

200001089A

研究報告書

平成 12 年度厚生科学研究医療技術評価総合研究事業

看護有資格者の動態を把握するための

システム開発に関する研究

主任研究者：前田樹海（長野県看護大学）

目 次

研究組織	2
総括研究報告書	3
N 県の看護職の就業継続意志と将来の看護供給量に関する検討	7
.....前田樹海 太田勝正 真弓尚也 八尋道子 大賀英史	
看護職の就学・就職履歴についての調査結果の信頼性に関する考察	11
.....太田勝正 前田樹海 真弓尚也 八尋道子 大賀英史	
結婚・出産が看護就業継続に与える影響～N 県 4 医療圏における調査より	17
.....真弓尚也 前田樹海 太田勝正 八尋道子 大賀英史	
N 県の看護職の就学・就業履歴と県内外の移動に関する検討	23
.....前田樹海 太田勝正 真弓尚也 八尋道子 大賀英史	
巻末資料	
平成 12 年度調査票	29
記事	37
前年度報告	
医療圏から見た看護就業動向の特性～N 県内 7 医療圏の全就業看護職への調査より	41
出産・育児と看護就業スタイルとの関係について	49
光学式読み取り（OCR/OMR）方式の調査票の開発経験と使用上の諸問題	57
看護職の妊娠にかかわる措置および妊娠異常の実態～N 県内全病院への調査より～	65

研究組織

主任研究者

前田樹海 長野県看護大学生活援助学講座講師

分担研究者

太田勝正 長野県看護大学基礎看護学講座教授

研究協力者

大賀英史 長野県看護大学リサーチレジデント
現 KPMG ヘルスケアジャパン(株) シニアコンサルタント

真弓尚也 長野県看護大学基礎看護学講座助手

雨宮多喜子 (平成 11 年度) 長野県看護大学看護教育・管理学講座教授

研究協力兼経理担当者

八尋道子 長野県看護大学基礎看護学講座助手

総括研究報告書

平成 12 年度厚生科学研究補助金 医療技術評価総合研究事業

看護有資格者の動態を把握するためのシステム開発に関する研究

主任研究者：前田樹海（長野県看護大学）

本研究の背景～看護マンパワー統計資料の問題点

看護は労働集約的なサービスであり、人的資源の不足は深刻な問題である。従来より不足とされてきた看護従事者は、人口構造や社会環境の変化等により、ますます人材確保の重要性が高まってきている。増大する需要に対して将来的に安定した看護サービスを提供する方策を考えるためには、現在の供給状況を適切に評価することのできるデータおよび、将来の看護供給量の推計に寄与するデータが必要である。現在のところ厚生省報告例や病院報告などによって、ある時点における看護就業者数が把握されているが、これらの公開データのみで現在の看護サービスの供給状況を評価するのは不十分であると考えられる。その理由を提示する前に、厚生省報告例で公開されているデータについて説明する。厚生省報告例に記載されている看護就業者数は、保健婦助産婦看護婦法第 33 条に基づいて、看護業務に従事している者が氏名、年齢、住所、免許番号、登録年月日、勤務地の所在地と名称、兼務の状況といった項目について 2 年ごとに届け出ることが義務づけられている「看護従事者届」を集計したものである。条文の上では各看護従事者が就業地の都道府県知事に届を提出することになっているが、実際には 1) 管轄する各保健所から医療機関や医師会等を通じて看護職に届出用紙が配布される。2) 記入された届出用紙が再度その医療機関等を通じて保健所に返送され、そこで、各免許別に 5 歳年齢階級ごとに人数が集計される。3) 各保健所で集計された 2 次医療圏の看護従事者数は、都道府県単位でさらに集計される。4) 各都道府県の集計結果が厚生省に集められそこで全国データとして集計される、という手順で厚生省報告例が集計される。

さて、看護就業者の 96% が女性であるという看護労働力の特殊性を考慮すると、従事者届によるデータには看護マンパワーを計るうえでつぎのような不都合がある。1) 調査時点で実際に看護職として働いている人しか届出の対象ではないため、40 万人とも 50 万人とも言われている潜在有資格者の動態について制度上把握できない。2) 保健婦(士)・助産婦・看護婦(士)・准看護婦(士)の中で、調査時点で業務に使用している免許による分類でしか対象集団の特性を見ることができないため、看護教育の大学化や 21 世紀初頭をめどに実施されると言われている准看護婦養成停止などのような教育構造の変化が看護職の就業動態におよぼす影響を予測することは困難である。3) 従事者届に記載する年齢は調査年の 12 月 31 日の満年齢であるが、集計の過程で操作的に 5 歳年齢階級とされてしまうため、離職就職が比較的多いといわれる看護職の 5 年以下のスパンで起こる離職や再就業などの変化を見逃してしまう。4) 調査年の 12 月 31 日現在の就業者を対象とした断面調査であり、免許番号等で前回調査との関連づけを行なわないため、結婚や出産等に伴って起こる前回調査時点からの就職や離職等のインアウトの状況が把握できない。5) 隔年実施の調査であるため、5 歳年齢階級コホートの 5 年ごとの推移の把握には、非調査年の従事者数についての推計を余儀なくされる。6) 都道府県別の集計は公開されているが、前回調査との関連を持たない断面調査では、結婚等に伴う転居の可能性が高く、また地域や病院に偏在化していると言われる看護職の就業地の移動の状況の把握が困

難である。7) 従事者届の実施から結果の公表までに1年以上のタイムラグがあり、100万人を超える集団である看護就業者の動向を把握するうえで不都合が大きい。

また、看護有資格者の動態の把握をより困難にしている事象として、保健婦・保健士・助産婦・看護婦・看護師・准看護婦・准看護師という看護資格のなかから複数の免許を持つことが可能な免許制度であるがゆえに、免許発行枚数の総和を求めても看護有資格者の実人数とはならない点、看護の資格を取得するために専門学校や移行コースなどさまざまな道が選択できる看護教育制度である点などがあげられる。

研究の目的、研究課題

以上のような不都合はあるものの、本研究プロジェクトは既存の従事者届自体を否定するわけではなく、むしろ集計方法やデータの持ち方を見直すことによって、政策判断や意思決定に資するデータ収集の仕組みの可能性を追求するものである。本研究の目的は、従事者届を利用した高精度かつ高速な看護就業者数の将来推計や就業・離職等の動態把握に資するシステムを、実際にデータを収集しながら実証的に開発することである。具体的な課題としては、前述した7項目の不都合をクリアし、それによって従事者届のデータから得られる情報にどのような付加価値が生じるのかを提示する。

本研究プロジェクトの概要と成果の概要

本プロジェクトの初年度である平成10年度には、前述の項目7)にかかわる事項として、届をマークシート化するための検討および実際にマークシートリーダ(OMR/OCR)の導入、および項目4)や項目6)にかかわるリレーショナルデータベース仕様の検討などの主として本研究の要となるインフラの整備を行った。

11年度は、N県内7つの医療圏に在籍するすべての看護従事者を対象とした履歴調査を実施した。その成果は巻末資料として4つの論文を収載している。

「医療圏から見た看護就業動向の特性～N県内7医療圏の全就業看護職への調査より」では、断面的にではなく、2次医療圏間の移動、および就学、就業などの状況の変化をみる見方によって看護有資格者の動態に関する新たな知見を提示した。また、5歳年齢階級ではなく満年齢で就業分布をみることによって、それまで見逃されていた事象を明らかにすることができた。これらの知見は、今後の看護マンパワーに関する意思決定資料として有用性が高いものと確信する。

