

新人男性看護師が同じ病棟で働く先輩看護師から受ける パワーハラスメントの実態調査

A survey of power harassment of new male nurses by senior nurses in the same workplace

渡邊蒼 吉川武敦

指導教員 高山由利江

東京純心大学看護学部看護学科 基礎看護学領域

就業率の低い男性看護師は女性看護師に比べハラスメントを受けやすい。新人男性看護師は、直接指導を受ける先輩看護師からのパワーハラスメントを受けやすく、その実態は不明である。本研究はパワーハラスメントの実態を明らかにし、新人男性看護師が、心身共に健康で働き続けられる職場環境の整備の一助とする。

キーワード：新人男性看護師，パワーハラスメント，先輩看護師，職場環境

1. 緒言

ハラスメントとは、色々な場面での嫌がらせやいじめを指す。その種類様々であるが、他者に対する発言・行動等が本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることをいう¹⁾。看護の現場でも看護職員の2人に1人(52.8%)が何らかのハラスメントを受けた経験があることが報告されている²⁾。特に、パワーハラスメント(以下パワハラとする。)は、社会的地位の低い者、職場内において少数である者が受けやすい傾向にある³⁾。若く経験の少ない看護師は、新人看護師と呼ばれ⁴⁾、職場では新人看護師は直接指導を受ける先輩看護師は絶対的な存在である。新人看護師は、先輩看護師との人間関係の問題やパワハラにより心身への影響により、仕事への自信を無くし、体調の不調から休職や離職することが報告されている^{3) 5)}。パワハラによる看護師の休職や辞職は、看護師不足や、職場における人間関係や協力関係の悪化に繋がり、医療事故や看護業務の質の低下の要因となる^{5) 6)}。

男性看護師の就業率は8.6%で女性に比べると少ない⁷⁾。男性が看護師を選択する理由は、報酬がよい、一生続けられるといった堅実な動機と、看護管理職など専門性を高めたいといった動機などがある⁸⁾。男性看護師は、女性看護師よりも少ない就業率にもかかわらず、女性看護師よりもパワ

ハラを受けやすい職場である。目的をもって職業選択をした新人男性看護師にとって職場におけるパワハラは仕事を続ける上で不安に感じる一因であり将来の休職と退職につながると考える。したがって職場環境の改善により、(1) 男性新人看護師にとって目指した動機・目的を達成するために心身ともに健康で働き続けることができる。(2) 男性新人看護師が、自分の目標に向かって頑張り続けられる職場環境を自分たちで構築し改善する意識につながる。(3) 男性新人看護師が生き生きと働き続ける姿は、看護師を目指す男性の増加に繋がり、看護師不足の解決につながる。(4) 職場環境の改善による離職する看護師の減少は、患者のニーズに合わせた看護の実践や看護の質の向上に繋がることなどの効果が期待できる。

本研究は男性新人看護師の職場におけるハラスメントの実態を明らかにすることにより、新人男性看護師が心身共に健康で働き続けられる職場環境の構築の一助となると考える。

2. 用語の定義

- ①新人看護師：都内500床以上の一般病床に勤務する臨床経験1年未満の男性看護師
- ②パワーハラスメント：同じ職場で働くものに対して、職務上の地位や職場での人間関係などの優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える行為(日本看護協会)

3. 研究方法

- 1) 研究デザイン：質的記述的研究方法
- 2) 対象者：新人男性看護師 10 名程度
- 3) リクルート方法：都内 500 床以上の病院に研究調査を依頼する。協力の得られた病院の看護部を経由し、新人男性看護師全員に資料配布の協力を頂く。研究協力希望者から連絡を受け、研究の説明、面接の日時調整を行う。
- 4) 調査方法：インタビューガイドを用いて 30 分～60 分間のインタビューを行う。インタビューはプライバシーを守れる会議室で実施する。
- 5) 主なインタビュー項目：
 - (1) 年齢
 - (2) 勤務病棟
 - (3) パワハラを受けたことがあるか。
 - (4) どのような場面で受けたと感じたか。
 - (5) パワハラを受けた際に誰かに相談したか。
- 6) 研究期間：東京純心大学倫理委員会承認後～2026 年 6 月 30 日
- 7) 分析方法：質的帰納的に分析する。面接は、同意を得て IC レコーダーに録音し逐語録を作成する。逐語録を作成し、新人男性看護師が同じ病棟内で働く看護師から受けるパワーハラスメントの実態について語られている部分を抽出しコード化し、サブカテゴリー、カテゴリー化する。研究の全過程において質的研究の専門家よりスーパーバイズを受け妥当性を確保する。

4. 倫理的配慮

東京純心大学倫理審査委員会の承認を得て実施する。対象者に、研究目的と内容、プライバシー保護等について口頭および文書で説明し、同意書の署名をもって同意を得る。研究への参加・不参加は自由意志で、参加しない場合や途中で辞退した場合でも不利益は一切生じない。面接中に体調不良を訴えた場合、即中止し専門家によるサポートを受けられる体制を整える。得られたデータは、匿名、暗号化し、キャビネットにて施錠管理する。データは、結果公表後 10 年間保管し適切に破棄する。

引用文献

- 1) 大阪医科薬科大学
<https://www.omp.ac.jp/harassment/about.html> (閲覧日 2024. 9. 30)
- 2) 日本看護協会, 2017 年 看護職員実態調査
<https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/92.pdf> (閲覧日 2024. 9. 15)
- 3) 内山久美子、藤田尚子、田中笑子、名越恵美, 新人看護師のストレスとパワーハラスメントに関する実態調査, 日本看護学会論文集, 2007, 38 号, P173-175.
- 4) 城ヶ端初子, 改訂版実践に生かす看護理論 19 第 2 班, サイオ出版.
- 5) 坂口舞、三木明子, 11 病院看護師のパワーハラスメントの被害経験が外傷性ストレス反応に及ぶ影響, 労働科学, 2014, 90 巻 1 号 p 1～13,
<https://doi.org/10.11355/isljs1.90.1> (閲覧日 2024. 6. 14)
- 6) 安部陽子 2006 年 職場のいじめについて 臨床看護 32 号, P11.
- 7) 厚生労働省, 令和 4 年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/22/dl/gaikyo.pdf> (閲覧日 2024. 7. 24)
- 8) 豊嶋三枝子、沼澤さとみ、半田直子、寺島美紀子、高橋直美、南雲美代子, 2014 年 男性看護師のキャリア意識の傾向, 日本看護学会論文集 44 号 67-70.