

# 勤労者看護推進への組織的取組み －10年間の共同研究の発展プロセスの分析より－

梅津 美香<sup>1)</sup> 橋本 麻由里<sup>1)</sup> 小林 美代子<sup>2)</sup>

## Organization-wide Efforts to Promote Nursing for Workers: An Analysis of the Development Process of a 10-Year Collaborative Research Project

Mika Umezu<sup>1)</sup>, Mayuri Hashimoto<sup>1)</sup> and Miyoko Kobayashi<sup>2)</sup>

### ● 要旨 ●

本研究では、共同研究から開始した、ある病院における勤労者看護の推進という組織的課題への取り組みを振り返り、発展のプロセスを整理することにより、共同研究による看護実践の改善・改革への影響と大学教員の役割を明らかにすることを目的とする。

3名の研究者が、共同研究に係る資料を確認しながら、共同研究事業の10年間の取り組みを振り返り発展のプロセスについて討議した。複数回の討議内容から、時系列に共同研究事業との関連を意識しながら、発展の具体的なプロセスを文章で整理した。発展の段階に応じて、発展のプロセスを説明する表題をつけ、段階ごとに図を作成した。

10年間の共同研究事業の発展のプロセスは、〈最初の取組体制づくり〉〈取組み方法の模索〉〈取組みの方法の開発、人材育成の方針・骨子の形成〉〈新たな発展に向けた転換〉〈活動の広がり・ネットワーク化：勤労者看護の普及〉〈活動の深まりによる看護の質向上〉の6つの段階に整理された。

共同研究事業の一つとして課題に取り組むことにより、年度ごとに活動をまとめ次年度につなげることを重ね、段階を経て発展したと考えられた。大学教員は現地側の共同研究者と課題を共有しながら、外部者として知識提供や看護の承認・投げかけ等を行っており、特に取組みの初期において取組みの基盤を作る上での役割は大きいと思われる。

キーワード：勤労者看護，組織的取組み，共同研究，発展プロセス

### I. はじめに

看護系大学教員と実践現場の看護職の協働により、看護実践上の課題に取り組むことには、看護の質の向上や人材育成の面から様々な意義が

あると考える。例えば、久保田ら(2018)は、災害対策支援プログラム作成に向けて取り組んだアクションリサーチにおいて、大学が第三者として関わることで研究に関わった2つの病院の連携の促進につながったと述べている。

看護系大学であるA大学は、平成12年の開学当初より、看護実践研究として実践現場の看護職と大学教員が日常の看護業務の改善・改革を目指

受付日：2021年1月7日 受理日：2021年2月16日

1) 岐阜県立看護大学 Gifu College of Nursing

2) 公益社団法人愛知県看護協会 Aichi Nursing Association

す共同研究事業を行っている。A 大学ホームページには、共同研究は「研究的な手法で、看護サービスの改善・質の向上を目指すもので、看護職の方々と研究過程を一緒に歩み、共に悩みながら現場の課題に取り組むものです。看護職と教員が双方の役割の違いを活かしつつ、同じ立場の共同研究者同士として、対等な関係で取り組むことを大切にしています」とある。共同研究事業の年間のスケジュールは、研究課題申請、取り組み、「共同研究報告と討論の会」での報告、報告書作成となっている。

大川（2017）は、看護実践研究である共同研究の特質について、利用者と実践者の双方の観点からの現状分析による実践上の課題の明確化、利用者ニーズを中核にした看護実践方法の創出と還元、看護実践の振り返りと意見交流を基盤にした実践者の意識改革の推進、他機関・多職種連携及び実践者間の関係づくりの強化と述べている。このような特質をもつ共同研究は、数年をかけて課題に取り組むことが多い。松下ら（2017）は、精神障がい者の地域生活支援体制のあり方をテーマとした6年間の共同研究について、最初の2年間はそれまで接することがなかった看護職が出会い意見交換を行い、次の2年間は調査を通して地域の状況を確認したことから実践の必要性の動機づけが高まり、その後の2年間の事例を通じた実践につながったと述べている。このように共同研究は数年をかけて発展するプロセスを経ていくものと考えられる。また、実践上の課題解決に向けたプロセスにおける看護職と大学教員との協働関係形成については、坪内ら（2011）が「取り組みに対する認識を教員と保健師間で共通認識とすること」など8つの要素を示している。

著者らは、A 大学教員あるいはB 病院の看護職として協働し、共同研究を平成13年度から平成22年度まで10年間行った。筆頭著者は、A 大学教員として平成13年度から平成22年度まで、第2著者は、A 大学教員として平成20年度から平成22年度まで共同研究者として関わった。第3著者は、B 病院の看護師として、平成13年度から平成22年度まで共同研究者として関わった。

B 病院は、政策医療として勤労者医療を標榜し

ている全国に32病院存在する労災病院の1つである（令和3年1月現在）。平成16年度には労働福祉事業団から労働者健康福祉機構（平成28年度から労働者健康安全機構）として独立行政法人化することが国の方針として定められており、それまで以上に、勤労者看護（勤労者のための看護）を担う立場として、具体的看護サービスのありようを明らかにしていくことが必須な状況にあった。そのような課題に組織的に取り組むために、B 病院看護部とA 大学教員は、平成13年度に共同研究を開始した。平成13年度、14年度の自由参加による産業保健学習会の活動を経て、平成15年度には看護部内に勤労者看護を推進できる看護師育成を担当する勤労者看護委員会が発足した。勤労者看護委員会が担当する継続教育「勤労者看護コース（平成19年度からは勤労者看護研修）」の中で、具体的な事例を基に勤労者看護の開発に向けて検討を重ねていった。共同研究の研究課題は「労災病院における勤労者医療・看護推進への組織的取組み」から、平成21年度より「労災病院における勤労者看護の質的向上の追究」と変更し10年間取り組みを継続した。共同研究の成果として、勤労者看護を推進できる人材育成の方法等が確立し、勤労者看護の質的な向上も確認できたことから、A 大学の共同研究事業としては平成22年度で終了した。しかし、B 病院看護部として勤労者看護委員会による人材育成（勤労者看護研修）は継続し、大学側の研究者も看護部の求めに応じて協力している。また、その後もB 病院の共同研究者が主となって、労働者健康福祉機構本部から研究助成を受け、平成22年度および平成26年度～27年度と勤労者看護の実践のための教材（「勤労者看護を考える」「勤労者看護ハンドブック」）を開発した。

本研究は、以上のような共同研究から始まった組織的課題への取り組みの発展プロセスを整理し、発展の促進要因を明らかにすることを目的として開始した研究の一部である。本稿では、10年間の共同研究の取り組みを振り返り、共同研究が取り組みの発展へどのように影響したのか分析することにより、共同研究による看護実践の改善・改革への寄与と大学教員の役割を確認し、看護職と大学教員が協働して看護実践上の課題

