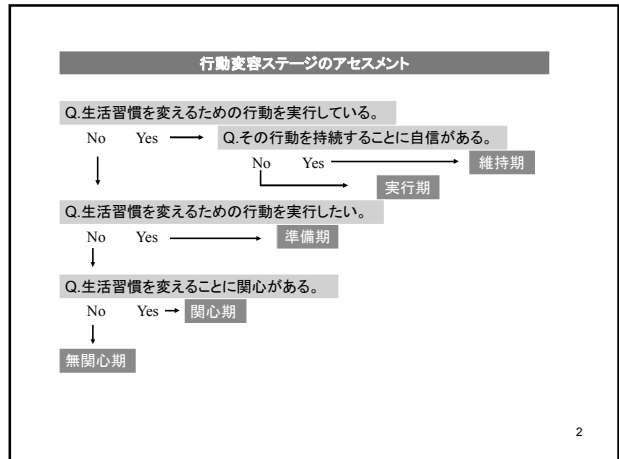


行動変容ステージとは、行動変容に対する準備段階のことで、次の5つのステージに分けられる。

ステージごとに支援方法を変え、ステージが改善していけるように支援する。

- 無関心期: 6ヶ月以内に行動変容に向けた行動を起こす意思がない時期
- 関心期: 6ヶ月以内に行動変容に向けた行動を起こす意思がある時期
- 準備期: 1ヶ月以内に行動変容に向けた行動を起こす意思がある時期
- 実行期: 明確な行動変容が観察されるが、その持続がまだ6ヶ月未満である時期
- 維持期: 明確な行動変容が観察され、その期間が6ヶ月以上続いている時期

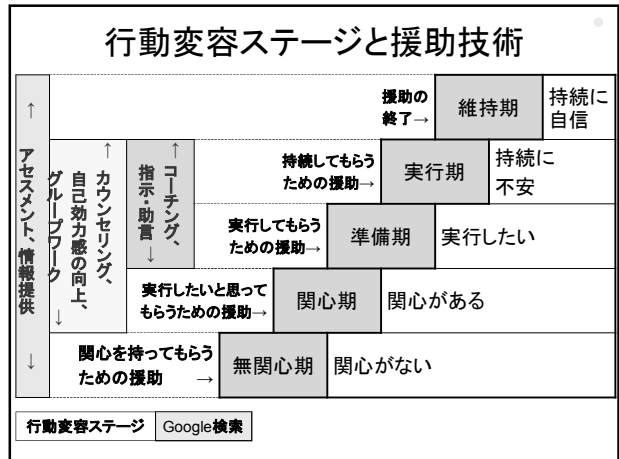
確定版p85



2

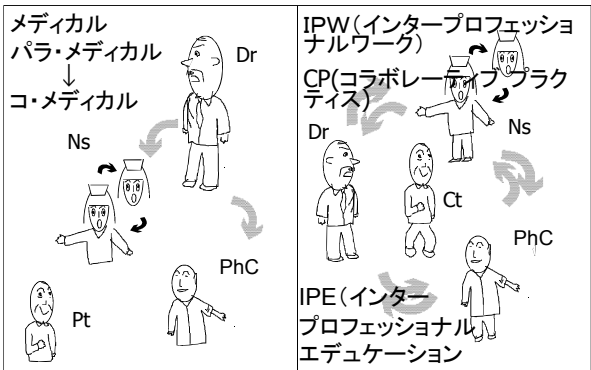
**標準的な健診・保健指導プログラム(確定版)  
必要とされる保健指導技術**


1. カウンセリング技術  
信頼関係を築くために傾聴し、受容・共感する。
2. アセスメント技術  
内臓脂肪症候群の程度とその背景、行動変容ステージなどを見極める。
3. コーチング技術  
質問をして答えを引き出しながら、自己決定や自己解決を支援する。
4. ティーチング技術  
内臓脂肪症候群や減量法について、情報提供する。指示・助言する。
5. 自己効力感を高める技術  
自信を与え、やる気を引き出す。
6. グループワークを支援する技術  
利用者グループを組織・運営し、グループならではの効果を引き出す。



チームとは、異なる技能、知識、背景を持つ人、しかも本来異なる分野に属しながら、特定の仕事を果たすためにともに働く人の集まりである。(中略)実際にチームを指揮する者は、仕事の段階や要求によって変わっていく。チームには上司も部下もいない。シニアとジュニアがいるだけである。(Drucker 1974. 邦訳 p.207)

