

研究報告

3 年次学士編入制度における就職支援体制の構築に向けた インタビュー調査

小布施未桂 森田 誠子 猪飼やす子 堀内 成子

Building a New Employment Support System for Students with Accelerated Bachelor of Science in Nursing Program —An Interview Study—

Mika OBUSE Satoko MORITA Yasuko IGAI Shigeko HORIUCHI

〔Abstract〕

〔Purpose〕 The purpose of this study was to clarify the characteristics of job hunting exhibited by students enrolled in the four semesters Accelerated Bachelor of Science in Nursing (ABSN) program and explore their employment support system based on those characteristics. 〔Methods〕 Interview surveys involving graduates who are working as nurses. Semi-structured interviews were conducted with six graduates. 〔Results〕 The characteristics of the job hunting activities of ABSN students were “noticing the gap in the previous job hunting experience,” “recognition of the importance of working in an acute care hospital first,” “recognition that we can get a job without difficulty,” “job hunting for a limited period,” “feel the barrier of employment due to age,” “anxiety about the reality of difficulties in finding employment due to age,” and “a concrete image of work and family balance.” 〔Discussion〕 To provide employment support based on these characteristics, it was suggested such support must accommodate the diverse work styles of nurses and the reality after employment, support the independent job hunting, and offer individual support to students face rejection in employment in a timely manner.

〔Key words〕 accelerated bachelor of science in nursing program, employment support, job hunting, interview

〔要 旨〕

本研究は、看護師として就業している3年次学士編入制度の卒業生を対象に、看護学部在学時の就職活動に関するインタビュー調査から、3年次学士編入制度の特徴を踏まえた就職支援の体制を検討することを目的とした。現在看護師として従事している6名を対象とし、研究デザインは半構造的インタビューによる質的記述的研究とした。3年次学士編入生の就職活動にみられた特徴は、【既存の就活体験とのギャップに気づく】【急性期病院で働き始めることが重要という認識】【スムーズに就職できるという認識】【限られた期間での就職活動】【年齢による就職の壁を感じる】【年齢による就職困難な現実への不安】【家庭との両立という具体的なイメージ】であった。また、その特徴をふまえた就職支援として多様な働き方や看護職の就職先のリアリティを伝える支援、主体的な就職活動に向けた心構えとスケジュールリングの支援、採否結果が出る時期の個別支援を、適時的に行う必要性が示唆された。

〔キーワードズ〕 3 年次学士編入, 就職支援, 就職活動, インタビュー調査

I. 緒 言

研究者らが所属する看護系大学では、2017年度に国内で初めて3年次学士編入コースを開設した。開設の背景には、将来的な看護職者不足や訪問看護師の需要増加が見込まれる超高齢化時代において、看護を学びたいと考える者の中に、すでに看護学以外の学術領域で学士号を取得した者や他の職業についている者が増加していることがある。セカンドキャリアとしてより短期間で看護師国家試験受験資格を得ることのできるコースへのニーズも受け、開設に至った¹⁾。

3年次学士編入制度では、2年間という短期間で看護師国家資格の受験資格を得るためのカリキュラムを編成している。このため、時間割は統合的内容の科目を含み、かつ過密であり、学生の自律的な学習が望まれるアクティブ・ラーニングを中心としていることが特徴である^{2,3)}。このような特徴のため、本コースの学生は、本学に入学後、看護学を学び始めたと同時に、就職に関する情報を収集し始め、限られた日数の休暇期間を利用し、就職説明会や、インターンシップなどの就職活動を行っている。一般的にみられる学部4年制コースであれば、看護学の基礎を学び、病棟実習などの経験をふまえたうえでの就職活動を行うことができるが、3年次学士編入に在籍している学生は、そのような経験を経ることなく、就職活動を行っている。さらに、本コースは、看護学以外の学士号を取得した者を対象としているコースであることから、学生は子育てや介護を担っている、などのライフスタイルを抱えている世代であることも予測される。よって、本コースの編入生には、20代で初めての就職活動となる学生がほとんどを占める学部4年制コースの就職支援とは、異なる支援が必要であると考えられる。

