

以上のことから、看護職の職業継続を促進するには、ただ、労働時間や賃金についての労働条件を改善するだけでなく、やりがいを感じられるような業務、働く者を満足させるような、様々な面での労働条件について改善することが必要であり、また、職場での人間関係が非常に重要であるといえる。

### Ⅲ 育児期の就業継続措置

『昭和51年雇用動向調査』（労働大臣官房統計情報部、昭和52年）によれば医療業に従事する女子労働者の離職理由の24.9%は、結婚、出産、育児などであったという。また事例として茨城県衛生部の「看護職員離職実態調査」（昭和49年6月）をみても、ここでも看護職の40%が上記の理由でやめている。就業女性にとって出産・育児は確かに難関ではあるが、しかし、「保育施設が整備されれば」離職防止できるという者は39.6%もあり（同前）、また、潜在看護婦の就業希望者の45.5%は「育児問題が解決すれば」復職したいと答えている。（厚生省『厚生行政基礎調査』昭和53年）。

今回の調査では、本協会が看護職の定着及び充足を今後の重要な課題の1つとして考えているため、会員の職場には働きつけられる措置や条件としてまずどのような事物が整っているかを明らかにしようと考え、なかでも現在の離職理由に出産・育児がウェイトを占めていることから、特に育児期を乗り越えるための条件整備に焦点をし

ぼってたずねてみた。

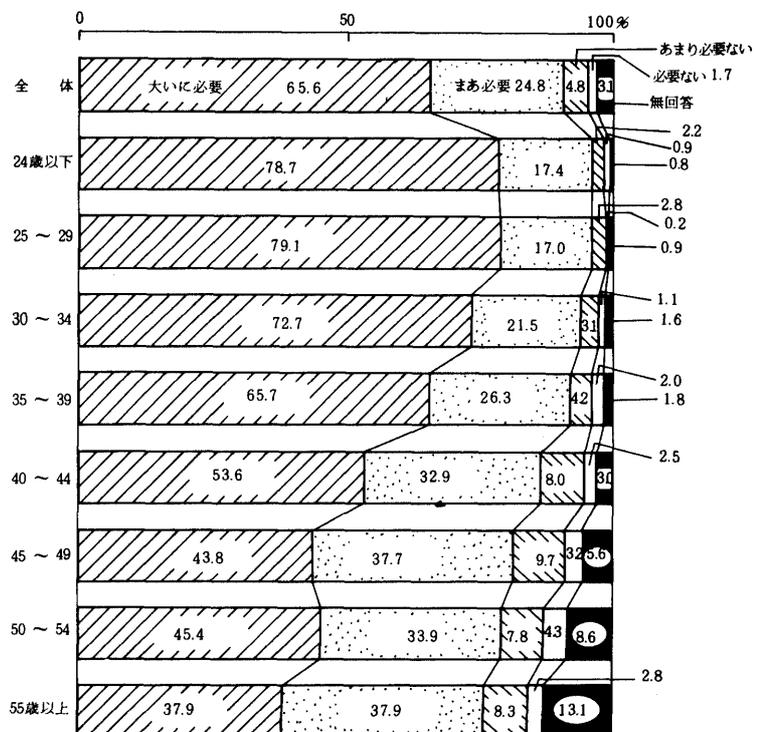
#### 1 育児休業制

##### 1) 育児休業制の必要意識

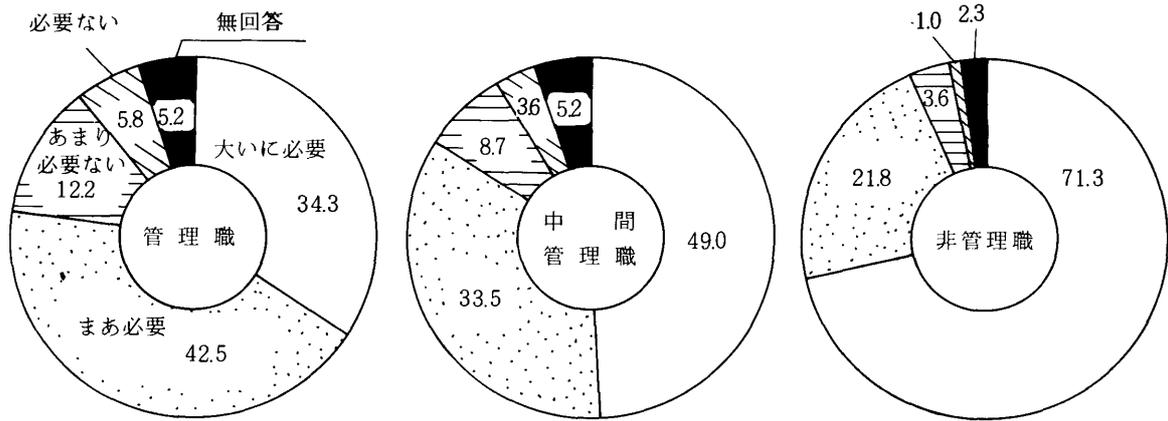
昭和51年4月から、国立・自治体立の施設に働く看護職に対して育児休業法が適用され、出産後1年未満休業できることになった。施行当時給与は原則として無給であったが、52年12月給与法の一部改正により、現在では育児休業給として社会保険負担金が支給されている。本調査で明らかにするのは、この給与法改正以前の実態であることを、あらかじめおことわりしておく。

