

看護人材の就業率の推移  
—再検討した潜在者数推計方法による結果から—  
宮崎 悟

Recent Employment Rates of Japanese Nursing Staff:

Using the Updated Estimation Method

Satoru Miyazaki

**ITEC Working Paper Series**

**12-04**

**July 2012**

## 看護人材の就業率の推移

—再検討した潜在者数推計方法による結果から—

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12-04

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](mailto:smiyazak@mail.doshisha.ac.jp)

キーワード： 看護人材、就業率、婚姻率  
(Nursing Staff, Employment rate, Marriage Rate)

本文内容の専門領域： 医療経済学、人的資源政策  
(Healthcare Economics, Human Resource Policy)

著者の専門領域： 人的資源政策、労働経済学  
(Human Resource Policy, Labor Economics)

#### 要旨：

本稿では、免許を持つ看護人材のうち看護職として就業していない潜在者数や潜在率について、先行研究に続き最新データを用いて2010年末時点まで延長推計した。この際、過去の推計から推計方法を改めて見直した。この結果から、看護人材の就業状況の動向と結婚等のライフイベントとの関係性を検討した。

推計結果から、2010年末時点での潜在看護人材数は約63万人、潜在率は約31.6%と推計され、近年は潜在率の低下傾向が続いていた。また、潜在率の反対側である看護職就業率を年齢層別に見ても、結婚・出産のような女性のライフイベント時期に一時的に就業率が下がっており、一般的な女性との類似性が高いことも確認された。これらの動向は先行研究でも見られた現象である。

さらに、20～40歳台の女性看護人材に絞って年齢層別看護職就業率の動向を見ると、2000年以前と比べて2002年以降の看護職就業率は概ね上昇しており、近年の看護職就業率は幅広い年齢層で上昇傾向にあった。しかし、職種（免許種）別では、看護師ではライフイベントによる影響が薄れつつあったのに対し、准看護師ではこの影響が根強く残ったことが示唆された。

また、看護人材でも女性就業者全体でも年齢層別婚姻率（有配偶者率）は1990年時点に20歳台であった世代で急激な婚姻率の低下がみられ、看護職就業率の上昇と婚姻率の低下が進んでいた。ただし、近年の若い世代では婚姻率の低下に歯止めがかかった中で、看護職就業率が上昇していたことも確認できた。

看護人材への就業支援施策の取り組みが比較的進んでいると考えられるが、社会的な非婚化や結婚時期の高齢化、そして少子化の問題を考えると、家庭生活との両立に向けた支援はより一層求められる。

#### 謝辞：

本稿は、日本学術振興会科学研究費補助金若手研究(B)「看護職員の潜在化と労働条件・労働移動の経済分析（課題番号：21730209 / 研究代表者：宮崎悟）」による成果である。また、看護人材潜在者数の推計では厚生労働省より提供を受けた資料を一部活用しており、看護人材婚姻率に関しては独立行政法人統計センターによる国勢調査のオーダーメイド集計で得た情報を利用しています。ここに記して、感謝いたします。

# 看護人材の就業率の推移—再検討した潜在者数推計方法による結果から—

宮崎 悟

## 1. はじめに

近年、看護人材不足の問題が様々な視点から議論される中で、既に看護職免許を取得しながら就業していない潜在化した看護人材の復帰も人材不足の一つの対策として議論されている。これに伴い、潜在看護職員数の把握もなされており、「第六次看護職員需給見通しに関する検討会」で示された資料<sup>1</sup>において、2002年末時点で65歳未満の看護職員のうち潜在化していたのはおよそ55万人とした厚生労働省による推計がベンチマークとなっている。

この推計を参考にNakata and Miyazaki(2008)や中田・宮崎(2008)において、2004年末時点での男女・年齢層・免許別での潜在者数推計が行われた。厚生労働省推計とは推計方法に違い<sup>2</sup>があるため、潜在者数は約65万人、潜在率（推計された看護職免許保有者数に対する潜在者）は約35%と多く推計されたが、いずれにしても潜在化は深刻な状況であると確認された。その後新規データの公表に合わせて延長推計が行われており、宮崎・中田(2008)や宮崎(2009)及び宮崎(2010)では2006年末・2008年末時点の潜在者数の推計結果が示された。以上の一連の研究において、女性看護人材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イベントによる影響が反映された就労パターンであることが確認された。また、近年の経年推移としては潜在者数・潜在率ともに減少傾向であることが明らかとなっていた。

本稿では、まず最新データを用いて2010年末時点における看護人材の潜在者数・潜在率の推計を行い、その結果を過去時点の状況と比較しながら示す。この際、以前の推計で対応できなかった部分を改善するために推計方法を大幅に見直している。本稿はこの最新結果を公表することが主目的である。

また、特に女性にとっての結婚・出産・育児のようなライフイベントが多くなる年齢層である20～40歳台の女性看護人材の就業率や婚姻率の推移を示す。本稿では就業率と婚姻率の推移や関係性を考察も加える。

## 2. 見直した推計方法

### 2.1 新たな推計方法

看護人材の潜在者数の推計方法は上記先行研究での説明と重複する部分もあるが、今回の推計において推計方法の見直しを行ったため、改めて新たな推計方法を概説する。ただし、大まかな流れは過去の推計方法に沿っているが、推計方法の変更点については次項で改めて示す。

看護人材の就業状況は「衛生行政報告例」で2年おきに把握できるが、正確な免許保持者数を把握できない。このため、潜在者数を推計するためには、免許保持者数を推計せねばならない。この際、免許種別・男女別に免許保有者数を推計した点は、ベンチマークとなる厚生労働省推計にはなく、先行研究から本研究に続く推計において特筆すべき特徴である。

日本では看護人材（看護師・准看護師・保健師・助産師）となるためには国家試験等に合格して免許を取得せねばならない。受験資格を得るためには一般的に看護学校（看護系高校・短大・大学を含む看護師・准看護師等養成学校）で学ぶ必要がある<sup>3</sup>。この看護学校は次の3課程に分類される<sup>4</sup>。

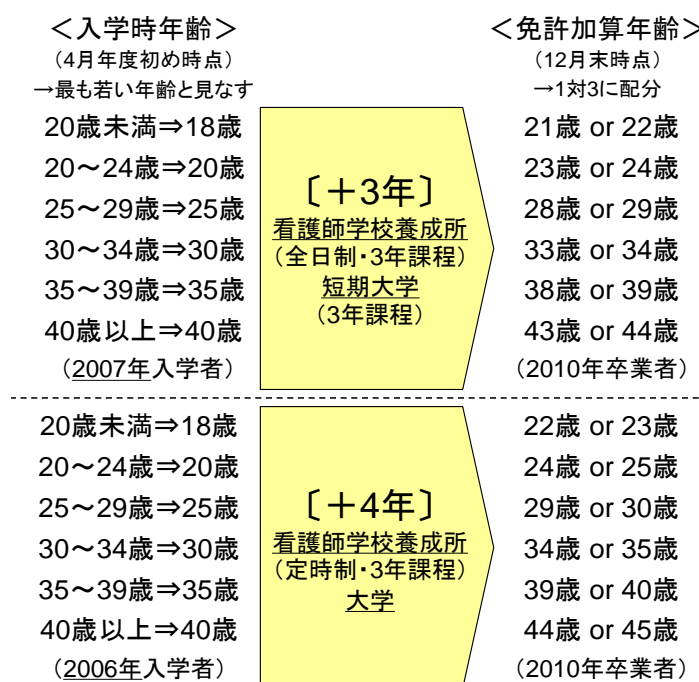
- A. 新たに看護師を目指す課程（看護師3年課程や高校・高校専攻科一貫課程）
- B. 准看護師から看護師への転換を目指す課程（看護師2年課程）
- C. 新たに准看護師を目指す課程（准看護師学校や高校衛生看護科）

「看護関係統計資料集<sup>5</sup>」（日本看護協会出版会）では、課程別に看護学校入学者や卒業者の情報が含まれ、特に入学者に関しては男女・年齢<sup>6</sup>・コース（修業年数が異なる全日制か定時制か）の属性カテゴリ別に分布状況がわかる。これらの情報を利用して毎年の新規看護職免許取得者の属性を推計し、年々積み上げて看護職免許保有者数を推計した。具体的には、次の手順で推計を行った。

#### ①毎年の新規免許取得者数の推計

各年における看護師国家試験合格者数と准看護師免許交付数<sup>7</sup>を入学時のカテゴリ別入学者数の構成比をもとに配分して、各年の詳細な新規免許取得者数を推計した。配分方法を簡単なイメージ図にまとめて図1に示した。

図1 配分方法のイメージ（看護師3年課程での例）



この際、標準修業年数で全員が卒業したものと想定し、各課程内でも全日制と定時制、専門学校と大学のように修業年数が異なるコース・学校が並存している場合は、この違いも考慮に入れた。また、利用可能な情報では年齢幅のある形での入学時年齢しかないが、便宜上最も若い年齢で入学したものとみなした。入学時年齢が4月初め時点であるのに対し、潜在者数の推計に必要な就業者数データが12月末時点であることを考慮して、各年齢カテゴリでの4分の1は標準修業年数を加えた年齢で、4分の3は標準修業年齢に1を加えた年齢で免許数に加算した。

先述のABCの3課程に分けて、この方法で毎年看護師国家試験合格者数<sup>8</sup>と准看護師免許交付数をカテゴリ別に比例配分した。ただし、看護師には上記のAとBの2課程が含まれるが、あらかじめ看護師国家試験合格者数を該当年の卒業者数の割合で2課程に配分してから、上記のような方法で年齢・性別等のカテゴリ別に配分した。以上の比例配分においては、年齢・性別等による試験合格率や看護学校中退率の違いまでを推計することが困難であるため、これらはすべて同一条件とみなした。

