

〈原著論文〉

卒後就業実態の分析

——長期就業者の調査——

西山良子*, 岩本久美子*, 久保覚司*
泉浩実**, 後藤隆洋***, 竹重文雄****

Analysis of employment status in the graduates
of the Medical Secretarial Department
——A survey of long-term workers——

Ryoko Nishiyama, Kumiko Iwamoto, Satoshi Kubo,
Hiromi Izumi, Takahiro Gotow and Fumio Takeshige

要旨：本研究の目的は、本学科卒業生のうち同じ勤務先に長期間就業している者を対象として、勤務先に関するアンケートを基に就業実態とその特徴の分析を通して長期間就業の要因を集約することにより、早期離職リスクの軽減を図る方策を探求することと、それを大学在籍時からの指導に活用することである。平成26～29年の卒業生について調べた平成30年調査において、在学中に内定した職場で継続して勤務している卒業生82人を調査対象とし、勤務先に関する自記式郵送査を行い、30人から回答を得た。調査項目は、勤務先を考える上で重要と思える条件8項目について、入職時重視していた項目、現在重視している項目、現在の勤務先に対する卒業生自身の客観的な重視順位付けを依頼した。分析の結果、同じ勤務先に長期間就業するためには、「所在地（通勤時間）」、「人間関係」、「休み」、「福利厚生」の重要性が高いことを把握できた。また、早期離職リスク軽減を図るための就職指導では、「所在地（通勤時間）の重要性」、「求人票の見方」、「笑顔で挨拶の日常化」に加え、コミュニケーション能力向上に向けた指導を行っていくことが大事であることを確認できた。

Abstract： The aim of this study is to consider strategies to reduce the risk of early employee turnover among medical secretarial department graduates, through an analysis of the employment and particular workplace characteristics of those who have been engaged in long-term employment at the same place since graduation. The study results will be used in employment guidance for current students. In 2018, we sent postal surveys to 82 graduates from 2014 to 2017, who had continued to work at the same place decided upon during their schooling, regarding their workplaces. We received responses from 30. As for the contents of the survey, we requested feedback regarding eight different workplace conditions, both at the time of employment and after having been employed for a period of time, as well as the graduates' own prioritization of current important factors at their workplaces.

This analysis found that location (commute time), personal relationships, vacations, and welfare programs are regarded as highly important in order to continue working at the same workplace for a long time. Also, it was concluded that in order for employment guidance to reduce the potential risk of early employee turnover, in addition to the importance of location (commute time), how to properly understand job recruitment notices, and conducting daily greetings with a smile, it is important to focus guidance on the improvement of communication skills.

受付日 2020. 5. 22 / 掲載決定日 2020. 8. 26

*関西女子短期大学 講師

**関西女子短期大学 准教授

***大阪河崎リハビリテーション大学 教授

****関西女子短期大学 教授

Key words : 長期就業者 Long-term workers 勤務先の条件 work conditions 就業実態 employment status 就職指導 employment guidance

緒 言

厚生労働省 (2019) の「平成 30 年度大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業者の就職状況調査 (4 月 1 日現在)」¹⁾によると、短期大学の就職希望者の就職率は 98.6% で、平成 25 年度以降、94% 以上の就職率を維持している。一方、厚生労働省 (2019) の「新規学卒就職者の学歴別就職後 3 年以内離職率推移」²⁾によると、短大卒等の就職後 3 年以内の離職率は、平成 22 年度以降毎年 40% を超えている。また、厚生労働省 (2019) の「新規学卒者の事業所規模別離職状況」³⁾によると、規模が小さい事業所ほど離職率は高い傾向にあることが示されている。

