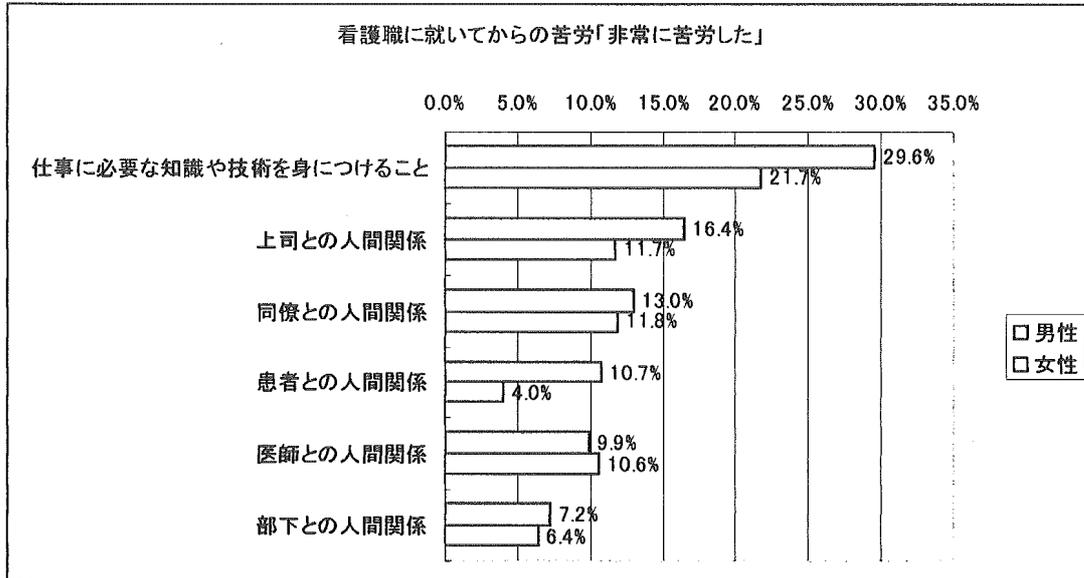


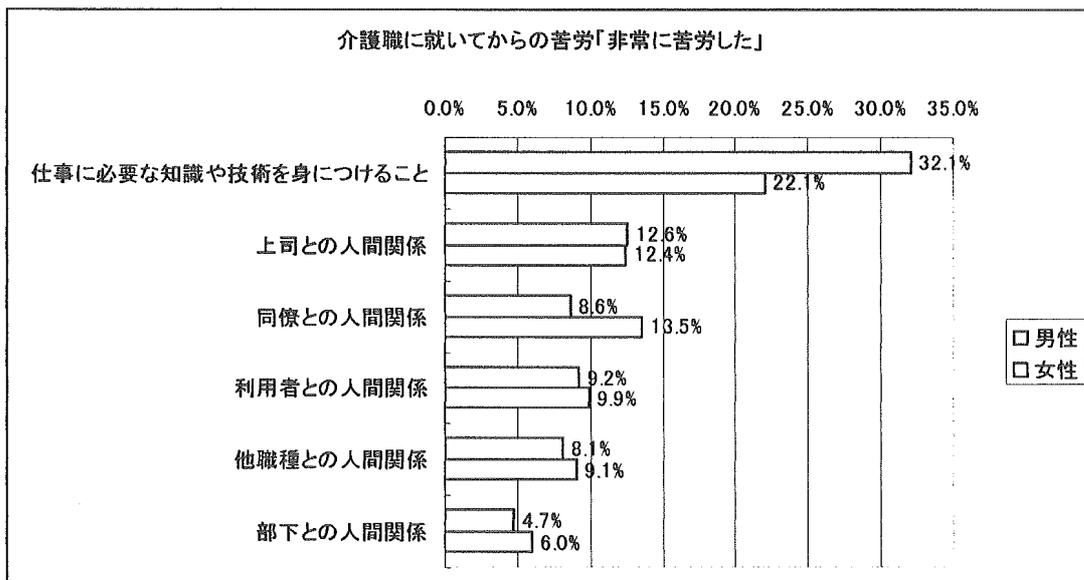
2. 現状の課題

2-1. 職業領域

つぎに、看護・介護職として就業してからの経験等についてみていく。

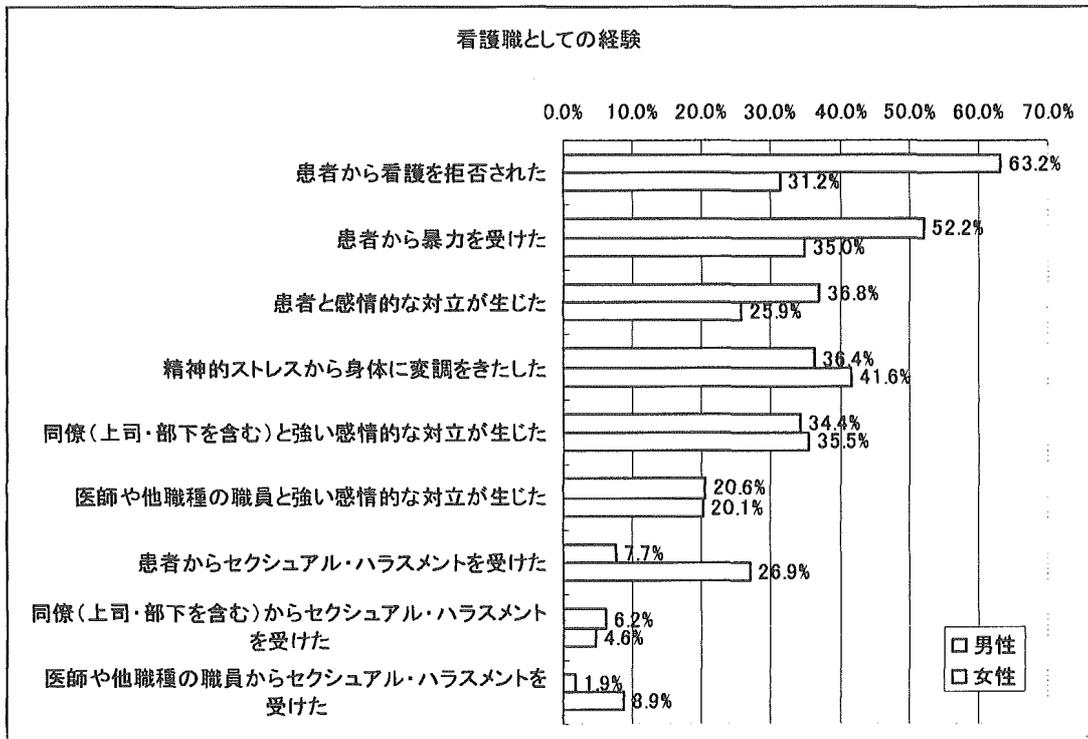


看護職に就いてからの苦勞として「非常に苦勞した」「やや苦勞した」「あまり苦勞しなかった」「まったく苦勞しなかった」の四段階でたずねたところ、各項目で「非常に苦勞した」と答えた割合は上の通りである。男女とも「非常に苦勞した」の割合が最も高いのは「仕事に必要な知識や技術を身につけること」であるが、男性の方が8ポイントほど高くなっている。その他の項目では、「上司との人間関係」および「患者との人間関係」でも、男性の方が「非常に苦勞した」割合が高い。



