

資料

A 看護系大学の第1期卒業生の職場選択要因の実態調査

A Factual Survey of the First Nursing School Graduates' Workplace Preferences in a School of Nursing

小口多美子¹⁾ 種市ひろみ¹⁾ 坂哉繁子²⁾
Tamiko Oguchi Hiromi Taneichi Shigeko Sakaya

1) 獨協医科大学看護学部

Dokkyo Medical University School of Nursing

2) 九州看護福祉大学

Kyushu University of Nursing and Social Welfare

要 旨 A看護系大学の第1期生の就職先選択の実態とその要因を明らかにし、学生指導や就職支援を検討することを目的に、4年次学生106名(含む編入生20名)を対象に自作の質問紙調査を実施した。属性と、病院説明会やインターンシップへの参加の有無は単純集計をし、就職活動への意見は自由記述とし、類似する文の集約をした。次に、就職先を決定するに当たり重視したかを60項目、4件法で尋ね因子分析を行った。質問紙の回収率は82.0%であり、その内80名が就職先を決定していた。

就職先決定時期は3年次～4年次の4月～7月が多かった。就職先の情報収集は病院見学とインターンシップへの参加が多く、インターンシップの参加は役にたったとの回答を得た。

次に、80名の内の77名の回答による因子分析の結果、7因子が抽出された。学生は自己の力を伸ばしてくれる期待をもち、自分の能力の発揮できる施設を重視し、医療レベルの高い評価の病院で、キャリアを積むことを重視していた。そして独立への支持、支持的人間関係、親近感のある文化的な環境を期待し、福利厚生を視野に入れ、通勤の利便性を重視していた。今回は、1期生の特徴と判断する結果は得られなかった。

これらのことを踏まえ、看護系大学教育は、学生自身が早期からライフスタイルの構想、キャリアデザインを描き、自分に合う進路や職場選択が可能になるような指導が必要である。その他に、学生が進路等を相談できる機会、場所を設定するなどの学生支援が必要であることが示唆された。

キーワード：第1期卒業生、職場選択、実態調査

Keywords : the First Graduates in Nursing School, Workplace Preferences, Factual Survey

I. はじめに

看護系の大学に入学する学生は、入学時には看護職という職業を選択していて、目的意識を持っていると言われるが、学力の低下傾向があり4年間で看護専門職になるための知識と実践能力の獲得は非常に厳しい状況である¹⁾。

一方、社会に於いては、慢性的な看護師不足

が喫緊の課題である。第7次看護職員需給見通し²⁾では、需要と供給の差が少なくなりつつあるが、まだ不足が予測されている。また、新卒者の離職率が多いことが問題となり久しいが、2009年度新卒看護職員離職率³⁾は前年より減少した。

教育をした教員が学生の就職を考える時、学

生が自信を持ち長くその力を発揮し看護界を牽引する人物になることを希望する。さらにそのためには、学生が可能な限り納得した職場に就業することが望ましいと考える。

学生が就職先を決定する要因について文献検索した結果、最も古い報告は1993年の国吉⁴⁾による沖縄県内の看護系短期大学生と看護系大学学生合計218名のアンケート結果であった。それによると、『やりがいがあって、面白くて、人間関係の良い職場で、しかも給料が良い』というのが大学生の理想であった。しかし質問項目には“7:1”“専門看護師・認定看護師”等の文言はない。次に清水⁵⁾は2006年に、1回以上卒業生を出している看護系短期大学と大学の最終学年学生1062名に、主に情報収集の方法と、決定時に最も重視した情報を調査した。その結果、情報収集の方法は、病院説明会への参加、病院見学、インターネットの順であり、重視した情報は卒後教育、所在地、理念の順であった。次に、原⁶⁾が看護系B大学4年生77名を対象に職場選択に当たり重視した内容として20項目の質問をした結果、“職場訪問の際の雰囲気、若いうちに技術力の向上が期待できる、卒後教育プログラムがある”の順に高かった。さらに、因子分析の結果キャリア開発の可能性、夜勤通勤の利便性、看護職としてのアピール、ゆとりある勤務の4因子が挙げられた。しかしこの研究は項目数が少なく、偏りがあると考えられた。また、この大学は就職支援室が設置されていた。そのほかに大井⁷⁾が、全国の層化無作為抽出した病院の1年以上就業を継続できた看護師を対象に、学生時代の就職先選択理由を自由回答式の質問調査をしたものがあった。92施設452名の回答があった。しかし、看護基礎教育過程は多様であり比較が難しいと考えた。最も新しい2009年の増田⁸⁾の報告は、3年課程学生761名の調査をしていて、優先順位は“自宅から通える・奨学金がある・規模の大きさ”であった。これらの5件の報告は、質問項目が少ない、大学生と限らない等の特徴があり、同じ質問項目が使用できず、且つ大学の第1期卒業生の報告は見当たらなかった。

