

氏名（本籍）	鈴江 智恵（徳島県）		
学位の種類	博士（福祉経営）		
学位番号	甲第80号		
学位授与の日付	2020年3月20日		
学位授与の要件	学位規則第5条第1項の規定該当		
学位論文題目	役職のない中高年看護師のキャリア発達に関する研究 －役割獲得支援モデルの構築を目指して－		
審査委員	主 査	中島 明彦	日本福祉大学 客員教授
	副 査	柳 在相	日本福祉大学 教授
	〃	山上 俊彦	日本福祉大学 教授
	学外審査委員	田尾 雅夫	京都大学 名誉教授

論文内容の要旨

本論文は、役職に就いておらずかつ役割の明確でない中高年看護師（以下中高年看護師と略す）に対して、看護師長がどのようにキャリア発達のための支援を行えば良いのかという課題に答えようとしている。その背景には、多くの病院において役職のない中高年看護師が増加しモチベーション低下など経営管理上の問題が浮上してきていることと、一方で今後地域に必要とされる在宅看護人材が不足しているという申請者（鈴江智恵氏）が永年看護管理者として抱いてきた問題関心がある。先行研究を検討した上で、研究課題として以下の4点を挙げている。

- 1) 中高年看護師の役割認識と看護師長の彼らへの役割期待とを比較・分析する。
- 2) 役割が明らかである中高年の認定看護師（以下認定看護師と略す）と中高年看護師との役割獲得過程を比較・分析して中高年看護師の役割獲得過程の特徴を明らかにする。
- 3) 中高年看護師に対する看護師長のキャリア形成支援過程と中高年看護師の役割獲得過程を比較・分析しその課題を明らかにする。
- 4) 上記の結果を総合的に考察し、中高年看護師の役割獲得支援モデルを構築する。

本論文は序章および終章を含め以下の9章で構成されている（本文206頁、図11、表22、参考文献282点）。

序 章

第1章 先行研究の検討

第2章 役割が明らかでない役職のない中高年看護師の役割認識（分析1）

第3章 看護師長が持っている役職のない中高年看護師への役割期待（分析2）

第4章 役割が明らかである認定看護師の役割獲得過程（分析3）

第5章 役割が明らかでない中高年看護師の役割獲得過程（分析4）

第6章 看護師長の役割のない中高年看護師への役割付与に関する認識変化の過程（分析5）

第7章 総合考察

終 章

次に各章の内容を以下に要約する。

まず序章では、問題の所在と研究の背景、論文の目的、論文の構成、研究方法、用語の定義など

を述べている。

第1章では、中高年看護師のキャリア発達に関わる理論としてキャリア理論と役割理論をレビューし、理論の変遷と主要な概念を整理している。さらに中高年看護師のキャリア発達、中高年看護師に対する組織的キャリア開発などの看護管理領域の論文を整理し、①中高年看護師に特有のキャリア発達の過程が明らかになっていないこと、②中高年看護師の役割認識過程が明らかになっていないこと、③看護師長の中高年看護師に対するキャリア形成支援過程が明らかになっていないこと等を指摘している。そして最後に本論文の分析枠組みを提示する。

第2章では、役職についておらずかつ役割が明らかでない中高年看護師16人を対象者として、役割認識に関する面接調査を行い、Berelson, B.に依拠した内容分析（以下内容分析と略す）によって役割認識を明らかにしている。分析結果からは、役割認識として18のカテゴリーが抽出された。その主なものは、「教える」「伝える」「関わる」に関連し、定年退職までの期間を意識して経験知を後輩に伝授することであり、その特徴としては診療をスムーズに進めることおよび役割期待やメンバーから一定の距離を取って陰ながら組織を支えるという組織位置の認識があった。

第3章では、中高年看護師を部下に持つ看護師長16人を対象者として、中高年看護師に対して持っている役割期待について面接調査を行い、内容分析によって明らかにしている。看護師長の役割期待は、高レベルの看護実践のスキルを後輩に理論的・明示的に伝えること、職場のメンバーに安心感をもたらすことなどであった。一方で彼らの役割期待には中高年看護師の組織的影響力への一部懸念があり、調整力に対する期待とともに一步引いた位置での見守りを求めている。

