

長崎県における看護師の現況

岡田 純也¹⁾・浦田 秀子¹⁾

要 旨 長崎県における看護師の実態・問題点を知り、今後の男子看護学生の看護教育方針を見出すことを目的とし、長崎県内の100床以上の病院を対象に質問紙調査を行った。

その結果、看護師を採用している施設は56施設中38施設 (66.2%)、採用していない施設は18施設 (33.8%) であった。回答が得られた看護師の勤務部署は一般病棟43.8%、精神科・手術室・ICU・透析室37.1%、その他18.0%であった。看護師のイメージは、看護師・看護管理者とも男性性項目が高かった。看護師自身が看護は専門職であり、性差に捉われない看護の役割を考えていく必要がある。看護師の一般病棟進出に関して、看護師の大多数が賛成であった。また、看護管理者においても看護師の一般病棟配属理由として男性の特性に期待しながらも、「意欲的に仕事に取り組む」、「責任感がある」等の肯定的意見が多かった。しかし、看護師、看護管理者とも「積極性に富む」の項目が他の項目よりも低く、看護師自身のさらなる努力が必要であると考えられる。

長崎大学医学部保健学科紀要 14(2): 57-63, 2001

Key Words : 看護師, 看護管理者, 性差, 看護の専門性, 男子看護学生

はじめに

近年、看護系大学等の男子看護学生の入学者が増え¹⁾、隔年ごとに報告される看護師の就業者数¹⁾より、1998年度の看護師の総数は18,091名で前々年より2,401名の増加にある。平成元年の教育課程改正後、男子看護学生の母性看護学実習の開始、平成5年保健士の誕生、また、現在では男性助産士導入の検討も行われ、看護師の活躍できる環境は整い始めている。しかも男性看護者は女性看護者に比べ、離職者も少なく、就業継続する割合が高い²⁾ことから看護労働力確保のためにも期待されていると思われるが、医療機関においては看護師を受け入れていない施設も多い。また、看護師の職務領域は、精神科病棟、透析室、手術室、ICUなど、体力、機械を用いる分野に現在でも勤務していることが多く、看護師が総合病院の一般病棟において勤務している数は少ない現状である。波多野ら³⁾の調査では「看護師は、精神科だけでなくすべての領域で看護活動ができると看護管理者に考えられている」と報告されており、今後、看護師が進出していくためには、看護婦と変わらず、あらゆる領域に配属されることが必要と考える。近年、医療の高度化・複雑化、少子・高齢社会の深刻化に伴い看護業務は多岐に拡がり、資質の高い看護職員の養成が望まれている。これに対応するため、平成9年の看護婦・看護師3年課程のカリキュラム改正、免許取得者の再雇用、離職者の防止等が総合的な対策として行われている。看護管理者の看護師に対する評価、期待感が高い⁴⁾という興味深い結果が得られており、看護師の活躍を積極的に推進する姿勢が窺える。実際の看護の場では、女性が圧倒的に多く、社会的にも看護職=女性、看護婦というイ

メージが強い。しかし、同僚である看護婦は看護師が一般病棟に入ることについては賛成⁵⁾しており、また、看護婦は職場に看護師がいることを看護者として好意的に受け止めている⁶⁾ことから看護師が将来、あらゆる分野において進出してほしいということを示唆していると考えられる。

そこで今回、長崎県内の精神科のみを診療科目とする病院を除く100床以上の病院の看護管理者及び看護師を対象に看護管理的立場からみた看護師、看護師の社会的背景、今後の男子看護学生の看護教育方針の課題を見出すために調査を実施した。

