

医師・看護師の就業意識とその要因

宮崎 悟 中田喜文

An analysis on work consciousness of doctors and nurses

Satoru Miyazaki / Yoshifumi Nakata

ITEC Working Paper Series

10-01

March 2010

医師・看護師の就業意識とその要因

同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター
ワーキングペーパー10-01

宮崎 悟

同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC)
特別研究員

602-8580 京都府京都市上京区今出川通烏丸東入

Tel : 075-251-3183

Fax : 075-251-3139

E-mail: smiyazak@mail.doshisha.ac.jp

中田喜文

同志社大学大学院 総合政策科学研究科 教授
同志社大学 技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC)
センター長

602-8580 京都府京都市上京区今出川通烏丸東入

Tel : 075-251-3487

Fax : 075-251-3139

E-mail: ynakata@mail.doshisha.ac.jp

キーワード： 看護師、労働条件、就業意識

本文内容の専門領域： 人的資源政策、労働経済学、医療経済学

著者の専門領域： 人的資源管理、労働経済学

要旨：

近年、医師や看護師のような医療人材不足が社会的な問題となっており、各医療施設では人材確保が大きな課題となっている。そこで、他職種との比較も含めて、医師・看護師のような医療人材についての就業環境や労働条件に関する状況を整理し、彼らの就業意識がどのようになっているかを分析した。最近の医療人材不足を考える上で、特に職場への定着というのは大きなテーマである。このため、現職に対する離職希望意識をどのくらいの割合の人が持っているのか、そしてどのようなタイプの人が持ちやすいのかを分析した。

まず、離職希望意識を持つ人の割合を、総務省統計局「就業構造基本調査」の個票データから再集計した結果、概ね医療人材は他職種よりも離職希望意識を持つ人は少ない。特に、医師ではこの傾向が顕著である。

さらに、離職希望意識を持つ要因について、ロジットモデルを用いて推計した。この結果、他職種と比較した医療人材の離職希望意識は、必ずしも低いわけではないことが確認された。賃金の高さによる効果が特に医師を中心とした医療人材のモチベーションを高め、離職希望意識を弱める効果があることが示唆された。

また、このような意識を持つ要因そのものが、医療人材と他職種で構造的に異なるかについても確認した。この結果、一般的に想定されて全職種で見た場合には就業意識への効果を持っていた諸要因が、医師に関してはほとんど効果を持っていないことが確認された。一方、看護師については、一般的に効果を持つ多くの要因ではほぼ同様な傾向が見られ、特に週間就業時間の長さが離職希望意識を強める傾向を確認した。このように、労働時間の長さが看護師定着への重要な課題となりうることが示唆された。

謝辞：

本稿は、文部科学省科学研究費補助金若手研究(B)「看護職員の潜在化と労働条件・労働移動の経済分析（課題番号：21730209 / 研究代表者：宮崎悟）」および日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究(B)「医療人材の地域間・医療機関間偏在の原因と影響、及び政策対応の研究（課題番号：19330067 / 研究代表者：中田喜文）」による成果の一部である。また、推計および分析に必要なデータは総務省統計局より提供を受けたものを利用しました。ここに記して、感謝いたします。

医師・看護師の就業意識とその要因

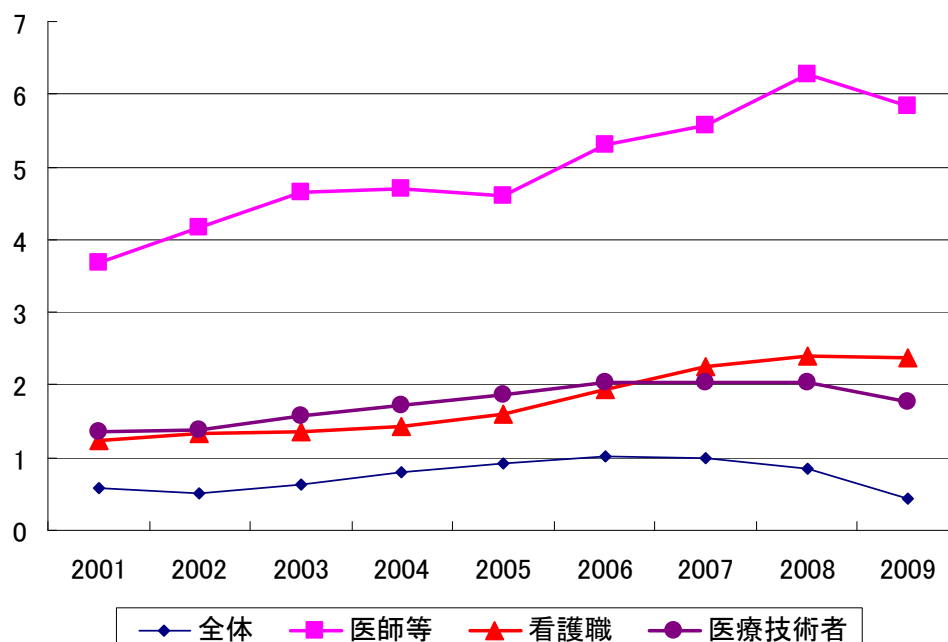
宮崎 悟 / 中田喜文

1. はじめに

近年、医師や看護師をはじめとした医療人材が不足しているとされているが、**図 1** に示した職種別有効求人倍率でも明確に現れている。医師が含まれる「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師（グラフ上『医師等』）」や看護職全般が含まれる「保健師、助産師、看護師（グラフ上『看護職』）」、さらには放射線技師や臨床検査技師などが含まれる「医療技術者」についても、常に有効求人倍率は 1 を超えている。このように、医療人材については労働供給が不足している状況である。この反面、全職種で見た場合には一時期 1 前後まで上昇したものの、全体的には労働供給が過剰の状況となっている。

また、本稿で中心的に考える医師等・看護職については、時間の経過とともに上昇傾向が見られており、労働供給の不足感が強まっている。統計上の制約で職業安定所が把握している部分のみのデータではあるが、明らかに医療人材は人手不足の状況となっていることが確認できよう。

図 1 職種別有効求人倍率（パート含む）



（出典）厚生労働省「職業安定業務統計」

特に、医療人材の地域間・病院間での偏在は大きな問題となっており、病院での診療科閉鎖が増加している。過酷な労働条件となっている診療科や地方病院を中心に医療人材の流出が起り、人材確保に苦慮している現状がある。¹

以上のように、医療人材を取り巻く環境は、労働力に過剰感がある一般的な職種との比較では非常に特殊であることがわかる。本稿では、このような特殊といえる医療人材に関して、職場・職業に対する就業意識やそれを規定する要因がどのようになっているのかを考える。このことを通じて、何が医療人材の離職に影響しているのかを改めて労働条件を中心としたデータ面から考察する。

2. 使用するデータと医療人材をとりまく労働条件の現状

本稿では、他職種との比較という観点も含め、総務省統計局「就業構造基本調査」の個票データから分析する。この調査は、日本全国のあらゆる職種の就業者の労働条件や就業意識について5年ごとに調査したもので、就業に関する詳細な実態を把握できる。²

医師と看護師（准看護師含む、以下同じ）は2002年・2007年調査、看護師に保健師・助産師を含めた看護職（便宜上範囲の違いを示すために、本稿ではこの用語を使用する）は2007年調査において識別可能である。これらのデータを活用して、医師・看護師を中心に医療人材の労働条件や就業意識について分析する。

残念ながら夜勤のような医療人材に特有の労働条件は調査されていないため、本稿では分析上考慮できない。しかし、本稿での最も注目すべき点は、医療人材の就業意識が一般的な職種とどのように異なっているかという点である。すなわち、あえて労働条件に関する変数を一般的な職種と一致させることで、どのような部分に特殊性があるのかを見ることとなる。

なお、一般的な職種との比較も視野に入れるため、本稿での分析はいわゆる生産年齢と呼ばれる15歳から64歳までに限定する。また、それぞれの職種に関する就業上の立場も自営業主や雇用者（雇用されている者）など様々な形態が考えられる。勤務状況の類似性やサンプル数を考慮すると、医師では経営層（自営業主および役員）・正規雇用者・非正規雇用者（パートやアルバイト、嘱託等）の3形態、看護師（職）では正規雇用者・非正規雇用者の2形態にまとめ、これらのまとまりを中心として考えるのが合理的である。参考として、**表1**に就業上の立場の構成比の分布を示す。

表1 就業上の立場の分布(15～64歳)

	2002年					2007年						
	経営層	雇用者		その他	人数 (千人)	男女比	経営層	雇用者		その他	人数 (千人)	男女比
		正規	非正規					正規	非正規			
全就業者	13.11%	57.13%	25.41%	4.24%	59,536	100.0%	12.39%	56.28%	28.97%	2.31%	59,704	100.0%
男性	17.17%	69.51%	11.85%	1.33%	34,617	58.1%	16.52%	68.27%	14.48%	0.67%	34,292	57.4%
女性	7.45%	39.94%	44.26%	8.27%	24,919	41.9%	6.81%	40.11%	48.52%	4.52%	25,412	42.6%
医師	26.68%	62.28%	9.98%	1.06%	196	100.0%	28.34%	61.24%	10.12%	0.21%	213	100.0%
男性	29.23%	62.91%	7.48%	0.38%	165	84.0%	33.31%	60.14%	6.43%	0.12%	166	77.8%
女性	13.23%	58.97%	23.15%	4.65%	31	16.0%	10.95%	65.07%	23.04%	0.51%	47	22.2%
看護師	0.01%	83.50%	16.35%	0.11%	1,032	100.0%	0.28%	79.66%	19.96%	0.08%	1,157	100.0%
男性	0.20%	96.73%	3.07%	0.00%	40	3.9%	0.31%	94.95%	4.73%	0.00%	59	5.1%
女性	0.00%	82.96%	16.89%	0.11%	991	96.1%	0.27%	78.84%	20.79%	0.09%	1,098	94.9%
他医療職	13.90%	61.79%	21.56%	2.56%	1,255	100.0%	13.96%	61.04%	23.79%	1.20%	1,435	100.0%
男性	36.84%	56.73%	5.39%	1.03%	390	31.1%	36.15%	56.24%	7.38%	0.23%	462	32.2%
女性	3.55%	64.08%	28.86%	3.25%	865	68.9%	3.41%	63.32%	31.59%	1.66%	973	67.8%
看護職	—	—	—	—	—	—	0.42%	79.62%	19.87%	0.08%	1,222	100.0%
男性	—	—	—	—	—	—	0.31%	95.05%	4.65%	0.00%	60	4.9%
女性	—	—	—	—	—	—	0.42%	78.82%	20.66%	0.08%	1,162	95.1%

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計

(注)公表統計表で用いられる地域・性別・年齢階層等による復元倍率(ウエイト)をかけた。

「その他」には家族従事者や内職者が含まれ、「他医療職」は医師・看護師以外の医療職を示す。

この表を見る限り、全体的には女性比率が上昇しており、男女ともに雇用の非正規化の流れが見られる。一方で、医療人材に関しては、医師で女性割合が大きく増加して一般的な動きと同様な傾向が見られる。しかし、就業上の立場では、男性が経営層にシフトしつつあるのに対し、女性が正規雇用にシフトしつつある点が興味深い。また看護師やその他(医師・看護師以外)の医療職については、一般的な傾向と同様に女性を中心に非正規雇用が拡大しているという傾向も見られる。

医療人材の就業意識を規定する要因を分析する前に、まずは労働条件や就業意識を見ることから、労働条件の現状がどのようなになっているかを見てみよう。

2.1. 医療人材をとりまく労働条件の現状

本稿で用いている「就業構造基本調査」による労働条件を表すデータとして、年間就業日数・週間就業時間・年収の3つがある。また、年収を規定する要因として特に年齢や勤続年数の影響が大きい。ここでは、これらのデータがどのようなになっているのかを見る。

「就業構造基本調査」では、労働条件に関する3データは選択肢から回答を得ている。このため、本来ならば分布を示すのが最適であるが、本稿では多くのデータを示す必要がある関係で雑多となり情報量が増えすぎてしまう。このため、各選択肢項目の中間値等を当てはめ、その平均値を代表値として表2に示すこととした。なお、本稿のこれ以降では、サンプル数の少なさを考慮して、表1で「その他」とした家族従事者や内職者を除外した就業者(便宜上、以下ではこれを「全就業者」と呼ぶ。)に限定して集計した。

表2 職種別労働条件の平均値(15~64歳・全就業者)

	年間就業日数			週間就業時間			年間所得(万円)		年齢		勤続年数	
	2007年		2002年	2007年		2002年	2007年	2002年	2007年	2002年	2007年	
	(比較)	(詳細)		(比較)	(詳細)							
全就業者	228.09	231.72	236.51	43.44	43.17	43.33	379.9	370.3	40.91	41.67	11.53	11.51
男性	237.86	242.24	248.47	47.71	47.65	47.88	486.9	475.2	41.57	42.21	13.93	13.81
女性	213.47	216.94	219.70	36.83	36.69	36.73	220.3	223.4	39.93	40.91	7.96	8.28
医師	255.88	257.46	278.47	51.29	51.57	52.72	1279.2	1248.9	42.75	43.39	11.59	12.04
男性	260.44	260.33	281.14	52.54	52.17	53.32	1350.6	1371.0	43.39	45.31	11.94	13.07
女性	230.85	247.35	269.05	44.29	49.39	50.54	883.4	821.6	39.21	36.62	9.65	8.43
看護師	232.23	233.36	235.47	41.75	41.08	41.09	371.5	362.6	37.41	39.02	10.24	10.67
男性	241.20	245.85	248.13	43.53	42.08	42.12	444.0	405.2	35.07	35.93	10.54	10.33
女性	231.86	232.69	234.78	41.68	41.03	41.04	368.5	360.3	37.51	39.19	10.23	10.69
他医療職	231.56	235.01	239.28	40.92	40.96	41.08	379.0	376.9	37.75	38.70	8.99	9.44
男性	249.34	252.73	261.06	46.80	46.48	46.80	582.4	548.0	40.98	40.88	13.07	12.74
女性	223.35	226.47	228.77	38.16	38.24	38.26	285.7	294.9	36.26	37.65	7.10	7.85
看護職	—	—	235.05	—	—	41.12	—	366.2	—	39.00	—	10.67
男性	—	—	247.94	—	—	42.15	—	407.7	—	36.00	—	10.36
女性	—	—	234.38	—	—	41.07	—	364.1	—	39.16	—	10.69

