

看護職員の潜在化動向とその要因

宮崎 悟 中田喜文

The Trend of Non-working Nursing Staff in Japan

Satoru Miyazaki/ Yoshifumi Nakata

ITEC Working Paper Series

08-08

September 2008

看護職員の潜在化動向とその要因

同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター
ワーキングペーパー08-08

宮崎 悟

同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC)
特別研究員

602-8580 京都府京都市上京区今出川通烏丸東入

Tel : 075-251-3183

Fax : 075-251-3139

E-mail: smiyazak@mail.doshisha.ac.jp

中田喜文

同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC)
センター長・教授

602-8580 京都府京都市上京区今出川通烏丸東入

Tel : 075-251-3779

Fax : 075-251-3139

E-mail: ynakata@mail.doshisha.ac.jp

キーワード： 看護師、労働力の潜在化、需給ギャップ、労働移動

本文内容の専門領域： 医療経済学、人的資源政策

著者の専門領域

宮崎 悟：比較企業分析、地域経済分析、人的資源政策

中田喜文：人的資源政策、戦略的人的資源管理、労働市場論

要旨：

近年、看護職員の不足という問題に対して、看護職免許を持ちながら就労していない潜在看護職員の存在が注目されている。本稿では、中田・宮崎(2007)などによる 2004 年末の潜在看護職員数推計の延長推計として、2006 年末の潜在看護職員数・潜在率の推計を行い、潜在看護職員数が約 65 万人、潜在率が約 35%と推計された。2004 年末の推計結果と比較すると、潜在者数は上昇、潜在率は低下している。2 年間での潜在率変化を特に女性の看護師・准看護師の別に見ると、看護師の潜在率は上昇する反面、准看護師の潜在率は下がるという対照的な結果となっている。

さらに、2004 年から 2006 年にかけての潜在率の変化が、賃金や労働時間などの労働条件の変化とどのように関係しているのかを検討した。特に女性を見た場合、准看護師は労働時間・賃金ベースともに改善しているが、看護師では労働時間が増加しているのに賃金ベースがそれほど上昇していない。この動きは看護師と准看護師との潜在率変化の方向とも整合的である。

そして、若年層を中心に大規模病院や小規模病院・診療所に看護職員が労働移動するという興味深い傾向を確認した。

謝辞：

本研究は、ファイザーヘルス財団平成 17 年度国際共同研究及び文部科学省科学研究費基盤研究 B の成果である。感謝し、ここに記す。また、データを提供いただいた厚生労働省の関係部局に対しても謝辞を記す。

看護職員の潜在化動向とその要因

宮崎 悟 / 中田喜文

1. はじめに

近年、医療現場では医師や看護職員をはじめとした医療従事者が不足しており、特に地方では医療従事者の需給バランスが大きく崩れているとの指摘が様々な形でされている。この中でも、看護職員の不足は深刻な問題となっており、2008年8月からは経済連携協定（EPA）によりインドネシアから看護師の受け入れを開始¹し、将来的にはフィリピンからも受け入れる方向である。

このような背景の中、中田・宮崎(2007)(2008)は、2004年末時点で看護職免許を取得しながら就労していない「潜在看護職員」が、約65万人存在するとの推定結果を示した。この数字を、推計看護職免許保持者に占める潜在者の割合である潜在率でみると約35%となり、潜在化が深刻な問題であることが確認できる。また、潜在率を年齢効果・コーホート（世代）効果に分解することによって、女性看護職員の就労パターンは一般的な女性労働者と同様に、出産や育児のような女性のライフスタイルが反映された就労パターンであることも確認している。

さて、本稿では中田・宮崎(2007)(2008)の推計時には公表されておらず、その後公表された「衛生行政報告例（保健・衛生行政業務報告）」の2006年末の看護職員就業者数データを用いることで、2006年末時点の潜在看護職員数の延長推計を行い、さらに2004年末時点の推計結果との比較を行う。この際、この2年間に起きた看護職員の労働移動についても合わせてみることで、潜在化動向との関連性を探ることとする。

2. 潜在看護職員の推計方法と推計結果

2.1 推計方法の概略

最初に、潜在看護職員の推計方法を概説する。看護職員の免許には更新制度がなく正確な免許保持者数が把握されていない。このため、潜在看護職員数を推計するためには、以下の方法で免許保持者数を推計して把握することが必要である。

日本では、看護職員（看護師・准看護師・保健師・助産師）となるためには原則的に看護師（または准看護師）養成学校（高校衛生看護科・短大・大学なども含む。以下、「看護学校」と呼ぶ。）に入学して卒業した上で国家試験などに合格することが必要である。「看護関係統計資料集」（日本看護協会出版会）に看護学校の入学・卒業に関して男女別・年齢別のデータがある²。この卒業者数

に国家試験の合格率（准看護師の場合は免許取得者割合）を乗じることで、男女別・年齢別の免許取得者数が推計できる。この推計免許取得者数を「簡易生命表」による年齢別死亡率を考慮しながら年々積み上げることで、免許種別・男女別・年齢別の免許保持者数が推計可能である。

この推計免許保持者数と、厚生労働省が「衛生行政報告例」において隔年で公表している就業看護職員数との差によって、潜在看護職員数が推計される。今回は、最新の 2006 年末時点の就業看護職員数データを用いることで、2006 年末時点での潜在看護職員数を推計している。

中田・宮崎(2007)(2008)の延長推計であるため、より詳細な方法は中田・宮崎(2007)等を参照されたい。また、2006 年に厚生労働省「第六次看護職員需給見通しに関する検討会」において厚生労働省が 2002 年末時点における潜在看護職員数を推計している。基本的に、我々の推計も厚生労働省による方法を踏襲して推計している。免許種別・男女別・年齢別による詳細な推計を行っているのが、厚生労働省による推計との大きな違いである。

なお、以前の中田・宮崎(2007)などの過去の推計時に推定で補正していた古い非公表データ部分の一部について厚生労働省から提供を受けた。今回の推計では、これらの新たな情報を追加して補正する形で最初から再推計を行い、より精度を上げた結果を得ることとなった。また、再推計時に細かな補正部分についての若干の見直しを行っている。このため、本稿で比較する 2004 年末における潜在看護職員の推計値も、これまでの中田・宮崎(2007)などの過去の推計結果とわずかなではあるが変更が生じていることに留意されたい。

