

厚生労働科学研究費補助金(地域医療基盤開発推進研究事業)
「新たな看護職員の働き方等に対応した看護職員需給推計への影響要因と
エビデンスの検証についての研究」
分担研究報告書(令和2年度)

潜在看護職員数の推計

研究代表者 小林美亜 静岡大学創造科学技術大学院 特任教授
研究分担者 五十嵐中 横浜市立大学医学群 准教授
研究分担者 池田俊也 国際医療福祉大学医学部 教授

研究要旨

本研究では、これまで行われた潜在看護職員(看護師・准看護師)の推計方法を踏襲しつつ、より現状に即した推計方法について検討し、その方法論に基づき、平成30年(2018年)末時点における潜在看護職員数の推計を行うことを目的とした。

平成25年(2013年)度の厚生労働科学研究において算出した平成24年(2012年)末の推計とは異なり、本研究で算出した平成30年(2018年)末の推計においては、推計対象者に65歳以上を含め、准看護師から看護師の資格を取得した者は看護師に含め、看護師と准看護師それぞれについて推計を行った。その結果、平成30年(2018年)末の65歳以上も含めた看護職員の潜在数(潜在率)は793,885人(32.98%)で、65歳未満では695,461人(31.11%)であった。平成24年(2012年)末と比較し、65歳未満の潜在数は約-3%減少していた。その背景には、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づいて各都道府県に設置されたナースセンターによる取り組み、夜間の働き方の軽減策、多様な働き方の推進が、潜在率を上昇させないための一つの防波堤となっているのではないかと推察された。資格別では、看護師の潜在率が28.37%である一方で、准看護師が47.52%と、准看護師の潜在率が高くなっていた。年齢階級別の看護職員の潜在率については、25歳未満が22.38%であるのに対し、30~34歳が36.91%、35~39歳が36.01%と、13%以上高くなっていた。一方で、60~64歳の看護職員の50%超、65歳以上の約35%が看護職員として就業していることがわかった。日本看護協会の調査により、定年退職前の看護職員のうち、定年後も看護領域で働きたいという意思を持っている者が約7割を占めていることが報告されており、定年退職前後の「プラチナナース」の活用を推進していくことが示唆された。

このような潜在化の状況を踏まえ、潜在化要因の検討から、離職防止を図り、また復職支援・復職環境の整備を図ることが重要である。特に看護職員が不足している、訪問看護ステーションや中小規模病院において、潜在化を招かないように看護職員の確保・定着を図る必要がある。

研究協力者：宇都宮光男 真上志郎 日本能率協会総合研究所

A. 研究目的

「医療従事者の需給に関する検討会看護職員需給分科会中間とりまとめ(令和元年11月)」では、令和7年(2025年)の全国及び各都道府県の地域医療構想に基づく看護職員数の需給推計結果が示された。そのうち供給推計値では、潜在看護職員の復職も考慮された推計が行われている。しかし、看護職員の離職時に届出を求めるとする我が国の「看護師等免許保持者の届出制度」は義務化されておらず、当該制度が平成27年(2015年)10月1日に開始されて以来、3年2か月の時点(平成30年12月末)で、登録者数は84,760人とどまり(うち復職支援対象者は44,515人)、平成24年(2012年)時点の潜在看護職員数の推計値699,566人と比較しても、潜在看護職員の6%程度しか、当該制度で把握できておらず、潜在率の実態は不明である。なお、令和3年(2021年)2月末現在では、登録者は5年4カ月で計136,915人、うち復職支援対象は69,111人であり、登録者は増加しているものの、潜在看護職員数の把握が困難な状況の改善はみられていない。このため、推計された供給数の妥当性の検討のためにも、潜在看護職員の推計を試みる必要があるとなる。

また、平成27年(2015年)の看護師等人材確保促進法改正では、都道府県ナースセンターによる看護職員の復職支援を強化するため、就職あっせんや復職研修の一体的実施などニーズに合ったきめ細やかな対応、ハローワーク等と密接な連携などを通じて、ナースセンターの機能強化の推進が図られている。この効果の検証の一指標として、平成24年(2012年)末時点から現時点までの潜在看護職員数の増減を把握し、今後の対応方針を検討することも求められる。

本研究では、これまで行われた潜在看護職員の推計方法を踏襲しつつ、より現状に即した推計方法について検討し、その方法論に基づき、

平成30年(2018年)末時点における潜在看護職員数の推計を行うことを目的とした。

B. 研究方法

1. 潜在看護職員の定義

看護師あるいは准看護師免許保有者のうち、衛生行政報告例で報告されている就業場所(病院、診療所、助産所、訪問看護ステーション、介護保険施設等、社会福祉施設、保健所、都道府県、市区町村、事業所、看護師等学校養成所又は研究機関、その他)において、就業していない看護師および准看護師を潜在看護職員とした。

2. 推計に用いるデータソース

平成30年(2018年)時点における免許保持者数から就業看護職員数を減ずることにより、潜在看護職員数の推計を行うこととした。

免許保持者数は、厚生労働省が毎年実施している「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」における、学校養成所区分別の入学状況のデータから把握した。また、准看護師の養成校である高等学校や「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」から入手できない年代のデータなどは、日本看護協会出版会の「看護基礎資料集」、文部科学省の「学校基本調査(高等教育機関)」のデータソースを用いた。

年齢別の免許取得者には、既に亡くなった者も含まれることから、生存者を推計するために、平成30年(2018年)の男女それぞれの簡易生命表を用いた。

就業看護職員数は、衛生行政報告例の保健師、助産師、看護師、准看護師の性・年齢階級別の就業数から把握を行った。

3. 推計方法

1) 推計対象の範囲

看護職員には、看護師・准看護師・保健師・

助産師が含まれる。保健師・助産師の資格保有者については、看護師資格を保有していることを前提とし、看護師としてカウントした。准看護師は、都道府県知事発行の免許となるため、准看護師免許のみの保有者は准看護師としてカウントした。准看護師免許を保有し、その後、看護師の免許を取得した者については、看護師としてカウントした。この定義に基づいて、「看護師」および「准看護師」の潜在数を推計した。