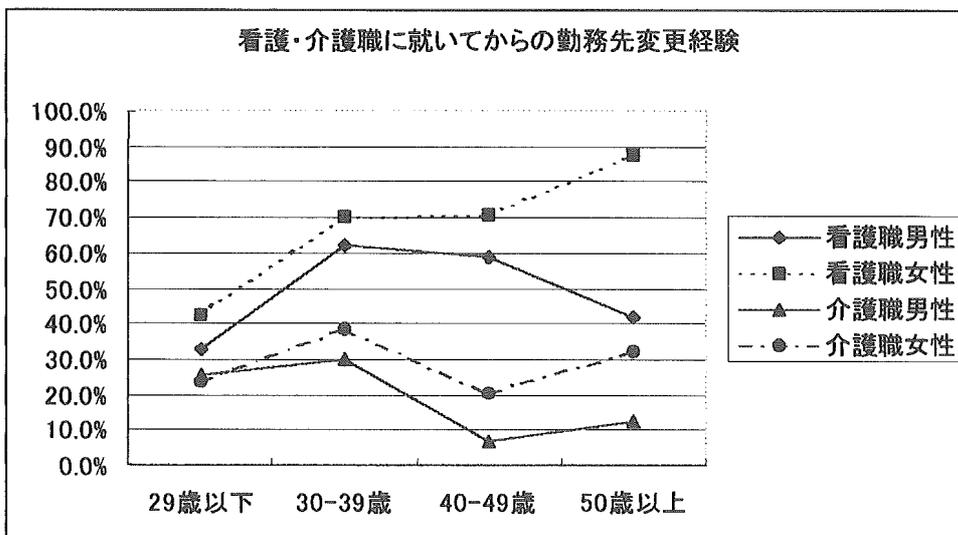
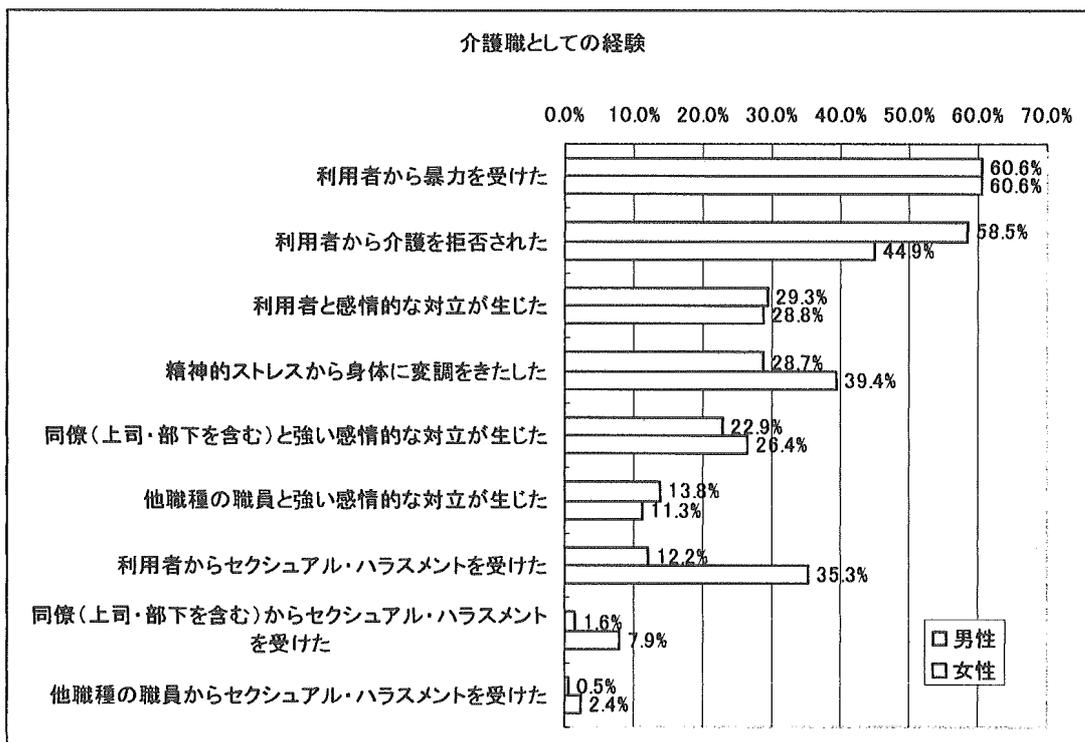
介護職に就いてからの苦勞として「非常に苦勞した」「やや苦勞した」「あまり苦勞しなかった」「まったく苦勞しなかった」の四段階でたずねたところ、各項目で「非常に苦勞し

た」と答えた割合は上の通りである。男女とも「非常に苦勞した」の割合が最も高いのは「仕事に必要な知識や技術を身につけること」であるが、男性の方が10ポイントほど高くなっている。その他では「同僚との人間関係」について女性の方が「非常に苦勞した」割合がやや高い。



看護職に就いてからの経験についてたずねた質問では、「患者から看護を拒否された」経験が男性で63.2%と女性の二倍以上である。ケア専門職としての身体接触にともなうセクシュアリティの問題が大きな要因と推測される。また、「患者から暴力を受けた」経験でも男性は過半数であり、女性よりかなり多くなっている。精神科病棟などに偏った配置も要員のひとつであろうと推測される。一方で女性は「患者からセクシュアル・ハラスメントを受けた」経験が四分の一以上と男性よりかなり高くなっている。企業や学校におけるセクシュアル・ハラスメントと比較して従来あまり論じられることが少なかった領域であるが、何らかの対応が検討されるべきだろう。無論、男性でも患者や同僚からセクシュアル・ハラスメントを受けたと答えた者が6%~8%存在していることも注目に値する。

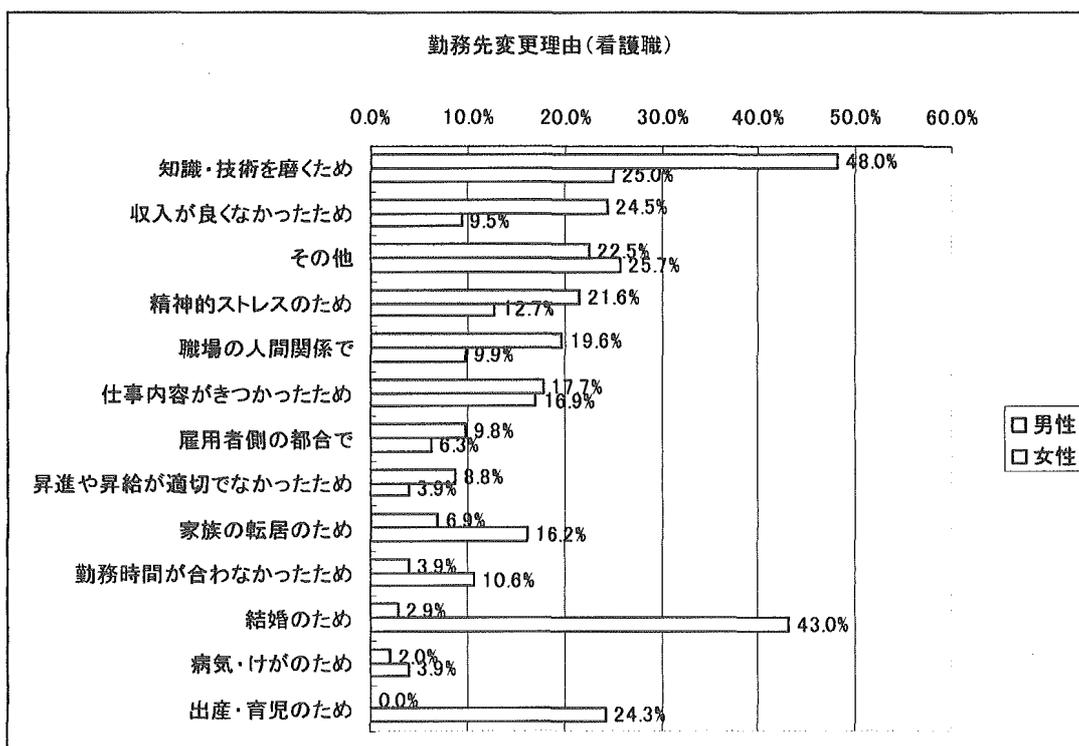
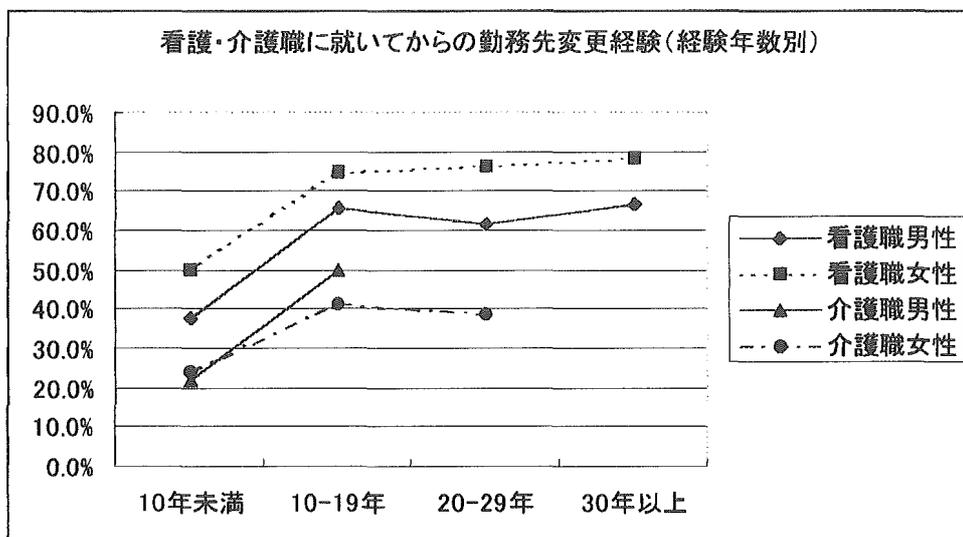
介護職に就いてからの経験についてたずねた質問では、「利用者から暴力を受けた」経験が男女ともに6割以上と極めて高い。今回の調査対象が老人福祉施設であることから、痴呆のお年寄りなどからの暴力とも予想される。「利用者から介護を拒否された」経験については、男性の方が13ポイントほど高くなっている。「利用者からセクシュアル・ハラスメントを受けた」経験については、女性で35.3%と看護職の女性以上に高くなっていることが目に付く。



