

# 第4回看護研究会

( 管 理 者 研 修 会 )

平成30年12月6日(木)

岡山県医師会館 2階 三木記念ホール

[午前] 講 演

演 題 『看護管理者に期待すること -役に立つマネジメントの基礎知識-』

講 師 川崎医科大学総合医療センター 病院長 猶本良夫 先生

[午後] 講 演

演 題 『「働き方改革」を考える  
-勤務環境改善に向けた看護管理者の役割- 』

講 師 特定社会保険労務士・認定医業経営コンサルタント  
中原労務管理事務所 代表 中原 俊 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30年12月6日）

（77病院 220名出席 ・ 195名回答）

### 1. 講演『看護管理者に期待すること 一役に立つマネジメントの基礎知識一』を聞いて。

（講師：川崎医科大学総合医療センター 病院長 猶本良夫 先生）

#### A.

a.大変勉強になった	118名	c.勉強にならなかった	0名
b.勉強になった	76名	d.全く勉強にならなかった	0名

未記入 1名

#### B. 感想があれば一言。

- ・ 分かりやすかった・とても分かりやすかった・シンプルで分かりやすかった(4)
- ・ とても分かりやすく、面白かった・業務に生かせると感じた(2)
- ・ マネジメントについて学ぶ機会がなかったので勉強になった
- ・ 管理を学ぶ研修としての内容に満足し、現場に生かしたい
- ・ 柔らかい話し方で聴きやすかった
- ・ 聞きやすくてとても勉強になった
- ・ 日頃の自分の態度を見つめ直すことができた
- ・ 学んだことの振り返りができて良かった(2)
- ・ 本の紹介が多くあり、読んでみたいと思った
- ・ 参考本など紹介していただき分かりやすかった(2)
- ・ 自分を振り返ることができ、職場で活かしていける
- ・ 例をあげて分かりやすかった。思考が広がったように思う
- ・ いろいろな本を読まれていると思った。自分もしっかり本を読んでいこうと思った
- ・ 医療関係の話だけでなく、ビデオや書籍・スポーツ関係の話題には共感を持てた
- ・ とても共感する内容で、興味深く聞くことができた。明日から実践できることはやってみたい
- ・ めまぐるしく変化していく社会と、人間の普遍性と対比して面白く聞いた
- ・ どこまで行動に移せるか。まず自分にできることから始めたいと思った。経営陣に聞かせたい
- ・ ポジティブに考えていきたい・発言をしてきたい(2)
- ・ 前向きにみんなで頑張っていきたいと思った。本も読んでみたい
- ・ お話を聞きながら自己分析を行うことができた。自己分析をポジティブに捉えて、できることから実践したいと思う
- ・ とても勉強になった。自分にはない部分がたくさんあり、反省する機会にもなった。明日から学んだことが生かせるように頑張っていこうと思った
- ・ 日頃の自身を振り返り、反省すべきところは反省し、良い管理者・働きやすい職場作りをしたい
- ・ 問題点や改善策を考えるため、できていない所やスタッフに注意してほしい事ばかり伝えていたと反省した
- ・ 戦意喪失させた自分に反省。ポジティブ発言が空回りする現状
- ・ 管理者として、基本を再認識できた・基礎的なところが改めて学べた(2)
- ・ 管理者としてのあり方、リーダーシップについて勉強になった
- ・ マネジメントの基礎や、リーダーとして本日の学びを少しでも現場に生かせるよう努力したいと思った。ありがとうございました
- ・ マネジメントの基礎を念頭に管理していきたい
- ・ マネジメントの仕方を理解することができた。マネジメントすることの重要性を感じた
- ・ 現役職の立場でどう考えていけばよいのか参考になった。元気をもらったように思う