第4章では、役割が明確な中高年の認定看護師11人を対象者として、その役割獲得過程に関して面接調査を行い、そのプロセスを木下康仁に依拠した修正版グランデッド・セオリー・アプローチ（以下M-GTAと略す）によって分析している。認定看護師の役割獲得過程は、①役割活動の停滞、②組織メカニズムを理解する、③状況に適応して役割行動を具体化する、④専門職として自律性を確立する、⑤専門職としてのキャリア・パースペクティブを自覚する、という明らかな段階を踏んでおり、さらに看護部（局）長からの垂直的サポートが大きく影響していた。

第5章では、役割が明らかでない中高年看護師の役割獲得過程に関して、第2章と同じ対象者16人の面接調査のデータをM-GTAによって新たに分析し直し、そのプロセスを明らかにしている。その結果、中高年看護師には明確な役割獲得感を知覚する概念が抽出できなかったが、役割期待と役割行動とを自己調整する過程が発見された。すなわち「役割を察知し役割を見出す過程」「自己の価値を見出す過程」「つかず離れずの関係を形成する過程」「行き止まりの感覚を持つ過程」の4つが相互に影響し合う「中高年看護師の自己調整手段の形成過程」である。カテゴリーとして抽出された「つかず離れずの関係」は中高年看護師が様々なアイデンティティの危機を乗り越え、組織環境との妥協や自己事情との折り合いをつけてきているというもので本論文において重要な意味を持つ。

第6章では、中高年看護師を部下に持つ看護師長の役割付与に関する認識変化の過程に関して、第3章と同じ対象者16人のデータをM-GTAによって新たに分析し直し、そのプロセスを明らかにしている。看護師長は自らの経験と内省により、中高年看護師の問題状況を把握し直し、今まで表明していなかった「本音期待の表出」をすることによって、「個人と役割の連結調整」「役割行動の評価」という具体的な管理行動につなげている。ここでは「本音期待の表出」がコア・カテゴリーとして抽出されている。

第7章では、第2章から第6章までの5つの分析結果を踏まえて、4つの研究としての問いに

答えるための総合考察を行う。その内容は以下の通りである。

- 1) 第2章の中高年看護師の役割認識(分析1)と第3章の看護師長の役割期待(分析2)との比較(表7-2)からは、共通するものとして、「経験・実践を伝える」「患者・家族との対応」「リーダーシップ」「相談・助言」「上司と同僚との仲介」「組織関与」「感情コントロール・安心感・配慮」「仕事の構え」の8つのカテゴリー群から他者の援助と後進の育成であることが明らかになった。看護師長の目標管理制度に関するものは中高年看護師には見られなかった。また両者の役割認識と役割期待の間にはズレも発見された(表7-3)。看護師長の役割期待では、スキルの伝授は概念知・形式知であり、中高年看護師の組織的位置づけは一步引いたものであり、キャリア開発は目標管理制度によるものであった。これに対し中高年看護師の役割認識では、スキルの伝授は経験知・暗黙知であり、組織における立ち位置も陰ながら支えるというもので、キャリア開発に関しては現状維持しか見られなかった。しかも双方にセカンド・キャリアに関する役割認識は見られなかった。
- 2) 第4章の認定看護師の役割獲得過程(分析3)と第5章の中高年看護師の役割獲得過程(分析4)の比較からはその違いが明らかとなった(表7-4)。認定看護師では新たな役割にチャレンジするという段階的過程が見られたが、中高年看護師では階層プラトー状態にあり明確な役割獲得過程の段階を抽出することはできなかった。役割認識の形成パターン、役割認識の促進要因、役割行動における形成パターン、役割行動の促進要因、役割期待との調整過程、役割獲得感の知覚など多くの相違点が見られた。中高年看護師には明確な役割獲得感はなく、長い年月をかけて組織、仕事と自己との関わりを自己調整していた。
- 3) 第6章の看護師長の中高年看護師に対する役割付与過程(分析5)と第5章の中高年看護師の役割獲得過程(分析4)を並置して比較することにより(図7-1)、中高年看護師が役割期待を知覚可能にすること、自己の価値を見出し職業アイデンティティを深めること、役割期待・役割行動への調整手段を形成すること、役割行動を実践できることなどに対する看護師長の関わりを明らかにしている。
- 4) 以上の結果を総合的に考察し、中高年看護師の役割に関する概念枠組み(図7-2)と役割獲得支援モデル(図7-3)を構築し提示している。
最後に終章では、本論文の経営学研究としての理論的貢献および残された課題と今後の展望について述べている。

