

St. Luke's International University Repository

看護管理の諸問題に関する研究第一報:看護管理者の実態調査から(その1)

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2007-12-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 荒井, 蝶子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10285/124

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



看護管理の諸問題に関する研究

第 I 報

——看護管理者の実態調査から——その(1)

(昭和55年 9月～11月)

荒井蝶子

看護管理担当

A はじめに

看護管理の教科を担当することになっての第一年月、準備も不十分なままに、走り出してしまっている。管理教育の多くは、一般的に現代の経営組織論や管理原則論を基盤にしたものを専門職ごとに展開し、それぞれの機能の特色や役割りにもとづいての管理能力の拡大を求めている。又一方では、その専門職グループに特有な管理上の問題点や影響因子についての解明を実態に基づいて行い、問題の分析や解決の糸口を把握するための方策としての、調査研究が重ねられてゆく必要がある。

今回は、その実態を把握する第一歩として、管理者研修に参加した看護者を対象としての、紙面による調査を開始したので、その第1回分の報告を行なう。

B 調査の内容

現在、管理的立場にあって地域保健、病院施設における医療等に関わっている看護者（保健婦、助産婦、看護婦等）から、常日頃組織の中でどのような地位にあって仕事をしているか、その地位に在職する期間あるいはそれ以前の状況、看護者としての経験年数、現在に至るまでにどの位の回数働き場所を変ったか、看護婦等の免許の所有状況などについて実態を調べた。又、職場の中での様々な問題点がどのような職種に於いて存在するかを、看護管理者がどうみているかについても現在の問題点を明らかにする目的で聞いた。一方、看護者個人の家族的背景や現在の家族メンバー等についてもおおざっぱな調べを試みた。そして仕事にあって彼らが1個人としての生活と職業人としての生活との間で、どのような問題を持っているかを聞いた。又仕事の上でどのような場面で自信を感じるか、あるいは生きがいを感ずるのはどのような時かを述べてもらい、専門職業人としての各自の個人的認識を知る手がかりとした。各自が受けた過去の看護教育について現在への影響を問い、その中から例えばどのような問題を今後探索してニードを満たしてゆくかをさぐった。このような看護管理者の実態調査を通して、

組織医療や地域保健に貢献する専門職看護活動にたづさわる各人の直面する問題を具体的に把握し分析し、今後の教科内容の充実に積極的な方向づけを得たいと願っている。

今回は、以上の諸点のうちから、資料集計が一応終了したもののみで発表する。

C 研究方法

日本全国のうち、たまたま機会を得た四国、北海道、伊豆及び東京における看護管理研修会に参加した人300余名を対象に、紙面による問題に解答を願った。先づ調査担当者が主旨を話し、各自に記入をしてもらい後に回収をした。一方看護協会各支部に対して看護管理に関する研修、セミナー、講演等の55年度実施状況を調べ解答を得て一覧表とした。

集計は継続中であり、クロス集計等出来るものについては今後発表の機会をもちたいと思っている。

仮説 1

特定の管理に関する教育を受けることなく長年の経験とその他の関係から管理的立場にある今の看護管理者にとって、組織についての認識は必ずしも明確でないことがある。

仮説 2

看護管理者は現場の経験年数が長い。又、職場内の問題の認識についてはかなりの共通点がある。

仮説 3

結婚している看護者にとって仕事と家庭生活との問題は、子供がいる時に（特に幼少の）多い。しかし自らの仕事への情熱は大きい。

仮説 4

自らの職業的判断力については、多くの管理者は、その定義についても、専門職業にとって基本的なものであるという確認をしていない。

仮説 5

管理者ではあるが、それぞれ臨床の専門分野を自らの専門と考えているむきが多いが今後の指向については、今の職務の看護管理等についての知識を十分に得たいとは願っている。

今回は実態をそのままに報告する。そしてそこから提示されて来る問題点について今後さらに調査していきたい。

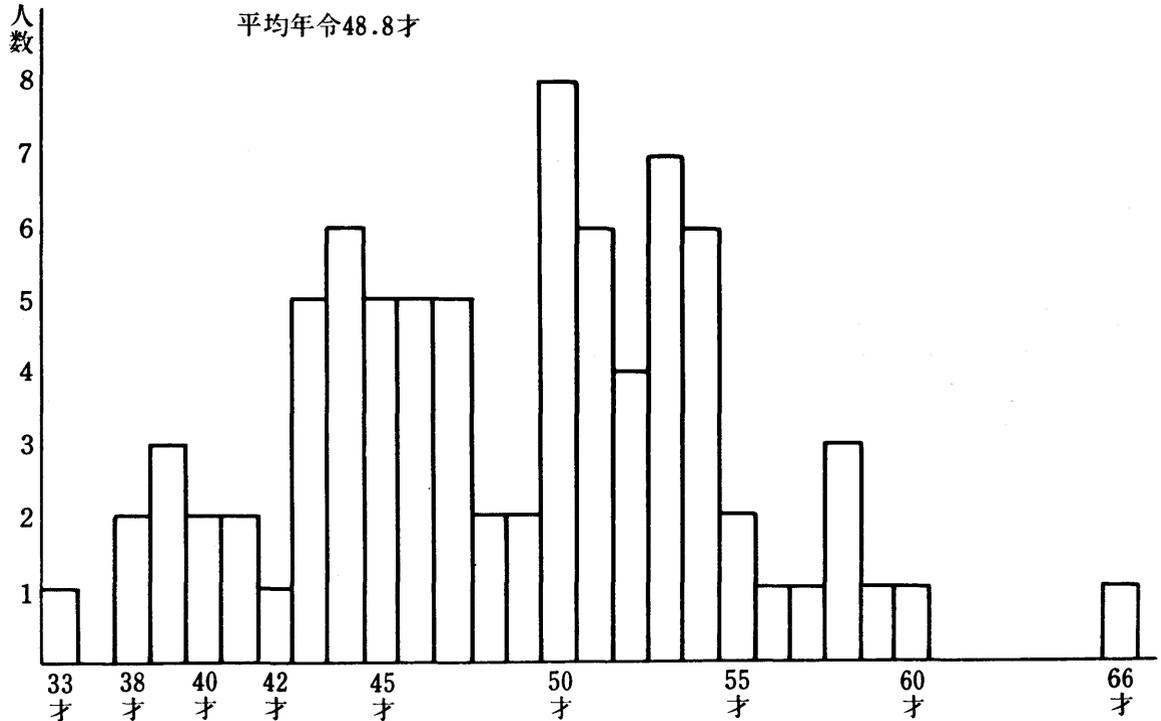
D 調査結果

調査に参加した者は300名程であったが、実際に解答を回収した数は250である。回収がおくれ集計が間に合わない為今回の報告は94人の意見である。

I] 年齢構成と施設の設置主体

(表I)に見るように解答に応じた者は、年齢33歳から最高が66歳までである。一番の山は50歳から54歳まで、それから43歳から47歳まででこの2つのグループに代表される。第1の50歳以上のグループは副看護部長以上部長、総婦長と呼ばれる人達であり、40歳代のグループは病棟婦長、看護婦長等である。

