

市立名寄短期大学看護学科卒業生の動向調査からの検討

著者	舟根 妃都美, 播本 雅津子, 結城 佳子, 畑瀬 智恵美, 加藤 千恵子, 鈴木 敦子, 澁谷 香代, 村上 正和, 渡邊 朋枝, 寺山 和幸
雑誌名	市立名寄短期大学紀要
巻	41
ページ	11-23
発行年	2008-03-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1088/00000085/

〈論 文〉

市立名寄短期大学看護学科卒業生の動向調査からの検討

舟根妃都美, 播本雅津子, 結城 佳子, 畑瀬智恵美
加藤千恵子, 鈴木 敦子, 澁谷 香代, 村上 正和
渡邊 朋枝, 寺山 和幸

市立名寄短期大学

「紀 要」 第41巻 抜 刷

2 0 0 8 年 3 月

〈論 文〉

市立名寄短期大学看護学科卒業生の動向調査からの検討

舟根妃都美, 播本雅津子, 結城 佳子, 畑瀬智恵美, 加藤千恵子
鈴木 敦子, 澁谷 香代, 村上 正和, 渡邊 朋枝, 寺山 和幸

A study of trends among alumni of Nayoro City College Nursing Department

Hitomi FUNANE, Kazuko HARIMOTO, Yoshiko YUKI, Chiemi HATASE, Chieko KATO
Atsuko SUZUKI, Kayo SHIBUYA, Masakazu MURAKAMI, Tomoe WATANABE
Kazuyuki TERAYAMA

This paper reviews results of a survey undertaken to clarify post-graduation trends over a 10-year period among alumni of the Nayoro City College Nursing program. Around 500 questionnaires were mailed out to graduates. Of the 123 respondents, roughly 80% were either working or studying in nursing-related fields. Immediately after graduation, the largest number of respondents found employment in Sapporo, the major centre of Hokkaido, while at the time of this survey, working alumni were spread more evenly throughout the various regions of Hokkaido. Also at graduation, respondents tended to find employment at larger institutions (>200 beds) while this percentage had decreased at the time of this survey. The number of alumni working in Nayoro has remained constant over time with some graduates moving away and others returning. Alumni did not rate their nursing skills highly, although their desire to brush up and advance their careers was high. This study reveals that graduates of Nayoro City College Nursing Department are active throughout Hokkaido.

本研究の目的は、市立名寄短期大学看護学科卒業生の動向と卒業生が社会で果たしている役割を明らかにすることにより、今後の名寄市立大学のあり方やその果たす役割について検討することである。市立名寄短期大学看護学科卒業生1期生～10期生（1997年～2006年卒）約500人を調査対象とし、2006年に自記式質問紙による留め置き調査を実施した。回答が得られた123人（回収率24.9%）について分析した。その結果、卒業時には札幌の200床以上の病院に就業していた卒業生たちが調査時点では札幌から道内各地へと広がり、都市部のみならず広く地域の保健福祉医療に従事していることがわかった。また、名寄市を含む道北地域に従事する者も卒業時点より増加していること、とりわけ名寄市内に卒業時就業した者と、調査時点で就業している者の数が等しく、名寄市に就職した後市外に転職した卒業生がいる一方で、他の地域で就業した後に名寄市内に就業する者がいることがわかった。卒業生の看護実践力の自己評価は必ずしも高くはないが、修得したい看護実践内容や自己研鑽の意欲は高く、前向きな姿勢であることが明らかとなった。卒業生がそれぞれの職場で担っている役割や、卒業生が感じている看護職としての前進・進歩の促進要因および阻害要因を分析し、教育機関としてどのような情報提供や協力体制が必要であるかについて考察した。本研究により、卒業生を輩出した地方小都市に位置する教育機関がどのような支援をしたらよいのかが今後の課題となった。

キーワード：卒業生の動向，地方小都市，就業状況，看護実践力

はじめに

市立名寄短期大学看護学科は、道内4番目に開学した札幌圏外初めての看護系短期大学であり、道北地域はもちろんのこと、北北海道の看護の中核を担う人材を育成することを目的に1994年4月に開設された。2005年4月入学の12期生まで約600人の看護師を養成し、2006年4月には名寄市立大学保健福祉学部看護学科へと改組転換したため、市立名寄短期大学看護学科における教育は2008年3月で終了となり、これにより、北海道における看護系短期大学はなくなる事となる。今後は名寄市立大学保健福祉学部において、4年制大学教育による看護職養成を実施すると同時に、道北地域に立脚した公立大学として、看護師の卒後教育にも取り組む責務があると考えている。そこで、これまで送り出してきた卒業生の動向や、卒業生が社会で果たしている役割を明らかにすることにより、今後、道北に立地する名寄市立大学保健福祉学部看護学科のあり方やその果たす役割について検討することを目的に調査を実施した。

