

平成24年度

看護職員離職者実態調査報告書

平成25年1月

公益社団法人 岡山県看護協会

岡山県ナースセンター

看護職員離職者実態調査結果

I 調査目的

病院を離職した看護職員の離職理由、勤務状況、再就業のための希望条件等の実態を明らかにし、看護職員が働き続けられる環境づくりをするうえでの資料とする。

II 調査方法

1. 調査期間

平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 4 月 30 日

2. 調査対象

平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日の間に離職した看護職員

3. 調査方法

岡山県内 174 病院に事前に離職者実態調査票一式（依頼文、調査票、返信用封筒、岡山県ナースセンターリーフレット）を配布しておき、看護職員の退職時にその一式を手渡してもらう。

4. 調査対象者への倫理的配慮

調査対象となる離職者には、調査協力依頼文書において、本調査の目的、調査への協力は任意であり、また回答は無記名とし、個人が特定される形での結果は公表しないこと等を明記した。

III 回収率

離職者実態調査票一式を郵送した 174 病院に対し、退職者への配布数を回答してもらった。

その結果、退職者に本調査票を手渡したと回答した数は 887 人。そのうち、311 人から回答があった。回収率 35.1%

IV 調査結果および考察

1. 対象者の属性

(1) 現住所（表 1）

現住所は、「岡山県内」在住者が 88.1%であった。

(2) 年齢（表 2）

年齢は「20～29 歳」が 46.9%であり、離職者の半数近くが 29 歳以下であった。

項目	人数	%
岡山県内	274	88.1
岡山県外	37	11.9

項目	人数	%
20 歳未満	0	0
20～29 歳	146	46.9
30～39 歳	79	25.4
40～49 歳	37	11.9
50～59 歳	24	7.7
60 歳以上	25	8.0

(3) 性別 (表 3)

性別は、「女性」が 98.1%であった。

(4) 配偶関係 (表 4)

配偶関係では、既婚者は 44.1%であり、昨年度の 43.3%と同様の傾向にあった。

(5) 家族の状況

①子どもの有無 (表 5-1)

子どものいる人は 36.0%で、昨年度の 39.6%よりわずかに減少していた。

②一番下の子どもの状況 (表 5-2)

「子どものいる」112人を対象に、一番下の子どもの状況を聞いたところ、「未就学児」のいる人は 38.4%であり、昨年度の 35.1%よりわずかに増加していた。

③要介護者の有無 (表 5-3)

現在、家族に介護を必要とする人がいると答えた人は 10.3%であり、昨年度の 8.2%よりわずかに増加していた。

④要介護者の続柄 (表 5-4)

「要介護者がいる」と答えた 32人を対象に、介護の対象者を聞いたところ、「父母」が 71.9%、「祖父母」が 21.9%であった。

表 3 性別 n=311

項目	人数	%
男	6	1.9
女	305	98.1

表 4 配偶関係 n=311

項目	人数	%
配偶者あり	137	44.1
配偶者なし	169	54.3
無回答	5	1.6

表 5-1 子供の有無 n=311

項目	人数	%
有	112	36.0
無	196	63.0
無回答	3	1.0

表 5-2 一番下の子供の状況 n=112

項目	人数	%
未就学児	43	38.4
小学生	11	9.8
中学生以上	58	51.8

表 5-3 家族介護の有無 n=311

項目	人数	%
有	32	10.3
無	261	83.9
無回答	18	5.8

表 5-4 要介護者の続柄
(複数回答) n=32

項目	人数	%
父母	23	71.9
祖父母	7	21.9
子ども	1	3.1
配偶者	0	0.0
その他	1	3.1

2. 離職時の状況

(1) 離職時の職種 (表 6)

離職した人のその時の職種は、「看護師」が約9割であった。

(2) 離職時の雇用形態 (表 7)

離職時の雇用形態は、「正規職員」は89.7%であり、昨年度の89.4%とほぼ同じであった。

(3) 離職時の勤務形態 (表 8)

離職時の勤務形態は、「三交代制」「二交代制」の交代制勤務者は74.6%、「日勤のみ」は21.9%であり、これは昨年度と同様の傾向を示していた。「短時間勤務」は3.5%であり、昨年度の4.5%よりわずかに減少していた。

(4) 通算勤務年数 (表 9)

通算勤務年数で最も多かったのは、「4～6年」22.2%、「20年以上」21.2%、「1～3年」19.6%の順であり、昨年度の順位「1～3年」「4～6年」「20年以上」と異なっていた。

通算勤務年数6年以下の離職者は46%であり、昨年度の50.7%より減少していた。また、卒後1年未満の離職者は4.2%であり、昨年度の3.3%よりわずかに増加していた。

(5) 今回離職した病院での勤務年数 (表 10)

今回離職した病院での勤務年数は、「1～3年」29.6%が最も多く、次いで「4～6年」23.8%である。また、「1年未満」で退職した人は7.1%であった。3年以下で退職した人は36.7%あり、昨年度の41.6%より減少していた。

(6) 離職病院数 (表 11)

今回の施設を含めた離職回数で最も多かったのは「1カ所目」であった。ただ、「5カ所目」以上の人が5.1%いたが、昨年度の7.4%よりわずかに減少していた。

表 6 離職時の職種 n=311

項目	人数	%
看護師	284	91.3
准看護師	17	5.5
助産師	9	2.9
保健師	1	0.3

表 7 離職時の雇用形態 n=311

項目	人数	%
正規職員	279	89.7
非常勤職員	32	10.3
派遣	0	0.0

表 8 離職時の勤務形態 n=311

項目	人数	%
日勤のみ	68	21.9
三交代制	116	37.3
二交代制	116	37.3
短時間勤務	10	3.2
夜勤のみ	1	0.3

表 9 通算勤務年数 n=311

項目	人数	%
1年未満	13	4.2
1～3年	61	19.6
4～6年	69	22.2
7～9年	45	14.5
10～14年	37	11.9
15～19年	20	6.4
20年以上	66	21.2

