

資料

石川県における看護職員の離職・再就業の実態把握と背景要因 ～在宅療養を支える診療所・介護保険施設に勤務する看護職員を中心に～

川島和代^{1§}, 丸岡直子¹, 石垣和子¹, 林 一美¹, 田村幸恵¹

要 旨

本研究の目的は、石川県における診療所や介護保険関連事業所等で勤務する看護職員を対象に離職・再就業の実態を質問紙調査し、必要な支援策を検討することである。調査項目は個人属性や個々の離職・再就業の履歴、退職理由、再就業までの準備等である。県内の診療所・介護保険関連事業所等 672 施設、2,389 人に調査票を配布、返送は 916 人（回収率 38.3%）であった。回答者の平均年齢は 49.5 ± 9.9 歳であり、女性が 97%、看護師が 60% にのぼった。回答者の職業上の出来事は離職、再就業の件数はほぼ同数であった。また、就業と同時に進学する者が 151 人であったのも特徴である。退職理由は退職の回数が増えるほど「施設長との考えの相違・確執」、「職場の人間関係」等が上位に挙がってきている。診療所や介護保険関連事業所の看護職員の要望に応える職場環境の整備等が必要と考える。

キーワード 看護職員、離職・再就業、診療所、介護保険施設、退職理由

1. はじめに

看護職員の確保と資質の向上は、医療機関のみならず在宅療養を支える診療所ならびに介護保険関連事業所（訪問看護ステーション含む）等においても喫緊の課題である。石川県の看護職員数（看護師＋准看護師）は、全国と比較して対人口比で見ると上位に入るが（平成 25 年度看護関係統計資料集、日本看護協会によれば、石川県は 16 位 1277.1 人 / 人口 10 万人、1 位は高知県の 1663.0 人 / 人口 10 万人）¹⁾、平成 24 年石川県地域再生医療計画の報告書²⁾によると、県都金沢を含む石川中央に看護職員の就業が集中していることが明らかにされており、医療圏域ごとの偏在が課題と指摘され、平成 30 年度現在でもその傾向は継続している³⁾。また、新卒の看護師の大半は大規模病院等の医療機関に就業し、在宅療養を支える診療所や介護保険関連事業所等の現場は恒常的に看護職員不足が続いている現状である。

われわれは看護職員の離職・再就業の動向を明らかにするため、平成 24～26 年度の 3 年間にわたり石川県下における看護職員を対象に質問紙調査を実施し、詳細なデータ分析と今後の対策の検討を行ってきた⁴⁾。当該調査の回答者の約 75%

は病院勤務であり、残りは診療所、訪問看護ステーション、福祉施設など多様であった。その研究を通して主な退職理由、主な再就業理由、転職パターン等が明らかになった。

一方で、離職・再就業を繰り返すにつれて勤務先の病院規模を小規模にする方向での転職、病院から診療所や訪問看護ステーション・老人保健施設等への転職が多数みられた。さらに施設規模が小さい、退職回数が多い、年齢が高いほど非正規雇用の看護職員の割合が増加しており、看護職としてのキャリアが活かされ、やりがいにつながっているのか懸念される結果も見受けられた。

先の調査結果は病院を中心とした看護職員の離職・再就業に関する動向が主であった。今後のわが国の医療提供体制を鑑みると、地域包括ケアシステム時代の在宅療養を支える体制の強化と専門職の資質の向上を図る必要性が指摘されている。しかしながら、地域医療を支える診療所や介護保険関連事業所に勤務する看護職員の離職・再就業の動向について十分明らかにされているとは言い難く、さらに詳細な調査が必要と考えた。

そこで、本研究の目的は、石川県における診療所や介護保険関連事業所等で勤務する看護職員を対象として、現在の施設に至る離職・再就業の実態について順を追って把握し、背景要因に考察を

¹ 石川県立看護大学

[§] 責任著者

加えて必要な支援策を考えることである。

これによって看護職の離職・再就業の循環がより明確に描き出されると同時に、適切な再就業を保証して潜在化する看護職を減らし、在宅ベースで活躍する看護職の確保につなげることができるのではないかと考える。

なお、本研究で用いる「離職・再就業」とは、仕事を辞めた後、もう一度職につくこと、つまり、退職後ただちに他施設に就職することや、退職後ある一定の期間をおいて看護職員として再び就業することをさす。また、本研究では「退職」は離職の概念の一部として用いる。

