

看護学生における就職活動の傾向 －将来の希望別の就職先選定基準－

本多 和子¹⁾, 鈴木 恵²⁾

了徳寺大学・健康科学部看護学科¹⁾

横浜創英大学・看護学部²⁾

要旨

我が国は看護師不足の状態にあり、看護学生は多くの施設から就職先を選ぶことが可能である。就職先は個人の将来目指す看護職像を見据えて選定することが、早期の離職を防ぎ、着実にキャリアを積むための一歩であると考え。本研究では看護学生の将来の希望別に就職先選定の基準を明らかにすることを目的とした。卒業を迎える看護学生を対象にアンケートを実施した。将来の希望別に就職先選定の基準で重視したものの順位相関係数を求めたところ、将来スペシャリストを希望する学生は職場の暴力対策、相談サポート体制、ワークライフバランスの項目に相関が見られた。また、管理職を希望する学生は、試用期間、職場の暴力対策、福利厚生、相談サポート体制、ワークライフバランス、院内教育制度の項目に相関が見られた。看護学生は将来の希望を見据えて、就職先を選定している傾向にあることが示唆された。しかし、不十分な点もあり、看護学生に対するキャリア支援教育の充実の必要性があると考えられた。

キーワード：看護学生、就職活動、就職支援

Tendencies of Nursing Students in Finding Work

Kazuko Honda¹⁾, Megumi Suzuki²⁾

Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Ryotokuji University¹⁾

Faculty of Nursing, Yokohama Soei University²⁾

Abstract

This study aimed to clarify the nursing students' standards for choosing the place of employment according to the future course they desired. Questionnaires were distributed to the nursing students who were about to graduate. The authors sought the correlation coefficient in the priority order of the standards the students emphasized when they chose the place of employment according to the future courses they desired. According to the results, there was the correlation that the students who hoped to be a certified nurse, certified nurse specialist or the like in the future listed as the standard items for choosing the place of employment, countermeasures against workplace violence, counseling and support system, and work-life balance. On the other hand, the students who hoped to get a post of management, such as a chief nurse or the like, listed the standard items such as trial period, countermeasures against workplace violence, benefits and the like, counseling and support system, work-life balance, and in-hospital education system. The survey results suggested that the nursing students tended to choose the place of employment in light of

what they wanted to do in the future. However, since the present circumstances were not at all satisfactory, it is necessary to improve the education system to support career development for nursing students.

Keywords : nursing student, job-hunting, job-hunting support system

I. はじめに

我が国における社会の変化に伴い、看護師の重要性が著しく増大し、多くの施設で看護師不足の状態がある。そのため、看護学生は多くの施設の中から自らの希望にあった就職先を選定することが可能である。就職先は個人の将来目指す看護職像を見据えて選定することが、早期の離職を防ぎ、着実にキャリアを積むための一歩であると考えられる。しかし、実際に新卒の看護師の離職率は2013年度東京では9.6%¹⁾となっている。離職理由の一つとして内野らは「リアリティショック」の他に「勤務時間、指導体制」などがある²⁾と報告している。これらは入職前の情報収集によってある程度予測することが可能であり、看護学生が就職先の選定時に判断基準としていなかったことがうかがえる。そこで今回、看護学生が就職活動時に将来の希望別にどのような就職先選定の基準を重要視していたか明らかにすることで、看護学生の就職活動支援の基礎資料とすることができると考えた。

II. 研究目的

看護学生の将来の希望別に就職先選定の基準を明らかにする。

III. 用語の定義

1. 将来の希望：本研究では、「看護師として将来どのような働き方を目指しているか」ということを将来の希望とする。
2. 就職先選定基準：本研究では、「看護師として就職先を選定する場合に重要視した項目」を選定基準とする。

