

訪問看護ステーションにおける男性看護師の働く中での経験

上原文恵¹⁾、横山芳子²⁾、春日仁子²⁾、宮坂光長²⁾、畔上一代²⁾、
清澤京子²⁾、柳澤節子¹⁾、小林千世¹⁾、山口大輔¹⁾、松永保子¹⁾

1) 信州大学医学部保健学科

2) 松本短期大学看護学科

Experience of male nurses in the work of a visiting nursing station

Fumie Uehara¹⁾, Yoshiko Yokoyama²⁾, Jinko Kasuga²⁾, Mitsunaga Miyasaka²⁾, Kazuyo Azegami²⁾,
Kyoko Kiyosawa²⁾, Setsuko Yanagisawa¹⁾, Chise Kobayashi¹⁾, Daisuke Yamaguchi¹⁾, Yasuko Matsunaga¹⁾

1) *School of Health Sciences Shinshu University*

2) *School of Nursing Matsumoto Junior College*

在宅医療を支える訪問看護の拡充は緊喫の課題である。近年、男性看護師就業者数は増加しているが、男性訪問看護師就業者数は少ない現状である。訪問看護利用者の意思を尊重した看護の提供を考えると、未だ明らかになっていない男性訪問看護師の働く中での経験を明らかにすることは重要である。

本研究は、未だ就業者数が少ない男性訪問看護師の働く中での経験を明らかにすることを目的に、ネットワーク標本抽出法にて紹介された関東・東海・甲信地域8か所の訪問看護ステーションのうち、精神看護専門のステーション2か所を除いた6か所に勤務している男性訪問看護師10名を対象に半構成的面接による調査を行った。

調査内容は、属性3項目（年齢・看護師経験年数・訪問看護師経験年数）、男性訪問看護師の経験3項目（訪問看護の現場で、男性であることで困ったこと・男性であることで良かったこと・男性看護師が働くことの意義）とした。調査内容の男性訪問看護師の経験をもとに、逐語録を作成し、意味の近いものをまとめ、それぞれ【小カテゴリー】『中カテゴリー』【大カテゴリー】と命名した。

逐語録を帰納的に分析した結果、大カテゴリーとして【困った経験はない】【利用者の思いに配慮したケア】【関係性の築きやすさ】【利用者・スタッフから頼りにされる】【少数派としての孤立】【男性の視点をケアに反映】【仕事が円滑に進む存在】【記憶に残る存在】の8個が抽出された。

本研究の結果から、対象者である男性訪問看護師は、男性訪問看護師ならではの利点が多い経験をしていることがわかった。しかし、少数派としての孤立を経験していることから、職場に複数男性スタッフがいた方が働きやすい環境になるのではないかと考える。今後、男性訪問看護師の就業者数が増え、働きやすい職場を構築するためにも、医療・福祉の現場で広く周知してもらうなどの認知度を高める取り組みが必要である。

Key words : 男性看護師 (Male nurse)、訪問看護 (Visiting Nursing)、経験 (Experience)

I. 緒言

(2017年4月25日受付 2017年9月29日受理)

連絡先：〒390-8621 長野県松本市旭3-1-1

信州大学医学部保健学科

上原文恵

E-mail : fumieue@shinshu-u.ac.jp

近年、わが国の高齢者人口は増加している。高齢者人口は、「団塊の世代」が75歳以上になる2025年には3657万人に達すると見込まれている¹⁾。

高齢化率の上昇に伴い、2014年に成立した医療介

護総合確保推進法により、高度急性期から在宅医療まで、患者の状態に応じた適切な医療を地域において効果的かつ効率的に提供する体制を整備し、患者ができるだけ早く社会に復帰し、地域で継続して生活を送れるようにするといった質の高い医療の確保、質の高い医療を確保するための基盤の整備が求められるようになった²⁾。わが国では、2025年を目途に、高齢者の尊厳確保と自立支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを最後まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進している³⁾。在宅医療を支える訪問看護の現場では、利用者数が急増し、重症化・多様化・複雑化が進み、がん末期患者や人工呼吸器の装着者、チューブ類を使用して生活する人など、医療依存度が高い利用者が増えてきている³⁾。このような背景から、地域包括ケアシステムの構築には、在宅医療を支える訪問看護の拡充が必須になってくることが考えられる。