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計

(注)公表統計表で用いられる地域・性別・年齢階層等による還元倍率(ウエイト)をかけた。

2007年の(比較)は選択肢を2002年のものに合わせて推定し、(詳細)は2007年の選択肢のまま推定した。

全体的な傾向として、医師を中心に医療人材全体としての就業日数や就業時間の長さが目立つ。それに報いるように年間所得については、医療人材は高めとなっている。また、医療人材は体力的な負担も大きいことから、全体よりも若い人材が多いことがわかる。

このように、全体的な労働条件の傾向を示したものの、先述の就業上の立場によって労働条件が大きく異なる。この点も考慮して、立場別での労働条件も考える。先に2002年調査分の集計結果を表3に示した。

表3 職種別・就業上の立場別の労働条件の平均値(15~64歳・2002年)

	年間就業日数			週間就業時間			年間所得(万円)			年齢			勤続年数		
	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規
全就業者	234.8	243.5	190.0	47.58	47.19	31.58	463.6	469.1	137.5	49.66	39.38	39.86	18.91	12.92	4.65
男性	242.7	244.7	191.1	50.04	48.60	37.74	530.2	525.9	197.8	49.78	40.16	38.01	19.88	14.02	4.87
女性	209.5	240.7	189.6	39.12	43.78	29.44	250.8	331.7	115.0	49.25	37.50	40.56	15.83	10.25	4.56
医師	259.0	263.9	197.3	45.53	54.52	45.73	1639.7	1249.9	522.4	50.61	40.72	34.39	14.34	11.42	5.03
男性	260.0	265.3	221.0	45.97	55.41	54.20	1650.7	1304.3	596.3	50.78	41.19	33.03	14.16	11.81	4.19
女性	247.6	256.1	156.9	40.36	49.56	31.63	1512.5	937.7	396.8	48.62	38.09	36.69	16.45	9.26	6.52
看護師	—	242.3	181.2	—	44.33	27.68	—	412.9	161.0	—	36.82	40.43	—	10.98	6.53
男性	—	243.6	161.8	—	43.56	41.12	—	451.9	196.9	—	35.28	27.82	—	10.74	3.86
女性	—	242.2	181.4	—	44.37	27.61	—	411.1	160.7	—	36.89	40.52	—	10.99	6.55
他医療職	247.9	245.0	183.0	47.41	43.99	27.18	649.3	404.1	136.8	47.10	35.45	38.32	16.54	9.02	4.08
男性	252.6	250.5	214.9	48.25	46.56	39.46	707.0	532.9	266.7	46.78	37.54	37.48	16.89	11.44	4.34
女性	225.8	242.8	180.3	43.06	42.97	26.08	382.8	352.6	126.0	48.56	34.61	38.39	14.91	8.05	4.06

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年)を特別集計

(注)公表統計表で用いられる地域・性別・年齢階層等による還元倍率(ウエイト)をかけた。

「経営」は経営層、「正規」は正規雇用者、「非正規」は非正規雇用者を意味する。

看護師の「経営」は極めてサンプル数が少ないため、データ使用条件により秘匿した。

全体的には、医師の労働日数・時間の突出が目立つ一方、他の医療人材については全就業者と比較してもそれほど大きな違いは見られない。男性に限定して経営層と正規雇用者を比較すると、就業日数は全就業者・医師ともにそれほどの違いはない。しかし、就業時間は全体ではそれほど変わらないが、医師では正規雇用者のほうが拡大に長い。所得では全就業者での違いが見られない反面、開業医や病院理事クラスと思われる経営層医師の高さが目立つ。

また、正規雇用者と非正規雇用者の就業日数・時間を比較すると、興味深い傾向が見える。全就業者や女性の医師・看護師で見た場合、就業日数・時間の両方で明確に正規雇用者のほうが大きくなっている。しかし、男性医師・看護師については、就業日数こそ大きな違いはあるが、週間就業時間は正規と非正規の雇用形態間にほとんど差が見られない。あくまでも平均値での議論であるが、年齢を見ると若年者が多いという点を除いて、その背景に何があるのかは見えてこない。この点は医療職に特化した調査などから検討する必要があるが、本稿ではこの事実を指摘するにとどめる。

また、2007年調査による集計結果も表4として示すが、全体的な傾向は2002年データで指摘した傾向とそれほど大きく変わってはいない。ただ、この前に指摘した、医師・看護師の就業日数・時間についての男性独特の雇用形態間の差については、全職種的な傾向と一致するようになっている。また、看護師と看護職という保健師・助産師を含めるか含めないかの違いについては、圧倒的多数が看護師であることから、両者の違いはないといっても過言ではないだろう。

表4 職種別・就業上の立場別の労働条件の平均値(15～64歳・2007年)

	年間就業日数*			週間就業時間*			年間所得(万円)			年齢			勤続年数		
	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規	経営	正規	非正規
全就業者	250.7	252.9	198.5	47.44	47.65	32.19	458.9	465.5	148.0	50.07	40.15	41.03	18.56	13.22	5.17
男性	260.6	254.8	204.5	50.05	49.17	38.21	520.3	521.2	206.6	50.17	40.84	39.59	19.40	14.22	5.47
女性	218.4	248.5	196.0	38.14	44.12	29.87	258.1	337.4	124.5	49.77	38.55	41.61	15.80	10.91	5.05
医師	276.3	288.6	223.5	46.06	57.21	43.89	1623.0	1177.1	647.1	51.72	40.71	36.33	14.77	11.64	7.05
男性	277.8	287.6	238.1	46.73	57.44	49.01	1624.9	1293.6	787.5	51.98	42.63	35.84	14.49	13.00	6.47
女性	260.1	291.7	209.3	38.96	56.47	38.44	1603.3	801.0	514.7	48.95	34.48	36.82	18.01	7.24	7.62
看護師	—	248.9	182.4	—	44.34	27.31	—	410.9	164.4	—	38.20	42.19	—	11.61	6.87
男性	—	251.0	186.1	—	42.56	31.33	—	416.5	169.1	—	35.79	37.83	—	10.73	2.47
女性	—	248.8	182.3	—	44.46	27.26	—	410.6	164.3	—	38.36	42.24	—	11.66	6.93
他医療職	264.7	253.4	188.1	48.18	44.35	27.81	636.0	406.5	152.8	47.52	36.33	39.61	16.50	9.45	5.31
男性	272.1	260.7	210.1	49.52	46.65	34.32	674.0	511.7	222.7	47.55	37.55	33.62	17.16	11.15	3.46
女性	227.7	250.3	185.7	40.29	43.37	27.06	446.0	362.0	145.0	47.42	35.81	40.27	13.22	8.72	5.52
看護職	—	248.7	181.3	—	44.34	27.35	—	415.1	166.2	—	38.16	42.21	—	11.64	6.77
男性	—	250.8	181.2	—	42.58	27.31	—	418.8	166.1	—	35.86	42.26	—	10.75	6.82
女性	—	248.6	186.1	—	44.45	31.33	—	414.9	169.1	—	38.31	37.83	—	11.70	2.47

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」(2007年)を特別集計

(注)公表統計表で用いられる地域・性別・年齢階層等による復元倍率(ウエイト)をかけた。

「経営」は経営層、「正規」は正規雇用者、「非正規」は非正規雇用者を意味する。

看護師・看護職の「経営」は極めてサンプル数が少ないため、データ使用条件により秘匿した。

*付項目は一部選択肢が2002年と変更されており、2002年の平均値と単純に比較できない。

2.2 医療人材をとりまく就業意識の現状

では次に、「就業構造基本調査」で調査されている、現職に対する就業意識を見てみよう。具体的には、今の仕事を続けたいか(継続希望)、現状に加えて別の仕事を追加したいか(追加希望)、他の仕事(企業)にかわりたいか(転職希望)、仕事をすっかりやめてしまいたい(休止希望)の4つの選択肢から回答することになっている。ここで、継続希望には同一企業内での配置転換や勤務地変更も含まれるため、現職の仕事内容に加えて現在の勤務先に対する就業者の評価とも解釈できる。

特に、人材が不足しているとされる医師や看護師のような医療人材については、職場にいかに定着してもらうかが病院をはじめとする各施設にとっての大きな課題となる。残念ながら、現職に対する就業意識からではしか見ることができないものの、転職希望や休止希望のような現在の職場や職業そのものに対する離職希望意識は、職場定着という面から考えると決して歓迎されるものではなく、問題として認識すべきである。このような離職希望意識を中心に、就業意識の職種別分布を表5として示した。

表5 職種別就業意識の分布(15～64歳・全就業者)

	2002年					2007年				
	継続希望	追加希望	離職希望	(離職希望・内訳)		継続希望	追加希望	離職希望	(離職希望・内訳)	
				転職希望	休止希望				転職希望	休止希望
全就業者	78.96%	5.40%	15.64%	13.27%	2.37%	78.93%	5.64%	15.44%	12.95%	2.49%
男性	80.36%	5.11%	14.53%	12.74%	1.79%	80.36%	5.47%	14.16%	12.29%	1.87%
女性	76.86%	5.85%	17.30%	14.05%	3.25%	76.91%	5.86%	17.23%	13.87%	3.36%
医師	92.93%	2.11%	4.96%	3.99%	0.97%	92.19%	2.56%	5.24%	4.17%	1.07%
男性	93.66%	1.57%	4.77%	3.68%	1.09%	92.56%	2.76%	4.68%	3.88%	0.79%
女性	88.90%	5.06%	6.04%	5.70%	0.33%	90.90%	1.86%	7.24%	5.19%	2.05%
看護師	87.26%	2.83%	9.91%	7.16%	2.75%	84.99%	3.11%	11.90%	8.81%	3.09%
男性	88.99%	5.08%	5.94%	4.76%	1.18%	83.50%	8.07%	8.43%	6.32%	2.12%
女性	87.19%	2.73%	10.07%	7.25%	2.82%	85.07%	2.84%	12.09%	8.95%	3.14%
他医療職	84.09%	4.45%	11.46%	9.58%	1.88%	84.24%	4.36%	11.40%	9.48%	1.92%
男性	87.98%	4.00%	8.02%	7.11%	0.91%	87.39%	4.61%	8.00%	6.40%	1.59%
女性	82.29%	4.66%	13.05%	10.73%	2.32%	82.71%	4.24%	13.05%	10.97%	2.08%
看護職	—	—	—	—	—	84.98%	3.16%	11.86%	8.83%	3.04%
男性	—	—	—	—	—	83.41%	8.07%	8.51%	6.43%	2.08%
女性	—	—	—	—	—	85.06%	2.90%	12.04%	8.95%	3.09%

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計

(注)公表統計表で用いられる地域・性別・年齢階層等による復元倍率(ウエイト)をかけた。

この分布を見る限りにおいては、特別な教育を受けた上に（労働時間に見合うかどうかは別として）賃金面で恵まれた医師の離職希望意識は特に低い。また、看護師（職）に目を移すと、全就業者と比較すると離職希望意識は低くなっているが、2002年から2007年にかけて上昇傾向にあり、2007年には他の医療専門職とそれほど変わらなくなっている。とは言え、一般的に人手不足といわれ、いかにして現職者の離職を防ぐかが課題となっている医師・看護師の現職離職希望意識が低いのは意外な結果である。

ここで考える必要があるのは、職種別によって就業上の立場の違いである。表6に示したように、一般的には非正規雇用者、正規雇用者、経営層の順に離職希望意識を持つ人の割合が高くなる傾向にある。これは一部（男性の医師・看護師）を除いては概ね医療職においても同じ傾向が見られる。しかしながら、医療職は全体的に全就業者と比較して離職希望意識割合が概ね低めとなっている。職業に対する強い意識をもっているのか、それとも教育投資に対する見返りへの希望なのかは、現状では判断できないが、特筆すべき事実であろう。

もう一つ興味深い事実は、非正規雇用の女性看護師（職）の離職希望意識割合の低さである。これは宮崎(2009)でも指摘しているが、正規雇用での時間的に過酷な労働条件を避けて、非正規雇用者として短時間就業することで、モチベーションを保っている事が考えられる。

表6 現職に対する離職希望意識を持つ人の割合(15~64歳)

	2002年				2007年			
	全体(再掲)	経営層	正規雇用	非正規雇用	全体(再掲)	経営層	正規雇用	非正規雇用
全就業者	15.64%	8.88%	13.75%	23.34%	15.44%	8.11%	13.36%	22.61%
男性	14.53%	8.22%	13.21%	31.29%	14.16%	7.38%	12.57%	29.48%
女性	17.30%	10.98%	15.07%	20.36%	17.23%	10.53%	15.17%	19.86%
医師	4.96%	2.50%	5.14%	10.41%	5.24%	1.71%	6.28%	8.89%
男性	4.77%	2.72%	4.82%	12.30%	4.68%	1.49%	6.40%	5.01%
女性	6.04%	0.00%	6.94%	7.19%	7.24%	4.03%	5.90%	12.68%
看護師	9.91%	—	9.68%	11.07%	11.90%	—	11.98%	11.71%
男性	5.94%	—	5.78%	11.21%	8.43%	—	8.66%	4.52%
女性	10.07%	—	9.87%	11.07%	12.09%	—	12.19%	11.79%
他医療職	11.46%	3.93%	11.49%	16.19%	11.40%	4.66%	11.42%	15.33%
男性	8.02%	3.60%	9.32%	24.44%	8.00%	4.22%	8.86%	19.91%
女性	13.05%	5.43%	12.36%	15.50%	13.05%	6.89%	12.50%	14.82%
看護職	—	—	—	—	11.86%	—	11.87%	12.04%
男性	—	—	—	—	8.51%	—	8.74%	4.52%
女性	—	—	—	—	12.04%	—	12.07%	12.13%

