

第4回日本ヘルスケアダイバーシティ学会 ダイバーシティええよお

多様性を価値にするマネジメント

抄録集



大会長 坂本 すが



第4回大会事務局：東京医療保健大学 医療保健学部看護学科

運営事務局：ファンメディケーション株式会社

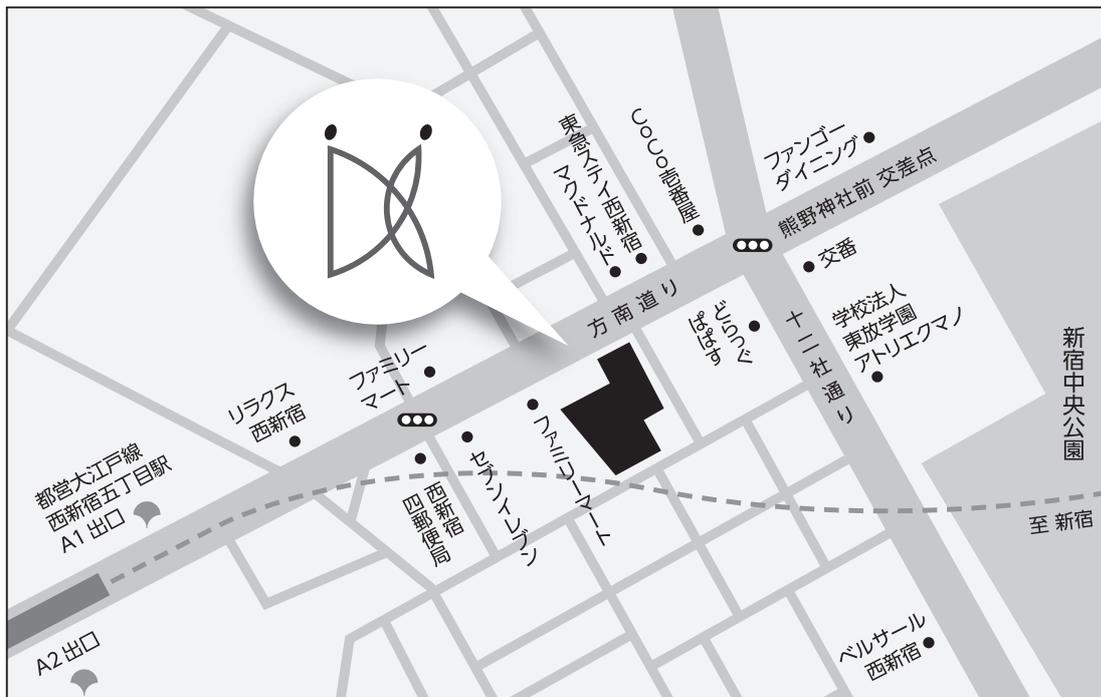
第4回大会ホームページ：<https://plaza.umin.ac.jp/~jhcd4>

● 会場アクセス

公益社団法人 東京都看護協会会館

〒160-0023 東京都新宿区西新宿四丁目2番19号
TEL: 03-6300-0730 (代表)
FAX: 03-6300-0875

交通アクセス 都営大江戸線「西新宿五丁目駅」A1またはA2出口から徒歩4分
東京メトロ丸ノ内線「西新宿駅」2番出口から徒歩10分



[来館について]

ご来館の際は公共交通機関をご利用ください。

駐車場の利用はできません。

お車、バイク、自転車でのご来館はお控えください。

ごあいさつ

第4回日本ヘルスケアダイバーシティ学会大会長
(東京医療保健大学 副学長)

坂本 すが



このたび、2020（令和2）年9月26日（土）に、第4回日本ヘルスケアダイバーシティ学会を、東京都看護協会会館（東京都新宿区）およびWeb（ライブ）の2つの方法で開催することになりました。会場は定員の半数以下とし、その他希望者はWebでの参加も可能な形で実施いたします。私ども東京医療保健大学と東京都看護協会の共催となります。

今回のテーマは、「ダイバーシティええよお 多様性を価値にするマネジメント」です。

大会長とはいえ、ダイバーシティの本質はまだよくわかっていないというのが正直なところ。ひとことで「ダイバーシティ」といっても、年齢・性別・人種などの目に見える多様性から、性格や価値観など目に見えない多様性があります。いろいろな人を認めていくというのは感覚的には良いように思いますが、実際は何が起こるのでしょうか。

答えが出ていない中で、まずは、何でも否定せずに受け入れたら「ええよお」という思いから、またそこによりよい未来への示唆があると信じて、このテーマにいたしました。賛否それぞれ多様なご意見があると思いますが、学会らしさという型にはまらず、自由に、本音で、時にはアカデミックに大いに議論したいと思っています。

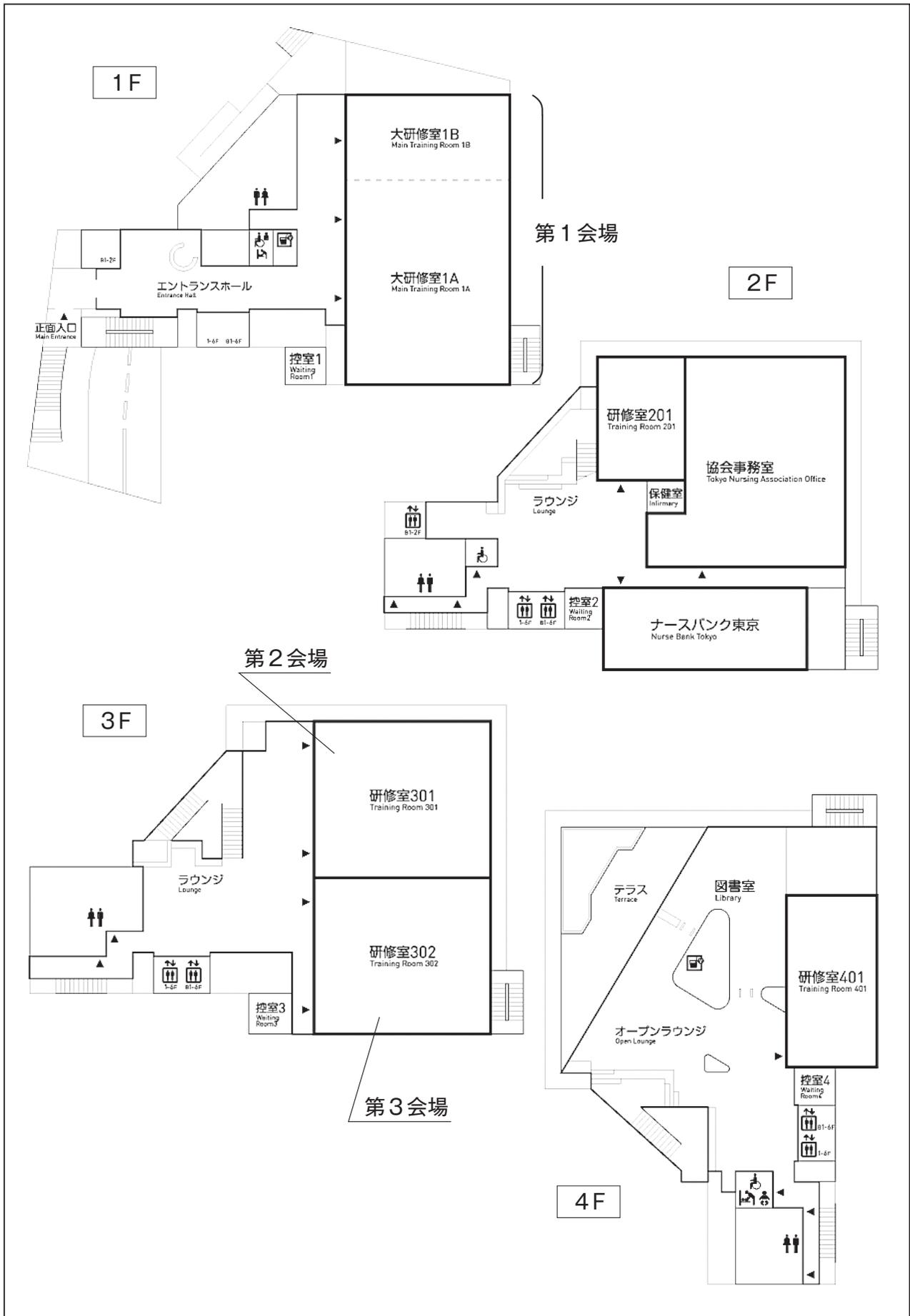
特に、近年は「働き方改革」の一環で、大企業を中心にダイバーシティ・マネジメント、すなわち多様な人材のマネジメントが1つの経営課題として掲げられるようになってきました。

医療界にも例外ではなく「働き方改革」の波が押し寄せていますが、これまでダイバーシティ・マネジメントと結び付けて語られることはあまりなかったように思います。また企業のダイバーシティの論点が女性活躍推進である一方で、医療界ではいわゆるチーム医療推進の文脈で、目に見える多様性として異なる専門職をいかにマネジメントするかが研究テーマとして取り上げられてきました。

今回は看護職の働き方が中心とはなりますが、そうした見える多様性とともに見えない多様性まで踏み込んだ人材マネジメントのあり方を考えていきたいということを一つの目標にしています。1人ひとりのスタッフの多様な価値観を排除せず、それぞれがモチベーションをもって共に働いていくためにどのような仕掛けが必要か——。他領域の識者の皆さまの智恵もお借りしながら、看護管理者の皆さまと共に考え、ヘルスケア領域におけるダイバーシティ・マネジメントの議論を盛り上げていきたいと思っています。

最後に、本大会を開催するにあたり、多くの皆さまにご協力・ご指導、また温かいエールをいただきましたことを、感謝申し上げます。

●東京都看護協会会館 館内地図



日 程 表

時間	第1会場 (1階研修室A+B)	第2会場 (3階研修室301)	第3会場 (3階研修室302)
8:15	受付		
9:15	9:15～9:30 開会式		
10:00	9:30～10:20 特別講演 ダイバーシティの論点 武類祥子 日本経済新聞社 編集局 生活情報部 部長	第1会場のサテライト	
11:00	10:40～11:40 鼎談 ダイバーシティとは 内永ゆか子 NPO法人J-Win 理事長 川添高志 ケアプロ株式会社 代表取締役 坂本すが 第4回大会長		
12:00	11:50～12:40 ランチョンセミナー1 チーム医療における専門性の壁を乗り越える～進化するサポートツールの活用～ 吉川聖・相馬泰子 NTT東日本関東病院 (協賛：エルゼビア・ジャパン株式会社)	11:55～12:45 ランチョンセミナー2 「看護師が社会を変える」～起業家育成事業に関与し、変容する看護師たち～ 喜多悦子 公益財団法人笹川保健財団 会長 ほか6名 (協賛：アルケア株式会社)	12:00～12:50 ランチョンセミナー3 世界一幸せな国・フィンランドの働き方と休み方～自分らしい生き方とは～ 久末智実 タンペレ大学博士課程 (協賛：株式会社エアウィーヴ/シーホネンス株式会社)
13:00	13:00～15:00 シンポジウム1 いきいきと働く 政策としての働き方改革 武藤正樹 日本医療伝道会衣笠病院グループ 相談役	13:05～15:05 シンポジウム2 多様な人材のマネジメント オリジナルナースバンクによる潜在看護師の活用 佐藤美幸 大阪府済生会吹田病院 看護部長	13:10～15:10 シンポジウム3 文化の醸成 多文化共生のまちづくり 横田雅弘 明治大学国際日本学部 教授
14:00	やりがいを引き出す～1 on 1での対話を通して～ 福島俊江 埼玉石心会病院 副院長・看護部長	外国人看護師を育て活かす 小坂 晶巳 相澤病院 副院長・看護部長	文化的背景の異なる人と働く 佐久間喜深 河北総合病院 看護部長
15:00	看護師を惹きつける組織づくり～マグネット認証取得を目指した活動を通して～ 鈴木千晴 聖路加国際病院 副院長・看護部長	プラチナナースの積み重ねたキャリアを活かす 濱田安岐子 NPO法人看護職キャリアサポート代表	組織におけるダイバーシティ・マネジメントとは 栗秋良子 日本ヘルスケアダイバーシティ学会理事
16:00	「型にはまらない」新しい看護師のあり方 小西ゆかり 看護師天使の会 会長	看護補助者の活用～タスクシフトの視点から～ 堀込由紀 群馬パース大学保健科学部看護学科 講師	
16:30	15:20～16:10 教育講演1 ダイバーシティと医療組織の経営 木村憲洋 高崎健康福祉大学健康福祉学部 医療情報学科准教授	15:30～16:20 交流集会 大学院教育の場からダイバーシティマネジメントを考える 末永由理・中山純果 小賀坂好子・佐藤 啓 東京医療保健大学大学院医療保健学研究科	15:40～16:30 教育講演2 テクノロジーの活用～ロボットも仲間～ 坂田信裕 獨協医科大学情報基盤センター 教授・センター長

