

看護職員の就業歴にみる職場移動の実態

～'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

看護マンパワーの偏在あるいは不足が社会的にも関心を集める状況ではあるが、看護職の職場移動に関するデータは乏しく、その実態の把握およびデータの蓄積が求められている。本稿では、看護職の職場移動の実態を、その時間的経緯（Ⅱ 経年的就業状況）、地域移動（Ⅲ 出身地および現在の就業地）、勤務先種類・設置主体間の移動（Ⅳ 勤務先種類および病院設置主体間の移動）の3つの観点から把握する。

なお、本稿では、「職場移動」の語を以下のように定義してもちいている。

「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。」

(2) 調査方法

本報告書「20代看護職員の職場移動と定着に関する意識と実態」参照。

Ⅱ 経年的就業状況

(1) 対象および分析方法

ここでは、調査回答者のなかから調査時点で満25歳以上満44歳以下の者について、分析をおこなっている。まず、満17歳時点から調査時点までの就業歴を把握し、就業状況の世代間の変化および教育背景による同一世代内の就業状況の相違を明らかにする。

各人の就業状況は当時の年齢に対応させた。看護職としてのはじめての就職をする以前を「未就業」、はじめての就職以降は、「はじめて（1つめ）の職場」「2つめの職場」「3つめの職場」「4つめの職場（以下、7回までカウント）」とし、無職の期間は「離職中」とした。看護職としての仕事以外の仕事についていた期間については、操作上「離職中」に分類し、再掲した（統計表第1表～第12表）。

(2) 年齢階層別就業歴

図1～4は、経年的な就業状況を年齢階層別に示したものである。23歳時点までにほとんどの者が就

図1 就業歴 (1960~1964年生, 25~29歳)

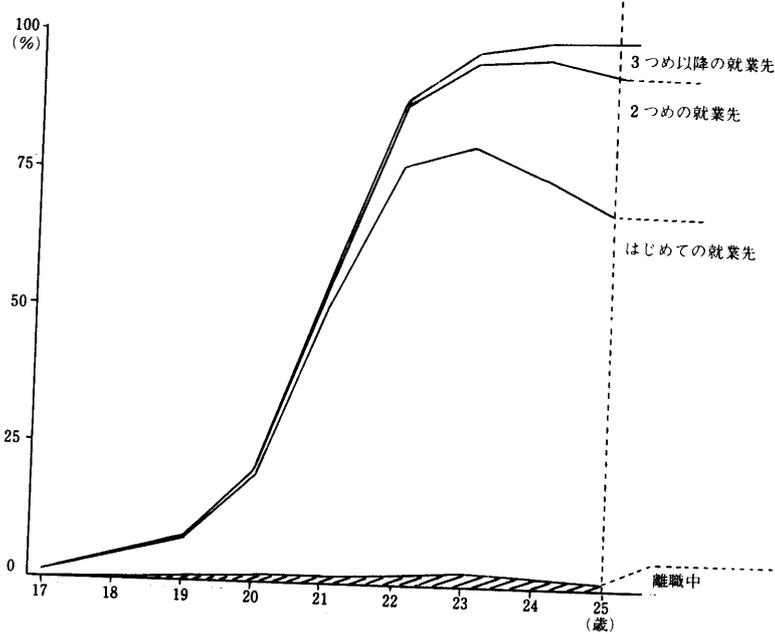
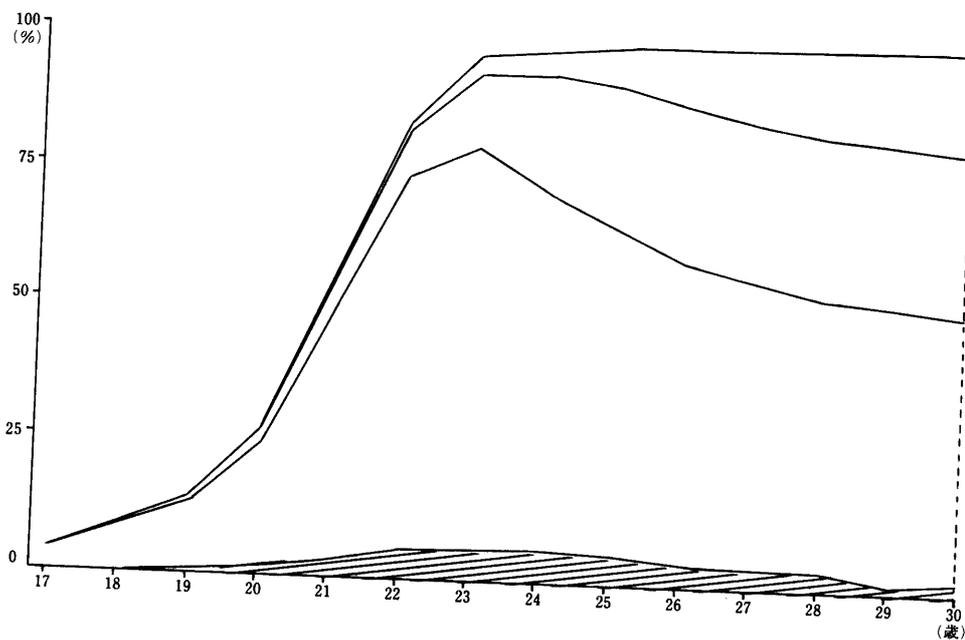


図2 就業歴 (1955~1959年生, 30~34歳)



