
原著論文

国内における男性看護師のキャリア形成に影響する要因についての文献的研究

佐藤 聖一¹⁾, 林 圭子¹⁾, 松本 政人¹⁾, 田代 恵美¹⁾, 鈴木 由美²⁾, 岩崎 保之³⁾

Literature Review about Influential factors for the career development of male nurses in Japan

Seiichi Sato, Keiko Hayashi, Masato Matsumoto, Emi Tashiro, Yumi Suzuki and Yasuyuki Iwasaki

This study aims to examine influential factors for the career development of male nurses through the preceding study analyses. We conducted AND Search with “Male nurse” and “Career” by utilizing ICHUSHI (Bibliographic database) and CiNii (Citation Information by National institute of informatics) available on the Web, then targeted 22 papers in line with the study purpose.

We also classified the targeted papers into 7 categories and 23 sub-categories after conducting qualitative/inductive content analysis in terms of influential factors for the career development of male nurses. 3 categories indicate “Gender awareness”, “Family background” and “Relationship-building between nurses” as a distinctive category of male nurse. Particularly “Gender awareness” and “Family background” is influenced by social awareness of masculinity in the nursing profession. We also found that “Relationship-building between nurses” is a factor of male nurses relevant to a human relationship with female nurses or a majority group. Furthermore, “Factor for identity formation”, “Factor for continuous employment”, “With/without a desire for a strong rise intention”, and “Existence of role model” can be influential factors for the career development of nurses regardless of gender. In addition, “With/without a desire for a strong rise intention” was extracted as a unique research viewpoint.

While this is possibly an influential factor for the career development of nurses regardless of gender, we considered that it would influence the consciousness such as advance to graduate school, promotion to specialized nurse or manager, and career advancement.

1. はじめに

現在、我が国の男性看護師は少ない現状にあり、看護職者の多くは女性で占められている。日本看護協会¹⁾の報告では、男性看護師の割合は約5%程度で推移し、2016年看護師は総数1,210,665人であるのに対して、男性看護職は84,193人であり、保健師においては総数62,118人に対して1,137人である。しかし、看護職を目指す男性は、看護師で前年度より73,968人の増加、保健師も201人と増加している傾向にある。

看護の歴史を振り返ると、近代看護以前は修道士や戦地救護者としての男性看護者が多く存在していたとされ、19世紀の後半、ナイチンゲールによって近代看護が確立された以降、「看護＝女性」という構図が出来上がっていった²⁾といわれている。Sasa Rによると、1919

年の看護師登録法(イギリス)は、男性の看護を禁じたが、ナイチンゲールの看護教育改革は、事実上何年も前に確立され、伝統と法律のこの強力な組み合わせは、性別分離と看護の女性化の基礎となったと述べている。またSasa Rは、女性は依然として看護を支配しており、男性を職業に採用し、維持しようとする試みを困難にしていると指摘している³⁾。

このように男性看護師は近年増加傾向にあるものの、看護職は、現在も女性中心の職業と言える。そのため、男性看護師はいまだに看護職におけるマイノリティであり、職業環境や職場風土の中で性差を踏まえた場合、就業モデルを得にくい状態下でのキャリア構築や、アイデンティティ形成の困難性が先行研究からも指摘されている⁴⁾。

吉津は、職業的アイデンティティは特に職業についての自己の位置づけであると指摘し、高橋も看護職のキャリア形成は単なる職業経歴ではなく、個人の職業生活全体を包括し自らの能力向上を目指す自己実現への過程を意味しているとし、さらに、個人のキャリア実現にはア

1) 国際医療福祉大学保健医療学部看護学科

2) 国際医療福祉大学大学院保健医療学専攻助産学分野

3) 京都女子大学発達教育学部教育学科

アイデンティティ形成を前提としていると述べている⁵⁾。

そのため、マイノリティである男性看護師のアイデンティティ形成が困難であることは、看護師としての自己実現を制限することに繋がり、職業継続意欲に影響し他の職業とは反対に、男性看護師においてはジェンダー不平等により、キャリア形成過程が阻まれる可能性があることが危惧される。

日本における男性看護師の研究を振り返ると、2009年以降に多く⁶⁾、キャリアに関する文献は6件⁷⁾と報告され、近年増加傾向であることが窺える。また男性としての役割期待が報告⁸⁾⁹⁾されていることは、ジェンダー意識が根底にあることは払拭できないことが窺える。

さらに、キャリア形成に関する研究では、男性看護師に特化したレビューは見当たらないと報告している¹⁰⁾。

そこで本論文では国内の先行研究を概観し、男性看護師のキャリア形成に影響する要因を検討したので報告する。

II. 目的

男性看護師のキャリア形成に関する先行研究の分析を通して、男性看護師のキャリア形成に影響する要因を検討する。

III. 方法

1. 先行研究探索の方法

看護系、医療系文献を掲載した医学中央雑誌 Web 版 (以下医中誌)、CiNii にて「男性看護職」と「キャリア」、と「性差 (性別因子)」と「キャリア」について AND 検索を行い、二つのデータベース間において重複する文献、本研究の主旨とは内容の異なるものを除外した。

2. 研究対象部分の抽出

対象とした論文を研究者相互間で抄読し、男性看護師のキャリア形成やアイデンティティ確立に関わる部分について抽出し分析の対象とした。

3. 分析方法

1) 対象とした論文を研究者相互間で抄読し、概要整理し一覧表を作成した。

2) 質的帰納的内容分析を行った。分析には、Krippendorff の分析手法¹¹⁾を参考とした。具体的には、対象とした論文を研究者相互間で抄読し、男性看護師のキャリア形成やアイデンティティに関する記述部分について、内容やカテゴリー名の表現を変えず、意味内容が損なわれない範囲で一文一意味となるように記述したものを1コードとした。

また、同一研究者の研究結果に複数の記述がある場合

は、それぞれを1つのコードとして捉えた。そして、個々のコードについて意味内容の類似性に基づき帰納的にサブカテゴリー、カテゴリーと分類し命名した。なお、分析にあたっては研究者間でカテゴライズ、命名について確認し意見を統合させて客観性の確保に努めた。さらに、同様の手法について熟達した研究者のスーパーバイズを受けた。

なお、本稿では文献対象の研究であるため倫理審査を不要と判断した。

2. 用語の定義

1) 男性看護師：看護師資格を保有し、現在看護師、保健師として臨地及び教育機関などで看護師として就業している男性。

2) キャリア：人の生涯にわたり、仕事に関連した諸処の体験や活動を通して個人が自覚しうる態度や行動のつながり (Hall¹²⁾)。

3) キャリア形成：仕事を通して職業能力を習得すること。ここでは看護師としての仕事を示す。

4) キャリアアップ：キャリアを発達させ、進学、昇給、昇格なども含めて向上するさま。

5) キャリア支援：キャリア形成の影響要因と考えられる外的キャリア (選択した職種や組織から要請される具体的な段階) と内的キャリア (個人がキャリアにおいて主観的に遭遇し、経験する段階と課題) を考慮する必要がある (Schein¹³⁾、渡辺他¹⁴⁾)。

IV. 結果

医学中央雑誌 Web と CiNii の2つのデータベースを用いて「男性看護師」と「キャリア」の AND 検索を行った結果、合計38件が抽出された。また「性差 (性別因子)」と「キャリア」では合計3件が抽出された。

この中から論文の種類を会議録除く原著論文に限定した。論文の内容では、文献レビューと解説や、本研究の目的との関係がないもの、男性看護師を対象にしていないうもの、医学中央雑誌 Web と CiNii 2つのデータベースで重複する文献を除外した22件が対象論文となった。