目 次

ごあいさつ	1
館内地図	2
日程表	3
プログラム	5
特別講演	9
鼎談	10
ランチオンセミナー 1	12
ランチオンセミナー 2	14
ランチオンセミナー 3	18
シンポジウム 1	20
シンポジウム 2	25
シンポジウム 3	30
教育講演 1	36
教育講演 2	38
交流集会	40

プログラム

特別講演

9:30 ～ 10:20 / 第1会場

「ダイバーシティの論点——ダイバーシティ・マネジメントの成功方程式」

演者：武 類 祥 子（日本経済新聞社 編集局 生活情報部 部長）

座長：坂 本 す が（東京医療保健大学 副学長／第4回大会長）

鼎談

10:40 ～ 11:40 / 第1会場

「ダイバーシティとは——その本質を探る」

演者：内 永 ゆか子（NPO法人 J-Win 理事長）

川 添 高 志（ケアプロ株式会社 代表取締役）

坂 本 す が（東京医療保健大学 副学長／第4回大会長）

教育講演 1

15:20 ～ 16:10 / 第1会場

「ダイバーシティと医療組織の経営」

演者：木 村 憲 洋（高崎健康福祉大学健康福祉学部医療情報学科 准教授）

座長：池 田 真 理（東京女子医科大学看護学部 看護管理学 教授）

教育講演 2

15:40 ～ 16:30 / 第3会場

「テクノロジーの活用～ロボットも仲間～」

演者：坂 田 信 裕（獨協医科大学情報基盤センター 教授・センター長

先端医科学研究センター スマート医療研究部門 部門長）

座長：稲 川 利 光（原宿リハビリテーション病院 筆頭副院長）

相 馬 泰 子（NTT 東日本関東病院 副看護部長）

シンポジウム1 いきいきと働く

13:00～15:00／第1会場

座長：武藤正樹（社会福祉法人日本医療伝道会衣笠病院グループ 相談役）
佐々木美奈子（東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授）

「政策としての働き方改革」

シンポジスト：武藤正樹（社会福祉法人日本医療伝道会衣笠病院グループ 相談役）

「やりがいを引き出す～1 on 1 での対話を通して～」

シンポジスト：福島俊江（埼玉石心会病院 副院長・看護部長）

「看護師を惹きつける組織づくり～マグネット認証取得を目指した活動を通して～」

シンポジスト：鈴木千晴（聖路加国際病院 副院長・看護部長）

「『型にはまらない』新しい看護師のあり方」

シンポジスト：小西ゆかり（看護師天使の会 会長）

シンポジウム2 多様な人材のマネジメント

13:05～15:05／第2会場

座長：大橋純江（東京都看護協会 常務理事）
岡戸順一（日本看護協会労働政策部 調査研究・看護労働分野担当専門職）

「オリジナルナースバンクによる潜在看護師の活用」

シンポジスト：佐藤美幸（大阪府済生会吹田病院 看護部長）

「外国人看護師を育て活かす」

シンポジスト：小坂晶巳（社会医療法人財団慈泉会相澤病院 副院長・看護部長）

「プラチナナースの積み重ねたキャリアを活かす」

シンポジスト：濱田安岐子（NPO法人看護職キャリアサポート 代表）

「看護補助者の活用～タスクシフトの視点から～」

シンポジスト：堀込由紀（群馬パース大学保健科学部看護学科 講師）

シンポジウム3 文化の醸成

13:10～15:10 / 第3会場

座長：荒川千春（昭和大学病院 看護部長）

「多文化共生のまちづくり～中野ダイバーシティ・プラットフォームの実践から～」

シンポジスト：横田雅弘（明治大学国際日本学部 教授）

「文化的背景の異なる人と働く」

シンポジスト：佐久間喜深（河北総合病院 看護師長）

モハマド・ユスプ（河北総合病院 看護師）

「組織におけるダイバーシティ・マネジメントとは」

シンポジスト：栗秋良子（日本ヘルスケアダイバーシティ学会 理事／日本スポーツ救護看護学会
理事長／学校法人溝部学園別府溝部学園高等学校看護科）

交流集会

15:30～16:20 / 第2会場

「大学院教育の場からダイバーシティマネジメントを考える」

企画：末永由理（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 教授）

中山純果（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 講師）

小賀坂好子（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 修士課程）

佐藤啓（東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 修士課程）

ランチョンセミナー 1

11:50 ～ 12:40 / 第 1 会場

「チーム医療における専門性の壁を乗り越える～ 進化するサポートツールの活用～」

演者：吉 川 聖 (NTT 東日本関東病院 副看護部長)

相 馬 泰 子 (NTT 東日本関東病院 副看護部長)

座長：坂 本 す が (東京医療保健大学 副学長 / 第 4 回大会長)

協賛：エルゼビア・ジャパン株式会社

ランチョンセミナー 2

11:55 ～ 12:45 / 第 2 会場

「看護師が社会を変える～ 起業家育成事業に関与し、変容する看護師たち～」

演者：沼 崎 美津子 (一般財団法人脳神経疾患研究所 / 在宅看護センター結の学校 所長)

三 浦 比呂子 (株式会社ピスケア 代表取締役)

石 川 徳 子 (一般社団法人空と花 代表理事)

本 田 香 織 (一般財団法人脳神経疾患研究所 / 在宅看護センター結の学校)

小 沢 崇 (株式会社Spinner 代表取締役)

座長：喜 多 悦 子 (公益財団法人笹川保健財団 会長)

白 藤 尚 美 (日本財団在宅看護センター 起業家育成事業第 7 期生)

協賛：アルケア株式会社

ランチョンセミナー 3

12:00 ～ 12:50 / 第 3 会場

「世界一幸せな国・フィンランドの働き方と休み方～自分らしい生き方とは～」

演者：久 末 智 実 (タンペレ大学博士課程)

座長：末 永 由 理 (東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授)

本 谷 園 子 (東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 助教)

協賛：株式会社エアウィーヴ/シーホネンス株式会社

ダイバーシティの論点

— ダイバーシティ・マネジメントの成功方程式

日本経済新聞社 編集局生活情報部 部長 武 類 祥 子



略 歴

1992年日本経済新聞社に記者職で入社。大阪本社に配属後、阪神・淡路大震災後の企業再建などの取材を経て、1996年東京本社に異動。東京都庁や旧自治省などで3年間地方行政を取材。1999年生活情報部に異動し、少子高齢化や女性活躍推進を担当。入社15年目の2007年、配偶者の転勤帯同のため一度退社し、米国在住に。2007年夏～2008年12月まで米コロンビア大学国際公共大学院東アジア研究所で客員研究員として米国の移民政策を研究した。家族と帰国後の2011年、日本経済新聞社に復職し、編集委員、生活情報部次長を経て18年4月から現職。

新聞社の読者応答センター（問い合わせ窓口）には、数年前までは「ダイバーシティ」という言葉が紙面に載るたび、「いったい何のこと？日本語訳をつけてくれなければわからない」といった意見や苦情が相次いでいた。しかしこの1年ほどでこの種の問い合わせはピタッとなくなった。新聞で使うことばは、人々の知識の平均水準を反映しており、このことはダイバーシティという言葉が日本社会にかなり浸透してきたことを示している。

多様性と訳される「ダイバーシティ」。経済産業省によると「多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営」をダイバーシティ・マネジメントと定義している。ではこのダイバーシティ・マネジメントを成功させるにはどうしたらいいのか。その成功方程式について、取材を通じて見えてきた企業の現場の例をひもときながら問題提起したい。

企業の現場を眺めると、ダイバーシティ・マネジメント＝女性活躍推進であることが目立つ。人材の多様性を語る時、女性、つまり性別はあくまでその1つにすぎず、ほかにも年齢

や国籍、宗教、性的志向などが含まれる。ただ日本では、女性の活躍が先進諸国と比べて遅れているため、女性活躍がダイバーシティ・マネジメントのトライ＆エラーのステップになっている。失敗例で共通するのは、少数抜擢型、現場丸投げ型、経営トップの腹落ち不足型といった例である。看護職を中心としたヘルスケアの現場では、一般企業の女性の立場を男性や外国人といったマイノリティーに当てはめて想像していただければありがたい。

こういった失敗例を乗り越えて多様な人材がそろえば、複層的なアイデアが出やすい組織となる。ただ、さらにダイバーシティには負の側面、つまり多様性がもたらすリスクもあることも忘れてはならない。その一つが集団内での対立だ。互いの違いを尊重し合う意識に欠ける職場では、違いはメンバー間の対立を助長する。均一な集団なら可能な暗黙ルールや付度が機能しない分、意思疎通にストレスが伴い、ダイバーシティに取り組んだばかりに組織の生産性は下がるといった結果に陥りかねない。多様性の対立を上手にマネジメントし、互いを尊重してイノベーションにつなげる手腕が管理職や経営層には必要となる。

[鼎談]

ダイバーシティとは —— その本質を探る

坂本 すが 内永 ゆか子 川添 高志

<企画趣旨>

近年「ダイバーシティ」は働き方改革の文脈の中で語られるキーワードの1つである。しかし、そもそもダイバーシティとは何か、なぜ重要なのか、単一民族であり「同じであること」を良しとしてきた日本人にとって、今一つ腑に落ちていないテーマではないだろうか。

そこで、本鼎談では、坂本大会長がファシリテーターとなって、実践家である2人の登壇者と「ダイバーシティとは何か。今後国レベル、組織や個人レベルでどのように推進していくといいのか」について、ざっくばらんに語り合う。

登壇者の1人は内永ゆか子氏。日本IBMをはじめ企業の管理職を歴任したのち、政府・官庁の要請を受け、一般社団法人JDN（ジャパンダイバーシティネットワーク）を創設。全国の団体及び企業が参加してダイバーシティを推進するためのプラットフォームとなる。その後も女性幹部育成を支援するNPO法人を立ち上げ活動を広げている。もう1人は川添高志氏。女性の多い看護職の中にあっても逆にマイノリティーである男性看護師というだけでなく、働きながら現在の会社を起業し訪問看護をベースに新たな事業に挑戦してきた若き経営者である。

背景も職歴も多様な3人の語りはどのように展開しどこに行きつくのか。予定調和だけで終わらない生きた鼎談をご期待ください。

東京医療保健大学 副学長（第4回大会長） 坂本 すが



略 歴

和歌山県出身。昭和47年和歌山県立高等看護学校保健助産学部卒業。和歌山県立医科大学付属病院。昭和51年関東通信病院（現・NTT東日本関東病院）入職。平成元年、同産婦人科病棟棟長、平成9年～平成18年看護部長を務める。平成18年東京医療保健大学看護学科学科長・教授就任。平成20年東京都看護協会副会長。平成21年中央社会保険医療協議会専門委員。平成23年6月～平成29年6月、公益社団法人日本看護協会会長。平成29年6月より現職。

平成5年日本看護協会看護研修学校管理コース終了。平成8年青山学院大学経営学部経営学科卒業。平成19年埼玉大学大学院経済科学研究科博士課程修了。

平成19年から日本医療マネジメント学会理事としてクリティカルパスの導入を推進するなど、医療・看護の標準化に尽力した。また、医療安全委員会委員長として医療安全に関する研究や研修会の開催、書籍の編集・執筆を行っている。

主な研究としては、ICTと看護活動の関係や、看護師者と患者、病院、地域など看護をとりまく人と人の「連携」のあり方、医療安全管理者の業務や研修の実態に関する調査などに取り組んでいる。

特定非営利活動法人 J-Win（ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク）理事長
株式会社 GRI（グローバリゼーションリサーチ
インスティテュート）代表取締役社長

内 永 ゆか子



略 歴

1971年6月東京大学理学部物理学科卒業、1971年7月日本アイ・ピー・エム株式会社入社、1995年4月取締役アジア・パシフィック・プロダクツ担当、2004年4月取締役専務執行役員 開発製造担当 IBM Vice President of APTO、2007年4月特定非営利活動法人ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）理事長、2008年4月株式会社 ベネッセ コーポレーション 取締役副会長、ベルリッツ コーポレーション代表取締役会長兼社長兼 CEO、2013年6月株式会社ベネッセホールディングス取締役副社長退任、ベルリッツ コーポレーション名誉会長退任。（その他）1999年4月米国WITTI（ウイメン・イン・テクノロジー・インターナショナル）殿堂入り、2002年11月ハーバード・ビジネス・スクール・クラブ・オブ・ジャパンビジネス・ステーツウーマン・オブ・ザ・イヤー受賞、2006年10月米国女性エンジニア協会SWE（ソサイエティ・オブ・ウイメン・エンジニアアップワード・モビリティ・アワード受賞、2013年6月男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰受賞、2014年4月一般社団法人技術同友会技術経営士認定、2016年6月情報通信月間推進協議会会長表彰 情報通信功績賞、（著書）「部下を好きになってください」（2007年1月、勁草書房）、日本企業が欲しがらる「グローバル人材」の必須スキル（2011年9月 朝日新聞出版社）、「もっと上手に働きなさい。～誰も教えてくれなかった女性のための仕事のルール～」（2013年7月ダイヤモンド社）

