

# 第3回看護研究会

(中堅看護師教育研修会)

令和6年10月4日(金)

ハイブリッド開催

(受講会場：岡山県医師会館)

□ 講演

演題 『人生の最終段階における意思決定支援』

講師 川崎医科大学附属病院 看護部長 平松 貴子 氏

□ 講演

演題 『中堅看護師が抱える葛藤と課題 ―未来を拓く3つのSTEP―』

講師 愛媛大学医学部附属病院  
総合臨床研修センター 助教 内藤 知佐子 先生

一般社団法人 岡山県病院協会

第3回看護研究会（中堅看護師教育研修会）アンケート集計 （令和6年10月4日）

（ 50病院 159名出席・ 136名 回答 ）

1. 講演『人生の最終段階における意思決定支援』を聞いて。

（講師：川崎医科大学附属病院 平松 貴子 看護部長）

A.

|             |      |                |    |
|-------------|------|----------------|----|
| a. 大変勉強になった | 114名 | c. 勉強にならなかった   | 0名 |
| b. 勉強になった   | 22名  | d. 全く勉強にならなかった | 0名 |

B. 感想や、学べたこと・これから生かせると思ったことがあればご記入下さい。

- ・ 今日学んだことを明日から活かしていきたい
- ・ 現場でのエピソードをお話し下さり、分かりやすかった
- ・ 亡くなっていく患者様もいるので、改めて看護師としての役割を理解した
- ・ 現在、最終確認をしないといけない患者さんが数名いて、本当に勉強になった
- ・ 倫理とは何かを理解できた
- ・ 用語をきちんと理解することが必要
- ・ 倫理について分かりやすく説明して下さい助かった
- ・ “倫理”の意味をきちんと理解できておらず、苦手意識があったが、そんなに難しいことではなかったことが分かった
- ・ 用語（DNARの意味や意思決定支援など）についてよく理解できた。意思決定支援でのアプローチや関わり方についてももう少し詳しく学べたらよかった
- ・ 意思決定支援・自院での意思決定支援に生かしていきたい(2)
- ・ 意思決定支援のコツについて、学べた・理解できた(2)
- ・ 意思決定支援はとても難しいと感じた
- ・ 意思決定の大切さ、確認の仕方を学んだ。DNAR、倫理についてたくさん知れた
- ・ 意思決定支援をいろいろな面から学ぶことができ、看護師の役割が学べた
- ・ 患者さんの意思決定についてとても考えさせられる内容だった。また用語についても正しい知識を持っておくことがとても大切だと改めて感じた。学んだことを臨床で活かしていきたいと思う
- ・ 意思決定とは、病気にならないことを選ぶことはできない。病気に向き合うかを選ぶことはできる。選べる自由が尊厳。倫理とは選択。本人の力を信じ積極的に介入する
- ・ 医師と患者だけで決めるのではなく、チームで関わっていくことがとても重要だと分かった
- ・ 今まで意思決定の場面やICに参加してきたが、Dr以外の職種と話し合うことはできていなかった
- ・ 多職種で意思決定を支援していきたいと思う。ありがとうございました
- ・ 他職種と連携して早い段階から患者の意思決定支援ができるようにしたい
- ・ 日常的な関わりの中で効果的なコミュニケーションを駆使し、知り得た情報は多職種で共有して、継続的に意思決定支援に務めたいと思った
- ・ 意思決定での情報共有・合意して進めていくことが大切だと思った
- ・ 患者さんの意向や希望を多職種が共有しチームで支援できることがベストだと感じた。意思を伝えられない患者さんが多い病院なので、できるだけ家族・患者さんが自院に来るまでの背景などが引き出せるようにしないといけないと思った
- ・ 意思決定については、患者の今だけではなく、過去の生活状況なども踏まえて家族とも決めていただくことが必要。他職種との情報共有を今後大切にしていきたい
- ・ OP看としても患者の意思決定を知ることは重要であると感じた

