

看護系大学・看護専門学校の経営者育成のための 教育プログラムの開発（試案）

関根龍子・石田貞代

DEVELOPMENT OF NURSING EDUCATION PROGRAM FOR MANAGERS OF NURSING COLLEGES AND VOCATIONAL NURSING SCHOOLS

SEKINE, Ryuko and ISHIDA, Sadayo

I. はじめに

わが国では18歳人口の減少、国際化、IT化等が生じ、長引く不況の影響で、大学を巡る社会的・経済的な状況が急激に変化し、国立大学をはじめとして多くの大学は経営の見直しを迫られている。1994年大学審議会により学長・学部長らの一層のリーダーシップの発揮が要請されるようになり、1999年にはその趣旨にそって学校教育法の改正が行われた。

このような状況の中で看護系大学の数は約10年間に9.1倍となるほどの新設ラッシュに見舞われ、看護学教員の不足、教員の移動の激しさに対して大学経営者のトップの経営能力と統率力が問われてきている。

一方、多数の看護系大学が新設された現在でも看護師教育の約7割は看護専門学校が担っており、その役割は依然として大きい。看護専門学校の実質的な経営は看護職である副学校長や教育主事らに委ねられているが、医師主導による看護師教育が長期にわたり行われており、学校長の大多数は医師である。職業教育は自らの職種によって行われるという原則に照らすと、経営のトップの職位を他職種である医師により占められていることは組織上重大な問題と考えられる。

看護系大学・看護専門学校の経営者に期待される資質や能力は経営感覚と経営能力、そしてリーダーシップやマネジメント能力等であるが、現在の看護系大学や大学院においてはこうした力量の形成を培うための教育が十分ではない。そして、これまでのようなOJTや経験の蓄積や行政の研修に期待していたのでは限界がある。そのため、トップが自ら思考判断し問題を解決する知や技を、行政から離れて育成するプログラムを開発する必要がある。

本研究は看護系大学および看護専門学校の経営者を育成するための教育プログラムの開発（試案）を行うことを目的とする。

本研究では、看護系大学の経営者とは看護職の学長・学部長・学科長等の職位にあるものをいう。また、看護専門学校の経営者とは看護職の学校長・副学校長・教育主事等の職位にあるものをいう。

II. 看護学教育組織に関する主要な先行研究

真野他¹⁾は看護教員の職務と看護教師教育との関連についての研究で、看護専門学校と看護系短大計1563校を調査し、専門学校と短大では教育条件が教員の教育活動や教育意識に反映されて看護教育観や看護教師観に影響されることを明らかにしている。それをもとに、看護教育制度を高等教育化し、4年制の大学にすることを提言している。

関根他²⁾は、国立の看護師養成所に配属されている専任副学校長の学校経営の実態と専任教員が副学校長に相談や指導を受けている内容や副学校長に期待している内容を明確にすることを目的として調査した。調査時は国立の看護師養成所には大型校は11校のみで学校長は11名、副学校長11名、専任教員1施設3名ずつ計33名を対象とした。その結果、副学校長は学校運営全般を学校長から一任されており、副学校長のみが実施している業務は人事、予算、外部講師の決定等に関することで実質上の責任を担っている。そして、副学校長は施設内や関連施設との連携、調整等のパイプ役を果たしている他、看護協会役員、学会発表・参加、研究会、講習会の講師等社会的活動を行っている。また教員が副学校長に指導を受けたい内容は学生の問題、研究の指導、個人的問題、管理面の相談、指導計画の指導案の指導等である。教員が副学校長に期待していることはリーダーシップの発揮、人間関係の調整、看護観、教育観、教育方針の明確化、役割分担の明確化等で副学校長は学校運営全般にわたっている責任の重い役割を担い学校のトップとしての任を果たしていることが分かった。

