

## II. 分担研究報告書

### II-1. 看護職調査

研究代表者 武村 雪絵（東京大学大学院医学系研究科准教授）

#### 研究要旨

本研究は、看護職員確保策を検討する資料を得るために、看護師等学校養成所を卒業した看護職が就業・離職・復職をどのように推移するかの実態を把握することを目的に実施した。潜在看護職を含む日本の看護職免許保有者全体像を反映する集団を対象として抽出するため、対象の選択は、インターネット調査会社の全モニター登録者から無作為抽出した後、看護職免許保有者をスクリーニングにより抽出する方法（モニター調査）と、協力が得られた看護師等学校養成所の卒業生名簿を用いる方法（卒業生調査）の 2 つの方法で行った。モニター調査は 795 名（有効回答率 61.6%）、卒業生調査は専門学校 1 校の 109 名（有効回答率 12.1%）から有効回答を得た。卒業生調査の協力校が 1 校と限られたため、主たる分析はモニター調査の結果を用い、卒業生調査の結果はモニター調査の結果の信頼性を確認するために用いた。

各種統計データと比較すると、モニター調査の対象者は男性看護職が 1 割とやや多いこと、20 代では 4 年制大学卒業生の割合が 5 割と高いこと、准看護師の割合が 1 割と少ないこと、潜在看護職の割合が高いことに注意する必要があるが、年代分布や就業先の種類・地域、雇用形態など多くの特性が諸統計と概ね一致しており、卒業生調査の結果とも概ね一致していたことから、わが国の看護職免許保有者全体像をある程度反映した集団だと考えられた。分析の結果、看護職免許保有者の現在の就業状況は、就業中が 62%、過去に看護職としての就業経験はあるが現在は非就業が 34%、看護職未経験が 4%であった。免許取得後期間に占める看護職としての就業期間の割合は、対象者全員の離職期間が全くない場合を 1.0 とすると、50 歳以下では平均 0.79、40 歳以下では平均 0.82、30 歳以下では平均 0.84 であった。転職経験者が 7 割を占め、少なくとも 8 施設目までは就職した看護職の半数以上が退職し、直後とは限らないが次の施設に転職していた。また、転職により大規模病院から多様な施設に移動していくこともわかった。一部地域を除くと、約 8 割の看護職は養成所と同一地域内に就職し、その後も地域内で転職していた。就業中に妊娠や育児等のライフイベントを経験した場合、雇用形態・勤務形態を変更しない者が多くいたが、非正規職員や日勤のみに変更する者もいた。非就業者の半数は将来看護職として就業意向あったが、復職可能な雇用・勤務条件には個人差があった。未経験者の未就業理由では、条件に合う職場が見つからなかったことが多く挙げられた。51 歳以上で就業中の看護職について、定年まで勤続する意向を持つ者が 6 割、定年後も就業する意向を持つ者が 5 割であった。看護職を志した動機には、経済的に自立できること、いつでもどこでも働けること、

社会貢献できることが挙げられた。本研究の結果は、看護職確保策を検討する際の貴重な資料となる。また、転職の実態から、1つの施設への定着を目指すだけでなく、看護職にとっても採用施設や看護サービスの受け手にとっても有益な転職を実現するための方策を追究する必要がある。看護職が転職しながら力を発揮し続けられること、すなわち、組織横断的に看護という職業への定着を促す方策が求められることが示唆された。

研究代表者	
武村雪絵	東京大学大学院医学系研究科 准教授
研究分担者	
米倉佑貴	聖路加国際大学看護学部 助教
市川奈央子	東京大学大学院医学系研究科 助教
研究協力者	
駒形万里絵	東京大学大学院医学系研究科 博士課程
船越千佳	東京大学大学院医学系研究科 博士課程
磯部 環	東京大学大学院医学系研究科 博士課程

## A. 研究目的

社会保障と税の一体改革において、医療介護サービス提供体制の強化を図るためのマンパワーの増強として 2025 年に約 200 万人の看護職員の確保が必要との試算が示されている。看護職の確保には、新規養成の他、就業者の就業継続支援、離職者の復職支援が重要となる。効果的な対策には、看護職は看護師等学校養成所（以下、養成所）卒業後、就業・離職・復職をどのように推移するか、その実態をその要因とともに把握する必要がある。しかし、離職した看護職を含む全国規模の調査の実施は難しく、平成 22 年度に厚生労働省医政局看護課において、全国から抽出した養成所の卒業

生を対象とした調査が実施されて以降、同様の調査は実施されていない。

また、この 10 年に医療施設等の機能分化が進められ、各医療現場の業務内容の変化や就業先の選択肢の変化等、就業環境が変化したことが考えられる。育児・介護休業法の改正をはじめ労働環境の改善も進められるなど、労働条件も変化している。

そこで本研究は、養成所を卒業した看護職が、就業・離職・復職をどのように推移するかの実態を把握することを目的とした。このことにより、看護職員確保策を検討するための資料が得られることが期待される。

## B. 研究方法

### B-1. 研究デザイン

インターネット調査による横断研究

### B-2. 対象者

本研究は、潜在看護職を含むわが国の看護職免許保有者全体の動向を明らかにすることを目的としている。そのため、保健医療施設等を通じた職員調査ではなく、以下の 2 つの方法で対象にアクセスした。

一般人口から看護職免許保有者を抽出する方法として、全国に 99 万名を超えるモニター会員を有するインターネット調査会社 A 社の全モニター会員から無作為抽出した候補者リストのうち、スクリーニングにより看護職免許を有する者全員を抽出し、調査対象とした。

また、研究協力が得られた看護師学校養成所の卒業生のうち現住所が判明している者全員を調査対象とした。

### B-3. 対象の選択

#### B-3-1. インターネット調査モニター会員

① A社モニター会員全996,300万名から67万名を無作為抽出し、スクリーニング用のインターネット調査票を配信した。なお、67万名は予備調査にて看護職1,000名から有効回答を得るために必要な配信数として算出した値である。

② スクリーニング調査には保有免許を尋ねる設問を含め、看護職免許を有すると回答した者がインターネットによる本調査に進むよう設計した。また、対象者の信憑性を確保するために、スクリーニング調査では看護職を対象としていることがわからないよう、21の資格を列挙し、取得している免許を全て選ぶ形式を採用した。また、本調査には免許の形状など看護職なら回答できると考えられる設問も設けた。

③ 本調査画面に移行する前には研究説明文書を表示し、研究参加の意思を確認した後、インターネット調査画面に移行するよう設計した。

#### B-3-2. 養成所卒業生

① 2003（平成15）年以前に開設した看護系大学から機縁法で選んだ10校、及び、機縁法で選んだ看護専門学校2校の卒業生名簿の管理責任者（校長・学部長・同窓会会長等）に口頭及び文書にて研究協力を依頼した。

② 研究協力が承諾が得られた養成所の卒業生に研究説明文書及びインターネット調査用のURLとIDが記載された用紙を送

付し、研究参加に同意する場合はURLからインターネット調査画面にアクセスするよう依頼した。なお、IDは重複回答を防ぐ目的で配布したもので、個人を特定できない状態で配布した。

③ 調査画面に移行する前に研究説明文書を表示し、研究参加の意思を確認した後、インターネット調査画面に移行するよう設計した。

### B-4. 調査項目

モニター調査と卒業生調査は同一の調査画面で実施した。調査項目は、年齢や性別などの基本属性の他、養成所卒業年、現在の就業状況、これまでに看護職として就業した施設数、うち1施設目・2施設目・3施設目及び現在の就業先施設の種類や所在地、雇用・勤務形態、就職理由、退職理由、今後の就業意向、就業中に経験したライフイベントとその際の雇用・勤務形態の変更、進学状況、離職時の届出制度の認知の有無等を含めた。

看護師免許取得後に連続して看護職として就業していなかった離職期間、及び、合計離職期間は「半年未満」、「半年以上1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上10年未満」、「10年以上15年未満」、「15年以上」の7カテゴリーで尋ねた。

### B-5. 分析

#### B-5-1. 対象者の就業状況と基本属性の確認

モニター調査・卒業生調査とも、現在の就業状況や基本属性を確認し、わが国の諸統計と比較した。また、現在の就業状況別に離職時の届出制度の認知状況を集計した。

#### B-5-2. 高等教育経験の把握

看護師養成所以外で高等教育を受けた経験について、看護師免許取得前と取得後に分けて集計した。看護師免許取得後については、看護・保健・助産系とそれ以外に分けて集計した。

#### B-5-3. 看護職としての転職実態の把握

養成所卒業後、看護職がどのように転職しているのかを把握するために、最初、2番目、3番目に就業した施設のそれぞれについて、施設の種類、平均勤続年数、雇用形態、勤務形態を集計した。また卒業した養成所と最初、2番目、3番目に就業した施設の所在地がどのような関係にあるかをクロス表を作成して確認した。それぞれの施設に就業中に経験したライフイベントとその際の雇用形態・勤務形態の変化についても集計して分布を確認した。

#### B-5-4. 看護職や就業先の選択理由、及び、最初の施設での就業継続理由の把握

看護職を目指した動機や就業先の選択理由、就業継続理由を把握するために、看護職を目指した動機、最初に就業した施設への就職理由を集計した。初めての施設で現在も就業している者については、継続している理由も集計した。

#### B-5-5. 退職理由と退職時の再就業意向の把握

退職の理由を把握するために、退職を経験した看護職について、最初に就業した施設の退職理由、及び、2施設目以降で直近まで就業していた施設を退職した理由を集計した。また、退職時の次の就業意向を把

握するために、退職時点の就業意向、次の就職先の決定状況を集計した。さらに、退職時点で、状況に応じて再就業しようと考えていたと回答した者について、再就業の条件（自由記載）を内容の類似性によって分類した。

#### B-5-6. 就業中看護職の今後の就業意向の把握

現在就業中の看護職の今後の就業継続意向を把握するために、50歳以下、51歳以上定年前、定年後に分けて、就業継続意向を集計した。

#### B-5-7. 潜在看護職の今後の就業意向及び未就業理由の把握

過去に看護職として就業経験があるが現在は看護職として就業していない非就業者について、復職意向を離職期間別に集計した。また、復職を希望する勤務形態を離職期間別に集計した。

看護職として就業した経験がない未経験者については、看護職として就業しなかった理由を免許取得時期や養成所卒業時年齢別に集計した。

#### B-5-8. 免許取得後の離職期間と就業割合の算出

看護職の最長離職期間及び合計離職期間（半年未満、半年以上1年未満、1年以上3年未満、3年以上5年未満、5年以上10年未満、10年以上15年未満、15年以上の7カテゴリー）の回答を免許取得後期間別に整理するクロス表を作成した。就業期間には育児休業などの休業期間やアルバイトなどの非正規雇用期間を含め、離職期間には単発アルバイトのみの期間や看護職以外の

仕事に従事していた期間を含めた。免許取得後期間は、現在の年齢、養成所卒業時年齢、卒後免許取得時期から算出した。

看護職免許を取得した全看護職が平均してどの程度の期間、看護職として就業するのかの概数を把握するために、免許取得後期間から合計離職期間指数を除いた「就業期間」が免許取得後期間に占める割合を算出し、「就業割合」とした。離職期間指数は、「半年未満」、「半年以上1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上10年未満」、「10年以上15年未満」、「15年以上」のカテゴリの中央値（例：半年以上1年未満と回答した場合は0.75年、1年以上3年未満と回答した場合は2年を合計離職期間とみなした）とした。なお、合計離職期間を「覚えていない」と回答した者は分析から除外し、一度も看護職として就業したことがない未経験者は就業期間「0」として分析に含めた。

#### B-6. 倫理的配慮

本研究は東京大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会の承認を得て実施した（審査番号2018102NI）。

