

I 離職ナースの再就職の実態と 離職防止のための提言

日本看護協会 調査研究室

藤田 和夫

はじめに

離職したナースたちは、再就職の際どのような職場を選択したのだろうか。また再就職せずに潜在化してしまった理由は何であろうか。

今回、ナースセンター総合本部が調査実施した「1992年離職看護婦等の就業実態調査」のデータを用いて、家族形態別（配偶者・子供あり群と配偶者・子供なし群の2つに分類）、勤務先の市町村規模別に再集計し分析した。さらに、ナースセンター総合本部が1991年に実施した「離職ナースの就業意向調査」の調査票より、再就職しない理由を自由記述より分析した。これらの資料をもとに、ナースの離職防止および再就職に関して、病院管理者、政策立案者の課題を提言したい。

1. 「1992年離職看護婦等の就業実態調査」の概要

1) 調査対象および調査方法

ナースセンター総合本部が、各県ナースセンターより取りよせた平成3～4年度の看護職員離職者状況調べ*の17992名の名簿をもとに、4500名を抽出。平成4年11月、直接アンケート用紙を郵送。本人が記入のうえ、ナースセンター総合本部

へ回送してもらった。

2) 調査期間

1992年11月30日～12月25日

3) 回収状況

回収1874票、有効回収数1821票（有効回収率40.5%）。なお、1821票中、看護職として再就職した人は1307名であった。

本稿では、ナースとして再就職した1307名の分析を行う。

2. 調査対象の属性

1) 調査対象者の家族形態別にみた勤務先所在地の市町村規模

家族形態別に勤務先所在地の市町村規模をみると、配偶者・子供あり群（以下子持者群）は、配偶者・子供なし群（以下独身者群）に比べて、13大都市および13大都市以外の県庁所在地にある施設に勤務している割合が低く、その他の市や町村にある施設に勤務している割合が高い。

看護職は、交替制勤務があるため、家から職場までの通勤距離が近いあるいは交通の便のよいことを選ぶ傾向があることから、子持者群は、大都

*看護職員離職者状況調べ：最低年1回各県ナースセンターが病院などから離職者の情報を収集しているものであるが、時期については県によってまちまちである。

市以外の市あるいは町村に居住し、独身者群は大きな都市にある施設の近隣に居住している割合が高いことがうかがわれる（図I-1）。

2) 調査対象者の家族形態・勤務先所在地の市町村規模別にみた平均年齢

調査対象者の平均年齢を家族形態・勤務先所在地の市町村規模別にみると、子持者群の平均年齢は36.3歳、独身者群は26.9歳で、勤務先の市町村規模にかかわらず、子持者群は独身者群に比べて平均年齢が高い（図I-2）。

3. 離職の経緯

1) 退職理由

前の職場を辞めた理由として、家族形態や子供の就学状況にかかわらず、「職場への不満」を主な退職理由としてあげている。

しかし、子供就学前群と就学前・就学中両方の子供を有する群の場合、「出産・育児・子供のた

め」が、それぞれ52.1%、42.6%と高い割合を示している。これらの点から、妊娠、出産から小学校に就学する前までの育児期間中になんらかの育児フォローがあれば、退職に至らずにすんだケースもあるかと思われる（表I-1）。

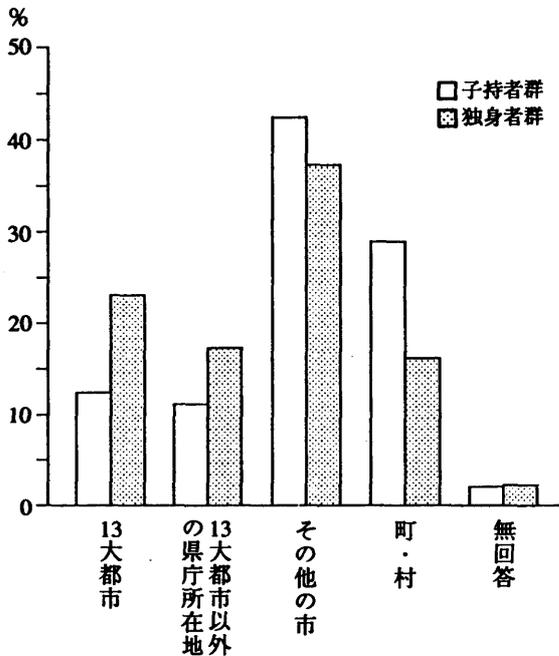
2) 退職時点での次職のめど

退職時点で次職のめどがついているか否かについて、子供の就学状況別にみると、「めどが立っていた」と答えている割合が最も高いのは、就学前と就学中の両方がいる群の61.7%で、「当分就職するつもりはなかった」と答えている割合が高いのは、子供就学前群の20.1%である（表I-2）。

