



公立大学法人横浜市立大学

YCU 看護キャリア開発支援センター  
実績報告書

令和5年度・令和6年度  
(2023.4~2025.3)

公立大学法人横浜市立大学 YCU看護キャリア開発支援センター

令和5年度 令和6年度 実績報告書

発行日：令和7年3月

発行責任者：YCU看護キャリア開発支援センターセンター長  
鈴木久美子、赤瀬智子

〒236-0004

神奈川県横浜市金沢区福浦3-9

Tel 045(787)2800



公立大学法人横浜市立大学  
YCU看護キャリア開発支援センター

~学ぶ学生も、働く職員もみんなが輝くYCU!~

YOKOHAMAでCAREERをSTEP UP!

# 目 次

YCU看護キャリア開発支援センター実績報告書 巻頭の言葉	1
<b>I 令和5年度 看護キャリア開発支援センター概要</b>	<b>5</b>
1 設置規定	6
2 組織体制	7
3 令和5年度 事業評価	8
4 令和5年度 関連会議担当者一覧	12
5 令和5年度 事業報告	14
1) 特定行為研修関連	
(1) 特定行為研修 3期生総括評価	15
(2) 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー総括評価	16
2) 2病院合同ラダー会議関連	
(1) キャリアラダー評価者研修	19
(2) キャリアラダー実施結果(令和4年度、令和5年度)	21
3) マネジメントラダー関連	
(1) コンピテンシーモデルの理解を深める研修評価	27
(2) 看護管理者研修 総括評価	28
4) 専門看護師 認定看護師人事交流 実施報告	29
5) 職員満足度調査 実施報告	31
6) 人事交流・人事異動関連	
(1) 人事交流 今後の予定	32
(2) 人事交流報告会 実施報告	33
7) 看護学科生の就職支援と定着促進関連	
(1) 2年次生対象 就職支援セミナー実施報告	34
(2) 3年次生対象 就職支援セミナー実施報告	35
8) 附属2病院 看護管理職検討会報告	37
9) 附属2病院 合同研究発表会	38
10) 附属2病院と看護学科における連携事業実績	39
11) 実習指導者講習会運営部会 活動実績・活動報告(抜粋)	45
<b>II 令和6年度 YCU看護キャリア開発支援センター概要</b>	<b>47</b>
1 設置規定	48
2 組織体制	49
3 令和6年度 YCU看護共創部門	
1) 設置要綱	50
2) 組織体制	51
3) 令和6年度事業計画	52
4) 関連会議担当者一覧	53
4 令和6年度 YCU臨床看護キャリア部門	
1) 設置要綱	54
2) 関連会議担当者一覧	55
3) 令和6年度事業評価	57
5 令和6年度 各部門の事業報告	61
1) YCU看護共創部門	
(1) 看護生命科学領域	62
(2) 基礎看護学領域	63
(3) 看護管理学領域	64
(4) 成人看護学領域	65
(5) 先端成人看護学領域	66
(6) 小児看護学領域	67
(7) 母性看護学領域	68
(8) 老年看護学領域	69
(9) 精神看護学領域	70
(10) 地域看護学領域	71

2) YCU臨床看護キャリア部門		
(1) 看護師のキャリアラダー関連		
ア. YCU-Nキャリアラダー評価者研修	.....	72
イ. 附属2病院 キャリアラダー実施結果報告	.....	73
(2) 看護管理者のキャリア開発関連		
ア. コンピテンシーモデル理解する研修	.....	74
イ. 附属2病院合同 「課長補佐研修」	.....	75
ウ. 附属2病院合同 「看護管理者研修」	.....	76
(3) 人事交流・人事異動関連		
ア. 人事交流・人事異動実績	.....	77
イ. 人事交流 合同活動報告会	.....	79
(4) 看護学科生の就職支援と定着促進関連		
ア. 2年次対象 就職支援セミナー	.....	80
イ. 3年次対象 就職支援セミナー	.....	81
(5) アルムナイ・ネットワーク事業計画	.....	82
(6) 附属2病院合同研究発表会	.....	84
(7) 実習指導者講習会運営委員会 活動実績・活動評価(抜粋)	.....	85
(8) 附属2病院と看護学科における連携事業実績	.....	87
(9) 専門・認定看護師人事交流実施報告	.....	93
(10) 特定行為研修関連		
ア. 特定行為研修 第4期生総括評価	.....	95
イ. 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー総括評価	.....	96
(11) 附属2病院看護管理職 検討会報告	.....	98
(12) 職員満足度調査 実施報告	.....	100
III その他・資料	.....	101
1 YCU看護キャリア開発支援センターのあゆみ	.....	102
2 横浜市立大学版 キャリアラダー運用の手引き	.....	106
3 横浜市立大学附属2病院看護部 自己成長する看護管理者について	.....	109
4 特定行為ニュースレター	.....	112
5 特定行為研修募集説明会	.....	113
6 職員満足度調査 (R5年、R6年度 Factシート)	.....	114

## 巻頭の言葉 (YCU 臨床看護キャリア部門)

YCU 看護キャリア開発支援センターは、平成 27 (2015) 年の設立以来、看護学科と附属 2 病院が連携し、看護職のキャリア形成を支援する多様な事業を展開してまいりました。本年度 (令和 6 年度)、当センターは設立 10 周年という大きな節目を迎えました。この機会にこれまでの歩みを振り返り、次の 10 年に向けて、看護職の成長をより力強く支援する体制の充実と発展を図っています。

この 10 年間で、当センターは、特定行為研修の拡充、附属 2 病院間の人事交流の推進、専門領域での看護実践の深化など、看護職の専門性向上と継続的なキャリア形成に向けた取り組みを重ねてきました。また、看護学科と附属病院の協働を通じて、教育・臨床・研究・地域貢献の各分野での交流と連携が進み、YCU における看護キャリア支援の基盤が確立されつつあります。

令和 6 年度からは、さらなる連携と役割の明確化を目的に運営体制を再整備し、看護学科を「YCU 看護共創部門」、附属 2 病院を「YCU 臨床看護キャリア部門」として位置づけ、それぞれの強みを活かしながら、5 つのプロジェクト (PJ) を立ち上げました。これまでの実績を引き継ぎつつ、教育と臨床の架け橋となるような効果的かつ実践的な運営をめざしています。

新体制初年度である令和 6 年度には、まず 3 つのプロジェクトを本格的に始動させ、従来から継続している事業と連動しながら、現場に根ざした活動を展開しました。さらに、卒業生と附属病院のスタッフをつなぐ「アルムナイネットワーク事業」を新たに立ち上げ、看護職同士のつながりや学びの継続も支援する新たな取り組みが始動しています。

本実績集では、両部門の視点を活かし、各プロジェクトにおける「YCU 看護共創部門」「YCU 臨床看護キャリア部門」双方の取り組みを掲載しています。これは、当センターが看護学科および附属 2 病院から 1 名ずつセンター長を配置する 2 名体制により、両部門が連携・協働してセンターを運営していることを反映したものです。

今後も、すべての看護職が「YCU-N」の理念に基づき、自らのキャリアを主体的にデザインし、能力の開発・維持・向上を図ることができるよう、教育・臨床・研究の連携をさらに強化し、看護キャリア支援の充実を目指してまいります。

## ＜教育支援プロジェクト＞

### 【特定行為研修】

令和 2 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 行為のみでスタートしましたが、令和 6 年 3 月現在では、『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 18 区分に拡大しました。さらに、令和 6 年度より附属 2 病院以外の他施設からも研修生の受け入れを開始し、研修の充実を図っています。研修修了者は、自施設の RRT やせん妄対策チームなどの医療チームで活躍するだけでなく、地域においてもその知識・技術を活かし、研修講師としても貢献しています。

### 【附属 2 病院人事交流】

令和 5 年度は 8 領域 (小児・NICU・母性・精神・がん・整形外科・集中治療・手術室) の 16 名、令和 6 年度は 9 領域 (精神・心血・小児・がん・クリティカル・整形外科・母性・NICU・手術室) の 18 名が人事交流を実施しました。この交流は、附属 2 病院の連携強化だけでなく、専門性の高い看護の質向上にも寄与しています。

## 【専門領域】

現在、両病院には81名（令和7年3月現在）の専門看護師・認定看護師が在籍しています。令和5年度より2病院間での専門看護師・認定看護師の人事交流を開始し、令和5年度40名、令和6年度34名が交流を行いました。互いの専門領域での医療チーム活動に参加し、チームの活性化を促進しています。

## 【2病院合同研究発表会】

2病院合同研究発表会は5回目を迎えました。オンラインを活用し、両病院をつなぎながら学びを深める機会を継続しています。看護研究だけでなく、海外研修報告など多様なテーマを取り上げ、学びの共有を進めています。

## ≪キャリア支援プロジェクト≫

### 【看護学科就職支援】

看護学科生の入職率は60%～70%台を維持しており、今後も看護学科と2病院の看護部が連携し、強固な支援体制を継続していきます。

### 【キャリアラダー】

令和5年度よりクリニカルラダーをキャリアラダーに移行し、令和6年度には2病院で1493名が対象となりました。認定者数はラダーのレベルⅠを目指す人が232名、レベルⅠが327名、レベルⅡが760名、レベルⅢが175名、レベルⅣが9名です。

### 【マネジメントラダー】

「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」に基づき、附属2病院合同管理者研修を継続実施し、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る機会を提供しています。また、次世代看護管理者育成研修①②③を立ち上げ、次世代の看護管理者育成にも積極的に取り組んでいます。

## ≪看護の未来プロジェクト≫

令和6年度は、看護学科と附属2病院が協力し、小学生を対象とした「看護のお仕事体験」を実施しました。この企画には30組の親子が参加し、大変好評を博しました。体験した子どもたちが楽しく医療・看護に興味を持ち、未来の医療者・看護師を目指してくれることを願っています。

## ≪アルムナイネットワーク≫

本大学の卒業生と附属2病院の現在勤務するスタッフや退職したスタッフがつながる場として、「アルムナイネットワーク事業」を立ち上げました。知識や経験の共有を促進し、相互に支え合うことで、看護職の継続的な成長を支援していきます。

最後に、当センターの運営にご支援・ご協力を賜りました皆様にご心より感謝申し上げます。本実績報告書を通じて、これまでの取り組みを確かな土台とし、今後も看護職の成長と看護の質向上に向けた取り組みをさらに前進させていく所存です。

令和7年3月

YCU 看護キャリア開発支援センター センター長

附属病院 副院長兼看護部長

鈴木 久美子

## 看護キャリア開発支援センターの実績報告書 巻頭の言葉

横浜市における126年の看護教育の歴史の中、看護学校から看護短大、そして2005年に横浜市立大学医学部看護学科の4年制大学となり、2025年で20年目を迎えます。そのような中、横浜市立大学看護キャリア開発支援センターは、2015年に設立し、2025年に10周年を迎えます。2024年より横浜市立大学看護キャリア開発支援センターは、臨床看護キャリア部門と看護共創部門の2部門の一体的連携により看護実践・人材育成・教育・研究・地域貢献を強化、発展する組織に変わりました。特に看護共創部門では、看護キャリア支援センターの5つのプロジェクトに対し、「看護の未来を創造する」に繋げるようこの1年遂行して参りました。看護学科では、それぞれの専門性や特徴から、看護生命科学・基礎看護学・看護管理学・成人看護学・先端成人看護学・小児看護学・母性看護学・老年看護学・精神看護学・地域看護学の10の領域があります。2024年は、特に、地域貢献活動等の情報の可視化を中心とし、5つの活動実績について下記の内容についてまとめました。

1. 「地域・社会貢献プロジェクト」メディカルフェスティバルでのお肌の測定会 ママのがん検診応援プロジェクト皮膚測定会 子どもアドベンチャーカレッジ 病院組織の中での対話を支援するファシリテーターの育成 中小規模病院ネットワーク事業 病院地域医療支援委員 神奈川県看護協会の活動 学会理事 ハサスディン大学と国際交流 「外食で好きなものを安心して食べるためには～食物アレルギーって何？みんなの“はてな？”も一緒に考えよう～」講座の開催 「HUG Your Baby」クラス開催 小学校出前授業「いのちの授業」開催「とつか子育て支援フェスティバル～親子でわくわく、健康イキイキ～」の開催 あしたタウンプロジェクトの実施 金沢区地域ケアネットワーク勉強会の開催 等
2. 「看護の未来プロジェクト」エクステンション講座：オープンクラス「大学で看護を学ぼう！」横浜市訪問看護師人材育成プログラムの構築 等
3. 「キャリア支援プロジェクト」エクステンション講座：オープンクラス「大学で看護を学ぼう！」子どもアドベンチャーカレッジ 2附属病院合同次世代看護管理者教育Ⅱ・Ⅲ 大学院学内推薦制度の検討 オープン・ラボの企画・運営 テンプル大学・ペンシルバニア大学との国際交流「摂食嚥下障害患者への臨床的アプローチの実際」の講座 ハワイ大学との国際交流 横浜市訪問看護師人材育成プログラムの構築 さくらサイエンスの実施 看護職と学生の交流を促進するワークショップの実施 等
4. 「研究支援プロジェクト」各病院における研究支援「とつか子育て支援フェスティバル～親子でわくわく、健康イキイキ～」の開催 等
5. 「教育支援プロジェクト」摂食嚥下障害医療・看護に関する病院臨床研修の調整 キャリア形成看護学実習ベーシックⅢの実施 等

また、特に、2024年に臨床看護キャリア部門との強固な連携においてよい取り組みができたこととしては、受験生のための看護学科・附属病院の見学の実施や、横浜市医療局との共同事業である小学生対象看護師のおしごと体験、災害支援をテーマとしたさくらサイエンスプログラム、ハワイ看護研修でした。今後も共に実施していくことで相乗効果が期待できると考えています。

また、「研究の横浜市立大学」として、研究成果を基盤に質の高い教育と人々の健康およびQOLへの貢献をしていかれるよう、社会への発信として研究シーズ集の作成し、YCU看護キャリア開発支援センターのホームページにアップいたしました。

まだ1年間の実績ですが、未来に向けて発展し続けること、また、学生、看護職、教員、すべての関わる人たちにとって、仕事や学びへのよりよいこと、ひとの幸せにつながっていくよう、努めてまいりたいと思います。

2024年3月  
YCU看護キャリア開発支援センター センター長  
横浜市立大学 副医学部長 兼 看護学科長  
赤瀬 智子

# I 看護キャリア開発支援センター

## 令和5年度 概要



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)

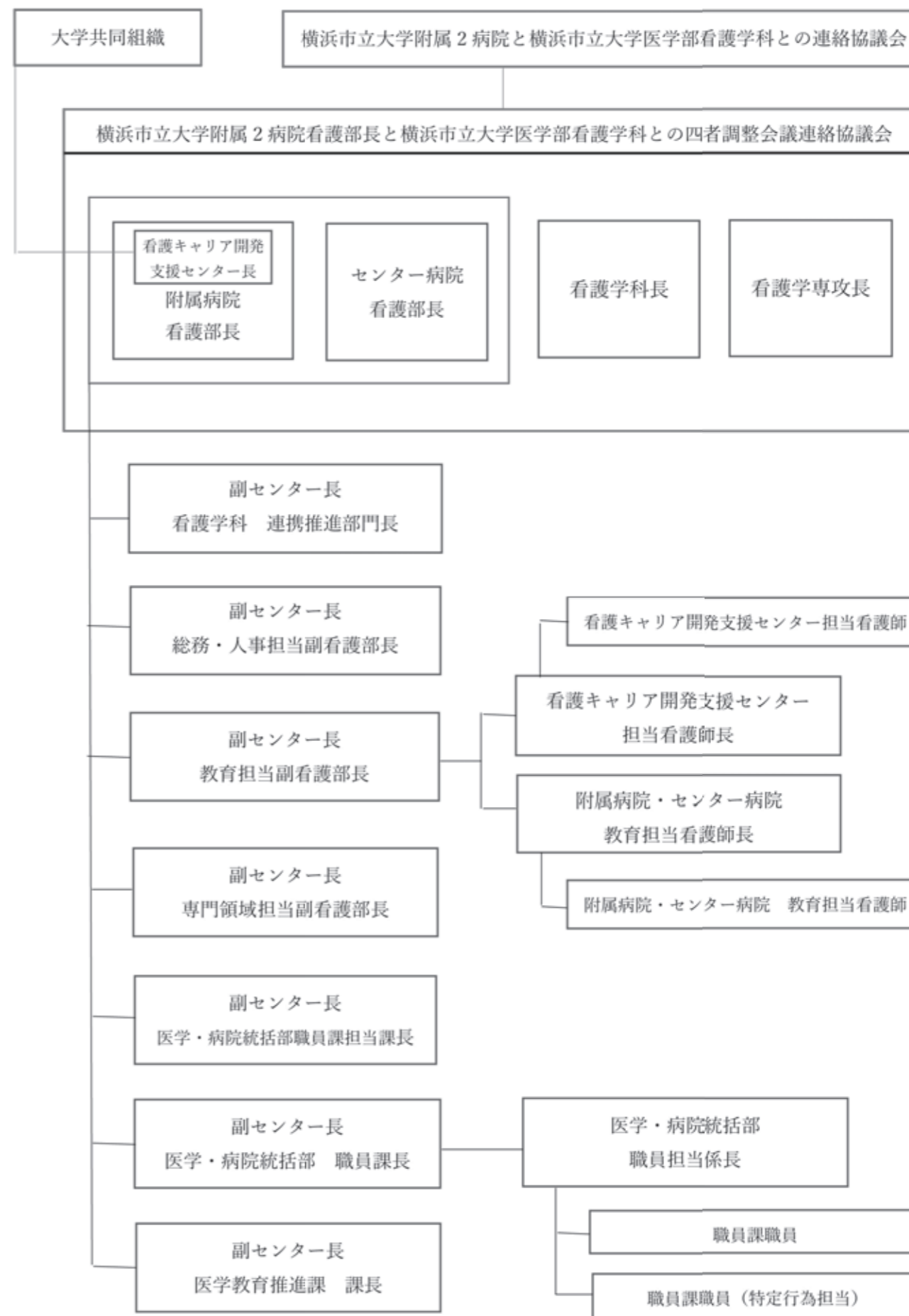
第6条 この規程に定めるもののほか、センターの運営に関し必要な事項は、センター長が「横浜市立大学附属2病院と横浜市立大学医学部看護学科との連絡協議会」に諮って定める。

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。

この規程は、令和3年4月1日から施行する。



令和5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>【総括評価】</p> <p>8月を除く月1回を定例会とし、事業の進捗状況の共有や関連課題の検討など、滞りなく進行した。中でも、附属2病院と看護学科との発展的統合に向け、組織の在り方や名称について取りまとめた。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>新規事業として立ち上げた「YCU看護アルムナイ・ネットワーク」について、ネットワーク拡大に向けた広報活動の推進</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>
<p>【総括評価】</p> <p>特定行為研修管理委員会は年6回開催し、受講生の履修状況の共有や、科目修了審査を実施した。また、次年度より開講する「ろう孔管理関連区分」の研修計画立案や、院外研修生の受入れ準備を開始した。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>院外研修生の受講決定審査方法や研修計画・シラバスの見直し</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>【総括評価】</p> <p>特定行為研修履修中の看護師(3期生4名)に対して、科目履修支援や実習前実技試験の準備、研修総括評価を実施し、全員が研修を修了することができた。4期生6名に対しては、科目履修支援や実習前実技試験を実施し、6名全員が区分別科目の履修へ進むことができた。研修修了者に対しては、フォローアップ研修を3回/年開催し、知識・技術のブラッシュアップを図る機会とした。また、特定行為を広報するため、全職員向けのニュースレターを作成した。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>特定行為研修の円滑運用と、特定行為実践状況の把握、院内外に向けた広報活動</p>	

会議名	2病院合同ラダー会議
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>【総括評価】</p> <p>キャリアラダーへの移行に向けて、2病院全看護職員を対象にした説明会を2回開催し、計235名が参加した。併せて、「キャリアラダー運用の手引き」を用いて周知活動を実施した。また、評価者の評価基準の均一化を図るため、評価者研修（看護職員向けと管理者向け）を企画、実施した。今年度のキャリアラダー実施職員数1477名中、ラダーIを目指す者218名、ラダーI 332名、ラダーII 791名、ラダーIII 125名、ラダーIV 11名だった。(2病院合計数を表記)</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>キャリアラダーの内容周知と、2病院の承認要件研修、審査手順、評価表等の統一化</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>【総括評価】</p> <p>看護管理者の自己成長を支える研修として、コンピテンシー・モデルの理解を深める研修（3回/年：のべ60名参加）や、管理実践を基に管理者としての思考や行動を振り返る2病院合同研修（1回/年：56名参加）を実施した。研修は、学び合う場、相互支援の機会になっており、マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルの理解に繋がっていた。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>「コンピテンシー・モデル」の理解力の均一化と、管理経験年数や職位に応じた研修企画の検討、「看護キャリア開発支援センターが考える自己成長する看護管理者」の周知、活用</p>	

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貢献する。
<p>【総括評価】</p> <p>9月から専門看護師、認定看護師の人事交流を開始し40名が参加した。交流期間は1日から2週間と幅があったが、参加者全員が2病院の特徴や違い、個々の専門分野における課題や自施設の強みを再認識する機会となっていた。また、独自に作成した認定看護師キャリアラダーの活用に向けた検討を開始した。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>人事交流の継続と、認定看護師・専門看護師キャリアラダーの活用に向けた検討</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）
<p>【総括評価】</p> <p>合同看護研究発表会は計4回オンライン開催とし、のべ187名（教員を含む）が参加した。各回の参加人数にバラツキはあったが、知を共有し、2病院間の顔の見える関係づくりにつながっていた。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>継続開催と看護研究に取り組む職員の増加</p>	

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>【総括評価】</p> <p>附属 2 病院の統合に向けた課題の共有をメインテーマとして 3 回/年開催した。各担当業務におけるロードマップを作成したが、電子カルテ統合に向けては、看護記録そのものの課題と今後の方向性について共通理解する機会となった。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>抽出された課題に対する具体的取組内容の検討と実施</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>【総括評価】</p> <p>各病院 8 名ずつ、計 16 名が人事交流に参加した。担当者による 1 回/月の面談を実施し、職場適応を支援した。交流中の研修参加やラダー評価について事前に調整した結果、問題なく実施することができた。人事異動については、人事交流者の中から 1 名ずつ人選し、実施した。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>人事交流の計画的実施と交流領域の拡大、人事交流内容の周知</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>【総括評価】</p> <p>予定通り 10 月に満足度調査を実施し、回収率は附属病院 92.9%、センター病院 71.7%だった。業者担当者より直接アンケート結果を報告する機会を設け、業務改善、人材育成につなげた。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>看護師採用活動や離職防止、定着促進につながる活用方法の検討</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・評価する。
<p>【総括評価】</p> <p>就職先を決定する時期にある看護学科 3 年次生(2 月中の休日にオンライン開催：参加率 64%)と、修学資金貸与申請を控えた 2 年次生(11 月中の平日に対面開催：参加率 77%)を対象に、就職支援セミナーを実施した。修学資金を活用し附属 2 病院での就業意欲を高めることを目的にし、グループワークやパネルディスカッションなど、各学年のレディネスに則した内容としたことで、各学年ともに参加者の満足度は高かった。ファシリテーターとして参加した 2 病院看護師にとっても、学生を理解する貴重な機会となった。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>参加者数の増加と、休日を含めた開催日の決定</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共に、それぞれの特徴を活かした連携を図る。
<p>【総括評価】</p> <p>看護学科・看護学専攻と附属 2 病院看護部との連携システムを利用し、授業講師や演習アドバイザー、研究指導、研修講師依頼など事業連携を実施した。看護学科・看護学専攻科⇄附属病院へ 63 件 99 名、看護学科・看護学専攻科⇄センター病院へ 31 件 45 名、附属病院⇄看護学科・看護学専攻科へ 27 件、⇄センター病院⇄看護学科・看護学専攻科へ 17 件 の依頼件数だった。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>連携システムの継続</p>	

会議名	実習指導者講習会運営部会
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 ※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)
<p>【総括評価】</p> <p>4 月より実習指導者講習会運営部会を開始し、8 月～11 月の約 4 か月間 40 名の受講者が参加した。講習会はハイブリット形式としたが、病院実習は対面実習とした。講習会終了後の 2 月には、ワークショップを開催し、講習会で得た学び、経験をブラッシュアップする機会とした。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>継続開催</p>	

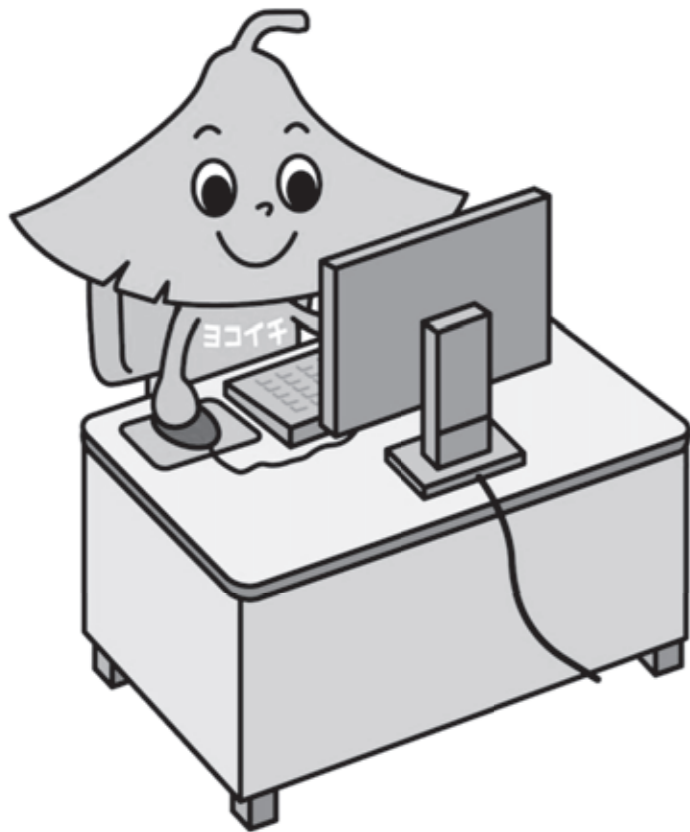
令和5年度 看護キャリア開発支援センター会議・関連ワーキングメンバー一覧

会議名	役職	氏名	所属	職位	
看護キャリア開発支援センター運営会議	センター長	鈴木 久美子	附属病院	副病院長 兼 看護部長	
	看護部長	金子 友子	市民総合医療センター	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	学生支援部門長・教授	
	副センター長(兼)		館脇 美由紀	附属病院	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	市民総合医療センター	副看護部長
			小川 知子		
			河原 春代		
	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
			藤岡 信剛		職員課長
			高柴 裕太		医学・病院統括部
	看護師長	川合 淑子	附属病院	看護師長	
	係長(兼)	斎藤 寛之	医学・病院統括部	職員担当係長	
担当職員(兼)	森 聡美		職員担当職員		
担当職員	福木 泰代		担当職員(特定行為担当)		

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
	羽田 政直	医学・病院統括部	医学・病院統括部長
	遠藤 格	附属病院	消化外科・腫瘍外科学部長
	金子 猛	附属病院	呼吸器内科部長
	日々 潔	附属病院	循環器内科診療科部長
	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	一般外科部長
	浅見 剛	附属病院	精神科診療部長補佐
	加藤 英明	附属病院	感染制御部部長
	竹内 一郎	市民総合医療センター	救命医学教室部長
			高度救命救急センター部長
	岡村 健太	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	集中治療科部長
	小川 知子	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長
	加藤 弘美	看護キャリア開発支援センター	教育担当副看護部長

	梅津 晶子	看護キャリア開発支援センター	職員課担当課長	
	藤岡 信剛	看護キャリア開発支援センター	職員課長	
	斎藤 寛之	看護キャリア開発支援センター	職員担当係長	
	川合 淑子	看護キャリア開発支援センター	看護師長	
	野崎 静代	看護キャリア開発支援センター	担当看護師	
	福木 泰代	看護キャリア開発支援センター	事務職員	
特定行為研修	加藤 弘美	附属病院	副看護部長	
	川合 淑子		看護師長	
	野崎 静代		担当看護師	
	小川 知子	市民総合医療センター	副看護部長	
	庄司 泰子		看護師長	
	2病院合同ラダー会議	加藤 弘美	附属病院	副看護部長
三浦 友也		看護師長		
小川 知子		市民総合医療センター	副看護部長	
庄司 泰子			看護師長	
佐藤 政枝		医学部看護学科	学生支援部門長・教授	
マネジメントラダーワーキング		加藤 弘美	附属病院	副看護部長
	小川 知子	市民総合医療センター		
	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授	
	梅津 晶子	医学・病院統括部	職員課担当課長	
	専門領域ワーキング	田中 淳子	附属病院	副看護部長
		畑 千秋		
河原 春代		市民総合医療センター	副看護部長	
十文字美代子				
2病院合同看護研究発表会	加藤 弘美	附属病院	副看護部長	
	三浦 友也		看護師長	
	小川 知子	市民総合医療センター	副看護部長	
	庄司 泰子		看護師長	
・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検討	館脇美由紀	附属病院	副看護部長	
	徳永 なおみ	市民総合医療センター	副看護部長	
	梅津 晶子	医学・病院統括部	職員課担当課長	
看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング	梅津 晶子	医学・病院統括部	職員課担当課長	
	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授	
	館脇美由紀	附属病院	副看護部長	
	徳永 なおみ	市民総合医療センター	副看護部長	
・附属2病院看護部と看護学科の連携事業 ・臨床実習指導者講習会運営委員会	加藤 弘美	附属病院	副看護部長	
	小川 知子	市民総合医療センター	副看護部長	
	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授	

# 令和5年度 看護キャリア開発支援センター 事業報告



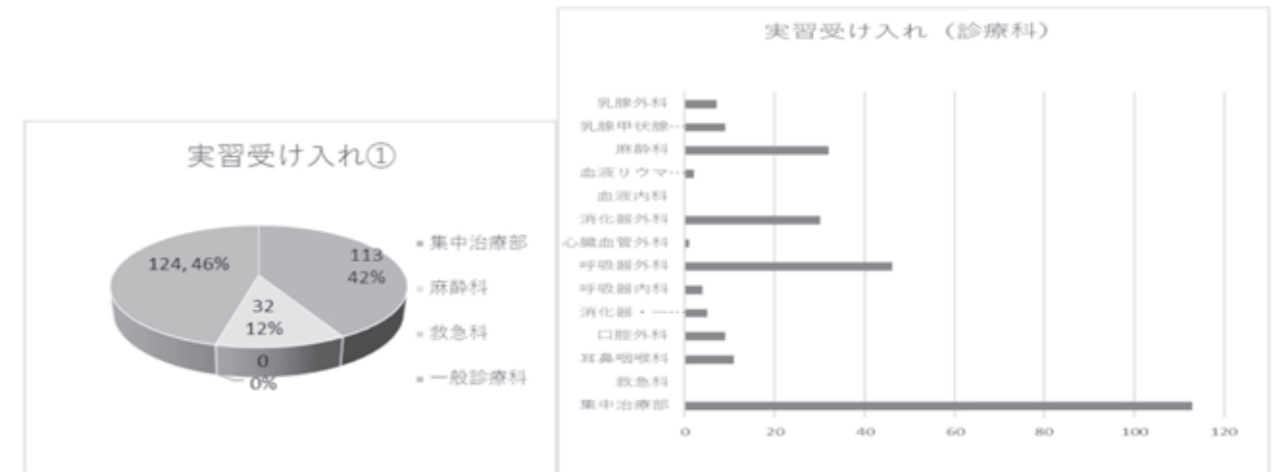
1. 研修期間 令和4年5月2日～令和6年2月7日
2. 研修受講生 外科術後病棟管理領域パッケージコース 3名  
自由選択コース 2名
3. 研修概要

【共通科目】5月6日よりe-learning 受講を開始し、1・2期生同様に週に2～3日間を研修日として10月までに全科目の講義・演習・実習を履修した。医療面接やフィジカルアセスメントの演習・実習では受講生が主体的に参加し、協力し合いながら指導医師や指導看護師の指導を自分の実技の獲得につなげ実技試験に合格した。自由選択コース1名は、体調不良により共通科目履修後に休学となったが、その他4名の受講生については共通科目修了審査に合格した。

【区分別科目】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1名は、選択した区分に必要な講義・演習・OSCEを実施し、実習前修了審査を経て実習を開始した。実習では、それぞれの行為を各5例実習し修了した。

### 【実習概要】

- 1) 実習期間：自由選択コース（栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連・呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連・栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連・動脈血液ガス分析関連）が5月8日（月）～9月15日（金）の全48日、外科術後病棟管理領域パッケージが5月8日（月）～12月7日（木）の全65～74日であった。
- 2) 実習方法：自由選択コースは概ね2週間/月で、附属病院で栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連・呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連・栄養に係るカテーテル管理（中心静脈カテーテル管理）関連を実習した。また、動脈血液ガス分析関連はセンター病院で実施した。外科術後病棟管理領域パッケージは開始時2週間/月で実習を開始したが、9月より昨年度と同様に症例確保がしやすい4週間連続で実習をする形態に変更した。
- 3) 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113件（42%）、麻酔科が32件（12%）、一般診療科が124件（46%）であった。症例は、ドレーン類の抜去、直接動脈穿刺法による採血等の行為は術前後の患者で定期的であり、比較的順調に修了した。また、前年度は、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が、今年度は比較的順調に修了できた。その要因として、9月より4週間連続で実習する形態をとり、タイミングを逃さず症例を取ることができたこと、各診療科医師の理解が進み、研修生との連携が取りやすくなったことが考えられる。
- 4) 実習の今後の課題：多くの症例ではコミュニケーション、身体診察の評価は基準相当ないしは基準以上であったが、特に集中治療部で実施する特定行為の症例ではコミュニケーション、身体診察が困難な症例があり、実施時に評価不能であった症例が散見された。重症症例におけるコミュニケーション、身体診察ができるよう、卒後教育での経験が必要であるとする。また、来年度以降、履修生が増加予定であり、履修区分も増加することが予定されているため、実習施設の拡大も検討が必要であるとする。



令和5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総括評価

コース名	特定行為研修修了者 フォローアップセミナー 「フィジカルアセスメント」	
日時	令和5年4月16日（金） 13時30分～16時30分	
講師	講義・演習：横浜市立大学附属病院 救急治療部 小川史洋先生	
参加人数	センター病院：3名(うち2名講義のみ) 附属病院：7名(うち1名講義のみ) 他施設2名	研修場所：ZOOMおよびシミュレーションセンター ZOOM参加：講義のみ
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 担当看護師 野崎静代	
コース概要	<b>【対象者】</b> 特定行為研修修了者 <b>【目的】</b> 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 <b>【研修内容】</b> 交流会：13時30分～14時00分 講義：14時00分～14時50分 演習：15時00分～16時30分	
評価	<b>【研修参加者の背景】</b> 当センターで特定行為研修を修了した職員2名、当センター以外で修了した職員7名、看護学科で周麻酔看護学を修了した周麻酔看護師2名の12名の参加であった。そのうち、演習へ参加したのは9名、講義のみのZOOM参加は3名であった。 <b>【研修について】</b> フォローアップセミナーの開催時期については、全員が適切との回答であった。開催時間については、2名が「適切ではなかった」と回答した。 フォローアップセミナーは、交流会、講義、演習の3部に分けて実施した。交流会には9名が参加し、情報交換ができた～ややできたと答えたものは、約80%であった。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合った。 今回のテーマであった、フィジカルアセスメントについて深められたかの質問に対して、できたと回答したものは8名(83.8%)、どちらでもないは3名(27.3%)であった。どちらでもない理由としては、「参加していないもしくは途中退席した」との回答であった。演習に参加した8名は、今回のフォローアップセミナーが「看護実践に活かせる」と答えていた。演習は、講師が日々の患者対応を事例として用いており、参加者にとって日常の患者を想定しながら参加することができたと感じる。また、周麻酔に携わっている参加者からは、「普段の所属での業務とは違った内容で難しいところもありましたが、漏れなく全身を評価していく手順を知ることが出来、貴重な学びになりました。」との意見も聞かれた。その他、「各グループ1症例ずつでしたが、グループを変えて2～3症例でも良いと思いました。」「医師がどのような情報材料を収集してアセスメントをしながら診療しているのかが分かり、ブラッシュアップになりました。もっとシミュレーションをしたかったです。」などの意見も聞かれ、フィジカルアセスメントについては定期的に開催し、ブラッシュアップにつながってほしい。	
次回に向けた課題	特定行為においては、修了した特定行為が異なるため、共通科目で履修する「フィジカルアセスメント」をテーマに実施した。今回の意見から、フィジカルアセスメントは、今後定期開催も検討していく必要があると考える。次回の開催内容については、呼吸器、術後疼痛など区分別科目を希望するものもいたが、患者の全身状態をアセスメントできる共通科目のニーズを踏まえながら、実施内容を検討していく。次回は令和5年9月もしくは10月開催予定。	

令和5年度 第2回 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー総括評価

コース名	特定行為研修修了者 フォローアップセミナー 「栄養と水分」	
日時	令和5年10月5日（木） 13時30分～16時30分	
講師	講義・演習：横浜市立大学附属病院 集中治療部 中村謙介先生	
参加人数	センター病院：2名 附属病院：6名	研修場所：10階修士講義室 演習：附属病院 ICU病棟
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 担当看護師 野崎静代	
コース概要	<b>【対象者】</b> 特定行為研修修了者 <b>【目的】</b> 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 <b>【研修内容】</b> 講義：13時30分～15時15分 移動・休憩：15時15分～15時35分 演習：15時35分～16時40分	
評価	<b>【研修参加者の背景】</b> 当センターで特定行為研修を修了した職員4名、当センター以外で修了した職員4名の8名の参加であった。 <b>【研修について】</b> フォローアップセミナーの開催時期および開催時間については、全員が適切との回答であった。当初、フォローアップセミナーの内容は、講義、演習、交流会の3部に分けて実施する予定であったが、演習時間が超過し、交流会の実施ができなかった。 今回のテーマであった、「栄養と水分」について深められたかの質問に対して、できた～まあまあ出来たと回答したものは8名(100.0%)であった。今回のフォローアップセミナーが「看護実践に活用できる内容かどうか」の質問については、できた～まあまあ出来たと回答したものは8名(100.0%)であり、演習で実際の患者をもとにアセスメントや考え方など症例展開したことは参加者にとって、有用であったと考える。しかし、十分な理解につながるには、講義内容の復習が必要だと回答している参加者もいた。グループワークについては、質疑応答に時間を要し、演習時間が延長したため、グループワークが開催できず、この質問に関する回答にばらつきが出てしまった。 今回の演習は、講義で受けた内容をもとに、ベッドサイドで演習を行った。演習の内容は、ICUで実際の患者の状態をアセスメントし、患者にとって必要な「栄養と水分」の考え方についての説明を受けた。実際の症例をもとに説明をしていただいたことで、机上での症例展開と比較し、患者の状態がイメージしやすく、その場で質問や意見交換が活発にされていた。 今回の内容は、水分管理に焦点をあてた講義であったが、患者の全身状態をアセスメントするには栄養についても必須であるため、今後栄養についての講義も検討していく。	
次回に向けた課題	特定行為においては、修了した特定行為が異なるため、区分別科目でも共通で履修する「栄養と水分」をテーマに実施した。今回は医師からの助言により、実臨床での演習を行うことで、実践に役立つとの意見が聞かれた。今後も可能であれば、より実践に即した場での演習を企画していく。 次年度の開催内容としては、今回のアンケート結果から、レントゲンの見方やエコーの見方についての要望が多く聞かれたため、患者の全身状態をアセスメントできる共通科目のニーズを踏まえ、実践に即した内容を検討していく。次回は令和6年6月もしくは7月開催予定。	

