

産後の母性保護措置については、保健所勤務者で職場に育児休業制度が「ある」と答えた者が増えた（前述）ことを反映して、「育児休業」を受けた者が増えた〈表16〉。

産後の休暇総週数20.1週、うち産後休暇8.6週育児休業11.3週〈統計表102〉と、いずれも85年調査（総数週9.8週、産後休暇8.2週、育児休業1.4週）より延長した〈図15〉。

(3) 市町村役場

産前の母性保護措置については、「通院休暇」がもっとも多いが、「特に措置は受けなかった」と回答した者が半数以上である〈表15〉。

産後の母性保護措置については、保健所勤務者と同様、「育児休業」を受けたと答えた者が増えた〈表16〉。

産後の休暇総週数12.3週、うち産後休暇7.8週、育児休業4.3週である〈統計表102〉。85年調査（総

週数8.9週、産後休暇7.2週、育児休業1.2週）と比較して、産後休暇が1986年労働基準法改正により産後休暇期間が従来の6週から8週へと延長されたことを反映して延長した以外は特に改善はみられなかった〈図15〉。

(4) 看護教育機関

産前の母性保護措置については、「通院休暇」がもっとも多いが、「特に措置は受けなかった」と回答した者が多い〈表15〉。

産後の母性保護措置については、「育児時間」を受けた者がもっとも多く、「育児休業」を利用した者は少ない〈表16〉。

産後の休暇総週数9.5週、うち産後休暇7.8週、育児休業1.7週である〈統計表102〉。他の勤務場所と比較して、母性保護措置一般が立ち遅れていると言える。

## V 職場移動の実態

### 1 勤続年数

(1) 現在の職場での勤続年数

現在の職場での平均勤続年数は10.0年である。年齢階層別勤続年数を〈表17〉に示す。一般女子労働者より長く、男子労働者より短い。勤務形態別の勤続年数は、正職員10.2年、臨時職員6.8年、パートタイマー・アルバイト5.2年である〈統計表109〉。正職員の勤務場所別の勤続年数は、病院10.1年、保健所13.7年、市町村10.1年、看護教育機関9.9年である〈統計表49〉。

