

男性・女性看護師の職業アイデンティティと 職務キャリアの傾向

○岡山堯憲¹⁾ 木下直子²⁾ 清田峰子¹⁾ 杉浦圭子³⁾

1) 医療法人社団甲友会 西宮協立脳神経外科病院 看護部

2) 医療法人社団甲友会 西宮協立脳神経外科病院 感染対策室

3) 武庫川女子大学 看護学部

研究の背景

- ▶ 近年、男性看護師の増加は著しく、10年前と比較し、2.4倍となっている。

平成14年	26,160人
平成24年	63,321人

約2.4倍

- ▶ 男性看護師増加の背景に考えられるものとして…

男女雇用機会均等法

- 名称を「看護師」に統一
- 「political correctness」の思想の普及

ジェンダー・フリー

研究の背景

- ▶ 看護職という職業に於いても、徐々にジェンダー・フリーが浸透してきている。



- ▶ 看護師を志す者が、性別関係なく同じように教育を受けられる。同じように看護師として働くことができる。

性別による悩みや問題が生じていることが報告されており、性差の特徴に応じた支援が必要となるのではないか。

目的

- ▶ 先行研究では、男性看護師のキャリア意識は比較的高い可能性が示唆されているが、男性のみを対象とした調査であり、女性との比較は本邦ではほとんど行われていない。
- ▶ キャリア形成に重要とされるアイデンティティ形成に関する先行研究の対象のほとんどが女性であり、男性の結果は明確にされていない。

職業アイデンティティや職務キャリアに関する項目の性差を検討し、男性看護師・女性看護師、双方が働き続けるための支援体制構築や組織風土づくりの基礎資料とする目的で研究を行った。

調査対象と方法

- ▶ 事前に近畿地方を中心とした18施設の看護部門の責任者に電話にて調査協力への同意を得、調査協力が得られる場合、男女同等数の参加者をお願いした。
- ▶ 平成26年 6月～7月に、18施設295名へ、依頼文、調査票、返送用封筒を同封し、郵送した。
- ▶ 229名（回収率78.9%）から回答を得、そのすべてを有効回答とした。

調査項目①

- ▶ 基本属性（年齢、性別、婚姻状況、扶養者の有無、最終教育歴、社会人経験の有無）
- ▶ 施設規模、役職、現在所属している部署、過去に経験のある部署、現在所属している部署の男性看護師の割合
- ▶ 看護師として今後どのような道に進みたいと考えているか
- ▶ 国内研修の参加経験の有無、看護教育や臨床指導経験の有無

調査項目②：職業的アイデンティティ尺度

▶ 職業的アイデンティティ尺度（PISN） 佐々木ら：2006

職業的アイデンティティとは、「自己信頼」「斉一性」「連続性」「自尊感情」「適応感」を示す。

「私は患者と一体感を感じる」「看護師としての自分の目標はずっと変わらない」などの20項目5件法にて設定。

合計得点を使用し（ $\alpha = 0.887$ ）、点数が高いほどアイデンティティに関する認識が高いことを示す。

調査項目③：職務キャリア尺度

▶ 看護師の職務キャリア尺度 石井ら：2005

職務上のある一定期間内に個人が経験する職務内容、役割、地位、身分などの一連の系列。

「自己の専門分野が明確である」「緊急時の対応経験が豊富にある」などの41項目5件法にて設定。

合計得点を使用し（ $\alpha = 0.961$ ）、点数が高いほどキャリアに対しての自己評価が高いことを示す。

データ分析方法

- ▶ 基礎統計を算出後、職業アイデンティティ・職務キャリアの尺度に関して、男性看護師・女性看護師の性差を検討した。
- ▶ 性差の検討には主に t 検定を使用した。
- ▶ 現所属の男性看護師比率による職業アイデンティティと職務キャリアの比較を行う場合には、比率により「女性のみ」の部署、「男性は半数未満」の部署、「男性が半数以上」の部署の3群に大別し、一元配置分散分析および、TukeyのHSD多重比較検定を行った。
- ▶ 統計・分析には、統計ソフトSPSSを使用し、有意水準は5%未満とした。