- ・ 訪室して患者さんの意思を引き出し他職種と連携していくことで、よりよい意思決定を支援することができると思った
- ・ 患者さんの意思決定をサポートできるように説明や傾聴が大切だと感じた
- ・ 患者と出会ったときから意思決定支援に向けた関わりをしていきたいと思った
- ・ 患者が入院を決めた場面から最期に至るまでのどこかで、患者が満足する意思決定の関わりが持てるように意識していきたいと思った
- ・ 自己決定できない場合の意思決定支援。自律=自己決定すること→人格を尊重すること。意志表明ができなくなって ACP を行うことがある。患者と出会った時点から意志決定を始めてよいと思った。外来での役割は大切だと感じた
- ・ 患者さん本人から意思表示ができない場合に、キーパーソンである家族に意思決定してもらおうが、「ご本人ならどうしてほしいとおっしゃいますか？」と尋ねることで、ご家族の思いでなく本人の思いに近づけることができそうに思えたので、活かしてみたいと思った
- ・ 日々の患者との関わり方が意思決定を支援することに繋がっていくと分かった
- ・ 本人と家族の意思決定支援の際、間に立って両者をサポートできるよう今回の学びを活かしたい
- ・ 家族・患者間の意見の差をすり合わせるのが難しい
- ・ 高齢患者さんが多いので、家族に ACP 確認するのが当たり前になっていることに気付かされた。ナラティブ考えさせられた
- ・ 終末期の確認を患者さん主体でなく、家族主体であったと気づかされた
- ・ IC。患者が主体、を意識して思いを語る関わりが必要
- ・ 同意と合意の違い、感心した。臨床で合意を目指したい
- ・ 蘇生・DNAR について改めて考えるきっかけになった
- ・ DNAR のきちんと理解できていなかったのを、正しく後輩にも伝えていきたい
- ・ DNAR の定義や確認の仕方など、改めてきちんと学ぶことができた。AD と ACP の違いも大変勉強になり、よく意識していきたいと思う
- ・ IC や DNAR について正しい知識がついた
- ・ DNAR の認識について課題があると感じた
- ・ ACP・DNAR については、病棟で今一度振り返ることが大切だと思った
- ・ 印象に残ったのは DNAR が“多職種と相談した上で決定するもの”というところ、よくこの部分が抜けてしまっていることが多いと感じたので、今後はきちんと相談していこうと思った
- ・ DNAR が、自院では Dr と Pt・家族で終わっているのが今後どうしていくのか相談していきたい。しっかり Pt とコミュニケーションをとり、自分が経験していないことも相談に乗れるようにしていきたい
- ・ DNAR 指示は、救外の担当医師あるいは主治医と、本人や家族間で確認されるものと思っていた。患者さんにとって最もふさわしい医療ケアを患者や家族、他の医療スタッフも交えて倫理的アプローチを含め DNAR について検討する必要があることを知った。援助的コミュニケーションについての学びを深めたいと思った
- ・ インフォームドコンセント、AD→ACP 移行の歴史を知れた
- ・ 業務中に感じるジレンマを、倫理四原則を踏まえて考えたい
- ・ 倫理四原則や ACP など詳しく知ることができた。これから実践していきたい
- ・ 多職種の倫理カンファレンスができれば理想的だと思った。特にリハビリの先生達を交えてやりたい
- ・ 今後の ACP への取組みにとっても参考になった。多職種での 4 分割入力を検討したい。研修に生かす
- ・ 当病棟でも ACP に力を入れているので勉強になった
- ・ ACP の大切さと現場で活用する難しさを感じた

- ACPについてさらに学びが深まった。明日から早速活かしていこうと思った
- これからの時代はより ACP が必要になってくると感じた。患者に適切で、望んだ医療が受けられるよう援助が必要だと感じた
- 自院での ACP の早期介入方法について検討することができそう
- ACP のタイミングを逃さず行っていくことが大切だと思った
- ACP のタイミング・開始時期の難しさ（早すぎても遅くてもよくない）(3)
- ACP のタイミングが本当に難しいと感じた。新しい症例検討シートを意識して、患者の選好をしっかりと情報収集していきたいと思った
- 現在 CHF の ACP チームとして ACP アンケートの取組等働きかけを行っているが、ジレンマを感じる事例も多々あり、患者さんにとって最善を考えながら ACP 介入のタイミングを逃さないようにしていきたいと思った。また、患者さんの思いに寄り添うことはもちろんだが、フィジカルアセスメントの充実が前提にあつてのものと思うので、学習も深めていかなければと思った
- 意思決定は患者の為にあり、タイミングや聞き取りの難しさ、患者本人だけでなく家族の思いが患者の意思決定のとおりにはっていないことを知った
- ACP に限界を感じていたのも、同じように限界があることを知れて良かった
- ACP は多職種、Pt の家族、行政を巻き込んで実践するのが大切と知った
- 地域も巻き込んだ人生の最終段階における意思決定支援ができるよう、自分にできることを考えていこうと思った
- ACP に関する情報が少ないことを日々痛感していた。質の高い EOL を支援するためにも早期から地域を巻き込んだ取り組みを始めていることに感銘を受けた
- ACP をする上で、日頃のコミュニケーションが大事。知り得た情報を鵜呑みにしない
- 患者さんの意思を引き出すことが大切。コミュニケーションスキルを高めたい
- 意思決定に関する時期や内容など、本人家族としっかりコミュニケーションを取っていきたい
- 一般病棟で終末期医療に関わったことを思い出し、振り返れた。日頃からのコミュニケーションが大切だと思った
- いかに患者の思いを話してもらえるか、聴くことができるかを意識しながら関わっていきたい
- 語りから患者の思いを読み取る力を身につけていきたい。語りができない場合には、家族の思いではなく患者の思いを家族から読み取ることを注意して聞き出す
- 透析室の看護師をしており、透析導入をするしない・状態悪化時に透析を続けるか止めるか、という事例はよくある。透析をしている方と関わる時間も長いのでいろいろな話をすることがある。今回学んだことで、話を引き出したたり一緒に考えるという姿勢を改めて考えさせられた
- 改めて患者様とのコミュニケーションの大切さが分かった。ナラティブを引き出せるよう努力していきたい
- ナラティブやケアリング、対話を大切に患者さんの思いを引き出していく看護師でありたいと思った
- ナラティブを行い、他職種と連携して患者さんの思いを聞き出せるようになりたい
- ナラティブの大切さ。日頃から患者さんと対面し視点を定めたコミュニケーションをしていきたい
- ナラティブの重要性を理解できた。もっと患者や家族と話をしていこうと思う
- ナラティブの大切さ
- ナラティブの大切さが分かった。患者さんの言葉の裏には何があるかなど考えながら看護していきたい
- 残された家族も前を向いて生きていけるような配慮が必要だと感じた
- 事実と価値を混同せず、ナラティブを大切に、多職種と協力して患者・家族の意思決定を支えていきたい
- 患者の発したナラティブが患者の選好であり、繋げていくこと・共有していくことが重要と思った

