

研究報告

石川県立看護大学看護学部卒業生の動向調査

南堀直之^{1§}, 村井嘉子², 中道淳子², 寺井梨恵子²米田昌代², 井上智可², 西村真実子², 木村久恵³川端祥子³, 小田沙矢香⁴

概要

石川県立看護大学看護学部卒業生（2004年3月～2012年3月）729人を対象に、卒業生の動向を把握し、それを通して今後の看護基礎教育と卒業生支援に関する示唆を得ることを目的に質問紙調査を行った。回収数は326人（回収率44.7%）、その内有効回答263人（有効回答率80.7%）であった。95.1%が就業しており、看護師73.0%、保健師14.8%、助産師2.7%であった。就業場所は、主に病院、保健センターであった。卒業後、勤務先を変更した者は1～3期生51.6%、7～9期生は6.6%であった。経験を重ねることで、何らかの職業的志向性の変化が生じていることが推測される。本学で学んでよかったことは、「信頼できる友人に出会えた」「看護実践の土台になる知識技術」などであった。教育内容で満足していることは、「卒業研究ゼミ」「教員と話をする機会」などであった。一方で、もっと受けなかった教育内容は、「注射などの技術教育」「薬に関する知識」などであった。

キーワード 卒業生、看護専門職、離職要因、仕事継続要因

1. はじめに

社会における医療環境は、入院期間の短縮化に伴う入院患者の急性期化・重症化、個人情報保護、医療安全に関する課題、患者の人権の保護等、看護を取り巻く環境も大きな変化を遂げている。その職場環境では、新卒看護師の早期離職防止対策の検討¹⁾、病院看護職員の労働条件の見直し等²⁾、看護専門職として一生の仕事として認識できるような工夫や制度化がなされている。

石川県立看護大学（以下、本学）は2000年4月に開学し、2012年3月までに780人の卒業生を送り出した。9期までの卒業生が、看護専門職として社会的活動を活発化するためには仕事への定着と継続が重要であり、その経験を土台に看護専門職としての質の変化、社会的活動の拡大が期待できる。卒業生の動向・社会的活動は、大学の特徴を示すものの一つであり教育の成果を示す指標であると考えられる。

本学の教育理念は、人間の生命や生活の質を真に理解できる豊かな人間性ととも、専門職業人としての基盤を備え、保健・医療・福祉の幅広い領域で、県民の健康と福祉の向上に貢献できる看護職及び看護指導者を育成することをねらいとしてきた。教育目標は、①豊かな人間性と倫理観を備えた人材の育成、②看護学に求められる社会的使命を遂行し得る人材の育成、③調整・管理能力を有する人材の育成、④国際社会でも活躍できる人材の育成、⑤将来の看護リーダーの役割を担う人材の育成である。学生達は、これらの教育理念と教育目標のもとに学び、社会へと巣立っている。

本学の卒業生は、現在の看護環境の中でどんな体験をして、どのような課題に遭遇しているのか、また、それをどのように乗り越えて看護専門職として成長しているのだろうか。場合によっては、看護の現場から距離をおいていることも予測される。これまでに巣立った卒業生の状況を把握・理解し、母校への忌憚のない意見を聴くことが本学の教育改善に役立つと考えられる。また、看護専門職への研修企画・立案等に寄与することに繋がる。

本調査研究の目的は、①本学で看護基礎教育を

¹ 石川県立看護大学大学院博士前期課程（石川県立看護大学同窓会副会長） § 責任著者

² 石川県立看護大学

³ 元石川県立看護大学

⁴ 埼玉医科大学看護学部看護学科（石川県立看護大学同窓会会長）

受け、社会で看護専門職として活動する卒業生の動向を把握すること、②本学において受けた教育内容について率直、かつ忌憚のない意見を聞くことを通して、③本学がより質の高い、社会のニーズに合致した看護基礎教育の責任を果たしていくための示唆を得ることである。

2. 研究方法

2.1 研究デザイン

郵送法による無記名質問紙調査

2.2 調査対象・方法

2004～2012年3月までに石川県立看護大学看護学部卒業生全員780人のうち、郵送が可能であった729人である。

郵送法による無記名、選択回答及び一部自由記載による質問紙調査である。

2.3 調査内容

表1

調査項目は、個人属性、就業状況、退職・仕事継続の状況、看護継続教育、卒業後のキャリアアップ、自己研鑽の状況、本学の教育に対する評価、本学の更なる発展のための提案である。質問項目は、2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書¹⁾を参考に、一部今回の調査目的に合致した内容を追加した。

なお、仕事を辞めたいと思った理由及び退職理由、看護継続教育の実際、本学の教育に対する評価、大学発展への提案については、3つまで複数回答とした。

表1 調査項目

区分	内容
個人属性	年齢、性別、出身地、卒業年、編入学生の有無
就業状況	現在の職種、就業年数、就業形態、就業施設 卒業後の勤務先変更の有無
退職・仕事継続の状況	仕事を辞めたいと思った理由、仕事を退職した理由 仕事を継続する支え、5年以上仕事を継続する上での支え
看護継続教育	職場で受けた教育・研修 職場で受けたかった教育・研修
卒業後のキャリアアップ*	卒業後に取得した資格の有無と種類、今後取得したい資格 進学の有無及び動機、進学の成果 キャリアアップ時に受けたたい支援
自己研鑽の状況	* 学内所属、研究会発表、自主的な学習活動、専門雑誌購読数 大学で学んでよかったこと
本学の教育評価	大学でもっと学びたかったこと 大学在学中にあったらよかったと思う実習内容 4年間で看護師・保健師統合カリキュラム
本学の更なる発展のための提案	設備や学生支援制度 大学に望むこと、大学生活で印象深く思い起こされること、大学への提案

*は本論文内における報告はない

2.4 調査紙配布・回収

調査紙配布は2012年8月初旬に行い、回収期限は2012年9月末であった。

2.5 分析方法

質問項目に当てはまるものが何かを問うた。卒業後、3年で辞めるとする新人職員が50%を超える報告³⁾を踏まえ、卒業期を3年毎に区分し、1～3期生をA群、4～6期生をB群、7～9期生をC群とした(以下、それぞれをA群、B群、C群とする)。分析には統計ソフトSPSS20 for Windowsを使用し、個人属性、就業状況、卒業後の勤務先変更の有無は、記述統計処理をおこなった。仕事を辞めたい及び退職した理由は、全回答数における各理由の割合について経年的に記述統計処理を行った。また、仕事の支え、看護継続教育、本学の教育評価、発展のための提案について χ^2 検定を行い、有意水準は5%とした。自由記載については、記載内容を熟読しその内容別に整理した。

2.6 倫理的配慮

研究代表者は、本調査研究における質問紙郵送を目的に、石川県立看護大学同窓会さくら会が保有する同窓会個人情報の開示請求を実施した。それを受けて同窓会さくら会は、同窓会会員情報取扱要領第3項に基づき、研究代表者に対して会員情報の開示を行った。

