

## 看護・保健医療労働力におけるジェンダーの公平性

### Gender equity in the nursing and healthcare workforce

本文書は、ジェンダーの公平性に関する 2 つの声明の 1 つである。保健医療システム及び健康アウトカムに関するジェンダーの公平性についての詳細は「健康と保健医療におけるジェンダーの公平性」を参照。

ジェンダーの公平性とは、女性、男性、多様なジェンダーの人々を公平に扱うことである。ジェンダーの不公平は社会のあらゆる分野に蔓延しており、世界で最も有害な社会的不正義の 1 つである。看護は歴史的にジェンダーに基づく専門職であり、看護師が重視、保護、尊重、及び投資されていない根本的な原因の 1 つは、ジェンダーの不公平である。看護・保健医療労働力においてジェンダーの公平性を実現することは、強力で権限を持った揺るぎない持続可能な労働力が、世界的な健康課題に取り組み、すべての人の健康を実現するために極めて重要である<sup>1</sup>。

女性及び多様なジェンダーの人々は、多くの社会において排除・差別され、彼らによる健康及び保健労働市場への貢献は常に過小評価されている。保健医療労働力において女性、多様なジェンダーの人々及び看護師の地位は低く、リーダー的役割に就くことはほとんどない。賃金は他より低く、職場内暴力及びハラスメントを受け、家庭内の無償労働を多く負担している<sup>2,3</sup>。保健医療及びソーシャルケアの労働力全体の 70%、及び看護労働力の 90%を女性が占めており、保健医療労働力全体の 50%以上を看護師が占めている<sup>3</sup>。ジェンダー以外の特性（人種、階級、カースト、年齢、能力、社会的地位、民族及び性的指向など）により排除されているグループに属する女性及び多様なジェンダーの人々は、これらのアイデンティティがジェンダーと交差することにより不利益が重なり、看護及び保健医療においてさらに高い障壁に直面する<sup>3,4</sup>。

一部の仕事がジェンダー規範及び固定概念化によって「男性の」「女性の」仕事として分類されることで、専門職の職業分離が進み、女性が多い専門職の過小評価に繋がる<sup>3</sup>。看護が「女性的」「養育的」な専門職とされることは、総じて保健医療労働力における看護の地位の障壁として言及されてきた<sup>5</sup>。この「女性的」な専門職及び看護という役割の地位が低く認識されていることが、看護職及びその職務に対する過小評価及び敬意の欠如の一因となっている。保健医療労働力におけるジェンダーの公平性の進展には、看護師のスキル、知識、特性及び専門知識に対する認識の向上が必要である。

---

<sup>1</sup> 多様なジェンダーの人々とは、その性自認が認識されているジェンダー規範に当てはまらない個人をいう。例トランスジェンダー、ノンバイナリー、トウスピリット

COVID-19 パンデミックにより、ジェンダーの不公平が保健医療労働力にもたらす悪影響の端的な例が示された。多くの国において、看護師はパンデミック下においてケアの大半を提供した一方で、劣悪な労働条件、マストラウマ、高い罹患率及び死亡率、不当な報酬、看護の役割に対する根強い過小評価に直面し続けた<sup>5,6</sup>。

すべてのジェンダーの看護師は、保健医療における世界的なリーダーの立場に就くことが難しく、こうした影響力のある役割を担うことは少ない<sup>5</sup>。看護師が権限のある地位に昇進することはまれであり、歴史的に見て、患者及びコミュニティの健康に影響を与える保健医療に関する決定がなされる病院、保健医療サービスの役員会及び保健省でも過小評価されている<sup>1</sup>。バイアス、差別、権力の不均衡、特権の欠如及び固定概念化が、看護師（特に女性）がリーダーの地位に昇進することを妨げている<sup>3,5</sup>。看護において男性は少数派であるにもかかわらず、極めて高い比率で看護及び保健医療におけるリーダー的役割についている<sup>3</sup>。多くの女性看護師は、家事の負担又は同僚男性が優先されることにより昇進することができない<sup>3</sup>。フルタイム雇用を上位職の要件とするなどの柔軟性のない非協力的な政策が、私的なケア責任を負う女性、及び職場における女性の昇進の可能性に影響している。対照的に、男性看護師は男性をリーダーとみなす社会のバイアスにより、急速に昇進してきた<sup>5</sup>。政策及び戦略の実施に責を負う看護師が、その策定には関与していないことが多く、不十分な結果に至ることがしばしばある。保健医療システムが直面する複雑な課題に対処するためには、保健医療組織及び政府の政策立案における幹部の地位に看護師リーダーを任命することが不可欠である<sup>1</sup>。