潜在看護職員数について、これまで実施されてきた、厚生労働省による平成14年(2002年)末時点の推計や、平成25年(2013年)度の厚生労働科学研究において算出された平成24年(2012年)末時点の推計では、65歳未満までを対象としていた。しかし、衛生行政報告例では、「年齢階級別にみた就業保健師等」で65歳以上の就業看護職員数が報告されており、それに合わせた年齢階級別の潜在率の把握が必要と考えた。その背景として、①人口減少や少子高齢化により、労働者の確保が困難になりつつあり、65歳以上の労働者の確保も必要になってくると想定されること、②平成25年(2013年)には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、高年齢者雇用安定法)」の一部が改正され、定年を60歳から65歳に引き上げる法整備が行われ、継続雇用制度の経過措置が終了する令和7年(2025年)4月から、「定年制の廃止」「定年の引き上げ」「継続雇用制度(再雇用制度)などの導入」のいずれかを導入しなければならなくなったこと、③平成27年(2015年)には、「一億総活躍社会」の実現に向けて、介護離職ゼロ、生涯現役社会が打ち出されたこと、④50歳以上の看護職員に限定して、定年後の自身の働き方について尋ねた調査¹から、60歳以上の看護職員(プラチナナース)の68.1%が「看護職として働きたい」という意向がみられていることなどがあげられる。

2) 看護職員の推計方法

看護職員の推計は、看護師と准看護師それぞれについて推計し、合算することにより算出した。看護師になるためのルートとして、大学または3年以上の教育を受けて、国家試験に合格する方法と、准看護師資格(都道府県知事発行免許)を取得した後に看護師になる方法がある(図1)。具体的には、高校卒業後に①看護大学(4年課程)、②看護短期大学(3年課程)、③看護専門学校などの看護師養成所(3年課程)、④中学校卒業後、高校5年一貫看護師養成課程、⑤准看護師資格取得後(中学校卒業の場合は、実務経験3年以上)、「全日制の高等看護専攻科(2年課程)」もしくは「定時制の看護師養成所(2年課程)」、准看護師として実務経験が7年以上あれば「看護師養成所(2年課程)」に進学し、国家試験に合格すれば、看護師の資格を取得できる。なお、准看護師の資格取得後に看護師の資格を取得しなくても、全都道府県において准看護師として就労することは可能である。

「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」においては、卒業時における男女別・年齢別データは存在しないため、入学時における男女別・年齢区分別^{註)}のデータを活用し、留年や退学は考慮せずに、各養成所の入学時に修業年限を加えて、入学時と同じ男女比率と年齢階級別比率を乗じることによって、男女別かつ年齢階級別の卒業者数を推計した。推計された卒業者数に対応する年度の国家試験の合格率を乗じることにより(前年度の不合格者のうち、再試験で合格した人数も含む)、各養成所別の看護師数を推計した。なお、平成元年(1989年)以前は、看護師の国家試験は1年に2回行われていた。このため、平成元年(1989年)までは、通年の合格率で推計を行った。なお、1回目の国家試験で合格できず

に、卒業年の翌年以降に合格者も存在することから、1回目の国家試験の不合格者は再受験したものと想定し、2回目の合格率として70.9%（国家試験が2回行われていたときの2回目の合格率の平均）をその不合格者に乗じ、この数も看護師免許取得者数に計上した。なお、3回以上、国家試験を受験した者については考慮せずに、除外した。

准看護師資格取得後（中学校卒業の場合は、実務経験3年以上が必要）に、「全日制の高等看護専攻科（2年課程）」、「定時制の看護師養成所（2年課程）」、「看護師養成所（通信制の2年課程、ただし准看護師として実務経験が7年以上必要）」のいずれかに進学し、看護師免許を取得した者については、以下のように推計した。

- ①「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」から、「准看護師養成所」と「高等学校の衛生看護科」の入学時における男女別・年齢階級別のデータを活用し、留年や退学は考慮せずに、各養成所の入学時に修業年限を加えて、入学時と同じ男女比率と年齢階級別比率を乗じることにより、男女別かつ年齢階級別の卒業生数を推計する。
- ②推計された卒業生数に対応する年度の合格率（直近10年間の平均値98%）を乗じることにより（前年度の不合格者のうち、再試験で合格した人数も含む）、「准看護師養成所」と「高等学校の衛生看護科」のそれぞれの養成校別に准看護師免許保有者数を推計する。なお、1回目の試験の不合格者は2回目の試験も受験したと想定し、合格率は1回目と同様の98%とした。
- ③2年課程の進学者について、平成21年（2009年）以降の入手できたデータから把握できた年齢分布を考慮し、35歳未満の年齢階級別の看護師

免許保有者は、各年齢階級別に看護師養成校（2年課程）の卒業生数に対応する年度の国家試験の合格率を乗じることにより（前年度の不合格者のうち、再試験で合格した人数も含む）、算出する。35歳以上～50歳未満の各年齢階級別（35～39歳、40～44歳、45～49歳）においては、34歳未満の看護師養成校（2年課程）への進学率（男性81%、女性69%）を乗じ、看護師国家試験の合格率や再受験後の合格者数を考慮して、准看護師からの看護師免許取得者数を推計する。50歳以上の年齢別階級（50～54歳、55～59歳、60～64歳、65歳以上）においては、「医師会立助産師・看護師・准看護師学校養成所調査」で報告された平成26年度（2014年）と平成28年（2016年）度の進学率47.9%を乗じ、看護師国家試験の合格率や再受験後の合格者数を考慮して、准看護師から看護師免許を取得した数を推計する。

- ④准看護師のみの免許取得者数については、准看護師免許取得者数の合計値から、前述した推計によって算出した准看護師からの看護師免許取得者数を減じることにより算出する。

なお看護師、准看護師の免許保有者数の推計にあたっては、生存率を考慮し、死亡者は除外した。また、年齢階級65歳以上の看護師、准看護師の免許保有者数は、データが存在し、推計が可能な70歳までとした。この推計に際しては、簡便な方法を選択し、平成30年（2018年）の生命表を用いて、近年の生産年齢階級の生存確率が一定であったと仮定して、生存確率を求め、看護師養成校カテゴリ別における年齢階級別の各卒業年の免許取得者数に乗じることによって、生存している免許取得者数を算出した。

