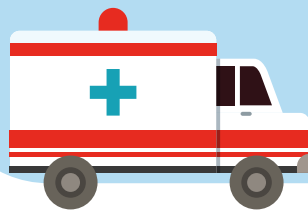


전라남도 간호인력 역외 유출 조사 연구

2021.12.



전라남도 공공보건의료지원단
JEOLLANAMDO PUBLIC HEALTH POLICY INSTITUTE

전라남도 간호인력 역외 유출 조사 연구

참여연구진

연구책임자 : 신준호_전남대학교 의과대학

공동연구자 : 최라미_전라남도 공공보건의료지원단

연구배경
및 필요성 01

2

연구방법 02

6

조사결과 03

12

결론 및 제언 04

32

- 참고문헌
- 부록

전라남도
역외 유출
CONT



간호인력
조사 연구
T E N T

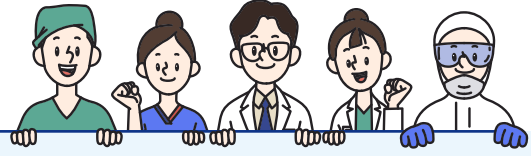
표

- 표 1. 전라남도 소재 간호대학 현황(2021년 기준)_7
- 표 2. 포커스그룹인터뷰(FGI) 참가 대학 현황_15

그림

- 그림 1. 진로 선택을 위한 요인_6
- 그림 2. 연구 절차_6
- 그림 3. 졸업 후 취업 선호 지역 조사 결과_19
- 그림 4. 타지역선호이유조사결과(복수응답허용)_19
- 그림 5. 간호학생이 선호하는 전문분야_22
- 그림 6. 간호학생이 선호하는 임금수준_22

요약



전라남도 소재 간호대학 졸업 간호사의 역외유출로 지역 내 의료기관 및 농어촌 지역 의료기관의 간호인력 부족 현상이 매우 심각하여 원인을 파악하고 해결방안 및 대안을 강구하고자 함

전라남도 동부·서부권 국립·사립대학 총 4개 학교 간호학과 4학년 학생 30명을 대상으로 시행한 초점집단면접 조사 주요결과는 다음과 같음

- 절반에 가까운 학생이 3차 의료기관이나 종합병원에 취직을 원함. 전문성, 급여, 복지와 문화혜택이 주 이유임
- 취업을 원하는 지역은 서울, 광주, 수도권 순서임. 서울과 수도권을 합치면 절반에 이룸
- 다른 지역 취업을 원하는 이유는 전문성, 급여, 병원의 근무환경, 복지혜택, 사회 문화적 기회, 실습 등 이전 경험, 환자의 인지도 등 다양하며 급여와 복지혜택이 주를 이룸
- 급여수준은 연봉기준으로 3천5백만 원 이상을 원했음
- 매력적인 전라남도 잔류 인센티브로 급여가 가장 많았고 그 다음은 숙소나 집 구입 인센티브임
- 전라남도가 시행할 제도 정책으로 대학생 교육지원, 전남 소재 병원 취업정보 제도 제공, 3차의료기관 설립, 주거복지, 장학금, 병원 문화 개선이 있었음

위의 조사결과를 토대로 전문가회의 등을 통해 내린 결론은 정량적인 추가 연구를 통해 검증이 필요하나 전라남도 간호학과 학생을 위한 잔류 지원 제도 및 정책은 매우 미흡하다는 것임

시급한 과제는 적절한 장학금 제공, 간호학과 취업정보 교육 제공, 동아리 설립 운영 등이 있고 급여 개선, 주거지원을 위한 정책이 우선적으로 시행되어야 하며 병원문화 개선과 3차 의료기관 설립을 위한 방안을 중장기적으로 수립, 시행해야 함



연구배경 및 필요성

- **목 적**

- 도내 공공의료기관 등의 간호인력 부족 현상과 관련하여 간호대학 졸업 간호사의 지역 유출 원인을 파악하고 해결방안을 모색하기 위함

- **연구 배경 및 필요성**

- 전라남도 소재 간호대학 졸업 간호사의 역외유출로 지역 내 의료기관 및 농어촌 지역 의료기관의 간호인력 부족 현상이 매우 심각하여 원인을 파악하고 해결방안 및 대안을 강구할 필요가 있음
- 구체적으로는 졸업 후 진로에 대한 방향과 기대, 졸업 이후 취업 외 원하는 활동, 희망 근무지역과 이유, 취업 시 근무부서나 전문간호사 등 역할, 희망 임금 수준, 문화사회적 주변 여건, 직장 내 승진과 이직에 대한 기대, 전라남도 내 잔류 권고, 전라남도 내 잔류를 위한 인센티브 등에 대해 조사하고 관련 결정과 영향을 미치는 특성을 파악하며 전라남도 내 잔류 촉진을 위한 방안을 강구하는 것임
- 전문인력 역외 유출에 대한 조사연구는 부산이나 대구 경북을 대상으로 시행된 적이 있음. 특정면허나 자격을 대상으로 시행된 연구는 많지 않았으나 최근 강원도와 경상남도 공공보건의료지원단에서 간호인력 유출과 관련된 연구조사가 수행되었으며 그 내용과 결과에 대한 검토가 필요함
- 다만, 역외 유출보다는 간호인력의 감소나 이직과 관련하여 여러 연구가 시행된 바가 있어 참조할 만함
- 간호인력의 유출은 병원 간(중소병원에서 대학병원), 지역 간(충남에서 타지역, 대전에서 세종시)에서 이루어지고 있어 신문 등에서는 여러 차례 보고된 바가 있음
- 전남의 경우도 이는 마찬가지로 보건의료관계자의 경우 이에 대한 관심이 많으나 널리 알려지지 못하고 있으며 이에 대한 연구도 거의 없음
- 이번 조사연구는 전라남도 간호사 역외유출에 대해 간호대학생을 중심으로 하였으며 초점집단 면접방식으로 조사연구하는 예비연구로 향후 정책연구를 위한 방향성을 제시하고자 시행하였음

