

医師・看護師の労働移動パターンの一考察

宮崎 悟

A study of labor turnover pattern about Japanese physicians and nurses

Satoru Miyazaki

**ITEC Working Paper Series**

**11-01**

**March 2011**

## 医師・看護師の労働移動パターンの一考察

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11-01

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](mailto:smiyazak@mail.doshisha.ac.jp)

キーワード： 医師、看護師、労働移動  
(Physician, Nursing Staff, Labor Turnover)

本文内容の専門領域： 医療経済学、人的資源管理  
(Healthcare Economics, Human Resource Management)

著者の専門領域： 人的資源管理、労働経済学  
(Human Resource Management, Labor Economics)

### 要旨：

本稿では総務省統計局の「就業構造基本調査」(就調)の個票データを用いて、医師・看護師の労働移動パターンやそれらの近年の変化をストック・フローの両面から確認する。

この際、①病院勤務で腕を磨いてから診療所を開業する医師の労働移動パターンと結婚・出産・育児というライフイベントの影響を受けやすいという看護師の労働移動パターンが就調データから確認されるか、②近年の両職種に関する制度や医療を取りまく環境の変化の中、労働移動パターンに変化があるか、という2点を中心に確認することを課題とした。ただし、より明確にパターンを見るために医師は男性、看護師は女性に限定して分析している。

1点目の一般的に想起されるような医師・看護師の労働移動パターンの特徴は、概ね就調データからも確認された。また、2点目の近年における動向は、両職種とも全体的な勤続長期化が見られて労働移動が安定化しているように見えるが、年齢層別で見ると労働移動は増加しつつあることがわかった。水準は低いものの転職割合が増加傾向にあり、男性医師では若年層、女性看護師では幅広い年齢層を中心に転職サイクルの短期化が見られた。また、男性医師では40歳前半での開業が増える傾向が、女性看護師では若年層が国公立病院に偏る一方で、民間病院でベテラン層が増加している傾向が見られた。近年の両職種に関する制度や医療をとりまく環境の変化によって、一般的に起こったとされるような現象も、限定的な傾向となっている部分もあるが就調データから確認された。

### 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の関係部局から統計法による申出に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・看護師の労働移動パターンの一考察

宮崎 悟

### 1. はじめに

近年、医師や看護師のような医療人材不足していることが周知の事実となっている。この問題に対して大きな関心が寄せられており、医療システムの問題や医療人材確保の観点から、医療人材に関する多くの議論がされている。

これらの議論の中で、深刻な問題となっている地方を中心とした人材不足は制度変化によるものとする指摘も多い。具体的には、医師では2004年の新研修制度導入、看護師では2006年の診療報酬改定による入院基本料基準の見直しという制度変更が、医師や看護師の労働移動に影響を与え、就業パターンに変化をもたらしたとされる<sup>1</sup>。

既に労働移動に関する多くの学術的な研究が蓄積されている<sup>2</sup>。この中で、医師・看護師の労働移動に関する研究も増えつつある。例えば、アメリカ南部の6病院285名の看護師に対するアンケート調査により転職者の転職理由やなどを示したCangelosi et al. (1998)やアメリカの看護師について世代別の転職傾向を示したLeVasseur et al. (2009)、医師のキャリア形成という観点から医師の転職構造に関する先行研究を包括的にまとめた上で、日本国内での独自調査によるコーホートデータを中心に分析した吉田(2010)などがある。

データの詳細は後段で紹介するが、本稿で用いる「就業構造基本調査」の個票を用いた労働移動の研究として非正規社員から正社員への移行の可能性について要因分析した玄田(2008)がある。この結果から、女性を中心に高齢世代で正社員としての負担を避ける傾向を示唆しており、非正規雇用から正規雇用への移行促進には景気拡大および、高学歴化や医療・福祉分野等の専門技能化の促進が効果を持つことを明らかにしている。

また、宮崎(2010)では本稿と同一のデータから女性看護職雇用者の就業構造や意識について概観しているが、この中で勤続年数5年未満の人の前職有無と現職雇用形態(正規・非正規雇用)によるパターンや前職がある者については雇用形態による再就業パターンを見ている。これにより、近年の女性看護職について雇用の非正規化が進んでいることを明らかにしている。

冒頭に示したような近年の様々な環境変化の中で、特に病院を中心とした医療現場で医師・看護師ともに労働環境がより厳しくなり、厳しい労働環境を避けたいというインセンティブが強まっていると考えられる。そして、両職種の不具合による労働待遇改善や制度変更に伴う医療施設による需要拡大のために、より良い環境の医療施設への移動が頻繁になると考えられる。特に、医師の場合は若い時期は勤務医として腕を磨き、ある程度の年齢になると診療所を開業するという就業パターンの存在が考えられるが、近年の特に病院での労働環境

悪化により開業を急ぐ医師が増加している可能性がある。

一方で、圧倒的多数が女性である看護師の場合、宮崎(2010)で出産や育児の時期である30歳台を中心に就業率が一時的に低下することが示されている。実際には女性のライフイベントが就業の有無のみならず、転職のような労働移動も含めた就業パターンに大きな影響を及ぼすと考えられる。

これらについての考察のために、次の2点について確認することを中心的な課題とする。1点目は、医師では病院勤務で腕を磨いてから診療所を開業するという就業パターン、看護師では（特に女性について）結婚・出産・育児というライフイベントの影響を受けやすいという就業パターンが、データ面からも確認されるかという点である。そして2点目は、近年の両職種に関する制度や医療を取りまく環境の変化が両職種の労働移動パターンにどのような影響を与えたかという点である。

これらの課題について、できる限り詳細な労働移動パターンを見ることで、日本の全体的な医師・看護師の労働移動パターンを様々な角度から見直したい。このため、ある時点における状況を示す静態データの変化によるストック面と、個人の動きを追いかけた動態データによるフロー面の両方から見る。しかし、医療人材の労働移動に関する先行研究のほとんどは、データの制約からストック面からの分析か、限定された地域や事業所（病院等）におけるフロー面からの分析となっている。

そこで本稿では、総務省統計局による「就業構造基本調査」の2002・2007年調査の2ヵ年分の個票データ<sup>3</sup>を用いる。このデータでは職種的な特殊事情に関する調査項目がないという短所がある反面、先述のように比較的バイアスが小さい全国的な調査によるもので、かつストック・フローの両面から労働移動パターンを見ることが可能という特長がある。

本稿の以下の構成は次の通りである。次の第2節では、2ヵ年分の調査時点での現状を示すデータを比較して、どのような構成変化が起こっているかを確認する。これより、ストック面の分布変化から見た労働移動を概観する。ただ、ストック面の変化だけを見ても、様々な動きが入り混じった結果としての変化は見えるが、実際の労働移動状況は見えてこない。そこで第3節では、2002年と2007年調査の前職・現職に関する情報から、2時点についてそれぞれの過去5年間にどのような労働移動が起きていたかをフローの面から詳細に見る。最後の第4節で、フロー・ストックの両面から見た労働移動の概況をまとめる。

## 2. ストック面から見た医師・看護師の労働移動

既に述べたとおり、本稿で利用するデータは「就業構造基本調査」（以下「就調」と略す）であるが、医師・看護師<sup>4</sup>データを識別可能な2002年と2007年調査のものを用いる。特に医師の場合は高齢でも開業医として現役である人も

多いが、本稿での議論は一般的に就業することが期待される生産年齢と呼ばれる15～64歳（調査時点基準）に限定する。

なお、就調はサンプル調査であるため、全数調査である「医師・歯科医師・薬剤師調査」および「衛生行政報告例」（ともに厚生労働省）等による医師・看護師数データと若干の誤差が生じることに留意する必要がある。また、この節で示すデータは、公表されている統計表と合わせて総務省統計局による集計用乗率（ウェイト）をかけて再集計している。

## 2.1 基本的な構成：就業上の立場分布を中心に

まずは医師と看護師について、多数を占める性別（医師は男性、看護師は女性）について年齢層別に就業上の立場<sup>5</sup>の分布から見ることにしよう。医師については**表1**、看護師については**表2**としてまとめた。**表1**での医師の40歳台前後の年齢層について実数を見ると少し不自然な部分があるように、もともとのサンプルサイズの小ささによるものと考えられる誤差の影響も見受けられる<sup>6</sup>。そこで、大まかな傾向をつかむべく、実数ではなく構成比の変化を中心に観察することとしよう。

表1 医師の就業上の立場の分布変化(64歳以下就業者/男性のみ)

	2002年			2007年			構成比変化							
	合計 (百人)	構成比			合計 (百人)	構成比			経年変化			世代変化		
		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
合計	1648	29.2%	62.9%	7.5%	1656	33.3%	60.1%	6.4%	4.1%	-2.8%	-1.1%			
29歳以下	173	0.0%	69.0%	31.0%	166	0.0%	80.5%	19.5%	0.0%	11.5%	-11.5%			
30-34歳	201	0.8%	77.9%	19.9%	167	2.3%	76.1%	21.6%	1.5%	-1.8%	1.7%	2.3%	5.0%	-7.3%
35-39歳	222	9.3%	83.7%	5.8%	189	14.9%	76.8%	7.2%	5.5%	-6.9%	1.4%	14.1%	-1.1%	-12.6%
40-44歳	300	26.6%	71.9%	1.2%	215	25.6%	71.7%	2.6%	-1.0%	-0.2%	1.4%	16.3%	-11.9%	-3.2%
45-49歳	235	36.9%	62.1%	1.1%	246	40.2%	58.1%	1.7%	3.3%	-4.0%	0.7%	13.5%	-13.8%	0.5%
50-54歳	265	56.4%	42.1%	1.5%	296	49.7%	49.5%	0.8%	-6.6%	7.4%	-0.7%	12.8%	-12.6%	-0.3%
55-59歳	153	58.1%	40.2%	1.6%	259	57.0%	40.7%	2.3%	-1.1%	0.4%	0.7%	0.7%	-1.5%	0.8%
60-64歳	99	55.3%	40.3%	4.4%	117	60.2%	34.5%	5.3%	4.9%	-5.8%	0.9%	2.1%	-5.7%	3.6%

出典：「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注：ごくわずかに「その他」の人もいるが省略している。

構成比変化の「経年変化」は同一年齢層での比較、「世代変化」は2002年に30歳台前半の人が2007年に30歳台後半となることを利用して、同一世代での変化を見ている。(2007年時点の年齢層で表記)

**表1**で示した男性医師の分布を見ると、2002・2007年ともに全体的に開業医がほとんどを占めると考えられる経営層の割合が年齢とともに増加する傾向にある。また、両調査年について同一年齢層について比較した「経年変化」で見ると、年齢層による特徴はつかみにくいが、合計で見ると経営層のみが増加している。このことから、環境的に厳しい病院勤務から抜け出して開業する人が増えつつある様子がうかがえる<sup>7</sup>。さらに、同一世代を追いかけた「世代変化」で見た場合、2007年に30歳台後半から50歳台前半となる世代で経営層割合が増加しており、この時期から多くの医師が開業するという傾向が見える。

一方で**表2**での女性看護師については、宮崎(2010)でも指摘されているように、全体で見ると非正規雇用が拡大していることが確認できる<sup>8</sup>。実際には全体の看護師数は2002年から2007年にかけて増加しており、正規雇用者以上に非正規雇用者が増加しているため、構成比は大きく非正規雇用寄りに変化している。

表2 看護師の就業上の立場の分布変化(64歳以下就業者/女性のみ)

