

タイトル	日常と災害をつなぐパラレルな活動をする看護師の研究
著者	太田, 晴美; Ota, Harumi
引用	北海学園大学経営論集, 16(2): 19-100
発行日	2018-09-25

日常と災害をつなぐパラレルな活動をする 看護師の研究

太 田 晴 美

目 次

- 第1章 序 論
 - 1. 研究背景
 - 2. 研究目的
- 第2章 災害医療・看護とは
 - 1. 災害医療の変遷
 - 2. 災害医療
- 第3章 災害看護の変遷
 - 1. 災害看護学の変遷
 - 2. 災害看護とは
 - 3. 災害支援ナース
- 第4章 地域の看護師と看護師をつなぐ
北海道災害看護支援コミュニケーション
(EZO 看) の活動
Activities of Hokkaido Disaster Nursing
Support Communication (EZO Kan)
 - 1. 背景
 - 2. 方法
 - 3. 結果
 - 1) EZO 看の問題明確化 (設立背景)
 - 2) EZO 看活動計画立案
 - 3) EZO 看としての実践
 - 4) EZO 看活動の評価
 - 4. 考察
 - 5. 本章のまとめ
- 第5章 パラレルキャリア
 - 1. パラレルキャリアとは
 - 2. 本研究における看護師のパラレルキャリア
- 第6章 なぜ災害看護に向かうか
— 災害看護に興味を持った経験のある
看護師の動機づけ —
 - 1. 背景
 - 2. 目的
 - 3. 研究意義
 - 4. 用語の操作的定義
- 5. 研究方法
- 6. 結果
 - 1) 対象の属性
 - 2) インタビュー結果
- 7. 考察
- 8. 本章のまとめ
- 第7章 看護管理者から見た看護師のパラレルキャ
リア
— 職場と災害看護組織 (EZO 看) 活動
調査報告 —
 - 1. 研究目的
 - 2. 用語の操作的定義
 - 3. 研究方法
 - 4. 結果
 - 1) 対象の属性
 - 2) インタビュー結果
 - 5. 本章のまとめ
- 第8章 看護師から見た自己のパラレルキャリア
— 職場と災害看護組織 (EZO 看) 活動
調査報告 —
 - 1. 研究目的
 - 2. 用語の操作的定義
 - 3. 研究方法
 - 4. 結果
 - 1) 対象の属性
 - 2) インタビュー結果
 - 5. 本章のまとめ
- 第9章 パラレルな活動による成長と継続課題
— 看護管理者・メンバー比較とまとめ —
 - 1. 日常看護と災害看護のパラレルな活動によ
る成長と貢献
 - 2. パラレルな活動を継続するための課題
- 第10章 結 語
 - 1. 災害看護の人材育成
 - 2. EZO 看の活動意義

3. パラレルな活動をする看護師個人の変容と職場への貢献
4. パラレルな活動を継続する課題
5. おわりに

謝 辞

引用・参考文献

資 料

- 資料1 調査依頼・説明書（看護管理者）
 資料2 調査依頼・説明書（EZO 看メンバー）
 資料3 同意書（看護管理者・EZO 看メンバー 共通）
 資料4 インタビューガイド（看護管理者）
 資料5 インタビュー前属性調査（EZO 看メンバー）
 資料6 インタビューガイド（EZO 看メンバー）

第1章 序 論

1. 研究背景

我が国は、災害多発国で、歴史的にも多くの人的・自然災害を経験している。いつ発生するかかわからず、その規模・特徴などを正確に予測することは困難である。近年では災害・危機に対応するための経営戦略として、事業継続計画（BCP）が重要と考えられるようになってきた。医療機関においても、切れ目なく生命を守る医療の継続が必要で、東日本大震災以降BCPを策定し、物だけではなく人、心構えという備えに取り組んでいる。

森永ら（2015）は『従業員が自発的に仕事の範囲や進め方に変更を加えることは従業員の仕事に対する内発的動機づけを高める』と述べている。また、石山（2015）は『会社勤めなどの本業を持ちながら、本業以外に社会活動を行う新しい生き方、仕組みをパラレルキャリア』と言い、社会活動での学びを本業に活かし成長できると述べている。実際に、『忙しい中でプロジェクトに参加する工夫する力が身につくこと、普段は交流できない様々な会社のメンバーと活動することなどは、そのまま実際の本業でも生かされるようになった』と述べている。パラレルキャリアの

社会活動は、収入を得るための副業をだけではなく、町内会役員、消防団、サークル、ボランティアなどを積極的に取り組むこととも言える。

看護師で本業以外の組織的活動を行っている事例は、日本看護協会の役員、学会の委員、NPOの活動等のパラレルキャリアがある。しかしパラレルキャリアが、どのような影響を及ぼすかなど、その実態は明らかになっていない。

災害医療・看護に関しては本業以外にDMAT（Disaster Medical Assistance Team 災害医療支援チーム p91参照）、看護師の職能団体である日本看護協会が組織する災害支援ナース（p91参照）、日本災害看護学会や日本集団災害医学会等の活動、非政府組織（NPO）、災害ボランティア等がある。DMAT隊員は職場の任命により研修を受け、職場単位で災害活動が可能になる。

現在、災害看護と日常看護を結び付けながら活動を継続的に行っている組織はほとんどない。本業以外で平時の備えに関連した災害看護活動を継続する機会は、恵まれない現状にある。

筆者は『アクションリサーチ（SSM）による看護師支教育支援～災害看護への動機づけ～（科研若手90433135）、2011-2014』で、災害に興味関心を持つ看護職と共にワークショップを行い、“災害看護”を“日常看護”の中でも意識し、職場内外で“災害看護”について語り合う機会を設けることができた。この研究ワークショップの参加者は「行動してみることで、近くに（職場外でも）多くの仲間がいることに気づく」ことができ、災害に関する仲間が少ない職場でも災害看護への動機づけを維持する取り組みができることを明らかにした。

『災害看護に取り組む看護師支援に関するアクションリサーチ（科研基盤C90433135）、2011-2014』により、平時からの顔の見える関

係(ネットワークの重要性)と地域の仲間作りが重要であると認識できた。これらの研究活動が修了すると同時に、北海道災害看護支援コミュニケーション(以下、EZO 看)として組織化するに至った。道内各地で施設の垣根を越えて互いに支援し合う体制の基盤として始動した。EZO 看のような災害に関連する組織で自主的に所属し、活動する看護師のパラレルキャリアは、看護師個人と職場双方にもたらす影響が少なからずあると考えられる。

2. 研究目的

本研究は、職場で看護師の仕事を行うと同時に、平時の災害備災活動に取り組む組織(EZO 看)に所属する看護師は、自律性を育み、個人の成長(キャリア発達)に寄与する可能性を探ることを目的とする。また、看護師のパラレルキャリア(本業とEZO 看)が職場に何をもたらすことができるのかを示す。

第2章 災害医療・看護とは

1. 災害医療の変遷

日本で発生した災害に対する医療活動は、1888年(明治21年)会津磐梯山噴火時に医師が派遣され、治療したという記述が残っている。災害派遣医療団に看護婦(現在の看護師)が加わったのは、1891年(明治24年)濃尾地震(岐阜・愛知)で、死者7,000人、負傷者17,000人に対し救護活動を行った。その2年後の1893年(明治29年)明治三陸地震で宮城、岩手、青森に最大50mと言われる津波が発生し、救護所で看護活動を実践していた。

1923年(大正12年)9月1日に関東大震災が発生し、死者・行方不明者約10万5,000人、家屋の全半壊等は42万3,000棟以上の大きな被害をもたらし、多くの救護所が設置され、救護班による応急処置、巡回診療が行われた(その後関東大震災が発災した9月1

日は防災の日となった)。

1959年(昭和34年)伊勢湾台風では5,098人の死者・行方不明者を出した。これを契機に被災者を救うために災害救助法が制定された。この法律は現在の災害救助の核となっている。

1995年(平成7年)1月17日午前5時46分に阪神淡路大震災により、死者6,437人、多数の家屋倒壊、火災が発生した。多くの医療者が人命救助に奔走した。地域の医療機関はライフラインが途絶する中で、多数傷病者対応を行なう限界を遥かに超えていた。

がれきの下敷きになり、圧挫症候群(俗にいうクラッシュシンドローム)の病態が明らかになった。

また、地震そのもので生命が助かっても、後に慢性疾患の憎悪や、感染症、深部静脈血栓症(俗に言うエコノミークラスシンドローム)、自殺など災害関連死が発生することがわかった。災害急性期医療の救命だけではなく長期的に生命を守る取り組みが必要になった。

さらに、被災者だけではなく援助者の行政や消防、自衛隊、警察、医療者などが燃え尽き、葛藤を抱えながら活動することが明らかになった。被災地内活動者だけではなく、被災地外から支援に入る人たちも、支援後に(時には数か月から数年後に)精神的に不安定な状況に陥ることがわかった。救護活動やこころのケア等、災害医療が発展することになった。

阪神淡路大震災の教訓から、厚生労働省は平成8年5月10日健康政策局長から都道府県知事宛に『災害時における初期救急医療体制の充実強化について』を発出し、災害拠点病院の整備を進めた。災害拠点病院は、①災害時に多発する重篤救急患者の救命医療を行なうための高度の診療機能を有する、②被災地から重症傷病者の受入れ機能を有する、③

傷病者等の受入れ及び搬出を行なう広域搬送への対応機能，④自己完結型の医療救護チームの派遣機能，⑤地域の医療機関への応急用資器材の貸出し機能を有する。“地域災害医療拠点センター”を二次医療圏毎に1箇所，さらにそれらの機能を強化し，要員の訓練・研修機能を有する“基幹災害医療センター”を都道府県毎に1箇所整備することが必要とされ整備が始まった。

2005年（平成17年）に広域災害医療に対応する災害急性期に活動できるトレーニングを受けた医療チームDMAT（Disaster Medical Assistance Team 災害医療支援チーム）が発足された。DMATは医師，看護師，業務調整員（医師・看護師以外の医療職及び事務職員）で構成され，大規模災害や多数傷病者が発生した事故などの現場に，急性期（おおむね48時間以内）に活動できる機動性を持った専門的な訓練を受けた医療チームである。

阪神淡路大震災2ヵ月後の1995年（平成7年）3月20日オウム真理教が東京都内の複数の地下鉄内で化学物質サリンを散布し，乗客乗員13名が死亡，約6,300人が負傷し，その後も後遺症に苦しんでいる。化学災害に対する備えが不十分で，二次被害が発生するなどがあり，NBC（CBRNE）災害対応の脆弱性が課題となった。

このように1995年（平成7年）に起こった阪神淡路大震災と地下鉄サリン事件は，その場の状況と持てる力で医療者は全力を尽くし対応してきた。過去の災害経験を踏まえて，知識と技術の蓄積をし，災害医療を学問的に確立させる発展に大きな転換となった。

2004年（平成16年）新潟中越地震，2007年（平成19年）の新潟県中越沖地震では，車中泊や生活不活発問題により，深部静脈血栓症（俗にいうエコノミークラス症候群）の発症が問題となった。これ以後の災害対応では早期にスクリーニングを行うとともに，生活

図表 2-1 NBC.CBRNE 災害 1

NBC		CBRNE	
Nuclear	核	Chemical	化学物質
Biological	生物	Biological	生物
Chemical	化学物質	Radiological	放射性物質
		Nuclea	核
		Explosive	爆発物
我が国の主な CBRNE 災害			
1945 年	広島・長崎原子爆弾		
1994 年	松本サリン事件		
1995 年	地下鉄サリン事件		
1998 年	和歌山カレー毒物混入事件		
2000 年	よさこいソーラン爆破事件		
2014 年	連続ガスボンベ事件		

不活発を予防する取り組みが行われるようになった。

2011年（平成23年）3月11日の東日本大震災（M9最大震度7）では，地震，津波，火災，原子力発電所事故と一つの災害事象が次の事象を引き起こす複合的な災害となった。平成29年9月1日現在の死者19,575人，行方不明者2,577人，負傷者6,230人が犠牲になっている（平成23年（2011年）東北地方太平洋沖地震（東日本大震災について（第156報）平成29年9月8日消防庁災害対策本部）。

東日本大震災では被害の甚大さから，全国各地のDMATがいち早く駆けつけ，被災地で支援活動を展開したが，津波の破壊力により，溺死が圧倒的に多かった。各医療機関は，被災者を守るためにマニュアルや備蓄をしていても，使う人（職員）教育など平時の対策不足が明らかになり，医療機関の事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）の策定と運用が求められるようになった。

2016年（平成28年）熊本地方を震源とする熊本地震（4月14日M6.5最大震度7，4月16日M7.3最大震度7）が発生した。死者228人，重軽傷者2,753人（平成29年4月13日現在），全壊8,697，半壊34,037棟，一部破損155,902棟の住宅被害があり，多くの住民が長期にわたる避難所生活を強いられた。災害急性期に救急医療を担うチームは一

早く災害体制を整え、医療を開始した。その一方で、高齢者施設や福祉施設等、要配慮者利用施設は、少ない職員で利用者を守ると同時に新たな機能(福祉避難所)を果たしていた。福祉施設への支援体制を確立していくことと職員へ災害教育を行うことの重要性が示唆された。

2000年代に入ってから、日本は台風、豪雨、暴風雪、竜巻等の被害が毎年あり、“忘れた頃にやってくる災害”から“常に災害と隣り合わせ”の状況に変わっている。各医療機関では、平時から災害対策すべきと力を入れ始めているものの、「経験がない」「知識がない」果ては「自分たちには降りかかるはずがない」「いつ来るかわからないのに」と、教訓を踏まえた対応が難しい現状である。

2017年(平成29年)には隣国のミサイル発射訓練が立て続いており、2020年(平成32年)は東京オリンピックテロ対策等、多様化する災害に医療は備えておかなければならない。

2. 災害医療

災害時は組織・地域の対応能力の限界を超え、社会機能崩壊が発生する。平常時の急性期医療は、一人の患者に対して、医師、看護師、検査技師、放射線技師等、多くの人的・物的資源を投入して、救命に全力を尽くす。一方で、災害時の医療は、平時よりも限られた資源(医療者・物・場所・時間)で多くの患者(被災者)に最善を尽くし、防ぎえた死(Preventable Death)をなくすことを目指す。

住民は平時と異なる環境下で、生活変化やストレスにより、慢性疾患憎悪を招く。感染症発生リスクが高まる、こころに影響がある等、医療は多岐にわたる対応が必要になる。

災害医療は、発生した時の医療活動だけではなく、有事の際に医療を絶やさず、切れ目なく医療活動を継続するために平時にいかに対応できるかが必要不可欠な医療活動である。医療・看護の実践能力としての知識・技術を身

に着けておくこと、装備(備蓄)するだけではなく使い方を理解しておく、職員個々が災害知識をもち心構えをしておかなければならない。

地域で起こりやすい災害、気象条件、地理的状况、近隣の医療機関などを考えて、BCPの策定、マニュアルやアクションカード作成、備蓄、教育・訓練を行っておくことが必要である。有事の際を想定して、医療従事者は自分の役割を自身の家族等に伝え、家族との連絡方法や合流先等を決めておくことも災害への備えとして大切である。

KPMG アドバイザリー(2013)は『危機管理対策の取り組みについて、ルールや規則を文書化することが最終目的になってしまい、それらの完成とともにすべてが忘れ去られてしまう(ルールの形骸化)』『想定外の事態が発生した時、臨機応変に対応できず現場が混乱する(思考が硬直的、マニュアル主義)』『部門内の業務に明確な境界線が生じ、部門を越えた対応や業務調整がやりづらい(組織が縦割りで全社的行動がやりにくい)』と日本企業が陥りやすい典型的な問題を示しているが、企業に限らず病院も同様のことが言える。このような状況を鑑みると、優れた仕組み(マニュアルやBCP策定など)を作ればよいわけではなく、その仕組みを、どのように使うか、いかに使える人材を育成していくかが重要になる。

災害医療は、日々の医療・看護活動で培った知識・技術を応用していく必要があることを鑑みても、平時に自身の医療・看護力を向上させておくことが災害時の活動につながると言える。

第3章 災害看護の変遷

1. 災害看護学の変遷

1995年(平成7年)の阪神淡路大震災、地下鉄サリン事件で看護職は、持てる力を最大

限に発揮しながら、活動をおこなってきた。経験を知識として蓄積し、知識体系として確立し、災害看護学を構築する必要性から、日本災害看護学会が1998年（平成10年）に設立された。

2004年（平成16年）に兵庫県立大学に地域ケア開発研究所が開所され、災害看護と国際地域看護を中心に世界規模での健康課題に関連する研究を推進し、災害看護学の構築、教育プログラム開発等が発展した。

2009年（平成21年）の看護基礎教育カリキュラム改正で、統合分野の看護の統合と実践に「災害直後から支援できる看護の基礎的知識について理解する」と明示され、多くの看護師養成機関で災害看護学が正式に科目として位置づけられるようになった。

2014年（平成26年）、高知県立大学、兵庫県立大学、東京医科歯科大学、日本赤十字看護大学、千葉大学が連携し、国内初の国公立共同大学院5年一貫制博士課程共同災害看護学専攻（災害看護グローバルリーダー養成DNGL）が設置された。

2016年（平成28年）日本赤十字看護大学大学院、福井大学大学院、日本赤十字広島看護大学大学院で災害看護専門看護師課程が設置され、災害看護における専門的な知識をもって実践・教育・研究・相談・調整・倫理調整の役割を果たせる人材育成が開始された。大学院修了後、公益社団法人日本看護協会（以下、看護協会）の審査に合格すると、災害看護専門看護師として認定される。

近年では、厚生労働省、都道府県、非営利活動団体、学会などが災害医療者研修やセミナーを開催している。また、災害に関する訓練や教育が、各病院や施設でも少しずつ行わ

れるようになってきた。

災害研修は講義のみで知識・技術が習得できるものではなく、演習・訓練を合わせて行うことが多い。そのため1回の研修受講参加人数を限定しなければならない現状がある。したがって現在、看護職が災害研修を複数回にわたって受講する機会や場に恵まれない状況にある。

災害医療は、内科・外科などの医療分野、急性期の救急医療、そして災害時に一人でも多くの生命を救うためにと進展してきた新しい学問分野である。同時に災害看護も、上述のように歴史的背景が浅く、現場で働く多くの看護師、基礎教育を担当する教員共に、学生時代に系統立てて学んできた人は数少ない。したがって災害看護学は、学位取得者や専門家が輩出され、経験や知識・技術を知見として積み重ねられ、発展していく途上の学問分野だといえる。

2. 災害看護とは

看護の職能団体である看護協会は、災害に関する看護独自の知識や技術を体系的かつ柔軟に用いるとともに、他の専門分野と協力して、災害の及ぼす生命や健康生活への被害を最小限にとどめるために災害に関する看護独自の知識や技術、他の専門分野との協力、人々の生命や健康生活を守るための看護活動と定義している。

また、日本災害看護学会では、災害に関する看護独自の知識や技術を体系的にかつ柔軟に用いるとともに、他の専門分野と協力して、災害の及ぼす生命や健康生活への被害を極力少なくするための活動を展開することと定義されている。

いずれの定義も、生命と生活を守るためには災害看護の知識技術だけではなく、看護師としての能力を発展的に用いていくことを述べている。災害看護は日常の看護を基盤とし

て、応用する力、他分野との連携・協力、地域へ目を向けた活動ができることが重要である。

3. 災害支援ナース

前述の看護協会では、災害が発生し支援が必要な場合には、災害支援ナースを派遣する仕組みを持っている。災害支援ナースとは、看護職能団体の一員として、被災した看護職の心身の負担を軽減し支えるよう努めるとともに、被災者が健康レベルを維持できるように、被災地で適切な医療・看護を提供する役割を担う都道府県看護協会に登録された看護職のことである。登録のためには、看護協会の会員で、実務経験が5年以上、勤務先がある場合は所属長の承諾が得られる、主催する指定された災害看護研修を受講することとなっている。災害支援ナースによる災害時の看護支援活動は、自己完結型を基本としている。被災地での活動は、発災後3日後から1ヶ月間の間となっており、一人の看護師は原則3泊4日派遣期間となっている。

第4章 地域の看護師と看護師をつなぐ北海道災害看護支援コミュニケーション(EZO 看)の活動 Activities of Hokkaido Disaster Nursing Support Communication (EZO Kan)

1. 背景

北海道は、日本の面積の約22.1%、東京都の39.7倍と広大な地域である。北海道の人口は5,388,277人で、そのうち札幌市に1,930,253人(平成27年6月30日住民基本台帳)と北海道民の約30%が札幌市内に在住している。

北海道は地震、津波、竜巻、台風、土砂、噴火、高潮、大寒波、暴風雪、トンネル崩落、交通事故(186台多重衝突)を経験している。

図表 4-1 北海道が経験した1990年以降の主な災害事例

年	災害	備考
1992	千歳-札幌多重衝突	186台
1993	釧路沖地震	
1993	北海道南西沖地震	津波
1996	豊浜トンネル崩落事故	
2000	よさこいソーラン爆破事件	
2000	有珠山噴火	
2006	佐呂間竜巻	
2012	室蘭登別暴風雪	大停電
2014	礼文島土砂災害	
2014	根室高潮	
2016	台風18号(十勝)	

また、よさこいソーラン爆破事件、洞爺湖サミットやサッカーワールドカップなどのマシギャザリング、泊原子力発電所を有するための対応を求められてきた(図表4-1)。しかしながら、北海道で働く多くの医療者は「北海道は災害が少ない」と認識している現状にあった。

災害発生急性期は、救命救急センター等の救急医療機関だけではなく、すべての医療施設・職員は生命を救う救急医療を展開しなければならない。

近年、災害看護の人材育成はDMAT、災害支援ナース、日本赤十字社、NPOや学会等で研修やセミナーを行っている。それらの研修は被災地支援に関する研修、経験年数や特定のスキルを持つ看護師を対象としているものが多い。災害看護の人材育成は課題が多い。

筆者は2011-2013年に災害看護に取り組む支援に関するアクションリサーチのワークショップを第8段階まで合計20回行ってきた(図表4-2)。アクションリサーチは①実践者(研究ワークショップ参加者)と研究者の協働、②実践の問題を解決する、③実践を変化させる、④理論を発展させるという特徴がある。そのワークショップでは研究者・実践

図表 4-2 災害看護に取り組む看護師支援アクションリサーチ（2011-13 実施内容）

段階	回	主な内容
1 研究組織の結成	1-2	日々の看護実践の中で災害時に有効な能力を検討
2 教育（訓練）計画の立案	3	教育（訓練）目的・目標策定。 教育（訓練）を行うために、必要なスキルの検討
3 教育（訓練）計画開催準備	4-9	内容と方法の仮決定、役割分担、プレ研修（2回）
4 振り返り	10	評価・問題明確化。 知識共有とファシリテーションスキルアップの再確認
5 メンバー揺らぎと成長	11	方向性の模索、個々の学びの振り返り、強みを生かした組織編制の再検討
6 教育（訓練）実施に向けた準備	12-18	作成した教育企画の確認、プレ研修（1回） ファシリテーションスキルアップ
7 教育（訓練）の実際	19	目的、目標、参加者、内容の確定
8 評価・内省	20	教育（訓練）の内容を振り返る。 メンバー個人の変化（成長）を確認

Activities of Hokkaido Disaster Nursing Support Communication (EZO kan)
Journal of Regional Emergency and Disaster Medicine Research vol.15 p 35 より転載

者が同じ視点に立ち“teaching”ではなく“learning”を重視し、災害看護教育（訓練）を試行錯誤しながら策定、実践、内省を繰り返し変化させていくことを目的として行ってきた。実践者は、研究が終了した後も継続的に活動したいという動機づけができ、北海道災害看護支援コミュニケーション（EZO 看）（以下、EZO 看とする）を組織結成することになった。

そこで、本取り組みの目的は災害に関心を示す仲間を作り看護師同士がつながり、病院単位だけではなく地域の底上げを目指すこと、地方（僻地）ネットワークを築くことで広大な北海道の点と点を面につなぐことである。

2. 方法

1) アクションリサーチに準じて EZO 看としての問題明確化・計画立案・実践・評価のプロセスを実施する。

2) データ：

(1) EZO 看メンバーの活動内容（2014 年度 34 名）

所属、職位、経験年数に関わらず災害看護に興味を持つ看護師および、看護職とともに活動する関連職種の人。

(2) 無作為に抽出した EZO 看メンバー 3 名の内省データ

(3) EZO 看が実施した教育（訓練）を依頼し実施した他団体・看護管理者からの聞きとり。

3) 倫理的配慮 本データの公表については個人の同意と EZO 看の承認を得て公表する。開示すべき COI 関係はない。

3. 結果

1) EZO 看の問題明確化（設立背景）

(1) 北海道災害看護支援コミュニケーション（EZO 看）の設立

災害拠点病院や看護職員が多くいる職場では災害看護について考える場、『仲間』を見つけることが比較的容易である。しかしながら中小規模の医療施設や慢性期の医療施設では、そのような場や機会が乏しく、施設内で共有できる『仲間』が少ない現状にある。

そこで EZO 看の活動理念は北海道内外の災害に関する仲間と学修・協働し、日常看護を創造・発展させていくこととした。また、日々の看護を大事にしながら災害にも意識付けを行うという活動方針を定めた（図表 4-3）。

図表 4-3 EZO 看の活動理念

理念	私たちは北海道内外の災害に関する仲間と学修・協働し、日常看護を創造・発展させていきます
活動方針	日常看護と災害看護のつながりを大切にし、看護力向上をめざします
	災害に対する備えに尽力します
	継続して仲間と学び、日常看護に活かします
	自己・所属・地域の状況を意識して活動します
活動目的	災害に関する情報収集・発信・共有します
	様々なフィールドで活動する人と、ネットワークが形成できる
	災害に対する“備え”ができる
	仲間と楽しく学び、互いに成長できる
行動指針	学びを各々の職場・地域に還元することができる
	コミュニケーション
	安全
	看護技術とアセスメント
	リーダーシップとメンバーシップ
	情報収集・伝達・共有 精神と身体健康管理



写真 4-1 エマルゴ® 初療室の訓練



写真 4-2 エマルゴ® 振り返り

2) EZO 看活動計画立案

(1) EZO 看としての教育（訓練）企画

日常看護と災害看護のつながりを考えることを目的に、20名の看護師を対象とし、①災害発災時の院内初期対応をシミュレーション（エマルゴ®）で疑似体験、②グループワークでエマルゴ®体験を振り返るプログラムで研修を企画した。

(2) 依頼研修企画

①看護系専門学校・看護大学、②看護団体（看護協会、認定看護管理者の会、自治体病院小規模事業、看護任意団体等）、③医療福祉施設、④地域住民、⑤行政（農林水産省、国土交通省、市町村）などの研修依頼を受け企画・担当した。

3) EZO 看としての実践

(1) EZO 看としての教育（訓練）運営

企画した研修会を公募で行った。当初、20名を想定して企画したが、最終的には北海道



写真 4-3 エマルゴ® 実施後のグループワーク発表

内の看護職 35 名が参加し実践した（写真 4-1～4-3）。

(2) EZO 看メンバー個々の活動

EZO 看メンバーが行った教育形式は、講義、演習（トリアージ、グループワーク、机上シミュレーション、コミュニケーション演習等）、防災訓練を担当した。使用したツールは、模擬患者ムラージュ、シナリオ、クロスロード、避難所運営ゲーム（HUG）、災害ゲー

ム、危険／安全探し体験などである。また独自で寒冷地紙芝居を制作し用いた。

4) EZO 看活動の評価

(1) EZO 看メンバー自身の内省

① 看護師 A 氏

A 氏は 50 代半ばで看護師としての経験を積み重ねてきた人である。EZO 看で活動を始めて、「年齢は関係なくチャンスだ」、「日々の看護の積み重ねが支援活動に生きる」、「被災地に行くだけが支援活動ではないと理解できた」と考え方が変化している（図表 4-4）。

② 救急看護認定看護師 B 氏

B 氏は救急看護認定看護師の活動として以前より、災害急性期の看護教育を行うことがあった。EZO 看での活動は「災害看護を学びたい人のニーズをタイムリーに把握できる場で、有意義な学びの場とはどんな空間なのかを体感的に感じ取れた」。また、「救急看護の技術的なプログラムが決まった（形を教える）研修とは異なり、受講者のレディネス、ニーズに合わせてファシリテートすることが多く、ファシリテーターの技が磨かれた」と考えていた。

