

論文の内容の要旨

氏名： 柏田 三千代

博士の専攻分野の名称：博士（総合社会文化）

論文題名： 新人看護職員と先輩看護職員との関係性
—新人看護職員の早期離職を中心に—

1. 研究目的と課題

専門職である看護師は、当然の事ながら専門学校・大学・大学院などの看護教育機関で得た看護基礎教育の知識を基盤に、さらに卒業後も継続的に学習を進めなければならない。

2009年「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により、看護職員本人の責務として、免許を受けた後も臨床研修やその他の研修を受け、資質の向上を図るように努めることが規定された。

厚生労働省は、翌2010年には病院等の開設者にも研修の実施と看護職員の研修を受ける機会を確保できるようにするために、必要な配慮に努めなければならないとし、新たに業務に従事する新人看護職員の臨床研修等を努力義務化した。また厚生労働省は、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で習得する看護実践能力との間の乖離が新人看護職員の離職の一因となっていることを受け、2011年に臨床実践能力を高めるため「新人看護職員研修ガイドライン」も提示した。こうした一連の厚生労働省における新人看護職に対する措置は、新人看護職員の臨床研修等による実践能力の向上を図ると同時に、早期の離職を防ぐことを意図したものであった。

本研究において、主たる研究対象とした「新人看護職員」を予め定義しておく、「免許取得後に医療機関等に初めて就労する看護職員で、就労して1年未満の者である」と位置づけることができる。

本研究の目的は、新人看護職員の早期離職の原因究明と離職の防止策を考察することにある。この研究目的の解明のためには、厚生労働省や病院などにおける離職対策だけでなく、新人看護職員を取り巻く臨床現場の実態や問題点を明らかにすることが必要である。さらには、本研究では新人看護職員が職場において先輩看護職員と良好な関係性を築くことが、早期離職を防ぐ重要なカギとなっていることを指摘する。本論文で考察する新人看護職員と先輩看護職員との「関係性」とは、具体的には①先輩後輩などの職場における社会的な関係性、②先輩と後輩との心理的な関係性、③先輩が後輩を指導する教育的な関係性、④対等な人間同士としての関係性などを意味し、臨床現場における看護師の関係性を多角的・重層的に解明することを意図するものである。

本研究では、新人看護職員の早期離職の原因究明と離職の防止の観点から新人看護職員と先輩看護職員との関係性を新たな視点から再検証するものであるが、その際の具体的な研究課題は、次の3つの事柄である。

第1には、新人看護職員の実態を明らかにするという観点から、新人看護職員の特徴として、看護師等養成所の入学状況及び卒業状況を確認する。その意図は、将来の新人看護職員となるべき人材の年代・学歴別の進路や就職先の傾向や実態を明らかにすることである。

第2には、新人看護師の離職の実態と対策という観点から、厚生労働省が公表する新人看護職員の早期離職理由と病院の離職防止対策の現状と問題点を明らかにする。

第3には、学問的・学術的な観点から新人看護職員の早期離職に関する研究成果を検証する。早期離職した新人看護職員に関する国内の先行研究を全て収集し、早期離職を決意する、新人看護職員と先輩看護職員との社会的・心理的・教育的関係性の問題点を究明する。

2. 論文構成

本論文の構成は、序章と終章を加え、本文全体を6章で構成した。その概要を述べると以下のようになる。

「序章」は本論文の研究目的や課題を設定し、先行研究の整理を行いながら批判的に述べ、そして本研究をどのようにアプローチするのかという研究方法と独創性を述べた。

本文の「第1章」は「看護師等養成所入学者の年代と学歴別の進路傾向」と題して、看護職員の入学者の年代と学歴別の進路傾向を解明した。

政府統計の総合窓口 e-Stat の看護師等養成所別入学状況から、大学と短期大学3年課程には高校を卒業した20才未満の入学者が多い。看護師3年課程では20才未満は多いが20才～34才も多く、広い年齢層の入学者が存在し、その中には一般の大学卒も含まれていた。また、准看護師養成所を経ての看護師2年課程で一番入学者数が多い年代は40才以上であった。

「第2章」は「看護師等養成所別卒業者の就職場所の特徴」と題して、看護師等養成所別の卒業生就職状況から就業先の特徴を考察した。

政府統計の総合窓口 e-Stat の看護師等養成所入学状況と卒業状況のデータから年齢層が低い傾向にある大学や看護師3年課程の学生は病院へ就業し、准看護師課程や看護師2年課程の比較的年齢層が高い学生は診療所や老人保健施設へ就業する傾向にあった。