本研究では、調査協力の任意性と撤回の自由を保証するために、調査画面に移行する前に研究説明文書を提示し、研究参加に同意した場合にのみ調査画面に移行する設定とした。また、調査の途中でいつでも回答を中止できるようにした。

また、個人情報保護のため、インターネット調査を委託したA社、及び、卒業生への発送業務の委託会社とは個人情報保護に関する契約を締結した。A社は自社モニターとは別途、個人情報保護に関する契約を結んでおり、A社モニター調査はこれに従

って管理した。卒業生調査の実施に際して、A社は一時的にメールアドレス等の個人情報情報を保有することとなったが、データ納品後に回答を含めてA社が保有する全ての情報・データを削除してもらった。研究機関には、A社から個人情報を除いた状態でデータの提供を受け、データの漏洩や研究目的外での使用を防ぐため、データファイルは研究機関内で厳重に管理した。卒業生名簿が入ったCD-ROMは研究機関内で研究責任者が施錠管理し、研究終了後に細断処理した。また、本報告書を始め公表する際は、卒業生調査に協力した養成所の所在地等、施設や個人の匿名性を十分に確保することとした。

なお、最後まで回答した者へは謝礼として、A社モニターへはA社との契約に基づくポイントが付与され、B校卒業生へはAmazonポイント300円分を付与した。

#### C. 研究結果

##### C-1. 分析対象者の選択フロー

###### C-1-1. モニター調査 [図1]

A社の全モニター登録者996,300名から無作為に抽出した673,137名にスクリーニング調査への協力を依頼した。スクリーニング調査には117,480名が回答し、うち2,308名が看護職免許（保健師、助産師、看護師、准看護師のいずれか）を保有していると回答した。

看護職免許保有者のうち、研究説明文書を読み研究参加に同意した1,830名が本調査に回答した。ただし、本研究におけるA社との契約で、回答者数が1,200名を超えた時点で調査を終了することとなっており、納品されたデータは先着1,291名分であった。このうち、データクリーニングによ

て不誠実な回答と判断された（看護職免許取得可能年齢より若い、免許証の形状を回答できない、など）496名を除く795名（有効回答率61.6%）を分析対象とした。

### C-1-2. 卒業生調査

研究協力を依頼した12校中、大学9校及び専門学校1校については、個人情報保護の観点から卒業生名簿を研究目的で利用することはできない、あるいは、名簿を作成・管理していないとの理由で協力が得られなかった。大学1校は一度協力を同意したが、その後同意が撤回された。専門学校1校（B校）については卒業生名簿の管理責任者が管理組織の承認を得て、研究協力を同意し、卒業生へ研究説明文書を送付することの承諾を得た。卒業生名簿から住所が判明していた900名に研究説明文書とインターネット調査用のURLを送付したが、うち1名は住所不明で返送された。研究説明文書を読み研究参加に同意した109名が調査に回答した。不誠実回答はなく、109名全員を分析対象とした（有効回答率12.1%）。

### C-2. 対象者の就業状況 [表1]

現在、看護職として勤務（看護職免許が求められる勤務）をしているか、さらに、看護職として勤務をした経験があるかを尋ねたところ、モニター調査全795名中、「現在看護職として就業している者（以後、就業中群）」は493名（62.0%）、「就業経験はあるが現在は就業していない者（以後、非就業群）」は267名（33.6%）、「看護職としての就業経験がない者（以後、未経験群）」は35名（4.4%）であった。非就業群と未経験群を合わせて潜在看護職とする。

卒業生調査では、109名中、就業中群は94名（86.2%）、非就業群は14名（12.8%）、未経験群は1名（0.9%）で、卒業生調査の方が現在看護職として就業している者の割合が大きかった。

### C-3. 対象者の基本属性

#### C-3-1. 性別・年齢 [表1]

モニター調査では795名中、男性91名（11.4%）、女性704名（88.6%）で、男女とも現在看護職として就業している者が6割強を占めた。男性では看護職としての就業経験がない者が17名（18.7%）を占めた。

年齢は、10代の回答者はおらず、20代が1割、30代と40代がそれぞれ3割弱、50代が2割を占めた。60代以上の回答者も1割強を占めた。20代、30代、40代では7割、50代では6割が現在看護職として就業していた。年齢階層別に潜在看護職をみると、20代は30.5%、30代は29.8%、40代は31.0%、50代は40.8%、60代は68.1%であった。

卒業生調査では109名中、男性5名（4.6%）、女性104名（95.4%）で、男性は全員が現在看護職として就業中であった。女性は就業中群が85.6%を占めた。

年齢は20代が1割、30代が2割、40代と50代がそれぞれ3割を占めた。60代以上の回答者は2.8%であった。20代および30代は8割強、40代と50代は9割弱が現在看護職として就業していた。年齢階層別に潜在看護職をみると、30代が18.2%と最も高く、次いで20代が16.7%であった。

#### C-3-2. 現在の居住地域 [表1]

現在の居住地域を尋ねたところ、モニタ

一調査では 795 名中、「首都圏」179 名 (22.5%)、「中部地方」140 名 (17.6%)、「近畿地方」131 名 (16.5%) の順で多かった。居住地域別に就業中群が占める割合をみると、「東北地方」、「中部地方」では 7 割が就業中であるのに対して、「首都圏」、「近畿地方」、「北海道」では就業中である者が 6 割未満であった。

#### C-3-3. 婚姻状況・子どもの数・介護経験 [表 1]

モニター調査 795 名中、未婚者は 173 名 (21.8%)、既婚者は 554 名 (69.7%)、離死別者は 68 名 (8.6%) であった。未婚者は 7 割、既婚者は 6 割が現在看護職として就業中であった。結婚経験がある 622 名について、初婚年齢は 20 代が 472 名 (75.9%) であった。

795 名中子どもがいないのは 298 名 (37.5%) で、子ども 1 人が 155 名 (19.5%)、2 人が 234 (29.4%)、3 人以上が 108 名 (13.6%) であった。

介護経験があるのは 795 名中 221 名 (27.8%) であった。

卒業生調査 109 名中、未婚者は 23 名 (21.1%)、既婚者は 80 名 (73.4%)、離死別者は 6 名 (5.5%) であった。未婚者・既婚者とも 8 割以上が現在看護職として就業中であった。

109 名中子どもがいないのは 35 名 (32.1%) で、子ども 1 人が 11 名 (10.1%)、2 人が 35 名 (32.1%)、3 人以上が 28 名 (25.7%) であった。

介護経験があるのは 109 名中 37 名 (33.9%) であった。

#### C-3-4. 保有している免許の種類 [表 2]

モニター調査全 795 名に保有している看護職免許を尋ねたところ、「看護師 (准看護師なし)」が 637 名 (80.1%)、「看護師と准看護師」が 59 名 (7.4%)、「准看護師のみ」が 96 名 (12.1%) であった。

卒業生調査では、「看護師 (准看護師なし)」が 102 名 (93.6%)、「看護師と准看護師」が 7 名 (6.4%) であった。

#### C-3-5. 保有免許別にみた対象者の属性 [表 3]

モニター調査について、「看護師 (准看護師なし)」「准看護師免許のみ」「准看護師と看護師免許」の免許保有パターン別に性別、年齢、居住地域を集計した。

年齢が 20 代、30 代では 85%以上が看護師免許のみを取得していた。40 代以降は准看護師免許のみを取得している者の割合が 12.2%~33.3%に増えるが、40 代の 7.4%、50 代の 10.5%は准看護師と看護師免許の両方を取得していた。

居住地域では准看護師のみの免許取得者の割合は「北海道」17.4%、「九州地方」16.2%、「中国地方」15.7%の順で高かった。看護師と准看護師の免許取得者の割合は「東北地方」18.4%、「栃木県、茨城県、群馬県」12.9%の順で高かった。

#### C-3-6. 卒業した看護師学校養成所の種類と年齢別の集計 [表 4] [表 5]

モニター調査 795 名中、准看護師免許のみ取得者 96 名を除く 699 名に看護師免許取得のために卒業した看護師学校養成所の種類と所在地を尋ねた。養成所の種類は、専門学校 (看護師養成所 3 年課程) が 389

名(55.7%)と最も多く、4年制大学125名(17.9%)、短期大学(3年課程)68名(9.7%)と続いた。年齢別に集計したところ、20代でのみ専門学校よりも4年制大学の割合が高い結果であった。

養成所の所在地は「首都圏」が153名(21.9%)と最も多く、「近畿地方」122名(17.5%)、「中部地方」118名(16.9%)、「九州地方」89名(12.7%)と続いた。

#### C-3-7. 看護師学校養成所の卒業時年齢と看護師免許取得時期 [表4]

モニター調査795名中、准看護師免許のみ取得者96名を除く699名に養成所卒業時の年齢を尋ねたところ、20代が9割、30代以降が1割であった。卒業時の年齢が40代、50代の場合、30代までと比べて、看護職として就業したことがない未経験者の割合が高かった。

看護師免許を取得した時期は、卒業直後が93.6%と大半を占めた。卒後3年以上経過してから免許を取得した30名(4.3%)では看護職として就業した経験がない者が16名(53.3%)おり、未経験群全体の半数を占めた。

卒業生調査では、養成所卒業時の年齢は20代が98.1%とほとんどを占めた。看護師免許を取得した時期は、卒業直後が97.2%と大半を占め、卒後1年後には全員が免許を取得していた。

#### C-3-8. これまでに就業した施設数 [表6]

モニター調査全795名中、一度でも看護職としての就業経験がある760名に、看護職免許取得後から現在までに看護職として就業した施設数を尋ねた。その結果、「1施設」と回答した者が219名(28.8%)、「2施設」が177名(23.3%)、「3施設」が158名(20.8%)、「4施設」92名(12.1%)の順で多く、転職を経験している者が71%を占めた。3～5施設での就業経験者は307名(40.4%)、6施設以上の経験者は57名(7.5%)であった。最初に就業した施設を退職した後、就業していない者は81名(10.7%)であった。

卒業生調査で、一度でも看護職としての就業経験がある108名に就業した施設数を尋ねたところ、「1施設」と回答した者が25名(23.1%)、「2施設」が27名(25.0%)、「3施設」が16名(14.8%)で、転職を経験している者が77%を占めた。5施設以上経験している者も26%を占めており、モニター調査に比べて転職経験が多い傾向があった。

C-3-9. 就業中者の現在の就業先と雇用・勤務形態 [表7, 表8]

モニター調査において現在看護職として就業中の493名のうち、就業施設経験数が20を超える3名を除く490名に現在就業中の施設種類を尋ねたところ、「病院(20～199床)」が92名(18.8%)、「病院(200～499床)」が108名(22.0%)、「病院(500床以上)」が76名(15.5%)、「無床診療所」が64名(13.1%)、「有床診療所」が32名(6.5%)、「訪問看護サービス・小規模多機能介護施設」が21名(4.3%)であった。

また、現在就業している493名に、現在の施設での就業時の雇用形態を尋ねたところ、「正規職員」は327名(66.3%)、「正規職員以外」は149名(30.2%)、「短時間正規職員」は14名(2.8%)であった。現在



の施設での勤務形態は、「日勤のみ」は 254 名 (51.5%)、「交代制」は 190 名 (38.5%)、「主として日勤 (月 1 回程度当直・夜勤あり)」は 31 名 (6.3%) であった。

卒業生調査で現在看護職として就業中の 94 名の現在の就業先は、「病院 (20~199 床)」が 11 名 (11.7%)、「病院 (200~499 床)」が 15 名 (16.0%)、「病院 (500 床以上)」が 21 名 (22.3%)、「無床診療所 (クリニック)」が 17 名 (18.1%) であった。

また、現在の施設での雇用形態は、「正規職員」は 69 名 (73.4%)、「正規職員以外」は 19 名 (20.2%)、「短時間正規職員」は 6 名 (6.4%) であった。現在の施設での勤務形態は、「日勤のみ」は 54 名 (57.4%)、「交代制」は 34 名 (36.2%) であった。

