

20代看護職員の職場移動と定着に関する意識と実態

～'89日本看護協会看護職員実態調査より～

日本看護協会調査研究室

奥村元子

I 研究目的および調査の概要

(1) 研究目的

1990年代に入り、わが国の医療における看護マンパワーの不足・偏在の状況は、一層深刻化し、ついには社会問題として認識されるに至った。しかしながら、マンパワー問題解決への糸口となる基礎的な諸データ、特に職場移動について全国規模でその実態を把握した資料はないに等しく、実態の把握が急務である。

日本看護協会は1965（昭和40）年以來4年ごとに会員の属性および労働実態についての調査を実施してきた。1989（平成元）年10月に実施した調査は、この第7回目にあたる。'89年調査では、「職場への定着をめぐる意識と実態」を特別テーマとして設定し、看護職員の職場移動の実態および職場移動をめぐる意識の一端を把握した¹⁾。

本稿では、近い将来の看護マンパワーの動向を展望する意味で、調査回答者のなかから病院勤務の20代看護職員を中心に、30代、40代との比較も交えながら分析を行った。

なお、本稿では、「職場移動」の語を以下のように定義して用いている。

「看護職として就業したはじめての就業先を退職し、次の職場に再就職すること。同一設置主体の施設の間での転勤は含まない。」

いったん看護職として就業したのちに、看護職としての仕事以外の仕事についてした場合も含むものとしたが、今回の分析対象となった20代の回答者については、たまたまそのようなケースはなかった。

(2) 調査方法（詳細は「日本看護協会調査研究報告No.31」を参照）

① 対象

1989年7月末現在の日本看護協会会員看護職318822名から、職能（保健婦・助産婦・看護婦（准看護婦含む））別に無作為抽出した7500名。

② 調査方法

調査票を対象者の勤務先に、対象者個人あてに郵送し、対象者本人が記入後、同封の返信用封筒で調査研究室あてに返送してもらった。

③ 調査時期

1989年10月。

④ 回収状況

有効回収票3504（回収率46.7%）。うち、病院勤務の正職員は2782名²⁾。

Ⅱ 基礎属性

女子労働者一般に、職業移動（①有職から無職へ、無職から有職への移動②職種間の移動③同一職種内の企業（職場）間の移動³⁾）は、結婚や育児・老親の介護などの個々人のライフ・イベントと深くかかわることが知られている⁴⁾。加えて看護職は資格取得との関係で、進学（典型的には准看護婦（士）から看護婦（士）への進学）を契機に職場移動を行う例が多い。そこで、分析を行うにあたって、背景となる基礎属性として配偶関係と学歴について紹介する。

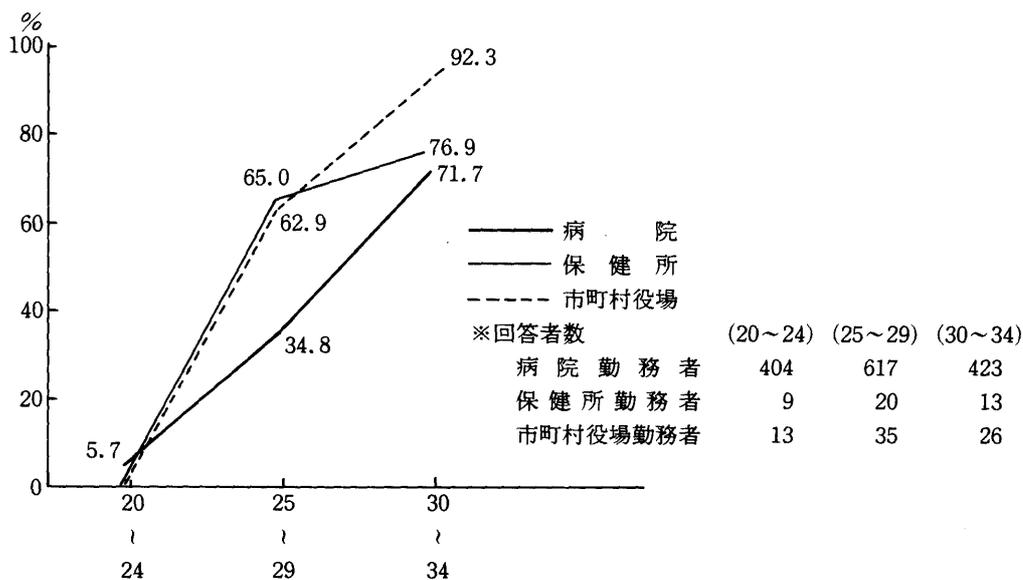
(1) 配偶関係

病院勤務者の全年齢を通じた既婚（離死別を含む）率は61.2%である。病院勤務者を含む回答者全体の既婚率は、本会が調査を開始して以来上昇をつづけ、1980年代以降は概ね60%台で推移している。労働条件の改善や女性の社会進出の進展を背景に、より多くの看護職が仕事と家庭生活の両立を図るようになった結果だといえる。

しかし、20代に限っていえば、既婚率は前々回（1981年）調査にひき続き低下傾向にある。おりしもわが国ではここ数年晩婚化の進行が指摘されており、看護職においてもその傾向があらわれているとみるのが自然だろう。

病院・保健所・市町村役場のそれぞれについて、20代から30代にかけての既婚率を〈図1〉に示す。

図1 年齢階層別・勤務場所別既婚率（離死別を含む）



同じ20代であっても病院以外に勤務する者の既婚率は病院勤務者より高い。病院での勤務には既婚率を押さえるようななんらかの要因（たとえばパートナーに出会うチャンスが少ないなど）があると考えられる。

また、既婚者が職場を離れることが多ければ、就業者にシめる既婚者の比率が低くなる⁵⁾。労働条件の改善が進まない⁶⁾ため、乳幼児を抱えた若い層が離職し、既婚者の比率が相対的に低下しているという解釈もできる。

(2) 学 歴

病院勤務の20代看護職員では、看護職としての専門学歴について「高等看護学校（3年課程）」が最も多く46.1%，ついで「進学コース」27.1%，「准看護学校」9.1%，「短大（3年）」5.7%，「短大（2年）」3.9%である。近年「短期大学」卒業者の割合がふえつつある。

所持免許および基礎学歴・専門学歴から免許所持形態の分類を試みた。病院勤務の20代看護職員では、

- ①保健婦免許ないし助産婦免許をもつ者：5.5%
- ②看護婦(士)免許のみをもつ者(看護婦(士)3年課程(いわゆるレギュラーコース)の卒業者)：52.8%
- ③看護婦(士)免許および准看護婦(士)免許をもつ者(准看護婦(士)から看護婦(士)2年課程(いわゆる進学コース)への進学者)：30.8%
- ④准看護婦(士)免許のみをもつ者：10.9%