ケアプロ株式会社 代表取締役 川 添 高 志



略 歴

被爆三世として生まれ、神奈川県立こども医療センターに入院したことで、キュアからケアへのパラダイムシフトの必要性を考える。高校時代に、父親のリストラから成功モデルが続かないことを知り、起業を志す。2001年に創設された慶應義塾大学看護医療学部に入學し、夏休みに慶應病院で看護助手をすると男性ということに驚かれる。米国MayoClinicで研修し、世界中から職員や患者を集める力を知る。経営コンサルティング会社、東京大学医学部附属病院、全国訪問看護事業協会勤務。東京大学医療政策人材養成講座で、医療提供者・患者・政策立案者・ジャーナリストと学び合う中で、エキナカ保健室（ワンコイン健診）の事業を計画し、2007年にケアプロ株式会社を創業。スーパーやパチンコ店と組み、セルフ健康チェックを全国展開。また、“私らしくいきたい”を支えるために、総合訪問看護を運営。新卒を10名以上採用し、がん研有明病院から出向受け入れ、病院併設ステーションを出店。そして、病や障害があっても外出できる交通医療サービス「ドコケア」を開始。病院や介護施設、訪問看護等の看護師が、1時間2,500円から4,000円でUberのように副業して、患者や利用者等の通院や買物、冠婚葬祭などの支援を行う。ドコケアの提携病院や提携施設を増やし、看護師の新たな働き方と交通弱者の自由な外出を広めていく。ケアプロの理念は、革新的なヘルスケアサービスをプロデュースして健康的な社会づくりに貢献することである。医療界のジャーニーズ事務所を目指し、多様な人材を採用し、その時代に必要な事業を作り続ける。社会活動として、日本在宅看護学会理事や日本看護管理学会理事、日本看護協会看護労働委員、世界ダボス会議グローバルシェイパー、アシオカフェロー等がある。

チーム医療における専門性の壁を乗り越える ～進化するサポートツールの活用～

演者：吉川 聖・相馬 泰子

座長：坂本 すが

協賛：エルゼビア・ジャパン株式会社

病院を取り巻く環境は厳しさを増している。看護管理者として、経営的な視点を持ちながら、変化し続ける医療環境や、多様化するニーズに対応していくために、効果的な人材マネジメントを行うことは重要である。限られた人材資源の中で、医療の質を担保しながら、効率的かつ効果的に日々の業務を実践してもらうためには、スタッフが安心して業務に従事できるための支援が必要である。当院は急性期医療を担う基幹病院として役割を持っており、常時救急患者を受け入れるための体制整備と、適切な病床管理が現在の当院の課題となっている。この課題達成の妨げになっているのが、“専門”という壁である。医師においては専門医志向が強い。救急医療の現場では専門外の患者が来院することも多く、それを理由に受け入れを断るという事象も認めている。看護師においても例外ではなく、自身の勤務する病棟の専門外を受け入れることに抵抗をもち、それらが円滑な救急患者受け入れの妨げになっている。専門性という意識だけではなく、知識と経験不足から、担当の診療科ではない、「いつもは見ていない疾患の患者」を担当することに強い不安を持つ。看護の根幹は同じである。もちろん疾患や病気に

よって高い専門性を必要とされることもある。しかし、多くの患者の場合、正確なバイタルサインの情報と、それを疾患と合わせて読み解くための情報が重要なのではないかと考える。この情報のすり合わせによって、アセスメントを深めることが可能となる。また、より良い医療提供のためには多職種の協働が重要である。効率よくそれぞれの専門職を活用しチームアプローチを推進するためには、専門の壁を越えたコミュニケーションが重要であり、そのためには「共通言語ツール」が有用である。

経験を積んで知識を向上させることは時間を要するため、今得られる知識を高めることが重要だが、時間的制約がある業務中に、書籍を開いて情報を得ることは困難である。その中で、エルゼビアの「今日の臨床サポート®」は、診療端末から容易にアクセスでき、エビデンスに基づく医療情報等が必要な情報が網羅的に詰まっている。専門的な知識を得るだけでなく、多職種で共有することで相互理解を深めることができるといった点からも有用なツールであると判断した。本セミナーでは、「今日の臨床サポート®」導入後の看護師や医師へのアンケートの結果などから、得られた効果を紹介する。

NTT 東日本関東病院
副看護部長 / 認定看護管理者 吉川 聖



略 歴

- 1998年 同病院入社、2011年CCU病棟看護主任
- 2016年 消化器内科病棟看護長
- 2018年 CCU/血管検査室看護長
- 2019年 救急センター看護長を経て現職
- 2016年 東京医療保健大学院 医療保健学研究科修士課程修了
- 2019年 認定看護管理者取得

NTT 東日本関東病院
副看護部長 / 認定看護管理者 相馬 泰子



略 歴

- 1986年 関東通信病院（現NTT東日本関東病院）入職。
- 2001年 呼吸器内科・外科・ペインクリニック科看護主任
- 2005年 同部署看護長
- 2015年 整形外科病棟、緩和ケア病棟看護長を経て現職
- 2006年4月～2007年3月 厚生労働省保健局医療課および医政局看護課へ出向
- 2009年 東京医療保健大学大学院 医療保健学研究科修士課程修了
- 2013年 認定看護管理者取得

座長

東京医療保健大学 副学長（第4回大会長） 坂本 すが



略 歴

(P10参照)

「看護師が社会を変える」 ～起業家育成事業に関与し、変容する看護師たち～

演者： 沼 崎 美津子
三 浦 比呂子
石 川 徳 子
本 田 香 織
小 沢 崇

座長： 喜 多 悦 子・白 藤 尚 美

協賛： アルケア株式会社

笹川保健財団は、「看護師が社会を変える」をスローガンに、2014年度から「日本財団在宅看護センター起業家育成事業」を開始した。地域の多職間連携のハブ役を担う在宅看護センター（訪問看護ステーション等）を起業・運営できる看護師の育成を目指す本研修は、約3カ月の実習期間と前後計5カ月の座学、見学その他からなるが、6年間に84名が修了し、2020年8月現在70名が25都道府県に、看多機5カ所を含む82事業所を運営している。最近の新型コロナウイルス流行に際しては、活発に情報と意見交換を行うなど、全国規模のユニークなネットワーク活動を行えるようになっている。

今回は、その中から、キャリアの“ダイバーシティ”に着目し、様々な背景を持ちながら、地域包括ケア体制の担い手として活躍する5名に登壇いただくことにした。それぞれ安定していたであろうキャリアを離れて新たな分野に挑戦しようと彼女彼らを駆り立てたものは何か、ごく短い時間ではあるが、各自のサワリを語っていただき、参加者の皆さまがキャリアを考え、さらに今後のチャレンジへの原動力・起爆剤となれば幸いである。

- 1, 地域中核病院管理者から、在宅看護センターと看多機を開設した理由とは／沼崎美津子氏（看多機事業所/在宅看護センター結の学校 所長）
- 2, 大学附属病院で病院管理を担当していたベテラン看護師が、なぜ地域の在宅看護を意図したか／三浦比呂子氏（株式会社ピスケア 代表取締役）
- 3, 大学教員として在宅看護学を指導しながら、都内下町で開業を目指したのはなぜか／石川徳子氏（一般社団法人空と花 代表理事）
- 4, 沼崎氏の「結の学校」スタッフとして第一線で在宅看護に従事しながら、研究者を目指し、目下、二足の草鞋を履いている理由とは／本田香織氏（一般財団法人脳神経疾患研究所 在宅看護センター結の学校）
- 5, 若手男性看護師として嘱望されながら、ITを駆使した在宅看護センターの経営者に転身したきっかけとは／小沢崇氏（株式会社 Spinner 代表取締役）
- 6, 成人急性期看護学教授から、郷里熊本での在宅看護センター起業に挑戦しようと決意した経緯を踏まえ、共同座長としてコメントする。／白藤尚美氏（起業家育成事業 第7期生）

座長

公益財団法人笹川保健財団 会長 喜多悦子



略 歴

(学歴) 1965年奈良県立医科大学医学部医学科卒業、1966年4月奈良県立医科大学大学院入学(1969年12月退学)、1991年11月米Johns Hopkins大公衆衛生大学院特別研修修了。(免許等)1966年4月 第40回医師国家試験合格 医師免許証(第189913号) 臨床検査専門医、小児専門医、血液認定医は海外勤務で資格放棄。(職歴)1968年国立大阪病院、1974年奈良県立医大文部技官(病態検査学助手)、1977年米国国立環境衛生研究所客員研究員、1981年奈良県立医大文部教官(病態検査学)、1986年中国中日友好病院検査医学(JICA) 専門家、1988年国立国際医療センター国際協力部厚生技官、同年11月UNICEFアフガン事務所保健栄養部長、1993年7月Johns Hopkins大公衆衛生大学院上級研究員(～現在)。1994年国立国際医療センター国際協力部厚生技官派遣協力課長、1997年WHO(世界保健機関) 緊急人道援助部フィールドサポートチーフ、2000年早稲田大学大学院アジア太平洋研究科客員教授(～2008年)、2001年日本赤十字九州国際看護大学教授、2005年日本赤十字九州国際看護大学学長、2013年日本赤十字九州国際看護大学名誉学長、2013年公益財団法人笹川記念保健協力財団理事長、2017年6月より現職。

座長

日本財団在宅看護センター
起業家育成事業第7期生 白藤尚美

略 歴

(学歴) 昭和56年熊本大学医療技術短期大学部看護学科卒業、平成3年神奈川県立看護教育大学校看護教育学科卒業、平成8年東洋英和女学院大学大学院人間科学研究科人間科学専攻修士課程修了、平成16年筑波大学大学院医学研究科生理系専攻博士課程修了、令和2年6月～現在、日本財団在宅看護センター起業家育成事業第7期生(受講中)。(職歴) 昭和56年 熊本大学医学部附属病院(中央手術部)、昭和58年東京大学医科学研究所附属病院(血液内科)、昭和61年虎の門病院分院(急性期混合病棟)、平成3年神奈川県立看護教育大学校看護教育科 専任教員、平成9年埼玉県立大学看護学科基礎看護学講師、平成12年 筑波大学大学院人間総合科学研究科看護科学系成人看護学急性期講師、平成17年 横浜市立大学医学部看護学科成人看護学急性期准教授(18年～教授)、平成19年東京慈恵会医科大学医学部看護学科・大学院医学研究科看護学専攻修士課程成人看護学急性・重症患者看護学教授、平成26年4月～令和2年3月関東学院大学看護学科・看護学研究科成人看護学教授。

一般財団法人脳神経疾患研究所／
在宅看護センター結の学校 所長

沼崎 美津子



略 歴

(学歴) 昭和54年福島県立総合衛生学院看護学科卒業、日本財団在宅看護センター起業家育成事業研修一期生。(職歴) 福島赤十字病院、福島県看護協会しゃくなげ訪問看護ステーションを経て、平成15年一般財団法人脳神経疾患研究所南東北福島病院看護部長、平成28年一般財団法人脳神経疾患研究所、看護小規模多機能型居宅介護事業所・在宅看護センター結の学校／南東北福島訪問看護ステーション結 所長、平成29年基準該当サービス事業(短期入所・生活介護・放課後デイ・児童発達支援)、平成30年居宅介護支援事業在宅プランセンター結、令和2年日中一時支援事業委託統括所長、(資格等) 看護師、介護支援専門員、障がい者相談支援専門員、医療的ケア児等コーディネーター

株式会社ピスケア 代表取締役

三浦 比呂子



略 歴

(学歴) 2013年千葉大学大学院看護学研究科看護システム管理学卒業(看護学修士学位取得 看護学修正学位取得)、2019年日本財団在宅看護センター起業家育成事業第5期修了。(職歴) 1976年学校法人久留米大学入職(久留米大学病院看護部 39年間勤務 看護管理に22年間)、定年退職後、2019年3月株式会社ピスケア設立(代表取締役)、2019年6月に日本財団在宅看護センター在宅看護センターピスケア開所、現在に至る。(資格等) 認定看護管理者

