

未来の人材育成戦略！

～若手の「管理職になりたい！」という気持ちを育てる方法～



組織マネジメントコーチ 山本武史

1

第5講 病棟ごとの現場力を高める 若手の育て方

～期待の若手を辞めさせないで伸びる組織にするコツ～



2

⑤病棟ごとの現場力を高める若手の育て方

～期待の若手を辞めさせないで伸びる組織にするコツ～

おしなげ

- なぜ期待の若手ほど早く辞めてしまうのか
- 現場の看護の質を高めるために耳を傾けるべきこととは
- 若手にこそ開示しておきたい情報とは



3

⑤病棟ごとの現場力を高める若手の育て方

なぜ期待の若手ほど早く辞めてしまうのか

- できる看護師が見ている組織のポイント
 - ①自分の**強みや得意**なことが見つかり、それを活かせる職場か？
 - ②**ベンチマーク**（目標）となる上司や先輩がいる職場か？
 - ③気になることは遠慮なく聞ける**心理的安全性**が担保されているか？
 - ④求められる看護の質や**専門知識・技術**を身につけられる職場か？
 - ⑤自分が**望むキャリア**が実現できる環境であるか？
 - ⑥自分の能力が発揮でき、それを**正しく評価**される職場か？
 - ⑦自分の役割がはっきりしており、**チームワーク**が機能しているか？
- 管理者は組織力を、若手は個人力を主に考えている傾向にある

4

⑤病棟ごとの現場力を高める若手の育て方

現場の看護の質を高めるために耳を傾けるべきこととは

- 現場の看護師に日頃から聞いておきたいこと7選
 - ①**フィードバック**に満足しているか？伝え方、タイミングは適切か？
 - ②看護師としての**トレーニングや教育**は充実していると思うか？
 - ③患者との**コミュニケーション**で困っていることは？
 - ④医師や他の医療従事者との**協力**やコミュニケーションで困っていることは？
 - ⑤過度な仕事量や過密スケジュールになっていないか？**働きやすい環境**とは？
 - ⑥感染対策や薬剤、物品の適切な管理など、**安全面への対策**に不安はないか？
 - ⑦**モチベーション向上**や**業務改善**に対して感じていることは？

5

⑤病棟ごとの現場力を高める若手の育て方

若手にこそ開示しておきたい情報とは

- 看護管理者が気にかけるべき経営数字はすべて！
 - ①患者満足度
 - ②スタッフの離職率と人事コスト（採用、異動、教育など）
 - ③患者数と病床稼働率、平均在院日数の推移
 - ④医療事故率とクレーム数
 - ⑤看護師の労働時間と勤務体制
 - ⑥財務指標（経費、利益など）
 - ⑦スタッフの教育・研修の実施状況



6

今回はここまで！
学びの整理をしましょう

- 今回の内容で気づいたこと、考えたこと、実践してみたいことをメモに残しておきましょう！

7

 **山本武史先生へのご質問・お問い合わせはこちら**

E-mail : yamamoto.takeshi.cskkc345@gmail.com

オフィシャルサイト : <https://www.coach-pv.com/>



©2023 MEDICUS SHUPPAN/Publishers Co., Ltd. All Rights Reserved.

8

次回お知らせ

第6講
病棟に看護部方針を浸透させる
ちょっとズルい伝え方

2024年2月中旬 配信予定

看護管理サポートサイトLINE公式アカウントを
友だち登録いただくと、配信のご連絡が届きます



©2023 MEDICUS SHUPPAN/Publishers Co., Ltd. All Rights Reserved.

9