- ・ 時代に応じたマネジメントの必要性・重要性を改めて感じた。管理者としてどういう考え方・行動をすべきか、基本的なことを改めて勉強でき、新たな知識となった
- ・ 管理者として、自ら考え・行動できるような環境作りを進んで行ってほしいと思うし、常に真摯に対応できる姿勢でいたいと思う
- ・ “仕事の報酬は仕事”という考え方がとても心に響いた。自分自身も、自己の報酬や仕事量の大きさ・多さに参ってしまうこともあったが、この言葉をいただけたことで自分の働き方にも自信を持つことができたように感じている。管理者としての多角的な考え方のためのエッセンスをたくさんいただけたと思う。ありがとうございました
- ・ リーダー・管理者としての資質を UP できるヒントをたくさん知ることができた。参考にしたい
- ・ リーダーとしての心得を学ぶことができた。本を読んで学ぶことも必要だと思った
- ・ リーダーとなって人をまとめていくことは本当に難しい。人間関係の善し悪しがどれだけチームワークに関係するかと考えることができた
- ・ まず自分がリーダー・管理職としてどうあるべきか、仕事に対する信念、目指す現場を思い、それをスタッフにどう伝えていけばよいか学び直したいと思った。スタッフと共によりよい職場にしていけるために、人間関係を築き上げていかなければならないと思った
- ・ 現場で考え改善に取り組むために、自分のマネジメント力を UP させたい。スタッフを大切に、自分の考えをブラさないようにしたい
- ・ 管理者はぶれずに相手に真摯に向き合うこと、が心に残った
- ・ 管理者として“ブレない”この言葉を今後も大切にしていこうと思う
- ・ 当たり前前のことを当たり前にすることは自分の思いでもあったので、ブレずに進めていこうと思う
- ・ リーダーとなる人はブレないことであり、ブレずに変革していくことが大切である
- ・ 自分の考えはブレずに、最後までつらぬく!! ・ 謙虚さ、真摯さをもって頑張ろうと思う
- ・ 時代に合わせて変化していくことが大切 ・ 自分自身が行っていることの裏付けになった
- ・ 管理者も変化していかなければならないと感じた
- ・ リーダーとは昔の考えではダメなことが分かった。人を育てることが大事だと分かった
- ・ これからの看護管理者として自らが学び変化していけるように努力していきたいと思う。また、“おいあくま君”にならないよう注意していきたいと思った。とても楽しく学べた
- ・ とても分かりやすく、現場で変化していかないといけないことが分かった
- ・ これから 30 年間の変化は大きいので、自分達も学び続け変化していかなければいけないと感じた
- ・ 自分の欠点は分かっているの、意識していこうと思った
- ・ 強い存在でなければならぬと悩みもあったが、それ程でなくてもよいと安心した
- ・ Fish 方式は何が取り入れられるか考えてみたい ・ フィッシュの DVD の続きが知りたい
- ・ フィッシュ活動の大切さ、リーダーシップの勉強になった
- ・ フィッシュやできる人のコーチングを振り返ることができ、おさらいになった
- ・ コーチングは子供を育てることと同じだと改めて感じた。誰に対しても敬意を払うこと、言葉の力の大事さを学べた
- ・ 相手を信頼して仕事を任せていく
- ・ 部署の師長として支える管理者となれるよう考えていきたい
- ・ 管理者＝先頭に立つ、だった考え方が変わった。縁の下の力持ちを目指したいと思う
- ・ リーダーのあり方について、支持的なスタンスの重要性を感じた