## ②免許取得者数の積み上げによる免許保有者数・潜在者数の推計

先に示した方法で推計された各年での3課程・男女別の推計免許取得者数について、不慮の病気・事故等による人口の自然減を想定して「簡易生命表」の年齢別死亡率分を差し引きながら年々積み上げた。この積み上げでは、一般的に生産年齢人口の上限とされ、厚生労働省推計でも採用されている64歳以下を集計の対象とした。

これによって男女・年齢・資格別の全体の免許保持者数が推計されたことになる。この推計免許保持者数から「衛生行政報告例」による各年末時点での就業看護職員数を差し引いて、推計潜在看護職員数とした。

なお、免許種別については看護師と准看護師の2種の免許を考えるが、看護師には多くが看護師免許も保有していると想定される保健師・助産師を含めた。また、先述の3課程のうちBの看護師2年課程出身者は国家試験に合格すれば看護師・准看護師の両免許を保有することになるが、重複を防ぐために准看護師免許保有者数から差し引いて、看護師免許のみの保有者として扱った。

## 2.2 過去の推計との変更点

### ①看護師部分の推計方法の見直し

過去の推計においては、看護師免許と准看護師免許では推計方法が異なっていた。これは前者では国家試験の合格率及び合格者数が公表されているのに対し、後者は新規免許数（すなわち都道府県別の准看護師試験合格者数）のみが公表されており試験合格率が確認できないためである。

過去の看護師免許数推計では、ベンチマークとなった厚生労働省による推計方法を可能な限り踏襲するため、推計された卒業者数に看護師国家試験の合格

率を乗じて、課程や属性カテゴリ別に各年の免許取得者数を推計していた。しかし、この方法では一度国家試験に不合格になり、その後の再挑戦で合格した人が考慮されず、実際の免許数よりも過小評価されるという問題が生じた。このため、近年の既卒者合格率のデータも考慮して、不合格者の4分の3が翌年の国家試験に合格がしたものとして、卒業翌年に推計免許数に加算していた。

一方で過去の准看護師免許数の推計では、今回の推計方法と同じく卒業者数を考慮せずに、新規発行された免許数を入学時の性別・年齢分布をもとに配分していた。この際、再挑戦に関しては考慮していなかった。

本稿での推計方法では両者の推計方法を可能な限り統一することとし、准看護師の推計方法に合わせた。以前の看護師免許推計において、実際の新規免許取得者数（合格者数）と推計された免許取得者数に乖離が生じていたことがこの背景にある。年によって乖離の影響には違いがあるが、平均的には再挑戦者の補正を行っても推計免許数は若干過小評価されていた。

実際には再挑戦での試験合格による免許取得も多くありうるが、長期的な積み上げによる推計であることや、准看護師ではこの影響が推計できないことも考慮して、准看護師の推計方法に合わせた。この見直しにより2010年時点の潜在者数は約9000人増加した。

## ②新規免許取得者の参入年齢の変更

一般的に看護学校を卒業して免許取得するのが3～4月で、就業者数データは年末時点であることから、過半数の人が年末までに誕生日を迎えて加齢される。このため、便宜上過去の推計においては、新規免許取得者を一律に推定免許取得年齢に1を加えた年齢で、免許数積み上げに算入していた。

これは図1でも示したように入学時データで年齢幅の最も若い年齢に入学したものとみなしており、若年へのバイアスがかかっていることに考慮した措置であった。しかし、近年において看護学校入学者の分布が高年齢・高学歴化しており、以前の推計方法をそのまま採用した場合には、看護師の最若年層となる20歳前半において推計免許保有者数が下回る不具合が生じた。

この問題を解消するために、参入年齢をより厳密に対応させた推計方法に変更して、各年齢の免許取得者のうち4分の3を推定免許取得年齢に1を加えた年齢で、残りの4分の1を推定免許取得年齢で、免許数積み上げに算入することとした。この見直しで2010年時点の潜在者数は約4000人増加した。

## ③積み上げ時の自然減分の控除方法の変更

上記の見直しで推計免許数は増加したものの、例えば入学時年齢を最も若い年齢とみなす等、過大に推計してしまう要素も含まれている。

過去の推計時においては免許算入初年度に限って自然減分の控除をしておらず2年目から自然減分の控除をしていた。また、控除時の計算結果に生じる小数点以下の処理において四捨五入で丸めていた。しかし、今回の推計では初年度から自然減分の控除を行ったうえで、控除時の計算結果に生じる小数点以下

は切り捨てするように見直すことで、過大推計となる要素を新たに補正することとした。この見直しにより 2010 年時点の潜在者数は約 2500 人減少した。

以上で挙げた①から③の 3 点の推計方法変更による影響をまとめると、過去の推計と比較して差し引き約 10500 人分増加した。

### 3. 推計結果と考察

#### 3.1 全体的な潜在化傾向

本稿では 2010 年末の潜在看護職員数を中心に推計したが、同一方法による 2004・2006・2008 年末時点での推計結果と比較可能である。この節では潜在者数や潜在率、そして潜在率の反対側の看護職就業率について、各年の状況と変化を概観する。なお、先述のように本稿での推計方法は先行研究から変更したため、2008 年以前の結果も先行研究の結果と異なることに留意されたい。

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。2010 年末における全体の潜在看護職員数は約 63 万人となっており、2004 年末と比較すると約 13000 人減少した。推計期間中は常に免許保有者数が大きく増加した中で、潜在者数は 2004 年から 2006 年にかけて一時的に増加したが、2006 年以降は一転して減少傾向となった。一時的な潜在者数増加の時期は、准看護師を養成する看護系高校が専攻科を含めた一貫教育で看護師を養成するコースに転換したことで、実質的な修業期間が伸びて看護学校卒業生が減少した時期である。

さらに、推計免許数に対する潜在者数の比率の潜在率も 2004 年の 35.14% から 2010 年の 31.63% へと低下しており、期間中一貫して低下傾向が見られた。言い換えると、近年看護人材の看護職就業率は上昇傾向にあったと指摘できる。

表 1 推計された看護人材の潜在者数(65歳未満)

	2004年	2006年	2008年	2010年
免許保有者数	1,840,837	1,895,601	1,950,769	2,003,188
看護職員数	1,193,955	1,240,153	1,299,748	1,369,596
潜在者数	646,882	655,448	651,021	633,592
潜在率	35.14%	34.58%	33.37%	31.63%
<b>看護職就業率</b>	<b>64.86%</b>	<b>65.42%</b>	<b>66.63%</b>	<b>68.37%</b>
免許保有者数	1,768,250	1,814,463	1,859,870	1,901,731
看護職員数	1,139,591	1,178,731	1,231,648	1,292,601
潜在者数	628,659	635,732	628,222	609,130
潜在率	35.55%	35.04%	33.78%	32.03%
<b>看護職就業率</b>	<b>64.45%</b>	<b>64.96%</b>	<b>66.22%</b>	<b>67.97%</b>

注：推計方法の見直しに伴い、過去の推計結果と数値が異なる。

また、女性に限定した潜在者数や潜在率でも、男女計で見た場合よりも若干潜在率が高いものの、ほぼ同様の推移が見られた。看護人材の女性割合は近年逡減しながらも 2010 年時点で 94.4% と依然高い状況にあり、妥当な結果である。

さらに、免許種別で潜在率の裏側となる看護職就業率の推移を表 2 で見てみよう。この際、一般的な就業率を比較のための参考として同時に示した。



表2 推計された看護職就業率(免許種別・65歳未満)

	男女計				女性			
	2004年	2006年	2008年	2010年	2004年	2006年	2008年	2010年
	看護人材計	64.86%	65.42%	66.63%	68.37%	64.45%	64.96%	66.22%
看護師	71.83%	71.72%	72.75%	74.38%	71.31%	71.14%	72.24%	73.86%
准看護師	53.70%	54.33%	54.72%	55.49%	53.23%	53.87%	54.33%	55.17%
一般就業率(参考)	68.69%	69.94%	70.74%	70.09%	57.36%	58.83%	59.74%	60.06%

注:一般就業率は労働力調査(総務省)による。

看護職就業率と一般就業率は定義が異なる。看護職就業率は看護職に就業する人の比率に限定するのに対し、一般就業率では職種を問わず就業者の比率を求めている。

なお、看護師には保健師・助産師も含まれる。

免許種別に比較すると、看護師のほうが看護職就業率は常に高くなった。一般的に看護師は養成時の修業年数が准看護師より1年長い上に、より上位の資格と位置付けられていることを考えると妥当な結果と評価できる。

2004年と2010年の結果を比較すると、看護師・准看護師ともに看護職就業率は上昇している。ただ、看護人材全体で見た場合の看護職就業率は3ポイント強上昇したのに対し、看護師・准看護師別で見ると約2ポイント程度の上昇に留まった。また、准看護師では一貫して上昇している反面、看護師では2004年から2006年にかけて看護職就業率がわずかながら一時的に低下している。

看護系高校を中心とした他課程が2002年に導入された高校・専攻科5年一貫教育に転換されたことや、2004年の看護師2年課程通信制導入で看護師免許への転換がしやすくなったことで、看護教育の中心が准看護師から看護師へとシフトしたことが、これらの推移の背景として考えられる。