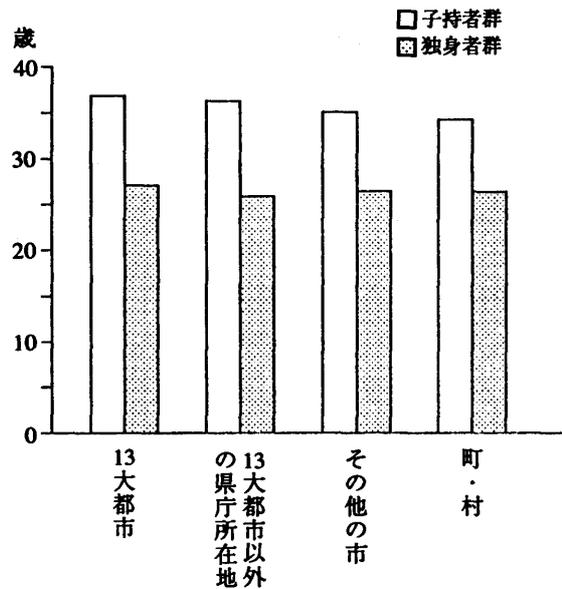
3) 離職期間

離職期間は、独身者群よりも子持者群のほうが平均1.08か月だけ長い。

いずれにせよ、今回の調査の回答者は、全体として早めに再就職している（表I-3）。



図I-1 勤務先の市町村規模



図I-2 平均年齢

1994年 病院看護職員の離職・定着に関する調査研究

表 I-1 主な退職理由（複数回答）

	回答者数	職場への 不 満	他分野への 興 味	自分の適正 ・能力への 不 安	転 居	結 婚
計	1037 (100.0)	647 (62.4)	270 (26.0)	221 (21.3)	190 (18.3)	185 (17.8)
(再掲) 子供就学前	144 (100.0)	82 (56.9)	29 (20.1)	15 (10.4)	26 (19.4)	27 (18.8)
(再掲) 就学前と就学中	47 (100.0)	28 (59.6)	11 (23.4)	5 (10.6)	4 (8.5)	2 (4.3)
(再掲) 子供就学中	151 (100.0)	108 (71.5)	30 (19.9)	25 (16.6)	8 (5.3)	3 (2.0)

健康上の 理 由	出産・育児・ 子供のため	老親の世話 家族の介護	配偶者の 転 勤	進 学	定 年	そ の 他	無 回 答
180 (17.4)	136 (13.1)	84 (8.1)	53 (5.1)	39 (3.8)	9 (0.9)	183 (17.6)	2 (0.2)
15 (10.4)	75 (52.1)	11 (7.6)	12 (8.3)	2 (1.4)	— (—)	21 (14.6)	— (—)
5 (10.6)	20 (42.6)	3 (6.4)	3 (6.4)	1 (2.1)	— (—)	14 (29.8)	— (—)
30 (19.9)	26 (17.2)	23 (15.2)	14 (9.3)	4 (2.6)	1 (0.7)	29 (19.2)	— (—)

注) 表中, () 内の数字はパーセント, それ以外の数字は特にことわらないかぎり人数を表す. 以下同.

表 I-2 退職時点での次職のめど

	回 答 者 数	めどがたっていた	めどがないまま 退 職 した	当分就職するつ もりはなかった	無 回 答
計	1037(100.0)	564(54.4)	294(28.4)	176(17.0)	3(0.3)
(再掲) 子供就学前	144(100.0)	78(54.2)	37(25.7)	29(20.1)	—(—)
(再掲) 就学前と就学中	47(100.0)	29(61.7)	10(21.3)	8(17.0)	—(—)
(再掲) 子供就学中	151(100.0)	84(55.6)	53(35.1)	14(9.3)	—(—)

表 I-3 離職期間

	回答者数	1か月未満	2か月未満	3か月未満	1年未満	1年以上	無 回 答	平均月数
計	1037 (100.0)	370 (35.7)	165 (15.9)	101 (9.7)	301 (29.0)	54 (5.2)	46 (4.4)	2.85
(再掲) 子持者群	366 (100.0)	109 (29.8)	68 (18.6)	37 (10.1)	105 (28.7)	26 (7.1)	21 (5.7)	3.19
(再掲) 独身者群	446 (100.0)	201 (45.1)	66 (14.8)	47 (10.5)	98 (22.0)	18 (4.0)	16 (3.6)	2.11

4. 離職ナースの再就職

1) 現在の勤務形態

現在の勤務形態は、独身者群のほうが、子持者群に比べて正規職員として勤務している割合が高い(表I-4)。

勤務形態を子供の就学状況別で比較すると、就学前と就学中の両方の子供を有する群は、正規職員の割合が最も少ない。正規職員として働いている割合が高いのは、子供が就学中の群である。子供の就学までの成長期間は、正規職員として就業することが困難であるという現実を物語っている

(表I-5)。

前回と今回との勤務形態を比較すると、「今回も前回も正規職員」と答えている割合が高いのは、勤務先の市町村規模にかかわらず、独身者群である。また「今回は臨時職員だが、前は正規職員だった」と答えている割合が高いのは、勤務先の市町村規模にかかわらず、子持者群である。この勤務形態をみると、独身者群は正規職員で職場移動する割合が高いが、子持者群は、結婚・出産後、正規職員で働く場合もあれば、臨時職員として働く場合もあるなど、勤務形態はさまざまである(表I-6)。

表I-4 再就職の勤務形態

	回答者数	正規職員	臨時職員	無回答
計	1037(100.0)	801(77.2)	233(22.5)	3(0.3)
(再掲) 子持者群	366(100.0)	251(68.6)	112(30.6)	3(0.8)
(再掲) 独身者群	446(100.0)	396(88.8)	50(11.2)	0(0.0)

表I-5 勤務形態

	回答者数	正規職員	臨時職員	無回答
計	1037(100.0)	801(77.2)	233(22.5)	3(0.3)
(再掲) 子供就学前	144(100.0)	94(65.3)	49(34.0)	1(0.7)
(再掲) 就学前と就学中	47(100.0)	27(57.4)	19(40.4)	1(2.1)
(再掲) 子供就学中	151(100.0)	109(72.2)	41(27.2)	1(0.7)

表I-6 勤務形態比較

	回答者数	今回も前回も正規職員	今回は臨時職員だが、前は正規職員だった	今回は正規職員だが、前は臨時職員だった	今回も前回も臨時職員	無回答
計	1037(100.0)	740(71.4)	188(18.1)	56(5.4)	37(3.6)	16(1.5)
(再掲) 子持者群	366(100.0)	220(60.1)	80(21.9)	29(7.9)	27(7.4)	10(2.7)
(再掲) 独身者群	446(100.0)	369(82.7)	43(9.6)	25(5.6)	6(1.3)	3(0.7)

2) 就職経路

就職経路は、家族形態に関係なく、「知人・友人を通じて」という回答がそれぞれ3割近くと、最も多い。家族形態別にみると、子持者群は「現在の職場からの誘い」が21.0%、独身者群は「求人広告」が23.8%と、それぞれ「知人・友人を通じて」に次いで多い(表I-7)。