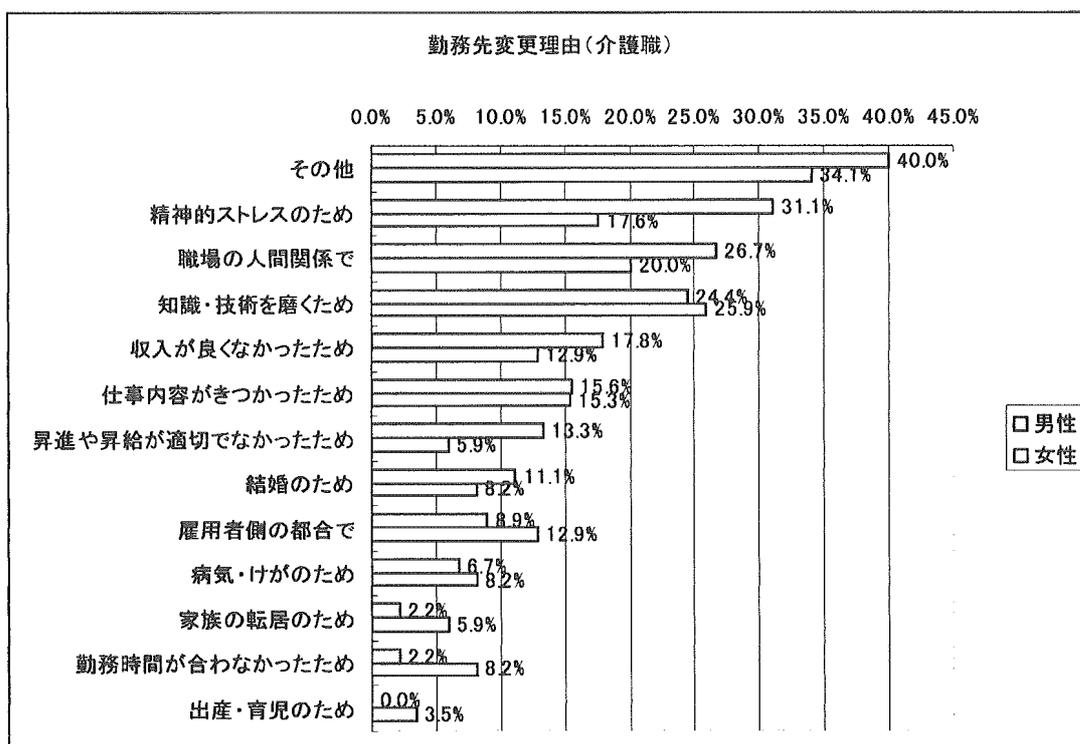
看護・介護職に就いてからの勤務先変更経験について年齢階層別にみると、女性看護職では年齢階層が高くなるほど勤務先変更経験のある者が多くなっているが、男性看護職では30歳代までで勤務先変更経験者の割合がとまっている。介護職男女に関しては、全体的に看護職者に比較して勤務先変更経験者の割合が低い。

しかし、ある程度の年齢から看護・介護職に参入した者が一定数存在することを考えると年齢階層別のグラフにおいては、勤務先変更経験の趨勢を読みとるのに限界があるため、つぎに看護・介護職の経験年数別勤務先変更経験をみる。すると、男女看護・介護職

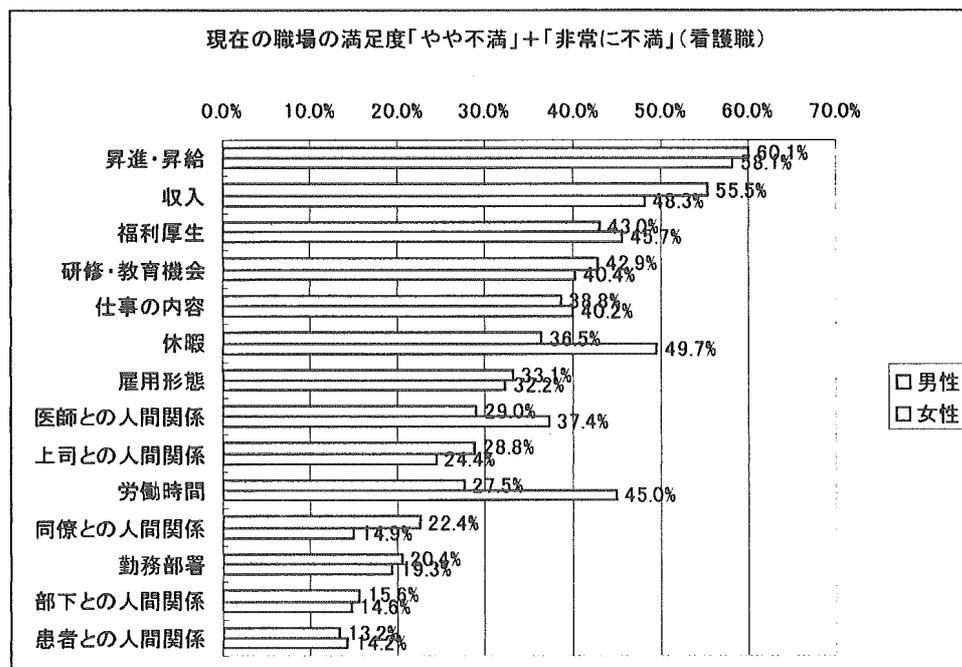
全体として、経験年数が10年～19年になるまでに一定の割合で勤務先変更を経験していることがみてとれる。



勤務先変更理由についてみていくと、男性では「知識・技術を磨くため」が抜きん出て多く、女性では「結婚のため」が抜きん出て高い。男性の二番目の理由が「収入が良くなかった」であるのに対して、女性では「出産・育児のため」が「その他」をのぞく二番目の理由となっていることなど、男性においては職業自体に伴う理由が、女性においては家庭生活に伴う理由が対照的に挙げられていることが分かる。

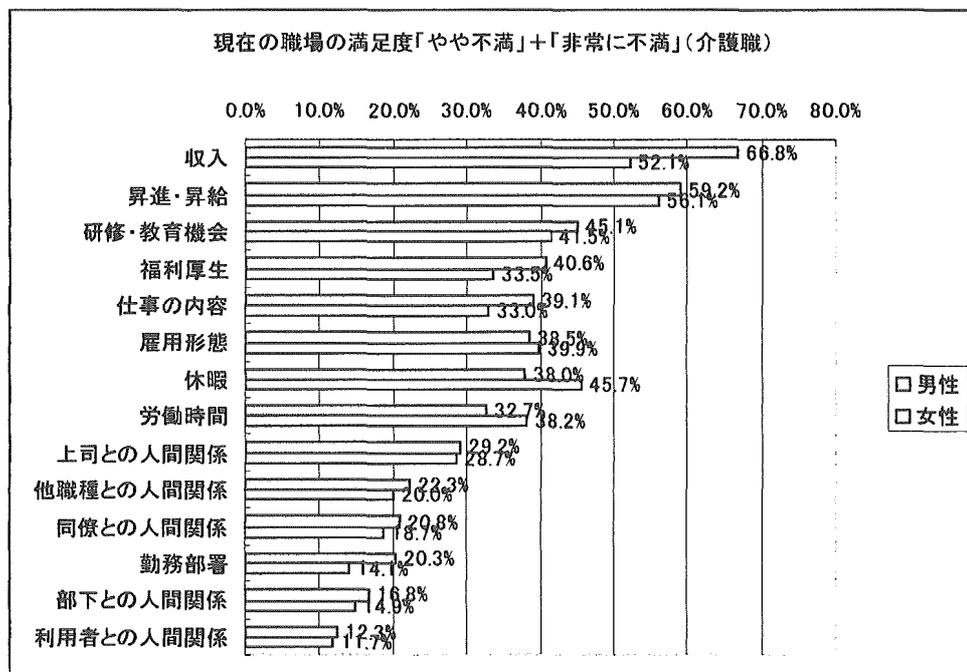


男女とも最も多い「その他」の具体的内容としては、「家族の介護のため」、「実家に帰るため」、といった家庭生活に関わる理由と「施設の考え方が自分に合わなかったため」、「上司のいじめ」など職場に関わる理由が男女双方にみられた。他に「精神的ストレスのため」、「職場の人間関係で」といったメンタル面での理由が男性において比較的高いのが目につく。



現在の職場に関する満足度を「非常に満足」「まあ満足」「やや不満」「非常に不満」の四

段階でたずねた問いでは、看護職では男女とも「昇進・昇給」に対する不満が最も高かった。「休暇」および「労働時間」について女性の方がかなり不満を感じている割合が高い。一方で男性は「収入」や「同僚との人間関係」について女性より不満を感じていることが見てとれる。