である。

Ⅲ 職場移動の実態

(1) 入職経路

現在の職場への入職経路は、現在の職場がはじめての就業先である者（職場移動経験なし）と、そうでない者（職場移動経験あり）とでかなりの差がある〈表1〉。

表1 入職経路（20代の病院勤務正職員）

職場移動経験なし（N=768）		職場移動経験あり（N=249）	
① 出身校と同系列の病院	39.6	① 知人・友人を通して	18.5
② 出身学校・先生の紹介	18.1	② 求人広告	14.5
③ 奨学金の関係	10.7	③ 家族・親戚を通して	13.7
④ 求人広告	8.5	④ 出身学校・先生の紹介	10.4
⑤ 実習先	4.9	⑤ 出身校と同系列の病院	9.2
⑤ 家族・親戚を通して	4.9		

職場移動経験がない者では、出身校と同系列の病院への就職が最も多く、また出身校の紹介・進路指導を通じて職場を知った者が多い。

これに対し、職場移動経験のある者では、知人・友人・家族などのパーソナルな人間関係を入職経路としてあげる率が高い。また、求人広告が第2位にあがっている。

(2) 職場移動経験者の比率

職場移動経験者は20～24歳層では10人にひとりの割合だが、25～29歳では3人にひとり、さらに30～34歳層では半数を超える。

一般女子労働者と同様看護職員においても職場移動はしばしば結婚を契機に行われるという印象がある。今回調査では既婚者（離死別を含む）と未婚者として職場移動経験者の比率に有意差は認められなかった（図2）。これをもって結婚と職場移動が無関係であるとはいえない（調査方法上結婚により就労をやめた者がどれだけあるかを知り得ないため）が、少なくとも現在就業中の既婚の看護職については、その4割が結婚後も結婚前の職場にとどまっているとはいえる。

一方、免許所持形態別に職場移動経験者の比率を示したものが（図3）である。20～24歳層・25～29歳ともに、進学者ならびに准看護婦（士）はレギュラー出身者と比較して職場移動経験者の比率が有意に高い。准看護婦（士）課程の出身者は、進学すると否にかかわらず、レギュラーコース出身者に比べて20代のうちにはじめての職場から次の職場に移動した者が多かったといえる⁷⁾。後述するように、20代の離職理由には「契約期間満了」「進学」が上位にあがっている。准看護婦（士）学校または進学コース在学中の奨学金（授業料）等の返済免除のために必要な義務就業年限を終了することを契機に職場移動が行われる例が多いと推測できる。診療所・民間の中小病院等、現に准看護婦（士）就業者の比

図2 職場移動経験者の比率（配偶関係別）病院勤務正職員

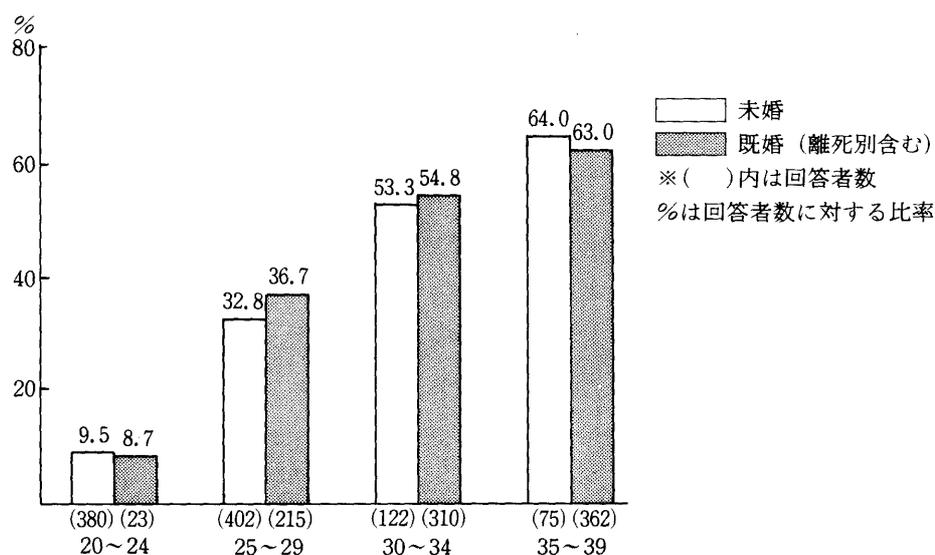
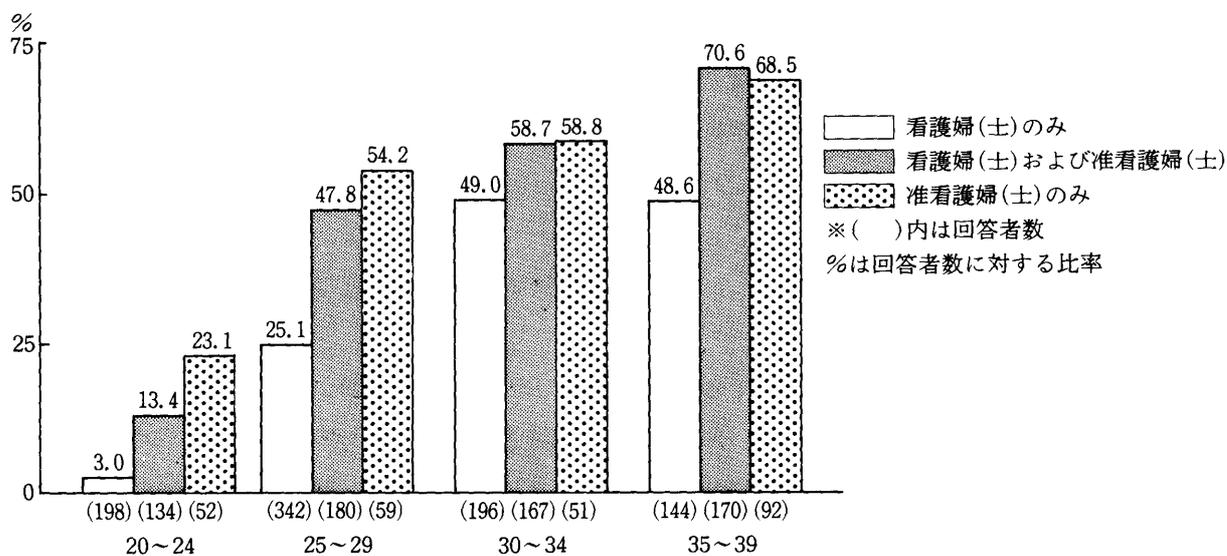


