

看護管理 第28巻 総目次

2018年(1~12月号)

表示は、著者名：題名、号数、掲載ページ。

特集

人生100年時代のキャリアデザイン 一個人としての「わたし」のキャリアを創造する(1月号)

ジュディス・シャミアン、金井 Pak 雅子：【対談】看護師が働く環境の変化から考える これからのキャリア支援と組織マネジメント—前・国際看護師協会会長ジュディス・シャミアン氏に聞く、1、10-15.

石山恒貴、保田江美：【対談】これからの働きかた「パラレルキャリア」—「ひとつの組織だけの学び」では変化に対応できない時代に、1、16-22.

林千冬、武村雪絵：【対談】新たなケアの創造に、多様なキャリアや価値観を活かす—人生100年時代を見据えた看護師のキャリア支援、1、24-30.

小川貞子、勝原裕美子、小松美紀、田尻由貴子、田中靖代、矢田明子、石田昌宏：わたしのキャリアシフト、1、32-43.

認知症ケアプロセスの可視化 「認知症ケア加算」がもたらした成果と展望(2月号)

亀井智子：認知症ケア加算の診療報酬化までのプロセスを振り返る、2、102-108.

深堀浩樹、森山祐美、石川容子、酒井郁子：認知症ケア加算の影響と今後の展望・1—認定看護師、専門看護師を対象としたWeb調査と結果から、2、109-113.

北川公子、酒井郁子：認知症ケア加算の影響と今後の展望・2—認知症ケア加算2算定届出病院における認知症看護研修の効果と課題、2、114-119.

高道香織：国立長寿医療研究センターの実践から—専門看護師の視点から見た認知症ケア加算の成果と今後、2、120-127.

酒井郁子：認知症ケア加算が急性期病院のケアの改善に結びつくために—効果の評価における4つの課題、2、128-129.

「最期は家で」の希望をかなえる 在宅看取りの意思を支えるために、病院ができること(3月号)

山岸暁美：本人の意思を尊重した在宅療養移行における病院側の課題、3、192-196.

横江由理子、宇都宮宏子：【インタビュー】「最期は家で」の希望をかなえる—病院と地域・在宅の経験から見てきた看護師による支援、3、198-203.

鶴岡優子：「最期まで私らしく」を支え合う地域のチームづくり—在宅療養支援診療所「つるかめ診療所」の実践から、3、204-209.

山田正己：【事例と提言】看護小規模多機能型居宅看護の立場から】その人が望むケアをつむぐ、3、210-212.

入澤亜希、有賀雅代、工藤玉恵：【事例と提言：訪問看護ステーションの立場から】最期は家での願い(request)をかなえる—「在宅療養试着て考える」柔軟な選択肢の提案、3、214-217.

高岡里佳、古澤香織：【事例と提言：在宅療養連携支援センターの立場から】在宅看取りの意思決定支援—本人と家族の「覚悟」を支える関わりとは、3、218-223.

上田清美：【実践報告：兵庫県立がんセンターの取り組み】医療依存度の高い患者の退院支援—自宅で過ごす人生最期の3日間を支えるために、3、224-227.

柏木久美子：【実践報告：福島県立医科大学会津医療センター附属病院の取り組み】外来看護師と訪問看護師の連携による在宅看取り支援—地域と病院の看護をつなぐ患者支援センターの実践から、3、228-232.

新任看護師長必読！ 変化の時代を生き抜く 人と組織のレジリエンス(4月号)

平林慶史：レジリエンス概説① 個人のレジリエンス—人はどうしてへこたれるのか、4、286-295.

平林慶史：レジリエンス概説② 組織のレジリエンス—「困る力」の高い組織をつくる、4、296-304.

井本寛子：【実践報告：日本赤十字社医療センターの取り組み】院内で実施する看護管理者継続教育—スタッフが活き活きと働ける職場環境の整備、4、305-309.

野月千春、酒井礼子：【実践報告：JCHO 東京新宿メディカルセンターの取り組み】看護師長・副看護師長が合同で行う看護管理研修—真の困りごとを導き出し、業務の改善に結びつける、4、310-315.

