

## A大学における看護学生の就職の選択基準に関する調査

渡邊光代 及川裕子 堀田涼子 平井佳代 渡邊久美 西出久美  
(Mitsuyo WATANABE Yuko OIKAWA Ryoko HOTTA Kayo HIRAI  
Kumi WATANABE Kumi NISHIDE)

### 【要約】

《目的》本研究では、A大学における看護学生が何を基準に就職先を選択しているのかの実態を明らかにすることを目的とした。

《方法》2017年度と2018年度の3月に卒業予定のA大学の看護学科4年生118名を対象に、基本的属性と特性、就職先を選択する際に重視した項目、就職情報の入手方法、就職先決定に影響を受けた人物、大学の就職支援に対する満足度について調査を実施した。

《結果》対象者の就職先は、全体の42.5%が実習施設の病院であり、国公立及び地方自治体病院が大半を占めていた。就職先を選択する際に重視した項目は「病棟や看護職の雰囲気が良い」「インターシップでの対応が良い」「労働環境が整っている」を優先的に選択していた。実習施設を就職先として選択した学生は、「実習先で受けた指導」「卒業生が多い」「就職施設からの奨学金貸与」の項目を重視する傾向があった。

《結論》今後、学生が自分の希望に合った就職先を決定できるよう支援をしていくためには、早期から就職先の情報提供やインターンシップに参加する際、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段階を踏んだキャリア支援教育の必要性が示唆された。

キーワード：就職先 就職先選択基準 就職支援 看護学生

### I. はじめに

我が国における社会の変化に伴い、急速に進む高齢化は、医療や介護を必要とする人が増えることで病院や介護施設問わず看護師の需要が増大している。看護師不足による現場の需要への対策として1992年に厚生労働省<sup>1)</sup>から「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が制定し施行等を契機に、看護系大学の新設増加は今日まで一貫して続いている。文部科学省<sup>2)</sup>の調査報告によると2019年度の新設校を除き短期大学を含めて現在看護系大学は272校となっている。それにより専門職を目指し入学を希望する学生数も増加して

いる現状である。

一般大学生の就職状況と比較しても看護大学生（以下学生と示す）の就職や職場の選択は、看護師の雇用に関する需給見通しをみても有利な状況にある。つまり、学生の多くは施設の中から自ら希望する就職先を選択することが可能となっている。

しかし、新人看護師の離職状況からは、学生が希望通り就職しても適応に時間がかかるなど就業の継続は必ずしも容易ではないことが窺える。卒業後1年目の新人看護師にとって、臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で学習した看護実践能力との間に乖離が生じ、それらが新人看護師の離職の要因と考

えられている。大塚<sup>3)</sup>らや塚本<sup>4)</sup>らは、就職後早期に退職した離職要因として、「リアリティショック、職場での人間関係、看護職者としての適性への不安などがあり、その背景には学生時代の職場選択の動機、臨床実習の経験、進路指導の在り方が影響している」と指摘している。国は2010年に「新人看護職員研修ガイドライン」<sup>5)</sup>を作成し、臨床現場では新人職員研修制度を取り入れ早9年目が経過している。日本看護協会の「2017年病院看護実態調査」<sup>6)</sup>の報告によると、新卒看護職の離職率は7.5%から0.1%増の7.6%であり、やや横ばいで推移していることから病院の定着対策が一定の効果を上げているとも推察できる。

A大学の看護学部は、2006年(平成18年)年4月に開設されて以来、延べ900人以上の卒業生を社会に輩出している。多くの卒業生は、看護師として病院へ就職しているが、就職後2、3か月頃になると「不安が強い」「自分は出来ない、向いていない、辞めたい」など相談が寄せられる。その後離職する卒業生もいる。看護学部では、2011年(平成23年)から毎年、ホームカミングデイと称し、母校で教員や同期生と情報交換や近況報告など親睦を図る機会を設けるなど卒業生への支援をしている。在学生への支援としては学年別に段階を追って就職ガイダンスや卒業生を囲む会・就職説明会・個別に教員からの指導、学生課の指導を展開している。今後、卒業生が離職することなく就職が継続できるためには在学中からの支援がより重要と考える。大井<sup>7)</sup>らの就職先選択調査の1つとして「実習病院」と報告されているように、A大学の卒業生も、実習施設を含めた医療機関や市町村保健センターに就職している。しかし、卒業生の就職先の現状と何を基準に就職先を選択したのかは調査されていないことから実態を把握する必要があると考える。