A看護系大学では平成23年3月に第1期卒業生を輩出した。就職支援室は準備されず、先輩も居ない、過去の資料等もない状況下であった。そのため学生の就職先決定に関する実態と、決定に際し影響を受けたものは何かを明らかにし、今後の学生指導や就職支援を検討することを目的に調査を行った。

II. 研究目的

本研究の目的は、A看護系大学の第1期卒業生の職場選択要因の実態を明らかにし、今後の学生指導や就職支援を検討することである。

III. 研究方法

1. 対象：平成23年3月に卒業予定のA看護系大学4年生106名（編入生20名を含む）。以降、A大学学生と略す。
2. 研究期間：平成23年2月20日
3. 研究デザイン：質問紙による量的研究と、自由記述文に関しては質的研究を併用した。
4. 質問紙：自作質問紙を用いる。質問内容：属性として性別、年齢。次に就職に関する項目として、病院見学の有無と見学病院数、インターンシップの体験の有無、インターンシップが役立ったか、就職先決定の時期等とした。次に、就職先選択時に重視した点について、日本看護協会の看護職確保定着推進事業により発行されている「[WE NEED YOU] あなたは就職先に何を求めますか？」の内容と、大井⁹⁾の研究結果の就職先選択基準を参考にして60項目を設定した。それらは、立地条件、処遇、福利厚生事業、職場の雰囲気、7:1看護配置、2交代制、卒後教育の有無、病院の評価等である。全項目に対して「全く重視しない」を1点、「それほど重視しない」が2点、「やや重視した」が3点、「非常に重視した」を4点とし、回答を求めた。さらに、病院から得たい情報は何か、就職する病院に最も期待することは何か、就職活動や就職に関する意見は自由記述で回答を求めた。
5. 方法：対象学生に質問紙を配布し、回収した。

6. 分析方法

- 1) 属性, 就職決定時期, 病院見学の有無, インターンシップを受けたか, 役に立ったか, は単純集計した.
- 2) 就職先選択時に重視した点についての60項目は因子分析(重みなし最小二乗法, 固有値1, プロマックス回転, 因子負荷量0.4以上を適応)にて, 就職先選択の因子を抽出した. 分析には統計ソフトSPSS version 17.0 for Windows を使用した.
- 3) 自由記述文は, 意味内容が類似した言葉を集め, テーマとなる言葉を付けた. 1文章だけの場合はそのままの文章を使用した.

IV. 倫理的配慮

獨協医科大学看護倫理審査会の承認を得て開始した. 学生への説明は, 4年次担任の教員が行い, 研究の主旨, 調査は研究のために行うこと, 4年次2月の卒業判定が終了している時期であり卒業に一切関係が無いこと, を口頭と文書で説明し, 質問紙と研究依頼書を配布した. 回答した質問紙は教室に設置した箱への投函(2時間の留め置き)により回収した. 依頼書には, 研究の主旨, プライバシーは保護されること, 参加は自由意志であること, 連絡方法を記入した. また, 紀要にて結果を発表することを説明した. 無記名であり, 回答した質問用紙の投函により同意が得られたとした. データはUSBに納め, 鍵のかかる保管庫に保管した.

V. 結果

回収は91名(回収率85.8%)であり, そのうち就職先が決定している学生は80名, 決定していない学生は1名, 大学院進学1名, 助産師養成学校への進学4名, その他の学校3名, 就職・進学ともしない者が1名, その他1名であった. 今回は, 就職が決定している80名を分析の対象とした.