「出産・育児と看護就業スタイルとの関係について」では、女性が大部分を占める看護という専門職の継続に大きな影響を及ぼす出産・育児というイベントに特に着目して、職場から受けた支援措置の出産年代による変化をみた。本システムにより可能となる出産年代コホート間の比較により、年代間の比較、推移が明らかになると同時に、母性支援のための政策や制度の実効性を評価するためのツールとしても有用性が高いことが示された。

「光学式読み取り(OCR/OMR)方式の調査票の開発経験と使用上の諸問題」では、大量のデータを高速に入力するためのデバイスとして導入した文字・マークシートリーダの回答用紙の開発や、読み取りにおいて発生した諸問題について論じた。企業のマーケティングや大学入試などに幅広く用いられているマークシートではあるが、実際の調査票開発に役立つ具体的な知見はほとんど公表されていない。本研究で得たマークシートに関する知見はマークシートを用いたアンケート調査を行う際の資料として有益性が高いため特に報告するものである。

「看護職の妊娠にかかわる措置および妊娠異常の実態～N県内全病院への調査より」では、「出産・育児と看護就業スタイルとの関係について」で述べた、制度や措置の受け手の実態を、逆に医療機関という提供者側から明らかにするために、履歴調査と同時期にN県内の全病院の看護管理者を対象として行なったものである。

平成12年度は、平成11年度に引き続き、長野県全体をカバーするための調査を実施した。その成果として、4編の論文を収載した。

N県の看護職の就業継続意志と将来の看護供給量に関する検討では、看護供給量の将来推計に資するデータを検討するために、就業継続見込年齢を尋ねた結果を教育背景別に分析した。30代以上の年齢群では、就業継続見込年齢を60歳代までとする回答が最も多かったが、20代の年齢群では、50歳代が最も多かった。20代年齢群について教育背景別に分析すると、准看護婦の就業継続見込年齢は高い一方でレギュラーコース卒業者は低値を示した。さらにレギュラーコース卒業者のうち未婚者は既婚者に比べて30代を就業継続の一つの区切りととらえているケースが多いことが判明した。就業継続見込年齢を尋ねることは、復職等の影響を考慮することはできないものの、将来の看護マンパワーを確保するために、どのような資格、あるいは年齢層に着目して施策を講ずるべきかを検討する上で有用な情報を提供できることが示唆された。

看護職の就学・就職履歴についての調査結果の信頼性に関する考察では、従来より看護職へのアンケートなどで頻繁に問われている、通算の看護就業期間や転退職の回数等、個人の履歴を要約する項目への回答と履歴データとの整合性を検討した。この結果、通算の看護就業期間や転退職の回数については、高い有効回答率が得られるが、このような一見簡単に見える質問項目にすら、回答の誤り、あるいは、信頼性に疑問のある回答が少なからず存在することを示した。看護職の需給予測、教育体制の見直し、病院経営等において、個々の看護職の履歴データは貴重な情報となる。この報告では、信頼性のある履歴データを効率的に収集するためのシステム作りに必要な基礎的情報を示した。

結婚・出産が看護就業継続に与える影響～N県4医療圏における調査よりでは、結婚・出産が看護就業継続に与える影響についての検討を目的として分析を行った。その結果、(1)N県4医療圏の看護職の労働力として、20代の未婚者と40代前半を中心とする子どもを持つ者が大きく寄与していること、(2)既婚の看護職者は約8割が結婚後2年以内に子どもを出産していること、(3)看護職者として就業を続ける者のうち、結婚・出産を機に1年を超える非就業期間を経験したことのある者は全体の1～2割であること、(4)現在3世代家族の中で暮らす者は、それ以外の家族形態(単身・核家族)の者と比較して結婚・出産を機に1年を超える非就業を経験していることが少ないことを明らかとした。

N県の看護職の就学・就業履歴と県内外の移動に関する検討では、看護従事者の履歴を、看護需給の算定のベースである都道府県レベルでの看護供給量を考えるうえで必要となる県内外への移動という観点から分析した。その結果、調査対象地域における看護就業者に占める県内出身者の比率は86%であり、県内出身者の3割の者は県外での就学もしくは就業の経験があること、県内出身者の県外での就学は、主として高校卒業後の看護専門教育を受ける際に経験しており、県外での就業は、主として20歳代に経験していること、などが明らかになった。ある地域において必要な看護供給量を考えるためには、地域外への流出数、ある時点での就業者数を支えるために要した期間有資格者数も踏まえたうえで検討していく必要が示唆された。

今年度予定していた、他県での同様の調査および比較は、11年度調査した残りの4医療圏がかけた状態でのN県のデータを用いて比較を行うよりは、N県の全体像を把握することが優先されるとの判断から今年度は見送った。

なお、補助金の受取時期に伴い調査時期が2001年2月であったことから、本報告書執筆時点では分析が完了していない事項もある。それらの事項については本研究の概要とともにホームページ上 <http://www.nurseinfo.ne.jp/careerstyle/>で補遺する（ホームページ公開は2001年8月の予定）。

末筆ながら、本調査に協力していただいたN県の看護有資格者のみなさまはじめ、調査票配布にご協力いただいた医療機関、施設、区市町村、学校、企業のみなさまに感謝申し上げます。

N 県の看護職の就業継続意志と将来の看護供給量に関する検討

前田樹海 太田勝正 真弓尚也 八尋道子 大賀英史

【要旨】

看護における教育構造の変化が将来の看護供給量に与える影響について基礎的なデータを得るために、N 県の調査対象医療圏に在籍する全看護従事者(7,049 人)を対象として就業継続見込年齢を尋ねる調査を実施した。30 代以上の年齢群では、就業継続見込年齢を 60 歳代までとする回答が最も多かったが、20 代の年齢群では、50 歳代が最も多く、次いで 60 歳代、30 歳代の順に多かった。20 代年齢群について教育背景別に分析すると、准看護婦の就業継続見込年齢は高い一方でレギュラーコース卒業者は低値を示した。さらにレギュラーコース卒業者のうち未婚者は既婚者に比べて 30 代を就業継続の一つの区切りととらえているケースが多いことが判明した。就業継続見込年齢を尋ねることは、復職等の影響を考慮することはできないものの、将来の看護マンパワーを確保するために、どのような資格、あるいは年齢層に着目して施策を講ずるべきかを検討する上で有用な情報を提供できることが示唆された。

【はじめに】

看護は、一定の教育によって受験資格が得られる専門職であるために、看護教育機関の定員は看護供給量を左右する大きな規定要因の一つである。看護教育機関の中には、准看護婦・士教育機関、看護婦・士教育機関（いわゆるレギュラーコース）、准看護婦・士教育機関（いわゆる進学コース）等々が存在する。看護有資格者が、出身教育機関によって、その後看護職としてのキャリアパスに違いが生じていることはすでに報告した^{1,2}。相次ぐ看護大学の開設や、21 世紀初頭をめどに停止するとされる准看護婦・士（以下准看護婦）養成、それに伴う看護婦・士（以下看護婦）への移行教育の拡充など、看護における教育構造の変化が今後の看護供給量に少なからず影響を与えるであろうことは容易に推測できる。出身教育機関の違いによるキャリアミックスを考慮することは、看護供給量の将来推計を行う際に有用性が高いものと考えられる。今回、それらの出身教育機関別に、看護職の将来的な就業継続に対する意志と将来の看護供給量への影響について検討したので報告する。

【調査方法】

調査対象地域は、N 県内 11 の二次医療圏のうち、昨年度すでに調査を終了した 7 医療圏を除く 4 つの医療圏および昨年度調査協力が得られていないことが明らかになっている 1 病院である。このうちの病

