

## 山口県における認定看護管理者教育の現状への一考察

### The actual situation and the problem of the Certified Nurse Administrator's education in Yamaguchi prefecture

井上真奈美\*<sup>1・6</sup>、猪上妙子\*<sup>2・6</sup>、徳本美津子\*<sup>3・6</sup>、大嶋満寿美\*<sup>4・6</sup>、宮内美智代\*<sup>5・6</sup>  
藤井寿恵\*<sup>6</sup>、高野静香\*<sup>6</sup>、岡田久子\*<sup>6・7</sup>、安富雅恵\*<sup>6</sup>、山本多賀子\*<sup>6・8</sup>、石川朱美\*<sup>6</sup>

Manami Inoue, Taeko Inoue, Mituko Tokumoto, Masumi Ooshima, Mitiyo Miyauchi, Toshie Fujii, Shizuka Takano, Hisako Okada, Masae Yasutomi, Takako Yamamoto, Akemi Ishikawa

#### 要旨

本研究は、県内の看護管理者を対象に認定看護管理者研修に対する期待と、対象施設における認定看護管理者研修への職員の参加計画等について明らかにし、今後の教育計画への示唆を得ることを目的に行った。また、受講生の受講期間中の所属施設における処遇や、研修受講前の準備状況について現状を明らかにするための調査項目も設けた。

受講生の研修期間中の処遇については、研修日扱いや休職扱いとしている施設が最も多くをしめていたが、25.4%の施設では本人の休日扱いとしており、休日のないまま研修に参加し職務を行っている現状が明らかとなった。

また、認定看護管理者研修を受講する前の準備として、組織内で何らかの取り組みを有する施設は14.2%と少なく、事前準備教育の実態では、「個人努力推奨型」「管理者互助システムの活用型」「教育ラダー組みこみ型」「OJTによる職務委譲体験型」の4つの型がみられた。一方で、8割以上の受講生は、事前準備教育のないままの受講であり、特にファーストレベルの受講生は、看護管理について初めて学ぶ初学者としての位置づけにある者が多いことが明らかとなった。

キーワード：認定看護管理者、継続教育

Keywords: Certified Nurse Administrator, continuing education of nursing.

#### 【はじめに】

認定看護管理者制度は、1994年（平成6年）に日本看護協会におけるファーストレベル教育の開始によりはじまり、1999年に初めての19名の認定看護管理者が誕生した。認定看護管理者とは、「多様なヘルスケアニーズを持つ個人、家族及び地域住民に対して、質の高い組織的看護サービスを提供することにより、保健医療福祉に貢献する」<sup>1)</sup>ことを目指しており、日本看護協会による認定看護管理者認定審査に合格者した者のことをいう。現在では、すでに全国で1,736名（2012年12月1日現在）の認定看護管理者の登録がある。

認定看護管理者教育課程は、ファーストレベル150時間、セカンドレベル180時間、サードレベル180時間で構成されており、日本看護協会による教

育機関としての審査をクリアした施設や教育機関によって教育の企画・運営がなされている。

山口県看護協会では、従来から実施されていた婦長・主任研修のカリキュラムをファーストレベルのカリキュラムに移行させる等、独自で計画的に実施していた看護管理者教育を基盤に、県内の看護の質向上に向けた継続的な管理者教育に取り組んでいる。2002年（平成14年）には、認定看護管理者研修セカンドレベル開催機関としての認定を受け教育を開始している。次年度には、ファーストレベルも新カリキュラムによる教育課程が展開され、2008年（平成20年）には、全国に先駆けて県看護協会としてサードレベル研修を開催している。

山口県看護協会での認定看護管理者教育を終えている述べ人数は、ファーストレベル824名、セカン

\*<sup>1</sup>山口県立大学看護栄養学部看護学科、\*<sup>2</sup>山口大学医学部附属病院、\*<sup>3</sup>総合病院山口赤十字病院、\*<sup>4</sup>山口県立総合医療センター、\*<sup>5</sup>萩市民病院、\*<sup>6</sup>山口県看護協会認定看護管理者教育運営委員会、\*<sup>7</sup>安岡病院、\*<sup>8</sup>宇部興産中央病院

