

2025 年度第 1 回看護師職能集会報告書

2025 年度第 1 回看護師職能集会が下記の通り行われた。

日時：2025 年 10 月 1 日（水）13：30～16：00

会場：岡山県看護会館マスカットホール

研修テーマ：多職種で協働するために大事なこと～自身の魅力に気づき仕事にやりがいをもとう～

講師：茅根貴博氏（江戸川メディケア病院 看護部長）

演題：迷って、超えて、つながって～看護管理者として歩く「キャリア」の道～

平田田晶奈氏（株式会社エール 代表取締役）

演題：多職種で協働するために大事なこと

～自身の魅力に気づき、仕事にやりがいをもとう～

松島眞己氏（ハッピープレイズ 代表）

演題：自分の魅力に気づき看護のやりがいを再発見する



研修会内容

開会挨拶（看護師職能委員長 池田 悦子）

看護師職能集会への参加および日頃の看護協会活動への協力に対し謝意を述べた。続いて、日本看護協会が本年 6 月に発表した「看護の将来ビジョン 2040」での、少子高齢化による生産年齢人口の減少や看護人材の不足・偏在、処遇改善の停滞といった課題について触れ、本日の職能集会が、参加者の職場づくりや人材育成の参考となるのではと期待を述べた。

また日本看護協会主催、2026 年 2 月「看護サミット 2026（テーマ：ウェルビーイング時代における看護職の働き方改革）」（パシフィコ横浜）への参加を呼びかけた。

茅根 貴博 氏

1. 看護管理者としての成長の中で「越境学習者」であり続けることの大切さ

- ・ 知らないことを楽しむこと：新しい環境では「知らない」と言える自由さがあり、学ぶ楽しさを感じられる
- ・ ゆるく飛びつく：小さな挑戦から始め、合わなければやめてもよい。経験を通じて適性を見極める
- ・ 仲間と続ける：一人では続かない
- ・ 異分野の人々と関わる：視野が広がり、失敗も許し合える関係性が生まれる

看護管理者は、看護師から管理者へ成長する中で、継続看護は一人ではできないことに気づき、育成や支援、仕組みづくりが重要。看護管理について「自分がいなくても機能する現場づくり」から、最終的には「看護も管理も目的は同じ、患者のためである」との認識に至っている。

2. リーダーシップスタイルとして、ファシリテーション型の実践

- ・ ファシリテーション型リーダーシップとは、従来の「話す 9 割」から「聴く 9 割」への転換が必要であり、スタッフの声に耳を傾け、“場”をつくるリーダーシップ
- ・ 不確実で複雑な社会（BANI な時代：壊れやすく（Brittle）、不安（Anxious）、非線形（Non-linear）、理解不能（Incomprehensible））において、感情や不安に寄り添う姿勢が重要となり、必要とされるようになった
- ・ 現代のリーダーに求められる 3 つ役割（「編集者」：情報を整理し、意味と方向性を示す。「触媒」：対話を促進し、関係性の化学変化を生み出す。「翻訳者」：多職種の言葉や背景をつなぎ、共通理解を促す。）に、活かせる

ファシリテーション型リーダーシップの基本的機能

- ・ 「なぜ」「どうして」ではなく、「いつ」「誰が」と問うことで事実と感情を分ける
- ・ 可視化し、曖昧さを防ぐ
- ・ 日常の中で小さな実践と振り返りを積み重ねる



平田 晶奈 氏

マネジメントには「上司が部下をマネジメントする力」と「部下が上司をマネジメントする力」の2つがあり、リーダーシップだけでなく、フォロワーシップも重要。株式会社エールが意識していることは地域とともにある会社。そして経営理念に「人の可能性を信じ、応援する」を掲げ、創業時より理念を具体化する行動指針を重視している。

1. 多職種協働への意識と組織づくり

- ・ 訪問型事業では勤務形態が多様で一同に集まりにくいいため、SNS等を活用して日常的に意見共有を行う
- ・ 多様な年齢層・職種が協働する組織運営を意識（新卒～75歳まで活躍）
- ・ 地域の主婦層など「お世話好きの地域人材」も積極的に巻き込み活動