IV. 研究方法

1. 対象：看護学科4年次生72名
2. 調査期間：平成26年11月
3. 調査内容：自記式調査用紙を配布し、自主投函による回収を行った。調査項目は、看護学生の将来の希望として、①スペシャリスト（専門看護師や認定看護師など）②管理者（看護師長・看護部長など）③教職④結婚、出産を機に退職⑤保健師⑥養護教諭⑦看護以外の7項目とした。就職先選定で重視した項目として、①給与②試用期間③夜勤④休日余暇⑤医療安全・労働安全⑥職場の暴力対策⑦福利厚生⑧子育て支援⑨ローテーション・異動⑩相談・サポート体制⑪ワークライフバランス⑫看護体制⑬院内教育制度⑭病院の理念⑮病院設置主体の15項目とし、重要視したから重要視しなかったまでの5段階評価とした。
4. 分析方法：基本属性と各項目は単純集計後、平均点と標準偏差を算出し、将来の希望と重視した項目との順位相関係数を算出した。
5. 倫理的配慮：研究者の所属する大学の研究倫理審査委員会の承認（承認番号2638）を得てから実施した。対象者には研究目的、調査内容、参加は自由意志であること、不参加でも不利益は蒙らないことについて

て文書と口頭で説明し、調査用紙の提出を持って同意を得た。

V. 結果

看護学科4年次生卒業予定者の72名に配布し、68名より回答があった。（回収率94％）看護師以外で就職を希望したものが5名、看護師での就職が63名であった（図1）。

1. 就職活動状況

就職先の決定時期については、1年次が7名、2年次が2名、3年次が22名、4年次が37名であった（図2）。病院主催の見学会に参加した病院数は、なしが13名、1つが16名、2つが18名、3つが8名、4つ以上が13名であった（図3）。インターンシップ参加病院数はなしが29名、1つが18名、2つが15名、3つが5名、4つ以上が1名であった（図4）。