業を開始し、いずれの年齢階層についてもはじめての職場に勤務する者の割合が最大になるのは23歳時点である。それ以降、時間の経過とともにその一部が2つめ以降の職場へと移っていく。30歳代にはいってからは職場移動をする者の数が減り、就業場所の構成比率は緩やかな推移を見せる。

34歳以下の年齢層(図1, 2)では35歳以上(図3, 4)に比べ満20歳以前に就業していた者の比率が低い。就業開始年齢は満21歳, 22歳に集中し、就業者数の立ち上がり急である。この傾向は、厚生

図3 就業歴 (1950~1954年生, 35~39歳)

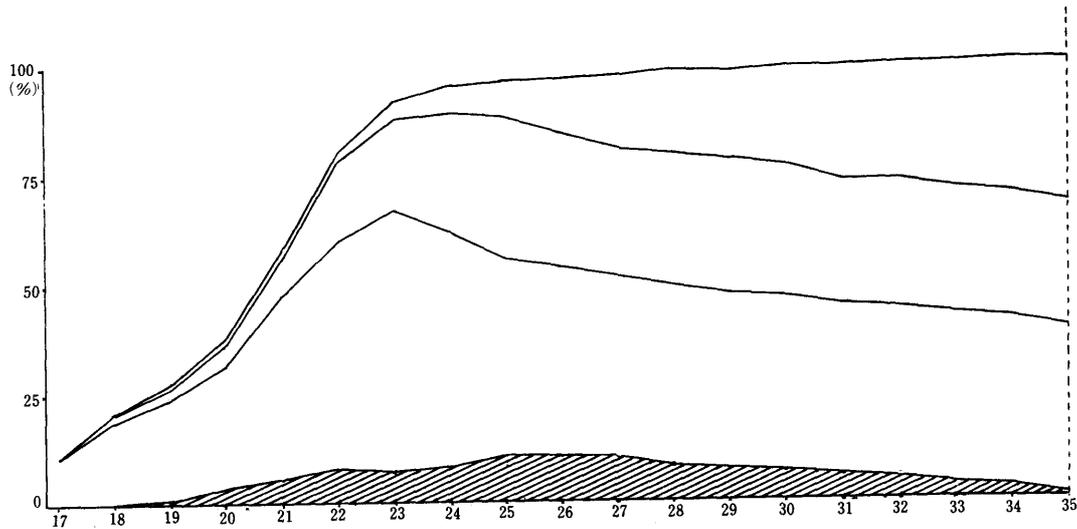
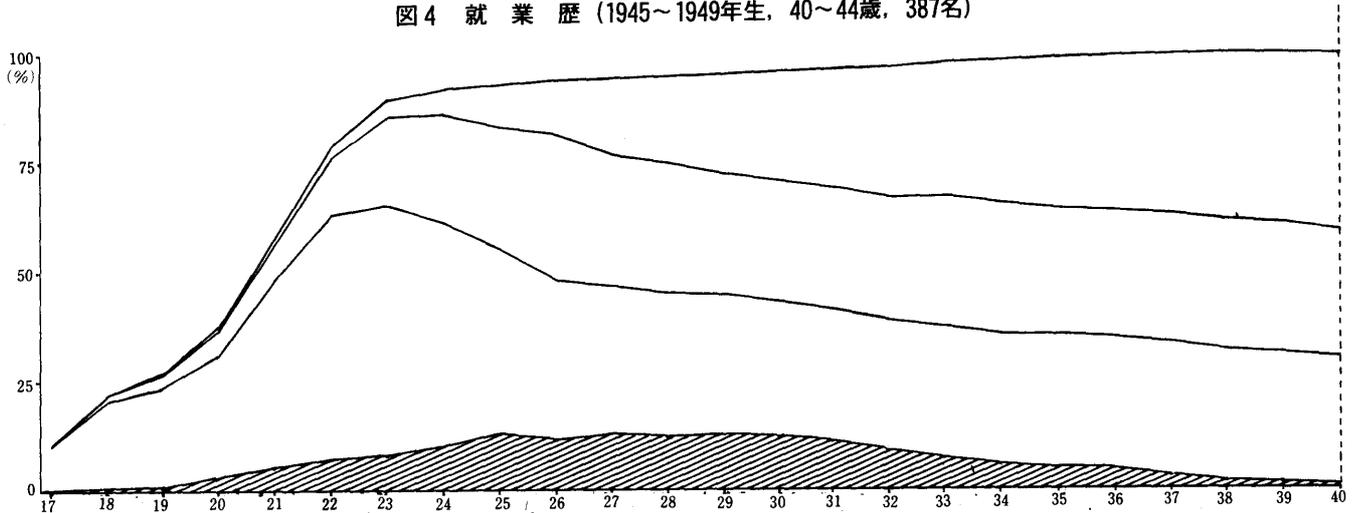


図4 就業歴 (1945~1949年生, 40~44歳, 387名)



省への就業届件数にみるように准看護婦(士)にしめる10代の就業者が激減したことに加え、会員看護職についてみれば、全会員にしめる准看護婦(士)の比率が、より若い世代では相対的に低くなっていること、さらに、後述するように准看護婦(士)から看護婦(士)への進学者の就業開始年齢が高くなっていることが要因とみられる。

35歳以上の年齢層では、図3、4にみられるように、20歳代なかばから30歳代前半にかけて、一時離職者の比率は高まり、その比率は最大で10%を超える。一方34歳以下の年齢層では、一時離職者の比率が低い、これは調査方法上調査時点で離職中の者が調査対象にならないことが影響しているとみられ、これによって34歳以下の年齢層で一時離職が減っていると結論づけることは適当でない。