令和5年度 第3回 特定行為研修修了者 フォローアップセミナー総括評価

コース名	特定行為研修修了者 フォローアップセミナー 「フィジカルアセスメント初級編」	
日時	令和6年3月15日(金) 13時30分～16時30分	
講師	講義・演習：横浜市立大学附属病院 救急科 小川史洋先生	
参加人数	センター病院：1名 附属病院：7名	場所：シミュレーションセンター
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 担当看護師 野崎静代 諸橋弥和	
コース概要	【対象者】 特定行為研修修了者 【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 【研修内容】 講義：13時30分～14時30分 ⇒ 演習：14時30分～15時50分 休憩：15時50分～16時00分 ⇒ 実践報告・感想：16時00分～16時30分	
評価	<p>【研修参加者の背景】 附属病院の職員6名、センター病院の職員1名、外部1名の計8名の参加であった。そのうち、当センターで特定行為研修を修了した職員が3名であった。</p> <p>【研修について】 フォローアップセミナーの開催時間については、全員が適切との回答であった。 今回のセミナーは、7名が看護キャリア開発支援センター職員から聞いて知ったと回答しており、セミナーをどのように周知すると良いかとの質問には、看護キャリア開発支援センター職員からが5名、院内ポスターが4名、所属師長からが1名であった。このことから、セミナーを院内ポスターで周知すると共に、看護キャリア開発支援センターの職員からTeams等を用いて特定行為研修修了者に周知する方法が有効であると考え。今年度より外部の特定行為研修修了者の参加を可能としており、外部の特定行為研修修了者への周知も検討が必要である。</p> <p>今回の「フィジカルアセスメント初級編」について理解を深められたかの質問に対して、できたと回答したものは8名(100.0%)であり、看護実践に活用できるかについては、できたと回答したものは8名(100.0%)であった。講義を踏まえて、演習では患者の状態をアセスメントし、除細動器等の機器を用いるか判断をし、実際に除細動器を使用した。参加者からは、「実際の場面でイメージしながらできた」「フィジカルアセスメントは苦手意識があったが、楽しく学べた」等の意見があり、講義・演習は有効であったと考える。</p> <p>実務研修の報告について、当センターで外科術後病棟管理領域パッケージを修了した職員が、実施した実務研修について報告をし、今後の活動について考えてもらう機会を設けた。自身の今後の活動について参加者で共有する時間を設けたことで、今後の動きについてイメージすることができた等の意見が聞かれた。一方で、実務研修が1回/月のため、学びを深められるとは思えないといった意見もあった。</p>	
次回に向けた課題	特定行為においては、修了した特定行為が異なるため、共通で履修するフィジカルアセスメントをテーマにセミナーを開催した。以前、セミナーでフィジカルアセスメントをテーマに開催した際に、フィジカルアセスメントは苦手であるとの意見が聞かれた一方で、新たな知見は得られなかったとの意見があったため、今回は初級編とし、フィジカルアセスメントが苦手な修了者を対象とした。次年度の開催内容としては、今回のアンケート結果から、臨床推論やフィジカルアセスメントについての要望があり、患者の全身状態をアセスメントできる共通科目のニーズを踏まえ、実践に即した内容を検討していく。	

令和5年度 YCU-N キャリアラダー評価者研修(スタッフ向け) 総括評価

コース名	令和5年度 YCU-N キャリアラダー評価者研修：スタッフ向け(2 附属病院合同研修)		
日時	令和5年7月19日(水) 17時30分～18時30分 (ZOOM 併用)		
講師	横浜市立大学附属病院 看護部 YCU 看護キャリア開発支援センター担当看護師長 川合淑子		
参加人数	附属病院：80名 センター病院：22名 計102名	研修場所	附属病院：C4教室 センター病院：Zoom(オンライン形式)
コース担当者	横浜市立大学 医学部 看護学科 基礎看護学領域 教授 佐藤政枝 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】 YCU-N キャリアラダー評価者として、必要な基本的知識、態度を学ぶ</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. キャリアラダーとクリニカルラダーの違いが理解できる</li> <li>2. YCU-N キャリアラダーの「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」の評価項目について考えることができる</li> <li>3. YCU-N キャリアラダーの評価基準及び具体的な評価の視点について理解できる</li> <li>4. YCU-N キャリアラダーの評価における評価者の役割を理解できる</li> </ol> <p>【研修方法】 講義形式・一部グループワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前課題として、評価者研修の説明会の動画を視聴してから参加とした。</li> <li>・グループワークで、キャリアラダーの試行の際に、「C」「D」評価が多かった実践(OJT)をもとに、評価項目の確認を行い共通理解する場を持った。</li> </ul>		
評価	<p>今年度、スタッフ対象の研修は時間外で実施した。時間外での研修であったため、各病棟から複数名のスタッフが参加することが可能となった。これにより、昨年度の研修(時間内で行われ各病棟から1名程度に限られていた)と比較すると参加者が増加した。多くのスタッフの参加促進するためには参加者の負担を考慮した1時間の研修が適切だったと考える。しかし、2病院に1500名以上の看護師がいることを鑑みると、研修の評価を行うためには、複数回の研修実施も必要であった。参加者には副師長、チームリーダー、グループリーダー、教育委員、看護師長などのリーダー役割を担う職員や今年度の評価者が多く含まれていた。研修に参加できなかったスタッフについては、録画した動画の視聴を通じて、継続的な学習を促進する必要がある。</p> <p>YCU 版キャリアラダーの評価についての理解は、「理解できた～まあまあ理解できた」と答えた割合は85.3%であった。「どちらでもない～あまり理解できなかった」と答えた割合は14.3%であり、その理由としては、「言葉が難しい」「参考資料の理解が不十分」「自分の主観と文章に対する理解度に乖離がありそう」「2つの力については理解できたが、評価はやってみないとわからない」などの理由が挙げられた。グループワークについては、「参考になる内容だった～まあまあ参考になる内容だった」と答えた割合は、92.2%であり、「疑問点が同じで評価項目をより考えることができた」「評価の不明点が共有でき解決につながった」「評価の意味や解釈について話し合えてよかった」との理由が挙げられた。このことから、グループワークで他者の意見を聞き共有することで評価基準および評価の視点の理解につながったと考える。</p> <p>自由意見では、「他者を正しく評価できるか不安」「部署のスタッフに説明できるか心配」「自己評価者にも説明が必要」「評価の具体的な例があるといい」「看護研究・事例検討に関すること」「師長や研修に参加したスタッフと話し合い評価基準を明確にする必要性がある」など多くの意見や質問があったため、Q&amp;Aを作成した。グループワークをすることで、不明な点が明確になり、共通理解や共通認識につながった。今後、各部署でもグループワークを実践し、スタッフ間での不明な点や評価の視点など共有できるように推進する必要がある。</p>		
次年度への課題	今年度、はじめて実施するキャリアラダーに不安を感じているスタッフが多くいたが、グループワークを通じてお互いの考えを共有し、他者の意見を聞くことで問題解決の糸口を見つけるスタッフもいた。この経験を踏まえ、次年度の研修では、他者評価するスタッフだけでなく、より多くのスタッフが研修に参加できるよう、開催回数を増やすことや病院別で開催するなどの企画を検討する。		

コース名	令和5年度 YCU-N キャリアラダー評価者研修：管理者向け(2 附属病院合同研修)		
日時	令和5年9月5日(火) 15時00分～16時30分 (ZOOM 併用)		
講師	横浜市立大学 医学部 看護学科 基礎看護学領域 教授 佐藤政枝先生 横浜市立大学附属病院 看護部 YCU 看護キャリア開発支援センター担当看護師長 川合淑子		
参加人数	附属病院 32名 センター病院：25名 計 57名	研修場所	附属病院・センター病院 Zoom(オンライン形式)
コース担当者	横浜市立大学 医学部 看護学科 基礎看護学領域 教授 佐藤政枝 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】 管理者に必要な YCU-N キャリアラダーの評価基準および具体的な評価の視点を学ぶ</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. YCU-N キャリアラダーの評価項目を理解し、適切な評価につなげることができる</li> <li>2. YCU-N キャリアラダーの評価における評価者の役割および、評価の視点やポイントについて理解することができる</li> <li>3. 部署内で評価をする対象者に評価の視点を指導することができる</li> <li>4. 部署内で、同僚評価をする職員と評価の視点について共有することができる</li> </ol> <p>【研修方法】 講義形式・一部グループワーク ・両病院とも ZOOM 開催とし、2 病院合同事例についてのグループワークを実施した。</p>		
評価	<p>今年度、第2回目の看護管理者対象の評価者研修は、センター病院対象者36人中25名(69.4%)、附属病院対象者39人中32名(82.1%)の参加であった。この研修は1時間30分の枠で開催し、研修開催時間と研修時間は参加状況を考慮すると適切であったと考える。</p> <p>目標1では、YCU-N キャリアラダーの評価項目の理解と適切な評価に関して、参加者全員が「できる～まあまあできる」と回答していた。目標2の評価者の役割と評価の視点・ポイントの理解に関しても、同様の高い理解度が示された。目標3と4では、それぞれ96.5%と89.5%の参加者が「できる～まあまあできる」と回答し、研修で理解した内容を自部署での評価や部下指導に活かせることが伺える。また、自由意見では「キャリアラダーも日々の実践の中で確認していくこと」「意図的な関りや場面の確認をする」「適切な評価のためにスタッフの理解を進めていく必要性を感じた」など、効果的な評価を実施するための具体的な提案が多数寄せられた。さらに、グループワークを通じて参加者間での迷いや学びの共有が行われたという意見も見られたが、研修後の部署内での実施にはさらなる支援が必要と考える。</p> <p>その他の意見として、「研究に対する師長の取り組み」「育成する機会を意図的に作ること」「他者を正しく評価できるか不安」「部署のスタッフに説明できるか心配」「項目が増えることでの時間的な制約が心配」などの課題や不安が挙げられたが、目標3および4の達成を通じて解消されることが期待される。部署スタッフ間での評価基準の共有やグループワークの実施は、一貫した評価へと繋がり、効果的であると考え。そのため、今回参加できなかった看護管理者に向けては、撮影した動画をナーススキルに掲載し、視聴が容易な環境を整備し受講することで部署での評価につなげる。しかし、オンデマンドでは他者と意見交換する場がないため支援が必要である。</p>		
次年度への課題	<p>今回の研修では、附属2病院の看護管理者がキャリアラダーをする上で必要な「キャリアラダーの評価基準の理解」と「適切な評価方法の習得」に重点を置いた。本評価を踏まえて、次年度は管理者への継続的なキャリアラダーの評価項目の理解と、評価スキルの向上に重点を置く。具体的な施策としては、フォローアップ研修の実施、評価基準の一貫性と透明性の向上、部署内でのコミュニケーションの促進、さらに教材やリソース（研修動画やマニュアルなど）の充実等を計画している。これにより、看護管理者はキャリアラダーの評価プロセスをより効果的に運用し、組織全体の成長を支援することを期待する。</p>		

R4 年度に実施した、YCU 版クリニカルラダーをレベル I ～レベル V までの 2 病院の結果について報告する

表 1 R4 年度 2 病院クリニカルラダー実施数

	実施人数	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	716	75	81	67	60	76	298	4	52	2	1
センター病院	818	61	106	94	80	270	179	9	17	0	2
2病院の合計	1534	136	187	161	140	346	477	13	69	2	3
		323		301		823		82		5	
2病院実施割合 (%)		8.9	12.1	10.5	9.1	22.6	31.2	0.8	4.5	0.1	0.2
		21.1		19.6		53.7		5.3		0.3	

表 2 R4 年度 レベル毎の実施割合

	実施人数	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	716	48.1	51.9	52.8	47.2	20.3	79.7	7.1	92.9	66.7	33.3
センター病院	818	36.5	63.5	54.0	46.0	60.1	39.9	34.6	65.4	0.0	100.0
2病院認定割合 (%)		42.1	57.9	53.5	46.5	42.0	58.0	15.9	84.1	40.0	60.0

図 1 R4 年度 レベル毎の実施割合

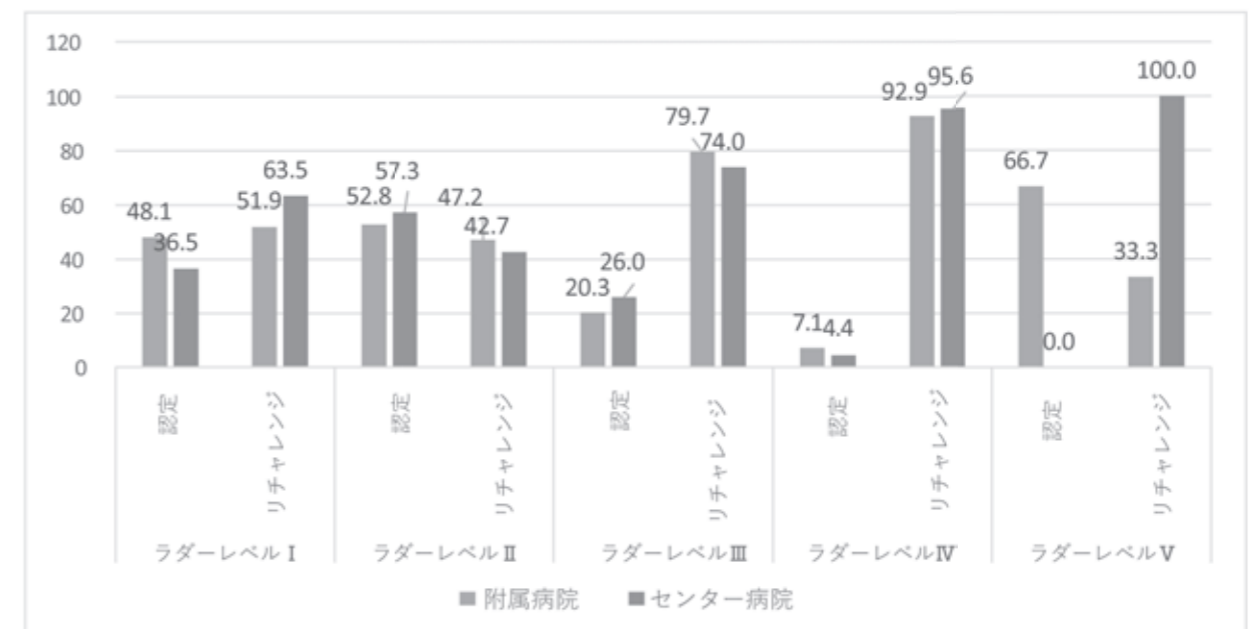


表3 R4年度 センター病院クリニカルラダー実施数

センター病院	実施人数	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
レベル毎の実施人数	818	167		174		449		26		2	
レベル毎の実施率		20.4		21.3		54.9		3.2		0.2	
レベル毎の内訳		61	106	94	80	270	179	9	17	0	2
レベル毎の評価割合		7.4	13.00	11.5	9.7	33.1	21.9	1.1	2.1	0.0	0.2

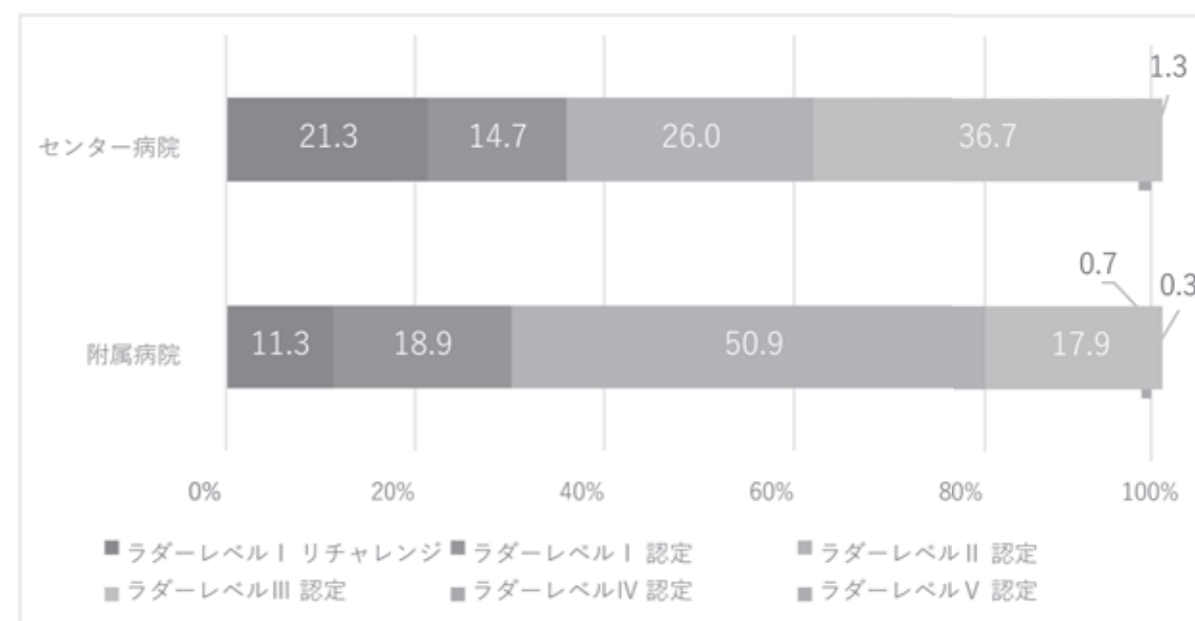
表4 R4年度 附属病院クリニカルラダー実施数

附属病院	実施人数	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
レベル毎の実施人数	716	156		127		374		56		3	
レベル毎の実施率		21.8		17.7		52.3		7.8		0.4	
レベル毎の内訳		75	81	67	60	76	298	4	52	2	1
レベル毎の評価割合		10.5	11.3	9.3	8.3	10.6	41.7	0.6	7.3	0.3	0.1

表5 R4年度 2病院のレベル毎の認定者数および認定割合

	実施人数	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
		リチャレンジ	認定	認定	認定	認定	認定
附属病院	716	81	135	365	128	5	2
認定割合		11.3%	18.9%	51.0%	17.9%	0.7%	0.3%
センター病院	818	106	141	273	287	11	0
認定割合		13.0%	17.2%	33.4%	35.1%	1.3%	0.0%
合計人数	1534	187	276	638	415	16	2
認定割合		12.2%	18.0%	41.6%	27.1%	1.0%	0.1%

図2 2病院のレベル毎の認定割合



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716人、センター病院818人併せて1534人（前年比+20人）であった。2病院を合わせた各レベルの実施割合は、ラダーレベルI 21.1%（23.1%）、ラダーレベルII 19.6%（25.6%）、ラダーレベルIII 53.7%（48.7%）とラダーレベルIIIの実施者が半数以上を占めた。

ラダーレベルの実施率をR3年度とR4年度を比較すると、R3年度はセンター病院のラダーレベルI 23.2%からR4年度は20.4%、ラダーレベルIIは23.8%からR4年度は20.3%と、どちらも約3%減少していた。ラダーレベルIIIについては、R3年度49.8%、R4年度は54.9%と実施率は半数を超えた。附属病院は、R3年度のラダーレベルIIの実施率は27.6%、R4年度は17.7%と減少していた。ラダーレベルIIIの実施率はR3年度47.5%、R4年度は52.3%と半数を超えた。ラダーレベルIVについては、R3年度の実施割合は1.7%であったが、7.8%と上昇していた。

2病院における各レベルの実施割合を見ると、ラダーレベルI～ラダーレベルIIIまで2病院間で大きな差はみられなかった。ラダーレベルIVについては、センター病院3.2%（R3年度3.2%）、附属病院7.8%（R3年度1.7%）と実施割合に差がみられた。

認定率については、2病院合わせるとラダーレベルIIIは、415名（全体の27.1%）となった。2病院間を比較すると、大きく差がみられたのは、ラダーレベルIIとラダーレベルIIIであり、ラダーレベル

II：センター病院33.4%、附属病院50.9%、ラダーレベルIII：センター病院35.1%、附属病院17.9%であった。センター病院と附属病院のラダーレベルIIIの認定割合を比較すると、附属病院の方が低い現状にある。附属病院が低い要因の一つとして、R3年度と同様に看護実践能力は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。

R4年度は、2病院合わせてラダーレベルIVの認定者は1.0%（昨年度同様）であり、センター病院11人、附属病院5人となった。ラダーレベルVの認定者は附属病院で1人認定され、合計2人となった。

## 令和5年度 横浜市立大学附属2病院 キャリアラダー実施結果報告書

令和5年度より「YCU版臨床ラダー」に新たに「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」の2つの力を加え「YCU版キャリアラダー」を作成した。令和5年度初年度のキャリアラダー実施は、令和5年度版キャリアラダー運用の手引きの実施の流れに沿って、令和4年度の臨床ラダーレベルに準じたレベルにおける「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」の項目を評価した。実施した全項目がA・B評価の場合は、実施レベルを承認とし、1つでもC・D評価の項目があった場合はその1つ下のキャリアラダーレベルを実施し全項目がA・B評価の場合はそのレベルを承認とした。

そのため、実施したキャリアラダーは、すでに臨床ラダーの4つの実践能力においては認定されているレベルを実施したため、令和5年度は臨床ラダーの4つの力の評価を実施していない職員もいる。そこで、令和5年度のキャリアラダー実施結果は、新たに加えて実施した「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」の2つの力に焦点を当て報告をする。

表1 令和5年度 2附属病院 キャリアラダー実施数

	レベルI 目指す人		レベルI 認定		レベルII 認定		レベルIII 認定		レベルIV 認定		合計
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	
附属	83	12.1	164	23.9	387	56.6	44	6.4	7	1.0	685
センター	135	17.0	168	21.2	412	52.1	73	9.2	4	0.5	792
2病院合計	218	14.8	332	22.5	799	54.1	117	7.9	11	0.7	1477

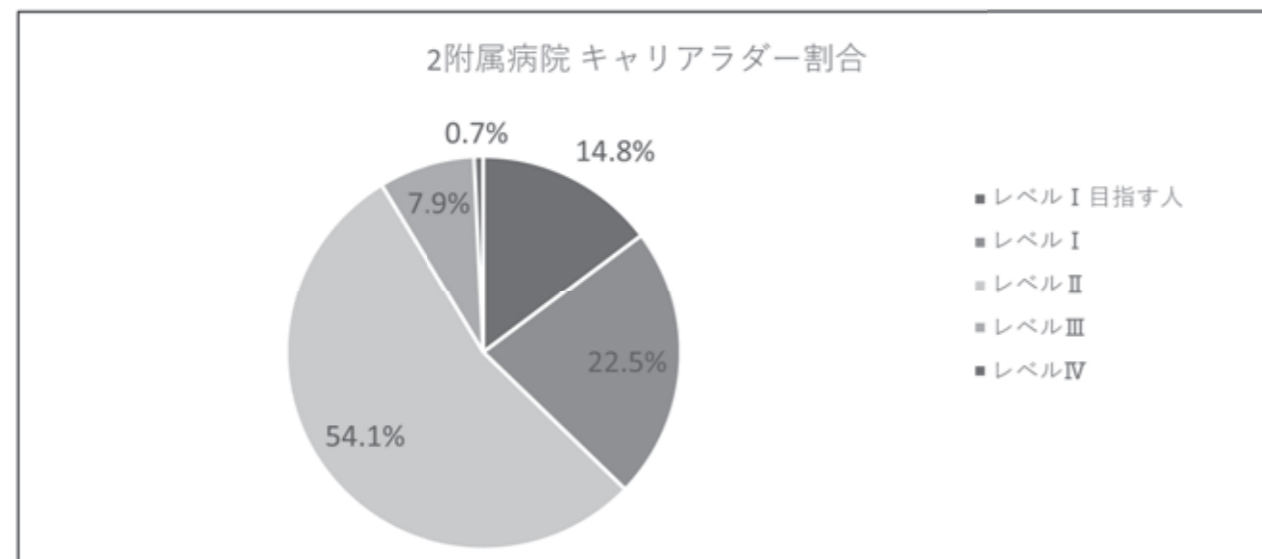


図1 2病院のキャリアラダーの割合

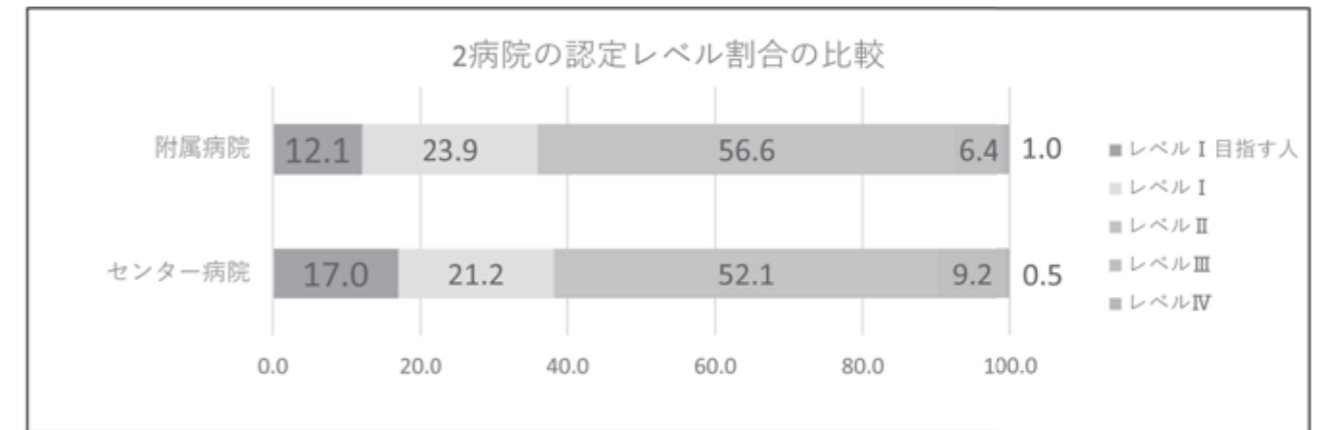


図2 2病院の認定レベル割合の比較

表2 令和5年度 センター病院 キャリアラダー実施数・実施割合

	レベルI 目指す人		レベルI 認定		レベルII 認定		レベルIII 認定		レベルIV 認定		合計
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	
センター	135	17.0	168	21.2	412	52.1	73	9.2	4	0.5	792

表3 令和5年度 附属病院 キャリアラダー実施数・実施割合

	レベルI 目指す人		レベルI 認定		レベルII 認定		レベルIII 認定		レベルIV 認定		合計
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	
附属病院	83	12.1	164	23.9	387	56.6	44	6.4	7	1.0	685

### 【評価項目に関する結果】

各病院の実施結果で示したように、令和5年度は「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」の2つの評価項目の中で、ラダーレベルI～IVを通じてリチャレンジとなった項目で、最も多かった項目は【看護研究】であり、2病院で差はなかった。特に、「興味のある分野で行われている看護研究発表会や学会などに参加する」の項目でC評価が多かった。大学附属2病院である2病院の看護職員が、日々の看護実践の中から疑問や課題を抽出し、研究的視点を持って物事を捉え課題解決する力を養うために関連学会への参加などに興味を持って参加できるようにすることが必要だと考える。そのための教育を検討し、レベルIを目指す段階から取り組めるように促すことが必要である。

また、ラダーレベルIを目指すレベル（レベルIリチャレンジ）は、2病院ともに全項目についてC・D評価が見られたが、【教育力】と【看護研究】の項目でC評価が多くみられた。特に、「看護専門職の先輩として看護学生に関わることができる」はC評価が多かった。ラダーレベルIを目指す段階は、自身が周囲から教わる立場であり看護学生指導に目が向かない段階であるが、2病院ともに年間を通じて多くの看護学生の実習を受け入れている。そのため、入職早期の段階からPNSでの学生指導に参加す

る姿勢を形成し、学生指導に関わる場面を持つ必要があると考える。

さらに、2病院の評価結果で差がみられた項目は、ラダーレベルIIの【キャリアデザイン】であった。特に「自己の課題を明確にし、自ら研修に参加する」の項目は、附属病院の自己評価でA評価が65.7%、C評価1.3%で比べ、センター病院ではA評価が27.5%、C評価が9.7%と多かった。今後は、これらの差に研修内容などが影響しているかを含め、継続的に評価結果推移を追っていく必要がある。

### 【全体総括】

令和5年度のキャリアラダーレベル（以下、ラダーレベル）の実施人数は、附属病院685名（令和4年度より7名減）、センター病院792名（令和4年度より30名減）で、併せて1477名（令和4年度より37名減）であった。各レベルの実施割合は、ラダーレベルI実施は37.3%（うち、認定は22.5%）、ラダーレベルII 54.1%、ラダーレベルIII 7.9%、ラダーレベルIV 0.7%とラダーレベルIIの実施者が約半数を占めた（表1および図1参照）。

附属2病院における各ラダーレベルの認定割合は、令和2年度～4年度までのクリニカルラダー実施時よりも、2病院で同じような割合となっており、最も認定率が高いラダーレベルはレベルIIであり、2病院ともレベルIIの認定者数は半数以上を占めている（表1および図2参照）。

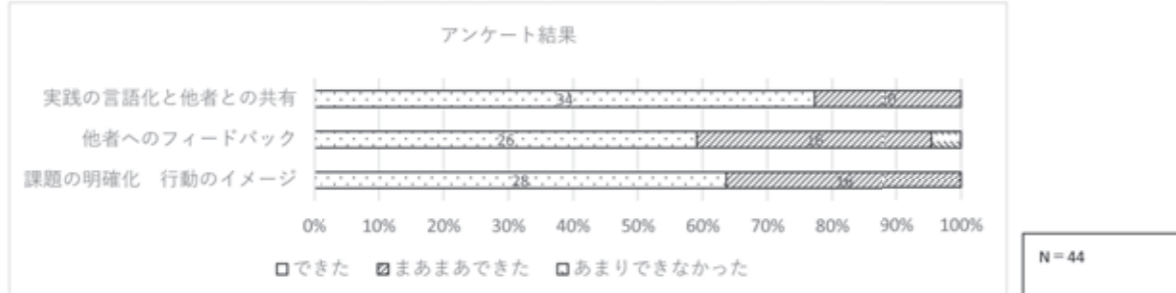
横浜市立大学が育成を目指すラダーレベルIII認定については、センター病院9.2%、附属病院6.4%であった。令和5年度より、2病院ともにラダーレベルIIIの認定要件として看護研究又は事例検討の実施を義務付けたことによりクリニカルラダー実施時よりも認定者数が少なくなったと考える。また、事例検討の方法や事例発表の方法については、運用の手引きで記したように各施設の看護部の指示に従い実施するとした。そのため、事例検討の内容および査読審査方法などが2病院で異なり、事例の質という点で、どちらの病院においても提出した個人により大きな差がみられた。今後は、ラダーレベルIIIの事例検討については、質の担保のために2病院で同様の体制を整える必要がある。

さらに、ラダーレベルIVの割合は0.7%（11名）であり、内訳は附属病院1.0%（7名）、センター病院0.5%（4名）であった。令和6年度よりラダーIV・Vの認定に向けたラダー審査会が開催されるため、クリニカルラダー実施時のラダー審査実施と同様に2病院での同一審査体制の整備が課題である。

### 令和5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	令和5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	①R5年6月28日（水）17：30～18：45（テーマ：達成とアクション） ②R5年9月27日（水）17：30～18：45（テーマ：マネジメント能力） ③R5年12月27日（水）17：30～18：45（テーマ：認知力）	場所	各施設で設定																																																												
参加者	①18名（附属11名、センター7名）②16名（附属13名、センター3名）③26名（附属13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 ・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（これまでの資料） 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」、「満足」「やや満足」と回答していた。研修時間、方法は適当であった。</p> <p>【目標達成について】 今年度は特に強化したいクラスター3つに焦点をあて実施した。アンケート結果から、各回のテーマに沿って自己の管理実践を振り返ったり、他者からフィードバックを受けたりすることで、クラスターやコンピテンシーへの理解が深まり、次の管理行動を考える機会となった。また、経験が異なるグループワークにより、看護師長同士の支援や育成の場であったと推察する。研修目標は概ね達成されたと考える。R3年からの継続開催により、徐々にコンピテンシー・モデルへの理解、日々の管理実践への活用も進んでいる。ワークショップ形式での研修は次年度も継続し、さらに理解を深めこのツールを活用するための研修方法の追加を検討したい。</p> <p>【今後の課題】 ・ワークショップ形式の研修に加え、同事例を用いグループ内で検討する回の追加開催を検討する ・受講者が参加しやすい日時、必要となるコンピテンシーの検討</p> <p>【アンケート回答結果】</p> <p>コンピテンシーの理解</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>できた</th> <th>少しできた</th> <th>あまりできなかった</th> <th>できなかった</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月</td> <td>4</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>9月</td> <td>5</td> <td>11</td> <td>10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>12月</td> <td>17</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>課題解決に向けた行動のイメージ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>できた</th> <th>少しできた</th> <th>あまりできなかった</th> <th>できなかった</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>9月</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>12月</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>主体的な参加</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>できた</th> <th>少しできた</th> <th>あまりできなかった</th> <th>できなかった</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6月</td> <td>4</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>9月</td> <td>4</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>12月</td> <td>8</td> <td>18</td> <td>0</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 ■できなかった</p>			月	できた	少しできた	あまりできなかった	できなかった	6月	4	14	10	0	9月	5	11	10	0	12月	17	9	0	0	月	できた	少しできた	あまりできなかった	できなかった	6月	6	6	4	0	9月	6	7	3	0	12月	15	10	1	0	月	できた	少しできた	あまりできなかった	できなかった	6月	4	14	10	0	9月	4	11	11	0	12月	8	18	0	0
月	できた	少しできた	あまりできなかった	できなかった																																																											
6月	4	14	10	0																																																											
9月	5	11	10	0																																																											
12月	17	9	0	0																																																											
月	できた	少しできた	あまりできなかった	できなかった																																																											
6月	6	6	4	0																																																											
9月	6	7	3	0																																																											
12月	15	10	1	0																																																											
月	できた	少しできた	あまりできなかった	できなかった																																																											
6月	4	14	10	0																																																											
9月	4	11	11	0																																																											
12月	8	18	0	0																																																											

コース名	令和5年度 附属2病院看護管理者研修		
日時	令和6年 2月17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 (計56名)	看護師長41名(附属病院22名 センター病院19名) 副看護部長、課長代理11名(附属6名 センター6名) 看護部長2名 看護学科基礎看護学教授1名 職員課担当課長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事前に送付されるペアとグループメンバー内の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>		
評価	<p>グループワーク導入講義では、看護管理と概念化、目指す看護管理者と必要な能力、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。</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>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>理由)一部抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループで共有した事例は、どれも心当たりのあるもので、そのときの実践や思考を共有できた</li> <li>・事前課題があったため、事前に振り返り、当日はGWがあったため、語りながら言語化できた。</li> <li>・フィードバックも含めて、自己が考えたこと以外の意見を共有できたので、それぞれの事例を深められた</li> <li>・他者の意見をよく聴き、自分も説明・発言できたから</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>理由)一部抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フィードバックするミッションがあったので、事例をよく読みこんでいたのでできた</li> <li>・自分では気づかない部分を引き出し語ることができていた</li> <li>・フィードバックするために事例を自分に置き換えながら考え、よりできているところを考えることができた</li> <li>・他の看護師長の事例内容のプレゼンがわかりやすく、良いフィードバックに繋がった</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>理由)一部抜粋</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フィードバックでの気づきが今後の課題解決にキーワードになった</li> <li>・課題解決まで話すことができたのでイメージすることはできたが、実践はまだ課題が多いと感じる</li> <li>・自身が管理者となって参加した1年目よりコンピテンシーレベルを上げた視点で部署管理ができていると内省できた</li> <li>・コンピテンシーに照らすことで、自分が今後どのような能力の向上に取り組んだらよいかを考えるきっかけになった</li> </ul> <p>【まとめ】</p> <p>今回は、各自が事前にグループメンバーの事例に目を通していたことでワークの時間を有効に活用でき、マネジメントラダーやコンピテンシーを用いた他者との共有がより促進された。また、アンケート結果から、管理経験年数差があるペア、グループであっても心理的安全性が保たれ活発な意見交換ができたことと推察する。</p> <p>グループワークでは、個別事例の具体的な管理行動をラダーやコンピテンシーに照らしながら共通項を確認、必要な能力について考察し発表することができていた。また、互いの管理実践を客観的に捉えフィードバックすることで、改めてラダーやコンピテンシーのレベルの内容を確認でき、今後の管理行動の具体化にもつながったと考える。以上より、研修目標は概ね達成された。</p> <p>【今後について】</p> <p>本研修は4年目となるが、昨年より事前課題フォーマットとペアフィードバックを導入した。グループワークの進め方や発表内容からも、ラダーやコンピテンシー・モデルの理解と活用がすすみ、研修の効果がうかがえた。また、2021年から開始したコンピテンシー・モデルの理解を深める研修(任意参加)での学びも、本研修に結びついていると思われる。</p> <p>一方で「経験が長い方には少し物足りない感じを受ける場面があった」との感想もあり、コンピテンシー・モデルの理解を深める研修(任意参加)への参加状況や事前課題への取り組み内容から、コンピテンシーの理解に個人差が生じている可能性がある。本研修を共に学び合う場、相互支援の機会として継続するためには、前提となる「コンピテンシー・モデル」の理解力が一定のレベルに達している事が求められるため、管理経験年数や職位に応じた研修の在り方についても検討が必要である。</p>		



令和4年度より横浜市立大学再整備事業をふまえ、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、看護の質を保證できる組織づくりに貢献することを目的に「専門領域WG」が発足した。令和5年度は人事交流初年度となるため、チーム活動及び看護実践における現状の把握と、統合に向けた課題のイメージ化を図ることを目的として附属2病院の専門看護師・認定看護師全員を対象に短期間の人事交流を実施した。

1. 実施状況

- 1) 人事交流期間 令和5年度9月20日~令和6年2月22日(5か月間)
- 2) 交流者数 計40名(附属病院27名、センター病院13名) ※自部署の勤務調整や日程の勘違いにより3名が参加できなかった。

2. 運営面

- 1) 連絡調整窓口  
2病院の看護キャリア開発支援センター副センター長(専門領域ワーキング)が調整窓口となった。突発事象(体調不良や院内イベント対応等)への対応もタイムリーにできている。担当者が、共通オリエンテーション用紙を用いた事前説明と、交流中の留意点、交流目的を確認することで、人事交流への導入は問題なくできていた。
- 2) 交流スケジュール  
分野毎に、あらかじめ交流パッケージを作成した。パッケージを示すことで、参加者から「安心した」との感想が多かった。

3. 参加者の反応

一様に、入院患者の背景や地域特性、医療チームの体制や活動内容、看護記録等あらゆる面での違いに驚いていた。同時に、自施設の強みを再認識することができており、初年度の交流目標は達成できていると評価している。

4. アンケート結果

(設問1)



37名中1名のみ目的は達成できなかったと回答していた。  
理由は、当日の状況で希望部署の見学ができなかったためだった。

(設問2) どのような目的が達成されましたか？

- ・がん診療体制の違いやがん看護に関する教育体制を知ることができた。
- ・医療チーム活動の目的や活動方法の違いを知ることができた。(複数回答あり)
- ・同分野の認定看護師と情報を共有することができた。(複数回答あり)
- ・直接顔が分かる関係性を築くことができ、連絡先を交換することができた。(複数回答あり)
- ・専門分野に関連する部署の看護ケア、業務手順など、共通する点と相違点を知ることができた。

(設問3) 再整備事業に向けて、各専門分野から見えた課題はありますか？

- 1) がん看護分野  
・人員や病院の役割から全て統一することはできないが、共同できることの整理をすること

- ・がん関連の業務に違いがあるために、計画的にすり合わせていくこと
- ・AYA 世代の妊孕性温存に関して連携を図ること
- ・がん患者スクリーニングの具体的方法や、がんリンクナース会の運営など、2病院のメリット、デメリットを踏まえた活動内容の修正 ・がん看護研修の合同開催に向けた検討
- ・化学療法看護の底上げとケアの標準化、病棟—外来間の連携
- ・化学療法レジメン、投与管理、患者の指導の統一化、マニュアルの統合

2) クリティカル分野

- ・RST の活動目的や RRT 活動への医師の介入の共通化・人材育成計画
- ・研修の統合、分野間の連携やマニュアル、アクションカードの統合

3) 慢性疾患関連分野

- ・心不全患者の療養生活指導の質向上と循環器看護の魅力を伝えること
- ・糖尿病看護の標準化
- ・透析看護における安全対策、災害時や抜針自己防止対策の統一
- ・教育資料、マニュアルの統一、ACP 推進、チーム活動の活性化
- ・マニュアルやルールの統一と次世代育成

4) ケアプロセス関連

- ・小児領域の入退院センターとの連携、プロフィールの充実による PFM の強化
- ・「患者の思い」をどのように多職種で共有し繋いでいくのか
- ・診断時から各治療及び転移再発など各段階におけるケアプロセスの統一
- ・データ管理の統一

(設問4) 何から取組んでいきますか？

1) 現状理解

- ・自施設での情報共有や現状、課題の把握・現在行っている看護の評価と業務内容の整理
- ・自己の専門分野についてのアピール

2) 共通理解

- ・2病院の強み、弱みの理解・オンラインを活用した検討会、共有会の開催
- ・定期的な訪問とラウンド、チーム活動への参加

3) 協同内容

- ・患者指導用リーフレットの統一・研修や事例検討会の合同開催に向けた準備
- ・各分野が作成しているマニュアルの統一

5. 総括

不慣れな環境と限られた時間の中で、一人ひとりの看護師が、五感をフルに使いながら目的を果たすために行動していたことがアンケートから読み取れました。準備、運営の面で多少混乱を招いた面もありますが、一様に有意義な経験だったと回答しているため、人事交流初年度としては、滞りなく実施することができたと評価しています。2病院合わせて28名の専門看護師、認定看護師が次年度の人事交流参加を希望していますが、人事交流だけでなく、オンライン会議の開催や、同一分野間での事例検討会の開催など、更に交流機会を拡大していくことで、専門看護師、認定看護師たちの役割意識の向上に繋がっていきたいと考えています。

<専門領域ワーキング担当>

市民総合医療センター 手術室担当副看護部長 河原春代  
 附属病院 専門領域担当副看護部長 田中淳子

〔調査の概要〕

質問数 基本属性7問、応募属性6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）3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した。
- 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についても継続したが、回答しやすいよう記述を1つにまとめた。
- 3 ジェンダーに配慮し、性別の選択肢へ「答えたくない」を追加した。

