

St. Luke's International University Repository

他分野の学士号を取得後3年次編入制度を利用して学士（看護学）を取得した人々のセカンドキャリア形成に関する実態調査

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2025-02-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 田中, 加苗, 沖村, 愛子, 木村, 理加, 小山田, 恭子, Kanae Tanaka, Aiko Okimura, Rika Kimura, Kyoko Oyamada メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/0002000407

他分野の学士号を取得後3年次編入制度を利用して学士（看護学）を取得した人々のセカンドキャリア形成に関する実態調査

田中 加苗, 沖村 愛子, 木村 理加, 小山田恭子

抄 録

目的：他大学で看護学以外の学士号を取得した人が学部3年次から2年間で看護学を学べる編入制度が、A大学で2017年度に開設された。当該制度を利用して看護学学士を取得し卒業した人々のセカンドキャリア形成の実態を明らかにし、独自のカリキュラムのなか進路選択する学士編入生への就職支援の示唆を得る。

方法：A大学看護学部第3年次学士編入制度第1～4期生のうち、2023年4月時点で卒業後1年以上経過した者を対象として、2023年5～6月に、無記名自記式のWebアンケートを実施した。調査内容は、入学前の社会人経験、卒業後の就労先、看護職としての転職等の経験、今後の就労希望、当該制度卒業生特有と思われる就職後の経験等とした。定量データは単純集計し、一部の自由記述回答は内容の類似性に従い分類・集約した。

結果：回答者52人（有効回答率45.2%）のうち、86.5%に社会人経験があった。12人が卒後1年目で転職したが、そのうち10人は現在も看護職に従事していた。現在看護職として就労する44人のうち、今後も現在の施設で就労したい人は23人で、その理由は「人間関係がよい」が最多であった。一方今後は他施設で就労したい人は14人で、その理由は「他施設への興味」「夜勤の負担が大きい」が最多だった。卒業生特有の経験の自由記述では、看護業界の労働環境や文化への違和感に関する記載が見られた。

結論：回答者の1年目の離職率は高水準であった一方で、そのうちの8割が看護職として就労継続しており、看護職としての就労継続意欲の高さがうかがえた。多様な背景をもつ学士編入生が、他業界と看護業界の働き方のギャップに気づいたり、就労後の生活をイメージしたりすることができる個別支援や、学編制度卒業生との交流を継続できる支援の必要性が示唆された。

キーワード：学士編入、就職支援、セカンドキャリア、実態調査

I. 緒 言

国内の2020年の看護職員就業者数は173.4万人とその数は増加しているが、世界的にも類を見ない高水準の高齢化率により2025年に必要な看護職員就業者数は188～202万人と試算され、看護師不足が懸念されている（厚生労働省、2023）。

A大学看護学部では、わが国の将来的な看護職不足問題や訪問看護師の増加需要などを背景に、アメリカの看護速習プログラム（accelerated baccalaureate program in nursing）にならい、2017年度に国内初の第3年次学士編入制度が開設された（長松ら、2018）。他大学で看護学以外の学士号を取得した人が、学部3年次から2年間で看護学を学び、看護師国家試験の受験資格を得られるプログラムである。2024年度時点においても、国内の看護

系大学では唯一のシステムである。本制度は1学年30人定員で、入学者には他大学を卒業してすぐのいわゆる新卒者も含まれるが、大半が数年以上の社会人経験をもつ者で、年代は20代から50代までと幅広い。すべての学士編入生（以下、学編生）が2年という短期間での学習スケジュールを滞りなく進められるよう専任助教3人と統括責任者1人がサポートしている。

卒後に就職を希望する学編生は、独自かつ過密な学習プログラムと並行して就職活動を進めていく必要がある。従来の4年制課程では、専門科目の授業、実習を一通り終えた時期に就職先や進学先を検討することが可能である。一方、学編生は入学して間もない時期から、就職か進学かを意識し、就職希望者は初年度夏には病院見学やインターンシップへの参加を開始、初年度末頃には就職試験に挑戦する。学編生として、どの時期にどの程度の就職活動を組み込んでいくかのイメージをつけるための情報が不足している現状もあり（木村ら、2022）、就

職先の選定や学業と就職活動の両立は、4年制課程の学生よりも増して困難である。また、学編生のなかには、急性期病院で働くことに特別なこだわりをもっている者や、就職説明会で20代の同級生と異なる対応を受けるなど年齢による壁を感じる者などがいることも報告されてきた（小布施ら、2021）。

このような実態に合わせて、学編生を対象としたキャリア支援として、ロールモデルとの意見交換から情報収集し、自分なりのキャリアプランを立ててもらおうことを目的に、2017年度当初から卒業生との交流会が年に複数回開催されてきた。そのようななかで対象学生は、「進路の選択の幅が広がった」「大学病院に行くことが全てじゃない」「子育てしながらでも急性期病院で働くことができる」などの気づきを得ていた（木村ら、2022）。