そこで、本研究では学生が何を基準に就職先を選択しているのかの実態を明らかにし、今後の学生指導や効果的な就職支援を検討するための基礎資料とする。

## II. 目的

A大学における看護学生が何を基準に就職先を選択しているのかの実態を明らかにする。

## III. 用語の定義

1. 就職先：看護基礎教育課程を卒業後、看護師免許を取得した後、初めて就業する病院とする。
2. 就職先の選択基準：就職先を決定した際、重要視した項目とする。

## IV. 方法

### 1. 研究デザイン

自記式質問紙調査による量的記述的研究

### 2. 研究対象

2017年度、2018年度の3月に卒業予定のA大学看護学部看護学科の4年生学生である。アンケート当日、欠席していた学生を除く学生を対象とした。

### 3. 調査期間

データ収集期間は2018年2月、2019年2月に実施した。

### 4. 調査方法

#### (1) 基本的属性と特性

年齢、性別、出身校所在、出身地、身内と看護職者、動機と理由、入学時の進路希望、卒業年度の進路希望について8項目に回答を求めた。

#### (2) 就職先選択に関する項目

就職先選択に関する調査項目は、大塚<sup>3)</sup>らや大井<sup>7)</sup>の先行研究を参考に作成した。

希望就職先の規模、看護師・保健師の場合、希望先の設置主体の種別、就職先を決定した調査17項目に関しては「利便性」「インターンシップでの対応」「労働環境」「卒業生の就職率」「設置主体」を含んだ項目とした。3段階尺度法「とても重視した(3点)」「やや重視した(2点)」「重視しない(1点)」で回答を求めた。

#### (3) 就職先決定に影響を受けた人物

就職先決定に影響を受けた人物には、宇城ら<sup>8)</sup>の研究内容を参考に作成した。「ゼミ担当教員」「実習指導教員」「他の教員」「実習病院指導者・スタッフ」「卒業生」「就職先看護管理者」「学生課担当者」「家族」「そ

他」の9項目を設定し複数回答とした。

#### (4) 就職先情報入手方法

就職先情報入手方法は、「ホームページ」「携帯サイト」「就職説明会」「インターンシップ」「就職フェア」「パンフレット」「先輩」「教員」「その他」の13項目を設定し複数回答とした。

#### (5) 就職支援に対する満足度

就職支援に対する満足度は、「学年毎の説明」「卒業生と語る会」「大学内での就職説明会」「就職活動のガイドライン」「ゼミ指導」の5項目を設定した。4段階尺度法「かなり満足(4点)」「どちらかといえば満足(3点)」「あまり満足していない(2点)」「満足していない(1点)」で回答を求めた。また、今後のキャリアに繋がる資格を問う11項目については、複数回答とした。

#### (6) 自由記載

自由記載では、就職活動を通して悩んだり困ったりしたことは何か、実習施設を選んだ理由は何か、就職・進路に関する意見は自由記述で回答を求めた。

### 5. 倫理的配慮

本研究対象への倫理的配慮は、目白大学倫理審査委員会の承認(17-045)に基づき実施していること、調査の趣旨、目的、調査内容、協力は自由意思であること、回答しないことによる不利益は生じないこと(成績や態度等に影響することはないこと)、個人が特定されないよう無記名とすること、個人情報保護されること、拒否できる権利があること、学会などへの公表の可能性があること、公表の場合も匿名化が保証されること、回収した調査票は鍵付き戸棚に厳重に取り扱い、研究終了後は破棄すること、提出をもって研究への参加とみなすことを文章で示し口頭で説明をした。調査票及び個別封筒配布後は、強制回収を避けるため教室からすぐに離れ一定時間を置きその後回収をした。無記名で調査を実施した。

### 6. 分析方法

基本的属性ならびに設問解答について数値で得られたデータは以下のような記述統計処理を行った。記述統計処理では、度数、平均値、標準偏差等を算出した。

就職先を決定した項目17項目、大学の就職支援5項目を各年度合算し平均値及び合計平均値を求めた。また、就職先が実習施設である群、実習施設でない群と就職先を決定した17項目をMann-Whitney U検定で分析した。統計処理は統計ソフトSPSS ver.24を使用し、有意水準を5%以下とした。