4年制看護系大学入学者を対象とした就職に関する研究では、社会人経験のある学生、かつ高年齢であるほど就職への不安をもつことが報告されており⁴⁾、編入生の就職支援に対するニーズは、特有の特徴があると推察される。3年次学士編入コースの学生を対象とする就職活動を支援する指針となるものはこれまで存在していない。また、本学の3年次学士編入コースは、我が国唯一の制度であり、学生がどのような就職活動をおこなっているか、また必要とされる支援については、明らかではない。このため、過密なカリキュラムによる限られた期間で、3年次学士編入生の特徴に見合った就職支援を実施するためには、本コースの就職活動の実態を明らかにする必要がある。

II. 研究目的

本研究は、看護師として就業している3年次学士編入

制度の卒業生を対象とした、在学時の就職活動に関するインタビュー調査によって、就職活動と就職支援の現状を記述し、その内容から、3年次学士編入制度の特徴を踏まえた就職支援の体制を検討することを目的とする。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究は、半構造化インタビューによる質的記述的研究によって実施した。

2. 研究対象者

本学の3年次学士編入制度の卒業生で、現在看護師として従事している者とした。

3. データ収集方法

2019年度までの本学3年次学士編入制度の卒業生（約60名）に対し、研究内容、及び研究協力に関するメールを送信した。送信先は、卒業後も継続して利用可能な本学が提供したメールアドレスとした。研究内容に同意し、研究への参加を希望する場合には、研究参加の意思表示を返信するよう依頼した。次に、同意の得られた対象者と、インタビュー調査の実施日程を調整した。インタビュー調査の実施当日に、紙面を用いて研究目的、データ収集方法、倫理的配慮について説明し、文書で同意を得た。また、2019年度の卒業生の就職先での適応時期を考慮し、インタビュー調査が7～9月頃となるようにリクルートを実施した。インタビューは、インタビューガイドに基づき、「在学中の就職活動」、「在学中に受けた大学からの就職支援」、「役に立った就職活動」、「現職の内定確定時期」、「必要だと思う就職活動や支援」等について60分程度自由に語ってもらった。実施方法は、直接対面、電話、もしくはウェブ会議システムを用い、プライバシーが保護できる環境にて一対一でインタビューをおこなった。インタビュー内容はその場でコンピュータを用いて記録し、インタビュー終了後、内容の齟齬や個人を特定し得る情報が無いか参加者に確認を求め、参加者の承諾の得られた記録をデータとして分析した。

4. 分析方法

研究者は参加者によって確認が得られたインタビュー記録の内容を「就職活動内容」「3年次学士編入生における就職活動の特徴」と「必要だと考える就職支援」に整理し、就職活動の体験についての内容分析を実施した。

5. 倫理的配慮

研究への協力に意向のある卒業生には、参加者の自由意思に基づく同意であること、個人が特定できないよう

データは匿名化すること、インタビュー中やインタビュー後に研究参加同意の撤回がおこなえること等を文書と口頭で説明し、同意を得てから実施した。本研究は、「人を対象とする医学研究に関する倫理指針」を遵守し、人権擁護に配慮したうえで、聖路加国際大学研究倫理審査委員会承認を得て実施した（承認番号：20-A026）。

IV. 結 果

1. インタビューと参加者の概況

研究協力依頼は2020年8月から9月におこなわれ、参加者は、研究者のメールによって協力が得られた5名とメールに加えてインタビューを終えた参加者からの機縁法で協力が得られた1名の計6名であった。インタビューの実施は2020年8月から9月、直接対面が4件、ウェブ会議システムと電話による実施が各1件であり、3名の研究者が2件ずつインタビューをおこなった。参加者の年齢は20代が2名、40代以上が4名で、所属施設は関東地方における一般病院が5名、訪問看護ステーションが1名であった（表1）。