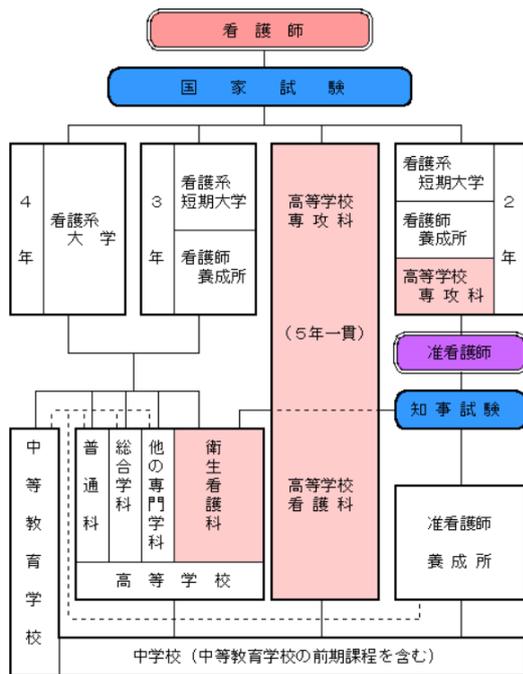


図1 看護師、准看護師の資格の取得方法

引用：文部科学省 高等学校における看護教育

3) 従来の推計方法との相違

平成24年末（2012年）時点における潜在看護職員数の推計方法とは、以下の点が異なっている。

①推計対象の拡大

これまでの潜在看護職員数の推計は、看護師および准看護師ともに65歳未満までを対象としていたが、定年退職後の看護職員の再雇用も進められていることから、65歳以上も推計対象に含めた。ただし、65歳以上の免許保有者数の推計は70歳以下までとしている。就業者数の65歳以上の階級には、70歳超の看護職員も含まれているが、70歳超の階級の就業者数は不明である。このため、本推計の65歳以上の潜在看護職員数は、「70歳超も含まれる65歳以上の就業者数」から「65歳以上～70歳以下の免許保有者数」を引いた値とした。

②准看護師推計の精緻化

平成24年（2012年）末時点における潜在看護

職員数のうち准看護師の推計では、厚生労働省で行われた従来の推計方法を踏襲し、准看護師免許を取得後、看護師免許を取得した者も准看護師と計上し、推計を行っていた。このため、准看護師免許のみ保有者や実際の看護師免許保有者の潜在数の把握が出来なかった。本研究の推計では、准看護師推計の精緻化を図るために、准看護師免許のみの保有者を准看護師、准看護師と看護師の双方の免許保有者は看護師として推計を行った。

C. 研究結果

1. 看護師の潜在数（表1）

看護師の潜在数は、男性が59,599人、女性が458,554人、男女合計で518,153人であった。潜在率は、男性が38.18%、女性が27.45%、男女合計が28.37%であった。潜在率は、女性よりも男性の方が高くなっていた。

男性においては、45歳以降から、年齢があがるにつれて潜在率が上昇し、定年退職となる60歳以上の階級を除くと、「55～59歳」の階級の潜在率が60.02%と最も高くなっていた。

女性においては、男性とは異なり、年齢があがるにつれて潜在率が上昇する傾向は認められず、定年退職となる60歳以上の階級を除くと、「35～39歳」の潜在率が34.19%と最も高く、次いで「30～34歳」の潜在率が26.75%となっていた。

男性・女性の全体においては、定年退職となる60歳以上の階級を除くと、「35～39歳」の潜在率が34.15%と最も高く、次いで「55～59歳」が28.48%となっていた。

2. 准看護師の潜在数（表2）

准看護師の潜在数は、男性が38,003人、女性が237,728人、男女合計で275,731人であった。潜

在率は、男性が 63.57%、女性が 45.68%、男女合計で 47.52%となっていた。准看護師も潜在率は男性の方が高かった。

年齢階級別にみると、定年退職となる 60 歳以上の階級を除くと、男性では 55～59 歳が 78.74%と最も高く、次いで 50～54 歳が 77.73%、25 歳未満が 67.77%となっており、女性では 30～34 歳が 77.01%と最も高く、次いで 25 歳未満が 69.24%、25～29 歳未満が 57.21%となっていた。男性・女性の全体においては、定年退職となる 60 歳以上の階級を除くと、30～34 歳の潜在率が 75.23%と最も高く、次いで 25 歳未満が 68.98%、25～29 歳が 56.07%となっていた

3. 看護職員の潜在数 (表 3)

看護師と准看護師の潜在数を合計した看護職員の潜在数は、男性が 97,602 人、女性が 696,282

人、男女合計が 793,885 人であった。潜在率は、男性が 45.21%、女性が 31.78%、男女合計が 32.98%であった。

年齢階級別の潜在率は、男性では 45 歳を境に上昇を続け、「45～49 歳」は 47.05%と、「40～44 歳」よりも 20%以上、高くなっていた。それに対し、女性は、定年退職となる 60 歳以上の階級を除くと、「30～34 歳」が 37.82%と最も高く、次いで「35～39 歳」が 36.39%であった。男性・女性の全体においては、定年退職となる 60 歳以上の階級を除くと、30～34 歳が 36.91%と最も高く、次いで 35～39 歳が 36.01%、55～59 歳が 33.17%であった。

なお、潜在看護職員の男女の構成比率をみると、

女性女性が 87.71%であった (表 4)。

注) 入学時における年齢区分別データについて 看護師養成校カテゴリ別の年齢区分設定

- ①大学 (4 年課程) : 20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳、55～59 歳、60～64 歳、65 歳～70 歳
- ②看護系短期大学、看護師養成所 (3 年課程) : 20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳、55～59 歳、60～64 歳、65 歳～70 歳
- ③准看護師養成所 (2 年課程) : 20 歳未満、20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳、55～59 歳、60～64 歳、65 歳～70 歳
- ④高等学校衛生看護科 (3 年課程) : 20 歳未満、20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳、55～59 歳、60～64 歳、65 歳～70 歳
- ⑤高等学校・専攻科一貫教育校 (5 年課程) : 20～24 歳 25～29 歳 30～34 歳、35～39 歳
- ⑥看護系短期大学、看護師養成所 (全日制、定時、通信)、高等看護学校専攻科 (2 年課程) : 20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳