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計

(注)公表統計表で用いられる地域・性別・年齢階層等による復元倍率(ウエイト)をかけた。

看護師経営層は極めてサンプル数が少ないため、データ使用条件により秘匿した。

3. 医療人材の就業意識の要因とその特徴

これまでに大まかに就業意識の概要を見てきたが、実際には多くの要因によって規定されていると考えられる。例えば、たとえ現在の職場への不満を持っていたとしても、配偶者や子供を持つ人は生活を考えると簡単に仕事を辞めるわけにはいかないし、一般的に転職することも容易ではない。このため、調査項目の性格から現職への不満意識があっても転職や就業休止といった選択肢を選ばない可能性が高い。

現職を継続するか辞めるかという側面での就業意識に関する分析は、医療人材を含めた様々な職種に関して、これまでも多くの研究がなされている。広義の医療人材の就業意識の要因に関する近年の研究について主なものとして、イギリスの医師に関する分析を行った Tayler et al.(2008) や、カナダの看護師に関する分析を行った Zeytinoglu et al.(2006)(2007)、米国マッサージセラピストに関する分析を行った Blau(2009)など多数ある。これら諸研究の分析手法や詳細な変数のとり方はそれぞれで異なるものの、先行研究の分析結果を総合すると、職場の人間関係のような職場条件・労働時間や賃金などの労働条件・同居家族の構成といった世帯条件・年齢や学歴などの個人条件が就業意識に対して何らかの形で影響を与えている。

以上の先行研究を参考にしながら、実際にどのような要因によって就業意識が決定されるのかを推計する。本稿ではデータ特性により、先述の現職に対する離職希望意識を持つ人を1、持たない人を0とするダミー変数を被説明変数とし、世帯環境や労働時間、さらには年収のように、就業意識を規定する要因と考えられるデータを説明変数として推計する。

先述の先行研究では、職場の人間関係や仕事上の責任付与のような詳細な職場条件や仕事への満足感のような主観が入る説明変数を考慮することでより詳細な分析もされている。しかし、本稿では就業条件面による就業意識への影響を中心に分析することを主眼としているため、客観的な設問項目からの説明変数のみに限定する。

表7 回帰分析に使用する変数と基本統計量

	2002年			2007年		
	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差
被説明変数(就業意識)						
離職希望ダミー	478,862	0.146	0.353	481,011	0.145	0.352
世帯・個人属性						
就学前児童数	480,250	0.188	0.505	483,116	0.178	0.490
世帯人数	480,433	3.535	1.567	483,435	3.486	1.516
世帯収入(百万円)	476,395	7.467	4.413	478,236	7.303	4.345
女性ダミー	480,433	0.410	0.492	483,435	0.430	0.495
配偶者ダミー	479,884	0.669	0.471	481,281	0.669	0.471
世帯主ダミー	480,432	0.501	0.500	483,435	0.480	0.500
在学中ダミー	480,433	0.018	0.134	478,067	0.018	0.132
大卒以上ダミー	480,433	0.192	0.394	476,321	0.214	0.410
年齢階級<24歳以下>						
25-29歳ダミー	480,433	0.111	0.314	483,435	0.090	0.286
30-34歳ダミー	480,433	0.106	0.308	483,435	0.109	0.312
35-39歳ダミー	480,433	0.105	0.306	483,435	0.115	0.319
40-44歳ダミー	480,433	0.115	0.319	483,435	0.113	0.317
45-49歳ダミー	480,433	0.125	0.331	483,435	0.121	0.326
50-54歳ダミー	480,433	0.153	0.360	483,435	0.127	0.333
55-59歳ダミー	480,433	0.111	0.314	483,435	0.149	0.356
60-64歳ダミー	480,433	0.074	0.261	483,435	0.089	0.284
※年齢(実数)	480,433	42.005	12.441	483,435	43.107	12.464
就業上の立場<正規雇用者>						
経営者ダミー	480,433	0.149	0.356	483,435	0.136	0.343
非正規雇用ダミー	480,433	0.255	0.436	483,435	0.291	0.454
職種<医師・看護師以外の他職種>						
医師ダミー	480,433	0.003	0.057	483,435	0.003	0.057
看護師ダミー	480,433	0.020	0.140	483,435	0.022	0.146
※看護職ダミー		(識別できず)		483,435	0.023	0.150
※医療職ダミー	480,433	0.044	0.206	483,435	0.049	0.216
企業規模<9人以下企業>						
10-99人企業ダミー	476,620	0.289	0.453	478,650	0.281	0.449
100-999人企業ダミー	476,620	0.213	0.409	478,650	0.221	0.415
1000人以上企業ダミー	476,620	0.144	0.351	478,650	0.162	0.368
官公庁等勤務ダミー	476,620	0.106	0.308	478,650	0.098	0.297
労働条件						
年間就業日数	478,588	229.662	54.400	479,924	238.471	60.962
週間就業時間	449,126	43.464	12.477	452,946	43.158	13.295
所得(百万円)	476,651	3.619	2.919	478,794	3.480	2.826
継続就業年数	476,096	12.328	11.674	475,389	12.512	11.878
副業ありダミー	478,021	0.046	0.210	479,482	0.046	0.208
前職ありダミー	479,236	0.485	0.500	478,820	0.499	0.500
地域条件(都道府県別)						
完全失業率(%)	480,433	5.037	1.087	483,435	3.667	0.932
有効求人倍率	480,433	0.551	0.135	483,435	1.040	0.326
大都市圏ダミー	480,433	0.204	0.403	483,435	0.202	0.402

(出典)総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計(地域条件除く)

総務省統計局「労働力調査」(都道府県別完全失業率)

厚生労働省「職業安定業務統計」(都道府県別有効求人倍率)

(注)各ダミー変数は該当する場合を1とし、<>内は基準となる属性である。なお、可住地人口密度2000人超の東京・神奈川・埼玉・大阪・愛知・兵庫・京都を大都市圏とした。上記の変数以外に産業に関する変数も入れるが、数が多くなるため省略している。※印は直接分析に用いていないが、参考として示している。なお、ここではウエイトをかけていない原データによるものである。

また、被説明変数がダミー変数であることから、ロジットモデルを用いて分析する。本稿の分析で使用する変数の説明および基本統計量は表7の通り。

なお、これまでの表で示した分布については、総務省統計局から公表される統計表でも使用される地域・性別・年齢階層等による復元倍率(ウエイト)を

かけたものである。しかし、推計の際には、複雑な要因が絡み合う関係でウエイトによって結果がゆがめられる可能性がある。また、同様に「就業構造基本調査」の個票データを用いて若年無業者を分析した玄田(2007)や非正規雇用から正規雇用への労働移動を分析した玄田(2008)においても、ウエイトをかけないデータで分析を行っている。これらの先行研究にならい、本稿でもウエイトをかけない原データのまま推計を行うこととする。

3.1 医療人材（医師・看護師）と全体の就業意識に差があるのか

まずは、医療人材が全体と比較して就業意識に差があるのかを見てみよう。

表 6 を示して既に指摘したが、医療人材は全体的に離職希望意識を持つ人の割合が少ないように見受けられる。しかし、この背景として医療人材特有の意識が要因にあるのか、賃金水準の高さが要因なのかはこの時点では判断できない。このため、どのような要因が就業意識に効果を持つのかをロジットモデルによって推計する。これによって、様々な職種に共通するような世帯・個人・労働条件等をコントロールしながら、医療人材特有の意識が存在するのかを見ることができ。すなわち、できる限り同一条件で比較して、本当に医療人材は就業意識に明確な差が存在するのかを考える。この際、紙面の都合上、本稿で扱う医療人材は医師および看護師のみに限定する。

この結果を**表 8** としてまとめた。本来の推計結果は数値として出るが、説明変数や分析パターンが多いため、シンプルに効果の向きのみを表に示し、詳細な結果は末尾に付表として示す。本文中の表では、統計学的に現職に対する離職希望意識を強める効果がある変数に+印を、弱める効果がある変数に-印を付け、どちらの効果もない変数には空白とした。なお、+-の記号の数については、1%有意であれば3つ、5%有意であれば2つ、10%有意であれば1つ付けており、記号数が多いほど統計的に信頼性が高いことを意味する。

この**表 8** の結果の中で、特に興味深い部分を上から順番に見てみよう。まず、1段目の世帯・個人条件であるが、大方は抱えている家族が多くなるほど就業への離職希望意識が弱まる傾向にある。しかし、一般的に家計収入を支える存在であることが多い男性世帯主や相対的に教育水準の高い大卒以上であることが、離職希望意識を強めている傾向も見られる。労働条件面では他の変数でコントロールしていることから、これらの就業することが社会環境的に求められやすい人々が強いストレスを感じている可能性や仕事のミスマッチが起きている可能性がある。

次に、2段目の年齢階層による各ダミー変数を見てみると、24歳以下の人々との比較で見ると、ほぼすべてのケース・年齢層で離職希望意識は弱まっている。逆に考えると、就業間もない若年者は離職希望意識が高くなりがちということがわかる。

表8 現職離職希望意識に関する回帰分析結果
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対 象 (分析年)	2002年			2007年		
	両性	男性	女性	両性	男性	女性
世帯・個人属性						
就学前児童数	---		---			
世帯人数	---		---			
世帯収入(百万円)	---		---			
女性ダミー		NA	NA		NA	NA
配偶者ダミー	---		---			
世帯主ダミー	+++	+++		+++	+++	---
在学中ダミー	+++		+++	+++	+	+++
大卒以上ダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++
年齢階級<24歳以下>						
25-29歳ダミー	---		---		-	---
30-34歳ダミー	---		---			---
35-39歳ダミー	---		---			---
40-44歳ダミー	---		---			---
45-49歳ダミー	---		---			---
50-54歳ダミー	---		---			---
55-59歳ダミー	---		---			---
60-64歳ダミー	---		---			---
就業上の立場<正規雇用者>						
経営者ダミー	---		---			---
非正規雇用ダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++
職種<医師・看護師以外の他職種>						
医師ダミー		+++				---
看護師ダミー						---
企業規模<9人以下企業>						
10-99人企業ダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++
100-999人企業ダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++
1000人以上企業ダミー	+++	++		+++	+++	+++
官公庁等勤務ダミー	---		---	-	---	
労働条件						
年間就業日数	---		---	-		
週間就業時間	+++	+++	+++	+++	+++	+++
所得(百万円)	---		---			---
継続就業年数		-		++	++	
副業ありダミー	+++	+++		+++	+++	++
前職ありダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++
地域条件(都道府県別)						
完全失業率(%)	+++		+++			
有効求人倍率	+				-	
大都市圏ダミー	+++	+++	++	+++	+++	
カイ2乗値	22593.26	16231.48	7262.15	19487.20	14137.85	5787.43
-2 対数尤度	334258	186054	146653	332905	177901	153821
Cox & Snell の R ²	0.0501	0.0600	0.0402	0.0439	0.0549	0.0311
Nagelkerke の R ²	0.0901	0.1116	0.0692	0.0790	0.1025	0.0535
サンプル数	439238	262225	177013	433710	250546	183164

(注)変数の概要は表7参照。有意に現職への転職希望を強める変数を+、弱める変数を-、効果がない変数を空白で示した。+記号の数は1%水準で有意であれば3つ、5%水準で有意なら2つ、10%水準で有意なら1つとした。また、説明変数から除外された変数をNAとして示した。上記説明変数以外で産業に関する変数として産業大分類別ダミー(農業基準)を説明変数に入れたがこの表では省略している。
 ※係数も含めた詳細な分析結果は末尾の付表1を参照されたい。

3 段目の正規雇用者と比較した経営層・非正規雇用者の就業意識であるが、全ケースにおいて経営層で離職希望意識は小さく、非正規雇用者で大きくなることを確認できる。

4 段目の他職種と比較した医師・看護師の離職希望意識の相対的位置については、2002年の男性医師で高く、2007年の女性医師・看護師で低いという結果を除いては、すべて有意な差が確認されていない。既に見た表5・表6において、医師・看護師は相対的に離職希望意識を持たない傾向にあることを示した。しかし、労働条件や個人属性などのような他の条件をコントロールすると、必ずしも医師・看護師の離職希望意識が弱いわけではない。

5 段目の企業規模の基準を従業員 9 人以下の小規模企業としてみた場合、中規模以上の民間企業では現職への離職希望意識が相対的に高くなり、官公庁については低くなることが確認された。説明上の都合により表中には示されていないが、10～99 人および 100～999 人未満の中規模企業で離職希望意識が高くなり、1000 人以上の大企業では若干落ち着く傾向もある。(付表 1 参照)