歴史的に看護職に従事する者は女性が多かったが、近年、男性の看護職への参入も増加している。平成24年末の看護師に占める男性看護師就業者数の割合は6.0%になり、6年前の同調査と比較し、1ポイント以上増加している^{4,5)}。しかし、男性訪問看護師就業者数は、全男性看護師のうち0.83%⁵⁾と、1%にも満たない状況である。このことから、男性看護師は徐々に増えてきてはいるが、男性訪問看護師は未だ少ない現状であることがわかる。

男性看護師に関する先行研究では、一般病棟の男性看護師は、働く中で、羞恥心を伴う処置とケアの難しさ、女性患者への説明の難しさ、社会的な偏見、少数派ゆえの戸惑い、女性看護師との関係で感じる困難など、多くの困難に直面しているといった報告がみられた⁶⁻⁸⁾。しかし、その反面、男性患者や男性職員と共通する趣味や価値観があり、関係構築が上手くいきやすく⁶⁾、女性患者の中にも男性看護師に優しさや体力面での安心を感じている者もおり⁹⁾、男性看護師であることによる利点についての報告もみられていた。

生活の場での在宅看護では、生活の質を高めるために利用者の意思を尊重することが求められている¹⁰⁾。男性訪問看護師と利用者との関係構築がより良いものであれば、利用者が自分の意思を伝えやすく、男性看護師も利用者の意思を尊重した看護が提供できるのではないかと考えられる。

これらのことから、在宅医療を支える訪問看護拡充

の必要性、男性看護師増加の現状、訪問看護利用者の意思を尊重した看護の提供を考えると、数少ない男性訪問看護師の働く中での経験を把握することは重要であると考えた。

男性看護師に関する先行研究では、一般病棟の看護師を対象とした報告はあるが、男性訪問看護師に関する報告はみあたらず、男性訪問看護師がどのような経験をしながら働いているのか明らかになっていない。

そこで、本研究は、未だ就業者数が少ない男性訪問看護師が認識する訪問看護の現場で男性であることで困ったこと・良かったこと・働くことの意義といった働く中での経験を明らかにし、男性訪問看護師が活躍するための基礎資料とすることを目的とした。

Ⅱ. 方法

A. 研究デザイン

半構成的面接による質的記述的研究デザイン

B. 対象者

研究者が出会った男性訪問看護師から、ネットワーク標本抽出法にて紹介された関東・東海・甲信地域8か所の訪問看護ステーションのうち、精神看護専門のステーション2か所を除いた6か所に勤務している男性訪問看護師10名を対象とした。

C. 調査方法

半構成的面接を30~60分程度実施した。面接は、対象者の職場または対象者が指定した場所にて、個室等のプライバシーが守れる環境で行い、対象者の承諾を得てICレコーダーへの録音とノートへの記載を行った。面接の際の同席者は対象者と研究者とした。

D. 調査期間

2014年12月~2015年3月

E. 調査内容

対象者の属性は、年齢・看護師経験年数・訪問看護師経験年数の3項目とし、男性訪問看護師の働く中での経験として、訪問看護の現場で、男性であることで困ったこと・男性であることで良かったこと・男性看護師が働くことの意義の3項目とした。

F. 分析方法

調査内容の男性訪問看護師の働く中での経験をもとに、在宅看護学を専門とする研究者を中心に、訪問看護の現場での経験に関連した内容を抽出し、意味内容が変わらないよう要約し、逐語録を作成した。

逐語録を研究者間で比較検討しながら、共通しているものを集約した。まずは、意味の近いものをまとめ、

小カテゴリー、小カテゴリーの共通性があるものを集め、中カテゴリー、中カテゴリーの共通性があるものを集め、大カテゴリーと導きだした。小カテゴリー、中カテゴリー、大カテゴリーの抽出過程では、逐語録に戻りながら確認し、類似性と相違性を比較検討した。さらに、カテゴリー間の関連性を探索した。分析過程においては客観性、妥当性を高めるために、研究者間で繰り返し検討した。