院に関しては、調査対象地域内 58 病院に対して事前に調査依頼を書面にて行い、調査協力の得られた 44 病院(在籍看護職=4,397 名)を調査対象施設とした。調査対象は、調査期間内（平成 12 年 1 月 26 日～2 月 13 日）に上記医療圏内の対象施設(831 施設)に看護職として従事している者全員(7,049 名)とした(表 1)。

調査項目は、対象者の年齢、性別、配偶者の有無、今までに取得したことのある看護免許（保助看護）、看護職としての就業歴、回答者が看護職として働き続けたいと考える年齢である。

表 1：調査対象施設数および在籍看護職数

施設の種別	施設数合計	看護職合計
一般病院	44	4,397
再掲		
国公立	9	1,298
医療法人	19	924
その他	16	2,180
一般診療所	479	1,440
市町村	37	287
特別養護老人ホーム	46	178
老人保健施設	20	171
訪問看護ステーション	44	159
その他	161	417
合計	831	7,049

マークシート調査票および返信用封筒は、医療機関を通じて看護従事者個人に配布し、回答後、各個人が直接投函することとした。

なお、調査依頼の手続、および結果の秘匿性等には十分な倫理的配慮を行なっている。

【結果】

1) 回収数・回答者の属性

回収数は 3,865 件(54.8%)であった。回答者の平均年齢は 37.0 歳(SD=10.6)で、女性 3,762 名、男性 102 名であった。配偶者の有無については「なし」と回答した者が 1,470 名、「あり」と回答した者が 2,217 名であった。出身教育機関別にみると、准看護婦教育機関を卒業した准看護婦が 766 名、レギュラーコースを卒業した看護婦が 2,232 名、進学コースを卒業した看護婦が 429 名であった。

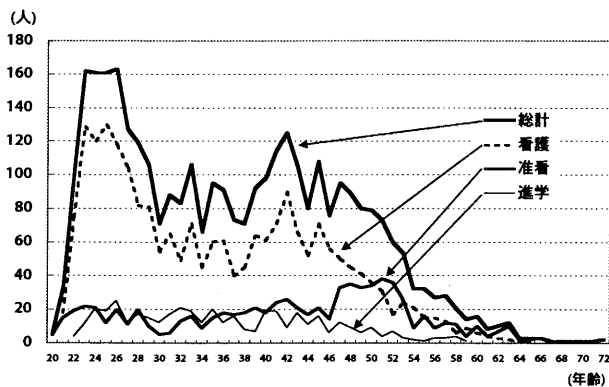
2) 回答者の年齢分布

回答者の年齢分布を出身教育機関別に示したものが図 1 である。

総計で見ると 25 歳付近に就業者人口のピークが見られ、30 歳代の就業者人口は 20 歳代に比べて減少し、34 歳で就業者数は最も少なくなる。40 歳代の就業者人口は比較的多い。

免許別に見ると、准看護婦は他の年齢に比べて 40 歳代後半から 50 歳代前半にかけて就業者人口が多い。それとは対照的に、進学コース卒業者は 40 歳代後半以降の年齢群で減少していることが判明した。

図 1：出身教育機関別看護従事者年齢分布
(有効回答数=3,422)



3) 年齢階級別看護就業継続意志

「あなたは将来、何歳まで看護の資格を生かして働きたいと思いますか」という質問に対し、表 2 に示すとおり、30 歳以上の年齢群では 60 歳代まで働きたいとする回答が最も多かった。しかし、20 歳代年齢群では、50 歳代とする回答がもっとも多く、次に 60 歳代、30 歳代と続き、他の年齢群の傾向とは異なる結果が示された。

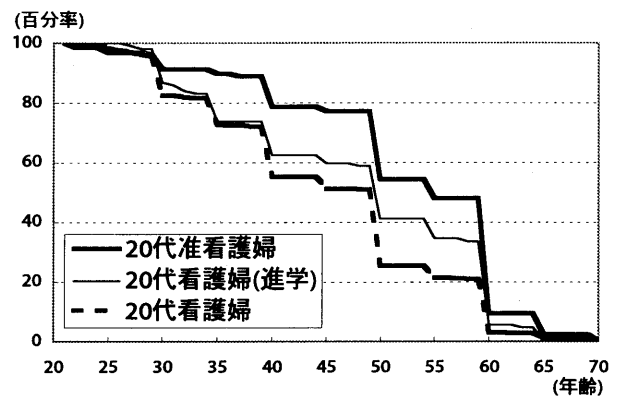
表 2：年齢階級別就業継続年齢(有効回答数=3,350)

何歳まで働きたいか	回答者の年齢階級					総計
	20代	30代	40代	50代	60代	
20~29	43					43
30~39	232	29				261
40~49	196	137	25			358
50~59	328	293	448	102		1,171
60~69	282	366	508	319	42	1,517
総計	1,081	825	981	421	42	3,350

4) 出身教育機関別看護就業継続意志

20 歳代年齢群について、各回答者が回答した就業継続年齢まで働き続けると仮定して、現時点と比較して将来どのくらいの割合の人が看護職として働いていることになるか(以下残存率)を出身教育機関別にグラフにしたものが図 2 である。

図 2：20 歳代年齢群の免許別就業見込割合



20 歳代での残存率は進学コース卒業者がやや高い傾向を示すものの准看護婦教育機関卒業生、レギュラーコース卒業生ともほぼ同様の傾向を示した。しかしながら、30 歳以降の残存率は、准看護婦教育機関卒業生が最も高く、次いで進学コース卒業生、レギュラーコース卒業生になり、その差は 40 歳代、50 歳代となるにしたがって拡大する傾向が示された。60 歳以降はどのカテゴリーの残存率も急激に減少していた。

5) 配偶者の有無と継続意志について

20 歳代看護職の就業継続見込年齢の違いをさらに検討するために、今回、配偶者の有無という点に関して分析した結果を提示する。

表 3 は、3 つの異なる教育機関卒業生のうち 20 歳代の看護従事者について、配偶者の有無別に就業継続年齢の割合をまとめたものである。

表 3：20 代年齢群の出身教育機関別配偶者の有無別就業継続見込年齢の割合

(有効回答数=944)

配偶者 有無	看護資格	何歳まで働きたいか					総計
		20~29	30~39	40~49	50~59	60~69	
なし	准看護婦士	5.6	10.0	13.3	27.8	43.3	100.0
	看護婦士	5.5	25.2	21.6	30.5	17.2	100.0
	看護婦士(進学)	2.3	25.3	16.1	21.8	34.5	100.0
	なし計	5.1	23.5	20.0	29.2	22.2	100.0
あり	准看護婦士	0.0	0.0	6.3	37.5	56.3	100.0
	看護婦士	0.0	14.7	21.6	33.6	30.2	100.0
	看護婦士(進学)	0.0	18.8	6.3	43.8	31.3	100.0
	あり計	0.0	12.2	17.1	35.4	35.4	100.0
合計	准看護婦士	4.1	7.4	11.5	30.3	46.7	100.0
	看護婦士	4.6	23.5	21.6	31.0	19.3	100.0
	看護婦士(進学)	1.9	24.3	14.6	25.2	34.0	100.0
	総計	4.2	21.5	19.5	30.3	24.5	100.0

これによれば、配偶者あり群と配偶者なし群とで就業継続見込年齢に差異があることがわかる。概観すると、配偶者のある者の方が、就業継続見込年齢が長くなる傾向にある。特に顕著なのはレギュラーコース卒業生の 30 歳代まで働きたいとする群（表中□で囲んだ群）であり、配偶者なし群の方が配偶者あり群に比べて明らかに 30 歳代までを看護就業継続のひとつの区切りとしている者が多いという結果が示された。