## V. 結果

2017年度、当日欠席者を除く94名中66名(回収率70.2%)、2018年度、当日欠席者を除く93名中52名(回収率55.9%)の118名を対象とした。

### 1. 対象者の基本的属性と特性(表1)

本研究の対象者118名の特性は以下の通りであった。対象者の性別は、女性112名(89.8%)、男性12名(10.2%)であった。年齢は21歳から32歳の範囲であり平均年齢は22.25歳(SD=1.685)であった。出身では、埼玉県内が67名(56.8%)、県外(都内、他県)49名(41.5%)、不明2名(1.7%)であった。身内に看護職がいるかの有無では、いる41名(34.7%)、いない76名(64.4%)であった。看護職をめざした時期は高校生61名(51.7%)、次に中学生16名(13.6%)が多かった。看護職への動機については、収入が安定27名(22.9%)、次に家族の勧め22名(18.6%)、資格及び家族の病気入院等各20名(16.9%)であった。入学時の進路希望の有無は看護師が109名(92.4%)、保健師が6名(5.1%)、進学5名(4.2%)であった。卒業時の進路では、看護師111名(94.1%)、保健師2名(1.7%)、進学3名(2.5%)等一部進路変更がみられた。保健師の就職施設は保健センターであった。

就職先の設置主体及び病院の規模では、国立系病院29名(24.6%)、公立系病院27名(22.9%)、日赤系、労災系他11名(9.3%)、大学系病院40名(33.9%)、個人病院2名(1.7%)であった。施設の規模では、500床以上56名(47.5%)、200床から499床未満54名(45.8%)、199床未満2名(1.7%)であった。実習施設の有無については、はい50名(42.4%)、いいえ62名(52.5%)であった。就職活動時、困ったりしたことがあるかの有無では、はい50名(42.4%)、いいえ64名(54.2%)であった。

表1 基本的属性と特性

属性区分		N=118	
		n (人)	割合 (%)
年齢	21～22歳	106	89.8
	23～29歳	9	7.6
	30～32歳	3	2.5
	平均値 22.25、標準偏差 1.685、最大値 32、最小値 21		
性別	男性	12	10.2
	女性	106	89.8
出身所在地	埼玉県内	67	56.8
	都内	49	41.5
	その他	2	1.7
看護者が身内にいるかの有無	いる	41	34.7
	いない	76	64.4
看護職をめざした時期	就学前	12	10.2
	低学年 (小)	10	8.5
	高学年 (小)	12	10.2
	中学生	16	13.6
	高校生	61	51.7
	その他	7	5.9
看護職への動機 (複数)	家族の病気や入院経験	20	16.9
	自分の病気や入院経験	18	15.3
	身近な人の死の経験	10	8.5
	家族の勧め	22	18.6
	教師の勧め	2	1.7
	資格	20	16.9
	幼少期からの憧れ	14	11.9
	やりがいがある職業	19	16.1
	ドラマの影響	5	4.2
	収入が安定しているから	27	22.9
その他	19	16.1	
入学時の進路希望	看護師	109	92.4
	保健師	6	5.1
	進学 (助産師課程・大学院)	5	4.2
	その他	1	0.8
卒業時の進路	看護師	111	94.1
	保健師	2	1.7
	進学 (助産師課程・大学院)	3	2.5
	その他	2	1.7
就職先の病院の有無	はい	113	95.8
	いいえ	2	1.7
病院の規模	500床以上	56	47.5
	200床 - 499床未満	54	45.8
	199床未満	2	1.7
	その他	3	2.5
就職先の設置主体	国立系病院 (国立系大学病院も含む)	29	24.6
	公立系病院 (都道府県市町村が運営している病院)	27	22.9
	その他、公的病院 (日本赤十字病院・労災病院・済生会・社会保険病院・厚生年金病院)	11	9.3
	民間病院① (医療法人や学校法人など：大学病院を含む)	40	33.9
	民間病院② (個人経営：個人病院 (クリニックも含む))	2	1.7
その他	3	2.5	
就職活動時、困難の有無	はい	50	42.4
	いいえ	64	54.2
内定施設が実習施設かどうか	はい	50	42.4
	いいえ	62	52.5

2. 就職先の決定に影響を及ぼした項目 (表2)

(1) 就職先情報入手方法

就職先を決定するための情報入手方法について複数選択で回答を求めた。最も多かった項目を上位順に「ホームページ」68人(57.6%)、「就職説明会」61人(51.7%)、「インターンシップ」59人(50%)、「実習病院」30人(25.4%)、「就職フェア」25人(21.2%)「パンフレット」24人(20.3%)、「携帯サイト」17人(14.4%)等であった。他、10%以下として「教員」「卒業生」「学生課」「保護者」の順であった。その他の記述として、「就職先の友人」「インターン先の看護師」等を挙げていた。

(2) 就職先決定に影響を受けた人物

就職先の決定において影響力が大きい人物として、複数選択で回答を求めた。最も多い上位項目として、「ゼミ担当教員」26人(23%)、「その他」23人(20%)、「実習先の指導者・スタッフ」21人(18%)、就職先の看護管理者17人(15%)、「他の教員」13人(11%)、実習指導教員12人(10%)、等であった。2番目に多い「その他」の理由として「友人や家族、インターンシップで担当した看護師」等を挙げていた。

