

大学病院に勤務する男性看護師の職務満足の実態調査

—女性看護師と比較して—

キーワード：男性看護師 職務満足度 職業アイデンティティ

C棟6階 ○高田潤 鈴木裕史 野瀬明子

I. はじめに

元来女性の分野とされている看護師業界における男性看護師の占める割合はまだ少ないが、近年男性看護師は増加傾向にある。日本看護協会によると2014年における男性看護師数は73,968人(看護師全体の約5%)と、10年間でおよそ2.3倍に増加しており、活躍する領域も多岐にわたっている。

当院は992床を有する特定機能病院で、26診療科、中央部門9部、21のセンターがあり専門性の高い看護や教育的指導における看護が重要とされているなか、116名の男性看護師が従事(2017年4月現在)し活躍している。中村¹⁾は「職業的アイデンティティに影響を及ぼす因子は『職務満足』『職位』『自尊感情』『自己効力感』であり、男性看護師の自己認識概念を高めるような支援が必要だ」と述べている。

また北村²⁾は「一般的に、男性はジェンダ的役割として『力仕事』や『器具操作』などの特定の分野で期待度が特に大きい」と言っており、百田ら³⁾は「女性看護師からそのような役割を期待されていると認識しつつも、女性との間には認識の違いもある」と述べている。

以上のことから当院でも男性看護師はその様なジレンマを抱えつつ職務にあたっていると考え、男女間で職務に対する意識の差があるのではないかと考えた。

II. 目的

今回、我々は職業アイデンティティを形成する因子の一つである「職務満足」に着目し、男性看護師の職務満足に関連する要因を女性看護師との比較から明らかにすることを目的とし実態調査をおこなった。

III. 方法

1. 研究デザイン：尾崎翻訳修正版尺度⁴⁾を含むアンケートを用いた量的研究

*尾崎翻訳修正版尺度とは、職務満足度に関する48の小項目で構成された質問票になっており、それらは7の大項目に分類されている。大項目と、それらを構成する小項目の数は①「給料(報酬と福利厚生)」9項目、②「職業的地位(知的職業、技術の有用性、職業上の地位に関する一般的感情)」8項目、③「医師・看護師関係(医師と看護師の職業的関わり」3項目、④「看護管理(仕事の手順、人事の方針、方針を決定するにあたってのスタッフの増員)」10項目、⑤「専門職としての自律(日常の看護活動で認められているか要求されている仕事に対する自律、主導権、拘束されない自由)」5項目、⑥「看護業務(規則に沿って行わなければならない仕事及び患者ケアや管理的仕事に課せられる仕事)」6項目、⑦「看護師間相互の影響(職場での公式的あるいは非公式的な集団のふれあいから生まれる好ましい環境)」7項目である。なお、本尺度使用にあたり、著者である尾崎フサ子氏へは電話

にて許可を得た。

2. 期間：2017年10月23日～2017年11月8日

3. 対象：奈良県立医科大学附属病院に勤務する男性看護師114名(研究者を除く)、男性看護師と同じ看護師経験年数が同程度の経験年数の女性看護師142名を無作為に抽出した。

4. 調査内容

①個人属性：性別、看護師経験年数と当院経験年数、所属部署、役職の有無の5項目について回答を求めた。

*用語の定義：「役職」とは、師長・副師長・主任・認定看護師・専門看護師のいずれかに該当する者とした。

②尾崎翻訳修正版尺度：全48項目を7件法「まったくそうだ」6点～「まったくそうでない」0点に配点した。

5. 分析方法：単純集計及びマンホイットニーのU検定を用いた。結果の表記は平均±標準偏差とし有意確率5%未満を有意とした。

6. 倫理的配慮：対象者には研究の趣旨、目的、プライバシーの保護、研究への参加・不参加の自由、業務を行う上で不利益が生じないこと、研究結果を公表することを依頼文書に明記した文書を配布し、アンケートの提出をもって同意とした。アンケートは無記名で行い連結不可能匿名化を遵守している。

IV. 結果

回収率は、男性52.3%(56名)、女性42.3%(60名)。有効回答数は男性56名、女性60名。部署割合は男女とも中央部門が多かった。また役職率は男性11%、女性8%であった(表1)。

	男性(n=56)	女性(n=60)
経験年数(平均)	9.3年	10.1年
部署(割合)		
一般病棟	34%	40%
中央部門	62%	55%
その他	4%	5%
役職あり(割合)	11%	8%

表1 属性比較

職務満足度の結果、全48項目を男女間で比較した(図1)。

大項目	男性	女性	大項目	男性	女性	大項目	男性	女性			
給料(9)	Q1	2.4	2.8	看護師間の相互影響(7)	Q45	0.6	0.6	看護管理(10)	Q5	3.9	3.7
	Q4	4.2	4.2		Q3	4.6	4.5		Q12	4	4.2
	Q8	4.3	4.2		Q10	2.7	2.6		Q18	4	3.7
	Q14	2.2	2.3		Q16	3.8	3.9		Q25	2.8	2.2
	Q26	1.8	1.5		Q23	2.7	2.3		Q30	3.5	3
	Q32	2	1.9		Q28	2.3	2.3		Q33	2.4	2.1
	Q40	3.5	2.6		Q36	2.8	2.8		Q35	3	3
	Q44	3.2	3.4		Q42	2.2	2		Q38	3.2	2.9
	Q48	4.8	4.5		Q6	2.8	2.9		Q43	2.8	2.3
	Q2	4.3	4.9		Q19	3.2	3		Q46	3.6	3.6
職業的地位(8)	Q9	2.8	2.6	Q39	3.1	2.6	看護業務(6)	Q11	4.5	4.1	
	Q15	4.3	4.5	Q7	2.6	2.3		Q17	2.7	2.2	
	Q22	3.2	2.7	Q13	3.5	3.2		Q21	4.2	4.6	
	Q27	2.4	2.5	Q20	2	2.6		Q24	3	3	
	Q29	4.2	4	Q31	3.3	3.4		Q34	3.8	4.1	
	Q41	2.7	3.1	Q47	3.8	3.7		Q37	4.7	4.9	

