

資料

A 大学看護学部卒業生の動向調査 —就業状況を中心に—

Career Progression of Nurses : Surveying Graduates of A University

塩澤百合子¹⁾ 板垣昭代¹⁾ 野尻由香¹⁾
会沢紀子¹⁾ 鈴木達也²⁾ 金子昌子¹⁾
Yuriko Shiozawa Akiyo Itagaki Yuka Nojiri
Noriko Aizawa Tatsuya Suzuki Shoko Kaneko

1) 獨協医科大学看護学部

2) 獨協医科大学病院看護部

1) Dokkyo Medical University, School of Nursing

2) Dokkyo Medical University Hospital, Nursing Department

要 旨

【目的】開学時から10年を迎えたA大学看護学部卒業生の就業状況を明らかにする。

【方法】A大学看護学部の卒業生732名のうち、調査の協力に同意を得られた123名に郵送法による質問紙調査を実施した。調査内容は、選択肢の回答と一部自由記載を求めた。分析は調査項目の単純集計と χ^2 検定、自由記載については類似性に従い分類した。

【結果】84名の卒業生から回答があり、回答のあった卒業生の看護職就職は94%で、うち67.9%は最初の職場に継続勤務しており、継続者の継続理由は職場の人間関係がよいが56.1%で、遣り甲斐があるが36.8%であった。回答者の86%は今後も看護職を継続する希望があるが、その中の41.7%は転職及び退職を希望しており、希望する異なる職種の転職先は保健師が希望者8名中6名と多かった。一方、仕事に満足しているのは48.8%であった。どちらともいえないと答えている者は38.1%であり、理由は時間に追われて寄り添う看護ができないや、キャリアアップの必要性を感じるや職場の待遇や環境への不満であった。回答者の75%は、業務や課題の多さに仕事の継続が困難という思いを抱きながらも実際の退職経験者は32.1%であり、困難を抱える者のうち95.2%は同期入職者などの相談者を持ち、専門的な学習機会に参加し看護職を継続していた。大学へ期待することとしてはセミナー・研修会や卒業生同士の交流・学習の機会があがった。

【結論】回答者の94%は看護職で働き、67.9%は最初の職場に勤務にしており、継続理由は人間関係をあげており、退職理由はライフイベントであった。仕事に満足感を感じている48.8%の者は、遣り甲斐のある仕事と感じていた。仕事の継続に困難な体験があった75%は相談者を持ち、86%は今後も看護職を継続希望し、41.7%は転職・退職の希望を持っていることが概観できた。

キーワード：看護大学生、卒業生の動向、就業状況、退職・転職

著者連絡先：塩澤百合子 獨協医科大学看護学部地域看護学
〒321-0293 栃木県下都賀郡壬生町北小林880
Email : shiozawa @dokkyomed.ac.jp

I. 緒言

A 大学看護学部は開学から 10 年を過ぎ、2019 年 3 月末までに 951 名の卒業生を看護師・保健師等として社会に送り出してきた。また、開学時から 4 年間の大学教育の中で看護師と保健師の国家試験の受験資格を取得できるカリキュラム（以下、統合カリキュラム）を全員必修とした学士課程教育を継続している。2009 年の保健師看護師助産師法の改正を受けて、2011 年の文部科学省設置の検討会報告¹⁾により、看護系大学の学士教育課程で全員必須であった保健師教育は、各大学が教育理念・目標などにも基づき選択できるものとなった。その後、全国の看護系大学では、保健師課程の選択制導入や大学院修士課程での修学に移行する大学が増えて、統合カリキュラムでの教育を実施する大学は減少している²⁾。

A 大学看護学部の卒業生は、A 大学の関連病院をはじめとする医療機関に看護師として就職する者が多く、卒業直後に保健師として就職する者や進学する者は少数である。卒業生の卒業時の就職先については把握できるものの、それ以降の就業状況や動向についてはこれまでに調査を行っていないため、把握できていない現状がある。しかし、教育機関としては、社会に送り出した卒業生のそれぞれの職場での活動状況や卒業生の要望・期待を把握し、人材育成の仕組みを見直し、より良い人材を社会に送り出せるように教育システムを改善していく必要がある。そのため、卒業生の動向および、卒業生の就業状況の実態を明らかにすることを目的として調査を行った。調査を行うことで、看護基礎教育への示唆を得て今後取り組むべき課題を見出すことができると考える。

本研究の目的は、卒業生の卒業後の就業状況を明らかにすることである。

以下、調査内容、調査結果を報告すると共に、今後取り組むべき課題について考察した。

II. 用語の定義

1. 職場

職業として働く場所のことであり、各部署等

の単位を総する言葉として用いられる。本研究では職場とは勤務先（勤め先、勤務している場所）全体をさす。異動や転勤は、部署などの変更にあたるため職場変更には含めない。

2. 現在

現在とは、調査の基準日となる年月日で、本研究では 2018 年 1 月 1 日とする。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

無記名自記式質問紙法による横断的研究

2. 研究対象

本研究の対象は、A 大学看護学部の第 1 期生（2010 年 3 月卒業生）から第 7 期生（2017 年 3 月卒業）732 名（3 年次編入生の 63 名を含む）のうち、同窓会名簿において住所の判明している者とした。

3. 研究期間

2017 年 12 月から 2018 年 3 月

4. 研究方法

卒業生の住所録は、A 大学看護学部同窓会の会長及び同窓会役員に本研究の趣旨と目的、方法を文書と口頭で説明し承諾を得て使用した。対象者の募集は、同窓会名簿に住所記載のある卒業生に研究への協力の同意を得るため、往復はがきを送付し、調査に協力の意思がある者に返信用はがきの返送を依頼した。返信用はがきの返送があった者を対象に、無記名自記式調査票を送付し、郵送法にて回収した。勤務年数などは、2018 年 1 月 1 日現在で回答を求めた。