I 研究方法

1. 調査対象

市立名寄短期大学看護学科卒業生1期生～10期生を調査対象とした。

2. 期間

調査期間は、2006年8月～2006年11月である。

3. 調査方法

対象者510人中、送付先等の確認ができた493人に、研究目的を記載した依頼書とともに自記式質問紙を郵送し、留め置き調査を実施した。

4. 調査内容

調査内容として、卒業年次、性別、就業状況（就業地域、就業先、就業職種、就労形態）、職場変更・離職した場合はその理由、これまで職場で経験した役割・活動等、就学状況（就学先、就学地域、通学形態、就学結果）、卒業後に取得した資格について記載を求めた。職場変更とは就業先が変わることを指し、離職とは退職して無職となることを指す。なお、就業地域および就学地域は、北海道内の6圏域¹⁾と道外とした。図1に示すように6圏域は、「道央圏」、「道北圏」、「道南圏」、「オホーツク圏」、「十勝圏」、「釧路・根室圏」である。「道央圏」には道内人口の約60%が集中しており、そのうち札幌市に全道人口の約33%が集中していることから札幌市とそれ以外に分けて再掲した。「道北圏」は、市立名寄短期大学がある名寄市、道北最大都市の旭川市、その他道北圏に分けて再掲した。就業先は、厚生労働省『保健・衛生行政業務報告²⁾』による就業先の分類とした。

また、現在の看護実践力を、①対象の全人的理解、②人間の尊厳と基本的権利の擁護、③対人関係の技術、④看護過程の展開技術、⑤生活援助技術、⑥診療に伴う援助技術、⑦教育・指導技術、⑧他職種・関係者との連携、⑨地域における保健福祉の現状と課題の認識、⑩メンバーシップ・リーダーシップの発揮、の10項目について、「十分できる」、「できる」、「あまりできない」、「できない」の4段階で自己評価の回答を求めた。加えて、看護実践において修得したいことを前述の10項目について、「大変そう思う」、「そう思う」、「あまり思わない」、「思わない」の4段階で回答を求めた。

看護師としての自己研鑽の状況については、「大変そう思う」、「そう思う」、「あまり思わない」、「思わない」の4段階で回答を求めた。また、看護職としての前進・進歩を促進している要因として、①労働条件、②労働環境、③職場の研修制度、④家族の理解、⑤子育て支援制度、⑥経済的な余裕、⑦地理的要因（研修機会が多い、教育文化施設があるなど）、⑧ロールモデルや助言者の存在、⑨健康、の9項目について同意の程度を「大変そう思う」、「そう思う」、「あまり思わない」、「思わない」の4段階で回答を得た。さらに、看護職としての前進・進歩を阻害している要因として、①労働条件（勤務時間、勤務日数など）、②労働環

境（同僚・上司の理解，研修時間の保障など），③家庭の事情（配偶者の転勤，親の介護など），④経済的事
情，⑤地理的要因（研修会が近くで開かれない，教育文化施設がないなど），⑥体調不良，⑦出産・育児，
の7項目について同意の程度を「大変そう思う」，「そう思う」，「あまり思わない」，「思わない」の4段階で
回答を求めた。

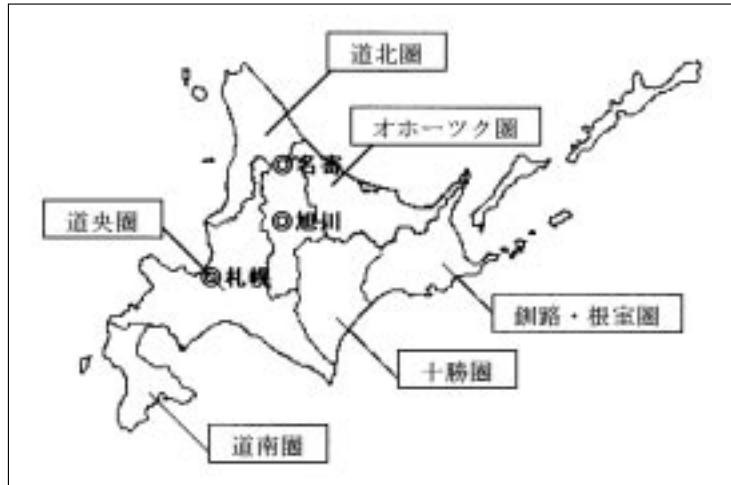


図1 北海道の6圏域

5. 倫理的配慮

対象者には，調査の目的・意義，匿名性やプライバシーの保護，調査を拒否できることを明記した依頼書
を同封し，調査用紙への回答をもって同意を得た。

6. 分析方法

データの分析は，SPSS for Windows 14.0Jを用いて行った。比較検討には，カイ二乗検定を行い，その場
合の有意水準は5%とした。

II 調査結果

質問紙を送付した493人中，回収された123人（回収率24.9%）のデータが分析対象となった。

1. 対象の概要（表1）

分析対象者123人の年次別の内訳は，1期生（1997年卒業）は12人（9.8%），2期生（1998年卒業）は11
人（8.9%），3期生（1999年卒業）は6人（4.8%），4期生（2000年卒業）は13人（10.6%），5期生（2001
年卒業）は7人（5.7%），6期生（2002年卒業）は14人（11.4%），7期生（2003年卒業）は16人（13.0%），
8期生（2004年卒業）は12人（9.8%），9期生（2005年卒業）は19人（15.4%），10期生（2006年卒業）は13
人（10.6%）であった。

性別は，女性118人（96.0%），男性3人（2.5%），未記入2人（1.6%）であった。

卒業時の進路は，就職92人（74.8%），進学28人（22.8%），その他3人（2.4%）であった。

表1 分析対象者の概要

		n = 123	
		人数	%
卒業年次	1997年卒	12	9.8
	1998年卒	11	8.9
	1999年卒	6	4.8
	2000年卒	13	10.6
	2001年卒	7	5.7
	2002年卒	14	11.4
	2003年卒	16	13.0
	2004年卒	12	9.8
	2005年卒	19	15.4
	2006年卒	13	10.6
性別	女性	118	96.0
	男性	3	2.4
	未記入	2	1.6
卒業時の進路	就職	92	74.8
	進学	28	22.8
	その他	3	2.4