本研究は、石川県立看護大学倫理審査の承認(看大第684号)を得て実施した。調査協力は、対象者の自由意思であり調査を拒否する場合であっても不利益を被らないこと、調査は無記名であり、回答をもって同意を得たことを依頼文に明記した。得られたデータは他の目的には一切使用せず、プライバシーの保護に十分注意し、個人が特定されないよう取り扱った。また、得られた結果は、学術誌、同窓会広報誌及びホームページで公開予定であることも依頼文に明記した。

3. 結果

3.1 回収率及び有効回答率

表2

729人に質問紙を郵送し、326人より返信があり回収率は44.7%であった。そのうち有効回答は263人であり、有効回答率は80.7%であった。

3.2 年齢・性別・出身地

表3・4・5

年齢は、23～25歳38.4%、26～30歳49.0%、31～35歳9.5%、36～40歳2.3%、41～45歳0.4%、46歳以上0.4%であった。性別は、男性6.1%、女性93.9%であった。石川県内出身者は77.9%、県外者は22.1%であった。

表2 回収率および有効回答率

卒業期(年)	A: 送付数		B: 回収数		C: 有効 回答数	B/A: 回収率(%)	C/B: 有効回答率(%)
	数	%	数	%			
1期生(2004)	83		45		35	54.2	77.8
2期生(2005)	82		41		32	50.0	78.0
3期生(2006)	76		40		25	52.6	62.5
4期生(2007)	75		35		22	46.7	62.9
5期生(2008)	79		30		28	38.0	93.3
6期生(2009)	77		32		26	41.6	81.3
7期生(2010)	85		31		26	36.5	83.9
8期生(2011)	88		32		29	36.4	90.6
9期生(2012)	84		40		40	47.6	100.0
合計	729		326		263	44.7	80.7
3年次編入のみ	-		33		24	-	72.7

表3 年齢

年齢	数	%
23~25歳	101	38.4
26~30歳	129	49.0
31~35歳	25	9.5
36~40歳	6	2.3
41~45歳	1	0.4
46歳以上	1	0.4

表4 性別

性別	数	%
男性	16	6.1
女性	247	93.9

表5 出身地

	数	%
石川県内	205	77.9
石川県外	58	22.1

表6 就業職種

職種	数	%
看護師	192	73.0
保健師	39	14.8
助産師	7	2.7
看護教員	6	2.3
養護教諭	6	2.3
進学	4	1.5
その他	6	2.3
就業なし	3	1.1

表7 就業年数

就業年数	数	%
1年未満	46	17.5
2年以上3年未満	54	20.5
3年以上5年未満	53	20.2
5年以上7年未満	50	19.0
7年以上	58	22.1
記載なし	2	0.8

表9 卒業後の勤務先変更の有無

分類	現在の職種														卒業期別						合計			
	看護師		保健師		助産師		看護教員		養護教諭		進学		その他		就業なし		A群(1-3期)		B群(4-6期)			C群(7-9期)		
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%		数	%	数
変更あり	36	18.9	20	52.6	4	57.1	6	100	1	16.7	0	0	2	50.0	3	100	47	51.6	19	26.0	6	6.6	72	28.2
変更なし	154	81.1	18	47.4	3	42.9	0	0	5	83.3	1	100	2	50.0	0	0	44	48.4	54	74.0	85	93.4	183	71.8
合計	190	100	38	100	7	100	6	100	6	100	1	100	4	100	3	100	91	100	73	100	91	100	255	100

※勤務変更記載のない8名を除く

3.3 調査時の就業状況

表6・7・8

就業職種は、看護師 73.0%、保健師 14.8%、助産師 2.7%、看護教員 2.3%、養護教諭 2.3%、進学していた者 1.5%、その他 2.3%、就業なし 1.1%であり、看護職での就業率は 95.1%であった。

就業年数は、1年未満 17.5%、2~3年未満 20.5%、3~5年未満 20.2%、5~7年未満 19.0%、7年以上 22.1%であった。就業形態は、常勤者 89.7%であった。

就業施設は、病院 74.5%、保健センター 7.2%、学校保健室 2.7%、看護教育 2.3%、保健所 1.9%等であった。

病院勤務率は、卒業後経験年数が短い者 C 群 82.1%、B 群 73.7%、A 群 67.4%と高く、保健センター勤務は、卒業後経験年数が長い者 A 群 8.7%が最も高く、B 群 7.9%、C 群 5.3%であった。

3.4 退職・仕事継続の状況

表9

(1) 卒業後の勤務先変更の有無

卒業後に勤務先を変更した者は、全体の 28.2%であった。看護教員 100%、助産師 57.1%、保健師 52.6%、看護師 18.9%の順に退職経験の割合が高かった。

勤務変更の割合は、卒業後経験年数が長い者ほど高く A 群 51.6%、B 群 26.0%、C 群 6.6%であった。

表8 就業場所

就業場所	数		A群(1-3期)		B群(4-6期)		C群(7-9期)	
	数	%	数	%	数	%	数	%
病院	196	74.5	62	67.4	56	73.7	78	82.1
医院・診療所	3	1.1	0	0.0	2.0	2.6	1	1.1
保健センター	19	7.2	8	8.7	6	7.9	5	5.3
保健所	5	1.9	2	2.2	0	0.0	3	3.2
看護系教育機関	6	2.3	5	5.4	1	1.3	0	0.0
学校保健室	7	2.7	1	1.1	5	6.6	1	1.1
企業保健室	1	0.4	1	1.1	0	0.0	0	0.0
地域包括支援センター又は在宅介護支援センター	2	0.8	0	0.0	1.0	1.3	1	1.1
福祉施設	3	1.1	3	3.3	0	0.0	0	0.0
その他	12	4.6	5	5.4	4	5.3	3	3.2
記載なし	9	3.4	5	5.4	1	1.3	3	3.2
合計	263	100	92	100	76	100	95	100

(2) 仕事を辞めたいと思った理由・退職した理由 (3つまで複数回答) 表 10・11

辞めたいと思った理由(総数)は、「勤務時間内に終わらない」13.0%、「働くことに疲れた」10.2%、「医療事故の不安」7.9%、「自分の看護が患者のニーズに応じているか自信がない」7.5%が上位であった。

卒業後経過年数で見ると、1年目に辞めたいと思った理由の上位は、「勤務時間内に終わらない」13.2%、「就業前と現実のギャップ」12.9%、「医療事故の不安」10.4%であった。3年目に辞めたいと思った理由は、「勤務時間内に終わらない」13.0%、「自分の看護がニーズに応じているか自信がない」「働くことに疲れた」は共に10.9%で

表 10 仕事を辞めたいと思った理由 (3つまで複数回答)