表2 就職先の選択に影響を及ぼした項目

		N=118	
選択項目		n (人)	割合 (%)
就職先情報 入手方法 (複数回答)	ホームページ	68	57.6
	携帯サイト	17	14.4
	就職説明会	61	51.7
	インターンシップ	59	5.0
	就職フェア	25	21.2
	実習病院	30	25.4
	パンフレット	24	20.3
	卒業生	6	5.1
	教員	11	9.3
	予備校	0	0.0
	保護者	5	4.2
	学生課	6	5.1
	その他	7	5.9
	就職先決定 に影響を受 けた人物 (複数回答)	ゼミ担当教員	26
実習指導教員		12	10.2
他の教員		13	11.0
実習先の指導者・ スタッフ		21	17.8
卒業生		7	5.9
就職先の看護管理者		17	14.4
学生課担当者		4	3.4
家族		14	11.9
その他		23	19.5

3. 就職先を選択した際に重視した項目 (表3)

(1) 全体

学生が就職先を選択した際に重視した17項目について「とても重視した(3点)」「やや重視した(2点)」「重視しない(1点)」の3件法で回答を求めた。

平均点の上位6項目として、「病棟や看護職の雰囲気が良い」2.65点、「インターンシップでの対応が良い」2.57点、「労働環境が整っている(時間外勤務、離職者が少ない、福利厚生等)」2.52点、「病院全体の評判がよい」2.31点、「希望する領域での看護実践ができる」2.3点、「実践している看護ケア」2.28点、の順番であった。その他、以下の順であった。「給与」2.2点、「看護の専門性が学べる(専門・特定・認定等)」2.19点、「交通の便が良い」2.18点、「ロールモデルとなる看護師の存在」2.08点、「施設の充実」2.04点であった。

(2) 就職先別

就職先を選択した際に重視した17項目を「就職先が実習施設である群」と「就職先が実習施設でない群」の2群間でMann-Whitney U検定した結果、17項目中7項目に有意差がみられた。

①「就職先が実習施設である群」が「就職先が実習施設でない群」より有意に高い項目は、「実習先病院で受けた指導」「就職先からの奨学金貸与」「卒業生が多い」の3項目に有意差がみられた。

「実習先病院で受けた指導」の項目では、「就職先が実習施設である群平均2.28点」、「就職先が実習施設でない群平均1.55点」と就職先が実習施設である群が有意に高く(p<0.000)、「就職先からの奨学金貸与」の項目でも、「就職先が実習施設である群平均1.74点」、「就職先が実習施設でない群平均1.4点」と就職先が実習施設である群が有意に高く(p<0.026)、「卒業生が多い」の項目でも、「就職先が実習施設である群平均2.12点」、「就職先が実習施設でない群平均1.26点」と就職先が実習施設である群が有意に高く(p<0.000)、就職先の選択に重視した項目として挙げていた。

②「就職先が実習施設でない群」が「就職先が実習施設である群」より有意に高い項目は、「交通の利便性が良い」「建物が新しく設備が充実している」「インターンシップでの対応」「病棟、看護職の雰囲気がよい」の4項目に有意差がみられた。

「交通の利便性が良い」の項目では、「就職先が実

習施設でない群平均2.4点]、「就職先が実習施設である群平均1.86点」と就職先が実習施設でない群が有意に高い ( $p < 0.000$ )、「建物が新しく設備が充実している」の項目でも、「就職先が実習施設でない群平均2.16点]、「就職先が実習施設である群平均1.88点」と就職先が実習施設でない群が有意に高く ( $p < 0.048$ )、「インターンシップでの対応」の項目でも、「就職先が実習施設でない群平均2.7点]、「就

職先が実習施設である群平均2.38点」と就職先が実習施設でない群が有意に高く ( $p < 0.007$ )、「病棟、看護職の雰囲気が良い」の項目でも、「就職先が実習施設でない群平均2.76点]、「就職先が実習施設である群平均2.52点」と就職先が実習施設でない群が有意に高く ( $p < 0.036$ )、就職先の選択に重視した項目として挙げている。