2. 卒業生の動向

1) 看護職としての就業状況

表2に示すように分析対象者123人の現在の就業状況は、就業している者は95人(77.2%)、就業していない者は27人(22.0%)、不明1人(0.8%)であった。就業している者はすべて看護職であった。現在就業していない者のうち、現在就学中の者は5人(4.1%)であった。職場変更・離職経験者の実数は67人(54.5%)であり、職場変更・離職の経験がない者は49人(39.8%)であった。就業回数は、未就業が6人(4.9%)、1回就業は80人(65.1%)、2回就業は25人(20.3%)、3回就業は9人(7.3%)、4回就業は3人(2.4%)であった。

就業1年以内に職場変更をしていない者は107人(87.0%)、就業1年以内に職場変更した者は7人(5.7%)、就業1年以内の離職者は1人(0.8%)、就業1年以内の進学者は1人(0.8%)であった。なお、就業1年以内の職場変更・離職者8人の職場変更・離職の理由は、労働環境・労働条件が4人、結婚が3人、体調不良1人であった。

転職・離職経験者にその理由を複数回答で選択を求めたところ、図2に示すように「結婚」18人、「キャリアアップ」18人、「労働環境・労働条件」14人、「出産」7人、「進学」6人、「育児」5人、「体調不良」4人、「家族の都合」2人、「その他」10人であった。

表2 看護職としての就業状況

		n = 123	
		人数	%
現在の就業状況	就業している	95	77.2
	就業していない	27	22.0
	就学中(再掲)	5	4.1
	不明	1	0.8
職場変更・離職の経験の有無	職場変更・離職なし	67	54.5
	職場変更・離職あり	49	39.8
	未就業	6	4.9
	不明	1	0.8
就業回数	0回(未就業)	6	4.9
	1回	80	65.1
	2回	25	20.3
	3回	9	7.3
	4回	3	2.4
就業1年未満の職場変更・離職者	就業1年以内の職場変更なし	107	87.0
	就業1年以内の職場変更あり	7	5.7
	就業1年以内の離職	1	0.8
	就業1年以内の進学	1	0.8
	未就業	6	4.9
	不明	1	0.8

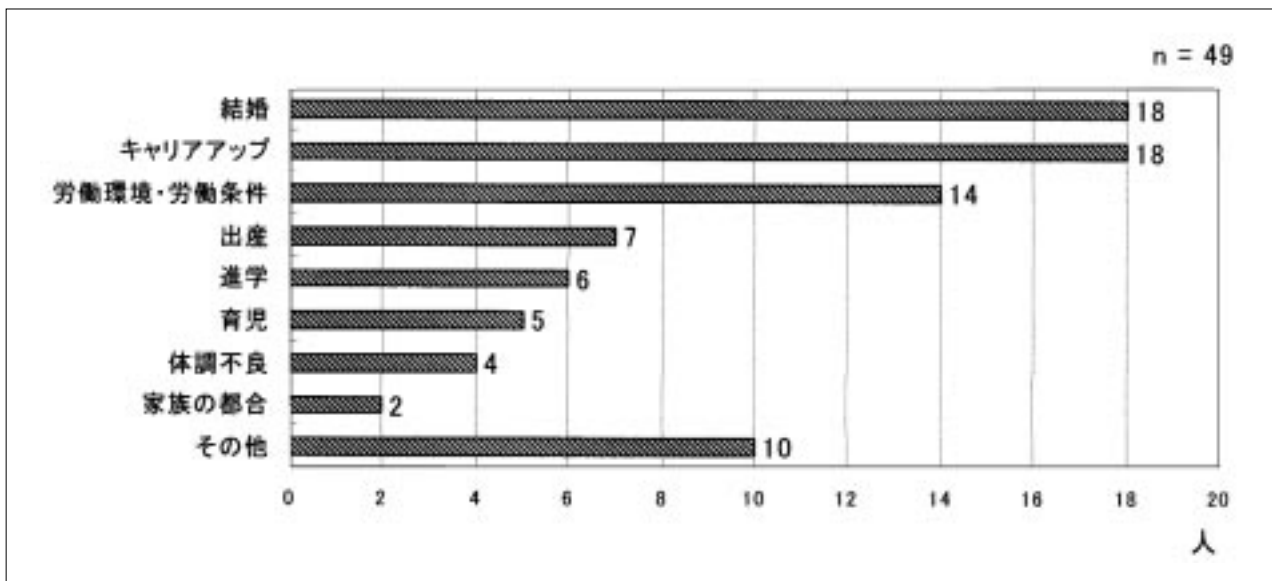


図2 職場変更・離職の理由 (複数回答)

表3に示すように、卒業時就業した92人の就業先としては、病院が89人(96.7%)であり、その内訳は200床以上の病院は75人(81.5%)、200床未満の病院は14人(15.2%)であった。その他、診療所は2人(2.2%)、社会福祉施設は1人(1.1%)であった。卒業時の就業地域は、道央圏が42人(45.6%)であり、その内訳は札幌市が39人(42.3%)、その他道央圏は3人(3.3%)であった。道北圏には29人(31.5%)が就業しており、その内訳として名寄市は13人(14.1%)、旭川市は10人(10.9%)、その他道北圏は6人(6.5%)であった。オホーツク圏には、2人(2.2%)が就業し、釧路・根室圏は3人(3.3%)、十勝圏には2人(2.2%)、道南圏は0人であった。また、道外に就業した者は14人(15.2%)であった。就業職種は、看護師が89人(96.7%)、その他が3人(3.3%)であった。就業形態は、正規職員が88人(95.7%)、パート・臨時が4人(4.3%)であった。