就職経路を勤務先所在地の市町村規模別にみると、13大都市勤務者は「求人広告をみて」と答えている割合が30.6%と最も高い。13大都市以外の県庁所在地勤務者は「知人・友人を通じて」26.4%、その他の市も「知人・友人を通じて」29.8%、町村も「知人・友人を通じて」が27.6%と最も高い。

「ナースバンクの紹介」は、全体の7.5%と1割にも満たない。また勤務先の市町村規模別にみると、「ナースバンクの紹介」で就職している割合は、13大都市14.3%、13大都市以外の県庁所在地12.3%など、ナースバンクのある都市勤務者に集中しており、その他の市では5.5%、町村勤務者では3.1%となっている。これをみると、ナースバンクは多くの市町村勤務者(在住者)にとってほとんど役立っていない。むしろその他の市や町村では、ナースバンクよりも「職安の紹介」で就

職している割合のほうが高い(表I-8)。

3) 就職決定の際重視する点

就職決定重視点は家族形態によって異なっている。子持者群は「夜勤がない」25.1%、独身者群は「給与・賃金」18.8%をそれぞれ第1位に答えている。第2位をみると、子持者群は「勤務時間数が適当」20.8%、独身者群では「夜勤がない」15.0%となっている(表I-9)。

5. 離職ナースが再就職の際選んだ職場の労働条件

1) 給与

平均給与額を勤務先の市町村規模別にみると、13大都市が最も給与額が高く、次いで13大都市以外の県庁所在地、その他の市、町村、と都市規模が大きいほど給与額が高くなっている。これは、都市規模が大きいほど物価が高いことも影響しているであろう(表I-10)。

2) 夜勤

夜勤に関して、全体では42.8%が「夜勤はしていない」と答えている。家族形態別にみると、子持者群は半数以上の54.6%が「夜勤はしていな

表I-7 就職経路

	回答者数	知人・友人を通じて	求人広告	現在の職場からの誘い	職安の紹介	ナースバンクの紹介	家族・親戚を通じて	出身学校・先生の紹介	前の職場の紹介	その他	無回答
計	1037 (100.0)	291 (28.1)	212 (20.4)	144 (13.9)	115 (11.1)	78 (7.5)	60 (5.8)	43 (4.1)	40 (3.9)	106 (10.2)	8 (0.8)
(再掲)子持者群	366 (100.0)	109 (29.8)	64 (17.5)	77 (21.0)	35 (9.6)	21 (5.7)	13 (3.6)	7 (1.9)	16 (4.4)	41 (11.2)	4 (1.1)
(再掲)独身者群	446 (100.0)	127 (28.5)	106 (23.8)	37 (8.3)	54 (12.1)	30 (6.7)	26 (5.8)	30 (6.7)	15 (3.4)	46 (10.3)	2 (0.4)

表 I-8 就職経路 (複数回答)

	回答者数	を知人・友人を通じて	求人広告	か現在の誘いの職場	職安の紹介	クナースパンの紹介	を家族・親戚を通じて	先生出身の学校紹介・	紹介前の職場の	その他	無回答
計	1037 (100.0)	291 (28.1)	212 (20.4)	144 (13.9)	115 (11.1)	78 (7.5)	60 (5.8)	43 (4.1)	40 (3.9)	106 (10.2)	8 (0.8)
13大都市	196 (100.0)	48 (24.5)	60 (30.6)	13 (6.6)	21 (10.7)	28 (14.3)	6 (3.1)	10 (5.1)	10 (5.1)	16 (8.2)	— (—)
(再掲)子持者群	47 (100.0)	10 (21.3)	11 (23.4)	8 (17.0)	6 (12.8)	7 (14.9)	1 (2.1)	2 (4.3)	1 (2.1)	5 (10.6)	— (—)
(再掲)独身者群	107 (100.0)	31 (29.0)	32 (29.9)	4 (3.7)	11 (10.3)	11 (10.3)	3 (2.8)	8 (7.5)	5 (4.7)	8 (7.5)	— (—)
13大都市以外の 県庁所在地	163 (100.0)	43 (26.4)	26 (16.0)	19 (11.7)	21 (12.9)	20 (12.3)	10 (6.1)	6 (3.7)	9 (5.5)	17 (10.4)	1 (0.6)
(再掲)子持者群	43 (100.0)	10 (23.3)	6 (14.0)	9 (20.9)	3 (7.0)	5 (11.6)	1 (2.3)	1 (2.3)	5 (11.6)	4 (9.3)	— (—)
(再掲)独身者群	80 (100.0)	23 (28.8)	18 (22.5)	5 (6.3)	9 (11.3)	9 (11.3)	7 (8.8)	4 (5.0)	2 (2.5)	9 (11.3)	— (—)
その他の市	419 (100.0)	125 (29.8)	79 (18.9)	65 (15.5)	47 (11.2)	23 (5.5)	25 (6.0)	14 (3.3)	12 (2.9)	47 (11.2)	4 (1.0)
(再掲)子持者群	158 (100.0)	51 (32.3)	27 (17.1)	34 (21.5)	16 (10.1)	7 (4.4)	5 (3.2)	2 (1.3)	3 (1.9)	20 (12.7)	2 (1.3)
(再掲)独身者群	170 (100.0)	50 (29.4)	35 (20.6)	19 (11.2)	21 (12.4)	6 (3.5)	10 (5.9)	9 (5.3)	7 (4.1)	21 (12.4)	2 (1.2)
町 村	225 (100.0)	62 (27.6)	38 (16.9)	43 (19.1)	24 (10.7)	7 (3.1)	16 (7.1)	13 (5.6)	9 (4.0)	25 (11.1)	1 (0.4)
(再掲)子持者群	108 (100.0)	34 (31.5)	18 (16.7)	24 (22.2)	10 (9.3)	2 (1.9)	5 (4.6)	2 (1.9)	7 (6.5)	12 (11.1)	1 (0.9)
(再掲)独身者群	76 (100.0)	18 (23.7)	16 (21.1)	8 (10.5)	13 (17.1)	4 (5.3)	5 (6.6)	9 (11.8)	1 (1.3)	7 (9.2)	— (—)
無 回 答	34 (100.0)	13 (38.2)	9 (26.5)	4 (11.8)	2 (5.9)	— (—)	3 (8.8)	— (—)	— (—)	1 (2.9)	2 (5.9)
(再掲)子持者群	10 (100.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	— (—)	— (—)	1 (10.0)	— (—)	— (—)	— (—)	1 (10.0)
(再掲)独身者群	13 (100.0)	5 (38.5)	5 (38.5)	1 (7.7)	— (—)	— (—)	1 (7.7)	— (—)	— (—)	1 (7.7)	— (—)