5. 調査内容

調査は、独自に作成した調査票を用いた。回答は、選択式で、一部記載式とし、理由および内容については自由記載欄を設け、下記のとおりとした。調査票の記載時間は約 10 分である。

- 1) 卒業生の背景（年齢、性別、卒業期、出身地、取得免許、調査時点の職業）
- 2) 就労状況（卒業直後の勤務先、職業、勤務地、過去の転職・退職体験、転職・退職理由及び仕事継続理由、仕事の満足度と理由、未就労者の状況）
- 3) サポートと仕事の困難（就業上の継続困難

の有無及び内容)

困難な体験の対処法 (周囲への相談の有無, 主な相談者)

- 4) 将来の展望 (今後の就業継続希望, 今後の転職・退職希望と理由, 職種変更の希望と理由)
 - 5) 卒業者のキャリアアップ状況 (自己の学習の取り組み)
 - 6) 大学へ望む卒後の支援内容
6. 分析方法

本調査は回答数が少なく卒業年度毎に分割して検定することが困難であるため, 全回答者の回答を全体の傾向として分析した。回答は単純集計後, 百分率を算出した。その後, 基本属性や各項目 (仕事の満足度, 仕事の困難な体験, 相談者) の関連を明らかにする目的で, χ^2 検定により比較を行い有為水準は5%とした。基本属性は卒業後1~3年目 (5-7期生) と卒業後4-7年目 (1-4期生) の2区分に, 勤務地は出身地と出身地以外の2区分に, 満足度は満足・どちらとも言えない・不満の3区分とした。分析には統計解析ソフト SPSS Ver.25 を使用した。自由記載については, 記述内容の類似性に基づき分類した。分析過程においては複数名で繰り返し検討した。

7. 倫理的配慮

対象者へは, 調査への協力の意思について往復はがきを用いて確認した上で, 調査票の郵送を行った。往復はがきに本研究の目的, 協力の任意性, 調査票が届いた後も途中脱退は可能であることを記載し, はがきの返送をもって調査票送付の同意ありとみなした。調査票送付の同意者に対して, 依頼文書と調査票を送付した。依頼文には, 本研究の主旨と目的, 匿名性の保持, 自由参加の尊重, 目的以外にデータを使用しないこと, 無記名自記式調査のため調査票発送後の撤回はできないことを明記した。調査票には無記名で参加同意の月日の記載を求め, 調査票回答の返送をもって研究同意取得とした。本研究は獨協医科大学看護研究倫理委員会による承認を得た上で実施した (看護 29042)。

IV. 研究結果

1. 回収状況

卒業生 732 名のうち同窓会名簿により調査票が郵送可能な者は 553 名で, うち調査協力の同意が得られた 123 名に調査票を送付し, 84 名から回答が得られた。回収率は, 同窓会名簿により住所が明らかで送付が可能な者 (553 名) の 15.2% であった。回答者に不備のある者はな

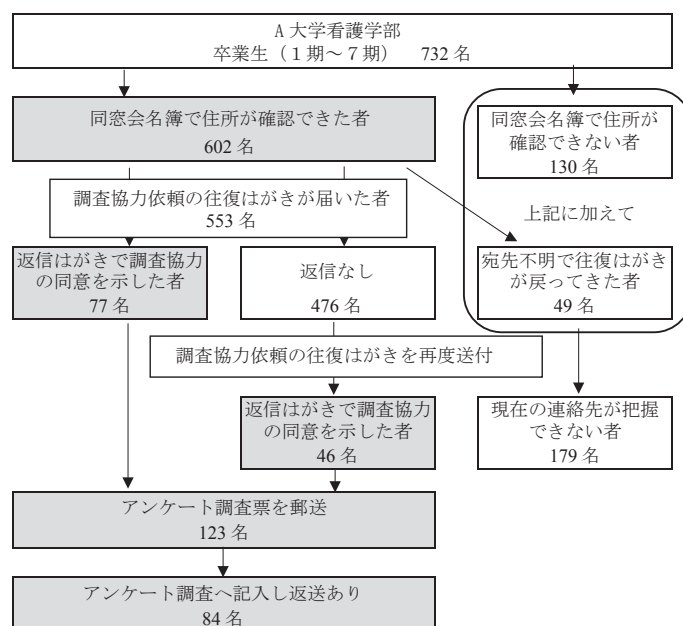


図1 研究対象者への調査依頼の流れ

表1 回答者の背景

n = 84

項目		人数	(%)
性別	女性	81	(96.4)
	男性	3	(3.6)
年齢	22～24歳	23	(27.3)
	25～29歳	54	(64.3)
	30～39歳	4	(4.8)
	40～49歳	2	(2.4)
	50～59歳	1	(1.2)
卒業年度	1期生	19	(22.6)
	2期生	11	(13.1)
	3期生	12	(14.3)
	4期生	9	(10.7)
	5期生	10	(11.9)
	6期生	9	(10.7)
	7期生	14	(16.7)
卒業時の職業	看護職	83	(98.8)
	(内訳) 看護師	66	(78.6)
	保健師	7	(8.3)
	助産師	8	(9.5)
	看護教員	2	(2.4)
看護職以外(養護教諭)	1	(1.2)	
現在の職業	看護職	79	(94.0)
	(内訳) 看護師	56	(66.7)
	保健師* ¹	13	(14.5)
	助産師	7	(8.3)
	看護系進学	2	(2.4)
	看護教員	1	(1.2)
	看護職以外(養護教諭)	2	(2.4)
無職	3	(3.6)	
出身地	A県	43	(51.2)
	A県を除く関東地方	26	(30.9)
	関東以外の県	15	(17.9)
現在の勤務地	A県	37	(44.0)
	A県を除く関東地方	34	(40.5)
	関東以外の県	8	(9.5)
	未記入・無職	5	(6.1)
現在の勤務地* ² と出身地の関係	出身地に勤務	45	(57.0)
	出身地以外に勤務	34	(43.0)