2. 就職活動内容

研究の参加者は、入学した年である3年次夏休みから翌年の春休みにかけて就職活動を開始していた。インターンシップは、1施設から4施設に参加し、合同説明会に参加している者もいた。また、2年次編入生として学修した卒業生が、3年次学士編入生に向けて、自身の選択した看護についての経緯や仕事について講演する「きり☆キャリアカフェ⁵⁾」に参加していた学生もいた。

就職に関する相談相手は、情報交換をする同級生のほか、就職した先輩、本学のアドバイザー制度に基づく、学修、就職、学生生活等の相談を担当するアドバイザー教員⁶⁾、実習を指導した教員等であった。就職試験の採否が発表される時期になると、同級生による情報交換は、限定的になり、“（同級生には）話しにくかった”、“（試験に）落ちたら恥ずかしい”、“お互い言い合える人同士だけが、（採否を）知っていた”等の語りが聞かれた。一方で、就職活動がうまくいかない時期は、同級生から慰めなどの心理的サポートを得た参加者もいた。参加者の就

職先が内定した時期はそれぞれ4年次の4月から11月までであり、就職試験の採否が発表される個人差は長く、就職活動が長期にわたる者もいた。

3. 3年次学士編入生における就職活動の特徴

1) 【既存の就活体験とのギャップに気づく】

学士を取得した前大学で就職活動経験がある参加者は、“これまで経験してきた就職活動とは違う”、“以前の大学の就職支援と比べ、（本学の就職支援は）なかったと思う”等と語り、看護の就職活動における大学による就職支援にギャップを感じていた。また、教員への就職相談では、“その先生が経験した病院にとどまる就職相談だと感じ”、“私にとって他の病院と比較して、どこがよいかわせてもらう等の相談は難しいと感じ”ていた。参加者は、このギャップに気づくことで、“先生から教わるのではなくて、自分から探さないといけないんだ”と、主体的な就職活動へと意識が変化していた。

2) 【急性期病院で働き始めることが重要という認識】

参加者は、“急性期病院への就職は、看護師としての「勝ち組」としての印象がある”、“三次救急を受け入れているようなところに就職できないと、就職活動に負けるような認識もあったかもしれない”等と急性期病院で働き始めることに特別なこだわりを持っていた。その理由として、“人間ドックなどをすすめても、「全人的に看られない」「全身が看られない」というイメージ”があったと、就職先によって新人看護師として学ぶべきことが限定されると認識していた。参加者は当時のことを“(在学時に身近だった提携病院が) 三次救急まで受け入れている病院である”ことや“ドラマの影響もあるのかもしれない”と自ら分析していた。そして“地域の病院だったり、慢性期の病院だったり、広い選択肢があるのだと言われ続けていたけれど、信じられなかった（当時はそのように考えられなかった）。今になれば、もっと打ち出してもよいと言える”と振り返っていた。急性期病院に就職しなければ新人看護師として学ぶべきことが学べないという認識から、まずは急性期病院に就職することが重要である、という認識が編入生の中で根強く広がっていた。

表1 参加者の概要

ID	年代	就職先施設（類型）	勤務先所在地
1	40代以上	訪問看護ステーション	関東地方
2	20代	一般病院（500床以上）・救急外来	関東地方
3	40代以上	一般病院（500床以上）・外来	関東地方
4	40代以上	一般病院（50床以上100床未満）・病棟	関東地方
5	40代以上	一般病院（500床以上）・外来	関東地方
6	20代	一般病院（500床以上）・病棟	関東地方

3) 【スムーズに就職できるという認識】

参加者は、“大学のブランドもあり、就職活動に苦労しないと思っていた”、“(法人内に連携している病院があるため)就職しやすいという認識の同級生もいた”と語り、スムーズに就職は決まるのであろうという認識が、編入生の中に広がっていた。