#### C-3-10. 非就業者の直近の就業先 [表 9]

モニター調査において過去に看護職としての就業経験があるが現在は看護職として就業していない 267 名について、直近の施設すなわち最後に働いた施設の種類を尋ねたところ、「病院 (20~199 床)」が 48 名 (18.0%)、「病院 (200~499 床)」が 55 名 (20.6%)、「病院 (500 床以上)」が 52 名 (19.5%)、「無床診療所 (クリニック)」が 30 名 (11.2%) であった。

卒業生調査では非就業群 14 名の直近の就業先は、「病院 (20~199 床)」が 3 名 (21.4%)、「病院 (200~499 床)」が 2 名 (14.3%)、「病院 (500 床以上)」が 4 名 (28.6%)、「無床診療所 (クリニック)」が 3 名 (21.4%) であった。

#### C-4. 届け出制度の認知度 [表 10]

モニター調査全 795 名に看護師等免許保持者の届け出制度 (離職した場合等に氏名や連絡先などを都道府県ナースセンターに届ける制度) を知っているか尋ねた。「知っていた」と回答した者が 282 名 (35.5%)、「聞いたことはあるがよく知らなかった」と回答した者が 243 名 (30.6%)、「聞いたことがなかった」と回答した者が 270 名 (34.0%) であった。就業中者に限ると、「知っていた」40%、「聞いたことはあるがよく知らなかった」32%、「聞いたことがなかった」28%であった。非就業者では同 30%、29%、42%、未経験者では同 17%、26%、57%であり、非就業者や未経験者の方が制度を知らない者が多かった。20 代では就業状況に関わらず、「知っていた」41%、「聞いたことはあるが知らなかった」37%、「聞いたことがなかった」22%で、他の年代と比べて聞いたことがない者が少なく、知っている者が多かったが、聞いたことはあるがよく知らないと回答した者も多かった。

卒業生調査では、「知っていた」と回答した者が 53 名 (48.6%)、「聞いたことはあるがよく知らなかった」と回答した者が 19 名 (17.4%)、「聞いたことがなかった」と回答した者が 37 名 (33.9%) であり、「知っている」と答えた割合がモニター調査より高かった。

#### C-5. 看護師養成所以外での高等教育歴

##### C-5-1. 看護師養成所以外での高等教育歴 [表 11]

モニター調査全 795 名に看護職免許取得のための養成所以外に高等教育機関に在籍した経験があるか尋ねたところ、看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した

経験がある者は223名(28.1%)、経験がない者は572名(71.9%)であった。高等教育機関の在籍有無によって就業状況に差はなかった。

卒業生調査でも、看護職免許取得のための養成所以外に高等教育機関に在籍した経験がある者は27名(24.8%)で、モニター調査とほぼ同様の結果であった。

#### C-5-2. 看護師免許取得前の高等教育歴 [表12]

モニター調査全795名中、看護職免許取得前に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者は88名(11.1%)で、うち「大学」在籍経験者が48名、大学院在籍経験者が5名であった。

卒業生調査109名中、看護職免許取得前に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者は8名(7.3%)で、「大学」在籍経験者が8名、うち1名は修士課程在籍経験者であった。

#### C-5-3. 看護師免許取得後の高等教育歴 [表13]

モニター調査全795名中、看護職免許取得後に看護・保健・助産系の高等教育機関に在籍した経験がある者は99名(12.5%)で、「専修学校専門課程(専門学校)」43名(5.4%)、「大学」15名(1.9%)、「大学(夜間/通信課程)」4名(0.5%)、「修士課程」8名(1.0%)、「博士課程」5名(0.6%)であった。

一方、看護職免許取得後に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者は67名(8.4%)で、「大学(夜間

/通信課程)」23名(2.9%)、「大学」17名(2.1%)、「修士課程」6名(0.8%)、「博士課程」4名(0.5%)であった。

卒業生調査109名中、看護職免許取得後に看護・保健・助産系の高等教育機関に在籍した経験がある者は10名(9.2%)で、うち「専修学校専門課程(専門学校)」と「短期大学」が各4名であった。

一方、看護職免許取得後に看護・保健・助産系以外の高等教育機関に在籍した経験がある者も10名(9.2%)で、「大学(夜間/通信課程)」7名、「大学」3名であった。

#### C-6. 就業先の施設種類と勤続年数

##### C-6-1. 最初に就業した施設種類と勤続年数 [表14, 表15, 表16]

モニター調査で一度でも就業経験がある者について、看護師・助産師・保健師免許保有者と准看護師免許のみ保有者に分けて、最初に就業した施設の種類の種類を尋ねた。

看護師・助産師・保健師免許保有者665名については、「病院(500床以上)」が290名(43.6%)、「病院(200~499床)」が212名(31.9%)、「病院(20~199床)」が108名(16.2%)の順で多く、75%が200床以上の病院、9割が病院を最初の就職先としていた。准看護師93名については、「病院(20~199床)」40名(43.0%)、「有床診療所」17名(18.3%)、「病院(200~499床)」14名(15.1%)、「無床診療所」10名(10.8%)の順で多く、小規模な病院や診療所を最初の就業先としている者が多かった。

最初に就業した施設での勤続年数は、2年以上5年未満が289名(38.0%)で最も多く、次いで5年以上10年未満が200名(26.3%)であった。1年未満は33名(4.3%)、

1年以上2年未満は93名(12.2%)であった。

准看護師を含めて一度でも看護職として就業経験がある760名中、最初に就業した施設で現在も勤続しているのは138名(18.2%)で、そのうち15年以上勤続している者が44名(31.9%)、10年以上15年未満が32名(23.2%)と、10年以上の勤続者が半数以上を占めた。

卒業生調査で一度でも就業経験がある108名について、最初に就業した施設の種類の順で多かった。「病院(500床以上)」が64名(59.3%)、「病院(200~499床)」が30名(27.8%)の順であった。

最初に就業した施設での勤続年数は、2年以上5年未満が38名(35.2%)で最も多く、次いで5年以上10年未満が33名(30.6%)であった。

108名中、最初に就業した施設で現在も勤続しているのは20名で、そのうち10年以上の勤続者は8名(40.0%)であった。

#### C-6-2. 2番目に就業した施設種類と勤続年数 [表18, 表19]

モニター調査で最初の就業先施設に就業した760名のうち541名(71.2%)が直後とは限らないが別の施設で就業していた。2つ以上の施設で就業経験がある541名に、2番目に就業した施設種類を尋ねたところ、「病院(20~199床)」が120名(22.2%)、「病院(200~499床)」が106名(19.6%)、「無床診療所(クリニック)」が82名(15.2%)、「病院(500床以上)」が76名(14.0%)の順であった。居宅系介護施設、居宅系サービス事業所、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設に就業する者

はそれぞれ転職者の2.0~5.0%であった。

最初に就業した施設が500床以上の病院だった者が2番目に就業した施設は、「病院(500床以上)」が19.3%、「病院(200~499床)」18.8%、「病院(20~199床)」16.5%、無床診療所16.1%の順に多く、居住系介護施設5.0%、居住系サービス事務所1.8%、訪問看護サービス1.8%であった。最初の就業先が200~499床以上の病院の場合、同規模の病院23.3%、「病院(20~199床)」21.3%、無床診療所16.7%、「病院(500床以上)」13.3%の順に多く、居住系介護施設4.0%、居住系サービス事務所3.3%、訪問看護サービス2.7%であった。最初の就業先が20~199床の病院の場合、2施設目は同規模の病院36.6%、「病院(200~499床)」19.6%、無床診療所11.6%で、「病院(500床以上)」、有床診療所、居住系介護施設がそれぞれ約7%、居住系サービス事業所が4.5%であった。最初の就業先が有床診療所の場合、2施設目は「病院(20~199床)」24.0%、「病院(200~499床)」20.0%、有床診療所16.0%、「病院(500床以上)」12.0%の順に多く、無床診療所、居住系サービス事務所がそれぞれ8%、訪問看護サービスが4%であった。

2施設以上で就業経験のある541名中、現在も2施設目の施設で就業を継続している者は109名(20.1%)で、2施設目を退職した後、就業していない者は68名(12.6%)であった。

3施設目に転職した364名の2番目に就業した施設での平均勤続年数は3.91年(標準偏差4.20)、中央値は2.50年であった。

卒業生調査でもほぼ同様の結果で、2番目の就業施設の種類の順で、最初に就業した施設

設と同規模の病院か規模の小さい病院が多かった。

2 施設以上で就業経験のある 83 名中、現在も 2 施設目の施設で就業を継続している者は 24 名 (28.9%)、2 施設目を退職した後、就業していない者は 3 名 (3.6%) であった。

3 つ以上の施設で就業経験がある 56 名については、2 番目に就業した施設での平均勤続年数は 3.79 年 (標準偏差 4.40)、中央値は 2.00 年であった。

#### C-6-3. 3 番目に就業した施設種類と勤続年数 [表 18, 表 20, 表 21]

モニター調査で 2 施設目に就業した 541 名中 364 名 (67.3%) が、退職直後とは限らないが 3 施設目に転職していた。364 名に 3 番目の就業施設の種類を尋ねたところ、「無床診療所 (クリニック)」が 76 名 (20.9%)、「病院 (200~499 床)」が 60 名 (16.5%)、「病院 (20~199 床)」が 52 名 (14.3%) の順が多かった。

3 番目の就業施設は 2 番目の就業施設と同じ種類・規模の施設を選ぶ割合が 2~4 割と高かった。居宅系介護施設、居宅系サービス事務所、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設に就業する者が転職者の 4.7~10.2% に増えていた。居宅系介護施設、居宅系サービス事業所、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設に就業する者の前就業施設は「病院 (20~199 床)」「病院 (200~499 床)」「無床診療所 (クリニック)」であることが多かった。

3 施設以上で就業経験のある 364 名中、現在も 3 番目の施設で就業を継続している者は 107 名 (29.4%)、3 施設目を退職した後、直後は限らないが 4 施設目に転職した者は 206 名 (56.6%)、就業していない者は

51 名 (14.0%) であった。

4 施設目に転職した 206 名の 3 番目に勤務した施設での平均勤務年数は 3.75 年 (標準偏差 4.29)、中央値 2.38 年であった。

卒業生調査では、3 番目の就業施設の種類はモニター調査とほぼ同様の結果で、最初に就業した施設と同規模の病院か規模の小さい病院に就業していた者が多かった。

3 施設以上で就業経験のある 56 名中、現在も 3 施設目の施設で就業を継続している者は 15 名 (26.8%)、3 施設目を退職した後、就業していない者は 1 名 (1.8%) であった。

4 つ以上の施設で就業経験がある 40 名については、3 番目に就業した施設での平均勤続年数は 2.78 年 (標準偏差 3.69)、中央値 1.71 年であった。

#### C-6-4. 4 番目以降の施設の就職・転職状況 [表 18]

4 施設目就職者の 55.3%、5 施設目就職者の 50.0%、6 施設目就職者の 61.4%、7 施設目就職者の 71.4%、8 施設目就職者の 52.0% が、直後とは限らないが退職後、別の施設で看護職として就業しており、少なくとも 8 施設目までは就職した看護職の半数以上が退職し、別の施設に転職していくことが示された。

#### C-7. 就業先施設における雇用形態及び勤務形態

##### C-7-1. 各施設での雇用形態 [表 22]

モニター調査で一度でも就業経験がある 760 名に看護職として最初に就業した施設での就職時の雇用形態を尋ねた。「正規職員」は 725 名 (95.4%)、「正規職員以外」は 33 名 (4.3%)、「短時間正規職員」は 2 名 (0.3%)

