

# 第4回看護研究会

( 管 理 者 研 修 会 )

平成28年12月26日 (金)  
ホテルメルパルク岡山 1階 泰平の間

[午前] 講 演

演 題 『多様性に働きかけるモチベーションマネジメント  
～中堅看護師を育てるために～』

講 師 (株)プラネットファイブ 代表取締役 田 中 和 彦 先生

[午後] 講 演

演 題 『看護のためのポジティブ・マネジメント  
ースタッフの主体性を高め組織を活性化するー』

講 師 千葉大学大学院 看護学研究科・看護学部 教授 手 島 恵 先生

一般社団法人 岡 山 県 病 院 協 会

(注：類似した感想はまとめています。)

## 第4回看護研究会（管理者研修会）のアンケート集計（平成28年12月26日）

（67病院 182名出席 ・ 174名 回答）

### 1. 講演『多様性に働きかけるモチベーションマネジメント ～中堅看護師を育てるために～』を聞いて。

（講師：株式会社 プラネットファイブ 代表取締役 田中 和彦 先生）

#### A.

a. 大変勉強になった	155名	c. 勉強にならなかった	0名
b. 勉強になった	19名	d. 全く勉強にならなかった	0名

未記入 0名

#### B. 感想があれば一言。

- ・ 引き込まれる講演だった
- ・ 時間を忘れるくらい、良い講演だった・楽しく過ごすことができた(2)
- ・ 内容もテンポも良くあつという間の時間だった
- ・ 楽しく学ぶことができた・楽しい講演だった(10)
- ・ 楽しかった・とても楽しく聞くことができた(4)
- ・ 参加型の講演だったので非常に楽しかった
- ・ グループワークがあり、参加型の勉強会となり楽しかった
- ・ 分かりやすく、参考になった・集中して学べた・楽しい講演だった(4)
- ・ とても分かりやすくずっと引きつけられる研修だった
- ・ 興味を持てる内容で勉強になった(2)
- ・ 具体的な説明が良かった。理解しやすかった(2)
- ・ 最低あと1時間はゆっくり聴きたい内容だった
- ・ とても分かりやすい講演で、子育てと似ている部分もあると感じた
- ・ 仕事にも役立ちそうだが、行き詰まっている育児にも役に立ちそう
- ・ 講演そのものがモチベーションマネジメントだった。とても面白かった
- ・ 教える、励ます、任せる。マネジメントのポイントが分かりやすく、心に響く内容だった
- ・ 具体的ですぐにでも実践していけそう。ありがとうございました
- ・ 研修をしっかり生かせるよう努力する
- ・ 思い込みってすごいと思った
- ・ 無意識の思い込みをなくす
- ・ 自分では分からない“思い込み”があることが分かり良かった
- ・ 思い込みをしないようにといつも思っていたが、まだまだだと実感できた
- ・ 思い込み、決めつけ等してないつもりだったが、頭が固くなっていることに気づくことができた
- ・ 自分がどれだけ思い込みがあったかが分かった。スタッフは人それぞれであり、思い込みをなくすように努力したい
- ・ どれだけ自分の思い込みが激しいか分かった。無意識の思い込みをなくしたものの見方ができるようになりたい
- ・ 「思い込みに注意」、納得できた・面白かった・振り返りができた(3)
- ・ 思い込みで、人を判断しないように・人や周りを見ないように、気をつけようと思った(2)
- ・ 思い込みがないよう、スタッフを見ていかなければならないと思った
- ・ 自分を知り、相手を知り、先入観なく人と関わることが大切
- ・ 2時間があつという間だった(4)
- ・ ワークもあり楽しかった
- ・ とても分かりやすかった(4)
- ・ 研修に参加できてラッキーだった
- ・ 目からウロコ
- ・ リアリティがある研修だった
- ・ もう少し長く聞きたかった(2)
- ・ また先生の講演を聞きたいと思った
- ・ 自分のモチベーションが上がった
- ・ 物の見方、考え方。思い込みをしない
- ・ 先入観を持たずに関わる大切と思った(2)