1. 属性

80名の内, 女性78名, 男性2名, 年齢は21歳~23歳までが72名(90%)であった.

2. 情報収集について

病院見学は59名(73.8%)が行い, 見学件数は2件であった学生が25名(31.3%), 3件が10名(12.5%), 4~5件が各5名(6.3%)であった. 次に, インターンシップを受けていたのは27名(33.8%)であり, そのうち役に立ったと思ったのは25名(92.6%)であった(表1). また, 病院から得たい情報は複数回答で53項目挙げられた. その内で多かったものは, 給与と新人教育が各9名(17.0%), 次に勤務体制が8名(15.1%), 職場の雰囲気が7名(13.2%), 先輩ナースの話が6名(11.3%)であり, その他は福利厚生, 離職率, 各病棟の特色などであった.

表1 インターンシップ参加の有無 n=80

回答項目	人数	割合(%)
参加なし	51	65.4
参加有り	27	34.6
回答なし	2	2.5

3. 就職先決定時期

1年次6名(7.5%), 2年次2名(2.5%), 3年次13名(16.3%), 4年次59名(73.8%)であった. その内の4年次4~9月に39名(48.8%)が決定していた(表2).

4. 就職活動や, 就職に対する意見(記述式複数回答)

自由記述文が13文章得られた. その意見はそのままの文章を採用した. それらは, 「4年次は卒業研究や国家試験勉強で忙しいため, 早く決めるのが良い」や「3年次の早い段階で就活を始めて, 自分が就職したい職場を選ぶと良い」「何を重視して就職を決めれば良いか分からなかった」「ゼミの先生がいろいろと相談を聞いてくれた」「就職や進学に関しての情報コーナーが有ると様々なことが考えられると思う」「インターンシップで1年目の看護師と話す機会があり, 直接いろいろなことを聞くことができて良かった」等であった.

表2 就職先を決めた学年と月 n=80

学年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	不明	合計 人数	割合 (%)
4	10	4	6	10	9	4	5	0	1	0	1	0	9	59	73.8
3	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	7	1	13	16.3
2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2.5
1	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6	7.5

5. 就職する病院へ最も期待すること（記述式複数回答）

自由記述文が38文章得られた。ほとんどが単語であった。それを意味内容が同じと認められた言葉を基に集約しテーマとなる言葉を付けた。その結果、多い順に卒後教育15（39.5%）文章、職場の人間関係5（13.2%）文章、給料2（5.2%）文章、以下は各1文章であり、専門性、医療レベルが高いところで働く、ポートフォリオの活用、やりがい、職場の雰囲気が良い等であった。

6. 就職先選択時に重視した項目（表3）

就職先選択時に重視した60項目には、就職が決定している80名の内77名の記入がありこれを分析対象とした。質問の60項目を、＜やや重視した＞＜非常に重視した＞を選択した人数の合計を求めた。その結果、多い順に①新人教育が不安を解消してくれそう②研修が充実している③看護の質が高いと聞いた④医療レベルが高いと言われている⑤認定・専門看護師が複数人いる等であった。