ある年齢時点での就業状況が世代間で変化しているかどうかを分析する目的で、「はじめて(1つめ)

表1 就業状況（補正值*）

*当該時点での未就業者および離職中の者をのぞく補正值である。

		25歳時点の就業先				30歳時点の就業先				35歳時点の就業先			
		1つめ	2つめ	3つめ	4つめ 以降	1つめ	2つめ	3つめ	4つめ 以降	1つめ	2つめ	3つめ	4つめ 以降
調査 時点 の 年 齢 ・ 出 生 年	25～29歳 (1960～64)	526 (68.4)	195 (25.4)	44 (5.7)	4 (0.5)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
	30～34 (1955～59)	327 (64.5)	140 (27.6)	37 (7.3)	3 (10.6)	264 (49.7)	164 (30.9)	74 (13.9)	29 (5.5)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
	35～39 (1950～54)	241 (52.7)	172 (37.6)	39 (8.5)	5 (1.1)	215 (43.5)	160 (32.4)	86 (17.4)	33 (6.7)	205 (38.7)	155 (29.2)	104 (19.6)	66 (12.5)
	40～44 (1945～49)	163 (53.1)	107 (34.9)	30 (9.8)	7 (2.3)	120 (37.2)	107 (33.1)	58 (18.0)	38 (11.8)	118 (32.6)	112 (30.9)	71 (19.6)	61 (16.9)

の職場」で就業中の者の比率を比較する。年齢階層間の比較では、比較にもちいる年齢時点で未就業の者および一時離職中の者をのぞき、その時点で就業中の者だけについての数値（補正值）で比較を行う。

表1に示すとおり、25歳時点で「1つめの職場」で就業中の者の比率は、34歳以下の年齢層では、35歳以上の年齢層より有意に高い。また、30歳時点で「1つめの職場」で就業中の者の比率も、34歳以下の年齢層では、35歳以上の年齢層より有意に高い。このことから、34歳以下の年齢層では、35歳以上の年齢層より高い年齢まではじめての職場にとどまる傾向があるといえる。なお、25～29歳層と30～34歳層との間、および35～39歳層と40～44歳層との間には、それぞれ有意差はみられなかった。

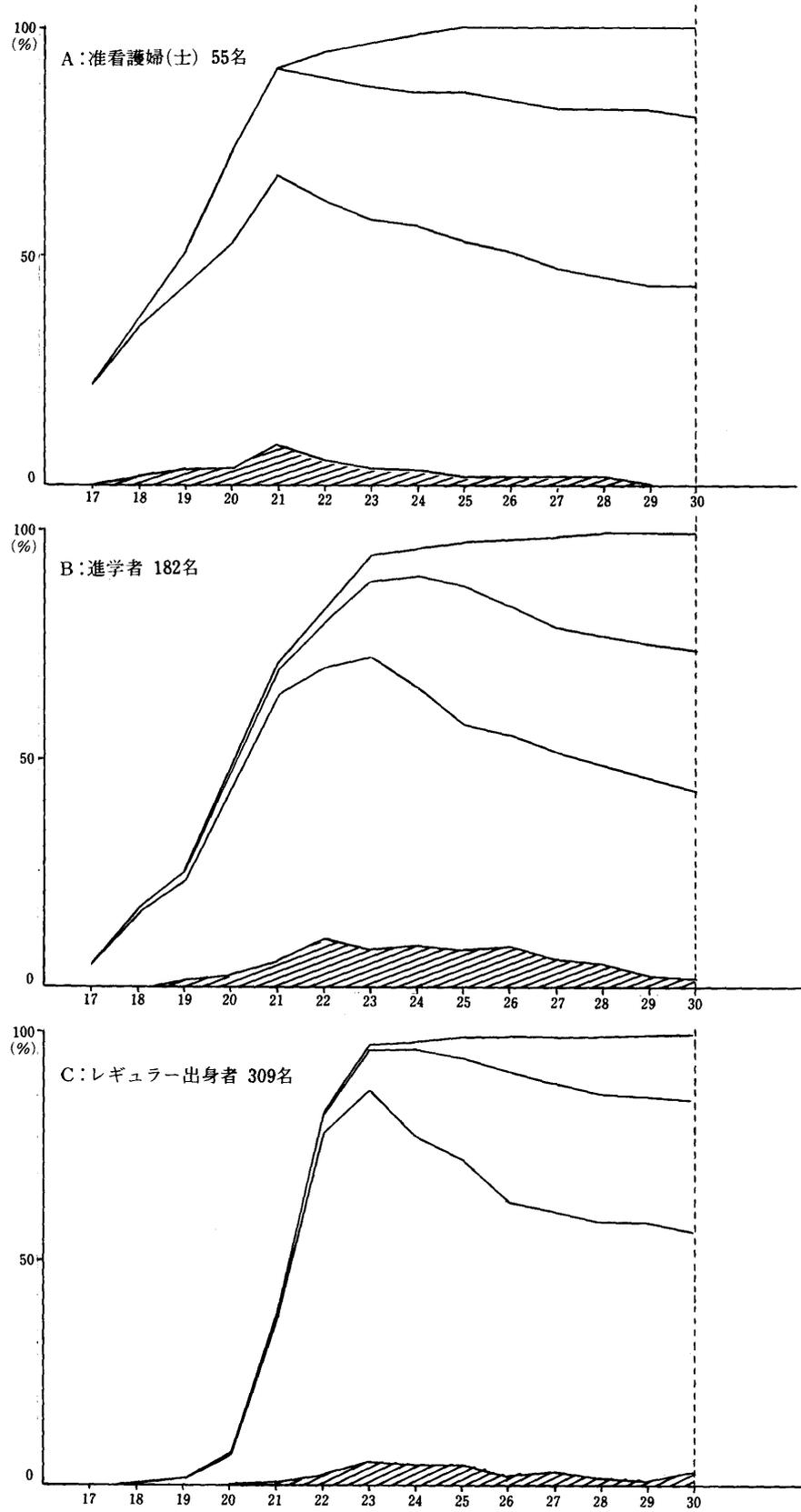
すでに報告したように、職場移動を経験した者でははじめての職場からの移動は勤続2年から3年の間に経験されることがもっとも多い（日本看護協会調査研究報告No.31参照）。何歳時点まで「1つめの職場」にとどまるかは、「1つめの職場」に何歳時点で就職したか、つまり何歳時点で就業を開始したかによっておおむね決まってくるといえる。なお、この2、3年という期間は、養成中に貸与を受けた奨学金の返済を免除されるために、奨学金を貸与した医療機関に勤務しなければならない義務年限に対応する。この点について、20代の職場移動経験者が「契約期間満了」を離職理由の上位にあげていることは、すでに本書「20代看護職の職場移動と定着に関する意識と実態」で指摘したとおりである。