であった。

モニター調査で2つ以上の施設で就業経験がある541名について、2番目に就業した施設の就職時の雇用形態は、「正規職員」は392名(72.5%)、「正規職員以外」は142名(26.2%)、「短時間正規職員」は7名(1.3%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある364名について、3番目に就業した施設の就職時の雇用形態は、「正規職員」231名(63.5%)、「正規職員以外」123名(33.8%)、「短時間正規職員」10名(2.7%)であった。

卒業生調査では就業経験がある108名について、最初に就業した施設で「正規職員」として採用された者が105名(97.2%)であった。2施設以上で就業経験のある83名では、2番目に就業した施設での就職時の雇用形態は、「正規職員」は57名(68.7%)、「正規職員以外」は24名(28.9%)、「短時間正規職員」は1名(1.2%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある56名に、3番目に就業した施設での就職時の雇用形態は「正規職員」は23名(41.1%)、「正規職員以外」は29名(51.8%)、「短時間正規職員」は3名(5.4%)であった。

#### C-7-2. 各施設における勤務形態 [表 22]

モニター調査で一度でも就業経験がある760名に看護職として最初に就業した施設での就職時の勤務形態を尋ねたところ、「交代制」は648名(85.3%)、「日勤のみ」は60名(7.9%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は45名(5.9%)であった。

モニター調査で2つ以上の施設で就業経験がある541名について、2番目に就業し

た施設での就職時の勤務形態は「交代制」は261名(48.2%)、「日勤のみ」は234名(43.3%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は40名(7.4%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある364名について、3番目に就業した施設での就職時の勤務形態は「交代制」は122名(33.5%)、「日勤のみ」は206名(56.6%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は28名(7.7%)であった。

卒業生調査では、一度でも就業経験がある108名について、最初に就業した施設での就職時の勤務形態は、「交代制」が98名(90.7%)、「日勤のみ」5名(4.6%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」5名(4.6%)であった。2施設以上で就業経験のある83名について、2番目に就業した施設での就職時の勤務形態は「交代制」は32名(38.6%)、「日勤のみ」は45名(54.2%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は2名(2.4%)であった。

3つ以上の施設で就業経験がある56名について、3番目に就業した施設での就職時の勤務形態は「交代制」は13名(23.2%)、「日勤のみ」は39名(69.6%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)」は2名(3.6%)であった。

#### C-8. 就職時・転職時の地域移動

##### C-8-1. 養成所所在地と最初に就職した地域 [表 23]

モニター調査で一度でも就業経験がある看護師免許保有者608名について、卒業した看護師学校養成所の所在地域別に最初に就業した施設の所在地域を集計した。その結果、全地域において、看護師免許取得の

ために卒業した看護師等学校養成所の所在地と同じ地域にある施設に就業する者の割合が高く、多くの地域で9割近くを占めた。しかし、「栃木県、茨城県、群馬県」は63.6%、「中国地方」は74.5%、「四国地方」は60.9%にとどまり、養成所の所在地域とは別の地域に就業する者の割合が3~4割を占めた。

卒業生調査では、B校所在地と同一地域内の施設に就業した者が108名中103名(95.4%)と大半を占めた。

#### C-8-2. 転職時の地域移動 [表 24, 表 25]

モニター調査で複数の施設で就業経験がある者について、最初に就業した施設の所在地域と2番目に就業した施設の所在地域、及び、2番目に就業した施設の所在地域と3番目に就業した施設の所在地域との関係を集計した。全地域において、2番目に就業した施設は最初に就業した施設と同一地域にあることが最も多く、多くの地域で8割~9割は同一地域内の転職であった。2番目の施設に就業する際に、他の地域へ移動した者が多かった地域は、「栃木県、茨城県、群馬県」(地域内転職62.5%)や「中国地方」(地域内転職70.0%)であった。「栃木県、茨城県、群馬県」からは「埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県」に移動した者が6名(37.5%)、「中国地方」からは「近畿地方」に移動した者が5名(12.5%)と多かった。

2番目に就業した施設と3番目に就業した施設の所在地域が同一の地域である者は、全地域において8~9割と多くを占めた。

卒業生調査では、2番目に就業した施設、3番目に就業した施設とも9割が同一地域で、地域内での転職が大半を占めた。

#### C-9. 就業中に経験したライフイベントと就業・雇用形態の変化

##### C-9-1. 就業中に経験したライフイベントの種類 [表 26]

モニター調査で一度でも就業経験のある760名に、就業した各施設で経験したライフイベントを複数回答で尋ねた。

最初に就業した施設で経験したライフイベントは、「結婚」304名(40.0%)、「自身または配偶者の妊娠・出産」158名(20.8%)、「育児(未就学児)」114名(15.0%)、「自身の健康状態の変化」104名(13.7%)の順で多かった。

2番目に就業した施設で経験したライフイベントは541名中、「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」128名(23.7%)、「結婚」117名(21.6%)、「育児(未就学児)」100名(18.5%)の順で多かった。

3番目に就業した施設で経験したライフイベントは364名中、「育児(未就学児)」58名(15.9%)、「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」56名(15.4%)、「育児(小学生)」53名(14.6%)、「自身の健康状態の変化」48名(13.2%)の順で多かった。

卒業生調査でも、就業した各施設で経験したライフイベントはモニター調査とほぼ同様の結果であった。

##### C-9-2. ライフイベントによる雇用形態の変化 [表 27]

モニター調査で一度でも就業経験のある760名に、就業した各施設で経験したライフイベントに伴う雇用形態の変化を尋ねた。

#### C-9-2-1. 最初に就業した施設で経験したライフイベント

最初に就業した施設で「結婚」を経験した304名中257名(84.5%)は「雇用形態の変化なし」と回答した。「自身または配偶者の妊娠・出産」を経験した158名中、「雇用形態の変化なし」は129名(81.6%)、「短時間正規職員に変化した」は13名(8.2%)、「正規職員以外に変化した」は13名(8.2%)であった。「育児(未就学児)」を経験した114名中、「雇用形態の変化なし」は86名(75.4%)、「短時間正規職員に変化した」は19名(16.7%)であった。「自身の健康状態の変化」を経験した104名中、「雇用形態の変化なし」は81名(77.9%)、「正規職員以外に変化した」は18名(17.3%)であった。「配偶者の転勤・転職」を経験した36名中、「雇用形態の変化なし」は26名(72.2%)、「正規職員以外に変化した」は8名(22.2%)であった。最初に就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化について、変化しなかった者がどのライフイベントにおいても最も多かった。「配偶者の転勤・転職」や「自身の健康状態の変化」、「育児(未就学児)」を経験した場合、他のライフイベントと比べて雇用形態が変化した割合が高かった。

#### C-9-2-2. 2番目に就業した施設で経験したライフイベント

2番目に就業した施設で「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した128名中110名(85.9%)は「雇用形態の変化なし」であった。「結婚」を経験した117名中、「雇用形態の変化なし」は104名(88.9%)であった。「育児(未就学児)」を経験した100名中、「雇用形態の変化なし」は88名

(88.0%)、「短時間正規職員に変化した」は7名(7.0%)であった。2番目に就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化について、変化なしの者がどのライフイベントにおいても最も多かった。「配偶者の転勤・転職」や「家族や親族の介護」、「自身の健康状態の変化」を経験した場合、他のライフイベントと比べて雇用形態が変化した割合が高かった。

#### C-9-2-3. 3番目に就業した施設で経験したライフイベント

3番目に就業した施設で「育児(未就学)」を経験した58名中52名(89.7%)は「雇用形態の変化なし」であった。「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した56名中、「雇用形態の変化なし」は47名(83.9%)、「正規職員以外に変化した」は4名(7.1%)であった。「育児(小学生)」を経験した53名中、「雇用形態の変化なし」は48名(90.6%)、であった。「自身の健康状態の変化」を経験した48名中、「雇用形態変化なし」37名(77.1%)、「正規職員以外に変化した」7名(14.6%)であった。「配偶者の転勤・転職」を経験した27名中、「雇用形態の変化なし」は17名(63.0%)、「正規職員以外に変化した」は7名(25.9%)であった。自身の健康状態の変化や配偶者の転勤・転職があった場合、他のライフイベントと比べると勤務形態が変化する割合が高かった。

卒業生調査では、就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化については、モニター調査とほぼ同様の結果で、どのライフイベントにおいても雇用形態が変化しなかった者が最も多かった。「育児(小

学生)」を経験した場合は、変化した者の中で「正規職員に変化した」が7名(17.1%)と多かった。

### C-9-3. ライフイベントによる勤務形態の変化 [表 28]

モニター調査で一度でも就業経験のある760名に、就業した各施設で経験したライフイベントに伴う勤務形態の変化を尋ねた。

#### C-9-3-1. 最初に就業した施設で経験したライフイベント

最初に就業した施設で「結婚」を経験した304名中255名(83.9%)は「勤務形態の変化なし」で、「日勤のみに変化した」は26名(8.6%)であった。「自身または配偶者の妊娠・出産」を経験した158名中、「勤務形態の変化なし」は103名(65.2%)、「日勤のみに変化した」は35名(22.2%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)変化した」は15名(9.5%)であった。「育児(未就学児)」を経験した114名中、「勤務形態の変化なし」は75名(65.8%)、「日勤のみに変化した」は23名(20.2%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)変化した」は12名(10.5%)であった。「自身の健康状態の変化」を経験した104名中、「勤務形態の変化なし」は72名(69.2%)、「日勤のみに変化した」は20名(19.2%)であった。

#### C-9-3-2. 2番目に就業した施設で経験したライフイベント

2番目に就業した施設で「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した128名中96名(75.0%)は「勤務形態の変化なし」で、「日勤のみに変化した」19名(14.8%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あ

り)に変化した」は7名(5.5%)であった。

「結婚」を経験した117名中、「勤務形態の変化なし」は104名(88.9%)、「日勤のみに変化した」は6名(5.1%)であった。「育児(未就学児)」を経験した100名中、「勤務形態の変化なし」は81名(81.0%)、「日勤のみに変化した」8名(8.0%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)に変化した」は6名(6.0%)であった。

#### C-9-3-3. 3番目に就業した施設で経験したライフイベント

3番目に就業した施設で「育児(未就学)」を経験した58名中50名(86.2%)は「勤務形態の変化なし」であった。「自身もしくは配偶者の妊娠・出産」を経験した56名中、「勤務形態の変化なし」は43名(76.8%)、「日勤のみに変化した」7名(12.5%)、「主として日勤(月1回程度当直・夜勤あり)に変化した」は5名(8.9%)であった。「育児(小学生)」を経験した53名中、「勤務形態の変化なし」は47名(88.7%)であった。「自身の健康状態の変化」を経験した48名中、「勤務形態の変化なし」36名(75.0%)であった。

卒業生調査で、就業した施設でのライフイベントに伴う雇用形態の変化についてはモニター調査とほぼ同様の結果で、どのライフイベントにおいても勤務形態は変化しなかった者が最も多かった。「育児(未就学児まで)」を経験した場合は、他のライフイベントと比べて日勤のみに変化した割合が高かった。

### C-10. 職業選択、就職先選択、就業継続の理由



#### C-10-1. 看護職をめざした動機 [表 29]

モニター調査全 795 名に看護職をめざした動機を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、モニター調査全 795 名中、「経済的に自立できる職業と思った」と回答した者が 384 名 (48.3%)、「いつでも、どこでも働ける職業と思った」と回答した者が 302 名 (38.0%)、「社会に貢献できる仕事と思った」と回答した者が 233 名 (29.3%) の順が多かった。

どの動機を選択した者においても就業状況はほぼ同じであった。

卒業生調査全 109 名については、「経済的に自立できる職業と思った」と回答した者が 66 名 (60.6%)、「いつでも、どこでも働ける職業と思った」と回答した者が 37 名 (33.9%)、「家族や身近な人に看護職がいた」と回答した者が 33 名 (30.3%) の順が多かった。

