

会議

県医

【WEB】令和3年度第2回 岡山県医療勤務環境改善支援センターオンライン講習会



標記講習会が令和4年2月5日(土)午後2時から同4時まで、岡山県医師会館 402会議室で開催された。今回は、ハイブリッドでの開催となりオンラインでの参加が57名、会場参加が16名であった。

岡山県医療勤務環境改善支援センター長 清水信義先生の挨拶に続き、岡山県看護協会 松島眞己常務理事から「お互いを認め合う文化を育みイキイキ働き続けられる職場をつくりましょう～ほめ育メソッドをつかって～」と題して、ご講演いただいた。

オンラインによる事例発表では、岡山リハビリテーション病院 植田明美看護部長から「『職員が幸せでやりがいのある職場づくりを目指して』～ひとりひとりの声を大切に～」と題して、お話しいただいた。

◆講演

「お互いを認め合う文化を育みイキイキ働き続けられる職場をつくりましょう
～ほめ育メソッドをつかって～」

岡山県看護協会 常任理事 松島 眞己氏

〈趣旨〉

医療現場の方々は今まさにコロナ感染症対応で大変な状況ですが、そこから逃げることもできません。誰もが頑張っているし頑張らなければいけない状況となっています。

そんな中だからこそ安定した自己肯定感が保て、自尊心を思い出すことが必要であると思います。まず始めてほしいのが寝る前の「一ほめ3感謝」です。自尊心が満たされていないと自己嫌悪に陥ったり、激しい怒りになったり、うつ状態になったり、競争心ばかり先だったりします。このような状況が起こらないように「自分をほめて肯定していく」ことが大切であると思います。みなさんも気づいていると思いますが、人の粗さがしをしたり、叱り飛ばす時代は終わったのです。ほめ育メソッドを活用して、お互いを認め合いイキイキ働き続けられる職場をみんなで作っ

ていくためにもまず自分をほめてほしいと思います。寝る前の「一ほめ3感謝」を始めましょう。

〈ほめ育とは〉

ほめ育とはほめるとは似て非なるものです。ほめ育は字のごとく「ほめて育てる教育」ですが辞書には出ていません。ほめ育を提唱している原邦雄氏が造った造語です。

教育とは、できないことをできるように能力を引き出し成長させること。

そしてほめ育の前提は、全ての人に役割とかけがえのない長所があるということです。

できたことをほめるのがほめ育なので何でもかんでもほめるのではないということ、そしてほめ育には叱ることも入っています。

私がほめ育コンサルタントとして活躍したいと思ったのは、「人はほめられるために生まれてきた。そしてほめ合うために存在する」という言葉に出会ったことからです。

人間関係の問題が解決することはないと思いますが、1日のうち多くの時間を費やす職場の人間関係が良いに越したことはないのです。そのために、ほめ育メソッドを使って少しでも楽しい職場にできるのではと考えています。

〈働きがい〉

今盛んに言われているのは、働きがいのある職場にすることです。働きがいとは、働きやすさとやりがいとが組み合わさっています。働きやすさとは給与や休暇などの衛生的側面で、いま注目されている働き方改革であると思います。まず働きやすさができることがやりがいをもつ前提にはなります。そして働きがいは本当に必要かと考えてみると、医療機関や会社でも働きがいを持った職員が業績を上げており、働きがいのある職員が多くいる職場の業績が上がっているというデータがあります。医療機関での業績が上がるとは、患者さんに選ばれる医療機関になることであると思いますので、働きがいはとても大切だと考えます。

そして職員が働きがいを持てるために医療機関ができることは何かと考えると自分の病院は何を大事にしていきたいかを見える化し、人の可能性、長所を引きだし、長所を医療現場の生産性（患者満足）に変える関わりをしていくことだと思っています。

〈現状〉

それでは、現状はどうでしょうか？令和2年度岡山県看護協会離職者実態調査では離職理由の一番の原因が、人間関係となっていますので、ほめ育メソッドを導入していくことで人間関係で退職する人を少しでも無くしていきたいと考えています。

〈ほめ育3つのポイント〉

それでは、ほめ育3つのポイントについてお話しします。

一つ目がプラスに焦点です。人は思い込むとそこしか見えなくなります。マイナスに焦点を当てると相手のマイナス面ばかりが目についてその人は、ダメな人になってしまいます。相手の良いところを見る訓練が必要です。これを「美点凝視」と言います。そして相手を美点凝視するまえに自分の美点凝視が必要なのです。そのためには、まず自分にどんな口癖があるかを知ることが大事です。

マイナス言葉が多いと知らない間に自分自身もマイナスに引き寄せられるので自分はだめな人間になってしまうのです。知ってほしいのは、「自分をほめるほどにしか相手をほめることができない」ということです。しっかり自分をほめることから始めていきましょう。

次にほめる基準・叱る基準が大事です。これは、コンピテンシー評価シートを使用して実践していきますが、今回は、詳しいことは省きます。

3つ目が、ほめシート理論の活用です。ほめシートには誰でも満たされたいと思う自尊心の3大欲求が満たされるように作られています。自尊心の3大欲求とは、自己重要感（大切な存在と

して認めてもらいたい)自己有能感(的確な意思決定と行動ができるようになりたい)自己好感(人に好かれたい)です。

ほめシートを書こうと思うと相手をよく見ていないと書けないことがわかります。ほめシートを書くことが目的ではありませんが、ほめシートが書けるということは、相手を良く見ていること、つまり相手とのコミュニケーションが取れていることになります。