表 10 今回離職した病院での

勤務年数 n=311		
項目	人数	%
1年未満	22	7.1
1～3年	92	29.6
4～6年	74	23.8
7～9年	42	13.5
10～14年	34	10.9
15～19年	10	3.2
20年以上	36	11.6
無回答	1	0.3

表 11 離職病院数 n=311

項目	人数	%
1カ所目	191	61.4
2カ所目	54	17.4
3カ所目	33	10.6
4カ所目	15	4.8
5カ所目	6	1.9
6～9カ所目	10	3.2
10カ所以上	0	0
無回答	2	0.6

(7) 今回の病院での離職理由 (表 12)

回答者数 311 人、延べ回答数 841 個 (一人 5 個まで回答可)、一人あたり平均約 2.7 個あげていた。

今回の病院での離職理由上位 5 位は、「人間関係」24.4%、「結婚」18.3%、「看護内容への不満」18.0%、「転居」「健康上の理由」各 17.4%であった。

上位 5 項目中、昨年度と同じものは 4 項目あり、それは「人間関係」「結婚」「看護内容への不満」「転居」であった。「人間関係」「結婚」は昨年度と同じ順位であった。異なっていたものは、「給料・賃金が安い」は昨年度 3 位から今年度は 11 位、「健康上の理由」は昨年度 9 位から今年度 4 位、「自分の適性・能力への不安」は昨年度 13 位から今年度 7 位であった。「福利厚生がない」「契約期間満了」「継続教育がない」は昨年度同様、下位であった。ただ、看護界の課題といわれている「残業が多い」や「休みが取れない」といった項目は昨年度、今年度ともに上位 5 位内には入っていなかった。また、多くの看護職はライフ・イベント「出産・育児・子どものため」より、「結婚」での退職が多いことがわかった。

離職理由を配偶関係の有無 (図 1) でみると、「配偶者あり」の人の離職理由の上位 3 位は「人間関係」27.0%、「出産・育児・子どものため」24.8%、「健康上の理由」「転居」各々 19.0% であり、上位 2 位までは昨年度と同様である。一方、「配偶者なし」の上位 3 位は「人間関係」23.1%、「看護内容への不満」20.1%、「結婚」19.5%であった。配偶者の有無で共通していた項目は「人間関係」のみであり、それは離職理由の第 1 位であった。

次に離職理由を年齢別 (図 2) でみると、20～29 歳での離職理由上位 3 位は、「結婚」29.5%、「転居」22.6%、「人間関係」21.2%、30～39 歳では「人間関係」26.6%、「出産・育児・子どものため」24.1%、「看護内容への不満」21.5%、40～49 歳では「人間関係」37.8%、「健康上の理由」「看護内容への不満」各 27.0%、50～59 歳では「人間関係」29.2%、「健康上の理由」「自分の適性・能力への不安」「配偶者の転勤」各 20.8%、60 歳以上では「定年退職」が 72.0% であった。上位 3 項目が昨年度と同じ項目だったのは 20 代、40 代であった。

60 歳以上を除いた年代の特徴では、上位 3 位以内に①全ての年代において「人間関係」があがっており、特に 30～50 代では第 1 位であった、②40 代、50 代では「健康上の理由」があがっていた、③30 代、40 代では「看護内容への不満」があがっていたことである。また、20

代の第1位「結婚」、30歳代の第2位「出産・育児・子どものため」といったライフ・イベントで一旦職場を去っている状況は昨年度と同様であった。

日本女性の年齢別労働力率はM字カーブが特徴的であり、それは出産・子育て終了後、再就業するためといわれているが、看護職も例外ではなく、その傾向は続いていた。

表 12 今回の離職理由 (5 つまで回答可)

項目	H22年度 n=245			H23年度 n=311		
	人数	%	順位	人数	%	順位
人間関係	61	24.9	1	76	24.4	1
結婚	48	19.6	2	57	18.3	2
看護内容への不満	42	17.1	4	56	18.0	3
転居	42	17.1	4	54	17.4	4
健康上の理由	34	14.3	9	54	17.4	4
残業が多い	39	15.9	6	53	17.0	6
自分の適性・能力への不安	27	11.0	13	48	15.4	7
出産・育児・子どものため	37	15.1	8	40	12.9	8
労働時間への不満	31	12.7	10	39	12.5	9
他分野への興味	38	15.5	7	38	12.2	10
給料・賃金が安い	44	18.0	3	37	11.9	11
休みがとれない	29	11.8	12	34	10.9	12
通勤困難	30	12.2	11	30	9.6	13
老親の世話・家族の介護	19	7.8	17	30	9.6	13
家事と両立しない	24	9.8	14	28	9.0	15
Uターンのため	23	9.4	15	22	7.1	16
夜勤回数が多い	12	4.9	19	19	7.8	17
定年退職	20	8.2	16	20	6.4	18
配偶者の転勤	7	2.9	21	18	5.8	18
自分の技術に自信がない	16	6.5	18	17	5.5	20
進学	8	3.3	20	13	4.2	21
継続教育がない	3	1.2	24	9	2.9	22
契約期間満了	6	2.4	23	8	2.6	23
福利厚生がない	7	2.9	21	5	1.6	24
その他	27	11.0		36	11.6	
無回答	1	0.4				