	卒業後経過年数										総数
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目		
	1-9期生	1-8期生	1-7期生	1-6期生	1-5期生	1-4期生	1-3期生	1-2期生	1期生		
該当卒業期	1-9期生	1-8期生	1-7期生	1-6期生	1-5期生	1-4期生	1-3期生	1-2期生	1期生		
該当者数(n)	263	223	193	168	142	114	92	67	35	1297	
辞めたいと思ったことがある者(人)	126	104	88	66	61	44	39	30	14	572	
辞めたいと思ったことがある者(%)	47.9	46.6	45.6	39.3	43.0	38.6	42.4	44.8	40.0	44.1	
自分のペースで仕事ができない	2.8	3.1	3.3	4.8	1.5	3.4	4.1	3.2	6.7	3.3	
就業前と現実のギャップ	12.9	2.6	1.6	0.6	0.0	0.0	0.0	3.2	3.3	4.2	
医療事故の不安	10.4	11.0	8.2	8.5	5.2	1.1	1.4	4.8	6.7	7.9	
勤務時間内に終わらない	13.2	17.6	13.0	11.5	11.1	12.4	12.2	6.3	10.0	13.0	
職場の雰囲気になじめない	9.4	4.0	3.3	5.5	5.2	5.6	1.4	4.8	10.0	5.7	
ヒヤリハットレポートを書いた	3.1	4.4	1.1	1.2	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	2.1	
看護職に不向き	6.9	6.6	9.8	4.2	4.4	2.2	4.1	1.6	0.0	5.8	
自分の看護がニーズに応じているか自信がない	7.2	7.0	10.9	6.7	6.7	5.6	8.1	9.5	3.3	7.5	
課題等で休日に休めない	5.0	5.7	6.5	6.7	8.1	9.0	5.4	3.2	3.3	6.1	
仕事の優先順位がわからない	3.8	2.6	1.6	1.2	0.7	2.2	2.7	3.2	3.3	2.4	
看護の基本が身に付いていない	4.7	2.2	1.6	1.2	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	2.0	
配属部署の知識技術不足	6.9	7.0	6.5	6.1	5.9	5.6	5.4	6.3	3.3	6.4	
働くことに疲れた	4.1	8.8	10.9	12.7	14.8	19.1	18.2	6.3	13.3	10.2	
結婚	0.0	0.0	1.1	0.6	5.2	1.1	4.1	1.6	3.3	1.2	
出産・育児	0.0	0.0	0.5	1.8	1.5	1.1	2.7	3.2	0.0	0.9	
経験の視野を広げたい	0.0	2.2	3.8	5.5	5.9	6.7	6.8	7.9	6.7	3.7	
出身地に帰った(帰ろうと思う)	1.3	3.1	1.1	1.8	0.7	2.2	1.4	4.8	3.3	1.9	
家族の都合により転居	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	
他にしたい仕事がある	0.6	2.6	3.3	3.0	3.0	5.6	4.1	6.3	6.7	2.9	
体調を崩した	0.3	0.9	1.6	1.8	3.7	4.5	2.7	3.2	3.3	1.8	
職場の人間関係が悪かった	4.7	5.3	4.3	6.7	8.1	7.9	8.1	9.5	6.7	6.1	
進学	0.0	0.0	1.1	0.6	2.2	0.0	2.7	1.6	3.3	0.8	
その他	2.2	3.1	4.9	7.3	4.4	3.4	6.8	7.9	3.3	4.3	

(%)

表 11 仕事を退職した理由 (3つまで複数回答)

	就職後経過年数										総数
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目		
	1-9期生	1-8期生	1-7期生	1-6期生	1-5期生	1-4期生	1-3期生	1-2期生	1期生		
該当卒業期	1-9期生	1-8期生	1-7期生	1-6期生	1-5期生	1-4期生	1-3期生	1-2期生	1期生		
該当者数(n)	263	223	193	168	142	114	92	67	35	1297	
退職者数(人)	13	12	23	21	21	8	10	9	3	120	
退職者割合(%)	4.9	5.4	11.9	12.5	14.8	7.0	10.9	13.4	8.6	9.3	
自分のペースで仕事ができない	0.0	0.0	0.0	2.8	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	
就業前と現実のギャップ	12.5	4.2	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	3.2	
医療事故の不安	0.0	4.2	2.7	5.6	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	2.6	
勤務時間内に終わらない	12.5	12.5	5.4	8.3	3.6	0.0	0.0	13.3	0.0	7.4	
職場の雰囲気になじめない	4.2	4.2	0.0	5.6	3.6	9.1	10.0	0.0	0.0	3.7	
ヒヤリハットレポートを書いた	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
看護職に不向き	4.2	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	
自分の看護がニーズに応じているか自信がない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
課題等で休日に休めない	0.0	8.3	2.7	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	2.1	
仕事の優先順位がわからない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
看護の基本が身に付いていない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
配属部署の知識技術不足	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
働くことに疲れた	0.0	0.0	5.4	2.8	3.6	9.1	10.0	6.7	20.0	4.2	
結婚	4.2	8.3	5.4	19.4	0.0	18.2	10.0	13.3	20.0	9.5	
出産・育児	4.2	4.2	5.4	8.3	7.1	9.1	20.0	13.3	0.0	7.4	
経験の視野を広げたい	4.2	4.2	18.8	8.3	21.4	9.1	10.0	0.0	20.0	11.1	
出身地に帰った(帰ろうと思う)	4.2	8.3	8.1	11.1	10.7	9.1	0.0	6.7	20.0	8.4	
家族の都合により転居	0.0	8.3	5.4	2.8	7.1	9.1	10.0	6.7	0.0	5.3	
他にしたい仕事がある	8.3	12.5	13.5	2.8	7.1	9.1	10.0	0.0	20.0	8.4	
体調を崩した	12.5	4.2	5.4	5.6	3.6	9.1	0.0	6.7	0.0	5.8	
職場の人間関係が悪かった	4.2	4.2	5.4	2.8	7.1	0.0	10.0	6.7	0.0	4.7	
進学	8.3	4.2	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	
その他	16.7	8.3	13.5	11.1	17.9	0.0	10.0	13.3	0.0	12.1	

(%)

あった。4～7年目の理由は「働くことに疲れた」が最も上位であった。

また、1年目に辞めたいと思った者は全体の47.9%であり、4年目までにその割合は39.3%と低下するが、5年目に43.0%と上昇していた。

退職した者の理由の最多（総数）は、「経験の視野を広げたい」11.1%、「結婚」9.5%、「他にしたい仕事がある」「出身地へ帰った（帰ろうと思う）」が共に8.4%、「出産・育児」7.4%であった。

1～2年目に退職した理由は、「勤務時間内に終わらない」「就業前と現実のギャップ」「体調を崩した」「他にしたい仕事がある」がそれぞれ12.5%であった。3～5年目に退職した理由の上位は、「経験の視野を広げたい」「他にしたい仕事がある」「出身地へ帰った（帰ろうと思う）」「勤務時間内に仕事が終わらない」「結婚」「出産・育児」であった。

経年の退職率は、1年目4.9%、2～5年目では5.4%、11.9%、12.5%、14.8%と3年目以降は急上昇していた。

(3) 仕事を継続する上で支えになったこと（3つまで複数回答）
 「同じ部署の同期の仲間との励まし合い」62.6%、「家族や友人の励まし」40.4%、「趣味などでリフレッシュ」32.0%