に研究として取り組む方法への示唆を得ることを目指した。なお、論文中では、「共同研究事業」はA大学の事業として実施する共同研究事業を示し、「共同研究」は「共同研究事業」として行われた個々の研究を指している。

本研究は、共同研究から開始した、ある病院における勤労者看護の推進という組織的課題への取り組みを振り返り、発展のプロセスを整理することにより、共同研究による看護実践の改善・改革への影響と大学教員の役割を明らかにすることを目的とする。

## Ⅱ. 方法

### 1. 発展のプロセスを示す図の作成

3名の研究者が、共同研究に関係する資料を確認しながら、開始時点から平成22年度までのB病院における勤労者看護の組織的取り組みを振り返り、発展のプロセスについて討議する。複数回の討議内容から、時系列に共同研究事業との関連を意識しながら、発展の具体的なプロセスを文章で整理する。発展の段階に応じて、発展のプロセスを説明する表題（《 》で示す）をつける。段階ごとに図（以降、発展プロセス図）を作成する。

なお、共同研究に関係する資料とは、①A大学共同研究報告書（平成13～22年度）、②共同研究の取り組みに関連する資料を毎年度冊子として製本した資料集（平成15～22年度）、③B病院看護部業績集内の勤労者看護委員会報告（平成23～27年度）、④作成した教材（「勤労者看護を考える」：平成22年度、「勤労者看護ハンドブック」：平成26～27年度）である。

### 2. 共同研究の関係者への聞き取り

B病院で共同研究に関わった関係者に、作成した発展プロセス図を示しながら、図が発展プロセスを表現できているかということについて対象者の意見・感想を聞き取り、発展プロセス図を修正する。聞き取りの対象者は、①B病院看護部長・副看護部長経験者（退職者含む）、②勤労者看護委員会の委員・委員長経験者（退職者含む）、③勤労者看護委員会による研修の受講経験者、④B病院附属看護専門学校教員である。聞き取りは、平成30年1月～8月に実施した。

本研究は岐阜県立看護大学研究倫理委員会の承認（承認番号：0177、承認年月：平成28年12月）を受けた。対象者には、文書と口頭で、調査の趣旨および調査内容・調査場所・調査予定時間、調査への協力は自由意思に基づくもので拒否が可能なこと、拒否をしても不利益はないこと、話した内容は職務上の評価に影響しないことを保障すること、同意後の撤回が一定時期までは可能であること、対象者の匿名性およびプライバシーが確保されるように、結果の公表の際には、個人が特定されないように加工することを説明し、書面にて同意を得た。また、研究者間の討議内容をデータとする際には個人が特定されないよう匿名・加工した。

## Ⅲ. 結果

### 1. 発展のプロセスを示す図の作成と研究の関係者への聞き取り調査

10年間の共同研究の発展のプロセスは6つの段階に整理された。発展のプロセスは第1段階《最初の取組体制づくり》（平成12～13年度）、第2段階《取り組み方法の模索》（平成13～14年度）、第3段階《取り組みの方法の開発、人材育成の方針・骨子の形成》（平成15～17年度）、第4段階《新たな発展に向けた転換》（平成18年度）、第5段階《活動の広がり・ネットワーク化：勤労者看護の普及》（平成19～20年度）、第6段階《活動の深まりによる看護の質向上》（平成21～22年度）であった。概ね2～3年を単位として新たな段階に進んでいた。これらの段階ごとに発展プロセス図を作成した。

上記の発展プロセス図を共同研究の関係者に示し、聞き取った内容から、図が発展プロセスを表現できているかということについての意見・感想を抽出した。対象者は計12名であり、内訳は、B病院看護部長・副看護部長経験者2名、勤労者看護委員会の委員・委員長経験者6名（内2名は研修受講経験者でもある）、勤労者看護委員会による研修の受講経験者5名、B病院附属看護専門学校教員1名であった。発展プロセス図について、3名より、第5段階で院内のクリニカルラダーに勤労者看護研修の参加が位置付けられたはずだが、その点が表現されていないとの指摘があっ

た。第5段階、第6段階の図にクリニカルラダーに勤労者看護研修の参加が位置付けられたことを加え修正した。その他の対象者からは、概ね表現できている、違和感はないなどの感想や発展プロセスそのものについての対象者の解釈等の意見があった。

## 2. 発展のプロセスにおける共同研究の影響

発展の段階ごとに発展プロセス図を示す（図1～図6）。共同研究者の行動（教育・看護）は太線囲み：イタリック、その時期に共同研究に関連して生じた事象は点線囲み、共同研究の課題達成に向けて開発されたものは白抜き文字で表している。なお、文中では共同研究者の行動（教育・看護）は〈 〉、その時期に共同研究に関連して生じた事象は『 』、共同研究の課題達成に向けて開発されたものを【 】で示す。なお、この期間に、大学側の共同研究者として主に関わった教員は、4名である。

### 1) 第1段階《最初の取組体制づくり》

第1段階において、B病院看護部および教員は、それぞれの立場で取り組む必要性を明確にして

いた。

大学教員2名は、「医療機関で産業看護の視点を生かした活動ができないか。足がかりがほしい」と考え、B病院の看護部長を〈訪問〉した。このときは特に共同研究等の構想はなかった。看護部長としては「平成16年に独立行政法人化が決まっており、勤労者看護に取り組んでいかなければならない」という課題は感じていた。ただし、勤労者看護の推進という課題は、課題を達成する方法を誰も知らないという性質のものであった。その後しばらくして、看護部長より大学教員に研修〈講師の依頼〉があった。それに対して大学教員は、実践現場の看護師と大学教員が対等な立場で共同して取り組む共同研究事業があることを説明し、そのような形で取り組むことを提案した（〈共同研究の提案〉）。A大学は、開学1年目の終わりころで、共同研究事業開始の初年度であった。