2. 研究方法

1) 研究デザイン：実態調査研究

2) 調査対象

石川県内の診療所ならびに介護保険関連事業所（訪問看護ステーション含む）等に勤務している看護職員 2,000 名程度を対象とする。対象の選定数の根拠は、平成 26 年度石川県健康福祉部医療対策課が 2 年毎に把握している「看護職員業務従事者届け」を参考にしたところ、県内には、看護職員が勤務できる施設は 3,135 施設存在している。そのうち、病院、保育所・障害者施設等の福祉施設、幼稚園・学校等を除く診療所、介護保険関連事業所、訪問看護ステーション等の施設が約 2,400 箇所程度あった。その中で看護職員が複数名以上勤務している 1,200 箇所の事業所には平均 3.6 名程度の看護職員が勤務していると想定された。さらに、石川県の 5 つの行政区域（金沢市を加える）に区切って地域別・施設の種別に 5 割を無作為抽出し 672 施設を選定した。そこに勤務する看護職員およそ 2,400 名を対象とする。なお、地域包括支援センターは各市町村に 1 カ所のところもあり、全数調査とした。

調査対象の把握と調査票の配布に関して、本調査の趣旨を石川県健康福祉部医療対策課や医師会、看護協会、介護保険支援専門員協会等の各職能団体の長にも説明し、助言・指導を得て効果的な研究協力の依頼方法について検討を行った。

3) 調査項目：

先行研究で実施した調査項目に準じて質問紙を作成した。この質問紙は当該研究班で開発したもの⁴⁾である。研究者間で質問紙を見直し、加筆修正が必要なところは修正を図り、不適切・不快

な表現等がないか、記入に負担がないかなどを検討し、さらに修正を図った。

調査項目の主な内容は、下記の通りである。

- ①個人属性：性別、年齢、現在の勤務先、勤務地（奥能登、中能登、石川中央、金沢市、加賀地区の 5 地域）、事業所種別、経験年数等
- ②個々人の離職・再就業の履歴
- ③離職ごとの退職理由、当時の年齢・職種、医療機関の種類
- ④再就業ごとの理由、当時の年齢・職種、医療機関の種類、再就業先を見つけた方法、及びその施設で働き続けられた理由

4) 調査票の回収方法：

看護職員に配布された調査用紙は、無記名自記式、郵送法による回収とする。

5) 分析方法：

調査項目ごとに記述統計を行い、離職から再就業までの期間は出来事があった当時の年齢から算出する。退職や再就業という出来事を経験した理由を詳細に検討した。さらに診療所や介護保険関連事業所にて勤務するまでの転職パターンを明らかにし、その中で関連する要因について考察し、診療所や介護保険関連事業所の就業を支援する上での課題を明らかにする。

6) 倫理的配慮

本研究は研究者らが所属する大学の倫理委員会の承認（看大第 488 号）を得て実施した。

研究対象施設の責任者（管理者）には、研究協力の依頼文書に研究の趣旨と目的、方法、倫理的配慮を記載し、同意が得られた場合に看護職員への配布のみを依頼する。研究対象者（看護職員）には、調査の依頼文書に研究協力は自由意思であること、質問内容への回答に要する時間的拘束や心理的負担感を生ずる可能性、調査は無記名としプライバシーに関わる情報の保護、研究依頼に応じなくても不利益を被ることはない、研究データは目的以外には使用しない、結果の公表等について記載し、返送をもって同意を得たと判断した。

3. 結果

石川県内の診療所（有床・無床含む）、介護保険関連事業所、訪問看護ステーション、地域包括支援センター等 672 施設で勤務している看護職員 2,389 名を想定して調査依頼文書を送付したと

ころ、916名から調査用紙の返送があった。回収率は38.3%であった。その中で十分な回答の記載がないなどの57名を除外し、859名を分析対象とした。

1) 対象の属性 (表1)

対象の属性は表1に示した。対象者の性別は男性24名(2.8%)、女性833名(97.0%)で、平均年齢は49.5±9.9歳であった。年齢構成をみると40歳代がもっとも多く、次いで50歳代、30歳代であった。60歳以上の回答者が119名(13.9%)に上っており、定年延長して就業継続している看護職員の存在がうかがえた。現在の勤務先は診療所がもっとも多く、次いで介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)、訪問看護ステーションであっ

