

報 告

看護系大学の組織的事業展開

—大学の社会貢献を具現化するための事業展開と事業展開における
戦略的組織運営のあり方に関する検討—

清村 紀子* 伊藤 直子** 小田 日出子** 浅野 嘉延**
 布花原 明子* 村山 由起子* 工藤 二郎** 植田 浩司***

＜要 旨＞

本稿は、看護学科を中心とする教職員が実施した文部科学省委託事業における活動を紹介します。大学が展開する事業での効果的・効率的な組織運営のあり方について検討した結果を報告する。

事業展開において立ち上げたProjectチームは、ライン&スタッフ型組織形態で、目標管理方式によって運営された。3ヶ年の事業を成功裏に遂行したProjectチームは、i) 共通理解できるテーマを掲げた、ii) 個人が高い意識で誠実に責任を遂行した、iii) フォーマルなコミュニケーション・チャンネルを設けた、という組織成立の3要件を満たしており、また、iv) ライン&スタッフ型の組織によって指示命令系統の一元化と実働機能の充実が可能となった、v) メンバーが相互作用しあい有機的に活動できた、という組織運営上の効力が発揮されていた。加えて、メンバー個々が、意識の高さを維持し誠実に活動したことにより、部分の総和以上の力が発揮できた。

キーワード：看護系大学、事業展開、組織運営、社会貢献

I. はじめに

平成18年に改正された教育基本法第7条第1項には¹⁾、大学の役割として、①広く社会に成果を提供する、②社会の発展に寄与する、の2点が新たに明記された。このことは、大学の社会貢献が単に努力目標に留まらない果たすべき役割として規定されたことを意味する。

本学看護学科では、平成19年度から3ヶ年、文部科学省の委託事業である「臨床看護師、潜在看護師のフィジカルアセスメント能力向上を目指す教育推進プログラム」（以下、本事業と記す）を実施した。本事業は、スキル・キャリアアップを望む臨床で働く看護師（以下、臨床看護師と記す）と、看護師免許を持ちながら離職している看護師（以下、潜在看護師と記す）で、今後復職を希望する人を対象に、フィジカル

アセスメント能力向上のために学び直しの機会を提供することを通して、看護の質向上、及び社会貢献に寄与することを目的とした。本事業実施にあたり、主体的な意志で参加の意向を示した看護学科教員を中心とする教職員とともに本事業Projectチーム（以下、Projectチームと記す）を立ち上げ、3ヶ年の活動を行った。

本稿では、①本事業の実際を紹介し、②Projectチームの活動を通して、組織が効果的・効率的に活動し、成熟していくための組織運営のあり方について検討するとともに、③大学の社会貢献のあり方について報告する。

* 西南女学院大学保健福祉学部看護学科 准教授
 ** 西南女学院大学保健福祉学部看護学科 教授

*** 西南女学院大学長

II. 背景

1. 「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」(以下、学び直しプログラムと記す)

学び直しプログラムは、文部科学省が競争的環境下で、特色と個性のある取組に対して選定・支援するプログラムの1つで、「産学連携による専門的人材の育成等の推進」に位置づけられる(図1)。平成19年度から平成22年度まで公募が行われた。

経済財政諮問会議は、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年)を発表した。この中の「安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現」の項において、“国民一人一人がその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われる公正な社会の実現に向けて、人生の各段階で多様な選択肢が用意される仕組みを構築する”との提言がなされた。この提言を受け、「多様な機会のある社会」推進会議は、平成18年12月25日、再チャレンジ支援総合プランを発表し、再チャレンジ支援の重点課題3点を示した。重点課題のひとつである「複線型社会の実現」では、多様な選択肢として学び直しの機会を拡大する必要性が示された。

学び直しプログラムは、経済財政諮問会議の基本方針や「多様な機会のある社会」推進会議での提言を具現化したプランの1つである。

2. 学び直しプログラムの目的

学び直しプログラムの目的は、既存の教育研究資源を活用した社会人の学び直しのニーズに対応する実践的教育の支援を通して、再チャレンジのための教育プログラムの普及と再チャレンジ可能な社会を実現することにある。学び直しプログラムの委託事業を受けた大学には、大きく以下の4つのことが求められる(図2)。
①関係団体との連携、②社会人を対象とした体系的な教育プログラムの開発と提供、③IncentiveのためのCertificationの認証、④Certificationの社会的認知を高める努力。学び直しプログラム受講者は、学習成果を生かした再チャレンジの機会を獲得することになる。