図3 職場移動経験者の比率（免許所持形態別）病院勤務正職員

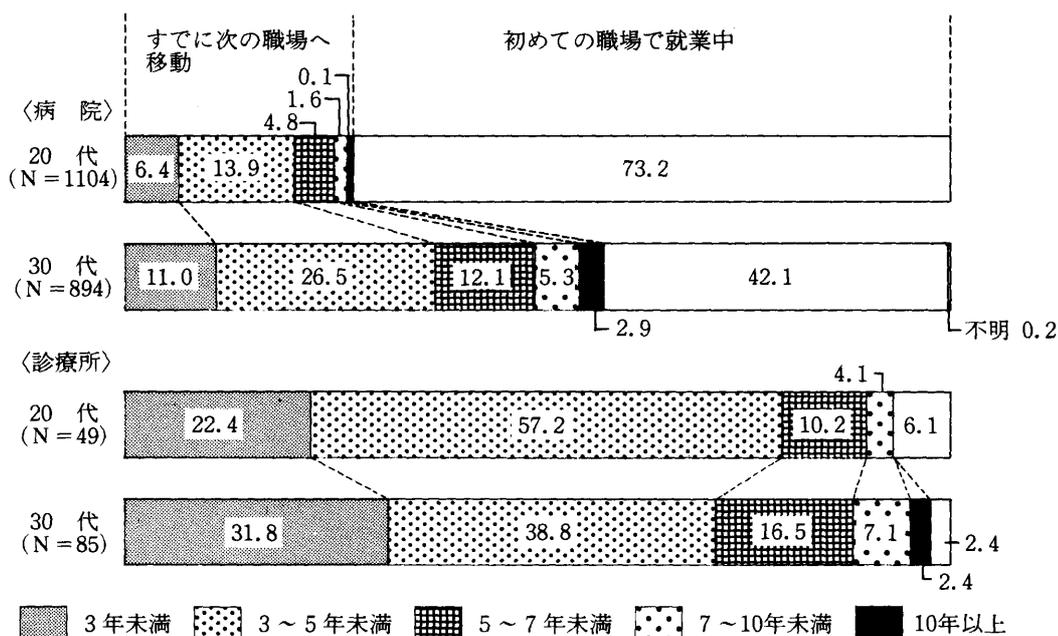


率が高く、准看護師（士）の雇用に依存している職場では、職場環境になんらかの問題があって看護職にとって満足の得られにくい。そのため、看護職の離職を促す結果になっているとみるべきである。

(3) はじめての職場からの移動

現在20代、30代の就業者について、看護職としてのはじめての就業先での勤続年数の分布を〈図4〉に示す。

図4 初めての職場での勤務年数（初めての職場〈病院・診療所〉別・年齢階層別）



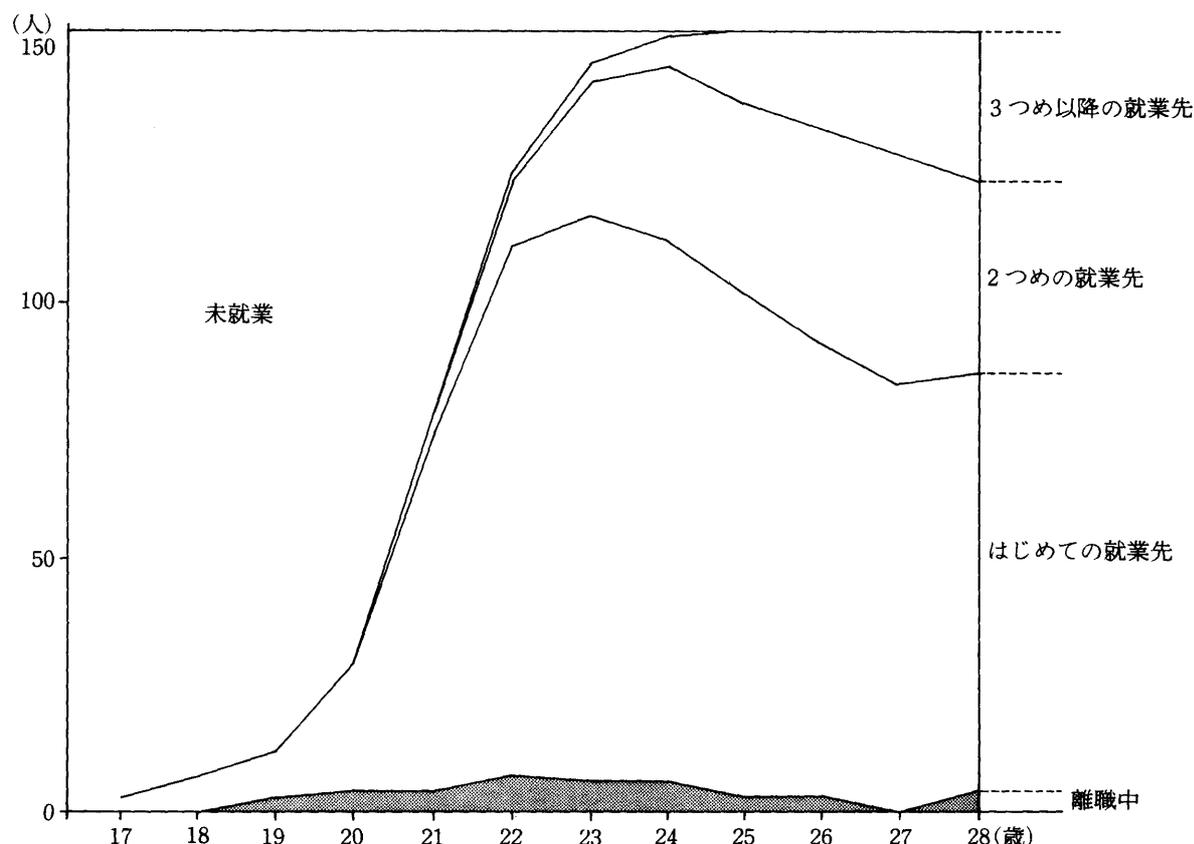
はじめての就業先が病院であった者について、すでにそこを退職して次の職場に移動した者は現在20代の者では26.8%、30代では57.9%である。30代では、4割弱の者が5年以内にはじめての就業先を退職していることがわかる。

はじめての就業先が診療所であった者については、すでに20代でそのほとんどが次の職場に移動しており、30代についても次の職場への移動は概ね20代のうちに行われたと見てよい。