院内での活動は、調整や指導を行う際に、相手の経験や役割・立場、年齢などを考えて

関係性を築くことが多いが、EZO 看では職場、職種、職位に関係なく同じ目的を持った存在、場所であり、共に考え、成長できる場となり、災害だけではなく救急看護認定看護師としての自分を見つめることができた。

③ 看護管理者 C 氏

EZO 看の活動では、他院の訓練で模擬患者への演技指導やムラージュを行うことがある。C 氏は演技指導の経験を通して「単にシナリオを理解させるだけではなく、演ずべき患者の疾患理解、フィジカルアセスメントの力も必要であり、わかりやすく説明することの大切さを痛感した」。また、「自分が患者役になると患者の気持ちがわかり、互いに学び合う大事さを実感できた」。「EZO 看の活動は日ごろの職場とは異なり、「管理者の C 氏」ではなく一人の看護師として日常看護を改めて振り返ることができ、自分の看護観を高めることにつながった」と振り返っていた。

(2) EZO 看に研修依頼し実施した他職種・看護管理者からの聞き取り

① 消防職員 D 氏

D 氏は「EZO 看に所属する「人」に魅かれ、その刺激を受け続けたいと思えるようになった」。「地域の消防とつながり顔の見える関係、一緒に作り上げる関係ができて、学びあえる

図表 4-4 EZO 看メンバー A さんの考えの変化

	活動前	現在
年齢	定年まで無難に仕事しよう。 年齢相応に行動するべき。 若かったら、何でも出来た。	年齢は関係ない、出会った時がチャンス。
自己と他者	若い人を羨む自分が嫌い。 今更、何を伝えても人は変わらない。	今の自分で良かった。
勉強	年だし今更、勉強必要ない。	解らない事は、勉強してみよう。
災害	救急で働いてないから災害に行けない。	日々の看護の積み重ねが支援活動に生きる。 行くだけが支援活動じゃない。
考え	失敗は、許されない。	失敗無くして、何も学べない。 思ったことは、言ってみよう。 発信すると受け取る人がいる。

Activities of Hokkaido Disaster Nursing Support Communication (EZO kan)
Journal of Regional Emergency and Disaster Medicine Research vol.15 p 35 より転載

存在、頼りあえる状況の一步になった」と語り、その後 EZO 看の研修会や外部研修等を共に行う存在となった。

② 看護管理者 E 氏 (急性期総合病院看護部長)

E 氏は「自院の災害マニュアルに即した研修を行ってもらったことは、整備しているマニュアルについて職員が理解していないとわかった」「災害時の指揮命令や柔軟な対応に問題があること、地域 (医療・看護・消防) 連携の重要性が明確になった」「自施設の災害マニュアルを外部の人 (EZO 看) が理解して研修を企画運営してくれたことで、職員の危機意識が高まった」「他の院内研修とは異なり、参加者がお客さんではいられない参加型が多く、自主性を求められ、その都度対応を考えられる仕掛けがあった」と、院内職員が企画運営する研修とは異なった学びが多くあったことが語られた。

4. 考察

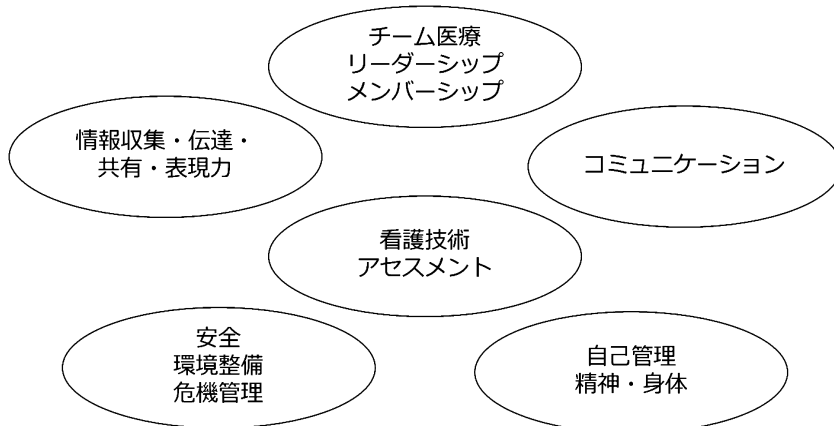
災害看護は阪神淡路大震災を契機として進展し、2009 年のカリキュラム改正で看護基礎教育に導入された新しい学問である。現在、臨床で働く多くの看護師は基礎教育で災害看護学を学んでおらず、「学んでいないからわ

からない」「できない」「自分とは無縁」と思いがちである。災害看護では災害種類、季節、地域性、時季などを考慮する知識・技術・態度・自己管理を考えなければならない。その基盤となる看護実践は、日々の看護活動そのものにあるといえる。EZO 看として活動する以前に行ってきたアクションリサーチでは、日々の看護実践で災害時にも必要な力があると考えてきた。それは①コミュニケーション、②安全 (環境整備、危機管理)、③看護技術・アセスメント、④チーム医療 (リーダーシップ、メンバーシップ)、⑤情報収集・伝達・共有する力 (臨機応変な表現力)、⑥精神・身体健康管理に着目してきた (図表 4-5)。

有事の際に役立つために災害看護を学びたいと思っても行動に移せなかった看護師にとって、EZO 看の教育 (訓練) 等は、身近な看護活動を有事につなげるという災害看護への動機づけの一助となり得たといえる。

渡邊ら (2012) が行った災害に備えるための教育プログラムでは、『備え行動の促進はおおむね達成されたといえる。しかしながら、実施率を見ると教育プログラム実施状況に影響され、5 割に達しない項目もあった』と課題を提示している。

今回、EZO 看の教育 (訓練) を受講した看



図表 4-5 日々の看護実践の中で災害時にも有効な力

看護師に動機づけはできたが、その後の看護実践で行動レベルまで到達したか否かは、継続的に関わり検証していく必要があると言える。

EZO 看メンバーは「年齢に関係なく自分が成長過程にあることを実感できる学びの場」、
「企画する研修は、目的と対象に合わせて組み立て、研修中の反応を見ながら、その場で修正を加える。画一的に型にはめた研修ではない方法を用いても、結果的に出る答えが一致していくことがわかった」、「次の展開はどうなるか常にドキドキしながら参加する」と自分自身の考え方やモノの見方が変化するだけではなく、その変化を楽しみとしている。メンバーは、災害支援ナース、国際緊急援助隊(JMTDR)、DMAT 隊員、日本集団災害医学会セミナーインストラクター、エマルゴ®ベーシックインストラクター、院内災害対策委員などの資格を取得したり、ステップアップしていた。また、EZO 看で活動を継続しながら学会発表、認定看護師取得、大学・大学院進学など、自己のキャリアアップを続けているメンバーが多い。

市川(2001)は『なりたい自己』と『なれる自己』を広げることについて『自分で制約してしまっただけを守ろうと思っただけなら発展の余地はなくなりませうけれども、いろいろなものを見れば年齢にかかわらず広げられることがある』と述べている。つまりメンバーはチャレンジしていく気持ちや他者と接する機会から、学ぶ意欲を保つだけではなく、高めようとしていることが理解できる。

長沼(2003)は人が集まるボランティア組織は『所属するのに金銭的な負担がない、または少ない』『所属していると得るものが多い』『参加していて楽しい』『魅力的なリーダーがいる』『魅力的な構成員がいる』『新しい技術が得られる』『資格が取得できる』『構成員同士の連帯感が得られる』『人の役に立

つことができる』と例をあげている。このことから EZO 看メンバーの意欲・熱意が研修受講生や同僚にも伝わり、単なる“災害に興味関心のある人の集まり”から、組織的な良いネットワーク活動へ転換し始めていると考えられる。

災害時は、被災地域だけではなく、近隣地域からの支援体制が重要である。特に、海に囲まれた北海道という特性からも、北海道内で災害に関心を持つ看護師同士さらには関連職種とも顔の見える関係を築いておくことが人々の生命を守ることにつながると考える。

5. 本章のまとめ

日常看護の力を上げることと災害看護を結びつけた活動を行うこと、ネットワーク活動の根底は“ひと”であり、いかに取り組みを伝搬させるかで災害看護への興味関心が高まることが示唆された。

EZO 看の活動は広い北海道の看護師ネットワークを築き、点在する医療を有事の際にサポートしあう顔の見える関係の一助となった。

第5章 パラレルキャリア

1. パラレルキャリアとは

ドラッカー(1999)は、『知識労働者は何歳になっても終わることがない。文句は言ってもいつまでも働きたい。(中略)第二の方法はパラレルキャリア(第二の仕事)、すなわちもう一つの世界をもつことである。(中略)たとえば教会の運営を引き受ける。地元のガールスカウトの会長を引き受ける。夫の暴力から逃れてきた女性のための保護施設を助ける』とパラレルキャリアについて述べている。つまり、本業に従事しながら、自分のやりたいことを実現し、互いの相乗効果で生きがいを感じる働き方と言える。

石山(2015)は、『パラレルキャリアとは会社勤めなどの本業をしっかりと持ちながら、本業以外に社会活動を行う新しい生き方であり、仕組みである。ふだんは経験できない社会活動での学びを本業に活かし成長できるのが魅力だ。また、企業とNPOなどの団体もパラレルキャリアの仕組みを通して自らに足りない組織能力を補うことができる』、『パラレルキャリアとは特別な人にしかできない社会活動ではなく、本業と同時、意欲さえあれば誰でもできる』。その活動は『本業と社会活動の両方から学びを得て自己成長にできるところにある。社会活動によって自己成長し、本業もさらに輝くようになる』と述べている。

柳内(2013)は『2枚目の名刺は、本業との相乗効果を生み、さらに人生を楽しいものにしてくれる』、『本業の安定収入があるからこそできる冒険もある』『心からワクワクすることに本気で取り組めば、人生が豊かになる』と述べている。

ナカムラ(2016)は『自分が幸せになる『福業(Happy Work)』を日常に取り込む働き方。たとえそれがわずかなお金にしかならなくたっていいのです。自分自身を楽しむことこそが、人生最大のエンターテインメント』、『本業+αの働き方』『ささやかな夢の実現など精神的価値を最重視した考え方だと言えます。つまり、パラレルキャリアはひとつの仕事がもうひとつにいい影響を及ぼし、脳内で“ひとり化学反応”を起こす働き方。仕事同士の“相乗効果”によって自分の可能性を無限大に引き出すことができるのです』と、本業ともう一つの活動によって高められる可能性を示唆している。

ドラッカーが提唱した時代から、約20年が経過しようとしているが、パラレルキャリアに関する研究論文はなかった。類似する研究として、笠田(2013)が消防団員の就業構

造に着目し、消防団に入団する人はどのような本業を持っているかについての調査があるのみだった。これは九州の山間部の消防団組織を対象にしたもので、その結果は地域特性から公務員が担うことが多いというものでパラレルキャリアそのものの意義を明らかにしてはいなかった。

中山(2016)はPTA活動経験が向社会活動への参加意向を明らかにしており、『自己評価の高揚』『人間関係の広がり』という2側面を明らかにしたが、PTA活動に限局した一側面だけの活動を対象にしており、その活動を本業や家庭にもたらすパラレルな活動として捉えているわけではない。

2. 本研究における看護師のパラレルキャリア

本研究では、①本業としての病院勤務(職場)と②本業以外に災害看護を継続的に主体的に運営し活動する場の北海道災害看護支援コミュニケーション(EZO看)を行っている看護師のキャリアを扱っていく。

特に職場以外の活動で、金銭的な報酬を求める活動ではなく、自己の興味関心に働きかけ、楽しみと成長が期待できる活動としての活動をパラレルとして位置づける。

看護師のパラレルキャリアについては、その職場とEZO看の活動により、自己が高められることだけでなく組織へ学びを還元し、貢献できると考えられる。

第6章 なぜ災害看護に向かうか

— 災害看護に興味を持った経験のある看護師の動機づけ —

1. 背景

1995年(平成7年)の阪神淡路大震災以降、医療職者の災害医療や災害看護に対する意識が変化し、災害看護教育の必要性が認識されるようになってきた。近年では、厚生労働省、都道府県、非営利活動団体、学会などが災害

医療者研修やセミナーを開催している。また、災害に関する訓練や教育が、各病院や施設でも少しずつ行われるようになってきた。これらの災害研修は講義のみで知識・技術が習得できるものではなく、演習・訓練を合わせて行うことが多い。そのため1回の研修受講参加人数を限定しなければならない現状がある。看護師は交替勤務で仕事を行っており、本人が災害研修参加を希望しても、勤務の都合により参加が不可能な場合もある。したがって現状では、全国すべての看護師に災害看護教育を行うことは困難である。

石本ら（2000）は、病院の看護現場では、災害看護の知識は看護師に必須のものであると報告している。また、災害への関心は十分に高いが、動機づけの難しさも述べている。さらに、日常看護業務が多忙な看護師は、いつ発生するともわからない災害なので、日常業務と直接結びついていない。そのため、看護師の災害に対する関心は、どの年齢層、設置主体、被災体験の有無にかかわらず、高いものとは思えない現実があると述べている。

研修参加の動機づけは、施設から業務命令により行われることもあるが、命令がない場合には自ら災害看護研修を受講するきっかけを得ることが少ないと言える。

筆者は、大学院修士論文（2005）で災害看護のリーダー的役割を果たし、積極的に取り組んでいる看護師5名の災害看護の動機づけを質的に調査した。その結果、【ヒューマニズム】、【チャレンジ精神】、【災害看護現場実践への熱意】、【人との関わり】、【災害看護に関する場と機会】、【災害看護のキャリア】、【災害看護発展への期待】、【その他；の要因】という要因を明らかにした。これらの要因は、災害看護に強く動機づけられた災害看護の第一線で活躍する看護師の要因である。病院の看護現場で働く多くの看護師は、多忙な業務を行う中で、先行研究の対象者と同様の動機づけを維持することは困難ではないかとい

う課題があげられた。

そこで本研究は、通常の看護業務を行う看護師が、災害看護に動機づけられる要因を質的に分析し、災害看護に取り組むきっかけと、災害看護に興味を持ち続けられる要因は何かを明らかにする。

2. 目的

- 1) 災害看護に興味を持ったきっかけは何かを明らかにする。
- 2) 災害看護への関心を持ち続けられる要因は何かを明らかにする。

3. 研究意義

災害は、常時起こっているわけではなく、日常看護業務の中で災害看護を専門の一領域として活躍することは難しい。災害看護に積極的に取り組み、指導を行える立場の人を育てることは、災害看護発展のために必要不可欠でありながら、適切な方略が立てられていない現状である。また、災害看護領域の研究は、活動・調査報告、システム作りなどが多く、災害看護に携わる看護師に焦点をあてて、質的に調査した研究はほとんどない。

災害看護教育は2009年のカリキュラム改正で看護基礎教育に導入された新しい分野である。カリキュラム改正以前に看護師免許を取得した看護師は、新たな分野の災害看護を学ぶなどアップデートを行うことは少ない。つまり、臨床で働いている看護師の多くは、被災した・支援に行った場合を除いて災害看護に触れる機会が少なく、マスコミなどで災害の情報を見聞きするに留まっている。したがって災害は特殊な出来事、自分が巻き込まれる（関わる）わけがないと考えており、日常看護業務で災害看護を意識することは稀である。

本研究は、災害看護に興味を持つだけでなく、自主的に災害看護に関する行動経験（現場活動、災害継続教育への自主参加、災害に関する調査・研究等）のある看護師が、どの

ように動機づけられ、その動機が維持できる(できない)要因を明らかにすることを目的としている。それらの要因が明らかになることで、多忙な日常看護業務の中でも、災害看護に関心を向ける一助となることを目指す。

さらに、将来的には、各病院、医療機関等で災害看護教育を担う人をどのように選ぶか、また、選ぶ基準づくりに役立てるところに意義がある。

4. 用語の操作的定義

災害看護は以下のいずれかの活動とする。

- ① 災害発災時の災害現場看護活動を行うこと(急性期の救助・救命、避難所、復興に関する活動)
- ② 基礎・継続看護教育において災害看護教育を受講または開催すること
- ③ 災害(防災)に対する啓発活動
- ④ 災害に関する調査や研究など
- ⑤ 日常看護を創造・発展して災害に備えること

5. 研究方法

1) 研究デザイン

質的探索的記述研究

2) 対象

以下のいずれかの経験を持つ病院に勤務している看護師5名

- ① 災害現場活動経験がある(国内・海外を問わない)
- ② 災害医療または災害看護に関するセミナーに自ら参加した経験がある
- ③ 災害看護に関わる調査・研究・報告を自ら行った経験がある

3) データ収集方法

- (1) 対象者属性調査; 自記式記名, 郵送または直接配布・回収を行う

属性調査用紙は、筆者(2005)が行った先行研究で研究目的にあわせて作成し

て使用した調査項目を今回の対象に合わせた項目に改変して使用する。

- (2) インタビュー; 同意が得られた対象者に半構造化面接を行う。

筆者が先行研究で使用したインタビューガイドを今回の目的に合わせて再検討した上で使用した。

主な質問項目は、看護師になったきっかけや災害看護に関わるきっかけ、現在の取り組み、なぜ継続できる(またはできない)のか、災害に対する自分の思いに関して自由に語ってもらう形で行う。

面接は、対象者の勤務等を考慮、時間・場所を調整の上、一人1回、30分~1時間程度行う。

インタビュー中は、研究者の個人的な意見を挟まないこと、暗黙の了解が行なわれないように留意した。データ収集の精度を高めるためにインタビューは事前にプレテストを繰り返してから実施した。

4) データ分析

- (1) 属性調査から、デモグラフィックデータを抽出
- (2) インタビュー内容から逐語録を作成
- (3) 逐語録からコード・カテゴリー化
カテゴリー化は、看護の知識を持つ質的研究者複数名で検証し、研究者個人の主観による偏りを最小限にし、データの信頼性、妥当性を保つ
- (4) 先行研究で得られたカテゴリーとの比較検討

5) 倫理的配慮

札幌市立大学倫理規定に基づき倫理委員会の承認を受けて行なった。

- (1) 研究対象者には研究主旨、内容を説明の上、同意の得られた方のみを対象とする。
- (2) 研究協力を断っても不利益がないこと、また一度同意しても途中で中止できるこ

とを説明する。

- (3) 守秘義務を遵守することを保証する。
- (4) 研究対象者には情報管理の徹底について書面と口頭で説明、誓約書を交わして依頼する。
- (5) 得た情報は個人の特定を避けるよう配慮し、情報管理を慎重に行い、研究終了後にデータは破棄する。
- (6) 研究結果は研究目的以外には使用しない。

6. 結果

1) 対象者の属性

対象者は、看護師経験6-16年で男性1名、女性4名で、所属は救命救急センター2名、集中治療室（ICU）1名、脳神経外科1名、内科1名であった。災害関連の学会に所属しているのはそのうち2名で、災害派遣医療チーム（DMAT）に属しているのは2名だった。災害被災経験または身近に災害で被災した人がいる人は1名のみであった（図表6-1）。

看護基礎教育で災害看護教育を受講した経

験を持つのは1名のみであった。必修科目で講義・シミュレーションで学んでいた。施設内の新人研修や職場での研修受講は3名、施設外で研修を受講していたのは2名であった。自らは災害看護教育を受けた経験を持たない人が2名いた。また、災害看護について独学で学び、自分自身が教える側として教育を行っていた人が1名いた（図表6-2）。

看護師になった動機

対象者は、看護師になった動機を自分自身のやりがい、社会に役立つ仕事と全員が答えていた。また、一生の仕事となる、資格を生かせる（資格を取れる）、看護師免就職率が高い、経済的に自立できるなど、資格と職業継続に関する意見があった。

2) インタビュー結果

以下、【 】をカテゴリ、「 」を対象者個人の言葉で表す。

【ヒューマニズム】、【看護の魅力】、【災害看護教育を受けた体験】、【職場環境】、【人との

図表6-1 対象者の属性

	看護師経験	所属	災害関連学会	DMAT 登録	被災経験
A	10年	救命救急センター	日本集団災害医学会	あり	
B	10年	救命救急センター	日本集団災害医学会	なし	
C	6年	内科	なし	あり	地震
D	8年	脳神経外科	なし	なし	
E	16年	ICU	なし	なし	

図表6-2 災害看護教育歴

教育	人数	備考
基礎教育	1名	必修科目（講義・シミュレーション）
施設内教育	3名	新人研修 施設内研修
施設外教育	2名	DMAT 日本看護協会支部研修 日本集団災害医学会セミナー
教育歴なし	2名	
その他	1名	自分が教えた（自分は独学）

関わり】、【災害看護の役割】、【地域特殊性】、【被災体験】、【災害看護実践への渴望】という9つのカテゴリーが明らかになった(図表6-3①-②)。

7. 考察

1) カテゴリーからの考察

今回の調査では、対象者は、災害看護の動

機づけを認知していないが、自発的に災害看護に取り組んだ経験を持つ人へ、インタビューを行った。その結果から、【ヒューマニズム】【看護の魅力】【災害看護教育を受けた体験】【職場環境】【人との関わり】【災害看護の役割】【地域特殊性】【被災体験】【災害看護実践への渴望】という災害看護への動機づけがカテゴリーとして明らかになった(図表

図表 6-3 ① インタビュー結果

カテゴリー	コード	データ
ヒューマニズム	<ul style="list-style-type: none"> 人・社会の役に立ちたい 人助けをする人への憧れ 赤十字の精神に共感 ボランティア・救援活動への興味 看護師としての誇り 	<p>「根本的に人の役に立ってということ、社会に役立つということ、命の現場にいるということ」</p> <p>「危険を顧みず瓦礫の下から人を救い出すというのに、すぐくカッコよさを感じた」</p> <p>「自分が社会人として進む時に、(赤十字の)7つの原則が自分の柱になっているのが大きい」</p> <p>「自分の中では看護師をやっているのはすぐ胸をはれることだし、A施設のバッジを付けているのは、すぐく胸をはれることでした」</p>
看護の魅力	<ul style="list-style-type: none"> 看護に感じるやりがい 看護に対する熱い気持ち 社会とのつながりのために看護師を続けたい 看護職としての継続意欲 	<p>「看護の仕事が好きだって自分で思う」</p> <p>「患者さんたちは、私たちがいないと大変だなんて感じる」</p> <p>「動けない、痛いところを言えない、そういうところにやりがいがある」</p> <p>「私たちが手をかけないと駄目だと実感している」</p> <p>「私たちが看護師として、その患者さんを見てあげることが大事だと思って」</p> <p>「(看護に対して)熱い気持ちだけは絶対負けないって思う」</p> <p>「社会とつながっているためには、私は看護師さんをさせてもらいたいと思う」</p>
災害看護教育を受けた体験	<ul style="list-style-type: none"> 基礎教育で災害看護教育を受けた 新人教育で災害看護教育を受けた 	<p>「災害看護の日赤のカリキュラムがあって、ちょっとかじっていた」</p> <p>「日赤の卒後教育で、4年目までは病院から教えてもらえることがある」</p>
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> 職場の体質に支えられている 職場での緊急時の決まり 年間行事としての災害訓練 	<p>「自分の病院って結構自由なんです。自由にやらせてくれるところなので、変えられるかなって思うはいつもあります」</p> <p>「震度何以上だと病院に来なさいっていうのがあった」</p> <p>「災害の活動が何月なら何、というふうからだの中に食い込まれている。イベントみたいな」</p>
人との関わり	<ul style="list-style-type: none"> 災害に関する仲間との関わり 目標とする存在からの影響 人に教えることで自分も学べる 他者からのイメージ 	<p>「研究会に入っているけど、そこで皆の話とか聞いていると、すごく刺激になる」</p> <p>「上司は経験を積んでいて、災害看護もたぶん好きだと思うので、そういう影響もありますね」</p> <p>「超えられない人間っていて、前の日赤の師長さんなんです」</p> <p>「自分が教えてみると、こうなんだって返ってくるから共有できるというか……」</p> <p>「なんであんたそんなに頑張っているの?みたいな話もあります」</p>

図表 6-3 ② インタビュー結果

カテゴリー	コード	データ
災害看護の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・災害看護に関する与えられた役割 ・災害看護の役割は嫌いじゃない ・災害看護実践上の自らの立場を認識 	<p>「訓練とかマニュアルとか、そういったものを作る役割がある」 「役割だから仕方がないというのと、災害看護が嫌いじゃないって言うか、大事なことなのかな」 「要請があったら自分が行くという役割」 「自分が積極的に災害の勉強会に参加して、皆に伝えていかないといけないっていうのは根本だと思っています」 「中心的に動いていかなきゃいけない時期に来て、師長からもそういった役割を与えられているっていうのがありますね」 「自分の役割・意識だと思いますね」</p>
地域特殊性	<ul style="list-style-type: none"> ・災害の多い地域で働いていた ・災害の少ない地域という思い込み 	<p>「地震が多い地域なので、考えさせられる」 「地震が身近でなくなったので、前の職場は身近なところだった」 「S市と地震は無縁という変な思い込みがあるかもしれません」</p>
被災体験	<ul style="list-style-type: none"> ・災害に遭遇した体験を持つ ・被災体験からの学び 	<p>「平成14年か15年の地震にあった」 「何もできず自分も被災した状態で……」 「自分の中で被災経験がすごく自信になって、やっぱり準備しておくことってすごく大切で」 「自分が1回地震を経験しているので、もし地震とかが起こったときに、どうしようってなる前に、動けるような気がします」</p>
災害看護実践への渴望	<ul style="list-style-type: none"> ・災害現場活動をした ・災害現場活動への思いとギャップ ・災害看護活動を継続して行なう困難さ 	<p>「そこ（被災現場）にいて、自分が実際何をできるか、とか」 「私個人としては、その現場に行きたいな、現場で活動をして、という能力が必要で、というのをちゃんと感じたい」 「今もすぐに（被災現場に）行くと思います」 「いくら準備しても足りないし、災害は多く経験をやるっていうことがなかなかできないと思う」 「なかなか災害の現場で経験できるっていうのが少ないって思う」 「結婚したのと、自分が行ったとしてもまだ役に立ってないんじゃないかなっていうのがありますね」 「仕事をやっているのに、災害活動に休みを取っていけないとか、そういうしがらみ見たいなのがあるので……」 「中途半端にボランティアしたいなっていう気持ちでは行けないんだって思う」 「今臨床だと脳卒中の患者さんがいるので、常にケアを与えることもできるし、受け取ることもできますけど、災害だと、自分が一生懸命勉強して体が動くときに災害って起きないんで……」 「自分がやらなきゃならないという思いはあるんですけど、あまり思いが強すぎて潰れてしまうことがあるんです」 「自分ひとりが頑張ってもしょうがないかなというのがあって、まず今はその病院レベルで人それぞれに役割を持たせて……（中略）……そのときにどういう行動がとれるかって考えてもらいたい人もいる」</p>

6-3①-②)。

【ヒューマニズム】は人の命を大切にし、人間の尊厳に価値をおく、看護を仕事とする上で重要な精神であり、日常看護業務や生活の中から磨いていくことができる精神である。

看護師の多くは“人を救う”ことや“人のために”という思いが強い。【ヒューマニズム】は、看護師の根本にあるといえる。対象者は、看護師になった動機を“やりがい”や“社会に役立つ”と挙げており、看護師になろうと

思った時点で、既にヒューマンズムを持っていたといえる。

大規模災害であればあるほど、医療機関に勤務する看護師(有職)だけではなく、就業していなくても(休職含む)看護師免許を保持している人が一人でも多く活動することにより、救える命が増える。そのためには、在職中か否かに関わらず、「看護師としての自分」という意識や【ヒューマンズム】持ち続けることが、災害看護に携わる上で、重要な要因であるといえる。

会津(2001)は『“看護する喜びの経験”は、看護師が長期間看護職を続けていこうとする意志の一因である』と述べている。看護師として働くことに喜び、【看護の魅力】を感じ、やりがいを持ち続けることは、日常看護を継続すると同時に有事の際にも災害看護に向かうことができると考えられる。

今回、災害看護基礎教育で【災害看護教育を受けた経験】がある対象者は1名だった。看護学校卒業から時間が経っていても、学んだことを忘れずに災害看護の重要性を感じていた。

継続教育で災害看護教育を受けた経験を持つ人は、災害は常時起こるわけではなく、学びを日常看護にダイレクトに活かすことはできない。しかし、万が一発災した際に多くの命を救えるように、自分だけではなく、全職員で災害医療を学ぶ必要があると災害教育の重要性をとらえていた。