* 取得可能なデータから把握できた階級

表1 看護師の潜在数と潜在率

	看護師免許取得者数			看護師就業者数			潜在数			潜在率		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
25歳未満	12,731	110,854	123,585	8,996	98,502	107,498	3,735	12,352	16,087	29.34	11.14	13.02
25～29歳	24,779	196,664	221,443	16,568	149,507	166,075	8,211	47,157	55,368	33.14	23.98	25.00
30～34歳	21,918	184,007	205,925	17,923	134,782	152,705	3,995	49,225	53,220	18.23	26.75	25.84
35～39歳	24,748	233,842	258,590	16,386	153,895	170,281	8,362	79,947	88,309	33.79	34.19	34.15
40～44歳	21,881	231,169	253,050	15,816	180,944	196,760	6,065	50,225	56,290	27.72	21.73	22.24
45～49歳	18,408	208,942	227,350	9,303	161,901	171,204	9,105	47,041	56,146	49.46	22.51	24.70
50～54歳	9,888	157,629	167,517	5,139	137,389	142,528	4,749	20,240	24,989	48.03	12.84	14.92
55～59歳	8,773	138,805	147,577	3,507	102,041	105,548	5,266	36,764	42,029	60.02	26.49	28.48
60～64歳	7,454	112,495	119,949	1,929	59,029	60,958	5,525	53,466	58,991	74.12	47.53	49.18
65歳以上	5,526	96,112	101,638	940	33,975	34,915	4,586	62,137	66,723	82.99	64.65	65.65
合計	156,106	1,670,519	1,826,625	96,507	1,211,965	1,308,472	59,599	458,554	518,153	38.18	27.45	28.37

*看護師免許取得者数の65歳以上は、データの存在する「70歳」までとした。

表2 准看護師の潜在数と潜在率

	准看護師免許取得者数			准看護師就業者数			潜在数			潜在率		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
25歳未満	4,434	20,384	24,818	1,429	6,270	7,699	3,005	14,114	17,119	67.77	69.24	68.98
25～29歳	4,051	16,371	20,422	1,966	7,005	8,971	2,085	9,366	11,451	51.47	57.21	56.07
30～34歳	7,476	51,978	59,454	2,777	11,948	14,725	4,699	40,030	44,729	62.86	77.01	75.23
35～39歳	4,261	41,568	45,830	3,224	21,305	24,529	1,037	20,263	21,301	24.34	48.75	46.48
40～44歳	4,593	49,201	53,794	3,701	33,062	36,763	892	16,139	17,031	19.41	32.80	31.66
45～49歳	4,262	51,249	55,511	2,700	37,529	40,229	1,562	13,720	15,282	36.65	26.77	27.53
50～54歳	8,913	78,376	87,289	1,985	43,910	45,895	6,928	34,466	41,394	77.73	43.98	47.42
55～59歳	8,536	77,015	85,551	1,815	48,447	50,262	6,721	28,568	35,289	78.74	37.09	41.25
60～64歳	7,599	70,128	77,727	1,310	35,982	37,292	6,289	34,146	40,435	82.76	48.69	52.02
65歳以上	5,655	64,160	69,815	870	37,244	38,114	4,785	26,916	31,701	84.61	41.95	45.41
合計	59,780	520,430	580,210	21,777	282,702	304,479	38,003	237,728	275,731	63.57	45.68	47.52

*准看護師免許取得者数の65歳以上は、データの存在する「70歳」までとした。

表3 看護職員（看護師、准看護師）の潜在数

	看護職員免許取得者数			看護職員就業者数			潜在数			潜在率		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
25歳未満	17,165	131,238	148,403	10,425	104,772	115,197	6,740	26,466	33,206	39.26	20.17	22.38
25～29歳	28,830	213,035	241,865	18,534	156,512	175,046	10,296	56,523	66,819	35.71	26.53	27.63
30～34歳	29,395	235,985	265,380	20,700	146,730	167,430	8,695	89,255	97,950	29.58	37.82	36.91
35～39歳	29,009	275,411	304,420	19,610	175,200	194,810	9,399	100,211	109,610	32.40	36.39	36.01
40～44歳	26,474	280,370	306,844	19,517	214,006	233,523	6,957	66,364	73,321	26.28	23.67	23.90
45～49歳	22,670	260,191	282,861	12,003	199,430	211,433	10,667	60,761	71,428	47.05	23.35	25.25
50～54歳	18,801	236,005	254,806	7,124	181,299	188,423	11,677	54,706	66,383	62.11	23.18	26.05
55～59歳	17,309	215,819	233,128	5,322	150,488	155,810	11,987	65,331	77,318	69.25	30.27	33.17
60～64歳	15,053	182,623	197,676	3,239	95,011	98,250	11,814	87,612	99,426	78.48	47.97	50.30
65歳以上	11,180	160,272	171,453	1,810	71,219	73,029	9,370	89,053	98,424	83.81	55.56	57.41
合計	215,886	2,190,949	2,406,836	118,284	1,494,667	1,612,951	97,602	696,282	793,885	45.21	31.78	32.98

*看護職員免許取得者数の65歳以上は、データの存在する「70歳」までとした。

表4 男女構成比率

	男性	女性	全体
看護師・准看護師免許数	215,886	2,190,949	2,406,836
構成比率	8.97%	91.03%	100.00%
就業者	118,284	1,494,667	1,612,951
構成比率	7.33%	92.67%	100.00%
潜在数	97,602	696,282	793,885
構成比率	12.29%	87.71%	100.00%
潜在率	45.21%	31.78%	32.98%

表5 年齢階級別にみた看護師と准看護師の比較

	免許取得者数		潜在数		潜在率	
	看護師	准看護師	看護師	准看護師	看護師	准看護師
25歳未満	123,585	24,818	16,087	17,119	13.02	68.98
25～29歳	221,443	20,422	55,368	11,451	25.00	56.07
30～34歳	205,925	59,454	53,220	44,729	25.84	75.23
35～39歳	258,590	45,830	88,309	21,301	34.15	46.48
40～44歳	253,050	53,794	56,290	17,031	22.24	31.66
45～49歳	227,350	55,511	56,146	15,282	24.70	27.53
50～54歳	167,517	87,289	24,989	41,394	14.92	47.42
55～59歳	147,577	85,551	42,029	35,289	28.48	41.25
60～64歳	119,949	77,727	58,991	40,435	49.18	52.02
65歳以上	101,638	69,815	66,723	31,701	65.65	45.41
合計	1,826,625	580,210	518,153	275,731	28.37	47.52

