

## 新人男性看護師の経験

－ 2 年目新人男性看護師の語りから －

### Experience of New Male Nurses for One Year : Based on Their Narratives

緒方 昭子<sup>1)</sup>・内柱 明子<sup>2)</sup>・土屋八千代<sup>1)</sup>

Shoko Ogata・Akiko Naityuu・Yachiyo Tsuchiya

#### 要 旨

新人看護師の離職率が高くさらに男性は働きにくいと考えられる中で、1年間就業した男性看護師の経験を分析し、1年間仕事を継続できた要因を明らかにすることを目的に、平成19年4月に新規採用され、始めて看護師として働いた男性看護師5名に半構成面接を行い、質的帰納的分析を行った結果【男性看護師であること】【女性看護師への負担感とジレンマ】【先輩男性看護師の存在】【看護の喜び】【これからの目標】のカテゴリーが抽出された。新人男性看護師は女性患者に拒否される経験を通してショックを受けたり、女性看護師に申し訳ないという思いを抱くなどの男性ならではの経験と、男性として家庭を守るという性役割をもち仕事をしてきた。そして看護師として、1年間の業務の中で患者の言葉や目標とする先輩看護師の存在で仕事のやりがいを感じていた。

キーワード：男性看護師，新人看護師，女性患者の拒否

male nurse, new nurse, denial of woman patient

#### I. はじめに

平成19年度看護関係統計資料集の就業者数による男性看護師数は、平成10年14,885人、以後2年ごとに前年度数の約20%前後の増加を示し、その数は平成18年には31,594人と平成10年の約2倍に増加しているが、看護師総数のわずか3.9%でしかない(日本看護協会, 2008)。また、男性看護師をキーワードとし医中誌で検索した結果は68件と少なく、その中で、男性看護師は女性患者から女性看護師へのケアの交代を希望されている状況があることが述べられている(大山, 2006; 井手, 2003; 橋本, 2005)。また看護教育では、男性看

護者と看護の持つイメージとの接点が少ない現状や、男性にとっては共同しにくい職場となることが述べられている(合田, 2004)。男性看護師の業務については、性役割、性別役割分業からの影響を受けている(明野, 2004)ことや、女性看護師との関係においては、社会的認知度に起因する劣勢を補おうとして孤立回避するために意図的、積極的に行動していることが述べられ(松田, 2004)、管理者からは、男性的な考えかたがケアに加わることによって業務が活性化されるなど男性性を期待していることが報告されている(袴田, 2003)。これらのことから、少数者集団で

<sup>1)</sup> 宮崎大学医学部看護学科 成人・老年看護学講座  
School of Nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki

<sup>2)</sup> 宮崎大学医学部附属病院  
University of Miyazaki Hospital

ある男性看護師の女性看護師とは異なる状況が明確となった。

新人看護師の離職の原因の一つにリアリティショックが取り上げられている(横土, 2000)。さらに新人男性看護師は女性看護師とは異なる環境で、新人看護師としての体験をすることが考えられる。そのため、新人男性看護師が就業後1年間に経験したことや仕事を続けることに影響した要因について、彼らの語りから明らかにする必要があると考えた。これらから得られたものを基に男性看護師のサポート体制を整えることで、新人男性看護師の働きやすい環境を調整することにつながり、男性看護師数の増加が見込めると思われる。男性看護師の存在により、職場の活性化が図れ快適な職場環境となることで、看護師の離職防止の一助となり看護の質を保證することにつながると思われる。

そこで今回、就業後1年が経過した男性看護師の語りを通して、新人男性看護師の経験を知り、男性看護師が働き続けていくことに影響すると思われる要因を明らかにすることを目的に研究を行った。

