

# 看護管理 第33巻 総目次

2023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

いま、改めて考える「組織倫理」 新型コロナウイルス感染症対応で、看護管理者に問われたものとは  
広瀬巖、熊谷雅美：【対談】新型コロナウイルス感染症対応の経験をどう捉え、今後はどう活かすか—感染症対応にとどまらない、看護管理者および組織として必要なこと、1、12-18、

勝原裕美子：コロナ禍での看護管理者への支援から見えてきた倫理的組織運営とは—経験を今後につなげるために、1、20-26、

### コロナ禍を振り返る—患者・職員を護る倫理的組織運営とは

勝見真澄：自律して行動できる力、組織力で乗り越えたコロナ禍—職員がよりやりがいを持てる倫理的組織を目指す、1、28-31、

浅香えみ子：患者の生活支援を中心に据えた倫理的組織—看護の本質を中心に据え、状況に応じた柔軟なマネジメントを、1、32-35、

久米淳子：ぶれない軸に基づく意思決定—院内外のつながりを味方に、スタッフの安全を護る、1、36-39、

### 2月号

副看護師長・看護師長が共に育ち、活躍する組織「看護師長・副看護師長（主任）フェス」レポート①  
【アンケート結果レポート】参加者への事前アンケートから見る—全国の副看護師長（主任）・看護師長共通の困りごと、2、100-106、

保田江美：【オープニング】副看護師長はつらいよ！ 楽しいよ?!—リアルな苦悩と意思の共有、2、108-111、

松尾睦：【PART1】副看護師長を育てる—認知的徒弟制と経験学習の視点から、2、112-119、

保田江美：【PART2】成長する副看護師長になるために—役割移行期をしなやかに乗り切る、2、120-125、

杉浦真由美：【PART3】なぜ、人を育てることは難しいのか?—バランスのよい管理者になるためのヒント、2、126-130、

松尾睦、保田江美、杉浦真由美：【PART4】全体セッション+Q&A フェス参加者からの質問に答えていただきました!—副看護師長・看護師長が活躍するためのあれこれ、2、132-138、

### 3月号

副看護師長が組織に期待する教育・支援とは「看護師長・副看護師長（主任）フェス」レポート②

保田江美、松尾睦、杉浦真由美：【座談会】副看護師長（主任）が望む教育・支援とは—講師による「看護師長・副看護師長（主任）フェス」の振り返り、3、192-198、

### 副看護師長覆面インタビュー—いま担っている役割、今後、求めたい教育・支援について聞きました

小川寛子（仮名）：平等に「話を聴くこと」を大切に、さまざまなキャリアを持つスタッフの成長を支援したい、3、200-201、

中野まどか（仮名）：先輩を含めてさまざまなキャリアを持つスタッフとどう育ち合うかを探求したい、3、202-203、

町田ますみ（仮名）：人材育成、データマネジメント、心身のウェルネスについて学び、働きやすい職場づくりを目指したい、3、204-205、

相澤優子（仮名）：スタッフの成長・モチベーション向上のサポートと中間管理者同士のつながりづくりを深めたい、3、206-207、

【参加者の事後アンケート結果レポート】全国の副看護師長（主任）・看護師長がフェスで学んだこと&今後学んでみたいこと、3、208-214、

### 4月号

病棟チームの関係性をつむぎ直す コロナ禍における「組織の安全感」とは

奥野史子：【導入】COVID-19を経験した私たちが今考える、病棟チームの関係性と組織の安全感—「災害」からの復興過程を管理者はいかに歩むか、4、274-276、

原田奈穂子：「災害時の支援者支援」の視点から見るコロナ禍からの組織の復興—看護管理者が支える組織の安定感、4、278-282、

奥野史子：【実践報告】伊勢赤十字病院の取り組み—コロナ禍において自律したチームを立ち上げ、組織の支援者を支援した経験を振り返る—新任看護師長、リエゾンナースとして大切にしたい関係性、4、284-289、

中井菜里：【実践報告】伊勢赤十字病院の取り組み—協働を通じた病棟管理者のサポート—心理職の立場から考える「支援者支援」、4、290-293、

河野伸子、光定博生：【実践報告】横須賀共済病院の取り組み—個人の心理的柔軟性と組織の安全感を高める実践—認知

と行動の変容への働きかけを通して、4、294-298.