【考察】

1) 就業継続意志について

本調査の結果より、20 歳代の准看護婦の就業継続見込年齢は看護婦と比較して高い傾向にあることが判明した。この理由に関しては、N 県は、看護職採用において「看護婦のみ」を採用すると回答した病院数の割合が全国で 4 番目に高いという日本看護協会の調査結果³を考慮すれば、近年、准看護婦の採用を減らしている医療機関が増加しており、復職が厳しいという現状などが反映されている可能性があげられる。逆に、看護婦という次のステップが目標になることで、モチベーションを高く保つことができるということが原因となりうるかもしれない。同じ准看護婦免許を持った経験のある進学コース卒業生の就業継続見込が、准看護婦教育機関卒業者に比べて低値を示すことを斟酌すれば、この仮説もあながち的外れであるとは言いきれない。

図 2 の折れ線、および x 軸、y 軸とで囲まれた部分の面積は、現在 20 歳代の看護職（看護婦教育機関を卒業した看護婦、進学コースを卒業した看護婦、准看護婦教育機関を卒業した准看護婦）が将来に渡って提供しうる看護供給量と見なしうる。もちろん、このグラフはいったん辞めた後の復職を考慮していないため、将来の看護供給量の推計には、復職に関

するパラメータを導入する必要がある。しかしながら、20 歳代の看護婦のうち就業継続見込年齢を 30 歳代とした回答が多かったことは、将来の看護供給量に少なからぬ影響を与えることが懸念される。図 1 に示した通り、20 歳代は看護婦が圧倒的に多いことを考えればなおさらその影響は大きい。

将来的に安定した看護サービスを提供するためには、図 2 において、折れ線と両軸で囲まれた面積を最大にするような方策が必要であるということである。今回示したような結果は、将来の看護マンパワーを確保するために、どのような資格、あるいは年齢層に着目して施策を講ずるべきかを検討する上で有用な情報を提供できると期待される。

2) 就業継続意志と結婚について

就業継続見込年齢を配偶者の有無別に尋ねたところ、レギュラーコースを卒業した看護婦において顕著な相違が見られた。このことは、看護婦にとって、結婚しているかどうかということが、今後の就業継続意志を左右する大きな要因である可能性を示している。他方、准看護婦については、未婚であることが今後の就業継続にとって負の影響を与えてはいるが、割合的にはそれほど多くない。昨年度の研究結果⁴はもとより、従来より結婚や出産、育児が看護職の就業継続にとって障害となることが指摘されているが、本調査結果より、将来の就業継続見込を問うた場合にも、看護婦の概念のレベルですでに障害となっている可能性が示された。

3) 本研究の限界と今後の展望

本研究はもとより、世の中で行われている看護有資格者に対する調査の最大の弱点は、調査対象が現職の看護職に限定される、つまり、サバイバル群を対象とせざるを得ない傾向にあるということである。その理由は、看護有資格者にアクセスするためには医療機関や施設を経由する以外に有効な方法がないことに起因する。筆者らは、このプロジェクトを開始する以前から看護有資格者にアクセスするための方策について、看護教育機関の卒業生名簿の利用や、看護免許登録台帳の利用、インターネットによる看護有資格者へのアクセス、看護従事者届の個票の利用などを種々検討してきたが、いずれも有効な手段とはなりえなかった。今回の調査においても前年度と同様に所属機関を通じて調査票を各看護職に配付するという手法を踏襲し、2 年がかりで N 県内全域の看護従事者をカバーする調査が終了した。

今回の分析でとくに 20 歳代の看護従事者をターゲットにしたのは、その年齢群だけが、就業継続見込年齢が他の年齢群と比較して異なる挙動を示したということにもよるが、20 歳代の看護従事者を調べることは、前述した限界を越えるためのひとつのキーポイントとなると考えたからである。すなわち、看護有資格者の新卒看護就業率は高率であることが示されており⁵、新卒看護従事者は、ほぼその年齢群の看護有資格者と見なしうる。新卒看護従事者に識別可能な ID を付与し、アクセス可能な住所をアップデートしてもらい仕組みを作れば、本研究同様の郵送調査を用いて看護有資格者の継続的なモニタリングが可能となる。しかしながら、いっぽうで、看護という人の命にかかわる専門資格としての重大性を考慮すれば、医療機関や施設を通じてしか看護職にアクセスできない現状はひじょうにまずいと言わざるを得ない。この点に関しては、看護免許の更新制度に導入により解決できるものと思われるが、看護の質の保証をどうするかというという大きな議論に発展しがちであり、なかなか実現に至るには困難がつきまとう。看護の質を保証するという以前にも、前述したように、専門資格保持者の管理という観点に立てば、看護の量の保証、免許そのものの質の保証という点から、定期的な看護免許のアップデート（書き換え）の必要性が考えられる。この書き換えにより、国や地方自治体は、看護有資格者の動向について常にアップデートされた情報を持つことができる。この情報を蓄積していくことはすなわち、筆者らが収集したようなデータを収集するための体系であり、看護政策にかかわる意思決定において大いに有益な情報をもたらすことが期待できる。

【まとめ】

1. 看護就業継続見込年齢は、30 代以降の年齢群では、60 歳代までとする者が多かった。しかしながら、20 代年齢群では、就業見込年齢を 30 歳代と回答する者が少なからず存在し、教育背景別では、レギュラーコース卒業者に顕著であった。
2. 20 代年齢群のレギュラーコース卒業者のうち就業継続見込年齢が 30 代までと回答した者の割合は、既婚者に比べて未婚の者に顕著に多かった。
3. 就業継続見込年齢を尋ねることは、復職等の影響を考慮することはできないものの、将来の看護マンパワーを確保するために、どのような資格、あるいは年齢層に着目して施策を講ずるべきかを検

討する上で有用な情報を提供できる。

¹ 前田樹海・太田勝正・矢野正子：看護免許保持者のキャリアスタイルと看護供給量に関する研究—出生コホートによるN県の看護教育機関卒業者の追跡調査より、日本看護研究学会雑誌20(3), p164, 1997

² 前田樹海,太田勝正,大賀英史：看護有資格者の動態を把握するためのシステム、平成10年度厚生科学研究医療技術評価総合研究事業報告書「看護有資格者の動態を把握するためのシステム開発に関する研究・第1報」,pp.7-16,1999

³ 日本看護協会調査研究課編：1998年病院看護職員の需給状況調査；日本看護協会調査研究報告55,p54,日本看護協会出版会,1999

⁴ 太田勝正,前田樹海,真弓尚也：出産・育児と看護就業スタイルとの関係について、平成11年度厚生科学研究医療技術評価総合研究事業報告書「看護有資格者の動態を把握するためのシステム開発に関する研究・第2報」,pp.13-20,2000

⁵ 看護問題研究会監修：平成12年看護関係統計資料集,pp103-153,日本看護協会出版会,2000

看護職の就学・就職履歴についての調査結果の信頼性に関する考察

太田勝正 前田樹海 真弓尚也 八尋道子 大賀英史

【要旨】

通算の看護就業期間や転退職の回数等、個人の履歴を要約する項目の精度あるいは履歴データとの整合性を検討するための調査を行った。調査対象は、N県の4医療圏に勤務する非常勤を含む全看護職7049名である。この結果、通算の看護就業期間や転退職の回数については、高い有効回答率が得られるが、このような一見簡単に見える質問項目にすら、回答の誤り、あるいは、信頼性に疑問のある回答が少なからず存在することが示された。看護職の需給予測、教育体制の見直し、病院経営等において、個々の看護職の履歴データは貴重な情報となる。本研究は、信頼性のある履歴データを効率的に収集するためのシステム作りに必要な基礎的情報を提供するものである。

