

勤労者看護推進を目指す組織的取り組みの 発展プロセスにおける促進要因の検討

梅津 美香¹⁾, 橋本 麻由里¹⁾, 小林 美代子²⁾

Examination of Promoting Factors in the Development Process of Organizational Initiatives Aimed at Advancing Nursing for Workers

Mika Umezu¹⁾, Mayuri Hashimoto¹⁾ and Miyoko Kobayashi²⁾

● 要旨 ●

本論文は、長期的に勤労者看護の推進に取り組み発展させてきた A 病院の関係者へのインタビューと研究者間の検討により、発展プロセスにおいて組織的取り組みの発展を促進した要因を明らかにし、要因間の関連ならびに促進要因の活用の検討を目的とする。

A 病院で共同研究や勤労者看護の取り組みに関わった関係者 12 名を対象とし、研究者らが作成した勤労者看護の発展プロセス図を示して、勤労者看護推進の取り組みへの参画や促進要因について、インタビューガイドを用いた半構成的面接を行った。逐語録から、対象が取り組みの促進要因として捉えている語りの内容を要約し、要約を類似性に沿ってまとめ分類した。関係者が捉えている促進要因が、取り組み後のどの時期に関連するかを確認し、時期を照合した。その後、関係者が捉えている取り組みの促進要因を基盤に、取り組みに関与した研究者 3 名で、先行研究の結果も踏まえて検討し、促進要因を精練した。

関係者が捉えた促進要因は 82 の要約データから 33 の小分類、13 の大分類となった。共同研究者間で促進要因について検討し、15 の促進要因として精練した。中核となる促進要因は、『組織の基盤・しくみ』『取組方法や看護の具体化・創造』『外部や社会との相互作用』であった。他施設においても、これらの促進要因を活用した看護実践現場の課題解決は十分可能性があると思われる。

キーワード：勤労者看護，促進要因，組織的取り組み，発展プロセス

I. はじめに

医療機関は組織の理念や社会的に求められる使命に基づき医療サービスを提供している。看護部においてもこれらの理念の実現や使命を果たすべく、常に看護実践の改善・改革に組織的に取り組むことが求められており、各施設は方法を模索し

ながら、現状分析、課題の明確化、実践と評価を行っている。しかし、組織的取り組みを促進し、継続することでさらなる発展を遂げることは容易ではなく、取り組みが一時的な成果を得て継続することなく終了してしまうことも少なくないと推察される。

政策医療として勤労者医療を標榜している A 病院の看護部と看護系大学である B 大学教員は、組織的課題である勤労者看護推進を目指した共同研究（2001～2010 年度）を行い、その過程で勤労者看護委員会（以下、委員会）を立ち上げ、研修等

受付日：2025 年 9 月 2 日 受理日：2026 年 2 月 9 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

を通じた人材育成（勤労者看護研修）を中心に取組み成果を得た。共同研究終了7年後においても、看護部はプログラムの精選・教材開発等を行い、研修による人材育成を継続し、看護の質の向上を実現するという発展を成し遂げている。A病院とB大学の共同研究において、筆頭著者はB大学教員として2001年度から2010年度まで、第2著者はB大学教員として2008年度から2010年度まで共同研究者として取組みに参画し、ともに共同研究終了7年後まで関わりを続けている。第3著者はA病院の看護師として、2001年度から2010年度まで共同研究者として参画し、共同研究終了6年後まで在籍し取組みに関わった。そこで、共同研究から始まったA病院の組織的課題への取組みについて、長期に渡り参画した研究者かつ実践者の立場から、発展プロセスを整理し、発展の促進要因について研究的に分析することにより、看護実践現場の課題解決や改革の方法の検討に寄与できるのではないかと考えた。

まず、共同研究の取組みの発展への影響の分析から6段階の発展プロセスを整理した。発展のプロセスは、第1段階「最初の取組体制づくり」（2000～2001年度）、第2段階「取組み方法の模索」（2001～2002年度）、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」（2003～2005年度）、第4段階「新たな発展に向けた転換」（2006年度）、第5段階「活動の広がり・ネットワーク化」（2007～2008年度）、第6段階「活動の深まりによる看護の質向上」（2009～2010年度）であり、段階ごとに発展プロセス図を作成した。各発展プロセス図は、共同研究者の行動、その時点で共同研究に関連して生じた事象、定着化した事象、その時点で組織に生じている事象、共同研究の課題達成に向けて開発されたものにより構成されている。作成された発展プロセス図から、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ことが明らかとなった（梅津ら、2021）。

さらに、共同研究に関わったA病院関係者の発展プロセスにおける参画について、「個人の思い」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」であり、「個人の行動」として「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」「学生教育へのかわり」があることを明らかにした。このように、個人の行動と看護部の教育の仕組みづくりが連動し、発展したことが確認できた（橋本ら、2022）。

本論文は、A病院の関係者へのインタビューとこれまでの先行研究の結果を用いた研究者間の検討により、共同研究およびその後の発展プロセスにおいて、組織的取組みの発展を促進した要因を明らかにし、要因間の関連ならびに看護実践の改善に向けた促進要因の活用を検討することを目的とする。