本学医療秘書学科 (以下、本学科) の就職希望者内定率は、平成 26 年 3 月卒業生以降 7 年間にわたり 100% を維持している。一方、平成 23~25 年卒業生の早期離職者について調べた平成 26 年の調査⁴⁾では、平成 24 年卒業生の診療所離職率が顕著に高いことを除けば、本学科卒業生の卒後 3 年以内の離職率は、全国的な同規模事業者での離職率とそれほど大きな違いは認められなかった。また、全国調査で示された離職状況と同様に、規模の大きい病院に就職した者よりも小さい診療所に就職したの方が離職率が高い傾向にあった。その退職理由としては、「仕事についていけなかった」、「人間関係に問題があった」、「待遇面に不満があった」などが多かった。そのため、平成 27 年以降の就職指導では、この調査結果を活用し、病院、診療所それぞれのメリット・デメリットや求人票の見方等、個々の学生に合わせた指導を今まで以上に細やかに行うことで、将来の離職理由となり得るリスクを軽減させるように配慮した。

平成 26~29 年の卒業生について調べた平成 30 年の調査⁵⁾でも、病院と比較すると診療所の離職率は高い傾向にあった。全国的な同規模事業者と比較して、平成 26 年卒業生においては、診療所離職率は顕著に高く、病院離職率は逆に低かった。また、その退職理由としては、「人間関係に不満があった」、「待遇面に不満があった」の 2 点に加えて、「結婚・出産」が多かった。

本学科における平成 26 年と平成 30 年の調査結果から、本学科では早期離職者を減らすべく教育・就職指導に取り組んできた。この目的を達成するために平成 26 年以降、早期離職者に焦点をあてて調査を行ってきたが、退職理由を尋ねる調査では、卒業生および就職先の

双方でネガティブな理由を秘匿したいというバイアスがかかり、早期離職の要因を分析するには限界のあることが示された⁵⁾。

本研究の目的は、本学科卒業生のうち同じ勤務先に長期間就業している者を対象として、勤務先に関するアンケートを基に、就業実態とその特徴の分析を通して長期間就業の要因を集約することにより、早期離職リスクの軽減を図る方策を探求することと、それを大学在籍時からの指導に活用することである。

調査内容

1. 調査対象

平成 26~29 年の卒業生について調べた平成 30 年の調査において、在学中に内定した職場で継続して勤務している卒業生 82 人を調査対象とした。その内訳は、平成 26 年卒業生 15 人、平成 27 年卒業生 23 人、平成 28 年卒業生 21 人、平成 29 年卒業生 23 人である。

2. 調査方法

令和 2 年 1 月 10 日に調査用紙を発送し、同年 2 月 17 日までに提出された調査用紙をもって回答数とした。

3. 調査項目

勤務先を考える上で重要と思える条件 8 項目を表 1 に示す。この 8 項目に関して、まず学生時代に就職活動をする上で入職時に重視していた項目について、その重視順位付けを依頼した。次に、同 8 項目に関して、数年間勤務についている現在において、重視している項目についてその重視順位付けを依頼した。さらに、同 8 項目に関して、現在の勤務先に対する卒業生自身の客観的な重視順位付けを依頼した。

この 3 つの評価結果を比較するため、1 位 (8 点)、2 位 (7 点)、3 位 (6 点)、4 位 (5 点)、5 位 (4 点)、6 位 (3 点)、7 位 (2 点)、8 位 (1 点) の 8 段階の点数付け

表 1 勤務先の条件として重視する項目

①	給与
②	休み (多さ、取りやすさ)
③	勤務時間
④	福利厚生
⑤	人間関係
⑥	仕事のやりがい
⑦	施設 (病院の建物、設備、環境)
⑧	所在地 (通勤時間)

を行った。

最後に、同じ職場に勤務し続けるために重要だと思うこと、あるいは同じ職場に勤務し続けるための後輩へのアドバイス等について、就職先選定時と就職後に分けて自由記載を依頼した。

4. 倫理的な配慮

本研究の目的、方法、結果の公表については、対象者に口頭及び文書で説明し、同意を得た。分析段階で実施記録から個人や勤務先が特定されないよう努め、研究結果を公表する際も個人や勤務先が特定されないよう配慮した。実施記録は施錠できる場所にて保管した。