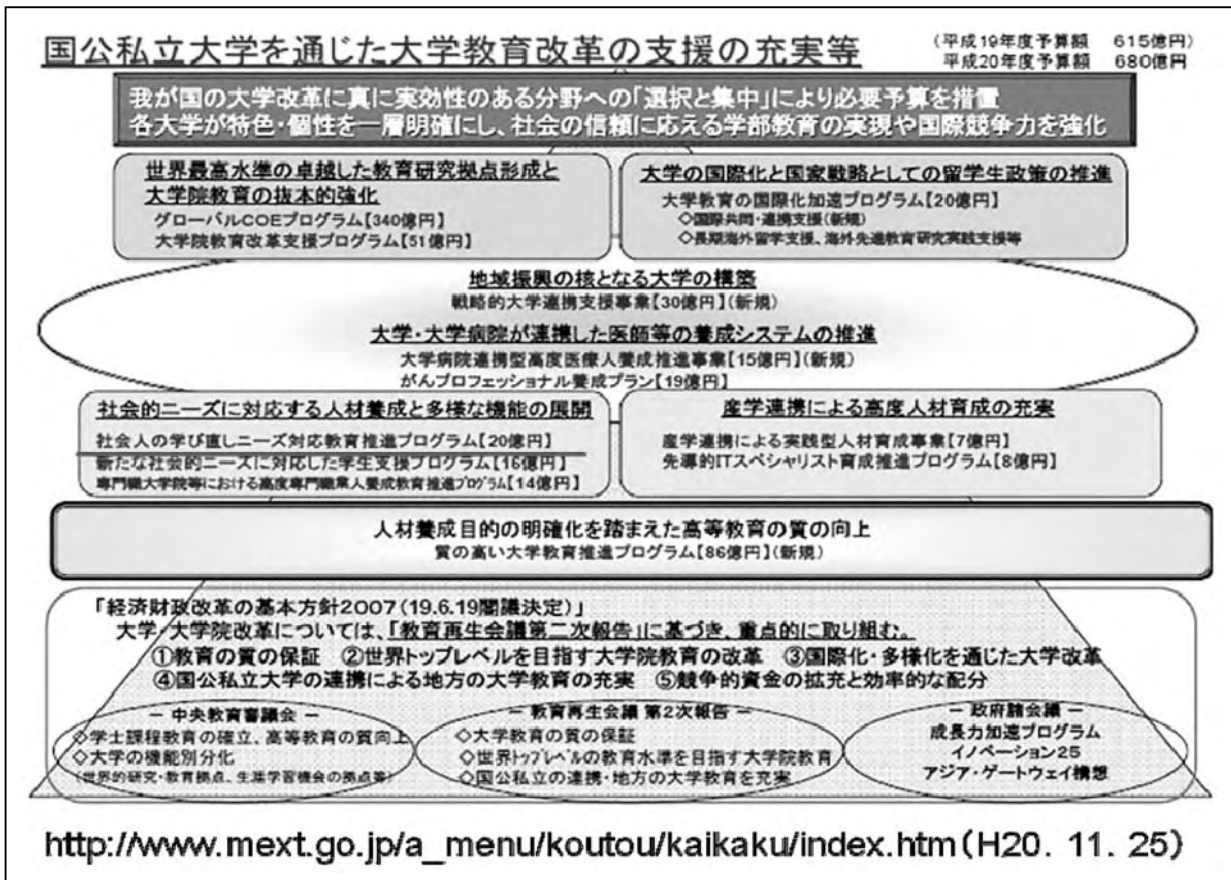


図1：大学教育改革の支援における社会人の学び直しプログラムの位置づけ

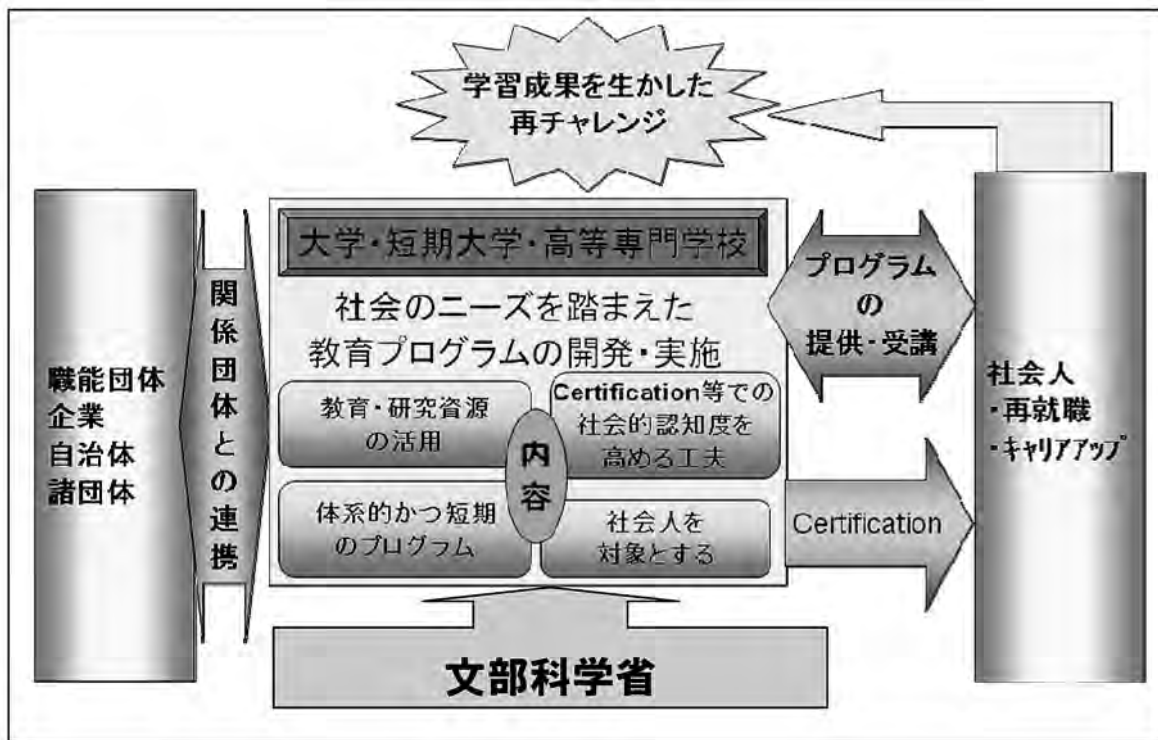


図2：社会人の学び直しプログラムの概念図

Ⅲ. 本事業

1. 本事業の社会的ニーズ

医療環境は、ここ10年で大きく変化した。医療の高度化に伴い、臨床看護師には、高度な知識・技術のより正確な習得が求められるようになった。一方、高騰する医療費を抑制するための在院日数削減や在宅医療が推進された。これにより、入院患者の多くは重症化し、臨床看護師には患者の身体機能に関するアセスメント能力が一層求められ、今まで病院や施設でケアを受けていた対象者は、複雑な疾病や身体機能の障害を抱えたまま地域で生活しなければならず、疾病が重症化・複雑化していく中、訪問看護ステーションなどの医師が常駐しない場で、看護師が独自の判断で行動しなければならない機会が増えた。従って、施設内外を問わず、患者の状態を正確に把握・判断し、適切に対応できる専門的知識・技術を身につけた臨床看護師の育成は社会的ニーズでもある。

同時に、厚生労働省によると、潜在看護師の数は全国で55万人と推計されている。平成22年には看護師の需要が供給を1万人以上上回ることが予測されており、将来的には看護師不足が懸念され、潜在看護師の再就業に向けた取組みは緊急的課題である。日本看護協会の調査によると、①潜在看護師の約8割は就業の

意向をもつ一方で、再就業に際して、②自身の能力への不安や責任の重さを感じており、このため③約7割が事前研修を望んでいることが示された。就業先で必要となる実践技術を習得することの重要性は、新人看護師と同様だが、平均4年以上臨床現場を離れている実態を考慮すると、真の自信を取り戻し、就業への1歩を踏み出すには、基本的な知識・技術を再度獲得した上で、最新の知識・技術を積み重ねていくことが、長期的な視点からも重要である。こうした潜在看護師に対して、大学での学び直しの機会を提供することは、再就職への自信につながり、大きな意義を持つものと考えられる。

2. フィジカルアセスメント

どんなに複雑な病態であっても、看護師の適切な判断と行動に必要なのは、基本的なからだの構造や機能に関する知識であり、こうした知識を基に患者の基礎的情報を得るために行う身体診査技術である。身体診査技術は、フィジカルアセスメントと呼ばれ、日本では1994年頃から着目され始めた。看護師が単独で患者に触れる機会が増えたことや医師の常勤しない施設で看護師が勤務するケースが増えたことなど現実的な問題を加味し、現在フィジカルアセスメントをカリキュラムのコアとして位置づける教育機関が多い。しか

し、「保健師・助産師・看護師学校養成所指定規則」のカリキュラム改正以前、特に、看護基礎教育の大学化が加速した平成10年以前に看護基礎教育課程を修了した多くの看護師たちは、フィジカルアセスメントに関する学習機会は十分に与えられていなかった。このため、学会や一般企業が主催するフィジカルアセスメントのセミナーには、参加希望者が後を絶たない。しかし、参加費用は高額で、かつ明確なCertificationが付与されるわけではないため、知識・技術を維持するための継続的な受講へのモチベーションに繋がらない。また、開催場所は大都市に集中するため、地方からの参加は物理的・時間的障害を生み、学習機会にも地域較差が存在する。機会均等の面からも、こうした歪みを打開する必要がある。

こうした社会的ニーズに応えるために、広く臨床・潜在看護師に対しても学習できる機会・環境を提供していくことは、高等教育機関である大学の社会的責任と言える。

3. 本事業の目的

本事業目的は、現在の医療に必要不可欠で、看護師の学習ニーズが高いフィジカルアセスメント（身体診察技術）に関する知識・技術を習得する学び直しの機会提供を通して、看護の質の向上に寄与し、社会貢献することにある。