- ・ リーダーシップの概念を変えなければなかなか進まない。管理者だけでなくメンバーにも今日の話を聞いてもらえればリーダーの役割が何か、自分が何をすべきかを理解してもらえと思った
- ・ リーダーシップに大切なことは「支える」こと。ポジティブなことが溢れるチーム作りを目指していきたい
- ・ 部下達を信じてチーム力を強くし、楽しく働きに来てくれる人を育てたいと思った
- ・ とても勉強になった。スタッフといい関係作りをして、しっかりと支えていこうと思う
- ・ 上からの押しつけや引っ張りをしがちだが、支え・守りを重視し、スタッフ個々を思いやる
- ・ スタッフの力をゆっくり引き出す、ほめることから
- ・ メンバーの自己選択がチームのモチベーションにつながる
- ・ 現場スタッフが判断して業務できるようにしていけないといけない
- ・ 「自由裁量」という言葉にハッとした。相手に考える力を与え、見守り管理することは難しいが必要なことと思った
- ・ 心理的安全性を担保できるか否か、を支援していきたいと思った
- ・ 「心理的安全性」能力を発揮させる1~4のお話で、あるスタッフ1名が思い浮かび、内容がストンと心に落ちた
- ・ チームの環境を整えることが重要だと思った。楽しく仕事ができるよう整えていきたい
- ・ スタッフが気兼ねなく発言できる・安心して仕事できる場、やる気・活気に溢れる職場を作りたい
- ・ 個々の実力が発揮でき、楽しみながら仕事ができるような雰囲気作りができればと思った
- ・ 現場の人が自分達で考え判断し、行動できるチームを作っていくための勉強をしなければならぬと思った。自分自身も仕事を楽しめるようにしたい
- ・ 楽しむ、ほめる、が大事。楽しむってタブーかと思ったが良いと分かった。上司に聞いてほしい
- ・ なかなか仕事を楽しむという前向きには考えにくいこともあるが、スタッフを支えながらポジティブな姿勢を演じられるようにしたい
- ・ 3か月前に再就職した。なかなか上手に伝えられないことにジレンマを感じていたが、おいあくま君、自分も机に張って自分の戒めにしようと思う
- ・ とかくネガティブな考えを持ってしまうことも多く、人に伝える前に自分なりに考えをまとめてみるが、これを言ったらどうなるか、どうしたら、という思いが強く胃の痛い日々もある。リーダーとして学ぶことが多い自分も反省している。楽しく仕事できる職場でありたいのだが・・・
- ・ 「楽しく仕事」を実現しようと頑張っているが難しいもの ・ 楽しく仕事ができる
- ・ “見える化”の概念を学べた。ただ数字を出せばよいのではない
- ・ 改革するには、見えるようにすること ・ 人材を集めるためには労働環境の整備が不可欠
- ・ (数値化) 見える化をして改善を行う ・ 良い組織、強い組織という考え方が変わった
- ・ 現場に強いスタッフを育成する、組織と組織の連携のマネジメント、の重要なことがよく分かった
- ・ 学び続けること、価値が有形なものから無形なものに変化していく、支えるリーダー。今までのマネジメントの研修とひと味違い、とても勉強になった
- ・ 院長や事務長は経営学を熟知していると良いなと思った
- ・ 猶本先生が病院長だったら看護部の意見も聞いてもらったのかな、と思った
- ・ チーム医療と言っているDrがワンマンで困っているが、医師は変わらないと聞いて、考え方を換えられそう
- ・ 先生が行ってきたマネジメントの実際、その中での工夫や苦勞したことなどもっと聞いてみたかった
- ・ 事例などをディスカッションする時間があれば、更に良いと思った ・ 難しい

2. 講演『「働き方改革」を考える ―勤務環境改善に向けた看護管理者の役割―』を聞いて。

(講師：中原労務管理事務所 代表 中原 俊 先生)

A.

a.大変勉強になった	57名	c. 勉強にならなかった	7名
b.勉強になった	130名	d.全く勉強にならなかった	0名

未記入 1名

B. 感想があれば一言。

- ・ 新しい制度について勉強になった
- ・ 制度の把握。勉強をしっかりとしていこうと思う
- ・ 労基法で知らないことが多く、今回学ぶことができて良かった
- ・ 知らなかったことがたくさんあった。自分の言動や取り組みに生かしていきたい
- ・ 有休や労基法についてよく理解できていなかった点があったので勉強になった
- ・ 法律で決まっていることを改めて知ることができた。管理者として知っておかなければならない知識を持つことが必要と思う
- ・ 労基法等知らないことも多く学びになった。管理者として考えさせられた
- ・ 労基法を知る良い機会だった。今後の制度改正をしっかりと理解していく
- ・ 労務管理の重要性・労務の基本が、よく分かった・改めて知ることができた(2)
- ・ 具体的事例についても示され、分かりやすかった
- ・ いろいろな労働法について詳しくお話しして下さり、為になった
- ・ 漠然としていた話題がとても具体的になった
- ・ 今まで曖昧だった点を知ることができた。内容が多く、時間が足りないと感じた
- ・ 苦手な法律の講演だったが、更に知識を深める必要があると実感した
- ・ 難しい労基法について少し理解できたと思う。ありがとうございました
- ・ 難しいと思っていたが少し理解できるようになった。スタッフが周知できるようにしないといけない
- ・ いろいろな規則を知り、管理者としての役割を再認識することができた
- ・ 難しかった。法令を、管理者として知っておかなければいけないと思った
- ・ 疲れたが、理解しておかないといけない事柄なので参考になった
- ・ まず法律についてしっかり勉強しないといけないと思った
- ・ 難しかったが、年次有給休暇の取得方法やポイントが参考になった
- ・ 有休の利用の仕方など、法的なものが勉強になった
- ・ 5日の有休取得への工夫を考えたい
- ・ 有給休暇について、参考になった・考え方が整理できた・付与のポイントが分かった(3)
- ・ 法律に基づいて仕事の管理をすることも管理者として大切であると思った
- ・ 労基を考えて、自院での業務はどうなのかみていきたい
- ・ 事例を学び、しっかり管理者として気を引き締めて労働環境を守ろうと思う
- ・ 職場環境の質向上のために、一つひとつ解決していくことがある。組織で取り組んでいきたい
- ・ 法律ができ、働き方について、職場環境について、本気で取り組まなくてはいけないと思った
- ・ 雇用の質向上のため、勤務環境改善に向けた取り組みが分かった
- ・ 勤務環境改善に向けた看護管理者の役割を示唆していただきありがとうございました
- ・ 働くのにいろんな面で改善されている
- ・ 情報が参考になった
- ・ 管理者の視点が学べた