- ・ 自分自身がかけているバイアス、見方について振り返ることができた
- ・ 自分の固定観念を思い知らされた。若い人達への接し方が分かった
- ・ 自身の考え方に偏りがあることが分かった。今後講義を参考に仕事を頑張りたい
- ・ 多様性。思い込みから誤解が生じる、部下の成長段階に応じた育成ステップが分かりやすかった
- ・ 人は多様な生き方をしているので、自分の思い込みで考えていないか、を考えて行動していきたい
- ・ 個々の多様性を見て掛ける言葉を考えることで、相手に上手く働きかけられることが具体的に分かった
- ・ 多様性。違いを認め合うこと、自分の当たり前を疑ってみることで、広い視野になると思った
- ・ 本当に今多様性が求められており、理解して一人ひとり対応していきたい
- ・ いろんな性格の人をまとめるためのエッセンスが詰まっていた
- ・ 思い込みで人を見ない、いろいろなスタッフが居てそれをデザインしていくなど、今必要なことが学べた
- ・ 多くの人を知り、思いを聞いたり伝えたりして日々成長し、後輩を育てて行きたいと思う。大事にしているとは、自分の目で見て判断していくことだが、「思い込み」にならないよう気をつけたい
- ・ 多様性を大切にしたい
- ・ 自己のコーチングについて振り返る機会になった
- ・ 多様性…改めてよく分かった
- ・ まず自分自身を管理していくことが必要と思った
- ・ 自分自身を確認する機会になった
- ・ ポジティブになれた
- ・ 自分自身の傾向を、改めて考えさせられた・知ることができた(3)
- ・ 自分自身の行動についても考えさせられ、今後活かしたい
- ・ 日頃の自己の傾向が分かり、頭を柔らかく、リフレッシュしたい気持ちになった
- ・ 自分の傾向を知ることができた。スタッフとの関わりに活かしていけるように気をつけたい
- ・ 自分の傾向を知ることができた。ダイバーシティを意識してマネジメントを考えようと思った
- ・ 自分の傾向と照らし合わせて、教育とは何かを考えることができた
- ・ 自分の傾向が分かり、これからどうしていくか方向性が見えてきた
- ・ コミュニケーションスタイル診断など、自分で思っている性格に近い結果が出て、弱みと強みが更にはっきりしたように思った
- ・ 自分の傾向を知りマネジメントすることが大切だと分かった
- ・ 中堅・新人Nsが育たないのは時代ではなく、自分の働きかけ・考え方だと実感した
- ・ 相手の話をよく聞いて、現場を見て、思いを伝えること
- ・ 手を出さずに、させることで経験・考える・責任を持たせることができる。そういった教育・指導をしていきたい
- ・ 任せるマネジメントを頑張っていこうと、目標がクリアになった
- ・ 具体的な関わり方、接し方が学べた
- ・ 若い看護師との接し方、指導の仕方、ほめ方・叱り方等とても勉強になった。自身の心構えも大変参考になった。職場で早速実行しようと思う
- ・ 具体的な指導方法や自分がすべき行動が理解できた
- ・ 自分と相手は違う。良くも悪くもない、認め合う、尊重し合う大切さを学んだ。子育てにも繋がった
- ・ 自分とは違う相手を認めること。見方を変えることに繋げようと思った
- ・ 相手の仕事に対する段階を知ることから始めたい
- ・ タイプ別のマネジメント手法を具体的に知ることができ、早速実践し部下にも伝達したい
- ・ 相手のタイプによって接し方を変えてみることの必要性を学んだ
- ・ タイプにより対応を変える、相手を変えるより自分が変わる…勉強になった。ありがとうございました