まず会員は育児休業制をどのように受けとめどう評価しているだろうか。

「看護職が仕事を続けていく上で育児休業制は必要なものと思うか」についてたずねたところ、会員の65.6%は「大いに必要」と答えている。「まあ必要」と合わせると90.4%の者が必要性を訴えている。年齢別ではやはり乳児をもつ20代にも



【図Ⅲ-1】 年齢別育児休業制の必要意識



〔図Ⅲ-2〕 職位別育児休業制の必要意識

とも関心が高く、「大いに必要」が79%にも上った〔図Ⅲ-1〕。

続いてこれを会員の末子の年齢別でみると、0歳、1歳の乳児をもつ会員では「大いに必要」が79.2%を占める。自分の問題として、切実に感じているためだろう。ところが子どもの年齢が13歳を越えると「大いに必要」は半数弱と減る。これは一応子育ての時期を乗り切っているので、自分ではなくてもやれたということと、たとえ当時負担を感じてはいても大方は忘れてしまったことによるためかとも思われる。

業務別では、現在適用外にある保健婦からも要望が高く、「大いに必要」と答えた者は他の業務より少し高く71.1%にも上った。

また、職位別では大きな差がみられた。「大いに必要」というものは「管理職」で34.3%、「中

間管理職」で49.0%、「非管理職」では71.3%になっている。そして「必要ない」は「非管理職」の1.0%に対し、「管理職」は5.8%であった〔図Ⅲ-2〕。

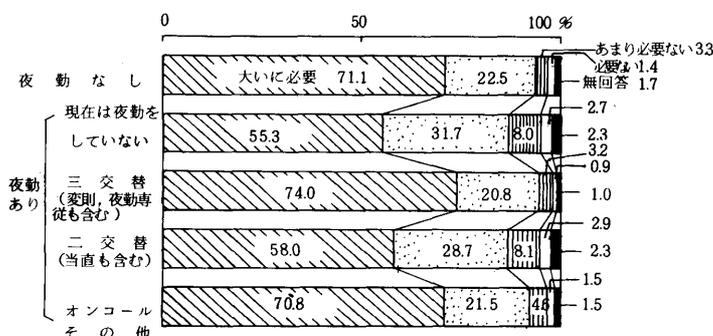
続いて夜勤体制別では、「変則三交替」・「夜勤専従」・「三交替」者に「大いに必要」が75%前後と高いが、「現在は夜勤をしていない者」ではこれが過半数の55.3%となる〔図Ⅲ-3〕。そして前者の夜勤者では夜勤日数がふえるにつれて「大いに必要」の割合はふえ、月間平均夜勤日数「3~6日」では60.0%であるが、「13~15日」では71.3%であった。

以上のことから会員はほぼ全体的に育児休業制の必要性を感じており、特に必要と感じているのは0歳、1歳児をもつ20歳代で、職位では「非管理職」、勤務は「三交替」など夜勤従事者と言え

そうだ。

## 2) 育児休業制の有無

会員の53.6%は、育児休業が認められている職場にいる。昭和51年労働省の調査による民間企業の普及率は6.3%（『婦人労働の実情』）であるから、それと比べると会員の勤務する職



〔図Ⅲ-3〕 夜勤体制別育児休業制の必要意識

場は、かなり普及率が高いと言える。これは会員全体の40.2%が「国立」・「自治体立」の病産院勤務者であるためと思われる。

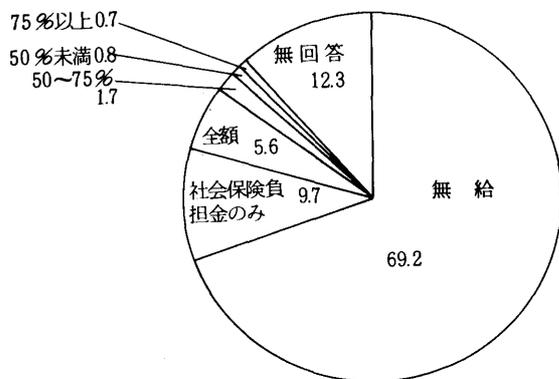
勤務場所別では、「病産院」，「一般学校」，「診療所」に勤める会員の5～6割に認められている。病産院の設置主体別では、現行法をそのまま反映して「国立」「自治体立」の「病産院」の8割が認められているが「日赤」「その他私的施設」では1～2割にとどまる〔図Ⅲ-4〕〔図Ⅲ-5〕。