次に、下位では①親族が就業しているので心強い②保健師と看護師両方の資格が生かせる③身分は公務員扱いの病院である④残業が無いと聞いた⑤保養所がある等であった

7. 就職先選択時に重視する項目の因子分析の結果（表4）

重視した点の低い項目を除き最終的に26項目に対する因子分析を行い7つの因子が抽出された。累積寄与率は71.598%であった。

以下に因子名を＜ ＞、因子を構成した項目を「 」で表す。

因子の類似性から、第1因子を構成した項目は「研修が充実している」「新人教育が不安を解消してくれそう」「見学の学生を迎え入れる雰囲気を感じた」等卒後教育がなされ、独り立ちという不安を軽減してくれる支援を期待していると考えられ、＜期待できる社会への独立の支持＞と命名した。第2因子は、「認定看護師・専門看護師が複数人数いる」や「がんや心臓など特に力を入れている診療科がある」など医療レベルの高い評価を要因として、且つ働く時にキャリアを伸ばすことを期待していると考え＜期待できるキャリア発達＞と命名した。第3因子は、「インターンシップを体験して親しみを感じた」「説明の時、人間関係がよさそうだった」などから＜親近感のある病院の文化的環境＞と命名した。第4因子は、「友人が勤務しているので心強い」「同級生が多く就職するので心強い」等で構成され、厳しい看護現場で働くことは心細いがそれらが勤務してからも精神的に支援してくれる期待があることから＜期待できる支持的人間関係＞と命名した。第5因子は、「病院から駅が近い」「きれいな部屋の寮がある」で構成され＜通勤の利便性＞と命名した。第6因子は、「2交代制や3交代制勤務を自由に希望することができる」や「院内保育所がある」などで構成され＜期待できる福利厚生＞と命名した。第7因子は、「設置体が希望とあっている」や「採用の難易度が自分に合っている」等で構成され、＜希望と病院のイメージの一致＞と命名した。

Cronbachの α 係数(表4)は、第1因子 $\alpha = .824$ 、第2因子 $\alpha = .818$ 、第3因子 $\alpha = .826$ 、第4因子

表3 就職先選択時に「やや重視した」と「重視した」人数の合計と割合(60項目) n=77

順位	項目	人数	割合 (%)	順位	項目	人数	割合 (%)
1	新人教育が不安を解消してくれそう	60	77.9	31	知り合いが勤務しているので心強い	28	36.4
2	研修が充実している	55	71.4	32	院内保育所がある	27	35.1
3	看護の質が高いと聞いた	50	64.9	33	病院から駅が近い	27	35.1
4	先進医療を行っていて、医療レベルが高いと言われている	49	63.6	34	医療ミスへの対応がきちんとしている	27	35.1
5	認定看護師・専門看護師が複数人数いる	48	62.3	35	2交代の勤務体制である	26	33.8
6	見学の学生を迎え入れる雰囲気を感じた	47	61.0	36	きれいな部屋の寮がある	25	32.5
7	患者に信頼されている病院だと聞いた	46	59.7	37	過去に受診時の医師の対応や看護師の対応がよかった	25	32.5
8	学びが多かった実習ができた	45	58.4	38	インターンシップを体験して親しみを感じた	23	29.9
9	確実に就職できるという保障がある	45	58.4	39	友人が勤務しているので心強い	23	29.9
10	病院説明会で親しみを感じた	42	54.5	40	1000床以上の大規模病院で、希望に合っている	21	27.3
11	全国的に有名な病院である	41	53.2	41	実習病院であり、ロールモデルとなる看護師がいる	21	27.3
12	最新の医療機器を使用している	41	53.2	42	育児休暇が確実に希望するだけ取ることができる	20	26
13	知人の話を参考にした	40	51.9	43	厳しいところで鍛えられたい	19	24.7
14	病院の理念に共感する	40	51.9	44	建物が新しい病院である	18	23.4
15	出身校の関連機関である	39	50.6	45	採用の難易度が自分に合っていると思った	18	23.4
16	希望する診療科に配属される	39	50.6	46	教員の話参考にした	18	23.4
17	2交代制や3交代制勤務を自由に希望することができる	38	49.4	47	設置主体が希望とあっている	17	22.1
18	7:1の看護体制である	37	48.1	48	就職試験の日時が希望に合致している	17	22.1
19	説明会の時、人間関係がよさそうだった	36	46.8	49	素敵な出会いに期待できる	16	20.8
20	地域医療に熱心な病院だと聞いた	36	46.8	50	先進医療をしていず、のんびりした雰囲気で合うと思った	13	16.9
21	地元の病院で、家から通勤できる	35	45.5	51	ゼミの先生の話参考にした	13	16.9
22	対応した事務職の人がとても印象がよかった	35	45.5	52	将来、就職を希望する病院に異動できる	13	16.9
23	同級生が多く就職するので心強い	35	45.5	53	実習でお世話になり憧れた先輩がいる	12	15.6
24	看護師の言葉使いがよかった	32	41.6	54	小さいけれど、専門領域で有名な病院	11	14.3
25	実習時の雰囲気がよかった	31	40.3	55	病院関連の保養所がある	11	14.3
26	がんや、心臓など特に力を入れている診療科がある	31	40.3	56	就職する病院から奨学金を受けている	11	14.3
27	実習病院であり、少し慣れているので就職してから精神的に楽だと思った	31	40.3	57	残業がないと聞いた	8	10.4
28	魅力的な看護部長がいる	30	39.0	58	身分は公務員扱いの病院である	6	7.8
29	知らない病院で、自分のためになる出会いがあると思う	29	37.7	59	保健師と看護師両方の資格が生かせる	6	7.8
30	休暇が取りやすそう	28	36.4	60	親族が就業しているので心強い	1	1.3

$\alpha = .861$, 第5因子 $\alpha = .638$, 第6因子 $\alpha = .730$,
第7因子 $\alpha = .617$ であり, 内の一貫性を認めた.

