

看護学生の就職先選択要因及び就職前に直面する不安

村松 十和 五十嵐 慎治 鈴木 ひろ子
中島 怜子 柴田 真由子

抄録

目的：2014年，病院の新卒看護師の離職率は全国7.4%で問題とされているが，本学看護学科でも早期離職の報告が毎年ある．そこで，学生がどのように就職先を決定しているのか，卒業時点でどのような不安を抱えているのか把握し，早期離職防止のための支援の在り方を検討した．方法：対象は2014年卒業予定者75名で，出身地，就職内定先等の既存資料，Web上での調査結果を分析した．結果：地元への就職率が高く，就職先決定要因は実習等の体験を通じたイメージが就職先選択に影響している様相が窺えた．また勤務形態を除く全ての項目に関して学生の約90%が不安を抱え，特に知識不足や技術経験不足に強い不安を抱いていた．考察：上記より，実習では学生が何でも相談できる雰囲気づくり，職場の人間関係や患者への関わり方も望ましいものとなるよう関係性の構築に努め，看護基礎教育や卒後教育の在り方を見直すと共に，教育側と病院側が連携して対策を考える必要がある．

キーワード

就職先決定要因，就職前の不安，看護学生

I. 緒言

臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で研修する看護実践能力との間に乖離が生じ，その乖離が新卒看護師の離職の要因と考えられている．国は平成22年4月，その乖離を埋めるため「新人看護職員研修ガイドライン」を作成し，病院の開設者に対し新人看護職員研修を努力義務とした．一方，新卒看護者の離職率に目を向けると，平成15年調査開始当初は9%台で推移していたものが，平成21年には8%台に下降し，平成24年からは7%台で推移している．これらのことから，離職率は低減していると読み取れるものの，新人看護職員研修の効果は一般的には明らかにはなっていない．

本学は平成21年4月に看護学科を開設して以来，200人以上を社会に輩出し，卒業生の約60%は大学の所在地近辺の三河地域，または浜松市内に就職する．三河でも特に大学が立地する東三河地域は，看護師の充足率が充分ではない．ところが，本学の卒業生からは早期離職の報告を毎年耳にすることから，卒業生の早期離職について大学でも調査を行い，早期離職防止に向けて対策を講じていく必要がある．

そこで，就職委員会は最初の手がかりとして，学生が就職先をどのように決定しているのか，卒業する時点でどんな不安を抱えているのか把握していく必要がある．

今回、就職委員会では卒業を目前に控えた3回生にこの調査を実施し、検討を加え若干の知見を得たので報告する。

II. 研究方法

1. 調査対象

2014年本学保健医療学部看護学科4年生(3回生)、卒業予定者75名の出身地、就職内定先などの既存資料、及びWeb上での調査により回収できた58部(回収率は卒業予定者の77.3%)の資料である。

2. 調査内容(項目)

1) 就職先選定に関する調査項目5項目

(希望勤務地、希望就職先の規模、希望先の設置主体の種別、就職先選択時の重視する条件、就職したくない条件)

2) 就職後の不安に関する調査項目7項目

就職後の不安の項目は、【勤務形態】、【看護職の適正】、【人間関係】、【知識不足】、【今後の勉強方法】、【同期との差】、【技術経験不足】の7項目で、4段階尺度法で尋ね「かなり不安」「どちらかといえば不安」「どちらかといえば不安はない」「不安はない」とした。

3. 調査方法

1) 調査期間：平成27年1月29日(木)から30日(金)の2日間

2) 手続き：対象学生が全員大学内に集合する学内行事の際に、質問紙を配布した。

4. 分析方法

得られたデータのうち、選択式質問については単純集計し、記述統計的処理をする。また自由記述で得られたデータは意味内容ごとに分類し、類似性に基づいて整理する質的分析を行う。統計的処理は、SPSS Statistics 18 for Windowsを使用した。

5. 倫理的配慮

質問紙はその場での回収とはせず、調査への参加は自由意思であること、拒否できる権利があること、成績や指導態度等に影響することはないこと、個人情報保護されること、学会などへの公表の可能性があること、公表の場合も匿名化が保証されること、提出をもって研究への参加とみなすことを口頭で説明した。また、Web上での回答も並行してできる旨を説明しており、その場合、研究者には個人が特定できる点も説明した。

Ⅲ. 結果

1. 卒業予定者の出身地域と就職内定先 (表1)

