

St. Luke's International University Repository

看護管理の諸問題に関する研究 第Ⅱ報:看護管理者の実態調査から その(2)

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/10285/138

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II報

—看護管理者の実態調査から— その(2)

荒井 蝶子

はじめに

看護管理の諸問題に関する研究の第II報には全国の病院において管理的役割りを果している看護総婦長・部長をはじめ、病棟婦長、副婦長・主任までを対象とした調査内容を報告する。昭和56年8月から10月にかけて開催された管理研修会¹⁾に出席したもののうちから266名、全国の病院に郵送した同じ調査用紙に回答を得た300名のうちから278名、合計544名の病院に働く看護婦長達についてである。

第I報の対象は、看護管理者として、病院をはじめ、地域保健、あるいは地方行政、看護教育にたづさわっている者達も合せたグループであった。

病院組織の中に占める看護部門は、人数が多いこと、女子が大多数を占めるなどの特殊なグループであり、看護婦という特定の職能者によって占められている。

なお、この病院に働く婦長達の実態については、昭和56年11月に開催された、第19回日本病院管理学会においても一部発表をした。今回は、その後に集計や分析を試みたものを中心とし、又背景や一部の説明のために既に用いた資料も多少用いて、病院に働く婦長達の間像を描くことに主眼をおいた。人のつながり、仕事の様子、個人としての生活、看護職能人としての自覚、葛藤、そして自己評価など、組織医療の中で、多くの部下に囲まれ、複雑な人間関係の交錯する中で姿をとらえようと努力した。戦直後からの日本の病院看護の胎動期から確立期にむかっての第二次世代としての看護管理者の544人である。

I 対象の概要

A 病院の設置主体

および職位・年令・婚因の状況

病院規模は100床までの小病院12.5%；101～300床までの中規模病院が41.9%；500床までが32.5%を占め、それ以上の大病院は13.1%である。51%強が国、地方自治体、公立である(図1)。544人のうち52%が部長、総婦長のグループである(図2)。なお表1にそ

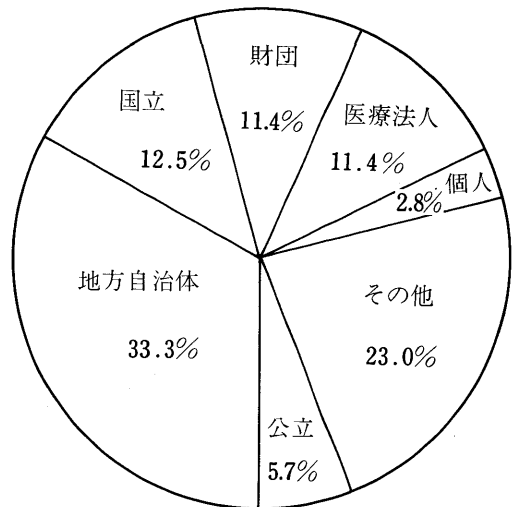


図1 設置主体

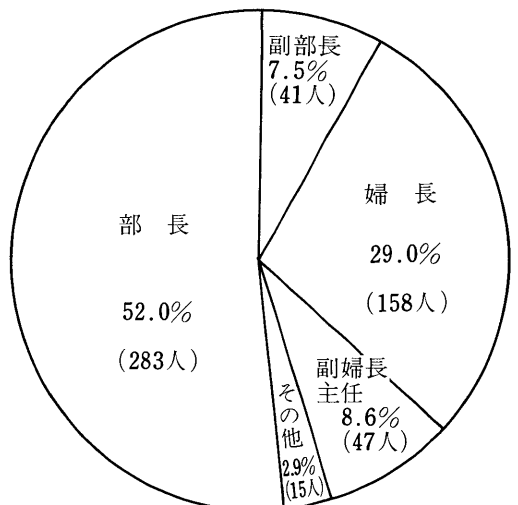


図2 職位

1) 日本病院会：看護管理研修会（2日間）
厚生省病院管理研究所：総婦長研修会（9日間）
某県庁看護係：県内病院総婦長管理研修会（2日間）
日本看護協会：看護管理研修会II（4週間）

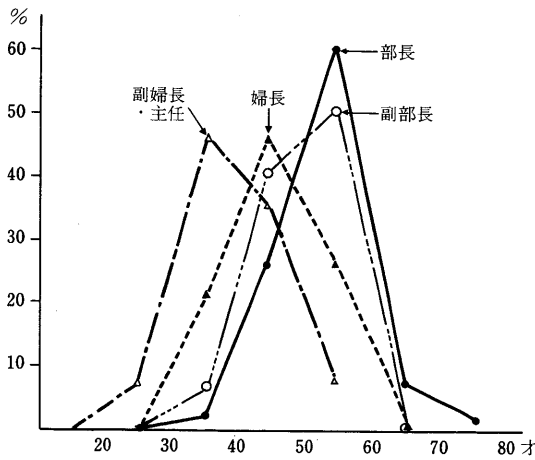


図3 職位別年齢分布

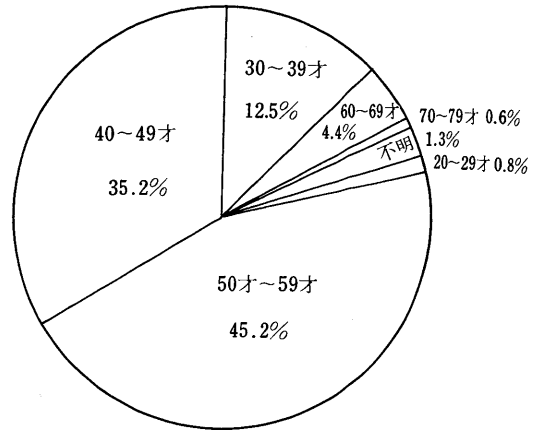


図4 年齢構成

表1 設置主体別職位の分布

(単位: %)

職名	設置主体							
	国立	地方自治体	公立	財団	医療人	個人	その他	全体比
部長	16.7	30.0	6.0	10.6	14.1	2.8	19.8	52.0
副部長	9.8	51.2	7.3	9.8	12.2	0	9.8	7.5
婦長	7.6	38.6	4.4	12.0	7.6	2.5	27.2	29.0
副婦長・主任	10.6	21.3	2.1	17.0	8.5	4.3	36.2	8.6
その他	0	26.7	20.0	6.7	6.7	6.7	33.3	2.9
病院全体比	12.5	33.3	5.7	11.4	11.4	2.8	23.0	100

の内わけを示した。一方、職位と年齢(図3, 4), 年齢と婚因(図5, 6)が明らかとなった。この結果、本調査の対象544人は;

「その6割が部長・副部長の職務にたづさわりの、3割は病棟婦長レベルである。所属する病院の約半分が国公立自治体立のいわゆる公の機関である。部長・副部長は50歳台に、病棟婦長は40歳台、副婦長主任は30歳に属する。全体の85%が40歳以上の年齢層であり7割近くが結婚をしている看護婦である」と述べる事が出来る。

B 家族

表2に示すものは、回答のあったものからの粗集計による本人と家族の教育についてである。親の世代、同胞(兄弟姉妹)、夫そして子供達の世代にと親子三代に渡る社会状況の移り変わりが示されている。現在も小学、中学、高校に通学する子供達、あるいは短大、大学、大学院にて学習している子弟をもつ婦長達の多いことがわかる。

表3は、その家族の職業である。女性家族の中の看

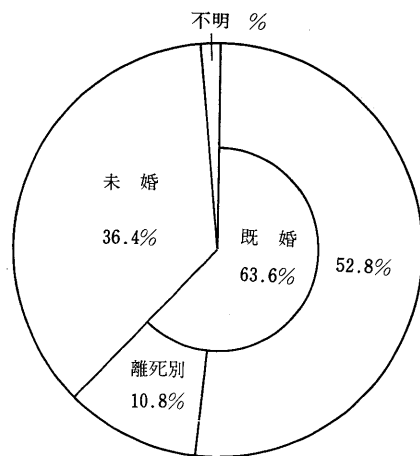


図5 婚姻状況

護職にあるもの、夫の職業に病院内の職種など特色があらわれていると思う。無回答者も多く、随言の言葉で自由書き込みであったための集計上の困難などが多かったが、家族背景を知る上では、それなりの意味をみつめることが出来ると思われる。

図6 年齢別婚姻状況

単位%

年 令	既 婚	未 婚
20～29才	25.0%	75.0%
30～39	60.6	39.4
40～49	70.0	30.0
50～59	60.3	39.7
60～69	56.5	43.5
70～79	66.7	33.3
年齢不明	71.4	28.6
平 均	63.6%	36.4%

表2 家族の教育

(単位:人数)

	小学校 (旧舎)	中学 (旧制)	高校 (旧制)	大学 (旧制)	大学院	短大 (旧制)	その他			
父	106	67	29	39			11			
母	141	99	14			2	11			
兄	16	24	44	54	23	28	17	1	2	2
姉	24	54	108	45	23	10	4	0	12	5
本人	21	24	113	127	3	10	0	1	33	8
夫	4	22	24	151	7	83	3	2	14	
弟	3	20	44	197	10	21			17	3
妹	3	18	40	158	6	19			27	4
子(男)	37	32		55		70		6		
供(女)	47	36		67		30			38	3

II 仕事・生がい・趣味・葛藤・自信

A 時間を費す業務

表4に示すものは、それぞれの職位において、「かなり多く時間を費していること」への回答である。平均一人2.4の項目を出していることになる。部長においては、相談、会議、報告が上3位の業務である。副部長は会議、教育、報告である。病棟婦長となると、ぐっと内容がvari、患者看護、診療介助、雑用が上位を占める。教育、点検、相談がその次に並ぶ。副婦長・主任も同じ項目が上位にあり、相談が外れ、報告が入る。

全体で順位をみると、1. 相談 2. 会議 3. 報告 4. 教育 5. 雑用とつづき、最も下位になったのが研究である。病院における看護管理者の仕事の内容の現実がありのままに語られていると思う。

B 印象に強く残っている出来事

現在までの職務歴のうち、心に残っているものを自由記入したものである。544人中302人(55.5%)が回答を寄せている。様々な内容を述べているが、原票か

- 2) 大学院生第1回生、井部、岩淵、山本氏の協力を得た。
- 3) 金井一薫氏の協力を得た。

(以下、自由記入のものについては同じ方式によった)

表3 家族の職業

(単位：人)

