経験者を人事異動へ繋げています。

### 【専門領域】

再整備事業を踏まえ 2 病院に所属する専門看護師・認定看護師が持つ専門性を発揮し、看護の質保証ができる組織作りを目的に令和 4 年度より専門領域ワーキングを立ち上げました。現在両病院を合わせて 91 名(令和 4 年 11 月現在)の専門看護師・認定看護師が在籍しています。2 病院合同ミーティングを実施し、両病院合わせて 50 名が参加しました。これを kick-off イベントとし、令和 5 年度より専門看護師・認定看護師の 2 病院間人事交流を開始する予定です。

### 【看護学科就職支援】

看護学科生の入職率は 60% 台を維持しています。就職支援セミナーの対象を看護学科 3 年生だけでなく令和 4 年度より 2 年生にも広げました。今後も看護学科・2 病院看護部で連携を強固に継続してまいります。

### 【クリニカルラダー・キャリアラダー】

令和 2 年度に本稼働したクリニカルラダー評価では、2 病院でラダーレベルⅢ 認定数 412 名、ラダーレベルⅣ 認定数 17 名、ラダーレベルⅤ 認定数 2 名となりました(対象者 1521 名 令和 5 年 2 月 28 日現在)。また、令和 4 年度にキャリアラダーの試行を開始し、令和 5 年度よりクリニカルラダーをキャリアラダーへ移行する予定です。

### 【マネジメントラダー】

マネジメントラダーWGでは、令和2年度より開始となった附属2病院合同管理者研修を継続して実施し、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自己の管理実践を振り返り、課題の明確化と課題解決に向けた取り組みに繋がっています。また、「キャリアセンターが考える自己成長する看護管理者の考え方」を作成しました。令和5年度より両病院で活用を開始する予定です。

### 【看護職員満足度調査】

職員満足度調査は継続して実施し、働きやすい職場作りと看護職員の定着への取り組みや、採用活動に活用してまいります。

### 【2病院合同研究発表会】

2病院合同研究発表会は3回目を迎えることができました。様々困難なこともありましたが、ピンチをチャンスにしてオンラインで両病院繋ぎ、学びを深める機会をもつことができました。

### 【電子カルテ統合・看護記録】

電子カルテ統合・看護記録検討委員会では、「電子カルテ統合に向けた課題の抽出」「看護診断の継続について」「患者データベースの在り方」等について検討しました。看護診断については使用状況の現状と課題を可視化しました。診療（看護）記録は多職種で共有することを考慮し、来年度は病院事業としてメンバーも含め検討することとします。

### 【大学院進学支援】

大学院進学支援WGでは大学院進学を促進するため「進学に係る労働条件」を検討し「進学要件(案)」を作成しました。今後は進学のための経済的支援についての検討を三者調整会議で行い、大学院進学促進に向けた制度設計に繋げる予定です。

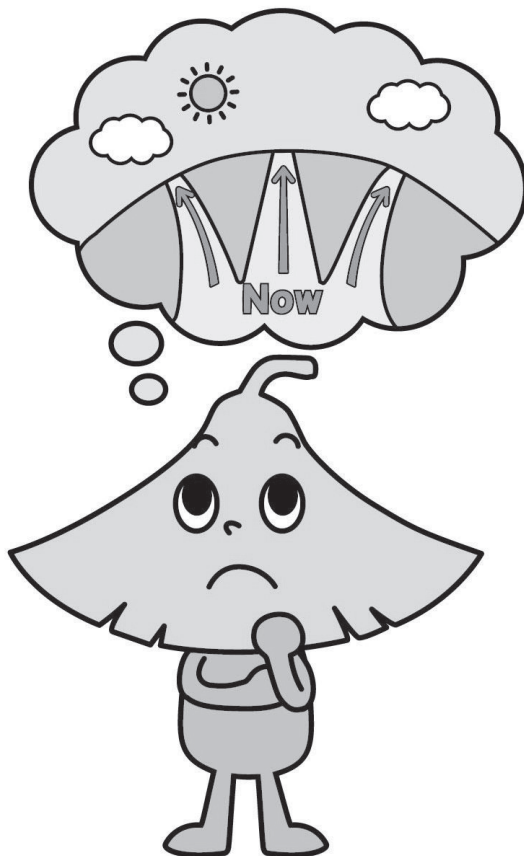
令和2年2月のプリンセスダイヤモンド号から始まった新型コロナウイルス感染症の対応では、医療提供体制や看護ケア、働き方や日常生活に至るまで大きな影響を受けました。困難も多々ありましたが、一方で、未曾有の事態のなかで新たに生まれる価値観や考え方は、必ずしも悪いものではないということが感じられることも多くありました。今までの慣習に囚われず、時代の要請に合わせて柔軟に組織を変化させていくことが、サステナブルな組織になるのだと考えます。これからも当センターでは、すべての看護職がYCU-Nに基づき、自らキャリアをデザインし、目標達成に向け能力を開発・維持・向上できるように教育支援体制を整えてまいります。

2023年3月

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  
鈴木久美子

# I 看護キャリア開発支援センター

## 概要・年度目標・評価



## 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

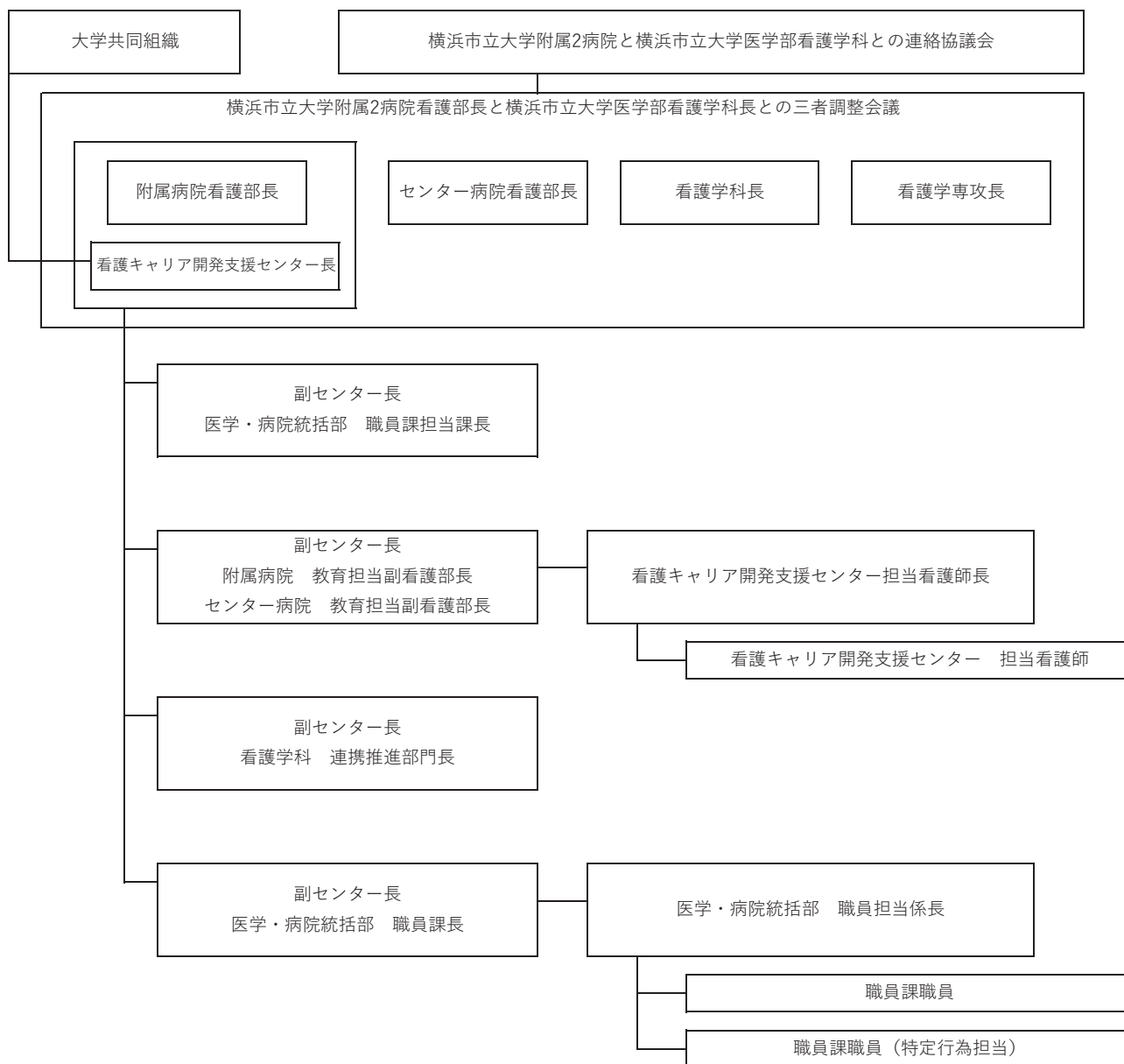
#### (施行期日)

この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

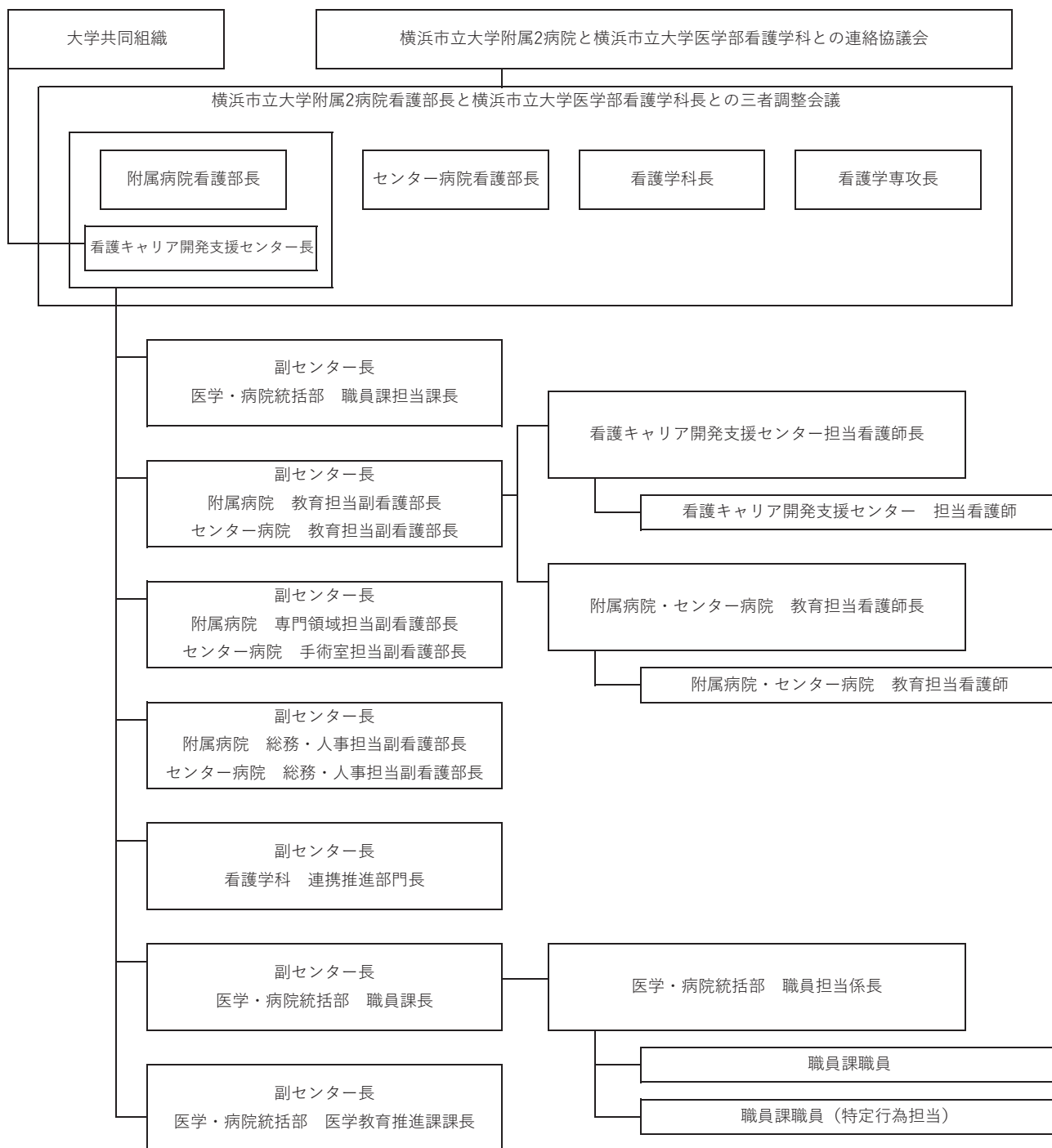
### 附 則

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

令和3年度 組織体制



## 令和4年度 組織体制



## 令和3年度 事業評価

会議名	看護キャリア開発支援センター運営会議
目的	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。
現状・総括・引継事項	
<p>・今年度は8月を除く月1回を定例とし計画、報告および検討議題により、メール会議またはWEB会議を選択し開催した。</p> <p>・5月10月11月計3回をメール会議、他の月をWEB会議にて開催し、進捗状況の共有および課題審議を行い、事業の運営に繋がった。</p> <p>・運営会議における審議内容や経緯は、その後のPJ活動や所属内共有に影響するため、検討課題によっては、PJメンバー等が運営会議へスポット的に参加する事を検討する。</p>	

会議名	特定行為研修管理委員会
目的	<p>特定行為研修について、次の事項に関して管理・審議する。</p> <p>(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と</p> <p>(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と</p> <p>(3)受講者の履修状況の管理に関すること</p> <p>(4)修了認定に関すること</p> <p>(5)その他、特定行為研修の管理運営に関すること</p>
現状・総括・引継事項	
<p>※令和3年度も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。</p> <p>【会議日程及び審議内容】</p> <p>第1回4月27日(火)メール会議:2期生受講に関する情報共有、2期生研修計画検討</p> <p>第2回6月24日(木)Zoom会議:1期生3名区分別科目修了審査、1期生2名、2期生の履修状況共有、厚労省への研修申請書類変更届についての共有</p> <p>第3回9月28日(火)メール会議:2期生履修状況共有、令和4年度第3期生研修計画及びシラバス検討</p> <p>第4回10月28日(木)Zoom会議:第1期生2名の区分別科目修了審査</p> <p>第5回1月26日(火)メール会議:第2期生5名共通科目修了審査、2期生区分別科目「栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連区分」「創部ドレーン管理関連」「腹部ドレーン管理関連区分」「栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)関連区分」「創傷管理関連区分」の区分別科目の臨地実習開始前審議、第3期生受講志望者の合否決定、区分別科目の決定</p> <p>第6回2月24日(木)Zoom会議予定:2期生履修状況報告、第2期生区分別科目「皮膚損傷に係る薬剤投与関連区分」「動脈血液ガス分析関連区分」「術後疼痛管理関連区分」「呼吸器(人口呼吸療法に係るもの)関連区分」の臨地実習開始前審議、第3期期生時間割、第3期生の研修スケジュールの検討、厚労省補助金申請状況報告</p>	
継続	
令和5年度第4期生受講に向けた研修計画の見直し(修了生の追加区分履修に向けた整備)	



会議名	特定行為研修
目的	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。
現状・総括・引継事項	
<p>・令和3年度は、副センター長、担当看護師長、担当看護師、事務担当の4名体制で研修を実施した。第1期生5名のうち3名は4月末に実習を終了、6月の特定行為研修管理委員会で区分別科目修了審査を経て修了した。残り2名についても10月に修了審査を経て研修修了となった。10月28日第1期生5名の特定行為研修修了式を実施した。第2期生5名は、自由選択コース2名、外科術後病棟管理領域/パッケージコース3名が5月6日に開講式を行い、共通科目の受講を開始した。受講生は、1期生同様に概ね週2回の研修を就業と両立して実施できた。2期生は台風など自然災害の影響で一部の授業が延期となったが、10月末までに共通科目について、e-learning 受講、事前・事後課題、レポート、実技試験等に参加し、講師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、1月25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投与関連区分」等の臨床実習開始前審議を実施した。自由選択コース2名は2月より実習開始となった。外科術後病棟管理領域/パッケージ3名は4月より実習開始予定である。</p> <p>・令和4年度は、第3期生として5名が受講決定した。</p> <p>・2期生の受講については、自由選択と外科/パックの履修期間が重複するため、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った。本年より事務局4名体制で丁寧な履修管理や個別調整を実施したが、次年度より外科術後病棟管理領域/パッケージ生の人数も増加するため綿密な調整が必要となる。また、今後も月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。</p> <p>・さらに、今年度より附属2病院の特定行為研修修了者と看護学科周麻酔の卒業生対象のフォローアップセミナーを開催した。11月26日に第1回として筒井真優美先生より「看護理論と実践」に関する講演会と参加者による情報交換会を実施した。</p>	
<p>継続</p> <p>・円滑な履修管理、</p> <p>・区分別科目実習支援</p> <p>・フォローアップセミナーの実施と特定行為技術のブラッシュアップに向けたシステム構築が課題である。</p> <p>・臨床現場で活躍・活動について、実績の共有および指標を持ちながら質管理する事を検討。</p>	

会議名	就職支援と定着促進ワーキング
目的	看護学科生のキャリア支援形成および就職と職場適応支援を企画・実施・評価
現状・総括・引継事項	
<p>・3年次より修学資金の貸与を申請した看護学科生を対象に、就職支援セミナーを開催した。今回のセミナーでは、初めて「YCU 看護学科『キャリア0.』目指す人材像」を個人ワークへ導入した。</p> <p>・セミナーを通して、これまでの経験を振り返り、自信の成長を確認するとともに次年度に向けて課題を明確化する事ができた。また、看護師として働く事を考える事ができ、就職に向け良い機会となった。</p> <p>・個人ワークの成果物から、目標とする将来のキャリアを踏まえて多角的かつ丁寧に自己を分析する傾向が確認され、また、事後アンケート結果からも肯定的な意見・感想が得られたことから、就職試験や最終学年に向けて自己のキャリアを考えるための有益な動機づけの機会になったと評価する。今後、就職試験の結果と併せて総合的に評価したい。</p> <p>・現在臨床で働く看護師とGWする事で、イメージがより具体となり、疑問や不安の解消ができた。</p> <p>・就職支援セミナーについては継続する。</p> <p>・定着支援については、現行の新採用者の成長および業務習得状況の共有を中心とする。</p> <p>・修学資金貸与申請前(2年次)に、高度急性期医療を提供する病院で看護師として働く事を考えるような企画を検討する。</p>	



会議名	マネジメントラダーWG
目 的	マネジメントラダー（日本看護協会）導入に向けた取組
現状・総括・引継事項	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「コピテンシーモデルの理解を深める研修」を令和3年10月28日、令和4年1月26日に実施、それぞれ42名、31名の参加があった（総括評価は別紙）。令和4年2月26日にマネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを活用した研修を実施、59名の参加があった（看護師長44名、副看護部長、課長代理12名、看護部長2名、職員課担当課長1名）。</li> <li>・附属2病院の看護管理者のあるべき姿、育成方針について、ZOOMやメールにて検討をすすめた。3月1日附属2病院看護部情報共有会で「10年後を見据えた大学病院の看護管理者像」について意見交換を行った。</li> <li>・附属2病院合同の管理者研修の継続</li> <li>・目指す看護管理者像等の検討</li> <li>・看護管理者研修体系化にむけての現状把握と整理</li> </ul>	

会議名	クリニカルラダー会議
目 的	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）
現状・総括・引継事項	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・前期はコロナ禍によりメール会議で適宜情報交換し、後期より月に1回Zoom会議やメール会議でクリニカルラダー評価者研修の企画・実施とキャリアラダー移行に向けた検討を実施した。今年度は10月に事例検討をまじえた評価者研修を実施した。</li> <li>・クリニカルラダーの実施状況は第11回運営会議資料参照。</li> <li>・継続</li> <li>・令和4年度キャリアラダー試行実施とクリニカルラダーからの移行を実施する。</li> <li>・2病院の統合を見据え、同レベルで評価・認定ができるよう、審査会の標準化に取り組む。</li> </ul>	

会議名	人事交流・人事異動の検討
目 的	人事交流の実施 人事異動の検討
現状・総括・引継事項	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事交流については、6月に実施者活動報告会を開催し、人事交流における学びやその後の活動を共有した。理解を深め継続・拡大に繋げるという目標は概ね達成、報告者にとっては経験を再考し成長する機会となった。</li> <li>・令和3年度の人事交流は、各病院より6名計12名が予定通り実施している。</li> <li>・令和4年度は7領域（血液疾患をがん領域へ変更、クリティカル領域を追加）にて実施する方針とした。今後継続して実施し、両病院を知る看護師の育成を継続する。</li> <li>・人事異動については、令和4年4月発令に向け調整中である。</li> <li>・専門領域を持つ職員の人事交流の実施については、専門領域の能力開発の一環として実施できる方が望ましいと考え、次年度検討グループを置く事を提案した。</li> <li>・継続</li> <li>・人事交流報告会の開催</li> <li>・人事異動は、最小人数であっても毎年実施できるよう、定着を目指す。</li> <li>・専門領域を持つ職員について検討。</li> </ul>	

会議名	2病院看護部意見交換会
目 的	附属2病院看護部の情報を共有する
現状・総括・引継事項	
<p>・第2回は「10年後を見据えた大学病院の看護管理者像・ありたい姿について」をテーマに、意見交換する機会として開催した。</p> <p>・第2回のテーマ設定は、WGが今年度の取組を推進するにあたり、両病院の看護管理者から多くの意見・考えを伺い、また、両病院看護部とやりとりをしながら検討したいという意向に応じていた。今後も、2病院共通の課題やPJ・WGの取組や課題などから、適切なテーマを選択する。</p>	
・継続	

会議名	WLB・働きやすい職場づくり推進
目 的	WLB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
現状・総括・引継事項	
<p>・10月に満足度調査を実施した。回収率は附属96.3%、センター71.2%であり、結果は職員の思いや実態を反映しているものと判断できる。</p> <p>・回収率の改善が課題であったが、回収方法の工夫および職員エンゲージメントの向上のために依頼文に添付した各看護部メッセージ資料がプラスに働いたと思われた。</p> <p>・コロナ禍、満足度を下げる病院が多い中で、附属は上昇、センターは維持という結果であり、それぞれの組織運営が上手くいっている、危機感・責任感・一体感をもち、さらに職員育成に取り組んでいる事の表れと考えられた。またコロナ禍で職員の健康管理や職場の課題に積極的に取り組んだ結果と考える。</p> <p>・繁忙度、業務サポート、超過勤務、ベテラン層への支援が課題として表出した。</p> <p>・病院見学やインターンシップを受け入れていない状況にあるため、結果（アピールポイント）をポスターにまとめ、看護師採用活動の際、看護部の風土を知るツールとして活用した。</p>	
・継続	
<p>・センター病院ではこの職員満足度調査と総務課が実施する病院全体の職員対象満足度調査が重複し、実施時期が課題となった。「経年変化」「次年度目標への反映」など実施時期は重要要素であるため、次年度、慎重に検討・調整する。</p>	

会議名	附属2病院看護部と看護学科の連携事業
目 的	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。
現状・総括・引継事項	
<p>・令和3年度も連携システムにより4月より附属2病院⇒看護学科、看護学科⇒附属2病院への研修講師や看護研究指導、学部生への演習支援、実習指導など実施した。</p> <p>・実績の詳細については別紙参照。</p>	
・継続	
<p>・令和3年度は、連携システム担当と看護学科副センター長が異なることにより連絡調整などに課題があった。</p>	

会議名	2病院合同看護研究発表会
目 的	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）
現状・総括・引継事項	
・令和3年度は令和4年2月22日に看護キャリア開発支援センター主催の附属2病院合同看護研究発表会をZoomで開催した。 ・発表演題6題、参加者は102名（附属35名、センター病院61名、看護学科6名）であった。	
・継続	

会議名	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）
目 的	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
現状・総括・引継事項	
・4月より年間通じて実習指導者講習会運営委員会に副センター長2名が参加し、8月1日～11月29日に講習会を実施した。コロナ禍によりリモートと学内授業のハイブリットでの実施であった。今年度は臨地実習を実施する予定であったが、看護学科3年次生の実習形態変更により急遽学内での模擬実習に変更した。昨年度同様に3事例の指導場面の動画教材を用いて、指導案の作成、ロールプレイによる実習指導を実施したが、大きなトラブルもなく閉講した。次年度に向けては、模擬実習方法の検討が課題である。 ・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。 ・2月14日には基礎看護学領域の看護プロフェッショナルワークショップとの協賛でフォローアップセミナーをZoomで開催した。	
・継続	

会議名	看護職員確保事業
目 的	全国から幅広く受験者を募り、より優秀な人材を確保するため、広報・病院見学会等、看護学生の就職活動に関連した事業を企画・運営する。
現状・総括・引継事項	
・令和4年4月採用者向け確保事業は予定通り対応・実施し、必要数の内定を確保する事ができた。採用試験への応募（看護学科除く）は昨年の1.3倍、合格率は2.6倍となり、選ばれる病院に近づいてきている。 ・令和5年4月採用者向け確保事業を立案・合意し、11月より予定通り展開している。コロナ5派終息後には、中断していた学校訪問を再開し、20校訪問した。	
・継続 ・企業および学校からの依頼に対しては、積極的に対応する。	

令和3年度 関連会議担当者一覧

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)	筒井 真優美	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
	看護師長	川合 淑子	附属病院看護部	看護師長
	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	佐藤 雅子	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
	山口 由衣	附属病院	皮膚科部長
	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
	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
	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
	川合 淑子	附属病院看護部	看護師長
	野崎 静代	附属病院看護部	看護師
	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
	佐藤 雅子	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
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
	徳永 なおみ	センター病院看護部	副看護部長(総務・人事)
	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
マネジメントラダーワーキング	加藤 弘美	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
	佐藤 政枝	医学部看護学科	看護学科 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
クリニカルラダー会議	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
	井上 純子		看護師長
	川合 淑子		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
	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
人事交流・人事異動の検討	鈴木 久美子	附属病院看護部	総括副看護部長
2病院看護部意見交換会	徳永 なおみ	センター病院看護部	副看護部長(総務・人事)
WLB・働きやすい職場づくり推進	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
附属2病院看護部と看護学科の連携事業	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
	筒井 真優美	医学部看護学科	連携推進部門長・教授

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
2病院合同看護研究発表会	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

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
臨床実習指導者講習会(看護学科主催)運営委員会メンバー	加藤 弘美	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



#### 4 令和4年度 事業評価

会議名	看護キャリア開発支援センター運営会議
目的	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。
<p>今年度 目標および予定事業</p> <p>1. 月1回開催し、事業および進捗を共有する。</p> <p>2. 新規事業「電子カルテ統合・看護記録検討委員会」の窓口担当およびメンバーについては、テーマ・検討議事に応じて運営会議へ参加できるよう調整する。</p> <p>3. 看護地域貢献・研究・研修センター（仮称）との統合について検討する。</p>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>・今年度は、8月を除く月1回を定例とし、5月をメール会議へ変更し開催した。</p> <p>・大学院進学支援ワーキングおよび電子カルテ統合・看護記録検討委員会を除く事業については、運営会議を活用し、進捗状況の共有および課題審議を行い運営に繋げることができた。しかし前述の2つの事業については目標設定・中間期評価・期末期評価のみの共有となり、次年度の組織体制・所掌事業によっては、改善が必要である。</p>	

会議名	特定行為研修管理委員会
目的	<p>特定行為研修について、次の事項に関して管理・審議する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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と</li> <li>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と</li> <li>3 受講者の履修状況の管理に関すること</li> <li>4 修了認定に関すること</li> <li>5 その他、特定行為研修の管理運営に関すること</li> </ol>
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 年間6回の定例委員会開催 (受講生の研修履修状況の共有及び共通科目修了審査、区分別科目実習実施前審査、区分別科目修了審査)</li> <li>2 令和5年度(第4期生)受講に向けた研修計画の見直し</li> <li>3 特定行為研修修了者を対象とした追加区分の履修に向けた研修計画の整備</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>※令和4年度も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。</p> <p>【会議日程及び審議内容】</p> <p>第1回4月26日(火) 2期生外科術後病棟管理領域パッケージ3名の区分別科目実習前審査、3期生研修計画、時間割の共有</p> <p>第2回6月23日(木) 2期生1名区分別科目修了審査、2期生3名外科術後病棟管理領域パッケージ区分別科目実習前審査、4名の実習履修状況共有、厚労省への研修申請書類変更届の共有</p> <p>第3回9月27日(火) 2期生、3期生の履修状況共有、令和5年度第4期生研修計画及びシラバス検討</p> <p>第4回10月27日(木) 2期生1名修了審査、3期生4名共通科目修了審査、休学届申請に関する検討</p> <p>第5回1月24日(火) 2期生外科術後病棟管理領域パッケージ3名修了審査、3期生1名の休学審査</p> <p>第6回2月28日(火) 会議開催予定</p>	

会議名	特定行為研修
目的	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。
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>第2期生の区分別実習の実施（PICC 挿入に関する実習調整・整備）</li> <li>第3期生の共通科目、区分別科目の実施及び区分別科目実習の実施</li> <li>第4期生の募集に向けた広報活動（特定行為研修に関する説明会の実施、募集パンフレットの作成）</li> <li>第4期生の研修計画（シラバス）の作成</li> <li>指定機関業務（指定機関変更届の作成と申請、研修報告書の作成と申請、特定行為研修に係る補助金申請と報告書作成、予算計画立案・執行）</li> <li>年2回フォローアップセミナーの実施（特定行為技術のブラッシュアップに向けたシステム構築）</li> <li>臨床現場での特定行為研修修了者の活躍（活動拡大）に向けた実績の共有および質管理に向けた指標に関する検討</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>令和4年度も副センター長、担当看護師長、担当看護師、事務担当の4名体制で研修を実施した。第2期生5名の実習支援、第3期生の共通科目、区分別科目の履修支援を実施した。9月までに2期生2名が区分別実習を終え修了審査に合格し、修了証を即時発行した。また、外科術後病棟管理領域パッケージ3名については、実習形態の変更などを行いながら1月末までにすべての15行為75症例の実習を修了し、1月に修了審査に合格した。2月9日に3期生5名の閉講式を実施した。</p> <p>3期生については、5月より共通科目を開始し、10月末までにe-learning受講、事前・事後課題、レポート、実技試験等に参加し、講師の協力により研修計画通りに履修ができた。11月より区分別科目の履修を開始した。3期生1名が、体調不良により研修の継続困難となり休学申請を行い特定行為研修管理委員会で受理され、令和4年11月～令和6年4月末まで休学となった。その他4名は区分別科目実習開始に向けて実習前演習、OSCE等の取り組んでおり令和5年4月より実習開始予定となっている。</p> <p>令和5年度は、第4期生としては5名が受講決定しており、区分別追加履修を次年度開始予定である。今後も事務局4名体制で丁寧な履修管理や個別調整を実施し研修を進め、令和6年度以降の地域への公開を目指し研修計画を立案する。</p> <p>さらに、今年度よりフォローアップセミナーを年2回開催し、1回目は6月24日に実施し、12名の参加があった。特別講演ではセンター病院大塚副院長より「酸塩基平衡」を講義頂いた。2回目は3月17日開催予定であり、附属病院救急科小川医師による「フィジカルアセスメント」の講演会と参加者による情報交換会を実施する。</p>	

会議名	クリニカルラダー会議
目的	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）
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>R4年度のクリニカルラダー実施</li> <li>R4年度クリニカルラダー評価者研修の実施</li> <li>R3年度クリニカルラダーの実施結果の分析（令和5年度の附属2病院看護部院内研修計画立案に向けた課題抽出）</li> <li>キャリアラダーの試行に向けた検討（2月試行し令和5年度実施）</li> <li>附属2病院のラダー審査会の標準化に向けた検討</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>2病院合同ラダー会議では、今年度も月1回程度のZoom会議を開催し、クリニカルラダー評価者研修の企画・実施・評価、2病院のクリニカルラダー実施結果の共有などを実施した。また、今年度はキャリアラダーの移行に向けて検討を行った。</p> <p>2月に附属2病院で試行を実施し、結果をもとに次年度移行を図る。</p>	