	2002年			2007年			構成比変化			
	合計 (百人)	構成比		合計 (百人)	構成比		経年変化		世代変化	
		正規	非正規		正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
合計	9911	83.0%	16.9%	10977	78.8%	20.8%	-4.1%	3.9%		
24歳以下	1184	94.2%	5.8%	1104	92.7%	7.3%	-1.5%	1.5%		
25-29歳	1819	91.6%	8.4%	1635	88.6%	11.4%	-3.0%	3.0%	-6.0%	5.9%
30-34歳	1368	80.4%	19.6%	1520	79.4%	20.6%	-0.9%	1.0%	-12.1%	12.2%
35-39歳	1378	73.9%	26.0%	1501	73.1%	26.8%	-0.8%	0.7%	-7.3%	7.2%
40-44歳	1364	76.7%	23.3%	1495	72.1%	27.2%	-4.6%	3.9%	-1.7%	1.1%
45-49歳	1096	84.9%	14.9%	1424	75.6%	23.1%	-9.4%	8.3%	-1.2%	-0.1%
50-54歳	1043	84.3%	15.3%	1058	81.5%	18.2%	-2.8%	2.9%	-3.4%	3.3%
55-59歳	459	82.2%	17.8%	924	78.5%	21.5%	-3.7%	3.7%	-5.8%	6.2%
60-64歳	201	47.0%	51.9%	316	43.8%	55.2%	-3.2%	3.3%	-38.4%	37.4%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:就業者全体の集計で、雇用者のみで集計した宮崎(2010)と若干結果が異なる。

ごくわずかに「経営層」・「その他」の人もあるが省略している。

「経年変化」と「世代変化」については表1と同じである。

まず「経年変化」から見ると、幅広い年代で正規雇用割合の減少と非正規雇用者割合の増加が起こっている。ここでは、看護職からの離職者や入職者（一度看護職から離れた後の復帰者も含む）による影響は考慮していないものの、看護職でも幅広い年齢層での雇用の非正規化が進んでいる。

この雇用の非正規化には女性特有のライフイベントによる影響も考えられるため、同一世代による比較である「世代変化」を見てみよう。2007年に40歳台となる世代を除いて正規雇用割合が減少し、非正規雇用割合が増加している。特に30歳前後と50歳以降においてこの傾向が強く、結婚・出産時期や高齢に向かう時期に正規雇用から非正規雇用に転換する人が多く、女性特有の結婚・出産などのライフイベントと大きく関係していることが示唆される。

ただし、必ずしも結婚・出産等の非正規化を説明付けるようなライフイベントが起こる時期に限らない、幅広い世代で非正規雇用化が進んでおり、全体的な社会的・制度的環境変化による効果が少なからず存在することも示唆される。

なお、40歳台後半の世代変化において正規・非正規ともにマイナスの変化を示しているが、表中で省略した「経営層」や「その他」の人の割合が増えたためだが、近年増加しつつある訪問看護のための開業による経営層の増加などが背景にあると考えられる。

## 2.2 勤務施設に関する分布

では、勤務施設の分布はどのようになっているだろうか。両調査年ともに勤務施設（企業）の産業分類項目からある程度推定できるが、残念ながら病院・診療所などの医療施設の内訳については2007年調査分しか判別できない。

医師・看護師ともに病院・診療所をはじめとする医療業（医療機関）の就業者が大半と考えられるが、保健衛生・福祉関係施設などで就業することもありうる。そこで、男性医師と女性看護師のうちどのくらいの割合の人が医療業で就業しているかを表3として示した。なお、この表では職種別での全体や年齢階層別での分布に加え、主要な就業上の立場別での分布についても示す。

概ね 95%超の男性医師、90%前後の女性看護師が医療業に従事しているが、加齢とともに医療業から福祉関係や保健衛生といった隣接産業への移動が増加している。特に年齢層別に見た場合の女性看護師では、加齢による隣接産業への移動が増加しており、2002年から2007年にかけてこの傾向が強まっている。

さらに、2007年のみで観察できる病院と一般診療所の就業者割合を見てみよう。医師については表1の就業上の立場から30歳台後半あたりから開業するが増加する傾向を指摘したが、産業分布による就業先からも同様の傾向が確認される。また、経営層の93.6%が診療所勤務であることから、若干の誤差はあるかもしれないが経営層医師を開業医とみなしても良いと考えられる。

一方、女性看護師については30歳以降において加齢とともに医療業割合の減少傾向を指摘したが、病院勤務者の割合でもこれに近い傾向が見られる。ただ、60歳以上では45.6%、50歳台以下の年齢層では60%近くが病院に勤務し続けており、中高年層であっても病院勤務者が多数であり、必ずしも年齢上昇とともに診療所勤務が中心となっていないという事実は見逃せない。また、正規雇用者の約75%が病院勤務に偏った分布となっているが、非正規雇用者については、病院勤務が約39%で診療所勤務が約34%、医療業以外での勤務が23%と分布の偏りが小さい。これは、病院で正規雇用者を中心におく必要性が高い反面、診療所や福祉施設で病院より規模が小さく正規雇用者の必要性が低いという特性が強いことが一因と考えられる。

表3 医師・看護師の医療業比率(64歳以下就業者)

	男性医師				女性看護師			
	2002年		2007年		2002年		2007年	
	医療業	医療業	(内訳)		医療業	医療業	(内訳)	
		病院	診療所	医療業	医療業	病院	診療所	
合計	97.5%	96.1%	60.7%	35.2%	90.8%	88.0%	66.8%	19.3%
年齢層別								
24歳以下	97.6%	97.4%	97.0%	0.4%	96.4%	97.9%	92.1%	5.3%
25-29歳	97.7%	95.9%	89.4%	6.6%	91.6%	95.3%	81.4%	12.9%
30-34歳	98.4%	98.6%	76.2%	21.3%	89.0%	87.5%	65.4%	19.9%
35-39歳	99.0%	92.7%	64.8%	27.9%	88.2%	84.3%	56.1%	25.2%
40-44歳	96.8%	98.3%	54.7%	43.6%	87.2%	85.6%	55.3%	27.0%
45-49歳	98.4%	97.8%	46.2%	50.8%	89.3%	81.7%	58.7%	20.7%
50-54歳	95.1%	93.7%	38.9%	54.8%	83.7%	79.6%	59.5%	19.1%
55-59歳	93.7%	92.9%	32.8%	60.1%	87.7%	76.3%	45.6%	28.0%
60-64歳	98.9%	99.1%	4.7%	93.6%	—	—	—	—
立場別								
経営 正規	97.0%	94.1%	88.0%	6.1%	92.8%	90.9%	74.5%	15.2%
経営 非正規	96.6%	98.8%	95.8%	3.1%	81.0%	77.0%	39.0%	33.6%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:この表中での「診療所」は一般診療所のみを含み、歯科診療所を含まない。

医療業の内訳は病院・診療所以外も存在するが表中では省略した。

産業分類による勤務施設を見ても、年齢や就業上の立場によるパターンは見えてきた。しかし、特に病院・診療所といった医療施設の分布は2007年のみでしか見られないため、近年の傾向の変化までは見ることができない。病院と診療所は病床数規模によって分類されているが、病床数規模は就調で両調査年ともに調査されている所属施設<sup>9</sup>の従業者規模と関係性が高いと考えられる。表4で施設規模別に産業分類割合を示した。



表4 従業者規模別に見た所属施設の産業分類割合(64歳以下就業者・2007年)

職種	産業分類	合計	1～	10～	30～	50～	100～	300～	500～	1000人	官公系
			9人	29人	49人	99人	299人	499人	999人	以上	
男性 医師	実数(百人)	1,644	375	156	29	89	186	126	109	178	396
	医療・福祉	98.5%	99.9%	99.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	92.0%	97.6%
	医療業	96.1%	99.9%	99.5%	100.0%	80.9%	98.3%	97.9%	100.0%	91.2%	93.8%
	病院	60.7%	0.0%	0.4%	61.4%	56.2%	95.8%	94.0%	99.1%	90.0%	92.0%
	診療所	35.1%	98.7%	99.1%	38.6%	24.7%	2.5%	3.9%	0.9%	1.2%	1.8%
女性 看護師	実数(百人)	10,933	971	1,076	457	973	2,344	1,141	965	860	2,148
	医療・福祉	98.8%	99.9%	99.7%	99.9%	99.3%	99.6%	99.0%	99.5%	95.5%	97.5%
	医療業	88.1%	96.8%	86.9%	71.6%	67.8%	87.1%	91.4%	94.4%	89.4%	93.3%
	病院	66.8%	1.7%	4.7%	29.4%	54.7%	83.3%	89.0%	92.0%	86.9%	91.7%
	診療所	19.3%	90.1%	78.2%	38.4%	10.2%	2.1%	1.5%	1.7%	1.1%	1.4%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:合計値については従業者規模が不明の者を除いているため、表3での合計値と一致しない箇所がある。

「病院」・「診療所」は「医療業」の内数であり、医療業については「医療・福祉」の内数である。

男性医師も女性看護師も、ほぼ全ての従業者規模において医療・福祉産業の割合が圧倒的に高い。また、29人以下の施設では概ね診療所が際立って高い割合となり、100人以上の施設では概ね病院が著しく高い割合となっている。しかし、この中間層の30～99人の施設では、大規模診療所・小規模病院・医療業に含まれない医療・福祉業に含まれる福祉施設の割合が混在すると考えられる。

以上より、従業者数29人以下施設を診療所、100人以上施設を病院、30～99人施設を様々な形態の混在と見なして、大まかに2002年と2007年の変化をみてみることにしよう。

表5での男性医師全体の分布変化を見ると、29人以下の診療所と思われる施設での割合増加が目立つ。全体的に官公系<sup>10</sup>が減少しているが、国公立病院の数が減少した<sup>11</sup>影響と考えられる。

表5 男性医師の所属施設従業者規模による分布(64歳以下就業者)

	2002年						2007年					
	1～	30～	100～	300～	1000人	官公系	1～	30～	100～	300～	1000人	官公系
	29人	99人	299人	999人	以上		29人	99人	299人	999人	以上	
合計	29.2%	5.0%	12.0%	15.2%	9.6%	29.0%	32.3%	7.1%	11.3%	14.3%	10.8%	24.1%
29歳以下	1.8%	2.5%	15.3%	7.4%	19.2%	53.8%	0.0%	0.0%	5.4%	20.4%	32.2%	42.0%
30-34歳	4.8%	7.7%	10.1%	15.6%	14.4%	47.4%	5.2%	10.7%	14.7%	19.8%	13.1%	36.5%
35-39歳	15.1%	4.5%	13.3%	20.6%	14.9%	31.5%	19.6%	7.4%	7.6%	17.6%	12.7%	35.1%
40-44歳	32.3%	2.8%	10.6%	21.4%	8.8%	24.1%	23.3%	13.1%	14.3%	13.9%	10.4%	25.0%
45-49歳	33.8%	4.7%	13.1%	18.7%	5.1%	24.7%	40.8%	3.5%	12.0%	14.1%	10.2%	19.4%
50-54歳	48.8%	5.7%	12.0%	12.5%	6.9%	14.2%	48.5%	5.7%	12.0%	11.3%	6.5%	15.9%
55-59歳	55.2%	6.0%	3.7%	11.1%	2.3%	21.9%	52.0%	6.2%	10.8%	11.6%	4.2%	15.0%
60-64歳	44.6%	8.2%	22.2%	2.5%	3.4%	19.0%	50.6%	14.0%	13.7%	7.5%	1.5%	12.7%
経営	84.6%	7.2%	5.7%	2.5%	0.0%	0.0%	89.3%	5.8%	3.9%	0.7%	0.4%	0.0%
正規	5.0%	3.2%	13.7%	22.0%	14.3%	41.9%	3.4%	7.5%	14.1%	21.6%	16.9%	36.5%
非正規	11.4%	11.3%	23.4%	8.9%	8.8%	36.2%	3.1%	10.5%	24.5%	18.2%	8.7%	35.0%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