*¹ 保健師 13名のうち7名の前職種は看護師である*² n = 79, 現在の勤務地の未記入・無職を除外した

く、有効回答率は15.2%であった(図1)。

2. 回答者の背景

回答者は、男性3名、女性81名の計84名であり、卒業生951名(男65名、女886名)に対する回答者率は11.5%(男性6.0%、女性11.8%)

であった。回答者割合は卒業年度により大きなばらつきはなかった(表1)。

調査時点の平均年齢は、25.3歳(範囲22歳～50歳)で、20歳代前半が27.3%、20歳代後半が64.3%で20歳代の合計は91.6%であった

表2 最初の職場での就業継続状況, 継続理由・退職理由

最初の職場での就業継続		人数	(%)
就業継続	あり	57	(67.9)
	なし(転職・退職あり)	27	(32.1)
継続理由・退職理由		人数	(%)
継続理由* ¹	人間関係がよい	32	(56.1)
	やりがいがある	21	(36.8)
	通勤に便利	21	(36.8)
	待遇が充実	20	(35.1)
	キャリアアップできる	13	(22.8)
	その他	12	(21.1)
	退職理由* ²	結婚・出産・育児	12
職場への不満		9	(25.7)
保健師就職		4	(11.4)
健康上の理由		3	(8.6)
進学		3	(8.6)
看護教員就職		1	(2.8)
家族の問題		1	(2.8)
その他		2	(2.8)

*¹ 複数選択, 57名, 119件の理由*² 27名, 1～3回の退職を経験者した延35件の理由

(表1). 出身地は, A大学の所在する県(以下, A県)の出身者は51.2%で, A県を含む関東地方の出身者は82.1%であった. また, 現在の勤務地をみるとA県を含む関東地方に84.5%が勤務していた. 現在の勤務地と出身の関係では, 卒業後に出身地に勤務する者が45名(57.0%)であった(表1).

免許・資格の取得は, 看護師84名(100%), 保健師78名(92.9%), 助産師9名(10.7%), 養護教諭一種3名(3.6%), 養護教諭二種30名(35.7%)であった. 養護教諭二種免許は, 保健師免許を基礎資格とし免許状の取得に必要な科目単位を修得していれば申請することで取得できるものである.

3. 就労状況

1) 卒業時点と現在の職種および勤務地

現在の就業者は, 無職者3名を除く81名(就業率96.4%)であり, 看護職(養護教諭を除く)は, 卒業時点は83名(98.8%), 現在は79名(94.0%)であった. 調査時点(現在)の内訳は看護師66.7%, 保健師14.5%で, 看護師が減り保健師が増えていた. 現在保健師で働いている13

名の過去の職業をみると, 7名は看護師から保健師へ転職した者であった(表1).

無職(非就労者)は3名で, 理由は, 「結婚・出産・育児」2名, 「健康上の理由」1名であった.

2) 就業継続と退職・転職状況

表2より, 最初の職場で就業継続できている者は57名(67.9%)であった. 最初の職場の就業継続理由は「人間関係がよい」が56.1%と多く, 次いで「やりがいがある」「通勤に便利」が各々36.8%, 「待遇が充実」が35.1%であった.

最初の職場で, 就業継続のない者は, 転職・退職を経験している27名(32.1%)(表2)で, 退職・転職回数は1回が21名, 2回以上6名であった. 退職・転職経験理由は, 「結婚・出産・育児」12名(34.3%), 「職場への不満」9名(25.7%)が上位にあがり, 次いで保健師就職4名, 看護教員就職1名, その他(就職内定と雇用契約関連)2名の合計7名と進学3名であり転職・進学による理由であった.

表3に示す最初の職場退職時期をみると, 入職後1年未満で退職した者は4名であるが, 入職後3年以上5年未満の時期には退職者が6～

表3 最初の職場の退職時期と理由

n = 28

退職時期	初回退職者の 人数	回答者に対する 割合(%) ^{*1}	初回退職者に対する 割合(%) ^{*2}	理由
1年未満	4	(4.8)	(14.2)	不満3, 結婚等1 ^{*3}
1年以上2年未満	5	(5.9)	(17.9)	進学2, 保健師就職2, 看護教員 就職1
2年以上3年未満	4	(4.8)	(14.3)	健康上の理由2, 結婚等1, 不満1
3年以上4年未満	6	(7.1)	(21.5)	結婚等3, 不満3
4年以上5年未満	7	(8.3)	(25.0)	結婚等3, 不満2, 保健師就職1, 進学1
5年以上	2	(2.4)	(7.1)	結婚等1, 保健師就職1

*1 (%) は回答者 (n=84) に対する割合

*2 (%) は初回退職者 (n=28) に対する割合

*3 結婚等は結婚, 出産, 育児である

表4 看護職の仕事に対する満足・不満足等の理由

n = 80

満足度	理由	人数	%
非常に満足		3	3.6
満足		38	45.2
理由 (14)	学びや経験が多く, やりがいがある 仕事に見合った職場の待遇や給与である 人間関係がよい 仕事に慣れて看護する心のゆとりができた 仕事に対する評価がされない 事務処理に追われ自分が思い描く看護ができない	(5) (5) (1) (1) (1) (1)	
どちらとも言えない		32	38.1
理由 (21)	人員不足と多忙さで患者に寄り添った満足いく看護ができない 実践をとおしたキャリアアップの必要性を感じた 職場の待遇や環境への不満がある 重い責任と多い課題への負担感がある やりたい仕事がある 仕事と学びの両立の難しさがある 1人職場で仕事の相談ができる人がいない	(7) (5) (3) (2) (2) (1) (1)	
不満		6	7.1
非常に不満		1	1.2
理由 (7)	職場環境への不満がある 時間に追われ満足できる看護ができない 人間関係の緊張感がある 学びと育児との両立を考えている	(3) (2) (1) (1)	

注) 理由および人数欄の () は37名の記述で, 記述件数は42件.