看護部長は大学教員の提案により勤労者看護の取り組み（共同研究）をすることを決め、看護部として〈共同研究開始に向けてプロジェクトメ

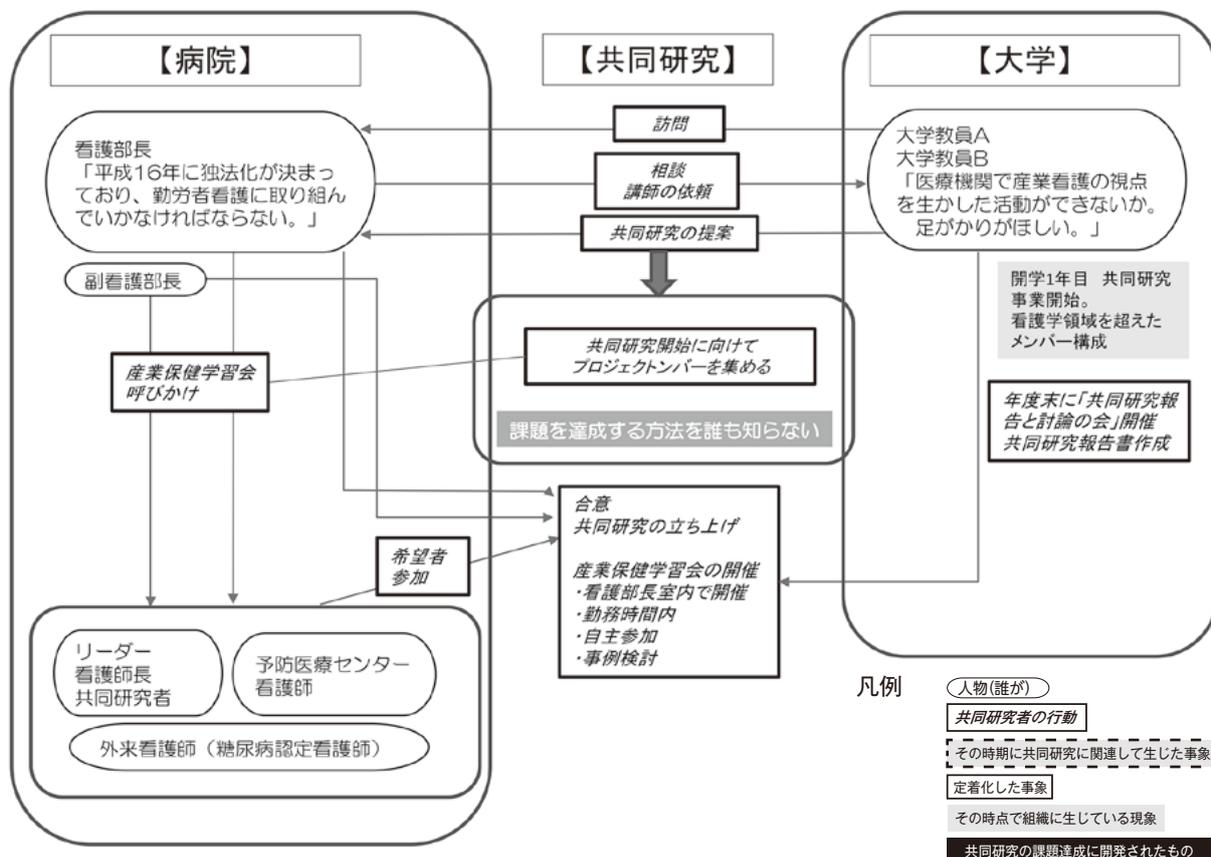


図1 発展プロセス(第1段階) 《最初の取組体制づくり H13年》

メンバーを集めた。後にリーダーとなる看護師長（共同研究者）、糖尿病看護認定看護師資格を目指している外来看護師、予防医療センター看護師などが集まった（希望者参加）。集まったメンバーと看護部、大学教員が話し合い（共同研究の立ち上げ）、〈産業保健学習会の開催〉をすることについて〈合意〉した。学習会は自主参加とし、事例検討を行うこととなった。

## 2) 第2段階〈取り組み方法の模索〉

新年度（平成13年度）になり、共同研究として開始し、大学とB病院が共同研究事業を通じて共に取り組む体制が出来上がった（『両者の歩み寄り』）。

学習会での事例検討の場では、大学教員はそれまでの産業看護の実践経験を活かし、〈発言を促し〉たり〈看護の承認・投げかけ、情報提供〉や〈知識提供〉を行った。ここでは、【新たな共通の認識創出】、【勤労者看護の開発への取り組みの意義】、【医療機関において、看護師が勤労者看護を実践するための新たな視点の育成】などが課題達成に向けて開発された。また、【それぞれの

立場での取り組みの成果・価値の革新】もあった。参加者は『手ごたえ』を感じ、『退院後の生活に向けた看護の示唆』や『新たな発見』があり、『楽しさの共有』ができたが、『参加者が固定しない』、『事例が出ない』などの状況が生じていた。

取り組みを通して、大学教員は「医療機関の看護師が看護上必要な労働生活の情報を収集することの難しさ」「患者の労働環境・労働態様を直接確認することのない立場で、どのように看護上必要な労働生活の情報収集を行うか、その視点を明らかにし、育成する必要がある」ことを発見した。

一方で、B病院内部では、『院内に広がらない、理解が進んでいかない』ことから、看護師長に対し〈アンケートを実施〉し、その後、看護師長に対しアンケートの回答内容についてさらに〈大学教員によるインタビューを実施〉した。