業務別では現行法がごく一部を除いて保健婦を適用外としていることをそのまま受けて、保健婦の6割以上は認められていない。

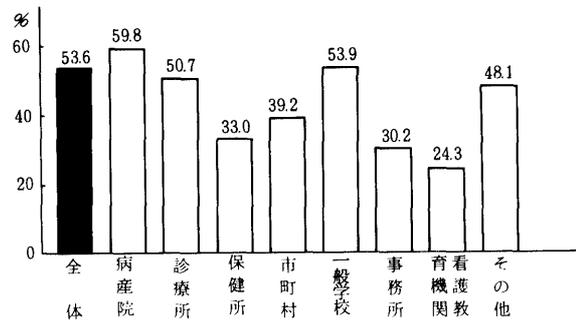
また、これを必要意識とのかねあいで見ると、〔図Ⅲ-6〕のように、必要性を強く考える者のところは多く認められているが、それほど必要性を感じないものところはあまり認められていない。

### 3) 育児休業中の給与支給率と代替要員の確保状況

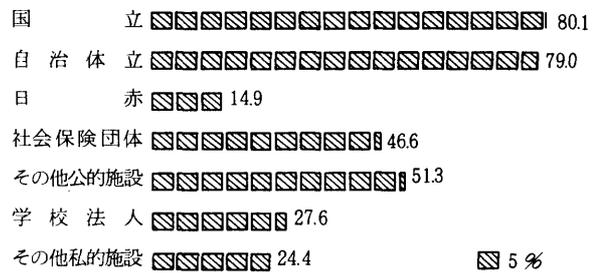
職場で育児休業が認められている会員のうち、69.2%が無給である。「社会保険負担金のみ支給」が約1割、そして基本給を「全額支給」というものは5.6%にすぎない〔図Ⅲ-7〕。



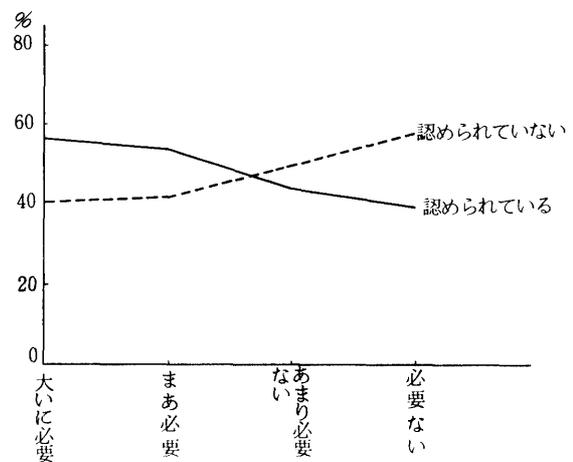
〔図Ⅲ-7〕 育児休業中の給与（基本給）の支払率



〔図Ⅲ-4〕 勤務場所別育児休業制の有無



〔図Ⅲ-5〕 病産院の設置主体別育児休業制の有無



〔図Ⅲ-6〕 育児休業制の必要意識と有無

勤務場所別では「保健所」，「病産院」に「無給」が7割以上と高いのに対し「事業所」，「一般学校」勤務者では「全額支給」が14～15%になる。

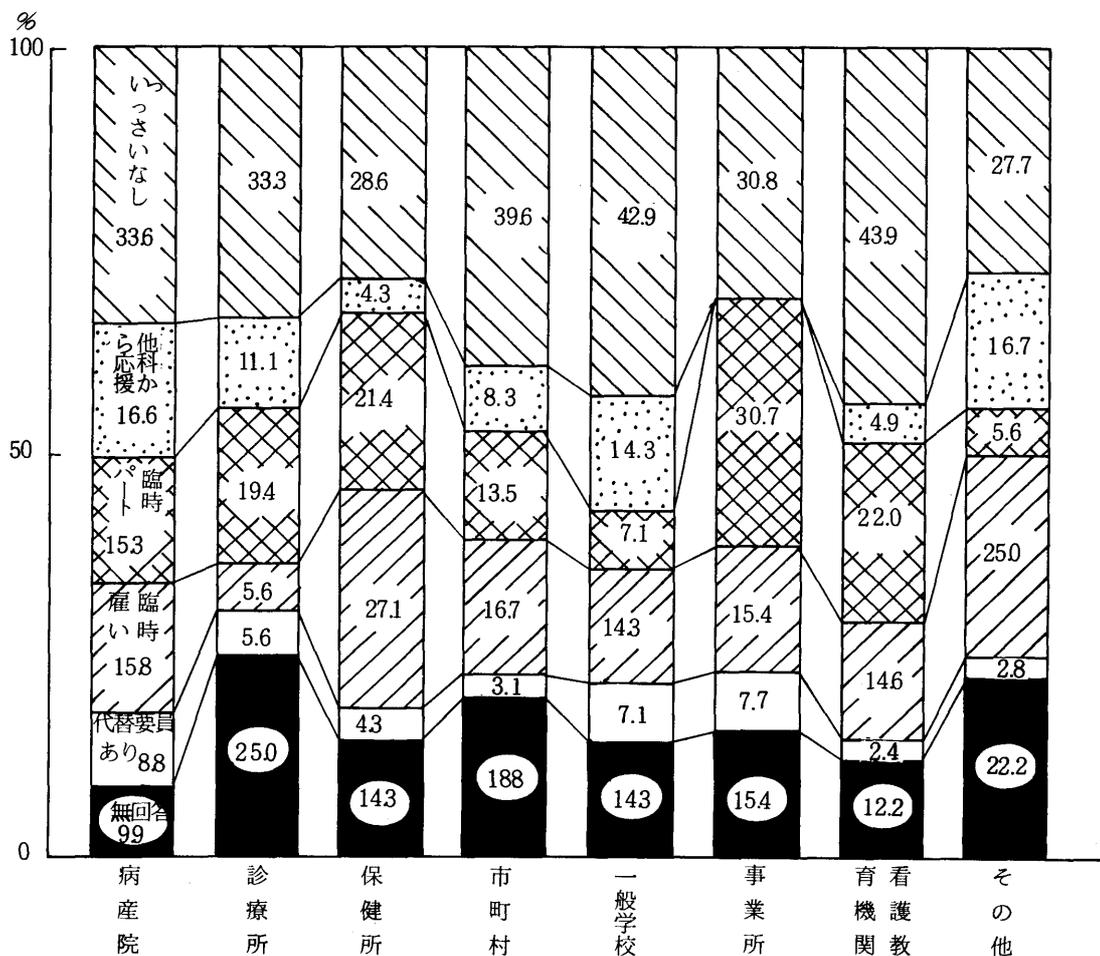
一方代替要員の確保の状況を見ると、全体の33.7%は「一切ない」。「休業者が出ることを見込んで常に代替要員が用意してある」ところは8.2%である。あとは代替要員をとくに用意せず「他