図1 離職理由 —配偶関係の有無—

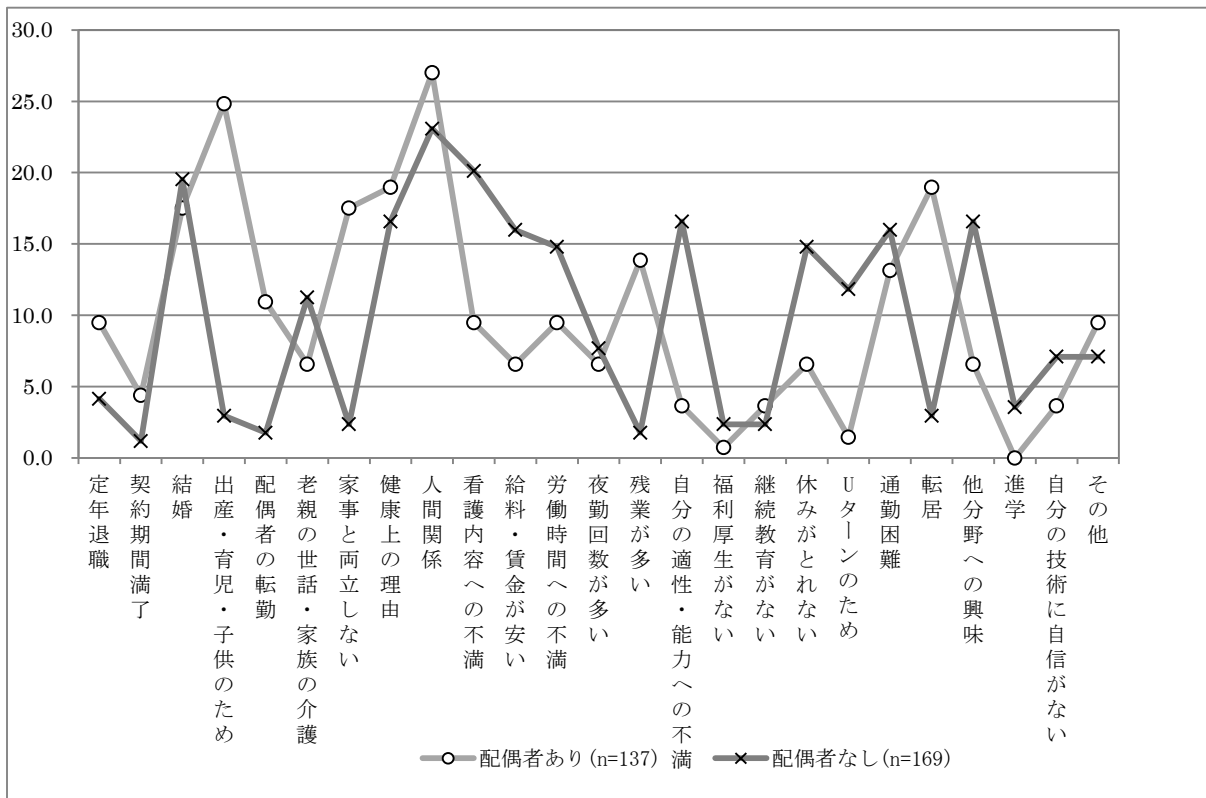
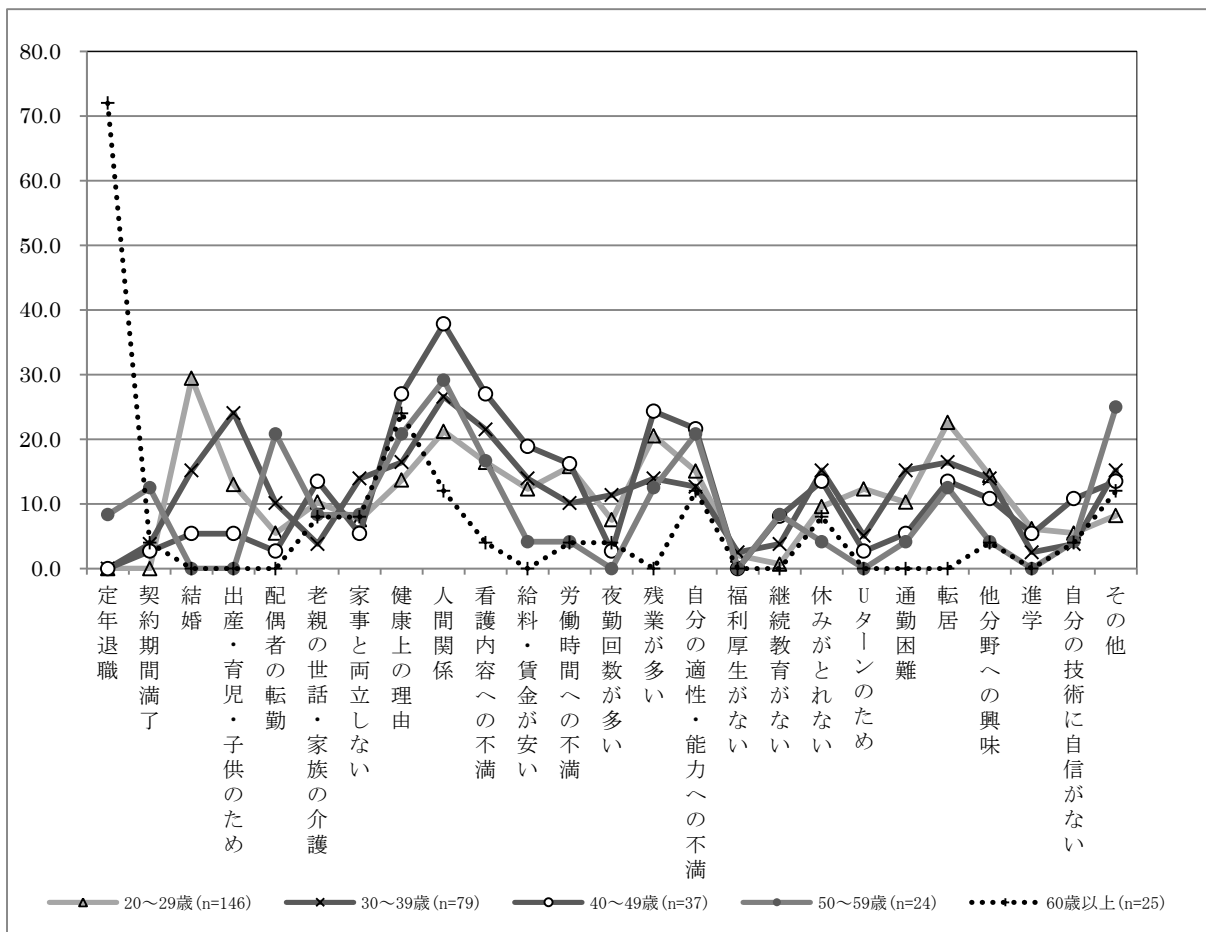


