

看護師として病院に就職することを決定した 看護学生のキャリア志向と職場選択に関する研究

原 玲子¹⁾、竹本由香里¹⁾

キーワード：看護学生のキャリア志向、キャリアデザイン、職場選択要因、職業継続意志、就職活動
要 旨

本研究の目的は、看護師として病院に就職することを選択した看護学生のキャリア志向と病院を選択する際に重視した内容を明らかにすることである。A看護系大学4年生に質問紙調査を行い、回答のあった40名を分析対象とした。最も重視していたのは、「継続教育体制」であった。また、65.0%がスペシャリストを志向し、「めざす専門分野を高められる」「専門看護師や認定看護師が所属している」を重視していた。しかし、82.5%の学生が、就職予定の病院への勤務年数は3年から5年以内と考えており、認定看護師の資格取得要件となる実務経験5年以上等から見ると矛盾すると思われた。キャリアに対する継続性と発達の関係への理解をすすめるキャリア教育の必要性が示唆された。

Nursing Students' Career Design and Choice of Hospitals for Their First Nursing Job

Reiko Hara¹⁾, Yukari Takemoto¹⁾

Key words : Nursing Students' Career Design Factors when Choosing a Hospital Intention to keep working
Job activities

Abstract :

The purpose of this study is to clarify nursing students' career design and what they regard as important when they choose a hospital for their nursing career. A survey was conducted by questionnaire for students in their senior year in nursing university A. Forty subjects responded to this survey.

The following results were obtained: "The continuing education system" is regarded as the most important. A majority of them (65.0%) intend to be specialists. They also regarded the following as important: "the enhancement of their knowledge in the specialized field they are aiming at" and "the hospitals where the certified nurse and certified nurse specialist in their desired fields are employed." Most of them (82.5%) plan to work from three to five years in the hospital relating to their specialty for their first job. However, the students' stated desire to work for a period of three to five years poses a contradiction in view of the fact that more than five years of work experience are required in order to become a certified nurse. The results of this study suggest that further career education for nursing students is needed.

1) 宮城大学看護学部 (Miyagi University School of Nursing)

I. はじめに

日本の若者の「教育から仕事への移行」¹⁾として、就職に関する問題に注目がおかれるようになったのは1990年代半ばである。高度経済成長が終焉し、大量生産から多様性の時代への転換の中で、終身雇用や年功序列の労働構造も変化してきた。1999年の中央教育審議会答申²⁾に、初めて、「キャリア教育」という言葉が登場し、職業観や勤労観の育成とともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育と位置づけられ、職業を選択することが当たり前の時代となった。しかし、経済不況等による厳しい雇用情勢が続いている今日、大学生の就職難も深刻化している。こうした状況の中、「キャリア教育」は、学生の多様化等への対応をはかるべく、大学教育の一環として、2011年4月から義務付けられることになった³⁾。

さて、看護学生の就職については、養成機関の卒業生のうち、約80%が病院の看護師として就職している⁴⁾。第6次看護職員需給見通し⁵⁾によると、平成22年度までには、15,000人余りの不足が予測されていたところに、平成18年度の7対1入院基本料の新設や看護師の離職増加により、看護師不足に拍車がかかっている。そのため、病院に就職することを希望する看護学生からみれば、「就職する病院を選択できる」という状況にある。

また、看護学生は高校卒業時点で、看護職という職業選択をしており、入学後も実習等の体験を通し職業観が育成され⁶⁾、職業に対する心理的な準備度が他学部の学生と比べて高いことが報告されている⁷⁻⁹⁾。看護師の雇用に関する需要と供給のバランスや看護学生の職業準備性の高さから、病院に就職を希望している学生にとっては、有利な状況にある。

しかし、病院を選択できる状況といっても、個々の看護学生にとっては、キャリアのスタートとなる職場の選定であり、期待や不安をもちながら就職活動を行っている¹⁰⁾。さらに、近年では、高度化、多様化する医療ニーズに応えるべく、看護職についても、認定看護師、専門看護師等のスペシャリスト、在宅支援、看護の企業、国際看護等、活動の場が拡大した。病院勤務の看護師という選択

の先に、多様なキャリアパスを描くことが可能となった。したがって、看護学生の就職にあたっては、消極的な職場の選択動機が早期退職の要因の1つである¹¹⁾ことを念頭に置きつつ、学生の主体性を重視しながら、長期的にキャリアを考える視点を支援する必要がある。

そこで、本研究は、看護学生への就職支援および新人看護職員研修やキャリア開発プログラム等を検討する資料とするために、看護師として病院に就職することを選択した看護系大学4年生の看護職としてのキャリア志向と就職する病院を選択する際に重視した内容を明らかにすることを目的とした。

