

2010年～2017年 8年間の

活動のあゆみ



男性看護師委員会の活動のあゆみ

目 次

会長あいさつ	2
I 委員会設立までの経緯	3
II 委員会の活動内容（2011年から2017年度）	
1. 看護職就職フェアへの参加	4
2. 中・高校生への職業講話	5
3. 実態調査	6
4. 研修会・交流会	15
5. 広報活動	19
III おわりに 委員長あいさつ	19



会長あいさつ

看護の明るい未来の実現に向けて

2010年に開催した大阪府看護研究学会の会場で、男性看護師から、「職場環境についての悩みや意見を出し合える場が欲しい」という要望が出されました。そこで1年の準備期間を経て、全国に先駆けて2011年6月に男性看護師委員会を発足、以後8年間にわたり当協会では様々な活動を行ってまいりました。

2018年3月をもって本委員会は発展的な終了となりましたが、準備期間も含めて長年ご尽力いただき誠にありがとうございました。また、委員会活動を支えてくださいました役職員各位にも感謝申し上げます。

委員会では、看護＝女性の仕事というイメージの払拭と雇用促進のために就職フェアへの参加や、中学校・高等学校への職業講話を通じた次世代の人材確保、交流会や研修会を通じた人材定着・人材育成など、多くの活動を通して施設間のネットワーク形成も構築されています。また4年間にわたり、大阪府内の男性看護師に関する就業状況や、母性実習に関する実態調査等を実施し、日本看護学会(看護管理)にも発表され、男性看護師の人材確保・定着等に関する課題を可視化されました。一方、委員の皆さまは情報交換や研修会での学びを通して自分自身のキャリア・ディベロップメントへの意識を高めてこられました。あらためて深い敬意を表します。

さて、少子超高齢多死社会の到来により、医療看護を取り巻く環境は激変しています。全世代型地域包括ケアシステムが構築される中で、看護職はあらゆる場での活動が求められています。男性・女性ということではなく、看護師一人ひとりが看護実践力を高め、それぞれの強みを生かして活動していかなければなりません。個性、特性、多様性を尊重しながら共に活動していかなければならない時代です。新しいステージに共に踏み出しましょう。

最後になりましたが、大阪府看護協会は“看護の心とパワーで大阪を一層ご機嫌な街に”をモットーに、看護職の夢ある未来の創造に挑戦してまいります。皆様には、これまでの委員会活動でのご経験を生かして、今後とも、職場はもとより看護協会の各種委員や支部活動等でリーダーシップを発揮され、看護の明るい未来の実現にお力添えいただきますよう、お願い申し上げます。



公益社団法人 大阪府看護協会
会長 高橋 弘枝

I 委員会設立までの経過

1. 設立の経緯

2010年2月6日大阪府看護研究学会において男性看護師から出た要望「職場環境等についての悩みや意見を出し合える場が欲しい」がきっかけとなる。まだまだ女性の仕事というイメージが強い看護職であるが男性の看護師も増えてきており、その活動の場も広がっている。出生率低下の中、看護師の人材確保としての視点からも男性看護師の育成を促すための組織づくりが重要であるとの考えのもと、委員会設立の準備が始まる。

2. 設立経過（友の会から委員会設立まで）

2010年4月20日大阪府看護協会に、男性看護師友の会（仮称）が設立される。世話人として、施設背景や年代の異なる男性看護師6名に3名の協会職員が加わり活動開始。毎月1回会議を開催し約1年間の準備期間を設け、会の目的や運営方針及び活動内容を検討した。

会の名称は「大阪府看護協会 男性看護師会 MIKE」と決定。
Male 男性、Influence 影響力、Kindness やさしさ、Energy 力強さから MIKE とした。

※遺伝子の関係でオスが珍しい三毛猫の MIKE（ミケ）と
かけている（図1）



図1. 委員会ロゴマーク

2011年6月大阪府看護協会総会において男性看護師委員会 (MIKE) が承認（看護協会として全国初）、新たに6名の委員が加わり合計12名で活動を開始する（図2）

* 目 標 *

- ① 深刻化する看護師不足の解消に向けて、男性看護師の育成と雇用の促進を促す
- ② 男性看護師同士の交流を図り、情報共有と看護基礎教育への働きかけを行う
- ③ 大阪府内の男性看護師の就業状況、および看護学校養成所における男子学生の就業状況について調査を行い、課題を明らかにする。



図2. 委員会メンバー

II 委員会の活動内容（2011年から2017年度）

1. 看護職就職フェアへの参加（男性看護職・中高生への相談対応）

	日時	参加委員(敬称略)	来場者の声
2011年度	5月22日(日)	林・藤原・濱本	<p>①20代男性、病棟勤務だが仕事のやりがいを見出せない。また給与にも不満があり、自分のモチベーションがあがる職場を探している。</p> <p>⇒「やりがい」とは環境が変わったから自然にでてくるものではなく自身で見出すもの。今の職場でも普段から意識的に仕事に取り組む事で「やりがいや目標」が見つかるのでは？また給与に関しても転職を繰り返さないほうが良い結果となる可能性が高い。</p> <p>②来場の男性看護師、ブースに男性がいて安心できた。協会員であるが委員会の事は知らなかった、これから研修等参加していきたい。</p> <p>③男子学生、実際に勤務している男性看護師と話すことができ、将来の姿が具体的にイメージできた。</p> <p>※フェア参加施設に主催者アンケートより 男性看護師 採用実績9割強</p>
	8月20日(土)	大石・中村	
	10月16日(日)	中山・蛭原・植木	
2012年度	5月20日(日)	高橋・西畑・林	
	7月15日(日)	濱本・大石・正岡	
	10月21日(日)	中山・森・時任	
2013年度	5月19日(日)	高橋・佛願・大石	
	8月3日(土)	林・木下・濱本	
	10月12日(土)	川南・大城・藤原	
	2014年3月21日(金祝)	中山・濱本・正岡	
2014年度	8月2日(土)	大石・高橋	
	10月11日(土)	住・濱本・植木	
	2015年3月15日(日)	堀川・中山・木下	
2015年度	5月9日(土)	大石	
	6月21日(日)	濱本	
	7月25日(土)	住・平石	
	8月1日(土)	植木・鈴木	
	8月8日(土)	大城・堀川	
	10月10日(土)	堀川	
	2016年3月12日(土)	木下	
2016年度	8月6日(土)	中山	
	9月11日(土)	平石	
	10月8日(土)	木下・山端	
	11月26日(土)	鈴木・川南	
	2017年2月11日(土)	山端	
2017年度	4月15日(土)	新家(看護学部進学フェア)	