科から応援を求める」，「その期間だけパートを入れる」，常勤で「その期間だけ臨時雇いの人を入れる」が16%位ずつであった。

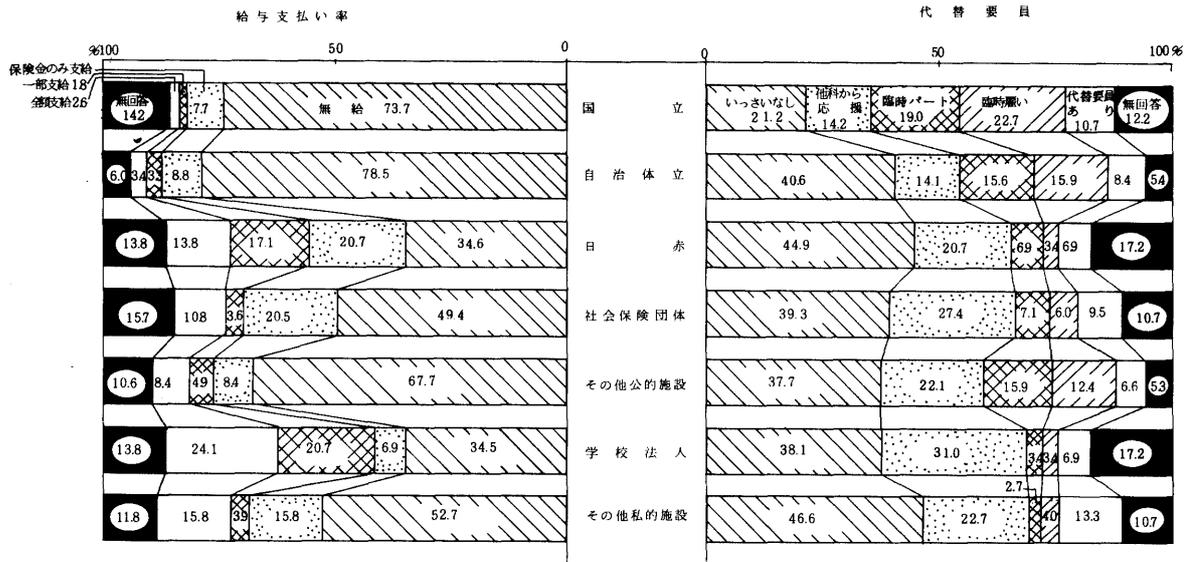
勤務場所別ではいくつかの特徴がみられた。看護教育機関，「一般学校」，「市町村」は「一切なし」が4割前後あり，特に「看護教育機関」では「常に代替要員が用意してある」のは2.4%しか

ない。また用意の仕方としては「保健所」では「臨時雇い」，「事業所」と「診療所」では「臨時のパート」雇いが高く，「病産院」では「他科から応援」，「臨時パート」，「臨時雇い」がほぼ同率である〔図Ⅲ－8〕。

また，この中から「病産院」だけを取り出して設置主体別にみると，「国立」，「自治体立」では



〔図Ⅲ－8〕勤務場所別育児休業中の代替要員確保状況



〔図Ⅲ－９〕 病産院の設置主体別にみた育児休業中の態勢

無給の率がきわめて高く7～8割に上る。まさに現行法そのままの適用である。そして「自治体立」の40.6%は代替要員が一切いない。ところが「学校法人」では給与の支給率が他と比べてきわめて高く、基本給の一部支給と「全額支給」が各々2割以上占めていた〔図Ⅲ－9〕。

