

〔報 告〕

クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリア およびキャリア志向に関する実態

Reality for male nurses of career and career-orientation in the critical care area

辻本 雄大 前田 貴彦

【キーワード】 男性看護師、クリティカルケア、キャリア、キャリア志向、実態

I. はじめに

男女雇用機会均等法の施行や看護師の名称統一に伴い、女性の職業との社会的認識が強かった看護師も、現在では男女共通の職業として徐々に認識され始めている¹⁾。そして、厚生労働省による統計資料²⁾では、男性看護師の就業数は、平成14年(2002年)の26,160人から、平成24年(2012年)では63,321人と年々増加している。しかし、看護師全体に占める男性看護師の割合は6.8%(2014年)と依然少数派であることには変わりなく、看護師としてキャリアを積み、一生の仕事とする上で男性看護師は自己の専門性を模索し、自身の将来像が持てないなど困難を感じていることが報告されている³⁾。そして、少子高齢化社会、生活環境等の変化に伴い、複雑化する人々の保健医療福祉へのニーズに応えるために、看護の専門性向上を目指す看護師の育成にはキャリア支援は重要な課題である。特に、男性看護師は、結婚、出産、育児などで一時的に職場を離れる機会が女性看護師に比べると少ないといった特徴から、少数派ではあるものの男性看護師に対する継続したキャリア支援は必要であると考えられる。

男性看護師のキャリアに関する先行研究⁴⁾⁵⁾では、男性看護師のキャリア意識を質的に分析したものや、世代間におけるキャリアアップに対する研究で、20歳代、30歳代と若い世代でキャリアアップを志向する傾向があることが明らかになっている。

さらに、全国の男性看護師を対象に実施したキャリアに関する実態調査⁶⁾では、進学希望が21.7%、すでに医療や看護に関する資格を有している者が17.7%、将来的に目指そうとしている職種があると考えられる者が

45.8%であった。しかし、この結果は、複数の診療科を有する病院で勤務する男性看護師を対象とした研究であり、成人を対象とする病棟や小児病棟、手術室、精神科病棟など様々な領域で就業する男性看護師を対象とした結果である。そのため、各領域において差があることが予想される。キャリアアップの支援について個々に合わせた対応が重要であることは自明ではあるものの、先述したような特徴を有する少数派の男性看護師の実際のキャリアやキャリア志向の現状を把握することは、男性看護師のより具体的なキャリア支援につながると考える。

男性看護師の配属部署は、以前は精神科病棟や手術室などが大半であった⁷⁾が、近年一般病棟はもとよりICUや救急病棟といったクリティカルケア領域においても拡大している。さらに、クリティカルケア領域では一般病棟に比して勤務する看護師全体に占める男性看護師の割合が多い傾向が伺える。加えて、クリティカルケア領域に勤務する看護師は、生命の危機的状況にある患者への高度な知識、迅速な判断、熟練した技術、急変場面におけるリーダーシップなど、専門性が求められる。加えて、中枢神経系への器質的障害や鎮静薬の使用により不動態を余儀なくされた患者が多いことや、せん妄による不穏患者の対応など、力が必要とされる場面がある。これに対して、女性看護師が男性看護師に求める役割⁸⁾として、「専門性の追求」「リーダー役割」「患者不穏時の対応」などを挙げており、男性看護師の特色がより生かされる職場であると考えられる。このようにクリティカルケア領域では、男性看護師の役割が比較的明確かつその人数も多いことから、

モデル役割が身近に多く、クリティカルケア領域で就業する男性看護師は、キャリア志向が高いのではないかと考えた。しかし、これらについて検討された先行研究はみられない。

そこで、今回、クリティカル領域で就業する男性看護師のキャリアおよびキャリア志向を明らかにすることは、キャリア発達を支援するための方策を考える上での基礎的資料となりうると考えた。