6 段目の労働条件に目を移すと、基本的に離職希望意識は就業時間が長いほど強く、所得(賃金)が高くなるほど弱くなっている。ただ、年間就業日数については、逆にマイナスの効果が検出されており、現職へのコミットメントが強いほど出勤日数も多くなるという逆の因果関係が含まれる可能性がある。継続就業年数では、特に男性で 2002 年にマイナス、2007 年にプラスと効果が逆転している。2000 年以降はリストラによる企業での人員整理の拡大が進んでいることから、これまでの長期勤続によって社員のモチベーションを高めようとする旧来の日本の労働習慣が変化しつつあることが、ここに現れていると解釈できる。また、前職がある人、すなわち転職を経験している人ほど、現職への離職希望意識が強くなっており、転職経験者ほどより良い仕事環境を求めて転職をしやすくなるという傾向が示唆される。

最後に、7 段目の地域条件を見ると、大都市圏(特に三大都市圏を想定)在住であることは、相対的に雇用が大きいことから現職への離職希望意識も強くなりやすい傾向が確認されている。

全体的な就業意識への要因を幅広く分析することで、以上のような多くの興味深い傾向が浮かび上がったことになる。特に興味深い事実は、一見すると現職への離職希望意識が弱く見えた医療人材も、多くの条件をコントロールすることによって、実は他職種とそれほど水準は変わらないという点である。逆に考えると、相対的に高くなっている所得面などで報いられていることが、医療人材のモチベーションを高めている要因となっている可能性が考えられる。

ただ、就業上の立場の違いによる現職への離職希望意識の水準が異なることを確認したが、そもそも就業構造そのものが大きく異なっている。このため説明変数による要因からの効果は立場によって大きく変化する可能性が強い。この可能性を確認するために、就業上の立場別にサンプルを分割し、それぞれのグループごとに改めてロジットモデルによる推計をした。これらの結果の特に興味深い部分を抜粋して表 9 として示した。

なお、この分割によってサンプルサイズが小さくなるため、一部で推計計算が不安定となる現象(わずかな特異値の影響を受けやすくなることで、推計計算そのものがうまくできなくなる)や適合度検定(カイ二乗検定)によって推計モデルの適合性が疑わしいケースが発生した。これらの問題に対し、一部の不安定要因となる説明変数を削除し(NA と表示)、推計が適切になされて適合度検定で適合性が認められるケースのみを示し、これに限定して議論を行う。

表9 現職離職希望意識に関する回帰分析結果
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象 (分析年) (就業上の立場) (性別)	2002年									2007年									
	経営層			正規雇用者			非正規雇用者			経営層			正規雇用者			非正規雇用者			
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	
世帯・個人属性																			
就学前児童数						-		---									++		---
世帯人数	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
世帯収入(百万円)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
女性ダミー	+++	NA	+++	NA	NA	---	NA	NA	+++	NA	+++	NA	NA	---	NA	NA	---	NA	NA
配偶者ダミー			+++						---		+++			+++			+++		---
世帯主ダミー			+++	+++					---		+++	+++					+++		---
在学中ダミー			++	+					---		++						---		+
大卒以上ダミー	-	---		+	+++	+++	+++	+++	---	-							+++	+++	+++
職種<医師・看護師以外の他職種>																			
医師ダミー					++												---	---	---
看護師ダミー	NA	NA			-				NA	NA	-					---	---	---	---
企業規模<9人以下企業>																			
10-99人企業ダミー			+++	+++	+++			++	-	+	++	+++	+++	+++	++	+++			+++
100-999人企業ダミー	+++	+++	+++	+++	+++					+++	+++	+++	+++	+++			+++		++
1000人以上企業ダミー	+++	+++	+++	+++	+++			-		++	++	+++	+++	+++			+++		+
官公庁等勤務ダミー	NA	NA	---	---	---	---	---	---	---	++	++	---	---	++	---	---	---	---	---
労働条件																			
年間就業日数	---	---	+		+					---	---	+++	+++						---
週間就業時間		+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
所得(百万円)	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
継続就業年数	+++	+++	---	---	---	---	---	---	---	++	++	-	---	---	---	---	---	---	---
副業ありダミー	+	++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	++	++	+++	+++	++	---	---	---	---	---
前職ありダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	++	++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
地域条件(都道府県別)																			
完全失業率(%)	++							+++	+++			---	---			+++			++
有効求人倍率	+++	++																	+
大都市圏ダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+	+++					+++	+++	+++			+++		-
カイ2乗値	1803	1153	12322	9517	3353	6010	1986	3449	1286	859	9183	7114	2257	5794	1954	3245			
-2 対数尤度	32887	23579	200203	133626	65915	97808	26954	70484	28138	20263	189139	123498	65268	112543	32497	79758			
Cox & Snell の R ²	0.0288	0.0240	0.0437	0.0488	0.0384	0.0575	0.0781	0.0438	0.0230	0.0198	0.0345	0.0393	0.0266	0.0482	0.0634	0.0365			
Nagelkerke の R ²	0.0669	0.0591	0.0813	0.0923	0.0692	0.0898	0.1125	0.0709	0.0557	0.0509	0.0649	0.0754	0.0481	0.0759	0.0926	0.0595			
サンプル数	61741	47503	276005	190296	85709	101492	24426	77066	55164	42981	261216	177651	83565	117163	29821	87342			

(注)有意に現職への転職希望を強める変数を+、弱める変数を-、効果がない変数を空白で示した。+記号の数は1%水準で有意であれば3つ、5%水準で有意なら2つ、10%水準で有意なら1つとした。また、説明変数から除外された変数をNAとして示した。上記説明変数以外に産業と年齢を考慮した産業大分類別ダミー(農業基準)と年齢階級ダミー(24歳以下基準)を説明変数に入れたがこの表では省略している。
 ※係数も含めた詳細な分析結果は末尾の付表2・付表3を参照されたい。

まず、女性ダミーについては、両年ともに経営層や正規雇用者ではプラス、非正規雇用者ではマイナスの効果が検出された。すなわち、全体的な傾向として、女性の経営層や正規雇用者は男性よりも現職への離職希望意識が強く、逆に非正規雇用者については女性の方が弱い。

先述の表8において、就業することが社会環境的に求められやすい人々が強いストレスを感じている可能性や仕事のミスマッチが起きている可能性を指摘した世帯主ダミーと大卒以上ダミーについて、改めてここでも見てみよう。

世帯主については、傾向としては正規雇用の男性で離職希望意識が強く、非正規雇用の女性でこの意識が弱いという結果となった。あくまでも全体的な日本の現状を考えると、その善悪は別として非正規雇用者よりも正規雇用者、女性よりも男性が仕事上での責任が重くなりやすい傾向にある。このため、仕事のストレスの効果が離職希望意識として出るという解釈も不自然ではない。

大卒以上の人については、経営層でマイナス、非正規雇用者を中心とした雇用者でプラスの効果が見られた。相対的に仕事能力が高くなりやすいと考えられる大卒以上の人にとって、より自身の考え方を実現しやすくなる経営層の仕事はやりがいが高くなり、仕事上の自己実現が難しくなる非正規雇用者としての仕事はやりがい低くなることは容易に想像できる。このことが結果として現れたものと考えられる。

では、医師・看護師の相対的な離職希望意識の強さはどうであろうか。多くのケースで有意な結果が出ていない。既に**表 6** で示したが、医師・看護師については相対的に離職希望意識がかなり低いはずである。しかし、労働条件や個人属性などのような他の条件をコントロールすると、必ずしも医師・看護師の離職希望意識が弱いわけではないことが、詳細にサンプル分けをして分析しても、多くのケースで確認できる。ただ、2002年の男性正規雇用者と2007年の女性雇用者を中心に、いくつかの効果が見出されている。

前者（2002年男性正規雇用者）については、医師についてはプラス、看護師についてはマイナスの効果が確認されている。既に**表 6** で見たように、2002年の男性正規雇用者の医師および看護師で現職に対する離職希望意識を持つ人の割合はきわめて低かった。看護師ではそれがそのまま反映した結果となっているが、医師では真逆となっている。医師については、他の要因による離職希望意識を押し下げる効果が相当強いと考えられる。**表 3** でも確認されているが、一般的に医師の賃金は特に高くなる傾向にある。他の要因もあるだろうが、高い賃金が医師を現職に引き止める大きな要因となっていたということを裏側から示す結果となっている。一方、2007年にはこの効果が確認されておらず、賃金の高さによる離職希望意識を抑制する効果が弱まったとも解釈できる。

また、後者（2007年女性雇用者）については、特に看護師を中心にマイナスの効果が確認できる。2004年と比較すると、離職希望意識を持つ人の割合が増えており、かつ全職種との差も縮小しているはずである（**表 6** 参照）。2006年末から日本看護協会が看護職確保定着推進事業を開始するなど、労働環境見直しの気運が高まった時期と重なっている³。これらの成果がすぐに形となったかは検討の余地が残されるが、少なくとも2006年の診療報酬改定に伴い、看護人材確保が大きな課題となった事実⁴も合わせると、各医療施設が労働環境の見直しを進めた可能性が高い。これらの環境変化が、同条件の他職種の人に対する看護師の相対的な離職希望意識を下げる要因となった可能性がある。

そして、労働条件からの現職に対する離職希望意識への効果に目を移すと、基本的にこの意識は就業時間が長いほど強く、所得（賃金）が高くなるほど弱くなる傾向はほぼすべてに共通している。年間就業日数については、経営層（および一部非正規雇用者）でマイナスの効果、正規雇用者でプラスの効果と、明確に効果の向きが分かれている。就業日数が増えることによるメリット（業績面や賃金面）等を考えると、自然な結果といえるだろう。

さらには、継続就業年数も経営層でプラス、雇用者でマイナスと逆の効果が確認されている。雇用者については、長期勤続者ほど企業への愛着も強くなると予想されるため、この結果は理解できる。一方、経営層については、期間が長いほど困難な局面に遭遇することが増える上に、責任も雇用者よりも重くなることから、このような結果になったと考えられる。

前職がある人の方がより高い現職への離職希望意識を持つことも、すべてのケースで確認されている。複数の職場を知っている分だけ、現職に留まるインセンティブが低下していることになる。

3.2 医師の就業意識の要因

以上での分析で、全体的にどのような要因が就業意識に効果を持つかを考えた。さらに、労働条件や世帯環境などの様々な条件を一定にしたうえで、他職種と比較した医療人材の就業意識の位置づけを見た。ここでは、就業意識を規定する要因は、全職種で見た場合と医師に限定した場合で違いがあるだろうか。

そこで、サンプルを医師に限定して、改めて現職への離職希望意識の有無に関する要因の分析を行った。原則としてこれまでの分析と同じ説明変数を入れているが、説明の都合上、分析結果の概要を**表 10**に示した。なお、サンプル数が約 1000 前後と小さくなり推計が不安定となりやすいため、一部の不安定要因となる説明変数を削除し (NA と表示)、推計が適切になされて適合度検定で適合性が認められるケースのみを示している。

また、2007 年調査でのみ、元データのコーディングの関係で産業分類から勤務する医療施設 (病院または診療所) がわかる。このことから、2002 年調査と同じ変数の「モデル 1」による推計結果と、医療施設の情報を変数として考慮した「モデル 2」による推計結果を併記している。

ここで示した結果を見て目に付くのが、現職への離職希望意識に対する効果を持つ変数の少なさである。すなわち、**表 8** で示したような全体サンプルで分析した場合、多くの変数で何らかの形での効果が確認できたが、医師に限定するとほとんどの変数による効果が認められない。特に、労働条件の中でどのケースでも安定して効果があることを示していた、週間労働時間や年間所得ですらも影響を与えていない。他職種とはかなり就業意識を規定する要因の構造が異なることが考えられる。現状では、例えば患者数のような仕事量など、医師独特の環境要因に関する情報が分析で考慮されていない。今後、改めてこれらの変数を入れた形で分析を行い、どのようになるかも検討する必要があるだろう。

また、正規雇用者を基準とした経営層 (開業医や病院理事など) や非正規雇用者との就業意識の水準差を見ても、2002 年の医師全体で見た場合に経営層でマイナス、すなわち離職希望意識が低いという効果が見られた以外は、効果が確認されなかった。既に**表 6** で見た経営層医師の離職希望意識の低さや**表 3・表 4** で見たような労働条件の差を見ても、勤務医 (特に正規雇用者を中心とした雇用者を想定) と開業医 (経営層を想定) には差が生じることが予想されたが、意外にも 2002 年のみでしかその効果が現れていない。この結果を明確に解釈することは難しいが、医師という仕事に対する考え方は、どの立場であってもほとんど変わらないことを意味するのかもしれない。

表10 医師の現職離職希望意識に関する回帰分析結果
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象	(分析モデル)		モデル1		モデル2	
	(分析年)	2002年		2007年		
		(性別)	両性	男性	両性	男性
世帯・個人属性						
就学前児童数			+	++	+	+
世帯人数						
世帯収入(百万円)						
女性ダミー			NA		NA	NA
配偶者ダミー						
世帯主ダミー			-	-	-	-
年齢階級<29歳以下>						
30-34歳ダミー			++	NA	++	NA
35-39歳ダミー			+		+	+
40-44歳ダミー			++	++	++	++
45-49歳ダミー			+	+	+	++
50-54歳ダミー						
55-59歳ダミー						
60-64歳ダミー						
就業上の立場<正規雇用者>						
経営者ダミー			-			
非正規雇用ダミー						
産業<医療・福祉業以外の他産業>						
医療業ダミー					NA	NA
保健業ダミー					NA	NA
福祉業ダミー		NA	NA		NA	NA
産業分類による施設<病院・診療所以外の施設>						
病院ダミー		NA	NA	NA	NA	-
診療所ダミー		NA	NA	NA	NA	---
企業規模<9人以下企業>						
10-99人企業ダミー						
100-999人企業ダミー					+	
1000人以上企業ダミー					++	
官公庁等勤務ダミー					+	++
労働条件						
年間就業日数						
週間就業時間						
所得(百万円)						
継続就業年数					-	--
副業ありダミー		+++	+++			
前職ありダミー		+		+++	+	+++
地域条件(都道府県別)						
完全失業率(%)					-	-
有効求人倍率						
大都市圏ダミー					++	+
カイ2乗値	57.88	49.97	78.91	64.78	82.27	66.53
-2 対数尤度	478	399	459	380	455	378
Cox & Snell の R ²	0.0377	0.0377	0.0503	0.0505	0.0524	0.0519
Nagelkerke の R ²	0.1259	0.1290	0.1697	0.1687	0.1767	0.1731
サンプル数	1507	1302	1528	1249	1528	1249

