

5. 卒業者生涯学習支援事業

卒業生生涯学習支援事業

I. はじめに

本学卒業生は、平成 28 年 3 月において 1000 人以上となり、第 1 期卒業生は卒後 13 年目を迎えている。本学の卒業生支援の中核の一つは、大学院修学支援であり、大学院修学についての情報提供及び科目履修支援などを続けているところであるが、その一方で、臨床現場において実践活動を積み重ねながらリーダー業務、後輩指導、及び中間管理職等への就任をする等、卒業生が多様な生涯学習を求めはじめている現状にある。

そこで、本年度は、卒業生から多く出ている要望を踏まえ、卒業生生涯学習支援としてマネジメントに関する研修会を企画し、実施する。当該研修会への参加状況等を確認することで、将来的な卒業生生涯学習支援を企画する基盤とする。

II. 担当者

看護研究センター：黒江ゆり子、会田敬志、岩村龍子*、田辺満子、松下光子**、大川眞智子、小澤和弘、小森春佳

注) *平成 28 年 8 月末まで、**平成 28 年 10 月から看護研究センター所属

III. 研修会の開催

本年度の卒業生交流会の日程（11 月 5 日土曜日）に合わせて、卒業生を対象とした研修会：「卒業生のキャリアアップ支援のための研修会」を同窓会と協働で企画し、開催した。

1. 日時および場所

日時：平成 28 年 11 月 5 日（土） 10：00～12：00

場所：岐阜県立看護大学

2. 研修会概要

1) 講演

「看護におけるマネジメント」 岐阜県立看護大学 教授 両羽美穂子先生

2) 話題提供

「ライフワークと自分らしさ」 久美愛厚生病院看護師 溝尻佐和子さん（4 期生）

3) 卒業生交流会

研修会プログラム

10：00 開会挨拶

10：05～10：55

講演：「看護におけるマネジメント」

講師 両羽美穂子先生

10：55～11：15

話題提供：「ライフワークと自分らしさ」

講師 溝尻佐和子さん

11：15～11：55

ディスカッション：生涯設計の中で看護専門職者としていかに成長していくか

－自由にみんなで語り合おう！－

参加卒業生全員 5-6 人のグループ

11：55～12：00

意見・感想用紙への記載

次に紹介する研修会内容は、講演及び話題提供をいただきました方々に、内容のご確認をお願いするとともに、本報告書への掲載の許可をいただきました。

IV. 研修会内容

1. 講演「看護におけるマネジメント」

岐阜県立看護大学 両羽美穂子教授

はじめに

機能看護学領域の両羽です。よろしくお願いします。本日はこのような企画の第一回目ということで、看護におけるマネジメントというテーマになりました。マネジメントと言えば本学でいう機能看護学ですので、今回は私が担当させていただくこととなりました。

皆さんが学生のころを思い返すと、機能看護学というのは難しいとか看護とのつながりがよくわからないというような声も多々あったかなと思います。

しかし、本学が最近行った調査の結果をみますと、卒業者にとって機能看護学が看護実践や自分自身のキャリアに活かされているというような意見もあり、たいへん嬉しく思いました。そして、本日皆さんと一緒に看護とマネジメントについて再び考える機会をいただきましてありがたく思っております。では、始めたいと思います。

1) 機能看護学とセルフマネジメント

学部生のころにタイムスリップして「機能看護学とは」というところからいきたいと思います。皆さん機能看護学を思い出してみてください。機能看護学とは地域、産業、臨床、学校すべての領域における看護実践を支え、発展させる機能を探求する学問です。人として、看護専門職として生涯にわたり自己の能力を開発・発展させ、看護の発展およびその社会化に貢献できる能力を身につけることを目的とします。

機能看護学と言えば、一番先に思い浮かぶのはおそらく、セルフマネジメントだと思いましたが、そこを少し思い出してもらおうと思います。セルフマネジメントと言えば、キーワードを使ってセルフマネジメントについて考えるということをやってきました。このキーワード、皆さん何があったか覚えてますか？ 自律、自立、責任、意思決定、価値観、人間観、世界観、健康観の八つです。セルフマネジメントについて考えるのが機能看護学概論ですが、一年生の時にはどれもとっつきにくいキーワードではないかと思います。

