

報告

A県内にUIターンした看護職員の実態調査 - UIターン時の背景と生活・仕事の支援ニーズ -

A survey on the migration and return migration of nurses to 'A' prefecture
-The background circumstances at the time of migration and support
needs for daily life and work-

樺澤三奈子¹⁾, 岩永喜久子¹⁾, 酒井禎子¹⁾, 水口陽子²⁾

Minako Kabasawa¹⁾, Kikuko Iwanaga¹⁾, Yoshiko Sakai¹⁾, Yoko Mizuguchi²⁾

キーワード：UIターン, 看護職員, 支援ニーズ

Key words : migration and return migration (UI-turn), nurses, support needs

要旨

本研究の目的は、豪雪地域にあるA県にUIターンした看護職員のUIターン時の背景と支援ニーズを生活と仕事の両面から明らかにすることである。2015年4月以降にA県の病院にUIターンした看護職員176名を対象に質問紙調査を実施した。

回答が得られた108名の対象者は平均年齢33.1歳でUターン者が7割を占めた。UIターンの理由では「親または家族がいる」「愛着がある地域であった」を、UIターン前の心配事では「降雪の程度など、自然環境」をあげる者が多かった。UIターン前に重視した生活情報は「生活環境の利便性」、就職情報は「通勤時間や通勤手段」などで、生活相談や遠隔地での就職支援を求める者が多かった。

結果よりA県への看護職員のUIターンでは地域・町への愛着や生活の利便性の実感が重要な決め手といえ、自治体相談窓口と情報媒体の充実、生活の心地よさ・快適さの担保、遠隔地就職支援の対策の必要性が示唆された。

I. はじめに

近年、急速な少子高齢化の進展や医療の高度化と医療ニーズの多様化・複雑化を背景に、看護職員の需要が高まっている。団塊の世代が後期高齢者となる2025年には、その必要数よりも3万人から13万人の看護職員が不足することが見込まれており(厚生労働省, n.d.), 看護職員の確保は全国的に喫緊の課題となっている。

豪雪地域に位置するA県における看護職員の充足率は、2007年以降、70%前後で推移している(新潟県, 2013)。直近の2016年では、人口10万人あたりの看

護職員数は1,213.3名で全国平均を上回ったものの全国順位は30位であり(新潟県, 2018), A県でも慢性的な看護職員の不足が懸念されている。この状況に対し、A県では、地方の活性化対策を兼ねて自治体によるUIターンの促進対策が開始されている。2012年度には、A県内において看護基礎教育を受けた後、県外で就業した看護職員を対象にUターン就業の意向と支援ニーズの調査が行われ、報酬面を考慮した職場環境の整備や首都圏における県内就職ガイダンス、ホームページ等を活用した就業に役立つ情報提供の充実の必要性が示唆された(高林ら, 2014)。しかし、A県に

2019年8月17日受付; 2019年10月23日受理

1) 新潟県立看護大学 Niigata College of Nursing

2) 元新潟県立看護大学 Formerly Niigata College of Nursing

実際に UI ターンした看護職員の UI ターンに至った背景や関連した支援ニーズを調査した研究はこれまで報告されていない。また UI ターンの背景や支援ニーズを知るうえで、仕事面のみならず、“暮らし”の基盤である生活面を含めてとらえることが重要であると考えられるが、生活と仕事の両面から看護職員の UI ターンについて調査した研究は限られている。

そこで本研究では、すでに A 県内に UI ターンをした看護職員を対象に調査を行い、UI ターン者の特徴と、UI ターン時の背景および支援ニーズを仕事と生活の両面から明らかにし、看護職員の UI ターン促進を図るための基礎的な資料が得られたため報告する。

II. 研究目的

研究目的は、A 県内に県外から UI ターンした看護職員の UI ターン時の背景および UI ターンに関わる生活と仕事における支援ニーズを明らかにすることである。