武井麻子：組織のコロナ後遺症—コロナ禍における病棟チームのマネジメントを考える、4、300-305.

奥野史子：自律したチームを支援する謙虚なリーダーシップと、これからの組織の関係性—特集の終わりに、4、306-307.

## 5月号

### 続・サーバント・リーダーシップ 奉仕型のリーダーシップで看護組織を成長に導く

梶原理恵：サーバント・リーダーシップとは、5、370-374.

梶原理恵：看護組織におけるサーバント・リーダーシップ、5、376-384.

春日三千代：【実践報告】袋井市立聖隷袋井市民病院の取り組み—サーバント・リーダーシップの浸透を目指して、5、386-391.

大崎和子：【実践報告】多根総合病院の取り組み—サーバント・リーダーシップを基軸とした看護管理者の育成とマネジメントの遂行、5、392-396.

大西真奈美：【実践報告】芳珠記念病院の取り組み—遠隔システムを活用した2施設合同での研修、5、398-401.

梶原理恵、青島友香、岡本律子、尾崎昭太、廣幡千春：【座談会】現場から考えるサーバント・リーダーシップ—看護師長・副看護師長（主任）はどのように捉え、発揮しているのか、5、402-407.

## 6月号

### 中間管理職が働きがいを持てる組織をつくる 「看護部長フェス」レポート

【「看護部長フェス」事前アンケート結果レポート】全国の看護部長・副看護部長が抱える思い&日々の看護管理の課題、6、460-462.

#### 第1部 ワーク・エンゲイジメントとキャリア支援

島津明人：ワーク・エンゲイジメントを高め、働きがいのある職場を創る、6、464-472.

熊谷雅美：「人が育つ、人を育てる」マネジメントを行う中間管理職へのキャリア支援について考える、6、474-477.

島津明人、熊谷雅美：ダイアログ+Q&A 看護部長フェス参加者からの質問に答えいただきました！—互いに尊重し合い、皆が生き生きと働くために、6、478-482.

#### 第2部 次世代管理職育成が急務！ 自律した副看護師長を育てるための具体的支援策とは

保田江美：【課題共有】副看護師長が望む支援、6、484-487.

森山由香：【実践報告】飯塚病院の副看護師長の育成・支援策—マネジャーを育てる3つの取り組み、6、488-491.

千葉美恵子：【実践報告】市立札幌病院の副看護師長の育成・支援策—経験学習を基盤とした管理者育成の3つの柱、6、492-496.

浅香えみ子：【実践報告】東京医科歯科大学病院の副看護師

長の育成・支援策—これからの時代に求められる看護管理者の能力を養うために、6、498-502.

### 第3部 ラウンドテーブル 副看護師長支援の具体策検討

千葉美恵子、保田江美、森山由香、浅香えみ子、熊谷雅美：Q&A 看護部長フェス参加者からの質問に答えいただきました！—副看護師長への具体的支援策に関するあれこれ、6、504-509.

【「看護部長フェス」事後アンケート結果レポート】全国の看護部長・副看護部長がフェスで学んだこと&今後に生かしていきたいこと、6、510-514.

## 7月号

### 地域包括ケアにおける外来看護の標準化 重症化予防の観点からのアウトカム集積に向けて

岩澤由子：重症化予防を目指した外来看護の標準化とアウトカムの集積に向けて—看護管理者への期待、7、570-577.

#### PART1 システム化・標準化の先進事例

内田智美：【実践報告】手稲溪仁会病院の取り組み—地域で暮らすその人を地域で支える外来看護師の取り組み、7、578-585.

赤澤淑恵：【インタビュー】札幌市手稲区の看護連携における当院の役割、7、586-587.