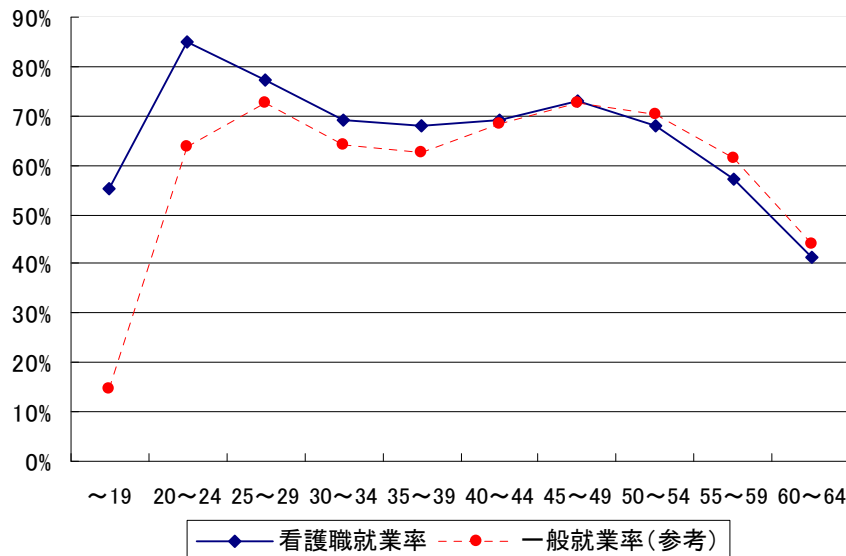
特に女性に限定して、少し厳密な定義は異なるが一般的な就業率と比較すると、看護人材は一般女性より就業率が高くなった。また、一般就業率と看護職就業率は共通して上昇傾向にあった。様々な政策や社会的な意識変化を通じて一般的に女性が就業しやすい環境への整備が進んだことや、宮崎(2010)等で指摘された近年の非正規雇用の拡大傾向が、看護職就業率の上昇要因として考えられる。また、宮崎(2012a)等で指摘されたように、隔年で改定される診療報酬制度で、特に病院を中心とした医療機関でより多くの看護師を確保するインセンティブが強化されたことも、看護職就業率の上昇要因として考えられる。

### 3.2 年齢別に見た推計結果

先述のように看護人材では女性が圧倒的な割合を占めるため、本稿のこれ以降では議論の都合上、女性看護人材を対象を絞り込む。

図2で最新の2010年時点の女性看護人材の年齢層別看護職就業率を女性全体の一般就業率とともに示した。結婚・出産等のライフイベントで一旦離職し、その後育児が落ち着いた後に就業復帰することから、年齢層別に一般女性の就労率を図示するとM字型になることが知られている。一連の看護職潜在率を集計した先行研究と同様、本稿で推計した女性看護人材の看護職就業率でも類似したパターンが見られた。ただ、看護職就業率が一般就業率と40歳台でほぼ同じ水準となったのを境に、50歳以上の年齢層では一般就業率のほうが高くなった。これは看護労働が体力的に大きな負担を伴うことが原因と考えられる。

図2 看護人材の年齢層別看護職就業率（女性・2010年）

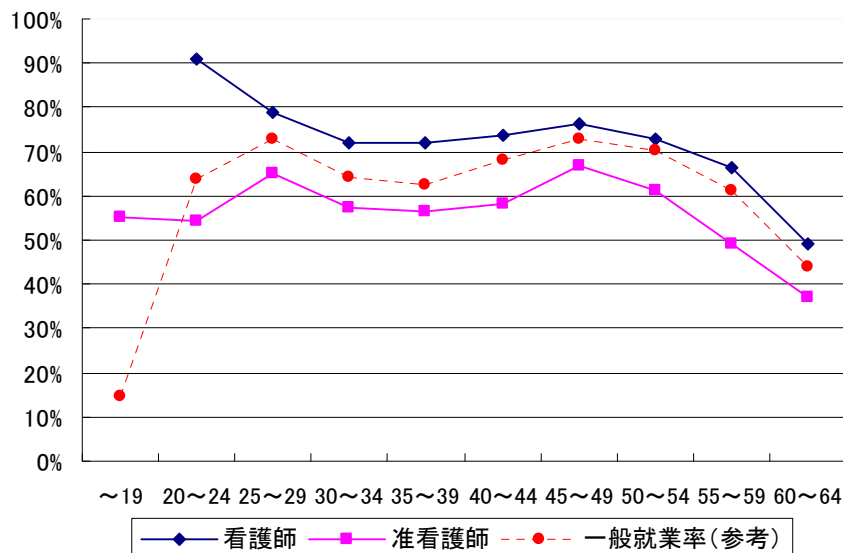


注：一般就業率は労働力調査（総務省）による。詳細な数値は付表2参照。

さらに免許資格別に2010年時点での年齢層別就業率を図3として示した。既に表2で看護師、一般、准看護師の順に就業率が高いことが確認できたが、この図からも20歳以上の全年齢層でこの順番に就業率が高くなった。また、看護師・准看護師で分離しても20歳台後半以降の年齢層では、水準の違いはあるが類似した推移となった。

ただし、20歳台以降のライフイベントの影響で就業率が低下する年齢層でも、看護師では7割以上が就業しており、その割合の高さは際立っている。

図3 看護免許資格別に見た年齢層別看護職就業率（女性・2010年）



注：一般就業率は労働力調査（総務省）による。詳細な数値は付表2参照。

なお、看護師には保健師・助産師も含まれる。

### 3.3 女性のライフイベントと看護職就業率

#### 3.3.1 年齢層別看護職就業率の推移による概観

免許保有者数は年々積み上げる形で推計しており、40歳台以下の年齢層における看護職就業率は、1990年以降の隔年において推計可能である。

そこで、結婚・出産・育児というライフイベントが女性の就業状況に影響しやすい年齢層である20～40歳台に限定して、1990年以降の就業率を見ることとした。詳細なデータは末尾の**付表3**に示したが、情報量が多く数値だけで容易に特徴を把握することは難しい。また、いくつかの時点を取り上げて単純に比較することも考えられるが、突発的な環境変化等の影響を受ける可能性もある。そこで、20歳台前後半で一般就業率の大小関係が逆転する2002年を一般的な女性のライフイベントに関する変化の境目とみなし、2000年以前と2002年以後とに分割してそれぞれの特徴を捉えることとした。

この際、就業率を被説明変数として、各年齢層を示すダミー変数や2002年以降を示すダミー変数（後半ダミー）を説明変数とする(1)式に最小二乗法で回帰させた。この回帰分析を看護人材全体・看護師・准看護師での看護職就業率と女性全体での一般就業率に関して合計4通り行い、これらの結果を**表3**に示す。

$$WR_{it} = \alpha + \sum_{i=1}^5 \beta_i \cdot G_i + \gamma \cdot SD + \sum_{i=0}^5 \delta_i \cdot (SD \times G_i) + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$WR_{it}$ は就業率、 $G_i$ は年齢層ダミー、 $SD$ は後半(2002年以降)ダミーを示す。

$i$ は年齢層 ( $i=0$ : 20～24歳、 $i=1$ : 25～29歳、 $i=2$ : 30～34歳、 $i=3$ : 35～39歳、

$i=4$ : 40～44歳、 $i=5$ : 45～49歳)で、 $t$ は推計時点年(1990～2010)である。

また、 $\varepsilon_{it}$ は誤差項で、それ以外のギリシャ文字は各説明変数への係数である。

**表3 就業率の回帰分析結果(女性のみ)**

被説明変数 分析対象	看護職就業率									一般就業率 (女性全体・参考)		
	看護人材全体			看護師			准看護師			係数	t値	p値
説明変数	係数	t値	p値	係数	t値	p値	係数	t値	p値			
定数項	0.752	219.1	0.00 **	0.833	154.7	0.00 **	0.644	60.3	0.00 **	0.701	78.0	0.00 **
25～29歳D	-0.079	-7.8	0.00 **	-0.093	-8.5	0.00 **	-0.108	-9.3	0.00 **	-0.074	-5.8	0.00 **
30～34歳D	-0.188	-22.5	0.00 **	-0.229	-16.4	0.00 **	-0.150	-10.4	0.00 **	-0.181	-17.7	0.00 **
35～39歳D	-0.160	-11.0	0.00 **	-0.203	-22.6	0.00 **	-0.099	-4.2	0.00 **	-0.100	-10.1	0.00 **
40～44歳D	-0.108	-11.7	0.00 **	-0.097	-4.1	0.00 **	-0.075	-4.8	0.00 **	-0.019	-2.0	0.05
45～49歳D	-0.104	-5.8	0.00 **	-0.041	-2.0	0.05	-0.085	-4.5	0.00 **	0.002	0.2	0.83
後半 D	0.029	1.4	0.15	-0.003	-0.1	0.91	-0.040	-2.1	0.04 *	-0.057	-5.9	0.00 **
交 差 項	0.065	4.8	0.00 **	0.033	3.1	0.00 **	0.057	2.8	0.01 **	0.077	5.2	0.00 **
	0.085	5.0	0.00 **	0.085	5.0	0.00 **	0.030	1.7	0.10	0.080	5.3	0.00 **
	0.051	2.8	0.01 **	0.056	4.5	0.00 **	-0.004	-0.2	0.87	0.007	0.8	0.44
	0.039	4.1	0.00 **	-0.019	-0.8	0.45	0.048	2.4	0.02 *	0.000	0.0	0.98
	0.042	1.8	0.08	-0.064	-2.8	0.01 **	0.076	3.0	0.00 **	0.013	2.1	0.04 *
決定係数	0.846			0.850			0.681			0.935		
調整済決定係数	0.815			0.819			0.616			0.922		
F値	27.04			27.72			10.47			70.53		
サンプルサイズ	66			66			66			66		

