

看護学生の就職・進学達成のためのマネジメントプロセス

北原, 悦子
九州大学医療技術短期大学部看護学科

加来, 恒寿
九州大学医療技術短期大学部看護学科

丸山, マサ美
九州大学医療技術短期大学部看護学科

<https://doi.org/10.15017/32>

出版情報：九州大学医学部保健学科紀要. 1, pp. 29-34, 2003-03. 九州大学医学部保健学科
バージョン：
権利関係：

看護学生の就職・進学達成のためのマネジメントプロセス

北原悦子、加来恒寿、丸山マサ美
九州大学医療技術短期大学部看護学科

Management Process to Success in The Nurse Student Job and Post Graduate School

Etsuko Kitahara, Tsunehisa Kaku, Masami Maruyama

Abstract

The purpose of this study is to proved a management process to succeed in the nurse student getting job activity before graduate. These success is owe to the effort of student nurse themselves, business office stuff, and especially teaching stuff at university. Teaching stuff is necessary to know management process of labor administration in nursing about in-flow and out-flow.

key words: management process, student nurse, nursing education, labor administration

1. はじめに

我が国の昨今の経済状況を反映して、高等学校の新規卒業者（新卒者）の就職はもとより、短期大学・大学生の就職可能性は低減の傾向にある。失業率が5%を越え、熟練した生産年齢人口の人々もリストラされることを余儀なくされている状況では、新規採用や再就職は困難を極めている。さらに最近では老人が80歳まで長生きしていて、まだまだ余力があり、仕事ができるという理由や定年後の生活の安定のために、停年を60歳から65歳に引き上げようとする風潮がある。それに伴って高齢者の雇用や再雇用の促進が叫ばれている。停年を60歳と規定している企業においても、新規採用者を一人前にするための時間と教育研修のコストを考えると停年を延長することや、一旦は停年をしてその後、嘱託等の待遇で従来の本俸の30%程度の安い手当を支給して、熟練した技術をそのまま継続して活用できるという労使双方に利する状況を実施している企業もある。全体的な特徴として企業の業績状況の悪化を人員措置の変

化、採用の変化、雇用形態の流動化、高齢者雇用の促進で乗り切っている現状である。

そういった労働市場の変化の中で看護師の職業は国家試験資格の所持をしている専門職であるので、個人的な希望を念頭に入れなければほぼ100%の新卒者が就職できる状況であるが、看護系四年制大学が100校以上となり、全国区レベルの就職競争が展開される影響を受けてか、または病院施設の統廃合や人材インフローの制限がある影響か本校学生の就職においても年々、学生の第一希望の施設に就職することが困難となってきている。

看護基礎教育は看護学の基礎的教育を行う場であり、また看護師として働いていくことが出来るような職業教育を行っている。そして、いつも物議をかもす議論点である正看護師国家試験に合格するための看護教育ではないのだが、看護職の土俵に上がるための登竜門であり、看護学生の最大の関心事であるので正看護師国家試験対策と学生が合格できることは避けて通れない。

本校では各学年・各学科の担任制度とアドバイザー制度を設けて、各々が学生の個々人に対応していることは周知の事実である。1年次から3年次までの持ち上がり制であることや、長期間にわたり学生に接する時間が長いことから、また卒業後のメンターシップも継続することから、関係者が強固なマネジメントプロセスを共有して展開していく必要がある。マネジメントとはある目的を達成するために目標に向けて人々を動かしていくための活動である。

マネジメントプロセスとはその活動の流れであり計画—組織化—動機づけ—指揮・統制—調整・変革の過程（プロセス）がある。

ここで看護学科29期生に3年間、主に関わった我われ3人の教官、その他の教官、アドバイザーの教官、事務部門職員との協働に焦点を当てながら社会における労働環境の変化とマネジメントプロセスの実際について述べることにする。