卒業予定者の出身地域と就職内定先に関係があるか把握するため、出身地域と就職内定先の間をみた。東三河地域出身の学生は33人(全体の44%)で、彼らの内、東三河地域に就職内定している学生は22人で東三河地域出身者の約67%を占める。一方、東三河地域以外の出身学生は42人(全体の56%)だが、そのうち7人は東三河地域に就職内定していた。このことから東三河地域に就職先が内定している学生は、卒業予定者75人の内、29人(38.7%)であった。

表1 卒業予定者の出身地域と就職内定先

卒業予定者の出身地域		就職内定先地域など			人数 (%)		
東三河地域	33人 (44.0)	東三河地域	22人 (66.7)	東三河地域以外	10人 (30.3)	進学	1人 (3.0)
東三河地域以外	42人 (56.0)	東三河地域	7人 (16.7)	東三河地域以外	35人 (83.3)		
卒業予定者	75人 (100.0)	東三河地域	29人 (38.7)	東三河地域以外	45人 (60.0)		

2. 希望していた勤務地の範囲 (表2)

卒業予定者が希望していた勤務地の範囲を把握すると、自宅通勤可能範囲が31人(53.4%)と最も多く、次いで行きたい病院なら遠方可能が13人(22.4%)であった。

表2 希望していた勤務地の範囲

希望していた勤務地		人数 (%)
自宅通勤可能範囲		31 (53.4)
県内		10 (17.2)
行きたい病院なら遠方でも可能		13 (22.4)
特に気にしない		4 (6.9)

3. 希望していた病院の規模と設置主体 (表3, 表4)

病院の規模を把握するため、希望していた病院のベッド数を把握した。199床未満の小規模病院を希望していた学生は約2%と少なく、中規模・大規模な病院を希望していた学生は各々約30%、規模は特に気にしない学生は約35%で最も多かった(表3)。

学生が就職先を決める時、病院の設置主体を気にするか把握した。設置主体を気にしない学生は24人(41.4%)で最も多かった(表4)。

表3 就職を希望していた病院の規模

ベッド数		人数 (%)
500床以上		19 (32.8)
200～499床		18 (31.0)
199床未満		1 (1.7)
特に気にしない		20 (34.5)

表4 設置主体 (n=58)

設置主体		人数 (%)
国公立の病院 (大学病院含む)		13 (22.4)
民間の病院 (私立大学病医院含む)		9 (15.5)
公的病院		12 (20.7)
気にしない		24 (41.4)

4. 就職先選定で重視した条件 (表5)

学生が就職先の病院を決めるとき、何を重視しているのか把握するため、複数回答で答えてもらい、どの条件が多くあがるか分析した。

意見内容数は264で3位までの重視した条件（カテゴリー化した要因）は、「組織の魅力」が114（意見内容の43.2%）と圧倒的に多く、次いで「看護職としての魅力」39（14.8%）、「地理的条件」32（12.1%）の順であった。

カテゴリーを構成している内容を対象者58人の割合で算出した。30%以上を示した項目を多い順にみると、「地理的条件」の＜居住希望地域と病院所在地が適合している＞32（55.2%）で、次いで「組織の魅力」の＜職員・看護職のよい雰囲気＞25（43.1%）、「看護職としての魅力」の＜実習やインターンシップで丁寧で誠実さが伝わる＞24（58人の41.3%）、「組織の魅力」の＜理念・方針＞22（37.9%）、＜卒後（院内）教育の充実＞19（32.8%）、「給与・福利厚生」の＜給与＞18（31.0%）の順であった。

表5 就職先選定で重視した条件

複数回答 n = 264	
組織の魅力	114 (43.2)
職員・看護職のよい雰囲気	25 (43.1)
理念・方針	22 (37.9)
卒後（院内）教育の充実	19 (32.8)
奨学金	15 (25.8)
建物や設備の充実	13 (22.4)
離職率が低い	11 (18.9)
評判	9 (15.5)
看護職としての魅力	39 (14.8)
実習やインターンシップで丁寧で誠実さが伝わる	24 (41.3)
患者対応が適切で関係性がよい	9 (15.5)
モデルとなる看護者の存在	6 (10.3)
地理的条件	32 (12.1)
居住希望地域と病院所在地が適合している	32 (55.2)
仕事に直接関係する内容	27 (10.2)
高度先進医療に携われる	14 (24.1)
希望する領域での看護実践	11 (20.0)
看護配置人員への魅力	1 (1.7)
国際的に活躍できる場がある	1 (1.7)
給与・福利厚生	31 (11.7)
給与	18 (31.0)
宿舎・保育施設の完備	13 (22.4)
その他	16 (3.4)
知り合いや先輩がいる	6 (10.3)
他者の進め	3 (8.6)
交替勤務	7 (12.1)