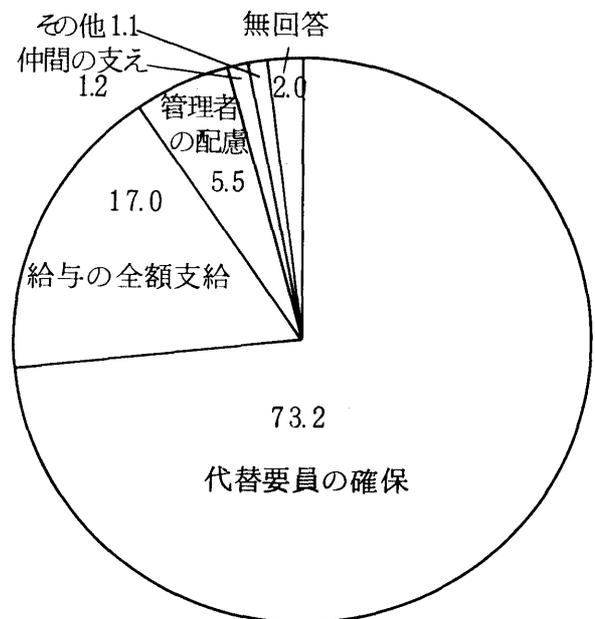
#### 4) 育児休業制の実際の利用

職場で育児休業制が認められているもののうち、これまで実際に利用したことがある者は4.2%にとどまる。他は「該当しない」が過半数を占めている。また育児休業制を実際に利用したことのある者もない者も、必要性についての意識はほとんど同じであった。

#### 5) 育児休業制をさらに利用しやすくするための条件

育児休業制を必要と思う会員の73.2%は「代替要員の確保」をあげている。次いで「給与（基本給）を全額支給すること」が17.0%と続く〔図Ⅲ－10〕。

年齢別ではどの年代層も「代替要員の確保」をあげた者が最も多いが、それに加えて30代前半までの層に「給与（基本給）を全額支給すること」



〔図Ⅲ－10〕 育児休業制をさらに利用しやすくするための条件

と答えた者が2割前後いることが特徴である。これはおそらくこの年代層が育児休業の適用をうける可能性が最も高く、また配偶者の給料もそう多くはないと予測されることから、その際の生活の保障として給与の支給を希望していると考えられる〔図Ⅲ－11〕。

職位別では「管理職」に「代替要員の確保」が85.6%と高い。「非管理職」ではこれが71.3%で

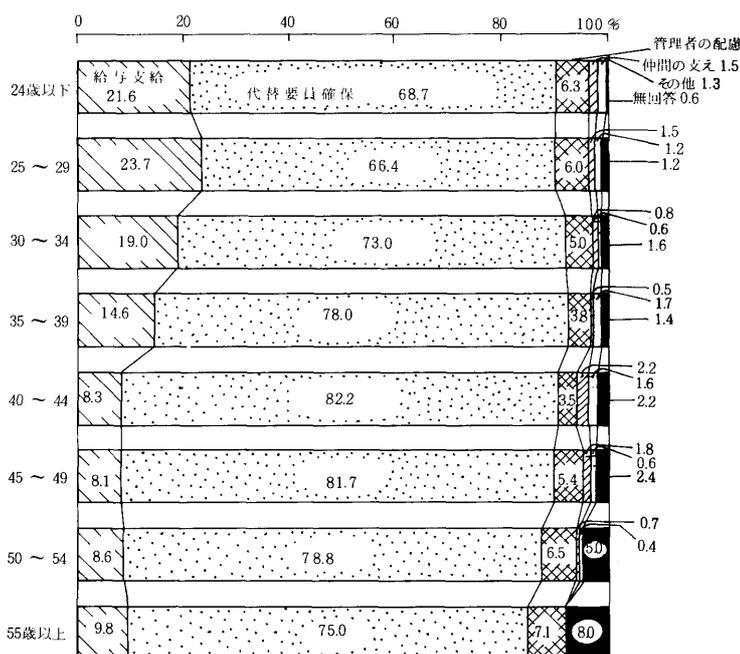
あるが、「給与支給」希望が他の2～3倍の19.0%を占めた。「非管理職」は概して年齢が若いため、上述のように適用を受けたときの生活の保障を考えてのことだろう。

## 2 施設内保育所

### 1) 施設内保育所の必要意識

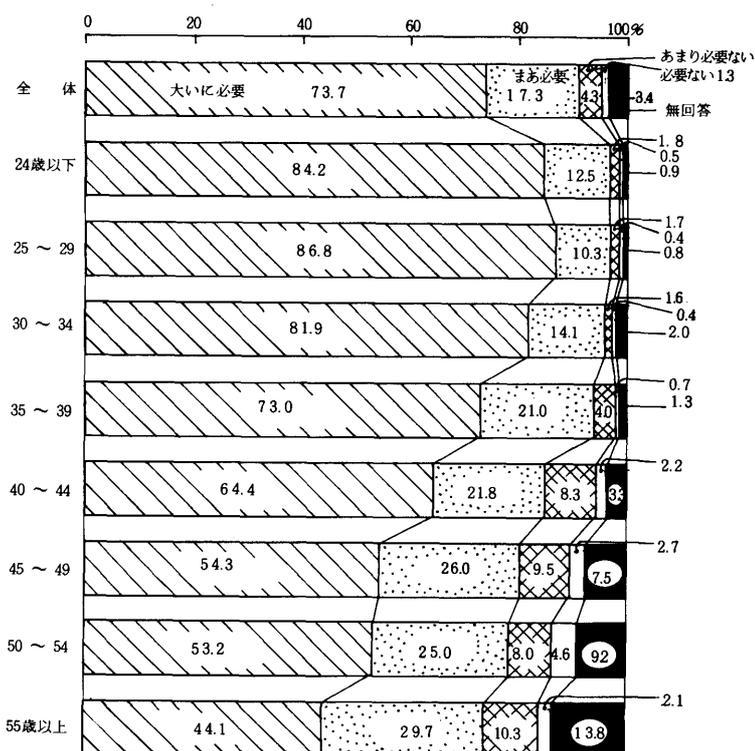
「看護職が仕事を続けていく上で、職場に施設内保育所があることは必要と思うか」についてたずねたところ、「大いに必要」という者73.7%、「まあ必要」と合わせると会員の91.0%

