

三重県立看護短期大学卒業生の職業意識についての研究

A Study on the Professional Consciousness of the Graduates of Mie Nursing College

橋爪 永子 臼井 徳子 二村 良子

【要約】 三重県立看護短期大学卒業生の動向と看護職者としての職業キャリア形成過程を把握することを目的として、平成8年の調査と同様の質問紙調査を行い、その職業意識について考察した。

就業者全体としては、仕事に対する「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」を多少は感じており、卒後12年以上でそれらが高い傾向があった。職業観では「自分が成長する」「経済的に楽になる」「自立感を得る」「仲間ができる」「新しい知識を得る」の項目が高得点であり、周囲の期待に応えることや地位を得ることよりも、職業人として成長し、自立することに重きをおいていると考えられた。仕事に対する満足度は卒後3年以上6年未満及び卒後9年以上12年未満で低く、この時期が職業キャリアを形成していく上での重要な時期であり、職業人としての成長や価値を感じられる機会や方策が必要であると考えられた。

【キーワード】 卒業生 職業意識 質問紙調査

I はじめに

三重県立看護短期大学は昭和52年に開学し、第1看護学科832名、第2看護学科375名、地域看護学専攻341名、助産学専攻208名の卒業生を送り出して、平成12年3月に閉学した。我々は平成8年及び平成12年に卒業生を対象に質問紙調査を行い、卒業生の就業状況や職業キャリア形成過程について報告してきた^{1,2,3)}。前報³⁾では、平成12年に行った調査結果の中から、卒業生の就業状況に関する動向について報告したが、本報では就業者の職業意識の概要について報告する。

II 方法

三重県立看護短期大学の第1看護学科及び第2看護学科の卒業生のうち、連絡先の明らかな1,064名に質問紙を郵送し、無記名での回答を求めた。回収数は524通（回収率49.2%）、うち就業者数は398名（就業率76.7%）で、本報では就業者のうち、著しく回答の不備な9名を除く389名の回答を対象として検討を行った。

就業者に仕事に対する「やりがい・おもしろさ」、「満足感」と、職業観に関する9つの項目（家族が望んでいる、職場の期待に応える、看護の発展に貢献する、新しい知識を得る、自分が成長する、自立感を得る、社会的地位を得る、経済的に楽になる、仲間ができる）について4段階尺度で回答を求め、①全くない、②あまりない、③ややある、④大いにある、の回答に対し、それぞれ1~4点の得点を付与し、卒後年数や婚姻状況別に群別の平均を求め、t検定を行った。

III 結果

1. 仕事に対する「やりがい・おもしろさ」と「満足感」

「やりがい・おもしろさ」の就業者全体の平均得点は 3.06 ± 0.74 (M \pm SD)であった。卒業後の年数別にみても、卒後12年以上15年未満（以下卒後12~15年）が3.26で最も高く、次いで卒後15年以上18年未満（以下卒後15~18年）及び卒後18年以上の3.10であった（図1）。最も平均得点が低かったのは卒後9年以上12年未満（以後卒後9~12年）の2.94で、卒後9~

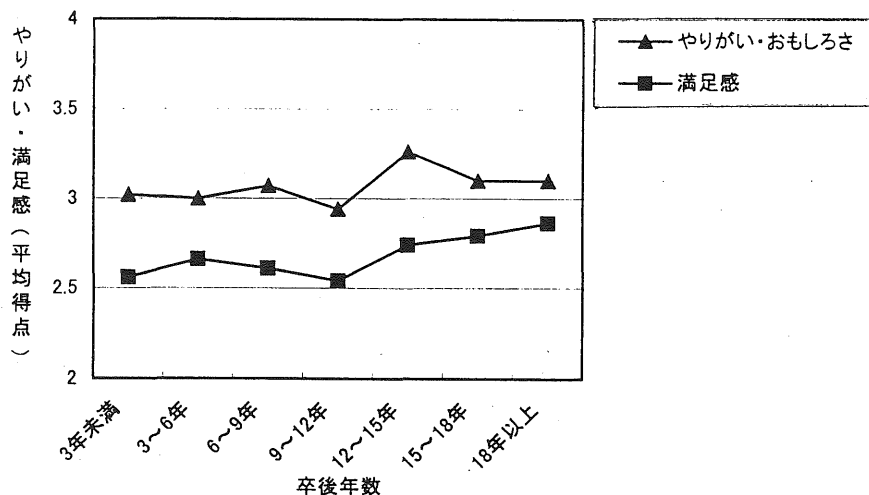


図1 卒後年数と「やりがい・おもしろさ」, 「満足感」

12年は卒後12~15年に比べて有意に平均得点が低かった ($p < 0.05$). 婚姻状況別の比較では, 有意差はみられなかった.

