

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年10月 1日現在

機関番号：34310

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2009～2011

課題番号：21730209

研究課題名（和文） 看護職員の潜在化と労働条件・労働移動の経済分析

研究課題名（英文） Economic analysis of the non-working nursing staff and active nurses' working conditions and movements

研究代表者

宮崎 悟 (MIYAZAKI SATORU)

同志社大学・高等研究教育機構・特別研究員

研究者番号：90533373

研究成果の概要（和文）：

本研究では、看護職免許を持ちながら看護職として就業していない潜在看護職員の状況を把握するとともに、看護職の労働条件・労働移動の現状に関する分析することから、看護職員不足への解決策を探った。分析結果は以下のようにまとめられる。女性看護職では結婚・出産等のライフイベントが就業構造・意識に影響するため、様々な形でサポートする施策が必要である。たとえば、短時間勤務や非正規雇用の活用、多様化する看護職員の複線的な処遇、さらには看護職員間の相互理解が求められている。

研究成果の概要（英文）：

This study have explored the solution to the shortage of nursing staff, from the fact of the situation of implicit non-working nursing staff, active nurses' working conditions and movements. The main results are summarized in the following. Policy is needed to support the female nursing staff, because life events such as marriage and childbirth have affected the female nurses' employment structure and consciousness. For example, we need the use of short-time work and non-regular employment, multiple treatments of various nursing staff, and mutual understanding between the nursing staff.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	600,000	180,000	780,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：看護職員、潜在看護職員、雇用形態、就業意識、労働時間、賃金

1. 研究開始当初の背景

医師・看護師のような医療人材の不足が社会的な問題となっており、医療人材をいかに確保するかという課題への対応が求められ

ていた。

既存の研究でも、看護関係者を中心に様々な視点から看護人材の人材確保に関する研究が蓄積されていた。その中でも、看護職（看護師・准看護師・保健師・助産師）の免許を

持ちながら、看護職としては就業していない「潜在看護職員」の存在に着目した。

厚生労働省による大まかな推計では約 55 万人が潜在看護職員に該当しているとされた。本研究の代表者である宮崎と同志社大学の中田喜文教授が共同で、男女別・免許別・年齢層別というより詳細な推計を改めて行ったところ、約 65 万人がこれに該当するということが分かっていた。推計方法の違いがあるので、どちらがより正確なのかは定かではないが、いずれにしても相当多くの看護職人材が潜在化してしまっているという問題があった。

2. 研究の目的

本研究では、この潜在看護職員の存在に着目しながら、看護職員の労働条件や労働移動状況を分析し、何が看護職員不足につながっているのかを明らかにすることを目的とする。これらの知見を通じて、看護人材不足問題の解消への道筋を示すことを目指して、本研究を開始した。

この際、従来からあった潜在者の就労支援策のような看護職の現場に特化した検証ではなく、労働経済分析というアプローチからより客観的な形での研究から提言することも、本研究の目指す所であった。

具体的には、次の 3 つの課題を設定し、これらの課題に取り組むことを通じて、全体的な知見を得ることとしていた。

(1) 課題 1：労働市場から見た看護職員潜在化のメカニズム解明

この課題では、潜在看護職員数の推計の蓄積とともに、潜在化につながる労働条件とは何かを分析する。

特に、女性が多い職種であるため、結婚・出産のようなライフイベントとの関係も含めて分析・検討を行い、潜在化の要因や潜在者復帰のための必要な施策を見出す。

(2) 課題 2：看護師・准看護師の賃金構造・労働条件の違いの分析

看護人材のうち、業務領域がほぼ重複する看護師と准看護師の違いについて、賃金構造や労働条件の側面から分析する。

近年は追加的な教育による准看護師から看護師への転換が進んでいるが、両資格の間にどこまで差が生じているのかを見出す。

(3) 課題 3：看護職員の労働移動・地域偏在の実態把握とメカニズム解明

一国全体のマクロ面での看護職員数が増えても、都市地域や大規模病院に集中してしまっており、地方の中小病院では人手不足となっ

てしまっている意味がない。このため、どの程度偏在状況やこの偏在を緩和するための施策について、分析を通じて見出す。

3. 研究の方法

基本的に前項「2. 研究の目的」において記述した 3 つの課題に沿って研究を進めた。具体的な研究方法は以下の通りである。

この際、当初には想定できなかった制約により、予定していた一部の利用ができなくなったため、別のデータを利用することで補った。また、研究が進むにつれて、当初の予定とは少し視点を変えて分析することで、より良質な成果が出ると判断した。このため、研究方法を当初予定から一部変更している。ただし、基本的な研究の方向性については、当初予定から全く変わっていない。