対象及び方法

1) 長崎県内100床以上の病院の看護管理者71名に対し、アンケート調査と看護師(准看護師を除く)が勤務する施設を把握することを目的として郵送した。

2) 看護管理者の返信により明らかになった看護師が勤務する施設に郵送し、看護師134名に対してアンケート調査を行った。

3) 今回、外科系病棟、内科系病棟、小児病棟を一般病棟とした。

調査期間

平成12年7月20日～8月11日

調査内容

1) 対象者の背景について

(1) 看護管理者

設置主体、看護師の有無、看護師の採用理由、看護師の配属に関して、今後の看護師の採用に関してなど

1) 長崎大学医療技術短期大学部 看護学科

(2) 看護師

年齢、経験年数、勤務場所、役職、設置主体など

2) 看護師のイメージについて

日本版BSRI⁹⁾の男性性項目、女性性項目、中性項目、から8項目ずつ計24項目抽出し、その中から5項目回答を求めた。

男性性項目：統率力がある、判断力がある、頼りがいがある、行動力がある

積極的である、自己主張ができる、力強い、精神的に強い

女性性項目：思いやりがある、親切である、明るい、子供をかわいがる、謙虚である

優しい、温かい

中性項目：人情味がある、正直である、快活である、理解を示す、社会性がある

誠実である、怠惰である、誰に対しても平等である

3) 看護師の配属理由について

先行研究¹⁰⁾¹¹⁾を参考に「体力がある」、「結婚退職しない」、「産後休暇をとらない」、「責任感がある」、「意欲的に仕事に取り組む」、「冷静である」、「積極性に富む」、「医療機器に強い」、「看護婦と発想が異なる」、「父性の発揮」、「病棟の雰囲気が良くなる」、「男性患者のケア拒否時に対応できる」、「男性患者の相談相手になる」の13項目を抽出し、複数回答を求めた。

結 果

1. 対象者の背景

1) 看護管理者に関する調査

回収率は78.9% (56名)であった。回答があった施設の設置主体は医療法人35施設 (62.5%)、地方自治体8施設 (14.3%)、公的機関7施設 (12.5%)、国立機関6施設 (10.7%)で、看護師が勤務する施設は56施設中38施設 (66.2%)、134名であった。

看護師を採用している施設の理由としては、看護婦不足のため5施設 (13.2%)、職場からの要請2施設 (5.3%)、必要性を感じて18施設 (47.4%)、特になし12施設 (31.6%)、無回答1施設 (2.6%)であった (図1)。

看護師が勤務していない施設は18施設で、募集しているが今のところ希望者がいない施設が6施設、現在検討中である施設が5施設、募集していない施設が7施設であった。現在検討中の施設としては設備の問題、給与の問題などが理由であった。募集していない施設としては必要と感じない、病院の方針などが理由であった。

現在看護師を配属している部署は134名中67名 (50.0%)が一般病棟であった。精神科、手術室、ICU、透析室は42名 (31.3%)で、その他は25名 (18.7%)であった (図2)。

