



看護労働力需給ギャップの背景とその是正に関する政策対応

同志社大学ビジネス研究科 教授／同志社大学総合政策研究科 教授／
同志社大学技術企業国際競争力研究センター センター長

中田 喜文

今から「看護労働力需給ギャップの背景とその是正に関する政策対応」の研究成果を発表させていただきます。

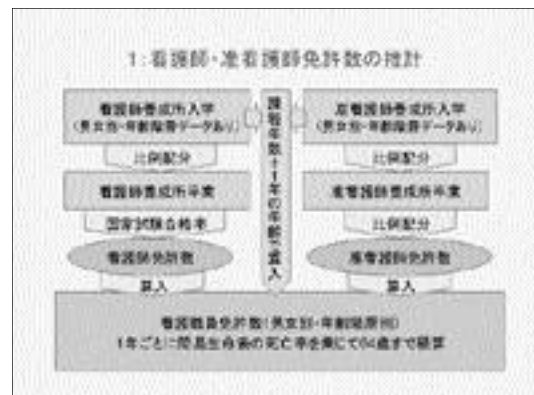
研究内容は大きく3つの項目に分かれております。1つは、いわゆる潜在看護師数に関する研究です。2つ目は、そのような潜在看護師の方々が再就業するにあたっての、いわゆる再就業のビヘイビアの研究となります。3つ目は、再就業と大変深い関係がありますけれども、そういう潜在されている方々を再就業いただくにあたっての再教育の研究です。具体的にはその教育プログラムはどのように行なわれているのか、それがどのような再就業に対する効果を持っているのかを研究しました。

まず問題意識をお話しします。最近の報道等を見れば、なかなか必要な看護師が集まらないということは、いろんなところで言われておりますが、我々の問題意識は、ただ単に絶対数としての日本における看護師の需給供給の問題よりは、むしろ中身の問題が重要であるとの認識です。例えば病院の規模によって、集めやすい所もあれば、非常に苦勞されている所もある。また地方と都市圏との間において看護師の分布はずいぶん違う。地方などは、看護師の方を十分な数を確保するのが非常に難しくサービスの提供のみならず、看護の質にも影響が出ている。全体的な需給の数字がどうかということよりも、むしろその中身がどうなっているのかという疑問です。そこで看護師と准看護師の潜在の事情はどう異なるのか、あるいは潜在する方々の年齢的な構成はどうか、何故その人たちが潜在化しているのか、どのような理由で再就業しにくいのか、このようなことを今回研究いたしました。

【ポスター2】

まず最初に、潜在数に関する結果ですが、トータルの数でいきますと、昨年の第6次需給見通しの中で、潜在看護師は55万人であるという推計が出ておりま

ポスター1



ポスター2

2: 潜在看護職員数推定 (2004年末)

	資格保有者数		潜在者数		潜在率	
	正看護師	准看護師	正看護師	准看護師	正看護師	准看護師
20歳未満	—	4471	—	3004	—	66.9%
20～24歳	90268	30166	9027	19915	9.97%	43.07%
25～29歳	291196	57422	43515	29915	21.5%	44.13%
30～34歳	194697	86497	64073	34076	32.8%	43.0%
35～39歳	169702	86181	55713	41254	32.8%	47.81%
40～44歳	144616	86764	43714	30945	29.61%	35.20%
45～49歳	120119	86285	31661	29951	26.13%	34.93%
50～54歳	80789	108825	24439	48379	29.19%	45.44%
55～59歳	48667	83500	15964	44416	33.19%	53.37%
60～64歳	28734	56404	18756	42436	65.27%	72.6%
合計	1000781	870315	300487	318928	29.20%	47.19%

す。しかし、今回私どもが再度データを集めて可能な限り詳細に推計を行いましたところ、需給見通しより約10万人多い65万人の看護職の潜在があるということを発見しました。これは率からいきますと資格保有者の約35%ということで、3人に1人以上の方が資格をもっていながらも実は働いていないというかなりシリアスな、潜在化の状況があるということが1点です。

2つ目は、先程申しました看護師と准看護師の問題です。准看護師の方の潜在率が非常に高い。約20%も高いのです。看護師の方は30%以下なのですが、准看護師の方は5割近い方が潜在化しているということで、実はここが潜在化の大きな問題点です。

3つ目は年齢的な問題です。どういう年齢層の方々が潜在化しているのだろうかということなのですが、詳細な年齢分布を見ますと、やはり日本の女性に多いM字型です。労働問題をやっていきますとよくM字型の就業のパターンということを言うのですが、いわゆる若い頃は就業率は高いのですが、子育て世代に入ってくるとガタンと落ちてくる。子育て時代が終わると、また再就業するというパターンがあるのですが、このパターンが明確に看護師の方にも見られたということです。