会議名	マネジメントラダーWG
目的	マネジメントラダー（日本看護協会）導入に向けた取組
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 附属2病院看護管理者研修を継続し能力向上を支援する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを活用した内省と概念化研修を実施する</li> <li>・コンピテンシー・モデルの理解を深める研修を実施する</li> </ul> </li> <li>2 10年後を見据えた目指す看護管理者像と必要な能力を検討する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度の管理会議メンバーとの検討内容を踏まえ、管理者像と必要な能力を検討する</li> <li>・上記検討時は、附属2病院看護師長（10年後を担う）数名に参加を依頼する。</li> </ul> </li> <li>3 看護管理者研修の現状と課題を整理し、体系化を進める。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・附属2病院で実施している管理者研修の現状（効果と課題）を共有する</li> <li>・2の検討内容も踏まえ、必要な能力向上につながる効果的な研修、体系化を検討する</li> </ul> </li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 附属2病院合同看護管理者研修は1月21日に実施、研修評価を踏まえ次年度以降も継続していく予定。コンピテンシー・モデルの理解を深める研修は、6月と9月の2回実施、コンピテンシーと各レベルの内容理解がすすみ附属2病院の合同研修へもつながった。次年度は、重要と思われるコンピテンシーをピックアップし、附属2病院で合同での研修開催を継続する。</li> <li>2. 目指す看護管理者像や必要な能力について、11月に附属2病院管理会議メンバーでの意見交換を実施した。ワーキングメンバーで検討を重ね「キャリアセンターが考える自己成長する看護管理者の考え方」（案）を作成した。3月中の完成、次年度からの各病院で活用につなげる。</li> <li>3. 附属2病院看護部で実施している看護管理者研修の内容等を共有した上で、マネジメントラダーレベルと6つの能力で整理し体系化することができた。2と同様に、次年度からの各病院での活用推進につなげる。</li> </ol>	

会議名	専門領域ワーキング
目的	横浜市立大学再整備事業を踏まえ、2病院に所属する専門看護師、認定看護師が持つ専門性を発揮し、看護の質を保障できる組織作りに貢献する
<p>今年度目標および予定事業</p> <p>長期目標</p> <p>2病院統合までの10数年間で、「共有」「交流」「協同」の3段階を踏みながら一体感のあるチーム作りに取組む。</p> <p>令和4年度目標）Key Word「共有」＝相互理解</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 附属2病院を取巻く外部環境、内部環境の理解</li> <li>2 附属2病院の専門看護師、認定看護師の活動内容の理解と協同に向けた検討</li> <li>3 専門領域の人事交流開始に向けた準備と人選</li> <li>4 次世代の人材発掘と育成計画立案</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2病院統合に向けたkick-offイベントとして、オンラインによる「2病院合同ミーティング」を11月に開催した。2病院合わせて50名（参加率60%）の専門看護師、認定看護師が参加し、診療内容や活動状況を共有することで、2病院の共通点、相違点を知ることができ、統合に向けた課題を考える機会となった。</li> <li>2. R5年度から専門看護師、認定看護師の人事交流を開始するため、実施に向けた準備を開始した。R5年度は、人事交流初年度となるため、全専門看護師、認定看護師が参加することを推奨していく。また、今後は人事交流に加え、2病院間での協同機会（合同カンファレンスや研修開催等）を設けていくため、オンライン会議や情報交換時の留意点も明文化した。次年度早々に全体に周知していく。（別紙あり）</li> </ol>	



会議名	2病院合同看護研究発表会
目的	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）
<p>今年度 目標および予定事業</p> <p>Ⅰ 学科、附属2病院の合同看護研究発表会を開催する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・合同開催 2月28日（火）17:30～18:30</li> <li>・各病院で主催 附属：3月1日（水）、3月3日（金）</li> <li>・センター：2月27日（月）、3月2日（木）</li> </ul>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>看護キャリア開発支援センター主催、附属2病院合同看護研究発表会は、2月28日（火）17:30～19時に開催した。演題は附属2病院合わせて6題発表があった。参加者は、Zoomでの参加者を含めて76名あった。</p> <p>次年度も引き続き合同で開催し知の共有の場とする。</p>	

会議名	大学院進学支援ワーキング
目的	大学院への進学を活発にするための検討
<p>今年度目標および予定事業</p> <p>Ⅰ 大学院進学に関する課題共有と整理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題解決のための対策検討・提案</li> </ul>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>1. WEB 会議を、6回（7/7、8/4、8/31、10/13、1/23、2/20）実施した。</p> <p>2. 課題1）進学に係る労務条件の整備、2）進学要件案を作成した。</p> <p>1）進学しやすい労務条件の検討、案作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・進学に係る労務条件（勤務扱い）は休職、勤務時間外、出張（長期履修時）などに対し、大学院修了者からの意見、他大学情報を踏まえ、進学後の生活保証や学費シミュレーション、選択肢を持たせた労務条件を検討した。進学休職案を作成中である。</li> </ul> <p>2）進学要件案の作成</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 現在の2病院の進学要件をもとに案を作成し、2病院看護部管理会議で検討し、最終案を作成した。（別紙）</li> <li>② 看護学科各領域長より大学院修了生のキャリアプランとして期待すること、役割について意見集約し、WG内で共有をした。（別紙）</li> </ol> <p>3. 継続課題</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1）進学に係る労務条件（進学休職案）を大学と検討し、要件を整備する。</li> <li>2）進学要件案について意見収集し、確定として運用を開始する。</li> </ol>	

会議名	電子カルテ統合・看護記録検討委員会
目的	電子カルテ統合に向けた検討
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 年度計画の策定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状、課題共有</li> <li>・年度取組課題と計画策定</li> </ul> </li> <li>2 看護診断の継続についての検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本となる看護理論についての検討</li> <li>・看護診断・共同問題の活用についての検討</li> </ul> </li> <li>3 患者データベースのあり方についての検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護プロフィールと患者基本についての検討</li> </ul> </li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. システム統合調整会議（看護部会）を含めWEB 会議を5 回開催した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・電子カルテ統合にあたり、検討事項となり得る事項の共有（看護診断、看護パス、看護勤務システム、キャリア支援システム等）とシステム統合会議、当委員会での取り扱い事項の共有を行った。</li> <li>・今年度は看護診断継続是非について検討を行うこととし、両病院の看護過程展開と記録について、可視化に着手した。</li> </ul> </li> <li>2. 看護診断の継続についての検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護理論の検討⇒継続課題</li> <li>・看護診断、共同問題の活用についての検討 看護情報の収集から始まる看護過程について、2 病院の現状、課題を可視化した これにより、2 病院間での看護過程を展開する上での電子カルテ活用状況の相違を確認した。（別紙）</li> <li>・看護師診断使用状況を分析したうえでWG 案を作成し、2 病院の管理会議で看護診断継続について、意見聴取を行った。（別紙）</li> </ul> </li> <li>3. 患者データベースの在り方についての検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護情報の収集から始まる看護過程について、2 病院の現状、課題を可視化し、課題を抽出中。情報プラットフォーム（患者基本）と看護プロフィール間の連動性については、2 病院合同システム統合調整会議内で検討していく。</li> <li>・看護プロフィールについては、ゴードン以外の看護理論を使用した場合、データの分類方法が異なってくるので、対応可能かベンダーに確認中。</li> <li>・当院の看護過程を想定し、電子カルテ上でどのように展開できるかについて、3 ベンダーからプレゼンテーションを受け、検討素材とした。（11～12 月）</li> </ul> </li> </ol>	

会議名	2病院看護部意見交換会
目的	附属2病院看護部の情報を共有する
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>それぞれの看護部の課題や取組状況を共有するとともに、共通する課題について共に検討する場をもつ。 ・情報共有会を、年2回開催する。</li> <li>病院再整備に向け、相互理解をすすめる。</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>第1回目を7月に開催し、「附属2病院統合に向けての課題整理」をテーマに、担当領域ごとに分かれて意見交換を行った。</p> <p>第2回目では、1回目の意見交換会で出されたキーワードを基に、2病院統合に向けたロードマップ（案）を作成。担当領域が考える課題と取り組み時期についてロードマップ（案）に落とし込み、2月17日に意見交換会を実施した。事前のワークにより、領域が考える課題が焦点化され、それを可視化したことにより、ロードマップの全体像が共有できた。今後は課題への取り組み、進捗の確認を継続して行うとともに、ロードマップの内容を加筆修正しながら、附属2病院統合に向けての取り組みを共有していく。</p>	

会議名	人事交流・人事異動の検討
目的	人事交流の実施 人事異動の検討
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>幅広い知識・経験を身につけ、あらゆる対象と状況に対応できるジェネラリストを育成する。</li> <li>人事交流を通して、組織の活性化や改善につなげる。</li> <li>病院再整備にむけ、附属2病院の相互理解をすすめる。</li> </ol> <p>〔令和4年度計画〕</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>人事交流（9月～2月）および人事異動（令和5年4月1日発令）を継続する。</li> <li>人事交流実施者の報告会を開催する（令和4年5月24日、31日）</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>令和4年9月から予定通り、附属2病院で7領域14名が人事交流に参加し、令和5年2月末で終了予定である。今年度は企画や実施に関して、参加者からの様々な意見を取り入れながら人事交流中の支援を行った。具体的には、1回/月の面談を領域ごとのZOOMミーティングに変更し、各病院で人事交流に参加しているスタッフを集めての集合ミーティングを行うなど、より前向きな意見交換が出来るような方法を選択した。また参加者は個々の学びだけでなく、領域ごとの課題抽出や具体的な取組が実践できており、その積み重ねを見える化できるよう工夫することも出来ている。</p> <p>そのような中でも人事交流に関して、人選のタイミングや事前ミーティングの必要性、全体周知に関しての課題が見えており、次年度以降の企画・運営に活かしていきたい。令和5年度の人事交流は、8領域で16名の参加を計画しており、今年度末に人選は行う予定としている。</p>	

会議名	WLB・働きやすい職場づくり推進
目的	WLB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
<p>今年度目標および予定事業</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 風通しの良い組織づくり、働きやすい職場づくりを推進する。</li> <li>2 職員の思いや考えを可視化し、エンゲージメントの向上につなげる。</li> </ol> <p>〔令和4年度計画〕</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 職員満足度調査を実施する。</li> <li>2 スケジュール：9月～10月周知・配布、10月実施・回収、12月結果報告、1月結果周知を予定。</li> <li>3 結果ポスターを、令和5年1月以降の確保事業において活用する。</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>10月に満足度調査を実施し、回収率は附属病院 95.7%、センター病院 67.6%であった。回収率から、この調査結果は職員の思いや実態を反映しているものと判断できるが、センター病院については75%前後を目標に、回収率の改善が課題である。</p> <p>職員エンゲージメントを高めるため、今年度も依頼文に各看護部メッセージ資料を添付した。この調査を、組織の方向性を伝達・浸透する機会として活用する事もできた。</p> <p>満足度では、両病院とも関係の良さが表出する一方、「年収」「シフト調整」「人員数」など業務の忙しさに影響される項目の満足度が昨年度結果より低くなるという結果であった。また部署間の差が大きい項目が散見された。さらに経験年数別の結果においても満足度に違いがあった。</p> <p>他施設との比較においては、残業時間を除く殆どの項目で満足度は上回っており、附属2病院の看護部が、課題に積極的に取り組んだ結果と考えられた。</p> <p>アピールポイントを取り纏めたポスターは、看護師採用活動の際、看護部の風土を知るツールとして活用した。</p> <p>看護部運営について、職員の視点から評価できる機会であり、次年度も継続する。</p>	

会議名	就職支援と定着促進ワーキング
目的	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
<p>今年度 目標および予定事業</p> <p>〔目標〕</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 看護学科生のキャリア形成および附属2病院への就職を支援する。</li> <li>2 附属2病院へ就職した卒業生の状況および成長を共有する。</li> </ol> <p>〔令和4年度計画〕</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 3年次生対象の就職支援セミナーを開催する。グループワーク実施予定：令和5年2月18日午前</li> <li>2 附属2病院を就職先として選択できるよう、また、3年次生前期に修学資金貸与申請を自分の意志で選択・応募できるように、2年生を対象にイベントを実施する</li> </ol>	
<p>年度末評価・引継事項</p> <p>・3年次生対象の就職支援セミナーを計画通り開催した。グループワーク参加者アンケートから、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事に繋がったと考えられた。またファシリテーターアンケートからは、今後の活動や新人受入に活かすヒントを得た方もおり、有意義な時間となっていた。しかしながらグループワーク当日連絡なく欠席する方がいるなど今年度は参加率が低く、今後の課題である。</p> <p>・2年次生を対象に、高度急性期医療を提供する大学病院で看護師として働く事を考えられる機会となるよう、イベントを企画・実施した。事前アンケートで疑問・質問を収集し、パネリストである先輩看護師が回答する形式にてWEB開催したが、実体験に基づく先輩看護師の話は参加者の疑問や不安の解消に繋がり、良い時間を持てた。一方で参加者数は伸びず、修学資金の貸与申請を3年次6月～8月に控えた2年生に、どのようにアプローチするか課題が残った。</p> <p>・定着支援では、今年度の新採用者の成長および業務習得状況について、上半期に共有した。</p>	

会議名	附属2病院看護部と看護学科の連携事業
目的	横浜国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
今年度 目標および予定事業 連携事業の継続	
年度末評価・引継事項 令和4年度は、連携システムにより看護学科・看護学専攻より附属病院へ52件、看護学科・看護学専攻よりセンター病院へ21件、附属病院から看護学科・看護学専攻へ23件、センター病院から看護学科・看護学専攻へ19件の講師依頼がされ円滑に連携できた。次年度も継続して取り組む。	

会議名	実習指導者講習会常委員会 事務局：医学教育推進課 学務・教務担当（附属2病院からは、メンバーとして運営に参画）
目的	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
今年度 目標および予定事業	
年度末評価・引継事項 8月～11月に40名の受講生を受け入れて開催した。今年度は約2年ぶりに臨地実習を2附属病院で実施した。フォローアップセミナーを2月20日実施予定である。	



令和4年度 関連会議担当者一覧

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(兼)	鈴木 久美子	附属病院	副病院長 兼 看護部長
	副センター長(兼)	佐藤 政枝	医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	看護部長	金子 友子	センター病院看護部	副病院長 兼 看護部長
	副センター長(兼)	舘脇 美由紀	附属病院看護部	副看護部長
		加藤 弘美		
		田中 淳子		
	副センター長(兼)	徳永 なおみ	センター病院看護部	副看護部長
		小川 知子		
		河原 春代		
	副センター長(兼)	島崎 志紀子	医学・病院統括部	職員課長
		高柴 裕太		医学教育推進課長
		梅津 晶子		職員課担当課長
	看護師長	川合 淑子	附属病院看護部	看護師長
	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)	岡見 加菜子		担当職員
	担当職員	福木 泰代		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	鈴木 久美子	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
	折舘 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
	入江 友哉	附属病院	麻酔科部長補佐
	山口 由衣	附属病院	皮膚科部長
	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
	小池 博文	附属病院	薬剤部 副薬剤部長
	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
	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
	川合 淑子	附属病院看護部	看護師長
	野崎 静代	附属病院看護部	看護師
	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
	福木 泰代	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
クリニカルラダー会議	加藤 弘美	附属病院看護部	副看護部長
	三浦 友也		看護師長
	川合 淑子		看護師長
	小川 知子	センター病院看護部	副看護部長
	庄司 泰子		看護師長
	佐藤 政枝	医学部看護学科	連携推進部門長・教授

会議・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	加藤 弘美	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
	佐藤 政枝	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
専門領域ワーキング	田中 淳子	附属病院看護部	副看護部長
	畑 千秋		
	河原 春代	センター病院看護部	副看護部長
	十文字美代子		

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
2病院合同看護研究発表会	加藤 弘美	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

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
大学院進学支援ワーキング	島田 朋子	附属病院看護部	副看護部長
	畑 千秋		
	金子 友子	センター病院看護部	看護部長
	池田 恵理		看護師長
	佐藤 政枝	医学部看護学科	教授・学生支援委員長
	斉藤 寛之	医学・病院統括部職員課	職員担当係長
	岡見 加菜子		担当職員

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
電子カルテ統合・看護記録検討委員会	山岡 貴子	附属病院看護部	副看護部長
	水落 直子		看護師長
	藤谷 裕美	センター病院看護部	副看護部長
	吉水 輩子		看護師長
	佐藤 みほ	医学部看護学科	准教授・関連科目/研修担当

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
2病院看護部意見交換会 人事交流・人事異動の検討 WLB・働きやすい職場づくり推進	舘脇 美由紀	附属病院看護部	副看護部長
	徳永 なおみ	センター病院看護部	副看護部長
	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長

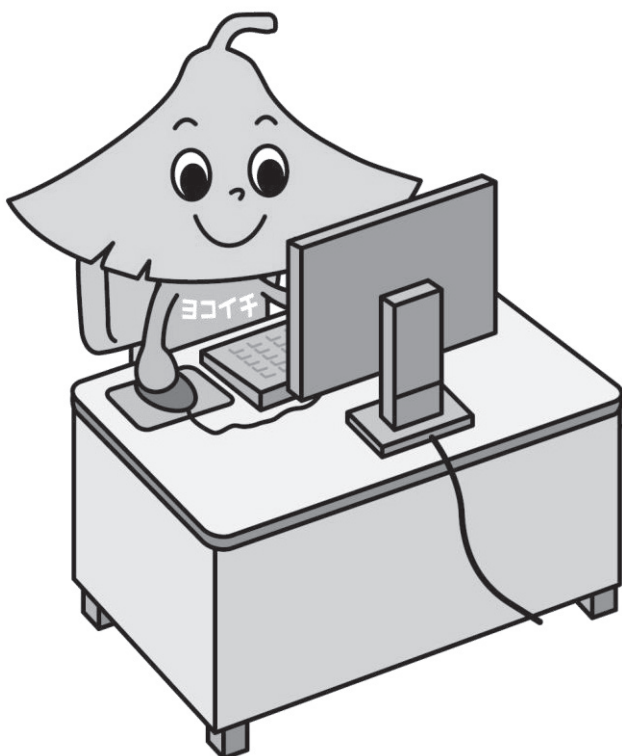
会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授
	舘脇 美由紀	附属病院看護部	副看護部長
	徳永 なおみ	センター病院看護部	副看護部長
	梅津 晶子	医学・病院統括部職員課	担当課長

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
附属2病院看護部と看護学科の 連携事業	加藤 弘美	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
	佐藤 政枝	医学部看護学科	連携推進部門長・教授

会議・ワーキング名	氏名	所属	職位
臨床実習指導者講習会（看護学 科主催）運営委員会メンバー	加藤 弘美	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



## Ⅱ 事業報告



## 特定行為研修2期生 総括評価

1. 研修期間 令和3年5月6日～令和4年12月28日
2. 研修受講生 外科術後病棟管理領域パッケージコース3名  
自由選択コース2名

### 3. 研修概要

#### 【共通科目】

共通科目は、5月6日よりe-learning受講を開始し、週に2日～3日間を研修日とし10月までに全科目の講義・演習・実習の履修をした。5名ともに研修計画予定通りに共通科目の修了審査に合格した。また、e-learning受講ではなく、指導医師や指導看護師による講義や演習などにはディスカッションを組み込み、研修受講生が主体的に参加し特定行為の基礎を学ぶことができた。

#### 【区分別科目】

区分別科目は、外科術後病棟管理領域パッケージコース3名、自由選択コース2名は、選択した区分別科目に必要な講義・演習・OSCEを実施し、実習前審査を経て実習を開始し各行為に必要な症例に行為を実施した。区分別科目研修の実施にあたっては、各診療科の指導医師や指導看護師と事務局が密に連携し安全に留意し実施した。区分別科目の演習では、シミュレーターや豚肉（生肉）を用いて人体に近い環境で実技演習を行い、各受講生が実技の修得が出来るようにした。各実技試験やOSCEの実施時期は受講生の学習内容に合わせて計画しスムーズに実施ができた。

#### 【実習概要】

### 1. 実習期間

自由選択コース①（栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連）が2月3日（木）～4月27日（水）の全25日、自由選択コース②（栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連・創部ドレーン管理関連・腹部ドレーン管理関連・創傷管理関連・皮膚損傷に係る薬剤投与関連）が2月7日（月）～9月30日（金）の全59日、外科術後病棟管理領域パッケージが5月9日（月）～12月5日（月）の全74日であった。

### 2. 実習方法

自由選択コース①がセンター病院で2日／週の実習を実施した。自由選択コース②は概ね2週間／月で、センター病院で栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連・創傷管理関連・皮膚損傷に係る薬剤投与関連を実習した。また、創部ドレーン管理関連・腹腔ドレーン管理関連は附属病院で実施した。外科術後病棟管理領域パッケージは2週間／月で実習を開始したが、症例確保の困難な特定行為があったため、10月より4週間連続で実習をする形態に変更した。

### 4. 実習場所

主に附属病院で実施したが、各研修生が2週間ずつセンター病院で実習を実施した。診療科による実習受け入れは、集中治療部が98件（35%）、救急科が10件（4%）、一般診療科が167件（61%）であった。

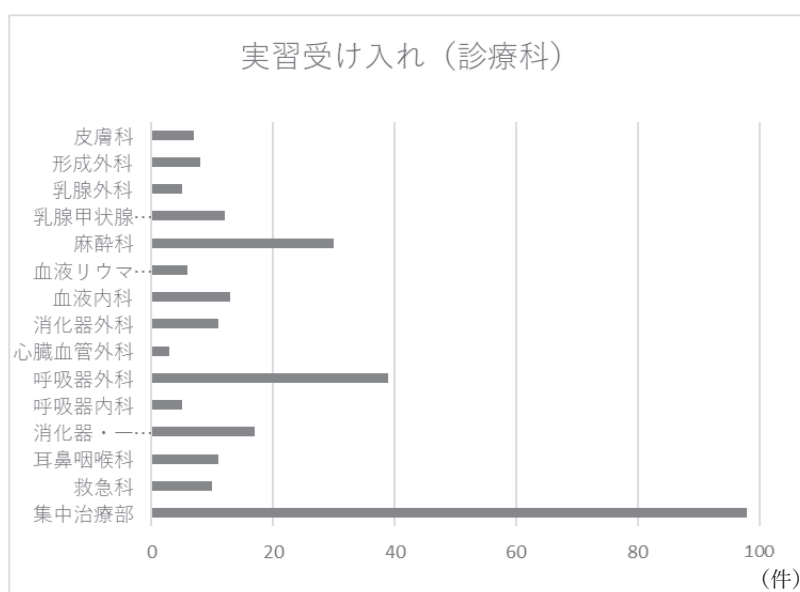
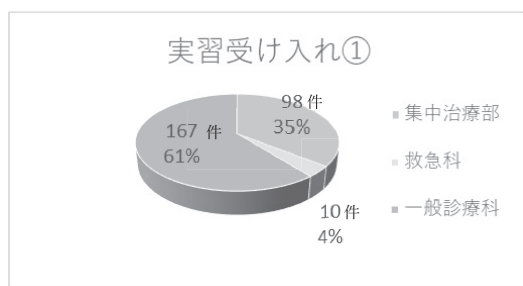
### 4. 実習結果

実習での症例は、創部ドレーンの抜去、腹腔ドレーンの抜去、胸腔ドレーンの抜去等の行為は術後患者で定期的にあり、比較的順調に修了した。また、直接動脈穿刺法による採血も呼吸器外科で術前検査とし

て実施症例があり、順調に修了した。一方、経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整、非侵襲的陽圧換気の設定の変更、気管カニューレの交換等は行為実施のタイミングが難しく、実習に難渋した。そのため、症例確保のタイミングが困難な特定行為については、4週間連続で実習する形態に変更することにした。これにより、タイミングを逃さず症例を取ることができるようになった。

## 5. 実習の今後の課題

実習を終えての課題は、ある限定された特定行為において、特に集中治療部で実施する特定行為の症例では類似した症例やコミュニケーション、身体診察が困難な症例があり、実施時の評価不能項目があった。そのため、卒後教育として多くの診療科の協力を得て、様々な症例で患者とのコミュニケーションや身体診察を含めた特定行為を実施できるようにしていく必要があると考える。また、今後は履修生が増加予定のため、地域や連携病院等、実習施設の拡大も検討が必要であるとする。



令和3年度 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー総括

コース名	令和3年度 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー		
日時	11月26日（金） 13時00分～16時30分		
講師	筒井 真優美先生 （横浜市立大学医学部看護学科/大学院小児看護学/発達療養支援看護学教授）		
参加人数	センター病院：4名 附属病院：7名	研修場所	センター病院：ZOOM 附属病院：集合およびZOOM
コース担当者	看護キャリア支援センター センター長 濱崎登代子 看護キャリア支援センター 副センター長 小川知子、加藤弘美 看護キャリア支援センター 担当師長 川合淑子 看護キャリア支援センター 野崎静代		
コース概要	<p>【対象者】 特定行為研修修了者</p> <p>【目的】 特定行為研修を修了した看護師のブラッシュアップや交流を深めること</p> <p>【研修内容】</p> <p>第1部 13時00分～15時00分 「看護理論について学ぼう」（講義）</p> <p>第2部 15時15分～16時30分 「理論と実践についてのGW」</p> <p>看護理論を用いて日々の実践を振り返り、特定行為研修修了者間の交流を図る</p>		
評価	<p>【研修参加者の背景】</p> <p>看護協会で特定行為研修を修了した職員4名（センター3名、附属1名）、当センターを修了した職員5（センター1名、附属4名）、看護学科で行為研修修了した周麻酔看護師2名（附属2名）</p> <p>【研修内容】</p> <p>第1部は、「看護理論を学ぼう」をテーマに講義をしていただいた。理論に入る前に講師から“看護とは何か”“看護実践とは何か”と問いかけられ、参加者それぞれが自分の日々の看護を思い浮かべ発言していた。看護理論については、短い時間の研修であったため、事前に参加者から事例を提供していただき、事例を基に理論と照らし合わせ説明いただいた。「看護理論」と聞くと、苦手意識を持ちそうだが、事例を基に説明いただいたことで看護の実際と看護理論をつなげる機会身近になったと考える。講師からは常に参加者一人ひとりの日々の看護実践をねぎらう心づかいが伺えた。</p> <p>第2部では、初めて2病院の特定行為研修修了者が顔を合わせる機会だったため、自己紹介をしていただいた。その後、特定行為研修修了者が特定行為を実践する中での医師との関係性など、日々葛藤を抱えながら業務を担っていることなど共有した。また、部署において特定行為研修を修了した看護師として、どのようなことができるのかなど、意見交換をする機会があった。今回、センター病院からは特定行為研修を修了した看護管理者が参加してくださったため、医師との関係の構築や日々の業務などについて助言をいただくことができた。</p>		
次年度に向けた課題	フォローアップセミナーの目的は、「知識や技術のブラッシュアップと活動拡大に向けた情報共有の場」であるため、多くの特定行為研修修了者が参加できるような企画を検討していく。		

令和4年度 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー総括

コース名	令和4年度 第1回 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー		
日時	2022年6月24日（金） 13時30分～16時40分		
講師	第1部：横浜市立大学附属市民総合医療センター集中治療部部長 大塚将秀先生 第2部：実技演習 横浜市立大学附属病院 集中治療部 長岡毅先生		
参加人数	センター病院：4名 附属病院：7名、他施設1名	研修場所	センター病院：ZOOM 附属病院：集合およびZOOM
コース担当者	看護キャリア支援センター センター長 鈴木久美子 看護キャリア支援センター 副センター長 小川知子、加藤弘美 看護キャリア支援センター 担当師長 川合淑子 看護キャリア支援センター 野崎静代		
コース概要	<p>【対象者】 特定行為研修修了者</p> <p>【目的】 特定行為研修を修了した看護師のブラッシュアップや交流を深めること</p> <p>【研修内容】</p> <p>第1部 13時30分～15時30分 「酸塩基平衡について」（講義）</p> <p>第2部 15時40分～16時15分 交流会</p> <p>16時15分～16時40分 「血液ガス分析関連」実技演習</p>		
評価	<p>【研修参加者の背景】</p> <p>看護協会で特定行為研修を修了した職員5名(センター5名)、当センターを修了した職員4名(センター1名、附属3名)、大学院で周麻酔期看護学分野を修了した周麻酔期看護師3名(センター病院2名、他施設1名)であった。</p> <p>【研修について】</p> <p>フォローアップセミナーの開催日時および日程については、開催日時は1名が「適切ではなかった」と回答し、開催日程についても1名が「土日の開催が良い」と回答していた。この1名以外は、適切と答えているため、開催日時、日程については概ね適切であったと考える。</p> <p>第1部は、「酸塩基平衡について」、大塚先生から講義をしていただいた。講義内容については、参加者全員が「理解できた」と答えていた。参加者から「難しい内容だが、分かりやすく説明していただいた」との意見が聞かれていた。普段の実践の中では、特定行為研修で学んだ酸塩基平衡を看護ケアや特定行為を実践する中で活かす機会が少ないと考えられるため、振り返りの機会になったと思われる。</p> <p>第2部では、2病院の特定行為研修修了者が顔を合わせ、自己紹介をはじめ、普段実施している特定行為や特定行為研修を修了した看護師として、どのような活動をしているかなど話し合った。アンケート結果からは、交流を図ることができたかどうかの問いについて、「図ることができた」「どちらでもない」が半数ずつの解答であった。理由は確認できていないが、ワークする時間が少なかったことが考えられる。</p> <p>演習については、「動脈血ガス分析関連」の演習であったため、その特定行為を修了している看護師のみの参加であった。そのため、参加していない看護師は「どちらでもない」を選択していた。演習に参加した看護師からは、「実際に日々の業務で実践する機会がないため、演習できてよかった」との声が聞かれた。</p>		
次回に向けた課題	<p>特定行為においては、修了した特定行為が異なるため、今回の演習への参加が少なかった。次回は、共通科目の中から、日々の実践にも役立つ内容のフォローアップセミナーを検討していく。</p> <p>また、演習を多くして欲しいとの意見もあり、お互いに学び合える環境を整え、多く修了者に参加してもらいたい。次回は2022年度1月もしくは2月開催予定。</p>		

# コース企画書

コース名	令和3年度クリニカルラダー評価者研修（2 附属病院合同研修）
要素	クリニカルラダー評価者研修・看護管理者研修
日時・場所	第1回目：09月24日（金） 17：30～18：30 附属病院 第2回目：09月28日（火） 17：30～18：30 センター病院 第3回目：10月11日（月） 15：00～16：00 2 附属病院合同 ※ 1・2 回目は集合研修、3 回目は集合研修と同時に Zoom による研修を実施する
人数	第1回目： 50 名程度 第2回目： 50 名程度 第3回目：100 名程度
募集	申し込み：ナースナビ（センター病院） 看護勤務管理システム（附属病院）
ねらい	1. クリニカルラダー評価者として、必要な基本的知識、態度を学ぶ 2. クリニカルラダーの評価基準及び具体的な評価の視点を学ぶ
コース目標	1. 事例を通して、日常の看護実践とクリニカルラダーの評価項目を結びつけて考えることができる 2. 被評価者と評価者との乖離のある項目の評価の視点やポイントについて理解する 3. クリニカルラダーの評価における評価者の役割を理解する 4. クリニカルラダーⅣ・Ⅴを含めた評価基準を理解する
対象者	1. （推奨）新規の副看護師長、教育委員 2. 看護師長、副看護師長、教育委員及び部署におけるクリニカルラダー評価を担う者で、看護師長の推薦がある者
研修方法及び研修内容	1. 研修方法：講義形式・一部グループワーク 2. 研修内容 第1・2 回目は同一内容：評価項目について共通理解すると共に、事例を基にグループワークをし、具体的な評価の視点やポイントについて学ぶ 第3 回目：クリニカルラダーレベルⅣ・Ⅴを含めた評価基準について学ぶ
事前事後課題	なし
勤務取り扱い	所属施設の指示に従う
講師名	佐藤 政枝先生 （横浜市立大学医学部看護学科医学研究科看護学専攻 基礎看護学分野 教授）
担当者	看護キャリア開発支援センター （センター病院）小川知子 （附属病院）加藤弘美・川合淑子・野崎静代 2 附属病院教育担当 （センター病院）高橋宏子 （附属病院）井上純子
その他	※第3 回目は、Zoom での開催のためレコーディングを実施し、後日映像による受講も可能とするが、受講するためには各病院看護部の教育担当副看護部長に申請する事とする。
おすすめ Point !	実際に評価をする中で疑問に感じていることを少しでも解決できるように、事例検討をとおして皆さんと一緒に考えていきましょう！！



