

勤労者看護推進を目指す組織的取組みの 発展プロセスにおける個人の参画

橋本 麻由里¹⁾ 梅津 美香¹⁾ 小林 美代子²⁾

Individual Participation in the Development Process of Organization-wide Efforts to Promote Nursing for Workers

Mayuri Hashimoto¹⁾, Mika Umezu¹⁾ and Miyoko Kobayashi²⁾

● 要旨 ●

本研究は、勤労者看護推進に向けた組織的取組みの発展プロセスにおける個人の参画状況を明らかにするため、A 病院と B 大学の 10 年間の共同研究の取組みに関わった 10 名に面接調査を行い、個人の勤労者看護推進への思い・行動と組織的取組みの発展プロセス（6 段階）を照合した。

結果、個人は委員・研修生として関心を持ち研修に参加し、事例検討により勤労者看護を明確化していた。また、スタッフに研修参加を呼びかけ、研修生を支援した。組織的取組みの発展プロセスにおいて、個人は【勤労者看護への興味・志向】【研修の意義・楽しさ】【看護の明確化・意味付け】【研修を通じた人とのつながり】【仕組みを活用する意義】【試行的な取組み】【メンバーへの期待・信頼】【他者への働きかけへの思い】等の思いを持ち、【勤労者看護の実践】【研修参加の支援】【学習機会づくりとメンバーへの働きかけ】【自部署の看護実践の推進】【研修会への参加】【委員会活動】【自覚・興味を持ち活動を継続】【中核となる人の決定と支援】【学生教育へのかかわり】に取組んでいた。

活動を通して勤労者看護の看護としての意味を見出したことが取組みへの個人の参画を促進し、個人の行動と看護部の教育の仕組み作りが連動し、組織的取組みが発展したと考えられた。

キーワード：個人の参画、組織的取組み、発展プロセス、勤労者看護、共同研究

I. はじめに

医療機関は、それぞれに医療提供の理念や使命を有している。現在、労働者健康安全機構が運営する労災病院は、政策医療として勤労者医療を標榜し、勤労者の健康と職業生活を守ることを使命とする。労災病院の一つである A 病院と B 大学は、勤労者のための看護を推進するために、平成

13 年から 10 年間共同研究として人材育成の取組みを進めてきた。取組みの背景には、当時の労働福祉事業団からの独立行政法人化が決定し、看護部としての勤労者看護サービス提供を具体的に検討する必要性の高まりがあった。

共同研究による勤労者看護推進への取組みは、平成 13 年に自主参加型の事例検討会として始まった。当初は勤労者看護推進に向けた課題が明確でなく、取組み方法を模索していたが、平成 15 年に、中核となる看護師の育成を目的に現任教育として勤労者看護コースが立ち上げられた

受付日：2021年9月21日 受理日：2022年2月22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

ことを受け、人材育成を中心に共同研究活動を展開することとなった。平成21年には勤労者看護研修として、対象を全看護師に拡大し、勤労者看護を実践できる人材育成の方法が確立された。本取組みは共同研究終了後も継続され、教材開発、電子カルテのデータベース開発など独自の発展を遂げ現在に至っている。

その10年間の共同研究の過程を振り返り、病院と大学の取組みや共同研究を通して生じた事象を整理した結果、勤労者看護を推進する人材育成への組織的取組み（図1）は、6段階のプロセスにより発展してきたことが明らかになった（梅津ら，2021）。組織的取組みの“組織”とは、広辞苑（2008）によると、ある目的を達成するために、分化した役割を持つ個人や下位集団から構成される集団とされ、またBarnard, C.I.（1968）の

組織論において、組織とは意識的に調整された2人またはそれ以上の人々の活動や諸力のシステムであると定義されている。すなわち、組織は、組織メンバーと組織メンバーの活動により成り立っているということである。このことから、組織的取組みの発展は、外観可能な組織としての取組みに加えて、組織のメンバー個人の側からも追究することが重要であり、個人と組織の両面から取組みを検討することで、他の組織的取組みにも応用できる可能性が高まると考える。

そこで、本稿では、勤労者看護を推進する人材育成への組織的取組みの発展プロセスにおいて、中核となって関わった個人が、どのような思い・行動により取組みに参画していたのかを明らかにする。そして、個人の取組みが組織的取組みに与えた影響について考察し、組織的取組みにより

	第1段階	第2段階	第3段階	第4段階	第5段階	第6段階
	取組み体制づくり	取組み方法の模索	取組み方法の開発・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
共同研究の課題達成に向けて開発されたもの		新たな共通の認識創出 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 勤労者看護の開発への取組みの意義 それぞれの立場での取組みの成果・価値の革新	勤労者看護の気づきの共有 勤労者看護の明確化 勤労者看護コースのコンセプト ・自分たちで考える ・勤労者看護の視点を育成する	援助方法の開発		援助方法の開発・確立
		勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定				
共同研究に関連して生じた事象		両者の歩み寄り手ごたえ 退院後の生活に向けた看護の示唆 新たな発見	勤労者看護コースを発足 勤労者看護の中核となる看護師の育成		勤労者看護研修：全看護師対象 クリニカルラダー：レベルIIに研修参加位置づけ看護部BSCに労働生活インタビュー実施件数を明記	
		事例が出ない	事例検討 労働生活インタビュー実施		プログラムの精選 多職種連携・ワンポイント講義導入	運営方法の精選 レポート評価の実施
		参加者が固定しない		新たな研修生の参加	研修生の参加人数の大幅増加	
		院内に広がらない 理解が進んでいかない	組織化 勤労者看護委員会を発足 現任教育	自部署での事例検討 勤労者看護の実践		勤労者看護委員会の委員長交代
		附属看護専門学校 勤労者看護の授業の導入		複数の病院との合同研修開催 他の病院の研修講師	労災病院機能向上 研究助成 勤労者看護の教材作成	