世界的に見ると、女性は男性より 23% 賃金が低い<sup>7</sup>。有色人種、先住民、移民の女性及び母親については、賃金格差はさらに拡大する。このインターセクショナルリティ（ジェンダー、人種、民族、性的指向、能力及びその他の形の差別に基づく不平等のシステムが交差し互いに強め合っている形）は、ジェンダーに基づく賃金格差に対処するだけでは不十分であることを意味している。看護師を含め保健医療労働力における女性は、その労働に対して賃金が支払われない又は十分に支払われない傾向が高く、保健医療労働力において男女間で 28% の賃金格差が見られる<sup>8</sup>。この格差は、男女間で職種や労働時間などが異なることが要因である場合もある。しかし、職種及び労働時間を調整してもなお 11.2% の賃金格差が残る<sup>9</sup>。こうした賃金格差は、上位職に女性が少ないこと、キャリアアップの機会が少ないこと、制限的な政策（柔軟性のない労働時間及び限定的な育児休暇など）といったジェンダー差別によるものと考えられる<sup>10</sup>。

看護師は、性的、身体的及び／又は言葉による攻撃や虐待、いじめ及びハラスメント並びにそれらの未遂といった、職場での暴力を受けるリスクが高い<sup>11</sup>。世界中で数百万人の看護師が、過酷な労働条件や安全でない職員配置などの危険な環境で勤務している。

女性及び女子が十分にデジタル技術にアクセスしこれを使用するには高い障壁があり、デジタルトランスフォーメーションの恩恵がジェンダー間で偏っているため、ジェンダー間のデジタル・ディバイド（情報格差）が生じている<sup>12</sup>。保健医療分野における急速なデジタルトランスフォーメーションにより、デジタルヘルステクノロジーは現代の看護実践の一部となっている。看護師の大半が女性であるため、看護労働力におけるデジタルリテラシーの向上はジェンダー間のデジタル・ディバイドの解消に役立つだろう。

ジェンダー公平に取り組むにあたっては、多様なジェンダーの人々に目を向けることが重要である。保健医療におけるリーダー的立場にある多様なジェンダーの人々に関するデータはほとんどなく、彼らはリーダー的な地位への昇進及び職場での待遇において重大な差別及びバイアスに直面している可能性が高い<sup>3,9</sup>。社会におけるジェンダー関係及び性自認についての考え方は世界各地で異なる。ジェンダーの公平性への取り組み及び人権の確保を優先させると同時に、文化的感受性と尊重は、地域社会が協力して問題の定義を理解し解決策を検討するときに発揮される。

## ICN の所信及び勧告

看護の世界的な声として、ICN は：

- 保健医療労働力開発においてジェンダー変革アプローチを推進し、有害なジェンダー規範、役割及び関係を変革することによりジェンダー不平等の是正に努め、また、権限、リソース及びサービスをより平等に再分配するよう努力する。
- 公私におけるジェンダーの公平性、女性の教育及びエンパワメントを推進し、女性及び多様なジェンダーの人々の権力、地位及び役割における不平等を是正するために必要な基本的な社会改革を支援する。
- ジェンダーの不公平の是正に取り組むことは女性及び多様なジェンダーの人々だけの責務ではなく、社会全体によるアプローチが必要であると強く確信する。
- すべての看護師は、ジェンダーにかかわらず、保健医療労働力におけるリーダー的立場に昇進する公平な機会を与えられるべきであると強く確信する。
- 看護は高度なスキルを有する専門職であり科学・技術教育分野の 1 つであると認め、国際社会に対しても看護職を同様に見なすよう求める。
- 保健医療における費用削減の手段として、女性が多数を占める看護師の労働に対し、賃金を支払わない又は十分に支払わないことを非難する。
- 看護師がテクノロジーの開発、実行、使用及び評価などのデジタルトランスフォーメーションに参加することが、ジェンダー間のデジタル・ディバイドの解消を強力に支持しジェンダーの公平性を推進することを確信する。
- すべての女性及び多様なジェンダーの人々のために保健医療労働力におけるジェンダーの不公平の是正に効果的に取り組むため、また、女性及び多様なジェンダーの人々の他の不平等の悪化を最小限にするために、必須なものとして交差的アプローチを推進する。