令和3年度クリニカルラダー評価者研修（2附属病院合同研修）総括

コース名	令和3年度クリニカルラダー評価者研修（2附属病院合同研修）		
日時	第1回目：9月24日（金）17：30～18：30 附属病院：集合研修 第2回目：9月28日（火）17：30～18：30 センター病院：集合研修 第3回目：10月11日（月）15：00～16：00 2附属病院合同 集合研修およびZoom		
講師	佐藤 政枝先生 （横浜市立大学医学部看護学科医学研究科看護学専攻 基礎看護学分野 教授）		
参加人数	第1回目：45人 第2回目：29人 第3回目：28人(セ)34人(附) 計62人	研修場所	第1回目：C 4 実習室 第2回目：6階会議室 第3回目：10F 臨床講堂
コース担当者	教育担当副看護部長 加藤弘美 専門領域担当副看護部長 田中淳子 教育担当師長 井上純子 教育担当 榎倉朋美 看護キャリア支援センター担当師長 川合淑子 看護キャリア支援センター担当 野崎静代		
コース概要	<p>【ねらい】1. クリニカルラダー評価者として、必要な基本的知識、態度を学ぶ 2. クリニカルラダーの評価基準及び具体的な評価の視点を学ぶ</p> <p>【目標】</p> <p>1. 事例を通して、日常の看護実践とクリニカルラダーの評価項目を結びつけて考えることができる 2. 被評価者と評価者との乖離のある項目の評価の視点やポイントについて理解する 3. クリニカルラダーの評価における評価者の役割を理解する 4. クリニカルラダーⅣ・Ⅴを含めた評価基準を理解する</p> <p>【研修方法】講義形式・一部グループワーク</p>		
評価	<p>第1・2回目は、評価項目について共通理解すると共に、事例を基にグループワークを実施し具体的な評価の視点やポイントを共有した。第3回目は、クリニカルラダーレベルⅣ・Ⅴを含めた評価基準について学び、講義形式にて実施した。</p> <p>【研修参加者の背景】</p> <p>1回目、2回目は、2病院とも副師長、教育委員、チームリーダー、グループリーダーなどの役割を担う職員が参加した。3回目も同様な役割を担う職員に加え、師長(両病院で15名)の参加がみられた。</p> <p>【研修日時・時間・方法】</p> <p>1回目、2回目については、研修実施時間、開催時期は概ね「良い～普通」と回答していた。一部「悪い」と回答した理由としては「GWの時間が欲しかった」「もう少し早い時期でもよいと思った」との意見が聞かれた。3回目も同様に研修実施時間、開催時期は概ね「良い～普通」と回答していた。3回目は時間内の研修であったため、「勤務時間の中で最も忙しい時間だった」「勤務時間後の開催が好ましいと思った」との意見が聞かれた。</p> <p>【目標達成について】</p> <p>グループワークを通して、「日常の看護実践とクリニカルラダーの評価項目の結びつけて考える」「評価の視点やポイントの学び」については、8～9割が「学べた～概ね学べた」と回答していた。あまり学べなかった理由としては、「GWで出た意見をもっと詰めて欲しかった」「病棟勤務でない事例のイメージができなかった」との意見が聞かれたが、グループワークを実施したことで他者の意見を聞いたことや事例を通して具体的に考えることができた、根拠を持った評価が大事との意見からも目標は達成できたと考える。</p> <p>乖離のある評価項目の評価視点やポイントの学びについては「学べた～ふつう」と9割が回答していた。乖離の理由は理解できたが、それを埋めるのは難しいとの意見であった。「評価者の役割を理解する」「クリニカルラダーⅣ・Ⅴを含めた評価基準を理解する」はどちらも「学べた～普通」が約8割を占めていた。</p>		
次年度への課題	評価の際は、評価する側だけでなく自己評価をする時点で評価方法やポイントを理解することが適切な評価につながり、乖離を最小限にする事ができると考える。今後は各部署でも同様のワークが実践できるように研修方法を検討していきたい。		

## コース企画書

コース名	令和4年度クリニカルラダー評価者研修（2 附属病院合同研修）	
要素	クリニカルラダー評価者研修・看護管理者研修	
日時・場所	第1回目：9月12日（月） 10：00～11：30 附属病院 第2回目：10月31日（月） 14：00～15：30 2 附属病院合同 ※ 1 回目は集合研修、2 回目は集合研修と同時に Zoom による研修を実施する	
人数	第1回目：各 50 名程度 第2回目：100 名程度（2 病院あわせて）	研修場所：1回目 看護学科305号室 2回目：シミュレーションセンター
募集	申し込み：ナースナビ（センター病院） 看護勤務管理システム（附属病院）	
ねらい	1. クリニカルラダー評価者として、必要な基本的知識、態度を学ぶ 2. クリニカルラダーの評価基準及び具体的な評価の視点を学ぶ	
コース目標	1. 事例を通して、日常の看護実践とクリニカルラダーの評価項目を結びつけて考えることができる 2. 被評価者と評価者との乖離のある項目の評価の視点やポイントについて理解する 3. クリニカルラダーの評価における評価者の役割を理解する 4. クリニカルラダーⅣ・Ⅴを含めた評価基準を理解する	
対象者	1. （推奨）新規の副看護師長、教育委員 2. 看護師長、副看護師長、教育委員及び部署におけるクリニカルラダー評価を担う者で、看護師長の推薦がある者	
研修方法及び 研修内容	1. 研修方法：講義形式・一部グループワーク 2. 研修内容：1 回目 第1 回目：評価項目について共通理解すると共に、事例を基にグループワークをし、具体的な評価の視点やポイントについて学ぶ 第2 回目：クリニカルラダーレベルⅣ・Ⅴを含めた評価基準について学ぶ	
事前事後課題	なし	
勤務取り扱い	勤務時間内	
講師名	佐藤 政枝先生 （横浜市立大学医学部看護学科医学研究科看護学専攻基礎看護学分野 教授）	
担当者	看護キャリア開発支援センター 副センター長 加藤弘美・担当師長 川合淑子・担当看護師 野崎静代 教育担当 担当師長 三浦友也・教育担当看護師 榎倉朋美	
その他	※ 第2 回目は、Zoom 開催のためレコーディングを実施し、後日映像による受講も可能とする。受講する際には各病院看護部の教育担当副看護部長に申請することとする	
おすすめPoint！	実際に評価をする中で疑問に感じていることを少しでも解決できるように、事例検討を通して皆さんと一緒に考えていきましょう！！	



令和4年度クリニカルラダー評価者研修(2附属病院合同研修)総括

コース名	2附属病院合同クリニカルラダー評価者研修		
日時	第1回：2022年09月12日(月)10時00分～11時30分(附属病院)集合研修 2022年09月12日(月)14時30分～16時00分(センター病院)集合研修 第2回：2022年10月31日(月)14時00分～15時30分(2附属病院合同)集合研修およびZoom		
講師	佐藤 政枝先生(横浜市立大学医学部看護学科医学研究科看護学専攻 基礎看護学分野 教授)		
参加人数	第1回目：附属病院 23名・センター病院 21名 第2回目：附属病院 26名・センター病院 20名 (延べ90名)	研修場所	第1回目：附属病院 看護学科303・304 センター病院 研究棟第4階会議室 第2回目：附属病院 シミュレーションセンター センター病院 ZOOM(オンライン形式)
コース担当者	附属病院 教育担当副看護部長 加藤弘美、センター病院 教育担当副看護部長 小川知子 附属病院 教育担当師長 三浦友也、センター病院 教育担当師長 庄司泰子 看護キャリア支援センター担当師長 川合淑子 看護キャリア支援センター担当 野崎静代		
コース概要	<p>【ねらい】 1.クリニカルラダー評価者として、必要な基本的知識、態度を学ぶ 2.クリニカルラダーの評価基準及び具体的な評価の視点を学ぶ</p> <p>【目標】</p> <p>1.事例を通して、日常の看護実践とクリニカルラダーの評価項目を結びつけて考えることができる 2.被評価者と評価者との乖離のある項目の評価の視点やポイントについて理解する 3.クリニカルラダーの評価における評価者の役割を理解する 4.クリニカルラダーⅣ・Ⅴを含めた評価基準を理解する</p> <p>【研修方法】 講義形式・一部グループワーク</p>		
評価	<p>【研修概要】</p> <p>今年度は研修時間を30分拡大し、1時間30分で実施した。第1回目は、JNAラダーの基本的な評価の考え方や評価項目について講義を受け、事例を基にGWを実施した。具体的な評価の視点やポイントをディスカッションし、共有した。第2回目は、評価者の役割、クリニカルラダーレベルⅣ・Ⅴを含めた評価基準やラダー審査会の受診方法など、講義を受けた。</p> <p>【研修参加者の背景】</p> <p>1回目、2回目どちらも、2病院の参加者は副師長、教育委員、チームリーダー、グループリーダーなどの役割を担う職員および今年度の評価者の参加が多かった。</p> <p>【研修日時・時間・方法】</p> <p>1回目、2回目については、研修実施時間、開催時期は約95～96%が「良い～普通」と回答していた。一部「悪い」と回答した理由としては「日勤ペアで働いているため午前中はとても厳しい」(1回目附属病院開催)、「14時～という時間がとても中途半端だった」(2回目)との意見が聞かれた。研修時期については「評価の時期で評価の乖離があり困っていたので解決に役立つ研修だと思った」「他者評価まで1カ月あり、適切である」と回答していた。</p> <p>【目標1について】</p> <p>看護実践とクリニカルラダーの評価項目を結びつけて理解できたと回答した者が8名(21.6%)、おおむね理解できた者が22名(59.5%)であり、80%以上の受講生が理解できていた。また、回答理由として、「日々のスタッフとの関わりの大切さを学んだ」等があった。一方で、「評価するスタッフにより考え方が異なるため、同じ視点を持つための指標を作る必要がある」といった課題も挙げられていた。以上のことから、課題はあるものの日常の看護実践とクリニカルラダーの評価項目を結びつけて考えることができ、目標は達成できたと考える。</p> <p>【目標2について】</p> <p>被評価者と評価者の乖離のある項目の評価視点やポイントについて、学べた12名(26.1%)、概ね学べた27名(58.7%)と回答し、回答理由として「乖離があった際になぜ本人がそう思ったか聞いて、話し合い評価することがわかった」「他スタッフに被評価者の自身とは異なる視点で助言をもらい評価したい」等があった。一方で「評価して乖離のある部分に対話しながら評価していく時間はない」「評価もスタッフにより大幅に異なるので、スタッフへの教育や研修も必要だと思う」「BとCで悩むと予想されるので、どう判断していくべきか具体的に教えてもらいたかった」等があった。評価をする時間の確保等の課題はあるが、評価に乖離があった際に被評価者や他スタッフと話し合う必要性について理解できており、80%以上の受講生が学べたと回答している点からも、目標は達成できたと考える。</p> <p>【目標3について】</p> <p>評価者の役割について学べた15名(32.6%)、概ね学べた23名(50.0%)と回答し、回答理由として「基準を理解し、評価される人と対話しながら評価したい」「評価するためには自身がいかにフラットな状態で評価できる状況を作れるか(固定概念を取り去る)が大切だと学んだ」等があった。一方で、「普段の仕事と平行して行うのは無理だ」といった意見もあった。目標2と同様、業務と平行して評価していくことに難しさを感じていることもあるが、評価者の役割については理解できていると思われ、目標は達成できたと考える。</p> <p>【目標4について】</p> <p>評価基準を理解した10名(21.7%)、概ね理解した20名(43.5%)と回答した。回答理由は、「審査会の内容や流れを知る機会が得られた」「今年度クリニカルラダーⅣを受けるスタッフも同時に参加でき、共通認識ができた」「事例の視点が分かりやすかった」等があった。以上のことから目標は達成できたと考える。</p> <p>【全体について】</p> <p>参加者は、1回目、2回目通して師長が13名、副師長が27名、教育委員が17名、クリニカルラダー評価者(予定含む)が27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の49名(59.0%)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よいとの意見もあり、今後検討していく必要がある。</p> <p>研修の開催日程について、今年度は第1回を9月に設定し、良い24名(64.9%)、普通11名(29.7%)と好評であった。第2回は10月に設定し、良い22名(47.8%)、普通22名(47.8%)と概ね好評であったが、「もう少し早い時期でも良い」「スタッフで目標共有するなら早い時期が良い」といった意見もあり、来年度の研修開催時期について再度検討する。</p> <p>昨年度はグループワークの時間が短かったとの意見があり、今年度は研修時間を90分に延長し実施した。「もう少し長めに時間を設けてほしい」との意見もあったが、研修内容を踏まえたと概ね良かったと考えられる。2附属病院で課題となる意思決定支援／看取りについて乖離のある評価事例についてグループワークを実施し、評価基準や評価の視点等について理解を深めることができたと考えられる。しかし、「部署で馴染みのない事例で分かりづらかった」「他の事例もやりたかった」等の意見もあり、グループワークの内容、実施方法について検討していく。</p>		
次年度への課題	<p>評価をする際は、評価する側だけでなく自己評価をする時点で評価方法やポイントを理解することが適切な評価につながる。そして、目標と一緒に共有することで乖離を最小限にする事ができると参加者は学ぶことができた。今後、研修を開催する際は①研修受講者選定の検討(評価者以外の受講者の検討)、②開催時期の検討(9月以前の開催の検討)、③GWの内容・方法の検討が必要と考える。</p> <p>評価者研修は今年度で3年目となり、今年度末よりキャリアラダーを試行する予定である。次年度はキャリアラダーのスムーズな導入を踏まえ、例年実施している評価者研修に加え、組織的役割遂行能力や教育研究能力の理解なども取り入れた構成を検討していく。クリニカルラダーの評価に関する研修については新人研修内に位置付けるなど、今後の研修の開催方法や研修内容などを踏まえ企画を考えて行く。さらに、次年度以降の研修企画においては中長期展望を見据え検討していく。</p>		

## 令和３年度 横浜市立大学附属２病院 クリニカルラダー実施結果報告書

令和２～３年度は、YCU版クリニカルラダーをレベルⅠ～レベルⅤまでを実施した。２病院の結果について報告する

表１ 令和３年度 ２病院クリニカルラダー実施数

	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	692	71	88	142	49	102	227	4	8	1	0
センター病院	822	81	110	110	86	257	152	11	15	0	0
2病院の合計	1514	152	198	252	135	359	379	15	23	1	0
		350		387		738		38		1	
2病院の実施割合		10.0%	13.1%	16.6%	8.9%	23.7%	25.0%	1.0%	1.5%	0.1%	0.0%
		23.12%		25.56%		48.75%		2.51%		0.07%	

表２ 令和３年度 レベル毎の実施率

	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	44.7%	55.3%	74.3%	25.7%	31.0%	69.0%	33.3%	66.7%	100.0%	0.0%
センター病院	42.4%	57.6%	56.1%	43.9%	62.8%	37.2%	42.3%	57.7%	0.0%	0.0%
2病認定割合	43.4%	56.6%	65.1%	34.9%	48.6%	51.4%	39.5%	60.5%	100.0%	0.0%

表３ 令和３年度 附属病院クリニカルラダー実施数

		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	
附属病院	実施職員数	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
レベル毎の実施人数	692	159		191		329		12		1	
レベル毎の実施率		23.0%		27.6%		47.5%		1.7%		0.1%	
レベル毎の内訳（人）		71	88	142	49	102	227	4	8	1	0
レベル毎の評価割合		44.7%	55.3%	74.3%	25.7%	31.0%	69.0%	33.3%	66.7%	100.0%	0.0%

表４ 令和３年度 センター病院クリニカルラダー実施数

		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	
センター病院	実施職員数	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
レベル毎の実施人数	822	191		196		409		26	
レベル毎の実施率		23.2%		23.8%		49.8%		3.2%	
レベル毎の内訳（人）		81	110	110	86	257	152	11	15
レベル毎の評価割合		42.4%	57.6%	56.1%	43.9%	62.8%	37.2%	42.3%	57.7%

図1 レベル毎の実施率

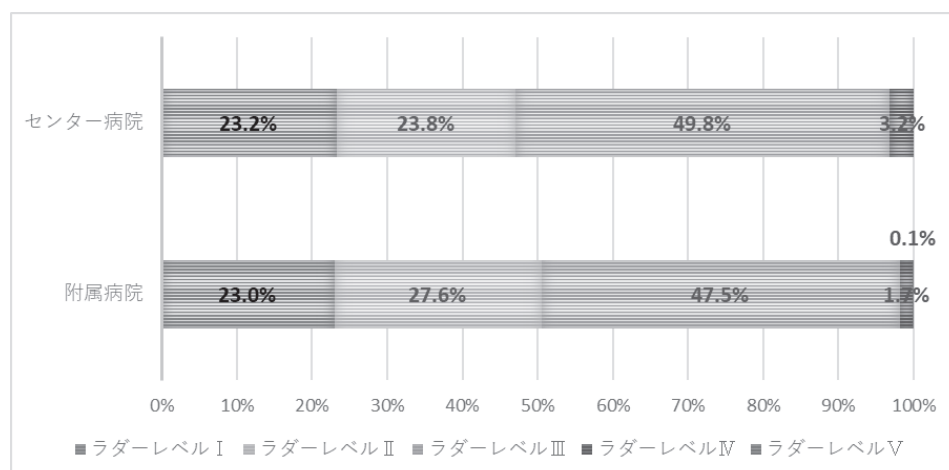
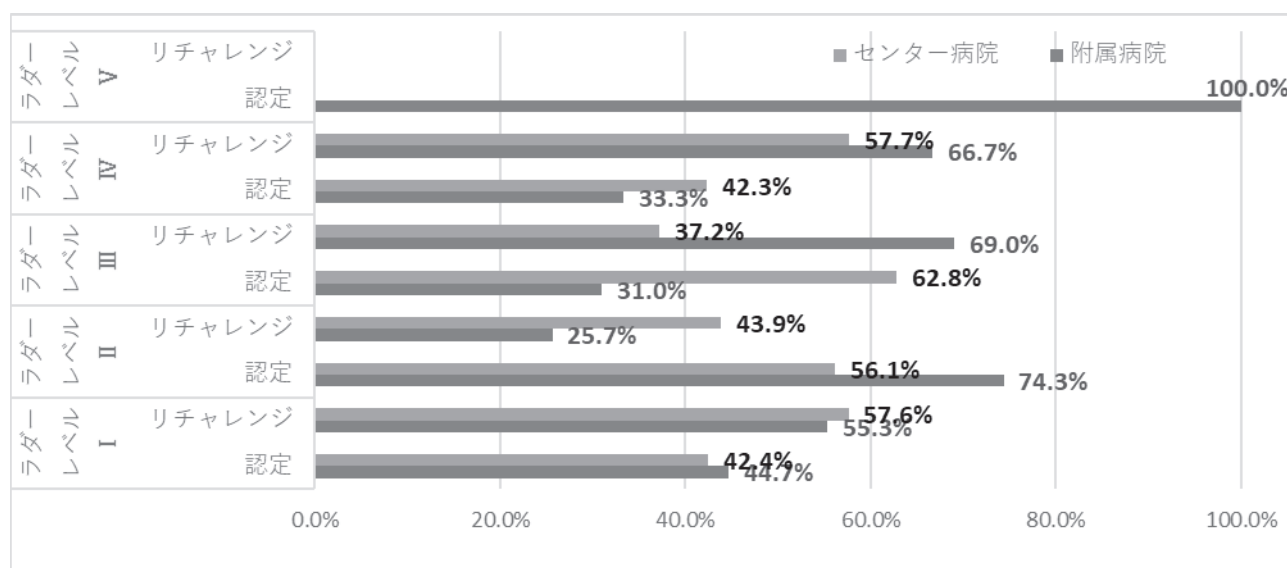


図2 レベル毎の実施結果



## 全体の傾向

### 1. ラダーレベル毎の実施割合について

今回のラダーレベルの実施人数は附属病院 692 人、センター病院 822 人併せて 1514 人であった。各レベルの実施割合は、ラダーレベル I 23.1%、ラダーレベル II 25.6%、ラダーレベル III 48.7%とラダーレベル IIIの実施者が約半数を占めた。

ラダーレベルの実施率を 2 病院で比較すると、令和 2 年度は附属病院のラダーレベル II の実施率 57.7%、センター病院 21.6%と大きな差があったが、令和 3 年度はどのレベルにおいても大きな差はなかった。

2 病院におけるラダーレベル II およびラダーレベル III の認定率に差がみられた。ラダーレベル II では附属病院の認定割合 74.3%、センター病院 56.1%、ラダーレベル III では附属病院 31.0%、センター病院 62.8%であった。附属病院がラダーレベル III の認定割合が低い要因の一つとして、看護実践能力は A・B 評価であるが、フィジカルアセスメント、意思決定支援、認知症研修など必須研修が不足していたため、リチャレンジとなった職員が多かった。

令和 3 年度は、2 病院合わせて、ラダーレベル IV の認定者が 1.0%（15 人：附属病院 4 人、センター病院 11 人）となり、附属病院からはラダーレベル V が 1 名認定された。

## コース企画書

令和3年度看護キャリア開発支援センターの管理者研修

【ねらい】 マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルを活用し、看護管理者としての行動を振り返る。

【達成目標】

1. マネジメントラダーを理解し、自己の強み、弱みを言語化する。
2. 日々の管理実践とマネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを紐付けて自己のキャリア開発や学習課題などの方向性を考えることが出来る。
3. 看護管理実践能力向上を図る。

コース名	看護管理者のコンピテンシー・モデルの理解を深める研修		
要素	看護管理		
日時	①2021年 10月28日（木）17:30～18:45 （テーマ：達成とアクション、支援と人的サービス） ②2022年 1月26日（水）17:30～18:45 （テーマ：マネジメント能力、認知力 ） ※ZOOMでのオンライン開催		
人数	希望者全員	場所	各自で準備
申込み方法	ナースナビ	申し込み期限	①令和3年10月20日（水） ②令和4年1月19日（水）
ねらい	看護管理者としての行動を振り返りながら、コンピテンシー・モデルの理解を深める機会を持ち、日々の管理実践に活かす。		
達成目標	看護管理者のコンピテンシー・モデルと管理行動を関連付け、各回のテーマとなるコンピテンシーについて理解を深め、次の行動に繋げることができる。		
対象者	横浜市立大学附属2病院の看護管理者		
研修方法	ワークショップ ・各回完結型（グループワークと全体共有） ・クラスター別コンピテンシーの定義と各レベルの具体の共有、フリーディスカッションとし、参加者全員が考え理解を深めることを目的とし正解は無いためファシリテーターは設定しない。		
事前事後課題	事前課題 ①コンピテンシー・モデルについての自己学習⇒e-learning受講（看護管理）する。 ②各回のテーマに沿った自己の管理行動について考えてくる。		
	事後課題：なし 参加後のアンケートのみ		
勤務取り扱い	なし		
担当者	横浜市立大学医学部看護学科 佐藤政枝教授 医学・病院統括部職員課担当課長 横浜市立大学附属病院 教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長		

## 2021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	2021年度 看護管理者のコンピテンシー・モデルの理解を深める研修		
日時	①2021年 10月28日(木) 17:30～18:45 (テーマ: 達成とアクション、支援と人的サービス) ②2022年 1月26日(水) 17:30～18:45 (テーマ: マネジメント能力、認知力) ※ZOOMでのオンライン開催	場所	各施設で設定
参加者	①40名 ②29名		
コース担当者	看護キャリア開発支援センターマネジメントラダーワーキング		
コース概要	<p>【ねらい】 看護管理者としての行動を振り返りながら、コンピテンシー・モデルの理解を深める機会を持ち、日々の管理実践に活かす。</p> <p>【目標】 看護管理者のコンピテンシー・モデルと管理行動を関連付け、各回のテーマとなるコンピテンシーについて理解を深め、次の行動に繋げることができる。</p> <p>【研修方法】 ワークショップ ・各回完結型(グループワークと全体共有) ・クラスター別コンピテンシーの定義と各レベルの具体の共有、フリーディスカッションとし、参加者全員が考え理解を深めることを目的とし正解は無いためファシリテーターは設定しない。</p> <p>【事前課題】 ①コンピテンシー・モデルについての自己学習⇒e-learning受講(看護管理)する。 ②各回のテーマに沿った自己の管理行動について考えてくる。</p> <p>【実施内容】 各回テーマとなるクラスター、コンピテンシーの定義確認、グループワークの進め方などを5分程度のオリエンテーションを実施、45分のグループワーク、20分をワーク発表と全体討議とした。</p>		
評価	<p>【研修時間、方法等について】 研修時間や方法、内容については、ほぼ全員が「適当」または「満足」「やや満足」と回答していた。1時間45分という短い時間を有効に使い、学びの場を共有することができていた。時間、方法は妥当であったと考える。しかし、グループワーク中心のZOOM研修であるため部署以外での実施が望ましく、研修環境の確保については課題が残った。</p> <p>【目標達成について】 1. アンケート結果は下表参照 2. 自由意見(一部抜粋) ・グループワークでの他の人の発言を聞いて理解が深まった ・事例はどれも共感でき、コンピテンシー・モデルと合わせて考えることができた ・丁寧に事例を分析することで、次の管理行動につながる ・コンピテンシー・モデルを活用することで、自己の課題も確認できることがわかった</p> <p>事前の学習やグループワークを通じて自己の管理事例の行動と思考を振り返り他者へ伝えること、他者の管理行動や考えを聞く事で、コンピテンシー・モデルの理解が深まり、自己課題や次の行動に繋げることができたと考える。さらに、附属2病院合同での定期的な研修機会をもち双方の施設や看護部の取り組みを共有することで、相互理解を促進するだけでなく、自部署の課題解決の糸口となっていた。 この研修は、年1回の附属2病院看護管理者合同研修(マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを活用した)の基盤となるため、今後もテーマを絞り、同方法で継続して実施していきたい。</p> <p>【課題】 ・研修場所の調整 ・時間配分 ・参加促進、参加できない看護管理者へフォローアップ</p> <div><div><div>第1回</div><div>N=39 (回収率98%)</div><div><div>理解できたか</div><div>主体的に参加できたか</div><div>課題解決に向けての行動のイメージ</div></div><div><div>0%</div><div>10%</div><div>20%</div><div>30%</div><div>40%</div><div>50%</div><div>60%</div><div>70%</div><div>80%</div><div>90%</div><div>100%</div></div><div><div>■ できた</div><div>▨ すこしできた</div><div>■ あまりできなかった</div></div></div><div><div>第2回</div><div>N=23 (回収率79%)</div><div><div>理解できたか</div><div>主体的に参加できたか</div><div>課題解決に向けての行動のイメージ</div></div><div><div>0%</div><div>10%</div><div>20%</div><div>30%</div><div>40%</div><div>50%</div><div>60%</div><div>70%</div><div>80%</div><div>90%</div><div>100%</div></div><div><div>■ できた</div><div>▨ すこしできた</div><div>■ あまりできなかった</div></div></div></div>		

## 看護キャリア開発支援センター主催コース企画書

令和3年度～4年度看護キャリア開発支援センターの管理者研修

【ねらい】 マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルを活用し、看護管理者としての行動を振り返る。

【達成目標】

1. マネジメントラダーを理解し、自己の強み、弱みを言語化する。
2. 日々の管理実践とマネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを紐付けて自己のキャリア開発や学習課題などの方向性を考えることが出来る。
3. 看護管理実践能力向上を図る。

コース名	看護管理者のコンピテンシー・モデルの理解を深める研修		
要素	看護管理		
日時	①2022年 6月29日（水）17:30～18:45 （テーマ：インパクトと影響力） ②2022年 9月28日（水）17:30～18:45 （テーマ：個人の効果性） ※ZOOMでのオンライン開催		
対象者	附属2病院看護管理 （人数制限なし）	場所	各自で準備
申込み方法	ナースナビ	申し込み期限	各回前週の水曜日17時
ねらい	看護管理者としての行動を振り返りながら、コンピテンシー・モデルの理解を深める機会を持ち、日々の管理実践に活かす。		
達成目標	看護管理者のコンピテンシー・モデルと管理行動を関連付け、各回のテーマとなるコンピテンシーについて理解を深め、次の行動に繋げることができる。		
対象者	横浜市立大学附属2病院の看護管理者		
研修方法	ワークショップ ・各回完結型（グループワークと全体共有） ・クラスター別コンピテンシーの定義と各レベルの具体の共有、フリーディスカッションとし、参加者全員が考え理解を深めることを目的とし正解は無いためファシリテーターは設定しない。		
事前事後課題	事前課題 ①コンピテンシー・モデルについての自己学習（資料配信します） ②各回のテーマに沿った自己の管理行動について考えてくる。		
	事後課題：なし 参加後のアンケートのみ		
勤務取り扱い	なし		
担当者	横浜市立大学医学部看護学科 基礎看護学教授 医学・病院統括部職員課担当課長 横浜市立大学附属病院 教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長		



## 2022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	2022年度 看護管理者のコンピテンシー・モデルの理解を深める研修(2021年度より継続)																																		
日時	③2022年6月29日(水)18:00～19:15(第3回) (テーマ:インパクトと影響力) ④2022年 9月28日(水)17:30～18:45(第4回) (テーマ:個人の効果性) ※ZOOMでのオンライン開催	場所	各施設で設定																																
参加者	③44名(附属26名 センター18名) ④25名(附属12名 センター13名)																																		
コース担当者	看護キャリア開発支援センターマネジメントラダーワーキング																																		
コース概要	<p>【ねらい】 看護管理者としての行動を振り返りながら、コンピテンシー・モデルの理解を深める機会を持ち、日々の管理実践に活かす。</p> <p>【目標】 看護管理者のコンピテンシー・モデルと管理行動を関連付け、各回のテーマとなるコンピテンシーについて理解を深め、次の行動に繋げることができる。</p> <p>【研修方法】 ワークショップ</p> <p>・各回完結型(グループワークと全体共有)・クラスター別コンピテンシーの定義と各レベルの具体の共有、フリーディスカッションとし、参加者全員が考え理解を深めることを目的とし正解は無いためファシリテーターは設定しない。</p> <p>【事前課題】 ①コンピテンシー・モデルについての自己学習(資料配布)。 ②各回のテーマに沿った自己の管理行動について考えてくる。</p> <p>【実施内容】 各回テーマとなるクラスター、コンピテンシーの定義確認、グループワークの進め方などを5分程度のオリエンテーションを実施、45分のグループワーク、20分をワーク発表と全体討議とした。</p>																																		
評価	<p>【研修時間、方法について】 研修時間や研修内容については、ほぼ全員が「適当」、または「満足」「やや満足」と回答していた。研修時間、方法は妥当であった。</p> <p>【目標達成について】 自由意見より(一部抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己の行動を振り返り、次につなげるにはどうしたらよいのか考える良い機会となった</li> <li>・勤務時間中は、先輩師長や同期師長と話す時間もなかなか取れない中で交流が持て、自己を振り返る機会にもなった</li> <li>・少しずつやり続けることで、育成(自己も他者も)につながると思った</li> <li>・自身の管理行動の振り返りとともに、他の方の取り組みも共有出来て勉強になった</li> <li>・自分の行動を客観的に考えることが出来、先輩からの意見が大変参考になった</li> <li>・初参加であり、グループワークの進め方に迷いがあったが、同じグループの先輩看護師長の誘導にて主体的に参加できた</li> <li>・(グループワークが)困り事の共有になってしまい、コンピテンシーモデルの理解に繋げるのが難しかった</li> <li>・初めての参加で何を話したら良いか事前に確認をすれば良かった</li> <li>・経験により理解度や受け止め方が異なるので、様々な経験年数の師長グループだとよりよかったと感じた</li> </ul> <p>自己の管理実践の振り返りや他者からのフィードバック、全体討議を通じてクラスターやコンピテンシーへの理解が深まっていた。研修目標は概ね達成されたと考える。また、研修の場が看護師長同士の支援、育成の場となっていた。一方、限られた時間の中で研修効果を上げる為には、初回参加者への事前課題等の説明、研修への参加回数や管理経験を考慮したグループワークメンバー構成の検討が必要である。</p> <p>前年度から継続して計4回の研修を実施した。一方的な講義ではなく、具体的な管理実践を持ち寄りワークショップ形式とすることで、主体的な参加が促され、コンピテンシーの内容やレベル理解につながったと考える。今後は、附属2病院の看護管理者として強化したいコンピテンシーに焦点をあて本研修を継続していきたい。</p> <p>【今後について】 ・ワークショップ形式の研修の継続 ・グループワークメンバー構成配慮(研修参加歴、経験年数等)</p> <p>【アンケート回答結果】</p> <p>6月29日 回収率80%</p> <table border="1"> <caption>6月29日 アンケート回答結果 (回収率80%)</caption> <thead> <tr> <th>質問</th> <th>できた (■)</th> <th>少しできた (▨)</th> <th>あまりできなかった (□)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>主体的に参加することができましたか。</td> <td>75%</td> <td>25%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>今回のテーマとなったコンピテンシーについて理解できましたか。</td> <td>60%</td> <td>40%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>課題解決に向けての「行動」をイメージすることができましたか。</td> <td>65%</td> <td>35%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>9月28日 回収率84%</p> <table border="1"> <caption>9月28日 アンケート回答結果 (回収率84%)</caption> <thead> <tr> <th>質問</th> <th>できた (■)</th> <th>少しできた (▨)</th> <th>あまりできなかった (□)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>主体的に参加することができましたか。</td> <td>80%</td> <td>20%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>今回のテーマとなったコンピテンシーについて理解できましたか。</td> <td>60%</td> <td>40%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>課題解決に向けての「行動」をイメージすることができましたか。</td> <td>65%</td> <td>35%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ できた      ▨ 少しできた      □ あまりできなかった</p>			質問	できた (■)	少しできた (▨)	あまりできなかった (□)	主体的に参加することができましたか。	75%	25%	0%	今回のテーマとなったコンピテンシーについて理解できましたか。	60%	40%	0%	課題解決に向けての「行動」をイメージすることができましたか。	65%	35%	0%	質問	できた (■)	少しできた (▨)	あまりできなかった (□)	主体的に参加することができましたか。	80%	20%	0%	今回のテーマとなったコンピテンシーについて理解できましたか。	60%	40%	0%	課題解決に向けての「行動」をイメージすることができましたか。	65%	35%	0%
質問	できた (■)	少しできた (▨)	あまりできなかった (□)																																
主体的に参加することができましたか。	75%	25%	0%																																
今回のテーマとなったコンピテンシーについて理解できましたか。	60%	40%	0%																																
課題解決に向けての「行動」をイメージすることができましたか。	65%	35%	0%																																
質問	できた (■)	少しできた (▨)	あまりできなかった (□)																																
主体的に参加することができましたか。	80%	20%	0%																																
今回のテーマとなったコンピテンシーについて理解できましたか。	60%	40%	0%																																
課題解決に向けての「行動」をイメージすることができましたか。	65%	35%	0%																																