**1. 医療者関係 左図と右図で、どこが違う？**





**利益は、個々の企業にとって、社会にとっても必要である。しかしそれは企業や企業活動にとって、目的ではなく条件である。**

**企業の目的は、それぞれの企業の外にある。企業は社会の機関であり、その目的は社会にある。企業の目的の定義は一つしかない。それは、顧客を創造することである。**

P.F. Drucker 1974. 邦p.14-15

For what: **目的(目標)を実現(達成)するために**  
 How to: **個人や集団に影響を及ぼす(リーダーシップ)**  
**人・物・お金・情報などの資源を活用する(マネジメント)**

**社会**  
 人々が求めていること  
**職場**  
 理念(社会的使命)=目的  
**スタッフ**  
 目標の自己管理

自分や家族のためだけでなく、  
 社会のため、人々のため、利用者のために働く

## 目標管理による施設の再建


先生のお話伺ってから、運営理念や方針を基に目標を立てることで崩壊していたホーム内を 10カ月(実質5カ月)で安定した施設へ導くことができ、今では職員自らが運営理念を実現しようと努力しています。離職率も減り認知症介護に必要な顔なじみの関係にも近づいています。

建て直しを図り、良い形が出来たことは、先生のお話を聞いて気づいた事の実践で 他の施設と大きな差が生まれた事を実感しています。

元々、運営理念の唱和を事業部として推進されてきました。が、中身を考えず唱和するのは意味がなく、中身を理解し実践することだと思います。そしてそれを導くリーダーが必要であると思います。

私が預かったホームは 地域でも存在感がなく入居者相談も少ないホームでしたが今はうちで入居したいと待機者もいるホームに変わっています。それは、皆で進む目標が明確である、ホームの雰囲気や職員の表情や行動の結果だと思います。


目的(理念)	目標	方法
クルマの購入	頭金の50万円を用意する	稼ぐ、節約する、借る
生活習慣病の予防	腹囲2cm/月減	運動、食事管理
地域福祉への貢献	利用待機者の半減	社会復帰と受入れの同時促進
至誠と愛	患者満足度の平均を3.5点から4点へ Q. 誠実で愛情あふれる医療を提供されたと思いますか? A. そう思う5.4.3.2.1 そう思わない	・インフォームドコンセントの徹底 ・共感的理解の実践



**目標管理の利点は、自らの仕事を自ら管理することである。その結果、最善を尽くすための動機がもたらされる。高い視点と広い視野がもたらされる。**

**管理とは自らを方向づけることを意味する。しかし人を支配することも意味する。目標管理における目標とは、前者の意味での管理の基礎となるものである。**

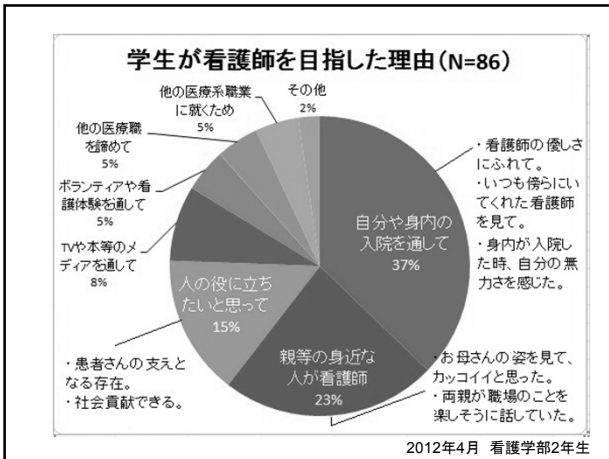
P.F. Drucker 1954. 邦p.179



今日必要とされているのは、**一人ひとりの強みと責任を最大限に発揮させ、彼らのビジョンと行動に共通の方向性を与え、チームワークを発揮させるためのマネジメントの原理、すなわち一人ひとりの目標と全体の利益を調和させるマネジメントの原理である。**