職場移動の発生時期について、調査対象の例を図示する。〈図5〉は、調査時点（1989年10月現在）で満28歳（1960～61（昭和35～36）年出生）の153名について、調査時点までの10数年間の就業歴を示したものである。

ほとんどは23歳までに看護職としての就業を開始している。はじめての職場を退職し、2つめ以降の職場への移動が活発になるのは、24～25歳にかけてであり、いわゆる「就職後3年目の（離職の）危機」の存在を裏付ける形になった。結果として28歳時点では、153名中82名（53.6%）がはじめての職場で就業中、38名（24.8%）が2つめの職場で就業中、3つめ以降の職場に就業中の者は29名（19.0%）で、残る4名（2.6%）が離職中（サンプリング時点では就業していた）である。

図5 28歳（153名）の就業歴



*調査時点で満28歳の153名（うち病院勤務者130名）について、満17歳時点からの就業歴を示す。
 図中「離職中」は、いったん看護職として就業したのちの離職をさし、就学のためのものを含む。

IV 職場移動をめぐる意識

(1) 現在の職場を選んだ理由

現在の職場を選んだ理由を、あらかじめ設定した15項目から、3項目以内であげる方法で回答を求めた。

現在の職場を選んだ理由（複数回答）の上位5項目を、職場移動経験の有無別に示したものが〈表2〉である。職場移動経験の有無にかかわらず、「身分が安定」「通勤に便利」「看護内容への期待」が上位3項目をしめている。

現在の職場がはじめての就職先である（職場移動経験のない）者では、「身分が安定」と回答した者が最も多く（42.7%）、その比率は職場移動経験者（32.5%）より有意に高い。「身分が安定」という項目は、安定した雇用とある程度の労働条件への期待を表すものとして選択されたとみられる。

職場移動経験がある者では「通勤に便利」と回答した者が最も多く（45.1%）、その比率は職場移動経験がない者（36.2%）より有意に高い。さらに、現在の職場を選んだ理由を配偶関係別に示したものが〈表3〉である。未婚者では「看護内容への期待」と回答した者が最も多く（46.1%）、その比率は既婚者（26.0%）より有意に高い。

既婚者では「通勤に便利」が最も多いが、未婚者でも「通勤に便利」は第2位にあがっている。不規則な交替制勤務につく者であれば、職住の接近は不可欠である。特に既婚者については家庭生活との両

表2 現在の職場を選んだ理由（複数回答）
（20代の病院勤務正職員・無回答を除く）

職場移動経験なし（N=756）		職場移動経験あり（N=246）	
① 身分が安定	42.7	① 通勤に便利	45.1
② 通勤に便利	36.2	② 看護内容への期待	39.8
③ 看護内容への期待	33.1	③ 身分が安定	32.5
④ 知人・友人がいる	23.9	④ 勤務時間が適当	21.1
⑤ 知名度・イメージ	18.7	⑤ 知人・友人がいる	19.1

表3 現在の職場を選んだ理由（複数回答）
（20代の病院勤務正職員・職場移動経験がある者について再掲・無回答を除く）

未婚（N=165）		既婚（N=77）	
① 看護内容への期待	46.1	① 通勤に便利	53.2
② 通勤に便利	41.2	② 身分が安定	32.5
③ 身分が安定	32.7	③ 看護内容への期待	26.0
④ 勤務時間が適当	21.2	④ 知人・友人がいる	24.7
⑤ 知名度・イメージ	20.0	⑤ 勤務時間が適当	20.8

立を図るという意識が強く反映しているとみられる。未婚者の場合にも、居住地を変更せずに勤務できる職場に移動した者が多いとみられる。

(2) 前回の職場を退職した理由

職場移動の経験者に対しては、前回の職場を退職した主な理由を、あらかじめ設定した17項目から3項目以内をあげる方法で回答を求めた。

前回の職場を退職した理由（複数回答）を配偶関係別に示したものが〈表4〉である。

未婚者では「仕事内容への不満」「他分野への興味」が上位をしめた。

既婚者では「結婚」と回答した者が最も多いが、「仕事内容への不満」が第2位にあがっている。既婚・未婚にかかわらず、これらの回答は看護職として働くうえでの充実感を求める意識を反映したものとして注目に値する。

(3) 退職理由と職場選択理由との関連

前回の職場を退職した理由別に、現在の職場を選んだ理由をまとめたものが〈表5〉である。なお、回答は退職理由・職場選択理由ともに複数回答による。

退職理由として私生活・家族に関する項目（「結婚」「出産・育児・子供のため」「老親の世話・家族の介護」）をあげた者では、新たな職場を選んだ理由として「通勤に便利」をあげた者が最も多い。

退職理由として「労働時間への不満」をあげた者では、新たな職場を選んだ理由として「通勤に便利」について「勤務時間が適当」があがっている。超過勤務時間への不満などからの退職も考えられるが、夜勤をすること自体をやめて日勤のみの職場を求め、あるいは異なった夜勤形態の職場を求めなどのケースも含まれるとみられる。既婚か未婚にかかわらず、「労働時間への不満」は退職理由の上位にあがっている〈表4〉。

退職理由として仕事内容にかかわる項目（「仕事内容への不満」「他分野への興味」「人間関係」）をあげた者では、新たな職場を選んだ理由として「看護内容への期待」をあげた者が最も多い。特に「仕事内容への不満」を理由に前回の職場を退職した者は、その半数以上が新たな職場を選んだ理由として「看護内容への期待」をあげた。

表4 前回の職場を退職した理由（複数回答）

（20代の病院勤務正職員・職場移動経験がある者について再掲・無回答を除く）

未 婚 (N=162)		既 婚 (N=74)	
① 仕事内容への不満	39.5	① 結 婚	37.8
② 他分野への興味	34.0	② 仕事内容への不満	31.1
③ 契約期間満了	23.5	③ 労働時間への不満	24.3
④ 労働時間への不満	20.4	④ 他分野への興味	20.3
⑤ 人間関係	19.1	⑤ 契約期間満了	16.2
		⑤ 出産・育児・子どものため	16.2

表5 前回の職場を退職した理由と現在の職場を選んだ理由（複数回答）

(20代の病院勤務正職員・職場移動経験がある者について再掲・無回答を除く)

* ブロック最上段に示した「前回の職場を退職した理由」ごとに、その理由をあげた者が回答した「現在の職場を選んだ理由」の上位5項目を示す。なお、退職理由・職場選択理由とも、複数回答である。