(3) 教育背景別就業状況

看護職の就業歴は、その教育背景によって特徴がみられることを示す。あわせて、とくに准看護婦（士）から看護婦（士）への進学者については、年齢層によって就業状況に変化がみられることを示す。

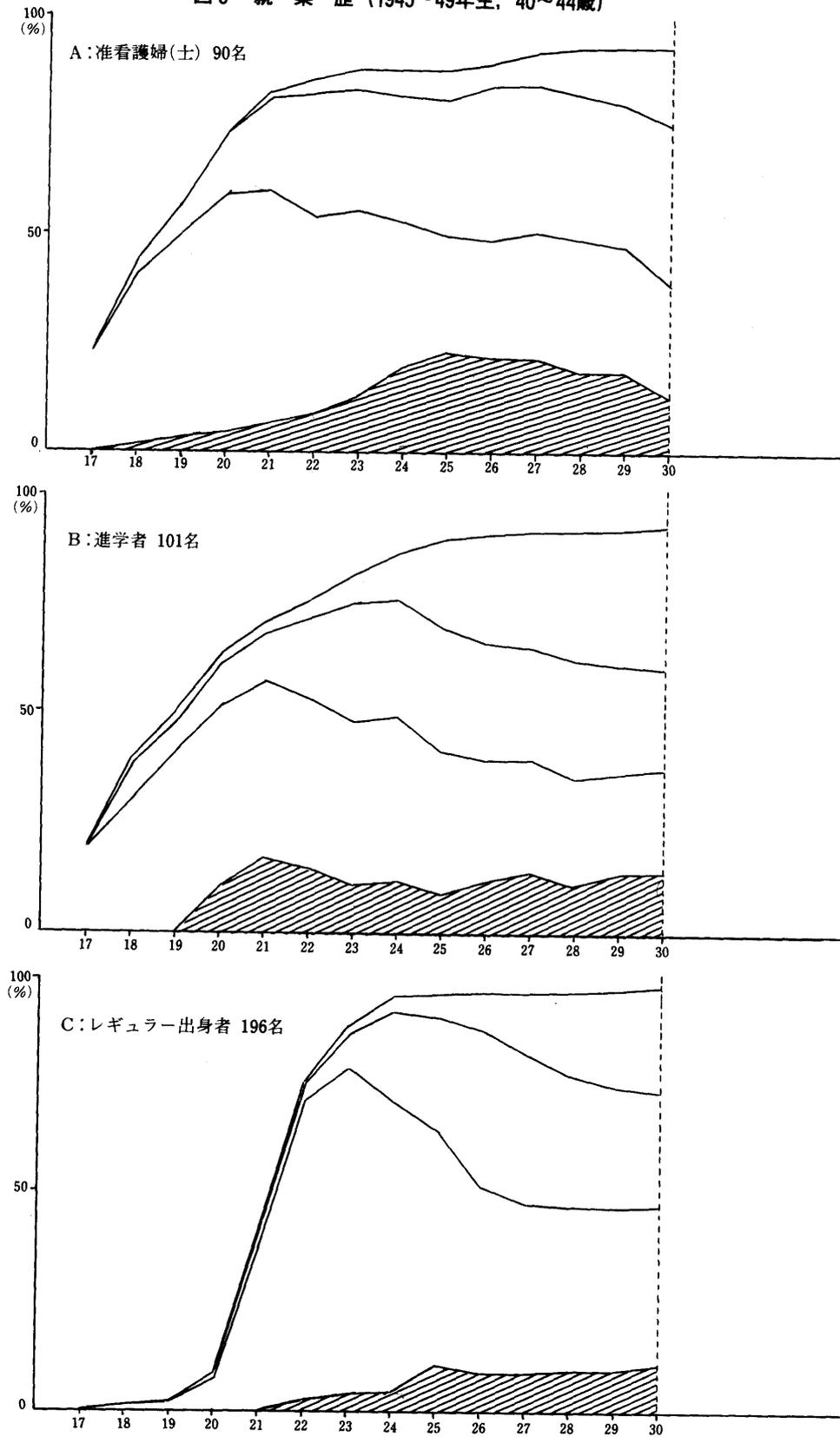
図5、6は、30～34歳および40～44歳のそれぞれの年齢階層について、教育背景ごとに就業歴を図示したものであり、ふたつの年齢層の間には10年の時間差がある。図中、Aは「准看護婦（士）」（准看護婦（士）免許のみをもつ者）、Bは「進学者」（准看護婦（士）から看護婦（士）への進学者で看護婦（士）免許および准看護婦（士）免許をもつ者）、Cは「レギュラー出身者」（A、B以外の、看護婦（士）免許をもち准看護婦（士）免許をもたない者。あわせて保健婦ないし助産婦免許をもつ者を含む）を表

