

第Ⅲ部 求人・求職・就職の比較分析

〔1〕ナースバンクが就業促進にはたす機能

ナースバンクにおける就業斡旋事業は、厚生省の全国調査（昭和62年）によれば、未就業登録者（求職者）数および求人数に対して就業成立（就職者）の割合が低く、十分にその機能を発揮しているとはいいがたいかのような外観を呈している。

本調査においては、調査期間内に求人申込をした610施設のうち、1990年1月末日までの間に240施設に就職希望者を斡旋したことが明らかになった。また、斡旋した240施設のうち、132施設で採用が決定した。調査期間内に「医療施設需要調査」を実施したため一挙に求人申し込みが増加した東京を除いては、斡旋率は求人施設数に対して72.1%、採用決定率は同じく38.1%である。

さらに本調査においては、調査期間内の求職者530人に対し、就職者は212人と、求職者の40%に相当する者がナースバンクの斡旋により就職したことが明らかとなった。言うまでもなく、調査期間中に就職が決定した者の中には調査期間以前に求職登録をした者が含まれており、これは厳密には今回調査対象となった求職者についての就職率を示すものではない。しかし今後の斡旋を見込めば、調査期間内に求職登録をした者も概ね上記に近い割合で就職すると推測される。さらに一部のナースバンクが把握している限りにおいても、求職登録者のうちナースバンクの斡旋以外の経路で就職をした者は相当数にのぼる。

調査期間内の新規求人は、610施設3536人、求職者は530人である。この間ナースバンクの斡旋による就職者は212人、うち、新規求人に対する就職者は159人であった。求人数と求職者数が絶対的にアンバランスであり、求人数に対する就職者数はきわめて少ないため、求人側から見ると不満の残る結果となっている。しかし、少なくとも求職者の立場から見ると、ナースバンクは求職活動の一手段として有効に活用されていると見てよいだろう。

〔2〕求職者のプロフィール

求職者の7割は25～39歳の年齢層で占められる。就学前の子供をもつ者は、求職者の23%である。

前回の就業先を退職した理由（複数回答）としては、「結婚」（30.5%）「出産・育児・子供のため」（25.5%）、「夜勤回数への不満」（23.2%）「労働時間への不満」（21.4%）が上位を占め、年齢的にも家庭責任の重い層であることがうかがえる。これらのなかからもっとも大きな理由ひとつを選んでもらったところ、「人間関係」「仕事内容への不満」が「結婚」について上位にあがっている。より働きやすい職場を求めて積極的に転職するケースも含まれていることがわかる。

半数以上は離職期間1年以内の者であり、就業希望時期も「今すぐ」（40.6%）「1カ月後」（11.7%）など、9割近くが半年後までに再就職することを希望している。職業継続についての意識面から見ても、「なるべくひとつの勤め先で働き続ける」（42.5%）「結婚・出産・育児

で退職し、子供が手を離れたら再就職する」(24.2%)と、就業について積極的である。

〔3〕就職者の特性—求職者との比較検討

就職者の基本的属性(年齢・資格・就学前の子供の有無・離職期間)については、求職者の属性と比較して特に相違は認められない。さまざまな属性の求職者が、それぞれ就職先を選ぶことができたといえる。ただし、通算経験年数3年以下の者が就職者に占める割合は、求職者に占める割合より低く、通算経験年数の短い者は就職しにくいことを示唆している。

〔4〕就業希望条件と実際の就職者の就業条件

就業先については、求職者の希望・就職者の実態ともに、「病院」および「診療所」の医療機関が中心である。それ以外では、「会社・検診センター(労働衛生機関を含む)」を希望する者が多いが、求人数自体が少ないため、就職者の絶対数が少なく、就職者全体に占める割合が低い。

正規職員としての就業を希望するものが51.1%あるが、就職者に占める正規職員の比率は56.1%で、必ずしも正規職員希望者のほうが就職しやすいとはいえない。

勤務時間や賃金については、就職者の実態は就業希望条件のレベルをやや下回る。正規職員については、「週休」「ボーナス」「経験年数の給与上の評価」が希望条件を下回る傾向がある。また、パート等については、「時間給」「就業時間数」が希望条件を下回る傾向がある。