注: 変数名のDは該当する場合は1、該当しない場合を0とするダミー変数であることを示す。

「後半D交差項」はそれぞれの年齢層ダミーと後半ダミーの積である交差項を意味する。

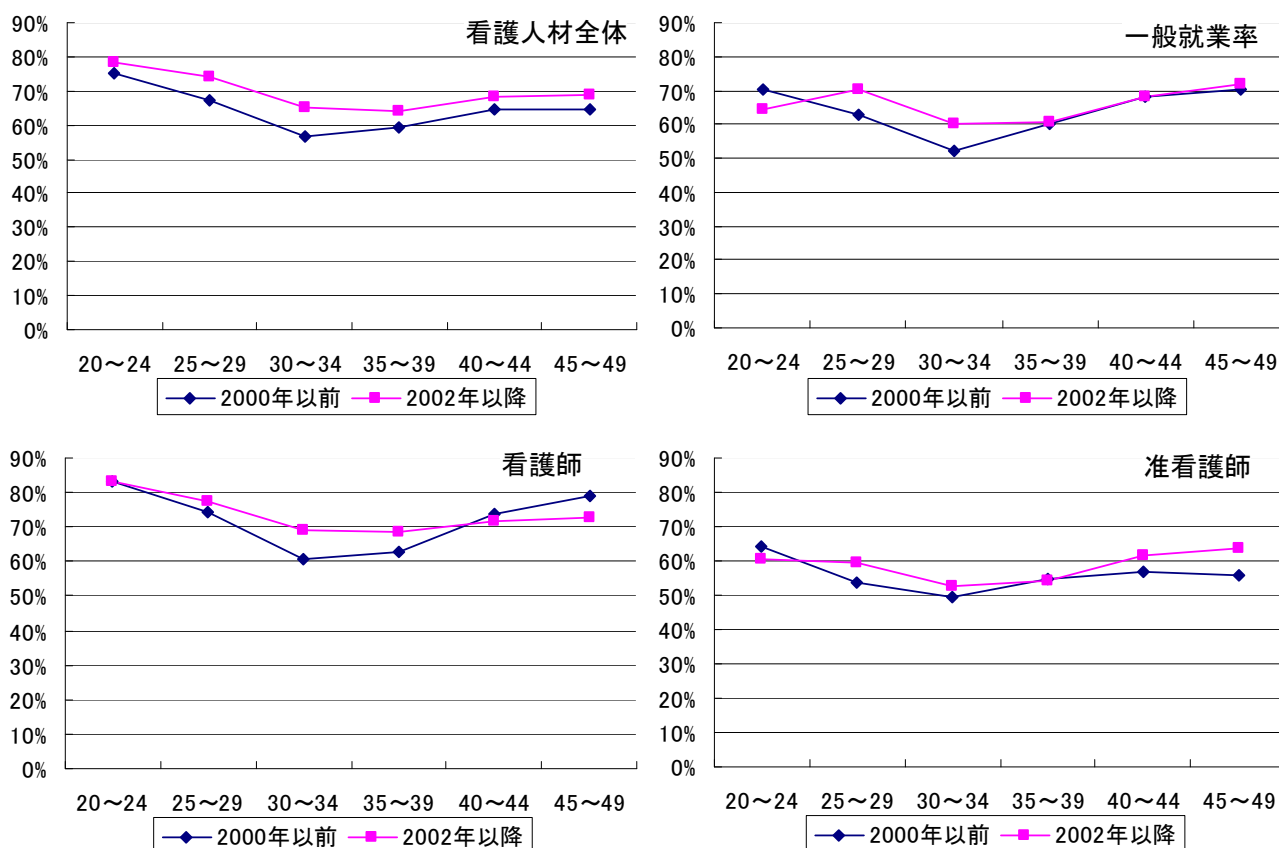
なお、t値は不均一分散を考慮したWhiteの方法による修正後のものを示しており、p値の右にある\*\*は1%水準、\*は5%水準で統計学的に有意であることを示す。また、看護師には保健師・助産師が含まれる。

表3で示した結果の中で、特に注目すべきは「後半D 交差項」の各行である。各年齢層で2000年以前と2002年以降で有意な差が生じたかを確認できる。

具体的に挙げると、看護人材全体について、25～44歳の年齢層で2000年以前よりも2002年以降の看護職就業率が有意に高くなった。また、看護師に限定すると、25～39歳の年齢層では看護職就業率が有意に上昇したものの、反対に45～49歳層では有意な低下が見られた。一方で、准看護師に限定した場合は、20～24歳層で看護職就業率が有意に低下する反面、25～29歳層や40歳台層では有意に上昇した。この准看護師での特徴は、参考に示した全女性での一般就業率でも類似した傾向が見られた。

以上のように、回帰分析の結果から2000年前後での年齢層別就業率を比較したが、表3で示したような数字だけでは実態がつかみにくい。そこで、この回帰分析の結果を用いて、2000年以前と2002年以後の典型的な年齢層別就業率を図示することで、近年の就業率はどのような変化したかを確認しよう。看護人材全体の看護職就業率（全体と看護師・准看護師別）と一般就業率についてまとめて図4に示した。

図4 年齢層別就業率の経年変化（女性のみ）



注：表3に示したそれぞれの結果をもとに作成。看護人材は看護職就業率で、一般就業率とは若干定義が異なる。なお、看護師は保健師・助産師を含む。

この図から表3での結果がより明確に見える。看護人材全体で年齢層別には結婚や出産のようなライフイベントの影響が見られ、全般的に看護職就業率が時間の経過とともに上昇していた。一方、一般就業率でも同様にライフイベントによる影響が見られたが、時期による特徴の変化は看護人材の場合と異なる。2000年以前は20歳台前半から年齢の上昇とともに就業率が一旦下がったが、2002年以降は20歳台後半から就業率が下がり始める傾向が見られた。すなわち、就業率の図では第1のピークが右（高年齢層）に移動した。後で示すように結婚・出産年齢が近年高齢化しているとされるが、その影響と考えられる。

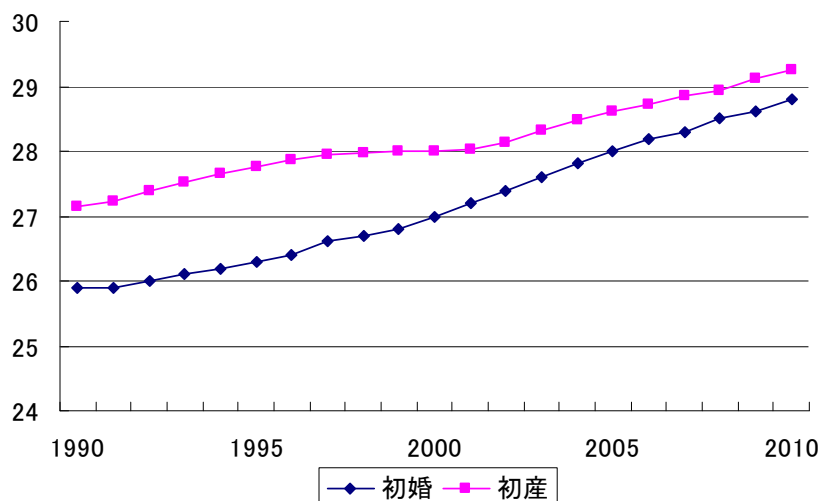
さらに、これを免許資格別に分けると特徴が大きく異なる。看護師では2000年以前にはライフイベントによる就業率の変動が大きく、2002年以降には20歳台に就業率が下がった後の復帰による再上昇はわずかであった。一方、准看護師では一般就業率と類似性の高い推移で、第1のピークが右側に移動した。

看護師では前述のライフイベントによる影響が薄れた反面、准看護師ではその影響が色濃く残ったことが示唆される。このような免許資格別の違いはありながら、全体的に看護職就業率の側面から、女性看護人材は結婚・出産のようなライフイベントによる影響を少なからず受けていることが明らかになった。

### 3.3.2 ライフイベント（主に結婚）時期の動向

前項で示した女性全体での一般就業率や看護職就業率の変化を見る限り、近年の結婚・出産時期の遅れという社会的背景が影響したと考えられる。実際に、図5で示した女性の平均初婚・初産年齢を確認しても上昇傾向が続き、2010年までの20年間で平均初婚年齢は約3年、平均初産年齢は約2年遅くなった。

図5 女性の平均初婚・初産年齢の推移



出所：2012年版人口統計資料集（国立社会保障・人口問題研究所）

しかし、これは女性全体での傾向を示すデータであり、必ずしも女性看護人材の特徴を示すとは限らない。また、宮崎(2012b)では女性看護師の就業継続等

の意識に対して、出産よりも結婚が転機となることが示されている。ただ、意識と実際の行動には乖離が生じることも考えられるため、ライフイベントのうち結婚に絞って、婚姻率（有配偶者率）を確認しよう。

本稿では、独立行政法人統計センターが提供する国勢調査（総務省）のオーダーメイド集計を利用して、1990・1995・2000・2005年<sup>9</sup>の女性看護人材の年齢層別婚姻状況に関する情報を得た。この際、前項で示したライフイベントが多く発生する年齢層である20～40歳台に絞って**表4**として示した。

**表4 女性看護人材の婚姻率(有配偶者割合)**

	年齢(歳)	15～64	20～49	20～34	(年齢層別)					
					20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49
女性看護人材	1990年	56.24%	55.32%	37.85%	7.29%	42.20%	75.02%	83.21%	82.92%	81.51%
	1995年	57.49%	55.75%	35.50%	7.31%	36.23%	67.76%	81.41%	83.10%	81.37%
	2000年	58.52%	55.53%	34.87%	8.33%	34.91%	60.76%	74.91%	82.14%	81.58%
	2005年	60.25%	56.49%	37.00%	6.55%	35.19%	59.10%	69.56%	76.71%	79.88%
女性就業者全体 (参考)	1990年	63.30%	61.29%	33.40%	7.07%	37.66%	71.45%	82.77%	84.31%	83.93%
	1995年	60.99%	56.63%	29.05%	6.76%	31.63%	62.33%	79.04%	83.50%	82.85%
	2000年	59.64%	53.27%	28.57%	6.54%	28.42%	54.08%	71.94%	80.60%	82.12%
	2005年	58.98%	51.81%	29.42%	6.24%	26.60%	50.59%	65.12%	75.01%	79.72%
女性全体 (参考)	1990年	64.56%	69.89%	49.83%	13.47%	57.50%	82.69%	87.31%	87.14%	86.39%
	1995年	63.10%	65.05%	44.13%	12.58%	49.63%	76.35%	84.71%	86.07%	85.05%
	2000年	61.99%	61.23%	41.83%	11.33%	43.51%	68.88%	79.16%	83.27%	83.72%
	2005年	60.54%	57.93%	39.67%	10.38%	38.21%	62.74%	72.36%	77.48%	80.55%