III. 用語の定義

- ・看護職員：看護師，保健師，助産師および准看護師
- ・UI ターン：出身地以外の地方から出身地へ、あるいは出身地から出身地以外の地方への移行形態

IV. 研究方法

1. 研究デザイン

量的記述的研究デザイン（実態調査）

2. 研究対象

研究対象は、2015 年 4 月～2018 年 9 月の間に、豪雪地域に位置する A 県内にある 128 病院に県外から UI ターンし、2018 年 9 月現在も A 県内の病院に勤務する看護師・保健師・助産師ならびに准看護師で、病院看護管理責任者ならびに対象者本人より本研究への協力に同意が得られた者とした。

3. データ収集方法

データは、独自に作成した多肢選択式（単一あるいは複数回答）・自由回答を含む無記名自記式質問紙を郵送法により収集した。

調査項目は、① UI ターンした看護職員の特徴、② UI ターン時の背景と支援ニーズから構成した。質問項目は、UI ターン時の背景や支援ニーズを生活面および仕事面から調査している先行研究（国立社会保障・人口問題研究所，2018；新潟県，2014；野島ら，2015；労働政策研究・研修機構，2016；高林ら，2014）を参考に、以下の内容で考案した。

① UI ターンした看護職員の特徴：年齢，性別，出身地，職種，看護職としての勤務年数，職位，所属施設の規模，婚姻状況，子どもの有無，介護を要する人の有無

② UI ターン時の背景と支援ニーズ：UI ターンの理由，UI ターン時の心配事，UI ターン時に重視した生活・就職に関する情報と情報源，UI ターン時に生活・就職するにあたり必要だった支援

4. 研究手順

A 県（2018）により公開された 2018 年 4 月 1 日時点の病院名簿からリストアップした A 県内の 128 病院の病院長と看護管理責任者に依頼文，研究説明書，質問票等を送付し，文書にて研究協力を依頼した。研究協力が得られる場合，対象条件を満たす対象者数を記載した連絡用紙を返送してもらい，その返信に応じて，対象者用の依頼文，研究説明書，質問票を総計 176 部，看護管理責任者に送付した。看護管理責任者より各対象者に配布された質問票は，対象者の自由意思で回答してもらい，回答された質問票の返送をもって調査協力への同意が得られたとみなした。

5. 分析方法

① UI ターンした看護職員の特徴，② UI ターン時の背景と支援ニーズに関わるデータを記述統計により要約し，自由記述については類似内容で分類し，端的な名称をつけた。

6. 倫理的配慮

本研究は，新潟県立看護大学倫理委員会の審査を受け，承認を得て実施した（承認番号：018-8）。

データ収集にあたり，病院長，看護管理責任者および対象者には，本研究の目的・方法の他，研究協力への自由意思の保障，個人情報の保護方法，資料・情報の保管と廃棄の方法，研究対象者に生じる負担および予測されるリスクと利益，研究成果の公表方法，問い合わせ先を含む倫理的配慮について記載された文書をもって協力を依頼し，その内容を順守した。

V. 結果

質問票を送付した UI ターンした看護職員 176 名のうち 108 名より回答が得られ（回収率 61.4%），全数を有効回答とした。

1. 対象者の特徴

対象者 108 名の平均年齢は 33.1 歳（SD9.4），性別では女性が 87 名（80.6%）であった。出身地が A 県である U ターン者 80 名（74.1%），I ターン者 26 名（24.1%）であった。職種・職位ではほぼスタッフの

看護師であり、看護職としての平均経験年数は9.5年(SD8.5)であった。現在の所属施設の規模では100～500床未満が83名(76.9%)と最も多かった。婚姻状況では既婚者52名(48.1%)と未婚者50名(46.3%)がほぼ同数であった。対象者の特徴を表1に示した。

2. UIターン時の背景と支援ニーズ

1) UIターンをした理由

A県にUIターンをした理由では、「親または家族がいる」(51.9%)が最も多く、「配偶者またはパートナーの都合」(33.3%)、「自分らしい生き方をしたい」(23.1%)、「愛着がある地域であった」(20.4%)が続いた。看護職としての志向を表す「勤務したい病院があった」(15.7%)、「看護師として技術や知識が