II. 研究目的

クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリアおよびキャリア志向に関する実態を明らかにする。

1. 用語の定義

- 1) キャリア志向：男性看護師が自分の将来の職業選択に影響を与えると考えられる資格や進学などの進路といったキャリアに対する意識や意向のこととする。
- 2) クリティカルケア領域：クリティカルケアとは、実在あるいは潜在する健康問題に対する人々の反応を診断し、治療することであり、特に生命を脅かす問題に対して専門的な援助を行うことである。本研究では、クリティカルケアを主に提供している集中治療室（ICU、HCU、CCU）、救急救命センター、救急外来、救急病棟のことを指す。

III. 研究方法

1. 調査対象

全国47都道府県の国公私立大学病院、国立病院機構病院、公立病院、個人病院等の内150床以上で複数（2診療科以上）の診療科を有する病院から層化無作為に抽出した1,150施設で、本研究に協力の得られた544施設に勤務する男性看護師（准看護師含む）8,539名を対象とした。

2. 調査方法

平成24年12月～平成25年4月に、無記名の選択式一部記述式の自記式質問紙調査を実施した。質問項目は、2005年にAAMN（American Assembly for Men in Nursing）が498名の男性看護師を対象に実施した実態調査Men in Nursing Study⁹⁾の内からキャリアやキャリア志向に関する項目を参考に、我が国の男性看護師のキャリアやキャリア志向の実態を把握するための質

問項目を男性看護師9名で検討し独自に作成した。そして、就業1年目から看護師長を含む男性看護師10名に2回のプレテストを実施し内容の追加・修正を行った。

1) 調査項目

調査項目は、（1）個人属性に関する項目、（2）キャリアおよびキャリア志向に関する項目とし、選択式または自由記述で回答を求めた。選択式の質問項目では、2件法、5件法で回答を求めた。質問紙の配布は協力施設の看護師長等に依頼し、質問紙の回収は、回答者自身による郵送での返送とした。

（1）個人属性に関する項目

年齢、勤務地、臨床経験年数、現在の配属先、所属部署の男性看護師数について調査した。

（2）キャリアおよびキャリア志向に関する項目

医療職関連の資格の有無、看護師への志望動機、看護師への志望順位、看護職関連を含む教育機関への進学希望、将来的に目指そうと考えている看護職関連の職種、看護職を継続していく上でモデルや目標とする男性看護師の必要性とその実態について調査した。

3. 分析方法

回答が得られた者の内、本研究ではクリティカルケア領域で就業する者の回答のみ抽出し、今回の分析対象とした。選択式の質問項目では、各項目の無回答を除いたものを各項目の有効回答とし、項目ごとに記述統計を行った。また、自由記述は、内容の類似性により整理した。自由記述の分析では、研究者間で繰り返し内容を検討し、妥当性の確保に努めた。なお、統計分析には、統計解析ソフトSPSS statistics21を用いた。

IV. 倫理的配慮

本研究は、三重県立看護大学倫理審査会の承認（通知番号122002）を得て実施した。また、必要時、研究協力施設の倫理審査委員会に申請し承認を得て実施した。

具体的な倫理的配慮として、研究協力依頼文に、研究目的と方法、協力への自由意志と辞退による不利益のなさ、匿名性の保持、結果の学会等への公表について記載した。なお、質問紙の返送をもって本研究への同意とする旨も合わせて記載し、書面にて説明した。

よって、本研究では、質問紙の返送をもって本研究への同意とみなした。

V. 結果

1. 回答者の背景

回答者は、全体で3,713名（回収率43.5%）であり、その内クリティカルケア領域で就業する者は678名であった。また、クリティカルケア領域で就業する回答者の背景は、平均年齢 32.3 ± 6.1 歳、平均臨床看護経験年数 9.2 ± 5.6 年目であった。所属部署の平均男性看護師人数は5.7名であった。回答者が就業する病院の所在地は、関東が176名（26.0%）と最も多く、中部132名（19.5%）、近畿114名（16.8%）、九州・沖縄81名（12.0%）、北海道52名（7.7%）、中国30名（4.4%）、四国30名（4.4%）、不明1名であった。