出所:国勢調査(総務省)＝看護人材は統計センターから提供を受けたオーダーメイド集計による。

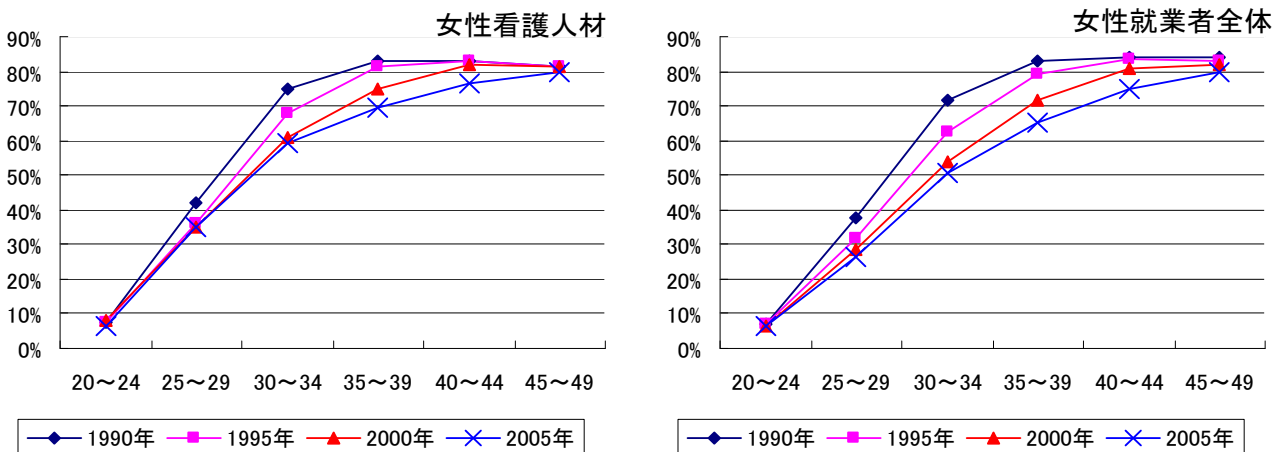
注:看護人材とは、日本標準職業分類の保健師・助産師・看護師(准看護師含む)の合計である。

15～64歳の生産年齢層やライフイベントの時期である20～49歳の合計では、女性看護人材の婚姻率が期間中ほぼ一定またはわずかに上昇傾向となった。しかし、同様のデータについて女性就業者全体や非就業者を含む女性全体で見ると、時間の経過にともなって低下する傾向が見られた。

ただ、ライフイベントが特に多く生じる20～34歳に限定した合計では、女性全体で見た場合に時間とともに低下する傾向が見られたが、女性看護人材や女性就業者全体で見た場合には2000年まで低下傾向にあるが、その後2005年にかけて若干上昇しており、職種を問わず2000年以降に既婚女性にとって就業しやすい環境が整ってきたことが示唆される。

年齢層別の就業率を改めて女性看護人材と女性就業者全体について、まとめて次ページで**図6**として示した。若年層を中心に女性看護人材の婚姻率は相対的に高いが、年齢層別での経年変化パターンは女性看護人材と女性就業者全体でかなり類似しており、両者の相関係数を見ても0.994ときわめて高くなっていた。いずれも30歳台を中心に婚姻率は低下傾向にあり、非婚化したことが示唆される。

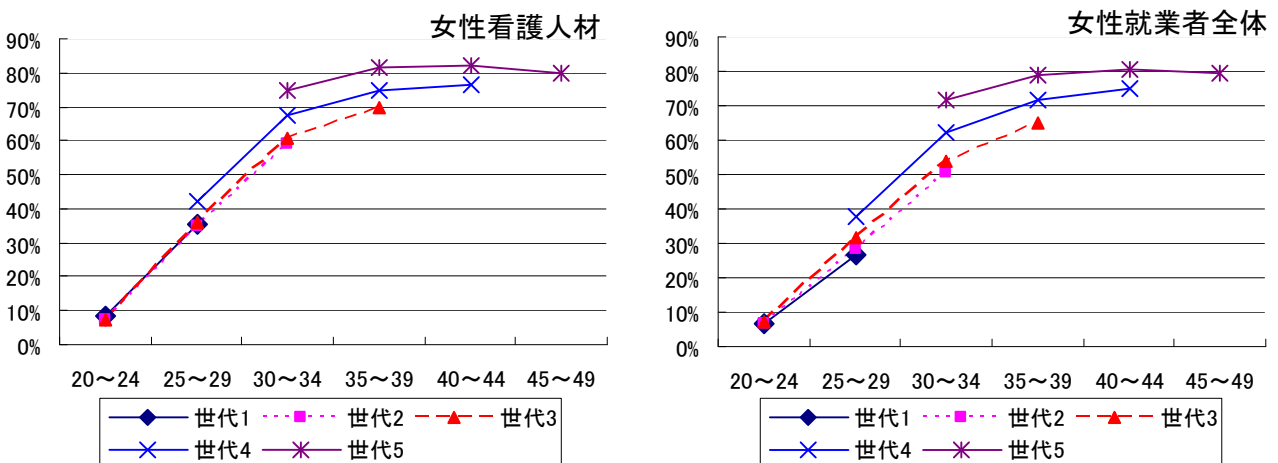
図6 年齢層別婚姻率の推移（女性看護人材・女性就業者全体）



出所：国勢調査（総務省）〔看護人材は統計センターから提供を受けたオーダーメイド集計による〕

さらに、5年間隔の国勢調査で5歳刻みの年齢層別に見ており、婚姻率を同一世代（コホート）で追いかけるが、この結果を図7として示した。これらの図でも、女性看護人材と女性就業者全体の婚姻率のパターンは相当共通性が高かった。特に、1990年に20歳台であった世代2と世代3では前世代と比較して急激に婚姻率が低下しており、この2世代が転換点となり非婚化が進んだのは明らかである。1986年の男女雇用機会均等法施行以後に就業を開始した世代で、女性就業に関する社会環境変化があったことが影響したと考えられる。

図7 世代別にみた婚姻率の推移（女性看護人材・女性就業者全体）  
〔1990・1995・2000・2005年〕



出所：国勢調査（総務省）〔看護人材は統計センターから提供を受けたオーダーメイド集計による〕

注：世代は2005年時点での25~29歳を世代1、30~34歳を世代2、35~39歳を世代3、40~44歳を世代4、45~49歳を世代5とした。

また、2000年時点で20歳台となる世代4と世代5に関しては、前世代との差はほとんど見られなかった。世代3以降のグラフはほとんど重なっており、特に看護人材ではその傾向が顕著となった。このことから、特に看護人材の比較的若い世代で若年期における婚姻率のさらなる低下が見られなかった。

図では省略したが、非就業者も含めた女性全体で婚姻率を見ても、女性看護人材や就業者に限定した場合とほぼ同様のパターンが見られた。このことから、結婚というライフイベントに関して、女性看護人材は一般的な女性の動向と同様、特に1990年代に20歳台であった世代以降では非婚化や結婚時期の高齢化が急激に進んでいたことが示唆される。

### 3.3.3 看護職就業率と婚姻率の関係性変化

以上では、女性看護人材の年齢層別の看護職就業率や婚姻率は、一般的な女性と同様のパターンであることを確認した。すなわち、女性看護人材も年齢層による就業パターンや非婚化や結婚時期の高齢化のようなライフイベント時期の変化の面で、一般女性との共通性が高いことがわかった。では、女性看護人材の看護職就業率と婚姻率の間にはどのような関係性があるだろうか。

実際には、宮崎(2010)で指摘された看護人材の非正規雇用の拡大のような他の要素との関係も考えられ、単純に両者の関係性だけを議論することはできない。また、他の要素を入れて関係性を分析しようとしても、残念ながら十分な情報が得られないのが実態である。しかし、既に見たように女性看護人材の就業状況はライフイベントの影響を受けると考えられる。また、宮崎(2012b)で示されたように出産よりも結婚が女性看護人材の就業意識に影響し、看護職としての仕事を辞める契機になりやすいと考えられる。

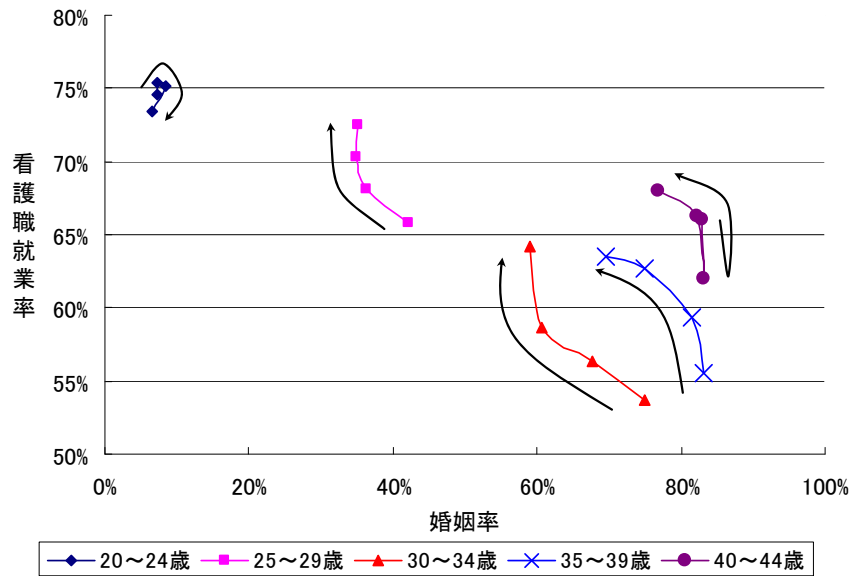
そこで、女性看護人材の看護職就業率を縦軸、婚姻率を横軸にとった散布図から両者の関係性を探ることにしよう。この際、特徴を捉えるために年齢層別や世代別で関係性がどう変化したかを1990年から2005年にかけて5年おきに見た。まずは、年齢層別に見た散布図を次ページの図8から見てみよう。