## コース企画書

令和3年マネジメントリーダー・コンピテンシー・モデルを活用した研修について

【ねらい】

マネジメントリーダーやコンピテンシー・モデルを活用し、看護管理者としての行動を振り返る。

【達成目標】

1. マネジメントリーダーを理解し、自己の強み、弱みを言語化する。
2. 日々の管理実践とマネジメントリーダーとコンピテンシー・モデルを紐付けて自己のキャリア開発や学習課題などの方向性を考えることが出来る。
3. 看護管理実践能力向上を図る。

コース名	看護キャリア開発支援センター主催 附属2病院合同看護管理者研修		
要素	看護管理		
日時	2022年 2月26日（土） 8:30～12:00（予定） ※ZOOMでのオンライン開催		
人数	約70名	場所	院内
ねらい	マネジメントリーダーとコンピテンシー・モデルを用いて自己の取り組みを言語化し、次年度に向けた取り組み課題を考える。		
コース達成目標	1. マネジメントリーダー、コンピテンシー・モデルを用いながら、自己の看護管理実践を言語化し共有する。 2. 自己課題の明確化、課題解決に向けた行動を考える機会とする。		
対象者	横浜市立大学附属2病院の看護管理者		
研修方法	グループワーク 全体討議		
事前事後課題	事前課題：日本看護協会マネジメントリーダーの①「人材育成能力」若しくは②「危機管理能力」について、自身の管理実践事例を記述し（WordまたはPowerPoint）持参する。①、②の振り分けについては、事前に本人へ通知します。		
	事後課題：なし 参加後のアンケートのみ		
勤務取り扱い	勤務扱い		
講師	湘南医療大学 渡邊眞理教授		
ファシリテーター	附属2病院副看護部長、課長代理		
担当者	横浜市立大学医学部看護学科 佐藤政枝教授 医学・病院統括部職員課担当課長 横浜市立大学附属病院 教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長		

2021年度看護キャリア開発支援センター(主催)研修 総括評価

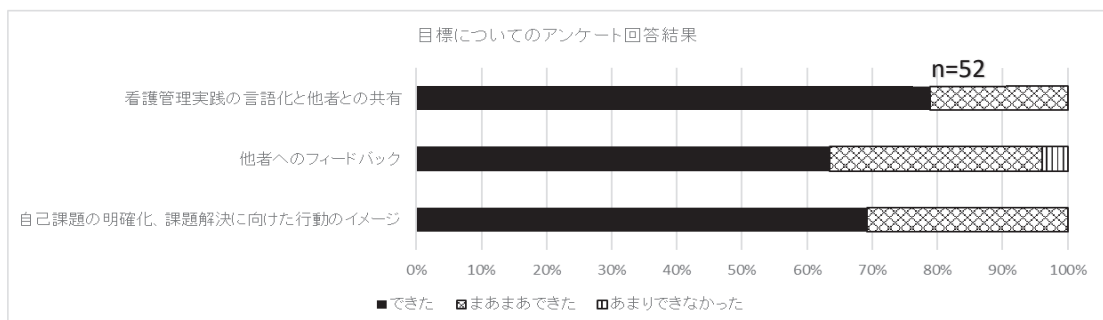
コース名	2021年度 附属2病院 看護管理者研修		
日時	2022年 2月26日(土) 8:30～12:00 ※ZOOMでのオンライン開催	場所	各施設で設定
講師	湘南医療大学 渡邊眞理教授	参加者	46名(看護師長) ※ 12名(ファシリテーター:副看護部長、課長代理) 3名(オブザーバー:附属2病院看護部長 職員課担当課長) ※研修対象者58名(附属30名、センター28名)
コース担当者	横浜市立大学医学部看護学科 佐藤政枝教授 医学・病院統括部職員課担当課長 横浜市立大学附属病院 教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長教育・実習担当副看護部長		
コース概要	<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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>【事前課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・「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</li> </ul> <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、課長代理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った。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や課題についてワークを行った。 <b>アンケート回収率100%</b></p> <p>【研修日時、時間、方法について】</p> <p>日時については、82%、時間、方法については95%以上の参加者が「適当」と回答した。一年の管理実践、成果を振り返る時期であったこと、導入講義、少人数のグループ(4名/G)であったことで、ワークをスムーズに進めることができていた。また、昨年同様「講義もっと聞きたい」「平日での実施」の声はあった。管理や概念化に関する講義については、別途研修企画の検討も必要と考える。</p> <p>【目標達成について】</p> <p>①自らの管理行動を振り返る。 アンケートでは全員が「できた」「まあまあできた」と回答した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事例をまとめることで振り返ることができた</li> <li>・意図的に取り組めたこと、無意識に行ったことが分かった</li> <li>・他者からのフィードバックを受けることで自らの管理行動を客観的に振り返ることができた</li> <li>・「ラダーやコンピテンシー・モデルに照らし合わせ考えることができた</li> </ul> <p>②管理者としての課題・具体的行動をイメージする。 アンケートでは98%が「できた」「まあまあできた」と回答した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行動を起こす中で、自分自身の思考も整理できるようになりたい</li> <li>・部署課題をどのように考え計画し示すこと、実践することが課題と考えている</li> <li>・丁寧に動機づけること、ぶれずに確固たる考えを持つことが課題</li> <li>・政策立案能力や創造する能力についてが課題</li> </ul> <p>【ファシリテーターの意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取り組み共有しながら行動特性の共有や、次のステップのための弱みを表現し、ディスカッションや承認が意図的にできるとよい</li> <li>・相互理解や支援の場になっていたが、コンピテンシーの評価にはつながっていない。研修方法に他者監査を検討してもよい</li> <li>・マネジメントラダーのカテゴリーやコンピテンシーでの検討を促したが、相互やりとりが少なく深まらなかった</li> </ul> <p>【まとめ】</p> <p>管理実践をまとめ言語化し他者に伝えること、マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルを活用することで、自身の管理行動の内省や概念化が促進されていた。講義やグループワークやフィードバック、全体共有により、自己の強みや弱み、管理課題に気づくことで、次の行動の具体化にもつながっていた。全体感想の中では「コンピテンシー研修の最終だったから達成感と楽しさがあり理解が深まった」があった。コンピテンシーの研修を並行して継続実施し、本研修の相乗効果を期待したい。本研修の目標は概ね達成されたと考える。</p> <p>一方で、ファシリテーター意見からは、グループにより、ラダーやコンピテンシーの理解やワークの進め方について差が生じていたと推察される。参加者全員の研修目標の共有、ラダーやコンピテンシーの理解、メンバー構成などは今後の検討課題とする。</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護管理(概念化)講義は別研修企画を検討</li> <li>・ラダー、コンピテンシー・モデルの理解(研修、OJT)</li> <li>・マネジメントラダーのテーマの変更を検討(危機管理、人材育成以外)</li> </ul>		

## コース企画書

コース名	看護キャリア開発支援センター主催 附属2病院合同看護管理者研修		
要素	看護管理		
日時	2023年 1月21日（土） 8:30～12:00（予定） ※ZOOMでのオンライン開催		
人数	約70名	場所	院内
ねらい	マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを用いて自己の看護管理実践を言語化し、次年度に向けた取り組み課題を考える。		
達成目標	1. 自己の看護管理実践を言語化し他者と共有することができる。 2. 他者の看護管理実践を、マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを用いフィードバックすることができる。 3. 自己課題の明確化、課題解決に向けた行動を考えることができる。		
対象者	横浜市立大学附属2病院の看護管理者		
研修方法	グループワーク（相互フィードバック） 全体討議		
事前事後課題	<b>事前課題</b> ①日本看護協会マネジメントラダー6つの能力、虎の門病院コンピテンシー・モデルを用い、指定のフォーマットに沿って自己の管理実践を記述する。 ⇒提出：令和5年1月10日（火）17時 教育担当副看護部長（データで）へ ②事前に送付される他者の①（事前課題）に目を通し、フィードバックの準備をする。		
	<b>事後課題</b> 参加後のアンケートのみ		
勤務取り扱い	勤務扱い		
講師	湘南医療大学 渡邊眞理教授		
ファシリテーター	附属2病院副看護部長、課長代理		
担当者	横浜市立大学医学部看護学科 佐藤政枝教授 医学・病院統括部職員課担当課長 横浜市立大学附属病院 教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長		

## 2022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	2022年度 附属2病院看護管理者研修		
日時	2023年 1月21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	湘南医療大学 渡邊真理教授	参加者	看護師長52名(附属病院27名 センター病院25名) 副看護部長、課長代理11名(附属5名 センター6名) 看護部長2名、看護学科 1名
コース担当者	横浜市立大学医学部看護学科 佐藤政枝教授 医学・病院統括部職員課担当課長 横浜市立大学附属病院 教育担当副看護部長 附属市民総合医療センター 教育・実習担当副看護部長教育・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とコンピテンシー・モデルを用いて自己の看護管理実践を言語化し、次年度に向けた取り組み課題を考える。</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自己の看護管理実践を言語化し他者と共有することができる。</li> <li>2. 他者の看護管理実践を、マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを用いフィードバックすることができる。</li> <li>3. 自己課題の明確化、課題解決に向けた行動を考えることができる。</li> </ol> <p>【事前課題】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①日本看護協会マネジメントラダー6つの能力、虎の門病院コンピテンシー・モデルを用い、指定のフォーマットに沿って自己の管理実践を記述する。</li> <li>②事前に送付される他者の①(事前課題)に目を通し、フィードバックの準備をする。</li> </ol> <p>【研修方法】講義、相互フィードバック、グループワーク、全体共有</p> <p>【ファシリテーター】附属2病院副看護部長1名、課長代理1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った。その後、各グループで事前課題を共有しペアでの相互フィードバック、管理実践や課題についてワークを行った。今回は、管理経験年数の近い看護師長のグループとし、新任師長の2グループのみファシリテーターが入った。</p> <p>【研修日時、時間、方法について】</p> <p>日時について、時間、方法については参加した看護師長の90%以上が「適切」と回答した。研修時期や時間、方法は適切であった。</p> <p>【目標達成について】</p> <p>看護師長52名の回答割合は下グラフを参照</p> <p>①自己の看護管理実践を言語化し他者と共有することができる。</p> <p>回答理由)一部抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前に準備することができたため言語化でき、共有することができた。</li> <li>・他者からの俯瞰した意見を聞くことでさらに言語化できた。</li> <li>・共通するコンピテンシーや大事にしていることで共通することが多かった。</li> <li>・マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルを活用し、能力や行動で分析することで言語化や意味づけができた。</li> </ul> <p>②他者の看護管理実践を、マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルを用いフィードバックすることができる。</p> <p>回答理由)一部抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ペアの事例は事前に読み込みフィードバック内容を準備できた(1～3年目)</li> <li>・事例に書かれていない実践を考えフィードバックすることができた(4～9年目)</li> <li>・フィードバックすることで管理実践の意味づけができた(4～9年目)</li> <li>・本人とは違った視点で考え、内容を伝えることができた(10年目～)</li> <li>・自己が見逃しているコンピテンシーやスキルについてお互いに認識できた(10年目～)</li> </ul> <p>③管理者としての課題・具体的行動をイメージする。</p> <p>回答理由)一部抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発表を聞くことで今後の目標を理解することができた、イメージした(1～3年目)</li> <li>・他者から多角的な意見をもらい、課題が明確になった(4～9年目)</li> <li>・フィードバックから得られたコンピテンシー・モデルを活用し、どのように行動すればよいか分かった(10年目～)</li> </ul> <p>【まとめ】</p> <p>今回、事前課題の管理実践の記述を共通フォーマットとしたことで、マネジメントラダーやコンピテンシーを用いての自己の管理実践の振り返りや他者との共有がより促進されたと推察する。ペアでの相互フィードバックでは、ラダーやコンピテンシーを確認しながら互いの管理実践を客観的に捉え評価した。事例を他者評価することで、改めてラダーレベル毎の目標理解やコンピテンシーの理解を深める機会につながったと考える。さらに、看護師長経験年数の近いもの同士のペアやグループメンバー構成としたことで気兼ねなく意見交換でき、管理実践の意味づけや概念化へつながったと考える。また、看護師長1年目については、グループワーク時のファシリテーターや全体発表を通じて、管理者としての目標や具体的行動をイメージすることができていた。以上より、研修目標は概ね達成されたと考える。</p> <p>【今後について】</p> <p>感想の中に「最後のまとめでは、先輩の経験から学べること、後輩の学びから自分なりに支援できることも知ることができた」との記述があった。本研修が、看護管理者としての自己成長を支援するものであるとともに、看護管理者間の相互理解や相互支援につながる機会となるよう、継続して企画、実施していきたい。</p>		





## 専門看護師、認定看護師 2 病院合同ミーティング実施報告

### 1. 開催目的

附属 2 病院の専門看護師、認定看護師の相互理解を図り、2 病院統合に向けて協同する関係性を築く。

### 2. 実施状況

開催日時：令和 4 年 10 月 27 日（木）17:30～18:30

開催方法：オンライン（ZOOM）による開催

参加人数：計 50 名（センター病院 20 名・附属病院 30 名） ※参加率≒60%

参加分野：専門看護師 6 分野

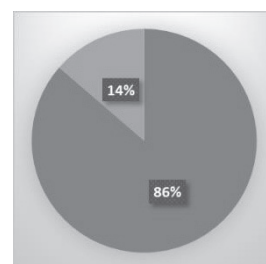
認定看護師 18 分野（特定・認定看護師は区別してカウント）

グループ構成：専門看護師、クリティカル、がん看護、専従・専任、ケアプロセス以上 5 グループ  
1 グループ 10～12 名で構成

### 3. アンケート結果（回答 44 名：回収率 88%）

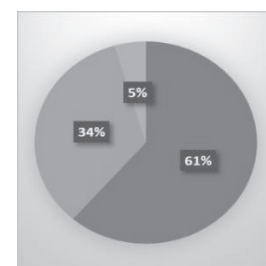
#### 1) 本日のミーティングはあなたにとって有意義な機会となりましたか？

- はい 38 名
- どちらともいえない 6 名
- いいえ 0 名



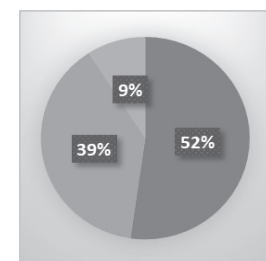
#### 2) 2 病院統合に向けた協同などについてイメージすることができましたか？

- はい 27 名
- どちらともいえない 15 名
- いいえ 2 名



#### 3) 専門領域間の 2 病院人事交流の機会があれば希望しますか？

- はい 23 名
- どちらともいえない 17 名
- いいえ 4 名



#### 【希望しますと回答した意見】

- ・他病院の様子、特徴、課題を知りたい。  
同一法人でありながら、2 病院の把握が十分できていない。
- ・文字だけでは伝わらないことが多く、顔を合わせ、声がきけるコミュニケーションの場は貴重だと思う。実際の現場を見てみたい。
- ・具体的に活動内容を聞き、意見交換することで、統合に向けた示唆を得たい。
- ・同じ名称の研修等、内容や方法について情報を交換し、同じ方向性を持って企画していきたい。

#### 【どちらとも言えないと回答した意見】

- ・人事交流に行く目的や、成果として何を出せるのか等、具体的なイメージがまだついていない。



- ・課題を明確にして人事交流をすることができれば、効果的なディスカッションができると考える。
- ・その時の生活状況による。これから担う世代の方から行くのがよいと思う。
- ・人事交流は良いと思うが長期間は難しい。2週間程度であれば、チーム活動や部署活動が経験できる。

#### 4) ミーティングに参加した感想（アンケートより抜粋）

- ・顔合わせができ、他の認定看護師の活動も知ることができて良かった。
- ・顔を見ながら話す機会がもてたことがとても有意義だった。短時間で深めることは難しかったため、また機会を持ちたいと感じた。次回開催も希望します。
- ・初めて顔を拝見する CNSの方とお話する機会が持てて良かった。今後につながれば良いと思う。
- ・様々な領域での悩みを共有することができた。多くの意見の中では、後進育成が課題と挙がっていたので、組織全体で考えていければと思う。
- ・マイナーな分野なので発言の機会をいただき感謝している。他の分野の話しが聞けて有意義だった。
- ・チーム活動日などにお互いに行き来できるような機会があると、より連携などのイメージや具体的内容が詰められると感じた。
- ・同じ領域や関連性の深い領域の人とミーティングできるとよい。
- ・テーマを決めて話せるとよいと思った。自分が興味あるグループに参加しディスカッションができれば、多角的な視点で考え、知識の充足へとつながると思う。
- ・マニュアルの共通化や可能な範囲で zoom を活用した研修の合同開催など検討してもよいと思った。

#### 4. まとめ

アンケート結果より、2病院合同ミーティングは、2病院統合をより具体的にイメージする上で効果的な機会だったと言える。特に、専門領域間の人事交流に関しては、52%の看護師が「参加を希望する」と回答しており、2病院、他者を知ることに対する意識の高さが伺えた。

また、各グループから提出されたミーティングシートには、今後の取組みとして以下の項目が記述されており、1時間の中でも具体的な検討がされていたことが分かった。

- 附属2病院における CNS ラダーの検討
- 2病院合同の勉強会、研修の開催と人材育成の体制作り
- 院内マニュアルや看護技術手順、患者指導ツール等の共通化
- 診療材料や薬剤の同一化
- 術後疼痛管理チームの立ち上げ

また、まだ自分たちが進むべきゴールがイメージできない、少人数の分野は今後どのように進めていけばよいのか分からないと言った懸念や、合同ミーティングの定期開催を希望する意見もあり、初回合同ミーティングの目標は概ね達成することができたと評価している。

今後は、2病院統合に向けて専門看護師、認定看護師たちがより具体的に、自主的に交流、協同することができる仕組みを作っていくことが、専門領域ワーキングの活動目標となると捉えている。

<専門領域ワーキングメンバー：☆は副センター長>

横浜市立大学附属市民総合医療センター	☆河原春代副看護部長、十文字美代子副看護部長
横浜市立大学附属病院	☆田中淳子副看護部長、畑千秋副看護部長

令和3年度 横浜市立大学附属2病院 看護部職員満足度調査

〔調査の概要〕

質問数	基本属性 7 問、応募属性 3 問、就業価値観 4 問、満足度 28 問、 その他・フリーコメント（総合満足、継続勤務年数、コロナ対応） 6 問
回答方法	択一式 または 記述
実施方法	紙による質問票へ回答し所属部署の所定の場所へ提出（投函）する。 提出された質問票は所属部署にて回収、看護部で取り纏め業者へ郵送する。
対象者	附属2病院へ勤務する看護師・助産師（看護師長職以上は除く。雇用形態は問わない）

今年度の実施にあたり大切にしたい事

- 1 職員エンゲージメントの向上・風通しの良い組織づくり  
依頼文とともに、昨年度の結果をどのように捉え今年度に繋げているかなどを文章化し、看護部からのメッセージとして文書で伝達する。
- 2 回収率の維持・向上  
対象者一人ひとりへアンケートへの協力を働きかけやすくするため、回収用袋へ対象者名簿を貼付するなど、各病院の状況に応じた工夫を実施する。
- 3 新型コロナウイルス感染症に関連した質問（2問）を継続  
新型コロナウイルス感染症患者の受入、感染予防のための行動制限など、様々な対応を求められている職員の要望や不満を把握する。またその姿勢を持ち続けている事を、間接的にはあるが、職員へ伝える機会とする。

〔附属病院 実施の概要〕

実施期間：令和3年10月5日～10月26日（10月5日看護師長会にて周知）  
対象者数：694名 回収数：668 回収率96.3%

〔センター病院 実施の概要〕

実施期間：令和3年10月12日～10月26日（10月12日看護師長会にて周知）  
対象者数：852名 回収数：607 回収率：71.2%

〔参考：過去3年間の実施状況〕

		令和元年 2019年	令和2年 2020年	令和3年 2021年
附属病院	対象者数	699	698	694
	回答者数	612	617	668
	回収率	87.6%	88.4%	96.3%
センター病院	対象者数	915	831	852
	回答者数	542	488	607
	回収率	59.2%	58.7%	71.2%

担当：梅津（附属5376）鈴木（附属6282）徳永（センター7751）

令和4年度 横浜市立大学附属2病院 看護部職員満足度調査

〔調査の概要〕

- 質問数 基本属性 7 問、応募属性 3 問、就業価値観 4 問、満足度 28 問、  
 その他・フリーコメント（総合満足、継続勤務年数、コロナ対応） 6 問
- 回答方法 択一式 または 記述
- 実施方法 紙による質問票へ回答し、所属部署の所定の場所へ提出（投函）する。  
 提出された質問票は所属部署にて回収後、看護部で取り纏め業者へ郵送する。
- 対象者 附属2病院へ勤務する看護師・助産師（看護師長職以上は除く。雇用形態は問わない）

今年度の実施にあたり大切にしたい事

- 1 職員エンゲージメントの向上・看護部からのメッセージ発信  
 昨年度の結果をどのように捉え今年度に繋げているかなどを文章化した看護部からのメッセージを依頼文とともに配布し、看護部の考えや思いを文書で伝達する。
- 2 経年比較のため質問内容を前年踏襲  
 新型コロナウイルス感染症に関連した質問（2問）についても継続する事で、職員の要望や不満を把握するとともに、その姿勢を持ち続けている事を、間接的に職員へ伝える機会とする。

〔附属病院 実施の概要〕

実施期間：令和4年10月12日～10月31日（10月11日看護師長会にて周知）  
 対象者数：719名 回収数：688 回収率：95.7%

〔センター病院 実施の概要〕

実施期間：令和4年10月17日～10月31日（10月11日看護師長会にて周知）  
 対象者数：837名 回収数：566 回収率：67.6%

〔参考：令和元年以降の実績〕

		令和元年 2019年	令和2年 2020年	令和3年 2021年	令和4年 2022年
附属病院	対象者数	699	698	694	719
	回答者数	612	617	668	688
	回収率	87.6%	88.4%	96.3%	95.7%
センター病院	対象者数	915	831	852	837
	回答者数	542	488	607	566
	回収率	59.2%	58.7%	71.2%	67.6%

担当：梅津（附属 5376） 舘脇（附属 6282） 徳永（センター 7751）

## 令和4年度 附属2病院人事交流の実施にむけて

附属2病院の人事交流は、附属病院とセンター病院の診療特性を活用し、より幅広い知識・経験を身につけあらゆる対象と状況に対応できる人材を育成することを目的に、平成30年度（2018年）より開始しました。その後人事交流は人財育成だけではなく、専門性が高い部署の看護の質向上・活性化、附属2病院間の異動、および附属2病院再整備への対応を円滑に推進するうえで有効と判断し、手術室、小児・母性領域（NICU含む）、精神領域、血液疾患領域を担当する看護師長とともに検討し、拡大実施に至っています。

令和4年度は、血液疾患領域を「がん領域」へ変更し、そしてクリティカル領域を追加し、拡大実施をめざします。

### 〔令和4年度 人事交流 実施の概要〕

実施期間：令和4年9月1日～令和5年2月末日

実施人数：実施部署・領域から1名ずつ選出する。但し、がん領域は2名まで可能とする。

実施部署および領域（各病院より7～8名、計14～16名）

①手術室、②小児病棟、③NICU、④産科病棟、⑤精神科病棟、⑥がん領域、⑦クリティカル領域

### 〔備考・その他〕

1 血液疾患領域は、次の理由により、がん領域へ拡大します。

- ① 看護基準や業務手順など、看護業務の実際に2病院の違いが小さく、また共通項が多い事。
- ② 先行実施領域以外の部署から人事交流を希望する職員のため、領域拡大を図る。

2 がん領域およびクリティカル領域で実施する場合の留意事項

- ① 人事交流におけるクリティカル領域とは、附属病院ICU、HCU、CCU、ACUと、センター病院GICU、HCU、CCU、EICU、救命病棟とします。

但し、附属病院の職員がセンター病院救命救急センターにて人事交流を実施する場合、救命救急のケアプロセスという視点から救命後方病棟を経験する事は可とします。

- ② 実施する部署については、当該者の希望は確認しますが、受け入れ環境を整えられる部署を優先し受け入れ病院にて決定します。
- ③ 人事交流は、開始日より夜勤を担う事が前提となっており、がん領域、クリティカル領域においても変更はありません。

### ※参考：人事交流 目的・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) 様々な機会を通し、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。

担当：鈴木（附属 6282） 徳永（センター 7751） 梅津（医・病 5376）

## 令和5年度 附属2病院人事交流の実施にむけて

附属2病院の人事交流は、附属病院とセンター病院の診療特性を活用し、より幅広い知識・経験を身につけあらゆる対象と状況に対応できる人材を育成することを目的に、平成30年度（2018年）より開始しました。その後人事交流は人財育成だけではなく、専門性が高い部署の看護の質向上・活性化、附属2病院間の異動、および附属2病院再整備への対応を円滑に推進するうえで有効と判断し、現在は領域を拡大し、手術室、小児・母性・NICU・精神・がん・クリティカルと7領域で実施しています。

令和5年度については、今までの課題や人事交流参加者の意見、人選の状況、附属2病院の人員の課題なども踏まえ、下記の通り実施します。

### 【令和5年度人事交流の概要】

実施期間：令和5年9月1日～令和6年2月末日

実施部署および領域（各病院より8名、計16名）

- ①手術室    ②小児病棟    ③産科病棟    ④精神科病棟    ⑤がん領域  
⑥クリティカル領域    ⑦循環器内科領域    ⑧整形外科領域

### 【備考・その他】

- 1) 人事交流におけるクリティカル領域とは、附属病院ICU、HCU、CCU、ACUと、センター病院GICU、HCU、CCU、EICU、救命病棟とする。但し、附属病院の職員がセンター病院救命救急センターにて人事交流を実施する場合、救命救急のケアプロセスという視点から救命後方病棟を経験する事は可とする。
- 2) 実施する部署については、当該者の希望は確認するが、受け入れ環境を整えられる部署を優先し、受け入れ病院にて決定します。
- 3) 人事交流は開始月より夜勤を担う事が前提であり、どの領域においても変更はありません。
- 4) 人選のタイミングについて  
上記8領域の担当師長は前年度末に人選を行い、本人の了承を得る。その事を踏まえて、PNSや部署での役割を考え、次年度に繋いでいく。
- 5) 全体の流れについて（変更点）
  - ① 前年度末（3月末）に人事交流参加者名簿を作成する。
  - ② 7月中に交通費の申請を各病院人事担当へ送付する。
  - ③ 8月に参加者への全体オリエンテーションを実施する（院内、2病院間顔合わせ・事業説明・手続き説明）。
  - ④ 8月に受入部署師長へオリエンテーションを実施する（人事交流目的と受け入れ体制の確認）。
  - ⑤ 人事交流開始日のオリエンテーション内容として下記を実施する。  
（看護部概要説明・各申し込み・院内案内・電子カルテ操作など約半日所要程度の内容）
  - ⑥ 9月末に人事交流参加者ミーティングを実施する。
  - ⑦ 人事交流参加者の気づき、2病院間の違い、調整したことや課題など領域ごとに年々積み上げられるようシート（指定の様式なし）を作成し、対象看護師長間で申し送る。



## 6) NICU について

NICU は、2020（令和2）年より人事交流を開始し、計6名の方が経験した状況にある。  
令和5年度は統合に向けた課題整理にあてるため休止し、令和6年度より再開する。

※参考：人事交流 目的・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) 様々な機会を通し、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。

担当：舘脇（附属 6282） 徳永（センター 7751） 梅津（医・病 5376）



## 人事交流・人事異動 実績(2023.3現在)

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	助産師・看護師の別	異動
1	附属	ICU	センター	EICU	2018年11月1日	2019年4月30日	6か月	看護師	
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	助産師	
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	看護師	
4	附属	ICU	センター	EICU	2019年9月1日	2020年2月29日	6か月	看護師	
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	看護師	
6	附属	NICU	センター	NICU	2020年9月1日	2021年8月31日	1年	看護師	
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	看護師	令和3年(2021)4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	看護師	
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	看護師	令和3年(2021)4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	看護師	令和4年(2022)4月
11	センター	NICU	附属	NICU	2020年9月1日	2021年2月28日	6か月	看護師	
12	附属	6-4病棟	センター	7-2病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	令和5年(2023)4月予定
13	センター	7-2病棟	附属	6-4病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	令和5年(2023)4月予定
14	附属	6-2病棟	センター	9-2病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	助産師	
15	センター	9-2病棟	附属	6-2病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	助産師	
16	附属	NICU	センター	NICU	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
17	センター	NICU	附属	NICU	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
18	附属	6-1病棟	センター	13-1病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
19	センター	13-1病棟	附属	6-1病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
20	附属	8-3病棟	センター	13-2病棟	2021年9月1日	2022年3月31日	6か月	看護師	令和4年(2022)4月
21	センター	9-1病棟	附属	7-4病棟	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
22	附属	手術室	センター	手術室	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
23	センター	手術室	附属	手術室	2021年9月1日	2022年2月28日	6か月	看護師	
24	附属	6-1病棟	センター	13-1病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
25	センター	13-1病棟	附属	6-1病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
26	附属	NICU	センター	NICU	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
27	センター	NICU	附属	NICU	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
28	附属	6-2病棟	センター	9-2病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	助産師	
29	センター	9-2病棟	附属	6-2病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	助産師	
30	附属	6-4病棟	センター	7-2病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
31	センター	7-2病棟	附属	6-4病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
32	附属	7-4病棟	センター	11-2病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
33	センター	11-2病棟	附属	7-4病棟	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
34	附属	ICU	センター	GICU	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
35	センター	GICU	附属	ICU	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
36	附属	手術室	センター	手術室	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	
37	センター	手術室	附属	手術室	2022年9月1日	2023年2月28日	6か月	看護師	

## 人事交流 合同活動報告会

人事交流については、横浜市立大学の中期目標・年度計画において「2病院間の人事交流を推進する」と明記されるなど、附属2病院の再整備構想を検討する中で重要な取組の1つとなっています。看護部においては、人事交流を平成30年度より開始し、これまで11名の方が実施しました。今後、人事交流の理解を深め継続して実施・推進するため、人事交流を経験した方の体験や学び、終了後の活動等を共有する報告会を開催します。

開催日時：令和3年6月10日（木）17:30～18:30

開催方法：ZOOM（事前予約制）によるWEB開催

発表者：人事交流を実施した方、看護学科への派遣を経験した方 計5名

勤務の取り扱い 発表者5名 勤務扱い

発表者以外の参加者：勤務の取り扱いなし

### スケジュール

時 間	内 容	備 考
17:30～17:35	オリエンテーション	
17:35～18:15	発表：人事交流を経験して～学び、その後の活動～ ①附属より2020年センターEICUへ 矢沢 瑞穂さん ②センターより2020年附属NICUへ 篠塚 春奈さん ③附属より2020年センター13-2病棟へ 小松沙織さん ④センターより2020年附属7-3病棟へ 松本 大さん ⑤附属より2020年度まで看護学科へ 榎倉朋美さん	PP使用 事前配布資料なし  一人5分 質疑 3分
18:15～18:30	コメント 発表者の部署師長より（5名） 総括副看護部長より	一人2分
18:30	終了	アンケート送信

### 備考・留意事項

- 1 発表者は、附属第2・3会議室またはセンター6階会議室より報告する。
- 2 発表者以外の参加者はそれぞれZOOMへ接続する。、その際は、部署共有のPCを用いカンファレンスルーム等で接続するなどし、個人の携帯等は使用しない。
- 3 発表者以外の参加者のPCなどについては、病院毎に調整・周知する。
- 4 アンケートはFORMSで準備する。