林昌子：【実践報告：前橋赤十字病院の取り組み】新病院移転に向けた看護師長・看護係長研修の展開—問題解決過程(PDP)を活用して、4、316-321.

森多佳美：【実践報告：三重大学医学部附属病院の取り組み】院内の学びを地域の看護管理者に広める、4、322-325.

平林慶史、勝原裕美子、井本寛子：【座談会】レジリエンスの高いしなやかな組織とは—看護管理者ができること、4、326-332.

医療事故調査制度と看護管理者の役割 将来の安全な医療を目指して(5月号)

畑涼子：医療事故調査制度の目的と看護管理者への期待—有効な再発防止策を見いだすために、5、386-392.

森山仁美：【コラム】医療事故調査・支援センターにおける「調査支援看護師」の仕事、5、393.

荒井有美：再発防止の視点から考える医療安全管理者の役割と看護管理—再発防止委員の立場から、5、394-397.

永井弥生：医療事故調査が現場で活かされるために—群馬大学医学部附属病院の経験から。5, 398-402.

森田知子：【実践報告：杏林大学医学部付属病院の取り組み】医療事故調査への対応と医療安全体制の構築—産科病棟看護部長としての実践。5, 403-407.

熊谷雅美：【インタビュー】医療事故調査制度への期待と日本看護協会の医療安全への取り組み。5, 408-411.

佐藤紀子：医療事故調査を支援する看護系学術団体の立場から。5, 412-414.

「高齢者の治療選択」を支える 患者にとっての最善を見据えて(6月号)

島田千穂：地域包括ケアシステムに求められる急性期看護とは何か—「地域生活へ戻るための支援」を目指して。6, 472-475.

木村陽子：【実践報告：東京都健康長寿医療センターの取り組み】超高齢認知症患者への検査継続は患者の益となるのか。6, 476-480.

堤福子：【実践報告：東京都保健医療公社豊島病院の取り組み】脳神経外科病棟の看護師による摂食機能療法—早期介入で在宅復帰を支える。6, 482-485.

千田真子：【実践報告：春日部市立医療センターの取り組み】在宅酸素療法を導入し、在宅復帰できた高齢患者への退院支援—終末期を前にした「家族の揺れる思い」にどう寄り添うか。6, 486-489.

奥田あゆみ：【実践報告：JCHO 横浜保土ヶ谷中央病院の取り組み】超高齢者の退院支援—地域包括ケア病棟における患者が望む生活をかなえる実践。6, 490-493.

青木由香, 井上由美子, 奥田あゆみ, 木村陽子, 島田千穂, 千田真子, 堤福子：【座談会】地域包括ケアシステムにおける高齢者への急性期治療の選択支援—患者が望む退院後の生活, 患者にとっての最善を見据えて。6, 494-500.

伊東美緒：超高齢者や認知機能が低下した患者への急性期病院におけるケア・医療のあり方を考える。6, 501-508.

2018 年診療報酬・介護報酬同時改定への対応 病院看護部としての戦略を描く(7月号)

吉川久美子：看護管理者は同時改定をどう理解すべきか—日本看護協会の立場から。7, 562-568.

【詳説！同時改定で病院運営はどう変わる？】

湯原淳平：PART 1 同時改定の全体像・コンセプトとこれからの病院運営。7, 570-576.

湯原淳平：PART 2-1 診療報酬改定個別改定項目解説—医療介護連携。7, 577-581.

湯原淳平：PART 2-2 診療報酬改定個別改定項目解説—入院基本料。7, 582-586.

湯原淳平：PART 2-3 診療報酬改定個別改定項目解説—外来・看取り。7, 587-589.

湯原淳平：PART 2-4 診療報酬改定個別改定項目解説—訪問診療／看護, そのほか。7, 590-592.

湯原淳平：PART 3 2018 年介護報酬改定のポイント。7, 593-597.

湯原淳平：PART 4 ケーススタディー 戦略的病床再編と

実行の方法論—2025 年に向けた最適な医療提供体制とは。7, 598-601.