【はじめに】

保健婦助産婦看護婦法第33条に基づく2年に一度の業務従事者届により、業務に従事する看護職の業務別（保助看准の別）、就業施設別の就業者数等が把握されている。しかしながら、この届には、どのような看護教育機関を修了したか、また、現職以外にどのような職歴を経験してきたかなど、いわゆるその個人のキャリアスタイルに関する調査・記載項目は含まれていない。

我々は、平成10年度から厚生科学研究補助金（医療技術評価総合研究事業）を得て、看護有資格者の動態を把握するためのシステムの開発に関する研究を行っており、平成11年度および12年度の2回に分けて、N県全医療圏の全看護職を対象とする履歴調査を行ってきた。この調査により、地方の一県についてではあるが、看護職者がどのような空間的広がり、地域的な移動を伴いながら看護教育を受け、そして、看護業務に従事しているのか、さらに、看護教育、看護就業等のキャリアが年齢とともにどのように変化しているかなどが徐々に明らかになってきた。しかしながら、このような履歴を問う調査は対象となる個々の看護職者に回答上の大きな負担を強いることが懸念され、高い回収率を得ることは困難である。現に、過去の調査においては、調査票の工夫や調査主旨のアピール等の努力にもかかわらず、調査票の回収率は5割～6割程度にとどまっているのが事実である。そこで、今回、対象者にできるだけ負担をかけずに、しかも、ある程度の信頼性で過去の履歴に関する情報を得るための調査デザインを

検討することを目的として調査を行った。本報告は、その中で、通算の看護職年数や転退職回数のような履歴を要約する調査項目が、どの程度正確に回答されているのかに注目して、調査結果をまとめたものである。

【調査方法】

対象および調査実施方法

対象は、N県の4医療圏に勤務する非常勤を含む全看護職7049名とした。

調査対象医療圏の病院については、事前に病院長宛に調査の主旨、調査内容と方法、結果の取り扱い（守秘等）について書面にて説明し、本調査への協力可否を尋ね、58病院中44病院から、調査への協力が得られた。病院以外の保健医療関係施設については、「N県医療名鑑」をもとに全数（787施設）を抽出し、合計865施設に所属するすべての看護有資格者（7049名）に対して、各施設経由で調査票および個別回答用の返信封筒を2001年1月29日から31日にかけて配布した。回答期限は2月13日とした。

主な質問項目

主な調査項目は、以下の通りである。

- (1) 義務教育終了後のすべての就学歴：就学の始期および終期、学校の種類、就学形態（学業専念か働きながらか）、修了・中退の別、所在地
- (2) 看護職としてのすべての就業歴：就業始期および終期、使用資格、施設の種類、雇用形態、

- 職位、仕事の充実度、所在地
- (3) 今までの履歴についての要約：通算の看護就業年数、看護の資格を取得した後に発生した進学等による就学年数、看護以外の業務への従事年数、無職あるいは専業主婦の年数、転退職の回数
 - (4) 結婚および育児の時期とそれを理由とする転退職の有無
 - (5) 将来、何才まで看護の資格を活かして働きたいかについて
 - (6) 回答者の基本属性：性別、年齢、配偶者の有無、家族形態、取得した資格、現在の職位、出生地（コード）

なお、これら質問項目は、調査の主旨、調査に関する倫理的配慮、回答上の注意事項や所在地コード一覧や西暦と和暦との変換早見表などともに、A4版見開き6ページの調査票にまとめ、OMR/OCR方式の回答用紙1枚に回答してもらった。

回答の信頼性の検討方法

履歴要約項目に関する回答の信頼性を以下の手順で確認した。

- (1) 各回答の度数分布を確認し、はずれ値の有無を確認するとともに、極端な値については、履歴データ（就学あるいは就業についての始期、終期、状況等の情報を含む）との照合を行った。
- (2) 就学についての履歴データから、初めて看護の資格を取った時期を特定し、それから調査時点までの期間を算出し、履歴要約項目の中の通算の看護就業年数と比較した。就学履歴の記載が正しければ、要約項目として回答された通算の看護就業年数がこの期間はこれより短いことが期待される。
- (3) 就学についての履歴データから、調査票の質問条件に当てはまる就学履歴のみを抽出し、看護資格取得後の就学期間を算定して、履歴要約項目の中の就学年数と比較した。就学履歴の記載が正しければ、要約項目として回答された看護資格取得後の就学年数と一致するはずである。
- (4) 就業についての履歴データから、看護に従事している期間を特定し、調査時点までの累積を求め、履歴要約項目の通算の看護就業年数と比較した。就業履歴の記載が正しければ、要約項目として回答された通算の看護就業年数はこれと一致することが期待される。

- (5) 就業についての何件の履歴データが記載されているのかをカウントした。ただし、本調査における履歴データ記載上のルールで、同一職場での勤務形態や職位の変化があった場合にも履歴データを新たに記載してもらっているため、これらの履歴データを確認の上、対象から除外した。このように得られた正味の履歴データ件数は転退職の回数と一致することが期待される。ただし、就業についての履歴データの記載には時間を要するために一部にデータの欠損があることが予想された。このため、履歴データから算出した回数が要約項目としての転退職回数より少ないケースについては一概に不整合とはしなかった。

【結果および考察】

1) 回答者の基本属性について

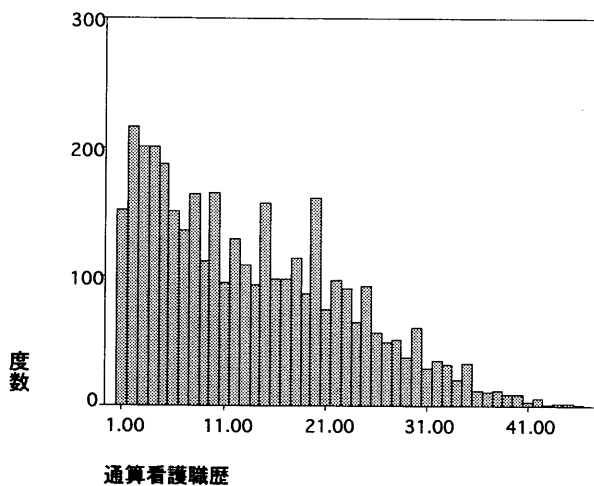
全調査対象者7049名の内、3865名から回答を得た（回収率54.8%）。以下、回答者の基本属性を示す。

- (1) 平均年齢は、 37.0 ± 10.6 才であり、女性97.4%、男性2.6%の割合であった。
- (2) 配偶者については、あり58.2%、なし38.6%、配偶者との離別・死別3.2%であった。全体の54.4%に子どもがあり、有子者の平均子ども数は $2.2 \text{人} \pm 0.75 \text{人}$ であった。
- (3) 家族形態は、独居（単身世帯）20.5%、核家族36.9%、親と同居が42.6%であり、核家族が少なく、親と同居しているものが多いが、このように親との同居が多いのはこの地方の特徴である。
- (4) 取得資格は、看護婦・士77.6%、准看護婦・士31.6%、保健婦・士8.9%および助産婦2.7%であり、准看護婦・士資格取得者の内の36.9%は看護婦・士資格も取得していると回答していた。
- (5) 所属施設を国公立病院、医療法人立の病院、その他の病院、および診療所や保健所・福祉施設等を含むその他の施設の4つに区分したところ、国公立病院21.5%、医療法人立病院11.5%、その他病院40.4%、その他の施設26.6%であった。職位は、スタッフナース81.0%、主任・係長12.8%、婦長・課長以上6.2%であった。