ドレレベル212名、サードレベル37名を数えている(2012年12月25日現在)。さらに修了者の多くが県内からの受講者であり、県内の看護実践の場には研修を終えた多くの看護管理者を保有していることになる。実際に、認定看護管理者としての登録者は県内に42名あり、全国では12番目にその保有者が多い県となっている。人口比でみた場合、約36,000人に一人と全国で第3位、病院数と管理者の数を対比では全国第6位と県内での認定看護管理者の数は比較的多い県であるといえる。

2012年2月には、日本看護協会より「認定看護管理者カリキュラム基準改正の概要」<sup>1)</sup>が示され教育機関個々の裁量拡大が明記された。認定看護管理者教育を開始して10年を数える山口県看護協会においても、今後の教育内容の検討を行い、現場のニーズや現状を把握しながら、山口県の特徴を生かした教育を実施していく必要があると考える。

本調査は、山口県看護協会が実施する認定看護管理者教育に対して、県内の臨床現場における看護管理者がどのような期待を持っているのか、また、認定看護管理者教育の受講生の処遇等についての現状を明らかにする目的で調査を行った。この調査結果をもとに今後への示唆を得たいと考えた。

## 【方法】

### 1. 対象

県内の医療機関148施設のうち、122施設を対象に調査協力を依頼した。

### 2. 調査期間

平成23年12月～平成24年2月を調査期間とした。

### 3. 調査内容

自作の調査票を作成し、説明・依頼文書とともに送付し調査協力を依頼した。調査票の内容は以下の構成である。

#### 1) 組織概要

病床数により組織が特定されないよう、師長人数及び常勤看護師の人数により組織規模を尋ねた。

#### 2) 認定看護管理者研修の受講状況

組織の構成員である看護師の過去の看護管理者研修受講者の人数と、「将来的に組織として認定看護管理者研修を受講させたいと考えている看護師の人数」と、「すでに看護師本人が受講希望の意思を明らかにし、組織側が把握している人数」について質問項目を設けた。

#### 3) 受講期間中における受講生の処遇について

研修受講中の処遇や勤務の状況、休日の扱いなどについての質問項目を設けた。

#### 4) 事前学習状況について

認定看護管理者研修を受講するまでに実施している組織内・外での準備や学習機会の確保について自由記述での質問項目を設けた。

#### 5) 管理者の思いについて

認定看護管理者研修の終了後の修了生の活躍の状況に対する満足等についての項目を設けた。

## 4. 分析方法

収集された数値データは項目ごとに単純集計を行った。また、自由記載欄について内容を分析しカテゴリー化した。

## 5. 倫理的配慮

郵送にて依頼した調査票の1枚目に、調査の趣旨およびデータの活用方法等について説明文を付し、データの取り扱いについては個人や施設が特定されないよう配慮すること、調査への参加は自由意思であり、参加しないことによる不利益が生じないことを記した。協力の意思表示については、同封の返信用封筒による調査票の返信をもって同意と見なすことを追記した。

## 【結果・考察】

122施設中84施設より返送があり回答を得た。回収率は68.9%であった。回答の得られた施設に所属する師長の人数は、0人～30人と幅があった。看護師数は10人未満が14施設(16.7%)、10～30人以下が11施設(13.1%)、30人～50人以下が15施設(17.9%)、50～70人以下が13施設(15.5%)、70人～100人以下が8施設(9.5%)、100人～200人以下が14施設(16.7%)、200人以上が9施設(10.7%)であった(表1)。

表1 対象施設看護師数

看護師数	施設数	%
200人以上	9	10.7
100人～200人以下	14	16.7
70人～100人以下	8	9.5
50人～70人以下	13	15.5
30人～50人以下	15	17.9
10人～30人以下	11	13.1
10人以下	14	16.7
計	84	100.0

