

《論文》

男性看護師のキャリアに関する研究動向と論点

—2000 年代以降の文献から—

柏木睦月（東京大学大学院院生）

本稿は、現代日本の男性看護師のキャリアに関する研究動向と論点の検討を通して、現段階の課題を明らかにしたものである。男性看護師のキャリアを取り上げた 2000 年以降の数少ない文献に注目し、ジェンダーとの不可分性、看護師の専門性との関連、看護管理者と当事者である男性看護師の間にある認識、の三つの観点から検討を加えた。その結果、男性看護師のキャリア形成において、社会をとりまく「男女共通の課題」と「性差による課題」の二面性の課題、少数派ゆえに引き起こされる男性看護師特有のキャリア形成に関する課題、ダイバーシティ社会における「男性」看護師としての課題等が抽出された。

キーワード：男性看護師、キャリア、ジェンダー、専門職性

1. はじめに

本研究の目的は、男性看護師のキャリアに関する文献を基に、現在の男性看護師が置かれているキャリア形成の現状と課題に関して検討することである。

保健師助産師看護師法によって 2002 年に男性も女性も「看護師」と名称が統一されて 18 年ほどが経過した。しかしながら最新の衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況によれば、2018 年末時点での男性看護師の数は 95155 人（全体数 1218606 人うち女性看護師は 1123451 人）であり、看護師就業者総数の 7.8% である。対 2016 年からの増減率は女性看護師が 5.5% 増なのにに対し男性看護師は 13.0% 増と増加の一途をたどるものの、全体の 1 割にも満たない現状が続いている。

男性看護師を取り巻く現状については様々な課題が山積している。矢島は男性看護師が少数派であるという事実から「看護ケアの対象となる患者にとって「看護職＝女性」というイメージの定着は否め」ず、「このような社会的イメージと圧倒的に女性の割合が多い職場環境が、男性看護師の直面する困難や問題の理由となっている」と指摘する¹。

そもそも男性看護師が少ないのは、看護職の歴史にも由来している。北沢は「近代以前は修道士や戦地救護者としての男性看護者が、多く存在したことは周知の通り」だとしつつ、「看護＝女性」という構図が出来上がったのはナイチンゲールによって近代看護が確立された 19 世紀後半以降だと述べる²。また、平川は「キリスト教文化圏を源とし」た「看護は女性の仕事」とする考え方は、ヨーロッパの宗教施設における看護が修道女によって担われてきた歴史にもとづいている」と述べるだけでなく、日本での看護職の成立過程についても検討を加えている³。それはつまり、「近代的な医学や医療機関とのかかわりで看護が位置づけられていく際には、職業的な男性による看護も見受けられた」一方で、「近代的な看護婦養成機関が成立していく過程」において、「ナイチンゲール方式による組織的な教育活動と共に導入され、リードらの看護教育により具現化され、固定化されていった」ということである⁴。

上記の歴史を踏まえつつ、男性看護師を取り巻くジェンダーの側面からの課題について確認しておこう。出口は自身の体験から、「男性看護師の増加が少ない理由の一つとしてジェンダーの問題がある」と考えてお

¹ 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』第 44 号、2015 年 2 月、147 頁。

² 北沢勝己「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』第 23 巻、2013 年 3 月、41 頁。

³ 平川景子「看護職の専門性とアイデンティティの形成過程—戊辰戦争から「看護婦規則」成立前後まで—」岡山禮子、吉田桂子、平川景子

他『近代日本の専門職とジェンダー——医師・弁護士・看護職への女性の参入——』2019 年、266～267 頁。

⁴ 同上、267 頁。なお、リードは有志共立東京病院看護婦教育所で看護法を享受した宣教看護婦である。

り、「男性であるという理由で限定されてしまう勤務領域や、患者やその家族が抱く男性看護師に対する違和感、看護師集団からのジェンダーによる排他性」などをその要因として挙げている⁵。確かに、井出らの研究でも「ケア提供者には、男性患者も、女性患者も、女性看護師を望む傾向にある」ことが指摘されており⁶、先行研究においても、清潔・排泄援助や血管造影時の介助等による羞恥心を伴うケアに関する男性看護師をテーマにしたものが複数見受けられる⁷。また、男性看護師のジェンダーに関する文献検討を行った北沢は、結論で以下の3点を示唆している。すなわち、①男性看護師の受け入れには「患者」のジェンダー意識が大きく関係する。②ステレオタイプのジェンダー意識は女性看護師にも存在する。③男性看護師自身が過剰に性差を意識することは、自分たちの無力感を助長するだけでなく、女性看護師多数の社会から乖離してしまう可能性を孕んでいる。の三点である⁸。さらに、矢島も臨床における男性看護師の実態に関する文献検討において、「男性看護師はジェンダーの視点から男性としての役割を期待され、自身も自覚し、期待されている役割を果たすようにふるまってい」ることを明らかにしている⁹。

ここで、2000年代以降の男性看護師に関する先行研究について確認してみたい。国立情報学研究所が運営する学術論文や図書・雑誌などの学術情報データベース「CiNii(サイニー)」でキーワードを「男性看護師 文献」で検索すると9件該当した。その中で実際に文献

検討を主旨としている5文献を全て収集した。5文献について以下の表にまとめる。

なお、文献②と③に関しては発表媒体が異なっているものの内容的にはほぼ同一であったため、先に掲載されている『福井県立大学論集』に掲載されている③の論文の方を検討対象に挙げることにしたい¹⁰。