	父	兄	弟	夫	子供男	母	姉	妹	子供女
農 業 員	28	16	4	2		25	5	3	
社 会 教 育 (教 員)	17	38	90	57	13	3	8	4	8
商 業 業 員	8	17	14	26	2	2	5	11	4
自 営 業 業 員	5	7	5	3	1		2	2	
公 務 員	8	23	13	14	3		7	4	
地 方 公 務 員	5	13	18	31	3		2	5	3
警 官 員	3	2	4						
国 鉄 職 員	2	4	1	10					
団 体 役 員	1			1					
町 会 議 員		2							
保 母 諭 長							1		3
幼 稚 園 教 師	1							1	
エ ン ジ ニ ア ・ 電 気 技 士	2		3	2	3				
山 監 督 官	1								
運 輸 関 係 員	1	1							
布 教 工 業 業 員	2	1	1	2	1	1			
漁 船 工 業 業 員	1	2							
船 工 業 業 員	1	1	1						
工 保 險 代 理 員	1		2						
法 律 行 業 員	1	2	1						
銀 行 員	1	2	3						2
ア ナ ウ ン サ 一 者	1			1					
新 マ 聞 ス コ		1	1						
運 建 税 調 査									
運 建 税 調 査	3	1		1					
建 築 関 係 員		6	8	8	2		1		
税 理 士		1							
調 査 士		1	2	2					
栄 養 士							1		1
病 院 関 係 員	3	2	1					1	
医 薬 師	1		1	2	2				1
薬 師				1	2				1
病 院 事 務 員				3	1				1
看 護 士			1	1					
准 看 護 士						3	10	11	11
看 助 産 師						1	1	1	
X 線 技 師			1	1					
臨 床 検 査 技 師			1	3					1
言 語 治 療 士				1					2
歯 科 衛 生 士									
和 洋 裁 編 物 教 師			1				2	1	3
美 陶 ア 舞 消 農 管 農 自				1			3	3	3
防 音 樂 普 及 職		1							1
業 改 良 制 職		1	1						1
管 理 員									
自 由 業 業 員									

らカードへの書き移し²⁾、それを分類し解析したものの³⁾が以下である。

「今までの仕事のうちで、一番印象に残っている出来事は」という問いかけに直面した時、長い看護経験を

組みに関連したこと。3. 人事職員管理に関すること、の三項目に属するものが、268枚で、全体の80%近くを占める。この中で特に2や3の出来事は、管理者としてのやりがい、生きがいを、又、苦悩の具体的内容を

表4 多くの時間をつかう業務(複数回答) (単位: %)

職務	全体分布 (%)	部長 (283人)	副部長 (41人)	婦長 (158人)	副婦長 (47人)	その他 (15人)	実数
会議	14.7	45.9	58.5	17.7	10.6	40.0	193
報告	13.2	40.6	39.0	17.7	17.0	40.0	173
相談	15.6	51.2	34.1	22.2	10.6	26.7	204
教育	10.4	22.6	46.3	22.8	17.0	60.0	136
研究	1.4	3.9	2.4	1.9	4.3	6.7	18
根まわし	6.4	22.6	14.6	7.0	4.3	20.0	84
雑用	9.4	18.0	19.5	28.5	34.0	20.0	123
診療介助	7.3	8.5	4.9	30.4	40.4	13.3	95
患者看護	7.7	8.1	7.3	34.2	40.4	13.3	101
点検	7.2	9.9	19.5	22.6	29.8	13.3	94
その他	6.7	15.5	24.4	16.5	10.6	20.0	88
実数合計	1,309	698	111	353	103	41	1,309

持つ人々の記憶が、どのような事柄を思い起こすか興味のあるところである。

ごく最近の出来事を思い出す人もいるであろうし、遠い過去の、ある特定の場면을思い起こす人もいるであろう。いずれにしても、その記憶は、これまでの看護職務において、自己の内面がかなりゆさぶられた体験のひとつにちがいないと思われる。その出来事は、その個人にとってマイナスの要因であることも、又、プラスの要因であることもあり得る。マイナスの要因であるとすれば、多くの場合、それはその人に屈折した感情を残すことになったであろうし、逆にプラスの場合には、その人の看護への、心地良い生きがいのエネルギー源になり得ているのかもしれないと考える。

寄せられた回答を下記のごとく、6項目に分類した。プラス要因、マイナス要因と、はっきり区別できない項目もあるが、その比率は、ほぼ半々に分かれているように見うけられる。

このうち、1の(b)(c)(d)(e)、2、5の大部分は、プラス要因と考えられるもので、これらの体験は、職業人としての自信、やる気、生きがい、プライド、看護への愛着等を与えたと思われる。

それに反して、1の(a)(f)(g)(h)、3、4の大部分は、マイナス要因として作用しやすいもので、忘れられない、苦い、辛い体験として、人々の記憶に残っていることであろうと考える。

302人からの340余の回答のうち、1. 患者とのかかわりを通して生まれたもの、2. 新しいことへの取り

想起されるものである。とりわけ3の各項目は、現代の管理者としての苦悩の特殊性を浮き彫りにしている

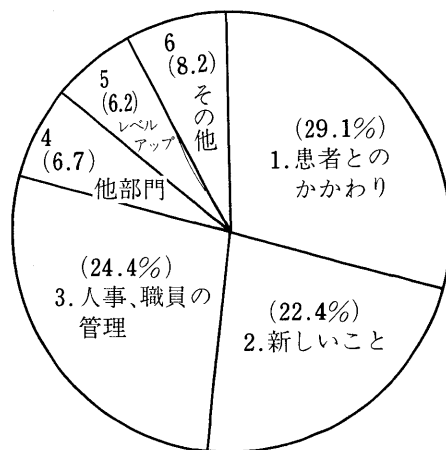


図7 仕事で印象強く心に残っている出来事 (表6の内容) (%)

点で興味深い。図7に6項目分類の量的なものを示してみた。

C 生きがい

職業人としての婦長達の業務や仕事の上で忘れ得ぬ事項が明かになってきた。改めて「あなたの生きがいは」と聞いた結果が表6である。仕事が生きがいであ

表5 仕事で印象強く心に残っている出来事

回答数 340

1. 患者とのかかわりを通して生まれたもの	99 (29.1%)
(a) 突発事故との遭遇 患者の自殺、患者の急死、病院火災等	(21)
(b) 患者及びその家族から感謝されたこと	(10)
(c) 判断の適切さ、あるいはテクニクのうまくいったこと 救急時の看護、分娩時の看護等で救命できた時	(24)
(d) 末期患者の看護、臨終の看護	(14)
(e) 重症患者の全快、あるいは退院の喜び	(10)
(f) 患者とのトラブル	(3)
(g) 看護判断のミス	(5)
(h) 戦時下における看護	(2)
(i) その他	(10)
2. 新しいことへの取り組みに関連したこと	76 (22.4%)
(a) 病院の新築、あるいは増改築に伴うもの 企画への参加、人事配置、引っ越し等	(24)
(b) 新病棟開設に伴うもの	(6)
(c) 看護体制改革(改善)に関すること 基準看護の実現、勤務体制の改善等	(24)
(d) 院内における諸改革、改善等	(13)
(e) その他	(9)
3. 人事、職員管理に関すること	93 (27.4%)
(a) 対組合、団交問題	(31)
(b) 人員不足と人探し、それによる多忙	(14)
(c) 院内配置、転換、人事移動時のトラブル	(12)
(d) スタッフ間の和、婦長とスタッフ間の和等	(10)
(e) スタッフ採用時あるいは退職時のトラブル	(3)
(f) 看護婦の定員増、あるいは人員削減に伴うもの	(3)
(g) スタッフの事故死、健康等に関すること	(5)
(h) 勤務表に関するトラブル	(2)
(i) 部下がおこした医療事故	(5)
(j) その他	(8)
4. 他部門の人々との関わりに関すること	23 (6.7%)
(a) 医師とのトラブル 人事移動に伴うもの、看護内容への干渉等	(14)
(b) 医師の看護に対する理解の良さ	(2)
(c) 保母との対立	(1)
(d) 他職種全体との業務調整に関すること	(4)
(e) その他	(2)
5. 看護のレベルアップ、質の維持に向けての努力	21 (6.2%)
(a) 看護部の独立と位置づけに関すること	(3)
(b) 教育担当を作っての院内教育(研修)事業	(4)
(c) 各種研修会、勉強会の開催と参加	(10)
(d) その他	(4)
6. その他	28 (8.2%)

表6 職位別生きがい(複数回答)

(単位:%)

生きがい 職位	仕事	自分の 生活	子供の 成長	家族の 幸福	夫の 成功	その他	母集団N
全体	63.4	21.3	16.7	24.1	0.4	13.4	544人
部長	66.4	20.1	5.7	11.2	0	7.5	283人
副部長	70.7	14.6	24.4	29.3	0	14.6	41人
婦長	60.8	24.1	23.4	28.5	0.6	10.8	158人
副婦長 主任	46.8	21.3	19.1	23.4	2.1	12.8	47人
その他	66.7	33.3	26.7	13.3	0	20.0	15人

るものは、部長、副部長で約7割である。若い30代の世代になると半数に満たないが、それでも職業人としての認識の高いことを示していると思う。生きがいのうちのその他に7.5~14.6%までがあるがその自由記述をまとめると表7のようになり、結局のところ健康で、より良い仕事をする、また日々の生活を有意義なもの、自己の納得のいくようなものにするよう努力することの中に、生きがいを見い出していると言えそうである。まことに真自前の職業人グループであると云っても過言ではあるまい。

表7 生きがい(その他) 回答数

(1) 趣味に興じている時	(8)
(2) 福祉関係の仕事	(4)
(3) 地域看護に取り組むこと	(4)
(4) 健康で良い仕事ができること	(7)
(5) 仕事と家庭の両立	(5)
(6) 生活を有意義に送ること	(4)
(7) 仕事の充実	(8)
(8) その他	(19)
計(59)	

D 趣味

生活の殆んどを仕事に折ら込んでいる婦長達にとって、それでも私生活の中の趣味は多岐にわたる。544人中回答者285人だけであったがその内容を表8に示す。自由複数記入であるので、出来るだけそのままに現わし分類してみた。活動的なもの、静的なものに大きく分かれるが、趣味でもなお仕事、看護をあげているものがあることや、家事を趣味としているものがあるなどに注目した。

E 葛藤

仕事と個人生活との葛藤を述べたものは371人で68.2%にのぼる。「仕事を続けてきたなかで、個人生活とのかねあいでは一番困った事はどういうことでしたか。一つあげてください」という問いに対する回答で

あり表9に示す内容である。項目数にすると373である。

「育児面」での葛藤の問題を上げた人が圧倒的に多く、その数は全体の28%にもなる。これを育児面だけに限らず、「家庭と仕事の両立」という面から考えると、この数はさらに増えてくる。それは総数373のうちの230、すなわち60%以上に当る。さらに勤務体制からくる苦痛が何らかの形で、仕事と家庭の両立の影響を与えているとみなせば、このパーセンテージは一層高くなる。

このことから、夜勤・超勤の繰り返しの勤務についている看護婦が、家庭を持ち、育児をしながら、なお仕事をし続けていくことの困難さ、苦痛を痛感する。最近では、保育所の完備、労働条件等の改善によって、主婦である看護婦たちが働き続けられる条件は、毎日に良くなってはいる。しかし看護を専門とする職業を選んだ者が、仕事から離れて一家庭人としての立場を考える時、その主婦の役割、母親の役割が思うように発揮できないという辛さは、想像に難くない。

今回の調査対象のうち家庭をもつ者が7割を占めようとしているから一層この訴えが心を打つ。これらの困難を切り抜け、今日なお看護の第一線で活躍している者達の声には実感がこもっている。