1. 論文の概要

22件の論文の研究目的、対象者、方法については表1の通りであった。

発表年は、2017年が9件、2016年3件、2015年1件、2014年3件、2013年～2010年が6件であった。対象者を男性看護師に限定した論文は14件であり、看護師を対象とし、男女の比較もしくは性差についての記載がみられたものは6件であった。1件は看護師を含む男性医療・介護職を対象とした論文もあった。

表1 対象論文研究概要

文献番号	著者名	論文タイトル	発表年	研究目的	対象	方法
1	内海知子, 細原正子, 近藤真紀子	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	2010	医療・福祉職として働く男性に共通するキャリア形成因子構造を確認し, キャリア形成についての職種間比較	看護師, 診療放射線技師, 臨床検査技師, 理学療法士, 臨床工学士, 薬剤師, 救急救命士, 介護福祉士の男性	質問紙質問紙/記述統計
2	木村実花, 福田里砂, 赤澤千春	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(第1報) 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について	2011	男性看護師特有の悩みやストレスに関する現状を把握する	23 病院の男性看護師	質問紙/記述統計
3	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	2011	男性スペシャリスト, 管理職のキャリアに関する意識, 悩みや困難などについて把握する	大学病院に勤務する男性スペシャリスト, 男性看護管理者	面接法/内容分析
4	翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人ら	男性看護師のキャリア発達に関する意識と行動	2012	男性看護師の特性を踏まえた意思キーワード行動からキャリア発達の様相についての調査	600 床以上, 急性期医療の病院, 勤務1年以上の男性看護師	面接法/内容分析
5	津野亜優実, 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	2012	キャリアビジョンを把握し, 世代別に比較する	総合病院1施設と精神科病院2施設に勤務する20~50代の男性看護師	質問紙/記述統計
6	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	2013	看護師の職業的成熟度について個人的背景および認定看護師・専門看護師への関心の有無により差異があるか否かを明らかにする	救命救急センターおよび集中治療部門に勤務する看護師	質問紙/記述統計
7	木村実花, 福田里砂, 赤澤千春	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	2014	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を明らかにする	男性看護師が7名以上所属する23病院の男性看護師	質問紙/看護師の職務キャリア尺度/記述統計
8	辻本雄大, 前田貴彦, 立松生陽	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	2014	キャリア及びキャリア志向の把握	150 床以上の病院勤務, 男性看護師	質問紙/記述統計
9	豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子ら	男性看護師のキャリア意識の傾向	2014	男性看護師のキャリア意識の傾向について明らかにする	200 床以上の一般病院, 20-40 歳代男性看護師	質問紙/記述統計
10	加藤昭尚, 山田 寛	看護師のワークライフバランスの影響要因	2015	看護師のワークライフバランスの影響要因を明らかにする	看護経験1年から17年の男女看護師	面接法/内容分析
11	辻本雄大, 前田貴彦	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	2016	男性看護師のキャリア志向の実態を明らかにする	全国47都道府県の150床以上のクリティカル領域の男性看護師	質問紙/記述統計
12	佐々木彬, 金澤鉄也	看護師の性差によるキャリアアップに関する意識調査	2016	男性看護師と女性看護師のキャリアアップに関する意識の差を明らかにする	1 病院勤務の男性看護師と女性看護師	質問紙/キャリアアップ意識尺度/記述統計
13	酒井伸隆, 南 貴博, 松井 論ら	精神科男性看護師のワークライフバランスと支援ニーズの実態 医療介護職の妻を持つ子育て世代へのインタビューより	2016	同業種(医療介護職)の妻と未就学児を家族にもつ精神科男性看護師のワークライフバランス(WLB)と支援ニーズの実態を明らかにする	医療介護職の妻と子どものいる精神科男性看護師	面接法/内容分析
14	坂本和子, 高橋永子	中堅看護師のキャリア意識に影響する要因についての研究	2017	中堅看護師のキャリア意識に影響する要因を明らかにする	30歳~50歳までの職位を持たない男性看護師	質問紙/記述統計
15	嶋本圭	眼科看護における男性看護師の調査より	2017	眼科領域における男性看護師の実態調査	眼科領域の男性看護師	質問紙/記述統計
16	藤川君江, 緒方浩志, 林 真紀	新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に影響を及ぼす要因 テキストマイニングによる分析	2017	職業的アイデンティティの形成過程に影響を及ぼす関連要因を明らかにする	卒業後1年から3年目までの男性看護師	面接法/テキストマイニング
17	前田貴彦, 藤本泰博, 平田研人	ワールドカフェから考えた自分らしい男性看護師人生を送るために重要なこと	2017	交流会を通して自分らしい男性看護師人生を送るための一助となる	男性看護師, 女性看護師	面接法/内容分析
18	長岡慎也, 箕越功浩, 井上真奈美	「羞恥心を伴う看護・ケア」における困難さと将来展望の現状について男性看護師の属性に着目して	2017	男性看護師の将来展望の現状について明らかにすることを目的	男性看護師	質問紙/記述統計
19	上杉佑也, 前田貴彦, 辻本雄大	男性看護師が増加することに対する男性看護師の認識	2017	所属別に特徴を明らかにすること, アイデンティティの性差を検討すること	男性看護師, 女性看護師	質問紙/記述統計
20	児玉真由美, 林 初美, 藤井光輝	国立病院機構A地区看護職員のキャリア志向の実態(第3報) 男性看護職の職業キャリア成熟, 組織内キャリア, 就業環境の認識	2017	キャリア成熟, 組織内キャリア, 就業環境について, 男性看護職に焦点化すること	19 病院の看護職員	質問紙/記述統計
21	森 雄太, 生野繁子, 森 信之	病院に勤務する男性看護師のジェンダー意識の研究	2017	男性看護師の職業キャリア成熟とその影響要因を明らかにする	病院勤務の男性看護師	質問紙/記述統計
22	児玉裕美, 石田智恵美, 安酸史子	中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係	2017	中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係を明らかにする	中堅看護師	質問紙/記述統計

また、特定の診療科の看護師を対象にした論文は6件であり、それらは精神科、眼科、クリティカルケア領域、急性期、救命救急センター、集中治療室などであった。また看護師としての経験年数や年齢を視座とした論文は6件であった。個人属性としての配偶者の有無に焦点化したものが1件であった。その他専門看護師、管理職を対象としたものが1件であった。

研究方法については、質問紙法によるものが15件、面接法によるものが6件で、質問紙法によるデータ分析は記述統計が用いられ、看護師のキャリア尺度を利用したものが3件みられた。面接法においては、内容分析が5件、テキストマイニングを用いたものが1件であった。

2. 先行文献における研究結果の内容分析について

22件の対象論文を精読し、男性看護師のキャリア形成やアイデンティティに関する記述部分について、内容やカテゴリー名の表現を変えず、意味内容が損なわれない範囲で短文として記述したものを1コードとした。また、同一研究者の研究結果に複数の記述がある場合は、それぞれを1つのコードとして捉え、個々のコードについて意味内容の類似性に基づき帰納的にサブカテゴリー、カテゴリーと分類し命名した。その結果104のコードが抽出された。それらを個々のコードについて意味内容の類似性に基づき帰納的にサブカテゴリー、カテゴリーと分類した結果、7カテゴリー、23サブカテゴリーに分類された。以下カテゴリーを【 】,サブカテゴリーを〈 〉で示す。(表2)

1) 【ジェンダー意識】

このカテゴリーは〈看護師における性差〉13コード、〈男性看護師の割合・不公平感〉5コード、〈男性ならではの強み〉4コード、〈男性看護師の現状〉3コード、の4つのサブカテゴリー、25コードから構成されていた。