【職場環境】【人との関わり】【災害看護の役割】は、いずれも周囲の環境に起因するものである。

吉永(2003)は、臨床看護師が自己の目標を見出すまでのプロセスと影響要因の一つとして上司の支援が行動を促進するとし、支援のタイミングや内容が大きく影響することを報告している。職場の上司が本人のキャリア

ビジョンに照らし合わせて災害看護に興味を持つ、力を発揮して欲しい等を期待し研修参加や災害委員、DMAT登録するなど、役割を与えることの重要性を示唆していた。

対象者は、災害に関する話ができる同僚の存在から刺激を受け、日頃は意識していない災害について再認識し、継続意欲につながっていた。一方で、そのような仲間が周囲にいない人や、同僚から「災害なんて、やってもやらなくても」「〇〇さん一人が頑張ってもね……」という負の言動に、災害への興味関心がそがれていることがあった。

災害看護は、日常とは異なる状況をイメージしながら学びを得ていかなければならない。日常看護の学修以上に、他者と思いを共有することが、災害看護の継続要因になっていた。

岡本ら(2003)は『看護師の仕事は、人との関わり合いの連続である。その中で、様々な過程を踏みながら、自分自身のあり方、看護への姿勢に気づかされる。こういった自己成長につながる看護体験は自信につながり、仕事を続けていけるエネルギーになるものと考え』と述べている。このことから、人との出会いを大切にすかどうか、人とのつながりから得たチャンスを自分の糧にできるかどうか、人との関わりから自己成長につながるができるかは、重要な要因になると考えられる。

対象者は、自身の居住する【地域特殊性】を「災害が多い地域」「災害が少ない地域」と双方向の語りがあった。つまり、災害が多い/少ない地域性が必ずしも重要ではなく、その地域特殊性をどのように捉えているかが災害看護に取り組む要因となっていると考えられた。加えて【被災体験】は、災害の大小に関わらず、災害に向き合う要因となっていた。ただし、被災経験は心的外傷として強く刻まれることもあり、看護師自身が被災体験を受容していることが重要になると思われる。

そして【災害看護実践への渴望】として、次に来るべき災害時に自分自身が活動したい思いと、活動できるかどうかの不安を隣り合わせで持ち合わせていることも明らかになった。

2) 過去の調査結果からの考察

筆者が行った研究（2005）では日本国内で阪神淡路大震災以前から災害看護に強く動機づけられ、第一線で活動しているパイオニア的な看護師への調査結果では、動機づけ要因が9つのカテゴリーとして明らかになっていた。

その要因は、内発的な動機づけの【ヒューマニズム】、【チャレンジ精神】、【看護の魅力】、【災害看護現場実践への熱意】、【災害看護のキャリア（使命感・自負）】、【災害看護発展への期待】。

外発的な動機づけの【人との関わり】、【外部環境（家族・職場・社会）】、【災害看護に関する場と機会】、【災害看護のキャリア（役割・期待・評価）】があった（図表6-4）。

先行研究と今回の研究の、調査方法は同一であるが、対象者が災害看護に特化した人か、一般の看護師であるか、という点が異なっていた。

異なる対象群の結果を検討すると（図表6-5）、【ヒューマニズム】、【看護の魅力】、【災害看護実践への渴望】、【人との関わり】、【職場環境】、【災害看護の役割】という要因が、ほぼ同一であった。つまり、人助けをしたいというヒューマニズムや、看護に対する理想や信念を持ち、“看護が好き”と感じていることが、災害看護の動機づけに影響するといえる。

災害看護の人材には、単に使命感や責任感が強い人を選ばばいいというわけではなく、適切な時期に、上司や同僚、時には家族の理解と支援が必要であった。その支援が、災害看護に携わる動機づけをより強固に出来ると示唆された。

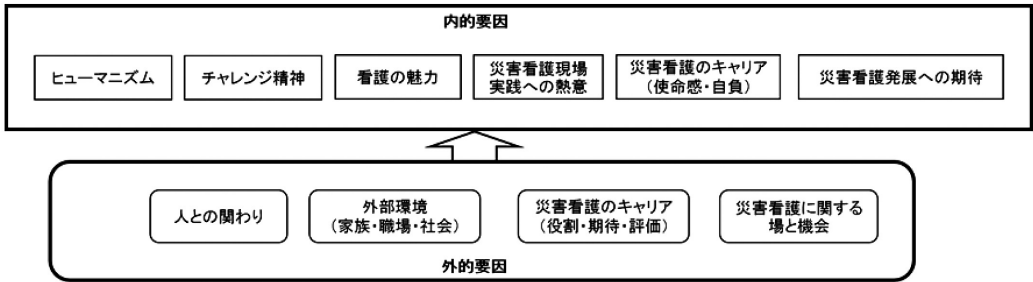
また Deci and Flaste（1999）は、『人は、自ら選択することによって自分自身の行為の根拠を十分に意味づけることができ、納得して活動に取り組むことができる⁶⁾』と、意味のある選択が自発性を育み、活動の動機づけには重要なポイントであることを述べている。

2つの研究対象者は、他者から災害看護に携わるきっかけを与えられた場合でも、災害看護に取り組む必要性を認識していった。つまり対象者は、与えられたきっかけを、自ら選択・意思決定して活動していたと考えられる。したがって、災害看護に取り組む人には、きっかけを与えるだけではなく、自ら災害看護活動を行っていきけるように選ぶことで、災害看護の意味づけができると言える（図表6-5）。

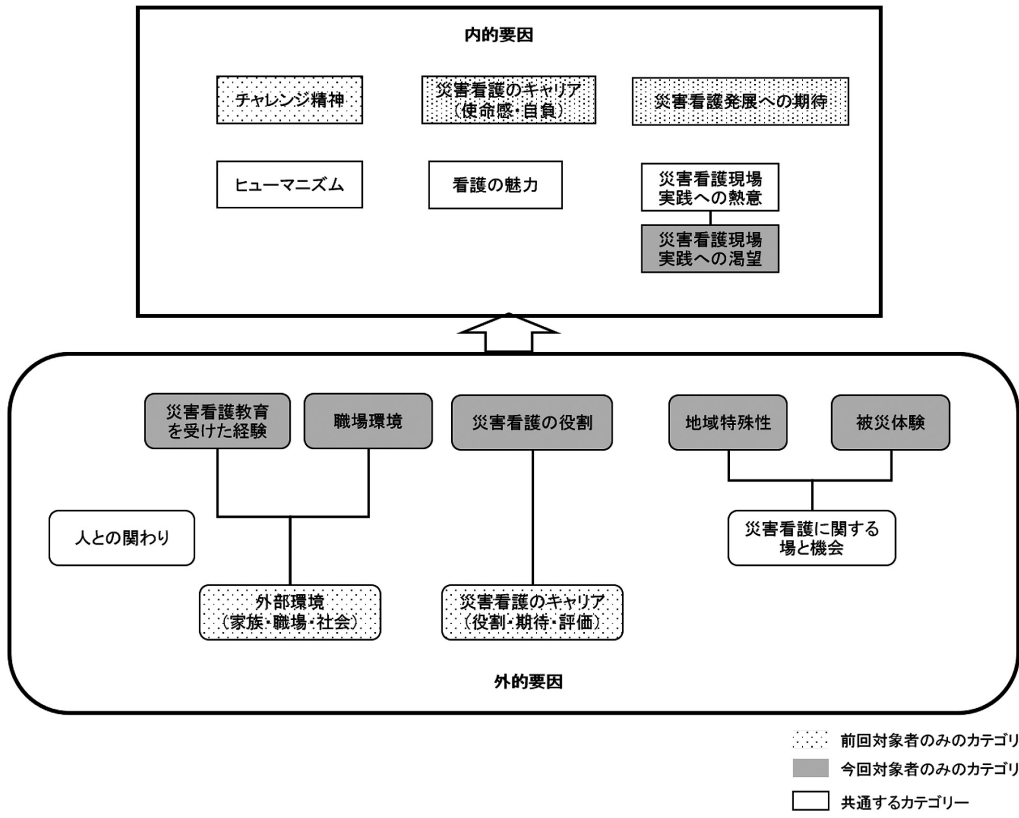
筆者が行った（2005）の研究では、自分自身が災害看護現場活動中に「支援に行っているけど、自分自身も学びがあった。支援していると思ったら逆に被災者さんに支えられていることもあった」、「病院という枠がない中で医師と上下関係ではなく、一緒に働いているという実感があった」などの経験をしている。そのような自己の学びを、再度体験したいという【災害看護現場実践への熱意】が語られていた。

今回の対象者は、災害現場看護活動経験がなかったが、今後、自分が災害現場看護活動を行ってみたいという【災害看護実践への渴望】が語られていた。“熱意”と“渴望”と表現が異なっているのは、対象者の背景（災害現場看護活動経験の有無）を考えると当然のことであり、未知の世界への興味関心を持っている表れであると言える。

筆者が行った（2005）の研究では災害看護に対する使命感や自負といった【災害看護のキャリア】や、災害看護そのものを発展させていきたいという【災害看護発展への期待】のカテゴリーがあった。しかし、今回の対象



図表 6-4 災害看護パイオニアの災害看護の取り組みを支える要因



図表 6-5 災害看護の取り組みを支える(継続)要因

者からはこれらの要因は抽出されなかった。これは今回の対象者が、災害看護に関する教育や災害現場看護活動経験が少ないため、未だ自身が持てず自らが学びたい、経験してみたいという願望にとどまっていたためといえる。

対象者は、災害現場看護活動経験がある/なしに関わらず、同じ職場内で災害に興味を持つ人が少なく、活動の場や学修機会、さらには現場実践活動をしたいという思いを抱いていることが明らかになった。

一つの職場内では、いつ起こるかかわからない災害対応に多くの人材、時間、費用を割くことは厳しい現状もある。個人の思いと、職場の状況を鑑みると、同一の職場内だけではなく地域の看護師が集まりネットワークを築くことが有用になると考えられる。

災害看護ネットワークは、地域で災害看護に関する活動機会（教育や仲間づくり、有事の災害現場看護活動など）を得ることが可能になる。さらに、災害看護ネットワークは、個々の看護師の災害看護の知識・技術を向上させ、得た知識・技術を職場に還元するための方策に結び付けられ、職場にとっても有効な仕組みになると示唆された。

8. 本章のまとめ

臨床で看護業務を行なっている看護師の災害看護への取り組みを支える要因として、【ヒューマニズム】、【看護に対する信念】、【災害看護教育を受けた体験】、【職場環境】、【人との関わり】、【災害看護の役割】、【地域特殊性】、【被災体験】、【災害看護実践への渴望】という9つのカテゴリーが明らかになった。

明らかになった要因は、単独して存在するものではなく、一つの要因が次の動機づけを高める要因へと結びついていた。当然のことながら、すべての要因が必要というわけでもなく、それぞれの個人特性に応じた動機づけが存在しているといえる。

国内外で多くの災害が発生することから考えても、災害看護の現場実践、教育を担当する人材を育成することは急務である。災害看護担当者には、“人の役に立ちたい”思いが強く、看護の魅力を感じ、信念をもって日常看護を大切にしている人を選出する。選出するだけではなく、その力を発揮するためには、周囲のサポートが重要である。また、災害に関わる仲間との出会いや災害に関する場や機

会を得て活動していくことの重要性が示唆された。

以上のことから、災害看護に動機づけられる人材を人選して育成していくことは、本人の成長機会につながり、その学びを組織に還元することで組織の災害への備えに役立つことが示唆された。

第7章 看護管理者から見た看護師の パラレルキャリア

— 職場と災害看護組織（EZO看）活動 調査報告 —

第7章から第9章では本業（職場）を持ちながら災害看護組織（EZO看）で活動するパラレルキャリアを持つ看護師の成長と意義について、インタビュー調査を報告する。

第7章では、EZO看メンバー（以下メンバー）の職務上の上司である看護管理者（以下、管理者）のインタビュー調査報告、第8章はパラレルキャリア実践者である看護師（メンバー）の調査報告、第9章は管理者・メンバーの比較検討を記述する。

1. 研究目的

本章では、管理者が仕事（職場）を持ちながら災害看護組織（EZO看）に所属する看護師の成長をどのように捉えているか明らかにする。また、看護師のパラレルキャリア（職場とEZO看）は仕事にどのような還元（貢献）ができるかを示す。

2. 用語の操作的定義

1) 災害看護

①災害急性期の救助・救命・応急処置、②避難所での活動、③復興に関する活動。災害時の現場活動以外に、基礎・継続看護教育において災害看護教育を受講または開催すること、災害（防災）に対する啓発活動、災害に

関する調査や研究などの静穏期における活動も含む。日常看護を創造・発展して災害に備える活動も災害看護とする。

2) 看護管理者

組織の理念・方針を実現するために、看護部門で職位を持ち、管理監督・運営している者。本研究においては、EZO 看メンバーが在籍している職場で、メンバーより職位が上の者。看護師長、副看護部長、看護部長が該当する。

3) スタッフ

職場内で共に働く看護師（職位を持たない看護師）をスタッフとする。

4) メンバー

EZO 看に所属している看護師（職場内の職位の有無は問わない）をメンバーとする。

3. 研究方法

1) 研究デザイン 質的探索的研究

2) 研究方法

半構成正面接によるインタビュー（一人1回 30分～1時間）。

インタビューは、筆者が目的に合わせて作成したインタビューガイドに基づき、①属性について、②EZO 看活動継続について、③EZO 看活動を施設（地域）への還元について、④課題・展望などの質問をし、自由に応えていただく形式で行った。インタビューの際には、有意義な点だけではなく意義を得られない点についても、遠慮なく話っていた。分析は、録音したデータを逐語録に起こし、データ化、コード、カテゴリー化した。データの信頼性・妥当性については、経営学研究科指導教授並びに質的研究者、災害看護の研究者にスーパーバイズを受けた。

3) 対象

2015年度から引き続き EZO 看に所属している看護師（以下メンバー）17名の所属施設（11施設）の管理者3名以上とし、協力が得られた7名を対象とした。（EZO 看所属看護師は同一施設の看護師がおり、対象管理者数は限られている）。

4) 倫理的配慮

研究者は日本学術振興会が提供する研究倫理eラーニングコースを修了済みである。本研究はEZO 看倫理審査会の審査承認（承認番号1601）を得て実施した。

研究対象者に対し趣旨を説明、同意が得られた方を対象にした。協力は自由意志で、断っても不利益を被らないこと、断ってもEZO 看活動並びに所属の評価等一切影響を及ぼさないことを保証した。個人や施設を特定できないようにし、守秘義務を遵守、データの取り扱い並びに保管方法を明記、情報流出に配慮した。

対象者の勤務に支障がないように、スケジュールを調整のうえ、プライバシーが守れる個室でインタビューを実施した。

4. 結果

1) 対象の属性

インタビューは同意が得られた看護部長4名、副看護部長2名、看護師長1名の計7名の管理者に実施した。所属施設は、一般急性期病院が5名で、そのうち4施設が災害拠点病院だった。急性期病院は災害訓練を毎年行っていた。また、災害超急性期に被災地派遣を行うDMAT（Disaster Medical Assistance Team 災害時派遣医療チーム）を保有しているのは4病院あった。慢性期病院は2名で災害マニュアル作成等の課題を持っていた。看護師経験は全員が20年以上、現在の職位経験は0.5年～12年（平均5年）であった。

2) インタビュー結果

インタビューは25分～43分（一人平均35分）行い、555のデータが得られた。データの抽象度をあげコード化した。

さらに抽象度をあげながら(1)管理者はEZO看と職場を両立しているスタッフがどのような成長をし、職場に貢献していると捉えているか。(2)パラレルな活動を継続するための課題に分類した。

以下、対象者のデータを「斜体」、サブカテゴリー []、カテゴリー【 】で表わす。

- (1) 管理者はEZO看と職場を両立しているスタッフがどのような成長をし、職場に貢献していると捉えているか。

131コードから、42サブカテゴリー、18カテゴリー、4つの軸《コンピテンシー》、《パーソナリティ》、《レディネス》、《その他；ソーシャルリレーションズ》が抽出された(図表7-1～7-4)。

A) コンピテンシー (図表7-1①②)

この軸は、個人が持つ能力やスキルを成長させ、職場に還元しているものとして70のコード、20サブカテゴリーから、【プレゼンテーション】【ファシリテーション】【コーディネート】【リーダーシップ】【対処行動】【対人能力】【思考力】【教育力】【学修力】の9つのカテゴリーが抽出された。

【プレゼンテーション】

「話し方を工夫するだけでなく、資料の作り方など相手に合わせてプレゼンができるようになった」、「前は発表を依頼しても原稿を読むだけだったが、堂々と自分の意見を伝えられるようになった」、「自分から伝えようという思いが明確になった」、「根拠を持った発言ができるようになった」という「人前で話す」ことや、「発信力」が成長したと捉えてい

た。

【ファシリテーション】

「研修等でファシリテーターをやってもらくと、多様なアプローチで受講者の考えを引き出す」、「手を変え、品を変えながらやっているのがすごい」といった「多様なアプローチ」で他者の考えを引き出せるようになっていた。

【コーディネーション】

「院内他部署へ看護部の代表として意見を述べる」、「他者が理解し納得するまで説明したり、根回ししたりする」と、他者・部門間の「他部署との調整」ができるようになっていた。

「地域のイベントに病院チームが出るときに看護部から選出し、災害啓発活動を行ってもらった」、「地域とつながったり、病院間でのつながりがスムーズにできて、情報共有などに役立つ」と、「地域とのつながり」に役立っていた。

【リーダーシップ】

「役割がついていてもいなくても、与えられた役割の中で上手にリーダーシップを発揮するようになった」と牽引する「リーダーシップ」が成長していた。

【対処行動】

「マニュアルや基準，“こうでなければならぬ”と型にはまっていたが、臨機応変に考えられるような幅ができた」と「臨機応変な考え」ができるようになり、考え方の幅が広がっていた。

【対人能力】

「他施設や院内他部署の人とも関わって、コミュニケーションが上手」、「異動した部署でも人間関係構築がスムーズ

だった」と「多様な人とのコミュニケーション」が上手に取れるようになっていた。

「他のスタッフの興味関心を伸ばしてあげようとしたり」する「興味を持つ人の可能性を広げたい」と思う気持ちや、「周囲のスタッフが自分もやってみようと影響を受けて、研修会についていくようになった」、「ネガティブ思考のスタッフをあえて〇〇さんと一緒に委員にして、活動を共にしてもらったら楽しそうになった」、「〇〇さんの影響を受けて、スタッフが元気になった」と、「スタッフへの動機づけ」に寄与していた。

「他の人たちを巻き込んでいくというか、上手に〇〇さんに乗せられて一緒に自然にやっていくようになった」、「何かを行うときに、自分がやるばかりではなく、他者を巻き込んで行うことを学んできている」と「他者を巻き込む力」の成長を感じ、期待されていた。

「元々、最後までやり遂げるタイプの人で、他の人も同じようにできるはずと、求めるものが高かったが、自分と他者は違うことに気づいた」、「自分が物事を理解する過程と他者は違うことを分かったようだ」、「看護師は人の“あら”を探して指摘するのは得意だけど、褒めるのが苦手。〇〇さんは、外の活動をするようになってから人の良さを見つけ同僚を承認することが上手になった」と、他者と関わる時に「自分と他者の違いを認める」ようになっていた。

【思考力】

「自部署・自分のことだけを考えていたのが、病院全体や地域、政策まで目を向けるようになった」、「物事を目先のことと考えていたのが大きな捉えもできるようになった」と「幅広い視点」で捉え

られるようになっていた。また、「悪い面にだけ着目せずに物事のポジティブな側面を捉えようと努力する」など「ポジティブな考え」へ変換することも可能となっていた。

【教育力】

「災害以外の看護教育にも携わってもらっているが、細やかなサポートしてくれている」「根気よく説明したり、時には影からサポートして支えている」、「相手のレディネスに合わせた教育を担うようになった」、「災害役割を持つ他のスタッフへの指導的な役割に貢献してくれる」と、「対象に合わせた教育」を考えて実践するようになっていた。

「院外での災害研修や講演会の情報を知らせてくれて、他のスタッフが受講できる機会が増えた」と「院外の災害学習機会の提供」をしていた。

「単に、講義や演習を型どおりにやるだけではなく、時には受講者が答えを見つめるのを“待つ”。待つのは教えるより難しいことだけど、それをうまく演習に取り入れている」、「KJ法やEZO看ワークを部署教育に合わせて実施してみたりと、様々な手法で教育に携わってくれている」と「教育の工夫」をしていた。

「自分自身が周囲を育てる役割があると認識するようになって、教育することを楽しんでいる」、「自分が後輩を育成する役割があると自覚しているから、より一層楽しい研修をやったり、OJTでも面倒みようと意識的に関わっている」と、「育成役割を自覚」していた。

【学修力】

「自分から研修会に参加したり、仕事でやっていることをまとめたりを率先してやってくれる」、「部署のお姉さんの

図表7-1 ① 管理者が捉える看護師の平行な活動による成長と職場への還元
軸1：《コンピテンシー》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
プレゼンテーション	人前で話す	人前で話すことが上手になった	
	発信力	自分から情報発信する	
		自信をもって裏づけした発言ができる 根拠を持った発言ができるようになった	
ファシリテーション	多様なアプローチ	多様なアプローチで引き出す	
コーディネーション	他部署との調整	看護部の災害委員の思いを院内に伝達する	
		他部署に納得してもらうまで説明・調整	
		他部署との調整時に組織図（指示命令系統）を考える 組織の手順を理解する	
	地域とのつながり	他施設の看護師と災害啓発活動を展開 地域イベントで医療職以外の方とつながる 地域の防災訓練に病院チームとして参加 病院同士のつながりがスムーズにできた 地域で情報を共有し繋がることのできる	
リーダーシップ	リーダーシップの発揮	リーダーシップが発揮できるようになった	
対処行動	臨機応変な考え	あるべき論ではなく、臨機応変に考えられる	
対人能力	多様な人とのコミュニケーション	多くの人と関わりが持て、コミュニケーションが上手 部署の人とうまく関わるので活動反対者はいない 異動部署でも人間関係構築が上手い	
	興味を持つ人の可能性を広げる	他者の興味に関心を示す 災害に興味を持つ人の可能性を広げようとする 他者にも院外の世界を見せてあげたい	
	スタッフへの動機づけ	スタッフもやってみようとしていく ネガティブ思考の人が楽しそうになった 影響を受けた他のスタッフが元気になった 興味を持ちそうな職員を積極的に研修会に連れて行く	
	他者を巻き込む力	自然に人を巻き込んでいける 自分だけが行うのではなく人を巻き込んで何かを行う	
	自分と他者の違いを認める	自分と他者の違いを認める	他者を認める力がついた 最後までやり遂げる人で他者にも同じことを求めている 元来、他者も自分と同じと考え人に介入しない 自分が賢く努力すると同様に他者にも求めている 自分の理解過程と他者が同じではないと気付いた 他者の考え方の違いを理解する
			幅広い視点
ポジティブな考え			物事のポジティブな側面を考えられるようになった
教育力	対象に合わせた教育	相手に合わせてプレゼンテーションできる 細やかなサポートができる 影からサポートして支える 根気よく説明する 初学者にアプローチすることが上手 災害リンクナースの指導	
		院外の災害学習機会の提供	災害研修や講演の案内する 災害に関する情報を提供
		教育の工夫	教えるときに任せて待つことができる KJ法を使ったワークの展開 EZO 看ワークを部署でも実践 ムラージュ（模擬メイク）の指導

図表 7-1 ② 管理者が捉える看護師のパラレルな活動による成長と職場への還元
軸 1 : 《コンピテンシー》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
教育力	育成役割を自覚	看護師育成に携わる役割があると認識している	
		相手の状況に合わせた教育ができる	
		他の研修よりも楽しい災害研修になっている	
		面倒みようと意識して指導する	
		周囲の人にも一緒に勉強しようと誘う	
学修力	学ぶ意欲	40-50代看護師の学習意欲が高い	
		40-50代は自ら学ぶ姿勢がある	
		40-50代が災害を勉強したいと反応した	
		若手が勉強しようという気持ちが低い	
		自己投資して学ぶ	
		自分から研修会に参加し、学ぼうとする力がすごい	
		学会発表など率先してやる	
		看護研究に自ら取り組む	
		業務外の研修も積極的に参加	
		学び続けるモデルとしての存在	
		学びを活かす	学びを還元することができるようになった
			学びを日々の中で意味づけする
	地域医療の実践に学びを活かす		
	チャンスをつかんで活かす力が高い		
	自施設に貢献できる学びを言語化する		
			外の学びを院内に広める

で、学び続けるモデルみたいに感じている」、「若手は勉強しようという気持ちが低く、40-50代看護師は学修意欲が高い」、「看護師って学修することに自己投資して学ぼうとする人が多い集団ですよ」、「EZO 看に行ってから、部署の看護研究(災害以外のテーマ)に取り組んだり、学会発表など率先してやるようになって、学ぶことに貪欲になっていった」と[学ぶ意欲]が成長していった。

「研修の機会があっても、実際に行く調整までやる人が少ない。知らないことを知るチャンスだと捉えて、戻ってきたら実践に活かす姿勢がある」、「学んでくれるだけではなく、日々の看護実践で学んだことを意味づけする」、「こういうところが、自分の施設でもこんな風に使えますよ、と学んできたことを具体的に言語化できるようになった」と、[学びを活かす]ように変化していた。

B) パーソナリティ (図表 7-2)

この軸は、個人特性や本人の内面に影響を与える成長要因で、職場に還元しているものとして 32 のコード、13 サブカテゴリーから、【承認】【自信】【責任】【モチベーション】【チャレンジ精神】の 5 つのカテゴリーが抽出された。

【承認】

「災害委員に頼られて、関係性が深く密になった」、「部署の管理者から信頼を得ている」、「院内でも災害の第一人者として認められている」として、[頼られる存在]になっていた。

「自分の力量を言語化したり、実践でアピールして、自ら発揮していく力がすごい」と、承認されるために[自分を売り込む]ことも行っていた。

図表 7-2 管理者が捉える看護師の平行な活動による成長と職場への還元
軸 2：《パーソナリティ》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
承認	頼られる存在	災害委員との関係性が密
		周囲に頼られることで人を育てる気持ちが生まれた
		他の管理者に信頼を得ている
		災害知識が不足している管理者をサポート
	院内で災害第一人者として認められる	
自分を売り込む	自分の力量を自ら発揮する	
	自分の能力をアピールする	
自信	仕事への自信	良い看護をするという心構えができた
		外部に出ることで、仕事に自信がついた
	得意分野を持つ	師長に得意分野を持ってほしい
		個々の看護師が得意分野を見つけてほしい
		得意分野があると自信に繋がる
	災害看護実践者としてのプロ意識	プロ意識が強い
		災害に関しては譲らない
災害については自分が率先する		
災害看護に自信		
責任	責任を果たす	与えられた役割を発揮するのはピカイチ
	誠実で努力する	誠実で努力家、依頼したことを真摯に取り組む
モチベーション	のびのび仕事する	のびのび仕事をするようになった
		イキイキ仕事する
	職場継続に役立つ	他施設と自施設を考慮して、自分で職場継続の選択をしている
	居場所ができて ところが安定	職場以外に居場所がある
		ところが安定した
仕事以外に逃げ道があることで仕事がんばれる		
職場外に居場所があり元気に仕事を頑張る		
チャレンジ精神	物怖じしない	元来、物怖じしなかったが、さらにしなくなった
		年上の役職者と一緒でも物怖じしない
	積極的に取り組む	果敢にファシリテーターとして取り組む
		未経験のことにも積極的に取り組む（昇進させた）
		休暇に入る職員の仕事を抵抗なく引き告げる
		頼まれなくても踏み込んで実践できる
災害以外の役割を 引き受ける	災害以外の活動依頼もスムーズに担う	

【自信】

「良い看護をしようという心構えが見えるようになった」、「外に出て行くことで、自分の仕事に対してもなんだか自信を持っているように見える」と、[仕事への自信]が備わっていった。

「主任や師長など、部署を率いる人たちには、得意分野を持って欲しい」「ジェネラリストとして看護を実践するのはもちろんだが、個々の看護師それぞれプラスアルファの力、私は“これ”というと