- ・ 忙しくてもスタッフと話す時間をとるようにしたい
- ・ 日頃からのコミュニケーションを通して、関係性を築くことが全ての始まりだと思った
- ・ スタッフとの関係は上下ではなく横のつながり。ただ役割が違うだけ、という話が印象に残った
- ・ パワハラに対する考え、分かっていたようで分からないことが確認できた
- ・ パワハラ。言動に注意すること、耳を傾け話を聞く
- ・ パワハラしないことで職場環境が良くなり、離職率も減る
- ・ 知らず知らずのうちにハラスメントしないよう気をつけようと思った
- ・ ありがとうございます。パワハラ等に気をつけながら快適な職場作り、働き方改革を目指していく
- ・ 職場でパワハラと感じる言動等があるように思う。言動等に注意し、スタッフが気持ちよく働ける環境ができればと思う
- ・ ハラスメントに関しては、自分達にできることは黙ること、になってしまう感じがして難しいと思った。若い人たちはすぐに「それなら辞めます」と言うが、逆ハラスメントのようで、どう対処してよいか分からない
- ・ ハラスメント対策は大切と思うが、労務時間の改訂と別の機会でもよかったのではないかなと思う
- ・ 残業は上司の指示で15分とか30分で、と本人と話して決めても実際はそれ以上記入して帰っている状況。能力はどう評価するのか、能力の低い人が残業が多くなり時間外になる。45hと言われると人を導入するしかないが人は集まらない。どうしたら良いか。パワハラにならないように気をつけたいと思う。答えは自施設がどう考えるか、の繰り返しにとてもしんどくなった
- ・ スタッフが働きやすい環境を作っていかなければいけないことが分かった
- ・ 休みの理由について。詳しく聞かない→現状は聞いているため、考え方を変えなければいけない
- ・ 残業重視から健康重視に変わり、働く者同士有休を取りリフレッシュすることが、日々元気に働き活気ある職場づくりになると思った
- ・ “働き方を考えること”が理解できた。勤務時間の管理をしっかりと意識して管理方法を考えていきたい
- ・ 時間外労働に、休日勤務時間が含まれることを初めて知った
- ・ 時間管理。言動に責任を持つ
  - ・ 労働時間の把握が大切だと思った
- ・ 働く時間の変更も必要
  - ・ 施設に持ち帰り伝達する
- ・ 時間外労働の問題は今頭を抱えている。現場に持ち帰り検討する
- ・ 内容がたくさんあったが、帰って見直し、業務に役立てたい
- ・ 労務管理は大変。でも職員のために頑張ろうと思う
- ・ いろいろなことをデータ化し把握する必要があると思った
- ・ 4月以降の職場での管理、特に労務管理のあり方をどうすべきか考えさせられた
- ・ 今後の労働環境の変化に順応できるよう、業務の見直しをしていく必要があると思った
- ・ 労務管理は深すぎる。また、時代の流れにより変化が大きく、根本的な思考の変化の必要性があった
- ・ 「働き方改革」とは何をどうすればよいのか。個々の要請に応えるということなのか。権利を訴える人が多く、限られた人員で職場を良くするのは難しい
- ・ 難しい・いろいろと難しいと感じた・覚えることばかりで難しい(3)
- ・ 労務管理、難しいと日頃感じている
  - ・ 労働契約法、深く考えると難しい
- ・ 法令等は理解しておかないといけないが難しい
- ・ 難しかった・とても難しかった(3)
  - ・ 言葉が難しいためか理解がしにくかった
- ・ 理解できない部分があった
  - ・ ポイントが分かりづらいところがあった