表1. 対象の属性

| | | 人(%) | |
|------|---------------|-------------|-------|
| 総数 | | 859 | 100.0 |
| 性別 | 男性 | 24 | 2.8 |
| | 女性 | 833 | 97.0 |
| | 不明 | 2 | 0.2 |
| 年齢構成 | ～24歳 | 4 | 0.5 |
| | 25～29 | 25 | 2.9 |
| | 30～39 | 135 | 15.8 |
| | 40～49 | 292 | 34.0 |
| | 50～59 | 282 | 32.8 |
| | 60歳以上 | 119 | 13.9 |
| | 不明 | 2 | 0.2 |
| 職種 | 看護師 | 510 | 59.4 |
| | 保健師 | 32 | 3.7 |
| | 助産師 | 17 | 2.0 |
| | 准看護師 | 249 | 29.0 |
| | ケアマネジャー | 36 | 4.2 |
| | 無回答/不明 | 15 | 1.7 |
| | 現在の勤務先 | 1 500床以上の病院 | 6 |
| | 2 200～499床の病院 | 33 | 3.8 |
| | 3 20～199床の病院 | 42 | 4.9 |
| | 4 診療所 | 339 | 39.5 |
| | 5 介護老人保健施設 | 68 | 7.9 |
| | 6 介護老人福祉施設 | 107 | 12.5 |
| | 7 介護通所施設 | 73 | 8.5 |
| | 8 訪問看護ステーション | 94 | 10.9 |
| | 9 地域包括支援センター | 12 | 1.4 |
| | 10 保健所 | 1 | 0.1 |
| | 11 グループホーム | 16 | 1.9 |
| | 12 居宅介護支援事業所 | 13 | 1.5 |
| | 13 その他/無回答 | 55 | 6.4 |
| 就業回数 | 1回 | 80 | 9.3 |
| | 2 | 275 | 32.0 |
| | 3 | 241 | 28.1 |
| | 4 | 160 | 18.6 |
| | 5 | 60 | 7.0 |
| | 6 | 29 | 3.4 |
| | 7 | 11 | 1.3 |
| | 8 | 2 | 0.2 |
| | 10 | 1 | 0.1 |

た。現在までの就職回数は1回の者が80名(9.3%)と1割にも満たないが、2回以上の就業を経験している看護職員が大半であった。最大10回の就業回数の者も存在していた。職種は看護師が59.4%を占め、次いで准看護師29.0%、保健師が3.7%であった。また、ケアマネジャーと兼務の者も4.2%見られた。また、最初の就職時に「就職・進学」が同時の者も151人存在した。

2) 離職・再就業の実態 (表2)

離職・再就業の実態については表2に示した。離職という出来事を経験した対象者は延べ1,716人存在した。1回だけの者が最も多く、回数が増えるほど人数は減少していた。離職時の年齢は25～29歳が最も多く、次いで24歳以下であった。就職後数年で退職する者が多いことが分かった。50歳以上でも1割程度は退職という選択をしている者も見られた。再就業までの期間をみると0年(1年未満)の者が最も多く、1年以内の者も含めると全体の7割以上を占めていた。離職後、早期に再就業につなげている実態が明らかとなった。

表2. 離職・再就業の実態

| | | 延べ人数 (%) | |
|----------|--------|----------|---------|
| 総数 | | 1716 | (100.0) |
| 離職回数 | 1回 | 779 | 45.4 |
| | 2 | 505 | 29.4 |
| | 3 | 264 | 15.4 |
| | 4 | 105 | 6.1 |
| | 5 | 44 | 2.6 |
| | 6 | 14 | 0.8 |
| | 7 | 3 | 0.2 |
| | 8 | 1 | 0.1 |
| | 9 | 1 | 0.1 |
| 離職時の年齢 | ～24歳 | 355 | 20.7 |
| | 25～29 | 477 | 27.8 |
| | 30～34 | 269 | 15.7 |
| | 35～39 | 202 | 11.8 |
| | 40～49 | 224 | 13.1 |
| | 50歳以上 | 175 | 10.2 |
| 不明 | 14 | 0.8 | |
| 再就業までの期間 | 0年 | 926 | 54.0 |
| | 1年 | 300 | 17.5 |
| | 2年 | 119 | 6.9 |
| | 3年 | 66 | 3.8 |
| | 4年 | 57 | 3.3 |
| | 5年 | 43 | 2.5 |
| | 6～10年 | 109 | 6.4 |
| | 11～20年 | 65 | 3.8 |
| 21年以上 | 9 | 0.5 | |
| 不明 | 22 | 1.2 | |

3) 退職の理由 (図1, 表3)