2) 履歴の要約項目について

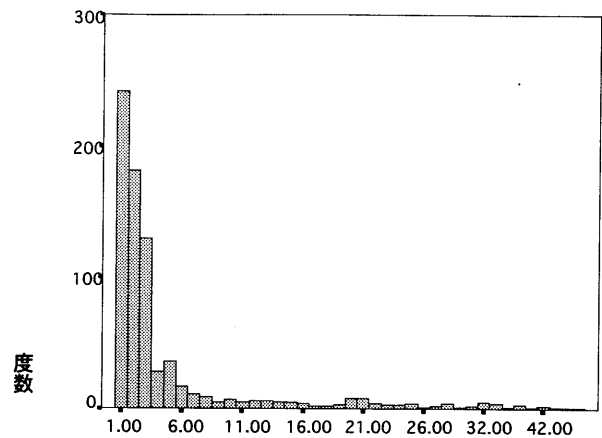
(1) 通算看護職歴について

看護としての通算職歴は、全体の 97.1% に有効回答があり、平均 13.6 ± 9.6 年であった。回答の分布は、下図に示すように 2 年から 4 年がもっとも多く、その後は年齢とともに緩やかに減少している。途中に見られる 10 年、15 年、20 年のピークは、回答者による年数の“まるめ”によるものと思われるピークである。また、最大 55 年 (72 才) という回答があった。



(2) 看護資格取得後の就学期間

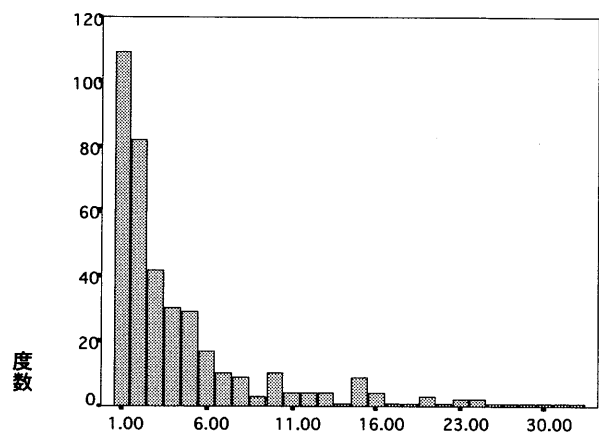
看護の資格を取得してから現在まで、進学等により通算何年間就学したかを尋ねた結果、763 名 (全体の 19.7%) が有効回答をし、平均 5.0 ± 7.7 年という結果が得られた。しかし、就学についての履歴データと照合すると、221 件 (28.9%) は、履歴データから算出した看護資格取得後の進学等に伴う就学期間と不整合があった。不整合の理由の最も多いものは、「就学」という質問項目を明らかに「就職」と読み違えて回答したものであり 144 件あった。それ以外に、一般高校での 3 年間の就学期間や准看護養成学校の 2 年間の就学期間を算入して回答しているデータも多く確認された。



資格後就学

(3) 看護資格取得後に看護以外の職に就いていた期間

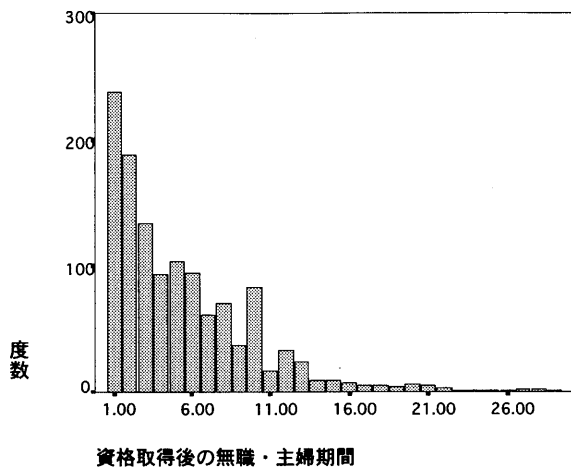
看護以外の仕事への従事については、383 名 (全体の 9.9%) から有効回答があった。平均 4.7 ± 5.5 年、最大は 33 年であった。なお、この 33 年のケースについては、就業履歴に欠損があり、その信頼性については確認できなかった。



資格取得後に看護以外に従事した期間

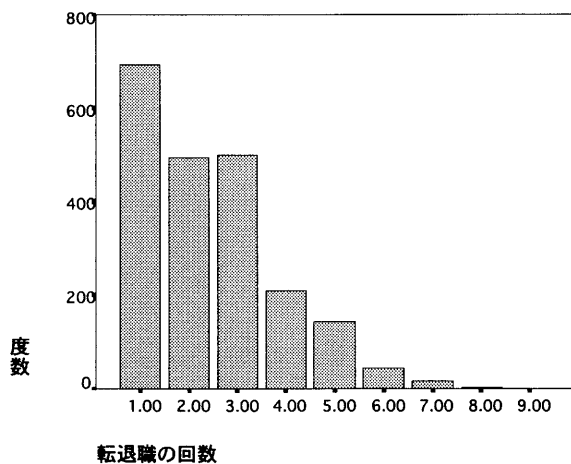
(4) 看護資格取得後に職についていなかった期間

看護資格取得後に、何の職にもついていなかった期間を尋ねたところ、1241 人 (全体の 32.1%) から有効回答があり、平均は 5.4 ± 4.6 年であった。最大は 36 年であり、このケースについては、資格取得後直ちに 2 年間の看護就業をした後、36 年のブランクを経て、調査実施直前の時期に復職したばかりであると解釈された。



(5) 転退職の回数

看護の資格を取得してから現在までの転退職の回数を尋ねた。この結果、3424人(全体の88.6%)が回数を回答し、その内の2101人(61.4%)が転退職を経験していた(1323人:38.6%は、0回と回答)。転退職を1回以上の経験した者の転退職の平均回数は 2.4 ± 1.4 回であり、最大は9回であった。



3) 就学履歴データから求めた初めて看護の資格を取得してからの経過期間

就学履歴の中から、最初の資格取得にかかわる看護学校の卒業時期を特定し、調査時点までの経過年数を求めた。その結果は、平均 16.7 ± 11.1 年、最大55.7年であった($n=3,540$)。

この結果を要約項目として回答された通算の看護就業年数と比較した結果(資格取得後の経過期間-通算の看護就業年数)は、平均 3.1 ± 4.7 年、最大37.0年、最小-20.0年という値が得られた。看護就業は、

看護資格取得後に発生するので、この値がマイナスとなることは、どちらかの記録に明らかな誤りがあることを意味する。96件(2.7%)が1年以上のマイナスの値を示していた。一方、1年以上のプラスの値が示されたケースは、全体の1261件(35.6%)あり、さらに10年を超えるプラスの値を示したケースは332件(9.3%)であった。しかし、これら極端な値を示したケースの一部について、就業履歴データから看護以外の仕事への従事あるいは無職であった期間を算定し、その期間を除いて比較したところ、多くのケースで整合性が確認された。なお、この照合手順では、看護資格を取得してから看護以外への就業、進学等の期間が除外されていない。したがって、プラス側の結果は、一概に不整合とは言えない。

以上の検討結果より、要約項目として回答を得た通算の看護就業年数の信頼性に疑問があるケース最小限の推定値は、有意なマイナスの値を示した96件(2.7%)と推定した。なお、315件についてはどちらかが未回答なため整合性の確認ができなかった。

4) 初めて看護としての職についてからの経過期間

就業履歴に最初に記載された看護就業開始時期から、調査時点までの経過年数は、平均 16.7 ± 11.1 年、最大59.0年であった($n=3,539$)。なお、これは、前項に示した看護資格を取得してからの期間とほぼ一致しており、就業履歴の初回の回答および就学履歴の初回の履歴については、信頼性が高いことが示された。

