

看護基礎教育におけるキャリア支援と評価

吾郷美奈恵・三島三代子・林 健司・濱村美和子
小林 賢司・的場 好信・梶谷みゆき

概 要

島根県立大学短期大学部・出雲キャンパスでは統合・法人化した平成19年度に、キャリアセンターが組織的に位置づけられた。それを機に今まで行なっていた就職支援等を、キャリア支援プログラムとして整理し、大学行事として企画・運営している。

今回は、出雲キャンパス・キャリアセンターとして入学から卒業までを支援した看護学科の学生80名を対象に、毎回の進路セミナー終了時と進路が決定した卒業時の学生評価を比較した。その結果から、キャリア開発プログラム等について意義や効果が明らかになったので報告する。

キーワード：キャリア開発プログラム, 看護基礎教育, 評価

I. 緒 言

大学設置基準及び短期大学設置基準が改正され、学生が自立して仕事を探し、社会人として通用するように教育課程に職業指導（キャリアガイダンス）を盛り込むことが平成23年度から義務化される。その背景には、一般企業の厳しい雇用状況や定着率の悪さなどがある。一方、大学の評価の一つに卒業生の就職状況は直接つながることから、最近では多くの大学が、職業指導や就職指導などに力を入れている。就職セミナーやガイダンスなどを実施する大学は全体の91.8%、短大は95.7%で、職業意識を育てることを目的とした授業科目を開設している大学は74.3%、短大は72.4%と報告されている（日本学生支援機構, 2009）。また、キャリアの定義は必ずしも明確ではないが、「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値の累積」と定義され、今日の学校教育の推進となった（文部科学省, 2004）。

看護が専門職であるためには、一人ひとりの看護者が自分のキャリアをマネジメントし、さらに組織がそれを支援することが必須である（平井, 2002）。しかし、看護基礎教育において

は臨地実習そのものが職業の理解につながると考えられてきた背景や昨今の看護師不足など、他の領域ほどキャリア教育が重要視されていない現状にある。一方、看護を取り巻く環境は刻々と変化してきており、ジェネラリストとスペシャリストが存在し、それぞれがそれぞれの機能を発揮しながら、その専門職としての独自性を維持している（藤原, 2007）。また、日本で初めて学部もしくは職業を限定したキャリア支援を行なう団体が2009年に発足し、看護学生に必要な人材開発が検討されている（日本看護学生キャリア教育学会, 2009）。

出雲キャンパス・キャリアセンターでは、「看護者としての望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけ、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる」ことを目標に学生を支援している。キャリアセンターとして入学時から支援した学生が平成21年度に卒業を迎えたことで、キャリア開発プログラム全体を評価することが可能となった。

そこで、今回は、キャリア開発プログラム等についての意義や効果を明らかにすることを目的とした。

表1 キャリアセンター運営会議の所掌事項

1. キャリア教育の企画推進に関すること
2. 学生の進学・就職に関すること
3. 進学・就職情報の収集・提供に関すること
4. インターンシップの企画・実施に関すること
5. その他学生のキャリア形成の支援に関すること

表2 平成19年度から21年度の「キャリア支援プログラム」

	セミナーⅠ	セミナーⅡ	セミナーⅢ	セミナーⅣ	セミナーⅤ	セミナーⅥ
	キャリア形成 対策講座	キャリアプラン 対策講座	小論文 対策講座	面接 対策講座	エントリーシート 対策講座	就職ガイダンス
主な対象	1年次生	2年次生	3年次生			
開催時期	4月	3月	5月	6月	6月	随時
目的	卒業後の就職や進学といった進路について認識を深め、求められる基礎的能力を習得するために3年間の学生生活をどのように送ることができるのか具体的に考えることができる。また、キャリア形成について理解することができる。	主体的な就職・進学活動をするために、多様な看護職への道について認識を深め、それぞれの看護者の活動を理解する。また、特徴ある看護者の活動と求められる人材について理解し、看護師免許取得後の就職や進学といった進路について考え、進路対策のための情報を得ることができる。	就職・進学に備え、基本的な小論文の書き方について理解する。 ・相手を引きつけて読ます ・与えられた時間の使い方 ・小論文の構成 ・正しい日本語の書き方 ・設題の意図に沿った書き方	就職・進学に備え、基本的な面接評価の視点に対応した能力について理解する。	就職・進学に備え、基本的な書類の書き方について理解する。	就職ガイダンスに参加し、各関係者から直接、病院の特徴や求められる人材等について情報を収集し、様々な臨床看護について理解する。また、自分が求める病院を選定できる。