これを年齢層別に見た場合、29歳以下の若年層で300～999人・1000人以上規模という比較的大規模な病院で、割合が大幅に上昇している。その反面、100～299人規模で比較的小規模の病院と考えられる施設で大幅に割合が減少している。新研修医制度導入で研修先に選ばれた病院が比較的大規模施設に集中したことなどがこの原因として考えられる。また、これまでの別の側面でも見たように、40歳前後から増える診療所開業の動きも、両調査年においてこれらの

年齢層で1～29人規模施設の割合が増加しているという特徴から見出せる。

さらに就業立場別に見ると、経営層は診療所と見なされる1～29人規模施設に集中しており、表3・4でも見たように経営層のほとんどが診療所開業医であることを別角度から表現したものと捉えられる。正規従業者で目立つ変化は、官公系施設勤務者割合が大幅に減少している点と30～99人施設の割合が約4ポイント増加している点である。前者は先述の国公立病院そのものの減少および新研修制度導入による勤務（および研修）病院の選択肢拡大、表3の正規雇用者で医療業割合が約3%減少しており、後者は福祉業などの隣接産業への移動が、それぞれの主要因と考えられる。また、非正規雇用者割合では1～29人規模施設での大幅減少と300～999人規模施設での大幅増加が見られる。中堅病院でも人手不足で非正規医師で補う状況となっていることが示唆される。

一方、表6での女性看護師全体の分布変化を見ると、それほど特徴的な変化は確認できない。2006年の診療報酬制度改正でより手厚い看護配置になるようなインセンティブが強まり、この結果として病院間で看護師の争奪戦が発生したことも当時多数報じられている<sup>12</sup>が、全体的な分布は変わっていない。

表6 女性看護師の所属施設従業者規模による分布(64歳以下就業者)

	2002年						2007年					
	1～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1000人 以上	官公系	1～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1000人 以上	官公系
合計	18.2%	13.9%	22.7%	17.9%	8.0%	19.2%	18.7%	13.1%	21.4%	19.3%	7.9%	19.6%
24歳以下	9.2%	11.8%	20.1%	27.8%	15.2%	16.0%	5.2%	6.1%	12.5%	28.3%	10.7%	37.2%
25-29歳	10.0%	12.0%	21.9%	23.7%	13.2%	19.2%	11.1%	9.0%	19.7%	24.6%	13.4%	22.3%
30-34歳	18.1%	12.8%	21.9%	18.0%	7.8%	21.3%	18.5%	11.7%	22.0%	20.6%	8.5%	18.7%
35-39歳	24.5%	16.1%	21.2%	14.2%	5.4%	18.7%	18.0%	15.0%	23.0%	19.8%	7.0%	17.2%
40-44歳	20.3%	15.0%	24.4%	15.4%	4.6%	20.3%	25.1%	15.1%	20.4%	15.5%	7.5%	16.5%
45-49歳	20.7%	16.1%	23.5%	13.6%	5.9%	20.3%	25.3%	14.0%	25.0%	15.3%	4.4%	16.0%
50-54歳	22.3%	13.6%	24.9%	13.6%	4.5%	21.1%	21.6%	15.4%	22.1%	16.5%	5.3%	19.0%
55-59歳	25.9%	15.6%	24.3%	10.9%	4.2%	19.1%	21.4%	17.1%	25.5%	15.3%	5.2%	15.6%
60-64歳	37.0%	15.7%	29.1%	11.1%	1.9%	5.2%	32.4%	23.1%	26.4%	7.4%	4.1%	6.5%
正規	14.2%	13.7%	23.4%	19.5%	8.9%	20.4%	13.6%	12.3%	22.7%	21.0%	8.6%	21.8%
非正規	37.6%	15.0%	19.5%	10.1%	4.0%	13.7%	36.9%	16.2%	17.0%	12.9%	5.3%	11.7%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

ただ、年齢層別に見た場合には、報じられていた「争奪戦」による影響が垣間見ることができる。特に29歳以下での官公系施設の割合が大幅に増加していることが目立っており、特に国公立病院が新卒者および若手看護師を多く採用したと考えられる。一方で24歳以下の年齢層において299人よりも小規模な施設での割合が軒並み減少しており、1000人以上施設でも4.5ポイントもの減少となっている。このことから、新卒者を中心とした若年者採用で国公立施設への集中が起こった分、民間施設では人が集まりにくい状況が起こったと推察される。ただし、100人以上の各施設である民間病院では新卒者採用が難しくなった分、40歳以上のベテラン層を中心に割合が上昇しているケースが多い。

両調査年で共通しているのだが、50歳台後半でも病院と見なせる100人以上施設に60%近い看護師が勤務しており、30～50歳台という中高年層でも病院勤務が主流であるという事実は見逃せない。このことは表3でも既に確認した通りである。さすがに、1000人以上の大規模病院は30歳台以上では10%未満と

減少しているものの、この他の病院と見なせる 100～299 人・300～999 人・官公系の 3 カテゴリでは、加齢に伴う割合の変化はそれほどない。

また、正規雇用者では病院と考えられる 100 人以上施設および官公系施設での割合が高いのに対し、非正規雇用者では診療所と考えられる 29 人以下の施設での割合が正規雇用者と比較してもかなり多い。2002 年から 2007 年にかけて、正規・非正規雇用者での割合にそれほど大きく変化していない。このため、産業から勤務施設の分布を見た表 3 で 2007 年の就業立場別での確認された、正規雇用者は病院に多く、非正規雇用者は病院・診療所・その他施設に満遍なく分布しているという傾向は、2002 年でもそれほど傾向は変わらないと予想される。

### 2.3 勤続年数の分布

ストック面からの概観の最後に、勤続年数の面から労働移動の頻度について考えることにしよう。男性医師と女性看護師について併せて表 7 にまとめた。

男性医師を合計で見ると平均勤続年数は約 1 年伸びており、同じ職場での勤務が長期化している。しかし、これは分析対象としている 64 歳以下男性医師の平均年齢が 43.4 歳から 45.3 歳に伸びていることが影響している。

このため、平均勤続年数を年齢層別に両調査年で比較すると、30 歳前半と 40 歳台において短縮しているが、その他の多くの年齢層で長期化している。特に 50 歳台以上の高齢世代では、40 歳台以下よりも長期化する傾向が強い。

短縮した年齢層について考えてみると、40 歳台は診療所開業が多くなる年齢層であることや、診療所数が増加している<sup>13</sup>ことから、開業の増加によるものと考えられる。また、30 歳前半は大学院で博士号取得に向けた研究や関連病院を回って臨床経験を積む人も多い年齢層である。これらが新研修制度の導入などで何らかの変化が起きた可能性がある。ただ、平均勤続年数の変化のみで、これ以上の解釈は難しい。この点は次節のフローデータも併せてみることで、改めて考えることにしたい。

表 7 分析対象職種別の平均勤続年数(64歳以下就業者)

	男性医師			女性看護師		
	2002年	2007年	変化	2002年	2007年	変化
合計	11.94	13.05	1.10	10.23	10.69	0.45
24歳以下				1.59	1.32	-0.27
25-29歳	1.78	1.87	0.09	4.49	4.26	-0.23
30-34歳	5.20	5.00	-0.21	6.62	6.97	0.36
35-39歳	8.45	8.54	0.10	8.79	9.52	0.73
40-44歳	11.27	10.89	-0.38	12.58	11.25	-1.33
45-49歳	15.36	14.61	-0.75	15.58	14.63	-0.95
50-54歳	16.22	16.88	0.65	20.17	19.54	-0.63
55-59歳	18.86	19.91	1.05	23.94	21.94	-2.00
60-64歳	22.62	23.66	1.03	20.72	17.83	-2.89
経営	14.16	14.49	0.32	—	—	—
正規	11.81	13.00	1.19	10.99	11.66	0.68
非正規	4.19	6.47	2.27	6.56	6.93	0.37

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

一方で女性看護師に目を転じると、全体での平均勤続年数は伸びている。このことから雇用は長期化しているように見えるが、これも男性医師と同様に

2002年の37.5歳から2007年の39.2歳へと伸びていることが影響していると解釈すべきだろう。しかし、年齢層別で見ると30歳台を除く年齢層において平均勤続年数が短くなっている。

近年の看護師の潜在化防止の動きや社会的な出産や育児に対する理解の広がりという環境整備もあり、より多くの看護師が働き続けるという選択をした結果が、平均勤続年数が長期化した30歳台の部分に現れていると言えよう。ただ、それ以外の世代においては、労働移動が増えて勤続年数がリセットされた人が多くなったと解釈すべきだろう。

以上のように、この節では2時点のデータの変化から労働移動の傾向を見てきた。しかし、ここで見たものは様々な動きの結果としての全体的な傾向であり、個々の移動からの傾向は見えていない。次節では個々の動きであるフロー面のデータから労働移動パターンをより丁寧に見ることにしよう。

### 3. フロー面から見た医師・看護師の労働移動

#### 3.1 観察可能な労働移動パターンの前提条件

この節では「就業構造基本調査」にある前職と現職の情報を用いて、実際に労働移動した人がどのような形で移動したのかを見ることができる。これを利用して医師・看護師の労働移動パターンを見る。

この際、労働移動の時期を考慮しなければならない。例えば、玄田(2008)では調査年直前の1年間の正規・非正規雇用の移動を見ているように、先行研究では1年間とすることが多いが、実際にこの条件で見ると移動サンプルサイズが小さくパターンが見えにくい。また、前節においては2002年と2007年の比較から5年間分の違いを見ていることから、本稿ではパターンを見るのに十分な労働移動サンプルを確保する観点も含めて5年間という期間で考える。

さらに正確には、調査年から遡って5年以内に前職を離職または現職に入職したかどうかを考えることとなり、この期間中に前職の離職と現職への入職という情報があれば転職者としてみなす。

データ特性により、この5年間に複数回の労働移動を繰り返していても、観測可能なのは直近の1回のみであることに留意する必要がある。ただ、表7で示したように、医師・看護師の平均勤続年数は入職間もない時期である20歳台を除けば5年を越えていることや、吉田(2010)で医師の転職は平均的に5年に1回程度であることが示されていることを考えると、5年間に複数回の労働移動をしていたとしても多くは2回程度に留まると考えられる。

分析可能な個票データのコーディングの制約で、2007年調査の前職情報は職業大分類の情報のみで、医師・看護師が特定可能な職業小分類の情報が得られない。ただ、前職でも医師・看護師であるかが確認できる2002年調査では、現職が医師または看護師である人について特定可能である。この後に示す各表を

見てもわかるように、前職を職業大分類の「専門的・技術的職業」（以下では単に「専門職」とする）に拡大した場合と、正確に職業中分類での医師・看護師に限定した場合とで結果に大きな変化はなかった。これは、医師も看護師も国家試験による免許が必要な職種であることが影響しているためと考えられる。

以上のことを勘案して、2002年については転職・入職・離職といった完全な労働移動パターン（以下では「完全パターン」と呼ぶ）と前職を専門職に拡大した転職パターン（以下では「拡大パターン」と呼ぶ）の2種類を見て、2007年については後者の転職パターンのみを見る。以上のパターンの関係および移動に関して本稿で用いる用語について、改めて図1として示す。拡大パターンは現職者のみしか観察できないことに留意する必要がある。

また、玄田(2008)においては集計用乗数（ウェイト）をかけないデータで移動を見ており、総務省統計局の当該調査でのウェイトの作成方法でも移動までは十分に考慮されていない。このため、フロー面から見る場合においてはウェイトをかけずに移動パターンを観察する。この際、個人情報保護に関するデータ利用条件から、本稿のこの後に示す表では原則的にパターン別割合のみとし、一部データについては省略した部分がある。