結 果

卒業生 82 人に調査用紙を発送し、30 人から回答（回答率 36.6%）があった。しかし、回答不備が 1 人あったため、有効回答数は 29 人（有効回答率 35.4%）であった。回答数の内訳を表 2 に示す。

表 2 卒業生への郵送調査における回答率

	対象者数 (人)	回答数 (人)	回答率 (%)
平成 26 年	15	3	20.0
平成 27 年	23	6	26.1
平成 28 年	21	11	52.4
平成 29 年	23	9	39.1
合計	82	29	35.4

表 3 入職時の勤務先の条件項目としての重視順位

順位	給与	休み	勤務時間	福利厚生	人間関係	仕事のやりがい	施設	所在地
1	5	3	1	0	4	1	1	14
2	8	3	1	4	4	1	3	5
3	7	6	4	2	3	1	2	4
4	3	6	12	1	4	1	0	2
5	5	4	6	6	1	4	3	0
6	0	6	2	7	6	4	1	3
7	0	1	3	5	4	10	5	1
8	1	0	0	4	3	7	14	0

*総数 29 名の被験者の考える重視順位の人数 (人) で示す。

表 4 現在の勤務先の条件項目としての重視順位

順位	給与	休み	勤務時間	福利厚生	人間関係	仕事のやりがい	施設	所在地
1	9	7	1	1	7	0	0	4
2	5	14	1	0	5	0	0	4
3	7	4	5	2	4	2	0	5
4	3	1	9	4	5	3	1	3
5	0	1	3	9	4	7	0	5
6	3	2	9	4	3	5	1	2
7	1	0	0	7	1	8	6	6
8	1	0	1	2	0	4	21	0

*総数 29 名の被験者の考える重視順位の人数 (人) で示す。

1. 入職時に重視していた項目

「入職時に重視していた項目」の重視順位の結果を表 3 に示す。所在地（通勤時間）を一番重視していたという回答が 14 人と約半数を占めていた。所在地、給与、休み、勤務時間を下位にあげる者は少なかった。一方で、施設（病院の建物、設備、環境）を 8 番目と回答した者も 14 人であった。勤務時間、福利厚生、仕事のやりがい、施設を上位にあげる者も少なかった。

2. 現在重視している項目

「現在重視している項目」の重視順位の結果を表 4 に示す。給与 9 人、休みと人間関係が 7 人とこれらの項目を重視している者が多かった。入職時に一番重視していた所在地は 4 人で、7 位にあげた者が 6 人いた。給与、休み、勤務時間、人間関係、所在地を下位にあげる者は少なかった。施設に関しては、8 番目と回答した者は 21 人で、ほとんどの者が重要項目とは考えていなかった。勤務時間、福利厚生、仕事のやりがい、施設を上位にあげる者も少なかった。