渡邊仁美、木村公恵：【実践報告】鳥取大学医学部附属病院の取り組み—特定機能病院と行政との地域連携、7、588-595.

伊藤道美：【インタビュー】米子市フレイル対策モデル事業における大学病院、行政との連携、7、596-597.

小椋善文：【インタビュー】米子市における介護予防の取り組み—医療・介護との連携を基盤に、7、598-599.

#### PART2 専門性の高い看護師によるアウトリーチの先進事例

中村美穂：【実践報告】日本海総合病院の取り組み—地域全体の口腔ケアの質向上を、誤嚥性肺炎の予防につなげる—日本海ヘルスケアネット看護管理者ネットワークを基盤にした実践、7、600-605.

【インタビュー】摂食嚥下障害看護認定看護師によるアウトリーチ活動の成果—日本海ヘルスケアネット看護管理者会議メンバーへのインタビューから、7、606-608.

住谷真由美：【実践報告】津田沼中央総合病院の取り組み—地域包括ケアシステム推進の中での地域連携の取り組み、7、610-614.

伊藤直美：【インタビュー】急性期病院との看護連携における成果と課題、7、616-617.

## 8月号

### 看護管理者のコンピテンシー・モデルの実践的活用 国家公務員共済組合連合会の運用から

宗村美江子：「看護管理者のコンピテンシー・モデル」とは、

8, 674-678.

若本恵子：「看護管理者のコンピテンシー・モデル」の運用方法とその特徴. 8, 680-683.

佐藤八重子：国家公務員共済組合連合会の系列全病院における「看護管理者のコンピテンシー・モデル」導入の実例. 8, 684-687.

若本恵子：「看護管理者のコンピテンシー・モデル」運用における評価者への支援体制. 8, 688-691.

笹本好里子：【実践報告】熊本中央病院の取り組み—短期間で新規に統一運用方法の導入を行った施設の事例. 8, 692-697.

斉藤支奈子：【実践報告】三宿病院の取り組み—部分的な導入を経て、統一運用方法に移行した施設の事例. 8, 698-703.

橋本末子：【実践報告】平塚共済病院の取り組み—統一の運用方法を長期間実践している施設の事例. 8, 704-708.

長尾祥子：評価者・被評価者である看護師長からみたコンピテンシー・モデル. 8, 710-711.

五味新吉：主任からみたコンピテンシー・モデル. 8, 712-713.

中村隆則：訪問看護からみたコンピテンシー・モデル. 8, 714.

## 9月号

### 危機管理における看護マネジメント研修 危機対応能力の向上と地域での相互支援ネットワークの構築を目指して

武村雪絵：日本看護管理学会による厚生労働省委託事業への取り組み. 9, 770-772.

浅香えみ子, 奥裕美, 國江慶子, 洪愛子：危機管理における看護マネジメント研修の概要. 9, 774-780.

### 研修試行事業に参加した都道府県から

藤川容枝：和歌山県での企画・実施—自施設の強みや課題を認識し、災害・危機に対応できる地域の体制構築を目指して. 9, 782-786.

吉田智枝美, 平良孝美：沖縄県での企画・実施—災害時に求められる保健・医療・福祉の連携強化、平時からの備え. 9, 788-792.

佐藤しのぶ：青森県での企画・実施—マネジメント力を高める「介護施設看護力推進研修」に組み込む形での実施. 9, 794-797.

## 10月号

### ケアの質向上と業務の効率化につながるエコー活用 看護師が聴診器のようにエコーを使う時代が到来する!?

松本勝, 真田弘美：エコーに関する動向と基礎知識—看護師による活用の拡大に向けて. 10, 864-870.

脇田早苗, 玉井奈緒：エコーを活用した排尿ケアが臨床現場

にもたらす効果—泌尿器科病棟における取り組み. 10, 872-875.

坂田薫：排便ケアにおける質向上を目的としたエコー導入の実際—看護管理者の立場から. 10, 876-880.

村山陵子：エコーを活用した末梢静脈カテーテル留置（穿刺）. 10, 882-886.

