

Title	中堅男性看護師のキャリアアップにおける経験についてのインタビュー調査
Author(s)	越智, 悠介; 内海, 桃絵
Citation	大阪大学看護学雑誌. 2020, 26(1), p. 20-32
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/73829
rights	©大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

中堅男性看護師のキャリアアップにおける経験についてのインタビュー調査

Interview Survey on Experiences in the Career Advancement of Medium-Build Male Nurses

越智悠介¹⁾・内海桃絵²⁾

Yusuke Ochi¹⁾, Momoe Utsumi²⁾

要 旨

目的：中堅男性看護師のキャリアアップにおける経験を明らかにする。

方法：看護師経験年数5～14年目、かつ現在勤務している領域の経験年数5年以上の男性看護師を対象に半構造化インタビューを実施した。逐語録をもとに内容分析を行った。研究は、所属施設と調査協力施設の倫理委員会承認後に実施した。

結果：男性看護師9名にインタビューを実施した。逐語録から137のコードが抽出され、26のサブカテゴリ、8のカテゴリに集約した。さらにそれをキャリアアップを促進した経験と阻害した経験に分けた。

結論：中堅男性看護師は、組織からの支援を受けながらキャリアアップに意欲をもって取り組むことで、自身のキャリアアップを促進する経験を得ていた。一方で阻害する経験としては、進学時の経済面での不安が大きく、金銭面における支援として、夜勤などに従事できるような制度の確立が、キャリアアップを躊躇させにくい手段の1つとなる可能性が新たに示唆された。

キーワード：中堅男性看護師、キャリアアップ、経験、インタビュー調査

Keywords : Medium-build male nurses, Career advancement, Interview survey

I. 緒言

日本における男性看護師の割合は平成4年の2.4%から平成26年の6.8%に徐々に増加しており、今後もその割合は増加していくと推測できる¹⁾²⁾。男性看護師の特徴として、結婚や出産、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ことが挙げられる。キャリア発達においては、職業継続が重要な要因である³⁾ことから、男性看護師はキャリア発達しやすいと考えられる。しかし、現状では看護師を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とされている⁴⁾。

男性看護師を対象とした質問紙調査では「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」について「思う」「やや思う」と

回答している割合が75.3%であったのに対し、「身近にモデルとなる男性看護師の存在」について「いる」と回答したのは40.0%であった⁵⁾。これは、男性看護師は看護職の中で依然としてマイノリティーであり、モデルとなる男性看護師を見つけにくく、キャリア発達が難しい状況にあると推測できる。職場におけるモデルの存在は、自己のキャリアに対して、より積極的な関心や将来展望を持ち計画的になることができ、また、キャリアに対する取り組みにも自律的になるとされている⁶⁾。スペシャリストや管理職である男性看護師のキャリア意識についてのインタビュー調査⁷⁾では、キャリアを意識し始めた時期・きっかけとして、モデルや影響を与えた人物との出会い・将来への不安を抱いたときなどが挙げられ、キャリアにおける悩み・困難として仕事との両立の難し

¹⁾大阪大学医学部附属病院看護部、²⁾大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻

¹⁾ Department of Nursing, Osaka University Hospital, ²⁾ Osaka University Graduate School of Medicine, Division of Health Sciences

さ・子育てとの両立の困難などが挙げられていた。一方、20～50代までの男性看護師を対象にした質問紙調査では、20～30代は40～50代よりキャリアアップを考えている人の割合が高かった。また20代では仕事・職場に慣れ日々の業務をこなすことに精一杯で、キャリアを考えるゆとりがない。一方で、30代になると施設・部署での役割を担いつつある段階とされていた⁸⁾。

キャリアプランを描く際の重要な因子である「キャリア志向」を自覚する時期は、看護師経験年数5～14年目の人が多いことが分かっており⁹⁾、この時期が、キャリアアップの方向性を決断する年代であると考えられる。しかし、この年代を対象にした調査研究は見当たらない。そこで、本研究では、中堅男性看護師のキャリアアップにおける経験を明らかにすることを目的にインタビュー調査を行った。それにより、キャリアを模索する時期である中堅男性看護師に対して、よりの確かなキャリア支援の実現につながると考えた。

