

看護管理 第31巻 総目次

2021年(1～12月号)

表示は、著者名：題名、号数、掲載ページ。

特集

1月号

特集1 組織のダイナミクスを解明する質的研究 組織と個人に、変革と幸せをもたらす「知」を届けるために

磯部環：人と組織を動かす活力となる部署でのビジョン共有に向けて一病棟看護師長のビジョンを明らかにする質的研究。1, 12-17.

武村雪絵：「ミッション・ビジョン・バリュー」を組織の動力源とするために。1, 18-22.

武村雪絵、國江慶子、磯部環、高橋好江：【座談会】個人や組織が潜在的に持つ力を解明する質的研究—研究成果の臨床マネジメントへの活かし方を考える。1, 24-31.

特集2 【2号連続特集】どうする？ どうなる？ 2021年の継続教育計画 ウィズコロナ時代の人材育成を考える（後編）

叶谷由佳、西田朋子：【対談】2021年度の現任教育への期待—COVID-19が基礎教育に与えた影響を踏まえて。1, 36-41.

重田勝介、杉浦真由美：【インタビュー】学習者の主体的学びを導く「ブレンド型学習」—集合研修、OJTとeラーニングの融合による継続教育の再構築。1, 42-47.

2月号

「面会制限」が患者の意思決定にもたらした倫理的課題 コロナ禍で患者・家族を支援した看護師の経験から

会田薫子：【インタビュー】高齢者が希望する最善の医療およびケアを受けるための倫理的考え方—日本老年医学会の『提言』を基に。2, 98-102.

田村恵子：【インタビュー】がん患者におけるCOVID-19による「面会制限」の影響—臨床実践と看護管理の視点から。2, 103-107.

山岸暁美：リスク共生・リスク選択時代の意思決定支援—新型コロナウイルス感染症がもたらした変化と地域からの懸念。2, 108-111.

藤田愛：「会えない」状況を踏まえた本人・家族への意思決定支援の変化—病院看護師と訪問看護師への調査を通じた面会制限による影響の考察。2, 112-118.

津田泰伸、山下将志：【実践報告】コロナ禍での面会制限はど

のような影響を与えたか。2, 120-122.

小澤元子：【実践報告】リモート面会による代理意思決定支援。2, 123-125.

谷田由紀子：【実践報告】面会制限が家族の病状認識に与えた影響—急性期病院における家族支援・スタッフ支援。2, 126-128.

伊東紀輝：【実践報告】終末期患者の意思決定支援—病院の面会制限の中で患者と家族の希望を地域でかなえるために。2, 130-131.

岩本大希：【実践報告】「面会制限」による在宅看取りの増加—連携のオンライン化の実現に向けて。2, 132-133.

宇野さつき：【実践報告】COVID-19が若年がん患者の治療や緩和ケア、在宅看取りの支援に与えた影響。2, 134-135.

郡美代子、松本美奈：【実践報告】面会制限により母親の変化に気づけなかった娘の悔しい思い—在宅の場での意思決定支援に関わる看護師に求められる役割。2, 136-137.

富岡里江：【実践報告】コロナ禍での発熱患者対応で感じたジレンマ・課題—都内の訪問看護の現場から。2, 138-139.

3月号

自ら育つ、組織が支える 副看護師長が力を発揮する組織 経験から学び、役割移行期をしなやかに乗り切る

保田江美：副看護師長（主任）を育む・1—組織心理学の理論から「役割の移行期」を読み解く。3, 188-191.

保田江美：副看護師長（主任）を育む・2—その役割の実際と課題／自ら困難を乗り越えるための経験学習。3, 192-196.

保田江美：副看護師長（主任）を育む・3—自分で、看護師長が、組織が、成長を促すための方策。3, 197-204.

佐野和枝：静岡県立病院機構3病院教育部会による看護管理者研修のねらいと成果。3, 205-208.

保田江美、南部優（仮名）、久保宏美（仮名）、伊藤友香（仮名）：【覆面座談会】副看護師長（主任）はつらいよ！ 楽しいよ?!—当事者が語るリアル。3, 210-216.

一色裕美、小澤昌子、小粥美香、都留由香里、リンツビヒラ希、久原みな代、吉井栄子：副看護師長と看護師長が発揮するコンピテンシーの関連性の検討。3, 217-221.