7名とやや増加傾向にあった。また、退職時期による理由をみると、入職後1年未満の退職理由は、「職場に対する不満」が3名、結婚等1名である。勤務年数があがるにつれて結婚等(結

婚・出産・育児)のライフイベントの変化による退職理由が多くあがっていた。

3) 仕事の満足度(表4)

仕事に満足しているのは、「非常に満足」「満

表5 仕事の継続が困難な体験と理由

n=84		
仕事の継続が困難な体験の有無	人数	(%)
あり	63	(75.0)
(困難な体験の理由* ¹)		
業務や課題の多さと負担	32	
技術・知識不足で業務困難	9	
責任の重さ	9	
人間関係	9	
希望分野への配属	5	
上司や先輩の厳しい態度	5	
遣り甲斐や将来像を持ってない	4	
インシデントを起こした時	3	
家族事情* ²	3	
その他	13	
なし	21	(25.0)

*¹ n=63 複数記述, 記述件数 92 件

*² 内訳は, 介護・夫の転勤・結婚子育て

表6 仕事の継続が困難な体験がある人 (n=63) の相談の有無と相談者内訳

相談者の有無	人数	(%)
相談者あり	60	(95.2)
(相談者の内訳)		
同期入職者	42	(70.0)
家族	35	(58.3)
職場の上司・管理者	25	(41.7)
プリセプター	13	(21.7)
職場の同僚・先輩	13	(21.7)
学校の先生	6	(9.5)
その他	4	(6.3)
相談者なし	3	(4.8)

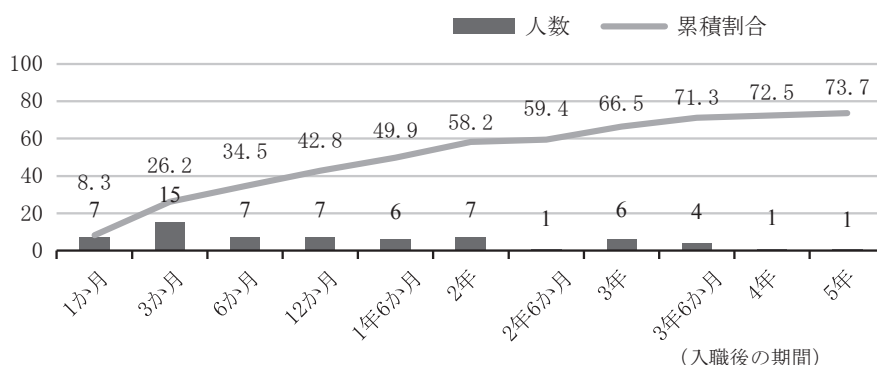


図2 仕事の継続困難な時期の累計割合 n=84

足」と答えた41名(48.8%)であり、「不満」「非常に不満」は7名(8.3%)と少ないが、「どちらとも言えない」は32名(38.1%)と多かった。

満足の理由(自由記載)で多いものは、「学びや経験が多くやりがいがある」「仕事に見合った職場の待遇や給与」であり、「不満」の理由は「人員不足と多忙さで患者に寄り添った看護ができない」「時間に追われ満足する看護ができない」の仕事の多忙さが9名、「職場の待遇や環境」に関する記述が7名であった。

4) 就業上の継続が困難な経験とサポート

就業上のことで仕事の継続を諦めようと思った体験や、困難なことがある(以下、仕事の継続が困難な体験とする)と答えたのは63名(75

%)であり、困難な内容は、「業務や課題の多さと負担」が32名と最も多く回答者の38%を占めていた。次いで、「技術や知識不足で業務困難」「責任の重さ」「人間関係」であった(表5)。

入職後に就業上の困難な体験をした時期は、入職して3か月までには回答者の26.2%、6か月までには34.5%、入職3年までの間には66.5%であった(図2)。

仕事の継続が困難な体験がある63名のうち、60名(95.2%)は相談者があり、相談先は「同期入職者」が70.0%、「家族」58.3%であった(表6)。

表7 卒業時期、現在の勤務地と出身地の関係、仕事の継続困難な体験の比較

		現在の勤務地と出身地との関係		p 値
		n = 79		
		出身地以外に勤務 n (%)	出身地に勤務 n (%)	
卒業時期 (n = 79)	卒業後 1-3 年 (5-7 期生)	21 (65.6)	11 (34.4)	p = 0.001
	卒業後 4-7 年 (1-4 期生)	13 (27.7)	34 (72.3)	
		仕事の継続困難な体験		p 値
		n = 79		
		あり n (%)	なし n (%)	
現在の勤務地と出身地 との関係 (n = 79)	出身地以外に勤務	30 (88.2)	4 (11.8)	p < 0.05
	出身地に勤務	30 (66.7)	15 (33.3)	

χ^2 検定, Fisher の直接確率検定

5) 就業継続及び仕事の継続困難な体験に関連する要因

就労状況を明らかにするために、基本属性(卒業時期、現在の勤務地と出身地の関係)や各項目(仕事の満足度、仕事の困難な体験、過去の転職・退職)の関連をみた。関連がみられたのは、①卒業期と現在の勤務地と出身地との関係($P=0.001$)、②仕事の困難な体験と現在の勤務地・出身地との関係($P<0.05$)であった。過去の退職・転職と基本属性や各項目の関連はみられなかった。