II. 用語の定義

1. キャリア

その人が職業生活や家庭生活全般を通して、様々な状況や人間関係の中で学び続けながら、変化に適応し、成長することで職業を継続できること¹⁰⁾。

2. キャリアアップ

今以上の職位を獲得すること、もしくは、専門職として必要な能力の向上を目的により、高い資格・能力を身につけること^{8) 11)}。

3. キャリアプラン

自らが進みたい仕事上での明確な方向性¹¹⁾。

4. キャリア支援

一人一人の看護師が職業生活を通して自己実現を果たしていくことを組織が支援すること¹²⁾。

5. キャリア発達

社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程¹³⁾。

6. 中堅男性看護師

経験年数5～14年目、かつ現在勤めている領域の経験年数が5年以上の男性看護師。

III. 研究方法

1. 研究デザイン：質的記述的研究

2. 対象者の選択基準

1) 適応基準：中堅男性看護師

2) 除外基準：なし

3. データ収集方法

データ収集期間は2017年8月～10月で、便宜的サンプリングにより500床以上の大規模病院2施設を選択した。施設の研究協力者が適応基準に該当する者に連絡し、連絡を受けた該当者が、研究に協力する意思がある場合に、研究者へ連絡するようにした。先行研究を参考に作成したインタビューガイドを用い、キャリアプランを考え始めた時期やきっかけ、キャリアプラン実現に向けての悩み、キャリアアップの魅力、実施して欲しい支援、男性看護師としての将来への不安等について、研究者1名で半構造化インタビューを行った。インタビュー終了後に対象者へ基本属性などについての回答を依頼した。インタビューはプライバシーが保護されることと、静かで落ち着いた環境である場所を選定し、また、対象者の許可を得て録音し、逐語録を作成した。

4. 分析方法

帰納的内容分析を行った。まず、質的研究方法論について学んだ研究者2名が、独立して逐語録に目を通し、目的と照らし合わせて「キャリアアップの経験に関する項目（重要アイテム）」にラインマーカーで印をつけた。次に、抽出された重要アイテムにコードを割り当て、類似するコードを集めてグループ化してサブカテゴリー、カテゴリーを生成した。この作業は研究者2名で行い、それぞれの共通点と相違点について議論し、最も客観的な説明が容易にでき、納得いくものとなるようにした。何度も全体を通読してバランス、体系について検討を重ね、これで最適といえるかどうか客観的な視点で確認し、完成させた。

5. 倫理的配慮

本研究は、大阪大学医学部倫理委員会の承認（承認番号 17060）を得た。また、研究対象施設のうち 1 施設では、当該施設の倫理委員会の承認（承認番号 17-033）を得て、もう 1 施設については、看護部長の承認を得て実施した。研究対象者には文書と口頭にて研究内容、参加の任意性、録音の必要性、匿名性、結果の公表などについて説明し、同意を得た。

IV. 結果

1. 対象者の概要

対象は 9 名で平均年齢は 33.8 ± 4.4 歳、看護師平均経験年数は 9.2 ± 1.7 年であった。また、最終専門教育歴は、専門学校が 5 名、大学が 4 名であり、職位はスタッフが 6 名、主任が 3 名であった。家族構成として 5 名に配偶者がおり、うち 4 名に子どもがいた。平均インタビュー時間は 19.6 ± 5.7 分であった。（表 1）

逐語録を分析した結果、137 コードが抽出され、26 サブカテゴリー、8 カテゴリーに集約された。さらにそれを促進した経験と阻害した経験に分けた。（表 2・表 3）文中ではサブカテゴリーを《》、カテゴリーを【】で示す。

2. 中堅男性看護師におけるキャリアアップを促進した経験

カテゴリーとして【キャリアアップへの意欲】【キャリアアップのための努力】【組織からの支援】【目標の明確化】【女性が多い中での男性看護師】の 5 つが該当した。

【キャリアアップへの意欲】には、2 つのサブカテゴリーが集約された。《キャリアアップに向けての挑戦》では、キャリアアップのために現在行っている行動や考えが、《キャリアアップへの意志》では、キャリアアップに向けて行動する必要性を感じていることが語られた。

【キャリアアップのための努力】には、5 つのサブカテゴリーが集約された。《与えられた役割の遂行》では、上司からの役割付与によって、経験したことを通じて、今後のキャリアのプランを

導き出したことが、《病院外での研鑽》では、院外の研修などへの参加を通じて、キャリアアップのための行動をしていることが語られた。また、《未来を見据えた行動》では、自身がキャリアアップした後のことも考えて、現在から意識していることが語られた。《大学院への進学》では、大学院進学の原因や、今後進学したいと考えるようになったきっかけについて語られた。《自身の現状把握》では、自身に今不足していることを上司の姿や、クリニカルラダーを参考に、認識していること、また、『仕事を始めてから後輩とか学生さんに、教えるのがすごい楽しくて、(中略)教育の方に行けたらいいのかなという思いになっています。』のように、働いてみて自分が何に興味があるのかを自己分析している、ということも語られた。