II. 方法

1. 対象

A病院で勤労者看護の取組み（A病院とB大学の共同研究を含む）に関わった関係者をリストアップした。このうち研修受講者については総数が多いため繰り返し受講するなど積極的に参加していた受講者を対象候補とした。データ収集期間に研究者らが連絡をとることができ、研究協力が得られた対象者は計12名であった。内訳は、看護部門管理者（退職者含む）2名、委員会の委員・委員長経験者（退職者含む）7名、委員会による研修受講者2名、A病院附属看護専門学校教員1名である（以下、関係者とする）。なお、委員会の委員・委員長経験7名のうち、3名は研修受講者でもあった。

2. データ収集・分析方法

1) 関係者が捉えている取組みの促進要因の整理

A病院関係者に、研究者らが作成した勤労者看護の発展プロセス図を示して、インタビューガイドを用いた半構成的面接を行った。インタビューガイドの項目は、基本属性、B大学との共同研究への関わり合いの時期・立場、発展プロセスへの意見・感想であり、意見感想については、発展の経緯において重要だったと思うこと、発展プロセス図は勤労者看護の発展のプロセスを表現できている

かなどについて問いかけ自由に語る内容や流れに沿って面接を行った。また、対象が語る内容が共同研究取組み前、共同研究の取組み中（6段階の発展プロセス）、共同研究取組み後のどの時期に該当するのか確認しながら面接を進めた。面接内容は、許可を得てICレコーダーで録音した。調査期間は、2018年1月～2018年8月であった。

録音データから逐語録を作成し、対象の語りから発展の経緯において重要だったと思うことを中心に促進要因と解釈できる内容を抽出し要約した。要約を類似性に沿ってまとめ、関係者が捉えている促進要因としてサブカテゴリ、カテゴリとして命名した。共同研究取組み前、共同研究の取組み中（6段階の発展プロセス）、共同研究取組み後のどの時期に関連するかを語りの内容をもとに発展

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できるかを考えたい (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)
	言語化する意義 (3)
看護の明確化・意味付け (12)	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)
	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)
研修を通じた人とのつながり (11)	大学教員との協働 (5)
	他部署の看護師とのつながり (3)
	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)
仕組みを活用する意義 (9)	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)
試行的な取組み (8)	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)
メンバーへの期待・信頼 (7)	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)
他者への働きかけへの思い (3)	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)

* () 内の数字は要約数

文献：橋本麻由里，梅津美香，小林美代子．(2022)．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．看護実践研究学会誌 3 (1)，37-49. より表 1 転載

プロセス図とも照合して、時期を確認した。分析は研究者1名が行い、研究者全員で分析結果を確認した。

2) 研究者間の検討による促進要因の精錬

1) で整理した関係者が捉えている促進要因を基盤に、取組みに関与した研究者3名で、発展プロセス図（梅津ら，2021）と表1、表2に示す関係者の思いや行動（橋本ら，2022）を確認しながら解釈し、促進要因として記述した。記述内容を再度確認し、促進につながった活動方法や活動が促進したことによる成果や意味を加えて、促進要因として確定した。精錬した促進要因をその性質の類似性でまとめ、中核となる促進要因として表現した上で、促進要因間の関連を検討した。検討期間は、2022年10月～2023年4月であった。

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)
	師長として部署での実践を支援する (1)
学習機会づくりとメンバーへの働きかけ (11)	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)
	気づきを大事にする (1)
自部署の看護実践の推進 (11)	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)
	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)
研修会への参加 (11)	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)
	他施設との交流に参加する (1)
委員会活動 (4)	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)
自覚・興味を持ち活動を継続 (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)
中核となる人の決定と支援 (3)	興味を持ち活動を続ける (1)
	中核となる人に助言する (2)
学生教育へのかかわり (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)

* () 内の数字は要約数

文献：橋本麻由里，梅津美香，小林美代子．(2022)．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．看護実践研究学会誌 3 (1)，37-49. より表 2 転載

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、調査の主旨および調査内容・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. 関係者が捉えている取組みの促進要因の整理

82の要約を類似性に沿ってまとめ、32のサブカテゴリ、13のカテゴリが生成された（表3）。以下、カテゴリは【】、サブカテゴリは〔〕で示す。

【組織の理念・方針】は、〔組織の目標・方針が根本にあった〕〔組織内で自組織において何を大事にするべきか話した〕〔組織外の人に勤労者看護をわかってもらうように説明した〕で構成された。

【取組み体制の整備】は、〔学習に対する組織風土をそれまでに培っており、その風土において参加しやすい環境を提供した〕〔初期メンバーには新しい取組みへの意欲のある人を意図的に選んだ〕〔取組みに対する看護部の強い意志を示した〕〔看護部の方針に基づき委員会を設置・運営した〕で構成された。