背景に斜線:有意差あり

図1 職務満足度結果(小項目)

男性のスコアが有意に高かった質問内容は、Q22:「私は自分の行っている仕事(内容・量・やり方)に満足している」、Q25:「看護職員は管理の決定に参加するための機会がたびたびある」、Q30:「この病院は、看護職員を含めて、雇用者の厚生についてよく考えてくれている」、Q40:「この病院で看護職員がかなりの給料をもらうようにする唯一の方法は組織を作ることであり、場合によってはストライキをすることであろう」であった。

女性の方が有意に高かった質問項目は Q2:「この病院で働いていると時間はすぐに過ぎてしまう」、Q20:「看護業務において、私の上司がほとんどの決断を行い、仕事における決断は私にはない」、Q21:「この病院では看護師のペーパーワーク(記録、事務仕事など)が多すぎる」であった。

48項目を7つの大項目に分類し、それぞれを検定にかけてところ、看護管理を除くすべての項目に男女間の有意差は認めなかった。小項目で有意な差があった項目においても、大項目では有意な差は認めなかった(表2)。

	男性 (平均)	女性 (平均)	男性 (標準偏差)	女性 (標準偏差)	P
給料	3.149	3.052	0.506	0.563	0.191
職業的地位	3.064	3.104	0.565	0.570	0.885
看護師間相互の影響	3.017	2.916	0.561	0.565	0.415
医師・看護師関係	3.042	2.850	0.558	0.701	0.082
専門職としての自律	3.010	3.033	0.737	0.667	0.794
看護業務	3.824	3.822	0.584	0.592	0.809
看護管理	3.314	3.068	0.487	0.461	0.009 ※

表2 職務満足度結果(大項目)

有意差のあった「看護管理」の小項目内容も、10項目中1項目以外の内容すべてにおいて男性のスコアが高い結果となった。特にQ25:「看護職員は管理の決定に参加するための機会がたびたびある」やQ30:「雇用者の福利厚生を考えてくれている」において男性のスコアが有意に高かった(図2)。

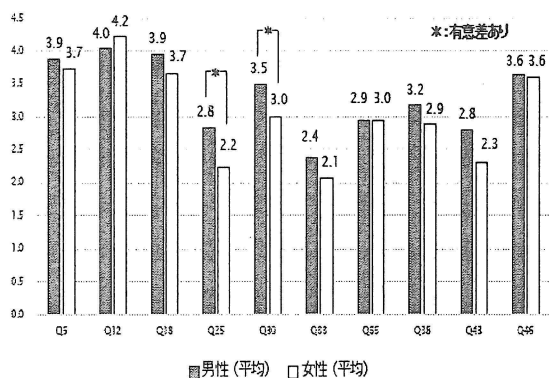


図2 小項目結果(看護管理)

V. 考察

我々は、男性看護師はジレンマを抱えつつ職務に当たっており職務満足度が低いと考えていた。今回男性看護師の職務満足度が女性看護師の満足度と同等であったことは、先行研究が行われた年代と比較すると男性看護師は増加しており、男性看護師という職業が年々確立されつつあるのが要因の一つであると考えられる。

また、看護管理の分野で男性看護師の職務満足度が有意に高かった要因としては、役職

率が女性より多かったことが要因の一つと考えられる。そして、男性看護師は医師・女性看護師間の相互関係を保とうとする意識が高いこと、職業の確立に伴う発言の機会が得られていること、認定看護師取得や永続勤務への意識が高いことが要因の一つと考える。

VI. 研究の限界

本研究では、男性は全数を対象としており、女性の対象は男性の経験年数を考慮した上で無作為に抽出しているが、全数ではない。よってこの結果が当施設における男女間の満足度の差であるとは一概に言えない。全数のデータを調査していただけることであると考えられる。また本研究では単施設での満足度の調査であるため今回の結果が一般的な満足度のスコアとして、また他施設と比較して高い・低いといったことは目的外である。

VII. 結論

1. 大学病院に勤務する男性看護師の職務満足度に男女の差は概ねなかった。
2. 職務満足度の「看護管理」の項目において男性のスコアが有意に高かった。
3. 男性は女性に比べ相対的に満足度が高かった。

引用文献

- 1) 中村博文: 男性看護師の職業的アイデンティティに影響を及ぼす要因の構造的な分析, 北看護学雑誌, 18(1), p. 29-37, 2015.
- 2) 北林司: 男性看護師が認識する男性であることの将来性, 看護学誌, p. 1028-1031, 2002.
- 3) 百田武司: 男性看護師の抱える問題, 看護学雑誌, 62(3), p. 280-283, 1998.
- 4) 尾崎フサ子, 忠政敏子: 看護婦の職務満足度の研究 Stamps らの質問紙の日本での応用-, 大阪府立看護短期大学紀要, 10(1), p. 17-24, 1988.