- ・ 患者さんの意思・生活についてナラティブしてもらおう。ベッドサイドでしっかりコミュニケーションを取っていききたい。また、多職種で患者さんのナラティブを集めたカンファレンスをするこ  
とで、更に深い患者の意思決定を支えていくことができると思った
- ・ 患者さんや家族から、人生観や価値観など語ってもらえるような看護師になれるよう看護をしたい
- ・ 意思決定とは患者の価値観などを知るといのが大切だと学んだ
- ・ 患者・家族の意思・価値観に基づいて、その意思を尊重した医療の提供が重要
- ・ 患者・家族の意思を確認しながら記録にして、情報共有して関わっていききたい
- ・ 患者さんの意思決定を促すためにも、日々の関わりでの情報を更に共有し、意思が決定できる場  
面や考えを話せる時間を作りたい
- ・ 死に対する思いは多様化しており、患者・家族の思いを尊重することが大切だと思った
- ・ 患者さんを理解（思いや価値観）し支援する上で、フィジカルアセスメントの重要性を再認識し  
たので、これからの仕事で心掛けたと思った
- ・ 患者を理解するため、病態やフィジカルなど大切だと改めて実感した。多職種で情報共有・サポ  
ートが必要だと思った
- ・ 業務に追われベッドサイドでの時間を作ることに効率が悪いと言われることもあったが、しっか  
りベッドサイドでの時間を作るように業務整理もしていこうと思った
- ・ 自分や家族、終末をどう迎えるか話をしておこうと思った ・ 自分が倫理分野が好きであることを改めて感じた

2. 講演『中堅看護師が抱える葛藤と課題ー未来を拓く3つのSTEPー』を聞いて。

(講師：愛媛大学医学部附属病院 総合臨床研修センター 内藤 知佐子 助教)

A.

|             |      |                |    |
|-------------|------|----------------|----|
| a. 大変勉強になった | 124名 | c. 勉強にならなかった   | 0名 |
| b. 勉強になった   | 12名  | d. 全く勉強にならなかった | 0名 |

B. 感想や、学べたこと・これから生かせると思ったことがあればご記入下さい。

- ・ とても楽しく、研修を受けられた・参加できた(2)
- ・ トークが上手なので、楽しく参加できた・おもしろくて楽しい時間だった(2)
- ・ 参加型の研修で、とても楽しい・分かりやすい講義だった(2)
- ・ とても楽しく研修が受けられ、元気をもらえた。心理的安全性を持ったリーダーになれるよう  
気をつけていきたい
- ・ 全ての項目が本当に勉強になり、自分自身への振り返りになると同時に周囲への関わりに活か  
していききたいと思った
- ・ スマホを使用した参加型の講演は初めてで、面白い方法だと思った。コメントスクリーンの活  
用がとても良かった
- ・ スマホを利用しながら参加型研修で楽しく勉強できた。振り返りをするこで、小さな成長で  
もできたら良いなと思った
- ・ コメントし合うのが初めてでおもしろく、先生の話し方がすごく引き込まれた。楽しく学べ  
た／吐き出すこと、愚痴る!!／世代の特徴が当たりすぎて面白かった
- ・ また先生の講演を受講したい ・ 日々あったことを振り返っていききたい
- ・ 日々の看護技術実施、研修参加した後、きちんと振り返り知識・理解を深めていききたい
- ・ 自分の看護や伸びしろについて、振り返って考えることが今までなかったなと驚いた