II. 用語の定義

1. 「キャリア」について

本研究は、卒業時点で、看護師という職業選択をしている学生を対象にしていることから、「キャリア」を職業生活に限定した狭義の定義で捉えた。その上で、山本¹²⁾の定義を参考に、「個人の生涯を通して、継続的に獲得していく職業に関係した経験や技術」と操作的に定義した。

III. 研究方法

1. 調査対象とデータ収集方法

対象は、看護師として病院への就職を選択し、就職先が内定している2010年3月卒業予定のA大学の4年生で、編入生と社会人入学生を除いた63名である。調査期間は、2010年1月18日から1月25日で、留め置き法による質問紙調査を行った。対象者への配布、回収については、A大学内の就職支援部署に依頼した。

2. 質問紙の構成

1) 基本的属性について

基本的属性として、性別、出身地、大学時代の家族との同居の有無、家族に看護職がいるかどうかの有無について回答を求めた。

2) 採用試験を受ける病院の決定のための情報収集について

就職に関する相談相手として、親、友人、教員

等を設定し、それぞれに対する相談の程度を「よく相談した、相談した、相談していない」で問うた。就職に関する情報収集源として、2008年度調査¹³⁾を参考に、11項目を設定し、最も影響した情報源として、2つの選択を求めた。また、採用試験前の病院訪問の実施の有無と訪問施設数、採用試験を受けた病院の数の記載を求めた。訪問時の情報収集として、担当者の対応、施設設備等14項目を設定し、それぞれの内容について、4段階評定で回答を求めた。

3) 就職する病院の環境について

就職する病院の環境要素として、就職予定地と病床規模について、回答を求めた。

勤務予定地は、A県内、A県外東北地方、関東方面、その他とし、病床規模は、500床以上、300～499床、299床以下、不明の選択とした。

4) 勤務継続意志と職業継続意志について

初めて就職する病院への勤務継続意志として、現時点で考えている年数の記入を求めた。

また、就職後に仕事を続ける上で条件がよい場合を仮定して、①条件に関係なく定年まで勤務する、②条件がよければ、定年まで働いてもよい、③条件がよくてもある年数で退職するからの1選択とし、①と②を「定年志向あり群」、③を「定年志向なし群」とした。

看護職としての職業継続意志については、竹本¹⁴⁾の調査や看護職の離職が「結婚・育児」に影響を受けるという報告¹⁵⁻¹⁶⁾と、自立して生きていくために必要な有給の側面から、「結婚・育児」を仮定して①独身の頃と同様に働きたい、②経済的に苦しくても育児を優先したい、③育児を優先したいが経済的に苦しければ働く、の三択一とし、①を「職業継続意志あり群」、②と③を「職業継続意志なし群」とした。

5) キャリア志向について

キャリア志向は、看護師のキャリアパスとして選択のコースが整備され、実際に進路として選択される場合が比較的多い認定看護師や専門看護師等のスペシャリスト、看護管理者、看護教員を設

定した。また、看護学生という特徴から、看護師以外の職業も選択肢とし、それぞれに対する志向の程度を「とても思う～ほとんど思わない」の4段階評定で回答を求めた。「とても思う、少し思う」を志向あり群、「あまり思わない」「思わない」を志向なし群とした。

6) 就職する病院を決定する際に重視した内容について

就職する病院の決定に際し、重視した内容は、国吉¹⁷⁾の大学生の就職時の職場選択に関する調査項目を参考に、処遇、立地条件、福利厚生、職場の雰囲気、職場の設備等12項目と最近の病院における労働環境の変化を考慮し、勤務体制、入院基本料、専門・認定看護師の所属等9項目の計21項目で構成した。回答方法は、それぞれの項目に対して、「とても重視した～重視しなかった」の4段階評定で回答を求めた。

3. データ分析方法

全質問項目に対する回答について、それぞれ、単純集計して傾向を把握した。

病院訪問の際の確認内容として得られた回答を「よくみてきた」を4点、「ほとんどみてこない」を1点に換算して、平均点を求めて比較した。就職する病院を選択する際に重視した内容の各質問に対する回答について、「とても重視した」を4点、「ほとんど重視していない」を1点と換算し平均点を求めて比較した。また、勤務予定地として「東北群・関東群」、はじめて就職する病院への「勤務継続意志のあり群・なし群」、「職業継続意志のあり群・なし群」、「スペシャリスト志向のあり群・なし群」、「看護管理者志向のあり群・なし群」、「看護教員志向のあり群・なし群」で、病院を選択する際に重視した項目をMann-Whitney検定にて比較した。