## II. 研究方法

### 1. 研究対象

A県内の200床以上の3病院に、平成19年4月に看護師として初めて就職し1年が経過した男性看護師 5名

### 2. 対象者選定

研究者が学生時代を知っている男性看護師と、その看護師から紹介を受けた同僚の2年目男性看護師に、研究の趣旨を説明し研究協力を依頼し同意を得た。

### 3. 研究期間

平成20年5月1日～6月10日

### 4. データの収集方法

プライバシーの確保できる場所で、一人30～60分程の半構造化面接を行い、ICレコーダに録音し逐語録を作成した。

### < 質問内容 >

- ・看護師を目指した理由
- ・仕事を辞めたいと思ったことがあるか、あればその原因と今まで続けられた理由は何だと思うか
- ・女性が多い職場で働いて思うこと
- ・看護という仕事をどう考えるか学生時代と同じか
- ・1年たって思うこと

## 5. 分析方法

男性看護師に特有の経験を抽出するために、先行研究の男性が性差や少数派としての困難を乗り越える過程や、男性看護師の職業経験から抽出された概念を参考にし、研究者間で話し合いながら逐語録から男性ならではの経験と思われるものを抽出しコード化した。次にコードのそれぞれを意味類似性に従いカテゴリー化しサブカテゴリーとして名称をつけ、さらに意味類似性に従いカテゴリー化し名称を付けた。

## 6. 倫理的配慮

同意が得られた後、所属施設の管理者に研究の趣旨を説明し承諾を得た。

研究対象者に研究内容を書いた研究依頼書を用い以下の内容を説明し、同意書を交わした。プライバシーの確保を行う。会話をICレコーダに録音する。途中で断ってもよい。インタビューに答えなければ答えなくもよい。終了後のデータは確実に処分する。結果を公表する。その際個人および施設が特定されないように配慮する。

## III. 結果

### 1. 研究対象者の概要

対象の年齢は23歳から30歳であり、5名のうち2名は社会人経験後に看護師という明確な目標を持ち看護学校に進学し勤務していた。1名は高校時代から看護師志望で看護系大学に進学し勤務していた。残りの2名は進路決定時点では看護師という明確な目標をもたずに、医療系の仕事という漠然とした進路選択により看護学校に進学し勤務していた。

それぞれの勤務病棟は、循環器内科病棟、一般内科病棟、腎・泌尿器科病棟、感覚器疾患病棟、整形外科病棟であったがインタビューの返答の中では病棟による業務内容の差は見られなかった。看護師を辞めたいと思ったことがあると答えた対象は2名であった。

## 2. 分析の結果

逐語録から124のコード、17のサブカテゴリー、5のカテゴリーが抽出された。以下に分析内容を示す。【 】はカテゴリー、< >はサブカテゴリー、『 』は対象者の発言を示す。

新人男性看護師は就職後1年の間に、当初は学生時代には経験のなかった女性患者に拒否されるなどの【男性看護師であること】で仕事のやりにくさを感じ、【女性看護師への負担感とジレンマ】を持ちながら仕事をしており、【男性先輩看護師の存在】により支えられていた。1年目の後半頃からケアを通して【看護の喜び】を感じるようになり、理想とする先輩看護師の存在で、【これからの目標】を持つようになっており、1年間で自己成長を果たしていることが確認された。

### 1) 【男性看護師であること】

<男性はいやと拒否された> <男性だから断られショック> <女性患者という配慮がなく怒られた> <女性患者に対するやりにくさがある> <人数・時間の関係で女性患者にケアを行うことがある> <女性患者に対する自分の対応策> <男として家庭を守るために仕事をするという責任>の7つのサブカテゴリーで構成された。

女性患者のケアの際、『男性はちょっと・・・』『男性はいや』と断られ<男性はいやと拒否された> <男性だから断られショック>を受けており、また自分に直接ではなく、女性患者から病棟スタッフに苦情があり、女性の先輩看護師に『配慮が無いと怒られた。』と<女性患者という配慮がなく怒られた>経験をjして、『女性患者さんに清拭しようとして旦那さんに怒られた。』など<女性患者に対するやりにくさ>を感じていた。その後は『女性患者のケアはやめて、状態把握だけする。』など自分で意識し看護業務を分担するなど<女性