【看護部目標と人材育成システムへの組み込み】は、〔看護部BSC（バランススコアカード）において勤労者へのインタビュー件数の目標を設定した〕〔クリニカルラダーの認定基準に勤労者看護を組み込んだ〕から構成された。

【看護の振り返りと検討】は、〔事例検討を行うことで看護を語る場を提供した〕〔看護実践を発表やレポート作成により言語化することを促した〕〔勤労者看護実践の事例をまとめ発表し伝えた〕で構成された。

【ツール・教材の開発と運用】は、〔教材開発

表3 関係者が捉えている促進要因

カテゴリ	サブカテゴリ
組織の理念・方針	組織の目標・方針が根本にあった (3)
	組織内で自組織において何を大事にするべきか話した (1)
	組織外の人に勤労者看護をわかってもらうように説明した (1)
取組み体制の整備	学習に対する組織風土をそれまでに培っており、その風土において参加しやすい環境を提供した (3)
	初期メンバーには新しい取組みへの意欲のある人を意図的に選んだ (4)
	取組みに対する看護部の強い意志を示した (2)
看護部目標と人材育成システムへの組み込み	看護部の方針に基づき委員会を設置・運営した (3)
	看護部 BSC（バランススコアカード）において勤労者へのインタビュー件数の目標を設定した (2)
	クリニカルラダーの認定基準に勤労者看護を組み込んだ (7)
看護の振り返りと検討	事例検討を行うことで看護を語る場を提供した (5)
	看護実践を発表やレポート作成により言語化することを促した (3)
	勤労者看護実践の事例をまとめ発表し伝えた (2)
ツール・教材の開発と運用	教材開発や資料作成を行った (2)
	ツールの作成・運用によって労働生活の情報収集とアセスメントが可能となった (4)
	電子カルテへの労働生活の情報入力により病棟・外来の連携が促進された (2)
看護師の意識の変化や連携の促進	研修参加を通じて他部署のスタッフとのつながりが形成された (1)
	取組みを積み重ねたことによって勤労者看護実践の意識付けができた (3)
	スタッフが前向きに取り組んだ (1)
各部署での看護の実践と普及	他の看護師の勤労者看護の実践を多く聞くことで取組みへの意欲が生じた (1)
	継続受講した研修生が存在した (1)
	所属部署で勤労者看護の展開と普及があった (3)
研修プログラムの精選・深化	所属部署の管理者が勤労者看護の実践や検討をバックアップした (3)
	研修受講経験者が増加し各部署での勤労者看護の実践が浸透した (3)
	研修の中に他職種による講義を取り入れた (1)
社会の動き	研修の中で学会発表を目標に実践をまとめる素地を作った (1)
	過重労働など働く人をめぐる社会の動きがあった (1)
	大学教員による学問的な立場からのアドバイス・働きかけがあった (5)
大学教員との協働	大学と協働して取り組むことで継続できた (4)
	A 病院と大学教員双方で手探りしながら乗り越えた時期があった (1)
	学会発表・論文公表による社会への発信
系列病院への勤労者看護の普及	学会発表や論文公表により勤労者看護の取組みを社会に発信した (1)
	中核メンバーが全国の系列病院の看護師の勤労者看護の研修講師を務めた (1)
	基礎教育への導入
	附属看護学校において勤労者看護の教育が組み込まれた (6)

* () 内の数字は要約数

や資料作成を行った〕〔ツールの作成・運用によって労働生活の情報収集とアセスメントが可能となった〕〔電子カルテへの労働生活の情報入力により病棟・外来の連携が促進された〕で構成された。

【看護師の意識の変化や連携の促進】は、〔研修参加を通じて他部署のスタッフとのつながりが形成された〕〔取組みを積み重ねたことによって勤労者看護実践の意識付けができた〕〔スタッフが前向きに取り組んだ〕〔他の看護師の勤労者看護の実践を多く聞くことで取組みへの意欲が生じた〕〔継続受講した研修生が存在した〕で構成された。

【各部署での看護の実践と普及】は、〔所属部署で勤労者看護の展開と普及があった〕〔所属部署の管理者が勤労者看護の実践や検討をバックアップした〕〔研修受講経験者が増加し各部署での勤労者看護の実践が浸透した〕から構成された。

【研修プログラムの精選・進化】は、〔研修の中に他職種による講義を取り入れた〕〔研修の中で学会発表を目標に実践をまとめる素地を作った〕

から構成された。

【社会の動き】は、〔過重労働など働く人をめぐる社会の動きがあった〕からなる。

【大学教員との協働】は、〔大学教員による学問的な立場からのアドバイス・働きかけがあった〕〔大学と協働して取り組むことで継続できた〕〔A病院と大学教員双方で手探りしながら乗り越えた時期があった〕で構成された。