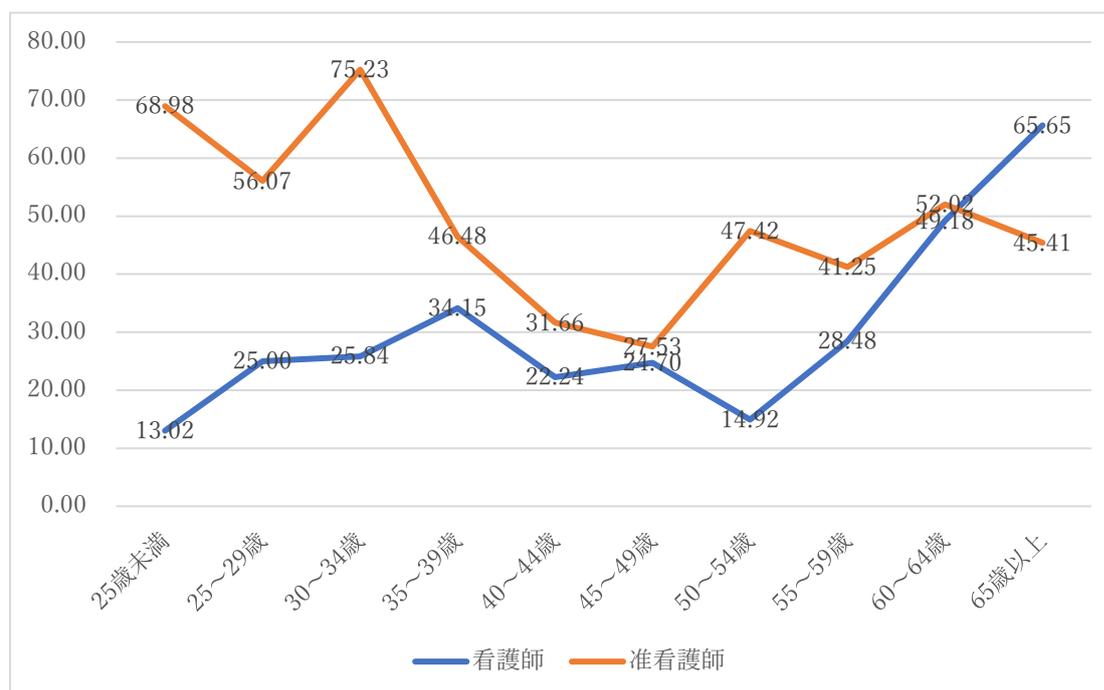


図2 年齢階級別にみた看護師、准看護師の潜在率の分布

表6 女性全体と看護職員（女性）の就業率

	女性全体	看護師	准看護師	看護職員	女性全体と看護職員との乖離
20～24歳	74.8	88.86	30.76	79.83	5.03
25～29歳	83.9	76.02	42.79	73.47	-10.43
30～34歳	76.9	73.25	22.99	62.18	-14.72
35～39歳	74.8	65.81	51.25	63.61	-11.19
40～44歳	79.6	78.27	67.20	76.33	-3.27
45～49歳	79.6	77.49	73.23	76.65	-2.95
50～54歳	79.2	87.16	56.02	76.82	-2.38
55～59歳	73.3	73.51	62.91	69.73	-3.57
60～64歳	58.1	52.47	51.31	52.03	-6.07
65～69歳	37				-
70～歳	11.3				

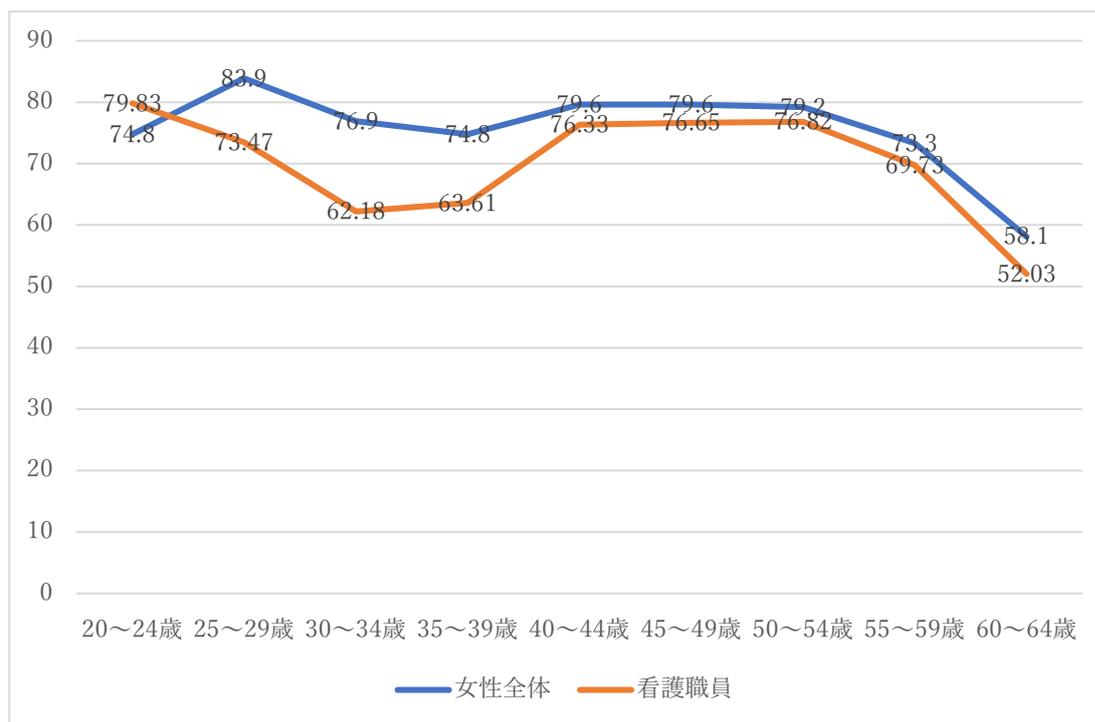


図3 年齢階級別にみた女性全体と看護職員（女性）の就業率の分布

4. 看護師と准看護師の潜在率の比較

年齢階級別にみた場合、看護師と准看護師では潜在率の分布が異なっていた（表5、図2）。25歳未満の潜在率において、看護師は他の年齢階級と比較し、最も低くなっていたのに対し、准看護師は2番目に高くなっていた。また、准看護師は34歳未満まで潜在率が高く、それから下がる傾向にあり、45～49歳の潜在率が最も低くなっていた。一方、看護師は、50～54歳の潜在率が25歳未満に次いで低く、14.92%となっていた。