図1 組織的取組みの発展プロセス：共同研究の課題達成に向けて開発されたもの・共同研究に関連して生じた事象

文献：梅津美香，橋本麻由里，小林美代子．(2021)．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—．看護実践研究学会誌，2（1），33-44．より作成

看護実践の改善・改革を推進するための個人と組織の取組みのありように示唆を得ることを目的とする。

II. 方法

1. データ収集方法

1) 対象

対象は、A 病院で共同研究や勤労者看護の組織的取組みに関わった共同研究者、勤労者看護委員・委員長、看護部門管理者、勤労者看護の研修受講者（繰り返し受講する等積極的に参加していた受講者）で、これまでの勤労者看護の取組みの中核となった看護職 12 名のうち、10 年間の取組みに直接関わった 10 名を対象とした。

2) 調査方法

A 病院で共同研究や勤労者看護の組織的取組みに関わった関係者に、勤労者看護の組織的取組みの発展プロセス図を示し、勤労者看護推進への個人の取組みや発展の促進要因について、インタビューガイドを用いた半構成的面接を行った。そのうち、共同研究の取組みに、いつ頃どのような立場で関わっていたか、その際の具体的な思いや行動に関する語りの内容を分析対象とした。インタビュー内容は、許可を得て IC レコーダーに録音した。調査期間は、2018 年 1 月～8 月である。

2. 分析方法

分析の手順は、以下の通りである。

- ① インタビュー内容より逐語録を作成し、個人の勤労者看護の推進活動への参加状況を要約し、経時的に整理した。
- ② 組織的取組みの発展プロセスへの参画状況として、要約から勤労者看護推進活動への思い・行動を整理し、コードとして端的に内容を示した。
- ③ 発展プロセスの各段階における個人の参画状況を明らかにするために、勤労者看護推進活動への思い・行動のコードと、図 1 の組織的取組みの発展プロセスに示した共同研究の課題達成に向けて開発されたもの・共同研究に関連して生じた事象を照合した。
- ④ 組織的取組みの発展プロセス全体における個人の参画状況を明らかにするために、勤労者看護推進活動への思い・行動のコードを統合

し、意味内容の類似性に従ってカテゴリ化し、個人の参画状況を記述した。

- ⑤ ③・④のデータ分析は 1 名の共同研究者が行い、研究者全員で検討した。

3. 倫理的配慮

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 2016 年 12 月）を受けた。対象者には、文書と口頭で研究の主旨、調査の内容と進め方、研究協力は自由意思に基づくもので拒否が可能なこと、同意後の撤回が一定時期までは可能であることを説明した。また、職務上の評価に影響しないことを保障し、研究協力の拒否による不利益はないこと、聞き取った内容は匿名性およびプライバシーを確保し、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、書面により同意を得た。

III. 結果

1. 対象の概要

対象とした看護職者 10 名の 10 年間の共同研究を通じた勤労者看護の組織的取組みにおける立場は、図 2 に示すとおりである。

A 氏は、第 1 段階での共同研究の立ち上げに関わり、看護部門において活動を推進してきた。また、B 氏、C 氏は、第 1 段階の自主学習会に参加し、その後も複数回研修生として勤労者看護の研修に参加した。D 氏、J 氏は自主学習会の参加者として、また F 氏は研修生の経験を経て委員会メンバーまた共同研究者として関わった。G 氏、H 氏、I 氏は部署の管理者として研修生をサポートしてきた。なお、E 氏、G 氏、H 氏、I 氏は共同研究の取組み終了後に委員会メンバーとなっている。

2. 組織的取組みにおける発展プロセスの段階ごとの個人の参画状況

- 1) 第 1 段階 最初の取組み体制づくり（平成 12～13 年度）～第 2 段階 取組み方法の模索（平成 13～14 年度）

第 1 段階から第 2 段階は、最初の取組み体制づくりから、具体的な取組み方法を模索していた段階である。以下の文中では、共同研究の課題達成に向けて開発されたもの（〈 〉で示す）およびその時期に共同研究に関連して生じた事象（『 』

対象	1～2段階		3段階			4段階	5段階		6段階		
	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	
A	共同研究者										
B	自主学習会に参加		他施設との研修に参加					研修生			
C	自主学習会に参加		研修生								
D	自主学習会に参加		委員・共同研究者								
E			研修生								
F			研修生						研修生		委員
G			研修生					研修生	部署でのサポート		
H							部署の看護活動・研修生を管理者として支援				
I	部署の看護活動・研修生を管理者として支援										
J	自主学習会に参加							委員		委員	共同研究者

図2 対象者の背景

で示す)に関連した個人の思い・行動の分析結果を《 》で示す。

第1段階は、勤労者看護に関する共同研究開始に向けてA病院のプロジェクトメンバーが集められ、共同研究が立ち上がった。活動として自主参加の事例検討を実施したが、この時は勤労者看護を推進するという課題への取組み方法を誰も知らないという状況であった。第2段階では、A病院と大学教員の『両者の歩み寄り』により共同研究の取組み体制が出来、事例検討による自主学習会を継続した。『手ごたえ』『退院後の生活に向けた看護の示唆』など『新たな発見』があり『楽しさの共有』ができた。一方『事例が出ない』『院内に広がらない。理解が進んでいかない』など『悩みを共有』した。共同研究の課題達成に向けては<新たな共通の認識創出><勤労者看護の開発への取組みの意義><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>等が見出された。この時期での取組みは、A氏、B氏、C氏、D氏、J氏により語られた。