【学会発表・論文公表による社会への発信】は、〔学会発表や論文公表により勤労者看護の取組みを社会に発信した〕からなる。

【系列病院への勤労者看護の普及】は、〔中核メンバーが全国の系列病院の看護師の勤労者看護の研修講師を務めた〕からなる。

【基礎教育への導入】は、〔附属看護学校において勤労者看護の教育が組み込まれた〕からなる。

以上の関係者が捉えている促進要因について、順序性の確認のために取組みの時期と照合した(図1)。

促進要因	取組み開始前	共同研究						共同研究終了後～現在
		第1段階	第2段階	第3段階	第4段階	第5段階	第6段階	
組織の理念・方針	←							→
取組み体制の整備	←							→
看護部目標と人材育成システムへの組み込み								→
看護の振り返りと検討		←						→
ツール・教材の開発と運用			←					→
研修を通じた看護師の意識の変化や連携の促進		←						→
各部署での看護の実践と普及					←			→
研修プログラムの精選・進化						←		→
社会の動き	←							→
大学教員との協働		←						→
学会発表・論文公表による社会への発信				←				→
系列病院への勤労者看護の普及						←		→
基礎教育への導入			←					→

図1 関係者が捉えている促進要因と時期

2. 研究者間の検討による促進要因の精練

促進要因の精練および要因間の関連について研究者間の検討を5回行った。いずれも所要時間は1～2時間程度であった。検討により、15の促進要因(☐で示す)に精練された(表4)。なお、以

下の説明に用いている【】は関係者が捉えている促進要因のカテゴリ(表3)、〔〕は関係者が捉えている促進要因のサブカテゴリ(表3)、<>は組織的取組みの発展プロセスにおける個人の思い(表1)・行動(表2)のカテゴリを示す。

表4 精練した組織的取組みの促進要因と中核となる促進要因

中核となる促進要因	精練した促進要因
組織の基盤・しくみ	1. ベクトルとしての組織の理念・方針を示す
	2. 課題への取組みに対する組織風土が存在する
	3. 人材を選定し取組みの環境・体制を整備する
	4. 組織の理念・方針を意味付け段階的に理解者・協力者を増やす
	5. 看護部目標と人材育成システムへ取組みの成果を組み込む
取組み方法や看護の具体化・創造	6. 看護を振り返り意味や方法を言語化し共有する
	7. ツールを準備し、資料を蓄積して教材を開発・運用する
	8. 研修を通じて看護師の意識の変化や他部署のスタッフとの連携が進む
	9. 各部署で理解者・協力者のサポートがある状況下で看護を実践する人を増やす
	10. 研修を継続しながら受講者のニーズに沿って内容を工夫する
外部や社会との相互作用	11. 働く人の健康を取り巻く状況の変化や議論が存在した
	12. 共同研究事業を活用し大学教員と協働で取り組む
	13. 学会発表・論文公表により社会的発信を行う
	14. 成果を用いて系列病院と協働した取組みを行う
	15. 基礎教育に導入し意識づけを行う

関係者が捉えている促進要因【組織の理念・方針】については、第1段階で特殊法人から独立行政法人化という組織の大きな変革の時期と重なり、病院幹部からも意図的な説明もあり、危機感を持っていたという環境下にあり、そこで重要だったのは組織の方向性を示すことであると話し合った結果、『1.ベクトルとしての組織の理念・方針を示す』として表現した。さらには共同研究終了から7年後に至るまで組織内外で説明を重ねることで継続できたこと、それには組織の理念・方針が存在するだけではなく、意味付け段階的に理解者や協力者を増やすことが必要だったことを話し合った結果、『4.組織の理念・方針を意味付け段階的に理解者・協力者を増やす』を促進要因として整理した。

【取組み体制の整備】では、第1段階から第2段階において、看護部長・副看護部長自らが行動を起こし、＜中核となる人の決定と支援＞を行い基盤を作った。その中で、集まったメンバーの主体性を確保しつつ、開催場所が看護部長室内の会議スペースであり、勤務時間内という公の場と時間を使って行った事実を研究者間で確認した。集められた人材は、それぞれに＜勤労者看護への興味・

志向＞があり、＜自覚・興味を持ち活動を継続＞したことも確認した。これらから促進要因を『3.人材を選定し取組みの環境・体制を整備する』として表現した。また〔学習に対する組織風土をそれまでに培っており、その風土において参加しやすい環境を提供した〕ことから、『2.課題への取組みに対する組織風土が存在する』を新たに促進要因とした。【看護部目標と人材育成システムへの組み込み】については、組織的取組みにより中核的役割を担う人材が育成されつつある第5段階で、〔看護部BSCにおいて勤労者へのインタビュー件数の目標を設定した〕〔クリニカルラダーの認定基準に勤労者看護を組み込んだ〕ことがあったため、『5.看護部目標と人材育成システムへ取組みの成果を組み込む』と表現した。

【看護の振り返りと検討】は、第1段階で試みを開始したが、具体的には第3段階以降〔事例検討を行うことで看護を語る場を提供した〕〔看護実践を発表やレポート作成により言語化することを促した〕〔勤労者看護実践の事例をまとめ発表し伝えた〕が行われていた。このような研修会に参加し運営に関わることを通して、個人の思いには＜看護の明確化・意味付け＞があり、看護を明確化することは看護を明確化する困難感を伴うものであったが、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、看護の意味や方法をつかんでいた。また、＜研修の意義・楽しさ＞には気づきを導く事例検討があり、言語化する意義を実感し、必要な情報・看護の視点を見出すツールの意義が示されていることを話し合い『6.看護を振り返り意味や方法を言語化し共有する』と表現した。