- ・ 長い間仕事と子どものことで日々生活するのに精一杯だったが、自分を振り返り考えることができた
- ・ 主任になり 1 年、役割が多くなり、仕事・家事・子育て・PTA・町内役員、“まさに”の内容が多く、来るべきしてこの研修に参加できたのかなと感じている。このような楽しい研修は初めてだった
- ・ 自分の悩みは皆に起きていることだと分かり安心した
- ・ とても楽しい講演だった。何かとても心が楽になった気がする。認めてくれて分かってくれてありがとう
- ・ まさに今悩んでいる所の講義で、とても元気になれたし、認めてもらえた気持ちになった。後輩達にも沢山話して、認めて、仕事与えて、自分は 60%でいいんだと考えて仕事してみます！
- ・ プラトー・心理的安全性など、ハッキリと分からなかった自分のモヤモヤが全て解消された。少しずつでも思考を変え、感謝の気持ちを持って日々過ごしていきたい。楽しい研修だった
- ・ 参加型でとても楽しい講演だった。みんなが通る道で、肩の力を抜いて乗り越えようと思えた
- ・ 自分が抱えている課題や葛藤が当てはまっていたので、明日から頑張ろうと思った
- ・ 葛藤がまさにそうだった。しかし、成長につなげる方法が分かったのでよかった
- ・ 中堅看護師が抱える葛藤が自分だけではないと気づくことができた。自分を信じて頑張ってみたい
- ・ 中堅看護師が抱えていることに対する対処方法について学ぶことができた
- ・ 抱えている課題が自分だけではないと安心した。心理的安全性を大事にしていこうと思う
- ・ 自分の抱えている課題を明確にすることができ、これから小さな事から少しずつ前向きに笑顔で取り組んでいこうと思った
- ・ 何か違うことをする、これに尽きるかと思った                      ・ 柔軟な姿勢で臨んでいこうと思った
- ・ とにかく自信をつけて自分を認めていきたい
- ・ 自分に自信を持つことが大切。日々の業務を振り返り、次の必要な看護知識の学びを深めていきたい。プラトー現象は誰にでも起こる。その先の成長を楽しみに少しずつ頑張りたい
- ・ 自分に自信を持って仕事をしていく。朝ご飯を食べないのでガムを食べます
- ・ 自分を否定せず認めることはできていなかったもので、これから気をつけて小さな目標からコツコツと達成していきたいと思った
- ・ ジレンマを抱えながら働いていたが、乗り越え方を学べた
- ・ 「中堅看護師は組織の要」という言葉が心に残った
- ・ 「中堅Nsは看護組織の要」とても印象に残った。来年度転職するため、プラトーに陥ったとき対処法を実践していきたい。参加型の講演でとても楽しく学べた
- ・ なんとかなるさと思い、まずやってみる。動けば変わる
- ・ 講義のスライド 1 枚 1 枚に共感できた。自分を好きになる、本当の気持ちを大切にする、どうしたいのか？⇒自信を持つこと、にぐっときた
- ・ 明日からまず行動すること、自分を褒めることもしていこうと思う。すごく楽しかったので、是非また聞きたい
- ・ 偶キャリ→訪れた偶然を上手く自分のキャリアに活かしていく姿勢・引き受けることによってつくられるので、まずは受けてみようと思う。心理的安全性はリーダーによって作られる、まずは話しやすさが大切
- ・ 人間の悩みはすべて対人関係。他者との関係より自分との関係。自分の思考を変える。口ぐせを変える。心理的安全性はリーダーによってつくられる
- ・ 偶キャリ。これでよかったのだ、これからもそうしようと思えた
- ・ 人間の悩みは 100%対人関係。誰かのために役立っている自分を感じられるよう行動する→“所属感”や“貢献感”が生まれる→対人関係に向き合っていくためのエネルギーになる！