(1)本活動を看護部として推進する立場にあったA氏の思い・行動

本活動を看護部として推進する立場にあったA氏は、共同研究の取組み前より、『《教育担当としてみんなを先導しなければいけなかった》ため《学習会を呼び掛けた》。しかし《病院の使命であるが、何をどうしたらよいかわからなかった》や《迷いながら実施していたが、なかなかできなかった》と語った。共同研究に取組むにあた

り『《興味を持って進めてくれるだろうと意図してリーダーになってもらった》と意図的にリーダーを依頼し『リーダーには遠慮せずに言えた』『リーダーにはやっておいたほうが良いことを言った』と語った。

第2段階で、A氏は共同研究者である教員に対し『《わざわざ来てもらいありがたかった》《みんなで検討するような教員の働きかけが素晴らしかった》と、教員と看護部の『両者の歩み寄り』への思いを語った。そして『《正解を知らないので『こうすべき』という感じではなく学習会が進められた》《全然下地もないところだったが、大学の研究者がきて、なかなか勉強できないことができて、非常にうれしかった》と『手ごたえ』を得て『《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》につながる学習会であったことを語った。一方で、『《研修で大事だと思っても、自部署に戻るとみんなに伝えられないというのがあった》など『院内に広がらない。理解が進んでいかない』という現状を語った。

(2)自主学習会に参加したB氏、C氏、D氏、J氏の思い・行動

B氏は、学習会には『《看護部管理者に呼ばれて学習会に参加した》と参加のきっかけを語り、『《学習会によっていろいろなスタッフとつながり、連携ができた》《職場で1人なので、研修への参加はうれしかった》と『楽しさの共有』ができた『手ごたえ』を得ていたが、『《病棟・外来・健診センター

がバラバラだったので、病棟とのズレを感じた》と語り、《外来と病棟をつなげるように健康診断結果から受診につながった人の情報を提供した》など、部署間の連携に向け行動したことを語った（〈それぞれの立場での取組みの成果・価値の革新〉）。また、《事例は少ないが、掘り下げていくのは楽しかった》（『楽しさの共有』）、《意見がたくさん出て、こういう見方もするんだと印象的だった》と『新たな発見』があったことを語った。

C氏は《なんとなく新しいことに興味があった》《そういう看護もあるんだと思い興味があったので続けた》など『新たな発見』をし、研修への参加が〈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〉の機会につながっていた。また《仕事へのかかわりを持てたことは今までなかったのでよかった》（〈それぞれの立場での取組みの成果・価値の革新〉）と語った。事例検討について《最初にやった時は、一生懸命患者さんから事例を取った》が、《やったことがなく、仕事について聞きすぎることに躊躇があったかもしれない》など『院内に広がらない。理解が進んでいかない』現状も語った。

D氏は《自身の健康問題があった際、働くことを相談したこともなかったので、興味があって学習会に行ってみようと思った》《面白そうなことやってるなと思った》と自主学習会への参加理由を語った。また《自施設は勤労者看護を言っているので大事だし、どういう風にきちんとできるかというのがあった》と〈勤労者看護の開発への取組みの意義〉を確認する機会としていた。

J氏は、《聴くだけの立場で自主学習会に参加していた》と語り、《組織の人間なので、組織目標を達成するためにどうするのかは常に考えなければいけない》《本当に勤労者の病院になっているのが課題で、その枠を打ち破れない歯がゆさはずっと持っていた》と語り、《入院中は入院、外来は外来で、看護師は部分しか見られないのでそこのつながりが課題だった》と自己の課題を語った。

2) 第3段階 取組みの方法の開発、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3段階では、看護部が『勤労者看護委員会を発足』し、『現任教育』として『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』を開始した。労働生活を理解するためのインタビューシートを活用した『労働生活インタビューの実施』『事例検討』などの研修方法が開発された。共同研究の課題達成に向けては、委員会は〈勤労者看護の明確化、実践、普及という取組み指針を反映した目標を設定〉し、研修方法として〈勤労者看護コースのコンセプト：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〉、〈勤労者看護の気づきの共有〉〈勤労者看護の明確化〉が見出され、人材育成の方針・骨子が形成された。第4段階は、新病院への移転を終え、『新たな研修生の増加』『自部署での事例検討』『勤労者看護の実践』が進んだ。〈勤労者看護コースのコンセプト：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〉〈勤労者看護の明確化、実践、普及という取組み指針を反映した目標を設定〉は継続し、〈援助方法の開発〉が行われるなど新たな発展に向けた転換の段階であった。

この時期への取組みは、B氏、C氏、D氏、E氏、G氏、I氏により語られた。

(1) 委員になり共同研究のメンバーとして取組みに参加したD氏の思い・行動

『勤労者看護委員会を発足』後、委員となったD氏は、勤労者看護コースでの『労働生活のインタビューの実施』について《どういう作業をしているかまで把握できるともっと深く聞けるしかかわれる》と語り、大学教員が提示した『インタビューシート案』の活用について《勤労者看護はどうかという時に、こういうのを元にとるというのがあったからできた》と語った。また『事例検討』について、《学習会で個人が事例を発表して検討することで仕事の具体的な状況に気づくので必要だと思った》《(事例検討は) やっているうちにその人の生き方につながっていることがわかり、看護に通じていく》と語った。