一般社団法人空と花 代表理事

石川 徳子



略 歴

1982年天使女子短期大学衛生看護学科卒業後、総合病院、大学病院、看護教育を経て、旭川医科大学医学部看護学科へ編入学した際、在宅看護論実習で訪問看護ステーション実習を体験し、自分の中の何かが変わった!!晴天の霹靂!! その後、夫の転勤と共に数ヶ所の訪問看護ステーションを経験し、新規開設の訪問看護ステーションで管理者となった。しかし、雇われでは法人の意向には逆らえず、自分で開設を考え始めた。悶々としながらも、訪問看護ステーションと教育の現場を歩き来しながら、2013年国際医療福祉大学大学院博士課程を修了。医療福祉経営学博士を取得し、母校の天使大学で教員をしていた。そんな時、笹川保健財団の起業家育成事業を知り、自分の中に秘めていた訪問看護ステーション開設の熱い思いが噴火した。夫の猛反対を押し切り、母校の退職を決断。2014年起業家育成事業の研修を受講した。そこで得たものは起業への「覚悟」(喜多会長の起業家マインドを日々受けたおかげ)。看護師が社会を変える!をスローガンに、受講修了直後の2015年2月一般社団法人空と花を東京都荒川区に設立、2016年4月訪問看護ステーションを開設。2020年3月空と花ケアマネステーションを開設。看護の質の担保と訪問看護師養成を目指し、ダブルワークを継続しながら、現在に至る。

一般財団法人脳神経疾患研究所／
在宅看護センター結の学校 本田 香 織



略 歴

1991年福島県立総合衛生学院看護学科卒業後、看護師として主に脳神経・心疾患領域での臨床看護経験を積むと共に看護専門学校非常勤講師、急性期から在宅サービス事業を運営する法人での看護部長職を経て、2016年福島県立医科大学大学院看護学研究科家族看護学領域（修士）入学。同年現所属である看護小規模多機能型居宅介護事業所に入職。2018年同大学院看護学研究科（修士）修了、看護小規模多機能型居宅介護事業所勤務を継続する傍ら、2020年現在、同大学大学院医学研究科（博士課程）在学中。主に家族と医療関係者および医療施設から地域への移行について研究対象としている。

株式会社 Spinner 代表取締役 小 沢 崇



略 歴

2009年3月 慶應義塾大学看護医療学部卒業
2009年4月～2016年3月 慶應義塾大学病院勤務
2016年6月～2017年2月 日本財団在宅看護センター起業家育成事業受講
2017年1月～5月 一般社団法人空と花訪問看護リハビリステーション勤務
2017年4月 株式会社Spinner設立、代表取締役
2017年8月～ 訪問看護ステーションリンク所長

世界一幸せな国・フィンランドの働き方と休み方 ～自分らしい生き方とは～

演者：久末智実

座長：末永由理・本谷園子

協賛：株式会社エアウィーヴ/シーホネンス株式会社

16時に定時帰宅、残業はほぼなし。有給は完全消化。約1か月の夏季休暇

これらは、“世界一幸せな国”^{*1}といわれるフィンランドにおける働き方の現状を表した一例です。同国では女性の社会進出率が高く、短い労働時間にもかかわらず、日本より高い労働生産性を実現している^{*2}点も注目されます。

今回は、このフィンランドにおける「働き方」、そしてその表裏関係にある「休み方」を紹介し、日本と比較しながら自分らしい生き方を考えてみたいと思います。

フィンランドは、豊かな森と湖、ムーミンやサンタクロース、切れ目のない家族支援（ネウボラ）などで日本にもよく知られる北欧諸国の1つです。高い税負担率ではありますが、社会保障制度が大変充実しています。先述のとおり、日本に比べて労働生産性が高いことに加え、女性の社会進出率も高く、男女格差を示すジェンダーギャップが極めて小さい国に位置付けられていることも特徴です。このような男女平等への意識の変化は突然起こったわけではなく、国が様々な課題と向き合ってきた歴史的経過も関係しています。

たしかに、フィンランドと日本では、歴史や文化、教育や医療を含め社会保障制度も違います。しかし、フィンランドも日本と同じように少子高齢化、それに伴う医療ニーズの多様化の

問題に直面しています。日本と共通している部分を見つけることで、私たち自身もワークライフバランス実現へのヒントを見つける事は可能ではないでしょうか？ 今回は地域住民の健康、患者ケアに直接関わる医療者の働き方・休み方に焦点を当ててお話ししたいと思います。

例えば、

- ・1日の勤務の中で休憩はどのくらい取れるの？
- ・「残業がない」と言ってもケアが終わらなかったらどうするの？
- ・長期の夏季休暇の時に誰が代わりに働いてくれるの？ 安全にケアが提供できる？
- ・1ヶ月も休暇があってフィンランド人は何をやるの？
- ・睡眠は十分に取れているの？
- ・フィンランドにはどんな課題があるの？ などなど

これらフィンランドの医療者の働き方と休み方の実情から、日本で働く皆さんが自分らしい生き方のヒントを得る機会になればと思っています。

*国連の関連機関が発表する自由、平等、福利、健康、寛容さなどの要素を基準にした世界156カ国の幸福度ランキングで3年連続世界一を獲得。日本は62位(2020年)。

*OECDデータに基づく時間あたり労働生産性によると、加盟36か国中、日本21位、フィンランド14位(2018年)。

座長

東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授 末 永 由 理



略 歴

(学歴) 千葉大学看護学部卒業。千葉大学大学院看護学研究科博士課程（前期）修了、埼玉大学大学院経済科学研究科博士課程修了

(職歴) 東京通信病院、川崎市衛生局看護短期大学設立準備室、川崎市立看護短期大学を経て東京医療保健大学（現職）

座長

東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 助教 本 谷 園 子



略 歴

(学歴) 1999年慶応義塾大学商学部卒業、2003年東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科医療経済学分野修了（医科学修士）

(職歴) 東京海上あんしん生命保険会社、エルゼビア・ジャパン株式会社、株式会社学研、公益社団法人日本看護協会を経て2017年より現職

タンペレ大学（博士課程） 久 末 智 実



略 歴

1995年札幌医科大学衛生短期大学部看護学科卒業（看護師）、1997年天使大学衛生看護学科専攻科修了（助産師、保健師）後、札幌医科大学付属病院、東京女子医大付属病院、武蔵野赤十字病院勤務。2006年Australian Catholic University（オーストラリアの正看護師免許取得）、2006～2009年新卒看護師（外科、整形外科、リハビリテーション科）プログラムを経て、Royal North Shore Hospital（オーストラリア）NICU勤務、2011年Tampere University（フィンランド）公衆衛生学修士課程修了、2012年～2013年保健師（札幌市）勤務、2013～2015年北海道家庭医療センターにて在宅医療、訪問看護、外来業務に従事。2017年 EU合同修士プログラム（Erasmus University（オランダ）、University of Oslo（ノルウェー）、Management Center Innsbruck（オーストリア）医療経済とマネジメント修士課程修了、2017年から Tampere University（フィンランド）博士課程社会科学学部健康科学学科医療経済専攻在籍中。2019～2020年 介護アシスタントとして、フィンランド・ヘルシンキにある老人施設Omakoti Säätiö 勤務。

[シンポジウム1] いきいきと働く

本シンポジウムでは、多様な背景や能力をもつ看護職たちがいかにしていきいきと元気に働き続けられるか、管理者（マネジメント）の視点から考える機会としたい。具体的には、働き方改革の要点もふまえ、看護部や病院組織として職員がやりがいをもって働けるような仕組みづくりや、病院をはなれた場で、医療に限らない看護師たちの学びの活動や起業事例等についても紹介する。

座長

東京医療保健大学医療保健学部看護学科 教授 佐々木 美奈子



略 歴

昭和62年東京大学医学部保健学科卒業、平成10年6月Simmons College Graduate Nursing 修了（Master of Science in Primary Care Nursing）、平成19年7月保健学博士（東京大学）。富士電機株式会社、東京大学大学院医学系研究科健康科学を経て、平成21年東京医療保健大学医療保健学部看護学科、現在に至る。

（研究）産業保健師としての経歴をもち、看護職が生き生きと働ける続けることができることを支援する研究を中心に行ってきております。

座長

社会福祉法人日本伝道協会衣笠グループ 相談役 武藤 正 樹



略 歴

(P21参照)

政策としての働き方改革

社会福祉法人日本伝道協会衣笠グループ 相談役 武藤 正 樹



略 歴

1974年新潟大学医学部卒業、1978年新潟大学大学院医科研究科修了後、国立横浜病院にて外科医師として勤務。同病院在籍中厚生省から1986年～1988年までニューヨーク州立大学家庭医療学科に留学。1990年国立療養所村松病院副院長。1994年国立医療・病院管理研究所医療政策研究部長。1995年国立長野病院副院長。2006年より国際医療福祉大学三田病院副院長・同大学大学院医療経営福祉専攻教授、2018年4月より同大学院医学研究科公衆衛生学分野教授、2020年7月より現職。政府委員としては、医療計画見直し等検討会座長（厚労省2010年～2011年）、中医協入院医療等の調査評価分科会会長（厚労省2012～2018年）。規制改革推進会議医療・介護ワーキンググループ専門委員（内閣府2019年～）。

2040年、団塊ジュニア世代が高齢化を迎えるとき、高齢者人口がピークに達する。そのとき年金、医療・介護からなる社会保障給付費は190兆円、GDP対比24%に達する。さらに生産年齢人口は現在より1500万人も減る。こうした中、2019年5月、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」は以下の4つの改革を通じて医療介護の生産性向上を目指している。①ロボット・AI・ICT等の実用化推進、②タスクシフティング、シニア人材の活用推進、③組織マネジメント改革、④経営の大規模化、協働化。まさに医療・介護におけるダイバシテイ・マネジメントが求められていると言ってよい。

今回はこうした2040年を目指したマネジメント改革の現状と課題を、内閣府の規制改革推進会議医療介護ワーキンググループの検討も踏まえてみていこう。①のロボット・AI・ICT等については、2018年に介護施設の見守りセンサーが介護報酬にも導入された。今後、サービス担当

者会議のオンライン化などが次回の介護報酬改定で検討されるべきだろう。②のタスクシフティング、シニア人材の活用推進については看護師の特定行為研修修了生を2024年まで1万人まで増やす目標に定められ、期待がかかる。また救急救命士法の改正により現在では認められていない救命救急士の救急外来での活躍が期待されている。また老健施設では、すでにシニア人材活用による介護助手の試みも行われている。③の組織マネジメント改革については医師の業務のタスクシフトやチーム医療の進展など病院の組織マネジメント改革で医師の労働時間の7%削減が目標値として掲げられている。④については施設間連携による地域における専門人材の共有や、医療施設、介護福祉施設の大規模化としての地域医療連携推進法人や社会福祉連携推進法人について見ていこう。

以上の観点から政策として働き方改革について振り返りたい。

やりがいを引き出す ～ 1on1での対話を通して～

埼玉石心会病院 副院長・看護部長 福島俊江



略 歴

1985年癌研究会附属行動看護学院卒業。癌研究会附属病院、埼玉医科大学病院を経て、1997年埼玉石心会病院入職。手術看護に従事。手術室課長、ICU・CCU科長、外科病棟科長を経て、2011年看護副部長、2014年日本看護協会認定看護管理者取得。2016年より現職。2017年11月新病院移転（450床）。2016年埼玉県立大学大学院博士前期課程修了（看護学）。

1. 導入のきっかけは新病院移転

2017年11月、新病院に移転を契機に、師長が常住する居場所を看護管理室から、それぞれの持ち場すなわち各部署スタッフステーションへ移転するという看護管理体制に変更しました。師長の看護観を語り、現場のスタッフとのコミュニケーションを円滑にして部署を牽引してほしい思いからです。そこで部署運営を円滑に進めるためには、何らかの戦略が必要であると考えたのが、yahooの実践する1on1ミーティング（以下、1on1）でした。本田（2017）は、7対2対1の理論を紹介し7割は「仕事経験から学ぶ」2割は「他者から学ぶ」1割は「研修や書物から学ぶ」ことを示し、経験を学習に変換するアクション（振り返り）が必要でその場が1on1となると述べています。そんなわけで2017年12月新病院移転後より1on1を導入していきました。

2. 主役は師長 私はわき役

1on1では、「今日も話を聴かせてくれてありがとう」の気持ちでやっています。と言えればカッコいいですが、そのくらいの割り切りが必要です。師長が部署の動態、活動報告、スタッフのことなどいろいろな話をします。私がとるリーダーシップスタイルは、ロバート・グリーンリーのサーバントリーダーシップです。方

向性を示し推進するリーダーの方針に向かっている部下を支援する考えがこのリーダーシップのスタイルです。

1on1を通して、ある師長は自分が主体的にプレゼンする場であると言いき、この一言を聞いただけでも、1on1をはじめて大きな成果であったと考えてます。

3. コロナ禍で経験した新しい1on1スタイル

新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい、3月～5月の間は3密を避けるために、しばらく1on1を中断していました。遠隔システムを活用すればどうにかできるかと考え、リモートでの1on1を体験することにしました。対話は盛り上がり、1時間以上もディスカッションした私はとても満足に終わりました。師長からの感想は私とは真逆でそれには驚きました。なぜかと問うと、師長の思いが伝わった感じがしない、スタッフが取り組んだ成果物を見せることができないなどの理由です。発信側と受け手側の違いによるもの、また個々の感性の違いもあるのかと考えます。アナログ派、デジタル派によっても捉え方は様々かと思えます。ダイバーシティの中で、柔軟性に思考を繰り広げながら対応することも新しい発見で刺激があります。リモートでの1on1は1名の師長との体験ですが、こんな新しい形も楽しみながらできればいいと思うこの頃です。