上記の文献では全てにおいて「ジェンダー」の要素が入っていた。前述した北沢以外の文献について確認していくと、例えば、田中らの研究では「男性看護師/男性看護学生にとっての職業アイデンティティにおけるジェンダー要因を探ることで、マイノリティをどのようにポジティブに考えるかを知」るために検討を加えたとしている¹¹。その結果、「男性看護師/男性看護学生といった「性」の違いという現象から、ジェンダーだけの一方に視点からでなく、セクシャリティ及び「ジェンダーアイデンティティ」という全人的視点で考えていく必要がある」ことを示唆している¹²。また、矢島も臨床看護師の実態を6つの領域に分類した際に8本の文献について「男性としての役割期待」の視点から考察対象に挙げている。そこでは例えば精神科の男性看護師が「ジェンダーの観点から不穏や暴力行為のある患者への対応を役割として引き受けていること」「児童精神科では男性看護師は女性看護師とは違う男性としての役割を意識している」ことなどが挙げられている¹³。さらに、明野は業務評価と役割期待に焦点を当てたことにより、「男性看護師に対して、男性看護師

	著者	年	タイトル
①	田中俊明他	2019	看護学生/男性ジェンダー・職業アイデンティティにおける文献検討
②	矢島直樹	2016	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
③	矢島直樹	2015	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
④	北沢勝己	2013	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
⑤	明野伸次	2004	男性看護師に対する業務評価・役割期待に関しての文献的考察

表1 男性看護師に関する文献検討を行った論文等一覧

⁵ 出口睦雄「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』第32巻第4号、2009年、59頁。

⁶ 井出彩、池嶋末加代、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」『共済医報』第52巻第3号、2003年、55頁。

⁷ 例えば、多間嗣朗、牧田初枝、久保京子他「羞恥心を伴う男性看護師の関わり」『日本看護学会論文集 第37回看護総合』、2006年/藤田泰嗣、真鍋佳子「血管造影・IVR室の男性看護師に対する患者が抱いた印象と求められる看護」『日本看護学会論文集 第41回 成人看護I』、2010年 など。

⁸ 前掲、北沢、45頁。

⁹ 前掲、矢島、150頁。

¹⁰ ②については、『看護のチカラ』第450号（産労総合研究所、2016年）に掲載されている。

¹¹ 田中俊明、田中眞里子「看護学生/男性ジェンダー・職業アイデンティティにおける文献検討」『太成学院大学紀要』第21巻38号、47～48頁。

¹² 同上、53頁。

¹³ 前掲、矢島、150頁。

自身も含めて「看護師である男性」と「男性である看護師」との二面性の認識」が存在することを指摘した上で、「看護師である男性」といった認識に関しては、ジェンダーの観点から議論されている」現状を明らかにしている¹⁴。その上で「看護師である男性」といった「性」の違いという現象から男性看護師に対する業務評価や役割期待を考える際に、このジェンダーという一方の視点からのみ考えるのではなく、「セクシュアリティ」という広い視点で考えていく必要があるのではないかと課題を提起している¹⁵。明野の提起した点については、前述した田中らの研究において指摘されていることと同様のものであろう。

男性女性の性別に限らず、看護職全体における課題についても目を向けてみると、キャリアに関する課題がその一つに挙げられるだろう。看護管理に関する専門誌等でも「キャリア」に関する特集は事欠かず、「キャリア」をテーマにした職員研修等も多く企画されている。しかしながら、勝原は著書『看護師のキャリア論』の中で本当に伝えたいメッセージはサブタイトルにもある「多くの節目を越えて生涯にわたる成長の道筋を見出すために」だと述べる¹⁶。勝原は執筆当時、「人的資源管理やキャリアに関する本は世にたくさん出ているが、管理者の目線ではなく、現場の看護師の目線で語る」ものがないこと、加えて「キャリアというからには、どこかの一時点ではなく、連続したプロセスとして看護師の成長を描きた」という思いから執筆を開始したという¹⁷。

勝原は、看護師が「一般社会と異なる社会で生きているという考え方を無意識のうちに」備えさせられている看護の特徴をおさえたうえで、看護師のキャリアについて考える際には、以下のような視点が必要だと述べる¹⁸。

…看護の特徴をおさえておかないと「キャリア」という言葉のもつ広がりを感じしづらくなる。なぜなら、これまでは、看護師のキャリアといえば、

組織の中で次のステップをどうするか、あるいはは大学に進学すべきかどうかとか、自分のスペシャリティ（専門性）をどこに定めるかといった「進むべき道」に近い考え方に終始していた。そして、本来「キャリア」という言葉が内包している豊かな広がりを見なかつたように思えるからだ。豊かな広がりとは、組織内での生き方、あるいは次のステップというだけでなく、より長期的に生涯を見据えた生き方を考えるということだ。¹⁹

実際に、全国書店ネットワークのウェブサイトで「看護師 キャリア」で検索をすると、1997年以降で30冊ほどの刊行物が該当するものの、医療機関等で勤務している「現場の看護師」が書店で手に取るような刊行物は数冊しか確認できなかった²⁰。

このような状況において、その中でも少数派の男性看護師に関するキャリアについての研究は更に少ない現実がある。それはつまり、男性看護師特有のキャリアに関する課題については未だ発展の途上にあるということでもある。

男性看護師のキャリアそのものに関して文献検討を加えている先行研究は管見の限り見当たらない。ただし、前述した矢島が臨床男性看護師の実態を明らかにする中で、「男性看護師のキャリアに関する研究は2010年以降見られるようにな」ったとして、以下のよう

に考察している²¹。

男性看護師は女性看護師に比べてキャリア形成に展望を持って取り組めるという見方がある一方で、実際には女性看護師と同じように家庭からの影響を受けることが明らかにされている。加えて一般病棟で働いていく場合、いまだ少数派であるため目標となる役割モデルが得にくいことも、男性看護師特有の職務上の困難として明らかになっている。これらから看護師のキャリア形成・発達のための職場環境や組織の支援体制の整備

¹⁴ 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』第11巻、2004年、99頁。

¹⁵ 同上、99頁。

¹⁶ 勝原裕美子『看護師のキャリア論 多くの節目を越えて生涯にわたる成長の道筋を見出すために』ライフサポート社、2007年、4頁。

¹⁷ 同上、4頁。

¹⁸ 同上、14頁。なおここで挙げられている「看護の特徴」としては、①仕事内容の守秘が求められる、②限られた空間において仕事が発展される、③時間の流れに切れ目が無い、④仕事の長期的な調整が自己決定できない、の4点である。