- 空欄に記入する項目があったが、記入する時間が短すぎて周りもざわついていた
- 内容的にはとても学びになったが、P.20～21 が枠のみで記入をしきれなかった。また記入に気を取られ、話している内容が一部聞けなかった
- 記入するところが早すぎて全て記入できなかったのもう少しゆっくり話をしてほしかった
- もっと病院や医療に特化して聞けたら良かった(将来のことなので仕方ないと思うが…)。後半面白かった
- 病院に関連する働き方改革が詳しく知りたかった
  - 一方通行の講演に感じた
- 看護管理者として必要なことを具体的に聞きたかった
- 聞き取りにくくて残念だった(声の強弱の関係?)。一般論よりも具体的にどのようにしていけばよいか聞きたい
- マイクの音が小さく、聞こえづらかった・聞き取りにくかった(5)
- スライドを見ながら話されるので聞き取りにくいことが多い。マイクの使い方
- 声が聞き取りにくいところがあった。全てを聞き取りたかったので、とても残念
- 声が聞こえにくいところがあり、マイクを持って話して下さるともっと理解しやすかったのではないかと思う
- マイクが遠かったのか言葉の語尾が聞き取れないことが多くあった。ピンマイクの方がよいと思う
- マイクから遠い位置で話されることが多く、聞こえにくいところがあり残念だった(2)
- マイクを持っていないので聞き取りにくく、語尾が途切れ途切りに聞こえた。マイクから離れると(横に向いたり)余計に聞き取りにくかった
- マイクの音量悪い。講義の音が聴きづらい。ピンマイクにしてほしい(マイクから離れて説明されているので)
- 音が大きくなったり小さくなったりで聞き取りづらかった。音響のスタッフさんはもっと配慮してほしい

### 3. 今日の講演を聞いて、あなたが活用できる箇所は何ですか。

- 全て
  - 講演内容を持ち帰り師長・主任への伝達
- 看護管理者の、マネジメント・マネジメント方法・マネジメントの考え方・行動等(3)
- 管理者としてのスタッフのマネジメントの仕方等、おいあくま君に気をつけること
- 看護管理者としてマネジメントの見直し(振り返り)を行うこと
- 職場でのマネジメントに活用できる。リーダーに必要な資質、参考にしたい
- マネジメントスキルは天性のものではなく学んで習得することができるという言葉から、学習して深めることで習得していけると分かり、とても前向きになった
- 他職種と看護師をつなぐマネジメントを行い、仕事の効率化を図り、病院経営に少しずつつながると良いと思うので、活用したい
- リーダーの役割・あり方・マネジメント(4)
- リーダー・管理者としてのあり方について勉強していきたい(2)
- 責任者とは、リーダーとは…いろいろ考えて行動したいと思う
- リーダーシップを発揮するためには、自分が自分をリードする
- 管理者として、愚痴を漏らさず師長を演じ続ける必要があること
- 管理者としての姿勢、役割を演じきる、ポジティブ思考で
- 管理者として何を大事にしていくか、どんなリーダーシップを育てたいか…改めて考える機会となった
- 管理者のメンタル
  - 常に人の尊厳に敬意を払いながら接する