4) 【限られた期間での就職活動】

本コースは、2年間で看護師国家試験の受験資格を得るため、就職活動に費やせる期間が、もともと少ない状況にある。参加者から、以下3種類の語りが得られた。

①入学してすぐ始まる就職活動

参加者にとっての入学年度の8月は、4年制コースにおける3年生の就職活動の時期にあたる。大学からの就職支援として、入学して間もない時期である“3年生の4月頃(職業紹介事業を担う外部企業からの)説明会を受け”ていた。さらに、参加者6名のうち4名が、入学年度である3年次の夏休みから就職活動としてインターンシップなどへの参加を開始していた。この時期は、3年次前期の29単位の限られた科目のみ履修しており、実習や専門科目の履修を通して看護師としての多様な働き方を知る前の段階にあたる。

②3年次編入特有の過密なカリキュラム編成

参加者は、“とにかく忙しかったので、土俵にのれない(受かる可能性のない)病院は避けたかった”、“限られた時間を有効に活用する必要があった”と語り、就職活動の期間が限られていた。また、“実習も多く、情報交換しながら「3年次の冬からでも遅くない」とわかったので、単位取得を優先して、3年次の春休みに入ってから(就職活動を)本格始動した”と、単位取得を優先し、就職活動の時期を調整して臨んだ参加者もいた。

③実習前に行う必要がある就職活動

3年次学士編入制度のカリキュラムでは、臨地実習が4年次の7月まで実施される。そのため、周産期看護学・小児看護学・精神看護学・在宅看護学領域の実習は、科目を履修する前に、出願時期となり、参加者によっては科目履修前に就職活動を終えていた者もいた。

実習を体験していない診療科のインターンシップに参加したことが、“新鮮だった”ために、再度のインターンシップ参加につながった者や、採用試験への出願に至った者がいる一方で、“内定が決まっていたが、臨地実習での経験から、別の病院に行きたがっていた(同級生がいた)”と話す参加者もあり、実際に様々な領域の病棟の雰囲気を知ることが、就職活動の意向を決める体験につながっていた。

5) 【年齢による就職の壁を感じる】

40代の参加者は、資料請求、及び就職説明会などを通

して、20代の同級生たちとは異なる対応を受けていることを知った。例えば、“インターンシップで、年齢制限の説明を個別に受けた”、“資料請求時に、年齢制限について言われた”などであった。また、20代の同級生が外部企業の就職説明会にエントリーできたにもかかわらず、40代の参加者には、「受付は終了しました」、と表示されたなど年齢により異なる対応を受けることで、年齢が就職に不利であることを感じていた。また、就職試験での面接の際には、“夜勤が可能であるか”、“(年齢が高いと)物事の習得に時間を要する”、“年齢が若いプリセプターからの指導も謙虚に受け止められるか”などの、年齢を経ていることに関する質問を受けていた。このような体験を通して、年齢により就職のハードルが高いことを知ると同時に、インターンシップ時とは異なる採用側の一変した対応に困惑し、“ショック”を受けていた。

6) 【年齢による就職困難な現実への不安】

就職活動を通して、年齢による就職の壁の高さを感じると同時に、“(合同説明会に)来場している人が若者ばかりで気おくれした、こんな(高い)年齢の人をと思う病院はないかもしれない”と同級生から話を聞くなど、4年制コースの20代の学生と同じ受験生として就職活動をおこなう現実直面していた。“40代で働ける病院があるのか”、“不安は大きかった”と、年齢による就職困難な現実に対して、不安を感じていた。

7) 【家庭との両立という具体的なイメージ】

参加者には、子育てをしながら学習していた者もあり、“家庭との両立を考えて、通勤圏内の病院を調べた”、“病棟で働く、家庭との両立は難しいと思っていた”等、就職先を選択する際の条件として、家庭との両立を考慮していた。また、「きらり☆キャリアカフェ」に参加することで、“家庭がある方で、こういう風に就職して両立されているのだな、というのがリアルにわかった”と、卒業生の体験や実際の働き方を知ることにより、家庭との両立した働き方について、具体的なイメージを持つことができていた。