高村洋子, 武井純子, 箕浦洋子, 湯原淳平：【座談会】病院看護部としての戦略をどう描くか—2018 年診療報酬・介護報酬同時改定を受けて。7, 602-612.

多様性をいかす組織 成果につなげるダイバーシティマネジメント(8月号)

鈴木竜太, 松浦正子：【対談】多様性をいかす組織とは—「関わりあう職場」のマネジメント。8, 670-676.

谷口真美：多様化する組織における管理者の役割—個と集団のリーダーシップ。8, 677-681.

中村天江：2025 年, 人材不足をどう乗り越えるのか?—モザイク型の人材マネジメント。8, 682-687.

竹熊カツマタ麻子：なぜ看護におけるダイバーシティが重要なのか—北米での看護管理の経験を踏まえて。8, 688-691.

看護師長のための「地域分析」入門(9月号)

寛裕介, 河嶋知子：【対談】地域の課題をいかに見いだすか—『ソーシャルデザイン実践ガイド』に学ぶ。9, 758-764.

吉浪典子：なぜ看護師長に「地域分析」の力が求められるのか—政策としての地域包括ケアシステムと JCHO のミッションから考える。9, 766-769.

坪井ちえみ：組織内の看護管理から, 地域に視野を広げた看護管理へ—地域完結型の医療における病院看護管理者の役割とは。9, 770-772.

扇谷玲子：JCHO の看護管理者向け研修—地域の状況を的確に捉えられる看護管理者を育成する。9, 774-779.

加藤由美：看護管理者向け研修における地域分析力育成のコンセプト。9, 780-783.

加藤由美：【看護師長による「地域分析」の実際・1】政策と地域の医療状況の理解。9, 784-788.

開保津貴子：【看護師長による「地域分析」の実際・2】「自施設および自部署の分析」と「求められる役割・機能の明確化」。9, 789-796.

開保津貴子：【看護師長による「地域分析」の実際・3】看護ケアの質向上のための改善計画と実践および評価。9, 797-798.

三原直子：自治体や地域の医療・介護機関との連携のすすめ—JCHO の具体的な地域包括ケアの事例から。9, 799-802.

齋育子：【実践報告：JCHO 仙台病院の取り組み】新規透析導入患者の低減を目指した慢性腎臓病予防活動体制の構築。9, 803-805.

柿沼久美子：【実践報告：JCHO 埼玉メディカルセンターの取り組み】—急性期病院における認知症ケアへの取り組み—身体抑制のないケアを目指して。9, 806-809.

中村吉孝：【実践報告：JCHO 四日市羽津医療センターの取り組み】自施設の強みを生かし患者が最後まで安心して在宅療養できる支援体制—地域の訪問看護師からの要望を受けて当院ができること。9, 810-812.

五十嵐礼子：【実践報告：JCHO 二本松病院の取り組み】地

域における自施設の役割を知り退院支援能力向上を目指す
一病棟看護師と訪問看護師との同行訪問. 9, 813-816.

「働きがい」のある組織 職務満足を構成する6つの概念からみた成長が実感できる職場(10月号)

撫養真紀子：職務満足を構成する6つの概念と、職務満足向上のための支援. 10, 868-873.

北居明：【仕事に対する肯定的感情】【仕事の成果の確認】仕事への肯定的感情を高め、ワーク・エンゲージメントを向上させるポジティブなスパイラル. 10, 874-879.

志田京子：【専門職としての自律】プロフェッショナル・オートノミーを醸成する倫理的職場風土. 10, 880-883.

撫養真紀子：【上司からの支援】看護師の成長と発達を支える“承認”の持つ意味. 10, 884-887.

勝山貴美子：【他者とのつながり】成長が実感できる職場のコミュニケーションとは一変化する【他者とのつながり】の様相と看護管理者に求められるもの. 10, 888-893.

撫養真紀子：【働きやすい労働環境】看護師が働き続けることができる労働環境とは. 10, 894-896.

1冊まるごと特集！ これからの入退院支援・在宅移行支援 ケアプロセスを切れ目なくつなぎ、意思決定を支える(11月号)

PART1 これからの入退院支援・在宅移行支援

宇都宮宏子、迫井正深、柳澤美津代：【座談会】自宅に帰るための「入院前からの退院支援」—2018年同時改定が示した“生活を支える医療”の理念とは. 11, 952-958.