病院勤務正職員について、病院設置主体別に勤

表17 平均勤続年数

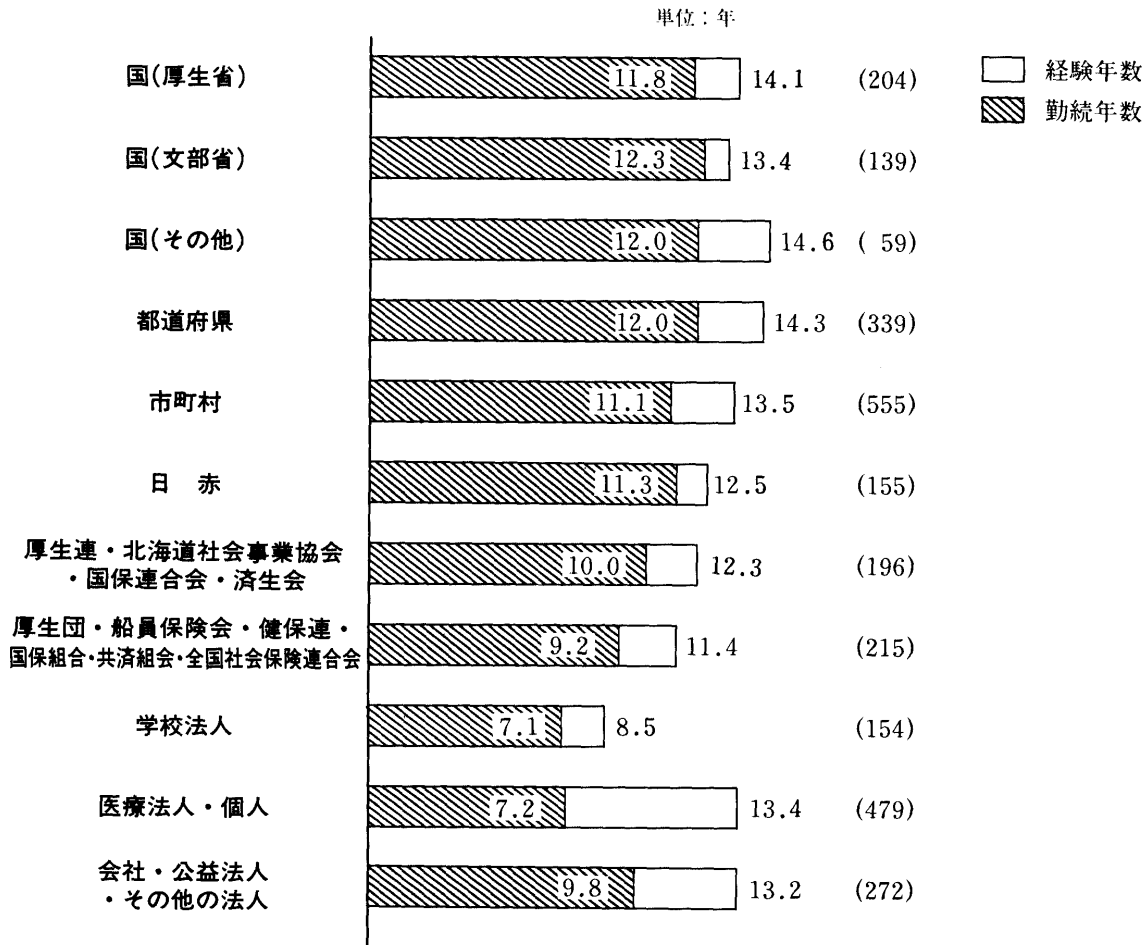
	会 員*	一 般 労 働 者**	
		女	男
計	10.0	7.2	12.4
20歳未満	1.5	1.0	1.0
20～24	2.3	2.7	2.7
25～29	4.7	5.4	5.2
30～34	8.3	7.7	8.8
35～39	11.7	8.8	12.8
40～44	13.9	9.3	16.0
45～49	17.1	10.7	19.2
50～54	20.1	12.3	20.5
55～59	20.6	13.2	18.4

\*：離職中の者および勤務形態無回答をのぞく3416名

\*\*：民営企業勤務者。労働省「賃金構造基本調査」1989（平成元）年6月。

図16 病院設置主体別経験年数（病院勤務正職員）

※（ ）内は回答者数



続年数の分布を見ると、勤続4年未満と回答した者の比率が高いのは「学校法人」40.3%、「医療法人・個人」39.0%である。勤続20年以上と回答した者の比率が高いのは、「国（文部省）」21.6%、「日赤」18.1%、「国（厚生省）」16.7%である〈統計表50〉。勤続年数と通算経験年数を〈図16〉に示す。「医療法人・個人」では、通算経験年数に比べ勤続年数が短く、ある程度就業経験のある者の再就職先となっていることがうかがえる。

(2) 初めての就業先での勤続年数

看護職としてはじめて就業した職場での勤続年数（初職勤続年数：満年数で算出）は平均6.6年である。この値は現在の職場がはじめての職場で

あって、現在も就業中の者を含む値である。すでにはじめての職場を退職した者については、退職時期は就職後5年未満が60.1%、初職勤続年数は平均3.9年である〈統計表162〉。

20代の回答者のうち、すでにはじめての職場を退職した者は29.1%である。退職時期は就職後5年未満が75.4%、平均勤続年数は2.6年である〈統計表163〉。はじめての勤務場所別に見ると、「病院」で26.8%、「診療所」では93.9%が、すでにはじめての就業先を退職している〈表18〉。