4. 必要だと考える就職支援

参加者からは、「きらり☆キャリアカフェ」での卒業生との交流会で得られた情報が役に立ったと語られたほか、“相談した教員は親身になり話をきいてくださったのでありがたかった”、“働く場がどのような場であるのか、アドバイザー教員に聴くことができたのは心強かった”といった、教員への相談やアドバイスに励まされたという体験があった。また、心理的サポートや実際の現場に関する情報提供だけではなく、“面接について、個別に徹底して指導してもらったおかげで就職できた”といったよ

うに、参加者に合わせ技術的な就職活動の指導を受けたことが役立ったという経験もあった。

編入生への今後の就職支援に関しては、自身の体験をもとに、以下の就職支援が必要であると語られた。

“とにかく「手探り」だった”と、方向性が見えない中で試行錯誤した就職活動であったことから、入学してから早い時期に、看護師の働き方として“広い選択肢がある”ことや“どんなところでも働ける”ということを、“知りたかった”と語られた。また、“どこで学ぶかに執着してしまいがちだが、私たち自身がどう学んでいきたいのか、という姿勢が大事なのではないか”、“早めに動機づけをしてもよいかもしれない”と語られていたことから、就職活動に向けた主体的な心構えについても、早い段階から伝えることが必要であると語られた。

一方で、就職先がスムーズに決まるとは限らず、“年齢が高い場合には、自分の長所は何か、それを活かせる働き方は何か”を考えて就職先を見つける必要性などを、もっと伝えることが必要ではないか、と語られた。スムーズにいかない就職活動の中で、“一人で考えると辛くなる”、“年齢が上の学生には個別的な支援がもっと欲しい”と語られ、内定が得られなかった際の支援や、個々の状況にあった支援への要望が語られた。

さらに、“面接や履歴書の書き方などが相談しやすい”という、就職活動の全般的な支援や、“編入生への就職説明会は、4年制コース3年生とは別におこなったほうがよい”、など大学の就職説明会では、対象の特徴に合わせた説明会の開催が必要であると語られた。

V. 考 察

1. 参加者について

本調査の参加者は6名であり、これまでの卒業生の約1割であった。協力依頼期間が短かったことや大学から提供されたメールアドレスを現在用いていない等の理由により、参加者が限定された可能性が考えられた。さらに、協力依頼をした2020年は、新型コロナウイルス感染症による医療体制の変化により、臨床が多忙となり、入職1年目または2年目の看護師として働く対象者からの協力が得られにくかったことも考えられる。参加者は40代以上の卒業生が多く、その理由として、就職活動にて困難さを体験したことにより、本研究の目的である就職支援体制の構築への協力を得られた可能性が考えられた。

2. 多様な働き方を知る支援

参加者は、多様性のある看護師の働き方を学び、熟考する期間がないまま、入学してからわずか3、4か月後には就職活動を開始するという特徴があった。就職に関する情報収集は、これまでの看護師のイメージや、知り

得ている働き方の範囲内でなされていることが推察され、4年制コース3年生の学生がそれまで2年間の間に学び、知ることができる多様な働き方、就職先の選択肢の広さについて知る機会はない。また、学生が描く就職活動のイメージは卒業大学での経験に基づいていることにより、看護師の多様な働き方を見据えた就職活動が必要であることを認識していないことも考えられた。このような特徴をふまえ、入学してから早い時期に看護の働き方の多様性や情報収集の機会を提供する支援が必要である。また、参加者の多くが、役に立った就職支援として「きりり☆キャリアカフェ」を挙げており、多様な働き方をしている卒業生の実体験を聞くことや相談ができる機会が得られるような支援は、働き方を模索する3年次のあいだに必要である。さらに、編入生は全領域の実習を経験するよりも前に出願時期を迎えるため、実習を通して多様な働き方を知り、自らの選択肢として見据えることが難しいことから、このような体験談を通して多様な働き方を知る支援は重要であると考えられた。

就職相談に応じる教員は、自身の経験や知識を通して学生相談に応じている。そのため、看護師という多様性のある働き方に加え、専門分化した看護の特殊性に関しては、経験していないことの相談に応じることが困難であることが推察される。様々なキャリアを経ている教員の中から、編入生が相談したい教員を見つけられる支援も必要であろう。