看護職以外の資格を取得している者は、201名（29.7%）であり、その内訳は、呼吸療法認定士や認定看護師、認定看護管理者、専門看護師、救急救命士などであった。

2. 看護師への志望動機（図1）

志望動機について複数回答で回答を求めた結果、[経済的安定] 213名（31.4%）が最も多く、次いで[誰かのために役立ちたい] 183名（27.0%）、[親や親戚に看護師がいた影響] 153名（22.5%）、[親や親戚の勧め] 134名（19.8%）、[家族に入院患者や病人がいる] 99名（14.6%）、[自分の入院や通院体験] 92名（13.6%）であった。

92名（13.6%）であった。

3. 受験を検討する際の看護師以外の職業志望

看護師の資格が取得できる学校への受験を検討する際、本質問項目に回答のあった668名中「看護師が第一志望であった」者は、508名（76.0%）であった。そして、看護師が第一志望でない者160名（24.0%）が、第一志望として目指していた職種は、医師、理学療法士、検査技師、臨床工学技士、救命救急士などであった。

4. 看護職関連を含む教育機関への進学希望と進学先

今後、看護職関連を含む教育機関への進学希望について、本質問項目に回答のあった666名中、進学希望「なし」の者は463名（69.5%）であった。一方、「あり」の者は、203名（30.5%）で、進学先は、[大学院修士（博士前期）課程] 94名（46.3%）、4年生大学編入56名（27.6%）、認定看護師教育課程28名（13.8%）、大学院博士後期課程17名（8.4%）、その他8名（3.9%）であった。

5. 将来的に目指そうと考えている看護関連職種の有無と職種

将来的に目指そうと考えている看護職関連の職種について、本質問項目に回答のあった666名中、目指そうとする職種が「ある」者は、354名（53.2%）であり、その職種は、認定看護師183名（51.7%）、専門看

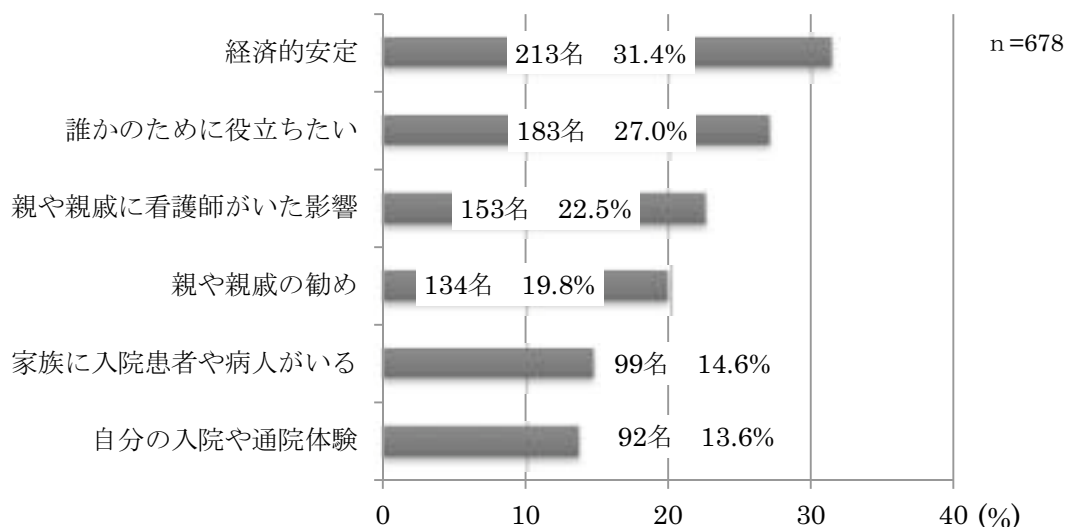


図1 看護師への志望動機（複数回答）

護師62名 (17.5%)、管理職51名 (14.4%)、看護教員22名 (6.2%)、その他30名 (8.5%)であった。一方、「ない」者は、312名 (46.8%)であった。

6. 看護職を継続していく上でモデルや目標とする男性看護師の必要性 (図2)