卒業して経験を積んだ専門職として、人として、成長した今見た時に、このキーワードはどういうふうに感じるでしょうか。そしてセルフマネジメントについて皆さんがどんなことを考えたのかを、少し古い資料を掘り起こして調べてみました。私の手元にあったいちばん古い資料が、2004年に行った授業の資料でした。これは五期生ですが、五期生というと大学が2000年に開学しましたので、完成年度を迎えた翌年で、機能看護学も新たな学問としてスタートしてやっと一回りしたところでした。そのとき機能看護学概論を履修した皆さんが7月の時にどのようなことを考えていたかというものです。

まず、自分を知ること、創っていくこと。そのために自分が何をすべきで、何が求められているのか認知する。自分の能力や教養を深め責任を持つことがセルフマネジメントではないか。複数の考えの中から、自分がよりよくあるための選択肢を決めて責任ある判断をして行動していくこと。その人自身＝(イコール)自分自身がなりたい自分(目標)に向かって、価値観をもとにその時最適だと思うものを意思決定していくこと。健康観とは、生命・生活・人生といった生き方そのものを自己統制していくプロセスとして健康を捉え、人間生活を包括的に見ていく全人的なものである。みんな一人ひとりが違うため、自分を明らかにすることがセルフマネジメントの始まりであり、自分を明らかにする中で、できること、したいことを考え、自分の願いを叶えていくこと、というように書かれていました。

一年生ですが、なかなか難しいことを説明しているなどあらためて見て感心したところです。皆さんは今このことを見て、きっと一年生の時よりも深い理解が進むのではないかと思います。

2) ドラッカーが考えるセルフマネジメント

次にマネジメントと言えばマネジメントの父と言われているドラッカーのことを紹介したいと思います。ドラッカーご存じですね。ピーター・ドラッカーの考えるセルフマネジメントということで、こちらを少し紹介したいと思います。

まず1つ目にヴェルディの教訓による、目標とビジョンを持って行動する、です。これはドラッカーが大学生の時に聴いたオペラの経験でした。衝撃的なオペラを作曲したのがヴェルディです。ヴェルディのオペラもすごかったのですが、ドラッカーが何に感動したのかというとヴェルディが80歳の時に作曲したオペラだったということです。なぜ、すでに成功している身でありながら80歳という年齢で並外れて難しいオペラを書いたのかという問いに対して、ヴェルディは「いつも失敗してきた。

だからもう一度挑戦する必要があった」と答えたそうです。

2つ目は神々しか見ていなくても完全を求めるフェイディアスの教訓です。これはギリシャの彫刻家で、アテネのパルテノンの屋根に立つ彫刻を完成させた人です。彫刻を完成させてアテネに請求書を出したら、アテネの会計が支払いを拒んだそうです。なぜ支払えないかというと、彫刻の背中は誰にも見えないのに背中まで彫って請求してくるとは何事かと怒ったそうです。フェイディアスは「そんなことはない、神々が見ている」と答えたそうです。このことから完全を求めていく必要性を感じたとのことでした。日本でいうとお天道様が見ているよということになると思います。

3つ目は1つのことに集中し、勉強する記者時代の決心があったそうです。これは、若い時の話なのですが、記者はいろいろなことを書かなければいけない、少なくとも有能な記者として知らなければならぬことはすべて知ろうという決心をして、その分野で一生懸命、集中して勉強した。いろいろな分野に行ってもそれを極めていくということで、後々まで活かしていったということでした。

4つ目は定期的に検証と反省を行う編集長の教訓です。ドラッカーは20歳代前半に論説委員に抜擢されたそうです。この時は戦争の時代だったので働き盛りの人がいなくて、若い人が抜擢されるような時代でした。記者は若い人ばかりで、唯一編集長は50歳代だったそうです。50歳代の編集長は若い記者たちを一生懸命育てようと頑張ってくれたようで、一週間に一度、毎週末に仕事ぶりについて個人面談で話し合うという機会を作ってくれました。それに加えて、半年ごとに振り返りをおこなっていたということです。何をやっていたかということ、「集中すべきことは何か」「改善すべきことは何か」「勉強すべきことは何か」を振り返って、確認して次につなげていったという話です。

5つ目に新しい仕事が要求するものを考えるシニアパートナーの教訓です。ドラッカーは24歳の時に証券アナリストを務めたそうです。一年ほどして投資銀行のエコノミストとしてシニアパートナーの補佐役になりました。しばらくしてシニアパートナーに呼び出されて次のように言われました。「君は思っていたよりもはるかにダメだ。あきれられるほどだ。今、君は補佐役だ。ところが、相も変わらずやっていることは証券アナリストの仕事だ。」つまり、役割を考えて、役割の要求することを考えていく必要があるということです。それからはすっかり仕事ぶりをかえたそうです。