宇都宮宏子：これからの入退院支援・在宅移行支援—「ケアプロセスマネジメント」と「意思決定支援」の視点から. 11, 960-964.

宇都宮宏子：ケアプロセスマネジメントを「退院支援の3段階プロセス」から考える. 11, 966-971.

PART2 本人・家族の意思に基づく入退院支援

猿渡央子：「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」の改訂. 11, 972-977.

西川満則：地域包括ケア時代の意思決定支援を進めるために—アドバンス・ケア・プランニング（ACP）普及のための方向性. 11, 978-980.

宇都宮宏子、任和子、空閑みゆき、田中美樹、土井たかし：【座談会】最善の意思決定支援を追求する「京都ACP看護研究会」—経験を共有し合い、“あなたらしく生きること”を支える. 11, 982-989.

PART3 患者像・疾患別の入退院支援・在宅移行支援—ケアをつなぎ、意思決定を支える

皮居敬子、玉田田夜子、田中奈緒子：【兵庫県立姫路循環器病センターの取り組み】心不全患者への入退院支援・在宅移行支援. 11, 990-995.

平山さおり：【KKR札幌医療センターの取り組み】がん患者への入退院支援・在宅移行支援. 11, 996-1001.

井上美佳：【函館五稜郭病院の取り組み】誤嚥性肺炎・摂食機能障害患者など、栄養管理が必要な患者への入退院支援・在宅移行支援. 11, 1002-1007.

力石泉：【公益財団法人豊郷病院の取り組み】認知症を持つ

人への入退院支援・在宅移行支援. 11, 1008-1012.

益子郁子：【済生会宇都宮病院の取り組み】新生児・小児患者への入退院支援・在宅移行支援. 11, 1013-1018.

PART4 実践報告：これからの入退院支援・在宅移行支援に必要な機能とマネジメント

玉上淳子：【実践報告①東京慈恵会医科大学葛飾医療センターの取り組み】看護部が中核的役割を担うPFMと入退院支援. 11, 1020-1025.

山内悦子：【実践報告②東北大学病院の取り組み】入退院センターと周術期口腔支援センターの連携—予定手術患者への入院前の歯科・口腔管理. 11, 1026-1028.

上村睦美：【実践報告③春日井市民病院の取り組み】院内認定制度「クリニカルリーダーナース」によるケアプロセスマネジメント—ジェネラリストの経験と技術を入退院支援に活かす. 11, 1029-1031.

久米淳子、羽田野令子：【実践報告④常滑市民病院の取り組み】患者の意思を支える地域包括ケア病棟の実践. 11, 1032-1034.

奥田悦子：【実践報告⑤武蔵野赤十字病院の取り組み】「3者以上の連携先」との退院時共同指導. 11, 1035-1037.

中村真由美：【実践報告⑥鳥取大学医学部附属病院の取り組み】大学病院看護師による在宅訪問. 11, 1038-1040.

シェアド・リーダーシップ 全員が「リーダーシップを発揮し合う」チーム 相互の影響力が自己効力感と高い成果を導く(12月号)

保田江美：これまでのリーダーシップ論の変遷—看護の職場における「自分なりのリーダーシップ」を考えるために. 12, 1054-1062.

保田江美：看護の職場における「シェアド・リーダーシップ」の有効性—全員がリーダーシップを発揮する組織文化を創る. 12, 1063-1069.

別府千恵：スタッフへの信頼によって実現する全員がリーダーシップを発揮する組織. 12, 1070-1074.

杉原多可子：より多くの個人が当事者として参加可能なチームが時代を先取りした創造的な課題解決を実現する. 12, 1075-1079.

加納江利子：全てのスタッフが役割を持ち、リーダーシップを発揮できる環境づくり—看護師長の視点から. 12, 1080-1084.

館野泰一、保田江美：全員がリーダーシップを発揮し合えるチームをつくる—看護現場に「全員発揮のリーダーシップ」を取り入れる方法論とは. 12, 1086-1093.