5. 女性全体の就業率との比較

平成30年（2018年）における我が国の女性全体の就業率²と女性看護職員の就業率の比較を行った（表6、図3）。20～24歳の年齢階級では、女性看護職員の方が5.03%高くなっていた。しかし、25～29歳、30～34歳、35～39歳の階級では、女性看護職員のほうが10%以上、低くなっていた。40歳以降も総じて女性看護職員のほうが約2～3%低くなっていた。

D. 考察

1. 看護職員全体の潜在

平成24年（2012年）末の推計においては、65歳未満までの推計となっていたため、平成30年（2018年）末の潜在数についても65歳未満までの集計も行ったところ、平成30年（2018年）末では、65歳以上も含めた看護職員全体で695,461人、潜在率は31.11%であった（表7）。一方、平成24年（2012年）末における65歳未満の潜在者数は733,371人、潜在率は34.08%であり、平成30年（2018年）末では潜在率が約3%減少していた。この結果について、平成4年（1992年）に制定された「看護師等の人材確保の促進に関する

法律」（人確法）では、看護師養成所の整備、夜勤負担の軽減、看護業務改革、研修の促進といった方針が規定され、47都道府県にナースセンターが設置され、以来、ナースセンターにおいて潜在看護職員の再就業支援や無料職業紹介事業、復職支援のための研修などが行われている。また、医療従事者のワーク・ライフ・バランスを向上させる取り組みとして、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターでは、短時間勤務制度などの雇用形態や勤務形態、勤務時間の選択が出来るなど多様な働き方を実現させるための医療機関の取り組みへの支援を行っている。このような取り組みが看護職員の潜在率の上昇を抑える一つの防波堤となっていることが推察される。

復職に向けての適切な研修支援や、求職者と求人側の希望、条件等があうのかといったマッチングのしくみ、あるいは復職後の労働環境や柔軟な働き方などの保証がなければ、潜在看護職員の掘り起こしや、定着・確保は困難となる。離職してブランクのある看護職員が安心して現場に復帰できるようにするためには、引き続き、最新の医療知識や技術が学べるような復職支援制度や、希望する労働条件とみあった復職しやすい就業場所や柔軟な働き方や雇用形態を提供できる働き先とのマッチングの促進などを図っていくことが重要である。例えば、復職後の定着を推進していくために、就業前に給与が保障されるトライアル期間を設け、その間に、実際に自分のニーズに合う職場なのかを判断し、就職の可否の意思決定を行うことができるようなシステムも有用と考える。

表7 65歳未満の潜在看護職員・潜在率

	平成30年末		平成24年末		潜在率差分
	人数	潜在率	人数	潜在率	
潜在化の職員数・潜在率（65歳未満）	695,461	31.11%	733,371	34.08%	-2.97%
潜在看護職員数・潜在率（65歳以上含む）	793,885	32.98%			

表8 資格別の潜在数と潜在率

	看護職員			看護師			准看護師		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
潜在数	97,602	696,282	793,885	59,599	458,554	518,153	38,003	237,728	275,731
潜在率	45.21%	31.78%	32.98%	38.18%	27.45%	28.37%	63.57%	45.68%	47.52%

また今般、新型コロナウイルス感染症への対応として看護職員確保の必要性とそのための潜在看護職員の掘り起こしの重要性が広く認識された。これを受け、政府は、令和6年度中にマイナナンバーを活用した看護職員の資質向上と就業促進のためのシステムの構築を目指している。潜在看護職員の居住場所や所有資格情報が不明である場合、復職を呼びかけることができないことから、この制度は今後、潜在看護職員を掘り起こすための重要なシステムになることが期待される。

潜在看護職員の数や潜在率に影響を及ぼさる要因として、夜間の働き方の改善や夜勤負担軽減策に関する取組の推進もあげられる。例えば、平成28年（2016年）度診療報酬改定で拡充・新設された夜間看護体制の評価に関わる加算のうち、「看護職員夜間配置加算」や「夜間看護体制加算」の算定要件には、「勤務終了時刻と勤務開始時刻の間が11時間以上」、「勤務開始時刻が直近の勤務開始時刻の概ね24時間以降」、「夜勤の連続回数2連続（2回）まで」、「夜間を含めた各部署の業務量を把握・調整するシステムの構築」、「みなし看護補助者を除いた看護補助者比率5割以上」、「看護補助者の夜間配置」、「看護補助業務のうち5割以上が療養生活上の世話」、

「夜間院内保育所の設置」の各項目を組み合わせることで実施することが求められている。

医療現場では、これらのうち、看護職員の負担軽減策として、「看護補助者の夜間配置」の効果を認識しており、一方で「夜勤の連続回数2連続まで」「夜間院内保育所の設置」「夜間を含めた各部署の業務量を把握・調整するシステムの構築」は効果が低いと認識していた³。また、加算の要件にあげられた項目以外の夜間の業務に関係ある負担軽減策として、「早出や遅出などの看護ニーズに応じた勤務の導入・活用」、「見守りセンサー等のIoT機器の導入」、「夜勤後の暦日の休日の確保」が多く行われていることが明らかとなっている³。このような近年の夜間の働き方に関わる取り組みも、離職防止につながっているものと推察される。令和2年（2020年）度の診療報酬改定でも、夜間看護体制加算等の項目の内容の見直しが行われており、「夜勤後の暦日の休日の確保」、「夜勤帯のニーズに対応した柔軟な勤務体制の工夫」、「ICT、AI、IoT等の活用による業務負担軽減」の項目が追加となっている。引き続き、この加算等の算定要件に示された項目などの取り組みを通じて、より一層の夜間の働き方の改善につなげていくことが重要である。