【ツール・教材の開発と運用】では、これまでの資料をもとに第3段階以降〔教材開発や資料作成を行った〕。それにより〔ツールの作成・運用によって労働生活の情報収集とアセスメントが可能となった〕ことと〔電子カルテへの労働生活の情報入力により病棟・外来の連携が促進された〕。このようなツール・教材開発は、個人の思いとしても、必要な情報・看護の視点を見出すツールの意義として示され、研修の意義・楽しさが実感されていた。そのため、『7.ツールを準備し、資料を

蓄積して教材を開発・運用する』と表現した。

【看護師の意識の変化や連携の促進】は、第1段階以降、共同研究終了7年後に至るまで〔取組みを積み重ねたことによって勤労者看護実践の意識付けができた〕〔スタッフが前向きに取り組んだ〕〔他の看護師の勤労者看護の実践を多く聞くことで取組みへの意欲が生じた〕などの意識の変化や〔研修参加を通じて他部署のスタッフとのつながりが形成された〕などスタッフのつながりが見られた。個人の思いや行動からも＜研修を通じた人とのつながり＞として、他部署の看護師とのつながりがみられていた。その中では、部署間の連携のずれの実感もあったが、＜勤労者看護の実践＞として他部署と連携するように行動していることも明らかになった。したがって、『8.研修を通じて看護師の意識の変化や他部署のスタッフとの連携が進む』と表現した。

【各部署での看護の実践と普及】では、第4段階以降〔所属部署での管理者が勤労者看護の実践や検討をバックアップした〕〔研修受講経験者が増加し各部署での勤労者看護の実践が浸透した〕〔所属部署で勤労者看護の展開と普及があった〕など、部署での勤労者看護の実践をバックアップする管理者の存在があり、勤労者看護が普及していたことが示されている。個人の思いや行動としても＜他者への働きかけへの思い＞として、自身の学びの還元を行い、役割を果たすことや、該当する患者を受け持ち研修や看護実践が進められるよう、患者を受け持った時の管理者のマネジメントが意図されていた。＜自部署の看護実践の推進＞として、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し、勤労者看護実践を広げるよう意図的に行動してきたことが示されている。また、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、気づきを大事にする、迷いながら活動を実施するなど＜学習機会づくりとメンバーへの働きかけ＞が行われていた。したがって、促進要因としては『9.各部署で理解者・協力者のサポートがある状況下で看護を実践する人を増やす』とした。

研修は勤労者看護研修として継続され、その過程では〔研修の中に他職種による講義を取り入れ

た〕り、〔研修の中で学会発表を目標に実践をまとめる素地を作った〕など【研修プログラムの精選・進化】を図ってきたことが促進要因として語られた。個人の行動としても、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など＜委員会活動＞に委員として参加してきたことが語られていた。促進要因としては『10.研修を継続しながら受講者のニーズに沿って内容を工夫する』と表現する。

【社会の動き】として〔過重労働など働く人をめぐる社会の動きがあった〕。2000年～2010年までの社会情勢として、過重労働や過労死（自殺含む）が社会的問題となり、長時間労働を是とする考え方に変化が生じた、過重労働に対する法的規制が強化され医師や看護師の過重労働も問題視されたということがある。A病院の母体組織は、両立支援事業に取り組んでおり、特殊法人から独立行政法人化が予定されていた。これらから『11.働く人の健康を取り巻く状況の変化や議論が存在した』と表現した。

【大学教員との協働】において、〔大学と協働して取組むことで継続できた〕〔A病院と大学教員双方で手探りしながら乗り越えた時期があった〕ことで相互理解を深め、次に進めた。その過程では、病院側ではなかなか手掛けられないインタビューシート、ツールの作成という困難な部分を担う大学教員がいて、皆で検討していくといった〔大学教員による学問的立場からのアドバイス・働きかけ〕があり、〔大学と協働して取り組むことで継続できた〕。これらから『12.共同研究事業を活用し大学教員と協働で取り組む』と表現した。

第3段階から【学会発表・論文公表による社会への発信】として、〔学会発表や論文公表により勤労者看護の取組みを社会に発信した〕。促進要因として『13.学会発表・論文公表により社会的発信を行う』として表現した。

第5段階で〔中核メンバーが全国の系列病院の看護師の勤労者看護の研修講師を務めた〕ことにより、勤労者看護の【系列病院への勤労者看護の普及】が進んだということがあり、『14.成果を用いて系列病院と協働した取組みを行う』とした。

【基礎教育への導入】では第3段階以降に〔附属看護学校において勤労者看護の教育が組み込ま

れた〕。また、個人の行動では、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などの＜学生教育へのかかわり＞もあったことから、『15.基礎教育に導入し意識づけを行う』と表現した。