VI. 考察

1. 就職先決定時期

80名の就職先決定時期は, 3年次3月～4年

表4 看護学生の職場選択因子分析の結果

項目	Cronbach の α 係数	因子名	1	2	3	4	5	6	7	共通性
研修が充実している	.824	期待できる社会への独立への支持	.823	.034	-.015	.012	.011	.037	.048	.700
希望する診療科に配属される			.693	-.030	-.153	.002	.154	.188	-.075	.558
新人教育が不安を解消してくれそう			.671	-.049	.287	-.099	-.106	.151	-.136	.690
見学の学生を迎え入れる雰囲気を感じた			.495	.108	.396	-.034	.025	.068	-.144	.706
先進医療を行っている、医療レベルが高いと言われている	.818	期待できるキャリア発達	.036	.855	.079	.108	-.047	-.123	-.046	.701
全国的に有名な病院である			-.128	.714	.253	-.049	.159	-.104	-.020	.615
認定看護師・専門看護師が複数数いる			.191	.616	-.133	-.074	.092	-.009	-.168	.663
がんや、心臓など特に力を入れている診療科がある			.370	.553	-.049	-.088	.022	.006	.010	.693
最新の医療機器を使用している	.826	親近感のある病院の文化的環境	.165	.494	-.087	.139	-.320	.245	.075	.649
1000床以上の大規模病院で、希望に合っている			-.201	.484	.083	-.008	.146	.057	.051	.436
インターンシップを体験して親しみを感じた			-.012	.124	.938	-.025	-.238	-.155	-.127	.647
看護師の言葉使いがよかった			.061	-.145	.694	.227	.059	.163	.171	.712
説明会の時、人間関係がよさそうだった	.861	期待できる支持的人間関係	.285	.042	.542	-.037	.287	-.128	.074	.769
2交代の勤務体制である			-.108	.124	.505	-.082	.214	.306	-.144	.680
友人が勤務しているので心強い			-.015	-.039	.098	.961	-.013	-.037	.063	.785
知り合いが勤務しているので心強い			-.111	.031	.137	.846	-.151	-.052	-.019	.738
同級生が多く就職するので心強い	.638	通勤の利便性	.114	.076	-.353	.693	.248	.079	-.345	.655
病院から駅が近い			-.017	.136	-.194	-.026	.921	-.127	.063	.571
きれいな都庁の寮がある			.171	-.091	.107	.030	.562	.084	-.014	.640
休暇が取りやすそう			.170	-.033	-.165	.018	.083	.720	.149	.617
2交代制や3交代制勤務を自由に希望することができる	.730	期待できる福利厚生	.184	-.088	.205	-.028	-.119	.661	-.091	.632
院内保育所がある			.054	.094	-.159	-.082	-.173	.573	.342	.545
地域医療に熱心な病院だと聞いた			.494	.009	.016	.108	.061	-.201	-.531	.543
設置主体が希望とあっている			-.188	.102	-.175	-.141	-.009	.144	.527	.484
知らない病院で、自分のためになる出会いがあると思う	.617	希望と病院のイメージの一致	.072	-.104	.093	-.047	.363	.043	.516	.595
採用の難易度が自分に合っていると思った			-.296	.239	.165	.132	.109	.269	.436	.625
因子寄与			7.202	3.149	2.244	2.203	1.606	1.276	1.112	
因子寄与率			27.700	12.113	8.631	7.795	6.175	4.907	4.277	
累積寄与率	27.700	39.813	48.445	56.240	62.415	67.322	71.598			