さらに関根他³⁾は、全国の看護（助産）学校215校およびその教職員528名を対象とし、担当する業務の実態と認識について、教育主事を中心に明らかにすることを目的として質問紙調査を実施した。職位別では、学校長8名（1.5%）、副学校長55名（10.4%）、教務主任183名（34.7%）、専任教員201名（38.1%）、その他81名（15.3%）から回答を得た。3年課程の看護学校では、専任の学校長・副学校長のいる施設は極端に少なく、ほとんどの看護学校では「学校運営業務」の多くを教育主事が担当している。このことは組織が大学とは異なり最重要事項として取り組むことのできる職位がおかれていない現状ではどの職位がその任に当たることが望ましいかと問われても現実からあるべき姿を描きにくい状況にある。そして、教育主事が多く担当した方がよいと認識している業務は「学生便覧の企画」「年度の運営方針の評価」で、学校長・副学校長より多かった。会議業務は教育主事が担当しており、認識においても担当した方がよいと考えている。さらに、看護師養成所の運営はほとんどが教育主事に任せられていることが明らかとなり、1982年に吉田らが調査した結果と変わらない現状が浮き彫りとなった。また、専任の学校長・副学校長が少ない現状から、実態と認識に変化がみられず、どの職位がどの業務を担当することが望ましいかと問われても、望ましい姿を描くことができなかった。看護師養成所の教育体制に対する意識改革が望まれる。

また、日本看護学教育学会調査研究プロジェクト⁴⁾は看護系大学・短大・専門学校の看護学教員計1,287人を対象に看護学教員の資質に関する調査を行い、教師調査に関して次のような結論を得ている。1) 1991年調査時と比べ、看護系大学・短大、専門学校において学士以上の学位保持者の割合が増加していた。2) 大学、大学院への進学志向性が強かった。3) 看護学教員になった動機は、自らの意志で教員を選択した人が最も多く、ついで上司や教師の勧め、上司の命令の順である、4) 看護学教員は自己研鑽を幅広く行っていて、自己向上意欲が強く、年齢を問わず、教員としての資質を向上させるために多様なニーズをもっていた。5) 看護学教員は教育活動には満足していたが、研究や研究の条件、待遇には満足していなかった。6) どの教育課程においても研究方法の知識や研究能力を習得するための研修ニーズが高かった。そして就業しながら通学できる大学院や、ニーズの多様性に対応した研修プログラム、研修支援の環境作り、研究指導體制の強化、研究費の確保等が課題としてあげられた。

さらに、日本看護学教育学会調査研究プロジェクト⁵⁾は看護学教員の資質に関する調査のうちの看護教育機関調査において、次のような結論を得ている。1) 看護免許を有する教員、看護職以外の教員を含め、専任教員の数は大学、短大、専門学校の順に多く、専門学校では看護学教育を専任教員が全面的に担っていた。2) 学長、学部長、教務主任等の看護学教育責任者のほとんどが、看護学教員の資質向上は教育責任者の支援責任であると回答していた。看護学教員に期待する能力や資質に関して、大学・短大では他の教育課程に比べて「研究能力」や「倫理観」に対する期待度が高かった。3) 大学・短大においては90%以上で研究費が予算化されていたが、専門学校では約20%とその率は低かった。教員の教育能力を高めるための取り組みとして、大学・短大では学生による授業評価を行っている組織が多かったが、教員による自己評価の割合は低かった。実習指導能力を高めるための取り組みは授業能力を高める取り組みに比べて高い率を示した。また、学内における教員に対する助言・指導體制は新人教員へのオリエンテーション的内容が中心である場合が多かった。さらに学校管理・運営についての意識を高めるための取り組みとして、大学・短大では8割以上が「教育・研究の自己点検・評価のプロセスへの教員の参加」を行っているのに対し、専門学校では低率であった。看護学教員と地域社会とのかかわりを支援する取り組みとして「公開講座やリカレントセミナーを開催している」大学・短大は9割で、専門学校では低率であった。

稲岡他⁶⁾は最近新設された看護系大学において、大学組織にかかわる看護学教員の属性と教員の所属する大学組織の特性を明らかにすることを目的として、大学の意思決定機関である教授会、人事、教育課程編成、研究費配分等に関する会議の状況やそれら会議への出席状況を607人の看護学教員を対象に調査した。その結果、以下の結論を得ている。1) 看護教員は表面的に会議に参加しているが、大学の主要事項への意思決定に協働して参加しているとは言いがたい状況であり、看護学教員が経営参加という本来の意味における参加ができていない実態があった。2) 看護学教員の経営参加を決定する要因は職位と設置主体の2点であった。3) 教授の責任感や会議への発言度や会議への認識に明確に出ていた。特に学長や学部長、教授のリーダーシップのあり方を問題としている意見が特徴的であった。これらは、多くの看護系大学が新設であることに伴って、看護学教員が自己の役割を遂行するだけの経験や能力が不十分であることを示すもので、これは、学歴や学位が職位