「深夜勤に出る時、子供達だけを家において来た」とか「子供が小さい時、帰りが遅くなった」「共働きで両方とも夜勤になった時の子供の教育と世話」「子守さんさがし」など。夜勤をしながらの育児は、子供への大きな負担となることを知りつつも、なお仕事への深い責任感と、信念がなければ、とうてい切り抜けることの難しい事態だと思う。ここには母として看護者の苦闘をありありとみることができる。

そして今、なお仕事に生きがいを持ちつづけている職業に対する熱意は、このグループの年齢層に特徴的なのであろうか。あるいは看護を職としている限り、この傾向は同じであらうか。今後も調査を必要とするところであらう。

表8 趣味

合計 78種類 (複数回答)285人回答

行動的なスポーツなど			日本伝統文化など			手先きをつかうものなど		
順位			順位			順位		
2	旅行	65人	3	華道	52人	5	手芸	34人
13	スポーツ	15	4	茶道	46	12	編物	17
14	ゴルフ	12	7	書道	27	15	洋裁	10
15	スキー	10	9	短歌	22	21	陶器	3
18	ハイキング	7	15	琴曲	10		ピアノ	3
19	テニス	6	17	謡曲	8		ギター	3
	ダンス	6		謡曲仕舞	8		和裁	3
20	登山	5	9	詩吟	6	静的なもの		
21	バレーボール	3	21	民謡	3	順位		
22	ドライブ	2		三味線	3	1	読書	113人
	つり	2	22	邦楽	2	8	音楽鑑賞	25
	水泳	2		俳画	2	10	音楽	21
23	弓道	1	23	着物着つけ	1	11	絵画	19
	琉球舞踊	1		盆栽	1	19	レコード鑑賞	6
	散歩	1		七宝やき	1	22	休養	2
	サイクリング	1		長唄	1	23	創作	1
	古寺めぐり	1		地唄	1		文学	1
	歌唱	1		墨絵	1		TV鑑賞	1
				押し花	1		ビマブコレクション	1
身体をつかうもの			外出を伴うもの					
順位			順位					
6	園芸	31人	14	観劇	12人			
16	料理	9	15	美術鑑賞	10			
21	仕事	3	18	映画鑑賞	7			
	動物飼育	3	22	ショッピング	2			
	家事	3	23	食べ歩き	1			
23	看護	1		おしゃれ	1			
	ボランティア	1		スポーツ観戦	1			

F 自信

仕事に生きがいをもち、家庭や個人の生活との葛藤に悩みながらも、婦長達は自からの判断力にどう評価をしているかを示すものが図8である。

若い副婦長・主任の四分の一に自分の判断力に自信を感じずることは先づないと述べている。しかし、殆どのものは時として自分の判断力に自信を感じることがあり、部長グループはかなりのものが24%に近く、自由記入から拾うと表10のようになる。すなわち四項目に分類した結果2. 3. 4. の項目は共に1. の「自己の下した判断に対して、良い結果が生じた時」の内容として吸収されてしまうようにも考えられる。つまり抽象的に表現すれば、自己の予測的中したり、判断結果が良好で、他の人々から評価されたり、認め

られたりした時に、人は自分の判断に自信を持つ、と結論して自己認識していると言える。すなわち2. 3. 4. の内容は、看護者の体験に照らし合わせて具体的な場面で表現されたもの、とみることができよう。又

2. のケア一面での自信は、長い経験に基づくもので、スタッフとも共通の、つまり看護婦に共通と考えることもできるが、3.(a)4.(a)(b)は、正に管理者としての独自の体験に根ざしたものであるだけに、管理者の関心のありかを知る上でも貴重な資料としてみることが出来る。

これ等、職業人としての判断力に対する自信などが、職業意識をささえ、どんなにつらくとも仕事に生きがいを感じて働いている理由の1つなのかもしれない。とすると年齢層の若い看護婦の離職率の高さが問題になるがその理由の一つが、この裏がえしの「自信のなさ」

表9 仕事と個人生活との間の困難なこと

373(371人)

1. 本人自身が健康を損ねた時：	15 (4.0%)
2. 家族が病気になった時、仕事との両立で苦しんだこと：	64 (17.2%)
(a) 子供が病気になった時	(24)
(b) 夫が病気になった時	(3)
(c) 親が病気になった時	(15)
(d) 家人いずれかが病気になった時	(22)
3. 家庭と仕事との両立の問題：	166 (44.5%)
(a) 育児面での葛藤	(105)
(b) 家事と仕事との両立のむずかしさ	(59)
(c) 単身赴任	(2)
4. 結婚決意との関係：	8 (2.1%)
(a) 結婚と仕事	(6)
(b) 結婚のチャンスのをがした	(1)
(c) その他	(1)
5. 勤務体制からくる苦痛：	55 (14.7%)
(a) 不規則な勤務に対して	(12)
(b) 夜勤に対して	(7)
(c) 超過勤務が多いことに対して	(11)
(d) 休暇が思うようにとれないことに対して	(11)
(e) 転勤があることに対して	(10)
(f) その他	(1)
6. ストレス：	30 (8.0%)
(a) 職場における人間関係	(12)
(b) 組合との問題	(4)
(c) スラップの時	(2)
(d) 寮生活によるストレス	(2)
(e) その他	(10)
7. 時間的余裕の欠除：	23 (6.2%)
(a) 自分の自由な時間がとれない	(16)
(b) 学習時間の欠除	(7)
8. その他：	12 (3.2%)

なのかもしれない。

III 専門分野の認識と教育

A 専門の分野

それぞれの管理の職務にある婦長達の、自分の専門の分野についての回答が表11である。業務内容の項での部長・副部長と病棟婦長、副婦長・主任のグループとに異なった特徴が現れたと同じような結果が出ている。すなわち、部長・副部長は看護管理を専門と考えるものが44%以上になっているが、病棟婦長、副婦長・主任にとっては、先づ臨床の専門分野が優先している。これは病院の一病棟の管理をする婦長の立場であって

も、その業務として、患者の看護、診療の介助が一位、二位を占める以上、その専門領域を自分の専門としなければならないことを示している。職位によって専門分野が確立するのではなく、職務内容が裏付けとなることが確認されたと考える。この事実は、現在の部長、副部長に到る長い道のりの看護職務では臨床領域においてのベテランたることに大きい期待がかけられているからであり、今後この傾向が何によって短縮されたり、あるいは、変化するかに興味をもつのである。

B 受けた教育

「これまでに受けた教育をふり返って何が最も役に立っていると思われるか？」という問いに342人が回答し

図8 自己の判断力についての自信

単位%

	先がない	時としてある	かなりある	不明
部長	9.5	56.9	23.7	9.9
副部長	9.8	73.2	2.4	14.6
婦長	14.6	61.4	15.8	8.2
副婦長・主任	25.5	53.2	6.4	14.9

表10 判断に自信を感じた時

回答数 228

1. 内容を問わず、自己の下した判断に対して良い結果がでた時：	86
(a) 決断、判断が良い結果を生んだ時	(36)
(b) 自己の判断が他の人に認められた時	(27)
(c) 経験を通して生れた判断力	(4)
(d) その他	(19)
2. 患者ケア一面に関して：	
(a) 病状の変化の予測が的中した時	(19)
(b) 救急時への対応の的確さ	(6)
(c) 看護診断、看護計画等の的確さ	(8)
(d) 看護指導面での的確さ	(4)
(e) その他	(10)
3. 人事面における判断：	28
(a) 配置転換時等における判断	(27)
(b) その他	(1)
4. コミュニケーションを通して感じるもの：	32
(a) スタッフの指導が的確にできたと感じる時	(15)
(b) 人間関係がうまく結べた時(相手の気持ちがわかる)	(14)
(c) その他	(3)
5. その他：	35

ている。その答えは2つのタイプに分類出来る。表12に示すように「受けた教育」という言葉を、既存の教育機関や研修会など、一定の枠組のなかでの教育ととらえた者(1~5の一部)と、枠組を越えて、自己の成長に影響を与えた因子というように、広く考えた者がある(5の一部と6~9まで)。もちろん前者の方が数の上では圧倒的に多い。しかしこのことは、看護者の成長にとってプラスになるものは、決して既存の教育機関の内だけに在るとは限られないということ、改めて教えてくれているように思う。

特に己れのこころの在り方が自己の成長に結びつく者、あるいは“すべて”が活きていると答えている者、現場の中での患者とのかかわりを通しての自己学習を

評価している者等の存在は、看護者の学習形態の巾の広さを指し示しているものと受けとることができる。ここから、そうした学習とも、気づきとも言えるものが、実は、看護者にとっての生涯の学習として、本質的な要素になるのではないかと考えることもできるのである。

一方、前者の枠組の中で会得したものとしては、基礎教育と卒後教育とに二分し、卒後教育の中でも、特に管理者研修を別枠にとって分類してみた。3の(a)(b)の管理学習に回答が集中していることは、それだけに各種の管理者研修会⁴⁾は、管理者になろうとする人、あるいはなっている人にとって、身近な、生きた学習の場になっているのであろうことがわかる。また、体験

表11 職位別専門分野の認識

(単位：%)

専門分野	全体	部長	副部長	婦長	副婦長 主任	その他
内科	20.0	12.0	12.2	31.6	40.4	6.7
外科	19.5	15.5	9.8	27.8	23.4	20.0
小児科	4.0	2.8	0	7.0	6.4	0
母性	6.8	7.8	4.9	7.0	2.1	6.7
地域看護	1.1	0.7	2.4	0.6	0	13.3
精神	2.0	3.2	2.4	0	0	6.7
老人	1.1	1.1	2.4	1.3	0	0
看護管理	33.4	48.4	43.9	12.7	4.3	26.6
看護教育	2.6	2.1	7.3	1.8	0	13.3
特殊分野	4.6	1.8	4.9	5.1	14.9	0
不明	5.5	4.6	9.8	5.1	8.5	6.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数	514	270	37	150	43	14

学習や、S・Tを含めた各種の研修会、講習会も、学習の効果を上げているのがうかがえる。

しかしそうした比較的近年での卒後の教育と並んで、30～40年も前の基礎教育に重点をおいて考えているものも23%近くいる。それらの人々は、基礎教育において、看護の考え方、看護の基本をきっちり教え込まれたのが良かったと述べている。実習生で、あるいはわ寮生活でのことが、今日役に立っていると答えたものもある。

第I報の95人のグループにおいても、ほぼ内容が一致していることから、看護婦が自から受けた教育を振り返ると、大体においてほぼ同一内容が述べられることを確認しておきたい。看護職は、その基礎教育の土台の上に職業人として働いていること自体が、自からの人間性の高揚につながり、自分を知り、みつめ育てゆくこととなるという認識で把えることの出来る職業で、正に人間相互の関係の中にある職業のメリットはこれであろう。これらが前項に述べた生きがい感、自信などの裏付けとなって、困難さを乗り越えなおも職業人としての向上に努力する姿となっているのであるとの結論を導き出してくれる。

C 学習の希望

「現在の仕事を充実させるために、どういう分野の勉強をしておられますか、あるいは今後したいと願っておられますか」に対する回答が表13である。これによって明かになったことは、全体をとっても6割以上のものが看護管理の学習をしているか望んでいることであ