結 婚 (N=65)	契約期間満了 (N=68)	他分野への興味 (N=100)
(現在の職場を選んだ理由)	(現在の職場を選んだ理由)	(現在の職場を選んだ理由)
① 通勤に便利 52.3	① 通勤に便利 48.5	① 看護内容への期待 46.0
② 身分が安定 35.4	② 身分が安定 45.6	② 通勤に便利 43.0
③ 看護内容への期待 27.7	③ 看護内容への期待 39.7	③ 身分が安定 38.0
④ 知人・友人がいる 24.6	④ 知名度・イメージ 25.0	④ 勤務時間が適当 22.0
⑤ 勤務時間が適当 23.1	⑤ 教育・研修の充実 17.6	⑤ 知名度・イメージ 20.0
出産・育児・子どものため (N=19)	老親の世話・家族の介護 (N=31)	人間関係 (N=61)
(現在の職場を選んだ理由)	(現在の職場を選んだ理由)	(現在の職場を選んだ理由)
① 通勤に便利 57.9	① 通勤に便利 51.6	① 看護内容への期待 39.3
② 施設内保育所がある 47.4	② 看護内容への期待 38.7	② 身分が安定 27.9
③ 勤務時間が適当 36.8	③ 身分が安定 35.5	③ 知名度・イメージ 26.2
④ 看護内容への期待 26.3	④ 知名度・イメージ 32.3	④ 通勤に便利 23.0
⑤ 知人・友人がいる 21.1	⑤ 知人・友人がいる 25.8	⑤ 知人・友人がいる 21.3
進 学 (N=51)	労働時間への不満 (N=62)	仕事内容への不満 (N=107)
(現在の職場を選んだ理由)	(現在の職場を選んだ理由)	(現在の職場を選んだ理由)
① 通勤に便利 45.1	① 通勤に便利 50.0	① 看護内容への期待 52.3
② 身分が安定 37.3	② 勤務時間が適当 46.8	② 通勤に便利 33.6
③ 看護内容への期待 33.3	③ 看護内容への期待 40.3	③ 身分が安定 31.8
④ 寮(社宅・官舎)がある 27.5	④ 身分が安定 33.9	④ 勤務時間が適当 25.2
⑤ 知名度・イメージ 23.5	⑤ 知人・友人がいる 24.2	⑤ 知名度・イメージ 23.4

これに対し、退職理由として「進学」「契約期間満了」をあげた者では、新たな職場を選んだ理由としては「看護内容への期待」より「通勤に便利」という回答が多い。

(4) 職業継続意志

職業継続について、まずあらかじめ設定した3項目：

「なるべく働き続ける」

「結婚・出産を期に退職し、子供が手を離れたら再就職する」

「結婚・出産まで働く」

から1つを選択する形で回答を求めた。

さらに、「なるべく働き続ける」と回答した者に対して、さらに、

「なるべくひとつの勤め先にしたい」

「いくつかの勤め先で多様な経験を積む」

「勤め先をかえても働き続ける」

から1つを選択する形で回答を求めた。

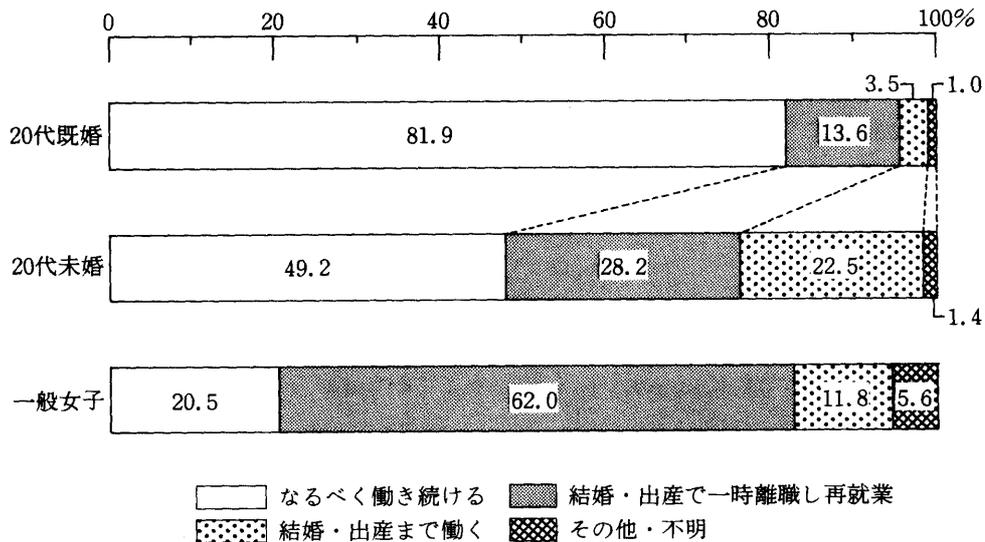
年齢階層・配偶関係別に職業継続意識をまとめたものが〈表6〉である。参考までに、一般女子労働者に対して行われた職業継続についての意識調査の結果を付記する〈図7〉。

表6 年齢階層別職業継続意識

* 病院勤務者（臨時職員・休業中の者を含む）

		計	なるべく働き続ける				結婚・出産を機に退職し、子どもが手を離れたら再就職する	結婚・出産まで働く	無回答・不明
			なるべくひとつの勤め先	いくつかの勤め先で多様な経験を積む	勤め先をかえても働き続ける	無回答・不明			
20 ～ 24 歳	計 (再掲)	425	24.2%	8.0	16.9	0.7	29.4	19.8	0.9
	未婚	393	23.7	8.4	16.0	0.5	29.8	20.9	0.8
	既婚	31	32.3	3.2	29.0	3.2	25.8	6.5	—
25 ～ 29 歳	計 (再掲)	674	38.7	4.3	18.7	1.0	19.7	15.9	1.6
	未婚	412	26.7	4.4	18.2	0.5	24.3	24.0	1.9
	既婚	257	58.0	3.9	19.5	1.9	12.1	3.1	1.2
30 ～ 34 歳	計 (再掲)	474	61.0	2.5	19.8	3.6	6.8	5.1	1.3
	未婚	124	37.9	2.4	20.2	4.0	17.7	16.9	0.8
	既婚	339	69.0	2.7	19.5	3.5	2.9	0.9	1.5

図4 職業継続意志（病院勤務の20代看護職員）臨時職員・休業中の者を含む



一般女子：内閣総理大臣官房広報室「女性の就業に関する世論調査」（1989（平成元）年10月より）
「一般的に望ましい女性の就業のあり方」についてのフルタイム女子雇用者の回答

病院勤務の看護職の場合、既婚者はその9割近くが子供をもつが、既婚者は職業継続について「なるべく働き続ける—なるべくひとつの勤め先にしたい」と回答している者が最も多い。すでに家庭生活の基盤を築いた者の場合、年齢とともに職業継続への確信を深めているとみてよいだろう。