#### C-10-2. 最初に就業した施設への就職理由 [表 30]

モニター調査で一度でも就業経験がある 760 名に最初の就業施設に就職した理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、「施設の立地が希望に合っていた」273 名 (35.9%)、「出身校の関連機関・実習先であった」220 名 (28.9%)、「施設の規模・機能・看護体制が希望に合っていた」193 名 (25.4%) の順が多かった。次が「奨学金返還免除制度を利用していた」ことで、148 名 (19.5%) が理由に挙げた。

卒業生調査で一度でも就業経験がある 108 名に最初の就業施設に就職した理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、

「出身校の関連機関・実習先であった」が 48 名 (44.4%)、「施設の立地が希望に合っていた」が 38 名 (35.2%)、「施設の規模・機能・看護体制が希望に合っていた」が 32 名 (29.6%) の順が多かった。「関心のある領域の看護の実践や知識技術が習得できる」、「友人・先輩・親族が就職している／他者から紹介された」、「奨学金返還免除制度を利用していた」もそれぞれ 2 割が理由として選択していた。

#### C-10-3. 最初に就業した施設で就業継続している者の就職継続理由 [表 31]

モニター調査で最初に就職した施設で現在も就業している 138 名に就業を継続している理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、「施設の立地が希望に合っている」59 名 (42.8%)、「転職活動をしたくない、または不安がある」36 名 (26.1%)、「労働条件が希望に合っている」31 名 (22.5%) が上位を占めた。

卒業生調査で最初に就職した施設で現在も就業している 20 名に就業を継続している理由を複数回答 (3 つまで選択) で尋ねたところ、「施設の立地が希望に合っている」13 名 (65.0%)、「出身校の関連機関・実習先であった」が 12 名 (60.0%) と上位を占めた。

#### C-11. 退職時の年齢及び退職理由と次の就業意向

##### C-11-1. 最初に就業した施設の退職

##### C-11-1-1. 退職時の年齢と職位 [表 32, 表 33]

モニター調査で退職あるいは職場を変わった経験がある 622 名に最初に就業した施

設を退職した年齢を尋ねたところ、20代が462名(74.3%)と最も多く、30代が117名(18.8%)、40代が27名(4.3%)であった。初めての退職年齢が20~40代の者は現在も就業している者が6割を占めた。

最初に就業した施設を退職したときの職位は、病院等の医療機関や居宅介護施設等の介護施設では、スタッフが542名(89.6%)、副師長・主任相当職が38名(6.3%)、看護師長相当職が8名(1.3%)の順で多かった。自治体や企業等では、係員が10名(76.9%)で最も多かった。

卒業生調査で退職あるいは職場を変った経験がある88名について、最初に就業した施設を退職した年齢は、20代が69名(78.4%)と最も多く、30代が13名(14.8%)、40代が5名(5.7%)であった。初めての退職年齢が20~40代の者は現在も就業している者が8割以上を占めた。退職時の職位はスタッフが80名(93.0%)と大半を占めた。

#### C-11-1-2. 退職理由 [表 34]

モニター調査で退職あるいは職場を変った経験がある622名に最初に就業した施設を退職した理由を複数回答(3つまで選択)で尋ねたところ、「他施設への興味」114名(18.3%)、「結婚」113名(18.2%)、「自身の健康問題」72名(11.6%)、「職場の人間関係が良くなかった」70名(11.3%)が上位を占めた。「妊娠・出産」は65名(10.5%)、「育児」は40名(6.4%)が理由として挙げた。労働環境については、「時間外労働が多かった」68名(10.9%)、「休暇がとれない・とりづらい」60名(9.6%)の他、「給与の不満」、「勤務地・勤務時間・勤務形態

などの希望が叶えられなかった」、「施設の医療・看護の質の不満」もそれぞれ5%が理由として挙げた。

卒業生調査で退職あるいは職場を変った経験がある88名に最初に就業した施設を退職した理由を複数回答(3つまで選択)で尋ねたところ、「結婚」22名(25.0%)、「他施設への興味」19名(21.6%)、「自身の健康問題」16名(18.2%)が上位を占めた。

#### C-11-1-3. 退職時点でのその後の就業意向と次の就職先決定状況 [表 35, 表 36, 表 37]

モニター調査で退職あるいは職場を変った経験がある622名のうち、最初に就業した施設を退職した時点で、看護職としての就業を考えていた者は455名(73.2%)と多く、就業予定のなかった者は106名(17.0%)、看護職以外での就業を考えていた者が61名(9.8%)であった。看護職以外での就業を考えていた者のうち29名(47.5%)は、調査時、看護職として就業していた。

看護職としての就業を考えていた455名中、退職時点で次の就職先が決まっていた者は204名(44.8%)で、状況に応じて再就業しようと考えていた者が122名(26.8%)、就職先を探していた者が87名(19.1%)、具体的な就職先を特に考えていなかった者は40名(8.8%)であった。

状況に応じて再就業しようと考えていた者に、再就業しよう判断する、または判断した状況を自由記載で尋ねたところ、自宅から通勤しやすい、日勤のみで働ける、自身の体力で働けそうだ、自身の生活に合

わせて休みがとれる、希望する診療科や部署で働けるなど希望の条件に合った勤務先を見つけた>、保育園入園など育児と仕事の両立の見通しがついた>の他、<家族の介護が落ち着いた>、<経済的な必要性が生じた>、<自身の体調が回復した>、<結婚・引越し後の新生活に慣れたと感じた>、<留学や進学、免許取得などのやりたかったことを終えた>、<働きたいという気持ちになった>ことが挙げられた。

卒業生調査でもほぼ同様の結果で、最初に就業した施設を退職した時点で、看護職としての就業を考えていた者は88名中68名(77.3%)と最も多く、就業予定のなかった者は15名(17.0%)、看護職以外での就業を考えていた者が5名(5.7%)であった。看護職以外での就業を考えていた者のうち2名(40.0%)は、調査時、看護職として就業していた。

看護職としての就業を考えていた68名中、退職時点で次の就職先が決まっていた者は25名(36.8%)で、状況に応じて再就業しようと考えていた者が23名(33.8%)、就職先を探していた者が13名(19.1%)であった。

#### C-11-2.2 施設目以降で直近に就業していた施設の退職

##### C-11-2-1. 退職時の年齢 [表 38]

モニター調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある186名に、直近で就業していた施設、すなわち最後に就業していた施設を退職した年齢を尋ねたところ、30代が57名(30.6%)と最も多く、20代が43名(23.1%)、40代が37名(19.9%)、50代が33名(17.7%)で

あった。

卒業生調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある9名に直近で就業していた施設を退職した年齢を尋ねたところ、30代が5名(55.6%)と半数を占めた。

##### C-11-2-2. 退職理由 [表 39]

モニター調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある186名に直近で就業していた施設を退職した理由を複数回答(3つまで選択)で尋ねたところ、「妊娠・出産」が最も多く44名(23.7%)であった。それ以外で多かったのは、「自身の健康問題」が28名(15.1%)、「育児」が27名(14.5%)、「職場の人間関係」が23名(12.4%)、「家族・親族の健康問題」が19名(10.2%)であった。

卒業生調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある9名については、「自身の健康問題」、「職場の人間関係」がそれぞれ3名、「妊娠・出産」、「育児」、「看護職以外への興味」、「施設の医療・看護の質に不満」がそれぞれ2名であった。

##### C-11-2-3. 退職時点でのその後の就業意向と次の就職先決定状況 [表 40, 表 41, 表 42]

モニター調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある186名について、最後に就業していた施設を退職した時点で就業予定のなかった者は119名(64.0%)と最も多く、看護職としての就業を考えていた者は44名(23.7%)、看護職以外での就業を考えていた者は23名

(12.4%)であった。

看護職としての就業を考えていた44名のうち、退職時点で次の就職先が決まっていた者は3名(6.8%)で、状況に応じて就職しようと考えていた者が20名(45.5%)、特に考えていなかった者が17名(38.6%)であった。

状況に応じて再就業しようと考えていた者に、再就業しようとする状況を自由記載で尋ねたところ、<希望の条件に合った勤務先を見つけたら>、<育児と仕事の両立の見通しがついたら>、<家族の介護が落ち着いたら>、<経済的な必要性が生じたら>、<自身の体調が回復したら>、<留学や進学、免許取得などのやりたかったことを終えたら>、<働きたいという気持ちになったら>などが挙げられた。

卒業生調査で現在就業していない者のうち複数の施設で就業した経験がある9名のうち、直近で就業していた施設を退職した時点で就業予定のなかった者は3名で、看護職としての就業を考えていた者、看護職以外での就業を考えていた者もそれぞれ3名であった。看護職としての就業を考えていた3名のうち、退職時点で次の就職先が決まっていた者は1名、状況に応じて就職しようと考えていた者が2名であった。

## C-12. 就業者の今後および定年後の就業継続意向

### C-12-1. 50歳以下の就業者の就業継続意向 [表43]

モニター調査において50歳以下で現在就業している390名に今後数年の就業継続意向を尋ねたところ、「ライフイベント(結婚や介護、自身の健康状態の変化など)に

合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働きたい」と回答した者が173名(44.4%)、「現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働きたい」と回答した者が139名(35.6%)と8割が看護職としての就業意向を持っていた。「看護職以外として働きたい」と回答したのは17名(4.4%)であった。

卒業生調査でもほぼ同様の結果で、50歳以下で現在就業している66名中、「ライフイベント(結婚や介護、自身の健康状態の変化など)に合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働きたい」34名(51.5%)と「現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働きたい」21名(31.8%)で大半を占めた。

### C-12-2. 51歳以上で定年前の就業者における就業継続意向

#### C-12-2-1. 定年までの就業継続意向 [表44]

モニター調査において51歳以上で現在就業している103名のうち、まだ定年を迎えていない91名について、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更せずに定年まで働きたい」と回答したのは57名(62.6%)、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変えて働きたい」と回答したのは7名(7.7%)で、現施設での就業継続を希望する者が7割を占めた。

#### C-12-2-2. 定年後の就業継続意向 [表45, 表46]

モニター調査において51歳以上でまだ定年を迎えていない就業中の91名に、定年後の就業継続意向を尋ねたところ、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変更せずに

働き続けたい」と回答したのは 22 名 (24.2%)、「現在の施設で、雇用条件・勤務条件を変えて働き続けたい」と回答したのは 16 名 (17.6%) と現施設での就業継続を希望する者が 4 割を占めた。

施設を変えて働き続けたいと回答したのは 7 名 (7.7%) で、就業先の希望としては、居住系介護施設 (老健、特養、グループホーム等)、企業、有床診療所 (クリニック)、訪問看護サービス・小規模多機能介護施設などが挙げられた。

「わからない」と回答した者が 32 名 (35.2%) で、就業しないと回答した者も 6 名 (6.6%) いた。

#### C-12-3. 定年後就業者の就業継続意向

##### C-12-3-1. 定年後の雇用制度 [表 47]

モニター調査の就業群ですでに定年を迎えていると回答したのは 12 名 (11.7%) であった。12 名のうち、定年後の継続雇用制度 (再就職) を利用している者は 4 名 (33.3%)、利用していない者は 8 名 (66.7%) であった。

##### C-12-3-2. 今後数年の就業継続意向 [表 43]

モニター調査で定年後も就業している 12 名に今後数年の就業継続意向を尋ねたところ、「現在の雇用条件・勤務条件で看護職として働き続けたい」が 7 名 (58.3%)、「ライフイベント (結婚や介護、自身の健康状態の変化など) に合わせて、雇用条件・勤務条件を変更して看護職として働き続けたい」が 3 名 (25.0%) と 8 割が就業継続意向を持っていた。