井上美香：副看護師長の役割遂行状況と関連要因—400床以上の病院に勤務する副看護師長への質問紙調査から。3,

222-226,

松尾理香子：キャリア中期看護師に対する副看護師長の支援—メンタリング機能に焦点を当てて。3, 227-229,

前田佳美：副看護師長の看護管理業務の習得過程—看護師長の代行役割の経験に焦点を当てた研究から。3, 230-234,

4月号

トランジション 新たな役割への移行期を活かすために

勝原裕美子：トランジション理論と人材育成への活用—移行期にあるスタッフをいかに支援するか。4, 282-290,

河嶋知子：トランジションの過程にある看護師への組織的な支援—組織移行をしたJCHOの経験から。4, 291-294,

松田香織：自身の経験から学んだ、トランジションにあるスタッフの支援。4, 295-297,

勝原裕美子、鎌田裕子、坂上真弓、梅田智子：【座談会】トランジション（移行期）を迎えたスタッフをいかに支えるか。4, 298-305,

わたしのトランジション

加納江利子：自施設での昇進で味わったトランジション。4, 306-307,

佐藤美代子：昇格に伴う役割移行の経験—トランジションを支えるメンターの存在。4, 308-309,

前久栄：自施設内での昇任はトランジションの連続。4, 310-311,

星子英子：看護部とは異なる管理部門での新たな業務と役割への挑戦。4, 312-313,

池亀俊美：いかにトランジションのプロセスに乗るか。4, 314-316,

飯塚あつ子：私らしい自分物語をつづる旅。4, 317-318,

末永美紀子：タマネギの皮をむきながら女神を待つ。4, 318-320,

林美恵子：役職定年という節目を迎えて。4, 320-323,

5月号

心理的安全性 個々の強みを生かし、変化への適応力が高いチームをつくる

緒方泰子：心理的安全性は看護管理に何をもたらすか—本特集の企画趣旨。5, 368-369,

エイミー・C・エドモンドソン、ジーク・レイ：Psychological Safety：The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct（心理的安全性：対人関係構築の歴史、復興、未来）。5, 370-378,

伊藤絢乃：ヘルスケア領域における心理的安全性の概念分析—海外の文献レビューの結果から。5, 380-383,

佐藤可奈：日本の文献に見る心理的安全性。5, 385-387,

緒方泰子：看護管理者にとっての心理的安全性の意義、活用可能性と課題。5, 388-391,

千葉美恵子、山本さつき：【実践報告】「心理的安全性」に基

づく手術室のマネジメント。5, 392-396,

佐藤朋子：【実践報告】看護師長が力を発揮するための支援—安心感や自由度を感じられる環境を整える。5, 397-400,

藤波景子、佐々木美樹、緒方泰子：新人看護師が率直に意見や疑問を言える心理的に安全な環境とは—2日目看護師のインタビューから。5, 402-407,

小河陽子、高丸賀子、檜垣美香子、佐々木美樹、藤波景子、緒方泰子：【インタビュー】心理的安全性を基盤とした、トップマネジャーたちの組織を超えた学習者コミュニティ。5, 408-412,

6月号

エンゲイジメントの高い組織 「働きがい」のある職場環境の醸成

撫養真紀子：エンゲイジメントの高い組織をつくる—不確実性の高い状況で人や組織を活性化させる看護管理者の役割。6, 470-475,

北居明：これからの時代に求められるワーク・エンゲイジメントとは。6, 476-480,

勝山貴美子：【組織倫理】仕事に誇りが持てる働きがいのある職場とは—COVID-19下での道徳的苦悩の観点から。6, 482-487,

宮田千春：【職場環境、スタッフィング】適正な看護師の配置から考える「働きがい」のある職場環境。6, 488-493,

吉永崇史：【対話】ナラティブ・アプローチに基づく対話型組織開発。6, 494-497,

増田貴生：【内省支援、リフレクション】スタッフの離職を予防し、成長を促すための内省支援—クリティカルな状況でのワーク・エンゲイジメントの必要性。6, 498-502,

橋口智子：【承認】職務満足を充足し、働きがいのある職場環境を醸成する「承認」の重要性—承認行為につながる看護師長の目配り・気配りに関する研究から。6, 503-507,