【ポスター3】

このM字型については次の点が大切です。例えば2004年の時点でM字型の就業率カーブをしているということは、若い方は就業率が高いけれども年齢とともに落ちていき、また、40歳近くなると上がっていくというパターンを示すわけですが、あくまで2004年という時点のデータに基づいた、その時点のクロスセクションのパターンなのです。実は、クロスセクションのパターンというのは、年齢的な傾向を表現しているだけでなく、2004年の時点の各年齢層の方が持っているコーホートの特徴を同時に表現しているわけです。つまり、単に年齢のライフサイクルの要因だけでこのパターンがあるわけではないのです。そこを認識しないといけない。ですからコーホートと年齢効果の分離分析を統計的に行いました。そこで分かったことは、准看護師は若い方が、より就業意欲が高いということです。そういう意味では、古い時代に教育を受けた方と比べて、若い准看護師はよりM字型カーブの制約から逃れようとしている傾向は見られます。しかし問題なのは、絶対的な就業率の水準があまりにも低いことです。傾向的にはよい方向に向かっているのですが、残念ながら、非常に高い潜在率が相変わらず維持されることによって、全体としては大きな潜在化が発生しているというのが現状です。

ポスター3

【ポスター4】

次に、そういう方々が、再就業しようというときにどうしているかということについて、4つの分析をしました。1つは仕事探しをスタートしてから仕事が決まるまでの長さです。長いということは難しいということです。どれ位早く決まるか、遅く決まるか。2つ目は就職を希望

3. 潜在率の年齢効果とコーホート効果への分解 女性のみ

	年齢	潜在率	標準誤差	統計量	コーホート	潜在率	標準誤差	統計量
定数項		0.372	0.007 ***	40.072		0.000	0.000 ***	
25~29歳		0.187	0.000 ***	18.350		0.000	0.000 ***	
30~34歳		0.207	0.000 ***	22.150		0.000	0.000 ***	
35~39歳		0.247	0.000 ***	19.990		0.000	0.000 ***	
40~44歳		0.283	0.000 ***	9.270		0.000	0.000 ***	
45~49歳		0.187	0.000 ***	9.431		0.000	0.000 ***	
50~54歳		0.126	0.000 ***	9.564		0.000	0.000 ***	
55~59歳		0.100	0.000 ***	16.049		0.000	0.000 ***	
60~64歳		0.113	0.000 ***	33.737		0.000	0.000 ***	
第1世代		-0.022	0.181	-0.121		0.072	0.172	
第2世代		-0.014	0.170	-0.075		0.016	0.166	
第3世代		-0.043	0.145	-0.096		0.020	0.140	
第4世代		0.000	0.000	-14.304		0.002	0.002 ***	
第5世代		0.014	0.132	-0.749		0.041	0.127	
第6世代		0.000	0.165	-0.169		0.218	0.158	
第7世代		0.000	0.050	-0.000		0.273	0.273	
第8世代		0.000	0.187	-1.147		0.020	0.180	
調整R ²		0.343		0.316				
調整F値		0.343		0.316				

した人が、最終的にできたかどうかというゼロイチのパターンです。3つ目は、どのようなところで働きたい、どういうふうに働きたいという希望と現実がマッチングしているか。4つ目は、就業が多い病院というところに対象を限定して、病院に勤務できたかできなかったかという分析です。

【ポスター5,6】

最初の長さの分析と、就業できたかどうかのゼロイチ分析は、少し分析方法が違いますので、若干結果も違ってきます。要約しますと、やはり、先ほど申しましたM字型カーブに表われる育児の問題、つまり未就学児を持っている方々は、いろいろな意味で再就業しにくいということは、明確に出てまいります。ですから、子供を持って育児の負担を持たれている方々は非常に苦労されているということが1つです。

2つ目は、いわゆるブランクで、辞められてから再度働こうと意欲を持って求職作業を開始するまでのブランクが長いと、やはり非常に苦労される。ある種の技能のみならず、精神的な面での評価を含めて、働いていない長さが再就業にネガティブに働く。

3つ目に、再開発教育プログラムを受けられた方々は、やはりプラスの効果がありました。これはいろいろな形がありましたので、後ほど詳しく説明しますが、再開発プログラムに関しましては、今後ますます積極的にやっていく必要があるという結果が出ました。

最後に学歴に関しては、どの分析方法を使うかによって少し違うのですが、残念ながら、期待したようなプラスの効果は見られませんでした。

【ポスター7】

最後に、再教育プログラムはどうだっ

ポスター4

4: 潜在看護職の求職行動: 分析方法

- 上記の理論モデルにもとづき、本研究では、日本看護協会中央ナースセンターが実施する無料職業紹介事業（ナース・センター事業）のNCCS（Nurse Career Computer System）に登録された求職および求人登録データ（履歴データ）を利用して、以下の要因に関して分析した。