特別記事

熊谷雅美：人生100年時代の多様なキャリアを支援する—日本看護協会の取り組みと自身の経験から. 1, 44-47.

正木澄江、岡田昌毅：キャリア発達と支援の考え方. 1, 48-53.

小藤幹恵、渡邊真紀、中西悦子、小川外志江、山崎真由美、鈴見由紀、山上和美、田中千秋、寺下千恵、赤坂政樹、中川智絵：【金沢大学附属病院 看護管理者座談会】高度急性期病院での抑制しない看護へのチャレンジ. 2, 130-

137.

吉武久美子, 前田久代:【対談】看護現場の倫理的課題に対応するための研修の意義と看護管理者の役割—「倫理的合意形成」の視点から. 2, 140-145.

勝原裕美子: マギーズに学ぶファンドレイジング (前編). 2, 146-148.

小原淳子: トランジショナル・ケア・チームによる退院直後患者への移行期支援—病院からのアウトリーチ活動. 3, 234-238.

勝原裕美子: マギーズに学ぶファンドレイジング (後編). 3, 240-243.

齋藤登: 地域包括ケア時代のクリニカルパス—その意義と教育の重要性. 6, 512-515.

市瀬博基, 本間正人:【対談】学習学の視点から考える「組織変革」—未知の事柄に取り組む過程で学び合う組織学習の仕掛けづくり. 7, 614-621.

奥朋子: CNS のコンサルテーション活動における組織分析. 10, 900-903.

小坂橋喜久代, 岡田朱民, 柳奈津子, 内山美枝子, 近藤由香, 箕輪千佳, 荒木大治, 桐山勝枝, 小山敦代, 定方美恵子: 看護管理者に知ってほしいリラクセーション法とその効用. 12, 1096-1101.

実践報告

清水直人, 高橋彩香, 堀野綾子, 山田昌興: 脳神経外科病棟の亜急性期患者に対し「共食」を行う有効性. 9, 818-823.

調査報告

高橋静子, 佐藤真由美: 末梢静脈カテーテルのより強固な固定法の検証—フィルムドレッシング材による違いと追加補強の効果. 4, 334-338.

比佐加奈子, 角川綾菜, 中西愛海, 廣山奈津子, 岩崎弓子, 山縣千尋, 小笹由香, 深堀浩樹: 分娩後出血のリスク因子のエビデンスの提示に対する臨床看護職の評価—Evidence Based Practice の促進を目指した調査. 8, 694-701.

TOPICS

岡山ミサ子: ケアする人のケア—看護師・看護管理者の支援. 8, 702-707.

中村幸恵, 野村栞, 永吉雅人: スタッフナースの勤務表に対する認識を調べてみました. 12, 1102-1105.

NA レポート

本誌編集室: 第 48 回日本看護学会—看護管理—学術集会開催—「変化をみかたに!—地域包括ケアシステムを支えるマネジメント」をテーマに. 1, 83.

本誌編集室: 日本看護協会が入院基本料の新評価体系に要望書—診療報酬改定に向けた 7 対 1 と 10 対 1 の統合案を受け. 1, 84.

第 22 回日本看護管理学会学術集会プログラム紹介—メインテーマは「多様性をいかし新時代をひらく」. 7, 655.

本誌編集室: 第 49 回日本看護学会—看護管理—学術集会開催「未来に向かって“つなぐ”をマネジメントする」をメインテーマに. 12, 1111.

新春インタビュー

福井トシ子: 2018 年の看護・医療の変化と日本看護協会のビジョン—日本看護協会会長・福井トシ子氏に聞く. 1, 1-5.

巻頭

大学院で学ぶ看護管理学

現場の実践から新たな「知」を生むために

(13) 樋口春美, 福井純子, 森河琴美, 金まゆみ: 北海道医療大学大学院. 2, 93-97.

(14) 志田京子, 田中真一, 永田和也: 大阪府立大学大学院. 3, 183-187.

(15) 青山ヒフミ, 大石勝美, 武士由美: 甲南女子大学大学院. 4, 277-281.