「満足感」の就業者全体の平均得点は 2.68 ± 0.68 ($M \pm SD$)であった. 卒業後の年数別では卒後18年以上が2.86と最も高く, 次いで卒後15~18年の2.79, 卒後12~15年の2.74で, 最も低かったのは卒後9~12年の2.54であった (図1). 卒後9~12年は卒後18年以上に比べて有意に平均得点が低かった ($p < 0.05$). 婚姻状況別の比較では, 有意差はみられなかった.

以上のことより, 就業者全体としては, 仕事に対する「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」を多少は感じていることが明らかとなった. 卒業後の年数別には, 卒後9~12年で「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」が減少し, 卒後12年以上は卒後12年までの群に比べて高い傾向にあった.

2. 職業観

仕事をもつことの意味については, 「自分が成長する」, 「経済的に楽になる」, 「自立感を得る」, 「仲間ができる」, 「新しい知識を得る」, 「社会的地位を得る」, 「家族が望んでいる」, 「職場の期待に応える」, 「看護の発展に貢献する」の順で平均得点が高かった. 前回調査と比較すると, 「自立感を得る」, 「社会的地位を得る」, 「経済的に楽になる」(以上 $p < 0.01$) 及び「家族が望んでいる」, 「職場の期待に応える」(以上 $p < 0.05$) の項目の平均得点が有意に増加していた (表1).

それぞれの項目について卒後年数別の比較を図2に

示した. いずれの群においても「自分が成長する」, 「経済的に楽になる」, 「自立感を得る」, 「新しい知識を得る」, 「仲間ができる」は, 平均得点3以上であり, 「職場の期待に応える」, 「社会的地位を得る」, 「家族が望んでいる」, 「看護の発展に貢献」は平均得点3以下であった.

「自分が成長する」の平均得点が高かったのは卒後12~15年, 次いで卒後3年未満で, 一方, 平均得点が低かったのは卒後9~12年及び卒後18年以上であった. 卒後12~15年は卒後9~12年及び卒後18年以上に比べ ($p < 0.01$), 卒後3年未満は卒後9~12年及び卒後18年以上に比べ ($p < 0.05$) 有意に平均得点が高かった.

「経済的に楽になる」は, 最も平均得点が高かった

表1 職業観の変化

(平均得点 \pm SD)

	今回(n=389)	前回(n=368)
自分が成長する	3.57 \pm 0.63	3.50 \pm 0.86
経済的に楽になる	* 3.53 \pm 0.65	3.28 \pm 0.91
自立感を得る	* 3.38 \pm 0.74	3.21 \pm 0.95
仲間ができる	3.30 \pm 0.76	3.21 \pm 0.95
新しい知識を得る	3.21 \pm 0.77	3.21 \pm 0.94
社会的地位を得る	* 2.76 \pm 0.90	2.53 \pm 0.99
家族が望んでいる	** 2.72 \pm 0.90	2.54 \pm 1.06
職場の期待に応える	** 2.63 \pm 0.86	2.50 \pm 0.95
看護の発展に貢献する	2.30 \pm 0.78	2.27 \pm 0.88