関連のあった項目について表7をみると、卒業後4~7年経過している群は卒業後1~3年の群に比べて、出身地に勤務している傾向がみられた。また、仕事の継続が困難な体験がない人はある人に比べて、出身地に勤務している傾向がみられた。

4. 将来の転職・退職の希望と看護職就職の予定(表8)

看護職種の有無にかかわらず将来、転職を希望する人は37名(46.8%)であった。また、現在看護職で勤務している79名のうち、将来も、看護職就職を希望する人は67名(86.0%)であった。その中で転職・退職等の希望者は33名(49.3%)であった。違う職場で別の看護職を希望する人は8名で、うち6名は保健師就職を希望していた。

5. キャリアアップの状況

回答者84名の自己の学習の取り組みとして

表8 将来の看護職就職希望、転職・退職の希望

n = 79		
将来の看護職就職の継続希望	人数	(%)
看護職を継続	67	(86.0)
内訳	42	(70.0)
現在の職場で看護師	34	(43.0)
違う職場で現在の看護職	22	(27.8)
違う職場で別の看護職*	8	(10.1)
進学し修学後は再び看護職	3	(3.8)
看護職以外の職業	4	(5.1)
未定	8	(8.9)
転職・退職を考えているか	人数	(%)
はい	37	(46.8)
いいえ	42	(53.2)

* 別の看護職の内訳は、保健師6名、看護師1名、助産師1名。

は、多い順に「講演会・研修会参加」63名(75%)で、「自主的な学習活動」46名(55.4%)、「学会・看護協会加入」43名(51.9%)、「研究発表」27名(32.5%)、「学会参加」23名(27.3%)、専門書の定期購読17名(8.3%)、論文投稿5名(6.0%)であった。

6. 大学へ望む卒後の継続教育(表9)

卒業後の継続教育として大学に望むこと(自由記述)は、「卒後の研修やセミナーによる学習の機会」10件(回答者の45.5%)、「卒業生同志の情報交換や事例検討できる機会」4件(18.9%)などがあげられていた。「卒後の研修やセミナーによる学習の機会」には、新しい技術や知識の研修が含まれていた。

表9 卒業後の継続教育として大学に望むこと

(22件, 複数記述)

タイトル	主な内容	件数	(%)
卒業後の研修やセミナーによる学習の機会	新しい技術や知識, 技術演習, 保健の知識や技術の研修, 看護をテーマにした生涯学習のセミナー	10	(45.4)
卒業生同士の情報交換や事例検討のできる機会	卒業生同士の情報共有の場, 事例検討の場, ホームカミング, 気軽に立ち寄れる場	4	(18.3)
施設の利用継続	演習シュミレーション室, 図書館	2	(9.1)
教員による相談の継続	遠方でなければ相談したい, 相談の継続	2	(9.1)
履修科目の特別聴講の機会	看護概論, 倫理, 統計など演習の聴講	2	(9.1)
大学と大学病院の相互連携	新しい看護の考え方を病院に提供する	2	(9.1)

V. 考察

本調査の回収率は, 全卒業生の 11.5%と低い割合に留まった。宛先不明者が多く, 退職した者や職場を変更した者は回答しなかった可能性も考えられることから, 本調査結果は卒業生集団を反映しているとは言い難いと考えられる。そこで, 本研究は今回得られた結果における検討として, 調査目的について考察する。

1. 回答した卒業生の背景

回答者の大半は女性であり, 20歳代が9割を占めていた。これは, 卒業生に占める女性の割合が93.2%と多く, 卒業後1~7年目であるためと考える。

回答者の現在の就業率は96.4%であり, 看護職として働いている者は94%と高率である。職種では, 卒業時の看護師78.6%, 保健師8%であり, 現在の職業を比べると看護師は66.7%に減少し, 保健師14.5%や進学へ就業選択の幅が広がる状況がみられた。これは, 卒業年数の経過とともに保健師の割合が高くなっていることが報告されている他大学の卒業生動向調査³⁻⁵⁾と同様の状況であった。全員必修の保健師教育を行なう看護大学が減少する²⁾中で, 杉浦⁶⁾が複数の資格を有する大卒看護師の特徴であると述べているように, 職業の選択肢が広がり他職種の転職へつながっていると考える。本調査の卒業生は, 卒業後1~7年目であるため, 今後の就職の動向をみていくことが必要と考える。

また, 現在の無職者(非就労者)は3名で, 未就労の理由に「結婚・出産・育児」や「健康

上の理由」などのライフイベントが上位にあがっている状況は, 先行研究^{3,4)}と同様の傾向であった。

現在の勤務地をみると, A県を含む関東地方への就職が84.5%であった。これは, 回答者の82.1%がA大学県を含む関東地方の出身者であることに加えて, A大学の関連病院が関東地方にあることが関係していると考えられる。また, 現在の勤務地が出身地である割合は57.0%であり, 全国の大学生を対象とした就職希望調査の地元就職率50.8%⁷⁾と同様の傾向であった。

さらに, 卒業後の経験年数が長い群(1-4期生)は短い群(5-7期生)よりも出身地に勤務する傾向がみられた。出身地には馴染みのある環境や人間関係があることから, 就職の地域選択においては年齢が経つにつれて変化するライフイベントを考慮して, 生活がしやすい出身地を求めているためと考える。

2. 就業の現状

(1) 就業継続と退職・転職経験の状況

回答者の67.9%は, 最初の職場で継続して就業していることが明らかとなった。就業が継続できている理由は, 「人間関係がよい」が多く, 次いで「やり甲斐がある」「通勤に便利」「待遇が充実」であり先行研究³⁾と同様であった。

一方, 回答者の32.1%は転職・退職の経験があり, 転職・退職の理由は, 先行研究^{3,5,8-11)}と同様に「結婚・妊娠・出産」や「職場への不満」によるものが多い傾向にあった。