「リフレッシュ」32.0%が上位であった。次いで、「患者・家族・住民からの感謝」29.8%、「違う部署の同僚との励まし合い」24.1%、「自分のケアが上司・先輩から認められた」22.7%であった。

卒業期3区分比較では、「違う部署の同僚との励まし合い」は、卒業後経験年数の短いC群の割合が最も高かった(p<0.001)。また、「患者・家族・住民からの感謝」は、卒業後経験年数の長いA群の割合が最も高かった(p<0.01)。

(4) 仕事を5年以上継続する上で支えになったこと（3つまで複数回答）

通算経験5年以上仕事を継続できた理由について聞いた。「5年目以降の役割遂行に対する肯定的評価」61.2%、「5年目以降の役割遂行に対する不足を補う具体的示唆」44.7%、「専門性を高めるための領域・学習方法等の情報提供」42.3%、「役に立つ（重要）と思われる研修会への参加の促し」40.4%が上位であった。

その他の自由記載には、自分がやるべき仕事がある職場環境であった、患者さんからの肯定的評価を受けた、先輩が家庭と仕事を両立させてイキイキとしていた、職場の人間関係が良かったがあった。

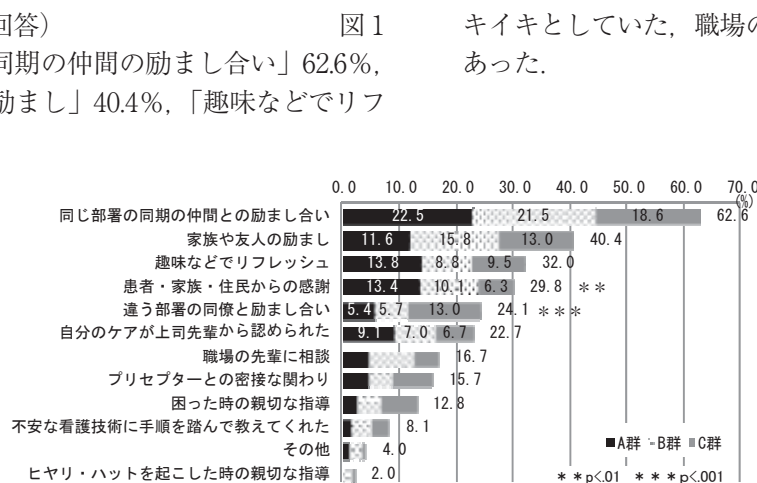


図1 仕事を継続する上で支えになったこと（複数回答）

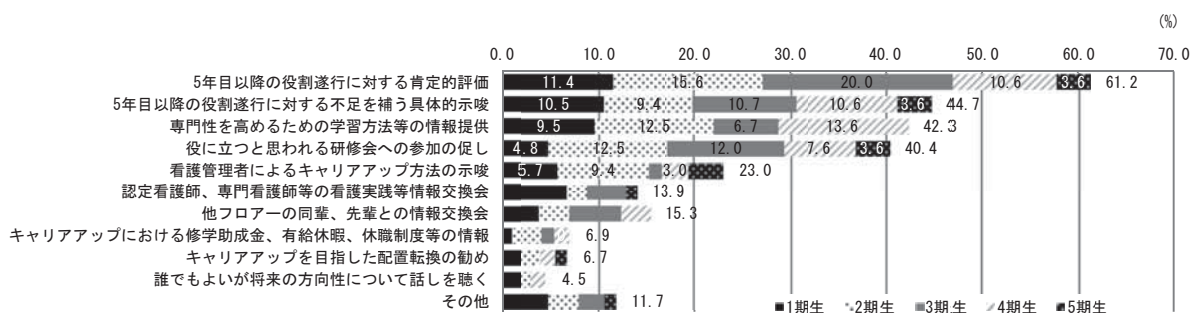


図2 5年以上仕事を継続する上での支え（複数回答）

3.5 看護継続教育の実際 図3・4
(3つまで複数回答)

入職1年目に職場で受けた教育・研修は、「注射など医療行為の実技教育」70.5%、「配属先に特徴的な知識や技術」56.2%、「医療安全」31.4%、「急変時の緊急処置」29.9%が上位であった。

入職1年目に職場で受けたかった教育・研修は、「配属先に特徴的な知識や技術」30.0%、「急変時の緊急処置」27.6%、「薬剤に関する教育」19.4%が上位であった。

卒業期3区分比較では、卒業後経験年数が長いA群が「医療安全」教育・研修へのニーズが最も高かった (p < 0.05)。

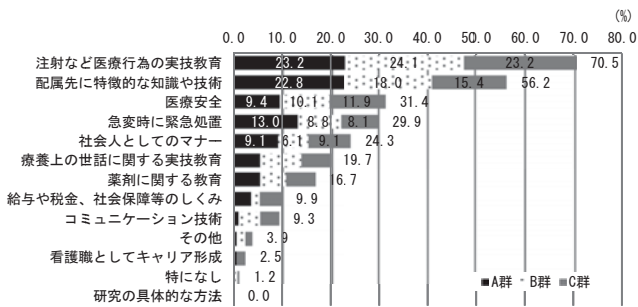


図3 入職1年目に職場で受けた教育・研修 (複数回答)

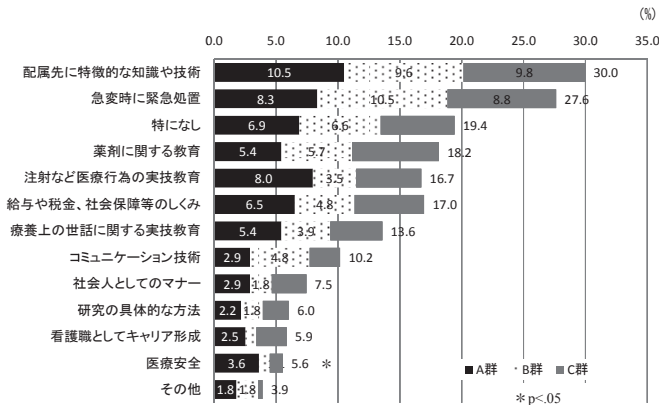


図4 入職1年目に職場で受けたかった教育・研修 (複数回答)

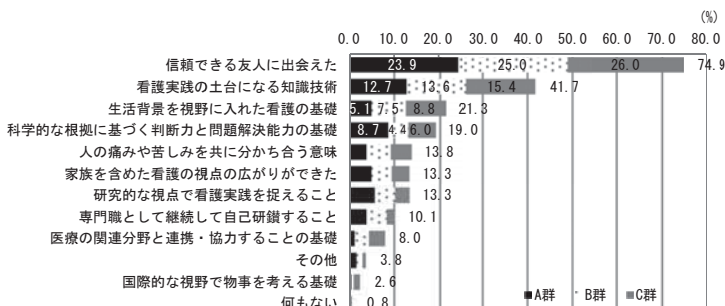


図5 大学で学んでよかったこと (複数回答)

3.6 石川県立看護大学で受けた教育に対する評価 (3つまで複数回答)