表 I-9 就職決定重視点 (複数回答)

	回答者数	夜勤がない	給与・賃金	勤務時間が適当	休暇が取りやすい	完全週休二日制	夜勤回数が少ない	休暇日数	夜勤体制	社会保険	官寮・社宅・
計	1037 (100.0)	219 (21.1)	162 (15.6)	158 (15.2)	46 (4.4)	38 (3.7)	37 (3.6)	27 (2.6)	16 (1.5)	11 (1.1)	9 (0.9)
(再掲)子持者群	366 (100.0)	92 (25.1)	44 (12.0)	76 (20.8)	12 (3.3)	12 (3.3)	18 (4.9)	7 (1.9)	2 (0.5)	3 (0.8)	1 (0.3)
(再掲)独身者群	446 (100.0)	67 (15.0)	84 (18.8)	40 (9.0)	22 (4.9)	19 (4.3)	15 (3.4)	14 (3.1)	11 (2.5)	4 (0.9)	8 (1.8)

表I-10 給 与

	回 答 者 数	未 満 8 〜 12 万 円	未 満 12 〜 16 万 円	未 満 16 〜 20 万 円	未 満 20 〜 25 万 円	未 満 25 〜 30 万 円	未 満 30 〜 35 万 円	35 万 円 以 上	無 回 答	平 均 給 与 (円)
計	801 (100.0)	6 (0.7)	52 (6.5)	135 (16.9)	260 (32.5)	183 (22.8)	77 (9.6)	32 (4.0)	56 (7.0)	236,686
13大都市	151 (100.0)	1 (0.7)	6 (4.0)	15 (9.9)	37 (24.5)	54 (35.8)	19 (12.6)	11 (7.3)	8 (5.3)	259,588
13大都市以外の 県庁所在地	117 (100.0)	— (—)	3 (2.6)	21 (17.9)	46 (39.3)	28 (23.9)	13 (11.1)	2 (1.7)	4 (3.4)	239,748
その他の市	328 (100.0)	5 (1.5)	18 (5.5)	55 (16.8)	116 (35.4)	70 (21.3)	30 (9.1)	12 (3.7)	22 (6.7)	233,499
町 村	178 (100.0)	— (—)	23 (12.9)	43 (24.2)	54 (30.3)	24 (13.5)	13 (7.3)	4 (2.2)	17 (9.6)	217,420
無 回 答	27 (100.0)	— (—)	2 (7.4)	1 (3.7)	7 (25.9)	7 (25.9)	2 (7.4)	3 (11.1)	5 (18.5)	257,422

表I-11 夜 勤

	回 答 者 数	従 事 三 交 替 制 に	変 則 三 交 替 制 に 従 事	従 事 二 交 替 制 に	従 当 直 制 に	夜 勤 専 従	夜 勤 は し て い な い	不 夜 勤 形 態	無 回 答
計	1037 (100.0)	265 (25.6)	29 (2.8)	111 (10.7)	95 (9.2)	7 (0.7)	444 (42.8)	49 (4.7)	37 (3.6)
(再掲)子持者群	366 (100.0)	59 (16.1)	3 (0.8)	31 (8.5)	36 (9.8)	1 (0.3)	200 (54.6)	10 (2.7)	26 (7.1)
(再掲)独身者群	446 (100.0)	158 (35.4)	22 (4.9)	44 (9.9)	38 (8.5)	4 (0.9)	140 (31.4)	34 (7.6)	6 (1.3)

表I-12 夜勤回数

	回 答 者 数	1 〜 7 回	8 回	9 回	10 回	11 〜 12 回	13 回 以 上	無 回 答	回 平 均 数 (回)
計	454 (100.0)	141 (31.1)	135 (29.7)	57 (12.6)	44 (9.7)	41 (9.0)	15 (3.3)	21 (4.6)	7.9
(再掲)子持者群	103 (100.0)	42 (40.8)	24 (23.3)	14 (13.6)	6 (5.8)	8 (7.8)	1 (1.0)	8 (7.8)	7.4
(再掲)独身者群	258 (100.0)	60 (23.3)	87 (33.7)	32 (12.4)	32 (12.4)	29 (11.2)	12 (4.7)	6 (2.3)	8.4

い」と答えている。一方の独身者群では31.4%である(表I-11)。

平均夜勤回数を家族形態別にみると、子持者群7.4回、独身者群8.4回と、独身者群のほうが夜勤

回数が多い(表I-12)。

夜勤比較を家族形態別にみると、「今回も前日も夜勤はしていない」と答えている割合は、子持者群(30.3%)が独身者群(9.1%)を大きく上

回っている。一方、「今回は夜勤をしないが前回は夜勤をしていた」と答えている割合は、独身者群（77.7%）のほうが高い（表 I-13）。

3) 週 休

現在の職場の週休日数を以前の勤務先と比較してもらい、家族形態別にみた。その結果、「多くなった」と答えているのは、子持者群41.8%、独身者群41.3%とほとんど差がない。一方、「少なくなった」と答えている割合は、独身者群（30.3%）のほうが高いが、子持者群とさほど大きな差はみられなかった（表 I-14）。