【組織からの支援】には、4 つのサブカテゴリーが集約された。《キャリアアップに対する周囲の理解》では、キャリアアップに対しての職場の同僚や家族の理解があることが語られた。《上司からの承認と助言》では、先輩・上司からの助言・承認がキャリアプランを考える助けになったことが語られた。《病院によるキャリア支援》では、クリニカルラダーなどをもとに、上司との面談を通じて、自身の今後の方向性を考えていることが語られた。《求められる役割の拡大》では、段階を踏んで求められる役割が増えていくことで、後から振り返ると、今のキャリアにつながっていると感じているという意見が語られた。

【目標の明確化】では、3 つのサブカテゴリーが集約された。《ロールモデルとの出会い》では、自身の目指したい看護師像を見つけることで、そこに向けて努力していると語られた。《理想とする看護との出会い》では、自身の理想とする看護が明確になり、その看護を実現するために、必要なことを実行していると語られた。《自身の目指す看護師像の探求》では、いくつかの選択肢の中から自分が進みたい道を模索している様子が語られた。

【女性が多い中での男性看護師】には、4つのサブカテゴリーが集約された。《男性看護師の強み》では、男性看護師の持ち味を生かして業務を行っていることが語られた。《男性看護師への周囲からの期待》では、男性として今後を期待されて、周囲より多くの役割を任されたりしていることが語られた。《先輩男性看護師からのアドバイス》では、男性の先輩看護師に相談に乗ってもらうことで、自身の今後のキャリアを考えるきっかけとなったことが語られた。《男性としてのプライド》では、男性ならキャリアアップしなくてはならないという考えが語られた。

3. 中堅男性看護師におけるキャリアアップを阻害した経験

カテゴリーとしての【組織のキャリア支援不足】【人員配置の課題】【ワーク・ライフ・バランス】の3つが該当した。

【組織のキャリア支援不足】には、4つのサブカテゴリーが集約された。《中堅看護師への支援不足》では、新人研修は多くあるが、中堅へのサポートが乏しくなること、また『男性なので子どもが生まれた時の育児休暇とかも、ちょっと取りにくかったかな』というような意見も語られた。《スペシャリストへの評価不足》では、認定看護師や専門看護師の資格を取得し、業務を行ったとしても、それに対する手当が少ないという意見が語られた。《昇進のための評価基準の曖昧さ》では、昇進するためにはどのような条件があるのか、何が求められるのかが、はっきりしていないという意見が語られた。《ロールモデルとしての男性看護師の不足》では、自分より上の世代でスタッフナースとして働いている男性看護師が身近におらず、自身の将来像をイメージしにくい、という意見が語られた。

【人員配置の課題】には、2つのサブカテゴリーが集約された。《異動希望が通らない》では、異動希望を出しても希望通りに異動できない、《環境が変わることへの不安》では、部署異動の必

要性は理解しているが、新たな環境に身を置くことには不安があることが語られた。

【ワーク・ライフ・バランス】には、2つのサブカテゴリーが集約された。《ライフイベントとの兼ね合い》では、結婚や子供ができたことにより、プライベートが忙しくなり、キャリアアップにまでは現在手が回らない、《経済面での不安》では、家庭ができたことにより、安定した収入を得る必要性が独身の頃よりも高くなり、それによりキャリアアップのための進学などに足踏みしてしまうという意見が語られた。

促進した経験である【組織からの支援】と阻害した経験である【組織のキャリア支援不足】は、相反するカテゴリーであったが、対象者のうち6人は両方のカテゴリーに発言が抽出されていた。1人は【組織からの支援】についてのみ発言が抽出されていた。2人はどちらのカテゴリーにも重要発言が抽出されていなかった。重要発言があった対象者とならなかった対象者において、施設・役職・経験年数などの基本属性について傾向はみられなかった。

表 1.対象者の基本属性とインタビュー時間

対象	年齢 (歳)	看護師経験年数 (年)	役職	インタビュー時間 (分)
A	37	9	主任	12
B	35	10	なし	15
C	34	11	主任	26
D	36	12	主任	20
E	42	8	なし	26
F	30	7	なし	15
G	32	9	なし	17
H	27	7	なし	28
I	31	10	なし	17

