

道北地域の中規模病院に看護学生が就職選択を決定する要因 —臨地実習評価との関連性から—

The factors that determine nursing students employment selection to medium-sized hospital in northern Hokkaido

村上 正和¹⁾, 長谷部 佳子¹⁾, 廣橋 容子²⁾, 岩坂 信子³⁾

Masakazu Murakami, Yoshiko Hasebe, Youko Hirohashi, Nobuko Iwasaka

森田 静江⁴⁾, 平野 智美⁴⁾, 岩城 美幸⁴⁾

Shizue Morita, Tomomi Hirano, Miyuki Iwaki

Key Words : 看護学生, 就職先選択, 中規模病院, 道北地域

はじめに

名寄市立総合病院は359床(うち精神科55床・地域包括ケア病棟40床・感染病床4床)を有する中規模病院であり, 過疎化の進む旭川以北の道北地域をカバーする基幹病院である。平成18年に実習受入機関である名寄市立短期大学が名寄市立大学として4年制に移行したことをきっかけに, 名寄市立総合病院看護部は臨床指導者委員会を設置し, 看護の魅力を実験できる実習環境を整えることを目標として日々活動しており, これまでも臨床指導者の負担感等について報告している。昨今の地方病院の看護師不足問題は名寄市立総合病院においても例外ではなく, 様々な看護師確保対策を実施しているものの, 十分な必要数確保にまでには至っていない。名寄市立大学看護学科卒業生の名寄市立総合病院への就職率をみると, 臨地実習の主施設でありながらも, ここ数年は卒業生数の1割以下と減少している。

そこで本研究は, 名寄市立総合病院における臨地実習での体験が学生の就職先選択にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにするとともに, 就職選択を決定する要因と看護師確保の対策について検討することを目的として調査を行った。

対象・方法

1. 調査対象者

名寄市立大学看護学科卒業生251名と, その前

身である短大看護学科卒業生597名, 及び名寄市立総合病院在職3年以下の看護師28名の総計876名とした。

2. 調査方法

質問紙調査を平成26年10月~11月に実施した。調査票は無記名自記式とし, 調査項目は本調査目的に適うよう独自に設定した。主な調査項目は名寄市立総合病院での実習環境及び臨床指導者のイメージについて, 就職先の決定理由, 就職先決定時の迷い, 名寄市立総合病院を最初の就職先に選ばなかった理由, 名寄市立総合病院の就職促進に向けて期待することである。名寄市立総合病院在職の看護師は留め置き法, 卒業生は郵送法にて回収した。

3. 分析方法

得られたデータは記述統計にて分析した。就職先の決定理由では名寄市立総合病院就職者と名寄以外就職者の2群で, カイ二乗検定及び期待値5未満の項目についてはフィッシャーの直接確率検定を用いて群比較した。統計処理はSPSSver.21を用い, 有意水準は5%とした。就職選択理由に関する自由記述については記述内容をコード化し, 類似内容をカテゴリー化した。研究者間で検討し信頼性を確保した。

4. 倫理的配慮

本研究は名寄市立大学倫理委員会の審査を経て実施し, データは個人の特定がなされないよう処理し厳重に管理した。対象者には研究目的・方法とともに, 協力や辞退への自由意思の尊重, 研究協力の有無により不利益は生じないこと, 研究結果の公表の可能性等を紙面にて説明し, 質問紙の返送をもって本研究に同意したと見做すことを明記して実施した。

1)名寄市立大学 保健福祉学部
Faculty of Health and Welfare Science, Nayoro City University

2)松蔭大学 看護学部
Faculty of Nursing, Shoin University

3)北海道文教大学 人間科学部
Faculty of Human Science, Hokkaido Bunkyo University

4)名寄市立総合病院 看護部
Department of Nursing, Nayoro City General Hospital

結果

1. 調査票の回収率

調査票の回収率を表1に示す。卒業生は宛先や住所不明で返送されてきた325名を除く523名中171名（短期大学97名・大学74名）から回収できた。また、名寄市立総合病院勤務の名寄市立大学卒以外の1～3年目看護師（以下1～3年目看護師と略記する）からは21部回収できた。回収率は卒業生32.7%，1～3年目看護師75.0%であり，計192部の調査票に重大な回答の記入漏れは見られず，有効回答率は100%であった。

