

看護職における離職の実態及び 離・転職願望と諸要因との関係

猪下 光

要 約

本研究の目的は、臨床看護婦の離職の実態と離職願望およびその背景因子との関連性について実証分析を行うことである。2箇所の地方都市の公立病院で働く看護婦582名を対象として、離職と転職の意志と理由ならびに個人要因と職場要因についての調査を実施した。その結果、次のような知見を得た。

- 1) 地方都市の大規模公立病院で働く看護婦の8割が卒業後ずっと同じ病院で勤務していた。
- 2) 実際の離・転職者は調査対象者の約15%であり、その7割を20代が占めた。
- 3) 20歳代の離職には2つの理由が見られた。一つは結婚・出産および家族の世話による離職であった。職業と家庭の両立は困難と考えていた。もう一つは未婚の看護婦による他の看護職への転職であった。
- 4) 約6割が離職願望をもっていた。離職願望の背景として、仕事要因と個人要因および年齢的な特徴が見られた。すなわち、20代では自分の適性や能力への不安。30歳代では子育てと労働条件の負担。40歳代以降では健康上の理由であった。しかし給料との関連は低かった。
- 5) しかし地方都市の公立病院においては離職者は減少傾向にあり、就労形態は「若年短期未婚型」より「中高年継続就労型」へと以降しているものと考えられた。

キーワード：看護職、離職の理由、離・転職願望の背景

はじめに

我が国の医療・保健政策は高齢化・少子化社会に向けての抜本的対策が早急に求められている。1997年度の社会保障関係政策では老人医療費の抑制と年金、在宅介護等が検討されている。また医療関連職の需要と供給に関しては、医師の削減策や在宅介護を担う関連職の人材の確保が提言されている。

看護職においては1992年に「看護婦人材確保の促進に関する法律」が施行された¹⁾。これらの諸政策の効果と国内の経済不況期と重なり、また女性の職業意識の変化にもよって、離職する看護婦は減少傾向にある。1996年には看護職員の充足率は100%に近づいている²⁾。しかし、看護婦の6~7割が「やめたい」と考えている。その理由として、

夜間勤務を伴う労働条件や、仕事の満足感が低いこと。未婚者では結婚相手によって職業の継続が変化すること。既婚者においては母・妻・職業人としての多重役割に対する葛藤が生じやすく、両立が難しいこと³⁾などが推測できる。

そこで、今回の調査では看護職の離職の実態および離職願望についての調査を行い個人要因と職場要因との関連性について、特に20~30代の看護婦を中心に実証分析を行なうことにした。

対象と調査方法

対象は地方都市の2カ所の公立の病院で働く看護婦約750名である。1995年2月末から3月初旬の期間において、質問紙による無記名での自己記載法で行った。アンケートの回収数は594（回収率

79.2%)名、有効回答数は582(有効回答率77.6%)名であった。分析は統計パッケージ HALBAU を用いた。以下に調査票の基本的枠組みと項目を記す。

1. 基本的属性および職業キャリア：年齢、家族形態、配偶者の有無、子供の有無
2. 卒業後の就労形態
3. 離職予定者の背景と再就職の予定
4. 離職の理由
5. 配転希望と離職・転職願望と理由
6. 離・転職願望と諸要因との関係

結 果

1. 基本的属性および職業キャリア

看護婦の582名の基本的属性および職業キャリアについて表1に示した。年齢は20歳代が47.5%、30歳代が26.7%、40歳代は17.5%、50歳代は8.4%であった。既婚率は35.9%、有子率は32.1%であった。職業キャリアとしては、正規職員が94.5%を占めていた。職位は看護婦が79.0%、副婦長が13.2%、婦長が4.8%であった。

2. 卒業後の就労形態

学校卒業後より現在までの就労形態を調査すると、看護婦の8割は新規採用後ずっと同じ病院で勤務し、病院間の移動は極めて少なかった。すなわち「学校卒業後ずっと今の病院で勤務している」は80.1%。「他の病院で勤務後、今の病院に勤務している」は15.5%であった。転職者は40代～50代では約3割を占めた。全員正規の職員であり、公