平成13年度（28期生が3年次時）の時点で、文部科学省から、就職支援において国立大学は事務部門に依存的で教官は活発には関わっていなかった、活発に独自の方法で先行している私立大学に劣らぬように就職支援の部門を独立的に確保・設置して、国立大学教官も学生の就職支援に積極的に関わるようにとの通達があり、さまざまなセミナーが開催され、それに参加した。そこで学んだことは私立大学は私立である故に背水の陣で組織的に学生の就職支援に取り組んでいることであり、就職支援のあり方にもいろいろなパターンが存在することであった。例えば私立大学系・国立大学系、同じ大学でも工学部系・文系などというようなものである。就職は個人的なライフイベントであるが、担任が学生が成績証明書申請時に担任許可印を捺印することや人物評価票や調査書に記載する意味と責任は大きいものがある。

2. 大卒・短期大学卒労働市場の変化

現在の日本の失業者は250万人であり、50万人のフリーターと呼ばれる集団が存在している。

また、各企業は総数で約200万人の企業内余剰人員を抱えており、一人当たり給与を500万円と

見積もると約10兆円の負担が強いられていることになる。こういう状況であれば若者の働き方や社会参加の方法に変化が生じてくる。全若者の4分の1がいわゆる職業生活への移行が困難となる。今後、中学～大学院まで就職可能な人員のうち、50万人は無業の時代となる。就職内定率の低下、早期離職が多くなる。この背景として専門的なスキル重視の労働市場があり、職業的な訓練、実務的な訓練を受け、あるいは何かの資格を必要とすることが望まれている。フリーターと呼ばれる集団が多くなった理由としてポストモダンな労働観が台頭してきていて、勤勉さや「まじめさ」を尊ぶ気風が崩壊してきている。欧米の若者は労働は自己実現のためにと考えるが日本の若者の一部は仕事を「社会的義務としての仕事」ととらえ、義務が終われば仕事にさよならと考える。このことは幼い頃より親や社会に甘やかされ、大学入学までの学習及び社会経験の不足に由来し、ひいてはパラサイトシングルの子供を作っていく可能性がある。自分探しとしての大学選びと仕事選びが行われており、主体的な進路選択能力を育成するためにはという課題が残っている福岡地区の企業（病院・医院含む）の現状として1）業績状況は福岡県経営者協会の平成13年2月の資料によると「やや悪い・悪い」が65.9%である。（前年比より悪化9.8ポイント）2）人員措置は「今後実施せざるをえない」7.5%（悪化0.1%）出向や社内異動など雇用維持に努力するが限界がある。3）採用（1）12年度中に非正規社員（臨時、嘱託、パート、アルバイト、派遣職員）が増えた企業は50.9%（2）中途採用正社員がかなり多い。新卒のみを採用（大学卒26.6%、短大卒19.7%、高校卒22.6%）、新卒も中途も採用（大学卒23.7%、短大卒6.8%、高校卒10.7%）その他（3）新卒採用が減少して今後は流動的である。4）雇用形態の流動化（正社員比率が50%未満の企業が1割強になっている。5）高齢者雇用に努力しているとといった特徴があげられる。いずれにしても企業は生き残りをかけて必死に努力中である。

看護職の現場については上記のような厳しさは顕著ではないが、早晚同じ状況に移行する可能性

がある。雇用する側の努力としては就職協定廃止後の状況として、内定の時期が早い、就職説明会などの回数が増えた、選考面接等の回数が増えたなどがあげられる。求人募集に関してインターネットの活用を促す。また応募学生について自らの能力適性の自覚、応募企業の研究、就職活動への取り組みへの努力、即戦力を期待している。また就業前企業研修であるインターンシップの受け入れに努力しており、採用時に重視する能力と一般的に見て不足している能力の弁別を大学卒と短大卒に分けて捉えていることは参考に成り得る。

現在、企業はコンピテンシー主義（高い成果を安定的に継続的に生み出す思考や行動特性）で人事管理を行っているところが多い。その要素の一例として1) 業務理解力・改善提案力、2) 状況判断力・対応力、3) 対人折衝力・調整力、4) チームワーク指向力、5) 自己管理能力、6) 業務知識技能の習得活用力などがあげられる。