表1 調査票の回収率

	卒業生			1～3年目看護師	
	小計	短大	大学	在籍数(名)	小計
在籍数(名)	848	597	251	28	
宛先不明(名)	325	296	29		
回収数(名)	171	97	74	21	
回収率(%)	20.2	16.2	29.5	75.0	
補正回収率(%)*	32.7	32.2	33.3		

* 回収数/(在籍数-宛先不明数)で算出

2. 対象者の概要

1) 年齢・性別

対象者の年齢層と男女比を図1に示す。卒業生171名の年齢の平均は30.2±5.6歳であった。1～3年目看護師の平均年齢は25.7±6.4歳であった。

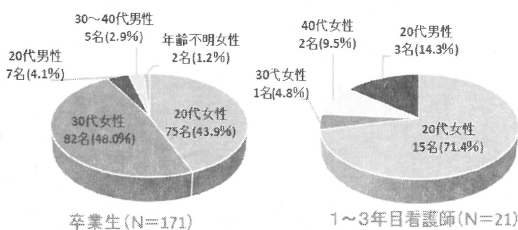


図1 対象者の年齢層と男女比

2) 卒業生の現在の職種と継続勤務年数

対象の卒業生の現在の職種を表2に示す。継続勤務年数の平均は80.3±55.9月で，最大値は210月，最小値は0月であった。

表2 卒業生の現在の職種 (N=171)

正看護師	108名 (63.2%)
保健師	24名 (14.0%)
助産師	7名 (4.1%)
養護教諭	3名 (1.8%)
休職・退職中	28名 (16.4%)
無回答	1名 (0.6%)

3. 名寄市立総合病院での臨地実習と臨床指導者のイメージ

卒業生の臨床指導者や担当看護師のイメージを図2に示す。「厳しい指摘もあったが，指導された

内容は納得できるものであった。」に「そう思う」と答えた者が118名(69.0%)で最も多く，次いで「看護技術などの実践のチャンスや見学の機会を沢山作ってくれた」113名(66.1%)，「熱心に指導してくれた」112名(65.5%)であった。「そう思わない」と答えた者が最も多かった項目は，「ゆとりをもって接するよう努力してくれて，報告・相談がしやすかった」「臨床指導者や担当看護師の中に，自らの理想とする看護師を見つけられた」で64名(37.4%)であった。

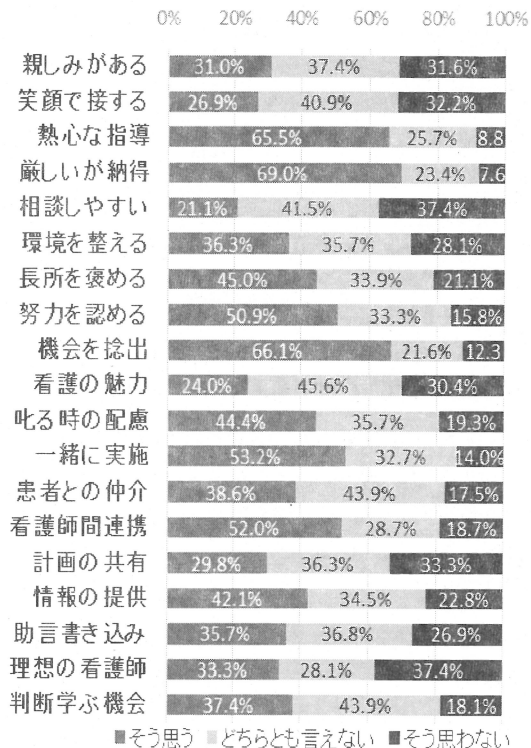


図2 臨床指導者や担当看護師のイメージ

名寄市立総合病院の実習環境に関しては(図3)，「1名の学生が1人の患者を受け持てるように調整してくれていた」146名(85.4%)が最も多く，次いで「学生の受け入れに協力的な患者を受け持てるように配慮してくれていた」142名(83.0%)であった。「そう思わない」と回答している者が最も多かった項目は，「実習病棟は学生をチームの一員として受け入れてくれた」で78名(45.6%)だったが，「そう思わない」と回答した者が半数を超えている項目はなかった。