看護師の採用を増加する予定がある施設は15施設

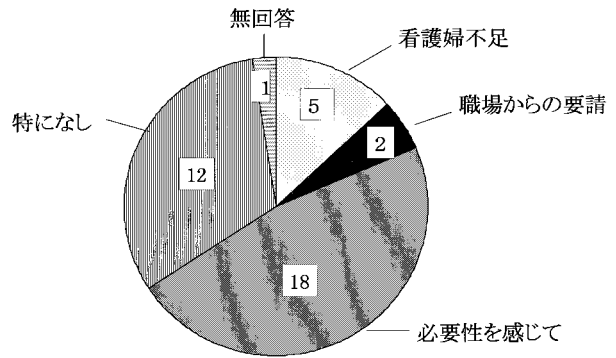


図1. 看護師の採用理由

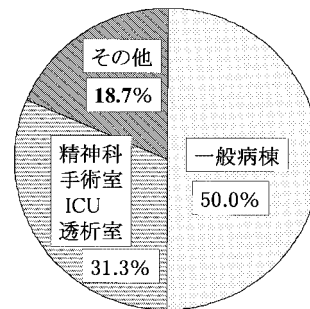


図2. 看護師の配置部署

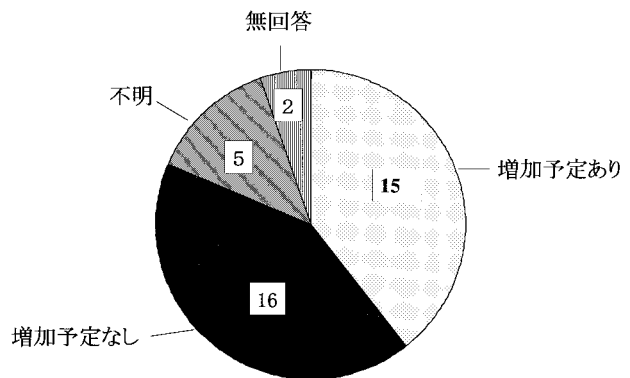


図3. 看護師採用増加予定

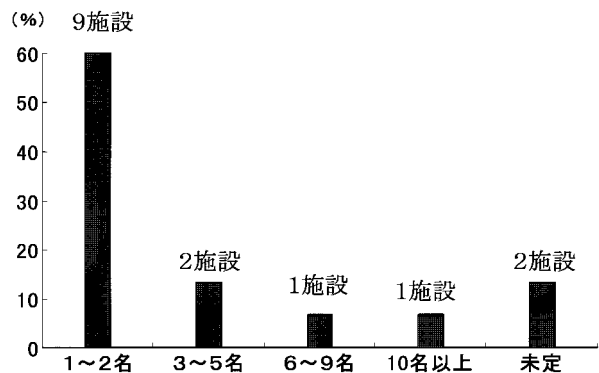


図4. 看護師増加予定人数

(39.5%)、増加する予定がない施設は16施設 (42.1%)、不明が5施設 (13.2%)、無回答が2施設 (5.3%)であった (図3)。

今後看護師を増加する予定の人数は1~2名が9施設、

3～5名が2施設、6～9名が1施設、10名以上が1施設、未定が2施設であった(図4)。

2) 看護師に関する調査

回収率は66.4%(89名)で、平均年齢は34.0±8.4歳(21～53歳)であった。経験年数は4～9年が35名(39.3%)と一番多く、3年未満が20名(22.5%)、10～15年17名(19.1%)、16～20年9名(10.1%)、21年以上7名(7.9%)、無回答1名(1.1%)であった(図5)。看護学生時代の母性看護学実習経験者(新カリキュラム群、以下新カリ群とする)は48名(53.9%)、未経験者(旧カリキュラム群、以下旧カリ群とする)は41名(46.1%)であった。現在の勤務場所は一般病棟39名(43.8%)、精神科、手術室、ICU、透析室が33名(37.1%)、その他が16名(18.0%)、無回答1名(1.1%)であった(図6)。その他の内訳は外来や人間ドッグなど

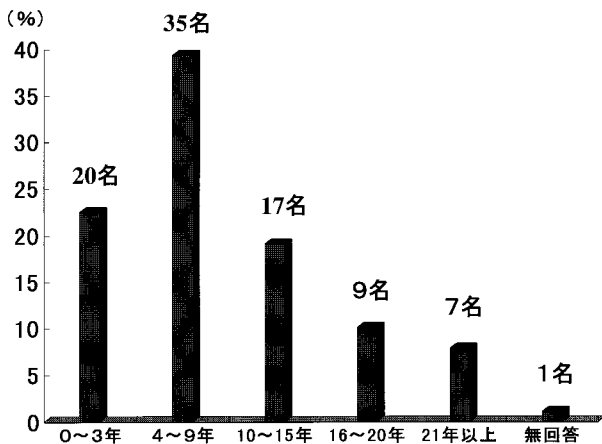


図5. 看護師の経験年数

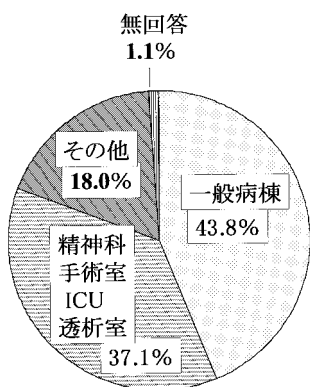


図6. 看護師の勤務場所

今後勤務してみたい希望の部署を複数回答にて求めたところ、救急部42名、精神科19名、外科病棟18名、ICU18名、手術室17名、整形外科病棟17名、透析室16名、脳外科病棟15名、内科病棟14名、小児科病棟13名、リハビリ施設10名、産科病棟2名、その他13名であった(図7)。

