

## 日本赤十字九州国際看護大学学術情報リポジトリ

タイトル	看護管理者育成の動向とユニフィケーションのすすめ
著者	浦田喜久子
掲載誌	日本赤十字看護学会誌, 3(1) : pp 42-45.
発行年	2003.03
版	publisher
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1127/00000332/">http://id.nii.ac.jp/1127/00000332/</a>

### <利用について>

- ・本リポジトリに登録されているコンテンツの著作権は、執筆者、出版社(学協会)などが有します。
- ・本リポジトリに登録されているコンテンツの利用については、著作権法に規定されている私的使用や引用などの範囲内で行ってください。
- ・著作権に規定されている私的使用や引用などの範囲を超える利用を行う場合には、著作権者の許諾を得てください。
- ・ただし、著作権者から著作権等管理事業者(学術著作権協会、日本著作出版権管理システムなど)に権利委託されているコンテンツの利用手続については各著作権等管理事業者に確認してください。

看護経営・経済論、経営者論、看護組織論、看護サービスと人的資源論等が、主にゼミ形式で学生主体の学習となっている。また、修士論文で、研究方法を学ぶ。よって、大学院では、看護管理学領域の研究者または、高度な看護管理実践能力を有する管理者を育成することを目的としている。

ここで、アメリカのペンシルバニア大学の大学院における看護管理コースの科目を見てみると、特徴的なのは、ビジネススクールの科目を取得することが必須になっていることである。例えば、会計、財務、交渉、法律、リスクマネジメント、人的資源管理、企業家精神等が必須科目である。アメリカでは、医療経済が厳しい環境の中で、看護管理者はより経営学の知識が必要と考えられている。日本でも同様に医療を取り巻く社会環境は厳しさが増しており、経済学、経営学の知識がもっと必要ではないかと考える。日本の場合、単科の大学が多いので、他の大学との単位互換など大学間の相互連携なども積極的に進めていくことが求められると考える。

さて、2002年には、看護系大学は100校になる。また、看護系大学院修士課程44、博士課程15、編入制度導入状況は、看護専修学校卒業者の3年次編入学を認めている大学29、看護短期大学卒業生の3年次編入学を認めている大学43、社会人入試制度がある看護系大学25、一般大学、短期大学卒業者の3年次編入学を認めている大学3である（日本看護協会、2001, p.42）。そして、1998年6月に、「学校教育法の一部を改正する法律」が公布され、専門学校卒業生にも大学編入の道が開かれ、引き続き大学院にも編入可能となった。

しかし、残念ながら、看護職員の編入学に対して、休職等、現職を維持しながら通学できる制度を持つ医療機関は少なく、ほとんどのケースが一旦退職の形をとらざるを得ない状況にある。より高度な学問を修めた専門職を雇用しないことは、長期的にみると非効率、不経済である。是非、現職維持、あるいは、修学後も再就職可能な制度や、奨学金制度等を整備していく必要があると考える。

### 3. 現任教育における看護管理学教育

現任教育における管理の教育は、知識と実践の統合をはかり、より高度な管理の実践力を高めることを目的としている。現任教育は、主に院内教育が主体であるが、講師を得ることの困難性や受講対象が少人数で、費用対効果が低いことなど、院内教育には限界がある。

日本赤十字社では、1907年（明治40）より幹部看護婦の養成が始まり、時代の要請と共に名称や教育内容が改正されながら、今日まで受け継がれ、中間管理者の育成に大きな役割を果たしてきた。

一方、日本看護協会では、看護管理者の育成の必要性から、1993年から認定看護管理者制度のもとに教育が開始された。ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベルとして、それぞれの管理のレベルに必要な看護管理実践能力を高める教育内容が整備されている。2001年には、認定制度が変更され、認定審査に試験制度が導入された。試験には、他の教育機関での管理教育や管理の経験者も受験出来るようになった。また、3つのレベルへの教育の機会も拡大された。この研修を受ける者は、多くの医療機関の管理の現任者である。管理者にとって、広い視野と人的財産は大変貴重である。ここでの意見交換やネットワークの形成は、大変有意義である。認定を受けるチャンスが拡大されたことから、大いに活用すべきだと考える。

### C. 管理者育成の人的資源計画

上記で述べてきたように、基礎教育、卒後教育、現任教育の目的や内容はそれぞれに異なる。そこで、それぞれの教育機関にとって重要なことは、これらの教育が一環した体系を持ったカリキュラムになるよう整備することである。そして、臨床はどのような管理者を何人必要なのかを明らかにし、目的に応じた中長期的教育計画を立て、実施していく必要がある。