さらに、働き方改革による多様な働き方の導入や、そのような考え方の浸透が看護職員の潜在率の抑止につながっているのではないかと考えられる。平成 21 年（2009 年）、男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、育児・介護休業法が改正され、平成 24 年（2012 年）7 月 1 日からは 100 人以下の事業主も含め、すべての事業主は、「短時間勤務制度（時短勤務）の義務化」、「介護休暇の創設」、「子の看護休暇の拡大」、「産後 8 週間以内の父親の育休取得促進」等の規定を適用することが求められるようになった。この改正により、看護職員においても、育児や介護を両立するための時短勤務や柔軟な働き方が取りいれられるようになり、特に正規雇用の看護職員の離職防止に一定の効果があったものと推察される。

なお、看護職員の働き方には、フルタイムで働く「常勤」と、フルタイム勤務ではなく、自分の都合にあわせて勤日や時間帯をある程度決めて働く「非常勤」がある。「結婚・出産」、「育児」、「介護」、「夜勤は不可」、「プライベートを重視」等の事情を持つ看護職員は、離職はしないが非常勤、あるいは休職を選択する傾向にある。平成 31 年（2019 年）4 月 1 日から「働き方改革関連法」が順次施行されており、多様な働き方が進むと、看護職員の潜在率は抑止できても、そのしわ寄せとして、常勤者に業務負担が集中することが懸念される。そうした事態を招かないようにするためには、休職者の復職支援や、非常勤者の有効活用とともに、常勤者と非常勤者の役割分担と協働による常勤者の業務量や夜勤回数の適正化等の方策を整備し、推進していくことも重要である。

2. 性別、資格別にみた潜在（表 8）

看護職員（看護師と准看護師）の性別の潜在数と潜在率は、男性が 97,602 人で 45.21%、女性が 696,282 人で 31.78%、男性の潜在率が高くなっていた。男性の潜在率を看護師・准看護師別でみた場合、看護師は 38.18%であったのに対し、准看護師は 63.57%となっており、准看護師の潜在率の高さが影響していた。男性だけでなく、女性も同じ傾向がみられ、看護師が 27.45%であるの対し、准看護師は 45.68%と、准看護師の潜在率が高くなっていた。男女合計の潜在率も同様に、看護師が 28.37%である一方で、准看護師が 47.52%であった。

厚生労働省による「平成 30 年雇用動向調査結果」で報告された「転職入職者が前職を辞めた理由」について、男女ともに「定年・契約期間の満了」を除き、女性の上位 3 つの理由は、上から順に「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」、「職場の人間関係が好ましくなかった」、「給与等収入が少なかった」であった。それに対し、男性の上位 3 つの理由は、上から順に「給与等収入が少なかった」、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」、「職場の人間関係が好ましくなかった」となっており、「給与等収入が少なかった」と「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」は、ほぼ同率の割合であった。

これは、一般的に男性が家族を養うといった性別役割分業により、男性のほうが女性よりも「給与等収入」を重視しており、この傾向が離職に影響していることが推察される。つまり、給与格差や処遇といった因子が、男性看護職員の潜在率、特に男性准看護師の潜在率の高さに大きく影響を与えているものと思われる。実際に、40 歳代後半以降の男性看護師の潜在率をみると、女性看護

師に比べて顕著に高くなっている。看護師の給与は、一般的に、上位職位になる機会や非管理職の等級などの区分が少ないことから、昇進や昇格の機会が得にくく、転職や再就業時にそれまでの経験が加味された給与にならない場合等により給与がなかなか上昇せず、「寝たきりカーブ」と呼ばれるパターンがある。このため、昇進や昇格の機会が得られず、昇給につながらないことが、女性よりも、特に男性看護師の潜在率を押し上げる要因となっている可能性が考えられる。また、男性の准看護師では、34歳未満と40歳代後半以降で潜在率が高くなっており、34歳未満はキャリアチェンジや看護師免許の取得、50歳以上は給与や処遇のよい業種への転職などが影響しているかもしれない。

それを示すデータとして、平成30年(2018年)の男性准看護師の平均年収は422万3,800円(平均年齢43.1歳、勤続年数11.5年)であるのに対し、男性看護師の平均年収は445万1,400円(36.9歳、勤続年数7.6年)で、平均年収で約22.8万円の開きがみられていた⁴。なお、看護師全体の平均年収は約480万円(平均年齢39.3歳、勤続年数:8.2年)、准看護師の平均年収は約402万円(平均年齢49.2歳、勤続年数:11.6年)となっている。准看護師は、看護師よりも、平均勤続年数が長く、平均年齢も高くなっているが、年収には70万円以上の開きがある。また男性の一般労働者の学歴別の平均年収において、高専・短大卒は、「35~39歳」が約439万円、「40~44歳」が約478万円、「45~49歳」が約518万円、50~54歳が約530万円であり、准看護師の平均年収を上回っていた⁴。大学・大学院卒は、「35~39歳」が約602万円、「40~44歳」が約678万円であり、看護師の平均年収を上回っていた⁴。

保健師助産師看護師法(第5条・第6条)において、看護師は「傷病者若しくははじよく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行うことを業とする」、准看護師は「医師、歯科医師又は看護師の指示を受けて、前条に規定することを行うことを業とする」と規定されている。「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド(日本看護協会)」では、准看護師の役割として、「看護師等の指示のもと、対象者の状態や変化を観察し、記録・報告をするとともに、他職種と協調しつつ、対象者や家族の尊厳や権利、価値観を尊重・擁護し、安楽に配慮しながら安全に看護を提供する」ことが求められ、「看護師等から指示を受け、療養上の世話及び診療の補助を安全に実施する責任がある」ことが明記されている。

このように、准看護師は自身の判断や裁量で療養上の世話を行うことに制約を伴い、看護師等の指示が必要となることから、キャリアアップとして管理職として働くことが難しくなる。給与に加え、そのような点が准看護師の潜在率の高さに影響していることが推察された。