現在の役職は看護師長8名(9.0%)、副看護師長11名

(12.4%)、看護スタッフ70名(78.7%)であった。現在、勤務する施設の設置主体は医療法人52名(58.4%)、地方自治体14名(15.7%)、国立機関12名(13.5%)、公的機関9名(10.1%)であった(図8)。

2. 看護師のイメージについて(図9)

看護師自身が答えたイメージは男性性項目が43.9%、女性性項目が32.9%、中性項目が23.2%であった。その中で男性性項目の「力強い」、女性性項目の「優しい」、「思いやりがある」と答えた看護師が多かった。

看護管理者は男性性項目が45.3%、女性性項目が29.0%、中性項目が25.7%であった。その中で男性性項目の「行動力がある」、「頼りがいがある」、女性性項目の「優しい」と答えた看護管理者が多かった。

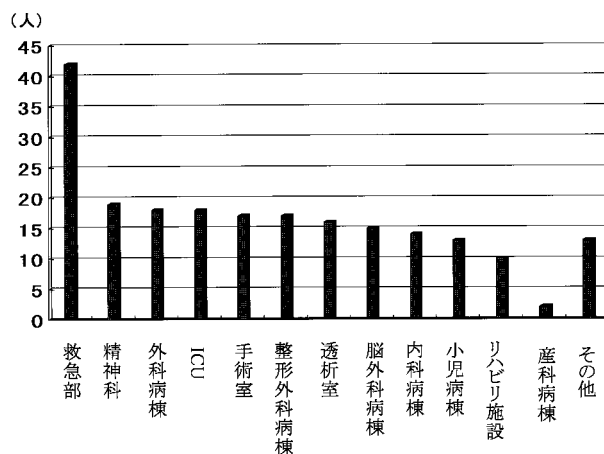


図7. 勤務希望部署(複数回答)

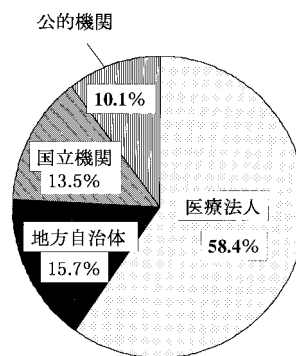
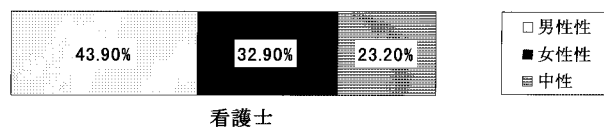


図8. 設置主体



看護師



看護管理者

図9. 看護師のイメージ

3. 看護師の一般病棟進出と配属理由について (表1)
 看護師が一般病棟に進出することについて看護師の95.5%が賛成していた。

賛成理由として看護師は「看護婦と発想が異なる」49名 (57.6%)、「病棟の雰囲気良くなる」39名 (45.9%)、「医療機器に強い」37名 (43.5%)、「男性患者の相談相手になる」34名 (40.0%)、「体力がある」33名 (38.9%)であった。

看護管理者が看護師を一般病棟に配属する理由としては「医療機器に強い」11名 (28.9%)、「体力がある」10名 (26.3%)、「病棟の雰囲気良くなる」10名 (26.3%)、「意欲的に仕事に取り組む」8名 (21.1%)であった。

表1. 看護師の一般病棟進出と配属理由

理由項目	看護師	看護部長
1. 体力がある	38.8%	26.3%
2. 結婚退職しない	25.9%	0%
3. 産休を取らない	24.8%	7.9%
4. 意欲的に仕事に取り組む	20.0%	21.1%
5. 責任感がある	11.8%	18.4%
6. 積極性に富む	9.4%	5.3%
7. 発想が看護婦と異なる	57.6%	15.8%
8. 冷静である	23.5%	2.6%
9. 病棟の雰囲気が良くなる	45.9%	26.3%
10. 医療機器に強い	43.5%	28.9%
11. 父性の発揮	30.6%	7.9%
12. 男性患者のケア拒否時に対応できる	36.5%	—
13. 男性患者の相談相手になる	40.0%	—
14. その他	18.9%	18.4%