表I

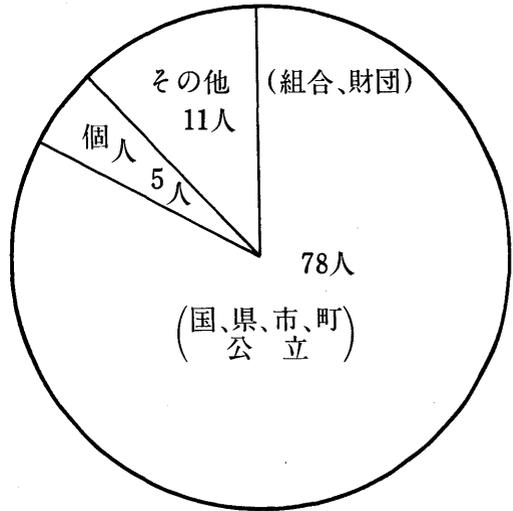


参加した者の経営主体別の分類は(表II)に示す。国立、県立、市立、町立など公立のものが多く私設施設が極めて少ないことがわかる。(全部の集計を終る心要がある)その他は組合立などのものである。

II] 役職名

企業体において組織内のそれぞれの職位をどのような名称で呼ぶかについては、一般的に殆んど統一されている。しかし看護の世界では地域保健婦を中心とし

表II



たものと病院施設等の中での看護婦の呼び方とは全く異なり、又病院施設に於ても同じ職位のものをそれぞれいろいろな名称で呼んでいる。

(表III)はそれを示す。係長、保健婦長、保健指導課長等は、それぞれ県庁や保健所等における保健婦である。病院看護管理のトップは看護部長あるいは総看護婦長とよばれている。それぞれ部長制をひく所には副部長があり、そうでないところは副総婦長がいる。看護婦長と呼ばれる最も多いグループと病棟婦長とは

同一とみる。

表Ⅲ 役職の名称

名 称		人 数
看護婦長	29	35
病棟婦長	6	
総看護婦長	22	26
看護部長	4	
副総婦長	5	7
副看護部長	2	
保健指導課長	6	18
保健婦長	12	
係長		3
副婦長		3
教務主任		2
合計		94人

年齢の(表Ⅰ)とこの役職名とを付き合わせてみた時に、50歳以上の年齢の人の方が総看護婦長と看護部長、あるいは副総婦長、副看護部長と呼ばれる数26人よりもはるかに多い(40人)。このことは病棟婦長のグループにかなりこの50歳代の人がいることを示していると推され、年齢と役職名とのつき合わせをする必要がある。又施設の経営主体が、官公立が圧倒的に多い調査対象に特有な現象であろうことを示すのかもしれないから、いずれにしてもクロス集計を今後行ってみるべきだと考える。

Ⅲ] 直接の上司

組織の中で働くものにとって直接に自分が組織内でどこに位置し他とつながっているかを認識することは非常に重要である。

自分の直接の上司あるいは自分の直属の部下についての判別が、仮説で述べたように、おそらく余りはっきりしていないところに看護管理上の1つの問題点があると思ふこの二つの設問となった。これによって明らかになったことは、(表ⅢとⅣ)院長を直接の上司としての認識をしている者の数と総看護婦長及び看護部長という立場の人とがほぼ一致しているということがわかり、総婦長である場合の直接の上司は院長であるということは明確であった。病棟婦長のレベルでは自分の上司か組織的に総看護婦長であるか副総婦長であるかについての認識が二つに分かれていることがわかる。

副総婦長制がとられてまだ日も浅いということや組織図が明確に認識されてなく、それが又意志伝達上の

表Ⅳ 直接の上司

院 長	25	30
園 長	1	
副 院 長	4	
総 看護 婦 長	17	36
副 総 婦 長	16	
副 婦 長	3	
保 健 所 長	6	19
保 健 指 導 課 長	13	
課 長	1	3
医 事 課 長	1	
課 長 補 佐	1	
教 頭		2
そ の 他		2
無 回 答		2
合 計		94人

いろいろな問題をひきおこすであろうことを予測させるポイントの一つである。

Ⅳ] 同列の地位の人

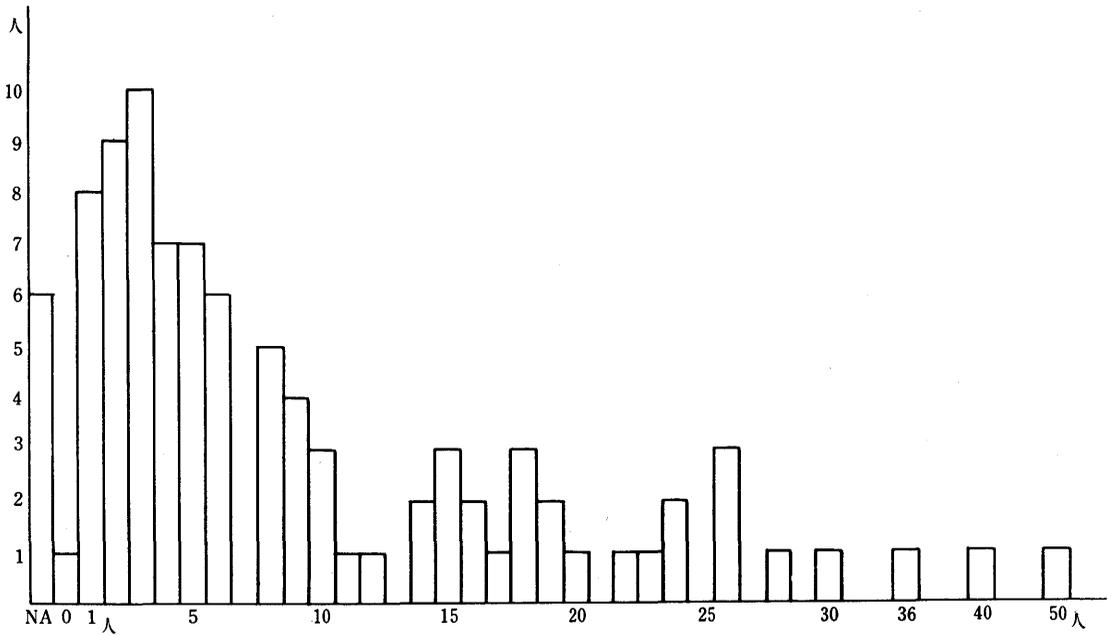
自分と同じレベルの組織の上での結びつきを知っているかの手がかりとして問うた。(表Ⅴ)いないと答えた19名は地域保健等の分野の人である。一方で看護部の中だけで認識をすると総看護婦長である場合には同列の者がいないという認識になっていることが記述の中からみることが出来る。