7月号

救急外来における非入院帰宅患者への療養支援 日本看護管理学会からの診療報酬における外来看護への評価の提案

小野田舞：診療報酬における「外来看護の適正評価」を考える。7, 554-558,

岡谷恵子、小野田舞、柏木聖代、角田直枝、川添高志、小西美和子、斎藤大輔、澤柳ユカリ、重富杏子、任和子、橋本幸：一般社団法人日本看護管理学会からの診療報酬における看護の評価の提案—「救急外来における非入院帰宅患者に対する看護師による療養支援」。7, 559-563,

角田直枝：救急外来における非入院帰宅患者への療養支援体制の構築—「外来療養支援看護師」の配置による成果。7, 565-569,

橋本泉、岡谷恵子：【実践者インタビュー①】茨城県立中央病

院の救急外来における非入院帰宅患者への療養支援体制—救急外来からの依頼を受け、地域包括ケアシステムにつなぐ「外来療養支援看護師」の立場から、7, 570-573.

海藤佐代子, 岡谷恵子:【実践者インタビュー②】茨城県立中央病院の救急外来における非入院帰宅患者への療養支援体制—「外来療養支援看護師」と連携する訪問看護師の立場から、7, 574-577.

8月号

中小規模病院看護管理者へのアウトリーチ型支援めざす姿を描き、組織の中長期的な成長を支える

武村雪絵:看護管理者の職場環境と支援、8, 646-649.

佐藤浩子:東京都ナースプラザにおけるアウトリーチ型支援—都内200床未満病院看護管理者への支援事業の実践と必要性、8, 650-655.

國江慶子, 武村雪絵:研究を通して捉えた事業と支援の特徴・1—めざす姿の実現に向けた組織運営への支援の構造、8, 656-663.

國江慶子, 武村雪絵:研究を通して捉えた事業と支援の特徴・2—支援員の支援と看護管理者の経験、8, 664-669.

高島千恵, 大橋真由美, 武村雪絵, 國江慶子:【インタビュー】各組織の「めざす姿」の実現を支援するアウトリーチ型支援事業—看護管理者に伴走する「就業協力員」の活動の実践、8, 670-678.

長光信子:【事業参加施設へのインタビュー①】回復期リハビリテーション病棟への転換の中で取り組んだ3つの課題—鶴川リハビリテーション病院、8, 679-683.

辻節子:【事業参加施設へのインタビュー②】医療療養型病院でのめざす看護とクリニカルリーダー作成への取り組み—グレイス病院、8, 684-686.

9月号

東京女子医科大学の3医療施設と看護学部のコラボレーション プリセプターシップの再構築 熟達者の実践と新人の豊かな感性から学び合う教育体制

白石和子, 大井香奈美, 三好麻実子, 池田真理:【座談会】学び合いを基盤とする新たなプリセプターシップを通じて学習共同体として組織全体の成長を目指す—東京女子医科大学の3医療施設における5年間の成果を振り返る、9, 748-755.

三好麻実子:東京女子医科大学の3医療施設における新たなプリセプターシップ制度の開発と導入—「熟達者の実践と新人の豊かな感性から学び合う教育体制」の構築、9, 756-762.

三好麻実子:新たなプリセプターシップ制度の開発・導入基盤としての「看護でつながるプロジェクト」—会議録から振り返る検討のプロセス、9, 763-767.

大井香奈美, 河合麻衣子:新たなプリセプターシップ体制の成果と課題—教育担当の立場から、9, 768-773.

安田妙子, 日高澤香:【プリセプターシップの実践】プリセプターシップにおける「新人看護師」の学びと成長／[コラム] 新人看護師としてプリセプターシップを経験した立場から、9, 774-778.

若林留美, 中元宏美:【プリセプターシップの実践】新たなプリセプターシップ制度における「熟達者」の学び／[コラム] 熟達者(プリセプター兼クリニカルコーチ)の視点から—熟達者プリセプターがプリセプティーターから受けた「最高の承認」、9, 779-783.

山内典子, 高綾子:【プリセプターシップの実践】プリセプターシップにおける「看護師長」の役割と学び／[コラム] 集中治療室看護師長として感じるプリセプターシップの意義、9, 784-788.

若林留美:実践知の共有化を目指した共同体の学び合いの場—成長し合う職場風土を構築するための要素とは、9, 789-792.

池田真理:教育体制開発のプロセスと成果を「見える化」する研究活動—大学看護学部と病院看護部とのコラボレーション、9, 793-795.