〈看護師における性差〉については、坂本らは、キャリア意識に影響する要因について性別においては「キャリア目標」と「キャリア・コミットメント」の2つをあげている¹⁵⁾。また、佐々木らは、男性看護師、女性看護師共にキャリアアップを「認定・専門看護師の資格を取得すること」と位置づけていると報告している¹⁶⁾。

Sugiuraらの報告では、男性は職務キャリア意識が女性より有意に得点が高く、職業的アイデンティティは男性より女性の方が、有意に得点が高いことから、女性は男性より看護師の業務をアイデンティティとして受容していると述べ、男性看護師は看護を“収入としての職業”として捉えている可能性が高いと述べている¹⁷⁾。

一方で、児玉らは、男性看護師は女性看護師と比較して職業キャリア成熟の「関心性」「自律性」「計画性」の

得点が女性看護師と比較して高く、男性看護師は女性看護師と比較して認定看護師や専任教員などスペシャリストを目指す傾向が高いことを報告している¹⁸⁾。また、中井らは、職業的成熟度は女性看護師より男性看護師が有意に高値であることを報告している¹⁹⁾。

〈男性看護師の割合・不公平感〉については、嶋本は男性が勤務している部署と勤務していない部署で不公平感の有意差は無いが、男女の看護業務に対する不公平感として羞恥心を伴うケアなどで不公平感があると報告している²⁰⁾。木許らは、男性看護師の悩みや問題の有無に「所属科」「所属科の男性看護師割合」が有意な関連を示していることを報告している²¹⁾。

〈男性ならではの強み〉について、藤川らは、男性看護師の特性として「力」や「判断力」があることをあげている²²⁾。また、看護に関して嶋本は、「男性看護師に求められていることは、ステレオタイプの男性役割イメージよりも男性ならではの看護である」²³⁾と述べており、前田らは、男性看護師の強みについて「男性看護師の持ち味を活かしていく」ことを挙げている²⁴⁾。

〈男性看護師の現状〉について、明野は、女性に対する羞恥心を伴うケア全般やそれに起因する看護ケア援助や、女性患者への羞恥心の配慮のために師長は勤務を作成するに当たり男性看護師の配置数を考慮する必要があると²⁵⁾と述べている。また、出口らは、男性看護師は患者の羞恥心を喚起するケアで男性という理由から拒否された体験が多い²⁶⁾と述べている。さらに、長岡らは、精神科に所属する男性看護師は一般病棟と比べ、「羞恥心を伴う看護・ケア」について困難を感じている傾向がみられ ($p<0.05$)、羞恥心を伴う看護・ケアの中で「女性患者の羞恥心を伴う看護・ケアにおいて拒否されたことがある」者が85.9%いたことを報告している²⁷⁾。

2) 【アイデンティティ形成の要因】

このカテゴリーは〈中堅看護師の自己効力感〉5コード、〈職業選択動機〉5コード、〈役割の獲得・付与〉5コード、〈経験年数・成熟〉4コード、〈看護の専門性への関心〉3コード、の5つのサブカテゴリー、22コードから構成された。

〈中堅看護師の自己効力感〉については、児玉らは中堅看護師のアイデンティティ形成について「新人看護師への教育的役割行動に、高い自己効力感を持つことは役割行動に繋がる」²⁸⁾と述べている。

〈職業選択動機〉については、辻本らは、「男性看護師の75.8%が看護師を第一志望としている。」²⁹⁾と報告しており、豊嶋らの報告では「資格がもてる」「報酬がよい」「一生続けられる」等、看護職という職業の特徴を