看護師を惹きつける組織作り

～マグネット認証取得を目指した活動を通して～

学校法人聖路加国際大学 聖路加国際病院
副院長／看護部長

鈴木千晴



略 歴

1995年聖路加看護大学（現聖路加国際大学）看護学部卒業。榊原記念病院、聖路加国際病院 ICUスタッフナースを経て2023年聖路加看護大学修士課程（現聖路加国際大学）修了。聖路加国際病院ICUアシスタントナースマネージャー、心血管センター ICCU/IMCUナースマネージャーを経て、2017年～副看護部長。2019年より現職。

聖路加国際病院（以下、当院）は、2019年11月にマグネット認証（Magnet Recognition®）を取得した。マグネット認証とは、アメリカ看護師認証センター（The American Nurses Credentialing Center, ANCC）が、看護の卓越性を評価する厳しい基準を満たした医療機関を認証するものである。“マグネット”とは、「磁石・引きつけるもの」を意味し、マグネットホスピタルとは、看護師や職員、患者を磁石のように引き付けて離さない医療機関という意味で使われる。

この認証の歴史は、1980年代にアメリカの多くの病院が体験した看護師不足に始まる。その中にもあっても離職率が低く、多くの看護師を惹きつけて離さない病院が存在した中で、「なぜ看護師が引き付けられ辞めないか」というプラスの要因に注目して行われた研究から、それらの病院の魅力の共通項目が見いだされた。それらの要素が洗練され、この認証プログラムが作られた。この認証では、看護師を引きつける力

として抽出された魅力の共通項目を集約して作られた【マグネットモデル】の要素に沿って審査項目が存在する。

このモデルでは、単にスタッフが辞めないということが、マグネットホスピタルだとはされていない。もちろん要件の中には、看護師満足度の高さや離職率の低さの提示も求められる。しかし、辞めないという事実よりも、変化する医療・看護の環境の中で、看護師全員が主体的に関わり質改善に取り組み成果を出している組織、看護師がプロフェッショナルとして自律性を持って看護実践できる組織が、看護師を惹きつける事が示されている。また、それを叶えるための組織の在り方、教育体制や評価システムなどを整える事が求められている。

マグネット認証式の“惹きつけられる組織作りの概念図”であるマグネットモデルについて情報提供すると共に、当院の実際の取り組みや変化をお伝えする。

「型にはまらない」新しい看護師のあり方

看護師天使の会 会長 小西 ゆかり



略 歴

鹿児島県奄美大島出身。1984年医療法人杏和会阪南病院、1990年医療法人幸会喜多病院(現医療法人盈進会岸和田盈進会病院)、2004年ワタミメディカルサービス株式会社 営業統括マネジャー、2006年ワタミの介護株式会社(2015年12月社名変更、現SOMP Oケア株式会社)。現在は、在宅事業、サービス付高齢者住宅のサービス品質向上に従事。2016年看護師天使の会発足。これまでの看護師との関わりの中で抱えてきた「看護師ももっと幸せに」という思いを実現するため、看護師同士が集い元気になる活動体「天使の会」を発足。定期的な研修や交流会、読書会、地域活動ナースの育成講座等を企画運営。看護師が一步を踏み出すきっかけづくりを行っている。

【看護師天使の会とは】

超高齢化社会により看護師が不足している一方で、推定120万人の看護師が離職している。看護部長の経験から痛いほどこの苦しんでいる現状を見てきた。働き方の多様性を認め、生き生きと働ける看護師を増やし、日本を支えたい、そんな思いで、「看護師天使の会」を2015年に立ち上げた。「天使の会」の命名は、時代が変化しても変わらぬ看護師魂を大事にしたい、という思いが込められている。

【看護師を支える場づくり】

新型コロナの感染拡大に伴い、喪失感や悲嘆を抱える現場の看護師へ向けて、「プロフェッショナルグリーフ」の無料サロンをスタートした。患者だけでなく、プロフェッショナルに対するケアが必要であると、新型コロナ発生以前から練っていた構想が実際に動き出した。グリーフケアアドバイザーの資格を持つ心理士がミニ講座と共にオンライン相談に応じる。

他にも、全国の会員がつながり「いつでもそばにいる」という感覚を持てるようコミュニケーションツールSlackを導入したり、看護師のための無料法律相談を開始したりと、幸せに活躍する看護師をサポートするべく、常に進化を続けている。

【医療従事者同士の交流の場づくり】

2017年12月より読書会を開催している。いわ

ゆる輪読ではなく、本という共通言語をきっかけに会員同士の対話、交流を深めることを目的としている。

その読書会は、日本最大級の読書会組織である一般社団法人リードフォーアクションが認定するリーディング・ファシリテーターの進行で行われている。

このファシリテーション能力は、地域のコミュニティづくりに不可欠であり、看護師の働き方の選択肢を広げるのに役立つと考えている。そこで会員もこの認定資格を受講し、会員以外の医療介護職にまで、より多くの多様な人が集まる開かれた活動となりつつある。

【オンラインの活用】

会員向けイベントのオンライン化は、新型コロナの影響が本格化する以前から視野に入れ、一人でも多くの会員が参加できるようにと進めていた。全国各地に支部がある天使の会では、遠方から足を運ぶのが困難な会員も少なくないため、新型コロナの到来にも動じない強みとなった。

【今後について】

病院や施設以外で働く看護師、フリーランスなど多様な看護師が集まる天使の会だが、働き方やあり方の多様性、ダイバーシティを重んじる姿勢はこれからの社会にますます求められるようになるだろう。

[シンポジウム2] 多様な人材のマネジメント

本シンポジウムは、「看護におけるダイバーシティの具体的な課題は何か」に端を発し、その解決の糸口を実際の取り組みから見出すことを目的とする。より具体的には、潜在看護師、外国人看護師、プラチナナースを活用する取り組み、さらに看護師とともに働く看護補助者の多様性にも焦点を当て、活用およびよりよい協働のあり方について考えていく。

座長

公益社団法人東京都看護協会 常務理事 大橋 純江



略 歴

(学歴) 1995年都立医療技術短期大学教員養成コース卒、2003年東洋大学文学部国文学科卒、2006年日本看護協会認定看護管理者第276号、2011年東京医療保健大学大学院医療保健学研究科修士課程看護マネジメント学卒。(職歴) 東京警察病院、東芝病院を経て、2014年より公益社団法人東京都看護協会(教育部長)。2016年現職。

座長

公益社団法人日本看護協会 労働政策部
調査研究・看護労働分野担当専門職 岡 戸 順 一



略 歴

2003年 東京都立大学大学院 都市科学研究科 博士課程修了
都市科学博士 経済学修士 教育学修士
東京都老人総合研究所を経て、2005年 日本看護協会 政策企画室へ入職、2009年より現職。

オリジナルナースバンクによる 潜在看護師の活用

大阪府済生会吹田病院 看護部長 佐藤 美幸



略 歴

大阪医科大学附属看護専門学校卒業後、同院就職。小児科病棟を経験し、小児科病棟看護主任。2005年より大阪府済生会吹田病院。GCU主任、NICU師長、副看護部長、看護部長代行を経て2019年4月より現職。認定看護管理者。

高齢社会、少子化による労働人口の減少などの影響により、医療現場も労働力の確保がより困難になることが予測される。看護師の労働力を確保するためには、働きやすい職場環境を作り、看護師の就業を促進することが求められる。

看護師の確保はどの施設においても課題であるが、育児や介護などの理由により、看護師の資格を持ちながら働いていない看護師（以下潜在看護師）が多く存在する。潜在看護師に働いてもらうために、超短時間勤務など多様な雇用形態（吹田病院オリジナルナースバンク制度）を立ち上げ10年以上経過した。この制度で働く看護師を「くわいナース」と名付けた。「くわいナース」導入の当初の目的は、7：1看護、プラスαの人材の確保や、潜在ナースの発掘であった。各部署で「くわいナース」に行ってもらった業務の洗い出しなどの準備を整えているうちに、結果的に、くわいナースだけでなく、部署の垣根を超えた協力体制の促進につながった。

導入した当時の現場の意見としては、「引き継ぎの時間が無駄」「責任は誰が取るのか」など否定的であった。しかし、実際に保清や搬送などの業務を担ってもらったと、当初考えてい

た負担よりも、「くわいナース」が働いてくれるメリットを実感するようになった。また「くわいナース」も看護師として短時間であっても働けることにやりがいを感じており、お互いにWIN-WINの関係が構築できた。

「くわいナース」の確保は、口コミや病院のHPをみて応募してくることが多い。潜在看護師も働ける場所を探しており、働く時間や日数などを柔軟に対応すれば、新たな仲間を迎えることが可能となる。また育児と仕事の両立に悩んでいる正職員にとっても、退職という選択肢だけでなく「くわいナース」という働き方の選択肢が増え、離職防止につながっている。

「くわいナース」は、当院の多様な雇用形態のモデル的役割を果たし、WLBが職員全体に浸透した。「くわいナース」の中には、働く時間を拡大し正職員やパートに勤務形態を変更したり、訪問看護師として働くようになったり自身のキャリアを踏み出した看護師もいる。医療現場の変化が早いことを知っている看護師が、現場復帰をすることは容易ではないが、短時間でも患者と接し看護師としてのやりがいを感じ、潜在看護師のキャリアをいかす環境を作ることが人材の確保において重要である。

外国人看護師を育て活かす

社会医療法人財団慈泉会相澤病院 副院長・
看護部長

小坂 晶 巳



略 歴

看護師として就労後、1997年信州大学医療技術短期大学部専攻科助産学特別専攻（現・信州大学医学部保健学科）卒業。同年、助産師として社会医療法人財団慈泉会相澤病院入職。2002年師長職に就き2013年より現職。2012年看護師と看護補助者の協働の体制整備を担当。2018年認定看護管理者資格取得。

日本で働く外国人労働者は、2012年68万人、2015年91万人、2018年146万人と年々増加が続いており、2018年の雇用者全体に占める割合は2.5%程度となっている。

文化庁「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）」では、生活者としての外国人材に対する支援施策が明記され、内閣府「多様な人材が労働参加する背景」では、日本の労働市場において多様な人材の労働参加が必要となっている背景について分析が行われるなど、日本での外国人労働者との共生や協働を考えることの重要性は増している。

その一方で、看護師・介護福祉士における外国人労働者との協働に目を向けると、外務省による経済連携協定（EPA：Economic Partnership Agreement）の「人の移動によるサービスの提供」が代表的な施策として存在している。EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の累計受入れ人数は2019年8月末で6,400人を超えているが、看護師国家試験合格率は低迷しており、受け入れ施設での育成にかかる労力の割に成果が現れにくいと自身の経験から言

える。

このような外国人看護師の国の施策がある中、当院では独自の仕組みにより、2001年から中国人看護師の育成事業を行っている。この事業により、看護師国家試験合格後に当院へ就職した看護師は約30名になる。本事業は、1999年に中国河北省廊坊市人民病院と医療技術提携をしたことが契機となり、2002年より中国人看護師の人材育成を開始している。主な事業内容は、中国人看護師候補生が来日し日本語学校、看護学校を経て看護師国家試験に合格するまでの経済的支援や、就職後は日本人看護師と同様の教育体制に則し、一人ひとりの成長を支えることである。中国人看護師が、日本人看護師と同様に就労ができるその裏には、本人達の相当な努力は勿論のこと、学生時代を支える学校教員や現場の職員の努力や熱意も必要である。

本事業が日本の看護師不足を補う特効薬にはならないが、事業概要や現状等をご報告し、皆様と意見交換を行い外国人看護師との協働について検討したい。

プラチナナースの 積み重ねたキャリアを活かす

NPO法人看護職キャリアサポート 代表 濱田 安岐子



略 歴

看護専門学校卒業の後、臨床経験11年、臨床経験6年目で1年コースの教員養成課程修了し、看護部教育担当を5年経験。現在の活動を目指して勤務する病院を退職して看護専門学校専任教員3年経験、その後、独立に向けて厚生労働省認定キャリアコンサルタント能力評価試験に合格（2016年～国家資格化）、看護系大学非常勤で学生と学びを共有し、2006年からフリーランスで看護職のキャリアカウンセリングや病院看護部の教育プログラム企画運営等の支援を始める。病院に所属せず、中小病院の看護部に就職する中途（既卒）採用者の適応支援面談や教育コンサルティングで看護部キャリア形成支援に貢献。2010年にNPO法人看護職キャリアサポートを設立。2013年にはNPO法人の内部組織として、管理職や教育経験のある定年退職後の看護職を中心としたフリーアナースの会を立ち上げ、セカンドキャリア支援事業として定年退職後の看護職のキャリア支援事業活動を進める。その他、地方自治体の看護師確保対策事業の受託、個別のキャリア開発支援、執筆活動や研修会の企画・運営支援、研修講師を通して看護師が元気に自分らしくキャリアを継続できるように活動。2018年には株式会社はたらく幸せ研究所を設立し、看護職の活躍の場を広げるための活動を進めるとともに、幸福学経営のコンサルティング活動を推進するため慶應義塾大学の前野隆司先生を顧問に迎え、看護職を含むすべての人が幸せにはたらく社会を目指している。