* $p < 0.01$ で有意差あり

** $p < 0.05$ で有意差あり

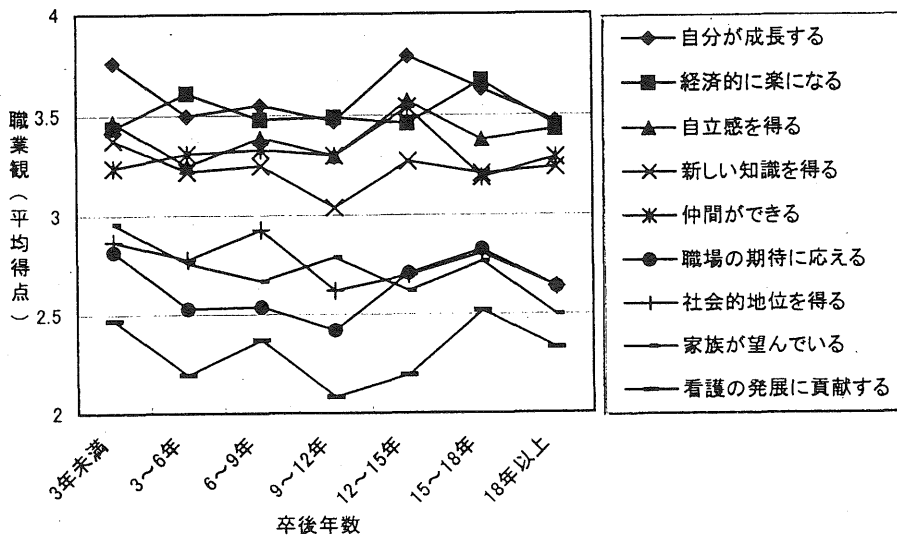


図2 卒後年数と職業観

のは卒後15～18年であったが、すべての群で平均得点が3.4以上と高く、卒後年数別の比較では有意な差がなかった。

「自立感を得る」は、最も平均得点が高かったのは卒後12～15年で、最も低かったのは卒後3年以上6年未満（以下卒後3～6年）であり、卒後12～15年は卒後3～6年に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.05$ ）。

「仲間ができる」は、最も平均得点が高かったのは卒後12～15年で、最も低かったのは卒後15～18年であり、卒後12～15年は卒後15～18年に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.05$ ）。

「新しい知識を得る」は、最も平均得点が高かったのは卒後3年未満で、最も低かったのは卒後9～12年であり、卒後3年未満は卒後9～12年に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.05$ ）。

「社会的地位を得る」は、最も平均得点が高かったのは卒後6年以上9年未満（以下卒後6～9年）で、最も低かったのは卒後9～12年であり、卒後6～9年は卒後9～12年に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.05$ ）。

「家族が望んでいる」は、最も平均得点が高かったのは卒後3年未満で、最も低かったのは卒後18年以上であり、卒後3年未満は卒後18年以上に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.05$ ）。

「職場の期待に応える」は、平均得点が高かったのは卒後15～18年、次いで卒後3年未満で、最も平均得

点が低かったのは卒後9～12年であり、卒後15～18年及び卒後3年未満は卒後9～12年に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.01$ 及び $p < 0.05$ ）。

「看護の発展に貢献する」は、平均得点が高かったのは卒後15～18年、次いで卒後3年未満、卒後6～9年の順で、最も平均得点が低かったのは卒後9～12年で、卒後15～18年及び卒後3年未満、卒後6～9年は卒後9～12年に比べて有意に平均得点が高かった（ $p < 0.01$ 及び $p < 0.05$ ）。

全ての項目において、婚姻状況別には有意差はみられなかった。

3. 仕事の満足度と就労状況

「やりがい・おもしろさ」と「満足感」の二つの質問に、共に「ややある」あるいは「大いにある」と回答したものを満足群とし、共に「全くない」あるいは「あまりない」と回答したものを不満足群として、両群の比較を行った。

満足群と不満足群の卒業年度、学科、婚姻状況の内訳を表2に示した。卒業年度別に見ると、総数に対する満足群の割合は卒後12～15年が最も高く（71.1%）、次いで卒後15～18年（67.3%）、卒後18年以上（63.8%）の順であり、卒後12年以上の群がそれまでの群よりも高い傾向がみられた。満足群の割合が最も少なかったのは、卒後3～6年（54.1%）、次いで卒後9～12年（54.5%）であった。

表2 満足群と不満足群の内訳(n=389)