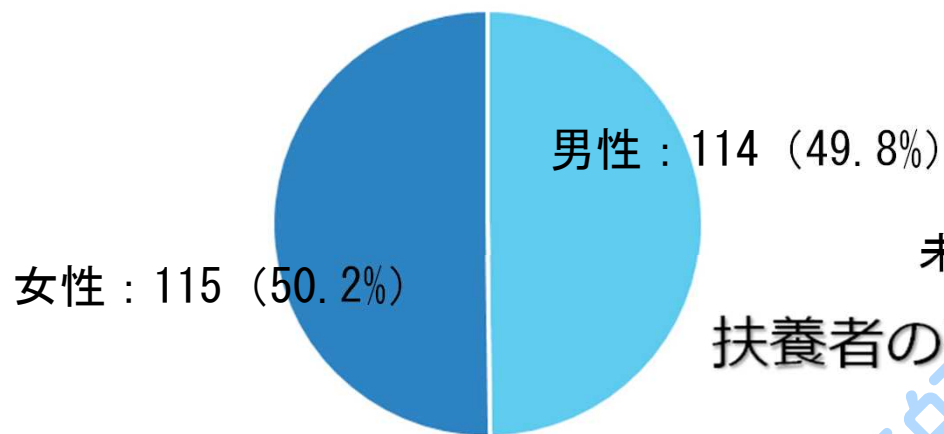
倫理的配慮

本研究は2014年5月19日
西宮協立脳神経外科病院倫理委員会の承認を得て実施

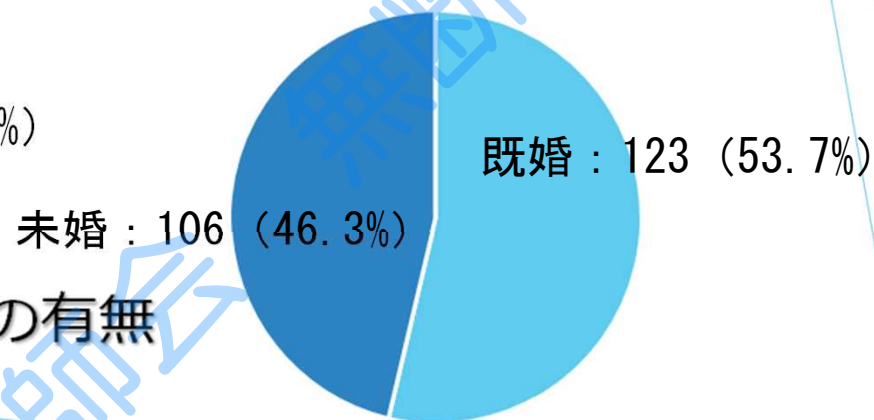
- ▶ 調査票は無記名とし、依頼文に研究目的と方法、参加は自由であり、辞退により不利益が生じないことを明記した。
- ▶ 自由投函されたことによって同意を得られるものとした。
- ▶ 回答した調査内容が看護管理者へ漏洩することを防ぐため、個々で封筒に厳封することを依頼した。
- ▶ 得られたデータは研究（学会発表など）以外に使用しないことを書面にてことわった。
- ▶ 分析は全体で統計処理を行い、個人データの分析は行わないことを明記した。
- ▶ 尺度使用に関して、開発者に電話で使用の許可を得た。