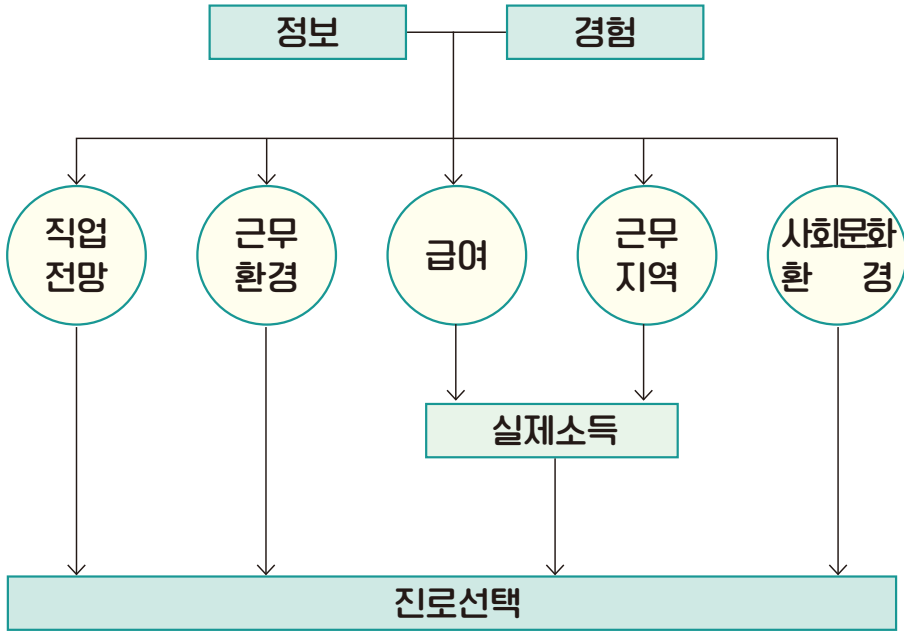
● 연구방법

- 문헌조사('21. 4. ~ 10.) : 간호인력·기타 전문인력 역외 유출 현황 및 정책
- 초점집단 면접조사('21. 4. ~ 5.) : 간호대 4학년 학생 30명(동부·서부권 국립·사립 대학 총 4개 학교)
 - 목포대 간호학과 4학년 재학생 9명('21. 4. 9.)
 - 청암대 간호학과 4학년 재학생 6명('21. 4. 30.)
 - 세한대 간호학과 4학년 재학생 9명('21. 5. 11.)
 - 순천대 간호학과 4학년 재학생 6명('21. 5. 14.)
- * 코로나19 등 상황을 고려하여 대면 및 실시간 온라인(zoom) 방식 인터뷰 진행
- 전문가 자문('21. 7. ~ 8.) : 초점집단 면접조사를 지원한 4개 대학 중 3개 대학 간호학과 교수를 대상으로 전문가 의견 조사



연구방법

전라남도 간호대학생이 졸업 이후 진로 선택을 위해서 대학생활 중에 취득한 정보와 경험을 토대로 직업 전망, 급여, 사회문화적 환경, 근무지역과 근무환경을 파악하고 인지하여 진로를 선택한다고 추정하여 다음의 연구 틀을 가정하고 조사하였음



[그림 1] 진로선택을 위한 요인

전라남도 간호인력 역외유출 현황 및 원인 분석을 위해 다음의 절차에 따라 조사를 수행하였음



[그림 2] 연구 절차

● 문헌조사(21. 4.~10.)

- 간호인력, 기타 전문인력 역외 유출 현황 및 정책 연구 관련 문헌을 조사

[표 1] 전라남도 소재 간호대학 현황(2021년 기준)

번호	기관명	주소	연락처(061)
1	목포과학대학교 간호학과	목포시 영산로 413-1	270-2855
2	목포가톨릭대학교 간호학과	목포시 영산로 697	280-5005
3	한영대학교 간호학과	여수시 장군산길 18-43 보건관 2층	650-4045
4	국립순천대학교 간호학과	순천시 중앙로255 E6	750-3880
5	청암대학교 간호학과	순천시 녹색로 1641	740-7181
6	순천제일대학교 간호학과	순천시 제일대학길 17	740-1248
7	동신대학교 간호학과 교수	나주시 동신대길 34-26 해인2관	330-3588
8	광양보건대학교 간호학과	광양시 광양읍 대학로 85	760-1400
9	한려대학교 간호학과	광양시 광양읍 한려대길 94-13	760-1156
10	전남과학대학교 간호학과	곡성군 옥과면 대학로 113	360-5000
11	동아보건대학교 간호학과	영암군 학산면 영산로 76-57 왕인관 106호	470-1768
12	세한대학교 간호학과	영암군 삼호읍 녹색로 1113	469-1318
13	국립목포대학교 간호학과	무안군 청계면 영산로 1666 자연과학대학 간호학과(공학1호관 2105호)	450-2670
14	초당대학교 간호학과	무안군 무안읍 무안로 380	450-1329

(자료원 : 대학알리미, www.academyinfo.go.kr)

● 포커스그룹 인터뷰(Focus Group Interview, FGI) 설문 개발 및 실시

대 상 간호대 4학년 학생(동부·서부권 국립·사립대학 총 4개 학교)

대상 선정의 근거

- ① 전라남도 주요 생활권 : 목포, 순천
- ② 사립대학과 국립대학의 대표성 고려
- ③ 간호학과 수업과 실습을 통해 간호사로서의 생활을 이해한 학생을 선정 기준으로 함
- ④ 선정된 학생이 아직 미취업한 상황이므로 향후 기대와 전망, 선택의 이유를 조사함

설문 내용(부록 1. 참조)

- ① 졸업 후 진로에 대한 방향과 기대
- ② 졸업 이후 취업 외 원하는 활동
- ③ 희망 근무지역과 이유
- ④ 취업 시 근무부서나 전문간호사 등 역할
- ⑤ 희망 임금 수준
- ⑥ 문화사회적 주변 여건
- ⑦ 직장 내 승진과 이직에 대한 기대
- ⑧ 전라남도 내 잔류 권고
- ⑨ 전라남도 내 잔류를 위한 인센티브 등

방 법

- ① 방역수칙을 준수하며 해당 학교에 방문하여 대면 설문조사를 시행(3개 학교)
코로나19 유행이 심화된 경우 실시간 온라인(zoom) 방식을 활용하여 시행
(1개 학교)
- ② 기본 설문에 따라 질문을 시행하되 응답 내용에 따라 추가적인 질문을 현장에서
추가하여 시행

설문조사기간 '21. 4. ~ 5.

- **전문가 자문('21. 7. ~ 8.)**
 - 참여전문가 : 간호대학 교수 등
 - 내용 : FGI의 결과 해석 자문 등
- **분석 내용 및 정책 개발 방향**
 - 졸업 이후의 진로 선택과 관련된 요인을 조사
 - 결정 또는 영향을 미치는 특성을 추정
 - 전라남도 내 잔류 추진을 위한 방안 도출

- **포커스그룹인터뷰(FGI)**



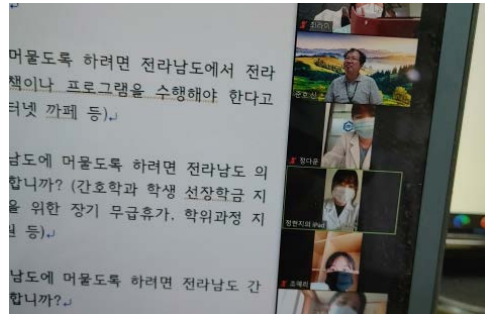
목포대학교 FGI('21. 4. 9.)



청암대학교 FGI('21. 4. 30.)



세한대학교 FGI('21. 5. 11.)



순천대학교 FGI('21. 5. 14.)



조사결과

1) 문헌조사

- **간호인력 유출문제와 예방전략**

(이은희. 한국모자보건학회 학술대회 연제집 2019권1호, 2019년 5월; 104-114)

- 간호사의 이직의도는 전문직 자부심만으로 해결할 수 없음
- 병원에서 유능한 인재를 확보, 유지하기 위한 정책이 필요함

- **간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향(논문)**

(고려대학교 간호대학, 이영진·서문경애, '16. 6. 14.)