これらのことを可能にする唯一のものが、自己管理による目標管理である。

P.F. Drucker 1954. 邦p.187



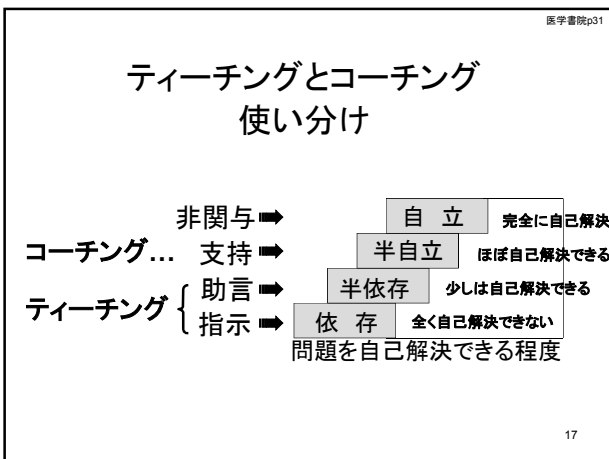
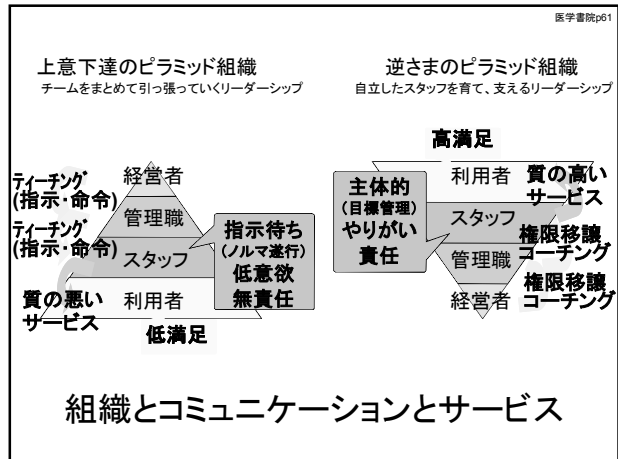
### 実習中に看護学生がやる気になった一言 N=186

件数	相手	言葉
30	患者	ありがとう
21	教員	頑張ってるわね(頑張ったわね)
16	患者	あなたがいてくれてよかった
14	教員	記録・計画がよくできているわね
11	患者	気持ちよかったよ
9	教員	患者様と良い関わりができていますね
7	教員	この先が楽しみです
7	患者	あなたに来るのを待ってたよ
6	教員	あなたなら大丈夫よ
6	スタッフ	よく勉強しているわね
6	患者	いい看護師になってね
5	スタッフ	それでいいと思います
5	スタッフ	アセスメント・計画できていますわね

堀田葉子 2004年 諏訪茂樹 2010年 日本栄養士会雑誌 Vol.53 No.2

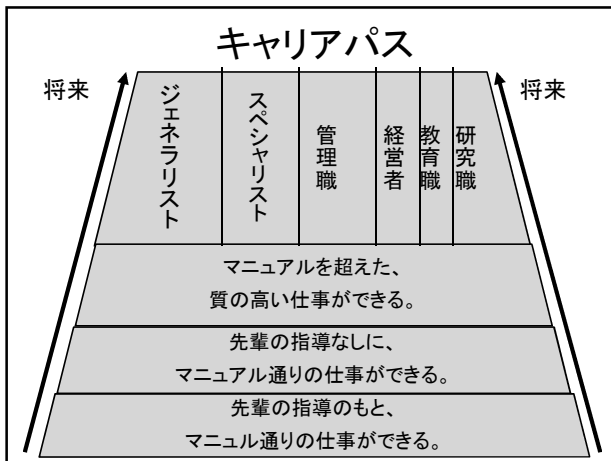
誰もまだ、働く者に対して「仲間のマネジャー諸君」とは呼びかけていない。しかし、それが目標である。今後も、マネジメントの権限と権力、意思決定と命令、所得の格差、上司と部下という現実が残る。しかし我々には誰もが自らをマネジメントの一員とみなす組織を作り上げるという課題がある。

P.F.Drucker 1974. 邦p.77



### 問題を自己解決できる程度

自立	いつもやっている／自信がある／完全に自己解決できる／任せて欲しい
半自立	何度かやった／そこそこ自信がある／ほぼ自己解決できる／認めて欲しい
半依存	やったことはある／まだ自信がない／少しは自己解決できる／助言して欲しい
依存	やったことがない／自信がない／全く自己解決できない／指示が欲しい