退職の理由を図1に示した。退職の理由は上位3つまでを選択可としているので複数回答である。「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」という女性のライフイベントが上位を占めているが、3位に「新たな看護の経験を求めて」が認められ、今までとは異なる看護経験を志向している看護職員が存在がうかがえた。一方で、「職場の人間関係」、「施設長との考えの相違・確執」など職場の人間関係や上司との折り合いがつかないために退職を選択する看護職員も少なくないことが明確になった。退職回数別に詳細に退職理由を示したものが表3である。退職回数が増えるほど退職理由に「職場の人間関係」、「施設長との考えの相違・確執」、「公平に評価されていない」等が多くを占めた。

4) 再就業の理由, 準備について (図2, 図3)

再就業の理由を図2に示した。再就業の理由も複数回答である。対象者の再就業の理由は「経済的理由」がもっとも多かった。「居住地から近い」、「子供の成長」、「保育所の確保」、「多様な勤務体制」など、家庭との両立を考えた働きやすさを選択している一方、「やりたい看護の発見」、「看護への情熱」などを挙げている者も見受けられた。

再就業の準備には「ハローワークの利用」が多いが、「就業中の知人からの情報収集」や「情報誌・広告から勤務先を把握」など幅広い情報網を活用していた。

5) 働き続けられた理由 (図4)

働き続けられた理由を図4に示した。「職場の人間関係」、「家族の協力」が多いが、「看護のやりがいを感じる」も上位に挙がっている。また、「定時に仕事が終わる」、「給料が良い、福利厚生が十分」、「休暇が取りやすい」など福利厚生が整っていることは就業を継続する鍵と考えられた。

6) 転職パターンの特徴 (図5)

よく見られる転職パターンの上位20位までを示したものが図5である。500床以上の病院や20～199床までの病院、20～199床までの病院での勤務経験を経て、最終的に診療所勤務を選択するパターンは10パターン(例14, 24, 他)見られていた。診療所間を転職するパターンは7パターン(例44, 144, 他)見られた。また、介護保険関連事業所に転職するパターンは8パターン(例18, 26, 他)見られた。

4. 考察

石川県における診療所や介護保険関連事業所等に勤務している者を中心に離職・再就業の実態把握を目的に2,389名を想定して調査用紙を配布したところ、900名余りから回答を得た。回収率は決して高いとは言えないが、診療所で勤務する看護職員339名の協力を得ることが出来た。地域医療の最前線で勤務する看護職員の離職や再就業に関する経緯や離職・再就業の理由に関して一定

表3. 退職回数別の退職理由 (上位6位まで)

単位:件数(複数回答)

| 退職回数 | 1回目 | 2回目 | 3回目 | 4回目 | 5回目以上 | 総合 |
|------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 回答数 | 779 | 505 | 264 | 105 | 63 | 1,716 |
| 1位 | 結婚 255 | その他 97 | その他 47 | その他 23 | その他 19 | 結婚 322 |
| 2位 | 妊娠・出産 158 | 妊娠・出産 96 | 妊娠・出産 39 | 施設長と考えの相違・確執 19 | 施設長と考えの相違・確執 15 | 妊娠・出産 302 |
| 3位 | 新たな看護経験を求めて 105 | 職場の人間関係を求めて 56 | 新たな看護経験を求めて 34 | 職場の人間関係を求めて 13 | 福利厚生が不十分 11 | その他 262 |
| 4位 | 夜勤ができない 90 | 育児 55 | 施設長と考えの相違・確執 31 | 新たな看護経験を求めて 11 | 職場の人間関係を求めて 10 | 新たな看護経験を求めて 201 |
| 5位 | 出身地に戻る 81 | 結婚 50 | 病気・体調不良 28 | 公平に評価されていない 10 | 希望しない配置換え 6 | 夜勤ができない 162 |
| 6位 | その他 76 | 新たな看護経験を求めて 47 | 職場の人間関係を求めて 23 | 病気・体調不良 9 | 公平に評価されていない 5 | 育児 155 |

