

〔報告〕

就職進路支援としての大学と病院の共同による就職体験研修の試み

坪井 桂子¹⁾ 布原 佳奈²⁾ 大川 眞智子³⁾
西田 倫子²⁾ 栗田 孝子⁴⁾

The hospital-college collaborative internship program as a support for college student
to undergraduate for nursing profession

Keiko Tsuboi¹⁾, Kana Nunohara²⁾, Machiko Ohkawa³⁾,
Michiko Nishida²⁾, and Takako Kurita⁴⁾

I. はじめに

看護系大学においては、社会の要請に応えられる、確かな専門性と豊かな人間性を兼ね備えた資質の高い看護職者の育成が期待されている。看護系大学に学ぶ学生の約9割が看護職となる現状¹⁾においては、就職後の早期離職を予防し、職場適応を図る意味からも、職場選択や適性に合った職種の選択といった就職進路の支援が不可欠である。したがって、教員は学生の就職進路支援に対する責任と役割を認識し、助言や指導を行う必要があると考える。

新人看護職員の早期離職率の増加している状況²⁾に対して、就職した施設においてはこれまでの新人看護職員の研修の内容や方法が見直されている。新人看護職員の現状により即したものとなるように各施設における新人看護職員の教育実践が報告されている^{3)~5)}。また、新人看護職員の看護技術や看護実践能力を高めるための方策が検討されている^{6)~8)}。

学生の職業教育の充実を図るために、学生が企業等において自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うインターンシップが実施されている^{9)~13)}。看護学教育におけるインターンシップについては、病院が採用希望者を対象とした独自のプログラムによって実施しているもの^{14,15)}や大学が主導となってプログラムを組み地

域の病院の協力を得て実施しているもの¹⁶⁾など病院、教育機関がそれぞれ実施し、その成果が報告されている。しかしながら、大学と病院が連携・共同し実施した報告はこれまでのところみあたらない。

本学においては、学生および卒業者の就職進路支援として、就職・進路対策委員会（以下委員会とする）が中心となって、学生が自ら望む進路を考え、かつ望む進路を決定できるよう情報提供と相談を実施している。特に、看護職として職につくことの重要性を認識し、自分はそのような看護をどんな場所で実践したいと思うのか、自らの求める看護を明確に意識できるようにしている。各学年ごとに定期的にガイダンスを実施し、委員会が作成したガイドブックを配布し、自身の考えを整理していくことを支えている。また、支援体制としては、学生の意思決定過程において委員会の教員および卒業研究の担当教員が連携し支援を行っている。これらの支援に加え、学生の進路に関する意思決定を支える就職進路支援の新たな方策として、平成17年度より県内病院と連携・共同し、就職体験研修を実施している。

本研究においては、大学と県内6病院が連携・共同し、実施した就職体験研修の概要を示した上でその評価を行い、次年度の研修に向けた検討のための基礎資料とすることを目的とする。

1) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学講座 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2) 岐阜県立看護大学 育成期看護学講座 Nursing in Children and Child Rearing Families, Gifu College of Nursing

3) 岐阜県立看護大学 看護研究センター Nursing Collaboration Center, Gifu College of Nursing

4) 岐阜県立看護大学 機能看護学講座 Management in Nursing, Gifu College of Nursing

II. 就職体験研修の方法と実際

1. 平成17年度における就職体験研修の試行的実施

実施前の準備としては、就職体験研修は他分野においてはインターンシップと呼ばれることが多いため、インターンシップに関する文献や書籍により情報を得た。また、先駆的な取り組みを行っている施設として、聖路加国際病院および埼玉県立大学の研修企画担当者にヒアリングを実施し情報収集を行なった。平成17年度は、試行的に2施設において、各施設8名の学生が参加し、1施設が2日間を1クールとして2クール、もう1施設が5日間1クール実施した。

就職体験研修は、施設側看護職と大学教員が研修の趣旨を共有した上で、取り組み段階では大学と施設の共同により実施し、将来的には施設が単独実施できることを想定することとし、特に、臨地実習との違いを理解できるように準備し実施した。研修終了後の学生のアンケート結果からは、参加した全ての学生が仕事内容の把握と看護師の仕事への興味が持て、就職を考える際のきっかけになったと答え、研修に参加したことを肯定的に捉えていた。また、参加した学生のうち2名が研修での学びを機に当該施設への就職を決定した。このような成果がみられたことから、18年度も実施することとなった。

2. 平成18年度における就職体験研修の実施

自らの職場選択に向け、働くことを体験し、職業としての看護の実態を考え、就職進路決定への準備の一つとすることを研修目的とし、病院で働くということを体験したい3年次生を対象とした。

実施時期と期間は平成18年度3年次春季休暇中の2～4日間で、研修施設は県内6病院（1施設1～6部署、1部署あたり1～5名）、参加学生は45名であった。

病院の研修担当者と大学教員の役割について表1に示す。

III. 研究方法

1. 調査対象

研修に参加した学生（以下、学生と記す）45名、研修病院の看護管理者14名（以下、看護管理者と記す）および研修担当看護師42名（以下、担当看護師と記す）である。なお、ここでいう看護管理者とは、看護部長および師長をいう。