取り組み方法について模索している段階であったが、折に触れて看護部としての判断・決断が行われた。また、年度ごとに〈共同研究報告書を作成〉した。

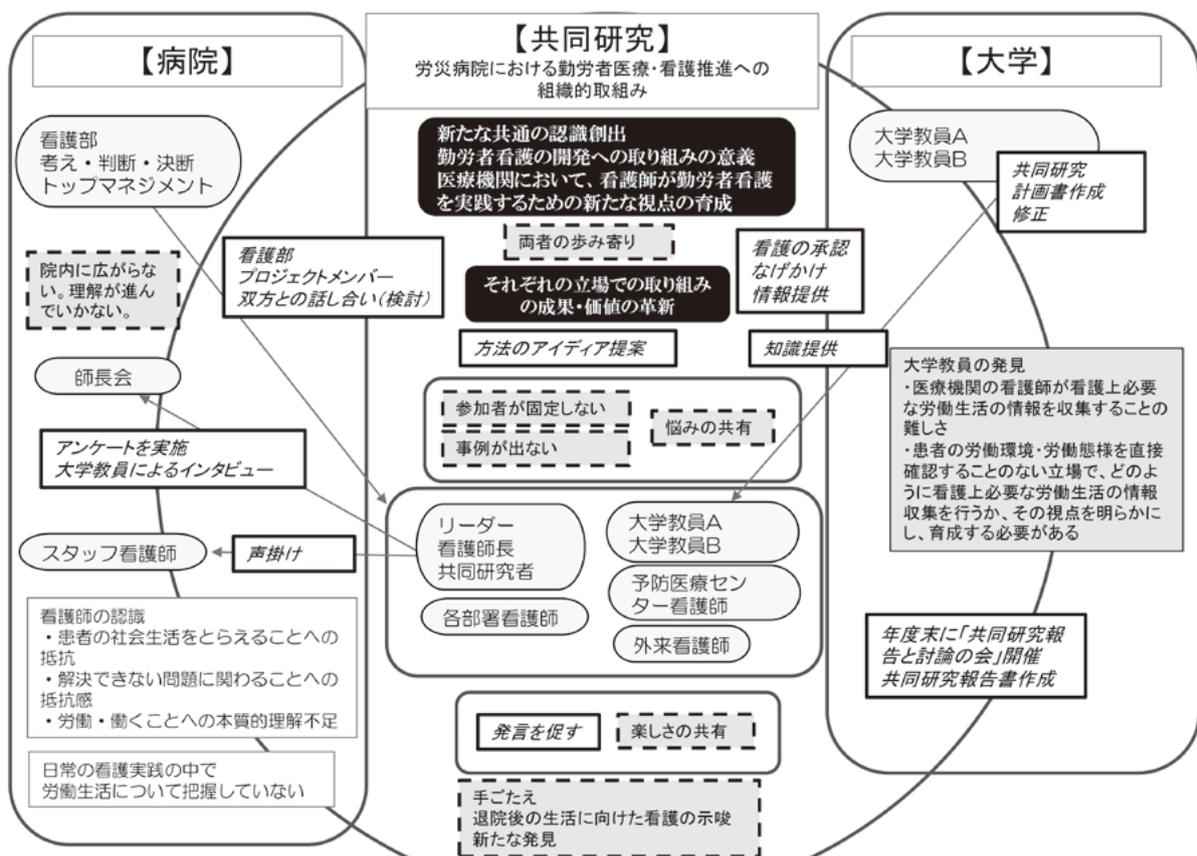


図2 発展プロセス(第2段階)

《取り組み方法の模索 H13~14年》

3) 第3段階《取り組みの方法の開発、人材育成の方針・骨子の形成》

第3段階では、第2段階までの自由参加の産業保健学習会を経て『勤労者看護コースを発足』し『勤労者看護の中核となる看護師の育成』に取り組んだ。

大学教員は、研修方法として『事例検討』の実施を提案するとともに、事例検討が継続して実施できるようにするための工夫としてインタビューシートを準備（『教育ツールの準備』）し、研修生が勤労者である患者にインタビューし事例として提示する方法を導入した。このインタビューシートはA大学の1年次生の学生教育のために開発したものを改良したものであったが、労働生活を理解しアセスメントするためのツールとして研修生の意見を反映し改訂を続けた（『インタビューシートの改良』）。インタビューシートを用いた労働生活インタビュー（『労働生活インタビュー実施』）は、対象者がいない、頼みにくい、自信がない等の理由で研修生全員が行えたわけではなかったが、事例検討は実施できていた。また、大学教員は、これまでの取り組みを

整理し、今後の【取り組み過程の図式化】を行い、勤労者看護の明確化、実践、普及のコンセプトを取り組みの指針として提示した（【取り組みの指針としての「明確化」「実践」「普及」のコンセプトの提示】）。

看護部は、『勤労者看護委員会を発足』し、勤労者看護コースを『現任教育』として位置づけるとともに、取り組みの『組織化』を図った（平成15年度）。委員会活動では、【勤労者看護の明確化、実践、普及という取り組み指針を反映した目標を設定】した。平成17年度の新病院移転に当たっては、看護部の委員会活動は休止したものが多かったが、勤労者看護委員会は例年通りの活動を行うことが看護部で決定していた。

勤労者看護コースは、【自分たちで考える、勤労者看護の視点を育成する、事例から学ぶ】ことをコンセプトとした（【勤労者看護コースのコンセプト】）。『事例検討』では、教員は〈看護の承認・なげかけ、情報提供〉の役割を担った。この頃より、勤労者看護コースに複数年継続して参加する人が出てきたため、事例検討を経て得た学びを積み重ねることができるようになった。他の労災病