表2 男性看護師のキャリア形成に関する記述分析

カテゴリー	サブカテゴリー	記述内容
ジェンダー意識 (25)	看護師における性差 (13)	職業キャリア成熟の「関心性」「自律性」「計画性」の得点は女性看護師と比較して男性看護師の方が高い。 男性看護師は女性と比較して認定看護師や専任教員などスペシャリストを目指す傾向。 男性看護師のキャリアは他の医療・福祉職種との際立った差がない。 女性の方が男性よりも「組織内キャリア」で看護実践者であることを選択する。 キャリア意識に影響する要因：性別の「キャリア目標」「キャリア・コミットメント」 男性看護師、女性看護師共にキャリアアップを「認定・専門看護師の資格を取得すること」と位置づけている。 職務キャリア意識では男性が女性より有意に得点が高い。 男性は看護を「収入としての職業」として捉えている可能性が高い。 職業的アイデンティティは女性の方が有意に得点が高い。 女性は男性より看護師の業務をアイデンティティとして受容している。 男性看護師のWLBに対する意識は女性看護師と異なり、実現できていない 「組織内キャリア」で看護実践者を選択した者の割合が女性は71.6%で男性は47.7% 職業的成熟度は女性看護師より男性看護師が有意に高値
	男性看護師の偏在・不公平感 (5)	眼科領域の病棟、外来、手術室、管理に40%以上 男性が勤務している部署と勤務していない部署で不公平感の有意差は無い。 男女の看護業務に対する不公平感：22.1%の回答者が羞恥心を伴うケアなどで不公平感 悩みや問題の有無に「所属科」「所属科の男性看護師割合」が有意に関連 男女の看護業務に対する不公平感は羞恥心を伴うケアなど 男性看護師に求められていることは、ステレオタイプの男性役割イメージよりも男性ならではの看護 男性看護師が増えることが、男性看護師の職業的アイデンティティを形成することに影響を与える。 男性看護師の特性として「力」や「判断力」がある 男性看護師の持ち味を活かす
	男性ならではの強み (4)	キャリア発達に関連深い男性看護師の特徴「未発達な男性看護師の立場」 女性患者の羞恥心を伴う看護・ケアにおいて拒否された経験 男性看護師であるがゆえに目立つ行動をさける消極的行動をとっている。 中堅看護師で自己効力感が有意に高い行動：新人看護師に受容的 中堅看護師で自己効力感が有意に高い行動：自身の看護実践能力の向上に努める 中堅看護師では過去のプリセプター経験回数が4回以上で自己効力感が有意に高い行動：援助方法が具体的 中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動に高い自己効力感を持つことは役割行動の実施に繋がる 中堅看護師では役割を付与することでキャリア意識の向上につながる。
	男性看護師の不利益 (3)	役割には「キャリア目標」「キャリア・コミットメント」「キャリア満足」が関係している 「職場における役割の獲得」 キャリア継続のために意識していること：「やりがいや役割の捉え方」 教育的役割行動での自己効力感：看護師の通算経験年数や当該部署の勤務年数とは関係がない 男性看護師の職業選択動機は、「資格がもてる」「報酬がよい」「一生続けられる」 看護職という職業の特徴をふまえた堅実な動機と「他人の役に立てる」「医療職に興味」 男性看護師の75.8%が看護師を第一志望としている。 看護師の志望理由は「経済的安定性」「誰かのために役立つ」 中堅看護師：「現在の職業への入職を後悔する」「同じ給料なら他を選ぶ」「やり直せれば他の仕事を選ぶ」 男性看護師11～15年目は「職業キャリア成熟」と「就業環境」の得点が高いためキャリア支援の効果が高い。 悩みや問題の有無に「年齢」が有意に関連 職業キャリア成熟尺度得点は年齢、看護師経験年数、救急看護師経験年数とごく弱い正の相関 看護を俯瞰的に見る
	中堅看護師の自己効力感 (5)	「看護職としての将来の展望を持っている者」の内92.2%が臨床を通じて自分の興味のある看護分野との出会いを有していた 「経験の蓄積と技術研鑽の意欲」「専門性の追求」「看護職への価値形成」 キャリア発達に関連深い男性看護師の特徴：「看護の幅を広げる」「未発達な男性看護師の立場」
アイデンティティ形成の要因 (22)	役割の獲得・付与 (5)	役割や立場に対する困難 成果達成を求めていくことに対する困難 習得した技術に対する不安 周囲が認めてくれなかった時 仕事の両立の難しさ 進学のための経済的負担 子育てとの両立
	職業選択動機 (5)	キャリア継続のために意識していること：「継続するための支え」「日々の努力」 「前に進む」「将来像を模索する」「継続を大切に」 医療・福祉職として働く男性のキャリアに相関がない「プロフェッショナル」 医療・福祉職の男性のキャリア：「職業肯定」「自己肯定」との相関 多様な変化に対応できるようにプロフェッショナル・キャリアを促進させる 「就業場所の規模」が職業キャリア成熟の向上に関連している。 医療・福祉職の男性のキャリア：「職場における人間関係」との相関 職種に関係なく医療・福祉職として働く男性のキャリア形成に影響するのは仕事量や勤務の不規則さ、給料などの外的要因 男性の方が「自己目標を相談できる人の存在」を必要としている者が有意に多い。 相談できる人が存在すること 困難の解決方法：「看護スタッフと共に進める」「身近な信頼ある上司に相談する」 中堅看護師においてはライフイベントを上回し周囲が理解・支援すること。 WLBの要因 環境：「職場内環境」「組織的要因」「組織外要因」 WLBの要因 個人：「個人特性」「個人の理想や計画」
	経験年数・成熟 (4)	WLBの要因 環境：「職場内環境」「組織的要因」「組織外要因」 WLBの要因 個人：「個人特性」「個人の理想や計画」 自分に合った生活をする 裕福良く生きる 自分らしきをもつ 精神面をコントロールする
	看護の専門性への関心 (3)	男性看護師のWLBの充実度：「妻の協力がある」ことで保たれている状態 「家族からの支援」が職業キャリア成熟の向上に関連している。 医療・福祉職の男性のキャリア：「家族との関係」との相関 職業的成熟度は子どものいない者より子どもがいる者が有意に高値 男性看護師のキャリア意識には、一家の主としての役割の有無が影響する キャリア発達に関連深い男性看護師の特徴：「家族に対する責任」 育児支援制度への興味と必要性を感じても前例がないため申請を諦めている 看護関連職種で目指すものは認定看護師、専門看護師、管理職 看護関連を含む教育機関への進学希望は大学院、4年生大学編入、認定看護師教育課程 将来像：「専門看護師等の高度な実践家」「看護管理職」の割合が高く、専門性を高めたい傾向 男性看護師のキャリア志向は目指す職種は進学、専門看護師、認定看護師、管理者 「看護士の最終学歴」が職業キャリア成熟の向上に関連している。
	看護士としての困難感 (7)	職業的成熟度は認定看護師、専門看護師に対する関心がある者が有意に高値 キャリアアップという言葉の認識はどの世代も80%以上の人々が「知っている」世代間の有意差なし。 自身のキャリアアップについて「考えている」と回答した人の割合：20代と30代が約60%、40代と50代が約30%であり、有意差あり。 キャリアを意識し始めた時期・きっかけ：「将来への不安を抱いた時」「専門資格を取得しようとした時」 キャリアアップの希望への支援体制 「なりゆきませ」「ジェネラリスト」の割合も高い 「キャリア発達に対する消極性」
就業継続要因 (18)	働き方の価値観 (5)	女性看護師との交流が円滑でない「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」のキャリア得点が高い。 女性看護師に負担をかけていると感じる者は「多様な経験の蓄積」の得点が高い 女性看護師と共に多様な価値観を創出できる環境作り 女性看護師とより良い関係をつくる 男性看護師のつながりをつくる
	衛生要因/環境要因 (3)	新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に及ぼす関連要因：「男性看護師との良好な関係」と「柔軟な対応」 男性看護師同士の交流の場の構築 男性看護師同士の交流の場の構築 同性的モデルとなる存在の育成 キャリアアップの希望を支援する体制づくりと同性的モデルとなる存在とネットワークの構築 男性看護師が身近に居ることが職業的アイデンティティを形成過程で良い影響を及ぼす。 「性別に関係なく目標となる人」が職業キャリア成熟の向上に関連している。 「キャリアモデルが存在する」20代50%、30代63%、40代62%、50代100% キャリアを意識し始めた時期・動機：「モデルや影響を与えた人物との出会い」「昇格を機に自分の立場を認識した時」
	相談できる人の存在 (3)	「看護士の最終学歴」が職業キャリア成熟の向上に関連している。
家族的背景 (14)	ワークライフバランス (WLB) (7)	「なりゆきませ」「ジェネラリスト」の割合も高い 「キャリア発達に対する消極性」
	家族の存在 (4)	女性看護師との交流が円滑でない「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」のキャリア得点が高い。 女性看護師に負担をかけていると感じる者は「多様な経験の蓄積」の得点が高い 女性看護師と共に多様な価値観を創出できる環境作り 女性看護師とより良い関係をつくる 男性看護師のつながりをつくる
	男性性と家族 (3)	新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に及ぼす関連要因：「男性看護師との良好な関係」と「柔軟な対応」 男性看護師同士の交流の場の構築 男性看護師同士の交流の場の構築 同性的モデルとなる存在の育成 キャリアアップの希望を支援する体制づくりと同性的モデルとなる存在とネットワークの構築 男性看護師が身近に居ることが職業的アイデンティティを形成過程で良い影響を及ぼす。 「性別に関係なく目標となる人」が職業キャリア成熟の向上に関連している。 「キャリアモデルが存在する」20代50%、30代63%、40代62%、50代100% キャリアを意識し始めた時期・動機：「モデルや影響を与えた人物との出会い」「昇格を機に自分の立場を認識した時」
	進学・高度専門職・管理職 (6)	「なりゆきませ」「ジェネラリスト」の割合も高い 「キャリア発達に対する消極性」
上昇志向の有無 (12)	キャリアアップを意識 (4)	女性看護師との交流が円滑でない「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」のキャリア得点が高い。 女性看護師に負担をかけていると感じる者は「多様な経験の蓄積」の得点が高い 女性看護師と共に多様な価値観を創出できる環境作り 女性看護師とより良い関係をつくる 男性看護師のつながりをつくる
	現状維持・キャリアプラトナー (2)	新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に及ぼす関連要因：「男性看護師との良好な関係」と「柔軟な対応」 男性看護師同士の交流の場の構築 男性看護師同士の交流の場の構築 同性的モデルとなる存在の育成 キャリアアップの希望を支援する体制づくりと同性的モデルとなる存在とネットワークの構築 男性看護師が身近に居ることが職業的アイデンティティを形成過程で良い影響を及ぼす。 「性別に関係なく目標となる人」が職業キャリア成熟の向上に関連している。 「キャリアモデルが存在する」20代50%、30代63%、40代62%、50代100% キャリアを意識し始めた時期・動機：「モデルや影響を与えた人物との出会い」「昇格を機に自分の立場を認識した時」
	看護士同士の関係構築 (7)	女性看護師との交流が円滑でない「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」のキャリア得点が高い。 女性看護師に負担をかけていると感じる者は「多様な経験の蓄積」の得点が高い 女性看護師と共に多様な価値観を創出できる環境作り 女性看護師とより良い関係をつくる 男性看護師のつながりをつくる
ロールモデルの存在 (6)	同性のキャリアモデル (3)	新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に及ぼす関連要因：「男性看護師との良好な関係」と「柔軟な対応」 男性看護師同士の交流の場の構築 男性看護師同士の交流の場の構築 同性的モデルとなる存在の育成 キャリアアップの希望を支援する体制づくりと同性的モデルとなる存在とネットワークの構築 男性看護師が身近に居ることが職業的アイデンティティを形成過程で良い影響を及ぼす。 「性別に関係なく目標となる人」が職業キャリア成熟の向上に関連している。 「キャリアモデルが存在する」20代50%、30代63%、40代62%、50代100% キャリアを意識し始めた時期・動機：「モデルや影響を与えた人物との出会い」「昇格を機に自分の立場を認識した時」
	看護士としてのキャリアモデル (3)	女性看護師との交流が円滑でない「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」のキャリア得点が高い。 女性看護師に負担をかけていると感じる者は「多様な経験の蓄積」の得点が高い 女性看護師と共に多様な価値観を創出できる環境作り 女性看護師とより良い関係をつくる 男性看護師のつながりをつくる