2.2 推計結果

先述の通り、本稿では最新の 2006 年末における潜在看護職員数を推計しているが、2004 年末のものと同一基準で比較することが可能である。このため、両年の推計結果を比較しながら示す。この節においては、まずは潜在者数・潜在率の変化の方向性の観察を中心として、その要因についての考察や労働者としての看護職員の動向に関する考察は、後で改めて考えることとする。なお、実際には 65 歳以上で就労する看護職員もいるが、本稿では一般的に生産年齢人口の上限とされる 64 歳以下を集計の対象とした。

2.2.1 全体の潜在看護職員数

まず、表 1 において全体の潜在看護職員数の推計結果を示した。2006 年末における全体の潜在看護職員数は 65 万人強となっており、2004 年末と比較すると約 6000 人増加している。一方で、就業者数も増加していることから、推計免許数に対する潜在者数である潜在率はわずかながら下がっている。男女別に見た場合でも同様の傾向が見られる。

表 1 潜在看護職員数推計結果

		男性	女性	全体
2006 年末	推計免許数	81216	1811488	1892704
	就業者数	61422	1178731	1240153
	潜在者数	19794	632757	652551
	潜在率	24.37%	34.93%	34.48%
2004 年末	推計免許数	72869	1767649	1840518
	就業者数	54364	1139591	1193955
	潜在者数	18505	628058	646563
	潜在率	25.39%	35.53%	35.13%
<参考> 2002 年末 (厚労省)	推計免許数			1766981
	就業者数			1217198
	潜在者数			549783
	潜在率			31.11%

(注) 2004・2006年末は著者による推計で、2002年末は厚生労働省による推計である。なお、2002年末と2004・2006年末では細かい部分での推計方法が異なると考えられるため、単純比較はできない。

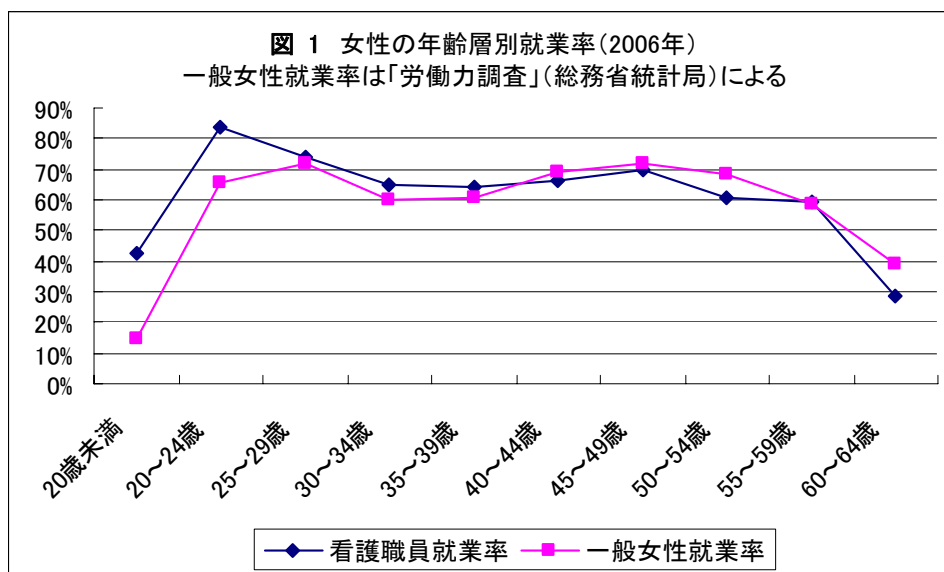
では、年齢層別に見た潜在看護職員数はどのように推移しており、2004年末から2006年末にかけてどう変化したであろうか。この結果を表2において示した。

表 2 年齢層別の潜在看護職員数と潜在率

	女性				全体			
	2006年末		2004年末		2006年末		2004年末	
	潜在職員数	潜在率	潜在職員数	潜在率	潜在職員数	潜在率	潜在職員数	潜在率
20歳未満	632	57.61%	3084	68.98%	671	57.25%	3167	69.01%
20～24歳	19789	16.61%	25117	18.71%	23203	18.08%	27592	19.36%
25～29歳	62897	25.90%	69034	26.59%	67517	25.90%	73432	26.50%
30～34歳	95861	35.38%	98155	37.12%	98725	34.25%	100854	36.24%
35～39歳	95461	36.07%	96933	37.88%	97368	35.32%	99566	37.44%
40～44歳	80642	33.50%	71936	31.09%	83399	33.39%	74583	31.06%
45～49歳	66251	30.15%	70871	33.74%	68375	30.06%	72913	33.63%
50～54歳	77446	39.39%	71797	37.91%	78653	39.06%	72627	37.55%
55～59歳	65663	40.99%	59791	45.69%	65695	40.31%	59857	44.97%
60～64歳	68115	71.31%	61340	70.28%	68945	71.04%	61972	69.95%
合計	632757	34.93%	628058	35.53%	652551	34.48%	646563	35.13%

(注) 男性については高年齢層になるほど少数となり、推計誤差が大きくなることを考慮して割愛した。

特に女性について大まかな傾向を見てみると、全体的に多くの年齢層で潜在率は低下している。30歳代まではすべて潜在者数も潜在率も減少している。しかし、結婚・出産のピークが過ぎて、就学によって育児が少し落ち着くと思われる40歳代以上を見ると45～49歳と55～59歳では潜在率が低下しているのに、40～44歳・50～54歳・60～64歳では潜在者数も潜在率も増加している。これらの変化については、女性のライフスタイルへの考え方の変化や、子育てを終えた女性の職場復帰を促進する職場環境の改善の効果として一部の年齢層で現れつつあるものの、全体的には行き渡っていない可能性がある。しかし、就労者数データが年齢5歳刻みであるため、世代を固定した形での潜在率を比較することは不可能であり、上記仮説の検討は今後の課題である。



さて、潜在率は免許保持者のうち看護職として就労していない人の割合であるため、これを1からひいたものが看護職就労率と考えることができる。年齢層別に女性看護職員の就労率を一般的な女性の就労率と比較したものが**図 1**である。なお、一般的な女性の就労率は総務省統計局「労働力調査」によるものである。

一般的に女性は結婚・出産などのライフサイクルと関連して、年齢層別に就労率を取るとM字型になることが知られているが、看護職員の就労率も同様のパターンとなっていることが確認できる。