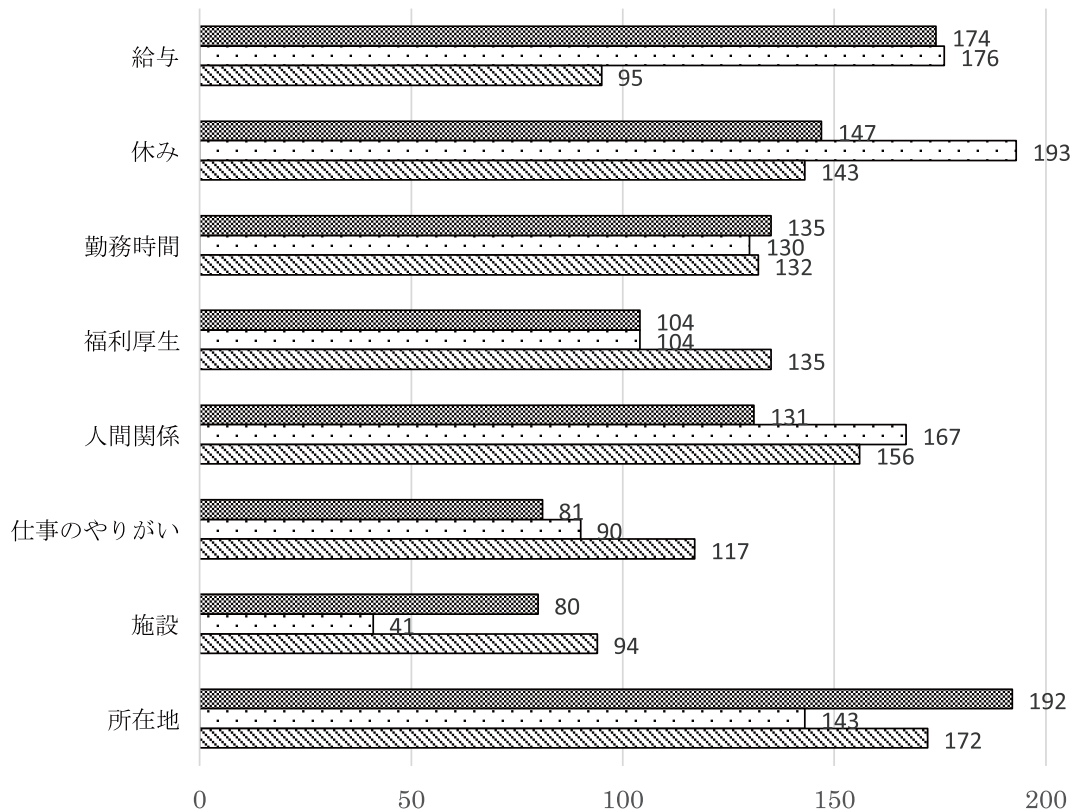
3. 現在の勤務先に対する評価

「現在の勤務先に対する評価」の重視順位の結果を表 5 に示す。所在地が 11 人と評価が高い反面、給与と施設の評価は低かった。勤務時間、福利厚生、仕事のやりがい、施設を上位にあげる者は少なく、勤務時間、福利厚生を下位にあげる者も少なかった。

表 5 現在の勤務先に対する勤務先の条件項目としての重視順位

順位	給与	休み	勤務時間	福利厚生	人間関係	仕事のやりがい	施設	所在地
1	2	6	1	1	7	1	0	11
2	2	2	5	4	3	3	4	6
3	1	5	5	4	6	3	3	2
4	5	4	3	5	3	7	1	1
5	1	2	6	8	4	3	2	3
6	2	5	3	5	3	3	5	3
7	8	3	5	1	0	5	6	1
8	8	2	1	1	3	4	8	2

* 総数 29 名の被験者の考える重視順位の人数 (人) で示す。



■入職時に重視していた項目 □現在重視している項目 ▨勤務先に対する評価

図 1 勤務先の条件項目としての重視順位を数値化した時の評価結果

4. 入職時と現在重視している項目、現在の勤務先に対する評価の比較

勤務先の条件に関して重視している項目を重視順位付けし、それぞれを比較するため、「1 位 (8 点)~8 位 (1 点)」の 8 段階で点数付けを行った。その結果を図 1 に示す。「給与」については、入職時に重視していた項目では 174 点、現在重視している項目でも 176 点と高いが、現在の勤務先に対する評価では 95 点と低い評価点を示した。しかし、福利厚生と仕事のやりがいについては、入職時や現在重視している項目よりも現在の勤務先に対する評価の方が高い評価点を示した。また、「施設 (病院の建物、設備、環境)」については、入職時、現

在、勤務先の評価の全てにおいて低い点数であった。

考 察

1. 入職時に重視していた項目

調査結果から、就職活動をする上で重視する項目は、図 1 に示されるように、「所在地 (通勤時間)」、「給与」、「休み」、「勤務時間」の順に多かった。入職する前ということもあり、平成 26 の調査⁴⁾や平成 30 年の調査⁵⁾において主要な退職理由であった「人間関係」や「待遇面への不満」については卒業生からの情報が無い限り知ることは難しい。そのため、求人票から得られる情報 (給与、勤務時間、休日、福利厚生など) を重視するととも