図2 離職率 —年齢別—



(8) 離職理由に「結婚」「出産・育児・子どものため」をあげた人の具体的理由（表 13）

今回の病院での離職理由で「結婚」「出産・育児・子どものため」を選んだ 97 人を対象にその具体的理由を 3 つまで選んでもらった。

その結果、上位 3 位は「通勤に時間がかかる」36.1%、「業務がきつい」30.9%、「家事との両立に自信がない」28.9%であった。一方、「夜間の保育施設がない」「配偶者の理解がない」という理由は、昨年度と同様にわずかであった。また、「その他」の内容は、「転居」11 人、「親族の反対」「働き方の選択肢がない」「子どもの就学まで夜勤をやめようと考えた」などであった。

ワーク・ライフ・バランスといった考え方が浸透し、その方策としての多様な勤務形態や短時間正職員制度の導入が取り入れられているが、職場でその恩恵を受けているものは、まだ少ないと思われる。

表 13 「結婚」「出産・育児・子どものため」を理由に退職した人の具体的理由（3 つまで回答可）
n=97

項目	人数	%
通勤に時間がかかる	35	36.1
業務がきつい	30	30.9
家事との両立に自信がない	28	28.9
自分の健康管理ができない	16	16.5
子どもの世話をしてくれる人がいない	15	15.5
自分の子どもは自分で育てたい	13	13.4
配偶者の理解がない	8	8.2
夜間の保育施設がない	5	5.2
健診等に必要ない休暇が取れない	2	2.1
その他	27	27.8

(9) 離職理由に「老親の世話・家族の介護」をあげた人の具体的理由（表 14）

今回の病院での離職理由に「老親の世話・家族の介護」を選んだ 30 人を対象にその具体的理由を聞いた。

その結果、「他の介護者がいない」が 43.3%、「自分で介護したい」は 36.7%であった。昨年度は「自分で介護したい」が 73.7%であったが、今年度は大幅に減少しており、他に介護者がいないといった消極的な姿勢が多くなっていた。

表 14 「老親の世話・家族の介護」を理由に退職した人の具体的理由（2 つまで回答可）
n=30

項目	人数	%
他の介護者がいない	13	43.3
自分で介護したい	11	36.7
入院・入所施設がない	2	6.7
家族の協力がいない	1	3.3
その他	4	13.3

(10) 離職理由に「人間関係」をあげた人のその相手（表 15）

今回の病院での離職理由に「人間関係」を選んだ 76 人を対象に、人間関係が難しかった相手をすべて選んでもらったところ、129 個の回答があった。

「人間関係」が難しかった相手は、「上司」73.7%、「同僚」52.6%、「医師」25.0%の順であった。

人間関係の難しかった相手として「上司」が 1

表 15 「人間関係」を離職理由にした人の相手（複数回答）
n=76

項目	人数	%
上司	56	73.7
同僚	40	52.6
医師	19	25.0
患者の家族	6	7.9
一般職員	3	3.9
患者	2	2.6
他の専門職	1	1.3
その他	1	1.3
無回答	1	1.3

位であり、その割合は 3/4 にも及んでいた。また、それはこの調査を開始してから現在まで続いている。上司は人間関係を調整し、支えあえる職場風土を醸成する役割を担っているが、その責任を果たすために求められる能力の成熟が課題となっていると思われる。

(11) 離職理由に「看護内容への不満」をあげた人の具体的内容（表 16）

今回の施設での退職理由に「看護内容への不満」を選んだ 56 人を対象に、その内容について聞いた。

その結果、最も多かったのは、「看護業務以外の仕事が多い」51.8%、次いで「患者とのコミュニケーションの時間が取れない」「患者中心の看護ができない」が各 37.5%、「日常生活の援助に時間が取れない」26.8%であった。「その他」の内容（表 17）は、さまざまであった。

表 16 「看護内容への不満」の具体的理由（複数回答）

n=56

項目	人数	%
看護業務以外の仕事が多い	29	51.8
患者とのコミュニケーションの時間が取れない	21	37.5
患者中心の看護ができない	21	37.5
日常生活の援助に時間が取れない	15	26.8
医療処置が多い	4	7.1
その他	7	12.5
無回答	1	1.8

表 17 「看護内容への不満」の具体的理由－「その他」の内容－

- ・介護が多い
- ・組織の方針
- ・助産の仕事が少ない
- ・4時間のパートなので、できることが限られ、毎日同じことをするので変化がなかった
- ・集中治療患者と自分の求める看護の違い
- ・緊急入院や患者からの暴力が多い。それに対して危険手当や院内での対応などもっとして欲しかった。
- ・自分が必要とされていると感じない。上司により差がある。看護学校からの卒業生ばかりだと学生の延長で仕事をしている感じで社会人としての自覚がない。