2. 職場環境づくりとマネジメントの工夫

- ・ 「事実と解釈を分ける」「計画を立て確実に実行」「批判を恐れずやり抜く」ことを重視
- ・ 情熱や愛情だけでなく、「仕組みでチームを動かすこと」を大切にする
- ・ 「動機づけ・衛生理論」（ハーズバーグ）を踏まえ、まずは衛生要因（環境整備・人間関係）に注力
- ・ コミュニケーションを意識的に確保し、不安・不満を把握して対応

3. 多職種協働の具体的取組

- ・ 訪問事例：看護師+介護士の2名体制で重度利用者に対応
- ・ 社内表彰制度：全社員投票による個人・部署表彰
- ・ 症例発表コンテスト：各部署が印象的な事例を発表し表彰
- ・ コミュニケーションランチ：経営者と社員が直接対話する場
- ・ 全社会議（毎週金曜）：社員同士の「ありがとうカード」交換
- ・ 3分間理念スピーチ



4. 人材育成

- ・ 管理職研修に注力：プレイングマネジャーの影響力は大きく、思っている以上に社員・スタッフは、プレイングマネジャーの態度や行動に関心を持っていることを認識する必要
- ・ 人事考課：年2回の面談で「評価」よりも「対話」を重視
日頃の成果を認め、成長支援型のフィードバック

管理職が指示するよりも、スタッフが主体的に考え発言できる「仕組み」を整えることが重要。理念を共有し、全員がやりがいと居場所を感じられる職場づくりが、多職種協働の基盤となる。

質疑応答

Q: 管理者として落ち込むこともある。引きずってはいけないなと思いつつも引きずってしまう場合があるが、自身でコントロールする方法やマインドがあれば教えてほしい。

↓

A: 日頃から色々なコミュニティをもっておく。自組織内もそうであるが、職場の外にもコミュニティを作っておくことが大切。スタッフと管理職では視座が違うため、なかなか分かり

合えないことも多い。そのような時、場所は違えども同じ思いで頑張っている仲間とコミュニティを作っておいて、そこで自分のモチベーションを上げている。社内では、自分自身あまりいい格好をしていない。落ち込んだ時には社内の管理職に、自分自身が落ち込んでいること、悲しい気持ち、悔しい気持ちなど自分の気持ちをありのまま伝えるようにしている。

松島 眞己 氏

看護には問題がないが職場の人間関係がうまくいかず、辞めていく人たちがいる。やむをえない理由で退職する者はいるが、人間関係で辞めていく人は減らしたい。そこで本研修は「看護の魅力を再確認する」、「自分の魅力に気づき、やりがいを感じる」、「明日から実践できるヒントを持ち帰る」を目的とする。

承認を感じるための、1つのグループワークと、2つの取り組みについて紹介された。

承認が生むやりがいについて、生き生きしたいけどしんどいと思う瞬間がある。

ほんの一言でも声をかける、それが承認の1つではないか。人は認められている、それもいつも頑張っているのを認められるのではなく、そこにいること、あなたのことを見ているという承認が、とても嬉しいのではないか。



グループワーク①「隣の人のインタビュー」 最近うれしかった仕事の出来事と自分なりに工夫・努力したことについて、2人組でインタビューを行い、「あなたの魅力は〇〇です」と相手に返す。

参加者の感想：「褒めてもらえてうれしい」「理解してもらえ安心した」「自分を認められてうれしかった」など

相手に魅力を伝えると自分も元気になる（相乗効果）。脳は「他者への承認」も「自分への承認」と同じ反応を示す。だからこそ、人を褒めることで自分も元気になれる。

承認文化を育むヒントとして、①朝の笑顔でのあいさつ、②1日1回「ありがとう」を言う、③結果だけでなくプロセスをほめる。そのうえで、小さな「ほめ」を積み重ねる。

取り組み①「自分への承認」：「私の今日の魅力は〇〇です」と各自メモする。承認は他者だけでなく、自分自身に向けても行う。自分の一番の応援者は自分である。

取り組み②「明日から実践したい小さな一歩」を各自メモする：書く（アウトプット）ことで次の行動が明確になる。一人ひとりの実践が、職場の風土改善へとつながる。

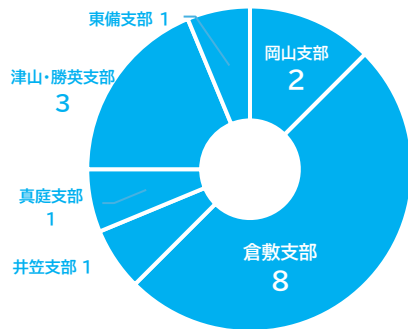
承認はエネルギーとなり、やりがいを生む。自分を承認できる人が、他者も承認できる。自分が元気であることが、良い看護・良い職場づくりにつながる。管理者だけでなく、職場の一人ひとりが小さな行動から雰囲気を変えていく。