Ⅱ. キャリア支援の実際

島根県立大学短期大学部・出雲キャンパスは統合・法人化した平成19年度から、キャリアセンターを全学組織に位置づけ、所掌事項が明確に示された(表1)。それを機に今までの就職支援等を、キャリア支援プログラムとして整理し、大学行事としてキャリアセンターが企画・運営するようになった。当初、キャリアセンターは学生生活委員会の中に位置づけられていたが、平成21年度からは独立した委員会となった。なお、我々が行ってきたキャリア支援は、学生の空き時間を計画的に活用して自主的な参加を求めたものであり、教育課程に位置付くものではない。また、出雲キャンパスは、学生の勉学、進路、その他学生生活全般に関する事柄

について相談を受け、あるいは指導を行なうために、チューター(学生指導教員)制度を設け、専任教員が分担してチューターの任にあたっている。

進路セミナーの内容は3年間で変更はないが、平成21年度から学年進行で示すように名称を修正した(表2)。一方、進路セミナーⅢ:小論文対策講座の進め方については試行錯誤で苦慮してきた。当初は、学生が課題に従って実際に書いて提出し、それを講師が添削する数回シリーズで開催した。しかし、学生が継続して参加することは教育課程の実情から困難な状況にあり、平成21年度は90分を2コマを使い、1日で実施した。その他の進路セミナーⅠ、Ⅱ、Ⅳ、Ⅴは90分1コマである。また、進路セミナーⅥ:就職ガイダンスは、様々な主催で開催される機会を利用するように情報提供しているが、平成

19年度は（社）島根県看護協会が主催した就職説明会を位置づけた。

学生への情報提供として、大学に届いた募集要項やインターンシップ等の情報は学内の統合学生情報システムであるCampus Squareに掲示するとともに、進路情報室に閲覧しやすいようにファイルし、学生がいつでも気軽に利用できる環境を整えている。また、学生が受験した後に「就職・進学試験状況（報告）」の協力を求め、後輩が閲覧できるようにキャリアセンター（事務室教務学生課）で管理している。また、2年次の終わりに作成・配付している「進路の手引き」の名称を平成21年度から「キャリアガイダンス」に変更した。この資料を用い、学生に進路決定までの支援内容と確認の方法などを説明している。

Ⅲ. 方 法

1. 調査対象

対象は島根県立大学短期大学部看護学科を平成22年3月に卒業する学生80名である。毎回の進路セミナーには対象の8割～9割程度が出席していたが、分析には提出された調査等の結果を用いた。

2. 調査方法

毎回の進路セミナー終了時と卒業式前日（以下、卒業時とする）に無記名のアンケートを行なった。学生には文書と口頭で説明して協力を求め、毎回の進路セミナーにおける調査は、講師に調査内容について事前に了解を求めた。回収は、進路セミナー等を行なった会場出口に回収箱を設置し、自主提出してもらう方法である。なお、何れも無記名の調査で、学生の自由意思を尊重して行なった。

3. 調査内容

毎回の進路セミナーでは、内容が「理解できたか」「役立つか」について4段階尺度で調査し、その理由について自由記載を求めた。卒業時には各セミナーが「役立ったか」、キャリアセンターが行なってきた情報提供やキャリア育成等について、4段階尺度で調査した。

