

2023 年度 雇用者アンケート結果 報告書

I. 総括

2023 年 10～12 月にかけて、2022 年度看護学科卒業生が就職した慈恵大学附属病院および外部施設の施設管理者を対象に雇用者アンケートを行った。附属病院 4 施設へは 28 部署へ配布し 24 部の回答をいただいた（回収率 85.7%）。外部施設へは 16 施設 24 部を配布し 13 施設 18 部の回答をいただいた（施設回収率 81.3%、回答回収率 75.0%）。べ切を早めたところ、外部施設からの回収率が上がらず、再度、調査表を送付し回答期限を延長したが、例年通りの回収率を得た調査となった。

附属病院からの回答では、看護学科卒業時の教育目標や学位授与方針（以下、DP）の 1, 2, 7 については、その能力が業務に生かされていると思う（回答のうち、4.そう思う、3.まあそう思う）と回答した割合が 80%超、DP3, 5, 6 では 90%超で、昨年と同様の結果だった。

外部施設（病院および保健所）からの回答では、DP1, 3, 5, 6, 7 については、その能力が業務に生かされていると思う（回答のうち、4.そう思う、3.まあそう思う）と回答した割合が 80%を超え、特に DP5, 6, 7 では昨年度の 70%前後から向上していた。一方で、DP2「課題解決能力」は昨年度と同様、70%程度にとどまった。

DP4「地域医療連携能力」、DP8「国際的視野」は附属病院、外部施設問わず、能力が業務に活かしているという回答は低い割合であった。しかし、自由記載から、地域医療連携や国際的視野にかかわる高い能力と努力を発揮し、興味関心と能力が期待されている卒業生が活躍しており、就職先の特性や、個人のキャリアビジョンに解答が影響することが明らかとなった。

一方で、主体的学修能力や課題解決能力に関連する問題課題を自身で見出し学び進める力や対象に寄り添った実践能力の高さが評価される一方で、チーム協働にかかわるコミュニケーション能力やメンタルヘルスや感情マネジメントに関わる課題を抱える卒業生が存在していることが明らかとなった。27 期生（2021 年度卒業）は、コロナ禍で実習などが大幅に中止になり、大学生活の中で激動の中でカリキュラムを習得した学年でもある。豊富な実習体験や職業イメージを持つ機会などが制約されていたことも要因となっている可能性がある。

以上より、大学での学びが感染症流行に伴い制約を多く受けた学年ではあるが、本学科での 8 つの DP は、卒後 2 年目という経験が浅い段階でも、卒業生の職場環境に応じて発揮されている部分を評価し、2019 年以降の 5 年間の経年変化を見ても、コロナ禍で卒業生の DP 涵養が著しく低下することはなかった。卒後 2 年目を対象とした調査は本年度で 2 年目であり、附属病院および外部施設の管理職者の協力を得ることで、卒後アンケートから学科教育の成果を評価することができている。引き続き雇用者各位からの協力を得て、本学科における共修学修の機会や少人数制学習の備わった教育環境を整え、臨地実習施設と協働して、専門職者としてのイメージをもって健全な成長を遂げられるよう、学習機会を整備していくことが不可欠であると考える。

II. 調査概要

A. アンケート実施時期

2023 年 11 月から 12 月末日。

B. 対象

施設は、看護学科卒後 2 年目が（2021 年度卒業、2022 年度就職）就職した附属病院および外部施設（病院および保健所）とした。調査に参加いただく対象は、現在所属する部署の管理者とし、所属する部署の師長もしくは看護部長と指定し、回答を依頼した。

C. 方法

看護学科卒後 2 年目が就職した附属 4 病院（附属病院、第三病院、葛飾医療センター、柏病院）と、外部施設の各看護部長や所属長へ卒業生アンケートの趣旨と内容説明の書面と自記式質問紙を郵送した。その上で、看護部長等が卒業生の所属する部署責任者へアンケートを依頼し、記入した質問紙を同封した封筒に入れて学内便もしくは郵送で返送していただいた。

調査では、「あなたの部署にいる看護学科卒業生(2022 年度就職者)を通して感じた看護学科の学びについて教えてください」とし、各 DP の能力が現行の業務で生かされているか 4 件法（1. 思わない、2. あまりそう思わない、3. まあそう思う、4. そう思う）での回答と、卒業生の看護師能力における強み、看護学科教育の改善希望、卒業生のスキルや特徴で気づいた点について自由記載での回答を依頼した。