同一病院で就業を継続できる理由について、先行研究^{3,12)}においては、知識技術が学べる、やり甲斐があるなどの「職務への満足感」と職場の人間関係がよい、休みが保証されているなどの「職場環境の良さ」が報告されており、本研究結果も同じ傾向であると推察できる。さらに、藤尾らは就業継続の理由として、教育・研修制度の整備と先輩保健師の教育的関わりについて報告¹³⁾し、大井は、関心のある領域の専門性向上への意欲、看護実践能力獲得への期待について報告¹⁴⁾している。以上のことから、就業継続のためには、よい人間関係を築くことをベースに、キャリアアップの体制と働きやすい職場環境が重要であると推察される。

また、最初の職場において就業1年未満の退職者は4名(48%)であり、他大学¹⁰⁾の卒業1年目の退職率4.9%と同様の傾向であるが、病院看護実態調査¹⁵⁾の新卒看護職員離職率7.6%と比較するとやや低めの傾向であった。門脇¹⁶⁾は、新人看護師が辞めない職場環境として職場風土に注目して、組織全体で新人看護師を育てる文化の重要性を説いている。教育機関としては、看護学部生へのキャリア形成の支援として、在学中からインターンシップへの参加や先輩とのネットワークを活用できるよう支援していく必要性が示唆された。

転職・退職理由は、就業年数が短いと「職場の不満」が多いが、就業年数が経つと結婚等のライフイベントによる転職・退職が多くなる傾向がみられた。これは、厚生労働省¹⁷⁾が示す2018年の女性の平均初婚年齢29.4歳や第一子出産の30歳未満の割合34.9%から考えると、調査回答者の9割以上が20歳代の女性であることから、ライフイベントの時期に達していないか、ライフイベントの時期に該当する人は退職しており、回答には含まれていないと考えられる。

また、表3の結果をよくみると、就職や進学による転職・退職理由も目立つことから、キャリアアップを目的とした転職・退職も考えられる。

(2) 仕事の満足と不満足

仕事に満足している人は48.8%で、他大学^{11,18)}の満足度60~70%と比べるとやや低い結果であった。これは、仕事の満足度に対して、どちらとも言えないと答えた人が32名(38.1%)を占めているためと考える。仕事に満足している反面、不満も抱えている潜在的不満者が多いことが示された。

仕事の満足度の理由記述である「学びや経験が多く、遣り甲斐」「仕事に見合った職場の待遇」と不満の理由記述である「多忙さで患者に寄り添った看護ができない」「職場の待遇や環境への不満」「キャリアアップの必要性を感じた」は相反する内容である。理由の記述から満足できる仕事について考えると、回答者は、看護職としての「学びや経験が多く、患者に寄り添い満足いく看護ができる」といったスキルやキャリアアップの機会と労働力への適切な待遇や時間に追われることなく働きやすい職場環境を重視していることが示唆された。

(3) 仕事の継続困難な体験の状況

就業上のことで仕事を諦めようと思うことや困難なことが「ある」と回答した者は63名(75%)であり、看護職員の労働実態調査結果^{19,20)}の仕事を辞めたいと「いつも思う」「ときどき思う」の74.9%や他大学の7割近くの卒業生が3年間のうちに1度は辞めたいと思っているとの調査報告⁶⁾と同様の結果であった。

就業上の困難な体験があると答えた者が75%である一方、今まで困難体験がない者も25%おり、対照的な特徴がみられた。吉岡²⁰⁾は、3年目・4年目の看護師の困難感が無い理由について「働きやすい職場環境」「成長の期待」「待遇が良い」があり、困難感があるの看護師は、仕事の【不安】や【負担】の度合い、【周囲の支援状況】、個人の動機づけの違いから困難感が無い看護師と困難感がある看護師に大きな差が生じやすいと述べている。本研究の回答者で困難体験がない25%は、回答結果にある就業継続理由や仕事の満足理由の「人間関係がよい」や「学びや経験が多い」「遣り甲斐がある」「仕事に見合った待遇や給与」に示されているよう

に、よい人間関係に支えられ働きやすい職場環境で学びや遣り甲斐を持ちながら就労していたことが推察される。

仕事の継続が困難な時期をみると、入職後3か月にピークがみられた。赤松²¹⁾は、新人看護師が困難に感じる事柄として「看護技術・知識の困難」「勤務形態の困難」と述べている。入職後3カ月は、一般的に看護師の夜勤が始まる時期であり、仕事上の未経験な業務を一人で判断しながら担当するようになり、困難な体験に直面する機会が多くなるためと考えられる。仕事の継続が困難な体験の支援については、在学中から、入職後に業務で困難な気持ちを持ちやすい時期があるので注意すること、困難への対処法について伝えることや、困難をサポートする相談窓口の設置など大学としての関わりの必要も示唆された。

(4) 仕事の継続困難な体験と転職・退職の関係

回答者の75%が仕事の困難があり継続を諦めようと思いつつも、実際の退職経験者は34.9%であった。仕事の継続を諦めようと思った人すべてが退職しているわけではないことから、困難を感じながらも勤務を継続していることが推察できる。これは、一つに、仕事に対する満足度において、どちらとも言えないと答えた者が32名(38.1%)おり、仕事の困難があっても仕事で満足できる側面もあるため、明確な不満とならずに、転職・退職には至っていないと考える。

夏目²²⁾は、研究報告で「看護師の離職理由は労働環境、勤務体制、給与と福利厚生、職業性ストレス、健康状態、職務満足度、実践能力などの既知の要因に加え、レジリエンスやコーピングなどの業務に携わる上での個人特性が要因である」と述べている。このように、退職理由は複合的であり、様々な要因が関係していることから、仕事の困難な体験が直接退職に繋がることはないものの、仕事を続けていけるか否か悩んでいる状況がうかがえ、より満足のいく職場環境が求められると考える。