¹⁹ 同上、15頁。なお、引用文中の「キャリア」の太字は原文ママ。

²⁰ 全国書店ネットワーク <https://www.e-hon.ne.jp/bec/EB/Top> 2020年12月27日最終アクセス確認済。この中で比較的ここ最近で「現場の看護師」向けに刊行されたものでいえば、以下の2冊が挙げられるだろう。

(1) 草柳かきまる・原美鈴・八幡成美編『迷ったら必見！ナースキャリア 事例でわかる看護職の働き方ガイド』東京医学社、2017年

(2) 濱田安枝子『看護師のためのキャリアデザインBOOK』つちや書店、2018年

²¹ 前掲、矢島、152頁。

	著者	年	研究目的	研究方法	研究対象
①	越智悠介他	2020	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	インタビュー調査	男性看護師 9 名
②	森雄太他	2019	精神科に勤務する男性看護師のキャリア意識を調査し、キャリア意識の実態を明らかにする	アンケート調査	精神科に勤務する男性看護師 181 名
③	長岡慎也他	2017	(1) A 県内の男性看護師が看護実践上で抱く羞恥心を伴う看護・ケアにおいて、個人属性に着目してその傾向を明らかにする (2) 男性看護師の将来展望の現状について明らかにする	アンケート調査	男性看護師 214 名
④	森雄太他	2017	病院に勤務する男性看護師の職業キャリア成熟を明らかにし、影響要因について検討する	アンケート調査	男性看護師 413 名
⑤	辻本雄大他	2015	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及びキャリア志向に関する実態を明らかにする	アンケート調査	男性看護師 678 名
⑥	豊島三枝子他	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	アンケート調査	男性看護師 802 名
⑦	辻本雄大他	2014	男性看護師のキャリア及びキャリア志向に関する認識と実態を明らかにする	アンケート調査	男性看護師 3713 名
⑧	津野亜優実他	2012	(1) 男性看護師が自分のキャリアアップに対し、どのように考えているのかを知る (2) 男性看護師が抱くキャリアビジョンやキャリアアップに対する思いについて、男性の中における世代間の違いを明らかにする	アンケート調査	男性看護師 92 名
⑨	翁長浩一郎他	2012	男性看護師の特性を踏まえたキャリア発達に関する意識と行動から、男性看護師のキャリア発達の様相を明らかにする	インタビュー調査	男性看護師 7 名
⑩	桐明孝光	2012	大学病院に勤務する男性のスペシャリストおよび看護管理者のキャリア意識を明らかにする	インタビュー調査	男性看護師 (認定看護師、専門看護師、看護管理者) 12 名

表 2 学会誌や紀要等に掲載されたキャリアに関する文献

は、男性看護師または女性看護師といったどちらか一方の問題ではなく、看護師全体に必要な支援と言える。性別を問わず職場や組織において望ましい役割を果たすことができる体制は臨床での看護の専門性の向上につながると考えられる。²²

上記のように矢島は男性看護師特有のキャリア形成・発達の課題があると言及している。確かに、文献検討に限定してはいるものの、男性看護師のキャリアに関する課題は、当然ながらジェンダーの側面からの影響も多分に受けていることも推察される。すなわち、ジェンダー的側面を根拠にしたキャリアの在り方が模索されている状況が、男性看護師が少数派であり続ける事実とも密接に関係している点も否めないということである。

本研究は、矢島の先行研究からすでに数年が経過していること、男性看護師のキャリアのみに焦点を当てた文献検討自体は行われていないことに着目し、文献検討を行うこと自体に意義がある。これまで行われている男性看護師のキャリアに関する研究の状況を整理、概観することで、今後の研究の発展に寄与したい。

2. 研究方法

本研究では、「CiNii(サイニー)」を用いて、キーワードを「男性看護師 キャリア」で検索した。その中で該当した文献等は全部で 25 件存在しその全てを収集した。一番古い文献が 2010 年であり、男性看護師のキャリアについてはここ 10 年で研究が深められてきていることが確認できる²³。なお、検索によって該当した 25 件のうち、前述した田中らによる文献検討の論文 1 本と、男性看護師のキャリアについての言及が少ない内容の論文 4 件を除いた 20 件を分析対象とした。更に、対象とした 20 件のうち、学会誌や紀要等に掲載された文献 10 件と看護雑誌に掲載された文献 10 件を分けて分析することとした。

3. 考察

まず、学会誌や紀要等に掲載された文献 10 件の研究

目的及び方法、研究対象について表 2 に示す。

表 2 から明らかになったのは、研究方法はアンケート調査とインタビュー調査に限られており、また研究対象については全て男性看護師であった。実態や現状、傾向等を明らかにする、という文言が研究目的から読み取れることから、現時点で男性看護師のキャリアについてはデータを収集している段階であるともいえる。

次に看護雑誌に掲載された文献 10 件をまとめたものが以下の表 3 である。

表 3 では大きく分けて、男性看護師当事者による文献と看護管理者（男性女性ともに）の視点からの文献の 2 種類の内容があることが読み取れる。

これらの文献を基にして、以下、男性看護師のキャリアに関して考察してみたい。

（1）男性看護師としてのキャリアとジェンダーの不可分性

多くの文献での考察で論じられていたのは、男性看護師のキャリアの背景にあるジェンダー的側面の影響である。これは前述した文献検討からも明らかになっていることと相違ない。ここではさらに具体的にどのような点で不可分な状況にあるのかについて確認してみたい。

