



# 看護学科キャリア教育プロジェクト

——「育てて送り出す」を見える化する 第1報



## 1. 背景

看護学部においてもキャリア教育の充実が求められる時代になった。厚生労働省は、大学教育を「学生が自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を、専門分野の学修を通して伸長・深化させていく段階」であるとして、大学には、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことを求めている<sup>1)</sup>。本学の看護学部は、「看護学及びその隣接諸分野の学修を通じて、幅広い教養と確かな専門性を身につけ、将来社会において創造的で自立的な市民となり、社会の変革と発展および人々の健康に貢献していくことので

きる人材を育成するとともに、5の資質・能力を身につけた看護専門職業人を養成する」ことをディプロマポリシーに教育を担っており、それ自体がキャリア教育そのものである。にもかかわらず、看護基礎教育にキャリア教育の充実が求められる背景には、少子高齢化の進展と保健医療における看護人材の確保および看護職の役割拡大が求められていることにある。

団塊の世代が後期高齢者となる2025年に向けて、1992年「看護師等の人材確保に関する法律」が施行された。これを契機に、1991年に11校であった看護系大学は2022年7月時点で295校となった。看護系大学の増加に伴い、学生数は増加してきているが、学生の学力の低下と目的意識の希薄さが課題となっている。また、看護の対象である患者の療養の場所が病院から地域へと変化する状況を受けて、看護職に期待される役割は、年々拡大してい

ることから、これまで以上に高い看護実践能力を求められるようになった。

このような課題を解決しながら、社会のニーズに応えるために、文部科学省の大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会は、学士課程における看護系人材としての9つの資質・能力を示している<sup>2)</sup>。その基本的な資質・能力の一つに、看護の質の向上を目指して、自律的に生涯を通して学び続ける基盤を身につけて、自己のキャリアを開発していくことが挙げられている。看護学科における学びは職業に直結しやすく、「看護師になる」という卒業後のイメージはほとんどの学生が持っているが、看護師という資格を使って何を実現していきたいのか、具体的な働き方までイメージできている学生は少ない。学生ひとり一人が看護師となったその先のキャリアを見据えて、必要なスキルや態度を身につけられるように教育していく必要がある。単に国家資格を得ることでなく、質のよい学生を育てている大学が評価される時代になったと言える。

本学の看護学科は、これまでもきめ細やかな指導を行い、学生を育てて送り出すことに力を入れてきた。しかし、大学は大学進学希望者を入学定員総数が上回る、いわゆる「大学全入時代」に突入する。看護系学部・学科の入学希望者が増加しているとは言え、少子化によって、入学者の絶対数が減少していくことは避けられない。また、卒業後の就職先である病院では、働き方改革推進の影響を受けて、看護職の離職が減少すれば、新採用者枠が先細る可能性がある。選ばれる大学になるには、キャリア教育の充実、教育水準の維持は喫緊の課題である。この課題を解決していくために、看護学科全教員が一丸となり、1年から4年にかけて体系的なキャリア教育体制を見直していくこととなった。その取り組みについて報告する。

## 2.

### 看護学生の就職活動 —文系学生との違い—

#### (1) 最近の就職活動の流れ

看護職の採用は、その時代における医療政策の影響を大きく受ける。看護系大学が急増する前までは、実習病院に就職することが主流であり、病院を比較することも少なく就職していた時代があった。病院奨学金を受ける学生が今よりも多かったことも背景にある。看護系大学が急増したことで、病院をもたない大学が増えたことから、実習病院とそれ以外の複数の病院を比較しながら選択するという流れが出てきている。一般企業ほどではないが、合同就職説明会の規模も大きくなっている。病院施設の採用試験は主に、4年の3月～5月であることから、多くの施設は3年次8月、12月にインターシップ、12月から就職説明会、病院説明会が順次開催される。政府が要請している採用・選考に関わる指針、いわゆる就活ルールは特にない。

看護学科はカリキュラムが過密であるため、就職活動にさける時間は限られている。実習、授業、卒業研究および国家試験対策と並行しながら、計画的に就職活動を進めていくことが学生にとって難関の一つである。就職活動は、3年次の夏には自己分析を始めて、冬に就職説明会にて情報収集、インターシップへの参加を通して施設とのマッチングを確認、3月～5月エントリーシートを提出という流れが一般的である。活動が早い学生は2年次の夏、3年次の夏にインターシップに参加している。施設によっては、インターシップの参加を就職試験の申込条件としており、採用側も就職する側とのミスマッチを回避しようとしていることが伺える。