〔附属病院 実施の概要〕

実施期間：令和5年10月10日～10月25日  
 対象者数：708名 回収数：658 回収率：92.9%

〔センター病院 実施の概要〕

実施期間：令和5年10月3日～10月27日  
 対象者数：816名 回収数：580 回収率：71.1%

〔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	令和5年 2023年
附属病院	対象者数	699	698	694	719	708
	回答者数	612	617	668	688	658
	回収率	87.6%	88.4%	96.3%	95.7%	92.9%
センター病院	対象者数	915	831	852	837	816
	回答者数	542	488	607	566	580
	回収率	59.2%	58.7%	71.2%	67.6%	71.1%

担当：梅津（附属5376） 館脇（附属6232） 徳永（センター7751）

令和5年度 人事交流 合同活動報告会 実施報告

附属2病院人事交流は、附属病院とセンター病院の診療特性を活用し、あらゆる対象と状況に対応できる人材を育成すること、附属2病院の再整備を見据えた組織の活性化・業務改善などを目的に平成30年度(2018年)より開始しました。その後、人事交流は希望者の増加・領域の拡大が図れ、制度の定着と活性化がすすんでいます。この取り組みは附属2病院の大事な取り組みであり、安定的に継続していくため、今後の拡大予定案を提案します。

【人事交流の概要】

期間：9月1日～2月末までの6ヶ月間

対象領域：別紙A・B・Cの3グループに分ける

Aグループはバーターで実施、Bグループは人事交流者の希望領域に応じて実施、Cグループは積極的に人事交流を実施しないグループとする。

実施決定の方法

- 1 Aグループは基本的には毎年実施する。調整等のため、次年度の休止を希望する場合は、退職意向調査を行う10月上旬までに総務・人事副看護部長へ相談し、両病院間で協議する。
- 2 Bグループは意向調査の結果や部署看護師長の意向を確認し、退職意向調査を行う10月を目途に次年度の実施を両病院間で協議する。希望者の意向に添った部署への人事交流とするため、実施領域は必ずしもバーターにならないが、実施人数が同数となるよう調整する。

【今後の領域拡大予定】

令和6年度：Aグループから8領域とBグループより1領域で実施する(各病院9名)。

令和7年度：Aグループ全領域で実施する。

手術室はこの年より基本2名とし、夜勤自立を基準に人選する。

令和8年度以降：Aグループ全領域(手術室2名)とBグループ各病院1名実施<sub>※</sub>。

令和9年度以降：Aグループ全領域(手術室2名)とBグループ各病院2名実施<sub>※</sub>。

※Bグループの実施および拡大について

- 1 令和8年度に実施した領域は継続して令和9年度も実施し、令和9年度は継続1領域と新規1領域で実施する。
- 2 以降、継続1領域と新規1領域の実施を最低ラインとする。
- 3 附属2病院再整備が始まるまでに、必ず1度は人事交流を経験している状況となるよう調整する。

【その他】

- 1 中央部門(血液浄化室、血管造影室、など)の人事交流については、令和7年度より検討を開始する(実施の可否、要不要を含む)。
- 2 消化器外科(附属7-4病棟、センター11-2病棟)はBチームとしたが、毎年実施が可能であるかを検討する。実施可能と判断した場合、Aチームへ変更する。

担当：館脇(附属6282)、徳永(センター7751)、梅津(職員課5376)

〔開催概要〕

開催目的：人事交流の理解を深め、継続的に実施・推進する。

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。

開催日時 第1回目：5月24日(水) 第2回目5月31日(火) 17:30~19:00

開催方法：ZOOMによるWEB開催

アンケート回収数：98(第1回目：63 第2回目：35)

〔総括〕

今年度の人事交流報告会は、開催テーマを「人事交流を経験して～経験と学び、その後の活動～」として開催した。発表は人事交流の領域毎に行い、部署の師長などその領域の人事交流に関係した看護師長2名が司会および総評を担当し、時間内で進行する形式とした。

第1回目は、産科・NICU・小児・精神の領域から計8名が報告し、第2回目は、手術室・クリティカル・がんの領域から計6名が報告し、ZOOM接続は1回目・2回目で計PC132台であった。アンケートは紙媒体とFormsのどちらでも回答できるように準備し、第1回目63名、第2回目35名、計98名が回答した。

アンケートでは、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」と回答した方が97名(98.9%)であった。また「人事交流を経験したいと思いますか」の質問に対し、「できるだけ早期に人事交流を経験したい」が20名(20.4%)、「2~3年以内に人事交流を経験したい」が11名(11.2%)、「将来的に人事交流を経験したい」が22名(22.4%)、計52名(53.0%)の方が人事交流を経験する事に前向きな回答であった。

意見・感想へは、92名の方が記述していた。その内容は「人事交流の回数が重なっていく中、参加するスタッフの意識が向上していることを実感しました」「人事交流を通して、本人だけではなく受け入れる側の職員も他施設の看護師と仕事をすることで、他者を受け入れながら働く重要性を学ぶことが出来、良い研修であると感じました」「将来の2病院統合へ備えるためにも人事交流の活発化が必要であると感じました」「専門認定看護師の人事交流も開始になるので楽しみです」「一部の部署ではなく、全ての部署で毎年実施した方が良いと思います」など、人事交流の目的が理解され、今後の2病院統合に向けて、意義のある取組であるという内容の記載が多くあった。また、さらに対象領域の拡大や専門認定看護師の人事交流の実施に期待を寄せている内容もあった。一方で人事交流の実施に関して、「受け入れ側の準備も含めて、事前の準備が不足していると感じる」という意見もあり、運営側の反省点として、今年度に活かしたいと考える。

報告会自体の運営としては、例年に比べ、発表時の操作に手間取る場面も多く、PC接続台数に比してアンケート回収が少なかったことも反省点であり、次年度の運営に活かしたいと考えている。

〔添付資料〕

- 1 人事交流合同活動報告会 参加者アンケート まとめ

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)

〔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11月20日（月）10時30分～12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で附属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 にて事前質問を受け付け（計 45 の質問あり）

〔参加状況・アンケート結果〕

1 参加状況：対象者：106名 参加者数：82名（内3名は遅刻して参加）

2 アンケート結果（アンケート回答数： 59 回収率 72.0%）

設問1：本日のイベントを通して、疑問点を解決する事ができたか？

解決した 40(67.8%)  少し解決した 19(32.2%)  あまり解決しなかった 0

〔まとめ〕

1 学生の参加状況について

昨年度は、希望者申込制・2月開催で実施したが、参加人数に課題が残った。そのため今年度は時間割に組み込み、また、2年次生が登校している時間に対面で企画した。その結果 82名（対象者の 75%）の参加に繋がった。

2 内容および運営について

イベントは「病院の特徴・PR ポイント」の説明から開始し、その後、事前に寄せられた質問から選択した5問について、先輩看護師が回答していく形式で進行し、一部、副看護部長、教員も回答した。途中、会場から質問がでるなど活発に質疑が行われていた。また対面で開催した事により、先輩の経験や毎日の様子などの雰囲気が学生に伝わりやすかった様で、アンケートへは「先輩方の正直なお話がたくさん聞けて良かった」「具体的なところまで聞くことができてすごく参考になった」などの意見が多く聞かれた。

WEB 懇談会の様に「明るく・楽しく」を意識して質疑の時間を持った事で緊張感が小さくとなった事、パネリスト選出の際、配属先が重複しないよう調整した事も、プラスに働いた様で、参加者から「有意義な時間であった」という感想が多く聞かれた。

3 次年度の開催について

修学資金の申請を3年次前期に控えた2年次生にとってこの時期のイベントは、就職活動を始める良いきっかけとなり、また疑問や不安を解決する機会となる為、継続開催が望ましい。

開催にあたっては、今年度同様に、時間割に組み込み学生が無理なく参加できる状況が良いが、次期については、学生から、少数ではあるが「試験前は避けてほしい」「必修かどうかを明確にしてほしい」という意見があり、次年度の課題として残った。

今年度は、学生への働きかけや出席状況の確認など2年次生担任教員にご配慮・ご協力をいただいた事もこの結果に繋がっている。次年度も協力しながら進めていきたい。

担当：看護学科生の就職支援と定着促進WGメンバー 舘脇・徳永・佐藤・梅津

〔セミナーの概要〕

対象：横浜市立大学医学部看護学科3年次生で修学資金を申請した学生 64名

内容：講義、グループワーク、個人ワーク

内容	時間	テーマ
講義1	1月12日 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 ～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		15分 「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 (2/4)	150分	グループワーク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 グループワーク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聞いてみよう
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	22名 34.4%	
講義2	24名 37.5%	
講義3	21名 32.8%	
グループワーク(2/4)	41名 64.1%	事前連絡有：2名 当日連絡有：2名 連絡なし：19名
GW当日アンケート	34名	回収率 82.9%
個人ワーク(2/29締切)	32名 50.0%	GW欠席者 24名の内、提出者：14名

〔GW当日アンケート結果（概要）〕

アンケート対象者 41名 回答数 34 回収率 82.9%

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	30	少しできた	3	できなかった	1
-----	----	-------	---	--------	---

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	18	少し役に立った	15	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	25	少し役に立つと思う	9	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	15
自己の成長を確認する事ができた	11
自己の成長に、これまでの経験を関連づける事ができた	18
次年度に向けて、課題が明確になった	15
自己の看護のキャリアについて考える事ができた	21
具体のエピソードが思い出せなかった	4
定義や言葉の意味が難しかった・解らなかった	2
記載したものが的外れではないか等、自信がない	8
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	2
その他	1

## [まとめ]

### 1 企画内容について

平成 30 年度より開始し6回目の開催である。今年度、プログラム内容は前年同様としたが、講義動画の視聴率を改善するため、全ての動画をグループワーク前に視聴する流れへ変更した。

グループワークアンケートからは「就活や将来に対して漠然とした不安があったが、今やるべきことが何かを明確にして1つでもいいから行動することが大切であると考えた」「実際に働いている看護師の方の意見やアドバイス、同じ学生の意見を聞き、自分の考えを深めることができた」などと記載があり、課題の「看護のキャリアを考える自己分析シート」「YCU 看護学科『キャリア 0.』」については、「自分の現状や課題について客観的に考えることができた」などの意見が多かった。またファシリテーターアンケートからは、意見が活発にでなかったグループ、言語化に難しさを感じたグループがあったようだが、「次第に意見交換も活発になった」「しっかり考えられていた」など、ファシリテーターの支援もあって良い時間を過ごせたようである。これらから、今回の GW は、看護師として働く事や、自己の成長を確認し次年度に向け課題を明確にする機会になったと考えられた。

ファシリテーターにとっても「自分が思っているよりも、学生さんが色々なことを考えていることが分かって刺激になった」「学生の考えを聞く良い機会となった。実習でがんばっていることなど、普段は聞けないため」など、今の学生を理解する貴重な時間となった。一方で「『キャリア0.』を経験していないファシリテーターにとっては、少し難しさを感じる事もあった様子であり、事前オリエンテーションでの説明や工夫が、次年度の課題である。

講義動画は、配信のタイミングを変更したが、視聴率は改善しなかった。学生の興味をどのように向ければ良いのか暗中模索の状況であるが、きちんと視聴する学生はいる事から、あきらめずに継続したい。

個人ワークについては、期限までに提出した方は、約半数に留まった。提出する事のメリットを、感じなかったのだらうと推測する。GW を通してどのような変化や成長があったのかを知る機会であるため残念ではあるが、担任との面談の際に活用しているため、学科からのフィードバックをいただき次年度の計画の際に参考にしたい。

### 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説明するほか、案内メール、講義配信メール等を活用し、日程や欠席する場合の対応を案内していたが、グループワーク当日連絡なく欠席する方が19名あった。この「連絡しなかった」事をそのままにするのは良くないと判断し、学科のもつ学年別の Teams へ、無断欠席した方は欠席理由を担当あてにメールするよう UP した。その結果、19 名中 17 名からメールが届いた。1 年後社会人となる方たちであるため、社会人としてのマナーを身につけていただく機会と捉え指導に繋がったが、今後も、その都度、教えていく必要があると認識した。

また、GW 開催日を時間割(平日)に組み込む事で出席率を上げる事は可能であるが、ファシリテーターを複数(各病院 6 名、計 12 名)選出する必要がある事、両病院の会議室(WEB 開催の場合)確保などが課題となっている。理想は、「平日に対面で開催」であるため、可能性を探りつつ、その時々で最も良い方法を選択したい。

## [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)

## I 検討会目的

- 1 附属 2 病院看護部の共通する課題について検討する場を持つ。
- 2 病院再整備に向け、相互理解をすすめる。

### <計画>

- 1 附属 2 病院看護部意見交換会の年 2 回実施
- 2 ロードマップに記載した課題取り組みについて、進捗共有するとともに、内容を再点検し、加筆修正する

## II 検討会メンバー

2 病院看護部長、副看護部長、職員課課長 合計 17 名

## III 取組課題、実施内容

- ・ 第 1 回 7 月 27 日  
「附属 2 病院統合に向けた今年度の取組と課題の共有」をテーマに担当領域ごとに分かれて意見交換を行った。
- ・ 第 2 回 9 月 19 日  
「附属 2 病院統合に向け、問題思考型からアウトカム志向型中心の看護記録を検討する」テーマで看護診断の継続と標準看護計画、令和 8 年の電子カルテ統合にむけての進め方について意見交換を行い、看護記録の課題と今後の方向性を共通理解する機会となった。
- ・ 第 3 回 2 月 29 日  
ロードマップに記載した取り組みの進捗と次年度の取組について意見交換を行い、ロードマップを作製した。

# 附属2病院合同看護研究発表会

日時	令和6年2月28日(水)17:30~19:00		
場所	センター病院：研究棟4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・発表学会名
17:35	1	附属病院 ハイケア 松岡 愛	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・支援ニーズの調査
	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	
17:42	2	附属病院 7-4 病棟 三宅 祥太郎	業務改善が超過勤務削減に繋がった取り組みと今後の課題 ～看護補助者の参加型 PNS 体制を通して～ (第25回神奈川看護学会)
17:49	3	附属病院 患者サポート センター 富井 ルミ	System and Achievements of Support for Eating and Swallowing at Yokohama City University Hospital (第1回アジア嚥下障害学会国際会議発表)
17:56	質疑応答 指導講師コメント		
18:10	4	センター病院 12-1 病棟 安倍 早紀	頭頸部癌に対する早期保湿ケアの検討
	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	
18:17	5	センター病院 EICU 伊藤里香	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 EICU 岩間 朋子	UltraNS が作る救急集中治療の未来 (第49回日本看護研究学会発表)
18:31	質疑応答 指導講師コメント		
18:45	閉会挨拶 市民総合医療センター副院長兼看護部長 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://yokohama-cu-ac-jp.zoom.us/j/4544366974?pwd=WFFPYUpGZnVvNytDNTRUVjYUUhQT09&omn=93397774224>  
ミーティング ID: 454 436 6974 パスコード: 046975



## 2023年度【センター病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼一覧一担当者表】

NO	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	2023年5月～ 2024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	急性期病棟での終末期における患者の意思決定支援	11-2病棟	田村安都 山口珠子 佐々木春奈	継続	老年看護学 金田明子 助教
2	2023年5月～ 2024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	助産師のキャリア支援に関すること (数回面接を行っていますが、助産師の離職や部署異動に関しての内容で考えている途中です)	9-2病棟	豊田祐好	継続	看護管理学 勝山貴美子 教授
3	2023年5月～ 2024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	12-1病棟	安倍早紀 柴田優香 岸美波 (研究協力者)	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授 福田真佑助教
4	2023年5月～ 2024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	下村祐哉 柴崎有美 岩間朋子	継続	成人看護学 林ふり子 助教
5	2023年5月～ 2024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	クリティカル領域における看護師によるエコーの有用性	EICU	伊藤里香 後藤由利子 井上成美 今長谷あかり 岩間朋子	継続	成人看護学 玉井奈緒 教授
6	2023年5月～ 2024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する医療関係者の体験するジレンマとやりがい	EICU	辻本真由美 岩間朋子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
7	2023年5月～ 2024年2月	看護研究アドバイザーコース受講者	研究指導	看護研究実践コース	当病院手術室におけるサージカルスモークの定量化	手術	葉玉美紀	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授
8	2023年5月～ 2024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	深澤文美	継続	小児看護学 佐藤朝美 教授
9	2023年 7月・10月	全看護職員	講義	院内研修	論理的思考 小論文の書き方研修	看護部	小川知子	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
10	2023年10月	ラダーI以上	講義	院内研修	効果的な現場教育 リフレクション	看護部	小川知子	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授
11	2023年11月	ラダーII以上	講義	院内研修	リーダーシップ	看護部	小川知子	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
12	2023年7月～ 11月頃	次世代看護管理者	講義	附属2病院合同	看護管理(2回)	看護部	小川知子	継続	看護管理学 勝山貴美子 教授
13	2023年4月～ 2024年3月 (3回/年程度)	専門看護師	スーパービジョン	CNS会	CNSとしての役割開発のための事例報告 (特に倫理的課題に関する内容)	看護部	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
14	2023年9月～ 12月	全看護職	講義	院内研修	PFMと看護記録	看護部	藤谷裕美	新規	基礎看護学 佐藤みほ 准教授
15	2023年6月～ 9月	看護補助者 看護部業務改善委員	講義	院内研修	メンバーシップ、フォローアップ	看護部	吉水薫子	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
16	2023年11月～ 1月	看護補助者 (看護補助者会)	講義	院内研修	アサーティブコミュニケーション	看護部	吉水薫子	新規	精神看護学 田辺有理子 講師
17	2023年6月～ 9月	全看護職	講義	院内研修	トピック研修 世代の理解～Z世代、学生を知る～ (仮)	看護部	小川知子	新規	地域看護学 有本梓 教授

令和5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】

No	月日・時間	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	10月20日	看護学科2年次 100名	講義	母性病態治療学	妊娠の成立と生殖医療	母性看護学領域	准教授 飯田真理子	継続	外来A 星 るり子
2	10月27日	看護学科2年次 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	母性看護学領域	講師 竹内翔子	継続	9-2病棟 石井英利子
3	7月4日	助産学分野大学院生 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	継続	外来A 星 るり子
4	7月4日	助産学分野大学院生 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	継続	NICU 齋藤紀子
5	8月29日(火) 30日(水)	助産学分野大学院生 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	継続	外来部長 実習指導者
6	9月4日(月)～ 9月7日(木)	助産学分野大学院生 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	継続	9-2病棟看護部長 実習指導者
7	8月31日(木)	助産学分野大学院生 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	継続	NICU看護部長 実習指導者
8	10月2日(月)～ 12月22日(金)	助産学分野大学院生 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	継続	9-2病棟看護部長 実習指導者
9	10月2日(月)～ 12月22日(金)	助産学分野大学院生 1名	実習	助産学実習II	継続実習(妊娠期～母児1ヵ月健診)	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	9-2病棟看護部長 外来看護部長 実習指導者
10	6月30日	前期課程大学院生 4名	講義 演習	老年看護学演習II	老年看護学における研究動向及び臨床上の課題、各自の関心のある研究課題に向けた研究計画立案に必要な研究デザイン、方法の文献検討【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】	老年看護学分野	教授 叶谷由佳	継続	12-1病棟 志岐亮介
11	7月21日	前期課程大学院生 2名	講義 演習	老年看護学演習I	国内外における老年看護学分野の研究動向や実践上の課題【褥瘡に関する高齢者と家族の看護】	老年看護学分野	教授 叶谷由佳	継続	救命病棟 大里浩子
12	後期1月～ 2月に1コマ	前期課程大学院生 10名	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	継続	救命病棟 大里浩子
13	前期後期 (1ヶ月に1コマ 程度)	前期課程大学院生 10名	講義 演習	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	継続	麻酔科 宮森真璃絵
14	2023年6月5日 (月) 12:50～16:00	看護学科2年次 100名	演習	基礎看護学方法論II	実技試験の模擬患者	基礎看護学領域	教授 佐藤政枝	新規	佐多浦美奈 宮本里香 山口珠子 伊藤弥生 長谷川みなみ 足立朱音
15	11/21(火) 13:00-14:30	看護学科1年次 100名	実習	基礎看護学実習I	内実習：実習の学びについてのグループワーク・発表会への参加	基礎看護学領域	准教授 佐藤みほ	継続	松下昌秀 西野実和 中川まどか
16	12月25日	看護学科3年次 100名	演習	小児看護学演習	子どもの看護技術の演習(Ns1名・1日の派遣)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美	継続	田村優衣
17	12月22日	看護学科2年次 100名	演習	小児看護学演習	子どもの看護技術の演習(Ns1名・1日の派遣)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美	継続	田村優衣
18	11月13日・20日	前期課程大学院生 数名	講義	小児看護学演習II	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)	小児看護学分野	教授 佐藤朝美	継続	大西令未奈
19	5月～9月	前期課程大学院生 1名	実習	小児看護学専門実習III	複雑な健康上の課題を持つ子どもと家族への看護 小児専門看護師の役割と実際	小児看護学分野	教授 佐藤朝美	継続	大西令未奈

20	2023年4月18日3 限	看護学科2年次 100名	講義	成人看護学方法論 1	慢性の栄養代謝機能障害を持つ人の看護：炎症性腸疾患	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	新規	13-2病棟 西村麻又子
21	2023年4月27日5 限	看護学科2年次 101名	講義	成人看護学方法論 1	慢性の身体防御機能の障害を持つ人の看護(3)：がん薬物療法	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	外来B 阿崎真智子
22	2023年6月6日 3限	看護学科2年次 102名	講義	成人看護学方法論 2	看護に関わる検査全般	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	新規	十文字美代子
23	5月～ 6月の4週間	前期課程大学院生 2名	実習	感染看護学専門実習II	感染症患者・易感染患者の看護実践	感染看護学分野	教授 玉井奈緒	継続	辻田佳小里
24	2023年6月20日 5限	前期課程大学院生 10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・看護としての必要性	がん看護学分野	教授 玉井奈緒	継続	稲葉 桜
25	9月25日	前期課程大学院生 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：高度・移植医療における看護師の役割と実際	先端成人看護学	教授 千葉由美	継続	手術室 松浦恵子
26	7月7日	前期課程大学院生 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	継続	患者サポートセンター 興石香織
27	7月21日	前期課程大学院生 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・重症患者への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	継続	EICU 辻本真由美
28	7月14日	前期課程大学院生 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：周麻酔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	新規	麻酔科 宮森真璃絵
29	6月14日	看護学科2年次 100名	講義	老年看護学方法論II	治療を受ける高齢者の看護(薬物療法、手術療法、リハビリテーション)	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	新規	12-1病棟 志岐亮介
30	7月14日	前期課程大学院生 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	新規	8-2・CCU 荒木昌美

令和5年度 【附属病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼等一覧表】

NO	月日	依頼内容（令和5年度研究指導）			依頼元 所属	備考	ご担当講師
		対象	名称	テーマ			
1	2023年4月～2024年3月	8-4病棟	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	看護部	継続	成人看護学 玉井奈緒 教授
2	2023年4月～2024年3月	手術室	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	看護部	YNEXT受理 継続	周産期看護学 赤瀬智子 教授
3	2023年4月～2024年3月	6-3病棟無菌室	看護研究コース	身体拘束が「付」ラフ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	看護部	継続	老年看護学 南崎真綾 助教
4	2023年度実績なし	6-3病棟無菌室	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	看護部	継続	老年看護学 南崎真綾 助教
5	2023年4月～2024年3月	ICU・ハイケア	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	看護部	継続	小児看護学 佐藤朝美 教授 (下道千代乃助教)
6	2023年4月～2024年3月	ICU	看護研究コース	集中治療室入室が与える影響について	看護部	継続	成人看護学 准教授 落合亮太 先生
7	2023年4月～2024年3月	化学療法センター	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	看護部	YNEXT受理 継続	成人看護学 林 糸り子 助教
8	2023年4月～2024年3月	HCU・CCU・ACU	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	看護部	YNEXT受理 継続	基礎看護学 佐藤政枝 教授
9	2023年4月～2024年3月	6-3病棟無菌室	看護研究コース	シャワー浴と清拭での汚れの除去率の違い	看護部	新規	周産期看護学 赤瀬智子 教授
10	2023年4月～2024年3月	患者サポートセンター	看護研究コース	入退院支援に関する件	看護部	新規	地域看護学 伊藤絵梨子 講師
11	2023年8月8日	臨床指導者	看護学生指導に活かす「看護過程の基礎」		看護部	継続	基礎看護学 佐藤みほ 准教授
12	2023年9月19日	ラダーⅠ～Ⅲ以上	高齢者の入退院支援		看護部	新規	老年看護学 金田明子 助教
13	2023年10月～2024年2月計4回	ラダーⅡ以上	認知症対応力向上研修（加算Ⅱ対象）		看護部	継続	老年看護学 叶谷由佳 教授
14	2023年10月～2024年2月計4回	ラダーⅡ以上	認知症対応力向上研修（加算Ⅱ対象）		看護部	継続	老年看護学 丸山幸恵 講師
15	2024年1月22日	ラダーⅡ以上	看取りに向けた意思決定を支えよう。		看護部	継続	成人看護学 林糸り子 助教
16	2023年9月5日	ラダーⅡ以上	看護研究基礎編（文献の読み方）		看護部	新規	成人看護学 落合亮太 准教授
17	2023年11月13日	ラダーⅡ以上	看護研究実践編（量的研究）		看護部	新規	成人看護学 落合亮太 准教授
18	2024年2月13日	ラダーⅡ～Ⅲ	教育担当者研修		看護部	継続	基礎看護学 佐藤政枝 教授
19	2023年8月9日 12月8日	全看護職員（管理者も含む）	小論文の書き方		看護部	継続	成人看護学 落合亮太 准教授
20	2023年7月19日 9月5日	ラダーⅡ以上（管理者も含む）	キャリアラダー評価者研修		看護部	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授
21	2023年9月15日	ラダーⅢ以上	1)日本のヘルスケアシステムの現状を理解する。 ①日本の社会制度の概要、関連法規を学ぶ。 ②地域包括ケアシステムを理解する。		看護部	新規	老年看護学 叶谷由佳 教授
22	2023年9月20日	ラダーⅢ以上	2)看護管理に必要な組織マネジメントの基礎を学ぶ。 ①組織マネジメントについて学ぶ。 ②リーダーシップとは何かを学ぶ。		看護部	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
23	2023年9月21日	ラダーⅢ以上	3)人材育成に必要な基礎を学ぶ。		看護部	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授
24	2023年10月12日	ラダーⅢ以上	4)分析ツールを用いて自部署を分析し課題を明確にする。（講義・演習）		看護部	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授
25	2024年2月22日	ラダーⅢ以上	5)4)で明らかになった部署課題に半年間取り組み発表会で報告する。		看護部	新規	看護管理学 勝山貴美子 教授

令和5年度【看護学科・看護学専攻から附属病院に対する講師派遣依頼等一覧-担当者表】

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	2023年6月1日(木)3・4限 2023年6月8日(木)3・4限	3年次生	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	助教 藤原枝里子	継続	6-2病棟部長 助産師 久保嘉香
2	2023年6月1日(木)3・4限 2023年6月8日(木)3・4限	3年次生	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	助教 藤原枝里子	継続	看護部連携担当
3	2023年10月6日(金)3限	2年次生	講義	母性看護学方法論	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	継続	6-2病棟 助産師 長谷川紗季
4	2023年10月20日(金)3限	2年次生	講義	母性看護学方法論	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	継続	6-2病棟助産師 工藤未来
5	2023年9月25日(月)～ 11月30日(木)	3年次生	実習	母性看護学実習	学内実習、外来実習、実習前技術演習	母性看護学領域	講師 竹内翔子	継続	看護部連携担当
6	2023年6月12日(月)3限	助産学分野 大学院生	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	継続	6-2病棟部長 助産師 大久保恵子
7	2023年6月14日(水) 6月21日(水)・6月28日(水)	助産学分野 大学院生	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	継続	6-2病棟部長 実習指導者
8	2023年8月29日(火) 30日(水)	助産学分野 大学院生	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	継続	外来A部長 外来実習指導者
9	2023年10月2日(月)～ 12月22日(金)	助産学分野 大学院生	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	継続	6-2病棟部長 実習指導者
10	2023年10月2日(月)～ 12月22日(金)	助産学分野 大学院生	実習	助産学実習Ⅱ	継続実習（妊娠期～産後1ヵ月健診）	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	6-2病棟部長、外来A 部長、実習指導者
11	2023年4月～5月	助産学分野 大学院生	実習	助産学実習Ⅰ・Ⅱ	継続実習、分娩介助実習、助産所実習サ ポート	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	看護部連携担当
12	2023年4月	助産学分野 大学院生	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	継続	看護部連携担当
13	2023年4月20日(木)2限	助産学分野 大学院生	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	継続	看護部連携担当
14	2023年4月20日(木)3限	助産学分野 大学院生	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	継続	看護部連携担当
15	2023年6月～8月	助産学分野 大学院生	演習	助産学演習 Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ	助産技術演習、技術試験補助	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	看護部連携担当
16	2023年7月25日(火)、7月26 日(水)	2年次生	実習	キャリア形成看護学実 習ペーシックⅡ	病院実習補助	母性看護学領域	准教授 飯田真理子	継続	看護部連携担当
17	通年	母性看護学 領域全般	その他	その他	実習指導者講習会（母性担当科目）の補 助	母性看護学領域	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	看護部連携担当
18	通年	母性看護学 領域全般	その他	その他	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	継続	看護部連携担当
19	4月17日	4年次生	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	継続	臨床教授 島田朋子副看護部長
20	2023年6月14日(水)2限	3年次生	講義	老年看護学方法論	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（ACP、 EOLケア）	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	継続	がん看護専門看護師 野崎静代
21	2023年7月7日(金)3、4限	前期課程 大学院生	講義 演習	老年看護学演習Ⅰ	国内外における老年看護学分野の研究動 向や実践上の課題について 【終末期にある高齢者と家族の看護】	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	継続	看護キャリア開発支援 センター 野崎静代
22	2023年7月7日(金)1、2限	前期課程 大学院生	講義 演習	老年看護学演習Ⅰ	国内外における老年看護学分野の研究動 向や実践上の課題について 【健康問題をもつ高齢者と家族の論理的 課題と本人の意思を尊重する支援、介護 負担軽減の看護】	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	継続	慢性看護CNS 鈴木安子
23	2023年12月13日(水)3限	3年次生	講義	在宅看護学方法論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	継続	患者サポートセンター 小山内友紀菜
24	通年	前期課程 大学院生	実習	周産期看護学専 門実習Ⅰ・Ⅱ・ Ⅲ・Ⅳ	周産期看護学実習時の調整およびカン パレンスにて助言・指導	看護生命科学/ 周産期看護学分 野	教授 赤瀬智子	継続	手術室看護部長
25	2023年10月17日(火)4限	1年次生	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	継続	高井ルミ
26	2023年6月16日(金)5限	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	継続	高井ルミ
27	今年度実績なし	周産期看護学 分野大学院生	演習 研究	明看護学演習ⅡⅡ課	周産期看護学演習・特定行為研修・研 究における助言・指導	周産期看護学分 野	教授 赤瀬智子	継続	立石由紀子
28	2023年6月5日(月) 8:50-17:00	2年次生	演習	基礎看護学方法論Ⅱ	実技試験の模擬患者	基礎看護学領域	教授 佐藤政枝	新規	実習指導者6名
29	2023年4月24日(月)1,2限 2023年5月1日(月)1,2限	2年次生	講義	基礎看護学方法論Ⅱ	臨床判断の実際	基礎看護学領域	教授 佐藤政枝	新規	8-3病棟 伊藤ひとみ
30	2024年2月28日(水) 9:00-12:00	前期課程 大学院生	講義	基礎看護学特別演習/ 看護プロフェッショ ナル教育特別演習	医療・看護の質管理・質保障	基礎看護学分野/ 看護プロフェッショ ナル教育分野	教授 佐藤政枝	新規	認定看護管理者 副看 護部長 島田朋子
31	2023年11月21日(火) 13:00-14:30	1年次生	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習：実習の学びについてのグル ープワーク・発表会への参加	基礎看護学領域	准教授 佐藤みほ	継続	臨床実習指導者 10名
32	2023年4月25日(火) 10:30-12:00	3年次生	講義	小児看護学方法論	子どもと遊び・病院におけるプレバレー ション	小児看護学領域	教授 佐藤朝美	継続	CLS 石塚愛
33	2023年10月11日(水) 10:30-12:00	2年次生	講義	小児看護学方法論	子どもと遊び・病院におけるプレバレー ション	小児看護学領域	教授 佐藤朝美	継続	CLS 石塚愛

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		
34	2023年12月25日(月) 8:50-16:00	3年次生	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習(Ns1名・1日の派遣)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美	継続	6-1病棟部長
35	2023年12月22日(金) 8:50-16:00	2年次生	演習	小児看護演習	子どもの看護技術の演習(Ns1名・1日の派遣)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美	継続	6-1病棟部長
36	2023年6月12日・6月19日 12:50-14:20	前期課程 大学院生	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 佐藤朝美	継続	家族支援専門看護師 森川真理
37	2023年10月16日、10月23日 12:50-16:00	前期課程 大学院生	講義	小児看護学演習Ⅱ	周術期の状況にある子どもと家族（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）	小児看護学分野	教授 佐藤朝美	継続	認定看護師 立石由紀子
38	2023年4月11日3限	2年次生	講義	成人看護学方法論Ⅰ	慢性的栄養代謝機能障害を持つ人の看護(2)：糖尿病	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	認定看護師 野見山映子
39	2023年4月13日2限	2年次生	講義	成人看護学方法論Ⅰ	慢性的循環機能障害を持つ人の看護：慢性心不全	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	認定看護師 安川奈緒美
40	2023年4月18日2限	2年次生	講義	成人看護学方法論Ⅰ	慢性的内部環境調節機能障害を持つ人の看護：慢性腎不全	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	認定看護師 岩崎和子
41	2023年4月25日2限	2年次生	講義	成人看護学方法論Ⅰ	慢性的身体防御機能の障害を持つ人の看護(5)：白血病	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	中央無菌室 林美穂
42	2023年5月2日2限	2年次生	講義	成人看護学方法論Ⅰ	看護と栄養管理	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	新規	今井実
43	2023年5月9日2限	2年次生	講義	成人看護学方法論Ⅱ	統制機能（脳神経機能）の再確立が必要な人の看護：開頭腫瘍摘出術	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	7-3病棟 松本大
44	2023年5月31日3-5限	3年次生	演習	成人看護学演習Ⅱ	模擬演習・技術チェック	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	実習指導者9名
45	2023年12月8日3・4限	2年次生	講義	成人看護学演習2	術後1日目のフィジカルアセスメント 技術演習	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	7-1、7-4病棟 看護師 2名
46	2023年12月14日3・4限	2年次生	講義	成人看護学演習2	術後1日目の初回離床技術演習	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	継続	7-2、7-3 看護師 2名
47	2023年12月21日3・4限	2年次生	講義	成人看護学演習2	術後1日目のフィジカルアセスメント 技術試験	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 准教授 落合亮太	新規	7階病棟 看護師 9名
48	2023年9月29日1限目	2年次生	講義	家族看護学	終末期にある患者とその家族への看護	成人看護学領域	教授 玉井奈緒 助教 林より子	継続	がん相談支援センター 齋藤幸恵
49	2023年7月5日3限目	前期課程 大学院生	講義	がん看護学特講Ⅰ	家族支援に関する理論の理解、活用と事例への応用	がん看護学	教授 玉井奈緒 助教 林より子	継続	患者サポートセンター 森川真理
50	2024年3月4日2限目	前期課程 大学院生	講義	がん看護学特講Ⅲ	がん集学的治療とチーム医療	がん看護学	教授 玉井奈緒 助教 林より子	継続	がん領域総括緩和ケア センタージェネラルマネ ージャー 畑千秋 副看護部長
51	2023年6月14日4限目	前期課程 大学院生	演習	がん看護学演習Ⅰ	症状マネジメント	がん看護学	教授 玉井奈緒 助教 林より子	継続	
52	2023年6月28日4限目	前期課程 大学院生	演習	がん看護学演習Ⅱ	がん薬物療法に関わる医療安全について	がん看護学	教授 玉井奈緒 助教 林より子	継続	
53	2023年7月4日2限目	3年次生	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	助教 青盛真紀	継続	感染制御部 中村加奈
54	2023年6月12日(月) 12:50-14:20(3限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学特講	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	継続	家族支援専門看護師 森川真理
55	2024年1月12日(金) 12:50-14:20(3限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学特講Ⅰ	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	継続	患者サポートセンター 担当看護師長 立石由佳
56	2023年6月9日(金) 14:30-17:40(4.5限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学特講Ⅱ・演習Ⅰ	先端成人看護学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	継続	救急・集中ケア特定行為/ クリティカルケア 認定看護師 吉田友美
57	2023年6月16日(金) 14:30-17:40(4.5限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護学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	継続	救急看護認定/特定行為 看護師 三浦友也
58	2023年6月30日(金) 14:30-17:40(4.5限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学演習Ⅰ	先端成人看護学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	継続	鈴木陽子
59	2023年7月7日(金) 12:50-14:20(3限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学演習	先端成人看護学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	継続	緩和ケアセンター ジェネラルマネ ージャー 畑千秋
60	2023年7月21日(金) 14:30-17:40(4.5限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学演習	先端成人看護学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	継続	鈴木安子
61	2023年7月28日(金) 14:30-16:00(4限目)	前期課程 大学院生	講義	先端成人看護学演習	先端成人看護学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	継続	安川奈緒美
62	2023年10月20日3、4限目	前期課程 大学院生	講義	看護コンサルテーション論	家族支援におけるコンサルテーション活動	精神看護学	教授 山田典子	継続	家族支援専門看護師 森川真理
63	2024年2月28日2限目	前期課程 大学院生	講義	がん看護学特講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	教授 玉井奈緒 助教 林より子	継続	がん領域総括緩和ケア センタージェネラルマ ネージャー 畑千秋 副看護部長

## 令和5年度 実習指導者講習会運営部会 活動実績・活動評価（抜粋）

### I 組織構成員

部会長：山田 典子  
 部会員：〔看護学科〕、林 あり子、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、戸倉 恵美子  
 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：2023年8月1日～11月25日

フォローアップ・ワークショップ：2024年2月16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

R4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、感染症法の分類変更はあったが、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）等を考慮し、ハイブリッド開講（講義：オンライン、演習：対面およびオンライン、臨地実習：対面）とすることを決定のもとで募集を開始した。

###### (2) 業運営の評価

受講者は、5月末の締め切り時点で49名（うち、附属2病院16名、横浜市立の病院2施設2名、上記以外の病院28施設31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（補欠なし）とした。

全8回の会議を開催した他、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、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。オンライン開講については、コロナ禍にてR2年度より学内で体制が整備され、運用上で必要な対策も取られており、結果として、講習会のニーズに即した事業運営が実現されたと評価する。

R4年度に専用ページを開設し、学科内webページ上のバナー掲載ができるようにしたものを活用し、タイムリーに情報発信を行えた。

##### 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を多く設けた。e-learningを活用しながら受講生の学習目標到達に向け、受講モデルを提示し計画的な学習ができるよう期間全体を通して支援した。

###### (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。

実習前の「実習指導の実際」（前半）の講義では、基礎教育における実習の位置づけ・意義、3親による実習指導の計画立案を学び、実習指導役割と教員・スタッフと協働する指導者像を考えることができた。また、「実習指導の評価」については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、40名が4クールに分かれ、附属2病院にそれぞれ5名程度が配置された。

実習後には、「実習指導の実際」（後半）で3親によるリフレクションを経験し、また「実習指導の評価」（後半）により、実習指導の在り方や自己の職場における指導環境等について意見交換がなされ、学生および実習に対する理解をさらに深めることができた。受講生はグループワークでリフレクション（省察）を深め、言語化する過程を経て、自施設においてどのような実習指導を体現していくか、実習指導者としての自らのあり方を言及したプレゼンテーションができていた。アンケート結果からも、臨地実習による自己の教育的関わりを振り返

り、実習指導者の役割や自己の考えを明確化できたとの意見が散見され、教育的効果は十分に得られたと評価する。

### (3) 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、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、e-learning に関する問いを除く 9 項目で 90%以上と全体的に高い結果となった。臨地実習での学びについての満足度は高く、実習前の学習の効果もあり、臨地実習に対する現場理解がより進んだものと考えられる。講習会全体について、総合的に見て満足のできるものであったと全員が回答していた。

全体を通して、昨年度同様、今年度も受講者から高い評価が得られており、過去 8 年間の運営実績に基づき、アフターコロナにおける対面と遠隔 (Zoom) 講義をうまく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

参加対象者は、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 16 日 (金) 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「人材育成 仲間とともに看護の未来を語ろう! 「人 (仲間) が育つこと・自分が育つこと」とし、申込は 27 名、最終的な参加者は 24 名であり、参加者のうち本講習会修了者は、10 名であった。事後アンケートの結果は概ね良好であり、参加者の満足度は高かった。自由記載では、「看護師を続ける中で感じていることを共有し、自分がいま大事にしていることを再認識できた」「グループメンバーの看護経験やキャリアについて知り、今後の人材育成やキャリアを支援するための参考になった」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 (受講料:20,000 円、e-learning 受講料:17,600 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