2. 中・高校生への職業講話

「将来、看護師の仕事につきたい！！と思って欲しいな」

会 場	日 時	参加委員(敬称略)
大阪市立瓜破西中学校	2012年3月16日(金)	藤原・岩下
看護協会 レモンホール 看護教育課程の説明会 「看護への道」進路相談会 高校1.2年生および進路担当教諭対象	2013年10月5日(土)	佛願  レモンホール
大阪府立摂津高校 1年生	2012年11月22日(木)	蛭原・岩下
	2013年10月17日(木)	佛願・岩下
	2014年10月23日(木)	佛願・岩下
	2015年10月22日(木)	川南・増田
	2016年10月20日(木)	住・山端・児玉
大阪市立鶴見商業高校	2016年11月17日(木)	山端・児玉
枚方市立東香里中学校	2016年2月15日(月)	中山
	2017年2月16日(木)	平石
大阪府立摂津高等学校	2017年10月19日(木)	田村・亀本・梶山



3. 実態調査

1) 2011年「男性看護師の就業状況に関する実態調査結果報告」

(1) はじめに

2010年衛生行政報告¹⁾では、大阪府下における男性看護師の実員は3,285人と公表されている。日本は本格的な超高齢社会を迎え、厚生労働省によると2011年全国で約56,000人の看護師が不足している。その改善策のひとつに男性看護師の就業促進が考えられる。本研究では、大阪府内に従事する男性看護師の就業状況および看護管理者が考える男性看護師に期待するもの、人事配慮に対する要因を明確にすることを目的とする。

(2) 方法

①調査期間：2011年12月20日～2012年1月20日

②調査対象：大阪府下医療施設（541施設）の看護管理者

③調査方法：「施設背景および看護師の就業状況」「男性看護師の就業状況」「看護管理者の男性看護師に関する考え方」の項目に沿って調査票を作成。自記式調査票の郵送配布・郵送回収を行った。（有効回収数187件（34.6%））

(3) 倫理的配慮：得られたデータは調査以外に使用しない旨などの倫理的配慮を書面で説明し、調査票の返送をもって同意とみなした。A看護協会調査研究倫理審査会で承認を得た。

(4) 結果および考察：回答施設の背景は、一般急性期病院（49.5%）療養型施設（12.4%）一般慢性期病院（10.5%）である。男性看護師比率は看護師（5.7%）准看護師（8.8%）合計比率（6.0%）と全国平均比率（5.0%）に比べやや高い結果となった。病床数別の男性看護師比率は表1の結果である。

表1 病床数別男性看護師比率（准看護師を含む）

病床数	看護師総数	男性看護師数	男性看護師比率
0	134	12	9.0%
1～100	1849	66	3.6%
101～300	5983	270	4.5%
301～500	11576	684	5.9%
500以上	10285	763	7.4%

年代別の看護師全体では20歳代（34.8%）が最も高いが、男性のみでは30歳代（41.7%）が最も高かった。経験年数別では看護師全体では1～3年目（26.6%）、男性は1～3年目（38.6%）が最も高かった。

表 2 2010 年度 入・退職比率（准看護師を含む）

	看護師	対総数比率	男性看護師	対男性比率
入職者	4926	16.5%	271	15.1%
退職者	3919	13.1%	136	7.6%



管理学会交流集会

男性看護師の退職者は少ない結果となった。役職数は、総数（13.1%）男性（11.6%）とほぼ差が無い。

専門・認定看護師数（以下 CNS・CN）は、総 CNS 数（0.2%）総 CN 数（1.4%）に対し、男性 CNS（0.3%）CN（1.3%）と共にほぼ差は無かった。しかし、男性の CNS・CN の分野別では、救急・集中ケア・感染・透析・手術分野に多い傾向にある。

男性看護師の所属部署では、精神科病棟（35.9%）が最も多く、次いで一般病棟（34.4%）病棟以外の部署（手術室・ICU など）（27.5%）外来（2.2%）という結果で、一般病棟にも男性の増加が認められる。

看護管理者が男性看護師に期待する内容は、リーダーシップ（46.5%）精神的な強さ・継続力（47.6%）体力・腕力などの強さ（48.1%）キャリアアップへの積極性（47.6%）が目立った。しかし、その他（13.9%）の内容のほとんどが「男女関係無く期待している。」という回答であった。

男性看護師採用の問題となることは、「異性患者に対するケアの限界」「夜勤の組み合わせ」が多い。また、「今後男性看護師の採用を考えていますか？」という問いに対し 169 施設（90.3%）が「はい」と回答している。配属していない部署は、産婦人科病棟や一般外来が殆どであり、以上の事から、夜勤の組み合わせや異性患者に対するケアへの配慮は必要であるが、男性看護師の採用には肯定的であると考えられる。

(5) 結論

- ①病床数が多い施設ほど男性看護師の在籍比率が高い。
- ②男性看護師の年齢分布は、30 歳代が最も多いが経験年数は 1～3 年目が多い。
- ③2010 年度の男性看護師退職率は全体に比べて少ない。
- ④男性看護師の役職数は全体と比べ差はない。
- ⑤CNS・CN の数は、全体の比率に差はないが、分野別にみると偏りがある。
- ⑥男性看護師に期待されることは、体力や腕力、精神的な強さ以外には、リーダーシップやキャリアアップへの積極性などであるがそれらは男女関係なく看護師として期待されるスキルである。
- ⑦男性看護師の採用については、夜勤時の組み合わせや異性患者への配慮は必要となるが全体的にみて歓迎されている。

(6) 引用文献

厚生労働省. 平成 22 年度衛生行政報告例 94-2 就業看護師数（男）実人員-常勤換算・就業場所・都道府県

2) 2012 年「男性看護師の職務満足とキャリアアップに関する実態調査」

(1) はじめに

全国の男性看護師実人員は年々増加傾向にあり、様々な分野で活躍している。男性は女性に比べ、結婚・出産・育児に伴う離職が少なく、男性看護師が看護師不足の解消のために貢献できるのではないかと考え ①施設の定着率に貢献しているか、②男性看護師数を増やすためにはいつから働きかけるべきか、③男性看護師の職務満足およびキャリアアップはどのようにデザインされているかという3点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