この事情を勘案して、この報告書では、変更・修正後の研究方法について記述する。

(1) 課題 1：労働市場から見た看護職員潜在化のメカニズム解明

まず、看護職員の潜在化状況の推移を見るために、潜在看護職員数推計の延長推計を現在得られるデータの関係で最新となる 2010 年末時点まで行った。この際、過去の推計時における不十分な点を補強し、推計方法の見直しも行った。

具体的には、「看護関係統計資料集」（日本看護協会出版社）等で得られる看護学校（大学等含む）の入学・卒業に関する統計を最大限に活用して、免許を取得した人について免許種・年齢・性別に積算することで、この推計が可能となる。ただし、データが必ずしも十分でない部分もあり、この部分の補正も行うこととした。

また、統計法による申請で得た総務省「就業構造基本調査」の個票データを利用して、労働時間や賃金のような労働条件や正規・非正規雇用といった雇用形態がどのように推移しているのかを分析した。

この際、他職種との比較が可能なデータであるため、看護職の労働環境の位置づけという視点から分析を行った。

また、必要に応じて適宜（他の課題も含めて）医療関係者への聞き取り等で現場の見方も参考にして研究を進めた。

(2) 課題 2：看護師・准看護師の賃金構造・労働条件の違いの分析

ここでは、公表されている厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の都道府県別集計データや同省「衛生行政報告例」の各種データを用いて、看護師と准看護師の賃金構造を推計する賃金関数を分析した。

この賃金関数では、賃金に関する多くの先行研究をもとに年齢や勤続年数のような賃金に影響するとされる変数に加えて、看護職員の多くが勤務する病院・診療所の収入に影響する診療報酬制度と関連した変数を説明変数に入れた。この賃金関数によって、診療報酬制度が看護職員の賃金に影響するのかを分析した。

また、都道府県別集計データで行った分析結果の頑健性を確認するため、統計法による申請で得た「賃金構造基本統計調査」の個票データを利用した分析も行った。この際、特に事業所（ここでは病院を想定した）規模別の分析も追加的に行うことで、病院規模によって賃金構造の違いがあるかについても分析した。

(3) 課題3：看護職員の労働移動・地域偏在の実態把握とメカニズム解明

まず、地域的な労働移動に関しては厚生労働省「衛生行政報告例」で公表された都道府県別看護職員数の推移から現状を把握した。

この後、データ制約と他の課題の進捗状況から、事業所（病院等）間や雇用形態（正規・非正規）間の労働移動を見ることによって、より興味深い知見が得られると判断した。このため、何が転職や就業継続を決定づけるのかという問題に関する分析を通じて、労働移動要因を探ることとした。

具体的には、どのような労働環境にある人が、転職志向になりやすいのか等について分析した。この際、先述の総務省「就業構造基本調査」の個票データを用いて、ロジスティック回帰分析の手法を用いた。

4. 研究成果

本研究による成果は、論文や学会等での報告という形で随時行ってきたが、すべてを報告すると雑多となる。このため、ここでは各成果で示した主要な結果を、先述の課題ごとにまとめて報告する。

(1) 課題1：労働市場から見た看護職員潜在化のメカニズム解明

まず、潜在看護人材に関する延長推計に関する主要な結果を表1として示す。

表1 推計された看護人材の潜在者数(65歳未満)