#### C-13. 非就業者の復職意向と未経験者の未経験理由

#### C-13-1. 非就業者の復職意向

##### C-13-1-1. 非就業者の復職意向 [表 48]

モニター調査で過去に就業経験はあるが現在就業していない 267 名に復職意向を尋ねたところ、「就業するつもりはない」が 108 名 (40.4%) で、「いずれ就業したい」が 60 名 (22.5%) であった。一方、「すぐに就業したい」は 15 名 (5.6%)、「数年以内に就業したい」は 32 名 (12.0%) であった。

「すぐに就業したい」「数年以内に就業したい」「いずれ就業したい」と回答した者の平均年齢はそれぞれ 36.1 歳 (標準偏差 11.0)、33.8 歳 (標準偏差 6.2)、36.8 歳 (標準偏差 8.2) で、「就業するつもりはない」と回答した者の平均年齢 57.0 歳 (標準偏差 12.1) と比べて若かった。

卒業生調査では、現在就業していない 14 名のうち、「就業するつもりはない」が 6 名 (42.9%) で、「すぐに就業したい」、「数年以内に就業したい」、「いずれ就業したい」は各 1 名であった。

##### C-13-1-2. 最長離職期間別にみた復職意向 [表 49]

モニター調査で過去に就業経験はあるが現在就業していない 267 名に最長の離職期間を尋ねた。なお、離職期間には、就業していない期間の他、単発の看護職アルバイトのみをしている期間や看護職以外での就業期間を含め、育児休業などの在職中の休業期間や定期的なアルバイトなど非正規雇用期間は就業期間として扱った。

15 年以上連続して離職している者が 61 名 (22.8%) と最も多く、5 年以上の離職期間がある者が 138 名 (52.7%) と過半数を

占めた。

最長離職期間が1年未満の者は4割程度が「すぐに」あるいは「数年以内に」就業したいと回答したのに対し、最長離職期間が5年以上の者は4割以上が「就業するつもりはない」と回答した。

「すぐに」あるいは「数年以内に」「いずれ」就業したいと回答した者は、最長離職期間が3年以上5年未満では6割、5年以上10年未満では5割、10年以上15年未満でも2割強、15年以上でも5%を占めた。

#### C-13-1-3. 復職意向を持つ非就業者の就業可能な勤務時間・勤務形態 [表 50, 表 51]

モニター調査で過去に就業経験はあるが現在就業していない267名のうち「すぐに就業したい」「数年以内に就業したい」「いずれ就業したい」と回答した107名に就業可能な勤務時間を尋ねたところ、週4日以上勤務の場合は1日あたり8時間以上が9名(19.1%)で、6時間以上8時間未満が12名(25.5%)、4時間以上6時間未満が12名(25.5%)であった。4時間未満も11名(23.4%)いた。週2~3日勤務の場合もおおむね同様の結果であった。月に数日~週1日勤務では、就業したくないと回答した者が16名(34.0%)を占めたが、この条件でも8時間以上、または、6時間以上8時間未満と回答した者が20名(42.6%)いた。不定期勤務の場合は就業したくないと回答した者が20名(42.6%)を占めた。

就業可能な勤務形態は、日勤のみが24名(51.1%)と過半数を占めた。交代制は7名(14.9%)、月1回程度の当直・夜勤を伴う日勤は3名(6.4%)が可能と回答した。

#### C-13-1-4. 離職期間別にみた復職意向を持

つ非就業者の就業可能な勤務時間・勤務形態 [表 52, 表 53]

過去に就業経験はあるが現在就業していない267名のうち「すぐに就業したい」または「数年以内に就業したい」と回答した47名について、最長離職期間別に就業可能な勤務時間の回答をみると、最長離職期間が3年未満の27名のうち15名(55.6%)が週4日以上1日6時間以上の就業が可能だと回答していた。最長離職期間が5年以上の13名では週2~3日以上1日4時間以上の就業が可能だと回答したのは5名(38.5%)で、1日4時間未満なら就業可能と回答した者が8名(61.5%)であった。

離職期間によらず、日勤のみ可能と回答する者が半数を占めた。

#### C-13-2. 未経験者の未就業理由

##### C-13-2-1. 未経験者の未経験理由と看護師免許取得時期 [表 54]

看護職として定期的に就業した経験がない35名において、就業していない理由として最も多く挙げられたのは、「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」で16名(45.7%)、次いで「看護職以外の職業を希望した」が10名(28.6%)、「自身もしくは家族の状況により就業できなかった」が7名(20.0%)であった。

看護師免許取得時期が養成所の卒業直後であった16名では、「看護職以外の職業を希望した」者が10名(62.5%)と多くを占めた。卒業3年以上経過していた16名では「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」者が13名(81.3%)と多くを占めた。

##### C-13-2-2. 未経験理由別にみた養成所卒業

#### 時年齢 [表 55]

モニター調査で「看護職以外の職業を希望した」と回答した未経験者 10 名は全員、養成所卒業時の年齢は 20 代であった。養成所卒業時の年齢が 30 代以上であった未経験者 16 名については、「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」と回答した者が 13 名 (81.3%)、「看護職を希望したが採用されなかった」が 1 名 (6.3%) であった。「自身もしくは家族の状況により就業できなかった」と回答した未経験者 7 名では、20 代が 4 名 (57.1%)、40 代が 2 名 (28.6%) であった。

#### C-13-2-3. 未経験理由別にみた単発アルバイト経験 [表 56]

モニター調査で「看護職以外の職業を希望した」と回答した未経験者 10 名のうち 8 名 (80.0%) は単発アルバイトの経験があった。「条件に合う職場が見つからず、就業しなかった」と回答した 16 名のうち 13 名 (81.3%) は単発アルバイトの経験もなかった。

#### C-14. 免許取得後の離職期間と就業期間割合

##### C-14-1. 最長離職期間 [表 57]

モニター調査で一度でも看護職として就業した経験がある 760 名について、免許取得後から現在まで離職期間のうち、連続して最も長期に離職した期間を尋ねた。

最長離職期間が半年未満の者が 259 名 (34.1%)、半年以上 1 年未満が 76 名 (10.0%)、1 年以上 3 年未満が 113 名 (14.9%) と、最長離職期間が 3 年未満の者が 6 割を占める一方で、5 年以上 10 年未満が 84 名 (11.1%)、10 年以上 15 年未満

が 45 名 (5.9%)、15 年以上 68 名 (8.9%) と長期間連続して離職している者も 2 割強を占めた。

最長離職期間が 3 年未満の者は 7 割以上が現在も就業中であった。就業中の者の割合は最長離職期間が 5 年以上 10 年未満では 4 割、10 年以上 15 年未満では 3 割、15 年以上では 1 割に低下した。

卒業生調査では看護職として就業した経験がある 108 名中、最長離職期間が半年未満の者が 41 名 (38.0%)、半年以上 1 年未満が 15 名 (13.9%)、1 年以上 3 年未満が 14 名 (13.0%) と、最長離職期間が 3 年未満の者が 6 割強を占める一方で、5 年以上 10 年未満が 14 名 (13.0%)、10 年以上 15 年未満が 11 名 (10.2%)、15 年以上 5 名 (4.6%) と長期間連続して離職している者も 2 割強を占めた。

最長離職期間が 15 年以上の者の就業割合は 4 割であったが、15 年未満については最長離職期間によらず 7 割以上の者が現在も就業中であった。

##### C-14-2. 合計離職期間 [表 58]

モニター調査で一度でも看護職として就業した経験がある 760 名について、免許取得後から現在までの合計離職期間を算出した。

合計離職期間が半年未満の者が 241 名 (32.4%)、半年以上 1 年未満が 53 名 (7.1%)、1 年以上 3 年未満が 109 名 (14.7%) と、合計離職期間が 3 年未満の者が半数以上を占める一方で、10 年以上 15 年未満が 44 名 (5.9%)、15 年以上 83 名 (11.2%) と、10 年以上離職している者が 2 割弱を占めた。

卒業生調査で一度でも看護職として就業した経験がある108名についても、合計離職期間が半年未満の者が39名(36.1%)、半年以上1年未満が13名(12.0%)、1年以上3年未満が15名(13.9%)と、合計離職期間が3年未満の者が6割を占める一方で、10年以上15年未満が12名(11.1%)、15年以上6名(5.6%)と、10年以上離職している者が2割弱を占めた。

#### C-14-3. 免許取得後期間に占める就業期間(就業割合)の概算[表59]

モニター調査について、免許取得後期間に占める就業期間の割合(就業割合)を算出した。離職期間が全くない場合を1.0とした場合の指数を求めた結果、看護職としての就業経験がない者や免許取得年齢が高い者も含めて、30歳以下(分析対象114名)の就業割合は、中央値1.00、平均0.84(標準偏差0.25)、40歳以下(分析対象321名)の就業割合は、中央値0.93、平均0.82(標準偏差0.25)、50歳以下(分析対象508名)の就業割合は、中央値0.89、平均0.79(標準偏差0.26)、64歳以下(分析対象670名)の就業割合は、中央値0.88、平均0.78(標準偏差0.26)であった。

卒業生調査全109名について、50歳以下(分析対象76名)の就業割合は、中央値0.96、平均0.84(標準偏差0.23)、64歳以下(分析対象全109名)の就業割合は、中央値0.93、平均0.83(標準偏差0.21)であった。

## D. 考察

### D-1. 対象者の特性

#### D-1-1. 本研究の対象者について

本研究では、卒業生調査の協力校が1校と限られたため、分析の主たる対象はA社の全モニターから無作為抽出した登録者のうち看護職免許保有し、かつ研究に協力を得られた者とした。過去の調査や諸統計データ、及び本研究の卒業生調査の結果を比較することで、モニター調査の結果の信頼性を確認することとした。

モニター調査対象者の基本属性(年齢・性別・現在の居住地・現在の就業先・雇用形態・卒業した看護師養成所)について、わが国の諸統計と比較し、回答者の特性に偏りがあるかを確認した。厚生労働省「平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況(2017)」によると、現在就業している看護師・准看護師は40代が27.8%と最多で、次いで30代が24.2%である。看護師は准看護師に比べ3.6倍多く、男性は7.3%、雇用形態は正規雇用が79.7%と報告されている。就業地域は「埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県」が最も多く20.6%、ついで「近畿地方(滋賀県、三重県、和歌山県、京都府、大阪府、奈良県、兵庫県)」17.0%、「中部地方(新潟県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、岐阜県、富山県、石川県、福井県)」16.5%、「九州地方(福岡県、佐賀県、大分県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)」16.1%が多く、就業場所は「病院」、「診療所」の順に割合が高いことが報告されている。

本研究の対象者は、年齢層、雇用形態、就業先についてはこれらの諸統計の結果と概ね一致していたが、男性看護師の割合が高く、准看護師が少ないことがわかった。居住地域は「中部地方」と「北海道」の割合が高く、「九州地方」の割合が低い傾向に



あったが、大きな偏りはなく、全国の各地域から一定の割合で回答が得られていた。

厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（2010-2016年度）」では、20代においても専門学校の卒業生数が大学の卒業生数よりも多いことがわかっているが、本研究の対象者が看護師免許取得のために卒業した養成所は、20代では専門学校より4年制大学の方が多かった。

以上より、結果を解釈する際は、全国データと比較すると、男性看護職が1割とやや多いこと、20代では4年制大学卒業生が5割と多いこと、准看護師が1割とやや少ないことに注意が必要だが、本研究の対象者の年代分布や就業先の種類・所在地の分布、雇用形態などの特性は諸統計の分布・構成と概ね一致しており、大きな偏りはなく、わが国の看護職免許保有者全体像をある程度反映した集団だと考えられる。