(2) 方法

大阪府下の医療施設541施設に従事する男性看護師および准看護師2967人に対し、2012年12月に無記名自記式調査票を郵送配布し、4ヶ月以内に返却をお願いした。職務満足およびキャリアアップに関しては、利用が自由化されている「職場の人材育成や仕事の評価への納得感に関するアンケート」¹⁾を参考にして作成した。分析には記述統計を用いた。

(3) 倫理的配慮

調査対象者個人および医療施設看護管理者宛てに調査協力依頼書を郵送し、調査票の返送をもって同意を得たものとする旨を明記した。調査票への回答・返送により調査協力への承諾が得られたこととした。調査票は無記名とし個人名および施設名が特定されないように配慮した。調査協力は自由意志であり、拒否しても不利益が生じないことを明記した。本調査はA看護協会倫理委員会にて承認を得た後に実施した。

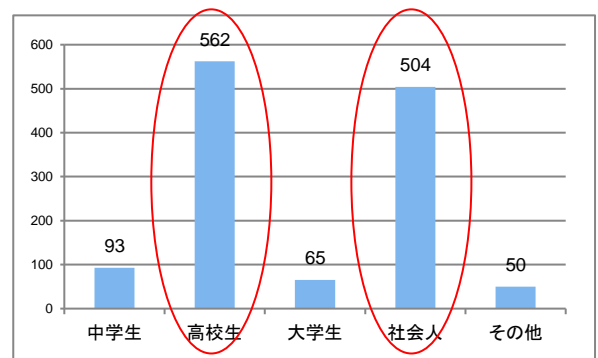


図1. 看護師になろうと決めた時期

(4) 結果

調査票は1286名の回収を得られた(回収率43.3%)。所属する施設形態は一般急性期病院(41.1%)、精神病院(29.7%)であった。所属部署は精神科病棟が最も多かった(30.0%)。看護師経験年数は平均8.3年、勤務する医療施設の平均勤続年数は7.2年であった。

看護師になろうと決めた時期は、高校生(44.1%)と社会人(39.5%)に大きく二分していた(図1)。この二分された時期に分けて、看護師になろうと決めたきっかけの違いを比べると、高校生の時期に看護師を志した人は、看護師への憧れや身近な存在がきっかけとなったのに対して、社会人を経験して看護師を目指した人は理由として収入や資格所得を挙げている人が多かった(図2)

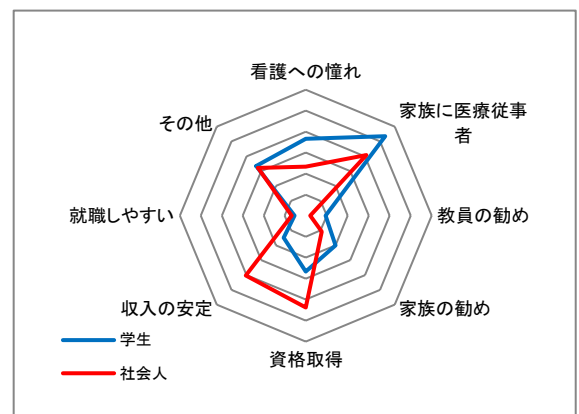


図2. 看護師になろうと決めた時期

今後の目標においては、「特になし」と回答した人が36.4%と、もっとも多かった(図3)。この「特になし」と回答した人は年齢が上がるほど多く、自分の強みをリーダーシップと回答した人やキャリアアップと答えた人はそれぞれ13.6%、19.6%と少なかった。

職場の人材育成や仕事の評価への納得感については、年齢が上がるにつれて自分の役割や評価が下がっていると感じており、各年代すべてにおいて給与の項目は「不満」「やや不満」とする人が過半数であった。

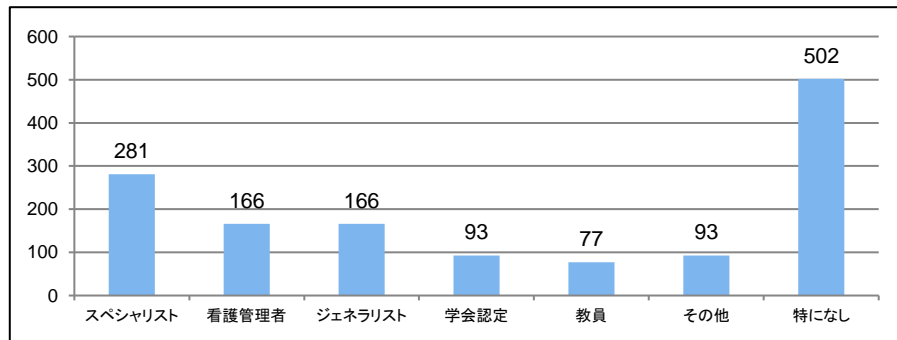


図3. 今後の目標

(5) 考察

本調査によって、回答者の平均看護師経験年数(8.3年)と平均継続勤務年数(7.2年)の間には1年しか変わらず、多くの男性看護師は一施設に定着して勤務している可能性が示唆された。現時点では、平成24年に厚生労働省の報告している看護師全体の平均勤続年数(7.1年)とほとんど違いがなく、7.2年という年数が長いと言うことはできないが、男性看護師数の増加により、今後施設の定着に貢献する可能性が十分にあると考えられる。

社会人になってから看護師を目指す男性が多いことから、看護職を身近に感じていない中・高校生に対して、男性も活躍できる場であることや、収入安定や一生の資格といった看護の魅力を強く広報していく必要がある。

仕事量に対して給与に満足していないことが仕事意欲の低下に関係していることが示唆され、成果主義の導入や早い段階でのキャリア開発のきっかけ作りが必要であり、そのためにも男性看護師委員会が中心となり、自身の組織の中の位置づけや役割意識を高める内容の研修会を開催していくことが男性看護師の活性化につながると考える。本研究の限界は男性のみの調査としたため、女性との比較ができないことである。今後は女性看護師も含めた調査によって看護職全体の職場定着や、働きがいの増進につなげていきたい。

(6) 結論

男性看護師は施設の定着率に今後貢献する可能性があり、男性看護師数増加のために中高生への働きかけの必要性、男性看護師の活性化のために成果主義およびキャリア開発等の研修の必要性が示唆された。