**ICN は、各国看護師協会（NNA）に以下を行うことを奨励する：**

- 看護師、女性及び多様なジェンダーの人々が官民両セクターの保健医療におけるリーダー的な立場に適切に参加できるようにし、それらの女性及び多様なジェンダーの人々の中に、人種、民族、先住性、性的指向及び能力について交差的多様性を持たせるようにする。
- 政府及び公共政策がすべてのジェンダーに公平であり、ジェンダーの公平性を推進するよう、ジェンダーに基づきそれらを分析することを擁護する。
- 女性及び多様なジェンダーの人々の社会経済的障壁を取り除き、保健分野の意思決定における政治的参加と指導的役割へのアクセスを増やし、安全で包摂的な職場環境を確保するため、各国政府においてジェンダーを変革する政策を擁護する。
- すべての保健医療組織におけるガバナンス／リーダーシップを担う委員会において、50%以上を女性及び多様なジェンダーの人々が占め、1人以上の看護師を参加させるよう、保健医療システムに働きかける。
- 保健医療システムにおける女性及び多様なジェンダーの人々のウェルビーイングを推進するために、リーダー自身のジェンダーにかかわらず、国の保健医療リーダーと協力し、交差的なジェンダー公平・ジェンダー変革政策を策定する。
- 多様なジェンダーのリーダーシップなど、自組織におけるジェンダーの公平性を確実に推進するため、ジェンダーの公平性の視点から組織の政策を検証する。
- 看護師が、公平な賃金及び雇用条件、体系化されたキャリア機会及び継続教育へのアクセスなど、競争力のある報酬及び福利厚生を受けることを擁護する。
- 保健医療従事者の公平な報酬の確保に向けた同一労働同一賃金、及び、ジェンダーに基づく暴力のない安全な労働環境の実現に向けた取り組みに、官民セクターの保健医療システムを参画させる。
- フルタイム、パートタイムにかかわらず、個人が希望する役割を追求するための選択肢を増やせるよう、適切な賃金を伴う柔軟性のある勤務形態を確保する。
- 雇用者及び組合に働きかけ、看護師、特に女性及び多様なジェンダーの看護師が公平な賃金のために交渉できるよう支援する。
- 女性及び多様なジェンダーの人々が同一労働に対し同一賃金を得られるよう、給与及び賃金に関するより透明性のあるデータを擁護する。

ICN は、各国政府及び／又は世界的保健組織に対して、以下を要請する：

- ガバナンス／リーダーシップを担う委員会において、50%以上を女性及び多様なジェンダーの人々が占めるようにする。
- ジェンダーの公平性に関する対話及び意思決定の場に看護師が積極的に参加できるようにする。
- 国内及び世界レベルで、看護におけるリーダーシップ及びガバナンス構造を強化し、政策及び意思決定プロセスに看護を取り入れる。
- リーダー的な立場に就いている人物をより良く把握するために、リーダーとして雇用されている個人を対象としたジェンダー及び他の交差的な特性についてのデータ収集方法を改善する。
- 看護師に対し、公平な賃金及び雇用条件、体系化されたキャリア機会及び継続教育へのアクセスなど、競争力のある報酬及び福利厚生を提供する。
- 安全かつ健康的な労働条件を確保し、すべてのジェンダーの看護師の権利を尊重することにより、緊急に彼らの健康及びウェルビーイングの支援向上に取り組む。これには、安全な職員配置レベルを確保するシステム、職場における暴力及び危険からの保護、並びに、身体的・精神的健康の保護を保証する、安全で健康的かつ協力的な環境で看護師が働く権利に関する国際労働基準の実施が含まれる。
- ジェンダーに基づく賃金格差を是正するため、同一価値労働を行う男女に同一賃金を支払うペイ・エクイティ制度及び／又は職務評価手順を確立する。