採用試験では、施設によって異なるが、主に履歴書、面接、小論文、適性検査などが実施される。コロナ禍の中、WEB面接が増えたのは、一般企業と同じ傾向である。看護職は、人の人生に関わる仕事であること、チームで医療をすること、過酷な場面にも遭遇する仕事であることから、面接および小論文では、人間性が重要視される。また、看護師の専門性が高まる中で、これまで以

上に看護観および看護師としてのキャリアデザインなども求められている。

## (2) 看護職における単願受験の慣習

文系学部の子生の就職活動と言え、10社以上の企業にエントリーシートを提出、併願しながら内定を得ていくということは一般的な手法である。看護職の就職活動は、単願から併願する学生が増えてきているが、実習病院との信頼関係を重要視することから、単願受験を勧める慣習もある。しかし、単願受験は、必ずしも第1希望の施設に採用される保証はない。さらに、コロナ禍の中、早めに優秀な人材を採用して募集を打ち切る病院施設もあることから、最初に受けた採用試験の結果がわかる前に、次の施設の募集が締め切られるというケースが生じてきている。そのため、併願を回避しながら希望施設の採用試験が受けられるように戦略的な活動が必要である。

こうした慣習は、時代の流れおよび学生意識の変化から実習施設との信頼関係を保ちながらも、学生選択の自由を保障していく方策を検討していく必要があるだろう。

## (3) 国家試験不合格時の現実

看護学科の学生は、履歴書を「看護師国家資格取得予定」(または保健師国家資格取得予定)として提出する。看護師国家試験(および保健師国家試験)は例年、2月2週目に施行されて、可否は3月4週目に発表されるため、内定を受けたとしても国家試験に合格をしなければ、採用取り消しとなる。4月1日より晴れて看護師としてのスタートを切れるかどうかは、国家試験の結果次第というわけである。不合格の場合、病院施設によっては、看護補助者として雇用し、翌年の国家試験合格を受けて看護師として再雇用することもあるが、描いていた未来とは大きく異なる。

# 3.

## 看護学部の教育と就職支援の取り組み

### (1) 看護学部の教育の取り組み

看護学部では、看護師とともに一部の学生は保健師の教育課程を学修する。卒業生の9割が病院に就職、残りの1割は進学などである。看護学部では、ディプロマポリシーに到達するために、「人間関係領域」「看護基礎領域」「看護専門領域」「統合領域」「卒業研究」と積み上げるようにカリキュラムが設計されている。1年次から4年次までの臨地実習では、実践的な看護体験から学修するとともに看護を仕事とすることを現実的に捉えている。とりわけ、3年次は、5月の看護専門領域(以下、領域とする)7科目の集中講義を経て、6月1週目から12月3週目にわたって、施設を変えながら連続して実習する。実習中は、専門領域ごとに事前課題、受け持ち症例に合わせた追加学習、実習記録、レポート作成に加えて、健康観察および誓約書等の作成などに対応することに時間が割かれる。さらに、実習期間には、国家試験対策のための模擬試験ほか、専門領域ゼミに所属して、卒業研究に取り組み始める。就職試験が本格化する4年次5月には、統合科目である統合実習が重なる。このような限られた時間の中で、教員は効率よく効果的な指導を実施している。

### (2) 学生・就職支援委員会による就職支援

学生・就職支援委員会では看護職として具体的な就職に結びつけられるように、ゼミ担当教員および学生課と協働して学生を支援している。主要な開催イベントとして、例年3年次8月に卒業生と語る会、3年次1月に就職ガイダンス、3年3月に実習病院との就職説明会を行ってきた。これらは、過密なカリキュラムを調整して、時期を決めてきたが、就職活動が早期化する時代の流れに対応できていないという課題があった。学生からも時期を早めてほしいという要望があがっていた。そこで、この課題を改善するために、本年度の就職ガイダンスは、1月から12月に、就職説明会は3月から1月に開催時期を早めた。もちろん、時期をずらしても、過密

なカリキュラムの間で実施するため、学生だけではなく教員もまた多重業務を担うことには変わりはない。そのため、昨年度より可能な限り業務をスリム化しつつ、学生課、PCサポートチームの協力を得ながら、それぞれの専門性を発揮したシステムティックな運営にシフトしている。