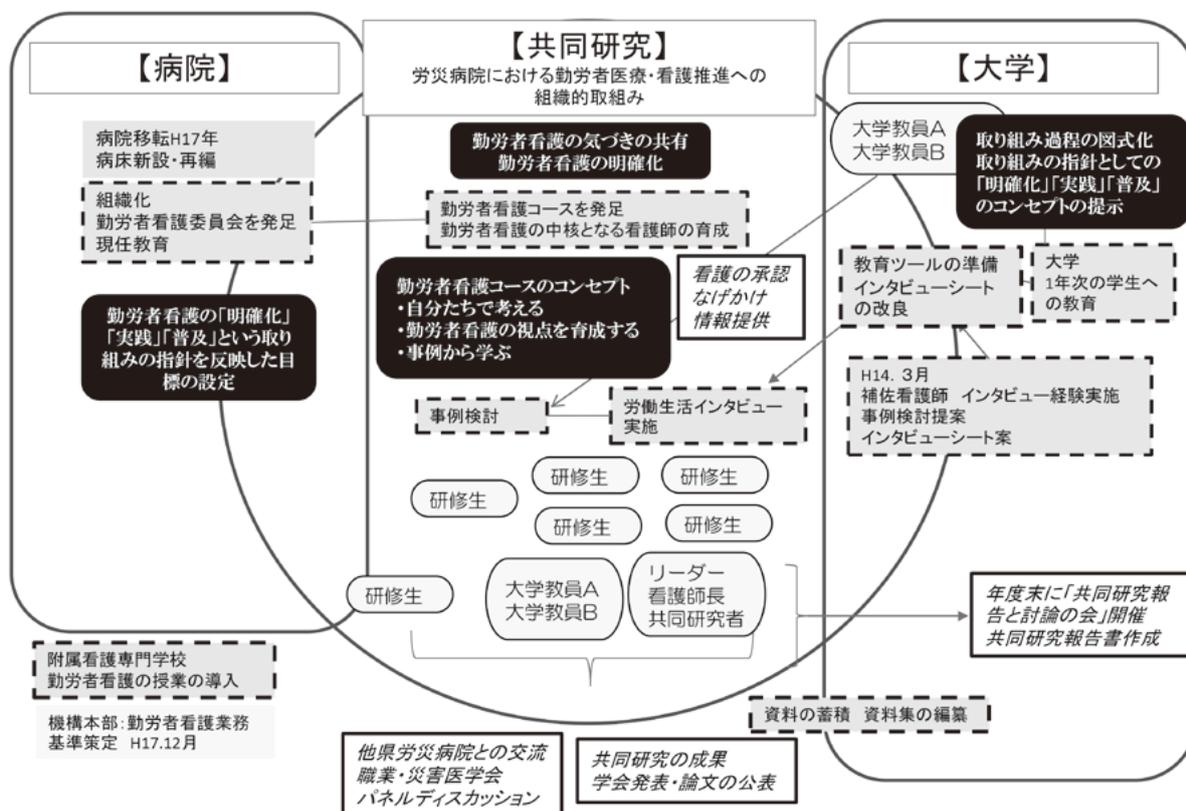


図3 発展プロセス(第3段階) 《取り組みの方法の開発、人材育成の方針・骨子の形成H15～17年》

院との合同事例検討会による交流を実施（〈他県労災病院との交流〉、日本職業・災害学会での勤労者看護をテーマにしたパネルディスカッションのパネリストとなる（〈職業・災害医学会 パネルディスカッション〉）など、〈共同研究の成果 学会発表・論文の公表〉等をB病院看護師と共に行った。また、共同研究の活動、関連した学会発表や公表した論文を1年ごとに資料として製本し、『資料の蓄積、資料集の編纂』を行った。これらの活動を通して【勤労者看護の気づきの共有】【勤労者看護の明確化】がなされていった。

また、『附属看護学校での勤労者看護の授業の導入』がなされるようになった。

#### 4) 第4段階〈新たな発展に向けた転換〉

第4段階では、B病院看護部の取り組みがより主体的となった。研修開始時に全看護師を対象に公開シンポジウムを行うなど、病院全体および看護師の中に、病院移転が終わり、新しい看護の取り組みや方向性を求める機運があった。インタビュー事例に対し、研修生が『勤労者看護の実践』を行うケースが増え、『自部署での事例検討』も実施されるようになり、結果を研修で報告してい

た。研修生は事例検討を通して援助方法を明確にするなど【援助方法の開発】がなされるようになった。勤労者看護研修会の研修生も『新たな研修生の参加』がみられ、看護師経験が長い参加者も多く含まれていた。

大学教員は、研修生の意見や事例検討でのインタビューシート活用状況を踏まえて、『インタビューシートの改良』に取り組み提示した。また、共同研究の活動、関連した学会発表や公表した論文を1年ごとに資料として製本し、『資料の蓄積、資料集の編纂』を継続して実施した。

#### 5) 第5段階〈活動の広がり・ネットワーク化：勤労者看護の普及〉

第5段階では、人材育成の『プログラムの精選』が進んだ。また、第4段階に引き続き、勤労者看護研修の実施により、勤労者看護の実践・普及に共同して取り組んだ。『勤労者看護研修は全看護師を対象』となり、勤労者看護研修を『クリニカルラダーレベルⅡに研修参加位置付け』ることで、ラダーレベル申請の要件とした。第4段階までの勤労者看護を推進できる人材の育成から、全看護師に求められる看護実践能力として勤労者

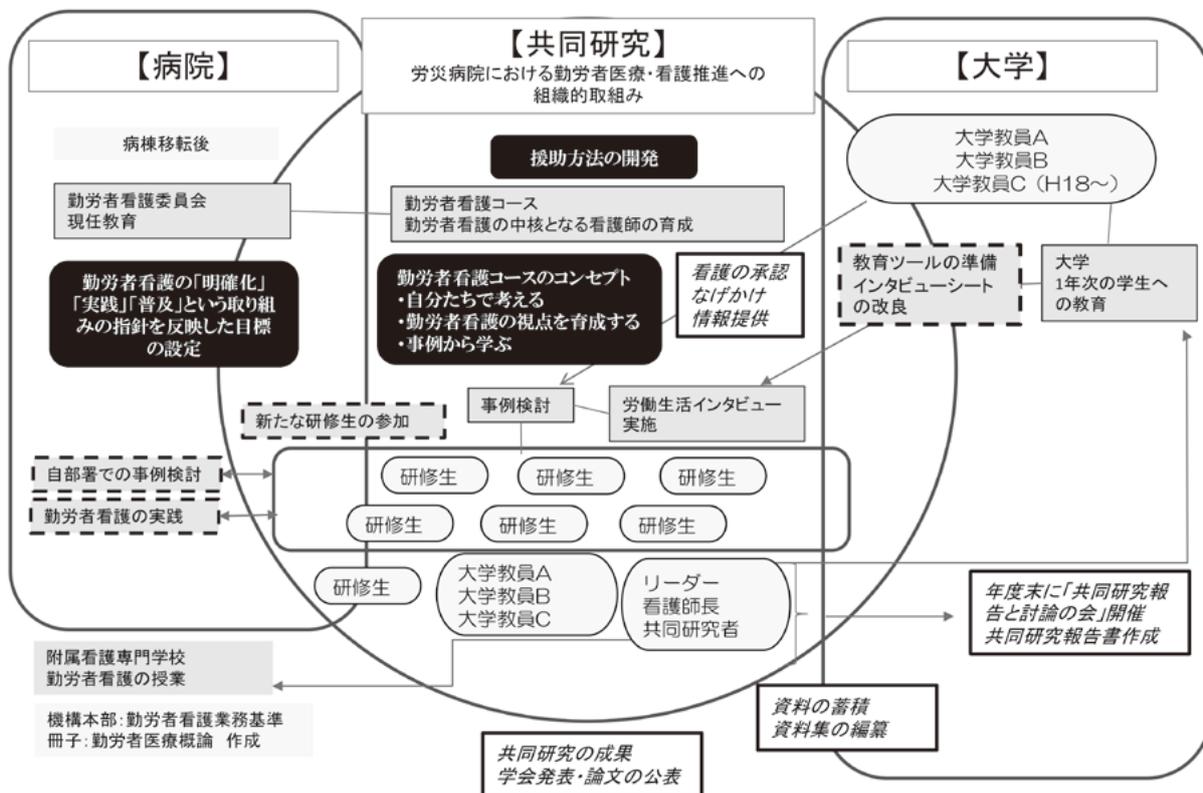


図4 発展プロセス(第4段階)