3) 2013 年「看護師等学校養成施設における男子学生の就学状況と今後の課題」

(1) はじめに

男性看護師は徐々に増加しているものの、看護職の全体的な需要にはまだまだ不足していると考えている。更なる男性看護師の増加、看護職として今後活躍する場の拡大のため、男性看護師の就業促進は当委員会の一つの課題である。本研究では、看護師等学校養成施設に対し、学生の就学状況を調査することで、現状を把握し今後の就業促進のための基礎資料とすることを目的とする。

(2) 方法

①調査期間：2014年1月10日～2014年3月31日

②調査対象：大阪府内看護師等学校養成施設(78課程)の学科長

③調査方法：「施設背景および看護学生の就業状況」「学内環境および実習施設環境」「養成施設における男子学生に関する考え方、今後の展望について」の項目に沿い調査票を作成。自記式調査票の郵送配布・郵送回収を行った。有効回収数38件(52.1%)

集計、分析にはExcel2007およびSPSSver11を使用

(3) 倫理的配慮

得られたデータは調査以外に使用しない旨などの倫理的配慮を書面で説明し、調査票の返送をもって同意とみなした。A協会調査研究倫理審査会で承認を得た。

(4) 結果

回答施設(課程別)の背景は、大学13%、短期大学2%、専修学校(総合カリキュラム3%)、(3年課程50%)、(5年一貫3%)、(2年課程通信制3%)、(2年課程定時制13%)、准看護師課程13%となった。2013年度1回生における生徒数男性比率では、2年定時制25.4%、准看護師課程16.8%に多く、大学11.3%や専修学校3年課程7.2%に少ない結果となった(図1)。

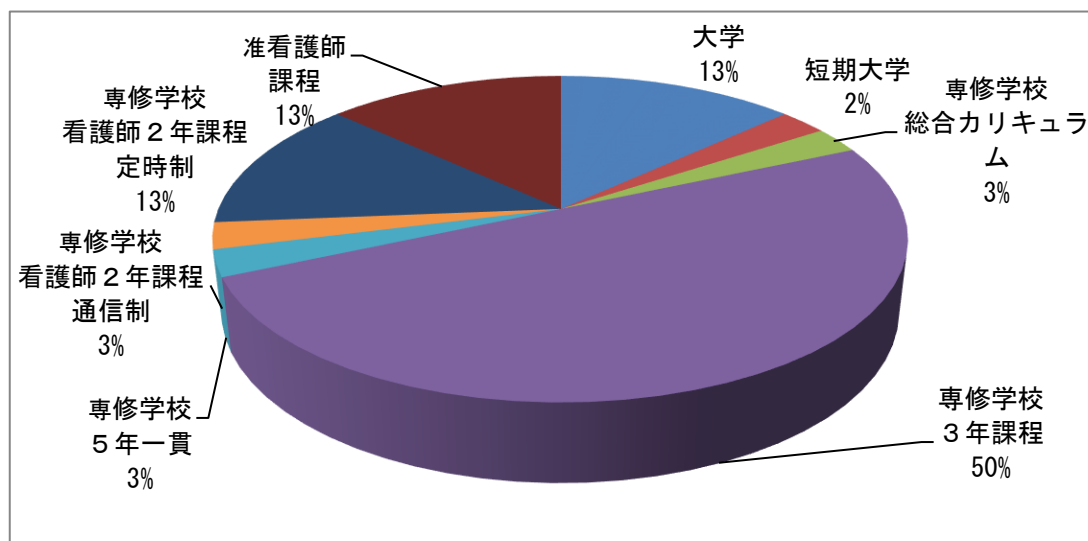


図1 養成施設区分 n=38

2013年度の合格率(図2)は、大学は女性20.1%、男性9.0%、専修学校3年課程は女性25.3%、男性11.3%という結果であり有意差があった。

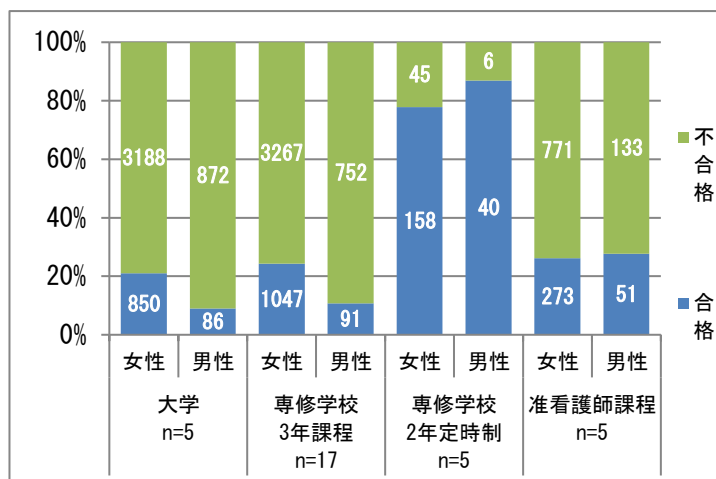


図2 2013年度の合格率

学生の社会人経験者(入学前のアルバイトなどを除いた職業経験)を集計したところ、大学は女性0.4%、男性2.2%、専修学校3年課程は、女性15.5%、男性33.5%であった。男性の方が社会人経験をしてから入学する比率が高かった(図3)。