表 2. 中堅男性看護師におけるキャリアアップを促進した経験

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的な語り
キャリアアップへの意欲	キャリアアップに向けての挑戦	「まだ僕呼吸器外科しか経験してきたことがないので、他の科もみて、自分がより興味を持つものが見つければ、そっちの方向に進んでいけたらなと思っています。」(Case F)
	キャリアアップへの意志	「やっぱり、上へ上へと自分を追及していきたいなっていう思いがあります。」(Case B)
キャリアアップのための努力	与えられた役割の遂行	「最初全然興味なかったんだよね、教育って。やってみたら楽しかった。新人ナースとか2・3年目のナースとかが、こうやって育っていったらいいなっていう理想はある。」(Case D)
	病院外での研鑽	「外部の研修に行ったり、学会発表したりして、少しずつ自分のキャリアを上げていくことも、すごく大事やと思うのでそういうのはしています。」(Case E)
	未来を見据えた行動	「管理職になった時、自分だけが上になって、ついて来いよって言われても誰もついてこないから、今のうちから、しっかり見といてあげないとあかん。」(Case A)

	大学院への進学	「大学院に行ったときは、このまま、この病院で管理職になるにあたって不安が強かったので、勉強したいと思って大学院進学を目指したんです。」(Case C)
	自身の現状把握	「上の人を見てたら、自分の足りないところも見えてくる。それを自分で、ここもやっぱりもっとスキルアップしていかなあかん、とは思います。」(Case E)
組織からの支援	キャリアアップに対する周囲の理解	「最近大卒の人もすごく多くなってきて、キャリアに対する理解はやっぱりあると思う。」(Case G)
	上司からの承認と助言	「私の場合は、先輩や上司からのサポートとか承認がキャリアプランを描くには、すごい支援になったかなという気はします。」(Case C)
	病院によるキャリア支援	「ラダーの評価基準として項目があり、項目の達成度合いを評価されるんです。」(Case E)
	求められる役割の拡大	「3年目で学会で発表、感染グループのリーダーさしてもらったり、(中略)考え方を教えていただきました。一つずつ役割を与えられて自分が、どういう風に進んでいったらいいのかを先輩や上司からサポートしてもらった(中略)後になって気づきました。」(Case C)
目標の明確化	ロールモデルとの出会い	「その〇〇認定看護師がすごい尊敬できる人やって、このようなひとになりたいと思ったんで、昨年度取りました。」(Case B)
	理想とする看護との出会い	「同じ考えの子が何人かおれば、自分がおらん時でも自分の考えていることをやってくれると思った時に、上になればそういう子たちと一緒に自分の考えている看護をできるかなって思って、自分が先陣きってやればついてくると思って、上に行きたいなと思ったのもある。」(Case A)
	自身の目指す看護師像の探求	「いざ大学院に進学してみるといろんな道が開けてしまって。」(Case C) 「最終目標は師長になれたらな、とは思ってます。」(Case A)
女性が多い中での男性看護師	男性看護師の強み	「女性が多い中で、男性が上っていうのはある意味人間関係が円滑に行くことは多いと思います。女性ならではのギスギスした関係性よりは、性別が違うと関係性が薄れるせいか、ちょっとまとめやすくなるというか。」(Case I)
	男性看護師への周囲からの期待	「周囲からすると、あなたは男性だから特別に任せてもらってる、という意見は結構多いですね。実際同期に比べて、いろんな仕事させてもらってますね。」(Case C)
	先輩男性看護師からのアドバイス	「1年目の時に先輩の男性看護師と、よく一緒にご飯を食べることがあって、その中で、看護師としてどんな資格を取っていけるか、とかどういう風に女性看護師と接するべきなのかをひたすら指導して

		いただきました。」(Case C)
	男性としてのプライド	「男として、一看護師で一生終えるっていうのは、自分の中では嫌やったんですね。(中略) 一生の仕事としてやっていく上で、一看護師で単に終わって、過ごしていくのが僕の中では、すごい嫌やった。やっぱりやる以上は上を目指していきたいっていうのは、僕の中にはあったので。」(Case B)