北村言：エコーを活用した褥瘡の予防と評価—DTIのスクリーニング. 10, 888-890.

## 11月号

### 看護部の目標達成の手段としてDXを考える

【グラフ】ICTの活用でスマートな看護を実現する—NTT 東日本関東病院のDX推進病棟における実践. 11, 950-954.

村岡修子, 本館教子, 山本真士, 吉中正史：【座談会】DXの先に実現したい看護と、その道筋を探る. 11, 956-963.

田淵典子：【実践報告】HITO病院の取り組み—ICTを活用した未来型看護への挑戦. 11, 964-970.

村岡修子：【実践報告】NTT 東日本関東病院の取り組み—病棟全体での看護DXにより「働き方改革」の実現を目指す. 11, 972-976.

上川重昭：【実践報告】飯塚病院の取り組み—看護部DX推進担当の役割と視座—ITの専門家ではない看護師が何を考えDXに取り組むべきか. 11, 978-983.

## 12月号

### ジョブ・クラフティング入門 仕事の自律的再創造によって組織を変える

高尾義明：ジョブ・クラフティングとは. 12, 1052-1055.

森永雄太：ジョブ・クラフティングの「副作用」と周囲の支援. 12, 1056-1059.

岸田泰則：シニア（プラチナナース）のジョブ・クラフティング. 12, 1060-1064.

櫻谷あすか：ワーク・エンゲイジメントとジョブ・クラフティング. 12, 1066-1070.

池田めぐみ：上司と部下のジョブ・クラフティングの関連. 12, 1072-1074.

飯田真子, 高木里美：看護師向けチーム・ジョブ・クラフティングの尺度および促進プログラム／[コラム]：チーム・ジョブ・クラフティング促進プログラムに参加してみても. 12, 1076-1080.

佐藤理加：ジョブ・クラフティングと研究結果を看護管理者として現場でどのように生かしているか. 12, 1082-1083.

浅香えみ子：看護管理におけるジョブ・クラフティングの活用に向けて. 12, 1084-1086.

### 特別記事

田代志門, 清水哲郎, 出村淳子：【座談会】臨床倫理を改めて考える—組織として取り組み、文化を根付かせるために. 1, 42-49.

内橋恵, 青山ヒフミ: 意思決定支援ツール OOVL を看護管理にも活かす①—OOVL 入門—まずは身近な事例で, 1, 50-55.

青山ヒフミ, 内橋恵: 意思決定支援ツール OOVL を看護管理にも活かす②—研修受講者の選定に OOVL を用いた事例, 2, 142-146.

青山ヒフミ, 内橋恵: 意思決定支援ツール OOVL を看護管理にも活かす③—ベッドコントロールに OOVL を用いた事例, 3, 218-222.

齊野尚美: 看護管理者のキャリアを生かした「ゴールドナース」の活躍, 6, 518-522.

荒神裕之: 「平時」から生かすコンフリクト・マネジメント, 7, 620-625.

岡山啓一郎: 新規採用者へのメンタルヘルスサポート研修①—多施設合同でのメンタルヘルスサポート研修の概要とメンタルヘルスの概論, 8, 718-722.

叶谷由佳: 「新型コロナウイルス感染症等対応のための応援派遣看護職受け入れ・応援派遣マニュアル」について, 9, 800-805.

岡山啓一郎: 新規採用者へのメンタルヘルスサポート研修②—上司・同僚との関わり方, 9, 806-811.

佐川みゆき, 森住美幸: MSS (認め合い・支え合い・成長する看護) プロジェクトを活用した看護のやりがいの創出, 9, 812-817.

岡山啓一郎: 新規採用者へのメンタルヘルスサポート研修③—対象者との関わり方・感情との向き合い方, 10, 900-903.

津田泰伸, 齋藤大輔, 春名寛香, 亀井有子, 竹熊カツマタ麻子: 【座談会】専門看護師 (CNS) の未来を探る—急性・重症患者看護の視点から, 11, 986-994.