4. 倫理的配慮

学生には、個人は特定されず、教育評価とは無関係である等を文書と口頭で説明し、自由意思による協力を求めた。また、毎回の講師には事前に調査用紙を手渡して口頭で説明し、了解を得た。なお、この研究は所属機関の研究倫理審査委員会の承認を得るとともに、出雲キャンパス副学長から委員会で収集・蓄積してきたデータの活用について書面で承諾を得た。

Ⅳ. 結 果

1. 進路決定状況について

卒業時の進路は就職67.5%（47名）、進学29.9%（22名）でその他が1.4%（1名）あった（回答率87.5%）。就職・進学を問わず進路が第一希望で決定した者は89.4%（59名）であった。受験した回数は、1回30.2%（19名）、2回49.2%（31名）、3回15.9%（10名）で、最高は5回であった（回答率78.8%）。進学が決定した者のうち、就職試験を受けていた者は52.6%（10名）であった（回答率86.4%）。

自由記述内容から、進路決定に役だったのはキャリアセンターが開催した進路セミナーや情報提供、チューター等の教員への相談や助言、家族や友達、臨地実習やインターネットであった。役だった内容として、「就職・進学試験状況（報告）」や「進路セミナーⅡ：キャリアプラン対策講座」における先輩からの情報が最も多く記載されていた。また、「各セミナーの資料を試験直前に確認したことでの自信につながった」との記載もあった。

2. キャリア支援について

学生の進路が決定した卒業時に、キャリア支援全体を通して、進路決定に「役だった」27.9%（17名）、「やや役だった」57.4%（35名）、「あまり役立たなかった」9.8%（6名）、「わからない」4.9%（3名）で、「役立たなかった」と答えた者はいなかった（回答率76.3%）。キャリア育成の動機付けや職業観・勤労観及び職業に関する知識・技術、主体的に進路を選択する能力・態度などについては約8割が良い評価をしていた（表3）。

表3 キャリア支援に対する卒業時の学生評価 n=70, 単位：%

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	思わない	わからない
キャリア育成(開発)の動機付けになった	18.6	57.1	11.4	—	12.9
職業観・勤労観及び職業に関する知識・技術が身に付いた	21.4	58.7	11.4	1.4	7.1
何をどのように努力すればよいか手助けになった	21.4	51.5	14.3	1.4	11.4
主体的に進路を選択する能力・態度が身に付いた	22.9	55.7	12.9	2.9	5.6

表4 各対策講座終了時と卒業時の学生評価 単位：%

進路セミナー	調査内容	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	思わない
キャリア形成	(注) 理解できた(n=52)	69.2	28.9	1.9	—
	(注) 役立つ(n=52)	67.3	32.7	—	—
	※ 役だった(n=40)	30.0	57.5	12.5	—
キャリアプラン	理解できた(n=47)	66.0	31.9	2.1	—
	役立つ(n=47)	63.8	36.2	—	—
	※ 役だった(n=41)	36.6	56.1	7.3	—
小論文	理解できた(n=64)	17.2	67.2	12.5	—
	役立つ(n=64)	3.1	48.4	39.1	9.6
	※ 役だった(n=55)	12.9	29.0	29.0	17.7
面接・エントリーシート	理解できた(n=62)	83.9	14.5	1.6	—
	役立つ(n=58)	81.0	17.3	—	1.7
	※ 面接・役だった(n=52)	48.1	40.4	7.7	3.8
	※ エントリーシート・役だった(n=51)	29.4	54.9	11.8	3.9
就職ガイダンス	※ 役だった(n=30)	60.0	40.0	—	—

調査内容にある※印は卒業時で、無いものは各講座の終了時の回答である。

(注) 学生の希望により1年次, 2年次のいずれかで参加している。

3. 進路セミナーについて

各進路セミナー全体を通して、「役だった」23.3% (14名), 「やや役だった」68.4% (41名), 「あまり役立たなかった」8.3% (5名) で、「役立たなかった」と答え者はいなかった(回答率75.0%)。キャリアプラン対策講座, 面接やエントリーシート対策講座は、「そう思う」と「ややそう思う」で8~9割を占めており、「理解できた」「役立つ」「役だった」と答えていたが、小論文対策講座は「役立つ」「役だった」が4~5割であった(表4)。