③その他の項目では、有意差はみられなかった。

表3 就職先を選択した際に重視した項目

就職先決定項目	全体			就職先別				有意確立
	人数	平均点	標準偏差	就職先	人数	平均値	標準偏差	
1) 交通の利便性がよい (通勤可能駅近、徒歩圏内、県内等)	114	2.18	0.719	実習施設	50	1.86	0.700	0.000***
				実習施設以外	62	2.40	0.639	
2) 建物が新しく設備が充実している	114	2.04	0.745	実習施設	50	1.88	0.746	0.048*
				実習施設以外	62	2.16	0.729	
3) インターンシップでの対応がよい	114	2.57	0.579	実習施設	50	2.38	0.667	0.007*
				実習施設以外	61	2.70	0.460	
4) 実践している看護ケア	115	2.28	0.656	実習施設	50	2.22	0.679	0.430
				実習施設以外	62	2.32	0.647	
5) ロールモデルとなる看護者の存在	113	2.08	0.709	実習施設	49	2.04	0.706	0.666
				実習施設以外	61	2.10	0.724	
6) 実習先病院で受けた指導	115	1.85	0.819	実習施設	50	2.28	0.757	0.000***
				実習施設以外	62	1.55	0.717	
7) 病院全体の評判がよい	114	2.31	0.640	実習施設	50	2.26	0.633	0.395
				実習施設以外	62	2.35	0.655	
8) 病棟や看護職の雰囲気がよい	115	2.65	0.563	実習施設	50	2.52	0.646	0.036*
				実習施設以外	62	2.76	0.468	
9) 就職先からの奨学金貸与	115	1.56	0.819	実習施設	50	1.74	0.876	0.026*
				実習施設以外	62	1.40	0.735	
10) 希望する領域で看護実践ができる	115	2.30	0.751	実習施設	50	2.30	0.707	0.690
				実習施設以外	62	2.32	0.805	
11) 看護の専門性が学べる (専門・特定・認定看護師等)	115	2.19	0.712	実習施設	50	2.16	0.681	0.551
				実習施設以外	62	2.23	0.756	
12) 労働環境が整っている (勤務時間、離職者が少ない、福利厚生等)	115	2.52	0.626	実習施設	50	2.48	0.646	0.563
				実習施設以外	62	2.55	0.619	
13) 給与	115	2.20	0.652	実習施設	50	2.06	0.652	0.063
				実習施設以外	62	2.29	0.637	
14) 卒業生が多い	115	1.65	0.750	実習施設	50	2.12	0.773	0.000***
				実習施設以外	62	1.26	0.441	
15) 他者(先輩・保護者・教員)の勧め	115	1.64	0.716	実習施設	50	1.72	0.730	0.345
				実習施設以外	62	1.60	0.712	
16) 系列施設で勤務地など交代がある	115	1.67	0.734	実習施設	50	1.76	0.744	0.266
				実習施設以外	62	1.61	0.732	
17) 設置主体	115	1.83	0.775	実習施設	50	1.80	0.782	0.848
				実習施設以外	62	1.82	0.758	

Mann-WhitneyのU検定 \*\*\* $p > .0001$ , \* $p > .05$

#### 4. 就職支援に対する満足度について (表4)

就職支援に対する満足では「かなり満足 (4点)」「どちらかと言えば満足 (3点)」「余り満足はしていない (2点)」「満足はしていない (1点)」の4件法で回答を求めた。

平均点の上位順として、「ゼミ指導 (小論文・履歴書・面接を含む)」3.18点、「各、学年毎の説明」2.98点、「就職活動のガイドライン (学生課主催)」2.98点、「大学内での就職説明会」2.96点、「卒業生と語る会」2.86点、その他を選ぶ学生からの記述はなかった。

表4 就職支援に対する満足度

就職支援項目	N=118	
	平均点	
各、学年毎の説明	2.98	
卒業生と語る会	2.86	
大学内での就職説明会	2.96	
就職活動のガイドライン	2.96	
ゼミ指導 (小論文・履歴書・面接を含む)	3.18	
その他	2.67	

#### 5. 就職活動を通して要望について

活動中、悩んだり困ったりしたことについて、はい50名 (42.4%)、いいえ64名 (54.2%) であった。その理由について自由記載内容から求めた。

就職活動中に、悩んだり困ったりしたことについては、59名が記述し、その内41名が悩んだ内容であった。主な内容として、「その病院が自分にあっているのか、長く働けるのか分からない」「就職先の決め方が分からない」「実習先が良いか、他が良いか」「就職先に先輩がいない、情報が少ない」「よくわからず不安」「希望が通らない事があった」等が挙げられた。

## VI. 考 察

### 1. 学生の就職状況の特性

対象者の就職先は、全体の42.5%が実習施設の病院である。国公立及び地方自治体病院が大半を占めている。実習施設以外では、大学病院系が病院全体の34%を占めていた。病院の規模は、500床以上の大規模病院を、5割前後を占め、次いで中規模病院が5割弱であった。このことから、埼玉県内及び都心エリアにある大規模病院への就職希望と中規模病院の希望者に分散されている傾向がみられた。A大学の主な実習先が