〔図Ⅲ-11〕 年齢別育児休業制をさらに利用しやすくするための条件



が必要意識を感じている。特に前述の育児休業制と同様に、若年齢ほど必要意識が高く、30代前半までは8割以上が「大いに必要」と答えている〔図Ⅲ-12〕。

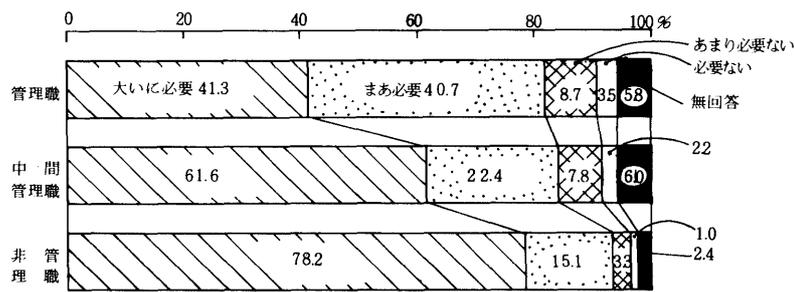
職位別では、「管理職」も「非管理職」も8～9割が必要性を認めてはいるが、その強弱ではかなりの差がみられる。「非管理職」では「大いに必要」が78.2%にも上るのに対し、「管理職」は約半分の41.3%であった。そして、「あまり必要ない」「必要ない」と答えた者も前者は4.3%に対し、後者は12.2%と高くなっている〔図Ⅲ-13〕。



〔図Ⅲ-12〕 年齢別施設内保育所の必要意識

続いて夜勤体制別でみると、「三交替」「変則三交替」「二交替」など、交替制勤務者に必要意識が高い。現在夜勤のない者は「大いに必要」が

67.6%になっているが、「三交替」勤務者になるとこれが8割を越える。また、夜勤者のうちでも、夜勤日数がふえるにつれ「大いに必要」は高まり、



〔図Ⅲ-13〕 職位別施設内保育所の必要意識

月間夜勤日数が「3～6日」では74.1%であるが、「13～15日」では84.2%になった。

配偶者の有無別に差はないが、子どもの年齢別では明らかな差がみられる。末子が3歳以下の会員は「大いに必要」が8～9割を占める。とりわけ0歳、1歳児をもつ会員の場合は「大いに必要」と「まあ必要」を合わせると98.4%にも上り、必要意識はきわめて高い。ところが子どもが小学生となると、「大いに必要」は72.5%に下がり、中学生以上では57.6%にとどまる。乳幼児をもつ者にとっては保育者を最も要しているところから、保育所の確保を切実な問題としてとらえていることが理解できよう。

これらのことから、施設内保育所を最も必要としているのは、ごく大まかには乳幼児のいる30代前半までの者で、勤務は交替制につき、職位別では「非管理職」に多いと言えそうだ。

また、付言ながら育児休業制と施設内保育所と、両方ともに必要という者は、全体の56.7%に上った。会員は看護職が仕事を続ける上で、こうした子育て上の対策をかなり強く求めているといえる。

## 2) 施設内保育所の有無

会員全体の43.2%は施設内保育所がある職場にいる。都道府県別では「徳島」と「高知」がずば抜けて高く、会員の7割前後の職場に設置されていた。

勤務場所では「病産院」に勤務する会員の半分

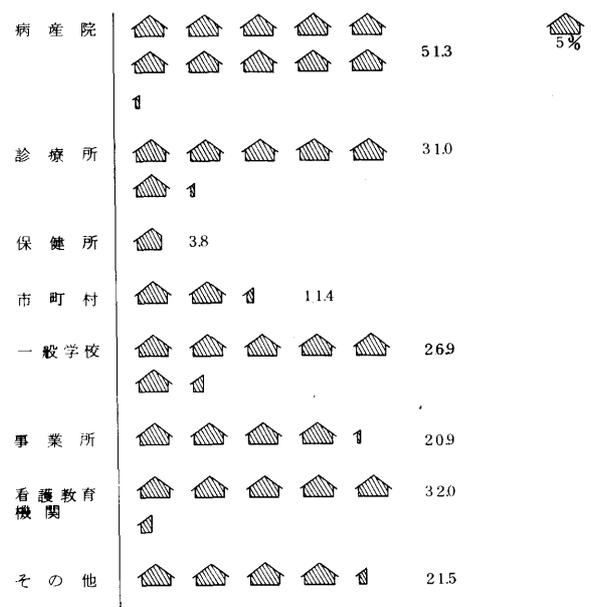
以上の職場に設置されている。

「病産院」の設置主体別では「国立」と「日赤」の6割以上に設置されており、また、病床数は大きくなるにつれ、設置率は高まる。「99床以下」では22.6%なのだが、「1,000床以上」で