### D. ユニフィケーションのすすめ

看護は管理も含めて、実践の科学である。知識と実践が統合されつつ、質的向上が図られる。現状は、まだまだ教育と実践の乖離が否めない。

日本赤十字社も4つの大学が整備された。大学と医療施設が一体となって、業務や委員会、教育など遂行できれば、より効率的、かつ効果的に看護の質および看護教育の質の向上が図れるだろう。そうすれば、管理者も実践の中で大いに育成されると考える。

また、現任の管理者がいつでも出入りでき、研究者と実践者が共同研究できるような研究センターがあれば、EBN（Evidence Based Nursing）に基づいた看護・看護管理が発展していくだろう。

#### E. まとめ（提言）

最後にまとめとして私の提言を述べてみたい。

1. 基礎、継続・卒後教育の体系化の必要性
2. 人的資源の中長期的教育計画
  - a. 大学・大学院への進学への推進
    - 1) 編入制度の活用
    - 2) 編入制度を推進するための環境整備
  - b. 認定制度の活用

認定看護管理者、専門・認定看護師

#### 3. ユニフィケーションの推進

#### 文献

上泉和子他(1999). 継続的看護管理教育モデルの開発, 平成9,10年度科学研究費補助研究成果報告書, 9.

日本看護協会編(2001). 平成13年度看護白書, 日本看護常会出版会, 42.



## 日本赤十字の継続教育 —看護学教育者の立場から看護継続教育の今日的課題と展望—

岡崎美智子

#### A. はじめに

本提言のねらいは、日本赤十字社の看護継続教育を保健師助産師看護師法制定以前と以後に区分し、その教育の歴史的変遷を客観的に分析し、今日の生涯教育としての看護教育体系における看護指導者教育に焦点をあてて提言する。

#### B. 保健師助産師看護師法制定以前の継続教育

看護教育の始まりは、ナイチンゲールが学んだドイツのカイゼルスヴェルト学園（1836年）であるが、全世界の看護教育へ影響を及ぼしたのはナイチンゲールスクール（1860年）であった（岡崎, 1998）。

1890年（明治23）、ナイチンゲールスクールの影響を受けた赤十字の看護教育（3年間）は、日本で初めて日本人によって開始された（吉川, 1993）。1909年（明治40）、最初の継続教育も赤

十字で行われた（鶴沢, 1991）。その始まりは、救護看護婦長候補生の養成の前身で、本部と支部の教育程度や方法を同一レベルにすることを目的として実施された。内容は、本社病院で6か月間の特定の学科について教育が行われたが、詳細な内容は定かでない。

1928年（昭和3）からは教育期間を1年に延期して社会看護婦養成の教育として1945年（昭和20）まで続けられた（鶴沢, 1991）。日本で最初の現行教育は、1913年（大正2）「看護婦長講習会」として、基礎教育担当である看護婦長を対象に2週間（15日）の講習が実施された（鶴沢, 1991）。この目的は、救護看護婦・長の指導能力の向上のために介補学・参考学が教授され、1回につき30名が受講した。

保健師助産師看護師法制定前のこのような看護教育・継続教育は、日本赤十字社がパイオニ

に入ってくるかという問題につながる。この5%の層を赤十字に導入するには、研修所に他の学部と同等以上の教育機関を持ち、時代の最高水準の教育を自費導入を検討してでも行う必要があった。

遅きに失する感はあるが、赤十字の幹部看護婦の教育は大学院機関とタイアップし、博士課程に組み入れるか、研究所を設けて博士課程に準ずる最高水準の要素を取り入れた赤十字看護管理コースを、設置する必要があると考える。人数は10名程度と試算できる(表1)。博士課程までの理論・実践教育には、研究論文はもとより看護管理の他、人道法を始め赤十字関連科目の深い学習と救護、語学等赤十字の活動に必要な資質を培うプログラムも盛り込むことができる。

博士課程は単に学位を取ることが目的ではなく、その間に育まれた能力を持って臨地・教育・研究に、それぞれの場で次代の内容を開拓することにある。現在の水準に合わせることを旨としていては、現状維持の感覚が先立ち、リーダーシップ資質は生まれてこないものである。教育の理想は大きく掲げてこそふさわしい人が集まり人は育つといえる。

#### F. おわりに

日本赤十字社のある副院長曰く、“国立は4大化した。日赤のリーダーシップは終わった

のではないか。”これも一つの選択肢である。

しかし、日本赤十字社の高等教育機関は、ジャン・S・ピクテの「赤十字は苦痛と死に対して闘う。赤十字は人間がすべての場において、人間らしく取り扱われることを要求する。」と定義している赤十字の人道を根幹にすえ、女子の5～10%に属する開拓の精神を持つ優秀な人材を集め、最高水準の高等教育を行い、リーダーシップの育成を計れば、明治以来の赤十字看護婦の価値・評価を継承することができると思う。

#### 文献

日本赤十字社(2002). 日本赤十字社法制定50周年記念誌.