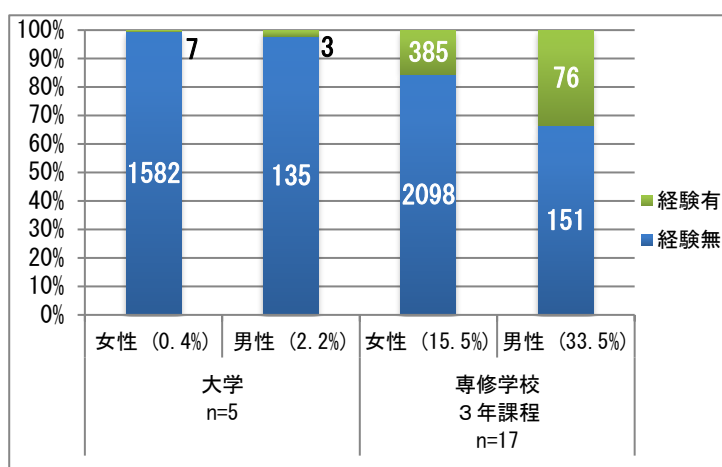


図3 社会人経験別合格率

2012年度卒業生の就職先では、女性は一般急性期57%、一般慢性期12%が多いのに対し、男性は精神科病院45%、一般急性期27%の順であった(図4)。

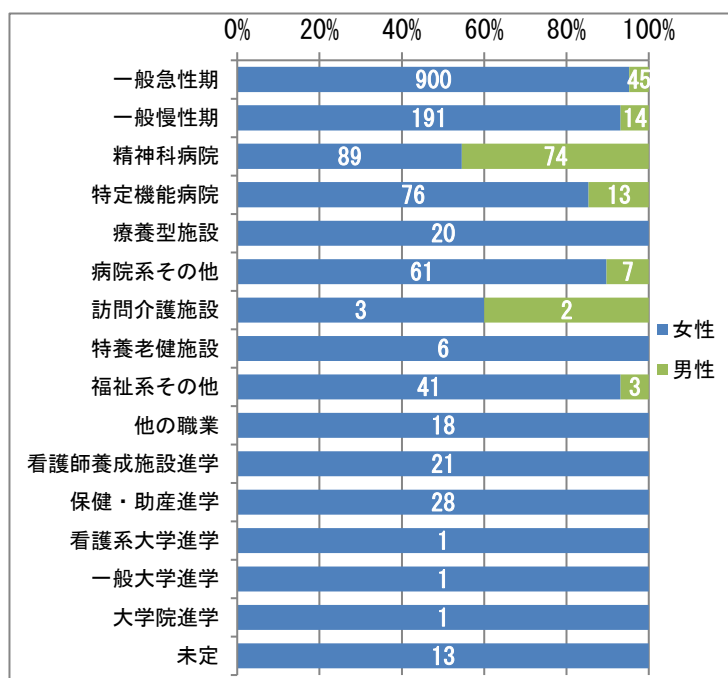


図4 2012年度卒業生の進路別男女比率

学内環境で問題となる事については、演習 24%が最も高く、次点で更衣室やトイレなどのハード面となった。

実習施設で調整が必要となる事については、実習グループ編成 24%、受け持ち患者設定 24%が高い結果となった。

自由回答において、男性学生を受け入れるメリットとして「男女の視点の違いを知ることができる」や「クラスの雰囲気作り」があげられ、「リーダーシップ」などを男子学生に期待している言葉も見られた。

(5) 考察

男子学生は大学や3年課程専修学校より、2年定時制や准看護課程に多く社会人経験の割合も多かった。これは高校卒業の時点で男子学生には、看護師という職業につくということが思いつかないことが要因であると考えられる。就学の状況として大学や専修学校(3年課程)の合格率が低く、専修学校(2年制)や准看護師課程の生徒に男性比率が高いことから、社会人経験のある学生が多いのではないかと推測される。このことから看護師という職業の若年層への広報がたいへん重要である。

男子学生を受け入れる問題点として演習やハード面などの学内環境があげられる一方で、受け入れのメリットを感じている学校も多い。

(6) 結論

- ①看護師等学校養成施設における合格率は男性が女性より低く、社会人経験者の割合は男性が女性より高い。また男性は学業と仕事の両立がしやすい過程に多く集まる傾向がある。
- ②学内環境の課題としては、男子学生が少数であることによる演習の組み合わせ困難や更衣室などのハード面である。一方、男子学生を受け入れることにより学生間の調和やバランスなどメリットを感じている学校も多く、その効果を学生にきちんと伝えることも重要である。
- ③男性の看護師の認知を高めるためには中高生だけではなく社会人への広報も重要である。

口演発表 第45回日本看護学会 看護管理(2014)

4) 2016年「学生時に受けた母性看護学実習における体験と理解度の実態調査」

(1) はじめに

看護師等学校養成所数が年々増加していく一方で、臨地実習施設確保が困難になっている現状がある。我々の過去の研究において、特に男子学生は母性看護学実習に対して困難感を抱いており、消極的であるという結果を得た。他方では、男子学生の母性看護学実習には制約があることが示唆されている。これらのことから本研究の目的は、看護師の学生時代の母性看護学実習における体験の内容と、実習目的をどれだけ理解できたと感じた実習であったかの実態を明らかにすること、そして性別による差を分析検討することである。

(2) 方法

①調査期間：2017年4月1日～4月30日

②調査対象：大阪府下の医療施設531施設に従事する卒後1年目の看護職者4805人中、施設看護管理者の同意を得られた2894名

③調査方法：無記名自記式調査票を郵送配布

質問紙の内容は、1)各対象者の背景、2)学生時に受けた母性看護学実習の体験、3)母性看護学実習のカリキュラムを参考に理解度を独自に作成した。3)については5点法のリッカート尺度を用いた。分析として、1)は記述統計を用い、2)および3)については、記述統計を行ったのちに、男女差についてMann-Whitney U検定を行った。

(3) 倫理的配慮

医療施設看護管理者宛てに調査協力依頼書を郵送し、研究参加の同意を求めた。同意の得られた施設宛に、対象人数分の依頼文および質問紙を郵送して配布してもらうこととした。対象者から質問紙への回答・返送により調査協力への承諾が得られたこととした。調査票は無記名とし個人名および施設名が特定されないように配慮した。調査協力は自由意思であり、拒否しても不利益が生じないことを明記した。本調査はA施設倫理委員会にて承認を得た後に実施した。

(4) 結果

質問紙は1083件(男性99名、女性984名)から回収を得られた(回収率37.4%)。

卒業した養成所の形態は専修学校(3年課程)が最も多かった(48.3%)。学生時に受けた母性看護学実習において最も多かった施設は、病院(産科または産婦人科病棟)であった(87.2%)。妊産婦を受け持った経験は「ある」が90.2%(男性91.7%、女性92.7%)で、「ない」と回答した中には「妊産婦がいなかった」が33.3%を占めていた。分娩の見学も66.9%(男性59.3%、女性70.0%)が行えており、見学できなかった理由の79.6%は「タイミングが合わなかった」という結果であった。実習の理解度の項目はそれぞれ「すこし理解できた」が49～66%であった。

(5) 考察

分娩の見学や妊産婦の受け持ちに対して、男女ともに半数以上は経験することができており、当初予測していた妊産婦の受け持ちに男女差を認める結果ではなかった。実習を通じた理解度は全体的に「すこし理解できた」という項目に回答されており、受け持ち体験によって理解度が左右されることのないよう、各養成施設の取り組みが成されている結果であると考えられる。限定される実習施設の中での、男女差や施設の格差がないよう、各実習施設での工夫がなされていると考える。