さらに《発表することは大変だが、言語化し表現することはよかったと思う》《看護でどこまでできるかは、その人にもっと聞くことで、違うことが生まれることに気づけばいいと思ってやっ

ていた》など、〈勤労者看護コースのコンセプト：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〉、〈勤労者看護の気づきの共有〉や〈勤労者看護の明確化〉に関連した取組みへの思いや行動を語った。

また、D氏は、『自部署での事例検討』に関連して《(研修で得たものを)還元するようにというのもある》《まずは委員が中心になり、勤労者医療について口に出して言うことは、周りの人の勉強になりヒントになる》など委員としての自部署での取組みを語った。その際、病棟管理者としても《病院として実施しているなら、対象患者を受け持った時にカンファレンスを持てるようにするなど管理者の勤め、マネジメントが大事である》などの思いを持ち、事例検討の実践に向けた管理者の働きかけの実施について語った。

そして、《病院の特徴から勤労者看護が大事だと思っても実践まで行かないのが多かったが、方法を皆がわかるようになった》《看護師の意識が、勤労者医療に向いてくると、どういう風にしたらいいんだろうかを考えられる様になった》と、勤労者看護の〈援助方法の開発〉への実感を語った。

(2)勤労者看護コースに研修生として参加したB氏、C氏、D氏、E氏、G氏、I氏の思い・行動

B氏は、『勤労者看護コースを発足』にあたり《研修生となり80代の方に労働生活のインタビューをとった》。研修生となった理由について《(勤労者看護研修に)自分でかかわらないと遠のいてしまうので、もう1回という思いもあった》ことや、《勤労者看護は深くかかわらないと見えないものがあるので参加した》と語った。『事例検討』について《事例検討は、すごいと思って楽しかった》や、『労働生活インタビュー実施』は《生活の面談にシートを活用することで普通の問診票では取れないものが見えてきた》《生活の中でできることを本人に決めてもらうのに役立てた》と語り、〈勤労者看護コースのコンセプト：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〉ことにつながることを語った。

C氏は、勤労者看護コースの研修に参加し『労働生活インタビュー』について《元々の患者情報

では職業位しかなかったので、患者の背景はインタビューシートを使って取った》《毎年、インタビューシートを利用するうちに、取らなければいけない情報が分かってきた》と語った。研修後は《インタビューシートは取らないが、外来で患者さんと仕事についての話をした》など、看護部の〈勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定〉にあるように勤労者看護を実践していた。

E氏は、《勤労者看護コースの1期生として参加した》理由として、当時社会問題化していた睡眠時無呼吸症候群による仕事上の事故に関心を寄せ、《睡眠時無呼吸症候群の患者への関わりにひっかかっていた》と語った。また、《独法化があり、他施設との差を出すには(勤労者看護を)やっていかないといけないことは自分の中でも腑に落ちた》と語り、その後《外来の無呼吸症候群の患者で医師の説明に対し、職場の人と本人が何となくモヤモヤした感じで診察室を出ていったので、追いかけて行って話を聞いた》《睡眠時無呼吸症候群(の患者)について、事前に仕事の情報を収集など予習し、担当を決めて診察についた》と、勤労者看護を実践していた(〈勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定〉)。さらに《認定看護師をとり、生活をとらえて看護したいと思ったあたりから(勤労者看護への関心が)復活してきた》《就労支援はうちの病院の役割だからやっていかなきゃと盛り上がった》と勤労者看護への思いを語った。

『勤労者看護コースを発足』に対し、G氏は《平成15年度に勤労者看護コースを受講した》と研修参加について語った。同様にI氏は、《研修生が自分でまとめたものを補佐・師長に見せて委員に出すという筋道があったので補佐として相談を受けた》《研修生が増えてからは、研修を受けたスタッフに相談するように話した》と語った。

3)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)

第5段階から第6段階では、『勤労者看護研修は全看護師を対象』として『クリニカルラダー：

レベルⅠ・Ⅱに研修参加位置づけ』がなされた。また、『看護部バランススコアカード（以下、BSCとする）に労働生活インタビュー実施件数を明記』され、『研修生の参加人数の大幅増加』が生じた。研修に参加しやすいよう『プログラムの精選』『レポート評価の実施』が行われ『運営方法の精選』が進んだ。また『複数の労災病院との合同研修開催』『労災病院機能向上研究助成』を受け『勤労者看護の教材作成』が行われた。共同研究の課題達成に向けては＜勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定＞の継続、＜援助方法の開発・確立＞が見出された。

(1)研修コースや自主学習会参加後に委員となったF氏・J氏の思い・行動

平成21年度に《ラダーの中にあっただけで研修に参加した》F氏は、《仕事復帰できない人に自分ができることは何かを考えたかった》と研修参加の動機を語った。《問題点は見つかるが、自分にできることが見つけられないことに困っていた》が《仕事復帰する前に今できる事は何か、まずやれる事を見つけれられるようになった》や《インタビューシートにより勤労者看護の視点を持たせたことが大きかった》《研修後、その人の仕事ということについて考えたり、興味が持てた》と語り、研修参加は＜援助方法の開発・確立＞の機会となっていた。また、《（その人に）何もできなくても仕事について考えるなど、後輩に（勤労者看護の）視点を指導した》《BSCに上がったことで意識して勤めた》と語った。その後《勤労者看護委員となった》が、《仕事に復帰する上での問題点や、直接的な行動はできなくても、考えることが大事であることをみんなに知ってもらう機会を作った》や《インタビューシートをとったことがない人にも情報共有するという感じで伝えた》《部署に広め、次の研修生が参加しやすいようにするにはどうしたらいいかを委員会で話し合った》など勤労者看護の普及に取り組んだ（＜勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定＞）。