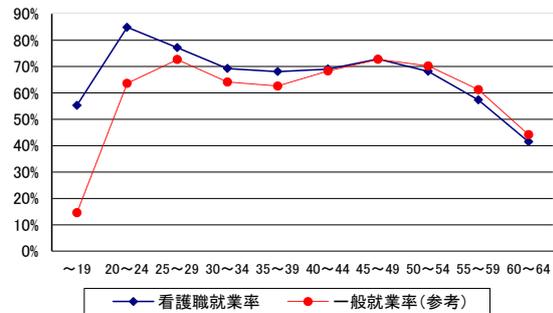
	2004年	2006年	2008年	2010年
男				
免許保有者数	1,840,837	1,895,601	1,950,769	2,003,188
就業看護職員数	1,193,955	1,240,153	1,299,748	1,369,596
潜在者数	646,882	655,448	651,021	633,592
潜在率	35.14%	34.58%	33.37%	31.63%
看護職就業率	64.86%	65.42%	66.63%	68.37%
女				
免許保有者数	1,768,250	1,814,463	1,859,870	1,901,731
就業看護職員数	1,139,591	1,178,731	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%
看護職就業率	64.45%	64.96%	66.22%	67.97%

就業看護職員数は近年増加傾向にあり、潜在者数及び潜在率も低下傾向にあったことが分かる。これを裏側から見ると、看護職免許保持者の看護職就業率が上昇傾向にあったことが指摘できる。

さらに、看護職の9割超を占める女性に限定して最新2010年末時点での年齢層別の看護職就業率を見ると、図1のようになる。

ここでは参考として一般女性の就業率も

図1 年齢層別看護職就業率(2010年・女性のみ)



併せて示したが、結婚や出産のような女性のライフイベントが多くなる30代に一旦就業率が下がる「M字型」のグラフが、一般女性だけではなく女性看護職でも描かれることがわかる。

また、40歳前半以下は一般女性と比較しても就業率が高いのに対して、40歳後半以降は体力的な面が生じるせいか就業率は一般より低くなる傾向が見られた。

このように、就業率の側面から見ると、看護職女性のライフイベントによる影響は、ある程度避けられないことが分かる。

では、近年の看護職の労働環境がどのように推移していたかを見てみよう。まず、近年の看護職においては、表2に示したように雇用の非正規化が進んでいることが明らかになった。

年齢層別に見ても、特に20歳台後半や40

表2 看護職の年齢層別の非正規雇用者割合(64歳以下女性雇用者)

年齢層	2002年		2007年		変化		検 定
	雇用者数(千人)	非正規割合	雇用者数(千人)	非正規割合	雇用者数(千人)	非正規割合	
15-19歳	2.6	0.5 20.53%	1.1	0.5 41.68%	-1.5	-0.1 21.15%	
20-24歳	115.8	6.3 5.47%	109.3	7.6 6.99%	-6.5	1.3 1.52%	
25-29歳	182.1	15.6 8.56%	163.4	18.6 11.38%	-18.7	3.0 2.81%	*
30-34歳	136.7	26.8 19.60%	152.0	31.3 20.57%	15.3	4.5 0.98%	
35-39歳	137.7	35.9 26.09%	149.9	40.2 26.82%	12.2	4.3 0.73%	
40-44歳	136.4	31.8 23.28%	148.4	40.6 27.36%	12.0	8.9 4.08%	**
45-49歳	109.4	16.3 14.91%	140.5	32.9 23.44%	31.1	16.6 8.53%	**
50-54歳	103.8	16.0 15.36%	105.5	19.2 18.23%	1.6	3.3 2.87%	
55-59歳	45.9	8.2 17.80%	92.3	19.9 21.50%	46.5	11.7 3.70%	
60-64歳	19.9	10.4 52.47%	31.3	17.4 55.73%	11.4	7.0 3.25%	
合計	990.3	167.8 16.95%	1093.8	228.2 20.87%	103.5	60.4 3.92%	**

(出典)宮崎(2010)「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

(注)「変化」は各年齢層での雇用者数や割合の両年間での変化幅を示す。

「検定」は**は1%、*は5%水準で非正規割合に有意差があることを示す。(両側)

歳台において有意に非正規割合が上昇していたことから、女性のライフイベント前後において非正規化が特に進んでいたことが見て取れる。

さらに、正規・非正規別に労働時間や賃金の動向を簡単に表3としてまとめた。

表3 看護職の労働条件に関する推移(64歳以下女性雇用者)