G. 倫理的配慮

対象者に研究の目的、調査参加の任意性、個人情報保持、不参加による不利益が生じないこと、研究終了後のデータの消去、研究結果の公表について文書と口頭で説明し、同意書にて同意を得た。なお、本研究は松本短期大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

Ⅲ. 結果

A. 属性

対象者の平均年齢 30.6 ± 7.4 歳、看護師平均経験年数 7.3 ± 4.4 年、訪問看護師平均経験年数は 2.9 ± 2.4 年であった。

B. 男性訪問看護師の働く中での経験

訪問看護ステーションにおける男性看護師の経験について、分析の結果、[小カテゴリー] 27 個、『中カテゴリー』12 個、【大カテゴリー】8 個が抽出された(表1)。「大カテゴリー」の具体的内容は、「困った経験はない」「利用者の思いに配慮したケア」「関係性の築きやすさ」「利用者・スタッフから頼りにされる」「少数派としての孤立」「男性の視点をケアに反映」「仕事が円滑に進む存在」「記憶に残る存在」である。なお、本文中の【 】は大カテゴリー、『] は中カテゴリー、[] は小カテゴリーを示す。以下、大カテゴリーに沿って述べる。

1. 【困った経験はない】

[新規契約時にはケアマネージャーが男性看護師の訪問の許可を得ている] 事前の配慮がされていた。また、[女性限定という利用者の依頼があるときは最初から行かない] という利用者の希望を確実に把握しながら『ジェンダーを考慮した事前の対応』がされていた。

2. 【利用者の思いに配慮したケア】

男性看護師が良いという利用者、または、女性看護師が良いという利用者への対応、女性の排泄ケア等で男性看護師を拒否した場合、女性看護師と交代できるという『利用者の思いに配慮したケア』を表出して

いた。

3. 【関係性の築きやすさ】

男性利用者との関わりの中で、同性だから理解し合える話ができる、利用者から厳しいことを言われながらも男性訪問看護師を育てようとする姿勢で関わってくれる、話をしっかり聞いてくれると語り、『同性利用者からの支持』を得ていた。さらに、[女性の言うことは聞かない利用者が、男性看護師が来ると落ち着く] [女性より男性が訪問したときの方が、利用者、利用者家族が何でも話してくれる] [口調が強い利用者から自分の思いをぶつけられる] といった、男性であることが『気持ちを伝えられやすい存在』につながっていた。また、男性看護師のしっかりとした物腰での説明が、『利用者の治療・ケアについての納得と自己決定を助長』すると表出していた。

4. 【利用者・スタッフから頼りにされる】

男性訪問看護師は、体力があることを自覚しており、利用者スタッフからも、移乗などの力仕事を期待され、実施することで、感謝されていると語り、『体力面の強さ』を表出していた。さらに、女性訪問看護師は家庭の都合があり急な仕事に対応できない、夜間訪問に対して女性は夜道が危ないため、男性訪問看護師が来た方が利用者の安心につながると語り、男性であることが、『夜間・緊急時の対応のしやすさ』につながっていた。また、利用者・利用者家族から頼りにされることが多く、『頼りになる存在』であると認識されていることを表出していた。

5. 【少数派としての孤立】

[職場が女性ばかりだと、その輪にあまり入れない] といった『少数派としての孤立』を表出していた。

6. 【男性の視点をケアに反映】

[生活で女性看護師には見えない部分が見える] [地域包括ケア会議の代表者には女性が多いため、男性の視点で意見が言える] といった『男性の視点をケアに反映』できることを表出していた。