### (3) ゼミ担当によるキャリア教育と連携ルール作り

ゼミ担当教員は、卒業研究（3年次9月～4年次10月まで）の他に、キャリア教育として学生個々の適正に合わせた就職支援・国家試験対策支援を行う。国家試験対策では、3年次9月から国家試験日までの間、学習計画と進捗の確認、模試結果の分析を学生とともにしている。就職支援では、学生のキャリア志向を確認すること、志望施設の選定の相談、希望する病院施設の機能および専門分野に特化した履歴書作成および、採用試験（面接、小論文など）の個別指導を実施している。就職支援は主に学生課の協力を得ながら実施しているが、明文化された指針がないことにより、採用試験の併願および指導が必ずしも効果的に行われておらず2点の課題があった。

一つは、時代の変化とともに実習病院の採用試験に併願するケースが生じてきたことである。本学の看護学部では、実習病院の併願を勧めていない。しかし、現実的には、学生が希望する施設の採用試験時期が重なることから併願せざるを得ない状況、保護者の要望から併願を回避できない状況が生じ始めていた。このような状況が生じた際に、指針がないことが、判断を委ねられる教員の負担感となっていた。そこで、学生・就職支援委員会では、実習病院との信頼関係を保ちつつ、学生の選択の自由を最大限保障するために、併願に関する学部の指針案を作成した。指針は、教授運営会議および学科会議にて承認を得るとともに学生課にも共通理解を得たうえで、本年度から運用を開始した。

もう一つの課題は、指導がシステムティックに行われていないことである。学生が、同時期にゼミ担当と学生課の両方から同一内容についての指導を受ける状況が生じてきた。また、学科内でも、ゼミ担当の把握しないと

ころで学生が他領域の教員に指導を受けており、効果的な連携指導に結びつかない状況が生じていた。このような状況が生じたのは、履歴書指導について、誰がどこまで指導をするのか、指導のルートが定まっていないことが要因であった。そこで、学生・就職支援委員会では、適材適所の指導が受けられるように、指導ルートを明文化した。指針案の作成にあたっては、まず学科内の意見を募集し、学生課と学生・就職支援委員にて検討した。最終的に、教授運営会議および学科会議にて承認を得て、本年度より指針の運用を開始した。

### (4) 学生課によるきめ細やかな就職支援

過密なカリキュラムの中で、計画的に就職活動を支援するには、学生課の協力は不可欠である。学生課では、就職活動に関する詳細な知識を網羅した目白大学オリジナルの就職最強キャリアブックの作成と学生への配布、求人および先輩の体験談の情報を配信している。また、看護学科の就職ガイダンス、就職説明会の運営サポートを実施している。さらに、採用試験に向けた履歴書作成の指導および面接指導を個別に実施している。特に、履歴書指導および面接指導については、多くの時間を割いて、学生ひとりに対して複数回の指導をしている。

### (5) ポートフォリオ導入の基盤づくり

学生が主体的にキャリアデザインするためのツールとして、ポートフォリオの導入を検討している。看護学生のキャリアコミットの変化に関する研究では、看護師という職業への愛着を示す情緒的な感情は、入学時が高くと高く、2年、3年と学年が進行していくと低くなっていくという報告がある<sup>3)4)</sup>。看護学部に入學しても、学修を進めていく中で、道に迷うことは少なからず生じる。そのような時に、ポートフォリオは、看護を目指した思いとそれまでの自己の取り組みを客観的に振り返るとともに、将来を展望するためのツールとなる。さらに、就職活動においては、具体的な就職先を選定する際の自己分析、あるいは就職試験において、学生時代の体験を例に自身の考えを述べる際の資料として活用していく。

そこで、2022年度入学生を対象に、ポートフォリオの1ページ目として、入学したその日の気持ちを書き留め

学年	時期	カリキュラム	就職活動の流れ	就職支援に関連するイベント ※	
3 年 次	4・5月	各領域の集中講義	情報収集 自己分析 シップ 就職説明会・インター 履歴書作成と提出 試験対策 面接対策 採用試験		
	6月	7領域実習開始（6月2週目から）			
	7月				
	8月	国家試験対策			卒業生と語る会
	9月	卒業研究			
	10月				
	11月				
	12月	領域実習終了（12月3週目まで）			就職ガイダンス
	1月	統合実習（課題着手）		専門科目	就職説明会
	2月				
	3月				
	最 終 学 年	4月			
5月		統合実習（2週間）	統合科目		
6月					
7月					
8月					
9月					
10月		卒業研究提出			
11月					
12月					
1月				※入職前に研修がある施設もある	
2月		看護師国家試験・保健師国家試験			
3月		国家試験合格（本採用）			

