

令和6年度 神奈川県精神病院協会看護部長会 第1回研修会議事録

1. 日時 令和6年6月17日(月) 15:00~17:00
2. 場所 ホテルプラム横浜 4階
3. 参加人数 総会 37名 研修会 37名
4. 担当役員 司会: 横浜相原病院 牛腸 好美 看護部長
書記: 厚木佐藤病院 ハント 香保 看護部長
受付: 栗田病院 大森 葉子 看護部長
受付: 北小田原病院 伊達 美香 看護部長
5. 議事
 - 1) 看護部長総会 15:00~15:20
 - ①令和5年度事業報告
 - ②令和5年度決算報告(案)
内容説明後、参加者による挙手にて承認を得た
 - ③運営委員の選任について
司会: 牛腸看護部長より退任、留任、新任の順に紹介とそれぞれの挨拶をもって、参加者による挙手にて承認を得た
 - ④看護部長会運営規定の改正について
内容説明後、参加者による挙手にて承認を得た
 - ⑤令和6年度事業計画(案)
内容説明後、参加者による挙手にて承認を得た
 - ⑥その他
今年度、新任看護部長より自己紹介をお願いした。
港北病院 原田 直子 看護部長
湘南病院 佐藤 美幸 看護部長
 - 2) 第1回研修会 15:30~16:45
テーマ: 「業務従事者のメンタルヘルス」
講師: 横浜相原病院 公認心理師 臨床心理士 中野 博子 先生

研修内容は別資料にて省略(資料は当日会場配布済)

◆質疑応答 司会) 牛腸看護部長進行

Q1: 横浜日野病院 荻野 智美 看護部長より

当該施設では日常的な心理サポーターがいない環境。職員の構成年齢が若年化していることが理由の一つと考えるが、周囲に相談することなく退職してしまったケースがある。どのような対応をすればよかったのか?

<ケース内容: 遠方からの転職で精神科は初めての経験。患者からのボディタッチがショックで退職へ。元々いたスタッフは同様のケースでも慣れているため、問題視していなかった>

A1: 新人(新入職)ナースは特にこまめに様子を見ていく必要がある。予想外の事でショックを受けたと思われる。周囲のソーシャルサポートをどのようにしていくかが必要。若年層のスタッフ同士で、どんなシステムを作るのか大切だと思う。

Q2: 厚木佐藤病院 ハント 香保 看護部長より

新人ナースとそのプリセプターへの対応相談。退職希望を突然出してきた新人への対応と

指導することに一生懸命だったプリセプターを傷つけずに指導する方法は？

<ケース内容：プリセプターから新人への指導言動や配属された部署のスタッフが新人ではない他者に向けて、心無い言動が、「いつか自分も同じように言われてしまうのでは？」と不安になり、突然退職希望してきた。現在、その新人は休職させているが、プリセプターと新人双方を傷つけないよう指導、復帰させるにはどう対応したらよいか？>

A2: 管理者は退職希望に至るまでのプロセスをきちんと把握する必要がある。新人が今後業務を続けられるかは新人の気持ち次第だが、配属された部署に来てよかったと思わせる環境づくりが大事である。それを本人にもきちんと伝え、現場のスタッフは今の若者の特徴を理解し、関わるのが大切である。

ご意見；**横浜相原病院 牛腸 好美** 看護部長より

中途入職後、数日で出勤できなくなってしまったケースがあった。理由を聞くと患者に対するスタッフからの暴言があり、周囲が何も言わないということにショックを受けたとのことだった。その後は約一ヵ月休職し、繰り返し本人の訴えを聞きながら復職に至っている。管理者として、あつてはならない環境が存在していたことを真摯に受け止め、スタッフと共に考えていく必要があると感じた。

終了時間となったため、司会) 牛腸看護部長より 講師) 中野 博子先生にお礼を述べ、研修の終了宣言、事務局より研修アンケートの提出を参加者に記入依頼し、研修終了となった。

(文責： 厚木佐藤病院 ハント 香保)