4. 本事業の概念（図3）

本事業は、教育プログラムとe-learningプログラムを構築し、段階的・継続的にプログラムを提供することを通して、フィジカルアセスメントの能力向上を目指す。受講者が全体を主体的に受講する事をもって専門職としてのキャリアデザインを確立することへの期待も込めている。

本事業の対象は、スキル・キャリアアップを望む臨床看護師、もしくは出産・育児等で臨床を離れ、今後復職を希望する潜在看護師である。

本事業の骨子は、教育プログラムとe-learningプログラムの2つから成る。教育プログラムは、まず日常的に活用する機会の多い基本的なフィジカルアッセメ

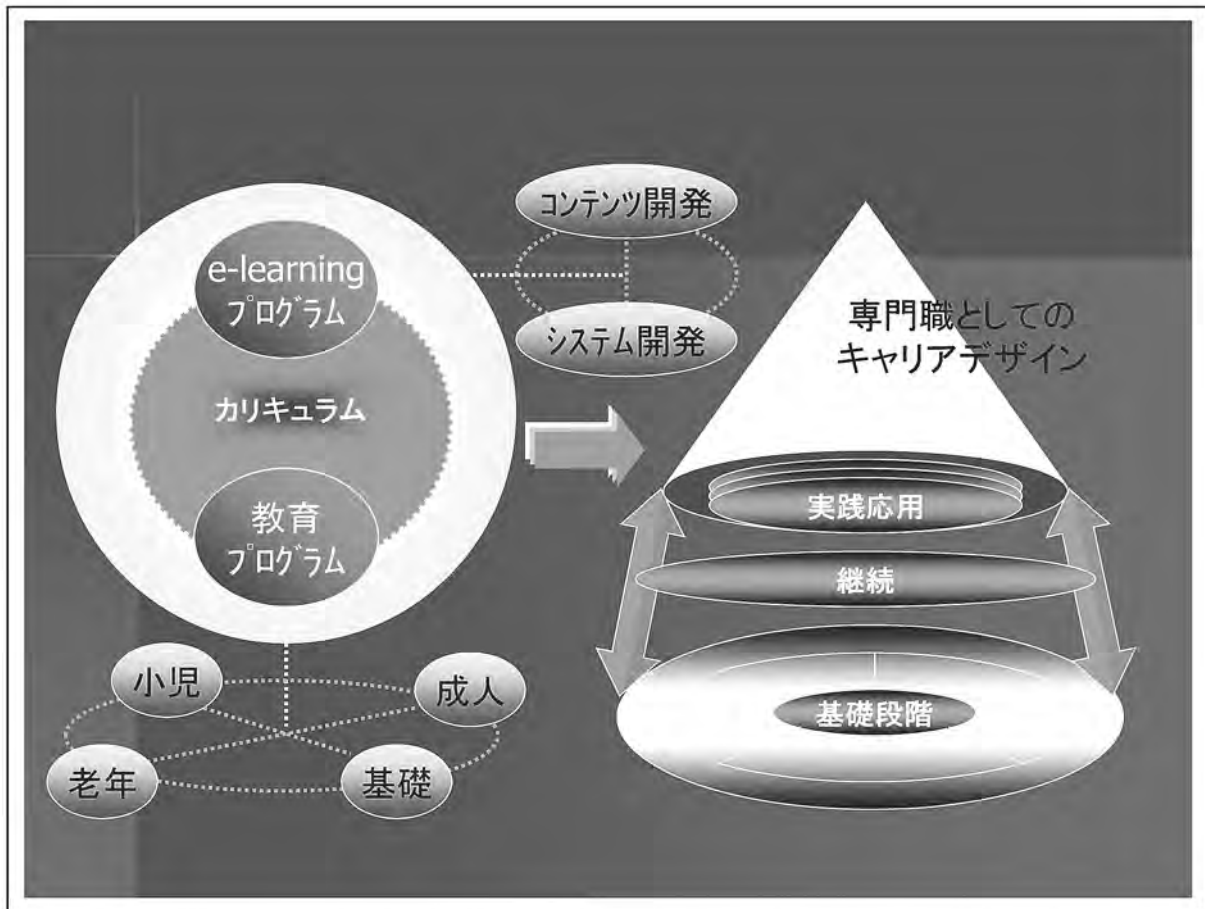


図3：本事業の概念図

ントに必要な知識・技術の習得を目指す<基礎段階学習プログラム>を提供し、次いで成人、小児、及び老年の各専門領域に特化した<実践応用段階学習プログラム>を展開することとした（平成21年度は、在宅領域を加え4領域とした）。さらに、<継続支援学習プログラム>では、受講者のみならず、広く地域で勤務する看護師・看護教員・看護学生を対象に、教育講演や日本ACLS協会のトレーニングサイトと連携した心肺蘇生法プロバイダーコースを開催した。他方、e-learningプログラムは、<基礎段階学習プログラム>、<実践応用段階学習プログラム>の要点整理に連動させる形で、受講者の看護実践能力向上に向けた繰り返しの学習支援のための内容構成とし、プログラム構築を目指した。

5. 本事業の概要

<基礎段階学習プログラム>は、看護の対象である患者の身体情報が何を意味し、看護者として何をなすべきかの判断に必要な基礎的知識・技術の習得を目指すものである。①看護に必要な人体の構造と機能に関するシリーズ講義、②シリーズ講義に連動したアセス

メント技術の演習、③知識と技術の確実性を高めるための解剖実習見学、の3段階で構成した。<基礎段階学習プログラム>を終えた受講者に対し、専門領域に特化した知識・技術を提供するのが<実践応用段階学習プログラム>である。<実践応用段階学習プログラム>の老年領域は、対象の特性を成長発達段階から捉え、その人らしく生き抜くためのセルフケアの維持を前提に、老化に伴う生理機能の変化と生活機能に着目した日常生活上のリスクをアセスメントするための内容を厳選した。<実践応用段階学習プログラム>の小児領域は、老年領域同様、成長発達段階に視点を置き、身体・心理社会的発達の評価を行う項目に、昨今の社会問題でもある小児救急医療で看護の専門性を発揮できる要素となるトリアージを加え、講義・演習を提供した。本事業全過程の繰り返し学習が可能となるe-learningのコンテンツは、動画とテキストを組み合わせ、各専門家からの監修を受けつつ、正確かつ効果的な教材をLMS機能付きサーバーで配信する準備をした。

