

報告

## 看護大学生へのキャリア支援の取り組みと課題

濱田 維子・二重作 清子

純真学園大学 保健医療学部 看護学科

### Efforts and Important Issues for Providing Career Support for University Nursing Students

Yukiko HAMADA, Kiyoko FUTAESAKU

Department of nursing, Faculty of Health Sciences, JUNSHIN GAKUEN University

**要旨:** 看護大学生に対する一連のキャリア支援を整理し評価するとともに、今後の取り組みにおける課題を明らかにした。一連のキャリア支援講座、就職活動状況および就職活動に関する認識について、3・4年次生を対象とした質問紙法および半構造的面接を行った。各キャリア支援講座に対する学生評価は概ね高かったが、就職情報収集行動のきっかけは個々の主体性によるものではなかった。また、学生の情報収集行動は、自分の適性に合った施設選択、学習への主体性、キャリアアップへの関心の3つの認識と関連していた。主体的な就職活動の促進には、卒業後の将来像を明確化する支援が必要であることが明らかになった。今後は、職業的アイデンティティの育成をより意識したキャリア支援が必要である。

**キーワード:** 看護大学生, キャリア支援, 職業的アイデンティティ, 就職活動, 認識

**Abstract:** A series of career support activities for university nursing students were organized and evaluated together with identifying important issues for their implementation in the future. Questionnaires were filled out by 3rd and 4th year students and semi-structured interviews were held regarding awareness of a series of career support courses, employment activity status and employment activities. Although each of the career support courses was generally evaluated highly by the students, motivation for gathering employment information was not initiated by individual students. In addition, information gathering behavior among students correlated with three areas of awareness consisting of selecting a facility that matched their own aptitude, individual preference for learning and an interest in enhancing their careers. It was clearly determined that in order to promote independent employment activities, it is necessary to support students in identifying how they see themselves in the future following graduation. It will therefore be necessary in the future to provide career support based on a stronger awareness of allowing students to develop their own professional identity.

**Keyword:** university nursing students, career support, professional identity, employment activities, awareness

### 緒言

急速な少子高齢化、医療の高度化・専門化などを背景に、看護職を取り巻く環境は年々著しく変化している。社会の看護へのニーズも多様化し、専門的な知識や技術の質の高さが求められる。しかし、近年、新卒看護師が知識や技術の未熟さに直面し、早期に離職することが社会的問題となっている。2014年日本看護協会が実施した調査によると<sup>1)</sup>、新卒看護師の離職率は、例年減少傾向にあるものの7.9%を占めており、問題は継続して

いると言える。

文部科学省『大学における看護系人材育成の在り方に関する検討会』では、生涯にわたり継続して専門的能力を向上させる自己のキャリアマネジメント能力の育成が、コアとなる看護教育の一つとして位置付けられている<sup>2)</sup>。その中で、4年間の大学教育を通して、学生自らが専門職としての成長と能力開発を図っていく姿勢を形成できるよう導くことが示されている。さらに、先行研究では、看護職者のキャリア志向、つまり、職位の上

昇を目指すということだけではなく、個々の看護職が自分の職業を引き受け、成長し、自己実現を目指すという姿勢は、すでに組織に参入する以前の学校出口でその大枠が決定されることが報告されている<sup>3)</sup>。さらに中原らは<sup>4)</sup>、新人看護師の職業的成熟度（個々人が職業的発達に向けて自律的に職業上の意志決定や選択を行い、適応していくための準備状態）は、学生時代のキャリアアップに関する学習と有意な関連があることを示している。これらの報告からも、看護学生における職業的アイデンティティやキャリア志向の涵養は、大学教育の重要な役割だと考える。

本年度、第1期生が卒業する本学では、キャリア支援の一環として、各種ガイダンスや講座等に取り組んできた。これらの支援活動が学生の意識に相応したものであるか、また、職業意識を促進するきっかけと成り得ているのか明らかにすることは、今後の具体的な支援方法を検討する上で、貴重なデータとなる。本研究の目的は、①開学して4年間に取り組んだ一連のキャリア支援活動を評価する、②看護大学生の就職活動の現状と課題を明確化する、③②の結果をもとに、大学生の現状にあったキャリア支援の課題を明確にする、の

3点である。

## 1. 方法

### 1.1 キャリア支援の取り組み

#### 1.1.1 キャリア支援に対する考え方

本学におけるキャリア支援に対する基本的な考え方は、看護学生が大学入学時より自らの職業観を明確化し、個々の将来像を描くための取り組みとして位置づけられている。人間理解と統合的なアセスメント能力、そして人間関係形成力を基盤とした看護学の修得には、どのような学生にとっても、自分と他者に向き合う試練が待っている。さらに卒業と同時に看護師国家資格を得るための学習を積み上げるためには、個々の学生が、具体的な将来像に向けて基本条件を達成する目標を明確化することが必要である。教員は、学生の進路選択が主体的に行えるよう、必要なスキルや知識を習得する機会と情報を、個々の学生のニーズに沿って提供している。