Ⅴ] 直属の部下の数

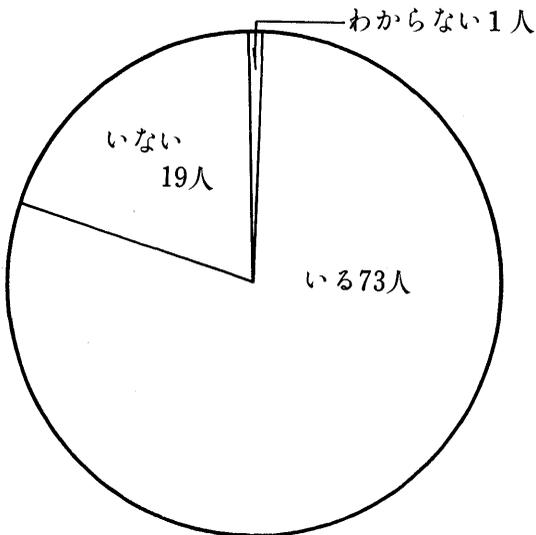
この質問の特徴は無解答が6人でできていることである。そして部下の人数は0人から50人まで極めてそのバラつきが多い。部下の数3名が最も多く10人おり部下2名と9名、1名と8名、4名及び5名ずつ順に数が減る。又15名以上の部下の人数をもつものは病棟婦長クラスと考えられる。それぞれの直接の部下が更に何人ずつの部下を持っているかということを知りたいが無解答はますます増えていき11人となった。そして自分の部下の下に働く人達とその数は0から374名までとなっている。これらの数が総看護婦長の場合には看護婦の全数を表わすものであろうと考えられる。

このあたりの実態については今後の調査で一層きめの細かい数を把握するように設問の方法を考えなければならぬと思っている。組織の中でそれぞれどのように結びつきを持って、どのような人達がどこで働いて

表V 直属の部下の数



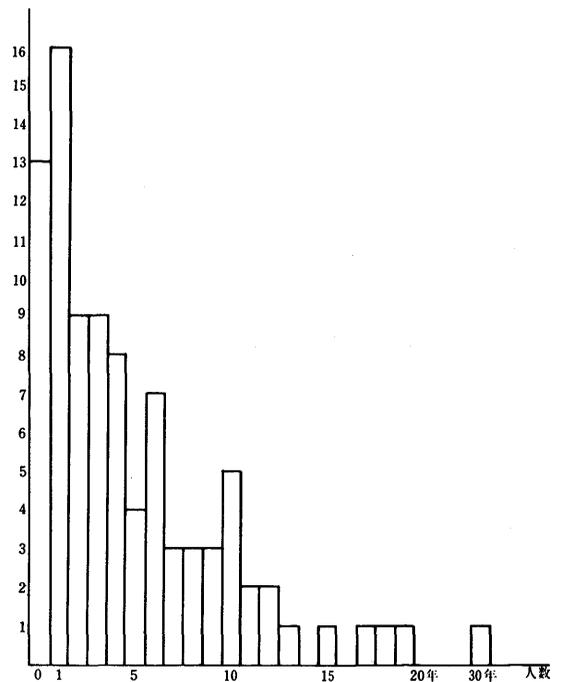
表VI 同列の地位の人



ているかを把握することは非常に重要であり、今後の看護管理者の課題にもなると思う。組織全体の人的構成についての分析と併せ行なわなければならないと思う。

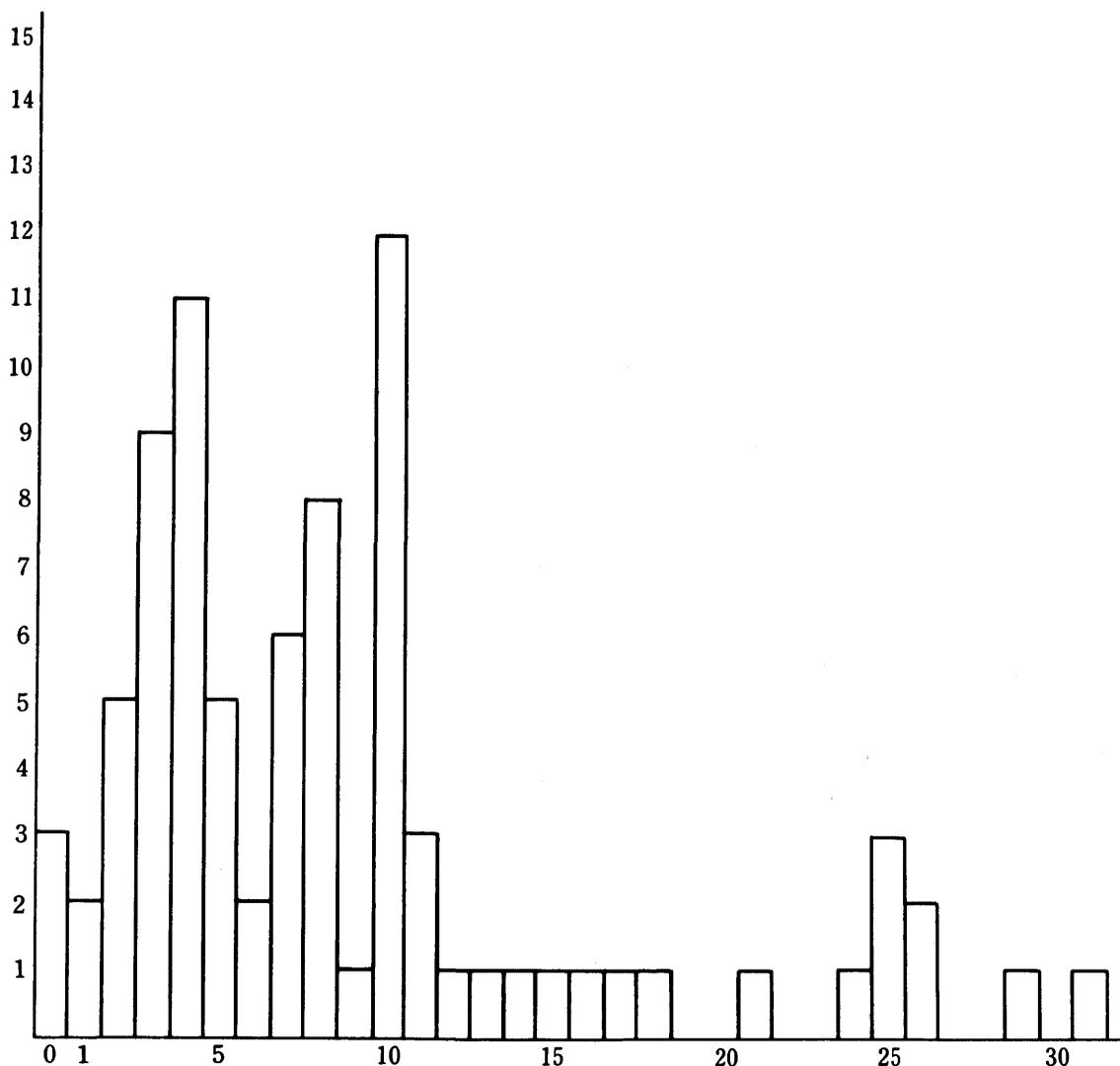
VI] 現在位の在職年数とそれ直前の年数
資料を得た場が研修会であったことから、(表VII)にみるように在職期間が短い人が多くなっている。そ