佐藤紀子:新人看護師の移行期支援の試みと今後の課題—プリセプターシップ変革の背景、9, 796-798.

10月号

看護管理者のキーコンピテンシー 5つのキーコンピテンシーと教育プログラム

金子さゆり:「看護管理者のキーコンピテンシーに関する研究」の概説、10, 858-865.

【抽出された5つのキーコンピテンシーについての解説】

平岡翠:状況認識、10, 866-869.

井本英津子:メタ認知、10, 870-873.

川崎つま子:自己管理、10, 874-877.

ウィリアムソン彰子:キャリア支援、10, 878-881.

松浦正子:意思決定、10, 882-885.

【キーコンピテンシー獲得に向けた教育プログラム】

金子さゆり:4つの研修プログラムについて、10, 886-887.

松浦正子, ウィリアムソン彰子, 岡島恵子, 黒田直美:プログラムA／[コラム] 参加者の立場から 楽しいワークを通じて、管理実践を振り返り、自己の価値観を再発見できる／個人や組織が持つ「傾向」に気づき、リフレクションする機会、10, 888-892.

金子さゆり, 井本英津子, 小野園枝, 藤澤あきつ:プログラムB／[コラム] 参加者の立場から システム思考を用いた看護課題の明確化を学んで／プログラムでの学びが自施設での課題解決の糸口に、10, 893-898.

川崎つま子, 金子さゆり, 江尻昌子, 原田裕美:プログラムC／[コラム] 参加者の立場から 「学習する組織」への変革／看護師長同士の学びから得た気づきを部署運営に活かす、10, 899-902.

平岡翠, 金子さゆり, 村田佐知子:プログラムD／[コラム]

参加者の立場から 講義と演習で思考を深め、意思決定プロセスの重要性を再認識. 10, 903-905.

11月号

組織で取り組むメンタルサポート 慢性ストレスにさらされるスタッフを支え、バーンアウトや離職を防ぐ

武用百子：組織で取り組むメンタルサポート—慢性ストレスにさらされるスタッフを支え、バーンアウトや離職を防ぐ. 11, 974-983.

寺岡征太郎：最前線でケアに当たる看護職へのメンタルサポート—東京都看護協会「新型コロナウイルス感染症対策プロジェクトチーム」の取り組みによる成果と課題. 11, 984-988.

秋山恵子：【インタビュー】コロナ禍におけるスタッフのメンタルヘルスクーア—日本赤十字社医療センターの取り組み. 11, 989-995.

河野佐代子，木村範子：慶應義塾大学病院の取り組み—COVID-19 という危機的な出来事に対して精神看護専門看護師だからこそのこと. 11, 996-1001.

後迫瑞穂：千船病院の取り組み—コロナ禍における「対話」と「共に考える」姿勢の重要性—「否定されない」組織風土の醸成. 11, 1002-1007.

村田涼子：東京都済生会中央病院の取り組み—コロナ禍での「看取り」における看護師の体験とメンタルサポートの実際. 11, 1008-1012.

近本洋介：付録—COVID-19 緊急事態下における看護師のためのセルフ・ケア アイデア集. 11, 1013-1017.

12月号

ストラテジック・シンキング 「戦略的思考」に基づき、真の課題に迫るプロセス

ジュリア・スローン，寺本美咲：【インタビュー】「ストラテジック・シンキング（戦略的思考）」とは何か—ジュリア・スローン教授に聞く. 12, 1076-1084.

寺本美咲：他者の多様な視点を借りて、「正しい問題」に迫る—ストラテジック・シンキング（戦略的思考）におけるジュリア・スローン教授からの学び. 12, 1085-1088.

【私の戦略を振り返る—真の課題解決に向けた管理実践】

別府千恵：看護補佐のポテンシャルを活かした看護管理. 12, 1090-1093.

岡田みずほ：看護業務を可視化し、課題解決の真の目的を明確化し、PDCA サイクルを回す. 12, 1094-1097.

山田眞佐美，田中豊子：看護師が豊かに幸せに働くための勤務体制イノベーション—残業と長時間労働の要因となっている長日勤を廃止し、時間とゆとりを生み出し残業ゼロを目指す. 12, 1098-1102.

秋山智弥：ジェネラリストを育てるための戦略的クリニカルリーダー. 12, 1103-1107.