表2 管理者研修受講状況

	県内施設での受講				県外・その他受講				合計
	スタッフ	主任	師長	部長	スタッフ	主任	師長	部長	
ファースト	23	93	90	16	8	12	15	1	258
セカンド	0	11	52	14	1	0	3	4	85
サード	0	0	1	11	1	1	0	7	21

本調査の協力を得た施設で、看護管理者認定教育をすでに受講を終えている看護師は、それぞれファーストレベル258名、セカンドレベル85名、サードレベル21名であった。多くの受講生が、県内施設での研修を受けていたが、県外の教育機関等で研修を受講している者もみられた。県外の教育機関を活用し受講を終えた看護師は、ファーストレベルでは16.2%、セカンドレベルでは10.4%、サードレベルでは75.0%を占めていた。(表2)。

認定看護管理者教育は、大学に附属する研究センターや職能団体で実施されており、プログラムや開催方法等もその機関によるが、ファーストレベル・セカンドレベルにおいては、約80%以上の方が県内で受講しているのに比べ、サードレベルでは、県外施設での受講が多かった。県内でのサードレベルの開催は、2008年から開催開始の年数も浅いため、先んじて将来を見据えた看護管理者の一部は研修を県外へ求めたため県外における受講終了が多くを占めていると考えられる。

今後に向けての受講者の計画等については、受講予定を本人が希望している者が、84施設あわせるとファーストレベルでは120人、セカンドレベルでは52人、サードレベルでは9人であった。

山口県看護協会では、ファーストレベルは、従来1回の開催定員を50人程度として開催を行ってきたが、現時点でのニーズを満たすためには複数年かかることが明らかとなった。さらに、管理者が今後計画的に受講させたいと考えている人数は、ファーストレベルでは299人、セカンドレベルでは105名、サードレベルでは32名と本人希望と比較すると2倍以上の数字を示していた(表3)。

表3 認定看護管理者研修希望者数

	本人希望	管理者計画
ファースト	120	299
セカンド	52	105
サード	9	32

特に、ファーストレベルの受講希望者は多く、ニーズが高いことが明らかとなり、今後、教育機会の拡充等の対応が必要であると考えられた。

また、看護管理者が受講を進めたいと考える人数が多い現状は、認定看護管理者教育への期待の高さと将来を見据え今後に向けた組織作りを行うための人材育成に院外教育を活用することを思考していることが示唆されたと考えられる。

受講生の処遇についての調査結果から、受講経費等の研修費用負担は、本人全額負担の施設は39.1%を占めていた。その他、一部負担が47.8%と約半数を占め、貸与のシステムを有する施設が13.0%であった。一部負担の中には、テキスト代1/2の補助や交通費の補助など組織によって様々な補助を行っていることが明らかとなった(図1)。

研修日の職務の状況は、休職扱い2.8%、研修日扱い56.3%、本人の休日扱い25.4%であった。その他は15.5%で、詳細については、「半日のみ出勤扱い」「週末は本人の休日とし、ウィークデイは出張扱い」等が含まれていた(図2)。

現在山口県看護協会で開催している研修においては、認定看護管理者教育の場合、開催日程の工夫として、金・土・日曜日を中心とした研修開催を計画しており、より多くの施設が参加できるよう配慮している。その結果、受講生の多くは研修日以外は、通常の勤務に就いていることがわかった。

このことは、学習内容を即時現場で実施・適応できるというメリットがあり、学習と実践を一致させることで、学習効果を上げることが期待できるが、同時に、学習と勤務を同時に行うハードな状況を強いられることにもなる。特に、事後課題等さらなる学習を深めたいとする際には時間を要するが、その時間と環境の確保には困難をきたすと推察される。また、受講日を本人の休日扱いとしている場合、十分な休息がとれないまま勤務につかざるを得ない可能性が高く、約1/4の施設が同様の課題を抱えていることが明らかとなった。