J氏は、委員として研修を運営する立場となり《話したくないこと、聞かなくてよいこともあるのでインタビューシートは、全部取らなければい

けないということではないことを（研修で）話した》《自分たちも勤労者であり、仕事も勉強も楽しくしてほしいので、時間外研修が大変という声を聞き短くした》と『運営方法の精選』にかかわった。また、《委員が研修生グループの相談を受けると伝えたが、相談者はなく、職場に聞ける人がいて解決できていた》と語った。

(2)研修生として研修コースに参加したG氏の思い・行動

この時期に勤労者看護の研修コースに参加したG氏は、《労働者のための看護がある病院で働くという意識はあった》《研修を受けるまでは（勤労者看護に対し）あまり意識もなくやっていた》と研修受講前の思いを語った。《ラダークリアの条件だったので受けたいと思った》《先輩か同期が「面白かったよ」と言っていたので勉強したいと思った》、また《自分に番が回ってきたと感じ喜んで参加した》と研修参加への思いを語った。

(3)自部署の研修生を部署の管理者としてサポートしてきたH氏の思い・行動

リハビリ関連病棟の師長としてH氏は《研修生を通して研修に関わった》。《インタビューシートで情報収集し、職場へのアプローチについて多職種でリハビリカンファレンスをしていた》や《働き続けることや注意点について、会社側と調整しカンファレンスをした》《担当患者のカンファレンスが入院期間で3回あり、方向性を打ち合わせたり、情報交換した》など、病棟での勤労者看護の実践、普及に取り組んだ（＜勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定＞）。

(4)師長として研修生を支援してきたのち委員となったI氏の思い・行動

平成15年より病棟師長として研修生を支援し、のちに委員となったI氏は、働く人の多い病棟だったので《仕事のことを聞いても看護で何をするか知識がなかったところから学び始め、この病棟の看護とは何かをまず自分が考えた》《研修のためではなく、勤労者みなさんに勤労者看護が提供できるようになるといいと思い、病棟に関わった》と語り、《システムのカンファレンスすることで、手術の仕事への影響をきちんと拾えるようになった》《手術患者だけでなく、長期療養者

も定期的にカンファレンスしようとスタッフからアイデアが出て実施した》など勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」に取り組んだ（＜勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定＞）。また、《若いスタッフが情報収集できるようにカンファレンスを活用し対応した》《（ラダーの）ステップをあげるために研修参加をすすめた》や、《手術で良くなる患者への看護とは何かを考える中で、労働者が多い自病棟で行う看護は勤労者看護ではないかと話した》など若手看護職に働きかけ、勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」に取り組んだ（＜勤労者看護の「明確化」「実践」「普及」という取組みの指針を反映した目標の設定＞）。

3. 組織的取組みの発展プロセスへの個人の参画状況

1) 組織的取組みの発展プロセスにおける個人の思い

組織的取組みの発展プロセスにおける個人の思いは8つのカテゴリと32のサブカテゴリに整理された（表1）。以下の【 】はカテゴリ、〔 〕はサブカテゴリを示す。

【勤労者看護への興味・志向】は6つのサブカテゴリで構成され、研修や勤労者への看護について〔研修や看護に興味があった〕や、就職時また研修を受けて〔勤労者看護をうたう施設という意識〕を持ったことや、〔自部署の勤労者看護実践への思い〕などの日頃の実践を通して感じていた課題、〔勉強したいという思い〕〔ひっかかっていた患者へのかかわり〕〔仕事復帰できない人に何が出来るかを考えたい〕であった。

【研修の意義・楽しさ】は4つのサブカテゴリで構成され、〔必要な情報・看護の視点を見出すツールの意義〕〔事例検討・研修の楽しさ〕や、〔気づきを導く事例検討〕〔言語化する意義〕など、研修が勤労者看護の視点や気づきの可視化につながっていた。

【看護の明確化・意味付け】は5つのサブカテゴリで構成され、〔看護としての何かの発見・明確化〕〔援助方法の明確化〕〔その人の生き方につながる看護〕〔退院後の生活を考えた看護の明確化〕など、看護としての意味や方法が明確になったことや、自分にできることが見つけられない、

言葉にできないなど〔看護を明確化する困難感〕であった。

【研修を通した人とのつながり】は5つのサブカテゴリで構成され、〔大学教員との協働〕による成果や、〔他部署の看護師とのつながり〕〔部署間の連携のずれの実感〕、他の系列施設との合同研修による〔他施設への発信・交流〕〔親しみのある看護部長の声掛け〕であった。

【仕組みを活用する意義】は3つのサブカテゴリで構成され、組織的に実施された〔ラダーをクリアするための取組み〕〔クリニカルラダーに組み込む意義〕〔BSCの活動への影響〕があった。また、【試行的な取組み】は3つのサブカテゴリで構成され、〔みんなで考える勉強会〕や〔どうしたらよいか分からない〕〔活動が広がらない〕など共同研究の第1～2段階の初期のころの思い