#### D-1-2. 潜在看護職について

本モニター調査における看護職免許取得者は795名のうち「現在就業している」看護職は493名で、「就業経験はあるが現在は就業していない（非就業群）」または「看護職としての就業経験がない（未経験群）」と回答した潜在看護職は302名であり、看護職免許保有者のうち潜在看護職が占める割合は38.1%であった。男女別にみると男性の潜在看護職は32名（35.2%）、女性の潜在看護職は270名（38.4%）で、年齢階層別にみると、潜在看護職の割合は20代は30.5%、30代は29.8%、40代は31.0%、50代は40.8%、60代は68.1%であった。

潜在看護職の推計は、厚生労働省が「第七次看護職員需給見通し期間における看護

職員需給数の推計手法と把握に関する研究

（2014）」を行っており、平成24年（2012）末における看護師・准看護師の潜在割合は32.5%で、男女別では男性19.3%、女性33.2%、年齢階層別では30歳未満が32.6%、30代は32.0%、40代は30.1%、50代は35.8%、60-64歳54.4%と報告している。

本研究の潜在看護職割合はこれらの過去の推計値より高かったが、推計方法が異なること、すなわち対象者の回答から直接把握する方法を用いているため、単純に比較することはできない。調査時期が12月～1月であることが影響している可能性の他、本研究の対象はインターネット調査会社のモニター登録者であり、潜在看護職が就業中の看護職よりも登録傾向がある可能性も否定できない。

#### D-1-3. 潜在看護職及び就業看護職の特性

日本看護協会「潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書（2007）」では潜在看護職の79.0%は既婚者で、子どもの数は2人が36.2%、1人が19.6%と育児世代が多いと考えられた。本研究では、潜在看護職を非就業群と未経験群に区別して把握したが、非就業群では78.7%が既婚者で、子どもの数は2人が32.2%、1人が22.5%と、従来の報告と類似した傾向があったのに対し、未経験群では既婚者は40.0%で、子どもがいない者が65.7%を占めた。非就業群と未経験群では基本特性が異なることが明らかになり、潜在看護職の就業促進の方策を検討する際は、両者を区別する必要性が示唆された。

本研究では介護経験がある者は221名（27.8%）で、就業群と非就業群で介護経験に差はなかった。日本看護協会「潜在な

らびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書(2007)」では、介護が必要な家族がいると答えた潜在看護師は10.8%と報告されている。本研究ではこれまでの介護経験を尋ねているため、現在介護が必要な家族がいるかを尋ねた過去の調査よりも高い結果が出たと考えられる。

養成所卒業時の年齢を尋ねたところ、卒業時の年齢が40代・50代では養成所卒業後に就業していない割合が高かった。養成所ではこれらの年代の学生の就職活動を支援する必要があることが示唆された。また、看護師免許を養成所卒業後3年以上経過してから取得した者の半数が看護職として就業していないことが明らかになった。養成所卒業後は教員などとの関わりを保ちにくいことも考えられるが、免許取得への支援とともに、希望に応じて就職活動を支援する必要性が示唆された。

就業経験がある施設数、すなわち転職回数は、就業中群と非就業群において傾向の違いはみられなかった。

#### D-2. 届け出制度の認知度

届け出制度は、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により、2015年から施行され、看護職は離職時などに住所、氏名、免許番号などの事項を都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化された。本研究は施行後3年が過ぎた時点での制度の認知度を明らかにした。「知っていた」が35.5%、「聞いたことがあるがよく知らなかった」が30.6%、「聞いたことがなかった」が34.0%であり、特に、非就業群や未経験群など届け出制度の対象者である集団において認知度が低かったことから、引き続き周知対策が望まれる。しかし、20代

に限れば、聞いたことがないと回答した者は就業者・非就業者とも2割であった。基礎教育課程や免許取得時等に当該制度を知る機会があったと考えられ、今後、少しずつ制度の周知が進むと期待される。ただし、20代でも「聞いたことはあるがよく知らない」と回答した者が4割弱を占めていた。免許取得時や離職時など届出をするタイミングで手続きの実際を説明する必要があると思われる。

#### D-3. 免許取得後期間に占める看護職としての就業期間割合

本研究では、全対象者に看護職免許取得後から調査時点までの合計離職期間を尋ね、あくまでも目安ではあるが、免許取得後期間に占める就業期間の割合(就業割合)の概数の算出を試みた。離職期間が全くない場合を1.0として指数を求めた結果、64歳以下の看護職免許保有者全員を対象にした場合、免許取得後期間に占める就業期間の割合は、看護職としての就業経験がない者や免許取得年齢が高い者も含めて、平均0.78(標準偏差0.26)であった。50歳以下に限定した場合は平均0.79(標準偏差0.26)、40歳以下に限定した場合は平均0.82(標準偏差0.25)、30歳以下に限定した場合は平均0.84(標準偏差0.25)であることがわかった。30歳以下の免許保有者は平均して84%の期間就業しており、40歳以下全体では82%、50歳以下全体では79%と、次第に就業期間割合は下がるが、おおよそ8割の期間は看護職として就業している計算になる。

ただし、就業期間には、育児休業や病休等の期間も含まれるため、実労働割合はこの推測値よりも小さくなることに注意が必

要である。また、15年以上は一律15年1区分として扱ったため、免許取得後20年までは比較的精度が高いが、免許取得後20年を超えると精度が低くなる。すなわち、40歳を超える看護職が含まれる50歳以下全員や64歳以下全員の値については精度がやや下がることを考慮しておく必要がある。

なお、卒業生調査での就業期間割合は、64歳以下全員で0.83、50歳以下全員で0.84と、モニター調査よりも高い値であった。この理由としては、本研究に協力した看護師養成所の卒業生の就業率が全国平均よりも高い可能性、あるいは、離職期間の短い卒業生ほど母校同窓会に住所変更等の連絡を行っている可能性等が考えられる。

#### D-4. 看護職の転職の実態

##### D-4-1. 転職を前提とした看護職員確保策の必要性

本研究のモニター調査の結果、これまでに看護職として就業した経験がある施設数が1施設だと回答した者は3割弱で、半数は3施設以上で看護職として働いた経験を有していた。本研究の対象には潜在看護職を含めて、20代から60代までの各世代が含まれていることから、生涯において転職を経験する看護職は7割を大きく超え、2回以上の転職をする看護職は半数を超えると思われる。実際に、2施設目就職者の67%、3施設目就職者の57%、4施設目就職者の55%、5施設就職者の50%、6施設目就業者の61%、7施設目就業者の71%がその施設を退職し、直後とは限らないが別の施設に就職していた。就職した看護職の半数以上が就職した施設を退職して別の施設に転職していくことがわかった。この結果は、潜在看護職の割合が低かった卒業生調査の

結果でも同様であり、転勤命令や就業先施設の統廃合など本人の意思でない転職も含まれると思われるが、看護職にとって転職を重ねることは全く珍しくないことだといえる。

転職の要因はより詳細な分析が必要であるが、看護職員確保策を検討する際は、1つの施設への定着を目指すだけでなく、看護労働力の流動化を前提に、看護職にとっても採用施設や看護サービスの受け手にとっても有益な転職を実現するための方策を追求する必要がある。看護職が「よい転職」をしながら看護職として力を発揮し続けられること、すなわち、組織横断的に看護という職業への定着を促す方策が求められる。

##### D-4-2. 転職者の各施設での就業期間

転職の状況を詳しくみると、最初に就業した施設の退職時年齢は20代が74%と多くを占めたが、最初の施設で働いた期間が2年未満の者は15%と限られ、2年以上5年未満が38%、5年以上10年未満が26%と、多くの者は1人前の看護職として仕事ができるようになった後に最初の施設を退職していると思われる。また、3施設目に転職した者が2施設目で働いた期間は平均3.91年（標準偏差4.20）、4施設目に転職した者が3施設目で働いた期間は平均3.75年（標準偏差4.29）であり、標準偏差の値から個人差は大きいと思われるが、就業先で求められる専門的知識や技術を習得した後に次の施設に転職していると思われた。

##### D-4-3. 転職による就業先の変化

看護師免許保有者の最初の就職先は200床以上の病院が75%、特に500床以上の病院が44%であり、新卒看護師は教育体制が

整っていると期待される、比較的規模の大きな病院を選んで就職していると考えられた。准看護師免許取得者の最初の就職先は、43%が20～199床の病院、18%が有床診療所であり、看護師免許取得者とは全く異なる傾向であった。

病院に就職した看護職は、転職時に最初と同程度の規模か、より小規模な病院を選択することが多く、最初に500床以上の病院に就職した看護職は、500床以上の病院に転職する者が19%いる一方で、200～499床の病院も19%、20～199床の病院が17%と、最初の施設よりも小規模な病院を選ぶ者が36%を占めた。最初に200～499床以上の病院に就職した看護職は、同規模の病院かより小規模な病院に転職する者が45%、最初の就業先が20～199床の病院の場合、同規模の病院への転職が37%を占めた。中小規模病院から500床以上の病院への転職者の1割を占めており、転職は必ずしも一方向的ではなかった。2施設目から3施設目の転職でも、同規模の病院への転職が2～3割と多い傾向は同様であったが、規模が大きな病院へ転職する者も、規模が小さな病院へ転職する者も同程度おり、2施設で就業経験がある者は、3施設目の転職時に多様な選択ができることが示唆された。

訪問看護サービスへの転職は、最初の転職では転職者の1～3%と少数であったが、2回目の転職では転職者の5%を占めた。特に20～199床の病院からの転職者の9%、200～499床の病院からの転職者の7%が訪問看護サービスへの転職であった。訪問看護サービスへの就業は複数の病院で看護を経験した後に選択する傾向があり、特に中小規模病院で慢性期や回復期の看護に従事した後に選択していると考えられる。3施設

設目に訪問看護サービスに転職した者が、当初から訪問看護サービスへの就業を目指して転職で経験を重ねてきたのか、あるいは転職先の中小規模病院で地域に密着しながら働くうちに訪問看護サービスに関心をもったのかは不明であり、今後の検証が必要である。

なお、病院の規模によらず、病院からの転職者の1～2割は無床診療所(クリニック)に就職していた。妊娠や育児、自身や家族の健康等を理由に退職した者は1～2割いたことから、自分に合った働き方ができる施設として無床診療所(クリニック)が選ばれている可能性が考えられる。

これらから、看護師免許取得後、多くの看護職が大規模病院に就業するが、転職により、より小規模な病院や病院以外の施設にも就業していくことがわかった。訪問看護サービスへの就業は3施設目の転職から増えており、複数の病院で経験を積んでからの就職を考える看護職が多い可能性が示唆された。また、自分に合った働き方ができる施設として、無床診療所(クリニック)が選ばれている可能性も示唆された。

#### D-4-4. 転職による雇用形態・勤務形態の変化

最初の就職では正規職員として雇用されたものが95%と大半であったが、2施設目では73%、3施設目では64%と正規職員として雇用される者の割合が下がっていた。逆に、パートタイマーやアルバイト、契約職員や派遣職員といった正規職員以外での雇用が、最初の施設では4%、2施設目では28%、3施設目では34%と増えていた。交代制勤務をする者も、最初の施設では85%だが、2施設目では48%、3施設目は34%

と下がっていた。月1回程度の当直や夜勤を行う日勤者は、6%、7%、8%と微増していた。

この結果から、育児や介護、自身の健康状態等の何らかの理由でフルタイムの勤務や交代制勤務が困難になった看護職が自分に合った働き方ができる施設を探して転職している可能性が示唆された。

#### D-5. 就職や転職に伴う看護職の地域移動

本研究の結果、多くの対象者が養成所と同一地域に就職し、その後の転職時も多くは地域内で転職していることがわかった。ただし、栃木県・茨城県・群馬県、及び、四国地方、中国地方では養成所と同一の地域内への就職率が60~75%と他地域と比べて低く、栃木県・茨城県・群馬県の養成所卒業生は首都圏に、四国地方の養成所卒業生は近畿地方に、中国地方の養成所卒業生は近畿地方と九州地方に就業する者が2~4割を占めた。