因子抽出法: 重みなし最小二乗法 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

次の4月、7月が多いことから、3年次から就職先を決定する学生がいることが明らかになった。各病院のインターンシップや病院説明会は夏休みに多いが、それより前の7月の決定が多くあった。就職先決定時期の比較は、看護系大学の調査がなく比較ができないが、短期大学¹⁰⁾や看護専門学校¹¹⁾では、就職の決定は3年次の4月と10月に多いことが報告されていて、A大学学生はそれと比較して就職先決定時期が早いと推察する。その理由の一つとして、A大学学生の就職活動への意見の記載文によると、「4年次の卒業研究や総合実習等の重要性を考え決定をして、学業に専念する」という考えがあることが推察される。また各病院の募集活動が盛んであり、実習先の病院の説明会等も3年次の3月～4年次の5月にあり、それにより早期に内定を得るためと推察される。

A大学学生への進路や就職に関しては、入学時から進路について、次に3年次の9月からの実習開始時や、3年次の年度末の春季休暇の前に、進学や就職について学年担任が話しをしている。しかし、指導内容や学年の目標等は決まっているとは言えない。

この1年次からの進路を考える時、キャリアデザインの考えは学生の進路を考え、学習の向上を目指す動機づけに有用な一つの方法であると推察する。キャリアとは人生全体を基盤に展開される個人の役割や行為の連続であり¹²⁾、キャリアデザインとは、仕事や人生の出来事を含む生き方を熟慮して設定したゴールを達成するための計画である¹³⁾。キャリアデザインをするためには、自己を理解し、周囲にあるさまざまな機会、制約、選択、起こりうる結果に気付き、キャリアに関連した目標を明らかにする。次に目標到達に向けて必要な仕事や教育、将来に結び付くような体験をどのように得るかを計画するのである。学生がキャリアデザインをすることにより、積極的に学習し、積極的な職業選択動機につながるのではないかと推察する。松下は早期退職を促す要因の一つを、消極的な職業選択動機があると述べている¹⁴⁾。看護大学の学生の多くは看護職に就くことを入学の動機

づけにしているが、近年は自ら看護職になるという動機づけが無く入学する学生も少なくなく、学業も十分でない状態では、消極的な職業選択動機の一要因になると推察する。学生がキャリアデザインをするために、各学年の目標を明らかにし、講義や、実際の看護職者の体験談の聴講、自己学習等の活動をする等が考えられ、大学の教員はその支援をすることが必要であると推察される。

2. 情報収集と就職先決定に関する要因

2006年頃の情報収集の手段は、病院の説明会、ホームページの活用、就職ガイダンス、友人の順に多かった¹⁵⁾。次に2008年の調査ではホームページの活用が多くなっていった¹⁶⁾。その後多くなったのはインターンシップであると推察する。2006年の報告では看護系短期大学・大学生1196名の内、インターンシップ体験者は5名であったが、A大学学生は80名中27名がインターンシップを体験していた。インターンシップの普及理由は、実際に体験して感じることや、働く人の看護の体験談を聞くことができ、入職後のリアリテショクが少なくなると言われている¹⁷⁾。このため、今後も学生が活用すると推察される。

この情報収集に関しても、学生が自己のキャリアデザインにより、情報収集の目的、時期、方法の選択、病院の選択、収集する情報の内容の選択等が可能になると推察する。

次に、A大学学生の就職や進路の相談を受けるのは、今までのように4年次の担任の教員か、あるいは卒業研究指導教員が行うのでは、進路を決める時期を考えると遅すぎると推察される。そのため、キャリアデザインに関する各学年の目標を明示し、且つ相談・支援に関わる教員とそのシステムを構築する必要性があることが示唆された。

3. 就職先選択の要因

第1因子は<期待できる社会への独立の支持>である。真壁は、早期離職の原因には、「知識不足」があり「専門的知識の不足や技術の未熟さ」が行き詰まりを感じ「看護師に向いていない」と自己否定に繋がると報告している¹⁸⁾。

A大学学生は臨床実習や国家試験の学習をする中で、知識の不足や技術の未熟さ、多くの未体験の内容があること等を感じ、不安を感じ、卒後の研修や教育に期待していると推察される。また、第3因子の〈親近感のある病院の文化的環境〉は、親しみが主になることであり、第4因子の〈期待できる支持的人間関係〉と同様に人間関係を重視していると推察される。看護職の職場は凝集性や閉鎖性が高いと言われ、新人看護職が加わる時には、人間関係の是非の影響が大きいと言われている¹⁹⁾。同窓生や友人に精神的支援を期待していると推察される。