20代、30代ともに、はじめての職場が診療所であった者は、そのほとんどが既に退職していることがわかる。

表18 初めての職場での勤続年数

初めての職場		20代		30代	
		人数	初職勤続年数(年)	人数	初職勤続年数(年)
病院	全回答者	1104	3.4	894	7.2
	すでにはじめての職場を退職した者(再掲)	296 [26.8%]	2.7	518 [57.9%]	3.4
診療所	全回答者	49	2.6	85	2.9
	すでにはじめての職場を退職した者(再掲)	46 [93.9%]	2.4	83 [97.6%]	2.7

全回答者：現在の勤務先が初めての職場である者を含む  
〔 〕内は全回答者に対するすでにはじめての職場を退職した者の比率(%)。

## 2 職場移動経験

### (1) 職場移動経験の有無・移動回答

「職場移動」とは、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をさす。同一設置主体の施設の間での転勤は含まない。

回答者の52.8%は職場移動経験がある。年齢があがるにつれて職場移動経験者がふえ、30代で58.8%、40代以上では70%を超える〈統計表138〉。また通算経験年数が延びるほど職場移動者はふえ、通算経験年数10年以上の者では67.7%となる〈統計表144〉。職場移動経験者の平均移動回数は、1.9回である〈統計表138〉。

業務別に見ると、職場移動経験者の割合は、「准看護婦(士)」64.4%、「助産婦」63.4%で、「保健婦」35.1%、「看護婦(士)」49.7%より多い〈統計表139〉。

病院勤務者を病院設置主体別に見ると、職場移動経験者の比率が高いのは「医療法人・個人」(72.0%)である。他の病院等で就業したのち退職し、再就業してきた者が多い。逆に職場移動経

験者の比率が低く、看護学校卒業後ずっと勤め続けている者が多いのは、「国(文部省)」、「日赤」である〈統計表146〉。病院種類別では「老人病院」で80.8%と職場移動経験者の比率が高い〈統計表147〉。

### (2) 地域的移動

地域移動の状況を、全国を9ブロックに分けて分析した。地方ブロックの内訳は、北海道(北海道)、東北(青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島)、関東甲信越(茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川・新潟・山梨・長野)、北陸(富山・石川・福井)、東海(岐阜・静岡・愛知・三重)、近畿(滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山)、中国(鳥取・島根・岡山・広島・山口)、四国(徳島・香川・愛媛・高知)、九州(福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄)である。