の階層と同じになっていないことや教員の異動が激しいことからいえる、と指摘している。

情報化社会が急激に進み、医療がますます高度化し複雑になってきているため、看護の様々な場面で看護サービスなどを効果的・効率的に提供する能力として、看護管理学や看護政策学などの科目をカリキュラムに導入する看護系大学院修士課程が増えてきている⁷⁾。

以上の文献検討から、看護学教育組織の経営者には、それにふさわしい専門教育が必要であり、それは大学院の修士課程レベルにおいて行われることが必要であると考えられる。しかし、現在のところ看護学教育経営に関する専門教育を行っている大学院修士課程を有する大学は見られない。

III. 研究方法

1. 方法および対象

1) 文献検討

看護学教育組織に関する文献検討を行い、上述した主要な先行研究から看護学教育組織の経営に関する問題点を整理した。

2) 質問紙調査

看護専門学校の学校長・副学校長・教育主事 59 名に対して看護学教育組織の経営者に求められる能力について質問紙調査を実施した。その際自由記述を求め、その内容を分析した。

3) 看護専門学校の教育主事および看護系大学の教授、助教授 5 名からなる専門者会議を開催し、文献検討および質問紙調査の結果を示して看護学教育組織の経営者に必要な条件と教育内容について討議した。

4) 以上の検討から抽出された内容をもとに看護系大学・看護専門学校の経営者育成のための教育プログラム（試案）を作成した。

2. 研究期間：平成 15 年 4 月～平成 16 年 3 月

3. 倫理的配慮：質問紙調査実施に際して、研究の目的と概要ならびに研究への協力は自由意思であること、個人が特定されないことなどを口頭および文書で説明し、同意があったものに対して調査を実施した。

IV. 研究結果および考察

1. 質問紙の自由記述の内容分析

看護専門学校の学校長・副学校長・教育主事 30 名から有効回答が得られた。有効回答率は 50%である。

看護学教育組織の経営者に求められる能力についての自由記述の主な内容を分析すると、以下のようにまとめられた。

<リーダーシップと方針の明確化・意思決定>

1) 組織のトップには指導力や調整能力に優れていることが必要である。また、組織の目標を明確にし、部下が能力を發揮できるよう指導・助言できることが必要である。

2) 良きリーダーには部下への配慮、公平さ、ねぎらいの言葉など、人間関係の調整ができることが必要である。

3) 管理者は一貫した方針や目標を示すことができ、教育理念を明らかにすることが必要である。また、部下が迷っているとき適切なアドバイスと意思決定ができることが求められる。

<調整能力と専門性>

4) 計画的な組織運営とチェック機構が必要である。

5) 看護の専門性をよく知っているものがトップとしての役割を果たす必要がある。また、正当に評価する組織作りが求められる。さらに、マネジメントできる人材が求められている。

<上司としてのあり方・信頼関係・相互評価>

6) トップに立つ人は上司として尊敬でき、成熟した人格の持ち主であること、学生教育のための環境づくりをしてくれる人であることが望ましい。

7) 人間として信頼できる人が必要であり、また、お互いにモラルを高めていくためには信頼関係が重要である。

<相互評価>

8) 組織の中でお互いに評価するシステムを作ることが必要である。

<専門性>

9) 看護学教育組織は経験重視の社会であるが、学際的な組織作りをすることも重要である。

<研修の必要性>

10) リーダーシップの研修を必要とする。

<自由な発言・コミュニケーション>

11) 部下に自由に発言させること、および教員同士の日頃のコミュニケーションが大事である。

2. 教育プログラムの検討

先行研究および自由記述の分析と専門者会議から、看護学教育組織の経営者には、それにふさわしい専門教育が必要であり、それは大学院の修士課程レベルにおいて行われることが必要であると考えた。そこで、看護系大学・看護専門学校の経営者育成のための教育プログラムとして、看護系大学大学院の看護学研究科修士課程における「看護教育経営学」のカリキュラムの試案を以下に提示する。