統計処理は統計ソフトSASW Statistic 18 for Windowsを使用し、有意水準を5%以下とした。

4. 倫理的配慮

本調査は無記名の質問紙調査とした。調査票の前文に、目的、方法、協力は自由意志であること、

協力の有無により不利益を受けないこと、データは研究以外で使用されることはなく、統計処理を行い個人が特定されないこと、学会等の公表においても匿名性が保証されること等、プライバシーの保護に関して文書にて説明した。研究協力の意志は、質問紙の回収をもって調査協力の同意を確認することとした。

IV. 研究結果

回答者数は42名、回収率は66.7%であった。男性1名、女性41名で、編入生を除く、女性40名分のデータを分析対象とした。

1. 病院への就職に関する情報収集について

基本属性は(表1)に、就職に関する相談について(表2)に示した。「よく相談した」が最も多いのが同じ学部の友人18名(45.0%)であった。採用試験を受ける決定に影響した情報源を(図1)に示した。最も多かったのはA大学内で実施している就職説明会で26名(65.0%)であった。

採用試験前に病院訪問を実施したのは、39名

表1 対象者の背景 n=40

背景	人 (%)
出身地	
A県内	23 (57.5)
A県外東北地方	14 (35.0)
大学時代の住居	
一人暮らし	19 (47.5)
家族と同居	21 (52.5)
家族の看護職の有無	
あり	6 (15.0)
なし	34 (85.0)
就職予定地	
東北群	25 (62.5)
関東群	15 (37.5)

表2 就職の相談相手と相談の有無 n=40

相談相手	相談した人 (%)	相談しない人 (%)
親	35 (87.5)	5 (12.5)
友人	34 (85.0)	6 (15.0)
先輩	20 (50.0)	20 (50.0)
教員	29 (72.5)	11 (27.5)
他の知人	17 (42.5)	23 (57.5)

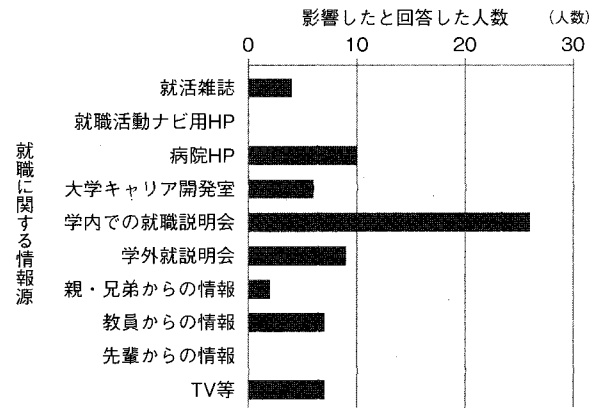


図1 採用試験を受けることに影響した情報源(2つ選択) (n=40)

(97.5%)で、訪問施設数は、29名(72.5%)が2施設以内で、採用試験の受験数は、第1希望の1施設が最も多く31名(77.5%)であった。(表3)。病院訪問時の情報収集内容は、(図2)に示した。最も得点が高かったのは、「担当者の対応(3.75±0.15点)」であった。

表3 採用試験前の病院訪問数と採用試験の受験数 n=40

訪問施設数	事前の病院訪問人 (%)	採用試験受験者人 (%)
0施設	2 (5.0)	—
1施設	11 (27.5)	31 (77.5)
2施設	16 (40.0)	8 (20.0)
3施設	4 (10.0)	1 (2.5)
4施設	3 (7.5)	0
5~7施設	4 (10.0)	0

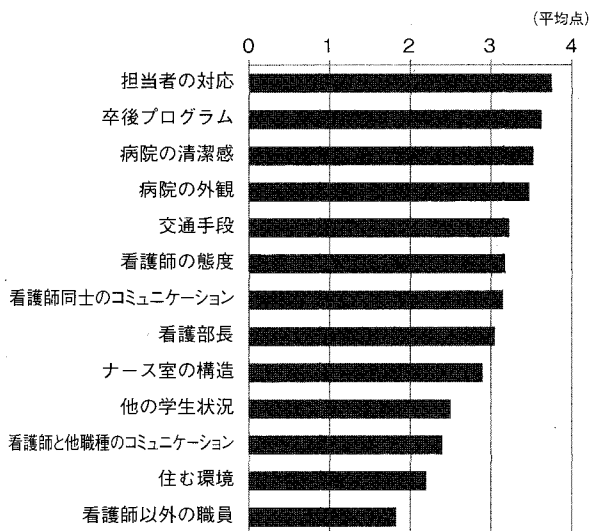


図2 職場訪問で確認した内容と重視した平均点の比較 (n=39)