3. 看護職の就職先のリアリティを伝える支援

参加者は、教育体制が整っていると思う急性期病院に就職し、新人看護師として指導を受けることで、一人前の看護師になっていくというイメージをもっており、入学してからの就職先のイメージとして、まずは急性期病院を就職先として挙げる者が多かった。このようなイメージを持ったまま、学生が就職活動をすすめてしまう要因が何であるのかについては、本研究では明らかにならなかったため、今後、探索していく必要がある。就職のあり方は年々変化しているが、教員が就職活動を経験したのは、数年前から数十年前であり、単一の施設での就業しかしていない教員もいるため、自身の経験の範囲内での、就職活動相談には限界がある。新卒看護師が訪問看護師に挑戦できる今日、医療の臨床現場だけでなくセカンドキャリアだからこそ就業できる行政職や職能団体等の職場も開拓する必要がある。教職員自身に、キャリアラダーの多様性を拡大する新たな就職支援の知識が必要であると考えさせられる。

また、参加者が就職試験の面接にて受けた質問にあるように、自分より若い年代から新人看護師として指導を受けることや共に働いていくこと、夜勤帯の多重業務と忙しさによる身体への影響などのリアリティについては、

伝えられることや知る機会が得られていない。医療の現状を知らされる間もなく、既存のイメージのみで急性期病院を志望することは、継続して働いていきたいと考えている編入生にとっても望んでいた就職にはつながらないといえる。そのため、自分の働き方を考え、インターンシップを申し込み始める3年次前期には、これらの就職後のリアリティを伝える必要があると考えられた。

4. 主体的な就職活動に向けた心構えとスケジュールリングの支援

参加者の中には、一般大学での就職活動を経験している者もいた。医療職に対する就職活動は、一般企業とは異なり、多くの企業に応募することはほとんどなく、活動時期が早ければ早いほど内定が受けられるものではない。よって、これらの違いが、既存の就活体験とのギャップに驚く要因となったと考えられる。そのギャップに気づくことで、参加者は、看護における就職活動とは、自身がどんな働き方をしたいのか、“様々な働き方がある中で、先生から教わるのではなくて、自分から探さないといけないのだ”という主体的な意識へ変化していた。これらの特徴を踏まえ、これまで経験してきた就職活動とは異なり、編入生それぞれが自身の看護師としての働き方を模索し、主体的に情報収集をすることができるような心構えがもてるように支援する必要があると考えられた。さらに、スムーズに就職ができるだろうという認識をもつ学生に対し、卒業生の体験を知ることが、就職活動におけるリアリティを知ることにつながる。看護師は就職しやすいというイメージがある中で、学生が希望する勤務形態には看護師経験者の募集である可能性もあり、学生は新卒看護師として働ける就職先を探さなくてはならない。自身の働き方を考えたうえで、その条件にあった就職先を見つけていくことはスムーズにいかないこともあるという心構えが得られるような支援が重要である。

また、“いつ頃に何をしている人が多い、などのスケジュール情報”を参加者が求めていたように、採用スケジュールに合わせた実際の活動についてアナウンスする機会を持つことも必要である。参加者の多くは入学した3年次の春休みまでにはインターンシップに参加しており、この時期に先駆けて実際の活動を伝えることにより、編入生の準備状況や業界全体のスケジュールに即した活動に繋がることが期待できる。これらには、教員や大学から伝える方法、外部企業の説明会を紹介し参加してもらう方法のほか、多様な病院に就業している卒業生から体験を聞く機会を設けることも効果的と考える。卒業生の体験も踏まえ、実際のスケジュールを知ることが、上述した主体的に就職活動を進めることの一助ともなり得る。

