

平成 29 年度 東京医科大学医学部看護学科 卒業式 祝辞

本日はご卒業おめでとうございます。ご家族、保護者の皆さまにもお祝いを申し上げます。本日は 10 万人の犠牲者を出した東京大空襲から 73 年目、明日は東日本大震災から 7 年目となる日です。

さて、4 月から皆さんの多くは職業人として看護の世界に仲間入りされることと思います。

私は今からうんじゅう年前に看護大学を卒業して、臨床、管理、教育に携わってきました。その間、大学院に進学して、修士課程、博士課程で学びました。

世の中にはさまざまな魅力的な世界がありますが、看護の世界もその中のひとつです。私も看護の世界で仕事をするに飽きることはありませんでした。

皆さんが選んだ看護の道は、いつも平坦な道ではありません。いびつなところもありますが、自らの生き方に価値を与えてくれる豊かな世界が広がっています。

本日は、この世界の先輩として「はな向けの言葉」を送りたいと思います。

「はな向け」という言葉は私が好んで使う言葉です。語源を調べてみますと、遠方に旅立つ時に道中の安全を祈願して馬の鼻先を目的地の方向に向けたという習慣から「馬の鼻向け」という言葉となり、略してはなむけになったということです。つまり、旅立ちや門出を祝って別れていく人への贈る言葉という意味です。

はな向けの言葉のひとつめは、新たな組織に入る、つまりどのようにしてチームメンバーになるかということです。

シャイン (1993) によりますと、個人が集団に加入する際に 4 つの課題があるといえます。それらは、①アイデンティティー (自分は何をするべき人か)、②コントロールと影響力 (自分は他者に対するコントロールや影響力の行使が可能だろうか) ③個人の要求と集団の目標 (集団の目標に自分自身の要求は含まれているだろうか) ④受容と親密さ (自分は集団に好かれ、受け入れられるだろうか、われわれはどのくらい親しい集団になるのだろうか) ということです。

最初の主要な課題は、個人自身にとって受容可能な、またその集団内で実行可能な役割あるいはアイデンティティーを選択するものであり、本人が自覚していようといまいと新メンバーのそれぞれが「この集団の中で (或いはこの病棟の中で) 私は何者で何をする人なのだろうか」という問いに対する答えを見つけなければなりません。

多くの場合、皆さんは「新人」と呼ばれる“身分”になると思います。新人とは何なのか、何もできないのか、何も意見をもっていないのか、そんなことはないのです。

このことで感情的な問題があると、感情は緊張の源泉となり、それがやがてその人を自分の殻に閉じ込め、その結果、集団の他のメンバーの意見に耳を傾けなくなったり、仕事に関心を持たなくなったりさせるのです。また、各メンバーは他者をコントロールし、影響力を行使するような何らかの要求をもっています。皆さんは4年間、その力を蓄積してきたのですから。その集団の初期においてすべてのメンバーに生ずるジレンマは、互いの要求やスタイルを知らず、そのため誰が誰に、あるいは何に対して影響力を行使できるかを容易に決めることができないということです。病棟には看護師長の他に、影の師長がいて支配しているかもしれません。ある新人ナースは、自分の仕事をやり切れないのに「お願いします」といえず「できないナース」というレッテルをはられ、苦しみました。

この段階では、気心を知ることや交流することが必要であり、集団メンバーがリラックスし、仕事に集中するためには不可欠であるとされています。ですから病棟の新人歓迎会やMeetingには積極的に参加すると良いと思います。

3つ目の課題は、集団目標がメンバーの個人的な目標や欲求を反映していないかもしれないという危惧です。自分のやり方で事が進むかどうかを見るまでは、個人はその集団に自ら大きく関与せず、傍観することになるといわれます。メンバーが何を本当に集団から得ようとしているのかがわかるまで、ミーティングの時間をたっぷり取るべきとされています。早く「自分流」が確立できるといいですね。