(12) 離職理由に「給料・賃金が安い」をあげた人の現在の給与額と希望する給与額（表 18）

退職理由に「給料・賃金が安い」を選んだ 37 人を対象に、現在の給与額と希望する給与額を聞いた。

その結果、現在の給与は、最低 130,000 円、最高は 373,000 円であり、平均すると 211,862 円であった。一方、希望額の最低は 200,000 円、最高は 400,000 円であり、平均すると 238,618 円であった。

現在の給与額と希望額との差は約 26,756 円であり、現在の給与額の約 1.1 倍を希望していた。昨年度は現在額と希望額の差は 51,000 円であり、今年度はその差が半額に縮まっていた。

また、給与が時給となっている人が 3 人おり、現在の時給が 1,100 円 1 人、1,300 円 2 人であり、希望額は 1,500 円であった。

表 18 「給料・賃金が安い」をあげた人の現在の給与額と希望する

給与額			n=34		
給与 (円)	現在の給与	希望額	給与 (円)	現在の給与	希望額
130,000	1		220,000	1	
150,000	1		230,000	1	1
160,000	1		240,000	1	4
167,000	1		241,000	1	
170,000	2		250,000	1	11
176,000	1		253,000		1
180,000	4		270,000	1	
190,000	1		280,000		1
191,000	1		290,000	1	
198,000	1		300,000		5
200,000	6	6	330,000		1
210,000	2	1	373,700	1	
211,600	1		400,000		1
213,000	1		無回答	1	2
220,000	1		平均値	211,862	238,618

表 19 現在の給与額と希望額 (時給) n=3

給与 (円)	現在の給与	希望額
1,100	1	
1,300	2	
1,500		3

(13) 離職理由に「夜勤回数が多い」をあげた人の夜勤回数 (表 20)

離職理由に「夜勤回数が多い」をあげた 22 人に、その回数を聞いた。

その結果、月平均の夜勤回数は、最低は 9 回、最高は 14 回、平均すると 11.2 回であり、昨年度の 11.4 回とほぼ同回数であり、夜勤回数が多い状況が続いていた。ただ、二交代制勤務者の場合、1 回の夜勤時間数は不明である (この調査では、夜勤時間数は問うていない)。

表 20 「夜勤回数が多い」とした人の夜勤回数 n=22

項目	人数	%
9 回	3	13.6
10 回	8	36.4
11 回	1	4.5
12 回	4	18.2
13 回	3	13.6
14 回	3	13.6

(14) どのような条件が整えば、仕事できたか (表 21、表 22)

どのような条件が整えば、仕事が継続できたかについて聞いたところ、延べ回答数 637 個、一人平均 2.1 個あげていた。

仕事継続要因上位 5 位は、「休みが取りやすい」27.0%、「残業が少ない」20.9%、「柔軟な勤務形態の導入」19.0%、「看護内容が充実している」15.8%、「仕事の悩みを相談できる人がいる」「自分の希望する給与」各 14.5%であった。

順位は異なるが昨年度と同様の項目が上位 5 位に入っており、退職理由は年度により異なるが、仕事を継続するうえでの要件は年度により変化がないことが分かった。退職理由と仕事継続要因の関連性はあったが、離職理由の「休みが取れない」は第 12 位に対し、仕事継続要因では「休みが取りやすい」は第 1 位、退職理由の「残業が多い」は第 6 位に対し、仕事継続要因では「残業が少ない」は第 2 位であり、関連性が薄かった。

仕事継続要因としてあがっていたものは、日本の看護現場が抱える課題に対する要望といえる。日本看護協会が看護職員確保対策の基本は離職防止と位置づけ、労働条件・労働環境の改善に取り組んでいる。その中で特に 3 つの改善課題として、「長時間労働」「給与（賃金）」「夜勤・交代制勤務」をあげ、その解決のための基本方針として「看護職の労働時間規制（人員配置増）」「ワーク・ライフ・バランスの推進による雇用促進」「診療報酬改定による人員増の下支え」等としている。これらの基本方針に則った取組みが浸透していくことが求められているといえる。その一方で、「保育所がある」「資格取得支援がある」「介護休暇が取れる」は、仕事継続要因としては、昨年度と同様に低率であった。

表 21 仕事継続要因（どのような条件が整えば仕事が継続できたか）（5 つまで回答可）

項目	H22 年度 n=245		H23 年度 n=311	
	人数 (%)	順位	人数 (%)	順位
休みが取りやすい	78 (31.8)	1	84 (27.0)	1
残業が少ない	50 (20.4)	3	65 (20.9)	2
柔軟な勤務形態の導入	56 (22.9)	2	59 (19.0)	3
看護内容が充実している	32 (13.1)	5	49 (15.8)	4
仕事の悩みを相談できる人がいる	29 (11.8)	6	45 (14.5)	5
自分の希望する給与	38 (15.5)	4	45 (14.5)	5
自分の能力が活かせる	29 (11.8)	6	42 (13.5)	7
家族の協力が得られる	28 (11.4)	8	37 (11.9)	8
夜勤がない	21 (8.6)	9	30 (9.6)	9
福利厚生が充実	16 (6.5)	12	20 (6.4)	10
ローテーションに希望を取り入れてくれる	13 (5.3)	13	20 (6.4)	11
夜勤回数が少ない	18 (7.3)	10	18 (5.8)	12
育児制度が利用できる	17 (6.9)	11	14 (4.5)	13
継続教育が充実している	12 (4.9)	14	14 (4.5)	14
保育所が近くにある	11 (4.5)	15	13 (4.2)	15
介護休暇がとれる	8 (3.3)	17	12 (3.9)	15
資格取得支援がある	11 (4.5)	15	10 (3.2)	17
その他	32 (13.1)		60 (19.3)	
無回答	69 (28.2)		0 (0)	