(16) 原玲子, 加藤千佳子, 安藤美佐: 宮城大学大学院. 5, 377-381.

(17) 稲田久美子, 三木真澄, 藤川勇実: 四国大学大学院. 6, 463-467.

(18) 酒井美絵子, 香春知永, 鈴木洋子, 源川奈央子, 武田明子: 武蔵野大学大学院. 7, 553-557.

(19) 鶴田恵子, 榎原理恵, 中山久実, 赤石ゆかり: 聖隷クリストファー大学大学院. 8, 661-665.

(20) 飯島佐知子, 大西麻未, 中山純果, 齋藤伊都子: 順天堂大学大学院. 9, 749-753.

(21) 朝倉京子, 杉山祥子, 原ゆかり, 亀井ひとみ: 東北大学大学院. 10, 859-863.

(22) 中西貴美子, 安井千枝, 朝熊由美: 三重県立看護大学大学院. 11, 943-947.

(23) 坂本すが, 増島絵里子, 龍川初江: 東京医療保健大学大学院. 12, 1045-1049.

連載・シリーズ

おとなが読む絵本

ケアする人, ケアされる人のために

柳田邦男

(139) 星は見えない夜もそこにあるよ. 1, 86-87.

(140) ナイプさゆえのずっこけ, でも明日があるさ. 2, 176-177.

(141) 光より速い人間の「想像力」よ. 3, 268-269.

(142) 四季の変化は天からの贈り物. 4, 370-371.

(143) 感性が刺激される結末の逆転劇. 5, 454-455.

(144) 奇想天外な絵本の神話的なリアリティ. 6, 546-547.

(145) ヌーを殺すライオンは, 有罪か無罪か. 7, 652-653.

(146) 何はともあれ外に出てみよう. 8, 740-741.

(147) 心を豊かにしてくれる作家の想像力. 9, 850-851.

(148) 人はなぜ学び, なぜ働き, なぜ祈るのか. 10, 936-937.

(149) 1 枚のかえでの葉の旅, 何と深い感動が……. 12,

1130-1131.

ファシリテーターのための看護リフレクション 経験から学べる看護師を育てる

東めぐみ

- (10) 働く大人の学びを支援する—実践の場でのリフレクション. 1, 71-76.
- (11) リフレクション—成長への道筋を他者と分かち合う豊かな場. 2, 149-153.

看護の可視化 量と質の両面から適切な評価を考える

秋山智弥

- (1) 看護という名の、目には見えにくい仕事. 1, 56-59.
- (2) 「患者の安全を守る看護」の可視化・1. 2, 154-157.
- (3) 「患者の安全を守る看護」の可視化・2—必要看護師数の算定. 3, 244-247.
- (4) 「患者の安全を守る看護」の可視化・3—「看護師充足率」という指標. 4, 354-357.
- (5) 「患者の安全を守る看護」の可視化・4—看護師の配置管理. 5, 418-421.
- (6) 「患者の安全を守る看護」の可視化・5—看護師充足率と有害事象. 6, 518-521.
- (7) 診療科や病棟の特性を加味した看護師配置・1. 7, 624-628.
- (8) 診療科や病棟の特徴を加味した看護師配置・2. 8, 712-717.
- (9) 診療科や病棟の特徴を加味した看護師配置・3. 9, 824-826.
- (10) 診療科や病棟の特徴を加味した看護師配置・4. 10, 906-909.
- (11) 看護必要度を用いた看護師の配置ルール検討の経過・1. 12, 1106-1110.

キャリア形成に悩むあなたのためのリレーエッセイ わたしの師長時代

- 松浦正子：(9) 自身のキャリア選択に責任を持つ. 1, 77.
- 會田秀子：(10) 偶然得た職位の中で挑戦していくこと. 2, 158.
- 平岡翠：(11) 暮らしを支える担い手として、常に先を見据える. 3, 259.
- 勝見真澄：(12) 役割を言語化する、先と外を見て成果を出す. 4, 340.
- 別府千恵：(13) スタッフは自分の理想の看護を実現する同志. 5, 427.
- 橘幸子：(14) 師長として大切にしたいこと. 6, 516.
- 市川幾恵：(15) 環境は自分を育てる大地であり、成果がモチベーションを高め、インセンティブとなる. 7, 623.
- 上田順子：(16) ゴールをしっかりと見据えていれば、たどり着く方法はいろいろあっていい. 8, 711.
- 佐藤八重子：(17) 「患者中心の看護」を提供できる環境を整える. 9, 837.
- 森本俊子：(18) 「スタッフを活かして幸せ、スタッフが活か

されて幸せ」な管理を目指す. 10, 931.