表 3. 中堅男性看護師におけるキャリアアップを阻害した経験

カテゴリー	サブカテゴリー	代表的な語り
組織のキャリア支援不足	中堅看護師への支援不足	「新人までは結構色々病院も、研修とかこういうことがあるんだよと教えてくれるけど、中堅以上になると、やっぱり支援ってあんまりないのかなって。」(Case D)
	スペシャリストへの評価不足	「認定や専門看護師の資格を取った後に、この病院は、ほとんど手当付かない。お金のためにやってるわけではないですけど、そういった活動をされてる方が、勤務時間外でもいろいろやられているのにそれに対する対価が、あまり病院からないのかなという印象を受ける。」(Case I)
	昇進のための評価基準の曖昧さ	「役職になるために、何が必要なのかとか、どれくらいのキャリアが必要なかっていうのが明確にされてない。」(Case E)
	ロールモデルとしての男性看護師の不足	「50になった時、臨床で一スタッフとして交代勤務できているのか、すごい不安があります。それは、ぼくに限らず、結構男性看護師多いんですけど、部署の中でそういう話になりますね。自分が50代になった時に、移乗の介助をしてるとか想像できひん、みたいな。」(Case G)
人員配置の課題	異動希望が通らない	「その部署での任された業務があったりするんで、その辺をどう後輩に引き継いでいくのかがある。部署運営が、ある程度落ち着いた段階で異動になるのかなっていうところですね。こればかりは、看護部の采配も関わってきますんでね。」(Case C)
	環境が変わることへの不安	「私自身は集中治療室しか知らないんで(中略)。(中略) 一般病棟に行くともたまたま全然変わってくるので、そこに行ったときに自分のキャリアプランが崩れる可能性があるかな、っていう不安は一つあります。」(Case C)
ワーク・ライフ・バランス	ライフイベントとの兼ね合い	「もとは、早い段階で大学院に戻って、教育の方にちょっと興味があるので、進めたらなと思ってたんですが、早い段階で結婚して、子供もできたんで、今ちょっと子育てと家庭の方で、ちょっとなかなか勉

		強っていうところは難しくって。」(Case F)
	経済面での不安	「家も買ってるのでローンもありますし、子供の学費とかもあるので、(中略)。嫁さんも働いてくれているので、それなりの収入はあるんですけど、でも、どうしても学生になると正社員みたいな給料はもらえないので、そこはちょっと悩みかなと。」(Case F) 「籍を残すだけじゃなく、夜勤とかもちょっと入らしてもらって、給料もちょっとは少なくなっても、それなりに確保していただけるとすごいいいのかなと。」(Case G)

V. 考察

中堅男性看護師におけるキャリアアップを促進した経験、阻害した経験、それぞれについて考察していく。

1. 中堅男性看護師におけるキャリアアップを促進した経験

キャリアアップを促進した経験として、まず【キャリアアップのための努力】の категорияに関して考察していく。このcategoryにおいて《与えられた役割の遂行》、《大学院への進学》のサブcategoryに関して考察していく。《与えられた役割の遂行》では、新人看護師の教育担当になったことが、これまで興味のなかった教育の分野に関心を持つきっかけとなり、新人看護師育成についての理想像ができた、などの発言があった。こうしたことから、付与された役割を遂行していくことが、自身のキャリアプランを導き出すのに役立つと考えられる。また、《大学院への進学》では、管理職になるうえで不安が強かったことが大学院進学のきっかけとなった、といったことが語られた。中山ら¹⁴⁾の調査においても、中堅看護師は、付与された役割に対する能力不足を認識し、学習の必要性を感じ、大学院進学に至っており、本研究と同様の結果が得られていた。

一方、【組織からの支援】では《求められる役割の拡大》、《上司からの承認と助言》のサブcategoryに関して考察する。《求められる役割の拡大

大》では『一つずつ役割を与えられて自分がどういう風に進んでいったらいいのかを先輩や上司からサポートしてもらってた(中略)後になって気づきました。』のように上司から一つずつ役割付与することが、自身のキャリアプランを考える際のサポートとなったという意見があった。これは、上述した内容とも重なるが、組織として看護師それぞれの段階にあった課題を提示していくことが、本人は気づかない中でも、結果的にキャリアプランを考える際に役立つと考えられる。《上司からの承認と助言》では上司・先輩に自分の行動を承認してもらうことが、サポートであったと感じる、といったことが語られた。中堅看護職者のキャリア成熟と看護師長によるサポートとの関連についての研究¹⁵⁾で、ソーシャルサポートの中でも、特に、情緒的支援(「仕事や委員会活動などで頑張っていることを認めてくれた」など)を強く感じている看護師ほど、キャリア成熟度も高いとされていた。このことから、看護師長などの上司から部下に承認を与えることが、組織としてキャリアアップを促進することになると考えられる。