ICN は、臨床家、教育者、管理者、研究者、政策に影響を与える者又は幹部としての役割を持つ個々の看護師に対して、以下を要請する：

- 看護職の地位向上及び女性の社会的、政治的、経済的エンパワメントを実現するため、女性、多様なジェンダーの人々及び看護師が、高度なスキル、科学知識、リーダーシップ及びプロフェッショナリズムをもって、健康及び保健医療に貢献していることについて、人々の認識を高める。
- 職場の政策及びプロセスにおけるジェンダーバイアス及びジェンダー規範を認識、検証及び是正する。
- 多様なジェンダーの人々は重大な健康格差に直面しており、多様な健康問題に対処するために多様性のある労働力が必要であるため、彼らを看護労働力に採用する。
- インシデントが生じたときの告発者の保護を含め、職場におけるジェンダーに基づく暴力を防止、特定及び対処するために、政策及び戦略の開発を推進する。
- 看護師及び他の保健医療専門職による、ジェンダーに基づく暴力のない職場の実現及びその維持のための取り組みを支援する。
- 女性及び多様なジェンダーの看護リーダーの業績とリーダーとしての資質を強調し、また、公に認識され講演の機会を確保しメディアに取り上げられるよう提唱することを通じて、そのサクセスストーリーを共有することで、彼らの地位向上を推進・支援する。
- ジェンダー間のデジタル・ディバイドの解消に貢献するため、デジタルヘルスにおけるスキル及びコンピテンシーを身に着けるための専門職開発に参加する。
- 労働力に関する研究又はデータ収集において、性自認及びその他の交差的な特徴について適切な収集方法が用いられるようにする。
- 看護師、女性及び多様なジェンダーの人々のコンピテンシー及び貢献に対する認識を高めるため、ジェンダーギャップ及び職業分離に関する研究に取り組む。

2023 年 12 月採択

推奨される引用表記： International Council of Nurses. *International Council of Nurses position statement: Gender equity in the nursing and health workforce*. Geneva: International Council of Nurses, 2023.

## References

- 1 International Council of Nurses. *International Nurses Day 2023 Report: Our future. Our nurses*. Geneva: International Council of Nurses, 2023. [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN\\_IND\\_2023\\_Report\\_EN.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_EN.pdf). Accessed 6 December 2023.
- 2 Women in Global Health. *Policy Brief: Subsidizing global health: Women's unpaid work in health systems*. Women in Global Health, 2022. <https://womeningh.org/our-advocacy/paywomen/>. Accessed 6 December 2023.
- 3 World Health Organization, Women in Global Health. *Closing the leadership gap: gender equity and leadership in the global health and care workforce*. Geneva: World Health Organization, 2021. <https://womeningh.org/resources/closing-the-leadership-gap-gender-equity-and-leadership-in-the-global-health-and-care-workforce/>. Accessed 6 December 2023.
- 4 Women in Global Health. *COVID-19: Global health security depends on women: Rebalancing the equal social contract for women*. Women in Global Health, 2020. <http://covid5050.org/Global-Health-Security-Depends-on-Women-WGH.pdf>. Accessed 6 December 2023.
- 5 Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson. *Investing in the power of nurse leadership: What will it take?* Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson, 2019. <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/investing-nurse-leadershipreport.pdf>. Accessed 6 December 2023.
- 6 International Council of Nurses. *International Council of Nurses COVID-19 update: Mass trauma experienced by the global nursing workforce*. Geneva: International Council of Nurses, 2021. <https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID19%20update%20report%20FINAL.pdf>. Accessed 6 December 2023.
- 7 Boniol M, Mclsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J, et al. *Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries*. Geneva: World Health Organization, 2019. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>. Accessed 6 December 2023.
- 8 United Nations Human Rights Officer of the High Commissioner. *The struggle of trans and gender-diverse persons: Independent Expert on sexual orientation and gender identity*. Geneva: OHCHR, no date. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>. Accessed 6 December 2023.
- 9 Dotto GP. Gender and sex—time to bridge the gap. *EMBO molecular medicine* 2019, 11(5): e10668. <https://doi.org/10.15252/emmm.201910668>. Accessed 6 December 2023.
- 10 UN Women. *Equal pay for work of equal value*. New York: UN Women, no date. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>. Accessed 6 December 2023.
- 11 International Council of Nurses. *International Council of Nurses position statement: Prevention and management of workplace violence*. Geneva: International Council of Nurses, 2017. [https://www.icn.ch/sites/default/files/202304/PS\\_C\\_Prevention\\_mgmt\\_workplace\\_violence\\_0.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/202304/PS_C_Prevention_mgmt_workplace_violence_0.pdf). Accessed 6 December 2023.

<sup>12</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development. *Bridging the digital gender divide: Include, upskill, innovate*. Paris: OECD Publishing, 2018. <https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>. Accessed 6 December 2023.

(公・社) 日本看護協会誌 2023 年