2. はじめて就職する病院への勤務継続意志と職業継続意志について

内定した病院に継続して勤務しようと考えている期間は、最も多いのが「3年」で17名(42.5%)、次いで5年が14名(35.0%)で、33名(82.5%)が「5年以内」と考えていた(図3)。

定着志向あり群は、15名(37.5%)で、職業継続については、継続意志あり群は21名(52.5%)であった。勤務継続意志の有無と職業継続意志の有無に有意差はなかった。

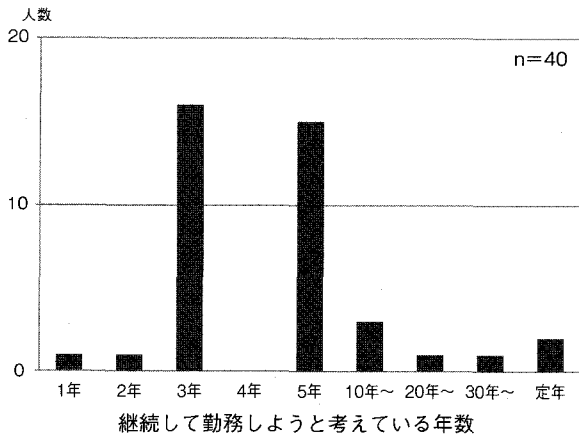


図3 卒業時点で考えている4月からの就職先への継続勤務年数

3. キャリア志向と就職する病院を選択する際に重視した内容について

キャリア志向として、最も多かったのが、スペシャリストで、26名(65.0%)であった。スペシャリスト志向の有無と看護管理者志向の有無、看護教員志向の有無の人数をそれぞれ、 χ^2 検定で比較したところ、スペシャリスト志向群が、看護管理者($\chi^2=4.892, p=.040$)、看護教員($\chi^2=13.413, p=.000$)と比較して有意に高かった。

就職する病院を選択する際に重視した内容を平均点の高い順に(図4)に示した。重視した内容について、勤務予定地別の東北群と関東群を比較して関東群に有意に高かったのが「寮の設備($p=.000$)」で、東北群では「両親の期待($p=.038$)」「実家から近い($p=.006$)」「友人がいる($p=.022$)」であった(表4)。定着志向あり群では、なし群と比し、「実家から近い($p=.040$)」「保育所がある($p=.038$)」が有意に高かった(表5)。キャリア志向別では、スペシャリスト志向のあり群に「卒後教育プログラムがある($p=.013$)」「認定・専門看護師が勤務している($p=.000$)」「め