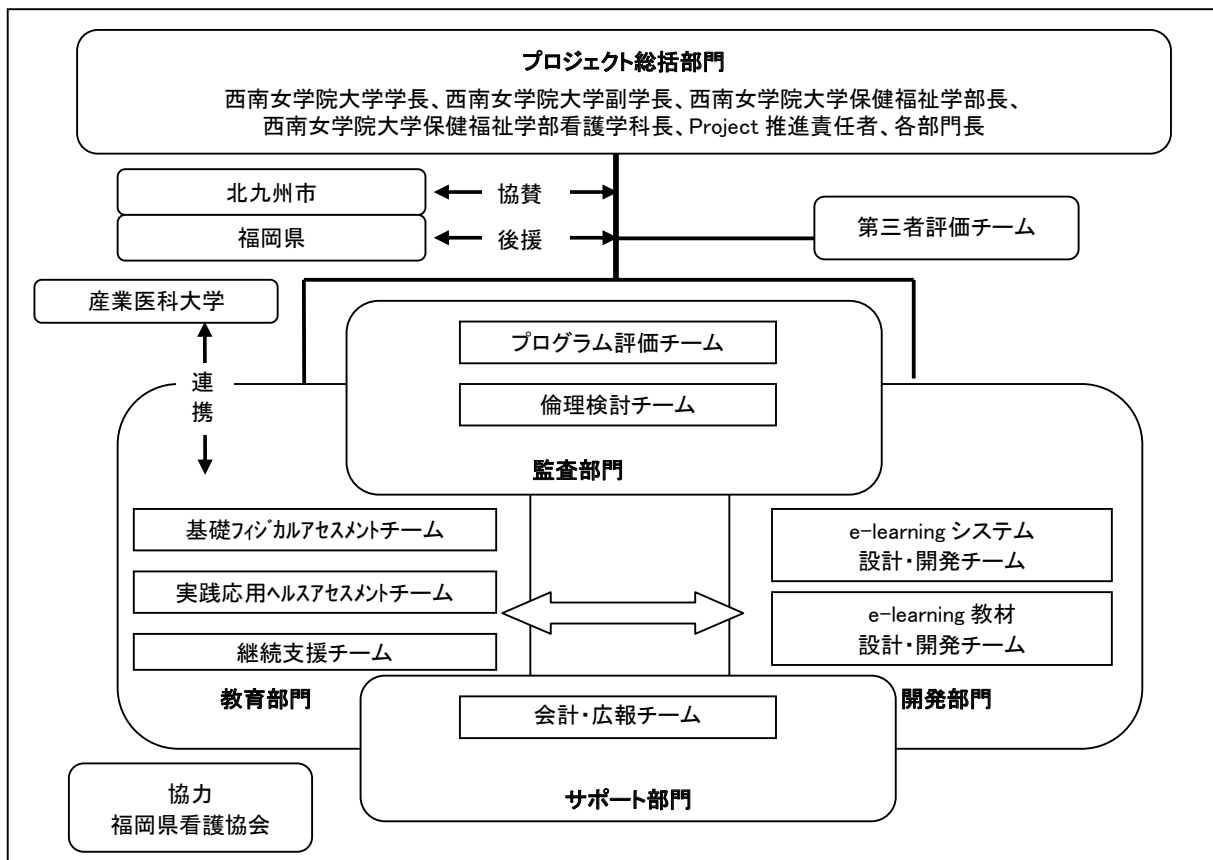


図4：Projectチームの組織構造（ライン&スタッフ型）

IV. 組織運営

1. 組織構造

組織構造とは、組織全体の目的や役割を果たすために、責任や活動の範囲を任務遂行にあたる単位ごとにグループ化し構図として示したものを意味する²⁾。

Projectチームの形態は、コミュニケーションの方向性・責任の範囲・意志決定の所在を示すライン&スタッフ型で、最高決定機関である総括部門と実働を担当する教育部門・開発部門・サポート部門・監査部門の4部門とそれを構成する8チーム、及び外部の有識者からなる第三者評価チームによって構成された(図4)。監査部門は、総括部門の下位組織に位置するが、事業全体および各部門の質の評価・会計監査の役割を担うため、直接のライン下には位置づけず、独立して客観的に活動できる配置とした。また、関係機関として、北九州市、福岡県、福岡県看護協会、産業医科大学医学部から支援を受けた。

Projectチーム各部門の役割については、表1に示す。Projectチームの最高決定機関である総括部門は、学長、副学長、事務部長、学部長、学科長、Project推進責任者、各部門の部門長からなり、Projectチームの管理・運営の役割を担う。

Projectチームのメンバーは、Project推進責任者が口頭で説明した後、参加を募った。フィジカルアセスメントの趣旨・目的に賛同の得られた教職員に対しては、Projectチームの組織図を配布し、指示命令系統を明示した。Projectチームへの参加人数は、年度によって流動的ではあるものの概ね総数40名前後であった。

表1：Projectチーム各部門の機能

| 部門 | 機能 |
|--------|---|
| 総括部門 | Projectチームの最高決定機関。Projectチーム全体の決定権と責任を有し、フィジカルアセスメントプログラムが滞りなく遂行されるよう管理・運営にあたる |
| 教育部門 | 全体スケジュールに従い、教育内容の策定、準備、実施、評価までの実働にあたる |
| 開発部門 | e-learningのシステム整備、及びe-learning教材コンテンツの開発の実働にあたる |
| サポート部門 | 広報・会計活動を担当するとともに、第三者評価会議の運営、受講者及びProjectチームのメンバーの全般的な支援を行う |
| 監査部門 | 各部門から提出された報告書をもとに行う事業評価、及び具体策実施に先立ち提出された教育案をもとにプログラム評価を行い、適宜結果をフィードバックしPDCAサイクルを起動させる原動力としての役割を担い、第三者評価会議委員とともにフィジカルアセスメントプログラム全体の質を担保するための実働にあたる |

2. 組織の管理方式

Projectチームの運営は、目標管理方式(Management by Objectives and Self-control: MBO)によって遂行された。目標管理方式は、ドラッカーが唱えた概念で、①目標設定と結果の評価、②職務の目標と組織全体の目標が共通していること、が重要とされる³⁾。本事業では、組織を構成するメンバー個々の活動で組織の目標達成を目指す仕組みを構築した(図5)。

統括総括部門は、各部門の活動の一元的現状把握を目的に月1回会議を開催し、適時的な報告と活動の方向性を決定した。総括部門会議の議事録はチームメンバー全員へ配信し、チームの動向について共通理解を図るようにした。

3. 組織の活動

実働を担当する各部門は、Project推進責任者が立案した事業計画を具現化していく役割を担い、自律的・有機的な活動が求められる。図6には、Projectチームの各部門の活動の概念図を示す。概念図は、設定される目標が上から下へ向かうに従い、抽象から具体的なものへと変化することを示し、各メンバーや各部門の活動目標達成の積み上げによって、事業目標達成が可能となるとの立場に立っている。

各部門は、Projectチーム発足に先駆け立案された実施期間3ヶ年の全体スケジュール(図7)を基盤に、目標設定、活動実施、成果評価、課題の明確化と改善策の実施というPDCAサイクルの骨子のもと具体的な活動を遂行した。活動を支援するためには、①正確に現状を把握すること、②最終的な責任の所在を明確にすること、が重要となる。本事業での結果責任は、Projectチームの運営管理の役割にある総括部門が担った。最終的な責任の所在を明確にすることは、各メンバー・各部門の活動の自由度を担保することにつながる。

V. 結果・考察

1. 本事業の総括

1) Projectチームの活動

3ヶ年の本事業は、多少の日程の遅延はあったものの、概ね全体のスケジュール(図7)通りに遂行された(図8)。教育プログラムは、正規の教育プログラムの他に、計4回の教育講演、特別コースとしてのBLSコース・ACLSコースを含め、土曜日や学生