一方で、「就活後の話」「仕事と育児・介護との両立」「過去の進路・就職先のバリエーション」についても聞きたいといった、さらなる情報提供の要望も出ていた（木村ら、2022）。当該制度を卒業して看護師になった人々のセカンドキャリア形成の過程を広く知りたいというニーズといえる。本制度開始早々の報告（齊藤ら、2018）では、卒業生の活躍について定点観察する必要性が指摘されているが現状では見当たらない。しかし進学や看護職として就労継続するか否か等の卒業生の選択の背景には、各自の根拠となる経験があると考えられ、学編生がそれを参照することでより個人の特性を生かせるセカンドキャリア形成が実現可能である。よって本研究では、学編生のニーズに適合した就職・進学支援を検討するため、第3年次編入制度を利用して看護学学士を取得した人々のセカンドキャリア形成の実態を調査することとする。

Ⅱ. 目 的

本研究の目的は、他分野の学士号を取得後3年次編入制度を利用して学士（看護学）を取得した人々のセカンドキャリア形成の実態を明らかにすることである。

Ⅲ. 用語の定義

セカンドキャリア：本研究においてセカンドキャリアは、人事労務用語辞典（日本経団連出版、2011）の定義を参考に、「個人が前の職業や領域とは異なる看護業界へ進むこと」と定義した。

Ⅳ. 方 法

1. 研究デザイン

横断的調査研究

2. 研究対象

対象者はA大学看護学部第3年次学士編入制度（以

下、学編制度）第1～4期生のうち、2023年4月時点で卒業してから1年以上経過している者とした。

3. 調査方法

Google FormsにてWebアンケート回答ページを作成した。研究対象者が卒業後も継続して利用可能なA大学提供のメールアドレスに、研究目的、研究方法、倫理的配慮およびWebアンケートのURLを記載した研究協力依頼文書を送信した。

4. 調査期間

2023年5～6月

5. 調査項目

1) 基本属性

すべての対象者の年齢、配偶者・子ども・要介護同居家族の有無、学編制度入学前の就業経験の有無、学編制度卒業後の看護職としての就労経験の有無、取得済みの看護関連のライセンス、看護職としての就労年数、現在の就労の有無、学編制度卒業後の大学院進学の有無を調査した。

2) 学編制度在学中に関する事項

すべての対象者に、大学在学中の就職活動支援への満足度を6段階で評価（非常に満足・満足・やや満足・やや不満足・不満足・非常に不満足）してもらい、満足度の理由は自由記述で回答を求めた。さらに実際に大学で実施している就職支援の取り組みのなかから役立ったと思うものを複数選択してもらった。

3) 看護職としての就労経験や転職経験について

対象者のうち、学編制度卒業後から現在までに一度でも看護職としての就労経験がある人に対して、卒業後に初めて看護職として就労した施設および現在の就労施設の区分、看護職としての転職の経験（回数、時期）、看護職としての休職・部署異動・転職・退職の経験（検討もしくは実施）の有無を調査した。また、休職等の経験の有無の理由と学編制度卒業生特有と思われる就職後の経験については自由記述で回答を求めた。

4) 今後の就労意思について

学編制度卒業後から現在まで看護職として就労している人には、現在の就労施設での就労継続意思の有無を調査し、その理由を選択肢からの複数選択と、状況の詳細の自由記述回答を求めた。卒業後に看護職として就労したが現在看護職として就労していない人には、看護職としての再就職の希望の有無を調査し、その理由を選択肢から複数選択してもらった。卒業後に一度も看護職としての就労経験がない人には、今後看護職として就労する意思の有無を調査し、その理由およびこれまで看護職として就労しないキャリアを選択した理由を選択肢から複数選択してもらった。

4)の複数選択設問の選択肢は厚生労働省（2011）の

看護職員就業状況等実態調査を参考にした。

6. 分析方法

定量データは単純集計を行った。転職等の経験（検討もしくは実施）の理由の自由記述、学編卒業生特有と思われる就労時の経験の自由記述については、話題の切れ目の分節ごとに、その内容の類似性に従って分類・集約し、短い要約として小見出しをつけ整理した。

7. 倫理的配慮

本研究は、聖路加国際大学倫理審査委員会及び研究機関長の許可を得て実施した（承認番号22-A120）。自由意思による協力、個人情報保護の方法等を文書で説明した。調査は無記名で行い、Web アンケートの回答をもって研究協力への同意とみなした。