に、後輩へのアドバイスでもあげられていた、就職試験を受ける前には説明会や見学に行き、院内の雰囲気を自分の目で見ることを強く指導する必要がある。

後輩へのアドバイスの中で29人中19人が記載した「所在地（通勤時間）」については、残業があると帰宅時間が遅くなるため、通勤時間は短い方が良いという観点から、同じ職場で長く勤務し続けるには重要である。就職指導を行う上でもその重要性を今まで以上に伝えていく必要がある。在學生は、限られた情報の中で就職活動を行わないといけないため、求人票の見方について指導をすることは欠かせないことを改めて確認した。

2. 現在重視している項目

調査結果から、働く上で現在重視している項目は、「休み」、「給与」、「人間関係」、「所在地（通勤時間）」の順に多かった。実際に働き始めると、休日数や休暇のとりやすさがいかに重要であるのかがわかったのであろう。希望する日に休めるということが、頑張っただけという気力に繋がるのである。

後輩へのアドバイスの中で29人中16人が記載した「人間関係」については、その内容が大事である。良い人間関係を築くためにも、「笑顔で挨拶は欠かせない」という意見があったため、そのことを在學生に伝え、今の内から当たり前のように指導していく必要がある。また、「休める時はきちんと休み、焦らずゆっくり過ごし、毎日を嫌だと思わずに仕事をするのが重要だと思う」、「仕事を辞めたいと思ってもその場の感情に流されず、少し立ち止まって本当に今辞めても良いのかを考えてみるのが大切」、「初めのうちは嫌なことばかりで辞めたいと思うことがたくさんあるが、辞められると困ると思われる人材になってからいつか辞めてやろうと思って頑張る」など、経験をしたからこそわかるアドバイスが多くあったため、就職指導をする際にも活用し、早期離職者のリスク軽減に繋げていきたいと考える。

3. 現在の勤務先に対する評価

調査結果から、自身の勤務先の現況を客観的に評価すると、「所在地（通勤時間）」、「人間関係」、「休み」、「福利厚生」の順で高かった。この結果から、同じ職場で長く勤務し続けるためにこの4項目は重要な条件であることを把握できた。今回の調査対象の卒業生は、平成26年卒業生は6年間、平成29年卒業生でも3年間勤務している。何の不満もない職場はないだろうが、今回の調査結果は、評価の高かった項目に満足できていれば同じ勤務先に長期間就業できる可能性が高くなることを示唆している。平成26年の調査⁴⁾や平成30年の調査⁵⁾にお

いて主要な退職理由が「仕事についていけなかった」、「人間関係」、「待遇面への不満」であることと併せて考えると、勤務先の選択は極めて重要と思われる。

高橋ら⁶⁾は、リハビリテーション室スタッフにおける働きたい職場に求める条件について調査した結果、全体を通しては人間関係、休日取得、教育体制の順であったと発表している。職種は違うが、「人間関係」や「休日」については、働く上でやはり重要性が高いと考えられる。

4. 入職時と現在重視している項目、現在の勤務先に対する評価の比較

入職時に重視していた項目で一番点数が高かったのは「所在地（通勤時間）」192点であった。そのため、現在の勤務先に対する評価も同様に「所在地（通勤時間）」が172点と一番高かったが、現在重視している項目では143点と4番目に高いという結果であった。このことから、所在地（通勤時間）も大事だが、長く勤務しているとそれ以上に「休み」、「給与」、「人間関係」の重要性が高まるのではないかと。もしくは、所在地（通勤時間）については満足しているため、現在重視している項目では点数が低くなったという見方もできる。