同じく現在の職場に関する満足度を介護職に対して尋ねた問いでは、男性では「収入」が、女性では「昇進・昇給」が最も不満の割合が高い。また、「休暇」および「労働時間」について女性の方が不満を感じている割合が高いことが見てとれる。

看護職における現在の職場の満足度
回転後因子負荷量(最尤法、4因子、バリマックス回転)

	1	2	3	4	共通性
現在の職場の満足度:収入	0.070	0.634	0.173	0.026	0.437
現在の職場の満足度:休暇	0.127	0.280	0.945	0.106	0.999
現在の職場の満足度:労働時間	0.089	0.142	0.511	0.316	0.390
現在の職場の満足度:勤務部署	0.308	0.052	0.122	0.581	0.451
現在の職場の満足度:雇用形態	0.179	0.414	0.180	0.461	0.448
現在の職場の満足度:仕事の内容	0.269	0.139	0.169	0.615	0.498
現在の職場の満足度:福利厚生	0.112	0.458	0.212	0.214	0.312
現在の職場の満足度:昇進・昇給	0.076	0.845	0.021	0.103	0.731
現在の職場の満足度:同僚との人間関係	0.708	0.065	0.049	0.148	0.530
現在の職場の満足度:上司との人間関係	0.559	0.055	0.180	0.222	0.398
現在の職場の満足度:部下との人間関係	0.757	0.097	0.046	0.048	0.588
現在の職場の満足度:医師との人間関係	0.454	0.035	0.079	0.185	0.248
現在の職場の満足度:患者との人間関係	0.322	0.108	-0.016	0.162	0.142
現在の職場の満足度:研修・教育機会	0.264	0.212	0.115	0.257	0.194
因子寄与	2.015	1.691	1.363	1.296	6.365
因子寄与率(%)	14.4	12.1	9.7	9.3	45.5

さらに看護・介護職における現在の職場の満足度が、どのような因子によって構成されているか明らかにするため、因子分析をおこなった。まず、看護職者における現在の職場の満足度（14項目）からは、うえのような4つの因子が抽出された。第一因子は、同僚・上司・部下などとの人間関係に関する「人間関係」因子、第二因子は、収入、昇進・昇給といった「報酬」因子、第三因子は、休暇、労働時間といった「労働時間」因子、第四因子は、勤務部署、仕事の内容といった「職務内容」因子とみなすことが可能だろう。

介護職における現在の職場の満足度
回転後因子負荷量(最尤法、4因子、バリマックス回転)

	1	2	3	4	共通性
現在の職場の満足度:収入	0.032	0.695	0.198	0.151	0.546
現在の職場の満足度:休暇	0.050	0.250	0.595	0.115	0.432
現在の職場の満足度:労働時間	0.251	0.184	0.767	0.126	0.700
現在の職場の満足度:勤務部署	0.369	0.174	0.216	0.429	0.397
現在の職場の満足度:雇用形態	0.215	0.477	0.183	0.323	0.412
現在の職場の満足度:仕事の内容	0.246	0.339	0.135	0.666	0.638
現在の職場の満足度:福利厚生	0.100	0.441	0.278	0.319	0.383
現在の職場の満足度:昇進・昇給	0.073	0.849	0.156	0.085	0.757
現在の職場の満足度:同僚との人間関係	0.805	0.061	-0.015	0.057	0.655
現在の職場の満足度:上司との人間関係	0.598	0.091	0.162	0.211	0.436
現在の職場の満足度:部下との人間関係	0.764	0.040	0.170	0.124	0.629
現在の職場の満足度:医師との人間関係	0.565	0.101	0.041	0.103	0.342
現在の職場の満足度:患者との人間関係	0.374	0.117	0.166	0.211	0.226
現在の職場の満足度:研修・教育機会	0.216	0.278	0.033	0.237	0.181
因子寄与	2.420	1.982	1.266	1.067	6.734
因子寄与率(%)	17.3	14.2	9.0	7.6	48.1

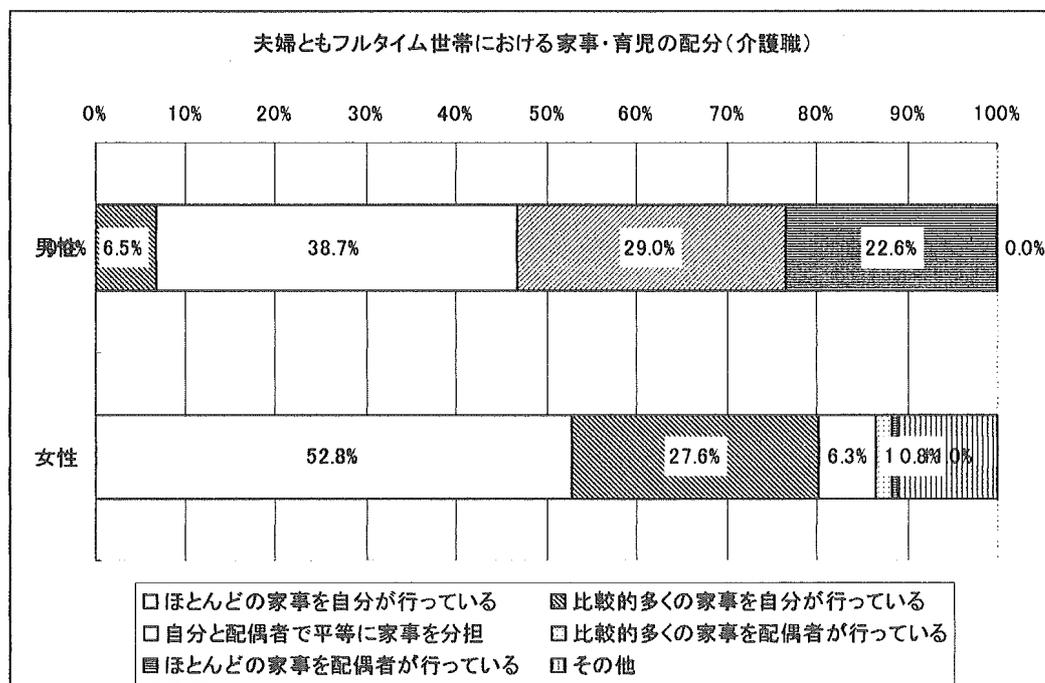
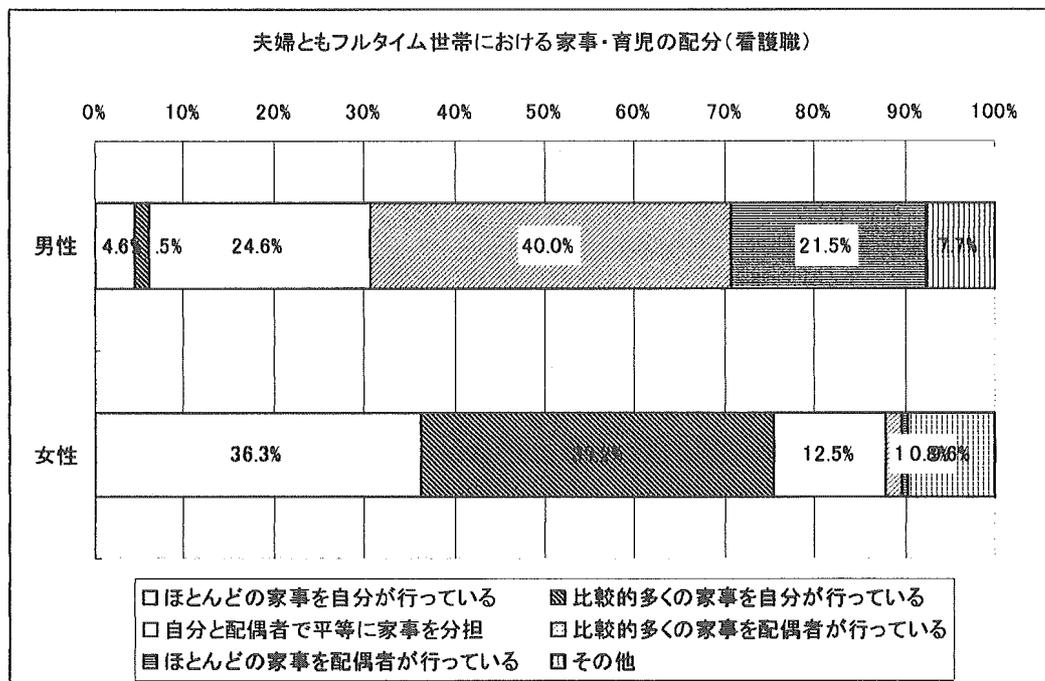
介護職においても、看護職とかなり類似した因子が抽出された。第一因子は、同僚・上司・部下・医師などとの人間関係に関する「人間関係」因子、第二因子は、収入、昇進・昇給といった「報酬」因子、第三因子は、休暇、労働時間といった「労働時間」因子、第四因子は、仕事の内容に関わる「職務内容」因子とみなすことが可能だろう。