患者に対する自分の対応策>を考えていたが、『夜勤の時とか、処置で手が足りない時とか、仕方ない時もあります。』と女性患者の気持ちを尊重したくても、自分ではどうすることもできない状況があり、<人数・時間の関係で女性患者にケアを行うことがある>と女性患者に対して申し訳ない気持ちを持ちながら業務を行っていた。

### 2) 【女性看護師への負担感とジレンマ】

<女性患者のケアを女性看護師に変わらなければならないジレンマ> <ケアを変わってもらう女性看護師に負担感を感じる>の2つのカテゴリーで構成された。

『女性(看護師)は変わってもらうってことはないですよー』と女性看護師との違いを感じ、『男性はいやと言う人にはじめから男性の受け持ちをつけない。』など病棟で約束事を決めており『やりたくてもできないんですよ・・・患者さんが一番ですから』と、<女性患者のケアを女性看護師に変わらなければならないジレンマ>があることが語られた。その中でもケアを代わってもらう際の女性看護師の態度で、『いやなんだな』と感じたり、逆に態度に問題なくスムーズに引き受けてもらっても、『その人にも迷惑かける、時間が無くて申し訳ない。』という思いを持ち、<ケアを変わってもらう女性看護師に負担感を感じる>という状況も見られた。新人男性看護師は、このように同じ新人でも女性看護師であれば経験しないと思われることを経験しており、仕方がないことと考え1年間業務を行ってきたことが明らかとなった。

### 3) 【男性先輩看護師の存在】

<男性同士の支え> <先輩が分かってくれる> <職場の(男性看護師の)会の存在>の3つのサブカテゴリーで構成された。

失敗や困ったことがあると相談に乗ってもらえる。『いるといないでは全然違う。』と<男性同士の支え> <先輩が分かってくれる>など男性の先輩や同僚看護師がいて救われたことを全員が語り、『すごいですよ・・・、自分はあの先輩がいなかったら・・・』と男性先輩看護師に対し感謝し、また尊敬できる先輩として認め、『この先輩でも同

じ経験をしているのかと思うと安心して・・・』と、信頼する先輩も、はじめは同じように女性患者に拒否されていたことを知り安心していった。同時に、病棟に男性看護師がいない同僚が辞めたいと言っていた。すでに辞めた同僚もあり、『自分もそう(男性一人)だったらわからない(辞めたかもしれない)。』と自分以外の男性看護師の存在の重要性を語った。また、『病院で野球したりとか飲み会とかでいろいろ話します。』と、少数である男性看護師のスポーツチームや飲み会などのサークル等で話をすることで支えられ、職場全体での男性看護師の結束が見られた。少数派である男性看護師にとっては、職場全体でのスポーツチームなどは意義のある組織であることが確認された。

#### 4) 【看護の喜び】

<患者に認められ感謝される><看護観を語る><看護の仕事のやりがいを感じる>の3つのサブカテゴリーで構成された。

『前は、他の人呼んできてって言われていたんですけど、最近は君呼んでと言われるようになったんですよ。』『患者さんに元気をもらえる。ありがとうとかちっちゃなことでも。』と<患者に認められ感謝される>喜びを笑顔で語った。就職から1年間を振り返り、『今できることは患者さんの手伝いかな。』『患者さんが元のおりにならなくてもその時に近い状態まで戻してあげたい。』などの看護観を語り、学生時代はわからなかったが<看護観を語る>ようになり、『やってよかったー』『やりがいのある仕事になってきた。』『この仕事続けていきたいと思います。』など、当初やめたいと思っていたりあまりやりがいを感じていなかった新人男性看護師が、<看護の仕事にやりがいを感じる>ようになり、『業務もスムーズに回りだした・・・』『1年目のフォローは責任がある・・・』『初心忘るべからずですよ』と1年たち自分を客観的に振り返っていた。