豊島らは、配偶者や子供がいない人に比べ、「配偶者や子供のある人は、看護職継続意思があり、将来像としては看護専門職や専門看護師等の高度な実践家等を志向し、専門性を高めていく傾向を示した」ことから、「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ことが示唆され」たとしている²⁴。同様の結果を導き出した研究は複数あり、翁長らの研究でも「男性看護師のキャリア発達に関して、性差やジェンダーによる影響は家庭における役割の違いによるものも大きい」ことを挙げ、男性看護師が家庭を経済的に支える責任を担っているという意識が看護職を継続する意志につながっていることを考察で述べている²⁵。そもそも、男性看護師が職業選択の際に重視している項目に「経済的安定性」を挙げているという研究結果も、男性看護師のキャリア形成に大きな影響を

²² 同上、158 頁。

²³ ただし、2002 年より前は男性看護師の呼称は「看護士」だったため、2002 年以前の看護士のキャリア研究が該当しなかったことも考慮する必要があるだろう。とはいえ、名称変更後の 2002 年以降の研究において、2010 年が一番古い文献であったことは特筆すべきであろう。

²⁴ 豊島三枝子、沼澤さとみ、半田直子他「男性看護師のキャリア意識の

傾向」『第 44 回 日本看護学会論文集 看護管理』日本看護協会出版会、2014 年、70 頁。

²⁵ 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』第 7 巻、2012 年、11～19 頁。

	著者	年	タイトル	文献内容	雑誌名
①	萩原直美	2016	男性看護師会やキャリア支援センターをととしたバックアップ体制 “看護師”として、個々の個性を活かした主体的で創造的な看護を	報告	看護のチカラ
②	前田貴彦他	2014	男性看護師当事者が語る“私が目指すキャリア”：よりよい看護の創造に向けて、多様な価値観を支援する	座談会	看護管理
③	金井 Pak 雅子他	2014	男性看護師に向き合い、個性を伸ばす組織づくり：活用のこれまでを振り返る	座談会	看護管理
④	林真樹	2014	男性管理者が考える、看護現場で男性が発揮する力	報告	看護管理
⑤	塩田美佐代	2014	「語りの場」で男性看護師のキャリア構築を考える 静岡県看護協会、NTT 東日本伊豆病院の取組から	報告	看護管理
⑥	小笹雄司	2014	男性看護師の活動広報とキャリア支援を目指すホームページ 筑波大学附属病院「つくばナース HOMME」の成果と展望	報告	看護管理
⑦	金井 Pak 雅子	2014	諸外国における男性看護師の実情	報告	看護管理
⑧	古山陽一	2014	男性看護師の育児休業取得から感度の新しい可能性を拓く 「パパの育児休業支援センター」の活動から	報告	看護管理
⑨	矢込進	2014	日本男性看護師会から広がるネットワークとキャリア支援	報告	看護管理
⑩	佐久間和幸	2012	男性看護師の「キャリアデザイン」について研究した理由	報告	精神看護

表3 看護雑誌に掲載されたキャリアに関する文献

与えている。辻本らの研究では、男性が看護師を志望した理由の第一位に「経済的安定性」を挙げていることから、「男性として生計を立てなければならないとの意識から安定した収入が見込める看護師を選択していると考えられる」と結論付けている²⁶、同じく小笹も筑波大学附属病院に勤務する男性看護師に対するアンケートでも「収入の安定」が看護師を目指した上位に上がっていることを指摘する²⁷。そしてこの「経済的安定性」という要因は、勤務後のキャリア形成にも密接にかかわっていることがその他の研究で明らかになっている。例えば、越智らは「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」と述べている²⁸。同様に、前述した辻本らも「家族内における生計者としての役割を担う中で、進学費用などのキャリアアップにかかる経済的負担が弊害となっている可能性は否定できない」とし、男性看護師へのキャリア支援の一つとして経済的支援が重要だという見解を示している²⁹。これらの背景には、「男性は家庭を持つことにより、家庭において何らかの役割を果たすこととなる」という前提である³⁰。それはすなわち、「男性は家庭をもつことにより、自分のために投資するよりも、家族のために自分がどうあるべきかを考え、自らのキャリアアップを優先できない状況に置かれる」ことが男性看護師のキャリア形成の阻害要因の一つとなる、ということでもある。³¹

²⁶ 辻本雄大、前田貴彦、立松生陽他「男性看護師のキャリア及びキャリア志向に関する認識と実際」『第44回 日本看護学会論文集 看護管理』日本看護協会出版会、2014年、65頁。

²⁷ 小笹雄司「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて（5）男性看護師の活動広報とキャリア支援を目指すホームページ 筑波大学附属病院「つくばナース HOMME」の成果と展望」『看護管理』第24巻第9号、医学書院、2014年、886頁。

²⁸ 越智悠介、内海桃恵「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」『大阪大学看護学雑誌』第26巻第1号、2020年、29頁。

²⁹ 前掲、辻本他、2014年、66頁。

³⁰ 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―」『第42回日本看護学会論文集 看護管理』日本看護協会出版会、2012年、556頁。

³¹ 同上、556頁。

このような社会的要因を引き受けた上で、男性看護師に特徴的なキャリアが求められているとするのであれば、冒頭でも挙げたように、「看護職＝女性」の職業であることだろう。研究者である金井も看護職のキャリア形成について以下のように述べる。

看護という職業は、歴史的に女性が主流であるため、日本では看護管理者の多くが女性である。これは、一般企業とは全く逆の現象と言える。一般企業、特に日本では、管理職のほとんどは男性で、従業員のキャリア形成に関しては、男性従業員を基本としている企業が多いのは否めない。一方、看護職のキャリア形成は女性としての社会的役割（出産や育児）を考慮している。³²

辻本らも「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少ないといった特徴」があるとし、少数派としての継続したキャリア支援の必要性を挙げている³³。

しかし、ここで一つの課題が浮上する。それは、「一般企業とは全く逆」の看護の世界において、男性が重視する経済的安定性が引き起こす一般企業同様の課題である。小笹は「雇用側としての男性（引用者註：男性看護師）のメリットは、「退職が少なく長期間勤める」ことである」と指摘する³⁴。これは、古山が、勤務先病院で育休を取得した初の男性だった自身の経験も踏まえて以下のように語っている。