- ・ 偶キャリ。5つの志向を心がけ、様々なことにチャレンジすることが新たな結果をつくるということが分かった
- ・ 自分自身が前向きになれた。いろいろ気軽にチャレンジしてみようと思った
- ・ 新しいことに挑戦できる機会だと考えて、頼まれたことを引き受けていこうと思った
- ・ 役割がたくさんあるが、何故任されているのか考え、やる気に繋げていきたいと思った
- ・ 役割に対する負担感が強かったが、考え方で少し軽くなった気がする。少しずつ無理しすぎずやれるといいな
- ・ 楽しく学ぶことができた。今まで学ぶことがなかった分野ばかりで新鮮だった。アドラー心理学、やる気の構造を意識すること、自分もスタッフもハッピーに働けるような心理的安全性が保たれた環境を意識して仕事をしていきたい
  - ・ 自分の立ち位置・役割を再認識できた
- ・ 自分の「好き!!」を極めていく!! 引き受けることも大切!!
  - ・ ワクワクを常に!!
- ・ ハッピーに働くために、自分の好きを見つけて仕事をしたいと思う
- ・ 中堅の感じる不安ややる気について学べた。自分の好きなことをまず見つけるようにしていきたい
- ・ とりあえず引き受けて、こちらから交渉することも1つの方法だなと感じた
- ・ リーダーがポジティブであれば、チームの士気が上がることを意識しようと思った
- ・ 小さな目標をクリアし、プラト一期に入っても次は成長すると思って頑張っていきたい
- ・ どの職種にもプラトがあることは知らなかったのも、ホッとした。ワクワクすることに取り組んでいきたい
- ・ プラト一現象への対処方法を知ることができたので、生かしていきたい
- ・ 現在プラト一現象に陥っているのも、頑張って抜け出したい
- ・ 自分の停滞をネガティブに捉えず仕事を続けていきたい
- ・ 自分にもあったプラト一現象
  - ・ やる気を出すためのガム←昭和なので食べます
- ・ 今の自分を客観的に見る良い機会になった。4つの世代の特徴が知れて、関わる時に意識してみたいと思った
- ・ “昭和の常識は令和の非常識”を頭に置いて、自分の価値観を押しつけないようにする
- ・ いろいろな世代に合った接し方をしていきたい
- ・ 世代によって特徴が違う。それぞれの世代に合った対応が大切
- ・ 世代による考え方の違いから、どういう関わり合い方をしたらよりよいのか知った
- ・ 世代の特徴に合わせてコミュニケーションをとっていききたいと思う(2)
- ・ 世代の特徴、考え方など。声掛けしてコミュニケーションをとり仕事していきたい
- ・ 世代の特徴を改めて知り、自分を知る・相手を知ることで上手く関係を作っていけないといけないと思った
- ・ まずは自分を大切にすること。色々な世代がいるのでその世代の常識を知って関わっていきたい
- ・ 楽しい講義だった。世代ぴったし、対応方法をメモった。頑張ってみたい
- ・ 何十年も看護師をしていて、半年前、自分の希望で異動した。新しく人間関係を作ったが、年代別の関わりのポイントが面白く、今後にも生かせそう
- ・ 世代別の特徴がわかり、声かけなど意識的にしたいと思った
- ・ 4つの世代の特徴が分かりすぎ、納得。世代別の関わりに生かしていきたい
- ・ 4つの世代の特徴を理解できた
  - ・ 世代の関わり方・特徴を知ること(2)
- ・ 世代別の感じ方・考え方が参考になった
  - ・ Z世代との関わり方。自分を見つめる方法
- ・ Z世代との関わり方・考え方について生かせそう
  - ・ Z世代との雑談から始めたい
- ・ Z世代の関わりを、知れて良かった・学ぶことができた・学ぶことができた(4)

- ・ Z世代への関わり方を踏まえて、後輩に指導していきたい
- ・ 世代ごとによる価値観の違い。感謝の気持ちを日々もってチーム力を上げていきたい
- ・ いろいろな世代との関わり方を知ることができた。それを生かし、働きやすい職場にしたい
- ・ 世代によって関わり方が違い、やる気を出す伸ばし方を心掛けていきたいと思った
- ・ 世代間のギャップは特徴をつかむことで良い方向にできる
- ・ 今後の学生指導や後輩育成での関わりに生かしていきたい
- ・ 新人への関わり方、上司への関わり方を学べた
- ・ まだ経験は浅いが、後輩に教育する上で「強みを見つける」ことを頑張りたい
- ・ インクルージョンな組織づくりを意識していきたい
- ・ インクルージョンな組織を作るため、スタッフをよく見極めて良いところを早く見つけていきたい
- ・ インクルージョンな組織作りが大切。一人ひとりのスタッフの強みを見つけて役割分担し、一人ひとりがヒーローになれる関わりを行い、多様な人が生かされた貢献ができる組織作りをしていきたい
- ・ 中堅看護師として職場内の環境づくりについて尽力していきたい
- ・ 中堅看護師として、後輩・先輩どちらにも働きかけ、働きやすい環境を作る必要があると思った
- ・ 心理的安全性を、心がける・確保する・本当の意味で実践する・もっと勉強していきたい(5)
- ・ 心理的安全性が、大事だなと思った・本当に大事だと思う(2)      ・ 心理的安心感の必要性
- ・ 心理的安全性を与えられるリーダーになりたいと思った
- ・ 心理的安全性を与えることができる雰囲気を作っていきたい
- ・ 心理的安全はリーダーによってつくられるのが納得いった
- ・ PNP法、すごい!と思った。1~4年目まではとても厳しい環境で、心理的安全性がなかったと気づけた。自分がそんなNsにならないように働いていきたいと思った
- ・ 今私に必要なことは心理的安全性が担保されるということだなと実感した。後輩には雑相の相手になれるようになりたいと思った
- ・ 心理的安全性や雑談と相談など、すぐに実践で活かしたい内容がたくさんあり学びが多かった
- ・ 自分のことをもっと理解して自分をほめる。心理的安全性を心掛けていく
- ・ 感謝の気持ちを大切にしていきたいと思った
- ・ すぐに明日から取り組める内容ばかりだった。感謝の気持ちを声に出したい
- ・ 何事にも感謝をして、自分から周りに良い思いを繋げる!
- ・ 楽しい講演だった。笑顔で幸せな気持ちになった。感謝の気持ちをこれからは伝えていきたい。自施設の人材育成の参考にさせていただきます
- ・ 自分に対しても、周囲のスタッフに対しても、患者に対しても、研修内容すべて活かせる
- ・ 新しい言葉、プラトー現象・マルハラ・PNP・雑相など、今後活かしたい