図1 本稿で見る労働移動パターンの図解と用語のまとめ

		現職					
		完全パターン(2002年のみ)			拡大パターン(2002・2007年)		
		医師・看護師	他職種	なし	医師・看護師	他職種	なし
5年以内の前職	医師・看護師	転職	離職(転出)	離職(退出)	X	転職	X
	その他専門職	入職(転入)				入職(転入)	
	他職種	入職(転入)				入職(転入)	
	なし(現職5年未満)	入職(新規)				入職(新規)	
	なし(現職5年以上)	移動なし				移動なし	

注: Xの部分は本稿では扱わない部分である。

### 3.2 労働移動による職種変化パターン

まず、労働移動による職種変化パターンから見てみよう。男性医師について表8に、女性看護師について表9にまとめた。

男性医師では他職種からの入職（転入）や他職種への離職（転出）が圧倒的に少数であったため、紙幅と利用条件による秘匿の制約から表8では転入と新規を入職、転出と退出を離職をととしてまとめて示した。なお、他職種からの転入については、科学研究者や教員として研究機関や大学で研究・教育していた人が大半であった。

2002年の完全パターンでは、離職者比率が全体で0.8%と低く、転職者比率も7.7%と低水準に留まる。同年における年齢層別の転職者比率は、30歳台後半がピークの12.5%であるが、医局のローテーションによると考えられる病院間転職と診療所開業という2つの移動パターンが混在したと考えられる。ただ、全体で約75%、旧来の医局人事による移動が多いと予想される30歳台前半でも62.6%が5年以上の勤続を意味する「移動なし」であり、多くの医師が比較

的長期的に勤続していることがわかる。なお、研修医も含めると最速で24歳から医師として就業可能であるのに、40歳台前半でも入職者割合が10%を越えており少し高いようにも見えるが、博士号取得に向けた大学院進学で就業から離れて研究することが考えられ、ちょうどこの研究期間が直前5年間に含まれて前職が考慮されなかったためと考えられる。<sup>14</sup>

拡大パターンで2002年と2007年を比較すると、全体での転職者比率が高まっているが、それ以上に「移動なし」の割合も増加しており、一見安定化したように見える。しかし、35～54歳という年齢層では「移動なし」割合が低下しており、安定化というよりも先述の全体的な高齢化によるものと考えられる。

特に40歳台での転職者比率の伸びが目立っており、「移動なし」の割合も減少しているが、表7で勤続年数を見たときに短縮していたことと整合し、開業に向けた動きが増えたものと考えられる。この点は、この後に転職者に絞ってより詳細に確認する。しかし、同時に見られた30歳台前半の勤続年数短縮は、2002年から2007年にかけて「移動なし」割合は変わらないが、入職者割合が増えている。このため該当年齢層の平均勤続年数が短くなったと考えられる。

表8 男性医師の労働移動時における職種変化パターン

	2002年完全 (前職医師サンプル)				2002年拡大 (前職専門職サンプル)			2007年拡大 (前職専門職サンプル)		
	転職	入職	離職	移動なし	転職	入職	移動なし	転職	入職	移動なし
合計	7.7%	16.5%	0.8%	74.9%	8.7%	16.5%	75.6%	9.3%	13.8%	76.9%
29歳以下	4.0%	92.0%	0.0%	4.0%	5.0%	91.0%	4.0%	5.7%	87.5%	6.8%
30-34歳	8.6%	27.3%	1.4%	62.6%	8.8%	27.7%	63.5%	7.3%	29.2%	63.5%
35-39歳	12.5%	14.0%	0.5%	73.0%	13.6%	13.1%	73.4%	12.2%	15.1%	72.7%
40-44歳	9.5%	10.4%	1.2%	78.8%	10.5%	9.7%	79.8%	12.5%	10.8%	76.7%
45-49歳	4.9%	6.3%	0.4%	88.3%	5.4%	5.9%	88.7%	10.0%	4.8%	85.2%
50-54歳	6.5%	6.0%	0.0%	87.4%	7.4%	5.1%	87.4%	8.8%	6.4%	84.8%
55-59歳	5.2%	3.7%	1.5%	89.6%	6.8%	2.3%	91.0%	5.9%	1.4%	92.8%
60-64歳	8.3%	8.3%	2.1%	81.3%	10.6%	6.4%	83.0%	11.7%	3.6%	84.7%
全観測数	1,349(離職者含む)				1,338(離職者除く)			1,129(離職者除く)		

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:個人情報保護に関するデータ利用条件のため、年齢層別観測数等の一部データを省略した。

「完全」と「拡大」では母集団が異なり、そのまま比較できないことに留意されたい。

表9に目を転じ、女性看護師での職種変化パターンを見てみよう。2002年の完全パターンから見ると、離職者比率の中でも他職種への転出者<sup>15</sup>割合はどの年齢層も3%前後と安定しているが、30歳台前半や55歳以上では4%以上と高まる。また、仕事そのものからの退出者比率は宮崎(2010)でも示された30歳前後で一時就業率が下がる女性看護職就業率のM字カーブを連想させる年齢層別推移となっている。さらに、転職者比率も30歳台前半を中心に高まっている。以上の傾向を合わせると30歳台前後の女性看護師は、結婚や出産といったライフイベントを転機として仕事への接し方を考え、この結果として転職や離職という選択をする人も依然として多いことがわかる。

なお、2002年の完全パターンのみで見られる他職種への流出者については、医療福祉関係の職業(保健師・助産師もここに含まれるが識別できない)や看護学校や看護系大学の教員のような看護師の経験が活かされる仕事に移動した人とまったく別の仕事に移った人がほぼ半数ずつの割合であった。

表9 女性看護師の労働移動時における職種変化パターン

	2002年完全 (前職看護師サンプル)						2002年拡大 (前職専門職サンプル)				2007年拡大 (前職専門職サンプル)			
	転職	入職		離職		移動 なし	転職	入職		移動 なし	転職	入職		移動 なし
		転入	新規	転出	退出			転入	新規			転入	新規	
合計	9.3%	2.8%	16.9%	3.2%	12.5%	55.2%	11.7%	2.7%	20.0%	65.5%	12.7%	2.3%	16.9%	68.1%
24歳以下	4.9%	5.0%	72.5%	3.1%	8.3%	6.3%	6.9%	4.3%	81.8%	7.1%	7.6%	3.6%	85.8%	3.1%
25-29歳	12.1%	3.3%	23.5%	2.8%	15.7%	42.6%	15.5%	3.4%	28.8%	52.3%	18.0%	2.5%	28.7%	50.8%
30-34歳	14.4%	2.9%	9.7%	4.0%	19.1%	49.8%	19.5%	3.1%	12.6%	64.8%	16.2%	2.9%	11.9%	69.0%
35-39歳	10.9%	2.9%	10.8%	3.3%	10.1%	62.0%	13.2%	2.8%	12.5%	71.6%	15.9%	2.4%	9.5%	72.2%
40-44歳	9.6%	2.6%	8.9%	2.7%	5.2%	71.1%	10.9%	2.3%	9.6%	77.2%	13.7%	2.7%	8.9%	74.7%
45-49歳	8.1%	3.2%	6.7%	2.8%	5.8%	73.4%	9.5%	2.9%	7.4%	80.2%	9.9%	2.1%	6.6%	81.4%
50-54歳	4.9%	1.4%	4.4%	2.8%	7.7%	78.9%	5.9%	1.0%	4.9%	88.1%	8.7%	0.9%	6.1%	84.3%
55歳以上	6.3%	0.9%	2.7%	4.4%	30.9%	55.0%	10.0%	1.0%	4.1%	84.9%	10.5%	1.5%	7.7%	80.3%
全観測数	10,459(離職者含む)						8,819(離職者除く)				9,606(離職者除く)			

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:個人情報保護に関するデータ利用条件と紙幅のため、年齢層別観測数等の一部データを省略した。

「完全」と「拡大」では母集団が異なり、そのまま比較できないことに留意されたい。

2002年と2007年の拡大パターンで比較すると、ここでも全体での転職者比率が高まる以上に「移動なし」割合が増加している。しかし、年齢層別では「移動なし」割合が減少する年齢層も多く、高齢化によるものと見るべきだろう。

転職者比率が2002年の時点で高い水準にあった30歳台前半を除く幅広い年齢層で上昇している。近年の看護師に対する超過需要傾向が続く中で2006年診療報酬改定による争奪戦もあり、より良い待遇の施設に移動しやすくなったことも要因であろう。さらに、興味深いことに50歳以上の年齢層では、「移動なし」の割合が低下傾向にある。その分、転職や5年以上のブランクからの復帰も含む新規入職が増加しており、労働移動が増加傾向にあると考えられる。

一方で、転職者比率が低下していた30歳台前半に限ると、入職者比率についても他職種からの転入者や5年以上のブランク後の再就業者を含めた新規入職者ともに減少しており、勤続5年以上の「移動なし」の割合が増加している。この背景には結婚せずに仕事をし続ける人の増加、すなわち婚姻率の低下が考えられる。そこで、女性看護師の年齢層別婚姻率を表10に示した。確かに、30歳台前半の女性看護師の有配偶者率は2.6ポイント低下しているが、これは30歳代前半に限定した動きではなく、転職等の移動が増えたほとんどの年齢層で起きている。このため、この年齢層での「移動なし」割合の増加は婚姻率低下だけでは説明できず、看護労働環境の改善や不況による共働き増加などの環境変化により、多くの人働き続けやすくなったことも原因として考えられよう。

参考として、すべての女性就業者および有業・無業に関わらず全女性の婚姻率も表10に併記している。全体での婚姻率の差は女性看護師と全女性就業者とで1ポイントもなく、女性看護師と無業者も含めた全女性と比較しても、3ポイント程度の差しかないことは興味深い。また、年齢層別に看護師と全就業者の婚姻率を比較すると、結婚・出産に伴うライフイベントが発生する時期である30歳台以下では看護師が上回るが、40歳台以上になると逆に全就業者が上回る。このことから、看護師の場合は結婚しても就業し続ける人が一般的な情勢よりも多いことがわかる。宮崎(2010)において示された年齢層別にみた女性の看護師と全就業者での就業率の関係についても同様の傾向がある<sup>16</sup>。

表10 年齢層別女性看護師の婚姻率

		合計	24歳以下	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳
女性看護師	2002年	59.6%	6.6%	34.5%	59.9%	75.0%	80.1%	83.8%	80.6%	76.0%	74.0%
	2007年	59.0%	4.7%	31.9%	57.3%	66.8%	74.7%	79.7%	79.2%	77.8%	68.1%
	変化	-0.7%	-2.0%	-2.6%	-2.7%	-8.2%	-5.4%	-4.2%	-1.4%	1.7%	-5.8%
女性就業者 (参考)	2002年	60.1%	4.8%	27.1%	52.8%	71.3%	81.0%	83.7%	82.1%	78.8%	74.9%
	2007年	58.8%	3.9%	24.1%	49.9%	64.9%	74.3%	80.1%	80.9%	78.9%	75.1%
	変化	-1.3%	-0.8%	-3.1%	-2.9%	-6.4%	-6.7%	-3.6%	-1.2%	0.1%	0.2%
女性全体 (参考)	2002年	62.7%	5.7%	41.6%	67.7%	78.4%	83.5%	84.8%	84.0%	82.0%	78.1%
	2007年	61.4%	4.8%	35.9%	62.8%	73.0%	78.0%	81.3%	82.5%	81.3%	78.3%
	変化	-1.3%	-0.9%	-5.7%	-4.9%	-5.5%	-5.5%	-3.6%	-1.5%	-0.7%	0.2%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:「配偶者あり」と回答した者の割合である。