2. 調査内容

1) 学生には、研修の評価として、(1) 研修実施期間・時期の適切性、(2) 研修に参加した動機、(3) 研修参加の評価（①どんな人たちがどのような仕事をしているか知ることができた、②看護師の仕事に興味をもてた、③病院の特徴が理解できた、④職業としての看護をすることができた、⑤就職・進路を考える上で具体的なイメージが描けた、⑥就職を考える際の参考になった、⑦今回研修した病院に就職したいと思った、⑧今後の学生生活を過ごす上で自分の課題を考える機会になった）、研修で経験した看護技術、研修に参加してよかったこと、学べたこと、研修病院の印象や雰囲気、研修に参加して困ったことやそれに対する改善案を質問した。(1)～(3)については該当するものを選択し、他は設問ごとに記述

表1 就職体験研修の役割

担当	病院の研修担当者	大学教員
	目的の共有、担当者の決定、役割分担の確認など企画会議の実施	
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> 誓約書の提示 各病棟の担当看護師の決定 当日の研修計画 学生の更衣、休憩場所の確保 研修担当病棟の師長に研修目的、方法、留意点（実習との違い）について説明 	<ul style="list-style-type: none"> ガイダンスの実施（全学生対象） 参加希望学生の募集と決定（施設間の人数調整、日程調整含む） 参加学生へのガイダンスの実施（スケジュール、服装、昼食、交通手段等の説明、保険の加入および交通手段の確認） 評価のためのアンケートの作成
研修中	<ul style="list-style-type: none"> 研修中の学生の対応、研修部所との調整 	<ul style="list-style-type: none"> 学内待機
	研修終了後の報告会の参加	
事後	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの実施と回収（看護職、管理職） 	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの実施と回収（学生） アンケートの集計（学生、看護職、管理職） 報告書の作成
	次年度の課題の整理と検討	

により回答を得た。

2) 看護管理者には、研修の評価として、(1) 研修実施期間・時期の適切性、(2) 学生を受け入れてよかったことの有無、(3) 学生を受け入れて困ったことの有無、(4) 研修改善の必要性の有無、(5) 就職準備に役立つと思うか、(6) 1病棟あたりの受け入れ可能人数、(7) 次年度以降の研修の継続への考え、(8) 学生を受け入れてよかったこと、(9) 研修で改善が必要なことを質問した。(1)～(7)については、該当するものを選択し、(8)、(9)は記述により回答を得た。

3) 担当看護師については、研修の評価として、(1) 研修実施期間・時期の適切性、(2) 学生を受け入れてよかったことの有無、(3) 学生を受け入れて困ったことの有無、(4) 研修の改善の必要性の有無、(5) 就職準備に役立つと思う、(6) 学生を受け入れてよかったこと、(7) 学生を受け入れて困ったこと、(8) 研修で改善が必要なことを質問した。(1)～(8)については、該当するものを選択し、(6)、(7)、(8)は記述により回答を得た。

3. 調査方法

1) データ収集

自記式質問紙を配布し、学生には所定の場所への提出、看護職には郵送にて返送してもらうよう依頼した。研修担当看護師へのアンケートの依頼は病院側に一任し、病棟名の記述は行わないこととした。

2) 分析方法

評価は、項目ごとに単純集計し、回答の傾向をみた。また、記述内容は、意味内容に基づいて分類整理した。分析結果の真実性を高めるために研究者間で検討した。

3) 実施時期

平成19年2月。

4) 倫理的配慮

対象者には、調査目的・趣旨について説明書を用いて説明し、協力を依頼する。その際、対象者には、協力しない自由があることや不利益が生じないよう配慮することを保証する。また、調査を通して得られた情報は、個人が特定されないように匿名性に配慮して扱い、目的以外に使用しないことを説明した上で、同意を得た。結果は、報告書としてとりまとめることの説明は実施している。さらに、研究として報告することについて、岐阜県

立看護大学研究倫理審査部会の承認(通知番号1921)を得ている。

IV. 結果

学生は、45名のうち32名(回収率71.1%)、看護管理者は、全ての研修施設の看護管理者14名、担当看護師は全ての施設42名より回答が得られた。

1. 研修の実施方法について

研修実施期間・時期の適切性については、研修の評価として表2、3、4に示すように、学生と担当看護師の約8割、看護管理者の約6割が適切であったと回答していた。学生の受け入れについては、看護管理者の全員と担当看護師は約7割が受け入れてよかったと回答していた。

研修改善の必要性は看護管理者の約4割が、担当看護師の約5割があると回答していた。その内容は、看護管理者からは表5に示すように、【研修予定や学生の希望の事前連絡】【研修目的に対するスタッフの理解】【フレキシブルな実施時期・日数】が挙げられた。担当看護師からは表6に示すように【研修学年・時期・期間の検討】【研修内容・方法の明確化】【学生の希望・要望の事前連絡】【学生の事前学習の必要性】【学生のニーズに応じた病棟選択】【休憩時間の検討】が挙げられた。