3. 本校の進路・就職支援

本校の学生は高校生の時から、高い理想と職業志向性を持ち合わせて入学している。

その中の若干名は第1志望の進路が叶わなかったため、第2志望の本校に来たという学生や手に職を持てる、将来性があるという両親の強い希望に流されるままに入学した学生も存在する。ここでは看護学科第29期生を例に挙げ、マネジメントプロセス（計画—組織化—動機づけ—指揮・統制—調整・変革の過程（プロセス））の枠組みに沿って担任及び関連の教官のかかわりを検討することとする。

- 1) 計画：仕事の目的や目標、また、それらを達成するまでの行程の設定をすること。

当初、看護学科29期生の3人の担任（教授1、助教授1、助手1の構成）が決定されたのち、ミーティングを行い、担任の関わりのごく単純な目標として、「学生全員が健康であり、揃って卒業できること」とした。学生が入学してきてから、クラス目標を立ててもらったが同じ内容となり、これが学生と担任の29期生の目標とした。健康であり、学生の

本分である指定された履修単位をパスすることができるということの背景にはコンピテンシー（成果）獲得能力を発揮することであり、具体的には非常に高い能力を必要とする。

この能力を遺憾なく発揮するための基盤として情緒的精神的な安定と機動力が必要であるので、学生と教官、教官と教官及び教官と事務部門の繋がりが密である必要がある。

その為の行程として、3年間の年間計画書を具体的に作成した。（面接、学校行事、進路支援の方法など）また、経過中で流動的に変更可能であることを確認しあつた。

- 2) 組織化：計画の実現のために、資源（人的資源、物的資源、財的資源など）をどのように配置し、責任や権限をどのように配分するのか、目的達成のための効果的な組織を編成すること。

人的資源としては看護学科の他の教官、アドバイザーの教官、学内の各種委員会、事務部門、健康科学センター、同級生、先輩・後輩、卒業生、クラブ活動、実習関係の人材を活用した。また、1年次の夏季休暇中に初めての早期体験学習及び部分的なインターンシップとして、医療福祉施設の実習や糖尿病や喘息患者、臓器移植キャンペーン応援、点字翻訳、障害児の世話などのボランティア体験を紹介し、各団体の人材を活用し、協力を仰いだ。物的資源としては各種学生厚生施設、県及び市の公共の施設（主に実習関係・図書関係など）を活用した。

学生の関わり方の責任体制は担任間では教授を筆頭として、上部責任体制に打診・委譲していった。

- 3) 動機づけ：意欲の向上のために行われるものであり、仕事の成果を最大限に引き出すための働きかけを行うこと。

29期生の2、3年次における最大の関心事は就職・進学に関する情報を知ることである。

進路に関する情報の学生全員に対するアナウンス、資料の供覧、面接、インターネット

での閲覧、進路に関する情報を聞くための先輩卒業生への電話・手紙を使つての仲介、あるいは直接の引き合わせ、電話訪問、事前の病院訪問あるいは研修募集アナウンスや訪問・研修時のマナーの教授、接遇講習会の開催（看護学科は平成13年度から開始）、小論文添削、履歴書添削、編入試験や保健師・助産師課程進学模擬試験の導入、病院合同説明会出席への勧奨、進路過去問題の確保と供覧などを担任同士、または看護学科教官・他学科教官・事務部門職員と連動して行った。これらの項目に関しては担任が計画化して実施したものもあるが、学生側から事前発生的に起こってきて担任が関わったこともある。履歴書添削などは学生側からの依頼によるものが多く、最近の学生は自分の履歴書も満足に書くことが出来ないのかと驚き、また、添削を受けることにより、そこまでして心理的保障を得たいのかと愕然とした思いにとらわれた。こういった場面では担任も新たな気持ちになり、全て教えるのではなく、多少のアドバイスをするのみであとは自力で完成させ、自分の思いが表現されているかを促すよい機会となった。本学では作成していないが、福岡市内の多くの私立大学では高年次の学生は、大学の就職部や進路支援センターから全員に配布される厚めの就職支援資料集に履歴書の書き方から、会社の資料集の貰い方、接遇など細かい常識や注意点をかいてあり、学生や教官はそれを参考にしている。個人的対応が可能な大学とマスプロ教育の大学の違いや私立と国立大学の違いが垣間見える。また、進路に関する各種試験及び正看護師国家試験日が近づくと、学生からの夜討ち朝駆けの電話攻勢が多くなってくる。「励ましのお言葉が欲しかったのです」と明確に言える学生はまだ、希望があるが自宅で埋もれているような学生は気にかかるものである。