V. 結 果

1. 回答者の属性

アンケートを送信した115人のうち52人から回答が得られ、有効回答数は52件だった（有効回答率45.2%）。対象者の平均年齢は35.1歳（25～53歳）、学編制度入学前の就業経験ありは45人（86.5%）、看護職としての就業通算年数は平均2年3か月（1か月～5年2か月）だった。全員が看護師免許を取得し、4人が保健師免許、1人が助産師免許も取得していた。就労先区分は、新卒時では「病院の急性期機能の病棟」（60.0%）が最多で、次いで「病院の外来」「病院の手術室」だったが、現在は「病院の急性期機能の病棟」（45.5%）の次に多かったのは「保健所または市町村」だった（表1）。

回答者のうち、現在看護職として就労しているのは44人（84.6%）で、一度は看護職として就労したが現在は看護職以外として就労している者が2人（3.8%）、一度は看護職として就労したが現在は就労していない者が4人（7.6%）、卒業後に一度も看護職としての就労経験がない者が2人（3.8%）だった（表2）。このうち、卒業後に一度も看護職として就労していない理由は「進学のため」「本人の健康問題のため」「夜勤の負担が大きい」とあった。7人（13.4%）が卒業後に大学院へ進学していた。

2. 看護職として就労している人の状況

現在看護職として就労している44人のうち、「今後も現在の施設で就労したい」と回答したのは23人（44.2%）で最も多く、次いで「今後他施設で看護職として就労したい」（14人、26.9%）であり、7人（13.4%）が「今後は看護職以外の就労を希望する」もしくは、「就労希望なし・未定」であった（表2）。

現在の施設で就労を継続したい理由は「人間関係がよいから」（10人、43.5%）が最多で、「福利厚生が充実し

ているから」（8人、34.8%）「勤務時間が希望に合っているから」（7人、30.4%）「通勤が便利だから」（7人、30.4%）「給与が希望に合っているから」（5人、21.7%）と続いた。自由記述からは、「看護師間の風通しがよい、他職種連携がしやすい」「尊敬できる先輩保健師が多くいるため大変勉強になるから」「夜勤がないため子育てしながら働くことができる」「休み希望を出しやすい雰囲気であり、周囲とかぶらなければおおよそ希望通りに休みがもらえる」「新卒で就職した病院は通勤に片道1時間半かかり、体調を崩しそうだったため自宅から近い病院へ転職した」「前職よりも給料がよい」「子どもに家庭の事情で諦めることなく自由に進路選択させることができる収入を得られているから」など選択の背景にある具体的な状況に関する回答が得られた。

「今後他施設で看護職として就労したい」を選択した理由は、「他施設への興味」と「夜勤の負担が大きい」と「責任の重さ・医療事故への不安があるため」（5人、35.7%）、「超過勤務が多いため」「休暇がとれない・とりづらいため」（各4人、28.6%）と続いた。自由記述からは、「繁忙度が高く患者と落ちていく向き合う看護が難しいと感じた。また残業も多く家庭との両立が難しい」「元々、日本だけでなく世界を舞台に働きたいと思って看護師になったから」「〇〇科で働いており、そこでの看護しか知らないの、単科や訪問看護の経験も積んで看護師として視野を広げたいが、まだ転職を決意するまでには至っていない」といった「他施設への興味」の背景にある様々な状況の回答が得られた。

3. 看護職として転職等を検討もしくは実施したことがある人の状況

これまでに看護職としての就労経験がある50人のうち、22人（44.0%）が転職、14人（28.0%）が自施設内異動、13人（26.0%）が休職、13人（26.0%）が退職、7人（14.0%）が看護職以外への転職を、就労期間中に検討もしくは実施したと回答した。いずれも検討・実施した経験がないのは10人（20.0%）だった。このようななか、実際に転職した回数は0回が最多（66.0%）であったが、1回でも転職経験がある人が17人（34.0%）で、1人は3回の転職経験があった。転職時期「複数回答可」としては卒後1年目が最多（12人、24.0%）で、2年目2人、3年目2人、4年目3人であり、5年目に転職した者はいなかった。卒後1年目の転職者12人中10人（83.3%）は現在も看護職に従事していた。

転職等を検討もしくは実施したことがある理由の自由記述（ $n=18$ ）の「生データ」と『小見出し』を以下に示す。自由記述には、「労働環境が悪すぎる」「残業代が削られる」「時間外での業務が多い」などの「労働環境への不満」、「忙しいため十分に患者を観察せずに記録せざるを得ない」「スタッフが少ないので身体拘束もやむを得ない」という感覚が病棟にある」「1年目にしては高度なこ