#### 1.1.2 キャリア支援体制と年間プログラム

大学におけるキャリア支援は、進路対策委員会およびキャリア支援センターの役割であるが、教職員は学生個々への対応も担っている(図1)。キャ

表1 キャリア支援年間プログラム

対象学年	時期	キャリア支援 (ガイダンス・支援講座・講義等)	内容概要
1年次	4月	入学時オリエンテーション	キャリア支援年間計画とその目的
		社会人セミナー	社会人としてのマナー・コミュニケーションを学び、円滑な人間関係形成能力を修得する必修講義
2年次	12月	キャリア支援講演会「今、求められる看護師」	医療現場で看護管理に携わる看護師による講演
3年次	4月	第1回進路希望調査	進学・就職に関する希望調査
		就職活動ガイダンス・就職ガイドブック配布	就職活動に関する心得および学内手続き
	5～7月	公務員試験対策講座	一般教養を含む公務員試験対策講座
		TOEIC対策講座	高い英語能力を習得するためのTOEIC対策講座
	6月	キャリア支援講座「病院選びのコツ」	自分に合った病院を選ぶための選択基準や情報提供
	7月	キャリア支援講座「ビジネスマナー」	就職試験だけではなく看護実習にも役立つマナーや対応
12月	4年次生による就職活動報告会	就職活動を終えた4年次生による活動紹介やアドバイス	
4年次	2月	キャリア支援講座「履歴書の書き方」	履歴書の書き方・自己分析
		キャリア支援講座「面接講座」	就職試験における面接に必要な知識・演習
	4月	第2回進路希望調査	
		進路対策委員・SG教員による個別相談・指導	各学生の要望に合わせた面接指導等

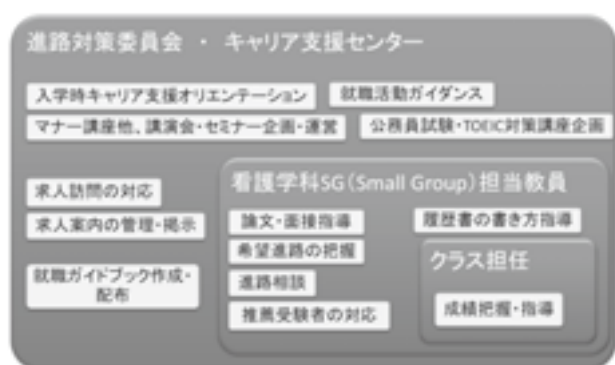


図1 キャリア支援体制

リア支援対策の方向性や年間プログラム（表1）の検討に関しては、大学進路対策委員会における検討・承認を経て、主に看護学科進路対策委員が担っている。また、求人訪問者の対応や求人資料の整理など事務的な役割は、就職係と学科委員が連携し情報共有しながら担っており、求人情報はいつでも学生が閲覧できるよう、管理されている。1学年80～100名の学生は、各学年担任に加え、SG（Small Group）制による自らの担当教員より、定期的な個別指導・助言を受けることができる。進路対策委員が、適宜、学年担任とSG教員との情報交換により学生の状況を把握し、連携体制をとることによって、学生は随時、相談窓口を選んで、助言を受けることができる。その際、学生の個人情報の取り扱いについては、十分な配慮を心がけている。

## 1.2 調査対象および調査内容

2013年～2014年に実施した一連のキャリア支援対策の実績と、看護学科3年次生、4年次生を対象にしたキャリア支援に関する調査結果を分析した。分析内容は、①本格的に就職活動を始める3年次生74名に実施した就職活動調査（2014年7月）と、②就職活動も採用試験も終了した4年次生6名を対象とした半構成的面接法（2014年10月）によるインタビュー結果とした。

就職活動調査では、3年次の就職活動状況と就職活動に対する意識を調査するため、就職活動状況（就職に関する情報収集、合同就職説明会への参加、病院見学の有無）、就職に関する情報源、活動のきっかけ、就職活動に関する意識、就職先の選択要因から構成した。就職活動に対する意識は、職業レディネス尺度<sup>5)</sup>（就職を控えた学生が、

就業に就くことに対し、どの程度成熟した考えを持っているかを測定する尺度）を参考に、「自分の適性や希望に合った施設に就職することをよく考える」、「将来、どこに就職するかということについて考える」、「就職してから役立つ知識や技術は積極的に習得したい」、「看護職としてのキャリアアップ（進学や特定看護師の資格取得など）について考える」の4設問で構成し、それぞれ、「とてもあてはまる」、「どちらといえばあてはまる」、「どちらかといえばあてはまらない」、「全くあてはまらない」の4択式とした。調査は、無記名自記式質問紙にて実施した。

一方、4年次生を対象に4月に実施した第2回進路調査では、どこに就職するかを検討していない学生が44%を占めていた。その後、教員による個人面接や、積極的な求人情報の提供等により、就職内定率は徐々に上昇したものの、この時期に至るまで進路希望がない状況は問題視すべきだと考えた。当時の学生の就職活動への思いを明らかにするために、すでに就職先が決定した4年次生6名（男子1名、女子5名）を無作為に選定し、半構成的面接を実施した。面接では、就職活動において学生がどのような思いを抱いてきたのか明らかにするために、インタビューガイドに基づき、実際に行った就職活動、就職先が決定するまでの思いについて自由に語ってもらった。内容は、承諾を得てICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。面接は6名とも1回ずつ、1人当たり20～30分間実施した。

## 1.3 分析方法

就職活動調査の質問項目については記述統計量を求め、さらにMann-Whitney U検定を用いて、就職活動状況と就職に関する意識との関連をみた。統計処理は、SPSS Statistics 21を用いた。