- ・ 誰に対しても真摯に対応していきたい
- ・ スタッフへの対応の仕方・関係性(3)
- ・ 職員としっかりコミュニケーションをとる(2)
- ・ 職員同士のコミュニケーションへの協力、相談
- ・ スタッフを支え、真摯に対応する努力をしていきたい
- ・ 部下の立場に立ち、支えていける上司になりたいと思った
- ・ 業務上においてスタッフへの配慮・言葉がけなど注意していきたい
- ・ コミュニケーションをとりながら、チームとして病棟業務を行っていきたい
- ・ 管理者としてもっとスタッフとコミュニケーションを図り、一緒に問題解決をしていくこと
- ・ 管理者として過度に気負わず、部下とコミュニケーションをとって良い関係を築いていく
- ・ 何でも言い合える組織作り・雰囲気作り、主体的に動けるような声掛け
- ・ 良い組織とは、上司と良好な人間関係が築け、メンバーの一人ひとりがそのチームに対して気兼ねなく発言でき、本来の自分を安心してさらけ出せる雰囲気が大切
- ・ 今の人は違う。バックボーンを理解していきたい
- ・ 管理者として変えていくこと、意識することがたくさんあった。意識、自分を少し変えてみる
- ・ 現在の職場のことを考え、自分がどのように部下に接するか考えさせていただき、できるところから実践していこうと思う
- ・ 自分の言動に注意すべきこと。職員の「やりがい」幸福感の向上につながっているか考える
- ・ 管理者が注意すべき点に関しては、自らが反省すべき点ばかりで、今後も自分に対して感情のコントロールが必要だと感じた
- ・ 自分の考え方を考える機会となった(2)
- ・ 自分自身を見つめ直すことができて良かった
- ・ 指導方法
- ・ 若い子を育てる方法
- ・ 個でなく関係性をマネジメントする
- ・ 相手の人格を思いやりながらの指導を行う
- ・ 引率でなく支援・・・ということに心掛けたと思う
- ・ 相手をきちんとほめてあげる
- ・ 引っ張るリーダーでなく支えるリーダー像のイメージ
- ・ 自己啓発と、いばらないこと
- ・ チームを引っ張っていくのではなく、支えていくことを考え学んでいきたい
- ・ 先頭に立ってリーダーシップを取るのではなく、スタッフを頼るスタンス、実践したことをプラスに捉えて評価するなど、活用していきたい
- ・ 部下を支える気持ちを持つと、パワハラも防げる
- ・ マネジメント。現場レベルで考える・考えさせながら支えていく
- ・ 自分の行動や言葉に気をつけ、相手を認め支えるような関わりを持っていきたいと思う
- ・ 一人ひとりの個性（得意な面）をみて、活かせるようにする
- ・ できている所、スタッフの良いところを伝えてお礼を言う。問題点については一緒に考えていく
- ・ とにかくほめる。自分の感情でなく育てるために一呼吸おいていこうと思う
- ・ 反省会でなく、良かったこと、次への取り組みについて話す
- ・ シンプルに当たり前のことを当たり前にする。そして指導する。新卒～ベテラン Ns をほめる
- ・ 現場が自分自身で判断し動けるような方向付けをしていけたらと思う
- ・ 管理者が決断するのではなく、スタッフが考え判断し力を発揮できる職場にしたい
- ・ スタッフ皆が自己に責任を持ち考え行動する、元気に活気ある職場を作ることが大切と改めて思えた
- ・ スタッフが気持ちよく働け、個々の力が発揮できる環境が作れるよう、学んだことを念頭に自分の言動に注意し指導にあたりたい
- ・ 部下に責任を移譲し任せたくても逃げる人が多く難しいと思った