2-2. 家庭領域

つぎに家庭生活における看護・介護職者の現況についてみてみよう。

まず看護職において、夫婦ともフルタイムで就業している場合の男女における家事・育児の配分状況をみると、男性看護職者においては、配偶者より比較的多くの家事・育児を行っている者が全体の6%程度であり、6割以上の男性は、配偶者に比較的多くあるいはほとんどの家事・育児を担わせている。一方、女性看護職者においては、4分の3以上の女性が、配偶者より比較的多くあるいはほとんどの家事・育児を行っており、配偶者に比較的多くあるいはほとんどの家事・育児を担わせている者は2.5%にとどまっている。

実数が小さいため詳細な分析は難しいが、自分がフルタイムで配偶者が無職あるいはパートタイムの場合でも、女性看護職の過半数が配偶者より多くの家事・育児を担っている傾向もデータから見てとれた。



介護職において、夫婦ともフルタイムで就業している場合の男女における家事・育児の配分状況を見てみると、男性介護職においては、比較的多くの家事を自分が行っている者

が6.5%で、過半数は配偶者に比較的多くあるいはほとんどの家事・育児を担わせている。また女性介護職者においては、8割以上がほとんどあるいは比較的多くの家事を自分がおこなっており、配偶者に多くの家事・育児を担わせているのは2.4%であった。

こうした家庭生活の領域におけるいわゆる「シャドウ・ワーク」の男女間の配分の不均衡がケア専門職者の職業生活においても大きな影響を与えていることは間違いないだろう。職業領域における働き方や不満・期待のあり方の差異もこうした側面から検討する必要がある。

3. 将来への不安と展望

つぎに看護・介護職者における将来への不安と展望についてみていく。

看護の仕事の継続意志については、男性の9割以上、女性の65%以上が「就業形態に関わらず、何らかの形で働きつづける」としている。年齢階層別にみると男性ではあまり変化はないが、女性では年齢階層が低いほど「何らかの形で働きつづける」割合が少ない。

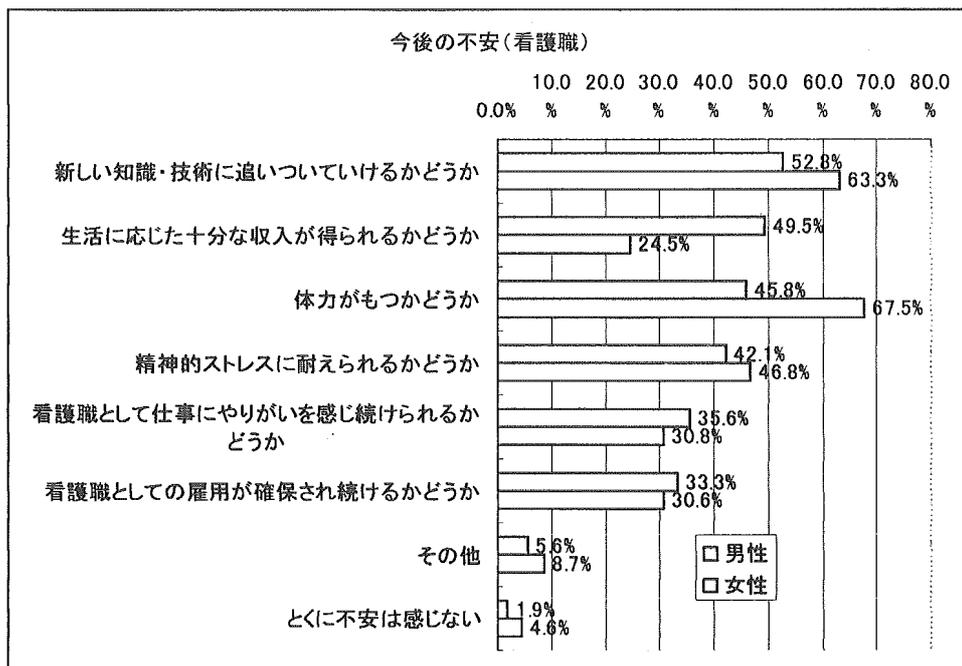
介護の仕事の継続意志については、男性の8割以上、女性の65%が「就業形態に関わらず、何らかの形で働きつづける」としている。看護職と同様、男性に比べ、女性においては比較的年齢階層が低いほど継続意志も低くなっている。

年齢階層(10年間隔)と看護の仕事継続意志と性別のクロス表

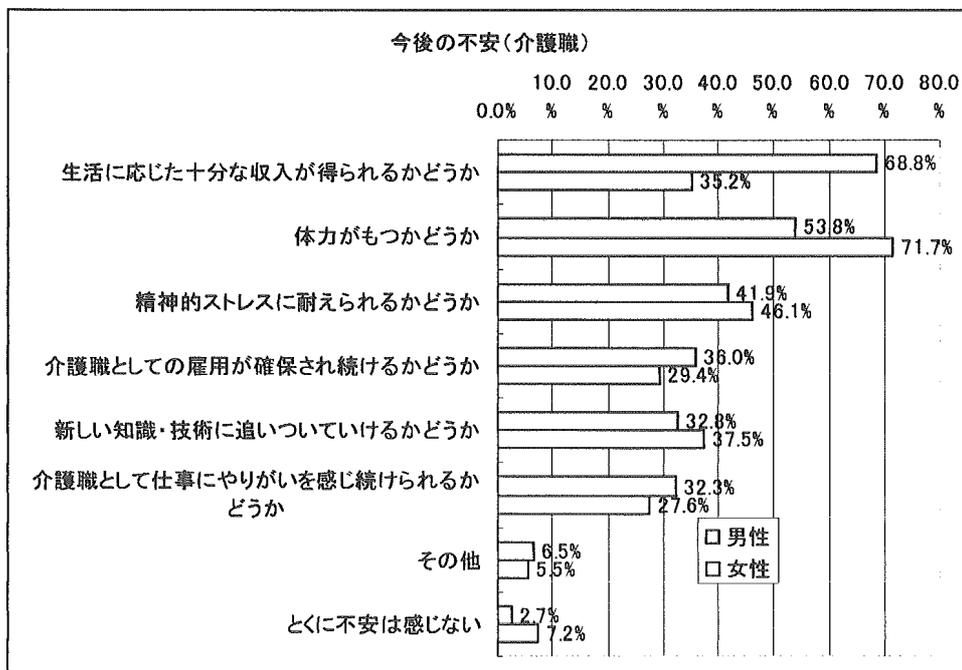
性別				看護の仕事継続意志			合計
				働き続ける	人生の転機に応じて離職するが、再就職	私生活を優先し離職	
男性	年齢階層(10年間隔)	29歳以下	度数 年齢階層(10年間隔)の%	81 91.0%	5 5.6%	3 3.4%	89 100.0%
		30-39歳	度数 年齢階層(10年間隔)の%	61 92.4%	3 4.5%	2 3.0%	66 100.0%
		40-49歳	度数 年齢階層(10年間隔)の%	34 87.2%	1 2.6%	4 10.3%	39 100.0%
		50歳以上	度数 年齢階層(10年間隔)の%	12 100.0%			12 100.0%
	合計	度数 年齢階層(10年間隔)の%	188 91.3%	9 4.4%	9 4.4%	206 100.0%	
女性	年齢階層(10年間隔)	29歳以下	度数 年齢階層(10年間隔)の%	35 45.5%	32 41.6%	10 13.0%	77 100.0%
		30-39歳	度数 年齢階層(10年間隔)の%	60 60.6%	26 26.3%	13 13.1%	99 100.0%
		40-49歳	度数 年齢階層(10年間隔)の%	98 74.2%	18 13.6%	16 12.1%	132 100.0%
		50歳以上	度数 年齢階層(10年間隔)の%	69 73.4%	10 10.6%	15 16.0%	94 100.0%
	合計	度数 年齢階層(10年間隔)の%	262 65.2%	86 21.4%	54 13.4%	402 100.0%	