図5 就業歴 (1955~59年生, 30~34歳)



看護職員の移動と定着に関する調査研究

図6 就業歴 (1945~49年生, 40~44歳)



す。なお、Cについては20歳以下の就業者はありえないが、看護婦（士）として就業している者で准看護婦（士）免許の所持を記載しなかったケース（准看護婦（士）からの進学者）がわずかに含まれる。

教育背景による就業歴の特徴は、当然のことながらまず准看護婦（士）とレギュラー出身者との間の就業開始年齢の相異にみられる。准看護婦（士）は、20歳までに半数以上が就業を開始しているが、レギュラー出身者では、就業開始年齢は21～22歳に集中している。なお、准看護婦（士）およびレギュラー出身者の就業開始年齢は、ふたつの年齢階層の間でほとんど差がない。進学者の就業開始の状況については、30～34歳層ではレギュラー出身者に近く、40～44歳層では准看護婦（士）に近い。

就業開始につづく職場移動の状況については、准看護婦（士）とレギュラー出身者とは図のうえでは異なる2つの就業パターンを見いだすことができる。准看護婦（士）では、就業開始年齢が10代から20代はじめにかけて分散し、徐々に就業者が増加するのに平行して2つめ以降の職場への移動も開始される。レギュラー出身者では、就業開始が21歳以降に集中し、就業3年目ごろから2つめ以降の職場への移動が活発化する。進学者の職場移動状況は、就業開始状況と同様、30～34歳層ではレギュラー出身者に近く、40～44歳層では准看護婦（士）に近い。このように、教育背景ごとの集団として職場移動状況をみると、それぞれに特徴が見いだされる。しかし、個人レベルで検討すると、職場移動を経験した者では教育背景にかかわらず、はじめての職場からの移動は勤続2年から3年の間に経験されることがもっとも多い（日本看護協会調査研究報告No.31参照）。つまり、教育背景の異なる集団の間にみられる職場移動パターンの相異は、就業開始年齢の相異を起点として展開されるものであって、准看護婦（士）および進学者では職場移動を経験した者の比率が高いのに対し、レギュラー出身者では職場移動をした者の比率が相対的に低いことから生じている。

次に教育背景によって一時離職者比率に差があるかどうかを検討したい。図6では、20代なかば以降、相当数が一時離職をしていたこと、またその後復職したことがうかがえる。教育背景別にみると、准看護婦（士）とレギュラー出身者とは一時離職者の比率が最大になった時点（ともに25歳）を比較した場合、准看護婦（士）はレギュラー出身者よりも、20代なかばから30代にかけて一時離職（いわゆる潜在化）していた比率が高いといえる。しかし准看護婦（士）と進学者、進学者とレギュラー出身者との間には有意差があるとはいえなかった。

さて、上述の(2)において、年齢階層別の就業状況の変化は、主として会員看護職にしめる准看護婦（士）資格者の相対的な減少と、進学者の就業開始年齢の上昇によると指摘した。図5、6を例に、その点について解説する。上述のとおり、進学者の就業歴をより詳細にみると、就業歴を示す図形は、図6での進学者がより准看護婦（士）に近い形態であるのに対し、図5での進学者はよりレギュラー出身者に近い。図6で示した40～44歳層では、当時中学校卒業後2年間の准看護婦（士）養成課程を経て、10代で就業する者が多かったという背景があり、進学者はいったん准看護婦（士）として就業したのち、数年の実務経験を経て看護婦（士）2年課程（進学コース）に進学する例が多かったとみられる。したがって進学者の就業開始年齢は准看護婦（士）に近似する。図5で示した30～34歳層では、10代で就業

開始する者は減少し、就業開始が20～21歳に集中する傾向があらわれる。就業開始年齢はレギュラー出身者より約1年若いものの、その後の職場移動状況がよりレギュラー出身者に近いものになっている。ふたつの年齢階層の間の10年に、進学者の状況になんらかの変化が生じたことがあらわれている。

この点について、1970年代から全国的に看護職の養成をめぐる顕著になった傾向に言及しながら分析したい。

第1点は就業開始年齢の上昇である。この年齢層が15歳から18歳であった1970年代に、准看護婦(士)養成所(高等学校衛生看護科をのぞく)の入学者の構成が、従来の中学校卒業者中心からそのほとんどを高等学校卒業者がしめるにいたるという変化が起こった。准看護婦(士)養成所入学者にしめる高校卒業者は1970年の36.8%から1977年には62.8%へと急増し、これにともなって10代の准看護婦(士)就業者数は減少した。同時に、高等学校衛生看護科卒業者のうち、准看護婦(士)として就業することなく卒業と同時に進学コースに進む者の比率が50%を越え、10代就業者の減少に拍車をかけた。図5に示す30～34歳層について、進学者の就業開始年齢が10年上の年齢層(図6)と比較して上昇していることについては、上述の時代的背景から説明できる。