二つ目に、就業上の困難な体験があると答えた63名中60名(95.2%)は相談者を持ち、互

いに助け合っていたことが挙げられる。相談者の7割は同期入職者や同僚であり、卒業生同士の結びつきが強い傾向がうかがえた。これは、大学の関連病院に就職する卒業生が5~6割を占めることや関東圏域に卒業生の多くが居住していることから、卒業生同士が連絡を取りやすい環境にあるためと考えられる。南堀¹⁰⁾は、仕事を継続する上での支えになっている要因について「同じ部署の同期の仲間との励まし合い」「家族や友人の励まし」があると報告しており、回答者の結果は同様であった。回答者は、仕事の継続が困難な体験があっても、相談することで自分の考えや気持ちの整理が付き、考え方が広がることで、困難な体験を乗り越えていると推察する。

また、就業継続上の困難な体験がある人は、困難な体験がない人に比べて出身地に多く勤務していた($P<0.05$)。出身地は困難を乗り越える何らかのサポート要因があると考え、相談者の6割弱を占める家族は、情緒的サポートや手段的サポートなど、就業上の困難のある者に好ましい役割を担っていると推測できる。

回答者の転職・退職理由でライフイベント(結婚・妊娠・出産)が一番多いが、仕事の継続が困難な体験や仕事を諦めようとした理由の上位にはあがっていない。これは、ライフイベントは転職・退職理由の表向きな表現であり、仕事の継続が困難な体験とは捉えられていないと考えられる。内閣府²³⁾の若者の意識調査で報告されている「約7割が仕事よりも家庭・プライベートを重視する」から考えると、回答者は「結婚・育児・出産したら退職する」という結論が既に出ているために、就業上の日々の悩みにはならず、就業継続上の困難な体験の理由にはあがらなかったと推察する。

(5) 将来の就業希望とキャリアアップへの支援

退職・転職経験のある人が32.1%いる中で、今後看護職を継続希望している86%のうち49.3%は、転職及び退職をしながら看護職を続けると答えている。

また、看護師で就職した後に保健師として勤務する人や将来の職業として保健師を希望する

者が多いことから、職業選択の幅を広げながら看護職を継続していくことが推察される。

今後、卒業生は30代40代と年を重ね、20代の現在とは異なるライフイベントや役割により就業継続の課題に直面していくことが予想される。日本看護協会²⁴⁾によると各職場においては、継続して就労できるよう離職を防ぐ取り組みが行われているが、学部教員による相談支援の活用もすすめたい。また学部在学中から、ライフプラン、キャリアプランを見据える機会やキャリア支援も必要と考える。

回答者の自己の学習の取り組みをみると講演・研修会へは75.9%が参加し、学会などへは51.9%が加入し、就業者の75%が多くの業務や課題で業務上の困難を抱えながらも自己の学習の機会を持っている様子がうかがえた。また、研究発表は32.5%が行っており、愛媛大学の調査²⁵⁾の卒業2年目から5年目の研究発表予定や割合34%や、高知大学²⁵⁾の卒業1年目から7年目の発表割合28%とほぼ同率で、自己の学習の取り組みがされていると考える。

しかし、卒業生が卒業後の継続教育で大学に望む内容として「新しい技術や知識、実技演習、保健の知識や技術の研修」があがっていた。就業の継続が困難な理由として2番目にあがっていた「技術・知識不足で業務困難」にも示されていたことから、回答者は、専門職としてのスキルアップを必要と感じており、大学病院に近い大学へ希望する支援としてあげてきたと考える。

今後は、大学で公開している研修会等について広く周知し、研修会や学習の機会を提供し、現在開放しているシミュレーション室などの施設の利用継続を促していく。また、転職・退職の希望者が41.7%であることから、就職・進学などの情報提供と相談支援などキャリア支援体制を模索していく必要性が示された。

2018年度から開始されたホームカミングデイを通して、卒業生が母校を訪れ、同窓生や教員と交流する機会を設けているところであるが、さらに卒業生のネットワークが広がり情報交換が可能な体制ができ、互いに刺激し合いな

がらキャリアを高められることを期待したい。

5. 本研究の限界

本調査の協力者は、同窓会名簿により郵送が可能であった卒業生の約15%であり、分析対象となったのは、全卒業生の11.5%と少ない状況であり、卒業生の就業状況の実態と動向把握の全体像を掴むには十分とは言えない。また、本調査に協力を得た9割以上が20歳代女性であり、今後、結婚・出産・育児などのライフイベントと仕事の両立が求められる時期であり、就労に影響を与える可能性が予測される。

さらに卒業生の動向やニーズを把握するためには、卒業生の継続的なつながりを持てる同窓会組織の発展と協力体制を強化していくことが必要である。

VI. 結論

A 大学看護学部卒業生の卒業後の就業状況の動向を明らかにするために、質問紙調査を行った結果、下記のことが明らかとなった。

1. 回答者した卒業生の94%は看護職として就労し、84.5%はA大学県を含む関東地方に勤務し、最初の職場で継続勤務していたのは67.9%で、継続理由は人間関係がよい、遣り甲斐があるで、退職理由はライフイベントであった。
2. 仕事に満足を感じている人は48.8%である。どちらともいえないと答えた38.1%の理由は、時間に追われて寄り添う看護ができない、キャリアアップの必要性を感じた、職場の待遇や環境への不満であった。
3. 仕事の継続に困難な体験をした人は75%であるが、実際の退職者は32.1%で、困難な体験のある者の95.2%は相談者を持ち、業務や課題の多さに困難を感じながらも、職場において自己の学習の取り組みを行い就労していることが推察された。
4. 将来の看護職の継続希望は86%で、うち41.7%は退職・転職などの展望を描いていた。看護師経験後に職種変更により、卒業時8名であった保健師が現在15名に増えており、保健師の資格を活かして職業選択の幅を広げ