日本看護協会の取り組むプラチナナースの活躍推進は、地域包括ケアや地域医療構想に向かい、看護職人材の確保と多様な働き方の実現を目指した活動です。定年退職後を見据えた働き方の選択が必要であるとともに、看護職としてのキャリアの継続と自立したキャリアデザインが重要です。看護協会ではセカンドキャリアに関する情報提供として、65歳以上に支給される社会保険としての公的年金制度で生活を支える費用があること、雇い主側には60歳以上の雇用を促進する制度を整えるための雇用保険の助成金、都道府県ナースセンターでは相談対応、そして、シルバー人材センターの求人情報提供、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、雇用・就業情報や教育訓練・資格取得、起業（独立開業）、ボランティア活動などの情報が整理して掲載されています。

実際の看護現場でのプラチナナースの活躍について情報収集をしてみると、定年後の継続雇用として体力に合わせた時間調整や働く場の選択はするものの、本当の意味で長い経験を意味するベテランナースとしての経験値を活かした雇用促進ができていない組織は少なく人材不足を補う組織が多数の印象です。定年退職を迎える

看護職当事者も「私でお役に立てることがありましたら・・・」という自己価値の認識不足が現われていることが多いように思います。看護職は配置人数が経営に大きく影響するとともに、看護職の育成システムは皆が同じことが出来ることを目指した専門職としての役割が求められていると看護職全体が思い込んでいるのではないのでしょうか。雇い主側の就業条件設定の他、看護組織としての受入れ準備、ダイバーシティ&インクルージョン（違いを受け入れ、その違いがより活かされること）の醸成、当事者であるプラチナナースの成熟した自己肯定感や自己効力感も大きく影響すると考えます。

誰かが何かを整えなければ活躍できない社会ではなく、それぞれの立場でどのような社会を目指そうとしているのかを考えることが出来れば、看護の働く場は変化します。互に認め合い、「できること」や「したいこと」「すべきこと」をプレゼンテーションすることでマッチングは促進され、看護職自身も幸せなキャリアが歩めるとともに組織の価値も高まります。人はそれぞれ違いがあり、互に補い合い、学び合う組織を醸成することで幸せを導くことを目指したい思いです。

看護補助者の活用

～タスクシフトの視点から～

群馬パース大学保健科学部看護学科 講師 堀 込 由 紀



略 歴

1986年4月～2005年3月 国立がんセンター、独立行政法人国立病院機構 高崎病院（現、独立行政法人国立病院機構 高崎総合医療センター）で看護師として勤務。2008年高崎健康福祉大学大学院健康福祉学研究科医療福祉情報学専攻修士課程修了（修士：医療福祉情報学）。2015年名古屋商科大学大学院マネジメント研究科修了（修士：経営学）。2015年8月～2016年7月オーストラリア長期留学。2018年4月東京医療保健大学大学院医療保健学専攻看護学研究科入学、現在に至る。

高齢化等を背景に患者のケアニーズがますます増大する一方で、働き方改革に伴い、医療従事者の負担軽減策の検討が進められています。看護師の業務においては看護補助者との円滑な協働を図り、安全で看護の質向上に資するタスク・シフティングをいかに成し遂げていくかは重要なテーマとなっています。

現在、日本の病院で働く看護補助者は約18万人です。看護補助者の配置については、診療報酬上手厚く評価されてきていますが、近年では、看護補助者の不足が指摘されています。看護管理者からは看護補助者が「集まらない」、「定着しない」、「看護師が看護補助業務をこなさなければならない状況」などの逆タスクシフト等の課題も生じているなどという声が聞かれます。そのため、看護補助者活用に関する創意工夫が必要となっています。

そこで、看護補助者の効果的な活用に向けて何が必要か、成功要因及び課題を明らかにすることを目的として医療機関に調査を行いました。具体的には、先鋭的な取り組みを行って医療機関にヒアリングを行い、看護補助者活用に関する組織的な取り組みについて調べました。本調査は、令和2年度厚生労働行政推進調

査事業費補助金事業の助成を受け、「看護師と看護補助者の協働の推進に向けた実態調査研究（研究代表者：坂本すが）」の一環として実施しました。

ヒアリングを行った6施設の看護管理者の方々のご協力を得て、看護補助者活用に関する取り組みを整理したところ、次のような特徴がありました。看護補助者は年齢や持っているスキルなどが多岐にわたっていたこと、小集団活動などの看護補助者の職務意欲向上のための様々なサポートがあること、看護補助者のスキルに応じて役割や業務内容を明確にしていたこと、看護師からの指示を効率的に伝達するための工夫がなされていたこと、看護補助者へのきめ細かな研修が行われていて、キャリアサポート行われていたこと、子育て中の看護補助者への勤務調整などのワークライフバランスへの配慮がなされていたことなどです。

在院日数の短縮や少子高齢化の影響などにより、看護が果たすべき役割が在宅、地域に広がりを見せています。今回の結果は、看護補助者を効果的に活用し、患者のケアの質の向上と看護の専門性を追求していこうとする看護管理者らの意志と行動が反映されていると考えます。

[シンポジウム3] 文化の醸成

本シンポジウムでは、多様性を受け入れ、さらに協働するための文化はいかにして醸成されていくのかを考えていく。実際の取り組みとして、外国人と大学生のかかわりを機にまちレベルの多文化共生に向けた活動や、医療現場で働く外国人看護師との協働の実際、またヘルスケア領域における組織が多様性を受け入れる文化をいかに築いていくか、そのプロセスを紹介する。

座長

昭和大学病院 看護部長 荒川千春



略 歴

昭和大学医学部附属看護専門学校卒業後、昭和大学病院に入職。小児外科、胸部外科、形成外科、消化器内科に勤務し、消化器内科と消化器外科を統合したセンター化に取り組んだ。1993年に看護主任に就任後、師長、看護部次長を経て、2019年より現職。2011年東京医療保健大学大学院医療保健学研究科（看護マネジメント学）に入学。看護職のワークライフバランスをテーマに短時間職員の働き方について研究を行い2013年同校で修士を取得。2014年日本看護協会認定看護管理者教育課程のサードレベル受講し、2015年に認定看護管理者の資格を取得。その後日本看護協会認定看護管理者教育課程のファーストレベル、セカンドレベルの非常勤講師、サードレベルの専任教員を務める。

多文化共生のまちづくり

～中野ダイバーシティ・プラットフォームの 実践から～

明治大学国際日本学部 教授 横田 雅弘



略 歴

東京都生まれ。(学歴) 1977年上智大学文学部(心理学専攻)卒。1984年ハーバード大学教育学大学院Counseling & Consulting Psychology修士課程修了。2008年東京学芸大学にて学術博士(Ph.D:教育)取得。

(職歴) 学部卒業後、レコード会社にて4年半の企業経験を楽しんだ後に脱サラ。留学後、人材開発コンサルティング会社を経て、1987年一橋大学商学部留学生専門教育教員(講師)に着任。一橋大学留学生会館主事、一橋大学留学生センター教授を歴任し、留学生10万人計画～留学生30万人計画等による留学生激増の時代を経験。2008年明治大学国際日本学部の発足を機に移籍。2014～2017年度国際日本学部長。

(社会的活動) 1988年国立市にて任意団体「くにたち地域国際交流会」を立ち上げ1997年まで会長。2001年～2010年「JAFSA(国際教育交流協議会)」副会長。2003年国立市のまちづくり活動組織として任意団体(現NPO法人)「くにたち富士見台人間環境キーステーション」を立ち上げ、2006年の法人化後2007年まで理事。2009年～2013年異文化間教育学会理事長、2019年～現在副理事長。2010年～現在留学生教育学会理事。2017年日本ヒューマンライブラリー学会を立ち上げ、現在まで副理事長。

(著書)『多文化社会の偏見・差別』(共編著、明石書店、2012)、『ヒューマンライブラリー』(共編著、明石書店、2018)

「多文化共生」という言葉を聞くと、多くの方は外国人住民との共生を思い浮かべるかもしれませんが、ここでの「多文化」の意味は、国籍や民族のみならず、世代、ジェンダー、障害など、全ての多様性を包含するものです。本日のシンポジウムでは、中野にキャンパスを構えた明治大学国際日本学部の異文化間教育を専門とする4名の教員が、電通ダイバーシティ・ラボ、ダイバーシティ研究所、丸井グループそして中野区行政と組んで中野区のダイバーシティを推進する「中野ダイバーシティ・プラットフォーム(NDP)」の実践をご紹介します。

この活動の肝となる問題意識は、これまでさまざまなマイノリティのグループが、より生きやすい中野での生き方を求めて活動してきましたが、それぞれ別個に活動しており、連携することがなかったという点です。さらに、マイノリティ、マジョリティ関係なく、一緒に行う中野のまちづくり活動ができていなかったという認識もあります。NDPメンバーである田村太郎ダイバーシティ研究所長は、これからのまちづくりには多様な立場の人が参加するマルチ・ステークホルダー・エンゲージメントが大切だと述べ、中野に本社を置く丸井グループのビ

ジョン2050は、「ビジネスを通じてあらゆる二項対立を乗り越える世界を創る」と謳っています。個別に主張しないと、主張が漠然として当たり障りのないものになってしまう、という危惧は理解しつつも、互いに連携して、しかも区民対行政といった二項対立ではない形での開かれたまちづくりを目指します。

社会構成主義を唱えるゲーゲン夫妻は、どちらが正しいか、といった唯一無二の真実を求めるのではなく、新しい現実や新しい価値観が現れてくるような「常にいつまでも開かれた対話」が大切であり、互いにコラボレーションして私たちの未来を創造していけるような関係性を築くことが大切だと言います。私たちは、中野をひとつの実験の場として、どのように多様なグループ、組織、そして人が対話を通してつながるのか、そもそもつながるとはどういうことなのか、つながると何が起こるのか、を探求しています。

当日の発表では、NDPの活動概要をお話するとともに、実際にどのようなグループがどのような活動の中野区で展開しているのかを具体的にご紹介して、それらが有機的につながる可能性を論じたいと思います。

文化的背景の異なる人と働く

～河北総合病院における外国人看護師との協働の実際～

河北総合病院 看護師長 佐久間 喜 深



略 歴

1986年 東京医科大学看護専門学校卒業
1986年 東京医科大学病院入職
1995年 桜町病院入職
2000年 河北総合病院入職
現在に至る

我が国では現在2010年をピークに総人口は減少し、若者や生産年齢も減少しています。しかし高齢者人口は増加し、今後2040年に向け、急激な高齢化率の上昇が予想されています。このような情勢で看護師は、2025年には就業者数推計と供給推計では約7万人の差が生じるデータも出ており、看護師不足が深刻な問題となっていくと見込まれます。一方、今年には新型コロナウイルスの影響で国外からの入国制限があり、どのくらいの人数になるか解りませんが、近年外国人労働者数は増加傾向にあり、外国人看護師数も増え、外国人患者さんも増加している状況です。

現在、私の勤務している河北総合病院（以下、当院）は、杉並区にある地域医療支援病院として二次救急を担っている331床の総合病院です。当院では社会貢献を目的に、1995年に当時の河北看護専門学校に中国人留学生を3名受け入れ、3年間で看護師国家試験に合格し入職しました。また、2008年日本とインドネシア経済連携協定（以下、EPA）の締結により、インドネシア人看護師候補者の受け入れを開始した初年度2名の受け入れを行い、2019年には医療人材国際交流協会を通じて4人の看護師の受け入

れを行っています。現在では、8人の外国人看護師と一緒に働いています。

今回、外国人看護師が日本で看護師としてどのような活躍を希望して来日したか、また、来日後の困難と今後の目標、そして、実際受け入れる現場でのサポート体制等についてアンケート調査しました。調査の結果、今後のキャリアデザインに、母国に帰国し大学で勤務を希望する看護師や、日本で永住ビザを取って日本での生活を続けたいと希望する看護師がいました。このことから、我々看護管理者は世界的視野で彼・彼女のキャリアアンカー、キャリアデザインを理解し、個々に合ったキャリアマネジメントをする必要がある事を再認識しました。また、受け入れ側の看護師長達は、共通して日本語でのコミュニケーションを課題に挙げていますが、それ以外にも当院で看護のやりがいを見出してほしい、今後中堅看護師としての活躍を期待する意見がありました。

今回発表させて頂くアンケート調査の結果や当院の現状が、今後皆様の病院・施設で外国人看護師を受け入れ一緒に協働していくうえで、より良い関係を構築するための何らかの参考になれば幸いです。