考 察

今回の調査結果において長崎県内100床以上の病院に勤務する看護師がいる施設は56施設中38施設 (66.2%)であった。看護師を採用している理由としては、看護師を必要としている施設が多く、一般病棟においても看護師が必要とされていることが分かった。しかし、看護師を採用していない施設の理由としては、募集していないが7施設、また、必要と感ぜない、病院の方針などの理由で看護師を採用していない施設もあり、看護は女性の職場という考えや施設・管理者の看護師への認識がまだまだ薄いと感ぜざるを得ない。そのことが、社会的に看護師の浸透を妨げる原因につながっていると思われる。看護関係統計資料集¹⁾によると、平成10年の就業看護婦・看護師の総数は612,112名、そのうち看護師は18,091名で、全体のわずか3.0%にすぎない。そのため、大多数が女性の職場であることは現実である。看護師が十分に

能力を発揮するためには看護師自身の努力も必要だが、それを理解してくれる施設・管理者・同僚が必要である。看護=女性の職場という考えを変えなければ看護師だけではなく看護本来の目的を達成し、性別を問わない看護を専門職としていくことができないと考える。

また、看護師の就業者が年々増加するなかで、今回の調査で総合病院における看護師の就業者数は66.2%であった。現在看護師を配属している部署は半数が一般病棟であった。堀江の調査¹²⁾によると、看護管理者の中でも、看護師と一緒に仕事をした経験をもっていたり、仕事ぶりを見る機会をもっている看護管理者に、自分の職場に看護師が必要だと感じている場合が77.8%と高く、経験のない看護管理者の場合の58.1%とは異なっている。看護管理者が看護師を一般病棟に配属するためには施設・看護婦・患者の理解も必要となってくる。そして看護師があらゆる領域で看護活動ができるように看護管理者は看護師の配属部署に関しての配慮が必要と考える。

今後、看護師の採用を増加する予定のある施設は15施設 (39.5%)、増加をしない予定の施設は16施設 (42.1%)であった。このように看護師の採用を増加しない予定の施設もまだまだ多く、看護師の採用を増加する予定の施設であってもほとんどが1~2名の予定人数である。看護を専門職として目指す看護師、新卒の看護師があらゆる分野に希望しても就職できない状況である。看護管理者には看護師の能力を十分に引き出し、看護師が進出できるような環境づくりが望まれる。

今回、回答が得られた看護師89名は平成10年度長崎県の看護師実数422名¹³⁾の21.1%に相当する。対象者の勤務する施設の設置主体は医療法人が一番多く、国公立機関では少なかった。しかし、看護師の道を選択させる魅力づくりは、待遇の改善¹⁴⁾と昇進の問題¹⁵⁾ということが一生の仕事としての看護師を選択することの要因のひとつとも考えられ、まず、一般的に福利厚生がしっかりしていると考えられる国公立機関で働く看護師が増加していくことが望まれる。看護婦の場合、結婚、出産、育児等の理由で退職していく状況があることから、看護師は労働力確保のためにも期待されるべきと考える。そのことを踏まえて、看護師という職業、専門職としての看護を患者をも含めた一般の人々に理解してもらえるように活動する場を確保していくことが重要である。

これまで看護師は精神科やICUなどの領域で活躍してきた¹⁶⁾。今回の調査では精神科のみを診療科目とする病院は除いているため、一般病棟での勤務が半数を占めていた。これは、今回の調査対象となった看護師の経験年数が3年未満、4~9年目に多く、新カリ群の看護師が多かったため、特殊な分野ではなく一般病棟での勤務に配属された者が多かったのではないかとと思われる。今後、新卒の看護師の一般病棟進出が期待できる。

今後勤務してみたい部署で精神科病棟の希望も多かった。これは、部署内での先輩看護師の数が多いたことが関

係しているのではないかと考える。一般病棟では数少ない看護師であるために異性の上司に相談したり、理解してもらうことなどは難しく、そこで、同性の上司に相談したり、互いに理解しあうことは数多くあると思われる。一方、産科病棟勤務希望も2名おり、専門職で唯一女性に限定されている助産婦資格を男性にも取得できるように希望していると考えられる。看護教育のカリキュラムは既に男女の区別なく同一になっており、現に助産婦国家試験資格の要件を満たす男性も生まれている。性別のみを理由に男性の資格取得への門戸を閉ざすことは「看護は専門職である」とは言えない。男性に資格化を求めることにより、不妊治療、思春期男子学生への性教育、男性の育児参加へのアプローチが期待されると思われ、早期に助産士導入について考えていく必要がある。