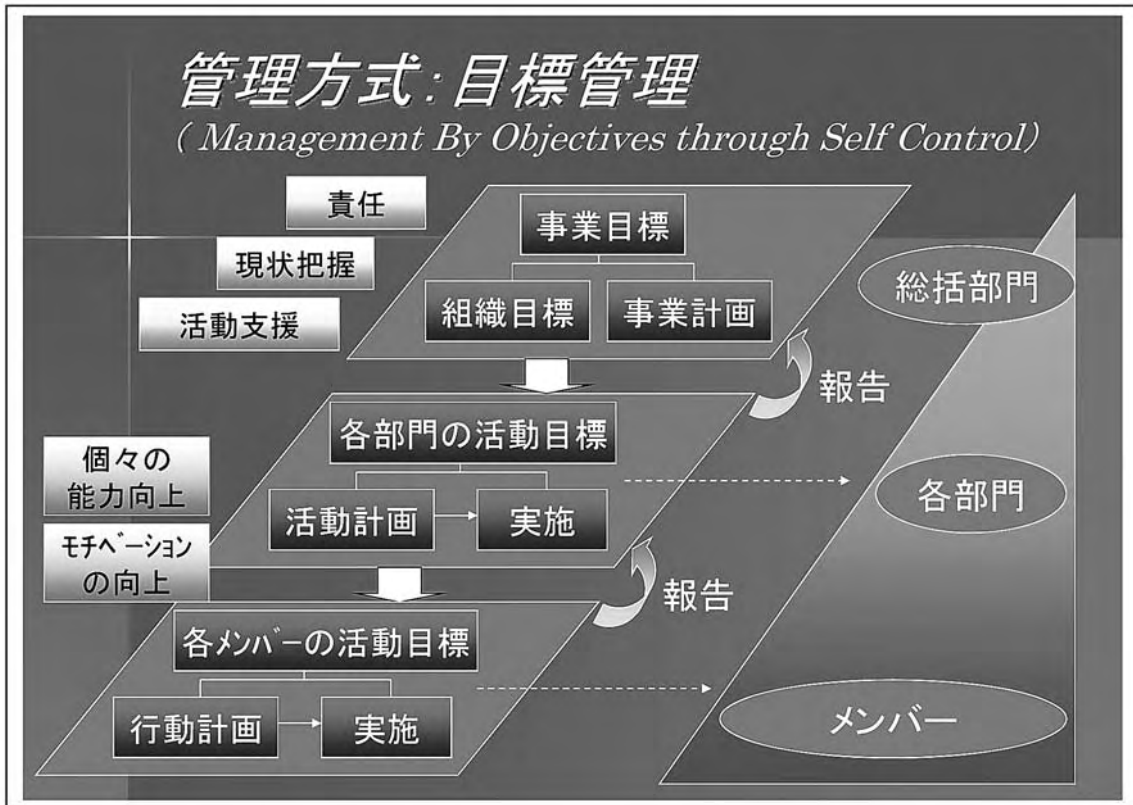


図5：Project チームの管理方式

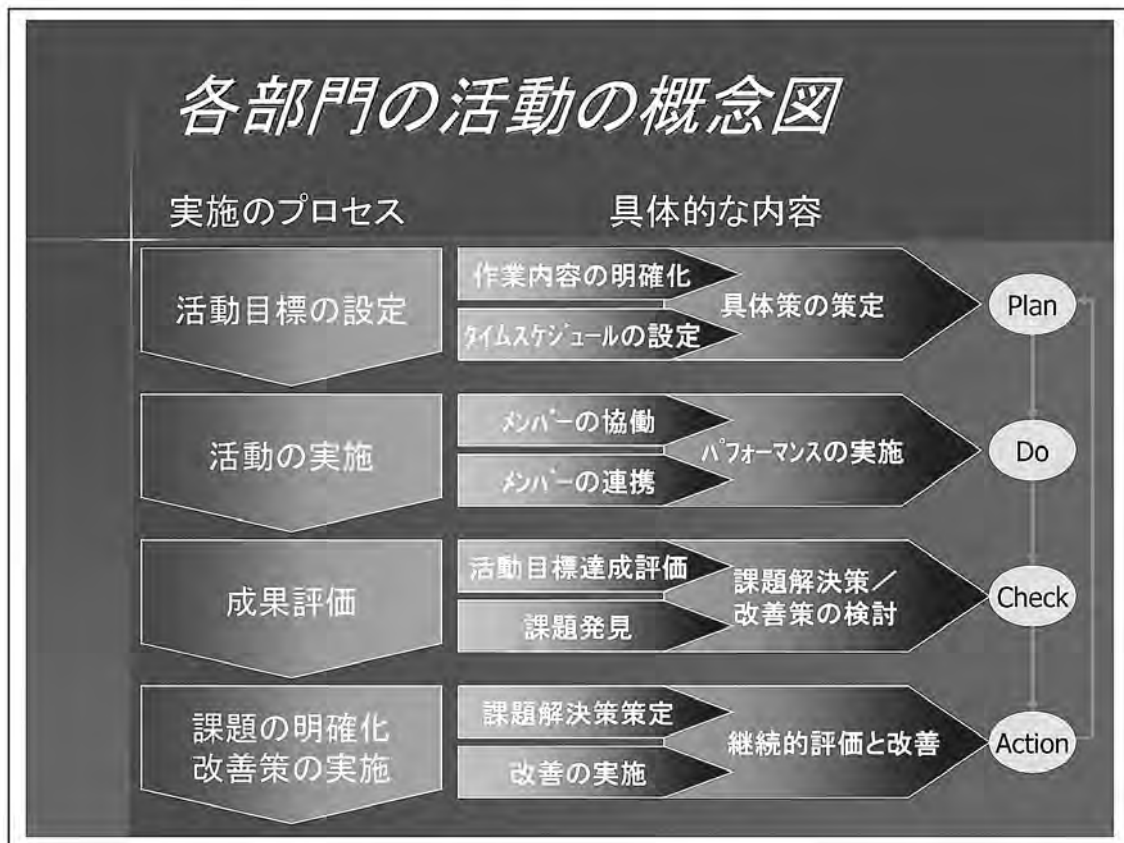


図6：Project チーム各部門の活動の概念図

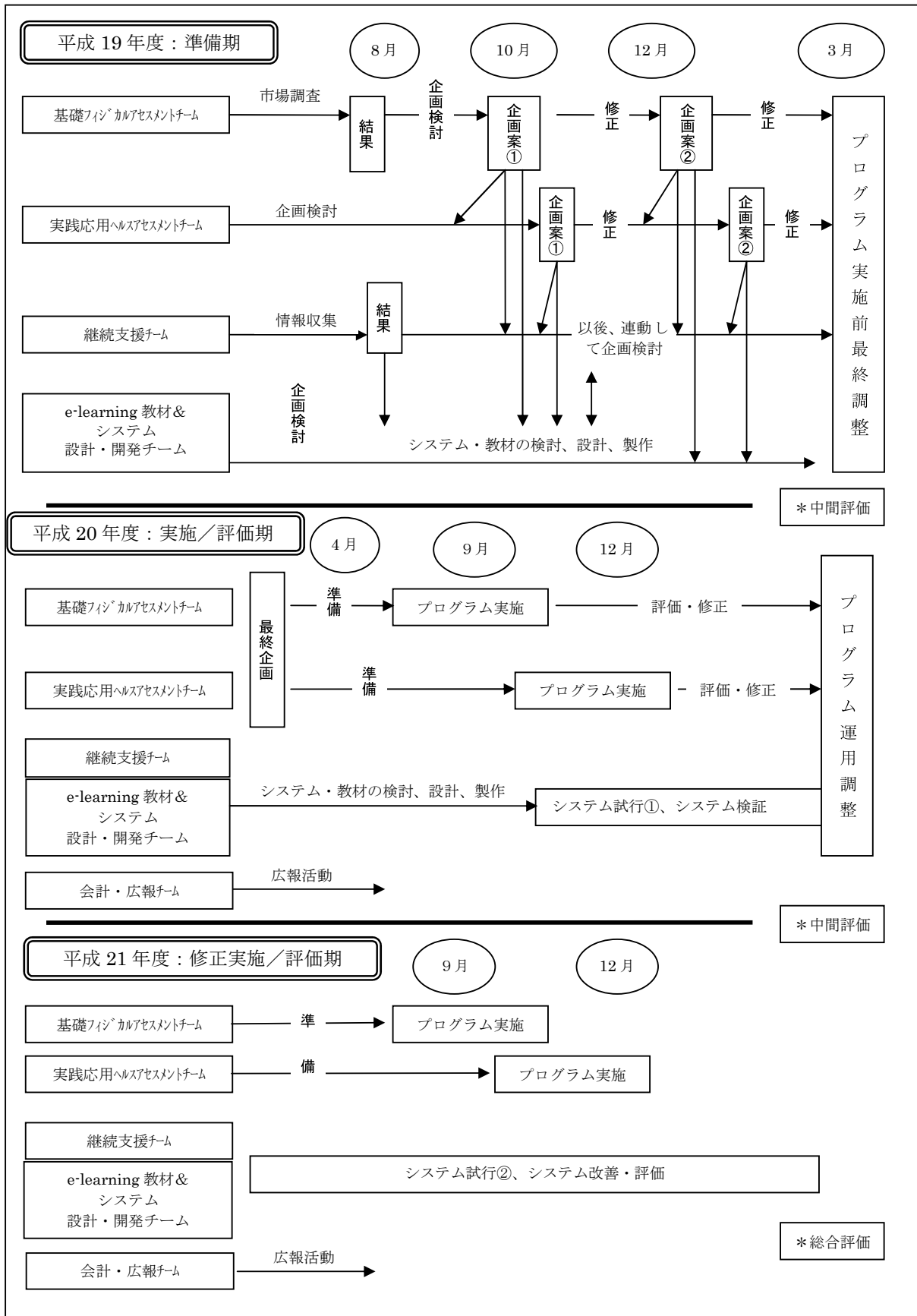


図 7：全体のスケジュール



図8：本事業における教育プログラムと e-learning プログラムの実際

の長期休暇中を活用し実施された。正規の教育プログラム実施総時間は、教育講演等を除き、2ヶ年で226.5時間、プログラム構築のための準備・実施のための準備は総時間の数倍以上に及んでいた。これに、e-learningプログラムのコンテンツの構築・作成・実施のために費やした時間を加えると、のべ約2800時間強におよび、メンバーに対しあらゆる側面で負担を強いたことは否めない。

本事業全体及びProjectチーム各部門単位の目標は、3ヶ年を通して全体のスケジュールを完結したことから、概ね達成できたと判断できる。これは組織が効果的・効率的に機能したことを示している。膨大な時間を費やしながらも、一定の質を確保した中で、本事業が成功裏に終了できた要因は、第一にProjectチーム構成員個々人の献身的な活動に底支えされていたことと、個々人の活動を支えた効率的・効果的な組織運営の2点にあるものと考えられる。

2) 質の保証

本事業の質は、Plan（企画）⇒ Do（実施）⇒ Check（評価）⇒ Action（見直し）のサイクルを確立

することで保証することができた。本事業における評価方法は、事業全般を評価する事業評価と、実施する教育プログラム・e-learningプログラムの内容を評価するプログラム評価の2つの方法である。

事業評価は、平成19年度・平成20年度末に行う中間評価と、平成21年度末に行う最終評価を設けた。事業評価は、監査部門と第三者評価チームが担当し、評価基準は、①事業の有効性、②事業の達成度、③妥当性、④説明責任（含：情報公開）とし、具体的な評価指標は監査部門が策定した。監査部門は、評価指標に基づく評価結果・分析に基づく改善点を監査報告書にまとめ、これをもとに第三者評価チームと検討にあたった。プログラム評価は、目的・目標との整合性・妥当性・実施可能性などを基準に監査部門が実施した。