- ・ 指導される側がどのタイプであるか、指導方法を相手によって変えるということが、具体的な話でよく理解できた
- ・ 相手のタイプ・特徴と傾向を知り、対応する・指導する(3)
- ・ タイプ別にやる気を起こさせる言葉掛けを実践したい
- ・ 職員に怒るばかりでなく、きちんとほめて伸ばしてあげたいと感じた
- ・ キャリアデザインの3つの輪を意識していきたい
- ・ 「教えるマネジメント」のポイント、とても勉強になった
- ・ YouメッセージとIメッセージを取り入れた言葉を使おうと思った
- ・ 人生で大切にしたいことは「楽しむ」だった。スタッフたちにも試してみたい
- ・ 良かれと思って・・・というのが一番たちが悪い
- ・ マネジメントについて改めて考えさせられることが多かった

2. 講演『看護のためのポジティブ・マネジメントースタッフの主体性を高め組織を活性化するー』を聞いて。

(講師：千葉大学大学院 看護学研究科・看護学部 教授 手島 恵 先生)

A.

a. 大変勉強になった	130名	c. 勉強にならなかった	2名
b. 勉強になった	42名	d. 全く勉強にならなかった	0名

未記入 0名

B. 感想があれば一言。

- ・ 勉強になった
- ・ 分かりやすい講義だった(2)
- ・ いろいろ興味深い話が多かった
- ・ 具体的で分かりやすかった。先生の本も読ませていただこうと思う
- ・ いただいたポジティブな感覚を職場に分けていきたい
- ・ 忘れていた当たり前のことを思い出すことができた
- ・ 当たり前のことが、きちんとできる・続けて行く(3)
- ・ 当たり前のことが当たり前になっていない現状を改善する
- ・ 当たり前のことを当たり前にするようにすることの難しさを感じている
- ・ とても勉強になった。寝る前に感謝、良かったことを思い出すようにしてみる
- ・ 看護という仕事を改めて考える時間となった
- ・ 看護の素晴らしさ、看護の意味を改めて考えられた
- ・ 自分の看護への思い、看護観を見直し基本に戻ることができた
- ・ 自分のあり方を学ぶことができた。ポジティブの大切さを他の人にも伝えたい
- ・ いつお話を伺っても、自分自身前向きでいることの大切さを感じる
- ・ 今、自分がどう行動するか、ポジティブ・マネジメントとはを考える機会となった
- ・ 病棟内でポジティブ・マネジメントをしっかりと取り入れていきたいと思う
- ・ ポジティブ・マネジメント。今とても必要とされていることで、今のスタッフの強みを見出し、ポジティブに問題に取り組めるようにしたい
- ・ ポジティブ・マネジメントすることでスタッフの主体性を導けることが学べ、正しいポジティブを実行しようと思った
- ・ とても分かりやすく楽しい講義だった
- ・ 流れるような話だった
- ・ 実践したい
- ・ 当たり前の生活、大切と思う
- ・ 看護・ケアの本質を忘れない
- ・ 看護の原点、初心に戻れた
- ・ 日々の業務を振り返る

