

高度専門職コース「看護管理実践」を開講して : 2011年～2012年の取組み（特別寄稿）

著者	足立 みゆき, 藤野 みつ子
雑誌名	滋賀医科大学看護学ジャーナル
巻	11
号	1
ページ	4-7
発行年	2013-03-15
URL	http://hdl.handle.net/10422/2936

—特別寄稿—

高度専門職コース「看護管理実践」を開講して

—2011年～2012年の取組み—

足立みゆき¹，藤野みつ子^{2,3}

¹滋賀医科大学医学部看護学科基礎看護学講座，

²滋賀医科大学同大学院看護学専攻（高度専門職コース）・³同医学部附属病院看護部

1.看護管理者育成について

厚生労働省は、看護制度検討会報告書（1987）において、患者中心の医療サービスを展開し、患者にとって最も経済効果が良く、質の高い医療を保障できる管理運営の重要性を述べている。また、看護部の組織、役割及び責任等を明確にした看護職者のもつ知識や技術が整備された体制を確立できる看護管理者の育成の必要性についても指摘した。

さらに、1989年には、国際看護師協会が看護管理についての所信表明の中で、「社会のすべての人々に可能な限り高い質のサービスを提供するために、限られた資源を効率かつ効果的に管理することが一層必要になってくる」と述べ、看護管理者養成に関するガイドラインを出した。これをうけ、日本看護協会が、認定看護管理者養成とその資格認定開始し、認定看護管理者数は年々増加している（図1）。

表1に示すように、認定看護管理者制度は何度か制度改正が行われているが、2013年（表2）から、要件1の他は大学院教育を修了した者を対象とした要件となっている。このことから、高度専門職業人を育成する機関として大学の担う役割は大きいと言える。

大学院における専門職職業人の育成は、「特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力の育成に特化した実践的な教育を行う大学院修士課程の設置を促進する」ために、1999年から制度化されている。

そのため、看護の学問体系だけではなく、高度な

実践力が修得できるよう教育環境を充実させる必要がある。

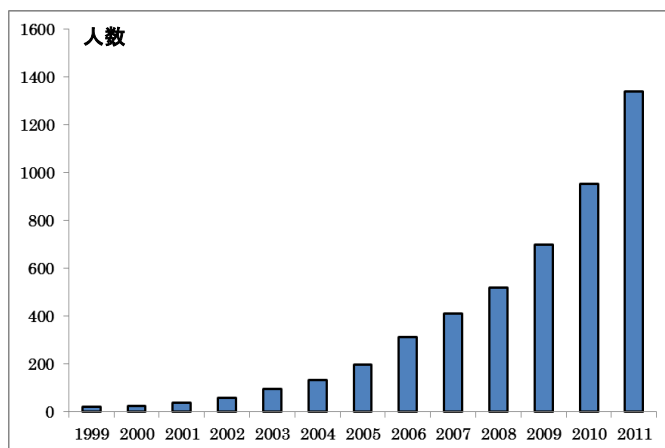


図1 認定看護管理者数年間推移

表1 看護管理者育成制度の流れ

年	内容
1989年	看護管理者教育検討委員会設置
1992年	看護管理者教育と資格制度承認
1993年	ファーストレベル教育開始
1994年	セカンドレベル教育開始
1996年	看護管理者資格認定制度の検討
1997年	教育機関認定
1998年	日本看護協会認定看護管理者制度開始 サードレベル教育開始
1999年	認定審査開始
2001年	実践的・多様な領域での看護管理を意図した新カリキュラム開始
2002年	制度の改正
2010年	認定審査受験資格要件の一部変更

表2 認定看護管理者認定受験資格要件

要件	内容
要件1	認定看護管理者教育課程サードレベルを修了している者
要件2	看護系大学院において看護管理を専攻し修士号を取得している者で、修士課程修了後の実務経験が3年以上ある者。
要件3	師長以上の職位での管理経験が3年以上ある者で、看護系大学院において看護管理を専攻し修士号を取得している者。
要件4	師長以上の職位での管理経験が3年以上ある者で、大学院において管理に関連する学問領域の修士号を取得している者