- 간호사의 이직의도는 간호단위 차원의 근무환경과 관련이 있는 것으로 나타남
- 간호사의 이직의도 예측요인으로 일반적 특성 중 간호사의 연령($\beta = -.201$, $p < .001$), 간호근무환경의 하위요인 중 요인 1. '병원 운영에 간호사 참여'($\beta = -.249$, $p = .002$), 요인 3. '간호관리자의 능력, 리더십, 간호사의 지지'($\beta = -.200$, $p = .002$), 요인 5. '간호사와 의사의 협력관계'($\beta = -.168$, $p = .018$)가 유의한 변수로, 이직의도에 대해 23.0%의 설명력을 보임($F = 21.694$, $p < .001$)
- 의료기관은 간호사의 병원운영 참여, 간호 관리자의 리더십 향상, 간호사와 의사의 협력적 관계형성 등 간호단위별 근무환경의 개선을 통해 간호사의 확보수준 향상 및 이직의도 감소를 위한 전략을 수립할 수 있음

- **대졸 청년 역외유출 원인과 해소방안 연구 - 대구경북지역을 중심으로**

(김용현. 대구경북연구원보 11(3), 2012:47-62)

- 대구경북지역 대졸취업자 중 약 17.2%가 수도권소재 기업에 취업하고 있는 것으로 나타나고 있음
- 지역대졸 청년층의 수도권 및 동남권으로의 유출은 '임금'과 '개인의 주관적 만족도' 등이 중요한 영향을 미침
- 대구경북지역의 대졸청년 유출을 완화하기 위해서는 지자체와 지역기업이 공동으로 '임금격차해소제도마련', '청년층복리후생이나 근무환경개선', '공공부문취업알선 프로그램 및 서비스 강화' 등의 정책이 필요함

● 부산지역 청년층 인재유출 현상과 정책과제

(김기승, 정민수, 윤용준. 한국은행 부산본부. 2012)

- 통계적 유의성이 있는 것은 결혼률과 제조업 임금임
- 결혼률은 인구이동의 요인이면서 동시에 인구이동의 결과로도 해석될 수 있는 만큼 결국 임금수준이 청년층 인구유출을 완화하는 요인으로 가장 유의미한 것으로 판단됨. 즉 대도시 청년층은 이동여부 결정시 취업가능성 자체(고용률)나 생활 및 문화여건보다 기대임금 수준에 더욱 민감하게 반응하는 것으로 볼 수 있음
- 한편 제조업 비중은 계수가 양(+)으로 나타났고 통계적 유의성도 있어 제조업 비중이 높은 것이 인구유출을 심화시키는 요인으로 나타남
- 부산지역도 생활여건이나 산업구조의 측면보다는 임금과 근로여건 등 고용의 질적 측면에서의 부진이 청년층 유출의 주요 요인인 것으로 판단됨
- 수도권 대학 졸업에 따른 임금프리미엄이 임금의 12.4% 수준으로 작지 않은 것으로 나타났으며 이러한 임금격차가 대학진학을 위한 이동에 중요한 요인이 될 수 있음을 확인함

● 경상남도 간호학과 졸업생의 지역유출 현황 및 영향요인 분석

(이정례, 진보영, 선영준, 경상남도 공공보건의료지원단, 2021)

- 수도권지역 졸업생의 이동은 전체의 1.9% 수준에 불과하나 비수도권 광역도 지역의 졸업생은 52.2%가 이동하는 것으로 나타났으며, 비수도권인 8개 광역도의 최근 9년간 간호사 공급대비 수요가 3.48배 높은 결과 등을 종합하였을 때, 비수도권 광역도 지역의 졸업생 수를 양적으로 확대하더라도 이동은 불가피할 것으로 판단됨
- 비수도권 광역자치도 소재 간호학과 졸업생의 지역유출은 월 평균임금이 300만원 이상일 때 2.47배씩, 사업체 규모가 500인 이상인 경우 1.6배씩 외부 지역 유출에 영향을 미침. 임금의 격차는 결국 지역 유출에 영향을 크게 미치며, 사업체 규모 역시 임금과 연관성이 높다는 점을 보았을 때 임금에 대한 수도권과 비수도권 광역자치도 간의 격차를 완화하기 위한 장치가 필요할 것으로 사료됨

- 강원도 지역거점 공공병원 간호 인력 수급 현황 파악 및 개선안 연구

(조희숙, 정수미, 최은실, 박현규, 이수연, 김석규, 윤보미, 강원도·강원도 공공보건 의료지원단, 2020)

- 강원도 내 의료원의 간호인력의 부족을 해결하기 위해서는 인력의 ‘수급’을 해결해야 하며, 동시에 정책적인 측면에서의 재정적인 지원이 필요하다는 결과가 도출되었으며, 5개 의료원 모두 현재 인력의 장기근속을 유도하기 위해서는 인력 수급과 더불어 의료기관 수준에서의 근무 환경개선이 우선시되어야 한다는 의견이었음
- 정부차원의 보건복지부 내 간호인력 전담부서 설치가 시급하며 간호인력 근무환경 개선을 위한 법과 제도의 개선의 필요함. 임금의 적정기준 설정을 위한 표준임금 가이드라인이 제공되어야 하며 현재 정부차원에서 제공되고 있는 취약지 간호사 지원사업 대상의 사각지대를 찾아 제도를 정비하고 확대되어야 함. 간호인력 수급을 위한 다양한 정책 및 시행이 지속적으로 마련되어야 함
- 지방자치단체(강원도)에서는 의료원을 중심으로 간호인력 수급을 위한 지역 논의 구조 마련 및 현재 진행 중인 간호인력 확보를 위한 사업을 지속하고 확대하는 방안 등을 제안함
- 강원도 내 의료원에서는 숙련된 장기근속자에 대한 처우를 강화하는 방안을 마련하는 것이 필요하며 중장기 전략으로 간호인력의 근무환경을 개선할 수 있는 다양한 전략 등을 시도해 보는 것이 필요함

2) FGI

- FGI는 다음과 같이 실시하였음

[표 2] 포커스그룹인터뷰(FGI) 참가 대학 현황

참가대학	날짜	방법	인원
목포대학교 간호학과	2021. 4. 9.	대면	학 생 : (4학년) 9명 교 수 : 1명 지원단 : 2명
청암대학교 간호학과	2021. 4. 30.	"	학 생 : (4학년) 6명 교 수 : 1명 지원단 : 2명
세한대학교 간호학과	2021. 5. 11	"	학 생 : (4학년) 9명 교 수 : 1명 지원단 : 2명
순천대학교 간호학과	2021. 5. 14.	비대면	학 생 : (4학년) 6명 교 수 : 1명 지원단 : 2명
총 인원			학 생 : (4학년) 30명

- **주요 응답 결과는 다음과 같음**

- 절반에 가까운 학생이 3차 의료기관이나 종합병원에 취직을 원함. 전문성, 급여, 복지와 문화혜택이 주 이유임
- 취업을 원하는 지역은 서울, 광주, 수도권 순서임. 서울과 수도권을 합치면 절반에 이룸
- 다른 지역 취업을 원하는 이유는 전문성, 급여, 병원의 근무환경, 복지혜택, 사회문화적 기회, 실습 등 이전 경험, 환자의 인지도 등 다양하며 급여와 복지혜택이 주를 이룸
- 초임으로 연봉기준 3천5백만 원 이상을 원했음
- 매력적인 전라남도 잔류 인센티브로 급여가 가장 많았고 그 다음은 숙소나 집 구입 인센티브임
- 전라남도가 시행할 제도/정책으로 대학생 교육지원, 전남 소재 병원 취업정보 제도 제공, 3차의료기관 설립, 주거복지, 장학금, 병원 문화 개선 등임

- **주요 문항별 구체적인 응답 결과는 다음과 같음**

1. 졸업 후 진로방향에 대한 의견(의료기관 근무, 보건기관 근무, 대학원진학 등)



학생1

대학병원 취업 희망(경력을 쌓기 위함)



학생3

대학병원 또는 종합병원 취업 희망(간호 전문성 향상)



학생4

대학병원에서 3년 경력을 쌓은 후 소방공무원 또는 보건소 취업 희망



학생6

대학병원에서 4년 정도 경력을 쌓은 후 소방공무원 취업 희망












학생9

3차병원 또는 2차병원 취업 희망(4년 동안 배운 간호지식을 임상 간호를 통해 실현해보고 싶음)



학생11

상급병원 취업 희망(최신화된 의료 장비를 직접 사용해보고 싶고 다양한 간호지식과 실무를 쌓기 위함, 감염관리 전문간호사에 대해 관심 많음)