(1) 大学で学んで良かったこと・満足している教育内容・もっと受けたかった教育内容・あったら良かったと思う実習 図5~8

良かった点は、「信頼できる友人に出会えた」74.9%、「看護実践の土台となる知識技術を得た」41.7%、「生活背景を視野に入れた看護の基礎」21.3%と評価している。

卒業期3区分比較では、どの項目においても有意な差は見られなかった。

満足している教育内容は、「4年次の卒業研究ゼミ」30.7%、「大学での経験全般」27.6%、「教員と話しをする機会」26.6%、「大学の中での学生同士の一体感」25.8%が上位を占めた。

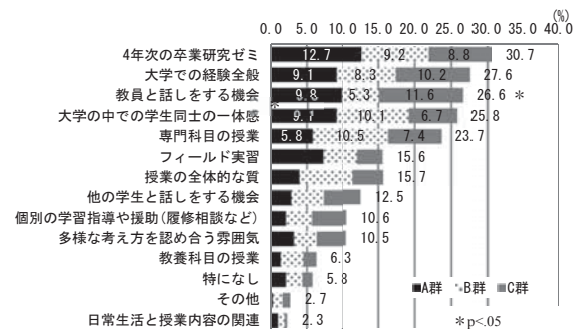


図6 満足している教育内容 (複数回答)

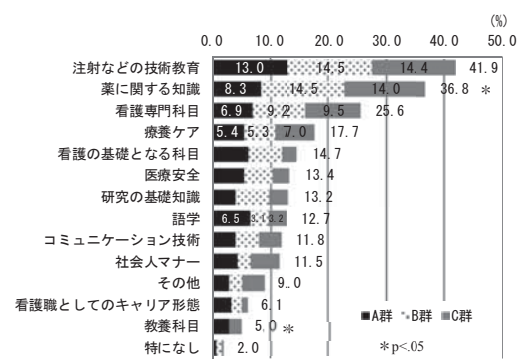


図7 もっと受けたかった教育内容 (複数回答)

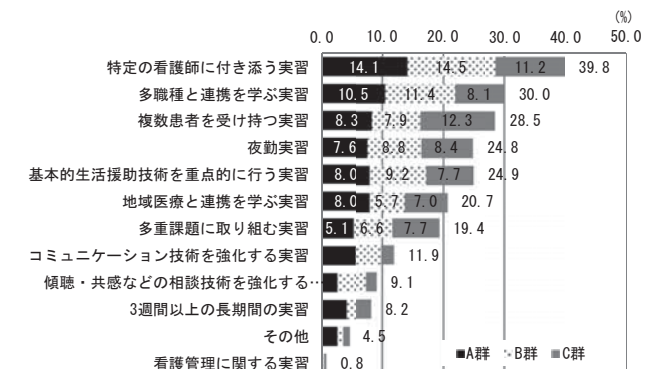


図8 あったら良かったと思う実習 (複数回答)

卒業期3区分別比較では、卒業後経験年数が短いC群が「教員と話しをする機会」において最も高かった ($p < 0.05$)。

もっと受けたかった教育は、「注射などの実技教育」41.9%、「薬に関する知識」36.8%、「看護専門科目」25.6%が上位であった。

卒業期3区分比較では、卒業後経験年数の短いC群が「薬に関する知識」を希望し、卒業後経験年数の長いA群が「文学・宗教学・倫理学などの教養科目」の希望が高かった ($p < 0.05$)。

あったら良かったと思う実習は、「特定の看護師に付き添う実習」39.8%、「多職種と連携を学ぶ実習」30.0%、「複数患者を受け持つ実習」28.5%が上位を占めた。

卒業期3区分比較では、どの項目においても有意な差はなかった。

(2) 看護師・保健師統合カリキュラムについて

図9

看護基礎教育4年間で看護師・保健師統合カリキュラムを受けることについて、各群とも8割以上の者が現状でよいとしていた。

看護師として仕事をする上で重要と思われた保健師養成に関連した学習項目(3つまで複数回答)

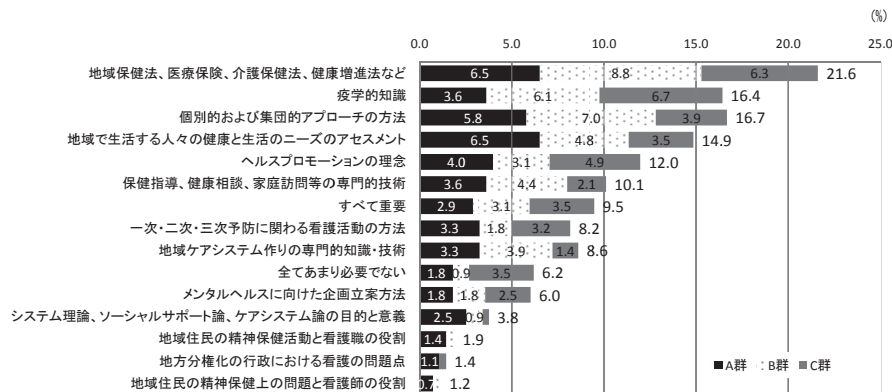


図9 看護師として仕事をする上で保健師養成カリキュラム内容において重要だと思われた学習項目(複数回答)

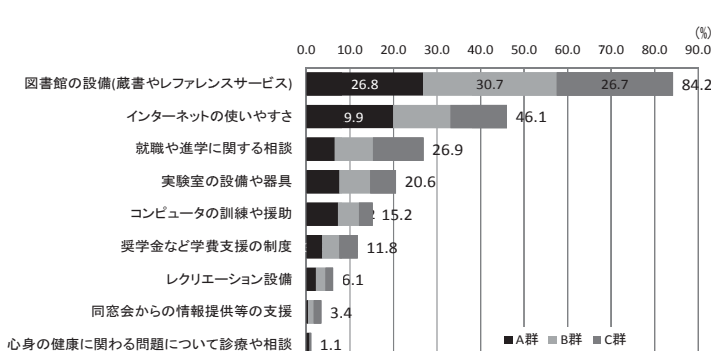


図10 設備や学生支援制度に満足だった項目(複数回答)

は、「地域保健法、医療保険、介護保険、健康増進法など」21.6%、「個別的及び集団的アプローチの方法」16.7%、「疫学的知識」16.4%、「地域で生活する人々の健康生活と生活ニーズのアセスメント」14.9%が上位であった。

卒業期3区分比較では、どの項目においても有意な差はなかった。

3.7 大学の更なる発展への提案

(3つまで複数回答) 図10・11

設備や学生支援制度に満足していた点は、「図書館の設備(蔵書やレファレンスサービス)」84.2%、「インターネットの使いやすさ」46.1%、「就職や進学の相談」26.9%が上位であった。

大学へ望むことは、「看護継続教育プログラムを構築し活用できるようにして欲しい」25.1%、「大学と就職先(病院施設)の連携を希望する」23.8%、「卒業生の状況・近況を知りたい」21.8%、「看護教育に関わる最新情報を配信して欲しい」12.9%が上位であった。