備考：ゴシック体：カテゴリー（意見内容数264の%）

明朝体：意見内容（回答者数58人の%）

5. 勧められても就職したくないと考える条件 (表6)

勧められても就職したくないと考える条件を把握するため、自由記述してもらった。自由記述があった学生は18人(31%)であった。自由記述から得られたデータを類似性に従い分類すると、「人間関係・雰囲気が悪い」、「病院の立地条件が悪い」、「離職率が高い」、「評判が悪い」、「給与が安い」などの内容があがった。「人間関係・雰囲気が悪い」、「評判が悪い」の中には、実習での印象を踏まえた回答がみられた。

表6 勧められても就職したくないと考える条件

人間関係・雰囲気が悪い
実習時ナースステーションの様子や看護師間の雰囲気 いじめのような振る舞い
医療スタッフの関わりが悪かったり、人間関係が悪い
病院の立地条件が悪い
離職率が高い
評判が悪い
業務が過酷、実習でいいと思わなかった
給与が安い
教育制度の不足
業務の仕方が雑
病院建築構造・敷地・設備
古い、暗い、敷地が狭い、設備が古い
組織が嫌い
福利厚生
休みが少ない
多忙(忙しそう)

6. 卒業する時点の不安について (図1)

卒業する時点の不安内容と程度を把握するため、就職後の不安として【勤務形態】、【看護職の適正】、【人間関係】、【知識不足】、【今後の勉強方法】、【同期との差】、【技術経験不足】の7項目を挙げて、不安の程度を尋ねた。

不安の程度で「かなり不安」が70%以上を示した項目は、【知識不足】と【技術経験不足】であり、これらの項目は「どちらかと言えば不安」を含めると、95%前後の卒業予定者が不安を訴えていた。次に「かなり不安」が50%前後を占めた項目は【人間関係】と【同期との差】であり、これらの項目も「どちらかと言えば不安」を含めると、90%以上の卒業予定者が不安を訴えていた。また、「かなり不安」が50%には満たないが、「どちらかと言えば不安」を含めると80%以上の就職予定者が【看護師の適正】や【今後の勉強方法】についても不安

を訴えていた。

逆に7項目中最も不安の程度が低かった【勤務形態】は、33%の就職予定者が「不安はない」
或いは「どちらかといえば不安はない」と答えていた。

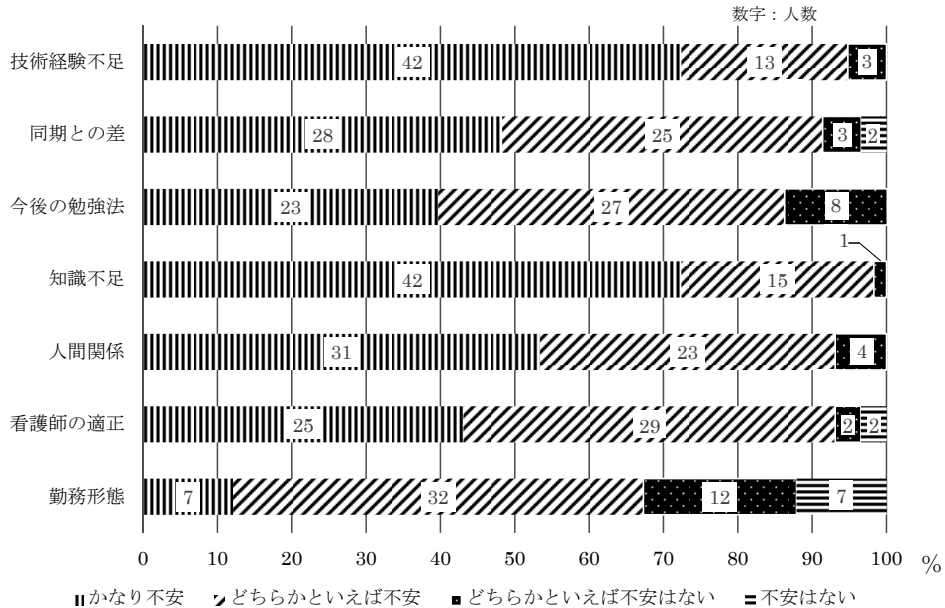


図1 卒業する時点の不安について

IV. 考察

1. 出身地域および就職内定先病院，希望していた勤務地

卒業予定者の約4割は大学所在地の東三河地域の病院を選んでいた。また、出身が東三河地域である学生の約67%が地元に残る。そして、5割強の学生は希望していた勤務地の範囲を自宅通勤可能範囲としていた。このことから本学の東三河地域出身の学生は地元志向であることが読み取れる。