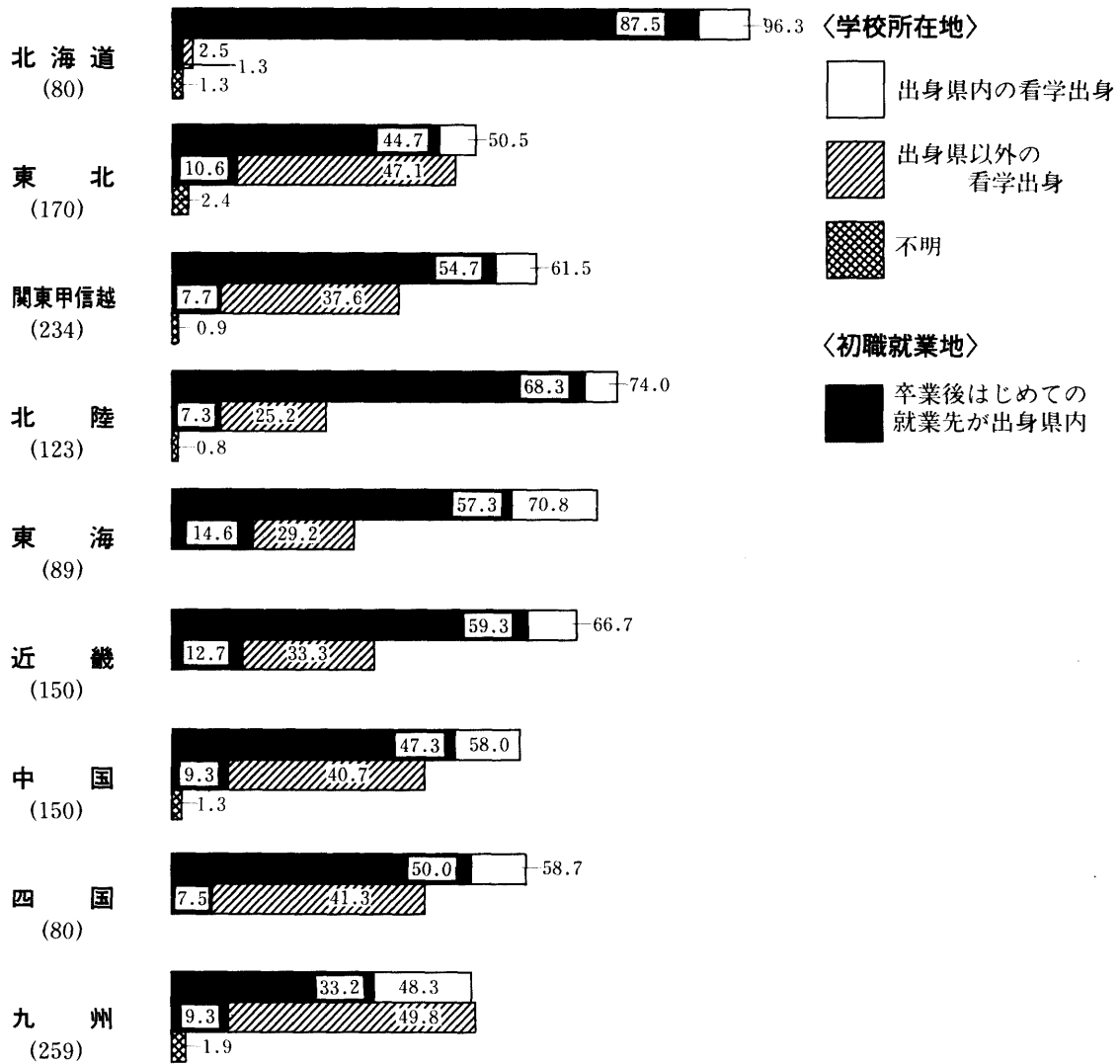
出身地(看護学校入学直前の居住地)・卒業看護学校所在地・初職就業地の関係が単純な看護婦3年課程(レギュラーコース)卒業生について、この3地点の関係を示したものが〈図17〉である。北海道地方では96.3%が道内の学校に在学し、卒業後も88.8%(道内の学校卒業生87.5%、道外の学校卒業生1.3%)が道内に就職しており、最も移動が少ないといえる。東北地方・九州地方出身者は他県の学校に進む者の比率が高く、その場合卒業後出身県に戻って就業する者は少ない。特に九州地方出身者は出身県の学校を卒業して出身県以外に就職する者が多い〈統計表160〉。

出身県と現在までの就業地の移動状況を〈図18〉に示す。九州・東北・中国地方では県境を越えた地域的移動が激しい、つまり出身者が他の県で就業している比率が高く、また他県で就業したのち出身県に戻って就業する、いわゆる“Uター