表 22 仕事継続要因（どのような条件が整えば仕事が継続できたか）の「その他」の内容

・転居がなければ（9人）	・職場が近ければ（8人）	・体調を崩したため（3人）
・理解のある上司（2人）	・人間関係が良い（2人）	・看護師、介護士の充足（2人）
・子供の病気がなければ（2人）	・公正な人事	
・皆が理解する気持ちを持ち、感情で行動したりしない職場		
・パワハラをした人がいなくなる。もしくは改まる	・師長に人間性のかけらでもあれば	
・師長のパワハラ。言動に対して現状を理解してくれる上司がいなかった		
・適度な研修時間、内容。新人ばかり優遇せず、長年勤務しているひとを大切にしてくれる		
・明るい職場	・受入れ体制の整備がなされている	
・看護師補充に柔軟に対応してくれる	・看護以外の仕事が多い	
・役職をはずす	・会議や集まりなどが少ない。または、勤務内にできる。	
・面接をした時から何か違うものを感じ、どのような条件になっても続けられない		
・夜勤が10回～15回あったものが、5回に減ったため		

3. 現在の状況

(1) 再就業の有無について（表 23）

既に看護職として再就業している人は、38.3%であり、昨年度の35.9%より、わずかに増加していた。

表 23 再就業の有無 n=311

項目	人数	%
はい	119	38.3
いいえ	192	61.7

(2) 再就業者の職種、雇用・勤務形態

①職種（表 24）

既に再就業している人の職種は、「看護師」が91.6%であった。

表 24 再就業の職種 n=119

項目	人数	%
看護師	109	91.6
准看護師	7	5.9
助産師	3	2.5
保健師	0	0

②雇用形態（表 25）

既に再就業している人の雇用形態は、「正規職員」82.4%であり、昨年度の80.7%よりわずかに増加していた。再就業時、正規職員で働いている人の割合は、離職時の89.7%と比べ7.3%減少していた。

③勤務形態（表 26）

既に再就業している人の勤務形態は、交代制勤務（「三交代制」「二交代制」）は68.1%で、昨年度の63.6%より増加していた。日勤のみは30.3%で、昨年度の28.4%よりわずかに増加していた。

表 25 再就業の雇用形態 n=119

項目	人数	%
正規職員	98	82.4
非常勤職員	20	16.8
派遣	1	0.8

表 26 再就業の勤務形態 n=119

項目	人数	%
日勤のみ	36	30.3
三交代制	39	32.8
二交代制	42	35.3
短時間勤務	1	0.8
夜勤のみ	0	0.0
無回答	1	0.8

(3) 現在、看護職として働いていない人のその理由 (表 27、表 28)

現在、再就業していない 192 人を対象に、その理由を聞いたところ、延べ回答数 240 個、一人あたり約 1.3 個の回答があった。

看護職として再就業していない理由の上位 3 位は、「結婚・出産・育児」29.2%、「適当な職場がない」19.3%、「自分の健康上の理由」15.6%であり、昨年度、一昨年度と同じ内容であった。また、「働く意思がない」人は 15.1%であった。「その他」は、「求職中」「子どものため」「他分野への興味」「休養したい」「転居のため」等があがっていた。

昨年度と同様に、再就業していない理由は、結婚・出産・育児や自分の健康問題といった明確な理由以外に、働く意思はあるが自分の条件に合う適当な職場がないといった理由や、現在は働く意思がないといったものまで多様であった。

表 27 現在看護職として働いていない理由
(3 つまで回答可) n=192

項目	人数	%
結婚・育児・出産	56	29.2
適当な職場がない	37	19.3
自分の健康上の理由	31	16.1
働く意思がない	29	15.1
家族の介護	19	9.9
進学	14	7.3
家族の協力がいない	6	3.1
高齢のため	4	2.1
その他	45	23.4

表 28 現在看護職として働いていない「その他」の内容

<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職中 (7 人) ・ 子どものため (4 人) ・ 他分野への興味 (3 人) ・ 休養したい (3 人) ・ 転居 (2 人) ・ 孫の世話 (2 人) ・ 家業の手伝いのため (2 人) ・ 結婚準備のため (2 人) ・ 今は仕事をしたくない。しばらく白衣も着たくない。現場に立ちたくない。 ・ 転職のため ・ 再就業先が決まっているため ・ 海外移住 ・ 不妊治療を行うため ・ 受験準備のため

(4) 再就業の意思と希望時期

①再就業の意思（表 29）

現在、再就業していない 192 人を対象に、再就業の意思を聞いた。その結果、看護職として再就業の意思がある人は 64.1%、再就業の意思がない人は 7.3%、就業の意思を決めかねている人は 24.5%であった。現在、再就業していない人でも、約 2/3 は看護職として働く意思をもっていた。

再就業の意思がある人は、一昨年度は 55.2%、昨年度は 46.3%であり、ここ 3 年で最も高かった。

②再就業の希望時期（表 30）

現在、再就業していないが、再就業の意思のある 123 人を対象に、再就業の時期について聞いた。その結果、離職後「3 ヶ月以内」36.6%、次いで「1～3 年」「1 年以内」「6 ヶ月以内」が 20%前後であり、再就業開始時期にばらつきがみられた。

表 29 再就業の意思の有無 n=192

項目	人数	%
はい	123	64.1
いいえ	14	7.3
わからない	47	24.5
無回答	8	4.2

表 30 再就業までの希望時期 n=123

項目	人数	%
3 ヶ月以内	45	36.6
6 ヶ月以内	24	19.5
1 年以内	25	20.3
1～3 年	27	22.0
無回答	2	1.6

(5) 再就業するための条件（表 31）

再就業する意思のある 123 人を対象に、再就業のための必要条件を聞いた。その結果、上位 5 位は、「明るい職場環境」47.2%、「休みが取りやすい」40.7%、「柔軟な勤務体制の導入」30.9%、「通勤に便利な職場」30.1%、「残業が少ない」25.2%であった。