岡山啓一郎: 新規採用者へのメンタルヘルスサポート研修④—2年目を迎えるに当たっての気持ちの準備, 11, 996-999.

大串正樹, 北浦暁子: 【インタビュー】医療 DX をチャンスに, 看護情報の利活用を再考する—看護実践のアウトカムを可視化し, 質をさらに高めていくために, 12, 1090-1095.

## 実践報告

小野妙子: COVID-19 対応病棟における患者状況と看護の必要量の可視化—適正な人員配置と応援体制の指標として活用するために, 4, 314-318.

## TOPICS

舟島なをみ: 手探りの教育から根拠に基づく院内教育の実現に向けて—清泉女学院大学大学院修士課程〈院内教育リーダー養成〉プログラムの開設, 4, 310-313.

後藤友美: 特定行為研修制度推進に向けた厚生労働省の2023年度の新たな取り組み, 6, 524-529.

浅見雅世, 土屋善規: データに基づく在院日数短縮に向けて—看護師長ミーティングでの退院支援事例検討の取り組みから, 11, 1000-1004.

## NA レポート

第53回日本看護学会学術集会開催—「変化する社会で求められる看護の役割」をメインテーマに, 2, 148.

『看護ケアの質評価と改善』出版記念の会—看護ケアの質改善“事始め”オンラインセミナー開催, 4, 320-321.

第27回日本看護管理学会学術集会開催に向けて—学術集会長・別府千恵氏に聞く!, 8, 724-725.

体内を可視化するワイヤレスポータブルエコー「iViz air (アイビズエアー)」—その人らしい生活を維持するために, 高齢化社会に対する解決策を提供していきたい, 10, 894-897.

## 巻頭シリーズ

### Share & Dialogue 今こそ対話を

(13) 高岡明日香: 組織のパフォーマンスを最大化するためのリーダーの行動変容・パワーと影響力, 1, 1-6.

(14) 竹熊カツマタ麻子: 看護現場の転換期に, 自分らしい働き方, 生き方を選ぶ, 2, 89-94.

(15) 角田由佳: 経済学の視点から看護師のキャリアを問う—それでもなぜ, 私たちは学び続けるのか, 3, 181-187.

(16) 嶋田至, 広瀬義浩: ポジティブ・フィードバック—褒めてもだめ出ししても成長につながらない, 4, 263-268.

(17) 森雅浩: 参加型研修の企画とプログラムデザイン—意欲を高め, 学びを促進するファシリテーション, 5, 359-364.

(18) 叶谷由佳: アウトリーチによる看護管理者の看護マネジメント支援, 6, 449-455.

(19) 奥野史子: しっかり振り返れば, 前に進める—コロナ禍で看護師長が経験したこと, 考えたことは, 7, 559-564.

(20) 金子さゆり: 看護管理者のキーコンピテンシー, 10, 853-859.

(21) 榎原理恵: 看護組織とサーバント・リーダーシップの親和性, 11, 939-944.

## 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

(195) ウマから人間を逆照射する視点, 1, 78-79.

(196) 五感の復活, 人間性の復活, 2, 170-171.

(197) あなたは, 何をどのように見えていますか?, 3, 246-247.

(198) 1冊の本が読者に語りかけるもの, 4, 348-349.

(199) アイヌの精神文化の豊かさ, 5, 436-437.

- (200) 鉛筆画で心を描くスージー・リーの世界. 6, 548-549.
- (201) 亡き子どもたちからのメッセージ. 7, 654-655.
- (202) アイヌの口承神謡を日本語に訳した少女. 8, 750-751.
- (203) ファンタジーはいのちの福音書. 9, 844-845.
- (204) 忘れがたい幼少期のしっとりとした情景の記憶. 10, 930-931.
- (205) 「へいわのぎょうれつだ」保育園児がつぶやくとき. 11, 1032-1033.
- (206) 孤高な詩人の人生への哀感. 12, 1122-1123.