卒業期3区分比較では、卒業後経験年数が長いA群は、「看護継続教育プログラムを構築し活用できるようにして欲しい」、「看護教育に関わる最新情報を配信して欲しい」の2項目、卒業後経験

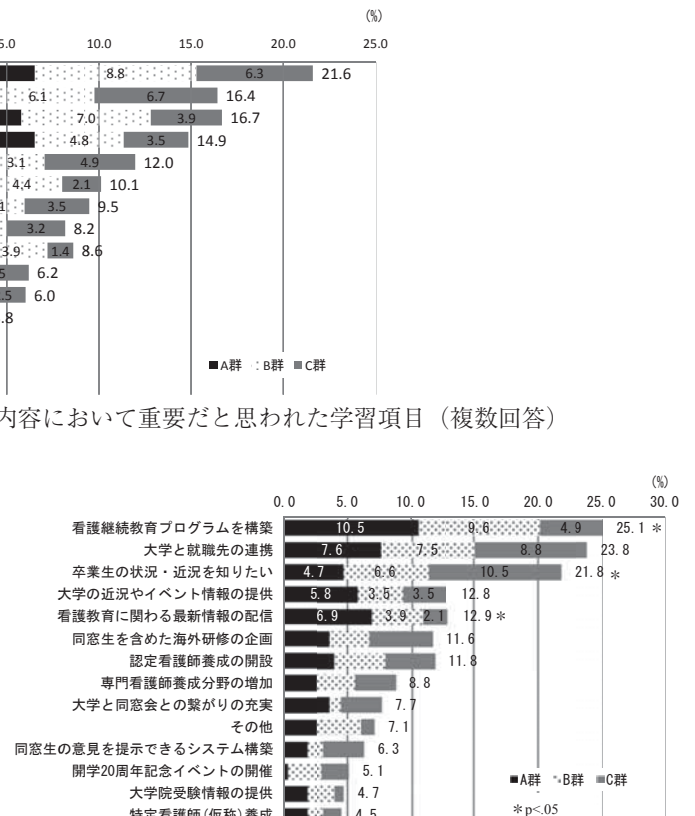


図11 これからの石川県立看護大学に望むこと(複数回答)

年数が短いC群は、「卒業生の近況を知りたい」のニーズが高かった ($p < 0.05$).

大学生活で印象深く思い起こされること(自由記載)では、フィールド実習で行きたい所へ出かけたこと、領域別実習の達成感、演習室での技術演習、地域との交流、卒業研究への取り組み、教師と学生間との一体感、アメリカ看護研修等であった。

大学への提案(自由記載)では、知識や技術の修得や社会人としてのマナーの強化、たくましさを備えた看護職の養成など多岐に及ぶ教育内容であった。また、視野を広げるために県外・県内の卒業生の交流、就職先との連携、スキルアップのための最新情報の提供などの看護継続教育に関わる研修の充実等であった。

4. 考察

4.1 看護専門職としての仕事の継続性

(1) 仕事の継続を困難にした要因について

仕事を辞めたいと思う上位の理由は、「勤務時間内に終わらない」「働くことに疲れた」「医療事故の不安」「課題等で休日に休めない」といった看護職継続の疲労感と不安があった。また、「自分の看護が患者のニーズに応えられているか自信がない」「配属部署の知識技術不足」「看護職に不向き」といった看護職として自信の低下、「職場の雰囲気になじめない」「職場の人間関係が悪かった」といった職場環境の課題の3つの要因が考えられる。

卒業後1年目に仕事を辞めたいと思う理由の上位は、「勤務時間内に終わらない」「就業前と現実のギャップ」「医療事故の不安」といった臨床現場での疲労と不信・不安があった。学生時代の未経験の技術の実施に対する不安、業務内容や時間の配分をうまく行えない体験、またこれまでに自覚したことの無いような不甲斐ない自分に向き合わざるを得ないことにも起因すると考えられる。「医療事故の不安」「ヒヤリ・ハットレポートを書いた」という医療事故の不安もしくは経験は、自分がインシデントを起こしてしまったことより、その怖さと影響の大きさを認識することで、人間の生命を預かることの重大さと怖さを実感し、危機意識を募らせる可能性がある。今後、努力義務化されている新人看護職員卒後臨床研修⁴⁾の整備促進により、医療安全の確保と早期離職の防止に至っているのか継続的な調査を行っていく必要がある。

仕事を辞めたいと思う割合は、経験を重ねる過程で減少しつつも3年目までは45%を超え、「勤務時間内に終わらない」ことは辞めたいと思う理由の上位である。その状況に追随するかのようになり4年目以降の辞めたいと思う理由に「働くことに疲れた」が上位となって変化し、卒業後に実感した具体的な課題が解消されぬまま仕事への意欲を低下させていると考えられる。5年目以降では、「働くことに疲れた」状況の上に「勤務時間内に終わらない」「課題等で休日が休めない」等、個人の生活時間の確保が難しいことは、仕事の延長が続き、現場での緊張や不安を癒す時間が取れない状況が蓄積する過程で心身ともに消耗すると考えられる。また、経験の蓄積により自立した実践活動が認められる一方で、組織の一員として役割業務、後輩教育、その合間の時間を活用して取り組む研究活動等、精神的・身体的な負担となっていると考えられる。4年目に辞めたいと思う割合が若干低下したにも関わらず、5年目にその割合が再度上昇する原因となっていると推測される。

1年目の退職理由は、「就業前と現実のギャップ」「勤務時間内に終わらない」「体調を崩した」が上位であり、2009年及び2011年の実態調査⁵⁾²⁾による長期休暇や退職の要因となりうる結果と一致する。1及び3年目の退職率は、その調査(1年目8.1%、2年目12.8%)と比較すると、本調査では低い結果であったがその間に上昇している。また、本調査において5年目の退職率は14.8%と高く、先の調査12.6%²⁾を上回る結果になっている。3年目以降の退職理由は、ライフイベントである「結婚」「出産・育児」を上回る「経験の視野を広げたい」「他にしたい仕事がある」「出身地に帰った(帰ろうと思う)」といった理由が増加傾向にあることに注目する。彼らは、どのようにして経験の視野を広めているのだろうか、他にしたい仕事とは何か、これまでの仕事とどのように関連し、あるいは全く関連のない分野で活躍しているのか興味深いことである。また、出身地へ帰ろうと考えた背景にどのようなことがあり、地元に戻ってどのような活動をしているのかについても、今回の調査において明らかにしたい。

5年以上の経験をもつ中堅看護師の存在は、その職場における看護の質を左右し、看護師の育成や職場の環境づくりに影響を及ぼす存在と言われる⁶⁾⁷⁾。一方で、専門職としての自立性の低下、状況判断し変化に対する能力の低下が指摘されている⁸⁾⁹⁾。一定の職場において5年以上の経験を

