
優れた看護部長のキャリア形成過程

指導教授 川喜多喬教授

2008年度法政大学大学院経営学研究科経営学専攻修士課程修了

人材・組織マネジメントコース

釜 英介

本研究の目的は、優れた看護部長のキャリア形成過程を明らかにすることである。この研究で取り上げる看護部長は、危機的な病院経営を立て直したり、専門性の高い有能な看護師を育てたり、地域住民に選ばれる病院作りに貢献するといった優れた業績をもった看護部長を指している。そこで活躍した看護部長は、独自の指揮や采配で病院経営を立て直し、そして看護集団を学習する組織へと変えていったのである。そうした看護部長を今回の研究対象とした。

研究目的を達成させるために、現役の看護部長 3 名に対して予備的ヒアリングを行い、12 の仮説を抽出した。それを基に本研究では現役の看護部長 5 名を調査対象としてインタビューを行い、12 の仮説の検証を行った。その結果、以下のことが明らかとなった。

看護師になろうとした動機は、家族の勧めや憧れ等といった普通の進路選択であり、最初から看護部長を目指していたわけではなかった。

就職して 1 年以内に患者の死や患者からの暴力といった様々なことを体験し、そこから臨床場面における看護の厳しさを知り、そしてそれを乗り越える努力を通して、リアリティショックからの克服を果たしてきた。

基礎コースが終わる 3 年目以降に、それぞれが興味のある分野（研究、がん看護、看護方式、医療ミスの経験、看護記録）を見つけて、リーダーシップを発揮して積極的に取り組んできた。

看護師として研究することは必然的なことであり、業務や現場の改善としては取り組んできたが、自主的な研究活動は少なかった。

目標となるモデルは内部（先輩、看護師長、看護部科長会知り合った看護部長等）や外部に存在し、多大なる影響を受けた。そして対象者がそれぞれの年代で生じる壁に突き当たった時に、親身になってかかわってくれたことがきっかけになっていた。

付加価値をつけるアカデミックな活動としては、大学・大学院への進学が多く、次いで看護管理者研修、教員経験、海外留学であった。特に大学・大学院へは管理職として、大卒看護師が増えることを想定しての準備という意味合いもあった。

修羅場体験では看護師が絡む内容が多く、当事者である看護師を守るために戦ったという体験であり、それらを体験するたびに管理職として何を守るべきかという思いが強くなっていた。

医師とは臨床現場におけるパートナーでありながら、ことごとく対立することがある。その原因が看護師のレベルによるもの看護師を守る立場にいる管理職として盾になって戦うことの必要性が身につくことにつながった。

管理職になるためには管理職選考試験を受けなければならない。その時の動機は具体的に固まっていなくても、管理職になってから、その責任に応じた考え方が身についてくる。

看護師長となって病棟管理や看護師を管理する仕事を経験したことで、看護師としての別の役割を見出し、看護師を続けるという決意ができた。

看護部長としての業績は、どの対象者にもその経歴に見合った分だけ存在し、病院機能評価にあたっての準備や受審、また業績評価システムの構築といった病院として重大なイベントであったり、認定看護師の資源活用や看護師が辞めない病院作りであったりと、多彩であった。

対象となった看護部長たちは、皆バイタリティに溢れ、定年までの期限付きという言葉は似合わないため、まだまだやる気と実力が備わった人たちであることを実感した。

以上が、本研究結果から明らかになった優れた看護部長のキャリア形成過程である。

また今後の課題としては、副院長職についている看護部長も多くなってきていることから、彼らを対象として、真の優れた看護部長のキャリア形成過程を明らかにする必要がある。