全退職理由から無回答を除外して上位6位を抽出

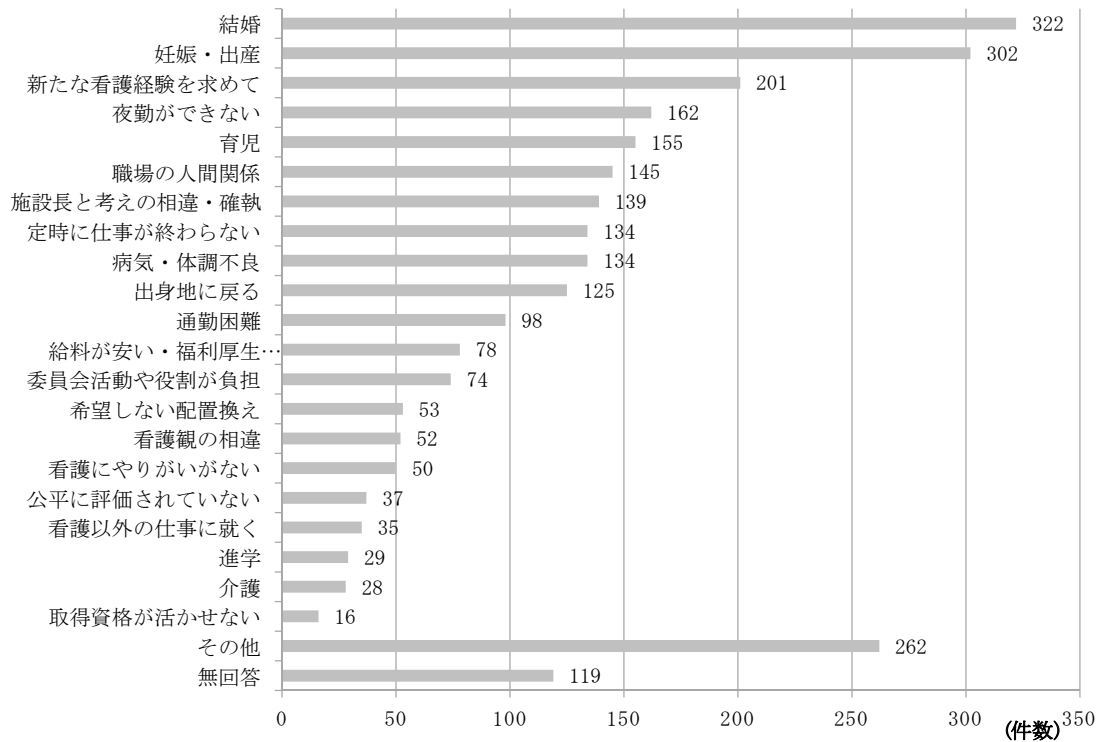


図1. 退職の理由（複数回答）

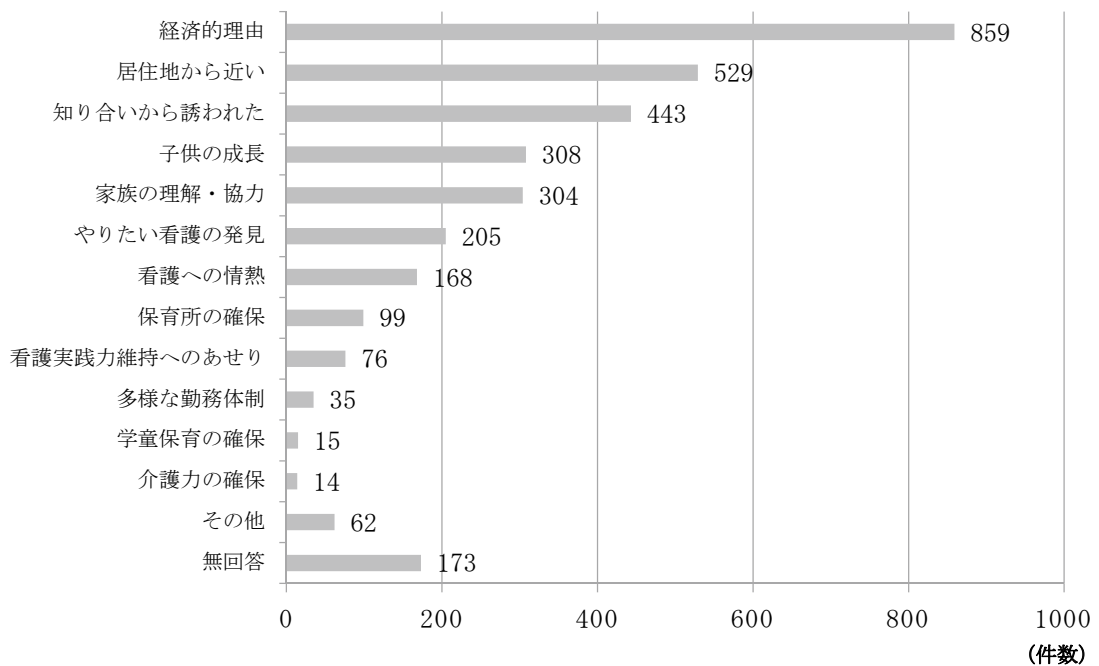


図2. 再就業の理由（複数回答）

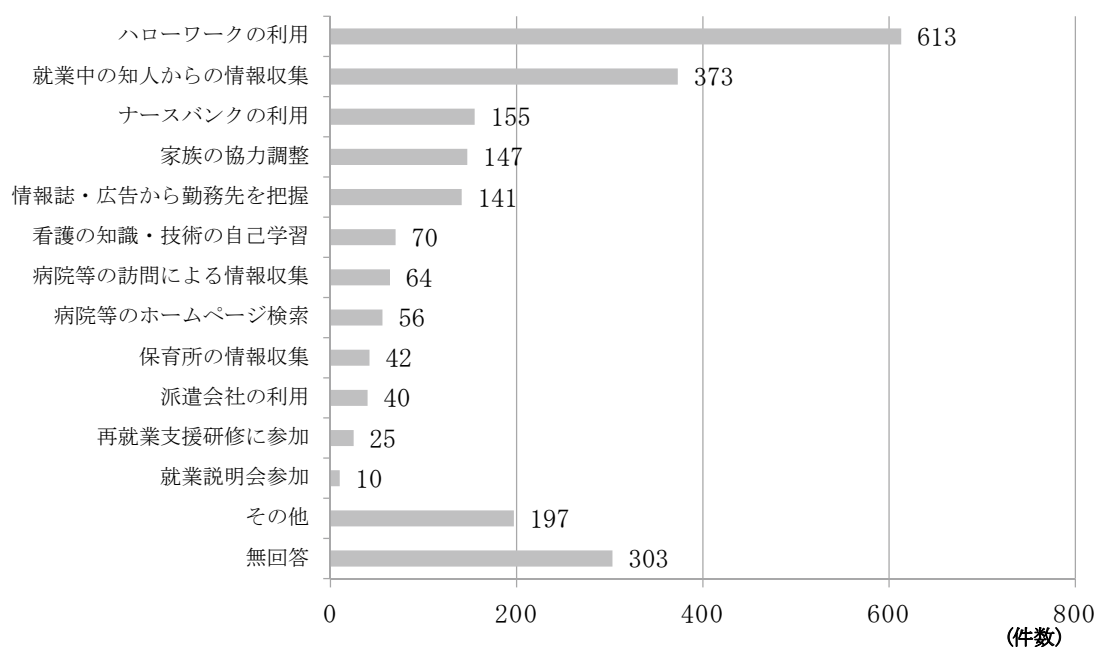