最後は、書きとめておくこと、です。何か重要な決定をする際に、その期待する結果を書きとめておく、そして終わったら期待した結果と実際の結果を見比べるということです。これは「自らの強みが何か」を知ることに繋がります。そして、「それらの強みをいかにしてさらに強化するか」を知ることであり、「自分には何ができないか」を知ることこそ、継続学習の要であると学んだそうです。書きとめておく必要を感じた事象は、当時カトリック教会のイエズス会とプロテスタントのカルバン派が同じ方法によって成長していったことです。それが書きとめておくという方法でした。

皆さん、セルフマネジメントを考えるにあたって、何か参考になることがありましたか。それとも既にやっていることがあったでしょうか。

3) マネジメントのゴールは

機能看護学の視座からマネジメントの目的を考えていきたいと思います。簡単に言うと効果的に、効率よく(経済的に)ゴールにたどりつくことが目的だと考えています。キーワードとしては、効果、効率、経済性、これを機能看護学の視点ではどのように考えているかということ、「セルフマネジメントは成長するために、社会に貢献するために。キャリアマネジメントは自分が目指すキャリアに到達するために。情報マネジメントは情報を意図的に活用し、より良い看護を実現するために。組織マネジメントは組織の目的を達成するため。また達成に貢献するため」でもあります。

機能看護学で学習したマネジメントとは何かということ、具体的には細かくなりますが、21のマネジメント能力として整理しています。これは卒業後に発揮しているマネジメント能力を調査していた時に分類、整理をしたものなので、すでにご存知の方もいるかもしれません。仕事の調整に関すること、情報活用に関すること、自己の成長や看護職のキャリア向上に関すること、チーム医療に関すること、組織に関することに分けています。

皆さんが機能看護学のマネジメントを学んできて、どういったマネジメント能力を発揮しているのか調査した結果を一部ご紹介します。調査時期は2010年、調査対象はA県内の病院に勤務している卒業後7年目までの本学卒業者、比較対照群として本学以外の看護系学士課程卒業者です。先ほど挙げた21項目のマネジメント能力の発揮状況について調査しました。特徴的なところだけスライドに出しています。傾向として見ていただければと思います。有効回答数は190名ですが、比較できるように本学卒業者37名、他大学卒業者39名となっています。特徴的なところは次の点です。

看護活動の優先順位を考えその日の自分の仕事を調整する点では、卒業してすぐから発揮していました。チームメンバーとして自分の仕事だけでなく他のメンバーの仕事を支援するように行動する点では、本学の卒業者の方が卒業後1・2年目から発揮できていました。課題に応じてメンバーシップを発揮する点では、卒業後1・2年目ではなかなか発揮できないが、経験年数を経て発揮できるようになっています。看護の目的を考えて情報を活用し看護行為を意思決定する点では、卒業後1・2年

目は約 52%ですが、3・4年目と7年目は 100%です。5・6年目はさがりますが、5・6年目はいろいろな壁にあたって自己評価が下がる傾向にあるようです。倫理に適った方法で情報を扱い管理する点では、卒業後1・2年目もかなりできていました。他の看護職の指導・教育や学生教育に意図的に関わる点では、卒業後1・2年目では難しいけれど徐々に経験を積む中で実践できるようになってきました。利用者の個別ニーズの充足に向けてチームメンバーや他職種と連携・協働する点では、卒業後1・2年目では他大学出身者と比べて発揮している人が多い傾向にありました。医療安全や感染予防のためにリスクをマネジメントし行動することは、難しいことだけれどもすぐに必要な能力です。卒業後1・2年目は半分ですが、3・4年目になるとかなり高率になっています。所属部署、看護部、施設の目標を理解し課題達成するよう行動する点では、他大学卒業者に比べて、どの経験年数でも高い傾向にありました。本学では「組織」を考える学習を学生の時からしているからだと考えられます。看護の改善・充実のために組織的に取り組む点では、卒業後1・2年目はゼロでしたが7年目になると100%になっていて、頼もしく思えます。

4) マネジメントサイクルとスパイラルアップ

看護実践におけるマネジメント能力とは、次のように定義しています。あらゆる看護の側面においてPDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを用いて効率・効果的に実践を展開する能力です。看護実践においては、査定-診断-計画-実施-評価のサイクルを看護過程として看護を展開することから、マネジメント能力は、看護実践の基盤となる能力であると考えています。看護過程もPDCA サイクルに沿っているので、考え方は同じだと思います。マネジメントサイクルは、現場にいと聞きなれているお馴染みの言葉です。マネジメントサイクルをまわして、さらにスパイラルアップしていくという考え方、これは学部の時には紹介していません。マネジメントサイクルを運営していくということは改善のためのサイクルなので、改善に向けて目標に向けてスパイラルアップします。