4) 労働時間

現在の職場の労働時間を以前の勤務先と比較してもらい、家族形態別にみた。その結果、「短く

なった」と答えているのは、子持者群50.5%、独身者群50.0%とほとんど差がみられない。一方、「長くなった」と答えている割合は、独身者群（25.6%）のほうが高いが、さほど大きな差はみられないといえよう。再集計を行う前の仮説では、子持者群のほうが労働時間が短い勤務場所を選ぶであろうと予測していたが、実際に差はみられなかった（表 I-15）。

5) 収 入

現在の職場の収入と以前の職場の収入を比較した。その結果、全体では「多くなった」と答えている割合は28.4%、「同じくらい」18.7%、「少なくなった」49.2%となっており、「少なくなった」と答えている割合が高い。また子持者群と独身者群の間に大きな差はみられなかった（表 I-16）。

表 I-13 夜勤比較

	回 答 者 数	今回も前日も夜勤はしていない	今回は夜勤をしないが、前回は夜勤をしていた	今回は夜勤をしているが、前回は夜勤をしていなかった
計	537(100.0)	103(19.2)	373(69.5)	61(11.3)
(再掲) 子持者群	234(100.0)	71(30.3)	141(60.3)	22(9.4)
(再掲) 独身者群	175(100.0)	16(9.1)	136(77.7)	23(13.1)

表 I-14 週休日数比較

	回 答 者 数	多くなった	同じである	少なくなった	無 回 答
計	1037(100.0)	430(41.5)	292(28.2)	287(27.7)	28(2.7)
(再掲) 子持者群	366(100.0)	153(41.8)	106(29.0)	90(24.6)	17(4.6)
(再掲) 独身者群	446(100.0)	184(41.3)	121(27.1)	135(30.3)	6(1.3)

表 I-15 労働時間比較

	回 答 者 数	短くなった	同じである	長くなった	無 回 答
計	1037(100.0)	528(50.9)	236(22.8)	242(23.3)	31(3.0)
(再掲) 子持者群	366(100.0)	185(50.5)	84(23.0)	83(22.7)	14(3.8)
(再掲) 独身者群	446(100.0)	223(50.0)	100(22.4)	114(25.6)	9(2.0)

表 I-16 収入比較

	回 答 者 数	多 くな っ た	同 じ で あ る	少 くな っ た	無 回 答
計	1037(100.0)	294(28.4)	194(18.7)	510(49.2)	39(3.8)
(再掲) 子持者群	366(100.0)	109(29.8)	66(18.0)	164(44.8)	27(7.4)
(再掲) 独身者群	446(100.0)	141(31.6)	89(20.0)	211(47.3)	5(1.1)

6. 離職中のナースが望む労働条件 (自由記述)

ナースセンター総合本部が1991年に実施した「離職ナースの就業意向調査」の問30「就業条件などについて希望や意見がございましたら、自由にご記入下さい」に回答をよせた、現在未就業中の潜在ナースの離職理由や希望する労働条件など代表的な意見を集めた。

1) 育児に関すること

○ 再就職しようとするとき、いつも子供のことが気になります。姑などが同居、あるいは近所にいるならばまだよいのですが、全くの核家族の場合、子供が病気になったとき保育園も預かってくれないし、職場がいつまで休みをとらせてくれるという保障もない。

また保育園の頃は5時30分～6時までとか預かってくれる保障はあるけれど、小学校（特に低学年）の放課後から親が帰る6時頃まで安心して預かってもらえる施設がない。子供の夏休み、冬休みなどどうするのか、そのあたりで再就職をためらってしまいます。

この問題をクリアするために、保育料や個人的に依頼する預かり料などを払おうとすれば、それなりの高賃金でなければ働く意味がありません。この問題を公的に整備していただきたい。

○ パートタイム勤務の話があったので、保育施

設をたずねると、就業賃金よりも保育料のほうがか上回り、病院の保育施設はパート職員の子供は預からないという。

働きたくても子供が小さくて（保育施設が一番の問題なのに）就職不可能になるのではないかと、いつもあせりがあります。

○ 結婚、出産、育児とナースとして働くことを両立している人も少なくないと思いますが、やはり両立していくにはさまざまな条件など無理が多いと思います。

正規職員として働きたいと思っても、夜勤はほとんど除くことはできないし、その間、子供は誰がみってくれるかという問題が出てきます。

病院内に保育室がしっかり設置され、内容も充実して安心できれば再就職する人だって多くなると思います。女性が主の職場なのですからもう少し考えていただきたいと思います。

○ 育児を経験して、これからよい看護ができると思いつつも、子供の保育や就学の関係で就職できずに家庭に入ったままの方が大勢いると思います。

保育所や学童保育などの整備、勤務体制（特に夜勤の軽減）を考えていただかないと、親の協力がなにかぎり、子供をもつての就職はむずかしく、看護婦不足の問題はいつまでも解決しないと思います。

○ 重労働に加え責任も重く、家庭の両立の不安など数多くあります。

勤務交替してもらいたくても、人手不足で交替してもらえなかったり、ハードスケジュールになってしまう。このように、子供が小さい頃は働きにくい環境にあると思います。

国立や公立病院での勤務は、時間帯が早かったり長かったりします。そして何よりも託児所がないのが困りものです。時間的にも不都合なところがあり、家人が土曜、日曜休みのため、やはり同じような勤務体制にしてもらいたい。

- 3人の子供がいるため日曜出勤や夜勤ができないので、そのことについて他のナースから文句をいわれない職場に就きたい。
- 幼児を育てながら仕事に就くということは、実にむずかしいもので、職場に託児所があったり、保育所を有するところは少ない。個人の保育所に預けると少々の収入では追いつかない。低収入であれば、子供に負担をかけてまで働く気にはならないと思う。

休みが気兼ねなくとれ、人員にも余裕ができればと思う。看護という仕事は実に責任のあるものだと思う。勤務時間、賃金の改善を願います。
- 看護婦不足といいますが、再就職の際の年齢制限が35歳と書かれているところが多いと思います。1人の女性として、子を産み育てることは、その後の仕事にプラスになることが多いと思います。小さい子供が手を離せる時期にきて、就職口の門が閉ざされているのでは、再就職をしようという意欲をそこなうと思います。