表1 回答者の属性

	<i>n</i>	%		
年齢区分 (N=52)				
20歳代	14	26.9		
30歳代	24	46.2		
40歳代	11	21.2		
50歳代	3	5.8		
平均値	35.1歳			
3年次学士編入制度入学前の就業経験 (N=52)				
あり	45	86.5		
なし	7	13.5		
配偶者 (N=52)				
あり	32	61.5		
なし	17	32.7		
無回答	3	5.8		
子ども (N=52)				
あり	11	21.2		
なし	40	76.9		
無回答	1	1.9		
要介護同居家族 (N=52)				
あり	0	0.0		
なし	51	98.1		
無回答	1	1.9		
看護職としての就業通算年数 (N=52)				
1年未満	4	7.7		
1年以上2年未満	13	25.0		
2年以上3年未満	16	30.8		
3年以上4年未満	10	19.2		
4年以上5年未満	6	11.5		
5年以上6年未満	1	1.9		
就業経験なし	2	3.8		
平均値	2年3か月			
就労先区分 (N=50)				
	新卒時		現在	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
病院の急性期機能の病棟	30	60.0	20	45.5
病院の回復期・慢性期機能の病棟	2	4.0	2	4.5
病院のユニット系病棟	3	6.0	2	4.5
病院の外来	4	8.0	3	6.8
病院の手術室	4	8.0	2	4.5
診療所（無床）	2	4.0	2	4.5
訪問看護ステーション	1	2.0	2	4.5
介護保険施設等	0	0.0	1	2.3
社会福祉施設	0	0.0	1	2.3
保健所又は市町村	2	4.0	6	13.6
その他	2	4.0	3	6.8
現在看護職以外で就労もしくは無職	—	—	6	—

とを課せられている状態」などの『勤務先の看護の質や教育体制への疑問』、「あなたが遅いからみんなあなたの仕事もしなくてはいけないと言われる」「部署内のパワハラで追い詰められた」「職員同士のいじめ」などの『勤務先の人間関係に関する悩み』、「このまま働いていたら自殺すると危機を抱いた」「患者の安全性を考えると恐怖が先に立ち心身ともに追い詰められた」などの『人間関係や業務の重責による本人の健康への影響』、「退職した理

由はワンオペ育児。一人で家事育児、看護の仕事すべてを担う自信がなかったため」「結婚のため」などの『出産・育児・結婚（家庭）との両立の難しさ』、「多重業務やコミュニケーションがうまくいかず落ち込んだ」など『自分の能力が不十分であることへの落胆』、「就職した病棟が自分に合っていなかった」「働いてみて看護師は向いてなかったのかなと思った」などの『自分と勤務先や看護業務とのマッチングの問題』、「夜勤後の帰宅時間が

表2 現在の就労状況と今後の就労希望

(N=52)

現在の就労状況	n	%	今後の就労（再就職）希望	n	%
看護職として 就労している	44	84.6	現在施設	23	44.2
			他施設	14	26.9
			看護職以外	1	1.9
			就労希望なし・未定	6	11.5
一度は看護職として 就労したが 現在は看護職以外	2	3.8	看護職	0	0.0
			看護職以外	1	1.9
			就労希望なし	1	1.9
一度は看護職として 就労したが 現在は無職	4	7.6	看護職	3	5.8
			看護職以外	0	0.0
			就労希望なし	1	1.9
卒後に看護職として 就労経験なし	2	3.8	看護職	1	1.9
			看護職以外	1	1.9
			就労希望なし	0	0.0

遅く身体のリカバリーが難しくなった」といった『夜勤への負担感』, 「元々やりたかった他業種への興味が継続している」「興味のある分野ができた」などの『他領域・他業種への関心』, 「コロナ拡大によりコロナ病棟に異動になった」といった多様な背景が記載されていた。

現在看護職以外, 現在無職, 卒後に看護職として就労経験がない人(計8人)の再就職希望については, 「看護職として働きたい」が最も多く(4人), その理由はそれぞれ, 「社会に出たい」「収入を得る必要が生じた」「知識や技術を生かしたい」「生きがいをもつため」と分かれた。

4. 学編制度卒業生特有の経験

これまでの看護職としての就労のなかで学編制度卒業生特有と回答者自身が思う経験については, 29人より自由記述回答が得られ, 否定的な内容と肯定的な内容に分けられた。「生データ」と『小見出し』を以下に示す。

否定的内容としては, まず「ストレートの子たちよりも先輩から期待されてしまう」「同期と比べられたり指導してもらえないことが多い」「やはり2年ではだめだと師長に言われた」など『上司から4年制課程卒業生とは異なる対応をとられる』ことがあった。また, 「看護技術が身につけていない」「(コロナ禍と重なり) 臨地実習の経験が少ない」といった『2年制課程の学習量の限界を感じる』こと, 「ブラックな労働環境を当たり前だと思わなかった」「サービス残業を自己学習とみなすのは医療職の善意に頼りすぎている」「前職がオフィスワークだったので立ち仕事やしんどい」など『看護業界の労働環境への違和感やつらさがある』ことが挙げられた。さらに「1年目が1年生といわれることへの違和感」「社内メールがあるのに紙媒体での直接提出が好きな文化は非効率」「ないか行く前に行ってよいか確認することをよしとしない文化に違和感」などの『看護業界の文化への違和感・抵抗感がある』ことその他に, 「他職種の経験があるので先輩看護師の強い口調を不思議に思い会話しづらい」「社会人