表1 組織的取組みの発展プロセスにおける個人の思い

カテゴリ	サブカテゴリ
勤労者看護への興味・志向(26)	研修や看護に興味があった(8)
	勤労者看護をうたう施設という意識(7)
	自部署の勤労者看護実践への思い(5)
	勉強したいという思い(3)
	ひっかかっていた患者へのかかわり(2)
研修の意義・楽しさ(17)	仕事復帰できない人に何が出来るかを考えたい(1)
	必要な情報・看護の視点を見出すツールの意義(7)
	事例検討・研修の楽しさ(4)
	気づきを導く事例検討(3)
看護の明確化・意味付け(12)	言語化する意義(3)
	看護としての何かの発見・明確化(5)
	援助方法の明確化(3)
	看護を明確化する困難感(2)
研修を通した人とのつながり(11)	その人の生き方につながる看護(1)
	退院後の生活を考えた看護の明確化(1)
	大学教員との協働(5)
	他部署の看護師とのつながり(3)
仕組みを活用する意義(9)	部署間の連携のずれの実感(1)
	他施設への発信・交流(1)
	親しみのある看護部長の声掛け(1)
試行的な取組み(8)	ラダーをクリアするための取組み(4)
	BSCの活動への影響(3)
	クリニカルラダーに組み込む意義(2)
メンバーへの期待・信頼(7)	みんなで考える勉強会(4)
	どうしたらよいか分からない(2)
	活動が広がらない(2)
他者への働きかけへの思い(3)	リーダーへの期待・信頼(4)
	スタッフへの期待・信頼(2)
	集まったメンバーへの期待(1)
	自身の学びの還元(1)
	役割を果たす(1)
	患者を受け持った時の管理者のマネジメント(1)

* ()内は件数を示す

であった。

【メンバーへの期待・信頼】は3つのサブカテゴリで構成され、〔リーダーへの期待・信頼〕など中核となるリーダーの重要性、部署の〔スタッフへの期待・信頼〕、研修会に〔集まったメンバーへの期待〕があった。【他者への働きかけへの思い】は3つのサブカテゴリで構成され、〔自身の学びの還元〕、教育担当者として〔役割を果たす〕、部署の管理者としての〔患者を受け持った時の管理者のマネジメント〕があった。

2) 組織的取組みの発展プロセスにおける個人の行動

組織的取組みの発展プロセスにおける個人の行動は9つのカテゴリと28のサブカテゴリに整理された(表2)。

【勤労者看護の実践】は3つのサブカテゴリで構成され、〔対象者に勤労者看護を提供する〕〔労働生活の情報を収集する〕〔他部署と連携する〕で、日々の看護実践における勤労者看護の実施に関するものであった。

【研修参加の支援】は4つのサブカテゴリで構成され、研修参加を促すような〔研修参加への声掛けをする〕、研修生の研修活動について〔労働生活インタビュー・事例報告について助言する〕〔師長として部署での実践を支援する〕などの支援を実施していた。

【学習機会づくりとメンバーへの働きかけ】は4つのサブカテゴリで構成され、〔自ら学習会を企画・実施する〕〔自部署で機会を作り勤労者看護を知ってもらう〕やメンバーに働きかける際にメンバーの〔気づきを大事にする〕であった。また、活動当初の行動について〔迷いながら活動を実施する〕であった。

【自部署の看護実践の推進】は4つのサブカテゴリで構成され、〔勤労者看護をするために部署で検討する〕〔勤労者看護を部署に伝える〕〔勤労者看護を部署で実践する〕〔勤労者看護実践を広げる〕など勤労者看護の実践について自部署のスタッフに働きかけを行った。

【研修会への参加】は4つのサブカテゴリで構成され、〔研修コースを受講する〕〔自主学習会に参加する〕〔労働生活インタビューを実施し事例をとる〕〔他施設との交流に参加する〕など、自

身の研修生としての活動であった。

【委員会活動】は3つのサブカテゴリで構成され、〔委員会メンバーになる〕〔委員会で活動の拡大を検討する〕〔企画・運営方法を精選する〕であった。

【自覚・興味を持ち活動を継続】は2つのサブカテゴリで構成され、勤労者を支援するという〔病院の役割を自覚し共有する〕や勤労者看護が明確になったことで〔興味を持ち活動を続ける〕であった。

【中核となる人の決定と支援】は2つのサブカテゴリで構成され、〔中核となる人に助言する〕〔中核となる人を人選する〕であった。

【学生教育へのかかわり】は2つのサブカテゴリで構成され、〔学生実習でインタビューシートを活用する〕〔看護学校の講義を担当する〕であった。

表2 組織的取組みの発展プロセスにおける個人の行動

カテゴリ	サブカテゴリ
勤労者看護の実践 (14)	対象者に勤労者看護を提供する (7)
	労働生活の情報を収集する (4)
	他部署と連携する (3)
研修参加の支援 (12)	研修参加への声掛けをする (4)
	労働生活インタビュー・事例報告について助言する (4)
	研修生を支援する (3)
学習機会づくりとメンバーへの働きかけ (11)	師長として部署での実践を支援する (1)
	自ら学習会を企画・実施する (5)
	自部署で機会を作り勤労者看護を知ってもらう (4)
自部署の看護実践の推進 (11)	気づきを大事にする (1)
	迷いながら活動を実施する (1)
	勤労者看護をするために部署で検討する (5)
研修会への参加 (11)	勤労者看護を部署に伝える (2)
	勤労者看護を部署で実践する (2)
	勤労者看護実践を広げる (2)
委員会活動 (4)	研修コースを受講する (4)
	自主学習会に参加する (3)
	労働生活インタビューを実施し事例をとる (3)
自覚・興味を持ち活動を継続 (3)	他施設との交流に参加する (1)
	委員会メンバーになる (2)
	委員会で活動の拡大を検討する (1)
中核となる人の決定と支援 (3)	企画・運営方法を精選する (1)
	病院の役割を自覚し共有する (2)
	興味を持ち活動を続ける (1)
学生教育へのかかわり (2)	中核となる人に助言する (2)
	中核となる人を人選する (1)
	学生実習でインタビューシートを活用する (1)
	看護学校の講義を担当する (1)