表VII 現職の在職年数



して特に1年未満が30人近いということはその地位の責任を全うする為に研修会に出席したということを考えさせる。最も経験の長い者が30年、最も短い者が3ヶ月となっている。現在の地位になる前の地位を何年やっていたかについては次の(表VIII)が示す通りであ

表Ⅷ 現職直前までやっていた仕事を継続していた年数



る。

だいたい3ヶ月、5ヶ月、8ヶ月の在職を経て今の地位に変わった者が最も短い人で、長い者では31年間以前の地位にあったことを示している。だいたいの山が3、4年と10年にあり、その間に8年に1つ山ができていく一つの傾向を示していると思う。このデータに関しては今後看護管理者になっていく場合の経験年数に関する調査を更につめることで現在の看護管理者への成り立ちを解明していくものの一つとすることが出来、十分に設問を考え今後は実施したいと思う。

VII] 年間所得

次にこれらの地位にある人の年間所得を聞いてみた。無解答は9名であった。年収は250万から660万ま

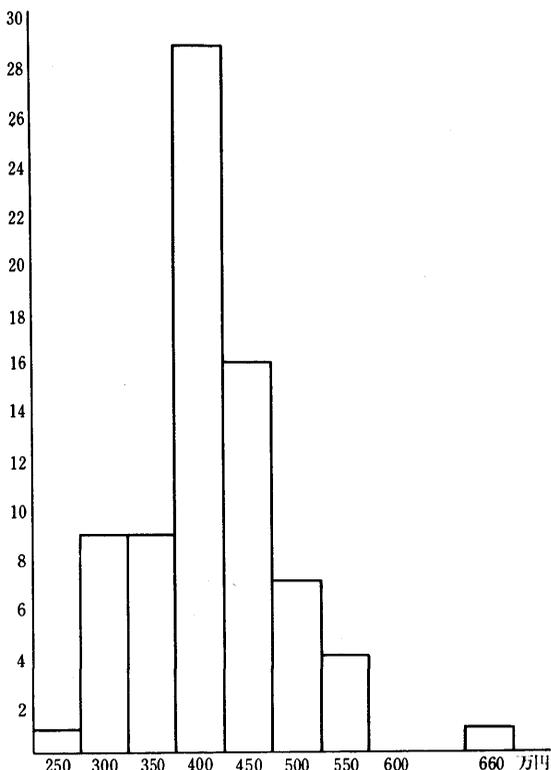
で、だいたい450万以下の中に入る。(表IX)

通常の収入の表現が月収で表わされる日本の看護界に於て、収入を年間でおさえるという感覚が余りないように思っていたから、あえてこのような問い方をした。現に月々いくら位という表現で解答した者も5、6名あった。経験年数や年齢構成とあわせてみた時に、この年収がそれぞれの管理的立場、役割、責任に比して妥当なものであろうか。一般の企業に於ける管理者の年齢や年収と比較しても納得できるものではないということが言えるのではないだろうか。

VIII] 免許の取得

それぞれの人達の免許の取得状況が次である。94名中3人を残してまず看護婦であり、その看護婦の免許

表Ⅸ 年間所得



ない。

IX] 職場の中での人間関係

仮説にもおいたように、多くの専門職者との間で、仕事をする看護者にとってその人間関係は極めて複雑であり又、それが業務を円滑に運営する鍵ともなっている。

人間関係がうまくいっているという者は約1/4, しかしうまくいっていると言っている者よりも、うまくいかないで問題があるという者が半数近くある。又無解答が極めて多いのは卒直に問題を提示し得ないまでも、何らかのこだわりがあって無解答となったと推することができる。

看護者、医師、事務系、パラメディカル、その他、いろいろなグループごとにその問題の所在を聞いてある。今回の報告に仮説が証されるか否かのつめまで出来なかったが、数でみる限り、医師と事務系の人との問題順に並びついで看護者の間のものとなっている。職場のいろいろな問題点について、相談をすることの出来る人がいるかいないかについては、多くの者が自分と同じ立場に居る人、あるいは上司になる人、自分よりも地位の上の他の職業の人に相談というのが意外に多い傾向を示している。このあたりも今後分析していきたいと思う。

表 X 免許の取得状況

N = 94

看護婦	91人
保健婦	35人
助産婦	27人
自動車免許	37人
他	15人

の他に保健婦、助産婦をあわせ持つ者が、それぞれ35名、27名ずつあった。(表X)

いろいろな看護制度の変革の時代を経てきた人達であるから中に助産婦だけ、保健婦だけという人はあるが、将来はこのようなケースは殆んどが見られなくなるということは十分に予測できる。又駄足ながら1/3以上の者が自動車の免許を持つということが判明した。

これは地方でのデータ収集であったということと何らかの関係があるか等についても今後解明しなければなら

X] 家族的背景

看護者の家族的背景について不十分ではあるがざっと調べたところで述べてみる。既に両親とも死亡してしまったという人が極めて多いのは年齢構成上理解できることである。

父親の職業で最も多いのは農業、次に商業、会社員となっている。さらに母親でも農業が圧倒的に多いが、無職が全体の半数以上を占める。母親の職業のうち助産婦であった人が2名だけあった。母親が看護職にあった人の数が今少し多いと予想していたがこのグループではそうではなかった。