担当：鈴木（附属看護部 6282）徳永（センター看護部 7751）梅津（医・病 職員課 5376）

## 人事交流 合同活動報告会 実施報告

### 〔開催概要〕

開催日時：令和3年6月10日（木）17:30～18:50（修了予定時間 18:30）

開催方法：ZOOM

内 容：人事交流を実施した5名の方から体験内容およびその後の活動について報告

参加状況：PC56台が接続。1台のPCで複数名の参加あり。

### 〔アンケート結果〕（詳細は別添アンケート結果参照）

ZOOMチャット機能を活用し、Formsにてアンケートを実施、計35名より回答を得た。

今回の報告会が、「人事交流を経験した方のチャレンジやその後の活動を知る機会となったか」の問いに回答者全員が「知る機会となった」と回答し、その理由として「人事交流の目的や具体的な学び、課題が明確だった」「具体的な学びを聞くことができた」と多くの方が回答していた。

また「今後、人事交流を経験したいと思うか」の問いに対しては、「できるだけ早期に人事交流を経験したい」7名（20.0%）、「2～3年以内に人事交流を経験したい」4名（11.4%）、「将来、人事交流を経験したい」11名（31.4%）、「積極的に人事交流を経験しようとは思わない」6名

（17.1%）、「無回答」7名（20.0%）であり、6割強の方が人事交流実施に前向きな回答であった。その理由として「病院の違いを知る機会」「2病院統合にむけて、お互いの病院の強みを生かしていきたい」などがあげられていた。一方で「積極的に人事交流を経験しようとは思わない・無回答」を選択した理由として、「年齢的な理由」や「若い年代を人事交流させたい」があげられていた。

その他、自由記載欄へは感想のほか、報告会運営上の課題に対するコメント、現在の実施期間のルール「半年間の実施」に対する意見があった。

### 〔まとめ〕

今回、平成30年度より開始し11名の方が実施した人事交流について、実施者の経験や活動を知る事、そして報告内容を共有する事を通して人事交流の理解を深め、継続・拡大に繋げる事を目標に報告会を開催した。

参加者は、人事交流実施者の経験・体験やその後の活動について知る機会となったとアンケートへ回答しており、周知という点において目標は概ね達成できたと思われた。また人事交流を経験したいと考えた方が6割強という結果から、今後の希望者増に少し期待をもてると思われた。報告者にとっては自身の活動を振り返る機会となると同時に、質疑や現所属師長からのコメントを通して再考し成長につながる機会となったと思われた。

その他欄へ、人事交流の実施期間について、半年間を肯定する意見と短期間での実施を希望する意見があった。短期間の研修や見学は以前より必要に応じて実施されており（例：センターから附属へロボット支援下手術について、附属からセンターへ入院時支援体制について）、すでにルーティン化されている。そのため人事交流においては「交流先の理解を深める・関係づくりができる」「交流先で夜勤を実施する」などを目標に実施期間を半年と設定し、必要に応じて延長している。ご意見から、この制度についてまだ周知が不足していると考えられ、様々な機会を通して理解を求めていく必要があると思われた。

全体を通しては、1台のPCから複数名が視聴したケースはあったが接続PCが56台であり参加者が少なかった事、参加者数の把握、アンケートへの回答数が少なかった事、時間管理、ZOOM参加の仕方（カメラオフの方が多かった事）などが課題として表出した。次回このような企画の際には、参加のルールを周知するなど今回の課題をふまえ提案し、よりスムーズな運営に努める。

担当：鈴木（附属）徳永（センター）梅津（医・病）

## 人事交流 合同活動報告会

人事交流の理解を深め継続して実施・推進するため、人事交流を経験した方の経験や学び、終了後の活動等を共有する報告会を開催します。

開催日時：令和4年5月24日（火）、31日（火）17:30～18:50（予備日6月7日）

開催方法：ZOOM（事前申込制）によるWEB開催（ID 870 0782 3660 パスコード：664180）

<https://us02web.zoom.us/j/87007823660?pwd=MG5ScUFRcEJFYnhqRFhlMDhTaXhyUT09>

テーマ：人事交流を経験して～経験と学び、その後の活動～

場所（発表者のみ集合）：附属病院：第1会議室（5/24）、第4・5会議室（5/31）

センター病院：6階会議室（5/24）、6階会議室（5/31）

勤務の取り扱い：発表者は勤務扱い、発表者以外の参加者は勤務の取り扱いなし

### スケジュール

5月24日		5月31日		備考
17:30～ 17:40	オリエンテーション （本日のスケジュール、人事交流の制度）	17:30～ 17:40	オリエンテーション （本日のスケジュール、人事交流の制度）	
17:40～ 17:45	開催あいさつ 附属 館脇副看護部長	17:40～ 17:45	開催あいさつ センター 徳永副看護部長	
17:45～ 18:05	1群：産科領域 司会：附属6-2病棟 近藤師長 ①附属：荒川ゆかりさん ②センター：津下菜々美さん 質疑 総評：センター9-2病棟 豊田師長	17:45～ 18:05	1群：手術室 司会：センター手術室 斉藤師長 ①センター：荒井優美さん ②附属：村上素子さん 質疑 総評：附属手術室 我妻師長	PPT使用 事前配布資料なし 発表5分 1群18分+ 交代2分
18:05～ 18:30	2群：NICU 司会：センターNICU 奥川師長 ①センター：池上未来さん ②附属：宮澤早季さん ③附属：石川美由紀さん 質疑 総評：附属NICU 鈴木師長	18:05～ 18:25	2群：精神科領域 司会：附属6-4病棟 柴田師長 ①附属：菅原真菜美さん ②センター：須藤立己さん 質疑 総評：センター7-2病棟 菅家師長	紙媒体アンケートは事前に看護師長へ送信し、直接入力できないスタッフへ配布（可能な範囲で対応）・回収。後日、事務局にて入力。
18:30～ 18:55	3群：小児領域 司会：附属6-1病棟 村野師長 ①附属：河村嘉子さん ②センター：佐々木純子さん ③附属：間邊 健さん 質疑 総評：センター13-1病棟 金尾師長	18:25～ 18:45	3群：がん領域 司会：センター9-1病棟 西口師長 ①センター：櫻庭睦美さん ②附属：平林光子さん 質疑 総評：附属7-4病棟 小山師長	
18:55～ 19:00	開催あいさつ センター 徳永副看護部長	18:45～ 18:50	開催あいさつ 附属 館脇副看護部長	
19:00	終了・アンケートURL送信	18:50	終了・アンケートURL送信	

### 備考・留意事項

- 1 発表者以外の参加者はそれぞれZOOMへ接続する。その際、個人の携帯等は使用しない。
- 2 アンケートはFORMSで準備し、URLを送信する。紙媒体も準備し、
- 3 出席者はチャット欄へ所属・氏名を入力（1台のPCより複数の入力可）し、それを出席者数として集計する。

R3年度担当：鈴木（附属看護部 6282）徳永（センター看護部 7751）梅津（医・病 職員課 5376）

R4年度担当：館脇（附属看護部 6282）徳永（センター看護部 7751）梅津（医・病 職員課 5376）

## 人事交流 合同活動報告会 実施報告

### 〔開催概要〕

開催日時：令和3年6月10日（木）17:30～18:50（修了予定時間 18:30）

開催方法：ZOOM

内 容：人事交流を実施した5名の方から体験内容およびその後の活動について報告

参加状況：PC56台が接続。1台のPCで複数名の参加あり。

### 〔アンケート結果〕（詳細は別添アンケート結果参照）

ZOOMチャット機能を活用し、Formsにてアンケートを実施、計35名より回答を得た。

今回の報告会が、「人事交流を経験した方のチャレンジやその後の活動を知る機会となったか」の問いに回答者全員が「知る機会となった」と回答し、その理由として「人事交流の目的や具体的な学び、課題が明確だった」「具体的な学びを聞くことができた」と多くの方が回答していた。

また「今後、人事交流を経験したいと思うか」の問いに対しては、「できるだけ早期に人事交流を経験したい」7名（20.0%）、「2～3年以内に人事交流を経験したい」4名（11.4%）、「将来、人事交流を経験したい」11名（31.4%）、「積極的に人事交流を経験しようとは思わない」6名

（17.1%）、「無回答」7名（20.0%）であり、6割強の方が人事交流実施に前向きな回答であった。その理由として「病院の違いを知る機会」「2病院統合にむけて、お互いの病院の強みを生かしていきたい」などがあげられていた。一方で「積極的に人事交流を経験しようとは思わない・無回答」を選択した理由として、「年齢的な理由」や「若い年代を人事交流させたい」があげられていた。

その他、自由記載欄へは感想のほか、報告会運営上の課題に対するコメント、現在の実施期間のルール「半年間の実施」に対する意見があった。

### 〔まとめ〕

今回、平成30年度より開始し11名の方が実施した人事交流について、実施者の経験や活動を知る事、そして報告内容を共有する事を通して人事交流の理解を深め、継続・拡大に繋げる事を目標に報告会を開催した。

参加者は、人事交流実施者の経験・体験やその後の活動について知る機会となったとアンケートへ回答しており、周知という点において目標は概ね達成できたと思われた。また人事交流を経験したいと考えた方が6割強という結果から、今後の希望者増に少し期待をもてると思われた。報告者にとっては自身の活動を振り返る機会となると同時に、質疑や現所属師長からのコメントを通して再考し成長につながる機会となったと思われた。

その他欄へ、人事交流の実施期間について、半年間を肯定する意見と短期間での実施を希望する意見があった。短期間の研修や見学は以前より必要に応じて実施されており（例：センターから附属へロボット支援下手術について、附属からセンターへ入院時支援体制について）、すでにルーティン化されている。そのため人事交流においては「交流先の理解を深める・関係づくりができる」「交流先で夜勤を実施する」などを目標に実施期間を半年と設定し、必要に応じて延長している。ご意見から、この制度についてまだ周知が不足していると考えられ、様々な機会を通して理解を求めていく必要があると思われた。

全体を通しては、1台のPCから複数名が視聴したケースはあったが接続PCが56台であり参加者が少なかった事、参加者数の把握、アンケートへの回答数が少なかった事、時間管理、ZOOM参加の仕方（カメラオフの方が多かった事）などが課題として表出した。次回このような企画の際には、参加のルールを周知するなど今回の課題をふまえ提案し、よりスムーズな運営に努める。

担当：鈴木（附属）徳永（センター）梅津（医・病）



## 令和3年度 附属2病院 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4年2月19日（土）9:30～12:00（グループワーク開催日）

場 所：学生は、インターネット環境のある場所を各自で選択

附属病院関係者：看護棟402号室（又は4階第2会議室）、

センター病院関係者：本館4階会議室

対 象：横浜市立大学医学部看護学科3年次生で修学資金を申請した学生70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	西口師長	15分 事前配信	「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」
講義2	土岐師長	15分 事前配信	「大学病院の特徴と役割～今、附属2病院で展開・推進している事業を通して理解する～」
講義3	梅津	10分 後日配信	「採用試験について 今後のスケジュールと準備」
グループワーク		150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			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～

### グループワーク当日のタイムスケジュール

時 間	内 容	
9:30 ～ 10:00	オリエンテーション	参加確認確認（各自、学生番号と名前をチャットへ入力） 企画の主旨、グループワークの進め方を説明（10分） ファシリテーター、事務局メンバー自己紹介（一人1分・20名）
10:00 ～ 10:45	グループワーク (30分+15分)	5名を1グループとし（計14グループ）一人のファシリテーターが担当 ZOOMのブレイクアウトセッションを活用、各自指定されたルームへ移動。 ファシリテーターはメンバーが揃った段階で開始する。 残り15分でファシリテーターは交代し、Q & Aなど
10:45 ～ 11:30	発表 コメント	グループ毎に発表（どのような話がでたか、等）2分以内（約30分） ファシリテーターは、発表後1分以内でコメント（約15分）
11:30 ～ 11:40	コメント	担当者（佐藤教授、副看護部長）より感想・コメント 各3分以内
11:40 ～ 11:50	個人ワーク説明	佐藤教授より キャリア0.について説明
11:50 ～ 12:00	まとめ	講義3の視聴、個人ワーク締め切り、アンケート提出について説明し終了

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 鈴木（附属病院看護部 MPS6282）

徳永（センター病院看護部 MPS7751）

佐藤（看護学科 MPS6406）



## 令和3年度 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70名

内 容：講義、グループワーク、個人ワーク

内 容		時間配分	テーマ
講義1	2月 第1週配信	15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」
講義2		15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	15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(2/19)		150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)			1 卒業後の進路選択に向けた自己の分析
			2 『キャリア0.』の視点から捉えた自己の現状と課題

### 〔参加・提出状況〕

内 容		実績	備 考
講義 1	3 月 8 日 視聴終了	42 名	60.0%
講義 2		40 名	57.1%
講義 3		36 名	51.4%
グループワーク (2/19)		64 名	91.4% 事前連絡有：4 名 事後連絡有：1 名 連絡なし：1 名
GW 当日アンケート		56 名	当日回答 51 名、後日回答 5 名
個人ワーク(2/28 締切)		53 名	75.7% GW 欠席者の内、個人ワーク実施者：1 名、締切後提出 1 名

### 〔GW当日アンケート結果（概要）〕

アンケート対象者64名 回答数56 回収率87.5%

①今日のグループワークを通して看護師として働くという事や今努力できる事を考えることができましたか？

できた	52	少しできた	4	できなかった	0
-----	----	-------	---	--------	---

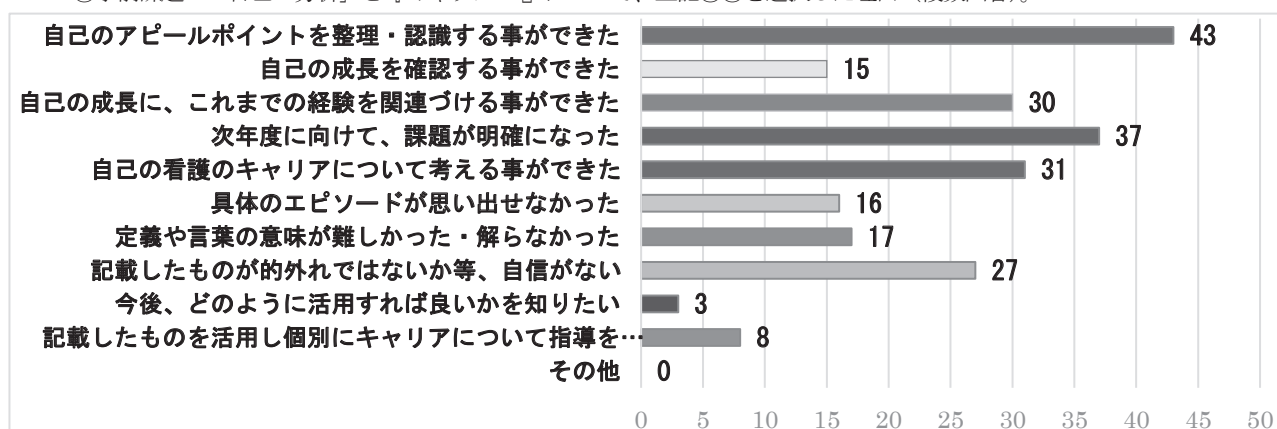
②事前課題の「自己の分析」と『キャリア0.』は、グループワークに役立ちましたか？

役に立った	36	少し役に立った	17	役に立たなかった	2
-------	----	---------	----	----------	---

③事前課題の「自己の分析」と『キャリア0.』は、今後の受験に役立てることができそうですか？

役に立つと思う	46	少し役に立つと思う	10	役に立たないと思う	0
---------	----	-----------	----	-----------	---

④事前課題の「自己の分析」と『キャリア0.』について、上記②③を選択した理由（複数回答）。



アンケートでは、「看護師として働くという事や今努力できる事を考えることができましたか」について、初めて導入した「YCU 看護学科『キャリア0.』 目指す人材像」（『キャリア0.』）に対する率直な意見・感想について質問した。

「看護師として働くという事や今努力できる事を考えることができたか」については、回答者全員が「できた」「少しできた」と回答し、またその理由を記述する設問へ50名の方が回答した。記述内容からは、実際に附属2病院で勤務する看護師や他の学生とのディスカッションを通して、視野の広がりや将来像のイメージづけができたなど、肯定的な意見が殆どであった。「看護学科キャリア0.」についても同様に、今後に「役立つ」「少し役立つ」と全員が回答し、意見・感想の設問へ40名の方が回答した。回答および記述内容からは、このワークを通してこれまでの学びや経験をエピソードとともに振り返る事ができた、客観的に自分を見つめなおした、最終学年の目標に向けて良いモチベーションとなったなど、学生にとって良い機会となった事が伺えた。一方で、記載したものに自信がない、定義や言葉の意味が難しいという意見があった。

#### 〔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。4年目の今年度は、よりよい自己分析ができるよう、個人ワークへ『キャリア0.』を取り入れた。

講義動画の視聴は、講義1は42名、講義2は40名、講義3は36名、グループワークの参加者は64名、個人ワークの提出は52名であり、全て参加・実施した方は15名（21.4%）であった。

講義については、視聴数が伸びないという結果であった。特に講義3の視聴は51.4%に留まっているが、ガイダンスのアンケートを通して表出した採用試験に対する疑問・不安に対応する内容であったため、興味・関心を持ってないと認識された事は残念であった。

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2参照）から、参加者全員が有意義な時間を持てた事が示された。またグループワークを支援したファシリテーターからは「学生のうちから看護師になる自分について考えることができ、今後の行動に繋がると思う」

「学生に関わることで自身を振り返るきっかけにもなった」「新採用者を受け入れる準備に役立つ」などの肯定的な意見・感想がきかれた。一方でファシリテーターへの負担を考慮し、配信講義および個人ワーク内容について詳細な説明は実施しなかったが、事前に知りたかったという意見もあり、次年度以降の課題である。

個人ワークは、12月に開催された就職ガイダンス（看護学科主催）において、事前課題として説明し、GW終了後に見直しを行い追記・修正して提出する事とした。その結果52名（74.3%）の方から提出されたが、しっかりと記載されており、真剣に取り組んだ様子が伺えた。アンケートでは「自己のアピールポイントを整理・認識する事ができた」「次年度に向けた課題が明確になった」と7割以上の方が回答しており、最終学年や就職試験前の取組として有効と思われた。

以上より、このセミナーは「看護学科会生が附属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、そして『キャリア0.』を活用し、自身のこれまでのキャリアを振り返り最終学年に向け課題を明確にする」を目標に開催したが、概ね目標は達成、継続開催が望ましいと考える。また副次的ではあるが、①令和5年には、『キャリア0.』を活用し自信のキャリアを考えてきた方が附属2病院でYCU-Nを活用する事になり、キャリア支援という側面において看護学科と附属2病院の連携強化、②ファシリテーターを実習指導者講習会修了生の中から選出する事により学びを活かす機会となり、さらに部署の受入体制の整備に役立てる事ができる、以上の2点についてプラスの効果があったと考えられた。

#### 〔資料〕

- 1 アンケート結果
- 2 就職支援セミナー参加状況（個人別）

担当：看護学科生の就職支援と定着促進WGメンバー

鈴木（附属病院看護部 MPS6282）徳永（センター病院看護部 MPS7751）

佐藤（看護学科 MPS6406）梅津（医学・病院統括部 職員課）

## 令和4年度 附属2病院 就職支援セミナー実施要領

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5年2月18日(土)9:00~11:30(グループワーク開催日)

場 所:学生は、インターネット環境のある場所を各自で選択

附属病院関係者:第1・2・3会議室

センター病院関係者:本館4階・6階会議室

対 象:横浜市立大学医学部看護学科3年次生で修学資金を申請した学生 55 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	土岐師長	約15分 事前配信	「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」
講義2	竹井師長	約15分 事前配信	「大学病院の特徴と役割～今、附属2病院で展開・推進している事業を通して理解する～」
講義3	梅津	約10分 後日配信	「採用試験について 今後のスケジュールと準備」
グループワーク		150分	グループワークテーマ ①「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 ②座談会:附属2病院に勤務する先輩から仕事の実際や職場の雰囲気を知りたい
個人ワーク			看護のキャリアを考えるための自己分析 1 卒業後の進路選択に向けた自己分析 2 YCU 看護学科『キャリア0.』の視点から捉えた自己の現状と課題

### その他・備考

#### 1 対象者への周知

対象者へ、看護学科主催ガイダンスの際に口頭で、またメールにて案内する。

メールの配信は、医学教育推進課へご協力を依頼する。

#### 2 ファシリテーターについて

臨床実習指導者講習会修了者などを中心に、各病院より6名ずつ計12名を選出する。

事前に各病院にて、個人ワークの概要、グループワークの進め方などオリエンテーションを実施する。

#### 3 個人ワークについて

個人ワーク「看護のキャリアを考えるための自己分析」は、事前に取り組み、当日持参する。

グループワーク終了後、追記等行い、提出する。

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 館脇(附属病院看護部 MPS6282)

徳永(センター病院看護部 MPS7751)

佐藤(看護学科 MPS6406)

令和4年度 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 52 名

内 容：講義、グループワーク、個人ワーク

内 容		時間配分	テーマ
講義 1	2 月 第 1 週配信	15 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」
講義 2		15 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	15 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(2/18)		150 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)			1 卒業後の進路選択に向けた自己の分析
			2 『キャリア 0.』の視点から捉えた自己の現状と課題

〔参加・提出状況〕

内 容		実績	備 考
講義 1	2 月 28 日 視聴終了	35 名	67.3%
講義 2		30 名	57.7%
講義 3		24 名	46.2%
グループワーク (2/18)		32 名	61.5% 事前連絡有：3 名 当日連絡有：2 名 連絡なし：15 名
GW 当日アンケート		13 名	回収率 40.6%
個人ワーク(2/28 締切)		29 名	55.8% GW 欠席者の内、個人ワーク実施者：5 名

〔GW当日アンケート結果（概要）〕

アンケート対象者 32 名 回答数 13 回収率 40.6%

①今日のグループワークを通して看護師として働くという事や今努力できる事を考えることができましたか？

できた	10	少しできた	3	できなかった	0
-----	----	-------	---	--------	---

②事前課題の「自己の分析」と『キャリア 0.』は、グループワークに役立ちましたか？

役に立った	6	少し役に立った	6	役に立たなかった	1
-------	---	---------	---	----------	---

③事前課題の「自己の分析」と『キャリア 0.』は、今後の受験に役立てることができそうですか？

役に立つと思う	10	少し役に立つと思う	3	役に立たないと思う	0
---------	----	-----------	---	-----------	---

④事前課題の「自己の分析」と『キャリア 0.』について、上記②③を選択した理由（複数回答）。

自己のアピールポイントを整理・認識する事ができた	8
自己の成長を確認する事ができた	3
自己の成長に、これまでの経験に関連づける事ができた	3
次年度に向けて、課題が明確になった	8
自己の看護のキャリアについて考える事ができた	9
具体のエピソードが思い出せなかった	3
定義や言葉の意味が難しかった・解らなかった	5
記載したものが的外れではないか等、自信がない	3
今後、どのように活用すれば良いかを知りたい	2
記載したものを活用し、個別にキャリアについて指導を受けたい	0
その他	0



## 〔まとめ〕

### Ⅰ 企画内容について

3年次生上半期に附属2病院への就職を決め、修学資金の貸与を申請した学生を対象に平成 30 年度より開始し、5回目の開催である。今年度、3つの講義動画、キャリアポートフォリオ（「YCU 看護学科キャリア0.」と自己分析シートを組み合わせた書式）での個人ワークは継続、グループワークについては後半を座談会へ変更、また 2 回のグループワークの発表を学生が積極的に実施できるよう変更し開催した。時系列では、2つの講義動画視聴と個人ワークへ事前に取り組んでからグループワークへ参加し、その後1つの講義動画の視聴と個人ワークを修正し提出するという流れである。

アンケートからは「今日のグループワークを通して看護師として働くという事や今努力できる事を考えることができた」「個人ワークは今後の受験に役立てることができると思う」と回答があり、また個人ワークに対しては「自己の看護のキャリアについて考える事ができた」「次年度に向けて、課題が明確になった」「自己のアピールポイントを整理・認識する事ができた」と多くが回答しており、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事に繋がったと考えられた。

講義動画については、就職において必要な内容を収録しており、教員からも大切な内容という評価を得ているため継続しているが、例年、視聴率が低くとどまり課題である。

ファシリテーターについては、臨床実習指導者講習会修了者を中心に各病院より選出しているが、「自己分析シートを自分のものとして活用できていること、課題をみつけてすでに能動的に取り組みはじめていることに感心した」「自分が学生だった頃にこのようなテーマで考える機会はなく、意識してこなかったが学生の意見を多く聞くことができ、目標をもって取り組んでいることを多く知ることができて良かった」など、現在の看護学科のキャリア教育を理解する機会となっていた。また「私自身、勉強になる事が沢山あった。これからもこういった学生さんや新人さんをサポートできるよう頑張っていきたい」など、今後の活動に活かすヒントを得た方もおり、有意義な時間となっていた。

### 2 学生の参加状況について

対象者へは、看護学科主催ガイダンスにて口頭で説明するほか、案内メール、講義配信メール等を活用し、グループワークの日程や欠席する場合の対応について案内していたが、グループワーク当日連絡なく欠席する方が15名あった。成績および採用試験への影響はないと説明している事で、連絡なく欠席する事への抵抗感が小さくなったと思われた。また、今回の企画内容すべてに参加しなかった方は13名であり、対象者の4割を占めていた。昨年度も同形式にて実施しているが、全ての内容に参加しなかった方は対象者70名中1名である事から、学生の参加状況については課題が残された。

看護学科 学生支援委員会においては、この結果に対し「内容については問題なく、寧ろ良い内容である」「原則、全員参加が望ましい」「採用試験には関係しない等の説明は削除でよい」などを共通認識・確認している事から、次年度は「原則参加」を前提に企画を検討する。

## 〔資料〕

- 1 アンケート結果（GW 参加者アンケート、ファシリテーターアンケート）
- 2 就職支援セミナー参加状況（個人別）

担当：看護学科生の就職支援と定着促進WGメンバー

館脇（附属病院看護部 MPS6282）徳永（センター病院看護部 MPS7751）

佐藤（看護学科 MPS6406）梅津（医学・病院統括部 職員課）

## 話そうDAY～看護学科教員とWEBで個別に話しましょう～ 報告書

ホームカミングデイ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～」を実施しましたので報告する。

### 〔実施結果〕

希望者 1名 実施者0名

※昨年度実施結果：希望者 5名 実施者2名（附属病院1名、センター病院1名）

### 〔まとめ〕

この企画は、昨年度、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、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にホームカミングデイに代わるイベントとして企画したものであり、今年度は2年目のものである。

昨年度、参加した卒業生・教員から肯定的な意見・感想が聞かれていたが、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いという結果であった。今年度は、さらにその状況が顕著となり、元気のある卒業生は主体的に教員と連絡を取り合い、一方で試用期間延長など成長に努力を要する卒業生は希望しないという結果であった。

この2年間の参加者数、参加にむけ個別アプローチを要する状況であった事、また看護学科卒業生と教員の親睦については同窓会が主体となる企画がある事から、この企画は今年度をもって終了する。なお、卒業生から希望が出された場合は、随時、希望に応じて看護学科教員へ繋ぐなどし、交流を継続できるよう対応する。

### ※参考：企画の概要

#### 目 的

- 1 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。
- 2 附属2病院へ就職した卒業生が、教員との交流を通して支援を受けることができる。
- 3 附属2病院へ就職した卒業生と教員の、相互の交流を促進する。

対 象 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。

（対象者の希望に応じ、日時・場所の調整が可能であれば、直接面会も可）

開催期間 試用期間延長が決定する時期（9月中旬～10月下旬）

#### ※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。

担当：看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング

鈴木（附属 6282）徳永（センター 7551）佐藤（看護学科 6406）梅津（職員課 5376）



## 看護学科2年次生対象 イベント

就職活動の方法には、WEBを活用した情報収集、企業主催ガイダンスへの参加などがありますが、学生にとって身近な先輩からの体験談は大変参考になるものです。しかしながらこのコロナ禍、行動制限により先輩後輩といった縦の関係をつくり難く、先輩から直接話を聞く機会を持ちにくい学生が多くなっています。

一方、看護学科生対象の修学資金は3年次6月～8月が申請期間であるため、その直前の春休みを中心とした時期(2年次終了の時期)には、ご自身のキャリアを考えはじめる必要があります。

このような状況より、修学資金を申請する前の時期に卒業生のお話を直接聞く機会として、2年次生対象のイベントを企画・開催します。

テーマ:卒業生より直接話を聞きましょう!就職活動から就職、そして今のお話し

開催日時 令和5年2月22日(水)9時30分～11時(90分)

対 象 看護学科2年次生で参加を希望する方(最大100名)

内 容 パネルディスカッション形式にて附属2病院に勤務する卒業生スタッフ4名が質問に対応するイベントのねらい

- ①卒業生の体験談を通して、不安や疑問を小さくすることができる。
- ②附属2病院で勤務する卒業生の就職後の姿や活躍の実際を知る。
- ③高度急性期医療を提供する大学病院で、将来働く事を考えるきっかけになる。
- ④3年次から修学資金を申請する事について考えるきっかけとなる。
- ⑤自己分析するきっかけとなる。
- ⑥附属2病院を知る(研究する)きっかけとなる。

### イベント当日のタイムスケジュール

時 間	内 容	備 考
9:30～9:40	開催オリエンテーション・担当者の紹介	司会:職員課担当課長
9:40～9:50	病院概要・看護部概要(各病院5分)	採用・育成担当師長
9:50～10:10	司会者・パネリスト紹介 一人ずつお名前と所属を発表 パネリストは自己紹介と次の①～②のうち指定の1つコメント ①なぜ市大病院を就職先に選択しかた? ②配属の希望をどのように決めたか?	附属 ①助産師 ②がん看護に関わる看護師 センター ③手術室看護師 ④救命系の看護師
10:10～10:40	事前にいただいた質問から選択したものから質疑応答	司会:採用・育成担当師長
10:40～10:50	参加者へエール(一人1分程度) ・パネリスト4名、担当者3名	司会:職員課担当課長
10:50～11:00	まとめ ・修学資金の貸与申請時期について説明 ・アンケート依頼	

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 館脇(附属病院看護部 MPS6282)

徳永(センター病院看護部 MPS7751)

佐藤(看護学科 MPS6406)

## 看護学科2年次生対象 イベント報告

### 〔イベント概要〕

テーマ:卒業生より直接話を聞きましょう!就職活動から就職、そして今のお話し

開催日時:令和5年2月22日(水)9時30分~11時(90分)

対 象:看護学科2年次生で参加を希望する方

内 容:パネルディスカッション形式にて附属2病院に勤務する卒業生スタッフ4名が質問に対応する  
事前に Forms にて出欠および質問を確認。当日は ZOOM を活用。

### 〔参加状況・アンケート結果〕

#### 1 参加状況

申込者数:16名 当日参加者数:14名(内1名は事前申込無し)

#### 2 アンケート結果(概要・アンケート回答数:10)

1) 本日のイベントを通して、疑問点を解決する事ができましたか?