※就職支援に関連するイベント

- ・卒業生と語る会：病院で活躍している卒業生の経験を聞き、自分の将来を具体的に描く機会である。
- ・就職ガイダンス：就職時に必要となる自己理解、インターシップ参加時の注意点、履歴書の書き方と対策、就職面接対策など具体的な就職に関連するスキルを学んで、就職活動をするための準備、心構えをしていく機会である。
- ・就職説明会：実習病院15施設（2021年度実績）との合同説明会である。あらゆる施設を知って、就職先を具体的に決めていく機会である。

図1 看護学部の教育と就職支援の取り組み

ておくためのキャリアシートを配布した。ポートフォリオは、学生自身で学生生活4年間の成果を綴っていく。成長の軌跡として、何を蓄積していくのかについては、進めながら検討し、将来的には、1年次にポートフォリオ用ファイルを配布して、学生が主体的に取り組むツールにする予定である。

## 4.

### 教員の声から見えてきた キャリア教育の課題

学生・就職支援委員会では、2021年12月から2022年1月にかけて、看護学科全教員を対象に質問紙を用いて、

質の高い支援計画を作成するための基礎調査を行った。講義、実習、ゼミ指導、担任業務、各委員会活動、研究活動など日々の過密な業務負担を軽減しながら、効率よく質の高い支援を行うためには、まず1年生から4年生にかけての各教員の支援が見える化することが不可欠だからである。質問の内容は、「行っているキャリア教育に関する活動」「学生の強み」「学生の4年間で伸ばしていくところ」「学部の強み」「学部の弱み（課題）」「4年間を通じて効果的で効率の良い専門職教育を行うためのアイデア・改善点」である。

アンケート回答は、学生・就職支援委員全員で内容を精読して、類似した内容をカテゴリー化した。アンケートの結果から、看護学科の現状を把握することができた。「行っているキャリア教育に関する活動」では、教育全

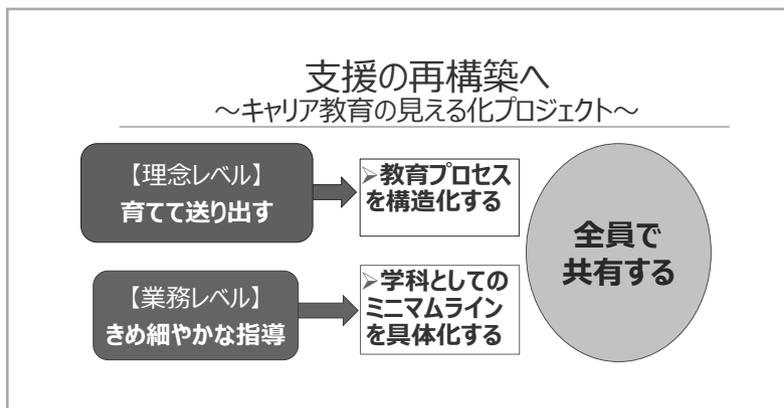


図2 看護学科の教育システムを皆で作上げる基盤づくり

般を記述している内容と就職支援に特化した内容のみ記述されているものなどがあった。つまり、教員の中でもキャリア教育の捉え方が異なっていることがわかった。「学生の強み」としては、多くの教員が、「素直でまじめ」「優しい」「コミュニケーション力が高い」と認識している一方で、「4年間で伸ばしていきたいところ」は、「基礎学力」「積極性・主体性」であった。すなわち、本学の学生は、素直であるが、自ら行動する姿勢を強化していく必要がある。そのため、他校よりも手をかけて、早めに支援する体制を構築していく必要性を多くの教員が感じていた。「学部が強み」は、「手厚い指導」である反面、「学部の課題」は、「教員の負担が大きい」「理念の共有が十分にはかかれていない」という点であった。多くの教員が、方針や具体的な指導基準を十分に共有されないままに、日々の膨大な業務を抱えながら、手探りで教育をしていると感じていた。看護学科では、「育てて送り出す」ことを目指して「きめ細やかな指導」をアピールしているが、抽象的な言葉であるがゆえに、人によって捉え方が異なることから支援の差が生じやすい。目指す具体的な目標はディプロマポリシーであるが、教員の教育経験の差によって、目標の解釈や教育方略に差異が生じ疲弊しやすい状況にあることがうかがわれた。その背景には、任期制などの人事システムが考えられ、現実には教育力の差を教員間で補い合い、組織を機能させながら、教育の質を担保していることが考えられた。また、「4年間を通じて効果的で効率の良い専門職教育を行うためのアイデ