る。しかし、副婦長・主任のグループには臨床領域の学習に対する希望が強いことを見逃してはならない。表12に示した2. 卒後教育、および3. 看護管理についての学習によると、全体の46%のものはこの学習の機会を何らかで得ていることになる。むしろ、欠けている内容は副婦長・主任のグループの望んでいる専門の臨床領域の看護の学習なのかもしれない。貼付資料I、IIにもあるように、27の都県庁において催された研修会等において総計約4,680人以上のものが管理の周辺の研修に参加している。但しこの数には、専任教員、保健婦、助産婦長なども含まれているから病院の部長や病棟婦長向けと合同の管理研修のみを拾うと、およそ3,000人近い数となる。47都道府県中回答あったもの27であり、そのうち管理研修プログラムが今回はなしという4県を除いて、全国で約半数の地域で行政サイドからの研修が催されているということが明確化した。委託事業として県看護協会支部や諸協議会等が事実上の主催の労をとっている形のもの、あるいは共催のものもある。今後ますます地域ごとのニーズに合わせた管理研修が考えられるであろうし、又今回の調査で明かになったように、若手の臨床領域の学習についても、院内外において個別の要望に答える企画で数多く実施されることを願ってやまない。

看護職がその専門職業としての職能を維持してゆく上で、一臨床領域の専門的知識や技術が基盤に先ずあることを、多くの婦長達が確信していること、そしてそのあとで、管理についての専門的知識や技術の学習を強く希望していることが明確になった。これ等のニーズに応ずるために、行政サイドからも各県単位で、さまざまな企画があり、研修会が実施されていることも判明した。しかし、当面、すべての希望者がその思

4) 資料として貼付した各自治体および看護協会支部において昭和56年度に催された管理研修会等参照のこと。

表12 受けた教育で役に立っているもの 回答数441(342人)

1. 基礎看護教育過程での学び	101 (22.9%)
(a) 看護教育過程全体を通して	(37)
(b) 看護教育過程での総論分野の学習	(17)
(c) 看護教育過程での各論分野の学習	(15)
(d) 看護教育過程での専門分野の学習 (教養科目も含む)	(25)
(e) 実習を通しての学び	(4)
(f) 寮生活を通しての学び	(3)
2. 卒後教育の中での看護全般にわたる学習	130 (29.5%)
(a) 院内における様々な研修、研究会等	(12)
(b) 教員養成講習会	(20)
(c) 協会等主催による各種研修会 (体験学習、S.Tを含む)	(54)
(d) カウンセリング	(7)
(e) 現場教育 実践の中での先輩の指導等を通して	(37)
3. 看護管理面についての学習	76 (17.2%)
(a) 管理者研修会に参加して得たもの	(49)
(b) 管理全般の学習を通して	(26)
(c) 管理の実践を通しての学び	(1)
4. 一般教育過程での学びを通して	13 (3.0%)
(a) 大学教育	(5)
(b) 高校教育	(2)
(c) 女学校での教育	(2)
(d) その他、家庭教育でのしつけなど	(4)
5. 人間関係を通しての学び	18 (4.1%)
(a) 人間関係論の学習	(5)
(b) 具体的コミュニケーションを通して	(13)
6. 独学で得たもの	23 (5.2%)
(a) 自己学習	(13)
(b) 己れのこころのあり方を通して	(10)
7. 看護する上で影響を受けた特定の思想、理念	24 (5.4%)
(a) 赤十字精神	(8)
(b) 奉仕、博愛の精神等	(16)
8. すべてのものが活かしている	10(2.3%)
9. その他 人を通して人柄からなど	46 (10.4%)

恵に浴するまでには、内容的にも又開催の頻度、開催地についても充分ではない故に、その期待をこめての6割強の数字が表れたのであろうと考える。看護管理の基本的知識や技術の体系的な学習プログラムを現任者に適用するように開発されねばならないことを痛感するのである。

表13 学習している・したい分野(複数回答)

(単位：%)

専門分野	全体	部長	副部長	婦長	副婦長	その他
臨床看護	21.9	9.2	21.9	37.9	49.0	6.7
地域看護	11.9	14.1	9.8	9.5	6.4	20.0
行政学	8.6	10.6	21.9	3.8	2.1	6.7
看護教育	27.6	30.0	41.5	19.0	27.7	33.3
社会福祉	8.5	10.9	4.9	5.7	4.3	13.3
看護管理	63.4	69.3	78.0	56.3	40.4	60.0
一般教養	23.3	24.7	24.4	21.0	19.1	33.3
その他	14.3	15.2	7.3	15.2	8.5	26.7
実数	977	521	86	266	74	30

IV 管理職としての知識や能力についての自己評価

調査の最終の部で「現在の職務をはたしてゆく上で、あなた自身をどう評価されますか、最もそう思うところに○印を……」という設問をした。表14に示す17項目をあげ、それぞれを5段階のレベルとし、内容によってニュアンスの異なる表現で示した。図9から25までが各項目に対する回答の結果である。

最も肯定的である左側から右に移動する程否定的な評価となる。最も右側には無回答を示した。管理上の知識や能力としてあるいは学習をしたことのある項目もあるであろうし、又全く未知のものもあると思う。しかし、知識がすでに体系化した内容として理解された上で、自己について評価して回答しているとみるか、あるいは単純に言葉として表現されたものをありのままの今の自分が感じとり、そして回答をしたという見解で結果を読むとるか、自己評価についての意義も含めどう考えるかは、議論の残るところであろう。

1. **意志決定の方法**；副婦長・主任グループの若手には、「まだだめ」と思うものが3割以上ある。自からの判断力についての自信⁵⁾でもこのグループは自信のないものが多かった。

2. **リーダーシップの行使**；いづれのレベルにおいても、看護的リーダーシップや管理的立場のリーダーシップは、日常の仕事の中で積極的につかわれているはずである。しかし全般的に、平均値もやや低くなっている。図10からもよみとれるが、副婦長・主任グループの分散が大きい。

3. **権限の委譲**；部長レベルでの委譲が積極的であるが、病棟婦長あるいは副婦長・主任のレベルでは「何とか努力している」や「なかなか出来ない」が多くなっ

1 意志決定の方法

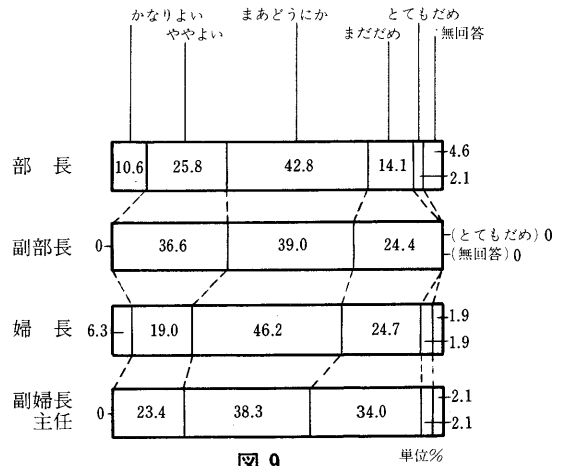


図9

2 リーダーシップの行使

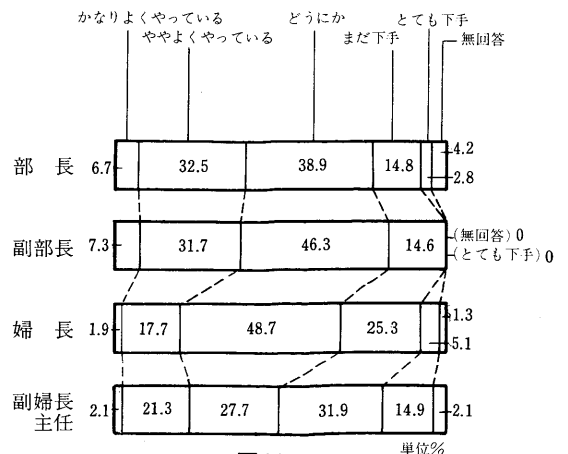


図10

5) 48頁図8参照。

表14 管理の知識・能力についての自己評価

職務を果たす上での 自己評価	平均値 \bar{x} 標準誤差 SE	部長 n=283	副部長 n=41	婦長 n=158	副婦長 主任 n=47
1. 意志決定の方法	\bar{x} SE	3.30 (0.055)	3.12 (0.120)	3.03 (0.070)	2.85 (0.118)
2. リーダーシップの行使	\bar{x} SE	3.27 (0.054)	3.32 (0.127)	2.86 (0.067)	2.63 (0.153)
3. 権限の委譲	\bar{x} SE	4.11 (0.053)	3.88 (0.130)	3.66 (0.072)	3.41 (0.133)
4. 統制の方法論	\bar{x} SE	3.37 (0.057)	3.28 (0.148)	2.73 (0.083)	2.39 (0.117)
5. 計画的実務戦略の行使	\bar{x} SE	3.57 (0.056)	3.53 (0.126)	3.27 (0.072)	3.07 (0.130)
6. 看護の質の管理	\bar{x} SE	3.38 (0.056)	3.41 (0.134)	2.87 (0.077)	2.77 (0.135)
7. 目標管理	\bar{x} SE	3.62 (0.054)	3.53 (0.131)	2.99 (0.080)	2.73 (0.133)
8. 採算管理	\bar{x} SE	3.24 (0.060)	3.03 (0.133)	2.58 (0.085)	2.20 (0.131)
9. 人事管理	\bar{x} SE	3.57 (0.049)	3.21 (0.114)	2.97 (0.064)	2.62 (0.127)
10. 労務管理	\bar{x} SE	3.58 (0.061)	3.32 (0.148)	3.01 (0.092)	2.67 (0.161)
11. 組織の理念	\bar{x} SE	3.98 (0.045)	3.95 (0.114)	3.39 (0.071)	3.12 (0.120)
12. 組織の長期計画	\bar{x} SE	3.68 (0.065)	3.51 (0.154)	2.82 (0.088)	2.52 (0.153)
13. 後継者の育成	\bar{x} SE	3.89 (0.065)	3.80 (0.185)	3.55 (0.089)	3.24 (0.172)
14. 変化への対応	\bar{x} SE	3.68 (0.057)	3.85 (0.112)	3.51 (0.070)	3.27 (0.125)
15. 人間関係	\bar{x} SE	3.83 (0.050)	3.78 (0.137)	3.53 (0.067)	3.16 (0.160)
16. コミュニケーション技法	\bar{x} SE	3.47 (0.053)	3.46 (0.115)	3.10 (0.067)	2.91 (0.147)
17. バイオエシックス	\bar{x} SE	2.10 (0.067)	2.09 (0.162)	1.54 (0.069)	1.59 (0.125)