一方で、受講生が研修日としての扱いで職場を離れることのできる施設は約1/2をしめている。このことから、今後新たな取り組みを予定している組織では、専攻した取り組みを可能にするしくみ作りや組織の工夫等に関して情報共有やしくみ作りを共有できる可能性が示唆された。

受講生が、看護管理者研修を受講するまでに、組織内で実施している準備教育等の有無について、84施設中12施設（14.2%）で準備を行っているとの回答が得られた。12施設における準備の実際は、4つに分類することができた。一つには「個人努力推奨型」があり、小論文の書き方等を学ぶよう推奨する

等、自身の努力に依拠するタイプのものであった。二つめは、「管理者互助システムの活用型」として、抄読会や、勉強会の開催の時間を確保し、主任や師長間の互助のしくみを作ることで管理を学ぶ機会をつくっていた。三つめには「教育ラダー組込み型」として、管理教育も一つのラダーとして組み入れている施設もあった。四つ目に「OJTによる職務委譲体験型」として、所属管理者の判断により特定の場で管理業務を分担・委譲する等、実践現場の中で管理的意図を説明する場を設けたり、実践を体験する等を受講に向けた準備としていた。安里ら<sup>2)</sup>は、看護師長になる前の学習機会を計画的に提供することの効果から、その必要性を述べており、各施設での取り組みの可能性を模索し、今後より多くの施設での準備教育が始まることを期待したい。

さらに、特にファーストレベル受講者においては、管理についての学びは初学者であることをふまえた上での教育や教育準備が必要となるであろう。一方で、受講生はすでに、現場で問題に直面していたり、強い課題意識を持っている場合もあり、研修を通して課題と向き合うための系統的な学習と混沌とした臨床現場での課題を整理・統合する力が受講生には求められることになると思う。服部氏<sup>3)</sup>はサードレベルにおける学習の中で「看護管理者自身が自ら学ぶ姿勢を持つことの大切さを教えられた」と述べているように、受講生は認定看護管理者研修という学習機会の中で、今までの豊かな現場体験と研修中の学習内容をつなぐ方法を見だし自身の力とすることを体験するのだと考える。

研修修了者を通じての管理者の研修に対する満足の状況については、「全く期待通り」と回答した管理者が8%、「おおよそ期待通り」が57%であった。一方で「満足していない」は32%「全く満足していない」が3%であった（図3）。6割強の管理者が満足していると回答しているが3割強が満足していない状況がみられた。

研修終了後、実践の場で研修で得られた知識を所属組織に適応させながら成果を発揮していくためには、本人だけでなく、人材活用のための組織的な取り組みも必要になると考えられた。