閉会挨拶（看護師職能理事 森元 真理江）

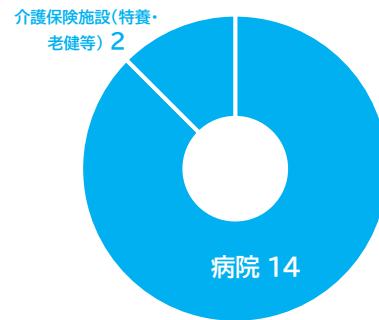
参加者および講師の茅野先生・平田先生・松島先生への感謝の言葉が述べた。3名の講師に共通していた「失敗や間違いはOK」というメッセージであり、管理職として励まされる内容で、看護の将来ビジョン2040で示されている「看護職自身のウェルビーイングの重要性」にも通じる研修であった。最後に講師・参加者への謝辞をもって閉会となった。

アンケート調査：16（回収率 61.5%）

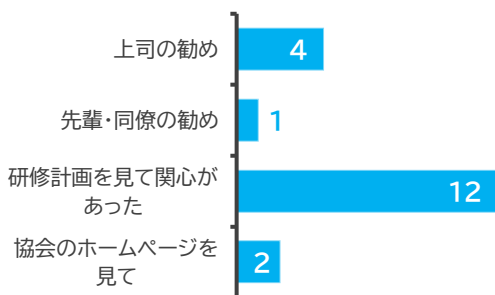
1) 支部 (N=16)



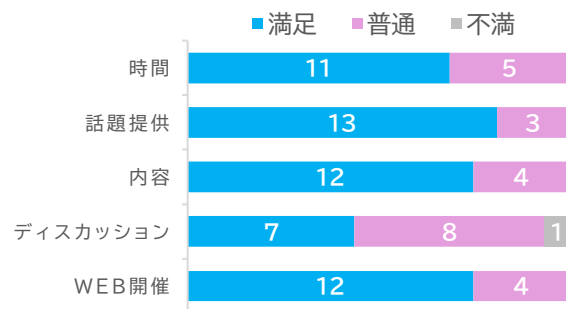
2) 勤務施設 (N=16)



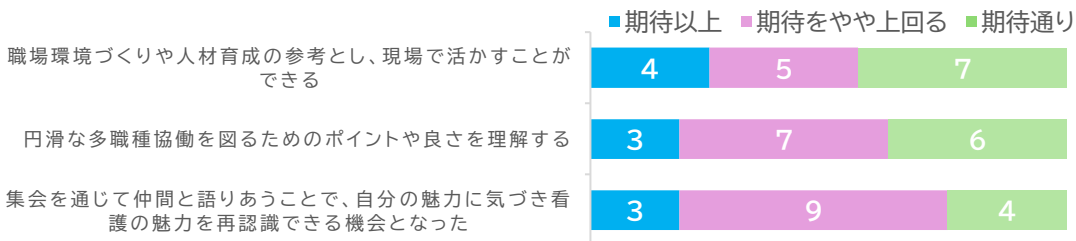
3) 参加動機 (複数回答)




4) 満足度 (N=16)



5) 目的達成度 (N=16)



6) 今回の集会に関するご意見・ご質問・感想など

- 管理職ではないので難しいところもありましたが、とても勉強になる時間でした。ありがとうございました。
- 管理者  で、どうすればいいのか…失敗したら…まちがったら…と不安だったけど、講義の中や、ディスカッションで安心できました。
- Zoom でのグループ討議の方法がわからなかった。次回からは、できると思います。
- 自分の魅力をどう発見して行けばいいのか悩んでいたが、思っていたよりも気楽に考えて、自分で自分の何気ない良い事をほめてみようと思いました。誰かの小さな良いところを見つけて褒めるをしていこうと思いました。
- 管理者ではないが、今後の課題としてとても価値のある研修だった。
- 今回のような研修を繰り返ししていただきたいです。
- 中堅看護師のモチベーションの上げ方