特別記事

藤田愛：神戸市内の訪問看護ステーションへの COVID-19 に関するアンケート調査の結果報告—利用者と看護師たちを護る管理者の立場から. 1, 49-56.

三枝克磨：「日本の病院に勤務する看護師の時間外労働とその要因に対する認識に関する調査研究」から見えてきたものの—看護師の価値観が反映された職場環境，看護師らしい働き方を考える. 3, 236-243.

山元恵子，北川順子，平山政義，松尾晴美，安藤恵子，小林智恵，仲宗根洋：【座談会】東京都看護協会によるクラスター発生病院への看護師派遣の経験を振り返る—平時からの看護管理力が有事対応の基盤になる. 5, 414-421.

松尾睦，築部卓郎：看護師を育てる認知的徒弟制—看護部門を対象とする調査研究からの考察. 7, 580-590.

樋口佳耶：特定行為研修を修了した看護師が認識する看護実践の変化—ジェネラリスト看護師を対象とした研究を通して考える. 9, 800-804.

会田薫子：変革期を迎えた高齢腎不全患者への意思決定支援・1—人生の最終段階における医療とケアの新たな課題. 10, 908-911.

会田薫子，大賀由花，齋藤凡：変革期を迎えた高齢腎不全患者への意思決定支援・2—「高齢腎不全患者に対応する医療・ケア従事者のための意思決定支援ツール」の紹介. 10, 912-918.

友納理緒：看護職の資格活用基盤の強化とは—資格の管理・活用に向けた制度改正と日本看護協会の取り組み. 12, 1110-1115.

実践報告

古林千恵：新型コロナウイルス感染症患者の受け入れに伴う看護管理者としての実践と今後の課題—名古屋市立東部医療センターの取り組み. 1, 58-64.

畠末憲子，小嶋章吾，小野幸代，松田和也：看護現場に多面的効果を期待できる F-SOAIIP とその実践—ICT 化や多職種連携における看護実践の可視化をイノベーション. 10, 932-938.

高橋淳子，中野悦代：精神科無床一般病院の自殺予防に関する—考察—リスクアセスメント型「自殺事故予防対策ケアガイド」の作成と活用. 11, 1020-1024.

古山美由紀：高度急性期病院の精神神経科病棟における新型コロナウイルス感染症患者の受け入れ準備—県立広島病院の取り組み. 12, 1126-1131.

TOPICS

中尾富士子，宮園博光：学際的な看護管理学の教育を目指して—熊本県立大学大学院アドミニストレーション研究科の現状と将来構想. 2, 142-144.

秋山陽子：安全・安心なワクチン接種のための体制づくり—佼成病院の COVID-19 ワクチン接種における取り組み. 7,

592-596.

NA レポート

第 51 回日本看護学会学術集会—看護管理—開催—「今こそブランディング—看護のプライドとパッション」をテーマに. 1, 68-69.

「看護管理者のための 1on1 ミーティング」オンラインセミナー開催. 2, 160-161.

「参加型読書会 Active Book Dialogue」をオンラインで開催—書籍『看護のためのファシリテーション』の読者と著者が交流. 4, 326-327.

岡山慶子：再始動した「サンクスナース」プロジェクトの活動—3 つの活動の柱で看護職をサポート. 5, 422.

「新型コロナウイルス感染症に対応する看護職員の確保及び最適なマネジメント検討に向けた実態調査研究」の報告書を公表. 8, 688.

第 25 回日本看護管理学会学術集会開催に向けて—学術集会長・叶谷由佳氏に聞く. 8, 724-725.

日本看護質評価改善機構が「看護 QI チャンピオン」授賞式を開催—病棟のグッド・プラクティスの可視化に向けて. 11, 1032-1033.

日本看護管理学会・医学書院共催セミナー「看護の質改善に『看護診断』を活かそう」を開催. 12, 1118-1119.

第 1 回「新型コロナウイルス感染症対応から学ぶ看護マネジメント研修」開催—厚生労働省の特別事業を日本看護管理学会が受託. 12, 1125.

第 25 回日本看護管理学会学術集会開催—「持続可能な社会をリードする創造的看護管理」をテーマに. 12, 1136-1137.