経験は看護の仕事に生かせていない気がする」「これまでの自分の思考の癖, 考え方を変えていかなければならなかった」といった, 『これまで蓄積してきた経験やスキルが障壁となっていると感じられる』と解釈できる内容が記載されていた。

一方, 肯定的なこととしては, まず「早い段階で辞めるスタッフが多い」「セカンドキャリアなので必ず今の職場にしがみつかなければいけないという固定観念にとらわれない」といった『転職・退職への抵抗感がない』ことがあった。そして「学編生時代に身に着いた度胸と習慣によって職場の会議でも新人なりに物おじせず発言できている」「編入生時代に多様な背景の人たちと議論していたため, 現在の職場への適応や, 看護への多角的な視点, 先入観やレッテルを貼らずにその人をとらえ, かかわる事が当たり前でできる」など『学編カリキュラムを通して身に着いた発言力や多様性への配慮を発揮できる』こと, 「一般企業のマナー・社会人としてのマナーは前職の経験が大いに役立っている」「職業経験, 子育ての経験があるため, 休職や子供を家庭に残して入院される方の社会的側面の困難さを理解し, 介入できる」など『前職や育児の経験を患者・家族対応に生かせる』ことも挙げられた。さらには「体調不良に陥る先輩看護師を見てみると自分には他の世界を知っている余裕があると感じる」「看護以外の学問領域の知識や経験をもとに意見を述べられる」など『看護業界以外にも知っている視野の広さを感じている』ことが記載されていた。

5. 在学中の就職支援の満足度とその理由

在学中の大学からの就職支援への満足度は, 「非常に満足」「やや満足」「満足」の合計が29人(56.9%), 「非常に不満足」「不満足」「やや不満足」の合計が22人(43.1%)で, 満足が若干上回る結果となった。就職支援の中で役立ったものとしては, 「学士編入専任教員からのサポート」「卒業生との就職活動に関する情報交換会へ

表3 在学中の就職支援で役立ったもの〔複数回答可〕 (N=51)

	n	%
学士編入専任教員からのサポート	27	52.9
卒業生との就職活動に関する情報交換会への参加	16	31.4
アドバイザーからのサポート	12	23.5
学内限定公開 web サイトの就職・進学進路一覧の掲示	10	19.6
学内限定公開 web サイトの学士編入生の就職体験談の掲示	10	19.6
学生部による全体就職ガイダンスへの参加	5	9.8
大学教務からの就職サポート	3	5.9
ホームカミングデー	1	2.0
特に役立ったものはない	10	19.6

の参加」「アドバイザーからのサポート」の順に多かったが、「特に役立ったものはない」という回答も10人(19.6%)あった(表3)。

15人から就職支援への満足度への理由についての自由記述が得られ、満足度に貢献した点として、「実際に経験した人でないと語れない特殊な内容が多くあると思うので、学士編入卒業生との交流は最も有用だった」「私が希望する働き方ができる病院を探す際に、学士編入担当教員は親身に情報提供をしてくれた」「アドバイザーが希望の就職先に勤めている先輩を紹介してくれてメールでやりとりできたのがよかった」などの意見がみられた。

一方、不満足の原因として「自身が卒業した他大学に比べ、就職サポートの窓口がわかりにくかった」「社会人看護師が働きやすい病院探しをしたかったが、情報がとても少なく選択が困難だった」「学士の就活は一般企業と異なる看護師の就活の特殊性(併願不可等)の理解から始まると思うが、それを理解している方がとても少なかった」「自由に就職先を選択できる環境はあったが、病院、訪問看護ステーション以外の就職先がわからなかった」といった意見が得られた。さらに、大学の就職支援の改善策として、「在学中の学生がOB・OGの就職先の施設名を閲覧でき直接連絡できる名簿の公開」「卒業生に様々なアンケート調査を投げかけ生の情報をリアルタイムで学生が閲覧できる仕組み」「学士特有の問題点や就職後に困ることなどを共有し、対策を考える授業」が挙げられた。また「給与に社会人経験の加算はなく看護師新卒初任給からのスタートとなるなど、一般企業の転職と違って看護の世界の就職は独特。入学希望者には、オープンキャンパスの時点で、現実を伝えてよく考える時間を与えてほしい」といった入学前からの介入も提案された。

VI. 考 察

1. 本調査における学編制度卒業生の特徴

日本看護協会(2024)によると卒後1年目の「離職率」は10.3%であるが、今回の回答者の卒後1年目の離職率は24.0%とさらに高い水準であった。また、学編生特有の経験の自由記述からは、転職・退職への抵抗感がない