本学がある東三河地域は看護師の充足率が充分ではないこと、本学の設置趣意書には「地域に密着しながら高度の教育を実施し、(中略)若人を育成することを目的とする」と掲げていること、今回の調査で卒業予定者の4割が大学の所在地の東三河地域の病院を選んでいることを考えると、学生の就職支援では地元志向にある学生を支持することは勿論だが、学生自身の自立・自律を育むためには、本学と実習病院をはじめとする近隣の病院との連携が重要であると考えられる。

2. 就職先選定条件から考えられたこと

就職先選定で重視した条件の項目としては「組織の魅力」や「看護職としての魅力」が多かったが、それらの細項目で40%以上が重視した要因に「職員・看護職の良い雰囲気」>

＜実習やインターンシップで丁寧で誠実さが伝わる＞があがり、勧められても就職したくないと考える条件に「人間関係・雰囲気が悪い」、「評判が悪い」があげられた。これらは実習やインターンシップでの印象を踏まえた回答であることが窺えるため、学生はその場の雰囲気を直接的に体験することで情報を得ており、自分自身が感じた印象を大切にしている傾向が読み取れる。つまり、卒後の自分をイメージしやすい環境での体験に基づき、自分の適性にあった病院や病棟を見出していると考えられる。前述したような地元志向が大きいことに加え、実習などを通して自分自身が直接的に得た情報が基となり、就職先を選択していることが、実習病院等を就職先として選択する多さに繋がっていると言える（山田他：2015、増田他：2010、多々納：2013）。事実、本学の学生は地元への就職志向が強かったが、就職先で重視した条件の細項目で55%以上が重視した要因にも＜居住希望地域と病院所在地が適合している＞をあげていた。しかしその反面、実習中の否定的な体験やマイナスイメージは、その病院・病棟を就職先の選択肢から除外する要因と成り得る。このような学生の特徴を踏まえれば、看護職の持続的な供給のためには、臨床側は臨地実習で学生が不安や困難に感じていることがないか声をかけたりするなど、学生が相談しやすい雰囲気づくりに努めることが必要である（山田他：2015）。また、学生の良くも悪くも体験を通して形作られたイメージが就職先を決める強い影響要因となることを鑑みると、臨床側は、日頃から上司・部下・同僚間の人間関係を良好にし、患者への関わり方も望ましいものとなるよう関係性の構築を重視していく必要がある。

また、＜卒後（院内）教育の充実＞は寺島らの調査（寺島他：2012）でも就職選択で考慮した内容にあがったが、本調査でも30%以上の学生が就職先選定要因としてあげた。このことは、キャリア発達の方向性を視野に入れて、就職後もキャリアアップに繋がる職場を選択する傾向が窺える一方で、学生たちは自分たちに求められる看護レベルと実力の乖離に不安を感じているからこそ充実した院内教育を求めているものと推察できる（寺島他：2012）。よって、臨床と教育の乖離を解消にむけ、看護の実践と教育・研究との連携は重要と考える。

様々な条件を総合的に判断して、学生は就職先を決定している一方で、給与や待遇などの福利厚生への魅力は、善福ら（善福他：2014）や寺島ら（寺島他：2012）の報告よりは少ないものの、本調査の対象学生の20～30%がこれを要因としてあげていた。給与や待遇で就職先を選定することは、外発的動機づけに相当する。これらの要因は、卒業後、社会人として自立していくため、また専門職としての自覚を持ちながら、各々のライフスタイルを維持し就労継続していくためには重要な要素である。しかし、そのような側面だけを重視し、十分な自己分析や病院検討がなされないまま就職に至ることがないように、学生が内発的に動機づけられて納得して就職先を決めるよう就職支援を行っていく必要がある。

3. 就職後の不安を考える

就職を目前にした学生は、【勤務形態】を除く全ての項目について、「かなり不安」、「どちらかといえば不安」を合わせると、約90%の学生が不安を持っていることが明らかとなった。特に【知識不足】、【技術経験不足】に対しては、「かなり不安」と答えた学生が7割を占めた。