(注)有意に現職への転職希望を強める変数を+、弱める変数を-、効果がない変数を空白で示した。+記号数は1%水準で有意であれば3つ、5%水準で有意なら2つ、10%水準で有意なら1つとした。
 ※係数も含めた詳細な分析結果は末尾の付表4を参照されたい。

では、効果が見られた変数部分について見てみよう。就学前児童数が大きいほど離職希望意識を持ちやすくなり、世帯主であるほど離職希望意識は弱まるという結果が見られる。同様に年齢階層の差を見ても、2002年ではみられなかったものの、2007年には働き盛りの30~40歳代で離職希望が強まる傾向が見られる。結婚したり子供ができたりするなどの家族的なイベントが多くなりやすい年齢層だけに、家族的な側面が影響を与えている可能性がある。一家を支える立場となることで、就業へのモチベーションが高まるものの、日ごろの忙しさ等で子供には構ってやることができないという家庭像が浮かび上がる。

モデル 2 で病院・診療所以外の施設勤務者を基準として、病院および診療所の勤務者との離職希望意識の水準差を見ると、両方とも相対的に低い。表中では示していないが、病院勤務者よりも診療所勤務者の方が離職希望意識を持つ人は少ないという結果となっている。直接的な医療の現場に携わることが医師のモチベーションを高めているということが確認できる。

従業員 9 人以下の小企業（小規模施設）を基準とした企業規模別の就業意識を見ると、2007 年のモデル 1 の場合のみプラスの効果が確認される。ここで興味深いのは官公庁ダミーの部分である。**表 8** で全体サンプルを見た場合、マイナスの効果が確認されたが、医師に限定すると逆向きの効果となっている。国公立病院勤務者の離職希望意識の高さがこの結果につながったと考えられる。一方、2007 年のモデル 2 の場合には、この効果が確認できない。先述の病院と診療所に関するダミーでは、診療所のマイナスの効果がより大きくなっている。

（**付表 4**）一般的に病院よりも診療所のほうが小規模であることから、こちらの効果として推計されたと考えられる。

なお、前職を持つ人ほど現職への離職希望意識を持ちやすい傾向も確認されている。この傾向は、一般的な傾向とも共通している。

3.3 看護師の就業意識の要因

では、看護師に限定したサンプルでの分析を行った場合は、どのようになるだろうか。これまでと同様の方法で分析した結果の概要を**表 11** として示した。なお、ここでも一部の不安定要因となる説明変数を削除し（NA と表示）、推計が適切になされて適合度検定で適合性が認められるケースのみを示している。

医師の場合と異なり、かなりの変数で離職希望意識に対する何らかの効果が確認できている。特に、労働条件の週間就業時間に対してはほとんどのケースでプラスの効果が確認され、年間所得に対しても正規雇用者を中心にマイナスの効果が確認される。すなわち、各施設がコントロール可能な部分で看護師の職場定着には、就業時間の過度な長期化を防ぐことが重要であり、特に正規雇用者に関してはこれに加えて賃金を上げることが重要な要素となっている。

特に女性が多い看護師であるが、2007 年の配偶者の有無による離職希望意識への効果には、興味深い傾向が見られた。正規雇用者では配偶者がいることで離職希望意識を強める効果を持つのに対し、非正規雇用者では配偶者がいることで離職希望意識が逆に弱まっている。一般的に、結婚を機に女性が退職するケースが多いが、このようなケースは看護師にも多いのではないかと推察される。

なお、**表 11** では省略しているが、年齢層による差はほぼすべてにおいて有意な差が確認できなかった。分析対象である実際に就業している看護師に限定されるが、他の条件を一定とすると、どの年齢層であっても現職に対しては変わ

らない意識で就業していることが示唆される。(付表5~7参照)

表11 看護師の現職離職希望意識に関する回帰分析結果
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象 (分析年) (就業上の立場) (性別)	モデル1												モデル2					
	2002年						2007年											
	全サンプル		正規雇用者		非正規雇用者		全サンプル		正規雇用者		非正規雇用者		全サンプル		正規雇用者		非正規雇用者	
	両性	女性	両性	女性	両性	女性	両性	女性	両性	女性	両性	女性	両性	女性	両性	女性	両性	女性
世帯・個人属性																		
就学前児童数																		
世帯人数																		
世帯収入(百万円)																		
女性ダミー	+	NA																
配偶者ダミー			+	NA		NA		++	++	+++	+++			++	++	+++	+++	--
世帯主ダミー																		
在学中ダミー																		
大卒以上ダミー	+	+	+					+					+		+			+
就業上の立場<正規雇用者>																		
非正規雇用ダミー	+++	+++	NA	NA	NA	NA			NA	NA	NA	NA			NA	NA	NA	NA
産業<医療・保健業以外の他産業>																		
医療業ダミー															NA	NA	NA	NA
保健業ダミー															NA	NA	NA	NA
施設<病院・診療所以外の施設>																		
病院ダミー	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	---	---	---	---	-
診療所ダミー	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	---	---	---	---	---
企業規模<9人以下企業>																		
10-99人企業ダミー																		
100-999人企業ダミー																		
1000人以上企業ダミー	+	+	+	+			+++	+++	+++	+++						++	++	
官公庁等勤務ダミー	+++	++	+++	+++			+++	+++	+++	+++					+	++	++	
労働条件																		
年間就業日数																		
週間就業時間	+++	+++	+++	+++			+++	+++	+++	+++	++	++	+++	+++	+++	+++	++	++
所得(百万円)																		
継続就業年数	++	+	+															
副業ありダミー					+													
前職ありダミー	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++			+++	+++	+++	+++		
地域条件(都道府県別)																		
完全失業率(%)																		
有効求人倍率	+		+										+	+			+	+
大都市圏ダミー	-																	
カイ2乗値	143.73	137.92	103.72	100.93	69.93	67.10	156.58	151.45	142.73	133.82	64.38	63.23	166.53	160.05	151.24	141.38	63.26	62.08
-2 対数尤度	5620	5404	4688	4476	897	893	6760	6421	5494	5171	1203	1191	6750	6413	5485	5164	1204	1193
Cox & Snell の R ²	0.0157	0.0158	0.0133	0.0137	0.0498	0.0482	0.0158	0.0162	0.0176	0.0176	0.0356	0.0353	0.0168	0.0171	0.0186	0.0186	0.0350	0.0346
Nagelkerke の R ²	0.0334	0.0334	0.0289	0.0295	0.0983	0.0951	0.0313	0.0319	0.0349	0.0349	0.0698	0.0692	0.0332	0.0337	0.0370	0.0368	0.0686	0.0680
サンプル数	9091	8660	7721	7301	1369	1359	9837	9296	8038	7516	1778	1761	9837	9296	8038	7516	1778	1761

(注)有意に現職への転職希望を強める変数を+、弱める変数を-、効果がない変数を空白で示した。+記号の数は1%水準で有意であれば3つ、5%水準で有意なら2つ、10%水準で有意なら1つとした。また、説明変数から除外された変数をNAとして示した。上記説明変数以外に年齢階級ダミー(24歳以下基準)を説明変数に入れたがこの表では省略している。
 ※係数も含めた詳細な分析結果は末尾の付表5~付表7を参照されたい。

就業上の立場について正規雇用者⁵と非正規雇用者の就業意識の差を見ると、2002年には非正規雇用者の方が離職希望意識は高くなる効果があるが、2007年にはその効果が消滅している。宮崎(2009)では、2002年から2007年にかけての正規雇用から非正規雇用への移動傾向を示しており、これが非正規雇用者への環境改善によってもたらされたことを示唆している。このことを考えると、待遇改善で非正規雇用看護師の地位が向上し、離職希望意識が相対的に高まったと考えるべきだろう。

産業分類に関しては、モデル1で一般的な企業は福祉業のような他業種と比較して、医療業は離職希望意識が多くのケースで低くなっている。さらに、ケース2で施設別に見ても、病院・診療所ともに離職希望意識は低くなる。表中では示していないものの、やはり病院よりも診療所のほうがこの意識は弱くなっていた。これらの結果を見る限り、医師と同様に直接的な医療現場に勤務することが、看護師のモチベーションを上げていることがわかる。

最後に、従業員9人以下の小企業(小規模施設)を基準とした企業規模別の就業意識を見たところ、正規雇用者を中心にいくつかプラスの効果を確認され

る。表中では示していないが、企業規模が大きくなるほど離職希望意識も大きくなっている。また、医師と同様に看護師に限定した場合でも、官公庁勤務者の離職希望意識の相対的な高さが確認できる。これも、国公立病院勤務者のこの意識の高さがこの結果につながったと考えられる。

なお、医師での結果を見たときにも言及したが、看護師においても前職がある人ほど現職への離職希望意識を持ちやすくなるという傾向が見られる。この傾向は、全職種で分析した場合にも見られたので、就業者に共通した傾向であると考えられる。複数の職場環境を知っていることで、より良い環境を求めやすくなるのが、このような結果に現れたと予想される。

以上のように、看護師について現職への離職希望意識の要因を探したが、医師の場合とは異なり比較的一般的な職種と同様なところも多くなっている。ただ、官公庁に関する部分などで医療人材独特の構造が存在することも示唆されている。

4. おわりに

医師・看護師をはじめとした医療人材不足が社会的な問題となる中で、いかに医療施設が人材を集められるかが大きな課題となっている。この状況を踏まえて、本稿では医師や看護師のような医療人材を中心に、就業環境や労働条件に関する状況を整理したうえで、彼らの就業意識がどのようになっているかを分析した。

この際、多くの先行研究では医師や看護師のような特定の職種に絞った分析がなされているが、全職種に対する位置づけなどのような分析はそれほど行われていなかった。このため、本稿では全職種を横断的に調査した「就業構造基本調査」によるデータを用いて分析を行った。

医療人材の確保を考える上で、医療人材を医療施設に定着させることが非常に重要な課題となっている。このため、現職に対する転職や就業休止への希望をまとめて離職希望意識と呼び、定着に向けたネガティブな就業意識として捉えた。このような意識をどのくらいの割合の人が持っているのか、そしてどのようなタイプの人を持ちやすいのかという側面から分析した。

まず、離職希望就業意識を持つ人の割合を、総務省統計局「就業構造基本調査」の個票データから再集計した。この結果、概ね医療人材については、他職種よりもこの就業意識を持つ人の割合が低い。特に、医師に関してはこの割合の低さが際立っていた。

次に、離職希望意識を持つ要因について、ロジットモデルを用いて推計した。

これによって、世帯条件や労働条件などをコントロールした同条件の人と比較したこのような就業意識の持ちやすさを考えられる。

医療人材と他職種の人で、このような就業意識に水準差があるのかを確認した結果、医療人材の離職希望意識は必ずしも低くないことが確認された。この推計から賃金の高さがこのような就業意識を緩和する効果も確認されている。この賃金による効果が特に医師を中心とした医療人材のモチベーションを高め、離職希望意識を弱める効果があることが示唆された。

これに加えて、このような意識を持つ要因そのものが、医療人材と他職種で構造的に異なるかについても、職種別サンプルによる同様の分析から確認した。この結果、一般的に想定されて全職種で見た場合には就業意識への効果を持っていた諸要因が、医師に関してはほとんど効果を持っていないことが確認された。医師の就業意識を規定する要因に特殊な部分が多いことが考えられる。

一方、看護師については、一般的に効果を持つ多くの要因でほぼ同様な傾向が見られ、特に週間就業時間の長さが現職の離職希望意識を強める傾向を確認した。このように、労働時間の長さが看護師定着への重要な課題となりうることが示唆された。

この他の興味深い結果として、医師・看護師ともに病院や診療所のような直接的な医療現場にいる人ほど、現職に対する離職希望意識は小さいことが確認された。いずれの職種も特別な職業教育を受けた人々であることを考えると、診療という目に見える形での社会貢献が彼らのモチベーションを高めていることが示唆される。

医療人材だけでなく全職種に共通しているのが、前職の有無、すなわち複数の職場環境を知っていることは、現職への離職希望意識を高めやすくなるという傾向である。このことは、転職や（特に女性の）再就業という形で就業する人がより良い環境を求めて労働移動していることから、定着という面ではより扱いが難しくなることを意味する。特に医療人材については、新卒者だけではなく転職者や再就業者が就業しなければ人手不足が解消できない現状である。近年、新卒者の早期離職も問題となっているが、転職・再就業者はよりシビアな意識を持っていることも理解する必要がある。

ただ、本稿での医療人材に関する分析の部分では、患者数のような実際の仕事量に関する情報を考慮には入れていない。これは、他職種との比較という観点があり、できる限り近い条件での比較を意図していたためである。しかし、より医師・看護師に特化した課題を発見するためには、医療人材独特の労働環境や仕事量についても考慮することが必要となるだろう。この点については、今後の研究課題としたい。

このような課題が残っているものの、医療人材の定着を考える際に、本稿の分析結果は多くの示唆を含んでいる。現職に対する離職希望意識を規定する諸

要因の中で、社会的にコントロール可能なのは労働条件に関する要因の部分であろう。

医師に限定した分析では効果を確認できなかったものの、相対的に他職種と比較すると、賃金の高さがこのような意識を緩和していることが明らかになっている。一般に高いと捉えられがちな医師の賃金も、それに見合った責任が重くストレスがかかりやすい仕事に対する報酬であることを社会的に認めないと、医師不足の現状は解決されないであろう。

また、看護師に限定した分析からは、特に就業時間の長さが離職希望意識を強めることが明らかになっている。また、正規雇用者に限定すると、賃金を高めることでこのような意識は弱まる傾向が見られた。

医療は特殊かつ公共性が高い仕事である。しかし、医療人材であっても就業者としての意識は労働条件による何かしらの影響を受けている。医療人材不足の問題は、費用的な制約もあるとは言え、基本的な労働条件の面からも議論される必要がある。

参考文献

- Blau, G. (2009) “Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one’s occupation?” *Career Development International*, Vol. 14, No. 2, pp.116-132
- Taylor, K., T. Lambert and M. Goldacre (2008) “Future career plans of a cohort of senior doctors working in the National Health Service” *Journal of the Royal Society of Medicine*, Vol. 101, No. 4, pp.182-190
- Zeytinoglu, I. U., M. Denton, S. Davies, A. Baumann, J. Blythe and L. Boos (2006) “Retaining nurses in their employing hospital and in the profession: Effects of job preference, unpaid overtime, importance of earnings and stress” *Health Policy*, Vol. 79, No. 1, pp.57-72
- Zeytinoglu, I. U., M. Denton, S. Davies, A. Baumann, J. Blythe and L. Boos (2007) “Deteriorated external work environment, heavy workload and nurse’s job satisfaction and turnover intention” *Canadian Public Policy*, Vol. 33(Supplement), pp.S31-S47
- 玄田有史(2007)「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』 No.567, pp.97-112
- 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』 No.580, pp.61-77
- 日本看護協会編(2007)『平成 19 年度看護白書』日本看護協会出版社
- 宮崎悟(2009)「近年における看護職員の潜在化と労働環境の動向」『同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター(ITEC) ワーキングペーパー』 09-01.