モデルや目標とする男性看護師 (看護関連職者) が必要だと「思う」と認識している者は349名 (51.6%)、「やや思う」178名 (26.3%)、「どちらでもない」89名 (13.2%)、「あまり思わない」28名 (4.1%)、「思わない」32名 (4.7%)であった。

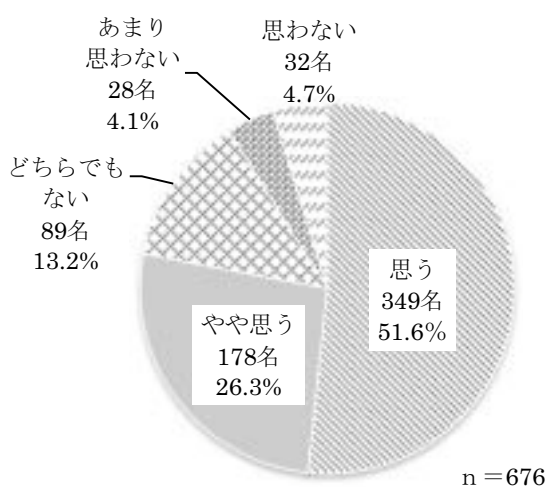


図2 看護職を継続していく上でモデルや目標とする男性看護師の必要性

7. 身近にモデルとなる男性看護師の存在

身近にモデルとなる男性看護師 (看護関連職者) の有無について本質問項目に回答のあった676名中「いる」と認識している者は、324名 (47.9%)、「いない」352名 (52.1%)であった。

VI. 考察

1. クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリアおよびキャリア志向の実態

今後のキャリアに対する認識では、進学希望を考えている者は30.5%であった。その内訳として、大学院修士 (博士前期) が最も多く、次いで認定看護師教育課程、大学院博士後期課程への進学が多く、さらに将来的に目指す職種がある者は53.2%と半数を超えた。これは、進学希望を考えている者が21.7%、将来的に目指そうとしている職種があると考える者が45.8%で

あり、一般病棟を含む男性看護師対象のキャリアの実態調査⁶⁾と比べて、ともに高い傾向を示した。なかでも、目指す職種として、認定看護師や専門看護師、看護管理者が上位を占めることから臨床現場を就業の基盤として自己のキャリアを考えていることが示唆された。

一方で、進学を希望していない者は69.5%と半数を超え、男性看護師のキャリア志向は低いようにみえる。しかし、現時点ですでに医療や看護に関する何らかの資格を取得している者が29.7%、将来的に目指そうとしている職種があると考えている者が53.2%を合わせると、約8割存在していることから、クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリア志向は比較的高い傾向にあるのではないかと推測する。このことは、クリティカルケア領域で就業する看護師の職業的成熟度において、女性看護師より男性看護師で認定看護師、専門看護師に対する関心がある者が有意に高値であった¹⁰⁾ことから裏付けられる。加えて、看護職継続意識の有無と将来像の関連では、看護管理職、専門看護師などの高度な専門家において有意差があったと報告されている¹¹⁾。卯川¹²⁾は、認定看護師や専門看護師、大学院進学、管理職や看護学教員など特定の領域・分野を志向している者の特徴として、実現可能性を検討すること、ライフイベントを調整すること、自己投入できることを探求しキャリアビジョンが継続されることを報告している。

しかし、スペシャリストや管理者に対するキャリア意識の調査では、キャリアにおける困難さとして、仕事の両立の難しさや進学のための経済的負担などが報告されている⁴⁾。また、資格取得に対する支援制度の不足、経済的な見返りが得られないといった、資格取得に伴う経済的負担を抱えており、キャリア発達に対する消極性につながっている¹³⁾。一般的に男性看護師は女性看護師に比べてキャリア形成におけるライフイベントの影響が少ないと考えられる一方で、男性看護師も女性看護師と同様に家庭からの影響を受けている¹⁰⁾。そのため、子どもや既婚者の有無がキャリア志向に少なからず影響していると考えられ、生計者としての役割を担うことが多い男性看護師へのキャリア形成と経済的支援体制に関するさらなる調査が必要であろう。その一方で、依然少数派であると推測できるが、学会参加や認定看護師養成学校や大学院進学に対して