以上の精練した15の促進要因をその性質の類似性に基づきまとめ、中核となる促進要因として『組織の基盤・しくみ』『取組方法や看護の具体化・創造』『外部や社会との相互作用』の3つに整理した（表4）。

IV. 考察

1. 促進要因の関連と特徴

精練した促進要因間の順序性や関係に着目し、関連図（図2）として整理した。

図2に示す、勤労者看護の推進に向けた取組みを1つのシステムとみなせば、中核となる3つの促進要因のうち、『組織の基盤・しくみ』『取組方法や看護の具体化・創造』は、A病院という組織

の中でサブシステムとして並行して機能していると考えられる。その2つに対し、中核となる促進要因『外部や社会との相互作用』に含まれる各促進要因がA病院の外側から働きかけることで取組みが促進されるという関連があると考ええる。

サブシステムとして機能する『組織の基盤・しくみ』では、組織の課題に対し、『2.課題への取組みに対する組織風土が存在する』ことが基盤となる。精練した組織的取組みの促進要因である『1.ベクトルとしての組織の理念・方針を示す』ことから始め、『3.人材を選定し取組みの環境・体制を整備する』ことから、取組みを開始する。そのプロセスにおいて、『4.組織の理念・方針を意味付け段階的に理解者・協力者を増やす』、取組みが軌道に乗ってきたら『5.看護部目標と人材育成システムへ取組みの成果を組み込む』ことで、さらなる理解者・協力者を継続的に生み出す。