	総数	満足群(n=233)		不満足群(n=67)	
卒後18年以上	58	37	63.8%	11	19.0%
卒後15~18年以上	52	35	67.3%	7	13.5%
卒後12~15年以上	38	27	71.1%	2	5.3%
卒後9~12年	55	30	54.5%	11	20.0%
卒後6~9年	67	39	58.2%	11	16.4%
卒後3~6年	74	40	54.1%	17	23.0%
卒後3年未満	45	25	55.6%	8	17.8%
第1看護学科	276	175	63.4%	45	16.3%
第2看護学科	113	58	51.3%	22	19.5%
未婚	164	95	57.9%	31	18.9%
既婚	225	138	61.3%	36	16.0%

※ %は総数に対する割合

一方、不満足群は卒後3~6年(23.0%)が最も多く、次いで卒後9~12年(20.0%)、卒後18年以上(19.0%)であり、最も少なかったのは卒後12~15年(5.3%)、次に卒後15~18年(13.5%)であった。

満足群が多く不満足群が少ない、つまり全体に満足度が高い群は卒後12~15年、次いで卒後15~18年であり、一方、満足群が少なく不満足群が多い、つまり全体に満足度が低い群は卒後3~6年、次いで卒後9~12年であったが、有意な差はみられなかった。また、学科別及び婚姻状況別にも有意な関連はみられなかった。

4. 仕事の満足度と職業観

満足群と不満足群で、それぞれの職業観を比較した。「職場の期待に応える」、「看護の発展に貢献する」、「新しい知識を得る」、「自分が成長する」、「自立感を得る」、「仲間ができる」の項目は満足群が不満足群に比べて有意に平均得点が高く(p<0.01)(表3)、満足群は職業人あるいは社会人として成長を遂げていくことに、より意味を見いだしていることがうかがえた。

5. 不満足群の職業観

不満足群67名の中で、「現在、仕事をやめたいと思ったことがあるか」についての質問に「ある」と回答した者は52名で、その理由(複数回答)は「労働条件への不満」17名(32.7%)、「職場の看護への不満、失望」14名(26.9%)、「管理者、上司への不満」11名(21.2

表3 満足群と不満足群の職業観

(平均得点±SD)

	満足群(n=233)	不満足群(n=67)
家族が望んでいる	2.77±0.89	2.67±0.95
職場の期待に応える *	2.79±0.76	2.15±0.86
看護の発展に貢献する *	2.42±0.77	1.86±0.68
新しい知識を得る *	3.35±0.66	2.71±0.96
自分が成長する *	3.73±0.46	3.08±0.85
自立感を得る *	3.54±0.62	3.12±0.80
社会的地位を得る	2.83±0.90	2.62±0.94
経済的に楽になる	3.52±0.66	3.62±0.63
仲間ができる *	3.37±0.74	3.05±0.95

* p<0.01で有意差あり

%)、「職場の人間関係」11名(21.2%)、「能力不足、限界を感じた」11名(21.2%)などであった(表4)。また、離職を考えながらも思いとどまった理由(複数回答)は「経済的な理由」21名(40.4%)、「途中で投げ出すのは嫌だから」13名(25.0%)、「やめるきっかけがなかった」12名(23.1%)などであった(表5)。

今後の就業については、「今後も続けたい」29名(43.3%)、「一時、離職しても復職したい」12名(17.9%)、「離職したい」14名(20.9%)であり、不満足群の60%以上が職業を継続することを希望していた。

以上のことから、不満足群は職場に関する不満から離職を考えながらも、経済的な理由や中途半端で投げ出したくない思い、きっかけがないことから離職を思

表4 不満足群が離職を考える理由
(n=52) (複数回答)

項目	回答者数	回答者数%
労働条件への不満	17	32.7%
職場の看護への不満, 失望	14	26.9%
管理者, 上司への不満	11	21.2%
職場の人間関係	11	21.2%
能力不足, 限界を感じた	11	21.2%
家事・育児との両立が困難	4	7.7%
看護職に嫌気, 疲れた	3	5.8%
結婚, 転居で通勤に支障	1	1.9%
自分自身の健康上の理由	1	1.9%
看護以外への興味, 関心	1	1.9%
他の職場からの誘い	1	1.9%
その他	3	5.8%

表5 不満足群が離職を思いとどまる理由
(n=52) (複数回答)