論文審査結果の要旨

1. 審査経過

2020年1月16日の第9回大学院福祉社会開発研究科福祉経営専攻会議において、鈴江智恵氏の博士学位論文が受理され審査委員会が設置された。学内審査委員3名(中島明彦、柳在相、山上俊彦)は、それぞれ提出論文を精査した上で、1月30日18:30より審査委員会を開催し本論文の概括的評価と口頭試問における論点について、学外審査委員(田尾雅夫氏)からのコメントも含めて意見交換を行った。引き続き19:00より最終試験(口頭試問)を実施し、最終試験終了後に開いた審査委員会において、学外審査委員からの総合評価も踏まえた上で、本論文は博士(福祉経営)の学位にふさわしいとの結論に達した。

2. 論文の評価

本論文の評価できる点としては以下の5点をあげることができる。

まず第1点目は、本論文が先行研究でもほとんど論じられてこなかった役職のない中高年看護師のキャリア開発に焦点を当てている点である。看護組織はフラットな組織であり、定年延長・再雇用なども影響して役職のない中高年看護師が増加している。特に公立病院では顕著であり経営上の課題となっている。中高年看護師のモチベーションを高め効率性をあげることは病院経営にとって喫緊の課題となっており、研究として大きな意義がある。

第2点目は、分析対象、分析方法、分析結果についてである。まず役職のない中高年看護師16人、中高年看護師を部下に持つ看護師長16人および明確な役割を持つ中高年の認定看護師11人を対象者として精力的な調査分析を行っている。分析方法も内容分析とM-GTAを使い分け、ともに綿密な分析を行っている。中高年看護師が考える自らの位置づけと看護師長の見方についての分析、認定看護師が看護部局長からの垂直的サポートにより役割を獲得していく過程、さらに中高年看護師と組織との「つかず離れずの関係」と看護師長の中高年看護師に対する「本音期待の表出」などのカテゴリーを抽出し解明した点は高く評価できる。本論文で抽出された中高年看護師の組織に対する「つかず離れずの関係」はプラトー概念に新たな視点を与えるもので、組織論研究の発展に大きな貢献をするであろうとの学外審査委員からの高い評価も得ている。

第3点目として、本論文は全体として綿密な論理展開を行っており、特に第7章の総合考察部分は独創性に富み高く評価できる。第2章から第6章までで行った5つの分析をさらに、①中高年看護師の役割認識と②看護師長の中高年看護師に対する役割期待を内容分析によって明らかにし、その上で両者を比較しそのズレを解明している。③中高年看護師でありながら役割が明らかな認定看護師の役割獲得過程と④役職がなく役割が明らかでない中高年看護師の役割獲得過程をM-GTAによって明らかにした上で、両者を比較することによってその相違点と役割の明らかでない中高年看護師の特性を明確にしている。さらに⑤看護師長の中高年看護師に対する役割形成支援過程をM-GTAにより分析し④と並置することによって役割獲得支援モデルを描き出そうとしている。しかも記述についても明解で丁寧な記述となっており説得性に富んでいる。

第4点目は、本論文は第7章で調査結果の総合的な考察を加えた後に、中高年看護師の役割獲得支援モデルを提示したことである。課題となっている中高年層のキャリア開発やセカンド・キャリア支援に活用が期待できるものでその独創性は高い評価に値する。但しモデルについては今後の課題も挙げられているので後述する。