き分野を見つけて欲しい」、「得意分野を持つと、やっていることへの自信につながる」と、[得意分野を持つ]ことが自信につながる」と述べていた。

「いろんな物事で意見を出しても、“長いものには巻かれる”というか、自信がないのもあって核となる意見がなく、ぶれることが多いけど、災害に関しては譲らない信念がはっきりしている」と、[災害看護実践者としてのプロ意識]が養われていた。

【責任】

「与えられた役割を発揮するのは、院内でピカイチ」、「最後までしっかりとやってくれるので安心して任せられる」と「責任を果たす」と認められていた。

「仕事に対して努力を怠らず、誠実に、真摯に取り組む」「誠実で努力する」と姿勢が評価されていた。

【モチベーション】

「EZO 看に行き帰ってきたあとは、前よりものびのびと仕事をしている」、「仕事そのものが楽しそうに、いつ会ってもイキイキしている」と、「のびのび仕事する」ようになっていた。

「他施設の状況を知って、自分の施設を考えることで、自らここで働き続けようと意思決定する」と、「職場継続に役立つ」ことを認めていた。

「職場以外に居場所があることで、仕事でつらいことがあっても頑張れる」、「居場所があることで、こころが安定する」と「居場所ができてこころが安定」していた。

【チャレンジ精神】

「元々物怖じしなかったが、さらに物怖じしなくなった」など、「物怖じしない」性格や、「未経験のことにも積極的に取り組む姿勢が見えて昇進させた」、「他人の仕事も抵抗なく引き継げる」と、仕事に対し「積極的に取り組む」姿勢を評価されていた。

「災害以外の役割を依頼しても嫌がらずに、“やります”とスムーズに引き受けてくれる」と、「災害以外の役割を引き受ける」ことも増えていた。

C) レディネス (図表 7-3)

この軸は、個人の実践能力に関する成長で、職場に還元しているものとして 24 の

コード、7 サブカテゴリーから、【災害看護実践 (備え)】【日常看護実践】【組織運営】の 3 つのカテゴリーが抽出された。

【災害看護実践 (備え)】

「災害発生時に派遣することも考えるが、それよりも派遣するスタッフへの事前教育や、帰ってからのフォローなどに尽力して欲しい」、「院内災害マニュアルを作ったり、研修をやるときの講師選定など、災害に関連することは〇〇さんに聞くと“何とかなる”って思える」と「院内災害対策・研修」に関わっていた。

「災害訓練の第一線で企画から訓練までを担ってもらえる」、「看護部だけではなく院内全体を巻き込んで災害訓練を展開できる」、「前は消防で決められた訓練だけだったけれど、ねらいを定めて、何を学ぶかや獲得するかを明確にして訓練ができる」と、「災害訓練」に力を発揮していた。

【日常看護実践】

「日々の看護を大事にしていく」、「日常と災害のつながりを基盤に考えながらケアに携わる」と「日常看護を基本」にして、災害だけではなく日常の看護を大事にしていた。

「患者さんには患者さんの自宅での生活があって、在院日数が短くなる中で、地域の人と接することで退院後の生活をイメージできるようになった」と、「患者の生活を考えられる」ようになり、年代や価値観の異なる患者を生活者として捉えてケアする視点が変わっていた。

「様々な人、価値観に触れて自分の看護を考えるようになり、無意識に行っていた日常の看護が災害とつながった」、「自分が行っている看護は、何を大事にしていたか」と、「自分の看護観を振り返

図表 7-3 管理者が捉える看護師の平行な活動による成長と職場への還元

軸3：《レディネス》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
災害看護実践 (備え)	院内災害対策・研修	派遣者教育を担ってもらう
		院内災害委員メンバーで活躍
		災害マニュアル作成に経験を活かしている
		院内研修時に講師選定を相談
	災害訓練	災害訓練の第一線で活躍
		災害訓練の企画に携わる
		他部門を巻き込んで訓練を組み立てる ねらいを定めて訓練する
日常看護実践	日常看護を基本	日々の看護が大事と思う気持ちを伝える
		日常できないことは災害時にできないと伝えている
		日常と災害のつながりを考えながらケアできる
	患者の生活を 考えられる	退院後の生活をイメージできるようになった
		在院日数が短縮する中で患者にプラスアルファの看護ができる 一般の人と話すことで地域生活者の視点で患者の看護を考える
	自分の看護観を 振り返る	多様な価値観に触れて、自分の看護を考える 無意識で行っている看護と災害看護を考える
		組織運営
段取りと収益を検討する		
新たな計画に取り組みむときに仕組みづくりができる		
院内でチーム運営するときに組織化していける		
チームが活性化	他施設の良さをどのように自施設に取り入れるか組織を考える	
	部署全体が目標に向かっている チームの活性化に影響を与えている 看護師が辞めなくなった	

る] 言動が増えたことを認めていた。

【組織運営】

「新たなチームを作ろうと思うときに、メンバーに入ってもらおうと組織化や段取りがスムーズで、収益も考えて仕組みづくりをしてくれる」、「他施設の良さを学び、自施設の状況を考えてどうすれば取り入れられるかを考えていって欲しい」、「災害時は指示命令系統がとても重要で、そういう組織図みたいな系統を考えたり、組織の手順を考えられるようになることに期待している」と「組織運営の要になる」ことを期待していた。

「自分の看護に精一杯だったけれど、最近では部署全体が目標に向かうようになり、それに一役買っている」、「チームが

元気になるよう働きかけている」、「外での活動している人と触れ合うことで、辞めたいといていた人たちが巻き込まれて辞めなくなった」と「チームが活性化」し、離職予防にも貢献していた。

D) その他；ソーシャルリレーションズ (図表 7-4)

この軸は、社会とのつながりに関連するなど、軸 A)～C) 何れにも該当しない、その他；の成長や還元しているものとして5つのコード、2サブカテゴリーから、【広報】というカテゴリーが抽出された。

【広報】

「町内会活動に参加し、病院をPRしてくれる」、「病院の広告塔の役割を果た

図表 7-4 管理者が捉える看護師のパラレルな活動による成長と職場への還元

軸 4 : 《その他 ; ソーシャルリレーションズ》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
広報	町内会に病院を PR	町内会活動に病院看護師として参加
	高校・看護学生に病院を PR	出前講座等で病院を PR
		看護学生が面接で災害をやりたいと当院を選ぶ
		系列看護学校の入学希望者が増えた
		派遣実績がない看護学校に講師として派遣

す」, 「高校や看護学校など, 将来一緒に働けるかもしれない若者へ病院をアピールしてくれる」, 「当院への就職希望理由で“災害をやりたい”という人が増えた」と, [町内会に病院を PR] [高校・看護学生に病院を PR] するなどの役割を担っていた。

(2) 管理者はパラレルな活動を継続させる課題をどのように捉えているか

30 コードから, 9 サブカテゴリー, 4 カテゴリー【本業との両立】【職場の理解と支援】【周囲との折り合い】【看護師のキャリア】が抽出された(図表 7-5)。

【本業との両立】

「日頃の看護に加えて, 部署の係活動, 看護研究など, 本業でも多重課題があるので, 両立をうまくやるのは大変だと思う」, 「多くの看護師は忙しいことを理由にして外で活動することがない」と, [本業の課題] が活動継続の課題になることを述べていた。

「勤務希望が重なったりすると, 休みの調整が必要になる」, 「本人が活動のために必要最小限の希望を出すので, うまく休み調整していると思う」, 「本人が勤務希望を調整しているので, 本人はいろんな事情を勘案して勤務調整が必要だと思う。上手にやっているのが管理者として調整に困ることはない」と [勤務調整] をしながら, 活動しなければならない。

【職場の理解と支援】

「本人が興味を持っていることを理解して, 継続できるように調整するのが管理者だと思う」, 「目標管理などで, 本人の興味があることを管理者は確認し, 個別性も踏まえて調整できる直属の上司が必要。つまり, 部署の管理者がどう調整するか次第ですね」と [環境調整] する職場・管理者が重要だと述べていた。

「常に災害のことができるわけではないので, モチベーションをどのように維持させていくかは管理者も考えなければならない」, 「せっかく活動していることなので, 上司が興味や関心を持って“どんなことやってきたの?”と聞いてあげることによって, 本人のモチベーションが維持できることってあるじゃないですか。関心を示すってとても大事です」, 「災害のことだけ一生懸命になるのではなく, 日常と災害の両立ができるように, モチベーションに働きかけないとダメだと思うてる」と, [モチベーション維持] するための支援が必要だと考えていた。

「災害の学修や実践経験がある人, 意欲・関心がある人に役割を与えていくことはとても大切だと思っている」, 「せっかく外で学んで, 良い経験をしてきているのを職場で活かせるように, ちょっと大胆だって思われても意識的に役割をつけて, 活躍の場面を作ってあげたい」, 「勤務希望をなるべく聞く, その分職場で災害役割を担ってくれたら, win-win

図表 7-5 パラレルな活動の継続課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
本業との 両立	本業の課題	本業で役割がほかにもある
		忙しいことを理由にして外部活動しない人が多い
		活動と仕事の熱量が異なる
	勤務調整	休みの調整
		無理な日程計画は不可能
		教育や職場に直接かかわるものは出張扱いにできる
		活動のために必要最小限の希望を出している
		本人のやりたい気持ちと勤務調整
職場の理解 と支援	環境調整	興味があることを継続できるよう調整する
		個性を理解し調整できる上司の存在が必要
		現在は個人努力で学修時間を作ってもらっているが両立できる支援が必要
	モチベーション 維持	院外活動に関心を示し、聞くことで理解する
		継続するための相談に乗る
		日常と災害を両立させるためのモチベーション維持させることが課題
		本業とのバランスでモチベーションを維持させていきたい
	役割付与	災害に関心ある人に役割を与える
		院内でも災害、それ以外の活動（委員）をやらなければならない
		経験が活かせるように役割を意識的に持たせたい
明快なミッション を示す	明確で遂行できるミッションを与える	
周囲との 折り合い	人間関係を学ぶ	外に出ても、還元してもらえると周囲が理解
		本業をしっかりやっているのだから、周囲が理解
	家庭の事情を 勘案して両立する	人との関係から逃げないで欲しい
		家庭の事情によって両立できるかが決まる
パラレル キャリアの 可能性	看護・人間として の幅を広げる	看護師の世界は視野が狭い
		看護職は所属から一步が踏み出せない
		自分探しをする看護師が多い
		新しい分野（未知）のことに取り組む不安・恐怖がある
		人間としての幅が広がる
		人とし成長することが大切
		自分自身が探求・追及する

ですよね」, 「学んだことを職場では知らんぷりして、何もできないと萎えることがあると思うので、役割をつける」と、パラレルな活動を職場でも活かすために「役割付与」していた。

「その人が与えられた役割を遂行できるように、最初は小さくても明確なミッションを示すことが大切」と「明快なミッションを示す」ことを述べていた。

【周囲との折り合い】

「院外活動をするには、同僚に外部活動を理解してもらうことが大切」, 「日々の看護をしっかりやることで、周囲が理解するようになる」, 「院内であれ、EZO看であれ、人との関係から逃げずに対応していくことを学ぶ」と、「人間関係を学ぶ」機会でもあると捉えていた。

「それぞれの家庭の事情はわからないけれど、きっと子育てや家族の理解を得

ないと活動継続は難しいと思う」と「家庭の事情を勘案して両立する」などの課題があった。

【パラレルキャリアの可能性】

「看護師の世界は視野が狭くて、看護の世界にどっぷりつかっている。つかっている世界から一歩が踏み出せない人が多い」、「未知の分野に取り組む不安や恐怖がある」、「子育てが終わると、自分探しをしていく人も多い」、「人としての幅を広げ、成長することはとても大切」と、「看護・人間としての幅を広げる」ことについて述べていた。

5. 本章のまとめ

職場で働きながら、職場外の災害看護組織(EZO 看)で活動する看護師のパラレルキャリアについて、管理者にインタビューを行った。

管理者は、本業を持ちながら EZO 看メンバーとして活動する部下に対して、4つの軸《コンピテンシー》、《パーソナリティ》、《レディネス》、《その他；》が成長し、職場に還元していると捉えていた。

《コンピテンシー》は、【プレゼンテーション】【ファシリテーション】【コーディネーション】【リーダーシップ】【対処行動】【対人能力】【思考力】【教育力】【学修力】と、災害時だけに必要な力ではなく、日々個人が使っている技や力が明らかになった。

《パーソナリティ》は、【承認】【自信】【責任】【モチベーション】【チャレンジ精神】と、個人の動機づけに関するカテゴリーが明らかになった。

《レディネス》は、【災害看護実践(備え)】【日常看護実践】【組織運営】という個々の活動を職場での実践活動に役立てていた。

《その他；ソーシャルリレーションズ》は、【広報】に尽力し、結果を残していると評価されていることが明らかになった。

パラレルな活動を継続させる課題として、【本業との両立】【職場の理解と支援】【周囲との折り合い】【パラレルキャリアの可能性】があると捉えていた。

今回、調査した管理者は、働きながら大学院修士課程で学ぶ、認定管理者研修(6週間以上)を受講するなど、自らもパラレルな活動経験がある人だった。対象者は、外部とのつながりを大事にし、院外ネットワークを持ち、他施設と関わることにメリットを感じて、部下にも院外に出て視野を広げて欲しいと願っていた。

管理者は、「看護師の世界は視野が狭くて、看護の世界にどっぷりつかっている。つかっている世界から一歩が踏み出せない人が多い」と語っていることから、現場で働く看護職の多くは、外とつながりを持っている人は未だ少ない。年齢や職業、家族関係、嗜好性など異なる患者を日々目の前にして、“多様な人、多様な職業の人と関わっている、理解したつもり”で、その必要性を感じていないのかもしれない。しかし、実際には自分が経験してきた病院の、限られた領域の範囲の関わり、見方になっていると管理者も気づいていた。多様な人と関わることで、看護の知識・技術だけではなく、対象理解や後輩育成という視点で看護の多様性が育まれると考えられる。その力は、平時だけではなく、災害時に他職種(同職種でも異なる施設)の人たちと連携・協働することは必須となる。

筆者自身も、自身の上司である管理者から、外部活動の機会を与えてもらうことが多かった。当時、知らない場所に出て行くことは、面倒で抵抗もあったが、その経験は災害時に初対面の人とも、チームを組んで即座に問題抽出をし、行動することができる礎になっている。

今回、管理者は「意識的に役割をつけて、活躍の場面を作る」など、適任者を選任し、

チャンスを与える重要性を指摘していた。管理者が個々の看護師の特性を見て、必要なときにステップアップする機会を与えることで、得意分野を見つけて、生涯取り組める課題に出会える可能性があることが示唆された。

第8章 看護師から見た自己の平行キャリア

— 職場と災害看護組織（EZO 看）活動調査報告 —

1. 研究目的

本項では、仕事（職場）を持ちながら災害看護組織（EZO 看）に所属する看護師は自己の成長をどのように捉えているか明らかにする。また、看護師の平行キャリア（職場とEZO 看）は仕事（職場）にどのような還元（貢献）ができるかを示す。

2. 用語の操作的定義

1) 災害看護

①災害急性期の救助・救命・応急処置、②避難所での活動、③復興に関する活動。災害時の現場活動以外に、基礎・継続看護教育において災害看護教育を受講または開催すること、災害（防災）に対する啓発活動、災害に関する調査や研究などの静穏期における活動も含む。日常看護を創造・発展して災害に備える活動も災害看護とする。

2) 看護管理者

組織の理念、方針を実現するために、看護部門で職位を持ち、管理監督・運営している者。本研究においては、EZO 看メンバーが在籍している職場で、メンバーより職位が上の者。看護師長、副看護部長、看護部長が該当する。

3) スタッフ

職場内で共に働く看護師（職位を持たない

看護師）をスタッフとする。

4) メンバー

EZO 看に所属している看護師（職場内の職位の有無は問わない）をメンバーとする。

3. 研究方法

1) 研究デザイン

質的探索的研究

2) 研究方法

半構成面接によるインタビュー（一人1回30分～1時間）。

インタビューは、研究者が目的に合わせて作成したインタビューガイドに基づき、①属性について、②EZO 看活動継続について、③EZO 看活動を施設（地域）への還元について、④課題・展望などの質問をし、自由に応じていただく形式で行った。インタビューの際には、有意義な点だけではなく意義を得られない点についても、遠慮なく語っていただいた。

分析は、録音したデータを逐語録に起こし、データ化、コード、カテゴリー化した。データの信頼性・妥当性については、経営学研究科指導教授並びに質的研究者、災害看護の研究者にスーパーバイズを受けた。

3) 対象

2015年度から引き続きEZO 看に所属している看護師17名（以下メンバー）のうち同意が得られた10名以上を公募し、13名を対象とした。

4) 倫理的配慮

筆者は日本学術振興会が提供する研究倫理eラーニングコースを修了済みである。本研究はEZO 看倫理審査会の審査承認（承認番号1601）を得て実施した。

研究対象者に対し趣旨を説明、同意が得られた方を対象とした。協力は自由意志とし、

断っても不利益を被らないこと、断ってもEZO看活動並びに所属の評価等一切影響を及ぼさないことを保証する。個人や施設を特定できないようにし、守秘義務を遵守、データの取り扱い並びに保管方法を明記、情報流出に配慮した。

対象者の勤務に支障がないように、スケジュールを調整のうえ、プライバシーが守れる個室でインタビューを実施した。

4. 結果

1) 対象の属性

インタビューは同意が得られたメンバー13名で30代5名、40代5名、50代3名(図表8-1)で、男性3名・女性10名だった(図表8-1)で、男性3名・女性10名だった(図

図表 8-1 年代 n=13

年代	人
30代	5
40代	5
50代	3

図表 8-2 性別 n=13

性別	人
男	3
女	10

図表 8-3 看護師経験年数 n=13

看護経験年数	人
10-19年	5
20年以上	8

図表 8-4 所属部署 n=13

所属部署	人
集中治療・救急	3
外科系	3
内科系	3
精神	1
慢性期	2
看護部	1

*災害拠点病院・DMAT有:7病院

表8-2)。全員が10年以上の看護経験を持っていた(図表8-3)。

急性期病院の救急・集中治療、外科系、内科系、精神科、慢性期病院、看護部等、働く場は多岐にわたり、災害拠点病院でDMATを備えている病院は約半数だった(図表8-4)。職場での職位はスタッフ、主任、師長、副看護部長と様々だった(図表8-5)。

災害へ関心を抱き災害に関わった経験年数は3年から17年(図表8-6)と開きがあるものの、全員が災害委員、学校の災害看護学講義、災害支援活動などEZO看以外で災害に携わる経験を持っていた(図表8-7)。

図表 8-5 職場での職位 n=13

職位	人
スタッフ	6
主任	3
師長	3
副看護部長	1

図表 8-6 災害関心年数 n=13

年数	人
3-5年	3
6-10年	4
11-15年	5
15年以上	1

図表 8-7 EZO看以外の災害役割 n=13

EZO看以外の災害役割	人*複数有
DMAT	5
災害対策委員	7
災害看護学基礎教育	9

災害現場活動経験があるのは8名で、東日本大震災、熊本地震で活動していた（図表8-8）。

EZO 看への加入動機は災害看護を学ぶ場がある、人との関わりなどが多く、職場内の災害看護の役割に活かせるということで入っている人もいた（図表8-9）。EZO 看で得られているものは、チャレンジ精神などが挙げられたが、これはインタビューで詳細に聞いている（図表8-10）。

2) インタビュー結果

インタビュー 24分～60分（一人平均40分）行い、逐語録を作成し、998のデータが得られた。データの抽象度をあげコード化した。

さらに抽象度をあげながら(1)仕事（職場）をもちながら EZO 看で活動するメンバーは自己の成長と、職場への貢献をどのように捉えているか。(2)パラレルな活動を継続するた

めの課題に分類した。

以下、対象者のデータを「斜体」、サブカテゴリー [], カテゴリー【 】で表わす。

(1) 仕事（職場）をもちながら EZO 看で活動するメンバーは自己の成長と職場への貢献をどのように捉えているか。

290コードから、60サブカテゴリー、20カテゴリー、4つの軸《コンピテンシー》、《パーソナリティ》、《レディネス》、《その他：ソーシャルリレーションズ》が抽出された（図表8-11～14）。

A) 《コンピテンシー》（図表8-11①-④）

この軸は、個人が持つ能力やスキルを成長させ、職場に還元しているものとして126のコード、28サブカテゴリーから、【プレゼンテーション】【ファシリテーション】【コーディネーション】【リーダーシップ】【対処行動】【対人能力】【思考力】【教育力】

図表8-8 災害現場活動経験 n=13

活動経験	災害種類 *複数経験有	派遣元 *複数経験有
有 8人	東日本大震災：8人 熊本地震：1人	病院間派遣：2 DMAT：3 日本看護協会災害支援ナース：2 日本医師会災害医療チーム（JMAT）：2 NPO：2 一般ボランティア：2

図表8-9 EZO 看加入動機 n=13

加入動機（複数回答）	人
ステップアップ	5
人との関わり	11
職場内の災害看護の役割に行かせる	8
有事の際に生命・生活を救う役割を果たす	4
災害看護を学ぶ場ができる	12
自分の居場所がある	3

図表8-10 EZO 看活動で得ていること n=13

得ていること	人
ヒューマニズム	5
チャレンジ精神	10
災害看護の役割	8
災害看護の使命感	4
災害看護に対する自負	2
看護の魅力（日常）	3
災害看護現場実践への熱意	5
災害看護に関する場や機会	8
人との関わり	9
自分の居場所	2
災害看護以外の学びがある	7

【学修力】の9つのカテゴリーが抽出された。

【プレゼンテーション】

「元々は人前で話すのが不得意で、相手に分かるようにしたい」、「自分が自信をもっていないことは余裕がなく一方的に話すだけだった」など、「人前で話す」ことや、「人前で話す経験が増えて、どーんと構えられるようになった」と、「話すことに対する自信」を持つようになった。「伝えるのが不得意なので、相手にわかるように話したい」、「トップダウンのようにドンと物事を押し切るのではなく、理解してもらえようように話しかけ伝える」、「自分の話し方や伝え方が悪いと相手には伝わらないということがわかったので、他の人の話しかたをヒントに自分の話し方を振り返るようにしている」、「他のメンバーの話し方を聞いて、自分の話し方を振り返ることができた」と「発信・伝達力」を磨いていた。

「話すときに配布資料やパワーポイントを上手く活用することで、伝わりやすくなる」と、「資料の工夫」をすることにつながっていた。

【ファシリテーション】

「今まではこうやればいいと決まっている型どおりにお仕着せでぐいぐいやっていただけだったのが、グループダイナミクスも上手く考えるようになった」と、「相手に合わせたファシリテーション」をするようになっていた。

「経験を重ねるうちに、下手なりに度胸がつき、ファシリテーター役割が嫌ではなくなった」、「回りも悩みながらファシリテーションしていることを知り、悩むことを共有できて楽になった」と「ファシリテーターとしての自信」を感じ

じていた。

【コーディネーション】

「以前は院内の根回しなんてやったことがない、他部署と話すのは患者のことだけでしたが、災害訓練や研修をするのに他の職員を巻き込んで、協力してもらうためには根回しして凄く大事だと実感しています」と、「他部署との調整」をするようになった。

「議論を進めるだけではなく、立ち止まってもいいとわかった」、「曖昧な情報はそのままにせず、その場で再確認していくことでうまく調整できる」と、「調整のためのアプローチ」を検討していた。

「災害に関しては、興味のある人同士をつなげていく仲介をしてあげたい」、「EZO 看含め、災害に関連する団体と病院をつなげることで、病院の防災力アップにつながる」、「有事の際に、病院単独では立ち向かうことができないので、地域とのつながりを持っていく。そのために地域の啓発活動を行っていく」という「人と人をつなぐ」、「職場と災害団体の架け橋」「地域とのつながり」になる働きかけをしていた。

【リーダーシップ】

「以前は断定的にこうしましょうと進めることが多かったが、他の人たちが何を考えているのか、なぜそう思うのかなど、聞いたり考えたりするようになった」、「職場でトップダウンのような強い口調で話している自分に息苦しさを感じるようになった」、「何でも自分でやらなければと思っていたし、やれると勘違いしていた」と、自己の行動を振り返りながら「リーダーシップの発揮」をしていた。

【対処行動】

「災害の研修や EZO 看内では常に予測不能な事態が起こるが、それに対するメンバーの適応していく力、アレンジを加えて修正することなどに学びが大きくて自分も多少のことでは動じなくなった」、「突発的なことが起きるのがわくわくしてしまう自分もいて、それが楽しみでもある」と、[状況に応じて行動する] 臨機応変な行動を楽しみながら取れていた。

【対人能力】

「EZO 看には職位、年齢、急性期から慢性期まで幅広く異なる人が参加していて、自分とは違う状況の人とフラットに関われる」、「職場である人恐くて苦手と思っていた人がいたけど、その人に本心で接してみると不器用なだけと見えてきた。苦手でもコミュニケーションをとってみると見え方が変わる」、「EZO 看でも所属部署でも新しい人が入ってくるときの抵抗感みたいな感情がなくなって、ウエルカムに受け入れられる」、「自分が経験している領域だけではなく、急性期から慢性期までいろんな領域を知れる」、「看護師は思っている以上に他施設、他領域の人とネットワークを持っている人は少ない、自分の領域に偏っている」と、[多様な人とのコミュニケーション] をとる経験で、人を受け入れられるようになっていた。

「EZO 看メンバーを見て、リアリティのある訓練になり職員が災害に興味を持つきっかけとなった」と、[興味を持つ人の可能性を広げる] 働きかけをしていた。

「職場の中だと良くも悪くも、あっといふ間に広まって、面倒なことになる。職場以外の人で気持ちを許せる仲間だと職場内の評判、噂を気にせず話ができる」、「保健師、消防、行政とつながりを

もつのは、今すぐに何かという即効性はないけど、日常から少しずつつながりを持つことで有事の際に役に立つ」、「あの人は、職場の枠の中だけではなく外の人ともつながるとリスペクトしてもらえる」、「きっと、同じことを自施設の管理者も考えたり、言ったりしていると思うんですが、EZO 看のメンバーでもある管理者は同じ仲間の意見として素直に話が聞けるので説得力がある」と、[職場外の人とつながる利点] を感じていた。

「初めて会う人や、人と話をするときに、かなり緊張するタイプだったが、研修等で受講生のほうが緊張しているだろうと察することで、自分の緊張が減った」、「他の人と接するときに、何か分からない緊張と恐怖感があったが、それがなくなった」と、[人に対する緊張] が変化し、コミュニケーションに影響していた。

「関わる相手は、何が得意で、何をしたいのか、次の目標は何か、時には不得意な部分はどこかなど、行動を見て関わりができるようになった」、「とにかく相手を信頼して、信頼して、待つことをするようになった」と、[人の行動を見る] ようになっていた。

【思考力】

「自分が経験している領域の範疇だけではなく、EZO 看メンバーのいろんな経験、側面から考えるようになった」、「その領域、施設で正解でも、世の中の考え方は異なることがあるので、いろんな状況を考えることが大事だと思えるようになった」、「物事を時間で決めて結果を残すこと、他のグループと比較して飛びぬけて違うことがないように成果を気にしていたが、時には明確に答えが出せずアンニュイなままで終わっても他のグ

ループの意見から学ぶことがある」と幅広い視点で考えなければいけないことを学んでいた。

「今まで、割とマニュアル頼みで、外れたらダメみたいに思っていたが、神経質にこだわり過ぎず、四角四面にするだけでなく自由にするともっといいものが生まれてくることを学んだ」、「あれダメ、これダメって考えるよりも、そういうやり方もあるんだと思ったほうが気持ちが楽になった」と、ポジティブな考えをするようになっていた。

【教育力】

「教科書的な知識だけではなく、EZO看での体験やメンバーの体験を補足するなど、学生が興味を持てる教育をしている」、「勉強会は企画するとき目的、方法を考えるようになった」、「対象に合わせて臨機応変に幅を広げて研修をする」、「勉強会に出ればいいと思っている人も多いので、座学だけではなく訓練・演習も大事だと伝えている」と対象に合わせた教育をするようになっていた。

「グループの人たちを信頼して、本当に困っているとき、さりげなく介入できるようになった」、「勉強会をするときに、必ずその目的や、対象、それを到達するための方法などを考えるようになった」、「院内で災害教育を筋道だててやっているのは、強みだと思っている」と教育企画の仕方が変わっていた。