図17 看護学校所在地と出身県への就職（レギュラーコース出身者）

※（ ）内回答者数 ※数値はすべて回答者数に対する％である

〈出身地〉



ン”就業者が多い。逆に他地域との間で移動が少ないのは北海道、ついで東海地方である〈統計表165〉。

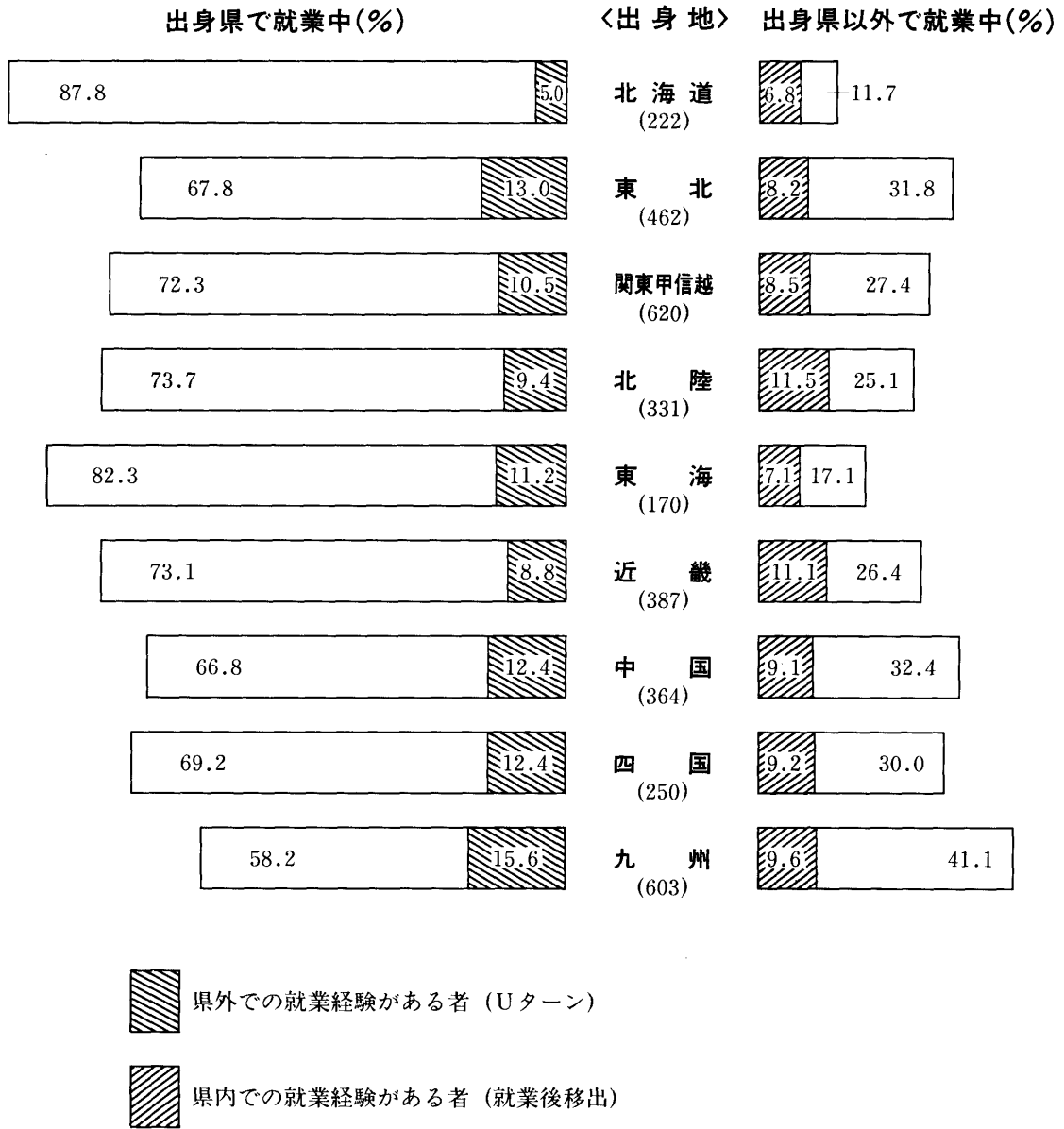
地理的な特性もあり、北海道はいわば看護職の自給自足地域であるといえる。逆に、九州地方は他の地域にとっての看護職供給地として性格が見られる。

(3) 免許別移動状況

免許所持形態別の職場移動経験者の比率を〈図19〉に示す。図中「看護婦（士）のみ」は、看護婦（士）免許のみを持つと回答している者で、看護婦（士）3年課程（いわゆるレギュラーコース）出身者である。「看護婦（士）+准看護婦（士）」は、看護婦（士）免許および准看護婦（士）免許を持つと回答している者で、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