6) 49頁表11を参照。

ている。専門分野の認識⁶⁾への回答と合せてみると、部長職における管理意識の強さと共通して理解出来る。

3 権限の委譲

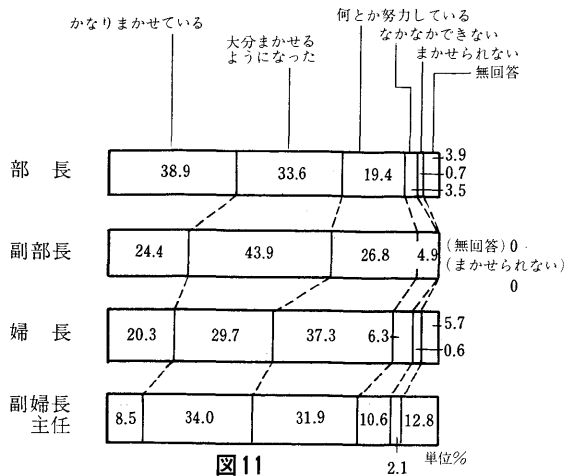


図11

4. 統制の方法論；管理活動の中でも頻度多く用いられるであろう機能であるから「自分なりにやっている」し「理解したい」気持ちが大いいと理解出来よう。病棟婦長，副婦長・主任の「知っている」は言葉として知っている」と解釈をしたい。

4 統制の方法論

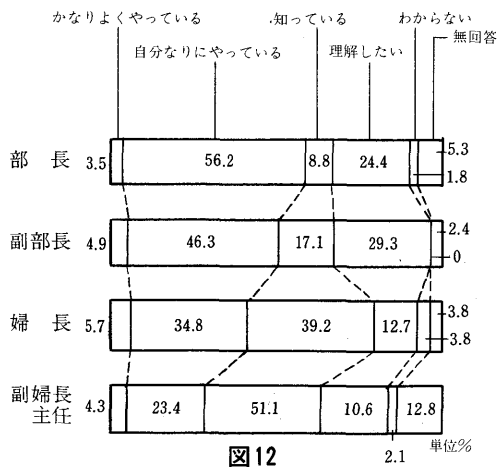


図12

5. 計画的実務戦略の行使；計画的に問題の解決に対して戦略を立て，実際にそれに添って行動をしてゆくという形の実務型理論が背景にある。「少しやっている」「ぼちぼちと」は，実際には，ほぼ同意語であるから6～8割前後の看護婦長達に，知られてきている知識とみてよいと考える。

6. 看護の質の管理；一般企業の中での品質管理はその手段としての小集団活動を伴って，昨今話題をさらっている。看護の質は何をもって評価するかは勿論

5 計画的実務戦略の行使

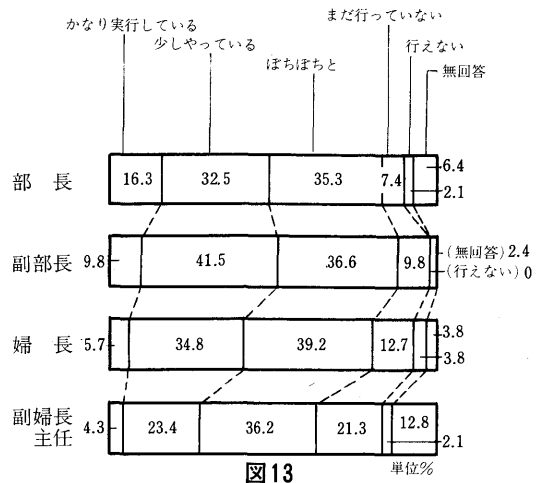


図13

6 看護の質の管理

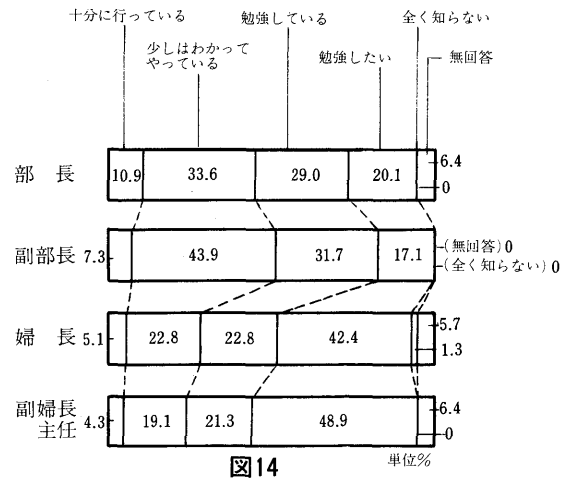


図14

のこと，質の管理に関する知識が体系化されることは望むところである。「勉強している」し「勉強したい」と願うものが半数以上の多くに達している事実からも，看護の質についての議論が今後のトピックになるであろうことは明白である。仕事の中で強く心に残ったものの記述にも，少数ではあるが看護の質の維持についての努力などがあった⁷⁾。

7. 目標管理；設定した目標に到達するための管理機能は，部長・副部長の自己評価と，病棟婦長，副婦長・主任のものと，二グループの違いを一層示している。「まだわからない」「知らない」に無回答を含めると，4割から半数近くまでの婦長，副婦長・主任のグループにとって新しい概念なのであろう。

7 目標管理

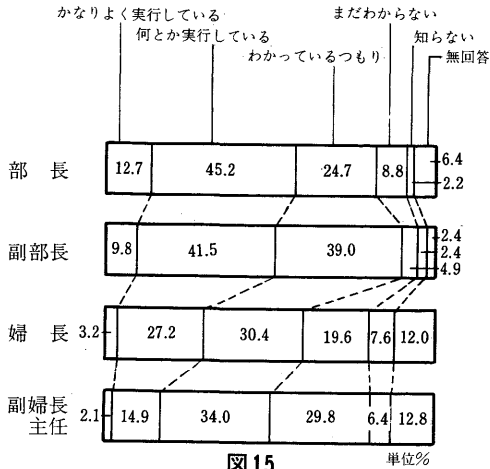


図15

8. 採算管理；看護者グループに、看護の経済性や原価計算などの専攻者がいるか否かは未知である。「勉強している」より「勉強したい」者が著しく多くを占めている。

今後、医療の採算管理が看護にもたらす影響を知識としても学習する必要があると大きく、質の管理との関連においても注目しなければならない側面であると考えられる。

8 採算管理

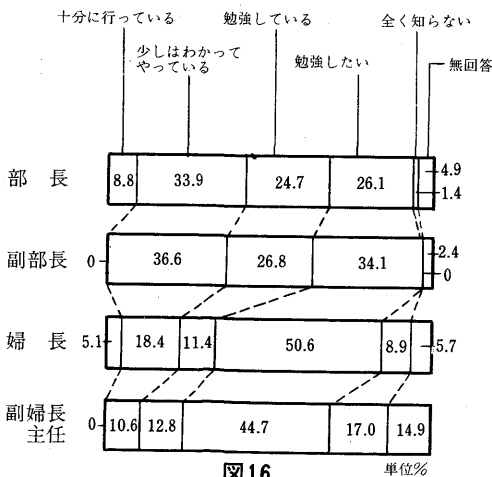


図16

9. 人事管理；看護部門の管理の責任範囲が、働く看護婦の1人1人に関するものであり、その機能の重要性が一層認識されようとしている。「かなりよくやっている」ものと「ややうまくやっている」部長は、283人の

のほぼ半数である。心に残っている出来事でも27%を占めた。⁸⁾

9 人事管理

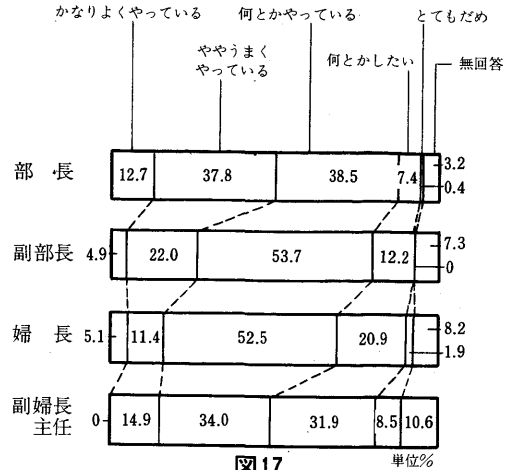


図17

10. 労務管理；人事管理以上に部長グループと副婦長主任のグループとの差違が逆の型で出ている。「よく理解してやっている」部長が17%であり「全く知らない」副婦長主任が17%であった。分散も各グループで大きかった。

10 労務管理

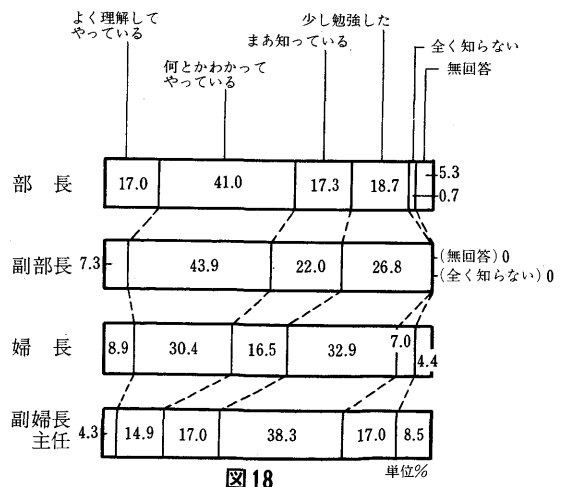


図18

7) 44頁表5の5項参照。

8) 44頁表5の3項および43頁の図7を参照。

11. **組織の理念**；現在仕事をしている病院の理念について「十分理解し積極的に参加し」理念づくりをしている部長は2割強、一方で「何となくまだ理解していない」副婦長主任が2割以上を占める。組織への一体感を示すものでもあろう。

11 組織の理念 (現在働いている所での)

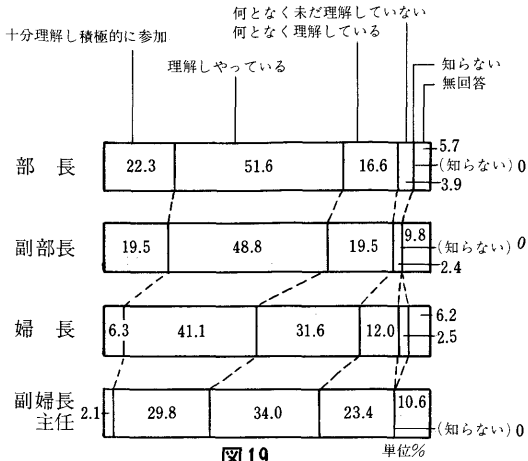


図19

12. **組織の長期計画**；病院の長期計画についてのかかわりも上位の管理者と、病棟婦長の中間、および下位の副婦長主任のグループとの差違が大きい。「それとなく聞いている」消極的なものが増え、婦長、副婦長主任では「全く知らない」と無回答者を合すると14~21%を占めることとなる。前項の出来事の中では新しいことへの取り組みに関連したこととして22.4%が記述されていた⁹⁾。

12 組織の長期計画

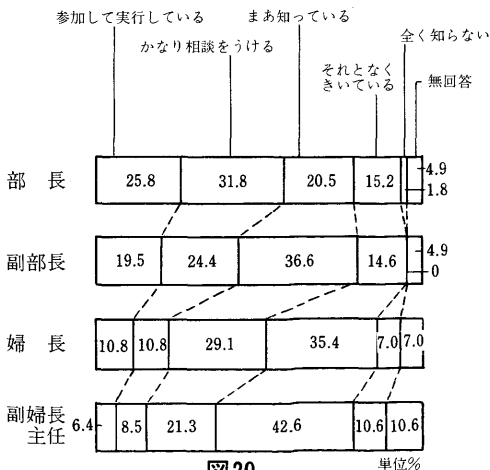


図20

13. **後継者の育成**；自分たちのあとの世代を育てる努力は専門職にとって重要な役割りの一つであると信じている。平均値が理念について高く、しかも積極的にかかわっているものが他のいづれの設問項目よりはるかに高率になっている。17項目の中で、言葉としても概念の内容としても、最も明確な評価の反応を回答として得たものであったと考える。