武井純子：(19) 夢と目標を明確にし、スタッフと共に夢に向かって前進する. 12, 1114.

プログラムデザインで変わるファシリテーション あなたのスキルを現場に活かそう

森雅浩、浦山絵里

- (4) 参加型の意義とプログラムの型を確認しよう. 1, 78-82.
- (5) プログラムデザインマンダラを使ってみよう. 2, 159-163.
- (6) 流れを意識してプログラムを組み立てよう・1. 3, 248-252.
- (7) 流れを意識してプログラムを組み立てよう・2. 4, 349-353.
- (8) 時間を調整しながら、プログラムを具体化しよう. 5, 428-432.
- (9) アクティビティを選択／開発して、プログラムを完成させよう. 6, 526-530.
- (10) 進行表を作って、プログラムをさらに明確にしよう. 7, 634-638.
- (11) 共有～拡散～収束～共有の流れを使って、会議のプログラムデザインをしてみよう. 8, 722-725.
- (12) 実際にプログラムデザインをしてみよう！・1—「病棟の看護目標をスタッフと共につくる」わいがや会議. 9, 832-836.
- (13) 実際にプログラムデザインをしてみよう！・2—地域が多職種連携を進めるための研修. 10, 914-919.
- (14) ナースファシリテーターになろう！. 12, 1112-1113.

コーチングと組織の関係性システムから考える コミュニケーション

1人ひとりがイキイキ活きるチーム創り

田渋あづさ、原田直和

- (1) さあ、航海に出よう!! 1, 60-63.
- (2) 医療コミュニケーション航海図®の“トリセツ”. 2, 166-169.
- (3) 組織は生き物—「関係性システム」とは何か. 3, 254-258.
- (4) 「安心・安全な関係性システム」を構成する要素とは—「4つのスタンス」から考える. 4, 358-361.
- (5) 「チームの関係性から聴こえる声」を大事にする. 5, 434-437.
- (6) 「承認」があるだけで関係性は癒される. 6, 534-537.
- (7) 人を育て、チームとの関係性を築くための「パワフル・クエスチョン」. 7, 642-645.
- (8) 人材育成は、自分自身の「あり方」に意識を向けながら. 8, 728-731.
- (9) 組織／チームで本音が語れない！—4つの不安と行動特性. 9, 840-843.
- (10) つながりを取り戻すことから始める. 10, 922-925.
- (11) お互いの論点がかみ合わない会議のヒント. 12, 1122-1125.

ID×課題解決

インストラクショナルデザインを活用した教育プログラム開発

- (1) 前田留美：学習を支援する方法論「インストラクショナルデザイン (ID)」とは. 1, 64-67.
- (2) 前田留美：教育プログラムの「出口」と「入口」. 2, 170-173.
- (3) 前田留美：テストの作成と課題分析—学習者は今どこにいるのか, 「出口」に到達するために何を・どれぐらい学ぶのか. 3, 260-264.
- (4) 前田留美, 山下直美：「教育」が解決できる課題は何か?—現状分析から教育ニーズを見極め, 学習目標を設定しよう. 4, 364-368.
- (5) 前田留美, 山下直美：効果的・効率よく・魅力ある方法で, 学習目標にたどり着こう—学習者分析と課題分析. 5, 438-442.
- (6) 前田留美, 山下直美：「やらされる研修」「やりっ放しの研修」にならないために—ARCS 動機づけモデルと研修後の形成的評価. 6, 538-542.
- (7) 殿川真弥, 前田留美：乳腺炎のケアを習得するための教育プログラムの作成. 7, 646-649.
- (8) 松田美智代, 前田留美：研修での学びが実践で活かされるための工夫—カンファレンスでのファシリテーションスキルの習得を目的とした研修を通して. 8, 732-736.
- (9) 前田留美：「ID を取り入れた研修設計」に取り組んでぶつかった壁を越えるヒント. 9, 844-848.
- (10) 前田留美：「研修でやったはずなのに現場で使えない」をなくすために, 看護管理者ができること. 10, 926-930.