マネジメント機能とは何かというと、文献を参考にしていますが、Planning すべきことを決める計画策定、Organizing 人や他の資源の関係性を故意に発展させていく組織化、Leading 組織における活動へ貢献するための動機づけを行うリーダーシップ機能、Controlling 計画に沿って遂行していくための行動調整です。

看護に関する分野でマネジメントがどのように説明されているかをみると、看護管理という言葉を使います。こちらの方がマネジメントより主流です。看護管理学会から今年出された看護管理用語集の第二版には、『患者や家族に安心で安楽なより良い看護を提供するために、看護職員が医療に係る他職種とよく連携をとり、環境条件を整え、なるべく早く復帰できるよう支援するにあたり、それらが円滑に実践されるよう、看護管理者が全体を組織化し、調整し、統制を行う一連の過程である』と書かれています。看護管理という言葉は前から使っていましたが、マネジメントという言葉は、以前はNursing Administrationという言葉を使っていました。今も使いますが、今の看護管理にはそれに加えてNursing Service Managementも含めて考えます。主語が看護管理者がということになっています。今、看護管理学会は看護管理をそのように定義していますが、皆さんが実践を経験する中で感じているように、日々マネジメントは必要です。そこで私は看護実践の基盤となるものであると定義しています。

看護管理はNursing AdministrationとNursing Service Managementを含めた考え方というよりも、Management in Nursingという考え方でマネジメントまたは看護管理を捉えていく必要があります。つまりManagement in Nursingは機能看護学の英語表記ですが、看護におけるマネジメントということです。

5) 経験学習について

岐阜県立看護大学を卒業して習得したマネジメント能力の一例として、卒業研究の取り組みを考えてみました。卒業研究では、看護実践上の課題を実践を通して明確にしました。そしてその課題達成に向けて計画を立てて、看護実践や自己学習の継続によって計画を遂行していく、また課題達成状況を評価して、次の課題を明確にしました。さらには看護の改善・充実への発展的な取り組みを継続できる能力を習得し今に至ると考えています。

ここで、別の視点で紹介したいものが、経験学習です。研修会などで聞いたことがあるかと思いますが、看護専門職として日々成長する糧となるもののひとつが経験です。看護実践の経験を積んでいる中から学習していくのが経験学習モデルの考え方です。まずは、具体的な経験を内省的に振り返って観察します。これは先ほどのドラッカーのしていたことと同じです。何が良かったのか、何が悪かったのかを考えながら概念化をしていく。概念化すると何が大事かということが明確になるので学びの定着になります。その学びを次の新たな場面で積極的に試してみる、そういったサイクルを経験を積み重ねていって、そこから学びを自分の中で定着化していくという考え方です。具体的な経験は、抽象化され概念化されて自分の意識に入っていきます。抽象的なものを学んだときは、それが

自分の経験に照らし合わせて具体的なものに置き換えたとき、すっとお腹に落ちていきます。こういう経験学習をしながら、皆さん成長してきたのではないかと思います。

一人ひとりがより良い看護をしていくためには、それぞれが成長していかなくてはなりません。成長していくためのマネジメントについて、PDCAのサイクルに沿ってスパイラルアップを考えてみました。Plan：一人ひとりがより良い看護をするためにワークライフバランスを考えてキャリア設計をしていく。Do：生涯学習によるキャリア開発を自分自身でやっていく。本によってはキャリア開発の主語が組織になっていることもあります。ここでは主体的に自分のキャリアを開発するという意味で使っています。Check：経験学習による振り返りによって学びを蓄積していく。Act：新たな課題への挑戦。これらを行うことで、一人ひとりが良い看護を行うことにつながっていきます。看護実践から問いを持ち追究していくことがこのことに係ると思い、一つ例を挙げたいと思います。

6) 自分への問い

私は8年ほど保健師の経験があります。保健師としてある地区を担当していました。その地区の住民全員の担当です。育児支援としての乳幼児健診や地区活動の中で、子育てをしている人と会う機会がありました。その中で自分の育児に自信をもって、自分の経験を他のお母さんに役立てていける人がいっぱいいることに気づきました。そういった状況で、自分の中での問いができました。なぜ自信をもって育児ができるようになったのか、どんな援助をすると育児に自信をもてるのかと。お母さんの持っている力を、他のお母さんに役立てていける力に発展させていくためには、保健師としてどうしたらいいのかを考えました。