「教えます!という感じではなく、日常の話の中で意図的に災害のことを会話に入れたりして、気がついたら知識が増えたという雰囲気を作っている」、「受講生のこともだけど、院内でファシリテーターを育てないといけないのでファシリテーターを良く見て、上手くいっていないファシリテーターをさりげなく支援す

るようにしている」、「職場から去年と同じでいいので研修してといわれても、去年と同じ講義ではいけないと思っている。自分なりに課題が必ずあるので、同じといわれても工夫をしていきたい」、「前は自分も人も失敗しないように、失敗しないように思っていたが、患者さんに迷惑がかからなければ、その失敗で人は育つことは必ずあると失敗を許せるようになった」と、教育の工夫を行っていた。

「職場では経験が浅くても自分が教える立場となってしまう」、「看護学校で災害看護の講義を担当している」、「自分のやっていること(職場の看護も災害看護も)後輩へ伝えて育成しなければならぬ」と育成する役割があると自覚していた。

【学修力】

「EZO看に入ってから自分が何を学んでいったのかという振り返りをする機会があった」、「自分が学んだことを、他者へ伝える発表の場があった」と、自らの学びを振り返る機会があり、内省していた。

「興味のある勉強ができる」、「まったく違う組織のコーチングセミナーに参加した」、「救急蘇生法のインストラクターになった」、「本の知識が実践につながった」、「他の人の成長を見て、感じて、自分も次にこういうことを目指していきたいと思うようになった」、「EZO看で自分自身の学び知識が増えること、そのものが楽しい」と、災害に関わらず学ぶ意欲を持ち、その機会を自ら得ていた。

「災害のことも、組織作りや人との関係性など自分が自分が多くの経験や活動を通して得た知識や技術を職場にも伝えている」、「本で得た知識が実践の場につながり、机上の空論と思っていたものが

使えるものになった」と、[学びを活かす] 取り組みを行っていた。

「ファシリテーターとして見習う人がいて、最初は真似するときもあった」、
「話下手の自分の気持ちを知らず知らず

引き出してくれるファシリテーターがいて、自分もそうなりたと思った」と
[モデルとなる存在から学ぶ] 姿勢が生まれていた。

図表 8-11 ① パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸1：《コンピテンシー》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
プレゼンテーション	人前で話す	人前で話すのが苦手だったが発表機会が増え、成長した
		発表する経験のあと、人前での話し方が変わった
		人前で話すのが下手なので、そのスキルを学んでいる
	話すことに対する自信	人前で話すことに自信と余裕が持てる
		自信がないときは自分の考えを一方向的に話すだけ
	発信・伝達力	伝えるのが不得意なので相手にわかるように話したい
		職場で自分が上手く指導できていないから伝わっていないと思えた
		段取りしても相手ができないから自分が全部やっていたが、伝え方が悪かった
		トップダウンの発言ではなく、相手に理解してもらえるように話しかける
		以前は自分の意見を言えなかった
		周囲に助けられて職場でも意見が言えるようになった
	資料の工夫	他者の話し方を聞いて、自分の話し方を振り返る
講義の仕方、資料の作り方を工夫するようになった		
ファシリテーション	相手に合わせたファシリテーション	新人・院内研修で行う時のスライド作りや話し方に活かされている
		相手に合わせた伝え方、理解してもらい方、楽しんでもらうなどの引き込み方を学ぶ
	ファシリテーターとしての自信	お仕着せだったファシリテーターから変わった
		下手なりにファシリテーターとしての度胸がついた
		人前で話す、ファシリテーターが嫌な感じがなくなった
		ファシリテーターとしての自信
コーディネーション	他部署との調整	自分だけではなく回りも悩みながらファシリテーションをしていた
		他部署とのやり取りが多くなった
		他部署とのコミュニケーションの大事さを実感
	調整のためのアプローチ	根回しするのは面倒だがやるようになった
		立ち止まることで議論が動くことも体験できた
	人と人をつなぐ	曖昧な情報は再確認する重要性を認識
		管理の考え方、調整力を学べる
	職場と災害団体の架け橋	人と人をつなぐ役目でやりたい
		災害に関連する組織と病院をつなぐことで、病院の防災力アップ
		EZO 看と院内職員を流動させる
地域と病院をつなげていきたい		
災害に対し、地域と協力しあえる病院づくり		
地域とのつながり	行っていない地域があるので、知らない土地でつながりを持つと発展性がある	
	自分が他の病院の災害訓練に行き互いに	
	法人内他病院からも災害の相談を受ける	

図表 8-11 ② パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸1：《コンピテンシー》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
リーダーシップ	リーダーシップの発揮	以前は断定的な言い方が多かったが、何故そうだったかを聞けるようになった
		多数決をとって決めていたが、相手の意見を引き出すことができるようになった
		職場でトップダウン的に話している自分が息苦しかったと気づく
		以前は、自分がルールのように絶対的に思っていた
		ルールに沿わない人、やっていないことを指摘できなかった
		何でも自分でやらなければ、やれると勘違いしていた
		トップダウンな進め方だけではなく、意見を聞きだすことができるようになった
対処行動	状況に応じて行動する	職場のリーダーシップメンバーシップに良い影響を与える
		突発的なことが起きるのが楽しい
		予測不能な事態への適応力、アレンジ力、修正力
		臨機応変な対応力は技術だけではなくパーソナリティも必要
		臨機応変さは人間の相互作用もある
対人能力	多様な人とのコミュニケーション	自分の臨機応変さを振り返る
		職位、年齢の異なる人と活動する
		多様な人と知り合える
		怖いと思っていた人が不器用なだけと人との関わり方を変えると見えてきた
		新しい人を受け入れることに抵抗がなくなった
	興味を持つ人の可能性を広げる	日々のスタッフとのコミュニケーションのあり方
		EZO 看メンバーが災害訓練に来て院内職員が災害に興味を持つ
	職場外の人とつながる利点	他施設と集まって自分と違う環境の人と話せる
		職場以外の人と困っていることが話し合える
		職場内だと良くも悪くも評判がともない面倒
		職場が違うから気にせず話せて同意できることがある
		保健師や消防、行政とつながるのは緊急時に役立つ
		すぐにやり取りができなくても日常から少しずつつながっておくと有事に役立つ
		他施設の人とのつながり人とつながりがあるのはステータス
		職場の枠の中だけの人ではないとリスペクトしてもらえる
	職場外の人とつながる利点	自施設管理者よりも素直に話が聞ける
		自施設管理者よりも説得力がある
管理者の考え方や苦労を知る		
人に対する緊張	人に対する緊張感が減った	
	人に対する恐怖感がなくなった	
人の行動を見る	前よりも人の動きを見るようになった	
	信頼して相手の行動を待てるようになった	
	個々の職員の得意不得意を見極める	
思考力	幅広い視点	自分の考えだけではなく他者の考え方から学ぶ
		自分の領域以外の幅広い視野で考える
		前は、物事をその場で決めて結果を残したいが、物事はアンニュイでも進むことがわかった

図表 8-11 ③ パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸1：《コンピテンシー》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
思考力	幅広い視点	他組織・領域の人と一緒に活動する魅力
		急性期から慢性期まで知れる
		看護師は他施設とのネットワークが少ない
自分と同じ領域のつながりに偏っている		
	ポジティブな考え	人は神経質，四角四面にやらなくてもなんとかできると学んだ
教育力	対象に合わせた教育	聴衆の気持ちになってプレゼンテーションできるようになった
		看護学校講義を教科書だけではなく体験を捕捉することができる
		多様な人でもレベルに合わせた研修をする
		対象に合わせて臨機応変に幅を広げて研修する
	教育企画	勉強会に出ればいいと思っているスタッフに勉強だけではなく体験（演習や訓練など）の重要性を説明する
		勉強会企画は目的，方法などを考えるようになった
		研修企画・運営がスムーズになった
		院内研修を引き受ける
	教育の工夫	院内災害看護教育を企画する
		災害教育を筋道たてて教育している強み
		研修後に受講生の管理者にこんな研修をしたと話す
		災害の話を用意的に会話に入れる
		上手くできないファシリテーターをさりげなく支援する
		院内研修で助言のタイミングが良くなった
		去年と同じ講義といわれても同じではなく工夫したい
		何気ない会話から興味を持つ人を見つける
		EZO 看活動を日々のスタッフ教育に生かす
		日々の看護でどのように人を育てていくか考える
		患者に迷惑が関わらなければ周りが育つ失敗もあると許せるようになった
		職場の管理者と若い看護師が話すことで再学習の機会を作る
	育成する役割	災害について部署で語ってもらうような仕掛けをする
		職場では災害を教える立場
		看護学校で講義を行う
		他の人がやる予定の看護学校講義を災害学んだということで自分がやった
若い看護師にフォローできる体制をつくって教育機会を作る		
若い看護師が教育・ファシリテーション経験が accrue するように根回しておく		
学修力	自己の学びを振り返る	若い看護師が教育・ファシリテーション経験が accrue するように機会を与える
		自分のやっていることを周りに広め後輩育成する必要がある
		EZO 看に入ってから自分の学びを振り返って人に話せた
	学ぶ意欲	自分を振り返り発表する場があった
		EZO 看で自分のやり方，発言について言われたことは日々意識して働く
		他者の成長を見て，自分の次の目標が考えられる
		講義・研修など引き受けていきたい
		防災士取得したい
管理をやっているからこそ，何かをきわめたい		

図表 8-11 ④ パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸1：《コンピテンシー》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
学修力	学ぶ意欲	ファシリテータースキルを獲得したい
		興味のある勉強ができる
		他の研修でプレインストラクターになった
		仕事以外で学ぶ場に出て行かないと遅れるという気持ちがある
		知識が増える楽しさ
		他組織でファシリテーターについて学ぶきっかけになった
		コーチングセミナーに行った
	学びを活かす	自分が学んでいる知識・技術を伝授したい
		本の知識が実践とつながった
		研究的な視点が持てるようになった
	モデルとなる存在から学ぶ	誰かの真似をしながらファシリテーションスキルを磨いている
		ファシリテーターとしてのモデルなる存在がいる
		自分のような話下手を引き出すのは凄いと思った
		うまい講義を見て自分も上手く話そうと思う気持ちがあった

B) 《パーソナリティ》(図表 8-12①②)

この軸は、個人特性や本人の内面に影響を与える成長要因で、職場に還元しているものとして 52 のコード、12 サブカテゴリーから、【承認】【自信】【責任】【モチベーション】【チャレンジ精神】の 5 つのカテゴリーが抽出された。

【承認】

「他の人にはない経験を持っているので、頼られていると感じている」、「あの人がいるから安心と思われていると思いたい」、「災害のことは自分に問い合わせが来る」と「頼られる存在」になっていると自覚していた。

「前は異動といわれたら、抵抗感があったと思うが、EZO 看で異なる領域の人と接すると、どこにいてもそこで学びがあると分かったし、異動したときに領域同士の潤滑油になれると思っていた」、「EZO 看で学んだ自分の発言の仕方や管理的視点が成長して、それを上司が見ていて昇進した」、「昇進したのは EZO 看のおかげ」と「異動と昇進」すること

への考え方が変わり、個人のキャリアにつながっていた。

「EZO 看の研修お知らせ等があると、職場の人たちに自分が関わっているものと理解されている。EZO 看 = 自分と認知されている」、「院内で災害をやっている人と理解してもらっている」と、パラレルな活動を「承認される」実感をもてていた。

「EZO 看に入っていることを師長が認めてくれて、管理者や先輩が EZO 看の研修に来てくれて、自分の活動を認めてくれていると実感した」、「院外から研修講師依頼が来ると、自分を推薦してくれるようになった」、「研修依頼が来るのは大変だけど、やっていることが認められているんだと思える」と、「認められた成果」を感じていた。

「他施設から研修講師の依頼が来ると、看護部に自分の存在をアピールすることができる」、「自分が外でも中でも頑張っているということを売り込める」と承認されるために「自分を売り込む」活動をしていた。

【自信】

「仕事で燃えつきかけていたときに EZO 看に参加して、自分自身に自信をもつことができて、今は、病院の仕事も楽しいと自信を持っていえるようになった」、「職場だけでは経験できないような多様な経験ができて自信になった」、「災害でも日常のことでも研修を引き受けて、それが自分の思い描く研修が作り上げられて、なぜだかわからないけど日々の仕事にも自身が持てるようになった」と [仕事への自信] を得ていた。

【責任】

「外での活動は、自分の病院の名前を背負っているのだから、病院の傷にならないようきちんとやるし、自分の活動が病院の評判につながると自覚している」、「活動に自信を持ってないときは、自分の病院名をいえなかったが、今は必ず病院を売り込むことをするようになった」と、[病院の名前を背負う責任] があり、「災害訓練や災害の活動は自分の使命でもあると思っている」ような [使命感] が醸成されていた。

【モチベーション】

「看護を大事にし、看護師として働くモチベーションにつながった」、「仕事で行き詰ったときに、外に出て仲間であって、また仕事をやる気になったりする」、「他施設の管理者も、自分と同じように悩んでいることを知って、どこの病院に

行っても同じなんだと思うと頑張れる」、「職場内での経験は重ねているが職位がなく、職場で自分だけがやれることは災害と思うと、職場で頑張れる」と、[仕事のやる気] につながっていた。

「やればできると実感できて、活動後の満足感を得ている」、「発表したり、人前に出たりするのは緊張するが、終わった後に充実感がすごくある」と、[充実・満足感] を得ていた。

「フランクに災害以外のことも話せるのが、何よりも仲間っていう感じで魅力」、「研修やまじめに会合することも、楽しいんですけど、飲み会の場で話すってすごく大きな活力になる」と [災害以外のつながり] がモチベーションにつながっていた。

【チャレンジ精神】

「自分自身がこんなに頑張れる、チャレンジ精神があったと気づいた」、「メンバーから時々、その人の良さをコメントすることがあって、私には毎回多くの人から“前向きで情熱がある”といわれ、自分の強みなんだと思った」、「苦手なことでも、やれば絶対プラスになるし、やってよかったと思う」、「楽しいことがないとダメだけど、苦しい道にチャレンジしてしまう」、「発表とかの役割、嫌だなあと思っている半面で心待ちにしてるところもある」と、[積極的に取り組む] 姿勢があった。

表 8-12 ① パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 2：《パーソナリティ》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
承認	頼られる存在	自分でなければダメではないが頼られる存在
		他にない経験を持っているので頼られる存在になっている
		職場の人に災害看護で頼られる存在になりたい
		あの人がいるから安心と言ってもらえるようになりたい
		院内で災害に関連したものは自分に声が掛かる

表 8-12 ② パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 2 : 《パーソナリティ》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
承認	異動と昇進	異動の話を受け入れられるようになった	
		異動したときに領域を超えた潤滑油になれる	
		昇進したのは EZO 看のおかげ	
		自分の発言や管理的視点が上司の目に触れて昇進した	
	承認される	EZO 看といえば自分と認知された	
		災害をやっている人と理解してもらえた	
		職場内で災害やっている人と認知されている	
		災害のことは自分と認識されている	
	認められた成果	自分の活動を知ってもらえて管理者と話ができるようになった	
		EZO 看研修に他部署の管理者、先輩が受講してくれた	
		外から自分に依頼が来ると病院にも認めてもらえる	
		院内で研修依頼をしてもらえる	
	自分を売り込む	他施設から自分に講義依頼が来る	
行政での研修を担当する			
自信	仕事への自信	他施設からの依頼は看護部へ自分のアピールになる	
		自分自身のアピールになる	
		燃えつきかけていた自分が自信につながった	
		今は看護が楽しいと自信を持っていえる	
責任	病院の名前を背負う責任	自分の思い描く研修が作り上げられて自信になる	
		多様な経験が自信につながる	
	使命感	病院の名前を背負ってきちんとやる	
モチベーション	仕事のやる気	施設の名前を売ることを自覚している	
		職場を背負って責任を持つ	
		災害訓練に使命感をもつ	
		人とつながることで災害のモチベーションになる	
		看護そのもののモチベーションにもなる	
		EZO 看と職場の両方が上手く言って元気になった	
		自分のやる気の維持	
		仕事の励みになる	
	充実・満足感	災害以外のつながり	モチベーションのアップダウンがある
			病院の仕事を続けるモチベーションになる
			管理者としてのモチベーション維持
			頑張ったと思える中にいないとモチベーションが保てない
			やりたいことが明確になっていない時に災害看護と出会いモチベーションになった
チャレンジ精神	積極的に取り組む	職場で職位がなく、自分だけができることをやりたかった	
		地域活動をしたときの住民の声に喜びを感じた	
		やればできると実感	
		活動後の満足感	
		発表後の充実感	
チャレンジ精神	積極的に取り組む	飲み会が大きな活力	
		フランクに災害以外のことも話ができる	
		自分のチャレンジ精神に驚いている	
		前向きで情熱があるとメンバーに言われ自分の強み	
		楽しくないとダメだが苦しい道を選ぶところがある	
不得手なことでもやればプラスになり、やらなければいけないことだと思った			
依頼されたときは文句を言うけど、やればやってよかったと思う			
発表の場を心待ちにする			

C) 《レディネス》(図表 8-13①②)

この軸は、個人の実践能力に関する成長で、職場に還元しているものとして72のコード、13サブカテゴリから、【災害看護実践(備え)】【日常看護実践】【組織運営】の3つのカテゴリが抽出された。

【災害看護実践(備え)】

「学生時代に災害看護はカリキュラムになく特別授業で行われたので、災害=特別だと思っていた」、「災害が別世界、別部門のものとは思わない」、「被災地に行ってなんぼのもの、と思っていたが行かなくてもできることがあるとわかった」、「急性期だけではなく備えが重要」、「自分も前は災害にはまったく興味がなかったし、看護管理者なのに災害対策は考えていなかった」と、「災害に対する考え」が変化していた。

「災害を通して日常看護とつながると考えられた」「日常の看護を災害時にもやる、環境整備など看護実践の場が違ってても看護は看護で変わらない」と、「日常看護と災害看護の考え方」を実感していた。

「被災地支援に行く立場から支援を送り出す役割が変わった。支援に送り出す側も身体的にも精神的にも大変なので準備しておくことが大事」、「職場から被災地支援を出すときに声がかかっても、自分は行かない。職場を守るのも大事でその役割は自分だと思っている」と、「災害支援の役割変化」があった。

「それまでも自宅で備蓄はしていたが、効果的な備蓄といいますか物の備え、消費期限を確認するようになった」、「これでいいということは絶対はないが、可能な限りで病院の備えを整える」と個人、職場共に災害への「備え」に影響していた。

「関連病院がいくつかあるので、その連携も含めて体制作りを行う」、「災害委員として単に訓練や勉強会のときだけではなく、日頃から災害への意識を高めていく」、「災害の勉強をする機会、研修会の情報などは、ほとんど入ってこないが、EZO 看にいと他の施設や団体から研修のお知らせなどが来て、病院にも広報することができる」と「職員の災害意識を高める」活動をしていた。

「災害訓練企画・運営を任せられる」、「実際の災害に近い状況をつくり、実践的な訓練を実施する」、「EZO 看でやった演習を入れた訓練・演習ができる」、「病院の訓練を見てもらって、客観的な評価を受けられる」、「他施設の訓練を見に行ける機会は、なかなか作れないが、EZO 看にいてお互いの施設の訓練を行き来できるのはメリット」、「他の研修と異なり、災害研修をやったら、明日からすぐにそれを使えるわけではないと思うと、研修の意義が薄れてしまう。研修受講した人がどう活用しているかを見ていかなければならない」と「災害訓練」に寄与していた。

【日常看護実践】

「どういう場面でも基本になるのは日々の看護力なので、自分の看護実践能力を高めておかなければならない」と「日常看護を基本」にしていた。

「自己肯定感がなかった時期は、患者との関わりが薄っぺらかったが、今は患者さんとしっかり関わり在院日数が短くても個々にあわせてケアするようになった」と、「患者の生活を考えて話を聞く」こともするようになっていた。

【組織運営】

「EZO 看の組織を体系化するプロセスは、職場でも役立つが、災害時に急に

チームを作るときに役立つ」、「目指す方向性を一致させて、その時々で流動的に運営方法を変えていく、ゴールは同じでもアプローチの仕方の引き出しを増やしている」、「多数決だけではなく、一人の意見を尊重し立ち止まりながら進んでいくことで、みんなで同じ方向を向ける」、「EZO 看には師長、副部長、部長など管理者の方がいる。あらたまって聞くわけではないが、管理者がどんなことを思って組織運営しているのかなど、看護管理の考え方や工夫を知れる良い機会に恵まれる」と、[組織作りの大切さ]を学んでいた。

「今までカンファレンスは、一人の人の意見になびいていくか、一人ずつ意見を言って終わりという形で話し合いになっていなかった。目標へ向かう方向付けを示しながら、議論するようになった」、「議論の対立を恐れるために対立しないようにやってきたが、今は時には対立することも必要だと感じる」、「本音で語り合え、議論することで生み出されるものがある」、「EZO 看ではこんなことを言ったら、どう思われるかな?ということでも話せる場を作ってくれる」、「その場で何でも結論まで出すわけではなく、

少し時間を置くことでクールダウンして新たな発見が生み出されることがある」など、[話し合いのスキル]を活かしていた。

「EZO 看の組織作りが日々の看護管理と同じで、個々の人と方向性を共有して成果をあげることがチームの活性化につながる」、「部署のよさを探しあうようになり、雰囲気が変わった。就職希望の学生が就職したい部署に選ばれるようになった」、「職場でQC 活動をするときに発想のしかたなどは EZO 看の中でやってきた技術を用いている(部署の強みを強化しよう!という発想)」と、[チームの活性化]につながっていた。

「災害連携病院の訓練見学の人選をするときに、どの部署のどんな人に災害時に活躍してもらいたいかと、その人の興味を考慮して人選する」、「EZO 看で何かをやるときには、いつも集まれるわけではないので、その人の得意分野を見つけたり、苦手な部分をステップにしたりしている。職場でも個々の職員の得意不得意を見極めることは大事だと痛感した」、「災外に向く人は誰かなと常にアンテナを掲げている」と災害対応の核となる[人材を見つける]努力をしていた。

表 8-13 ① パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 3 : 《レディネス》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
災害看護実践(備え)	災害に対する考え	災害が別世界, 別部門とは思わない
		学生時代に災害看護は特別授業で, 特別感があった
		災害には興味がなかった
		管理者としても災害はあまり考えていなかった
		被災地活動の心構え
		被災地についてこそ思っていたが, 行かなくてもできることがある
		被災地に行かなくてもできることがあるとえられるようになった
		急性期だけではなく備えが重要
		災害支援として現場以外でもできることがある
自分が自分がと被災地活動で突っ走らなくなったと思う		

表 8-13 ② パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 3：《レディネス》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
災害看護 実践 (備え)	日常看護と災害看護 の考え方	災害を通じて日常看護につながる事が考えられた
		災害と日常がリンクすることを考えて時々思考が止まる
		日常の看護を災害時にもやる
		環境整備など看護実践の場が日常と災害変わってもやることは同じ
		場の違いがあっても患者ケアは日々行っていること
		場は違っても看護は看護と胸を張っている
	災害支援の役割変化	日常と災害のつながりを実感して苦手意識を克服できた
		被災地支援に行く立場から支援を送り出す役割に変化した
		災害支援に出す側の身体的精神的準備はとても大事
		職場から被災地支援の話があっても自分は職場を守る役割
	備え	効果的な備蓄（ものの備え）をするようになった
		食糧備蓄の消費期限を確認する
		病院の備えを整える
	職員の災害意識を 高める	関連病院も含めて体制作り
		災害への意識付けを定期的に発信したい
		災害対策委員長を担っている
		医師もいる中で自分が委員長
		研修会情報を得て伝達する
	災害訓練	災害傾向を知る
		災害訓練で活用してもらえる
		EZO 看に院内災害訓練に参加してもらう
		EZO 看に災害訓練に来てもらうと職員育成に役立つ
		訓練後のデブリーフィングが課題
		エマルゴなどで自部署のことだけではなく他部署で起こることも見える と気づきがある
		実際の災害に近い状況で実践的な訓練を実施する
		EZO 看でやった演習を入れた研修ができる
		訓練企画・運営を任せられる
		自施設の訓練を見てもらえる
		訓練を客観的に評価してもらえる
		他施設の災害訓練にいける機会
		災害時の組織の在り方を体験できる
		研修をやるだけではなく、どう活かしているか見なければいけない
	日常看護 実践	日常看護を基本
どういう場面でも自分のスキルを活かすのは日常も災害も共通		
日々の業務は順序が変わってもやるべきことが決まっている		
患者の生活を 考えて話を聞く		災害はスペシャリストが行くものと思っていたが日常の看護をしっかり できるようにしておくことが大事
		自己肯定感がなかった時期は患者との関わりが薄かったが、今は関わるこ との大切さを実感
		患者の話を待って聞ける
		患者の不安、生活までしっかりと聞く
		在院日数が短くても個人に合わせて生活指導のアプローチができる
		ミニドクターのようなスタッフが患者と話すことにメリットを感じるよ うになった

表 8-13 ③ パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 3 : 《レディネス》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
組織運営	組織作りの大切さ	組織作りの大切さと難しさを実感
		方向性を一致させて流動的に運営や体制を考える
		EZO 看の組織作りが日々の看護管理と同じ
		一人の意見を尊重し、立ち止まりながら進む
		組織を体系化するプロセスが学ぶ
		他院の良いところは吸収し、自施設に活かす
		管理方法、工夫を知る
	話し合いのスキル	変な意見を言っても皆が立ち止まってくれる
		意見を出しやすい時間猶予をとる
		答えを次回に持ち越すことで新たな発見がある
		自分の意見が共感される
		カンファレンスの勧め方、目標へ向かうための方向付けができる
	チームの活性化	議論の対立を避けるだけではなく対立しながら作り上げる
		QC をやる時に柔軟にみんなで本音で議論する
		部署の雰囲気が変わり学生が就職したい部署になった
		個性的な人と一定の共有し、成果を上げることでチームの活性化になる
	人材を見つける	部署のよさをみんなで探すようになった
		QC でいろんな発想を生み出すのは EZO 看の経験があった
		災害対応に核となる人材を見つける
		連携病院の訓練見学を誰に行ってもらうか

D) 《その他；ソーシャルリレーションズ》
(図表 8-14)

この軸は、社会とのつながりに関連するなど、軸 A)~C) 何れにも該当しない、その他；の成長や還元しているものとして 40 のコード、8 サブカテゴリーから、【災害に関わる仲間】【居場所】【広報】【子どものキャリア】の 4 つのカテゴリーが抽出された。

【災害に関わる仲間】

「職位に関係なくフラットな仲間として活動できる」、「災害のスペシャリストなのかもしれないが、ジェネラリストとして災害と日常の看護にまい進する集団」、「いつ会っても、メンバー間で楽しめる仲間、同士みたいな感じ」、「メンバーの中には個性的な人も多い、その個性を大事にし合える仲間」、「他のメン

バーが頑張っている姿が自分も頑張る力になる」と、[仲間意識] を持っていた。

「メンバーの許容範囲が広く、やりたい企画を提案すると賛同してくれたり、支援してくれる」、「仲間が増えると、できることも増えていく」、「自分がメンバーを支援しているつもりだが、支援されていることがあり、居心地がいい」と [仲間の協力] を実感していた。

「メンバーが成長していることを実感したり、一緒に EZO 看に参加している同僚が成長している姿を実感できる」と、[仲間の成長を実感] していた。

「自分のモデルになる存在がいること、同じ災害を志す者として自己目標や課題を共有できる」、「母親みたいな人がたくさんいて、第二の家族のような存在が財産」と [仲間の存在が財産] になっていた。

【居場所】

「職場で弱音は吐けないが、EZO 看では弱さを出してもいいのが楽だった」、
「弱い自分を出せたら、孤独じゃなくなった。きっともともと孤独じゃなかったんだろうと気づいた」、
「職場では管理者としての顔を見せないといけないが、EZO 看に来るとフラットでいられることに面白さと濃厚さ、自分にかけてあげない場所になっている」と、
「自分が自分でいられる場所」としてパラレルな活動をしていた。

【広報】

「自分が看護学校や外の研修等に出る機会が多いので、職場の広告塔であると自覚している」、
「自分の病院でやっている災害の取り組みを広めることは、どんどん引き受ける」、
「病院から言われているわけではないが、自施設は災害対策を頑張っているの、それを施設のウリに