3. 年齢階級別にみた潜在

看護職員の年齢階級別の潜在率については、25歳未満が22.38%であるのに対し、30~34歳が36.91%、35~39歳が36.01%と、13%以上高くなっていた。看護職員の潜在率の男女の構成比は、女性が87.71%となっており、大半が女性であることから、女性の潜在率に影響を受けている。

我が国における女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる30歳代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、

いわゆるM字カーブを描くことが知られているが、近年、M字の谷の部分の浅くなってきていることが指摘されている⁵。そして、女性の年齢階級別労働力率では、M字の底となる年齢階級も上昇している傾向がみられている³。しかし、平成29年（2017年）の女性全体の就業率において、35～39歳が74.8%であるのに対し、女性の看護職員の就業率は63.6%と、女性全体と比較して10%以上低くなっていた³。

平成29年（2017年）における女性の非労働力人口2,803万人のうち、262万人が就業を希望する一方、現在求職していない理由としては「出産・育児のため」が最も多く、35.6%であったことが報告されている³。日本看護協会が令和2年（2020年）にまとめた報告¹で示された病院・職員調査の「年齢別の看護職として就業していなかった理由」においても、「35～39歳」は、「出産・育児」が最も多く、34.4%となっており、その他を除いて、次に「結婚」が17.9%、「労働条件があわなかった」が14.6%となっていた。

この結果から、女性は出産・育児が求職しない理由となっており、特に不規則なシフトや夜勤が伴う看護の労働環境下では、結婚・子育てとの両立が難しいことから、他の職業よりもさらに就業率が下がっていることが示唆される。

そのため、看護職員においても、結婚、出産、育児といったライフイベントと両立しながら働くことができるように、「仕事と両立しやすい制度の導入や職場環境の構築」、「柔軟な勤務時間と勤務体制の選択」、「残業がない・少ない」などの環境づくりや多様な働き方ができる体制の整備が一層求められる。

一方、看護職員の「60～64歳」、「65歳以上」の潜在率は、それぞれ、49.18%、65.65%である

が、そのことは逆に言えば、60～64歳の看護職員の50%超、65歳以上の約35%が就業していることになる。我が国では、先に述べたように65歳までの雇用確保対策を進めており、60歳以降も定年延長や再雇用によって就業継続が可能となってきた。看護職員の11人に1人は60歳以上であり、各都道府県の看護協会においても、定年退職前後の看護職員を「プラチナナース」と呼び、高年齢の看護職員がこれまで積み重ねてきたキャリアを活かしながら、何らかの形で看護の仕事を継続したり、復職したりすることができるよう、プラチナナースの確保・定着事業を展開している。

日本看護協会の令和元年（2019年）の調査¹によると、「50歳以上」の看護職員に限定した定年後の働き方についての回答において、「看護職として働き続けたい」と回答した者（非管理職）の割合が41.9%であり、「50～54歳」「55～59歳」がそれぞれ35.9%、46.6%であったのに対し、「60～64歳」は68.1%であり、「65歳以上」は50.0%であった。また、働き続けたい年齢は、「65～69歳」が56.3%で最も多く、次いで「70～74歳」が30.7%となっていた。「看護職として働き続けたい場所」として、「とても関心がある」と「やや関心がある」をあわせて、医療機関が78.3%、介護施設が43.9%となっていた。このように、「定年退職前の看護職のうち、働きたいという意思を持っている者」が約7割を占めている。この結果を踏まえ、「プラチナナース」を活用した定年延長や再雇用を促進し、特に、求人倍率が高い訪問看護ステーション（3.10倍）、20～199床の病院（1.99倍）、200～499床の病院：（1.64倍）、特別養護老人ホーム（1.26倍）では看護職員の不足が深刻であることから⁶、潜在化を招かないように看護職員の確保・定着を図ることが求められ

る。

なお、准看護師は看護師と比較し、65歳以上階級を除き、いずれの年齢階級においても潜在率が高くなっており、特に「25歳未満」「25～29歳」「30～34歳」での潜在率が高くなっていった。この原因として、結婚、出産、育児といったライフイベントの他に、看護師免許取得のための進学といった理由の影響が推察される。看護師の就業者数は、平成30年（2018年）末約121万8,606人と、平成28年（2016年）末よりも6万9,209人の増加が認められているのに対し、准看護師の就業数は平成28年（2016年）から1万8,632人の減少がみられ、平成30年（2018年）は30万4,479人となっている。准看護師の就業者数は、平成20年（2008年）末から平成30年（2018年）末にかけては、70,563人と、減少し続けている。看護師資格の取得を理由とした一定数の潜在化は、今後も続くことが予想される。

E. 結論

平成30年（2018年）末の推計では、推計対象者に65歳以上を含め、准看護師から看護師の資格を取得した者は看護師に含め、看護師と准看護師それぞれについて推計を行った。

その結果、平成30年（2018年）末の65歳以上も含めた看護職員の潜在数（潜在率）は、793,885人（31.11%）であった。65歳未満とした場合には、695,461人（32.98%）であった。平成24年（2012年）末と比較し、潜在数は約-3%の減少が認められた。

資格別にみると、看護師の潜在率が28.37%である一方で、准看護師が47.52%と、准看護師の潜在率が高くなっていった。看護職員の年齢階級別の潜在率については、25歳未満が22.38%である

のに対し、30～34歳が36.91%、35～39歳が36.01%と、13%以上高く、60歳までのピークとなっていた。

こうした看護職員の潜在化の状況を踏まえ、さらに潜在化要因を検討し、離職防止、復職支援施策や復職環境の整備を推進することが重要であると考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表 なし
2. 学会発表 なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし
3. その他

引用参考文献

1. 日本看護協会：2019年 病院および有床診療所における看護実態調査報告書2. 男女共同参画白書 平成30年版
3. 平成30年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査（令和元年度）「医療従事者の負担軽減、働き方改革の推進に係る評価等に関する実施状況調査」
4. 平成30年賃金構造基本統計調査
5. 男女共同参画白書 平成25年版

6. 日本看護協会：2019年度「ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析」 結果