医療法人向けの人材コンサルティング会社のホームページを開くと、男性看護師を採用するメリットとして、堂々と「育休を取らないこと」だと書かれています。また、一般的には、それと同様の認識を持った看護管理者も少なくないようです。³⁵

更に古山は、「看護業務を円滑にし、事故のない医療を提供していくことも考えると、働き盛りの男性にまで長期間休まれてはとても厳しい」とのご意見をいただくこともある」ことを挙げ、「少なからぬ看護管理者の方々の本音」だと述べている³⁶。

以上、一点目として男性看護師を取り巻く社会的な要因にも触れながら男性看護師のキャリアとジェンダーの不可分性について確認してきた。その結果、職業としての看護師以前に、社会が求めている男性としてのキャリア形成に関する視点についても考慮していくことの必要性が明らかになった。

（2）男性看護師としてのキャリアと「看護師の専門性」

二点目は前項で検討した社会的要因を引き受けたことが、個々の男性看護師のキャリアにいかような影響を及ぼしているかという点について考察を試みたい。それはすなわち、「専門性を突き詰めるキャリアプラン」と「男性看護師という特性」がどの程度関連し合っているのか」とも言い換えることもできよう³⁷。ここで、看護管理者である萩原の言葉を引用し、男性看護師の特徴を述べる。

男性看護師は、入職時から明確な目標を持っているように思えます。マイノリティではありますが、当院のキャリアパスを意識し、看護管理者、専門看護師、大学院進学者を目指すのは、男性看護師のほうが多いように思われます。その理由としては、男性、女性に対して社会が要求する役割、つまり社会的性差（ジェンダー）が少なからず影響していると考えます。³⁸

このような看護管理者の見解を踏まえつつ、当事者である男性看護師自身の語りを確認していくと、例えば

³² 金井Pak 雅子、稲尾公子、野口久美子「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて」（2）座談会 男性看護師に向き合い、個性を伸ばす組織づくり：活用のこれまでを振り返る『看護管理』第24巻第5号、医学書院、2014年、465頁。

³³ 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」『三重県立大学紀要』第19巻、2015年、19頁。

³⁴ 前掲、小笹、887頁。

³⁵ 古山陽一「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて」（7）男性看護師の育児休業取得から感度の新しい可能性を拓く「ノミナの育児休業支援センター」の活動から『看護管理』第24巻第11号、医学書

院、2014年、1063頁。

³⁶ 同上、1063頁。

³⁷ 前田貴彦、福田豊洋、上杉佑也他「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて」（1）座談会 男性看護師当事者が語る“私が目指すキャリア”：よりよい看護の創造に向けて、多様な価値観を支援する『看護管理』第24巻第4号、医学書院、2014年、376頁。

³⁸ 萩原直美「男性看護師会やキャリア支援センターをとおしたバックアップ体制 “看護師”として、個々の個性を活かした主体的で創造的な看護を」『看護のチカラ』第450号、2016年、21～22頁。

越智らのインタビュー調査において中堅男性看護師の一人が、「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。」と発言していることを挙げ、越智らは「男性としてのプライド」とカテゴライズしている³⁹。その上で、「男性であることがキャリアアップを促進した可能性」として示唆された」と結論付けている⁴⁰。さらに、別の文献で紹介されていた卒業後2年目の男性看護師を対象にしたインタビューでも「彼ら（引用者註：男性看護師）の思い描いている“未来”には「男性として」という思いが根底に存在している」ことに言及している⁴¹。同じく「男性看護師当事者が語る“私が目指すキャリア”」と題した座談会でも、「ポジションに着きたい、タイトルを得たいという思いは、男性に多い志向ではないかと思えます」「男性は自分自身のスキルアップや、地位向上を目指す傾向は強いかもしれません」といった声が挙げられている⁴²。特に座談会の出席者の一人からはより具体的な内容が確認できる。以下に紹介しよう。彼は小児看護専門看護師の取得を目指し大学院に進学するにあたって、「学生時代に恩師から『小児看護では『母性』と同様に『父性』も重要で、男性看護師の力が必要だ』と言われたことをきっかけに、男性看護師として小児看護のスペシャリストを目指したいという思いを抱き続けてきました」とその思いを語っている⁴³。この言葉からは「女性＝母性」に対する「男性＝父性」の側面が強いことを自覚しているということでもあると推測される。前項で確認した社会的要因についても、「男性は一般的に長く仕事を続けていきますし、自身の中長期的なキャリアや、昇給などの経済的な部分に対して、ある程度のプランを描くことは当然と言えるかもしれません」という発言から、前提となっているジェンダーの側面について、ある程度受容している様子が読み取れる⁴⁴。

同時にこのような発言は、男性看護師が職場におけるマイノリティゆえの想いであることも加味して考えなくてはならない。前述の座談会では以下のような発言も確認できる。

CN（引用者註：認定看護師）やCNS（引用者註：専門看護師）などの資格があれば専門性をさらに高めることができ、周囲からも認められる。それが、よりスキルアップをしようというエネルギーにつながっていくということですね。男性看護師として一生働き続けていく、という長いプロフェッショナルとしてのキャリアを意識したときに、せっかく働き続けるのならばモチベーションを自ら高めて、さらに上を目指していこうという動機づけが必要になってくるのでしょうか。⁴⁵

これはつまり、「男性看護師は組織内でマイノリティなので、資格取得によって自分自身に付加価値をつけていきたいと思ったことも、専門性を追求する原動力になっています」という発言とも相違ないだろう⁴⁶。「男性看護師が男性の身体的特性、男性に特有の視点や発想が職場における看護の質の向上につながっているという自負であり、その背景には、男性としての自尊感情や自信も影響している」ということでもあるのだろう⁴⁷。