R5 年度同様オンライン開講の利点と対面での講義のメリットを検討し、ハイブリッド開講を予定している。web ページ、広報パンフレットを活用し、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、ワーク・ライフ・バランス等にも配慮し、昨年度と同様に、受講者 (所属施設) の裁量に任せることとし各自の e-learning 科目の受講時間の確保については、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。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。これまでのオンライン講義への対応を経て、今年度教室の確保等に関する課題はなかったが、学習環境の調整について不備がないよう適宜調整を行っていく。

### 3. 科目等における次年度への課題と対応策

学部看護教育のカリキュラム改正に伴い、次年度の 10~11 月に実習可能な領域は成人看護学実習のみのため、領域長を交えた調整会議を開催し、「カンファレンス時間の設定」「病棟に実習指導者講習会対応の指導看護師を配置する」「学部生が混乱するようなダブルバインドの発言がないように指導者講習会の実習生と講習会対応の指導看護師、学部生対応の臨地実習指導者および本学教員のコミュニケーションを図る」等、今後の対応について確認した。

各科目の講義・演習・実習と e-learning との関連性については、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。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。事前の説明も行い、やりとりがしやすかったなどの感想を得た。ハイブリッドでの開講が継続する間は teams の活用が効果的と考え、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。

## II YCU看護キャリア開発支援センター

### 令和6年度 概要



制 定 平成 27 年 4 月 1 日  
最近改正 令和 6 年 4 月 1 日

(目的及び設置)

第 1 条 横浜市立大学（以下「本学」という。）における看護系教職員及び看護系学生のキャリア形成支援に関する必要な支援を行うとともに、看護の実践（臨床）・人材育成・教育・研究・地域貢献の各分野において、附属 2 病院と看護学科が交流と連携を強め個々の取組を一体的に進めるため、横浜市立大学学則第 9 条の 2 の規定に基づき、本学に YCU 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を調整・推進する。

- (1) 附属 2 病院看護職員、医学部看護学科教員、医学部看護学科学生及び医学研究科看護学専攻学生のキャリア開発・支援に関すること。
- (2) 横浜市を拠点にグローバル・パートナーシップの観点から看護学の発展に寄与する事業に関すること。
- (3) 看護の知を「共有する・活用する・創造する」ための活動拠点となる事業に関すること。
- (4) 看護組織の変革や成長を促進する事業に関すること。
- (5) 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 名
  - (2) 副センター長
- 2 センター長は理事長が任命し、センターの運営を総括する。
- 3 副センター長はセンター長が指名し、センター長指揮のもとセンターの運営推進にあたる。

(部門)

第 5 条 センターに次の部門を置き、部門の運営に関する事項は、別に定める。

- (1) 臨床看護キャリア部門（通称 YCU 臨床看護キャリア部門）
  - (2) 看護共創部門（通称 YCU 看護共創部門）
- 2 前項各号の部門には部門長を置き、センター長が分担し兼任する。

(庶務)

第 6 条 センターの庶務は、医学・病院統括部職員課、市民総合医療センター管理部総務課及び医学・病院統括部医学教育推進課が連携して行う。

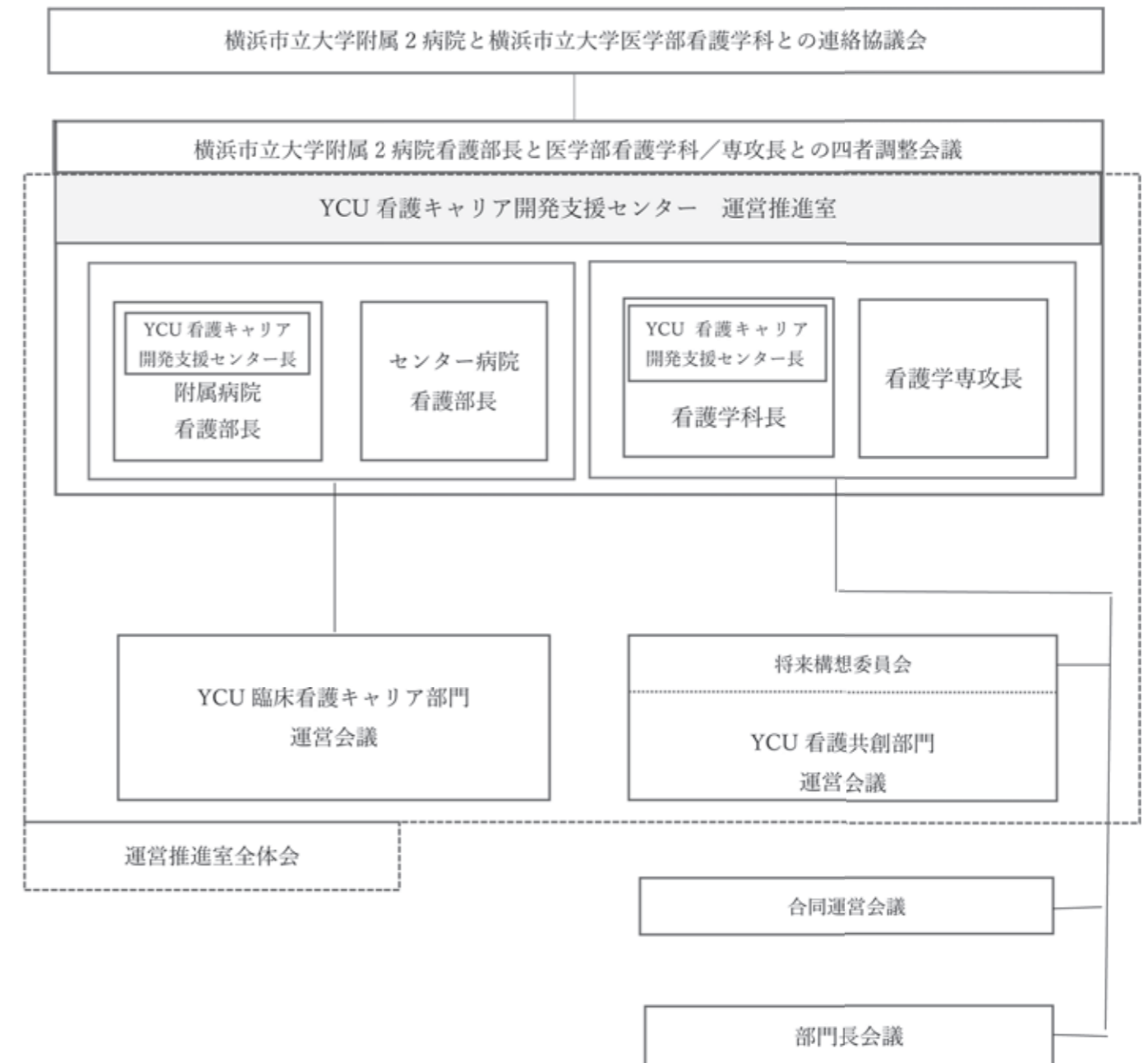
- 2 臨床看護キャリア部門の庶務は、医学・病院統括部職員課が行う。
- 3 看護共創部門の庶務は、医学・病院統括部医学教育推進課が行う。

(委任)

第 7 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。  
この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。  
この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。



※令和 6 年度 YCU 臨床看護キャリア部門の組織体制は令和 5 年度と同様

※令和 6 年度 YCU 看護共創部門の組織体制は P〇参照

公立大学法人横浜市立大学 YCU 看護キャリア開発支援センター  
看護共創部門運営に関する要綱

制 定 令和6年4月1日

(設置)

第1条 横浜市立大学 YCU 看護キャリア開発支援センターに、看護の知を「共有する・活用する・創造する」ための活動拠点として看護学の発展に寄与する支援等を行うため、看護共創部門（通称 YCU 看護共創部門）（以下「共創部門」という。）を置く。

(趣旨)

第2条 この要綱は、公立大学法人横浜市立大学 YCU 看護キャリア開発支援センター規程第5条の規定に基づき、共創部門の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 共創部門は、次の各号に掲げる事項を調整・推進する。

- (1) 看護の知を「共有する・活用する・創造する」ための活動拠点となる事業に関する事
- (2) 横浜市を拠点にグローバル・パートナーシップの観点から看護学の発展に寄与する事業に関する事
- (3) その他、YCU 看護キャリア開発支援センター事業に関連する事

(組織)

第4条 共創部門に次の職員を置く。

- (1) YCU 看護共創部門長

2 YCU 看護共創部門長は、YCU 看護キャリア開発支援センター長の内1名が兼任し、共創部門の運営を総括する。

(会議等)

第5条 YCU 看護共創部門長は会議を掌理する。

2 会議は次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) YCU 看護共創部門長
- (2) 副センター長
- (3) 看護学科教授

3 会議は、YCU 看護共創部門長が定期的に召集しその議長となる。ただし必要があるときは、随時召集することができる。

4 会議は、前条に掲げる者の2分の1以上の出席がなければ会議を開くことができない。

5 議長に事故があるとき又は議長が欠けたときは、副センター長が議長を務める。

(関係者の出席)

第6条 議長が必要と認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 共創部門の庶務は、医学・病院統括部医学教育推進課が、医学・病院統括部職員課及び市民総合医療センター総務課と連携して行う。

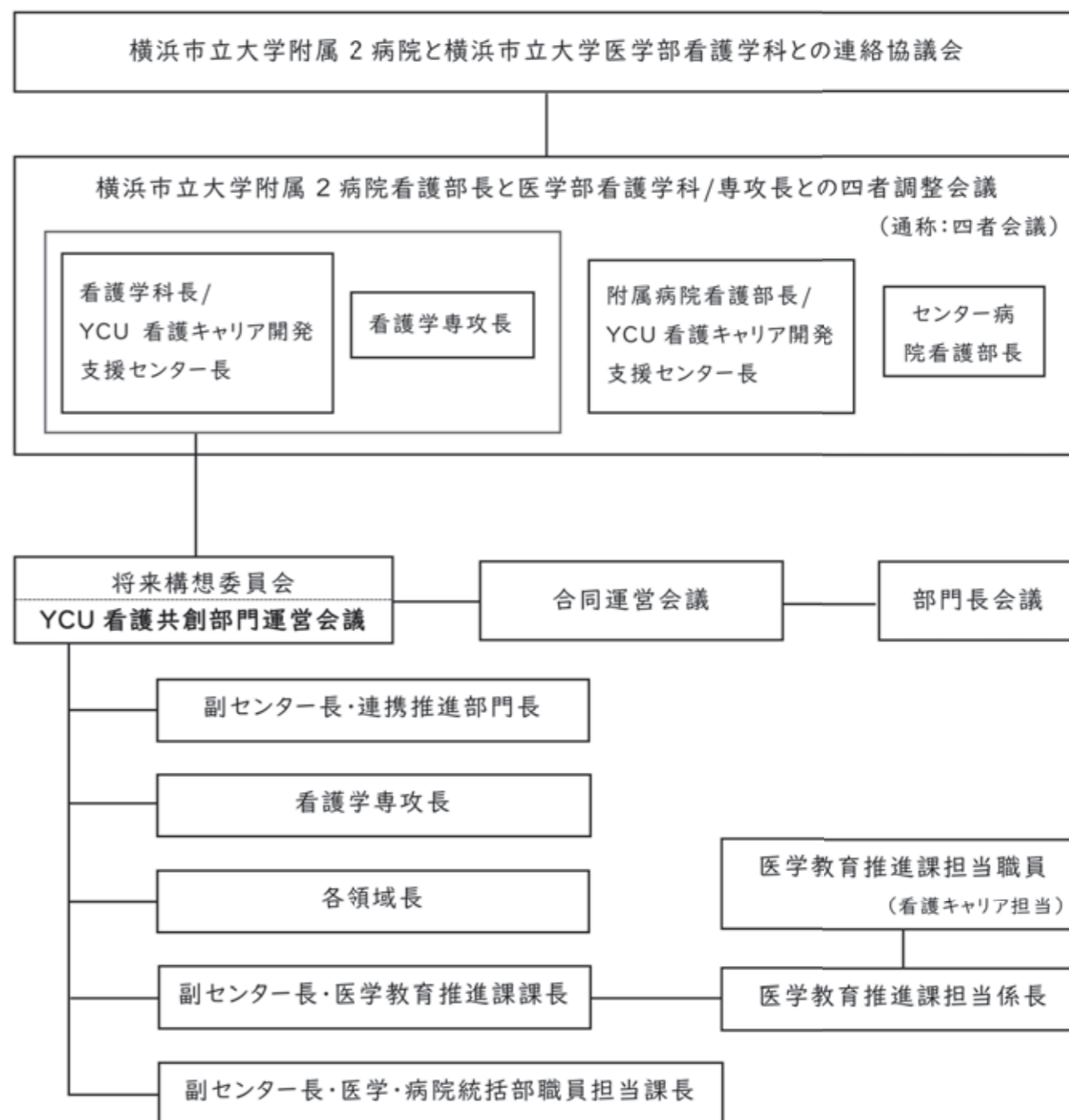
(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、共創部門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、令和6年4月1日から施行する。

令和6年度 組織体制



令和6年度 事業計画

YCU 看護キャリア開発支援センター看護共創部門として初年度となる R6 年度は、看護学科・専攻で取り組む新規・継続事業を、「研究支援」「教育支援」「キャリア支援」「地域・社会貢献」「看護の未来」の5つのプロジェクトそれぞれに位置づけて展開する計画とした。

主な事業計画(抜粋)の一覧を下図に示す。



※複数のプロジェクトをまたぐと考えられるもの

図:令和6年度 YCU 看護共創部門 事業計画の一覧(抜粋)

令和6年度 関連会議担当者一覧

会議名	役割	氏名	所属	職位
YCU 看護共創部門運営会議	センター長	赤瀬 智子	医学部看護学科	看護学科長・教授
		有本 梓	医学部看護学科	教授
		勝山 貴美子	医学部看護学科	教授
		叶谷 由香	医学部看護学科	看護学専攻長・教授
		佐藤 朝美	医学部看護学科	教授
	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
		玉井 奈緒	医学部看護学科	学生支援部門長・教授
		千葉 由美	医学部看護学科	教授
		中村 幸代	医学部看護学科	教務部門長・教授
		山田 典子	医学部看護学科	教授
副センター長(兼)	鈴木 恭久	医学教育推進課	医学教育推進課長	
	横田 秀幸	医学教育推進課	学務・教務担当係長	
臨床看護キャリア部門副センター長		田中 淳子	医学・病院統括部	職員課担当課長

会議名	役割	氏名	所属	職位
看護学科各プロジェクトメンバー		金田 明子	医学部看護学科	准教授
		佐藤 みほ	医学部看護学科	准教授
		伊藤 絵梨子	医学部看護学科	講師
		篠原 枝里子	医学部看護学科	講師
		竹内 翔子	医学部看護学科	講師
		田辺 有理子	医学部看護学科	講師
		橋本 美穂	医学部看護学科	講師
		林 夏子	医学部看護学科	講師
		福田 真佑	医学部看護学科	講師
		藤澤 希美	医学部看護学科	講師
		青盛 真紀	医学部看護学科	助教
		赤塚 永貴	医学部看護学科	助教
		飯島 由理子	医学部看護学科	助教
		渡邊 智美	医学部看護学科	助教
		加藤 智哉	医学部看護学科	助教
		河野 敬	医学部看護学科	助教
		木田 真胤	医学部看護学科	助教
		下道 知世乃	医学部看護学科	助教
		田中 慎吾	医学部看護学科	助教
		田中 涼子	医学部看護学科	助教(附属病院より出向)
		網嶋 里枝子	医学部看護学科	助教
		仁井田 裕美	医学部看護学科	助教
		堀江 良子	医学部看護学科	助教
		三浦 武	医学部看護学科	助教
		南崎 真綾	医学部看護学科	助教

公立大学法人横浜市立大学 YCU 看護キャリア開発支援センター  
臨床看護キャリア部門運営に関する要綱

制 定 令和6年4月1日

(設置)

第1条 横浜市立大学 YCU 看護キャリア開発支援センターに、附属2病院看護職員のキャリア形成に関する必要な支援等を行うため、臨床看護キャリア部門（通称 YCU 臨床看護キャリア部門）（以下「臨床部門」という。）を置く。

(趣旨)

第2条 この要綱は、公立大学法人横浜市立大学 YCU 看護キャリア開発支援センター規程第5条の規定に基づき、臨床部門の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 臨床部門は、次の各号に掲げる事項を調整・推進する。

- (1) 附属2病院看護職員のキャリア開発・支援に関すること。
- (2) 看護師の特定行為研修に関すること。
- (3) その他、YCU 看護キャリア開発支援センター事業に関連すること。

(組織)

第4条 臨床部門に次の職員を置く。

- (1) YCU 臨床看護キャリア部門長
- 2 YCU 臨床看護キャリア部門長は、YCU 看護キャリア開発支援センター長の内1名が兼任し、臨床部門の運営を総括する。

(会議等)

第5条 YCU 臨床看護キャリア部門長は会議を掌理する。

2 会議は次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) YCU 臨床看護キャリア部門長
  - (2) 市民総合医療センター看護部長
  - (3) 副センター長
- 3 会議は、YCU 臨床看護キャリア部門長が定期的に召集しその議長となる。ただし必要があるときは、随時召集することができる。
- 4 会議は、前条に掲げる者の2分の1以上の出席がなければ会議を開くことができない。
- 5 議長に事故があるとき又は議長が欠けたときは、市民総合医療センター看護部長または YCU 臨床看護キャリア部門長が指名した副センター長が議長を務める。

(関係者の出席)

第6条 議長が必要と認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 臨床部門の庶務は、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8条 この要綱に定めるもののほか、臨床部門の運営に関し必要な事項は、YCU 臨床看護キャリア部門長が「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、令和6年4月1日から施行する。

令和6年度 YCU 臨床看護キャリア部門運営会議・関連ワーキングメンバー一覧

会議名	役職	氏名	所属	職位	
YCU 臨床看護 キャリア部門 運営会議	センター長(兼)	鈴木 久美子	横浜市立大学附属病院	副病院長、看護部長	
	看護部長	金子 友子	市民総合医療センター	副病院長、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	
		島田 朋子	附属病院	副看護部長	
					加藤 弘美
	立石 由佳				
	副センター長(兼)	小川 知子	市民総合医療センター	副看護部長	
					河原 春代
					十文字美代子
	副センター長(兼)	田中 淳子	医学・病院統括部	職員課担当課長	
藤岡 信剛				職員課長	
看護師長	三浦 友也	附属病院	看護師長		
係長	藤田 健嗣	医学・病院統括部	職員担当係長		
担当職員	高橋麻衣子		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
	平木 浩司	附属病院	医学・病院統括部長
	遠藤 格	附属病院	消化器外科・種痘外科学部長
	金子 猛	附属病院	呼吸器内科部長
	日々 潔	附属病院	循環器内科診療科部長
	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
	岡村 健太	附属病院	麻酔科部長補佐
	高木 俊介	附属病院	集中治療部部長
	湯川 寛夫	附属病院	心臓血管外科・小児循環器科 消化器一般外科准教授
	浅見 剛	附属病院	精神科診療部長補佐
	加藤 英明	附属病院	感染制御部部長
	竹内 一郎	市民総合医療センター	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
	細野 邦広	附属病院	消化器内科・内視鏡センター 准教授
	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	副薬剤部長
速水 元	横浜市立市民病院	ICU 責任医師	
山口 嘉一	横浜市立市民病院	麻酔科医師	
河原 春代	市民総合医療センター	教育・実習担当副看護部長	
加藤 弘美	YCU 看護キャリア開発支援センター	専門領域・特定行為担当副看護部長	

	田中 淳子	YCU 看護キャリア開発支援センター	職員担当課長
	藤岡 信剛	YCU 看護キャリア開発支援センター	職員課長
	藤田 健嗣	YCU 看護キャリア開発支援センター	職員担当係長
	三浦 友也	YCU 看護キャリア開発支援センター	看護師長
	諸橋 弥和	YCU 看護キャリア開発支援センター	看護師
2 病院合同ラダー会議	立石 由佳	附属病院	副看護部長
	高津ゆう子		看護師長
	河原 春代	市民総合医療センター	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
看護管理者のキャリア開発検討ワーキング	立石 由佳	附属病院	副看護部長
	河原 春代	市民総合医療センター	
	佐藤 政枝	医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	田中 淳子	医学・病院統括部	職員課担当課長
・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検討	島田 朋子	附属病院	副看護部長
	小川 知子	市民総合医療センター	副看護部長
	田中 淳子	医学・病院統括部	職員課担当課長
看護学科生の就職支援と定着促進ワーキング	田中 淳子	医学・病院統括部	職員課担当課長
	玉井 奈緒	医学部看護学科	学生支援部門長・教授
	島田 朋子	附属病院	副看護部長
	小川 知子	市民総合医療センター	副看護部長
YCU 看護アルムナイネットワークプロジェクト	藤田 健嗣	医学・病院統括部	職員担当係長
	高橋麻衣子		担当職員
	横田 秀幸	医学・病院統括部	医学教育推進課担当係長
	野崎 明香		担当職員
	高津ゆう子	附属病院	看護師長
	庄司 泰子	市民総合医療センター	看護師長
	佐藤 政枝	医学部看護学科	連携推進部門長・教授
	仁井田裕美		基礎看護学助教
	伊藤絵梨子		地域看護学助教
田中 淳子	医学・病院統括部	職員課担当課長	
・附属2 病院看護部と看護学科の連携事業 ・実習指導者講習会運営委員会	立石 由佳	附属病院	副看護部長
	河原 春代	市民総合医療センター	副看護部長
	佐藤 政枝	医学部看護学科	学生支援部門長・教授
2 病院合同看護研究発表会	立石 由佳	附属病院	副看護部長
	高津ゆう子		看護師長
	河原 春代	市民総合医療センター	副看護部長
	庄司 泰子		看護師長
専門領域ワーキング	加藤 弘美	附属病院	副看護部長
	十文字美代子	市民総合医療センター	副看護部長
特定行為研修	加藤 弘美	附属病院	副看護部長
	三浦 友也		看護師長
	諸橋 弥和		担当看護師
	河原 春代	市民総合医療センター	副看護部長

## 令和6年度 事業評価

会議名	YCU 臨床看護キャリア部門運営会議
目的	附属2 病院看護職のキャリア形成や2 病院看護部の成長に繋がる事業を展開する。
【総括評価】	8 月の除く月1 回を定例会とし、各事業の進捗確認、課題共有、懸案事項に関する審議を行い、看護キャリア開発支援センター事業を円滑に進めることができた。また、看護共創部門と合同で開催する「運営推進室全体会」を3 回/年開催、看護学科と附属2 病院が連携、協同した事業を実施することができた。
【次年度の課題】	R5~R6 年版実績報告書の発行と、YCU 看護アルムナイ・ネットワーク」拡大に向けた広報活動の推進

会議名	2 病院合同ラダー会議
目的	キャリアラダー運用の手引きを活用し、職員のキャリアアップを推進する。
【総括評価】	「R6 年版キャリアラダー運用の手引き」を用いて周知活動を実施した。9 月には評価者研修を企画、実施し118 名が参加した。R5 年度の評価結果より、「看護研究」の項目にC 評価が多いことや、評価方法について2 病院間に齟齬が生じていることから、事例検討やラダー審査会の内容、承認要件研修など、2 病院の統一化に向けて検討を重ねた。
【次年度の課題】	キャリアラダーの理解を促進するため、具体的な事例や評価基準に重点を置いた評価者研修の企画と評価方法の標準化

会議名	看護管理者のキャリア開発検討ワーキング
目的	横浜市立大学附属2 病院看護部 自己成長する看護管理者像に近づくための人材育成に関した取組みを行う。
【総括評価】	看護管理者の自己成長を支える研修として、コンピテンシー・モデルの理解を深める研修（2 回のべ52 名参加）や、管理実践を基に管理者としての思考や行動を振り返る2 病院合同研修（1 回57 名参加）を実施した。加えて今年度はマネジメントラダーを基に、看護師長(44 名)と課長補佐(17 名)に分かれて研修を実施した。研修は内省と自己課題の明確化を繰り返す方法としたが、レディネスを考慮したグループ編成にすることで活発な意見交換ができ、相互に学び合いながら役割理解やマネジメントラダー、コンピテンシー・モデルの理解に繋がっていた。
【次年度の課題】	「コンピテンシー・モデル」「マネジメントラダー」を基に考えた自己の役割や課題から具体的な行動につながる研修の企画、実施

会議名	人事交流・人事異動の検討
目的	人事交流、人事異動を活用し、附属2病院看護師の人材育成や各領域における部署の活性化、業務改善を図る。
【総括評価】	6月に人事交流報告会を2回開催し123名が参加した。9月より9領域18名の人事交流を開始した。定期的に交流者とのミーティングを実施し、職場適応状況や目標の進捗確認、受入れ部署の課題共有を図った。12月には看護師長対象にアンケートを実施し、部署が感じている課題を基に、次年度の人事交流実施計画を確定し、3月中に次年度交流者を決定していく。
【次年度の課題】	人事交流者に対する支援体制の強化、及び人事交流実施領域の拡大と実施期間の再考

会議名	就職支援と定着促進ワーキング
目的	看護学科と附属2病院が共同し、看護学科生のキャリア形成を支援する。
【総括評価】	就職先を決定する時期にある看護学科3年次生(1月中平日に直面開催：78名参加)と、修学資金貸与申請を控えた2年次生(11月中平日に直面開催：108名参加)を対象に、就職支援セミナーを実施した。修学資金を活用し附属2病院での就業意欲を高めることを目的にし、グループワークやパネルディスカッションなど、各学年のレディネスに則した内容としたことで、各学年ともに参加者の満足度は高かった。ファシリテーターとして参加した2病院看護師にとっても、学生を理解する貴重な機会となった。
【次年度の課題】	学生のレディネスに沿って、附属2病院への就業意欲、適応力向上を目指したセミナーの実施

会議名	YCU看護アルムナイ・ネットワーク
目的	横浜市立大学で学んだ、勤務した職員を「仲間」としてネットワークを作り、看護の未来を創造する事業を展開する。
【総括評価】	アルムナイ・ネットワーク登録者数拡大を目指して、ポスター掲示等周知活動を実施した。今年度は、看護キャリア開発支援センター設立10周年にあたることから、アルムナイ・ネットワーク主催の記念講演会を3月にハイブリット形式で開催し、院内外から91名が参加した。
【次年度の課題】	ネットワーク拡大に向けた体制強化と、学生を含めた会員が参加できる懇話会の開催

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・学びの場を持ち、参加者の(顔の見える)関係づくりに寄与する。
【総括評価】	看護研究発表会は、合同開催1回、各病院での開催計2回実施し、のべ226名が参加した。2病院の参加人数にバラツキはあったが、興味深いテーマもあり、知を共有し、2病院間の顔の見える関係づくりにつながっていた。
【次年度の課題】	継続開催と看護研究に取り組む職員の増加

会議名	実習指導者講習会運営部会 (事務局は医学教育推進課学務・教務担当)
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
【総括評価】	4月より実習指導者講習会運営部会を開始し、8月～11月の約4か月間40名の受講者が参加した。講習会はe-learning、講義、演習で構成されていた。10には附属2病院での病院実習を実施し、受講生全員が講習会を修了することができた。フォローアップセミナーも実施し、講習会で得た学び、経験をブラッシュアップする機会とした。
【次年度の課題】	継続開催

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、未来に向けて、実践と教育の場の繋がりを強化し、それぞれの特徴を活かした連携を推進する。
【総括評価】	看護学科・看護学専攻と附属2病院看護部との連携システムを利用し、授業講師や演習アドバイザー、研究指導、研修講師依頼など事業連携を実施した。看護学科・看護学専攻科⇨附属病院へ59件、看護学科・看護学専攻科⇨センター病院へ29件、附属病院⇨看護学科・看護学専攻科へ16件、⇨センター病院⇨看護学科・看護学専攻科へ11件の依頼件数だった。
【次年度の課題】	連携システムの継続

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。
【総括評価】	9月から専門看護師、認定看護師の人事交流を開始し計34名が参加した。10月には合同委員会を開催し、各領域、分野における活動上の課題共有や、電子カルテ統合に向けた課題抽出に取り組んだ。また、YCU-Nship第4層に示されている「スペシャリスト」の明文化や、「横浜市立大学版認定看護師のキャリアラダー運用の手引き」を作成し、スペシャリストとしての自覚や自己課題に向き合う体制を整備した。
【次年度の課題】	人事交流の継続と、専門看護師キャリアラダーの活用に向けた検討

会議名	特定行為研修管理委員会
目的	特定行為研修について、次の事項に関して管理・審議する。 (1)特定行為区分ごとの特定行為研修計画の作成及び実施に関する事 (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事 (3)受講者の履修状況の管理に関する事 (4)修了認定に関する事 (5)その他、特定行為研修の管理運営に関する事

<b>【総括評価】</b>	
特定行為研修管理委員会は年5回開催し、受講生の履修状況の共有や、科目修了審査を実施した。また、次年度の院外研修生受入れ準備や、研修計画の見直し等を実施した。	
<b>【次年度の課題】</b>	
計画通りの研修実施と受講生の履修管理	

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。

<b>【総括評価】</b>	
特定行為研修履修中の看護師(4期生5名)に対して、科目履修支援や区分別実習を実施し、全員が修了審査に合格し、研修を修了することができた。5期生5名に対しては、科目履修支援や実習前実技試験を実施し、5名全員が区分別科目の実習へ進むことができた。研修修了者に対しては、フォローアップ研修を2回/年開催し、知識・技術のブラッシュアップを図る機会とした。また、特定行為を広報するため、全職員向けのニュースレターを3回発行した。	
<b>【次年度の課題】</b>	
特定行為研修の円滑運用と、他施設看護師向けの研修説明会の実施	

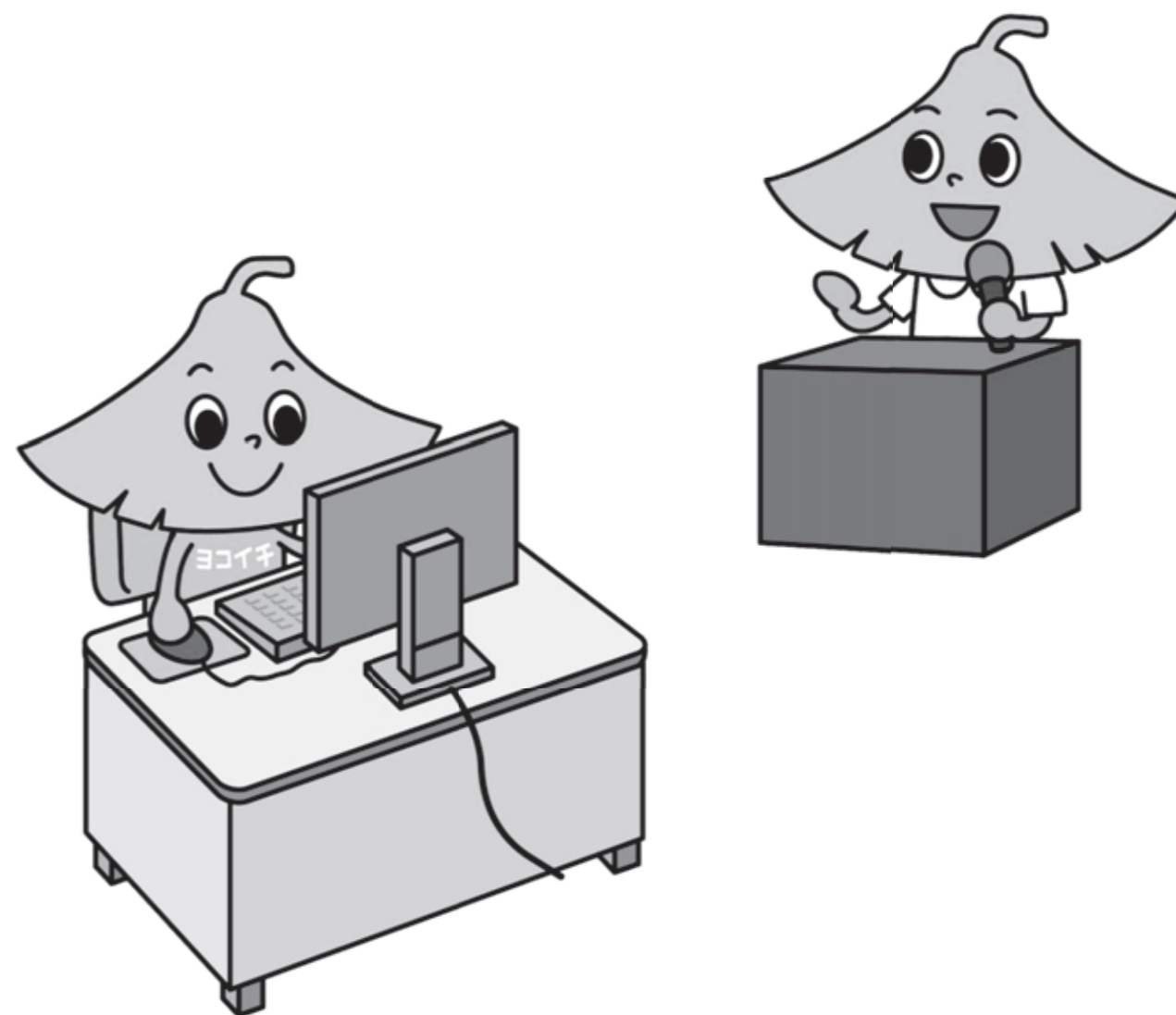
会議名	2病院看護部意見交換会
目的	附属2病院統合のに向けた取組を継続し、課題に対して計画的に取組む。また、看護管理者のキャリア開発を目的とし、マネジメントラダーに応じた人材育成を行う。

<b>【総括評価】</b>	
看護職員の定着、離床防止、看護管理者の育成、課長補佐に対する役割期待に焦点を当てて意見交換会を実施した。意見交換会を重ねることで、より具体的な問題、課題が明確になり、看護管理者のキャリア開発検討ワーキングと共同した課長補佐研修など、過去に実績のない研修開催に行きつくことができた。	
<b>【次年度の課題】</b>	
抽出された課題に対する具体的取組内容の検討と実施	

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。

<b>【総括評価】</b>	
予定通り10月に満足度調査を実施し、回収率は附属病院93.4%、センター病院66.2%だった。今年度は、コロナ関連の設問を廃止し、「満足度の増す働き方について」を新たに加えた。就業継続が可能な働き方が求められている今、アンケート結果を業務改善や人材育成に繋げていく。	
<b>【次年度の課題】</b>	
看護師採用活動や離職防止、定着促進につながる活用方法の検討	

# 令和6年度 YCU看護キャリア開発支援センター 事業報告



## 1) YCU 看護共創部門事業報告

### ＜看護生命科学領域＞：地域・社会貢献プロジェクト

#### (1) メディカルフェスティバルでのお肌の測定会

【日時】2024年11月16日(土)～17日(日) 10:00～16:00

【場所】横浜市立大学 福浦キャンパス 看護教育研究棟 308 教室

【人数】300名以上

【企画・実施者】看護生命科学領域

#### 【活動概要】

看護生命科学領域では、皮膚測定を通して、地域の方々の健康意識やニーズを把握し、健康の維持・向上に繋がるような健康サポート活動を行っています。

今回、メディカルフェスティバルにて「お肌の測定会」を行いました。子供からご高齢の方まで多くの方にご参加いただきました。皮膚の測定では、水分量・皮脂量・コラーゲンの量を測定し、皮膚に関する悩みや日々のスキンケアの状況を伺い、スキンケア方法の振り返りを参加者と一緒に行いました。



＜受付の風景＞



＜皮膚測定会の様子＞

#### (2) ママのがん検診応援プロジェクト皮膚測定会

【日時】2024年12月16日(月) 10:00～12:00

【場所】Kosugi 3rd Avenue (武蔵小杉イベントスペース KOSUGI1)

【人数】30名

【企画・実施者】看護生命科学領域、一般社団法人シュフレ協会

#### 【活動概要】

一般社団法人シュフレ協会主催の「ママのがん検診応援プロジェクト」にて皮膚測定会を実施しました。お子さんとお母さんを対象に、皮膚の水分量・皮脂量・コラーゲン量を測定し、小児期のアレルギーマーチについて情報提供を行ったり、お子さんのスキンケアの振り返りを行いました。



＜お子さんの皮膚測定の様子＞



＜お母さんの皮膚測定の様子＞

### ＜基礎看護学領域＞：看護の未来・キャリア支援・地域、社会貢献・看護の未来プロジェクト

#### (1) エクステンション講座：オープンクラス「大学で看護を学ぼう！」(合計4回)

①③ ～模擬授業に参加してみよう～

②④ ～ワークショップに参加しよう～

【日時】模擬授業：①2024年8月2日(金) 13:30-15:00、③2025年1月24日(金) 17:00-18:30

ワークショップ：②2024年8月9日(金) 15:00-17:00、④2025年3月8日(土) 14:00-16:00

【場所】横浜市立大学看護教育研究棟 504 演習室①③

みなとみらいサテライトキャンパス&オンライン(ハイブリッド)②④

【対象】中学生・高校生

【参加人数】①36名、②25名

【企画・実施】教員6名、学生ボランティア11名(3年生:8名、1年生:3名)

【活動概要】模擬授業では「滅菌手袋の着用(①8月)」「血圧測定(③1月)」を実施した。中高生のみならず「実技の授業は初めてで面白かった」「本当の授業みたいで楽しかった」などの感想があった。ワークショップでは、『未来へ繋ごう「看護」のバトン』をテーマに、看護職・看護教員・看護学生・中高生の混合グループでワールドカフェを実施し、看護の魅力が話題に大いに盛り上がった。いずれの講座でも、大学での生活や学習の様子、受験勉強のコツなど、中高生からの質問が尽きず、終了後も学生ボランティアと和気藹々と交流する様子がみられた。



#### (2) 子どもアドベンチャーカレッジ

【日時】2024年8月8日(水) 13:00-15:00

【場所】横浜市立大学看護教育研究棟 305 講義室、504・505 演習室

【対象】横浜市在住・在学の小学3～6年生

【参加人数】27名(保護者26名)

【企画・実施】教職員8名、附属2病院看護師3名、学生ボランティア19名(3年生)＜横浜市協賛＞

【活動概要】学生ボランティアと教員が協同して、心音の聴取、滅菌手袋の装着、点滴の滴下調整の3種類の技術それぞれについて、小学生と一緒に楽しく体験できるイベントを企画・運営した。小学生のみならず、「滅菌手袋の装着は難しかったけれど、看護師の仕事の詳細を学べて楽しかった」「点滴のスピードを調整するのが楽しかった」「心臓の音が聴診器をあてる場所によって違うのが面白かった」「看護体験をまたやりたい。学生さんや看護師さんの体験談が聞けて良かった」などの感想があった。また、保護者の方々からも点滴や手袋、聴診器どれも見ているだけで簡単そうだけれど、コツが必要で難しいことが知れただけでもよい学びになった」などの声をいただいた。企画全体に対して、「とても満足」が85%、「満足」が15%と高い評価であった。



## ◀看護管理学領域▶

### 【研究支援プロジェクト（研究コンサルト・相談）】

- ・横浜市立大学市民総合医療センター 研究支援

### 【看護の未来プロジェクト（次世代育成）】

- ・2 附属病院合同次世代看護管理者教育Ⅱ、Ⅲ

### 【地域・社会貢献プロジェクト】

- ・長津田厚生総合病院、横浜市立大学国際総合科学研究科、甲南大学、兵庫県立大学：

「病院組織の中での対話を支援するファシリテーターの育成」

地域包括ケアを支える地域の中小規模病院の対話型組織開発(2021 年度から)

- ・中小規模病院ネットワーク事業（不定期）

- ・茅ヶ崎市民病院地域医療支援委員（2024 年 4 月～現在まで）

- ・神奈川県看護協会副会長（財務委員、学会運営委員長）

- ・大学設置・学校法人審議会（大学設置分科会）設置計画履行状況等調査委員会委員

- ・厚労省医道審議会・看護倫理部会 再教育講師

<学会などの研究会の企画・運営>

- ・看護経済・政策研究会理事長、

- ・日本医療・病院管理学会理事（連携推進委員長）

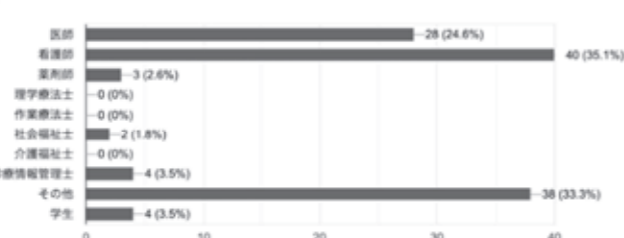
第 430 回日本医療・病院管理学会（看護経済政策研究会共催）研究会（企画運営）