第2点は、30～34歳層では、進学できた層と准看護婦(士)のままである層との分化傾向があったと推測されることである。図5に示す30～34歳層の准看護婦(士)について、その就業開始年齢・職場移動状況には10年上の年齢層との間に有意差が認められなかった。つまり、准看護婦(士)として就業し続けている層では、10年上の年齢層と同様中学卒・准看護婦(士)養成所出身、ないしは高等学校衛生看護科卒で10代から就業を開始した者が多いとみられる。いっぽう、この年齢層では進学者がよりレギュラー出身者に近い就業状況を示した。1970年代には、高等学校卒業資格を持つ准看護婦(士)は実務経験なしに進学ができることに加えて、進学に際して、基礎学力や学業を離れてのブランクがないという意味で中学卒業者より進学コースへの入学にあたり優位にたちやすい。この年齢層では、進学に際して優位に立ち実際に進学が可能であった層と、相対的に進学に不利で准看護婦(士)として就業を続けた層との分化が起こったと解釈できる。

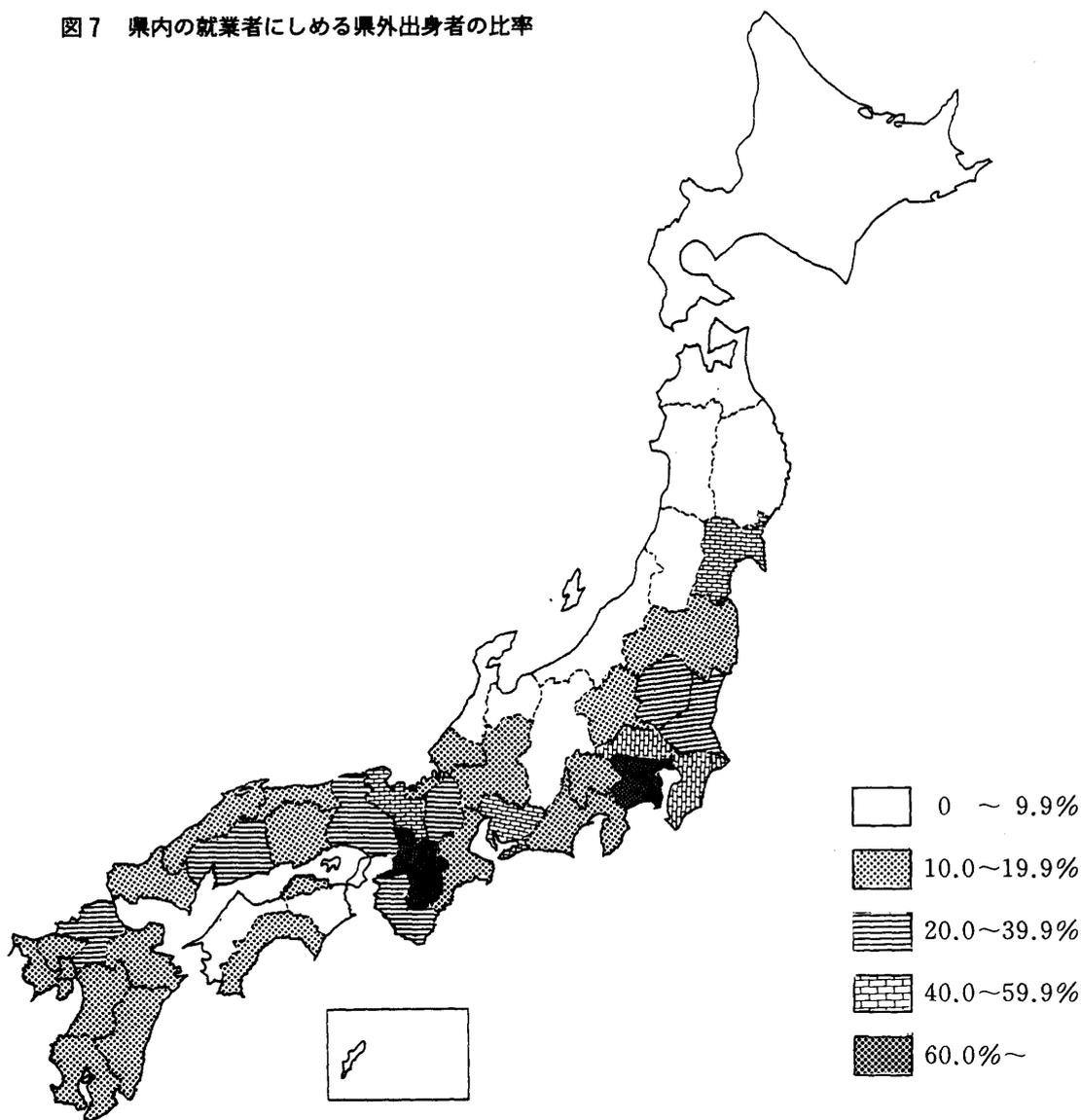
准看護婦(士)と進学者に関して30～34歳層でみられたこの分化傾向は、より若い世代(25～29歳層)では准看護婦(士)就業者の就業開始年齢が高まり、進学者の就業状況に近づくことによって消失したように見える(統計表第5表, 第9表)。上述した「分化傾向」が現在も存在するといえるかどうかについては、今後別の機会により詳細な分析・検討が必要である。なお、これについて、近年、高等学校衛生看護科卒業者を含めた准看護婦(士)養成課程卒業者のうち、卒業後ただちに全日制の進学コースに進学した者の比率は約4割で推移している。卒業者の6割以上がただちに進学する高等学校衛生看護科の存在意義が問われねばならないことはもちろんである。同時に、高校卒業時点でレギュラーコースへの進学が困難であったために、准看護婦(士)課程から進学コースを経て看護婦(士)資格にいたる4年間を、いわば「次善の策」として選択する層があることも事実であり、今日の進学者に関する検討は、とくに准看護婦(士)養成課程の抱える諸問題を視野に入れてすすめられる必要があるだろう。