2.2.2 看護師・准看護師別に見た潜在看護職員数

ここまでは看護職員全体の潜在化傾向を見てきたが、看護師と准看護師の免許種別で潜在化傾向を見るとどうであろうか。

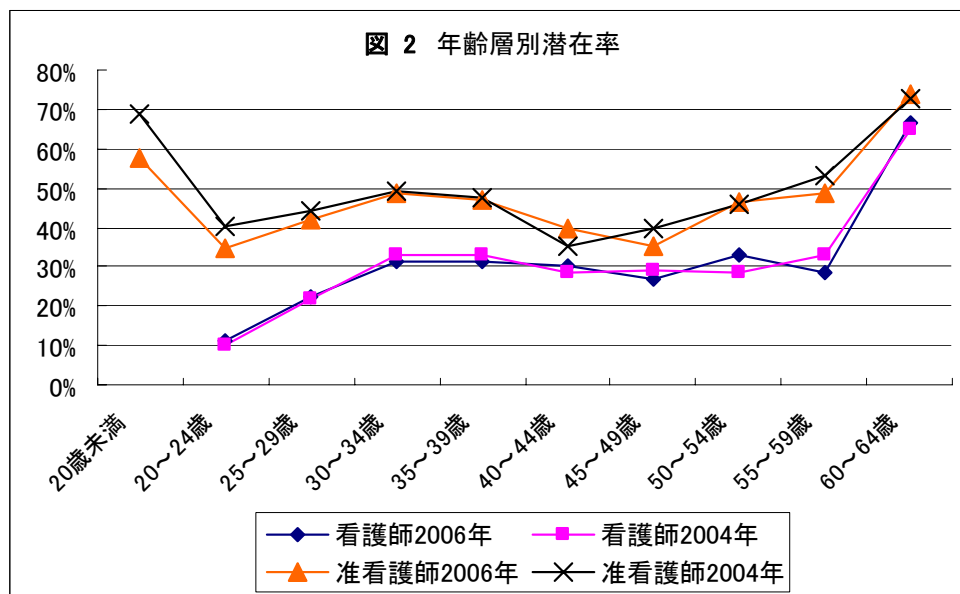
免許制度の関係で、基本的に保健師・助産師は看護師免許を取得していることが前提となるため、本稿においては保健師・助産師も含めて「看護師」と総称する。なお、准看護師免許所有者が看護師学校2年課程を経て看護師国家試験に合格することで看護師免許を取得することができる。本稿での推計において、看護師・准看護師の両方の免許取得者数はすべて准看護師の免許数から差し引き、看護師の免許数のみに算入して重複を避けている。³

看護師・准看護師別に見た潜在看護職員数および潜在率の推計結果を年齢層別に整理したものが**表 3**のようになる。

表3 看護師・准看護師別の潜在看護職員数と潜在率

		看護師				准看護師			
		2006年末		2004年末		2006年末		2004年末	
		潜在職員数	潜在率	潜在職員数	潜在率	潜在職員数	潜在率	潜在職員数	潜在率
男性合計		6436	14.41%	5547	14.87%	13358	36.55%	12958	36.44%
女性	20歳未満	—	—	—	—	632	57.61%	3084	68.98%
	20～24歳	10087	11.08%	9502	9.97%	9702	34.53%	15615	40.07%
	25～29歳	43744	22.22%	43515	21.56%	19153	41.68%	25519	44.13%
	30～34歳	63940	31.17%	64073	32.88%	31921	48.50%	34082	49.04%
	35～39歳	56863	31.20%	55713	32.83%	38598	46.85%	41220	47.82%
	40～44歳	46903	30.13%	41374	28.61%	33739	39.68%	30562	35.22%
	45～49歳	34953	26.82%	35317	29.22%	31298	35.00%	35554	39.86%
	50～54歳	33788	32.92%	24773	28.43%	43658	46.45%	47024	45.98%
	55～59歳	17730	28.67%	15838	32.97%	47933	48.73%	43953	53.06%
	60～64歳	22384	66.30%	18619	65.11%	45731	74.05%	42721	72.79%
合計		330392	28.49%	308724	28.30%	302365	46.38%	319334	47.19%
全体	20歳未満	—	—	—	—	671	57.25%	3167	69.07%
	20～24歳	11872	12.36%	11107	11.14%	11331	35.05%	16485	38.50%
	25～29歳	46730	22.42%	45982	21.68%	20787	39.81%	27450	42.21%
	30～34歳	64712	30.03%	64630	31.90%	34013	46.77%	36224	47.85%
	35～39歳	56791	30.17%	56104	32.09%	40577	46.42%	43462	47.70%
	40～44歳	47603	29.67%	41837	28.10%	35796	40.07%	32746	35.88%
	45～49歳	35233	26.31%	35562	28.72%	33142	35.44%	37351	40.16%
	50～54歳	33889	32.39%	24658	27.81%	44764	46.26%	47969	45.78%
	55～59歳	17421	27.74%	15619	32.04%	48274	48.18%	44238	52.45%
	60～64歳	22577	65.95%	18772	64.75%	46368	73.82%	43200	72.47%
合計		336828	27.97%	314271	27.85%	315723	45.86%	332292	46.65%

看護職員全体では表1で見たように、2004年から2006年にかけて潜在者数が増加する反面、潜在率は低下している。一方、表3で看護師と准看護師を年齢合計で別に見た場合には、少し傾向が変わる。女性に限ってみると、看護師は潜在者数・潜在率ともに上昇しており、准看護師は潜在者数も潜在率も低下している。一方、男性については、看護師で潜在率が下がり、准看護師で潜在率が上昇するという、女性と逆のパターンに変化している。



では年齢層による女性の潜在率変化はどのようになっているだろうか。これについて見やすく図示したものが図2である。

2004年末と2006年末の結果を比較すると、基本的に30歳代に一度潜在率が上昇して、40歳代にわずかながら低下するか横ばい傾向で、高齢になるにつれて再び上昇するという傾向に変化はない。また、前項の図1で看護職員全体をまとめてみたときと同様に若年世代と45～49歳・55～59歳の潜在率低下と高齢世代における潜在率上昇という傾向は変わらない。しかし、看護師の20歳代においては潜在者数・潜在率が上昇しており、准看護師とは正反対の変化が見られる。看護師の比較的若い世代において潜在化が進んでいるという事実は近年の女性労働力率の傾向的上昇と反する動きであり、興味深い現象である。この現象については、次章で改めて考察することにする。

2.3 2006年末の潜在率の年齢効果・コーホート効果への分解

前節で示した年齢層別潜在率の動きにはコーホート（世代）独特の要因が含まれている可能性がある。例えば、古い世代ほど社会的な背景から女性が就労せずに潜在率が高まる可能性が高い。そこで、中田・宮崎(2007)(2008)でも検証しているように、潜在率を年齢層やコーホート（世代）階層⁴を示すダミー変数を説明変数とした(1)式に回帰することで、年齢効果とコーホート効果に分解した。

$$NWR_{it} = \alpha + \sum_{t=1}^8 \beta_t \cdot Age_t + \sum_{i=1}^8 \gamma_i \cdot Cohort_i + u_{it} \quad (1)$$