という特徴がみられた。Saitohら(2022)が転職経験のある看護学生は、他の学生と比較して転職することに抵抗が少ないと述べているように、回答者は社会人としてキャリアを積んでいくなかで、複数回の転職や退職は普通に経験することととらえており、転職の検討割合が高くなっている可能性がある。一方で、本調査では卒後1年目の離職者のうち、83.3%は現在も看護職に従事していることも明らかとなった。本調査対象は卒後1～5年目であるという特徴も踏まえ、年齢構成が本調査と類似した武村ら(2018)の全国調査結果と比較を行った。武村ら(2018)の調査では、最初に就業した施設での勤続年数が1年未満であった看護師のうち、他施設で看護師として就業しているのは33人中17人(51.5%)であり、本調査での卒後1年目の離職者が看護師として他施設で従事している割合の方が多いことが分かった。つまり、回答者の看護職としての就労継続希望は高く、より自分に合った職場と出会うための転職をいとわないことが示唆された。

本調査より、学編制度卒業生のうち44.2%が「今後も現在施設での就労継続」を希望し、その理由は「人間関係がよいから(43.5%)」「福利厚生が充実しているから(34.8%)」「勤務時間が希望に合っているから(30.4%)」「通勤が便利だから(30.4%)」の順に多いことが明らかになった。武村ら(2018)の調査では、最初に就業した施設で就業継続している者の就職継続理由は、「施設の立地が希望に合っている(42.8%)」「転職活動をしたくない、または不安がある(26.1%)」「労働条件が希望に合っている(22.5%)」という結果であった。本調査は「人間関係がよいから」が最も多いことが特徴的であり、学編制度卒業生は就労施設の立地よりも人間関係を重視する傾向が示唆された。

舟橋(2021)によると、社会人経験のある看護師は、先輩のサポートによる成功体験やロールモデルとの出会いにより、患者とのかかわりを通して看護のおもしろさを理解し、看護に社会人経験を生かせる強みを発揮する段階へ移行すると述べている。本調査の学編制度卒業生特有の経験の自由記述では、学編カリキュラムで身につけた発言力や多様性への配慮を発揮できることや看護業

界以外も知っている視野の広さを感じていることの他に、看護職になるまでの経験を患者・家族対応に生かしていることも触れられていた。これらの回答の背景には、先輩のサポートによる成功体験やロールモデルとの出会いがあったことが推察される。米田(2014)もまた、社会人経験のある新人看護師にとってのロールモデルの存在の重要性を示している。さらに、多様な背景や価値観があるゆえに周囲から特別視され疎外感を感じやすい状況下での、職場全体から存在が認められ、気持ちを理解されていると感じられるようなサポートの重要性を述べている。つまり、理解のある先輩やロールモデルのいる人間関係の良好な環境が、就労継続意欲を支えるために必要な要素であると考えられる。

今後他施設での就労継続を希望する理由について、比較可能な先行研究は見当たらなかった。本調査結果では「他施設への興味」が理由の最多であったが、「夜勤の負担が大きい」という理由も同率1位、次いで「責任の重さ・医療事故への不安があるため」であり、夜勤や看護実践の責任の重さが負荷となって他施設への転職を検討するという特徴がみられた。対象者の平均年齢はおよそ35歳であり、年齢が高いことや家庭との両立による身体的な負荷が大きいことは先行研究(高野ら, 2013)でも報告されている。本調査の転職等を実施または検討した理由の自由記述にも、2年制課程の学習量の限界を感じることや自分の能力が不十分であることに落胆したという主旨の回答が見られたが、米田(2014)は、社会人経験のある新人看護師は、これまでの経験では通用できない現象が生じたときに、自己の限界を感じ自尊感情が下がることで、就業継続意欲が低下すると述べている。要するに、社会人経験のある新人看護師はそうでない新人看護師と責任の感じ方が異なり精神的負荷が大きいと言え、先行研究を支持する結果であった。

2. 学編生のニーズに特化した就職支援

回答者らの大学の就職支援への満足度や支援に対する具体的意見も踏まえ、学編生特有のニーズに即した在学生に対する就職支援には以下の3つの視点が必要と考える。

まず1つ目は、今回明らかになった学編制度卒業生特有の経験の傾向を在学生や入学希望者に伝えることである。学編制度卒業生は看護業界への違和感をもつことがある、転職や退職への抵抗が少ない、人間関係や福利厚生を重視する傾向にある、夜勤や看護実践の責任が負荷となる可能性がある等の情報を事前に把握しておくことで、就職後の経験への準備性向上に貢献すると考える。このためには、これらの特徴を入学希望者にはオープンキャンパス、在学生には就職相談会などの機会で積極的に伝えることが必要である。小布施ら(2021)は、学編生の特徴を踏まえた就職支援として、看護職の就職先のリアリティを伝える支援の必要性と、3年次前期には多

くの学生が志望する急性期病院での就職後のリアリティを伝える必要があると述べている。これに対し、本調査結果から改めて明らかとなった“看護業界への違和感をもちやすい”という特徴を踏まえた具体策を検討した。