していけると広報活動も頑張る」と「病院の広告塔を担う」ことを自覚していた。

【子どものキャリア】

「子どもをEZO 看の親子防災教室とかの手伝いに連れて行ったら、災害紙芝居を覚えて他の子に伝えるようになった」、
「家で子どもと災害について話をするようになった」、
「子どもが、自由研究で災害をテーマにした。その内容を学校の先生がすごく褒めてくれた」と、
「子どもを災害活動に連れて行く」ことで子どもが災害に関して考える機会になっていた。

「職場で仕事をしている姿を子どもは知らなくて、本で看護師という職業を知るだけだった。看護師といっても親の自分が災害看護をやっていることを子どもに生で見せられるのは貴重な機会」と
「親の働く姿を見せられる」のは子どものキャリア育成に有用だと捉えていた。

表 8-14 ① パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 4：《その他；ソーシャルリレーションズ》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
災害に関わる仲間	仲間意識	災害スペシャリストであり、ジェネラリストでもある集団
		職位に関係なくフラットな仲間として活動できる
		いつ会っても楽しめる仲間
		メンバー間で認め合える
		個性的な人も必要
		他施設メンバーの成長を実感する
		他メンバーの頑張りが自分の頑張りにつながる
	仲間の協力	メンバーが発表の手助けをしてくれる
		やりたい企画に賛同してくれる人に感謝
		看護研究をやったら一緒にやってもらえる人がいて意義があった
		仲間が増えてできることが増えた
		メンバーの許容範囲が広い
		自分も支援しているが支援されているのが居心地がいい
	仲間の成長を実感	他施設メンバーの成長を見て人の変化を実感できる
		同じ施設の参加メンバーが院外で成長していることを実感

表 8-14 ② パラレルな活動をする看護師の成長と貢献

軸 4 : 《その他 ; ソーシャルリレーションズ》

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
災害に関わる仲間	仲間の存在が財産	モデルとなるファシリテーターの存在
		メンバーの自己目標や課題を持っているところが共有できる
		一緒に活動する仲間として人選したい
		仲間が財産になった
		母親みたいな人がいて第二の家族
		苦手なタイプの人はいないとさびしい
居場所	自分が自分でいられる場所	自分の居場所
		職場で弱音は吐けなが、EZO 看では弱さを出せるのが楽だった
		弱い自分を出せたら、孤独じゃなくなった
		職位が上がってからのの方がフラットでいられる EZO 看に面白さと濃厚さを感じる
広報	病院の広告塔を担う	職場の広告塔であると自覚している
		職場の災害に関する広報を引き受ける
		災害に強い病院というのが施設のウリになる
		地域に自分の看護知識を提供する場が欲しかった
		子供向け啓発活動等で地域貢献にもなる
		町内会主催の防災訓練に参加
子どものキャリア	子供どもを災害活動に連れて行く	子どもと災害について話すようになった
		子どもが自由研究で災害のことをやって先生に褒められた
		子どもも一緒にイベントに参加し災害紙芝居は覚えている
		EZO 看のイベントに子供を連れて行って楽しんだ
	親の働く姿を見せられる	職場で仕事している姿を子どもは知らない
		職場の姿は見せる機会がないが、EZO 看の姿を見せる機会がある
		親の仕事の本ではなく生の現場で見せられる
		自分の働く姿を家族に見せられるのは貴重な機会
		職場で働いている自分を見せうることがない

(2) パラレルキャリアな活動を継続する課題

85 コードから、18 サブカテゴリー、6 カテゴリー【職場の備災】【本業との両立】【職場の理解と支援】【周囲との折り合い】【参加の魅力】【外部組織への貢献】を抽出した(図表 8-15①②)。

【職場の備災】

「テレビに取り上げられたり、ドラマになつたり、メディアの影響は大きくて災害というとトリアージとか、超急性期

のイメージが世の中にある」、「看護師も基礎教育で災害を学んできた人が少ないか、学んでいても急性期の部分だけ学んできて、災害看護は特別な人がやるものというイメージが強い」と [災害に対する考え] が偏っており、理解してもらう必要があった。

「院内では災害を学ぶ機会が少なく、災害看護の知識も技術も知らない人が多い。興味を持ってても他職種も一緒に学ぶ機会は少ない」と、[職員の災害教育の状況] が乏しいことも災害に関するパラレ

ルな活動をする課題となっていた。

【本業との両立】

「本業でもいろんな係りや、看護研究、研修に参加しなければならないなどがあるので、その合間にEZO看という形になる」、「仕事と同率ではなく、仕事をちゃんとやった上での活動だと思っている」、「本業をしっかりやってなければ、外の活動だけ楽しかったら外だけやればいい、両方やるから意味がある」と〔本業の課題〕を捉えていた。

「他の人と勤務希望が重なると調整が必要になるので、譲歩しなければならないこともある」、「自分の休みもしっかり確保したいし、職場で必要な研修も行きたい、EZO看の日程もあると、調整しないと休みが休みじゃなくなってしまう」と〔勤務調整〕の必要があった。

【職場の理解と支援】

「上司から、EZO看研修のことを聞いて、災害に興味を持った」、「たぶん、師長、部長が自分の活動を見てくれて、私にはこういう方向が向くのではないかと勧めてくれた」と〔管理者の支援〕により、興味関心が高まっていた。

「学会発表するときに悩んでいたら看護部長が大丈夫と言ってきて、背中を押された気持ちになった」と、〔管理者の励まし〕によってプラスの影響を受けていた。

「前任の師長が外の活動を進めてくれたが、新しい師長は継続させるのは重荷だったと言っていた。自分が活動していることに、自分で意義を見出して上司と共有して理解してもらった」、「最初は、外にはばかり目を向けていると言われたが、自分が学んだことを還元する姿勢を見せたら理解が得られた」と、〔管理職の理解〕により、パラレルな活動継続可能性

があった。

「地域活動をしようとしても職場からストップがかかる。住民向けに講習会などをしようと思っても、職場が好意的ではない」、「職場はネットワークを持って活動することにあまり好意的ではない。自分の病院批判につながると考えている上司がいる」と外部活動や、他施設・地域とのつながりを認めてもらう〔院内の理解〕を得る苦労があった。

【周囲との折り合い】

「充実した活動をしていることが、面白くないと思う人もいて、充実していることをあまり出し過ぎないようにしている」、「妬む人は必ずいて、よく見るとやっぱり……という人が妬む。妬まれるのはいいが、そういう人は周りを巻き込んで妬むので面倒になる」、「上層部から行くと頼まれた講義とかで対外的な活動にしても、身の程を知れとか、辛らつなことを言われる」、「院内で妬まれても、EZO看は続けるメリットが大きいので、日々のコミュニケーションを良くして、上手に活動して妬まれないようにする」と職員の〔ねたみ〕を感じるがあった。

「自分が仕事で燃え尽きていたときに、やめてもいいよと言っていたが、EZO看で自分が変わっていく様子が分かったんだと思う」、「配偶者に相談して、助言してもらうことが増えた」、「配偶者も親も子育てに協力してくれるし、子どもも自分が楽しそうにしているといいなあと言いながら楽しそうにしている」と〔家族の理解〕を得て活動を続けていた。

「仕事と家庭の合間を縫った活動で、子どもと向き合う時間を作りながらやる」と、〔家族との時間〕も大事にし、子育て・家庭と職場、EZO看のパラレルな活動に折り合いをつけていた。

【参加の魅力】

「報酬が欲しいわけではないが、遠方に行くなどが続くとやはり金銭的な面で持ち出す一方なのでボランティアの限界がある」、「ボランティアでやり続けるには、メンバーにとってメリットを感じられるような団体でいることが大事」と、「ボランティアベースの限界」を感じていた。

「EZO 看は辞めるも、続けるも自分の意思で自由にできると思うと、逆に続けなきゃって思う」、「追い詰められる感じが無いし、他の研修と違ってプレッシャーを感じない」と、「活動のプレッシャー」を感じることで頑張るが、プレッシャーが少ないことが続く理由になっていた。

「もうすぐ職場が定年になるので、年齢的にEZO 看を継続できるのかなあ」と、自分自身の「定年後の継続」についても検討していた。

「距離が遠くても手段があるので困らない」、「EZO 看に参加すると熱い議論が繰り広げられるので、遠くても帰りにクールダウンして帰れるので良い」、「職場を離れるので、勉強したという感覚を

もてる距離感」があり、「距離」によって現実感を持っていた。

【外部組織への貢献】

「EZO 看はまだまだ不安定な組織で、情報共有やメンバーの認識にも課題があるので、何のために集まった組織なのか、確認できる機会を時々作っていかないといけない」、「今、自分たちがやっていることをもっと突き詰めたら何が待っているのか、その可能性をみたい。だから、もっと活性化させたい」、「災害看護に特化したグループが少ないので形作ってアピールしていきたい」と「組織を作り上げる」活動への意欲があった。

「リアルタイムにあって議論したいが、会えない人、いけない状況があるので、連絡手段を活用したり、工夫していかないといけない」と、活動継続の上で「連絡手段の工夫」が必要だと捉えていた。

「自分がEZO 看から抜けるとメンバーが困ると思う」、「参加すればするほど皆の為に何かをしたいと思う」と、自分だけではなく活動仲間のためにも「役割を果たしたい」気持ちを持っていた。

表 8-15 ① パラレルな活動を継続するための課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
職場の備災	災害に対する考え	災害看護は特別な人がやるものと感じる人が多い
		メディアの影響があつて、特別感がある
	職場の災害教育の現状	職場で災害に詳しい人がいない
		自施設上司は災害に詳しくない
		職場で災害を学ぶ機会がない
		災害看護やトリアージを知らない人が多い
本業との両立	本業の課題	興味を持っても他職種が学ぶ場が少ない
		災害研修の機会が少ない
		本業の研修受講がある
		本業の役割がある
		本業の課題と災害講義依頼が重なると大変
仕事と同率にはならず、仕事をやった上での活動だと思っている		
本業をしっかりやっとなければ外だけ楽しくてもダメ		

表 8-15 ② パラレルな活動を継続するための課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
本業との 両立	勤務調整	自分の時間がなかなか合わない
		他の人と勤務希望が重なると調整が必要
		院外への研修参加は欠員や勤務により部署から複数出すのは難しい
		休みをしっかり取りたいので、仕事の用事、EZO 看、自分の休みの折り合い
		管理職なので平日の研修には参加できない
職場の理解 と支援	管理職の支援	上司が紹介してくれる
		上司が声を掛けてくれる
		師長、部長共に自分の活動を見てくれている
	管理職の励まし (モチベーション維持)	災害のことは任せられるからと背中を押してもらえてやる気が出る
		初めて学会発表するときに部長から大丈夫と言われて度胸がついた
	管理職の理解	師長は「外の活動継続させるのは重荷」、今は理解してくれる
		上司に無駄だといわれると外の活動を続けられない
	院内の理解	自分で活動意義を見出して上司と共有したので理解してもらえた
		院内の人に理解してもらえるので活動しやすい
		支援ナースの登録は院内の許可が得られなかった
		地域活動をしようと思っても職場からストップがかかる
		職場が住民向け活動に好意的ではない
所属がネットワークを作ることには好意的ではない		
EZO 看って何？と聞かれることが増えた		
周囲との 折り合い	ねたみ	EZO 看で充実していることを面白く思っていない層がいる
		面白くない人がいるので充実度を出し過ぎないようにしている
		外部活動パワーで、職場のことをもっとやれといわれだしかねない
		ねたむ人は、それだけの人がねたんでいる
		ねたむ人は、やり方が下手な人がねたむ
		ねたむ人は周りを巻き込んでねたむので面倒
		対外的な活動をすると、辛らつなことを言われることもある
		身の程を知れといわれたことがある
		院内で障壁があっても続けるメリットがある
		最初は外にばかり目を向けるといわれた
	職場に学びを還元する姿勢を見せたら理解が得られた	
	家族の理解	遊びに行くのと、災害研修で出かけるのは理解が違う
		家族は「仕事をやめてもいい」といっていた
		EZO 看で自分が代わっていくのを妻が分かってくれた
		妻に相談して助言をもらうことが増えた
		楽しそうにしている自分を子供がいいなあとうらやむ
		家族が理解してくれる
親も災害イベントに来て自分の活動を理解してくれた		
夫も親も子育てに協力してくれる		
単身赴任でも帰ってきたときに子供の世話をしてくれる		
家族との時間	子どもとの時間確保	
	子どもが小学生になって時間がとれるようになった	
	仕事と家庭の合間を縫った活動	
	子育て中だからできないと自分には言いたくない	

表 8-15 ③ パラレルな活動を継続するための課題

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
参加の魅力	ボランティアベースの限界	金銭的な部分でボランティアの限界がある
		報酬が欲しいわけではないがボランティアの限界
		仕事が忙しいとボランティアをやり続けるには不安
		メンバーがメリットを感じるような団体でいることが大事
	活動のプレッシャー	辞めるも続けるも自由とだから続けられる
		追い詰められる感じがなく、心にも体にも優しい
		他の研修と重なってもプレッシャーを感じず継続できる
	定年後の継続	仕事をもちながらも頑張る人がいるから無理とは思わない
		もうすぐ定年なので EZO 看も継続できるのかなと思う
	距離	開催地までの距離がある
		距離が遠くても手段がいくつかあるので困らない
		EZO 看では熱い議論なのでクールダウンしてかえる良い距離
職場と離れるので勉強したという間隔になれる距離感		
外部組織への貢献	組織を作り上げる	EZO 看を活性化させたい
		EZO 看はまだ不安定な組織
		情報共有に課題がある
		メンバーの共通認識をもっておかないといけない
		何のために集まった組織なのかを確認できる機会を作らないといけない
		今到達していることを進めると、どんなことがあるだろうと期待がある
		どんな発見、可能性があるのかと思う
		災害看護に特化したグループが少ないのでアピールしたい
	連絡手段の工夫	書面で見るとリアルタイムに話したい
		会えない人・状況での連絡手段の活用
	役割を果たしたい	自部の役割が EZO 看の中にあると実感
		自分が抜けたらメンバーが困る
		EZO 看の人は自分が忙しくても他のこともやっている
		長期研修があって EZO 看運営に貢献できなかったところをこれからやっていきたい
		参加すればするほど、何か役割を果たしたいと思う
	みんなのために何かをしたいと思う	

5. 本章のまとめ

職場で働きながら、職場外の災害看護組織で活動する看護師にパラレルキャリアについてインタビューを行った。

対象者は、看護師経験 10 年以上を持つことは共通しているものの、職位や年齢、領域(急性・慢性、診療科)など異なる経験を持つ人たちだった。EZO 看の活動は、日常看護を大事にすること(平時の看護実践能力をあげることを基盤としながら災害の備えと、啓発活動を行っている。有事の際に EZO 看と

して災害被災地で活動するわけではなく、職場からの派遣に応じる、後方支援を行うなど、災害時に必要な役割を果たすことを前提にしている。

本業(職場での仕事)を持ちながら EZO 看メンバーとして活動することによる成長と、職場への貢献は、第 7 章の看護管理者へのインタビューと同様に《コンピテンシー》、《パーソナリティ》、《レディネス》、《その他: ソーシャルリレーションズ》の 4 つの軸が明

らかになった。これらは、管理者からも同様の軸が得られたが、管理者・メンバーともにデータの切片可、集約を繰り返しながら得て、ネーミングしたものである。

《コンピテンシー》は、【プレゼンテーション】【ファシリテーション】【コーディネーション】【リーダーシップ】【対処行動】【対人能力】【思考力】【教育力】【学修力】と、災害時だけに必要な力ではなく、日々個人が使っている技や力が明らかになった。

《パーソナリティ》は、【承認】【自信】【責任】【モチベーション】【チャレンジ精神】と、個人の動機づけに関するカテゴリーが明らかになった。

《レディネス》は、【災害看護実践（備え）】【日常看護実践】【組織運営】という個々の活動を職場での実践活動に役立てていた。

《その他；ソーシャルリレーションズ》は、【災害に関わる仲間】【居場所】【広報】【子どものキャリア】という職場にもEZO看の活動にも直接的ではない、副次的な成長や成果を得ていることが明らかになった。

パラレルな活動を継続させる課題として、【職場の備災】【本業との両立】【職場の理解と支援】【周囲との折り合い】【参加の魅力】【外部組織への貢献】があると捉えていた。

対象者は、成長している実感だけではなく、自分に自信や誇りを持っていた。年齢や経験を重ねても、自己の成長を感じ、自分を認めることによって、仕事へのやりがいを育てていくことが示唆された。また、職場（同僚、他部門、管理者など）や、家族の理解と支援により活動できることを本人は自覚していた。支援を受けていることを実感することで、「職場へ恩返ししたい」、「家族に支えてもらっている」という感謝の気持ちを持っていた。他者へ素直に感謝する気持ちが、次の活

動の支えにつながると示唆された。

所属内で災害に動機づけられている人、同じ話・議論ができる人が少なく、災害に関わる仲間ができ、存在そのものが財産であると感じていた。筆者は2005年に行った研究（修士論文）並びに、第6章で災害看護の動機づけについて明らかにした。いずれも、【人との関わり】が重要で、良きライバルやモデルとなる存在、同じ課題を共有し取り組める人により、高められていることを報告してきた。今回の対象者も、EZO看メンバーと出合い、活動を共にすることで動機づけが触発されていたと言える。

子を持つ看護師は、病院で看護師として働く姿を見せることがなく、EZO看の啓発活動に子どもを連れて参加できたことで、親の働く顔を見せて子どもに仕事を理解してもらえたことが糧になっていた。それは、子どものキャリア形成にも役立つと考えていた。

第9章 パラレルな活動による成長と継続課題

— 看護管理者・メンバー比較とまとめ —

本章では、第7章で管理者、第8章でパラレルキャリア実践者であるメンバーの日常看護と災害看護のパラレルな活動による成長と継続課題を明らかにした要因を比較し総括する。

1. 日常看護と災害看護のパラレルな活動による成長と貢献

管理者、メンバーともに4つの軸《コンピテンシー》、《パーソナリティ》、《レディネス》、《その他；ソーシャルリレーションズ》とそれぞれのカテゴリーは同様のものが明らかになっている。これらの軸、カテゴリーは、それぞれの語りをデータ、コード化し、集約、カテゴリー化していったものである。

管理者は、メンバーの成長を客観的に述べ、さらに職場の変化としてメンバーだけではなく外観から貢献を捉えていた。メンバーは、当然自己の成長や自分自身の“思い”を語るが多く見られた。

A) 《コンピテンシー》(図表 9-1)

【プレゼンテーション】、【ファシリテーション】、【コーディネーション】、【コミュニケーション】、【リーダーシップ】は、災害に特化したスキルではなく、日常の仕事能力に必要なスキルといえる。今回、調査したメンバーは10年以上の経験があり、日常でも看護実践を語り、後進育成をする

機会が多く、日常的に求められているスキルといえる。つまり日々の看護とEZO看の活動、双方で高められたスキルといえる。

【対処行動】、【対人能力】、【思考力】は、マニュアルを念頭に置いた上で、裁量の範囲や、創意工夫する力、突発的な事象への対処、対応力などを養っていた。これらは危機に直面した時に初めて発揮するのは難しい能力で、日常の中で基本を見につけ、有事の際に応用していくことが求められる。また、対人能力は、いかに短時間で寄せ集まったメンバーでチームを作り上げるか、人とコミュニケーションをとる基盤になる。

図表 9-1 コンピテンシー カテゴリーサブカテゴリーの検討

管理者	サブカテゴリー	カテゴリー	メンバー	サブカテゴリー
	人前で話す 発信力	プレゼンテーション	人前で話す 話すことに対する自信 発信・伝達力 資料の工夫	
	多様なアプローチ	ファシリテーション	相手に合わせたファシリテーション ファシリテーターとしての自信	
	他部署との調整 地域とのつながり	コーディネーション	他部署との調整 調整のためのアプローチ 人と人をつなぐ 職場と災害団体の架け橋 地域とのつながり	
	リーダーシップの発揮	リーダーシップ	リーダーシップの発揮	
	臨機応変な考え	対処行動	状況に応じて行動する	
	多様な人とのコミュニケーション 興味を持つ人の可能性を広げる スタッフへの動機づけ 他者を巻き込む力 自分と他者の違いを認める	対人能力	多様な人とのコミュニケーション 興味を持つ人の可能性を広げる 職場外の人とつながる利点 人に対する緊張 人の行動を見る	
	幅広い視点 ポジティブな考え	思考力	幅広い視点 ポジティブな考え	
	対象に合わせた教育 院外の災害学習機会の提供 教育の工夫 育成役割を自覚	教育力	対象に合わせた教育 教育企画 教育の工夫 育成する役割	
	学ぶ意欲 学びを活かす	学修力	自己の学びを振り返る 学ぶ意欲 学びを活かす モデルとなる存在から学ぶ	

図表 9-2 パーソナリティ カテゴリー-サブカテゴリーの検討

管理者 サブカテゴリー	カテゴリー	メンバー サブカテゴリー
頼られる存在 自分を売り込む	承認	頼られる存在 異動と昇進 承認される 認められた成果 自分を売り込む
仕事への自信 得意分野を持つ 災害看護実践者としてのプロ意識	自信	仕事への自信
責任を果たす 誠実で努力する	責任	病院の名前を背負う責任 使命感
のびのび仕事する 職場継続に役立つ 居場所ができてところが安定	モチベーション	仕事のやる気 充実・満足感 災害以外のつながり
物怖じしない 積極的に取り組む 災害以外の役割を引き受ける	チャレンジ精神	積極的に取り組む

他者と良好なコミュニケーションをとり、臨機応変に考え対応する力を養っていた。

【教育力】、【学修力】は、自らが教える機会をもち、その企画から運営、評価までを振り返って考えていた。対象に合わせた教育企画、工夫をしていると本人が感じているだけではなく、管理者からも評価が高かった。

学生時代に受身で学習してきた世代の看護職が自ら能動的に学ぶ、学修する力を養い、他者の学修モデルになったと管理者に認められていた。メンバー自身はスキルアップしていたのは、モデルとなる存在から知的好奇心を揺さぶられ、学ぶ意欲が高まっていたと感じていた。

B) 《パーソナリティ》(図表 9-2)

【承認】、【自信】、【責任】、【モチベーション】は、自己アピールをし、周囲からもメンバー自身も、自己を認め自信をもって責任を果たす力が、仕事への動機づけへとつながっていた。管理者、メンバー共に承認する(される)だけではなく、承認しても

らうための行動も重要だと感じていた。

【チャレンジ精神】は、本来持っている積極性や物怖じせずに取り組んでいく姿勢に加えて未知の分野に果敢に挑戦していく姿勢が強化されていた。

【チャレンジ精神】は筆者が行った修士論文(2005)で、災害看護に強く動機づけられた看護職の災害看護の動機づけで明らかになしたカテゴリーの一つである。EZO看で活動することは、いつ起こるとも分からない事象に対して知識・技術を備えておくことではあるが、メンバーは心構えを養っていたといえる。

メンバーは物事に「自分から取り組む姿勢を持っている」と言及するだけであったが、管理者はメンバーの成長を客観的に捉え、性格や内面の変化まで捉えていた。

C) 《レディネス》(図表 9-3)

【災害看護実践(備え)】、【日常看護実践】は、経験が豊かになった看護師があらためて自分が行っている看護や看護観を振り返り、看護の基本である患者の生活を考える

図表 9-3 レディネス カテゴリーサブカテゴリーの検討

管理者 サブカテゴリー	カテゴリー	メンバー サブカテゴリー
院内災害対策・研修 災害訓練	災害看護実践 (備え)	特別な災害から日常の延長へ 自分の災害に対する考え 日常看護と災害看護の考え方 災害支援の役割変化 備え 職員の災害意識を高める 災害訓練
日常看護を基本 患者の生活を考えられる 自分の看護観を振り返る	日常看護実践	日常看護を基本 患者の生活を考え話を聞く
組織運営の要になる チームが活性化	組織運営	組織作りの大切さ 話し合いのスキル チームの活性化 人材を見つける

視点の大切さを実感していた。日常看護で看護の知識・技術を高めておくことが災害看護実践へつながることを認識し、職場での災害役割を担っていた。日常と災害を分離するのではなく、看護師である以上、どのような時期、場面、状況においても看護実践力を発揮することの重要性を捉えていた。

管理者は、面接や折に触れメンバーが「こういう看護をしてきたが、自分はここを大事にしている」と述べるようになっていたことを捉え、自己の看護観を振り返る発言が増えたと認めていた。

【組織運営】は、EZO 看そのものが組織作りの段階であり、メンバー全員で活動基盤を整えている経験から、組織作りの大切さを学び、職場でも部署運営に貢献しようという姿勢が評価されていた。部署の目標に向かうために尽力し、雰囲気が変わり本音で議論することが増え、忙しい職場で部署の良さを実感できるようになっていた。

D) 《その他；ソーシャルリレーションズ》
(図表 9-4)

【災害に関わる仲間】、【居場所】は、メン

バーのみから抽出された。職場以外に考えを共有できる仲間がいることや、職場以外に相談できる、ともに成長していける仲間の存在は非常に大きかった。また、職場以外に居場所があることで、仕事への切り替えができていた。体験を通して感じることなので、管理者には外部の仲間の存在や居場所があることを直接的に伝わることは難しく、メンバーのみから語られていた。

【広報】は、知らず知らずのうちに、広告塔の役割を担い、地域住民に病院をアピールし、住民からの信頼につながっていた。また、高校・看護学生に講義することは、将来的なリクルートになると捉え、実際に「災害看護を行っている病院だから」という理由で就職希望者が増えていると評価されていた。メンバーは「任命されたわけではないが、広告塔として外に出て病院の存在をアピールする」と述べていることから、職場への愛着を持つようになり、他者へ自施設の良さを強調できるようになったと考えられる。

【子どものキャリア】は、メンバーからの

図表9-4 その他；ソーシャルリレーションズ カテゴリーサブカテゴリーの検討

管理者	サブカテゴリー	カテゴリー	メンバー	サブカテゴリー
		災害に関わる仲間		仲間意識 仲間の協力 仲間の成長を実感 仲間の存在が財産
		居場所		自分が自分でいられる場所
	町内会に病院をPR 高校・看護学生に病院をPR	広報		病院の広告塔を担う
		子どものキャリア		子供どもを災害活動に連れて行く 親の働く姿を見せられる

み抽出された。親の働く姿を見せることによって、子どもが親の仕事に興味関心を持つことに貢献し、さらに子どもと一緒に活動できることは親としての誇りにもつながっていた。子ども自身のキャリア教育にも役立っていることを語ると同時に、職場で看護師として働いている姿を見せたいと感じるようになっていた。このような経験をしていることは管理者に伝わっていなかった。

2. パラレルな活動を継続するための課題 (図表9-5)

【職場の備災】は、近年テレビドラマで災害医療を題材にとりあげられ、非常に関心が高まっている。医療従事者でさえも、フィクションとノンフィクションを錯覚し、特別な人が対応するのが災害医療と意識してしまう現状がある。また、報道関係でも災害急性期のDMATの活躍が伝えられることが多く、災害は特別な選ばれた人、選ばれた病院が対応するものと捉える人が少なくない。

職場内で災害医療について知識をもつ人や詳しい人が少ない。学びの機会・災害研修情報入ってこない現状があり、職場内で一緒に活動をし、研修を推進する仲間がいないことは、災害活動を継続する上で困難な場合がある。日常と災害のパラレルな活動をして、職場に還元しようと思っても、職場内で災害に

取り組む姿勢や状況が整っていないと、意欲が低下しかねない。

前項で明らかになった、パーソナリティ【チャレンジ精神】がどんなに醸成されても、職場の災害への取り組みが前進したと実感できる状況が必要と言える。

【本業との両立】は、今回対象となったメンバーは看護経験が10年以上あり、管理職が複数名いた。職場内で、看護実践のみならず、委員会活動や看護研究、災害以外の教育を担うなど、複数の役割をもちながら院外活動を行う時に仕事量の調整という課題があった。

看護師は365日交替勤務を行っており、それぞれの部署で勤務表（おおむね1ヶ月単位）に基づいて勤務している。休みの希望や調整など、本人の希望だけではなく部署全体の調整が必要になる。したがってパラレルな活動を継続するためには、勤務調整は必須となる。