巻頭シリーズ

【石垣靖子氏対話シリーズ】看護と倫理 尊厳を護るケアの担い手として

石垣靖子, 小藤幹恵, 山岸紀子：(11) 看護部長の哲学—臨床倫理に真摯に取り組む組織・地域をつくる [後編]. 1, 1-5.

石垣靖子, 田淵典子, 高橋弘枝：(12) 看護部長の哲学—臨床倫理に真摯に取り組む組織・地域をつくる ② [特別編] 新型コロナウイルス感染症への対応. 2, 87-91.

石垣靖子, 田淵典子, 高橋弘枝：(13) 看護部長の哲学—臨床倫理に真摯に取り組む組織・地域をつくる ③. 3, 177-182.

石垣靖子, 高橋弘枝, 田淵典子：(14) 看護部長の哲学—臨床倫理に真摯に取り組む組織・地域をつくる ④. 4, 271-275.

石垣靖子, 江口恵子：(15) 治療法の進歩に伴い変化する現場を, 看護管理者として支える—個別化医療と意思決定支援. 5, 357-363.

石垣靖子, 高屋敷麻理子：(16) 自我を圧縮し, 共に考え, 共

に悩み, 信じて待つ—真に「寄り添う看護」を医療チームで実現するための私の哲学. 6, 459-464.

石垣靖子, 田村里子：(17) その人がその人として生きていくための権利を擁護する—医療ソーシャルワーカーの専門性. 7, 543-548.

石垣靖子, 田代志門：(18) 現代社会と医療の接点を紐解く—社会学者と医療専門職の協働が紡ぐ, 倫理的な医療現場のありようとは. 8, 635-641.

石垣靖子, 勝原裕美子：(19) 看護管理者が, より豊かに生きるための「学びほぐし」を支援する. 9, 737-743.

石垣靖子, 原田典子：(20) 訪問看護と在宅医療支援型ショートステイで, 全ての人の社会参加を支える—開業看護師の先駆けとして, 17 年間継続してきた事業所運営の理念とは. 10, 847-853.

石垣靖子, 進藤喜子：(21) 人間味豊かな医療を実践する臨床現場とは. 11, 963-968.

石垣靖子, 熊谷雅美：(22) 人を育てる組織風土こそが, 社会に貢献する看護の未来をかたちづくる. 12, 1065-1071.

連載

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

(173) 悲しみを癒してくれる存在, その出逢いと別れ. 1, 78-79.

(174) 涙, 涙, 涙は甘いかしょっぱいか. 2, 168-169.

(175) 人の心をつなぐ歌が聞こえてくる. 3, 264-265.

(176) 思いを伝えるって, むづかしい. でも……. 4, 348-349.

(177) 世界が変わってもここはしなやかに. 5, 450-451.

(178) 詩篇とも言える絵本に心をひたらせて. 6, 532-533.

(179) 全力で生き切るウミガメよ, 凄い!. 7, 624-625.

(180) 心の解放で豊かな感性が育まれる. 8, 728-729.

(181) 吃音少年の言葉が美しい芸術になる時. 9, 840-841.

(182) ヒルザキツキミソウとの“忍び逢い”. 10, 954-955.

(183) 心の深層を描き出す絵に感動!. 11, 1056-1057.

(184)「野菜食べる」3 歳児から“バナナ”で最期の 85 歳まで. 12, 1152-1153.

ラーニング・エイド

大学院ドタバタ留学記 in NY

寺本美欧

(16) 問いかけて看護師, コーチングの魔法. 1, 77.

(17) 確認して看護師, 「あたりまえ」の擦り合わせ. 2, 167.

(18) 創れ看護師, 学びの生態系とは. 3, 251.

(19) 殻を破れ看護師, 交渉の秘訣とは. 4, 341.

(20) 守って看護師, マイクロアグレッションとは. 5, 431.

(21) 跳ね返せ看護師, レジリエンスの精神. 6, 523.

- (22) 旅せよ看護師, アメリカ建国の地へ. 7, 609.
- (23) 届けて看護師, 学びの集大成. 8, 701.
- (24) 目指せ看護師, 学びを支えるひとに. 9, 811.
- (25) またね看護師, 留学最後の日. 10, 931.
- (26) おかえり看護師, 私が選んだ道. 11, 1045.
- (27) 進め看護師, 今日も明日もドタバタと. 12, 1116.