1) カリキュラムの概要および構成図の検討

まず、カリキュラムの概要を検討した。具体的には目的、入学資格、修業年限と修得すべき単位数、取得できる学位の種類、カリキュラムの特色についてである。

その結果、看護学教育組織の経営者として秀でた人材を育成し、看護教育の発展に寄与することを目的とし、入学資格は以下に示す3つをあげた。このカリキュラムは5つの科目群から構成される。そのうち、①政策・経営科目群、②看護教育科目群、③環境ネットワーク科目群、④リーダー教育科目群は看護学教育組織経営に必要な知識と技能を高めるための科目群であり、これらの学習を重ねた上に学習の総括として⑤看護教育経営学研究科目群を位置づけた。また、2年間に30単位以上を習得した者に看護学修士の学位を授与することとした。まず、カリキュラムの概要を表1に、また、その構成図を図1に示す。

表1 大学院看護学研究科看護教育経営学（修士課程）の概要

目的	看護学教育組織の経営者として秀でた人材を育成し、看護教育の発展に寄与する
入学資格	1) 大学卒業、または大学卒業と同等の資格を有すると認められた者 2) 看護職としての臨床経験5年以上を有する者 3) 看護系大学において助手、講師、助教授などの経験が10年以上ある者、または看護専門学校において専任教員としての経験が10年以上ある者
終業年限・単位	2年、30単位以上
学位	修士（看護学）
教育課程の特色	カリキュラムの構成は以下に示す5つの科目群からなる ①政策・経営科目群、②看護教育科目群、③環境ネットワーク科目群、④リーダー教育科目群、⑤看護教育経営学研究科目群 このうち①から④は看護学教育組織経営に必要な知識と技能を高めるための科目群であり、これらの科目群を修得した上にその総括として⑤を位置づけた

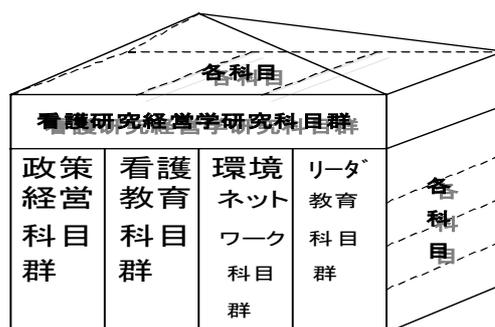


図1 カリキュラムの構成図

看護学教育組織の経営者に必要な基盤となる科目群として政策経営科目群を配し、平行して看護教育科目群、環境ネットワーク科目群、リーダー教育科目群を置いた。これらはカリキュラムの4本柱となる。そしてその上に看護教育経営学研究科目群を配し、経営学に関する修士論文を作成、提出することを集大成として位置づけた。これらの科目群を修得することで秀でた経営者として思考、実践できる能力が養えることを目指した。

2) 科目群の教育目標と各科目の検討

次に、科目群の教育目標と科目群に含まれる科目、および単位数と科目の選択・必須の区別について検討した。これらの検討結果を表2にまとめた。

3) 科目の概要 さらに各科目の概要として、その目標や主な教育内容について検討し、表3に整理した。

表2 科目群の教育目標とその科目名

(1)政策・経営科目群	看護教育機関などでグローバルな考え方のもとにマネジメント能力や政策立案能力を備えた指導的な役割のとれる人材を育成する。 ①看護政策論、②健康政策論、③教育経営論、④組織経営管理論の各2単位、計8単位。4単位以上を選択する。
(2)看護教育科目群	看護の専門家としての的確な分析力と秀でた看護の実践的指導力ならびに教育組織における管理的能力を身につけた指導的人材を育成する。⑤看護教育課程論、⑥教育評価論、⑦生涯教育論、⑧看護教育倫理論の各2単位、計8単位。4単位以上を選択する。
(3)環境ネットワーク科目群	国際的な視野に立って現代の諸国が抱えている環境問題の現状を分析し、科学的に思考できる人材を育成する。⑨国際貢献論、⑩地域貢献論、⑪コミュニティアプローチ論、⑫ネットワーク組織論の各2単位、計8単位。4単位以上を選択する。
(4)リーダー教育科目群	看護学教育組織の経営者に求められるリーダーシップ・意思決定・人間関係の調整・人材の育成などの能力に関する理論を学び、看護学教育組織で実践できる人材を育成する。⑬リーダーシップ論、⑭意思決定論、⑮人間関係論、⑯人材育成論の各2単位、計8単位。4単位以上を選択する。
(5)看護教育経営学研究科目群	看護教育経営学に関する自己の研究テーマを決定し、修士論文を作成する。⑰看護教育経営学研究法特論、⑱看護教育経営学研究法特論演習、⑲看護教育経営学特別研究。⑰⑱は各2単位、⑲は8単位、計12単位ですべて必須科目。