インタビューで得たデータは、進路決定までの就職活動に対する学生の思いに注目して逐語録を繰り返し読み、文脈を抽出して、対象者毎に要約した。そして6名の対象者間の類似性、相違性を明らかにした上で、サブカテゴリー、カテゴリーに整理した。

データの分析や解釈の妥当性を高めるために、研究過程を通して研究者2名で分析結果の確認を



行い、質的研究の専門家である指導教員からスーパービジョンを受けた。

#### 1.4 倫理的配慮

分析の対象となる調査は、就職支援に役立つ資料とすること、個人が特定されないよう管理することを説明し、同意を得て実施されたものだが、今回、あらためて、調査の目的・方法、参加の有無にかかわらず成績評価には関係なく、不利益は被らないこと、結果は個人が特定されないよう統計的に処理し学会等にて発表することを口頭および文書にて説明し、同意書への署名をもって同意を得た。

なお、本研究は、純真学園大学保健医療学部倫理審査委員会より承認を得て実施した（承認番号17）。

## 2. 結果

### 2.1 キャリア支援プログラムとその評価

キャリア支援の取り組みについて、各講座に対する学生の評価・感想をふまえ、あらためてその意義についてまとめた。

#### ①入学時オリエンテーション

入学時におけるキャリア支援の目的と年間計画に関するオリエンテーションの説明を行い、キャリアマネジメントに対する意識を促している。

#### ②社会人セミナー

本学では、1年次必修科目として、社会人としてのマナーとコミュニケーションに関する知識・技術を学び、円滑な人間関係を築く態度を育成する社会人セミナーがある。このようなマナー・態度の育成には、あらゆる場面で複数の機会を提供しながら、繰り返し教授する必要がある。社会人セミナーは、その一つとして科目内に設定されている。

#### ③キャリア支援講演会

医療現場で看護管理に携わる看護部長を講師に招いて、「今求められる看護師」というテーマで、講師の看護観と、現在、必要とされている看護師、これから身につけるべき能力等について、経験談も含めた講演を実施している。学生が、講師にキャリアモデルを見出し、具体的な目標を明確化することを目的とした企画であるが、毎年、多くの学

生は緊張感を持って聴講し、自らの学習目標を再確認できた等、多くの感想・意見が挙げられていた。さらに今後は、ピアサポートが期待できる卒業生に協力を得た講演会や座談会、認定看護師や大学院進学といった具体的なキャリアアップコースの提示等、より魅力ある企画を検討する必要がある。

#### ④学年別就職活動ガイダンス

就職活動が活発化する3・4年次生を対象に、委員が中心となって、就職活動の際の心得や具体的方法等について説明している。この際、就職ガイドブック（写真1）の配布も行っており、学生は4年次まで活用している。



写真1 就職ガイドブック

#### ⑤公務員試験対策講座

保健師課程の履修学生および各施設の教養試験対策として、希望する学生は、57時間の公務員対策講座を学内で受講することができる。昨年度は、定員に達しなかったため、開講を中止したが、病院採用試験の一般教養科目の学習方法に戸惑う学生も多かったことから、企画は継続される予定である。

#### ⑥TOEIC 対策講座

履修希望学生は、15時間のTOEIC対策講座を学内で受講することができる。この講座も残念ながら、定員に達しなかったため、開講を中止した。海外支援活動を希望する場合に限らず、近年の医療施設では外国人患者への対応能力を持つ看護職へのニーズも高まっていることから、学内での講座開講意義は大きいと考える。公務員講座も含め、より多く学生がこのような機会を活用できるよう、

興味関心を高める工夫が必要である。

#### ⑦キャリア支援講座

「病院選びのコツ」では、医療制度上の病院分類や特殊性といった基本的な知識から、自分に合った病院選択の参考になる情報について紹介している。「ビジネスマナー」は、社会人として基本的なマナーに加え、看護学実習を想定したマナーも加えている。「履歴書の書き方」「面接講座」では、自己分析も含めて、就職試験に求められる基本的なスキルについて学ぶ。各種講座に対する評価は、約9割の学生が「講座内容は役に立つものだった」と回答していた。

#### ⑧就職活動報告会

2. 3年次生を対象とした、4年次生による就職活動紹介講座を企画した。身近な先輩による就職に対する思いや具体的な就職活動の例を聞くことで、効果的なピアサポートとなり、学生の意欲や就職活動の促進を期待している。

#### ⑨教員による個別相談・指導

学生は、各種キャリア支援講座を受講した後、自分の担当SG教員もしくはクラス担任、進路対策委員を選んで個別相談を受けることができる。相談内容は、進路相談から採用試験に向けた小論文・面接指導や履歴書のチェックまで、学生の要望に合わせて対応している。ただし、昨年の病院採用試験時期には、一人の教員が個別の進路相談に要した時間は、合計で平均24時間、多い者は100時間以上にも及んでおり、時間確保を含め教員の個人的負担は大きかったと思われる。

今後は、これらの講座に加えて、学内での施設就職説明会の開催を検討している。現在、多くの学生が外部で開催されている合同就職説明会に複数回参加しており、学内での開催が決定すれば、学生の負担が軽減される。また、病院見学やインターンシップと合わせてより多くの選択肢を学生に提示できると考える。また、一連のキャリア支援プログラムを展開する上で、学科内外の教員職員間で学生の状況および対応に関する情報の共有を図り、支援プログラムを展開するための体制が整備されてきたことは、評価すべき点だと考える。