事業評価・プログラム評価は、概ね3ヶ年を通して実施されたが、時間的制約から、適時的な実施という点では困難を極めた。このため、評価結果の提言が迅速に本事業の活動に反映されるまでには至らなかったことは、期間が限定された事業展開において、“より高い質”を求めるという観点からはある程度デメリット

トとして働いた可能性がある。

3) 評価

(1) 受講者評価

＜基礎段階学習プログラム＞・＜実践応用段階学習プログラム＞の各領域終了後、受講者には理解度・満足度・目標達成度をMax10点で評価を求めた。結果は図9・図10に示す。それぞれのプログラムへの評価は、2ヶ年を通して同等もしくは評価点の上昇を認め、受講者からも一定の高評価を得たものと判断できる。

(2) 第三者評価

第三者評価チームは、外部の有識者4名から構成され、監査部門の作成した監査報告書をもとに平成19年度・平成20年度の事業中間評価と平成21年度の事業評価にあたった。

準備期間に当たる平成19年度、並びに実施初年度である平成20年度での中間評価では、事業の円滑な運営と内容の充実のために、①事業内容に対する客観的評価指標の構築、②委託事業組織メンバーの物理的・時間的負担を軽減するための人員の確保・補充の検討、

③受講する潜在看護師の割合を増やすべく、潜在看護師に対する広報・潜在看護師の環境要因（子育て中など）を考慮した託児サービスなどのオプションの検討、の3点が提案された。コスト並びに安全上の観点から託児サービスなどのオプションを追加することはできなかったものの、平成21年度は、客観的知識獲得を評価するためのテスト・レポートを課題として提示、広報範囲の拡大など、可能な限りの改善策を講じた。

最終的な事業評価については、“本事業は、現在多くの課題を抱える医療において、大いに貢献し得る事業であった、特に、年度毎の内容充実に向けての努力とその成果が認められる。また、本事業の取り組みを基盤として、平成22年度からは新たに認定看護師のコースが設置されるなど、本事業が発展的に今後も展開されることは喜ばしく、大いに期待するものである。”との評価を得た。文部科学省の委託事業としての本事業の性質を勘案すると、第三者評価チームから特に「社会貢献」という点で高い評価を得たことは、事業全体の目標達成を示す結果であると判断するものである。