身についた」(4.6%)、「キャリアアップしたかった」(1.9%)をあげた者もいた。UIターンをした理由を表2に示した。

2) UIターン時の心配事

UIターン時の心配事では、「降雪の程度など、自然環境」(60.2%)、「ライフスタイルが変化すること」(58.3%)、「一定の収入があるか」(49.1%)、「生活環境の利便性」(47.2%)、「希望にかなう内容の仕事が見つかるか」(43.5%)をあげた者が多かった。UIターン時の心配事を表3に示した。

3) UIターン時に重視した生活に関する情報と情報源

UIターン前に重視した生活に関する情報では、

表1 対象者の特徴

		n=108	
項目		人数(名)	割合(%)
性別	男性	21	19.4
	女性	87	80.6
出身地	A県	80	74.1
	その他	26	24.1
	無回答	2	1.9
職種	看護師	106	98.2
	助産師	1	0.9
	准看護師	1	0.9
職位	看護師長	2	1.9
	副看護師長	3	2.8
	スタッフ	101	93.5
	その他	1	0.9
	無回答	1	0.9
所属施設の規模	20～100床未満	10	9.3
	100～500床未満	83	76.9
	500床以上	13	12.0
	無回答	2	1.9
婚姻状況	未婚	50	46.3
	既婚	52	48.1
	離別・死別	6	5.6
未就学の子どもの有無	あり	24	22.2
	なし	84	77.8
就学の子どもの有無	あり	16	14.8
	なし	91	84.3
	無回答	1	0.9
介護を要する人の有無	あり	11	10.2
	なし	97	89.8

注 各項目の割合(%)の合計：100.0%とする。

「生活環境の利便性」(58.3%)、「住居に関わる情報」(45.4%)が多く、生活に関する主な情報源は「A県在住の家族・親戚」(46.3%)、「A県在住の友人・知人」(38.9%)で、ホームページやメディアを活用した者はそれぞれ1～2割程度であった。生活に関する情報と情報源を表4・5に示した。

4) UI ターン時に重視した就職に関する情報と情報源

UI ターン時に重視した就職に関する情報では、半数程度の者が「通勤時間や通勤手段」(58.3%)、「給与」(49.1%)、「病院の規模、専門性、病床数等の診療情報」(48.1%)をあげた。また院内保育所といっ

表2 UI ターンをした理由

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
親または家族がいる	56	51.9
配偶者またはパートナーの都合	36	33.3
自分らしい生き方をしたい	25	23.1
愛着がある地域であった	22	20.4
生活を充実させたい	19	17.6
子育てや子どもの教育によい環境だった	18	16.7
友人、知人がいる	17	15.7
勤務したい病院があった	17	15.7
県外での生活に区切りがついた	16	14.8
介護	10	9.3
家、土地を守る	6	5.6
希望にあう住居を確保しやすい	5	4.6
自分の転職	5	4.6
看護師として技術や知識が身についた	5	4.6
県外の勤務先に不満があった	4	3.7
イメージがよい地域であった	3	2.8
就職または転職の誘いがあった	3	2.8
キャリアアップしたかった	2	1.9
その他：進学、自宅の建築、奨学金返済 など	6	5.6

表3 UI ターン時の心配事

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
降雪の程度など、自然環境	65	60.2
ライフスタイルが変化すること	63	58.3
一定の収入があるか	53	49.1
生活環境の利便性	51	47.2
希望にかなう内容の仕事が見つかるか	47	43.5
家族や親戚、地域の人との人間関係	36	33.3
自分のキャリア・スキルを活かせるか	23	21.3
子育てや子どもの教育	21	19.4
今後、キャリアアップできるか	19	17.6
住居の確保	14	13.0
県、市町村の医療・介護・福祉サービスの利便性	11	10.2
その他：友人がいないこと、2交代勤務でないこと など	3	2.8

た福利厚生や個人の事情に応じた勤務体制を重視した者もいた。重視した就職に関する主な情報源は、「病院・施設が運営するホームページ」(72.2%)であり、「A県在住の友人・知人」(20.4%)、「ハローワーク」(19.4%)が続いた。UIターン時に重視した就職に関する情報と情報源を表6・7に示した。