国公立系含む施設である事から、実習を通して施設の役割・業務や教育体制などは、実際に見て聞いて情報として身近に知ることができる。そのため、就職後働く環境としてイメージが付きやすいと考えられる。記述内容によると「孤独感がなくアットホームな安心感がある」「病院・病棟の環境になれている」「指導者や教員からの助言が得られやすい」「やりたい部署がある」といった内容から伺える。このことから、実習施設には、人的・心的・物的環境に対する安心感とやりたいことが実現できる就職先として選択していると考ええる。

実習施設以外を希望した学生の記述内容からは、「興味のある分野を専門的に学びたい」「就職したい病院が明確であった」「実習施設への魅力を感じなかった」「立地条件が良くない」といったことから、選択していないことがわかった。このことから、学生は、関心を抱いた領域の看護に着目し、自分の目指す看護が展開できる就職先として選択していると考ええる。また、学生が実習中に看護実践で共感できる体験やロールモデルとしての看護師がいることで、目指したい看護職の姿として学生に映り就職先の選択を後押しするものと考えられる。

### 2. 就職先の決定に影響を及ぼす要因

#### 1) 情報源の活用と影響を受けた人物

学生が就職先選択に活用した情報源として、ホームページ、就職説明会や職場で看護体験するインターンシップなどが上位を占めていた。スマートフォン世代の学生にとってホームページの活用は有効な情報手段の一つである。次にインターンシップを挙げている理由として、学生は、就職説明会で内容を確認し職場での雰囲気や新人看護師の実際を一番知り得たいと考えており、直接見聞きしたりすることを大切にしている。希望する病棟で体験や質問ができ働いた時のイメージを深められる、看護師がいきいきと働いている様子やチーム医療の様子を垣間見ることで、自分が働くイメージがより強固になると考える。その他、人脈を築けるなど、自分に適しているか職場の情報を積極的に得ていることがわかる。インターンシップで得た情報は学生にとって就職先選択における情報活用としては欠かせないものと考えられる。

影響を受けた人物としては、「ゼミ担当教員」「実習先の指導者・スタッフ」「就職先の看護管理者」が挙げ

られる。「ゼミ担当教員」は、学生が希望する就職先と関心をもつ領域の看護実践で何がしたいのか言語化に時間をかけて関わることで、自分の進路が明確になっていく。継続的な関わりは学生にとって身近で相談しやすい存在であるが、学生にとっては第三者の意見を判断材料として就職先を決定している要因と言える。「実習先の指導者・スタッフ」「就職先の看護管理者」について、実習指導時に適切な助言・指導を受けた学生にとって、ロールモデルの存在として好印象を受けやすい。新井<sup>9)</sup>は、「手本とする者のロールモデル行動を目にするとことで専門的能力の習得が可能といえる」と述べている。つまり、学生はゼミ担当教員をはじめ、看護師や看護管理者からの対応や指導によって得られた知識や対人関係スキルは、今後の自分のキャリア形成に役立っていると考えている。ロールモデルの存在について、志賀・池本<sup>10)</sup>は、「学習者が専門職者である他者の態度や行動に共感し、その人との同一化を試みる態度や行動」と述べおり、学生は、目標にしたい看護師の存在と捉え、あのような看護職になりたいと思っている。それらの行動に共感することで専門職としての態度と行動を獲得していくことにつながっていく推察される。

## 2) 就職先の選択の際に重視した項目

就職先の選択に重視した項目は、「病棟や看護職の雰囲気が良い」が最も多く、次いで「インターンシップでの対応が良い」、「労働環境が整っている（時間外勤務、離職者が少ない、福利厚生等）」、「病院全体の評判がよい」、「希望する領域での看護実践ができる」であった。先行研究にある看護大学生の就職先選択に関する実態調査等の研究結果から、本研究で得られた項目も同様に報告されている。<sup>3.7.8.11.12.13)</sup>

「病棟や看護職の雰囲気が良い」、「インターンシップでの対応が良い」、を重視している背景の、一つには職場環境が挙げられる。環境とは人間を取り巻くすべての外的諸条件であり、大井<sup>7)</sup>によれば、「学生が実際に病院に勤務する職員に接する機会を通して、その対応や雰囲気の良さに着目している」と述べていることから、看護職の醸しだしている雰囲気が、自分と合っているか、直接看護職に質問ができ、疑問を解決してくれるなど、関わりを通して感じる側面がある。つまり、病院の社会的、文化的な環境の良さに基づき就職先を選択しているといえる。また、一般的に若者