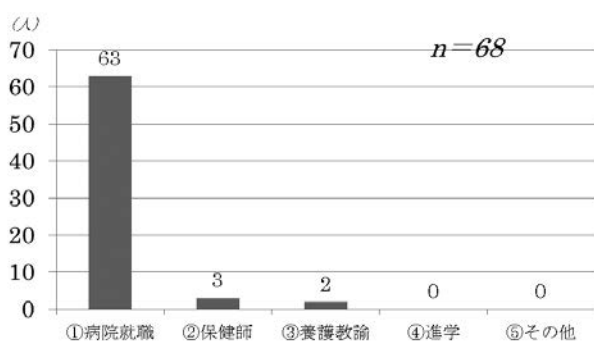


図1 就職希望

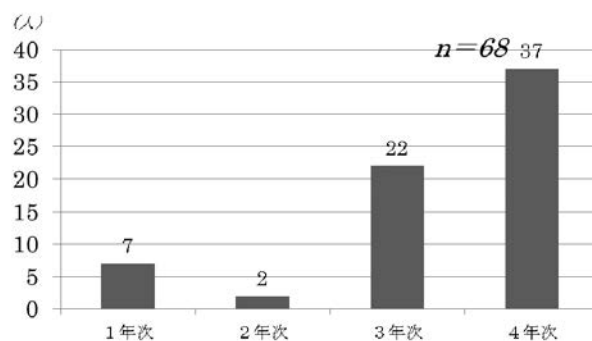


図2 就職先決定時期

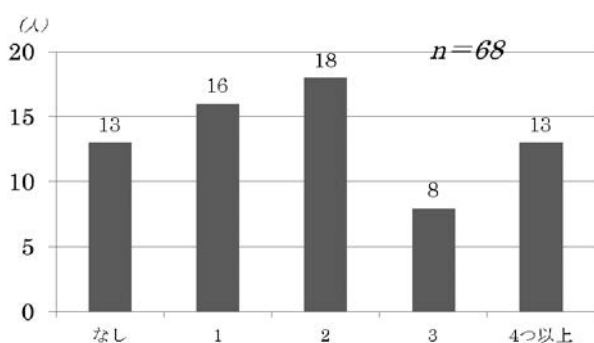


図3 見学会に参加した病院数

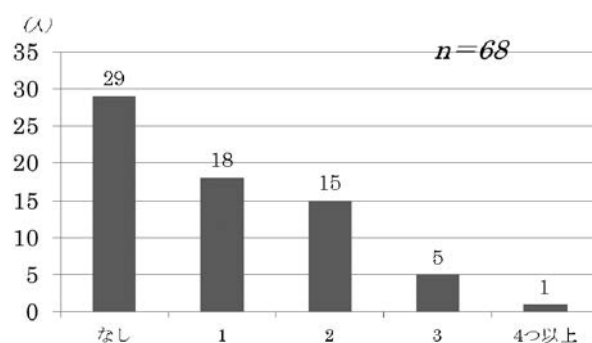


図4 インターンシップに参加した病院数

2. 将来の希望別に就職先選定の基準

将来の希望は、スペシャリストの道に進みたいと強くそう思うと答えた学生が12名、そう思うと答えた学生が22名、どちらともいえないが17名、あまり思わないが4名、ぜんぜん思わないが3名であった（図5）。将来、管理職の道に進みたいと強くそう思うと答えた学生が6名、そう思うと答えた学生が12名、どちらともいえないと答えた学生が23名、あまり思わないが15名、ぜんぜん思わないが3名であった（図6）。教職（看護教員）に進みたいとそう思うと答えた学生が3名（強くそう思うは0）であった（図7）。結婚もしくは