さらに「病院・施設が運営するホームページ」を情報源とした者の内訳をみると、UIターン時に「病院見学会」を求めている者(57.7%)、「病院が運営するホームページの充実」を求めている者(38.5%)、「遠隔地での病院就職ガイダンス」を求めている者(24.5%)などが多かった。

表4 UIターン時に重視した生活に関する情報

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
生活環境の利便性	63	58.3
住居に関わる情報	49	45.4
子育て・教育環境	21	19.4
自然環境	20	18.5
医療・介護・福祉サービス	13	12.0
県、市町村の文化・慣習	4	3.7
その他：家族の暮らし方 など	5	4.6

表5 UIターン時に重視した生活に関する情報源

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
A県在住の家族・親戚	50	46.3
A県在住の友人・知人	42	38.9
県、市町村が運営するホームページ	27	25.0
新聞・テレビ等のメディア	17	15.7
A県への移住経験者	8	7.4
観光・旅行の経験	6	5.6
その他：首都圏にあるA県就職相談センター、不動産会社 など	12	11.1

表6 UIターン時に重視した就職に関する情報

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
通勤時間や通勤手段	63	58.3
給与	53	49.1
病院の規模、専門性、病床数等の診療情報	52	48.1
院内教育・研修などの教育体制	28	25.9
専門性の高い看護を実践できるか	25	23.1
院内保育所や職員用住宅、休暇制度等の福利厚生	21	19.4
看護配置	11	10.2
勤務時間等、個人の事情に応じた勤務体制	10	9.3
キャリアアップの制度	9	8.3
その他：職場の人間関係・雰囲気、残業時間 など	10	9.3

5) UI ターン時に生活・就職するにあたり必要だった支援

UI ターン時に生活するにあたり必要だった支援では、「UI ターン支援セミナー・相談会」(38.0%), 「転居・宅地分譲費用の支援」(32.4%), 「子育て支援」(27.8%) をあげた者が多かった。就職するにあたり

必要だった支援では、「病院見学会」(54.6%), 「病院が運営するホームページの充実」(38.0%) が多く、2～3割の者が遠隔地での病院就職ガイダンスや「ハローワーク」の求人情報閲覧, 就職個別面談をあげた。生活・就職するにあたり必要だった支援を表8・9に示した。

表7 UI ターン時に重視した就職に関する情報源

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
病院・施設が運営するホームページ	78	72.2
A県在住の友人・知人	22	20.4
ハローワーク	21	19.4
A県在住の家族・親戚	17	15.7
A県での就職経験者	13	12.0
A県が運営するホームページ	7	6.5
病院・施設以外のホームページ	6	5.6
新聞・テレビ等のメディア	2	1.9
その他：ナースバンク, 病院見学会・説明会, 転職サイトなど	10	9.3

表8 UI ターン時に生活するにあたり必要だった支援

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
UI ターン支援セミナー・相談会	41	38.0
転居・宅地分譲費用の支援	35	32.4
子育て支援	30	27.8
県, 市町村の相談窓口	28	25.9
空き家・空き地情報の提供	21	19.4
その他：宅地購入情報の提供 など	7	6.5

表9 UI ターン時に就職するにあたり必要だった支援

項目	n=108 複数回答	
	人数(名)	割合(%)
病院見学会	59	54.6
病院が運営するホームページの充実	41	38.0
就職に伴う転居費用等の支度金制度	38	35.2
遠隔地での病院就職ガイダンス	35	32.4
病院面接等の交通費補助	34	31.5
職場の子育て支援	31	28.7
遠隔地でのハローワークの求人情報閲覧	30	27.8
遠隔地での就職個別面談	23	21.3
職員宿舎の提供または住居の紹介	22	20.4
A県が運営するホームページの充実	17	15.7
配偶者・パートナーの就職相談	11	10.2
その他：保育園の確保 など	3	2.8