### 《新たな発展に向けた転換 H18年》

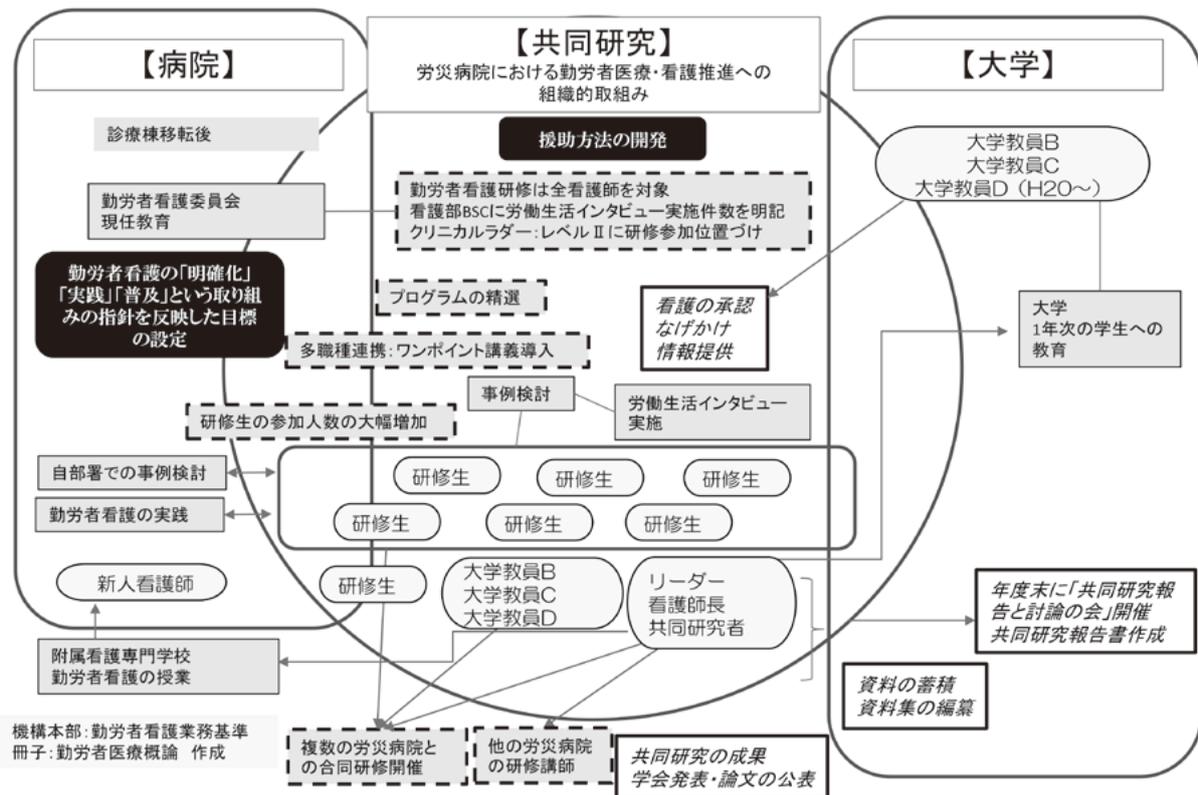


図5 発展プロセス(第5段階) 《活動の広がり・ネットワーク化: 勤労者看護の普及 H19~20年》

看護の実践能力が位置付けられた。また、『看護部のバランススコアカード（BSC）に労働生活インタビューの実施目標件数を明記』したことで、より組織的教育的な取り組みとなった。それにより、『研修生の参加人数の大幅な増加』が起こり、勤労者看護の活動が大きく広がった。勤労者看護の実践に必要な知識が明らかになってきたことにより、研修に他職種（理学療法士、臨床心理職、医療ソーシャルワーカー）や院内の看護師、大学教員による『多職種連携：ワンポイント講義（1回20分程度）導入』により、『プログラムの精選』を図った。それによってさらに【援助方法の開発】が進められた。

これまでの活動をもとに『複数の労災病院との合同研修開催』や、『他の労災病院の研修講師』を共同研究者が務めることで、勤労者看護を軸としたネットワーク化が促進した。

大学教員は、事例検討に継続して参加し、〈看護の承認、投げかけ、勤労者看護に役立つ情報提供〉の役割を継続して担った。また1年ごとの活動経緯をもとに、〈報告書を作成〉し、〈資料の蓄積・資料集の編纂〉を継続して実施した。

6) 第6段階〈活動の深まりによる看護の質向上〉

第6段階では【援助方法の開発】がさらに促進され【援助方法の開発・確立】が実現した。第1段階以降、毎年の〈共同研究報告書作成〉等は、B病院の共同研究者が主体的に担っていた。

看護部では、平成21年度は『勤労者看護委員会の委員長交代』があった。21年度は前年度までの方法を踏襲して実施したが、22年度は研修プログラムを見直し、時間は1時間とし、参加要件（全7回のうち5回以上参加）の緩和や、研修回数の削減を行った。また、事例検討の方法にはグループ討議を取り入れるなど変更した。主にこれまでのプログラムの良さを生かしつつ、多くの看護師が参加できるように内容を見直し『運営方法の精選』を行った。

参加者が多くなったことで、成果発表会の発表者を平成21年度は選抜し、平成22年度は発表時間を短縮することで全員が発表する形式とした。最終レポートの提出に関して評価表を作成し、委員2名ずつで『レポート評価の実施』をするなど人材育成の成果や質を問うようになった。