Ⅲ 出身地および現在の就業地

回答者の出身地（看護学校入学直前の居住地）・現在の就業地・はじめての職場から現在までの就業地の変遷を、都道府県別・地方ブロック別にそれぞれ集計した（統計表第13表～第19表）。全国平均では、ある県の出身者が出身県内で就業している率は70.1%、出身県以外で就業している率は29.3%である。また、いったん出身県以外の場所で就業したのちに出身県に戻って就業中の、いわゆるUターン就業者の比率は、全国平均で11.4%である。

図7は、各都道府県について、現在就業中の者のうち、県外出身者がしめる率を示したものである。

図7 県内の就業者にしめる県外出身者の比率



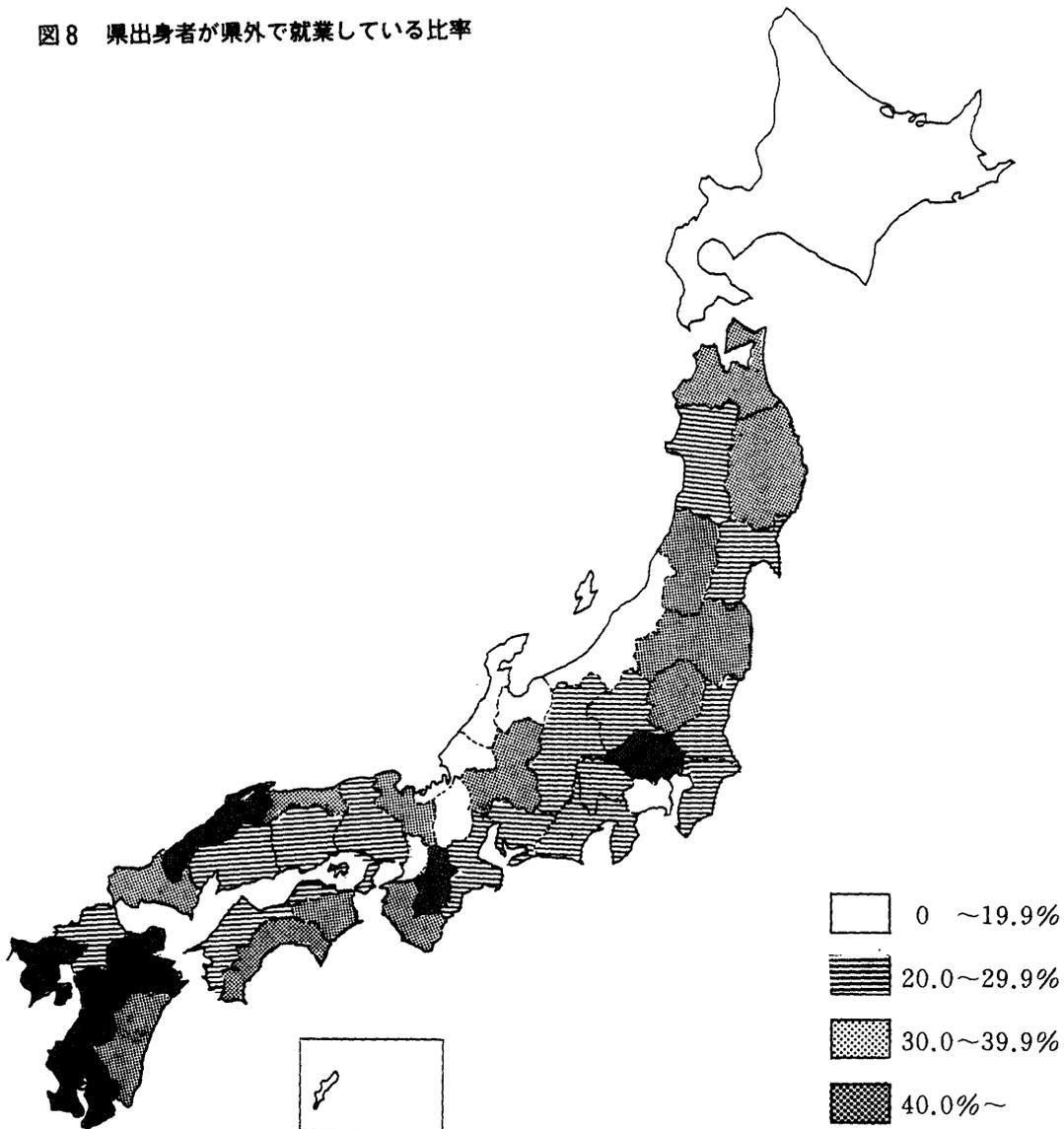
県外出身者の比率が高いのは、東北地方では宮城県、関東甲信越地方では千葉県・埼玉県・東京都・神奈川県、中部地方では愛知県、近畿地方では京都府・大阪府・奈良県である。