現在就業している95人の就業先としては、病院が77人(81.0%)であり、その内訳は200床以上の病院は62人(65.2%)、200床未満の病院は15人(15.8%)であった。その他、診療所は3人(3.1%)、介護保険施設等は1人(1.1%)、社会福祉施設は1人(1.1%)、保健所又は市町村は10人(10.5%)、看護師等学校・養成所又は研究機関2人(2.1%)、その他1人(1.1%)であった。現在の就業地域は、道央圏が33人(34.7%)であり、その内訳は札幌市が27人(28.4%)、その他道央圏は6人(6.3%)であった。道北圏には31人(32.7%)が就業しており、その内訳として名寄市は13人(13.7%)、旭川市は9人(9.5%)、その他道北圏は9人(9.5%)であった。オホーツク圏には、7人(7.4%)が就業し、釧路・根室圏は2人(2.1%)、十勝圏には1人(1.0%)、道南圏は0人であった。また、道外に就業している者は21人(22.1%)であった。就業職種は、保健師が11人(11.6%)、助産師は3人(3.1%)、看護師は79人(83.2%)、その他が2人(2.1%)であった。就業形態は、正規職員が90人(94.7%)、パート・臨時は3人(3.1%)、その他は1人(1.1%)、未記入1人(1.1%)であった。

卒業時の就業状況と現在の就業状況と比較すると、就業先については、200床以上の病院への就業割合はその他の就業先に比べて、卒業時よりも現在が有意に低下しているという結果であった($p<0.05$)。また、就業地域については、札幌市内に就業している者の割合はその他の地域に比べて、卒業時よりも現在が有意に低下しているという結果であった($p<0.05$)。

表4に示すように、職場において経験した役割・活動としては、プリセプターもしくは新任職員の教育担当者の経験がある者は56人、研究活動の経験がある者は50人、臨地実習指導者は26人、研修等の講師・助言者は9人、管理職は1人、その他1人であった。

表3 卒業時の就業状況と現在の就業状況

	卒業時就業 (n=92)		現在就業 (n=95)		
	人数	%	人数	%	
就業先	病院	89	96.7	77	81.0
	200床以上の病院(再掲)	75	81.5	62	65.2 *
	200床未満の病院(再掲)	14	15.2	15	15.8
	診療所	2	2.2	3	3.1
	介護保険施設等	0	0.0	1	1.1
	社会福祉施設	1	1.1	1	1.1
	保健所又は市町村	0	0.0	10	10.5
	看護師等学校・養成所又は研究機関	0	0.0	2	2.1
	その他	0	0.0	1	1.1
就業地域	道央圏	42	45.6	33	34.7
	札幌市(再掲)	39	42.3	27	28.4 *
	その他道央圏(再掲)	3	3.3	6	6.3
	道北圏	29	31.5	31	32.7
	名寄市(再掲)	13	14.1	13	13.7
	旭川市(再掲)	10	10.9	9	9.5
	その他道北圏(再掲)	6	6.5	9	9.5
	オホーツク圏	2	2.2	7	7.4
	釧路・根室圏	3	3.3	2	2.1
	十勝圏	2	2.2	1	1.0
	道南圏	0	0.0	0	0.0
	道外	14	15.2	21	22.1
	就業職種	保健師	0	0.0	11
助産師		0	0.0	3	3.1
看護師		89	96.7	79	83.2
その他		3	3.3	2	2.1
就労形態	正規職員	88	95.7	90	94.7
	パート・臨時	4	4.3	3	3.1
	その他	0	0.0	1	1.1
	未記入	0	0.0	1	1.1

χ^2 検定, * $p < 0.05$

表4 職場において経験した役割・活動 (複数回答) n=123

	人数
プリセプターもしくは新任職員の教育担当者	56
研究活動	50
臨地実習指導者	26
研修等の講師・助言者	9
管理職(部長・師長・副師長・科長・係長・主任など)	1
その他	1

2) 就学状況 (表5)

卒業後、就学した者は37人(延べ40人)で40箇所现就学していた。就学先は、保健師養成施設が21人(52.5%)、助産師養成施設は6人(15.0%)であった。大学には10人(25.0%)が就学しており、その内訳は看護系大学が4人(10.0%)、その他大学が6人(15.0%)であった。大学院は看護系大学院2人(5.0%)であり、その他が1人(2.5%)であった。就学地域は、道央圏が10人(25.0%)、道北圏は11人(27.5%)、オホーツク圏は1人(2.5%)、十勝圏は3人(7.5%)、道南圏は1人(2.5%)であった。道外は14人(35.0%)であり、その内、海外は1人(2.5%)であった。就学形態は、全日通学が34人(85.0%)、通信は5人(12.5%)、夜間通学は1人(2.5%)であった。就学結果としては、26人(65.0%)が卒業または修了し、14人(35.0%)は在学中であった。

3) 資格取得状況 (表6)

卒業後の取得資格としては、看護師免許の他に、保健師19人、助産師7人、介護支援専門員3人、養護教諭二種3人、受胎調節実地指導員3人、第一種衛生管理者3人、BLS/ACLSプロバイダー2人、福祉住環境コーディネーター2人、准看護師1人、養護教諭一種1人、思春期相談員1人、健康運動指導士1人であった。