	正規雇用者		非正規雇用者			
	2002年	2007年	検定	2002年	2007年	検定
平均年間就業日数[日]	246.68	251.65	**	182.67	183.05	
平均週間就業時間[時間]	44.36	44.44		27.24	26.87	
平均年間収入[万円]	411.12	410.57		160.72	164.62	
平均年齢[歳](参考)	36.89	38.36	**	40.52	42.24	**
平均勤続年数[年](参考)	10.99	11.66	**	6.55	6.93	**

(出典)宮崎(2010)「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

(注)調査票での各選択肢項目の中間値をあてはめて平均値を推定した。

「検定」は両年の平均値に差があるかについて、**は1%水準、*は5%水準で有意な差があることを示す。(Welchのt検定による・両側)

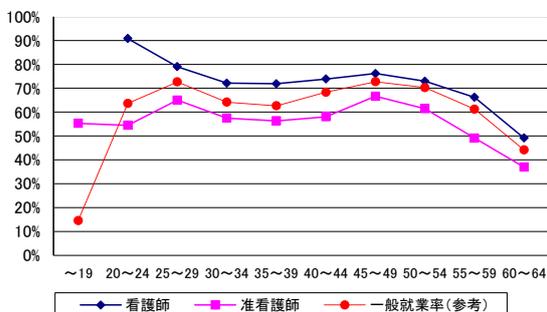
正規雇用者では平均年間就業日数が有意に増加しており、労働負荷は増えていると考えられる。それに対して、非正規雇用者では有意な労働負荷の増加は見られていない。既に示したように、全体的に非正規雇用者の割合が大きくなっていることから、業務量は正規雇用者に偏った可能性が考えられる。

また、正規・非正規ともに平均年齢・勤続年数は有意に上昇しているにもかかわらず、年収は増加していなかった。あくまでも平均値で見た大まかな傾向ではあるが、全体的に看護人材の労働条件は必ずしも向上していなかったと考えられる。

(2) 課題2：看護師・准看護師の賃金構造・労働条件の違いの分析

賃金状況を示す前に先の課題1とも関連するが、免許種別に年齢層別看護職就業率(女性のみ)を見た。この結果は図2のようになる。

図2 年齢層・免許種別看護職就業率(2010年・女性)

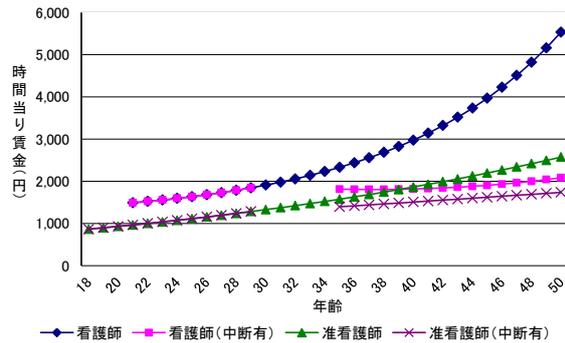


どの年齢層でも看護師(ここでは保健師・助産師も含んでいる)の看護職就業率は一般女性就業率よりも高く、さらに准看護師の看護職就業率は一般就業率よりも常に下回っていた。いずれにしても、女性のライフイベントによる影響が見て取れた。看護職就業率だけで判断が難しい面もあるが、看護師と准看護師とでは教育課程の長さや労働待遇の違いはあるが、これらの違いによって、就業態度に大きな差が生じたと考えるのが自然であろう。

では、看護師と准看護師の賃金構造とその違いについて見ることにしよう。大まかに都道府県別集計データから分析した結果では、看護師の賃金は勤続年数に依存して上昇し、准看護師の賃金は年齢に依存して上昇するという、興味深い傾向が見られた。この結果

を用いて、看護師と准看護師の賃金カーブをシミュレーションしたものが、図3である。

図3 看護師・准看護師の年齢別賃金の推移(推計値)



ここでは、中断なく働き続けるケースと結婚・出産・育児のような女性のライフイベント時期である30歳前半の5年間に看護の現場から離れたケースの2通りを想定してシミュレーションを行った。すると、中断した看護師と中断しなかった准看護師の賃金が40歳前後で逆転するという結果が見えた。実は、看護師・准看護師の賃金関数の推計結果から、看護師では勤続年数の長さ、准看護師では年齢の高さが賃金上昇につながりやすいことが見えてきていた。この違いが、シミュレーション結果にも現れたものと考えられる。