この時の私の看護観は、その人自身が持っている力をさらに発展させる、あるいは上げていくことが看護ではないかというものでした。力を高めるといよりは周りに影響していくという点で「上げる」という言葉を使いました。自分一人だけでなく、周りの人に良い影響を与えながら地域づくりをしたいと考えていました。そういった問いと看護観を大切にしながら、答えを探す作業に入りました。実際には、大学院の修士課程に進んだ時にこの経験をいかして、この問いを大事にしながら研究的に取り組みました。

その結果としてどんな援助が良かったのか自分の実践を通して確認していきました。答えを探求する作業が、一人ひとりの看護をより良いものにしていくことにつながると考えています。

7) 組織とマネジメント

次に組織としてより良い看護をすることを考えます。先ほどの私の研究でいえば、個や地域単位の中での自分一人の看護ですが、それを組織的に良い看護につなげるところまでは当時は行っていませんでした。

組織的な視野をもってマネジメントを考えると、Planでは組織理念・目的を考えてキャリア設計をしていく、ということになります。この点が個人の視野との違いになります。

Doでは、目標管理による組織からのキャリア支援も含めたキャリア開発です。キャリア開発の主語は自分です。自分でキャリアや能力を開発します。目標管理とは、師長さんがスタッフの目標を管理することでなく、自分自身で自分の目標を管理していくことと考えています。目標は、組織の中でよい看護をしようとする組織理念にあった目標になります。

Check：一人でなくチームで実践を振り返って学びを蓄積していくことができると良いと思います。

Act：それを元に新たな課題への挑戦につなげること、です。これもマネジメントなので、スパイラルアップしていくという考え方です。

組織の話として病棟を例に考えます。師長がいてチームリーダー、そしてスタッフがいます。マネジメントをしていく中でいろいろな立場の人がいますが、組織なので相互作用が働くと良いと思います。通常あるのはトップダウンで師長から命令が下りてきて、スタッフが動くことが多いと思います。しかし、ボトムアップとして、スタッフの方からも患者さんに近いところから見えてきた課題をとらえて、それを解決していくような取り組みをします。この他に、ミドルアップダウンという考え方もあります。

8) 看護におけるマネジメントの課題

今後強化が必要なマネジメントは、私の課題とも重なりますがもっと考えていきたいと思うところを挙げます。

1つは、ワークライフバランスを考えながらキャリアの継続と開発をしていくこと、です。そのためにもどのようなマネジメントが必要なのかを考えています。私がどのようにワークライフバランスを取ってきたかという、あらゆる資源を活用させることでした。限られた資源ですが、最大限に活かせるよういろいろと調整をして、協力を求めました。例えば、保健師になって結婚・出産をして、子供が小さい時、親戚も知り合いも近くにいない状態で資源にしたのは、その時住んでいたア

パートの大家さんや、同じアパートに住む子育て世代の人たちでした。子供たちを遊んでもらっている間に夕飯を作ったりというようなことをしながら、なんとかやりくりしました。

次はPNS（パートナーシップナーシングシステム）による共に育つ仕組みの効果的運用と看護の充実です。今はPNSを活用して看護している病棟が多いと思います。保健師さんたちの今の状況はよくわからないのですが、パートナーと共に育っていく仕組みの一つです。その仕組みを効果的に運用していくためのマネジメントも考えていきたいと思っています。PNSによって看護を充実させていくことも大きな目的です。

それから、看護の改善・充実のための仕組みづくりです。これは永遠の課題です。マネジメントの意味は、仕組みを作っていく、その仕組みによって効果的・効率的に、あるいは経済的な面も考えて進めていくことです。仕組みづくりは大事な要素です。もちろん、今ある仕組みを十分に機能できるように動かしていく、機能させながら動かしていくこともマネジメントの大きな部分です。

そして、看護の質保証です。皆さん看護の質ということをごろも言葉に出すことがあると思います。看護の質の評価という点では、よく使われるのはドナベディアン構造・過程・結果という評価枠組みです。それ以外にもあると思いますが、看護の質は目に見えないので評価しにくいものです。質をどのように保証していくのか、高いところで維持し、また発展していけるような仕組みづくりの中でマネジメントを考えていく必要があります。