-  **학생12**
상급병원 또는 공무원 취업 희망
-  **학생13**
상급병원 취업 희망(급여, 복지혜택, 간호 전문성을 키울 수 있는 교육 등이 상급병원일수록 체계적일 것 같음)
-  **학생2**
병원 취업 희망
-  **학생1**
병원 근무 중 적성에 맞지 않을 경우 소방공무원 취업 희망(현장에서 응급처치를 경험해보고 싶음)
-  **학생5**
거주지 근처 직장 희망(소방공무원)
-  **학생7**
2022년 1월 간호사 국가고시 이후 바로 6월에 서울시 보건직공무원 응시 예정 (지방에 비해 시험 과목 수가 적고 영어 과목 제외)
-  **학생8**
의료기관 취업이 아닌 보건직 공무원 취업 희망
-  **학생10**
의료기관에서 2년 정도 경력을 쌓은 후 보건소 취업 희망
-  **학생12**
상급병원 또는 공무원 취업 희망

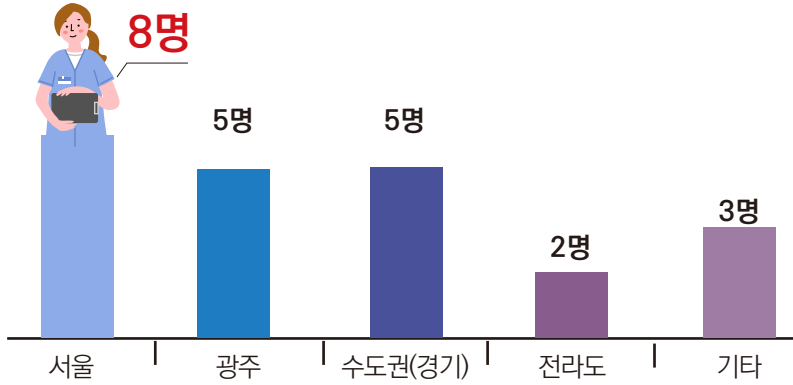
- 절반에 가까운 학생이 3차 의료기관이나 종합병원에 취직을 원함. 전문성, 급여, 복지와 문화혜택이 주 이유임
- 일부 학생이 소방직공무원과 보건직/간호직 공무원을 원함. 소방직공무원을 원하는 학생은 주로 남자이며 병원에서의 임상 경험 후 취직할 예정임. 원인은 병원 내에서의 남자간호사로의 정체성이 명료하지 않다고 생각해서임

2. 졸업 후 취업 외 특별히 하고 싶은 일

- 학생14**
간호학과 재학 중에 꾸준한 운동을 하지 못해 건강을 위해 운동을 하고 싶음. 취업 후에는 시간적인 여유는 없을 것 같지만 금전적인 여유는 있을 것 같음. 취업과 병행하여 여행도 하고 싶음(초등학교 때 했던 영어를 실생활에서 사용해보고 싶기 때문에 3개월 정도 미국 여행 희망)
- 학생15**
해외에서 한 달 살기 여행 희망
- 학생4**
몇 년 전에 2주 동안 영국·프랑스 여행을 다녀온 이후 다른 나라 여행을 2주 정도 희망
- 학생16**
자기 만족을 위해 집에서 운동할 수 있는 공간을 만들고 싶음
- 학생6**
소방공무원이 되기 위한 사전 준비로 운동을 할 계획임. 여행보다는 공부이며, 최우선 목표는 토익 준비임
- 학생5**
취업과 병행하여 가족이 하고 있는 사업을 도울 예정임(이는 향후 간호사와 관련 없는 직업을 선택할 가능성 있다는 의미임)
- 학생7**
남자 수간호사가 드물기 때문에 미래를 위해 투자와 관련된 자격증 준비를 할 계획임(이는 남자간호사로서 장기간 근무를 못할 것 같다는 의미임)
- 학생11**
해외봉사활동 희망
- 학생10**
병원 웨이팅 기간 동안 놀이공원(에버랜드) 아르바이트 희망(친교적 성격)
- 학생9**
간호업무와 상관없는 취미활동(직접 옷을 만들어 입고 싶음)

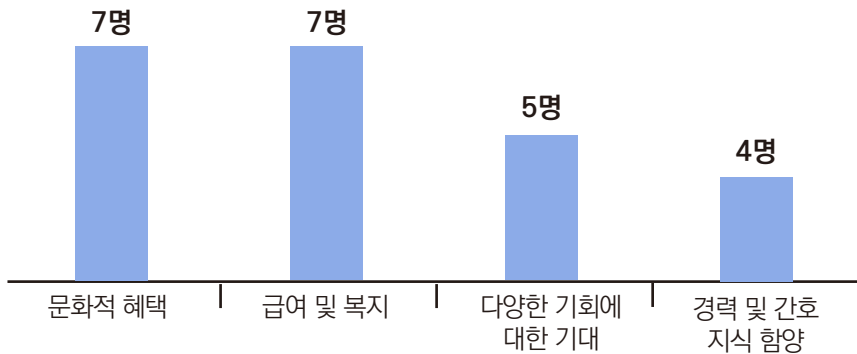
- 취업 외 하고 싶은 것으로 여행과 운동이 가장 많았음. 여행은 취업과 무관한 경우가 대부분이고 남자 학생은 소방공무원 준비와 관련하여 운동을 하겠다는 경우도 있었음

3. 졸업 후 전남지역 외 타 지역(광주 포함)에서 근무 희망



[그림 3] 졸업 후 취업 선호 지역 조사 결과

- 취업을 원하는 지역은 서울이 가장 많았고 그 다음은 광주이며 그 다음은 수도권 순서임. 서울과 수도권을 합치면 절반에 이름
- 가족이 취업 지역에 주는 영향은 크지 않음
- 타 지역 취업 희망, 특정지역 선호 이유는 문화적 혜택, 급여 및 복지, 다양한 기회에 대한 기대, 경력 및 간호 지식 함양 순으로 나타남(복수 응답 허용)



[그림 4] 타 지역 선호 이유 조사 결과(복수 응답 허용)

4-1. 타 지역 취업 희망, 특정지역 선호의 이유

- 학생2**
거주지(목포)를 벗어나 타지역(광주)에서 다양한 경험을 원함(먹거리 등 문화적 혜택이 다양함)
- 학생1**
타지역(서울)에서 근무했을 때 폭넓은 간호지식을 쌓을 수 있기 때문
- 학생20**
타지역(서울)에서 근무 후 거주지(목포)로 왔을 경우 취업의 기회가 더 많다고 생각하기 때문
- 학생4**
간호학과 편입 전 순천향대학병원 근무 경험이 있고 당시 급여 및 직원 간 분위기가 좋았기 때문. 차선택으로 충청도(청주·세종·천안)를 선택한 이유는 대학병원이 많기 때문
- 학생3**
거주지(순천)에 비해 타지역(서울삼성병원 또는 아산병원 근무 희망)이 급여 및 복지 혜택이 좋을 것이라 생각하기 때문
- 학생21**
거주지(순천)에 비해 타지역(서울삼성병원 또는 아산병원 근무 희망)이 급여 및 복지 혜택이 좋을 것이라 생각하기 때문
- 학생14**
거주지(김해)를 벗어나 타지역(서울)에서 다양한 경험을 원함(쇼핑, 취미활동 -PT·필라테스) 타 지역(경기)에서 근무했을 때 폭넓은 간호지식을 쌓을 수 있고 문화생활·급여·병원 복지 혜택이 많을 것이라 생각하기 때문
- 학생23**
타 지역(경기)에서 근무했을 때 폭넓은 간호지식을 쌓을 수 있고 문화생활·급여·병원 복지 혜택이 많을 것이라 생각하기 때문
- 학생24**
실습을 했던 2개 지역(광명시·목포시) 중 광명시의 병원 규모가 목포시와 큰 차이를 보였고 목포시에서 학생들에게 어떤 업무도 주지 않았기 때문에 거주지(서울) 근무 희망
- 학생28**
수도권에 상급병원이 많고 상급병원일수록 병원이 체계적으로 운영되는 것 같으며, 간호사에 대한 환자의 인식도 지방에 비해 좋다고 생각하기 때문임. 또한 상급병원에서 경력을 쌓기 위함
- 학생29**
수도권 병원 역시 근무 여건이 힘들겠지만 급여 및 복지혜택이 좋다고 생각하고(특히 급여) 취미(콘서트 관람) 생활도 영향을 끼침(지방에서 수도권까지 교통비 부담)