図3. 再就業への準備（複数回答）

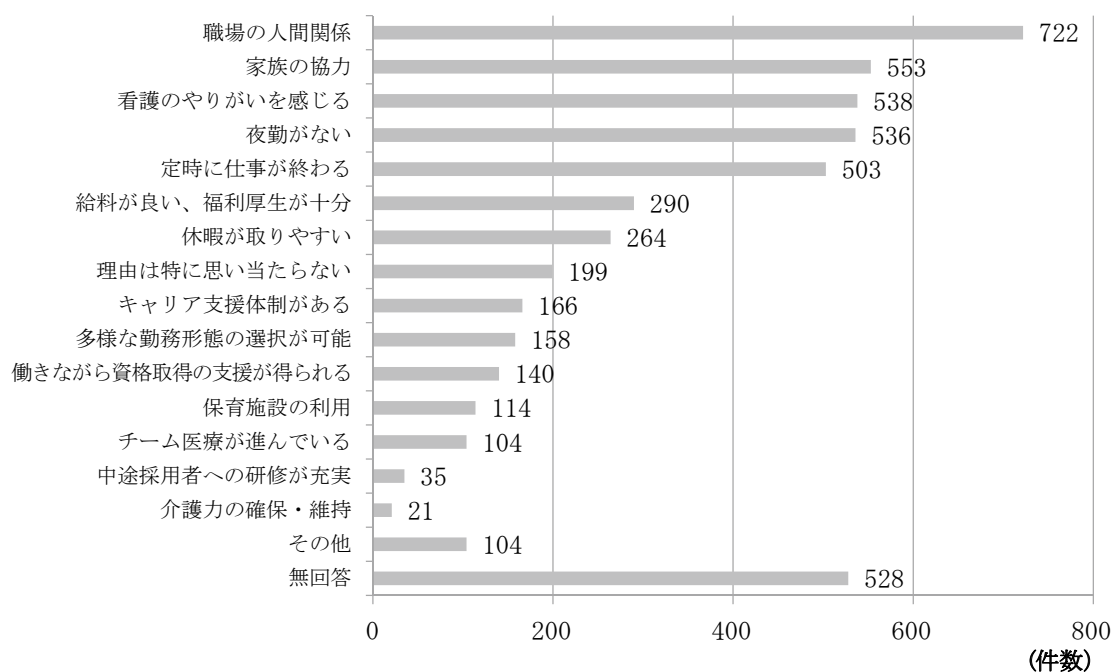


図4. 働き続けられた理由（複数回答）

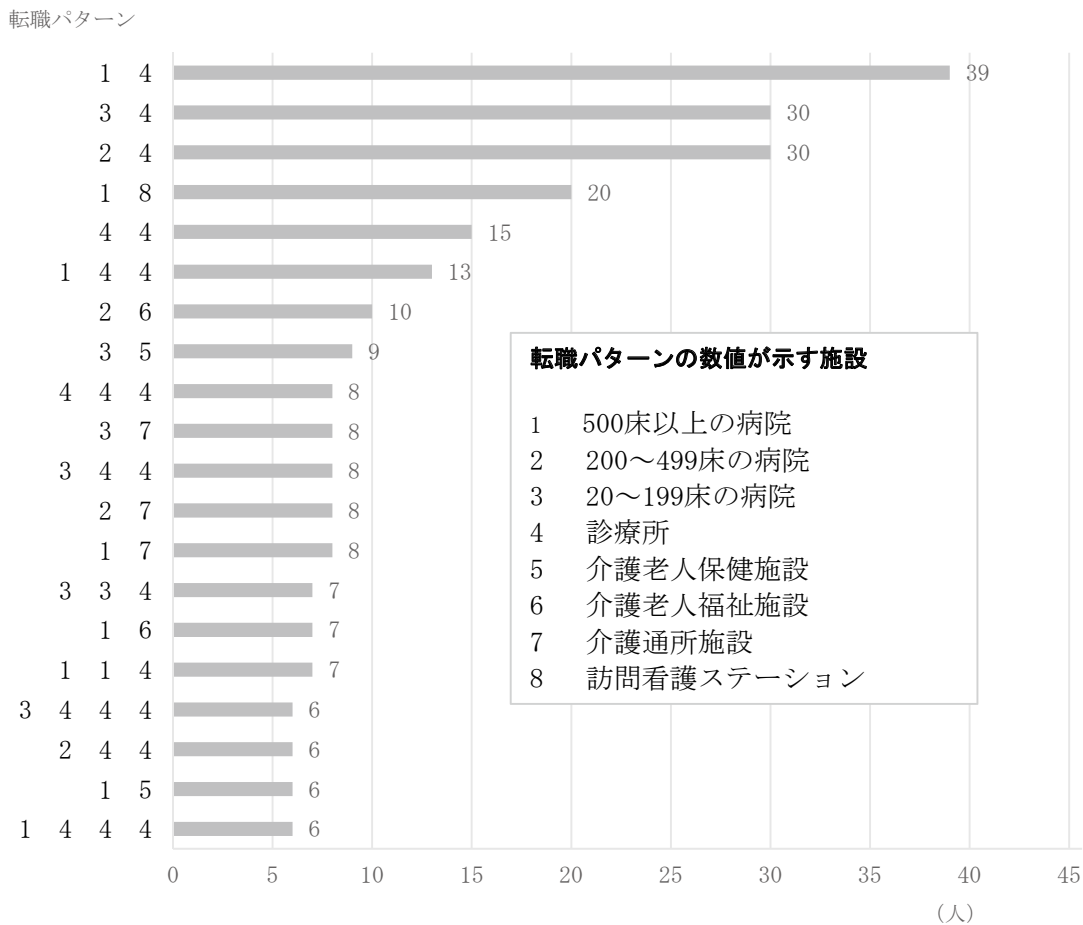


図5. よく見られる転職パターン（上位20パターン）

の実態把握ができたと考える。離職・再就業に関する他の研究では、潜在看護師の再就業の意向に関するもの⁵⁾や再就業支援研修の成果に関するもの⁶⁾の報告はあるが、診療所や介護保険事業所における看護職員の実態を明らかにした報告はほとんどなかった。

今回の対象者は就職時には無資格であったが、就職と同時に進学する者が151名に上り、准看護学校等に学びつつ看護職員としての資格取得を目指して仕事を開始している実態が把握できた。