## 2.2 就職活動状況と就職に関する意識

### 2.2.1 質問紙調査結果における就職活動と意識

3年次生74名を対象とした就職活動調査（回収率100%）の結果、3年次7月現在までに就職に関して情報収集をしたことのある学生は62%だった。

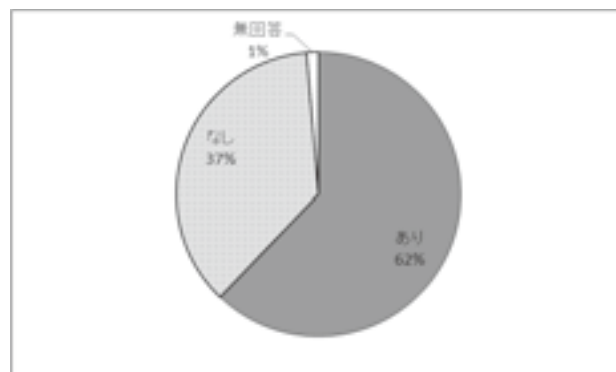


図2 就職に関する情報収集活動 (n=74)

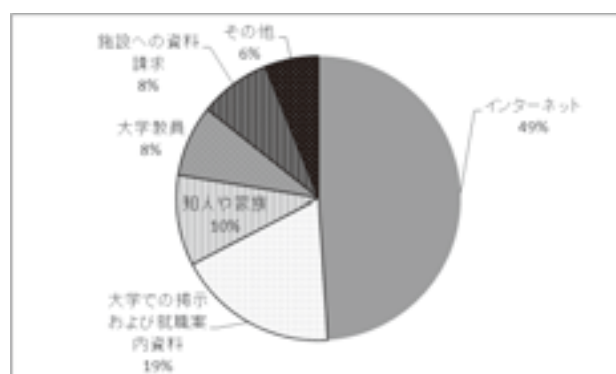


図3 就職に関する情報源 (n=46) 複数回答

た(図2)。また、そのうち49%は就職情報をインターネットから収集しており、学内掲示や資料、教員の活用は合わせて27%だった(図3)。また、学外で開催されている合同就職説明会への参加経験のある学生は48.6%を占め、そのうち、48%は2回以上の参加経験があった。説明会の参加のきっかけは、「友人からの誘い」が最も高く、44.4%を占めていた(図4)。

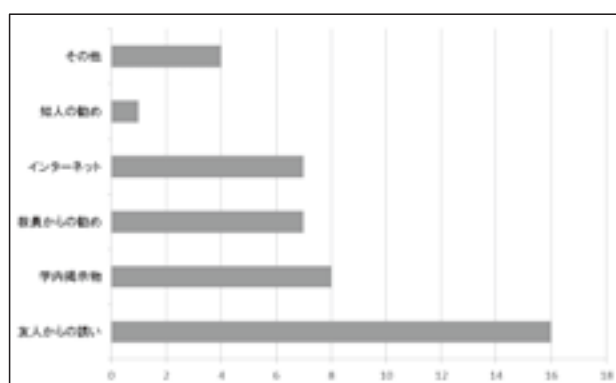


図4 就職活動 (インターンシップ・合同説明会など) のきっかけ (n=46) 複数回答

就職活動に関する意識は、【自分の適性に合った施設の選択】について「とても当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」という学生が合わせて82.4%、就職してから役立つ知識や技術を習得したいという考え【学習の主体性】は、「とても当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」を

合わせて95.9%を占めた。一方、将来どこに就職するか考える【就職の現実性】については、「どちらかといえば当てはまらない」、「当てはまらない」を合わせると29.7%を占め、将来の【キャリアアップへの関心】は、「どちらかといえば当てはまらない」、「当てはまらない」を合わせて33.8%

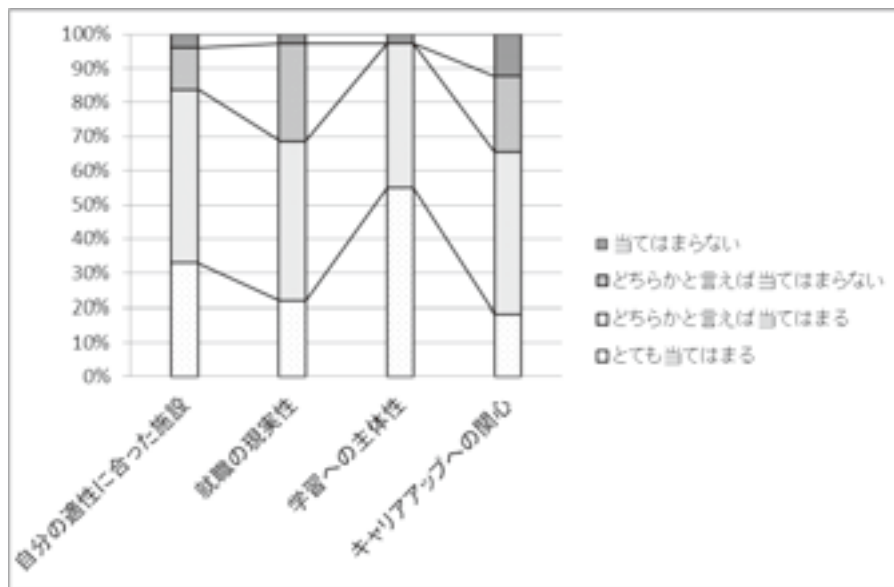


図5 就職活動に関する意識 (n=73)