(6) 結論

今回の調査では母性看護学実習の体験と理解度に明らかな男女差は見られなかった。

病棟だけではなく外来や手術室での体験もあり、母性看護学実習の目的に対する理解度には差がなく、体験の内容よりも生命誕生の素晴らしさや指導の重要性などの学びも得ていることがわかった。

5) 調査研究 6 年間のまとめ

男性看護師の勤務の実態としては、病床数が多い施設や精神科病棟に多く配属されている傾向にあった。年代は 30 代が最も多いが経験年数は 1~3 年目が多い。その理由のひとつとしては、社会人を経験してから資格取得や経済的安定を理由に看護師を目指すケースが全体の半数近くを占めており、このような人は若年時に、看護師に対する憧れや身近な存在が少なかったこともわかった。

男性看護師の退職率は看護師全体に比べて低く、一施設における定着率が高いことが明らかになった。管理者は男性の採用に肯定的であり、体力や腕力、精神力だけでなくリーダーシップやキャリアアップへの積極性に対しても期待されている。しかし、全体と比較してみても役職数や専門・認定看護師の比率には男女差がないことから、集団の中でリーダーシップを発揮し、キャリアアップしていくことは、職業人としての看護師全体に必要なことであると考えられる。

一方、今回の調査で男性自身が考える自らの強みについて「特になし」が最も多いという積極性に欠ける回答がなされているが、その要因として仕事量に対する給与の不満から勤労意欲の低下につながっていることが示唆された。また、管理者は男性看護師に対して異性患者に対するケアの限界と、夜勤の組み合わせの困難を感じている。そのことは看護師養成施設としても同様で、演習の組み合わせや実習先の確保、更衣室等の施設面が課題であると答えている。このように男性が性的な部分で看護師としての能力を十分に発揮しにくい環境にあることが、自身の積極性に関係している可能性があると考えられる。また課題と思われていた男性看護学生における母性看護学実習では、分娩の見学や妊産婦の受け持ちや実習の理解度に男女差はない結果となった。しかしながら、実習担当教員や受入側の指導者たちの多大な配慮や努力によって成り立っており、少子の現代社会ではシステムの変更を検討する時期ではないか考える。

これらの結果から、我々男性看護師委員会ではさらなる男性看護師の増加、活性化のために以下の活動を継続していくことを目標とした。

① 男性看護師を増やす(最終目標は 20%)

具体的に将来の職業を意識する中高生への働きかけや、社会人経験者にも看護の魅力について広く周知していく。職業講話や視覚的な訴えかけ(チラシ)を進めていく。

② 仕事量に対する給与の不満が仕事意欲の低下につながっていることから、成果主義の導入等を推進し、キャリア開発のモデルとなる人物の講演や交流集会を進めていく。

③ 男性を含めた看護師全体が常に目標を持てるよう動機づけを行いキャリア開発の機会が得られるよう支援する。

④ 男子学生の産科実習については地域や訪問看護実習などと入れ替ええるなど、看護教育機関ごとの選択を可能とする働きかけを行っていく。

4. 研修会・交流会

1) 2011 年度

- (1) 2011 年 9 月 11 日(土)午後 交流会

「ひろげようつなげよう M I K E の輪」 参加者 91 名(男性のみ)

第 1 回目の交流会として「男性看護師の就業状況に関する実態調査の経過報告」を行った。

経験年数ごとのグループを作成、委員もそれぞれ入り自己紹介から悩み事や経験談等を話す場とした。各々の経験に差はあるものの、各自の思いや考え方の相違について理解が深まった。アンケートからは、もっと交流できる場を設けてほしい、スポーツを通して交流したいとの意見が多数あった。

- (2) 2012 年 3 月 3 日(土)午後 研修会

「男性看護師の置かれる現状と今後の課題」 参加者 104 名(うち女性 15 名)

講師 杏林大学医学部附属病院 副院長兼看護部長 道又元裕

講演前に「男性看護師の就業状況に関する実態調査結果」について報告。

講演内容はご自身の経験からキャリア開発について、現在の看護師の置かれる現状や課題について講演された。会場からはキャリア開発についての質問や、看護職として働く中では、男性や女性といった性差は特に関係ないのでは、等の発言があった。

2) 2012 年度

- (1) 2012 年 11 月 10 日(土)午後 交流会

「男性看護師同士で思いを語ろう」 参加者 127 名(男性のみ)

男性看護師はまだまだ少数派のため、過去のアンケートからも男性看護師同士で情報交換する機会を望んでいることから、施設や経験年数を超えて自由に情報交換できるグループワーク形式の交流会を開催した。男性看護師委員がファシリテーターとなり「自己のキャリアアップにつなげる」ことを主たる目的に進行した。各施設における男性看護師の状況と課題などそれぞれの意見や思いが伝えられ、各年代に応じた職場での状況や課題が明らかになった。また、経験年数の長いメンバーから経験談に基づくアドバイスをもらうなど、職場では得ることができない情報共有の場となり有意義な会だった。

- (2) 2013 年 3 月 23 日(土)午後

「看護師の置かれる現状と今後の展望」 参加者 84 名(うち女性 26 名)

講師 石田まさひろ

講師は、1989 年に保健師・看護師の資格を取得後、看護師として聖路加国際病院、東京武蔵野病院で勤務。1997 年には日本看護協会政策企画室長などの要職を務められ、現在、石田まさひろ政策研究会で活躍中である。ひと昔前の看護の世界では、男性といえば精神科や手術室など勤務場所が限定していたが、現在では様々な部署に、しかも複数在籍している。講師が勤務を始めた 20 数年前、内科病棟に配属され男性はひとりだけ。あだ名も珍しいという意味で「三毛」と呼ばれていた。しかし、少数派であることを利点と捉え、部署での役割や存在感が大きくなり男性看護師は不可欠な存在となることができたなど、自己の経験からの思いが述べられ、参加者および臨床で活躍している男性看護師に対して暖かなエールが送られた。