病院などでも育児施設、育児休暇を充実させ、育児、学校に関することで休みをとりやすくするなど、よく考えていただきたいと願います。
- せつかくとった看護婦免許が生かされない。
- 都市周辺と違い、地方は病院数も少なく、就

職する際、自分の希望する勤務形態とはかなり違ったものになることが多いと思います。パートでさえも8時30分から5時までと長く、家事、育児との両立が不安です。

間もなく就職の予定ですが、2歳の子供を院内保育所に預けて働くことが一番の不安です。病気になったときや予防接種などに行くときなど、休みをとることができるかどうか。肩身の狭い思いをしそうです。

まだまだ子供連れでの再就職は理解してもらえない状況ではないのでしょうか。

- 子供が小さいときには、急病などで急に仕事を休むような事態が起こってくる。だが、休めば他の仲間に負担がかかり、度重なれば自分の立場も辛いものになる。それならば、いっそ辞めてしまおうというケースが多いのではないのでしょうか。

ゆりのない人員がお互いの気持ちも冷たくしてしまう悪循環がある。

2) 労働環境に関すること

- 市立の病院に勤務していましたが、有給休暇があるのにとれない状態で、自分自身が体調を崩していても休むことができない。

一番辛かったのは、高熱がある子供に解熱のための座薬を入れて、保母さんに内緒で保育園に預けて仕事をしたことです。仕事に追われ、心が休まることはありませんでした。

子供をもっても働ける条件で働きたいと思います。

- 学生時代の友人は、“全員”結婚・出産を機にナースを辞めてしまいました。

保育施設の完備は絶対必要です。やむなく皆、専業主婦をしています。仕事をしたい人はた

くさんいると思います。

労働条件が改善されなければ、いくらナースを養成しても、たちごっこだと思います。

- 私が正規職員を辞めた理由は、子供が入院し、付き添いのため、職場を2週間以上休んだことでした。そのことで仕事に支障があるのではないかと、上司から仕事を辞めるよう勧められました。家族からも仕事を続けることへの反対があり、しかたなく辞めました。

辞めた病院は公立病院でしたが、もっとナース1人1人を大事にしてほしい。大きな病院で、若いナースがたくさん就職するからといって、足手まといになるナースを切り捨てることはしてほしくないと思います。

やむを得ないときには休みがとれる、また時間内には仕事が終わるような職場にしてほしいと願います。子供がいる主婦、特に核家族の主婦も働けるような時間・休日などの条件を考慮した職場をつくってほしいと思います。そうすれば、今家庭に入っているナースも就職し、ナースが増えるのではないのでしょうか。

- 現在の業務内容は看護業務以外のものが多く、そのために時間がとられ、よい看護をめざし施行しようとする、どうしても時間外になってしまいます。

看護婦不足を考えると、もっと専門性について他部署も考え協力してもらい、やりがいのある看護を実践し、就業時間内には帰れる体制をつくってもらいたい。

薬品の管理は薬剤師がする、採血などの検査は検査技師がする、事務業務はメッセージャーで行うなど、ナースでなくてもできる業務ははずし、ナースでなければできないことをさせてほしい。患者のためのナースでありたい。

- フレックスタイム、パートタイムなどを充実していくことが必要。雇用側の思惑どおりに働いてもらわなければ困る、という考え方を変えていかなければ、根本的な看護婦不足は解消しない。

- 現状では、時間帯を選んでのパートでしか働けない。個人病院ならまだよいが、公的な病院ではよい顔をされない。夜勤や休日出勤をしてほしいといわれる。

子供が手を離れるか、また親との同居ができたなら、正規職員で思うように働きたいと思うが、それまでのブランクを考えると、パートでよいから少しずつ働いていたいと思う。

条件の合う病院がなく、何年もブランクができれば、もう踏み出せずに主婦で終わってしまう気がする。皆が忙しくしているなか、途中で帰ってしまうパートはなかなかむずかしいところもあり、いろいろと考えてしまう。しかし、長く落ち着いて働ける職場を探したい。

- 個人病院では、ナースの給与基準がなく、交渉次第で決められている。理由もなくボーナスがカットされたり、時給が減ったりする。院長の心ひとつで異常に給与の高い人もあり、看護能力と比較して満足のいくものではない。

患者に必要な処置のため時間外の仕事をして、時給加算はないなど、条件が悪いことが多い。

- 6年間働いて、燃え尽きたという感がある現在、とてもナースとして働こうという考えは湧いてこないが、辞めた時点では、仕事が続けられたらという思いもあった。しかし現状には厳しいものがありました。

小さい子供がいても仕事は皆と同じ、いや経験年数が長いほど、業務以外にも教育委員、POS検討会、学会の参加、新卒指導などあり、

負担が増すばかり。独身者の多い環境では、既婚者の苦労はわかってもらえるはずはなく……。いくら高額給与をもらっても割に合いません。

- 以前、国立病院、私立医大に勤務しておりました。

主任や婦長が勤務スケジュールを調整するのに一苦勞していたのが今、不思議に思えます。ナースの欠勤、休暇、退職などの人手不足のとき、なぜ他の病棟から応援を求めようとしなのだろう。もっと柔軟さが必要ではないかと思いました。柔軟さがあればパートの人もやりやすく、使いやすくなると思います。

病院の医療従事者は、患者さんをお客様とみる姿勢が大切だと思います。そういう病院に勤務したいと思います。

- 会議や学習会などで、ただでさえ少ない休日をつぶされたり、夜勤前後の貴重な睡眠時間を削らなければならないことが毎月たびたびあり、3交替制勤務で生活リズムが不規則な場合、けっこう体力的に負担でした。

