

第4回看護研究会（管理者研修会）

- 日 時 令和7年12月4日(木) 10:00~15:55
- 出席者 48病院173名 委員12名出席（会場：受講者69名、委員11名）
- 開催方法 ハイブリッド開催（会場：岡山県医師会館 三木記念ホール）

講演 現場力を高めよう！ーいま原点に還るときー

講師 北海道医療大学 石垣 靖子 名誉教授



現場力は「保能力」「よりよくする能力」「新しいものを生み出す能力」という異なる3つの能力群によって重層的に形成される。こうした異質の能力を積み重ねる際に重要なことは「規律」と「自由」のバランスが大切である。病院の要は「現場」であり、その規模にかかわらず患者・家族と職員が直接出会う場なので、現場を大事にすることがひいては現場力を高めることにつながる。

看護管理者は、いかに現場に近く身を置くか、現場の日常的な倫理問題についてスタッフと共に考えサポートすることができるかが、部署の倫理的な文化を創る基盤となる。看護管理者の役割は職員が育つ環境を創ることであり、そして自分自身がその環境の一部であることを自覚することが重要である。以上のことを踏まえて、人口の高齢化、慢性疾患患者の増加、平均在院日数の短縮外来での高度な治

療の実施、在宅医療の推進等長期にわたる外来での継続的な看護（地域包括ケア時代）に柔軟に対策と適応をしていかなければならない。高齢人口がピークアウトする2024年以降の我が国においては、少子化・高齢化・人口減少のさらなる進展、高齢人口の質的な変化（高齢人口の高齢化・困窮化・孤立化）、健康格差の拡大、地方の行政・生活機能の弱体化が予測されており、いずれも看護職が対応していかなければならない課題である。そういった課題に立ち向かうためにも、看護職のウェルビーイング、幸せの4つの因子 1.「やってみよう」因子 2.「ありがとう」因子 3.「なんとかなる」因子 4.「ありのままに」因子と「私は大切な人、何故なら私はたったひとりのかけがえのない人」という考えを身につけることが大切である。

（看護研究委員 三宅尚美）

講演 世代を超えて育ち合う看護チームのつくり方

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



少子高齢化や人材不足、価値観の多様化が進む現代社会において、ダイバーシティ（多様）の理解と活用は、組織や地域にとって欠かせない視点となっている。ダイバーシティには、性別や年齢といった表層的な違いだけでなく、価値観、考え方、経験、働き方などの深層的な違いも含まれる。これらは互いに独立して存在するのではなく、相互に影響し合いながら個人の行動や選択に表れている。

一方で、人は無意識のうちに自分の価値観を基準に判断してしまいがちであり、これが「正義の押し付け」となり無意識に行動を繰り返してしまうとパワーハラスメントだけでなく分断を生む因子となる。そのため、違いがあるからこそ学び合えるという視点を持つことが重要であり、共通点を見出しつつ違いを尊重する姿勢が求められる。

また、X世代からZ世代まで、世代ごとに育った社会背景や働き方への意識には特徴がある。世代差を理解せず

一律の関わり方を続けることは、すれ違いや不満を生む可能性がある。個人を属性だけで判断するのではなく、一人ひとりの背景や思いに目を向けることが、多様性を力に変える第一歩となる。

多様性の時代が求めるリーダー像は、ファシリテーター型リーダーシップであり、指示や評価に偏らず、対話を通じて力を引き出す関わりが求められる。リーダーは「弱くてもかわる」姿勢を持ち、心理的安全性を確保しながら、任せすぎず・抱えすぎない支援を行うことが重要である。

フォロワーシップを育てることはチーム力向上につながり、信頼関係を基盤に自律的な行動を促す。傾聴や承認、言葉を止めず受け止める姿勢が人を動かす力となり、結果として持続可能なチームづくりにつながる。

（看護研究委員 窪田京子）