気質として、人と人との結びつきが希薄で人間関係を築くことが苦手な側面があることから、スタッフ間との人間関係の良好さを望む傾向があるのではないかと考える。

次に、「労働環境が整っている（時間外勤務、離職者が少ない、福利厚生等）」、「希望する領域での看護実践ができる」であった。興味関心が高い領域での看護実践ができることは、モチベーションアップにつながる。また、仕事以外の時間の確保や多様な働き方など、就労形態の変化について希望にあう働き方を探している。その理由として、卒業後、社会人として自立していくため、専門職として自覚をもって長く就業をしていくためには重要な要素の一つとも考える。学生が専門職に就き自覚が持てるように内発的動機付けにも着目できるよう段階を踏んだ支援をしていく必要がある。

今回の調査では、42.5%が実習施設を選択している。就職先として、実習施設を選択している項目の3項目の「実習先病院で受けた指導」「卒業生が多い」「奨学金貸与」に有意差がみられた。実習病院を選択することは、日ごろの環境になれ親しんでいる、親近感や知っている病院であるという安心感を覚える、つまり、病院の文化的環境を重視していると考えられる。卒業生が多いということは、同窓生や先輩たちに精神的支援を期待していると推察される。親しみがある環境や支持的人間関係から就職先の選択に重視した理由として影響を与えていると考える。施設からの奨学金貸与も就職先を決めた理由の一つとなっている。<sup>14)</sup> 昨今の経済事情から、安心して学業や就職の場を確保したいという現れや、実習施設の場合では、直接的に体験していることで、就職後のイメージがつきやすいことも挙げられる。自分の希望した就職施設とのマッチングが良ければ優先的に選択している一つとも考えられる。

## 3. 大学内における就職支援のあり方

就職支援に対する満足度では、平均点の上位順に、「ゼミ指導（小論文・履歴書・面接を含む）」3.18点、「各、学年毎の説明」2.98点、「就職活動のガイドライン（学生課主催）」2.96点、「大学内での就職説明会」2.96点であり、学生のほとんどが、「満足～どちらかと言えば満足」と一定の評価をしている。

上位項目のゼミ指導においては、就職活動を開始す

る前からゼミ担当教員に相談し、支援を受けることで、就職活動全般における期待できる支持的関係から学生の満足度が高くなっていると考えられる。また、年度ごとの就職ガイダンスや実習施設とタイアップした就職説明会は、就職活動開始前（3年生3月）に実施することで卒業教育の情報を得ることになり実習施設への就職先を選択する理由となっている。インターンシップを3年生の2月から3月まで申込をしていることから、少数意見として、「4月のガイダンスをもう少し早くやってほしい」「就職活動のガイドライン（学生課）を3月にしてほしい」などの声も聞かれていることから、円滑な就職活動に向けて日程調整等の検討が必要である。今後、学生が自分の希望に合った就職先を決定できるよう支援をしていくためには、1.2年の早期から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となる。また、2年生の早い段階から見学会やインターンシップに参加し、自分自身の目で確認し勤務する病棟の看護職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る。

## Ⅶ. 結 論

本研究では、学生が何を基準に就職先を選択しているのかの実態を明らかにした結果、以下の示唆を得た。

1. 対象者の就職先は、全体の42.5%が実習施設の病院であり、国公立及び地方自治体病院が大半を占めている。実習施設以外では、大学病院系が病院全体の34%であり、病院の規模は、500床以上の大規模病院、中規模病院とも5割前後を占めている。
2. 就職先の決定に影響を及ぼす理由として、就職説明会や職場で看護体験するインターンシップなどを挙げた。相談者には、「ゼミ担当教員」「実習先の指導者・スタッフ」「就職先の看護管理者」などから、身近に相談できるゼミ担当教員や第三者の意見を判断材料としている。実習先、就職先の指導者及看護管理者は、看護専門職としてのロールモデルの存在として、ゼミ担当教員は、学生が希望する就職先と関心領域の看護実践が明確になるよう他領域教員と連携し指導の質を高めていく必要がある。
3. 就職先を選択する際に重視した項目として、学生は、「病棟や看護職の雰囲気が良い」「インターンシ

ップでの対応が良い」「労働環境が整っている」を優先的に選択している。実習施設を就職先として選択した学生は、「実習先で受けた指導」「卒業生が多い」「就職施設からの奨学金貸与」の項目を重視する傾向がみられる。