経済的支援や業務調整、休学制度を取り入れている病院も存在しており、キャリア志向をもつ者への構造的な支援体制の構築が必要と考える。

2. クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリア志向におけるモデル役割の存在と育成

本研究において、所属部署に平均5.7名の男性看護師が存在することが明らかとなり、看護師配置数によっては優に看護師全体に占める割合の1割を超える人数であることが示唆された。これは、全看護師の中で男性看護師の占める割合が平成26年6.8%であることから、クリティカルケア領域で就業する男性看護師が、手術室や精神科病棟などを除く、一般病棟と比して多いといえる。清藤¹⁵⁾は、男性看護師が職場でやりがいをもって働く時に同性の看護師がいることで心強さを感じたり、キャリアを目指すきっかけとして、モデルや影響と与えた人物との出会いやキャリア継続のために身近な信頼ある上司に相談したりすることなどが報告されている。しかし、看護職を継続する上でのモデルや目標となる男性看護師が必要と「思う」「やや思う」を合わせて77.9%と多数を占めるものの、身近にそれらの存在が「いる」と回答したものは47.9%と半数にも及ばなかった。これは、男性看護師が看護職を継続する上でのモデルや目標となる男性看護師が必要と感じながらも、身近にそれらの存在が少ない現状であり、単に同性の看護師が同じ部署にいるというだけでは、モデル役割を果たすことと同義ではないことを示していると考えられる。

これに対して、林¹⁶⁾は、キャリア形成におよぼす要因として、職場におけるモデルやメンターの存在が重要であり、原谷¹⁷⁾は、メンターとなる経験年数によって看護管理者が選択的に支援を変えることによって、キャリア発達を促進していることや、男性看護師がキャリア志向をもち、専門職として自律性を高めるためにも男性看護師同士のネットワークの構築と活用が重要である¹⁸⁾ことが報告されている。さらに、キャリアアップを目指す中で、専門領域におけるネットワークへの参加も効果的であると考えられる。クリティカルケア領域では、専門学会はもとより、日本集中治療教育研究会¹⁹⁾など非営利活動法人も存在し、その中で看護部会を立ち上げ、臨床における疑問への共有と探求、研究活動を行っており、専門分野を探求するには、性差に

関わらないネットワークへの参加も効果があると推測する。つまり、クリティカルケア領域において、同部署の男性看護師の配属を前提として、モデルとなる男性看護師の育成も重要であり、病棟間、病院外への男性看護師同士のネットワークの構築や、専門領域のネットワークの活用が重要であると考えられる。

以上のことから、男性看護師が看護職を継続するためには、キャリアアップの希望がある場合はそれを支援する体制づくりとともに同性のモデルとなる存在とネットワーク構築の必要性が示唆された。

本研究の限界と今後の課題

今回の結果は、クリティカルケア領域で就業する男性看護師を対象としているが、質問項目に対する回答者の認識や経験により回答に偏りが生じている可能性は否めない。また、男性看護師の年齢や臨床経験年数といった男性看護師の背景の視点からは検討していない。男性看護師の背景により結果に違いが生じることが予想されるため、今後、背景との関連についても検討する必要がある。

VII. 結論

1. クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリア志向は、進学希望が30.5%であり、目指す職種は認定看護師や専門看護師、管理者であった。
2. 進学を希望していないものは69.5%と半数を超えるが、すでに何らかの資格を取得している者や将来的に目指そうとしている職種があると考えている者を合わせると8割を超えていることから、クリティカルケア領域で就業する男性看護師のキャリア志向は比較的高いことが示唆された。
3. クリティカルケア領域で就業している男性看護師が看護職を継続するためには、キャリアアップの希望がある場合はそれを支援する体制づくりとともに同性のモデルとなる存在の育成と男性看護師同士の交流の場の構築に加え、専門性を高めるネットワークの活用が重要である。