#### 5) 【これからの目標】

<3~5年の目標を持つ><理想の看護師像がある>の2つのサブカテゴリーで構成された。

『先輩も3年は続けないと何もわからないって、3年たったらそこから面白くなるって言う

んで・・・』『4,5年目くらいの人は違う』と先輩たちから聞いたことや先輩たちを見て自分との違いを感じ、<3~5年の目標を持つ>ようになっていたことが語られた。<理想の看護師像がある>では、『自分で医師と連携取れるようになりたい。』『やっぱ上の人は動きも違います。見る目も違う。』など、先輩看護師を評価し目標としていた。

#### IV. 考察

新人男性看護師達は3ないし4年間の看護教育の中で看護について学び、その後臨床で実践する中で、思い通りにできない経験などを通し、漠然としていた職業意識も明確となり自己成長を果たしていた。社会人経験後に看護師になった2名は、2名とも就職後に結婚していた。仕事を続ける要因には男性として家族を支えるという男性の性役割が大きく影響すると考えられる。

勤務病棟はそれぞれ異なっていたが、近年男性看護師も一般病棟に多く配置されるようになっており(井手, 2003)、今回も病棟による業務内容の差は見られず、新人男性看護師は皆同様の経験をしていた。

##### 1. 男性看護師であること

男性看護師は、学生時代には同意が得られる女性患者を中心にケアを行っているため、拒否された経験を持たず、はじめて女性患者に拒否されショックを受けたと思われる。看護師教育においては、教育者の意識改革や教育内容、教育方法の見直し工夫が必要と述べられている(合田, 2004)。男子看護学生に対しては、女性患者は男性看護師のケアを拒否する状況があるという事実を伝え、それに対して男性看護師自身に対する準備や、女性患者への配慮の方法についての指導が必要と思われる。また、将来看護師として勤務することを前提として、就職後に戸惑わないように女性患者の受け持ちやケアのあり方等について、実習施設側との調整が必要だと思われる。同じ新人でも女性看護師には無い、女性患者の配慮不足に対する先輩看護師からの叱責については、先輩看護師が新

人男性看護師に対して配慮を行うべきであり、患者や家族が男性看護師を受け入れられるように準備・調整を行う必要がある。先行研究でも、女性患者のほとんどが男性看護師のケアを変わってほしいと答えていることが報告されている（大山，2006）。職場全体としては協働する女性看護師に対し、男性看護師が女性患者に受け入れられにくい現状を伝えること、また男性看護師に対する指導方法について教育していくことが必要である。新人男性看護師は、自分が拒否や叱責される苦痛だけではなく、夜勤帯などどうしようもない時に女性患者に対して、『いやだろうな』と思いつながら自分がケアを行うという精神的負担も生じていた。また、新人男性看護師は『結婚したので、責任も・・・』『生活があるから・・・』と発言しており、＜男として家庭を守るために仕事をするという責任＞という点が男性の性役割の特徴であり、仕事を続けることに影響していると考えられる。男性看護師は女性に比べると仕事を継続しやすい立場にあると考えられ、施設においてはその継続できるメリットを活かすことが必要だと思われる。

日赤の歴史において、戦前から看護の仕事を意図的に女性の仕事として社会に認知させてきた経緯があることが述べられており（安部，2007）、現在もそのまま認識されていると思われる。このことから考えると、いったん形成された認識を変えるには相当な時間とそれなりの対策が必要である。そのためには、国や看護協会などの大きな組織で計画的に男性看護師の認知度を高める取り組みが必要であり、男性看護師が女性患者から受け入れられるように看護職集団として取り組んで行く必要がある。

## 2. 女性看護師への負担感とジレンマ

新人男性看護師は、ケアを代わってもらう女性看護師に対してもやや拒否的な対応に傷つき、また女性看護師に対し申し訳なさを負担感を感じていた。先行研究では男性看護師と勤務経験のある看護師数は54.8%であり、約3割が男性看護師と働いて困ったこととして女性患者のケアをあげていることが報告されている（貝沼，2008）。この