これらの3つの因子は、親しみのある働く環境や支持的人間関係、知識の無さや未熟さへの不安による研修への期待等があり、不安が就職先選択要因に影響を与えていると推察される。

学生は、将来を見通して自己の人生を考えたことや、より積極的に学習をすることができない場合、不安が大きいと推察される。これらから不安が少ない状態で就職先選択を可能とするためには、キャリアデザインを考え行動ができるように支援をしていくことが重要であると示唆された。

第2因子の〈期待できるキャリア発達〉は、学生の看護への向上心が推察される。医療レベルの高さは、自己のキャリアの発達を期待することへ結びつくと言われている。若者は労働条件よりも成長ややりがいを求め²⁰⁾、さらに自己の希望と合う職場で、自分の力を発揮したいという考えをもち、働く場所への期待感が高いと推察される。

このキャリア発達に関して井部らは、看護師は短期間の学業期間で完成するものではなく、看護師として成長するには、長い期間の経験の蓄積を中軸とした、生涯を通じて学習者であるという自覚が必要である²¹⁾。そしてこのような看護職のキャリア発達とは、「キャリアの選択と決定に自己責任を持つ自律した看護職個人が、ライフステージとの関連でとらえた職業生活において、自らの看護専門性の向上への欲求と期待とを、組織との調和の過程で最適に実現してゆくプロセスである」と定義されている²²⁾。

そして、キャリアの主体はあくまで個人であると述べている。したがって、希望の場所で働き、自己の力を発揮し、キャリアを発達させようとする学生に対して大学教育では、学生が自己のライフステージを考え描き、看護の専門性の向上を図る努力の必要性を理解する教育をしなければならないと推察される。この教育に関して松下は、看護基礎教育の段階で、環境や自分自身の変化に柔軟に対応して、主体的に自分の生き方を考え、選択し、社会で生きていく力の育成を重視したキャリア教育のためのカリキュラム開発が必要であると述べている²³⁾。

我々は、これらのことから学年次に関係なく学生の誰もが進路や就職先、学習の相談が可能な支援システムを作ることが必要であることの示唆を得た。

学生の具体的なキャリア発達の思考とは異なり、第7因子の〈希望と病院のイメージの一致〉は、具体的な条件で病院を選ぶのではなく、少し曖昧な病院のイメージが影響していると推察される。希望はあるが、それが具体的ではないことが特徴的である。この点では自分の希望をより明確にし、具体的な情報を得るよう指導が必要であると示唆された。

次に、第5因子の〈通勤の利便性〉は、看護職の労働時間が長いことや夜勤時の通勤等を考えた覚悟が伺える²⁴⁾。さらに第6因子の〈期待できる福利厚生〉は、仕事以外の時間を確保し、結婚後の仕事の継続を考え、ライフイベントを重要視する姿が推察される²⁵⁾。今日、施設においては短時間正職員制度²⁶⁾の日勤常勤の導入等、多様な勤務形態が導入されている。学生には、多様な就労形態や労働条件の中から希望に合う働き方を探し求めることができる可能性を周知することが必要であることの示唆を得た。

最後に、A看護系大学第1期生の就職先選択の実態と、選択の要因を明らかにしたが、看護大学卒業生で且つ1期生の特徴とは言えないと推察する。したがって、1期生の特徴を明らかにするには、今後の卒業生の調査や、研究報告を待たなければならない。

5. 研究の限界

この研究の限界として、質問項目の妥当性が課題であり、今後さらに検討を加える必要がある。また、因子分析の精度の保証のためにはさらに人数を加えた調査が必要である。

VII. 結論

A看護系大学の第1期卒業生の就職先選択の実態と選択をする時に影響を与える要因について明らかにするために、1期生106名を対象に質問紙により調査した。その内就職が決定していた80名を分析の対象とした。また、因子分析は77名の分析をした。その結果、以下の示唆を得た。