ただし、 NWR_{it} は潜在率、 Age_{it} は年齢層ダミー、 $Cohort_{it}$ はコーホートダミー、 u_{it} は誤差項である。 $t=0\sim 8$ で年齢層、 $i=0\sim 8$ でコーホートをあらわす。

（それぞれ、 $t=0$ 〔20～24歳〕と $i=0$ 〔第0世代〕がダミー基準。）

なお、データは2006年から1971年まで5年ずつ遡り、2006年に20～64歳となるコーホートのデータのみを使用している。

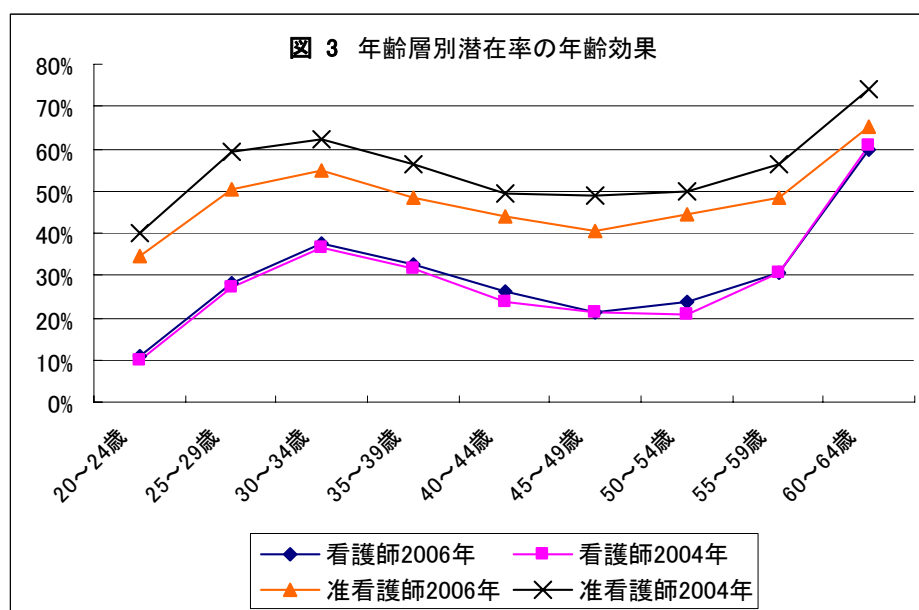
この回帰分析による潜在率の分解結果を表4に示した。

表 4 年齢効果とコーホート効果の潜在率分解推計結果(女性のみ)

		看護師			准看護師		
		係数	t値	p値	係数	t値	p値
定数項		11.077	3.26	0.003 **	34.528	11.69	0.000 **
年齢効果	25~29歳	16.921	9.57	0.000 **	16.042	10.43	0.000 **
	30~34歳	26.307	14.13	0.000 **	20.429	12.61	0.000 **
	35~39歳	21.279	10.82	0.000 **	13.755	8.04	0.000 **
	40~44歳	15.320	7.32	0.000 **	9.408	5.16	0.000 **
	45~49歳	10.026	4.43	0.000 **	5.783	2.94	0.007 **
	50~54歳	12.836	5.11	0.000 **	9.826	4.49	0.000 **
	55~59歳	19.603	6.66	0.000 **	13.690	5.35	0.000 **
	60~64歳	48.824	12.37	0.000 **	30.791	8.97	0.000 **
コーホート効果	第1世代	-6.050	-1.42	0.166	-2.394	-0.65	0.523
	第2世代	-5.306	-1.31	0.202	-4.004	-1.13	0.267
	第3世代	-2.603	-0.66	0.517	-2.238	-0.65	0.522
	第4世代	0.839	0.21	0.832	-4.782	-1.41	0.171
	第5世代	2.535	0.65	0.519	-5.484	-1.63	0.116
	第6世代	6.816	1.77	0.088	2.453	0.73	0.471
	第7世代	-2.614	-0.68	0.503	-0.916	-0.27	0.786
	第8世代	6.401	1.62	0.116	8.732	2.54	0.017 *
決定係数		0.9490			0.9426		
調整済決定係数		0.9187			0.9086		
F値		31.38			27.72		
残差二乗和		311.08			235.53		
D.W比		1.05			2.30		

(注) 最小二乗法によって潜在率を各ダミー変数に回帰させることで推計している。
 1%有意な係数には**を、5%有意な係数には*を付けている。
 (ダミー基準)年齢効果:20~24歳/コーホート効果:第0世代(2006年に20~24歳)

さらに、分解された年齢効果部分だけを見たものを図3のように示した。看護師ではわずかながら潜在率の年齢効果が上昇しているのに対して、准看護師ではすべての年齢層で大幅に低下している。ただ、看護師のほうが相対的に准看護師よりも潜在率が低くなることや、結婚・出産が多くなる30代前半を中心に一時的に潜在率が高まり、さらに年齢を重ねるにつれてまた潜在率が高まるという就労パターンは基本的に変化していない。



3. 潜在率変化の考察と看護職員の労働移動の動向

前章では、新たに推計した2006年末の潜在看護職員数および潜在率の推計結果についての概要を、2004年末の推計結果と比較しながら示した。全体での変化に加え、看護師・准看護師別の変化、年齢層別変化を見ることで、様々な変化が見えてきた。そこで本章では、これらの変化について、労働力としての看護職員という観点から考察したい。

厚生労働省による「賃金構造基本統計調査」では、看護師や准看護師のような職種に限定した賃金や労働時間などのデータが公表されている。このデータを用いて、看護師・准看護師の労働環境の変化を見ながら、潜在率などの変化との関連性を探りたい。ただし、「賃金構造基本統計調査」の職種別データは従業員規模10人以上の企業が対象であることから、小規模な診療所については対象に含まれていないことに留意する必要がある。⁵