その一方で、「夜勤・当直の可否」「通勤時間」の2点においては、就業希望条件と就職者の実態との間にはほとんど差はない。

つまり、夜勤・当直をしないこと、通勤時間が短いことは、たとえ他の就業条件については若干の妥協をしても、譲れない線であることが読み取れる。このことは、就職者があげた就業先選択理由(複数回答)が、「通勤に便利」(63.4%)「勤務時間が適当」(62.8%)に集中していることからもうかがえる。

〔5〕「正規職員」か「パート等」か

26歳以下の年齢層では、正規職員を希望する者の比率がそれ以上の年齢層より高く、就職者についても正規職員として採用される者がほとんどである。就学前の子供がある者については、「パート等」を希望する者の比率が高い。離職期間別に見ると、昭和63年以降に離職した離職期間の短い者についてはそれ以前に離職した者と比較して「正規職員」を希望する者の比率が高い。

個々の求職者が「正規職員」「パート等」のいずれを希望するかは、夜勤・当直の可否、および勤務日数がポイントとなっている。

夜勤・当直が可能な者は、74.3%が「正規職員」を希望している。夜勤・当直ができない者では、「正規職員」希望者は44.0%に下がっている。夜勤・当直勤務の可否が、「正規職員」「パート等」のいずれを希望するかを左右する大きな要因であることがわかる。就職者については、「正規職員」の約半数が夜勤・当直をしている一方、「パート等」ではほとんどが日勤の

みの勤務についている。

一方、勤務日数を左右する週休日数については「正規職員」を希望している求職者では「完全週休2日」(33.4%)または「月7～8日」(44.3%)を希望する率が高い。しかし、実際に正規職員として就職した者では「月6日」(46.4%)、「月6日未満」(15.5%)が多くなっている。あえて勤務日数を少なくしようとすれば、正規職員としての就職をあきらめ、パート等としての就職を選ばざるを得ない。逆に、そのような例では、週休2日制をとる職場なら正規職員として就職する可能性があるともいえる。

また「パート等」として就職した者についても、1日の拘束時間が7時間以上9時間未満と、正規職員なみの者が56.6%にのぼる。さらに、1週あたりの勤務日数が5.5日以上の者は、21.1%である。このように、「パート等」であっても、その勤務状況は正規職員と大差ない例が少なくない。夜勤がある職場では、夜勤ができない者は一律にパート等と位置付けられる例があり、この点でも正規職員としての就職が困難になっていると見られる。

〔6〕 斡旋・就業状況から見た「就職者を得やすい求人施設」

「保健所」「市町村」「保育園」「会社・検診センター」については、求人数自体は少ないが、採用決定者がでた施設の比率が高い。これらは夜勤のない職場であり、先にのべたとおり就職希望者が多い。また、病院については、「大学・総合病院」で採用決定者がでた比率が高く、「老人病院」「精神病院」は低い。圧倒的な需要超過の状況にあって、夜勤が可能で正規職員としての採用を希望する層が、勤務先としてイメージのよい大病院を選択した結果と見ることができる。

〔7〕 潜在マンパワー活用に向けて

絶対的な需給のアンバランスのなかで、ナースバンクにおける就業斡旋は一見求職者主導で行われているかに見える。しかしながら、就職者の就業条件を見ると、「夜勤・当直をしない」「通勤に便利」という2点を確保するために、他の労働条件ではかなりの妥協を余儀なくされていることがわかる。

また、特に「パート等」としての就業を希望する者では週労働日数が4日以内であることを希望する者が7割にのぼる。ところが、パート等に対する求人条件では、約半数が週5日以上勤務できる者を求めている。勤務日数に関しては、明らかに求人・求職双方のミス・マッチングが生じている。

適当な就職先が見つからないまま潜在マンパワーに甘んじ、または保健・医療以外の労働市場に流れる未就業者は少なくない。求人側にとっては、求職者の希望に対応できる、ある程度柔軟な雇用形態・労働時間管理を提供できるかどうか、マンパワー獲得のポイントだといえる。