明日を変えるコーチング

勝原裕美子, 山之上雄一

- (13) 「相手がどうしてそう思っているのか」に関心を持って寄り添う—「スタッフから, 面談で話を聞いてもらえないと言われました……」. 1, 70-74.
- (14) 未来の自分の声が, 前に進むための一番の後押しになる—「いろいろなことを先延ばしにしています……」. 2, 162-166.
- (15) 課題に立ち向かう勇気が持てるように支援する—「指導が厳しくてスタッフがおびえていると言われました……」. 3, 252-256.
- (16) 信頼関係を構築し, しっかりと自分のリクエストを伝えるために—「人に注意するのが得意ではないんです……」. 4, 336-340.
- (17) 成長の機会を見守り, 互いに納得感のある課題解決を目指す—「何を自由にさせたらいいかが分からないんです……」. 5, 436-441.

グローバル時代の医療英会話 Lesson

外来や病棟で出会う外国人をサポートするために

ウィリアムソン彰子

- (1) May I help you?. 2, 148-151.
- (2) What's wrong?. 3, 258-261.
- (3) Taking the Health History. 4, 342-345.
- (4) What kind of pain do you have?. 5, 444-447.
- (5) Admission guidance. 6, 524-527.
- (6) Hospital Rules. 7, 618-621.
- (7) Remote Visit. 8, 716-719.
- (8) What is culture?. 9, 836-839.
- (9) Easy Japanese for a translator.. 10, 950-953.
- (10) What's the DPC?. 11, 1052-1055.
- (11) General Health Examinations. 12, 1144-1147.

新人看護師とプリセプターの視点から考える よりよい新人看護師教育

誰もが働きやすい職場を目指すために

川上ちひろ

- (1) 看護補助者から看護師に立場が変わった新人看護師の事例. 2, 152-156.
- (2) 自己評価と他者評価にギャップがある新人看護師の事例. 3, 246-249.
- (3) 周囲が考える常識との間にギャップがあった3年目看護師

師の事例. 4, 330-333.

- (4) お互いに「かみ合わず, うまくできなかった」という振り返りをした事例. 5, 432-435.
- (5) 自己開示ができず, 本人も周囲も疲弊した1年目看護師の事例. 6, 516-519.
- (6) 落ち着きがなく, テンションが上がり過ぎる新人看護師とプリセプターが課題を共有し良好な関係を築いた事例. 7, 612-615.
- (7) 自施設における自分の将来を悲観し, 退職の決意に至った新人看護師の事例. 8, 710-713.
- (8) 自閉スペクトラム症 (ASD) の可能性がある新人看護師の事例. 9, 826-829.
- (9) うまくできない原因を外的要因に求めて, 周囲とギャップが生じた新人看護師の事例. 10, 942-945.
- (10) 新人看護師とプリセプターが信頼を育み, 双方が成長を感じられた事例. 11, 1036-1039.
- (11) 新人看護師とプリセプターが共に成長するために. 12, 1120-1124.

ワークブック形式で学ぶ!

ファシリテーションのための

企画とプログラムデザイン

森雅浩

- (1) 難しい局面でも求められる創造的な話し合い. 2, 158-159.
- (2) 自分の「思い」を意識する. 3, 262-263.
- (3) 企画者としての自分を知る①—「思い」の「背景」を明らかにするワーク. 4, 346-347.
- (4) 企画者としての自分を知る②—自分の価値観を明確にするワーク. 5, 448-449.
- (5) 参加型の場の「目的」と「目標」の設定. 6, 528-530.
- (6) 7W3Hで企画の骨子を洗い出す. 7, 622-623.
- (7) ニーズとリソースの分析. 8, 720-721.
- (8) 主語を参加者にして考える. 9, 834-835.
- (9) 研修全体の「アウトカム」文章化のコツ. 10, 948-949.
- (10) 「アウトカム」がリードするプログラムデザイン. 11, 1050-1051.
- (11) 起・承・転・結で企画する参加型研修—「プログラムデザインマンドラ」の活用. 12, 1148-1150.

読んでおきたいビジネス書

間杉俊彦

- (1) 『リーダーシップ入門』. 4, 328-329.
- (2) 『「経験学習」入門』. 5, 442-443.
- (3) 『ケースとデータで学ぶ「最強チーム」のつくり方 チームワーキング』. 6, 520-522.
- (4) 『企業内キャリアコンサルティング入門 個人の気づきを促し, 組織を変える』. 7, 616-617.
- (5) 『仕事のアンラーニング 働き方を学びほぐす』. 8, 714-

715.