3.1 潜在率変化と賃金・労働条件の変化

3.1.1 全体的な変化の傾向

まず表5では、現在比較している2004年と2006年における看護師・准看護師の賃金や労働時間などの労働条件に関するデータをまとめた。

表5 看護師・准看護師の賃金・労働時間環境の変化

		平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	年間総労働時間	年間収入	時間当り賃金	所定内時間当り賃金	労働者数	(参考)看護職員潜在率
		歳	年	時間	時間	千円	円	円	十人	
看護 師										
男女計	2004	35.8	6.8	160	2016	4636.2	2299.7	1745.0	43013	27.85%
	2006	36.2	7.1	162	2040	4611.6	2260.6	1744.4	40182	27.97%
男性	2004	36.2	8.0	159	1980	4766.9	2407.5	1844.7	2697	14.87%
	2006	36.3	7.6	163	2040	4639.1	2274.1	1748.5	2621	14.41%
女性	2004	35.8	6.7	160	2016	4627.5	2295.4	1738.8	40317	28.30%
	2006	36.2	7.1	162	2040	4608.6	2259.1	1743.8	37561	28.49%
准 看 護 師										
男女計	2004	42.2	9.5	162	2028	4049.3	1996.7	1540.1	25401	46.65%
	2006	43.0	10.2	162	2016	4006.1	1987.2	1563.0	20489	45.86%
男性	2004	36.2	8.6	162	2028	4081.2	2012.4	1532.7	1973	36.44%
	2006	37.6	9.5	161	2016	4059.4	2013.6	1596.3	1593	36.55%
女性	2004	42.7	9.6	162	2028	4046.4	1995.3	1540.7	23428	47.19%
	2006	43.4	10.3	162	2016	4002.4	1985.3	1561.1	18896	46.38%

(出典)賃金構造基本統計調査(2004～2007年)

(注)年間総労働時間は「所定内労働時間」と「超過実労働時間」を月間労働時間とみなして計算した。年間収入の算出は月収に相当する「きまって支給する現金給与額」の12倍に、賞与部分に相当する「年間賞与および特別給与額」を加えた額である。賞与部分は調査対象が前年1年間の給与額となるため、1年後のデータによって計算している。

この表からすべてのケースで平均年齢は上昇し、勤続年数についても、男性看護師以外では増加している。月当り所定内労働時間は看護師で増加しており、

准看護師で横ばいまたは減少している。年間収入と時間当り賃金を見ると軒並み減少傾向にある。時間当り賃金を注意深く見ると、看護師は30円以上も下がっているのに対して、准看護師は10円程度の低下にとどまっている。

さらに、毎月の給与の固定部分で残業部分が含まれない所定内賃金を、所定内労働時間で割って求めた「所定内時間当り賃金」（以下では意味合いから「賃金ベース」と表す）を見てみると、看護師男性で大幅にダウンしているが、看護師女性と准看護師では上昇傾向にある。ただ、その上昇幅も看護師よりも准看護師のほうが大きくなっている。

潜在率の変化の要因は必ずしも労働条件のみではないが、労働時間や賃金水準によって労働条件との関連性を考えてみよう。特に女性を見た場合、准看護師は労働時間・賃金ベースともに改善しているが、看護師では労働時間が増加しているのに賃金ベースがそれほど上昇していない。この動きは看護師と准看護師との潜在率変化の方向とも整合的といえる。

潜在率の決定要因として労働条件が確定的に効いているかについては、今後更なる詳細な分析が必要ではあるが、労働条件の変化の方向と潜在率の動きには整合性が確認できた。

3.1.2 年齢層別に見た変化の傾向

もう少し労働条件に関して詳細に見るために、年齢層別のデータを示した**表6**を見てみよう。看護職員の圧倒的多数は女性であり、またデータ制約により女性データのみを詳細に見ることとする。

表6 年齢層別に見た看護師・准看護師の賃金・労働時間環境の変化(女性のみ)

	2006年					2004年					変化差 (2006-2004)				
	平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	所定内時間当り賃金	労働者数	平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	所定内時間当り賃金	労働者数	平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	所定内時間当り賃金	労働者数
	歳	年	時	円	十人	歳	年	時	円	十人	歳	年	時	円	十人
看護師															
20~24歳	23.2	1.6	161	1462.7	5780	23.2	1.8	159	1456.6	6706	0.0	-0.2	2	6.1	-926
25~29歳	27.5	4.0	162	1597.5	7961	27.4	4.1	160	1580.0	8993	0.1	-0.1	2	17.5	-1032
30~34歳	32.3	6.2	161	1709.9	6534	32.4	6.3	159	1710.7	6761	-0.1	-0.1	2	-0.8	-227
35~39歳	37.5	7.8	161	1821.1	4940	37.3	8.0	160	1815.0	4553	0.2	-0.2	1	6.1	387
40~44歳	42.6	9.9	163	1889.0	3922	42.5	9.0	160	1873.1	4617	0.1	0.9	3	15.8	-695
45~49歳	47.4	12.0	162	1993.8	3427	47.3	10.9	161	1994.4	3634	0.1	1.1	1	-0.6	-207
50~54歳	52.3	12.7	163	2042.3	2724	52.3	12.7	161	2102.5	2745	0.0	0.0	2	-60.2	-21
55~59歳	57.1	14.7	163	2015.3	1592	57.0	13.0	162	2142.0	1336	0.1	1.7	1	-126.6	256
60~64歳	62.6	12.1	166	1847.0	369	61.8	11.6	158	1980.4	501	0.8	0.5	8	-133.4	-132
准看護師															
18~19歳	19.3	0.7	172	895.9	17	19.3	1.0	159	1040.3	216	0.0	-0.3	13	-144.3	-199
20~24歳	22.5	2.2	162	1196.3	1135	22.7	2.7	165	1139.4	1750	-0.2	-0.5	-3	56.9	-615
25~29歳	27.6	5.5	161	1354.7	1783	27.6	4.7	163	1314.1	2246	0.0	0.8	-2	40.5	-463
30~34歳	32.4	6.6	163	1408.0	1826	32.6	6.7	164	1413.4	2087	-0.2	-0.1	-1	-5.4	-261
35~39歳	37.6	9.6	162	1566.0	2388	37.5	8.1	161	1526.7	2828	0.1	1.5	1	39.3	-440
40~44歳	42.7	8.1	163	1558.9	2617	42.7	9.1	163	1547.9	3316	0.0	-1.0	0	11.0	-699
45~49歳	47.5	11.6	163	1591.4	3055	47.4	11.6	161	1631.7	3730	0.1	0.0	2	-40.3	-675
50~54歳	52.5	13.4	163	1673.6	2841	52.6	13.0	162	1680.9	3848	-0.1	0.4	1	-7.2	-1007
55~59歳	57.2	17.0	162	1810.5	2427	56.8	14.6	160	1811.3	2393	0.4	2.4	2	-0.8	34
60~64歳	62.5	14.8	161	1544.1	571	62.2	14.7	156	1658.3	836	0.3	0.1	5	-114.2	-265

(出典)賃金構造基本統計調査(2004・2006年)