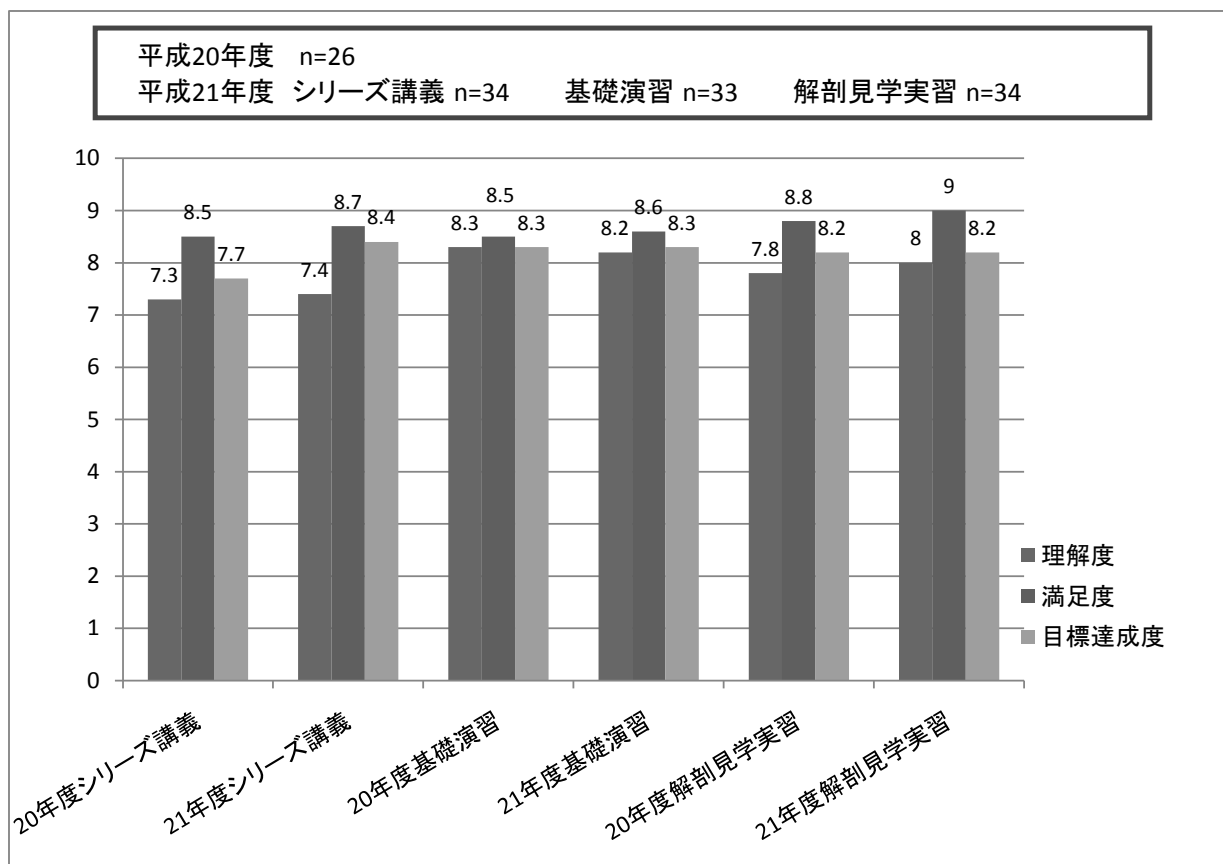


図9：受講者評価（基礎段階学習プログラム）

2. 組織運営

組織が成立する要件として、①明確で共通な目的（共通目的）、②組織を構成する人々の目的達成に向け貢献しようとする意欲（貢献意欲）、③相互の意思伝達（伝達：コミュニケーション）の3点が挙げられる⁴⁾。

本事業が課題を残しつつも全体として目標達成に至った要因を組織成立の要件で整理すると以下の3点が挙げられる。

- i) 問題意識を共有できるテーマであった（共通目的）
- ii) チームメンバー個々が意識の高さを維持し誠実に責任を遂行した（貢献意欲）
- iii) 総括部門を中心とするフォーマルなコミュニケーション・チャネルを設けた（伝達：コミュニケーション）

また、全体として目標達成に至った要因を組織形態と管理方式で整理すると以下の2点が挙げられる。

- iv) 組織統括を総括部門に一元化し、かつライン&スタッフ型の単純な組織構造にしたことで意志決定が適時的になされ、タイムロスが少なかった（組織形態）

v) 複数の人間が相互作用しあい、それぞれが誠実に目標達成に向け活動したことで部分の総和以上の力が発揮された（目標管理方式）

組織は、組織構成員の行動が織り成す複雑で動的なものである⁵⁾。動的であるとは、不安定さと成熟する可能性という両極の性質を包含しているといえることができる。常に変動する外的・内的環境の要素によって均衡が崩れると不安定さは増し、組織自体の自己組織化による動的変化は、組織の成熟を促進する。不安定さと成熟の要素は外的・内的環境いずれにも存在する。しかし、統制の可能性からすると、組織を構成する個々のあり方は、組織が均衡を保てず不安定な様相を呈するか、あるいは成熟した組織へと成長していけるかに大きく影響すると言っても過言ではない。こうした観点から、本事業が完結できたのは、メンバー個々の主体性・自律性とそれに伴う献身的努力によって不安定さを克服し、またメンバー間の有機的連関性を基盤とする組織の成熟に帰結するものと考えられる。