年齢階層(10年間隔)と介護の仕事継続意志と性別のクロス表

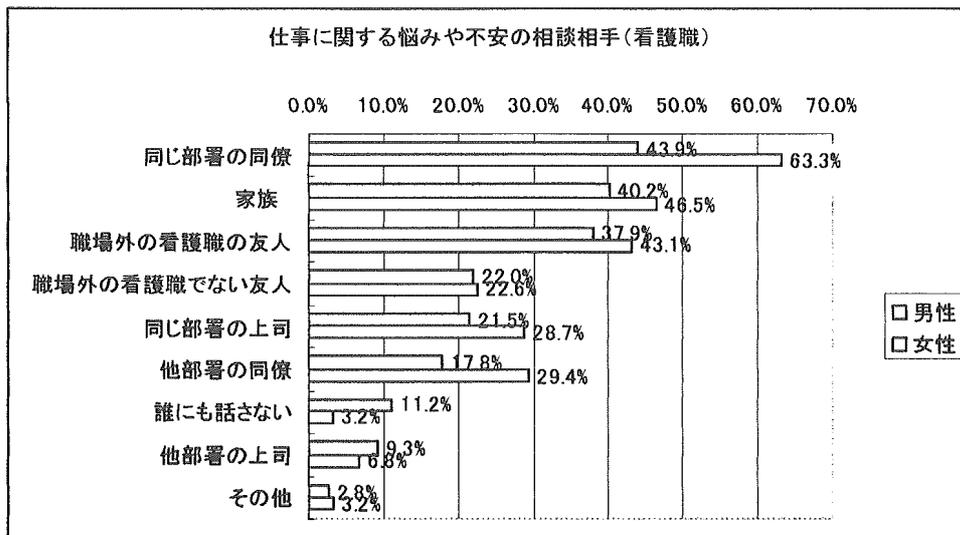
性別	年齢階層 (10年 間隔)	年齢	度数 年齢階層 (10年間 隔)の%	介護の仕事継続意志			合計
				働き続ける	人生の転機に 応じて離職す るが、再就職	私生活を優 先し離職	
男性	29歳以下	度数	86	8	16	110	
		年齢階層 (10年間 隔)の%	78.2%	7.3%	14.5%	100.0%	
		30-39歳	34	3	4	41	
		年齢階層 (10年間 隔)の%	82.9%	7.3%	9.8%	100.0%	
	40-49歳	14		1	15		
	年齢階層 (10年間 隔)の%	93.3%		6.7%	100.0%		
	50歳以上	6		1	7		
	年齢階層 (10年間 隔)の%	85.7%		14.3%	100.0%		
	合計	度数	140	11	22	173	
		年齢階層 (10年間 隔)の%	80.9%	6.4%	12.7%	100.0%	
女性	29歳以下	度数	36	47	16	99	
		年齢階層 (10年間 隔)の%	36.4%	47.5%	16.2%	100.0%	
		30-39歳	39	8	7	54	
		年齢階層 (10年間 隔)の%	72.2%	14.8%	13.0%	100.0%	
	40-49歳	52	1	12	65		
	年齢階層 (10年間 隔)の%	80.0%	1.5%	18.5%	100.0%		
	50歳以上	54	4	4	62		
	年齢階層 (10年間 隔)の%	87.1%	6.5%	6.5%	100.0%		
	合計	度数	181	60	39	280	
		年齢階層 (10年間 隔)の%	64.6%	21.4%	13.9%	100.0%	



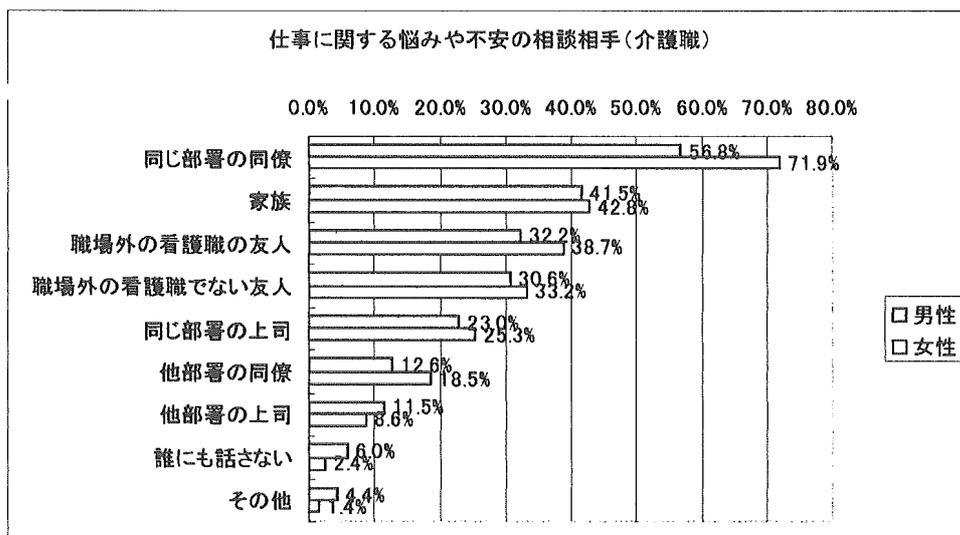
看護職における今後の不安についてみると、男性では「新しい技術・知識についていけるかどうか」が最も多く、女性では「体力が持つかどうか」が最も多い。男女差の大きなものとしては、「生活に応じた十分な収入が得られるかどうか」が男性で女性の2倍ほどになっている。



介護職における今後の不安についてみると、男性では「生活に応じた十分な収入が得られるかどうか」が最も多く、女性の2倍近い。女性では「体力が持つかどうか」が最も多い。



仕事に関する悩みや不安の相談相手についてみると、看護職では男女ともに「同じ部署の同僚」が最も多い。ただし、「他部署の上司」をのぞくほとんどの項目で女性の方が割合が高く、男性では「誰にも話さない」が11%以上と女性の3倍近く存在している。



仕事に関する悩みや不安の相談相手についてみると、介護職では男女ともに「同じ部署の同僚」が最も多い。ただし、「他部署の上司」をのぞくほとんどの項目で女性の方が割合が高く、男性では「誰にも話さない」が6%以上と女性の2倍以上存在している。看護職・介護職に共通した傾向として、男性における相談割合の低さ、「誰にも相談しない」割合の高さが見てとれる。

2) 看護・介護職における男女共同参画へ向けて

1. 職業領域における地位の規定要因について

看護職における職業的地位が何によって規定されるか検討するため、職務上の地位（看護部長、副看護部長、師長、副師長＝1、主任、副主任、看護師、准看護師＝0）を従属変数とし、性別（女性＝0、男性＝1）、看護職経験年数、現在の勤務先勤続年数、看護師資格の有無（無＝0、有＝1）の4つを独立変数とする判別分析をおこなった。

標準化された正準判別関数係数

性別	0.166 **
看護職経験年数	0.871 **
現在の勤務先勤続年数	0.193 **
看護師資格	0.562 **

**p<.01

判別の的中状況は以下の通りで、全体としては78.3%の的中率である。

分類結果^a

元のデータ	職位(副師長以上)	予測グループ番号		合計
		.00	1.00	
度数	.00	356	107	463
	1.00	20	103	123
	グループ化していないケース	28	3	31
%	.00	76.9	23.1	100.0
	1.00	16.3	83.7	100.0
	グループ化していないケース	90.3	9.7	100.0

a. 元のグループ化されたケースのうち78.3%個が正しく分類されました。

すなわち、看護職における職業的地位に関しては、経験年数が最大の規定因であり、続いて看護師資格を有すること、現在の勤務先の勤務年数が長いこと、男性であることが職業的地位の高さに影響を及ぼしているといえる。

つぎに介護職における職業的地位が何によって規定されるか検討するため、職務上の地位（介護部長、介護課長、介護長（寮母長）＝1、介護士＝0）を従属変数とし、性別（女性＝0、男性＝1）、介護職経験年数、現在の勤務先勤続年数、介護福祉士資格の有無（無＝0、有＝1）の4つを独立変数とする判別分析をおこなった。

標準化された正準判別関数係数

性別	0.046
介護職経験年数	0.870 **
現在の勤務先勤続年数	0.185 **
介護福祉士資格	-0.029

**p<.01

性別および介護福祉士資格有無に関しては統計的有意水準に達しなかった。判別の的中

状況は以下の通りで、全体としては 77.6% の的中率である。

分類結果^{a)}

元のデータ	職位2 度数	予測グループ番号		合計
		.00	1.00	
	.00	224	46	270
	1.00	30	40	70
	グループ化していないケース	87	42	129
	%	83.0	17.0	100.0
	1.00	42.9	57.1	100.0
	グループ化していないケース	67.4	32.6	100.0

a. 元のグループ化されたケースのうち 77.6% 個が正しく分類されました。

すなわち、介護職における職業的地位に関しては、経験年数が最大の規定因であり、続いて現在の勤務先の勤務年数が長いことが職業的地位の高さに影響を及ぼしているといえる。

2. 収入の規定要因について

看護職における収入が何によって規定されるか検討するため、最近一年間の年収を従属変数とし、性別（女性=0、男性=1）、看護職経験年数、現在の勤務先勤務年数、看護師資格の有無（無=0、有=1）の4つを独立変数とする重回帰分析をおこなった。

年収を従属変数とする重回帰分析の結果(看護職)

	標準偏回帰係数(β)	相関係数(r)
性別	0.131 **	-0.116 **
看護職経験年数	0.441 **	0.554 **
現在の勤務先勤務年数	0.260 **	0.507 **
看護師資格	0.345 **	0.332 **
重相関係数(R)	0.689 **	