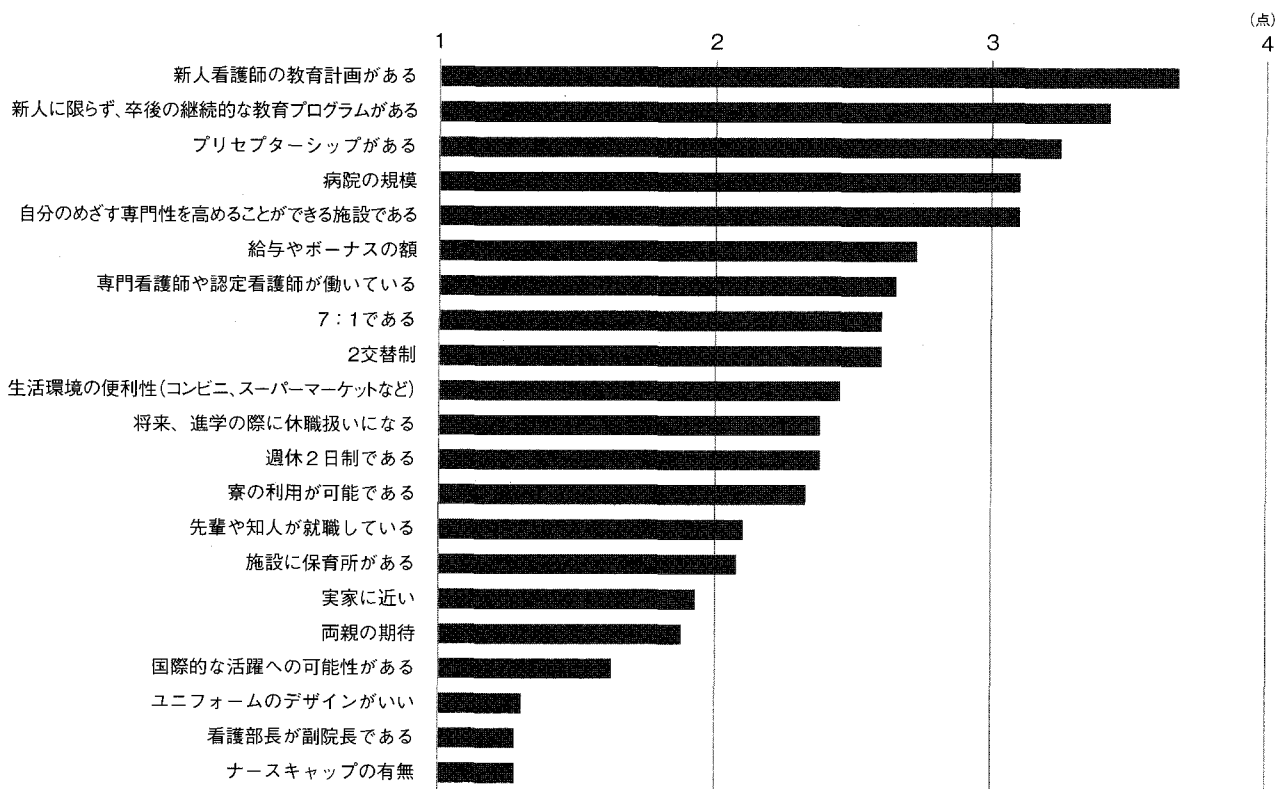


図4 就職する病院を選択する際に重視した内容と平均点の比較

表4 勤務予定地別で有意差のみられた重視した項目

n = 40

重視した項目	勤務予定地		p 値
	東北群 人数 (%)	関東群 人数 (%)	
寮の利用が可能である	25 (62.5)	15 (37.5)	p = .000
とて重視した	3 (7.5)	11 (27.5)	
少し重視した	2 (5.0)	2 (5.0)	
あまり重視していない	2 (5.0)	1 (2.5)	
ほとんど重視していない	18 (45.0)	1 (2.5)	
先輩や知人が就職している	25 (62.5)	15 (37.5)	p = .022
とて重視した	5 (12.5)	1 (2.5)	
少し重視した	6 (15.0)	2 (5.0)	
あまり重視していない	8 (20.0)	2 (5.0)	
ほとんど重視していない	6 (15.0)	10 (25.0)	
実家から近い	25 (62.5)	15 (37.5)	p = .006
とて重視した	7 (17.5)	1 (2.5)	
少し重視した	5 (12.5)	0	
あまり重視していない	3 (7.5)	0	
ほとんど重視していない	10 (25.0)	14 (35.0)	
両親の期待	25 (62.5)	15 (37.5)	p = .038
とて重視した	4 (10.0)	0	
少し重視した	5 (12.5)	1 (2.5)	
あまり重視していない	7 (17.5)	4 (10.0)	
ほとんど重視していない	9 (22.5)	10 (25.0)	

Mann-Whitney 検定

表5 定着志向の有無で有意差のみられた重視した項目

n = 40

重視した項目	定着志向		p 値
	あり 人数 (%)	なし 人数 (%)	
施設に保育所がある	15 (37.5)	25 (62.5)	p = .038
とて重視した	3 (7.5)	1 (2.5)	
少し重視した	5 (12.5)	4 (10.0)	
あまり重視していない	4 (10.0)	9 (22.5)	
ほとんど重視していない	3 (7.5)	11 (27.5)	
実家から近い			p = .040
とて重視した	4 (10.0)	4 (10.0)	
少し重視した	4 (10.0)	1 (2.5)	
あまり重視していない	2 (5.0)	1 (2.5)	
ほとんど重視していない	5 (12.5)	19 (47.5)	

Mann-Whitney 検定

ざす専門性を高めることができる (p = .007) (表6) が志向なし群と比し有意に高かった。看護管理者志向の有無では、志向あり群に「病院の規模 (p = .023)」「実家から近い (p = .042)」「両親の期待 (p = .010)」が高かった (表7)。また、教員志向の有無では、「卒業教育プログラムがある

(p = .007)」「認定・専門看護師が勤務している (p = .001)」「プリセプターシップがある (p = .049) (表6) について、志向あり群より志向なし群に高く見られた (表8)。

