

【人材育成グループ】

人材育成をテーマに、職場における人材育成の課題や工夫について意見交換を行った。ディスカッションでは、基調講演「ディズニーランドが教えてくれた みんなが笑顔で働ける習慣」の内容も踏まえながら、スタッフがやりがいを持って働ける職場づくりと、人材育成を推進するための組織的な取り組みについて活発な議論が行われた。

グループ①では、「まずは自分が変わることが大切であり、自ら行動することで周囲にも変化が生まれる」という意見が共有された。一方で、人材育成や組織変革を進めるためには、部署や組織のリーダーが方向性を示し、主体的に関わることも重要であるとの意見が挙げられた。

また、スタッフ間の意欲や能力の違い、いわゆる「温度差」への対応についても議論された。全員が同じ役割を担う必要はなく、それぞれの得意分野を伸ばしながら活躍できる環境づくりが重要であることが共有された。不満を持つスタッフの意見にも耳を傾け、多様な価値観を尊重することが職場の雰囲気づくりにつながるとの意見も聞かれた。

さらに、プラチナナース(豊富な経験を有するベテラン看護師)の強みを活かすことや、適材適所を意識したタスクシフトの重要性についても話し合われた。スタッフの努力や役割を認めることで組織の活性化につながることに、「できない」と発言することが評価に影響すると感じているスタッフへの配慮も必要であることが共有された。また、積極的に活動するスタッフと周囲との温度差への対応や、チーム全体で協力しながら人材育成を進めることの重要性についても意見交換が行われた。

グループ②では、リウマチ看護に対する関心をどのように高めるかについて議論が行われた。リウマチ患者は比較的自立していることも多く、他の患者対応が優先されることでリウマチ看護への関心が向きにくい現状が共有された。また、「リウマチは難しい」という印象から、一部のスタッフのみが対応を担う状況が生じていることも課題として挙げられた。

さらに、病棟と外来の異動や、リウマチ患者の入院機会の減少により、病棟と外来間で情報共有や知識継承が難しくなっている現状についても意見交換が行われた。病院の形態によっては固定の看護師を配置することが難しく、継続的な患者支援や教育を実践しにくい現状も共有された。また、自身の知識や技術が適切な水準に達しているのか判断できず、不安を抱えながら看護を実践しているとの声も聞かれた。

対策として、リウマチ看護における指導の価値を可視化すること、オリジナルの指導マニュアルを作成すること、業務や役割を一人で抱え込まずチームで分担することなどが提案された。また、指導後はできるだけ早期にフィードバックを行い、アウトプットの機会を設けることで知識の定着を図ることの重要性が共有された。

今回のディスカッションでは、人材育成における課題とともに、多様な人材の強みを活かしながら組織全体で育成に取り組むことの重要性について理解を深める機会となった。また、リウマチ看護の専門性を次世代へ継承していくための仕組みづくりや人材育成の重要性についても認識を共有することができた。