看護技術に関しては、演習や臨地実習での経験を通して習得していく側面が大きいですが、学生は実習を行う病棟や出会う患者によって、学生一人一人の経験が異なる。そのため経験できる項目や回数に偏りがみられ、中には全く経験できない、もしくは経験する機会が乏しい技術も多い。しかし、実習では経験が難しい診療に伴う看護技術なども、就職後すぐに必要になる技術項目である(菅野他:2014)。片平(2012)は繰り返しの看護技術の経験が学生の自信に影響を与えることを報告しており、このような現状が強い不安に繋がっていると考えられる。また、菅野ら(2014)の報告にもあるように、未学習による看護技術の未熟さや既習の看護技術の経験不足は、就職後、実際に行う際の困難感に繋がりがやすいと考える。今後は、学生がどのあたりに知識不足や技術経験不足を感じているのか、またその要因を把握し、教育内容や方法を見直していく必要がある。前述したように、学生が臨地実習を通して経験できる技術に偏りが生じることは致し方ない状況ではあるが、その中でいかに経験を増やし、実践に繋がる知識と技術を習得できるようにするか、授業や演習の組み立てを検討していくことも必要である。そして、卒業を目前に控えた学生が、それまでに経験できなかった技術項目や不足を感じる知識を補うための機会を設けることも重要であると考えられる。さらに、臨床側は現在行っている卒後教育の方法を見直し、新人看護師が自らの知識不足や技術経験不足をいつでも補えるようなバリエーションを企画し、新人看護師の自律性や主体性を促す教育のあり方を考案すべきであろう。

このように考えていくと学生の就職先でもあり、大学の実習施設でもある地元の複数の病院は大学とも連携して看護実践をトレーニングでき、研究と教育を兼ね備えたセンター構想を考えていくことも視野に入れる必要があろう。

多々納ら(2013)は仲間と一緒に就職する安心感を求めて、同じ出身校からの同期と一緒に働きたいという動機が就職先選択要因の1つになっていると報告している。今回の調査で【人間関係】や【同期との差】は、「かなり不安」と答えた学生が50%前後いた。本学は附属病院を持たないため、卒業予定者のうち実習施設へ就職する学生もいるが、就職先病院は様々である。このことから、卒業対象学生は他学校出身の学生らと同期入職することになるため、これらの不安を抱きやすいと考える。臨床に出てからは卒後年数毎に卒後研修が実施されているので、研修では知識や技術習得だけの研修ではなく、【人間関係】や【同期との差】への不安を軽減するような教育のあり方を考えていくと共に、卒後研修に携わる看護師は新卒看護師が安心して働ける職場の雰囲気構築すべきである。

V. まとめ

就職先選択する要因には、学生の地元志向があること、学生は実習等の体験を通じて形作られたイメージが就職先選択に強く影響している様相が窺えた。就職先選択に関係する要因を踏まえると、実習環境では学生がなんでも相談できる雰囲気作りが必要で、日頃から上司・部下・同僚間の人間関係を良好にし、患者への関わり方も望ましいものとなるよう関係性の構築に努める必要がある。

卒業する時点での不安は、【知識不足】、【技術経験不足】、【人間関係】に対して特に強い不安を抱き、【勤務形態】を除く全ての項目について約90%の学生が不安を持っていた。特に知識、技術に対する不安を、卒業を目前に控えたこの時期から強く感じていたことは、離職に繋がる可能性があると考えられた。そして、早期離職を防止し、できるだけ就労継続ができることを目指し、看護基礎教育の在り方、また卒後教育では新卒看護師が自らの知識不足や技術経験不足を補えるように主体的、自立的に学ぶことができるような教育内容や教育方法を教育側と病院側が連携して対応を考える必要がある。

文献

- 片平伸子, 他 (2012) : 看護学生の臨地実習にける看護技術の経験と卒業時の看護技術についての自信, 日本看護学教育学会誌, 第22巻, 2号, pp.65-71.
- 増田信代, 他 (2010) : 3年過程の看護学生が就職先を決める決定因子—A県における看護学校3年次生に対する意識調査—, 第41回日本看護学会論文集 (看護管理), pp.75-82.
- 菅野由美子, 他 (2014) : 看護系大学卒業生が卒業後6ヶ月時点で認識する看護技術到達度と困難度—卒業時との比較を通して—, 千里金欄大学紀要, 第11巻, pp.57-66.
- 多々納優子, 他 (2013) : 島根県西部地区出身看護学生の就職先選択要因に関する調査, 島根県立大学出雲キャンパス紀要, 第8巻, pp.47-56.
- 寺島美紀子, 他 (2012) A県出身の看護学生の就職先選択の理由とA県内に就職先を求める条件, 北日本看護学会学術集会プログラム抄録集, 15, p.114.
- 山田美由紀, 他 (2015) : 臨地実習体験が看護学生の就職先決定に及ぼす影響, 第45回 (平成26年度) 日本看護学会論文集 看護管理, pp.414-416.
- 善福正夫, 他 (2014) : 短期大学の看護学生における就職先選択条件に関する研究, 第44回 (平成25年度) 日本看護学会論文集 看護管理, pp.83-86.