### 3.3 転職者の就業上の立場から見た移動パターン

ここからは同業種での転職者だけに絞って、移動パターンを見ることとする。2002年の完全パターンでも見たように医師・看護師とも転職者は全体の10%以下である。しかし、拡大パターンで基準を合わせて2002年と2007年の比較をすると増加傾向にあり、今後も転職者の比率が高まることが予想される。近年の医師不足・看護師不足が大きな社会問題となる中、全体の10%弱ではあるが、転職者がどのような移動パターンをとるのかは非常に重要な課題である。

最初に、転職時に就業上の立場がどのように変化したかを見ることにする。この移動パターンを男性医師について表11、女性看護師について表12とした。

表11 男性医師の転職時における就業立場の変化パターン

前職	2002年完全				2002年拡大				2007年拡大			
	正規	正規	非正規	非正規	正規	正規	非正規	非正規	正規	正規	非正規	非正規
現職	経営	正規	正規	非正規	経営	正規	正規	非正規	経営	正規	正規	非正規
合計	32.7%	49.0%	6.7%	8.7%	30.2%	51.7%	6.9%	7.8%	40.0%	36.7%	7.5%	9.2%
34歳以下	6.3%	25.0%	25.0%	31.3%	5.9%	23.5%	29.4%	29.4%	0.0%	58.3%	8.3%	25.0%
35-39歳	28.0%	60.0%	8.0%	4.0%	25.9%	63.0%	7.4%	3.7%	23.5%	29.4%	29.4%	11.8%
40-44歳	26.1%	65.2%	4.3%	4.3%	28.0%	64.0%	4.0%	4.0%	50.0%	36.4%	4.5%	9.1%
45-49歳	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	50.0%	41.7%	0.0%	0.0%	57.1%	28.6%	4.8%	0.0%
50-54歳	64.3%	35.7%	0.0%	0.0%	56.3%	43.8%	0.0%	0.0%	50.0%	40.9%	0.0%	0.0%
55歳以上	33.3%	46.7%	6.7%	6.7%	26.3%	57.9%	5.3%	5.3%	38.5%	34.6%	3.8%	15.4%
全観測数	104(前職医師サンプル)				116(前職専門職サンプル)				120(前職専門職サンプル)			

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:表中で示した以外の変化パターンもあるが、紙幅の都合で省略している。

また、個人情報保護に関するデータ利用条件のため、年齢層別観測数等の一部データを省略した。

男性医師の転職パターンから見ると、基本的に開業による正規雇用から経営層への変化と正規雇用から正規雇用への転職が多数を占め、これらが最も一般的な転職コースと考えられる。特に、開業への動きは55歳以上になると落ちてくが、40歳台後半から50歳台前半にかけては半数を超える。

拡大パターンによるデータに目を移すと、2002年から2007年にかけて40歳台での正規雇用者から経営層への移動割合が大幅に増えている。既に見た表8から40歳台の転職者割合の増加について言及したが、この表11からも開業が増加していると裏付けられる。

2002年の30歳台前半以下を中心とした若年層では正規から非正規、非正規から正規といった雇用形態を超えた転職割合も高くなっているが、30歳台後半



以上の年齢になると雇用者としての移動については正規雇用での移動が中心になっている。この雇用形態を超えた移動という傾向は2007年になると30歳台後半でみられるが、34歳以下では正規雇用から非正規雇用への転職も25%見られるものの、正規雇用内での転職が中心となっている。34歳以下については、2002年時点において医師免許取得直後は非正規雇用扱いとなるのが通例であったのが、新研修制度で医師免許取得直後は正規雇用扱いの研修医となったことが影響したと考えられる<sup>17</sup>。

また、30歳台後半についても2002年と2007年の拡大パターンの分布に大きな変化がある。表中ではデータ制約により20歳台とまとめたため省略しているが、同一世代である2002年調査時点でも同様に正規・非正規の雇用形態を超えての転職パターンが見られており、世代特有の動きによる可能性もある。ただ、これ以上の詳細な解釈は難しいため、さらなる考察を避けて事実の指摘だけにとどめる。

一方、表12で女性看護師についての転職時の雇用形態の動きを見ると、調査年やパターンに関係なく55歳以上の年齢層を除くと正規から正規への動きが最も多い。ただ、55歳以上になると正規から非正規という雇用転換が最も多くなり、体力的な強さが特に求められる職業であることを改めて認識させられる。

さらに、正規・非正規雇用間の移動を中心に見ると、これも年齢・パターンを問わず多くの年齢層で正規雇用から非正規雇用への移動のほうが大きくなっているが、40歳台には正規・非正規雇用間での移動割合が拮抗している。特に、40歳台前半（2002年のみ30歳台後半も）においては、非正規雇用から正規雇用への移動のほうが大きくなるという逆の流れも存在している。表2での世代変化においても、40歳台の正規・非正規雇用者割合の増減幅は他の年齢層と比べて小さかったこととも、ある程度合致している。

表12 女性看護師の転職時における立場の変化パターン

前職	2002年完全				2002年拡大				2007年拡大			
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
現職	正規	正規	非正規	非正規	正規	正規	非正規	非正規	正規	正規	非正規	非正規
合計	51.4%	13.4%	21.4%	13.6%	50.4%	13.8%	21.0%	14.4%	49.9%	12.4%	20.9%	16.5%
29歳以下	63.8%	10.1%	20.6%	4.7%	62.0%	11.1%	20.1%	6.1%	65.0%	8.3%	21.8%	4.9%
30-34歳	51.0%	12.4%	19.5%	17.1%	50.9%	13.3%	18.8%	17.0%	50.3%	13.8%	21.7%	14.3%
35-39歳	40.9%	18.8%	18.2%	22.1%	41.0%	18.6%	17.4%	23.0%	45.2%	16.1%	16.6%	22.1%
40-44歳	48.9%	19.4%	12.9%	18.7%	46.6%	19.2%	13.7%	20.5%	44.4%	17.1%	10.7%	26.7%
45-49歳	53.0%	15.0%	20.0%	12.0%	51.4%	15.9%	18.7%	13.1%	41.3%	17.3%	18.7%	22.7%
50-54歳	46.6%	10.3%	32.8%	10.3%	42.9%	9.5%	34.9%	11.1%	53.9%	8.8%	17.6%	18.6%
55歳以上	33.9%	3.4%	50.8%	11.9%	36.1%	3.3%	49.2%	11.5%	40.3%	3.9%	44.2%	11.6%
全観測数	977(前職看護師サンプル)				1,035(前職専門職サンプル)				1,222(前職専門職サンプル)			

出典：「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注：表中で示した以外の変化パターンもあるが、紙幅の都合で省略している。

また、個人情報保護に関するデータ利用条件のため、年齢層別観測数等の一部データを省略した。

さらに、2002年と2007年の拡大パターンで比較すると、全体的な分布があまり変わらないように見える。年齢層別に見ると、2002年には50歳代以上になると正規雇用から非正規雇用へと転換する人が急増していたが、2007年にはこのような雇用形態転換のタイミングが若干遅くなったように見受けられる。また、55歳以上の転職者に限定した比較でも、正規雇用から非正規雇用への動

きが縮小した分だけ、正規雇用のまま留まるようになっている。このように、50歳台以上でも労働移動は増加しており、非正規雇用に転換せずに正規雇用に留まる転職者割合が増えている。

しかし、**表2**で既に見ているように、転職者に限定せずに50歳以上層を全体で見た場合、非正規雇用割合は増加しているという現実がある。結果的に転職の結果として非正規雇用から正規雇用への動きよりも、正規雇用から非正規雇用への動きのほうが主流であることには変わりなく、現状では先に述べた50歳台以上の転職者による効果は限定的と考えざるを得ない。

### 3.4 転職者の勤務施設の従業員規模から見た移動パターン

前節の**表4**において、勤務施設の従業員規模と産業分類による病院か診療所かの違いについて、ある程度の関係性があることを示した。医師・看護師は転職によって、どのような施設に移動しているのか見るため、転職者についての移動パターンを見てみよう。残念ながら、現職勤務施設について病院・診療所の区分が可能である2007年調査においても、前職に関してはこのような区分ができない。そこで、前職・現職の従業者規模の情報から移動パターンを見ることとした。この際、すべての移動パターンを表に示しても動向が見えにくいため、転職によってどの規模の施設から流出・流入しているかを、特徴のある施設規模を中心に示した。

男性医師のパターンを示した**表13**を見ると、全体的にどのケース（調査年・パターン）でも転職によって民間病院では流出超過となり、中高年層（30歳台後半以降）を中心に診療所へと流入超過というパターンが見える。また、2002年には34歳以下の若年層では国公立病院への流入超過があったのが、2007年には若年層の国公立病院への流入超過はなくなっている。なお、55歳以上の高年齢層でも若年層と同様の傾向が見られる。これらによって、全年齢で見ても2002年には流入超過であった国公立病院も、2007年には民間病院と同様に流出超過となっている。これは、**表5**においても指摘したように、国公立病院数の減少と新研修制度の導入を契機とした若年層の勤務施設傾向の変化によるものと考えられる。

特に該当者が多かった就業上の立場移動パターンについて見ると、正規雇用者が経営層に移動する場合、全パターンで29人以下施設に流入しており、経営層への移動は診療所の開業とほぼ同義であると考えて良いだろう。また、正規雇用間での移動については、全体的な動きと程度の差があるものの方向性は同じとなっている。

以上から、一般的に考えられているように、若年期には病院勤務医として腕を磨き、年齢を重ねるとともに診療所を開業したりするという移動パターンが典型的となっていることが確認される。特に、40歳代前半における診療所への移動、すなわち開業者の割合が2002年から2007年にかけて増加しており、この年齢層での開業が多くなったことも確認される。