項目	回答者数	回答者数%
経済的な理由	21	40.4%
途中で投げ出すのは嫌だから	13	25.0%
辞めるきっかけがなかった	12	23.1%
同僚や先輩に励まされた	3	5.8%
患者や家族の姿に励まされた	1	1.9%
その他	4	7.7%
不明	7	13.5%

いとどまっております。不満を感じながらも半数以上が職業を継続したいと考えていたことがうかがえた。

IV 考察

今回の調査で、就業者は仕事に対する「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」を多少は感じていた。平成8年の調査²⁾では、全体の「やりがい・おもしろさ」の平均得点は2.99±0.84、「満足感」の平均得点は2.61±0.78であり、今回の方が多少増加しているものの有意な差ではなかった。

仕事をもつことの意味については、「自分が成長する」、「経済的に楽になる」、「自立感を得る」、「仲間ができる」、「新しい知識を得る」の順に高く、前回調査²⁾との比較では、「自立感を得る」、「社会的地位を得る」、「経済的に楽になる」(以上 $p < 0.01$)及び「家族が望んでいる」、「職場の期待に応える」(以上 $p < 0.05$)の項目の平均得点が増加していた。しかし、前回調査²⁾、

本調査共に、卒後年数別のいずれの群においても「自分が成長する」、「経済的に楽になる」、「自立感を得る」、「新しい知識を得る」、「仲間ができる」が平均得点3以上、「職場の期待に応える」、「社会的地位を得る」、「家族が望んでいる」、「看護の発展に貢献」が平均得点3以下であったことから、就業者が周囲からの期待に応えたり、地位を得ることよりも、職業人として成長し、自立することに重きをおいていることが明らかとなった。

日本赤十字愛知短期大学の調査⁴⁾では、「自分が成長する」、「経済的に楽になる」、「自立感を得る」、「新しい知識を得る」、「仲間ができる」の順で平均得点が高く、日本赤十字武蔵野女子短期大学の調査⁵⁾では、「自分が成長する」、「自立感を得る」、「新しい知識を得る」、「仲間ができる」、「経済的に楽になる」の順で高かった。本調査と先行研究^{4,5)}とは選択肢の数が異なるため、平均得点を比較することはできないが、上位5つの項目は同じであり、他の看護系短期大学卒業生と同じ様な職業観をもっていると考えられた。

卒後年数別にみると、卒後9～12年は「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」が最も低く、職業観も「職場の期待に応える」、「看護の発展に貢献する」、「新しい知識を得る」、「自分が成長する」「社会的地位を得る」の項目で最も低かった。さらに満足群が少なく、不満足群が多かったという結果からみても、この群の満足度は下位であった。また、卒後3～6年も「やりがい・おもしろさ」及び職業観の「職場の期待に応える」「看護の発展に貢献する」「自分が成長する」の項目の平均得点が2番目に低く、さらに満足群と不満足群の割合からは満足度が最も低い群であると考えられた。

このことから考えると、卒後9～12年及び卒後3～6年の時期は、職業キャリアを形成していく上での危機でもあり、重要な時期だと言える。石渡ら⁶⁾は、20代ナースのキャリア形成過程に関する研究において、卒後4～5年目ナースの職場への満足度が低下し、やめたい思いが強まっていたこと、卒後4～5年目のナースが看護婦としてのアイデンティティを確立するためには、様々な角度からの教育的関わりが重要であると述べている。石渡らの研究⁶⁾での卒後4～5年目は、本調査では卒後3～6年の一部に該当しているが、職業継続の危機にある時期には、研修や自己研鑽などの

おわりに

本報では三重県立看護短期大学卒業生の職業意識について述べてきたが、職業意識の変化については、その関連要因についてさらに詳細な分析が必要である。また、今後、聞き取り調査によって職業意識やその背景を明らかにしていくことと、継続して職業意識の変化を調査していくことが必要だと考える。