結果

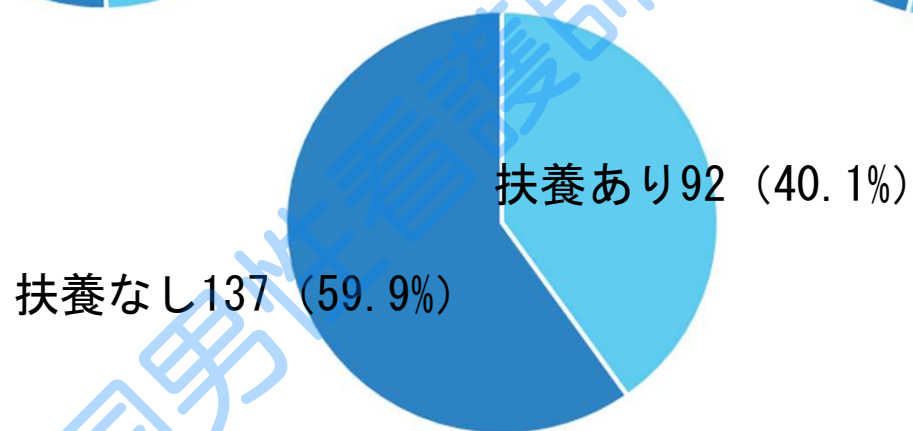
性別



婚姻状況

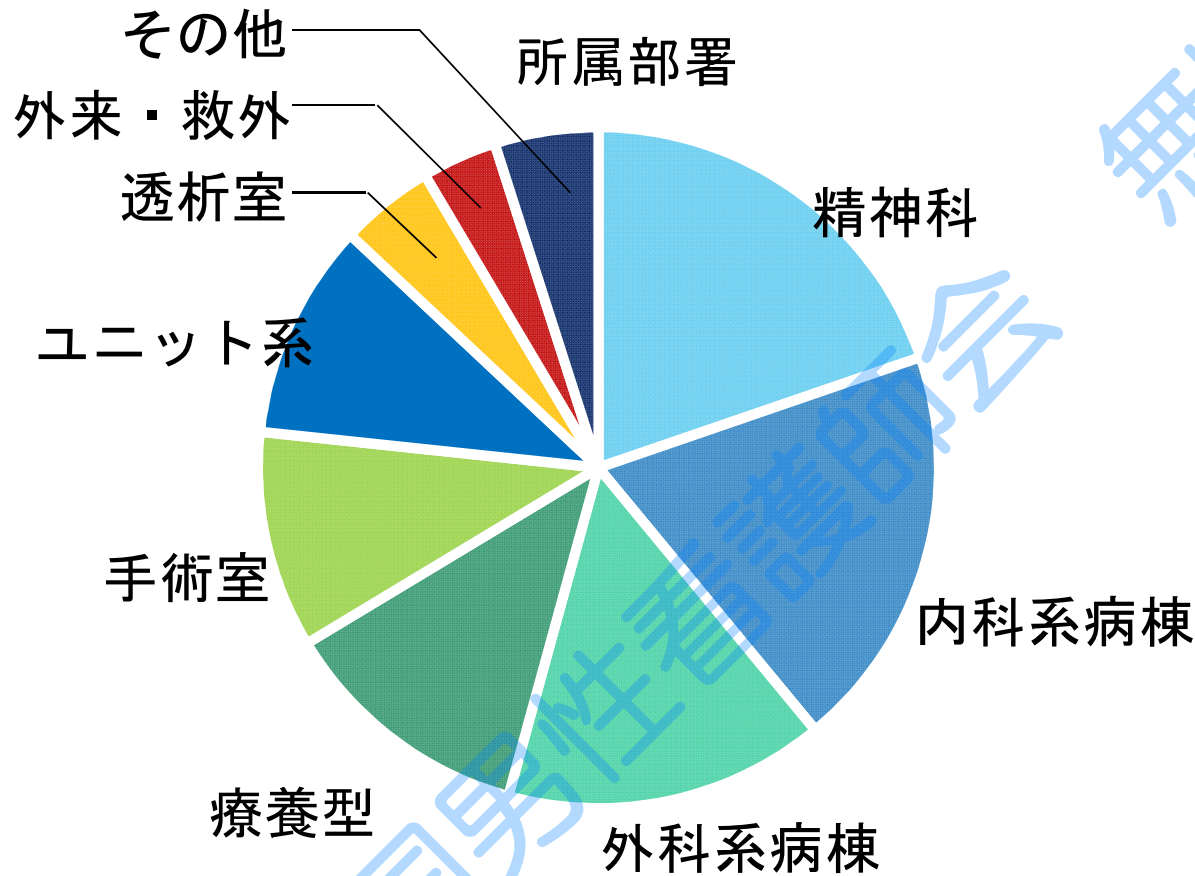


扶養者の有無



全国男性世帯調査部
禁断使用禁止

分析対象者の所属部署



カテゴリー	N	%
精神科	44	19.7
内科系病棟	43	19.3
外科系病棟	34	15.3
療養型	27	12.1
手術室	23	10.3
ユニット系	23	10.3
透析	10	4.5
外来・救急	8	3.6
その他	11	4.9
合計	223	100