参考資料添付：「こころのサプリ 2023年8月号」

第31号

ココロのサフリ

2023年8月発行

今回のテーマ：心理的安全性とは

勝つために彼らの力が必要だとしたら、「投げてください」と指示するのが普通の監督だろう。だが、栗山監督は「あえて、僕の方からは一切アプローチしていない」と試合後の会見で明かしている。(2023年4月 朝日新聞より)

こちらの文章を見て、多くの方がつい数か月前の興奮を昨日の
ことのように思い出すことでしょう！
そうです。これは、スターぞろいの野球日本代表「侍ジャパン」を
世界一に導いた、栗山監督の言葉なのです。



さすがに、3月の侍ジャパンの試合も、栗山監督も知らない人はいないと思っていますが、もう一度、決勝の場면을説明させてください。

WBC決勝は、日米頂上決戦となりました。先発の今永（DeNA）は2回に本塁打を浴び先制を許しましたが、継投の若手ピッチャーたちは無失点で凌ぎました。侍ジャパンは、村上（ヤクルト）の本塁打、続く岡本（巨人）の本塁打などで、2点差とし、3-1。8回は、ダルビッシュ（パドレス）が登板。相手に本塁打を浴び、1点差に詰め寄られましたが、何とか後続を抑え、同点は許しませんでした。

最終回は、大谷（エンゼルス）が膝下に土がついたままマウンドに上がりました。最後の打者は、大谷のチームメイトであるトラウトでした。大谷は、トラウトを空振り三振に抑えて、試合を締めました。

米国との決勝で救援登板した大谷翔平とダルビッシュ有のやり取りに、栗山監督の立ち位置は象徴されていたように思います。

2人のメジャーリーガーは、前回登板からの間隔の短さや3月30日にメジャーリーグの開幕を控えていることから、準決勝、決勝での投球は難しいと見られていました。

「逆に彼らが勝ちたいと思った時にアプローチしてくると思ったので、彼らがあるタイミングで『行きます』と言ってくれた」

選手任せとはちがう。先回りして答えを求めのではなく、**選手の内側からやる気と覚悟がわき出てくるのを待った。**と栗山監督は言っています。

帝京大ラグビー部を10度の大学日本一に導いた岩出雅之・前監督は栗山監督の「聞き」に徹する姿勢に感銘を受けたという。「生真面目で、うその笑顔をつくらない。**心理的安全性が高い集団を作れると思った**」と、表現していました。

心理的安全性とは、組織の中で対人関係のリスクにおびえず、誰もが自由に発言できる状態のことです。リーダーが聞く耳を持ち、時に弱みをさらけ出すことも大事とされています。

心理的安全性の土台となる4因子

(石井遼介著「心理的安全性のつくりかた」から)

1. 話しやすさ 「何を言っても大丈夫」
2. 助けあい 「困ったときはおたがいさま」
3. 挑戦 「とりあえずやってみよう」
4. 新奇歓迎 「異能、どんとこい」



個人が発言しやすくなる

意見や疑問を口にしづらい。そんな職場は心の安全性が乏しいのかもしれませんが。個性を生かし、チームの力を発揮する土台になりえる概念として「心理的安全性」が注目を集めています。

職場で理不尽な対応をされたことはありませんか？「言われた通りにやったのに」もう「余計なことは言わない、やらない」というようなコミュニケーションでは、心の安全性が感じられません。

モノがイえる職場であるために、私が心掛けていることは、**できているところ、良いところを見つけて感謝すること**、そして、**「もう少しこうなってくると良い」ということを自分の言葉で伝えること**だと考えて実践しています。

皆さんもぜひ、上司に提案するときには、一つ上司のいいところを見つけて、「〇〇さんが対応してくれるのでいつも助かっています。」と一言褒めてから、提案やお願いを試みてはどうでしょうか？

私は、栗山監督にはなれませんが、未来の大谷翔平やダルビッシュになれるかも知れない皆さんの可能性を信じて、一緒に、**心理的安全性の高いチーム**を作っていきましょう！！

参考：2022年5月23日朝日新聞「コミュニケーション新時代」より