土建業、教師、旅館業等がそのあとに続く。

本人が結婚しているか否かについて明確には質問項目を設けず、結婚の相手の職業を聞く形にした。最も多い者が公務員、次が会社員、そして国鉄、団体職員という職種と結婚している。銀行員、警察官、商業等が2名ずついた。あとはそれぞれ1名であるが、看護士、新聞記者、建築技師、他の技師等がある。公務員、会社員という莫然としたものでなく、専門分野の明らかになる様なり方を、今後は適用してみたいと思う。子どもについての質問からみると一番多いのは2名の子持ち者40人であり、その次に1人っ子をもつ23人、そして3人の子持ち7人となっている。75%の人が子

供を育てながら現場で仕事をしている人達であり、仕事との関連での問題があとの記入事項に浮きぼりにされている。その報告も次回にまとめたいと思う。

両親をはじめ兄弟姉妹、結婚相手、子どもなどをそれぞれの教育的背景について今後調べていくことが可能ならば、看護者とその家族のグループを社会の中で比較してみたい。上でも何らかの意味があるのではないかと考えている。すでにあとの150名は設問を変えてその中で調べてある。

第II報でその実態についても報告したいと思っている。

XI] 転職の頻度

過去にいくつ職場を変ったかつまり一度就職をしていた所から次の就職先に変った回数を設問で聞いた。0回から9ヶ所までがあった。そのうち最も多く職場を変ったのが3回雇用者を変えた26人である。次に2回19人、4回、1回、5回、7回、8回と続いている。(表 XI) グループの年齢構成や免許取得してからの年数を合わせて考えたい。一般企業に於ては多くが就職すなわち一生の職場となることの多い日本において看護界に於ては必ずしもそうでないことの実実がここで改めてはっきりした様な気がする。今後の調査に於てどのような機会に職場を変えるかあるいはその時の年齢、あるいはその職場を変えた理由等についての調査が更に行なわれることが望ましい。(参考文献 19)

表 XI 転職の回数

回 数	人 数
0	2
1 回	11
2 回	19
3 回	26
4 回	16
5 回	7
6 回	4
7 回	6
8 回	2
9 回	1
合 計	94 人

XII] 自信と生きがい

自分の判断についての職業的な自信、あるいは生きがいを問うと殆んどのが仕事の上での判断を述べている。自分自身の行動に自分自身が自信を持つということ、他者が自分を認めてくれることにより自分の自信を持つというものと、大きく分けるとその2つがでている。

すなわち、自分自身の看護活動でいえば「看護の目標を設定し、予測通りに物事を運んだ時」、「看護上の観察をし予測に対し問題解決がうまくできた場合」、「業務計画立案がうまく実施された時」、その他、看護の本質、看護の概念などを職場で実際に看護実務として運用した場合に自信と満足を得ているということがわかる。

他者との関係に於ての自信は「同僚、先輩から自分の判断で行なったことに対し賛同が得られた場合」、「自分の立てた看護目標にスタッフの協力を得てそれが達成できた時」、「看護部門間の調整がうまくいった時」、「部下が納得してついて来る時」、「チームで仕事をし和がとれ楽しく仕事できた場合」、「良い上司に恵まれ元気づけられてきた時」等々が示されている。

又、他者との関係に於て看護に特有なものといえ、対患者の問題である。「患者が元気になり心から喜ぶ時」、「患者へのアドバイスが信頼につながった時」、「患者の状態観察が的確であった時」、実際に看護をしていく上で患者からのフィードバックが看護者の自信を支えていることがわかる。患者や家族からお礼を言われたり信頼されたりという実際の場面が、看護者の自らの判断力や自信を裏づけるものとなっている点、これは看護特有の1つの姿であると考えられる。

一方生きがいを感じるのとはどのような場面であるかという時に、仕事に於てその生きがいを綴っている者と自分の家族、子供の成長に生きがいを持つ者との大きく分けることができる。数量的に今回それを結論づけるには十分でないが、記述したものを大体並べてみると、仕事における場面の生きがいについて述べている者が多い。これは調査した時の状況による自然な傾向と思われる。「仕事に打ち込んでいる時」、「仕事をしている時について生きがいを感じる」とその一言で表現している者が多い。「職場に生き看護という仕事に携ってそれに自らをかけている」、「1日1日を大切に喜んで働ける」、「人の為役に立っている」、「健康で働ける」、それらが職業的な生きがいである。又、子供、家族についての生きがいの中には「家庭と仕事が両立できることに生きがいを感じている」という両方への満足が生きがいであることも示されている。しかし、家庭円満の上に仕事に熱中できるということは生きがい

いであるという形のもは仕事に生きがいを感じるものの数から比べれば極めて少ないのは年齢的なものも関係するのであろうか。看護者はあくまでも看護に自らを挺することでその仕事への自信も深まり、又生きがいにもつながっているということが終始述べられているように思われる。

これ程に職業に熱意を持つ他の職業グループが看護以外にあるであろうか？そのあたりについて一般の企業組織の中の専門職グループに何らかの形で同じような調査を試みた時に、そこに看護のグループに特有の何かがあるのであるのではないだろうかと予測させる。

XIII] 受けた看護教育からの影響

自らが受けた教育を振り返り、何が今の自分を支えているかということについての問いである。

先づ教師、先輩等その人となりのイメージから今の自分をみているという表現がなされている。教師の人間性、あるいは現場での先輩の事例を通して、「先生達の生活をみてきてその人間性から人格形成を得た」「知人からの関係に於て広がりを得た」「上司、先輩の指導の中から」というものや、「患者から学ぶものがあつた」と述べている者もある。

一方、科目をあげてどのような学習が今の自分達の看護をささえているかについては、「看護の倫理」「原理」「総論」「基礎看護技術」等看護の基礎学習の中から今につながるものを得たものが多いという人が多い。次に卒後の教育、研修に於いて「自らが学ぶことを知った」「手とり足とりでなく自由に学んだ」や「深夜勤を学生で実習しその中から学んだ」など実践的に動くことで「仕事の厳しさを学んだ」り、「物を大切にすることを得た」と述べられている。一般的な科目では「人間関係」「心理学」、「カウンセリング」「教育学」等があげられている。「看護管理」、あるいは「管理者研修」をあげている者もあり、「病院管理」、「人事管理」、「物品管理」等、具体的にそれらの中から管理学を学んだことについて述べている者もある。これらは卒後の継続教育の中で得たものであるということがわかる。「教育を受けてから長い間経ているのでどの課目が役に立っているかわからないけれども、実習が一番役に立ったと思う」とのべている人に代表されるように、このグループの年齢のことから推しても、基礎教育を受け既に40年、30年は経ている人達の声であることを認識しなければならない。やはり教科としての知識よりも体験的に人間性にふれたことや、自らが体験したことが今の仕事を支えているとみることが出来る。時代や学校、年の差はあれ、このあたりに看護教育の効果が問われているような気がする。