ように約半数の女性看護師が男性看護師と勤務経験がないことやケアが変わることを困ったことと捉えていることから、男性看護師の現状を理解できていないと考えられ、女性看護師に対する教育の必要性和男性看護師が働きやすい人的環境の調整の必要性が示唆される。現状では病棟や施設での取り組みが不足していると思われる。女性患者に対し、施設や病棟単位で男性看護師が勤務していることをピアールし、各施設で患者に対し男性看護師の認知度を高め、特に女性患者が男性看護師のケアを受け入れられるような工夫や対応、そのシステム作りが求められる。

## 3. 男性先輩看護師の存在

特に新人看護師においてはリアリティショックも取り上げられておりそのサポートも必要であるが、その上に男性看護師の場合は前述のように患者の拒否や先輩からの叱責など女性看護師とは異なると思われる経験をしていることから、特に少数集団である男性看護師にとっては分かり合えサポートしてくれる同性の先輩看護師の存在は重要である。そのため新人男性看護師を受け入れる各病棟には、同性の先輩看護師および同僚の男性看護師を配置することが求められる。また、施設全体で男性看護師間の連携がはかれるようなサークル活動等の支援体制が望まれる。

## 4. 看護の喜び

先行研究で、患者の36.7%が男性看護師を必要としないと答えており、男性看護師に看護を受けた経験の有無と必要性に対する認識に有意差があり、信頼関係により性差の壁は改善されることが報告されている（大山，2006）。今回の研究対象者達は、患者からの指名や言葉かけにより自信を得、やりがいを感じていた。信頼関係を結ぶためには女性患者と男性看護師の接点を持つ機会が必要となる。新人で技術に慣れない時期には女性患者のケアは避け、技術の経験を重ねた後に女性看護師との共同作業などで、女性患者との接点を持つように計画的に調整していくことが必要と思われる。男性看護師に対しては、現状のラダー教

育にこれらの男性特有の計画を取り入れることが必要だと考えられる。

なんとなく看護師になったという男性看護師も、辞めたかった気持ちも変化し、自分の看護観を持つようになっていた。先行研究で自己の意思決定を貫徹するためには、看護や看護職への理解を深め、看護職選択に対する内的要因を明確にすることが重要と述べられている(松田, 2004)。新人男性看護師達は、1年間の勤務を通して看護を理解し自分なりの目標を持てるようになり、看護の喜びやりがいを得ていたと思われる。キャリアを積むことで専門職として役割意識が強くなり、性差を意識しなくなっていくと述べられている(田中, 2007)。新人男性看護師は1年間で、男性としての小集団であるつらさより患者の反応や感謝の言葉により、看護師としての意識が高まりやりがいを感じるようになったと思われ、これが1年間継続できた要因の一つと考えられる。

#### 5. これからの目標

一般的に仕事に慣れやりがいを感じるようになるのは3年目頃であると言われている。ベナーは2,3年働いたレベルを一人前レベルと呼び、それ以降を中堅レベルと捉えており、中堅は状況を局面の視点ではなく、全体として捉え、確立に導かれて実践を行っているとして述べている(Benner, 2006)。新人男性看護師は、『自分で医師と連携を取るようになりたい。』と答えており、3~5年目の一人前レベルや中堅レベルの看護師の行動を見て自分との違いを感じ、目標とすることができている。新人に対しては看護師のモデルとなる中堅看護師の影響が大きいので、性別を問わずロールモデルとなりうる中堅看護師、ベテラン看護師の存在が各病棟に必要である。

以上の1から5の新人男性看護師の体験を基に、男性看護師に対する指導や男性看護師のみに対するラダー方式での教育、女性看護師に対する男性看護師の立場の理解に関する教育と業務の調整、ならびに病棟・施設単位で男性看護師の認知度を上げ、女性患者に拒否されない、患者から男性看護師の支持が得られるように働きかけていくこと