メンバーはEZO 看の活動日、家庭生活、同僚看護師の休み希望などを勘案しつつ、勤務調整をしながら活動を継続していた。管理者は、現在のメンバーが課題の取り組み方や、勤務調整など、上手にself-managementしていることを評価していた。しかし、今後若い看護職がパラレルな活動をするときには、必ずself-managementすることを教えていかな

図表 9-5 管理者・メンバーの課題 カテゴリーサブカテゴリーの検討

管理者 サブカテゴリー	カテゴリー	メンバー サブカテゴリー
	職場の備災	災害に対する考え 職場の災害教育の現状
本業の課題 勤務調整	本業との両立	本業の課題 勤務調整
環境調整 モチベーション維持 役割付与 明快なミッションを示す	職場の理解と支援	管理職の支援 管理職の励まし (モチベーション維持) 管理職の理解 院内の理解
人間関係を学ぶ 家庭の事情を勘案して両立する	周囲との折り合い	ねたみ 家族の理解 家族との時間
	参加の魅力	ボランティアベースの限界 活動のプレッシャー 定年後の継続 距離
	外部組織への貢献	組織を作り上げる 連絡手段の工夫 役割を果たしたい
看護・人間としての幅を広げる	パラレルキャリアの可能性	

ければならないだろうと、課題として捉えていた。

【職場の理解と支援】は、職場（同僚）に理解してもらうことで、活動の幅が広がることを捉えていた。特に、管理者がスタッフの興味や関心に目を向けること、キャリア停滞や職場内人間関係につまずいたときに、職場内外で可能性を広げるサポートをすることの重要性が明らかになった。

パラレルな活動をしている看護師が、継続可能な状況を整える、本業とのバランスを考えながらモチベーションを低下させないように、“管理者があなたと、あなたの活動に関心を持っている”と意思表示しなければならいと述べていた。実際に、メンバーからは「師長、部長が自分の活動を見てくれることが、頑張れる」「管理職に背中を押してもらえると何気ない一言や態度で、外の活動成果を職場に還元しようとしていることがわかった。

【周囲との折り合い】は、本業をしっかりと行うことで、周囲が理解し活動継続がしやすくなると、理解していた。メンバーの中には、「院外で充実している姿を面白く思わない」「身の程を知れ」「外にばかり目を向ける」など、パラレルな活動でイキイキする姿を妬む人がいたということもわかった。しかし、メンバーは他者への見方が成長し、「妬むのはそれだけの人、やり方が下手で嫉妬心からきているとわかった」「職場に学びを還元する、災害の学びだけではなく日常看護に役立つことを還元していくことで理解が得られた」と、妬む人との折り合いをつけられるようになっていた。

管理者から職場の人の“妬み”については聞かれなかったが、外部活動を通して職場内の調整を行い、他者に理解してもらうことなど [人間関係を学ぶ] 機会になると捉えていた。メンバーがパラレルな活動を通して、周

困と折り合いをつけながら両立することによって活動が継続できると考えていた。

家族の理解を得ること、家族の時間を大切にすることによって継続が可能となる。自分のやりたい気持ちだけではなく、職場、家族、周囲の人々と折り合いをつけていかなければ、パラレルな活動を継続するのは困難であると言える。

【参加の魅力】、【外部組織への貢献】は、メンバーが体験的に感じていることであった。EZO 看の活動は、ボランティアベースとなっており、仕事が忙しい状況下で自己資金持ち出して活動するのは限界がある。資金の調達、研修費用の捻出、ボランティア参加でも有益に感じる組織運営など、検討しなければならない。

活動地域までの距離は、開催地域の人は、「遠方から参加する人は距離が遠くて大変だと思う」と課題に上げていた。しかし、遠方の人は、手段が選択できる、スイッチを切り替える（職場→EZO 看、EZO 看→職場）と捉え、特に課題とは実感していなかった。現に、開催地域の人よりも、遠方の人のほうが参加表明をすると、そこに向けて交通・宿泊・休みなどを整えていた。

【パラレルキャリアの可能性】は、管理者は、「看護師は人間としての幅を広げなければならない」と捉えていた。日頃、多様な患者に接し、看護を行っているように感じているが、高校もしくは高校卒業後の同級生は、看護を目指す人で、医療に携わっている友人が多い。看護学生時代から看護は“個別性を考える”と繰り返し教えられてきている。しかし、管理者は看護師は同質性の中で生きていることと、看護教育によって多様な人と接しているつもり、理解できるつもりになっているだけで、視野が狭いと捉えていた。

看護師不足の折から、現時点では仕事に困窮することはなく、経験が加味される給与体系のなかで、「自分探しする看護師が多い」とも感じていた。いかに、タイミングよく、自分探しをしている看護師に、興味関心を持つような活動を支援するかによって、看護師としてのキャリアがさらに高められると考えていた。

第10章 結 語

日常看護と災害看護のパラレルな活動をする看護師の成長と、継続課題を概観し、災害に関するパラレルキャリアがもたらすものを提言する。

1. 災害看護の人材育成

第2章災害医療の変遷、第3章災害看護の変遷で述べてきたように、災害を経験するごとに、その現象から学びを得ていることは間違いがない。医療分野では、救護所、巡回診療、戸別訪問、病態の解明、急性期医療を担うチームの結成、職能団体による継続的な支援が展開され、急速に災害医療が発展した。

その一方で、一つの災害事象を経験すると、あたかも災害のプロフェッショナルのように振舞う人、ボランティアの達人だと自負する人がいるのも事実である。しかし、災害は、同じ規模の地震や台風でも、発生地域の住民文化、人口密度、高齢化率、地形、季節や時間などによって、同じ災害にはなり得ない。マニュアルを作っても、マニュアルをどのように使うか、使う人が状況に合わせてマニュアルを使っていく必要がある。そのためには、マニュアル型人間を育成するのではなく、状況を想像(imagination)し、創造(create)する力が要求される。災害時にリーダーシップを発揮し、病院機能を維持・早期復旧するためには、医療者の人材育成は必須である。

松尾(2011)は、「成長という観点から考えると、直接経験から学ぶことが70%を占めています(中略)他者から学ぶ間接経験を軽視することはできません。なぜなら、自分で経験できることは限られているからです」と述べている。特に災害に関しては、災害が毎日の出来事ではない以上、直接経験できる人は限られた人の経験である。したがって、直接経験者から学ぶこと、自己の言動を内省していくことなどで、経験の有無に関わらず、学び・成長していかなければならない。日常の経験を災害医療に転換していくことで直接経験に備える成長を遂げられることを期待しなければならない。

遠藤(2004)は、『現場力を高める「核」となる人材を育てる(中略)「核」人材を育てることができれば組織を変質させる起爆剤となる』、『5%の人間が組織の中で分散して、現場力の強化に取り組んでも個人のできることに自ずと限界がある。目標となるのは「20%」である』と述べている。災害経験がなく、組織の災害対策が進んでいない、災害医療に関する知識・技術を持った人材が乏しい現状では、まずは核となる5%の人材をしっかりとして育成していくことが急務である。

2. EZO 看の活動意義

EZO 看のような、“災害に関する仲間と学修・協働し、日常看護を創造・発展させていく”こと、つまり日常看護を大事にしながら災害看護・備えに特化し、メンバーが主体的に組織を作り上げる運営方式をとっている災害組織は他にはない。災害と日常を分離せず、看護師としていかなる状況下でも最善の看護を想像し、創造的に提供していくことは看護の醍醐味でもある。

職場ではない EZO 看という場の経験を個々の学びと成果に結び付けていくことで、災害医療の発展に寄与できる創造的な人材育

成につながると言える。単に、学習する場、経験だけではなく、“なぜ学ぶのか”“自分はその学びをどう使っているか”など、学びを内省しつつ経験に活かしていくことで、学修と経験と、個人の価値が連動し、意味のある学びにつながっていくということが明らかになった。また、EZO 看で学んでいることは、災害の知識・技術もあるが、それ以上に組織作りや運営など、仕事スキルや対人関係、自分自身の働く意欲だった。

板倉(2014)は、『創造的自律学習組織を運営する場合には“切実性”“自発性”“モデルのなさ”という三要件が確保され、それにもとづいた運営が行われる必要性があり、そこでは組織メンバーに対して“要員の人間問題解決”と結果に対する“有効性確保”を実現するためのリーダーシップ機能が重要となる』と述べている。災害はいつ起こるかかわらず、ひとたび起これば甚大な被害をもたらすが、対策が進んでいない“切実性”がある。EZO 看で活動する動機は様々でもメンバー自身が活動に意義を持ち、“自発性”を持った活動を展開している。さらに、災害が頻発しているとはいえ、個人が経験していることは断片に過ぎず、災害医療に関連した“モデル”となる存在が不足している。EZO 看での体験は、職場内・EZO 看内双方で人間問題関係から学びを得ていることも多く、板倉が述べている創造的自律学習組織の運営に適っていると言えよう。

さらに板倉は上述の論文で『その“場”で“経験”を重ねていき、そこから“学習”し、その学習成果の集積が創造的自律型組織の成果を左右することとなる』と述べており、職場ではない EZO 看の場の経験を個々の学びと成果に結び付けていくことで、災害医療の発展に寄与できる創造的な人材育成につながると考えられる。単に、学習する場、経験だけではなく、“なぜ学ぶのか”“自分はその学びをどう使っているか”など、学びを内省し

つつ経験に活かしていくことで、学習と経験と、個人の価値が連動し、意味のある学びにつながっていくといえる。

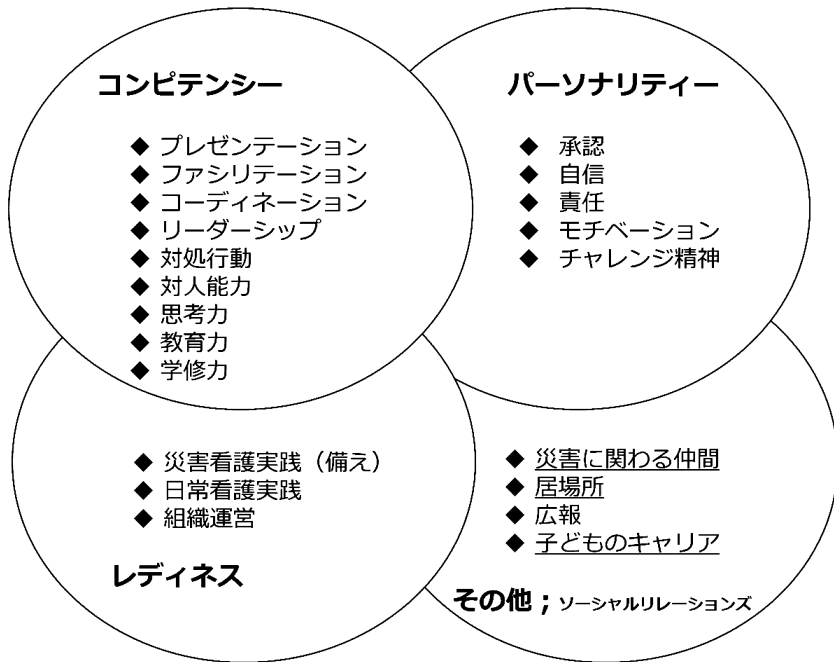
3. パラレルな活動をする看護師個人の変容と職場への貢献

今回、日常と災害のパラレルな活動をする看護師は、年代や性別、職位を問わず個々が成長し、職場へ貢献する姿勢が明らかになった。それは、本人だけの意見ではなく、管理者からの意見と対比したが、おおむね同様の結果が得られた（図表 10-1）。

医療は、一人の看護師が 365 日 24 時間ケア実践することは不可能で、チーム医療が必須である。看護師免許を取得し、就業すると賃金や職務は同一であるが、看護師になるための養成課程（進学コース（2年課程）、高等看護学校（3年課程）、大学（4年）の看護基

礎教育）が異なる。教育背景の違いや数年おきに改定される看護師養成カリキュラムによって、学び方や内容に相違点があるのも事実である。また、同業他職種（医師、理学療法士、栄養士、事務など）とは、同じ目的をもったチームとして活動しているものの、それぞれの立場によって重視すべき点を持っている。当然ながら、医療専門知識をもたない患者や家族へ分かりやすく説明する場面も多くある。対象に合わせて説明することの重要性を学生時代から教えているものの、経験を積み積むほど、自分の価値観が形成されて、時には「このくらいわかるかな」という先入観で説明してしまいがちになる。

KPMG（2013）は『部門以外の人材と対人技術を備えていないことが多いため、意思疎通が図れずに物別れで終わってしまうことがある。（中略）他部門の人材と積極的に意見を言い合い、建設的に批判を行いながら意思



下線は、メンバーからのみ抽出された

図表 10-1 パラレルな活動による成長と意義

疎通する企業が少ないのが実情だ(中略)内輪を前提としたコミュニケーションスキルしか備えていないからである』と述べている。災害時は特に、時間的制約が加わる状況下で、異なる組織で働く医療者・非医療者と接することになり、よりコミュニケーションが求められることは言うまでもない。

田坂(2017)は、ファシリテーション経験による行動変容をファシリテーションスキル、イノベーターの力と関連付けている(図表10-2)。看護師経験を積んだ看護師であっても、職場内でファシリテーションする経験は、まったくないか、年に数回しかない。EZO看では、運営方針を決める、自分たちで災害を学ぶ(スキルアップ)、看護職へ災害研修をする、地域へ災害啓発活動を行うなど、様々な場面で何度も繰り返しファシリテーターを経験していった。異なる対象への(立場、職業、レディネス等)ファシリテーションは苦勞も多いが、現在では「何が起こるか楽しみ」と言えるようになっていた。経験すること、内省すること、モデルとなる存在から学ぶことで、ファシリテーションスキルを身につけていったと言える。そのスキルは、職場内の研修で、対象者を注意深く観察し、相手の状況に合わせ介入して、目標に向かって関連付けていく力につながっていた。研修以外でも、部署のカンファレンスなどを行う際にも参加者の気持ちを察しながら、積極的に取り組む姿勢に変化していた。

メンバーはEZO看での人とのかかわりから、職場内で人と関わるときに、後輩や他部門の自律的な言動を待つようになったと評価していた。管理者からも自分と、他者は違うと頭で理解するだけではなく、実際に他者を認め・待つ姿勢が成長したと評価されていた。池田(2004)は、『部下ができそうもないと、上司が待つことができずに「〇〇すれば」とか「〇〇しなさい」とつい指示を出してしまいます。部下も「はい、わかりました」と言いつつも「自分のことを信用されていない」と思ってしまうと、かえって不満が募り、やる気が削がれてしまうのです。(中略)「自分で決めるまで待つ」ことが行動を続けさせるコツ』と述べている。

背景の異なるEZO看メンバー間の組織作りは、対立や葛藤も多く、自分の思い通りには進まないことがほとんどである。職場では経験豊富になり、“当たり前”にできて当然な毎日が、EZO看では新たな学びや発見が多く、立ち止まることで新たな進歩があると気づき、他者の行動にも“待つ”ことができるようになったと考えられる。管理者が、部下であるメンバーを災害分野で活躍してくれるだろうと、期待を持ちつつ個人を認め、自ら行動するのを待っていたことも、災害看護実践力としての成果を生み出したと考えられる。

会津(2001)は長期間看護婦(現在の看護師)が看護職を続けていこうとする意志を支える要因として『教育に関与することの充実感』『看護の経験を基にした向学心』『自己課

図表 10-2 5つの行動変容への関連づけ 田坂(2017)より引用

ファシリテーションスキル	イノベーターの5つの力	行動変容
場のスキル	観察する力	俯瞰して視る
対人関係のスキル	質問する力 人脈をつくる力	問いあおうとする 促しあおうとする
構造化のスキル	関連づける力	練り上げ続ける
合意形成スキル	実験する力	受け入れる

題の発見』を明らかにしている。今回の対象者も、後進育成に関与すること、日々の職務とEZO看での学びを連動させて、次の課題を発見し、取り組み始めていた。後輩看護師を教育する力、職員へ災害教育する力が自他共に認められ、さらに次の方法を考えるという力につながっていたと考えられる。

教育する力と同時に、自分が災害分野で新しい学びを得る、知識・技術だけではなく心構えや、考え方が増え続けることの楽しさを実感し、自ら学ぶ力（能動的に学ぶ力）を身につけることが可能になると示唆された。

John. H. Zengerらは、リーダーシップ・コンピテンシーを補強するスキルに下記のとおり、性格、個人的な能力、成果を上げる、対人関係スキル、変革を主導するという点を挙げている。日常と災害の平行な活動を通して高められてきたリーダーシップは単にコンピテンシーとして高められたわけではなく、パーソナリティや、レディネスに関連があり、活動意義は一つの軸で成立しておらず、互いの軸・カテゴリーが連動しあいながら成長につながり、職場へ還元していったと言える。

また、リーダーシップ・コンピテンシーを補強するスキルを活用することは、被災した場合／被災地へ派遣になった場合、いずれも

活用できることは明らかである。災害医療の知識・技術・心構えを持った看護職が瞬時にチームリーダーとして貢献できる可能性がある（図表10-3）。

岡本（2003）らは、『看護師の仕事は、人との関わり合いの連続である。その中で、様々な過程を踏みながら自分自身のあり方、看護への姿勢に気づかされる。こういった自己成長は自信につながり、仕事を続けるエネルギーになる』と述べている。

まさにメンバーは、多様な背景の人と関わることで、時に困難を感じ、時に喜びを感じ、他者の成長から自分を振り返り、看護実践を見つめなおしている。そして、自分の看護に自信を持ち、災害も仕事も頑張り続けるパワーになっていた。

第6章で明らかにした、災害看護への動機づけ【ヒューマニズム】【看護に対する信念】【災害看護教育を受けた体験】【職場環境】【人との関わり】【災害看護の役割】【地域特殊性】【被災体験】【災害看護実践への渴望】は、職場とEZO看の平行な活動でより一層高められるといえる。池田（2004）は『行動の実行は、行動への動機づけがその行動にとまなう負担を上回ることによって可能になる』

性格 Character	個人的な能力 Personal Capability	成果を上げる Getting Results	対人関係スキル Interpersonal Skills	変革を主導する Leading Change
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 正直で誠実である 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 専門能力を示す ➢ 自己啓発を怠らない ➢ 革新的である ➢ 問題を解決し、問題点を分析する 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ストレッチゴールを設定する ➢ 結果を重視する ➢ 指導力を発揮する 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 協働し、チームワークを育む ➢ 周囲の人たちの持つ能力を引き出す ➢ 人間関係を築く ➢ 周囲の人たちを鼓舞し、動機づける ➢ 精力的にさまざまな人たちとコミュニケーションを図る 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 戦略的視点を養う ➢ 改革を後押しする ➢ グループを外者と結びつける

図表 10-3 リーダーシップ・コンピテンシーを補強するスキル（筆者改変）

John. H. Zenger 他（2012）Harvard business review vol.37 no.2 pp 31-32

と述べている。最初は、災害看護に興味関心を抱いていなくても、そこでの人との出会いや、管理者からの支援、役割付与などを通して、災害への動機づけが根付き行動変容につながることを示唆された。

管理者は、災害に動機づけられる可能性が高い人を見つけ、伸ばすよう支援することで、職場の備災力が2倍にも3倍にも広がることを理解しておく。管理者の関わり如何で、メンバーは災害だけではなく日常から、職場への愛着心が育まれていくことがわかった。また、外部活動時にも自施設を背負うという責任感を持つこともでき、互いに大きな利益になり得ると言える。

メンバーは、EZO 看や外部で講義を担当する際に、自分の病院名を伝えるだけではなく、病院のウリになる部分を強調していた。また、職場内の災害対策や人材育成に積極的に寄与する姿勢があった。米倉(2015)は『会社が面白い仕事を与えてくれ、なおかつ自由な兼業を許してくれるなら、社員だってその仕事を好きになる。そこまでしてくれるのなら、この会社のために頑張ろうと思うのが普通の人間の感情だ』と述べており、職場がパラレルな活動を認めてくれ、その活動によって得られているものが日常に活かされると実感しているからこそ、職場に愛着を持って貢献するようになったと言える。

塩野ら(2009)は、看護職への災害の備え教育実施後の継続要員として『災害への備え教育のワークショップでは、他施設の看護職が懸命に取り組んでいる姿におおいに刺激を受けて(中略)自分の病棟の備えの改善が宿題となっていた〈参加型教育方法〉が継続につながっていた』と述べている。今回、メンバーも他施設の人とのかかわりは、自施設の不足箇所を明らかにし、自施設の備えに役立っていた。また、リアリティある災害疑似体

験を互いの施設で展開し、メンバーのモチベーションにつながっていた。

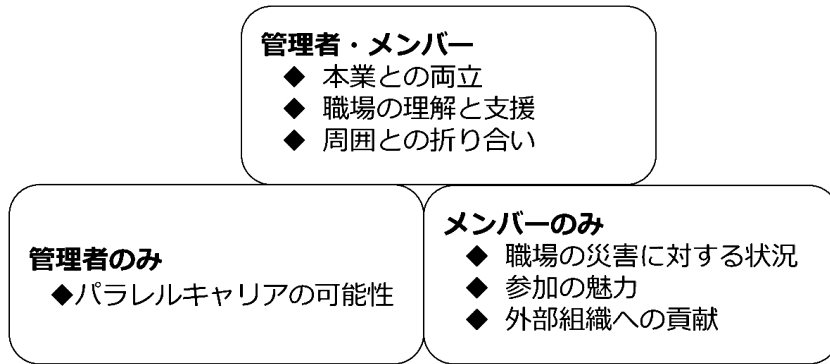
柳内(2013)は、『「生きがい」を本業とは別に持つておくと、会社に依存しなくなるので、会社に対して不平不満をぶつけることもありませんし、精神的に安定して、本業でも高いパフォーマンスを出せるようになります』と述べている。実際に管理者は「ところが安定して、仕事への向き合い方が変わった」と評価し、メンバーは職場内の災害対策や意識不足に対しても、不満をぶつけるわけではなく「だからこそ自分が頑張る」という強い意志に変わっていた。

個人の成長、職場への貢献以外に、子どものキャリアにもつながっていた。子どものキャリア教育を早期にできる機会になることが明らかになった。親がイキイキと楽しみながら働いていることを見せられるのは、家庭での会話が増え、家族関係にも影響を及ぼしていると言える。

4. パラレルな活動を継続する課題

日常と災害のパラレルな活動継続するための課題も明らかになった。それは、自分だけではなく周囲の理解や支援、特に管理者の支援が継続の鍵となっていた。また、外部活動に自分の関わり方、参加の仕方、組織運営のコミットメントなどが組織活動継続の課題として挙げられた。(図表 10-4)

荒尾(2012)は、自己啓発の問題点として『仕事が忙しく自己啓発の余裕がない』『費用がかかりすぎる』と述べている。本研究でも職場内で多くの役割や果たさなければならぬ課題があり、外部活動と両立させる課題があった。職場だけでも複数の役割や多くの課題を持つ看護師が、職場外で活動を続けるには個人の動機づけと、それに見合う意義が重



図表 10-4 パラレルな活動継続課題

要になることが示唆された。

荒尾は同文献で『やるべきことがわからない』『どのような受講内容が自分の目指すキャリアに適切なのかわからない』という点も指摘している。これは多くの看護師が、災害に興味を持って何をするべきか、どのような研修を受けるか、自分のレベルに合うものは何か、どこで受講できるかなど、見つけることが困難な現状に類似している。

今回の対象者は、上司である管理者がしっかりと部下であるメンバーのキャリアを見つめ、伸ばそうとしていた。災害看護に興味を抱いていなかったメンバーは、上司に災害研修情報提供や、他の EZO 看メンバーとの橋渡しをしてもらっていた。看護師一人ひとりの個性を大事にし、経験年数の長短や年齢に関わらず成長する存在として捉えて支援する管理者の存在が鍵になると言える。

人は感情を持っており、働く上で職場での人間関係は無視することができない。特に、一人の看護師が 24 時間看護活動を行うことができず、チーム医療が求められる状況は、他者との関係性がケアの質に関わることは間違いない。パラレルな活動をする看護師に同僚が温かいまなざしを持つだけではなく、メンバーのように外部活動をやるからには本業をしっかりとやって外に出ている「外のこと

ばかりやっている」と評価されてしまうこともある。筆者自身も、20 年以上前に上司からの依頼で外部への講演や学会活動、研修会などを行っても「あの人は中のことより、外のほうが大事なんだ」などと揶揄され、中の仕事を人の 2 倍・3 倍引き受けて、見返すことで理解を得ていった。時を経て、看護師の人員配置や看護の働き方も変化してきても、人との関わり合いの中で仕事をすることに変わりなく、コミュニケーションをとり折り合いをつけることがパラレルな活動を継続する鍵になる。

長沼（2014）は、人が集まる組織について以下のように述べている。

- ・所属するのに金銭的な負担がない、または少ない
- ・所属していると得るものが多い
- ・参加していて楽しい
- ・魅力的な構成員がいる
- ・新しい技術が得られる
- ・資格取得できる
- ・構成員同士の連帯感が得られる
- ・人の役に立つことができる

第 8 章のメンバーの語りから、EZO 看では“金銭的な負担”に関して、ボランティアベースの活動であり、ファシリテーターとして出

向く場合でも、自身の休みを使い、交通費自己負担で自己の経験として参加していた。何度経験しても受講者や、地域が異なれば得るものはあるはずだが、忙しい合間を縫って自己負担でボランティアを行うには、“何を”得ているか見失ってしまいかねない。

災害はいつ起こるかわからない状況から、その対策は急務であっても、起こるかどうかわからない災害に対し、研修費用や、講師料を捻出するのは困難な施設が多い。災害に関しては1回講義を受けただけでは、“聞いた”に過ぎない。興味を持って続けていくためには、災害への動機づけと、ともに活動する仲間を作り、継続できる仕組みを作っていかなければならない。

EZO 看自体の理念、活動方針はメンバー全員で作りに上げてきたものである。組織作りは、手探りで戸惑いながら、メンバーで協力しながら取り組んでいる。メンバーは、勤務の合間を縫っての活動であることを互いに理解しており、「自分にできることを皆のためにやりたい」と、自分自身が貢献して生きたい意欲を表わしていた。日常と災害がつながり、職場と EZO 看を継続するために双方で、役割を果たしていきたい気持ちがあっても、どのように貢献していいかわからない現状があった。松尾(2011)は、『「他者のために頑張ることが、自分の成長につながる」、「自分が成長することで、結果的に他者の役に立つ」という相互補完的關係が見られるのです』と述べているように、メンバーは EZO 看組織のためというよりは、EZO 看メンバーのため、災害看護に興味をもってくれた(持つであろう将来の仲間)のために頑張ることで、自分の成長にもつながっていく可能性を示唆していた。継続させるためにはメンバーの思いを汲み、活動にコミットメントしていると実感できるような組織を作らなければならない。

5. おわりに

災害看護の人材育成の問題として、

- ① 心理的影響；「自分には降りかかるわけがない」「自分だけは大丈夫」
- ② 災害医療は特別な看護、急性期という認識；メディアの影響、日常とかけ離れた状況
- ③ 興味を持って活動機会や仲間がいない；日常看護のスキルアップとは異なる
- ④ 目の前にいる患者（普段看護実践を行っている疾患、検査、処置等）とは異なる点が多い
- ⑤ 費用；医療関係の収益は患者の診療報酬からなる。見えないものにかかる研修負担の捻出
- ⑥ 教育の仕組み；2009年度より災害看護が基礎教育に位置づけられる、現場の看護職は災害看護を学んできていない
- ⑦ 人材不足；災害教育を教える人材の圧倒的不足がある。

現状では、いつ発生するともわからない災害に職場内だけの資源で備えるには限界がある。EZO 看のような組織と連動することで、メンバーが職場内でも力を発揮してくれることが明らかになった。

本研究は、職場で看護師の仕事を行いながら、平時の災害備災活動に取り組む組織(EZO 看)看護師は、自律性を育み、個人の成長(キャリア発達)に寄与できるのではないかと考え、その可能性を探ることと、看護師のパラレルキャリア(本業と EZO 看)が職場に何をもちたることができるのかを示すことを目的に行ってきた。

EZO 看の取り組みは、パラレルな活動として、災害に興味関心を抱く、もしくは EZO 看に来たことで災害に動機づけられた人が集まり、日常看護を大事にする経験を積んでいる。