ふまえた堅実な動機と「他人の役に立てる」「医療職に興味」³⁰⁾があげられている。一方で、坂本らの中堅看護師対象の調査では「現在の職業への入職を後悔する」「同じ給料なら他を選ぶ」「やり直せば他の仕事を選ぶ」という要素が高かったことが報告されている³¹⁾。

〈役割の獲得・付与〉については、翁長らは、男性看護師のキャリア発達の要素の一つとして「職場における役割の獲得」をあげており³²⁾、坂本らは、中堅看護師に役割を付与することはキャリア意識の向上につながると述べている³³⁾。また、桐明は男性の認定看護師や専門看護師および看護管理者へのインタビュー結果から、キャリア継続のために意識していることとして「継続するための支え」「やりがいや役割の捉え方」「日々の努力」に分けられたことを報告している³⁴⁾。

〈経験年数・成熟〉については、中井らによると、職業キャリア成熟尺度得点は年齢、看護師経験年数、救急看護師経験年数とごく弱い正の相関を認めることを報告している³⁵⁾。

また、児玉らは、男性看護職11～15年目は、「職業キャリア成熟」と「就業環境」ともに得点が高いため、この時期でのキャリア支援は効果が高いと考える³⁶⁾と述べている。

〈看護の専門性への関心〉については、長岡らによると、将来展望で「看護職としての将来の展望を持っている者」は53.7%であり、その内の92.2%が臨床を通じて自分の興味のある看護分野との出会いを有していることを報告している³⁷⁾。また、翁長らは、男性看護師のキャリア発達の要素として「経験の蓄積と技術研鑽の意欲」専門性の追求「看護職への価値形成」をあげており、その上で、キャリア発達に関連深い男性看護師の特徴として、「看護の幅を広げる」ことをあげている³⁸⁾。

3) 【就業継続要因】

このカテゴリーは〈看護師としての困難感〉7コード、〈働き方の価値観〉5コード、〈環境要因／衛生要因〉3コード、〈相談できる人の存在〉3コードの4つのサブカテゴリー、18コードから構成された。

〈看護師としての困難感〉については、桐明は、男性看護師の困難感の要素として「役割や立場に対する困難」、「成果達成を求めていくことに対する困難」、「習得した技術に対する不安」、「周囲が認めてくれなかった時」、「仕事の両立の難しさ」、「進学のための経済的負担」、「子育てとの両立」があることを報告している³⁹⁾。

〈働き方の価値観〉については、内海らは、医療・福祉職で働く男性のキャリア形成の考え方においては、「職業肯定」と「自己肯定」間に相関関係が認められたが、「プ

ロティアン・キャリア」については相関がなかったことを報告し、多様な変化に対応するための「プロティアン・キャリア」を促進させる必要性を述べている⁴⁰⁾。また、桐明は、男性看護師がキャリア継続のために意識していることについて「継続するための支え」と「日々の努力」をあげており⁴¹⁾、前田らは、男性看護師にとっての自分らしい男性看護師人生を送るために重要なことの要素として、「前に進む」、「将来像を模索する」、「継続を大切に」を報告している⁴²⁾。

〈環境要因／衛生要因〉については、内海らは、医療・福祉職で働く男性のキャリア形成の考え方においては、「職場における人間関係」は「家族との関係」と「職業肯定」間に相関が認められたこと、医療・福祉職として働く男性のキャリア形成に影響するのは仕事量や勤務の不規則さ、給料などの外的要因の影響も重要であると述べている⁴³⁾。また、森らは、「就業場所の規模」が男性看護師の職業キャリア成熟の向上に関連していると述べている⁴⁴⁾。

〈相談できる人の存在〉については、森らは、男性看護師の職業キャリア成熟とその影響要因の中で、「相談できる人の存在」が重要であることを報告している⁴⁵⁾。また、佐々木らは、女性看護師との比較アンケートの中で男性看護師は「自己目標を相談できる人の存在」を必要としている者が有意に多いことを報告している⁴⁶⁾。

4) 【家族的背景】

このカテゴリーは、〈ワークライフバランス（以下WLBと記載）〉7コード、〈家族の存在〉4コード、〈男性性と家族〉3コードの3つのサブカテゴリー、14コードから構成された。

〈WLB〉については、加藤らは、男性看護師のWLBへの影響要因として、環境では「職場内環境」「組織的要因」「組織外要因」をあげ、個人では、「個人特性」「個人の理想や計画」をあげている⁴⁷⁾。また、前田は、男性看護師らしい人生を送るための要素として「自分に合った生活をする」「格好良く生きる」「自分らしさをもつ」「精神面をコントロールする」をあげている⁴⁸⁾。また、坂本らは、中堅看護師においてはライフイベントを上司や周囲が理解・支援することの重要性を述べている⁴⁹⁾。

〈家族の存在〉については、内海らは、医療・福祉職の男性のキャリアにおいて「家族との関係」は「職業肯定」と相関があることを報告している⁵⁰⁾。同様に、酒井らは、男性看護師のWLBの充実度において「妻の協力がある」ことで保たれている状態であることをあげ⁵¹⁾、森らは、「家族からの支援」が職業キャリア成熟の向上に関連していると述べている⁵²⁾。

〈男性性と家族〉については、酒井らによると男性看護師においては、家庭と仕事の多重役割によるストレスから育児支援制度への興味と必要性を感じていたが、これまで育児支援制度を利用した前例がないという理由などで申請を諦めている現状があった⁵³⁾。また、豊嶋らは男性看護師のキャリア意識には、一家の主としての役割の有無が影響すると述べており⁵⁴⁾、翁長らもキャリア発達に関連深い男性看護師の特徴として「家族に対する責任」があると述べている⁵⁵⁾。

5) 【上昇志向の有無】

このカテゴリーは、〈進学・高度専門職・管理職〉6コード、〈キャリアアップへの意識〉4コード、〈現状維持・キャリアプラトリー〉2コードの3つのサブカテゴリー、12コードから構成された。

〈進学・高度専門職・管理職〉については、辻本らは、男性看護師のキャリア志向についての調査において、看護関連職種で目指すものとして「認定看護師、専門看護師、管理職」があげられていること、看護関連を含む教育機関への進学希望は「大学院、4年生大学編入、認定看護師教育課程」があげられていることを報告している⁵⁶⁾。長岡も男性看護師がキャリア志向において目指す職種は進学、専門看護師、認定看護師、管理者をあげており⁵⁷⁾、同様に豊嶋らも男性看護師の考える将来像について「専門看護師等の高度な実践家」「看護管理職」の割合が高く、専門性を高めたい傾向にあると述べている⁵⁸⁾。

