

論文審査要旨

熊本県立大学総合管理学部教授 永尾孝雄

近年、急速に少子超高齢社会が進行し、社会保障財政は悪化の一途をたどり、更には規制緩和や格差社会の進行、医療サービスに対する要求水準の高度化、低成長経済などの環境の下、医療のおかれている立場は益々困難なものとなっている。医療組織のほぼ半分を占める看護部には、組織全体を統括し、経営部との交渉はもとより、医療事故や未然にそれらを防止するための処置や方針等についての権限を有し責任を担う看護管理者が配置されている。とりわけ、看護部の最高責任者たる看護部長は、コストの効率化、看護の質の向上、人材の確保と育成、労働環境の改善、診療報酬・介護報酬改定への対応、苦情・クレームへの対応等、多岐に亘る実践的能力を求められ、且つ組織の中で多様な役割を担わなければならない、謂わば、組織の要と言うことができる。以上のような問題意識の下、本論文は、看護管理者（看護部長）の責任を「リーダーシップの発揮」と捉え、殊に看護部長に代表される看護管理者のリーダーシップ論を理論・実践両面から多角的に解明し、看護管理者の教育プログラムの開発を目指したものである。

医療組織内において多様で重要な役割を担う看護部長は、看護部の最高責任者であり且つ組織の要であるにもかかわらず多くの看護師が看護部長等看護管理者のリーダー役を担うことに消極的な傾向にある。例えば米国の調査結果によると、6割の看護管理者が5年以内に仕事を変えているという。それらの背景には、看護部長（看護管理者）が発揮すべきリーダーシップが具体的に示されていない点が挙げられる。実際のところ、わが国における看護部長の実態や特徴、更には看護部長としての実践能力を向上させるための教育の在り方について未だ解明されていないのが現状である。全6章（序章、終章を含む）から成る本論文は、著者の長年に亘る看護師、看護管理者としての臨床経験に裏打ちされた看護管理学に関する理論的かつ実証的研究の成果であり、論文構成上も整合的で統一性があるといえる。

先ず第1章「リーダーシップ論の系譜」では、リーダーシップ論一般に関する国内外の先行研究を丹念に辿りながら看護管理者に求められるリーダーシップとは何かを詳細に論じられる。例えば、ジョン・P・コッターやP・F・ドラッカー等の所説が積極的に受容され、互いに相補的關係にある「リーダーシップ」と「マネジメント」が概念規定されて看護管理者のリーダーシップ論の理論的基礎づけが施されている点は注目に値する。とりわけ、外部環境条件の変化に適應するよう組織を変革し再構築する「変革型リーダーシップ」に関する論述は斬新で示唆に富む。

続く第2章「看護管理と看護管理者」では、看護管理と看護管理者そして看護部長の概念化が試みられ、それと関連して、本論文の鍵概念である看護管理者のマネジメントとアドミニストレーションの類似性と相違点が論述される。一般的にマネジメントとは、経営目標を達成するために人的・物的資源を効率的・経済的に活用することであり、アドミニストレーショ

ンとは、サービスを提供するために協力体制を構築し、それを持続可能にするよう人々と共に働く所謂「協働プロセス」であるとされる。

第3章「わが国の看護部長のリーダーシップ」では、わが国の看護部長の歴史・役割が集中的に論じられた上で、看護部長の育成制度が米国との比較の中で綿密に考究される。

そして第4章においては、本論文の核心ともいえる看護部長への実態調査を経て、看護管理者のリーダーシップの実態が具体的且つ綿密に抽出・究明され、看護管理者の職務遂行に不可欠のリーダーシップ・スキルが明確化される。その一方で、組織運営に欠かせない人材確保の方法を探求するための調査も実施され、その調査結果の分析が付け加えられている。

更に第5章「わが国の看護部長のリーダーシップにおける課題と教育のあり方」では、看護部長に求められるリーダーシップのビジョンと展望および課題が統括的に論究され、看護部長を育成するためのプログラムが米国の事例を比較検討しながら具体的かつ明快に展開された上で、最後に独自の立場からの提言を行って終章が総括され、将来への理論的・実践的展望に説き及んで本論文は終結する。

以上概括した内容を1頁805字詰めで290頁（文字数、約166200字）にまとめ上げた本論文は、急速な勢いで超高齢社会化するわが国において、医療・病院を取り巻く環境も激変し、今日ほど看護部長に代表される看護管理者のマネジメント能力、リーダーシップが求められる時代はなく、従って、変革の時代の看護部長・看護管理者は、常に変化する顧客、市場、競争相手に対応する戦略課題を設定できる高度な能力が求められることになるという基本的視点に立脚して理論展開が施され、特に次の諸点において評価されて然るべきである。

先ず将来を洞察し、ビジョンを組織戦略化し、革新的創造および知的主体性を模索する人材たるべき看護部長・看護管理者像を専門科学的実証的に構築した独創的試みである点、またリーダーシップ論関連の国内の先行研究はもとより、海外、とりわけ米国の数多くの文献を渉猟し、摂取・活用して、導入すべき制度・政策を的確に明示している点、更に看護管理者の教育プログラム開発の必要性を理論的・系統的に論述し得た点でわが国従来 of 看護管理学の水準を越え、新知見を付け加えたと評価されるべきである。

上述の理由から、本論文は明らかに看護管理学の発達に寄与し、今後とも学界に貢献し得る労作であることが認められる。よって、審査委員全員一致の意見で博士（アドミニストレーション）の学位を授与するに値すると判断する。