20代の未婚者も、一般女子労働者に比べ就業継続意識がきわめて強いといえる。ただし、「なるべく働き続ける—勤め先をかえても働き続ける」または「結婚・出産を期に退職し子供が手を離れたら再就職する」と回答した者では、今後職場移動や一時離職をする意志あるいは可能性があると考えられる。その場合、職業継続についてはひとつの就業先にこだわらず、それぞれのライフステージに対応して柔軟に職場移動を行いながら、看護労働市場にとどまる者が多いと考えられる。

(5) 働き続けるために改善すべきこと

職業継続のために改善すべき項目として、あらかじめ設定した9項目から主なもの3つを選択する方法で回答を求めた。

20代病院勤務正職員について、上位にあがった項目は以下のとおりである。

①看護職員の増員	73.0%
②給与の改善	66.4
③週休二日制・労働時間短縮の実施	54.1
④夜勤回数の軽減	26.1
⑤保育所の充実	22.7

20代の関心が「看護職員の増員」「給与の改善」「週休二日制・労働時間の短縮」の3点に集中していることがわかる。

「看護職員の増員」は、労働時間短縮・夜勤回数の軽減・育児休業制度の利用拡大などのために不可欠の前提条件であり、この点についての認識は世代を通じて広く共有されている。

一方、20代では他の世代と比較して「給与の改善」と回答した者の比率が高い。看護労働の現場では、一般の事業所に比較して週休制度などの労働条件面での立ち遅れが目立つ。さらに交替制勤務などの特殊な職場環境が加わり、看護職の給与水準全般に対して「割りにあわない」低さであるという評価がなされたものとみてよい。しかし、前述のとおり収入に関する項目は、職場選択理由・離職理由のいずれにおいても上位にあがってこなかった。つまり、「収入」に関して不満は強いものの、実際の職場選択にあたっては直接的な判断材料にはかなりにくかったと見ることができる。

V 職場移動と一時離職の実態

(1) 職場移動に際しての一時離職期間 (20代)

20代病院勤務正職員1020名のうち、職場移動経験者は249名(20～24歳9.4%、25～29歳34.4%)である。

職場移動経験者249名について、職場移動に際して離職期間があったか否かを〈表7〉に示す。一時離職ののちに復職したと回答した者(「離職期間あり」)は18.1%であり、8割以上の者は離職期間なく次の職場に移動して就業したことがわかる。

離職期間がある者について、離職期間は、「1年未満」17.8%、「1年以上3年未満」60.0%、「3年以上6年未満」20.0%、「不明」2.2%である。離職期間がある者も3年以内に8割近くが職場に復帰したことがわかる。

離職期間の有無に関しては、配偶関係(未婚か既婚か)による有意差は認められず、既婚者のほうが未婚者に比べて離職期間のあった者が多いとはいえなかった。就学(多くは准看護婦(士)の看護婦(士)2年課程への進学、または保健婦・助産婦課程への進学)以外のための離職期間は、子供をもつ者にとってはほとんどが出産・育児にともなうものとみられる。子供がある者では、就学以外のための離職があった者の比率が高く、これは、出産・育児をきっかけにした職場移動・一時離職があったことを示す。

離職の期間をみると、3年未満であった者がほとんどであり、比較的短期間のうちに職場への復帰が行われたことがわかる。就学のための離職期間があったと回答した者19名のうち、離職期間3年未満のうちに復職した者は15名(78.9%)である。また、就学のため以外の離職期間があったと回答した者26名のうち、離職期間3年未満のうちに復職した者は20名(76.9%)である。子供をもつ者13名についてみると、離職期間3年未満のうちに復職した者は9名(69.2%)である。20代看護職においては、

表7 離職期間の有無

(20代の病院勤務正職員・職場移動経験のある249名)

	計 (人)	離職期間あり			離職期間なし	無回答・不明
		計	(再掲)			
			就学離職	その他の離職		
計	249	18.1%	7.6	10.4	78.3	3.6
未婚	168	16.0	7.7	8.3	80.4	3.6
既婚(離死別含む)	81	22.2	7.4	14.8	74.1	3.7
既婚者再掲						
子どもあり	50	26.0	6.0	20.0	68.0	6.0
子どもなし	31	16.1	10.3	6.5	83.9	—

・育児による離職の場合にも比較的短期間のうちに復職する者が多いといえる。

ただし、調査方法上の制約により、少なくとも調査時点の直前まで看護職として就業していた者だけが調査対象となっており、長期にわたって離職中の者は把握されない。したがってこの調査の結果は、「現在就業中の者では看護職として就業しはじめてからこれまでに、なんらかの理由による離職期間があった者は少なく、またその場合にも比較的短期間で復職している」と解釈すべきものである。

(2) 職場移動に際しての一時離職期間 (20～40代)

現在就業中の20代看護職は、現在まだ職場移動経験がない者であっても、今後職場移動を経験する者が相当数に上ると推測される。同時に、現在離職中の者が今後復職してくるケースもあると考えられる。したがって、将来にわたる就業動向を予測するひとつの材料として、分析対象をより年齢をさかのぼって拡大し、離職と復職の実態を検討する必要がある。

調査回答者のうち病院勤務正職員2782名について、職場移動経験者はその51.1%にあたる1421名である。職場移動経験者のうち、職場移動に際して一時離職の期間があった者は574名(40.4%)である。離職期間があったと答えた者について、2回以上の離職期間があった者は134名(23.3%)であり、多くは離職期間はあっても1回のみである。

〈表8〉は、職場移動回数別に離職期間があった者の比率、および平均離職期間を示したものである。30代では20代と比較して離職期間があった者が多いが、平均離職期間は概ね4年以下である。また、職場移動回数が2回以上の場合は、いずれかの職場移動の間で離職期間があったと答えた者が多い傾向がある。

〈表9〉は、職場移動の動態を把握するために、病院勤務正職員で職場移動回数1回の者について、前回の職場を離職した時点の年齢と現在の職場に再就職した時点の年齢とを対比したものである。

表中、35～39歳の職場移動経験者120名についてみると、前回の職場を退職した時期は概ね25歳以下に集中している。次の職場への再就職も、28歳までにほとんど山をこえている。30代で職場移動回数が1回の者では、職場移動は概ね20代で行われ、すみやかに再就職してからは現在の職場に定着しているとみることができる。

表8 職場移動に際して離職期間があった者の比率および平均離職期間(年)

(年齢階層・職場移動回数別、病院勤務の正職員で職場移動経験のある者)