## 読んでおきたいビジネス書

間杉俊彦

- (21) 『LEAN IN (リーン・イン) 女性, 仕事, リーダーへの意欲』. 1, 74-76.
- (22) 『職場のウェルビーイングを高める 1億人のデータが導く「しなやかなチーム」の共通項』. 2, 156-158.
- (23) 『組織になじませる力 オンボーディングが新卒・中途の離職を防ぐ』. 3, 230-232.
- (24) 『現実はいつも対話から生まれる』. 4, 334-336.
- (25) 『活躍する若手社員をどう育てるか 研究データからみる職場学習の未来』. 5, 422-424.
- (26) 『「能力」の生きづらさをほぐす』. 6, 540-542.
- (27) 『リデザイン・ワーク 新しい働き方』. 7, 638-640.
- (28) 『こうやって, 言葉が組織を変えていく. 全員自分から動き出す「すごい理念」の作り方』. 8, 736-738.
- (29) 『NVC 人と人との関係にいのちを吹き込む法 新版』. 9, 830-832.
- (30) 『伴走するマネジメント チームの成果とメンバーの成長を両立させる』. 10, 916-918.
- (31) 『看護師・医師を育てる経験学習支援 認知的徒弟制による6ステップアプローチ』. 11, 1018-1020.
- (32) 『いちばんやさしい「組織開発」のはじめ方』. 12, 1108-1110.

## これからの臨床現場を支えるために

### COVID-19を経験した米国の看護現場から

岩間恵子

- (13) マグネット認証 (Magnet Recognition®) カンファレンスを通して優れた看護ケアと実践を学び合う. 1, 68-71.
- (14) マグネット認証 (Magnet Recognition®) を通して優れた看護を提供する環境づくりを学ぶ. 2, 150-153.
- (15) マグネット認証 (Magnet Recognition®) を通してリーダーシップと臨床看護師のエンパワーメントを考える. 3, 224-228.
- (16) マグネット認証 (Magnet Recognition®) を通してプロフェッショナルとして模範的なケアを提供する. 4, 328-332.

- (17) 模範的なケアを提供するための試み. 5, 416-419.
- (18) マグネット認証 (Magnet Recognition®) を通して看護の質と患者アウトカム向上を考える—新しい知識創造のための看護研究. 6, 536-539.
- (19) 臨床看護師同士で看護研究と EBP をサポートする—新しい知識創造のための看護研究・2. 7, 634-637.
- (20) マグネット認証 (Magnet Recognition®) を通して質の高いケアが結果として示される. 8, 732-735.
- (21) ビーコン・アワード (Beacon Award) を通して健康的な職場環境づくりを考える. 9, 826-829.
- (22) 病棟のチームワークを強化し, 共に成長する—ビーコン・アワード (Beacon Award) を通しての学び. 10, 912-915.
- (23) 健康的な職場環境を支えるための適切な人員配置とフロートプール・ナースの活用. 11, 1014-1017.
- (24) 健康的な職場環境を支えるための安全な職場環境を考える. 12, 1104-1107.

## 看護管理 ときにはバーディー ほぼパー

坂本すが

- (1) コミュニケーションって本当はなんだろう. 1, 58-60.
- (2) 「スタッフ中心」でいかない? (前編). 2, 160-162.
- (3) 「スタッフ中心」でいかない? (後編). 3, 234-237.
- (4) ぶれない・対応する・待つ—チームで物事を成し遂げるために. 4, 338-341.
- (5) 心地よいマネジメント用語にご用心. 5, 426-428.
- (6) 課題をストーリーで語れますか?. 6, 544-547.
- (7) 昨年より今年, 今年より来年, プラス 10%成長するために. 7, 642-645.
- (8) 収益を上げるのは何のため?. 8, 740-743.
- (9) 戦略的に考えるために. 9, 834-837.
- (10) 広報はまず身内から—院内にも広報していますか?. 10, 920-923.
- (11) キャリア—私たち看護職はどう生きるか. 11, 1022-1025.
- (12) 教育ってなんだろう. 12, 1112-1115.