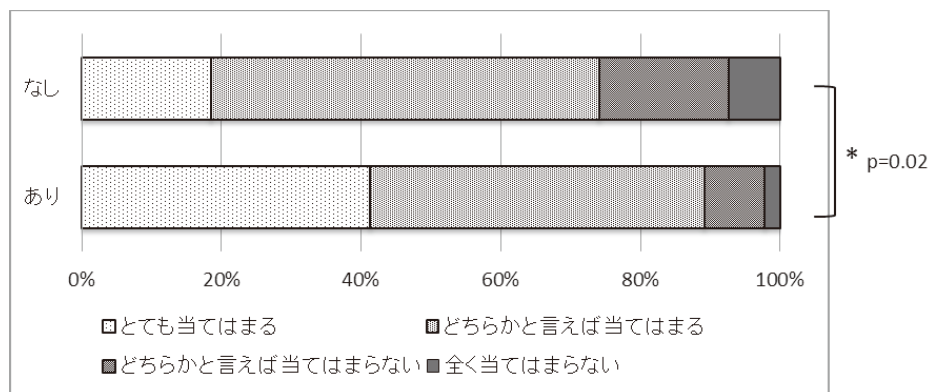


図6 情報収集行動の有無別「適正に合った施設への就職を考える」(n=73)  
Mann-Whitney U 検定

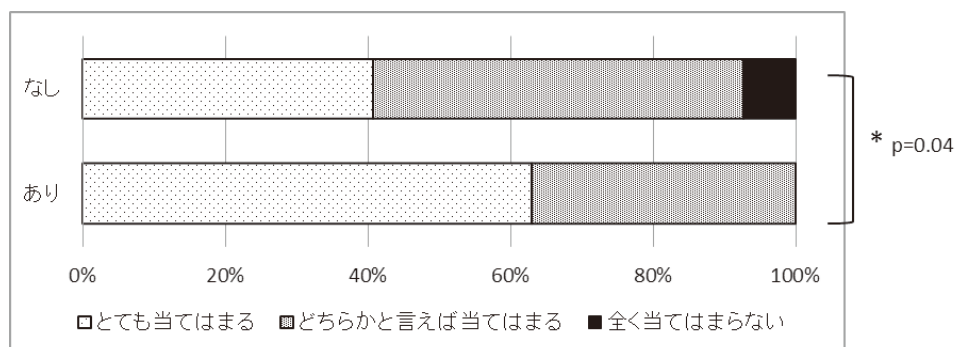


図7 情報収集行動の有無別「就職してから役立つ知識や技術を習得したい」(n=73)  
Mann-Whitney U 検定

を占めた (図5).

さらに、就職に関する情報収集行動と就職に対する意識の関連をみると、情報収集行動とは、【自分の適性に合った施設】(Mann-Whitney U 検定  $p=0.02$ )、【学習への主体性】( $p=0.04$ )、【キャリ

アアップへの関心】( $p=0.02$ )の3つの各意識との間に有意差がみられ、情報収集行動のある学生は、ない学生に比べて、これらの意識が強いことが示された。一方、情報収集行動と【就職の現実性】との間には有意差がなかった。(図6.7.8.9)