【謝 辞】

本研究協力にご承諾いただきました看護管理者の皆様、ならびにご多用のところご協力いただきました男性看護師の皆様へ深謝いたします。

なお、本研究は、平成24年度三重県立看護大学学長特別研究費の助成にて実施した研究の一部である。また、本研究の一部を第11回日本クリティカルケア看護学会で発表した。

【引用文献】

- 1) 大山祐介, 戸北正和, 小川信子: 男性看護師に対する女性患者の認知度とニーズに関する研究, 保健学研究, 19(1), 13-19, 2006.
- 2) 厚生労働省: 平成24年衛生行政報告例の概況, 就業保健師・助産師・看護師・准看護師, 2015/10/3, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/12/>.
- 3) 坪之内健治, 有田広美: 男性看護師が感じる困難とそれらの困難を経験して成長する過程, 日本看護学会論文集 (看護管理), 39, 309-311, 2009.
- 4) 桐明孝光: 男性看護師のキャリア意識の分析 大学病院に勤務するスペシャリストおよび看護管理者へのインタビューを通して, 日本看護学会論文集 (看護管理), 41, 29-32, 2010.
- 5) 津野亜優美, 関井愛紀子: 男性看護師が抱くキャリアビジョンとキャリアアップに対する思い—世代間における比較検討—, 日本看護学会論文集 (看護管理), 23, 553-556, 2012.
- 6) 辻本雄大, 前田貴彦, 立松生陽 他: 男性看護師のキャリアおよびキャリア志向に関する認識と実際, 日本看護学会論文集 (看護管理), 44, 63-66, 2014.
- 7) 日本看護協会: 日本看護協会調査研究報告1999年病院看護基礎調査, 45, 2001.
- 8) 貝沼純・斎藤美代: 女性看護師が男性看護師に期待する職務・役割に関する調査研究, 福島県立医科大学看護学部紀要, 10, 23-30, 2008.
- 9) American Assembly for Men in Nursing BERNARD HODES GROUP: Men in NURSING Study. Hodes Research, 2015/10/3. <http://aamn.org/docs/meninnursing2005survey.pdf>
- 10) 中井夏子, 門間正子, 神田直樹: クリティカルケア看護領域に勤務する看護師の職業的成熟度に関する実態調査:—職業キャリア成熟尺度と個人的背景, 認定看護師・専門看護師に対する関心との比較—, 日本臨床救急医学会雑誌, 16(6), 831-838, 2013.
- 11) 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子: 男性看護師のキャリア意識の傾向, 日本看護学会論文集 (看護管理), 44, 67-70, 2014.
- 12) 卯川久美, 細田泰子, 星和美: 専門・関心領域を明確にしている中堅看護師のキャリアデザインとその環境要因, 大阪府立大学看護学部紀要, 17(1), 1-12, 2011.
- 13) 翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人: 男性看護師のキャリア発達に関する意識と行動, 島根県立大学出雲キャンパス紀要, 7, 11-19, 2012.
- 14) 矢島直樹: 臨床での男性看護師の実態に関する文献検討と支援のあり方の一考察, 福井県立大学論集, 4, 147-163, 2015.
- 15) 清藤ルミ子, 藤田佳香, 山口茜理: 男性看護師が感じているやりがいい, 国立高知病院医学雑誌, 19, 95-102, 2010.
- 16) 林有学, 米山京子: 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因, 日本看護科学学会誌, 28(1), 12-20, 2008.
- 17) 原谷珠美: 看護師のキャリア発達における看護管理者からの支援に関する研究, 北海道文教大学研究紀要, 37, 109-119, 2013.
- 18) 葛原誠太・生野繁子: 男性看護師の職業的アイデンティティの現状と影響要因, 日本看護福祉学会誌, 17(2), 65-78, 2012.
- 19) 特定非営利活動法人 日本集中治療教育研究会 HP: 2015/10/3, <http://www.jseptic.com/nursing/index.html>