4) 指揮・統制：設定した計画の進捗や組織を効果的に機能させるために適宜、調整をはかること。当初の29期生への担任の関わりの目標

である「学生が健康で、全員揃って卒業できること」は1年次の1学期に病気退学者1名、1年次の1学期に経済的理由による休学者（最終的に結婚による退学となった）が生じて総数80中78名の卒業となった。

上記退学者2名の面接も数回に及んだが、それ以外にも学業進行中の不適応で、短期欠席者が生じた。この学生にはストレスの強い時には休息してよいこと、担任による本人と母親との面接、関係教官の理解により難局を乗り越え、学生に見合った進路先を紹介して、現在、自信を持ちながら働いている。学生の個人差があり、学生個人の歩みに沿う必要があり、計画の微調整が当然、行われた。

5) 調整・変革：全ての機能間のかかわりとして機能すること。

よい状態を維持するために調整をおこなった。上記からの学びは常に現状を見ること、分析すること、評価し改善すること、実行することなどを周期的に繰り返し行い、よい状態を維持することが肝要であるということである。

4. 考察

大学における進路指導（特に就職指導）

就職指導の典型的パターンと就職経路として、私立大学系統は就職部指導の新興「営業型」またはOB経由＋就職部指導の老舗「アドバイザー型」が多く見られる。国立大学は研究室経由の工学系「押し込み型」、OB経由の文系「自由放任型」がある。就職指導の組織と活動として、国立大学における改革の進展は学部単位より、全学的な指導組織の整備充実を目指して、ガイダンスを含む全学的活動の活発化が期待される。また、教員中心の大学から学生中心の大学への転換が課題である。大学生は学生から社会人に移行している段階である。

「移行」のために必要な課題と支援体制を「学生の立場」からみることが重要である。学生生活を「全体」として把握し、個人のキャリア発達を一貫して検討する必要がある。インターシップや

体験的学習とアルバイトを総合的に見る必要がある。そういう意味では現在の若者の体験不足を補うために、早い段階から進路意識形成に関わる一貫した啓発と支援が必要となってくる。それを可能にするために教育の場における実利的側面への関心が薄いことや、避けて通ることを見直す必要がある。教育と労働のパートナーシップとして、大学における『就職支援』のための学内外との連携と行政サイドの公的なサポートが必要と思われる。

5. まとめ

- 1) 看護学科学生の進路支援をとおしてマネジメントプロセスを考えた。
- 2) 常に現状を見ること、分析すること、評価し改善すること、実行することなどを周期的に繰り返し行い、よい状態を維持することが肝要であるということである。
- 3) 大学における『就職支援』のための学内外との連携と行政サイドの公的なサポートが必要である。

参考文献

1. 上泉和子ら著『看護管理』、系統看護学講座別巻8、医学書院、2002
2. 吉本圭一『大卒労働市場の変化と大学における就職指導』九州大学大学院人間環境学研究院資料、2001
3. 九州地区学生就職支援シンポジウム資料、『学生の就職支援のあり方を考える』2001
4. 所正文「働くものの生涯発達—働くことと生きること」、白桃書房、2002