- ・ 自由裁量を与える関わり方
- ・ 心理的安全性の確保
- ・ 仕事を楽しむ
- ・ 楽しく働ける職場作り・環境作りができるよう努力したい(2)
- ・ ポジティブにいく!!
- ・ 自分がポジティブであることから始めたいと思う
- ・ スタッフが楽しく働けるよう、一人ひとりに声かけ・明るい対応をする
- ・ ポジティブフィードバックを努力して行っていきたい
- ・ 管理者として人間対人間も大切ではあるが、それだけではなく、多くの場面・多くの方向から部署を捉えていくことがモチベーションにつながる事が分かった
- ・ 可視化
- ・ 見える化、おいあくま君、心掛けて過ごしたい
- ・ 勤務環境の調整(2)
- ・ 生き生きとした職場環境が作れるように努力したい
- ・ 働きやすい環境の整備(2)
- ・ 働きやすい職場になるように、仕組みや雰囲気をつくる
- ・ 日々の病棟管理
- ・ 自分と職場環境の振り返りをし、働きやすい環境作り
- ・ 職員の労務管理をする姿勢
- ・ 管理者として労務管理のポイントを学べた
- ・ 労務管理とは何か理解でき、活用できると感じた
- ・ 働きやすい職場環境づくりのヒントが多くあり、参考にしていきたいと思う
- ・ 働きやすい職場作りのために、何でも話せる関係作りに努めたいと思う
- ・ スタッフと良い関係を作り、評価しながら快適な職場作りをしていきたい
- ・ パワハラ、マタハラ
- ・ パワハラ。部下の指導など感情的にならず6秒おいて発してみる
- ・ パワハラ対策(3)
- ・ パワハラにならない指導ポイント(3)
- ・ メンタルヘルス対策
- ・ 働き方改革を理解して活気のある職場作りをする
- ・ 働き方改革
- ・ 働き方改革に向けての業務の見直し
- ・ 働き方改革を踏まえて環境改善をしていきたい(2)
- ・ 働き方改革について考えていく⇒4月から行っていくことについては理解を深め実施できるようにしていく。スタッフへの説明を分かりやすくしてほしい
- ・ 働き方改革について、お話や資料を参考にして現状分析して課題に取り組みたい
- ・ 次年度からの働き方改革に向けた知識を得ることができた。しっかり勤務環境改善できるよう頑張りたい
- ・ 管理者としていかにスタッフを守っていくかという部分で知識を増やすことができた。勤務表作りに役立てていきたい
- ・ 働き方について、管理者だけが考えるのではなく、スタッフと共に考えていきたい
- ・ 自院の就業規則を読み返し、スタッフが困らないような指導を行う
- ・ スタッフの時間外労働について、早く帰ってもらえるような配慮をしていこうと思う
- ・ 無駄な時間外労働の是正
- ・ 有給の取り方、取らせ方をどうするのか
- ・ 年休5日義務化
- ・ 有休の取り方について把握していく
- ・ 働き方改革・有休の件を活用しようと思う(有給休暇の趣旨を伝えて)
- ・ 有休を年5日とらないといけないと知り驚いた。勤務表作成の際に注意したい
- ・ 来期に変わる事柄を漠然と知ったので、自院での対策を把握していきたい
- ・ 病院としての決まり事をもっと細やかに作っていく必要があると思った
- ・ 法令の読み取り方
- ・ 必要なとき、資料を見たいと思う
- ・ 法的なことは参考にしたい
- ・ 労働者として法についての理解も必要と感じた
- ・ マンダラチャート(4)
- ・ すぐに何かできそうにはない

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】**

- ・山田佐登美先生・・・クリニカルリーダーの評価者育成について

**【研修内容】**

- ・診療報酬の改善について詳しく教えてほしい
- ・看護の質の評価について
- ・育短・時短者の有効的働き方について知りたい
- ・来年もマネジメントについて講義をしてほしい
- ・災害について。県の対応、30年水害の時の対応について
- ・アングーマネジメントについての研修を受けたい

- ・マイクの位置が悪いのか、言葉が聞き取りにくかった
- ・中原先生の音声聞き取りにくかった
- ・午後の資料で空欄に自分でppt.を見て記入する所があったが、記入しなくてよいように入れておいていただきたい
- ・休憩時間は守ってほしい
- ・昼食会場が、新築のためか臭いが気になった

**◆ 参加者の状況**

【年 齢】	【勤務年数】	【役 職】	
～29歳 ( 0 )	～10年未満 ( 1 )	看護部長・総看護師長	( 1 3 )
30～39歳 ( 1 1 )	10年～15年未満 ( 8 )	副看護部長・副総師長	( 3 )
40～49歳 ( 8 4 )	15年～20年未満 ( 2 6 )	看護師長・課長・科長	( 8 2 )
50～59歳 ( 7 8 )	20年～25年未満 ( 4 5 )	統括副師長・副看護師長・師長心得・師長補佐・副科長	( 2 3 )
60歳以上 ( 1 3 )	25年～30年未満 ( 4 1 )	主任・主任リーダー・係長・副主任	( 5 8 )
未記入 ( 9 )	30年～35年未満 ( 4 3 )	リーダー・外来リーダー	( 2 )
	35年～ ( 2 2 )	看護師・スタッフ	( 3 )
	未記入 ( 9 )	未記入	( 1 1 )