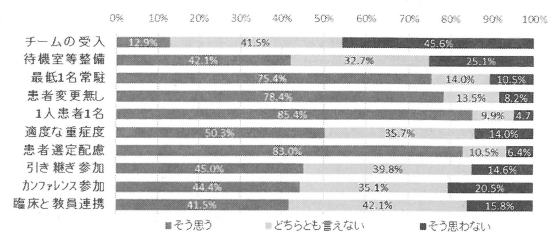


図3 A病院の実習環境について

4. 就職先の決定理由

卒業後最初の就職先を決定するうえで重要視した項目について、1位から3位までに選択した者の割合を図4に示す。「プリセプター制度など新人教育が充実している」が54名(28.1%)と最も多く、次いで「奨学金を受けていたため」46名(23.8%)、「実家から通える施設だった」46名(23.8%)が多かった。

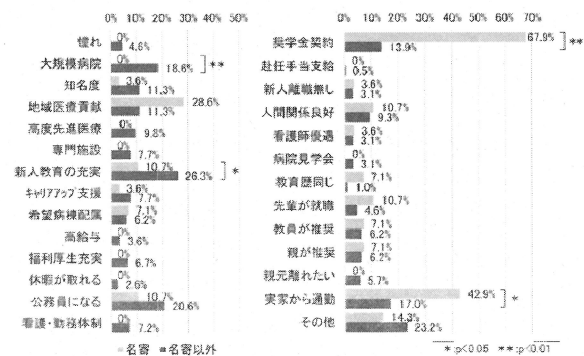


図4 就職先の決定理由

また、同データを名寄市立総合病院に就職した者(以降、名寄就職者)と名寄市立総合病院以外に就職した者(以降、名寄以外就職者)に分け比較すると(図4)、「奨学金を受けていたため就職が義務づけられていた」(p<0.001)、「実家から通える施設だった」(p=0.017)において名寄就職者が有意に高く、「大規模施設だった」(p=0.003)、「プリセプター制度など新人教育が充実している」(p=0.047)において名寄以外就職者が有意に高かった。

また就職先決定時の迷いとして、60名(31.3%)の者が「実家から近いところにするか、自分の行きたい施設に行くかで迷った」を挙げていた。

5. 名寄市立総合病院を就職先に選ばなかった理由

自由記述より、【進路の決定】【名寄市立総合病院へのマイナスイメージ】【名寄市立総合病院立地地域の魅力不足】【家族・友人とのつながり】の4カテゴリが抽出され、【進路の決定】は、「すでに就職希望の病院があった」「保健師就職希望・進学予定だった」「他病院から奨学金を受けていた」【名寄市立総合病院へのマイナスイメージ】は、「希望領域が存在しない」「勤務が多忙・スタッフ不足」「実施されている看護・看護師へのマイナスイメージ」【名寄市立総合病院立地地域の魅力不足】は、「名寄市立総合病院立地地域に魅力を感じない」「就職希望の地域が別にあった」【家族・友人とのつながり】は、「地元・実家に戻りたいという思い」「友人と離れてしまうため」の10

サブカテゴリが抽出された。(表3)

表3 名寄市立総合病院を選ばなかった理由

カテゴリ	サブカテゴリ
進路の決定	既に就職希望の病院があった
	保健師就職希望・進学予定だった
	他病院から奨学金を受けていた
A 病院へのマイナスイメージ	希望領域が存在しない
	勤務が多忙・スタッフ不足
A 病院立地地域の魅力不足	実施されている看護・看護師へのマイナスイメージ
	就職希望の地域が別にあった
家族・友人とのつながり	地元・実家に戻りたいという思い
	友人と離れてしまうため

6. 名寄市立総合病院の就職促進に向けて期待する事

名寄市立総合病院の就職促進に向けて期待する事について、複数回答で回答してもらった結果を図5に示す。

「大学院・専門・認定看護師資格取得のサポート」が69名(35.9%)で最も多く、次いで「医療技術習得の機会が増える」43名(22.4%)、「教育体制の充実」38名(20.5%)であった。また「その他」18.2%の中には、「週休の確実な消化、有休休暇の充実した取得状況の改善」「時間内に業務が終わるような環境整備が行われている」「楽しそうに看護しているスタッフを多く感じる事が出来たら働いてみたいと思う」「結婚・出産後も家庭と仕事を両立しながら、キャリアアップできることが可能なら働きたい」等の自由記述があった。