現在重視している項目で一番点数が高かったのは、「休み」193点であったが、入職時に重視していた項目では147点、現在の勤務先に対する評価では143点と共に3番目に高いという結果であった。このことから、休日数や休暇のとりやすさに満足すると、勤務に多少不満があっても長く続けることができることを示唆している。

「給与」については、入職時に重視していた項目では174点、現在重視している項目では176点と共に2番目に高いという結果であった。しかし、現在の勤務先に対する評価では95点と下から2番目に低い評価であった。このことから、仕事量に対して給与に満足している卒業生は少ないということがわかる。もしくは、「給与」に満足できていなくても、他のことで満足できていれば長く勤務し続けることができるともいえる。

「福利厚生」については、入職時に重視していた項目では104点、現在重視している項目でも104点と決して重要性は高くないが、現在の勤務先に対する評価では135点と4番目に高い評価であった。このことから、長く勤務し続けるには「福利厚生」に満足していることも大事だといえる。

「人間関係」については、卒業生のいる勤務先であれば多少なりとも情報を得ることができるが、多くの場合は入職してみないとわからない。そのため、入職時に重

視している項目では 131 点と 5 番目であったが、現在重視している項目では 167 点と 3 番目に高く、現在の勤務先の評価では 156 点 2 番目に高いという結果であった。このことから、同じ勤務先で長く続けるためには「人間関係」は大きく影響しているといえる。

ま と め

平成 26～29 年 3 月卒業生を対象に、同じ勤務先に長期間就業している者の就業実態とその特徴の分析を通して長期間就業の要因を考察すべく調査を行った。今回の調査結果から、同じ勤務先に長期間就業するためには、「所在地（通勤時間）」、「人間関係」、「休み」、「福利厚生」の重要性が高いことを把握できた。また、勤務条件について多少不満があったとしても、それを補うものがあれば長く勤務し続けることは可能であることもわかった。

早期離職リスク軽減を図るための就職指導では、「所在地（通勤時間）の重要性」、「求人票の見方」、「笑顔で挨拶の日常化」に加え、コミュニケーション能力の向上に向けた指導を行っていくことが大事であることを確認できた。今回卒業生から後輩へのアドバイスを多く得ることができたので、その内容についても就職指導で活用し、早期離職リスク軽減に繋がることを期待したい。

今後は、本学科卒業生のうち早期離職者にも同内容の調査を行い、早期離職者の特徴を定量的に考察する。さらに長期就業者との比較解析を行い、長期就業者と早期

離職者の特徴を分析する予定である。

謝辞

お忙しい中、本調査にご協力くださいました卒業生の皆様に深謝いたします。

本研究は関西女子短期大学令和元年度研究奨励費の助成を受け実施いたしました。

引用文献

- 1) 厚生労働省 (2019) 「平成 30 年度大学等卒業状況調査 (4 月 1 日 現在)」、https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/05/_icsFiles/afieldfile/2019/05/17/1414182.pdf
- 2) 厚生労働省 (2019) 「新規学卒就職者の離職状況」、『学歴別就職後 3 年以内離職率の推移』、<https://www.mhlw.go.jp/11652000/000557455.pdf>
- 3) 厚生労働省 (2019) 「新規学卒者の離職状況」、『新規短大卒就職者の事業所規模別離職状況』、<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000556479.pdf>
- 4) 堀初子、水鳥正二郎、中楠登志子、泉浩実、西山良子：医療秘書コース卒業生早期離職者の実態、関西女子短期大学紀要、**25**：41-53、2016
- 5) 西山良子、泉浩実、久保覚司、岩本久美子、後藤隆洋：早期離職者における退職理由の分析－医療秘書学科卒業生を対象として－、関西女子短期大学紀要、**29**：9-15、2019
- 6) 高橋勇貴、木村泰、橋元崇、唄康二：リハビリテーション室スタッフにおける働きたい職場に求める条件と職場満足度の把握、日本理学療法士協会、第 53 回日本理学療法学会大会抄録集、46 Sup.1：OM-6、2019