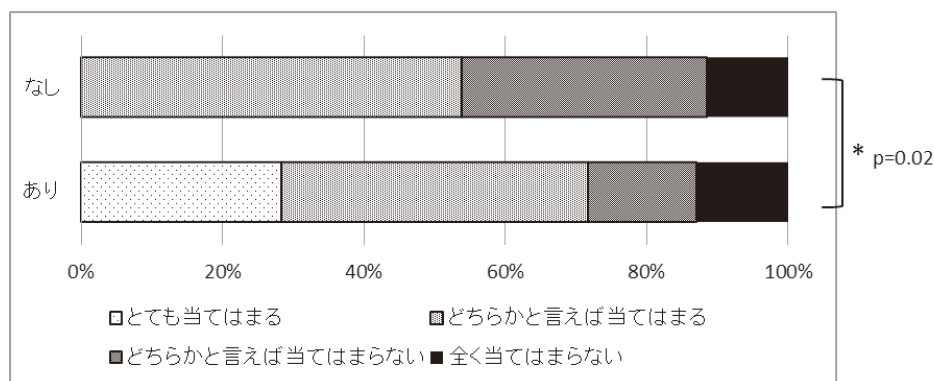


図8 情報収集行動の有無別「キャリアアップについて考える」(n=73)  
Mann-Whitney U 検定

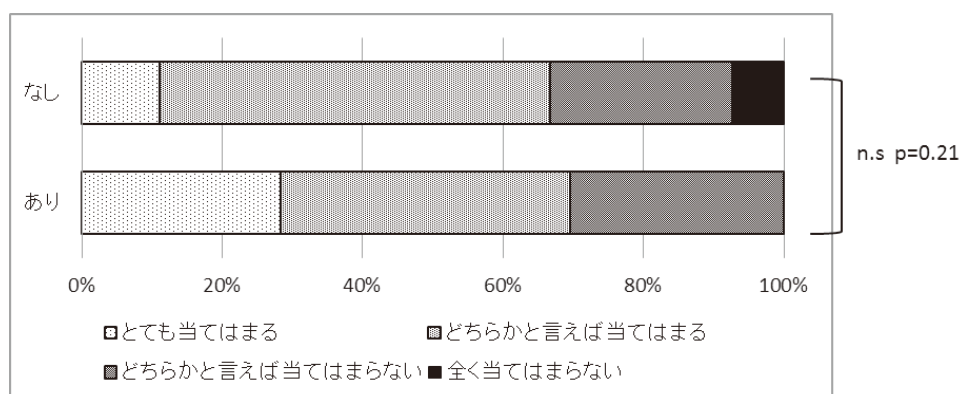


図9 情報収集行動の有無別「どこに就職するかについて考える」(n=73)  
Mann-Whitney U 検定

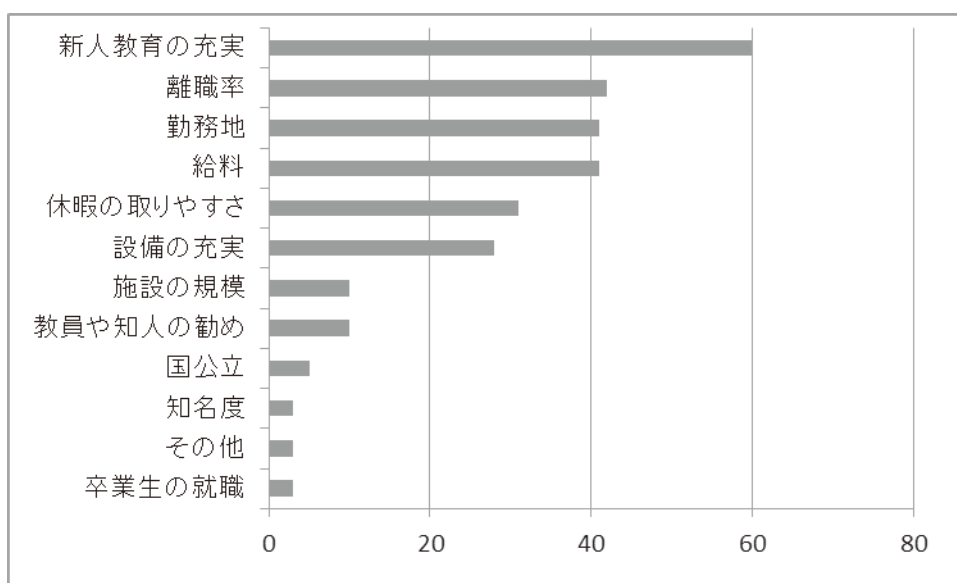


図10 就職先で重視する事柄 (複数回答)



また、就職先選択の際、重要視する事柄については、新人教育の充実が最も高く、次に離職率、勤務地の順だった(図10)。

### 2.2.2 インタビューにおける就職活動への思い

4年次生の就職活動に対する思いを分析した結果、【就職活動の契機となった不安の出現】、【キャリアモデルの存在】、【就職活動の意味づけ】、【身近な人物の助言を希求】の4つのカテゴリと16のサブカテゴリが導き出された。学生が就職活動を始める契機となったのは、漠然とした【不安の出現】であり、その後も就職に関する不安を抱えながら現在に至っていた。そして、就職活動を進める上で指標となっていたのは、理想とする看護師像であり、【キャリアモデルの存在】は、就職先の選択基準にも影響していた。また、学生は、自分にとってこの活動はどのような意味があるのか【就職活動の意味づけ】を行っているが、個々の考えには大きな相違がみられた。就職活動を重視している学生ほど不安も大きく、その対処行動として教員、家族、友人という【身近な人物の助言を希求】し、それが必要だったと感じていた。

#### 【就職活動の契機となった不安の出現】

最初に就職活動を開始したのは、もう就職活動をしなればいけないのではないかという「漠然とした不安」<sup>1</sup>と、身近な友人が就職活動を始めたことへの「焦り」<sup>2</sup>の二つのきっかけが含まれていた。いずれにしても具体的にどのように就職先を選択するかが明確でないまま、情報収集行動に突き動かされ、親しい友人と一緒に行動している。しかし、選択基準がはっきりしない状況での情報収集により、さらに混乱してしまったことを振り返っている。学生Fにおいては、「自分の目指す看護師像がわからない強い葛藤」<sup>3</sup>の中で、実際に病院に行けば、何かヒントがあるのではないかと考え、2年次前期より10回以上にわたる就職説明会への参加、病院見学と精力的に就職情報の収集を行っていた。

さらに、就職先が決定した現在に至るまで、「自分の適性に対する不安」<sup>4</sup>が存在していた。

#### 【キャリアモデルの存在】

キャリアモデルの有無は、就職先を検討する経緯に大きな違いを生んでいた。学生A、Fは、入学前の生活の中で、あるいは看護学実習の中で、

キャリアモデルとなる人物との出会いにより、「理想の看護師像の存在」<sup>5</sup>と、「特定の専門領域への決意・希望」<sup>6</sup>を語っていた。一方で、キャリアモデルとの出会いがなかった学生には、「理想の看護師像の不在」<sup>7</sup>により、自分がどのような看護師を目指しているのかといった具体的な語りはなかった。彼らの病院選択基準では、「理想の看護より福利厚生等の採用条件を重視」<sup>8</sup>していた。

#### 【就職活動の意味づけ】

このカテゴリには、就職活動に対する個々の学生の4つの捉え方が含まれていた。学生A、B、C、Dは、就職活動に対して、「どこに就職しても自分次第」<sup>9</sup>であり、働く自分がイメージできずそれ程必至になれなかったという「就職の非現実性」<sup>10</sup>から、あまり重要視していなかった。