表6 スペシャリスト志向の有無別に有意差のみられた重視した項目

n=40

重視した項目	スペシャリスト志向		p値
	あり 人数 (%)	なし 人数 (%)	
新人に限らず、卒後の継続的な教育プログラムがある	24 (60.0)	16 (40.0)	p=.013
とても重視した	17 (42.5)	6 (15.0)	
少し重視した	7 (17.5)	5 (12.5)	
あまり重視していない	0	4 (10.0)	
ほとんど重視していない	0	1 (2.5)	
自分のめざす専門性を高めることができる施設である	24 (60.0)	16 (40.0)	p=.007
とても重視した	16 (40.0)	3 (7.5)	
少し重視した	5 (12.5)	6 (15.0)	
あまり重視していない	2 (5.0)	3 (7.5)	
ほとんど重視していない	1 (2.5)	4 (10.0)	
専門看護師や認定看護師が働いている	24 (60.0)	16 (40.0)	p=.000
とても重視した	13 (32.5)	0	
少し重視した	5 (12.5)	4 (10.0)	
あまり重視していない	5 (12.5)	4 (10.0)	
ほとんど重視していない	1 (2.5)	8 (20.0)	

Mann-Whitney 検定

表7 管理者志向別に有意差のみられた重視した項目

n=40

重視した項目	看護管理者志向		p値
	あり 人数 (%)	なし 人数 (%)	
病院の規模	13 (32.5)	27 (67.5)	p=.023
とても重視した	9 (22.5)	8 (20.0)	
少し重視した	3 (7.5)	11 (27.5)	
あまり重視していない	1 (2.5)	4	
ほとんど重視していない	0	4 (10.0)	
実家に近い	13 (32.5)	27 (67.5)	p=.042
とても重視した	5 (12.5)	3 (7.5)	
少し重視した	2 (5.0)	3 (7.5)	
あまり重視していない	1 (2.5)	2 (5.0)	
ほとんど重視していない	5 (12.5)	19 (47.5)	
両親の期待	13 (32.5)	27 (67.5)	p=.010
とても重視した	3 (7.5)	1 (2.5)	
少し重視した	4 (10.0)	2 (5.0)	
あまり重視していない	3 (7.5)	8 (20.0)	
ほとんど重視していない	3 (7.5)	16 (40.0)	

Mann-Whitney 検定

表8 教員志向別にみられた有意差のある項目

n=40

重視した項目	教員看護志向		p 値
	あり 人数 (%)	なし 人数 (%)	
新人に限らず、卒後の継続的な教育プログラムがある	11 (27.3)	29 (72.5)	p=.007
ととも重視した	3 (7.5)	20 (50.0)	
少し重視した	5 (12.5)	7 (17.5)	
あまり重視していない	3 (7.5)	1 (2.5)	
ほとんど重視していない	1 (2.5)	0	
プリセプターシップがある	12 (30.0)	28 (70.0)	p=.049
ととも重視した	4 (10.0)	14 (35.0)	
少し重視した	2 (5.0)	13 (32.5)	
あまり重視していない	5 (12.5)	1 (1.0)	
ほとんど重視していない	1 (2.5)	0	
専門看護師や認定看護師が働いている	12 (7.5)	28 (70.0)	p=.001
ととも重視した	0	13 (32.5)	
少し重視した	3 (7.5)	6 (1.5)	
あまり重視していない	3 (7.5)	6 (1.7)	
ほとんど重視していない	6 (15.0)	3 (7.5)	

Mann-Whitney 検定

V. 考 察

本調査では、病院に看護師として働くことを選択した学生のキャリアプランとして、「継続教育体制を重視した病院の選択」「キャリア展望としてスペシャリスト志向が多い」「初めて就職する病院への勤務継続年数は5年以内」が特徴として認められた。これらの視点と就職支援上の課題との関係において、考察を行う。

1. 継続教育体制を重視した職場の選択と勤務継続意志について

本調査において、看護学生が就職先を決定する際に重視していたのは、1位「新人看護師の教育計画がある」2位「新人に限らず卒後の教育プログラムがある」3位「プリセプターシップがある」と、上位は継続教育に関する内容であった。看護学生が就職に際して、継続教育の体制を重視しているのは、これまでの調査でも明らかにされている¹⁸⁻²⁰⁾が、本調査においても、同様に、継続教育の充実を求めていることが強調された。

病院に勤務する看護職の継続教育は、多くの場合、「卒後〇年目研修」等、臨床における経験年数を区切りとした院内教育等というスタイルで行われてきた。しかし、今日では、ベナーにより、技術習得におけるドレイファスモデルが看護に適用

され、臨床実践における5段階の技術習得モデル²¹⁾が示されたことで、クリニカルラダー等、看護実践能力の達成段階を考慮した継続教育が主流となってきた。換言すれば、長い仕事人生において、看護実践能力を高めていくためには、発達段階に応じた到達目標に向かって、看護経験を積み重ねることが重要な要素となり、経験を重ねる時間を切り離して考えることはできない。