学生を受け入れて困ったことについては、担当看護師からは表7に示すように【学生の研修内容・かわり方への戸惑い】【学生の受け止めへの不安】が挙げられた。

また、研修に参加して困ったことや改善が必要なことについては、学生からは表8に示すように【入り方、ケアへのかかわりに関する戸惑い】【研修の趣旨・目的の全スタッフへの周知不足】【研修内容・方法に関する要望】【費用負担の大きさ】が挙げられた。

次年度以降の研修継続への考えは、表3に示すように、継続が難しいと回答した看護管理者はいなかった。学生の就職準備に役立つと思うかについては、表3に示すように、看護管理者の約9割、表4に示すように担当看護師の約6割が役立つと回答していた。

表2 研修の評価 (学生) n=32

項目	内訳	人数	%
研修実施期間・時期の適切性	適切だった	27	84.4
	どちらともいえない	3	9.4
	適切ではなかった	2	6.2
	未記入	0	0.0
研修に参加した動機 (複数回答)	就職の参考にするため	25	78.1
	就職の希望があったから	6	18.8
	自分の学びの機会にしたかった	14	43.8
研修参加の評価			
①どんな人達がどのような仕事をしているか知ることができた	できた	31	96.9
	どちらでもない	0	0.0
	できなかった	1	3.1
②看護師の仕事に興味をもてた	はい	31	96.9
	どちらでもない	1	3.1
	いいえ	0	0.0
③病院の特徴が理解できた	はい	28	87.5
	どちらでもない	4	12.5
	いいえ	0	0.0
④職業としての看護を考えることができた	はい	31	96.9
	どちらでもない	1	3.1
	いいえ	0	0.0
⑤就職・進路を考える上で具体的なイメージが描けた	はい	23	71.9
	どちらでもない	8	25.0
	いいえ	1	3.1
⑥就職を考える際の参考になった	はい	31	96.9
	どちらでもない	1	3.1
	いいえ	0	0.0
⑦今回研修した病院に就職したいと思った	はい	15	46.9
	どちらでもない	16	50.0
	いいえ	1	3.1
⑧今後の学生生活を過ごす上で、自分の課題を考える機会になったか	はい	27	84.4
	どちらでもない	4	12.5
	いいえ	1	3.1

表3 研修の評価 (看護管理者) n=14

項目	内訳	人数	%
研修実施期間・時期の適切性	適切だった	9	64.3
	どちらともいえない	0	0.0
	適切ではなかった	2	14.3
	未記入	3	21.4
学生を受け入れて、良かったことの有無	あった	14	100.0
	なかった	0	0.0
学生を受け入れて、困ったことの有無	あった	2	14.3
	なかった	12	85.7
研修改善の必要性の有無	ある	6	42.9
	ない	7	50.0
	未記入	1	7.1
学生の就職準備に役立つと思う	はい	12	85.7
	どちらでもない	2	14.3
1病棟あたりの受け入れ可能人数	いいえ	0	0.0
	1-2人	3	21.4
	2人	9	64.4
	3人	1	7.1
	未記入	1	7.1
	次年度以降の研修の継続への考え	継続したほうがよい	12
	わからない	2	14.3
	継続は難しい	0	0.0

表4 研修の評価 (担当看護師) n=42

項目	内訳	人数	%
研修実施期間・時期の適切性	適切だった	35	83.4
	どちらともいえない	0	0.0
	適切ではなかった	4	9.5
	未記入	3	7.1
学生を受け入れて、良かったことの有無	あった	29	69.1
	なかった	12	28.6
	未記入	1	2.4
学生を受け入れて、困ったことの有無	あった	13	31.0
	なかった	28	66.6
	未記入	1	2.4
研修改善の必要性	ある	19	45.2
	ない	19	45.2
	未記入	4	9.6
学生の就職準備に役立つと思う	はい	26	61.8
	どちらでもない	13	31.0
	いいえ	2	4.8
	未記入	1	2.4

表5 研修で改善が必要なこと (看護管理者) n=6

カテゴリー (件数)	記述内容
研修予定や学生の希望の事前連絡 (4)	<ul style="list-style-type: none"> できれば学生さんの状況 (希望者があるか否か) が前月中旬ぐらいまでに分かると勤務計画画において助かります。 研修予定 (期間・人数 etc) は勤務計画表作成迄 (前月中旬) には把握したい。 勤務表作成前に予定が分かればそれなりにスタッフ調整ができたと思う。
研修目的に対するスタッフの理解 (1)	<ul style="list-style-type: none"> 就職体験研修で希望された部署について、それぞれの学生さんの思いがあったと思います。知りたい事・見たい事・体験したい事など事前に教えて頂ければ計画できると思います。 プログラム自体ではなく、当院の受け入れ体制についてこのプログラムの目的が十分認識されていないような気がしますので理解を求める必要がある。必要以上に気を遣ってしまう面があり (良い意味で) 現場の厳しさは十分体験できなかったかもしれない
フレキシブルな実施時期・日数 (1)	<ul style="list-style-type: none"> 期間を長くし多くの学生が体験できれば良いと思う。日数・時間はある程度学生が何を体験したかにより、フレキシブルでも良いのでは。夏期と今の時期と2回行うのもよいのでは。