現在の年齢	移動1回		移動2回		移動3回		移動4回	
	離職期間あり(%)	平均期間(年)	離職期間あり(%)	平均期間(年)	離職期間あり(%)	平均期間(年)	離職期間あり(%)	平均期間(年)
20～24歳	15.6	1.6	—	—	—	—	—	—
25～29歳	16.2	1.6	27.5	2.3	20.0	1.3	—	—
30～34歳	29.9	2.4	46.8	2.4	50.0	1.8	25.0	4.0
35～39歳	33.3	3.1	43.8	3.9	53.7	3.5	54.5	3.3
40～44歳	31.5	3.6	59.3	4.7	59.6	4.2	63.0	4.7
45～49歳	38.7	5.8	58.3	7.3	61.9	6.7	75.0	6.6

表9 前回の職場を退職した時期と現在の職場に就職した時期

* 病院勤務正職員の職場移動経験者のうち、移動回数1回の者について、現在の年齢階層別に集計

現在の年齢		計(人)	～19歳	20～22	23～25	26～28	29～31	32～34	35～37	無回答
20～24歳	前職場退職時年齢	32	3.1%	53.1	43.8	—	—	—	—	—
	現職場就職時年齢		—	46.9	53.1	—	—	—	—	—
25～29歳	前職場退職時年齢	142	1.4	23.9	65.5	7.7	—	—	—	—
	現職場就職時年齢		—	21.1	69.7	8.5	0.7	—	—	—
30～34歳	前職場退職時年齢	134	3.7	20.1	39.6	25.4	8.2	0.7	—	—
	現職場就職時年齢		1.5	13.4	43.3	26.9	13.4	1.5	—	—
35～39歳	前職場退職時年齢	120	4.2	25.8	38.3	13.3	6.7	7.5	1.7	—
	現職場就職時年齢		0.8	18.3	40.8	20.0	8.3	8.3	3.3	—

(3) 20代での離職の理由（復職状況別）の世代間比較

過去10数年間に、わが国の女性労働をめぐる社会的環境は大きく変化した。結婚・出産・育児のために女性がいったん労働市場を退き、子育てが一段落した時点で復職してくることを示す、女子の年齢階級別労働力率のいわゆる“M字型”はよく知られている。この間に、この“M字型”の「底（ボトム）」、つまり結婚・出産・育児による一時離職の時期が、25～29歳層から30～34歳層へとシフトした⁸⁾ことに、注目する必要がある。

この現象は、主として以下の3つの要因により説明できる。

- ①未婚者の労働力率が上昇
- ②結婚・出産・育児に際して就業中断をしない、あるいは中断期間の短縮の傾向（有配偶女子の労働力率の上昇）
- ③結婚・出産時期の先送り・少産化傾向（人口動態統計にみる晩婚化・少子化傾向）

会員看護職については、近年20代での既婚率が低下しており、晩婚化傾向が認められる。また、厚生省に提出された全国の看護職の就業届け件数の推移から、看護職有資格者についても上の②③の傾向が認められる⁹⁾。

調査対象となった会員看護職は、調査時点で看護職として就業中の者に限られ、それまでの間に就業をやめた者や現在離職中で将来復職してくる者は含まれない。したがって、この結果のみから現在の20代就業者の将来の就業動向を予測することは適当ではない。しかしながら、現在まで就業を継続し得た看護職が、どのように結婚・出産・育児という要因をクリアしてきたかを明らかにすることは、今後より多くの看護職に就業継続を可能にする方向性を見いだすうえで意義がある。

病院勤務正職員で職場移動経験者のうち、職場移動回数が1回である者であって、20代で前回の職場を退職した者について、復職状況（離職期間の有無）別に退職理由をまとめたものが〈表10〉である。現在20代・30代・40代である回答者は、それぞれ20歳代で職場移動を経験している。同じ20歳代の職場移動でありながら、その際の離職理由には明らかに世代間で相違がある。

表10 前回の職場を退職した理由（復職状況別）

* 病院勤務正職員の職場移動経験者のうち、移動回数1回で、20代で前回の職場を退職した者について集計。離職理由は複数回答（無回答を除く）。

現在の年齢	復 職 状 況	
	一時離職ののち復職	離職期間なく移動
20 代	N = 24	
	① 仕事内容への不満	41.7%
	② 進 学	33.3
	③ 契約期間満了	25.0
	③ 他分野への興味	25.0
	④ 労働時間への不満	20.8
30 代	N = 61	
	① 進 学	41.0%
	② 結 婚	26.2
	③ 出産・育児	21.3
	④ 仕事内容への不満	18.0
	⑤ 他分野への興味	16.4
40 代	N = 41	
	① 結 婚	41.5%
	② 出産・育児	36.6
	③ 家事と両立しない	17.1
	④ 配偶者の転勤	14.6
	⑤ 進 学	12.2
	N = 144	
	① 他分野への興味	35.4%
	② 仕事内容への不満	34.0
	③ 契約期間満了	23.6
	④ 人間関係	19.4
	⑤ 労働時間への不満	17.4
	N = 140	
	① 結 婚	33.6%
	② 他分野への興味	27.9
	③ 仕事内容への不満	25.7
	④ 契約期間満了	17.9
	⑤ 人間関係	13.6
	N = 72	
	① 結 婚	30.6%
	② 他分野への興味	19.4
	③ 契約期間満了	16.7
	④ 労働時間への不満	15.3
	⑤ 老親の世話・家族の介護	13.9

表中、現在30代・40代の者では、20歳代での離職の理由に、「結婚」「出産・育児」が上位にあがっている。これに対して、現在20代の者ではこれらの理由は上位にあがってきておらず、「仕事内容への不満」「他分野への興味」が上位にあがっている。これは、現時点では結婚・出産を経験している者自体が相対的に少ないためで、現在20代の就業者の多くは、これらのイベントを近い将来に経験すると推測される。

それでは、結婚・出産が看護職の就業継続にどのような影響を及ぼすかを、同表の現在30代・40代の者に関してみてみよう。復職状況別にみると、一時離職ののちに復職した者・離職期間なく移動した者いずれにおいても「結婚」は離職理由の上位にある。一方、一時離職ののちに復職した者では「出産・育児」が同様に上位にあるが、離職期間なく移動した者では上位にあがっていない。これは、結婚を契機に職場移動をする者は多いが、必ずしもそのために就業を中断するとはいえないことを示すものである。