4. 情報提供について

統合学生情報システムCampus Squareによる情報提供を閲覧した者は38.8% (21名) で(回答率83.8%), そのうち「役だった」「やや役だった」と答えた者は61.5% (55名) であった。また, 進路情報室を活用した者は82.1% (55名) で,

そのうち「役だった」「やや役だった」と答えた者は92.7%であった(回答率83.8%)。受験後に情報提供している「就職・進学試験状況(報告)」を閲覧した者は57.1% (40名) で, そのうち95.0%が「役だった」「やや役だった」と答えていた(回答率87.5%)。

V. 考 察

キャリア開発プログラムとは, キャリア開発を具体化するための方法の一つとして組織下で取組まれているプログラムである(日本キャリア教育学会, 2006)。出雲キャンパス・キャリアセンターにおいては, キャリア支援内容を体系化し, チューターと連携した運営に務めてきた。キャリアセンターが集団を対象とした支援を担当し, 各教員はチューターとして学生個々の希望を把握しながらの相談や助言を行なうな

表5 平成22年度の「キャリア支援計画」

	進路セミナー I	進路セミナー II	進路セミナー III	進路セミナー IV	進路セミナー V	進路セミナー VI	就職ガイダンス
	キャリア形成対策講座	効き脳診断活用講座	キャリアプラン対策講座	小論文対策講座	エントリーシート対策講座	面接対策講座	
主な対象	1年次生		2年次生	3年次生			
開催時期	4月	3月	5月	6月	6月	6月	随時
目的	看護者としての将来像や未来の自分、充実した生き方などについて考え、キャリアに対する意識付けができる。また、求められる基礎的能力を習得するために学生生活をどのように送るのか具体的に考える。	大脳生理学／ハーマンモデル理論をベースに開発された「効き脳診断」により、脳の思考特性とその特徴を可視化・数値化し、学生が自分の効き脳を特定する。学生はキャリア形成に役立て、教員はキャリア支援に活用する。	主体的な就職・進学活動をするために、多様な看護職への道と、それぞれの活動を理解する。また、看護職に求められる能力について理解し、看護師免許取得後の就職や進学といった進路について考え、進路対策のための情報を得る。また、2度目の「効き脳診断」により「自己分析する。	就職・進学に備え、基本的な小論文の書方について理解する。また、小論文の形式や問題の意図を理解した書方や構成について学び、論理的に記述するにはどうしたらよいか考えることができる。	就職・進学に備え、必要な書類や基本的な書方について理解する。また、その書類から相手が何を求めているか理解し、自分の考えを適切に記述するには、どのようにすればよいか考えることができる。	就職・進学に備え、面接スタイルやマナー、面接のポイントについて理解する。また、相手が何を聞きたいのか理解し、自分の考えが伝えられるようにするために、どのようにすればよいか考えることができる。	就職ガイダンスに参加し、各関係者から直接、病院の特徴や求められる人材等について情報を収集し、様々な臨床看護について理解する。また、自分が求める病院を選定できる。
情報提供	進路情報室：募集要項等 Campus Square 掲示板：県内の募集案内、県内のインターンシップや見学会 メール：県内の募集案内(概要)、インターンシップや見学会 キャリアセンター(教務学生)：「就職・進学試験状況(報告)」綴り						
チューター支援	◇自分の特徴を理解し、なりたい自分について考えることができる。 ◇1年間の学生生活について具体的に計画できる。 ◇学びを可視化することができる。 ◇今後の課題がわかる。	◇自己発見に努め、1年間の学生生活について具体的に計画できる。 ◇学びを可視化することができる。 ◇今後の課題がわかる。	◇自分が望む進路を決めることができる：4月14日(水)までに「進路希望票」をチューターに提出。 ◇自分が望んだ進路に向けて、努力することができる。 ◇受験した状況を後輩に伝えることができる：受験したら「就職・進学試験状況(報告)」でキャリアセンターに報告。 ◇進路を決めることができる：進路が決定したら速やかに「進路届」をキャリアセンターに提出。				