- ・ ポジティブ・マネジメントに関してとても重要なことをたくさん聞くことができた。先生の体験も聞くことができ、自分も頑張ろう・頑張れると思えた
- ・ ポジティブ・マネジメントについてもっと学びたい
  - ・ 礼節、ポジティブが大切(2)
- ・ 自分自身がポジティブになれた
  - ・ 「ポジティブ」ってすごい！
- ・ ポジティブの効果について学ぶことができた
  - ・ 楽観主義を意識することが大切
- ・ ポジティブ、ネガティブの考え方が分かった
- ・ ポジティブは難しいことではないと思うので、優しくやっていく
- ・ ポジティブの捉え方。具体的な行動レベルで学習することができた
- ・ ポジティブにするには意思が必要だと思えた。オキシトシンがもっと出せるようになりたい
- ・ 自分自身の独りよがりではなく、相手に対してポジティブになること
- ・ いつもネガティブだと思っているが、明日からポジティブにしていこうと思った。ありがとうございました
- ・ ネガティブ体質だが、変わらなくてはと思った
- ・ 限られた中でもやれることを見つけて、楽しくできるようにしていきたい
- ・ 毎日がしんどすぎてネガティブになっている自分に気づけた。ポジティブにいきたいと思った
- ・ ネガティブで悩んでいたが、自分でどうしたらよいか自分で考えることが大事。行動がとれるよう頑張れる気がした
- ・ ポジティブに考え方をを変えることを意識したい
  - ・ ポジティブ思考でやっていこうと思った(2)
- ・ ネガティブ発言を意識して減らしてみようと思う
  - ・ 心豊かにポジティブに働きたい
- ・ 患者さん、スタッフのためにポジティブに頑張る
  - ・ ポジティブにならないといけないと思った
- ・ ポジティブな行動・態度をとれるよう、意識していきたい・努力していきたい(4)
- ・ 今後はポジティブに振る舞い、周囲に影響を与えられるようになりたい
- ・ ポジティブにすることで、スタッフや病棟も明るくなると思う
- ・ ポジティブな考えを持ちつづけることが、自分自身や周りの人達にも影響し変わる(2)
- ・ ポジティブな考え方も自分一人ではダメで、その方向性・考え方をどう周りに影響させていくか。勝手には影響していかない
- ・ 「前向きに考える」・・・意識していきたいと思った。部下に指導していくが、まず自分から変わっていきこうと感じた
- ・ 自己の考えを変えていきこうと思った
  - ・ 肯定的な見方を実践したいと思う
- ・ 考え方・行動を少し変えるだけで、自分も周りも明るくなることが分かった
- ・ 意識を変えることで働き方への姿勢も変わり、周りの環境や職場に影響することがよく理解できた。管理者は評価するだけでなく、仕事ができる状態にしていくことを考えなければいけないということが学べて良かった
- ・ ポジティブな感情の効用、ポジティブで丁寧な風土、リーダーの雰囲気大切
- ・ 生き活きた職場作りのための前向きで丁寧な関わりが必要である、ということを実践していきたい
- ・ 問題に目を向けるだけでなく、強みに目を向けポジティブに考えを変えていきたい
- ・ 部下を承認していく言葉を掛けていきたい
- ・ 承認してほめることが人を伸ばす、風土も良くなるということがとても勉強になった
- ・ こちらの話し方でスタッフの言動が変化する
- ・ リーダーの雰囲気の影響が、様々に変化をもたらすことを知った
- ・ 不満を数えるのではなく、どう解決するか考えていきこうと思う
- ・ 価値観の違い、聞く、伝え続ける大切さを学んだ
  - ・ 新鮮な指導内容に気づかされた

- ・ スタッフとの関わりを振り返ることができた
- ・ 後輩育成に生かせる内容で良かった
- ・ 新人がやる気があるのかないのか、とネガティブになりがちだった。自分が変わることで周りはどう変わるか、管理者としての働き方が見えてきたように思う
- ・ 管理者としてスタッフをどうマネジメントすべきか、ということが分かった
- ・ 今まさしくスタッフが多様化しており、いろいろ思い悩むこともあったので、即行動したいと思う
- ・ 決めつけた見方をいつもしているんだと勉強になった。優しさと言えないとは違うんだと分かっていても難しい。管理職として1年、自分なりのカラーを見つけて退職したいと思う
- ・ どこかに看護を忘れてる、忙しさを武器にしている自分がいたかも知れないと思った
- ・ 手で触れ目で見ることが看護の本質。自分達の忙しさにかまけてケアを忘れていたという気づき大きい
- ・ 今のケアを振り返ることができた。どのようにスタッフに伝えていくかのヒントが見えたように感じた
- ・ スタッフと、患者さんと視線を合わせ、しっかりと触れ合いたいと思った
- ・ しっかり患者さんの側、ベッドサイドへ足を運ぶことをこれからも新人に伝えていきたい（手で触れて目で見て考える。当たり前のことだが、カルテを書くこと・パソコンをすることはとてもスムーズにできるけれど・・・という人も増えているのではと思う）
- ・ ビデオは、ありふれた風景だと思って見ていたがなぜか涙が出た
- ・ ケアリングのVTRに感動!!
- ・ 忙しさとケア、再確認
- ・ 最後の運動、「つらい、いやだ」の言葉に涙が出た
- ・ 自分を好きになり、周囲を大好きになる
- ・ 私は私のことが大好きだと毎日唱えようと思う
- ・ 私は私のことが大好きです
- ・ 日頃ポジティブにしているつもりだった。「私は私が大好きです」と思うことはなかった
- ・ 今から変わらなくては・・・と考えさせられた
- ・ 自分が変われるチャンスをいただいた
- ・ 考え方1つで自分も部下も変わる。病棟の風土が変えられる
- ・ 具体的にどう変わるか、自分自身をポジティブにマネジメントしたい
- ・ さっそく2017年の目標を考えて、どう変われるか楽しみ
- ・ 現実を直視しすぎて先が見えていないということがよく分かった
- ・ プロ意識を持って、今できる可能な限りの最善を尽くす
- ・ 「大人の学習」でのコメントが、「ああそうなんだ。だから話が入らなかったのか!!」と手を打ちたくなった
- ・ 小学生のなりたい職業に選ばれなくなったのは寂しい気がした。後輩に、テレビドラマを見てNsになるのを決めたという子も多くいたので、今の時代TVの影響も大きいと思った
- ・ 以前学んだことと同じような内容で再勉強できた