解決した 8    少し解決した 2    あまり解決しなかった 0

2) 設問1の理由(抜粋・要約)

実際に働いている先輩方から詳しいお話を聞くことができて、とても参考になった

病院で働き始めてからの生活や勤務状況、入職後の勉強やキャリアなど知ることができた

自分自身の将来のことについてしっかりと考えることができた

自分の領域を絞って考えていたので、もう少し視野を広げてみようと思った

### 〔まとめ〕

#### 1 企画内容について

修学資金の申請が3年次6月であることから、看護学科生2年生を対象に、卒業生の話を直接聞く機会を初めて企画した。参加者から事前に寄せられた質問を中心にパネリスト4名が回答する形式であったが、実体験に基づく先輩看護師の話は、参加者の疑問や不安の解消に繋がるなど、とても参考になった様であった。先輩看護師は「市大看護学科の卒業生で経験1から3年程度の学生時代の記憶がまだ新しい方」とし、学生が興味を持つ領域から重複しないように選出した事で、話の幅が広がった事もプラスに働いたと思われる。また自主参加のイベントであるため、司会者は WEB 懇談会の様に「明るく・楽しく」を意識して対応した事もあって、画面越しには大きく頷く学生の姿が見受けられ、有意義な時間になったと思われた。運営側にとっても、2年次生が持つ疑問等を知る良い機会となった。

#### 2 運営について

コロナ禍 WEB の活用に馴れてきていた事が手伝って、参加者への案内・質問の募集・当日の運営など、概ね問題はなくスムーズであった。しかし対象者約100名中、参加希望者19名、当日参加者14名という結果に課題は残った。参加募集は、医学教育推進課看護学科担当より一斉配信メールで行い、その後応募期間を延長して再募集メールを一斉配信し、さらに2年生担任の教員を中心に働きかけていただいたがこの結果である。進路ガイダンス(9/29)の時点では、附属2病院の就職について高い興味・関心があったという印象であったため、次年度、開催時期の見直しを検討する。

担当：看護学科生の就職支援と定着促進WGメンバー 館脇(附属)・徳永(センター)・佐藤(看護学科)・梅津(職員課)

## 令和3年度 第1回 附属2病院看護部 情報共有会の開催について

共通する課題への取組状況等の共有や、共通課題について共に検討する機会を持ちそれぞれの今後の活動に活かすため、定期的に情報共有会を実施しています。

令和3年度の第1回は、今年度「医学部・病院等再整備（将来計画）検討本部」が設置された事、「将来について検討するメンバー」の募集が始まった事、そして看護学科の将来像について共有する時間を持つこの機会に、病院再整備に対する意見や思いを共有する時間として開催いたします。

日 時：令和3年7月8日（木） 14時～15時

看護学科の将来像を共有する会に引き続き開催します

場 所：ZOOM開催

参加者：附属2病院看護部 看護部長・副看護部長・課長代理、医・病職員課担当課長

### テーマ

附属2病院の再整備にむけ、看護部の将来像を考える

～夢や理想から現実的な課題まで、今、言葉で伝えられる事を共有する～

### スケジュール

時 間	内 容	備 考
14:00～14:05	オリエンテーション	
14:05～14:25	発表：各病院 総務・人事担当副部長より	発表5分+質疑5分
14:25～14:45	参加者より感想	全参加者
14:45～14:55	コメント 副病院長 兼 看護部長より	
15:00	修了	

担当：鈴木（附属）徳永（センター）梅津（職員課）

## 令和3年度 第2回 附属2病院看護部 情報共有会の開催について

共通する課題への取組状況等の共有、共通課題について共に検討しそれぞれの今後の活動に活かす事等を目的に「附属2病院看護部 情報共有会」を定期的に開催しています。

令和3年度の第2回は、看護管理者をテーマに開催します。マネジメントラダーの活用をはじめた事、そして附属2病院の一病院化に向けて看護管理者の育成は重要テーマである事から「看護管理者の理想像」について意見交換し、今後のワーキングにおける検討に活かします。

日 時：令和4年3月1日（火） 15時～16時

場 所：ZOOM開催

参加者：附属2病院看護部 看護部長・副看護部長・課長代理、医・病職員課担当課長

テーマ

目指す看護管理者像について

### スケジュール

時 間	内 容	備 考
15:00～15:05	オリエンテーション 1 マネジメントラダーワーキングの活動経緯 2 本日のテーマおよびディスカッションについて説明	小川副看護部長より説明
15:05～15:55	3 グループに分かれて意見交換	全参加者 グループ分けは事前に実施。 各自ブレイクアウトルームへ移動
15:55～16:00	アンケート	

〔その他〕

- 1 グループワークメンバーは、事前にお知らせします。
- 2 グループワーク中、MP Sを Off にするなど環境調整をお願いします。
- 3 グループワークで出された意見等は、テキストデータで事務局までご提出ください。  
マネジメントラダーワーキングにて検討する際に、活用します。

担当：鈴木（附属）徳永（センター）  
加藤（附属）小川（センター）梅津（職員課）

## 令和4年度 第1回 附属2病院看護部意見交換会開催について

附属2病院に共通する課題について、取り組み状況の共有や課題検討を行うことにより、それぞれの今後の活動に活かすことを目的に、2020年3月より附属2病院看護部意見交換会を開催しています。昨年7月には「附属2病院の再整備に向け、看護部の将来像を考える」について意見交換をしました。今年度第1回目は、昨年度の議論をふまえ「附属2病院統合に向けての課題整理」について意見交換をします。

日時： 令和4年7月25日(月) 10:30~12:00

場所： ZOOM 開催： <https://zoom.us/j/97716158669?pwd=ZmFZc3dpcDxcU80UWlzOFpQSThxdz09>

ミーティングID: 977 1615 8669 パスコード: 117646

参加者：附属2病院看護部 看護部長、副看護部長、課長代理、職員課担当課長

テーマ：「附属2病院統合に向けての課題整理」

今後検討が必要な課題について整理し、大まかな検討時期を考える。

※事前に昨年度の検討内容を記載したフォーマットを全員に送信します。

### タイムスケジュール

時間	内容	備考
10:30~10:35 (5分)	オリエンテーション 本日のテーマ及びディスカッションについて説明	館脇より説明
10:35~11:15 (40分)	グループに分かれて意見交換	全員参加 グループ分けは事前に実施 各自ブレイクアウトルームへ異動 フォーマットに意見を記載
11:15~11:50 (35分)	各グループより発表 (発表3分 質疑4分)	各グループがフォーマットの画面共有しながら発表。
11:50~12:00 (10分)	2病院看護部長よりコメント	金子看護部長 鈴木看護部長

### 【その他】

- 意見交換会参加中はMPSをoffにするなどの環境調整をお願いします。
- グループワークの記録はデータで館脇、徳永まで提出ください。

### グループワークメンバー ◎印はリーダー

教育G	安全・感染G	業務・情報G	外来・患者サポ・病床G	総務・人事G
◎加藤副部長	◎島田副部長	玉井副部長	三浦副部長	梅津課長
小川副部長	十文字副部長	山岡副部長	◎友永副部長	◎徳永副部長
田中副部長	河原副部長	◎藤谷副部長	川口副部長	館脇副部長
畑副部長	永野課長代理			

担当：徳永（センター病院） 館脇（附属病院） 梅津（職員課）

## 令和4年度 第2回 附属2病院看護部意見交換会開催について

7月に開催した令和4年度第1回附属2病院看護部意見交換会では、「附属2病院統合に向けての課題整理」について担当業務ごとの領域に分かれて意見交換を実施しました。その意見を基に、担当者が課題を整理・可視化しロードマップを作成致しました。(資料：ロードマップ参照)。

今回は、資料の確認、課題の追記・修正、そして次年度の具体的活動について検討しロードマップへの記載をお願いします。そして、第2回の意見交換会は、ロードマップに記載した内容について各領域からご説明頂き、その内容について意見交換しながら、統合に向けた全体像を共有したいと思います。

日時：2月17日(金) 13:30~15:00

場所：ZOOM開催

参加者：附属2病院看護部 看護部長 副看護部長

○事前準備： ①ロードマップについて各管理会議で総務・人事より説明

②領域ごとにロードマップの確認、追記修正し課題整理。

※キャリアセンター事業、附属2病院看護部が合同で取り組むこと、各病院看護部でそれぞれ取り組むこと、将来領域を超えて検討する可能性があることのカテゴリで分類できる場合は色分けする。(詳細はロードマップ参照)

③1月27日(金)領域ごとのロードマップ提出：総務・人事担当まで提出

○意見交換会当日 タイムスケジュール (各領域からのプレゼンテーションと意見交換)

時間	内容	担当 (副看護部長・課長代理：敬称略) ○印リーダー
13:30~	意見交換会の説明	
13:35~13:45	教育グループ	○加藤 小川 田中 畑
13:45~13:55	安全感染グループ	○島田 十文字 河原 永野
13:55~14:05	質疑	
14:05~14:15	業務 情報グループ	○藤谷 山岡
14:15~14:25	外来 患者サポートグループ	○友永 三浦 川口
14:25~14:35	総務・人事グループ	○徳永 館脇
14:35~14:45	質疑	
14:45~14:55	看護部長より	鈴木看護部長 金子看護部長

○今後の予定

ロードマップは、毎年附属2病院意見交換会時に見直し、ブラッシュアップする。

附属2病院の意見交換会毎、領域からの報告を行い、全体の進捗と課題を共有する。

担当：徳永 (センター病院) 館脇(附属病院) 梅津 (職員課)



# 附属 2 病院合同看護研究発表会

昨年度より附属 2 病院の看護部で開催している看護研究発表会に、2 病院看護師が Zoom によるリモートで参加できるようになりました。今年は、看護キャリア開発支援センターの取り組みとして、附属 2 病院看護部の合同看護研究発表会の開催し、日頃の実践知や研究での探求結果の共有をしたいと思います。

下記の日程・プログラムで開催致しますので、多くの方々に御参加頂きたいと思います。

	令和 4 年 2 月 22 日(火)17 : 30～19 : 00		
場所	センター病院：本館 6 階会議室 附属病院：10 階臨床講堂		
座長	看護キャリア開発支援センター副センター長 小川知子 加藤弘美		
17:30	研究発表会 開会挨拶：看護キャリア開発支援センター長 濱崎登代子		
	演題番号	所属・氏名	研究テーマ
17:35	1	センター病院 12-1 病棟 千葉美冴	頭頸部患者の皮膚障害に対する早期保湿ケアの効果の検証
	指導講師	市大看護学科 老年看護学 土肥真奈准教授	
17:42	2	センター病院 EICU 下村祐哉	救命 ICU における新型コロナウイルス感染症に伴う面会制限下に関するオンライン面接の家族の心情
	指導講師	市大看護学科 成人看護学 林ふり子助教	
17:49	3	附属病院 ICU 梶原沙央里	体外式 VAD 装着後、離脱に至った劇症型心筋炎の 1 症例
	指導講師	市大看護学科 成人看護学 落合亮太准教授	
17:56	質疑応答		
18:10	4	附属病院 8-2 病棟 野見山映子	2 型糖尿病の就労女性の自己管理と日常生活の関連
	指導講師	市大看護学科 成人看護学 菅野雄介助教	
18:17	5	センター病院 11-2 病棟 伏見亜矢子	消化管ストーマ造設術を受けた大腸がん患者へのストーマセルフケア促進プログラムの実施可能性の検討
	指導講師	市大看護学科 成人看護学 菅野雄介助教	
18:24	6	センター病院 14 階病棟 井上健一郎	一般病棟で認知機能が低下した高齢患者への身体抑制に対する看護師の認識の実態調査
	指導講師	市大看護学科 成人看護学 菅野雄介助教	
18:31	質疑応答		
18:45	閉会挨拶 市民総合医療センター副病院長兼看護部長 鈴木美智子		
18 : 50	閉会		

★参加希望者は、各施設の会場での参加も可能です。下記の URL から Zoom で参加も可能です。

<https://us02web.zoom.us/j/4544366974?pwd=WFFPYUpGZnVvNytDNTRUVjJYOUhrQT09>

ミーティング ID: 454 436 6974 パスコード: 046975

(担当者) 看護キャリア開発支援センター副センター長小川、加藤

連絡先: kango\_c@yokohama-cu.ac.jp

# 附属 2 病院合同看護研究発表会

附属 2 病院の看護部で開催する看護研究発表会も 3 年目を迎えました。2 病院で行われている日頃の実践知や研究の探求結果を共有する機会となっています。

今年度も、下記の日程・プログラムで開催致しますので、多くの方々に御参加頂きたいと思います。

日時	令和5年2月28日(火)17:30～19:00		
場所	センター病院：本館 6 階会議室・附属病院：10 階臨床講堂		
総司会	看護キャリア開発支援センター担当師長 川合淑子		
座長	看護キャリア開発支援センター副センター長 小川知子 加藤弘美		
17:30	研究発表会 開会挨拶：看護キャリア開発支援センター長 鈴木久美子		
	演題番号	所属・氏名	研究テーマ
17:35	1	附属病院 手術室 鈴木陽子	手術室看護師によるプレパレーションを受けて手術に臨んだ子どもの気持ちと対応
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 看護生命科学 赤瀬智子教授	
17:42	2	附属病院 NICU 田中涼子	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
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 小児看護学 佐藤朝美教授・藤塚真希助教	
17:49	3	附属病院 ICU 高橋弥生	体外式 VAD 装着後、離脱に至った劇症型心筋炎の 1 症例
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 成人看護学 落合亮太准教授	
17:56	質疑応答 アドバイザーコメント		
18:10	4	センター病院 EICU 畠田日和	EICU における人工呼吸器装着患者の前傾側臥位と完全側臥位の実施判断についての観察研究
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 基礎看護学 大山裕美子准教授	
18:17	5	センター病院 EICU 今長谷あかり	クリティカル領域における看護師によるエコーを用いたアセスメントの有用性～認識の変化への着目～
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 成人看護学 玉井奈緒教授	
18:24	6	センター病院 11-2 病棟 平野美紀子	消化管ストーマ造設術を受けた大腸がん患者へのストーマセルフケア促進プログラム(STEP)の実施可能性の検討:患者による定性的評価【第 3 報】
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 成人看護学 玉井奈緒教授	
18:31	質疑応答 アドバイザーコメント		
18:45	閉会挨拶 市民総合医療センター副病院長兼看護部長 金子友子		
18:50	閉会		

★参加希望者は、各施設の会場での参加も可能です。下記の URL から Zoom で参加も可能です。

<https://us02web.zoom.us/j/4544366974?pwd=WFFPYUpGZnVvNytDNTRUVjJYUUhRQT09>

ミーティング ID: 454 436 6974 パスコード: 046975

(担当者) 看護キャリア開発支援センター副センター長 小川、加藤、川合

連絡先: [kango\\_c@yokohama-cu.ac.jp](mailto:kango_c@yokohama-cu.ac.jp)

## 令和3年度(2021.4~2022.3)実績

【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-担当者表】

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	9月24日	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・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/周麻酔期看護学分野	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu.ac.jp	継続	手術室看護師長
2	1月17日	看護学科1年生 100名	講義	看護栄養学	NSTとは、NSTの活動と看護師の役割、事例紹介の講義	看護生命科学領域	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 様
3	2月4日(金)3限	看護学科1年次生 100名	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習:実習での学びに関する発表会への参加	基礎看護学領域	准教授 塚越 みどり mtsu@yokohama-cu.ac.jp	継続	(実習指導者計5名) 8-1病棟 内山様 9-1病棟 菊池様 10-1病棟 清水様 13-2病棟 馬酔木様 14階病棟 佐藤様
4	7月1日(木)2限	看護学専攻学生 1年次2名	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	赤瀬智子 (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 様
5	10月27日(水)3限 2月16日(水)2限	看護学専攻学生 1年次2名	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	赤瀬智子 (教授 渡邊真理) wmari@yokohama-cu.ac.jp	継続	がん看護専門看護師 畑千秋様
6	5月6日(木)3限 5月11日(火)2限	看護学専攻学生 1年次2名	演習	がん看護学実習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	赤瀬智子 (教授 渡邊真理) wmari@yokohama-cu.ac.jp	継続	がん看護専門看護師 畑千秋様
7	2年次 5月10日~6月4日 1年次 1月17日~1月28日	看護学専攻学生 2年2名 1年2名	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	赤瀬智子 (教授 渡邊真理) wmari@yokohama-cu.ac.jp	継続	がん看護専門看護師 畑千秋様
8	11月17日(水) 3-4限	看護学科2年次生 100名程度	演習	成人看護学演習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	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	7-3/8-4 枝村咲希様 看護部 榎倉朋美様
9	12月15日(水) 2-3限	看護学科2年次生 100名程度	演習	成人看護学演習Ⅰ	術後1日目の保清と離床の援助に関する技術演習	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	7-2 益田ゆず香様 7-4 金子華己様
10	3年次後期必修科目 9月24日3・4限	看護学科3年次生 50名×2	演習	成人看護学演習Ⅱ	身体審査(呼吸・循環など)	成人看護学領域	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	8-1 岡泉和樹様 8-2 長谷川千尋様 8-3 福田理沙様 8-4 鹿角様 9-2 小林沙織様 9-1・4 徳江弓美様
11	2年次後期必修科目 12月24日3限	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護学方法論Ⅰ	白血病患者のアセスメント・看護	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	中央無菌室 移植CD(LTFU) 秋山典子様
12	2年次後期必修科目 10月7日2限	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護学方法論Ⅰ	慢性腎不全患者のアセスメント・看護	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	8-4病棟 竹山志津子様
13	2年次後期必修科目 10月15日2限	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護学方法論Ⅰ	慢性心不全患者のアセスメント・看護	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	慢性心不全認定看護師 安川奈緒美様
14	2年次後期必修科目 12月25日2限	看護学科2年次生 100名	講義	成人看護学方法論Ⅰ	糖尿病患者のアセスメント・看護	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	糖尿病看護認定看護師 野見山様
15	2年次後期必修科目 11月4日2限	看護学科2年次生 100名程度	講義	成人看護学方法論Ⅱ	開頭術を受ける患者の看護	成人看護学領域	科目責任者 落合 亮太 (rochiai@yokohama-cu.ac.jp)	継続	7-3病棟 枝村咲希様
16	1年次前期選択科目 6月18日3限、 6月25日3限、 7月2日3限、 7月9日4限、 7月16日3限	看護学専攻学生 1年次3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)	継続	感染制御部 感染管理 感染管理認定看護師 中村加奈様
17	1年次後期選択科目 11月24日3限	看護学専攻学生 1年次3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 濱崎登代子様
18	3年次前期選択科目 6月3日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	成人看護学領域	教授 渡部節子 (wsetuko@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染制御部 感染管理 感染管理認定看護師 中村加奈様

19	1年次前期選択科目 6月30日、7月14日	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@yoko hama-cu.ac.jp)	継続	集中ケア 認定看護師 稲葉桜様
20	4月27日(火)2限	看護学科3年生 100名程度	講義	小児看護学 法論	病院におけるプレバレーション(CLS1名の派遣 をお願いいたします) Zoom or 配信可	小児看護学 領域	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yok ohama- cu.ac.jp)	継続	6-1病棟 師長 CLS:石塚 愛 様
21	12月17日(金)1~4 限	看護学科3年生 100名程度	演習	小児看護演 習	子どもの看護技術の演習 (1回のみ、1名派遣をお願いいたします) 来校	小児看護学 領域	准教授 佐藤朝美 助教 藤塚真希 (fujimaki@yoko hama-cu.ac.jp)	継続	6-1病棟師長
22	10月1日(金)1限	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 びに看護実践の特性 Zoom or 配信可	小児看護学 領域	准教授 佐藤朝美 (sato0515@yok ohama- cu.ac.jp)	継続	家族支援 専門看護師 森川真理 様
23	6月4日・11日3限	小児看護学院生 2名	講義	小児看護学 特講 I	家族の理論、 家族の理論の看護実践への応用 Zoom 可	小児看護学 分野	教授 筒井真優美 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yok ohama- cu.ac.jp)	継続	家族支援 専門看護師 森川真理 様
24	6月7日(月)3限	大学院M1(助産 学分野)2名	演習	助産学演習 V	分娩介助演習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokoham a-cu.ac.jp	新規	6-2病棟師長 助産師1名
25	8月31日(火) 9月1日(水)	大学院M1(助産 学分野)2名	実習	助産学演習 IV	外来実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokoham a-cu.ac.jp	新規	外来A師長 外来 福田久美 様
26	10月4日(月)~12月 10日(金)	大学院M1(助産 学分野)2名	実習	助産学実習 I	分娩介助実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokoham a-cu.ac.jp	新規	6-2病棟師長 実習指導者
27	10月4日(月)~12月 10日(金)	大学院M1(助産 学分野)1名	実習	助産学実習 II	継続実習 (妊婦健診、分娩介助、産褥・新生児期のケア、 母児の1ヵ月健診への同席)	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokoham a-cu.ac.jp	新規	6-2病棟師長 外来A師長
28	5月28日(金) 6月4日(金) 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 領域	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokoham a-cu.ac.jp	継続	6-2病棟師長 和田加奈 様
29	10月22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 領域	准教授 飯田真理 子 iidama@yokoha ma-cu.ac.jp	継続	6-2病棟助産師 浅沼まいか 様
30	11月19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 領域	准教授 飯田真理 子 iidama@yokoha ma-cu.ac.jp	継続	6-2病棟助産師 溝口祥子 様
31	10月8日(金)1限	看護学科2年生 100名	講義	家族看護学	終末期にある患者とその家族への看護	母性看護学 領域	教授 中村 幸代 講師 竹内 翔子 shoko@yokoham a-cu.ac.jp	新規	家族支援専門看護師 森川真理 様
32	10月19日(火)4限	看護学科4年生 93名	講義	看護管理学	コロナ禍における附属病院の看護管理・病院管 理	看護管理学 領域	教授 勝山貴美子 katuyama@yoko hama-cu.ac.jp	継続	看護部 臨床教授 島田朋子 様
33	6月4日(金)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 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 分野	教授 叶谷 由佳 講師 丸山 幸恵 (maruyama@yo kohama- cu.ac.jp)	継続	集中ケア 認定看護師 稲葉桜看護師長
34	6月14日(月)2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 領域	准教授 土肥 真奈 (mkanno@yoko hama-cu.ac.jp)	継続	がん放射線療法看護 認定看護師 竹田弘美 様
35	7月2日(金)1~3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 分野	教授 叶谷 由佳 講師 丸山 幸恵 (maruyama@yo kohama- cu.ac.jp)	継続	家族支援専門看護師 森川真理 様
36	6月8日(金)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 分野	教授 叶谷 由佳 講師 丸山 幸恵 (maruyama@yo kohama- cu.ac.jp)	継続	老人看護専門看護師 田中明日美 様
37	12月8日(水)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 領域	講師 丸山幸恵 (maruyama@yo kohama- cu.ac.jp)	継続	患者サポートセンター 萩下絵里奈 様
38	7月6日(金)1~4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	認知症の高齢者と家族への看護の実際 日常生活、行動に対する援助	老年看護学 分野	教授 叶谷 由佳 講師 丸山 幸恵 (maruyama@yo kohama- cu.ac.jp)	継続	老人看護専門看護師 田中明日美 様
39	10月29日(金)6,7 限	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	老年看護学 分野	教授 叶谷 由佳 講師 丸山 幸恵 (maruyama@yo kohama- cu.ac.jp)	継続	家族支援専門看護師 森川真理 様



2021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・担当者表】

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	3月4日1コマ	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 様
2	8月21日1コマ	看護学専攻学生 1・2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 様 (青藤笑美手術室看護師 長)
3	2月4日(金)3限	看護学科1年次生 100名	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習:実習での学びに関する発表会への参加	基礎看護学 領域	准教授 塚越 みどり mitsu@yokohama-cu.ac.jp	継続	(実習指導者計8名) 6-2病棟 和田様 7-1病棟 藤岡様 7-2病棟 益田様 7-3病棟 みすみ様 7-4病棟 金子様 8-1病棟 岡泉様 8-2病棟 小島様 8-4病棟 鹿野様
4	1年次後期 必修科目 11月17日4限	看護学専攻学生 1年次3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 辻佳小里様
5	1年次前期 必修科目 7月29日4・5限	看護学専攻学生 1年次3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 熱傷における看護方法	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 辻本由美様
6	1年次前期 必修科目 7月16日4・5限、 10月27日4限	看護学専攻学生 1年次3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 辻佳小里様
7	3年次前期必修科目 6月1日～22日	看護学専攻学生 2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 辻佳小里様
8	2年次後期必修科目 11月12日2限	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 (rochi@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん化学療法看護 認定看護師 和田伸子様
9	12月17日 1～4限目	看護学科3年生 100名程度	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習 (1回のみ1名派遣をお願いします)	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 村上 美由紀様 田村 優衣様
10	6月18日、25日 3限	小児看護学 院生 2名	講義	小児看護学特講Ⅰ	子どものストレスコーピング理論、看護実践への活用	小児看護学	教授 簡井真優美 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	小児看護 専門看護師 中村結実 様
11	8～9月 (2週間、講義含む)	小児看護学 院生 2名	実習	小児看護学 専門実習Ⅱ・小児看護学演習Ⅲ	小児看護専門看護師の援助方法(演習Ⅲ)、役割、機能の理解(実習)	小児看護学	教授 簡井真優美 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	新規	小児看護 専門看護師 中村結実 様 ※履修生が「おらず」実施なし
12	11月8日・15日 3・4限	小児看護学 院生 2名	演習	小児看護学演習Ⅱ	特定状況の課題に対する専門的看護実践(3) 慢性期の状況にある子どもと家族:高度な看護実践につなげるためのケース分析:実践への理論・研究活用と評価	小児看護学	教授 簡井真優美 准教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	新規	13-1病棟 大浦令未奈 様
13	7月20日4限	大学院MI(助産学分野)2名	講義	助産学演習Ⅶ	不妊症看護	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	外来A 不妊症看護認定看護師 星り子 様
14	7月19日3限	大学院MI(助産学分野)2名	講義	助産学演習Ⅶ	NICUにおけるケア	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	NICU看護師 青藤紀子 様
15	8月30日	大学院MI(助産学分野)2名	実習	助産学演習Ⅳ 助産学演習Ⅵ 助産学演習Ⅶ	実習オリエンテーション	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	9-2病棟 木村由里師長 外来 竹井陽美師長 NICU 豊田祐好師長 各部署実習指導者
16	8月31日 9月1日	大学院MI(助産学分野)2名	実習	助産学演習Ⅳ	外来における助産ケアの実際	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	外来 竹井陽美師長 実習指導者
17	9月6日～ 9月9日	大学院MI(助産学分野)2名	実習	助産学演習Ⅵ	産褥期・新生児期における助産ケアの実際	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	9-2病棟 木村由里師長 実習指導者
18	9月2日	大学院MI(助産学分野)2名	実習	助産学演習Ⅶ	NICUにおけるケアの実際	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	NICU 豊田祐好師長 実習指導者
19	10月4日～ 12月10日	大学院MI(助産学分野)2名	実習	助産学実習Ⅰ	分娩介助実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	9-2病棟 木村由里師長 実習指導者
20	10月4日～ 12月10日	大学院MI(助産学分野)2名	実習	助産学実習Ⅱ	継続実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	9-2病棟 木村由里師長 実習指導者 外来 竹井陽美師長 実習指導者

21	5月31日5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)	継続	外来A 不妊症看護認定看護師 星りり子 様
22	11月19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 様
23	7月30日1～4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 丸山 幸恵 (maruyama@yokohama-cu.ac.jp)	新規	老人看護専門看護師 志岐亮介 様
24	7月9日1～4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	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 丸山 幸恵 (maruyama@yokohama-cu.ac.jp)	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 奥石香織 様
25	6月11日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	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 丸山 幸恵 (maruyama@yokohama-cu.ac.jp)	継続	皮膚・排泄ケア 認定看護師 大里浩子 様
26	5月26 2限	看護学科2年生	講義	看護倫理学	倫理コンサルテーションチームの活動	看護管理学領域	教授 勝山貴美子	新規	臨床准教授 遠藤恵美 様
27	1月13日 4限	看護学科2年生 100名 インドネシア・ハサ メディン大学看護 学生・理学療法学 生23名	講義	国際看護学Ⅰ	日本の急性期病院における摂食・嚥下支援の実 際	成人看護学	准教授 落合亮太 (rochiai- tky@umin.ac.jp)	新規	摂食・嚥下認定看護師 荒木昌美 様



【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実績一覧表】

NO	月日	依頼内容(2021年研究指導)				依頼元		備考	依頼先 担当者(代表)
		対象	メンバー	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2021年5月 ～2022年3月	7-4病棟	道山貴司、坂正春、 井海歩、今井仁美	看護研究コース	スタマクアラダーによるスタッフ教育の効果	附属病院	看護部	継続	老年看護学 教授 叶谷由佳 先生
2	2021年5月 ～2022年3月	8-2病棟	野見山映子、福田真奈、松 永理子、小島早紀子	看護研究コース	2型糖尿病の就労女性の自己管理と日常生活の関連	附属病院	看護部	継続	成人看護学 助教 野野延介 先生
3	2021年5月 ～2022年3月	手術室	鈴木隆子、 中島伊織、石渡承子	看護研究コース	手術室看護師によるプレハレーションを受けて手術に臨んだ子どもの気持ちと対応	附属病院	看護部	継続	看護生命科学 教授 赤瀬智子 先生
4	2021年5月 ～2022年3月	化学療法センター	曾野和恵、板倉香奈美、蜂 巣志乃、泉百合、 中山知	看護研究コース	抗がん剤により静脈炎を生じた患者への介入方法の検討	附属病院	看護部	継続	看護生命科学 教授 赤瀬智子 先生
5	2021年5月 ～2022年3月	6-2病棟	山本祥子、浅沼まいか	看護研究コース	無痛分娩の母乳栄養に関する影響	附属病院	看護部	継続	母性看護学 教授 中村幸代 先生
6	2021年5月 ～2022年3月	6-3病棟 無菌室	山崎敦子、瀧田緑、 溝江ももの、山岸佳代	看護研究コース	ハイケアユニット勤務の看護師の身体拘束への認識の変化 ～「身体拘束予防ガイドライン」を参考にしたカンファレンスを通して～	附属病院	看護部	継続	老年看護学 講師 佐々木晶世 先生
7	2021年5月 ～2022年3月	6-3病棟 無菌室	木村桃子、長谷川泉 吉住みずほ	看護研究コース	急変対応に熟練した看護師の経験の振り返り	附属病院	看護部	継続	老年看護学 准教授 土肥真奈 先生
8	2021年5月 ～2022年3月	ICU・ハイケア	松岡愛、石川京華	看護研究コース	重症な子どもをケアするハイケアユニット看護師の教育・支援 ニーズ調査	附属病院	看護部	継続	小児看護学 准教授 佐藤研美 先生 (下道千代乃助教)
9	2021年5月 ～2022年3月	ICU	佐藤諒平、清水麻紀	看護研究コース	集中治療室入室が与える影響について	附属病院	看護部	継続	成人看護学 准教授 菊谷亮太 先生
10	2021年5月 ～2022年3月	化学療法センター	長田智香、倉光道美 曾野和恵、椎名反恵 泉百合	看護研究コース	化学療法センターの看護師の患者問診に関する実践知	附属病院	看護部	継続	成人看護学 助教 林 奈り子 先生
11	2021年5月 ～2022年3月	ICU	堤京沙実里、今野真稀 高橋弥生、小林紗来	看護研究コース	体外式VAD装着後、離脱に至った創症型心筋炎の1症例	附属病院	看護部	継続	成人看護学 准教授 菊谷亮太 先生
12	2021年5月 ～2022年3月	HCU・CCU・ACU	奥木結里加、梁水真美、 近藤佳代子、櫻井美恵子	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	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生
13	2021年5月 ～2022年3月	NICU	田中涼子	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	継続	小児看護学 助教 藤塚真紀 先生
14	令和3年9月9日 14:00～16:00	ラダーⅠ～Ⅱ	22名	看護過程Ⅰ「看護過程とは」について考えよう		附属病院	看護部	継続	基礎看護学 准教授 佐藤みほ 先生
15	令和3年9月15日 8:30～11:00	ラダーⅠ～Ⅱ	11名	看護過程Ⅰ「看護過程とは」について考えよう		附属病院	看護部	継続	基礎看護学 准教授 佐藤みほ 先生
16	令和3年12月8日 8:30～12:00	ラダーⅢ以上	6名	看護過程Ⅱ「患者の生活の場に応じた思考と行動のプロセス」		附属病院	看護部	新規	老年看護学 助教 金田明子 先生
17	令和3年9月29日 10月4日 10:00～16:00	ラダーⅢ以上	5名	看護理論を用いて実践を振り返ろう		附属病院	看護部	新規	小児看護学 教授 高井真由美 先生
18	①10月16日、11月13日 ②2月5日、3月5日	ラダーⅡ以上	①、②ともに院内外の参 加者有り	認知症対応力向上研修 (加算Ⅱ対象)		附属病院	看護部	継続	老年看護学 教授 叶谷由佳 先生 丸山講師 金田助教
19	令和3年8月9日 13:00～17:00	ラダーⅡ以上	3名	事例研究の進め方		附属病院	看護部	継続	小児看護学 助教 下道千代乃 先生
20	令和3年6月10日 9:00～11:00	ラダーⅡ～Ⅲ	22名	ファシリテーター研修		附属病院	看護部	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生
21	①令和3年8月3日 ②12月3日 17:30～19:00	全看護職員 (管理者も含む)	①10名②10名	小論文の書き方		附属病院	看護部	継続	成人看護学 准教授 菊谷亮太 先生
22	①7月6日 ②12月15日	ラダーⅡ以上	9名	附属2病院合同 次世代看護管理者研修		附属病院	看護部	新規	看護管理学 教授 山貴美子 先生
23	令和3年9月24日 10月11日 17:30～19:00	ラダーⅡ以上 (管理者も含む)	2病院合同開催	クリニカルラダー評価者研修		附属病院	看護部	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生

【附属病院からセンター病院に対する講師派遣依頼等実績一覧表】

NO	月日	依頼内容(2021年研究指導)				依頼元		備考	依頼先 担当者(代表)
		対象	メンバー	名称	テーマ	所属	担当者		
1	①10月16日、11月13日 ②2月5日、3月5日	ラダーⅡ以上	①、②ともに院内外の参 加者有り	認知症対応力向上研修 (加算Ⅱ対象)		附属病院	看護部	継続	老年看護専門看護師 志岐亮介 認知症看護認定看護師 井上健一郎