- (6)『渋沢栄一 社会企業家の先駆者』, 9, 818-819.
- (7)『OJT 完全マニュアル 部下を成長させる指導術』, 10, 940-941.
- (8)『入門 組織開発 生き活きと働ける職場をつくる』, 11, 1034-1035.
- (9)『この1冊ですべてわかる 新版 コーチングの基本』, 12, 1134-1135.

潜在能力を最大限に発揮する「学習する組織」 個人・チーム・組織が変わる戦略と実践

小田理一郎

- (1) 学習する組織とは一連載のはじめに, 5, 426-430.
- (2)「目的」「ビジョン」を達成するための個人レベルの実践—自己マスタリー, 6, 510-514.
- (3) ものごとの全体像を捉え, 本質を見いだす—システム思考, 7, 604-608.
- (4) 無知を知り, 思考をオープンにして真実を希求する—メンタル・モデル, 8, 696-700.
- (5) 場と関係性の質を高め, チームのアライメントを築く—チーム学習, 9, 806-810.
- (6) 互いの目的やビジョンの共通性を見だし, パートナリシップを築く—共有ビジョン, 10, 920-925.

次世代を担う看護管理者の育成 看護管理者研修から見える未来

- 上條福子：(1) 長野県看護協会「看護管理の創造—マインド・ミッション・アクション」研修—「ビジョンを持つこと, それを伝えること」看護管理者がいきいきと活動するために, 7, 598-601.
- 森本俊子, 榎原理恵：(2) 聖隷浜松病院「サーバント・リーダーシップ研修」—共に育ち育て合う, 「共育」の理念の浸透, 8, 704-709.
- 森多佳美, 平林慶史：(3) 三重大学医学部附属病院「PDP (Problem-Discovery-Process)」—「学習する看護組織」を目指した看護管理者育成の取り組み, 9, 820-825.
- 近藤美紀：(4) 国立がん研究センター東病院「コーチング+チームコーチング研修」—人財を育み, チーム力・リーダーシップを醸成させ, 組織目標を達成できるチームを作る, 11, 1040-1044.

ニガテ意識払拭！ ナースのための数字の読み方

森脇睦子, 林田賢史, 梯正之

- (1) 大事なことは, 小学校の算数で習っています, 7, 602-603.
- (2) データの種類を理解しよう!, 8, 702-703.
- (3) データの種類に合ったグラフが選べるようになろう!, 9, 830-832.
- (4) 複合グラフを使ってみよう!, 10, 946-947.
- (5) 度数分布表を理解しよう!, 11, 1048-1049.
- (6) ヒストグラムを理解しよう!, 12, 1138-1140.

脳に不具合をかかえた患者への看護 「支援困難」「個性が高い」 という思い込みからの脱却

鈴木大介

- (1) 脳の情報処理力の低下, 全てはここから始まる, 8, 690-694.
- (2)「痛いところに触らない」ケアとは, 9, 812-816.
- (3) 脳のリハビリテーションとは何か?, 10, 926-930.
- (4) 三次障害化をなんとしても防ぐために, 11, 1026-1031.

書評

- 金井 Pak 雅子：『看護サービスの経済・政策論—看護師の働き方を経済学から読み解く 第2版』, 1, 66.
- 佐々木菜名代：『臨床判断ティーチングメソッド』, 2, 146.
- 小藤幹恵：『「身体拘束最小化」を実現した松沢病院の方法とプロセスを全公開』, 4, 334.
- 坂本すが：『看護のためのポジティブ心理学』, 5, 424.
- 山田雅子：『家でのこと—訪問看護で出会う13の珠玉の物語』, 7, 610.
- 長谷川吉子：『経験から学ぶ看護師を育てる—看護リフレクション』, 8, 726.
- 山元恵子：『目指せ 院内感染ゼロへ！—国立国際医療研究センター (NCGM) 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対応マニュアル』, 11, 1046.
- 川嶋みどり：『看護が引き出す回復力—レジリエンスで視点もアプローチも変わる』, 12, 1132.
- 吉田俊子：『医療の価値と価格—決定と説明の時代へ』, 12, 1142.