ど、キャリアカウンセリング的な役割を果たしていると考えられる(日本キャリア教育学会, 2006)。

一般に、働くことによって「収入」を得、社会の一員として「役割」を果たし、仕事を通して自分の能力を発揮し、新しい知識や技術を身に付け、個性を伸ばすという人間的な「成長」が可能となる(齋藤, 2007)。看護基礎教育では臨地実習として約1年間を看護者が働いている実際の場で学ぶ。そのため、学生は看護師として働く意味を考える場にもなっていると推察できる。また、出雲キャンパス・キャリアセン

ターが企画・実施した各進路セミナー終了時の学生評価と卒業時の評価に若干の違いはあるものの、学生のキャリア育成に寄与できたと考えられる。しかし、この成果はキャリアセンターが情報や知識・技術等を提供し、学生個々がそれを活かせるように支援したチューターの貢献も大きいと推察している。

看護職の離職は大きな社会問題となっており、実際の退職の決断には個別の事情が背景にあると思われるが、自分に適した職場を選択できていないことも関係していると考えられる。来年度からの職業指導義務化で、大学の正規授

業での職業指導が重点化されると、「就職」が目的化してしまい、本来の学問・研究がおろそかになるという懸念もある(海澤,2007)。また、もともと就職指導に重心を置いた専門学校との境目がなくなるという指摘もある(日本看護学生キャリア教育学会,2009)。

この度、出雲キャンパス・キャリアセンターとして、キャリア支援の体制を整備するとともにキャリア開発プログラムとして体系化し、今までの取り組みを多角的に評価した。今回は、平成19年度から21年度の卒業時までの委員会資料等の調査結果からまとめたものである。そのため、回答率が様々で、横断的に調査した結果ではない。今後、キャリア形成のプロセスなどについて、明らかにする必要がある。平成22年度のキャリア支援プログラムに「効き脳診断活用講座」を追加するとともに、チューター支援についても文章化し、キャンパス会議において示した(表5)。引続き、キャリア開発プログラムを組織的に企画・運営し、チューターと連携して学生を支援していきたい。

謝 辞

本稿は、出雲キャンパス・キャリアセンターとして平成19年度から21年度までを担当し、現在も在籍している教職員でまとめたものである。平成19年度にキャリアセンター副センター長として看護教育におけるキャリア開発プログラムの道筋を付けていただいた島根県立大学短期大学部名誉教授・長崎雅子氏に深く感謝します。

文 献

海澤正(2007):大学におけるキャリア教育のこれから(第1版),1-12,学文社,東京.
齋藤博,岡崎洋,佐藤勝彦(2007):楽しいキャリアデザイン(第1版),39-56,八千代出版株式会社,東京.
独立行政法人日本学生支援機構(2009):大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査,2010.06.01,
http://www.jasso.go.jp/gakusei_plan/

torikumi_chousa.html#career

日本看護学生キャリア教育学会(2009):会長挨拶,2010.06.01,
<http://nc-a.jp/>
日本キャリア教育学会(2006):キャリア・カウンセリングハンドブック(第1版),88-116,中部日本教育文化会,名古屋.
平井さよ子(2002):看護職のキャリア開発(第1版),77-95,日本看護協会出版会,東京.
藤原裕美子(2007):看護師のキャリア論(第1版),163-170,ライフサポート社,東京.
文部科学省(2004):キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書,2010.06.01,
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf

Evaluation of an Career Development Program in Nursing Fundamentals

Minae AGO, Miyoko MISHIMA, Kenji HAYASHI, Miyko HAMAMURA
Kenji KOBAYASHI, Yoshinobu MATOBA, Miyuki KAJITANI

Key Words and Phrases : career development program, Nursing fundamentals,
Evaluation