3. 今、悩んでいることは何ですか？ また、今回の研修で何かヒントになることがありましたか。

- ・ 自分自身プラトー中。迷子になってNs辞めようかと思っていたが、もう少し頑張ってみる
- ・ プラトーに落ち入っている。なにか趣味を探してみようと思う
- ・ 部署異動でプラトーに陥っている。ただ何とかなるさ精神でいこうと思った
- ・ プラトー真っ只中なことに、研修で気づきがあった。先生からのアドバイスを実践していきたい
- ・ 自分が成長しているのか分からない。多分プラトー期なのかなと思う。とりあえず「やる気の構造」を実践してみようと思う
- ・ 仕事が楽しいと思えることがなかったのでプラトー現象が起きていることに気づけた



- ・ プラトーの状態
- ・ プラトーの時期にいるのかも知れないと感じた
- ・ 委員会の掛け持ちに悩んでいる
- ・ 時間に追われるがための、看護ケアの充実のなさ
- ・ 人員不足、多重責務、X世代との関わり方
- ・ 仕事の帰りがいつも遅くなる。60%でいきます！
- ・ 役割が増えて来たことに悩んでいる。5つの志向を心掛けたいと思う
- ・ タイパ・コスパで患者の側に寄り添えないスタッフが増えている。ただ患者がベッドの上で過ごす時間が多いことが気になっていた。今回の学びから、看護師の役割として、意思決定支援も含め、寄り添うことのできる存在であることを分かりやすく丁寧に後輩たちへ伝えて行きたい
- ・ 興味のあること・やりたいことが多くあるが、時間の確保が難しい
- ・ 人手不足で、毎日・毎勤務2時間以上の残業で家族がキキです
- ・ 今回の講演で、した方が良く、すべきことがあるなど思っても、実際の業務・マンパワー・環境などからなかなか難しいと思えてしまったことが悩み
- ・ 人員が少ないときのモチベーション：仕事を工夫するチャンス
- ・ 各部署、人手不足でギスギスしている。「いつもありがとう」とみんなに感謝して日々を乗り切りたい
- ・ 夜勤があり、体を壊すことが増えている。それでも仕事は続けたい
- ・ 仕事におけるやりたいことと自分自身のコンディションのバランス
- ・ やる気の構造を知ることができたので、実践に活かしたいと思う
- ・ 仕事のマンネリ→日々楽しいことを見つける
- ・ 日々の業務をルーチン的にしてしまっていること。日々振り返ることで成長したい
- ・ 自信がない→自分を信じるのが大切であると学んだ
- ・ 何かしらトラブルがあれば自分のせいと思うことが多かった。考え方を変えていこうと思う
- ・ スキルが伸び悩み、看護師自体が嫌になってきていること
- ・ 伸び悩んでいることは自分だけではないことを知った。まずは何に悩んでいるのか振り返り、自分を褒めることからしていこうと思った
- ・ 初めての異動で不安なことが多いが、中堅で異動になった方も沢山おられるので相談して乗り越えて行きたい
- ・ 役割。今回の研修で、とりあえず引き受けてみることの大切さを感じた
- ・ 病棟の業務。うまくいかないこと→これまでと違うやり方をする。まず良いと思ったことをやってみることが必要なので業務改善に取り組むヒントを得た
- ・ 自分の今の立場や病棟のことなど仕事の関係すること全て。資料を再度読み直したいと思う
- ・ 職場での立場について悩むことがあったが、心理的安全性を確保できるような立ち回りを続けていこうと思った
- ・ 仕事が増えてきてやりたい思いとできるかなという不安あり。研修で、とりあえず引き受けることでキャリアアップに繋げる。引き受ける際、時間・物・金の交渉をする
- ・ 中堅看護師だが、医療は日進月歩、エビデンスが日々更新されるが自分はアップデートできていないと感じる。病棟でも新しいことを取り入れる雰囲気や変化が受け入れにくい状況でこのままで良いのか悩んでいる
- ・ 何を目標に頑張ればよいか分からなくなっている。与えられた役割はどんどん引き受けていきたい
- ・ キャリアとライフイベント。いろいろな仕事をもらい始めた中で、夢だった母になるというタイミング
- ・ キャリア形成について
- ・ 今後のキャリアについて。どの分野を突き詰めたか分からない
- ・ 自分が学びたい分野が分からない。成長するために何が要るか分からないこと
- ・ 自分が看護師としてどうしたいのかが明確にならず、日々業務をしていること