図18 就職地移動状況（離職中の者および勤務形態回答をのぞく）

※（ ）内回答者数



の進学者である。「准看護婦（士）のみ」は、准看護婦（士）免許のみを持つと回答している者で、准看護婦（士）として就業している准看護婦養成課程の出身者である。

20～24歳層、25～29歳層ともに、進学者ならびに准看護婦（士）はレギュラーコース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）課程出身者は、進学すると否とにかかわらず、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他の職場へ移動した者が多いといえる。さらに准看護婦（士）では初職勤続年数が短い傾向がある（表19）。准看護婦（士）と看護婦（士）の就業場所の分化傾向については「I. 基本的属性」の項でのべた。診療所

図19 職場移動経験者の比率（免許所持形態別）

※（ ）内回答者数。図はそのうち職場移動経験者の比率をさす。

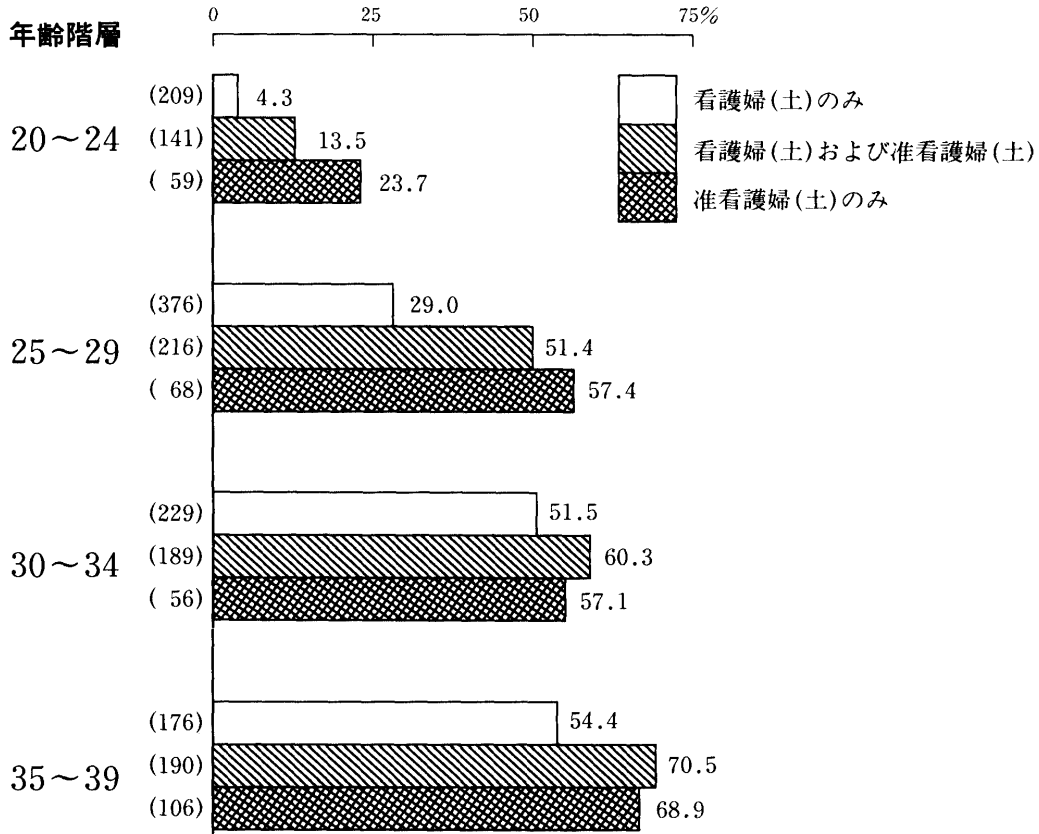


表19 初めての職場での勤続年数(免許所持形態別・20代)