他の年齢層と比較して変化が小さい20歳台前半を除き、概ね時間の経過とともに左上方向の移動、すなわち婚姻率の低下とともに看護職就業率の上昇という傾向が見られた。看護人材に限らず末尾の付図1に示した就業女性全体でも、20歳台後半以上の年齢層で概ねこの傾向が見られた。一般的に指摘される女性の社会参加と非婚化は看護人材でも生じたと考えられる。

ただ、図8やその詳細なデータを示した付表4を注意深く見ると、25～29歳層では2000年から2005年にかけて婚姻率が逆にわずかながら上昇した。また、30～34歳層でも2000年以降は婚姻率低下のペースは落ちついた。しかしながら、近年の若年層看護人材ではそれぞれの年齢層での看護職就業率は同時期に上昇していることも確認できた。



図8 女性看護人材の看護職就業率と婚姻率の関係性の推移（年齢層別）  
〔1990・1995・2000・2005年〕



出所：婚姻率＝国勢調査（総務省）〔看護人材は統計センターから提供を受けたオーダーメイド集計による〕、看護職就業率＝筆者推計。

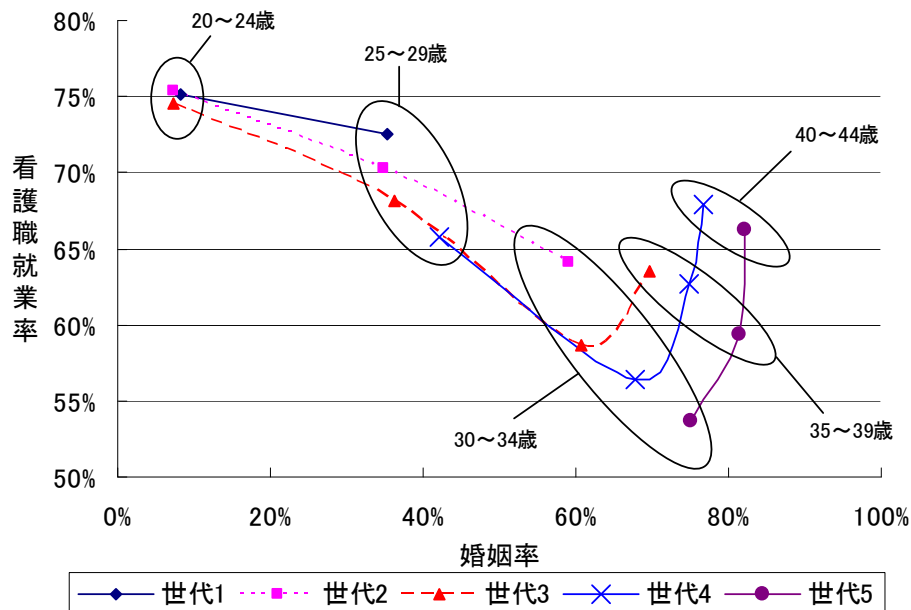
注：参考情報として本文末に**付表4**として数値データを付けたが、図の制約で45～49歳層は省略した。なお、図中の矢印は1990年から2005年にかけての5年おきの時系列的变化の方向を示す。

さらに、世代（コーホート）別での散布図を次ページの**図9**として示した。各世代について追いかけると、30歳前半までは婚姻率が大きく高まると同時に看護職就業率の低下が見られた。また、30歳以降では婚姻率が高まるがその上昇幅は小さく、同時に看護職就業率の上昇が見られた。結婚だけではなく出産時期にも重複するため、一概に結婚のみの影響とは言いがたいが、結婚を中心とした女性のライフイベントが就業率の変動に大きな影響を与えていたことは指摘できる。

また、世代間の違いを見ると、20～24歳時を除いて世代が若くなるほど左上方向に移動する傾向が見られた。すなわち、概ね世代が若くなるとともに、看護職就業率の上昇と婚姻率の低下が進んでいた。ただし、若い世代で20歳台の婚姻率低下が落ちつき、看護職就業率が上昇したことも確認できた。

残念ながら現時点で看護人材に関する最新2010年時点のデータを見られないうが、最新の国勢調査により女性全体での傾向を見ると、若い世代での非婚化傾向が以前よりも落ちついていた<sup>10</sup>。また、既に見たように看護人材全体で見えた場合のライフイベント発生時期での看護職就業率の変動幅は以前よりも縮小していた。以上から、結婚のようなライフイベントによる看護職就業率への影響は今後も存在し続けるものの、この影響は縮小するものと予想される。

図9 女性看護人材の看護職就業率と婚姻率の関係性の推移（世代別）  
 [1990・1995・2000・2005年]



出所：婚姻率＝国勢調査（総務省）〔看護人材は統計センターから提供を受けたオーダーメイド集計による〕、看護職就業率＝筆者推計。

注：世代は2005年時点での25～29歳を世代1、30～34歳を世代2、35～39歳を世代3、40～44歳を世代4、45～49歳を世代5とした。（図7と同じ）

このように若年層で就業率が上昇した中での婚姻率低下に歯止めがかかった背景には、近年の女性の就業に対する考え方の変化や特に病院での保育施設のような支援体制の充実、さらには非正規雇用の拡大や短時間正職員制度導入・拡大のような仕事負担の軽減があると考えられる。女性看護人材の就業意識について分析した宮崎(2012b)では、女性看護人材は出産よりも結婚の方が離職の契機になりやすく、特に正規雇用者では長時間労働が就業継続に対しマイナスの効果を持つことが指摘されており、この指摘とも整合的である。

看護人材は事前に専門教育を要する専門職で、他職種よりも就業志向は高いものの、ライフイベントによる影響が少なからず存在する。また、看護人材の多くが勤務する病院では保育施設が一般よりも手厚い<sup>11</sup>。

このため、育児支援の充実や短時間でも看護職として就業できる制度の拡充のような女性のライフスタイルに合わせた施策を継続的に行うことが、就業率上昇による看護労働力確保には重要な条件と考えられる。

#### 4. おわりに

本稿では看護人材の潜在者数に関する過去の先行研究に続き、最新の2010年末時点の状況に関する延長推計を行った。この際、推計方法の見直しを行った

ため、改めて見直した推計方法を詳細に示すとともに推計結果を示した。2010年末時点において64歳以下での潜在看護職員数は約63万人、潜在率は31.6%となった。過去の先行研究を見直して改良した推計方法で推計を行ったが、先行研究同様に2004年末時点と比較すると潜在率は低下傾向にあり、潜在化傾向に改善が見られた。なお、潜在者数は看護人材数の急激な伸びの影響で2004年から2006年にかけて若干増加した後、2010年までは減少が続いていた。

過去の先行研究を含めた結果を受けて、女性就業が結婚・出産等のライフイベントの影響を受ける年齢層に絞り、1990年代以降の就業状況の変化傾向について検討した。看護人材では一般的な女性と同様、ライフイベントが生じる時期に看護職就業率が一旦低下した後再び上昇していた。また、2000年以前と比較して2002年以後の看護職就業率は全年齢層で上昇しており、25～44歳層では統計的に有意な上昇が見られた。しかし、これを職種（免許種）別に見た場合、看護師ではライフイベントによる影響が時間の経過とともに薄れていたのに対して、准看護師ではこの影響が根強く残ったことが示唆された。

さらに、結婚のようなライフイベントが女性看護人材の就業状況に与える影響を検討するために、女性看護人材の年齢層別婚姻率（有配偶者率）の状況も確認したところ、看護人材だけでなく女性就業者全体においても1990年時点で20歳台であった世代で急激な婚姻率の低下がみられた。若い世代での婚姻率は下げ止まっているものの、依然として低い状態が続いていた。一般的に男女雇用機会均等法の施行により女性の就業率が大幅に高まったのと同時期に、婚姻率の急激な低下が生じていたとされるが、これは一般的な女性に限らず看護人材にも生じた現象であることが確認された。

データ不足で他の要因を考慮できない等の制約もあり、婚姻率が看護職就業率に対してどのくらい影響するのかに関しては確定できない。しかし、丁寧に両者のデータの動きを見る限りでは、婚姻率の低下と看護職就業率の上昇には何らかの関係性の存在が示唆された。これは就業女性全体でも見られており、必ずしも女性看護人材に限定した問題ではない。

ただ、近年の若年層での動向を見る限り、女性看護人材の婚姻率が下げ止まる中で看護職就業率が上昇するという現象も確認されており、看護人材の就業支援策の推進による効果の存在も示唆される。また、**付図1**で示した一般的な女性就業者よりも女性看護人材で若年層の婚姻率低下に歯止めがかかったことも確認できた。女性看護人材への就業支援施策の取り組みが比較的進んでいると考えられるが、社会的な非婚化や結婚時期の高齢化、さらには少子化の問題を考えると、家庭生活との両立に向けた支援はより一層求められる。

本稿ではマクロ面からの女性看護人材の就業状況に関して結婚を中心とした女性のライフイベント面からの影響を検討したが、ミクロ面での看護人材の労働環境や病院のような勤務施設の詳細な状況に関する分析の余地が大いに残されている。これらの残された点については、今後改めて研究を進めたい。