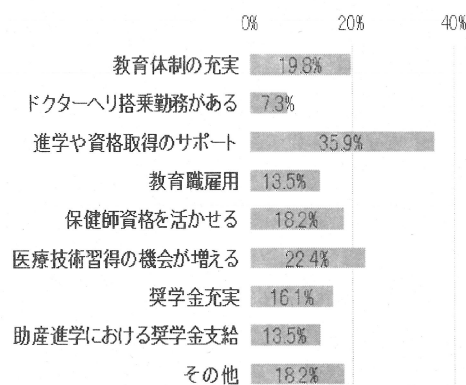


図5 就職促進に向けて期待すること

考察

1. 名寄市立総合病院の指導者像・実習環境と学生の受け止め

結果から卒業生は名寄市立総合病院の臨床指導者に対し、「学ぶ機会を与えてくれ、厳しいが納得のいく指導を熱心にしてくれる」存在であると認識していたことが分かる。また、実習環境にお

いては学生に配慮した患者選定・調整といった側面を評価していた。金高ら¹⁾は、学生は教育指導能力面において、1番目に「看護活動に対する適切な指導・助言をくれる」、2番目に「学生の気持ちを理解し立場を分かってくれる」、3番目に「学生が実習しやすいように環境を調整してくれる」指導者を求めていると述べており、卒業生の抱いていた指導者像と合致していたと評することができる。名寄市立総合病院では平成18年度より臨地実習指導者委員会を発足させ質の高い実習指導展開を目指してきたが、その効果が表れていることが示唆された。

その他にも卒業生は「ゆとりをもって接してくれ、報告・相談がしやすい」「学生を微力ながらもチームの一員として認めてくれ、たくさんの看護師と触れ合う中で自らが理想とする看護師を見つけた」といったニーズを抱いており、忙しい中対応してくれる看護師に対し遠慮を感じながら、自分ができる部分は認めてもらいたいという思いをもって実習に臨んでいる。その思いに対し教員・臨床指導者が連携して応えていくことを今後の課題としたい。

2. 学生の就職先選択の要因と看護師確保対策について

先行研究における学生の就職先決定の要因については、宇城ら²⁾が「休暇や給与といった福利厚生よりも、立地条件と職場の雰囲気や新人教育内容の充実度を重要視している」と述べている。また大井ら³⁾は、学生の就職先選択理由をカテゴリ化し「病院所在地と出身地域の距離の適合度」「設置主体・病床数・診療科・看護の特徴・勤務体制が希望に合致している」を最も記録単位数の多いカテゴリだったと述べている。本研究の名寄就職者と名寄以外就職者の就職先決定要因の比較では、名寄市立総合病院に就職した者は「奨学金貸与」「実家からの距離が近い」を主な決定要因としており、有意差はなかったものの「地域医療に貢献している」も上位の要因であった。加えて、名寄市立総合病院以外を就職先として選択した者は、「新人教育の充実」「大規模施設である」を主な決定要因としており、先行研究の結果と概ね一致をみた。

奨学金貸与と卒後勤務に伴う返還免除は、名寄市立総合病院への就職決定に大きな要因となり得ている。大学生の奨学金受給割合が半数を超えている昨今では、学生本人のみならず、保護者の観

点からも就職先決定の大きな要因になることが想像できる。今後は病院という一機関のみで実施するのではなく、自治体、大学とも連携して授業料免除や住宅費補助等と連動させながら、病院独自奨学金制度のより一層の充実と拡充を図ることが入職者増加につながるのではないかと考える。また、名寄市立総合病院に就職した者が実家からの距離を重要視していたことから、卒後も地元で働きたいと考えている名寄及び近隣地域出身の学生が少なくないことが示唆された。このような人材を確保するために、地域唯一の4年制看護学科を持つ名寄市立大学への地元入学者を増やすだけでなく、地域の高校生の看護志望者数を増やし、たとえ地域外の看護師養成機関に進学したとしても卒後は地元に戻りたいと思えるような環境づくりが望まれる。そのために病院からも大学からも地域の高校生に働きかけながら、“看護の素晴らしさを伝えていけるような”病-大-高連携を強く推し進めていくことが望まれるのではないかと。加えて、名寄市立総合病院を就職先に選ばなかった理由として「名寄市立総合病院立地地域の魅力不足」が挙げられている。これについても自治体と協力しながら、地域の魅力を再認識できるような関わりを発信していくことが必要であろう。