▶ 「看護師の職業的アイデンティティ（PISN）の得点結果

	N	平均値	SD	p値
男性	114	58.8	9.4	p<0.05
女性	114	60.1	6.2	

▶ 有意差のあるその他の項目

看護教育・臨床指導経験あり→職業アイデンティティの得点が有意に高かった

▶ 「看護師の職務キャリア尺度」の得点結果

	N	平均値	SD	p値
男性	109	120.6	27.2	p<0.01
女性	109	113.3	19.4	

▶ 有意差のあるその他の項目

既婚者

扶養者あり

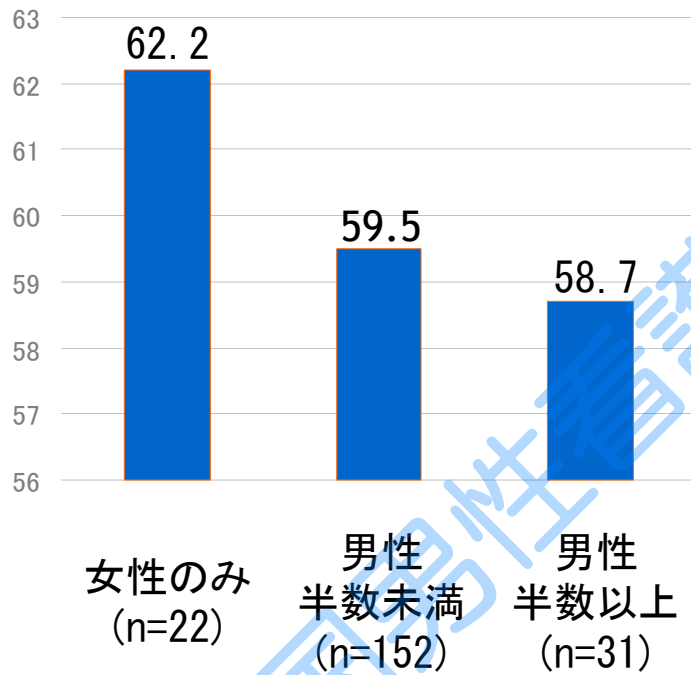
国内研修の参加経験あり

看護教育・臨床指導経験あり

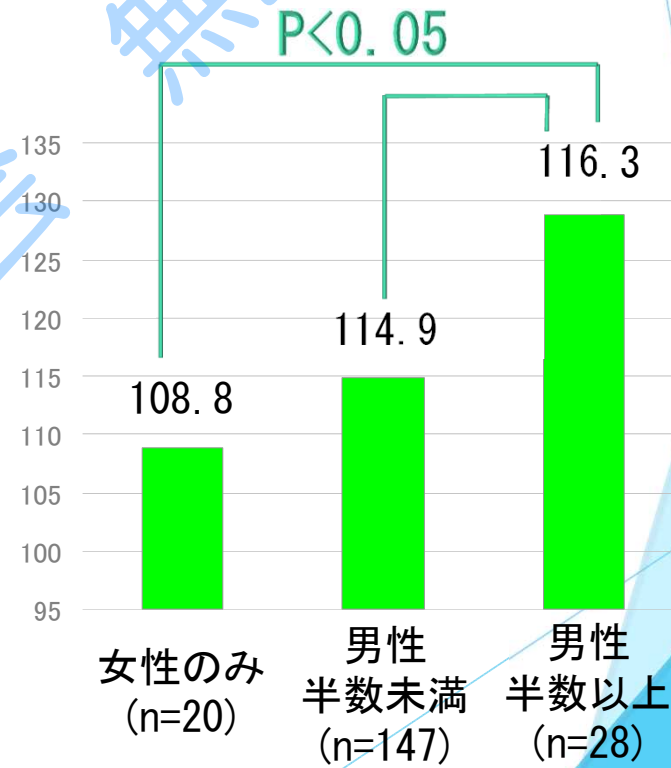
職務キャリアの得点が有意に高かった

所属部署における組織内男性比率別の得点結果

職業的アイデンティティ



職務キャリア



考察

▶ Erikson

職業的アイデンティティとは、

「職業を通して自覚される私」という主観的感覚



▶ 看護師に当てはめると…

「看護師としての私」という主観的感覚

無断使用禁止

考察

看護師としての職業とは…

▶ 女性看護師

アイデンティティとして受容

➡ 主観としての「看護」として捉えている傾向がある

▶ 男性看護師

先行研究にて、男性看護師のキャリア志向が指摘されているように

➡ 「職業」として捉えている傾向がある

全国男性看護師会

考察

さらに、

【所属部署における男性比率】の結果より…

- ▶ 男性看護師の増加は、そこに働く看護師の認識等にも影響を与えている可能性が高いことが示唆された。

結論

- ▶ 職業的アイデンティティの認識についての得点は、女性看護師の方が男性看護師よりも有意に高かった。
- ▶ 職務キャリアについての得点は、男性看護師の方が女性看護師よりも有意に高かった。
- ▶ 看護師という職業に対する認識として、女性看護師は主観としての「看護」として、男性看護師は先行研究同様「職業」として捉えている傾向があるのではないかと考えられる。
- ▶ 所属部署における組織内男性看護師比率別の得点結果より、男性看護師の増加はそこに働く看護師の認識等にも影響を与えている可能性が高いことが示唆された。