また、B病院の共同研究者である第3著者が

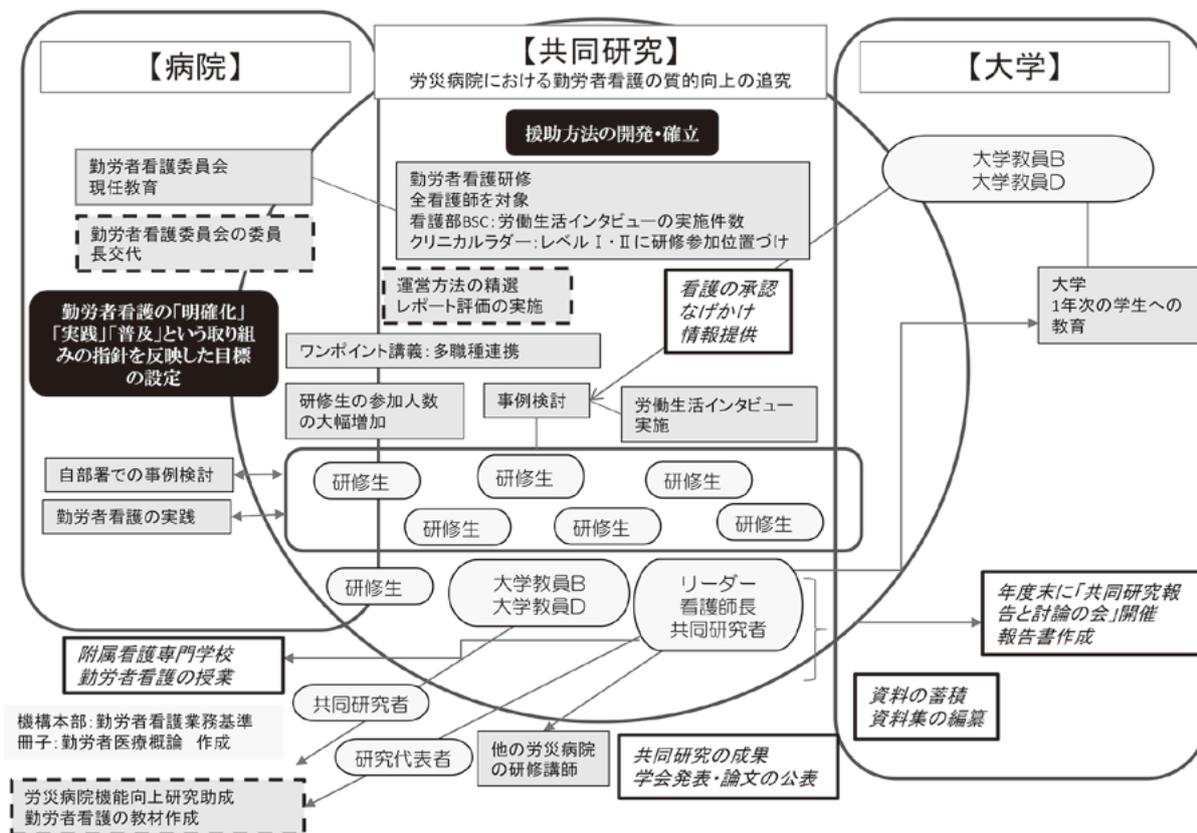


図6 発展プロセス(第6段階) 《活動の深まりによる看護の質向上 H21~22年》

『労災病院機能向上研究助成』を獲得し『勤労者看護の教材作成』に取り組み、大学教員である筆頭著者および第2著者も教材作成に協力し完成させた。教材作成にあたっては、勤労者看護の視点が事例によって具体的に整理され【援助方法の開発・確立】が実現できた。

#### IV. 考察

##### 1. 共同研究による看護実践の改善・改革への影響

A 大学と B 病院の共同研究は、《最初の取組体制づくり》から始まり、《取り組み方法の模索》を経て、《取り組みの方法の開発、人材育成の方針・骨子の形成》に進み、《新たな発展に向けた転換》から、《活動の広がり・ネットワーク化：勤労者看護の普及》《活動の深まりによる看護の質向上》へと発展していた。10年という長期間の取り組みの中で、段階を経て、看護実践の改善・改革を積み重ねた。そこでは援助方法など新しいものが生み出され、院内のみならず他病院とも連携し勤労者看護が広がるといった現象も生じて発展し、看護の変革が実現したと考えられる。

本共同研究における課題は、勤労者看護の推進であったが、当初は勤労者看護とは何かということが明確ではなく、課題を達成する方法を誰も知らないという性質を有していた。その課題に対し、A 大学の共同研究事業を活用することを提案し、取り組みを開始した。実践現場と大学の共同研究者間の合意形成を経て、事例検討を通じて、勤労者である患者の現状や看護師のとまどいや悩みの共有、看護師長アンケート・インタビューから実践上の課題を明らかにしていった。さらに共同研究事業の一つとして取り組んだことにより、毎年取り組みを行い、「共同研究報告と討論の会」にて報告し、報告書をまとめる過程を重ねることになった。実践現場と大学が対等の立場で取り組むという点では、当初より、B 病院の共同研究者が報告書をまとめており、それが、取り組みの振り返りと次年度に向けた課題・方向性を明らかにすることにつながったと考えられる。また、共同研究事業の一つとして、研究費の助成があったことから、第3段階より、共同研究に関連する資料を1年ごとに資料集と

して製本することが可能となったことも意味があったと思われる。経営学において組織における知識創造のモデルを提唱している野中ら（2003）は、暗黙知を形式知化し、それを組み合わせることで新たな暗黙知を形成するプロセスを示している。そして、知識を創造し続けることにより自己を超えた発展をもたらす（野中ら, 1999）ことを示している。本研究の活動は、課題達成の方法を誰も知らないという状況から始まり、取り組み方法を模索しながら、研修生1人1人の事例検討を軸とした研修を重ねてきた。そして、研修において勤労者看護の実践を形式知化し、成果として蓄積することで、勤労者看護の明確化、援助方法の開発など勤労者看護に関する新たな知識の創造が促進されたのではないかと考える。

## 2. 共同研究における大学教員の役割

大学教員は現地側の共同研究者と課題を共有しながら、外部者として知識提供や看護の承認・投げかけ等を、研究期間を通じて行っていた。第2段階の取り組み方法の模索を経て、第3段階では、取り組みの方法の開発を行っているが、その際、大学教員から、事例検討が継続して実施できるようにするための工夫としてインタビューシートの使用を提案した。このインタビューシートは1年次生の学生教育のために開発したものを改良したものであったが、労働生活を理解しアセスメントするためのツールとして研修生の意見を反映し改訂を続けた結果、有用なものとなったことが確認されている（梅津ら, 2010）。榮口ら（2017）は、病棟看護師と協働して認知症高齢者のアセスメント方法の改善に組み、「アセスメントツールが活用できていない、総合的アセスメントによるストレングスの視点を取り入れていない」という「今あるところ」からどうするかを共に考えることで課題解決につなげやすいと実感した」と述べている。本共同研究においても、ツールとして完成されたものを準備したというよりも、実践現場の看護師の意見を取り入れ活用できるものに改善していったプロセスが、協働する者間で勤労者看護を共通認識していくことに役立ち推進につながったと思われる。また、第3段階において、これまでの取り組みを整理し、

今後の【取り組み過程の図式化】を行い、勤労者看護の明確化、実践、普及のコンセプトを取り組みの指針として提示した（上野ら, 2003）。これにより、取り組みの方向性、その後の目標を共同研究者全員が意識することが可能となった。黒江ら（2014）は、看護実践研究の意義について「現場の実践者が研究者として内的・外的視点をもって取り組むことによって、自分たちの実践をやり直したり改善しながら、新たな実践を導くことが可能であること」を述べている。本研究においても、B病院の研究者（看護師）は、組織の課題を達成することを目指して、自分たちの実践を振り返り、人材育成の方法を改善しながら、勤労者看護の実践を可能にして来ていた。さらに、実践現場と大学教員の協働による看護実践研究であったため、大学教員は、実践現場の看護師と悩みの共有等しながら新たな共通の認識創出をするなど内的視点を持って関わりつつ、外部者として客観的に取り組みを俯瞰する視点を生かして知識提供や看護の承認・投げかけを行い、取り組みを整理し指針としての提示などを行い、発展に貢献したものと考える。