名寄以外就職者は「新人教育の充実」「大規模病院である」をねらって他施設に就職志望していた。名寄市立総合病院はシミュレーション教育を研修に取り入れる等、新人教育にも力を入れているが、就職活動を行う学生にまではそのことが十分に伝わっていない可能性がある。新人教育の内容やサポートについて、より具体的な内容を積極的に看護学生に向けアピールしていくことが今後必要である。加えて、名寄市立総合病院の就職促進に向けて期待することとして「大学院・専門・認定看護師資格取得のサポート」が挙げられているが、名寄市立総合病院ではそれらのサポートを実施しているものの、これも就職活動を行う学生にまで十分に伝わっていない可能性がある。進学や資格取得に関するサポートについて、就職相談会や病院見学会、WEBを用いた情報発信の場において、これまでの具体的事例も含め広く周知することで、高い目標を持つ学生や既に他地域で働いている看護師のキャリアニーズとつながり、就職志望数を増加させる可能性がある。本研究の結果では、名寄以外就職者が何を求めて「大規模病院」を志望するのかまでは具体的に言及されていないが、名寄市立総合病院が地域の災害拠点病

院であり、集中治療室やNICU、救命救急センター等を備えた北北海道の中核基幹病院であることを強調し、学生に繰り返し喚起していくことが、名寄市立総合病院の看護師確保対策につながるのではないかと考えた。

おわりに

本田⁴⁾は実習施設を受験する学生に受験理由を問い、「実習時に認めてもらえたり、肯定的に受け入れられた体験が就職に結びついた大きな理由となっていた」と述べている。名寄市立総合病院で臨地実習を行う学生は実習指導・実習環境に対し肯定的なイメージを持ちつつも、それが必ずしも名寄市立総合病院への就職希望にはつながっておらず、それ以外の種々の理由で就職先を決定していることがわかった。しかし自由記述や学生の声からは、「実際に実習にきてみて臨床指導者の看護観に触れ、一緒に働いてみたいと感じた」「既に就職が決まっていなければ名寄に就職した」といった声も聞かれており、病院・指導者への肯定的イメージを抱く時期と、学生の就職先決定時期との適合性にもよると考えられる。名寄以外に就職した者が、数年後に名寄市立総合病院にて再就職するといった事例もあり、実習満足度や病院への肯定的イメージが、長い目で見ると看護師確保に有効であるという可能性も拭えない。

名寄市立総合病院の看護師確保を推し進める上では、学生の思いを最大限に尊重しつつ、病院側と大学側で学生の希望や事情といった情報を共有しながら、自治体も含め連携して看護師確保対策

を継続実施していくことが重要であり、ひいてはそのことが、この道北圏の今後の医療を根本から支える礎となっていくのではないかと考える。

本研究は平成26年度名寄市立大学道北地域研究所の「課題研究」助成による調査の一部である。

文 献

- 1)金高由加利, 西川千歳, 東サトエ: 臨床実習における指導方法の研究 その(2) -看護学生が臨床実習で指導者に求めるもの-。神戸市立短期大学紀要 6: 77-87, 1987
- 2)宇城令, 塚本友栄, 井上映子他: 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ジャーナル 7: 89-97, 2009
- 3)大井千鶴, 舟島なをみ, 亀岡智美: 看護基礎教育課程に在籍する学生の就職先選択に関する研究 -病院に1年以上就業を継続できた看護師を対象として-。看護教育学研究 18: 7-20, 2009
- 4)本田美恵子: 「ここで働きたい」と思わせる実習病院の成功例; 実習生が応援したくなる病院づくり。看護展望 35: 0706-0711, 2010
- 5)糸賀暢子: 「ここで働きたい」と思わせる実習病院の成功例; 看護学生が臨地実習で「ここで働きたい!」と思うとき。看護展望 35: 0698-0705, 2010.
- 6)出口睦雄, 野田貴代, 都竹友季子他: 愛知きわみ看護短期大学卒業生の就職病院選択動機 -第6期生の特徴-。愛知きわみ看護短期大学紀要 9: 25-34, 2013
- 7)大塚真代, 古米照恵, 藤野文代: 看護大学生の進路選択に影響する情報と支援ニーズ -卒業を間近にした看護学部4年次生への調査-。ヒューマンケア研究会誌 5: 73-77, 2013