- ① 求職者の求職期間を決定する要因
- ② 就職の成否を決定する要因
- ③ 希望する施設、雇用形態（正雇用、パートタイム、臨時）、勤務形態（交代制、日勤、夜勤）での就職の成否を決定する要因
- ④ 就職者について、病院への就職を決定する要因

ポスター5

5: 潜在看護職の求職行動: 分析結果1

- ① 求職者の求職期間の長短
 - 就学前児童数は、求職期間を伸ばす効果を持っている。
 - 年齢については、34歳以下と35～45歳で求職期間が長い。
 - 学歴については、明確な効果は観察されない。
 - ブランクによる効果の強化は、求職期間を長くしている。
- ② 就職の成否
 - 就学前児童数は、負の効果を持っている。
 - 年齢の効果は正である。
 - 学歴の効果は弱くはないが、負の効果がある。
 - ブランクは負の効果がある。
 - 再開発講習会は正の効果がある。

ポスター6

6: 潜在看護職の求職行動: 分析結果2

- ③ 希望する就職先、雇用形態、勤務形態での就職の成否
 - 就学前児童数はいずれにも負の効果を持つ。
 - 年齢は、希望施設に就職する途中には負の効果を持つ。
 - 勤務形態については、25歳から34歳までが正の係数である。
 - 学歴は、いずれにおいても負の効果を持つ。
- ④ 就職者について、病院への就職の成否
 - 年齢は25～44歳で負の効果がある。
 - 学歴は強い負の効果は観察される。
 - ブランクは負の効果を持っている。
 - 再開発講習会は、ブランクが長い人にとっては正の効果。

ポスター7

7: 再教育プログラム（看護力再開発講習会）実施/未実施状況

① 実施状況

	平成14年	平成15年	平成16年
実施した	28	39	25
実施しなかった	7	3	8
未回答	2	5	4

② 実施しなかった理由（複数回答）

	平成14年 (対象: 1都道府県)	平成15年 (対象: 3都道府県)
参加費が少ない	3(28%)	1(30.0%)
就業先探しに役立つかわからない	2(14.3%)	1(30.0%)
希望施設	1(4.3%)	4(40.0%)
希望就業先がない	0(0%)	2(20.0%)
人数不足	2(14.3%)	0(0%)
その他	0(0%)	2(20.0%)
合計	12(100%)	12(100%)

※ 調査: 看護力再開発ナースセンター調査より作成

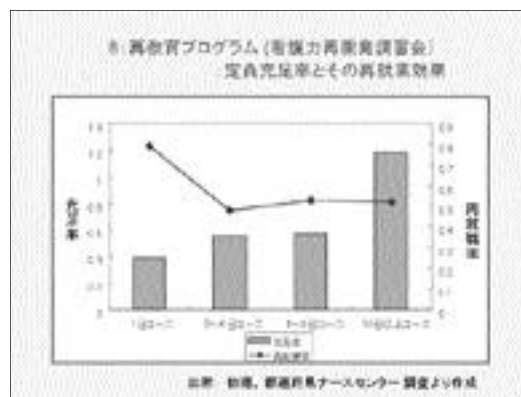
たかということですが、実は、都道府県の中で実施しているところは8割くらいしかないのです。先ほど申したとおり効果があるにもかかわらず、残念ながらその認識がなく、やっているのが8割しかない。更にやっていないところの理由で一番多かったのが予算の問題だということです。ですから、現状は都道府県では一般財源化していますが、こういうプログラムに都道府県がお金を使うかどうかはその都道府県の判断です。しかし判断するにあたって、どれくらい必要かということと同時にそれだけ効果があるという認識が無かった結果として8割しかやっていないなら、是非見直していただきたいと思います。結果的にはそういう状況です。

【ポスター8】

そして再就業プログラムの中身ですけれども、短いプログラムと長いプログラムの、多様なものがあります。面白いのは充足率で、プログラムがあって10人定員を募集しますといったときに、未充足が多い。つまり、先ほど8割しかやってないと言いましたが、実はやっても使い切っていない、定員が満たされていないというところが多いのです。唯一、長期のプログラムに関しては、高い充足率です。つまり、人気のあるのは長期のプログラムで、8～9日ですら充足率は6割位しかない。ではプログラム受講の結果、効果があってどの程度再就業しているかと言うと、だいたい5割をちょっと越える程度で、半数くらいの人再就業しているという状況です。

非常に短い1日コースで高い再就業率を示していますが、まだ詳しい分析ができていません。このコースに行っている方々は少し違う人たちかなという感じがします。もう少しコース別の受講者のクオリティーというか属性を調べて、何故こういうような再就業のパターンになっているかを分析しようと思います。