〈まとめ〉

今回の研修で伝えたいことをまとめてみますと①自分をほめる習慣を作ること。なぜなら自分をほめるほどにしか相手をほめることができないからです。②自己肯定感を高めること。そのためにはまず自分の口癖を知り、プラス言葉に変換していくことです。③美点凝視(相手の良いところを見る)の訓練をすることです。④何でもほめるのではなく、ほめて叱る基準を持つことです。ほめる基準は、患者さんにとってどうかで決めることです。⑤意識的にほめる仕組みを作る(朝礼や会議等)です。

終わりになりますが、人間関係が良いに越したことはないです。

「人はほめられるために生まれてきた。そしてほめ合うために存在する。」これが実践できる職場にしていきたいと思います。

◆事例発表

『職員が幸せでやりがいのある職場づくりを目指して』 ～ひとりひとりの声を大切に～

岡山リハビリテーション病院 看護部長 認定看護管理者 植田 明美氏

当院は岡山市中区に位置し、129床全て回復期リハビリテーション病棟を有する病院である。当院の2021年1月～12月までの平均在院日数は71.6日、在宅復帰率88.5%、平均病床稼働率91.6%、アウトカム55.2%となっている。当院の看護部は2021年12月1日現在看護師68名、准看護師2名、介護福祉士22名、計92名が所属している。

私は4年前より現在の病院に勤務している。着任してすぐ師長・主任に守りたいこと・改善したいことなどを聞き、十字チャートより課題をまとめた。また病棟ラウンドやスタッフ全員の個人面接も毎年継続して行っている。その結果、①勤務間のインターバルが確保できていない、②看護師と介護福祉士の業務内容の明確化がなされていない、③年齢層の変化により育休後の夜勤免除の職員が増加している。④教育が十分でない、⑤認知症患者が増加しているが対応が不十分である—という課題を抽出できた。レビンの変革理論をもとに課題に対し改善を行った。

〈教育・育成について〉

既存のクリニカルラダーは項目が少なく活用されていなかったため、JNAのクリニカルラダーを基に当院のクリニカルラダーを師長主任会で1年かけて作成した。作成後看護教育委員会に繋げ、ラダーに合わせた教育の計画を行った。自己学習の見える化と個人目標管理のために、理念など21項目を入れた個人ファイルを作成し、研修プログラムも表にして参加表として活用した。また日本看護協会インターネットオンデマンド研修を取り入れ、自己学習しレポート作成で院外研修終了要件とした。また、休憩時のランチョン形式や就業後に30分研修会を開催し、受講のきっかけ作りを行った。院外研修は計画的に出張扱いのものを増やし、修了者はラダー研修の講師として研修を行った。

〈働きやすい職場を目指して〉

勤務体制による健康・安全・生活への影響などを各病棟会で説明し、勤務間インターバル11時

間以上、正循環の交代周期などを明示した勤務作成基準を改正し実行した。2020年11月に法人内の電子カルテ等を統合し、情報システムの一元化を図ったが、それをきっかけに法人内の看護部で情報交換し情報共有を積極的に行った。また、導入に伴い看護師、介護福祉士の業務の洗い出しを行い、業務の見直しを行った。今後も現場スタッフの意見を聞きながら見直しは継続していきたい。

育休明けのスタッフから深夜だけならできるという声があり、勤務形態選択制度の改定を行った。また、2021年1月現在看護師の平均年齢が37.9歳、看護部全体の40歳未満のスタッフが46%となり産育休も増加している現状から、2名の看護師の増員と夜勤専従勤務者を導入した。また、育休要員として、定年退職の職員をパートタイマー雇用している。

新入職員に対しては、法人全体で公認心理師によるメンタルヘルスの研修、カウンセリング等、長期支援を行い、新入職員の心を支え離職防止へと繋げている。

〈患者様・職員の笑顔のために〉

認知症に対しては、多職種で認知症ケアチームを作り、認知症ケア加算3の算定につなげた。各病棟でデイケアやイベントなど患者様のために工夫し活動している。また、退院支援勉強会を立ち上げ、社会資源や退院支援など勉強し退院支援強化につなげている。

コロナウイルス感染症予防のため面会禁止の状況下で、「面会できない患者さんがかわいそう」という声から、リモート面会を早期から取り入れ、自宅とも継ぐことも可能とし、海外からの面会の事例も経験した。クリスマスには各病棟でイルミネーションなども飾り付け患者様に楽しんでもらった。

コロナ禍の今、人と人とのつながりやあたたかさ、家族の大切さ、患者様の心に寄り添う大切さなど多くのことを学ぶことができた。松尾睦氏は「経験から学ぶ力のモデル」を通じて、「適切な〈思い〉と〈つながり〉を大切にし、挑戦し(ストレッチ)、振り返り(リフレクション)、楽しみながら(エンジョイメント)仕事をするとき、経験から多くのことを学ぶことができる」と述べている。

一人一人の声を聴き、語り合う対話型の組織の中で、今後も患者様・職員の笑顔となる病院づくりを行っていきたい。

参考文献：1) 井部俊子他：看護組織論、日本看護協会出版会、2016.

2) 岡村奈緒美：対話型の組織づくり、看護管理Vol32No01 2022.