3) 2013 年度

- (1) 2013 年 9 月 20 日(金) 日本看護学会 -看護管理- 学術集会

交流会 V 「男性看護師の未来(あす)」 大阪府看護協会男性看護師委員会(MIKE)活動紹介

林委員長より、委員会承認までの経過や MIKE の意味、活動の目的、主な活動内容について説明の後、今後は性別に関わらず自己の目標を明確にして活動することが重要、そのためにも自身の施設での使命・役割を意識してキャリア・アンカーを描いてほしいと伝えられた。さらには、医療従事者間における看護師の位置づけについても述べ、看護師は他の職種とで構成されるチームの調整役としての役割を担っており、その重要性を周囲に理解してもらうと共に地位を向上していくには、男女関係なく看護職として協力することが重要であることが示された。

また過去 2 件の実態調査について、担当者から説明が行われた。

交流会は、男性・女性、臨床現場や大学院生、教員、看護管理者など様々な立場の参加者で構成され、委員会のメンバーとも活発な意見交換が行われた。主な内容は「男性看護師に期待すること」「キャリア開発」「リーダーシップ」「職場での立場」「看護職の地位向上について」などであった。

- (2) 2014 年 3 月 8 日(土)午後 研修会

「あなたの看護の道しるべ」・・・参加者 75 名 (うち女性 31 名)

講師とテーマ

『キャリアディプロップメントについて』 林真樹 (岸和田市民病院 副看護局長/感染管理認定看護師)

『看護師としてのキャリア開発について』 瀬戸川勝敬 (大阪府済生会中津病院 がん専門看護師)

『あなたも社長になれる』 ^{つづみだ} 鞍田佳代子 (株 TO SUN 専務取締役)

当委員会による実態調査により、仕事に目標ややりがいを見出せないまま従事している男性看護師が多数いることが明らかとなった。また研修会などでも、男性看護師の少ない施設で従事している参加者から、10 年後 20 年後の自分の姿が想像できないとの声も多く聞かれた。自己のキャリアデザインを形成するきっかけとなるよう、管理者、スペシャリスト (専門看護師)、経営者として第一線で活躍されている方を講師に招聘し、研修会を開催した。普段聞けない話が聞けてためになった、自分の将来についてじっくり考える良い機会となった等の意見が聞かれた。

4) 2014 年度

- (1) 2014 年 10 月 4 日(土)午後

「聞いてみよう、みんなの話」～各施設における男性看護師会活動状況～ 報告&交流会

・・・参加者 105 名 (うち女性 2 名)

講師 中野こども病院 正岡裕治 (男性看護師委員会委員)

大阪医科大学付属病院 宮本 陽介

摂津医誠会病院 看護部長 原 英樹

まずは過去 2 件の実態調査について、担当者から説明が行われた。

林委員長より「医療の動向についてワンポイント講座」を行い、次に 3 つの施設の代表として各施設の男性看護師会の活動についての報告が行われた。

「今後の方向性、課題について」「キャリアアップに追われる、どう考えたらよいのか」「会を設立すると忙しくなるのでは」「男性看護師会は人材確保にメリットがあるのか」「広報活動について」「今後考えていること」「男性目線で気を付けていることは」など多くの質疑応答が行われ、「いろいろと具体的な話を聞いたことや、他の施設の男性と話が出来て安心できました」などの感想があった。

講師から最後に、「自分たちの立場・力を発揮できる環境をつくっていこう。ぜひ男性看護師会の設立を！」「(男性看護師会は)通常の病院業務以外のこと(地域での活動や他施設との連携など)が経験できる。横の繋がりを広げていける。」「自分の仕事に誇りを持つこと。自分の足元をしっかり見て目指すものに対して一步一步着実に進む。自分にかまけすぎない。」など熱いメッセージが寄せられた。今回展示していた過去の研究発表ポスターを多くの参加者がメモや写真撮影するなどされていた。



研修風景



委員会の様子

(2) 2015年2月14日(土)午後 交流会

「共に考えよう、看護の明るい未来」

～石田まさひろさんと看護の未来について語り合おう～

・・・・・・参加者 62名(うち女性 8名)

講師 石田まさひろ (現参議院議員)



議員になられた石田氏を再度講師に招き、政治の現場で考える看護の未来について話を伺い質問にも答えてもらいたいと企画、石田氏は2013年7月の第23回参議院選挙に初当選、現在では唯一の男性看護師議員として政界へ進出し活躍されている。

過去の3つの調査内容を担当者から説明ののち、林委員長から委員会の過去の活動内容や作成中の本誌の紹介、委員会の今後の活動について説明が行われた。

講師からは現在の自身の業務である議員活動についての紹介があり、少子化対策がひいては看護師確保の問題と繋がり男性看護師を増やす取り組みがイメージできた。また自分たちの業務の拠り所である「保助看法」についての質問があり、法律の成り立ちや歴史的背景を踏まえ、現状にそぐわない法律は改善していく必要があると語られた。

参加者からは男性看護師委員会の活動や石田議員の政治家としての思いや活動状況がよく理解できました。ナースとしての待遇改善、男性看護師のキャリアアップについて見直す議会になりました、との意見が多数寄せられた。

また、以前から多くの要望があった「懇親会」を初めて開催、講師を含む28名が他施設との情報交換や飾りのない語らいの場を共有できた。

5) 2015 年度

(1) 2015 年 10 月 24 日(土)午後 研修・交流会

「未来に向かう自分づくり」～将来のヒントとなる人に出会える～

・・・・・・・・参加者 57 名（うち女性 9 名）

講師 大阪医科大学附属病院 上田育子（がん専門看護師）
関西医科大学附属病院 大石努（感染管理認定看護師）
大阪府立精神医療センター 竹森森一
大阪警察病院 阪口貴之（医療安全管理センター）
大阪大学大学院 植木慎吾（男性看護師委員）

各分野の専門家に集まって頂き、今の立場に至る経験や考え方に加え、今後のキャリアビジョンなど説明頂いた。その後はグループセッション方式で参加者が興味のある講師を囲みディスカッションを重ねた。初めての取り組みであったが参加者からは「いろんな話が聞けた」「たくさんの人と話せた」などの意見が多数寄せられた。