【目標の明確化】では『その〇〇認定看護師がすごい尊敬できる人やって、このようなひとになりたいと思ったんで、昨年度取りました。』や、『同じ考えの子が何人かおれば、自分がおらん時でも自分の考えていることをやってくれると思った時

に、(中略)上に行きたいなと思ったのもある。』のような「ロールモデルとの出会い」や「理想の看護との出会い」が抽出された。助産師を対象にした研究¹⁶⁾では、新人助産師は、ロールモデルが身近な職場内にいる場合が多い一方で、中堅助産師は、他の施設にいることが多く、ベテラン助産師は具体的なロールモデルでなく、理想像を持っている割合が高くなっていった。これは、職場内において、自身より上の世代が減少していくことも影響していると考えられる。1施設に勤務している助産師数は限られており、これは、男性看護師と類似している可能性がある。そのため、男性看護師においても、職場内でロールモデルを見つけることが難しいため、施設内にとどまらない交流を持つことが、必要なのではないかと推測される。上述した研究¹⁶⁾では、ベテラン助産師は理想像を持っている割合が高かったことから、ロールモデルを見つけた上で、経験を積んでいくことが理想像を持つことにつながると考えられる。このため、中堅看護師が、ロールモデルや理想とする看護を見つけるためには、院外での活動もキャリアアップを促進することになると考えられる。

男性看護師特有のキャリアアップ促進の経験と考えられる「男性看護師の強み」について考察していく。このサブカテゴリーでは、女性の多い職場で男性看護師がスタッフ間の潤滑油的役割を担っている、といったことが語られた。女性看護師が、男性看護師に期待する職務・役割に関する研究¹⁷⁾でも「リーダー的役割」や「スタッフ間の潤滑油的役割」を期待されていた。潤滑油的役割を果たすことは、女性多数の職場で自身の価値を見出し、キャリアアップを促進することにもつながると考えられる。

また、男性看護師は女性看護師に比べてどの世代も専門性を高めたいという思いが強く、専門職としての意識が高いとされている^{8)・18)}。本研究においても「男性としてのプライド」として『男として、一看護師で一生終えるっていうのは、自分

の中では嫌やったんですね。』という発言があり、男性であることが、キャリアアップを促進した可能性が示唆された。

2. 中堅男性看護師におけるキャリアアップを阻害した経験

キャリアアップを阻害した経験として、【組織のキャリア支援不足】が挙げられた。キャリア中期以降の看護職者が、迷い伸び悩むことが報告されている¹⁹⁾。その上、多くの医療施設における継続教育は、入職後3～4年目までの看護職者を中心に整備されており、5年目以上の看護職者のキャリア発達に対する支援は、十分には行われていないとされている¹⁹⁾。小山田²⁰⁾は中堅看護師が管理者に求める支援として、「仕事の結果の正当な評価」「信頼関係」「考えや行動の尊重」「自分では気づかない能力を発見できるような配慮」「目標達成に向けて必要な知識・技能を身につける機会の提供」を挙げており、本研究で抽出されたキャリアアップを促進した経験と類似していた。そのため、組織はこれらの支援を行う体制づくりが必要と考えられる。

「スペシャリストへの評価不足」については、『ほとんど手当付かない。お金のためにやってるわけではないですけど』という発言があり、資格取得への対価が少ないと感じている。看護師の仕事意欲に関する要因についての研究で、成果を給与に反映させることで、現在の仕事に向ける意欲が高くなり、自己充實的達成動機も高くなることが分かっている²¹⁾。自己実現達成動機が高ければ、それだけ自己の成長や現状を変化させることに積極的になり、キャリアアップにも積極的になると考えられる。看護師のキャリアアップの支援のためには成果、今回の場合では、専門看護師や認定看護師の資格を取得し、病院内の看護の質の向上に貢献していることに対して、給与面でもより評価される必要があると考えられる。