まず、潜在率が上昇している 20 歳代の看護師を見てみよう。労働時間⁶が延びる一方で賃金ベースも上昇している。また、潜在率が下がっている 30 歳代・55～59 歳の看護師でも労働時間が延びているが、賃金ベースを見ると前者はほぼ横ばいで、後者は大きく下落と異なる傾向がある。このように、看護師に関しては全体的に労働時間が延びているものの、賃金ベースの動きにまとまった傾向は見られず、年齢層データで、潜在率と労働条件との関係性を見出すのは難しい。

一方で、准看護師を見てみよう。潜在率が低下している 20 歳代と 30 歳代を見ると、労働時間が減少傾向にあり、賃金ベースも 30 歳代前半を除いては上昇傾向にある。40 歳代以上では労働時間が延びる傾向にあるが、賃金ベースの変化にはばらつきがあり、潜在率との関係性を見出しにくい。

労働者数については、看護師・准看護師ともに、全般的に 2 年間で大幅に減少している。その中で、唯一労働者数が増加しているのが 55～59 歳である。実は、2005・06 年に 55 歳となる世代は 1965・66 年に 15 歳となるのだが、ちょうど 1965 年から高等学校衛生看護科が本格的に開設されることで看護教育が拡大したという背景がある。高校衛生看護科は准看護師を養成することとなるが、その後に看護学校などに通うことで看護師への切り替えも可能であることから、看護師・准看護師ともに数が増えた世代となっている。すなわち、55～59 歳の年齢層における変化は、この制度変更による影響ではないかと考えられる。

このように、様々な影響もあって簡単に労働条件と潜在率を結び付けて考えるのは簡単ではない。しかし、大まかな傾向として、潜在率の上昇傾向がある看護師では労働時間が延びており、潜在率の下降傾向にある准看護師では労働時間が短縮傾向にある。看護労働は肉体的にも極めて厳しい労働環境にあるが、労働時間が延びることでより看護職員の負担感が増して、就労をやめてしまう可能性が示唆される。

本稿では制約が強い集計された公表データを用いているため、このように傾向を見るのが限界である。今後、何らかの個票データなどを用いることで、より詳細に要因を解明するための分析がなされる必要がある。

3.2 看護職員の労働移動の動向

前節での表 6 をさらに詳しく見ていると、比較的若い世代において平均年齢が上昇または横ばいであり、平均勤続年数が下降しているケースが多く見られる。このことは、免許を取得して新規に看護職員となった人が多かった可能性もあるが、特に詳細に見ている 2004 年から 2006 年にかけての看護師国家試験合格者は 43000 人前後で変動していない。准看護師免許を受けた人数も 12000 人前後と安定しているが、2003 年よりも約 5000 人減少している。⁷

そこで、病院・診療所間の労働移動の可能性が考えられる。2006 年 4 月に診療報酬制度が変更され、入院患者数に対する看護職員の割合が上がるほど、入

院基本料が以前より上がることとなった。看護師を増やすことで看護体制を手厚くすることで、より入院基本料が高くなることから、病院間で看護師の争奪戦ともいえる現象が起きたといわれる⁸。「賃金構造基本統計調査」データでは、企業規模別に見た集計データも存在する。例えば、大規模病院に看護師が集中するような事態となっていれば、このデータを用いることで観察可能である。データ制約のために女性のみではあるが、規模別の労働環境について表7にまとめた。

表7 企業規模別に見た看護師・准看護師の労働環境(女性のみ)