地域包括ケアシステムの構築もマネジメントが関わってきます。地域包括ケアシステムを構築し、地域包括ケアとして実現させていくこともマネジメントの考え方がとても重要になってきます。

機能看護学では、①一人ひとりがよい看護をし、②組織としてよりよい看護をし、③その中で人材が育っていくことに役立つ、看護実践を支え、発展させる機能を追求しています。このことをずっと表明していますが、皆さん、看護職になって専門職として経験を積んできて、今どのように考えるでしょうか？

おわりに

最後に、今日はキャリアアップ支援の研修会ということで、生涯学習の一つとして岐阜県立看護大学の卒業生の皆さんをサポートしています。皆さんのキャリア開発の資源として有効に活用していただけましたら幸いです。ありがとうございました。

2. 話題提供「ライフワークと自分らしさ」

久美愛厚生病院 溝尻佐和子さん（4期生）

皆さん、おはようございます。このような場で私の話をするのは恐縮ですが、お話をさせていただきますので温かく見守っていただけるとありがたいです。よろしくお祈りします。

「ライフワークと自分らしさ」というテーマをいただきました。どんなことを話そうかと思いましたが、この3点になりました。

- ・自分って何者か
 - ・自分の卒業後の人生について
 - ・自分が現在考えていること
- この3点について聞いてください。

○自分って何者なのか

岐阜県立看護大学の4期生として入学しました。卒業後は高山市の病院に就職し、卒業してから9年経ち、現在10年目に突入しています。昨年結婚して矢嶋佐和子から溝尻佐和子になりました。性格は人見知り激しく、要領が悪く成長が遅い、こつこつ努力するタイプです。

○卒業後の人生について

2007年の4月22歳の時に高山市の病院に就職しました。配属先は脳神経外科、ほぼ慢性期の病棟でした。病院では初の大学卒の新人だったので、初めは専門学校卒の人とできることが違って、とても差を感じました。私はあまりにも容量が悪かったので、先輩の怖い視線を感じながらなんとかやっていました。失敗談をお話したいと思います。

新人が30人ほどいた中で初のアクシデント・インシデントを起こしてしまいました。翼状針にセーフティーカバーがあると知らなくて、普通に針を抜いて指にさしてしまいました。自分は看護師に向いていないと思いつつも落ち込みました。

2か月ほどたって慣れてきた頃にストレスや疲れがたまっ、帯状疱疹ができました。痛みはなかったのですが入院はしませんでした。なんて社会人に向いていないんだろうと、また落ち込みました。

その後1年はなんとか過ごし、2年目の時です。ICLS インストラクターを始めることになりました。これは日本看護協会の認定の救急のコースですが、目の前で人が倒れた時に最初の10分間チーム蘇生を行うコースです。これを学ぶきっかけは、看護大学の学生の時の経験からでした。名古屋に遊びに行ったときに、目の前で自転車に乗っていた人が轢かれた場面に遭遇しました。看護学生として看護を学んでいるのに、その場で何もできず自分がとても不甲斐なく思えました。その思いがあったので、看護師として急変があったときに対応できるようになりたいと救急のコースのインストラクターを取ろうと思って、今も続けています。

卒後3年目の冬にまた事件が起きました。自分の誕生日の翌日に恋人に振られてしまいました。高校3年から6年間付き合い、将来のこともいろいろ考えていたのに、誕生日の翌日に振られるなんて、私の中でとても大きな事件でした。でも、こういうことがあったからこそ、その後の人生を自由に描くことができました。4か月後に機能看護学講座のキャリアマネジメントの講義に3年目の看護師として講師として参加させていただきました。自分自身の今とこれからを考える良い機会になりました。

3年目の看護観がUSBに残っていたので、発表したいと思います。「私が学生の時に考えていた看護観は、患者がその人らしく生活できるよう援助することという漠然としたものであった。しかし、生活援助とそれに対する身体的な援助はもちろん患者・家族の精神面への援助を行うこと。自分が患者であったらどうしてほしいか、患者の基本的な人権を守るとはどういうことかを考え援助を行うこと。患者・家族の退院後の生活まで考えて援助すること。常に何かを学ぼうとし成長を続け、看護の振り返りをし、自分や自分自身の看護を発展させていくこと。」こういうことを3年目の看護観として考えていたことをあらためて感じました。