「ロールモデルとしての男性看護師の不足」としては『歳をとって働いていけるのっていう

想像ができないんです。何でかっていうと、一般病棟とかで60代とかで働いてる姿を見てないの。』という発言があり、こうした意見は、男性看護師が感じる困難に関する研究⁴⁾でも見られた。これに対して、上述したように中堅助産師のロールモデルは他の施設にいることが多く¹⁷⁾、中堅男性看護師が、ロールモデルを見つけるためには他の施設の看護師と交流を持つことも必要となると考えられる。そのため、院外での活動や男性看護師会に参加することが、自身のキャリアモデルの発見や将来像をイメージすることなどに役立つと考えられる。対象者の基本属性に関係なく、組織からのキャリア支援を受けた中堅男性看護師は、組織からの支援としての恩恵と同時に不足している支援内容についても気付くことが多いと考えられる。そのため、こうした対象者に聞き取りを行うことで、より現実に即したキャリア支援を組織が行うことが可能になると思われる。

また、【ワーク・ライフ・バランス】のカテゴリーでは《ライフイベントとの兼ね合い》がつけられないことや、《経済面での不安》が挙げられた。《ライフイベントとの兼ね合い》がつけられないことに関しては、子育てなどプライベートで忙しくなり、キャリアアップにまでは、現在手が回らないというものであった。これは、女性に関しても同様であり、既婚女性看護師を対象とした研究²²⁾ではワーク・ライフ・バランスの満足感に影響する要因として、ロールモデルを持つこと、職場の理解や支援があること、社会資源をうまく活用していることが挙げられていた。ワーク・ライフ・バランスの満足感が、キャリアアップへの意欲につながる可能性があり、そのため既婚の中堅男性看護師にも女性と同様の支援・資源の活用ができる環境を整えることが重要であると考えられる。

《経済面での不安》に関しては、進学などで収入が減少する上に、費用がかさむことで、家庭の経済状況に大きな影響を与えてしまうことへの不安が語られた。総務省によると、共働き世帯での

世帯主の収入の割合は68.0%²³⁾と世帯収入の約7割を占めている。一般的に世帯主は男性であることが多いと考えられるため、家庭を持った男性看護師の進学への経済的不安は、女性看護師に比べて大きいと考えられる。収入を減らさないために大学院進学後もそれまでと同様に常勤で働きながら、大学院に通うという選択肢もあるが、働きながら学ぶ看護系大学院生の仕事と学業の両立に関する研究²⁴⁾では、大学院在学中の外来への配置転換や、夜間授業履修日の残業免除など、様々な配慮により両立できたとされていた。こうした経済的問題に対して『籍を残すだけでなく、夜勤とかもちょっと入らしてもらって、給料もちょっとは少なくなっても、それなりに確保していただけるとすごいいいのか。』のように、進学中も病院に籍を置きながら、夜勤などに従事できるような制度の確立は病院側の負担も少なく、かつ看護師としても収入をある程度確保できるため、キャリアアップに躊躇しにくくなると考えられる。

本研究の限界としては、対象施設が大規模の急性期病院のみに限られていたこと、対象者数が9名と少なかったことが挙げられる。また、インタビューの実施が対象者の勤務後であったため、インタビューの平均時間が、およそ20分と短く対象者の経験を十分に引き出せていない可能性がある。

VI. 結語

本研究で中堅男性看護師のキャリアアップを促進した経験と阻害した経験をそれぞれ検討した。促進した経験として、対象者は、組織からの支援を受けながらキャリアアップに意欲をもって取り組むことで、自身のキャリアの目標を明確にしていた。また、中堅男性看護師としての特徴をキャリアアップに活かしていることも語られた。しかし、組織からの支援の不足についても語られ、改善の余地があることも明らかとなった。この中でも、女性看護師と比較して中堅男性看護師にとってより阻害した経験となりうる進学時の経済面での不

安に対して、進学中でも病院に籍を置きながら、夜勤などに従事できるような制度の確立は病院側の負担も少なく、かつ看護師としても収入をある程度確保できる制度設計が、キャリアアップを躊躇させにくい手段の一つとなる可能性が本研究で新たに示唆された。