ア・改善点」という質問に対しては、「早期からの継続的段階的な教育プロセスの形成と見える化」に関する提案が最も多く、加えて、「教員の共通認識形成と意思疎通改善に向けた体制構築」に関する提案も多かった。

これらの状況を踏まえて、「早期からの継続的段階的な教育プロセスの形成と見える化」を通して、「育てて送り出す」を具体化していくことという課題が明確になった。この結果を受けて、前述の併願指導に関する指針および就職指導のルートに関する指針の運用を開始した。そして、さらに学科教員が問題意識を共有し、充実した支援につながるように、看護学科FD研修会を実施した。

## 5.

### FD研修を通して、看護学科の教育システムを皆で作上げる基盤づくり

看護学部が目指す質の高い学生とは、ディプロマポリシーに示されている。また、カリキュラムポリシーを果たすことでディプロマポリシーに到達することも全教員が周知のことである。しかし、どのようにディプロマポリシーに示す姿に到達させていくのか、教員それぞれが十分に理解して行動できているとは言い難い。「育てて送り出す」を具体化するためには、教育プロセスの構造化を、「きめ細やかな指導」を誰もができるためには、看護学部としてのミニマムラインを共有していくことが必須

である。つまり、いつ、誰が、何をするのか、最低限必要な行動を具体化していく必要がある。そのためには、トップダウンではなく、実働する全教員で意思決定プロセスを共有していくことが重要である。そこで、このプロジェクトに取り掛かるにあたり、まずは、学部長に教員アンケートの結果と課題を説明して、FD研修にて課題に取り組むことについて承諾を得た。学部長の承諾を受けて、FD研修委員会に学生・就職支援委員会と国家試験対策委員会とのコラボ企画案を持ち寄った。FD研修の企画案は、看護学科会議にて承認されて、実施の運びとなった。看護学科FD研修会のテーマは、「“育てて送り出す”をキャリア支援・国試支援から可視化する」とした。その目的は、1年生から4年生を通しての一貫性と連続性を意識したキャリア支援について、具体的な時期および内容を検討して、共通理解を得る土台をつくることである。FD研修会は全教員を対象に2022年8月に実施した。その実施内容と結果は、第2報として報告していく。

## 6.

### 今後の展望

看護学科における「育てて送り出す」を見える化するというキャリア教育プロジェクトは始まったばかりである。今後は、以下の2点について取り組み、PDCAを回しながら、看護学科独自のクオリティを維持できるようにしていく。

一つは、看護学科における4年間を通じたキャリア教育の目的とミニマムラインを決めていくこと。今回のFD研修で各グループが取り組んだ成果を統合して、全教員での議論、合意を経て、運用していく。また、教員一人ひとりの行動につながるように、運用しながら実際に即したかたちに修正して、効果・効率的な体制づくりをしていく予定である。

もう一つは、ポートフォリオの作成および運用をしていくこと。これまで、各学年担任が創意工夫を凝らして行ってきた支援の成果と失敗を集約しながら、学生自身が主体的にキャリアを育んでいくことができるような仕

組みづくりをしていく。

### 引用文献

- 1) 厚生労働省：キャリア教育の実践・大学におけるキャリア教育の内容と課題, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000090850.pdf> (閲覧2022/8/2)
- 2) 文部科学省(2017)：看護学教育モデル・コア・カリキュラム～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標～, 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会, [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/\\_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf) (閲覧2022/8/2)
- 3) 石田真知子, 柏倉栄子, 杉山敏子(2001) 学年進行に伴う看護学生のキャリアコミットメントの変化, 東北大医短部紀要10(2)83～89.
- 4) 室津史子, 重本津多子, 羽山美和(2016) 学年進行に伴う看護学生の看護師イメージおよびキャリアコミットの変化, 健康科学と人間形成2(1)55～63.