今年度上位 5 位項目と昨年度上位 5 位項目は、順位は異なるが、同じ項目であった。また、下位項目も昨年度と余り変化はなかった。

今回の離職理由上位 5 位までの項目は、「結婚」というライフ・イベントとそれに関連した「転居」、それとは関連のない「人間関係」「看護内容への不満」「健康上の理由」であった。一方、再就業のための条件ではそれに対応する内容とは一部異なっているものもあった。たとえばそれは、「休みが取れない」は離職理由では第 12 位であるが、それに対応する項目である「休みが取りやすい」は、どのような条件が整えば仕事が継続できたかといった仕事継続条件では第 1 位、再就業のための条件では第 2 位であった。

表 31 再就業するための条件（3 つまで回答可）

項目	H22 年度 n=68		H23 年度 n=123	
	人数 (%)	順位	人数 (%)	順位
明るい職場環境	26 (38.2)	3	58 (47.2)	1
休みが取りやすい	33 (48.5)	1	50 (40.7)	2
柔軟な勤務形態の導入	30 (44.1)	2	38 (30.9)	3
通勤に便利な職場	22 (32.4)	5	37 (30.1)	4
残業が少ない	23 (33.8)	4	31 (25.2)	5
希望する看護領域である	12 (17.6)	9	27 (22.0)	6
夜勤がない	17 (25.0)	6	26 (21.1)	7
自分の希望する給与	17 (25.0)	6	24 (19.5)	8
自分の能力が活かせる	11 (16.2)	10	20 (16.3)	9
福利厚生が充実している	13 (19.1)	8	17 (13.8)	10
保育所が近くにあり利用できる	11 (16.2)	10	16 (13.0)	11
育児制度が利用できる	11 (16.2)	10	15 (12.2)	12
家族の協力が得られる	5 (4.4)	15	15 (12.2)	12
看護内容が充実している	3 (4.4)	15	14 (11.4)	14
夜勤回数が少ない	8 (11.8)	13	6 (4.9)	15
継続教育が充実	5 (7.4)	14	4 (3.3)	16
資格取得支援がある	3 (4.4)	15	4 (3.3)	16
介護休暇が取れる	1 (1.5)	18	2 (1.6)	18
その他	1 (1.5)		3 (2.4)	

(6) 希望する育児施設や制度（表 32、表 33）

再就業するための条件で「育児制度が利用できる」を選んだ 11 人に対し、希望する施設等について聞いた。その結果、施設内では「24 時間保育」7 人、「病児保育」3 人、「昼間保育」「延長保育」各 2 人、施設外では「延長保育」5 人、「24 時間保育」4 人、「病児保育」「昼間保育」各 2 人であった。

再就業のために育児制度の利用をあげている人は、昨年度と同数であった。

表 32 必要な施設内保育 n=11

項目	人数	%
24 時間保育	7	46.7
病児保育	3	20.0
昼間保育	2	13.3
延長保育	2	13.3
休日保育	1	6.7

表 33 必要な施設外保育 n=11

項目	人数	%
延長保育	5	33.3
24 時間保育	4	26.7
病児保育	3	20.0
昼間保育	2	13.3
休日保育	1	6.7

(7) 再就業時、希望する職場（表 34）

再就業を希望する 123 人に、どのような職場を希望するか聞いた。その結果、「病院」96.7%、次いで「診療所」48.0%であった。

昨年度は 10.3%であった「訪問看護ステーション」は、6.5%と減少していた。

表 34 希望する職場（2 つまで） n=123

項目	人数	%
病院	119	96.7
診療所	59	48.0
介護保険関係施設・デイサービス	23	18.7
福祉関係施設	14	11.4
訪問看護ステーション	8	6.5
行政（県・市町村）	7	5.7
会社・事業所	5	4.1
看護教育機関	3	2.4
その他	4	3.3

4. ナースセンターについて

(1) ナースセンターの認知度（表 35）

ナースセンターを知っているかどうかを聞いたところ、「知っている」と答えた人は 63.3%であった。昨年度の 59.2%より 4.1%増加していた。

(2) ナースセンターへの登録状況（表 36、表 37）

ナースセンターを「知っている」と答えた 197 人を対象に登録状況を聞いた。その結果、「既に登録している」21.3%、「今後、登録したい」50.8%、「登録したいと思わない」26.4%であった。ナースセンターを知っていて既に登録している人の割合は、昨年度の 19.3%より、わずかに増加していた。

「登録したいと思わない」を選んだ 52 人にその理由を聞いた。その結果、「再就職の意思がない」5 人、「高齢のため」4 人、「まだ先のことを考えていない」「県外」「必要ない」3 人などであった。登録したいと思わない人のその理由は、ナースセンターが有用でないために意識的に利用しないということではなかった。

表 35 ナースセンターの認知度 n=311

項目	人数	%
知っている	197	63.3
知らない	114	36.7

表 36 ナースセンターへの登録状況 n=197

項目	人数	%
既に登録している	42	21.3
今後登録したい	100	50.8
登録したいと思わない	52	26.4
無回答	3	1.5

表 37 登録したいと思わない理由

・再就職の意思がない（5 人）	・高齢のため（4 人）
・まだ先のことを考えてない（3 人）	・県外のため（3 人）
・必要ない（3 人）	・再就職が決定しているため（2 人）
・健康上の理由（2 人）	・転居のため（2 人）
・介護、保育など拘束されているため（2 人）	・面倒
・他の就職斡旋所に登録している	・自分で探すため