が求められる。そのためには男性看護師が女性患者に拒否されないような勤務体制の配慮がなされ、女性看護師とのケアの交替がスムーズにできるような、働きやすい環境を調整していくことが求められる。男性看護師が働きやすい環境が整うことで、女性が大多数の看護職の職場に男性的考え方が取り入れられ、職場の活性化が図れることで職場ストレス等が減少し、看護職全体の離職防止につながるものと思われる。

#### V. おわりに

新人男性看護師は、自分ではどうすることもできない性差の問題を抱えジレンマを抱きながら仕事をしてきたが、男性先輩看護師の存在により支えられ、また先輩看護師の姿を見て自分の目標を持ち、患者から感謝されることで看護のよこびやりがいを感じるようになり、1年間の多くの経験により自己成長していた。患者から感謝の言葉を受けたことや自分自身の目標を持てたこと、また男性としての家庭での役割と責任が看護師として仕事を続けることに影響したと思われる。男性看護師の社会的認知度は低い現状であり、本人だけでは解決できない問題もあるため、今後は病棟や施設単位、看護協会などの取り組みを通して男性看護師の社会的認知度を上げることが望まれる。また、教育機関でも女性看護師が男性看護師の現状を理解し、男性看護師と協働できるような教育を行うことをめざしていきたい。

#### 文献

- 明野伸次：男性看護師に対する業務評価や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，11，95-100，2004
- 阿部オリエ：日本赤十字社における看護婦像の構築過程，日本看護歴史学会誌，20，22-32，2007
- 阿部幹佳：精神病院で就業する看護者の資格と性別の実態 - 一般病院との比較から - ，宮城大学看護学部紀要，9(1)，51-57，2006
- Benner (井部俊子)：ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ，21-24，医学書院，2006
- 藤野美代子，岡本時重，城山博子他：看護師の職務満足度に関する要因，第34回日本看護学会論文集，看護管理，130-132，2003

- 合田典子, 大室律子, 西山智春他: 男女共同参画社会における看護教育, 岡山大学医学部保健学科紀要, 15, 39-49, 2004
- 橋本恒弘, 山中美子他: 男性看護師のケアに対する女性患者の感じ方に関する調査, 社会保険医学雑誌, 43(2), 49-54, 2005
- 袴田将嗣, 岩田浩子: 一般病棟における男性看護師の役割に対する管理者の意識の検討, 第34回日本看護学会論文集, 看護管理, 408-410, 2003
- 井手彩, 池嶋未加代, 濱田安岐子, 他: 一般病棟における男性看護師のイメージに関する調査, 共済医療, 52(3), 264-249, 2003
- 貝沼純, 斉藤美代, 佐藤尚子, 他: 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
- 小竹友子, 福田直子, 福本弘子他: 新人看護師のストレス調査, 第34回日本看護学会論文集, 看護管理, 45-47, 2003
- 松田安弘, 定広和香子, 舟島なをみ他: 男性看護師の職業経験の解明, 看護教育学研究, 13(1), 9-22, 2004
- 中島すま子, 副島和美: 看護師の自己教育力と職場での対人関係の関連 - 新人から卒後4年目への変化 -, 第34回日本看護学会論文集 看護管理, 181-183, 2003
- 日本看護協会出版会編集: 平成19年看護関係統計資料集, 日本看護協会出版会, 8-12, 2008
- 大山裕介, 戸北正和, 小川信子, 他: 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
- 榊原香織, 牧野有里子, 宮島いづみ他: 新人看護師のストレス要因とコーピング - 1・2年目看護師による面接調査 -, 第34回日本看護学会論文集, 看護管理, 142-144, 2003
- 田中芳雄: 男性看護師が性差や少数派としての困難を乗り越えていく過程, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 32, 9-14, 2007
- 山田美幸, 前田ひとみ, 津田紀子他: 新卒看護師の離職防止に向けた支援の検討 - 就職3ヶ月の悩みと6ヶ月の困ったことの分析 - 南九州看護研究誌, 6(1), 47-54, 2008
- 横土由美子: プリセプターシップを受けた新卒者の内面に関する研究, 第31回日本看護学会論文集, 看護総合, 79-81, 2000