【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】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	担当者
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2021年5月 ～2022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
2	2021年5月 ～2022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におけるきょうだい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～	NICU	小川知子	継続	小児看護学 佐藤朝美 准教授 藤塚真希 助教
3	2021年5月 ～2022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	急性期病院において終末期頭頸部腫瘍患者に関 わる看護師が抱える悩みと困難をふまえた望ましい関わり	12-1病棟	小川知子	継続	老年看護学 土肥真奈 准教授
4	2021年5月 ～2022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	10-2病棟 救命病棟	小川知子	継続	成人看護学 菅野雄介 助教
5	2021年5月 ～2022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	ストーマケアSTEP記録の看護師の活用状況と効 果について	11-2病棟	小川知子	継続	成人看護学 菅野雄介 助教
6	2021年5月 ～2022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	早産となる産婦への分娩第一期における熟練助 産師の支援	9-2病棟	小川知子	継続	母性看護学 竹内翔子 講師
7	2021年5月 ～2022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	HCUIにおける手袋装着時の手指衛生の実態	GHCUI	小川知子	継続	老年看護学 叶谷由佳 教授
8	2021年5月 ～2022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	未定(ICU-AWのリハビリ)	GICU	小川知子	新規	成人看護学 落合亮太 准教授
9	2021年5月 ～2022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	ECMOセットの導入効果について	初療室	小川知子	新規	老年看護学 叶谷由佳 教授
10	2021年5月 ～2022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	院外救命看護活動において事前研修を 行なったことによるスタッフの意識の変化	初療室	小川知子	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授
11	2021年5月 ～2022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	オンライン面会に関すること(詳細未定)	EICU	小川知子	新規	成人看護学 林糸り子 助教
12	2021年5月 ～2022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	心臓血管センターCCUから病棟、外来との継続支 援スクリーニングシートの活用(仮)	8-1病棟	小川知子	新規	成人看護学 落合亮太 准教授
13	2021年5月 ～2022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	リンパ浮腫治療を有する患者のケア実践に 関わる(外来)看護師の意識(仮)	地連	小川知子	新規	基礎看護学 塚越みどり 准教授
14	2021年5月 ～2022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	新型コロナウイルス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	看護部 EICU	小川知子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
15	2021年5月 ～2022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	退院支援看護師が専任で配置された事により、患 者の意思決定にどのような影響を及ぼしたか。大 学病院において、退院支援看護師と病棟、外来看 護師の効果的な役割分担について	地域連携入 退院センター	小川知子	新規	老年看護学 叶谷由佳 教授
16	2021年5月	全看護師	講義	院内研修	外国の方への医療提供について～異文化・ 多文化に目を向けよう！～(仮)	センター病院	小川知子	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
17	2021年11月～12月	副看護部長と 希望者	講義	院内研修	部署の状況分析(SWOT分析)と戦略策定プロセ ス	センター病院	小川知子	継続	老年看護学 叶谷由佳 教授
18	2021年6月 ～2022年2月	次世代看護管理者	講義	院内研修	看護管理(3回)	センター病院	小川知子	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
19	2021年 6月 10月	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	小川知子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
20	2021年12月頃 2日間	全看護師	講義 グループワー ク	院内研修	看護理論を実践に活かす	センター病 院	小川知子	継続	小児看護学 簡井真優美 教授
21	2021年 9月～10月	記録委員 部署の記録推進者 看護管理者	講義	院内研修	アセスメントと 看護記録	センター病 院	小川知子	新規	基礎看護学 佐藤みほ 准教授

令和4年度(2022.4~2023.3)実績

【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】

N O	月日	依頼内容				依頼元		備考	担当講師
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	通年	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・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/ 周麻酔期看護学分野	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu. ac. jp	継続	手術室看護師長
2	10月18日（火）5限	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	看護生命科学領域	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 臨床 講師 富井ルミ
3	5月20日（金）5限 5月27日（金）5限	看護学科1年次生	講義	看護形態機能学Ⅰ	口腔の形態と機能、看護ケアに焦点を当て て	看護生命科学領域	教授 赤瀬智子 助教 福田真佑 fukudam@yokohama-cu. ac. jp	新規	摂食嚥下障害看護認定看護師 臨床 講師 富井ルミ
4	通年 10回/1年	周麻酔期看護学分 野大学院生	演習・研 究	周麻酔期看護学演習Ⅰ Ⅱ課題研究	周麻酔期看護学演習・特定行為研修・研究 における助言・指導	周麻酔期看護学分野	教授 赤瀬智子 akase@yokohama-cu. ac. jp	新規	集中ケア認定看護師 臨床講師 立石由紀子
5	12月1日（木） 13:00~14:30	看護学科1年次生 110名	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習：実習での学びに関する発表会へ の参加	基礎看護学領域	准教授 大山 裕美子 fujinoy@yokohama-cu. ac. jp	継続	ICU 中嶋楓 ハイケア 須田正大 6-2 石川遼那 6-3 原織音 7-1 藤間真理愛 7-2 益田ゆず香 7-3 三角聖奈 7-4 金子華己 8-1 岡泉和樹 9-1・4 赤城妙枝 9-2・3 村松さやか
6	2月17日（金）3・4限	看護学専攻学生 2年次2名	実習	がん看護専門実習 Ⅱ、Ⅲ	がん看護専門看護師の役割（実習場所：県 立がんセンター）CNSの役割へのスーパ ーバイズおよび指導等	がん看護学分野	教授 玉井奈緒 (tamai. nao. tx@yokohama- cu. ac. jp)	継続	がん総括担当副看護部長 がん看護専門看護師 臨床教授 畑千秋
7	11月8日（火）2・3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メントに関 する技術演習	成人看護学領域	科目責任者 徳永友里 (tokunaga@yokohama-cu. ac. jp)	継続	7-2 益田ゆず香 8-3 伊藤ひとみ
8	12月7日（水）2・3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日目の保清と離床の援助に関する技 術演習	成人看護学領域	科目責任者 徳永友里 (tokunaga@yokohama-cu. ac. jp)	継続	7-3 三角聖奈 7-4 金子華己
9	5月25日（水）2~4限	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）	成人看護学領域	科目責任者 徳永友里 (tokunaga@yokohama-cu. ac. jp)	継続	6-2 石川遼那 6-3 原織音 7-1 藤間真理愛 8-1 岡泉和樹 8-2 長谷川千尋 8-3 伊藤ひとみ 8-4 中沢光 ICU 中嶋楓 ハイケア 須田正大
10	12月23日（金）2限	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	成人看護学領域	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu. ac. jp)	継続	中央無菌室 副看護部長 林美穂
11	10月7日（金）2限	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	成人看護学領域	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu. ac. jp)	継続	透析看護認定看護師 8-4 病棟 岩崎和子
12	10月14日（金）2限	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	成人看護学領域	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu. ac. jp)	継続	慢性心不全認定看護師 安川奈緒美
13	10月28日（金）2限	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	成人看護学領域	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu. ac. jp)	継続	糖尿病看護認定看護師 野見山 映子
14	11月10日（木）2限	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	成人看護学領域	科目責任者 落合亮太 (rochiai@yokohama-cu. ac. jp)	継続	7-3 病棟 松本大
15	11月2日（水）3・4限 11月10日（木）3・4限 11月14日（月）3・4限	看護学専攻学生 2年次3名	演習	感染看護学演習Ⅲ	感染制御部ICT・ASTラウンドと看護師の役 割	感染看護学分野	代行教授 玉井奈緒 (tamai. nao. tx@yokohama- cu. ac. jp)	継続	感染制御部 臨床准教授 感染管理認定看護師 中村加奈
16	12月23日（金） 1~4限	看護学科3年生 100名程度	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習 (1回のみ、Ns1名派遣をお願いいたします) 来校	小児看護学領域	教授 佐藤朝美 助教 下道知世乃 (simomiti@yokohama- cu. ac. jp)	継続	6-1 病棟 伊藤千尋

N O	月 日	依頼内容				依頼元		備考	担当講師
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
17	6月10日(金)3限 6月17日(金)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	小児看護学分野	教授 佐藤胡美 (sato0515@yokohama- cu. ac. jp)	継続	家族支援専門看護師 臨床准教授 森川真理 ※No35と同時開催
18	10月17日(月)3・4限 10月24日(月)3・4限	小児看護学 院生1名	講義	小児看護学演習Ⅱ	特定状況の課題に対する専門的看護実践 周術期の状況にある子どもと家族(実践例の 提供・ケース分析、援助への研究活用)	小児看護学分野	教授 佐藤胡美 (sato0515@yokohama- cu. ac. jp)	継続	集中ケア認定看護師 臨床講師 立石由紀子
19	6月13日(月)3限	大学院M1(助産学 分野)2名	演習	助産学演習Ⅴ	分娩助産演習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	6-2病棟師長 助産師
20	6月20日(月)	大学院M1(助産学 分野)2名	実習	助産学演習Ⅴ	分娩見学	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	新規	6-2病棟看護師長 実習指導者
21	8月30日(火) 8月31日(水)	大学院M1(助産学 分野)1名	実習	助産学演習Ⅳ	外来実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	外来A師長 外来実習指導者
22	10月3日(月)～ 12月23日(金)	大学院M1(助産学 分野)2名	実習	助産学実習Ⅰ	分娩助産実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	6-2病棟師長 実習指導者
23	10月3日(月)～ 12月23日(金)	大学院M1(助産学 分野)1名	実習	助産学実習Ⅱ	継続実習 (妊婦健診、分娩助産、産褥・新生児期の ケア、母児の1ヵ月健診への同席)	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	6-2病棟師長 外来A師長
24	6月2日(木)3・4限 6月9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	母性看護学領域	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	6-2病棟師長 助産師
25	10月21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	母性看護学領域	講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	6-2病棟助産師 浅沼まいか
26	11月11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	母性看護学領域	講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	6-2病棟助産師 溝口祥子
27	10月14日(金)1限	看護学科2年生 100名	講義	家族看護学	終末期にある患者とその家族への看護	母性看護学領域	教授 中村 幸代 講師 竹内 翔子 shoko@yokohama-cu. ac. jp	継続	がん性疼痛看護認定看護師 齋藤 幸枝
28	10月18日(火)4限	看護学科4年生 93名	講義	看護管理学	コロナ禍における附属病院の看護管理・病 院管理	看護管理学領域	教授 勝山貴美子 katuyama@yokohama-cu. ac. jp	継続	看護部危機管理担当副看護部長 臨床教授 島田朋子
29	6月15日(水)2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	老年看護学領域	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
30	1月18日(水)5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	老年看護学領域	講師 丸山幸恵 (maruyama@yokohama- cu. ac. jp)	継続	患者サポートセンター 秋下絵里奈
31	10月28日(金)3・4限	看護学専攻学生 1年次4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	老年看護学分野	教授 叶谷 由佳 講師 丸山 幸恵 (maruyama@yokohama- cu. ac. jp)	継続	家族支援専門看護師 臨床准教授 森川真理 ※日中の時間で開催
32	6月10日(金)3限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学特講Ⅰ	臨床看護実践に基づく理論①: 家族支援に 関する理論の背景と概要、特徴	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	家族支援専門看護師 臨床准教授 森川真理 ※No20と同時開催
33	1月6日(金)3限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学特講Ⅱ	重症な疾患を有する患者への継続ケア: 継 続看護・地域連携の実際と課題	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	患者サポートセンター担当 看護師長 立石由佳
34	6月3日(金)4・5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: ICUにおける高度実践看護師の役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	救急・集中ケア特定行為/クリティ カルケア認定看護師 臨床講師 吉田友美
35	6月10日(金)4・5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: 救 急領域における高度実践看護師の役割と実 際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	救急看護認定/特定行為看護師 看護師長 三浦友也
36	7月15日(金)9:30～12:30	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: 手 術室における高度実践看護師の役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	手術看護認定看護師 鈴木陽子
37	7月29日(金)13:30～15:00	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: 緩和 ケアにおける高度実践看護師の役割と実 際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	がん総括担当副看護部長 がん看護専門看護師 臨床教授 畑千秋
38	7月21日(木)4限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: 嚥 下ケアと気切・ろうにおける高度実践看護 師の役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	摂食嚥下ケア認定/特定行為看護師 臨床講師 富井ルミ
39	7月15日(金)4・5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: 慢 性疾患看護における高度実践看護師の役割 と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	慢性疾患看護CNS 鈴木安子
40	7月22日(金)4限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践: 慢 性心不全看護における高度実践看護師の役 割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu. ac. jp)	新規	慢性心不全看護認定看護師 安川奈緒美
41	5月31日(火)2限	看護学科2年生 100名	講義	母性看護学概論	母子支援の現状と課題	母性看護学領域	教授 中村幸代 nakamura@yokohama-cu. ac. jp	新規	看護部 連携担当

NO	月 日	依頼内容				依頼元		備考	担当講師
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
42	6月2日(木)3・4限 6月9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	母性看護学領域	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
43	9月26日～12月2日	看護学科3年生 100名	実習	母性看護学実習	病棟オリ・学内実習	母性看護学領域	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
44	11月18日(金)3限	看護学科2年生 100名	講義	母性看護方法論	病院における母性看護	母性看護学領域	講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
45	4月	大学院M1(助産学 分野)2名	演習	助産学演習 Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ	事前課題への助言	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
46	6月15日(水)2限	大学院M2(助産学 分野)2名	講義	助産学特講Ⅴ	助産管理と関係法規	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
47	6月15日(水)3限	大学院M2(助産学 分野)2名	講義	助産学特講Ⅴ	病院における助産管理	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
48	6月～7月	大学院M1(助産学 分野)2名	演習	助産学演習 Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ	助産技術演習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
49	10月3日(月)～12月23日(金)	大学院M1(助産学 分野)2名	実習	助産学実習Ⅰ 助産学実習Ⅱ	継続実習・分娩介助実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
50	通年	母性看護学領域 全般	その他	その他	母性地域貢献業務	母性看護学領域	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 nakamura@yokohama-cu.ac.jp	新規	看護部 連携担当
51	6月1日(水)5限	看護学科3年生 27名	講義	感染看護学	病院における感染管理を担う看護師の役割	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 (tamai.nao.tx@yokohama-cu.ac.jp)	継続	感染制御部 臨床准教授 感染管理認定看護師 中村加奈 様
52	2月17日(金)3・4限	大学院(がん看護 学分野)2名	実習	がん看護学実習2・3	がん看護学実習2・3のまとめ	がん看護学	教授 玉井奈緒 (tamai.nao.tx@yokohama-cu.ac.jp)	継続	がん総括担当副看護部長 がん看護専門看護師 臨床教授 畑千秋

【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表】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	担当講師
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2月3日（金）9：30～11：30	看護学専攻学生 1年次 8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	通年	看護学専攻学生 1・2年次 10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	周麻酔期看護学演習や実習時の助言・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	斎藤師長 宮森真璃絵
3	12月1日（木）13:00～14:30	看護学科1年次生 110名	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習：実習での学びに関する発表会への参加	基礎看護学領域	准教授 大山 裕美子 fujinoy@yokohama-cu.ac.jp	継続	実習病棟の実習指導者、 あるいは看護師長（各病棟2名）
4	11月4日（金）2限	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)	継続	がん化学療法看護認定看護師 和田伸子
5	12月23日（金）1～4限	看護学科3年生 100名程度	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習 （1回のみ、Ns1名派遣をお願いします）	小児看護学	教授 佐藤朝美 助教 下道知世乃 (simomiti@yokohama-cu.ac.jp)	継続	13-1病棟 村上美由紀
6	8月1日（月）～8月5日（金） 8月29日（月）～9月2日（金）	小児看護学 院生1名	実習	小児看護学 専門実習Ⅱ・小児 看護学演習Ⅲ	小児看護専門看護師の援助方法（演習Ⅲ）、役割、機能の理解（実習）	小児看護学	教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	13-1病棟 金尾師長 大西令未奈CNS 外来 竹井陽美師長
7	11月14日（月）3・4限 11月21日（月）3・4限	小児看護学 院生1名	演習	小児看護学演習Ⅱ	特定状況の課題に対する専門的看護実践 慢性期の状況にある子どもと家族：高度な看護実践につなげるためのケース分析：実践への理論・研究活用と評価	小児看護学	教授 佐藤朝美 (sato0515@yokohama-cu.ac.jp)	継続	13-1病棟 小児看護専門看護師 大西令未奈
8	7月5日（火）4限	大学院M1（助産学 分野）2名	講義	助産学演習Ⅶ	生殖看護	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	外来A 不妊症看護認定看護師 星るり子
9	7月12日（火）3限	大学院M1（助産学 分野）2名	講義	助産学演習Ⅶ	NICUにおけるケア	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	NICU看護師 齊藤紀子
10	8月30日（火） 8月31日（水）	大学院M1（助産学 分野）2名	実習	助産学演習Ⅳ	外来実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	外来 竹井陽美師長 実習指導者
11	9月5日（月）～9月8日（木）	大学院M1（助産学 分野）2名	実習	助産学演習Ⅵ	産褥実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	9-3病棟 木村由里師長 実習指導者
12	9月1日（木）	大学院M1（助産学 分野）2名	実習	助産学演習Ⅶ	NICU実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	NICU 奥川師長 実習指導者
13	10月3日（月）～12月23日（金）	大学院M1（助産学 分野）2名	実習	助産学実習Ⅰ	分娩介助実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	9-3病棟 木村由里師長 実習指導者
14	10月3日（月）～12月23日（金）	大学院M1（助産学 分野）2名	実習	助産学実習Ⅱ	継続実習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	9-3病棟 木村由里師長 実習指導者 外来 竹井陽美師長 実習指導者
15	5月31日（火）4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	講師 竹内翔子 shoko@yokohama-cu.ac.jp	継続	外来A 不妊症看護認定看護師 星るり子
16	11月18日（金）2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
17	6月1日（水）4限	看護学科2年生	講義	看護倫理学	倫理コンサルテーションチームの活動	看護管理学領域	教授 勝山貴美子	新規	臨床准教授 遠藤恵美
18	6月17日（金）4・5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践：急性・重症領域における高度実践看護師の役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu.ac.jp)	新規	臨床准教授 急性・重症専門看護師 EICU 辻本真由美
19	7月22日（金）5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践：移植コーディネーターの役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu.ac.jp)	新規	看護師 松浦恵子 様
20	7月1日（金）5限	看護学専攻学生 1年次1名	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護に関する高度技術と実践：皮膚排泄ケアにおける高度実践看護師の役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉 由美 (ychiba@yokohama-cu.ac.jp)	新規	特定行為研修終了 皮膚排泄ケア認定看護 吉本大樹
21	6月21日（木）5限	看護学専攻学生 共通科目11名	講義	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	がん看護学分野	教授 玉井奈緒 (tami.nao.tx@yokohama-cu.ac.jp)	継続	クリティカルケア認定看護師 臨床講師 稲葉桜 看護師長



【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】

NO	月日	依頼内容（2022年研究指導）				依頼元	備考	ご担当講師
		対象	メンバー	名称	テーマ			
1	2022年5月～ 2023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 コース	ストマケアラダーによるスタッフ教育の効果	附属病院 看護部	継続	老年看護学 叶谷由佳 教授
2	2022年5月～ 2023年3月	8-2病棟	野見山映子、福田真奈、松永 理子、小島早紀子	看護研究 コース	2型糖尿病の就労女性の自己管理と日常生活の関 連	附属病院 看護部	継続	成人看護学 徳永友里 講師
3	2022年5月～ 2023年3月	手術室	鈴木陽子、熱田洋子、 中島伊織、石渡承子	看護研究 コース	小児患者の手術体験のとらえ方と看護ケアの評 価	附属病院 看護部	YNEXT受理 継続	周麻酔期看護学 赤瀬智子 教授 福田真佑 助教
4	2022年5月～ 2023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 コース	抗がん剤により静脈炎を生じた患者への介入方 法の検討	附属病院 看護部	継続	周麻酔期看護学 赤瀬智子 教授
5	2022年5月～ 2023年3月	6-3病棟 無菌室	山崎敦子、瀧田緑、 溝江ももの、山岸佳代	看護研究 コース	身体拘束が「ドライ」を用いた教育はハイケアユ ニット勤務の看護師の身体拘束への認識と実施 状況に与える影響	附属病院 看護部	継続	老年看護学 土肥真奈 准教授
6	2022年5月～ 2023年3月	6-3病棟 無菌室	木村桃子、長谷川泉 吉住みずほ	看護研究 コース	急変対応に熟練した看護師の経験の振り返り	附属病院 看護部	継続	老年看護学 土肥真奈 准教授
7	2022年5月～ 2023年3月	ICU・ハイケ ア	松岡愛、石川京華	看護研究 コース	小児と成人のICU混合病棟で働く看護師の思い	附属病院 看護部	継続	小児看護学 佐藤朝美 教授 下道知代乃 助教
8	2022年5月～ 2023年3月	ICU	佐藤諒平、清水麻紀	看護研究 コース	集中治療室入室が与える影響について	附属病院 看護部	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
9	2022年5月～ 2023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 コース	化学療法センターの看護師の患者問診に関する 実践知	附属病院 看護部	YNEXT受理 継続	成人看護学 林 糸り子 助教
10	2022年5月～ 2023年3月	ICU	梶原沙央里、今野貴結 高橋弥生、小林紗来	看護研究 コース	体外式VAD装着後、離脱に至った劇症型心筋炎 の1症例	附属病院 看護部	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
11	2022年5月～ 2023年3月	ICU・CCU・ACU	黒木絵里加、梁水麻美、 近藤佳代子、櫻井美恵子	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	YNEXT受理 継続	基礎看護学 佐藤政枝 教授
12	2022年5月～ 2023年3月	NICU	田中涼子	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	YNEXT受理 継続	小児看護学 藤塚真希 助教
13	2022年5月～ 2023年3月	7-1病棟	岡本恵、長谷川遥	看護研究 コース	感染対策の行動に注目した世代間による認 識のちがいについて	附属病院 看護部	新規	成人看護学 青盛紀男 助教
14	9月26日	ラダーⅠ～Ⅱ	2回（時期はご相談します）	看護過程Ⅰ「看護過程とは」について考えよう		附属病院 看護部	継続	基礎看護学 佐藤みほ 准教授
15	2023年 2月17日	ラダーⅢ以上	1回（時期はご相談します）	看護過程Ⅱ「患者の生活の場に応じた思考と行動のプロ セス」		附属病院 看護部	新規	老年看護学 金田明子 助教
16	【10月期】 10月15日 11月12日 【1月期】 2023年1月21日 2023年2月11日	ラダーⅡ以上	2022年10月、12月頃2 回予定しています	認知症対応力向上研修（加算Ⅱ対象）		附属病院 看護部	継続	老年看護学 叶谷由佳 教授
17		ラダーⅡ以上	2022年10月、12月頃2 回予定しています	認知症対応力向上研修（加算Ⅱ対象）		附属病院 看護部	継続	老年看護学 丸山幸恵 講師
18		ラダーⅡ以上	2022年10月、12月頃2 回予定しています	認知症対応力向上研修（加算Ⅱ対象）		附属病院 看護部	継続	老年看護学 金田明子 助教
19	2023年 1月25日	ラダーⅡ以上	1回（時期はご相談します）	看取りに向けた意思決定を支えよう。		附属病院 看護部	新規	成人看護学 林 糸り子 助教
20	2023年3月6日	ラダーⅡ以上	1回（時期はご相談します）	事例研究の進め方		附属病院 看護部	継続	小児看護学 下道知代乃 助教
21	①7月14日 ②8月4日 ③2023年2月9 日	ラダーⅡ～Ⅲ	5月～6月頃開催予定	教育担当者研修		附属病院 看護部	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授
22	①8月2日 ②12月12日	全看護職員 （管理者も含む）	同じ内容で2回お願いし ます（8月と11月頃）	小論文の書き方		附属病院 看護部	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
23		ラダーⅡ以上 （管理者も含む）	2病院合同開催	クリニカルラダー評価者研修		附属病院 看護部	継続	基礎看護学 佐藤政枝 教授

【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】

N O	月 日	依頼内容				依頼元		備考	ご担当講師
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2022年5月～ 2023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温ケアの 効果の検証	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
2	2022年5月～ 2023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	きょうだい面会に関するNICU・GCU看護師の思いと実践 ～COVID-19による面会制限下において～	NICU	小川知子	継続	小児看護学 佐藤朝美 教授 藤塚真希 助教
3	2022年5月～ 2023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	消化管ストーマ造設術を受けた大腸がん患者へのストーマ セルフケア促進プログラム（STEP）の実施可能性の検 討：患者による定性評価	11-2病棟	小川知子	継続	成人看護学 玉井奈緒 教授 （担当退職に伴い6月 から変更）
4	2022年5月～ 2023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	※テーマ変更※ 手術室におけるサージカルスモーク発生状況に関わる現状	手術室	小川知子	継続	周術期看護学 赤瀬智子 教授
5	2022年5月～ 2023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	新型コロナウイルス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	EICU	小川知子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
6	2022年5月～ 2023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	ECMOバックの有用性の検討	初療室	小川知子	継続	老年看護学 丸山幸恵 講師
7	2022年5月～ 2023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	高度救命救急センター4部署で働く看護師の院外派遣に対 する課題 ～4部署特性の実態調査を通して～	初療室	小川知子	継続	基礎看護学 佐藤政枝 教授
8	2022年5月～ 2023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	救命ICUにおける新型コロナウイルス感染症に伴う面会制 限下に関する オンライン面会時の家族の心情	EICU	小川知子	新規	成人看護学 林えり子 助教
9	2022年5月～ 2023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	朝ミーティングから相互支援、看護管理について考える	師長G	小川知子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
10	2022年5月～ 2023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	看護師の退院支援に関する思い －病棟看護師と退院支援看護師との連携にむけて－	地域連携	小川知子	継続	老年看護学 丸山幸恵 講師
11	2022年5月～ 2023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	PNS導入後の効果と課題	看護部 師長	小川知子	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
12	2022年5月～ 2023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	呼吸管理関連（詳細未定）	EICU	小川知子	新規	基礎看護学 大山裕美子 准教授
13	2022年5月～ 2023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	肺エコー（POCUS）による看護アセスメント	EICU	小川知子	新規	成人看護学 玉井奈緒 教授
14	2022年5月～ 2023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	急性期病棟における終末期の患者の意思決定支援	11-2	小川知子	新規	老年看護学 土肥真奈 准教授
15	2022年5月～ 2023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	年間パートナーとの事例検討を通したPNSマインドの気 づき	11-1	小川知子	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
16	2022年6月～ 10月頃	次世代看護管理者	講義	院内研修	看護管理（3回）	センター病院	小川知子	継続	看護管理学 勝山貴美子 教授
17	2022年6月頃	看護管理者研修	講義	院内研修	倫理研修	センター病院	小川知子	継続	看護管理学 勝山貴美子 教授
18	2022年7月27 日、2022年10 月25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	小川知子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
19	年4回程度 17:30～	専門看護師	スーパービ ジョン	CNS会	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 遠藤 恵美ら	継続	看護管理学 勝山貴美子 教授

## 令和3年度 実習指導者講習会運営委員会 活動実績・活動評価（抜粋）

### I. 組織構成員

委員：〔看護学科〕佐藤 政枝（委員長）、前山 さやか、立石 由紀子、林 晃り子  
〔附属2病院〕加藤 弘美、小川 知子、井上 純子、高橋 宏子

事務：〔医学教育推進課〕松田 雄治、嶋田 紀子、奈良 佳子、佐藤 瑠依

オブザーバー：〔看護学科〕筒井 真優美（連携推進部門長）、〔看護キャリア開発支援センター長〕濱崎 登代子

### II. 活動方針

附属2病院と看護学科の協同による実習指導者講習会を開催することにより、横浜市内および神奈川県内の臨床における看護教育の質の向上を図る。

### III. 活動実績と活動評価

#### 1. 活動実績

実習指導者講習会：8月2日～11月26日

フォローアップ・ワークショップ：2月14日

※ 全8回の定例会議および適宜のメール会議にて、年間を通して、情報共有・意見交換を行った。

※ 神奈川県健康医療局保健医療部保健人材課の担当者と連携し、事業を計画・運営した。

#### 2. 活動評価

##### 1) 事業計画および事業運営の評価

###### (1) 事業計画の評価

例年どおり早期に広報活動を開始し、広く周知を行った。また、実習指導者講習会実施要領（厚生労働省）にて、2021年度開講より時間数が変更（240時間→180時間）となることを受けて、旧18科目（細分23科目）から、新10科目（細分18科目）に再編成した。

###### (2) 事業運営の評価

COVID-19感染拡大に伴い、模擬実習（対面とオンラインのハイブリッド）に変更した。

受講者については定数の40名を合格判定し、9月中旬に1名が自己都合により途中退会した。

全8回の委員会を開催した他、適宜メール会議を併用しメンバー間で情報共有を行った。運営上の問題点や課題等については迅速な対応を行い、現状把握と改善に努めた。さらに、事務局内に講習会専任の事務担当者（担当窓口）を配置しサポート体制をとり、講習会のニーズに即した事業運営が実現された。

##### 2) 科目等の評価

###### (1) 講義・演習の評価

オンライン授業では、各科目の目標や対象者のニーズを踏まえ、Zoomのブレイクアウトルームを活用したグループ演習の機会が多く設けられており、学習効果の高い授業が展開されていた。実習に関連する科目では、実習指導役割と教員・スタッフと協働する指導者像を考えることができた。実習後には、3観によるリフレクションを経験し、学生および実習に対する理解をさらに深めることができた。

今年度から総時間数が180時間となったが、各科目で到達目標を下げることなく、より効果的かつ効率的に学習できる工夫がなされた結果、受講者の満足度も例年のレベルを維持しており、大きな影響はなかったと評価する。

###### (2) 実習の評価

実習期間は、前年度と同様に設定したが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により学内でのグループ毎の模擬実習となった。模擬実習は、5日間の学内実習期間をグループワーク、ロールプレイ、自己学習により構成し実施した。

グループワークでは、学生への翌日の指導を想定した指導案を作成し、それをもとにロールプレイを実施した。自己学習では、指導案の作成、指導案発表用の資料作成、ロールプレイの振り返

りを行いリフレクションにつなげた。ロールプレイでは、受講生が3役を体験し、積極的に意見交換することで看護学生の理解につながり、実習目的が達成された。また今年度は学内で集合して実施したことで、よりリアルな模擬実習につながった。

### (3) 受講者による評価

受講者を対象とした事後アンケートの結果では、全10項目のうち「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答は、問3を除く9項目で90%以上と全体的に高い結果となった。問3のe-learningに関する問いでは、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答は68%と他に比較して低い割合となっているが、2018年度(41%)以降の得点は徐々に向上してきており、改善に向けた取り組みの効果であると評価する。

全体を通して、今年度も受講者から高い評価が得られており、過去の実績を踏まえた改善、またコロナ禍における大学内での教育実績を最大限に活用した成果であると評価する。

### (4) フォローアップ・ワークショップの開催

今年度は修了者のフォローアップに加え、県内外の医療機関ならびに看護職への地域貢献として、本講習会の修了者以外の方も対象に開催した。メインテーマを「人材育成のための『心理的安全性』についてみんなで語ろう!」としワールドカフェ形式でグループディスカッションを行った。合計57名が参加し、事後アンケートの結果は概ね良好であった。自由記載では、「様々な立場の人と話し合い沢山の学びがあった」「教える・教わるではなく、学び合う関係づくりを推進していきたい」「職場でも講習会のように効果的な対話ができればと感じた」等の意見が得られた。

## 3) 予算執行の評価

### (1) 予算額について

受講料として1人あたり37,600円を徴収したが、受講者にとって過大な負担になることもなく、内容の充実度と比較して適正な額であったと考える。

### (2) 執行内容について

全体を通して、事前に必要な執行内容を組み、予算状況を考慮しつつ講習会の進行に応じて発注することで、概ね予定通りに執行することができたと考える。

### (3) 次年度に向けて

今年度の実績を踏まえ、次年度も計画的かつ適正な予算執行に務める。

## IV. 今後の課題

### 1. 事業計画および事業運営における次年度に向けた取り組み

COVID-19の影響を考慮して次年度もハイブリッド開講を予定して、今年1月より早々に広報活動を開始し、引き続き積極的に広く周知する。

### 2. 履修システムにおける次年度への課題と対応策

e-learning(4科目:計90時間)の受講に要する日程(全12日間)を施設ならびに受講者に配付した結果、自分のペースで学習できた、時間を自由に設定できた等の好評価を得た。しかし、一方で、e-learning科目の受講時間については指定して欲しい等の意見もあり、次年度も継続してフォローが必要であることが予測される。また学習環境の調整については、引き続き検討が必要である。

### 3. 科目等における次年度への課題と対応策

各科目の担当者がe-learningの内容を理解した上で授業を計画・実施できるよう、引き続き情報共有の方法について検討を進めていく。また2021年度より看護教員養成課程のe-learningが刷新されており、新たな科目(7科目)の導入の可能性についても検討する。

科目間の連携については、情報共有についての事前の周知が十分でなく正確に評価できていないため、引き続き情報共有のシステムを整備するとともに、科目担当者にも積極的に働きかけていきたい。また次年度もハイブリッド開講を予定しており、不測の事態にも柔軟に対応できるよう準備する。とくに実習科目に関しては、模擬実習や自施設での実習も視野に入れた検討を継続する。