表13 男性医師の転職時における勤務施設従業者規模の変化パターン

		29人以下(診療所)			100人以上(民間病院)			官公系(国公立病院)			
		転出	転入	純転入	転出	転入	純転入	転出	転入	純転入	
2002年(医師)	完全	合計	4.9%	41.2%	36.3%	64.7%	24.5%	-40.2%	23.5%	26.5%	2.9%
	0(医師)	34歳以下	6.3%	12.5%	6.3%	56.3%	25.0%	-31.3%	31.3%	50.0%	18.8%
		35-39歳	4.0%	40.0%	36.0%	72.0%	28.0%	-44.0%	24.0%	28.0%	4.0%
		40-44歳	0.0%	36.4%	36.4%	72.7%	31.8%	-40.9%	22.7%	13.6%	-9.1%
		45-49歳	10.0%	70.0%	60.0%	40.0%	0.0%	-40.0%	30.0%	30.0%	0.0%
		50-54歳	0.0%	64.3%	64.3%	57.1%	21.4%	-35.7%	21.4%	14.3%	-7.1%
	2(医師)	55歳以上	13.3%	40.0%	26.7%	73.3%	26.7%	-46.7%	13.3%	26.7%	13.3%
		正規→経営	2.9%	100.0%	97.1%	73.5%	0.0%	-73.5%	14.7%	0.0%	-14.7%
		正規→正規	2.0%	10.0%	8.0%	62.0%	40.0%	-22.0%	30.0%	38.0%	8.0%
	総観測数		102(前職医師サンプル)								
2007年(医師)	拡大	合計	5.3%	37.7%	32.5%	61.4%	25.4%	-36.0%	26.3%	29.8%	3.5%
	0(専門職)	34歳以下	11.8%	11.8%	0.0%	52.9%	23.5%	-29.4%	29.4%	52.9%	23.5%
		35-39歳	3.7%	37.0%	33.3%	70.4%	29.6%	-40.7%	25.9%	29.6%	3.7%
		40-44歳	0.0%	37.5%	37.5%	66.7%	29.2%	-37.5%	29.2%	16.7%	-12.5%
		45-49歳	9.1%	63.6%	54.5%	36.4%	9.1%	-27.3%	27.3%	27.3%	0.0%
		50-54歳	0.0%	56.3%	56.3%	50.0%	25.0%	-25.0%	31.3%	18.8%	-12.5%
	7(医師)	55歳以上	10.5%	31.6%	21.1%	73.7%	26.3%	-47.4%	15.8%	36.8%	21.1%
		正規→経営	2.9%	100.0%	97.1%	71.4%	0.0%	-71.4%	17.1%	0.0%	-17.1%
		正規→正規	1.7%	8.5%	6.8%	59.3%	39.0%	-20.3%	33.9%	42.4%	8.5%
	総観測数		114(前職専門職サンプル)								
2007年(医師)	拡大	合計	5.1%	46.2%	41.0%	66.7%	28.2%	-38.5%	24.8%	14.5%	-10.3%
	0(専門職)	34歳以下	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	58.3%	-16.7%	25.0%	25.0%	0.0%
		35-39歳	0.0%	35.3%	35.3%	70.6%	35.3%	-35.3%	23.5%	23.5%	0.0%
		40-44歳	4.5%	54.5%	50.0%	77.3%	18.2%	-59.1%	18.2%	13.6%	-4.5%
		45-49歳	5.0%	60.0%	55.0%	55.0%	15.0%	-40.0%	30.0%	10.0%	-20.0%
		50-54歳	4.8%	57.1%	52.4%	57.1%	28.6%	-28.6%	33.3%	9.5%	-23.8%
	7(医師)	55歳以上	12.0%	48.0%	36.0%	68.0%	28.0%	-40.0%	20.0%	12.0%	-8.0%
		正規→経営	2.1%	100.0%	97.9%	72.3%	0.0%	-72.3%	21.3%	0.0%	-21.3%
		正規→正規	0.0%	7.1%	7.1%	64.3%	47.6%	-16.7%	35.7%	28.6%	-7.1%
	総観測数		117(前職専門職サンプル)								

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:前職を転出、現職を転入で表している。なお、分類が難しい30~99人規模施設は省略した。

続く表14で示した女性看護師の移動パターンでは、両調査年・パターンに共通して全体的に診療所や国公立病院で転入超過、民間病院で転出超過という傾向が見られる。ただし、民間病院を299人以下の小規模病院と300人以上の中・大規模病院に分けて見ると、2002年には小規模病院では転入超過であったのが、2008年には転出超過に転じている。

施設規模別の特徴を見てみると、29人以下の診療所では2002年に一部イレギュラーな動きはあるものの、幅広い年齢層で転入超過となっている。表6では明示的に示さなかったが、世代を追いかけるように両調査年を比較すると全年齢層で29人以下施設割合が上昇傾向にあり、フロー・ストックの両面から見られる結果が整合的となっている。

また、299人以下の小規模民間病院では年齢層別傾向が必ずしも一定でなく、300人以上の中・大規模民間病院では全体的に転出超過であるが、中高年では転出超過が緩和している。国公立病院を中心とした官公系施設では、50歳台(2002年は40歳台)以上で転出超過となるが、若年層では転入超過となっている。

さらに、就業上の立場の移動別に全パターンに共通する動きを見ると、正規雇用内での移動では民間の中・大規模病院から転出した人がその他の施設に移

動し、正規雇用から非正規雇用への転換を伴う転職では民間病院からの転出した人が診療所や国公立病院へと移動しているという傾向が見られる。非正規から正規雇用への転換を伴う転職では、2002年には小規模民間病院に向けた移動が、2007年には中・大規模民間病院に向けた移動という傾向が確認される。残る非正規雇用内での転職では、2002年には中・大規模民間病院および（表中で省略された）30～99人施設からの転出が中心で、2007年には中・大規模民間病院や国公立病院への転入が中心と移動パターンが大きく変わっている。

表14 女性看護師の転職時における勤務施設従業者規模の変化パターン

		29人以下 (診療所)			100～299人 (小規模民間病院)			300人以上 (中・大規模民間病院)			官公系 (国公立病院)			
		転出	転入	純転入	転出	転入	純転入	転出	転入	純転入	転出	転入	純転入	
		2002年	完全	合計	28.2%	30.5%	2.3%	21.4%	23.1%	1.7%	22.5%	13.4%	-9.1%	9.2%
2007年	（看護師↓看護師）	24歳以下	15.4%	25.0%	9.6%	25.0%	30.8%	5.8%	28.8%	9.6%	-19.2%	7.7%	9.6%	1.9%
		25-29歳	16.4%	23.4%	7.0%	22.4%	19.9%	-2.5%	38.8%	20.9%	-17.9%	10.4%	13.4%	3.0%
		30-34歳	27.9%	32.2%	4.3%	17.3%	23.6%	6.3%	24.5%	11.5%	-13.0%	11.5%	17.8%	6.3%
		35-39歳	28.1%	29.4%	1.3%	26.8%	20.3%	-6.5%	16.3%	14.4%	-2.0%	9.2%	10.5%	1.3%
		40-44歳	45.3%	31.4%	-13.9%	15.3%	26.3%	10.9%	10.9%	13.1%	2.2%	5.1%	5.8%	0.7%
		45-49歳	30.0%	35.0%	5.0%	26.0%	23.0%	-3.0%	10.0%	11.0%	1.0%	8.0%	6.0%	-2.0%
		50-54歳	36.8%	35.1%	-1.8%	22.8%	22.8%	0.0%	14.0%	10.5%	-3.5%	5.3%	1.8%	-3.5%
		55歳以上	30.5%	42.4%	11.9%	20.3%	25.4%	5.1%	27.1%	3.4%	-23.7%	13.6%	5.1%	-8.5%
		正規→正規	25.2%	27.4%	2.2%	24.7%	26.4%	1.6%	24.1%	14.1%	-10.1%	7.6%	7.8%	0.2%
		非正規→正規	32.8%	23.4%	-9.4%	16.4%	21.1%	4.7%	17.2%	14.1%	-3.1%	14.8%	13.3%	-1.6%
		正規→非正規	24.6%	33.3%	8.7%	20.3%	18.4%	-1.9%	29.5%	15.5%	-14.0%	9.7%	15.9%	6.3%
		非正規→非正規	41.4%	45.1%	3.8%	15.8%	19.5%	3.8%	9.8%	6.8%	-3.0%	9.0%	10.5%	1.5%
総観測数		967(前職看護師サンプル)												
2007年	（専門職↓看護師）	合計	28.6%	30.5%	2.0%	20.8%	22.5%	1.8%	22.0%	13.6%	-8.5%	9.8%	10.8%	1.1%
		24歳以下	23.1%	29.2%	6.2%	21.5%	26.2%	4.6%	26.2%	12.3%	-13.8%	6.2%	7.7%	1.5%
		25-29歳	16.2%	22.9%	6.7%	23.3%	20.5%	-2.9%	37.6%	20.0%	-17.6%	10.0%	13.8%	3.8%
		30-34歳	28.2%	31.5%	3.2%	17.1%	22.7%	5.6%	24.1%	13.0%	-11.1%	11.6%	17.1%	5.6%
		35-39歳	28.8%	28.8%	0.0%	25.6%	20.0%	-5.6%	16.3%	13.8%	-2.5%	9.4%	11.9%	2.5%
		40-44歳	43.8%	31.9%	-11.8%	14.6%	25.0%	10.4%	10.4%	12.5%	2.1%	8.3%	6.9%	-1.4%
		45-49歳	30.8%	35.5%	4.7%	24.3%	23.4%	-0.9%	10.3%	11.2%	0.9%	8.4%	6.5%	-1.9%
		50-54歳	37.1%	35.5%	-1.6%	21.0%	22.6%	1.6%	14.5%	11.3%	-3.2%	8.1%	1.6%	-6.5%
		55歳以上	29.5%	42.6%	13.1%	19.7%	24.6%	4.9%	27.9%	3.3%	-24.6%	14.8%	4.9%	-9.8%
		正規→正規	24.8%	26.7%	1.9%	24.4%	25.9%	1.5%	24.6%	14.1%	-10.4%	7.5%	8.3%	0.8%
		非正規→正規	35.7%	25.0%	-10.7%	15.0%	20.7%	5.7%	15.7%	13.6%	-2.1%	15.7%	12.1%	-3.6%
		正規→非正規	25.1%	33.5%	8.4%	20.5%	18.6%	-1.9%	28.4%	15.3%	-13.0%	10.2%	15.3%	5.1%
非正規→非正規	40.3%	44.3%	4.0%	14.8%	18.1%	3.4%	8.7%	8.7%	0.0%	11.4%	12.1%	0.7%		
総観測数		1,025(前職専門職サンプル)												
2007年	（専門職↓看護師）	合計	25.1%	29.8%	4.7%	21.9%	21.5%	-0.4%	24.2%	18.0%	-6.2%	10.0%	11.0%	1.0%
		24歳以下	23.2%	30.4%	7.1%	28.6%	21.4%	-7.1%	26.8%	16.1%	-10.7%	5.4%	12.5%	7.1%
		25-29歳	20.4%	28.2%	7.8%	16.0%	19.9%	3.9%	44.7%	20.9%	-23.8%	9.7%	11.2%	1.5%
		30-34歳	23.5%	25.7%	2.1%	22.5%	18.2%	-4.3%	25.1%	23.0%	-2.1%	10.2%	18.7%	8.6%
		35-39歳	26.9%	30.1%	3.1%	22.3%	22.3%	0.0%	20.7%	23.3%	2.6%	9.3%	9.8%	0.5%
		40-44歳	33.3%	36.6%	3.3%	27.3%	23.0%	-4.4%	15.8%	13.7%	-2.2%	2.7%	6.0%	3.3%
		45-49歳	29.5%	30.2%	0.7%	17.4%	24.2%	6.7%	16.1%	17.4%	1.3%	8.7%	10.1%	1.3%
		50-54歳	26.5%	35.3%	8.8%	21.6%	18.6%	-2.9%	18.6%	13.7%	-4.9%	14.7%	5.9%	-8.8%
		55歳以上	14.7%	23.3%	8.5%	24.8%	24.8%	0.0%	20.2%	9.3%	-10.9%	21.7%	13.2%	-8.5%
		正規→正規	21.1%	25.4%	4.3%	23.6%	25.9%	2.3%	27.6%	18.6%	-9.0%	8.1%	8.5%	0.3%
		非正規→正規	34.7%	31.3%	-3.3%	18.7%	16.7%	-2.0%	18.0%	20.0%	2.0%	14.0%	6.7%	-7.3%
		正規→非正規	16.8%	32.4%	15.6%	23.6%	21.6%	-2.0%	28.0%	13.6%	-14.4%	14.8%	18.8%	4.0%
非正規→非正規	40.0%	38.0%	-2.0%	17.0%	11.5%	-5.5%	14.0%	20.5%	6.5%	7.0%	12.5%	5.5%		
総観測数		1,205(前職専門職サンプル)												

出典：「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注：前職を転出、現職を転入で表している。なお、分類が難しい30～99人規模施設は省略した。

以上の規模から見た転職パターンからの発見を改めてまとめてみよう。男性医師では、若年期に勤務医として病院で勤務した後、30歳台後半以降になると

徐々に診療所開業医へと転換するという典型的な姿が転職パターンからも見えてきた。一方で、女性看護師でも中高年層に限らず幅広い年齢層で病院から診療所へと移動するパターンがあり、若年層を中心に民間病院から国公立病院への移動も多く見られるというパターンも見られた。