一方で、学生Eは、卒業後に就職した病院で適応できず、看護師を辞めたら「自分の一生に関わる重要なこと」<sup>11</sup>だと考え、就職活動をとっても重要視していた。学生Fは、「自分の目指す看護師・看護観を実現できる病院に就職することがとても重要」<sup>12</sup>であり、逆に自分の目的意識を明確に持って就職しなければ自分がダメになってしまうような気がする」と語った。また、病院選択に迷いながら複数回参加した病院見学やインターンシップにより、「実際に様々な現場を垣間見ることは、視野を広げる貴重な機会」<sup>13</sup>になったととらえていた。

#### 【身近な人物の助言を希求】

このカテゴリには、「先輩からの情報提供が欲しい」<sup>14</sup>「教員からの個人的な助言・指導が役に立った」<sup>15</sup>「家族や友人からの助言に従った」<sup>16</sup>という身近な人物からの助言を希求し、重要視するサブカテゴリ内容が含まれていた。卒業生からの情報がなかったことを振り返り、採用試験や面接に対する強い不安を持っていた彼らは、「もし先輩がいたら情報提供をして欲しかった」という強い要望を語った。また、キャリア支援講座で配布した資料を活用しつつ、個別に「教員からの助言・指導を求める」ことで不安を解決しようとしていた。実際、多くの情報の中から選択した病院が、自分の適性に合っているかどうかに対し、教員からより客観的な助言や指導を受けたことは、



就職活動を進める上で、必要な支援だったと感じていた。また、将来の看護師像が明確でない状況では、身近な友人や親、きょうだい、知人などから得た情報や個人的意見が、就職先の決定に大きく影響していた。

### 3. 考察

キャリア支援として、学生への種々の学習機会を提供してきたが、各講座に対する学生評価は概ね高い結果だった。講座、講演、科目としての教育機会を学生がさらに意識的に活用できるよう、各企画の意図について十分な認識を促すことが引き続き、重要な課題である。また、過半数の学生が就職に関する情報収集を行っていたが、そのうち多くはインターネットを活用していた。求人情報については、学内掲示や閲覧資料として管理しその活用を促していたが、現代の学生にとっては、パソコンやスマートフォンを使用した情報収集が習慣化しており、学内資料の活用率は27%程度だった。学生が必要な時に、よりリアルタイムに就職情報を手に入れる方法については、今後検討する余地があると考え。また、就職先を決定する際、重要視することは、新人教育の充実、離職率、勤務地の順で高く、先行研究とほぼ同様の結果だった<sup>6)</sup>。これらの情報を学生がより客観的に判断できるよう、求人訪問者や卒業生からの教職員による情報収集も必要だと考える。

キャリア支援体制には、集団指導だけでなく、学生個々に進路対策委員・就職係・担任・SG教員が連携して対応できるシステムが不可欠である。1人の学生に対して、複数の教職員が多面的に支援する体制は、きめ細やかな支援に欠かせない。特に、進路選択を控えた4年次生にとって、小論文、面接、履歴書の書き方、具体的な進路に対する不安も強く、個別相談への要望が高いことが、実際の教員対応頻度、学生へのインタビューで再確認できた。特に、担当学生の学習状況や進路希望等を知るSG教員による細やかな個別指導・助言は、学生の不安軽減に効果的だと考える。しかし、教員の負担や時間的制約があることは看過できない。教員間、委員会間での連携や、行政が運営する若者しごとサポートセンターなどの活用など、さらなる改善策を検討するべきであろう。

また、看護学生にとって、キャリアモデルの発見は、将来像を描く上で、非常に大きな影響を与える。就職活動を開始するきっかけは、主体的なものではなく、友人の誘いが最も高い理由だった。4年次のインタビューでも漠然とした不安が契機となり、親しい友人と一緒に活動を始めるという同様の結果であった。準備性のない状況での膨大な情報収集は、逆に混乱と不安を助長し、さらに、この不安は、就職決定後も、自分の適性や就職後の適応に対する不安として継続している。教員は、まず個々の学生がどのような就職選択の準備性を持って就職活動に臨んでいるのか、把握した上で指導すべきである。その上で、学習目標を明確化する支援として、低学年より、自分の適性を判断する自己分析や施設の具体的な選択基準の提供、また、キャリアアップへの関心を高めるための進路コースやキャリアモデルの紹介等を行う支援が、過度な不安や葛藤を軽減すると考えられる。

また、3年次生の8~9割の学生は、自分の適性に合った就職先を選択し、主体的に学習したいという意識を持っていた。さらに、自分に合った施設への就職と主体的な学習、キャリアアップへの関心は、就職に関する情報収集行動に関連していた。一方で、将来、自分がどこに就職するかという就職の現実性に対する意識は、情報収集行動と関連がなかった。自分の適性を見つめ、就業後まで見据えた学習の目標を持つ学生は、積極的に情報収集行動をとっているといえる。合わせて、4年次生のインタビューでは、キャリアモデルの存在が理想とする看護師像につながり、就職先を決定する上で重要な選択基準となっていた。つまり、学生にとって有意義な就職活動とは、どこに就職するかを最初に検討するのではなく、自分は何を目指しているのかを明確化することが先決であり、入学時より段階的に、しかもなるべく早期に明確化できるような支援が必要とされていることが再確認できた。吉岡らも同様に<sup>7)</sup>、12年生次における専門性の高い仕事に対する意識の低さを指摘すると共に、モデリングや演習での行動促進、教員の関わり方の改善などを通して、1年次からプロ意識を養うことが重要であると述べている。現在、本格的なキャリア支援対策は3年次生から主に導入されているが、12年次生を対象としたプログ