表6 研修で改善が必要なこと (担当看護師)

n=18

カテゴリー (件数)		記述内容
研修学年・時期・期間の検討 (7)	他の学校の学生の実習日と重ならない時期がよい	<ul style="list-style-type: none"> ・准看学生の実習日が重なると、病棟がごちゃごちゃしてしまう。指導者も足りなくなる。 ・看護専門学校の実習と重なるため、できれば春季休業、夏季、冬季の休業に入れていただければ、担当者をつける事が可能と思います。
	研修期間は短くてもよい	<ul style="list-style-type: none"> ・当病院に就職を希望しているわけではなく、病棟勤務の実態を知るために体験にみえる学生さんもおり、4日間というのは少し長いのではないかと、思いました。
	研修期間を長くしたほうが良い	<ul style="list-style-type: none"> ・3日間だけでなく5日間だと造影検査日、手術日にもあたり、ケアだけでなく術後管理などもみられるので良いと思います。
	研修時間の時間枠を設定したほうがよい	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の自主性で終了時間を決めていたが、判断に困る事もあったので時間枠を設けてもらったほうが良い。
	研修学年や時期の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・研修学年、研修時期の検討。
	研修期間	<ul style="list-style-type: none"> ・期間
研修内容・方法の明確化 (4)	研修内容・方法を明確にして欲しい	<ul style="list-style-type: none"> ・内容・方法を明確にしていただけるとありがたいです。
	研修目的を達成させるために、具体的にどのようなかわりを持ってほしいのか	<ul style="list-style-type: none"> ・実習目的を達成させるために具体的にどういった指導があると学生に満足していただけるのか？
学生の希望・要望の事前連絡 (2)	<p>学生の見聞きたいこと、体験したいことを伝えてほしい</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生さんが看護師のどういうところを見聞きたいのかが、分かると説明なども加えられるのではないかと、思う。 ・具体的にどんな事を見学したいか等伝えてくれると助かります。
学生の事前学習の必要性 (1)	<p>学生は見聞きたいこと、体験したいことを具体的に考えてから臨んだほうが良い</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生自身が何が見たい、知りたい、聞きたい、体験したい等具体的に考えてから来ていただいた方が充実した就職体験になるのでは？
学生のニーズに応じた病棟選択 (1)	<p>学生の知りたいこと・要望に応えられる病棟を選ぶとよい</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師業務のありのままの姿を見てもらおうのがねらいとは思いますが、学生もこういう所を知りたい、実習とは違うこういう場面を知りたいという要望があってもよいのではないかと。その要望に応えられる病棟をえらんではどうか。
休憩時間の検討 (1)	<p>休憩時間は看護師と学生は別がよい</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間を一緒に過ごす事は職場の人間関係など新人には知られたいくないような姿(言葉遣い等、ショックを受けたかもしれない)を見せる結果になったように思う。出来れば休憩時間は学生同士気の休まる時間であっていいと思います。

表7 学生を受け入れて困ったこと (担当看護師)

n=13

カテゴリー (件数)		記述例
学生の研修内容・かかわり方への戸惑い (13)		<ul style="list-style-type: none"> ・どこまで体験していただければよいのか、私自身、理解していない部分があり困りました。 ・実習計画などなく、何を指導し、どのような事を説明・体験させてあげればよいかかわらなかつた。 ・初めての就職体験で臨地実習との違いで戸惑いがあった。
学生の受け止めへの不安 (1)		<ul style="list-style-type: none"> ・看護師のペース・視点で動いた為、学生さんの目にどのように反映したか不安がある。

表8 研修に参加して、困ったことや改善が必要なこと (学生)

n=16

カテゴリー (件数)		記述例
入り方、ケアへのかかわりに関する戸惑い (8)		<ul style="list-style-type: none"> ・就職体験ということで病院に行ったのでその科の看護師さんの仕事内容を見学するのか、それとももっと関わっていった方がいいのかということがよくわからなかつた。 ・どこまで付いていってよいのか分からないことがあった。(プライバシーに関わる処置の時など) →事前に何か指示してもらえるとわかりやすかつた。 ・患者さんの少ない時で、1人の看護師さんに付くことができず、1人の看護師さんの1日の仕事をみることができなかつた。
研修の趣旨・目的の全スタッフへの周知不足 (4)		<ul style="list-style-type: none"> ・はじめ就職体験プログラムであることが病棟スタッフに伝わっておらず、実習生と同じような対応で、職業としての看護についてという視点での説明ではなかつた。スタッフ間での連絡を確かにして欲しい。 ・お互いにプログラムに対しての十分な打ち合わせがされていなかつたため、どうしてよいのかお互いにわからないことが多かつた。
研修内容・方法に関する要望 (4)		<ul style="list-style-type: none"> ・研修の説明がもっと早い時期に行われると予定調整がスムーズで助かる。 ・人数は少なくても良いが、夜勤の経験もできたらいいな、と思つた。
費用負担の大きさ (1)		<ul style="list-style-type: none"> ・交通費、食事など予想以上にお金がかかつてしまったこと。