また、中井らは職業的成熟度については、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ことを報告しており⁵⁹⁾、森らは「看護系の最終学歴」が職業キャリア成熟の向上に関連していると述べている⁶⁰⁾。

〈キャリアアップへの意識〉については、津野らは、男性看護師における、キャリアアップという言葉の認識はどの世代も80%以上の人が「知っている」と回答しており世代間の有意差がないこと、自身のキャリアアップについて「考えている」と回答した人の割合では、20代と30代が約60%、40代と50代が約30%であり有意差があったことを報告している⁶¹⁾。また、桐明は、キャリアを意識し始めた時期・きっかけについて「将来への不安を抱いた時」や「専門資格を取得しようとした時」であったことを報告しており⁶²⁾、辻本らは、男性看護師に対するキャリアアップの希望への支援体制の整備が重要と述べている⁶³⁾。

〈現状維持・キャリアプラトリー〉については、豊嶋らの調査において男性看護師はキャリア形成について「な

りゆきまかせ」や「ジェネラリスト」でいることの割合が高いことを報告しており⁶⁴⁾、翁長らも、男性看護師は「キャリア発達に対する消極性」があることを報告している⁶⁵⁾。

6) 【看護師同士の関係構築】

このカテゴリーは〈男性看護師同士の交流〉4コード、〈女性看護師との人間関係〉3コードの2つのサブカテゴリー、7コードから構成された。

〈男性看護師同士の交流〉について、藤川らによると、新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に及ぼす関連要因として、「男性看護師との良好な関係」と「柔軟な対応」が抽出された⁶⁶⁾。また、辻本らも、男性看護師が看護職を継続し、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の構築が必要であると述べている⁶⁷⁾。さらに、前田らは「男性看護師のつながりをつくる」ことが必要であると述べている⁶⁸⁾。

〈女性看護師との人間関係〉について、木許らの看護師の職務キャリア尺度を用いた調査では、女性看護師に負担をかけていると感じる者は「多様な経験の蓄積」の得点が低く、男性看護師において、女性看護師との交流が円滑でない場合は、看護師の職務キャリア尺度の4下位尺度のうち「質の高い看護の実践と追求」「対人関係の形成と調整」に関するキャリア得点が低いことを報告している⁶⁹⁾。また、前田らは、男性看護師を主とする集会において得た知見の中で、男性看護師は職場において「女性看護師とより良い関係をつくる」ことを重要として述べている⁷⁰⁾。一方で男性看護師がマイノリティである職場環境における行動や振る舞いについて、藤川らは男性看護師であるがゆえに目立つ行動をさける消極的行動をとっていると報告している⁷¹⁾。

7) 【ロールモデルの存在】

このカテゴリーは、〈同性のキャリアモデル〉3コード、〈看護師としてのキャリアモデル〉3コードの2つのサブカテゴリー、6コードから構成された。

〈同性のキャリアモデル〉については、辻本らは、男性看護職のキャリア支援のためには、同性のモデルとなる存在の育成が必要とし、キャリアアップの希望を支援する体制づくりと同性のモデルとなる存在とネットワークの構築が重要と述べている⁷²⁾。また、藤川らは、男性看護師が身近にいることが職業的アイデンティティを形成過程で良い影響を及ぼすと述べている⁷³⁾。

〈看護師としてのキャリアモデル〉については、桐明は、男性看護師がキャリアを意識し始めた時期・動機においては、「モデルや影響を与えた人物との出会い」や

「昇格を機に自分の立場を認識した時」であったと報告している⁷⁴⁾。森らも男性看護師の職業キャリア成熟の向上の要素について「性別に関係なく目標となる人」が関連していると述べている⁷⁵⁾。また、津野らは、男性看護師において「キャリアモデルが存在する」と答えたのは20代で50%、30代で63%、40代で62%、50代では100%であったと報告している⁷⁶⁾。

V. 考察

本研究においては、22件の論文を対象としたが、半数以上の12件が2016年以降のものであり、全てが男性看護師を対象としていた。これには、2014年の男女共同参加白書⁷⁷⁾の主要テーマとして「変わりゆく男性の仕事と暮らし」が取り上げられたことが要因の一つと考えられる。これまで男女雇用計画白書は女性に焦点化して報告される傾向がみられたが、このテーマにより男性看護師においてもWLBも考慮したキャリア形成について考える機会になったと考えられる。WLBも加味したキャリア形成については、ジェンダーの平等性が根底にあると考えられる。本研究においても7つのカテゴリが見出されたが、男性看護師のキャリア形成に影響する要因は【ジェンダー意識】が最も多い結果となった。

そこで本稿ではジェンダーを視座におき、男性看護師に特徴的なキャリア形成およびジェンダーフリーな要因との2つの視点から考察を進めていく。

1. 男性看護師に特徴的なキャリア形成について

本稿においては、【ジェンダー意識】を構成する〈男性看護師の不利益〉〈男性ならではの強み〉〈男性看護師の偏在・不公平感〉〈看護師における性差〉を経験しながら、〈女性看護師との人間関係〉〈男性看護師同士の交流〉のような要因が抽出され、女性社会といわれていた看護師の社会において、男性看護師の居場所が制約されている様子が窺えた。これは男性看護師がマイノリティであることに起因するところが大きいであろう。

今後も、男性看護師が増加している傾向にあるとはいえ、男女が半々になるか、女性看護師数を超えることがない限り、「男性」看護師という名称が存続するであろうと考える。上杉ら⁷⁸⁾によると男性看護師が増加することについては、「男性看護師に期待されている役割が発揮できる」「患者にとって有益である」等の肯定的な影響があるという認識がある一方、「患者からの需要が少ない」「組織にとって問題が生じやすい」等の否定的な認識、「増加することで現状に変化はない」「性差を考慮する必要はない」等の看護は性中立的な職業とする認識が大別されると述べている。

本稿においても、男性看護師においては〈男性ならではの強み〉がある一方で、〈男性看護師の偏在・不公平感〉〈男性看護師の不利益〉のような要因が抽出され、女性社会といわれていた看護師の社会において、男性看護師の居場所が制約されている様子が窺えた。これも男性看護師がマイノリティであることに起因するところが大きいであろう。

藤川ら⁷⁹⁾は男性看護師が目立つ行動をさげ、消極的行動をとっていること、上杉ら⁷⁸⁾は無難な道を歩もうとすることを指摘しており、女性が多い社会での処世術として裏付けられることが窺える。

〈男性看護師の不利益〉についていえば、排泄のケアなどにおいて男性看護師に否定的な評価があるため、それが限界でありながらも強みを生かした〈男性ならではの強み〉という要因もあるため、男女両性が必要であることを社会的に認識されることが必要であろう。江波戸は、看護師はケアの担い手として女性が多くケアは女性の仕事と考えられており、ライフサイクルに影響されるためキャリアデザインが困難であると述べている⁸⁰⁾。これらのことから、性差に基づく看護師としてのケア役割やキャリアデザインの構築は性差に関係なく、その人の個別性にあると考えることが必要であり、そのためには、看護は女性の仕事であるという意識が薄らいでくることが期待される。

成田ら⁸¹⁾も、自信や看護観を持つにつれて困難を性差に伴う制約と考えず、肯定的に捉えるように変化している様子を報告している。これらのことから、「男性」看護師であるということを、看護師としての一つの個人属性であると捉えることが賢明であるという示唆を得た。