	1000人以上 (大規模)					100 ~ 999人 (中規模)					10 ~ 99人 (小規模)				
	平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	所定内時間当り賃金	労働者数	平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	所定内時間当り賃金	労働者数	平均年齢	平均勤続年数	月当り所定内労働時間	所定内時間当り賃金	労働者数
	歳	年	時間	円	十人	歳	年	時間	円	十人	歳	年	時間	円	十人
看護師・2004年															
20~24歳	23.2	1.7	158	1497.5	2659	23.2	2.0	160	1431.9	3764	23.3	1.9	164	1338.4	283
25~29歳	27.4	4.8	158	1648.1	2894	27.4	3.9	160	1568.1	5165	27.7	3.2	164	1460.4	935
30~34歳	32.4	8.3	156	1876.3	1840	32.3	5.8	159	1676.1	3978	32.6	4.9	166	1536.7	944
35~39歳	37.3	11.9	158	2062.0	991	37.2	7.3	160	1773.1	2587	37.6	5.7	165	1648.5	975
40~44歳	42.4	15.8	156	2203.8	759	42.5	7.8	158	1886.7	2713	42.5	7.4	165	1663.6	1145
45~49歳	47.5	18.7	155	2481.3	670	47.3	9.3	160	1943.1	1853	47.3	8.8	164	1828.0	1112
50~54歳	52.3	21.6	152	2673.7	466	52.4	11.1	161	2061.5	1571	52.3	10.3	165	1868.5	708
55~59歳	57.1	22.0	156	2772.4	188	57.1	11.3	161	2113.7	803	56.7	12.1	165	1914.5	346
60~64歳	61.2	24.9	157	2366.9	50	61.6	10.9	156	2042.9	328	62.3	8.2	165	1660.0	123
全体	32.3	8.1	157	1849.0	10526	35.8	6.1	160	1710.6	23067	41.1	6.9	165	1665.5	6724
看護師・2006年															
20~24歳	23.2	1.5	161	1468.3	3195	23.2	1.7	161	1462.1	2376	23.3	2.6	168	1322.0	209
25~29歳	27.3	4.2	161	1616.1	3268	27.6	3.8	162	1611.7	3900	28.0	3.9	165	1466.7	793
30~34歳	32.3	7.2	158	1827.2	2133	32.3	5.9	161	1695.0	3255	32.5	5.2	165	1557.0	1146
35~39歳	37.3	10.0	161	1966.5	1441	37.7	7.5	161	1803.1	2470	37.6	5.4	164	1632.3	1029
40~44歳	42.6	13.2	161	2121.1	945	42.5	9.3	163	1840.5	2089	42.6	7.9	167	1741.3	888
45~49歳	47.5	18.8	161	2375.2	777	47.5	10.3	162	1918.5	1592	47.3	9.5	163	1825.8	1058
50~54歳	52.2	22.7	159	2439.6	455	52.2	10.8	163	1985.9	1488	52.4	10.6	164	1939.6	780
55~59歳	56.9	23.1	161	2351.6	362	57.2	13.4	163	1990.8	773	57.1	10.4	164	1802.4	457
60~64歳	61.9	26.9	167	2175.4	18	62.7	9.5	168	1711.9	211	62.4	14.0	163	2011.7	141
全体	32.5	7.5	160	1795.0	12617	36.6	6.7	162	1732.7	18253	41.9	7.3	165	1687.3	6691
准看護師・2004年															
18~19歳	19.0	1.0	161	1093.2	13	19.4	0.9	156	1066.7	152	19.1	1.1	170	941.2	51
20~24歳	22.5	2.7	145	1186.2	7	22.7	2.8	164	1162.2	968	22.7	2.7	166	1113.3	776
25~29歳	27.5	5.5	155	1373.5	101	27.6	4.6	162	1348.1	1237	27.5	4.7	166	1256.6	908
30~34歳	31.2	4.2	161	1401.9	34	32.5	7.0	161	1464.0	1130	32.9	6.3	168	1353.0	923
35~39歳	38.1	11.9	162	1672.2	113	37.5	8.7	159	1608.2	1422	37.5	7.1	163	1428.2	1294
40~44歳	42.8	11.7	156	1804.5	96	42.7	9.6	161	1612.4	1732	42.6	8.3	165	1465.5	1489
45~49歳	47.4	19.3	153	2054.9	274	47.6	11.4	160	1666.3	2007	47.2	10.4	165	1500.0	1448
50~54歳	52.8	19.3	155	2103.2	206	52.8	12.9	162	1707.4	2296	52.4	12.2	163	1574.2	1347
55~59歳	56.9	17.4	156	2015.4	118	56.9	15.0	157	1877.7	1397	56.6	13.6	165	1689.1	878
60~64歳	61.7	18.8	163	1579.1	28	62.2	12.9	154	1651.9	527	62.2	17.6	159	1678.6	281
全体	45.4	15.2	156	1864.7	990	43.1	9.8	160	1592.5	13006	41.8	8.8	165	1442.4	9432
准看護師・2006年															
18~19歳	-	-	-	-	-	19.2	1.0	175	888.0	6	19.4	0.5	171	897.1	10
20~24歳	22.7	1.9	167	1116.8	47	22.3	1.9	159	1252.2	558	22.6	2.5	165	1144.8	529
25~29歳	28.1	6.5	165	1371.5	58	27.6	4.9	161	1398.8	812	27.5	5.9	161	1311.8	914
30~34歳	33.5	10.0	162	1491.4	61	32.4	6.7	162	1485.8	889	32.2	6.3	164	1325.6	877
35~39歳	37.0	9.5	170	1474.7	167	37.7	7.8	161	1575.8	1080	37.6	11.3	162	1568.5	1141
40~44歳	42.6	11.8	166	1536.1	218	42.6	8.6	162	1653.1	1325	42.8	6.8	164	1445.1	1073
45~49歳	47.8	16.9	161	1939.8	196	47.4	11.7	161	1640.4	1529	47.5	10.6	165	1492.1	1330
50~54歳	52.5	20.4	162	2102.5	160	52.6	14.1	162	1744.4	1524	52.4	11.4	164	1527.4	1157
55~59歳	57.2	24.9	166	2211.4	172	57.3	18.1	161	1846.0	1489	57.1	13.2	163	1651.5	767
60~64歳	63.9	12.8	159	2013.2	35	62.3	14.6	160	1460.6	284	62.6	15.3	162	1578.4	253
全体	45.3	14.6	165	1747.9	1137	44.2	10.7	161	1619.9	9617	42.2	9.2	163	1463.2	8142

(出典)賃金構造基本統計調査(2004・2006年)

(注)65歳以上の就労者がいるため、全体データは年齢階層別データの合計とは一致しない。

情報量が多いので、読み取れる主な特徴を項目ごとにまとめた。

① 平均勤続年数について

まず看護師から見ると、大規模組織（従業員 1000 人以上）では 44 歳以下の年齢層で勤続年数が短くなっており、それ以上の年齢層では長くなっている。中規模組織（従業員 100～999 人）では 45 歳以上の年齢層で勤続年数が短くなっており、他の年齢層ではほぼ横ばいである。小規模組織（従業員 10～99 人）ではほぼすべての年齢層において、勤続年数が長くなっている。

一方で准看護師を見てみよう。大規模組織では平均勤続年数は短くなり、中・小規模組織では長くなっている。しかし、年齢層別に見た場合には、動きが分散的であるため全体的な傾向が見えにくい。

② 月当たり所定内労働時間について

全体的な傾向として、2004 年時点では規模が小さくなるほど労働時間が長くなる傾向にあったが、2006 年にかけて大規模組織で若い世代を中心に労働時間が増加している。このため、2006 年時点において、看護師では組織規模間の労働時間の差はほとんどなくなり、准看護師では若い世代を中心に大規模組織ほど労働時間が長くなっている。

③ 所定内時間給について

大規模組織を見ると、看護師は全年齢層で、准看護師では多くの年齢層で賃金ベースが下がっている。中規模組織では看護師・准看護師ともに若年層で賃金ベースが上がり、中高年層では下がる傾向が見られる。小規模組織でも中規模組織ほど明確ではないが同様の傾向が見られる。

④ 従業員数について

従業員 1000 人以上の大規模組織では、看護師・准看護師ともに労働者数が増加している。年齢層別でも概ね 40 歳代以下の若い年齢層での増加が目立っている。その反面、中小規模の組織では、年齢層を問わず従業員が減少傾向にある。ただし、小規模組織では、減少しているものの増加している年齢層もいくつか見られる。

以上のことを総合すると、2004 年から 2006 年にかけて若い世代を中心に、中小規模病院（診療所）から大規模病院への労働移動が起きた可能性が高い。また、小規模病院（診療所）でも労働者数が増加していることもあり、夜勤がある病院から診療所への労働移動が起こっている可能性がある。残念ながら、「賃金構造基本統計調査」では 9 人以下の組織での職種別データが公表されない。

この病院から診療所への労働移動の可能性については、「衛生行政報告例」の病院・診療所別の看護師・准看護師数データで確認できるだろうか。そこでこのデータを次の表 8 にまとめた。

表 8 病院・診療所別看護職員

		総数	病院	診療所	その他
看護師	2004	824673	601665	89875	133133
	構成比	100.00%	72.96%	10.90%	16.14%
	2006	877938	632283	102446	143209
	構成比	100.00%	72.02%	11.67%	16.31%
	変化差	53265	30618	12571	10076
准看護師	2004	385960	199109	126167	60684
	構成比	100.00%	51.59%	32.69%	15.72%
	2006	382149	189228	125935	66986
	構成比	100.00%	49.52%	32.95%	17.53%
	変化差	-3811	-9881	-232	6302
全看護職員	2004	1210633	800774	216042	193817
	構成比	100.00%	66.15%	17.85%	16.01%
	2006	1260087	821511	228381	210195
	構成比	100.00%	65.19%	18.12%	16.68%
	変化差	49454	20737	12339	16378
	構成比	0.00%	-0.95%	0.28%	0.67%
	変化率	4.08%	2.59%	5.71%	8.45%