1つ目として、これまでは本格的な実習が始まる前に就職相談会を実施することが多かったが、実習後のタイミングでも就職相談会の機会を設け、急性期病院での実習中の経験について“就職先”としての切り口から振り返る機会を設けることが有用と考えた。学生は様々なキャリアを経験した背景から、生じる違和感も多様である。そのため、個々に対して看護業界のイメージとリアリティとのギャップを埋める作業が求められる。教員は、それぞれの学生に生じた看護業界への違和感の表出を促し、まずは学生が感じている他業界とのギャップに自ら気づくことができるように導くことが、ニーズに即した就職支援につながると考える。

2つ目は、臨床経験のある学士編入専任教員が学生自身の就労後の生活のイメージ化を助けることである。学編制度カリキュラムは、入学年次の夏から受け持ち患者へ看護を展開する基礎看護学実習を開始し、後期から4年次前期(4年制課程は3年次後期)までに領域別実習を終える。そのため、学編生の大半は領域別実習を全体の半分だけ終えた段階で就職活動を行う。よって、様々な領域で看護サービスの特性や看護を提供するしくみに触れながら1年以上かけてキャリアを考える4年制課程の学生と比較すると、学編生がキャリアの検討にかけられる時間は短い。学編制度卒業生は、立ち仕事や夜勤といった前職とは異なる働き方への負担、残業を自己学習とみなされ無給扱いとなることへの違和感、仕事と家庭生活の両立の困難などを経験していた。学編生には看護業界との比較対象となる職業経験をもつ人が含まれており、年齢や家庭の事情が多様だということだけでなく、看護師としての自分の就労生活を十分に吟味する間もなく就職先を選定する必要がある。これらが要因となって、学編制度卒業生の就労後の生活の理想と現実のギャップが生まれていると考えられる。

そこで例えば、育児中の学生であれば子どもの休みに合わせて自分も休みをとりたいか、なるべく早く能力を高めていきたいかあるいはゆっくりでもよいのか、など学生ごとに具体的な働き方を考える必要がある。そのため教員は、個人面談などを通して明確に生活全体をイメージできるようガイドすることで、より個々の学生の希望に即した就職先選定に役立つ支援が可能になる。

3つ目は、学士編入専任教員によるサポートと学編制度卒業生との交流を継続していくことである。就職活動時、就職後の学編卒業生特有の経験に関する情報は、卒後の進路に関する意思決定過程を入学当初から卒業まで、場合によっては卒業後も、それぞれのバックグラウンドを把握したうえで密にサポートする学士編入専任教員だからこそ知り得る情報が多い。この利点を生かしな

がら、生きた情報を在学学生へ活用することで、就労前後のギャップが少なくなるよう対処するとともに、様々な情報を得ることで多様な働き方を知り、自分にあった進路選定が出来るようなサポートへの一助となると考える。そのための機会として、ロールモデルとなる学編制度卒業生を招待した在学生対象の就職相談会の開催や、卒業生が学士編入専任教員を気軽に訪問して近況を共有し、つながりを持ち続けられる会を定期的に設けることが有用と考える。

超少子高齢社会に伴い、看護職として就業する若者の大幅な増加は見込めない状況下（日本看護協会，2022）で、看護提供体制を維持するには高校新卒者以外の人材確保が大学だけでなく、医療業界においても重要である。看護職が無理なく長く就業できるよう、持続可能な就労体制と受け皿の広い職場環境の整備が今後の業界全体の課題である。

3. 本研究の限界と今後の展望

本研究の有効回答率は45.2%であり、すべての学編制度修了生の実態を反映したものではない。また、個人特定を避ける目的で、入学年度情報は未収集のため、入学年度や卒業からの年数経過による傾向は分析できていない。今回得られた示唆を実際の就職活動支援に反映し、その成果を長期的に追跡することで、より就労実態や学編生のニーズに即した支援を検討していくことが今後必要である。

Ⅶ. 結 論

他分野の学士号を取得後3年次編入制度を利用して学士（看護学）を取得した人々のセカンドキャリア形成の実態を明らかにし就職支援への示唆を得ることを目的に、A大学看護学部第3年次学士編入制度第1～4期生を対象にアンケート調査を実施し、52人から回答を得た。回答者の1年目の離職率は24.0%と高水準であった一方で、そのうちの8割が看護職として就労継続していた。学編制度卒業生は、看護職としての就労継続意欲が高く、就労継続目的の転職は抵抗なく行うといえる。他業界と看護業界の働き方や文化のギャップに自ら気づけるように導くこと、臨床経験のある学士編入専任教員が学生の個人的な生活環境なども踏まえた就労生活の現実的なイメージ化を助け理想とのギャップを埋めること、学士編入専任教員によるサポートと学編制度卒業生との交流を継続することが学編生のニーズに即した就職支援になりうるということが示唆された。