一方で【ジェンダー意識】のサブカテゴリー〈男性性と家族〉については、看護師であることに関係なく、旧来からある男性のジェンダー意識そのもので、家族のために働く、一家を支えるなどの意識が看護においてもあることがわかった。

また【家族的背景】のサブカテゴリー〈WLB〉から、男性看護師には女性と同様にWLBを意識した考え方があること、職場の上司に対してライフイベントに関する理解を期待していることも明らかとなった。男性看護師に特徴的なキャリア形成の要因に、【家族的背景】における〈家族の存在〉〈WLB〉が抽出されたことは他の職業の男性とは異なる可能性もある。また、金井⁸²⁾は、生涯発達学の視点から大切な人たちとの関係性の中でキャリアを捉えられることが重視されていると述べている。

そして、人間関係に起因するカテゴリーである【看護師同士の関係構築】においては、看護におけるマイノリ

ティである男性看護師の特徴があらわされていると考えられる。すなわち、〈女性看護師との人間関係〉では、マジョリティである女性看護師との関係性を考慮している事や、〈男性看護師同士の交流〉により、マイノリティ同士においてコミュニケーションを図り情報共有や共感を得ようとしている行動は、看護師社会における男性看護師としての処世術であり、看護師同士の人間関係構築の中には男性看護師ならではの関係構築が重要と考えられ、これらは男性看護師特有のキャリア形成や職業継続要因に寄与すると捉えられる。これらのことから、職場の性別を考慮した人間関係や家族関係を大切にすることも、キャリア形成に影響していることが窺えた。森ら⁸³⁾は、男性看護師には周囲との協調性を保ち、円滑な人間関係を形成するであろう肯定的共同性が高いと述べており、これは男性看護師における女性性の中核であるとされている。このことから、〈女性看護師との人間関係〉〈男性看護師同士の交流〉を構築しながらマジョリティにある女性看護師と共同していることが推察される。

概して、内海ら⁸⁴⁾のいう旧来からのジェンダー意識とは異なるプロテアンな働き方が男性看護師における将来を通じた働き方であり、ジェンダー意識にこだわらない生き方であろう。

2. ジェンダーフリーな視点でのキャリア形成について

本研究における【アイデンティティ形成の要因】【就業継続要因】【上昇志向の有無】【ロールモデルの存在】は、「職業キャリア成熟」に関係するジェンダーフリーな要因であると捉えられる。これらは看護師に限らず、全ての職業においてキャリア形成に影響する要因ではないかと推察される。

【上昇志向の有無】に関しても認定看護師、専門看護師、管理職などのキーワードが抽出され、近年のキャリアアップに不可欠なキーワードを反映していると捉えられる。【ロールモデルの存在】については、性別に関係なくキャリア形成に不可欠な要因であると考えられる。

関根ら⁸⁵⁾も「看護することが好きであると感じている者」の他、「仕事継続の意志がある者」「認定看護師」「ロールモデルの存在がいる者」にキャリア・コミットメントが強い傾向があり、性別を問わず【ロールモデルの存在】自身の【職業継続の要因】が重要と報告している。

また、本研究では【上昇志向の有無】というカテゴリーが見出された。これまでの文献検討において「上昇志向」というキーワードでは文献が見当たらずに終結していたが、専門看護師、大学院への進学、及び管理職への昇格などの他、豊嶋ら⁸⁶⁾の「なりゆきまかせ」やスペシャリストと拮抗する「ジェネラリスト」などのキーワー

ドも抽出されており、これらを包括して【上昇志向の有無】とした。【上昇志向の有無】はキャリア形成や就業継続要因、就業継続意欲に影響する重要な要因であると考える。

VI. 結論

男性看護師のキャリアに関する文献22件を分析した結果、本研究において概観できたキャリア形成に影響する要因は以下の通りである。

1. 男性看護師のキャリア形成に関する先行研究の分析を通して、男性看護師のキャリア形成に影響する要因について7つのカテゴリーが抽出された
2. 7つのカテゴリーのうち、男性に特徴的なカテゴリーとして【ジェンダー意識】【家族的背景】【看護師同士の関係構築】の3カテゴリーがあげられ、【ジェンダー意識】【家族的背景】は社会における男性性が影響していた。また【看護師同士の関係構築】は、マイノリティである男性看護師がマジョリティである女性看護師との人間関係に関する要因であった。
3. 7つのカテゴリーのうち【アイデンティティ形成の要因】【就業継続要因】【上昇志向の有無】【ロールモデルの存在】は、性別に関係なく看護師のキャリア形成に影響する要因と考えられた。
4. 本研究の独自の視点として【上昇志向の有無】という要因が抽出された。これは、性差に関わらず看護師のキャリア形成に影響する要因であり、大学院への進学、専門看護師、管理職への昇格、キャリアアップなどの意識に影響すると捉えられた。

文 献

- 1) 日本看護協会 統計資料室 <https://www.nurse.or.jp/home/statistics/pdf/toukei05.pdf> Author : 2019.3.10 参照
- 2) 北沢勝男. 性看護師のジェンダー(社会的・文化的役割としての性)についての文献レビュー. 帝京平成看護短期大学紀要 2013 ; 23 : 41-45
- 3) Male nurse: A concept analysis. Sasa RI. Nurs Forum. 2019 Oct; 54(4): 593-600. doi: 10.1111/nuf.12374. Epub 2019 Aug 28. PMID: 31463944
- 4) 翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人他. 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 2012 ; 7 : 11-19
- 5) 高橋照子. キャリア論とアイデンティティ論—看護学が取り組むべき課題—. インターナショナルナースングレビュー 1998 ; 21(2) : 36-40
- 6) 山田道代, 西井晶子. 男性看護師に関連する研究の