### 3.5 転職者の前職勤続期間と転職間隔の分布

最後に、医師・看護師の転職サイクルを見るために、前職勤続期間や前職離職から現職就業までの離職期間の分布を見てみよう。これまでの各表では現職にも関係するため現在の年齢を基準に見てきた。しかし、前職勤続期間や転職間隔の分布については、前職の離職年齢が最も大きな影響を与えることが予想される。このため、これ以降の年齢分布は前職離職時のものを用いる。

では、表 15 に示した転職した男性医師の前職勤続期間から見てみよう。吉田(2010)では医師の転職ペースは 5 年に 1 回程度とされている。調査年直前 5 年間の転職者に限定すると、勤続 1~2 年程度で転職する人がかなりの割合で存在する。特に、どの調査年・パターンでも 34 歳以下の若年層の半数以上が 2 年以内の短期間で次の職場へと移っており、近年その短期化傾向が強まっている。ただ、表 8 でも見たように転職者は現職者の 1 割にも達しておらず若年層を中心とした限定的な動きと捉えることもできる。また、表 7 で見たように、全体的な男性医師の勤続年数は長期化していることから、長期勤続者と短期での移動を繰り返す人との二極化が進んでいる可能性も考えられる。

表 15 転職した男性医師の前職勤続期間(年齢は前職離職時のもの)

	2002年完全					2002年拡大					2007年拡大				
	1年未満	1~2年	3~4年	5~9年	10年以上	1年未満	1~2年	3~4年	5~9年	10年以上	1年未満	1~2年	3~4年	5~9年	10年以上
合計	4.8%	28.8%	25.0%	17.3%	24.0%	5.2%	27.8%	22.6%	17.4%	27.0%	9.3%	23.7%	12.7%	21.2%	33.1%
34歳以下	12.1%	48.5%	21.2%	18.2%	0.0%	11.8%	50.0%	20.6%	17.6%	0.0%	31.6%	57.9%	5.3%	5.3%	0.0%
35-39歳	0.0%	30.0%	35.0%	20.0%	15.0%	0.0%	31.8%	31.8%	22.7%	13.6%	5.3%	21.1%	15.8%	26.3%	31.6%
40-44歳	0.0%	22.2%	50.0%	16.7%	11.1%	5.0%	20.0%	45.0%	15.0%	15.0%	0.0%	7.7%	23.1%	30.8%	38.5%
45-49歳	0.0%	30.0%	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%	25.0%	16.7%	25.0%	33.3%	5.9%	17.6%	23.5%	23.5%	29.4%
50-54歳	7.7%	7.7%	7.7%	7.7%	69.2%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	71.4%	0.0%	11.1%	5.6%	33.3%	50.0%
55歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	84.6%	15.8%	31.6%	0.0%	5.3%	47.4%
全観測数	104(前職医師サンプル)					115(前職専門職サンプル)					118(前職専門職サンプル)				

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

愛知県医療法人協会(2009)での前期研修医を対象としたアンケート調査結果によると、約 45%が前期研修直後に何らかの形で入局、約 35%が将来的に入局希望と回答しており、依然として多くの医師が医局と関わる可能性が高く、医局の影響力はそれほど弱まっていないと考えられる。転職者の勤続短期化の原因を説明することは難しく、医師不足でより良い労働条件を求めやすくなったことや若年層の意識変化などの様々な要因がありうるだろうが、一般的に考えられているように医局所属者が減少したことによるマネジメント上の都合から移動が頻繁になったことも原因としては排除できない。

医師の前職離職から現職就職までの転職にかかる期間の分布を表 16 に示した。4 分の 3 以上の転職者は 1 ヶ月以内に、90%超の人が 3 ヶ月以内に転職してお

り、ほとんどの人が離職前に次の仕事を決めてからスムーズに転職している。若干の違いはあるものの、これは幅広い年齢層に共通した傾向である。

表16 転職した男性医師の転職期間(年齢は前職離職時のもの)

	2002年完全					2002年拡大					2007年拡大				
	～1月	～3月	～6月	～1年	1年超	～1月	～3月	～6月	～1年	1年超	～1月	～3月	～6月	～1年	1年超
合計	80.4%	11.8%	2.0%	2.0%	3.9%	80.4%	12.5%	1.8%	1.8%	3.6%	78.8%	15.3%	3.4%	1.7%	0.8%
34歳以下	81.3%	0.0%	6.3%	3.1%	9.4%	81.3%	0.0%	6.3%	3.1%	9.4%	94.7%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%
35-39歳	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	77.3%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	84.2%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%
40-44歳	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	85.0%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%	72.0%	24.0%	0.0%	4.0%	0.0%
45-49歳	77.8%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	81.8%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	77.8%	16.7%	5.6%	0.0%	0.0%
50-54歳	69.2%	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	71.4%	21.4%	0.0%	0.0%	7.1%	77.8%	16.7%	0.0%	0.0%	5.6%
55歳以上	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	84.6%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	68.4%	15.8%	15.8%	0.0%	0.0%
全観測数	102(前職医師サンプル)					112(前職専門職サンプル)					118(前職専門職サンプル)				

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

一方で、女性看護師についてはどうか。表17に示した前職勤続期間の分布を見ると、若年層を中心とした幅広い年齢層において1年未満で前職を辞めた人の割合が増えており、就職してもすぐに辞めてしまう人が増える傾向が強まっている。また、この短期化傾向の基準を前職2年以内での転職者割合に拡大しても、ほぼ同様の状況である。表9で見たように現職女性看護師全体の70%弱が勤続5年以上(転職なし)であり、転職者は10%強であることを考えると、医師の場合と同様に限定的な動きだが、看護師不足で一人でも多く看護師が必要な現場としては深刻な問題であろう。

全体の1割程度の転職者の中で、3年未満で転職する人は約40%存在しているが、掛け合わせると全体の約4%程度で、一見したところ大した数字には見えない。しかし、表2でも見たように女性看護師の全体数が100万人を超えることを考えると、4万人強の看護師が一つの職場に定着できずに職場を転々としていることとなる。

表17 転職した女性看護師の前職勤続期間(年齢は前職離職時のもの)

	2002年完全					2002年拡大					2007年拡大				
	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10年以上	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10年以上	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10年以上
合計	11.4%	28.4%	19.2%	24.2%	16.8%	10.9%	29.5%	19.5%	23.9%	16.1%	14.0%	27.3%	18.8%	19.7%	20.2%
24歳以下	16.0%	50.4%	26.0%	7.6%	0.0%	15.5%	52.7%	25.0%	6.8%	0.0%	24.6%	48.4%	23.0%	4.1%	0.0%
25-29歳	11.1%	23.0%	25.3%	37.8%	2.8%	10.6%	23.8%	26.0%	37.0%	2.6%	9.6%	26.1%	26.1%	37.0%	1.3%
30-34歳	15.0%	30.6%	15.0%	27.8%	11.7%	14.5%	31.2%	15.1%	28.0%	11.3%	19.4%	32.8%	14.4%	19.4%	13.9%
35-39歳	10.3%	32.9%	19.4%	19.4%	18.1%	10.0%	34.4%	18.8%	18.8%	18.1%	16.2%	27.9%	18.4%	14.5%	22.9%
40-44歳	8.8%	23.7%	16.7%	28.9%	21.9%	8.1%	23.4%	19.4%	28.2%	21.0%	12.1%	29.5%	16.8%	24.2%	17.4%
45-49歳	9.4%	17.6%	14.1%	24.7%	34.1%	8.9%	20.0%	13.3%	25.6%	32.2%	14.9%	17.7%	21.3%	14.2%	31.9%
50-54歳	7.3%	9.8%	14.6%	12.2%	56.1%	6.8%	9.1%	15.9%	13.6%	54.5%	7.6%	18.5%	14.1%	17.4%	42.4%
55歳以上	2.4%	14.3%	4.8%	7.1%	71.4%	2.3%	13.6%	4.5%	11.4%	68.2%	3.7%	8.5%	7.3%	9.8%	70.7%
総観測数	965(前職看護師サンプル)					1,023(前職専門職サンプル)					1,175(前職専門職サンプル)				

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

表18に転職した女性看護師の離職から就職までの転職期間の分布を示した。半数以上の人々が3ヶ月以内に、約80%の人々が1年以内に転職していることがわかる。転職者の4分の3が1ヶ月以内に転職していた医師とは対照的に、看護師では1ヶ月以内に転職する人は40%程度となっており、次の仕事を決めてから転職する人は少なく、少し間をおいてから再就業する人も多い。また、拡大パターンで2002年と2007年を比較すると転職期間は短縮傾向で、近年の看護

師不足の中でよりスムーズに転職しやすい環境となっていることが示唆される。

さらに、年齢層別で見て各パターンに共通する傾向として、一般的に賃金が低く体力があると考えられる若年層ほど転職期間が長期化し、40歳台までは高齢になるほど短期化している。ただし、ライフイベントから結婚して出産・育児に追われることが多いと考えられる30歳台前半以下では、常に20%台という一定割合で1年超の転職期間を挟む人が見られる。

表18 転職した女性看護師の転職期間(年齢は前職離職時のもの)

	2002年完全					2002年拡大					2007年拡大				
	～1月	～3月	～6月	～1年	1年超	～1月	～3月	～6月	～1年	1年超	～1月	～3月	～6月	～1年	1年超
合計	38.3%	15.5%	12.8%	11.2%	22.1%	39.0%	15.7%	12.8%	10.9%	21.7%	43.8%	16.2%	10.3%	12.8%	16.9%
24歳以下	35.7%	15.5%	14.7%	11.6%	22.5%	36.6%	16.6%	13.8%	11.0%	22.1%	39.3%	13.1%	10.7%	11.5%	25.4%
25-29歳	31.0%	9.5%	20.0%	10.5%	29.0%	32.3%	10.0%	19.1%	10.0%	28.6%	37.3%	14.0%	13.2%	11.4%	24.1%
30-34歳	31.1%	18.1%	8.5%	14.7%	27.7%	31.7%	18.0%	8.7%	14.8%	26.8%	37.2%	20.0%	7.2%	12.2%	23.3%
35-39歳	50.0%	19.5%	11.7%	7.8%	11.0%	49.7%	20.1%	11.9%	7.5%	10.7%	44.7%	17.9%	8.4%	14.0%	15.1%
40-44歳	47.7%	14.7%	11.0%	13.8%	12.8%	47.1%	15.1%	11.8%	12.6%	13.4%	57.7%	17.4%	8.7%	11.4%	4.7%
45-49歳	42.7%	22.0%	6.1%	12.2%	17.1%	43.7%	20.7%	5.7%	12.6%	17.2%	48.9%	17.0%	9.9%	15.6%	8.5%
50-54歳	38.1%	11.9%	11.9%	2.4%	35.7%	37.8%	11.1%	15.6%	2.2%	33.3%	46.7%	16.3%	12.0%	14.1%	10.9%
55歳以上	39.0%	12.2%	12.2%	12.2%	24.4%	41.9%	11.6%	11.6%	11.6%	23.3%	43.9%	11.0%	14.6%	13.4%	17.1%
総観測数	944(前職看護師サンプル)					1,001(前職専門職サンプル)					1,173(前職専門職サンプル)				

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

就調においては前職離職理由についても調査しており、これらの年齢層で離職して転職した女性看護師についての結婚・育児を理由とした離職割合を表19として示した。結婚・育児理由<sup>18</sup>の離職による転職者と転職期間1年超の転職者について、割合が完全に一致しているわけではなく、若干の差はあるものの、30歳台以下の年齢層では両者にかなり近い動きが見られる。すべてではないとしても、1年超の転職期間の多くは結婚・育児によると考えられる。