長年同じ職場で働くうちに“こういう人”と見られ、経験を積めば積むほど、見落とされがちで磨いていくことが難しくなるスキルがある。メンバーは、EZO 看という新しい場所で、“当たり前”のスキルに磨きをかけて、職場に持ち帰り、獲得したスキルを職場に適応させながら発揮し、管理者に認められていた。災害看護だけに着目するのではなく、日常との連動性に特化することで、職場での理解につながっているともいえる。

看護師個々の興味関心を見極め、伸ばし、機会を与えることで、災害に限らず日常の職場での実践知を高めていけると示唆された。

経験年数を重ねると、他者から褒められる体験、承認されている実感を持つことが少ない。キャリアの停滞を招いたり、職場継続を迷うこともある。パラレルな活動を通して、職場で認められていくことは、看護師個々のキャリア発達に意義があるといえる。

日常と災害をつなぐパラレルな活動は、職場と災害看護組織という社会活動を行いながら、個々が学び成長していくことでパラレルキャリアを形成している。それと同時に、看護師のパラレルキャリアは、自律して考え、行動し、組織へ貢献するという連鎖を生み出し、職場と社会活動双方へ活かしていることが明らかになった。

謝 辞

本研究にあたり、お忙しい中インタビューにご協力いただきました看護管理者並びにEZO 看メンバーの皆様、研究のスーパーバイズをいただきました、日本赤十字北海道看護大学の尾山とし子先生、日本赤十字秋田看護大学の山田典子先生に心より感謝いたします。

博士課程論文作成にあたり、ものの見方・考え方、論文について多くのご示唆をいただ

いた小島康次教授、大平義隆教授、常に愛情深く見守り熱心にご指導くださいました澤野雅彦先生に深く感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 会津妙子 (2001) 『長期間看護婦が看護職を続けていこうとする意志を支えるもの—10年以上看護婦を続けている人の面接内容分析から—』 神奈川県立看護教育大学学校教育研究集録 vol.26 23-30
- 明石留美子・伊藤由希・清水和良 (2014) 『災害、災害管理、米国コミュニティ緊急事態対応チームについての研究』 明治学院大学社会学部付属研究所年報 vol.44 89-96
- 荒尾千春 (2012) 『企業の教育訓練と自己啓発の関係』 同志社政策科学院生論集 vol.1 1-12
- 池田貴将 (2017) 『図解モチベーション大百科』 サンクチュアリ出版
- 池田優子 (2004) 『人に行動変容を促す3つのポイント』 看護管理 vol.14 no.3 234-238
- 伊澤敏 (2012) 『佐久総合病院(特集 病院のBCP) —(地域のBCPにおいて病院に求められる役割) 病院』 医学書院 vol.71 no.12 978-982
- 石橋悟・小林道生・小林正和・古田昭彦・石井正・金田巖 (2013) 『今後の大規模災害に向けた医療看護チームの活動の改善点—東日本大震災における被災援施設としての経験から—』 日本集団災害医学会誌 vol.18 no.1 40-45
- 石本章子・前本由紀・寺師榮・岩切昌宏 (2000) 『わが国における災害看護教育の現状』 平成9年度～平成11年度科学研究補助金研究成果報告書 24-31
- 石山恒貴 (2012) 『企業外における実践共同体のブローカーが、企業と個人の学習に与える影響』 経営行動科学学会年次大会発表論文集 15 313-318
- 石山恒貴 (2015) 『時間と場所を選ばないパラレルキャリアを始めよう！2枚目の名刺があなたの可能性を広げる』 ダイアモンド社
- 石渡幹夫 (2016) 『日本の防災、世界の防災 日本の経験と知恵を世界の防災に生かす』 鹿島出版会
- 泉田さとみ・松本亜矢 (2014) 『災害亜急性期における病棟看護師の行動特性と看護ケアに関する調査』 日本集団災害医学会誌 vol.19 no.2 154-163
- 板倉文彦 (2014) 『組織学習と創造的自律型組織』 実践女子短期大学紀要 no.35 1-17
- 市川伸一 (2001) 『学ぶ意欲の心理学』 PHP 新書

- 244
- 遠藤功 (2014) 『現場力を鍛える「強い現場」をつくる7つの条件』 東洋経済新報社 161-166
- 太田肇・宮田千春 (2016) 『「承認」が持つ力』 看護管理 医学書院 vol.26 no.4 324-331
- 太田晴美 (2005) 『災害看護への取り組みを支える要員の分析—看護師個人の動機づけとその維持—』 北海道医療大学大学院看護福祉学研究科看護学修士論文
- 太田晴美・中村恵子 (2012) 『JMATと地域保険医療機関へ“つなぐ”支援活動』 日本集団災害医学会誌 vol.17 no.1 273-280
- 太田晴美 (2016) 『Activitied of Hokkaido Disaster Nursing Support Communication (EZO Kan)』 Regional Emergency and Disaster Medicine Research vol.15 34-40
- 太田晴美 (2016) 『なぜ災害看護に向かうか—災害看護に興味を持った経験のある看護師の動機づけ—』 北海学園大学経営学研究科研究論集 14号 41-48
- 岡本衣代・井上富美・福島綾・森本純子・藤村三津子 (2003) 『看護職の職務継続につながる内的要因—看護体験からの自己の成長に焦点をあてて—』 日本看護学会論文集第34回看護管理 3-5
- 金井嘉宏 (2006) 『ひと皮むけるためのあったかい仕事力相談室』 千倉書房
- 金井嘉宏 (2011) 『組織行動論におけるクリニカル・アプローチ—エドガー・H・シャインのアプローチとアクション・リサーチの形態—』 神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパーシリーズ 2011-16 1-41
- 北原糸子 (2016) 『日本震災—復旧から復興への歩み』 ちくま新書
- 草刈淳子 (2012) 『災害と看護ケア I 災害看護の歴史と展望』 Dokkyo journal of medical sciences vol.39 no.3 279-282
- 工藤二郎・小田日出子・窪田恵子・中馬成子 (2009) 『看護のアイデンティティ、その9:看護職に望まれる態度・行動についての看護学生、新人看護師、年長看護師3集団の価値観の分析』 西南女学院大学紀要 vol.13 1-7
- グレッグ美鈴・池邊敏子・池西悦子・林由美子・平山朝子 (2003) 『臨床看護師のキャリア発達の構造』 岐阜県立看護大学紀要 vol.3 no.1 1-8
- 小久保愛美・雨宮千果 (2016) 『承認行動と看護師間の関係性』 看護管理 医学書院 vol.26 no.4 353-357
- 西條剛央 (2015) 『チームの力—構造構成主義による“新”組織論』 筑摩書房
- 櫻田涼子 (2014) 『フラット化した組織階層の下での新たなキャリア・プラトー現象の課題』 日本労務学会誌 vol.15 no.2 20-33
- 笹田敬太郎・佐藤宣子 (2013) 『九州山村地域における消防団組織の現状と課題—消防団員の就業構造に着目して—』 林業経済研究 vol.59 no.3 1-9
- 佐藤雄一郎 (2011) 『従業員の自己啓発がキャリア形成に及ぼす影響と要因について』 イノベーションマネジメント no.9 123-141
- 澤田忠幸 (2013) 『看護師のウェルビーイングとコミットメント・職場の人間関係の関連性』 心理学研究 vol.84 no.5 468-476
- 澤野雅彦 (2001) 『現代日本企業の人事戦略—21世紀のヒトと組織を考える—』 千倉書房 61-118
- 塩野悦子・吉田俊子・丸山真紀子・北沢亜子・大沼珠美・佐藤菜保子・渡邊聡子・山本あい子 (2009) 『看護職を対象とした災害への備え教育実施後の継続調査』 宮城大学看護学部紀要 vol.12 no.1 9-19
- 島田智織・小松美穂子・服部満生子 (2006) 『病院組織におけるコーディネーションの実際—指示出し・指示受けの会話分析から—』 茨城県立医療大学紀要 vol.11 1-11
- 関美佐 (2015) 『キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討』 日本看護科学会誌 vol.35 101-110
- 妹尾香織・高木修 (2003) 『援助行動経験が援助者自身に与える効果:地域で活動するボランティアに見られる援助成果』 社会心理学研究 vol.18 no.2 106-118
- 相馬幸恵 (2012) 『看護師の感情労働—コミュニケーションと情報品質の視点から—』 北海学園大学大学院経営学研究科博士論文
- 高田望・朝倉京子・杉山祥子 (2016) 『看護師の専門職意識を構成する概念の検討』 東北大宅医学部保健学科紀要 vol.25 no.1 47-57
- 高谷嘉枝・新道幸恵 (2002) 『看護業務内容の構造化と職位別の業務内容比較—師長・主任・スタッフ間の比較—』 高知女子大学看護学会誌 vol.27 no.1 32-50
- 田久保善彦・那須清吾 (2017) 『「志」醸成のメカニズムに関する一考察—ダブルループ学習がもたらす効用—』 高知工科大学紀要 vol.14 no.1 43-53
- 田坂逸朗 (2017) 『ファシリテーション経験がもたらす触発的自己促進による行動変容』 広島大論集 vol.58 no.1 105-121
- 長沼博之 (2013) 『ワーク・デザインこれからの〈働

- き方の設計図』 阪急コミュニケーションズ
- 長沼豊 (2014) 『人が集まるボランティア組織をどうつくるのかー「双方向の学び」を活かしたマネジメント』 ミネルヴァ書房
- 中原翔・西村知晃・伊藤智明・福本俊樹・貴島耕平・高瀬進・金井嘉宏 (2014) 『組織行動論へのレジリエンス概念の導入ーマルチ・レベルで捉えるレジリエンス研究ー』 神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパーシリーズ 2014-11-41
- ナカムラクニオ (2016) 『パラレルキャリア』 晶文社
- 中村恵子・太田晴美 (2012) 『札幌市立大学の東日本大震災復興支援活動』 看護と情報：日本看護図書館協会誌 vol.19 no.0 99-103
- 中村麻由子・池川直樹 (2010) 『自己形成，他者承認，承認文化の形成』 埼玉大学紀要 vol.59 no.1 67-80
- 中山満子 (2016) 『PTA 活動経験が向社会活動への参加意向に及ぼす影響』 対人社会心理学研究 vol.16 41-46
- 西上あゆみ (2015) 『自然災害に対する病院看護部の備え測定尺度の開発ー信頼性と妥当性の検討ー』 日本看護科学学会誌 vol.35 257-266
- 日本臨床シミュレーション機構 (翻訳・編集) (2011) 『エマルゴトレインシステムマニュアル』 へるす出版
- 野田正彰 (1995) 『災害救援』 岩波新書
- 野見収 (2005) 『教育における〈他者〉承認への課題ーH. コフートにおける「自己対象」概念の検討を通じた考察』 東京大学大学院教育学研究科教育学研究室紀要 vol.31 1-11
- 萩原桂子・野田部恵・大儀律子・坂口桃子 (2014) 『我が国における看護師のキャリア自律の概念に関する文献検討』 大阪市立大学看護学雑誌 vol.10 35-40
- 増田泰子 (1999) 『企業における「自己啓発援助制度」の成立』 大阪大学教育学年報 vol.4 1-17
- 松尾陸・正岡経子・吉田真奈美 (2008) 『看護師の経験学習プロセス』 札幌医科大学保健医療学部紀要 no.11 11-19
- 松尾陸 (2011) 『公務員の経験学習と人材育成』 国民経済雑誌 204 (5) 31-41
- 松尾陸 (2011) 『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』 ダイアモンド社 48
- 松下年子・岡部恵子・天野雅美・内野聖子・吉岡幸子・安藤晴美・大野明美 (2009) 『大学病院関連医療施設に就業する看護師の大学院修士課程入学への関心』 日本看護研究学会雑誌 vol.32 no.4 39-54
- 松島可苗・菅原峰子・照井レナ・佐藤亜弓・後藤ゆり・松浦智和・志渡晃一 (2004) 『北海道における女性看護職員を対象として生涯の勤務継続意志に関する研究』 北海道医療大学看護福祉学部紀要 vol1 37-41
- 三浦崇則・大嶽典子・三井千鶴・山田賢一・橋彩香・大場光華・豊嶋英明・浦田土郎 (2017) 『職員が院内の講演会や研修会へ参加する行為に及ぼす行動因子に関する研究』 日本農村医学会雑誌 vol.66 no.1 38-47
- 森永雄太・鈴木竜太・三矢裕 (2015) 『従業員によるジョブ・クラフティングがもたらす動機づけ効果ー職務自律性との関係に注目してー』 日本労務学会誌 vol.16 no.2 20-35
- 柳内啓司 (2013) 『パラレルキャリアという生き方人生が変わる2枚目の名刺』 クロスメディア・パブリッシング
- 山内京子 (2002) 『看護職の人的資源管理に関する研究』 看護学統合研究 vol.3 No.2 28-37
- 山本寛 (2016) 『働く人のキャリアの停滞ー伸び悩みから飛躍へのステップー』 創生社 157-177
- 横田由佳 (2015) 『看護の果たすべき役割』 杏林医学会雑誌 vol.46 no.4 295-299
- 吉永ひろみ (2003) 『臨床看護師が自己の目標を見出すまでのプロセスと影響要因』 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究収録 28巻 65-72
- 米倉誠一郎 (2015) 『2枚目の名刺未来を変える働き方』 講談社+@新書 21
- 米本倉基 (2015) 『東日本大震災の経験が被災医師と看護師の離・転職意識に与えた影響ー病院における災害リテンション・マネジメントへの知見』 日本医療経営学会誌 vol.19 no.1 13-19
- 渡邊聡子・山本あい子・中山亜由美・工藤美子 (2012) 『看護職向け「災害に備えるための教育プログラム」受講前後における備え行動の変化』 日本災害看護学会誌 Vol.13 no.3 2-14
- Deci, E. L., & Flaste, R. 桜井茂男 (監訳) (1999) 『人を伸ばす力 内発と自律のすすめ』 新曜社 45 (Deci, E. L., & Flaste, R. 1995 Why we Do what we Do. The Dynamics of personal autonomy. New York: G. P. Putnam's Sons.)
- Drucker F Peter 上田惇生 (翻訳) (1999) 『明日を支配するものー21世紀のマネジメント革命』 ダイアモンド社 226-228
- KPMG ビジネスアドバイザー (2013) 『経営戦略としての事業継続マネジメント 予測不能な機器に津より組織づくりのための経営者の役割』 東洋経済新報社 151-155

- Tracy Jeanne NASH (2017) 『A guide to emergency preparedness and disaster nursing education resources』 Health Emergency and Disaster Nursing vol.4 12-25
- Deborah LUXTON ULMER (2017) 『Theoretical explanations of nurses' decisions to volunteer』 Health Emergency and Disaster Nursing vol.4 39-48
- Tener GOODWIN VEENEMA (2016) 『Global disaster nurse preparedness: Moving from reserve to rapid action』 Health Emergency and Disaster Nursing vol. 3 42-47
- Tener GOODWIN VEENEMA・Sarah Lynn-Andrews LOSINSKI・Scott M. NEWTON・Stella SEAL (2017) 『Exploration and development of standardized nursing leadership competencies during disasters』 Health Emergency and Disaster Nursing vol.4 26-38
- John H. Zenger・Joseph R Folkman・Scott K. Edinger 編集部訳 (2012) 『本当の長所を見極め、さらなる高みを目指すリーダーシップ・コンピテンシー強化法』 Harvard Business Review ダイヤモンド社 vol.37 no.2 26-39
- 厚生労働省 日本 DMAT 活動要領の一部改正について 平成 28 年 3 月 31 日 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/000089045.pdf> (Accessed.10.10.2017)
- 厚生労働省 病院における BCP の考え方に基づいた災害対策マニュアルについて 平成 25 年 9 月 4 日 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000089048.pdf> (Accessed.10.10.2017)
- 災害看護グローバルリーダー養成プログラム <http://www.dngl.jp/japanese/> (Accessed 6.14.2017)
- 総務省消防庁 平成 28 年消防白書 http://www.fdma.go.jp/html/hakusho/h28/h28/pdf/h28_all.pdf (Accessed.10.10.2017)
- DMAT 事務局 DMAT とは <http://www.dmat.jp/DMAT.html> (Accessed.10.15.2017)
- 日本看護協会災害支援ナース <https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/saigai/index.html> (Accessed 5.18.2017)
- 平成 23 年 (2011 年) 東北地方太平洋沖地震 (東日本大震災について (第 156 報) 平成 29 年 9 月 8 日消防庁災害対策本部) <http://www.fdma.go.jp/bn/higaihou/pdf/jishin/156.pdf>
- 内閣府 (防災担当) 防災に関する標準テキスト 平成 19 年 3 月 http://www.bousai.go.jp/taisaku/jinzai/pdf/hyojyun_text_zentai.pdf (Accessed 5.18.2017)
- 北海道総合政策部情報統計局統計課住民基本台帳人口・世帯数及び人口動態 (平成 26 年 1 月~12 月) <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/ss/tuk/900brr/index2.html> (Accessed.8.27.2015)

Website

- 災害救助法 <http://www.bousai.go.jp/taisaku/kyuujo/pdf/siryu2-1.pdf> (Accessed 8.1.2017)
- 厚生労働省 災害医療等のあり方に関する検討会報告書 平成 23 年 10 月 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001tf5g-att/2r9852000001tf6x.pdf>(Accessed.10.10.2017)

資料1 調査依頼・説明書（看護管理者）

「施設外の災害看護組織で活動を継続する意義－看護師の成長と地域社会への貢献－」

調査依頼および説明書

平成〇年〇月〇日

研究代表者：北海学園大学大学院経営学研究科 太田晴美

私は2009年から2011年まで「アクションリサーチ（SSM）による看護師支教育支援～災害看護への動機づけ～」、2011年から2014年まで「災害看護に取り組む看護師支援に関するアクションリサーチ」を行ってまいりました。研究終了時に研究協働メンバーが災害看護に関わる組織として、北海道災害看護支援コミュニケーション（以下、EZO 看）を立ち上げ2年半が経過しました。

本研究は、看護師が日常の仕事以外で①災害看護の組織に加入し活動することによる成長、②EZO 看活動の学びを地域（組織含む）へどのように還元しているかを明らかにすることを目的としています。本研究による個人及び施設の評価は一切行いません。

今後の災害看護人材育成に示唆を得るため、ご多忙の折、大変恐縮ですが本研究の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど何卒よろしくお願いいたします。

1. 研究目的

現職の仕事を持ちながら施設外の災害看護組織（EZO 看）に所属し、活動を続けることの意義について明らかにする。また、EZO 看で活動することが、施設や地域へどのような効果をもたらすか明らかにする。

2. 研究期間

研究期間：2016年4月－2018年3月

調査期間：2016年11月－2017年5月（倫理審査承認後）

3. 対象

EZO 看に所属している看護師約10名以上、並びに所属先上司（師長、副看護部長、看護部長などの看護管理者）3名以上 *今回のご依頼は、所属先上司（看護管理者）としてインタビューをお願いしたい所存です。

4. 研究方法

半構成正面接によるインタビュー（一人1回）。

インタビューは1回30分～1時間以内とし、1回目の調査で情報が不足する場合は第2回目のインタビューを行わせていただきます。インタビューは対象者と日程を調整のう

日常と災害をつなぐパラレルな活動をする看護師の研究(太田)

え、勤務に支障のない日時を設定いたします。研究者が目的に合わせて作成したインタビューガイドに基づき、①属性について、②EZO看活動継続について、③地域(組織)への還元について、④課題・展望などの質問をし、自由に応じていただく形式で行います。

5. 研究成果の公表

博士論文、北海学園大学経営論集、日本労務学会、日本災害看護学会、日本医療マネジメント学会など関連学会で発表予定です。公表に際しては、個人が特定できないよう配慮いたします。

6. 倫理的配慮

(1) 研究実施に当たっては、EZO看の審査承認を得て実施いたします。

研究は自由意志で同意を得て(同意書作成の上)実施いたします。研究協力は断ることができ、断っても不利益を被りません。インタビューは、個人の意見や思いを語っていただきますが、守秘義務を遵守いたします。

(2) 一切のデータは個人が特定できる施設名や個人名は記号化して取り扱い、データは目的以外の使用はいたしません。データは研究者が責任を持って管理いたします。

(3) 録音データは逐語録作成後速やかに消去し、研究データは博士論文として公開後の質問対応のため5年間は保管いたします。保管期間終了後、シュレッダーにて裁断破棄します。

(4) 研究によって生じうる危険、および不快に対する配慮

データは匿名で扱いますが、EZO看所属看護師は限られていること、個人の体験は特殊な経験もあるため、特定されやすい可能性があります。述べたくない項目や触れられたくない内容については、話さなくてもかまいません。(ただし、管理者へのインタビュー内容の中で個人が特定できる職員情報で、本人評価に該当する内容については、データから削除いたします)

研究参加協力前・中はもちろんのこと、終了後でも質問や疑問が生じた際、内容をデータとすることを取りやめたい場合には、遠慮なく研究者に御連絡ください

7. 研究協力に関する謝礼：研究協力に関して謝金はございません。

【研究者連絡先】
北海学園大学大学院経営学研究科博士課程
太田晴美
〒〇〇〇〇札幌市〇〇区〇〇〇〇
携帯 〇〇〇〇 e-mail 〇〇〇〇

【指導教授】
北海学園大学大学院経営学研究科
澤野雅彦

資料2 調査依頼・説明書（EZO看メンバー）

「施設外の災害看護組織で活動を継続する意義－看護師の成長と地域社会への貢献－」

調査依頼および説明書

平成〇年〇月〇日

研究代表者：北海学園大学大学院経営学研究科 太田晴美

私は2009年から2011年まで「アクションリサーチ（SSM）による看護師支教育支援～災害看護への動機づけ～」、2011年から2014年まで「災害看護に取り組む看護師支援に関するアクションリサーチ」を行ってまいりました。研究終了時に研究協働メンバーが災害看護に関わる組織として、北海道災害看護支援コミュニケーション（以下、EZO看）を立ち上げ2年半が経過しました。

本研究は、看護師が日常の仕事以外で①災害看護の組織に加入し活動することによる成長、②EZO看活動の学びを地域（組織含む）へどのように還元しているかを明らかにすることを目的としています。本研究による個人及び施設の評価は一切行いません。

今後の災害看護人材育成に示唆を得るため、ご多忙の折、大変恐縮ですが本研究の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど何卒よろしくお願いいたします。

1. 研究目的

現職の仕事を持ちながら施設外の災害看護組織（EZO看）に所属し、活動を続けることの意義について明らかにする。また、EZO看で活動することが、施設や地域へどのような効果をもたらすか明らかにする。

2. 研究期間

研究期間：2016年4月－2018年3月

調査期間：2016年11月－2017年5月（倫理審査承認後）

3. 対象

EZO看に所属している看護師約10名以上、並びに所属先上司（師長、副看護部長、看護部長などの看護管理者）3名以上 ***貴殿にお願いしたいのは、EZO看所属看護師としてのインタビューをお願いしたい所存です。**

4. 研究方法

半構成正面接によるインタビュー（一人1回）。

インタビューは1回30分～1時間以内とし、1回目の調査で情報が不足する場合は第2回目のインタビューを行わせていただきます。インタビューは対象者と日程を調整のう

日常と災害をつなぐパラレルな活動をする看護師の研究(太田)

え、勤務に支障のない日時を設定いたします。研究者が目的に合わせて作成したインタビューガイドに基づき、①属性について、②EZO看活動継続について、③地域(組織)への還元について、④課題・展望などの質問をし、自由に応じていただく形式で行います。

5. 研究成果の公表

博士論文、北海学園大学経営論集、日本労務学会、日本災害看護学会、日本医療マネジメント学会など関連学会で発表予定です。公表に際しては、個人が特定できないよう配慮いたします。

6. 倫理的配慮

(1) 研究実施に当たっては、EZO看の審査承認を得て実施いたします。

研究は自由意志で同意を得て(同意書作成の上)実施いたします。研究協力は断ることができ、断っても不利益を被りません。インタビューは、個人の意見や思いを語っていただきますが、守秘義務を遵守いたします。

(2) 一切のデータは個人が特定できる施設名や個人名は記号化して取り扱い、データは目的以外の使用はいたしません。データは研究者が責任を持って管理いたします。

(3) 録音データは逐語録作成後速やかに消去し、研究データは博士論文として公開後の質問対応のため5年間は保管いたします。保管期間終了後、シュレッダーにて裁断破棄します。

(4) 研究によって生じうる危険、および不快に対する配慮

データは匿名で扱いますが、EZO看所属看護師は限られていること、個人の体験は特殊な経験もあるため、特定されやすい可能性があります。述べたくない項目や触れられたくない内容については、話さなくてもかまいません。(ただし、管理者へのインタビュー内容の中で個人が特定できる職員情報で、本人評価に該当する内容については、データから削除いたします)

研究参加協力前・中はもちろんのこと、終了後でも質問や疑問が生じた際、内容をデータとすることを取りやめたい場合には、遠慮なく研究者に御連絡ください

7. 研究協力に関する謝礼：研究協力に関して謝金はございません。

【研究者連絡先】
北海学園大学大学院経営学研究科博士課程
太田晴美
〒〇〇〇〇札幌市〇〇区〇〇〇〇
携帯 〇〇〇〇 e-mail 〇〇〇〇

【指導教授】
北海学園大学大学院経営学研究科
澤野雅彦

研究協力についての同意書

研究課題	施設外の災害看護組織で活動を継続する意義 －看護師の成長と地域社会への貢献－
研究者	北海学園大学大学院経営学研究科 博士課程 太田晴美

私は、標記研究協力について、説明書を用いて以下の説明内容について十分に説明を受けた上で、この研究に参加することに同意いたします。私は研究協力が終了するまで、この同意書1部を所持いたします。

説明内容

- 研究目的・研究方法・期間・日程
- 録音について
- 倫理的配慮について
- 研究によって生じうる危険，及び不快に対する配慮について
- 研究成果の公表について

研究協力者 _____ 年 月 日

研究者 _____ 年 月 日

*本研究に同意した後でも、疑問な点については、いつでも質問に対応させていただきます。
また、同意を撤回することも可能です。

【研究者連絡先】

北海学園大学大学院経営学研究科 博士課程 太田晴美

(自宅) 〒〇〇〇〇札幌市〇〇区〇〇〇〇

TEL(FAX) 〇〇〇〇 携帯〇〇〇〇 e-mail 〇〇〇〇

【指導教授】

北海学園大学大学院経営学研究科 澤野雅彦 e-mail 〇〇〇〇

資料4 インタビューガイド(看護管理者)

1. あなたの所属施設，災害に関する経験，あなた自身の職位等について教えてください
ください
2. 貴施設の EZO 看所属メンバーが EZO 看の活動により，得られていると感じること（成長できたと感じることを）を教えてください
3. 貴施設の EZO 看所属メンバーは，EZO 看の活動を所属施設（地域）に活用できますか（できている・できる可能性がある）
4. EZO 看活動継続させるうえでの困難なことを教えてください
5. EZO 看活動を継続させているメリットがあれば教えてください
6. その他；

7. EZO 看の活動により、得られているものは何でしょうか（複数回答可）
- a. ヒューマニズム
 - b. チャレンジ精神
 - c. 災害看護の役割
 - d. 災害看護の使命感
 - e. 災害看護に対する自負
 - f. 看護の魅力（日常）
 - g. 災害看護現場実践への熱意
 - h. 災害看護に関する場や機会
 - i. 人との関わり
 - j. 自分の居場所
 - k. 災害看護以外の学びがある
 - l. その他；()
8. EZO 看活動継続するうえでの困難なことを教えてください。
- a. 勤務の調整
 - b. 自分のやる気を継続させる
 - c. 職場との両立
 - d. 同僚・上司の支援が受けられない
 - e. 学びを活かす場がない
 - f. 有事の際に出動できない
 - g. EZO 看メンバー間の人間関係
 - h. EZO 看内の役割
 - i. EZO 看内に自分の居場所がない
 - j. その他；()

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました

資料6 インタビューガイド（EZO看メンバー）

1. あなたの所属施設，職位，経験（看護と災害）について教えてください

2. あなたは，なぜ EZO 看に所属していますか

3. EZO 看の活動により，あなた自身の得られていると感じることを教えてください（キャリアに関すること）

4. EZO 看の活動は所属施設（地域）にどのように活かすことができますか（地域への貢献に関すること）

5. EZO 看活動継続するうえでの困難なことを教えてください

6. EZO 看活動を継続しているメリットがあれば教えてください

7. その他；