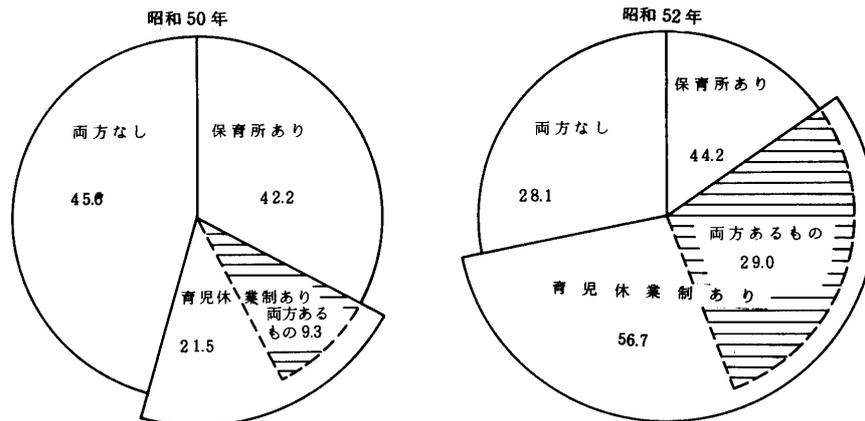
は81.6%であった。これに対して「保健所」と「市町村」は設置率が低く、それぞれ3.8%、11.4%にとどまっている〔図Ⅲ-14〕。

一方、これと施設内保育所の必要意識との関係を見ると、「大いに必要」という者のところは設置が多く、49.9%に設置されているが、「あまり必要ない」や「必要ない」という者の職場ではそれが1～2割程度である。前節の育児休業制についても言えることだが、職場でそれを求める声が高まったために設置されたのか、それとも設置されたから必要性をより強く感じるようになったのか、この調査からは計り難い。

また、施設内保育所と育児休業制との双方整っ



〔図Ⅲ-14〕 勤務場所別施設内保育所の設置率



〔図Ⅲ-15〕 職場の施設内保育所と育児休業制

た職場にいる会員は全体の29.0%であった。今後ともこの割合は増えていくことが望まれるが、2年前の「昭和50年病院等看護職の労働実態調査」（対象者は病産院勤務者だけであり、今回調査よりはやや限られてはいるが）での同割合9.3%と比べると、かなり充実してきたといえる〔図Ⅲ-15〕。

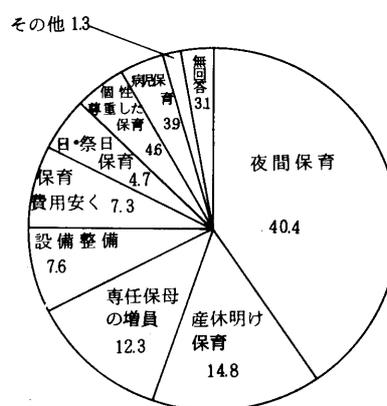
### 3) 施設内保育所の実際の利用

職場に施設内保育所がある者のうち、実際に利用したことのある者は17.0%である。57.5%は「該当しない」。

### 4) 施設内保育所をさらに利用しやすくするための条件

施設内保育所を必要と考える会員の中では、「夜間保育」を望む声は40.4%とずば抜けて高い。次いで「産休明け保育」、「専任保母の増員」が12~15%程度と続く〔図Ⅲ-16〕。そしてこの「夜間保育」を望んでいるのはどの年代層でも最も高い比率を占めているが、必要性が高いと考えられる20代・30代前半では3~4割であるのに対し、それ以後35~49歳といった比較的年齢の高い層の方が5割弱で要望が強い。反面、20代では「専任保母の増員」が2割程度で、他の年代と比べて高かった。