錦戸ら（2023）は、16の中小企業の経営者や人事労務担当者を対象に、コロナ禍の中小企業にお

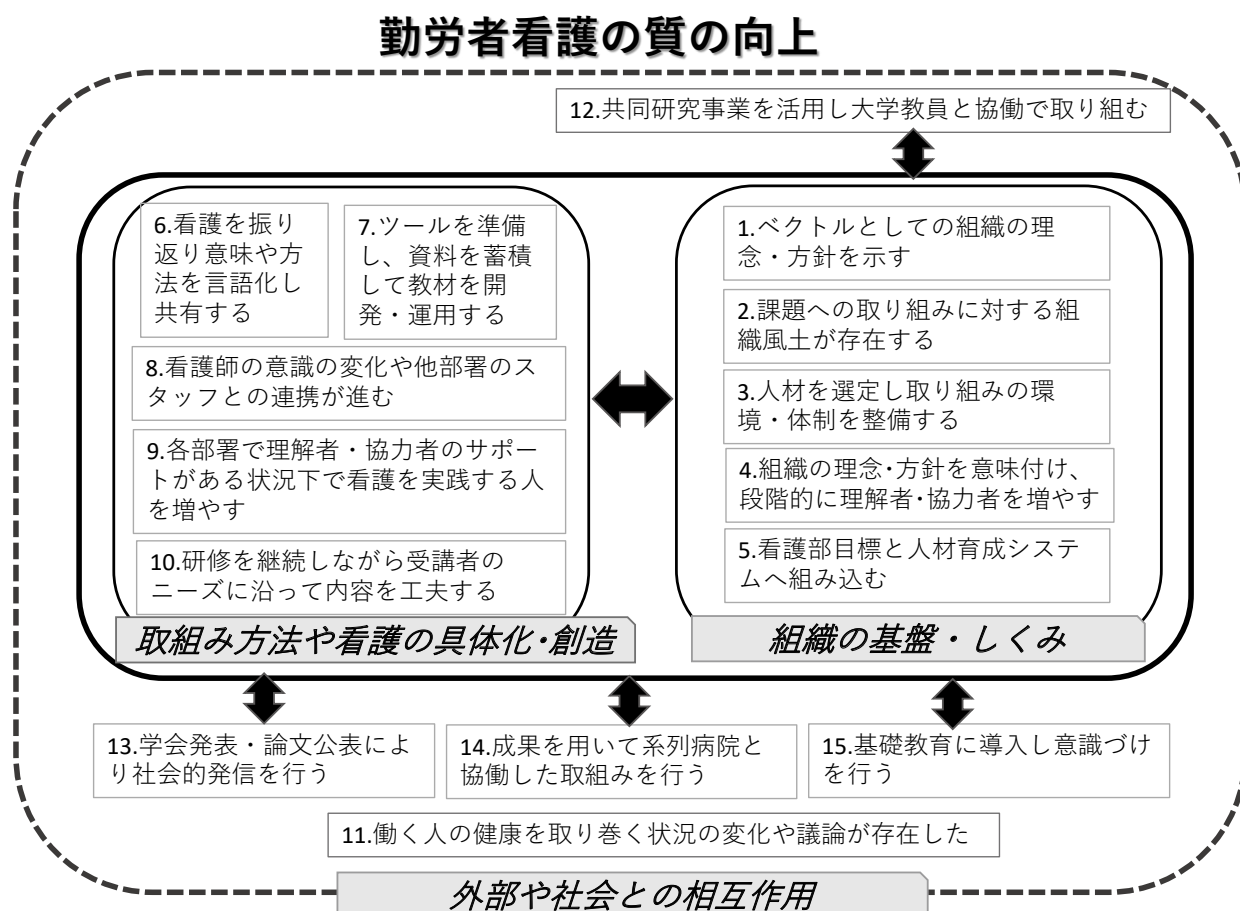


図2 促進要因の関連図

ける職場環境変化と展開した取組み、成果、促進要因についてインタビューを行った結果、促進要因のひとつとして「社員が意見を出し合い助け合う職場風土」があったことを明らかにしており、本研究で生成した『2.課題への取組みに対する組織風土が存在する』と共通するところがあると考ええる。すなわち、組織的取組みにおいては、そもそもある組織の風土の存在は、取組みが軌道に乗り成果を挙げるために重要である。また、同論文では「経営者の社員を大切に作る姿勢や経営理念」も促進要因として挙げられている。本研究では、組織の理念・方針は『1.ベクトルとしての組織の理念・方針を示す』『4.組織の理念・方針を意味付け段階的に理解者・協力者を増やす』として促進要因の中に位置づけられており、組織の理念・方針は組織的取組みの入り口ではあるが、その存在だけで促進されるのではなく、それを示すこと、意味づけることの必要性を明確に表現しているところに特徴があると考ええる。もちろん、先行研究で示したようにA病院においても、第1段階「最初の取組体制づくり」では、「課題の達成方法を誰も知らない」という状況だったため、初期から明確に理念や方針が打ち出せたわけではなく、第2段階「取組み方法の模索」になって、取組みの成果・価値の革新などが生じたことによって、意味づけができるようになっていった側面もあると思われる（梅津ら、2021）。

同じくサブシステムとして機能する『取組み方法や看護の具体化・創造』では、取り組むために、『7.ツールを準備し、資料を蓄積して教材を開発・運用する』とともに、『6.看護を振り返り意味や方法を言語化し共有する』。これらから、『8.研修を通じて看護師の意識の変化や他部署のスタッフとの連携が進む』『9.各部署で理解者・協力者のサポートがある状況下で看護を実践する人を増やす』といった事象が生じ促進要因として働く。さらには、『10.研修を継続しながら受講者のニーズに沿って内容を工夫する』ことが必要である。なお、鈴木（2017）は、組織全体で看護実践のリフレクシオンに取り組んだ2病院の看護部長、副看護部長にインタビューした結果から、言語化されず、共有しにくい看護実践等の問題に対し、看護実践のリフレクシオンの導入と定着への支援を実施したこ

とで、看護を語る組織文化づくり、看護ビジョンの具体化と浸透が起きたと明らかにしている。本研究においても、『6.看護を振り返り意味や方法を言語化し共有する』ことは、『組織の基盤・しくみ』の『4.組織の理念・方針を意味付け段階的に理解者・協力者を増やす』に影響を与えていたと推察される。

以上の中核となる促進要因の2つは、『組織の基盤・しくみ』を作りつつ、『取組み方法や看護の具体化・創造』が生じるという点から相互に関係している。特に『組織の基盤・しくみ』に含まれる『4.組織の理念・方針を意味付け段階的に理解者・協力者を増やす』ことによって、『9.各部署で理解者・協力者のサポートがある状況下で看護を実践する人を増やす』につながるため、これらは強い関連があると考えられる。さらにサブシステムとして『組織の基盤・しくみ』『取組み方法や看護の具体化・創造』を機能させていくためには、『外部や社会との相互作用』の促進要因である『12.共同研究事業を活用し大学教員と協働で取り組む』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る。その積み重ねを基に『13.学会発表・論文公表により社会的発信を行う』ことで外部からの評価を受け、『14.成果を用いて系列病院と協働した取組みを行う』ことによる活動の普及と同時に、『15.基礎教育に導入し意識づけを行う』ことによる課題への関心をもつ次世代の看護師育成が重要である。背景としては、『11.働く人の健康を取り巻く状況の変化や議論が存在した』ことがあり、取組みへの関心や必要性を認識する方向に働いたと思われる。

促進要因には、A病院内部の理念・方針や体制整備などとともに、看護実践の質に直接関わる看護の振り返りと検討、大学教員との協働といった外部者の関与や基礎教育機関の活動も含まれる。さらに取組みの結果として生じた事象が次の発展への促進要因ともなっているように、各促進要因が連動して勤労者看護の質の向上につながっていると考えられる。

2. 看護実践現場の課題解決における促進要因の活用の検討

霜越ら（2018）は、地域組織活動の継続要因に関する文献レビューにより見いだされた継続要因

の活用について、「参加者や関係者が地域組織活動を目指し、地域組織活動の継続には複数の要因があり多角的な視点を持つこと、さらにこれら要因はそれぞれが独立しているのではなく、要因間の関連性があることを意識すること」が必要であると述べている。今回は、促進要因を活用した看護実践現場の課題解決について、精練した促進要因の関連およびこれまでの先行研究での知見を踏まえて、検討する。