* () 内は件数を示す

IV. 考察

1. 組織的取組みの推進を支える個人のありよう

勤労者看護の組織的取組みの発展プロセスにおいて、個人は継続的かつ主体的に活動に参画し現場での組織的取組みを支えていた。以下に、組織的取組みの発展に個人が主体的に参画していたのはなぜかについて考察する。

対象となった個人には、勤労者看護をうたう施設に所属しているという意識や勤労者としての個人的体験、日々の看護実践の中でひっかかっていた患者へのかかわり、勤労者看護として何ができるのかを考えたいなど【勤労者看護への興味・志向】があり、それぞれに活動に参画するきっかけとなる思いがあった。

そして、研修生、委員会委員として研修に参加し、労働生活インタビューシートを活用することで必要な情報が明確になり、事例検討を通して看護を言語化する意義を見出すなど【研修の意義・楽しさ】を実感していた。同時に、勤労者へのかかわりはその人の生き方につながる看護であるなど看護としての何かを発見し、さらには援助方法が明確化されるなど【看護の明確化・意味付け】がなされ、“勤労者看護”を確信していったのではないかと考える。

組織の使命や勤労者看護への思いを具体的な行動とするためには、方法が必要である。共同研究者であった大学教員が提案した労働生活を理解するためのインタビューシートや、事例検討という研修スタイルは、個人が看護としての意味を見出し、具体的な援助方法を明確化するための支援として力になるものであったと考える。

個人の行動では、【研修会に参加】することや【勤労者看護の実践】など自身が研修生となり勤労者看護を提供することのほか、他者に働きかけることで勤労者看護の推進に貢献していた。他者への働きかけの内容や方法を見てみると、研修経験者として個々の研修参加者を支援することや、【学習機会づくりとメンバーへの働きかけ】にあるように自部署で学習会を実施する、多職種とともに勤労者看護を実践し【自部署の看護実践の推進】をするなど、リーダーとしてチーム全体に働きかけていた。また委員の立場で【委員会活動】として研修の企画・運営方法を精選していた。そ

の行動は、管理者、委員会委員などの公的役割だけでなく、勤労者看護を実践する看護職の立場から、個人やチームに働きかけるものであったと考える。

勤労者看護への組織的取組みの推進は、施設としての使命に基づく課題である。個人が組織の使命に基づく取組みに主体的に参加することは、組織に貢献する行動であり組織的コミットメントが高いといえる。水谷ら(2015)は、組織への愛着や一体感の程度などを示す情緒的組織コミットメントに影響する要因には、自己の看護経験の認識としての看護の充実感や、良好な仲間との関係性などがあったことを報告している。また、グレッグ(2005)は、組織コミットメントの中心となっているものは、自己の存在価値の実感や、仲間との良好な関係、チームケアへの満足度などがあり、これらの経験に影響を及ぼしているものが、病院理念への共感、よい評価であったと述べている。本研究においても、看護職として勤労者看護の意義を見出したことが、他者への働きかけなどの組織的取組みを推進する行動につながっていた。

これらのことから、組織的取組みへの個人の主体的行動は、研修への参加を通して、勤労者への看護としてできることや具体的な援助方法を見出し、勤労者看護の看護としての意味付けがなされたことが大きな要因であったのではないかと考える。すなわち、勤労者看護の明確化と看護としての意味付けにより、看護者としてできることがあるという充実感や価値を見出したことが、自身の行動を動機づけ、継続的な取組みや主体的な取組みを導いたのではないかと考える。

2. 組織的取組みを推進する個人の行動と組織の仕組みづくり

組織的取組みの発展が可能となるには、動機や思いを持つ個人の活動が重要であるが、看護部による人材育成等の仕組みづくりは、個人の活動にどのような影響を与えたのかについて、以下に考察する。

この組織的取組みは、勤労者看護の明確化、実践・普及という段階的な目標設定の下に進められている。自主学習会の段階では、意図的なリーダーの人選、学習会参加者への声かけがあり、第

3段階では委員会が組織化され、中核となる看護師育成を目的に研修会が現任教育に位置付けられた。その研修を通して研修参加者の中で看護の明確化、意味付けが行われるとともに援助方法が明確になっていった。第5段階では、クリニカルラダーのレベルⅠ・Ⅱに研修参加を位置付け、全看護師を対象に実践者の育成が進められた。そして看護部のBSCに勤労者看護の労働生活インタビューが目標値となるなど、勤労者看護の実践・教育は仕組みとしてシステム化され、勤労者看護の実践・普及が推進された。このように勤労者看護が明確化し、援助方法が開発され看護として発展していく過程と、看護部の教育の仕組みづくりが連動し、組織的取組みが進められてきた。勤労者看護が発展していく過程は、参加者個人の活動にも見出され、これらの過程が協調して進んできたことが、組織的な取組みの発展を促進した要因であったのではないかと考える。そして、1年ごとの詳細な活動を記述し、共同研究として成果を報告してきたことは、10年という長期間にわたる継続的な取組みの一助となったと考える。