VI. 考察

A県にUIターンした看護職員のUIターンの理由として多かったものは、「親または家族がいる」ためであり、また「配偶者またはパートナーの都合」や「愛着がある地域であった」などが多くあげられた。その一方で、「看護師としての技術や知識が身についた」、「キャリアアップしたかった」といった看護職としての理由をあげた者は少なかった。この結果は、A県にUIターンした看護職員が、身内との繋がりや地域への愛着を大切に与えて生活環境を基準にUIターンの選択に至る傾向を表していると考えられ、A県へのUIターン者のUIターンの決め手が「就職」、「転職先の確保」であった（新潟県、2014）という先行研究結果とは異なっていた。この違いの理由として、本研究が生活と仕事の両方の観点からUIターンの背景を明らかにするものであったことから、生活上の理由がクローズアップされたことが考えられる。また本研究の対象が、どの地方でも比較的需要があり一般職者よりも就職口を得やすい看護職員であることと、33.1歳という平均年齢から、ある程度看護職としてのキャリアを積み結婚・子育て世代であると思われることから、UIターンの決め手として、人との繋がりや地域・町に愛着を感じられる心地よい生活環境がより重要視された可能性がある。さらに別の見方をすれば、本研究で看護職としてのキャリアアップのためにA県へのUIターンを選んだ者が少なかったことは、A県における看護実践の魅力の伝わりにくさを表しているといえる。離島である隠岐医療圏のIターン看護師の赴任時の思いを明らかにした先行研究では、Iターンした看護師が離島での看護に高い関心を寄せていたことから、看護師確保対策として、大病院にはない離島ならではの看護実践を幅広く学べる環境であることのアピールが提案されている（野島ら、2018）。このように、A県への看護職員のUIターンの選択を後押しするには、具体的には豪雪地域ならではの在宅における看護実践の工夫など、A県が魅力的な看護実践のフィールドとして広く認知されるための情報発信の工夫が必要であろう。

UIターン時の心配事については、5割の者が「一定の収入があるか」をあげていた。これは、A県外に就業する看護職員がUIターンを想定した時に最も懸念する条件が給与や福利厚生であった（高林ら、2014）という先行研究結果と一致していたことから、収入などの就業条件が見合うかどうかA県へのUIターンの決め手の一つといえるだろう。

その一方で本研究では、UIターン時の心配事として「一定の収入があるか」と並び、「降雪の程度など、自然環境」や「生活環境の利便性」といった、いわゆる住み心地をあげた者が多かった。これはA県が豪雪地域にあり、かつ本研究の対象者の多くが生活環境を基準にUIターンを選択したという結果に鑑みると必然の心配事であるといえる。このことから、降雪などの自然環境への対策や生活の利便性を担保し、それをアピールすることが、UIターンを検討する者の選択を左右すると考えられる。また「ライフスタイルが変化すること」が心配事として多くあげられたが、これは豪雪地域に移住することに伴う生活環境の変化に伴い生じた心配事である可能性が考えられる。このことから、UIターン者がUIターン後に想定される生活のしかたをイメージしたり、居住を試行したりするための支援が求められていると思われる。

UIターン者が心配事を解消するために重視した生活に関する情報として、「生活環境の利便性」、「住居に関わる情報」などが多くあげられた。しかし、その主たる情報源は、A県在住の家族・親戚や友人・知人であり、またUIターン時に生活するにあたり「UIターン支援セミナー・相談会」を求めている者が多かった。このことは、UIターン時に口コミという個人的な情報源から生活に関する情報を得ている者が多く、A県での生活のイメージ化を助けるための、より客観的な情報を入手できる相談窓口の拡充や、相談窓口などのサービスに関する情報をキャッチするための県・市のホームページの充実に対するニーズの高さを表していると考えられる。特に、UIターン時に重視した生活に関する情報として45.4%の者が「住居に関わる情報」をあげ、生活するにあたり必要だった支援として19%の者が「空き家・空き地情報の提供」をあげていたことから、住まいの確保に関する情報の広報が重要であると考えられる。UIターン者を誘致する自治体には、職業の斡旋以上に、UIターン者が移住先の生活に不安を感じることなく移住者が地域生活に融合するための支援が求められている（住田ら、2001）といわれるように、UIターン時の生活に関する心配事をサポートするための施策とそのPRが重要であろう。

またUIターン時に重視した就職に関する情報は「通勤時間や通勤手段」、「給与」、「病院の規模、専門性、病床数等の診療情報」で、その情報源はもっぱら「病院・施設が運営するホームページ」であったが、このホームページを情報源とした者で、UIターン時に「病