## 令和4年度 実習指導者講習会運営委員会 活動実績・活動評価（抜粋）

### I 組織構成員

委員：〔看護学科〕土肥 眞奈（委員長）、林 泓り子、田中 明日美、仁井田 裕美  
〔附属2病院〕加藤 弘美、小川 知子、三浦 友也、庄司 泰子  
事務：〔医学教育推進課〕松田 雄治、多田 美波、眞珠 綾美  
オブザーバー：佐藤 政枝（連携推進部門長）、鈴木 久美子（看護キャリア開発支援センター長）

### II 活動方針

看護学科と附属2病院の協同による実習指導者講習会を開催することにより、横浜市内および神奈川県内の臨床における看護教育の質の向上を図る。

### III 活動実績と活動評価

#### 1. 活動実績

実習指導者講習会：8月1日～11月25日

フォローアップ・ワークショップ：2月20日

※ 神奈川県保健福祉局保健医療部保健人材課の担当者と連携し、事業を計画・運営した。

#### 2. 活動評価

##### 1) 事業計画および事業運営の評価

###### (1) 事業計画の評価

R3年度の講習会修了後より、次年度の開講に向けた事業計画をスタートさせた。開講時期は、例年同様8月～11月の4ヶ月間とし、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大を考慮し、ハイブリッド開講（講義：オンライン、演習：原則オンライン・必要に応じて対面、臨地実習：対面）とすることを決定の上で募集を開始した。

###### (2) 事業運営の評価

受講者は、5月末の締め切り時点で55名（うち、附属2病院16名）からの応募があり、小論文による書類選考の結果、定数の40名を合格判定（補欠3名）とした。

全8回の委員会を開催した他、適宜メール会議を併用し事業運営に取り組んだとともに、運営上の問題点や課題、受講者側からの要望等については、委員長、事務局を中心に迅速な対応を行い、サポート体制については受講者・科目担当者からも高い評価を得た。

これまで大学内 web ページに記載してきた内容をまとめた専用ページの開設と学科内 web ページ上のバナー掲載を行った。関係する委員会・部門と連携を取り、年度内の公開に至った。

##### 2) 科目等の評価

###### (1) 講義・演習の評価

オンライン授業では、各科目の目標や対象者のニーズを踏まえ、Zoom のブレイクアウトルームを活用したグループ演習の機会が多く設けられており、学習効果の高い授業が展開されていた。COVID-19 感染状況を考慮しつつ、一部の講義では学部学生と合同で演習科目が展開された。e-learning を活用しながら受講生の学習目標到達に向けた支援を、期間全体を通して実施した。

###### (2) 実習の評価

実習期間は、コロナ禍前と同様に看護学科3年次生の臨地実習（成人看護学実習Ⅰ、母性看護学実習、精神看護学実習）の時期と合わせて実施した。2年ぶりの臨地実習であったため、事務局と受講生とのやりとりする場面が発生したが、連携により COVID-19 感染関連による1名の欠席を除き、全員が臨地実習を受講できた。

実習前の「実習指導の実際」（前半）の講義では、実習指導役割と教員・スタッフと協働する指導者像を考えることができた。また「実習指導の評価」については、今年度より実習前後に分けて配置し、前半部分では、実習目的を明確化するための機会とした。

臨地実習は、2日間、臨床実習指導者のシャドーイングを主とする形式で行った。病棟側の協力もあり大きな混乱なく進めることができた。臨地実習後は3日間学内実習とし、グループで実習の学びの共有や実習記録の作成、リフレクションにつなげるための課題に取り組んだ。

事後アンケートでも、臨地実習での学びについての満足度は高く、臨地実習に対する現場理解がより進んだものと考えられる。実習後には、3観によるリフレクションを経験し、また、実習指導の在り方や自己の職場における指導環境等について意見交換がなされ、学生および実習に対する理解をさらに深めることができた。アンケート結果からも、実習指導者の役割や自己の考えを明確化できたとの意見が散見され、教育的効果は十分に得られたと評価する。

### (3) 受講者による評価

受講者を対象とした事後アンケートの結果、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答はe-learningに関する問いを除く9項目で90%以上と高い結果となった。今年度臨地実習が開催でき、実習は効果的な学びにつながったかに対し85.3%が「そう思う」と回答した。

全体を通して、今年度も受講者から高い評価が得られており、過去7年間の運営実績とコロナ禍における大学内での教育実績を最大限に活用した成果であると評価する。

### (4) フォローアップ・ワークショップの開催

本講習会の修了者以外にも、実習指導（現任教育）に関わる、または興味関心をもつ者を対象に、2月20日（月）にフォローアップ・ワークショップをZoomで開催した。メインテーマを「看護の人材育成 仲間とともに看護の未来を語ろう！」とし、ワールドカフェ形式でグループディスカッションを行った。参加者は合計50名、事後アンケートの結果は概ね良好であり、自由記載では、「様々な視点を持つ人たちと話し、新しい気づきにつながった」「今まで自分がどのように新人や学生と関わってきたのかを振り返ることができた」等の意見が得られた。

## 3) 予算執行の評価

### (1) 予算額について

受講料として1人あたり37,600円を徴収したが、受講者にとって過大な負担になることもなく、内容の充実度と比較して適正な額であったと考える。

### (2) 執行内容について

全体を通して、事前に必要な執行内容を組み、予算状況を考慮しつつ講習会の進行に応じて発注することで、概ね予定通りに執行することができたと考える。

### (3) 次年度に向けて

今年度の実績を踏まえ、次年度も計画的かつ適正な予算執行に務める。

## IV 今後の課題

### 1. 事業計画および事業運営における次年度に向けた取り組み

COVID-19の影響とオンライン開講の利点を慎重に検討し、ハイブリッド開講を予定している。新設したwebページ、広報パンフレットを活用した次年度の受講者確保に向けた広報活動を開始した。

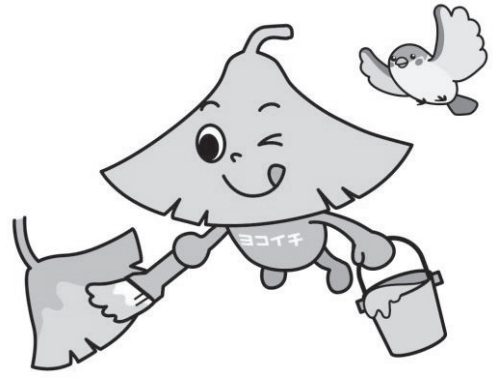
### 2. 履修システムにおける次年度への課題と対応策

e-learning科目の履修方法については受講者（所属施設）の裁量に任せることとし、各自の受講時間の確保については、受講に要する日程（全12日間）を施設ならびに受講者に配付した。その結果、今年度も自分のペースで学習できた、時間を自由に設定できた等の好評価を得た。

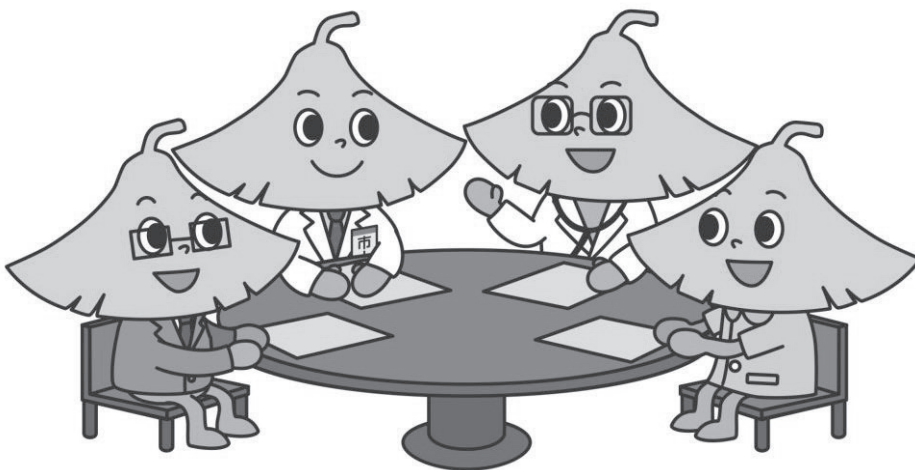
### 3. 科目等における次年度への課題と対応策

各科目の講義・演習・実習とe-learningについては、次年度も継続して相互間の有機的な繋がりをつくっていく必要がある。そのためには、各科目の担当者がe-learningの内容を理解した上で授業を計画・実施できるよう、引き続き情報共有の方法について検討を進めていく。また、R3年度より看護教員養成課程のe-learningが刷新されており、新たな科目（7科目）の導入の可能性についても検討が必要である。科目間の連携・受講生の連絡については、オンラインシステムteamsを活用した。次年度も受講生が支障なく活用できるよう支援していく。また次年度は対面講義の増加が想定されるため、教室環境の不備がないよう早めに調整を行う。





### Ⅲ その他・資料



## 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
	臨床教授等 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
8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講
9 月	看護職員満足度調査 実施
10 月	附属 2 病院合同副看護師長研修 実施
11～1 月	「看護の知の見える化、概念化研修」実施（計 3 回）
12～1 月	多職種連携研修 実施（計 2 回）
3 月	News Letter 第 2 号 発行
	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
	YCU-N ジェネラリスト育成の考え 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」活用のでびき 発行
	News Letter 第 4 号 発行
	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

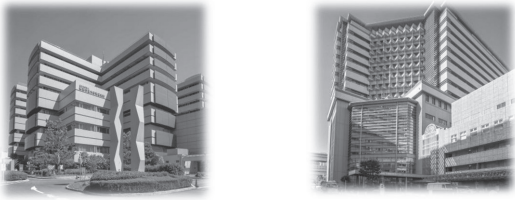
平成31年・令和元年度	
4月	第2代センター長 濱崎登代子氏 附属病院副院長兼看護部長兼患者サポートセンター長 着任 特定行為研修施設申請準備ワーキング 設置
9月	人事交流 実施
10月	看護職員満足度調査 実施
11月	特定行為研修管理委員会 設置 第1回委員会開催
2月	附属2病院情報共有会（看護部管理会議メンバー）開催
2月	修学資金貸与者対象 就職支援セミナー 実施
3月	人事異動について合意
	看護師特定行為研修 研修生公募 受講生5名決定

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（第1期生 開講式） 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	特定行為研修管理委員会 開催 看護職員 人事異動 発令
6月	特定行為研修管理委員会 開催 人事交流 合同活動報告会 開催
7月	附属2病院看護部 情報共有会 開催
9月	特定行為研修管理委員会 開催 人事交流 実施 クリニカルラダー評価者研修 実施
10月	特定行為研修管理委員会 開催 コピテンシーモデルの理解を深める研修 実施 クリニカルラダー評価者研修 実施 看護職員満足度調査 実施 看護師特定行為研修 第1期生閉講式開催 修了証および徽章授与
11月	特定行為研修修了者 フォローアップセミナー 開催
1月	特定行為研修管理委員会 開催 コピテンシーモデルの理解を深める研修 実施
2月	特定行為研修管理委員会 開催 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
	附属2病院合同看護研究発表会 開催
3月	附属2病院看護部 情報共有会 開催

令和4年度	
4月	第3代センター長 鈴木久美子氏 附属病院副院長兼看護部長兼患者サポートセンター長 着任
	特定行為研修管理委員会 開催
	看護職員 人事異動 発令
5月	人事交流 合同活動報告会 開催
6月	特定行為研修管理委員会 開催
	特定行為研修修了者 フォローアップセミナー 開催
	コピテンシーモデルの理解を深める研修 実施
7月	附属2病院看護部 意見交換会 開催
9月	特定行為研修管理委員会 開催
	人事交流 実施
	クリニカルラダー評価者研修 実施
	コピテンシーモデルの理解を深める研修 実施
10月	特定行為研修管理委員会 開催
	クリニカルラダー評価者研修 実施
	看護職員満足度調査 実施
	専門看護師 認定看護師 2病院合同 ミーティング開催
11月	附属2病院看護部 意見交換会 開催
1月	特定行為研修管理委員会 開催
	附属2病院看護部合同 看護管理者研修 実施
2月	特定行為研修管理委員会 開催
	看護学科2年次生対象イベント 実施
	修学資金貸与者対象 就職支援セミナー 実施
	附属2病院合同看護研究発表会 開催
	附属2病院看護部 意見交換会 開催

# 横浜市立大学版 クリニカルラダー 運用の手引き



2022 年 5 月 確定版

看護キャリア開発支援センター 2 病院合同ラダー会議

- 4) Ⅲ : ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する。
- 5) Ⅳ : 幅広い視野で予測的判断を持ち看護を実践する。
- 6) Ⅴ : より複雑的な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択し、QOL を高めるための看護を実践する。

## Ⅳ 運用について

- 1 対象者
  - 2 附属病院 看護職員を対象とする。
    - \* 新人看護職員は、ラダーレベルⅠをめざす者として、入職 1 年目には必ずラダーレベルⅠを実施する。
    - \* なお、CLOCMIP レベルⅣの申請者については、所属長と相談する
- 2 実施手順
  - 1) 年度当初に所属長（看護部長または副看護部長）との面談時に、ラダー実施について話し合い実施レベルを決定する。
  - 2) 実施ラダーレベルに合わせて計画的に OJT や院内研修、院外研修に参加し、学習を積み重ねる。毎年 2 附属病院看護部教育担当より発行される院内教育プログラムおよび補正資料よりラダーレベル毎の必須要件研修を確認し、承認に向けて取り組む。  
また、部署において経験ができない D 評価項目については、研修への参加を通して実践能力向上を図り、評価の向上に向けて継続的に取り組む。
  - 3) 9 月～11 月頃を目途に、自己評価を行い、同僚評価者にラダー評価表を提出する。
  - 4) 同僚評価者は、評価後にラダー評価表を所属長に提出する。
  - 5) ラダーレベルⅠ～Ⅲについては、所属長が上司評価を実施し、全て A・B 評価の場合は、ラダーレベルⅠ～Ⅲの承認・認定方法に進む。
  - 6) ラダーレベルⅣ、Ⅴについては、所属長が上司評価を実施し、全て A・B 評価の場合は、本人にラダー評価表を返却する。本人は、ラダーレベルⅣ・Ⅴの承認・認定方法に進む。
- 3 評価方法
  - 1) 評価ツール： 横浜市立大学版クリニカルラダー
  - 2) 評価者：  
同僚評価者は、ラダー別に同僚の中から教育に関係する者を看護部長が指定し実施する。
  - 3) 評価手順：  
自己評価後、師長が指定した評価者が同僚評価を実施し、その後看護部長評価を行う。
  - 4) 評価基準：
    - 4 段階評価 A : よくできる（自ら取り組み実践できる）
    - B : できる（一通り実施できるが他者の支援 10～30%を受ければ実践できる）
    - C : 努力を要する（50%以上の支援を受ければ実践できる）
    - D : 非常に努力を要する（全面的な支援を受けて実践できる）とし、A+B 併せてすべての項目が埋まったら（100%になったら）、そのラダー段階は承認とする。  
経験がない場合は、D：非常に努力を要する、に含める。

## Ⅰ 横浜市立大学版クリニカルラダー導入について

現在の医療・大学病院の機能に照らし合わせた横浜市立大学 2 病院の看護職ジェネリスト育成について、平成 27 年（2015 年）より看護キャリア開発支援センター、2 病院で現行の CDP の見直しを開始した。看護キャリア開発支援センターでは、横浜市立大学としてのジェネリスト育成の方向性・概念整理を行い、平成 30 年（2018 年）3 月「ジェネリスト育成の考え方」をまとめた。

附属 2 病院では、この横浜市立大学ジェネリスト育成の考え方を踏襲し、全ての看護師に共通する看護実践能力の指標として示された平成 28 年（2016 年）「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」（以下 JNA ラダー）を導入するため、2 病院合同プロジェクトを平成 29 年（2017 年）より開始した。平成 30 年（2018 年）11～12 月にラダー試行・評価を行い、標準化された内容であり 2 病院で活用出来ること、CDP に不足している意思決定支援や地域包括の視点が網羅されていることを確認し、平成 31 年（2019 年）より 2 病院合同で、横浜市立大学版クリニカルラダー導入を決定した。

2019 年度は、横浜市立大学版クリニカルラダーの理解をすめ、YCU-N ジェネリストとしての自分自身のラダーを確認することを目的とし、看護職員全員でラダーレベルⅠまたはⅢの認定に取り組み、2020 年度よりラダーレベルⅠ～Ⅴの認定を開始し、ラダーレベルⅣ・Ⅴについては、「ラダー審査会」を開催し、ラダーレベルの認定に取り組んでいる。

## Ⅱ 横浜市立大学版クリニカルラダー活用の基本的な考え

横浜市立大学看護職員は、YCU-N ジェネリストを目指し、ラダーⅢ認定まで、繰り返しクリニカルラダーに取り組む。（図 1）ラダーレベルⅢ認定後は、自己研鑽に努め、さらなる看護実践の充実を目指す。

横浜市立大学版クリニカルラダーは、看護専門職である自身の成長のために、看護実践能力の自己評価・自己研鑽ツールとして用いる。また、組織は、理念や目標と照らし合わせながら人材育成・教育支援ツールとして教育の充実を目指し活用する。

## Ⅲ 横浜市立大学版クリニカルラダーについて

- 1 能力について
  - 1) ニーズをとらえる力  
「ケアの受け手をとらえ、判断し、その人に適した方略を選択する」
  - 2) ケアする力  
「ケアの実施・評価を行う（PDCA サイクルや看護過程の展開）」
  - 3) 協働する力  
「ケアの受け手を中心に、情報やデータを多職種間で共有し、ケアの方向性を検討、連携する」
  - 4) 意思決定を支える力  
「ケアの受け手が立ち会う場面（治療、最期の迎えなど）において、その人らしい選択できるための意思決定を支える」
- 2 ラダー段階について
  - Ⅰを目指す人、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの 6 段階を設定する。
    - 1) ラダーⅠを目指す人： 新人看護職員、新採用者を指す。基本的な看護実践を目指す。
    - 2) Ⅰ： 基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する。
    - 3) Ⅱ： 標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する。
  - 5) 評価方法：
    - ① 日々の看護技術習得状況・看護実践をもとに、同僚評価や上司評価をする。
    - ② 自己評価と同僚・上司評価の乖離がある項目については、根拠を確認し、十分に検討した結果評価する。
    - ③ 日常業務におけるカンファレンスや様々な面談場面を活用し状況の確認をし、評価内容を共有する。
    - ④ 部署で経験できない項目については、研修への参加を通し、実践能力の向上をめざし、面接などを通し、項目の知識や理解を確認し、評価を共有する。

## 4 ラダーレベルⅠ～Ⅲの承認・認定方法

- 1) ラダーレベルⅠ～Ⅲは、所属長（看護部長または副看護部長）の評価により、ラダー段階を承認し、支援担当副看護部長と評価結果を確認し、ラダーレベルの承認を共有する。
- 2) 部署ごとに、1 年に 1 回ラダーレベル承認者一覧を教育担当副看護部長に提出し、看護部長よりラダーレベル認定を得る。
- 3) 看護部長からの認定後に、所属長より本人にラダー認定を通知し、次の段階への動機づけを行う。

### ＜★ラダー評価実施後のフィードバックについて＞

ラダー評価及び承認・認定結果については、上司よりフィードバックを受ける。  
認定者：自己の弱い部分を確認して、次の段階に向けて目標を明確にして次年度につなげる。  
リ・チャレンジャー：ラダー承認・認定に向けて不足した部分を確認し、次年度につなげる。

## 5 ラダーレベルⅣ、Ⅴの承認・認定方法

- 1) ラダーレベルⅣ、Ⅴ承認・認定対象者は、年に 1 回看護部で実施する「ラダー審査会」の申請期間に合わせて、看護部教育担当に書類を提出する。  
【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院内研修や事例検討会などの事例が無い場合は、1 事例の患者について、以下の様式で添付する。  
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。
  - ④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。なお、申請書類は上記の書類以外は受け付けないこととする

※ラダー認定のための事例様式（様式 1 参照）

- ・事例のテーマ
- ・事例の紹介
- ・看護要約（患者の問題点、看護介入、介入後の転帰）
- ・事例を通しての学び
- ・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する。
- ・ケアの受け手が特定されないよう、個人情報には留意する。

以上を A4 用紙 1 枚（2000 字）程度で作成する。

- 2) 看護部長、教育担当副看護部長、支援担当副看護部長、所属長（所属長はオブザーバーとして参加する）などの参加する看護部の「ラダー審査会」においてラダーレベルの認定審査を実施する。
  - 3) 本人が審査会に出席し審査を受ける。
  - 4) 審査結果により、後日認定者は、看護部長による認定を受ける。
  - 5) 審査結果については、教育担当副看護部長よりフィードバックを受け、次年度につなげる。
- 6 その他
- 1) クリニカルラダーによる看護実践能力の向上に合わせて、YCU-N キャリアラダーとして、「組織的役割遂行能力」及び「教育研究能力」について同時にステップアップを目指す。
  - 2) ラダー認定の結果については、各組織の教育担当がデータ管理をする。
  - 3) YCU 版クリニカルラダーの運用の手引きや評価シート内容に変更を加える場合は看護キャリア開発支援センターに申請し承認を得て実施する。

様式 1	所属	名前
<u>事例のテーマ</u>		
<u>事例の紹介</u>		
<u>看護要約（患者の問題点、看護介入、介入後の転帰）</u>		
<u>事例を通しての学び</u>		

引用・参考文献

- ・日本看護協会：「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」活用のための手引き
- 「1. 開発の経緯」 2016 年 5 月
  - 「2. 導入・活用編」 2016 年 11 月
  - 「3. 学習内容編」 2017 年 9 月
  - 「4. 施設における活用例編」2018 年 3 月



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！  
＝2021年10月実施 職員アンケート結果＝

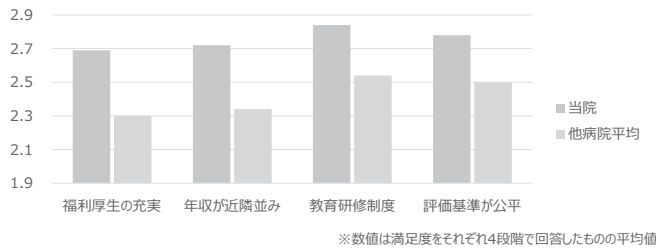
院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	88.9%
2位	他職種との関係が良い	86.5%
3位	自分に対する評価が妥当	84.0%
4位	直属の上司との関係が良い	80.8%
5位	仕事にやりがいを感じる	79.6%

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、評価基準や仕事へのやりがいなどの面でも、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



当院のココが自慢！オススメポイント☆

PNSにて日勤を行っている為常日頃から複数の眼で患者様を看ることができている。(20代)

困っているとすぐに声を掛けて教えてくださる、先輩方との関係性の良さ。(20代)

マニュアルや手引きが充実している。明文化されているので安心して行動できる。(30代)

正規職員の場合、勤務体制が選べるため、自分の育児状況にあわせて働きやすい(30代)

他職種との連携を大切にしています。ドクターやSWとスムーズな連携ができ、スムーズに仕事が進むとやりがいを感じます(40代)

協力体制はすごくあると思います。アルバイトや時差の人の帰る時間を気づかってくれています(50代)

公立大学法人  
横浜市立大学附属市民総合医療センター  
で働く看護職員に聞きました！＝2021年10月実施 職員アンケート結果＝

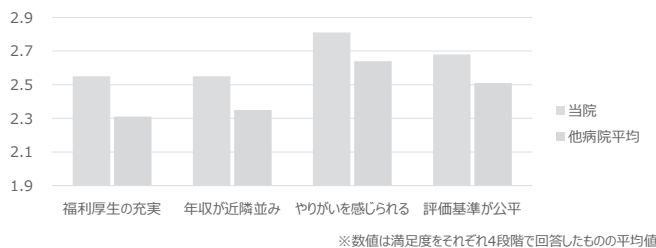
院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	88.3%
2位	他職種との関係が良い	84.3%
3位	自分に対する評価が妥当	77.4%
4位	仕事にやりがいを感じる	76.3%
5位	直属の上司との関係が良い	74.9%

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、評価基準や仕事へのやりがいなどの面でも、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



当院のココが自慢！オススメポイント☆

急性期の大学病院である為難しい病例や重症患者の看護を学ぶことができる(20代)

人間関係が良好で、わからない事や教えて頂きたい事を先輩に声をかけやすい雰囲気があり、自分の成長にもつながっている(20代)

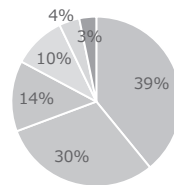
色々な症例が見れてかつそれに対応できるスタッフが多く指導を受け成長につながっている点(30代)

看護師のプロ意識、患者様の事をよく考えた個別性のあるケア等、倫理観がしっかりしていて、一緒に働いていて気持ちが良い(30代)

新人教育や部署の体制等スタッフ全員で問題を考えて対応できている点(40代)

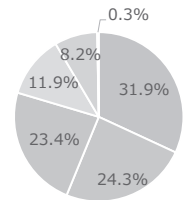
最後の砦となる病院であり、常に最新治療が間近にあります。患者様の信頼度も非常に高い病院だと思います。一日一日が勉強になる病院です(50代)

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
- 認定看護取得などス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ありますか？



- 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	希望診療科がある
2位	学びたい事があった
4位	実習病院として知っていて安心感があった
4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も多くなっています。その他、希望診療科がある・学びたい事があったなど、仕事へのやりがいも決め手となっています。

当院に入職して良かったこと

- ✓ 医師と対等で話し合うことのできるスキルや知識をもった看護師が多い事(20代後半)
- ✓ 他病院から転院、入院の経験がある患者様から当院の患者対応が良いと評価されることが多い事。(40代前半)

フォロー・支援体制の中で役立った支援

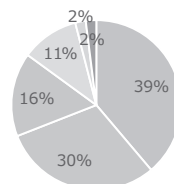
- ✓ メンタルヘルスの研修があったこと
- ✓ 休暇の補償やPCR検査の充実、同居家族への配慮があった事
- ✓ コロナ情報共有、教育、物品管理、ワクチン接種病院経営企画力、院長のメッセージにほっこりしました。職員として大企業(病院)に守られていると感じました。

横浜市立大学附属病院について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/

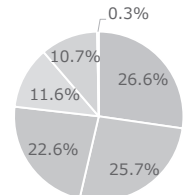


Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (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
- 将来、他の医療機関でスキルを発揮したい
- 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ありますか？



- 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」
- 評価の結果として正当な「報酬」
- スキルや知識を向上させるなど「自己成長」
- その他

入職を決めた理由ランキング

1位	実習病院として知っていて安心感があった
2位	教育体制
3位	福利厚生・寮
3位	希望診療科がある
3位	給与・賞与



実習先ならではの安心感がきっかけとなり入職を決めた職員がもっとも多くなっています。その他、教育体制や福利厚生・寮なども決め手となっています。

当院に入職して良かったこと

- ✓ 教育体制や研修の時期が適切である点(20代前半)
- ✓ 患者様への対応が誠実な点と後輩の育成に優れている点。(40代前半)

フォロー・支援体制の中で役立った支援

- ✓ メンタルヘルスの相談制度がある事
- ✓ 感染の認定看護師さんに相談しやすいことが安心感につながりました
- ✓ 支援金の支給、リエゾンナースとの定期面談で無事に復帰できた

市民総合医療センターについて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！ ＝2022年10月実施 職員アンケート結果＝

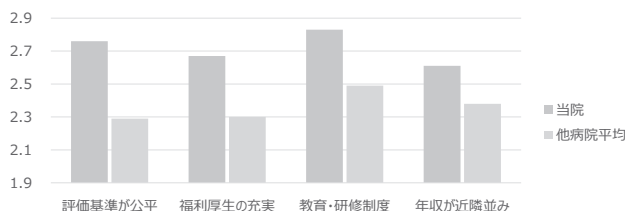
### 院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	91.4%
2位	他職種との関係が良い	86.8%
3位	評価が妥当	80.7%
4位	直属の上司との関係が良い	80.6%
5位	仕事にやりがいを感じられる	78.6%

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」や「やりがい」などの面でも、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



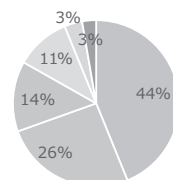
※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの平均値

### 当院のココが自慢！オススメポイント☆

- 上司、同僚との関係が良く、新人への指導も丁寧であり、安心して仕事が行えます。(20代)
- 研修が充実していて、興味があるものに申し込めます。上司も声をかけて考えてくれます。(30代)
- 子育てしながら仕事と共立できるサポート体制があります。(40代)
- 教育研修が充実していて、能力の向上がしやすい環境です。(20代)
- 患者様から「この病院はNSが皆優しいから好き」と言っていました。(30代)
- 医療安全の徹底。何があっても親身に手をさしのべて下さる。(50代)

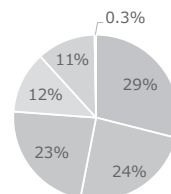


### Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (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
- 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GMT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	実習病院の安心感
3位	福利厚生・寮
3位	奨学金
5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も多くなっています。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こと

- ✓ 人間関係がよく、皆で協力して業務を行っているところ。(20代)
- ✓ 若い人の意見を上の人が聞いてくださる。(20代)
- ✓ 技術やキャリア面だけでなく、辛い時期にメンタル面を気にかけてくださる教育担当の方々がいること(20代)
- ✓ 目標をもって取り組む看護師が多く、周囲に良い刺激を与えているところ。(30代)
- ✓ マニュアルが充実しており、安心してスキルアップできるところ。(40代)
- ✓ 常に患者様に最善の看護を提供しようとする姿勢があるところ。(40代)

病院・看護部について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/>



## 公立大学法人 横浜市立大学附属 市民総合医療センターで働く看護職員に聞きました！ ＝2022年10月実施 職員アンケート結果＝

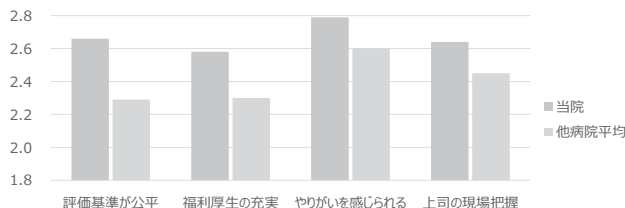
### 院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	88.5%
2位	他職種との関係が良い	82.7%
3位	直属の上司との関係が良い	79.5%
4位	評価が妥当	76.0%
5位	自分の能力が発揮できる	75.0%

人間関係についての満足度が特に高く、強くなっています。「評価」や「能力発揮」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



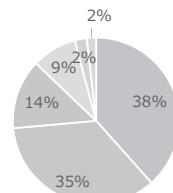
※数値は満足度をそれぞれ4段階で回答したものの平均値

### 当院のココが自慢！オススメポイント☆

- 看護師同士の関係性が良好で、患者さんにも丁寧に接することができます。(20代)
- 分からないことがあった際、どの先輩にきいても快く教えて下さる。働きやすい雰囲気です。(20代)
- 意識の高い看護師や、その他の職種の人がたくさんいて刺激をもらえます。(30代)
- 専門看護師や専門チームが多く、困ったときの相談窓口が多数あり活用しやすいです。(20代)
- 正常～緊急性の高い疾患、状態への看護について学ぶことができます。多くの症例をみることで、経験や知識が身につくと思います。(20代)
- 子供が小さく、短時勤務をしています。職場のスタッフは少しでも時間通り早く帰れるよう気にかけてくれます。(40代)

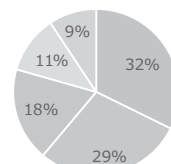


### Q:将来的なキャリアビジョンをどのように考えていますか？



- (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)長く安定的にはたきたい
- 将来、他の医療機関でスキルを発揮したい
- 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GMT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？



- 私生活にも十分時間をさけるなど「私生活とのバランス」
- 職員同士の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」
- 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	実習病院の安心感
3位	希望診療科がある
4位	福利厚生・寮

教育体制や福利厚生などの制度面が決め手となっている職員が多いようです。また、大学病院ならではの希望の診療科があることも魅力の一つとなっています。



### 当院に入職してよかったこと

- ✓ 先輩方が自分の特性に合わせて成長できるようフォローして下さること。(20代)
- ✓ 看護観の高いスタッフが多く、尊敬できる同僚が多いこと。(20代)
- ✓ 残業代がしっかり出ること。希望休が取得しやすいこと。(20代)
- ✓ 育休が3年MAXとれること。福利厚生がよいこと。部署異動に寛容なところ。(20代)
- ✓ 温かい患者対応ができるスタッフが多いこと。(30代)
- ✓ 困った時に相談できる部署が多くあること。(40代)

病院・看護部について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/>



発 行 日：令和５年３月

発行責任者：看護キャリア開発支援センター  
センター長 鈴木 久美子

〒236-0004

神奈川県横浜市金沢区福浦３－９

電話 045-787-2800（代）



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