このように看護の教育体系が整ってきている現在、不況、就職難等により看護系大学の人気で男性の看護学校等の入学者は増加傾向にある。しかし、近年の少子化において18歳未満の人口は激減しているため、いずれは看護系大学の入学者も少なくなることが予測される。それを防ぐためには社会的にまだまだ認識の薄い看護師という職業をマスメディア等を使用してアピールすることが必要であろう。また、看護教育においては、看護師が進出していくためにも、看護学生時代から男子看護学生を教育する場合は職業の男女差がなくなっていること、積極性をもたせて発言機会を設けること、看護師はこうあるべきであるといった固定観念ではなく、互いに性差や特性を理解しあいながら看護本来の目標に向かって指導していく必要がある。また、実習を受け入れる施設側も看護師に対する理解を深め、看護教育と看護の現場とが一体となって男子看護学生に教育を行っていかねばならないと考える。

そこで「看護とは」ということを考えると、「優しい」や「温かい」など社会が作り出したイメージが先行しているが、看護は専門職であり、看護は性差に捉われないことを考えるなかで看護師はどのようなイメージを抱かれているのかを調査した。看護師が考える自身のイメージ、看護管理者とも男性性項目が高かった。吉崎らの研究においては患者は看護師に対して男性的イメージを強く抱いている¹⁷⁾ことが明らかにされている。看護師自身が考える男性性項目では「力強い」というイメージが最も多く、看護師自身も男性として看護職を捉えていることが分かった。男性=力強いというイメージは一般的な社会では通用すると思われるが、「看護を専門職」と考えると矛盾が生じてくる。中西¹⁸⁾は「看護という仕事の中核に性をもちこみ、またそれを自他ともに許すような状況が続く限り、ひとつの職業としての看護の発展はとてもおぼつかない」と述べているように、看護師自身も看護職を男性、女性という性差で考えるのではなく、専門職として今後、看護師が定着できるように考えていく必要がある。また、看護管理者が考える男性性項目では

「行動力がある」というイメージが最も多く、このことは看護師を男性として見ているのではなく、今後の看護を担ってほしいという期待感が覗える。

看護師が一般病棟に進出することに対して、看護師の大多数が賛成していた。看護師はほとんどの項目を自身の役割として認識している。「発想が看護婦と異なる」の項目が最も多く、これは看護師自身が看護婦とは違った角度で物事を判断し、看護=女性の職場というものに対して変えていこうという姿勢が考えられる。「医療機器に強い」の項目が多かったのは恐らく、手術室、ICUなど、過去に勤務経験があった看護師が多かったのではないかと考えられる。また、「積極性に富む」が他の項目に比べて低く、看護師自身もさらに努力する姿勢が必要であることが分かった。

また、看護部長の看護師を配属する理由でも項目間に比較的ばらつきは少なく、男性の特性に期待しながらも、「意欲的に仕事に取り組む」、「責任感がある」などを評価しており、男女区別なく、病棟に配属していることが考えられる。また、看護管理者も看護師と同様に「積極性に富む」が他の項目に比べて低く、さらなる看護師の活躍を積極的に推進する姿勢を期待していることが覗える。

看護職が専門職として確立していくためには、これまでのように女性だけの職業としてではなく、男女とも開かれた職業であり、性別を問う必要はない。看護師の進出が、改めて「看護」とは何かを問うきっかけになり、看護職に対する社会のイメージを変えることにつながるのではないかと考える。そのためにも看護師という職業に誇りを持ち、看護師自身の前向きな努力、看護の専門性を高めなければいけない。

今回、長崎県内における看護師の現況について調査をしたため、患者は対象にできなかった。しかし、実際にケアを受ける患者の意見から看護師の存在が社会にどれほど浸透しているかを知ることが今後の課題である。

今後、看護師が増加していくことを期待し、看護師が魅力ある職業、看護専門職発展のためには、男子看護学生の看護職へのイメージや看護と性について考慮したうえで看護教育の充実をはかり、看護師として今後の看護の地位・向上のために努力していく必要がある。