第3段階までの取り組みが軌道に乗るまでの時期において、基盤作りという点で大学教員の役割は大きかったと思われる。取り組みの後半になると、新たな発展に向けた転換が起こり、B病院での主体的な活動という側面がより明確になった。転換の要因としては、B病院の移転等も関与しているが、それまで継続してきた取り組みの成果でもあると考える。これ以降、自部署での事例検討や勤労者看護の実践が定着していくことになる。さらに実践現場の共同研究者による研修内容の精選等が行われていった。適切なタイミングでの院内での取り組み体制の組織化や、勤労者看護研修への参加をクリニカルラダーレベルIIの研修とする、看護部のバランススコアカード（BSC）に労働生活インタビューの実施件数の目標を明記するなどが影響したと考える。これらの判断・実施は、B病院内部での検討により行われたものであるが、各年の共同研究の報告等がその根拠となったと考えられる。A大学の共同研究は看護現場と大学教員が対等の関係で主体的に課題に取り組むことを大切にしている。本研究の活動に

においても、大学教員がその課題解決を主導するのではなく、対等な関係で自律的な活動を行えるようすすめてきたことも共同研究活動の発展にとって重要であったと考える。

以上より、看護職と大学教員が協働して看護実践上の課題に研究として取り組む方法として、研究者には課題解決に向けて数年にわたり取り組み、取り組みにおける発展の段階を意識して進めていくことが求められると考える。取り組み期間の中で、定期的に成果をまとめ、振り返り、課題・方向性を明らかにすることが発展のために必要である。活用できるツール等については共に考え作り上げる過程に意味がある。看護職と大学教員は対等の関係であることを認識しながら進めることが自律的な活動につながる。大学教員は、実践現場の研究者と悩みや価値観を共有しつつ、外部者である利点を活かし、取り組み全体を俯瞰した視点から関わるのが重要である。

### 3. 今後の課題

本論文では、著者らは、A 大学および B 病院の共同研究者の立場で、共同研究の関係資料を参照しながら、10 年間の共同研究の発展プロセスを整理することができた。ただし、実際の取り組みにおいては、その時々々の B 病院の看護部長・副看護部長、勤労者看護研修の担当委員や研修生など多くの看護師が、それぞれの立場で考え、行動していたことが推察される。これらの人々の考え・行動によって様々な事象が生じ、取り組みの発展に影響した可能性があるものの、必ずしも共同研究報告書等には表現されていないと思われる。今後は、B 病院の各関係者が 10 年間の共同研究にどの時期にどのように関わっていたかを明らかにし、共同研究の発展を促進した要因について、検討を重ねる必要がある。

本論文の一部は、看護実践研究学会第 1 回学術集会にて報告しました。

聞き取りにご協力いただいた皆様に深く感謝いたします。

本研究における利益相反は存在しません。

### 文献

榮口咲, 大湾明美, 佐久川政吉. (2017). ストレングスの視点を用いた認知症高齢者のアセ

スメント方法の改善－病棟看護師との協働による取り組みから－. 沖縄県立看護大学紀要, 18, 11-21.

久保田聰美, 佐々木康介, 西川愛海, ほか. (2018). 救護病院における B C P 策定支援～災害支援プログラムの開発を目指して～. 高知女子大看護学会誌, 44 (1), 174-183.

黒江ゆり子, 北山三津子. (2014). 看護実践研究の可能性と意義 その 1. 岐阜県立看護大学紀要, 14 (1), 157-163.

松下光子, 石川かおり, 葛谷玲子, ほか. (2017). 共同研究「保健・医療・福祉が連携した精神障がい者の地域生活支援体制のあり方」の 6 年間の取り組みと成果. 岐阜県立看護大学紀要, 17 (1), 131-136.

野中郁次郎, 紺野 登. (2003). 知識創造の方法論 ナレッジワーカーの作法 (pp58). 東洋経済新報社.

野中郁次郎, 紺野 登. (1999). 知識経営のすすめ－ナレッジマネジメントとその時代 (pp121-125). 筑摩書房.

大川眞智子. (2017). 看護実践研究の特質の明確化に関する研究 その 1—看護実践現場の看護職と大学教員の共同研究における看護実践研究の特質—. 岐阜県立看護大学紀要, 17 (1), 43-53.

坪内美奈, 松下光子, 山田洋子, ほか. (2011). 実践上の課題解決に向けたプロセスにおける保健師と看護大学教員との協働関係形成の要素. 日本地域看護学会誌, 13 (2), 106-112.

上野美智子, 梅津美香, 小林美代子, ほか. (2004). 中部労災病院看護部との勤労者医療(看護)開発の取り組み過程. 岐阜県立看護大学機能看護学講座: 教育と研究, 2 (1), 113-121.

梅津美香, 奥田浩子, 上野美智子, ほか. (2010). 勤労者看護を实践できる人材育成の方法の検討—労働生活インタビューと事例検討による研修後のレポートの分析から—. 岐阜県立看護大学紀要, 10 (2), 35-42.

# Organization-wide Efforts to Promote Nursing for Workers: An Analysis of the Development Process of a 10-Year Collaborative Research Project

Mika Umezu<sup>1)</sup>, Mayuri Hashimoto<sup>1)</sup> and Miyoko Kobayashi<sup>2)</sup>

- 1) Gifu College of Nursing
- 2) Aichi Nursing Association

---

## ● Abstract ●

---

This study reviewed organization-wide efforts to promote nursing for workers at a Hospital, which started in the form of a collaborative research project with A university. This study aims to clarify the influence of collaborative research and the role of university faculty members on improvement/reform in nursing practice, by summarizing the project development process.

Three researchers reviewed resources related to the collaborative research project. In doing so, they discussed the process of development of the project while reflecting on the project's outcomes over the last 10 years. Multiple discussions were held, and a detailed development process of the project was summarized in writing, considering the chronological relationship between the process and the project. Themes that described the process of development in accordance with the developmental stages were set. A diagram was created for each stage.

The development process of the 10-year collaborative research project was divided into six stages. The six stages were as follows: “the creation of an initial structure for the project,” “the exploration of project methods,” “the development of project methods as well as a plan and framework for talent development,” “a shift toward a new development orientation,” “increasing the breadth of activities and creating networks,” and “the improvement of the quality of nursing care by increasing the depth of activities.”

The collaborative research project progressed in a stepwise manner. Its activities were summarized for each financial year and linked to outcomes in the subsequent year, while researchers worked on other issues relevant to the project. University faculty shared issues identified at the study site with collaborating researchers. In doing so, university faculty acted as external advisors, providing collaborating researchers with knowledge and feedback, and including questioning and approval of the nursing plans. University faculty contributed to shaping the basis for obtaining and interpreting outcomes, especially in the early stages of the project.

---

Key words: nursing for workers, organization-wide efforts, collaborative research project development process

---