7. 【仕事が円滑に進む存在】

女性集団の中に男性がいることで、雰囲気は良くなり、『仕事が円滑に進む存在』であると表出していた。

8. 【記憶に残る存在】

[利用者に顔を覚えてもらえる] と『記憶に残る存在』であることを表出していた。

表1 男性訪問看護師の働く中での経験

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
困った経験はない	ジェンダーを考慮した事前の対応	新規契約時にはケアマネージャーが男性看護師の訪問の許可を得ている
		女性限定という利用者の依頼があるときは最初から行かない
利用者の思いに配慮したケア	利用者の思いに配慮したケア	男性の方が良いという利用者には男性看護師が対応している
		女性の方が良いという利用者には女性看護師が対応している
		女性の排泄ケア・入浴介助で拒否されることがあれば、女性の看護師と交代する
		男性看護師に羞恥心を感じたり、生活環境に入ってほしくない利用者の所には行かない
		男性利用者で女性に援助してもらおうのは申し訳ないと思う人には男性看護師が対応している
関係性の築きやすさ	同性利用者からの支持	男性利用者から「女性にはわかってもらえない話ができ良かった」と言われる
		男性利用者から「男だからわかるだろう」と言われる
		男性利用者から厳しいことを言われながらも育てようとする姿勢で関わってくれる
		男性利用者が話をしっかり聞いてくれる
	気持ちを伝えられやすい存在	女性の言うことは聞かない利用者が、男性看護師が来ると落ち着く
		女性より男性が訪問したときの方が、利用者、利用者家族が何でも話してくれる
		口調が強い利用者から自分の思いをぶつけられる
利用者の治療・ケアについての納得と自己決定を助長	男性看護師のしっかりとした物腰での説明が、利用者の治療・ケアへの納得と自己決定につながる	
利用者・スタッフから頼りにされる	体力面の強さ	体力があり、24時間365日、動ける
		移乗などの援助を行うと利用者から「力があっていいね」と言われる
		周囲のスタッフから力仕事を期待され、感謝される
	夜間・緊急時の対応のしやすさ	女性だと家庭の都合などがあるため、男性は急な仕事に対応できる
		夜間に訪問すると、女性は夜道が危ないため、男性だと利用者が安心する
	頼りになる存在	利用者・利用者家族が頼りにしてくれる
高齢利用者から頼りになると言われる		
少数派としての孤立	少数派としての孤立	職場が女性ばかりだと、その輪にあまり入れない（子どもの話題）
男性の視点をケアに反映	男性の視点をケアに反映	生活で女性看護師には見えない部分が見える
		地域包括ケア会議の代表者には女性が多いため、男性の視点で意見が言える
仕事が円滑に進む存在	仕事が円滑に進む存在	女性集団の中に男性がいることで、雰囲気が良くなり、仕事が円滑に進む
記憶に残る存在	記憶に残る存在	利用者顔に顔を覚えてもらえる

IV. 考察

A. 男性訪問看護師として働く中での利点

本研究の対象者である男性訪問看護師は、困った経験はしていなかった。一般病棟に勤務する男性看護師は女性患者との関わりの中で、羞恥心を伴うケアへの難しさや関係性の築き方の難しさを訴えていたが⁶⁻⁸⁾、対象者は異なった経験をしていた。これは、訪問看護では介護保険を利用している場合、介護支援専門員（ケアマネージャー）が契約時に利用者の意向を取り入れ、訪問看護ステーションと連携し、看護師が訪問しケアを行うといったジェンダーを考慮した事前の対応が行いやすい環境であることが考えられる。対象者が勤めている訪問看護ステーションでは、新規契約時に訪問看護師の中には男性もいることを利用者に伝え、利用者の意向を取り入れた上で訪問看護を行っていた。さらに、地域包括ケア病棟では、看護師の他に介護職が患者の日常生活援助を行っている。利用者は、訪問看護を導入する前は病院で男性看護師や男性介護職から日常生活援助を受けていた可能性もあり、男性訪問看護師の存在を受け入れやすかったのではないかと推測する。

対象者は、利用者の中には女性を限定して看護師の訪問を希望する者もいるが、男性看護師の訪問を希望し、ケアを受ける者もいると語っていた。一般病棟の患者を対象に看護師の性差に対する認識を調査した先行研究では、男性患者の中には排泄・清潔の援助といった羞恥心を伴うケアは同性の看護師から援助してほしいと感じている者もいる¹¹⁾。これらのことから、男女両方の訪問看護師がいることによって、看護を受けるにあたっての利用者の思いに配慮したケアが提供でき、利用者のニーズに応えられる体制が整えられるのではないかと推測できる。そのためには、訪問看護ステーション毎、利用者のニーズに応えられる訪問看護師の男性を含めた人数配置を考えていく必要がある。