(3) ナースセンターを知らない人のナースセンターへの登録の意思 (表 38、表 39)

ナースセンターを知らない 114 人を対象に
ナースセンターに登録したいと思うかどうか
を聞いた。その結果、ナースセンターに「登
録したいと思う」20.2%、「登録したいと思
わない」77.2%であった。

登録したいと思う人は、昨年度は 19.1%、
一昨年度は 21.7%であり、今年度は低下に
歯止めがかかった状態であった。

「登録したいと思わない」その主な理由は、「県外に転居」10人、「再就業の意思がない」「今
後のことはわからない」「必要時登録するので今はしない」各 6人、「再就職が決まっている」4
人等であった。

表 38 ナースセンターを知らない人
の登録の意思 n=114

項目	人数	%
登録したいと思う	23	20.2
登録したいと思わない	88	77.2
無回答	3	2.6

表 39 登録したいと思わない理由

・ 県外に転居するため (10人)	・ 再就業の意思がない (6人)
・ 今後のことはわからないため (6人)	・ 必要時に登録するので今はしない (6人)
・ 再就職が決まっている (4人)	・ 自分で探す (3人)
・ 看護職には就かないため (3人)	・ 留学するため
・ 介護、保育など拘束されているため	・ 今は何も考えたくない
・ 他の職業斡旋所に登録している (4人)	・ 必要ではないため

(4) ナースセンターについて知りたい情報 (表 40)

「ナースセンターについてもっとよく知りたいと思うか」と聞いたところ、「はい」と回答し
た人は 11.6%であり、昨年度の 11.0%とほぼ同じであった。

「知りたい」内容としては、「活動や業務内容」「手続き」といったことがあげられていた。

表 40 ナースセンターについて
更によく知りたいか n=311

項目	人数	%
はい	36	11.6
いいえ	242	77.8
無回答	33	10.6

V 要約

1. 回答者の属性

- ・岡山県内在住の女性で、年齢は29歳以下が約半数であった。既婚者は4.4割で、そのうち子どもがいる人は3.6割、家族に要介護者がいる人は1割であった。今年度の離職者は昨年度と同様の傾向にあった。

2. 離職時の状況

- ・離職者の職種はほとんどが看護師で、雇用形態は正規職員が9割であった。勤務形態は交代制勤務（三交代または二交代）者が3/4であり、昨年度とは同様の傾向にあった。
- ・通算勤務年数は3年以下が約2.4割であり、そのうち1年未満は4.2%であった。
- ・今回離職した施設での勤務年数では、3年以下が3.7割であった。

3. 離職理由

- ・離職理由の上位5位は「人間関係」「結婚」「看護内容への不満」「転居」「健康上の理由」の順であった。昨年度上位5位内に入っていなかった「健康上の理由」が今年度は4位に入った。
- ・配偶関係の有無で離職理由上位3位までをみると、既婚者では「人間関係」「出産・育児・子どものため」「健康上の理由」「転居」、未婚者は「人間関係」「看護内容への不満」「結婚」であった。共通項目は「人間関係」で、どちらも第1位であった。配偶関係の有無に関係なく、職場において人間関係がいかに重要であるかがこのことからもうかがえる。
- ・年代別で離職理由上位3位までをみると、「人間関係」は20代と60歳以上を除いた各年代の第1位であった。また、40代、50代では「健康上の理由」が第2位であった。その他、20代の「結婚」、30代の「出産・育児・子どものため」といったライフ・イベントで一旦職場を去っている状況があった。
- ・今年度の退職理由の第1位である「人間関係」で難しかった相手は「上司」で7.4割にも及んでいる。
- ・離職理由に「結婚」「出産・育児・子どものため」をあげた人の具体的理由は、「通勤に時間がかかる」「業務がきつい」であり、3割以上の人があるように感じていた。

4. 仕事継続の条件

- ・どのような条件を整えば仕事が継続できたかでは、上位5位は「休みが取りやすい」「残業が少ない」「柔軟な勤務形態の導入」「看護内容が充実している」「仕事の悩みを相談できる人がいる」「自分の希望する給与」である。退職理由上位5位には「休みが取れない」「残業が多い」といった項目は入っておらず、職場をやめた理由と仕事継続条件とは、一部は一致していなかった。

5. 離職者の現在の状況

- ・再就業している人は4割弱、その人たちの雇用形態は正規職員が8割強、勤務形態は交代制勤務者が7割弱であった。離職前と比較し、雇用形態では正規職員、勤務形態では交代制のものが減少していた。
- ・再就業していない人の理由は、「結婚・出産・育児」「適当な職場がない」「自分の健康上の理由」であり、昨年度と同様の項目・順位であった。なお、「働く意思がない」人は1.5割であった。

6. 再就業のための条件

- ・現在、看護職として働いていない人の再就業条件の上位 5 位は、「明るい職場環境」「休みが取りやすい」「柔軟な勤務形態の導入」「通勤に便利な職場」「残業が少ない」であった。これらの項目の一部は退職理由とは関連しないものもあった。

7. ナースセンターについて

- ・ナースセンターを知っている人は 6 割強であり、減少傾向に歯止めがかかっていた。また、ナースセンターへの登録者は約 2 割強であり、昨年度より微増していた。
- ・ナースセンターを知っているにもかかわらず登録したいと思わない理由は、ナースセンターが有用でないためというよりは、「再就業の意思がない」「高齢のため」といった必要性がないためであった。
- ・ナースセンターを知らなかった人は、知った後もナースセンターへ登録しようと思わない人は 8 割近くにのぼっていたが、その理由は「県外転居」「再就業の意思がない」など、必要性がないためであった。