ところが、本調査によると、職場の選択においては、ほとんどの学生が、病院訪問等を行い、卒後教育プログラム等を重視しているにも関わらず、勤務の継続については、3年あるいは5年という区切りを念頭においている傾向があった。

山本²²⁾は、キャリアの特徴として、「学校を卒業してからの生涯の大半にわたる継続性」、「職業上の一つの出来事が次から次へ影響していく連続性」、「ある特定の志向性を持ち集積されることによる発達性」、「客観と主観の二面性」の4点を示している。キャリアをデザインする上では、これらの「継続性」「連続性」「発達性」「二面性」を視野にいれていくことが重要であり、キャリア教育においても重視したい要素と考えられる。

本調査では、初めて就職する病院への勤務を「3~5年」という区切りで考えていることの理由等の判明までには至っていない。今後は、「なぜ、そ

う思うのか」「その後のキャリアをどのように考えているのか」等について明らかにし、学生個々が自己のキャリアを長期的視点でとらえ、安易な退職にならないような就職支援が必要と考えられた。

2. スペシャリスト志向と勤務継続意志について

本調査において、看護師として病院に就職することを選択した学生は、専門看護師や認定看護師等のスペシャリストを志向する学生が多い傾向が認められた。専門看護師や認定看護師は、医療が高度化、専門化する中で、複雑な看護問題を抱えた患者や家族のニーズに対応できる質の高い看護の提供を目指して誕生した。1994年に専門看護師、1995年に認定看護師制度がそれぞれ発足し、看護職に新たなキャリアの道が拓かれた。

さらに、「皮膚・排泄ケア」「緩和ケア」「がん化学療法」等の認定看護師によるケアが診療報酬加算という評価を受け、病院側も積極的に育成を始めた。平成22年10月現在まで、専門看護師は451人、認定看護師は7364人が輩出され、医療の現場で活躍している²³⁻²⁴⁾。看護学生にとっても、個々のキャリアを展望する上で、魅力ある存在として、役割モデルとなり、スペシャリスト志向に結びついていると思われる。

また、病院を選択する際に重視した内容として、スペシャリスト志向あり群に、「新人に限らず、卒後の継続的な教育プログラムがある」「自分のめざす専門性を高めることができる施設である」「専門看護師や認定看護師が働いている」が有意に高い傾向にあった。このことは、スペシャリストとしての自分を描きながら、その具現化に向けて、継続教育を期待していることを示していると思われる。

認定看護師教育を受けるためには、当該領域での5年以上の実務経験が求められる。そのため、スペシャリスト志向の学生が、「めざす専門性を高めることができる」「進学時には休職扱いになる」を重視していることは、5年以上の継続勤務を考えているのではないかと推測した。しかし、勤務年数については、全体の約80%が5年以内としている中で、スペシャリスト志向群についても、同様に、3～5年を区切りに考えており、資格取得を目指すためのキャリアプランとしては、隔たり

があると思われた。

本調査では、専門看護師や認定看護師の教育システムに対して、どのように認識しているかの把握には至っていないが、資格取得のためのシステムに関する理解が不足している可能性もあり、就職支援における留意点と考えられた。

また、専門看護師や認定看護師の資格を有していても、スペシャリストとしての実践力が自動的に向上するわけではないので、実務を継続する必要がある。資格を取得した後の仕事の在り方をどのようにイメージしているのか等も明らかにしていく必要がある。

今日的な組織におけるキャリア開発の考え方は、シャインによる「組織の目標達成のための人的資源の開発と個人のライフサイクル全般にわたる自己成長の機会をもたらし仕事状況を探すという目標との相互作用の調和」²⁵⁾が基盤となっている。そのため、組織の中で個人のキャリア発達を目指すということは、自分自身の目指すことだけが優先されるわけではなく、各施設における理念や基本方針が大きく関係してくる。

したがって、学生が、長期的視点でキャリアを捉えて就職をしても、自ら描いた通りにキャリアを積み上げることができるとは限らない。キャリア展望を持った就職が、大きなリアリティショック等を引き起こさないように、学生にとって望ましいキャリア教育の検討の必要性が示唆された。

VI. 研究の限界と課題

本研究は、1看護系大学の看護師として病院で働くことを選択した看護学生を対象とし、サンプル数も少ないため、研究規模の拡大が求められる。また、キャリア発達を視野にいたした就職支援を行うために、本調査で得られた初めての就職を3～5年と考えている理由、その後のキャリアに対する考え方を明らかにしていく必要がある。