- 학생10**
전남대병원이 퇴사율 1위라고 알고 있기 때문에 타지역(충청도) 근무 희망. 취미(뮤지컬 관람) 생활도 영향을 끼침
- 학생11**
수도권 상급병원에서 근무하면서 가족에게 도움이 되고자 함(대수술, 직접 가족 간호 등)
- 학생15**
타지역(서울·경기)에서 취미(연극 관람) 생활을 하고 있음. 거주지 근처(광주) 역시 취미생활에 불편사항이 많음
- 학생27**
적금 및 토익 준비를 위해 거주지 근처(전북)에서 근무 후 타지역(서울) 근무 희망
- 학생18**
거주지(광주)를 떠나기 싫기 때문
- 학생19**
거주지(대전)에서 직장을 다녀야 돈을 벌리 모을 수 있기 때문
- 학생22**
급여 및 복지 혜택이 타지역(서울·경기)이 높다하더라도 향후 결혼까지 고려하여 거주지 근처(광주) 근무 희망
- 학생8**
급여 및 복지 혜택이 타지역(서울·경기)이 높다하더라도 향후 결혼까지 고려하여 거주지 근처(광주) 근무 희망(주택 문제 등)
- 학생18**
거주지(순천)가 타지역(서울 등)에 비해 문화적으로 부족하다고 느낀 적이 없기 때문에 거주지 희망
- 학생19**
적금 및 토익 준비를 위해 거주지 근처(전북)에서 근무 후 타지역(서울) 근무 희망

- 다른 지역 취업을 원하는 이유는 전문성, 급여, 병원의 근무환경, 복지혜택, 사회 문화적 기회, 실습 등 이전 경험, 환자의 인지도 등 다양하며 급여와 복지혜택이 주를 이룸
- 거주지 잔류를 원하는 경우도 다음 단계 준비를 위해 한시적 잔류인 경우도 있음

4-2. 특정 일자리(중환자전문간호사, 정신전문간호사와 같은 전문간호사, 보건교사, 보건직 등)에 대한 선호가 의사결정에 주는 영향

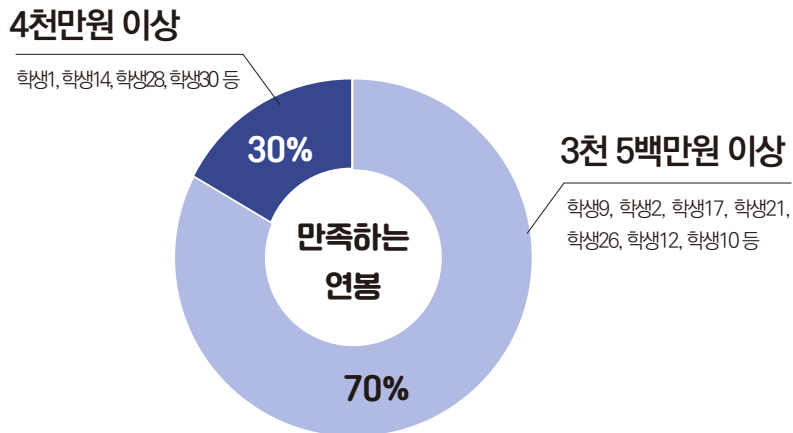
[그림 5] 간호학생이 선호하는 전문 분야



- 병원 내 선호 전문간호사로 수술실 간호사, 응급실 간호사, 감염전담 간호사 등을 선호하였고, 소방직 공무원과 보건직 공무원도 비슷한 수준의 선호를 보였음

4-3. 임금수준이 의사결정에 주는 영향

[그림 6] 간호학생이 선호하는 임금수준



- 응답자의 약 70%가 초임으로 3천5백만 원 이상을 원했고 응답자의 약 30%가 초임으로 4천만 원 이상을 원했음
- 의사결정에 영향을 주는 임금은 근무지역 즉, 지방과 수도권에 따라 달라졌음

4-4. 문화 사회적 여건(전시회, 공연 등)이 의사결정에 주는 영향



학생2

거주지(목포)에 비해 타지(광주)가 먹거리·공연·전시 등 누릴 수 있는 문화적 혜택이 많기 때문



학생14

거주지(김해)에 비해 타지(서울)가 쇼핑(홍대, 이태원 등) 등 누릴 수 있는 문화적 혜택이 많기 때문. 사투리도 영향을 끼침



학생3

타지(서울 경기)로 가서 지방에 없는 사소한 문화생활을 즐기고 싶음(지하철 타기, 먹거리 등)



학생15

타지(서울·경기)로 가서 지방에 없는 사소한 문화생활을 즐기고 싶음(지하철 타기, 먹거리 등) 취미 생활(연극 관람)을 하기에 지방은 너무 제한적이라 타지(서울·경기)로 가서 많은 경험을 하고 싶음



학생24

학교 앞 버스정류장 배차시간이 1시간이라 교통이 불편하여 문화적 혜택을 많이 누릴 수 있는 타지(수도권) 희망



학생7

학생 24와 같은 의견임



학생10

취미생활(뮤지컬 관람)을 위해 서울까지 KTX 및 숙박까지 해야 하는 상황이라 충청도 지역 희망



학생29

취미생활(콘서트 관람)을 위해 광주에서 서울까지 교통비가 부담됐던 적이 있고 맛집 탐방 등도 서울에서 많이 할 수 있을 것 같아 서울 지역 희망

- 응답자 모두 문화적 혜택(뮤지컬, 쇼핑 등)이 의사결정에 영향을 준다고 응답함
- 응답자 절반이 문화적 혜택을 누리기 위해서 지리적 접근성이 문제가 된다고 응답함

4-5. 향후 직장에서의 승진이나 다른 직장으로의 이직(국제보건기구로의 이직 등)에 대한 기대가 의사결정에 주는 영향



학생20

간호학과 교수님과 상담한 내용 중에서 목포에서 일하다가 서울에서 일하게 되면 힘든데 서울에서 일하다가 목포에서 일하면 더 낫다라고 들어서 첫 번째 직장은 서울 희망. 첫 번째 직장이 서울일 경우 지방으로 내려올 경우 취업의 기회가 더 많을 것 같음



학생28

서울 경기 지역에서 경력을 쌓은 후 지방으로 왔을 경우 대우가 더 좋을 것이라 생각함



학생27

거주지(전북)으로 원광대학교병원 또는 전북대학교병원에서 3년 경력을 쌓은 후 적금 및 토의 준비 후 서울 지역 상급병원 희망함



학생4

대학병원에서 3년 정도 경력을 쌓은 후 소방직 공무원 또는 보건직 공무원 희망함 공무원을 안하더라도 서울 경기 지역에서 근무 후 지방으로 취업할 경우 승진의 기회가 빨리 올 것이라고 생각함