13 後継者の育成

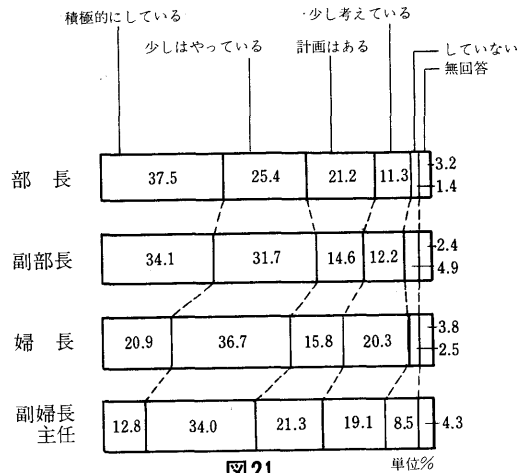


図21

14. **変化への対応能力**；新しい知識技術は勿論、価値観の変化、器械設備の改革など、働く環境の変化は著しい。若手グループに比較的消極姿勢がみえるところが気がかりである。

14 変化への対応能力

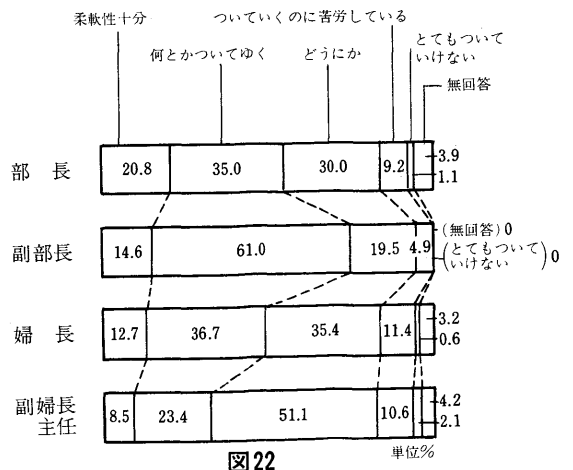


図22

9) 44頁の表5の2項を参照。

15. **人間関係**；管理的役割りをはたしてゆく上で人と人との間の協調性や協働の心は不可欠である。後継者の育成について、十分な理解のもとに回答を得ることの出来た内容であると思う。いつれのグループにも「うまくやっている」が10%以上22%に及ぶ。看護の働きそのものが人との和が成立することでその機能を全うするから、「あまりうまくない」副部長主任グループの8.5%が気になるところである。心に残った出来事の中にも人とのかかわりの事項は多かった。

15 人間関係

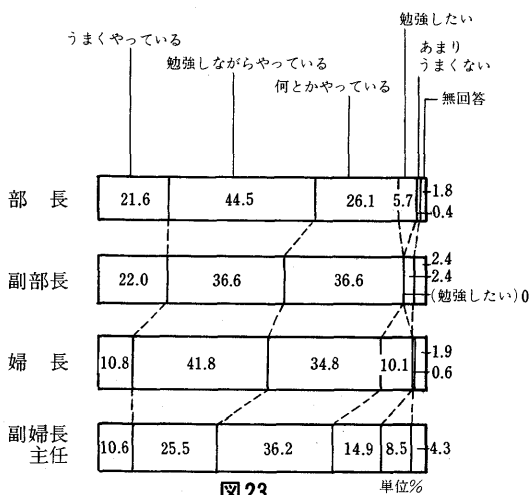


図23

16. **コミュニケーション技法**；人間関係を良好に保つ上の一つの技術でもある。「勉強している」ものが実に多数であり「まだだめ」「とてもだめ」と否定的な評価をしたものも若いグループに多い。

16 コミュニケーション技法

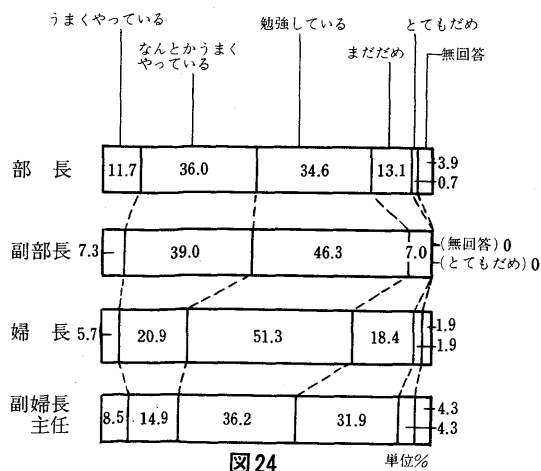


図24

17. **バイオエシックス**；生命倫理についての概念の再考は、医療の高度化の中での人間らしさを主張する権利を、クライアントの側に戻すという原点を視つめての考え方である。看護観の基盤には継続的に受け入れられてきたものであるけれども、言葉としては新しい故か結果は著しく他の事項と異なった。無回答が多かったこと、「知らない」者が半数を占めたことなどから、平均値も最低となった。管理能力や知識技術にとって必須というよりは、新しい医療の中の概念として、今後は十分な理解をもってケアに当ててもらいたいとの願望を含めての設問である。500余通の調査用紙発送の後、遠方の地より電話でその意味を教えて欲しいとの問い合わせが2~3あったのも、宜なるかなという実感であった。

17 バイオ エシックス

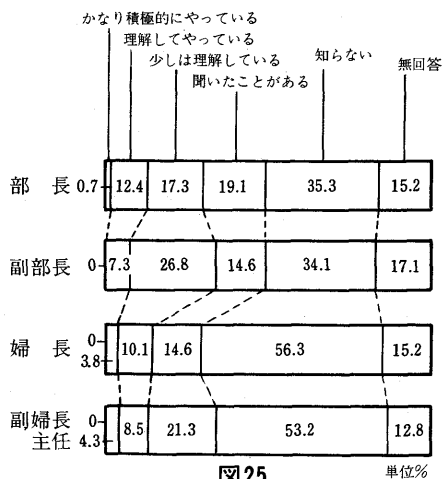


図25

以上17項目の回答を表14にグループ別の平均値(̄x), 標準誤差 (SE = $\frac{SD}{\sqrt{n}}$)¹⁰⁾を一覧表にして示した。この値については、設問の内容から、単なる参考としての意味にだけ止めておきたい。又、標準誤差を求めたことによって、他のグループとの平均値の比較で、誤差±で相互の等しい値となるものがあれば、その評価については同じ結果であると考えることが出来る¹¹⁾。以上の統計上の操作で、部長と副部長グループにおいては、特に意見が等しいものが多かったといえる。このことは、一部門の管理を担当する病棟婦長や副婦長主任のグループと、むしろ全体的な管理指導にたづさわる部長、副部長とではかなり管理的な役割りにお

10) SD = 標準偏差
n = 人数

11) 解釈について高木廣文氏の指導を得た。

いて異なった性格をもち、知識や技術に基づく自己の能力についても認識が高い、と判断することを具体的に裏付けていると考える。

以上、全国の病院に働く部長、副部長、婦長、副婦長・主任の職位にある544人の自己の管理能力の評価を、他の側面ともつき合わせる努力をしてみた。経験的にあるいは個人的な概念で描かれていた看護婦長像を改めて実像として把握することの一助となると考える。

おわりに

昭和55年の9月に調査を開始して以来、対象数も増加し、調査内容項目も次第にふくれ上って来た。第I報にて報告したものにつづくその(2)が集計中であるため、今回のものは、第III報となるべきものが繰上った形で第II報となってしまった。従って第I報その(1)で探索しようとした仮説については、今回の内容と不一致のものがあるが、ここに裏付けを得たもののみ述べてみる。

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。」

1. 結婚して働く看護婦長は7割に達しようとしている。

2. 仕事を生きがいとするものが60%以上であり、若い年齢になる程仕事への生きがいは減少する傾向を示している。

3. 家庭と仕事の両立の困難さは、回答を寄せた371人のうちの45%までが訴え、そのうち63%以上のものが育児面での葛藤を述べている。

以上の結果から、育児期の子供をかかえる看護婦の問題は、職業を継続する上で最も大きな影響因子となっていることが実証されたといえよう。

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。」

1. 判断力に時として自信をもつものが大半を占めた。

2. 結果が良かった場合の判断力についての自信が第一位で、患者のケアでの判断力が次にある。それも判断が適確で良い結果をもたらした場合ということが前提である。

3. 部長グループの24%近くは、判断力について「かなりある」と自信を示している点は、他のグループと異なった認識である。

4. 判断力の定義の確認は困難であった。自分の判断に自信を感じた記述数が228あり、全体の42%であるが、半数以上のものは記入しないままの設問であった。表10に示した内容から推すると、かなり判断力について確かなものをもつグループとして考えても誤りではないと云えよう。

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知識を十分得たいことは願っている」

1. 副部長以上部長クラスのはほぼ半数近くが、専門分野を「看護管理」と述べた。仮説の意図よりも、管理専門家に指向している。

2. 学習したいことになる「看護管理」がずっと増加し、部長副部長クラスでは70%をこえる。しかし病棟婦長、副婦長主任クラスと、明確な差異を示す。従ってこの実証は、条件を整えて述べねばならないことを示す。

以上の外の仮説1、組織についての認識、2の経験年数、職場の問題認識については、第III報その(2)にゆづりたい。

〈資料 I〉 各都道府県庁の開催する昭和55年度看護管理研修一覧表 (昭和56年11月1日現在)

47都道府県中回答15=(31.9%)

15のうち研修実施14=(93.3%)

県名	主催者等	会の名称	対象	人数	開催月日、期間、日時、数
1	衛生部	保健所保健婦係長業務打合わせ研修会	全保健所保健婦係長	54名	56. 1.27~28
	衛生部	立病院看護管理研修会	立病院及び療養所の病棟外来婦長	15名	55.11.19~21
2	環境保健部医薬課	保健婦長研修会	保健所及び市町村の保健婦長	77名	55.11.27~28 (2日間)
	県看護協会	専任教員婦長研修会(教育管理)	専任教員婦長	333名	2日間
3	県公衆衛生協会委託	市町村保健婦研修会	市町村の保健婦長	73名	55. 8 (2日間)
4	県	看護管理者研修会	病院、療養所総婦長(幹部看護婦含)		55.10.24~25
	県看護管理者協議会	看護管理者協議会研修会並びに総会		70名	55.10.25(10~16:30)
	県看護協会委託	リーダーコース			55.11. 7~8
5	県及び看護部長会	看護部長研修会	病院における看護部長(総婦長婦長)看護部長相当職	132名	55. 5.23(9:30~16:00) 55. 9.12(9:30~16:00) 55.12.12(9:30~16:00) 56. 2. 6(9:30~16:00)
6	医務部看護課	看護管理講習会	看護管理者		55. 6.12 55. 7. 8 55. 7.16 55. 9.18 55. 9.25 55.11.18
7	県	病院総看護婦長及び保健所保健婦長研修会	100床以上の病院及び看護学生等の実習病院の総婦長 保健所の保健婦長	76名 21名	56. 2. 3(9:20~17:00)