立病院の採用には年齢制限があるため移動した時期は20代であろうと考えられた。

3. 離職予定者の背景と再就職の予定

1) 離職予定者の背景

離職予定者の調査は2末～3月初旬に実施した。結果を表1に示した。調査対象の看護婦582名の中で離職を予定している者は87名(14.9%)であり、21～24歳が30名(36%)、25～29歳が27名(33%)、31～34歳が6名(7%)、35～39歳が5名(6%)、40歳代4名(5%)、50歳代11名(13%)、不明4名(5%)であった。年代別の離職率は20代は21%、30代は7.5%、50代は24%であった。

2) 離職後の再就職の予定

「やめた後の再就職の予定」については87名の回答が得られた。表2に示した。まず「再就職の予定がある」と答えた者は23名(26.4%)で進学や転職を予定していた。次に「予定はない」と答えた者は20名(23.0%)で専業主婦になると考えられた。それ以外の44名(50.6%)は、「分からない」「ライフサイクルに合わせて考える」と回答した。いずれ機会があれば復職する可能性もある。

4. 離職の理由

1) 離職の主な理由は年齢的な特徴が見られた。離職者の7割をしめる20代の離職予定者57名(20代の離職率では21%)では、離職の主な理由は結婚25名(43.9%)、出産5名(8.8%)、転職10名(17.5%)、進学5名(8.8%)、家族の変化9名(15.8%)であった。全体の離職理由では、結婚28名(33.7%)、出産8名(9.6%)、転職11名(13.0%)、進

表1 基本的属性

	21～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～60歳	合計 (%)
人数 (%)	144 (24.8)	132 (22.7)	79 (13.6)	76 (13.1)	102 (17.5)	49 (8.4)	582 (100.0)
未婚	140 (99.3)	115 (87.8)	51 (65.4)	24 (33.8)	19 (19.2)	15 (31.3)	364 (64.1)
既婚	1 (0.7)	16 (12.2)	27 (34.6)	47 (66.2)	80 (80.8)	33 (68.8)	204 (35.9)
有子者	1 (0.7)	6 (4.5)	18 (22.8)	46 (60.5)	77 (75.5)	39 (79.6)	187 (32.1)
離職予定	30 (36.1)	27 (32.5)	11 (13.4)		4 (4.8)	11 (13.4)	*83 (100.0)
離職率	24%	22%	7.5%		4%	24%	87 (14.9)
離職願望率	68 (47.2)	75 (56.8)	56 (70.9)	48 (63.2)	63 (61.8)	28 (57.1)	338 (58.1)

注(1) *：合計83名とあるのは4名は年齢不明のため。

注(2) 離職率、離職願望率についてはその年代の人数を100%とした率である。

表2 離職後の再就職の予定

	人数 (%)
全くない	20 (23.0)
予定がある	23 (26.4)
わからない	26 (29.9)
ライフサイクルに合わせて考える	18 (20.7)
合計	87 (100.0)

学5名(6.0%)、家族の世話10名(12.0%)、転居6名(7.0%)、退職等8名(10.0%)、自分の健康・能力の低下7名(8.0%)、不明4名(5.0%)であった。

2) そこで「やめる要因について2つ」尋ねた。

1. 労働条件, 2. 仕事内容が不満, 3. 自分の適性・能力への不安, 4. 職場の人間関係の順となった。

3) 「離職する主な理由1つと要因2つ」を合計して結果を20代は表3, 30代は表4に示した。20代では1. 結婚・出産, 2. 進路変更, 3. 労働条件の順になり, 30代では1. 結婚・出産, 2. 家

族, 3. 労働条件の順になった。40歳~50歳代では夜勤や変則勤務, 健康上の理由, 老親や家族の世話や介護が増加した。

5. 配転希望と離職・転職願望と理由

配転希望と離・転職希望についての結果を表5に示した。配転希望は36%, 転院願望は14%, 離職願望は58%であった。しかし実際には離職予定者は87名(15%), 転職予定者は11名(2%)と極めて少なかった。