生活の場での在宅看護では、生活の質を高めるために利用者の意思を尊重することが求められている¹⁰⁾。対象者は、同性利用者から支持を得ていたり、男女両方の利用者にとって気持ちを伝えられやすい存在であるといった関係性の築きやすさを経験していた。同性利用者からの支持は、一般病棟の男性看護師を対象にした先行研究と同様の結果であり⁶⁾、趣味や価値観など、同性だからこそわかり合えることもあるのではないかと推測でき、男性利用者にとって対象者は、接し

やすく、気持ちを伝えやすい存在につながったのではないかと考えられる。在宅医療の現場では、長い期間、在宅で療養を続けていかななくてはならない利用者も存在する。その長い療養期間の中で対象者を育ててあげようという利用者の思いや、趣味の話などで療養しながらも生きがいにつながっていければ、利用者にとって対象者である男性訪問看護師は長い療養生活を支える存在になるのではないかと考える。また、男性看護師ならではのしっかりとした物腰での説明が利用者の治療・ケアへの納得と自己決定の助長につながる経験もしていた。一般病棟の女性患者が関わった男性看護師への思いを報告した先行研究では、女性患者は男性看護師に対して初めは驚きを感じ、接していく中で違和感のなさ、優しさ、体力面での安心を感じていた⁹⁾。このことから、対象者の優しさや安心感が利用者の気持ちの伝えられやすさや治療・ケアへの納得と自己決定につながったのではないかと推測する。

訪問看護は、訪問看護師が単独で訪問し、自宅という利用者の生活環境の中で看護を提供する。高齢者への訪問看護では安定した療養体制のもとでの利用者・家族との長期にわたる付き合いが求められる。また、一人の利用者に30分から90分という集中した時間の関わりを持つことになる。そのため、少人数の訪問看護師が療養生活に関わることになるため、訪問看護師と利用者・利用者家族との信頼関係構築がより一層大切になってくる。対象者は、男性看護師ならではの関係性の築きやすさに関する語りが多く、小カテゴリーは他のものより多く抽出された。このことから、関係性の築きやすさは対象者である男性訪問看護師にとって大きな強みになってくるのではないかと考える。

対象者は、あらゆる点で利用者、利用者家族、スタッフから頼りにされていることが明らかになった。体力面の強さを利用者から頼りにされているのは、一般病棟の男性看護師と関わったことがある患者を対象にした先行研究と同様の結果であった^{9,12)}。一般的に男性は女性より体力があるため、対象者も働く中で、力仕事も期待されている。さらに、在宅での特徴として、夜間・緊急時の対応などにも男性訪問看護師が期待されている。対象者は、対象者が働く訪問看護ステーションの女性看護師の中には、家庭環境を考慮し、パートタイムや日勤を希望して働く者もいると語っていた。これらの女性看護師の背景については調査していないが、一般的に女性は育児や介護といった家庭内での役割を担うことが多く、緊急の仕事は女性と比較すると

男性の方が対応しやすい。また、対象者が働く訪問看護ステーションの利用者・利用者家族の中には、女性看護師の夜間の交通を心配する者がいるため、夜間は男性看護師が訪問した方が、利用者・利用者家族の疾病以外の心配を軽減でき、安心して訪問看護師を待つことができるのではないかと推測できる。