- ・ 中堅になると誰からもアドバイス、指導されないのが不安
- ・ ラダーの課題について。自分を追い込みすぎず時には褒めようと思った
- ・ 役職者とその他スタッフの温度差（その間にいる・・・）
- ・ 中堅になり、上と下の間となり大変なことが多い
- ・ 心理的安全性を振りかざして、個人が好きなことをしていて、チームとしてのベクトルが揃っていないことが悩み
- ・ 4つの世代が一緒に働いていて空気が重くなることも・・・。その空気を変えたい
- ・ 世代の違いの関わりが難しい→スタッフの個性を大切にしたい
- ・ 先輩たちになかなか自分の意見が言えない。言えたとしても否定されることが多い→自分では力不足と感ずることが多いので、自信をつけることから始めようと思った
- ・ 日常業務の忙しさに追われ、スタッフとの会話が少ないが、挨拶を基本とし、ちょっとした声掛けをしていく。話を聞く時はリアクションを返そう
- ・ 人間関係→雑談を大事にしていきたい
- ・ コミュニケーションが大切だと思った
- ・ 後輩への教育・伝え方→声かけに行く、雑談と相談
- ・ 対人関係
- ・ 新人との関わり方
- ・ 後輩や学生指導に生かせる声かけ
- ・ 新人への対応方法、教育方法を見直していきたい
- ・ 学生との関わり方、新人さんへの指導の際の声のかけ方
- ・ 新人との関わり方。厳しくなくても育てていくと聞いて、これからも温かく見守ろうと思う
- ・ 後輩指導について。感謝を伝えることの大切さを学ぶことができた
- ・ 新人教育の難しさ。残業させてはいけない、課題を出してはいけない中、どう指導をしていけばいいのか難しい
- ・ 新人指導で対策を立てても改善しないこと。解決志向アプローチを意識して行ってみる
- ・ 新人教育。今回の研修でZ世代の伸ばし方を教わったので実践したい！
- ・ チームのリーダー的役割をしているが、チームメンバーにどう関わればよいのか、年下のメンバーの育て方にヒントをたくさんもらった
- ・ 中堅Nsとして、プリセプターとして後輩を支える立場になったので、世代の特徴などを踏まえて今回の学びを活かしていきたい
- ・ 新しい職場環境となり、スタッフ間で少しもめている
- ・ 仕事と子育てをされていて、全力で仕事に取り組めていないような気がしてしまう。だが、振り返りが大切！と分かり、職場と家の車移動とかで、振り返っている自分を褒めてあげたいと思った
- ・ 悩みはたくさんあるが、次のステップに進める勇気が持てた
- ・ 今後仕事の向き合い方
- ・ トライアンドエラーし、振り返りしていく
- ・ 頑張る。チャレンジ精神は大切
- ・ 小さな目標を立ててクリアしていく
- ・ 自分の思考を変えること
- ・ 仕事でミスをして落ち込んでいたので、よかった
- ・ 自分にできる範囲で、頼まれたことは断らずやっつけていこうと思う
- ・ キャリアを積んで、更に看護師として向上心を磨いていきたい
- ・ 今回の研修で、仕事のモチベーションが上がった。依頼されたら、自分に頼まれた意味を考えてとりあえず引き受けてみたいと思った
- ・ 「患者さんが自ら選べるように支援することの大切さ」と「自分のモチベーションの上げ方・スタッフへの関わり方」が非常に参考になった
- ・ 自分自身を見つめ直せていないなと思った。自分を好きになり、意思を持つ、嫌なことを経験しても「すべてに感謝の気持ち」を持つことが目標になった

- ・ すべてに感謝。ありがとうを忘れずに声に出す
- ・ 心理的安全性。明日から声かけや対応を少しずつ変えていこうと思った
- ・ プラトールという現象について知ることができた
- ・ プラトール現象が起こったとき、それは成長の前に来るのだということがとても大きな気づきとなった
- ・ 異動して半年、停滞期には早いですが、そういう時期がくるかもしれないので、少しずつ目標を作ろうと思った
- ・ 午後の研修を病院の上層部に聞いてほしいと思った
- ・ 意思決定支援に必要なスキルの人材育成をしていきたい
- ・ 患者さんとしっかり話していくことの大切さ、情報・思いを聞き出すこと
- ・ 患者・家族の意思、関わりについて余裕がない。スタッフ間で情報共有して確認していく
- ・ 患者の意思決定に対してしっかり話を聞く時間がとれていないなあと感じていたため、少しでも時間を作って寄り添いたい
- ・ 自院が高齢者の患者さんが多く、自分の意思を伝えられない方が多い。医師からの IC はほとんどが家族に向けてなので、患者の意思でないのかな？と思い悩むことがある
- ・ 意思決定できない患者の家族の理想が高く、本当に患者はそう思っているのかと疑問に思うことがある。文化的背景や人生観をナラティブし、多職種で意思決定支援を行っていくことが大切
- ・ 終末期の意思決定支援。インクルージョンな組織にしたい。Do something different
- ・ 認知症／遠方のキーパーソン／医師の協力が得られない意思決定支援……。ナラティブコミュニケーションで患者から引き出したキーパーソンから聞き出す（思い出す）、コミュニケーション（伝え方）をする
- ・ 自分の祖父が癌で手術するか余命まで何もしないかという IC をされたところで、看護師としてではなく身内として、今意思表示・決定という大切な人の人生の最終段階を迎えている。家族としての関わり方を、研修で学んだことを生かし、経験したことを無駄にせず看護に生かしていこうと思う
- ・ 身体抑制について行き詰まりを感じていたが、ヒントをもらえた気がする