「テーマ：AI 時代の医療における意思決定を倫理の視点で考える」

日時：2025 年 1 月 14 日(火)14：30～16：30 参加者：135 名

職種を選択してください

114 件の回答



- ・第 228 回東海病院管理研究会（第 54 回看護経済・政策研究会共催）（企画運営）

「身体拘束最小化の体制整備と倫理—組織倫理、判例と現場の実践例をもとに対話」

日時：2025 年 3 月 8 日（土）14：00—17：00

<民間・企業・団体などとの連携>

- ・認定 NPO 法人ささえあい医療人権センターCOML（理事）

「医療をささえる市民養成講座（アドバンスコース）」において模擬審議会の実施

「医療をささえる市民養成講座（ベーシックコース）」電話相談ボランティア

### 【実践能力向上・リカレント教育】

- ・大学院授業公開（看護管理学、看護倫理学を対象講義とした）

- ・「YCU 病院経営・政策プログラム事業」の対象科目として看護管理学を公開

（医療事務の方の受講あり）

### 【キャリア支援プロジェクト】

- ・学部生の大学院学内推薦制度の検討（看護学専攻入試運営部会）2025 年に開始予定

- ・オープン・ラボの企画・運営（看護学専攻入試運営部会）4 月実施、

博士前期課程 25 名（1 期入試のみ）、博士後期課程 6 名と定員を満たした

- ・国際看護学 1 のクラスで学生のキャリア形成を支援する特別講師の配置

西原美佳氏（海外で学位取得、国際機関での経験）、世古由香里氏（Toronto Metropolitan University,

Professional Communication 准教授）、[https://www.yokohama-](https://www.yokohama-cu.ac.jp/nur/news/20240701intl_nursing1.html)

[cu.ac.jp/nur/news/20240701intl\\_nursing1.html](https://www.yokohama-cu.ac.jp/nur/news/20250121intl_nursing1.html) 福島朋子氏（オンタリオ州看護協会理事、プライマ

リーヘルスケア NP）[https://www.yokohama-cu.ac.jp/nur/news/20250121intl\\_nursing1.html](https://www.yokohama-cu.ac.jp/nur/news/20250121intl_nursing1.html)

- ・留学中の附属病院の元看護師の生活、仕事支援・イギリスの大学院に留学する卒業生の推薦書の作成

## ◀成人看護学領域▶

### 【地域・社会貢献プロジェクト】

テーマ：Online Global Health Program in Nursing 2024 ハサスディン大学と国際交流

【日時】2024 年 8 月 8 日(木)9-13 時

【会場】zoom にてオンライン

【参加者】横浜市立大学看護学科学学生 19 名:3 年生(3 名)2 年生(6 名)1 年生(10 名)

ハサスディン大学看護学科・理学療法学科の学生 20 名：

看護学生 15 名 2 年生(2 名)3 年生(11 名)4 年生(2 名) 理学療法学生 5 名

【企画目的】インドネシアのハサスディン大学と日本の横浜市立大学との間でオンライン国際医療交流を実施する。事前の学習を踏まえ、インドネシアと日本の医療の相違点と類似点について議論し、国際保健と国際保健の課題の枠組みについて理解を深める。また、異なる文化を持つ医学生との交流を通じて、インドネシアと日本の社会・文化の違いを理解する。

### 【実施内容・当日の様子】

1.自己紹介：5つのグループに分かれて、本校の学生はスライドを用いながら自己紹介を行った。グループ内では、互いにニックネームで呼び合い、笑顔でフリートークをする姿が見られた。

2.各国の発表：各国の観光・文化・医療・日常生活・看護教育をテーマとし、事前に作成したスライドを用いて全体で発表を行った。スライドには、写真が多く用いられており複雑な内容についても相互理解を深めることができた。発表中も zoom のチャットにて、お互いに考えたことをリアルタイムで投稿し、活発に返信するなど盛り上がりを見せた。



3.ディスカッション：5つのグループに分かれて、各国の発表に対して印象に残ったことを話し合った。学生は、自国との疾病構造の違いやケア方法、医療システムの違いなど初めて知ることが多く、興味深く質問をする姿が見られた。

4.特別講義：「Diabetes and Food care」by Prof. Nakagami Gojiro(Tokyo University)

「Herbal Approach in Preventing Diabetes Complication:Current Insights and Future

Directions」by Dr.Andina Setyawati(Hasanudin University)日本とインドネシアより特別講師を各 1 名ずつ

招聘し講義を行った。難しい内容も真剣に耳を傾け質問も積極的に行われた。

## ◀先端成人看護学領域▶

### 【教育支援プロジェクト】

●教育者：○日時：2025年3月24-25日、○場所：横浜市立大学附属病院、○人数：7名、○企画・実施者：附属病院病院院長・附属病院看護部長・先端成人看護学教授他、○活動概要：国立台湾大学の摂食嚥下障害医療・看護に関する病院臨床研修の受け入れ調整、ならびに研修の実施。

### 【キャリア支援プロジェクト】

●国際交流：○日時：2025年3月5日～13日、○場所：テンブル大学、ペンシルバニア大学、○人数3名、○企画・実施者：千葉由美・Yoshiya Toyoda（テンブル大学心臓血管外科教授）・Maria Molina（ペンシルバニア大学循環器内科外科病棟 DNP）・他、○活動概要：テンブル大学附属病院の手術室・ICU、ペンシルバニア大学ICU。先端成人看護学の学部ゼミ生を中心とした心臓血管外科のハイボリュームセンター（米国・特定機能病院）での研修を企画・引率。

●アドバンストエクステンション講座：○日時：2024年11月19日1330-1640、○場所：横浜市立大学看護研究棟、○企画・実施者：千葉由美・村上照美（附属病院リハビリテーション部 ST）：「摂食嚥下障害患者への臨床的アプローチの実践」講座。\*日本摂食嚥下リハビリテーション学会認定士の研修20単位取得可。

### ●学会等事業への参画

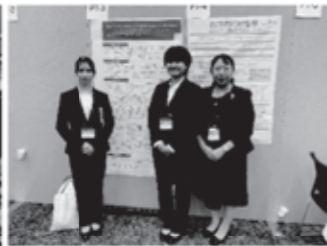
○日時：2024年9月13日1630-1730、○場所：長崎、○企画・実施者：Yumi Chiba, Yuna Tanowaki, Chinatsu Ukai, Chino Ogawa, Yui Tanaka（演者 N3）, Sakura Ohishi、○活動概要：The 60th Annual Congress of the Japanese Society of Transplantation, Poster session（English）にて、看護学科生他、自主的活動「ハート研究会」のメンバーが Report on the activities of a volunteer group of nursing students を発表。発表原稿の内容確認やプレゼンテーション等を指導。

○日時：2024年8月30日、○場所：福岡、○企画・実施者：Xiangxiang Liu（筆頭演者 M2）, Yumi Chiba, et al.○活動内容：第30回日本摂食嚥下リハビリテーション学会学術大会 English session にて博士前期課程研究の一部である Academic trends regarding dysphagia and muscle mass を英語で口頭発表を実施、原稿内容の確認やプレゼンテーション等を指導。

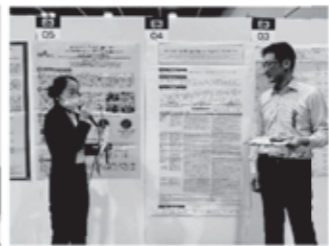
○日時：2024年10月20日、○場所：札幌、○企画・実施者：田邊渉（筆頭演者 2023年度修了生）、千葉由美、○活動内容：第38回日本手術看護学会年次大会にて、博士前期課程研究の一部として手術室器械出し看護師のノンテクニカルスキルとその関連要因を学会発表・指導。



アドバンスト  
エクステンション講座



本学学部生の学会発表  
（日本移植学会）



本領域大学院生の学会発表  
（左：日本摂食嚥下リハビリテーション学会）  
（右：日本手術看護学会）



## ◀小児看護学領域▶

### 【地域・社会貢献プロジェクト】

エクステンション講座「外食で好きなものを安心して食べるためには ～食物アレルギーって何？みんなの“はてな？”も一緒に考えよう～」開催

【日時】 2024年8月24日（土） 10:00～12:00

【対象】 小学生・中学生

【参加人数】 小学校4年生～中学2年生親子8組 16人

【企画・実施者】 小児看護学講師 橋本美穂／なのはなキッチン・管理栄養士 富山彩

【活動概要】 食物アレルギーのある小中学生が外食するときの“はてな？”を持ち寄り、講師と親子が一緒に考える、食物アレルギーの学習会を開催しました。また、管理栄養士とともに、ゲームを通して安心して食べる工夫について考える企画を実施しました。



### 【キャリア支援プロジェクト】

ハワイ大学との国際交流

【日時】 3月3日～5日

【対象】 看護学教員、大学生、大学院生、医師・看護職員

【企画・実施者】 小児看護学

【講演・演習参加人数】 講演47名 演習21名

【活動概要】 Dr. Lorrie Wong（ハワイ大学 University of Hawaii at Mānoa School of Nursing and Dental Hygiene 副学部長）による「シミュレーション教育が拓く看護の未来」の講演、Ms. Dana Ing（ハワイ大学 Translational Health Science Simulation Center 副センター長）による、国際看護学演習IIの履修生7名への臨床判断能力を高めるシミュレーショントレーニングを実施した。また、附属病院、市民総合医療センターの見学を実施し、本学の医療・看護の教育・実践に関する意見交換を通して、相互理解を深めることができた。



## ≪母性看護学領域≫

### 【地域・社会貢献プロジェクト】

#### 学生ボランティア支援・学生参画イベント

##### 1) 「HUG Your Baby」クラス開催

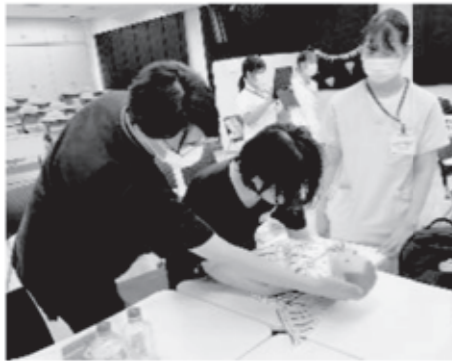
【日時】 2024年9月7日(金) 13:30~15:00

【場所】 横浜市立大学 福浦キャンパス 看護教育研究棟 205教室

【人数】 妊娠中の方およびご家族5組9名、子育て中の先輩ママパパ2組3名

【企画・実施者】 母性看護学分野1年次2名、助産学分野2年次2名

【活動概要】 クラス構成を講義・演習・交流会の3部構成とし、参加型の内容を多く取り入れた。今年度は土曜日開催としたことで、夫婦での参加が多く、参加者間で積極的に交流する様子がみられた。また参加者アンケートの結果、クラス全体の満足度は高かった。



##### 2) 小学校出前授業「いのちの授業」開催

【日時】(フィリピン) 2024年8月27日(火) 9:00~11:00

(国内) ①2024年9月13日(金) 8:45~12:00、②2025年2月19日(水) 8:45~12:00

【場所】(フィリピン) A Montes 2 Elementary School

(国内) 横浜市立並木中央小学校、東京都大田区立徳持小学校5年生児童

【人数】(フィリピン・国内) 各小学校に在籍する高学年児童30~100名および教員・保護者等

【企画・実施者】 (フィリピン) 看護学科2年生フィリピンFW 参加メンバー15名

(国内) 看護学科いのちの授業グループメンバー17名

【活動概要】今年度新たな試みとして、国内だけでなく、フィリピンの小学校でもいのちの授業を実施した。クラス構成は、講義と演習の2部構成とし、妊婦体験や脈拍・心拍測定など参加体験型の学習が活発に行われた。参加した児童からは「子育ての大変さがわかり、親に感謝したい」、「自分が生まれてきたことは奇跡だということがわかった」などの感想があった。



## ≪老年看護学領域≫

### 【研究支援プロジェクト】【地域・社会貢献プロジェクト】

##### 1) 「とつか子育て支援フェスティバル〜親子でわくわく、健康イキイキ〜」

【開催日時】 令和6年11月17日(日) トークショー 10:30~11:30/展示・スタンプラリー 10:00~13:00

【開催場所】 戸塚区民文化センター さくらプラザ

【参加人数】 317名

【企画・実施者】 叶谷由佳、南崎真綾、河野敬、三浦武

#### 【活動概要】

##### (1) トークショー

親子で楽しむ育児のススメをテーマに3つのテーマ(①これまでの子育て経験から感じた楽しさ・難しさ、②子育ての工夫や周囲からのサポート、③将来欲しいこんなサービスやあんなサポート)によるトークショーを開催した。登壇者には、つるの剛士さんをはじめ本学の研究者や地域の子育て支援サービスの提供者をお招きし、子育ての悩み、課題解決についてのヒントに関するトークが展開された。

##### (2) ギャラリー展示・スタンプラリー

横浜市の企業や行政による子育て支援サービス、介護支援に関する情報共有、研究機関における研究成果の報告を実施した。こども向けブースには、工作ワークショップ・記念写真撮影会を実施。大人向けブースには、上記の明日からの子育てに役立つ情報の紹介を実施した。

### 【看護の未来プロジェクト】【キャリア支援プロジェクト】

##### 2) 「横浜市訪問看護師人材育成プログラムの構築」

【開催日時】 令和6年6月14日、令和7年1月23日

【開催場所】 横浜市立大学

【参加人数】 11名(横浜市医療局2名、横浜市在宅看護協議会1名、エルゼビア2名、横浜市大老年看護学領域教員6名)

【企画・実施者】 叶谷由佳、金田明子、網嶋里枝子

#### 【活動概要】

2018年度からの継続的プロジェクトであり、行政や訪問看護協議会・民間企業と連携し、訪問看護師の育成に向けて取り組んでいる。2023年までに、訪問看護実践に必要なとされる能力の明確化として実態調査を実施し、訪問看護師のキャリアラダーの開発、訪問看護師の実践力を高める病院連携による研修システムの構築、訪問看護事業所管理者・精神/小児訪問看護師向けラダーの開発に取り組んできた。2024年度に受託した業務は、下記内容である。

(1) 横浜市訪問看護師人材育成プログラムにおける学習対照表の作成

(2) 作成した学習対照表の見直し・更新

(3) 横浜市訪問看護師人材育成プログラムの修正・更新

なお、本プログラムの活用状況の調査結果の共有・意見交換を上記開催日に行い、訪問看護師の育成に関する活発な議論の場を設けた。



＜精神看護学領域＞

【教育支援プロジェクト】

・キャリア形成看護学実習ベーシックⅢ

【開催日時】 2024年4月5日～1月22日

【開催場所】 横浜市立大学（附属2病院含む）

【参加人数】 100名

【企画・実施者】 代表：山田典子、担当：精神看護学

【活動概要】

本実習では、看護専門職に必要な知識・技術・態度を学び、病院や地域での実践を通じて理解を深めた。3年次は領域別・夜間帯実習を実施し、具体的なキャリア設計を行った。段階的な学修を重ね、主体的に課題を見出す力を養った。



（夜勤実習のまとめ・学内での発表の様子）

【キャリア支援プロジェクト】

・さくらサイエンス

インドネシアと日本の災害支援における交流-ICTを活用した被災地のメンタルヘルス支援-

【開催日時】 2024年12月23日～2025年1月23日

【開催場所】 横浜市立大学（附属2病院含む）横浜市南・中区、本所防災館、浅草

【参加人数】 ハサヌディン大学学生7名 教員1名

【企画・実施者】 代表：山田典子、担当：精神看護学、グローバル都市協力研究センター

【活動概要】

本プログラムでは、インドネシア・ハサヌディン大学の学生とICTを活用した被災地のメンタルヘルス支援を学んだ。講義や演習を通じ、日本の医療制度やPFAを理解し、横浜市の医療機関で防災対策を調査。本所防災館や浅草での体験を通じ、災害対応への理解を深めた。グループワークでは、日・インドネシアの災害医療の違いを議論し、国際協力の可能性を探った。



（横浜市立大学附属市民総合医療センター Doctor car 前にて）

【実践能力向上・リカレント教育】

・大学院授業公開（精神看護学特講Ⅳ・演習Ⅰの一部）

＜地域看護学領域＞

キャリア支援プロジェクト（教育支援プロジェクト・看護の未来プロジェクト）

・看護職と学生の交流を促進するワークショップ：  
「WORKSHOP かながわの保健師活動の未来構想  
～15年後の保健師活動を語ろう～」

【日時】 2024年8月4日（日） 14:00-16:00

【場所】 横浜市立大学みなとみらいサテライトキャンパス

【人数】 42名：神奈川県内の保健師・看護師を目指す学生、若手保健師、保健師（現役・退職者）、大学教員

【企画・実施者】 地域看護学領域、神奈川県立保健福祉大学教員 民間財団保健師、（共催）かながわこども虐待予防研究会

【概要】 新任期・若手保健師や保健師課程学生を含む世代の異なる保健師間でのディスカッション（Future design workshop）を通して、参加者の将来の希望や価値観を明確化するため未来イメージセッション（情報提供：2040年の未来、かながわのこども虐待予防30年）、グループワーク、発表を行った。



報告時の写真使用について許可を得て撮影し掲載した

地域・社会貢献プロジェクト

・あしたタウンプロジェクト  
（終活講座・健康講座・金沢シーサイド保健室）  
【日時】 毎月2回（各教室1回）、1.5時間程度  
【場所】 あしたタウンラボ（金沢区並木シーサイドタウン）

【人数】 一般市民 各回5～10名程度

【企画・実施者】 地域看護学領域教員5名  
横浜住宅供給公社・バルシステム神奈川など

【活動概要】 終活講座・健康講座では壮年期から高齢者住民を対象に、健康長寿に向けた自身の健康管理や生活習慣の改善、趣味や生きがいに関する多岐にわたるテーマを設定し、講座を行った。

保健室では、健康や生活に悩みを抱える住民たちが訪れ、各々の悩みに寄り添いながらアドバイスや関連する講座の紹介を行い、適切な機関につなげている。



・金沢区地域ケアネットワーク勉強会の開催

【日時】 2024年7月26日（金）、19:00～20:30

【場所】 横浜市立大学八景キャンパス YCU スクエア

【人数】 23名 金沢区内の医療機関に所属する専門職（看護職ほか多職種）

【企画・実施者】 地域ネットワーク役員5名（地域看護学領域教員1名含む）

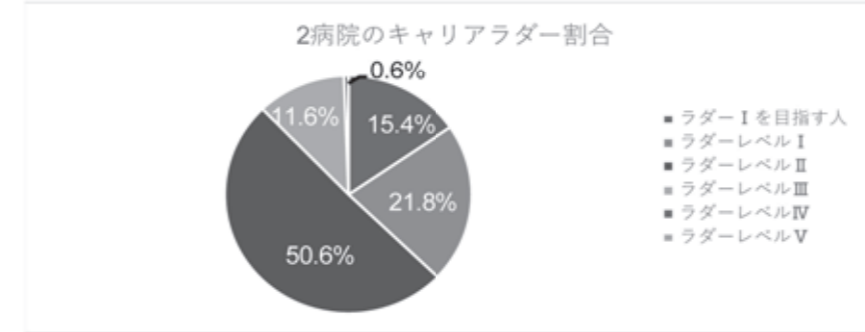
【活動概要】 金沢区におけるケアの実践・教育・研究・管理の質の向上と、職種間の親睦を目的に、2019年に地域ケアネットワークを立ち上げた。毎年1回の勉強会を開催しており、今年度は、療養者の意思決定支援における課題について、金沢区内の医療機関に所属する専門職（看護師、介護支援専門員等）及び、地域看護学教室の教室員（教員・院生・学部生）にて、ディスカッションを行った。

2) YCU 臨床看護キャリア部門事業報告

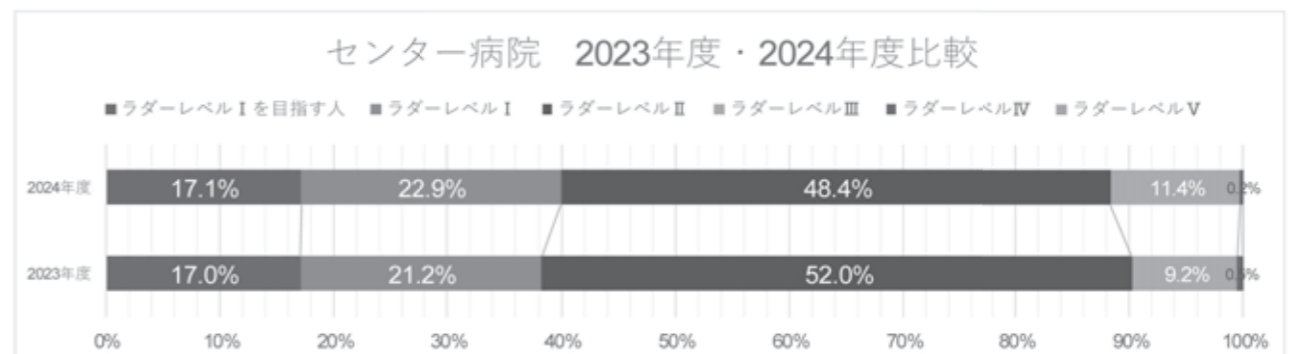
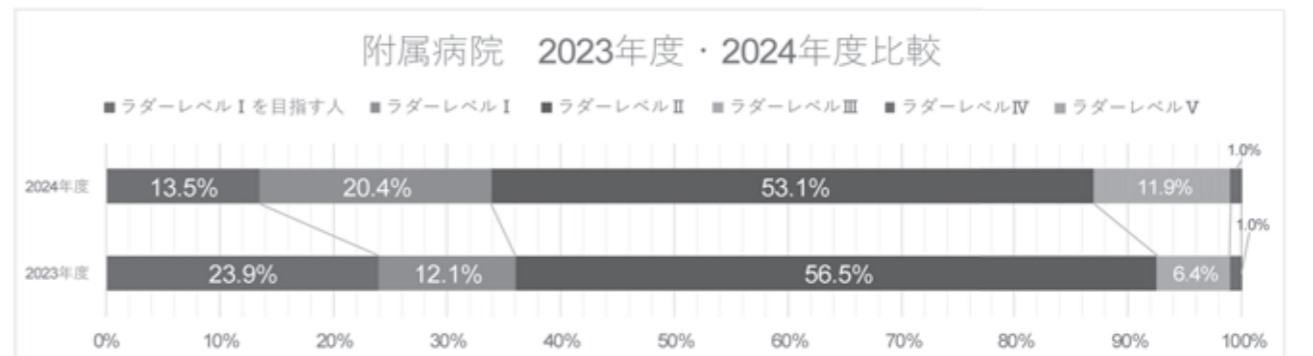
コース名	令和6年度 YCU-N キャリアラダー評価者研修		
日時	令和6年9月4日(火) 17時30分～18時30分		
講師	横浜市立大学 医学部 看護学科 基礎看護学領域 教授 佐藤政枝先生 横浜市立大学附属病院 看護部 YCU看護キャリア開発支援センター担当看護師長 三浦友也		
参加人数	附属病院：47名 センター病院：68名 計115名	研修場所	附属病院：第2・3会議室（対面形式） センター病院：Zoom(リモート形式)
コース担当者	横浜市立大学 医学部 看護学科 基礎看護学領域 教授 佐藤政枝 附属病院 教育担当副看護部長 立石由佳、専門領域特定行為担当副看護部長 加藤弘美 センター病院 教育担当副看護部長 河原春代 附属病院 教育担当看護師長 高津ゆう子、センター病院 教育担当看護師長 庄司泰子 YCU看護キャリア開発支援センター担当看護師長 三浦友也 YCU看護キャリア開発支援センター担当 諸橋弥和		
コース概要	<p><b>【ねらい】</b> YCU-N キャリアラダー評価者として、必要な基本的知識、態度を学ぶ</p> <p><b>【目標】</b> 1.YCU-N キャリアラダーの評価における評価者の役割を理解できる 2.YCU-N キャリアラダーの評価項目を理解できる 3.YCU-N キャリアラダーの評価基準及び具体的な評価の視点について理解できる</p> <p><b>【方法】</b> 講義・グループワーク。グループワーク：附属病院は対面形式、センター病院はZoomのブレイクアウトルームを用いて実施した。</p>		
評価	<p><b>【研修の構成】</b> 附属病院は対面形式、センター病院はリモート形式で行い、グループワークの際はセンター病院はブレイクアウトルームを使用し、1グループ5～6人の構成で行った。両病院とも各グループに看護師長が1～2名入り、グループワークのファシリテーター役割を担った。グループワークの事例は、昨年度のキャリアラダー評価で低かった項目の「【組織的役割遂行能力】の【実践】①PNSマインドを発揮し、役割を遂行できる」を取り上げ実施した。事例内容として評価対象となる看護師Aを想定し、グループ内で評価根拠や評価するための確認事項について話し合いを行った。</p> <p><b>【研修の過程（対象・内容・時期）】</b> 昨年度は対象者をスタッフと看護管理者で分けて研修を開催したが、キャリアラダーを導入し2年目であり、今年度は対象者を分けずにグループワークを通して看護師長とスタッフがディスカッションできる形式で行った。また研修開催時期として、キャリアラダーの評価が始まる9月とし、多くの参加者を募るために勤務時間外で研修を行った。</p> <p><b>【研修結果】</b> 目標1.「YCU-N キャリアラダーの評価者について役割を理解できましたか？」という質問に対しては、「理解できた」と回答した参加者が38名（46.9%）、「まあまあ理解できた」と答えた参加者が43名（53.1%）であり、理解度が全体的に高かった。達成とする。 目標2.「YCU-N キャリアラダーの評価項目について理解できましたか？」という質問に対しては、「理解できた」と答えた参加者が33名（40.8%）、「まあまあ理解できた」と回答した参加者が47名（58.0%）であった。役割に比べると理解が難しいと感じる参加者が若干多く見受けられたが、全体としては評価項目の理解も高かった。達成とする。 目標3.「グループワークを通して、YCU-N キャリアラダーの評価基準及び具体的な評価の視点について理解できましたか？」という質問においては、「理解できた」と回答した参加者が28名（34.6%）、「まあまあ理解できた」と答えた参加者が50名（61.7%）となっている。「あまり理解できなかった」と答えた参加者が3名（3.7%）であった。グループワークを通じた理解促進には一定の効果が認められるが、より深い理解に到達している参加者が減少していることから、グループワーク形式や説明方法にさらなる工夫が求められる。一部達成とする。 全体的な理解度は高いものの、「まあまあ理解できた」と感じる参加者が最も多く、参加者間で理解度にばらつきがみられる。今後の研修においては、「まあまあ理解できた」と答えた参加者を対象に、理解促進を図るための内容と評価基準や評価視点に重点を置き研修構成を行う。</p>		
次年度への課題	目標3の「YCU-N キャリアラダーの評価基準及び具体的な評価の視点について理解できる」に関しては、理解度にばらつきがみられているため、グループワークにおける事例の内容を検討し、グループワークにおける時間の確保を行う。		

	実施職員数	ラダーIを目指す人	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	695	94	142	369	83	7	0
センター病院	808	138	185	391	92	2	0
2病院の合計	1503	232	327	760	175	9	0
2病院の実施割合		15.4%	21.8%	50.6%	11.6%	0.6%	0.0%

	ラダーIを目指す人	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	13.5%	20.4%	53.1%	11.9%	1.0%	0
センター病院	17.1%	22.9%	48.4%	11.4%	0.2%	0
2病院の実施割合	15.4%	21.8%	50.6%	11.6%	0.6%	0.0%



附属病院	ラダーレベルIを目指す人	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	合計
2023年度	164	83	387	44	7	0	685
	23.9%	12.1%	56.5%	6.4%	1.0%	0.0%	
2024年度	94	142	369	83	7	0	695
	13.5%	20.4%	53.1%	11.9%	1.0%	0.0%	
センター病院	ラダーレベルIを目指す人	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	合計
2023年度	135	168	412	73	4	0	792
	17.0%	21.2%	52.0%	9.2%	0.5%	0.0%	
2024年度	138	185	391	92	2	0	808
	17.1%	22.9%	48.4%	11.4%	0.2%	0.0%	



コース名	令和6年度 附属2病院合同 看護管理者のコンピテンシーモデルを理解する研修		
日時	①令和6年9月18日（水）17：30～18：30（テーマ：個人の効果性） ②令和6年11月13日（水）17：30～18：30（テーマ：支援と人的サービス）		
講師	なし		
参加人数	①31名（附属17名・センター14名） ②21名（附属9名・センター12名）	研修場所	リモート研修のため各自で設定
コース担当者	横浜市立大学医学部看護学科基礎看護学教授 佐藤政枝 医学・病院統括部職員課担当課長 田中淳子 横浜市立大学附属病院教育担当副看護部長 立石由佳 市民総合医療センター教育・実習担当副看護部長 河原春代		
コース概要	<p><b>【ねらい】</b> 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><b>【目標】</b> 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。 1) コンピテンシー・モデルを深く理解する。 2) コンピテンシー・モデルと関連づけて、自己の強み、弱みを具体的に言語化する。 3) 日々の看護管理の実践とコンピテンシー・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。 4) 上記1) 2) 3) を通して、看護管理者としての能力開発につなげる。</p> <p><b>【方法】</b> ワークショップ形式によるグループワークと全体共有とする。 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ためファシリテーターは設定しない。</p>		
評価	<p><b>【研修の構成】</b> 事前課題として、研修テーマとして設定したクラスターについての自己学習と、クラスターに関連する事例から自己の看護管理行動について考えてくることとした。研修はリモート形式で行い、グループワークの際はブレイクアウトルームを使用し、1グループ4～6人の構成で行った。導入として研修担当者よりコンピテンシーと設定したクラスターについて説明を行った。その後グループに分かれて、各自の看護管理事例から発揮されたコンピテンシーやレベルについて発表し、グループメンバーからフィードバックをもらうことで、自己の行動や強み、弱みを振り返る機会とした。その後全体討議により各グループでワークの内容を共有した。</p> <p><b>【研修の過程（対象・内容・時期）】</b> 今回テーマとした「個人の効果性」は組織へのコミットメントや柔軟性、セルフコントロールなどを、「支援と人的サービス」は他者と自己の感情に焦点を当てて行動する要素を含んでいる。今年度は新任師長が6名であることや、課長補佐に焦点を当てた研修を企画するなど、看護管理者の育成に焦点を当てており、その点において2つのクラスターは重要な要素であると考え選択した。</p> <p><b>【研修結果】</b> ・研修時間については、「適度」が73%、「短かった」が27%であった。短時間で集中できたとの意見が多かった一方で、グループ人数が多くなると時間が足りない、もう少しゆっくり共有したかったなどの意見もあった。研修内容については、「満足」が45%、「ほぼ満足」が55%であった。テーマとなったコンピテンシーやクラスターに理解については、「できた」51%、「少しできた」49%であった。主体的な参加については「できた」68%、「少しできた」28%であり、「できなかった」と返答したのは1名であった。課題解決に向けた行動のイメージは「できた」45%「少しできた55%であった。様々な経験年数で構成されたグループであったため、多くの視点でディスカッションができ、自己の強み、弱み、管理行動などを振り返る機会となったとの意見が複数あった。また、短時間の設定だからこそ、事前学習が重要であるとの意見もあった。グループワークの状況やアンケート結果から、研修の目標は達成できたと考える</p>		
次年度への課題	繰り返し研修を行うことでコンピテンシー・モデルの理解が深まり、自己の看護管理行動を振り返る機会につながっている。1時間の設定で効果的に行うためには、事前課題である自己学習や事例をもとにした自己の達成レベルの確認が重要なため、資料の提示や研修方法の周知などを検討し改善したい。		

コース名	令和6年度 附属2病院合同「課長補佐研修」		
日時	令和6年11月5日15：00～16：30		
講師	YCU臨床看護キャリア部門センター長 鈴木久美子部長		
参加人数	17名(附属10名・センター7名)	研修場所	それぞれの施設でオンライン開催
コース担当者	横浜市立大学医学部看護学科基礎看護学教授 佐藤政枝 医学・病院統括部職員課担当課長 田中淳子 横浜市立大学附属病院看護部教育担当副看護部長 立石由佳 市民総合医療センター看護部教育・実習担当副看護部長 河原春代		
コース概要	<p><b>【ねらい】</b> 看護管理者（部長・副部長・課長補佐）それぞれの役割を理解し、課長補佐に求められる意識・思考・行動の変容につながる機会とする</p> <p><b>【目標】</b> 1) 看護部長・副部長・課長補佐の役割や必要なスキルについて理解する 2) 課長補佐の役割を意識した行動について考えることができる</p> <p><b>【方法】</b> 1) 講義（20分） 2) グループワーク(40分) ※副看護部長がファシリテーターをつとめる 3) 共有と意見交換(30分)</p>		
評価	<p><b>【研修の構成】</b> 事前課題として、「自己の考える課長補佐の役割・課長補佐になってから担っている役割」について記載し持参した。研修はリモート形式で行い、導入としてYCU臨床キャリア部門センター長よりYCU育成プランをもとに、課長補佐の役割や求められることについて講義を行った。グループワークの際はブレイクアウトルームを使用し、1グループ3～4人の構成で行い、副看護部長がファシリテーターの役割を担った。課長補佐の役割と具体的な行動について、グループワークを行い発表で共有した。事後課題として、個別に課長補佐としての行動目標を立て実践し、結果を2月末に提出としている。</p> <p><b>【研修の過程（対象・内容・時期）】</b> 今年度は附属2病院あわせて、6名が新たに課長補佐に昇任している。さまざまな背景や年代の課長補佐がおり、それぞれの課長補佐としての役割の発揮に向けては育成が急務である。これまで課長補佐に特化した研修の開催はなく、今年度はあらたに研修を開催し、課長補佐の役割の理解と自己の行動を振り返る機会とするとともに、今後の看護管理や課長補佐としての役割遂行につなげたいと思い企画した。</p> <p><b>【研修結果】</b> ・研修時間については、「適度」が83%、「長かった」が17%であった。研修の目標である看護部長・副部長・課長補佐の役割について理解できたかについては、「理解できた」が50%、「まあまあできた」50%であった。YCU育成プランをあらためて振り返ることで理解が深まった、自己の考えていた役割と一致していたことが確認できたなどの意見があった。課長補佐の役割を意識した行動について考えることができたかについては、「できた」38%、「まあまあできた」62%であり、事例の共有やグループワークを通して確認できたとの意見が多かった。研修を通して課長補佐としての新たな発見や知見については、「あった」75%、「なかった」25%であった。他者の実践や考え方を聞く機会となった、漠然としていた課長補佐のイメージが明確になったなどの意見があった。研修の満足度については「満足した」42%、「まあまあ満足した」42%、「あまり満足しなかった」16%であった。あまり満足しなかったの理由として、自己の考える役割とのずれがなく新たな知見の獲得には至らなかったとの意見があった。課長補佐の役割について、講義やグループワークを通して共有や確認をすることができ、自己の役割と行動について振り返る機会につながった研修であった。</p>		
次年度への課題	課長補佐に特化した研修の開催は初年度であったが、アンケートからも目標は概ね達成できたとされる。さまざまな経験年数と背景を持つ課長補佐が対象となるため、基本的事項に加え、新たな気づきにつながる研修内容の検討が必要である。		

コース名	令和6年度 附属2病院合同「看護管理者研修」		
日時	令和7年2月15日(土) 8:30~12:00		
講師	湘南医療大学 渡邊真理教授		
参加人数	57名(附属28・センター29)	研修場所	それぞれの施設でオンライン開催
コース担当者	横浜市立大学医学部看護学科基礎看護学教授 佐藤政枝 横浜市立大学附属病院看護部教育担当副看護部長 立石由佳 市民総合医療センター看護部教育・実習担当副看護部長 河原春代 医学・病院統括部職員課担当課長 田中淳子		
コース概要	<p>【ねらい】 コンピテンシー・モデルやマネジメントラダー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>【達成目標】 1. コンピテンシー・モデルを用いて、自己の強みや弱みを客観的に評価する。 2. 講義やグループワークを通し、自己課題を明確化し課題解決に向けた行動を考えることができる。</p> <p>【方法】 1) 講義 (25分) 2) グループワーク (90分) 3) 共有と全体討議(80分)</p>		
評価	<p>【研修の構成】 事前課題として、虎の門病院コンピテンシー・モデルを用いた評価表で自己評価を行い、自己の強みや弱みについて看護管理場面の事例をとともに想起し参加することとした。導入として湘南医療大学の渡邊真理先生より、マネジメントラダーとコンピテンシー・モデルで管理実践を振り返るための講義を行った。グループワークは看護管理職経験の近いメンバー構成で1グループ4~5人とし、事例を基に自己評価の内容、強みや弱みの共有、相互のフィードバック等を行い、発表で共有と質疑応答を行った。</p> <p>【研修の過程(対象・内容・時期)】 附属2病院合同の看護管理者研修も5年目を迎えた。これまで看護管理実践を言語化しグループワークを行いながら、自己の強みや弱み、課題を明確化し解決に向けた行動を考えると同時に、概念化能力の向上もはかってきた。今年度はあらたに、虎の門病院が開発したコンピテンシー・モデルを用いて自己評価を行い、事例とともに自己の強みや弱みを客観的にとらえ、他者からのフィードバックも交えて課題解決に向けた行動を考える研修内容とした。</p> <p>【研修結果】 開催日時・時間・方法については、参加者の90%以上が適切と回答した。少人数のグループとしたため個々の事例共有もでき、集中できたなどの意見があった。コンピテンシー・モデルを用いて、自己の強みや弱みを客観的に評価することができたかについては、「できた」が50%、「まあまあできた」が46%、「あまりできなかった」が4%であった。その理由として、「枠組みを使うことで客観的に見れた」「自分の取り組みを概念化、可視化できた」などの意見があった。自己課題を明確化し、解決に向けた行動について考えることができたかについては、「できた」が48%、「まあまあできた」が52%であった。理由として、「次のアクションや今後の目標につながった」「自身の能力を俯瞰して考えられた」「フィードバックを受けて新たな気づきを得た」「違った視点で考えられた」などの意見があった。グループワークで積極的に参加できたかについては、「できた」が64%、「まあまあできた」が36%であった。理由として、「メンバー構成が適切で、発言しやすい環境だった」との意見が多数あった。自由記載では、「他のグループの発表からも学びを得られた」「継続的に繰り返して研修を行うことが重要である」「実践を振り返り言語化し、他者に伝えてフィードバックを受ける過程で成長につながっている」などの意見があった。今年度は新たに、コンピテンシー・モデルを用いた自己評価を研修に取り入れた。アンケート結果から、どの年代にとっても満足度の高い研修となり、研修目標は達成できたと考える。</p>		
次年度への課題	グループワークや発表内容からも、これまで行ってきたコンピテンシー・モデルの理解を深める研修や、概念化能力を高める研修での学びが活かされていると感じる研修となっていた。コンピテンシー・モデルの評価表は、自己・他己ともに行動を客観視できるツールとなっていたため、今後も研修での活用を検討したい。一方でグループワークの内容を端的に発表することについては、グループによっては時間の超過があり課題が残る。プレゼンテーションについても看護管理者に必要な能力の一つであるため、研修に際してはその点も求めていきたい。		

## 令和6年度 附属2病院看護部人事交流について

### 【目的】

附属2病院では、所属する病院により、経験出来る疾患や病態が異なります。異なる疾患や病態を経験することは、より幅広い知識・技術・経験の習得となり、あらゆる対象、状況等に対応できる看護師・助産師の育成に繋がります。

人事交流は平成30年度より実施されており、徐々に対象領域の拡大を行ってきました。一人ひとりの人材育成、各領域における部署の活性化や業務改善、附属2病院の統合に向けての課題整理などを目的として、今年度も下記9領域を対象に、附属2病院間における看護師・助産師の人事交流を実施します。

### 【概要】

#### 1. 期間

令和6年9月1日~令和7年2月28日

#### 2. 人事交流実施領域と人数:

精神・母子・NICU・小児・がん・手術・クリティカル・整形外科・心臓血管内科領域より各1名  
計9名(附属2病院で総数18名)

#### 3. 人事交流初日

9月2日(月)8時30分 附属病院4階看護部 センター病院5階看護部に集合する。  
オリエンテーション後、各部署へ

### 【今後の予定】

- ・令和6年 7月 5日(金):オリエンテーション実施(総務人事)
- ・令和6年 9月 2日(月):人事交流開始
- ・令和6年 9月13日(金):面談予定 対面(病院ごと)
- ・令和6年 10月11日(金):面談予定 対面
- ・令和6年 12月13日(金):面談予定 ZOOM(領域ごと)
- ・令和7年 1月10日(金):面接予定 ZOOM(領域ごと)
- ・令和7年 2月28日(金):人事交流終了
- ・令和7年5月ごろ(日程後日決定):まとめ発表(2病院合同)

### 【人事交流中の業務の進め方】

新たな環境での業務習得、関係スタッフとのチームワークを発揮できるよう、人事交流先部署と共有し話し合いながら進め方を決めて実施する。

### 【終了後の報告】

- ・人事交流中の業務や学びなどについては、人事交流期間中は口頭報告し、終了後は「復命書」を提出する。
- ・令和7年5月ごろ、2病院合同の報告会で報告予定。

担当:島田(附属) 小川(センター) 田中(医・病)