ていることが明らかとなった。

5. 大学へ期待する卒後の教育として、知識や技術などのスキルアップや卒業生同士の交流・学習の機会を求めていることが明らかとなった。

回答者は全卒業生の 11.5% にすぎず偏りはあるが、卒業生の動向と就労状況を概観する初めての機会となり、得られた結果は今後の教育のあり方や卒業生支援の基礎資料となったと思われる。

謝辞

本研究にご協力いただきました A 大学看護学部の同窓会役員の皆様方、並びに卒業生の皆様、御助言いただきました大学の先生方に深く感謝申し上げます。なお、本研究は、第 7 回日本公衆衛生看護学会学術集会（2019 年）において一部を発表したものです。

文献

- 1) 文部科学省：大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告 2011, 2017-8-24, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/11/1302921_1_1.pdf
- 2) 文部科学省高等教育局医学教育課：保健師教育実態調査報告書 H25 年版, 2017-9-1, http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/02/18/1367161_1.pdf
- 3) 浜端賢次, 江角伸吾, 他：自治医科大学看護学部卒業生の現状調査—看護職を継続するための要因に着目した—考察—, 自治医科大学看護学部ジャーナル 11：65-73, 2013.
- 4) 山本由香里, 桑名佳代子, 他：看護系大学におけるキャリア開発支援に関する研究—卒業生の動向調査から—, 北日本看護学会誌 16(2)：23-31, 2014.
- 5) 竹内幸江, 安田貴恵子, 他：長野県看護大学看護学部卒業生の動向調査—第 1 期生（1998 年度卒業）から 16 期生（2013 年度卒業生）までの調査—, 長野県看護大学紀要 19：23-32, 2017.
- 6) 杉浦浩子：岐阜大学医学部看護学科卒業生の動向および勤務状況の実態, 岐阜大学医学部紀要 56(1)：1-8, 2010.
- 7) (株)マナビ：2019 年卒マイナビ大学生 U ターン・地元就職に関する調査, 2019-12-13, <https://at-jinji.jp/blog/16382/>
- 8) 厚生労働省：平成 30 年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況, 2019-12-17, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/18/dl/gaikyo.pdf>
- 9) 日本看護協会：「2017 年 病院看護実態調査」結果報告, 2019-12-13, https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf
- 10) 南堀直之, 井村嘉子, 他：石川県立看護大学看護学部卒業生の動向, 石川看護雑誌 11：51-62, 2014.
- 11) 岡田弘美, 伊藤美千代, 他：東京医療保健大学医療保健学部看護学科卒業生の動向調査 第 1 報 —職業コミットメントに焦点をあてて—, 東京保健医療大学紀要 12(1)：27-33, 2017.
- 12) 宇城令, 塚本友栄, 他 3 名：本学部卒業生の進路決定と就業継続に関する調査, 自治医科大学看護学部ジャーナル 7：89-97, 2009.
- 13) 藤尾麻衣子, 大井千鶴, 他：卒業生動向調査からみた本学におけるキャリア形成支援の検討 第 1 報—卒業時における就職先の選択理由と現在の就業状況の観点から—, 武蔵野大学看護学部紀要 (8)：69-75, 2014.
- 14) 大井千鶴, 藤尾麻衣子, 他：卒業生動向調査からみた本学におけるキャリア形成支援の検討 第 2 報 —今後の就業継続状況と大学院進学の観点から—, 武蔵野大学看護学部紀要 (8)：77-83, 2014.
- 15) 日本看護協会：2017 病院看護実態調査結果報告, 2019-12-15, https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20180502103904_f.pdf
- 16) 門脇文子, 水谷泰子, 他：大学で働くキャリア中期の看護師が就職継続してきた要因, 日本看護学会論文集, 看護管理 42：144-147, 2012.
- 17) e-Stat, 政府統計総合窓口：看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査 令和元年度, 2020-1-3, <https://www.e-stat.go.jp/stat->

- search/files?page=1&toukei=00450141&tstat=000001022606
- 18) 菱沼典子, 小山真理子, 他: 聖路加看護大学卒業より6-10年後の就業状況. 聖路加看護大学紀要1(20): 57-62, 1994.
 - 19) 日本医療労働組合連合会: 2017 看護職員の労働実態調査結果報告, 2019-12-24, <http://irouren.or.jp/research/0f521e56b2872e114a8442027a0397fa7eb9e8d3.pdf>
 - 20) 吉岡由喜子, 高木美穂, 他: 卒後3年目, 4年目看護師の困難感に関する一考察. 太成学院大学紀要21: 103-110, 2019.
 - 21) 赤松望, 奥原由美, 他: 新生児病棟における新人看護師の困難と仕事継続の原動力—3ヵ月に焦点をあてて—. 長野県看護研究会論文集31: 68-70, 2011.
 - 22) 夏目華帆: 看護師の離職についての過去5年間の文献レビュー. 日本看護評価学会誌9(1): 1-7, 2019.
 - 23) 内閣府: 特集 就労等に関する若者の意識・平成30年版 子供・若者白書(全体版), 2020-2-23, https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/s0_0.html
 - 24) 日本看護協会: 看護職のWLB推進ワークショップ事業, 2020-1-7, <https://www.nurse.or.jp/wlb/contents/index.php>
 - 25) 矢野紀子, 徳永なみじ, 他: 愛媛県立医療技術短期大学看護学科卒業生の動向(第1報)—職業定着と職業継続意識—. 愛媛県立医療技術短期大学紀要4(1): 43-50, 2007.
 - 26) 寺下憲一朗, 和田備平, 他, 高知大学医学部看護学科の卒業生動向調査—1期生から13期生を対象として—. 高知大学看護学雑誌9(1): 9-22, 2015.