なお、参考情報として、転職者に加えて転出・退出者も含めた全離職者に対する結婚・育児理由である人の割合を表19の下段に示した。この結果を見る限り、結婚・育児(および出産)というライフイベントが多くなる30歳台前半以下では40%～50%台の人が結婚・育児理由で離職したことが確認できる。やはり、結婚・出産に伴うライフイベントが女性看護師の労働移動に大きな影響を与えていると考えられるだろう。

既に見た表10で、結婚しても就業し続ける看護師が30歳台以下で多いことが示されている。これは、決して彼女たちがライフイベントの影響を受けていないことを意味するのではなく、家族の支援を受けながら強い職業意識を持ちながら働き続けていることを意味することが改めて確認できる。

表19 結婚・育児のため離職して転職した女性看護師(年齢は離職時のもの)

調査年・パターン	合計	24歳	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55歳
		以下	29歳	34歳	39歳	44歳	49歳	54歳	以上
2002年完全	16.4%	25.8%	30.6%	24.2%	8.2%	0.9%	1.2%	0.0%	0.0%
2002年拡大	15.7%	22.8%	29.3%	23.9%	8.6%	0.8%	1.1%	0.0%	0.0%
2007年拡大	13.5%	20.5%	32.2%	18.9%	10.0%	2.7%	2.1%	1.1%	0.0%
全離職者(参考・2002年)	27.9%	40.2%	54.5%	41.4%	19.3%	6.6%	1.5%	0.0%	0.9%

出典:「就業構造基本調査」(総務省統計局)を特別集計

注:参考の全離職者は過去5年以内の全看護師離職経験者を対象として集計した。

すなわち、表9完全パターンの転職者・転出者・退出者がここに含まれることとなる。

#### 4. おわりに

本稿では、男性医師・女性看護師の労働移動パターンを「就業構造基本調査」(就調)の個票データを用いてフロー・ストックの両面から概観・分析してきた。この際、就業上の立場、産業分類や従業員規模からみた所属施設の移動パターンという側面から可能な限りデータから特徴を捉えた。さらに、転職者の勤続年数や転職期間を見ることで、転職サイクルについて特徴と近年の変化を概観した。

この際、次の2点について確認することを中心的な課題とした。1点目は医師では病院勤務で腕を磨いてから診療所を開業するという労働移動パターン、看護師では結婚・出産・育児というライフイベントの影響を受けやすいという従来の考えられる労働移動パターンが就調からも確認されるかという点である。2点目は近年の両職種に関する制度や医療を取りまく環境の変化の中で、両職種の就業パターンや労働移動パターンがどのように変化したかという点である。

まず、両職種ともに共通して、各調査年から遡って5年間での転職経験者割合が増加しており、全体的に転職が増加しつつある。転職者の前職勤続期間の分布では、男性医師では若年層を中心に、女性看護師では幅広い年齢層で短期化傾向がみられる。このことから、若い男性医師や女性看護師の中に、短期間で次の職場に転職するという転職サイクルの早い人が増加しつつある。ただし、転職という形での労働移動は確かに増えているが、転職経験者は両職種とも10%程度と全体から見ると少ないため、転職サイクルの短期化による影響は限定的と考えられる。

反対に、比較的安定して就業している勤続5年以上の人も現職男性医師の約75%、現職女性看護師の約65%で過半数を占めて近年増加傾向でもあり、両職種の平均勤続年数も両職種とも長期化している。以上より、転職者の増加や両職種について全体的に考えると労働移動という側面では安定化していることが見出された。ただ、確かに転職による効果は限定的であり、全体的に労働移動が安定化傾向にあるが、過疎地のケースなどで報道されるように人手不足の施設を中心に医師・看護師不足の問題が深刻化しており、このような場合には限定的な転職動向でも重大な問題につながる可能性が高くなる。

各調査年の勤務施設分布や転職者の施設間移動の動向から、男性医師では、若年期に勤務医として病院で勤務した後、30歳台後半以降になると徐々に診療所開業医へと転換するという典型的な姿が見えてきた。一方で、女性看護師では中高年層に限らず幅広い年齢層で病院から診療所へ移動するパターンがあり、若年層中心に民間病院から国公立病院に移動するというパターンも見られた。

近年の環境変化の中で、移動パターンが大きく変わった面もある。男性医師では、若年層に民間病院から国公立病院に移動するという転職パターンがかつて見られたのだが、近年はこの移動パターンが見られなくなっている。これは国公立病院の減少もしくは研修制度導入の影響によるものと考えられる。女性



看護師では、新卒就職や勤務経験の浅い看護師の転職増加によって、若年女性看護師が国公立病院に偏るという動きが見られた。

前職離職から現職就職までの転職期間は両職種とも極めて短い。男性医師全体で約 80%、特に 30 歳台前半以下の若年層で医局人事による移動が多いためか 90%前後が 1 ヶ月以内に転職（再就業）している。特に若年層については近年、転職期間が目立って短期化している。女性看護師では転職者全体の 40%程度の人が 1 ヶ月以内の転職となっており、途切れなく転職する人は半数に満たない。また、20%近い人が 2 ヶ月から半年という転職期間を挟んでの転職となっており、再就業までに少し間をおいて気持ちを切り替えたいという動機があると考えられる。

以上の結果を踏まえて本稿での 2 つの中心課題について改めて考えよう。1 点目の一般的に想起されるような医師・看護師の労働移動パターンの特徴は、概ね就調データからも確認された。また、2 点目の近年における動向は、両職種とも全体的な勤続長期化が見られて労働移動が安定化しているように見えるが、年齢層別で見ると労働移動は増加しつつあることがわかった。水準は低いものの転職割合が増加傾向にあり、男性医師では若年層、女性看護師では幅広い年齢層で転職サイクルの短期化が見られた。また、男性医師では 40 歳台前半での開業が増える傾向が、女性看護師では若年層が国公立病院に偏る一方で、民間病院で頑張り続けるベテラン層が増加するという傾向が見られた。このように、近年の両職種に関する制度や医療をとりまく環境の変化によって起こっていると考えられるような現象も、限定的な傾向となっている部分もあるが就調データから確認された。

本稿では医師・看護師の労働移動そのものに限定してスポットを当てて、様々な側面からデータを概観してその特徴を探った。本稿では移動そのものの概観と分析を中心として意識面とのリンクについては一部のみしか触れなかったが、この点は今後の課題として稿を改めて議論したい。また、データ制約により（特に前職の）勤務地データが得られないため、地域移動に関しては触れることができなかった。この点に関しては他のデータ等で改めて確認する必要がある、今後の課題として残されている。

## 参考文献

- 愛知県医療法人協会(2009)『平成 20 年度「臨床研修アンケート」結果報告』  
<http://www.a-iho.or.jp/jyuhou/999999H20rinsyo-kensyu-an.pdf> (2010 年  
12 月 8 日閲覧)
- 玄田有史・中田喜文編(2002)『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学』  
東洋経済新報社
- 玄田有史(2004)『ジョブ・クリエーション』日本経済新聞社
- 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』 580、pp.61-77
- 藤本昌代(2005)『専門職の転職構造—組織準拠性と移動—』文眞堂
- 宮崎悟(2010)「拡大する女性看護職の非正規雇用と看護労働の動向—「就業構造  
基本調査」データによる概観」『日本医療・病院管理学会誌』 47(4), pp.5-15.
- 村上由紀子(2003)『技術者の転職と労働市場』白桃書房
- 吉田あつし(2010)「医師のキャリア形成と医師不足」『日本労働研究雑誌』 594,  
pp.28-41.
- Cangelosi, J. D. Jr, E. S. Markham and W. T. Bounds (1998) “Factors related  
to nurse retention and turnover: An updated study” *Health Marketing  
Quarterly*, 15(3), pp.15-43
- LeVasseur, S. A., C. Y. Wang, B. Mathews and M. Boland (2009) “Generational  
Differences in Registered Nurse Turnover” *Policy Politics Nursing Practice*,  
10(3), 212-223.

## 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 近年の日本での労働移動研究で、職種に関わらず全体的な移動を対象としたものに玄田・中田(2002)や玄田(2004)などがあり、看護職と同じカテゴリに分類される専門的人材として、技術者や研究者を取り上げた研究としては村上(2003)や藤本(2005)などがある。
- 3 本稿では統計法による手続きを経て総務省統計局から得られた調査票情報(個票データ)を特別集計・分析して得られた結果を示している。
- 4 本稿での「看護師」とは、文字通りの看護師に加えて准看護師も含んでいる。データ制約上、両者を分離することは不可能である。
- 5 経営層(自営および企業等の役員)・正規雇用者(正社員・正職員)・非正規雇用者(パート・アルバイト・派遣社員等)・その他(内職・家族従事者等)の4つに分類する。以下に示す表では紙幅の都合上、少数であった項目を省略することがある。
- 6 両調査年ともに64歳以下で現職が医師および看護師である人のサンプルサイズは、医師が約1,600、看護師が約10,000である。
- 7 「医師・歯科医師・薬剤師調査」(厚生労働省)の2002・2008年調査によると、診療所勤務医の割合は22.8%(2002年)から23.9%(2008年)へと上昇している反面、同じ期間での病院勤務医の割合は73.4%から72.5%へと下落している(いずれも64歳以下の医師に限定している)。つまり、近年の病院勤務医から開業医へと移動する傾向は全数調査の結果からも言える。
- 8 「衛生行政報告例」(厚生労働省)では2006年以降雇用形態別の統計を取るようになって公表している。これによると本稿で「看護師」として示している、看護師・准看護師の合計数で2006年の正規雇用者比率は82.8%、原稿執筆時点で最新の2008年では80.7%と下がる傾向が見られる。ただ、このデータでは年齢階層とクロスされた統計表が公表されていないため、本稿と同じ64歳以下に限定した場合の数値ではないが、雇用の非正規化が進んでいることは確認できる。
- 9 厳密には本社・支社を含めた企業規模が調査されているが、病院・診療所の特性を考えると、所属施設と同じであることが多いと考えられる。
- 10 2002年は「官公庁」・2007年は「官公庁など」となっているが具体的にどの範囲までを含めるかは回答者次第である。
- 11 「医療施設調査」(厚生労働省)によると、国(独立行政法人や国立大学法人含む)・地方自治体が開設者である病院は、2002年に1414施設であるのに対して、2007年には1312施設となっており、国が開設者となる病院を中心に施設

数が減少している。

12 例えば、『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。」など。

13 なお、「医療施設調査」(厚生労働省)による一般診療所数を見ても、2002年の94819施設から2007年の99532施設へと増加していることが確認できる。

14 大学院在学中の生活費のためにアルバイトで医師としての診療等をしていると考えるのが自然で、調査ではアルバイトについての記載も求められている。しかし、回答の分布を見る限りでは「前職」のアルバイトについて記載を省略する人が多いのではないかと考えられる。

15 就調の職種コードにより、「看護職」としてほぼ同業とみなされる保健師・助産師への転職者も含まれるため、実際の他職種への転出者はさらに少なくなる。

16 宮崎(2010)図1参照。2008年データによる比較だが、30歳台以下と40歳台以上で看護師と全就業者の就業率の上下関係が逆転している。

17 表1ではデータ利用条件により年齢階層をまとめて記載していないが、年齢上必ず医師免許を取得してすぐとなる24歳以下医師の分布を見ると、2002年には全員が非正規雇用であったのが、2007年には全員が正規雇用となっている。

18 就調では前職離職理由を14ないし15選択肢から1つを選択する形式で調査しており、そのうちの「結婚のため」「育児のため」を集計対象とした。「出産のため」という明示的な選択肢はないが、出産のみを理由とする場合にはこれらのいずれかを代替として選択するものとみなした。