

# 論文審査の結果の要旨

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—

審査委員：（主査） 教授 北野秋男 ㊞

（副査） 教授 柴山英樹 ㊞ 教授 秋草俊一郎 ㊞

〈論文審査要旨〉

## 1. 本論文の構成

本論文は、我が国の病院などでの臨床現場で働く新人看護職員の早期離職を問題視し、先輩看護職員との良好な人間関係を構築することが有効な防止策となるか否かを検証したものである。例えば、厚生労働省は、2010年に病院等の開設者においては、研修の実施と看護職員の研修を受ける機会を確保することを提言したが、とりわけ新人看護職員の臨床研修等を努力義務化した。また、2011年には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」も提示している。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、新人看護職員の早期離職を防ぐことを意図したものであった。

こうした我が国の近年の新人看護職員の早期離職の実態と対策の始まりを受け、本論文では、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か否かを検証することを意図している。この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である。本論文の具体的な課題は、以下の3つの事柄が挙げられる。

第1には、新人看護職員の実態を明らかにする観点から、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したことである。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し、新人看護職員となる人材の姿を浮き彫りにすることである。

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などの離職防止対策の現状と対策を明らかにすることである。

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全ての先行研究の成果を検証することである。いわば、研究史の研究である。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検索・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。

本文はA4版（40字×30行）で183頁である。本論文の構成は、以下の通りである。なお、各章の項目が多いため、各章のタイトルのみ表記した。

序章 研究の目的・意義・方法	1
第1章 看護師等養成所入学者の年代と学歴別の進路傾向	18
第2章 看護師等養成所別卒業者の就職場所の特徴	35
第3章 厚生労働省の新人看護職員に関する取り組みから見る離職理由	56
第4章 新人看護職員の早期離職を防止する病院対策の現状と問題点	72
第5章 新人看護職員の早期離職理由—心理的プロセスの検討—	101
第6章 新人看護職員を指導する先輩看護職員との関係性 —プリセプターとの関係性に焦点を当てて—	122
終章	153

## 2. 本論文の概要

上記の構成に従って、本論文の概要について紹介する。「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検証し、本研究における研究方法と獨創性を述べている。

「第1章」は、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、20 才未満の入学者が多いものの、広い年齢層の入学者も存在していること、准看護師養成所を経ての看護師 2 年課程では一番入学者数が多い年代は 40 才以上であったことなどを確認し、新人看護師の入学時の年齢やキャリアなどを分析した。

「第2章」は、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。同じく、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病院、診療所、老人保健施設へ就業する傾向を分析した。

「第3章」は、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。とりわけ、厚生労働省の新人看護職員に関する取り組みの議事録から、2002 年から現在まで厚生労働省の懇談会や検討会などの一次資料を分析した。こうした資料の分析から厚生労働省が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認識していたことを確認した。

「第4章」は、「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 論文から、新人研修を整えることで離職防止になると期待していることを確認した。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、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う、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を確認した。

「第5章」は、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を解明した。

「第6章」は、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ー化されている先行研究を用いて、新人看護職員の経験を分析した 4 論文を基に、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際にプリセプターから受けた愛情を再認識することなどを確認した。

「終章」では、厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」の効果と限界、さらには新たな検討課題などにも言及した。とりわけ、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り、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. 本論文の成果と問題点

本論文の成果、及び学術的意義については、以下の点が指摘される。

第 1 に、看護職員の入学者の年代と学歴別の進路傾向を政府統計のデータに基づいて実証的に解明した点である。これまでの先行研究が指摘してきた新人看護職員の特徴は異なり、現在の臨床現場では、新人看護職員は一概に「ゆとり世代」「さとり世代」と呼ばれる 20 才代前半ばかりではなく、社会人経験もあり、年齢層も幅広いことを指摘した。この指摘は、新人看護職員がどのような年齢、学歴を持った人々であるかを明らかにし、将来新人看護職員となるべき人材の実態を分析する際の基盤となったものである。

第 2 に、これまでの先行研究では新人看護職員の早期離職理由として、臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との乖離であったと判断されてきた。同じく、厚生労働省においても、新人看護職員の早期離職理由は臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との乖離であったとしたが、本論文では、こうした従来の見解に加え、新人看護職員の早期離職理由の要因として先輩看護職員との人間関係の問題があったことを新たに指摘した。また、病院で行われている新人看護職員の早期離職対策のあり方など、厚生労働省の文書や議事録には見られない、新人看護職員の早期離職対策が存在したことも解明した。

第 3 に、これまでの新人看護職員の早期離職研究の一般的な指摘は、新人看護職員の就労期間、または

就業継続している新人看護師の困難さと離職願望、継続理由、支援内容を取り上げるものが多かった。さらには、新人看護職員と先輩看護職員の関係性を取り上げる場合であっても、新人看護職員とプリセプターとの関係性を論じたものが多かった。本論文では、新たに新人看護職員を研究対象に文献検索と収集を行い、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の過程を明らかにしただけでなく、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も解明した点が特筆される。

以上、先行研究とは異なる本論文の学術的意義や独創性を挙げるのが可能なものの、本論文には改善すべき今後の研究課題も多々あると言える。第1には、新人看護職員の早期離職を防止するためには、本論文で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指摘されたが、この指摘を、どのように臨床現場で検証し、構築するのかといった実証的・実践的な課題が残ったと言える。第2には、本論文の研究方法の特徴が全ての先行研究を検索・収集し、それらを詳細に分析したものであるとはいえ、その分析・分類に終始し、独自の視点での内容的展開が不十分であった。また、病院などの臨床現場などにおける実態解明も不足している。確かに、病院などの臨床現場などの実態解明を行なうことには多くの困難が伴うことも予想されるが、本論文のテーマが「新人看護職員と先輩看護職員との関係性の改善」を目指すものである以上、再度、研究課題の設定、調査内容、研究方法など再検討し、対象を絞った事例的な研究、ないしはアンケートやインタビューなどによる実態解明を目指した研究方法も加味し、問題点の構造を多角的に検討するべきと考える。

本論文は、以上のような多くの研究課題が残されているとは言え、膨大なデータや先行研究の分析、ないしは厚生労働省関係の一次資料などを収集・分析した実証的な研究内容でもあり、一定の評価はなされるべきである。審査員は、本論文が当該分野の研究に寄与するに十分な成果を挙げたものと判断するものの、上記の課題については審査委員一同が今後の改善点として強く望むものでもあることを、特別に付言しておきたい。本論文は、博士（総合社会文化）の学位を授与されるに値するものと認められる。

以上

令和3年1月31日