「第3章」は「厚生労働省の新人看護職員に関する取り組みから見る早期離職理由」と題して、厚生労働省が考えていた新人看護職員の早期離職理由を明らかにした。

厚生労働省の新人看護職員に関する取り組みの議事録では、2002年から2014年までの厚生労働省の懇談会や検討会からは、日本看護協会の「2004年新卒看護職員の早期離職等実態調査」の1資料が使用されていた。この資料からは新人看護職員の離職理由として、看護基礎教育と臨床現場との乖離が大きな問題であるとして、厚生労働省も乖離を離職の一因として考えていた。

「第4章」は「新人看護職員の早期離職を防止する病院対策の現状や問題点」と題して、「新人看護職員研修ガイドライン」の土台となった厚生労働科学研究の2論文と、多くの病院で取り入れられている「パートナーシップ・ナーシング・システム」を用いた3論文から、病院対策の現状や問題点を新人看護職員と先輩看護職員との関係性を中心に考察した。

厚生労働科学研究の2論文からは、新人研修を整えることで離職防止になると期待し、「新人看護職員研修ガイドライン」は看護技術習得や早期離職に一定の効果を上げることが出来ていた。また、実地指導者が考える新人看護職員との人間関係には課題や困難は低く、実地指導者は他の周りのスタッフからのサポートも受けられる良好な人間関係を構築できていた。

「パートナーシップ・ナーシング・システム」の3論文から見えた新人看護職員と先輩看護職員との関係性は、新人看護職員は先輩看護職員に依存的になり、先輩看護職員の指示を受けて業務を行っていた。また、先輩看護職員は、新人看護職員に合わせる時間的余裕がなく、先輩看護職員が業務を行ってしまう現状があった。そして<対等の認識>には、各々認識に違いがあり、新人看護職員と先輩看護職員が<対等>になるという難しさが語られていた。

「第5章」は「新人看護職員の早期離職理由」と題して、新人看護職員の早期離職に至るまでの心理過程から早期離職を決断するタイミングを明らかにした。

看護師等養成所を卒業した就労1年未満の早期離職をした新人看護職員を研究対象に文献検討を行い、早期離職に至るまでの心理の特徴を考察し、早期離職の心理過程として①職場の理想と現実との乖離、②自身の技術の未熟や技術の習得困難感、③自信喪失や先輩看護師との関係性が悪化、④心身のバランス崩壊、⑤早期離職へと経過しているように考えられた。また、新人看護職員の心理過程から考えると、早期離職を考える時期は、自身の技術の未熟や技術の習得困難感の時期ではなく、新人看護職員と先輩看護職員との関係性の悪化を経て心身バランス崩壊の時期だと思われた。

「第6章」は「新人看護職員を指導する先輩看護職員との関係性」と題して、新人看護職員とプリセプター、新人看護職員とプリセプター以外の先輩看護職員との関係性の違いを解明した。

半構成的インタビューのカテゴリ化されている先行研究で、より新人看護職員の経験に基づいた言葉が書かれている4論文からは、新人看護職員に対する愛情や、またプリセプターも自身が新人看護職員の頃にプリセプターから受けた愛情を再認識することができていた。そして新人看護職員の離職理由の先行研究の3論文からは、プリセプターとの関係性とは異なり、新人看護職員からの語りでは愛情が感じられない良好ではない関係性が形成されていた。

「終章」では、第1章から第6章を振り返り、厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」が全国で統一実施されたことは、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育の乖離が早期離職の一因とすれば効果はあっただろう。しかし、「新人看護職員研修ガイドライン」が開始された後も、新人看護

職員の早期離職が減少しないということは、他の要因も考えなければならない。新人看護職員が早期離職を決断するタイミングが人間関係の悪化する時であれば、新人看護職員と先輩看護職員との関係性に目を向けるべきである。新人看護職員は1対1のプリセプターとの関係性より、プリセプター以外の先輩看護職員との良好な関係性を築くことできていないという結果からも、特にプリセプター以外の先輩看護職員との良好な関係性を築く対策の必要性を提言した。

3. 今後の課題

新人看護職員の早期離職を防止するためには、新人看護職員と先輩看護職員との関係性は重要であり、さらにプリセプター以外の先輩看護職員との良好な関係性を築くことが必要だと明らかにされたが、それを臨床的に現場で検証するという実践的な課題が残ったことを今後の研究課題としたい。