一方で、考慮しなければならない点として挙げるのならば、以下の点があるだろう。すなわち、女性を中心に発展してきた「看護師としての専門性」と「男性看護師としての専門性」における性差そのものをどのように「専門性」の中で取り扱っていくかということである。例えば、辻本らは、クリティカルケア領域における看護師の専門性について以下のように述べる。

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。⁴⁸

以上のことを踏まえつつ、辻本らは、先行研究によっ

³⁹ 越智悠介、内海桃恵「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」『大阪大学看護学雑誌』第26巻第1号、2020年、26頁。

⁴⁰ 同上、28頁。

⁴¹ 佐久間和幸「男性看護師の「キャリアデザイン」について研究した理由」『精神看護』医学書院、第15巻第1号、2012年、52頁。

⁴² 前掲、前田他、377頁。

⁴³ 同上、376頁。

⁴⁴ 同上、376頁。

⁴⁵ 同上、376頁。

⁴⁶ 同上、376頁。

⁴⁷ 前掲、翁長他、16頁。

⁴⁸ 前掲、辻本他、2015年、19頁。

て明らかになった女性看護師が男性看護師に求める役割としての「専門性を高める」「リーダー的役割」「患者不穏時の対応」についても触れながら、クリティカルケア領域は、「男性看護師の特色がより活かされる職場である」と言及している⁴⁹。ここで確認しておきたいことは、女性看護師が求める男性看護師の役割そのものにこれまで検討してきたジェンダーの要素が多分に影響していること、そしてそれを「男性看護師の特色」として位置づけていることである。辻本らが挙げた貝沼らの先行研究によれば、ここで男性看護師に求める役割の「専門性を高める」点は、「男性の多くが就職後は勤務を中断しないで退職まで継続していくことが多いのに対し、女性看護師は結婚・出産・育児・家事等に従事することになると就業中断により職場における継続的・均質的な労働力の提供と知識・技術の蓄積・向上が困難となりやすい」ことから期待しているものである⁵⁰。専門性を高める点については、前述したように男性看護師自身も挙げているものであり、ここに様々な「性差」が複雑に絡み合っていることが見て取れる。

確かに、男女の「性差」そのものを考慮に入れた役割分担の可能性については考慮する必要があるだろう。座談会でも「実感として、思考や行動パターンの男女差はやはりあると思います」「身体的、心理的な性差は存在するものなので、今後、男性看護師の増加に伴い、性差を考慮に入れた役割分担も考えていく必要があると思います。そうすることで、看護サービスの質や効率性が向上するのではないのでしょうか」といった発言が確認できる⁵¹。しかしながら、ここで述べられている「性差を考慮に入れた役割分担」がどのようなものを指すのか、本研究で取り上げた文献からは明らかにできなかった。一方で明らかになったのは、「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」ことと「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」とされている点である⁵²。

「潤滑油的役割」とは前述の貝沼らの研究によれば以下のようなことを意味する。

「スタッフ間での潤滑油的役割」は、女性のみの集団という環境に、少数でも男性が入ることで、考え方・視点の違いが明確となり、画一的対応から現実的・効果的な柔軟性を持つ対応が期待されているためと推測する。また、男性看護師自身も少数であるがゆえに、円滑な対人環境をつくらなければ活躍の場が制限されるので、潤滑油的役割を担おうと意識し行動してきたことにもよると考えられる。⁵³

ここで着目すべき点は後半部分の考察である。「少数であるがゆえに、円滑な対人環境をつくらなければ活躍の場が制限される」ことが「男性看護師としての専門性」、ひいては看護師としてのキャリアに影響を及ぼすこと自体をどのように捉えたら良いのだろうかということである。「男性としてではなく専門職として見てほしい」という男性看護師の声も汲み取るのであれば、男性看護師自身が自らのキャリアアップのために引き受ける「潤滑油的役割」についていかに考えていけば良いのであろうか⁵⁴。「男性看護師は、困難感を持ちながらも専門職者として高い専門性を発揮するために看護師としての将来像を模索し、キャリア形成を図っていることが予測される」現状において、その「困難感」そのものを具体的に掘り下げて検討する余地はあるだろう⁵⁵。

（3）看護管理者と男性看護師のキャリアに関する「ズレ」

三点目は、看護管理者と当事者である男性看護師のキャリア構築の環境作りに関する一種の「ズレ」について確認していきたい。あえて「ズレ」という表現を用いたのは、看護管理者が男性看護師の現状や課題を誤解していたり、齟齬が生じたりしていることを指摘したいわけではない。「組織的マイノリティである男性

⁴⁹ 前掲、辻本他、頁19。なお、ここで挙げられた先行研究は、貝沼純、斎藤美代、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』第10号、2008年、23～30頁。

⁵⁰ 貝沼純、斎藤美代、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』第10号、2008年、27頁。

⁵¹ 前掲、前田他、378頁。

⁵² 前掲、越智他、28頁。

⁵³ 前掲、貝沼他、28頁。

⁵⁴ 塩田美佐代「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて（4）「語りの場」で男性看護師のキャリア構築を考える」静岡県看護協会、NTT東日本伊豆病院の取組から『看護管理』第24巻第7号、医学書院、2014年、667頁。

⁵⁵ 森雄太、生野繁子、森信之「病院に勤務する男性看護師の職業キャリア成熟の調査について」『第47回日本看護学会論文集 看護教育』、日本看護協会出版会、2017年、199頁。

看護師が働きやすい職場とは、多様な価値観が尊重されている職場であるという視点で男性看護師のキャリア構築を考えた際に、看護管理者と男性看護師の間に一種の「ズレ」が見受けられたからである⁵⁶。