医療従事者として、常に学習を続けることは当然必要ですが、まるっきり仕事から離れて、十分息抜きをすることも大切だと思います。

言葉では「患者さんのため」といいながら、結局は病院組織のために負担を強いるばかりの無能な管理者が多いようにも思うのですが。

- ナースとして30年間勤務して、全く休めなかった。家族のなかに病人が出て自分も満足に看病してあげられなかった。

仕事と家事と看病の日々を過ごしたあげく、自分の健康状態は重症で、手術をしました。せめて自分の具合の悪いときくらい休みたかった。自分の病気は長期化しそうです。

3) 看護を取り巻くさまざまな問題点への意見

- 現在のナースの業務には、本来の業務の他に雑用が多すぎる。医師がナースを“小間使い”のように扱うという偏見をなくさないかぎり、“看護本来”の業務はむずかしい。

看護婦不足は、地位が低すぎるのが原因の1つだと思う。一般の短大を出た人より長く多く学んでいるのに最終学歴は高卒であり、労働の割に賃金が安すぎる。

もっと業務を分業してナース本来の業務ができるようになれば復帰したくない。

- 低い賃金でパートの仕事を続けていることにより、ときどき疑問を感じます。看護婦不足の解消に少しでも役に立ちたいと思っているが、低い賃金で仕事をするのは、結局看護職の地位（身分）を低くしていることになってしまうということです。

看護職員不足が社会問題化している現在、扶養者（配偶者）控除の金額が一般と同じではおかしい。ナースを妻にしている人には、特別枠として大幅な控除枠をつくってほしい。たった100万円では、低賃金に抑えられてしまう。あるいは少しばかり働くと、かえって損になるので、働きたがらないのではないだろうか。

1人の人間として、職場と家庭だけではなく、趣味や勉強、地域の活動や興味ある団体の活動など、多面的に活動していきたい。そのためには、時間的にゆとりのある生活ができるような勤務体制にならなければいけないと思う。

- アメリカで就職している友人は、週の前半3日間、午前8時から午後8時まで12時間勤務をし、あとの4日間は休みという勤務をしている。夜勤専門、日曜専門のナースがいたりして柔軟性をもったチームをつくっている。日本でもい

ろいろな働き方ができるように、もっと考えてみるべきだと思う。

また重労働なのに給与が安いのは致命的。いくら看護学校をつくっても解決にはならない。誇りをもって看護に打ち込めるように行政は考えてほしい。

- 看護職を魅力ある仕事にするために、ナースの社会的地位の向上が必要。准看護婦制度を廃止し、看護学校を短大または4年制大学にする。給与を一般女性の平均よりずっと高くする。

仕事の内容を専門分化し、雑用を減らす。アメリカのようにナースが助手に指示を与え、ナースのみの仕事に専念できるようにする。そうすれば夜勤、仕事内容などの激務が軽減される。

ナースが足りないから募集するというのではなく、ナースの地位、待遇が改善されれば自然と人員が集まると思っていますので、まず現状を変えるのが先決だと思う。

- 看護職にかかわらず女性の場合は、結婚すると主婦業という大切な仕事があります。さらに妊娠、出産、育児というこれまた大変な役割もあります。しかし、昔に比べると主婦業も大変楽になりました。

また、社会的にはナースの需要が高まっていますが、女性ばかりに負担のかかる生活様式にも問題があると思います。

再就職するにあたり、個々人に見合った受け入れが必要であると思います。

- ここ1～2年の間、ナースの労働条件の悪さがテレビ、雑誌などでもとりあげられています。ですが、旧態依然の行政は全く動く気配がないようで残念です。

他の“3K”といわれている建設、運送業などの企業は人手確保のため労働条件の改善を打

ち出している。このような積極的な改革を早急に行うことで慢性的な人手不足の解消ができるかと思っています。

他にも問題が山積していますが、厚生省、日本医師会の考え方が変わらないかぎり現状維持です。

- 国の対策として、養成所を増やすということを知ったことがありますが、それでは改善されないと思います。

仕事を辞める理由として、職業の不適性、人間関係、結婚、育児です。

保育所（夜間保育、病児保育）の充実、勤務時間の検討（4交替制）、賃金アップと社会的地位の向上、平等な昇級昇格、パートタイムの条件向上（扶養控除額の拡大、各種年金、保険、ボーナス、退職金の支給、有給休暇など）が必要です。

- 看護婦不足が深刻になり、先だっては医労連のストの様子をテレビでみました。

今年の春先、今後仕事をしていくのに役立つかと思い、看護協会の主催する在宅ナースの研修会に1週間参加しました。

諸々考えることがあり、いまだに働いてはおりませんが、小手先だけの不足解消法しかやっていないのでは。これでは、一時的に看護職につく人、職場復帰する人はいても長続きしないのではと思います。歴史から考えていかなければならないような大きな問題を抱えていると思う。“愛、奉仕の心”これがなくてはやれない職業ではあるが、これを隠れ蓑に、形で表すことのできない部分の評価なしにきた結果とも思われます。

今一度、看護学校、大学などでの授業の進め方、内容から配慮されたらよいと思われます。

ナース使い捨ての時代といわれています。女性の労働を軽くみないでほしいと思う。

7. 考察と今後の課題

「離職ナース」には大きく分けて2種類のパターンがあるといえよう。まず1つは、独身者である。もう1つは、結婚し子供を有している者である。これに加えて、世帯状況、居住地域という因子が再就職に影響してくるという前提で、再分析を行った。

独身者の離職は、Job hopping（条件のよい職場を求めて渡り歩く）タイプである。そのため、今の職場よりもよいと思われる職場があれば、他の施設に移動するのも楽である。若手の場合は、おそらく地方出身で病院附属の看護学校に入り、奨学金免除期限の3年間程度勤務して、次に就職する職場のめどをある程度立てておいて退職し、少し休んだあと再就職しているのではないかとということがうかがわれる。また年輩者の場合は、夜勤のないところを求めての移動ではないかと思われる。