ている。

また、「看護学実習」は、組織管理、看護サービス管理、人材育成等幅広い視点から、高い看護管理実践能力の修得を目的としている。

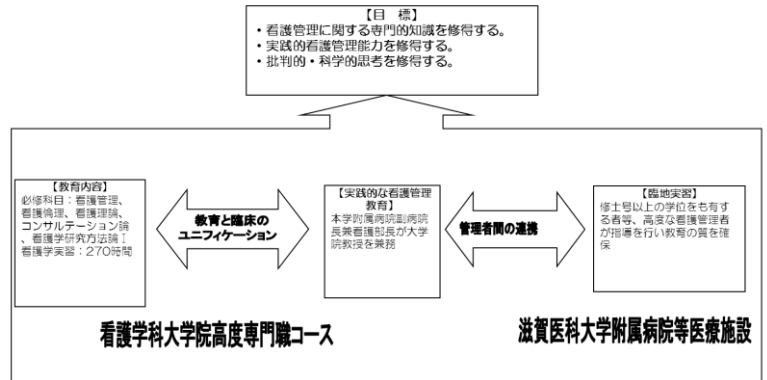


図2 高度専門職コース看護管理実践の概要

2. 本学における取組

本学の修士課程は、教育研究コースと高度専門職コースの二つがある。「看護管理実践」は、高度な看護管理実践能力と教育・研究力を併せもつ看護管理者の育成を目指し、2011年に新たに設置された。

入学要件としては、看護協会が実施している認定看護管理制度セカンドレベル教育課程を修了していること、修了直後より修得した実践能力を発揮できるよう、入学後も管理職として在職すること等を挙げている。そのため、大学院設置基準第14条に即した受講システムと長期履修制度等、柔軟な対応ができるよう学習環境には配慮を行っている。

特に、実践的かつ理論的管理能力の育成を特徴とするため、本学附属病院副院長兼看護部長が大学院教授を兼務し、基礎看護学講座と協働して大学と臨床とのユニフィケーションを基盤にした教育・指導を行っていることが大きな特徴である(図2)。

カリキュラムは、看護学を体系的に学ぶ科目、看護管理に必要な理論的基盤をなす科目、実践的管理能力を修得する看護学実習を中心として構成した。

特に、「看護管理」については、大学院教授が組織、経済、政策等、学際的知識を活用しながら、看護専門職としての管理能力を育成するための講義を構築し

3. 開設後の動向

1) 入学者数

現在5名の看護師長等が修学している(表3)。

表3 履修者数

入学時期	人数
2011年度 秋季	1名
2012年度 春季	2名
秋季	2名

2) 「看護管理」講義(表4)

本科目は、看護管理を広い視野で捉え、高度な管理能力の基盤となる知識・技能を修得することを意図した構成となっている。

そこで、「医療福祉政策論」、「保健医療組織論」、「問題解決技法」、「経営管理論」、「経営者論」を中心とした講義を展開している(表4)。

また、各単元は、現職の看護部長である大学院教授が非常勤講師を厳選し、各種専門性に特化した講義が行えるよう工夫した。併せて、ディスカッションやプレゼンテーションを取り入れ、看護管理に必要なデータ処理およびその分析能力、交渉のためのプレゼンテーション能力が向上するように構成している。

表4 「看護管理」の構成と主な内容

単元	内容
医療保健福祉政策論	医療の動向・保健医療福祉政策 看護政策と看護管理者 看護関連法規
保健医療組織論	組織論・人的資源活用術 人事評価とキャリア開発
問題解決技法	問題解決技法
経営管理論	医療報酬と病院経営分析 看護経営分析
経営者論	経営者論・経営管理
経営者論	トップマネージャーの在り方

3)管理実習について

実習期間は6週間設けている。

実習施設は、高度専門職コース看護管理実践を担当する教員による指導のもと、実習目標を明確化した上で決定している。また、施設との交渉は、現職看護部長である大学院教授が幅広いネットワークを活用してコーディネートを行っている。

また、実習に関する安全性の確保は、実習指導者と連携し、十分に配慮をしている。事故等の問題が生じた場合には、直ちにコースディレクターと大学院教授に連絡が入り、それぞれが連携した対応をとっている。