2. 学生からの研修の評価

研修に参加してよかったこと、学べたこととして、表9に示すように、【実習ではない視点からの看護の理解】【看護師として働くことの体感とイメージ化】【チームで働く上で重要なことの学び】【就職・進路の決定に向けての参考になるアドバイス・視点を得る機会】【看護専門職者として大切なこと、働く姿勢についての学び】【職場の理解】【自分の課題の明確化】【看護師の対応】が挙げられた。

3. 看護管理者および担当看護師からの研修の評価

学生を受け入れてよかったことは、看護管理者からは、表10に示すように、【現場にとっての刺激】【担当者にとっての振り返りや学習の機会】【客観的評価の機会】【学理解】【人材確保の体制づくり】【教員とのかかわり】が挙げられた。

担当看護師からは、表11に示すように、【振り返りや学習の機会】【刺激や新鮮さ】【学生とのかかわり、理解】【患者さんや家族へのプラスの影響】【看護の質向上】【客観的評価の機会】が挙げられた。

表9 研修に参加してよかったこと、学べたこと (学生)

n=32

カテゴリー (件数)	記述例
実習ではない視点からの看護の理解 (26)	<ul style="list-style-type: none"> ・3年次生の実習では受け持ちの患者さんにつきっきりで、看護師さんの業務について一日中見学することができなかったが、今回の研修ではそれがよく理解することができた。 ・看護師が働いている、そのままを客観的に見ることができ、現状を知ったり、看護師として患者との関わり方を学び、その裏での業務の大切さを見ることができた。このような経験はなかなかできないため、とても貴重な体験でした。現状を知り、自分ならどうするだろうか、どうしたいのかを考える機会ともなりました。
看護師として働くことの体感とイメージ化 (18)	<ul style="list-style-type: none"> ・激務と言われるのはなぜか、その中で看護師はどのように仕事をこなしているのか、ということがイメージできました。直接的なケアだけでなく、業務を行うために日々環境を整えていくこと、掃除や物品管理などを学ぶことができた。 ・新人看護師の働く姿を見て、自分の将来の姿も具体的にイメージすることができた。 ・業務のことだけではなく、休憩や休日をどのように過ごしているのかを知ることができて、就職して働くということのイメージができた。
チームで働く上で重要なことの学び (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の担当以外の患者さんでなにかあったとき、すぐその患者さんの担当看護師に伝えたり、休憩に入る前、その後、ペアの看護師にきちんと伝えていた所を見て、看護師同士連絡できているからこそ、全体が回るのだということを知ることができた。 ・担当が決まっているからといって、それに捉われず、チームで補いつつ全体を看護することを知り、改めてチーム内の関係性の重要性を意識できた。
就職・進路の決定に向けての参考になるアドバイス・視点を得る機会 (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・就職に対しての思いをしっかり持てるきっかけになったので良かった。 ・最後の看護部長とのカンファレンスで自分が看護師として働いていく上で大切にしていなくてはならないことや、働ける条件についても深く考える必要があると感じた。プログラムに参加して、長く看護師として働けるために職場選びはとても大切だと感じた。 ・自分の就職の参考になり、自分がどの分野で働きたいのか、どんな職場で働きたいのか、就職前の施設見学の時に何を見てくるのか、また、今回を基準として見学してくることで自分の働きたい場所を見つけやすくなったと思う。
看護専門職者として大切なこと、働く姿勢についての学び (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・慎重に効率的に時間を使うため、自分で段取りをつけて行動する大切さ、ケアを意味あるものにするための根拠のある看護技術、アセスメント力の重要性、責任をもち行動する姿など、学ぶことができました。 ・看護師のケアの仕方や言葉などは直接患者さんに伝わるので注意して行っていかなければならないと思いました。
職場の理解 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・病院の研修や試験で☆を増やしていく制度があることを知り、スタッフのモチベーションを上げるための工夫がされていると分かりました。 ・人間関係、職場の雰囲気も感じることができた。
自分の課題の明確化 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域医療に対する自身の学習不足を感じ、今後の課題も見つけることができ、よかった。
看護師の対応 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟の看護師さんがとても親切に接してくれたこと。