【今後に向けて】

調査結果から、認定看護管理者教育の現状について明らかになったことで、今後の検討課題について

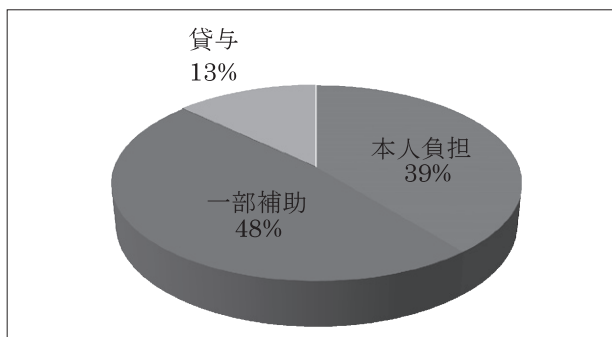


図1 研修費の負担

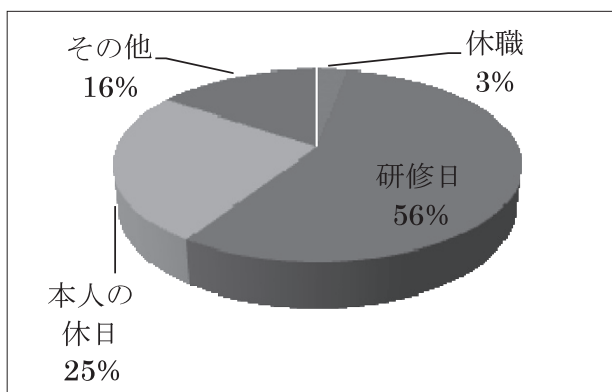


図2 研修日の扱い

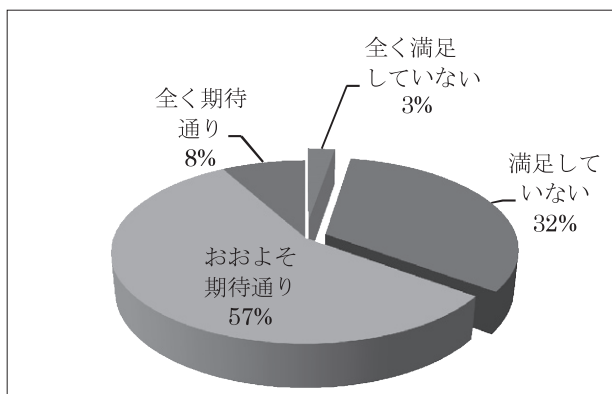


図3 研修成果の満足の程度

考えてみたい。

- 1) 施設内での、看護管理に関しての受講前の教育を導入している施設が少ない現状から、受講開始前の準備期として、看護管理についてイメージするためにトピック的な研修を施設外研修の一部として設けることも可能と考える。また、受講者決定から受講までの間に事前課題等を設け、ファーストの受講をスムーズにするための措置等の検討が可能であろう。

看護管理の基礎を学ぶファーストレベルでは、管理への導入を行う課題が明らかとなった。さらに、認定看護管理者のための教育ではなく、看護師を対象とした研修の中に看護管理に関する基礎的な教育を位置づけることで、多くの看護師にとっての管理のイメージが持てることにもつながると考える。

- 2) ファースト受講希望者の数に比べセカンド受講希望者の数少ないことが明らかとなったことで、セカンドに向けての準備も必要と考える。ファーストレベルと比べ、実践的な内容をより多く含み、視点の広がりや要するセカンドレベルでは、臨床現場でのデータ活用も必要となる。ファースト対象者を中心に、授業の一部を公開し、学習の場を提供する等で、ファースト受講からセカンド受講に向けての準備の一助となる場の確保が必要となると考える。
- 3) セカンド修了後に、フォローアップ研修を企画し、学習後の実践をフォローアップするための機会を設定・拡充する。これは、現在すでに着手しているものではあるが、実践計画書を作成するセカンドレベルでは、実践のプロセス評価やその実績評価を自身で行うことになる。同じ教育を受けた者が集まる機会を提供することで自身の実践を振り返る機会にもなり得る。
- 4) 最後に、ファーストレベル受講者のニーズが高いことを考えると、希望者の受講機会の確保に向けた取り組みの必要性についても示唆された。看護管理者が受講させたいと願う人数は、実際の希望者を遙かに超えており、組織の状況をふまえ必要となる人数の受講生の輩出が期待されるため、管理への興味関心の高い人を育成することも重要であると考えられる。

#### 【終わりに】

山口県看護協会では、ファースト・セカンド・サードの全ての教育課程について年次計画を立て、複数年を見据えて実施計画を立案している。認定看護管理者研修の受講者や組織のニーズを把握しながら、今後の検討課題への対応を行っていきながら、必要であり今後も検討を重ねていきたいと考える。

#### 【引用文献】

- 1) 日本看護協会認定看護管理者 <http://nintei.nurse.or.jp/nursing/qualification/can>, 2012.12.24 アクセス
- 2) 安里節子他、看護師長になる前の学習機会の提供、看護63(7)、2011、日本看護協会出版会
- 3) 服部玲子：患者・家族、そして看護者のために看護管理を実践しよう、看護64(3) p72、日本看護協会出版会、2012