**p<.01

すなわち、看護職における年収が「看護職経験年数」が長いこと、「看護師資格」があること、「現在の勤務先勤務年数」が長いこと、「性別」が男性であることと正の関係があることがみとれる。

同様に介護職における収入が何によって規定されるか検討するため、最近一年間の年収

年収を従属変数とする重回帰分析の結果(介護職)

	標準偏回帰係数(β)	相関係数(r)
性別	0.094 *	-0.072 **
介護職経験年数	0.406 **	0.572 **
現在の勤務先勤務年数	0.265 **	0.534 **
介護福祉士資格	0.009	0.101 **
重相関係数(R)	0.607 **	

**p<.01,*p<.05

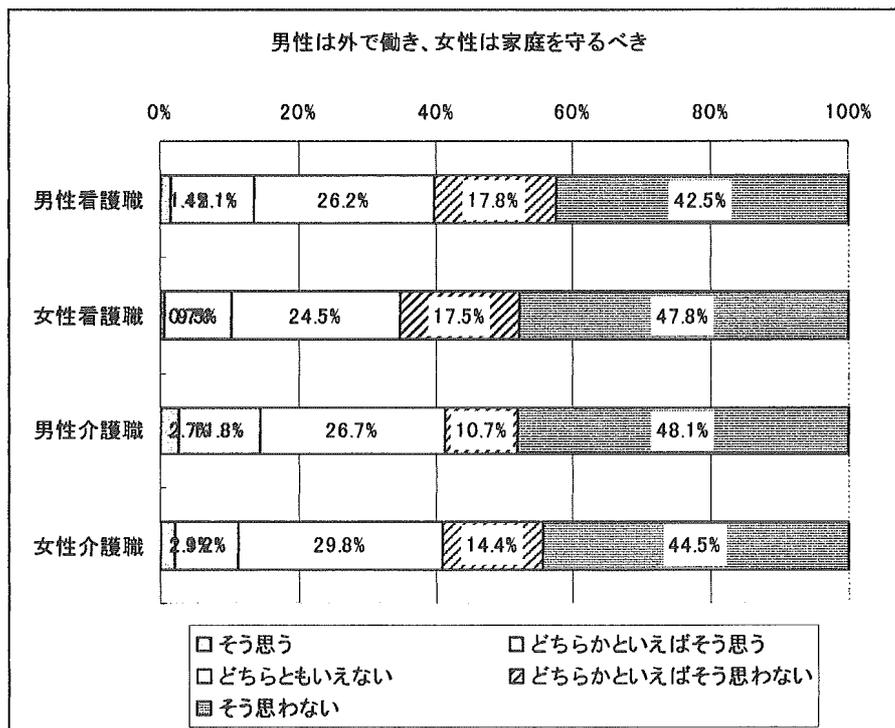
を従属変数とし、性別（女性=0、男性=1）、介護職経験年数、現在の勤務先勤続年数、介護福祉士資格の有無（無=0、有=1）の4つを独立変数とする重回帰分析をおこなった。

すなわち、介護職における年収が「介護職経験年数」が長いこと、「現在の勤務先勤続年数」が長いこと、「性別」が男性であることと正の関係があるが、「介護福祉士資格」の有無とは有意な関係がないことがみてとれる。

以上の分析をふまえるならば、看護・介護職において男性であることが職位および収入に関して一定の正の関連を有していることが分かる（ただし、その関連性は看護職において介護職よりも強い）。このことは男性が少数派であるいわゆるピンクカラー・ジョブの世界においても職業領域における男性の優位性が多少なりとも存在することを示しているだろう。こうした結果は Williams の言うところの「ガラスのエスカレーター」が国内においても機能している可能性を推察させるものである。

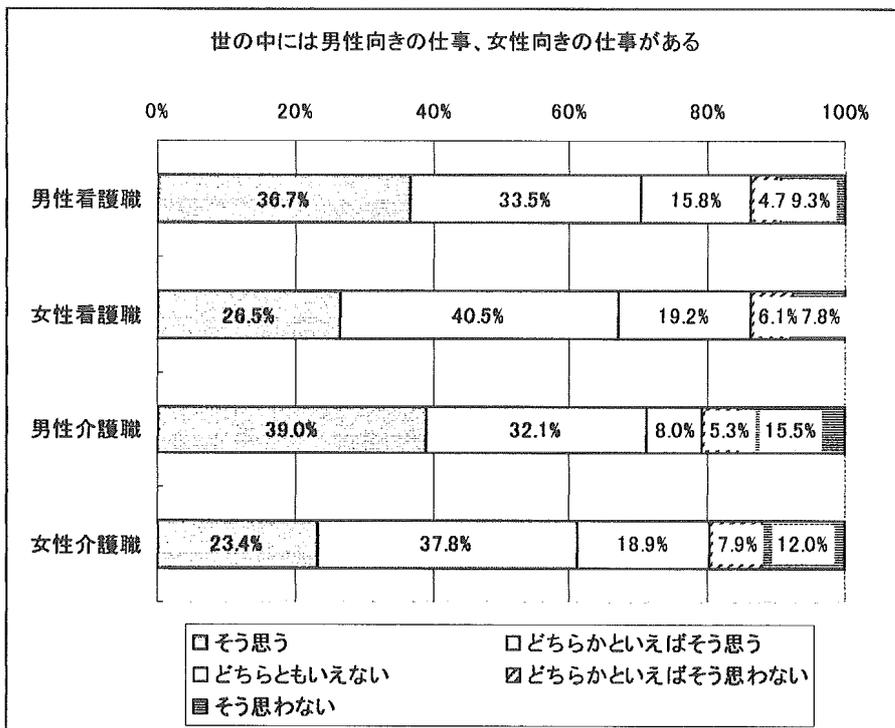
3. 看護・介護職者における男女共同参画に関する意識

つぎに、看護職者における男女共同参画に関わる一般的な意識についてみていく。

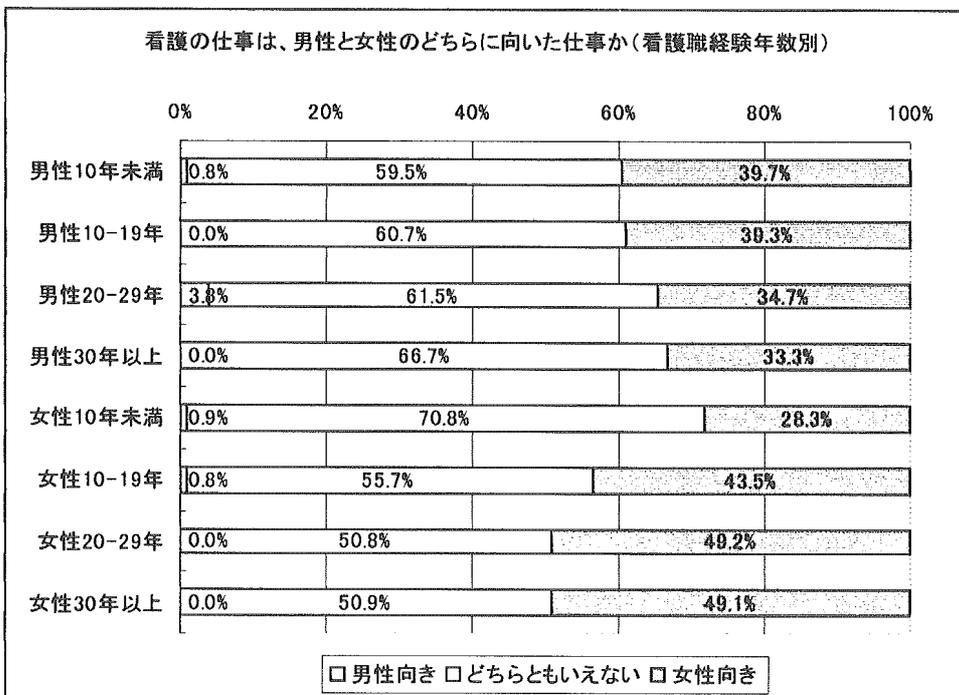


「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきであると思いますか」という問いに対しては、男女看護・介護職いずれも6割前後が「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答している。園田浩之（2000）における同様の質問に対する看護・介護職以外の職業（企業および公務員）に従事する者の回答の傾向と比較すると、女性では今回の調査結果と大きな差はないが、他の職業に従事する男性においては「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」は4割程度であり、性別役割分業意識に関して、男性看護・介護職者