文化的背景の異なる人と働く ～来日してからの10年間～

モハマド ユスブ
Mohamad Yusup

河北総合病院 看護師



略 歴

昭和56年9月8日で生まれ、国籍インドネシア。(学歴)平成14年Yayasan Dharma Bhakti看護専門学校、ジャカルタ。平成17年国立インドネシア大学/ Faculty Nursing of Science、ジャカルタ。平成19年イスラム国立大学/Teaching Certificate Akta IV、ジャカルタ。

(職歴)平成14年Yayasan Himpunan Dunia Islam (YAHDI)クリニック・病院。平成17年Yayasan Dharma Bhakti看護専門学校。(資格等)平成19年インドネシアの教師免許、平成22年日本語の能力試験JLPT-N2、平成24年日本の看護師免許。

私はEPA1期生として2008年8月に来日し6ヶ月間の日本語研修を受けて、日本語や日本文化を勉強した。2009年2月に河北総合病院に入職し看護補助者として勤務したが、日本語力や日本文化に理解足らず理解できなかった。他のスタッフに「日本文化」「コミュニケーション」が不十分と示されたし自分も感じた。患者と他のスタッフと会話した時、説明できないため悔しかった。インドネシアで経験した看護業務であり、インドネシアで説明可能な内容であっても日本語では説明できないという事を考慮する必要がある。

2012年、日本の看護師国家試験に見事合格。来日前に漢字はもちろんのこと、ひらがなもカタカナも全く分からなかった。たくさんの人達の支えでやっと掴んだ合格だった。合格後、日本語少しずつできたが、まだ足りなかった。看護記録と申し送りが難しい。看護記録を書くには、日本人看護師に教えてもらったり、質問したりすることが日常的に必要となる。看護記録を書くことに時間を要すると、出勤時間や帰宅時間にも影響する。自分が日本人看護師に質問すると迷惑をかけてしまうと懸念を持つことが多く、質問しやすい人間関係が生まれなければ、対処することが難しい。申し送りという困難は、早い口・発音・申し送り内容という3つの要因に関わっている。したがって、看護記録・申し送りが難しいという困難の解決に取り組むことはより早い時期から行われることが望まれる。

勤務の自立が比較的早く進み、技術項目もできるようになり、夜勤も担当するようになったが、医師の会話が聞き取れないことに大きな不安を感じている。それは単に医師の話す発音やスピードという問題だけではなく、3人の会話場面で、日本人同士のみが理解できている状況になり、理解できたかどうかの確認が、その場でも、後からでもなされなかったことに感じた不安である。リーダー業務は医師と話す機会が増えるため、患者の状況や指示が正確に理解できなければ、医療ミスにつながる可能性があることから、キャリアアップを躊躇する。看護師資格を得て働き始めると、周囲の日本人から日本人看護師と同等に扱ってもらえるが、そのことは同時に、第二言語話者であることへの配慮が忘れられる危惧もある。医師の会話がわからなかった体験をし、看護業務のスキルアップのためにも<日本語力アップへの意欲>をもち、医療スタッフとのコミュニケーションに自己の課題を見いだしている。

勤務内で日本の看護で大切にされる生活援助について、看護師は看護として大切な援助であると認識しているが、実際母国の病院で行っているのは家族・親族であり、実践の経験はあまりない。入浴習慣や、食事の違いなどがあるため、インドネシア人看護師が日本で看護をするときには、生活の違いを踏まえたきめ細かい指導が必要になる。

組織におけるダイバーシティ・マネジメントとは

日本ヘルスケアダイバーシティ学会 理事
日本スポーツ救護看護学会理事長
学校法人 溝部学園 別部溝部学園高等学校 看護科

栗 秋 良 子



略 歴

1990年帝京大学医学部第二看護学科卒業、1990年～帝京大学医学部附属病院、1998年～国家公務員共済組合連合新別府病院、2003年～独立行政法人国立病院機構西別府病院、2009年～公益社団法人大分県看護協会（教育部）、2011年～湯布院厚生年金病院先進リハビリテーションケア統括マネージャー、2013年～社会医療法人敬和会法人本部統括院長補佐、2020年学校法人溝部学園別府溝部学園高等学校看護科、現在に至る。認定ダイバーシティ・アドバイザー、大分県スポーツ学会理事。

【目的】近年、急速に少子高齢化が進む日本において、医療・看護・介護のイノベーションは大きな社会的課題である。さらに個々の「違い」を受入れ、認め、活かすダイバーシティ（多様性）マネジメント推進は極めて重要と考えられている。

日本におけるダイバーシティの歩みとして、2000年旧経団連がダイバーシティ・ワーク・ルール研究会を発足、ヘルスケア領域は10年前よりワークライフバランス大賞受賞などで啓発している。国は2016年4月に女性活躍推進法を立ち上げ、優秀な女性の人材確保・養成・維持体制を整備し、同時に抜本的な働き方改革を推進し総合的な活動を開始してきた。2017年日本ヘルスケアダイバーシティ学会は女性活躍推進、働き方改革、ダイバーシティ推進の中核となり活躍する意義は大きく、これらについて報告する。

【方法】年齢、性別、人種や宗教、ライフスタイルなどの多様性（ダイバーシティ）を活かし、個々人の「違い」を尊重し、能力を最大限発揮出来る機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげ、組織のパフォーマンスを向上させる活動をしている。

【結果】組織における女性活躍推進は女性管

理職への登用率と一般企業に比べ上昇が必要。

キャリア支援では教育研修、メンター・プリセプター制度の充実が重要である。職場環境整備では育児・介護支援、復職支援、潜在看護師の技術トレーニング支援も課題である。

働き方改革の推進では、ワークライフバランスの推進、労働生産性の向上、業務改善、リモートワークなどの導入が必要である。障がい者の活躍推進は、日本においては組織での受け入れが課題である。ここ数年にわたり日本ヘルスケアダイバーシティ学会の開催及び県内外への講演・発表活動などが積極的に進んでいる。（本年はCOVID-19感染拡大により自粛）

【考察】ダイバーシティ・マネジメントにおける包括的な研究と実践は今後ますます重要なものとなってくると推測され、看護界への早期の浸透が期待されている。

ヘルスケア領域にダイバーシティの理念を導入、学問体系を確立する。今後の課題と展望を明らかにすることにより、組織におけるダイバーシティマネジメントは、看護分野でのイノベーションにおいてもヘルスケアダイバーシティの果たす役割は極めて大きいと考えている。

理由のわからない『忙しさ』で
スタッフが擦り切れていませんか。

ケアのクオリティ向上と病院経営のために。
そのカギは、看護業務の可視化にあります。



ケアコムが、客観的データをもとに、病院の業務改善をお手伝いします。

ケアコムは

- ① **医療施設へのナースコール納入実績No.1**
60年にわたる豊富な実績をもとに、40名以上の医療情報技師・医療経営コンサルタントが成果につなげるお手伝いをします。
- ② **研究部門を設立し、療養環境を多角的に研究**
研究部門を設立し、札幌・東京・大阪・福岡にて地域の病院様、研究機関様とケア環境改善のための取り組みを推進しています。
- ③ **病院様との豊富なセミナー開催実績**
病院様との共同研究を含めた学会発表・セミナーに、過去10年間で50題以上携わってきました。

株式会社ケアコム

〒182-0025 東京都調布市多摩川3-35-4
Tel.042-485-7111(代) Fax.042-485-7216

<https://www.carecom.jp/>

ケアコム

検索



Contributing to Society through Healthcare

昨日より今日、今日より明日。

テルモは、世界中の医療現場と、患者さんのために
いのちに寄り添い、新たな価値を創造しつづけます。

テルモ株式会社 www.terumo.co.jp

ダイバーシティと医療組織の経営

高崎健康福祉大学健康福祉学部
医療情報学科 准教授

木村 憲洋



略 歴

(学歴) 武蔵工業大学工学部卒、国立医療・病院管理研究所 研究科修了

(職歴) 医療法人財団神尾記念病院、医療法人杏林会今井病院を経て現職

(著書) 単著) 超イロハ師長の病棟経営数字、日経研出版、2009年、

共著) 病院のしくみ、日本実業出版社、2005年

結果を出す組織とは、どのような組織でしょうか？報酬が高い？残業がない？休暇を取得しやすい？と思われています。本当でしょうか？

これまで、男女雇用機会均等法から始まり、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革と一見すると日本は労働者保護の動きにも見えます。皆さんはどのように感じているのでしょうか？

これまでの男女雇用機会均等法から昨今のいわゆる働き方改革において一貫しているのは、組織の生産性を上げるための手段であるということです。

医療組織の生産性は、医療機関の経営に直結する問題でもあります。2020年の診療報酬改定では、国の働き方改革に合わせて様々な施設基準の緩和が行われました。

医療機関の経営を良くするためには、医療従事者が生き生きとやり甲斐を持って働ける職場環境が必要となります。

そのためには、報酬が高く、残業が少なく、休暇も取得しやすい職場は確かに有利であることは間違いありません。ただ、何かが違います。

一方で、働きやすい環境づくりのためにワーク・ライフ・バランスが実現されてきました。しかし、ワーク・ライフ・バランスの概念だけでは、働きやすい職場とも言えないのではないかと私は思います。それは、全員がハッピーにな

れていない現状があるからです。

現在は、国籍や人種、障害、宗教などの違いを受け入れ多様な人材を生かしていくことが必要な時代でもあります。

ダイバーシティとは、ワーク・ライフ・バランスを包括している概念でもあり人材の多様性を包み込むものです。

現在、日本国内では、約300万人の外国出身の方が暮らしています。さらに、人材不足によりアジア出身の介護人材が増加しています。医療組織は、各職種の人材が力を出し切ることで、生産性が高く、良質な医療サービスを提供することができます。

そのためには、これまでの型にはめる教育からその人材の個性を伸ばす教育とサービス提供方法へと移行していかなければなりません。

日本国内で医療サービス提供においては、医療提供者や医療を受ける側もすでに日本的な一律の概念ではトラブルを起こしてしまいます。

そこで、ダイバーシティという考えと医療機関の運営にどのように根付かせていくのか、医療機関の経営へどのように貢献するのかについて解説します。

これからの医療組織運営の一助となれば幸いです。

座長

東京女子医科大学看護学部 看護管理学 教授 池田 真理



略 歴

平成元年東京大学医学部保健学科を卒業後、花王株式会社において、健康関連の商品開発、およびマーケティング業務を経て、平成7年厚労省における看護行政等に従事。筑波大学大学院人間総合科学研究科カウンセリングコース修了後、教育相談室や心療内科クリニックにおいて、相談業務を経て、東京大学大学院医学系研究科健康科学・看護学専攻博士課程修了、保健学博士を取得。『妊婦のアタッチメント・スタイルが産後うつ病発症に及ぼす影響に関する研究』で学位授受。2011年4月より東京大学大学院医学系研究科健康科学・看護学専攻助教を経て、2016年4月から現職。保健師・看護師・臨床心理士。専門は家族看護学、看護管理学、国際看護学、周産期・養育期にある女性のメンタルヘルスなどに関する研究をアタッチメント・スタイルをキーワードに実施している。

月刊医学総合誌
基礎および臨床文献データ掲載誌
Progress in Medicine

A4判 毎月1回発行
定価：本体2,200円＋税
定期購読（1カ年）：26,400円＋税（送料込）

『Progress in Medicine』は、各分野の第一線の先生方に毎号企画・編集をいただき、常にup to dateな企画内容で、臨床医、研究者、医療関係者に最新の医学、医療情報を提供する特集を組んでおります。また、先生方の原著論文、新薬開発にかかわる基礎および臨床データ、試薬、医療機器の研究報告など、貴重な学術データを、より迅速かつ正確に掲載しております。さらに、新薬開発に伴う前臨床およびフェーズⅠからフェーズⅣに至る、厚生労働省申請用データや製薬メーカー主催の研究会、座談会、講演会および原著論文、症例報告、学会シンポジウムなどの発表の場として広くご利用いただいております。なお、研究会などに関する増刊号も随時発行しております。

高齢社会に焦点を合わせた老年医学専門誌
Geriatric Medicine
<老年医学>

B5判 毎月1回発行
定価：本体2,000円＋税
定期購読（1カ年）：24,000円＋税（送料込）

『Geriatric Medicine（老年医学）』は、1962年の創刊以来、わが国唯一の老年医学専門誌として高い評価を受け、増加の一途をたどる高齢患者を対象として、医学・医療の向上に努めております。老年医学の最先端の話題を特集として取り上げ、高齢者診療に役立つ編集を心掛けています。特に高齢者QOL向上の立場から、慢性疾患の治療や予防、リハビリテーション、看護、介護・福祉に関する特集を多く組んでいます。また、連載のほか、投稿論文、研究会等も随時掲載し、高齢社会に焦点を合わせた老年医学専門誌として、幅広くご利用いただいております。