図8は、各都道府県について、その県の出身者が出身県以外の県で就業している率を示したものである。

各都道府県ごとに「県内で就業中の他県出身者（流入）」数と、「県外で就業中の県内出身者（流出）」数とを比較して、流入と流出の収支をみると、収支がプラス（流入超過）となる都府県は、東北地方では宮城県、関東甲信越地方では茨城県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県、東海地方では愛知県、近畿地方では滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県、中国地方では広島県、九州地方では福岡県である。それ以外の道県では、収支は流出超過となっている。

地域間の移動状況でみると、北海道では他都府県との間での移動が極めて少ない。ついで、関東甲信越地方のうち新潟県・富山県・石川県の北陸3県でも、他県間での移動が少ない。逆に九州地方出身者

図8 県出身者が県外で就業している比率



は出身県で就業する率が他の地方出身者より低く、関東甲信越・近畿地方で就業している者の比率が高い。そのほか、東北出身者は関東甲信越地方、中国・四国地方出身者は近畿地方で就業中の者の比率が高い（統計表第18表）。

出身県と就業県間の移動を媒介するものが卒業した看護学校・養成所の所在地であることは、すでに報告したとおりである（日本看護協会調査研究報告No.31）。レギュラーコース出身者の場合、卒業した学校の所在においてはじめての就職をする率は、卒業者の74.4%、とくに20代については77.7%にのぼる。県内の看護職員需要をまかなう上で、県内での養成が大きな役割をはたすことを改めて指摘したい。

IV 勤務先種類および病院設置主体間の移動

調査時点で25歳～44歳で、職場移動経験があり、移動回数が1回ないし2回の者について、現在・前回・前前回の就業場所および就業病院の設置主体を集計した（統計表第20表～第22表）。職場移動1回ないし2回の者は、分析対象とした年齢階層における職場移動経験者全体の78.7%をしめる。なお、病院設置主体は、「国」（厚生省・文部省・その他）、「自治体」（都道府県・市町村）、「公的」（日赤・厚生連・北海道社会事業協会・国保連合会・済生会・厚生団・船員保険会・健保連・国保組合・共済組合・全国社会保険協会連合会）、「私的」（学校法人・医療法人・個人・会社・公益法人・その他の法人）の4つに分類した。

現在の勤務先と前回の勤務先との関係をみてみたい。現在病院に勤務している者（職場移動1回の者および2回の者、812人）では、前回の勤務先の内訳は「病院」80.0%、「診療所」12.6%である。看護教育機関勤務者（同51人）では、「病院」86.3%、「看護教育機関」7.8%である。市町村役場勤務者（同43人）では、「病院」55.8%、「市町村役場」18.6%、「保健所」16.3%である。

逆に、前回の勤務先ごとに現在の勤務先種類をみてみたい。前回の勤務先が病院であった者（職場移動1回の者および2回の者、752人）のうち、現在の勤務先が同じく「病院」である者は86.4%、「看護教育機関」5.9%、「市町村役場」3.2%などである。前回の勤務先が診療所であった者（同109人）では、現在の勤務先は「病院」が93.6%で、そのほとんどをしめている。

職場移動回数1回で現在・前回ともに病院に勤務している者について、前回勤務していた病院の設置主体と現在勤務している病院の設置主体について分析した。436名中、現在・前回とも、同じ系統の設置主体病院に勤務している者は42.2%である。前回勤務していた病院の設置主体別に、現在同系統の設置主体病院に勤務している比率を検討したが、「国⇒国（はじめての勤務先設置主体が国であった者のうち、次の勤務先設置主体も国であった者）」41.7%、「自治体⇒自治体」51.7%、「公的⇒公的」34.9%、「私的⇒私的」42.4%と、設置主体間での有意差はみられなかった。すなわち、職場移動に際して

は前回の勤務先と同系等の設置主体に移動する例は多いが、職場移動が1回の者に限っては、設置主体間でとくに「初めての就職先と同系統の病院に次回も就職する」率が高い設置主体があるとはいえない。ただし、現在の勤務先設置主体ごとに、前回の勤務先設置主体別の構成比をみると、現在私的病院に勤務している者（169人）のうち、前回の勤務先が私的病院であった者は84人（49.7%）であり、国・自治体・公的病院では前回の勤務先が私的病院であった者の比率が30%前後であるのと比較して高い値となっている。はじめての勤務先が私的病院であっても必ずしも次回も私的病院に勤務する比率が高いとはいえないが、私的病院勤務者の絶対数は多く、結果的には私的病院勤務者のうちに前回私的病院に勤務していた者がしめる比率が高くなっているといえる。

職場移動回数2回で、現在・前回・前々回ともに病院に勤務している者182名について、この3つの勤務先がともに同じ系統の設置主体病院である者は38人（20.9%）である。そのなかで、「私的⇔私的」は24人（13.2%）である。さらに、現在国・自治体・公的のいずれかに勤務している者で、過去に私的病院で勤務した経験がある者は62人（34.1%）、現在私的病院に勤務している者で過去に国・自治体・公的のいずれかの病院で勤務した経験がある者は46人（25.3%）である。設置主体間の移動は同系統の設置主体間に限定されず活発であるといえる。