人事交流・人事異動実績（2025.3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	異動
1	附属	6-1病棟	センター	13-1病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
2	附属	6-2病棟	センター	9-2病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	助産師	
3	附属	6-4病棟	センター	7-2病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
4	附属	7-1病棟	センター	12-2病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
5	附属	7-2病棟	センター	14階病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
6	附属	8-4病棟	センター	8-1病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
7	附属	ハイケア	センター	GHCU	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
8	附属	手術室	センター	手術室	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
9	センター	13-1病棟	附属病院	6-1病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	令和6年 4月
10	センター	9-2病棟	附属病院	6-2病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	助産師	
11	センター	7-2病棟	附属病院	6-4病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
12	センター	12-2病棟	附属病院	7-1病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
13	センター	14階病棟	附属病院	7-2病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
14	センター	8-1病棟	附属病院	8-4病棟	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
15	センター	GHCU	附属病院	ハイケア	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
16	センター	手術室	附属病院	手術室	令和5年9月1日	令和6年2月29日	6ヶ月	看護師	
19	附属	6-4病棟	センター	7-2病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
20	附属	6-2病棟	センター	9-2病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	助産師	
21	附属	NICU	センター	NICU	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
22	附属	8-4病棟	センター	8-1病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
23	附属	6-1病棟	センター	13-1病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
24	附属	7-1病棟	センター	12-2病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
25	附属	手術室	センター	手術室	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
26	附属	ICU	センター	GICU・HCU	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
27	附属	7-2病棟	センター	14階病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
28	センター	7-2病棟	附属	6-4病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
29	センター	9-2病棟	附属	6-2病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	助産師	
30	センター	NICU	附属	NICU	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
31	センター	8-1病棟	附属	8-4病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
32	センター	13-1病棟	附属	6-1病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
33	センター	12-2病棟	附属	7-1病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
34	センター	手術室	附属	手術室	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
35	センター	GICU・HCU	附属	ICU	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
36	センター	14階病棟	附属	7-2病棟	令和6年9月1日	令和7年2月28日	6ヶ月	看護師	
37	附属	手術室	センター	初・放・内	令和6年4月1日	令和7年3月31日	1年	看護師	令和7年 4月

コース名	令和6年度 人事交流 合同活動報告会		
日時	① 第1回目：6月4日（火） ②第2回目6月12日（水） 両日 17:30～19:00		
参加人数	① 64名 ②59名	場所	附属病院 第1会議室 センター病院 6階会議室 ZOOM
コース担当者	附属病院看護部 島田 / 医・病 職員課 田中/ 市民総合医療センター看護部 小川		
コース概要	<p>今年度の人事交流報告会の発表は人事交流の領域毎に行い、部署の師長などその領域の人事交流に関係した看護師長2名が司会および総評を担当し、時間内で進行する形式とした。</p> <p>第1回目は、手術室、産科・小児・精神の領域から計8名が報告（精神領域1名は欠席のため代理発表）、第2回目は、クリティカル・整形・呼吸器・循環器の領域から計8名が報告した。アンケートは紙媒体とFormsのどちらでも回答できるように準備した。</p>		
評価	<p>アンケートは41名から回答を得た。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」では、全員が「知る機会となった」と回答した。また「人事交流を経験したいと思いますか」の質問に対し、「できるだけ早期に人事交流を経験したい」が4名（10%）、「2～3年以内に人事交流を経験したい」が2名（5%）、「将来的に人事交流を経験したい」が13名（32%）、約半数の職員は人事交流を経験する事に前向きな意思を示していた。一方で、「わからない」が19名、「積極的に人事交流を経験しようとは思わない」は2名であった。現在は、実施領域が限定的であることなども影響していると思われる。</p> <p>意見・感想への記載には、「お互いに人事交流された方々が自分の所属している病棟へ還元していることを聞ける貴重な時間であると感じた」「人事交流を通して附属病院とセンター病院の違いを知りそれぞれの良さを学べるということがわかった」「人事交流は院内だけでは経験できないことを経験できる場でもあり、2病院の看護の質を高めることにつながっている」「スタッフの視野が広がり次のキャリアを考えるきっかけになると思う」「経年的に人事交流を行うことで、2病院の活性化に繋がっていると思う」など、人事交流の目的が理解され、意義のある取組であるという内容の記載が多くあった。一方で、人事交流の実施に関して、「変化に適応するにはかなりストレスフルな状態であり、適切な支援も必要である」や「慣れたころに終了してしまったという意見もあったため、1年ぐらいの人事交流もあっていいのかと思う」といった意見もあった。人事交流者への支援体制や交流期間延長等に関しては、今年度の人事交流者の意見を踏まえ運営側としての検討が必要と考える。</p>		
次年度への課題	<p>参加者の多くは、人事交流実施部署や管理者であった。より多くの看護職員に参加してもらえるよう広報等が必要である。また、人事交流を継続している部署については、看護管理者の視点での効果や成果の共有機会についても検討していきたい。</p>		

コース名	看護学科2年次対象 就職支援セミナー（就職支援と定着促進ワーキング主催）		
日時	令和6年11月11日（月）14:30～16:00（計90分）		
パネリスト	横浜市立大学附属病院：宮城看護師(6-1病棟)、諸橋看護師(看護キャリア開発支援センター) 市民総合医療センター：鎌倉看護師(GICU)、佐藤助産師(9-2病棟)		
参加人数	2年次 108名	研修場所	看護研究棟301・302教室
コース担当者	玉井(学科)、島田(附属)、小川(センター)、田中(医病)		
コース概要	<p>【目的】看護職として、横浜市立大学附属2病院で働く姿をイメージすることができる。</p> <p>【目標】1. 高度急性期医療を提供する附属2病院の看護の特性を知る。 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イメージする。 3. 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。 4. 3年次から修学資金を申請する事について考えることができる。</p> <p>【方法】パネルディスカッション形式で附属2病院に勤務する卒業生が質問に対応する。</p>		
評価	<p>【研修の構成】</p> <p>パネリスト4名は、「2病院を選択した理由」「自部署の看護の特徴」「看護師として大切にしていること」「今後の展望」について、自分の経験を基にプレゼンテーションを行い、その後、事前に募集した質問事項に卒業生が回答する構成とした。事前に寄せられた質問は、『就職活動、就職先の決定について』『今後のキャリアプランについて』『就職後のこと』『修学資金貸与制度』に分類されていた。</p> <p>【研修の過程（対象・内容・時期）】</p> <p>セミナー参加募集Formsに事前登録をした学生は78名だったが、教員の声掛けもあり、当日は2年次108名全員が参加した。2年次はこれから就職活動を開始する時期にあるため、自身が看護職を目指していることを想起し、附属2病院で働くこと、修学資金貸与について考える機会とする内容とした。</p> <p>【研修結果】（別添アンケート結果）</p> <p>○就職に向けた不安や疑問に対して、70%が解決した、27%が少し解決したと回答していた。反面あまり解決しなかった学生は2名で、「まだ就活に関してイメージがつかない上、希望する診療科のお話を聞けなかったから」が理由だった。</p> <p>○先輩看護師の体験談や質問に対する回答から、附属2病院の違いや、特徴、教育体制や交代制勤務、休日の過ごし方、先輩看護師の看護観など自分だけでは集めることのできない情報を知ること、漠然とした不安が払拭されていた。また、将来看護職として働くことを意識することで、自分自身のキャリアプランを考える機会にもなっていた。</p> <p>○修学資金制度への興味は高く、「詳しく知ることができてよかった」と複数の学生が記述していた。</p>		
まとめ 次年度への 課題	自身の将来像がまだ漠然としている学生もいたが、先輩看護師の説明を通して、多くの学生が看護職になること、働くことを自分事として捉える機会になっていた。セミナー当日の反応は薄く、興味、関心の面で懸念が残ったが、アンケートには様々な思いが綴られており、セミナーの目的は達成されたと評価している。引き続き、定着も見据えたセミナーを開催するために、教員と共同し、学年の特性に合わせた内容にブラッシュアップしていく。		

コース名	看護学科3年次対象 就職支援セミナー（就職支援と定着促進ワーキング主催）		
日時	令和7年1月24日（金）10:00～12:00		
ファシリテーター	医学部看護学科）仁井田、渡邊、田中、玉井 /横浜市立大学附属病院）増田、岡泉、谷口、萬年、島田 /市民総合医療センター）青山、庄司、松島、西野、小川		
参加人数	3年次 78名（3名欠席）	研修場所	看護研究棟301・302教室
コース担当者	玉井(学科)、島田(附属)、小川(センター)、田中(医病)		
コース概要	<p>【目的】「キャリア0」「YCU-Nキャリアプラン」を基に社会に貢献できる人材とは何かを理解し、卒業までに習得する能力、看護職に求められる能力について考え、大学病院で勤務することを自覚する。</p> <p>【目標】1. 「キャリア0」に示されている6つの基本能力について再確認する。 2. 「YCU-N ship」を基にジェネラリストとして成長していくことをイメージする。 3. 入職までに習得したい能力を明確にし、習得に向けて具体的な行動目標を考える。 4. 採用試験受験に向けて準備することができる。</p>		
評価	<p>【研修の構成】</p> <p>「キャリア0」を活用したポートフォリオを基に、現時点でのアピールポイントと課題を3項目選ぶことを事前課題とした。セミナーは、上記目標1、2を理解するための講義の後、目標3を達成するためのGWを実施した。ファシリテーターは指導、教育的役割を担っている看護師、師長、教員とし、先輩看護師として助言する、学生の思いを引き出すことを役割とした。最後に採用試験の留意点を説明し、受験に向けた準備を開始する時期であることを意識化した。</p> <p>【研修の過程（対象・内容・時期）】</p> <p>セミナーは就職先を絞り込む時期となる1月に開催した。セミナー参加募集はFormsを活用し、参加対象者は修学資金貸与希望者に限らず、附属2病院を就職先の一つとして考えている学生とした。事前申請した81名の内訳は、3年次からの貸与者66名、4年次から貸与希望者10名、附属2病院への就職希望者5だった。当日欠席した3名は通院などの自己都合が理由だった。参加学生たちの附属2病院に対する就業意欲の向上と定着促進につなげるため、学生時代の行動が期待される人物像に近づくために重要であることを強調した内容とした。</p> <p>【研修結果】（アンケート回答率91%）</p> <p>目標1は全員が再確認できたと回答し、目標3は、9割以上の学生が行動目標を考えることができたことと回答していた。ただ5名の学生はあまりできなかったと回答しているが、自由記載欄には「GWで学びを深められた」「求められる能力を知ることができた」などの意見が記述されていた。自由記載欄には多数の意見、感想が記述されており、講義やGWを通して、新しい知見、他者の価値観に触れることで、基礎教育から臨床は繋がっていること、求められる人物像を想起することで、今の自分と向き合えたこと、同じ目標を持った仲間が沢山いることなど、「看護職として大学病院で働くこと」を自分事として捉える機会になっており、目標は達成できたと評価している。</p>		
まとめ 次年度への 課題	GWを通して、病院スタッフからの助言、意見が非常に学生の胸に響いていることが伺えるため、ファシリテーターの人選については再考していく。また、アピールポイントと課題については、学年差はあるにしても、今後新採用者として迎える際の参考データとして活用できると考えている。特に「能動的に学習を継続する力」「自己をケアする力」を課題と捉えている学生が多いところは注目したい。一方、新カリキュラムでは4年次に臨床実習がないことを懸念している意見があり、内定者の附属2病院に対する愛着形成を目的としたイベント企画についても次年度の検討課題としていきたい。		

令和6年度 YCU 看護アルムナイ・ネットワーク PJ 事業計画書

1 事業概要

1) 基本とする考え方

横浜市立大学医学部看護学科・看護学専攻の卒業生、そして横浜市立大学附属2病院看護部で共に看護を提供した方々は、いつまでも仲間（アルムナイ）であり続けます。

たとえ新天地へ出発したとしても、私たちはその皆さんとのつながりを大切に、新しい関係性の中で「看護の未来を創造する」ために共に歩みます。そして、アルムナイの知見を活かした共同活動を通じ、横浜市立大学の魅力認識向上や新たな価値の創造につなげるとともに、横浜市域の看護の発展に寄与します。

2) 活動方針（目的）

(1) 横浜市立大学で苦楽を共にした人たちが、横浜市立大学で看護を学んで良かった、附属2病院で看護ができて良かったという気持ちや誇りを持ち続けられるよう、つながりを深める。

[中期目標] (2024~2028年)

- ・ YCU 看護アルムナイ・ネットワークの理念を策定し、発信する
- ・ 2028年の大学創立100周年に向けて同窓会等を開催しネットワークを強化する

(2) アルムナイ・学生・教員・職員一人ひとりが、専門性を深化させ、視野を広げ、成長し続けられるよう、看護の知の創造・交流を促進する各事業とのハブ機能としての役割を担う。

[中期目標] (2024~2028年)

- ・ 会員を対象とした講演会や勉強会の企画・実施を支援する
- ・ キャリア支援を通じて大学院進学や専門看護師取得促進を支援する

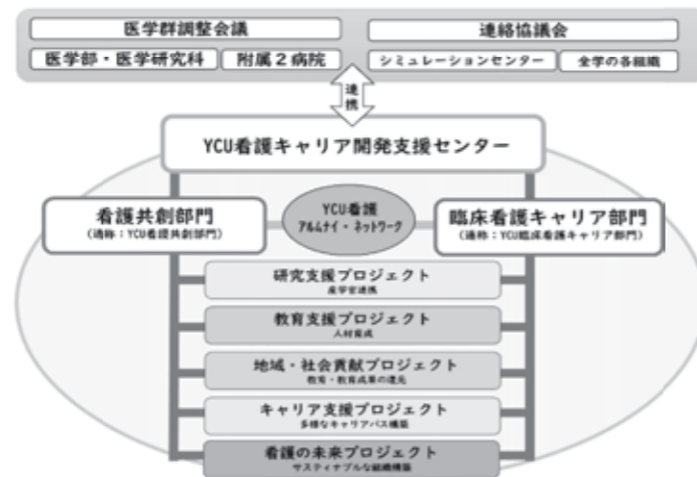
(3) 「離職者・卒業生」を貴重な人的資源と捉え、採用、あるいは採用につながる関係性を維持する。またアルムナイにとっては、その先の看護キャリアを拓く可能性を見出す場とする。

[中期目標] (2024~2028年)

- ・ 会員情報を管理し、情報を活用して採用活動、キャリア支援を行う

2 事業体制

1) 事業の位置づけ



2) 決定プロセス

YCU 看護アルムナイ・ネットワーク PJ 会議（毎月第3火曜日午前）で議論し、看護共創部門運営会議、臨床看護キャリア部門運営会議またはキャリア開発支援センター運営推進室全体会議に諮ることとする。日常的な情報交換は適宜「YCU 看護アルムナイ・ネットワーク」(Teams) やメールを活用する。

3 事業内容（案）

1) ネットワーク構築：会員情報管理

【対象者】以下のうち、登録を希望する方

- ①看護学科・大学院(看護学専攻)在学生、②看護学科・大学院(看護学専攻)卒業生、③看護学科教員、④看護学科退職教員、⑤附属2病院在職者、⑥附属2病院退職者

2) 情報発信

- ・ 広報誌発行（電子媒体をメール送信）
- ・ 看護キャリア開発支援センターWebサイトを活用した取組内容の周知

3) 交流の場の提供

- ・ 懇話会の開催
- ・ Webサイト上でのコミュニケーション（仮想空間の構築等）
- ・ 同窓会との連携（海外フィールドワークやオフィスアワー等への協力）

4) キャリア・復職支援（アルムナイ採用）

- ・ 大学、病院における求人情報（アルバイト等含む）の紹介
- ・ 人材バンク（前述ネットワークの活動と重複）
- ・ ボランティア活動支援（保護者会や大学祭へのお手伝い、病院内ボランティア）
- ・ 既存事業（キャリア・進学相談、復職支援、看護学生向け就職ガイダンス・職場訪問等）との仲介

5) その他

- ・ 看護学科教育の評価（将来構想）
- ・ 事業費は大学部門、附属病院、センター病院で確保する。

# 附属2病院合同 研究報告会

日時	令和7年2月28日(金) 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		
司会	YCU看護キャリア開発支援センター担当師長 三浦友也		
座長	開会挨拶 YCU看護キャリア開発支援センター副センター長 河原春代 立石由佳		
時間	演題番号	所属・氏名	研究テーマ・発表学会名
17:35	1	附属病院 手術室 鈴木陽子	【学会学術集会発表報告】第38回日本手術看護学会年次大会 <b>優秀演題</b> 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
17:42	2	センター病院 ICU 今長谷あかり	【学会学術集会発表報告】日本救急医学会関東地方会学術集会 集中治療室における看護師対象PCCS教育プログラム導入前後の看護師による末梢静脈路確保率の比較
17:50	質疑応答 指導講師コメント		
18:00	3	附属病院 患者サポートセンター 小山内友妃菜	【院内研究報告】 在宅療養支援が必要な外来通院中のがん患者のスクリーニング項目の抽出
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 地域看護学講師 伊藤絵梨子先生	
18:07	4	センター病院 手術室 泉千晶	【院内研究報告】 手術室におけるサージカルスモーク中に含まれるPM <sub>2.5</sub> の飛散状況
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 看護生命科学教授 赤瀬智子先生	
18:15	質疑応答		
18:25	5	附属病院 ICU 高橋弥生	【海外研修報告】公益財団法人 木村看護教育振興財団 「海外看護研修助成事業」 メイヨークリニック研修報告
18:32	6	センター病院 11-2病棟 谷口夏澄	【海外研修報告】患者様からの寄付金での研修 ハワイ看護研修報告
	指導講師	横浜市立大学医学部看護学科 小児看護学教授 佐藤朝美先生	
18:40	質疑応答		
18:50	閉会挨拶 市民総合医療センター 副院長兼看護部長 金子友子 附属病院 副院長兼看護部長 YCU看護キャリア開発支援センター長 鈴木久美子		
	閉会		

## I 組織構成員

委員長 : 林 ちり子  
 委員会員 : (看護学科) 仁井田 裕美、南崎 真綾  
 (附属2病院) 立石 由佳、河原 春代、高津 ゆうこ、庄司 泰子  
 事務 : (医学教育推進課) 横田 秀幸、多田 美波、戸倉 恵美子  
 オブザーバー: 佐藤 政枝 (連携推進部門長)、佐藤みほ (地域貢献・連携推進委員長)  
 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: 2024年8月1日~11月25日

フォローアップ・ワークショップ: 2025年2月14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

R5年度の講習会終了後より、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、感染症法の分類変更はあったが、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)等を考慮し、ハイブリッド開講(講義: オンライン、演習: 対面およびオンライン、臨地実習: 対面)とすることを決定のもとで募集を開始した。

##### (2) 事業運営の評価

受講者は、5月末の締め切り時点で43名(うち、附属2病院15名、横浜市立の病院3施設3名、上記以外の病院21施設25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名を合格判定とした。

全8回の会議を開催した他、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、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。

オンライン開講については、コロナ禍にてR2年度より学内で体制が整備され、運用上で必要な対策も取られており、結果として、講習会のニーズに即した事業運営が実現されたと評価する。R5年度に専用ページを開設し、学科内webページ上のバナー掲載ができるようにしたものを活用し、タイムリーに情報発信を行えた。

#### 2) 科目等の評価

##### (1) 講義・演習の評価

オンライン授業では、説明が不十分で扱いに戸惑いがあり対面でも良かったという感想はあるが、最近のツールに慣れる機会として好評であった。e-learningを活用しながら受講生の学習目標到達に向け、受講モデルを提示し計画的な学習ができるよう期間全体を通して支援した。

##### (2) 実習の評価

実習期間は、今年度から看護学科3年次生の臨地実習新カリキュラム/成人看護学実習へと実習時期・受入病棟が変更となった。

実習前の「実習指導の実際」(前半)の講義では、基礎教育における実習の位置づけ・意義、3観による実習指導の計画立案を学び、実習指導役割と教員・スタッフと協働する指導者像を考えることができた。また、「実習指導の評価」については、実習前後に分けて配置した。臨地実習は、2日間、臨地実習指導者のシャドーイングを主とする形式で行った。40名が4クールに分かれ、附属2病院にそれぞれ5名程度が配置された。

カリキュラム変更に伴い、学生と追従する受講生の動きを予想しきれず、現場スタッフに臨機応変な対応を求める場面が生じたが、病棟側の協力もあり大きな混乱もなく進めることができた。患者さんの入院時期により、クールによって見学内容に違いがでてしまった。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。

実習後には、「実習指導の実際」(後半)で3観によるリフレクションを経験し、また「実習

参加希望者は各施設の会場にお越しいただくか、下記Zoom URL ID/PWよりご参加ください

ご自宅からZoomでの参加はできません

この研究報告会への参加はキャリアラダーII「教育研究能力」項目の

「看護研究:③興味ある分野で行われている看護研究発表会や学会などに参加する」に該当します

指導の評価」(後半)により、実習指導の在り方や自己の職場における指導環境等について意見交換がされた。アンケート結果からも、臨地実習による自己の教育的関わりを振り返り、実習指導者の役割や自己の考えを明確化できたとの意見が散見され、教育的効果は十分に得られた

(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、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、e-learning に関する問いを除く 9 項目で 90%以上と全体的に高い結果となった。臨地実習での学びについての満足度は高く、実習前の学習の効果もあり、臨地実習に対する現場理解がより進んだものと考えられる。講習会全体について、総合的に見て満足のできるものであったと全員が回答していた。

全体を通して、昨年度同様、今年度も受講者から高い評価が得られており、過去 9 年間の運営実績に基づき、対面と遠隔 (Zoom) 講義をうまく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

参加対象者は、本講習会の修了者以外にも、実習指導 (現任教員) に関わる、または興味関心をもつ者を対象に、2 月 14 日 (金) にフォローアップ・ワークショップをハイブリット (対面・Zoom) で開催した。メインテーマを「『ともに学びあう実習指導』について語ろう」とし、申込は 18 名、最終的な参加者は 16 名であり、参加者のうち本講習会修了者は、8 名であった。事後アンケートの結果は概ね良好で、参加者の満足度は高かった。自由記載では、「大学の教員の方や病院の教育担当の師長の方と話す機会などはいままでもなかったので、貴重な機会となりました。それぞれの立場でどのような視点でみているのかとても参考になりました」「協同での学びが学生を含めた看護チームの成長に繋がると改めて理解につながった」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 (受講料:20,000 円、e-learning 受講料:17,600 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

オンライン開講の利点と対面での講義のメリットを慎重に検討し、ハイブリッド開講を予定している。web ページ、広報パンフレットを活用し、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、ワーク・ライフ・バランス等にも配慮し、受講者 (所属施設) の裁量に任せることとし、各自の e-learning 科目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。次年度は、開講式後に情報処理室でのオンラインツール (ZOOM・Teams など) 使用方法のオリエンテーションを行うことを検討している。

3. 科目等における次年度への課題と対応策

臨地実習については、実習要点 (実習概要、実習期間、場所、実習体制など) を実習オリエンテーションにて説明する。成人看護学の急性期を見学する見込みであるため、全員が手術室に入る前提で調整を検討する。各科目の講義・演習・実習と e-learning との関連性については、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。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、情報共有を進めていく。

Zoom 上のグループワークでは、受講生同士の声が発見し聞き取りづらい場面もあった。学部生の授業も対面に移行しており、教室の確保が難しい等の課題がある。同じグループの受講生が近くに着席し円滑にグループワークを進めるための配慮や、環境調整を行っていく。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。ハイブリッドでの開講が継続する間は teams の活用が効果的と考え、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。

2024年度【センター病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼一覧一担当者表】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2024年5月～ 2024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	急性期病棟での終末期における患者の意思決定支援	11-2病棟	高橋宏子 山口珠子 佐々木春奈	継続	老年看護学 金田明子 助教
2	2024年5月～ 2024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	助産師のキャリア支援に関すること (数回面接を行っていますが、助産師の離職や部署異動に関しての内容で考えている途中です)	9-2病棟	豊田祐好	継続	看護管理学 勝山貴美子教授
3	2024年5月～ 2024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潔ケアの効果	12-1病棟	中川まどか 安倍早紀 柴田優香 岸美波 (研究協力者)	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授 福田真佑助教
4	2024年5月～ 2024年2月	看護研究アドバイザー コース受講者	研究 指導	看護研究 実践コース	当病院手術室におけるサージカルスモークの定量化	手術	齋藤実美 葉玉美紀	継続	看護生命科学 赤瀬智子 教授
5	2024年5月～ 2024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	阪本まり子 深澤文美	継続	小児看護学 佐藤朝美 教授 橋本美穂 講師
6	2024年5月～ 2024年2月	看護研究アドバイザー コース受講者	研究 指導	看護研究 実践コース	教育に関すること	HCU	稲葉 桜 鳥越涼介	新規	基礎看護学 佐藤政枝 教授
7	2024年5月～ 2024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	事例研究 (リハビリテーション)	HCU	稲葉 桜 遠藤侑希	新規	成人看護学領域 玉井奈緒教授
8	2024年10月	ラダー I 以上	講義	院内研修	効果的な現場教育 リフレクション	看護部	小川知子	継続	基礎看護学 佐藤政枝 教授
9	2024年9月～ 10月 2025年2月頃	次世代看護管理者②	講義 グループ ワーク	附属2病院合同	看護管理	看護部	小川知子	継続 (昨年度は 附属)	老年看護学 叶谷由佳教授 看護管理学 勝山貴美子教授 基礎看護学 佐藤政枝 教授
10	2024年10月	ラダー II 以上	講義	院内研修	リーダーシップ	看護部	小川知子	継続	看護管理学 勝山貴美子教授
11	2024年11月	全看護職	講義	院内研修	PFMと看護記録	看護部	藤谷裕美	継続	基礎看護学 佐藤みほ准教授

令和6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】

No	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先担当者(代表)
		対象	種別	科目名	テーマ	所属	担当者		
1	5月17日(金)2,3限 5月24日(金)2,3限	前期課程大学院生 3名	講義 演習	老年看護学演習Ⅱ	老年看護学における研究動向及び臨床上の課題、各自の関心のある研究課題に向けた研究計画立案に必要な研究デザイン、方法の文献検討【高齢者の前後せん妄・うつ・認知症の要因、鑑別方法、その予防的介入】	老年看護学分野	教授 叶谷由佳	継続・新規	志岐亮介
2	7月19日(金)1-2限	前期課程大学院生 3名	講義 演習	老年看護学演習Ⅱ	急性期にある高齢者の薬用性症候群予防の看護	老年看護学分野	教授 叶谷由佳	継続	稲葉 桜
3	6月19日(水)3限	看護学科2年次 100名	講義	老年看護学方法論Ⅱ	治療を受ける高齢者の看護(薬物療法、手術療法、リハビリテーション)	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	継続	志岐亮介
4	10月11日(金)2限	看護学科2年次 100名	講義	母性看護学	妊娠の成立と生殖医療	母性看護学領域	講師 竹内翔子	継続	星 るり子
5	11月1日(金)1限	看護学科2年次 100名	講義	家族看護学	家族の围生期における生活と健康、看護実践の特性	母性看護学領域	講師 竹内翔子	継続	石井美利子
6	7月2日(火)4限	助産学分野大学院生 2名	講義	助産学演習Ⅶ	産褥看護	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	星 るり子
7	6月25日(火)3限	助産学分野大学院生 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	継続	藤藤紀子
8	8月27日(火)・28日(水)	助産学分野大学院生 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	継続	外来部長 実習指導者
9	9月2日(月)～9月5日(木)	助産学分野大学院生 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	継続	9-2病棟看護部長 実習指導者
10	8月29日(木)	助産学分野大学院生 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	継続	NICU看護部長 実習指導者
11	9月30日(月)～12月2日(月)	助産学分野大学院生 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	継続	9-2病棟看護部長 実習指導者
12	9月30日(月)～12月2日(月)	助産学分野大学院生 2名	実習	助産学実習Ⅱ	継続実習(妊産期～母乳1ヵ月健診)	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内翔子	継続	9-2病棟看護部長 外来看護部長 実習指導者
13	12月16日(月)・12月17日(火)	看護学科3年次 100名	実習	キャリア形成看護学 実習ベシックⅢ	病院実習補助	精神看護学領域	教授 山田典子 講師 田辺有理子	新規	教育・実習担当副看護部長 臨床実習指導委員会担当部長
14	4月12日 3限 4月26日 3限 5月17日 3限 5月31日 3限	前期課程大学院生 若干名	演習	小児看護学特別演習	CNS認定試験受験者に対する、事例分析指導	小児看護学分野	教授 佐藤朝美	新規	大西令未奈
15	12月24日1～4限	看護学科2年次 100名	演習	小児看護学演習	子どもの看護技術の演習(No.1名・1日の派遣)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美 助教 下道知世乃	継続	13-1病棟 後藤さくら
16	1月9日	看護学科3年次 100名	講義	看護倫理学	臨床倫理コンサルテーションにおけるリエゾン精神看護師の役割	看護管理学	徳山貴美子	継続	9-1 遠藤恵美
17	前期後期 (可能であれば1ヶ月に1コマ程度)	前期課程大学院生 10名	演習 実習	周産期看護学演習	周産期看護学演習や実習時の助言・指導	看護生命科学/ 周産期看護学	教授 赤瀬智子	継続	産科部長 宮森真璃絵様
18	2024年4月16日 2限	看護学科2年次 100名	講義	成人看護学方法論1	慢性的な栄養代謝機能障害を持つ人の看護・炎症性腸疾患	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	13-2病棟 西村麻又子
19	2024年4月19日 3限	看護学科2年次 100名	講義	成人看護学方法論1	慢性的な身体防御機能の障害を持つ人の看護(3): がん薬物療法	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	外来B 阿崎真智子 様
20	2024年4月30日4限	看護学科2年次 100名	講義	成人看護学方法論2	呼吸・循環機能の再確立が必要な人の看護(1): 呼吸器	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	新規	12-2 堀田希美子

21	2024年5月14日2限	看護学科2年次 100名	講義	成人看護学方法論2	呼吸・循環機能の再確立が必要な人の看護(2): 循環器	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	新規	8-2病棟・CCU 荒木昌美
22	2024年6月11日 2限	看護学科2年次 100名	講義	成人看護学方法論2	看護に関わる検査全般	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	十文字美代子
23	2024年7月2日6限	前期課程大学院生 10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・看護としての必要性	成人看護学分野	教授 玉井奈緒	継続	稲葉 桜
24	2024年6月17日(月)	看護学科2年次 111名	演習	基礎看護学方法論Ⅱ	実技試験の模擬患者	基礎看護学領域	教授 佐藤政枝	継続	佐浦美奈 山崎美咲 田中瑞幸 太田悠加 沢田優花 室 今福莉里花
25	11/21(木)13:00-14:30	看護学科1年次 100名	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習:実習の学びについてのグループワーク・発表会への参加	基礎看護学領域	准教授 佐藤みほ	継続	松島昌秀 庄司泰子 青山尚美
26	2024年1月17-24日 3-4限	看護学科3年次 100名	演習	多様性看護学演習	グループワークのサポート・コメント	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	新規	池田恵理 辻田佳小里
27	11月25日(月)・12月2日(月)	前期課程大学院生 若干名	講義 演習	小児看護学演習Ⅱ	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)	小児看護学分野	教授 佐藤朝美	継続	大西令未奈

令和6年度【附属病院から看護学科・看護学専攻に対する講師派遣依頼一覧-担当者表】

NO	月日	依頼内容				依頼元		備考	依頼先
		対象	種別	名称	テーマ	所属	担当者		
1	2024年10月12日(土) 2025年1月18日(土)	ラダーⅡ以上	講義	認知ケア対応力向上研修(加算Ⅱ対象)	認知症患者の看護について	附属病院	看護部	継続	老年看護学 教授 叶谷由佳 先生
2	2024年11月9日(土) 2025年2月22日(土)	ラダーⅡ以上	講義	認知ケア対応力向上研修(加算Ⅱ対象)	認知症患者の看護について	附属病院	看護部	継続	老年看護学 助教 山崎眞枝 先生
3	2024年11月9日(土) 2025年2月22日(土)	ラダーⅡ以上	演習	認知ケア対応力向上研修(加算Ⅱ対象)	認知症患者の看護について	附属病院	看護部	継続	老年看護学 助教 網嶋里枝子 先生
4	2024年8月22日(木)	臨床実習指導者	講義	臨床判断モデル	臨床判断モデルについて	附属病院	看護部	新規	基礎看護学 准教授 佐藤みは 先生
5	中止	全看護職員	講義	看護研究	事例研究について	附属病院	看護部	継続	小児看護学 助教 下通知世乃 先生
6	2024年11月20日(木) 2025年2月17日(月)	ラダーⅡ以上	講義	終末期・看取りⅡ	終末期・看取りのケアについて	附属病院	看護部	継続	成人看護学 講師 林より子 先生
7	2024年9月4日(木)	ラダーⅡ以上 (管理者も含む)	講義 演習	キャリアラダー評価者研修	評価者となる職員と看護部長を対象に評価者としてのスキルを向上する。	附属病院	看護部	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生
8	2024年9月13日(金)	ラダーⅢ以上	講義	次世代看護管理者研修②	日本のヘルスケアシステムの現状、地域包括ケアシステムについて、関連法規を学ぶ。	附属病院	看護部	継続	老年看護学 教授 叶谷由佳 先生
9	2024年9月20日(金)	ラダーⅢ以上	講義	次世代看護管理者研修②	看護管理に必要なマネジメントの基礎を学ぶ。	附属病院	看護部	継続	看護管理学 教授 山内貴美子 先生
10	2024年9月19日(木)	ラダーⅢ以上	講義	次世代看護管理者研修②	人材育成に関する基礎的知識を学ぶ。	附属病院	看護部	継続	基礎看護学 教授 佐藤政枝 先生
11	2024年10月16日(木)	ラダーⅢ以上	講義 演習	次世代看護管理者研修②	組織分析手法を学ぶ。SWOT分析を行い部署分析をする。	附属病院	看護部	継続	看護管理学 教授 山内貴美子 先生
12	2025年2月10日(月)	ラダーⅢ以上	講義 演習	次世代看護管理者研修②	次世代研修②の学びを発表し、共有する。	附属病院	看護部	継続	看護管理学 教授 山内貴美子 先生
13	2024年7月4日(木)	ラダーⅠ以上	講義	小論文の書き方	小論文作成時の基本的な知識を学ぶ。	附属病院	看護部	継続	成人看護学 講師 林より子 先生
14	2024年5月～2月 1月1日程度の面接	ICU 谷内京華	研究指導	看護研究コース	小児と成人のICU混合病棟で働く看護士の思い	附属病院	看護部	継続	小児看護学 教授 佐藤朝美 先生
15	2024年5月～2月 1月1日程度の面接	患者サポートセンター 小山内友紀奈、森川真理 秋山貴子、鈴木まき	研究指導	看護研究コース	在宅療養支援が必要な外来通院中のがん患者のスクリーニング項目の抽出 -在宅医療の導入や看取りの支援-	附属病院	看護部	継続	地域看護学 講師 伊藤絵梨子 先生
16	2024年5月～2月 1月1日程度の面接	8-4病棟 野見山映子 8-2病棟 田中真奈、井筒早紀子 7-4病棟 松長理子	研究指導	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 教授 玉井奈緒 先生
17	2024年5月～2月 1月1日程度の面接	手術室 鈴木陽子 石渡永子	研究指導	看護研究コース	小児患者の手術体験のとりえ方と看護ケアの評価	附属病院	看護部	継続	周産期看護学 教授 赤瀬智子 先生

令和6年度【看護学科・看護学専攻から附属病院に対する講師派遣依頼一覧】

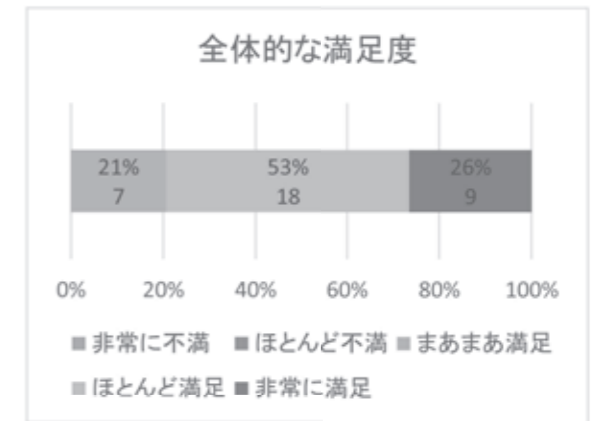
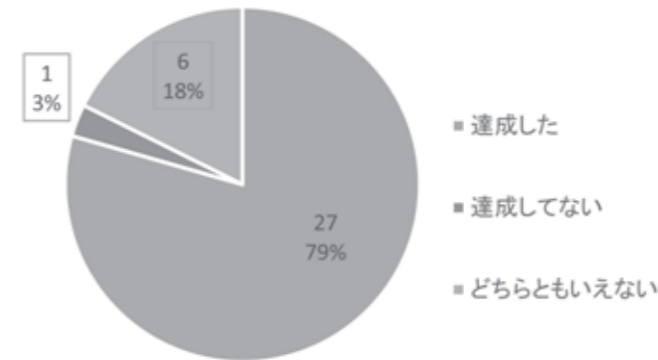
No	月日	依頼内容					依頼元	所属	担当者	備考 継続 新規	依頼先
		学科・専攻	対象	人数	種別	科目名					
2	7月26日(金)1,2限	看護学専攻	前期課程大学院生		講義	老年看護学演習Ⅰ	国内外における老年看護学分野の研究動向や実践上の課題について 【終末期にある高齢者と家族の看護】	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	継続	野崎静代
3	6月12日(木)4限	看護学科	2年生	100	講義	老年看護学演習Ⅱ	治療を受ける高齢者の看護① -高齢者への入院支援の観点から- 1) 診察・検査 2) 入院 3) 退院	老年看護学領域	教授 叶谷由佳	新規	滝谷香美
4	4月18日(木)、4月25日(木)、5月9日(木)	看護学科	3年生	100	演習	母性看護学演習	産前・新生児の看護技術	母性看護学領域	助教 藤原枝里子	継続	岡本朋子
5	4月18日(木)、4月25日(木)、5月9日(木)	看護学科	3年生	100	演習	母性看護学演習	産前・新生児の看護技術	母性看護学領域	助教 藤原枝里子	継続	井上純子
6	10月11日(金)4限	看護学科	2年生	100	講義	母性看護学方法論	ハイリスク妊娠・異常妊娠時の看護	母性看護学領域	講師 竹内瑠子	継続	久保嘉香
7	10月25日(金)3限	看護学科	2年生	100	講義	母性看護学方法論	異常分娩・異常のある産婦への看護	母性看護学領域	講師 竹内瑠子	継続	長谷川紗希
8	6月10日(月)～7月19日(金)	看護学科	3年生	100	実習	母性看護学実習	学内実習、外来実習、実習前技術演習	母性看護学領域	講師 竹内瑠子	継続	井上純子
9	5月30日(木)3限	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	演習	助産学演習V	分娩合助産習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	成田まい子
10	6～7月いづれか1日	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	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 竹内瑠子	継続	成田まい子
11	8月27日(火)・28日(水)	看護学専攻	助産学分野大学院生	1	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 竹内瑠子	継続	溝口祥子
12	9月30日(月)～12月20日(金)	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	実習	助産学実習Ⅰ	分娩合助産習	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	中村かれん
13	9月30日(月)～12月20日(金)	看護学専攻	助産学分野大学院生	1	実習	助産学実習Ⅱ	継続実習(妊娠期～産後1ヶ月健診)	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	中村かれん 溝口祥子
14	通年	看護学専攻	助産学分野大学院生	4	実習	助産学実習Ⅰ・Ⅱ	継続実習、分娩合助産習、助産所実習サポート	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	井上純子
15	4月	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	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 竹内瑠子	継続	井上純子
16	5月10日(金)2,3限	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	講義	助産学特講V	助産管理と関連法規	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	井上純子
17	5月10日(金)2,3限	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	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 竹内瑠子	継続	井上純子
18	8月1日(木)	看護学専攻	助産学分野大学院生	2	演習	助産学演習Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ	助産技術演習、技術試験補助	助産学分野	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	井上純子
19	7月23日(火)、7月24日(水)	看護学科	2年生	100	実習	キャリア形成看護学実習-ベシクⅡ	病院実習補助	母性看護学領域	講師 竹内瑠子	継続	井上純子
20	通年	その他	母性看護学領域全般		その他	その他	実習指導者講習会(母性担当科目)の補助	母性看護学領域	教授 中村幸代 助教 藤原枝里子	継続	井上純子
21	通年	その他	母性看護学領域全般		その他	その他	地域貢献事業	母性看護学領域	教授 中村幸代 講師 竹内瑠子	継続	井上純子
22	12月16日(月)、12月17日(火)	看護学科	3年生	100	実習	キャリア形成看護学実習-ベシクⅢ	病院実習補助	精神看護学領域	教授 山田典子 講師 田辺有理子	新規	井上純子
23	10月11日(金)3,4限(配)2コマ	看護学専攻	前期課程大学院生		講義	看護学コンファレンション論	家族支援におけるコンサルテーション活動	精神看護学	教授 山田典子	継続	森川真理
24	11月25日(月)3,4限 12月2日(月)3,4限	看護学専攻	前期課程大学院生		講義 演習	小児看護学演習Ⅱ	周手術期の状況にある子どもと家族：高度な看護実践者に	小児看護学分野	教授 佐藤朝美	継続	立石由紀子
25	5月31日(金)3限 6月17日(月)3限	看護学専攻	前期課程大学院生		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 佐藤朝美	継続	森川真理
26	12月24日(火)1-4限	看護学科	2年生	100	演習	小児看護学演習	子どもの看護技術の演習(NS1名・1日の派遣)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美 助教 下通知世乃	継続	千葉原百音
27	11月13日(水)1限	看護学科	2年生	100	講義	小児看護学方法論	外来における子どもと家族(移行期を含む)	小児看護学領域	教授 佐藤朝美 講師 橋本美穂	新規	氏家まき
28	10月9日(水)2限	看護学科	2年生	100	講義	小児看護学方法論	子どもと家族へのプレレーション	小児看護学領域	教授 佐藤朝美 講師 橋本美穂	継続	看護部内の担当者なし
29	4月22日(月)3限	看護学科	4年生	100	講義	看護管理学	看護管理の実際と医療安全	看護管理学	山内貴美子	継続	島田朋子
30	1年次後期・2年次前期 (可能であれば1か月に1コマ程度)	看護学専攻	前期課程大学院生	10	実習	周産期看護学専門実習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ	周産期看護学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/ 周産期看護学分野	教授 赤瀬智子	継続	我妻恵
31	10月15日(火)4限	看護学科	1年生	100	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	継続	宮井めぐ
32	6月21日(金)5限	看護学科	1年生	100	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	継続	宮井めぐ
33	4月9日(火)3限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論1	慢性の内部環境調節機能障害を持つ人の看護：慢性腎不全	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	岩崎和子
34	4月12日(金)3限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論1	慢性の循環機能障害を持つ人の看護：慢性心不全	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	安川奈緒美
35	4月12日(金)4限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論1	慢性の栄養代謝機能障害を持つ人の看護(2)：糖尿病	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	野見山映子
36	4月16日(火)4限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論1	慢性の身体防御機能の障害を持つ人の看護(5)：白血病	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	林美穂
37	4月26日(金)3限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論1	看護と栄養管理	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	今井実
38	5月17日(金)3限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論2	抗制機能(脳神経機能)の再確立が必要な人の看護：閉鎖性脳出血	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	松本大
39	5月17日(金)4限	看護学科	2年生	100	講義	成人看護学方法論2	運動機能の再確立が必要な人の看護	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	新規	今村望帆