1) 配転希望

「現在の勤務場所を変りたい」と「思ったことがある」は35.6%, 「ない」は57.2%であった。約3割強が配転を希望していた。

2) 転院願望

「今の病院を変りたいと思ったことがありますか」の質問に対し、「病院を変りたい」は13.9%, 「思わない」は78.9%であった。

3) 離職願望

「看護婦をやめたいと思ったことがある」は58.1%で、「思わない」は33.8%であった。年齢別に表

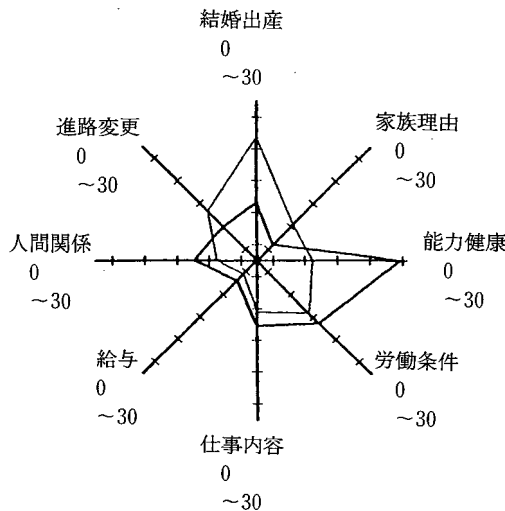


図1 20歳代の離職理由とやめたい理由 (単位: %)

表3 20歳代の離職理由とやめたい理由 (%)

	結婚出産	家族理由	能力健康	労働条件	仕事内容	給与	人間関係	進路変更
—やめる理由	25.4	8.4	9.4	13.7	8.3	0.7	5.8	12.5
—やめたい理由	10.0	1.5	29.7	17.1	11.5	2.9	11.1	7.6

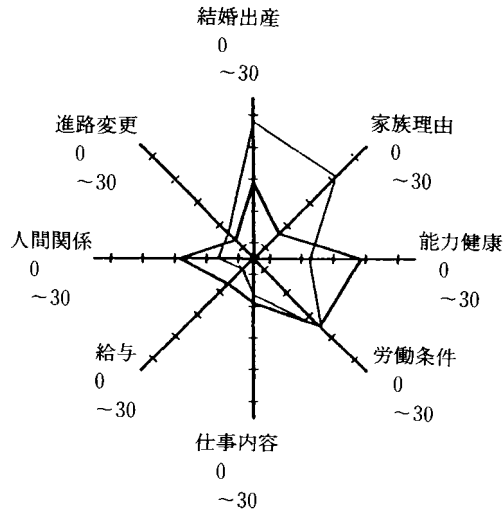


図2 30歳代の離職理由とやめたい理由 (単位：%)

表4 30歳代の離職理由とやめたい理由 (%)

	結婚出産	家族理由	能力健康	労働条件	仕事内容	給与	人間関係	進路変更
—やめる理由	28.6	23.8	9.6	19.0	4.8	0.0	4.8	4.8
—やめたい理由	14.4	4.8	21.7	18.7	6.6	4.8	13.9	2.4

表5 配転希望と転院願望・離職願望 単位：人 (%)

	配置転換希望	転院願望	離職願望
思 う	207 (35.6)	81 (13.9)	338 (58.1)
思わない	333 (57.2)	459 (78.9)	197 (33.8)
不 明	45 (7.7)	45 (7.7)	50 (8.6)
合 計	582 (100.0)	582 (100.0)	582 (100.0)

1に示した。「やめたい」意識が最も高いのは30代であった。30～34歳が70.9%，35～39歳では63.2%が「やめたい」という意識をもっていた。

4) 離職・転職願望の理由

「やめたいと思った理由」は1. 自分の適性・能力への不安, 2. 労働条件, 3. 職場の人間関係, 4. 仕事内容となった。年齢別の特徴をみる。20代は表3に示した。1. 自分の適性・能力への不安が23.3%と他の年齢層と比較して際立って高い。30代は表4に示した。30歳代では出産・育児が高くなる。40歳～50歳代では夜勤や変則勤務, 健康上の理由が増加した。体力的に夜間勤務がづらくなってきていると考えられた。また老親や家

族の世話や介護が増加していた。

5. 離職・転職願望と諸要因との関係

離職・転職願望には個人要因と仕事要因が影響を及ぼしている。そこで数量化2類によって各年代ごとに要因分析を行い, その結果を表6・表7・表8・表9に示した。

まず年代別の特徴を見る。20代では「生活の満足度」「個人の悩み」「体力の自信」, 「仕事の適性」「不安」「給与」「労働量」「チームワーク」「職場のサポート」「職場の友人」などへの不満が離職願望につながっている。30代においては個人生活での「生活満足度」「サポート量」「個人の悩み」「仕事の適性」「夜間勤務」「休暇」「仕事内容」職場の人的環境要因などである。40～50代においては「生活の満足度」「能力の発揮」「仕事の内容」「上司」といった特徴がみられた。