表 10 学生を受け入れて良かったこと (看護管理者)

n=12

カテゴリー (件数)	記述内容	
現場にとっての刺激 (6)	職員の良い刺激になった	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の意見を現場にフィードバックする事で、スタッフや管理者への刺激になる。 ・学ぶ姿が良く、スタッフに良い刺激になった。
	自分たちの姿勢を正すことができる	<ul style="list-style-type: none"> ・学生に当院の看護を見てもらい友達に広めてもらうことを考え自分達の姿勢を正すことができる
	学生の存在が現場を引き締めてくれた	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の存在が現場の雰囲気を取り締めてくれた。(複数の学生さんが、体験されたので存在感が大きかった)
	新鮮な空気を病棟に入れることができた	<ul style="list-style-type: none"> ・新鮮な空気を病棟に取り入れることができた。
担当者にとっての振り返りや学習の機会 (4)	新たな気持ちで対応できた	<ul style="list-style-type: none"> ・新鮮で新たな気持ちで対応できた。
	担当者にとって振り返りの機会になった	<ul style="list-style-type: none"> ・指導者にとっても振り返りの機会となった。 ・看護師にとっても (病院全体として) とても良い刺激となり、自分の看護に対する姿勢を振り返り、看護の質向上につながる。
客観的評価の機会 (2)	担当者にとっての学習の場になった	<ul style="list-style-type: none"> ・実習ではないので担当したスタッフも新人から2~3年目が多かったと思います。そのスタッフの学習の場になったこと。 ・担当者も、指導することによって学びも大きかったと思う。
	病棟を客観的に捉えることができた	<ul style="list-style-type: none"> ・学生さんの意見を聞くことで、自分の病棟を客観的に捉えることができた。
学生理解 (2)	他者評価を受けられる。	<ul style="list-style-type: none"> ・他者評価がうけられる。
	就職決定に関する学生の考えを知ることができた	<ul style="list-style-type: none"> ・学生が就職先を決定する時にどの様な事に関心を持っているかなど、知る事ができた。
人材確保の体制づくり (1)	学生の気づき・思いを知ることができた	<ul style="list-style-type: none"> ・大学で学んでいる人の気づき、思いを知り、刺激になる。
	看護師確保に向けて病院全体で動く体制ができた	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師採用について看護部門以外からも協力的であったことから看護師確保に向けて病院全体で動いてもらう体制ができた
教員とのかかわり (1)	大学教員の考え方を知ることができる	<ul style="list-style-type: none"> ・大学教員の考え方にも触れることができる。

表 11 学生を受け入れて良かったこと (担当看護師)

n=29

カテゴリー (件数)	記述例
振り返りや学習の機会 (11)	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃の自分の看護ケアの見直しが出来たこと。 ・学生からの質問に答えるため自分も一緒に勉強することができた。 ・質問を受けたり話をしたり (学生と) することで、今まで気付いていなかった「何気ないこと」の意味を考えることができました。
刺激や新鮮さ (11)	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者から自分たちの仕事をみてもらうことは、自分達にとってよい刺激になる。看護の学びをしている新鮮な目で見てもらうことは、忘れていた気持ちや気づきがある。 ・学生さんの疑問な点も普段今は何気なく行っていたことも、就職当時は疑問だったなど、改めて初心に戻りました。
学生とのかかわり、理解 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の感じた意見を聞くことができて良かった。 ・学生の一生懸命な姿が見られた。又、就職にあたり何が心配か、何を心配としているか等の率直な意見が聞けた。
患者さんや家族へのプラスの影響 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・以前入院していた患者が再入院しており、その時担当だった看大の学生が実習にきており、患者のもとを訪室し、患者にとって精神的な癒しになったのではないかと思った。 ・患者や家族とゆっくり関わってくれ、患者の生活リズムが整ったり、家族の思いがスタッフにも伝わった。
看護の質向上 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ・病棟で行っている看護を伝える事により看護の質の向上につながると思う。
客観的評価の機会 (1)	<ul style="list-style-type: none"> ・学生さんが客観的に当病棟を見て、どう感じたのか、自分たちの看護がどのように他者に伝わっているか知ることができた。

V. 考察

1. 研修の実施方法について

研修の実施期間、時期の適切性については学生、看護管理者、担当看護師のいずれからも適切であったとの回答が多く得られたことから、概ね妥当であったと思われる。研修改善の必要性については、約半数の看護管理者や担当看護師から指摘された。その内容は、勤務表の作成の都合上、研修の予定を早めに知りたいことやスタッフへ研修の目的の理解を浸透させる必要性や他校の実習と重ならないように時期を検討することや研修内容・方法を明確にすることなどが挙げられた。

これらの内容は、先駆的な施設へのヒアリング時にも聞かれた内容と重なっている¹⁷⁾。その際に研修の目的の理解をスタッフに浸透させるには数年を要するとの助言を受けており、実施にあたってはその点に留意して行なっていた。目的目標や方法が明確に定められている看護学実習と本研修はその目的も方法も異なっている。しかしながら、受け入れる施設側からみれば、身近なイメージとして看護学実習と比較した意見が表出されやすかったと考えられる。本研修については、看護学実習とは異なる正課外の研修であり、学生の自主的参加によるものである。

したがって、看護学実習とは異なることを前提に、研修の趣旨や目的について、現場の看護職者のさらなる理解を得ることができるよう、施設側がどのような考え方で本研修を企画・実施すべきか施設側が理解できるように促すことが必要であろう。