看護職不足という状況下では、ライフイベントの関係で一時的に看護現場から離れた看護職員が現場に戻ってくるかどうか非常に重要である。この賃金カーブを見る限り、看護人材が現場に戻るきっかけを失わせている可能性がある。

さらに、個票データを用いて病院勤務者について詳細に分析した結果から、特に看護職の需給バランスや診療報酬制度に関連する変数からの影響を抽出して示した表4を見てみよう。

表4 看護人材の需給バランス変数と診療報酬制度に関する3変数による賃金への効果

職種	看護師・准看護師			看護師			准看護師		
	全	小	大	全	小	大	全	小	大
全患者/看護人材	+	+	+	+	+	+	+	+	+
看護人材/在院患者	-	n.s.	-	-	n.s.	-	n.s.	n.s.	n.s.
平均在院日数	-	-	-	-	-	-	-	-	n.s.
看護師比率	+	+	+	+	+	+	+	+	+

出典:宮崎(2012)「賃金構造基本統計調査の個票データを用いて分析した結果より」
注:5%水準で賃金に有意なプラスの効果があれば+、マイナスの効果があれば-、有意な効果がなければn.s.と示した。なお、病院規模は従業員数300人未満・以上で区分した。

需給バランス条件として考慮した看護人材数に対する全患者数(入院・外来計)は両職種とも賃金にプラスの影響を与えていた。相対的な仕事(患者)の多さが医療機関の収入の多さにつながり、看護職員の賃金上昇に結び付くことが指摘できる。

また、診療報酬制度に関連した3変数について見てみよう。まず、看護体制の手厚さを示す在院患者数当りの看護人材数は大規模病院の看護師(と両職種計)で有意なマイナスの効果、その他では有意な効果が見られなかった。看護体制を整えることで、制度的に病院収入にプラスの効果はあるが、看護師の

賃金上昇にまではつながっていないことになる。次に、平均在院日数については、大規模病院の准看護師を除くケースでマイナスの効果が見られた。平均在院日数が延びて長期入院になるほど制度的に病院収入が減ることになるが、この効果が看護職賃金にも影響することとなる。第3の看護師比率についてはすべてのケースでプラスの効果が見られた。看護師比率が情報するほど制度的に病院収入が上昇するが、これが看護職賃金の上昇につながる事となる。

以上で見た限り、需給バランスからの賃金への効果は本来の労働経済学的にあるべき需要超過ならば賃金上昇するという状況となっており、診療報酬制度の平均在院日数と看護師比率ではもともとの医療政策的なインセンティブが看護職の賃金上昇につながる事となる。しかし、残念ながら看護体制の手厚さは、逆に大規模病院の看護職賃金にマイナスの効果を持っており、この面での待遇改善が望まれる。

(3) 課題3：看護職員の労働移動・地域偏在の実態把握とメカニズム解明

まず、当初予定していた地域偏在状況について確認したところ、看護職員の実数だけみると概ね都市地域の割合が相対的に大きく、偏在しているように見えた。しかし、人口比で見た場合には、逆に都市地域の方が明らかに小さく、必ずしも偏在していない可能性が生じた。近年の動向を見ても、地域間で偏在化していると明確に断言できない。これは医療施設数等を見ても、かなり近い傾向が見られた。

そこで、より有益な成果を得るために研究方針を一部変更して、地域にとらわれず事業所（医療施設等）間の移動、特にこの際の雇用形態の変化に着目して分析を進めた。

表5で示すのは、過去5年間に新規就業・再就業（転職等）という形で労働移動した看護職員の状況である。

表5 勤続年数5年未満の看護職の分布(64歳以下女性雇用者)