表3 科目の概要

(1)政策・経営科目群	
①看護政策論	看護の諸問題を社会や行政、法律という異なる視点から多角的に考察し、看護政策のあり方についての考察を深める。主な教育内容は、看護政策の領域と政策課題、看護政策の問題と政策決定過程、政策の構造と政策のマネジメント、保健師助産師看護師法の意義とその役割、看護政策の特徴と今後の課題などである。
②健康政策論	健康に関する諸問題についての政策の歴史的経緯と現状分析を行い、その問題点と対処法について国際的な視野から考察する。また、看護六法を基本として看護職に関わる政策の将来のあるべき姿を検討する。主な内容は、健康とは、健康に関する諸問題、健康政策の現状とその分析、健康政策の諸問題、国際社会と健康政策など。

(1)政策・経営科目群 (続き)	
③教育経営論	カリキュラム開発を基本とし、社会のニーズに応えられる有能な看護職を育成できるよう、看護学教育組織を経営、評価、修正していく力を養う。主な内容は、教育経営とは、看護学教育組織における経営とは、現代における教育経営の考え方、組織改革の基本と応用、組織における点検と評価等。
④組織経営管理論	看護学教育組織に必要な経営戦略のあり方を考察し、科学的な経営のあり方と今日の看護の教育現場は医療現場の環境をふまえて知的資源を活用した経営の必要性を明らかにする。さらに、組織管理の基本や原則を学び、組織改革に向けた管理のあり方を考察する。組織経営とは、組織管理とは、主要な組織経営論、科学的な経営法・管理法の意義と限界、教育改革と組織経営・管理等が教育内容に含まれる。

(2)看護教育科目群	
⑤看護教育課程論	教育課程の構成・開発・運営・実行・評価・改善までのカリキュラムのサイクルとカリキュラム全体を理解し、今後の課題をふまえつつ考察する。主な教育内容には、教育課程とは、教育課程の構成と社会的要請、学習者の発達段階と要求、教育課程の類型等が含まれる。
⑥教育評価論	看護学教育組織における評価の基礎と考え方について考察を深める。教育評価とは、看護学教育組織における評価の視点と評価尺度、主要な教育評価の方法論等を含む。

⑦生涯教育論	人間はいかに生き生活していくか、また、社会や地域とどのように関わっていくか、などについて検討しながら、人間の成長や発達課題と合わせて生涯学習の意義と具体的なアプローチ法について考察を深める。また、学校教育と対比させながらマクロ的な視点で生涯学習を考察する。主な教育内容は、生涯教育と生涯学習、学歴と人材育成、社会変動期の生涯学習、生涯学習の支援と行政、生涯学習の評価と調査、キャリア開発の課題などである。
⑧看護教育倫理論	看護教育に不可欠であるにも関わらず不十分であった倫理的な教育についてその基本的な考え方と実際の看護場面における対処法を考察する。主な内容は、医療における倫理的視点、看護教育と倫理、ヘルシンキ宣言、日本看護協会倫理要綱、看護職の倫理的役割等。

(3)環境ネットワーク科目群	
⑨国際貢献論	看護職が果たすべき貢献についてグローバルな視点で考察を深める。国際貢献とは、国際社会のとらえ方、国際政策決定過程、国際関係と人間関係、わが国からの短期派遣・長期派遣、無償協力と有償協力、専門職としての役割等を主な内容とする。
⑩地域貢献論	地域における貢献のあり方を様々な視点から検討する。地域のニーズへの対応、風土と文化に根ざした地域貢献、NPO活動と地域貢献、ボランティア活動のネットワーク化、看護における地域貢献等を主な内容とする。
⑪コミュニティアプローチ論	現代社会は心のケアを必要とする様々な課題を投げかけている。成長過程における教育や学校・地域等で起こっている種々の問題に対して医療職者がどのように携わって行くか、新しい方向性を見出すことを目的とする。コミュニティアプローチの概念、多様なコミュニティの形成と独自の文化、コミュニティにおける諸問題、コミュニティアプローチの展望等を主な内容とする。
⑫ネットワーク組織論	組織のネットワーク化についての方法論を検討する。主な内容は、システムとは、システムの形成、地域と住民の活動、生活様式とネットワークづくり、行政との関わり等。