そして10月、カナダへ語学留学する決意を固めました。決意に至った経緯は、冬に6年間付き合った恋人に振られたことと、機能看護学で自分自身のこれからを考えるきっかけがあったことからです。自分の中でずっと自分に自信がないというのが根底にあり、少しでも自分に自信が持てるようになりたいという思いから、今後の人生このままではいけないと修行に行きたいと考えました。最初は四国のお遍路さんに行こうかと思いましたが、今後活かすなら英語だとカナダに決めました。海外旅行の経験もなく英語は苦手で、周りからは無謀だと言われました。でもなんとか準備し、3月末に久美愛病院を退職しました。4月から10月の半年間カナダのビクトリアで語学留学をしました。

留学中も事件が起きました。行った当日に電子手帳が壊れるという最悪の事件です。もう生きていけないと思いましたが、紙の辞書を持って行っていたのでそれで半年間なんとか生き延びることができました。あと、スーツケースのスペアキーを中に入れたまま、鍵をなくしました。日本に帰れないと焦りましたが、1時間近くピッキングをしてようやく開けることができました。留学中は苦しかったし大変なこともあったけど、今となっては宝物のような日々です。英語を学んだことはもちろん、留学を成し遂げることができ、とても大きな出来事でした。

戻ってきてから、11月に前の看護部長さんから家に直接電話がかかってきました。病院の健診センターの保健師の枠が空いているからどう？とお声をかけていただきました。その優しい言葉に甘えて、出戻りで病院の健診センターの保健師として再就職させていただきました。

2011年から2013年は、病院の保健師として学びを深める日々をすごしました。病院の中の保健師の仕事は、やってみて初めてわかったのですが、人間ドックの介助をしたり、飛騨地域全域の巡回検診に行ったり、検診の結果説明、メタボリックシンドロームの人に対する指導、禁煙指導、健康教室などです。あとは、外来の看護師としても扱われていたので救急外来、月2・3回当直や日直もやっていました。1年に1回看護研究の発表をしたり、岐阜県立看護大学との共同研究もさせていただきました。その時には両羽先生にたいへんお世話になりました。ありがとうございました。

このようにいろいろな経験をし、救急のICLSのインストラクターも再開しました。2011年に新たにJPTECのコースも受講して、そのインストラクターも取得しました。JPTECは聞きなれない言葉と思いますが、主に救急救命士さんが受講する病院前の外傷の患者さんに対する教育プログラムです。一見自分たちの業務に関係なさそうですが、救急外来をやっていたこともありそこでも役に立ちますし、普段の病棟での勤務の中でもフィジカルアセスメントにもかなり役立ちます。大学の時に事故現場に遭遇した自分の体験から、こういうのも勉強したいと思い、今もやっています。

自分自身の体についてですが、もともとアトピー体質でステロイドなどを使っていましたがなかなか良くなり、漢方治療に専念しました。今もステロイドを一切使わずだしぶりまりました。この治療に専念した際、心の状態が体に及ぼす影響がとても大きいと思い、心身の健康、バランスは本当に大事だと感じました。

2014年30歳の時、岐阜県立看護大学の科目履修制度を活用し大学院の授業を受けました。このきっかけは自分自身を成長させたい、視野を広げたい、できることを今のうちにやっておきたい、大学院でどのようなことを学ぶのか知りたいというようなことからでした。勉強をさせてもらってとても楽しかったです。また、今後も活かしていけたらと思っています。

去年の12月に矢嶋から溝尻になりました。そして今、4月から異動で内科病棟の看護師として働いています。救急のインストラクターも継続しています。退院支援ナースというものがあるのですが、退院支援ができるようになるために研修を受け始めたところです。この前も岐阜県立看護大学で研修を受けたばかりです。卒後2年目の後輩の事例研究のアドバイザーをやっています。委員会の仕事や、院内の看護教育プログラムの課題をしたり、日々充実した生活を送っています。慣れない主婦業は、夫に助けてもらっていますが、まだまだ慣れないと思っているところです。

○現在考えていること

今考えていることは、看護職にはとてもやりがいを感じますし、仕事は楽しく、新しいことを学んでいくのも楽しいと思えるので幸せだと思います。ただ、経験知もなく未熟者のくせに組織に対して思うことがでてきてしまいました。先ほど両羽先生もおっしゃっていましたが、ライフワークバランスと組織との矛盾を感じることもあったりします。

その中で家庭をもって、自分たちの生活もあって、仕事している先輩方がとてもすごいと、どうやって今までやってきたんだろうと思います。主婦をやりながら仕事をすることが、本当にすごいことだと実感しています。