今さら聞けないビジネスフレームワーク

石井富美

- (1) SWOT 分析. 1, 68-69.
- (2) クロス SWOT 分析. 2, 164-165.
- (3) 重要成功要因と KPI. 3, 266-267.
- (4) PDCA サイクル. 4, 362-363.
- (5) ポートフォリオ評価. 5, 444-445.
- (6) 3C 分析. 6, 532-533.
- (7) パレート図. 7, 640-641.
- (8) チェックシート. 8, 726-727.
- (9) 散布図. 9, 838-839.
- (10) ゼロベース思考. 10, 920-921.
- (11) まとめ：ロジカルシンキングとは. 12, 1116-1117.

人生の終わりの日々のケアを訪ねて

村上紀美子

- (1) 心通う看取りケアが, 病院に広がるように. 1, 85.
- (2) 健やかな死へ (前編) —どう過ごしますか?. 2, 175.
- (3) 健やかな死へ (後編) —今日は死ぬのにもってこいの日. 3, 265.
- (4) 最後の入院—本人と家族の意思に沿って, 伴う責任とともに. 4, 369.
- (5) 医療連携で心穏やかに—居られるだけ自宅, 難しくなれば入院へ. 5, 453.

- (6) 数字で確かめる日本と世界の違い. 6, 544.
- (7) 手術は成功, しかし……—病院が大好きなさきよさんの「安心の最期」. 7, 650.
- (8) 「積極治療はしない」の後は……?—人間的なつきあいと模索を許容する看護管理. 8, 738.
- (9) 父と息子と母と—「家族で話し合ってください」とは言うものの. 9, 849.
- (10) 緩和ケア外来への道—空間・環境・手の力. 10, 934.
- (11) 緩和ケア病棟にて—病気になっても病人にならない自由. 12, 1129.

進化するチーム医療への旅 今求められるレジリエンスとは?

清水広久

- (1) 旅の始めに. 4, 344-348.
- (2) なぜ医療現場の問題は解決が難しいのか?. 5, 422-426.
- (3) 理想のチーム・組織とは? ①—チームワークからチームビルディングへ. 6, 522-525.
- (4) 理想のチーム・組織とは? ②—チームワークからチームビルディングへ. 7, 630-633.
- (5) 理想のチーム・組織とは? ③—ティール組織 (進化型組織) と医療現場. 8, 718-721.
- (6) 人間関係はなぜ難しいか? 関係性の質を高めるには—チームワークからチームビルディングへ. 9, 828-831.
- (7) イメージのカー—from 未来から今をつくる. 10, 910-913.
- (8) 思い込みを探る. 12, 1118-1121.

書評

村田由香：『看護管理者のための組織変革の航海術—個人と組織の成長をうながすポジティブなリーダーシップ』. 3, 270.

小藤幹恵：『パーソン・センタード・ケアでひらく—認知症看護の扉』. 4, 342.

望月真弓：『患者の心を誰がみるのか—がん患者に寄り添いつづけた精神科医・丸田俊彦の言葉』. 5, 433.

武村雪絵：『看護学のための多変量解析入門』. 5, 446.

角田直枝：『いのちの終わりにどうかかわるか』. 5, 448.

市村尚子：『知って考えて実践する 国際看護 第2版』. 5, 450.

西村ユミ：『対話する医療—人間全体を診て癒すために』. 7, 629.

井部俊子：『医療管理—病院のあり方を原点からひもとく』. 10, 904.

笠原真弓：『精神科ならではのファーストエイド—搬送時サマリー事例付』. 10, 932.

佐々木菜名代：『看護現場を変える 0~8 段階のプロセス—コッターの企業変革の看護への応用』. 12, 1126.