		回答者数	初職勤続年数(年)
看護婦(士)のみ	全回答者	603	3.5
	すではじめての職場を退職した者(再掲)	144 [23.9%]	2.7
看護婦(士)+准看護婦(士)	全回答者	343	3.5
	すではじめての職場を退職した者(再掲)	125 [36.4%]	2.9
准看護婦(士)のみ	全回答者	127	3.3
	すではじめての職場を退職した者(再掲)	54 [42.5%]	2.2

[ ]内は全回答者に対するすではじめての職場を退職した者の比率(%)。

・中小民間病院など准看護婦(士) 就業者に依存している職場では、職場環境になんらかの問題が

あると見るべきであり、看護職にとって満足のえられにくい職場といえよう。

(4) 途中離職期間の有無と離職期間

職場移動の経験者の41.1%は、就業と就業の間にまったく就業していなかった期間(離職期間)がある。離職期間がある者のうち、3年未満の者が46.6%、平均離職期間は4.6年である(統計表166)。10年以上の離職期間のある者は、離職期間のある者の15.1%、現在就業中の者の3.3%にすぎない。これは離職期間が長くなると再就業が困難になることを示している。

3 就職経路

現在の職場に就職した経路は、現在の職場がは

表20 現在の職場への就職経路（年齢階層別）

上位3項目

	職場移動経験なし	職場移動経験あり
20代	(881) 出身学校と同系列 36.4 出身学校の紹介 20.0 奨学金の関係 9.8	(326) 知人・友人を通じて 18.1 家族・親戚を通じて 14.4 求人広告 14.1
30代	(442) 出身学校と同系列 33.7 出身学校の紹介 17.0 奨学金の関係 9.7	(642) 知人・友人を通じて 22.4 求人広告 15.3 家族・親戚を通じて 11.1
40代	(183) 出身学校と同系列 41.0 出身学校の紹介 18.6 知人・友人を通じて 13.1	(525) 知人・友人を通じて 26.3 現在の職場からの誘い 13.6 求人広告 10.6
50代	(70) 出身学校と同系列 51.4 出身学校の紹介 17.1 現在の職場からの誘い 7.1	(266) 知人・友人を通じて 27.4 現在の職場からの誘い 19.5 求人広告 11.3

じめての職場である（職場移動経験がない）者では、

- 「出身学校と同系列」36.8%
- 「出身学校の紹介」19.0%
- 「奨学金の関係」8.6%の順である。

職場移動経験者では、

- 「知人・友人を通じて」23.5%
- 「求人広告」12.9%
- 「現在の職場からの誘い」11.6%の順である。

年齢階層別に現在の職場への入職経路を示したものが〈表20〉である。

入職経路からみて、はじめての職場として出身看護学校・養成所と同系列の医療機関を選んでいる者が多く、またはじめての就職先の選択に出身学校が影響力を持つことがうかがえる。転職時の入職経路には「知人・友人」「家族・親戚」など、パーソナルな人間関係が大きくかかわっている。「求人広告」が上位にあがっていることも、注目

表21 現在の職場を選んだ理由（勤務場所別）

上位5項目、( )内回答者数

	複数回答	主なものひとつ
病院	(2885) 身分が安定 45.5 通勤に便利 44.9 看護内容への期待 32.1 知人・友人がいる 18.4 仕事に適している 17.5	(2948) 通勤に便利 21.0 身分が安定 16.0 看護内容への期待 10.8 仕事に適している 3.9 知人・友人がいる 3.2
保健所	(99) 身分が安定 72.7 仕事に適している 50.5 夜勤がない 42.4 勤務時間が適当 41.4 看護内容への期待 31.3	(101) 身分が安定 26.7 看護内容への期待 12.9 仕事に適している 11.9 夜勤がない 9.9 勤務時間が適当 5.0
市町村役場	(148) 身分が安定 59.5 通勤に便利 53.4 仕事に適している 50.7 夜勤がない 37.8 勤務時間が適当 31.1	(184) 仕事に適している 21.9 通勤に便利 17.9 身分が安定 16.6 夜勤がない 9.9 看護内容への期待 4.0
看護教育機関	(105) 夜勤がない 41.0 身分が安定 40.0 仕事に適している 36.2 通勤に便利 29.5 勤務時間が適当 26.7	(108) 仕事に適している 21.3 通勤に便利 11.1 夜勤がない 10.2 看護内容への期待 7.4 身分が安定 6.5 教育・研修の充実 6.5