- 文献的考察. 横浜市立市民病院看護部看護研究集録平成27年度 2016; 31-37
- 7) 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在り方の考察. 看護のチカラ 2016; 21(450): 24-35
- 8) 富田元, 山口大輔, 増田雄太ら. 訪問看護ステーションにおける男性看護師の就業状況と役割期待 愛知県全域・施設長への質問紙調査. 日本看護学会論文集: 看護護理 2018; 48: 149-152
- 9) 村上翔太郎, 一戸とも子, 五十嵐世津子. 看護学生が男性看護教員に求める役割. 保健科学研究 2015; 5: 153-160
- 10) 根木香代子, 原華代, 坂口桃子. わが国における看護師を対象としたキャリア研究の動向. 常葉大学健康科学部研究報告集 2018; 5(1): 93-101
- 11) K. クリップENDORF 著 三上俊治, 椎野信雄, 橋元良明訳, メッセージ分析の技法「内容分析」への招待, 東京, 勁草書房, 1989
- 12) Hall, D.T.: Careers In and Out of Organizations, Sage, Thousand Oaks, CA, 2002
- 13) Schein, E., 二村敏子, 三善勝代訳. キャリア・ダイナミクス, 東京, 白桃書房, 1991
- 14) 渡辺三枝子. 新版キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ, 京都, ナカニシヤ出版, 2007
- 15) 坂本和子, 高橋永子. 中堅看護師のキャリア意識に影響する要因についての研究. 看護保健科学研究誌 2017; 17(1): 48-55
- 16) 佐々木彬, 金澤鉄也. 看護師の性差によるキャリアアップに関する意識調査. 日本看護学会論文集: 看護管理 2016; 46: 167-170
- 17) Sugiura Keiko, Kinoshita Naoko, Kiyota Mineko. 病院勤務の看護師の職務キャリア意識と職業的アイデンティティの性差の検討 (Gender Differences in Occupational Career Assessments and Professional Identities of Nurses) (英語). 武庫川女子大学看護学ジャーナル 2017; 2: 83-91
- 18) 児玉真由美, 林初美, 藤井光輝. 国立病院機構 A 地区看護職員のキャリア志向の実態 (第3報) 男性看護職の職業キャリア成熟, 組織内キャリア, 就業環境の認識. 中国四国地区国立病院附属看護学校紀要 2017; 12: 90-96
- 19) 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 2013; 16(6): 831-838
- 20) 嶋本圭. 眼科看護における男性看護師の調査より. 日本視機能看護学会誌 2017; 2: 51-55
- 21) 木許実花, 福田里砂, 赤澤千春. 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(第1報) 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について. 健康科学: 京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専攻紀要 2011; 7: 75-80
- 22) 藤川君江, 緒方浩志, 林真紀. 新人男性看護師の職業的アイデンティティの形成過程に影響を及ぼす要因 テキストマイニングによる分析. 社会福祉科学研究 2017; 6: 73-80
- 23) 嶋本圭. 20) 文献: 51-55
- 24) 前田貴彦, 藤本泰博, 平田研人. ワールドカフェから考えた自分らしい男性看護師人生を送るために重要なこと. 三重県立看護大学紀要 2017; 20: 69-75
- 25) 明野伸次. 男性看護師に対する業務評価・役割期待に関する文献的考察: 北海道医療大学看護福祉学部紀要 2004; 95-100
- 26) 出口陸雄, 男性看護師の職務ジェンダー意識と職務満足の関係: 日本看護研究学会雑誌 2009; (4): 32-36
- 27) 長岡慎也, 箕越功浩, 井上真奈美. 「羞恥心を伴う看護・ケア」における困難さと将来展望の現状について男性看護師の属性に着目して. 山口県立大学学術情報 2017; 10: 123-128
- 28) 児玉裕美, 石田智恵美, 安酸史子. 中堅看護師の新人看護師への教育的役割行動と自己効力感の関係. 産業医科大学雑誌 2017; 39(4): 299-308
- 29) 辻本雄大, 前田貴彦, 立松生陽. 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 2014; 44: 63-66
- 30) 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子ら. 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 2014; 44: 67-70
- 31) 坂本和子, 高橋永子. 15) 文献: 48-55
- 32) 翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人. 4) 文献: 11-19
- 33) 坂本和子, 高橋永子. 15) 文献: 48-55
- 34) 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 2011; 41: 29-32
- 35) 中井夏子, 門間正子, 神田直樹. 19) 文献: 831-838

- 36) 児玉真由美, 林初美, 藤井光輝. 18) 文献: 90-96
- 37) 長岡慎也, 箕越功浩, 井上真奈美. 27) 文献: 123-128
- 38) 翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人. 4) 文献: 11-19
- 39) 桐明孝光. 34) 文献: 29-32
- 40) 内海知子, 細原正子, 近藤真紀子. 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 2010; 1: 9-19
- 41) 桐明孝光. 34) 文献: 29-32
- 42) 前田貴彦, 藤本泰博, 平田研人. 24) 文献: 69-75
- 43) 内海知子, 細原正子, 近藤真紀子. 40) 文献: 9-19
- 44) 森雄太, 生野繁子, 森信之. 病院に勤務する男性看護師のジェンダー意識の研究. 日本看護福祉学会誌 2017; 22(2): 1-13
- 45) 森雄太, 生野繁子, 森信之. 44) 文献: 1-13
- 46) 佐々木彬, 金澤鉄也. 16) 文献: 167-170
- 47) 加藤昭尚, 山田覚. 看護師のワークライフバランスの影響要因. 高知県立大学紀要(看護学部編) 2015; 64: 19-29
- 48) 前田貴彦, 藤本泰博, 平田研人. 24) 文献: 69-75
- 49) 坂本和子, 高橋永子. 15) 文献: 48-55
- 50) 内海知子, 細原正子, 近藤真紀子. 40) 文献: 9-19
- 51) 酒井伸隆, 南貴博, 松井諭ら. 精神科男性看護師のワークライフバランスと支援ニーズの実態. 医療介護職の妻を持つ子育て世代へのインタビューより. 日本看護学会論文集: 看護管理 2016; 46: 270-273
- 52) 森雄太, 生野繁子, 森信之. 44) 文献: 1-13
- 53) 酒井伸隆, 南貴博, 松井諭ら. 51) 文献: 270-273
- 54) 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子ら. 30) 文献: 67-70
- 55) 翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人. 4) 文献: 11-19
- 56) 辻本雄大, 前田貴彦, 立松生陽. 29) 文献: 63-66
- 57) 長岡慎也, 箕越功浩, 井上真奈美. 27) 文献: 123-128
- 58) 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子ら. 30) 文献: 67-70
- 59) 中井夏子, 門間正子, 神田直樹. 19) 文献: 831-838
- 60) 森雄太, 生野繁子, 森信之. 44) 文献: 1-13
- 61) 津野亜優実, 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 2012; 42: 553-556
- 62) 桐明孝光. 34) 文献: 29-32
- 63) 辻本雄大, 前田貴彦, 立松生陽. 29) 文献: 63-66
- 64) 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子ら. 30) 文献: 67-70
- 65) 翁長浩一郎, 岩本祐一, 片岡寛人. 4) 文献: 11-19
- 66) 藤川君江, 緒方浩志, 林真紀. 22) 文献: 73-80
- 67) 辻本雄大, 前田貴彦. 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. 三重県立看護大学紀要 2016; 19: 19-24
- 68) 前田貴彦, 藤本泰博, 平田研人. 24) 文献: 69-75
- 69) 木許実花, 福田里砂, 赤澤千春. 21) 文献: 70-75
- 70) 前田貴彦, 藤本泰博, 平田研人. 24) 文献: 69-75
- 71) 藤川君江, 緒方浩志, 林真紀. 22) 文献: 73-80
- 72) 辻本雄大, 前田貴彦, 立松生陽. 29) 文献: 63-66
- 73) 藤川君江, 緒方浩志, 林真紀. 22) 文献: 73-80
- 74) 桐明孝光. 34) 文献: 29-32
- 75) 森雄太, 生野繁子, 森信之. 44) 文献: 1-13
- 76) 津野亜優実, 関井愛紀子. 61) 文献: 553-556
- 77) 内閣府 男女共同参画局. 男女共同参画白書 平成26年版. http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/index.html: 2020.2.10 参照
- 78) 上杉佑也, 前田貴彦, 辻本雄大. 男性看護師が増加することに対する男性看護師の認識. 三重県立看護大学紀要 2017; 20: 45-53
- 79) 藤川君江, 緒方浩志, 林真紀. 22) 文献: 73-80
- 80) 江波戸和子. 精神科看護における性差によるケア役割とキャリアデザイン. 杏林医学会雑誌 2018; 49(1): 65-68
- 81) 成田みぎわ, 大澤優子, 丸山昭子. 男性看護師が抱える職務上の困難と対処行動に関する文献検討. 性ところ 2017; 8(2): 248-256
- 82) 金井壽宏: 働くひとのためのキャリア・デザイン, PHP 新書 187, 第1版第32刷, 京都, PHP 研究所, 2015, pp134-142
- 83) 森雄太, 生野繁子, 森信之. 44) 文献: 1-13
- 84) 内海知子, 細原正子, 近藤真紀子. 40) 文献: 9-19
- 85) 関根由紀子, 富田幸江. A 県内公立病院の看護師のキャリアコミットメントとその関連要因. 埼玉医科大学看護学科紀要 2018; 11(1): 21-32
- 86) 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 半田直子ら. 30) 文献: 67-70