## 補論

本稿で示した女性看護人材の婚姻率に関しては、総務省による国勢調査の報告書や公表集計表では得られない情報であるため、独立行政法人統計センターに国勢調査のオーダーメイド集計を依頼して得た配偶状況に関する情報を利用した。経費等の都合により必要な部分に限定したデータを得たが、本文中では紹介しきれなかった情報が多く残された。

今後の看護人材に関する研究において貴重な情報となりうると考えられるため、既に示した女性看護人材の有配偶か否かに加えて、未婚・死別・離別も含めた配偶状況に関する表を**付表 1**として公開する。

付表 1 女性看護人材の年齢層別配偶状況

	15～64歳総数	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
1990年合計	778,080 100.0%	156,830 100.0%	146,550 100.0%	111,820 100.0%	108,280 100.0%	94,990 100.0%	61,370 100.0%
未婚	290,400 37.3%	144,100 91.9%	81,570 55.7%	22,570 20.2%	10,660 9.8%	7,180 7.6%	4,700 7.7%
有配偶	437,630 56.2%	11,440 7.3%	61,840 42.2%	83,890 75.0%	90,100 83.2%	78,770 82.9%	50,020 81.5%
死別・離別	46,760 6.0%	260 0.2%	2,380 1.6%	5,130 4.6%	7,320 6.8%	8,830 9.3%	6,470 10.5%
1995年合計	907,600 100.0%	152,660 100.0%	163,930 100.0%	129,630 100.0%	124,940 100.0%	121,570 100.0%	97,750 100.0%
未婚	325,770 35.9%	140,710 92.2%	101,430 61.9%	35,450 27.3%	14,740 11.8%	9,810 8.1%	7,390 7.6%
有配偶	521,760 57.5%	11,160 7.3%	59,400 36.2%	87,840 67.8%	101,710 81.4%	101,030 83.1%	79,540 81.4%
死別・離別	58,720 6.5%	410 0.3%	2,780 1.7%	6,260 4.8%	8,470 6.8%	10,630 8.7%	10,680 10.9%
2000年合計	973,830 100.0%	136,090 100.0%	165,170 100.0%	139,230 100.0%	135,090 100.0%	131,660 100.0%	114,590 100.0%
未婚	330,830 34.0%	124,300 91.3%	104,330 63.2%	46,950 33.7%	22,590 16.7%	11,080 8.4%	7,960 6.9%
有配偶	569,850 58.5%	11,340 8.3%	57,660 34.9%	84,590 60.8%	101,190 74.9%	108,140 82.1%	93,480 81.6%
死別・離別	71,430 7.3%	450 0.3%	3,130 1.9%	7,620 5.5%	11,040 8.2%	12,170 9.2%	12,760 11.1%
2005年合計	1,092,460 100.0%	104,100 100.0%	168,440 100.0%	157,300 100.0%	153,030 100.0%	154,850 100.0%	138,530 100.0%
未婚	333,610 30.5%	96,930 93.1%	105,540 62.7%	54,530 34.7%	31,810 20.8%	18,380 11.9%	10,780 7.8%
有配偶	658,230 60.3%	6,820 6.6%	59,270 35.2%	92,970 59.1%	106,450 69.6%	118,780 76.7%	110,660 79.9%
死別・離別	99,180 9.1%	350 0.3%	3,590 2.1%	9,760 6.2%	14,430 9.4%	17,470 11.3%	16,800 12.1%

出所：国勢調査(総務省)の独立行政法人統計センターによるオーダーメイド集計による。

また、本稿はデータに基づいて議論を進めたため、本文中では構成の都合で詳細なデータや一部の図に関しては省略した箇所があった。この部分を補足するために、付表・付図として示すこととした。

**付表 2**では完全に64歳以下での潜在者数が推計できる2004年以降について、潜在率の裏側にある看護職就業率を年齢層別に示した。**付表 3**では結婚や出産等の女性のライフイベントによる影響が出やすいと考えられる20～40歳台の女性看護人材の年齢層別看護職就業率を、1990年以降について示した。また、**付表 4**では女性看護人材の婚姻率と就業率に関するデータを示した。先の**付表 1**も含めて、付表として示した表の間には重複する箇所も多く含まれるが、各表の性質を考慮して分けて示した。

さらに、本文で女性看護人材の看護職就業率と婚姻率の散布図を年齢層別に示した**図 8**に対応して、女性就業者全体での就業率と婚姻率の散布図を**付図 1**として示した。

付表2 年齢層別の看護職就業率

	看護職就業率(看護人材全体)												
	看護職				看護師				准看護師				
	2004年	2006年	2008年	2010年	2004年	2006年	2008年	2010年	2004年	2006年	2008年	2010年	
男女計	20歳未満	23.42%	35.51%	44.21%	57.53%	77.35%	77.45%	82.30%	88.80%	60.53%	63.35%	61.02%	54.81%
	20～24歳	72.72%	74.15%	78.12%	82.85%	77.37%	75.94%	76.66%	78.42%	57.59%	58.71%	64.29%	65.80%
	25～29歳	72.76%	72.48%	74.65%	76.62%	77.37%	75.94%	76.66%	78.42%	57.59%	58.71%	64.29%	65.80%
	30～34歳	64.06%	66.24%	67.72%	70.14%	68.61%	70.55%	71.44%	72.92%	52.02%	53.52%	55.48%	59.23%
	35～39歳	62.88%	64.93%	65.88%	69.13%	68.36%	70.11%	70.27%	73.11%	52.41%	53.79%	54.50%	57.06%
	40～44歳	69.27%	66.91%	68.74%	69.33%	71.94%	70.65%	74.05%	74.50%	64.87%	60.20%	58.47%	57.79%
	45～49歳	66.90%	70.17%	71.61%	72.77%	71.68%	73.41%	74.81%	76.60%	60.49%	65.44%	66.44%	65.72%
	50～54歳	63.62%	61.79%	64.27%	68.31%	74.96%	70.03%	70.81%	73.64%	54.35%	53.28%	56.10%	60.90%
	55～59歳	57.03%	61.76%	59.53%	57.76%	71.66%	76.03%	71.08%	66.96%	48.80%	53.07%	51.10%	49.28%
60～64歳	32.14%	29.96%	35.82%	42.00%	39.60%	36.66%	43.49%	50.04%	28.77%	26.52%	31.62%	37.32%	
女性	20歳未満	23.41%	35.02%	40.30%	55.29%	78.46%	78.70%	84.18%	90.80%	60.29%	64.00%	61.38%	54.47%
	20～24歳	73.71%	75.49%	80.03%	84.87%	77.47%	76.09%	77.13%	79.00%	55.64%	56.81%	62.96%	65.03%
	25～29歳	72.64%	72.43%	74.97%	77.14%	77.47%	76.09%	77.13%	79.00%	55.64%	56.81%	62.96%	65.03%
	30～34歳	63.03%	65.02%	66.65%	69.25%	67.54%	69.35%	70.39%	72.12%	50.55%	51.61%	53.72%	57.44%
	35～39歳	62.41%	64.16%	64.92%	68.11%	67.58%	69.00%	69.04%	71.85%	52.28%	53.42%	53.88%	56.33%
	40～44歳	69.23%	66.82%	68.56%	69.03%	71.33%	70.12%	73.46%	73.83%	65.67%	60.75%	58.85%	58.03%
	45～49歳	66.70%	70.05%	71.69%	72.84%	71.03%	72.74%	74.28%	76.15%	60.80%	66.04%	67.41%	66.62%
	50～54歳	63.15%	61.41%	64.02%	68.18%	74.11%	69.31%	70.12%	72.94%	54.12%	53.13%	56.24%	61.41%
	55～59歳	56.23%	61.03%	58.99%	57.34%	70.34%	74.78%	70.21%	66.19%	48.22%	52.57%	50.72%	49.10%
60～64歳	31.72%	29.64%	35.32%	41.48%	38.80%	35.99%	42.59%	49.16%	28.47%	26.34%	31.30%	36.97%	