目 的	内 容	方 法
保健婦業務打合わせ及び研修	研修 1. 精神衛生について (個人及び職場における精神衛生の確保について) 2. 保健婦活動の進め方 (アンケート調査(係長)の結果を中心に)	講義(2時間) 討議(3時間)
婦長としての役割資質の向上	○接遇と人間関係 ○看護者に期待するもの ○立病院の経営について ○看護の動向と諸問題 ○病院看護管理の実際 ○病棟外来婦長業務の研究討議	講演 グループワーク
保健婦の資質の向上を目指す	○衛生教育の方法と技術 ○リーダーシップについて ○保健婦業務指針の検討	講義
看護管理の任にあるものの指導的役割について学ぶ	○1人1人の成長をめざす現任教育 ○院内感染 ○中間管理者としての看護婦のあり方	講演
地域における対人保健サービスの推進者として業務管理上、当面する諸問題についての研修を行い、指導者としての認識を高め、地域保健の効果的かつ円滑な推進を図る	○自分をおさえること ○いかに自分でやるようにさせるか	
病院、療養所における看護管理をめぐる問題点について研究討議を行い、看護婦長の実践能力を啓発し、病院看護の適正化をはかることを目的とする	○カンボジア難民の医療事情 ○看護教育の現状と卒後教育 —教育カリキュラムと臨床を学ぶ—	講演 課題討議 グループワーク
	○看護管理の今日的課題 ○総会(報告、議事)	講演
	○組織における中間管理者の役割 ○意欲を高めるリーダーシップ —対人能力を高めるために— ○援助的コミュニケーションの技法 ○看護とカウンセリング	
看護部長(総婦長、婦長)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ことを目的とする	5/23 総会及び時事解説 9/12 ○「患者とその家族の教育」 ○「患者とその家族の教育はどうあるべきか」 12/12 ○「卒後教育の実践」 ○「院内における卒後教育のあり方を考える」 2/6 ○「看護管理のあり方を考える」	講演 グループ討議 講演 グループ討議 グループ討議
看護管理者の相互研鑽	○病院看護と医療経済 ○看護管理の実際 ○リーダー教育の実際 ○基準看護制度への提言 ○看護行政の動向 ○看護上の医療過誤	講演 グループ討議
県内の病院総看護婦長及び保健所保健婦長に対し、業務に必要な知識技法を習得させ、業務の向上を図る為	○看護管理とカウンセリング ○部下の指導	講義 グループ討議 発言、助言

県名	主催者等	会の名称	対象	人数	開催月日、期間、日時、数
8	県衛生部	実習病院総婦長研修会	実習病院(100床以上) 総婦長		56. 2.23(9:30~17:00)
9	県	幹部看護婦並びに実習指導者講習会	幹部看護婦 実習指導者		55.10. 2~3 (2日間)
10	県及び看護教育研究会	看護教育研究会	専任教員 実習指導者	延 170名	55.12. 6 (6時間) 56. 2.17 (6時間)
	県	県立病院、保健所合同婦長研修	県婦長以上の職にある者	延 138名	55. 6.16 (6時間) 55. 9.25 (7時間)
11	保健環境部医務課看護婦班(助産婦含)	幹部看護婦研修会	職員教育に携っている幹部看護婦	65名	56. 1.24(9:00~12:00)
12	保健環境部医務課	看護管理者研修会			55.12. 2(9:30~15:30)
13	県及び県看護協会支部	看護管理者研修会	病院、診療所等に勤務する看護管理者	250名	56. 2.28(10:00~16:00)
14	衛生部医務課及び県看護協会	看護婦長研修会	公立及び私立の病院、診療所の看護婦長又はその代行者	約 200名	56. 3.24(10:00~16:00)
15	県看護協会支部と共催、55年度中看護管理に関するものなし				

以上昭和55年度各都道府県庁研修参加者総数約 約 1,052 人

目 的	内 容	方 法
看護内容の充実と向上を図るため	○看護の動向 ○労働法規の基礎とその応用	講義
看護婦、看護学生の指導に当たる幹部看護婦並びに実習指導者の意識の向上と看護のレベルアップを図り、もって看護サービスの向上に資することを目的とする	○「看護過程の展開」 —具体的な事例をもとに—	講演 グループ討議
看護教育の充実のため	○現代学生の意識と行動 ○実習指導の計画	
看護管理者の資質の向上	○看護職員の労務管理について ○看護管理について	
新採者、卒後の年数に応じた職員の現任教育の方法を学び、教育の実をあげる力を養うため	「院内教育の実際について」 (1) 職場内教育と職場外教育 (2) 院内教育のすすめ方 教育必要点の発見 計画の立案 プログラムの実施評価 効果をあげるために (3) 実施している院内教育の紹介等	講演
	○「県の救急医療について」 ○「国連婦人の10年について」 ○「職場における人間関係」	講演 自由討議
必要な知識、技術を修得させ、業務内容の充実強化及び保健医療の向上を図る	○看護の動向 ○国際障害者年 ○看護の現状と展望	講話
病院、診療所に勤務する看護婦長に対して看護管理に必要な知識を習得し看護業務の推進をはかることを目的とする	○「活」 ○看護の動向	講演

〈資料Ⅱ〉 各都道府県庁の開催する昭和56年度看護管理研修一覧表（昭和56年11月1日現在）

47都道府県中回答28＝(59.6%)

28のうち研修実施23＝(82.1%)

県名	主催者等	会の名称	対象	人数	開催月日、期間、日時、数
1	県 県総婦長会	県内病院療養所総婦長業務 研究会	県内病院、療養 所総婦長	121名	56. 7.10(10:00～17:00)
2	県看護協会委託	専任教員婦長研修会	専任教員、婦長	400名	56. 6.23～25
	県	保健婦長研修会	保健所、市町村 の保健婦長	77名	56.11下旬に2日間の予 定
3	県	県立病院婦長会議	県立病院総婦長 病棟婦長、主任	12名	56. 5 (2日間) 56. 7 (2日間)
	県	保健指導担当者会議	保健所保健指導 課長、保健係長、 指導係長	各14名 (計42名)	56. 5.26 (6時間) 56.10. (6時間)
	県委託事業	市町村保健婦長研修会	市町村保健婦長	73名	56. 9 (2～3日間)
	県委託事業	中堅保健婦研修会	保健所、市町村 実務3年以上の 保健婦	100名	56.10 (2日間)
	県	県看護学校教務主任会議	県内看護婦長、 学校教務主任	28名	56.10 (2日間)
4	県看護協会		婦長主任	80名	56.10. 8～9
	県看護管理者協 議会	看護管理者研修会	総婦長	70名	56.11.19～20
5	県	保健所、市町村保健婦長 (保健婦業務主務者)研修会	県内保健所及び 市町村の保健婦 長、保健婦業務 の主務者	82名	56. 4.13 (6時間) 56.10. (6時間)
	県及び県看護婦 長協議会	病院看護業務研究会	病院総婦長、看 護婦長及び看護 婦養成所の専任 教員	130名	56. 6.25 (6時間) 56.11. (6時間) 57. 3. (6時間)

目 的	内 容	方 法
県内の看護サービスの資質の向上をはかり、看護管理者の立場から臨床看護の現状と問題点、今後のあり方について討議することを目的とする。	<ul style="list-style-type: none"> ○最近の看護行政 ○基調講演「ボケを看つめて」 ○シンポジウム「変ぼうする高齢化社会の中で医療社会事業従事者に求められるものは何か」 ○県総婦長総会 	講演 シンポジウム
看護管理の任にあるものの指導的役割について学ぶ	講演 <ul style="list-style-type: none"> ○看護の動向 ○プライマリヘルスケア ○現任教育 	講演 グループワーク
保健婦の資質の向上	検討中	
県立病院の運営状況を理解し、看護職としての資質の向上と情報交換の場とする	<ul style="list-style-type: none"> ○本年度当初予算と前年度決算の概要 ○看護行政の動向 ○各病院の情報交換 ○講演「医療をとり巻く最近の世相」 ○事例検討（改善事項） 	講義 グループディスカッション
看護の動向をふまえ、地域看護を推進してゆく方針を徹底させる	<ul style="list-style-type: none"> ○看護の動向 ○今年度事業計画 ○今年度重点事業 	講義
地域対人保健サービスの推進者、指導者としての認識を高める	<ul style="list-style-type: none"> ○業務管理上の諸問題を出し合う ○リーダーシップについて 	グループディスカッション 講義
地域の保健活動上の問題を出し合い、より効果的な地域看護の推進をはかる	<ul style="list-style-type: none"> ○現状の問題を出し合い検討する ○解決策を考える ○主体性について 	グループディスカッション 講義
県の看護教育に関する事項の伝達と教育内容の情報交換とする	<ul style="list-style-type: none"> ○看護の動向 ○講演「未定」 ○各校から意見提出してもらい、それに基づく話し合い 	講義 グループディスカッション
管理者、中間管理者としての実践能力を高める	婦長、主任の現場管理の実際のすすめ方 一看護管理のための、婦長、主任の対応のこつ、対処のしかた一	講演 討議
病院、療養所における看護管理をめぐる問題等について研究討議を行い、看護婦長の実践能力を啓発し、病院看護の適正化をはかることを目的とする	<ul style="list-style-type: none"> ○看護サービスの向上を求めて一勤務割と勤務体制を考える一 ○私たちはこう考える ○新卒者導入と教育 	講演 討議 講演
保健所保健婦及び市町村保健婦の業務連携を図る	<ul style="list-style-type: none"> ○保健婦業務の評価について ○保健婦活動状況報告について ○保健婦勤務年報の分析 ○看護行政における保健婦関係事業の説明（研修計画含） ○保健婦長研修会（厚生省主催）伝達 	説明及びフリートーク 説明及び質疑応答
「個々の患者に適応した看護計画のあり方」について研究討議を行いきめ細かな看護業務の推進を図る	<ul style="list-style-type: none"> ○入院初期の情報を重点として看護計画を考える ○56.6及び56.11の研究会において看護計画についての一貫した研究を行う ○57.3は看護管理についての研究会を行う 	講義 グループワーク