注

- 1 「医師確保、地域に重い宿題」（『日本経済新聞』2007年12月3日付朝刊29面）や「岐路に立つ看護師（上）人員確保へ勤務多様化——休止病床続々、離職を防ぐ。」（『日本経済新聞』2009年8月30日付朝刊27面）をはじめとして、このような状況が多数報道されている。
- 2 本稿では、統計法による申出を経て総務省統計局から利用を許可されたデータをもとに集計・分析を行っている。
- 3 日本看護協会編(2007)や日本看護協会ホームページ内看護職確保定着推進事業 (<http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/index.html>) 参照
- 4 『日本経済新聞』2006年9月17日付朝刊9面「診療報酬改定で増収狙う、過熱する看護師争奪戦——大学病院、地方の中小病院。」をはじめとして、当時のこのような動きが多数報道されている。
- 5 厳密に言えば、経営層ダミーを説明変数から外しているため、経営層・正規雇用者に対する非正規雇用者の相対的な離職希望意識の高さを見ていることになる。しかし、経営層看護師サンプルはほとんどなく、分析に影響を与えていると考えにくいことから、正規雇用者と非正規雇用者の比較として議論を進めている。

付表

付表1 現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表8の詳細版)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象	(分析年)		2002年						2007年					
			両性		男性		女性		両性		男性		女性	
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.		
世帯・個人属性														
就学前児童数	-0.035	0.01 ***	-0.018	0.01	-0.040	0.02 **	-0.012	0.01	0.023	0.01	-0.045	0.02 ***		
世帯人数	-0.024	0.00 ***	-0.027	0.01 ***	-0.046	0.01 ***	-0.035	0.00 ***	-0.038	0.01 ***	-0.043	0.01 ***		
世帯収入(百万円)	-0.008	0.00 ***	-0.008	0.00 ***	-0.010	0.00 ***	-0.006	0.00 ***	-0.007	0.00 ***	-0.008	0.00 ***		
女性ダミー	-0.019	0.01					-0.042	0.01 ***						
配偶者ダミー	-0.091	0.01 ***	-0.003	0.02	-0.177	0.02 ***	-0.117	0.01 ***	-0.065	0.02 ***	-0.157	0.02 ***		
世帯主ダミー	0.147	0.01 ***	0.137	0.02 ***	-0.036	0.02	0.081	0.01 ***	0.093	0.02 ***	-0.055	0.02 **		
在学中ダミー	0.156	0.03 ***	-0.027	0.05	0.165	0.05 ***	0.206	0.03 ***	0.085	0.05 *	0.192	0.05 ***		
大卒以上ダミー	0.088	0.01 ***	0.079	0.02 ***	0.157	0.02 ***	0.060	0.01 ***	0.055	0.02 ***	0.081	0.02 ***		
年齢階級<24歳以下>														
25-29歳ダミー	-0.082	0.02 ***	-0.028	0.02	-0.079	0.03 ***	-0.093	0.02 ***	-0.053	0.03 *	-0.099	0.03 ***		
30-34歳ダミー	-0.216	0.02 ***	-0.097	0.03 ***	-0.252	0.03 ***	-0.213	0.02 ***	-0.151	0.03 ***	-0.212	0.03 ***		
35-39歳ダミー	-0.331	0.02 ***	-0.188	0.03 ***	-0.353	0.03 ***	-0.310	0.02 ***	-0.215	0.03 ***	-0.324	0.03 ***		
40-44歳ダミー	-0.457	0.02 ***	-0.279	0.03 ***	-0.486	0.03 ***	-0.403	0.02 ***	-0.295	0.03 ***	-0.412	0.03 ***		
45-49歳ダミー	-0.623	0.02 ***	-0.416	0.03 ***	-0.678	0.03 ***	-0.560	0.02 ***	-0.408	0.03 ***	-0.602	0.03 ***		
50-54歳ダミー	-0.727	0.02 ***	-0.466	0.03 ***	-0.870	0.03 ***	-0.713	0.02 ***	-0.513	0.04 ***	-0.814	0.03 ***		
55-59歳ダミー	-0.692	0.03 ***	-0.481	0.04 ***	-0.830	0.04 ***	-0.739	0.02 ***	-0.547	0.04 ***	-0.880	0.04 ***		
60-64歳ダミー	-0.637	0.03 ***	-0.593	0.04 ***	-0.708	0.04 ***	-0.686	0.03 ***	-0.670	0.04 ***	-0.744	0.04 ***		
就業上の立場<正規雇用者>														
経営者ダミー	-0.334	0.02 ***	-0.432	0.02 ***	-0.072	0.03 **	-0.362	0.02 ***	-0.453	0.03 ***	-0.079	0.04 **		
非正規雇用ダミー	0.390	0.01 ***	0.703	0.02 ***	0.272	0.02 ***	0.414	0.01 ***	0.693	0.02 ***	0.270	0.02 ***		
職種<医師・看護師以外の他職種>														
医師ダミー	0.172	0.13	0.423	0.15 ***	-0.360	0.32	-0.199	0.13	0.248	0.15	-1.083	0.31 ***		
看護師ダミー	0.041	0.04	-0.299	0.20	0.014	0.04	-0.020	0.04	-0.158	0.15	-0.075	0.04 **		
企業規模<9人以下企業>														
10-99人企業ダミー	0.133	0.01 ***	0.197	0.02 ***	0.057	0.02 ***	0.182	0.01 ***	0.252	0.02 ***	0.107	0.02 ***		
100-999人企業ダミー	0.152	0.02 ***	0.215	0.02 ***	0.077	0.02 ***	0.180	0.02 ***	0.247	0.02 ***	0.102	0.02 ***		
1000人以上企業ダミー	0.049	0.02 ***	0.061	0.03 **	0.033	0.03	0.076	0.02 ***	0.079	0.03 ***	0.077	0.03 ***		
官公庁等勤務ダミー	-0.245	0.03 ***	-0.411	0.05 ***	-0.145	0.04 ***	-0.052	0.03 *	-0.243	0.05 ***	0.020	0.04		
労働条件														
年間就業日数	0.000	0.00 ***	0.000	0.00 ***	0.000	0.00	0.000	0.00 *	0.000	0.00	0.000	0.00		
週間就業時間	0.017	0.00 ***	0.019	0.00 ***	0.012	0.00 ***	0.016	0.00 ***	0.017	0.00 ***	0.012	0.00 ***		
所得(百万円)	-0.144	0.00 ***	-0.159	0.00 ***	-0.114	0.01 ***	-0.135	0.00 ***	-0.150	0.00 ***	-0.099	0.01 ***		
継続就業年数	-0.001	0.00	-0.002	0.00 *	-0.001	0.00	0.001	0.00 **	0.002	0.00 **	0.000	0.00		
副業ありダミー	0.094	0.02 ***	0.106	0.03 ***	0.022	0.04	0.114	0.02 ***	0.120	0.03 ***	0.072	0.03 **		
前職ありダミー	0.285	0.01 ***	0.299	0.01 ***	0.219	0.02 ***	0.261	0.01 ***	0.266	0.01 ***	0.221	0.01 ***		
地域条件(都道府県別)														
完全失業率(%)	0.020	0.01 ***	0.006	0.01	0.031	0.01 ***	0.003	0.01	-0.011	0.01	0.015	0.01		
有効求人倍率	0.082	0.05 *	0.077	0.06	0.091	0.07	-0.017	0.02	-0.048	0.03 *	0.021	0.03		
大都市圏ダミー	0.087	0.01 ***	0.124	0.02 ***	0.040	0.02 **	0.050	0.01 ***	0.084	0.02 ***	0.013	0.02		
定数項														
カイ2乗値	22593	***	16231	***	7262	***	19487	***	14138	***	5787	***		
-2 対数尤度	334258		186054		146653		332905		177901		153821			
Cox & Snell の R ²	0.050		0.060		0.040		0.044		0.055		0.031			
Nagelkerke の R ²	0.090		0.112		0.069		0.079		0.102		0.053			
サンプル数	439238		262225		177013		433710		250546		183164			

(注) S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。

上記説明変数以外で産業に関する変数として産業大分類別ダミー(農業基準)を説明変数に入れたがこの表では省略している。

付表2 現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表9の詳細版・2002年)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象	経営層		正規雇用者		非正規雇用者	
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.
世帯・個人属性						
就学前児童数	-0.017 0.04		-0.064 0.05		-0.064 0.02 ***	
世帯人数	-0.046 0.01 ***		-0.040 0.02 **		-0.013 0.01	
世帯収入(百万円)	-0.029 0.01 ***		-0.032 0.01 ***		0.005 0.01	
女性ダミー	0.224 0.05 ***		0.146 0.02 ***		-0.409 0.02 ***	
配偶者ダミー	0.012 0.04		-0.037 0.06		-0.343 0.02 ***	
世帯主ダミー	0.024 0.05		0.046 0.07		-0.003 0.03	
在学中ダミー	0.114 0.34		-0.214 0.47		-0.277 0.04 ***	
大卒以上ダミー	-0.089 0.05 *		-0.141 0.05 ***		0.348 0.05 ***	
年齢階級<24歳以下>						
25-29歳ダミー	-0.224 0.19		-0.101 0.26		-0.136 0.03 ***	
30-34歳ダミー	-0.332 0.18 *		-0.106 0.25		-0.223 0.03 ***	
35-39歳ダミー	-0.188 0.18		0.062 0.24		-0.241 0.07 ***	
40-44歳ダミー	-0.194 0.17		0.064 0.24		-0.456 0.04 ***	
45-49歳ダミー	-0.239 0.17		-0.017 0.24		-0.260 0.08 ***	
50-54歳ダミー	-0.287 0.17 *		-0.071 0.24		-0.427 0.08 ***	
55-59歳ダミー	-0.250 0.18		-0.047 0.24		-0.564 0.08 ***	
60-64歳ダミー	-0.004 0.18		0.242 0.24		-0.884 0.04 ***	
職種<医師・看護師以外の職種>						
医師ダミー	0.472 0.41		0.589 0.42		-0.113 0.05 ***	
看護師ダミー					1.024 0.05 ***	
企業規模<9人以下企業>						
10-99人企業ダミー	0.036 0.05		0.085 0.06		-0.003 0.02	
100-999人企業ダミー	0.587 0.10 ***		0.600 0.11 ***		-0.023 0.03	
1000人以上企業ダミー	0.796 0.21 ***		0.794 0.21 ***		-0.048 0.03 *	
官公庁等勤務ダミー						
労働条件						
年間就業日数	-0.001 0.00 ***		-0.002 0.00 ***		0.000 0.00	
週間就業時間	0.000 0.00		0.006 0.00 ***		0.009 0.00 ***	
所得(百万円)	-0.115 0.01 ***		-0.108 0.01 ***		-0.177 0.02 ***	
継続就業年数	0.005 0.00 ***		0.006 0.00 ***		-0.013 0.00 ***	
副業ありダミー	0.109 0.06 *		0.165 0.07 **		-0.094 0.06	
前職ありダミー	0.202 0.03 ***		0.193 0.04 ***		0.273 0.04 ***	
地域条件(都道府県別)						
完全失業率(%)	0.052 0.02 **		0.027 0.02		0.032 0.01 ***	
有効求人倍率	0.535 0.15 ***		0.380 0.18 **		0.197 0.15	
大都市圏ダミー	0.123 0.04 ***		0.154 0.05 ***		0.134 0.04 ***	
定数項	1.294 0.37 ***		1.216 0.45 ***		0.308 0.02 *	
カイ2乗値	1803		1153		6010	
-2 対数尤度	32887		23579		1986	
Cox & Snell の R ²	0.029		0.024		0.078	
Nagelkerke の R ²	0.067		0.059		0.112	
サンプル数	61741		47503		24426	