VI ま と め

以上の分析から、以下の点を指摘する。

- ① 現在就業中の看護職の就業継続意識はきわめてたかい。
- ② 20代未婚者では、仕事のうえでの充実感を求めている職場移動があると推測される。
(したがって、仕事のうえでの充実感・達成感を得られるような業務・教育上の対策は、看護管理上・経営上ますます重要である。そのことにより現在の就業者を職場に引き止め、あるいは他の職場を退職して応募してくる者をひきつけることができる。
また、このような職場移動者が中途採用に応募してくることを念頭に人員確保策が検討されるべきである。なお、職場移動の際の入職経路の上位には、いわゆる「口コミ」と「求人広告」があがっている。)
- ③ 既婚者のみならず未婚者にとっても、職場選択の重要な要件は「通勤に便利」、すなわち職住の接近である。既婚者層は「なるべく働き続ける—なるべくひとつの勤め先にしたい」と考える者の比率が高く、再就職に際しても定着性は高いと期待される。(このような層の獲得に際しては、施設周辺での徹底した募集活動が有効であろう。)
- ④ 働き続けるためには「看護職員の増員」が必要であると考えている者が多い。夜勤回数改善・労働時間短縮をはじめ、労働条件改善がたち遅れている現状に対する批判とみられる。ついで「給与の改善」が必要と答えた者が多く、収入に対する不満は強い。
- ⑤ 看護職員の職場移動は、離職期間を置かずすみやかに次の職場へと移動する例が多い。
- ⑥ 現在20代の職場移動経験者があげる離職理由には「結婚」「出産・育児」はまだ少なく、「仕事内容への不満」「他分野への興味」などを理由に、より充実感の得られる職場を求めて職場を移動する例が多い。その場合、離職期間が置かれることが少ない傾向がある。
- ⑦ 一時離職期間がある者では前回の職場を「結婚」「出産・育児」を理由に退職したと回答した者が多い。ただし、「結婚」を離職理由にあげている者が職場移動に際して必ずしも一時離職をするとはいえない。
- ⑧ 現在20代の看護職については、既婚者であってもまだ子供がない者の場合は、職場移動に際して離職期間を置かなかった者が一時離職した者より多く、その比率は未婚者と差がない。出産・育児と就業との両立がより困難であることをうかがわせており、労働条件の整備によりこの時期ののりきりをどのようにフォローするかが、個々の職場からの離職防止、さらには看護職を看護労働市場に引き止めるためのポイントである¹⁰⁾。

- ⑨ 20代未婚者の職業継続意識，および最近の就業者数の推移¹¹⁾から，これらの者が私生活上のイベント（結婚・出産・育児など）を職場移動と一時的な離職で乗り切りつつ，その多くが今後とも引き続き看護労働市場にとどまると推測される。

(注)

- 1) 調査の全体については，「日本看護協会調査研究報告No.31 '89看護職員実態調査」（日本看護協会出版会）を参照。

なお，本稿は「看護職員の移動と定着に関する意識と実態」（看護，（43）3，1991），および「同（第二報）」（看護，（43）12，1991）に加筆・修正を加えたものである。

- 2) 調査対象となった日本看護協会会員（保健婦・助産婦・看護婦（士）・准看護婦（士）の有資格者）は，日本全国の看護職従事者と比較して，看護婦（士）の比率が高く准看護婦（士）の比率が低い。勤務場所別では，病院勤務者が多く診療所勤務者は少ない。

会員の勤務する病院は，国・自治体をはじめとする公的施設の比率が高く，医療法人・個人など民間施設の比率が低い。したがって，病床規模別にみると，300床未満の中小規模病院勤務者の比率が低くなっている。

また，会員である准看護婦（士）は，公的病院に勤務する比較的年齢の高い層が中心である。このため，准看護婦（士）について得られた諸データは，必ずしもわが国のすべての准看護婦（士）就業者の実態を反映したものとはいえない。

今回調査の結果の利用に際しては，上記の調査母集団ならびに回答者の傾向について留意されたい。

- 3) 本稿における「職場移動」の定義は②および③にあたる。

- 4) 『女性の職業経歴～1975年，1983年「職業移動と経歴（女子）調査」再分析』

雇用促進事業団雇用職業総合研究所（現・日本労働研究機構）職研調査報告書No.77

- 5) ある年齢において就業者の既婚率が50%に達したとしても，その年齢が有資格者の平均結婚年齢に等しいとはいえない。結婚ないし出産等による離職が少なからずあると仮定して，ある年にある病院に採用された当時22歳の10名の看護婦について，その後10年間の就業状況と既婚率をモデル化したものが，下の表である。この場合，同期10名の平均結婚年齢は26.8歳，就業者についての平均結婚年齢

年齢	新たに結婚した者		就業者数	就業者についての既婚率	同期10名についての既婚率
	就業継続	退職			
22	0	0	10	0.0%	0%
24	0	1	9	0.0	10
25	1	1	8	12.5	30
26	2	1	7	42.9	60
28	1	0	7	57.1	70
30	0	1	6	66.7	80
32	1	1	5	100.0	100

看護職員の移動と定着に関する調査研究

は27.8歳となる。既婚者で退職する者が多ければ、就業者にしめる既婚者の比率が低くなる。就業者についての既婚率は、一般にこのような特性をもつ数値であることに留意されたい。

- 6) 病院勤務の看護職員の労働条件については、近年週休制度について若干改善が進みつつあるものの、労働時間・夜間回数等についての大きな改善はみられない。

病院勤務の正職員の平均週所定労働時間は43時間16分である。1989年9月に超過勤務をした者は83.3%で、超過勤務者の平均超過勤務時間は13時間38分である。

夜勤については20代（非管理職）の69.6%が「3交替」についており、以下「変則3交替」10.2%、「当直制」5.3%、「2交替」2.8%、「職場に夜勤はあるが現在は夜勤をしていない」7.2%となっている。3交替および変則3交替に従事する者（20代正職員・非管理職）について、1989年9月の夜勤回数は、平均9.1回である。月あたりの夜勤回数は1973年調査（9.2回）以来、ほとんど改善がみられない。

公的病院ではそのほとんどで育児休業制度があるが、民間病院については49.2%にすぎない。1986年12月以降に出産した者が実際に受けた母性保護措置をみると、育児休業制度がある施設に勤務しているにもかかわらず、育児休業をとった者は3割程度にすぎず、制度はあってもこれを利用できない状況もあるとみられる。

- 7) 本報告書、「看護職員の就業歴にみる職場移動の実態」
8) 労働省婦人局、婦人労働の実情、平成元年版、1989
同、平成2年版、1990
9) 本報告書、「看護職就業者数の動向に関する研究」
10) 奥村元子、育休制度および母性保護措置の現状と問題点〈人事労務情報ファイル；育児休業制度の活用に向けて〉：ぎ・そーふちょう、4（5）、217-230、1991
11) 同9)