학생5

대학병원에서 4년 정도 경력을 쌓은 후 소방공무원 희망함



학생10

충청도 지역에서 2년 정도 경력을 쌓은 후 보건소 공무원 희망함

- 향후 직장에 대한 기대가 의사결정에 영향을 주며 상급병원에서의 경험이 주는 경험, 임상경험 후 소방직 또는 보건직 공무원으로의 임용을 기대함

4-6. 결혼, 석박사 학위 등 의사결정에 주는 영향을 주는 기타 요인



학생8

결혼까지 고려하여 거주지 근처(광주) 근무 희망(주택 문제 등)



학생22

급여 및 복지 혜택이 타지역(서울-경기)이 높다하더라도 향후 결혼까지 고려하여 거주지 근처(광주) 근무 희망

- 의사결정에 주는 영향을 주는 기타 요인으로는 결혼이 있음

5. 전라남도(의료기관, 보건기관 포함)에서 머물도록 권고 받은 경우



학생28

부모님이 급여가 적더라도 집에서 직장을 다니길 원함



학생5

누나가 전남에 머물기를 원함
















학생27

친구들이 전남에 머물기를 원함

- 전라남도 잔류를 위한 권고는 가족이나 친구가 있었음

6. 매력적인 전라남도(의료기관, 보건기관 포함) 잔류 인센티브

-  **학생4**
숙소 제공 및 만족한 연봉(5천만원)
-  **학생19**
숙소(1인실)
-  **학생15**
집을 마련할 수 있는 기회 제공
-  **학생6**
주택 구입 시 혜택(주택 구입 비용 대비 적정한 비용 지급)
-  **학생1**
급여 및 대학원 진학
-  **학생21**
숙소 제공 및 만족한 연봉(5천만원)
-  **학생5**
금전적 지원(청년취업시스템 등)
-  **학생28**
상여금(1년 천만원 정도)
-  **학생12**
근속 근무 시 처우 보장(급여 등)
-  **학생23**
복지(2주 휴가)
-  **학생11**
복지 혜택 및 취업 시 학교 성적 또는 기타 스펙 인정
-  **학생19**
취업 시 전남 소재 대학을 우대하는 제도
-  **학생15**
급여 및 대학원 진학


- 매력적인 전라남도 잔류 인센티브로 급여가 가장 많았고 그 다음은 숙소나 집 구입 인센티브였고 그 외 복지, 전라남도 대학 우대, 대학원 진학 지원 등이 있었음


7. 현재 시행 중인 전라남도(의료기관, 보건기관 포함) 잔류 인센티브/정책 개선 의견


- 학생1**
 동일한 장학금 액수(목포 소재 병원에서 장학금을 5백만원을 준다면 순천 소재 병원에서는 천만원을 줘야 할 것 같음)
- 학생7**
 목포에서 장학금을 주는 병원이 몇 군데 있지만 장학금 액수가 비슷하여 장학금을 받기 위해 전남에 머물 필요성을 느끼지 못함
- 학생21**
 취업박람회 등에서 전남지역 홍보가 잘 이루어지지 않음
- 학생12**
 병원 정보를 학생들이 직접 찾아야하는 번거로움
- 학생2**
 광주 소재 대학처럼 대외활동을 할 수 있는 기회가 전남에는 없음
- 학생10**
 병원의 태움 문화(경상도 지역 병원에 비해 전남 지역 병원에서 태움이 심각함)
- 학생2**
 전남 지역 3차 의료기관 부재


- 전라남도는 더 큰 액수의 장학금 제시와 병원 취업 정보 제공이 필요함
- 그 외 3차 의료기관 설립과 병원태움문화 해소가 필요함


8. 시행이 필요한 전라남도(의료기관, 보건기관 포함) 제도/정책

 학생30
광주 소재 대학과 전남 소재 대학 동아리가 교류할 수 있는 제도

 학생21
취업박람회 등에서 전남 소재 병원을 홍보할 수 있는 제도희망

 학생11
전남 소재 3차 의료기관 설립

 학생6
주거 복지 제도

 학생10
장학금 등의 다양한 혜택 부여 및 태움 문화 개선 정책

- 전라남도가 시행할 제도/정책으로 대학생 교육지원, 전남 소재 병원 취업정보 제도 제공, 3차의료기관 설립, 주거복지, 장학금, 병원 문화 개선 등임
- 기타 의견으로 간호대학과이 있는 대학 내 실습병원이 필요하고 요양병원 정보 제공이 있었음

3) 전문가 의견

- FGI를 지원한 4개 대학 중 3개 대학(청암대, 세한대, 순천대) 간호학과 교수를 대상으로 전문가 의견을 조사한 결과는 다음과 같음
 - 전라남도 지역출신 공무원 할당제 실시 : 지역의 보건의료기관에서 최소 임상 2년을 근무하는 자격기준이 있는 간호사를 시·도 추천에 의해 전라남도 출신자를 우선 순위로 선발함
 - 전남지역 2년 이상 근무하는 간호사에게 단기간 해외 우수병원 견학 및 연수 프로그램 등을 제공함
 - 의료인력 수련을 위한 지역 거점 전문병원을 지정하고 실제적으로 다양하고 중한 사례를 치료할 수 있는 인력, 예산, 시설, 장비 등을 수도권 수준의 병원과 동등하게 갖추도록 지원함
 - 전라남도 열악한 지역 병원에 근무하는 간호사에 대한 급여, 복지 및 교육훈련 지원함. 일정 기간 마다 국내 우수 병원 교육·연수하는 기회를 제공함
 - 대구경북지역 대졸취업자 중 약 17.2%가 수도권소재기업에 취업하고 있는 것으로 나타나고 있음
 - 결핍을 느끼는 것 중 하나인 문화적 혜택이며 인터넷 등으로 이를 해소할 수 있도록 지원함. 근무 일정 기간 지날 때마다 해외여행 등 유급휴가를 제공함



결론 및 제언

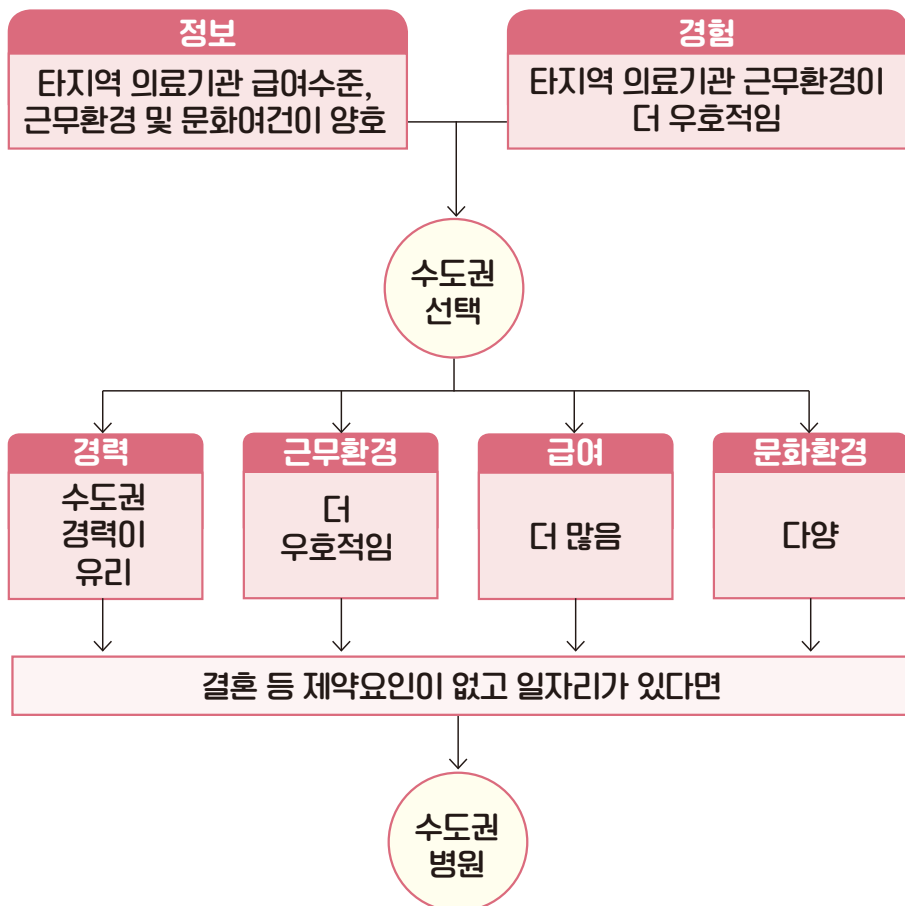
전라남도 소재 간호대학 졸업 간호사의 역외유출로 인하여 나타나는 지역 내 의료기관 및 농어촌 지역 의료기관의 심각한 간호인력 부족 현상의 원인을 파악하고 해결방안 및 대안을 강구하고자 조사, 연구를 시행함