表5 就学状況

		n = 40	
		人数	%
就学先	保健師養成施設	21	52.5
	助産師養成施設	6	15.0
	大学	10	25.0
	看護系(再掲)	4	10.0
	その他(再掲)	6	15.0
	大学院	2	5.0
	看護系(再掲)	2	5.0
	その他	1	2.5
	就学地域	道央圏	10
道北圏		11	27.5
オホーツク圏		1	2.5
十勝圏		3	7.5
道南圏		1	2.5
道外		14	35.0
海外(再掲)		1	2.5
就学形態	全日通学	34	85.0
	通信	5	12.5
	夜間通学	1	2.5
就学結果	卒業・修了	26	65.0
	在学中	14	35.0

表6 取得資格 (複数回答)

		n = 123
		人数
看護師		123
保健師		19
助産師		7
介護支援専門員		3
養護教諭二種		3
受胎調節実地指導員		3
第一種衛生管理者		3
BLS/ACLSプロバイダー		2
福祉住環境コーディネーター		2
准看護師		1
養護教諭一種		1
思春期相談員		1
健康運動指導士		1

3. 看護職としての自己の成長

1) 看護実践力の自己評価 (図3)

看護実践力の自己評価については、②人間の尊厳と基本的権利の擁護、③対人関係の技術、⑤生活援助技術の3項目で、8割以上が「十分できる」または「できる」と回答した。①対象の全人的理解、④看護過程の展開技術、⑥診療に伴う援助技術、⑧他職種・関係者との連携の4項目で、6～7割が「十分できる」または「できる」と回答した。⑩メンバーシップ・リーダーシップの発揮が「十分できる」または「できる」と回答した者は約5割であり、⑦教育・指導技術は「できる」と回答した者は約3割で、約7割は「あまりできない」、「できない」と回答した。「十分できる」または「できる」との回答が最も低かったのは、) 地域における保健福祉の現状と課題の認識、であった。

2) 看護実践において修得したいこと (図4)