引用文献

- 1) 看護問題研究会：看護関係統計資料集，日本看護協会出版会，12-13，2000。
- 2) 瀧川薫：大学病院に勤務する男性看護者の勤務意識と採用にあたっての管理的背景，病院管理，30(1)，25-30，1994。
- 3) 波多野梗子他：看護師の就業と男子看護学生の教育の現状，看護展望，17(4)，45-55，1992。
- 4) 牧野尚子，北池正，原田真澄，山崎典子，江田恵子，安岡満利子：看護における男性の進出に関する研究

- (4) 総婦長から見た看護師のイメージについて, 日本看護研究学会雑誌, 20,57-58, 1997.
- 5) 牧野尚子, 北池正, 原田真澄, 山崎典子, 江田恵子, 安岡満利子: 看護における男性の進出に関する研究 (3) 看護婦の受け入れ体制について, 日本看護研究学会雑誌, 19,93-94, 1996.
- 6) 菅野美江子: 看護師への役割期待 K大学病院における調査を通じて, 第27回日本看護学会集録 (看護管理), 74-77, 1996.
- 7) 堀洋道, 山本真理子, 松井豊編: 心理尺度ファイル ~人間と社会を測る, 垣内出版, 30-31, 1994.
- 8) 安岡満利子, 北池正, 原田真澄, 牧野尚子, 山崎典子, 江田恵子: 看護における男性の進出に関する研究 (1) 男性と看護師のイメージについて, 日本看護研究学会雑誌, 19,92-93, 1996.
- 9) 山崎典子, 牧野尚子, 北池正, 原田真澄, 江田恵子, 安岡満利子: 看護における男性の進出に関する研究 (5) 総婦長から見た看護師の受け入れについて, 日本看護研究学会雑誌, 20,57-58, 1997.
- 10) 堀江琢磨: 看護師の役割についての一考察, 神奈川県立看護教育大学校看護研究集録, 1989.
- 11) 長崎県保健婦, 助産婦, 看護婦 (士) 及び准看護婦 (士) の業務従事者届集計結果 (平成10年12月)
- 12) 浅川明子: 看護師をめぐる現状と課題, 看護展望, 17-22, 1992.
- 13) 看護展望編集部: アンケートにみる看護師の意識, 看護展望, 34-55, 1992.
- 14) 稲岡文昭, 柏田孝行, 岩瀬信夫: 看護師の役割・機能および貢献に関する研究, 日本赤十字看護大学紀要, 1,33-39, 1987.
- 15) 吉崎弘之, 高橋その: 看護師に対する患者の意識調査 ~患者アンケートにより一般病棟における看護師の役割を考える~, 第17回日本看護学会集録 (看護管理), 112-114, 1994.
- 16) 中西睦子: 看護は女性の天職か, 看護, 27(6),28-30, 1975.

Situation of male nurses in Nagasaki Prefecture

Junya OKADA¹, Hideko Urata¹

1 Department of Nursing, School of Health Sciences, Nagasaki University

Abstract Situation of male nurses in Nagasaki Prefecture was investigated to find out a nursing education policy for men nursing students from now on. In Nagasaki Prefecture are among 38 (66%) out of 56 with more than 100beds at least one male nurses was working are employing male nurses, and 18 plants (33.8%) are not employing male nurses. Getting replies from male nurses, stations where they work are Public ward 43.8% Department of psychiatry · Operation room · Intensive care unit · Dialysis room 37.1% and the others 18.0%. There is a strong image of masculine gender in both, male nurses and directors of nursing service department. However, nursing has to be professionalized by them selves, and think of the role nursing that not influenced by sexism. Most of male nurses were agreed about going into public ward, and there were many affirmative comments for directors of nursing service department, such as 'eager to their jobs', 'have a sense of responsibility', even though they are expecting male characteristics, which is a reason of assigning male nurses to the public ward. However the item of 'active' is lower than the others, for both male nurses and directors of nursing service department, male nurses should think of them selves for hard work.

Bull. Sch. Health Sci., Nagasaki Univ. 14(2): 57-63, 2001