一方、本事業においては、部門間の活動内容の量的な差と適正人員配置、一部指示命令系統の周知徹底などの問題点があり、これらは、組織内で個人が有機

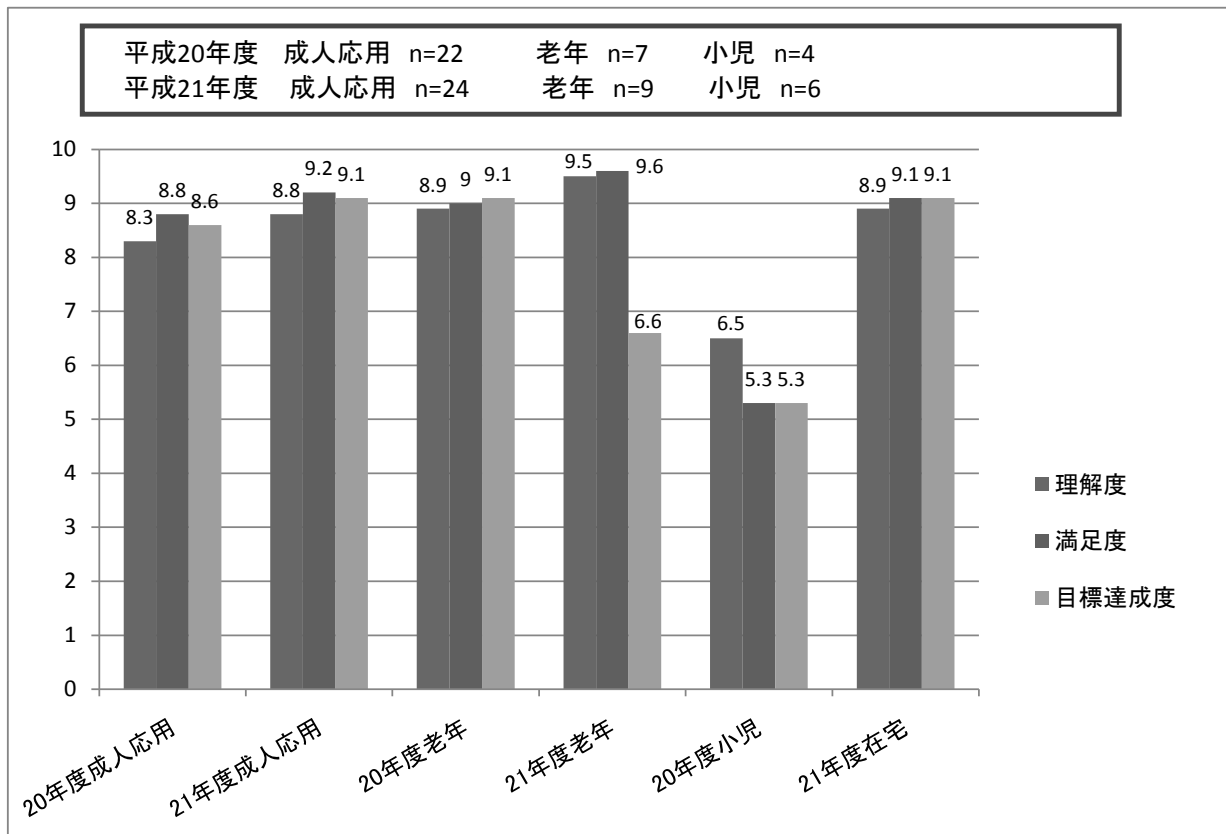


図 10：受講者評価（実践応用段階学習プログラム）

的連関性を発揮して活動する可能性を阻むことになりかねず、成熟した組織への発展という点で課題を残す。

3. 大学が果たすべき社会貢献

大学の社会貢献は、法的に明文化されたことで、今や責務となった¹⁾。大学改革の一つの方向性としても、大学の生涯学習分野へ進出が奨励されている^{6) 7)}。

大学が果たすべき社会貢献の機能は、教育・研究の両面からの「人材養成」として捉えることができる⁸⁾。

「人材養成」は、社会貢献そのものとしての人材養成のほかに、養成した人材による社会貢献といった構造的・時間的な文脈があり、社会貢献において前者は目的、後者は手段として意味合いをもつ⁸⁾。

大学の第一義的な目的である学生教育は、「人材育成」の観点から、すでに社会貢献の要件を満たしており、大学はすでに長年にわたって社会貢献してきたとする意見もある。こうした見方は、「社会」を包括的に捉える立場に立ったもので、可視化できる成果を示す上では、抽象的であることは否めない。「社会」は、「共同生活を営む人々の関係の総体が一つの輪郭を持って現れる場合の、その集団」と定義され⁹⁾、輪郭を設ける範囲の違いによって対象となる「社会」は異なってくる。人々の健康に関心を払い、健康問題の解決をその機能とする看護が対象とする「社会」は、広義には人間が存在する場全てであり、狭義には病院・学校・地域などに規定できる。本事業において、臨床看護師・潜在看護師の現任教育としての「人材養成」に尽力できたことは、直接的・間接的な医療サービスにつながり、社会貢献の上で意義は大きい。

大学による社会貢献の一環として国際協力事業を展開した藤山は、大学が社会貢献事業を展開するメリットとして、①大学としてのアピール、②実践的な研究・教育活動、③ネットワークの構築、④大学のブランド力の向上、⑤外部資金獲得による大学経営上のインセンティブ、の5点を挙げている¹⁰⁾。一方、デメリットとしては、i) 活動が一部の教職員に限られるため、役割を担った教職員の負担が増大し疲弊につながる、ii) 外部委託事業に対する規定が整備されていないため、学内の意思決定に不必要に時間を費やす、の2点が挙げられ、いずれも社会貢献に対する大学のスタンスが曖昧であることに起因すると指摘される¹⁰⁾。加えて、香川は大学の社会貢献が事業の一環として捉えられていないために、生涯教育が大学教育より一段下のレベルに位置づけられるという危険性があ

ることを問題提起している⁶⁾。こうした報告は、多くの大学での実態を示すものと推察される。

解決に困難さを伴う様々な課題を抱えている大学の社会貢献機能は、まさに萌芽期にある。しかし、社会貢献が単に崇高な志に留まらず、実社会において具現化されることが、豊かな社会の実現への1つの可能性を秘めていることを我々自身が自覚し、前向きに取り組んでいくことが肝要であると考ええる。

VI. 結 語

大学の教員は、独自の活動に長けている反面、個々人の意識・考えが明確な分、同じ目標のもと1つに集結して物事に取り組むことについては、やや不得手な点がある。大学内組織が1つの目標に向かって事業展開する上で、自律した個々を組織の中に取り込み、かつ意欲的な活動を継続するには、組織としていかに統制し、いかに支援していくかが円滑な組織運営の重要な鍵を握っている。

文 献

- 1) http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/kakutei/06121913/06121913/001.pdf, 2010年9月26日
- 2) 中西睦子編, 金井pak雅子:看護サービス管理 第2章 看護サービスの基礎, 東京, 医学書院, 1998
- 3) ドラッカー,P.F., 上田淳生監訳:エッセンシャル版 マネジメント 基本と原則, ダイアモンド社, 東京, 2001
- 4) バーナード,C.I.,山本安次郎他訳:新訳経営者の役割 (経営名著シリーズ2), ダイアモンド社, 東京, 1968
- 5) 丸山祐一:バーナードの組織理論と方法, 日本経済評論社, 東京, 2006
- 6) 平成13年大学開放に関わる研究委員会編, 香川正弘:大学開放の今日的課題, 平成12年度文部省調査研究生涯学習の促進に関する研究開発(報告書), 11-21, 2001
- 7) 平成13年大学開放に関わる研究委員会編, 安保則夫:大学が担うリカレント教育の展望と課題, 平成12年度文部省調査研究 生涯学習の促進に関する研究開発(報告書), 22-25, 2001
- 8) 佐々木英和, 戸室憲勇:大学の社会貢献に関する一考

察－特に人材養成機能に着目して－，宇都宮大学教育学部紀要第1部（60），107-121，2001

- 9) 広辞苑（電子辞書），医学書院
- 10) 藤山一郎：大学による国際協力事業展開の要因－ODAの国民参加と大学の「第3の使命」－，立命館国際地域研究，第30号，47-61，2009

Systematic Project Development of Nursing Programs in Universities; Consideration of Project Development and Strategic Organization Administration to make Embodiment of Social Contributions in Universities

Noriko Kiyomura*, Naoko Ito**, Hideko Oda**, Yoshinobu Asano**,
Akiko Fukahara*, Yukiko Murayama*, Jiro Kudo**, Kouji Ueda***

<Abstract>

This article presents the activities of a project, which was contrasted by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, and reports on the ideal system for an effective, efficient organizational operation.

The project team that began the project's development was administrated by a "Management by Objectives and Self-Control in Line & Staff" type organizational form. The Project team that completed the project met the organization's approval requirements as follows, 1) There was a theme that was able to be understood by the all members of the team, 2) Each member of the member fulfilled their own responsibility with sincerity, 3) A formal communications channels existed. Moreover, the project team demonstrated effectiveness in administration of the organization as follows, 4) The organizational form of a Line & Staff type enabled the unification of an instructional chain of command and the enhancement of the actual working functions, 5) The members interacted and it was possible to act organically. Additionally, power more than the sum total in part was brought about by strong consideration of the individual members and their sincere activity.

Key words: Nursing program in universities, project development, administration of organization, social contribution

* Associate Professor in the Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare, Seinan Jo Gakuin University
** Professor in the Department of Nursing, Faculty of Health and Welfare, Seinan Jo Gakuin University
*** President of Seinan Jo Gakuin University