自分はこれからどんな看護職になっていきたいかを考えるようになってきていて、秋に師長さんと面接をして、これから年代的にも、例えば自分が主任になって管理をしていく看護職になるのか、専門的な今やっている救急のことを追求していく看護職になるのかを考える必要があるといわれました。私はどうなっていきたいのか悩んでいるところです。

今日のテーマである「自分らしく働くこと」は、どういうことなのか？どうしたらいいのか？と今考えているところで、むしろ皆さんに教えてほしいくらいの気分です。給料をもらうためだけに働くことは嫌だと思っていて、患者さん、地域、組織のため、そして自分自身のために働いていきたいと前から思っています。その中でも、組織の中で自分と同じような思いを持っている先輩や同世代の仲間がいなくて、つらくなるので、仲間を大切にしていきたいと思っています。

今後も自分自身を成長させていき、もっと視野を広く持って柔軟性のある人間になっていきたいと思っています。また人間力を高めたいとも思います。自分が今できることを精一杯発揮して、地域や組織に貢献できる人間になりたいと昔から思っているのも、そういうことを追求しながら、どうしたらいいのかを考えながら働くことが、私らしく働くことだと思いました。ご静聴ありがとうございました。

V. 参加状況及び参加者の意見

1. 参加状況

卒業生 16名と大学院1年次生2名（病院看護師）の合計18名の参加があった。

2. 参加者の意見

卒業生交流会と統合したアンケートを実施し、回答者は、参加者18名中17名（回収率94.4%）であった。本会の意義については、17人全員が「有意義であった」との回答であった。有意義であった理由を以下に紹介する。

・本会について：有意義であった理由

マネジメントの話も、卒業生の話も、今だから分かることもあり、とても為になった。

マネジメントの講義がとても響いた。卒業生の話は初心に戻ることができた。

学部の頃の学び(授業内容)を思い出しながら、されにレベルアップした内容だったので、興味深かった。卒業生の話は、志の高さにとても刺激を受けた。

マネジメントについての講義をととても楽しく聴かせてもらえてよかった。人生のいろいろな話を聞かせてもらえてよかった。

大学で学んだことを10年経って学び直すとともに深い学びができるのだと実感した。卒業生の卒後の人生を知り、頑張っている姿に刺激を受けた。

機能看護学について学べた。個の学びを仕事に活かしていきたい。卒業生の話も楽しかった。

(機能看護学) (セルフマネジメント) (キャリアマネジメント) 看護師一人ひとりが自立して看護や人生を考える必要性を学ぶことができた。

セルフマネジメントについて少しでも振り返る機会になり、もっと聞きたいと思った。

今後、具体的にどう自分が動けば環境がよくなるか、考えることができた。職場の問題を考えながら聞いた。

改めてマネジメントについて考えることができ、周りの看護職・学生とも一緒に考えていきたいと思えた。

学部生の頃を思い出しつつ、これまでの看護実践を重ねながら考えることができた。

・ 本会について：有意義であった理由（続き）

学生の頃のことを思い出す機会となり、初心に戻れた。

振り返って考えるきっかけになった。

現在を振り返る機会となった。

改めて自分自身を振り返ることができた。

・ その他意見・感想

今回のように話題提供や講演があることで、ただ交流するというより内容が深まった気がする。

託児があつて助かった。

看護から離れてしまっている人向けに何かあるとうれしいです。

モチベーションを上げてもらえました。ありがとうございました。

卒後5年間くらいの若年の参加があるともう少しよいと思いました。

もう少したくさんの方の卒業生に参加してもらうために、方法や広報についても考えていかなければと思いました。

内容が有意義なものであるのも、もう少し人を集められるとよいのではと思う。

「〇期生は」と限定するなどして、出張扱いで出られるような依頼もできるとよいなと思いました。

学内者が多かったのも、学外から来てくれた卒業生にとってどうだったか気がかりです。

次の企画を楽しみにしています。

また、話題提供者から「自分の思いや伝えたいことを参加者へ伝えることができた。また、自分の看護実践を振り返り、自己評価する機会となった。」等のご意見をいただいた。

VI. 研修会を終えて

1. 教員の自己点検評価

卒業生のニーズを踏まえて、看護におけるマネジメントに関する講演会、および卒業後にどのような体験を経て現在に至っているかに関する話題提供とを組み合わせることで研修会内容として構成した。参加者が少なかったことから、平成29年度は広報等に一層の工夫が必要であると思われる。

2. 今後の課題、発展の方向性

参加者の意見においては、参加して有意義であったとの意見が見られることから、3年間程度は継続的に実施を行いながら、今後のあり方を検討していきたいと思う。