5. 就職試験の受験から採否結果が出る時期の個別支援

参加者は、就職試験の受験期や採否結果が通知される時期になると、「内定者」と「非内定者」が混在し、同級生同士の情報交換が限定的になるという特徴があった。この時期は、同級生同士では相談しづらいことに加えて、多様な働き方の選択があることにより同級生から共感を得られない悩みなども考えられる。さらに、科目選択制の総合実習への移行により集団授業で顔を合わせる機会も減少することで、学生が孤立しやすい環境であるともいえる。このような中、就職試験や面談のプロセスで、自尊心を傷つけられる学生もいた。これらの特徴をふまえ、就職試験の受験期から採否結果が出る時期にあたる「内定者」と「非内定者」の混在期には、編入生の就活状況の把握および個別の状況に合わせた面接練習等を含む個別支援が必要であり、傷ついた学生にはメンタルサポートも必要である。併せて、学生にあった働き方を考えた就職先選定の相談、関連施設の二次募集状況の把握や共有、関連領域を専門とする教員への相談など、個別の状況に合わせながらも、教員が連携して情報共有をしながらか大学全体として支援することが必要である。

以上、学士3年次編入制度の過密なカリキュラムに並行してインターンシップや説明会、出願、試験といったスケジュールに沿った就職活動をするためには、上記支援を適時的に行うことが重要であると考えられた。

6. 研究の限界と今後の課題

本研究は、現在、看護師として就業している者に依頼し、大学院に進学した者や、看護師として就業していない者は対象としていないため、就職活動の全容を表しているものとは言えない。また、本研究への参加者が6人、と卒業生全体の10%程度であり、年代にも偏りがみられていたことから、編入生の体験を記述しきれない可能性がある。今後の課題として、今回明らかとなった急性期病院にまずは就職するもの等、就職に対し編入生が抱えている認識の要因を明らかにすることで、ニーズに応じた就職支援の必要性が示唆された。編入生を対象とした就職に関する調査を継続して行うことにより、研究協力者の人数を増やし、編入生特有の就職体験を記述し、就職支援体制を構築していく必要がある。

VI. 結 論

3年次学士編入制度における就職活動には、【限られた期間での就職活動】、【年齢による就職の壁を感じる】、【年齢による就職困難な現実への不安】といった、過密なカリキュラムや編入生の特性に基づく特徴があった。これらを踏まえた就職支援として、入学後から多様な働き

方、及び就職後のリアリティを伝える支援や、自身の働き方を見据え、主体的な就職活動をするための心構えをもったスケジュールリング支援、メンタルサポートも含む学生の状況にあわせた個別支援が必要であると考えられた。

本研究にご協力くださった、3年次学士編入制度の1期生、2期生のみなさまに感謝いたします。

引用文献

- 1) 長松康子, 佐居由美, 五十嵐ゆかりほか. 学士編入2年制コース開設に至るプロセス. 聖路加国際大学紀要. 2018; 4: 98-102.
- 2) 加藤木真史, 大久保暢子, 齋藤あや. 第3年次学士編入における形態機能学・形態機能学演習・ヘルスアセスメント方法論の統合—第1報 科目の全体構成—. 聖路加国際大学紀要. 2018; 4: 103-8.
- 3) 大久保暢子, 加藤木真史, 齋藤あや. 学士3年次編入における形態機能学・形態機能学演習・ヘルスアセスメント方法論の統合—第2報 授業展開の紹介—. 聖路加国際大学紀要. 2018; 4: 117-21.
- 4) 小玉 光子, 水木 暢子, 小畑 千春. X看護大学に入学した社会人経験者の認識. 秋田看護福祉大学総合研究所研究所報. 2019; 14: 1-18.
- 5) 下田佳奈, 川端愛, 齋藤あやほか. 実践報告: 聖路加国際大学3年次学士編入制度—開始から半年間のプロセス—. 聖路加国際大学紀要. 2018; 4: 27-32.
- 6) 森田誠子, 猪飼やす子, 小布施未桂ほか. 聖路加国際大学3年次学士編入制度: 開始3年目を迎えて. 聖路加国際大学紀要. 2020; 6: 70-5.