4. 大学内における就職支援では、多くの学生は「満足している～どちらかと言えば満足」と一定の評価をしている。今後、学生が自分の希望に合った就職先を決定できるよう支援をしていくためには、早期から就職先の情報提供やインターンシップに参加する際、勤務する病棟の看護職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段階を踏んだキャリア支援教育の必要性がある。

## Ⅷ. 研究の限界と課題

今回の調査では、学生が何を基準に就職先を選択しているか実態を明らかにするための調査であった。調査当日、欠席学生が多くサンプル数が卒業人数に比べると少なかったが、就職先を選択する際、重視した項目の傾向は明らかになった。今後、学生がどのような悩みを抱え、支援を必要としているか、就職活動時に困難を感じる、感じない学生の特徴や傾向など分析することで、効果的な就職支援や看護基礎教育の充実につなげていきたいと考える。

## 謝辞

本研究を実施するにあたり、ご協力くださいました学生の皆様には心から感謝申し上げます。

## 【文献】

- 1) 厚生労働省：看護師等の人材確保の促進に関する法律 (2010)  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou10800000Iseikyoku/0000103788.pdf> (検索日：2019年9月30日)
- 2) 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 配付資料 1-17, (2019)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/098/gijiroku/1417062.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/098/gijiroku/1417062.htm) (検索日：2019年9月30日)
- 3) 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. ヒューマンケア研究学会誌 5, 73-77 (2013)
- 4) 塚本友栄, 舟島なをみ：就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究. 看護教育学研究 17, 23-35 (2008)
- 5) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン改訂版. 1-25, (2014)  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/./2r985200000128vp.pdf> (検索日：2019年9月30日)
- 6) 公益社団法人日本看護協会：2017年病院看護実態調査. 1-12 (2018)
- 7) 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. 看護教育学研究 18, 7-20 (2009)
- 8) 宇城令, 塚本友栄, 井上映子, 春山早苗, 水戸美津子：本学部卒業生の進路決定と就床継続に関する調査. 自治医科大学看護学ジャーナル 7, 89-97 (2009)
- 9) 村松十和, 五十嵐慎治, 鈴木ひろ子, 中島怜子, 柴田真由子：看護学生の就職先選択要因及び就職前に直面する不安. 橋創造大学紀要 20, 25-33 (2016)
- 10) 本多和子, 鈴木恵：看護学生における就職活動の傾向. 了徳寺大学研究紀要 10, 241-247 (2016)
- 11) 新井紗樹子：臨地実習指導者による看護実践のロールモデル行動. 北海道医療大学看護福祉学部学会誌 11, 19-24 (2015)
- 12) 志賀厚子, 池本滋子：小児看護学実習におけるロールモデルによる指導. 看護展望 10, 100-10 (2003)
- 13) 小葉裕子, 奥宮暁子, 田中博子, 野中文子, 岡潤子：看護学生の就職選択の傾向と特徴. 帝京科学大学紀要 14, 245-250 (2018)
- 14) 山本江里子：看護短大における就職支援について考える. 神奈川歯科大学短期大学部紀要 2, 85-89 (2015)

(2019年10月4日受付、2019年11月28日受理)

## Investigation about criteria for selection of the employment of the nursing student in University A

Mitsuyo WATANABE, Yuko OIKAWA, Ryoko HOTTA, Kayo HIRAI  
Kumi WATANABE, Kumi NISHIDE

### **【Abstract】**

Objective: In this study, the aim was to determine the criteria of the actual situation that a nursing student in University A chooses a workplace.

Methods: To identify the basic attribute and characteristic, in a workplace for 118 planned nursing subject fourth graders who were a graduate in 2017 and March 2018, an investigation was carried out about the items on the acquisition method of finding employment information, a person affected by workplace decision, and satisfaction for finding employment support of the university.

Results: In the workplace of the target person, 42.5% of the whole are hospitals in training facilities, public in a country, and a local government hospital occupied mostly. The item which I made much of when I chose a workplace chose を where “labor circumstances was set” in which “the correspondence with the inter-compress had good” which “the atmosphere of a ward and the nursing job had good” with precedence. As for the student whom a workplace did training facilities and chose, “the instruction that I received in training” tended to make much of the item of “the scholarship loan from finding employment facilities” that “there were many graduates.”

Conclusion: In the future, we should support students so that they can decide where to find their job. Sharing own opinions and opinions of the employees who work when participating in internships and providing information on employment at an early stage are also shown to be helpful. There is a need for career support education that takes steps, such as encouraging appropriate selection of employment fromIt was suggested that there is.

**Keywords** : Workplace, Workplace criteria for selection, employment support, nursing student