能見ら(2010)は、個人の情緒的組織コミットメントについて、看護師は組織に対して専門職として行動することが多いため、組織の価値観や目標と個人の価値観の一体化を図るような働きかけが有効であると述べている。これは、看護師が、組織の目標や価値よりも看護専門職としての価値を優先するということが前提としてあり、本研究において、組織の使命への意識をもちながらも、勤労者看護の組織的取組みの行動を開始するきっかけには、看護として意味付けられたことが大きかったと考えられることと一致する。

クリニカルラダー導入やBSCなどの組織的仕組みは、個人の研修参加の動機となり、病棟管理者にとってもBSCの目標達成やスタッフのクリニカルラダー向上に向けて働きかけを促進することにつながっていた。クリニカルラダーの要件となった以降は、ラダーをクリアすることが研修参加の動機となり、多くの参加者を得ることになったが、看護として何ができるのかを模索し、見出された看護の視点を共有するという思いで研修参加を勧めていた時期とは研修参加の勧め方も少し様相が異なっている。久保ら(2008)は、

クリニカルラダーと臨床看護師の自己教育力の関連について、ラダーに意義を感じて取り組むことは、自己の課題や目標が明確になり自己教育力を高められると述べている。クリニカルラダー等の仕組み自体が目的化することなく、個人が有効に仕組みを活用するためには、組織として看護の質に着目し、援助方法を開発し続け、その足跡を形式知として残すことで質の高い看護を追究し続けることが重要であると考えられる。

以上のことから、勤労者看護自体の発展過程において個人の活動と組織の仕組みが連動して進められてきたことが、個人の組織的取組みへの参画を進めるために重要であった。すなわち、組織的課題に対する取組みの発展には、組織が目指す看護と個人の活動が人材育成等の組織の仕組みにより連動するように進めていくことが、必要であると考えられる。さらに、このような組織的取組みが継続するために、組織が目指すよりよい看護の追究をその取組みの中心に置き、組織として成果を蓄積していくことが重要であると考えられる。

V. 研究の意義と限界

本研究は、中核となり活動に参加してきた個人を対象としており、組織的取組みにおける個人の参画のすべてを説明するものではない。しかし、目に見える組織的活動の裏側にある個人の思い・行動を明らかにしたことは、効果的に組織的取組みを進めるための重要な視点を示すことができたと考えられる。また、この取組みは共同研究を終えた後も継続し、現在もA病院で取り組まれている。共同研究終了後の組織的取組みの継承や発展に向けた新たな課題などその後の活動についても明らかにしていく必要がある。

本稿の一部は、看護実践研究学会第3回学術集会において発表した。また、本研究における利益相反は存在しない。

文献

- Barnard, C. I. (1938/1968). 新訳 経営者の役割. (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳)(p77-78). ダイヤモンド社.
- グレッグ 美鈴. (2005). 臨床看護師の組織コミッ

トメントを促す経験. 岐阜県立看護大学紀要, 6(1), 11-18.

久保和子, 松崎和代, 服部裕子ほか. (2008). クリニカルリーダーと臨床看護師の自己教育力との関連. 徳島赤十字病院医学雑誌, 13(1), 137 - 141.

水谷 典子, 林 智子, 清水 房枝. (2015). 一人前の段階にある看護師の情緒的組織コミットメントの変化に影響する要因. 三重看護学誌, 17, 53-64.

能見 清子, 水野 正之, 小澤 三枝子. (2010). 看護職員の情緒的組織コミットメントの関連因子 臨床経験年数別の分析. 日本看護科学会誌, 30(3), 51-60.

新村出. (2008). 広辞苑(第6版)(p1644). 岩波書店.

梅津美香, 橋本麻由里, 小林美代子. (2020). 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—. 看護実践研究学会誌, 2(1), 33-44.

Individual Participation in the Development Process of Organization-wide Efforts to Promote Nursing for Workers

Mayuri Hashimoto¹⁾, Mika Umezu¹⁾ and Miyoko Kobayashi²⁾

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

● **Abstract** ●

This study aimed to elucidate the status of individual participation in the development process of organization-wide efforts to promote nursing for workers.

A survey interview was conducted with 10 nurses who were involved in the joint study. Individual thoughts and actions to promote nursing for workers and the six-stage developmental process for organization-wide efforts were compared.

The analysis revealed that individuals participated in workshops with proactive interest. Furthermore, they found that the case investigations demonstrated the significance of training, and reached out to staff to participate in training sessions and provided active support to trainees.

The status of individual participation at each stage was organized into eight thoughts—"interest in and orientation toward nursing for workers," "significance and enjoyment of training," "clarification of nursing and giving meaning," "connection with others through training," "significance of utilizing the system," "trial approaches," "expectation from and trust in members," and "thoughts about encouraging others"—and nine actions—"practice of nursing for workers," "support for participation in training," "creation of learning opportunities and encouragement of members," "promotion of nursing practice in own department," "participation in training sessions," "committee activities," "sustaining awareness and interest in activities," "determination of core person and support," and "involvement in student education" .

Individual participation in organizational efforts was facilitated by the fact that they learned about nursing for workers through their activities. Through such steps, individual actions and efforts in the education provided by the nursing department aided in the development process of organization-wide efforts to promote nursing for workers.

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