要約項目として回答された通算の看護就業年数と比較した結果(初めて看護に従事してからの経過期間-通算の看護就業年数)は、平均 2.9 ± 4.8 年、最大55.0年、最小-20.0年であった。この値がマイナスとなることは、どちらかの記録に明らかな誤りがあることを意味しており、1年以上のマイナス値が107件(3.0%)あった。逆に、1年以上の値を示すケースが2,138件(60.4%)あり、10年以上の値を示すケースも338件(9.6%)あった。最大値である55年を示したケースは、履歴データが不完全なため信頼性について確認できなかったが、他の極端な値が回答されたケースのいくつかは、看護以外への従事あるいは無職の期間を除いて比較すると整合性が確認された。

以上の結果、要約項目として回答された通算の看護就業年数について、信頼性に疑問がある回答の最

小推定頻度は1年以上のマイナス値を示した107件(3.0%)であると推定された。なお、どちらかの回答が未記入の326件については、整合性の確認ができなかった。

5) 就業履歴上の看護従事期間と要約項目として回答された通算の看護就業年数との比較

本年度の調査では、就業歴としての履歴は看護に限定して回答を求めている。就業履歴の回答から看護に従事していた正味の期間を算定しところ、平均13.7±10.0年という結果が得られた(n=3661)。これは、要約項目として回答された通算の看護就業年数の平均13.6±9.6年とほぼ一致する結果であった。しかし、個々のケースについて、両者の差を比較すると1年を超える差を示すケースは1262件(34.5%)に及んだ。ただし、就業履歴データには、記入漏れがある可能性があることを考慮して、さらに前項で求めた初めて看護としての職についてからの経過期間と比較した。これらの比較の結果は、プラスの値でもマイナスの値でも要約項目として回答された通算の看護就業年数の信頼性に疑問があることを示すものであり、上記のいずれかで1年以上の食い違いを示した1099件(30.3%)について信頼性に関する疑問が示された。

6) 就業履歴が記載されたデータの件数と転退職回数との比較

就業履歴が記載されたデータの件数をカウントしたところ、平均2.5±1.5件の履歴が記載されていた(n=3865)。これは、最初の看護就業履歴である1件分を差し引いて、平均1.5回の履歴記載事項の変化、すなわち、転退職、資格・職位・充実度などの変化があったことを意味する。一方、要約項目として回答された転退職の回数は、1件以上という回答が2101件(有効回答の61.4%)あり、平均2.4±1.4回であり、両者の値はほぼ一致していた(n=3424)。就業履歴のうち、単なる資格か職位等の変化に対して記載されたレコードを除外して、この2種類の転退職回数についてのデータを回答者個々に比較したところ、2008件(58.6%)は一致していたが、323件(9.4%)は就業に関する履歴データの記載件数よりも、要約項目として回答された転退職回数の回答の方が少ない値となっており、明らかに回答に誤りがあった。逆に、要約項目として回答された転退職回数から期待される就業履歴より少ない履歴しか

回答していないケースが1093件(31.9%)あり、極端な例では、転退職回数を6回と回答しながら、初回の履歴しか記載していないケース、全く回答していないケースなどがあった。ただし、すでに触れたように年月や所属機関等を答える履歴に関する質問は回答にある程度の時間を要するために欠損が発生することが予想される。したがって、一概に後者の要約項目として回答された転退職回数から期待される就業履歴より少ない履歴しか回答していないケースを信頼性がないとは断定できない。

なお、通算の看護就業歴が5年以下の群では、一致率が88.5%であり、また、履歴件数が3件以下の群では、全体の61.4%で転退職回数が一致しているのに対して、4件以上の群では、一致率はわずか30.4%となっている。これは、看護就業歴が短い方、すなわち回答すべき履歴データが少ないほど転退職の回答の信頼性が高くなることを示すものと考えられた。

【まとめ】

今回の調査では、個人の履歴を要約する①通算の看護就業期間、②進学等にとまなう看護資格取得後の就学期間、③看護以外の仕事への従事期間、④無職あるいは専業主婦の期間、⑤転退職の回数を、個人の詳細な履歴とともに尋ね、これら要約項目がどの程度の信頼性、履歴データと整合性のある回答であるかを検討した。この結果、以下のことが示された。

- 1) 看護資格取得後の「就学」という質問項目は、就業、就職と読み間違いされる可能性のある不適切な質問項目であったこと
- 2) 通算の看護就業歴の有効回答は、全体の97.1%と非常に高かったが、一部のデータに5年単位、10年単位の数値のまるめが見られたこと
- 3) 通算の看護就業期間については、初回の看護就業以降の期間との比較では、少なくとも全体の2.6%に信頼性に疑いのある回答が存在したこと
- 4) 通算の看護就業期間について、看護資格を取得してからの期間と比較したところ、3.3%に信頼性に疑いのある回答が存在したこと
- 5) 通算の看護就業期間について、就業履歴から算定した看護従事期間と比較したところ、30.3%に1年以上の食い違いが見られたこと
- 6) 転退職の回数は、転退職無し(0回)を含めて全体の88.6%が回答しており、回答しやすい質

問項目であったが、9.4%に明かな誤りがあったこと

- 7) 長年にわたる詳細な就業履歴を一度に尋ね、回答を求めることは、回答の信頼性を損ね、また、履歴等の記入漏れを生じる可能性があること

【提言】

看護職がどのように看護資格を取得し、その後、どのようなキャリアを積み重ねて行くかを把握するためには、看護職個々の履歴を把握する必要がある。しかし、履歴の記載は対象者（回答者）の負担を伴うものであり、長期にわたる履歴を一度に尋ねるこ

とは、回答漏れ等の問題を生じる恐れがある。この問題を回避し、かつ現行の制度を活用できる方法として、例えば、2年に1度の業務従事者届を利用した個人履歴のデータベース化が考えられる。すなわち、2年間隔の比較的短いインターバルで、就業看護職の履歴を収集し、個人ごとに積み上げる方法である。このためには、現行の従事者届けの項目の見直しと大量の個人データベースを構築するシステムの開発、および個人情報の保護と個人情報の活用のあり方についての検討が今後必要であると考えられる。

結婚・出産が看護就業継続に与える影響～N県4医療圏における調査より

真弓尚也 前田樹海 太田勝正 八尋道子 大賀英史

【要旨】

結婚・出産が看護就業継続に与える影響についての検討を目的とし、N県内4つの医療圏に属する全看護就業者およびN県内の1施設の全看護職就業者7049名を対象に質問紙調査を行った。その結果、(1)N県4医療圏の看護職の労働力として、20代の未婚で子どもを持たない女性と40代前半を中心とする結婚経験があり子どもを持つ女性が大きく寄与していること、(2)既婚の看護職者は約8割が結婚後2年以内に子どもを出産していること、(3)看護職者として就業を続ける者のうち、結婚・出産を機に1年を超える非就業期間を経験したことのある者は全体の1～2割であること、(4)現在親と同居している者は、それ以外の家族形態(単身・核家族)の者と比較して結婚・出産を機に1年を超える非就業を経験していることが少ないことが明らかとなった。

【はじめに】

看護職を担っているのは主として女性である。結婚と出産は女性のライフサイクルの中で大きな位置を占めている。ここでは厚生科学研究補助金により行われた調査をもとに結婚・出産が看護就業継続に与える影響について検討する。

【調査方法】

調査対象

調査対象は、N県内で11医療圏に区分されている2次医療圏のうちの4つの医療圏で、保健婦・士、助産婦、看護婦・士、准看護婦・士として従事している者である。今回はこれに加え、去年の調査を行ったN県7医療圏の中で、去年は調査協力へ承諾が得られなかったが今年承諾が得られた1医療施設を調査対象に含めた。調査対象者の合計は7049名である。