B. 組織における男性訪問看護師への支援

対象者の訪問看護ステーションでは、男性看護師が1名から複数名いるステーションまで様々であった。複数名であっても、女性看護師と比較すると、男性看護師は少数であり、対象者である男性訪問看護師は全看護師数が少ない訪問看護ステーションの中で、さらに少数派としての孤立を経験していた。一般病棟の男性看護師を対象に人間関係の形成や職場環境への支援策を調査した先行研究では、男性看護師は少数派としての不安や辛さを抱いているが、職場に男性の仲間がいると相談しやすく働きやすいと感じていると報告していた^{13,14)}。本研究の対象者も、職場に女性が多いと、休み時間は子どもの話題になることがあり、その輪に入れないと語っていた。これらのことから、気軽に会話ができ、相談しやすい同性のスタッフが、職場に複数名いた方が、男性訪問看護師にとって働きやすい環境になるのではないかと考える。また、訪問看護の他にも介護サービスには、訪問介護や訪問リハビリテーションなど多くのものが存在する。介護サービスを担う男性従業者は看護師だけではないため、医療・福祉の現場で男性訪問看護師が広く周知されれば、働きやすい環境につながる新たな出会いがあるのかもしれない。

男性が職場環境に与える影響を調査した先行研究では、20代の女性看護師は、男性看護師が職場にいることによって、職場が穏やかな雰囲気になり働きやすくなること、男性看護師ならではの視点があり、女性と違う視点が良い刺激になることを報告していた¹⁵⁾。本研究でも、対象者は男性訪問看護師が職場にいることによって、男性の視点をケアに反映することができ、仕事を円滑に進めることができると語っていた。また、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では、女性看護師の81.3%が男性看護師と一緒に働きたいと考えていると報告していた¹⁶⁾。さらに、一般病棟の女性患者が関わった男性看護師への思いを報告した先行研究では、女性患者は女性が多い職場に男性がいる良さがあると捉えており、今後、男性看護師が増えて欲しいと願っていると報告してい

た⁹⁾。対象者は、少数派ゆえに目立つことから、利用者に顔を覚えてもらうことにつながり、記憶に残る存在であることも語っていた。これらのことから、記憶に残る存在である男性訪問看護師の対象者が職場にいることによって、職場が穏やかな雰囲気になり、働きやすい職場環境が作りだされ、訪問看護師が男女共にいることによってケアに多様性をもたせているのではないかと推測する。男性訪問看護師のより一層の活躍を期待していきたい。

以上のことから、訪問看護ステーションに複数男性のスタッフを配置するなど、組織における男性訪問看護師への支援を行いながら、職場環境を整えていけば、女性看護師も含めて働きやすい職場になるのではないかと考えられる。

以上、本研究で明らかになった男性訪問看護師である対象者の働く中での経験から、未だ就業者数が少ない就業環境ではあるが、男性訪問看護師ならではの利点も多いことがわかった。しかし、少数派としての孤立を経験していることから、職場に複数男性スタッフがいた方が働きやすい職場環境になるのではないかと考える。

今後、男性訪問看護師の就業者数が増え、働きやすい職場を構築するためにも、医療・福祉の現場で広く周知してもらうなどの認知度を高める取り組みが必要である。

V. 研究の限界

今回、男性訪問看護師が受け持っている利用者数、男女構成については調査していない。訪問看護ステーションにおいて、男性看護師の適正な人数なども考えていく必要があるため、受け持ち利用者数、男女構成なども調査する必要がある。

今回は男性訪問看護師の働く中での経験を明らかにしたものであり、利用者への調査は行っていない。男性訪問看護師から看護を提供された利用者の視点からの調査も必要である。

今回の調査は関東・東海・甲信地域の男性訪問看護師を対象とした。対象者を抽出するにあたって類似している地域で調査を行った方が、地域における訪問看護の特性が考慮され、研究成果の精度を高めることにつながると考えられるため、地域を考慮した対象者の選定が必要である。

今回の結果は対象者10名の経験である。研究成果の精度を高めるためにも、対象者を増やしていく必要

があると考えられる。

Ⅵ. 結語

本研究では、未だ就業者数が少ない男性訪問看護師が認識する訪問看護の現場で男性であることで困ったこと・良かったこと・働くことの意義といった働く中での経験を明らかにすることを目的とし、男性訪問看護師 10 名を対象に半構成的面接による調査を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