40	12月12日(木) 3,4限	看護学科	2年次生	100	演習	成人看護学演習2	施設1日目の観察、フィジカルアセスメント、保清・初回 臨床援助技術演習	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	三波真希子 森藤瑞希 吉野香穂 山口ナナ子
41	12月19日(木) 3,4限	看護学科	2年次生	100	演習	成人看護学演習2	技術試験(バイタル・呼吸・血圧含む)	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	三波真希子 森藤瑞希 吉野香穂 山口ナナ子 小保通奈 平田友美 青野紗奈 櫻井優 松川絵梨香 千葉綾乃 田原彩佳 沼橋杏海
42	5月31日(金) 2限	看護学専攻	1年生	2	講義	がん看護学特講Ⅰ	家族支援に関する理論の理解、活用と事例への適応	がん看護学	教授 玉井奈緒	継続	森川真理
43	8月8日(木) 3限	看護学専攻	1年生	2	講義	がん看護学特講Ⅲ	がん集学的治療とチーム医療	がん看護学	教授 玉井奈緒	継続	畑千秋
44	9月27日(金) 2限	看護学専攻	1年生	2	講義	がん看護学特講Ⅳ	症状マネジメント(食欲不振・嘔吐・便秘)	がん看護学	教授 玉井奈緒	新規	森藤幸枝
45	10月4日(金) 4限	看護学専攻	1年生	2	講義	がん看護学特講Ⅴ	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	教授 玉井奈緒	新規	加藤亮子
46	2024年・後期	看護学専攻	1年生	2	演習	がん看護学演習Ⅰ	症状マネジメント	がん看護学	教授 玉井奈緒	継続	畑千秋
47	2024年・後期	看護学専攻	1年生	2	演習	がん看護学演習Ⅱ	がん薬物療法に関わる医療安全について	がん看護学	教授 玉井奈緒	継続	畑千秋
48	11月1日(金) 12月4日(水)	看護学専攻	1年生	2	演習	がん看護学演習Ⅰ	CECT(論理コンサルテーションチーム)での演習	がん看護学	教授 玉井奈緒	新規	畑千秋
49	10月4日(金) 2限	看護学科	2年次生	100	講義	家族看護学	終末期にある患者とその家族への看護	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	継続	森藤幸志
50	6月17日(月) 1-4限	看護学科	2年次生	100	演習	基礎看護学方法論Ⅱ	実技試験の模擬患者	基礎看護学領域	教授 佐藤政枝	継続	森藤瑞樹 吉野美歩 山口ナナ子 小保通奈 平田友美 青野紗奈 櫻井優 千葉綾乃
51	5月14日(火) 3限	看護学科	2年次生	100	演習	基礎看護学方法論Ⅱ	臨床判断の実践	基礎看護学領域	教授 佐藤政枝	継続	伊藤ひとみ 沼橋和希 高橋美沙
52	4月22日(月) 3限	看護学専攻	前期課程大 大学院生	1	講義	基礎看護学特別演習/ 看護プロフェッショナ ル教育特別演習	医療・看護の質管理・質保障	基礎看護学分野/看護 プロフェッショナル 教育学分野	教授 佐藤政枝	継続	島田朋子
53	11月21日(木) 13:00-14:30	看護学科	1年次生	100	実習	基礎看護学実習Ⅰ	学内実習!実習の学びについてのグループワーク・発表会 への参加	基礎看護学領域	准教授 佐藤みほ	継続	菅野彩花 小保通奈 平田友美 熊谷佳音 千葉綾子 沼橋和希 高品さとみ 櫻井美恵子
54	6月24日(月) 3,4限	看護学科	2年次生	100	実習	基礎看護学実習Ⅱ	臨床判断とケア計画立案の検討	基礎看護学領域	准教授 佐藤みほ	新規	伊藤ひとみ 沼橋和希
55	12月6日(金)、12月13日 (金)、12月20日(金) 2限	看護学科	3年次生	100	講義	災害看護学	災害医療活動、災害医療活動の実践、様々な場や要配慮者 に対する災害看護活動	老年看護学領域	教授 叫谷由佳	新規	三浦友也
56	2025年11月17日(金) 1,2限	看護学科	3年次生	100	演習	災害看護学		老年看護学領域	教授 叫谷由佳	新規	三浦友也
57	2024年12月6日(金)、12月20 日(金)、2025年1月24日 (金)	看護学科	3年次生	100	演習	多様性看護学演習	グループワークのサポート	成人看護学領域	教授 玉井奈緒	新規	三宅祥太郎 増田菜穂子
58	6月21日(金) 1-4限	看護学専攻	博士前期課 程	3	講義 演習	老年看護学演習Ⅰ	高齢に関する高齢者と家族の看護	老年看護学領域	教授 叫谷由佳	新規	井高歩
59	2025年11月17日(金) 2025年1月24日(金) 3-4限	看護学専攻	前期課程大 大学院生	10	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/ 周術期看護学	教授 赤瀬智子	新規	井高歩
59	10月11日(金) 4限	看護学専攻	博士前期課 程	1	講義 演習	精神看護学演習Ⅱ	看護師のメンタルヘルス支援、リエゾンチームの活動 リエゾン精神看護におけるコンサルテーション技法	精神看護学領域	教授 山田典子	新規	渡邊香織
61	2025年1月9日(木) 4限	看護学専攻	1年生	2	講義	がん看護学特講Ⅴ	婦人科がんの薬物療法と有害事象のマネジメント	がん看護学	教授 玉井奈緒	継続	畑千秋

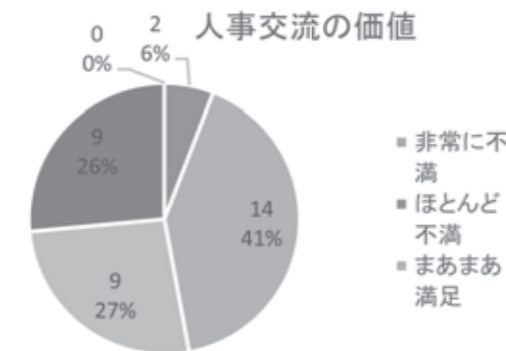
専門領域 WG では、附属2病院の専門・認定看護師が人事交流を通じ、各分野や領域の活動を知り、連携の強化を図ること、さらに、令和8年度の電子カルテ統合に向けた課題共有を目的として、昨年度に引き続き人事交流を行いました。今年度は、希望した専門認定看護師(附属病院23名、センター病院11名)が個人目標に合わせて1~3日間で実施をしましたので、以下に報告致します。

1. 実施状況

- 1) 人事交流期間：令和7年9月~1月(5ヶ月間)
- 2) 交流者数：附属病院23名、センター病院11名
- 3) 人事交流日数：1日~3日間で実施した。1日の参加が24名(65%)と一番多かった。
- 4) 人事交流実施後アンケート結果 人事交流参加者34名：アンケート回答数34名(回収率100%)  
(設問1) 人事交流の目的は達成しましたか? (設問2) 全体的な満足度をどのように評価しますか。



(設問3) 人事交流を実施した価値をどのように評価しますか。(1~5段階で評価して下さい。)



(設問4) 人事交流の経験で最も良かったことはどのようなことですか。(自由回答より抜粋)

- ・ 特定行為のテンプレートを閲覧して、当院のテンプレート作成の参考となった
- ・ 違いを知って、自己の課題がわかった
- ・ 交流のなかった附属病院のスタッフとの交流機会が得られた
- ・ 同じような立場の認定看護師と意見交換できた
- ・ 附属病院の研修の様子が確認できた
- ・ 2病院の認定看護師が直接意見交換でき、自分の専門分野の2病院の治療やケア、院内のシステム、使用している資料などの違いについて把握することができた

- ・他施設の現場を見ることで、自施設での看護を見直すことができる
- ・統合に向けた課題がみえた
- ・センター病院では導入していない EWS のシステムを見学できた事
- ・附属病院の、関連する認定看護師などと情報共有や、相談がとてもしやすかった
- ・同じ方法をそのまま取り入れることは難しいことを理解できた

(設問5) 人事交流の経験のうち、可能なら変更してもらいたい・改善してもらいたいと思う点は何ですか。

(自由回答より抜粋)

- ・研修目的の内容にもよるが、自部署で日勤業務をしながら人事交流者の対応は困難な場合がある。自部署の業務兼任ではなく人事交流担当としての時間を確保していただきたい。
- ・2年間で情報共有はできたので、具体的な内容で進められると良いと思う
- ・両病院での認識や状況に違いがあり、そのあたりの統制も必要な感じがした

(設問6) 次年度も人事交流の企画をしてもらいたいと思いますか？



(設問7) 人事交流全般に関するご意見などありましたらご記入ください (自由意見より抜粋)

- ・説明などたくさん時間をさいいただき、負担になったのではないかと心配になった
- ・1日のみだったため、一定期間の人事交流を通してより具体的な内容を把握できると良いと感じている。今後も定期的実施し、お互いに意見交換ができるといいなと思いましたので、継続を希望する。
- ・同じ領域の CN・CNS と、定期的にユニットやチーム活動における情報共有やエビデンスに基づいた看護ケアの検討等相互に意見交換をし、市大としてのクリティカルケアの質の向上につなげる機会が持てれば尚よい
- ・交流者だけでスタッフまで伝わっていない
- ・課題を見つけることはできるが全て実現可能性が低い。個別グループごとに研修の一元化、マニュアル管理等取り組む何かを決めて連携していった方が形になり成果物として報告しやすい

(総括)

昨年度の課題をもとに、人事交流の目的を明確にし、事前に当日の担当者にスケジュールを渡すことでスムーズな人事交流につながった。各々の人事交流者が1~3日間で目標が達成し全体の満足度も高い結果であった。令和8年度の電子カルテの統合に向けて記録の課題や具体的なテンプレートの共有など即実践につながる学びを得ることや、各領域で実施している院内研修に参加し自施設での課題解決につなげる機会になっていた。

しかし、人事交流当日の対応者確保が困難な場合に、通常業務をしながら対応するなど担当者に負担がかかる領域も有った。また、昨年度より10年後の2病院統合を見据え、同じ分野や領域の人事交流を通じて統合後のスムーズな連携を目指し人事交流を開始したが、2病院統合が延期されたことで、今回人事交流者の中には、現時点での人事交流の意義を感じられないとアンケートで回答する者もいた。次年度以降は、数時間~半日単位や1日単位など人事交流担当者に負担の無い日数などでの期間設定を検討し、同じ分野・領域での情報共有や連携をさらに強化することを目的にして人事交流を継続する。

## 1. 研修期間

令和5年5月8日~令和7年3月14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：4名、自由選択コース：1名、区分別科目追加履修生：1名

## 3. 研修概要

### 【共通科目】

5月9日より e-learning を開始し、前年度と同様に週2~3日間を研修日に充て、10月までに全科目の講義・演習・実習を修了した。一部の演習・実習には区分別科目追加履修生も参加し、既に臨床で特定行為を実践している経験を活かし、課題の共有と検討を通じて学びを深めた。医療面接およびフィジカルアセスメントの実技試験では再審査となった受講生もいたが、指導医師および指導看護師の支援のもと、基礎から繰り返し学ぶことで全員が合格に至った。その結果、5名全員が共通科目修了審査に合格した。

### 【区分別科目】

外科術後病棟管理領域パッケージコース4名、自由選択コース1名、区分別科目追加履修生1名は、選択した区分に応じた講義・演習・OSCEを実施し、実習前修了審査に合格のうえ実習を開始した。実習では、各特定行為を5例ずつ実施し、すべて修了した。

### 【実習概要】

#### 1) 実習期間

- ・自由選択コース：令和6年5月13日(月)~7月12日(金) 全30日間
- ・外科術後病棟管理領域パッケージコース：令和6年5月13日(月)~12月13日(金) 全66~74日間
- ・区分別科目追加履修コース：令和6年5月13日(月)~7月12日(金) 全30日間

#### 2) 実習方法

概ね月2週間の実習日程で実施した。附属病院では「栄養および水分管理に係る薬剤投与関連」「呼吸器(長期呼吸療法)関連」、センター病院では「栄養に係るカテーテル管理(中心静脈カテーテル管理)」の実習を実施した。外科術後病棟管理領域パッケージでは一部、4週間連続の実習も取り入れた。実習施設は主に附属病院であったが、全受講生が2週間ずつセンター病院での実習も行った。

#### 3) 実習実績と症例

診療科・部門別の症例件数は以下のとおり：

- ・集中治療部：161件(43%)・一般診療科：170件(46%)
- ・麻酔科：41件(11%)・救急科：1件(0.3%)

症例内容には、ドレーン類の抜去、直接動脈穿刺法による採血等が含まれ、術前後の患者を対象に順調に実習を行った。一方、経口・経鼻気管チューブの位置調整、非侵襲的陽圧換気設定の変更、PICC挿入など、例年症例確保が困難な行為についても、今年度は実習期間内に修了できた。この背景には、各診療科の医師の理解が進み、研修生との連携が図りやすくなったこと、特定行為研修修了看護師の増加により、症例情報を適時得られる体制が整ったことが挙げられる。気管カニューレ交換は、外来患者の協力により外来での実習を実施でき、症例確保に寄与した。

#### 4) 実習総括

4週間連続実習は、症例確保の容易さから一昨年度より導入されたが、勤務体制の調整や症例の偏りといった課題も明らかとなった。今後は実習方法の見直しが必要である。また、研修生同士の円滑なコミュニケーションの促進、患者情報の共有、協力体制の強化も今後の課題である。次年度は、実習期間中に定期的な集合ミーティングを実施し、研修生間の連携強化を図る予定である。さらに、新規開講区分では実習施設の拡大が進んでいるため、実習状況について継続的な確認と評価が求められる。

研修名	令和6年度 第1回 特定行為研修フォローアップセミナー 総括評価
研修日時	令和6年9月20日（金）9:00～12:00
場所	シミュレーションセンター
研修参加者	特定行為研修修了看護師8名（センター病院2名、附属病院6名）
講師名	小川 史洋 医師（横浜市立大学医学部 救急医学教室 講師）
研修担当者	横浜市立大学附属病院 YCU看護キャリア開発支援センター 担当看護師長 三浦 友也、担当看護師 諸橋 弥和
研修概要	<p>【ねらい】 特定行為研修で学んだ臨床推論を「広く」、「深く」、「早く」活用することができる</p> <p>【方法】：シミュレーション・講義 参加者を2グループに分け（1グループ3～4人）、2事例（①気管支鏡後の呼吸不全・緊張性気胸、②下部内視鏡検査中のショック）を用いてシミュレーションそれぞれ2回ずつ行った。シミュレーション後に講義形式で、事例の病態生理や観察するポイント、臨床推論などについて講師より説明が行われた。また、参加者の募集に際しては2附属病院の特定行為研修修了看護師への通知と合わせて、「一般社団法人看護師の特定行為に係る指定研修機関協議会」のポータルサイトに案内文を掲載し広く募集を行った。</p>
研修評価	<p>【研修の構成】 シミュレーションセンターで、シミュレーター・救急カート・除細動器・AEDを用いてシミュレーションを行った。講師が患者想定との付与を行い、シミュレーターのオペレーションを研修担当者が行った。2事例（①気管支鏡後の呼吸不全・緊張性気胸、②下部内視鏡検査中のショック）をそれぞれのグループが初動対応のシミュレーションを行い、計4回実施した。1回のシミュレーション毎に参加者全員でデブリーフィングの時間を設け、病態生理や観察した内容、生体監視モニターの数値変化などを踏まえて臨床推論を展開し、その内容を共有する機会を設けた。シミュレーション後に、事例の解説をふまえて講義を受け、臨床推論の考え方について学びを深めた。</p> <p>以上の構成により、参加者が能動的に参加できる内容であり、フォローアップセミナーの構成として妥当であった。また同じ事例をグループ毎に実施し、デブリーフィングすることで学びを全体で深められた。</p> <p>【研修の過程（対象・内容・時期）】 対象者は8名であり、取得している特定行為に違いがあるため、研修テーマは共通科目としての臨床推論に主眼をおき、参加者全員が学べる内容であった。参加者を広く募るため、「一般社団法人看護師の特定行為に係る指定研修機関協議会」のポータルサイトを活用した。外部施設からの参加申し込みは1名であったがZoomでの参加希望であり今回は欠席となった。</p> <p>【研修の結果（参加者の満足度）】 講義の内容については、全ての参加者（8名、100%）が「とても満足した」と回答した。講義の方法に関しては、75%（6名）が「非常に適切であった」と評価し、25%（2名）が「適切であった」と回答し、講義の時間については、62.5%（5名）が「非常に適切であった」とし、37.5%（3名）が「適切であった」と回答した。以上の結果より非常に満足度の高い研修であった。</p> <p>【研修内容と方法（自由記述より）】 参加者からは「楽しく学べました」や「久しぶりの研修で忘れていたことを確認できた」といったポジティブな感想が寄せられ、研修が効果的であったことが伺えた。講師の丁寧な指導が評価され、シミュレーションを通じて臨床推論の理解を深めたとの意見も見られ、セミナーの目的は達成されたと考える。</p>
まとめ 次年度の課題	今後のフォローアップセミナーの研修テーマとして意見を募ったところ、テクニカルスキルとしては、人工呼吸器の管理やレントゲン・CTの読影、疾患として敗血症や肺炎などがあげられたため企画内容を検討する。次回は3月に実施する。広報としては、早めに関連病院などへポスターを送付し、2附属病院以外の職員も参加できるようにする。

研修名	令和6年度 第2回 特定行為研修フォローアップセミナー 総括評価
研修日時	令和7年3月3日（月）14:00～17:00
場所	看護学科 507演習室
研修参加者	特定行為研修修了看護師15名（センター病院5名、附属病院10名）
講師名	玉井 奈緒先生（横浜市立大学医学部看護学科成人看護学領域教授）
研修担当者	横浜市立大学附属病院 YCU看護キャリア開発支援センター 担当看護師長 三浦 友也、担当看護師 諸橋 弥和
研修概要	<p>【ねらい】 ポータブルエコーを用いて、体内を可視化することで質の高い看護アセスメントと迅速な看護判断へと繋げることができる。</p> <p>【目標】 1. ポータブルエコーを用いて、適切に直腸内の便の貯留や性状の観察、膀胱内の尿量の測定を行い、アセスメントにつなげることができる。 2. ポータブルエコーを用いて、適切に血管内の観察・評価を行い、迅速かつ確実に血管への穿刺を実施することができる。</p> <p>【方法】講義およびエコーを用いた演習</p>
研修評価	<p>【研修の構成】 看護学科 507演習室にて、エコー7台（業者から借用したコンベックス・リニア各3台含む）を使用して実施した。始めにエコーを活用した排泄ケアと血管確保およびエコーの基礎知識について講義を行い、2人1組となり、エコーの基本操作について演習を行った。その後エコーを用いた膀胱・直腸観察と血管穿刺に関して、3～4人1組となり演習を行った。実際に受講生同士で実際にエコーを用いて画像を確認し、ファントム（模型）を用いて膀胱・直腸・血管などの所見を確認した。</p> <p>【研修の過程（対象・内容・時期）】 対象者は15名であり、取得している特定行為に違いがあるため、研修テーマとして汎用性のあるエコーの活用に主眼をおき開催した。エコー台数も限りがあるため、他施設からの募集は行わず、市民総合医療センターおよび附属病院の2施設で募集を募った。</p> <p>【研修の結果】 参加者の満足度: 講義の内容については、14名(93%)が「とても満足した」、1名(7%)が「まあまあ満足した」と回答した。講義の方法に関しては、11名(73%)が「非常に適切であった」と評価し、4名(27%)が「適切であった」と回答した。講義の時間については、7名(47%)が「非常に適切であった」とし、8名(53%)が「適切であった」と回答した。以上の結果より非常に満足度の高い研修であった。</p> <p>研修内容と方法（自由記述より）: エコー研修では、講義と実習を組み合わせることで理解が深まり、実践に活かせるスキルを習得できた。エコーに慣れている参加者とのグループ学習や講師のサポートが効果的だった。実際の臨床場面での応用を考え、特に循環器領域やストマ造設患者への活用が有用と感じた。今後もエコーを活用し、スキル向上と看護実践の質の向上を目指したい。また今後のフォローアップセミナーの企画として、PICCや胸腔ドレーン管理、栄養管理、フィジカルアセスメント、急変時対応などに関する要望もあった。</p>
まとめ 次年度の課題	特定行為研修修了看護師のエコーの実践的な活用について、ニーズが高いため次年度のフォローアップセミナーの企画として継続して行う。また、2附属病院の特定行為研修修了看護師を対象として、1年以上臨床実践のない特定行為について、特定行為研修の共通科目や区分別科目の講義や演習に共に参加し、リスクリングできる学習環境の構築を検討していく。

## I 検討会目的

- ・ 附属2病院統合に向けた取組を継続し、課題に向けた計画的な取り組みを実施する
- ・ 看護管理者のキャリア開発を目的としたマネジメントラダーに応じた人材育成を行う

## II 検討会メンバー

2病院看護部長、副看護部長、職員課課長 合計18名

## III 実施日時、参加人数

第1回	7月21日(水)	15:30~17:00	WEB開催	18名
第2回	9月28日(土)	9:00~12:00	八景キャンパス	17名
第3回	12月4日(水)	14:00~15:50	WEB開催	17名
第4回	3月5日(水)	14:00~15:50	WEB開催	16名

## IV 取組課題

- 課題1 看護師離職防止に向けた課題について検討し、取り組む。  
(WLBプロジェクトとの情報・課題共有を図る)
- 課題2 マネジメントラダーI、IIに該当する看護管理者の育成状況の共有を行い、育成に向けた取り組みについて検討する。(看護管理者のキャリア開発検討ワーキングと課題共有を図る)
- 課題3 電子カルテ統合に向けた管理課題を共有し、取組を検討する。  
(専門領域ワーキングと検討課題について調整を図る)"

## V 検討内容

### 【課題1 看護師離職防止】【課題2 マネジメントラダーI、II看護管理者育成】

第1回、第2回を通じ、3年目以下の離職率を全国平均率以下とし、看護師離職防止に対する取組を検討した。まず離職防止に対し、看護管理者の関わりが重要であることを共有した。そのため、看護管理職の育成、課長として看護管理職への関わり方を焦点に、現行の看護管理者教育プログラムを共有し、第3回、4回まで検討を重ねた。

### 1 看護管理職人材育成について

- ① 面接研修の企画  
離職防止のためのキーとなるのは師長であり、職員への日頃の関わりや人事考課面接などの機会が重要である。そのため、職員面接時に活用できる面接研修を次年度企画する。

- ② 看護管理職の育成  
看護管理者のキャリア開発検討ワーキングより看護管理職、次世代看護管理書育成の教育プログラムの説明を行い、共通認識したうえで看護管理職の育成の課題を検討した。  
現在、キャリアごとに受講してきた研修内容は様々であり、共通した管理職に関わる知識が異なっている。そのため師長への支援体制を強化し、マネジメントラダーを活用したキャリア開発を行う必要があること、課長としても、師長への伝達力をもち信頼関係の構築を行うこと、課長自身も学びを継続することが重要であることを共通認識した。  
そのため第3回では、師長育成に関わる困難事例を共有し、課長自身の師長への関わり方、工夫、またキャリアや個に応じた育成を部全体で行うことを検討した。

- ③ 課長補佐育成  
今年度より、2病院合同の課長補佐研修を開始した。課長補佐の課題認識、取組は違いがあり、今後課長補佐役割の理解を看護部全体で促進すること、看護部目標達成に向けた取組推進への参画を進めることを検討した。

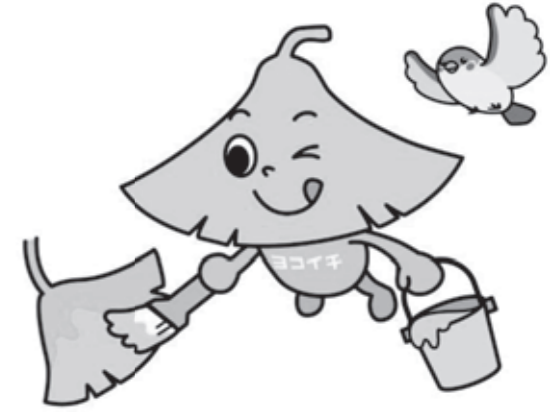
### 【課題3 電子カルテ統合に向けた管理課題検討】

第2回では、ベンダーが決定し両病院でWG立ち上げとなるため、統合に向けた情報共有と疑問・課題を共有した。3回以降もWG進捗により、検討継続を中止した。

- 1 病院の記録統合の方向性の共有  
統一すべき事項：患者データベース、地域退院サマリー、初診・問診
- 2 多職種共有型のアウトカム思考型記録：看護過程と記録の効率性の両面で検討する
- 3 標準看護計画作成に向けた取組：作成する人材育成を含め、取組計画を検討する

## VI 次年度への課題

- 1 看護管理職の人材育成
  - ① 面接研修の実施
  - ② マネジメントラダー、コンピテンシー教育の継続
  - ③ 課長補佐育成の継続検討
- 2 ロードマップの管理
  - ・ 昨年度まで2病院統合までのロードマップを作製、検討していたため、次年度は再度担当領域ごとに課題整理、2病院間の連携を強化する。



【調査の概要】

- 質問数 基本属性7問、応募属性6問、就業価値観4問、満足度26問、  
フリーコメント（総合満足、アピールポイント、継続勤務年数、満足度が増す働き方）4問
- 回答方法 択一式 及び 記述式
- 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留意した点

- 1 前年度調査結果を基にした看護部からのメッセージを発信した。  
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した。
- 2 経年比較のため質問内容を前年踏襲としたが、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したため、新型コロナウイルス関連の質問を削除した。
- 3 就業継続が可能な職場環境作りに生かすため、質問事項「仕事満足度と生活満足度が増す働き方（交代制勤務を含む）」を新しく追加した。

【令和6年度実施結果】

〔附属病院〕

実施期間：令和6年10月中の2週間  
対象者数：701名 回収数：655 回収率：94.4%

〔センター病院〕

実施期間：令和6年10月中の2週間  
対象者数：829名 回収数：549 回収率：66.2%

〔令和元年以降の実績〕

		令和6年 2024年	令和5年 2023年	令和4年 2022年	令和3年 2021年	令和2年 2020年	令和元年 2019年
附属病院	対象者数	701	708	719	694	698	699
	回答者数	655	658	688	668	617	612
	回収率	94.4%	92.9%	95.7%	96.3%	88.4%	87.6%
センター病院	対象者数	829	816	837	852	831	915
	回答者数	549	580	566	607	488	542
	回収率	66.2%	71.1%	67.6%	71.2%	58.7%	59.2%

【次年度の課題】

調査担当者との意見交換で、1年目未満（新採用者）の回答率が10%前後（昨年は80%前後）と極端に低下していることと、無回答項目が多く調査結果の信憑性に課題があることが明確になった。  
次年度は、新採用者対象の設問内容（応募経路や就職先としての選択理由など採用確保に繋がる項目）や、回収率70%以上を目指した実施方法（WEB回答の導入等）について再考していく。

担当：田中（医病） 島田（附属） 小川（センター）

## Ⅲ その他・資料



YCU 看護キャリア開発支援センターのあゆみ

平成 27 年度 (2015 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 陣田泰子氏 着任
5~7 月	附属 2 病院看護師長ヒヤリングと結果報告
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
9 月	「看護の知の見える化、概念化研修」「副看護師長合同研修」実施
11 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 (2016 年度)	
5~6 月	「キャリアデザイン研修」計 6 回実施 「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 月	「看護の知の見える化、概念化研修」計 3 回実施
12 月	「多職種連携研修」計 2 回実施
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 (2017 年度)	
4 月	実績報告書 (平成 27 年度 28 年度版) 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 「附属 2 病院合同 副看護師長研修」計 2 回実施 「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 月	「キャリアデザイン研修」計 3 回実施
1 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 (2018 年度)	
4 月	クリニカルラダー検討プロジェクト 設置
6 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 (オブザーバーへ変更)
9 月	人事交流拡大に向けた検討会 計 5 回実施
11 月	附属 2 病院間の人事交流 開始 (平成 31 年 2 月修了)

	「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・拡大に向けた意見交換会 実施
2 月	「多職種協働研修」計 2 回実施
	「看護学科 3 年次 (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」活用の手引き 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 陣田泰子氏 退任
平成 31 年・令和元年度 (2019 年度)	
4 月	第 2 代センター長 濱崎登代子 附属病院副病院長、看護部長、 兼 看護キャリア開発支援センター長 着任 特定行為研修施設申請準備ワーキング 設置
5 月	実績報告書 (平成 29 年度 30 年度版) 発行
8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講 (オブザーバー)
9 月	附属 2 病院間の人事交流 開始 (令和 2 年 2 月修了)
10 月	看護職員満足度調査 実施
1 月	特定行為研修管理委員会 設置 第 1 回委員会開催
2 月	附属 2 病院看護部情報共有会 (看護部管理会議メンバー) 開催 「看護学科 3 年次 (修学資金貸与者対象) 就職支援セミナー」実施
3 月	看護師特定行為研修 第 1 期研修生公募
令和 2 年度 (2020 年度)	
4 月	特定行為管理委員会開催 (4 月、9 月、10 月、1 月、2 月 : 年 5 回実施)
5 月	看護師特定行為研修 第 1 期生 (5 名) 開講
6 月	附属 2 病院看護部情報共有会 (看護部管理会議メンバー) 開催
8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 オンライン開講
9 月	附属 2 病院間の人事交流 開始 (令和 3 年 2 月修了)
10 月	看護職員満足度調査 実施
11 月	「附属 2 病院合同 クリニカルラダー評価者研修」計 3 回実施
2 月	「看護学科 3 年次 (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 看護師特定行為研修 第 2 期研修生公募
3 月	実績報告書 (平成 31 年度、令和元年、令和 2 年度版) 発行
令和 3 年度 (2021 年度)	
4 月	特定行為管理委員会開催 (4 月、6 月、9 月、10 月、1 月、2 月 : 年 6 回実施)
5 月	看護師特定行為研修 第 2 期生 (5 名) 開講
6 月	「附属 2 病院合同 人事交流報告会」実施
7 月	附属 2 病院看護部情報共有会 (看護部管理会議メンバー) 実施
8 月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 ハイブリット開催
9 月	附属 2 病院間の人事交流 開始 (令和 4 年 2 月修了)

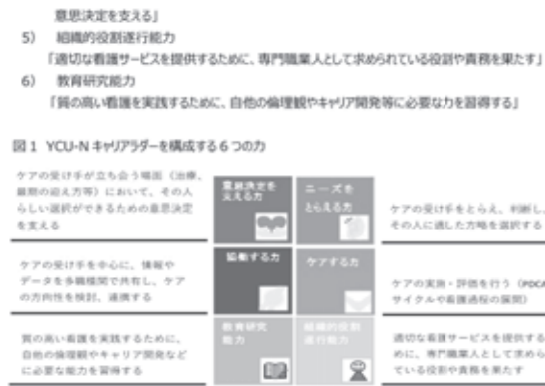
	「附属2病院合同 クリニカルラダー評価者研修」計2回実施
10月	「附属2病院看護管理者対象 コンピテンシー・モデルの理解を深める研修」計2回実施
	看護職員満足度調査 実施
	看護師特定行為研修 第1期閉講式開催 修了証及び徽章授与
11月	「特定行為研修修了者対象 フォローアップセミナー」実施
2月	「看護学科3年次（修学資金貸与者対象）就職支援セミナー」実施
	「附属2病院看護部合同 看護管理者研修」実施
	「附属2病院合同 看護研究発表会」実施
3月	附属2病院看護部情報共有会（看護部管理会議メンバー）実施
令和4年度（2022年度）	
4月	第3代センター長 鈴木久美子 附属病院副院長、看護部長 兼 看護キャリア開発支援センター長 着任
	特定行為管理委員会開催（4月、6月、9月、10月、1月、2月：年6回実施）
5月	「附属2病院合同 人事交流報告会」実施
	看護師特定行為研修 第3期生（5名）開講
6月	「特定行為研修修了者対象 フォローアップセミナー」実施
	「附属2病院看護管理者対象 コンピテンシー・モデルの理解を深める研修」計2回実施
7月	附属2病院看護部 意見交換会（7月、11月、2月：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（2年ぶり対面実習実施）（オブザーバー）
9月	附属2病院間の人事交流 開始（令和5年2月修了）
	「附属2病院合同 クリニカルラダー評価者研修」計2回実施
10月	看護職員満足度調査 実施
	附属2病院 専門看護師、認定看護師合同ミーティング 実施
	看護師特定行為研修 第2期生閉講式 修了書及び徽章授与
1月	「附属2病院看護部合同 看護管理者研修」実施
2月	「看護学科2年次対象 就職支援セミナー」実施
	「看護学科3年次（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」実施
令和5年度（2023年度）	
4月	特定行為管理委員会開催（4月、6月、9月、10月、1月、2月：年6回実施）
5月	看護師特定行為研修 第4期生（5名）開講 実績報告書（令和3年度 4年度版）発行
6月	「附属2病院合同 人事交流報告会」実施
	附属2病院 専門・認定看護師会 合同開催
7月	附属2病院看護部 意見交換会（7月、3月：計2回実施）
8月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講（オブザーバー）
9月	附属2病院会の人事交流 開始（令和6年2月修了）
	附属2病院専門看護師、認定看護師の人事交流 開始
	専門看護師、認定看護師キャリアラダーについて検討開始

	「附属2病院看護師対象 キャリアラダー評価者研修」実施
10月	「附属2病院看護管理者対象 コンピテンシー・モデルの理解を深める研修」計2回実施
	「附属2病院看護管理者対象 キャリアラダー評価者研修」実施
	看護職員満足度調査 実施
	看護師特定行為研修 第3期生閉講式 修了書及び徽章授与
11月	「特定行為研修修了者対象 フォローアップセミナー」計3回実施
	「看護学科2年次対象 就職支援セミナー」実施
2月	「看護学科3年次（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」実施
3月	特定行為 News Letter 発行
令和6年度（2024年度）	
4月	YCU 看護キャリア開発支援センターに名称変更及び組織変更 ・YCU 臨床看護キャリア部門：鈴木久美子センター長 ・YCU 看護共創部門：赤瀬智子看護学科長 センター長に着任
	YCU 看護アルムナイ・ネットワークプロジェクト 設置
	特定行為管理委員会開催（4月、6月、9月、10月、2月、3月：年6回実施）
5月	看護師特定行為研修 第5期生（5名）開講
6月	「附属2病院合同 人事交流報告会」実施
	YCU 看護キャリア開発支援センター運営推進室全体会（6月、10月、2月：計3回実施）
7月	附属2病院看護部 意見交換会（7月、9月、12月、2月：計4回実施）
8月	保健師助産師看護師実習指導者講習会 開講（オブザーバー）
9月	附属2病院間の人事交流開始（ジェネラリスト及びスペシャリスト対象）
	「附属2病院合同 キャリアラダー評価者研修」実施
	「附属2病院看護管理者対象 コンピテンシー・モデルの理解を深める研修」計2回実施
	「特定行為研修修了者対象 フォローアップセミナー」計2回実施
	特定行為 News Letter 計3回発行
10月	看護職員満足度調査 実施
	看護師特定行為研修 第4期生閉講式 修了書及び徽章授与
	「附属2病院合同 課長補佐研修」実施
	附属2病院専門・認定看護師会 合同開催
11月	「看護学科2年次対象 就職支援セミナー」実施
12月	看護学科、附属2病院共同事業 「横浜市医療局主催 小学生対象 看護のおしごと体験」実施
1月	「看護学科3年次（修学資金貸与者対象）就職支援セミナー」実施
2月	「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」実施
3月	YCU 看護アルムナイ・ネットワーク主催 「看護キャリア開発支援センター設立10周年記念講演会」開催（初代センター長招聘）

# 横浜市立大学版 キャリアラダー 運用の手引き



2025年2月改訂版



- 2 用語の定義（評価表で使用している用語の説明）
- 看護とは、広義には、人々の生活の中で営まれるケア、すなわち家庭や近隣における乳幼児、傷病者、高齢者や虚弱者への世話等を含むものをいう。狭義には、保健師助産師看護師法に定められるところを用い、免許交付を受けた看護職による、保健医療福祉のさまざまな場で行われる実践をいう。
  - 看護サービスとは、主に市場または経営学の視点から捉えた看護職の行為をいい、サービスの受け手である顧客（患者やその家族）のいかに満足させ得るかが基本的な関心事となる。つまり、看護の対象者側の視点に立ち、看護の対象者が主体になったときや、顧客満足に焦点をあてたときに用いられる看護や看護ケアを指すものである。
 

（日本看護協会出版「看護に関わる主要な用語の解説」より引用）
  - 心理的安全性とは、「職場で、意見を提示したり、質問したり、助けを求めたりしても、『自分自身のイメージやキャリア・地位にはダメージが及ばない』という個人の感情やチームの信念を指す。
 

（看護管理 2021.5 vol.31 No.5 P.380より引用）
  - キャリアとは、「人の生涯にわたり、仕事に関連した諸島の体験や活動を通して個人が自覚しつる態度や行動のつながり」
  - キャリア発達とは、キャリアの選択と決定に自己責任を持つ自律した看護職個人が、ライフステージとの関連でとらえた職業生活において、自らの看護専門性の向上への欲求と期待とを、組織との調和の過程で最適に実現していくプロセスである。
  - キャリアデザインとは、自らのキャリア計画を立てることであり、自己査定と目標設定の継続的なプロセスである。
 

（人材管理論：日本看護協会出版 2021.3より引用）
  - 看護職のキャリア開発とは、個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものである。

- 横浜市立大学版キャリア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附属 2 病院の看護職ジェネラ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、附属 2 病院で実施していた CDP（Career Development Program）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ラリスト育成の方向性・概念整理を行い、平成 30 年（2018 年）3 月「ジェネラ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ラリスト育成の考え方を踏襲しつつ、全ての看護職に共通する看護実践能力の指標として示された「看護職のグニカルラダー（日本看護協会版）」（以下 JNA ラダー）を平成 31 年に導入し、平成 29 年（2017 年）より開始した 2 病院合同プロジェクトから令和元年 2 病院合同ラダー会議と名前を変え、令和 2 年（2020 年）から、看護実践能力に組織的役割遂行能力および教育研究能力を加え、横浜市立大学版キャリアラダー（以下 YCU-N キャリアラダー）を作成した。