方法

調査は無記名の質問紙を用い、平成13年1月に実施された。調査用紙は調査の承諾が得られた医療機関に郵送し、その医療機関に各看護職者に配付するよう依頼した。調査用紙には調査の説明を記した依頼状と返信用封筒を添付されており、対象者が個々に調査用紙を返送するようにした。データの入力にはOCR/OMRを用いた。

主な調査内容

主な調査内容は、(1)年齢、性などの基本属性、(2)

所持免許、(3)現在の家族構成、(4)中学卒業以降の教育歴、(5)看護職としての就業歴、(6)結婚、出産の時期、などである。

【調査結果】

1) 回収率

有効回答数は3865件で、回収率は54.8%だった。回答者の出生年代は、1950年以前が444人(11.5%)、1950～60年1066人(27.6%)、1960～70年992人(25.7%)、1970年以降1358人(35.1%)、不明5人(0.1%)だった。

2) 基本属性

回答者の性別は女性3762名(97.3%)、男性102名(2.6%)、不明1名だった。回答者の平均年齢は37.0(SD=10.6)歳だった。回答者の出生年代は、1950年以前が444人(11.5%)、1950～60年1066人(27.6%)、1960～70年992人(25.7%)、1970年以降1358人(35.1%)、不明5人(0.1%)だった。

3) 結婚年齢、結婚経験の有無の割合

出生年代別結婚年齢の分布を図1に示す。結婚年齢の平均は、全回答者では25.7(SD=3.3)歳、出生年代別にみると(1)1950年以前25.4歳(SD=3.3)、(2)1950～60年25.7歳(SD=3.4)、(3)1960～70年26.4歳(SD=3.3)、(4)1970年以降24.9歳(SD=2.3)だった。結婚経験のある者の割合は全回答者では60.8%、出生年代別でみると(1)1950年以前88.3%、(2)1950～60年90.1%、(3)1960～70年73.5%、(4)1970年以降19.7%だった。

4) 現就業者の年齢と結婚経験の有無

現就業者の年齢分布と結婚経験の有無の関係を図2に示す。

5) 現就業者の年齢と子どもの数

現就業者の年齢分布と子どもの数の関係を図3に示す。子どもを1人以上持っている者の割合は、全回答者の53.3%だった。

6) 結婚と第1子出産の間隔

結婚と第1子出産の間隔の分布を図4に示す。結婚と第1子出産の間隔は平均1.49年(SD=1.88)だった。

7) 結婚・出産前後の退職や雇用形態の変化

表1は結婚・出産前後の履歴を3つに分類したものである。すなわち、結婚、第1子出産それぞれのライフイベントについて、そのイベントの「前後6ヶ月以内に退職し退職後1年間を越える非就業がある場合(以下、非就業群)」、「前後6ヶ月以内に退職し非就業期間が1年以下で前回とは異なる雇用形態で就職した場合、または退職することなく雇用形態が変化した場合(以下、雇用形態変更群)」、「前後6ヶ月以内に退職し非就業期間が1年以下で前回と同じ雇用形態で就職した場合、または退職することなく雇用形態も変化しなかった場合(以下、雇用形態不変群)」の3つのカテゴリーである。なお、ここでいう「雇用形態」とは、6つの選択肢(「3交代をする正職員」、「3交代をしない正職員」、「アルバイト・パート」、「嘱託」、「研修生として」、「その他」)のいずれかから回答者が選んだものである。次に、雇用形態変更群における変更がどのようなものであったか、その内訳を述べる。結婚についての雇用形態変更群159件の内訳は、交代勤務のある正職員から交代勤務のない正職員51人、正職員からそれ以外のパートや嘱託などへ62人、交代勤務のない正職員から交代勤務のある正職員15人、などであった。第1子出産についての雇用形態変更群61件の内訳は、交代勤務のある正職員から交代勤務のない正職員33人、正職員からそれ以外のパートや嘱託などへ22人、などであった。

8) 結婚・出産前後の非就業と家族形態の関係

結婚・出産前後の退職や雇用形態の変化に影響を与える可能性のあるものとして、家族形態がある。表2-1、2-2は、非就業群(前述)かどうかと、現在親と同居しているかどうか(3世代家族)でクロス集計したものである。結婚、出産の両方で、それを機

に1年を超える非就業を経験している者の割合は、3世代家族で有意に低かった。

【考察】

年代別結婚年齢について平均値でみると、1950年以前生まれの群から1960~70年生まれの群まで徐々に高くなってきている。また、図1より1960~70年生まれ群は、それ以前の2群に比べ右にすそ野が長くなっている。これは近年の晩婚化傾向を表しているものと言えよう。一方、1970年以降生まれの群は他の3群より平均値が低く、図1ではピークの高さが他の3群より高いが、1970年以降生まれの群は現在最高で31歳であること、結婚経験のある者の一部が出産・育児のため離職しており、調査対象から外れていることが考えられる。

図2、3より全回答者の年齢分布は、30代をボトムとする「M字カーブ」を描いている。この結果は従来の調査結果と一致している。図2では、結婚経験の無いものは20代前半をピークに年齢が上がるに従って数が減っており、特に20代後半では急激な低下が見られる。一方、結婚経験のある者は年齢が上がるにしたがって数が増え、40歳付近で急激に増大し、40代前半のピークとなり、40代後半以降数が減っている。つまり、年齢分布がM字カーブを描くのは、20代後半で結婚経験のない者が減少し、40歳付近で結婚経験者の増大していることが寄与している。図3では、20代では子どもを持っていないものが大多数であるが、20代後半で急激に低下している。子どもを持つ者の割合は27歳付近から上の年齢で順次増えており、40歳付近で急激に増大し、40代前半でピークとなり、40代後半より徐々に下がっている。また、子どもが1人である回答者の数は20代後半からそれ以上の世代であまり変化がないが、2人、3人以上の回答者の数は30歳以降の年齢で増えており、40代前半では過半数を占めている。つまり、年齢分布がM字を描くのは、20代後半で子どものいない者が減少し、40代付近で子どもを2人以上持つ者が増大していることが寄与している。

図4より結婚から第1子出産までの期間を見ると、0.5~1年がピークで、0~1年の間に全体の約5割、0~2年の間に全体の約8割が入っている。

表1より、今回の調査の対象者では結婚や出産を機に1年を超えて非就業となる者の割合が10%台であることがわかった。今回の調査では現在就業して

いる人のみを対象としているので、この結果は、仕事を続けている者は結婚や出産を機に1年を越えて非就業となることが少なかったという事実を示すものと言える。図2、3での30代の落ち込みと比較して、1年を越えて非就業の者の割合が少なかったのは、多くの回答者が仕事を退職することなく産休・育休をとっていること、また、結婚経験のある者の一部が出産・育児のため離職しており、調査時点において対象から外れていることが原因として考えられる。

表2-1、2-2より、現在3世代家族の者は、結婚・出産を機に1年を越えて非就業となることが少なかった。これは、現在の3世代家族の者は結婚や出産

が仕事に与える影響が少ないことを示唆している。これは、親のサポートが就業の継続に有利に働いていることを示唆していると考えられる。

【結語】

1. N県看護職者として就業を続ける者のうち、結婚・出産を機に1年を超える非就業期間を経験した者は全体の1~2割である。
2. N県4医療圏の看護職者の中で現在3世代家族に暮らす者は、それ以外の家族形態(単身・核家族)の者と比較して結婚・出産を機に1年を超える非就業を経験していることが少なかった。