4. 今後勉強したいこと・希望する研修内容等、また希望する講師もあればご記入ください。

- ・ 内藤先生、内藤知佐子先生(7)
- ・ 内藤先生、とても良かった
- ・ 内藤先生の話、また聞きたい・また受講したい・また参加したい(5)
- ・ 内藤先生の講義をまたぜひお聞きしたいと感じた。ありがとうございました
- ・ 内藤先生の講演を管理者として研修を受けてみたい
- ・ 意思決定支援を深めていく
- ・ 援助的コミュニケーションについて
- ・ ケアリング（平松貴子先生）
- ・ 倫理について
- ・ 倫理はとても大切だが日々多忙で目を塞いでいる部分もあるので、平松部長の倫理を定期的に聞きたい
- ・ 小川朝生先生（内容問わず）
- ・ 石井遼介
- ・ 上司との関係
- ・ 看護管理者の人材管理
- ・ 認定看護師について
- ・ 心理的安全性
- ・ 新人看護師教育・支援・支援者支援(内藤知佐子先生)
- ・ 指導について等
- ・ 後輩の育成の仕方、上手な指導の仕方を詳しく教えてほしい
- ・ 看護教育学
- ・ 病棟のチームが向上心を持ったり、士気が上がるような環境づくり
- ・ コミュニケーション能力・技法（他の人を理解し、話をする能力）について(2)
- ・ カスタマーハラスメント。どのようなことがそれになるのか、正しい対応はどのようなものか

- ・ フィジカルアセスメントについて(2) (エコーの使い方)
- ・ モチベーションの保ち方
  - ・ 業務の効率化、記録の効率化
- ・ 長く仕事を続けるためには
  - ・ 自宅に帰る人の退院支援
- ・ 退院支援
  - ・ 緩和ケア・緩和ケア全般(2)
  - ・ 終末期での家族への対応
- ・ がん看護
  - ・ 疼痛緩和、看取りについて
  - ・ ユマニチュードについて
- ・ 心理学
  - ・ 栄養、便秘
  - ・ 腹膜透析の看護
  - ・ 透析
- ・ 訪問看護
  - ・ コーピング
  - ・ 褥瘡(2)
  - ・ 認知症
- ・ 発達障害について(大人・子ども)学びたい
- ・ 移植医療。精神領域についても関心があるので学習したい
- ・ 精神科患者(知的障害ある方)のアプローチ、コミュニケーション方法、対応の仕方
- ・ 生涯学習支援(内藤知佐子先生)
  - ・ 自己啓発
- ・ 右肩上がりに成長する
  - ・ 知識をもっとつけたい

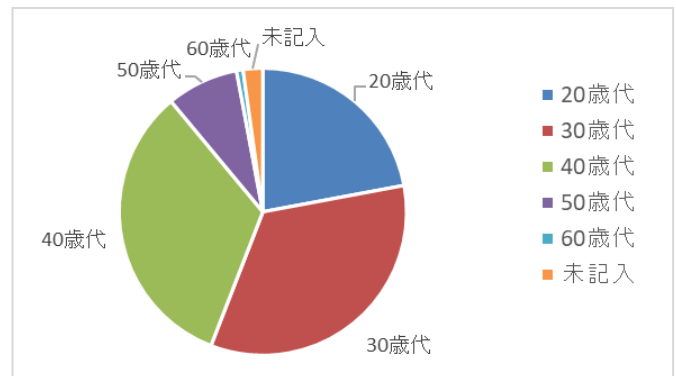
・参加型の研修で楽しく、共感できる内容ばかりだった。午前中も人生の最終段階という介入しにくいタイミングや意思決定の大切さを学べ、自院でもできることがあるかまた振り返ってみたい

5. 今回の研究会に参加した動機はどれですか？

- a. 病院から参加を勧められた (109名)
- b. 自分から積極的に出席した (26名)
- c. その他 (1名)
  - ・ 上司の勧めで

【年 齢】

|      |      |
|------|------|
| 20歳代 | (30) |
| 30歳代 | (46) |
| 40歳代 | (45) |
| 50歳代 | (11) |
| 60歳代 | (1)  |
| 未記入  | (3)  |



【勤務年数】

|           |      |
|-----------|------|
| ～5年未満     | (4)  |
| 5年～10年未満  | (42) |
| 10年～15年未満 | (30) |
| 15年～20年未満 | (15) |
| 20年～25年未満 | (26) |
| 25年～30年未満 | (10) |
| 30年～      | (7)  |
| 未記入       | (2)  |