睡眠医学・医療専門誌
睡眠医療

B5判 年4回発行
定価：本体3,000円＋税
定期購読（1カ年）：12,000円＋税（送料込）

『睡眠医療』は睡眠医学・医療のあらゆる領域を網羅した情報誌として、医師、歯科医師、検査技師、研究者をはじめ、睡眠に関心を持つ方々の情報伝達、情報交換の場として活用されることを期待して創刊されました。睡眠研究・医療の第一線の先生方に毎号企画・編集をいただき、常にup to dateな企画内容で、最新の睡眠医学・医療情報を提供する特集・連載等を組んでおります。また、先生方の原著論文、症例報告、総説、新薬開発にかかわる基礎および臨床データ、医療機器についての研究報告など、貴重な学術データ等を迅速かつ正確に掲載させていただきます。なお、新薬などに関する増刊号も随時発行しております。

株式会社 ライフ・サイエンス

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-11-1 NMF竹橋ビル
TEL.03(6811)0877(代表) FAX.03(6811)0878
<http://www.lifesci.co.jp>

テクノロジーの活用

～ロボットも仲間～

獨協医科大学 情報基盤センター教授・センター長
同 先端医科学研究センタースマート医療研究部門部門長

坂田 信裕



略 歴

北里大学卒業後、北里大学、防衛医科大学校、米国コロンビア大学、ミズーリ大学、ワシントン大学、信州大学医学部附属病院を経て、2010年に獨協医科大学へ。学内全体のICT基盤環境の企画・構築等や、ICT活用教育の研究・展開、ロボット等の新たなテクノロジーの教育・医療・福祉領域への導入など、ICT複合領域での種々の取り組みを手がけている。2020年度からは、新たに設けられたスマート医療研究部門においても活動を開始した。2006年、第6回インターネット活用教育実践コンクール（文部科学省・インターネット活用教育実践コンクール実行委員会主催）内閣総理大臣賞（応募代表者）、2010年、BCAOアワード2009（特定非営利活動法人事業継続推進機構BCAO主催）特別賞（応募代表者）、2018年、第15回日本e-Learning大賞（一般社団法人e-Learning Initiative Japan主催）VR活用教育特別部門賞などを受賞。現在、日本遠隔医療学会理事、日本遠隔医療協会理事、地域包括ケアのための未来型テクノロジー研究会理事、医療系eラーニング全国交流会世話人、ロボットビジネス支援機構(RobiZy)顧問、日本ロボット学会ロボット考学研究専門委員会メンバー等。

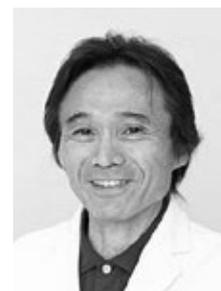
今後の社会として、Society 5.0の考えが提示されてから数年経ち、AI、IoT、ロボット、VR等の新たなテクノロジーを普段の生活や、医療・介護現場の中でも見聞きし、実際に触れる機会もでてきている。私はその中でも、とくにコミュニケーションロボット活用の視点から医療・介護領域や教育における展開について、検討や取り組みを進めてきた。しかし、それぞれの取り組みはまだ点と点の状態に近く、今後、Society 5.0の中で提示されている絵のように、種々の仕組みが連携・融合した形にしていくためには、さらなる展開が必要と考える。これについては、AI、ロボットやIoTなどのテクノロジーを積極的に活用した街を創る、スーパーシティ構想が提示され、新しい社会創りへの挑戦が現実的なものとなりつつある。今回、それらの新しい社会創りに向けての話題提供を行っていくが、技術的な側面よりも、テクノロジーの活用や展開において、どのようなことが考えられ、どのような課題があり、対応が必要なのかについて、ロボット活用で得られた知見を一つの例として、示していくことを考えている。

さらに今回は、その内容に追加して、現在直面している新型コロナウイルス感染症

(COVID-19)の影響とテクノロジー活用の視点からの話題も含めたいと考えている。例えば、COVID-19蔓延の影響で、従来型の行動が制限されたことにより、オンライン会議やオンライン授業、さらにはオンライン診療など、種々のテクノロジーを活用することで課題解決していく取り組みが数多く見られた。その一方で、それらの急激な変化により、数多くの課題も発生していたが、数ヶ月の間にはそれらへの対応がなされ、あるいは人々が適合していく様子も見られた。その結果、課題は残るものの、従来では想定していなかったレベルのオンライン活用環境が、今では一般的な環境として認識されてきているように考える。このようなテクノロジー活用による急速な変革を社会が経験したことは、今後のSociety 5.0が示す社会を考え、創っていく上でも、参考になる部分が多いと考えている。ただし、その描く社会環境には、COVID-19によって大きく影響を受け、変化した点についても考慮していく必要があると考える。その辺りも踏まえつつ、今回の発表は、今後の新たなテクノロジー活用について考える機会にしていきたい。

座長

原宿リハビリテーション病院 筆頭副院長 稲川 利 光



略 歴

1982年九州リハビリテーション大学校理学療法科卒業後、福岡市内の病院で理学療法士として勤務、1987年香川医科大学医学部入学、1993年香川医科大学医学部卒業、1994年NTT東日本伊豆病院リハビリテーション科、2005年NTT東日本関東病院リハビリテーション科部長。2018年10月より現職。(著書)「遊びリテーション (障害老人の遊び・ゲームの処方集)」共著：医学書院、「老人ケアの元気ぐすり」単著：医学書院、「QOLにつなげるベッドサイドリハビリテーション実践ガイド」編集・共著：学研、「介護する人のための誤嚥性肺炎—こうすれば防げる、助かる—」監修：主婦の友社、「入院中のリハビリテーション—ベッドサイドの知識と技術—Q&A」編集・共著：総合科学社、「リハビリテーションビジュアルブック」編集・共著：学研メディカル秀潤社、「リハビリの心と力」単著：学研メディカル秀潤社、「高次脳機能障害—ひと目でわかる基礎知識と患者対応—」監修・共著：総合医学社、「摂食嚥下ビジュアルリハビリテーション」編集・共著：学研メディカル秀潤社など多数。

座長

NTT 東日本関東病院 副看護部長 相馬 泰 子



略 歴

1986年関東通信病院付属高等看護学院卒業、関東通信病院（現NTT東日本関東病院）入職。2001年看護主任、2005年看護長、2006年4月～2007年3月 厚生労働省保健局医療課および医政局看護課へ出向、2009年東京医療保健大学大学院研究科修士課程修了、2013年認定看護管理者取得、2015年看護部副看護部長、現在に至る。

大学院教育の場から ダイバーシティマネジメントを考える

末永由理・中山純果
小賀坂好子・佐藤啓

東京医療保健大学大学院医療保健学研究科看護マネジメント学領域では、働きながら学ぶことを大切にしています。病院や地域、教育等の現場で活躍する看護職者の方々が、日ごろの活動の中で感じている問題意識や困難感を理論や先行研究を用いて分析・解釈し、対策を導き出す力を養えるような教育を行っています。

保健医療の分野では対象の多様化に加え、働く人も多様化しています。働く人の多様化には仕事に対する思いや価値観など、外からは見えにくいものもあるでしょう。看護管理者には一人一人異なる人材を育成・活用し、ビジョンの実現に向けてマネジメントすることが求められます。こうした能力をより一層高めるため、2019年度にはカリキュラムを大幅に改正し、「ダイバーシティマネジメント論」を新たに開講しました。交流集会では本大学院の「ダイバーシティマネジメント論」について、科目を担当する教員および実際に履修した大学院生から紹介

します。

ダイバーシティ時代における看護管理者がどのような力をどのように獲得していけばよいか、ご参加の皆様とディスカッションできることを楽しみにしています。

1) 企画の趣旨説明 (末永由理)

2) 「ダイバーシティマネジメント論」の紹介

①科目担当者より (中山純果)

・どのように科目を構築したか

・実際にやってみての手ごたえ

・ダイバーシティマネジメントに必要な看護管理職への教育

②履修者より (小賀坂好子/佐藤啓)

・本科目を履修した理由、現場で感じている課題

・授業からの学びがどうマネジメントに活用できそうか

3) 参加者とのディスカッション

大学院教育の場からダイバーシティ マネジメントを考える

東京医療保健大学大学院
医療保健学研究科 教授

末永由理



略 歴

(学歴) 千葉大学看護学部卒業、千葉大学大学院看護学研究科博士課程(前期)修了、埼玉大学大学院経済科学研究科博士課程修了。(職歴) 東京通信病院、川崎市衛生局看護短期大学設立準備室、川崎市立看護短期大学を経て東京医療保健大学・大学院(現職)。

東京医療保健大学大学院医療保健学研究科 講師 中山 純 果



略 歴

(学歴) 愛知県立看護大学看護学部看護学科卒業、愛知県立看護大学大学院看護学研究科修士課程修了、順天堂大学大学院医療看護学研究科博士後期課程修了。(職歴) 国家公務員共済組合連合会 虎の門病院(本院)、公益財団法人日本看護協会を経て東京医療保健大学・大学院(現職)。

東京医療保健大学大学院医療保健学研究科
看護マネジメント学領域修士課程／
帝京平成大学健康医療スポーツ学部看護学科 小賀坂 好 子



略 歴

(学歴) 昭和58年昭和大学医学部附属看護専門学校卒業、平成15年日本赤十字看護大学看護学部看護学科卒業。(職歴) 昭和58～63年昭和大学藤が丘病院、平成元～3年財団法人君津健康センター、平成6～12年帝京大学医学部附属市原病院(現・帝京大学ちば総合医療センター)、平成15～29年帝京大学ちば総合医療センター、平成29年～帝京平成大学健康医療スポーツ学部看護学科へ配転、現在に至る。

東京医療保健大学大学院医療保健学研究科
看護マネジメント学領域修士課程／
昭和大学横浜市北部病院 佐 藤 啓



略 歴

2001年川崎市立看護短期大学看護学科卒業、2001年昭和大学横浜市北部病院入職、2010年認知症看護認定看護師取得、2019年より東京医療保健大学大学院修士課程

第4回日本ヘルスケアダイバーシティ学会抄録集

令和2年9月10日発行

編集・発行 第4回日本ヘルスケアダイバーシティ学会 大会事務局
東京医療保健大学
〒141-8468 東京都品川区東五反田4-1-17
TEL 03-5421-7655

表紙イラスト 吉田 磨希

発行責任者 坂本 すが
第4回日本ヘルスケアダイバーシティ学会 大会長

印刷 三幸かわさき株式会社
〒104-0045 東京都中央区築地2-11-10
TEL 03-3543-1701

本誌の内容を無断で複写・複製・転載すると、著作権・出版権の侵害となることがありますのでご注意ください。

働きながら修士・博士の 学位が取得できる大学院



東京医療保健大学大学院

医療保健学研究科 医療保健学専攻

修士課程5領域は教育訓練給付制度※が利用可能！

(2年で最大112万円)

専門的知識を高めたいあなた！ 研究手法を学びたいあなた！

恐れず第一歩を踏み出してみましょ！ 一生の仲間と自信を得ることができます。

医療保健学研究科 医療保健学専攻
修士課程(募集人員/領域全体で25名)

- ・看護マネジメント学領域*
- ・看護実践開発学領域*
- ・助産学領域*
- ・感染制御学領域*
- ・周手術医療安全学領域
- ・滅菌供給管理学領域
- ・医療栄養学領域*
- ・医療保健情報学領域*

医療保健学研究科 医療保健学専攻
博士課程(募集人員/領域全体で4名)

- ・感染制御学領域
- ・周手術医療安全学領域
- ・看護学領域



全領域職業実践力育成プログラム(BP)に認定

※教育訓練給付制度

修士課程の左記領域のうち、

※印は厚生労働省の教育訓練給付制度指定講座です。
(看護実践開発学、医療保健情報学については、現在再指定申請中、*助産学領域は新規申請中でいずれも令和2年7月に認可される予定です。)この制度は、雇用保健被保険者を対象とした制度で、働く方の主体的な能力開発の取り組み等を支援するためのものです。一定の条件を満たす場合、受講費用の一部(2年間で最大112万円)が支給されます。



入試個別相談
随時募集中！

【2021年度 入試日程(博士課程は春季のみ)】

秋季試験:2020年9月19日(土) 春季試験:2021年1月30日(土)

【五反田キャンパス/お問い合わせ先】

TEL:03-5421-7685 E-mail:info-master@thcu.ac.jp

〒141-8648 東京都品川区東五反田4-1-17

JR山手線、東急池上線、都営浅草線「五反田駅」より徒歩8分

第5回 日本ヘルスケアダイバーシティ学会

テーマ「次世代医療人のダイバーシティ（仮題）」

時期：2021年11月頃（予定）

会場：大分県大分市（予定）

大会長 松浦 恵子

大分大学 副学長（ダイバーシティ担当）

男女共同参画推進室長

医学部医学生物学 教授

次の世代に繋がる医療人の
ダイバーシティについて
皆様と考えていきたいと
思っております。
お待ちしております。