2. 学生からの研修の評価

本研修の目的は、看護学実習では学ぶことができない看護の実際を理解することが第一にある。学生の研修の評価からみると、【実習ではない視点からの看護の実際理解】【看護師として働くことの体感とイメージ化】【チームで働く上で重要なことの学び】などが挙げられていることから、概ね研修目的を達成したものと評価できよう。ここで挙げられている看護師として働くことの体験とイメージ化については、職場選択にあたって十分理解しておくことが就職後のリアリティショックの緩和や早期離職予防に繋がるものと考えられる。

本研修は、3年次の実習終了後、委員会による就職活動のガイダンス終了後の春季休業時に実施したものであ

る。研修の評価より、就職活動の開始前の準備の1つとして、適切な時期に実施できたものとする。改善が必要なこととして挙げられた、現場スタッフの研修目的の理解については、事前打ち合わせで伝えているものの、その浸透には限界もある。したがって、学生が自主的に学ぶ研修であることを考えると目的を十分に自分の言葉でスタッフに伝えていくこともオリエンテーション時に指導し、受身の研修とされない指導も必要であると考えられる。

3. 看護管理者、担当看護師からの研修の評価

研修施設の看護管理者や担当看護師からも、研修については、困ったこととして、「どこまで体験させるのか、わからなかった」「どのようにかかわればよいか迷った」などの意見が出され、改善が必要なこととして、研修内容・方法の明確化があがってきていた。その一方で、肯定的評価が多く、特に、学生を受け入れて良かったこととして、現場にとっての刺激、振り返りや学習の機会、客観的評価の機会などが確認された。

これらのことから、担当看護師や看護管理者は、新たな試みである就職体験研修に戸惑いながらも学生を肯定的に受け入れ、かつ自己の学びの機会として研修を捉えていたことが伺われる。つまり、本研修は、学生の学びを得るだけでなく、現場の看護師にとっても看護を振り返る機会となりうることで、看護の質の向上に向けた学習の契機となることが示唆されたといえよう。

4. 大学と施設の共同実施の意義

看護職者の育成にあたっては、看護学の基礎教育課程である大学と施設側の両方で支えていくことが不可欠である。新人看護師に対する支援として、病院と大学の共同した教育が報告されている^{18,19)}。

本研修では在学中の就職進路支援の一つとして、大学と施設の共同により実施したものである。看護系大学の役割には、看護職者に対する生涯学習支援がある。本学においては看護の質を向上することを目的に、共同研究事業^{註1)}、研究支援事業^{註2)}、看護実践研究指導事業として職場定着と看護実践研究への支援^{註3)}などを行っている。大学が取り組んでいるこれらの活動に加え、本研修を大学と施設が共同して実施することの意義として、以下のことが挙げられる。

一つ目は、教員が関わることによって、より実際の看

護を見て学ぶ体験ができたことが挙げられる。本研修は「職業としての看護の実態を考える」にあたり、教員が施設の研修担当者（看護部長、副部長）へ働きかけを行い実施した。就職体験研修は、施設にとっては能力の高い新人看護職員を確保するための有用な手段として位置づけられる。一方、大学にとっては、就職・進路支援は、専門職としての第一歩を踏み出す学生にとって重要な教育の機会である。したがって、本研修においては、施設側が学生に自施設への就職を誘致するために施設の良い点だけを強調した研修とならないように、普段おこなっているありのままの看護を見せてもらえるように大学教員が施設側に意図的に働きかけた。これらの働きかけがあったことから、看護の現状と課題などの実際を考え、意思決定を導く研修成果を得られたことに繋がったものと考え。よって、大学教員は、施設側に学生にはありのままの看護現場を見せることの意義を理解してもらい、そのために施設としてどのような体制を整えるべきかを検討してもらうような役割を担う必要があるだろう。

二つ目は、研修を担当した看護師にとっては、看護職者としての自分を振り返る機会となったという結果から、本研修は看護師にとって看護を再考する機会になり、職業としての看護の意味を問いなおす学びの機会になったことが挙げられる。看護師にとっては、実習指導にかかわるだけでなく、就職前より学生にかかわることは、より学生から新人への成長過程を把握することとなり、就職後の新人教育に活かすことができると考える。本研修は、学生の研修成果が得られただけでなく、担当看護師や看護管理者から学生を受け入れてよかったという結果が得られている。担当看護師にとっては、【客観的評価の機会】として、自分の看護の評価を受ける機会という肯定的な反応や看護管理者にとっては【担当者としての振り返りや学習の機会】となったことが確認された。これらのことから、学生の学びだけでなく受け入れ施設側の看護職者にとっても、看護を再考する学びの機会となったと推察される。