勤務場所別では、明らかな差がみられる。「一般学校」、「病産院」、「診療所」などでは「夜間保



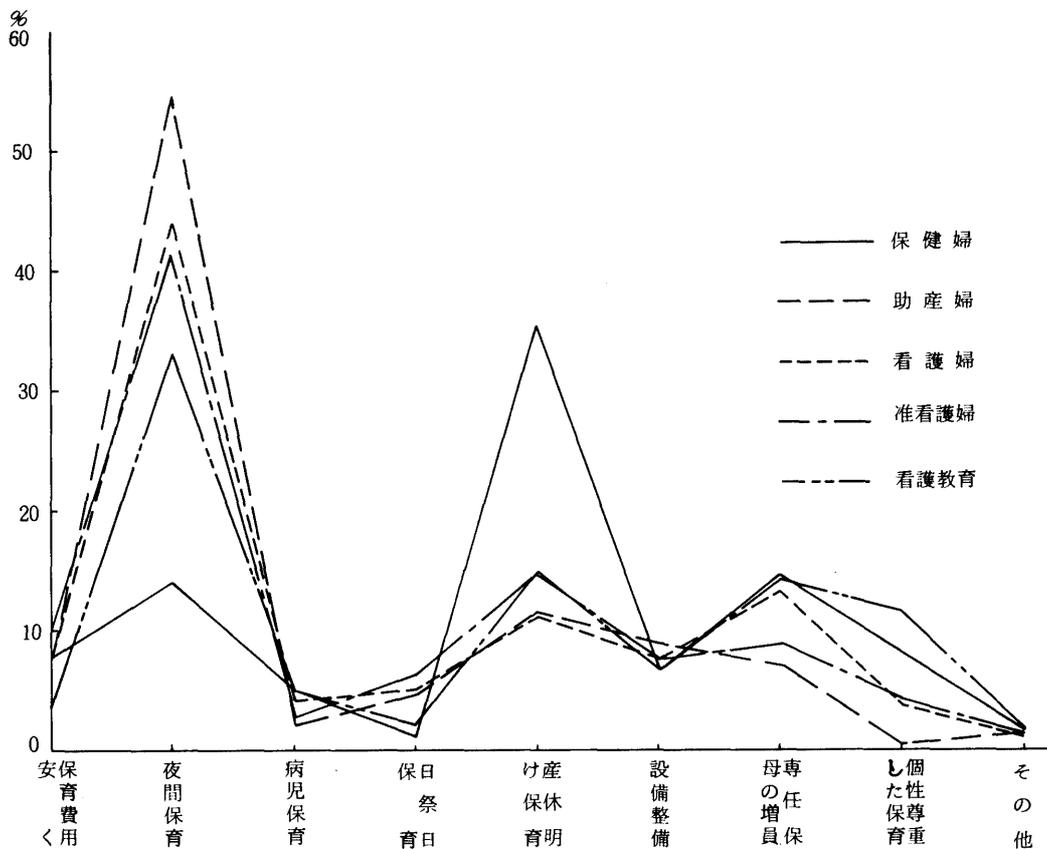
〔図Ⅲ-16〕 施設内保育所をさらに利用しやすくするための条件(単位%)

育」希望が半数近くあるが、「保健所」、「事業所」、「市町村」では、それよりも「産休明けあずかり」の方が高く、3割前後ある。前者は3交替制勤務者が多く、後者はそれがないためだろう。

業務別では、看護教育者に「個性を尊重した保育」をあげた者が他より多く11.6%あった〔図Ⅲ-17〕。

また、施設内保育所を実際利用したことのある者は、38.4%が「夜間保育」、12%前後が「専任保母の増員」、「保育費用を安く」をあげていた。利用経験のない者が「夜間保育」に54.7%集中し、他の条件はおおむね5~6%しかあげていないのに対し、実際に利用した者は施設内保育所の現状と照らした問題提起をしていると思われる。

### 3 その他の就業継続措置



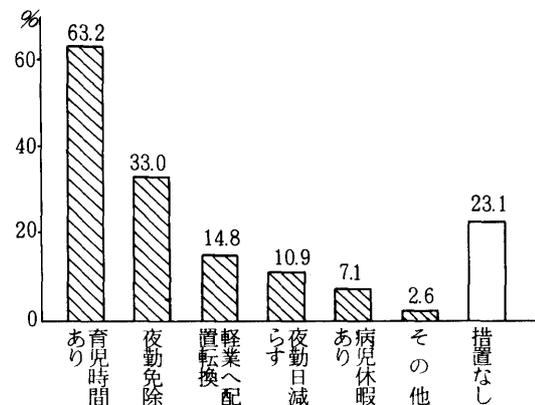
〔図Ⅲ-17〕 業務別施設内保育所をさらに利用しやすくするための条件

育児休業制・施設内保育所以外に、乳児を持つ看護職が仕事を続けていけるよう職場で認められている措置としては、労働基準法等66条にもうたわれている「育児時間」が最も多い。これは全体の63.2%に認められていた。次いで「夜勤免除」「軽業へ配置転換」と続く。しかしそれ以外に「措置はない」という者も $\frac{1}{4}$ 近い23.1%あり、大きな問題として残る〔図Ⅲ-18〕。

勤務場所別でみると「育児時間」が最も認められているのは「保健所」に多く、81.3%にも上る。「病産院」、「診療所」では、やはり「夜勤免除」が全体の3～4割と目立って高い。それに比べ、「一般学校」、「看護教育機関」では「措置なし」という者が多く、 $\frac{1}{3}$ 強を占めている。

この中から「病産院」だけを取り出して設置主体別に措置をみると、かなりの差があった。「国

立」、「自治体立」の病産院勤務者は、7割に「育児時間」がある。さらに「国立」では「夜勤免除」が53.6%と高く、「自治体立」は「病児休暇」が11.6%あり恵まれている。ところが「学校法人」や「その他私的施設」では「措置なし」が「国立」の倍の32.1%あった。



〔図Ⅲ-18〕 その他の就業継続措置（複数回答）