作成にあたり、神奈川県看護協会を示しているキャリアラダーの目標が、YCU-N キャリアラダーの目標や役割と相違なく、YCU-N キャリアラダーにおける「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」の目標にできると確認した。また、附属 2 病院で使用していた CDP をもとに、「組織的役割遂行能力」「教育研究能力」に関する評価項目を抽出し、学習項目-OJT を整備した。そして、昨今の情勢を鑑み、医療の専門職に必要な不可欠な「社会人基礎能力」「臨床倫理」「個人情報保護」の視点を追加した内容とした。

令和 5 年度（2023 年度）は、YCU-N ジェネラリストとしての自分自身のキャリアラダーを確認することを目的とし、運用を開始した。運用の開始とともに、附属 2 病院の職員全員に YCU-N キャリアラダーの理解をすすめることを目標にキャリアラダーを実施した。令和 6 年度は、キャリアラダーの運用を軌道に乗せるとともに、附属 2 病院の職員が自己の目標に向かい、自身のキャリアを考えキャリアラダーを実施する。

令和 7 年度は、キャリアラダー移行 3 年目となり、キャリアラダー運用の手引に基づき、職員の主体的なキャリアアップを推進する。

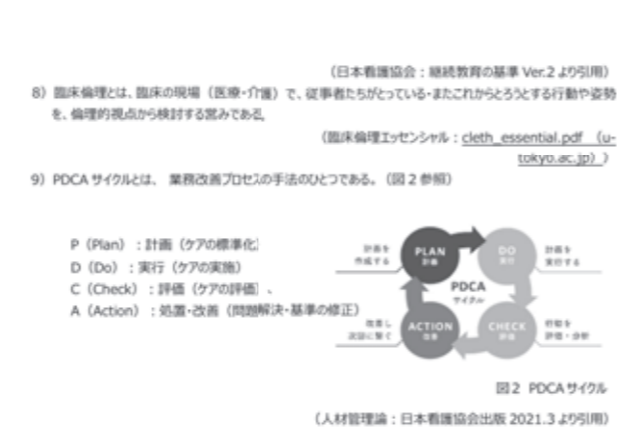
- YCU-N キャリアラダー活用のための基本的な考え
 

横浜市立大学看護職員は、YCU-N ジェネラリストを目指す。キャリアラダー III 認定まで、繰り返しキャリアラダーに取り組む（別紙 1 参照）。キャリアラダーレベル III 認定後は、自己研鑽に努め、さらなる看護実践の充実（向上）およびキャリアアップを図る。

YCU-N キャリアラダーは、看護専門職である自身の成長のために、看護実践能力およびキャリアアップのための自己評価・自己研鑽ツールとして用いる。また、組織は、キャリアラダーを理念と目標に照らし合わせた人材育成・教育支援ツールとして活用し、教育の充実とキャリアアップを目指す。

### III YCU-N キャリアラダーについて

- 能力について（別紙 2、図 1 参照）
  - ニーズをとらえる力  
「ケアの受け手をとらえ、判断し、その人に適した方路を選択する」
  - 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）」
  - 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」
  - 意思決定を支える力  
「ケアの受け手が立ち会う場面（出陣、退院の迎え方など）において、その人らしい選択ができるための」



- キャリア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

  - 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。
    - キャリアラダー I ～ V については、別紙 3 参照とする。

### IV 運用について

- 対象者
 

附属 2 病院の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、CLOCDP レベル IV の申請者については、所属長と相談する
  - 復職者は、復職前のラダーレベルをふまえ、今年度実施するラダーレベルを所属長（看護師長または副看護師長）が判断する。判断に迷う場合は、教育担当副看護師長に相談する。
  - 中途採用者は、前施設での JNA ラダーを参考にし、今年度実施するラダーレベルを所属長（看護師長または副看護師長）が判断する。判断に迷う時は、教育担当副看護師長に相談する。

- 実施手順
  - キャリアラダー（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、組織的役割遂行能力、教育研究能力）の実施について
    - 年度当初に所属長（看護師長または副看護師長）との面談時に、実施するキャリアラダーについて話し合い実施レベルを決定する。
      - 令和 7 年度（2025 年度）にチャレンジするキャリアラダーレベルは、前年度承認されたキャリアラダーレベルの一段上のレベル、もしくはリ・チャレンジのレベルを実施する。
      - キャリアラダー認定レベルの看護実践レベルを高めるために A-B 評価を増やす場合は、認定されたレベ

- リ・チャレンジでも良い。
  - 評価者の選定は、5 月末までに所属長が決定し、職員へ提示する。
  - 実施したキャリア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、附属 2 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、および積立資料よりキャリアラダーレベル毎の承認要件研修を確認し、認定に向けて取り組む。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、研修への参加や部署研修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。
  - 自己評価を行い、同僚評価者にキャリアラダー評価表を提出する。
  - 同僚評価者は、評価後にキャリアラダー評価表を所属長に提出する。
  - キャリアラダーレベル 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、キャリアラダーレベル I ～ III の上司承認及び看護部長認定の方法に準ずる。
  - キャリアラダーレベル 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、本人にキャリアラダー評価表を返却する。本人は、キャリアラダーレベル V の上司承認及び看護部長認定の方法に準ずる。
  - 自己評価、同僚評価、師長評価を 1 月末までに終了し、看護師長は最終確認する。

- 評価方法
  - 評価ツール：YCU-N キャリアラダー
  - 評価者：
 

同僚評価者は、キャリアラダー別に同僚の中から教育に関係する者を看護師長が指定する。また、実施する評価者は、キャリアラダー評価者研修を受講、または、動画を視聴し、実施する。
  - 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、その後看護師長評価を行う。
  - 評価基準：
 

4 段階評価	A：よくなる（自ら取り組み実践できる）
	B：できる（一通り実践できるが他者の支援 10～30%を受けなければ実践できる）
	C：努力を要する（50%以上の支援を受けなければ実践できる）
	D：非常に努力を要する（全般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（100%になった）ら、そのキャリア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。
  - 評価方法：
    - 日々の看護技術習得状況・看護実践、臨床倫理に関する考え方、教育の場における指導・評価をもとに、同僚評価や上司評価をする。
    - 自己評価と同僚・上司評価の差がある項目は、根拠を確認し、十分に検討した結果評価する。
    - 日常業務におけるカンファレンスや様々な当該場面を活用し状況の確認し、評価内容を共有する。
    - 部署で経験できない項目については、研修や部署研修への参加を通じ、実践能力の向上をめざし、面談などを通じ、項目の知識や理解を確認し、評価を共有する。
    - キャリアラダーレベル III の認定については、事例検討を行い、発表を行う。または、院内や院外の看護研究や実践報告を実施する。

- 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、キャリアラダーレベルの認定審査を実施する。
  - 本人が審査会に出席し、審査を受ける。
  - 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。
  - 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。
- その他
    - これまでのグ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。
    - キャリア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。
    - 横浜市立大学版キャリア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、YCU 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。
    - 人事交流参加者のキャリアラダー評価は、以下のように実施する。
      - 人事交流開始前にラダー評価（自己評価）を行い、人事交流中に目指す評価項目を部署師長と打ち合わせておく（交流機会に体験できることなど含）、基ベースでラダー評価を人事交流先に持参する。
      - 人事交流開始時に、両師長間（元病棟・交流先）でラダーの目標を申し送る。
      - 人事交流先の看護師長は人事交流中（1 月を目安）にラダー評価（同僚評価）を実施する。
      - 人事交流中の当該で、ラダー評価の進捗を人事交流先看護師長と元病棟看護師長とも共有する。
      - 人事交流終了後に元病棟看護師長がラダー評価（上司評価）を実施する。
        - ※事例は人事交流先の担当患者で、記載してもよい。
      - ラダー評価承認者一覧（部署毎）を提出する。
        - ※人事交流中に受講した承認要件研修は、自施設の承認予定研修の参加に位置付ける。

- キャリアラダーラダーレベル I ～ III の上司承認及び看護部長認定の方法
  - キャリアラダーレベル I ～ III は所属長（看護師長または副看護師長）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、キャリアラダーレベルの承認を共有する。
  - 部署ごとに、1 年に 1 回キャリア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、看護部長よりキャリアラダーレベル認定を得る。
  - 看護部長からの認定後に、所属長より本人にキャリアラダー認定を通知し、次の段階への動機づけを行う。
  - キャリアラダー II、III の教育研究能力の「看護研究」について、院内研修の事例検討やそれに準じた研修時の事例検討を代替可能とする。引継、看護研究を実施していない職員、および過去に看護研究を実施した職員は、Y-NEXT から配信される臨床研究セミナーや eAPRN を受講する。
  - キャリアラダーレベル III の事例検討については、施設毎の所定の用紙に、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 4 つの力の視点で、事例を展開し、施設に準じた方法で発表する機会を持つ。
  - キャリアラダーレベル III 認定後は、施設のエデュケーションに沿って、キャリアラダーレベル III の看護実践レベルの向上および自身の看護の振り返りのために年 1 回程度の事例検討を行う。

＜★キャリアラダー評価実施後のフィードバックについて＞  
 キャリア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・チャレンジ者：キャリアラダー承認・認定に向けて不足した部分を確認し、次年度につなげる。

- キャリアラダーレベル IV、V の上司承認及び看護部長認定の方法
  - キャリアラダーレベル 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。

<p>【申請書類】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>自己評価、同僚評価、上司評価の入った評価表</li> <li>本人のプロフィール（ナースライセンスまたは CWS より異動情報や研修実績をプリントアウトする。）</li> <li>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。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>まとめる視点は、キャリアラダーレベル 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。</li> <li>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。</li> </ul> </li> </ol> <p>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。</p>
--

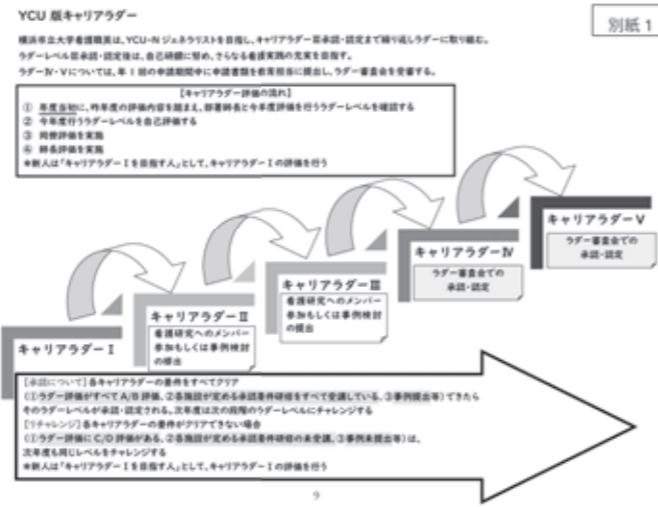
- ※キャリアラダー認定のための事例様式（様式 1 参照）
- 事例のテーマ
  - 事例の紹介
  - 看護要約（患者の問題点、看護介入、介入後の転帰）
  - 事例を通しての学び
  - キャリアラダーレベル IV・V の到達目標に合わせ、4 つの能力【ニーズをとらえる力】【ケアする力】【協働する力】【意思決定を支える力】のいずれかもしくは複数の視点で論述する。
  - ケアの受け手が特定されないよう、個人情報には留意する。
- 以上を A4 用紙 1 枚（2000 字）程度で作成する。

所属：	名前：
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	

引用・参考文献

- ・日本看護協会：「看護師のユニカルラダー（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
- ・日本看護協会出版「看護に関わる主要な用語の解説」
- ・看護管理 2021.5 Vol. 31 No.5 引 用 P.382
- ・看護倫理 vol.29 No.6 2019 池田守男、金井聖史著：サーバント・リーダー入門
- ・臨床倫理エッセンス (2019) cieth\_essential.pdf (u-tokyo.ac.jp)(2023年3月7日)
- ・臨床倫理のアプローチ(看護職の格とまへ)公益社団法人日本看護協会 (nurse.cr.jp)(2023年3月7日)
- ・人材管理論：日本看護協会出版 2021.3 より引用
- ・日本看護協会：継続教育の基準 Ver.2 より引用

- 発行年月：2019年3月 暫定版
- 2020年3月 確定版
- 2021年3月 改訂版
- 2022年5月 改訂版
- 2023年4月 改訂版
- 2024年6月 改訂版
- 2025年2月 改訂版



## 看護キャリア開発支援センターが考える 横浜市立大学附属2病院看護部 自己成長する看護管理者について



第1版  
横浜市立大学看護キャリア開発支援センター



別紙3

YCU-Nキャリアラダー レベル毎の役割について

レベル	1	2	3	4	5
キャリアラダーI	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める
キャリアラダーII	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める
キャリアラダーIII	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める
キャリアラダーIV	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める
キャリアラダーV	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める	看護業務の遂行に専念し、看護業務の質の向上に努める

目次

- 1. 横浜市立大学の理念：「YCU ミッション」「教育ポリシー」 ..... 3
- 2. 看護キャリア開発支援センターの考える人材育成の方向性 ..... 4
- 3. YCU-N ジェネラリスト育成の考え方 ..... 4
- 4. YCU-N に基づいた看護管理者としての成長について ..... 5
- 5. 目指す看護管理者像について ..... 6
- 6. 看護管理者の能力開発の方法について ..... 7
- 7. 参考文献 ..... 8

1. 横浜市立大学の理念：「YCU ミッション」と「教育ポリシー」

**YCU ミッション**

国際都市横浜と共に歩み、教育・研究・医療分野をリードする役割をその使命とし、社会の発展に寄与する市民の誇りとなる大学を目指す。

横浜市立大学は、YCU ミッションに基づき、教育と研究の一体化を推進しながら、豊かな教養、豊かな人間性、倫理観を養う人間教育の場とし、「横浜から世界へ羽ばたく」人材育成と知の創生・発信に取り組みます。

また、市民をはじめとする地域社会から、本学の教育・研究・医療が必要とされることを存在意義と考え、本学の魅力を一層高めつつ、学生・市民・社会に対して本学が有する知的・医療資源を積極的に還元します。

- 大学の基本方針
- ・横浜から世界へ羽ばたく人材育成
  - ・知の創生・発信
  - ・知的・医療資源の還元

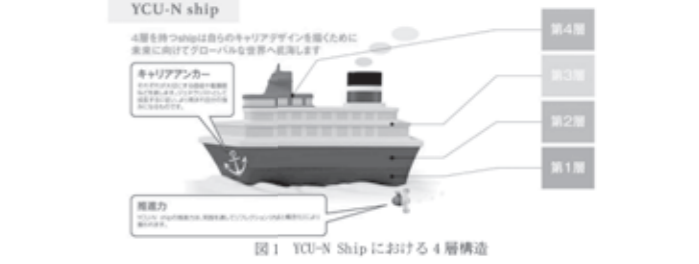


**教育ポリシー**

現代社会を取り巻く課題が複合的な要因を孕み、ますます複雑になってきている中、横浜市立大学では、学際的に様々な分野の知識を得て、多角的に物事を考える力を養う教養と特色ある高い専門性を兼ね備えた、豊かな人間力を有する人材を育成することを旨とする。

2. 看護キャリア開発支援センターの考える人材育成の方向性
- 横浜市立大学では、教職協働による大学運営・病院運営を目指し、「プロフェッショナルな大学職員・病院職員を目指す人材育成」の実現のために「YCU 人材育成 PLAN」を策定した。この中で、職員は「プロフェッショナルな大学職員・病院職員」を目指し、自己研鑽に努め、自らが他の職員の模範となり、持てる力を最大限に発揮し、YCU ミッションの達成に取り組むことが求められており、YCU アクションを基に、一人ひとりが日常業務や研修等を積み重ね、常に意識し実践することで、目指すべき人材像である「求められる教職員像」を備えた職員へと成長し、YCU ミッションに掲げる「市民の誇りとなる大学」の実現を目指すことが示されている。
- 看護キャリア開発支援センターはこれらの方針のもと、誰もが輝く横浜において、看護専門職としてのキャリアを、自ら発達させ、開発する能力を育む（ステップアップする）とともに、YCU-N ジェネラリストの育成を目指す。

3. YCU-N ジェネラリスト育成の考え方



すべての看護職員は、横浜市立大学版キャリアラダーを活用し、日々の実践やOJT (On the Job Training)、off-JT (Off the Job Training) を通してラダーレベルを、また、より看護の専門性を深めたい職員はラダーレベルIV、Vを目指す(図2)。

今回は、YCU-N Shipの第4層であり、YCU-N ジェネラリストの4段階と5段階にあたる「看護管理者」の成長についての考え方を整理した。



図2 YCU-N Ship (第3・4層)とYCU-N ジェネラリスト (1~5段階)の関係性

4. YCU-Nに基づいた看護管理者としての成長について

- マネジメントに必要とされる対人関係能力と概念化能力は、看護実践能力とともに看護基礎教育から開発される。そのため、看護管理者の育成は、看護基礎教育及びキャリアラダーI段階より始まる。
- 能力開発には、横浜市立大学版キャリアラダー、日本看護協会の病院管理者のマネジメントラダー（以下マネジメントラダー）を活用する。看護学科生（YCU『キャリア0.』）、YCU-Nジェネラリスト、看護管理者、それぞれのキャリア発達段階において求められる「基盤となる能力」と対象別の「キャリア開発ツール」の関係性を図3に示す。



図3 キャリア発達において求められる「基盤となる能力」と「能力開発ツール」の関係性

5. 目指す看護管理者像について

- 目指す看護管理者像

高い倫理観をもち、未来の看護を創造し実現する

- ・倫理的課題に気づき、解決することができる
- ・目の前にある課題だけでなく、未来に向けて変革できる
- ・多様な価値観やその違い、能力を認め、活かす（生かす）ことができる
- ・高度先進医療、地域医療を支える人材を育成できる
- ・組織や地域医療の中で役割を発揮できる
- ・研究等を通じて、院外または国際へ発信できる

2) 必要となる能力

上記の看護管理者を目指し、日本看護協会の病院看護管理者のマネジメントラダーに示された6つの能力『組織管理能力』『質管理能力』『危機管理能力』『人材育成能力』『政策立案能力』『創造する能力』6つの能力を開発する（表1）。

表1 看護管理者に必要な能力

能力	定義	補足キーワード
組織管理能力	組織の方針を実現するために資源を活用し、看護組織をつくる力	・本質を見極める力 ・深く掘り下げ多角的に分析する力 ・論理的に自身の言葉で説明する力 ・事象を俯瞰し、概念化、言語化する力
質管理能力	患者の生命と生活、尊厳を尊重し、看護の質を組織として保証する力	・倫理的課題を解決する力 ・多様な価値観、違いを受け入れる力 ・柔軟力（ふれない力） ・対話する力
人材育成能力	将来を見据えて看護人材を組織的に育成、支援する力	・幅広い世代の人材を管理する力 ・多様な価値観を受け入れ、キャリアを支援する力 ・自ら学び探求する力
危機管理能力	予測されるリスクを回避し、安全を確保するとともに、危機的状况に陥つた際に影響を最小限に抑える力	・医療安全文化を醸成する力 ・組織の倫理的価値の創造・定着を推進する能力 ・コンフリクトマネジメント能力
政策立案能力	看護の質向上のために制度・政策を活用及び立案する力	・問題提起や、政策立案につなげる力 ・2049年を見据えた理想・未来創造力
創造する能力	幅広い視野から組織の方向性を見出し、これまでにない新たなものを創り出そうと挑戦する力	・医療のDXに対応する力 ・自由な発想で組織文化を醸成する力 ・内省する力 ・構想する力、構想したことを実行する力

6. 看護管理者の能力開発の方法について

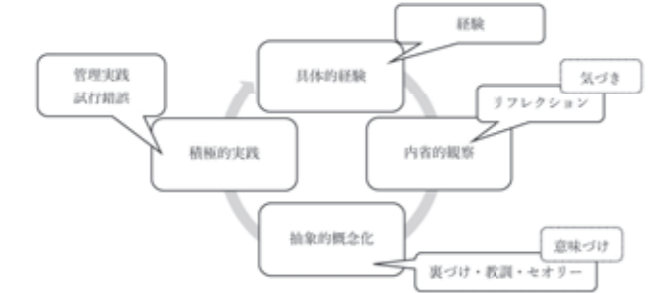
- 能力開発の方法
  - マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルを活用し、自ら能力開発できる（能力を発揮して成果を出す、リフレクションによる経験学習ができる）看護管理者を目指す。
  - マネジメントラダーレベルに応じた役割や管理実践を通じて、大学病院の看護管理者として成長する。
  - 「看護管理者の能力開発研修体系図」（別紙）を参考に、様々な機会を積極的に活用し能力開発にむけて主体的に取り組む。
- 能力開発の機会

- MBO (Management By Objectives) 面談
 

上司との面談時に、マネジメントラダーやコンピテンシー・モデルを活用し、管理実践行動や思考を振り返る。管理者としての強みや弱みに気づくこと、さらに管理実践で発揮された能力を自覚、課題を明確にすることで、次の行動につなげる。
- OJT (On the Job Training)
 

日々の管理実践を支援者とタイムリーに振り返り、意味付け（内省・洞察）をしながら、経験学習サイクルを回す。

※Kolbの経験学習サイクル



- 分科会活動
  - 分科会でのテーマ別取り組みにより、現状の理解や課題解決等の管理能力の向上につなげる。
  - 年間取り組みや結果を発表することで、論理的思考、プレゼンテーション能力を養う。
  - 相互理解、相互支援の場である分科会を通じて、協働する力を養う。
- off-JT (Off the Job Training)
 

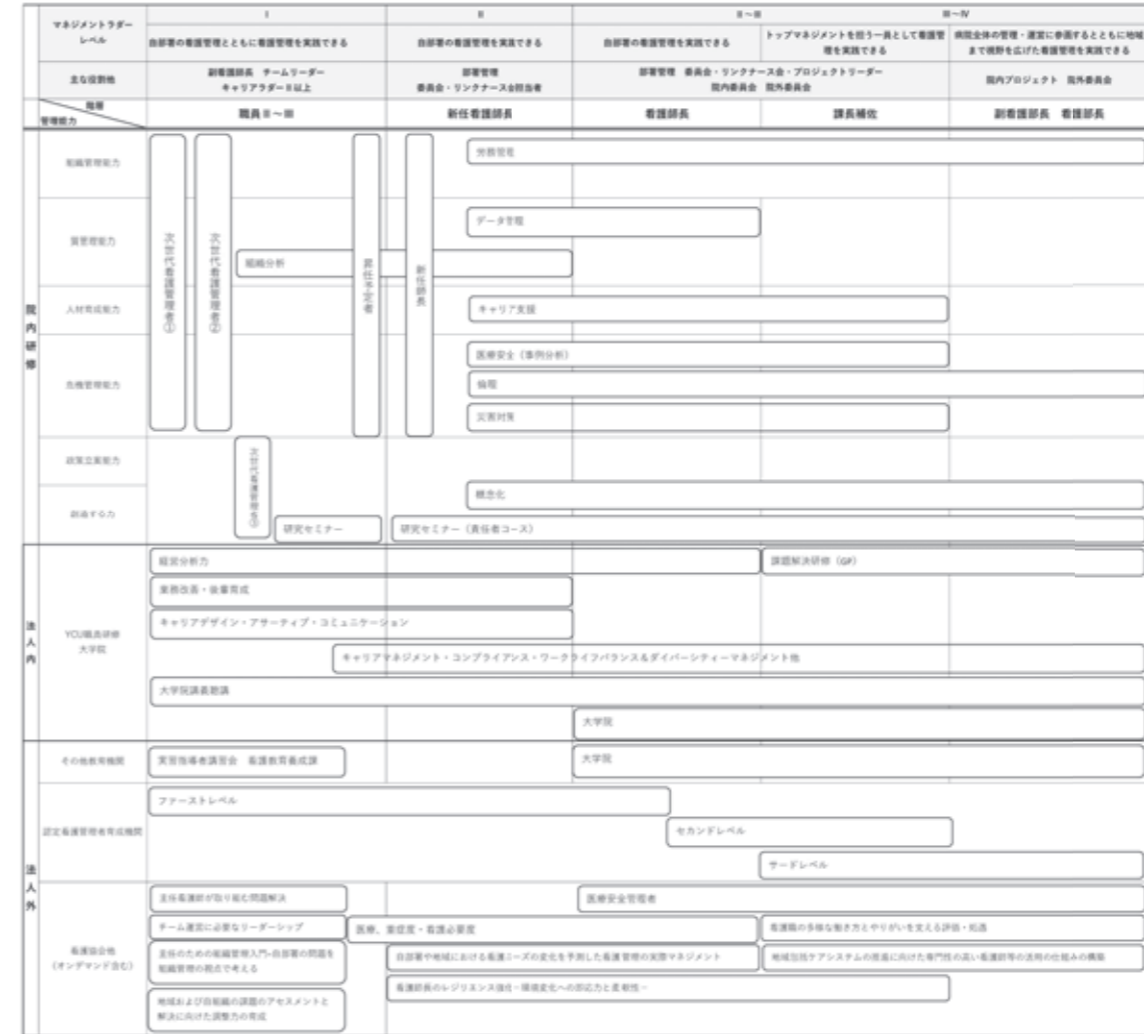
「看護管理者の能力開発研修体系図」（別紙）を活用し、臨床現場での役割発揮や自己成長につなげる。
- 学術集会、院外委員会等への参加
 

看護研究や実践報告の発表、院外での活動を通して視野を広げ、自己成長につなげる。

参考文献

- 新田一美, 「看護師長のマネジメント実践における対人能力に係る経験学習のプロセス」に基づいた師長教育, 看護部長通信, 15(4), 25-31.
- 新田一美, 次世代の看護管理者育成を見据えた看護管理者教育の実際, 看護部長通信, 17(4), 74-78.
- 丸山千恵乃, 若本なお子, 村上道子, 赤井由紀子 (2019), コンピテンシー・モデルを活用したマネジメントリフレクション対話とおおの振り返り管理実践に生かす, 看護展望, 44(2), 142-147.
- 高橋由利子, 佐藤八重子, 細川真由美, 仙みづえ, 田村貴子, 小松靖子, 橋本末子 (2020), 看護管理者のコンピテンシー・モデル導入による看護師長・主任の変化, 共済医報, 69(3), 288-293.
- 島中小百合, 富田和代, 奥原直志, 石藤由美, 山際香枝, 稲垣智子他 (2020), コンピテンシー・モデルを活用した看護管理者学習会の評価と事例作成への取組, 日本看護学会論文集 (看護管理), 50, 243-246.
- 虎の門病院看護部編 (2013), 看護管理者のコンピテンシー・モデル 開発から運用まで, 医学書院.
- 日本看護協会 (2019), 病院看護管理者のマネジメントラダー.
- 佐藤陽子 (2020), マネジメントラダー, コンピテンシーによる看護師長の評価を次の目標に生かす, ナースマネジャー, 21(11), 2-8.
- 横浜市立大学, 大学の理念. (参照 2023/04/11) <https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/philosophy/index.html>
- 横浜市立大学, 教育ポリシー. (参照 2023/04/11) [https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/philosophy/edu\\_policy.html](https://www.yokohama-cu.ac.jp/univ/outline/philosophy/edu_policy.html)
- 横浜市立大学, YCU 人材育成 PLAN. (参照 2023/04/11) [https://www.yokohama-cu.ac.jp/staff/other/talent\\_development.html](https://www.yokohama-cu.ac.jp/staff/other/talent_development.html)

看護管理者の能力開発研修体系図



別紙2病院看護部企画研修概ねら

- 次世代看護管理者①(講義、シラードイング、発表)
 

看護専門職として必要な管理に関する基本的知識を学び、自己のキャリアを考える。
- 次世代看護管理者②(講義)
 

看護専門職として看護管理に必要な基礎的知識を学ぶ。
- 次世代看護管理者③(小論文・模擬演習)
 

看護管理に関する自己の考えを深め、適切な表現方法を用いて他者に伝えると同時に自己理解に繋げる。
- 組織分析
 

マネジメント能力の向上や部署での役割発揮につなげる。
- 責任予定者
 

看護師長の役割を認識し、役割に応じた業務内容をイメージすることが出来る。  
[スタッフ管理、ケア管理、病室管理、他部門職員との連携内容等]
- 新任師長
 

・部署運営において必要となる知識、技術、態度について学び、看護管理者としての役割と責任がわかる。  
・部署の課題に主体的に取り組むことができる。
- 労務管理
 

・部署管理に必要な労務管理の基礎的知識を学ぶ。労務規定や労務協定、勤務作成基準に沿って職員の労務管理ができる。
- データ管理
 

・部署を管理する上で必要なデータを収集分析し、部署運営に活用する。
- キャリア支援
 

・職員のキャリア開発支援に必要な基本的概念・知識と看護管理の概念化について学び、日々の看護管理実践に活かす。
- 倫理
 

臨床現場での倫理的課題解決に向けた看護管理者の役割発揮に繋げる。
- 医療安全
 

・部署管理に必要な医療安全管理・感染管理・災害管理の基礎的知識を学び、部署管理に活かす。インシデント分析手法を学び部署におけるPOCAサイクルを活かす。コンフリクトマネジメントを学ぶ。
- 災害対策
 

・災害発生時のBCPについて学ぶ。災害発生時の復旧体自管理師長としての役割を学ぶ。机上訓練を通し災害シミュレーションを実施する。
- 概念化
 

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。



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！  
＝2023年10月実施 職員アンケート結果＝

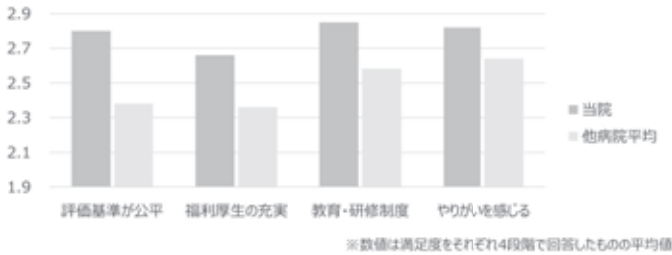
院内満足度ランキング

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	85.0%
3位	自分に対する評価が妥当	81.5%
4位	直属の上司との関係が良い	79.8%
5位	成長を後押しする教育制度	77.7%

同僚だけでなく、他職種や上司とも人間関係が良好な点が強みです。また、評価基準や教育・研修制度などの制度面でも、他病院と比べ満足度が高くなっている点にも注目です。

※ランキングは「非常に満足」「まあ満足」と回答した職員の割合が大きい順

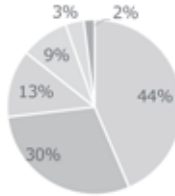
他病院と比較して特に満足度が高い項目



当院のココが自慢！オススメポイント☆

- 様々な研修があり、自らが興味のある分野への成長をバックアップしてくれる環境です。(20代)
- 専門性の高いスタッフが常駐しており、常に適切・最善の看護が検討できます。(20代)
- 看護師同士が相互理解と尊重を大事に働く姿勢があります。(40代)
- 院内ルールが明確であり、安心・安全が保たれています。(20代)
- 教育体制が整っており、最先端の治療を学ぶのに非常に良いです。(30代)
- 特定領域のスペシャリストが多種・多数います。資格取得のバックアップも手厚いです。(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なんでしょうか？



- ＝職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- ＝私生活にも十分時間をさけるなど「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」
- ＝自らの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 教育体制
- 2位 福利厚生・寮
- 3位 通勤が便利
- 4位 実習病院としての安心感
- 5位 病院規模・経営母体

当院に入職してよかったこと

- ✓ 優しい先輩が多く、他部署含めてみんなで協力していくところがある。(20代)
- ✓ シフトの希望が通りやすくプライベートも大切にできます。(20代)
- ✓ プリセプター制度によって、おのずと先輩との距離が縮み、つらい時や大変な時にエールをくれます。(20代)
- ✓ 職場の人間関係が良く、チームワークがあります。(30代)
- ✓ 意欲があればキャリアアップ出来る仕組みがあります。(40代)
- ✓ 患者さんのために多職種がたがいに発信しあい、連携しています。(50代)

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、福利厚生面の良さや通勤の利便性も決め手となっています。

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！  
＝2023年10月実施 職員アンケート結果＝

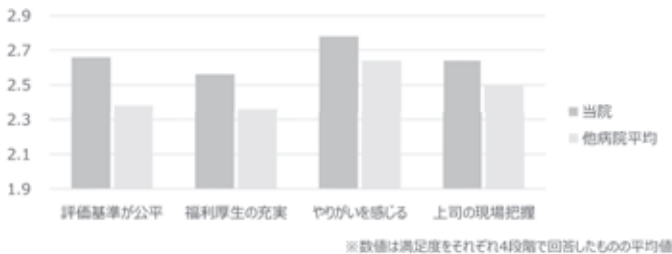
院内満足度ランキング

1位	同僚との関係が良い	88.8%
2位	他職種との関係が良い	81.6%
3位	直属の上司との関係が良い	78.1%
4位	能力が仕事に発揮できている	74.1%
5位	自分に対する評価が妥当	73.8%

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、評価基準や福利厚生、やりがいを感じるなどの環境面でも、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

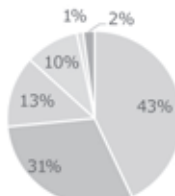
他病院と比較して特に満足度が高い項目



当院のココが自慢！オススメポイント☆

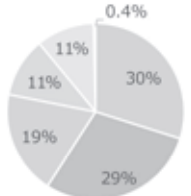
- 救急医療に特化しているため、患者さんの回復のサポートができ、やりがいを感じられます。(20代)
- PNSで看護師間でのコミュニケーションがより取りやすいです。(20代)
- 他職種との協働、協働体制が良いです。安全管理がきちんとしています。(40代)
- 人間関係が良く、分からないことについて先輩に質問しやすい雰囲気があります。(20代)
- 患者さんへの思いやりの気持ちが強いところ、チームで協力できるところ。(30代)
- 教育プログラムが充実しており、新人や既卒者も業務の習得がしやすいです。(50代)

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)長く安定的にはたきたい
- ＝将来、他の医療機関でスキルを発揮したい
- ＝特定領域のスペシャリストとして勤務したい
- ＝管理職としてマネジメントをしたい
- ＝その他

Q:働く上でもっとも重視することはなんでしょうか？



- ＝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」
- ＝自らの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 福利厚生・寮
- 2位 通勤が便利
- 3位 実習病院としての安心感
- 4位 教育体制
- 5位 病院規模・経営母体

当院に入職してよかったこと

- ✓ 先輩・同期・後輩、誰とも相談や意見交換しやすい関係性があります。(20代)
- ✓ 尊敬できる先輩方が色々なことを伝えてくれること。(20代)
- ✓ 様々な疾患の患者さんが来院・入院するため、学びが大きいです。(30代)
- ✓ 教育体制があり、人間関係が良く、スタッフ全体に向上心があります。(40代)
- ✓ 子育て中に急なお休みでもお互い様の精神があり、ありがたみを感じます。(40代)
- ✓ 他職種との関係がよく、チーム医療の一員としてやりがいを感じられます。(50代)

充実した福利厚生や寮があることを入職の理由に挙げた職員がもっとも多くなっています。その他、通勤の利便性や教育体制の充実なども入職の理由となっています。

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  
https://www.yokohama-cu.ac.jp/urahp/

## YCU 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、大海原へ出航し STEP UP!、活躍することを願っています。YCU-Nurse の船出は、世界と未来に向けた出港です。



初航海 (キャリアデザイン)

様々な航路や港 (キャリア開発)

広く、深く (キャリアアンカー)

そして、大海原へ (生涯学習)

世界へ 未来へ

## 横浜市立大学附属病院で

はたらく看護師に聞きました!

2024年10月実施 職員アンケート結果

### ナース専科 職場診断

#### 院内満足度ランキング 他院と比較して特に満足度が高い項目

- 1位 同僚との関係が良い (90.8%)
- 2位 他職種との関係が良い (84.4%)
- 3位 直属の上司との関係が良い (80.5%)
- 4位 自分に対する評価が妥当
- 5位 仕事での能力発揮

同僚だけでなく他職種や上司との人間関係の良さが例年上位に挙がっています。また勤務先への愛着や福利厚生面での満足度でも、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「満足」「まあ満足」と回答した職員の割合が大きい順

- 教育・研修制度の充実
- 上司が現場把握をしている
- 仕事でやりがいを感じられる

#### 当院のここが自慢! おすすめポイント

- 研修期間が長く、教育体制が充実しています (20代)
- 仕事だけでなくメンタルフォローもしてくれます (20代)
- 皆が患者さんのことを熱心に考え、接しています (30代)
- 時短やお休みなど、子育て時の融通がききます (40代)
- 他職種との連携がとれており、関係性が良いです (50代)



## 横浜市立大学附属市民総合医療センターで

はたらく看護師に聞きました!

2024年10月実施 職員アンケート結果

### ナース専科 職場診断

#### 院内満足度ランキング 他院と比較して特に満足度が高い項目

- 1位 同僚との関係が良い (89.6%)
- 2位 他職種との関係が良い (83.8%)
- 3位 直属の上司との関係が良い (82.9%)
- 4位 自分に対する評価が妥当
- 5位 仕事でやりがいを感じる

同僚だけでなく他職種や上司との人間関係の良さが例年上位に挙がっています。また上司が現場を把握する積極風土や仕事へのやりがい等の業務面でも、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「満足」「まあ満足」と回答した職員の割合が大きい順

- 上司が現場把握をしている
- 仕事でやりがいを感じられる
- 働く環境の人員数が適切

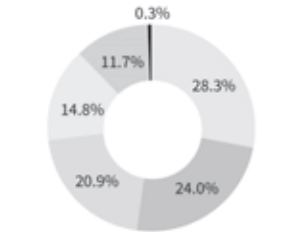
#### 当院のここが自慢! おすすめポイント

- 先輩達がとても優しく、教育制度がとても充実していて、成長を感じられます (20代)
- 急ぎならでの役割に携わることが出来ます (20代)
- 人数が多く、雰囲気も良いので子供の熱などで休みやすく大変有り難いです (30代)
- 職種間の連携の良さ、皆でとりくむ姿勢、より良くしようと考え行動しているところ (40代)
- ベテランから新人さんまでバラつきなくスタッフがいてるので働きやすいです (50代)



#### 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? 働く上でもっとも重視することはなんですか?

- (意向・希望はないが) やりがいをもって働きたい (38.9%)
- (意向・希望はないが) 長く安定的にはたらきたい (32.7%)
- 特定領域のスペシャリストとして勤務したい (12.7%)
- 将来、他の医療機関でスキルを発揮したい (9.7%)
- 管理職としてマネジメントをしたい (2.5%)
- その他 (3.5%)



- 職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- 私生活にも十分時間をかけるなど「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」
- 自分の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



#### 当院で成長する上で重要だと思うことは?

- 01 日々の業務の中で困ったときなど、身近に指導を受けられる環境であること
- 02 モデルとなる上司、先輩がいて目標を明確にできること
- 03 チーム医療、看護を提供しているという実感があること

その他、看護部や病院理念に賛同したことなどがあります



#### 当院に入職して良かったこと

- マニュアルがしっかりしており言い伝えや口頭での指導だけでなく細部をもった指導を受けることができます (20代)
- 様々な経験と知識が豊富な先輩 NS と共に働けます (20代)
- 自分の望む研修が受けられます (20代)
- 横浜、神奈川の中心の医療を担っており、地域の重要な医療施設で働けます (30代)
- 勉強に熱心な人が多く、学びたいという姿勢で日々業務に携わっています (40代)
- 大変な時こそお互い助け合ってチームで調整して業務を行っています (50代)



ナース専科 職場診断

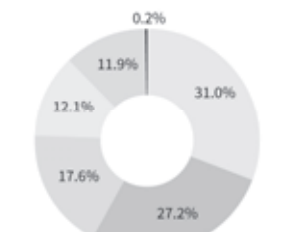
もっと詳しく知りたい方、お問い合わせはコチラから!



横浜市立大学附属病院

#### 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? 働く上でもっとも重視することはなんですか?

- (意向・希望はないが) やりがいをもって働きたい (44.5%)
- (意向・希望はないが) 長く安定的にはたらきたい (29.6%)
- 将来、他の医療機関でスキルを発揮したい (11.4%)
- 特定領域のスペシャリストとして勤務したい (9.6%)
- 管理職としてマネジメントをしたい (0.9%)
- その他 (3.9%)



- 職員同士の関係が良好で働きやすいなど「職場の雰囲気」
- 私生活にも十分時間をかけるなど「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」
- 自分の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



#### 当院に入職を決めた理由は?

- 01 勤務時間・体制
- 02 長く在籍できそう
- 03 学びたい事があった

その他、希望診療科があること、実習病院で安心感があったことなどがあります



#### 当院に入職して良かったこと

- 1年目に対して配慮してくれる場面が多く、優しい職員が多いです (20代)
- レベルの高い救命医療、看護を学ぶことができます (20代)
- 高い信頼感をもって求められる病院像にこたえようと努力しています (20代)
- 医師も優しく風通しの良い職場と感じます (30代)
- スタッフ全員が協力をもち仕事に励んでいます (40代)
- パートナーシップが定着しつつあり、相談しやすく、働きやすさを感じます (50代)



ナース専科 職場診断

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