まず、男性看護師当事者側の意見として明らかにしたことから確認していこう。辻本らのアンケート調査では、「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お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」と述べられている⁵⁷。その他の研究でも、「上司が女性ばかりで、今後の自分の将来像がどうなっていくのかイメージできない」⁵⁸、「指導者が異性であり、どこまで相談していいかわからない」などと述べられていたり⁵⁹、「男性は、女性には弱みを見せにくいという傾向がある」ことから「女性上司に本音を言いつらいということもある」ため、男性管理職の積極的な登用について言及したりしていた⁶⁰。ここから読み取れるのは、同性のロールモデルの存在が男性看護師のキャリア形成に大きな影響を及ぼしているということであり、この点については今回分析対象としたその他の文献でも論じられていた。

その一方で、看護管理者側の意識として論じられていたのは、「男性だからといって特別なキャリア開発の支援は行っていません」⁶¹、「より質の高い看護サービスを提供することが男女関係なく共通の目標であり、その達成に性差はない」⁶²、「男性看護師を管理職として育成するための支援に女性看護師との違いはない」⁶³というものであった。これは、男性看護管理者である林自身も「男性看護管理者として、男性看護師にエールを送りたいと思う気持ちはありますが、仕事上で看護師に性差はないと思っている」と語っている点が特徴的である⁶⁴。塩田は、「性別にかかわらず、同じ看護チームの一員として役割を発揮でき、目指す看護が実現できる職場環境を整えていく必要」があるとして、看護管理者の役割として、キャリア構築のきっかけを作ることだと述べる⁶⁵。

当然ながら、これらは男性看護師のキャリアそのものを否定しているわけでは全くない。本項で「ズレ」と表現したのはそのためである。先ほど挙げた塩田も男性看護師の研修会を企画した上で、「男性として」でも「男性だから」でもなく「看護師」として、1人ひとりの行なった看護や目指す看護を「語り合う場」をつくり、承認し、共感し、議論し合えるようにすることで、専門職としての自分が明確になっていくのはないか」と言及しているのである⁶⁶。

このような「ズレ」については小笹の報告において確認することができる。男性看護部長でもある小笹は、勤務する筑波大学附属病院の採用活動について以下のように記している。

当院（引用者註：筑波大学附属病院）ではもともと「男性看護師」という性別を意識した採用活動は行っていなかった。実際に我々が暮らす社会には男女がいるのに、「看護師は女性」とする考えはかえって不自然であるとし、隔たりのない採用を以前から行っていた。（中略）男性看護師は、当院ではあくまでも女性と同じ「看護師」だったのである。⁶⁷

その上で、「性別にこだわらずに雇用するスタンス」を土台に、勤務する男性看護師のキャリア構築の実際を広報するためのホームページ「つくばナース HOMME」が作られた。「広報を担当する女性看護師が中心となり、男性看護師に求める姿を女性の視点で作成した」ものではあったが、ホームページを参照して入職した男性看護師も多く、小笹は「看護も男女平等の職業であるということを社会に広めることになった」とその成果について高く評価している⁶⁸。

この事例報告から読み取れるのは、看護管理者として性別に関係なく、という視点を持ちつつも、現状として性別すなわち男性であることを強調する視点も持ち合わせることの重要性である。ホームページを参照

⁵⁶ 前掲、前田他、379 頁。

⁵⁷ 前掲、辻本他、66 頁。

⁵⁸ 前掲、塩田、665 頁。

⁵⁹ 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』第 10 号、2017 年、127 頁。

⁶⁰ 前掲、前田他、380 頁。

⁶¹ 萩原直美「男性看護師会やキャリア支援センターをとおしたバックアップ体制 “看護師”として、個々の個性を活かした主体的で創造的な看護を」『看護のチカラ』第 450 号、2016 年、23 頁。

⁶² 前掲、萩原、23 頁。

⁶³ 前掲、金井他、461 頁。

⁶⁴ 林真樹「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて（3）男性管理者が考える、看護現場で男性が発揮する力」『看護管理』第 24 巻第 6 号、医学書院、2014 年、586 頁。

⁶⁵ 前掲、塩田、669 頁。

⁶⁶ 同上、669 頁。

⁶⁷ 前掲、小笹、884～885 頁。

⁶⁸ 同上、887 頁。

して入職した男性看護師たちの「看護師にはなりたいけれども女性が多い職場に対して気後れを感じている」「ホームページを見て仲間が作れると思えた」という意見からも、その根底には前項までに述べてきた様々な要因があることを示している⁶⁹。そしてそれは、今回取り上げた文献からも窺える男性看護師当事者の声とも一致する。小笹自身も「看護師は男性でも女性でもかまわない職業ではあるが、診療科特性などから性別が考慮される場面も多く、広報を行う上でも、矛盾が多く存在する」と指摘していることから、この「ズレ」の部分は看護管理者が自覚しながら実践を積み重ねている過程に置かれているともいえる⁷⁰。

4. おわりに

本研究では男性看護師のキャリア形成について文献検討を行い、男性看護師のキャリアとジェンダーの不可分性、男性看護師のキャリアと「看護師の専門性」、男性看護師のキャリアに関する看護管理者と当事者の「ズレ」の三つの視点から考察を行った。そこで明らかになった男性看護師のキャリア形成における課題として以下の三点を提示したい。

一点目は男性看護師のキャリア形成において、社会をとりまく「男女共通の課題」と「性差による課題」の二面性の課題が存在することである。前節で確認したように、出産・育児等に付随するキャリアの悩みそのものは男女共通の課題ともいえる。しかしその一方で、「経済的安定性」の視点から検討していくと浮き彫りになるのは、男性看護師自身の中にもある社会的な「性差による課題」であった。家庭を支える大黒柱としての意識からキャリアアップを断念したり、育児休暇取得自体が浸透していなかったりする現状は、一般企業の男性が抱える悩みと相違ないことが窺えた。古山が「看護師を「仕事と家庭を両立させ得る職業」として位置づける」と述べているが、これは看護師だけでなく全ての職業において位置づけられるべきともいえる⁷¹。男女共同参画について政策的にも言われる中、男女共同参画の観点からも「男性分野における女性の参入・参画・活躍」だけでなく「女性分野における男性の参入・参画・活躍」を推進することが必要なのではないだろうか。