6) 2016 年度

2016 年 11 月 19 日(土)午後 研修

「生き活きと働く自分づくり」～職場での自分の魅せ方・活かし方～

・・・・・・・・参加者 63 名（うち女性 3 名）

講師 大阪警察病院 渡邊美佳（看護部長）

講師からは多くの職員を育ててきた経験をもとに、自分が生き活きと働くためにまず自分を知ることから始め、EQ（心の知能指数。仕事への取り組み姿勢や人間関係への関心の度合いなどを感情という視点から測定する指数）を鍛えることを推奨された。また男性看護師諸君へ！と題し「看護チームの活性化」などの期待を込めた熱いメッセージを参加者に送って頂いた。参加者からは「自己を見つめ直す機会となった」などの意見が多く寄せられた。

7) 2017 年度

(1) 2017 年 10 月 28 日(土)午後 研修 泉南地域・参加者 31 名

(2) 2017 年 11 月 18 日(土)午後 研修 北摂地域・参加者 38 名

（うち女性 1 名）

「語り合おう！働き続けるためのコツやノウハウ」

以前の研修会のアンケートより、交流会の開催を希望する意見があり、男性看護師としての悩みごと、キャリアについてのシンポジウム・交流会を行うこととなった。

また、同じくアンケートより「看護協会から遠方である」「北部や南部の施設からの参加が少ない」という結果があった。そのため大阪府全体からの参加を期待し、今回は北摂と泉南地域で各 1 回開催を行った。結果、会場については参加しやすかったというアンケートが多く得られた。



今回の意見交換会では、前半に男性看護師委員をシンポジストとしたシンポジウムを行い、後半にグループでの交流会を行った。研修会当日の受付時に参加者からスマートフォンを用いてアンケートを採り、その結果をシンポジウムの際にグラフ化したものをリアルタイムにモニターに写し、その内容について語り合うという新しい試みを行った。目の前で自ら回答したアンケート結果がグラフ化されていることに加え、シンポジストがお互いに話すだけでなく司会者が参加者にアンケート結果の内容について意見を促し、それに対してシンポジストも体験談を含めてアドバイス等を行う事が出来たため、会場全体が参加できるシンポジウムとなった。

交流会ではグループ分けされた中で「キャリアデザイン」「ワーク・ライフ・バランス」「職場環境や人間関係についての悩み・対処法」など働きつづける上での重要な点について活発な意見交換が行えた。研修交流会に関するアンケートでも、様々な年代の方と意見交換が出来てよかった。改めて男性看護師の強みを考えたいという意見があった。



5. 広報活動

- 看護管理 2014 年 6 月号「男性看護管理者が考える、看護現場で男性が発揮する力」 林 真樹
看護実践の科学Vol. 39「Via ナースマン 男子看護師っていいね！」 連載：中山佳之
和歌山県看護協会 2014 年 3 月 1 日「男性看護師の現状と今後の展望」 講演：林 真樹
滋賀県看護協会 2014 年 11 月 7 日「男性看護師委員会のあゆみ」 講演：中山佳之

Ⅲ おわりに

男性看護師委員会の活動を終えて 委員長／島野 武

今から 6 年前に、全国の看護協会では初となる男性看護師委員会が発足しました。看護師不足の解消に向けて、①男性看護師の育成と雇用の促進、②男性看護師同士の交流、キャリア支援、③大阪府内の男性看護師の就業状況、男性看護学生の就業状況の調査、これらの 3 つを目標に掲げて様々な活動を行ってきました。

その活動内容として、男性看護師における現状を様々な視点から分析し、委員会の活動に繋げるために「男性看護師の就業状況」、「男性看護師の職務満足とキャリアアップ」「看護師等学校養成施設における男子学生の就学状況と今後の課題」の実態調査を行い、その結果を全国の看護師に向けて情報提供の目的で日本看護協会管理学会での発表を数年間行ってきました。これらの実態調査を通して、男性看護師の職場における定着率の高さや看護管理者の男性看護師によせる期待内容や採用に関する認識がわかり、課題としては、キャリア支援の必要性等が見えてきました。

また、男性看護師の育成、雇用の促進、交流、キャリア支援への活動として、看護職就職フェアへの参加、中・高校生への職業講和、様々な講師を招いての研修会、交流会を行ってきました。このような委員会活動を通して、認定看護師を目指すきっかけとなったり、他病院の方々と交流を持つことができ、悩みを解決できたり、ネットワーク作りの足がかりとなった等のご意見を多数いただきました。

さらに、2017年度は病院・施設に男性看護師が少数である中小病院や施設の方々等が参加し、キャリアデザインを描くとともに交流の場としてもらう目的で、例年と違い中央ではなく初めて泉州地区、北摂地区にて研修を行いました。その結果、今まで参加されたことのない方や会員ではない方が多数参加され目標を達成することができました。このように6年間様々な取り組みの成果の一部として、活動を始めた当初の現状と比較してみると男性の認定看護師や管理者数が増加し、また10年前に比べ様々な診療科に配置が広がり、さらに訪問看護ステーションや施設等で活躍する姿が多数見受けられるようになってきました。また研修会参加者から聞こえる問題は、男性特有のものではなく男女共通の課題に変化してきております。

大阪府看護協会男性看護師委員会としての目標は達成し、次のステップへ歩みだす時期がきていると考えこの度活動を終えることになりました。男性看護師のさらなる飛躍を願っております。

最後に活動を終えるにあたり、この委員会の立ち上げに尽力いただいた世話人、委員会を運営してこられた歴代の委員長はじめ委員の方々そして何よりこの委員会の活動を支え、研修会への参加、調査活動に協力していただいた大阪府看護協会会員ならびに関係の皆様には厚く御礼申し上げます。



男性看護師委員会 委員氏名（在任期間）

森俊文・蛭原憲次・時任克博・西畑公雄(2011～2012年) 藤原大樹(2011～2013年)
高橋陽一・林真樹(2011～2014年) 植木慎吾(2011～2015年) 中村雄(2011年)
濱本君彦(2011～2016年) 大石努・中山佳之(2011～2017年)
正岡佑治(2012～2014年) 佛願彰太郎(2013～2014年)
大城佳之・川南健・木下裕則(2013～2016年) 堀川貴弘(2014～2015年)
住良太郎(2014～2016年) 宮本喜仁(2015年) 堀川征臣・平石孝洋・鈴木良樹(2015～2016)
山端聡(2016年) 新家一輝・東村晃明(2016～2017年)
田村優貴・中尾敏章・木谷昭範・澤山曜・太田勝秀・亀本健人・島野武(2017年)

大阪府看護協会労働環境担当理事 小野 恵美子

大阪府看護協会 職員

編集：平成30年6月1日