考 察

調査対象の地方都市の病院で働く看護婦の58%が離職願望を抱き, 転院願望は14%であった。し

表6 離職願望と個人要因との関係 -数量化2類-

項目 カテゴリ	20代		30代		40~50代		
	数値	レンジ	数値	レンジ	数値	レンジ	
生活	満足	0.46	1.21	0.52	0.97	0.36	1.49
	普通	-0.75		-0.44		-0.02	
	不満	0.27		-0.44		-1.13	
サポート	多い	-0.02	0.55	-0.03	1.25	-0.12	0.48
	中間	0.10		0.43		0.36	
	少ない	-0.45		-0.83		0.14	
個人の悩み	多い	-0.23	0.86	-0.49	1.65	-0.75	1.51
	中間	0.64		1.16		0.76	
	少ない	0.59		0.56		0.21	
体力の自信	有	0.42	1.59	0.32	0.79	0.69	1.27
	普通	0.64		-0.47		-0.58	
	無	-0.98		-0.13		-0.15	
正準相関係数	0.24 H=0.07		0.19 H=0.08		0.43 H=0.08		

表7 離職願望と仕事要因との関係 -数量化2類-

項目 カテゴリ	20代		30代		40~50代		
	数値	レンジ	数値	レンジ	数値	レンジ	
やり甲斐	有	0.00	0.62	0.11	0.37	0.11	0.31
	普通	0.25		-0.08		0.20	
	無	-0.37		-0.26		-0.11	
適性	有	0.78	1.76	0.80	1.60	-0.59	1.18
	普通	0.61		0.09		0.59	
	無	-0.98		-0.80		-0.47	
能力発揮	有	0.21	0.38	0.19	0.61	1.22	2.34
	普通	-0.17		0.13		-0.37	
	無	-0.11		-0.41		-1.12	
負担不安	有	-0.21	1.22	-0.28	1.37	-0.46	1.36
	中間	-0.30		-0.07		-0.36	
	無	0.92		1.09		0.90	
正準相関係数	0.37 H=0.07		0.36 H=0.07		0.37 H=0.08		

かし実際の離・転職予定者は15%で、転職予定者は2%と極めて少なかった。そこで、20代~30代の看護婦を中心に離職の実態と離・転職願望の背景ついて考察を行うことにする。

1. 20代~30代の離職の背景

離職の理由は、大きく分けて次の3つに分けられた。結婚・出産、進路変更、家族要因である。看護婦582名のうち離職予定者は87名(15%)で、20代が約70%、30代が約13%を占めた。調査対象

表8 離職願望と労働要因との関係 -数量化2類-

項目 カテゴリ	20代		30代		40~50代		
	数値	レンジ	数値	レンジ	数値	レンジ	
給与	満足	1.02	1.84	0.19	0.39	0.23	0.39
	中間	0.58		0.19		-0.05	
	不満	-0.82		-0.20		-0.15	
労働量	満足	0.80	1.03	-0.33	0.78	0.49	0.89
	中間	-0.03		0.45		-0.40	
	不満	-0.23		-0.12		0.13	
夜間勤務	満足	-0.01	0.47	0.93	1.31	0.18	0.41
	中間	0.23		-0.38		0.22	
	不満	-0.25		0.03		-0.19	
休暇	満足	-0.64	0.88	-0.24	1.00	0.73	1.14
	中間	0.24		0.75		0.51	
	不満	0.10		-0.25		-0.41	
仕事内容	満足	-0.21	0.32	1.16	1.39	1.14	1.44
	中間	-0.03		-0.21		-0.30	
	不満	0.11		-0.23		-0.22	
看護内容	満足	0.12	1.12	-0.46	1.26	-0.23	0.64
	中間	0.53		0.66		-0.20	
	不満	-0.59		-0.60		0.42	
正準相関係数	0.23 H=0.07		0.34 H=0.08		0.52 H=0.08		