積み重ねことは、仕事の熟達ばかりでなく仕事への慣れが生じることが考えられ、それは仕事に対する魅力を低下させることに繋がる。

(2) 仕事の継続を支えた要因について

仕事の継続においては、「同じ部署の同期の仲間同士の励まし合い」「家族や友人、患者とその家族、住民からの感謝」など、人との関わり・看護の対象が仕事上のストレスを解消し前向きに仕事に取り組む糧になっていた。特に、卒業後経験年数の短い者は、より身近な仲間を支えとし、卒業後経験年数の長い者は、自身の看護実践の理解やそれを評価した人々から反応が、仕事の遣り甲斐として仕事の継続を支えたと推察できる。本調査では、「職場の先輩に相談」「プリセプターとの密接なかかわり」「困ったときの親切な指導」は、仕事継続の支えとしてはそれほど高くなかった。先輩、プリセプターの存在が離職を防ぐように働いた報告¹⁰⁾がある一方で、新人看護師が実践能力の不足や失敗の経験をリアリティショックとして感じていることを支援しきれていない先輩・スタッフ看護師が存在している報告¹¹⁾もある。本調査では、新卒看護師と先輩・プリセプターが捉えるサポートに対する認識の違いは明らかではなかった。看護体制が7対1になっても、臨床現場は決してゆとりがあるとは言えない状況である。しかし、看護師にとって仕事上の辛い体験にも重要な意味があることを実感している。新人看護師と中堅看護師が様々な状況を共有し合い、今後の看護実践に生かすために検討していくこと¹²⁾は、新人看護師に対して看護の本質や喜び、醍醐味を伝え専門職としての遣り甲斐を奮起させる関わりとしても重要と考えられる。

通算5年以上仕事を継続する上での支えは、「5年目以降の役割遂行に対する肯定的評価」「役立つと思われる研修会への参加の促し」「5年目以降の役割遂行に対する不足を補う具体的示唆」が上位であった。例え、一時的に仕事を中断したとしても、仕事の蓄積に対する肯定的評価を受けることは、自身の仕事が認められていることを実感として受け取り、それが仕事の遣り甲斐に繋がり仕事を継続できたと推測される。また、研修会に参加する等の新たな刺激を受けることは、今後の自身の方向性を考えていくきっかけとなると考えられる。

以上より、本学卒業生の仕事への定着と継続の

観点より検討すれば、仕事を辞めたいと思う要因は2009年看護職員実態調査⁵⁾での職場で抱える悩み・不満の上位に位置づけられた内容と一致する。また、退職率が変化する3年目以降を目途に臨床現場では、新たな役割を提示しそれを達成することを見守り、更にキャリアアップを目指すことができるように支援していく必要が示唆された。

4.2 石川県立看護大学における教育を振り返って評価する

(1) 大学で学んだことの肯定的側面について

「信頼できる友人に出会えた」と74.9%が回答している。信頼できる友人は、生涯においてその人生を豊かにし、支えとなり、また専門職業人として社会で活躍する上でも大きな資源・人的財産となる。また、「看護実践の土台となる知識技術」「生活背景を視野に入れた看護の基礎」が上位であったことは、本学で看護専門職としての基本的力量を身につけることができたことと捉えることができる。

教育内容に満足している項目においては、「4年次の卒業研究ゼミ」「教員と話しをする機会」が上位であった。卒業研究ゼミは、授業科目の中で最も時間数が多く4年次前期から後期において、学生と教員が濃厚・綿密に関わることで看護学を学ぶ集大成としている。また、平素から教師と語る機会が多いことは、生命と生活を支援する看護専門職業人の育成に影響を与えることに繋がり、これらが卒業後に満足している事として上位に位置づけられたことは、教育の成果として評価できる。

開学以来、本学では看護師と保健師の統合カリキュラムを編成している。今回の調査では殆どの者が4年間に於いて看護師及び保健師教育を受けたことを肯定的に捉えている。看護師として仕事を行う過程において、保健師養成関連科目における「地域保健法、医療保険、介護保険法、健康増進法」「地域で生活する人々と生活のニーズのアセスメント」「個別的及び集団的アプローチの方法」等を学んだことを重要として捉えている。開学以降、地域社会の人々や環境・社会との関わりを大切に考える教育カリキュラムが現在の社会情勢にフィットしており、その学びが活用されていることが伺える。

(2) 大学で不足していた学びと教育について

大学でもっと受けたかった教育内容として、「注射などの技術教育」「薬に関する知識」が上位であった。この結果は、職場で受けたかった教育・研修内容の上位にランクする項目であり、確実な技術の修得と変化の速い治療薬・医薬品の開発に伴う知識の必要性を実感することであり、看護基礎教育におけるこれらの強化を求めている、あるいは自らが学んでおくべき項目として振り返った結果と考えられる。また、卒業後経験年数が長い者は、「文学・宗教学・倫理学などの教養科目」の教育ニーズが高かったことは、看護経験を積み重ね人間と対峙する過程においてその必要性や学ぶ意味を実感するに至ったのではないかと考えられる。「看護専門科目」「療養ケア」のニーズも高く、職場で受けたかった教育・研修内容にある「配属先に特徴的な知識や技術」が上位にあることと関連・類似すると考えられる。この結果は先の調査¹⁾と一致しており、その背景には臨床現場の状況の変化とそのスピードが顕著であること、エビデンスに基づいた看護実践が要求されていることには他ならない。従って、看護基礎教育において教授すべき事柄を厳選し、看護学を志向するために卒業後に自学し続けることに結びつく学習のあり方、教育方法の工夫が必要と考えられる。また、「研究の基礎」に対する教育のニーズは、看護現場における課題を認識し、課題の追求とその対策等、研究的な取り組みを試行錯誤する中で研究的基礎の重要性を感じている結果と思われる。

希望する実習内容として、「特定の看護師に付き添う実習」「複数患者を受け持つ実習」「多職種と連携を学ぶ実習」「夜勤実習」「地域医療と連携を学ぶ実習」等が上位を示した。これらの内容は、2008（平成20）年度以降の保健師助産師看護師学校養成指定規則変更¹³⁾に伴い新規教育内容として統合分野が設置されている。今後、この学びの成果について追跡調査が重要と考えられる。

4.3 大学へ期待することについて

大学へ望むことには、「看護継続教育プログラムを構築し活用できるようにしてほしい」「大学と就職先の連携を希望する」「卒業生の状況・近況を知りたい」「看護教育に関わる最新情報を配信してほしい」などが上位であった。これは学術の発信の基盤となる大学との繋がりを維持しながら、卒業生が看護専門職としての探求・発展を推進することにほかならない。つまり、日々の学生との教育的な関わりを重視することはもとより、

社会情勢と人々の健康生活に関わるニーズや期待を感知しながら、看護専門職に対する生涯学習について看護基礎教育を超え、医療・保健関連施設等と連携を図りながら組織的・循環的な教育システム構築を期待することである。

大学時代に出合った信頼できる仲間との交流を絶やすことなく、同窓生間での近況を共有し、互いに刺激し合い切磋琢磨できることが貴重な経験になるであろう。更に、これから将来の看護専門職を継続するエネルギーとなると確信している。これまで以上に大学と同窓会が連携する過程において、大学の発展へ尽力し同窓会活動の充実を図っていきたいと考える。