前職	現職	2007年		2002年(参考)	
		実数(千人)	割合	実数(千人)	割合
合計	正規	289.4	69.6%	293.9	73.8%
	非正規	126.5	30.4%	104.1	26.2%
	合計	416.0	100.0%	398.0	100.0%
新規就業者 <前職なし>	正規	159.1	81.9%	177.1	83.7%
	非正規	35.1	18.1%	34.5	16.3%
	合計	194.2	100.0%	211.6	100.0%
再就業者 <前職あり>	正規	130.4	58.8%	116.8	62.7%
	非正規	91.4	41.2%	69.6	37.3%
	合計	221.8	100.0%	186.4	100.0%
再就業 パターン	(正規→正規)	93.3		82.9	
	(正規→非正規)	49.2		42.4	
	(非正規→正規)	32.1		32.5	
	(非正規→非正規)	39.0		25.6	

出典：宮崎(2010)・「就業構造基本調査」(総務省)を特別集計したもの

この表から最初に指摘できることは、実質的に新卒者と考えられる前職のない新規就業者が減少する一方で、再就業者が増加傾向にあったことである。また、非正規として新

たに雇用されている人の割合が増加していたが、これは再就業者のみではなく新規就業者にも該当していた。

そして、どの程度の看護職が現職に対して、転職したいとか仕事そのものを止めたいといったネガティブな意識を持っているかについても確認し、この結果を表6に示した。

表6 看護職の現職にネガティブ意識を持つ人の割合(64歳以下女性雇用者)

	2002年	2007年	経年変化
全体	10.07%	12.11%	+
正規雇用者	9.87%	12.19%	+
非正規雇用者	11.07%	11.79%	n.s.
正規vs.非正規	+	n.s.	

出典：宮崎(2010)・「就業構造基本調査」(総務省)を特別集計注：「経年変化」は両年の割合の差、「正規vs.非正規」は正規雇用者と非正規雇用者の割合の差について、統計学的に5%水準で有意な差があれば+、なければn.s.を付けた。

全体的に現職に対するネガティブな意識を持つ看護職が増加したが、それが正規雇用者を中心に起こっていたことが分かる。もともと仕事へのコミットメントに差があると思われる正規・非正規間の割合差が2002年にはあったが、2007年にはなくなっている。それどころか有意な差は確認できなかったものの、正規雇用者の方が非正規雇用者を上回っていた。すなわち、正規雇用者を中心に現職に対するネガティブな意識を強めていたことが見て取れる。

ちょうど2006年の診療報酬改定を契機に大規模病院を中心に看護師を採用したいという動機が高まった時期であったので、流動性が高まった影響の可能性を指摘する必要もあるが、特に病院では主要な戦力となる正規雇用看護師を中心に、職場に対してシビアな意識になりつつあったと考えられる。

さらに、女性看護職の現職に対する就業意識の要因分析を行った結果のうち主要な部分を表7として示した。

表7 就業意識の要因分析結果(女性看護職での分析)

被説明変数(意識)	継続希望				転職希望				休止希望			
	40歳未満		40歳以上		40歳未満		40歳以上		40歳未満		40歳以上	
属性(雇用形態)	正	非	正	非	正	非	正	非	正	非	正	非
個人												
大卒以上												
転職経験あり	-	-	-		+	+						
配偶者あり	-	+			-				+			+
幼児あり			-					+			-	
世帯人数	+		+		-	-			-			
世帯収入					-							
労働												
年間就業日数									+			
週間就業時間	-				+	+			+			
年間賃金			+									-
他												
2007年	-				+							
医療業	+	+			-	-						

出典：宮崎(2012)・「就業構造基本調査」(総務省)個票データを再分析したもの

注：雇用形態の「正」は正規雇用者、「非」は非正規雇用者を意味する。5%水準で有意な正の効果は+、負の効果は-で示した。企業規模はすべて民間企業で、国公立の機関(国立病院等)との比較である。

この結果を見る限り、正規雇用者と非正規雇用者、さらには女性のライフイベントが発生する時期である40歳未満とそれ以上とでは、就業意識への要因が異なることが分かる。

興味深いのは、40歳未満で見ると、配偶者の存在によって正規雇用者では継続就業から離れる要因になるのに対し、非正規雇用者では仕事を続ける要因となっている点である。結婚によって正規から非正規へと雇用形態を転換したいという意識が芽生えること