(出典)衛生行政報告例(2004・2006年)

ここでの「看護師」には保健師・助産師含む。

全体的に増加傾向の看護師では診療所での変化率が高く、構成比も高くなっている。その反面、病院では構成比が低下しており、病院から診療所への労働移動の可能性が示唆される。全体的に減少傾向の准看護師では、診療所でも減少しているが、変化差はわずかであり、結果的に構成比が高まっている。このように、准看護師では病院からその他に含まれる介護施設などへの労働移動の可能性が示唆される。全体的に見ても、病院から診療所や介護施設などへの労働移動の傾向が見える。

4. おわりに

本稿では、中田・宮崎(2007)(2008)による 2004 年末の潜在看護職員数推計の延長推計として、2006 年末の潜在看護職員数・潜在率の推計を行っている。この結果、2006 年末時点における看護職免許を保持しながら看護労働に就労していない潜在看護職員数は約 65 万人であり、2004 年末の推計結果と比較すると若干増加していることがわかった。また、推計された免許保持者に対する潜在者数の比率で表される潜在率については約 35%と推計され、2004 年末の推計結果と比較するとわずかではあるが下降している。年齢層別に見た場合においても、若い世代を中心に多くの世代で潜在率の低下傾向が見られる。ただ、中高年層では潜在率が上昇している年齢層も見られ、一度看護職を離れた人が戻り

やすい環境整備は進んでいるものの、全体には行き渡っていない可能性がある。

看護師・准看護師を別に見た場合には、この 2 年間における潜在率の変化の方向は逆になっている。全体または女性に限定した場合、看護師の潜在率は上昇する反面、准看護師の潜在率は下がっている。年齢層別に見ると、就業したばかりと考えられる 20 歳代女性で、准看護師では潜在率が下がっているにもかかわらず、看護師では上昇しており、逆向きに変化しているのが目立つ。

中田・宮崎(2007)では、2004 年末時点の看護職員の就労パターンは一般的な女性の就労パターンと同様の動きであることを示しているが、2006 年末時点においても同様の傾向が見られることが確認されている。

さらに、2004 年から 2006 年にかけての潜在率の変化が、賃金や労働時間などの労働条件の変化とどのように関係しているのかを検討した。特に女性を見た場合、准看護師は労働時間・賃金ベースともに改善しているが、看護師では労働時間が増加しているのに賃金ベースがそれほど上昇していない。この動きは看護師と准看護師との潜在率変化の方向とも整合的といえる。

年齢層別に詳細に検討を加えると、大まかな傾向として、潜在率の上昇傾向がある看護師では労働時間が延びており、潜在率の下降傾向にある准看護師では労働時間が短縮傾向にある。看護労働は肉体的にも極めて厳しい労働環境であるという特性から、賃金面の条件改善はもちろんだが、労働時間面での条件改善が、より潜在率に対して大きな効果を持ちうる可能性が高い。

最後に、看護師の労働移動について検討を加えた。2006 年 4 月の診療報酬改正の影響が大きいと考えられるが、大規模病院へ看護師が労働移動しており、偏在化している可能性があることが分かった。また、それと同時に病院から診療所へと小規模な医療施設への労働移動の傾向も見出された。

本稿においては、2006 年末時点での潜在看護職員数の推計と、それに伴う 2004 年からの変化に関するファクト・ファインディングが中心となっている。看護職員の潜在率変化や労働移動に関する、様々な興味深い現象を確認したものの、その要因についてはデータの制約もあり、検証の余地が大いに残されている。今後の研究において、検証に耐えうるデータを収集して、より精度の高い要因分析を行うことが、今後の研究課題として残されている。

注

- 1 『日本経済新聞』 2008年7月25日付朝刊5面「インドネシアの看護師・介護士、受け入れ224人どまり、技量が壁に。」をはじめとして、最近の海外からの看護職員受入動向について多数の関連記事がある。
- 2 古い部分のデータでは男女別・年齢別データが含まれないというデータ制約がある。また、5歳刻みの年齢層によるデータであるなど、様々な制約が存在している。これらの制約に対しては、直近のデータの割合を当てはめるなどの対応により推定している。詳細は中田・宮崎(2007)などを参照されたい。
- 3 実際は看護師免許を持っているのに准看護師として就労しているケースがある。「衛生行政報告例」によると、2006年末時点で1434人がこのようなケースに該当する。ただし、この数字は准看護師全体の0.38%であり、極めて小さいことから、今回は看護師・准看護師の両免許保有者をすべて看護師側に算入している。
- 4 2006年時点での20～24歳を第0世代と呼ぶ。以下同様に25～29歳は第1世代、30～34歳は第2世代、35～39歳は第3世代、40～44歳は第4世代、45～49歳は第5世代、50～54歳は第6世代、55～59歳は第7世代、60～64歳は第8世代と呼ぶ。
- 5 潜在看護職員数推計の手順の関係で、本稿での「看護師」には保健師・助産師も含めている。ただ、「賃金構造基本統計調査」データに関しては、統計の都合上、保健師・助産師は含まれていない。ただ、人数割合を考慮すると、ほとんど議論に影響はないと考えられる。
- 6 「賃金構造基本統計調査」では所定内外両方の労働時間に関するデータがある。しかし、この調査は毎年6月の1か月分に関する調査所定内労働時間だけを調査しており、所定外時間は月による変動などの不安定な面が含まれる。このため、比較的安定的と考えられる所定内労働時間のみを議論している。
- 7 ここでの看護師の合格者数および准看護師の免許数データは「看護関係統計資料集」各年版（日本看護協会出版会）による。
- 8 『日本経済新聞』2006年9月17日付朝刊9面「診療報酬改定で増収狙う、過熱する看護師争奪戦——大学病院、地方の中小病院。」をはじめとして、各紙に多数の関連記事がある。

参考文献

中田喜文・宮崎悟(2007)「日本における潜在看護師数の推定と年齢・コーホート効果への分解」『同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター(ITEC) ワーキングペーパー』 07-01.

中田喜文・宮崎悟(2008)「日本における潜在看護師数の推定とその世代・年齢分布の特徴」『社会保険旬報』 No.2343, pp.29-37.