は他の職業に従事する男性に比べ、かなり否定的であることが分かる。

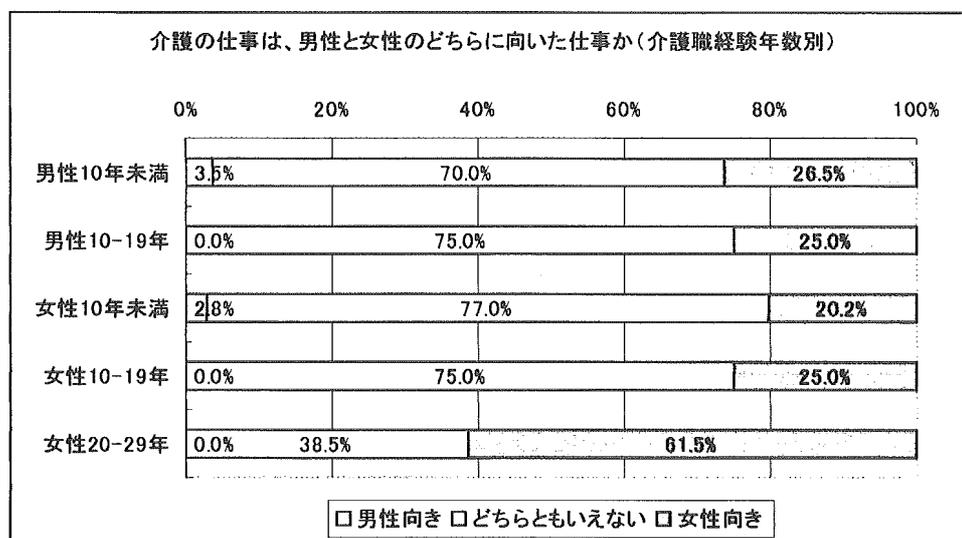


「世の中には、男性向きの仕事、女性向きの仕事がそれぞれあると思いますか」という問いに対しては、男女間で差がみられた。看護職においても介護職においても男性で「男性向きの仕事、女性向きの仕事はそれぞれある」と考える傾向がみられる。



「看護の仕事は、男性と女性のどちらに向けた仕事だと思いますか」という問いに対する回答を看護職の経験年数により比較してみると、男性では経験年数が増えるほど「女性

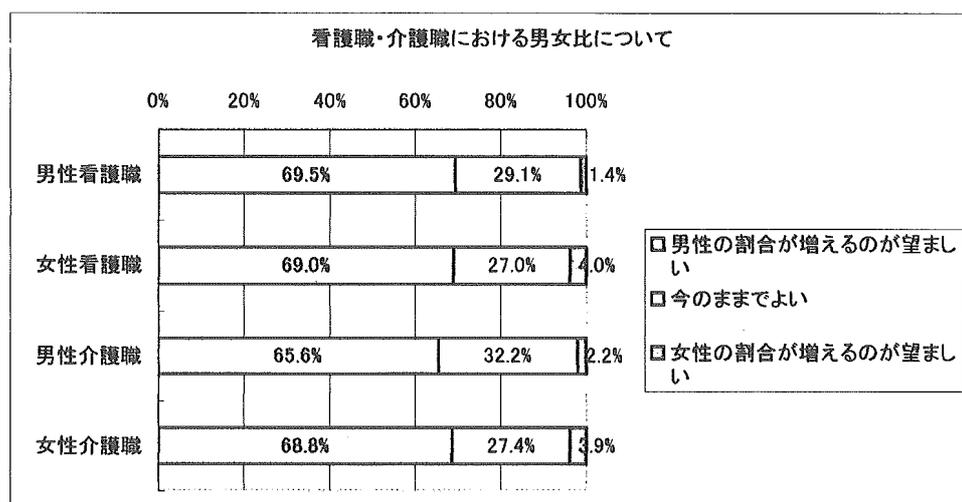
向き」と考える割合が減少し、逆に女性では経験年数が増えるほど「女性向き」と考える割合が増加していることが分かる。



「介護の仕事は、男性と女性のどちらに向けた仕事だと思いますか」という問いに対する回答を介護職の経験年数により比較してみると、男性では経験年数が増えるほど「女性向き」と考える割合が減少し、逆に女性では経験年数が増えるほど「女性向き」と考える割合が増加していることが分かる。

4. 看護・介護職者における男女比について

つぎに看護・介護職における男女比について、今後どのようになっていくことがのぞましいと考えられているかみてみよう。



男女の看護・介護職のいずれにおいても、全体の3分の2程度が「男性の割合が増えるのが望ましい」と考えられていることが分かる。それぞれの職業における経験年数別の結果は次の通りである。看護職においても介護職においてもすべての経験年数で、「男性の割

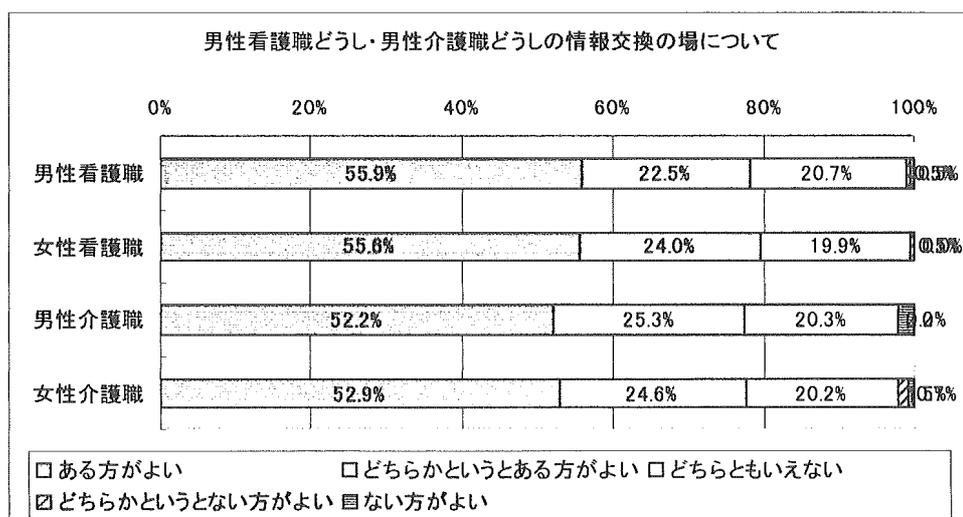
合が増えるのが望ましい」と考えられていることが見てとれる。

経験年数(10年間隔)と看護職の男女比についてと性別のクロス表

性別				看護職の男女比について			合計
				今のままでよい	男性の割合が増えるのが望ましい	女性の割合が増えるのが望ましい	
男性	経験年数(10年間隔)	10年未満	度数 経験年数(10年間隔)の%	37 29.8%	85 68.5%	2 1.6%	124 100.0%
		10-19年	度数 経験年数(10年間隔)の%	18 32.1%	37 66.1%	1 1.8%	56 100.0%
		20-29年	度数 経験年数(10年間隔)の%	7 26.9%	19 73.1%		26 100.0%
		30年以上	度数 経験年数(10年間隔)の%		3 100.0%		3 100.0%
		合計	度数 経験年数(10年間隔)の%	62 29.7%	144 68.9%	3 1.4%	209 100.0%
女性	経験年数(10年間隔)	10年未満	度数 経験年数(10年間隔)の%	27 26.0%	77 74.0%		104 100.0%
		10-19年	度数 経験年数(10年間隔)の%	30 25.2%	83 69.7%	6 5.0%	119 100.0%
		20-29年	度数 経験年数(10年間隔)の%	38 32.2%	76 64.4%	4 3.4%	118 100.0%
		30年以上	度数 経験年数(10年間隔)の%	10 18.5%	38 70.4%	6 11.1%	54 100.0%
		合計	度数 経験年数(10年間隔)の%	105 26.6%	274 69.4%	16 4.1%	395 100.0%

経験年数(10年間隔)と介護職の男女比についてと性別のクロス表

性別				介護職の男女比について			合計
	経験年数(10年間隔)	10年未満	度数	今のままでよい	男性の割合が増えるのが望ましい	女性の割合が増えるのが望ましい	
男性	経験年数(10年間隔)	10年未満	度数 経験年数(10年間隔)の%	54 32.5%	108 65.1%	4 2.4%	166 100.0%
		10-19年	度数 経験年数(10年間隔)の%	5 31.3%	11 68.8%		16 100.0%
	合計	度数 経験年数(10年間隔)の%	59 32.4%	119 65.4%	4 2.2%	182 100.0%	
女性	経験年数(10年間隔)	10年未満	度数 経験年数(10年間隔)の%	55 26.1%	148 70.1%	8 3.8%	211 100.0%
		10-19年	度数 経験年数(10年間隔)の%	19 34.5%	35 63.6%	1 1.8%	55 100.0%
	20-29年	度数 経験年数(10年間隔)の%	2 16.7%	8 66.7%	2 16.7%	12 100.0%	
	30年以上	度数 経験年数(10年間隔)の%	1 50.0%	1 50.0%		2 100.0%	
	合計	度数 経験年数(10年間隔)の%	77 27.5%	192 68.6%	11 3.9%	280 100.0%	



男性看護職どうし・男性介護職どうしの情報交換の場についても、男女看護・介護職いづれも8割近くが「ある方がよい」と考えており、否定的な意見はほとんど存在しない。