### 3. 今日の講演を聞いて、あなたが活用できるところは何か。

- ・ 午前と午後の研修が繋がり、スタッフの育成や組織の活性化に活用できる
- ・ 悩んでいたことに対して解決への道が見えたような気がした。実践に向けて計画を立てていく
- ・ 明日からの看護やマネジメントに活かしていきたい
- ・ 仕事・家庭共に活用できる
- ・ 看護の原点に戻る
- ・ まずは業務整理
- ・ 当たり前のことをして信頼される人になる
- ・ 当たり前のことを頑張る
- ・ まずは当たり前のことを当たり前にやれるようにしたい。諦めずコツコツとやり続ける
- ・ 当たり前のことを当たり前にできるように前向きに行動する→2017年をどうするか考えて実行する

- ・ 当たり前のことを当たり前にする（寝て、食べる）
- ・ しっかり寝て、しっかり食べ、自分を好きだと言う
- ・ 寝る前に良いことを5つ書き出す。今日から実践
- ・ 寝る前にありがたかったこと5つ、続けてみる
- ・ 寝る前に5つ良いこと、感謝の気持ちを考え、よく寝る(2)
- ・ 人を動かすには、まず自らが変わる
- ・ 普段の思考・発想を少し変えてみる
- ・ 考え方・行動。今までとは違った行動を試してみる(2)
- ・ まずは相手の目を見て挨拶から
- ・ 挨拶をまず始めてみたい
- ・ あいさつ運動、認知症患者のマッサージ、今日あったいいことを考える
- ・ 周囲に変化を求めるばかりでなく、自分自身ができること・しなくてはいけないことをすべきと感じた
- ・ 相手に求めすぎないように、自分がどう変われるのか考えて、苦しい時こそ笑っていたいと思った
- ・ 物事をポジティブに(前向き)に考える・ポジティブシンキング・ポジティブ思考(9)
- ・ ポジティブ・マネジメントを取り入れたい(2)
- ・ ポジティブに考える・言葉にする・行動する(3)
- ・ 常にポジティブな態度をとることができるよう努力する
- ・ 勤務開始前にはポジティブ思考に切り替えるよう努力したい
- ・ 仕事をする上では協調性と人なつこさを意識して、ポジティブな雰囲気を出したい
- ・ ポジティブ思考で仕事する（若者の特徴を理解しほめて育てる、を心掛ける）
- ・ ポジティブ思考で日々業務を行っていきたいと思った
- ・ ポジティブに前向きに楽しく仕事ができるようになりたい
- ・ ポジティブな考えにし、病棟の成果を上げる
- ・ ポジティブ思考で看護の心を忘れず、原点に戻る看護をしていくこと
- ・ 若い人の指導方法・声掛け。自分達の時とは違うことが理解できた
- ・ 忙しい中でも周りの人のことを考え、より良くするために何が出来るか考えていけるようにしたい
- ・ 自分がポジティブに考えることで、職場の風土も変えていけたらと思う
- ・ 周りがポジティブになる風土を作る
- ・ ポジティブにアプローチしていく、楽しい職場を目指す、自分を変える
- ・ 本当はネガティブだが、ポジティブな言葉を口にしようと思った
- ・ ポジティブに考えて、声に出したり文字に書いたりして意識を変える努力を試みる
- ・ ネガティブな捉え方ではなく、よくできている点を敢えて声に出してみる
- ・ 新人への声掛け、スタッフへの声掛け。1日1個いいことを言う
- ・ スタッフに語ることの大切さ、どのように語るかのヒントが分かった
- ・ 目標面接では、一人ひとりにほめることをしていきたいと思う
- ・ スタッフに声掛け（ほめる）などをしていく
- ・ どんなスタッフにも良いところを伝える
- ・ 自分を大切に、人を大切に、自分・人の良いところ探しをして、モチベーションを保って頑張る
- ・ 人を大切にして、職場の風土を変える
- ・ もっと良いところ、長所を口に出していこうと思った
- ・ 寝る前に自身をほめてあげる
- ・ よく食べて寝る
- ・ 5時間以上寝る
- ・ 自分が変わる(2)
- ・ 自分を変えなければいけない
- ・ 自分の態度から変えてみる
- ・ 礼節を重んじる
- ・ “えがお” 😊こんな顔で仕事していく
- ・ 仕事の時はポジティブを演じる
- ・ 否定的な言葉を捨てる
- ・ 現場でポジティブな空気を作っていきたい
- ・ ほめると叱るを実践していきたい
- ・ 自分も人（相手）も大切にする