困った経験はない、利用者の思いに配慮したケアができる、関係性が築きやすい、利用者・スタッフから頼りにされている、男性の視点をケアに反映できる、仕事が円滑に進む存在になれる、記憶に残る存在になれるといった、男性訪問看護師ならではの利点が多か

った。しかし、一方で少数派としての孤立を経験していた。

以上のことから、対象者である男性訪問看護師は、男性訪問看護師ならではの利点が多い経験をしているが、一方で、少数派としての孤立を経験していた。職場に複数男性スタッフがいた方が働きやすい環境になるのではないかと考える。

今後、男性訪問看護師の就業者数が増え、働きやすい職場を構築するためにも、医療・福祉の現場で広く周知してもらうなどの認知度を高める取り組みが必要である。

Ⅶ. 利益相反

利益相反なし。

文献

- 1) 内閣府：平成 28 年版高齢社会白書（全体版）（PDF 形式）. 平成 27 年度高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況 第 1 章高齢化の状況 第 1 節高齢化の状況 1 高齢化の現状と将来像。
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/zenbun/28pdf_index.html（アクセス日 2016 年 9 月 27 日）
- 2) 厚生労働省：医療介護総合確保推進法に関する全国会議. 医療介護総合確保推進法等について。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000052649.html>（アクセス日：2016 年 9 月 27 日）
- 3) 全国訪問看護事業協会：訪問看護アクションプラン 2025. 2025 年に向けて、訪問看護が目指す姿。
<https://www.zenhokan.or.jp/new/new/new435.html>（アクセス日：2016 年 9 月 27 日）
- 4) 日本看護協会：平成 27 年看護関係統計資料集 I . 就業状況 1. 就業者数 (4) 看護師、准看護師（年次別・就業場所別）。<https://www.nurse.or.jp/home/statistics/index.html>（アクセス日 2015 年 4 月 3 日）
- 5) 日本看護協会：平成 27 年看護関係統計資料集 I . 就業状況 1. 就業者数 (5) 保健師、看護師、准看護師（男性、年次別・就業場所別）[再掲]。
<https://www.nurse.or.jp/home/statistics/index.html>（アクセス日 2015 年 4 月 3 日）
- 6) 北林司、荻原英子、鈴木珠水、他：臨床で男性看護師が経験する女性看護師との差異、群馬パース大学紀要 5 号：653-658、2007.
- 7) 吉田裕二郎、赤司千波：病棟における看護において男性看護師が感じる困難とその対応-整形外科病棟と外科病棟勤務者に焦点を当てて-、第 41 回日本看護学会論文集（看護総合）：24-27、2011.
- 8) 松浦圭吾、大林けい、児島香織、他：一般病棟における男性看護師が感じる困難とその対処に関する研究、第 43 回日本看護学会論文集（看護総合）：227-230、2013.
- 9) 山川智史：男性看護師と関わった女性患者の男性看護師への思い、江別市立病院誌 5 巻 1 号：38-40、2012.
- 10) 山田雅子：在宅看護の目的と特徴. 系統看護学講座総合分野 在宅看護論、pp.4-5、医学書院、2016.
- 11) 岡田チハル、中村和子、鹿口論理保、他：看護師の性差に対する患者の認識、中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌 5 巻：189-192、2009.
- 12) 近藤大志、浅野耕太、妹尾佳恵、他：一般病棟における男性看護師の役割-患者への意識調査からの考察-、第 38 回日本看護協会論文集（看護総合）：115-117、2007.
- 13) 田渕智之、吉川三枝子：新人男性看護師の職場における人間関係の形成、第 42 回日本看護協会論文集（看護総合）：150-153、2012.
- 14) 前川寿徳、末村任、栗田富佐江、他：男性看護師の声から考えた職場環境の支援策-職務上での悩みやストレスに対する面接を通して-、第 44 回日本看護協会論文集（看護管理）：71-74、2014.

上原、横山、春日、宮坂、畔上、清澤、柳澤、小林、山口、松永

- 15) 高尾辰徳、坂下順一、高橋優太、他：男性看護師が職場環境に与える影響、第43回日本看護学会論文集（看護管理）：483-486、2013.
 - 16) 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：23-30、2008
-