県名	主催者等	会の名称	対象	人数	開催月日、期間、日時、数
6	医務部看護課	看護管理講習会（病院総婦長業務研修会）	管内50床以上病院産院総婦長	270名	56. 6. 2(9:00～17:00) 56. 7. 21(9:00～17:00) 56. 9. 17(9:00～17:00) 56.12. 1(9:00～17:00)
	医務部看護課	看護管理講習会（看護教育研修会、准看護教育研修会）	管内保健婦、助産婦、看護婦、准看護婦学校の教務主任	141名	56.11. 12 > 3日間予定 (9:00～17:00)
7	県	幹部看護婦研修会	県立病院婦長	30名	1回（3日間）
	県	幹部看護婦研修会	県内病院婦長及び主任	200名	56.12. 2～4 (9:30～16:30)
	県	総看護婦長研修会	県内病院等の総看護婦長	130名	57.2月頃の予定 (9:30～16:30)
8	県	幹部看護職員研修会	保健所、市町村及び病院の新任婦長	60名	57.2月予定（3日間）
9	県	看護管理者研修会	公的病院、保健所、市町村において看護の管理的立場にある人	60名	56. 6.22～23
10	県看護協会(県補助)		教育担当会員	50名	56. 6.24～26(3泊4日)
	県看護協会(県補助)		卒後5年～10年の会員	20名	56. 9 (2泊3日)
	県看護協会(県補助)			40名	56.10
11	県	病院総看護婦長及び保健所保健婦長研修会	100床以上の病院及び看護学生等の実習病院の総婦長。保健所の保健婦長		56.10.23日予定 (9:20～17:00)
12	県	看護管理監督者研修会	100床以上の病院総婦長、副総婦長 看護学校、養成所の次長、教頭 保健所の室長	150名	56. 5.29(13:00～16:00)
13	県	看護婦等養成所教務主任、実習病院総婦長合同会議	看護教員、総婦長	80名	56. 5.14

目 的	内 容	方 法
病産院における看護管理上の諸問題について研修を行い、看護業務の充実を図る	<ul style="list-style-type: none"> ○「看護婦の日常業務と法の問題」 ○看護事故発生防止という点から、看護婦の日常業務にかかわる法の問題について基礎的な講義を受ける（午前） ○各自過去において経験した看護事故例を持ちより、グループ討議により事故の原因や防止策などを考える（午後） ○最終回は、グループ討議の結果を発表し、全体討議で深める 	講演 講義 グループ討議
看護学校等における教育上の諸問題について研修し、教育内容の充実を図る	<ul style="list-style-type: none"> ○管内における看護行政について ○管内における医療行政について ○第7回ICN大会から（午前） ○「看護婦の業務と法」 ○業務連絡（午後） 	講演のみ
リーダーシップ育成		KJ法
病院等に勤務する看護婦長及び主任看護婦に対し、看護管理に必要な知識技術を修得させ、業務内容の充実を図る	本年度未定。以下は55年度カリキュラム。 <ul style="list-style-type: none"> ○病院管理 ○話力とリーダーシップ ○看護組織における教育と人事のかかわりについて ○看護論 	講義
病院等に勤務する総看護婦長に対し、看護管理者として必要な知識技術を習得させ、看護業務の向上と充実を図る	<ul style="list-style-type: none"> ○看護と教育 ○看護と法律 ○看護管理 ○人間関係論 ○リーダーシップについて ○看護観 	講義
幹部看護職員に対し、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	<ul style="list-style-type: none"> ○衛生行政の動向 ○職場におけるリーダーシップ 	講義 ワークショップ
複雑多様化する業務を限られたスタッフにより遂行するために、スタッフの能力開発や対人関係を改善することを目的とする看護の管理者として必要な知識技術を体験学習の技法を通して習得し、よりよい看護の実践を図る	<ol style="list-style-type: none"> 1. 対人関係、リーダーシップの持ち方 <ol style="list-style-type: none"> (1) 職場の人間関係 (2) 新しい時代のリーダーシップ (3) 職場を明るくする話し方 (4) 仕事の管理とリーダーの役割 (5) 自己啓発 2. 効果的な現任教育をするために 	講義 グループワーク 体験実習
	「効果的な継続教育のあり方」	講演
	「看護人間学」	講演
<看護管理>	「病院の管理と看護組織」	講演
県内の病院総看護婦長及び保健所保健婦長に対し、業務に必要な知識技法を習得させ、業務の向上を図るため	これからの看護管理のあり方	講義
県内看護職員の管理監督者の立場にある者に対して必要な知識を習得させ、その能力開発を図るため	「上手な話し方」 NHK 岐阜放送局アナウンサーの講演	講義
看護業務、看護教育等の円滑化を図るため	<ul style="list-style-type: none"> ○衛生部長の講話 ○「現在の看護教育をめぐる」 ○事務連絡 	パネルディスカッション

県名	主催者等	会の名称	対象	人数	開催月日、期間、日時、数
13	県	県内病院総婦長研修会	総婦長	約80名	56. 9.11～12
14	県及び県看護協会	看護指導者研修会	教育婦長	40名	56. 9. 2～9.18(17日間)
	県	実習病院総婦長研修会	総婦長	90名	57. 2月頃予定
15	県	病院総婦長研修会	総婦長	54名	57. 2 (2日間)
	県	幹部看護婦研修会	婦長、主任	100名	57. 1 (1日間)
16	県	県看護業務研究会	病院総婦長 看護学校教務主任	82名 14名	56. 9. 1～2 (2日間)
17	該当なし				
18	県	幹部看護婦並びに実習指導者講習会	県内病院幹部看護婦実習指導者	100名	56. 9.30～10.2(3日間)
19	(県看護協会支部の研修事業に補助金支給)				
20	(県看護協会支部と共催で研修会を行っているが、56年度看護管理に関するものはなし)				
21	県	合同婦長研修会	県関係婦長 県総婦長 保健所婦長 保健所指導課長	49名 5名 16名 8名	56.10又は57.2 1日×2回(8時間)
22	県	看護婦長会議及び研修会 (予定)	100床以上の病院の看護責任者	80名	56.12上旬予定 (1:00～17:00)
23	県	看護管理者研修会	病院総婦長、保健所保健婦係長等管理的業務に従事する者	約70名	56.11.20
24	県	県下保健所保健係長研修会	保健所係長	17名	56. 5 (2日間)
				17名	56. 8 (1日間)
				17名	57. 2 (2日間)
県	県立病院婦長研修会	看護婦	24名	56. 7 (2日間)	
25	未定				
26	県看護協会	看護管理者研修会	保健婦、助産婦看護婦	60名	56.11中旬(2日間)
27	県看護協会	看護管理者研修会	看護管理に当たっている人	90名	56.12. 3～4 (2日間) (10:00～16:00)
	県及び県看護協会	看護婦長研修会	各施設の婦長又は中間管理者	150名	57. 3. 3(10:00～16:00)
28	該当なし				

以上昭和56年度各都道府県庁研修参加者総数 約3,578人

目 的	内 容	方 法
看護体制の現状と問題点についての情報交換をすることにより、よりよい看護体制を築く	○「看護体制の現状と問題点」 ○業務分担について	パネルディスカッション グループ討議
臨床実習指導者等を指導する立場の看護婦として主体的に活動し得る能力の啓発	講習科目 教育評価 討 議 法 研 究	講義 シンポジウム レポート作成 (修了2カ月後提出)
看護体制等、質の向上を図る	未 定	
管理能力を実践的に追求し、問題解決の能力と目標指向能力をそなえた組織人となるための人間的資質を高める	検討中	
実践の場に於て、問題解決のための実務能力を高め、指導性を養う。	検討中	
看護業務の質の向上をめざし、看護行政の動向や、看護管理の知識を深め、その役割を遂行していくことを目的とする。	○看護行政の現状、不足対策など ○「変動する医療の中での看護管理」 ○「一般市民から看護職に望むもの」 ○「同和問題について」	説明 講演
看護婦、看護学生の指導に当たる幹部看護婦並びに実習指導者の意識の向上と看護のレベルアップを図り、もって看護サービスの向上に資する。	看護過程の展開 (55年度に引きつづき同じテーマに取り組んでいる)	講演 グループ討議
看護管理能力を高め、看護の資質の向上をはかる	問題解決法について	講義 討議
当面する看護管理体制の強化をはかり、問題の解決をはかる力を養う	○最近の医療行政の動向 看護行政上の業務及び連絡事項の打合わせ ○「看護度について」	説明 講演 討議
病院総婦長、保健所保健婦係長等看護管理的な業務に従事する者の資質を向上し、職場における看護職員の教育並びに業務内容の充実向上を図ることを目的とする	検討中	講演 グループ討議
保健所保健係長の役割認識、保健活動の充実強化を図る	○全国保健婦長研修会伝達 ○各保健所提案事項の検討 ○56年度働きざかりの健康管理事業について ○国立公衆衛生院研修生(看護管理コース)受講者による伝達研修、看護の動向、業務計画の技法 ○地域保健活動におけるリーダーシップ技法	講義 討議 講義 講義、討議
看護婦長として認識を深める	○KJ法について ○事例発表	講義 討議
管理者としての能力を啓発し、看護サービスの向上に役立てる	体験学習「自己啓発」	グループ討議
看護の動向を学びどのように管理にあたればよいかを考える	検討中	
看護管理上当面している問題を明らかにし、問題解決が出来る能力を高める	看護行政と管理 リーダーシップ	講義

参考文献

- 1 三隅二不二, 前田マスヨ; 病院組織における看護管理に対する行動科学と経営工学的手法の導入について, 病院管理; 19(1)1982, 39-52
- 2 原萃子他; 看護における卒後教育の現状, 看護教育; 23(4)1982, 211-237.
- 3 波多野梗子他; 看護における数量的とらえ方と問題点(座談会)看護研究; 14(3)1981, (No56), 30-42
- 4 荒井蝶子; 看護職における「組織と人間」看護婦; 組織の中の人間として〈3〉, 看護展望; 6(3)1981, 60-67.
- 5 車田松三郎; 病院看護婦の職業意識に関する一考察, 病院管理; 16(4)1979, 29-33.
- 6 江幡美智子他; 病棟婦長の管理範囲に関する研究 (I)~(III), 病院管理12(3), 1975, 11; 15(4)1978, 11; 17(3)1980, 11-18.
- 7 高橋令子; 婦長の役割と主任の役割, 看護展望; 7(6)1982, 8-13.
- 8 三宅史郎; 婦長人事の問題点, 看護展望 7(6)1982, 29-33.
- 9 高宮晋, 現代経営とは何か—理論と実践—, マネジメント社1980, pp267.
- 10 工藤達男; 基本経営管理論; 白桃書房1979, pp179.
- 11 日本看護協会調査研究部; 昭和54年:病院における看護職の労働調査, 日本看護協会調査研究報告〈No13〉 1980, 12, pp123.
- 12 日本看護協会; 昭和44年:保健婦助産婦看護婦会員実態調査, 1971年4. pp105.
- 13 荒井蝶子, 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)聖路加看護大学紀要第7号, 1981, 27-41.

A Study on Nursing Administration.

Report II

Characteristics of 500 Nurse Managers in Institutional Setting

Choko Arai.

This article is to follow the Report I on "Significant issues identified as problems by Nurse Administrators.". Major purpose of the second report is to clarify different phases of more than 500 nurses who presently engage in different levels of administrative and managerial positions in various hospitals in Japan.

(1) Type and size of hospitals, (2) Positions held, (3) Age and marital status, (4) Educational background and Occupation of family members, (6) Job and personal life (7) Professional decision making and dilemma, (8) Self evaluation on managerial skill and other related subject.

Findings are still inconclusive and are followed by continuous effort on tabulation.