利益相反

本研究は、第28回聖路加看護学会学術大会にてその一部を報告した。すべての著者について開示すべきCOIはない。

謝辞

アンケートにご協力いただいた卒業生の方々に深謝いたします。みなさまが納得と満足のいくセカンドキャリアを歩まれることを心より応援しています。

引用文献

- 舟橋陽子（2021）：社会人経験のある看護師が職業継続の決意をするプロセス。神奈川歯科大学短期大学部紀要，8：17-28。
- 木村理加，沖村愛子，田中加苗，他（2022）：入学年度から始める3年次学士編入生への就職支援；卒業生とのオンライン交流会を通して。聖路加国際大学紀要，8：24-29。
- 厚生労働省（2011）：資料2看護職員就業状況等実態調査結果。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017cjh-att/2r98520000017cnt.pdf（2023/8/9）。
- 厚生労働省（2023）：第2回看護師等確保基本指針検討部会看護師等（看護職員）の確保を巡る状況。https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001118192.pdf（2024/7/17）。
- 長松康子，佐居由美，五十嵐ゆかり，他（2018）：学士編入2年制コース開設に至るプロセス。聖路加国際大学紀要，4：98-102。
- 日本看護協会（2022）：日本看護協会調査研究報告<No. 98> 2022 2021年 看護職員実態調査。https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/98.pdf（2024/7/4）。
- 日本看護協会（2024）：日本看護協会調査研究報告<No. 100> 2024 2023年 病院看護実態調査 報告書。https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/100.pdf（2024/7/4）。
- 日本経団連出版（編）（2011）：人事・労務用語辞典（第7版）。231。経団連事業サービス，東京。
- 小布施未桂，森田誠子，猪飼やす子，他（2021）：3年次学士編入制度における就職支援体制の構築に向けたインタビュー調査。聖路加国際大学紀要，7：20-26。
- Saitoh A, Shimoda K, Kawabata A, et al. (2022) : Evaluation of the first Accelerated Bachelor of Science in Nursing program as a second career in Japan. *Nurse Education Today*, 111 : 105275, doi : 10.1016/j.nedt.2022.105275.
- 齊藤あや，下田佳奈，川端 愛，他（2018）：わが国初の看護学速習プログラム（学士3年次編入）の報告。看護教育，59（10）：906-910。
- 高野真由美，福永ひとみ，橘 達枝（2013）：社会人経験を有する卒後2年目看護師の就労継続に関連する要因。川崎市立看護短期大学紀要，18（1）：33-42。
- 武村雪絵，米倉佑貴，市川奈央子，他（2018）：看護職員確保対策に向けた看護職及び医療機関等の実態調査：看護職調査。平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）。https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2018/181031/201806012A_upload/201806012A0004.pdf（2024/7/4）。
- 米田美智子（2014）：社会人経験のある新人看護師が「この仕事を続けよう」と思えた要因。神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録，39：201-208。

Survey on the Development of Second Careers of Individuals Earning Bachelor's Degrees in Nursing Through a Third-Year Transfer System After Obtaining Bachelor's Degrees in Another Field

Kanae Tanaka, Aiko Okimura, Rika Kimura, Kyoko Oyamada

St. Luke's International University, Graduate School of Nursing Science

Objective : University A established a transfer system allowing persons with non-nursing bachelor's degrees from other universities to study nursing for two years from the third-year of undergraduate studies in 2017. This study aims to clarify the second career development of those obtaining bachelor's degrees in nursing using this system and to gain insight into career support for students who choose career paths in the unique curriculum.

Methods : From May to June 2023, anonymous self-administered web-based questionnaires were sent to graduates of the first to fourth periods of the transfer system at School of Nursing of University A who graduated over one year as of April 2023. Question items included working experience before enrollment, post-graduation employment, experience in changing jobs as nursing staff, future employment preferences, and post-employment experience specific to graduates under this system. Quantitative data were simply tabulated, and open-ended responses were categorized according to similarities of content.

Results : Of 52 valid respondents (45.2%), 86.5% had work experience before enrollment, 12 changed jobs in the first year after graduation. Ten still working in nursing. Among 44 currently working as nurses, 23 wished to continue the present employment, with the most common reason "good working relationships." Fourteen wished to work at other facilities in the future, with the most common reason "interested in other facilities" and "heavy night shift burden." The experiences unique to the graduates include discomfort with the working environment and culture of nursing field.

Conclusion : Despite the high first-year turnover rate, 80% of the respondents continued in nursing, suggesting that they are motivated to continue nursing. There may be the need for support enabling this population with diverse backgrounds to recognize working style differences in different industries, to envision their post-employment life, and to maintain interactions with other graduates of the academic transfer system.

Key words : accelerated bachelor of science in nursing program, employment support, second career, actual conditions survey