XIV 専門分野の認識

管理的役割にある人達が自分達の専門分野についての認識で、何人位のものから看護管理の専門家であると述べるか、興味の的であつてこの設問をした。

このグループで看護管理を自らの専門分野と明確に述べた者は94名中5名であつた。教育をあげた者が数名、あとは、小児、結核、外科、精神等と臨床科目をあげて自らの専門であると述べている。すなわち看護者はあくまでも臨床分野に於て1つの専門分野を持っているということが、たとえ管理者であつても1つの前提の支えであり、看護管理専門という以前にその臨床分野の専門性に自己の認識が高いということが実証されたと思う。設問をわけて専門分野をさらに分析的に問うと、日頃の責任の中での主とした役割から管理についてのものが出てくるのかも知れない。

XV] 学習を希望する分野

今後勉強をしたい分野の希望は種々様々であるが、看護管理、労務管理、リーダーシップ、行政、病院管理等の他、婦長のあり方、教育まで含まれている。しかし中には外科、リハビリテーションと臨床分野をあげたものもあるし、語学、社会心理、保健、人間学、行動科学、哲学などと他の一般的分野の科目をあげたものもある。臨床専門分野を自分のものとし、そして今後勉強してゆく上に、管理の科目を学ぶことによってその道の専門家としての自信を確立してゆきたいという望みがあるのかも知れないと解釈出来よう。実際に各都道府県協会支部から得たデータ（資料参照）によると、何らかの形の看護管理者の教育研修を行なっている県は、回答を得た41の都道府県のうち5県を除いて36ヶ所（87.8%）にのぼっている。昭和55年分の調査であるから、たまたま55年に管理研修をしていないという支部もあつたが、この実態はむしろ予測をはるかに超えて、看護管理者への地域での管理等の教育が様々な形で行われている実跡を語っている。それぞれのコースに参加した人数を大ざっぱに記入してもらい集計して4873名、多少の誤差があるにしても5000名に近い総婦長、看護婦長、主任あるいは保健婦係長等が管理者研修に参加している。更に支部の活動に加えて、看護協会が中央に於て研修を行なっており（リーダーシップコースと看護管理研修の2種類である）、それぞれ合計して延100名余が参加している。支部に於いての研修がないところでも数名づつがこの本協会での研修会に出席しているという回答した県もあつた。これら府県協会支部に於ける看護管理研修は、主として臨床の病院施設の中での看護管理者への研修の機会が最も多く、参加者も多い。助産婦、保健婦を対象にし

たものが極めて数少なくなっているのが特色であった。尚、今後は都道府県の行政レベルの研修教育を調査することによって、はじめて地域での看護管理教育の全面的実態を知ることができる。この調査を更に拡大して今後も続けていき、管理教育学習に対するニーズがどの様に充当されているかを知る必要があると思う。

おわりに

看護管理の諸問題を様々な角度から調査してゆく上で、とりえず看護管理者の実態の把握の調査第1回を実施してみた。不備な調査であり、まだ問われるべき問題もたくさん残している。今後更に実態を浮き彫りにする側面からの調査をし、それぞれの結果から看護管理上の問題を明確にし、それらの素材を基にして看護管理の教育についてその目標のおき所、その教科の内容について検討を加えていきたいと思う。それが与えられた責務と思っている。日本の看護管理に能力のある管理者を得ることは、看護そのものの質を高め維持していくことに極めて大きな役割を果たすと思っている。その為にも看護管理の教科をより一層、その現場に直結させることも重要であり、一方看護職そのものが専門職業として社会的に受け入れられていくような方向づけに影響を与えるためにも、管理の教科を充実させたいと願っている。又、すでにその管理的役割を果たしながら業務にたずさわっている看護管理者の現任教育についても、一層その能力をのばしてゆくための教育体系を開発しなければならないと思っている。

今回の調査に参加下さった250名の方や、各支部の研修についての回答をお寄せ下さった研修委員や支部の担当者などから多くの厚意を得た。心から感謝し、今後の研究への御協力を今一度お願いしたい。

参考文献

1. Barbara J. Stevens, 武山満智子訳；看護管理と構成の意義 (Nursing Management and the Sense of Structure), ナースステーション, 5(2), 1975, 20-23.
2. 松沢孝子他；基準看護制度と看護の相関関係について, 第5回日本看護学会集録, 教育管理分科会,

1974, 66-68.

3. Irene G. Ramey, 中西陸子訳；看護基準の設定とケアの評価 (Setting Nursing Standards and Evaluating care), ナースステーション, 5(2), 1975, 3-11
4. 江幡美智子他；病棟婦長の管理範囲に関する研究 (III), 病院管理, 17(3), 1980, 11-18.
5. 柴田寿子；看護管理者への期待, ナースステーション, 3(1), 1973, 64-65
6. 早坂泰次郎；管理者は経営者でもあることを知れ, ナースステーション, 3(4), 1973, 48-49
7. 大田すみ子他；現任教育一継続的な婦長研修の展開と考察, 第6回管理分科会, 1975, 176-178
8. 坂口順治；看護組織の特徴と現任教育の課題, 第1回～第8回, ナースステーション, 5(1)～6(4), 1975～1976
9. 安原浩；企業における「管理者教育」の現状, 看護, 31(1), 1979, 65-68
10. 吉武香代子；看護管理と看護管理者教育の意義, 看護, 31(1), 1979, 10-16
11. 大森文子；看護管理者教育における日本看護協会の展望, 看護, 31(1), 1979, 75-78
12. 松林恵子；日本看護協会 看護管理者研修会, 看護, 31(1), 1979, 27-36
13. 昭和55年度研修生募集要綱, 厚生省・看護研究センター
14. 小林清子；日本赤十字幹部看護婦研修所, 看護, 31(1), 1979, 23-26
15. 大谷昌美；神奈川県立看護教育大学校, 看護, 31(1), 1979, 17-22
16. 季羽倭文子；イギリスの看護管理者教育, 看護, 31(1), 1979, 37-45
17. 住吉蝶子；アメリカでの体験的看護管理者教育論, 看護, 31(1), 1979, 46-51
18. 青木康子, 矢野正子, 吉武香代子, <1>看護管理者への教育の必要性に関する研究, 管理分科会, 1979, 294-297
19. 前田アヤ, 永井敏枝他；看護婦転職の現状と考察, 第5回日本看護学会集録, 教育管理分科会, 1974
20. 前田マスヨ；モラルサーベイからみた職員の配置換えのあり方, 看診展望, 5(7), 1980, 583-589