看護実践において修得したいことについては、すべての項目で8割以上が「大変そう思う」、「そう思う」と回答し、項目によるばらつきは見られなかった。

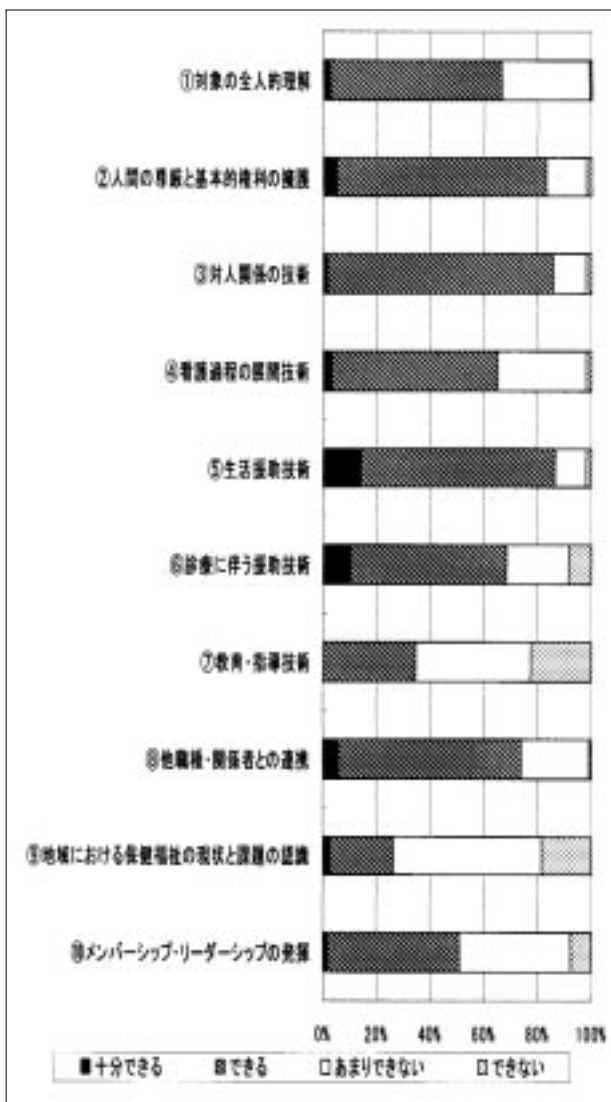


図3 看護実践力の自己評価

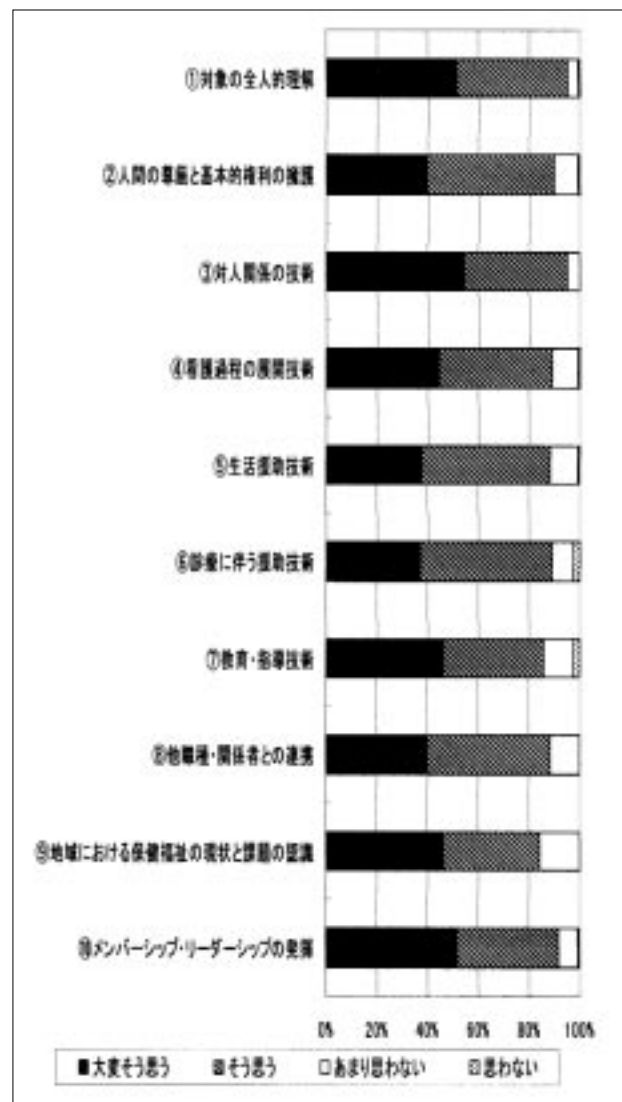


図4 看護実践において修得したいこと

3) 看護職としての自己研鑽 (図5)

看護職としての自己研鑽について、「常に自己研鑽している」に同意した者は43.9%であり、「自己研鑽したいができない」、「自己研鑽は必要だと思うがしていない」に同意した者は約半数であった。「自己研鑽の必要性を感じない」に同意した者はいなかった。

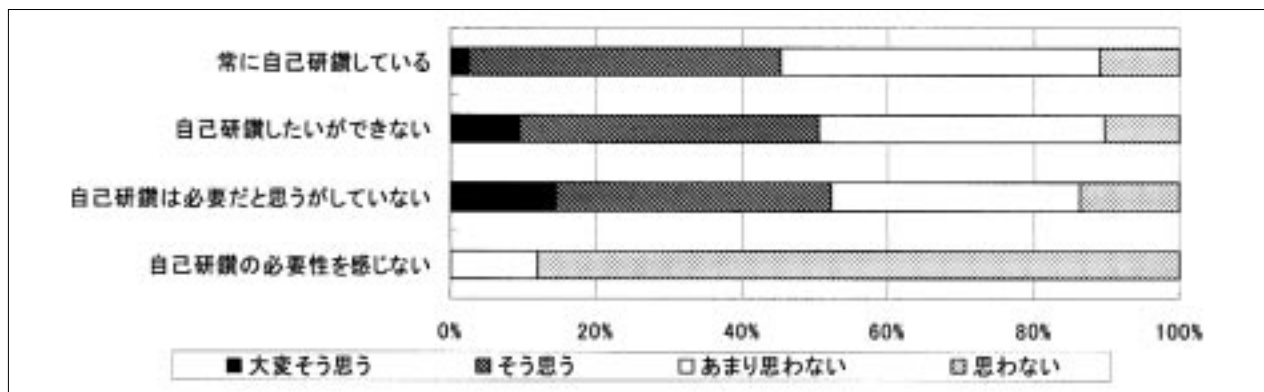


図5 看護職としての自己研鑽について

4) 看護職としての前進・進歩の促進要因 (図6)

看護職としての前進・進歩の促進要因について、「健康」に同意した者が最も多く63.4%であった。次いで「家族の理解」が58.5%、「職場の研修制度」55.3%、「ロールモデルや助言者の存在」52.8%、「労働環境」50.4%であった。「地理的要因」は39.0%、「経済的余裕」33.3%、「労働条件」28.5%、「子育て支援制度」に同意した者は15.4%であった。

5) 看護職としての前進・進歩の阻害要因 (図7)

看護職としての前進・進歩の阻害要因について、「労働条件」に同意した者が最も多く63.4%であった。次いで「労働環境」43.1%、「地理的要因」41.5%であり、「出産・育児」は27.6%、「経済的事情」18.7%、「家庭の事情」18.7%、「体調不良」15.4%であった。