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く感謝申し上げます。

利益相反

本研究に開示すべき COI 状態はない。

文献

- 1) 厚生労働省. (2014) 平成 26 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.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/14/>
(最終アクセス 2019 年 9 月 26 日)
- 2) 厚生労働省. (2014) 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査.
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450141&tstat=00001022606>(最終アクセス 2019 年 11 月 12 日)
- 3) グレグ美鈴・池邊敏子・池西悦子・林由美子・平山朝子 (2003) : 臨床看護師のキャリア発達の構造、岐阜県立看護大学紀要 3(1), 1-8.
- 4) 坪之内健治・有田広美 (2008) : 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.
- 5) 辻本雄大・前田貴彦・立松生陽、他 (2014) : 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.
- 6) 小手川良江・本田多美枝・阿部オリエ・本田由美・寺門とも子・人尋万智子 (2010) : 看護師の「職業キャリア成熟」に影響する要因、日本赤十字九州国際看護大学 intramural research report 9,15-25.
- 7) 桐明孝光 : 男性看護師のキャリア意識分析—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,p29-32, 2010
- 8) 津野亜優美・関井愛紀子 (2012) : 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 42(-), 553-556.
- 9) 坂口桃子 (2000) : 看護職におけるキャリア志向の形成と職務特性、和歌山県立医科大学看護短期大学部紀要 3, p11-19
- 10) 内海知子・細原正子・近藤真紀子 (2010) : 医療・福祉職として働く男性のキャリア形成に関する検討、香川県立保健医療大学雑誌 1, p9-19
- 11) 木許実花・福田里砂・赤澤千春 (2014) : 女性多数の職場において男性看護師が抱える悩みや問題の現状と職務キャリアの関係、京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専紀要 : 健康科学 : health science 9, p70-75
- 12) 菊地沙織・神田清子・藤本桂子、他 (2014) : 看護職員のキャリア発達のためのキャリア計画・支援の実態、群馬保健学紀要 35, p1-9
- 13) 文部科学省 中央教育審議会. (2011) . 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)
- 14) http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf(最終アクセス 2019 年 11 月 12 日)
- 15) 中山綾子・中山登志子・舟島なをみ (2014) : 中堅看護師の職業経験に関する研究—大学院進学に至った看護師に着眼して—、看護教育学研究 23 (1), p49-64.
- 16) 狩野京子 (2015) : 中堅看護職者のキャリア成熟に関する研究 看護師長によるサポートとキャリア成熟との関連、日本医学看護学教育学会誌 24 (1), p28-35.
- 17) 亀田幸枝・島田啓子 (2007) : 助産師の就業年数とロールモデルの存在タイプに関する研究、日本助産学会誌 20 (3), p123
- 18) 貝沼純・斎藤美代・佐藤尚子、他 (2008) : 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, p23-30.

- 19) 中井夏子・門間正子・神田直樹、他 (2013) : 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),p831-838.
- 20) 関美佐 (2015) : キャリア中期にある看護職者のキャリア発達における停滞に関する検討、小山田恭子 (2009) : 我が国の中堅看護師の特性と 能力開発手法に関する文献検討、日本看護管理学会誌 13(2),p73-80.
- 21) 坂上真弓・猪股千代子 (2010) : 看護師の仕事意欲に関連する個人要因および環境要因、日本看護学会論文集: 看護管理 40, p9-11.
- 22) 本島茉那美・富樫千秋・土井徹・境俊子 (2017) : 既婚女性看護師のワーク・ライフ・バランスの満足感とその関連要因、日本健康医学会雑誌 26(1), p7-16.
- 23) 総務省統計局. (2004) . 夫婦共働き世帯の家計
<http://www.stat.go.jp/data/zensho/2004/hutari/gaiyo21.html>(最終アクセス 2019 年 11 月 12 日)
- 24) 阪本恵子 (2006) : 働きながら学ぶ学生の仕事と学業の両立の要因 : 看護系大学院修士課程に学ぶ学生の分析をとおして、人間と科学 : 県立広島大学保健福祉学部誌 6 (1) p91-104.

Interview Survey on Experiences in the Career Advancement of Medium-Build Male Nurses

Yusuke Ochi, Momoe Utsumi

Abstract

Aim: Clarify the experiences in the career advancement of medium-build male nurses.

Method: We conducted a semi-structured interview targeting male nurses with five to 14 years of nursing experience and five or more years of experience in their current field of employment. The content was analyzed according to verbatim records. The study was approved by the institutional review board of the facility affiliated with the study and by the facility cooperating in the survey.

Results: We interviewed nine male nurses. We extracted 137 codes from the verbatim records, and classified the codes into eight categories and 26 sub-categories. These were then divided into experiences that promoted career advancement and experiences that hindered career advancement.

Conclusion: Medium-build male nurses attained experience in promoting their own career advancement by ambitiously engaging in career advancement with support from the organization. Conversely, the significant financial anxiety associated with proceeding to the next stage of education was an experience that hindered advancement, which suggests that establishment of a system where males nurses are offered work on night shifts or other such strategies, as a means of financial support, could be a means of preventing hesitation about embarking on career advancement.

Keywords : Medium-build male nurses, Career advancement, Interview survey