- ・ 自分をほめる。自分の良いところ(強み)を自分で認める
- ・ 相手をほめる、認めることを日々心掛けていきたい
- ・ 自分を変えて相手の良いところを見つけほめてあげたい
- ・ 強みを知ることの効果とリーダーの雰囲気の影響を参考に職場で共有していきたい
- ・ モチベーションを上げることは、スタッフ育成だけでなく自分自身のモチベーションを上げるためにも必要なことだと思った
- ・ モチベーションをアップさせることも、組織を活性化させることも、自分の関わり次第だと思う。ポジティブに変換していこうと思う
- ・ 明るく、人を認め合えるような職場作りをする
- ・ まずは相手の話をゆっくり聞き、自分自身の変化に気づく
- ・ 管理者として、ポジティブ・認める・価値を共有するという意識を
- ・ 私は私が大好きだと言い、リラックスして心も緩ませて、スタッフに対応する
- ・ 自分が正しいと思い込まずに他人と接していくことが大切だと学んだ。今後の仕事でスタッフと接する時には思い込まず、相手の話を聞いていきたいと思った
- ・ 自分の当たり前を疑ってスタッフ(部下)と接し、モチベーションUPできるよう指導していきたい
- ・ 他者との違いを認め合い、自分の当たり前を疑ってみる
- ・ 多様性を考える(2)
- ・ バイアスをなくす
- ・ 思い込みをしない(2)
- ・ 思い込みは恐ろしい
- ・ 人を見る目を違う角度から
- ・ スタッフとの関わりを変えてみる
- ・ スタッフへの関わり方を見直すことができた
- ・ 人への接し方や育て方、仕事への関わり方、改善していけるところ・伸ばしたいところ、頑張りたい
- ・ キャリアデザインの3つの輪、多様性のある集団を束ねる=具体的に活用したい
- ・ 4つのマネジメントを活用して、部下にあった育成方法を考えていけたらと思う
- ・ 部下の成長段階に応じた育成ステップ(2)
- ・ 部下の成長段階に応じた育成ステップは、スタッフの現状を見極め当てはめることで、効果的な指導ができると思った
- ・ 部下の成長段階に応じた育成ステップで、それぞれの能力に応じた育成方法がある。思い込みからコミュニケーションに大きな誤解が生じかねない
- ・ 部下への成長段階に応じた育成ステップを参考に、個々に合ったマネジメントができるよう活用していきたい
- ・ 新人指導に役立てていきたい。それぞれの個性に合った指導を考えていくポイントを教えていただいた
- ・ 個々のタイプによる新人指導を考えて、コミュニケーションに取り組む
- ・ スタッフへの声掛け、個性に合ったものは何か、今より考えながら実践してみようと思う
- ・ コミュニケーションスキル
- ・ マネジメント
- ・ マネジメントについて勉強し実践すること
- ・ リーダーとしての魅力を磨きたい
- ・ 強みを知ることの効果
- ・ 病棟スタッフのモチベーション
- ・ 相手を認めること
- ・ 承認の場を作る
- ・ 多様性。それぞれの価値観に合わせた対応
- ・ 多様性。メンバーを知る、現場を見る、思いを伝えること(2)
- ・ 先入観を持たず相手と接するようにしよう
- ・ 目線を変えて物事を見つめること
- ・ 前向きにいろいろな方面から見ていこうと思う
- ・ 人に対する意識が変わった
- ・ 仕事に意味を感じて関わる
- ・ 育てるマネジメント
- ・ 自身のマネジメント
- ・ マネジメント。リーダーとしての役割
- ・ 評価するだけでなく育てる