資 料 看護協会各支部主催昭和55年度看護管理研修一覧表 (昭和55年11月15日現在)

47都道府県中回答 41=(87.2%)
41のうち研修実施 36=(87.8%)

都道府県名	会 の 名 称	対 象	人数	日 数	目 的
1	看護管理研修 I	総 婦 長	40	4	医療チームにおける看護管理者の役割を再認する 看護チームの機能が充分発揮できるよう管理者としての役割を認識する 体験学習を通し、看護管理者としてのリーダーシップを育成する
	看護管理研修 II	総婦長・婦長	40	6	
	リーダーシップ研修	総婦長・婦長	30	5	
2	看護管理研修		57	2	魅力ある管理者像をめざす 指導者となる為の能力開発 指導者となる為の能力開発
	指導者研修 I		72	2	
	指導者研修 II		50	3	
3	教育管理研修	看護婦	127	2	
4	看護管理講習会	総婦・婦・主任 教務主任・専任教員	140	2	看護婦(士)の能力啓発・モラルの向上をはかり適切な看護が提供できるよう看護管理者としての在り方を考える
5	第1回看護研修会	主任以上	270	3	日頃の看護管理の中の諸問題を参加者自ら提起し、その実際について、相互研鑽し、看護の場における管理の対象と方法の理解を深める
6	県看護部長研修会	総婦・婦・看護部長相当職	30	1日×2	看護部長としてのリーダーシップを高揚し、良い看護管理を行い、看護の水準を高める リーダーとしての心構え及び役割に関する教養を習得してリーダーシップの向上に資する
	継続リーダー研修会	婦長・主任 (保・助・看)	30	1	
7	看護婦管理者研修会	婦長・主任	40	4	今ここでの人と人とのかかわりの中から、自分自身をよく知り、対話能力を高め、自己開発をはかり、看護及び管理の本質を追求し、現状を打開するような看護のあり方を学ぶ
8	看護セミナー	婦 長	40	3	婦長としての自己認識を深め、自らのあるべき姿を考える
9	看護者研修会	総婦長・婦長	50	1	
10	看護管理者研修会	総 婦 長	60	4	看護管理に必要な研修を行ない、業務の向上を図る 業務上必要な研修を行ない、業務の円滑な遂行を図る
	幹部保健婦研修会	婦長・主任	46	2	
11	臨床指導者研修会	婦長・教務主任	60	3	(保・看)
	看護管理講演	婦 長	50	2	
12	教育管理研修	教育担当者	40	3	
	教育管理研修	管理者		1	
13	課題達成研修会		20	{5×1回 3×5回	自ら問題を見出し解決する能力を養う リーダー養成コース 集団生活における事柄に気づくと共に、お互いが自由と責任のある事を学ぶ
	リーダーシップ養成講座		30	4	
			30	4	
14	看護管理研修会	看護管理者	70	1	職場における人間関係の問題をとりあげ解決策を探る よりよい話し合いができるように話し合いのルールを身につける
	指導者研修会	主任・リーダー	50×5	1日×3	
	K・J法研修会	協会員	20	3	
	リーダーシップトレーニング	協会員	20	3	

方 法	内 容
体 験 学 習	
グループワーク パネルディスカッション グループワーク	看護業務を効率的に進めるには リーダーとなるために 卒後教育—生涯学習の必要性
	‘一人一人の成長をめざす現任教育’ ‘中間管理者としての看護婦のあり方’ ‘院内感染’ ‘看護の動向’
	‘ことばと人間関係’ ‘時事問題’ ‘職場における労務管理の実際’ ‘リーダーシップのとり方’
講 義 グループワーク	‘看護管理’ ‘現代青年の心理’ ‘看護記録’
講 演	‘時事解説から’ ‘卒後教育’ ‘患者とその家族の教育(看護管理上)’ 等
合 宿	‘新しい組織人を求めて’
合 宿・体 験 学 習	
グループワーク	ILO看護職員条約について
合宿 グループダイナミ ックスによる技法	看護管理者の役割—人間の相互理解をより深めるために— 職場におけるリーダーシップ
講 演 ・ 質 疑	学院と臨床における学生の管理と指導について 人間のふれあいを含めて
	効果的な継続教育のあり方 看護管理・労務管理
合 宿・体 験 学 習	チーム発想法を用いて 自らの課題を解決する
合 宿	
合 合 宿 宿	‘職場の人間関係’ ‘グループ討議のあり方を考える’ 地方生産性本部の行なう研修に参加

都道府 県名	会 の 名 称	対 象	人数	日 数	目 的
15	中部ブロック施設代表者研修会	婦 長	21	1	後継者を育成する能力を啓発する
	東部ブロック施設代表者研修会	婦 長	41	1	
	西部ブロック施設代表者研修会	婦 長	90	1	
	北部ブロック施設代表者研修会	婦 長	24	1	
	看護管理研修会	中間管理者	1	1	
	総 婦 長 研 修 会	総 婦 長	1	1	
16	婦 長 ・ 副 婦 長 研 修 会	婦 長 ・ 副 婦 長	39	2 時間	
	婦 長 研 修 会	婦 長	25	2 時間	
	副 婦 長 研 修 会	副 婦 長	14	2 時間	
	婦 長 研 修 会	婦 長	25	2 時間	
	婦 長 研 修 会	婦 長	15	2 時間	
17	看 護 婦 宿 泊 研 修 会	リ ー ダ ー	30	3	
18	看 護 管 理 者 研 修 会	総 婦 長 ・ 婦 長 教 務 主 任	250		看護管理のあり方等について実際に学ぶと共に現状報告等により内容分析等を行う。看護管理を合理的に実施している病院婦長・看護大教授等の話をきく 保健所と市町村との連携をスムーズにし地域住民の健康管理に寄与する
	保 健 婦 管 理 者 研 修 会	保 健 婦 係 長	150		
19	病 院 病 棟 婦 長 研 修 会		100		自己啓発のためのエンカウンター
	エ ン カ ウ ン タ ー 体 験 学 習		40		
20	看 護 管 理	会 員 ・ 看 護 教 員	110	半 日	管理の意義及び目的並びに病院機能と看護の役割について
21	管 理 者 研 修 会	総 婦 長 ・ 婦 長 教 務 主 任 保 健 婦	60	2	職能団体の役割の自覚の向上
22	総 婦 長 研 修 会	総 婦 長	60	2	
23	I L O 条 約 中 央 研 修 会		40	未	リーダー養成 リーダーの地区別研修 現在の実習指導における問題を提示し、指導のあり方を学ぶ
	I L O 条 約 地 方 研 修 会	リ ー ダ ー	40×3		
	I L O 条 約 研 修 会	総 婦 長 ・ 婦 長 教 務 主 任	100		
	教 育 管 理 研 修 会		40		
	教 育 管 理 研 修 会	現 任 教 育 担 当 者	40	2	
24	管 理 コ ー ス 研 修 会	中 間 管 理 者 婦 長 ・ 主 任 ・ 係 長		2	
25	看 護 管 理 研 修 1	総 婦 長	60	3	管理能力の啓発と看護の向上
	看 護 管 理 研 修 2	総 婦 長	111	3	
26	管 理 者 研 修 会 一 マネジメントのための T・A基礎コース	リ ー ダ ー ・ 管 理 者 、 施 設 内 教 育 企 画 担 当 者	50	2	
27	県 下 総 婦 長 教 務 主 任 研 修 会	総 婦 長 教 務 主 任 病 棟 婦 長	133	2	リーダーシップ養成
	支 部 看 護 婦 講 習 会		卒 後 3 年 以 上	132	
28	総 婦 長 研 修 会	総 婦 長	60	1	日頃の労務管理に役立てる