5. 本研究の課題と限界

本調査に協力を得た者の8割以上が30歳までの女性であり、これからがライフコースにおいて仕事と結婚・出産・育児との両立が本格的課題となって直面する時期であり、これは今後の仕事に影響を与える可能性がある。

卒業生の全国的な散らばりを見ることは出来なかった。また、県外へ就職した者がどのような経験を蓄積して、地元に戻っているかを把握するには至らなかった。今後、経験を蓄積しながら看護職としてユニークな活動、リーダーシップを発揮しているか等、社会的活動の実態をみることで大学の特徴、教育の成果を示す指標ともなると考える。

設問によって3つまで複数回答にしたことは、結果において影響を与えた可能性も考えられる。

本稿における報告は、紙面の都合上、今回実施した調査研究における全体の一部であった。看護師・保健師・助産師等の職種別比較、卒業後の自己研鑽の状況等は次稿に報告予定である。

6. 結論

石川県立看護大学開学以降、卒業生の動向を明らかにすると共に、本学の教育活動に対する意見や期待を知ること、今後の教育の示唆を得ると考え調査を行い以下の結論を得た。

(1) 卒業生の就業率は、95.1%であった。就業者の職種は、看護師73.0%、保健師14.8%、助産師2.7%、看護教員2.3%、養護教諭2.3%であった。

(2) 卒業後の勤務先変更の割合は、A群（1～3期生）51.6%、B群（4～6期生）26.0%、C群（7～9期生）6.6%であり、卒業後経験年数の長かつ

た者が高かった。

(3) 仕事を辞めたいと思った理由は、「勤務時間内に終わらない」「働くことに疲れた」「医療事故の不安」が上位であった。

(4) 退職した理由は、「経験の視野を広げたい」「結婚」「出身地に帰った(帰ろうと思った)」「他にしたい仕事がある」が上位であった。卒業後1年目の退職率4.9%, 3~5年目11.9%, 12.5%, 14.8%であった。3年目以降、看護実践の中で自己成長を実感できる教育内容の充実と支援が必要であることが示唆された。

(5) 本学で学んで良かったことは、「信頼できる友人に出会えた」「看護実践の土台となる知識技術を得た」が上位であり、「4年次の卒業研究ゼミ」「大学での経験全般」に対して満足していた。

一方で、「注射などの実技教育」「薬に関する知識」に関する教育のニーズがあった。

(6) 大学に期待する意見が寄せられた。その内容は卒業生が自主的に、専門的能力を高めていくための課題であると共に、本学が組織的に発展していくために整えていく必要のある課題であった。

継続的な卒業生の動向・動態追跡は、教育効果を知る手段の一つであり意義あることと考える。本調査による示唆を今後の教育・研究活動に反映され、大学が発展することを祈念いたします。

謝辞

本調査にご協力いただきました石川県立看護大学同窓会さくら会役員の皆様、並びに卒業生の皆様に深く感謝いたします。

なお、本研究は、平成24年度石川県立看護大学内共同研究費の研究助成を受けて実施したものです。

利益相反状態の開示

利益相反なし。

引用文献

- 1) 日本看護協会中央ナースセンター事業部：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書, 30, 2006.
- 2) 日本看護協会広報部：2011年病院看護師実態調査, 1-14, 2012.
- 3) 禿小恵子：大都市のA大学病院に勤務する20歳代看護師の就職・離職に関する実態調査, 東京医科大学看護研究集録 27, 106-108, 2007.

- 4) 厚生労働省：新人看護職員研修に関する検討会報告書, 1-2, 平成23年.
- 5) 日本看護協会広報部：2009年看護職員実態調査, 1-10, 2010.
- 6) 相場一二三：中堅看護婦の潜在能力を引き出す研修-研修のプロセスを重視した病棟間留学の導入. 看護管理, 11 (12), 980-984, 2001.
- 7) 土佐千栄子, 出口昌子, 上野貴子他：経験3年以上の看護婦・看護師の臨床実践能力の特徴第1報-3病院574名の看護婦・看護師を対象に-. 日本看護管理学会誌, 5 (2), 55-63, 2002.
- 8) 菊池昭江, 原田唯司：看護の専門職自律性の測定に関する一研究. 静岡大学教育学部研究報告(人文・社会科学篇), 47, 241-254, 1997.
- 9) 上野貴子, 内藤理英, 出口昌子, 他：経験3目以上の看護婦・看護師の臨床実践能力の特徴 第2報-年齢別にみた臨床実践能力の比較, 日本看護管理学会誌, 5 (2), 64-70, 2002.
- 10) 松下由美子, 柴田久美子：新卒看護師の早期退職に関わる要因の検討 - 職業選択動機と入職半年後の環境要因を中心に, 山梨県立看護大学紀要, 6, 65-71, 2004.
- 11) 宮澤朋子, 松本じゅん子：新卒看護師の精神的未熟さ・弱さに対するスタッフ看護師および新卒看護師自身の認識, 長野県看護大学紀要, 10, 69-78, 2008.
- 12) 瀬川雅紀子, 種田ゆかり, 後藤姉奈, 他：新卒看護師の職業継続意識に影響を与えた体験, 日本看護管理学会誌 13 (2), 41-49, 2009.
- 13) 保健師助産師看護師学校養成所指定規則の一部を改正する省令, 文部科学省令・厚生労働省令第1号, 平成20年1月8日.

A Survey on Career Progress of Nursing Graduates from Ishikawa Prefectural Nursing University during 2004-2012

Naoyuki MINAMIBORI, Yoshiko MURAI, Junko NAKAMICHI,
Rieko TERAJ, Masayo YONEDA, Chika INOUE,
Mamiko NISHIMURA, Hisae KIMURA, Sachiko KAWABATA,
Sayaka ODA

Abstract

Between March 2004 and March 2012, a questionnaire was distributed to 729 graduates of Ishikawa Prefectural Nursing University Faculty of Nursing. The questionnaire was designed to elucidate the career progress of graduates, thereby obtaining insights related to future basic nursing education and support for graduates. A total of 326 responses were received (effective responses, 263 effective response rate, 80.7%). Among these respondents, 95.1% were employed, with 73.0% working as nurses, 14.8% working as public health nurses, and 2.7% working as midwives. Most worked in hospitals or health centers.

After graduation, 51.6% of the respondents from the 1st to 3rd graduating classes had changed their place of work, whereas only 6.6% of the respondents from 7th to 9th graduating classes did the same. Based on these results, it seems reasonable to assume that some type of change in professional orientation occurs as the nurses gain experience.

Positive aspects of the education received at university included "being able to meet friends who could be trusted" and "knowledge and skills that form the basis of nursing practice", whereas the educational content that the respondents were satisfied with included "graduation seminar" and "opportunities to talk with lecturers".

In contrast, educational content that the respondents wanted to receive in greater depth or detail included "skills education on injections etc." and "knowledge about medicines". This content would be necessary to successfully accomplish work in the nursing profession.

Keywords graduate, nursing profession, resignation factors, work continuation factors