- ・ 人それぞれ、すべて価値ある人材⇒どう育てるか
- ・ 育成を行う上で自分の気持ちがいかに大切か、何が患者さんの為になるのか、思いを伝えていくことが大切 ⇒伝えていく
- ・ 研修後に書いてもらったレポートに、コメントを書いて伝える
- ・ Will、Must についてスタッフ教育の参考になった
- ・ 患者さんに触れる機会を増やしたい
- ・ 業務の中にケア、ケアの中に業務があることを伝え直す
- ・ 患者さんに触れることが少なくなっていることを自覚した
- ・ スタッフに、患者中心のケアの提供を指導して行きたいと思う
- ・ “タッチ”。患者様中心のケア（尊厳を守る）を実践していく
- ・ ハイタッチ・手足のマッサージから始める
- ・ 意識してスタッフのことを見てみようと思う
- ・ 人材育成に活用したい(2)
- ・ 自分の考えている看護に自信を持つ
- ・ ケアの大切さをますます感じた
- ・ スタッフ、患者をまず観ること
- ・ 実践できる方法の提案をしたい

4. 次年度の研究会に希望する講師案と研修内容があれば、ご記入ください。

**【講師案】**

- ・ 田中和彦先生(4) (もう一度聞きたい、再度、もっと聞きたい)
- ・ できれば、田中先生・手島先生の話をもっと聞きたい
- ・ 手島先生の研修をもっと聞きたい
- ・ 奥山美奈先生 (コーチング)

**【研修内容】**

- ・ 来年もポジティブ・マネジメントを聞いてみたい
- ・ 組織マネジメント
- ・ 組織の活性化のために自分が変わっていくこと
- ・ 看護管理を目指したい後輩がゾクゾクできるような私達の活躍について
- ・ 倫理に関する研修会
- ・ コミュニティ
- ・ 発達障害やアスペルガーを思わせる人材の育て方・活用について

・ とても役に立つ研修を企画してくださり、ありがとうございました。感謝します

**◆ 参加者の状況**

【年 齢】	【勤務年数】	【役 職】
～29歳 ( 0)	～10年未満 ( 0)	看護部長・総師長・看護局長・看護介護部長 ( 8)
30～39歳 (15)	10年～15年未満 ( 8)	副看護部長・看護部長補佐・副総師長 ( 4)
40～49歳 (86)	15年～20年未満 (39)	看護師長・看護長・病棟責任者 (45)
50～59歳 (64)	20年～25年未満 (36)	課長・科長 (12)
60歳以上 ( 5)	25年～30年未満 (38)	統括副師長・副看護師長・師長代理・師長心得・補佐・次長 (25)
未記入 ( 4)	30年～35年未満 (38)	主任・係長・係長心得・副主任 (67)
	35年～ (11)	看護師 ( 2)
	未記入 ( 4)	マネジャー ( 1)
		なし ( 1)
		未記入 ( 9)