注:看護師には保健師・助産師が含まれ、20歳未満は免許制度から存在しないものと考えられる。

付表3 女性看護人材の年齢層別看護職就業率の推移

年齢	看護職就業率(看護人材全体)						一般就業率(女性・参考)					
	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49
	看護師						准看護師					
1990年	74.53%	65.78%	53.70%	55.53%	66.02%	60.88%	72.35%	59.15%	50.39%	61.28%	68.44%	70.61%
1992年	74.42%	64.17%	55.12%	54.96%	66.50%	59.84%	72.81%	61.79%	51.17%	61.17%	69.23%	70.88%
1994年	74.71%	66.40%	56.78%	58.16%	63.15%	65.08%	70.52%	61.74%	51.41%	60.05%	68.33%	69.78%
1996年	75.93%	69.32%	56.08%	61.18%	61.54%	71.12%	69.23%	63.94%	52.27%	59.01%	67.83%	70.16%
1998年	76.51%	68.05%	58.25%	62.61%	63.19%	68.25%	68.35%	64.57%	52.88%	59.90%	68.17%	70.43%
2000年	75.18%	70.33%	58.61%	62.72%	66.26%	63.86%	67.30%	65.03%	53.69%	58.90%	67.27%	69.84%
2002年	76.49%	72.10%	60.47%	61.83%	68.16%	64.08%	64.47%	66.24%	55.98%	58.62%	67.62%	69.76%
2004年	73.71%	72.64%	63.03%	62.41%	69.23%	66.70%	63.59%	69.59%	58.14%	59.35%	67.60%	70.66%
2006年	75.49%	72.43%	65.02%	64.16%	66.82%	70.05%	65.38%	71.53%	59.71%	60.93%	68.92%	72.14%
2008年	80.03%	74.97%	66.65%	64.92%	68.56%	71.69%	64.84%	71.81%	61.74%	62.16%	68.67%	72.87%
2010年	84.87%	77.14%	69.25%	68.11%	69.03%	72.84%	63.64%	72.65%	64.15%	62.63%	68.30%	72.73%
(内訳)	看護師						准看護師					
年齢	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49
1990年	81.56%	72.01%	57.50%	63.36%	81.13%	77.69%	67.99%	55.50%	48.47%	48.40%	57.22%	52.67%
1992年	82.84%	70.96%	57.50%	60.51%	80.10%	75.67%	65.96%	52.50%	51.54%	48.63%	57.53%	51.21%
1994年	83.09%	74.00%	59.26%	61.62%	73.37%	81.33%	64.43%	52.79%	52.75%	53.54%	54.82%	55.84%
1996年	84.13%	77.02%	59.80%	63.18%	69.12%	87.06%	64.42%	54.03%	49.60%	58.30%	53.74%	61.31%
1998年	85.45%	74.36%	64.13%	64.16%	68.65%	80.53%	63.48%	53.00%	47.52%	60.13%	56.34%	59.19%
2000年	82.98%	76.18%	64.53%	65.44%	69.37%	73.23%	60.16%	54.01%	46.70%	58.03%	61.89%	55.13%
2002年	83.18%	77.41%	65.52%	65.68%	69.95%	70.31%	61.96%	56.08%	48.78%	54.76%	65.41%	56.81%
2004年	78.46%	77.47%	67.54%	67.58%	71.33%	71.03%	60.29%	55.64%	50.55%	52.28%	65.67%	60.80%
2006年	78.70%	76.09%	69.35%	69.00%	70.12%	72.74%	64.00%	56.81%	51.61%	53.42%	60.75%	66.04%
2008年	84.18%	77.13%	70.39%	69.04%	73.46%	74.28%	61.38%	62.96%	53.72%	53.88%	58.85%	67.41%
2010年	90.80%	79.00%	72.12%	71.85%	73.83%	76.15%	54.47%	65.03%	57.44%	56.33%	58.03%	66.62%

注:一般就業率は労働力調査(総務省)による。看護師には保健師・助産師も含まれる。

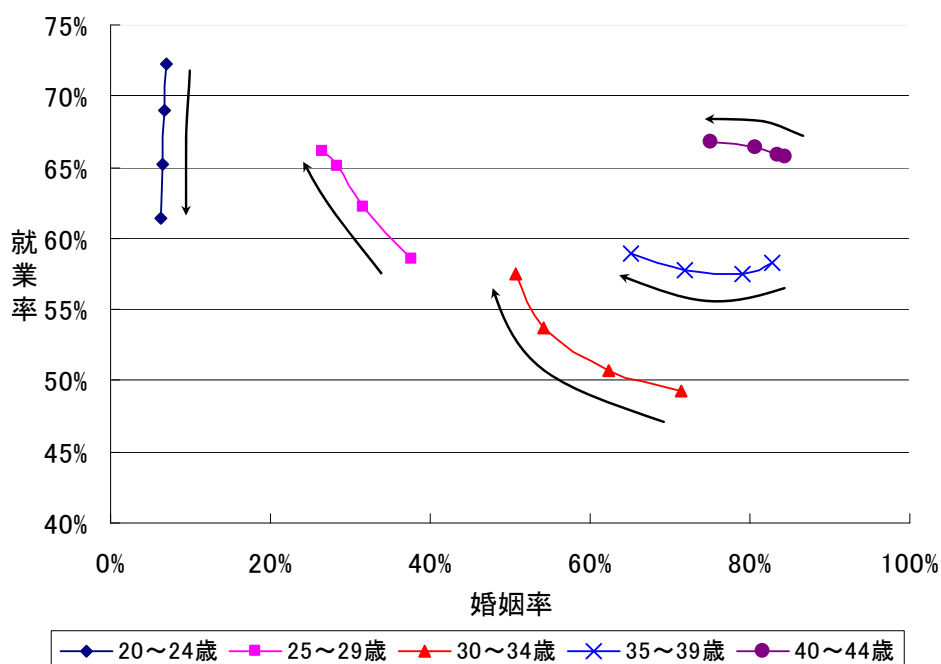
付表4 女性看護人材の看護職就業率と婚姻率(有配偶者割合)

	年齢	女性看護人材				女性就業者全体(参考)				
		1990年	1995年	2000年	2005年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年
就業率	20～24	74.53%	75.39%	75.18%	73.37%	72.22%	69.05%	65.15%	61.39%	58.75%
	25～29	65.78%	68.14%	70.33%	72.53%	58.61%	62.17%	65.09%	66.15%	64.52%
	30～34	53.70%	56.39%	58.61%	64.16%	49.25%	50.71%	53.75%	57.53%	58.46%
	35～39	55.53%	59.35%	62.72%	63.54%	58.28%	57.49%	57.70%	58.92%	58.85%
	40～44	66.02%	62.06%	66.26%	67.95%	65.68%	65.80%	66.33%	66.74%	63.61%
	45～49	60.88%	68.50%	63.86%	67.99%	67.40%	67.66%	68.51%	70.44%	68.95%
婚姻率	20～24	7.29%	7.31%	8.33%	6.55%	7.07%	6.76%	6.54%	6.24%	5.60%
	25～29	42.20%	36.23%	34.91%	35.19%	37.66%	31.63%	28.42%	26.60%	26.10%
	30～34	75.02%	67.76%	60.76%	59.10%	71.45%	62.33%	54.08%	50.59%	50.14%
	35～39	83.21%	81.41%	74.91%	69.56%	82.77%	79.04%	71.94%	65.12%	62.14%
	40～44	82.92%	83.10%	82.14%	76.71%	84.31%	83.50%	80.60%	75.01%	69.43%
	45～49	81.51%	81.37%	81.58%	79.88%	83.93%	82.85%	82.12%	79.72%	75.31%

出所：婚姻率＝国勢調査(総務省)[看護人材は統計センターから提供を受けたオーダーメイド集計による]、看護職就業率＝筆者推計。

注：女性看護人材に関する2010年の婚姻率データは得られないため、2005年までに留めた。

付図1 女性就業者全体の就業率と婚姻率の関係性の推移(年齢層別)  
[1990・1995・2000・2005年]



出所：国勢調査(総務省)

注：図中の矢印は1990年から2005年にかけての5年おきの時系列的变化の方向を示す。

以上

## 参考文献

- 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.
- Y. Nakata and S. Miyazaki (2008) “Non working nurses in Japan: estimated size and its age-cohort characteristics” *Journal of Clinical Nursing*, Vol.17 No.24, pp.3306-3316.
- 宮崎悟・中田喜文(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(ITEC) ワーキングペーパー』08-08.
- 宮崎悟(2009)「近年における看護職員の潜在化と労働環境の動向」『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』09-01.
- 宮崎悟(2010)「拡大する女性看護職の非正規雇用と看護労働の動向—「就業構造基本調査」データによる概観」『日本医療・病院管理学会誌』, Vol.47 No.4, pp.197-206
- 宮崎悟(2012a)「診療報酬制度は看護人材の賃金構造に影響するのか」『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』12-01.
- 宮崎悟(2012b)「女性看護師の就業意識に関する実証分析」『日本医療・病院管理学会誌』, Vol.49 No.3, 近刊

## 注

- 1 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/s0729-9g.html> (2012年5月13日閲覧)を参照されたい。
- 2 基本的には厚生労働省による推計方法を踏襲しているものの、厚生労働省の方法が詳細に明らかになっていない部分もある。特に古い資料部分には年齢や性別での情報がなく、近年の情報等をもとに推定を行った部分もある。この推定部分の違い等が結果の違いとして現れたと考えられる。
- 3 近年はEPAによりインドネシア等の外国人看護師にも受験資格が認められているが、小規模で推計には影響を与えないと考えられるため考慮していない。
- 4 保健師・助産師を養成する学校もあるが、学生数が比較的少なく、ほとんどが看護師免許も取得しているものと想定して考慮に入れなかった。
- 5 この元となるデータは「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」(厚生労働省)である。「看護関係統計資料集」刊行(1979年)より前については、厚生労働省から提供を受けた元データを用いている。
- 6 実際には年齢幅のある形で公表されているが、便宜上中学校・高校の標準卒業年齢や示された年齢幅の最低年齢に換算した。また、1993年入学以前の古いデータでは年齢分布の多くが公表されておらず、直近5年分の比率や高校進学率等を参考に推計した。
- 7 2010年の准看護師免許発行数は東日本大震災の影響で宮城県分が公表されていないため、准看護師学校の卒業状況も参考にして前年と同数とみなした。
- 8 厳密には国家試験に合格後に看護師免許取得の手続きを取らねばならず、この手続きを取らない可能性も考える。しかし、この可能性はきわめて低いと考えられるため合格者数を免許取得者数とみなした。実際に近年の統計でも若干の時期のズレと推測される不一致はあったが、ほぼ一致していた。また、国家試験合格により免許資格を得たのに手続きをしないことも潜在者の一部として見なす意図も含めた。なお、旧制度による都道府県からの免許交付もあったが、これについては一切考慮していない。
- 9 国勢調査は2010年調査が最新で、本稿の執筆時点(2012年7月)でも総務省の集計・公表が進んでいる段階であるが、婚姻率の情報は女性の全体及び就業者に関する速報値しか公表されていない。
- 10 総務省による2010年国勢調査の公表集計表で婚姻率(有配偶者率)を見ると、女性全体では20~24歳で9.24%、25~29歳で36.24%、女性就業者全体では20~24歳で5.60%、25~29歳で26.10%となった。いずれも2005年より低下しているものの、低下幅はそれ以前よりも小さい。
- 11 厚生労働省の2008年医療施設調査によると、34.5%の病院で院内保育所が設置されていた。同年の厚生労働省の雇用均等基本調査によると事業所内保育施設導入率は1.6%で、単純な比較はできないが病院の導入率は相当高いと考えられる。