二点目は少数派であるがゆえに引き起こされる男性看護師特有のキャリア形成に関する課題が存在することである。それはすなわち、「専門性を突き詰めるキャリアプラン」と「男性看護師という特性」の関係の中に存在する課題ともいえる。「専門性を突き詰めるキャリアプラン」を考える際、当然ながら立ち現れる「男性看護師」であるという事実に対して、男性看護師自身がどのように引き受けようとしているのか、また乗り越えようとしているのか。看護師の専門性そのものに内在する課題にどう立ち向かおうとしているのか。そしてそこには一点目で提示した男性看護師自身のジェンダー意識も多分に影響を受けている。「男性看護師をテーマにした研究を概観すると、女性看護師が男性看護師の役割に期待することが明らかにされている一方で、男性看護師自身がそれをどのように受容するか、あるいはどのように受容してこなかったのか、また男性看護師が自身の役割についてどのように考えているのかなどのアプローチが不足している」という指摘は、男性看護師のキャリアに関する研究についても当然ながら該当するだろう⁷²。

三点目はダイバーシティ社会における「男性」看護師としての課題が存在することである。昨今、様々な場面でダイバーシティが叫ばれるようになった社会において、男性看護師のキャリア形成に対して、どれだけ「男性」看護師であることを考慮しながらキャリア構築の体制を整備し、キャリアをサポートしていくのか。多様な性のあり方なども模索されていく現状の中で、「男性」である看護師のキャリアはどのように看護界での議論の俎上に上がっていくことになるのだろうか。確かに男性看護師は看護界において少数派である。男性看護師当事者としての葛藤は当然ながらあるだろう。しかしながら、それを例えば「同性」の視点のみで解消することだけが解決方法であるとも言い難い背景にも目を向ける必要がある。それはすなわち、本研究で垣間見えた男性看護師のキャリア形成の根底にあるジェンダー的側面に対して、周囲の看護管理者や女性看護師、更に当事者である男性看護師自身も影響されていることを前提にはしないだろうか、ということでもある。

本研究の残された課題としては以下の二点が挙げられる。

⁶⁹ 同上、885頁。

⁷⁰ 同上、887頁。

⁷¹ 前掲、古山、1063頁。

⁷² 前掲、古山、1064頁。

一点目は、検討した研究によって明らかになった結果に差異が見られた点を精査できなかったことである。例えば、看護職選択動機において男女差が見られたと結論づける研究もあれば、男女差がないと結論付ける研究もあった⁷³。また、男性看護師はスペシャリストを目指す傾向が高いと述べる研究が多い一方で、「臨床の現場でキャリアを積むジェネラリストを目指している者が多いと考えられる」と調査の結果から述べている研究もあった⁷⁴。さらに、性別への言及はないものの、「目標となる人物や相談できる存在があったとしても、職業に対する意識の向上に直接つながらない」という調査結果もあり⁷⁵、これらのことを総合的に勘案しても、男性看護師のキャリアに関する研究はまだまだ発展の余地を十分に残していると言えるだろう。

二点目は用語そのものに対する分析を行えなかったことである。たとえば、頻出していた「役割」「特性」「専門性」の位置づけや、個々の文献で定義されているキャリアに関する用語そのものに対する具体的な検討は紙幅の都合上できなかった。これらの用語自体を精査するだけでも新たに浮き彫りになる課題が発見できるであろう。

最後に、現代の男性看護師のキャリアを取り巻く象徴的ともいえる事例を紹介したい。前述した塩田が企画した男性看護師の研修会で、男性の先輩看護師が少ないがゆえに年を重ねていって自分がどのような看護師になっていくのか見えないキャリアの確立のし難さに不安を抱えているという質問が出された。その際、当日応答した男性の先輩看護師からの答えは、具体的

に「認定看護師や専門看護師などの資格を取り管理職になっていく、男性が働きやすい職場（特に老人・福祉系）に移る、自分で独立して訪問看護ステーションを立ち上げる」の三種類が挙げられた⁷⁶。ここで挙げられている「男性が働きやすい職場に移る」という答えの中には、男性看護師がいかに根深い課題を引き受けながらキャリアを築くことを余儀なくされているかが看取できる。

看護の専門性向上を目指す看護師の育成という視点からもキャリア支援は重要な課題である。「コロナ禍」といわれるこの時代、看護師の生涯的視野におけるキャリアの形成や確立がますます困難になりつつある現状の中ではなおさら、キャリアという言葉に内包される「組織内での生き方、あるいは次のステップというだけでなく、より長期的に生涯を見据えた生き方」が重要視される必要があるだろう。男性看護師のキャリア形成に関する研究の発展が、看護職全体の、ひいては日本社会全体の課題の解決の一助になることを期待したい。

謝辞：本研究はJSPS 科研費 16H03763（「女性医療専門職における生涯継続教育の方法論開発—キャリアヒストリー法の構築と活用」研究代表者：渡邊洋子）の助成を受けたものです。また本稿は、同助成によるキャリアヒストリー研究会（渡邊洋子、犬塚典子、池田雅則、種村文孝、池田法子、柏木）の共同研究の一環に位置づくものとして、柏木が単独で執筆しました。

⁷³ 選択動機において男女差がないという結論に至った研究は、前掲の豊島らの研究である。

⁷⁴ 前掲、長岡他、127 頁。

⁷⁵ 前掲、森他、210 頁。

⁷⁶ 村上靖彦「講演者からのメッセージ 男性看護師の語りを引き出す」

塩田美佐代「看護におけるダイバーシティ・マネジメント：男性看護師のキャリア支援とより働きやすい就労環境整備に向けて（4）「語りの場」で男性看護師のキャリア構築を考える 静岡県看護協会、NTT 東日本伊豆病院の取組から」『看護管理』第 24 巻第 7 号、医学書院、2014 年、668 頁。