

特別講演

仲間を大切にしていよ看護へ

～スタッフがヒーローになるためのかかわり方～

座長 湯野 智香子（国民健康保険 小松市民病院 看護部長）

昨今では、世界情勢の変化やAI（人工知能）などテクノロジーの急速な進展により、医療環境は大きく変化しています。時代と共に、エビデンスも変われば、看護技術や看護提供体制も変化しながら、限られたマンパワーの中で良い看護を提供するために取り組んでいます。一方、世の中はダイバーシティーと呼ばれる価値観の多様化が進み、その価値観の違いに対し、「教え方」「かかわり方」は変化しているのでしょうか。指導者側は戸惑い、自身の中に潜む「こうあるべき」と葛藤しながら、かかわっている現状も否めません。日本看護協会の2023年病院看護実態調査では、看護師1年目の離職率が10%を越え、退職理由は「看護職員としての適性への不安」「健康上の理由（精神的疾患）」が上位を占めています。価値観が多様化する現代のスタッフの成長を助け、看護師が直面する様々な不安やストレスを克服するためのかかわり方を学ぶことは、喫緊の課題であると考えます。

今回の特別講演では、看護師がよりよい看護を提供するために、職場における人間関係の重要性、特に価値観の違いを理解し、良好な関係を築くことの意義とその具体的な「かかわり方」について、愛媛大学医学部附属病院総合臨床研修センター 助教内藤知佐子氏にご講演いただきました。ご講演の概要を抜粋してご紹介します。

1. 4つの世代の特徴を知る

臨床現場では、4つの世代と一緒に仕事をしている現状から、各世代の特徴について示されました。①ベビーブーム世代（78～60歳）は、競争社会を生き抜いた世代で、集団や横のつながりを大切にする。②X世代（59～44歳）は、頑張り屋が多く、仕事を抱えがち。③Y世代（43～30歳）は、目的重視・個人主義の世代であり、個々の価値観を大切にする。④Z世代（29歳～15歳）は、少子化社会に育ち、常に承認を受けて育っている。素

直さや従順さはあるが受け身である。これらの世代間の特徴から価値観の違いを知り、各世代に合わせたかかわり方が必要である事を学びました。

2. スタッフ一人ひとりがヒーローになるシェアド・リーダーシップ

どのようなスタッフも大切な仲間であり、「人財」とあるという認識が必要である事。いかにヒーローにして成長を促すかがポイントであり、一人ひとりがヒーローになれば、それぞれがリーダーシップを発揮するシェアド・リーダーシップが実現し、チーム全体のパフォーマンス向上が期待できることを学びました。

3. かかわり方のコツ～聴す（ゆるす）～

相手を受け止め、ニーズをとらえるためには、傾聴がポイント。カール・ロジャースの傾聴力を発揮するための3原則から、①「共感的理解」とは相手の立場になって心理的に理解を示す、②「無条件の肯定的配慮」とは否定せず一旦丸ごと受け止める、③「自己一致」とは相手と自分が見ているものを一致させることが必要であると述べられていました。

4. やる気スイッチを押す

「囁む・動く・ワクワク」が前頭葉を活性化させ、やる気スイッチを押すことになり、昭和時代はガム、現在はグミなど、具体的にユーモアをもって伝えて頂きました。

また、相手のやる気を引き出す動機づけ理論として、ヤーキーズ・ドットソンの法則が紹介されました。「高すぎず低すぎない適度な緊張状態（ストレス）の時、人は最適なパフォーマンスを発揮できる」として、最適なパフォーマンスに導くには適度な緊張感が必要である事を学びました。

本講演は、看護師がより良い看護を提供するために、仲間との関係性を築くことの重要性を改めて認識させてくれました。講演で示された具体的

な方策を参考に、各々が自身の職場において実践することで、スタッフ一人ひとりがヒーローになる働きがいのある職場を目指していただくことを期待いたします。

最後に、内藤先生のユーモア溢れるご講演は、私たちに多くの笑顔と気づきを与えてくれました。深く感謝申し上げます。