4つ目の「受容と親密さ」の課題は重要です。(私の経験ではこの課題をクリアできず早期に退職した優秀なスタッフがいました。)

受け入れられ、親密になるということの最適なあるいは絶対的なレベルはなく、メンバー、集団の仕事、集団の利用可能な時間の長さ、その他多くの要因に依存していますが、仕事の規範が確立されるまでは常に緊張の源泉になるといわれています。問題は最初、敬称の使い方や礼儀のパターンとして現れ、集団が発展するに従って手続きの公式性、非公式性に集中することになるといわれます。

メンバー(つまり新人ナースとして)がこれらの課題に取り組み、自分の居場所を見つけるまではいくつかの成長の痛みを耐えなければなりません。もし、公式の組織構造がそのような成長を受け入れなければ、その集団は集団の力を結集する本当の集団(チーム)にはなれず、それは単に個人の集合にすぎないということです。

皆さんが新たな職場で自分の居場所を早く見つけ、成長の痛みが少ないことを願っています。

そのために、キャリアを成功に導く基礎力を紹介しましょう、これがはな向けの言葉2つ目です。(大久保幸夫, 2004, リクルートワークス研究所所長)

若い頃に開発しておくべき3つの能力です。

第一の能力は「^{リアクション}反応力」です。

相手からの投げかけや言葉に対して反応していることを相手にわかるように表す力です。コミュニケーションの基礎中の基礎です。最も簡単で非常に効果がある方法は「うなづく」ということです。もしもこの能力がないと、何を考えているのかわからない人に見られます、さらに情報が集まってこなくなるのです。

第二の能力は、「愛嬌力」です。

柔和な表情や茶目っ気のある笑顔で人を引きつける力と定義されます。若くても、年齢や役職が上の人に抵抗なく声をかけて、実力はまだまだなのだけれどもかわいがられる人がいますが、このような人の特徴です。愛嬌力のある人は決まってあいさつの達人です。

もしもこの能力がないと、応援してくれる人の数が極端に少なくなるといわれます。

「自分のいい笑顔」の標準形を作り、愛嬌力を鍛えて下さい。

第三の能力は、「楽天力」です。

この能力は「仕事にはつきもののストレスに対して、自分に適した処理方法を持ち、戦略的に解決していく力」と定義されます。究極の積極的ストレス解消法は楽観的になることです。悪いことばかりではない、今度はいいこともあると考えたり、あの人だって悪いところばかりじゃない、いいところを見ていこうというポジティブシンキングをすることです。

もしもこの能力がないと、前向きに考えることができなくなり、時に病気になることもあります。たいていのことは自分ががんばれば何とかなると考えられるような鍛錬と実績を積んで下さい。

最後に「長寿化時代の新しいステージ」を紹介しましょう。

リンダ・グラットンとアンドリュー・スコットが書いた「Life Shift 100年時代の人生戦略」(東洋経済新報社, 2016年)によりますと、人口学者たちの推計では2007年生まれの日本の子どもは107歳まで生きる確率が50%あるということです。

長寿化の時代、つまり人が長く生きるようになると職業生活に関する考え方を変わらざるを得ません。人生が短かった時代は、「教育→仕事→引退」という3ステージでした。しかし、3ステージの生き方が当たり前だった時代はすでに終わっているのです。

人生に現れる新しいステージは、①選択肢を狭めずに幅広い針路を検討する「エクスプローラ(探検者)」であり、②自由と柔軟性を重んじて小さなビジネスを起こす「インディペンデント・プロデューサー(独立生産者)」であり、③さまざまな仕事や活動に同時進行で携わる「ポートフォリオ・ワーカー」のステージです。

東京医科大学では大学院に看護学研究科をつくる構想が検討されています。

本日、卒業される皆さんのダイナミックな生き方を期待し「人間にしかできない看護の仕事」を共に続けていきたいと思います。

これで、少々長い私の「はなむけの言葉」を終わります。

2018年3月10日