医学書院p61

ティーチング: 指示や助言で答えを教える	
<b>錯綜するコーチング</b>	
資格セミナー業者 (「指導法の全般」) (「コーチング全般」)	John Whitmore 質問をして答えを考えてもらい、自己決定や自己解決のサポート
	ほめる、叱る、聴く、認める、癒し、タイプ別接し方、心理テスト、etc ※「独立・起業につながる資格」と宣伝

医学書院 P62

### インナーゲームからコーチングへ

インナーゲーム

2 ← 1  
アウターゲーム

はじめのコーチング

W. T. Gallwey (1977):  
The Inner Game of Tennis

John Whitmore (1993):  
Coaching for Performance

self1が指示・命令をして、本能的に成長しようとするself2を押さえつけている。Self1は口やかましい上司に似ている。

指示・命令をする代わりに質問をして考えさせることで、相手の意識と責任感を高め、本能的な能力を引き出そうとした。

ソフトバンク P21,58,78

困っていることは何ですか(目標は何ですか) ?		
○困っている	△迷っている	(□目標)
どうしてそうなったと思いますか？	一方にした場合、どうなりますか？ ▼ 他方にした場合、どうなりますか？	どのように努力してきましたか？ ▼ どれぐらい目標に近づきましたか？ ▼ 何が障害になっていますか？
▼		
どうするのがよいと思いますか？		
▼		
分かりました。じゃあ、そうしましょう。 また次回、経過を教えてください。		

話題を限定して、開かれた質問からはじめよう

- × 困っていることは、ありませんか？
- △ 困っていることは、なんですか？
- ...については、どうするつもりですか？

回答に応じて

**適切** → 「じゃあ、そうしましょう」と支持

**不適切** → 理由を説明して「他によい方法は？」  
→ 理由を説明して助言

※ ビギナーや緊急時には最初から指示

### 今回の内容に関する文献

諏訪茂樹 2011.2  
医学書院

諏訪茂樹 2007.7  
中央法規出版

## 助言観察記録

1. 助言がなされる度に、数字を○で囲んで行って下さい。

【記入例】 ① ② ③ ④ ⑤ 6 7 8 9 10

2. もしも助言が受け入れられたら、囲んだ○に斜線を引いて下さい。

【記入例】 ~~①~~ ~~②~~ ③ ~~④~~ ⑤ 6 7 8 9 10

3. 受入回数を助言回数で割ることで、助言効果を求めて下さい。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	助言者：	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	記録係：	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	a. 助言回数	
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	b. 受入回数	
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	c. 助言効果=b/a	

きりとり

4 7 5 3 8 1 0 2 9 6

Q W E R T Y U I O P

S D F G H J K L

Z X C V B N M

## コーチング・チャート

### オープニング

こんにちは。いくつかお尋ねします。

#### 初対面での解氷

どのようなご職業ですか？

↓

どれぐらい、お続けですか？

e t c

#### 顔見知りへの解氷

最近、体調はいかがですか？

↓

ご家族はお元気ですか？

e t c

### 話題の転換

ところで...

↓

### 困りごと、もしくは目標を明確にする

最近、お困りのことか、もしくはあなたの目標を、お聞かせ願いますか？

困りごと ↓

これまでを振り返る

どのように努力されてきましたか？

↓

現状を考える

どれぐらい解決しましたか？

↓

困りごとの背景を考える

どうしてそうなったと思われませんか？

↓

その他に原因はないですか？

⇩

目標 ↓

これまでを振り返る

どのように努力されてきましたか？

↓

現状を考える

どれぐらい目標に近づいていますか？

↓

障害を明確にする

何が障害になっていますか？

↓

その他に障害はないですか？

⇩

### 解決策を考える

今後、どうすればよいとお考えですか？

↓

その他に、よい方法はありますか？

ある ↓

選択・統合する

Aをした場合に、どうなりますか？

↓

Bをした場合に、どうなりますか？

⇩

ない ↓

決心する

Aをした場合に、どうなりますか？

↓

Aをしなければ、どうなりますか？

⇩

結局、どうされますか？

↓

### 行動を計画する

何から始めますか？

↓

いつから始めますか？

↓

### クロージング

分かりました。じゃあ、そうしましょうか。また次回、経過をお聞かせ下さい。

※ 必要に応じて幾つかの質問を省略したり、つけ加えたり、質問の順序を変えたりする。