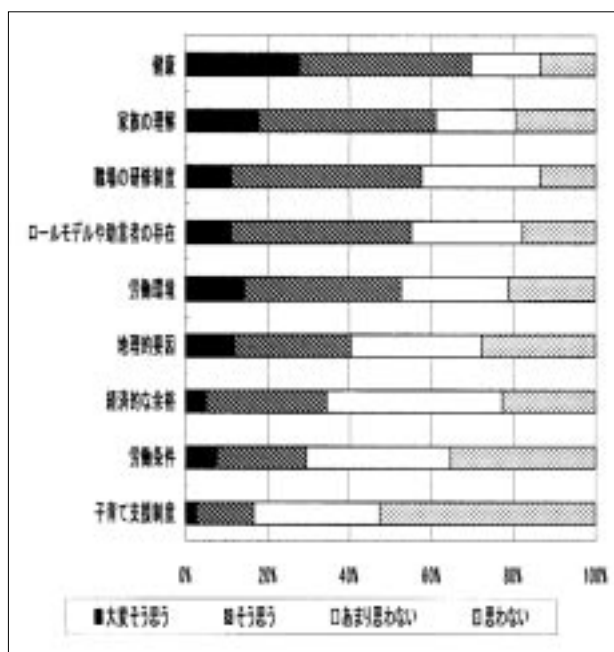


図6 看護職としての前進・進歩の促進要因

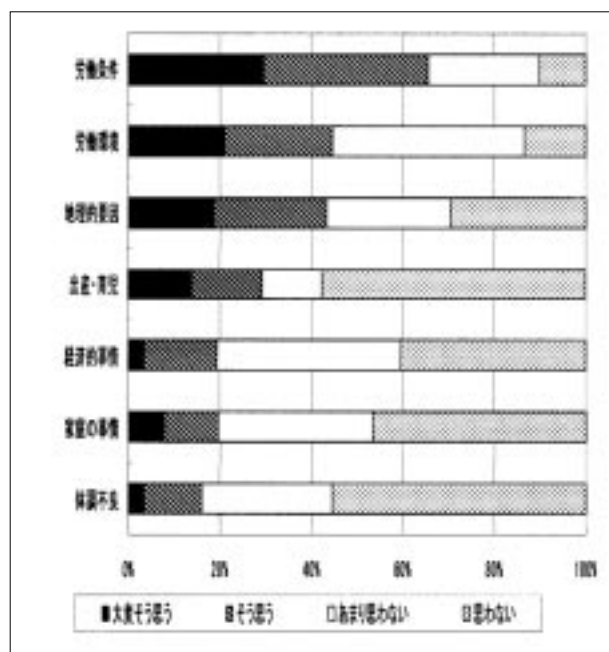


図7 看護職としての前進・進歩の阻害要因

III 考察

1. 卒業生の就学・就業状況について

分析対象者のうち、39.8%に職場変更や離職の経験があった。「結婚」「出産」「育児」というライフサイクルの節目にそのような事例が多く見られることは当然と考えられると同時に、その時の生活スタイルに合った職場を選択して就業を続けている姿も伺える。また、短期大学卒業生は、保健師・助産師の資格取得をする場合は進学する必要があるが、いずれも働きながら就学できるカリキュラムではないため、一旦離職することになる。今回の分析対象者中、調査時点で就労をしている人の割合は77.2%、就学中を含めると81.3%となり、卒後1年目～10年目で分析対象者の96.0%が女性であり、しかもライフサイクルの節目を迎える世代であることを考えると、専門職としての自己成長・発展および就業の継続には熱心な集団であるといえる。「労働環境・労働条件」が一旦就職した職場を離れる原因になるということは一般的には望ましいことではないが、新たな職場に働きやすい環境を求めて転職している様子が伺え、看護職の側から見ると、分析対象者は資格と経験を活かして自分に合った職場を選ぶことができていると考えられる。

分析対象者のうち1年未満の職場変更・転職者は9人(7.3%)であった。この中には進学者が1人(0.8%)含まれている。この結果は、2007年3月に日本看護協会が発表した「2005年度新卒看護職員の1年以内の離職率は9.3%」との調査結果³⁾よりは低く、このうち看護師を辞めたものは1人(0.8%)であることは注目に値し、ほとんどの分析対象者が自分に合った環境を選択しながら働き続けている様子が伺える。

2006年4月の看護系短大・大学の入学時1学年定員について全数を見たところ、58.6%が80人以上であり、看護師不足を反映してか、大学では1学年定員の規模の大きさが目立つ。その中で、市立名寄短期大学は1学年定員50人の少人数教育を実施している。この大学は道北小都市に位置するため、名寄市外へ就職した卒業生との交流を頻繁に行うことができる環境ではない。そのため、市立名寄短期大学看護学科では2001年度より『卒業生の話聞く会』を開催し、保健師・助産師・看護師として各職種で働く卒業生から社会人として活躍する様子を全体で聞いたあと、個別に話を聞くなどし、学生が職場のイメージを持てるような取り組みを行っている。少人数教育を活かした形でのこのような取り組みは名寄市立大学における教育においても引継いでいる。

卒業時の就業状況と現在の就業状況を比較すると、就業先は200床以上の病院からその他の施設へと変化し、就業地域は札幌市内から道内各地域や道外へと活躍の場が広がっている。このような事実は市立名寄短期大学看護学科設立の狙いに合致し、北海道で活躍する看護職養成という役割が果たしていることを示唆していると同時に、卒業生が都市部のみならず広く地域の保健医療福祉に貢献していることを伺わせる。卒業時は多くの卒業生が札幌市の大きな病院に就職していくが、長い目でみると、いずれは地域への貢献へとつながる結果になっているのだと考えることができる。新卒者が1人前になるまでの卒業教育を実施した病院にとっては人材の流出は痛手であろうが、小規模病院での新人教育が難しい昨今では、大病院で一定期間働いた看護職が地方へ移り活躍することは大きな意義があると考ええる。

名寄市内への就業率は、卒業時と現在ではほとんど変化していない。実際には名寄市内に看護職として就労した者が転出しているのだが、一方で卒業数年を経て看護職として名寄市内に就業している者がいる。その結果、常に一定数の卒業生が名寄市内で活躍し、地域の保健医療福祉へ貢献するという大きな役割を果たしているといえる。今後も名寄市立大学で看護職養成を続けることで、名寄市およびその周辺地域で活躍する卒業生が増加することが期待できると考える。