退職は20歳代にもっとも多く、「結婚」や「妊娠・出産」等のライフイベントが退職の最多の理由となっているのは先行研究⁴⁾と同様であった。一方、0～1年以内には7割以上が再就業につながっていることも明らかとなった。ここでも「新たな看護経験を求めて」が上位に入ってくるのは先行研究⁴⁾と同様であるが、退職の回数が増えるにしたがって「職場の人間関係」、「施設長と考えの相違や確執」が退職理由に占める件数が増えてきている。すでに診療所や介護保険関連事業所は、

病院とは異なる新たな看護のやりがいを感じられるような職場として選択肢に挙がっていると考えられる。一方で地域包括ケアシステム時代にふさわしい看護実践力を獲得できるよう資質の向上を図る研修等の必要性が示唆された。

再就業の準備のなかで「就業中の知人からの情報収集」や「情報誌・広告から勤務先を把握」など幅広い情報網の活用もうかがえ、職場の魅力をどのように周知を図るかが課題である。労働条件面だけではなく、実践しているサービスや看護の紹介等を掲載することも今後の看護職員確保対策には重要となると考える。さらには職場の人間関係や管理者と良い関係を築ける看護の職場は、看護職員の確保という観点からも重要な要因になると考えられる。引き続き、石川県の地域別に看護職員の離職・再就業の現状や、当該職場において多職種と連携して活躍している看護職員の実態把握や看護実践の可視化を図っていくことが課題である。

謝辞

本調査実施に際し、ご協力下さいました石川県医師会、石川県看護協会、石川県介護支援専門員協会はじめ石川県内の診療所や介護保険施設関連事業所、訪問看護ステーション等の管理者ならびに看護職員の皆様に深く感謝いたします。

利益相反

なし

文 献

- 1) 日本看護協会出版会編:平成25年度看護関係統計資料集, 日本看護協会出版会, 14-15, 2014.
- 2) 石川県地域医療再生計画(2012).

http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryous/saiseikikin/dl/h24_isikawa-keikaku.pdf(accessed 2014/7/10.)

- 3) 石川県地域医療計画(2018).

<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/iryous/support/iryouskeikaku/documents/zenntaibann.pdf>(accessed 2018/9/24.)

- 4) 石垣和子, 丸岡直子編:「石川県で就労する看護師の離職・再就業に関する報告書」, 2015.

- 5) 石井邦子, 川村紀子, 佐藤まゆみ他:千葉県における子育て中の潜在看護師における再就業に関する意向, 千葉県立保健医療大学紀要, 6(1),3-10, 2015.

- 6) 成田伸,宇山房子,土屋幸子:栃木県助産師再就業支援研修および就業支援研修4年間の成果, 栃木県母性衛生学会雑誌(とちほ), 39, 27-30, 2013.

Nurse Turnover and Re-employment in Ishikawa Prefecture: Examining Clinic and Long-term Care Facility Data focusing on Nursing Staffs

Kazuyo KAWASHIMA, Naoko MARUOKA, Kazuko ISHIGAKI,
Kazumi HAYASHI, Yukie TAMURA

Abstract

In previous research, our team had clarified the nature of nurse turnover and re-employment in hospitals. However, the nursing staff realities in clinics and long-term care facilities remained unclear. The purpose of this study was to specifically investigate the features of turnover and re-employment of nurses in clinics and long-term care facilities in Ishikawa Prefecture, and to consider the need level for and possible features of support measures. Survey forms were distributed to 2,389 individuals at 672 clinics and long-term care facilities. Survey items addressed the individual's age and gender in addition to turnover-re-employment cycles, reasons for leaving a job, and re-employment preparation. The number of surveys returned was 916, for a total recovery rate of 38.3%. The average age was 49.5±9.9 years. Female respondents represented 97% of the responses. In addition, 60% of all respondents were registered-nurses and the rest of 40% were licensed practical nurses(LPN), public health nurses, midwives, and care managers and so on. The number of turnovers and the number of re-employments did not differ significantly. Significant was that 16.5% or 151 respondents who found employment also went on to school of nursing at the same time. Institutions with higher-turnover rates evidenced more frequent reports of “disagreement and conflict with head of the facilities” and “trouble getting along with people at work” as reasons for leaving a job The results suggest that work environment improvements are a needed focus in facilities such as those in this study.

Keywords nursing staff, turnover and re-employment, long-term care facility, reasons for leaving a job