方 法	内 容
	<p>‘労務管理の実際’ ‘労務管理の実際’ 組織の中における私達の立場 1) 組織の在り方 2) リーダーシップのとり方 3) 効果的なコミュニケーション ‘労務管理の実際’ ‘いかに後継者を育てるか’</p>
	<p>看護業務の調査研究 看護計画について 形成外科について 大学病院の当面する諸問題 労務管理</p>
体 験 学 習	看護場面における人間関係のテクニック
	保健婦としての看護管理のあり方を学ぶ
体 験 学 習	<p>‘病院管理’ ‘よい臨床の場とは’ 看護者のリーダーシップを中心とした対人関係訓練</p>
	<p>‘管理者のあり方’ ‘看護組織と管理’ ‘人事管理と人間関係’ ‘看護業務と労務管理’ ‘看護教育と臨床指導’ ‘看護婦と社会的活動’</p>
講 義 グ ル ー プ 討 議	<p>‘ILO看護職員条約について’ 理解を深めるために、又実践の場にどう展開すればよい か ‘世代間が理解しあうために’</p>
	検討中、主に看護面での管理について
合 宿 合 宿	<p>リーダー養成 リーダーの地区別研修 適切な看護サービスの提供とリーダーシップについて</p> <p>実習指導の実際 現任教育の実際</p>
	プロ意識を育成できる管理者となるためには、望まれる管理者になるためには
	1. 職場の人間関係 2. 看護管理 3. 管理者の生き方 4. 人事労務管理 5. グループ討議
	<p>{ ‘個人の責任’ ‘理論的な思考’ ‘現実的目標の設定’ ‘率直なコミュニケーション’ ‘健全な明るい対人関係’ ‘自己啓発と個人の成長’ ‘効果的問題解決’</p>
	<p>{ 看護と看護の自立 卒後教育の具体的なあり方 カンファレンスの持ち方</p>
	看護職員の労務管理について

都道府 県名	会 の 名 称	対 象	人数	日 数	目 的
29	リーダーシップ (昭54年度)		243	5	リーダーシップ養成
	リーダーシップ (昭54年度)		240	5	リーダーシップ養成
30	リーダーシップ育成 (昭54年度)		不明	4	リーダーシップ養成
31	保健婦部会副支部区長会	保健婦長	45	1	婦長の総合的な看護管理を徹底的に習得する
	第3回看護婦研修会	婦長	60	2	
32	看護婦指導者講習会	婦長・主任	40	6	看護管理者としての資質の向上
33	総婦長教務主任会議	総婦長 看護学校教務主	70	1	
34	看護管理者研修会	永年勤続者 看護管理者	300	30時間	
	婦長主任研修会		55		
35	支部幹部看護婦研修会	指導者クラス	100	3	一般教養並びに専門教育の水準の高揚をはかり、現場におけるリーダーとしての責任を自覚し、後輩の指導にあたる能力を養う
36	看護管理者研修会	総婦長・婦長	31		
	中間管理者研修会	婦長・主任			
以上、各支部研修 参加者総数 4,873 人 (内 480 名余は 54 年)					
看護協 会 本協会 (東京)	看護管理 I 看護管理 II 看護管理 III	。実務経験五年以上 。現在看護管理の任にある 。看護管理者として具体的課題をもっている	50	1カ月	☆看護管理上当面している問題を明らかにし、問題解決にあたってリーダーシップを発揮できる能力を高める 1) 看護管理者として当面する問題に対して、判断能力をたかめ、解決の方向を見出す 2) 集団を継続し、個々のスタッフの成長を支援する能力を高める 3) 看護管理者として、自分のおかれている位置づけを確認し、今後、とりくんでいく課題を見出す
			50	1カ月	
			50	1カ月	

方 法	内 容
講 演 会 グ ル ー プ ワ ー ク	リーダーシップのあり方
講 演 講 演	管理の本質、方向等 看護管理、人間関係、部下の指導等
講 演	‘臨床に於けるリーダーシップとは’ ‘老人の心理’ ‘老人の看護’ ‘これからの看護’
講 演 講 演	‘求められる総婦長像’ ‘行政の立場から’ ‘災害時の病院対策・中間管理者の役割’
グ ル ー プ 討 議 事 前 学 習 全 体 会 議 レ ポ ー ト	<ul style="list-style-type: none"> ◦問題解決のプロセスを学ぶ ◦看護職者にとっての成長とは何か どうすることによって、成長を可能にできるか ◦集団の中でリーダーシップ、メンバーシップが発揮できるには ◦スタッフ個々の能力に応じた活用 ◦管理者としての自己確認 ◦自分のできること、できないことをみきわめる力 できない部分について、誰をどのように活用するか

A Preliminary Study of Nursing Administration

Report I: Significant issues identified
as problems by Nurse Administrators.

Choko Arai

The purpose of this study is to identify current issues and problems recognized by nurse administrators in both community and institutional settings. Two hundred and fifty nurse administrators responded to a 25-item questionnaire. To date, the data from 94 participants have compiled. The data gathered includes (1) general characteristics of the administrative position (ie. variations in title, experiential back ground, position of the immediate supervisor, number of subordinates directly responsibe to her, income, etc.) ; (2) problems resulting from interpersonal relationships with specific groups (ie. physicians and other nurse groups, etc.) and the problem solving process used ; (3) personal problems related to the administrative postion (ie. most difficult problem, most effective decision made) and (4) "ikigai" the individual's life goal.

At present, with only 37% of the questionnaires tabulated, findings are inconclusive.