一方、結婚し子供がいる子持者群の離職は、再就職する意志があっても、小さな子供を預かってくれる院内保育所などが少なすぎるので専業主婦化せざるを得ないのである。また、13大都市や県庁所在地で子供をもって就職している割合が少ない理由の1つとして、都市部は地価が高いため、子供とともに住める家を借りるのはなかなかむずかしい。そのため都市部以外の市や町村への移動があるのではないかと思われる。都市部の施設に勤務しているのは、そもそも家族が都市部に住んでいたのではないかと思われる。そのため核家族ではなく三世帯世帯であることから、子供の面倒をみてくれる人がいるのではないかと思われる。

自由記述にもあったように、核家族の場合、子育ての面で最も困っているのである。

小さな市や町村の場合、働ける職場に限られている。また、院内保育所などの福利厚生も整備されていないことなどから、働きたくても子供がある程度手が離れるまで、専業主婦をせざるを得ない。しかし子供の手が離れたあと再就職をしようとしても、年齢制限に引っ掛かって就職できない。また、しばらく現場にいなかったので再就職する自信がない。これは、臨床経験が短いほど深刻に悩む問題である。

一方、子供を保育園に預けてパートタイムとして働こうとしても、時給が安く、保育料支出のほかが上回るなど、働くことのメリットを見出せないために就職しないなどの問題がある。もっとも郡部は、大都市やその他の市に比べて三世帯世帯の割合が多いので（表I-17）、子供の面倒をみてくれる親がいる可能性は他に比べて高いと思われるが、家族のネットワークに頼ってすませばよいという問題ではなく、保育施設を公的に整備すべきである。

これまでの調査結果や自由記述でも明らかのように、保育施設の完備が必要不可欠である。もし院内保育所があり、そこで夜間保育、病児保育などを行っていけば、結婚・出産退職する割合は減ると思われる。また、現在潜在ナースと呼ばれる人たちも、現場復帰しやすくなるであろう。

表I-17 居住地域別世帯別構成比率

	核家族世帯	三世帯世帯
大都市	59.4%	5.7%
その他の市	61.7	13.3
郡部	54.1	24.8

注) 平成3年国民基礎調査⁽¹⁾より作成。

1991年に本会が行った調査に回答してくれた病院の実態をみると、院内保育所があると答えている施設は38.1%、うち24時間保育を行っているのは21.9%である。また設置主体別にみると、国立病院は院内保育所を有している割合が高い⁽²⁾。

全国規模で考えたとき、現在の院内保育所のみならず、公的な保育所の数は少なすぎると思われる。

本当にナースの離職を防ぎ定着をよくしたいと考えるならば、ナースバンクなどによる職業斡旋という方法だけでは、就業者数を大幅に増やすことはできない。

調査結果でも明らかなように、ナースバンクの紹介で就職したのは、13大都市あるいは県庁所在地などの、ナースバンクが身近にある地域の人々である。それも多くて14.3%である。その他の市や町村に住む人々がナースバンクの紹介で再就職したのは、その他の市で5.5%、町村に至っては3.1%である。これでは、東西あるいは南北に広い面積をもつ県の、県庁所在地から地理的に離れた市町村に住む者にとっては、かなり綿密な情報をこまめに提供されないかぎり、メリットのないものである。むしろ職安のほうがたくさんのブランチをもっているため、求人者にとってメリットがある地域もある。

根本的な問題は、自由記述にもあったように、子供をもって働きやすい職場に変えていくことである。

たとえば、毎年院内保育所を開設する施設に補助金をつける。また、1つの院内保育所では子供が少ないため運営困難で、数か所の病医院で共同運営しているような保育所にも補助金をつける。また現在の補助金額を増額して、保母数を増やし、より多くの子供をみてもらえることが必要である。

院内保育にかぎらず、公的な保育所の確保、学童保育の充実が必要である。

労働条件については、夜勤免除、夜勤専従者の確保、パートタイムの時給の増額やフレックスタイム制の導入などを検討する必要がある。また再就職時の年齢制限は、子育てがある程度終わった主婦にとっては高い障壁である。さまざまな経験を積んだ人がそれぞれできる範囲でいろいろな働き方をすることによって、看護の質もさまざまな層で構成され、提供するケアの内容にも厚みが出るのではないだろうか。それは、患者側にとってもメリットとなることである。そのためには、病院管理者の意識の変革も不可欠要素である。夜勤ができなければナースではないといった観念は、戦前の精神主義の名残のようである。離職していく若いナースの意識の背景には、看護学校時代から辞易している前時代的な精神主義を押しつける教員や管理職への抵抗があるのではないだろうか。それは自由記述の文章のところどころから伝わってくる。たとえば、責任のある職業だからということと個人的に無理を強いる点とを混同している、などである。本来の人事管理とは、さまざまな人の持ち味を引き出してそれを生かしコーディネートすることである。

今後、ナースの離職・定着策として、次の2点が重要であると思われる。

- ①保育施設の拡充・充実化（保育児童定員枠の拡大、24時間保育、病児保育、小学校低学年までの学童保育の実施）。
- ②パートタイム、フレックスタイム制、夜勤専従の推奨。

おわりに

ナースの離職を防止し定着を促す、さらに潜在

ナースの現場復帰のためには、院内保育所・公的保育の充実と病院管理者の頭の切り替えが、最重要課題である。しかし、大都市に立地しており、新卒の就職希望者が次々と来るような病院では、実際に院内保育所を運営する気はないだろう。人材に恵まれている病院では、ナースは独身のうち

3年～4年くらい働いてくればよい、というのが病院管理者の本音ではないだろうか。しかし、そのような人事管理がこの先いつまでもできるものではない。自分が管理職の期間だけ問題がなければそれでよいという発想は捨て、長い目で考えることが必要であると思われる。

〈使用データ〉

- I. 日本看護協会ナースセンター総合本部：1992年離職看護婦等の就業実態調査.
- II. 日本看護協会ナースセンター総合本部：1991年離職ナースの就業意向調査.

〈引用文献〉

- (1) 厚生省大臣官房統計情報部編：平成3年国民生活基礎調査，1992.
- (2) 日本看護協会調査研究室：1991年病院看護基礎調査，日本看護協会調査研究報告 No. 39，日本看護協会，1993.