これらから、地域で看護職を養成することは、その地域に看護職を確保することにつながる可能性が示唆された。栃木県・茨城県・群馬県から首都圏に、四国や中国地方からは近畿地方や福岡などの九州地方に看護職が流出していたが、今回の調査ではその理由までは確認できていない。大都市部に魅力を感じての就職なのか、地域に就職先がなかったための流出なのか、今後、調査や分析が必要である。

#### D-6. ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更

本研究のモニター調査では、最初に就業した施設で結婚を経験する者が40%で、妊娠・出産は21%、未就学児の育児は15%、

小学生の育児は7%が経験していた。最初の施設は、妊娠や出産後に退職する者が一定数いることがうかがえる。2施設目では結婚を22%、妊娠・出産を24%、未就学児の育児と18.5%、小学生の育児を13.5%が経験しており、育児を継続している者が多かった。家族や親族の介護も6%が経験していた。3施設目では結婚は12%、妊娠・出産は15%と経験者がやや減り、未就学児の育児を16%、小学生の育児を16%、家族や親族の介護を10%が経験していた。

最初の施設でライフイベントを経験した場合は、2施設目以降と比べて、雇用形態や勤務形態の変更が多かった。たとえば、最初の就業先で未就学児の育児を経験した場合は、17%が短時間正規職員に、7%が正規職員以外に身分を変更し、20%が日勤のみの勤務に、11%が月1回程度の夜勤・当直がある日勤勤務に変更していた。一方で、2施設目、3施設目の場合は、短時間正規職員への変更は5~7%、正規職員以外への変更は2~3%と少なく、日勤のみへの勤務変更は8~11%、月1回程度の夜勤・当直がある日勤勤務への変更は2~6%と、最初の就業先の半分程度であった。これは、2施設目以降は、育児との両立ができる条件で就業先を探して転職したことが背景にあると思われる。

家族や親族の介護については、1施設目では雇用形態・勤務形態とも変更しなかった者が97%と大半を占めるが、2施設目、3施設目では正規職員以外への変更が11~12%と多かった。2施設目や3施設目に就業中に介護が必要な状態となったり、あるいは徐々に介護負担が増すなどして、雇用形態の変更が必要となったと考えられる。自身の健康状態の変化については、1施設

目で経験した際は 17%が正規職員以外に変更し、19%が日勤のみに勤務形態を変更していた。2 施設目、3 施設目では正規職員以外への身分変更は 11~15%、日勤のみへの変更は 6~8%と、1 施設目と比べると雇用・勤務形態の変更が少なかった。2 施設目以降は、正規職員以外で就職する者が多くなっており、もともと自分に合った働き方ができる条件で就業していたことが考えられる。

このように、結婚や妊娠・出産、育児、介護は退職理由で上位を占めるライフイベントだが、本研究で就業中にこれらのライフイベントを経験した者の多くは雇用形態を変えずに就業を継続していた。短時間正規職員制度の利用や日勤のみへの変更をした者も多く、育児との両立を支援する制度が活用されていることがうかがえる。転職経験者については、育児や介護との両立ができる条件で転職していたことで、雇用時の条件を変えずに就業継続できている可能性が考えられた。

#### D-7. 非就業者の復職意向、及び未経験者の未就業理由（就業支援に向けて）

##### D-7-1. 非就業者の復職支援について

本研究の結果、過去に就業経験はあるが現在就業していない看護職の 40%は看護職として就業するつもりはないと回答していた。「すぐに就業したい」と考えているのは 6%と少ないが、「数年以内に就業したい」が 12%、「いずれ就業したい」が 23%と、半数近くは将来看護職として就業する意志を持っていた。すぐに就職を考えている者が少ないのは、前述したとおり、看護職にとって転職は珍しいことではなく、次の就業先を決めずに退職して、育児等の状況が

落ち着いたら、あるいは、希望する条件の就職先が見つかったら就職しようと考えている者が多いことが影響していると思われる。実際に、何施設目の退職者であっても、退職者の 8~9 割は次の施設に就業しており、いつでも就職できるという安心感が背景にあると思われる。

離職期間が短い看護職ほど、看護職として復職する意向があったが、連続 10 年以上と長期に離職している看護職の中にも復職意欲を持つものが存在していた。離職期間が長期化した背景は本研究では把握できないが、全国で実施されている潜在看護職対象の復職支援研修の広報を充実させるとともに、離職期間が長期化する前に復職のきっかけをつくることが大切だと思われる。

雇用条件は、月に数日~週 1 日の単発勤務よりも、週 4 日以上勤務を希望する者が多く、勤務時間は、1 日 6~8 時間、1 日 8 時間以上とフルタイムに近い勤務希望が約半数、1 日 4 時間未満や 1 日 4~6 時間のパートタイムを希望する者が約半数であった。日勤のみの希望が過半数を占め、月 1 回程度の当直・夜勤を含む日勤希望者も 6%いた。交代制勤務の希望者は 15%であった。

このように、フルタイムで交代制勤務をする意欲がある者もいれば、日勤のみの半日程度のパートタイムを希望する者まで、復職希望者の個人差が大きいため、雇用側とのマッチングや、条件面での互いの折り合いが重要だと思われる。

##### D-7-2. 未経験者の未就業理由

看護職として定職に就いた経験がない者の 46%は、条件に合う職場が見つからなかったことを理由に挙げていた。特に、免許取得時の年齢が 30 代以上の場合にこの回

答が多かった。現在、社会人経験者の看護師養成を推進しており、30代以降に看護職免許を取得する者は今後も一定数いると思われる。本研究では、30代以上の新規免許取得者が就職先の職場にどのような条件を求めているのかの詳細はわからないが、在学中から職場に求める条件の見直しを促すなどして、卒業後速やかな就職を実現させることが重要だと思われる。

#### D-8. 51歳以上の看護職の就業継続意向

本研究のモニター調査では、51歳以上で定年前の現就業者のうち、63%が定年まで現在の施設で雇用条件・勤務条件を変更せずに働く意志を持っていた。定年後についても、24%が現在の施設で雇用条件・勤務条件を変更せずに働く意志があり、18%が現在の施設で雇用条件・勤務条件を変えて働く意志を持っていた。施設を変えて働きたいと回答した者も8%おり、51歳以上の約半数が定年後も就業する意欲を持っていた。

これらの就業意欲がある人材をどのような条件で雇用し、どのような職務を割り当て、力を発揮してもらうかの検討が、今後ますます重要になるとと思われる。

#### D-9. 看護職を志した動機（新規養成に向けて）

本研究において、看護職を目指した動機の上位には、経済的に自立できることや、いつでもどこでも働ける職業であること、社会に貢献できる仕事であることが挙げられていた。これらは、職業選択の際に、看護という職業の魅力として訴求力が高い要素だといえる。

過去にも看護師養成所（3年課程）を対

象にした調査で、入学者の一般教育歴は大学卒が5.1%、短大卒が1.7%を占めること（厚生労働省「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（2018年度）」）や、社会人経験者の割合が23.7%を占めること（日本看護学校協議会「看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査（2014年6月）」）が報告されているが、本研究の結果、モニター調査対象者全体においても、1割が看護師免許取得前に看護・保健・助産系以外の高等教育を受けており、看護・保健・助産系以外の大学在学経験者も6%存在していた。

このことは、当初は看護職を進路に考えていなかった者でも看護職に関心を持ち、看護職免許を取得するケースが少なくないことを示している。高校生までのこれから進路を選択する世代はもちろんだが、他の専門分野の大学・専門学校等の在學生や社会人にも看護職の魅力伝えていくことで、新規看護職の養成につながる可能性が改めて示唆された。

#### D-10. 本研究の限界

本研究は潜在看護職を含む看護職免許保有者を対象としたかったため、インターネット調査会社A社の全登録モニター996,300名から無作為抽出した673,137名にスクリーニングを行い、看護職免許保有者を抽出する方法を採用した。研究者の恣意的な抽出は排除したが、インターネット調査会社に登録している者のみを対象とした点で偏りがある集団であることは否定できない。

また、看護師等養成所の卒業生や医療施設等の職員に配布する方法と比べて、対象者が看護職であることの保証が難しい点も

本研究の限界である。スクリーニング調査では看護職を対象としていることがわからないよう、21の資格を列挙し、取得している免許を全て選ぶ形式を採用し、年齢や看護職免許の形状の回答から不誠実回答を削除して、対象者の信憑性を高める努力をしたが、看護職でない者が回答した可能性を完全には否定できない。

しかし、モニター調査の対象者は、過去の諸統計と比較して男性看護職が多いこと、20代では4年制大学卒業生の割合が高いこと、准看護師の割合が少ないこと、潜在看護職の割合が多いことに注意する必要があるが、過去の諸統計の構成と概ね一致しており、卒業生調査の結果とも概ね一致していたことから、大きな偏りはなかったと考えられる。

卒業生調査は、専門学校1校しか協力が得られず、その中でも住所が判明した卒業生にしか調査票を発送できなかった点で、対象に偏りがあることが考えられる。就業者の割合が高かったことは、研究に協力したB校の特性か、あるいは、住所変更がない卒業生や住所変更を母校に報告する卒業生の特性が影響している可能性がある。

このような限界はあるが、本研究は潜在看護職を含むより母集団に近い集団から抽出した看護職免許保有者を対象に、これまでの就業経験やライフイベントの経験、今後の就業意向等を尋ねた稀少な研究であり、看護職員確保対策の検討のための貴重な資料を提供した点で意義があると考えられる。

#### E. 結論

潜在看護職を含むより母集団に近い集団から抽出した看護職免許保有者を対象に調査を実施し、現在の就業状況、免許取得後

期間に占める看護職としての就業期間割合、転職の実態、就職や転職に伴う看護職の地域移動、ライフイベントに伴う雇用形態・勤務形態の変更、非就業者の復職意向及び未経験者の未就業理由、51歳以上看護職の就業継続意向、看護職を志した動機を明らかにすることができた。これらは、看護職の養成、定着、復職・就業支援を考える際の貴重な資料となる。また、転職の実態から、1つの施設への定着を目指すだけでなく、看護職が転職を繰り返すことを前提とした看護職確保策の必要性が示された。看護職が「よい転職」をしながら看護職として力を発揮し続けられること、すなわち、組織横断的に看護という職業への定着を促す方策が求められる。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

なし

#### H. 知的所有権の取得状況

なし

#### I. 引用文献

厚生労働省. (2010-2016, 2018) 看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査. <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450141&tstat=000001022606> (閲覧 2019年5月24日)

厚生労働省. (2017) 平成28年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/16/dl/gaikyo.pdf> (閲覧 2019年5月24日)



日)

小林美亜. (2014) 第七次看護職員需給見通し期間における看護職員需給数の推計手法と把握に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 健康安全確保総合研究 (地域医療基盤開発推進研究). <http://mhlw-grants.niph.go.jp/niph/search/NIDD00.do?resrchNum=201232026A> (閲覧 2019 年 5 月 24 日)

日本看護学校協議会. (2014) 看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査.

日本看護協会. (2007) 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書. [https://www.nurse-center.net/ncs/scontents/sm01/SM010801\\_S1801.html](https://www.nurse-center.net/ncs/scontents/sm01/SM010801_S1801.html) (閲覧 2019 年 5 月 24 日)

日本看護学校協議会. (2014) 看護師等養成所の管理・運営等に関する実態調査.

日本看護協会. (2007) 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書. [https://www.nurse-center.net/ncs/scontents/sm01/SM010801\\_S1801.html](https://www.nurse-center.net/ncs/scontents/sm01/SM010801_S1801.html) (閲覧 2019 年 5 月 24 日)