される〈統計表114〉。

#### 4 就職理由

現在の職場を選んだ理由を勤務場所ごとに示したものが〈表21〉である。病院勤務者では「身分が安定」、「通勤に便利」の2項目が断然上位にあがっている。なお、「身分が安定」という回答を選んだ者は公的な性格の勤務場所に勤める者に限らない。病院以外の勤務場所に勤める者では、「夜勤がない」、「勤務時間が適当」といった項目があがっている。後述するように、看護職一般の賃金レベルに対する不満は高い。しかし就職理由





表23 前回の職場を退職した理由 (年齢階層別)

(最近5年間に前回の職場を退職した者・年齢は離職時のもの)  
上位5項目、( )内回答者数

	複 数 回 答		主 な も の ひ と つ	
		%		%
20代	(343)		(347)	
	仕事内容への不満	38.2	結 婚	14.7
	他分野への興味	28.3	仕事内容への不満	11.0
	労働時間への不満	20.7	他分野への興味	10.1
	結 婚	20.4	進 学	8.9
人間関係	16.9	人間関係	5.5	
30代	(117)		(123)	
	仕事内容への不満	26.5	仕事内容への不満	9.8
	人間関係	23.1	結 婚	7.3
	他分野への興味	18.8	人間関係	7.3
	出産・育児・子供のため	16.2	出産・育児・子供のため	6.5
別の職場からの誘い	16.2	配偶者の転勤	6.5	
40代	(42)		(47)	
	仕事内容への不満	33.3	仕事内容への不満	8.5
	人間関係	31.0	別の職場からの誘い	8.5
	他分野への興味	31.0	他分野への興味	8.5
	別の職場からの誘い	25.0	勤め先側の理由	6.4
賃金への不満	16.7	出産・育児・子供のため	6.4	
自分の適性・能力への不安	16.7	配偶者の転勤	6.4	
		人間関係	6.4	
		通勤に不便	6.4	

表24 前回の職場を退職した理由 (勤務場所別)

(最近5年間に前回の職場を退職した者)  
上位5項目、( )内回答者数

	複 数 回 答		主 な も の ひ と つ	
		%		%
病院	(438)		(448)	
	仕事内容への不満	31.1	結 婚	11.8
	他分野への興味	24.4	仕事内容への不満	9.4
	労働時間への不満	17.8	他分野への興味	8.9
	人間関係	17.6	進 学	6.5
結 婚	16.7	人間関係	4.9	
診療所	(50)		(51)	
	仕事内容への不満	42.0	進 学	11.8
	他分野への興味	28.0	仕事内容への不満	9.8
	賃金への不満	22.0	契約期間満了	7.8
	労働時間への不満	20.0	結 婚	7.8
契約期間満了	18.0	勤め先側の理由	5.9	
人間関係	18.0	人間関係	5.9	
		労働時間への不満	5.9	
		他分野への興味	5.9	

## VI 職業継続をめぐる意識

### 1 職業継続意志

職業継続についての意識を〈図20〉に示す。今後のマンパワーの動向を左右する20代の未婚者も、一般女子労働者と比較して就業継続意識は高いといえる。20代で現在離職中の者は、「なるべく働き続ける」39.0%、「結婚・出産を機に一時退職し子供が手を離れたら再就職する」46.3%と回答

している〈統計表133〉。

### 2 職業継続のため改善すべき項目

働き続けるために改善すべき項目(複数回答)は、〈表25〉のとおりである。

看護職員の増員は、労働時間短縮、夜勤回数軽減・育児休業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が広く共有