出産を機に仕事はやめたいと強くそう思うと答えた学生が3名、そう思うと答えた学生が13名であった（図8）。

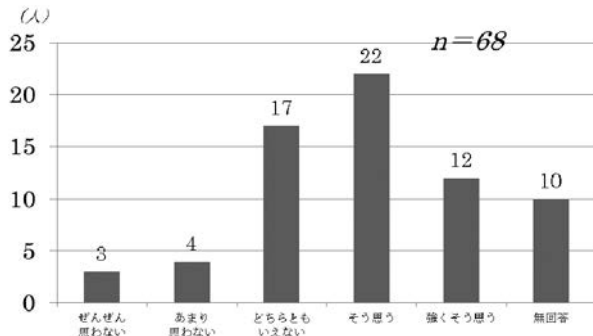


図5 将来スペシャリストを希望

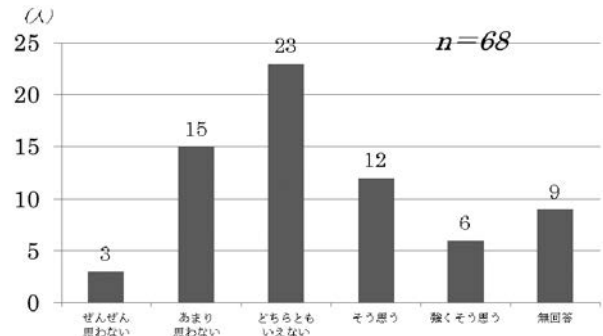


図6 将来管理職を希望

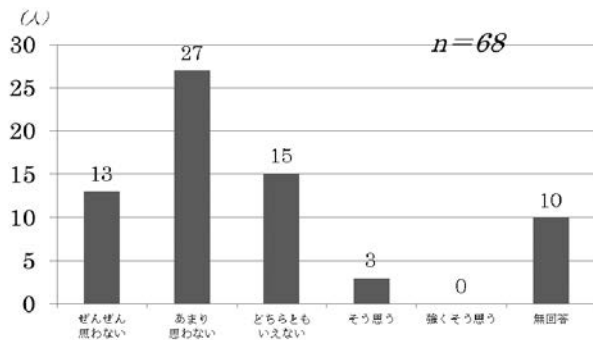


図7 将来教職（看護教員）を希望

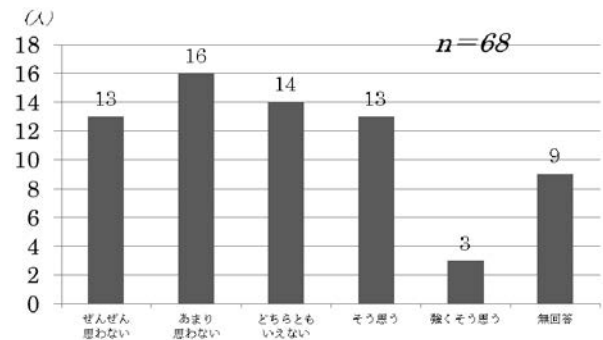


図8 将来結婚もしくは出産を機に仕事はやめる

就職先選定の基準で重視したものの順位では、就職先の院内教育制度が平均点4.54と最も高く、次いで休日余暇については平均点4.32、子育て支援が4.10と高かった（表1）。

将来の希望別に就職先選定の基準で重視したものの順位相関係数を求めたところ、将来スペシャリストを希望する学生では職場の暴力対策（ $p<0.01$ ）相談・サポート体制（ $p<0.01$ ）ワークライフバランス（ $p<0.01$ ）の項目に相関が見られた（表2）。また、管理職を希望する学生では、試用期間（ $p<0.05$ ）、職場の暴力対策（ $p<0.05$ ）、福利厚生（ $p<0.01$ ）、相談サポート体制（ $p<0.05$ ）、ワークライフバランス（ $p<0.05$ ）、院内教育制度（ $p<0.01$ ）の項目に相関が見られた。結婚もしくは出産を機に仕事はやめたいと答えた学生は、試用期間（ $p<0.01$ ）の項目に相関が見られた。

表1 就職先の選定基準

	平均点	標準偏差
①給与	3.80	0.826
②試用期間	3.26	0.936
③夜勤	3.73	1.228
④休日余暇	4.32	0.711
⑤医療安全・労働安全	4.00	0.766
⑥職場の暴力対策	3.90	0.931
⑦福利厚生	4.05	0.907
⑧子育て支援	4.10	0.810
⑨ローテーション・異動	4.00	0.743
⑩相談・サポート体制	4.03	0.809
⑪ワークライフバランス	4.07	0.868
⑫看護体制	3.76	1.159
⑬院内教育制度	4.54	0.678
⑭病院の理念	3.69	0.815
⑮病院設置主体	3.41	0.931

表2 将来スペシャリストを目指す学生の就職先選定基準の傾向

	相関係数	有意確率
①給与	0.06	0.66
②試用期間	0.06	0.63
③夜勤	-0.05	0.68
④休日余暇	-0.24	0.06
⑤医療安全・労働安全	0.15	0.23
⑥職場の暴力対策	0.32	0.01 *
⑦福利厚生	0.23	0.07
⑧子育て支援	0.21	0.09
⑨ローテーション・異動	0.13	0.31
⑩相談・サポート体制	0.38	0.00 **
⑪ワークライフバランス	0.34	0.01 *
⑫看護体制	0.04	0.73
⑬院内教育制度	0.23	0.07
⑭病院の理念	0.19	0.14
⑮病院設置主体	0.04	0.78

表3 将来管理職を目指す学生の就職先選定基準の傾向

	相関係数	有意確率
①給与	0.16	0.21
②試用期間	0.28	0.03 *
③夜勤	0.66	0.61
④休日余暇	-0.12	0.33
⑤医療安全・労働安全	-0.41	0.74
⑥職場の暴力対策	0.25	0.04 *
⑦福利厚生	0.47	0.00
⑧子育て支援	0.19	0.13
⑨ローテーション・異動	0.17	0.17
⑩相談・サポート体制	0.30	0.01 *
⑪ワークライフバランス	0.26	0.04 *
⑫看護体制	0.20	0.11
⑬院内教育制度	0.33	0.01 *
⑭病院の理念	0.09	0.94
⑮病院設置主体	0.61	0.63