VII. 謝 辞

本研究にご協力くださいましたA大学の看護学生の皆様に深く感謝申し上げます。

なお、本研究の要旨は、第41回日本看護学会-

看護管理-で報告した。

VIII. 結 論

病院で看護師として働くことを選択した看護学生が、就職する病院を決定する際に、最も重視していたのは「継続教育体制」であった。また、65.0%の学生が、スペシャリストを志向し、職場の選択においては、「めざす専門性」や「専門看護師や認定看護師志向者が所属している」を重視していた。

しかし、勤務年数については、82.5%の学生が、3～5年以内と考えている傾向があり、認定看護師等の実務5年以上等の資格取得要件から検討すると矛盾すると考えられた。

最初の就職に対して、3～5年を区切りに考えている理由やその後のキャリアをどのようにイメージしているのか等を追跡しながら、キャリアに対する継続性と発達の関係への理解をすすめる就職支援とキャリア教育の必要性が示唆された。

文 献

- 1) 本間由紀：若者と仕事-学校経由の就職を超えて-, 東京大学出版社, p185, 2006
- 2) 文部科学省：中央教育審議会, 初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申), 平成11年12月16日付, 文部科学省ホームページ, 2010年11月29日,
<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/991201.htm>
- 3) 文部科学省：新卒者支援チーム関連施策, 参考資料2, 2010年12月4日,
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/suisin/Sdai4/sankou2.pdf>>
- 4) 日本看護協会出版会編：平成21年度看護関係統計資料集, pp.140-157, 日本看護協会出版会, 2010
- 5) 前掲1) p182
- 6) 伊藤眞由美, 鈴木初子, 小笠原昭彦：看護短期大学生の職業意識について, 名古屋市立看護短期大学紀要, 11, 93-101, 1999
- 7) 藤澤怜子, 國吉のぞみ・佐野綾, 他：看護大学生の進路選択に対する成熟度と自己効力に関する研究, 第38回日本看護学会論文集(看護管

- 理), p.237-239, 2007
- 8) 森 美春, 西山ゆかり, 木戸久美子：四年制大学に看護学生における職業準備性, 滋賀医科大学看護学ジャーナル, 3(1), 55-63, 2005
- 9) 金井壽宏：働くひとのためのキャリアデザイン, PHP新書, pp.170-172, 2005
- 10) 山本君子, 天野雅美：就職を控えた学生の就職に対する不安の変化と意識の高まり, 東京医科大学看護専門学校紀要, 17(1), 37-44, 2007
- 11) 松下由美子・柴田久美子：新人看護師の早期離職に関わる要因の検討, 山梨県立看護大学紀要, 6巻, p65-71, 2004
- 12) 山本 寛：転職とキャリアの研究-転職間キャリア発達の視点から-, p18, 創成社2005
- 13) 原 玲子：看護師として病院に就職することを選択した看護系大学4年生の病院ホームページの活用と職場訪問時に収集している情報, 日本看護学会論文集(看護管理), 日本看護協会出版会, 39, 411-413, 2008
- 14) 竹本由香里：看護職における職務満足感と職業継続意志に関する研究, 進路指導研究, 21(2), 1-10, 2003
- 15) 日本看護協会：潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査結果2007, 日本看護協会ホームページ, 2010年12月1日,
<<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2006pdf/20070326-03.pdf>>
- 16) 松下年子：看護師の就業継続意志に寄与する因子-埼玉医科大学関連施設の看護師を対対象とした質問し調査より-, 埼玉医科大学雑誌, 35(1), 113-119, 平成20年
- 17) 国吉和子：大学生の職場選択に関する研究, 沖縄大学紀要, 10, 1-15, 1993
- 18) 清水佐智子：看護学生の就職活動における情報収集と意思決定要因, 第38回日本看護学会論文集(看護管理), p261-263, 2007
- 19) 藤澤怜子・内野幸子・東 玲子：看護学生の就職活動とその影響要因, 日本看護学会論文集, 第29回日本看護学会論文集(看護管理), 27-29, 1998
- 20) 原 玲子：看護師として病院に就職することを選択した看護系大学4年生の職場選択要因,

- 日本看護学会論文集(看護管理), 日本看護協会出版会, 39, 391-393, 2008
- 21) P. Benner, 井部俊子監訳: ベナー看護論 - 初心者から達人へ, 医学書院, 2006
- 22) 前掲12) pp. 17-18
- 23) 日本看護協会: 認定看護師登録者一覧, 日本看護協会ホームページ, 2010年10月16日, <<http://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/nintei/touroku.html>>
- 24) 日本看護協会: 専門看護師登録者一覧, 日本看護協会ホームページ, 2010年10月16日 <<http://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/senmon/touroku.html>>
- 25) E. H. Schein, 二村敏子他訳: キャリアダイナミックス, 白桃書房, pp. 1-6, 2005