最後に、調査に御協力いただいた卒業生の皆様に、心より御礼申し上げます。

【参考文献】

- 1) 臼井徳子, 橋爪永子, 川出富貴子: 三重県立看護短期大学卒業生の職業キャリアについての研究(第1報) — 就業状況を中心として —, 三重県立看護短期大学紀要, 第17巻, 45-64, 1996.
- 2) 臼井徳子, 橋爪永子, 川出富貴子: 三重県立看護短期大学卒業生の職業キャリアについての研究(第2報) — 職業意識について —, 三重県立看護短期大学紀要, 第17巻, 65-69, 1996.
- 3) 臼井徳子, 橋爪永子, 二村良子: 三重県立看護短期大学卒業生の動向, 三重県立看護短期大学紀要, 第5巻, 91-102, 2001.
- 4) 市江和子, 他: 日本赤十字愛知短期大学の卒業生の実態調査(その1) — 就業状況・職業意識を中心として —, 日本赤十字愛知短期大学紀要, 第12号, 83-92, 2001.
- 5) 山崎裕二, 他: 武蔵野赤十字高等看護学院および日本赤十字武蔵野女子短期大学の卒業生動態調査(報告1) 就業状況, 進学・研修状況, 転職・退職状況, 職業意識, 等について —, 日本赤十字武蔵野女子短期大学紀要, 第8号, 1995.
- 6) 石渡祥子, 他: 20代ナースの経年別にみるキャリア形成過程(その3) — 卒後4~5年目ナースの満足感と看護実践への自己評価 —, 第28回日本看護学会集録(看護管理), 233-236, 1997.
- 7) 中山洋子, 他: 看護婦の仕事に対する認識と満足度・継続意志に関する記述的研究 — 組織基盤の異なる病院で働く看護婦を対象とした調査結果の比較検討 —, 聖路加看護短期大学紀要, 第23号, 2-13, 1997.

自己の能力を高めるための機会や、プリセプターや臨床指導者の役割など、職業人としての自分に価値を見いだせるための方策が必要であると考え。また、中山ら⁷⁾は、仕事に対する満足度が「管理システム」や「人間関係」と強く関連していたことを報告しており、職業キャリア形成のためには管理者や上司からの適切な支援や職場での良好な人間関係も必要であろう。そして、職業人としての成長や自己の価値を実感し、職業継続の危機を乗り越えたとき、職業に対するの満足感をより感じられるのではないだろうか。それは今回の調査において、卒後12年以上がそれ以前の群よりも「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」が高い傾向にあったことから推察できる。

しかし、前回の調査²⁾では、「やりがい・おもしろさ」及び「満足感」の平均得点が最も高く、満足群の割合が最も多かったのは卒後4~6年(本報の卒後3~6年に該当)であり、このことは今回の結果と矛盾する。医療の急速な発展や社会の変化に伴い、看護者にはより高い専門的知識や技術、倫理観が求められている。そのことが職業を遂行する上での意欲につながることもあれば、一方で、職業を継続することの困難やジレンマにつながり、やりがいや満足感を感じられなくなっている者も増えていることが予想できるが、ここでは卒後年数との関係までは言及できない。

また、前回の調査²⁾で、卒後7~9年(本報の卒後6~9年に該当)は「満足感」の平均得点が最も低く、満足群及び不満足群の割合からも満足度の低い集団であると考えられた。満足度の低かった集団が、前回は卒後7~9年、今回は卒後9~12年であったが、そのことは今回の調査が前回の調査から5年経過しており、卒後年数別集団の構成員の半数以上が今回の調査では1段階、年数の多い集団へシフトしていることに関連していると思われるが、ここでそれを明らかにすることは難しい。

今回の調査において、卒後12年以上の各群で「やりがい・おもしろさ」や「満足感」が高い傾向にあった。それは、就業年数が長くなると「今の仕事が好き」という、仕事を通して得られる喜びや満足感など、肯定的な思いが生じてくること³⁾や、結婚や子育て、そして職場の労働条件、環境などの職業継続の危機を乗り越えて、それでも就業することを選択している者が残っているためではないかと考えられる。

8) 吉田時子, 他: 聖路加看護大学卒業生動態調査
(第1報) — 就業状況および職業意識を中心にし
て —, 聖路加看護大学紀要, 第11号, 11-16,
1986.

9) 西園民子: 中堅看護婦における家庭満足・職務欲
求満足・自己実現およびキャリア志向の関連性の検
討, 第28回日本看護学会集録(看護管理), 5-7,
1997.