1. 就職先の決定時期は、多くの学生が3年次から始まり、4年次の4月と7月に多いことから、学生は早期から就職活動を開始していた。今後は、各学年の学生がキャリアデザインを描くことができる学習の機会を設け、支援することの必要性が示唆された。
2. 就職先の情報収集の方法は病院見学と、インターンシップが多く、病院に期待することは卒業教育、職場の人間関係、給料などであった。それに対し看護系大学の教育では、学生がキャリアデザインを描き、自己を理解したうえで病院に期待する点や、情報収集の方法とその収集内容等を考えられるような学習の機会や、相談・支援体制の構築が必要であることが示唆された。
3. 就職先選択に影響を与えた要因として7つの因子が抽出された。学生は、病院の選択に際し、知識・技術に自信の無い自分を支持してくれる〈期待できる独立への支持〉や、病院においては知り合いが多くいることによる、〈期待できる支持的人間関係〉を確保し、将来の生活のために〈期待できる福利厚生〉を視野に入れ、〈期待できるキャリア発達〉を重視していると推察される。しかし、自己の希望が明らかにならないが、具体的な病院の情報ではなくイメージで病院を選択することが推察される因子もあった。そのため、看護系大学教育では学生に対して、キャリアデ

ザインを描くとともに、キャリアの向上を図るのは学生自身であり、看護の専門性の向上を図る努力が必要であることを自覚するような指導が必要であることの示唆を得た。

また、〈親近感のある病院の文化的な環境〉の職場を希望し、さらに働く上での生活では、〈通勤の利便性〉を重視していることが明らかになった。学生には、多様な就労形態や労働条件の中から、希望に合う働き方を探し求めることができる可能性を周知する指導が必要であることが示唆された。

謝辞

本調査に御協力いただきましたA看護系大学学生の方々に深く感謝申し上げます。

VIII. 引用文献

- 1) (座長平山 朝子) 文部科学省看護学教育の在り方に関する検討会：大学における看護実践能力の育成の充実に向けて、看護学教育のあり方に関する検討会報告書、2002。
- 2) (座長尾形裕也) 厚生労働省第七次看護職員需給見通しに関する検討会：第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書、2010。
- 3) 社団法人日本看護協会広報部：2009年病院における看護職員受給調査(速報)、社団法人日本看護協会、2010。
- 4) 国吉和子：大学生の職場選択に関する研究、沖縄大学紀要、10号、p1-15、1993。
- 5) 清水佐智子：看護学生の就職活動における情報収集と意思決定要因、第38回日本看護学会論文集(看護管理)、p261-263、2008。
- 6) 原玲子：看護師として病院に就職することを選択した看護系大学4年生の病院ホームページの活用と職場訪問時に収集している情報、第38回日本看護学会論文集(看護管理)、p411-413、2008。
- 7) 大井千鶴：看護基礎教育課程に在籍する学生の就職先選択、看護教育学研究、17(2)、p10-11、2008。
- 8) 増田信代、田原裕子他：3年課程の看護学

生が就職先を決める決定因子－A県における看護専門学校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），p75-78, 2011.

- 9) 真壁幸子，木下香織：職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感，新見公立短期大学紀要，27号，p79-89, 2006.
- 10) 鈴木恵，和野千枝子：看護学生が必要としている就職支援とは，湘南短期大学紀要，22号，p49-53, 2011.
- 11) 前掲書8)
- 12) 青島裕子：女性のキャリアデザイン－働き方・行き方の選択－，学文社，p223-225, 2001.
- 13) 井部俊子，中西睦子監修：看護における人的資源活用論，日本看護協会出版会，p8-28, 2009.
- 14) 松下由美子：看護界に期待されるキャリア形成，看護管理，14(8)，p647-650, 2004.
- 15) 前掲書5)
- 16) 原 玲子：看護師として病院に就職することを選択した看護系大学4年生の職場選択要因，第39回日本看護学会論文集（看護管理），p391-393, 2009.
- 17) 前掲書16)
- 18) 前掲書9)
- 19) 前掲書6)
- 20) 前掲書16)
- 21) 前掲書13)
- 22) 前掲書13)
- 23) 前掲書14)
- 24) 前掲書2)
- 25) 前掲書1)
- 26) 前掲書2)