表9 離職願望と人的環境要因との関係 -数量化2類-

項目 カテゴリ	20代		30代		40~50代		
	数値	レンジ	数値	レンジ	数値	レンジ	
上司	満足	0.16	0.59	-0.23	0.53	0.97	1.29
	中間	-0.35		0.29		-0.33	
	不満	0.24		-0.05		-0.24	
チームワーク	満足	1.29	1.71	0.79	1.71	-0.19	0.39
	中間	-0.25		-0.92		0.10	
	不満	-0.43		-0.63		0.20	
トラブル	多	-0.15	0.39	0.05	1.01	-0.91	1.15
	中間	0.08		-0.46		0.09	
	少	0.24		0.55		0.24	
職場のサポート	多	0.37	1.56	0.15	1.36	0.75	1.11
	中間	0.26		0.75		-0.33	
	少	-1.19		-0.60		-0.36	
職場の友人	多	0.27	1.17	0.29	0.63	-0.39	0.93
	中間	0.75		-0.34		0.54	
	少	-0.42		0.19		-0.37	
正準相関係数	0.20 H=0.09		0.28 H=0.06		0.36 H=0.06		

者の20代の看護婦の離職率は約21%である。この数値はここ数年間において大きな変動はないもの

と推測できる。離職の理由は結婚というライフイベントに伴うものが約7割と最も多く、再就職の予定はないか子育て終了後に予定していた。

進路変更の23%は20代がほとんどである。転職は20代では可能であるが30代以降は極めて難しい。転職先は夜勤のない職種すなわち、訪問看護ステーションや日勤だけの病院あるいは保健婦や教師への転職、進学であった。これらの者は継続して就労する意志があるものと見なされた。

2. 離職願望の背景

離職願望は6割の看護婦に潜在的にある。その背景にはキャリア段階⁴⁾や仕事のストレスに加えて女性としての発達課題やライフステージの影響が無視できない。結婚というライフイベントの変化を契機にして離職に至ると考えられる。

田尾³⁾は看護職のストレス源としては専門性が不明確であること、夜勤を伴う勤務条件、医師との関係、職場の人間関係などがあると述べている。それに加えて今回の調査では看護職のストレス源や離職願望にはキャリア段階⁴⁾や女性としての各年代の発達課題及びライフステージの影響⁶⁾を受けていることが明らかになった。

すなわち、20歳代の若い年齢層ではキャリア形成に伴うストレスおよび仕事の不慣れからくる自分の適性・能力への不安。30歳代では、ライフステージの影響が強い。30代前半の看護婦の7割が「看護婦をやめたい」と回答し、その理由として出産・育児と夜勤や変則勤務などの労働条件を上げている。特に既婚者において家庭生活の影響が強い。母・妻・職業人としての多重役割による葛藤が生じやすく、個人生活面での満足度が低下し、ストレスをより強く受けやすい³⁾ことなどが推測できる。40歳～50歳代では夜勤や変則勤務、体力の低下や健康上の理由などの個人的要因である。体力的に夜間勤務がつかなくなってきている。また老親や家族の世話や介護が増加していた。

今回の地方都市の病院で働く看護婦の調査結果では配転希望は約3割、転院希望は約1割である。定着率は高く、離職についてはさほど問題になっているとは考えられない。この結果は土江らが都市の看護婦に行った調査結果とは異なる⁷⁾。土江

らは看護婦が離職や退職に至る過程には様々な要因が影響しており、その第一段階は「現在の勤務場所を変わりたい」という意識がocこり、次に「病院を変わりたい」、最後に「看護婦をやめたい」という意識に変化し、実際に離職や転職に至ると言われている。また看護協会の調査⁸⁾では、病院を変わりたいという看護婦は約58%としている。しかし、今回の調査結果では病院を変わりたいとする看護婦は非常に少ない。

一般的に独身者の病院の移動は、Job hopping（条件のよい職場を求めて渡り歩く）タイプと言われている。今の職場よりもよいと思われる職場あるいは夜勤のない病院へ移動する。再就職するには移住地域などの因子や世帯の収入状況が影響を及ぼす。また、既婚有子者の転職は夜勤のない病院を求めての転職と考えられる。しかし、子供の年齢が3歳以下の場合、再就職する意志があっても保育所やあずかってくれる場所がなければ、再就職しにくい状況にある。

今回調査対象とした病院は地方都市では中心的役割を果たす公立病院である。両病院ともに病院環境や労働条件・福利厚生や看護内容は整い、職員用の院内保育所も設置されている。また地方都市であるため三世代同居世帯が約2割と多く、核家族であっても子育ての援助をしてくれる親が近くにいて援助が得られやすい可能性が高い⁹⁾。したがって子育てのために夜勤のない病院へ転院する必要性は少ない。しかも、看護婦の多くは同病院の母体の学校で教育を受け、8割が学校卒業後も同じ病院で勤務している。近くに今以上の病院施設を見つけることは非常に困難である。そのため病院を変わりたいという意識はほとんどなく、病院間の移動は極めて少ない。