ポスター8



【ポスター9】

最後に、残念ながら、再教育プログラムはあまりやっていないところもあるし、必ずしも有効に使われていないのですけれども、しかしながら同時に先ほど申しました通り、潜在者は多く、且つ、非常に看護師を集めるのに困っている現状があります。そこで民間の病院の中には独自にプログラムを実施しているものもあり、それがかなり効果を示しています。

一つの例ですけれども、これはある民間病院が行ったプログラムです。これは3日とか5日くらいの短いプログラムですけれども、この場合はだいたい6割近

ポスター9

開催	第1回	第2回	第3回
開催年月日	H17年11月28日～	H18年2月28日～	H18年6月5日～
コース回数(総数)	5日間	3日間	5日間
受講者数	9	6	6
就職者数	6	2	4
年齢(平均)	31～49(39.1)	28～50(40.1)	22～55(33.7)
就労年数(平均)	1～10(4.7)	0～10(6.24)	0～24(5.6)
経験年数(平均)	4～18(12.3)	4～20(11.7)	0.4～18(8.6)

※ 本表はH17年11月～H18年6月までのデータです。
 ※ 就職者数は就職・再就職の合計です。
 ※ 就労年数は看護職としての年数です。
 出典：本調査会（ポスター）調査より作成

い方々が、その病院に再就業されています。

そういう意味では、もしそういうプログラムが都道府県レベルで十分になく、今後、施策的な対応もなければ、場合によっては、民間病院が独自に現状の問題点を自分達で解決する手段をとっていくことが増えるかもしれません。

以上のような結果が出ましたが、予想よりも潜在看護師が多く、いかにして彼らの問題を取り除いて再就業をしやくするか、これは重要な政策課題と思います。分析した結果の検討を深めながら今後も研究を進めていきたいと思っています。

質疑応答

座長： 潜在看護職という看護労働力の、今、一番大きなホット・イシューになっている部分を、統計的にきちんと出されて、シーキングビヘイビアを分析されて、そして、実際に解決方法としての再教育プログラムの分析をなさっている。問題点を見つけ、現状を見て、そして解決の方法もという、一連の素晴らしい実践的な研究だと思いました。私の方から一つだけ質問させていただきます。

潜在看護職と言いますか、小児科などでは、出産のために一回辞めて、また就職するという方は多いのですが、そういう人の話を聞いていると、やはり短いコースではなかなか勉強にもならない。はっきり言うと、1日くらい講義を聞いたところでしょうがない、やはり長いコースでもう一回勉強したいとのこと。ですから、14日コースが充足率が高いのも分かります。どうしても就職したいという人は長いのをやりたい。そういう意味では、1日コースは誰を対象にしているのか。本当に就職したい人には、きっちりとお金をかける必要があると、そんな理解をしたのですが、それでよろしでしょうか。

中田： 基本的には、おっしゃる通りだと思います。ただ、1日コースが何故、再就業率が高いかに関しましては、一つの仮説として、先ほど、辞めてから再就業しようという間が、長くなればなるほど再就業しにくくなると申しましたが、ひょっとするとここに来られた方というのは、ブランク期間が短い方なのではないか。ですから、そういう方は必ずしもコンプリヘンシブな再教育を受ける必要はない。そういう可能性があるかと思います。

会場： 一つだけお聞きしたいのですが、この様々な分析の地域差というのでしょうか、各エリア毎によって、例えば休職期間の長短なども、かなり差が出てくるような気がするのですが、その辺りについては何か分析をされておりますでしょうか。

中田： 今日こういう結果だけしか文章化していませんが、先ほど申しましたように、それに関しては実は詳細なハザード分析をしています。地域ごとの効果に関

する詳細なデータはあるのですが、都道府県毎にパターンが非常に複雑でして、正直、うまくまとめて、「ここはこうですよ」と言えるような結果にはなりませんでした。

会場： 前にいた病院の属性が何かあった時に、オファーがかかりやすいとか、あんまりオファーがかからないとかというような、前にいたところの影響というのは、この求職活動に何かないのでしょうか。

中田： この研究を担当した安川がおりますので、安川の方から回答いたします。

安川： 同志社大学の安川です。おっしゃっていることは、前の職場が病院だったか診療所だったかとかによって、その次の求職の期間が短くなったり、あるいは就業しやすくなっているかというご質問だということでしょうか。

実は、これについてもいろいろやってみたのですが、例えば病院に勤めていた人が、全てのパターンにおいて良い結果を得られているということは、実はあまり明確に見えてこない。ただ一点あるとすれば、病院での就業経験のある人は非常に強く有意に、病院への就業にはプラスに効いています。これは明確でした。