2. 看護職としての前進・進歩について

全国の動向を見ると、2006年の3年課程看護師学校養成所卒業時の進学率5.3%⁴⁾、3年課程短期大学卒業時の進学率19.8%⁵⁾と、短期大学卒業生は、保健師・助産師等への進学意欲が高い。同年度の市立名寄短期大学看護学科卒業生の進学率は18.2%であり、全国同様の傾向が伺える。今回の調査により、卒後も一旦離職して進学している者が分析対象者中5人(4.1%)いた。進学先は看護系だけではなく多岐にわたっており、さらに介護支援専門員、福祉住環境コーディネーターなど、保健福祉部門の新たな資格取得も進んでい

ることがわかり、卒業生自身が優秀な人材として社会で活躍するべく努力を重ねている様子が伺える。

看護職としての前進・進歩の促進要因としては、自身の「健康」および最も身近な「家族の理解」との回答割合が6割以上と高かった。一方、「出産・育児」は前進・進歩の阻害要因ではないとする者が半数以上であった。また、育児支援制度が促進要因と思わない者も半数以上であった。共に他の項目よりは突出して「思わない」という回答比率が高く注目に値する。しかし、回答者が現在育児問題に直面しているかどうかはわからないため、この回答傾向の理由については言及できない。しかし、看護職の前進・進歩を願う立場としては、仕事内容に関わる事項のみならず、看護職の健康管理や家族にまで視野を広げたサポート体制に取り組む必要があると考える。

促進要因としては「労働環境」が、阻害要因としては「労働条件」「労働環境」について「大変そう思う」「思う」との回答割合がそれぞれ約半数である。一般的な労働条件や労働環境の整備は看護職にとって欠かせないことではあるが、一人ひとりのライフサイクルに適した労働条件や労働環境というものが、看護職の前進・進歩を考えるとときには重要であることが推察される。

看護実践力の自己評価では、「人間の尊厳と基本的権利の擁護」「対人関係の技術」「生活援助技術」では「十分できる」「できる」との回答割合が8割以上と高く、経験年数が浅い場合には難しいと思われる。「対象の全人的理解」「看護過程の展開技術」「診療に伴う援助技術」「他職種・関係者との連携」では「十分できる」「できる」との回答割合が6～7割となり、「教育・指導技術」では「十分できる」「できる」との回答割合が約3割と低くなるが、これは卒後1年目～10年目という分析対象者の分布を反映していると考えられ、年数を重ねることで自己評価の高い項目が増加していくものと思われる。今後卒後年数・経験年数と自己評価結果との関係や、それぞれの自己評価基準について検討する必要があると考える。この自己評価結果と看護実践において修得したいことを合わせてみると、修得したいことではすべての項目で、「大変そう思う」「そう思う」が8割以上を占めていることから、分析対象者は幅広い視点での実践力向上を意識していることがわかる。

職場においてプリセプターもしくは新任職員の教育担当者が約半数、研究活動は約4割が経験したと回答している。上記の「教育・指導技術」を「十分できる」「できる」と答えた者の割合は経験した者の割合よりも低いことから、自己評価が低い中で役割を果たす努力をしているのであろう。より自信を持って教育・指導の役割を担ってもらえるよう期待したいが、そのためには、教育機関として「教育・指導技術」の向上をサポートする取り組みの提供が必要であると考えられる。

一方、看護職としての自己研鑽については、自己研鑽の必要性を感じないとの回答はないものの、「自己研鑽したいができない」「自己研鑽は必要だと思うがしていない」との回答が、それぞれ「常に自己研鑽している」との回答より多くみられる。これは看護職の日常業務の多忙さと、ライフサイクルに応じた家庭における役割によるものではないかと考えられる。就業地や就業先の規模などを考えると、学習や研修の機会に恵まれない環境にいる者も多く、その中で焦りを感じながらも意欲を持ち成長・発展を望む者たちが多いと感じた。そのために地方小都市に位置する教育機関がどのような支援をしたらよいのかも今後の課題としたい。

研究の一定の限界と課題

本調査の質問紙回収率は24.9%と低く、必ずしも対象者全体の実態を反映した結果であるとはいえない。しかし、寄せられた回答から卒業生の動向を垣間見ることによって多くの示唆を受け、道北に立地する看護系大学の果たす役割を見出すことができた。今後は卒業生の所在の把握に努め、看護職としての動向を定期的に把握し、大学と卒業生が連携して様々な問題を明らかにすること、更にその解決に向けて活動することが課題である。

後 記

今回の調査から市立名寄短期大学看護学科卒業生の社会での活躍の一端を知ることができました。調査に協力していただいた皆様に心から感謝を申し上げます。そして、卒業生の皆様が日々研鑽を心に留めながら社会や家庭での役割に勤しんでいる様子には拍手を送ると同時に、卒業生の皆様とそのご家族のご健康を心よりお祈り申し上げます。

引用・参考文献

- 1) 北海道開発庁；第6期総合開発計画 明日の日本をつくる北海道，41，1998，2007.10.22閲覧，
<http://www.mlit.go.jp/hkb/6kikei/rokkikeikaku.pdf>
- 2) 厚生労働省大臣官房統計情報部；平成16年保健・衛生行政業務報告（衛生行政報告例）結果（就業医療関係者）の概要，2007.10.22閲覧，
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/04/kekka1.html>
- 3) 社団法人日本看護協会広報部；「2006年 病院における看護職員需給状況調査」結果概要，2007.10.22閲覧，
<http://www.nurse.or.jp/home/opinion/newsrelease/2006pdf/20070326-02.pdf>
- 4) 看護問題研究会監修；平成18年看護関係統計資料集，120-121，日本看護協会出版会，（2006）
- 5) 前掲書4），122-123.