地方都市においては転職は20代では可能であるが30代以降は極めて難しい。自分の適性や能力への不安や職場の人間関係で悩み現実にやめたいと思っても離職には至らない。

給料については「やめたい理由」にも「やめる理由」にもほとんど上げられていない。給与については大きな不満ではなく、離職や離・転職願望の原因ではない。

地方都市の公立病院においては離職者は減少傾向にあると考えられた。調査対象の看護婦の離職率は15%と少ない。従来日本の看護職の就労形態は未婚者が圧倒的に多く平均勤続年数が短い「若年短期未婚型」であった¹⁰⁾。しかし地方都市においては結婚後も働く看護婦が徐々に増加しており「中高年継続就労型」に移行しているものと推測できた。

ま と め

本研究の目的は臨床看護婦の離職の実態と離職願望およびその背景因子との関連性を調査することである。2箇所の地方都市の公立病院で働く看護婦582名を対象として、離職と転職の意志と理由ならびに個人要因と職場要因についての調査を実施した。その結果、次のような知見を得た。

- 1) 地方都市の大規模公立病院で働く看護婦の8割が卒業後ずっと同じ病院で勤務していた。
- 2) 離・転職を予定している者は調査対象者の約15%であり、7割を20代が占めた。その理由は結婚・出産と進路変更であった。
- 3) 看護婦の約6割が離職願望をもっていた。離職願望の背景には仕事要因と個人要因及び年齢の特徴が見られた。すなわち、20歳代では自分の適性や能力への不安。30歳代では子育てと適性や能力への不安。40歳代以降では労働条件などである。しかし給料との関連は低かった。

4) これらの仕事要因や労働条件などのストレスが潜在的な離職願望につながっており、結婚出産などのライフイベントの変化を契機にして離職に至ると考えられた。

5) しかし地方都市の公立病院においては、離職者は減少傾向にあり、看護婦の就労傾向は「若年短期未婚型」より「中高年継続就労型」へと移行しているものと考えられた。

文 献

- 1) 矢野正子：看護婦人材確保基本指針の解説。ぎょうせい、1994。
- 2) 日本看護協会編：H8年度看護白書。日本看護協会出版会、1995。
- 3) 朝倉隆司：働く女性の職業キャリアとストレス。日本労働研究雑誌394：14-29、1992。
- 4) 猪下 光：職業性のストレスの継時的変化により分析した看護職のキャリア形成過程。岡山大学大学院文化科学研究科紀要3、283-302、1997。
- 5) 田尾雅夫：ヒューマン・サービスの組織。法律文化社、京都、108-110、1995。
- 6) Havighurst RJ. 莊司雅子(訳)：人間の発達課題と教育。牧書店、1958。
- 7) 土江淳子他：看護婦の職務意識とストレス・バーンアウトとの関係。日本看護研究学会雑誌16：9-20、1993。
- 8) 日本看護協会編：病院看護婦の離職と定着に関する調査研究。日本看護協会出版会、1995。
- 9) 猪下 光：看護職の職業意識とストレス。岡山大学経済学部修士論文、1996。
- 10) 草刈淳子：看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究。看護研究29：31-46、1996。

An analysis of quitting behavior and desire to quit of nurses.

Hikari INOSHITA

Abstract

The purpose of this study is finding existing situation and those reasons of nurses who would resign or desired to resign from their jobs.

A survey was conducted to 582 nurses in two public hospitals located in the province.

The following results were obtained.

- 1 . 15% of all the target nurses would resign soon. 70 % of which was in age of twenties.
- 2 . There were two main reasons of resignation among nurses in age of twenties. One was getting married, having child or family care ; they felt it is difficult to continue both their working life and family one. The other was they were planning to be qualified for another nursing professional.
- 3 . 60% of all the target nurses desired to resign from their jobs.
- 4 . The reason was different by age group. Each had own reason ; Anxieties for their aptitude and ability as nurses in the twenties, responsibility for their children and family members in the thirties, and anxieties for health in the forties and fifties. But amount of salaries did not affect their desire.

Key words : nurses, resign, desired resign

School of Health Sciences, Okayama University