(4)リーダー教育科目群	
⑬リーダーシップ論	リーダーシップ理論の歴史的変遷を追いながら、看護学教育組織に必要なリーダーシップやその強化について具体的に考察を深める。主な内容として、リーダーシップとメンバーシップ、リーダーシップ理論の歴史的変遷、リーダーシップの強化測定とその妥当性、看護学教育組織に必要なリーダーシップ、教師のモラルを高める力量などが含まれる。
⑭意思決定論	管理者に求められる主要な能力の1つは意思決定能力である。社会、環境、人材、経済的な予算等から経営戦略を考えた意思決定が出来ることを目的とする。主な教育内容は、組織における意思決定、リーダーシップとモチベーション、参加型意思決定、環境と管理機能などである。
⑮人間関係論	人と人との関わりの中で、自己を見つめ相手を知ることから人間関係が成立する。その人間関係を大切にできることがリーダーとしての能力の1つである。ここでは、人間関係に関する様々な理論について学び実践できる能力を養う。
⑯人材育成論	看護学教育組織における人材育成の理論と実践について考察する。需要と供給、マンパワーの育成、社会のニーズの変化と人材育成の課題、看護学教育組織の人材育成の理論と実践等を含む。

(5)看護教育経営学研究科目群	
⑰看護教育経営学 研究法特論	看護教育経営学に関連した学問領域の現状と問題、および今後の展望について考察を深める。
⑱看護教育経営学 研究法特論演習	看護教育経営学に関連したテーマについて文献検索し、現状と問題、および今後の展望について考察を深める。
⑲看護教育経営学 特別研究	指導教員の元に看護教育経営学における研究テーマを選択し、修士論文を作成する。

3) まとめ

以上、文献検討、質問紙調査、専門者会議での話し合いを得て、看護系大学・看護専門学校で経営者育成のための教育プログラムの試案を検討した。その結果は、以下の通りにまとめられる。

(1)看護系大学・看護専門学校の経営者育成のための教育プログラムは、看護系大学大学院の看護学研究科修士課程の「看護教育経営学」において修得されることが必要である。

(2) 看護学教育組織の経営者として秀でた人材を育成し、看護教育の発展に寄与することを目的として、2年間で30単位以上を修得した者に看護学修士を授与するものとする。

(3) カリキュラムは、①政策・経営科目群、②看護教育科目群、③環境ネットワーク科目群、④リーダー教育科目群、⑤看護教育経営学研究科目群、から構成される。

今回作成した教育プログラムはあくまでもたたき台としてのものである。今後はこれを基に、国内外の一部の大学で実施されているカリキュラムも参考にしながら、さらに教育プログラムの充実をはかる必要がある。

V. 引用文献

- 1) 真野宮雄他(1986). 「教師教育」「教員の職務」との関連についての調査研究—とくに看護教員の場合—, 昭和60~62年度科学研究費補助金(総合研究A)研究成果報告書.
- 2) 関根龍子他(1999). 国立の看護婦養成所に配置されている専任副学校長の役割—教官が指導を受けている内容と副学校長への期待, 静岡県立大学短期大学部研究紀要, 12(2), 28-55.
- 3) 関根龍子他(2000). 全国の看護(助産)学校職員の業務の実態と認識—教務主任を中心として—, 静岡県立大学研究紀要, 13-2, 67-74.
- 4) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000a). 看護教師の資質の発展に関する研究その1 教師調査, 日本看護学教育学会誌, 10(3), p.63-199.
- 5) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000b). 看護教師の資質の発展に関する研究その2 看護教育機関調査, 日本看護学教育学会誌, 10(4), p.49-171.
- 6) 稲岡文昭他: 看護系大学における教員の経営参加に関する調査研究, 平成10年~14年度科学研究費補助金基盤研究(B)(2)研究成果報告書, 2001.
- 7) 石垣恭子(2004). 大学院修士課程における看護情報学の位置, *Quality Nursing*, 10(3), p.4-9.
- 8) 杉森みど里(1999). 看護教育学第3版, 医学書院.

- 9) 横山京子他(1999). 看護系大学組織運営評価インベントリ, *Quality Nursing*, 5(5), p.17-24.
- 10) 伊藤暁子(1995). 看護学校における教育と経営の理念、看護教育, 36(6), p.479-483.
- 11) 小野田俊郎(1982). 看護学校経営論, メヂカルフレンド社.
- 12) 吉田時子他(1982). 看護学校における専任教員の業務内容の実態と業務に対する認識, 日本看護学会集録 (看護教育).