전라남도 동부·서부권 국립·사립대학 총 4개 학교 간호학과 4학년 학생 30명을 대상으로 시행한 초점집단면접조사(Focus Group Interview, FGI) 주요결과는 다음과 같음

- **(진로방향)** 절반에 가까운 학생이 3차 의료기관이나 종합병원 취직을 원함. 전문성, 급여, 복지 및 문화혜택이 주 이유임
- **(근무 희망지역)** 서울, 광주, 수도권 순서임. 서울과 수도권을 합치면 절반에 이룸. 타지역 근무를 희망하는 이유는 전문성, 급여, 병원의 근무환경, 사회 문화적 기회, 실습 등 이전 경험 및 환자의 인지도 등 다양하며 급여와 복지 혜택이 주를 이룸. 경상남도 공공보건의료지원단의 보고서에 따르면 수도권 간호학과 졸업생은 지역이동 취업자 비율이 1.9%인 반면 비수도권 광역자치도 간호학과 졸업생은 52.2%가 지역을 이동하여(광역자치도→수도권이나 광역시로) 타 지역에서 직장을 다니고 있었음(이정례, 진보영, 선영준. 2021). 또한 수도권의 대형병원을 중심으로 대기발령자수가 6,000명(졸업자 수 대비 48%)에 이르고 있는 반면, 지방의 중소병원은 간호사 구인난을 겪고 있음(배현지, 2021)
- **(희망 연봉)** 약 70%에 가까운 학생이 초임으로 연봉기준 3천5백만 원 이상 희망함. 수도권 대형병원(1차 시장)과 지방 중소병원(2차 시장)의 이중구조 결정요인이 임금격차로 나타났는데, 수도권 대형병원의 간호사 월 급여는 250만원에 비해 급여 수준이 높아질수록 그 가능성이 증가하는 것으로 나타났으며, 특히 월 350만원 수준은 월 250만원에 비해 32.8배 확률이 더 높은 것으로 분석되었음(배현지, 2021)

- (매력적인 전라남도 잔류 인센티브) 급여가 가장 많았고 주거 해결이 주를 이룸. 지방에서 일하게 된다면 적극적인 선택을 하도록 영향을 미칠 것이라는 상위 3개 항목은 주거비용(3.90±0.98), 가족과 가까이 사는 것(3.88±1.18), 생활비(3.87±0.94)였음(유선지 외, 2018)
- (시행이 필요한 전라남도의 제도·정책) 대학생 교육지원, 전남 소재 병원 취업 정보 제공, 3차의료기관 설립, 주거복지, 장학금 및 병원 문화 개선 등임
- (다른 지역 이동의 제약요인) 친구, 가족, 결혼이 다른 지역으로의 취직을 막고 있는 제약요인의 주를 이루었으며 제약요인이 없고 다른 지역에서 일자리를 구할 수 있다면 다른 지역으로의 취업은 피할 수 없음

이상의 조사연구 결과를 연구 방법에서 제시한 연구 틀을 이용하여 정리하면 다음과 같음



즉, 현재는 간호대학 졸업생의 역외유출을 방지하고 잔류를 유인할 요인이 거의 없음

주거비용, 가족과 함께 하는 삶, 생활비가 잔류를 유인하고 있으나 잔류를 위한 제도적, 정책적 지원이 거의 없는 상황임

초점집단면접조사 주요결과를 토대로 전문가 회의 등을 통해 내린 결론 또한 전라남도 간호학과 학생을 위한 잔류를 지원하는 제도 및 정책은 매우 미흡하다는 것임

간호대 졸업생의 전남 내 잔류를 위한 방안은 시급성과 현실적 구현 가능성을 고려하여 단계적으로 시행되어야 함

우선적 시행할 과제는 시행가능하고 시급한 과제로서 적절한 장학금 제공, 간호학과 취업정보 교육 제공, 동아리 설립 운영 등이 있음

그 다음은 급여 개선과 주거지원을 위한 정책이 시행되어야 하며 급여 개선은 전라남도 차원만으로는 부족하며 강원도 공공보건의료지원단 연구(2020)에서 제안한 것과 같이 중앙차원에서 적정 임금 기준의 설정을 위한 표준임금가이드 라인이 제공되어야 함. 주거지원은 전라남도외 도 내 의료기관의 협력이 우선되어야 하며 향후 중앙차원의 지원을 이끌어 낼 수 있는 방안을 강구하여야 함

중장기적인 과제로 병원문화 개선과 3차 의료기관 설립이 있음. 병원문화 개선은 전라남도만의 일은 아니나 다른 지역과 광주, 전남 지역 간의 수준 차이와 관련요인에 대한 조사가 필요하며 이를 토대로 개선방안을 모색할 필요가 있음. 3차 의료기관 설립은 전라남도의 오랜 숙원 사업으로 관련된 연구조사와 함께 분위기 조성을 위한 다양한 노력이 필요함

이런 정책의 시행에는 기초 조사연구가 병행되어야 함
동아리와 병원 취업정보 사이트 설립 및 운영을 위해서는 구체적인 정책연구가
필요하며 병원 간호사 근무 여건 개선을 위한 관련 관계자(병원장, 총무과장 등)
간담회 등을 통해 현황 파악과 조정 노력이 필요함
병원문화 개선과 3차 의료기관 설립 또한 마찬가지로

● **제한점**

- 본 연구는 전남지역 간호대학 학생 전수가 아닌 4개 간호대학 학생 일부만을 대상으로 조사한 것으로 조사자료의 한계점이 있음
- 본 연구의 설문 조사는 한 번의 면담 진행과 쉬는 시간을 이용해 진행됨에 있어 조사의 한계점이 있음
- 향후 전라남도 전체 간호학과 3-4학년을 대상으로 하는 구조화된 설문조사 등의 연구조사를 통해 연구결과를 정량적으로 확인하고 구체적인 정책과 제도 개선 방안을 도출하여야 함