日本赤十字社幹部看護婦研修所(1983). 30周年誌.



## 看護管理者育成の動向とユニフィケーションのすすめ

浦田喜久子

### A. 看護管理者への期待

高齢社会を迎えて、保健医療福祉のシステムの変革が実施されている。加えて、今日の経済状況の厳しさもあいまり、大幅な社会保障制度の改正がなされ、国民は将来の健康に関する不安を抱いている。

このような医療環境の中で、医療従事者は安全で質の高い医療を、効率的に提供することが求められている。特に、管理者は急激な環境の

変化においては、新たなシステムの構造や運用を創造していく事が第一義的な用務として求められる。

果たして、看護管理者はこのような国民の期待に応えられるであろうか。看護管理教育の観点から考えてみたい。

B. 看護基礎教育、卒後教育・現任教育の動向  
専門職である看護職は、常に、その時の水準

に合った最善の看護を提供するために、知識・技術を向上させていく必要があり、学習を継続してゆかねばならない。そして、その生涯学習が充分享受できるように、また、それぞれが有機的に関連した学習体系を整備する必要がある。

### 1. 基礎教育における看護管理学教育

基礎教育は、社会が看護専門職に期待する一定の水準を保障するための、基本的な知識・技術・態度の教育である。

基礎教育における看護管理学教育は、上泉他(1999)の調査によると、看護系大学(以下、大学)、看護系短期大学(以下、短大)、看護専門学校(以下、専門学校)別にみた「看護管理」科目の設置について、「有り」との回答は、大学86.4%(44施設のうち)、短大34.0%(50施設のうち)、専門学校57.4%(68施設のうち)であった。大学ではほぼ看護管理学教育を実施しているが、短大では少なかった。また、時間数も、大学では16時間(2単位)を越えるところが多く、短大、専門学校では、ほとんどが15時間以内であった。

次に、内容をみるために筆者は、1999年に72校存在した看護系大学中、34校のシラバスの中から「看護管理」科目の内容を項目別に取り上げてみた。それらは、①歴史、②政策制度、③

管理・看護管理の概念、④看護管理の実際、⑤トピックス(現在の課題)に分類出来た(表1)。内容は、看護・看護管理の概念(26)、組織論(22)及び看護管理の実際(21)、リーダーシップ(17)、看護サービスの質の評価(12)については、多くのところで教授されている。また、経済評価(9)、コミュニケーション(6)、倫理、情報管理、システム論、看護行政、リスクマネジメント(各3)などは少数であった。

以上のものは、看護管理者を育成することを目的とするのではなく、あくまでも基礎教育として、看護を提供するしくみ全体のシステムを概観し、主体的に問題解決できる基本的能力や他の医療従事者と協働し、必要に応じてチームのリーダーとして活動できる能力を養うものである。しかし、より広い視野にたって考えることが出来る力を付けるためには、少数しか上がらなかった経済評価や倫理、看護行政、更にトピックス(現在要求されている課題)などにももっと触れていく必要があると考える。

### 2. 卒後教育における看護管理学教育

卒後教育は、短大あるいは専門学校卒業者の大学・大学院編入または、大学卒業者の大学院での教育を意味する。

大学院での看護管理学教育は、看護政策論、

表1. 看護系大学における「看護管理」科目の内容

分類	内容	項目数
歴史	看護管理の発展・経緯	10
政策・制度	看護行政・政策論	3
	制度論	11
管理・看護管理の概念	管理・看護管理の概念	26
	組織論	22
	システム論	3
	情報管理	3
	看護の経済評価	9
看護管理の実際	看護管理の実際(看護単位の管理)	21
	リーダーシップ	17
	コミュニケーション/チームワーク)	6
	看護サービスの質の評価	12
トピックス(現在の課題)	倫理	3
	リスクマネジメント	3
	専門職能団体の機能	2