5. 就職体験研修の次年度に向けた課題

学生と看護職を対象にした調査結果から、本研修の目的は達成していると思われるが、今後の課題として、①実習との違いを認識してもらうために学生及び看護職に

対して研修内容・方法をわかりやすく明示し説明する、②担当看護師以外の病棟スタッフにも本研修の目的・趣旨の周知を図る、③学生は当該病棟で何を知りたいのか、経験したいのか、看護師から何を聞きたいのかを研修前に自ら目的を説明できるように整理しておくことが挙げられ、次年度に向けて検討を要すると考える。また学生の就職希望を考えると、研修実施施設は病院に限ることなく、高齢者ケア施設や保健センター、学校など研修の場を拡充していくことが挙げられる。

VI. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、研修の評価と記述内容の関連については分析するに至っていない。今後は、その関連について詳細に検討し、より充実した研修の機会となるように研修方法を検討していく必要があると考える。

謝辞

就職体験研修の実施にあたっては、参加施設の皆様の御尽力により、学生は体験をとおして自らの職場選択或いは看護職のあり方を考える機会になりました。ここに協力いただいた皆様に深く感謝いたします。

また、本研究の趣旨を理解し、ご協力を頂きました看護管理者および担当看護師、参加学生の皆様に心より感謝いたします。

註1) 共同研究事業

看護職や養護教諭が大学の教員と日常の看護業務の改善・向上のための研究活動を取り組むために共同研究という形で取り組むものである。個人研究ではなく、職場（単位）で組織的に取り組むもので、単年度で終了するだけでなく、継続して発展させていくこともねらいとしている。

註2) 研究支援事業

岐阜県看護実践研究交流会（岐阜県内に勤務する看護職で構成）の会員に対して、本学教員2名が1年に3～4回程度、個別的に助言・指導を行なっている。

註3) 看護実践研究指導事業として職場定着と看護実践研究への支援

本学では、平成13年度より、県内看護職が大学の知的資源を利用して自己学習や業務改善ができるようにするために、看護の実践研究指導を行っている。これは、看護活動の状況や実

践上の課題を把握して、現場の実態に即した適切な指導・研修の方法により、看護職者自身の問題解決を促進していくことを重視し行うものである。職場定着と看護実践研究への支援では、県内に就業した本学卒業者および卒業者が就職している職場の看護トップマネージャーに個別面接し、卒業者の職場への適応状態、就業の現状と課題を把握しながら卒業者に助言・指導をしている。面接結果を基に面接卒業者を対象に、ワークショップを実施し、看護専門職者として成長し続けるための取り組みを支援している。

文献

- 1) 看護問題研究会：平成18年看護関係統計資料集，122，日本看護協会出版会，2006.
- 2) 社団法人日本看護協会中央ナースセンター事業部：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書，25，2006.
- 3) 明石恵子：看護職新規採用者の臨床能力の評価と能力開発に関する研究，厚生労働科学研究補助金医療技術評価総合研究事業平成14年度総括・分担研究報告書，2003.
- 4) 山地のぶ子：効果的なプリセプターシップのための体制づくり，看護展望，32(3)；22-28，2007.
- 5) 現任教育プログラム研究会：新人ナースハンドブック，初版；中央法規，2002.
- 6) 小山真理子：看護基礎教育における看護技術教育の充実に関する研究—看護基礎教育の到達目標—，厚生労働科学研究補助金医療技術評価総合研究事業，平成17年度総括研究報告書，2006.
- 7) 大室律子：看護系大学卒業後1年間の新人看護職者の看護実践能力を育成する教育システムの開発，平成15年度～平成16年度文部科学研究費補助金基盤研究C2研究成果報告書，2005.
- 8) 日本看護協会編：新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書，日本看護協会出版会，2005.
- 9) リン・オールソン：インターンシップが教育を変える—教育者と雇用主はどう協力したらよいか，雇用問題研究会，2000.
- 10) 文部省：インターンシップ・ガイドブック—インターンシップの円滑な導入と運用のために，ぎょうせい，2000.
- 11) 古関博美：インターンシップ—職業教育の理論と実践，学文社，2000.
- 12) ウィリアムG.ブルグマン：インターンシップの実習法—ソーシャルワーカーの仕事をもどのように獲得するか，成美堂，2003.
- 13) インターンシップサポートセンター：インターンシップ活用術—やりがいのある仕事を見つける，日経事業出版社，1998.
- 14) 聖路加国際病院インターンシップサマープログラム，2005-8-28，<http://www.luke.or.jp/recruit/nurse1/intern.htm>
- 15) 佐藤エキ子：ナースの確保・定着に何をすべきか採用活動の一環としてのインターンシップサマープログラム「見合い型」から「恋愛型？」採用への取り組み，看護展望，31(7)；759-764，2006.
- 16) 子吉知恵美，鈴木幸子，大塚真理子：看護学科における県内病院インターンシップ事業の試み，埼玉県立大学紀要，5；153-157，2004.
- 17) 岐阜県立看護大学 就職・進路対策委員会：平成18年度就職体験研修プログラム報告書，2007.
- 18) 前掲3)
- 19) 前掲7)

(受稿日 平成19年10月31日)

(採用日 平成19年12月21日)