(注)S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。
 上記説明変数以外で産業に関する変数として産業大分類別ダミー(農業基準)を説明変数に入れたがこの表では省略している。

付表3 現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表9の詳細版・2007年)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象	経営層		正規雇用者		非正規雇用者	
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.
世帯・個人属性						
就学前児童数	0.010 0.04		0.041 0.02 **		-0.076 0.02 ***	
世帯人数	-0.041 0.01 ***		-0.049 0.01 ***		-0.003 0.01	
世帯収入(百万円)	-0.024 0.01 ***		-0.005 0.00 *		0.002 0.00	
女性ダミー	0.262 0.05 ***		0.128 0.02 ***		-0.401 0.02 ***	
配偶者ダミー	-0.065 0.05		0.056 0.02 ***		-0.330 0.02 ***	
世帯主ダミー	-0.004 0.05		0.137 0.03 ***		0.055 0.05	
在学中ダミー	0.754 0.37 **		0.209 0.17		-0.346 0.06 ***	
大卒以上ダミー	-0.108 0.05 **		0.014 0.02		0.259 0.04 ***	
年齢階級<24歳以下>						
25-29歳ダミー	-0.282 0.22		-0.050 0.03		0.095 0.05 *	
30-34歳ダミー	-0.233 0.20		-0.079 0.03 **		-0.074 0.06	
35-39歳ダミー	-0.365 0.19 *		-0.120 0.04 ***		-0.026 0.06	
40-44歳ダミー	-0.267 0.19		-0.162 0.04 ***		-0.251 0.07 ***	
45-49歳ダミー	-0.169 0.19		-0.302 0.04 ***		-0.232 0.07 ***	
50-54歳ダミー	-0.280 0.19		-0.377 0.04 ***		-0.493 0.07 ***	
55-59歳ダミー	-0.198 0.19		-0.353 0.05 ***		-0.819 0.07 ***	
60-64歳ダミー	0.003 0.19		-0.322 0.05 ***		-1.080 0.07 ***	
職種<医師・看護師以外の職種>						
医師ダミー	0.322 0.38		0.240 0.17		-0.333 0.49	
看護師ダミー			-0.072 0.04 *		-0.686 0.76	
企業規模<9人以下企業>						
10-99人企業ダミー	0.090 0.05 *		0.287 0.03 ***		0.172 0.05 ***	
100-999人企業ダミー	0.676 0.11 ***		0.312 0.03 ***		0.125 0.05 **	
1000人以上企業ダミー	0.555 0.22 **		0.110 0.03 ***		0.097 0.05 *	
官公庁等勤務ダミー	2.507 1.22 **		-0.166 0.06 ***		-0.256 0.10 **	
労働条件						
年間就業日数	-0.001 0.00 ***		0.001 0.00 ***		-0.001 0.00 **	
週間就業時間	0.001 0.00		0.022 0.00 ***		0.007 0.00 ***	
所得(百万円)	-0.098 0.01 ***		-0.162 0.01 ***		-0.180 0.02 ***	
継続就業年数	0.004 0.00 **		-0.003 0.00 **		-0.003 0.00	
副業ありダミー	0.094 0.06		0.233 0.03 ***		-0.146 0.06 **	
前職ありダミー	0.095 0.04 **		0.259 0.02 ***		0.206 0.03 ***	
地域条件(都道府県別)						
完全失業率(%)	0.005 0.02		-0.033 0.01 ***		0.025 0.02	
有効求人倍率	0.005 0.07		-0.026 0.03		-0.101 0.06 *	
大都市圏ダミー	0.052 0.05		0.092 0.02 ***		0.098 0.04 ***	
定数項	1.232 0.30 ***		2.075 0.09 ***		0.512 0.09 ***	
カイ2乗値	1286 ***		859 ***		7114 ***	
-2 対数尤度	28138		20263		123498	
Cox & Snellの R ²	0.023		0.020		0.039	
Nagelkerkeの R ²	0.056		0.051		0.048	
サンプル数	55164		42981		177651	
					83565	
					117163	
					29821	
					3245	
					79758	
					0.063	
					0.093	
					0.059	
					87342	

(注)S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。
 上記説明変数以外で産業に関する変数として産業大分類別ダミー(農業基準)を説明変数に入れたがこの表では省略している。

付表4 医師の現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表10の詳細版)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象 (分析年) (性別)	モデル1										モデル2			
	2002年					2007年					両性		男性	
	両性		男性		両性		男性		両性		男性			
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.		
世帯・個人属性														
就学前児童数	0.002	0.23	0.148	0.24	0.447	0.24 *	0.515	0.25 **	0.399	0.24 *	0.473	0.25 *		
世帯人数	0.151	0.13	0.131	0.15	-0.195	0.14	-0.212	0.15	-0.185	0.14	-0.206	0.15		
世帯収入(百万円)	0.005	0.04	0.003	0.05	-0.056	0.04	-0.031	0.04	-0.053	0.04	-0.029	0.04		
女性ダミー	0.053	0.53			-0.669	0.52			-0.581	0.52				
配偶者ダミー	0.403	0.50	0.138	0.64	0.465	0.46	0.604	0.61	0.537	0.46	0.665	0.61		
世帯主ダミー	0.058	0.60	0.773	0.95	-1.008	0.56 *	-1.289	0.69 *	-0.919	0.55 *	-1.201	0.70 *		
年齢階級<29歳以下>														
30-34歳ダミー	0.611	0.63	0.805	0.79	1.448	0.72 **			1.429	0.72 **				
35-39歳ダミー	0.429	0.67	0.508	0.83	1.337	0.76 *	0.918	0.57	1.347	0.76 *	0.932	0.57 *		
40-44歳ダミー	0.591	0.72	0.805	0.88	1.674	0.80 **	1.412	0.63 **	1.675	0.80 **	1.409	0.63 **		
45-49歳ダミー	0.323	0.79	0.316	0.98	1.483	0.87 *	1.382	0.72 *	1.494	0.87 *	1.404	0.71 **		
50-54歳ダミー	0.886	0.82	1.095	0.97	0.846	0.95	0.771	0.82	0.825	0.95	0.780	0.82		
55-59歳ダミー	1.098	0.91	0.939	1.08	1.333	0.99	1.285	0.87	1.262	0.98	1.288	0.86		
60-64歳ダミー	0.782	0.97	0.762	1.12	1.250	1.08	0.779	1.04	1.120	1.08	0.729	1.03		
就業上の立場<正規雇用者>														
経営者ダミー	-1.177	0.67 *	-0.130	0.77	-0.142	0.67	0.057	0.74	0.618	0.75	0.544	0.81		
非正規雇用ダミー	0.024	0.51	0.135	0.62	0.509	0.48	0.613	0.59	0.502	0.47	0.584	0.59		
産業<医療・福祉業以外の他産業>														
医療業ダミー	-0.495	0.70	-0.292	0.86	-0.945	0.74	-1.023	0.78						
保健業ダミー	-1.141	1.31	-0.114	1.43	0.513	0.92	0.073	1.06						
福祉業ダミー					-0.292	1.32	0.340	1.39						
産業分類による施設<病院・診療所以外の施設>														
病院ダミー									-0.944	0.48 **	-0.949	0.54 *		
診療所ダミー									-2.559	0.90 ***	-2.170	0.98 **		
企業規模<9人以下企業>														
10-99人企業ダミー	-0.659	0.72	-0.479	0.89	0.759	0.70	0.826	0.80	0.410	0.77	0.644	0.84		
100-999人企業ダミー	0.119	0.70	1.238	0.87	1.227	0.83	1.676	0.97 *	0.408	0.94	1.000	1.06		
1000人以上企業ダミー	0.154	0.82	1.351	1.00	1.649	0.89 *	2.164	1.03 **	0.857	0.97	1.517	1.10		
官公庁等勤務ダミー	0.034	0.71	1.258	0.91	1.642	0.85 *	2.308	1.00 **	0.904	0.94	1.666	1.07		
労働条件														
年間就業日数	-0.005	0.00	-0.006	0.00	0.003	0.00	0.003	0.00	0.003	0.00	0.004	0.00		
週間就業時間	0.010	0.01	-0.003	0.02	0.001	0.01	0.004	0.02	-0.002	0.01	0.002	0.02		
所得(百万円)	-0.048	0.05	-0.050	0.05	0.049	0.05	0.031	0.05	0.041	0.05	0.026	0.05		
継続就業年数	-0.034	0.02	-0.023	0.03	-0.032	0.02	-0.050	0.03 *	-0.029	0.02	-0.051	0.03 **		
副業ありダミー	1.072	0.37 ***	1.104	0.41 ***	-0.415	0.48	-0.428	0.55	-0.476	0.48	-0.456	0.55		
前職ありダミー	0.679	0.36 *	0.617	0.41	1.005	0.38 ***	0.792	0.42 *	1.083	0.38 ***	0.796	0.41 *		
地域条件(都道府県別)														
完全失業率(%)	-0.246	0.19	-0.146	0.20	-0.342	0.21 *	-0.388	0.23 *	-0.364	0.21 *	-0.393	0.23 *		
有効求人倍率	-1.838	1.43	-1.694	1.59	-0.289	0.55	-0.399	0.62	-0.291	0.56	-0.388	0.62		
大都市圏ダミー	0.006	0.42	0.100	0.44	0.839	0.37 **	0.773	0.42 *	0.823	0.37 **	0.762	0.42 *		
定数項	-0.245	2.21	-1.782	2.50	-2.901	1.93	-2.705	2.09	-2.111	1.90	-2.149	2.04		
カイ2乗値	58	***	50	***	79	***	65	***	82	***	67	***		
-2 対数尤度	478		399		459		380		455		378			
Cox & Snell の R ²	0.038		0.038		0.050		0.051		0.052		0.052			
Nagelkerke の R ²	0.126		0.129		0.170		0.169		0.177		0.173			
サンプル数	1507		1302		1528		1249		1528		1249			

(注)S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。

付表5 看護師の現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表11の詳細版・2002年)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象 (就業上の立場) (性別)	全体											
	両性		女性		両性		女性		非正規雇用者			
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.		
世帯・個人属性												
就学前児童数	0.082	0.08	0.093	0.08	0.139	0.09	0.154	0.09 *	-0.151	0.18	-0.149	0.18
世帯人数	-0.170	0.03 ***	-0.178	0.03 ***	-0.172	0.04 ***	-0.181	0.04 ***	-0.194	0.08 **	-0.191	0.09 **
世帯収入(百万円)	0.002	0.01	0.001	0.01	0.008	0.01	0.006	0.01	-0.026	0.03	-0.024	0.03
女性ダミー	0.383	0.20 *			0.371	0.21 *			1.105	1.16		
配偶者ダミー	0.099	0.11	0.044	0.11	0.167	0.12	0.119	0.12	-0.484	0.33	-0.544	0.33
世帯主ダミー	-0.142	0.13	-0.196	0.14	-0.088	0.14	-0.128	0.15	-0.560	0.41	-0.634	0.42
在学中ダミー	0.411	0.31	0.391	0.34	-0.057	0.44	-0.058	0.48	0.772	0.54	0.585	0.57
大卒以上ダミー	0.339	0.20 *	0.355	0.21 *	0.347	0.21 *	0.356	0.22	0.160	0.82	0.219	0.82
年齢階級<29歳以下>												
25-29歳ダミー	0.262	0.15 *	0.301	0.15 **	0.306	0.16 *	0.347	0.16 **	-0.024	0.44	-0.017	0.44
30-34歳ダミー	0.161	0.16	0.207	0.17	0.221	0.18	0.268	0.18	-0.107	0.44	-0.096	0.45
35-39歳ダミー	-0.002	0.18	0.068	0.18	0.085	0.19	0.156	0.20	-0.294	0.46	-0.282	0.46
40-44歳ダミー	-0.219	0.19	-0.145	0.19	-0.075	0.21	0.005	0.22	-0.686	0.49	-0.672	0.49
45-49歳ダミー	-0.178	0.20	-0.101	0.20	-0.036	0.22	0.043	0.22	-0.737	0.54	-0.724	0.54
50-54歳ダミー	-0.293	0.21	-0.235	0.22	-0.146	0.23	-0.086	0.24	-0.838	0.55	-0.823	0.55
55-59歳ダミー	-0.346	0.26	-0.326	0.27	-0.419	0.30	-0.430	0.31	0.033	0.57	0.045	0.57
60-64歳ダミー	-0.145	0.32	-0.037	0.32	0.230	0.40	0.366	0.40	-0.880	0.61	-0.857	0.61
就業上の立場<正規雇用者>												
非正規雇用ダミー	0.374	0.13 ***	0.398	0.13 ***								
産業<医療・保健業以外の他産業>												
医療業ダミー	-0.469	0.12 ***	-0.445	0.12 ***	-0.348	0.14 **	-0.325	0.15 **	-0.735	0.23 ***	-0.708	0.24 ***
保健業ダミー	-0.363	0.45	-0.328	0.45	-0.146	0.64	-0.087	0.64	-0.496	0.67	-0.498	0.67
企業規模<9人以下企業>												
10-99人企業ダミー	0.134	0.16	0.144	0.16	0.185	0.19	0.196	0.19	0.071	0.29	0.080	0.29
100-999人企業ダミー	0.221	0.15	0.233	0.16	0.265	0.19	0.286	0.19	0.184	0.30	0.172	0.30
1000人以上企業ダミー	0.359	0.21 *	0.380	0.21 *	0.433	0.24 *	0.460	0.25 *	0.270	0.55	0.272	0.55
官公庁等勤務ダミー	0.440	0.17 ***	0.431	0.17 **	0.551	0.20 ***	0.547	0.20 ***	0.097	0.34	0.096	0.34
労働条件												
年間就業日数	0.000	0.00	0.000	0.00	0.000	0.00	0.000	0.00	0.000	0.00	0.000	0.00
週間就業時間	0.021	0.00 ***	0.022	0.00 ***	0.020	0.01 ***	0.021	0.01 ***	0.015	0.01	0.015	0.01
所得(百万円)	-0.056	0.03	-0.046	0.04	-0.090	0.04 **	-0.079	0.04 **	0.079	0.12	0.084	0.12
継続就業年数	0.012	0.01 **	0.010	0.01 *	0.011	0.01 *	0.009	0.01	0.011	0.01	0.010	0.01
副業ありダミー	0.416	0.32	0.505	0.32	0.584	0.42	0.768	0.43 *	0.290	0.52	0.303	0.52
前職ありダミー	0.355	0.09 ***	0.350	0.09 ***	0.305	0.10 ***	0.301	0.11 ***	0.562	0.21 ***	0.544	0.21 ***
地域条件(都道府県別)												
完全失業率(%)	0.044	0.05	0.025	0.05	0.058	0.05	0.033	0.06	-0.021	0.12	-0.015	0.12
有効求人倍率	0.693	0.37 *	0.497	0.38	0.705	0.41 *	0.447	0.42	0.887	0.92	0.932	0.92
大都市圏ダミー	-0.197	0.12 *	-0.171	0.12	-0.193	0.13	-0.162	0.14	-0.100	0.28	-0.101	0.28
定数項	-3.370	0.59 ***	-2.839	0.56 ***	-3.548	0.68 ***	-3.009	0.66 ***	-2.237	1.64	-1.147	1.22
カイ2乗値	144	***	138	***	104	***	101	***	70	***	67	***
-2 対数尤度	5620		5404		4688		4476		897		893	
Cox & Snell の R ²	0.016		0.016		0.013		0.014		0.050		0.048	
Nagelkerke の R ²	0.033		0.033		0.029		0.029		0.098		0.095	
サンプル数	9091		8660		7721		7301		1369		1359	