## 人が成長する組織づくりの可能性を探る

### 海外の文献・事情をひも解きながら

嶋田至, 西川耕平

- (1) “ヒューマノクラシー” から考える組織づくり—連載開始に当たって. 1, 62-65.
- (2) ゲイリー・ハメルと私たち—コア・コンピタンス経営にみるリソース重視のアプローチ. 2, 164-168.
- (3) 『ヒューマノクラシー』の意図するもの—先進事例から著者が訴えようとしていること. 3, 240-244.
- (4) 官僚制 (ビューロクラシー) の現状と弊害—官僚制のメリットとデメリットは何か. 4, 342-346.
- (5) 人を尊重 (Human Centered) する組織づくりの5つの

ポイント—探求と変容による新たなモデルづくり. 5, 430-433.

- (6) 組織の編成原理を見直すこと：オーナーシップの力—人間尊重の組織づくりの原則・1. 7, 646-650.
- (7) 組織づくりに市場の論理と能力主義を生かす—人間尊重の組織づくりの原則・2. 8, 744-749.
- (8) 組織づくりにコミュニティの力を生かす—人間尊重の組織づくりの原則・3. 9, 838-843.
- (9) 組織づくりに受容する力を生かす—人間尊重の組織づくりの原則・4. 10, 924-929.
- (10) 組織づくりに実験の力を生かす—人間尊重の組織づくりの原則・5. 11, 1026-1031.
- (11) 組織づくりにパラドックスの力を生かす—人間尊重の組織づくりの原則・6. 12, 1116-1121.

## 明日のわたしのリーダーシップ 1人ひとりのパフォーマンス向上と、組織全体の成果につなげる

高岡明日香

- (1) リーダーシップに関する主な理論・1. 4, 322-326.
- (2) リーダーシップに関する主な理論・2. 5, 410-414.
- (3) Ethical Leadership (倫理的なリーダーシップ). 6, 530-534.
- (4) ナルシシスティック・リーダーシップ (Narcissistic Leadership). 7, 628-632.
- (5) 女性リーダーが避けるべき・とるべきリーダーシップスタイルとは. 8, 726-730.
- (6) Level 5 Leadership (レベル・ファイブ・リーダーシップ). 9, 820-824.
- (7) リーダーシップ・タイムラインアプローチ. 10, 906-910.
- (8) Immunity to Change (変革を阻む免疫機能)—夢を叶

える最後の手段. 11, 1008-1012.

- (9) コンフリクト・マネジメント・1. 12, 1098-1103.

## 外来看護がこれから目指すべき姿を描き出す

- (1) 田中いずみ, 東谷朗子, 佐藤真弥美, 杉原由希子, 宇都宮宏子：地域包括ケアにおける手稲溪仁会病院の外来看護の機能と実践. 8, 663-669.
- (2) 千葉美恵子, 菅原かおり, 中村洋子, 宇都宮宏子：地域包括ケアにおける市立札幌病院の外来看護の機能と実践. 9, 759-765.
- (3) 田中由美子, 瀬戸素子, 宇都宮宏子：地域包括ケアにおける京都第一赤十字病院の外来看護の機能と実践. 12, 1041-1046.

## 書評

佐々木誠子：看護ケアの質評価と改善. 3, 250.

阿南英明：公衆衛生の緊急事態にまちの医療者が知っておきたいリスクコミュニケーション. 3, 252.

石田陽子：はたらく看護師のための自分の育て方. 5, 440.

保田江美：《看護管理まなびラボ BOOKS》看護師・医師を育てる経験学習支援—認知的徒弟制による6ステップアプローチ. 6, 550.

保田江美：13の実践レシピで解説！—看護を教える人が発問と応答のスキルを磨く本. 7, 626.

足立智孝：弱さの倫理学—不完全な存在である私たちについて. 7, 652.

筑井菜々子：フィジカルアセスメントに活かす—看護のためのはじめてのエコー. 10, 898.

会田薫子：最後まで生きるために—〈上〉わたしの死 あなたの死／〈下〉苦悩からの解放. 11, 1006.