院見学会], 「病院が運営するホームページの充実」, 「遠隔地での病院就職ガイダンス」を求めている者が多かった。このことは、UI ターン時に具体的な就職情報について、実際に目で見て聞いて得るための機会の少なさを就職を希望する病院・施設のホームページのみから得ることの難しさを表していると考えられ、個々のニーズに合致した情報を得るための機会と媒体の充実が求められていることが示唆された。

Ⅶ. おわりに

A 県内に UI ターンした看護職員の多くが、仕事のみならず降雪などの自然環境や生活環境の利便性の心配を抱えていたことが明らかになった。A 県外から UI ターンを考える看護職員が、仕事に限らず暮らしの基盤である生活の準備に必要な情報を得るための自治体相談窓口と情報媒体の充実、生活の心地よさ・快適さを担保するための方策を、看護職の教育機関や看護職が働く病院、施設と自治体がともに検討していくことが課題である。

謝辞

本研究にご協力を賜りました対象者の皆さま、各病院の看護管理責任者の方々に心より感謝申し上げます。また本研究計画の立案にご助力いただきました新潟県福祉保健部 医師・看護職員確保対策課副参事 山田洋子様にお礼を申し上げます。

なお本研究は、新潟県立看護大学看護研究交流センター特別研究部門の研究活動費により実施されたものであり、研究遂行と論文作成における金銭的・非金銭的な利益相反の可能性は存在しない。本研究結果は、第 39 回日本看護科学学会学術集会（2019 年 12 月開催）にて発表した。

著者資格

MK は研究計画立案、質問票作成、データ収集・分析、まとめ、原稿作成に貢献。KI は研究計画立案、質問票作成、データ収集、データ分析・まとめ・原稿作成への示唆。YS と YM は研究計画立案、データ収集、質問票作成・データ分析・まとめ・原稿作成への示唆。すべての著者は最終原稿を読み、これを承認した。

引用文献

国立社会保障・人口問題研究所（2018）：2016 年社会保障・人口問題基本調査 第 8 回人口移動調査報

告書, <http://www.ipss.go.jp/ps-idou/j/migration/m08/ido8report.pdf>（検索日 2019.8.14）

厚生労働省（n.d.）：看護職員確保対策, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000095525.html>（検索日 2019.8.14）

新潟県（2018）：A 県病院名簿（平成 30 年 4 月 1 日現在）, <http://www.pref.niigata.lg.jp/iyaku/1242158503660.html>（検索日 2018.9.2）※新潟県公式ホームページリニューアル（2019 年 9 月 2 日）に伴い削除されている。

新潟県（2018）：第 7 次新潟県地域保健計画本編/資料編, <https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/29331.pdf>（検索日 2019.8.14）

新潟県（2014）：UI ターン者に対するニーズ調査（ア）本県に UI ターンされた方を対象とした調査, https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/life/222723_242717_misc.pdf（検索日 2019.8.14）※新潟県公式ホームページリニューアル（2019 年 9 月 2 日）に伴い URL が変更された。

新潟県（2013）：新潟県地域医療再生計画（平成 24 年度補正予算）, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000095282.pdf>（検索日 2019.8.14）※新潟県公式ホームページリニューアル（2019 年 9 月 2 日）に伴い URL が変更された。

野島慶明, 吉岡みち子, 日高美佐恵, 他（2015）：離島の看護体制を維持するための一考察—I ターン看護師へのアンケート調査から、地域医療, 54(Suppl), 1562-1565.

労働政策研究・研修機構（2016）：UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果, <http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/152.pdf>（検索日 2019.8.14）

住田和則, 渡邊貴介, 羽生冬佳（2001）：地方自治体における UI ターン施策に関する研究, 都市計画別冊, 36, 355-360.

高林知佳子, 片平伸子, 平澤則子, 他（2014）：県外就業者における U ターン就職の意向と支援ニーズ—A 県における県外就業状況等実態調査を通して—, 第 44 回日本看護学会論文集, 看護管理, 7-10.