(注)S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。

付表6 看護師の現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表11の詳細版・2007年モデル1)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対 象	(就業上の立場)		全体									
	(性別)		両性		女性		正規雇用者		非正規雇用者			
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.		
世帯・個人属性												
就学前児童数	-0.075	0.07	-0.110	0.08	0.005	0.08	-0.034	0.09	-0.405	0.18 **	-0.403	0.18 **
世帯人数	-0.070	0.03 **	-0.070	0.03 **	-0.080	0.03 **	-0.076	0.03 **	-0.031	0.07	-0.044	0.07
世帯収入(百万円)	-0.012	0.01	-0.011	0.01	-0.009	0.01	-0.007	0.01	-0.028	0.03	-0.027	0.03
女性ダミー	0.193	0.16			0.243	0.17			0.364	0.82		
配偶者ダミー	0.192	0.10 **	0.225	0.10 **	0.290	0.11 ***	0.327	0.11 ***	-0.624	0.27 **	-0.550	0.27 **
世帯主ダミー	-0.009	0.11	0.029	0.12	0.066	0.12	0.118	0.13	-0.734	0.33 **	-0.680	0.33 **
在学中ダミー	-0.574	0.40	-0.410	0.40	-1.360	0.72 *	-1.198	0.73 *	-0.202	0.55	0.050	0.55
大卒以上ダミー	0.236	0.15	0.289	0.15 *	0.177	0.16	0.221	0.16	0.662	0.45	0.770	0.45 *
年齢階級<29歳以下>												
25-29歳ダミー	0.179	0.15	0.193	0.15	0.218	0.16	0.224	0.16	-0.310	0.52	-0.231	0.54
30-34歳ダミー	0.109	0.16	0.106	0.17	0.109	0.17	0.098	0.18	-0.024	0.49	0.039	0.50
35-39歳ダミー	0.175	0.17	0.163	0.17	0.136	0.18	0.111	0.19	0.204	0.48	0.266	0.50
40-44歳ダミー	-0.031	0.18	-0.040	0.18	-0.114	0.20	-0.135	0.20	0.174	0.50	0.230	0.51
45-49歳ダミー	-0.217	0.19	-0.259	0.19	-0.223	0.21	-0.284	0.21	-0.301	0.52	-0.246	0.53
50-54歳ダミー	-0.166	0.20	-0.216	0.20	-0.142	0.22	-0.199	0.23	-0.633	0.56	-0.664	0.58
55-59歳ダミー	-0.090	0.21	-0.155	0.21	-0.135	0.24	-0.224	0.24	-0.043	0.53	-0.007	0.55
60-64歳ダミー	0.165	0.25	0.178	0.26	0.262	0.32	0.272	0.32	0.060	0.56	0.115	0.57
就業上の立場<正規雇用者>												
非正規雇用ダミー	0.149	0.11	0.142	0.12								
産業<医療・保健業以外の他産業>												
医療業ダミー	-0.296	0.10 ***	-0.315	0.10 ***	-0.186	0.12	-0.205	0.13	-0.588	0.19 ***	-0.590	0.19 ***
保健業ダミー	-0.099	0.38	-0.064	0.38	-0.062	0.55	0.029	0.56	-0.091	0.54	-0.097	0.54
企業規模<9人以下企業>												
10-99人企業ダミー	0.130	0.14	0.126	0.14	0.310	0.18 *	0.307	0.18 *	-0.194	0.25	-0.200	0.25
100-999人企業ダミー	0.223	0.14	0.223	0.14	0.420	0.17 **	0.419	0.17 **	-0.126	0.25	-0.122	0.26
1000人以上企業ダミー	0.526	0.18 ***	0.500	0.18 ***	0.740	0.21 ***	0.704	0.22 ***	0.136	0.39	0.148	0.39
官公庁等勤務ダミー	0.497	0.15 ***	0.490	0.15 ***	0.737	0.19 ***	0.726	0.19 ***	-0.080	0.29	-0.046	0.29
労働条件												
年間就業日数	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00
週間就業時間	0.024	0.00 ***	0.023	0.00 ***	0.025	0.00 ***	0.024	0.00 ***	0.022	0.01 **	0.022	0.01 **
所得(百万円)	-0.053	0.03	-0.052	0.03	-0.076	0.04 **	-0.074	0.04 **	-0.070	0.12	-0.077	0.12
継続就業年数	-0.002	0.00	-0.001	0.00	0.001	0.01	0.001	0.01	-0.012	0.01	-0.011	0.01
副業ありダミー	0.061	0.24	0.090	0.24	-0.128	0.36	-0.060	0.36	0.070	0.34	0.071	0.34
前職ありダミー	0.366	0.08 ***	0.365	0.08 ***	0.421	0.09 ***	0.419	0.10 ***	0.227	0.18	0.233	0.18
地域条件(都道府県別)												
完全失業率(%)	-0.016	0.05	-0.001	0.05	-0.048	0.05	-0.029	0.05	0.140	0.11	0.137	0.11
有効求人倍率	0.029	0.14	0.075	0.14	-0.076	0.15	-0.023	0.16	0.559	0.32 *	0.562	0.32 *
大都市圏ダミー	0.037	0.10	0.025	0.11	0.101	0.12	0.088	0.12	-0.259	0.24	-0.254	0.24
定数項	-3.104	0.45 ***	-2.979	0.43 ***	-3.331	0.54 ***	-3.195	0.52 ***	-2.652	1.21 **	-2.349	0.92 **
カイ2乗値	157	***	151	***	143	***	134	***	64	***	63	***
-2 対数尤度	6760		6421		5494		5171		1203		1191	
Cox & Snell の R ²	0.016		0.016		0.018		0.018		0.036		0.035	
Nagelkerke の R ²	0.031		0.032		0.035		0.035		0.070		0.069	
サンプル数	9837		9296		8038		7516		1778		1761	

(注)S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。

付表7 看護師の現職離職希望意識に関する回帰分析結果(表11の詳細版・2007年モデル2)
 <離職希望ダミーを被説明変数とするロジットモデル>

対象 (就業上の立場) (性別)	全体											
	両性		女性		両性		女性		非正規雇用者			
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.		
世帯・個人属性												
就学前児童数	-0.076	0.07	-0.111	0.08	0.002	0.08	-0.036	0.09	-0.397	0.18 **	-0.396	0.18 **
世帯人数	-0.071	0.03 **	-0.071	0.03 **	-0.079	0.03 **	-0.076	0.03 **	-0.030	0.07	-0.043	0.07
世帯収入(百万円)	-0.012	0.01	-0.010	0.01	-0.009	0.01	-0.007	0.01	-0.029	0.03	-0.028	0.03
女性ダミー	0.201	0.16			0.245	0.17			0.345	0.82		
配偶者ダミー	0.194	0.10 **	0.225	0.10 **	0.290	0.11 ***	0.326	0.11 ***	-0.633	0.27 **	-0.560	0.27 **
世帯主ダミー	-0.012	0.11	0.025	0.12	0.062	0.12	0.112	0.13	-0.719	0.33 **	-0.666	0.33 **
在学中ダミー	-0.572	0.40	-0.409	0.40	-1.360	0.72 *	-1.199	0.73 *	-0.219	0.55	0.032	0.55
大卒以上ダミー	0.237	0.15	0.290	0.15 *	0.180	0.16	0.223	0.16	0.664	0.45	0.771	0.45 *
年齢階級<29歳以下>												
25-29歳ダミー	0.183	0.15	0.198	0.15	0.217	0.16	0.224	0.16	-0.260	0.52	-0.184	0.54
30-34歳ダミー	0.114	0.16	0.110	0.17	0.103	0.17	0.091	0.18	0.030	0.49	0.090	0.50
35-39歳ダミー	0.171	0.17	0.159	0.17	0.122	0.18	0.096	0.19	0.242	0.48	0.302	0.50
40-44歳ダミー	-0.037	0.18	-0.046	0.18	-0.134	0.20	-0.156	0.20	0.216	0.50	0.269	0.51
45-49歳ダミー	-0.219	0.19	-0.261	0.19	-0.243	0.21	-0.305	0.21	-0.228	0.52	-0.176	0.53
50-54歳ダミー	-0.182	0.20	-0.231	0.20	-0.178	0.22	-0.236	0.23	-0.569	0.56	-0.602	0.58
55-59歳ダミー	-0.104	0.21	-0.168	0.21	-0.176	0.24	-0.264	0.24	0.050	0.53	0.083	0.55
60-64歳ダミー	0.140	0.25	0.155	0.26	0.220	0.32	0.229	0.32	0.130	0.55	0.182	0.57
就業上の立場<正規雇用者>												
非正規雇用ダミー	0.149	0.11	0.141	0.12								
産業分類による施設<病院・診療所以外の施設>												
病院ダミー	-0.281	0.10 ***	-0.306	0.10 ***	-0.273	0.12 **	-0.299	0.12 **	-0.366	0.20 *	-0.374	0.20 *
診療所ダミー	-0.541	0.13 ***	-0.530	0.13 ***	-0.505	0.16 ***	-0.487	0.16 ***	-0.663	0.24 ***	-0.658	0.24 ***
企業規模<9人以下企業>												
10-99人企業ダミー	0.012	0.15	0.025	0.15	0.172	0.19	0.193	0.19	-0.243	0.26	-0.246	0.26
100-999人企業ダミー	0.015	0.17	0.044	0.17	0.216	0.21	0.253	0.22	-0.300	0.31	-0.287	0.31
1000人以上企業ダミー	0.318	0.21	0.321	0.21	0.531	0.25 **	0.533	0.25 **	-0.029	0.43	-0.008	0.43
官公庁等勤務ダミー	0.291	0.18	0.315	0.18 *	0.536	0.23 **	0.563	0.23 **	-0.246	0.35	-0.204	0.35
労働条件												
年間就業日数	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00	0.001	0.00
週間就業時間	0.023	0.00 ***	0.023	0.00 ***	0.025	0.00 ***	0.025	0.00 ***	0.022	0.01 **	0.022	0.01 **
所得(百万円)	-0.056	0.03 *	-0.055	0.03	-0.077	0.04 **	-0.076	0.04 **	-0.077	0.12	-0.084	0.12
継続就業年数	-0.001	0.00	-0.001	0.00	0.002	0.01	0.003	0.01	-0.013	0.01	-0.013	0.01
副業ありダミー	0.054	0.24	0.085	0.24	-0.150	0.36	-0.079	0.36	0.097	0.34	0.097	0.34
前職ありダミー	0.364	0.08 ***	0.362	0.08 ***	0.416	0.09 ***	0.412	0.10 ***	0.228	0.18	0.233	0.18
地域条件(都道府県別)												
完全失業率(%)	-0.013	0.05	0.002	0.05	-0.045	0.05	-0.026	0.05	0.149	0.11	0.145	0.11
有効求人倍率	0.036	0.14	0.082	0.14	-0.072	0.15	-0.019	0.16	0.591	0.32 *	0.595	0.32 *
大都市圏ダミー	0.037	0.10	0.025	0.11	0.098	0.12	0.085	0.12	-0.253	0.24	-0.248	0.24
定数項	-2.946	0.46 ***	-2.839	0.43 ***	-3.097	0.54 ***	-2.987	0.52 ***	-2.729	1.21 **	-2.447	0.92 ***
カイ2乗値	167	***	160	***	151	***	141	***	63	***	62	***
-2対数尤度	6750		6413		5485		5164		1204		1193	
Cox & Snell の R ²	0.017		0.017		0.019		0.019		0.035		0.035	
Nagelkerke の R ²	0.033		0.034		0.037		0.037		0.069		0.068	
サンプル数	9837		9296		8038		7516		1778		1761	

(注)S.E.は標準誤差を示す。S.E.の右側の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。