Ⅵ. 考察

本研究の対象となる学生は、大学の看護学科第1回生であり、アドバイザーの教員の指導や就職ガイダンス等の就職活動の支援を受けていた。就職先を選定するために効果的である³⁾とされているインターンシップに参加をしていない学生が40.3%おり、病院を見学する機会である見学会に参加していない学生も18.1%であった。このことから看護学生は就職先を選定する際に実際に施設を見て、看護を見学する機会を持たずに選定していることがうかがえた。

就職先選定の基準で重視したものの順位では、就職先の院内教育制度が平均点4.54と最も高く、次いで休日余暇についてが平均点4.32、子育て支援が4.10と高かった。このことは、看護学生が卒後の看護実践に対する不安があり、卒後の院内教育に期待していることがうかがえた。

将来の希望については、スペシャリストの道に進みたいと希望する学生が51.4%と最も多く、専門性をもって看護師を続けていく意思のある学生が半数以上であることがわかった。スペシャリストの道に進みたいと希望する学生が、就職先の選定基準と相関のあった項目は、職場の暴力対策、相談・サポート体制、ワークライフバランスであった。スペシャリストを目指すためには、就職後の相談やサポートの体制が整っていることが理想であり、そのことを重視して就職先を選定していることは妥当であると考えられた。しかし、院内の教育制度については相関がみられておらず、専門分野の知識を深めるための機会が得られるのかなどの点を重視して選定したほうがよいのではないかと考えられる。

また、管理者の道に進みたいと希望する学生が、就職先の選定基準と相関のあった項目は、試用期間、職場の暴力対策、福利厚生、相談サポート体制、ワークライフバランス、院内教育制度であった。管理者を目指すためには、新人のうちから看護管理について考えておく必要があり、職場の雇用条件や福利厚生、ワークライフバランスなどの働く看護師への配慮が十分になされているのかなどを重視して選定していることは妥当であると考えられた。しかし、看護管理として広い視野で経験を積むことができると考えられ

るローテーション・異動や医療事故についての項目とは相関がみられなかった。

看護学生は8割以上が3年次あるいは4年次に就職先を選定していた。これらのことから、看護学生に対しては、早期に自分の将来の希望する職種に必要となる就職先の情報はどのようなものなのか考えて指導することが必要ではないかと考えた。また、就職先選定時には実際に見学会やインターンシップなどに参加し、自分自身の目で確認し、勤務する職員の姿や意見から就職先を適切に選定ができるよう促すなどのキャリア支援教育の必要性があると考えられた。

VII. 結論

看護学生は将来の希望を見据えて、就職先を選定している傾向にあることが示唆された。しかし、スペシャリストを目指す学生が院内教育を重要視する傾向にないなど、不十分な点もあり、看護学生に対するキャリア支援教育の充実の必要性があると考えられた。

本研究の限界と今後の課題

本研究では、看護学生を対象にした調査であったため、就職先選定までの状況を明らかにした。しかし、実際に就業した後に選定方法が適切であったかについても明らかにする必要があると考えられるため、今後は卒業生に対する追跡調査を実施する必要があると考える。

謝辞

本研究の実施にあたり、調査にご協力いただきました看護学生のみなさまに感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 2014年病院における看護職員の需給状況調査, 日本看護協会
<http://www.nurse.or.jp/nursing/faq/pdf/jyukyuchosa.pdf> (2015.11.27 14:00アクセス)
- 2) 内野恵子, 島田凉子 (2015) 本邦における新人看護師の離職について文献研究, 心身健康科学, 11(1), 18-23.
- 3) 鈴木恵, 澤田和美, 本多和子ら (2012) 看護短期大学生の23年度就職状況と病院選択に関する考察, 横浜創英短期大学紀要, 8, 73-79.

(平成27年11月30日稿)

査読終了日 平成27年12月22日