第5点目は、本論文が中高年看護師のキャリア開発に関連する看護領域の先行論文、組織論、心理学などの領域におけるキャリア理論、役割理論に関する広範な文献を渉猟した上で詳細な論考をしている点である。但し先行研究の取り上げ方については問題点も挙げられたので後述する。

以上に加えて本論文は、博士論文としての体裁も整っており、研究の目的と背景、研究方法、論文の構成、用語の定義などにおいても一貫性が保たれている。また終章における本論文の限界と今後の展望についても明確となっており、今後の研究者としての活躍が期待できるものと言える。

一方で本論文の弱点または問題点として以下の4点があげられる。

まず第1点目は、本論文の目的の一つであった今後ニーズが高まるであろう中高年看護師の在宅医療へ向けた人材育成というセカンド・キャリア支援に関してまでは到達できずに今後の課題となっている点である。セカンド・キャリアへの支援についてはモデルとして提示されているもののその具体的内容は検討されていない。また最終結論が中高年看護師の役割獲得支援モデル（仮説）

の提示で終わっており、モデルが実際に有効に機能するかどうかは検証されていない。今後は現場での介入調査や成功例・失敗例の積み重ねによりさらに検討を深める必要がある。

第2点目は、本論文が中高年看護師個人と看護師長との関係で論じられており、病院組織全体のマネジメントとの関わりに関してまでは議論が行われていない点である。看護師個人の主体性に焦点を当て、個人としてのキャリア開発、キャリア発達に論点が傾注しているが、病院が組織として取り組むべき看護師のキャリア形成のための仕組み作りなどについても言及する必要がある。

第3点目は、先行研究の検討に関するものである。本論文は多くの先行研究を渉猟しているものの、日本の一般企業における中高年のキャリア形成のための諸制度やポスト不足への対応、職能資格制度や給与など人事処遇制度などの検討を充分行っていない。また労働経済学領域の理論をレビューしていない点も残念である。さらに先行研究を取り上げる場合には、引用する価値がある文献かどうかも充分吟味する必要がある。

第4点目は、今後の課題として指摘されたものである。中高年看護師である看護師長・主任など役職者の役割獲得過程の分析と比較も行って考察する必要があるのではないか、非営利組織に共通する組織文化との関係についても言及する必要があるのではないかなどが指摘された。学外審査委員からは、中高年看護師の役割に関して重要なカテゴリーとして抽出された「つかず離れずの関係」がヒューマン・サービス組織との関係、例えばクライアント（患者）との関係にどのような影響を与えるのかなどを今後詳細に論じてほしいとの助言もあった。

以上の諸点に加えて本論文においては、用語の使い方についてはさらなる工夫が必要である。

しかし、このような弱点や問題点も今後の課題あるいは著者の今後の研究への期待とも言うべきものであり、本論文の価値を損なうものではない。

3. 最終試験の結果

2020年1月30日19:00より鈴江智恵氏に対する最終試験（口頭試問）を行った。はじめに鈴江氏から本論文の一次審査、公開発表会等で指導や指摘された事項について改善を行った点および本論文の意義について簡潔に説明がなされた。各審査委員からは、事前に行った論点整理に基づき研究としての意義や貢献、弱点や疑問点と今後の課題などについて質問や指摘が行われた。これに対し鈴江氏は真摯に応答し、また内容も適切で、弱点や不足する点についても自覚的であり今後の研究課題としたいと述べた。

最後に外国語の学力に関する審査を行った。鈴江氏の論文には、英語の引用文献が53点（うち邦訳23点）あり、邦訳についても原著に当たっているため充分と思われた。さらに提出された英文要旨の中からランダムに文節を取り上げ読解を指示したところ、適切に応答したので基礎的な学力があるものと認定した。

4. 結論

本審査委員会は、学位申請者鈴江智恵氏は日本福祉大学学位規則第12条により、博士（福祉経営）の学位を受けるにふさわしいものと判断し、合格と判定する。

以上