ラムとその内容を検討すべきであろう。例えば、池西らは<sup>8)</sup>、看護職者のキャリアマネジメントの体験談を学ぶ授業は、学生の具体的な理解とキャリアマネジメントの意義を実感させることを報告している。卒業生によるキャリア支援講演会を企画し、身近な卒業生がキャリアモデルとなる機会を提供することも、一つの方法だと考える。

学生の職業的アイデンティティについては、看護大学に在ながら看護職という進路に対してネガティブであること<sup>9)</sup>、さらに入学時より2年次、3年次に低下する職業アイデンティティの揺らぎについて報告されている<sup>10)11)</sup>。この揺らぎは、学習量の増加と内容の理解の難しさから、自分の能力への不信感が強くなり、職業的アイデンティティが低下するのではないかと解釈されている。本研究では、このような学生の不安が、就職先を選択する4年次まで継続し得ることが示されていた。自分の目指す看護師像がわからず強い不安や焦りを持ち、看護師像が明確でないまま、身近な人物の意見や情報提供を重要視して就職先を選択する状況が推測された。新卒時のリアリティショックや自らの未熟さや課題を突き付けられる場面を想定すると、自己分析ができず、看護職としての目的意識が希薄なまま卒業する学生は、大きなリスクを背負うことが予測される。職業的アイデンティティの形成は、4年間のカリキュラムを通じた自己の看護観の育成という大きな取り組みが必要であり、キャリア支援において、切り離すことはできない。果たして、現在のキャリア支援が、職業的アイデンティティ育成を視野においたプログラムとして効果的であるか、再度、検討していく必要があると思われる。

#### 4. 結語

本研究により、看護大学生へのキャリア支援に関する以下の課題を明らかにした。

1) 集団を対象とした各種セミナーや講演によるキャリア支援プログラムの効果は、一定の学生評価もあり、就職活動を支援する情報提供の機会として必要な取り組みだと言える。ただし、職業的アイデンティティの育成を視野においたキャリア支援として、低学年を対象にしたプログラムも積極的に検討する必要がある。

2) 学生の就職に関する情報収集手段は、主にインターネットであり、特定の場所における掲示や資料の閲覧はあまり活用されていないことが明らかになった。よりリアルタイムに多くの学生が必要な情報を入手できるような環境を整備する必要がある。

3) 初めての就職活動にて不安を持つ多くの学生にとって教員の個別指導に対するニーズは非常に高かった。SG教員は、担当学生の準備性を把握しながら指導する役割を担うことが期待できる。しかし、SG職員が個別指導のために十分な時間を確保し対応するには限界があり、学内外の組織連携等、改善策を検討する必要がある。

4) 学生の就職情報収集行動は、就職活動に対する漠然とした不安や友人からの誘いにより始まる傾向があった。学生の情報収集行動と、自分の適性に合った施設選択、学習への主体性、キャリアアップへの関心とに有意差があったことから、学生の主体的な就職活動を促進するためには、低学年より職業的アイデンティティの育成を意識したキャリア支援プログラムを検討することが必要だと思われる。

#### 【引用文献】

- 1) 看護協会ニュース (2014). 2013年新卒看護師離職率. <http://www.nurse.or.jp/home/opinion/news/2014/03-02.html>. [2014.10.31]
- 2) 野嶋佐由美 他, 看護系大学におけるモデル・コア・カリキュラム導入に関する調査研究報告書, 平成22年度 先導的の大学改革推進委託事業, 18-39, 2013.
- 3) 原田広枝, 山本千恵子他, 看護学生のキャリア志向とキャリア開発支援に関する研究, 九州大学医学部保健学科紀要 7, 13-22, 2006.
- 4) 中原博美, 亀岡智美, 新人看護師の職業的成熟度に関する研究, 看護教育学研究 19 (1), 21-34, 2010.
- 5) 若林満・後藤宗理・鹿内啓子, 職業レディネスと職業選択の構造, 名古屋大学教育学部紀要, 30, 68-98, 1983.
- 6) 大塚真代 他, 看護大学生の進路選択に影響する情報と支援ニーズ, ヒューマンケア研究学会誌 5 (1), 73-77, 2013.
- 7) 吉岡由喜子 他, 看護大学生の職業意識の特徴, 大成学院大学紀要 14, 255-266, 2012.
- 8) 池西悦子 他, 看護職者の体験談を取り入れた授業によるキャリアマネジメントについての学び, 岐阜

- 県立看護大学紀要 5 (1), 47-52, 2005.
- 9) 篠原清夫, 看護大学生の職業的社会化, 日本教育社会学会発表要旨集録 (65), 242-2443, 2013.
- 10) 小藪知子 他, 看護学生の職業的アイデンティティ形成に関する研究 (第二報), 川崎医療短期大学紀要 27, 25-29, 2007.
- 11) 合田友美 他, 看護学生の自尊感情と職業的アイデンティティとの関連から考える教育的支援, 川崎医療短期大学紀要 31, 75-81, 2011.