現在2名が管理実習を行っている。本来の所属とは異なる施設の管理体制を知ることは、新しい知見を得るだけでなく、看護管理者としての自己を客観的に振り返ることに繋がっていた。履修者は全て現職の管理者であるため、その成果は随時、所属施設にフィードバックされている。

また、本科目では、履修生による学会・シンポジスト等の発表、海外等による研修成果の所属機関にフィードバックすることを単位履修に反映できるよう検討を行ってきた。

その結果、履修者5名のうち、2名が学会に参加し、1名（平成23年度秋季入学）が発表を行った。発表内容は、看護管理者として所属する部署の現状

の分析と今後の対応に関するものだった。このことは、看護管理実践における学習が知識や技能を獲得するだけでなく、研究的能力や論理的思考能力も育成できていることを示唆していると言える。

さらに、大学院教授コーディネートのもと、海外研修も積極的に行っている。履修者は、研修への参加を通して、看護管理に関する国際的動向、社会制度・文化によって管理者として重要視する視点が異なる等、看護管理に関するグローバルな知見が獲得できたのではないかと考える。

これらの成果は、プログレスミーティングだけでなく、各履修者の所属部署での公表やディスカッションも行った。このような、自らが獲得した学問体系や研究成果を現場に応用するだけでなく、次世代につなげていくことが本質的な看護管理能力に繋がるのではないかと考える。

表5 海外研修施設

年度	施設
2011	St Christopher's Hospice
	Royal Manchester Children's Hospital
	Royal College of Nursing
	St Thomas' Hospital
2012	The Royal London Hospital
	Royal College of Nursing

4)看護学特別研究（看護管理実践）について

高度専門職コースでは、修士の学位が授与されるため、修士論文を作成する必要がある。

そのため、「看護学特別研究（看護管理実践）」が必修単位として設定されている。また、研究に必要な批判的・科学的思考が修得できるよう、教育研究コースとの共通科目である看護研究方法論Ⅰを必修科目、看護研究方法論Ⅱ～Ⅳを選択できるようにカリキュラムを整えている。

研究指導は看護管理実践を担当する専任の教員2名が、プログレスミーティングを通して指導を行っている。現在1名の履修生がリサーチを開始したところである。

3.今後の発展に向けて

本学の看護管理者の育成はまだ始まったばかりであるが、本学は高度な専門職の育成を中期目標に挙げ、その達成状況を定期的に評価している。今後は、高度専門職コース看護管理実践の教育成果を客観的に評価できるよう、看護管理実践能力を定量的に測定できるような調査表の作成等を行うことが必要ではないかと考えている。併せて、評価結果を反映したカリキュラムおよび指導体制の見直しを図り、教授内容・方法を充実させることが重要だと言える。

医療に対する関心とニーズは高く、質の高いケアを提供するための人材育成や効率的かつ十分な人材確保・配置等の充実が大きく期待されており、認定看護管理者数も増加している。しかし、地域によってその登録者数は大きく異なる。実際に、近畿地方では 277 名が登録しているが、その多くが大阪府、兵庫県であり、滋賀県は 12 名のみである(表 6)。

社会のニーズと地域性を鑑みても、本学が高度な看護管理専門職を育成する意義は大きいと言える。

表 6 近畿地方における認定看護管理者登録者数

県	人数
滋賀県	12
京都府	22
大阪府	116
兵庫県	105
奈良県	14
和歌山県	8
計	277

(2011.7 現在)

謝辞

高度専門職コース「看護管理実践」紹介の機会を与えていただいた、滋賀医科大学看護学ジャーナル編集委員長である森川茂廣教授をはじめ、編集委員の皆様に深く感謝いたします。

文献

- 1) 洪愛子：認定看護管理者制度の概要。公益社団法人日本看護協会資料, 2012
- 2) 中央教育審議会：大学院における高度専門職業人養成について（答申）平成 14 年 8 月 5 日。文部科学省
- 3) 森山美知子：看護学における専門職大学院の展望。広島大学保健学ジャーナル, 4(2), 90-93, 2005
- 4) 勝山貴美子：日本における次世代の看護管理者教育とは何か？－アメリカのプログラムの学びを通して－。大阪府立大学看護学部紀要, 16(1), 2010