まず、看護実践現場の課題に組織的に取り組むプロセスにおいて、取組みの発展には段階があることを取り組む側が認識している必要がある。図1で示したように、促進要因は、取組みの時期によって異なっており、同時期にすべての促進要因が存在するとは限らない。課題解決に向けた取組みの開始時には、15の促進要因について、自施設での状況を確認することで、該当する課題についての段階を明確にし、強化すべき点、調整するべき点などが把握できると考える。本研究における組織的課題は勤労者看護の推進であるが、各施設での看護実践上の課題に置き換えて状況確認することが可能と考える。取組み中も、発展の段階を意識しつつ、促進要因の状況を確認していくことで、次の段階に向けて行うべきことを可視化することにつながる可能性がある。

取組みの推進者は、促進要因『組織の基盤・しくみ』を整える役割がある。組織の基盤・しくみに含まれる5つの促進要因について、段階を追って整えていくことが必要である。その一方で、表1、表2で示したように取組みへの個人の参画において、個人の思い・行動があることを意識し、『取組み方法や看護の具体化・創造』を支援していくことも重要と考える。組織の取組みには、組織に属する個人の思いに基づく行動が不可欠であり、その行動が組織の方針と合致していることで課題の達成につながると考えられるからである。安藤（2003）は、組織メンバーが经营理念や組織目標に向けて行動できるためには、組織目標と自己の役割との関係を理解するだけでなく、具体的な行動に変換するための訓練の必要性を述べている。このことから組織の理念・使命に基づく看護の具現化には人材を育成する継続したシステムが不可欠であると考ええる。

さらに、様々な『外部や社会との相互作用』を利用することも有効である。例えば、A病院の取組みの背景には、『11.働く人の健康を取り巻く状況の変化や議論が存在した』。その時代を取り巻く状況の変化や議論は多様であると思われるが、変化や議論が促進要因となることもあり得るので、戦略的に取組みのタイミングを判断することも必要と考える。

以上より、中核となる促進要因およびそれらに含まれる15の促進要因を活用した看護実践現場の課題解決は十分可能性があると思われる。多くの医療機関において、促進要因を活用した看護実践現場の課題解決への取組みが行われることを期待したい。

本研究の一部は、看護実践研究学会第4回学術集会（2022年）にて報告した。

本研究における利益相反はない。

本研究にご協力いただきましたA病院関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

文献

- 安藤史江. (2003). 組織学習と組織内地図, pp181-182, 白桃書房.
- 橋本麻由里, 梅津美香, 小林美代子. (2022). 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. 看護実践研究学会誌, 3(1), 37-49.
- 錦戸典子, 田島麻琴, 安部仁美, ほか. (2023). コロナ禍の中小企業における職場環境変化と展開した取組み, 成果, 促進要因～経営者・人事労務担当者へのインタビュー調査より～. 産業衛生学雑誌, 65, (5), 248-259.
- 霜越多麻美, 宮崎美砂子. (2018). 地域組織活動の継続要因に関する文献レビュー－看護学等, 多領域にわたるscoping review－. 千葉看護学会誌 23, (2), 1-9.
- 鈴木康美. (2017). 組織全体で看護実践のリフレクシオンに取り組んだ組織変革の効果に関する研究. 保健医療福祉科学, 7, 46-52.
- 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一. 看護実践研究学会誌, 2, (1), 33-44.

Examination of Promoting Factors in the Development Process of Organizational Initiatives Aimed at Advancing Nursing for Workers

Mika Umezu¹⁾, Mayuri Hashimoto¹⁾ and Miyoko Kobayashi²⁾

1) Gifu College of Nursing

2) Aichi Nursing Association

● Abstract ●

This study aimed to identify the promoting factors behind organizational initiatives during the development process, based on interviews with personnel at Hospital A, which has long pursued and advanced nursing for workers and discussions among researchers. It further explored the relationships between these promoting factors and their utilization.

Twelve individuals involved in collaborative research and nursing for workers initiatives at Hospital A participated in semi-structured interviews conducted using an interview guide. This guide developed by the researchers presented a development process diagram for nursing for workers. The participants were asked about their involvement in advancing nursing for workers and the factors that facilitated this promotion. Transcriptions were summarized based on participants' narratives identifying promoting factors, and the summaries were grouped and categorized according to similarity. Based on the narrative content, we confirmed which periods were associated with and cross-referenced the periods. Subsequently, three researchers analyzed the factors perceived by the stakeholders, considered the results of previous studies, and discussed and refined the promoting factors.

The promoting factors identified by stakeholders were categorized into 33 subcategories and 13 major categories from 82 summary data points. These were discussed among collaborative researchers and refined into 15 promotional factors. Some of the core promoting factors were the organizational foundation and structure, concretization/creation of methodology and nursing, and interactions with external parties and society. It is believed that these promoting factors also hold significant potential for solving challenges in nursing practice settings at other facilities.

Keywords: Nursing for Workers, Promoting Factors, Organizational Initiatives, Development Process