참고문헌

- 강원도 공공보건의료지원단. (2020). 강원도 지역거점 공공병원 간호 인력 수급 현황 파악 및 개선안 연구.
- 김기승, 정민수, 윤용준. (2012). 부산지역 청년층 인재유출 현상과 정책과제. 한국은행 부산본부.
- 김용현. (2012). 대졸 청년 역외유출 원인과 해소방안 연구 - 대구경북지역을 중심으로. 대구경북연구원보.
- 김은영, 조현하. (2018). 일부 지역대학 간호졸업생의 지역병원 선택 실태 및 영향요인. 간호행정학회지, 24(3), 202-210.
- 배현지. (2021). 간호사 노동시장의 이중구조에 관한 실증 분석: 수도권 대형 병원과 지방중소병원의 비교. Journal of The Korean Data Analysis Society, 23(2), 741-756.
- 유선주, 김종경, 정면숙, 김세영, 김은경. (2018). 간호대학생의 취업 지역 선택 영향 요인. 대한임상건강증진학회지, 18(4), 184-193.
- 윤희정, 조성현. (2017) 신입간호사의 지역간 이동 양상과 영향요인. 한국간호 교육학회지, 23(3), 353-362.
- 이영진, 서문경애. (2016). 간호단위별 근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 고려대학교 간호대학.
- 이은희. (2019). 간호인력 유출문제와 예방전략. 한국모자보건학회 학술대회 연제집.
- 이정례, 진보영, 선영준. (2021). 경상남도 간호학과 졸업생의 지역유출 현황 및 영향요인 분석. 경상남도 공공보건의료지원단.

안녕하십니까.

전라남도 공공보건의료지원단장 신준호입니다.

전라남도 식품의약과 의료관리팀의 의뢰를 받아 전라남도 공공의료기관 간호인력 확보하는 방안을 연구·개발하게 되었고 그 목적으로 2021년에는 전라남도 간호인력 역외 유출 조사연구를 수행하기로 하였습니다.

전라남도 간호대학 4학년 학생들의 향후 근무지 의사결정과 관련된 의견을 알아보고자 오늘은 ○○대학교 간호학과 4학년 학생을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰를 시행하고자 합니다.

오늘 주신 의견은 간호대학교 4학년 학생을 대상으로 실시 예정인 표준화 설문조사 서식개발과 결과 해석을 위해 활용할 예정입니다.

인터뷰를 위해 귀한 시간을 할애하여 참여해 주셔서 감사드립니다.

2021. ○○. ○○.

Q 1. 본인과 가족의 생활근거지에 대해 어쨌습니까.

1-1. 본인의 출신 고등학교는 순천 또는 인근지역입니까?

1-2. 가족의 주 생활근거지는 순천 또는 인근지역입니까?

Q 2. 졸업 후 진로는 어떤 방향으로 생각하고 있습니까? (의료기관 근무, 보건기관 근무, 소방서 근무, 보건교사 취업, 대학원 진학 등) 만일 한 분야에서 일정 경력을 쌓고 향후 다른 직장으로 이직할 의향이 있다면 같이 말씀해주시요. (예. 의료기관 근무 후 소방직공무원으로 이직 예정)

Q 3. 졸업 후 취업 외 특별히 하고 싶은 일이 있습니까? (장기간 여행 등)

Q 4. 졸업 후 전남지역을 떠나서 다른 지역(광주 포함)에서 일자리를 찾으려고 생각합니까?

4-1. 다른 지역으로의 취업을 원한다면 어느 지역에서 일자리를 찾고자 합니까?

Q 5. 다른 지역에서 일자리를 찾으려고 하는 이유는 무엇입니까?

5-1. 지역에 대한 선호도가 의사결정에 영향을 준다고 생각합니까?

5-1-1. 특정 지역에 대한 선호가 있다면 이유는 무엇입니까?

5-1-2. 본인 또는 가족의 생활 근거지가 순천 또는 인근지역이 아닌 경우 다른 지역이 본인 또는 가족의 생활 근거지를 의미합니까?

5-2 특정 일자리(중환자전문간호사, 정신전문간호사와 같은 전문간호사, 보건교사, 보건직 등)에 대한 선호가 의사결정에 영향을 준다고 생각합니까?

5-3 임금수준이 의사결정에 영향을 준다고 생각합니까?

5-3-1 어느 정도 연봉이면 만족하나요? (초임, 연봉 기준)

5-4 누릴 수 있는 사회문화적 여건(전시회, 공연, 운동시설 등)이 의사결정에 영향을 준다고 생각합니까?

5-5 향후 직장에서의 승진이나 다른 직장으로의 이직(국제보건기구로의 이직 등)에 대한 기대가 의사결정에 영향을 준다고 생각합니까?

5-6 서울, 경기 지역의 대학병원이나 3차 의료기관에서의 경력이 향후 전라남도 의료기관으로 되돌아오게 되었을 때의 대우에 영향을 준다고 생각합니까?

5-7 기타 영향을 주는 영향이 있습니까? (집 마련, 결혼, 석박사 학위, 병원 내 직장문화 등)

Q 6. 졸업 후 다른 지역이 아닌 전라남도(의료기관, 보건기관 포함)에 머물도록 권고를 받은 적이 있습니까?

6-1 권고 주체는 누구입니까?

6-2 권고는 받아들일 만한 것이었습니까? (※실제 받아들이는 것과 무관하게 고려할 만한 것이었는지에 대해 응답해주시오)

6-3 인센티브를 약속하였습니까?

6-3-1 인센티브의 내용은 무엇입니까?

Q 7. 졸업 후 전라남도에 머물도록 권유할 때 어떤 인센티브를 준다면 다른 지역이 아니라 전라남도에 머물게 될 것 같습니까? (본인이 실제로 전라남도에 머물 것인가에 관계없이 어떠한 인센티브를 준다면 머물 것을 고려하게 될 것 같은지에 대해서 응답해주시오.)

7-1 연봉(초봉 기준)으로 얼마를 준다면 머무르게 될 것 같습니까?

7-2 현재 거주하거나 부모님이 살고 계시는 전라남도 생활권 내에 대학병원이나 3차의료기관이 있다면 타지역이 아니라 전라남도에 머무르게 될 것 같습니까?

Q 8. 졸업 후 간호사가 전라남도에 머물도록 현재 시행되고 있는 인센티브 제도나 정책에 불만이 있다면 어떤 내용입니까? (공중보건장학제도, 선장학금 지급 등)

Q 9. 졸업 후 간호사 전라남도 잔류를 위한 정책, 제도, 프로그램은?

9-1. [전라남도청] 졸업 후 간호사가 전라남도에 머물도록 하려면 전라남도에서 향후 어떤 제도나 정책을 시행해야 한다고 생각합니까?

- 9-2. [전라남도청] 졸업 후 간호사가 전라남도에 머물도록 하려면 전라남도에서 전라남도 간호학과 학생을 지원하기 위하여 어떤 정책이나 프로그램을 수행해야 한다고 생각합니까? (전라남도 소재 간호학생 동아리, 인터넷 카페 등)
- 9-3. [전라남도 의료기관] 졸업 후 간호사가 전라남도에 머물도록 하려면 전라남도 의료기관은 어떤 프로그램을 시행해야 한다고 생각합니까? (간호학과 학생 선장학금 지급: 간호사 대상 안식년, 장기여행이나 학위과정을 위한 장기 무급 휴가, 학위과정 지원, 수도권 상급병원 연수 프로그램, 집 마련 지원 등)
- 9-4. [전라남도 간호대학] 졸업 후 간호사가 전라남도에 머물도록 하려면 전라남도 간호대학은 어떤 프로그램을 시행해야 한다고 생각합니까?

Q 10. 간호인력 전라남도 취업을 위한 기타 의견이 있습니까?

포커스그룹인터뷰에 참여해 주셔서 감사합니다.

전라남도 공공보건의료지원단
 [본 내용은 전라남도, 전라남도 공공보건의료지원단의 공식견해가 아님을 밝힙니다.]