を示唆している。

労働条件による効果で興味深いのは、正規雇用者を中心に労働時間の長さが離転職への意識を強めるという結果が年齢層に関わらず出ているが、賃金からの影響が確認されたのは40歳以上の正規雇用者のみという点である。見方を変えれば、40歳未満のライフイベントに直面している女性看護職にとっては、賃金よりも時間の短さを期待していることを示唆している。

(4) 総括

以上のように、設定した3課題に沿って様々な分析を行い、多くの知見を得ることができた。

他職種と比較すると女性看護職は就業率・就業意識も高く、多くの人々が真摯に日々の仕事と向き合っている。しかし、医療の高度化や高齢化によって看護労働を取り巻く環境は必ずしも改善はしていない。その中で、女性看護師も自身の生活について考えるようになり、少しでも待遇の良い所へと流れたり、自身に見合った働き方を模索したりするようになっていると考えられる。

本研究課題での知見からも、女性看護職は結婚・出産等のライフイベントが就業構造・意識に影響することがあきらかになった。このため、様々な形でサポートする施策が必要であることが示唆されている。たとえば、短時間勤務や非正規雇用の活用、多様化する看護職員の複線的な処遇、さらには看護職員間の相互理解が求められている。

本研究はこれまで主に現場での視点から研究されていた看護労働の実態や問題に関して、他職種との比較も含めた客観的な視点から分析したものである。近年、男女雇用機会の均等化の動きにより、職種を問わず女性の活用が社会的な課題となっている。特に女性の多い看護職でも問題は山積しているものの、女性のライフイベントへの配慮・施策も比較的多く見られていた。

主に医療機関で働く他職種との関係等も含めて、簡単に解決できる問題ではないとしても、少しでも看護職の主に労働時間面での待遇改善を行うことで、看護人材不足の問題が少しでも解消することを期待したい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計9件)

- ① 宮崎 悟、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—、ITEC Working Paper Series (同志社大学 ITEC) 12-04、2012年7月(査読無)

読無)

- ② 宮崎 悟、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』、第47巻第3号、2012年7月、pp.147-157 (査読有)
- ③ 宮崎 悟、診療報酬制度は看護人材の賃金構造に影響するのか、ITEC Working Paper Series (同志社大学 ITEC) 12-01、2012年3月(査読無)
- ④ 宮崎 悟、医師・看護師の労働移動パターンの一考察、ITEC Working Paper Series (同志社大学 ITEC)、11-01、2011年3月、pp.1-25 (査読無)
- ⑤ Yoshifumi Nakata & Satoru Miyazaki, Nurses' pay in Japan: Market forces vs. institutional constraints, *Journal of Clinical Nursing*, Vol.20 No.1-2, 2011年1月、pp.4-11 (査読有)
DOI: 10.1111/j.1365-2702.2010.03384.x
- ⑥ 宮崎 悟、拡大する女性看護職の非正規雇用と看護労働の動向、『日本医療・病院管理学会誌』、第47巻第4号、2010年10月、pp.197-207 (査読有)
- ⑦ 中田喜文・宮崎 悟、日本における医療人材の課題、『国際産研』(関西国際産業関係研究所)、2010年7月、pp.193-215 (査読無)
- ⑧ 宮崎 悟・中田喜文、医師・看護師の就業意識とその要因、ITEC Working Paper Series (同志社大学 ITEC)、10-01、2010年3月、pp.1-29 (査読無)
- ⑨ 宮崎 悟、近年における看護職員の潜在化と労働環境の動向、ITEC Working Paper Series (同志社大学 ITEC)、09-01、2009年12月、pp.1-27 (査読無)

[学会発表] (計3件)

- ① 宮崎 悟、診療報酬制度は看護人材の賃金構造に影響するのか、日本経済学会2012年春季大会、2012年6月23日、北海道大学
- ② 宮崎 悟、女性看護師の職場定着意識に関する実証分析、第49回日本医療・病院管理学会学術総会、2011年8月21日、学術総合センター(東京)
- ③ 中田喜文・宮崎 悟、日本における医療人材の課題』、関西国際産業関係研究所2月月例会、2010年2月13日、同志社大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

宮崎 悟 (MIYAZAKI SATORU)

同志社大学・高等研究教育機構・特別研究員

研究者番号：90533373

以上