III. 結果

A. 回答数（回収率）

全 21 施設に 62 枚の質問紙を送付し、17 施設から、42 枚の回答を得た。施設回収率は 81.0%（2022 年度 76.2%）、質問紙回収率は 67.7%（2022 年度 75.9%）だった。5 年間の回答率は図 1 に示した。

附属 4 病院（附属病院、第三病院、葛飾医療センター、柏病院）の内訳は、就職者 28 名に対し、質問紙の配布が 28 枚（附属 4 病院看護部長含む）、返信が 24 枚で、質問紙回収率は 85.7%だった（2022 年度 90.0%）。施設別の回収率は、附属病院と柏病院は 100%、葛飾医療および第三病院は 50%だった。

外部施設は、就職施設 17 施設、就職者 24 名、質問紙配布が 24 枚で、返信が 13 施設（81.3%）、18 枚で、質問紙回収率は 75.0%だった（2022 年度 58.6%）。質問紙回収施設は、病院が 10 施設、保健所が 3 施設だった。

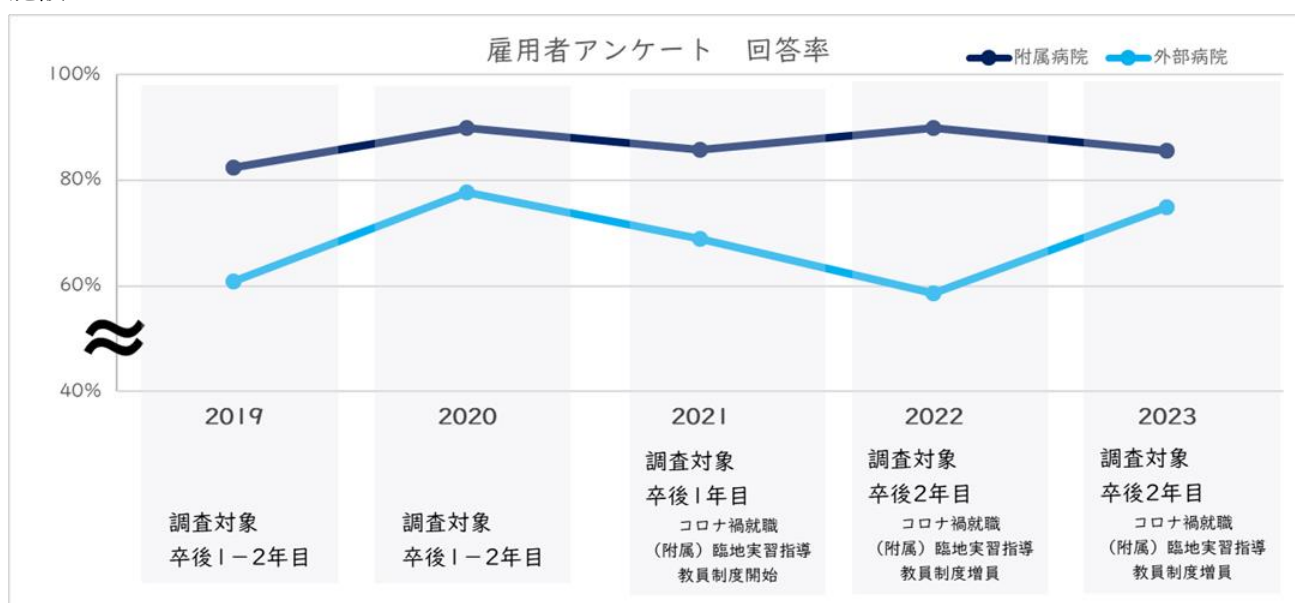


図 1 雇用者アンケート回答率の推移（2019 年度から 2023 年度）

B. DP1-8 の項目別に、卒業生の実践能力

DP1-8 の項目別に、卒業生の実践能力が現行の業務で生かされているか、4 件法（1. 思わない、2. あまりそう思わない、3. まあそう思う、4. そう思う）で調査し、割合を図 2 に示した。更に、DP1-8 の回答内容を表 1 で示し、DP 項目の自由記載欄に回答があった内容については、高評価と低評価に分けて一覧にして表 2 に示した。

また、2019 年からの回答結果については、参考資料として掲載した。

自由記載で回答を得た卒業生の看護師能力における強み、看護学科教育の改善希望、卒業生のスキルや特徴で気づいた点については、附属病院からの内容を黒字で、外部施設（病院および保健所）の内容を青字で示した。

A. 看護学科で涵養している DP の能力が卒業生の業務に生かされているか

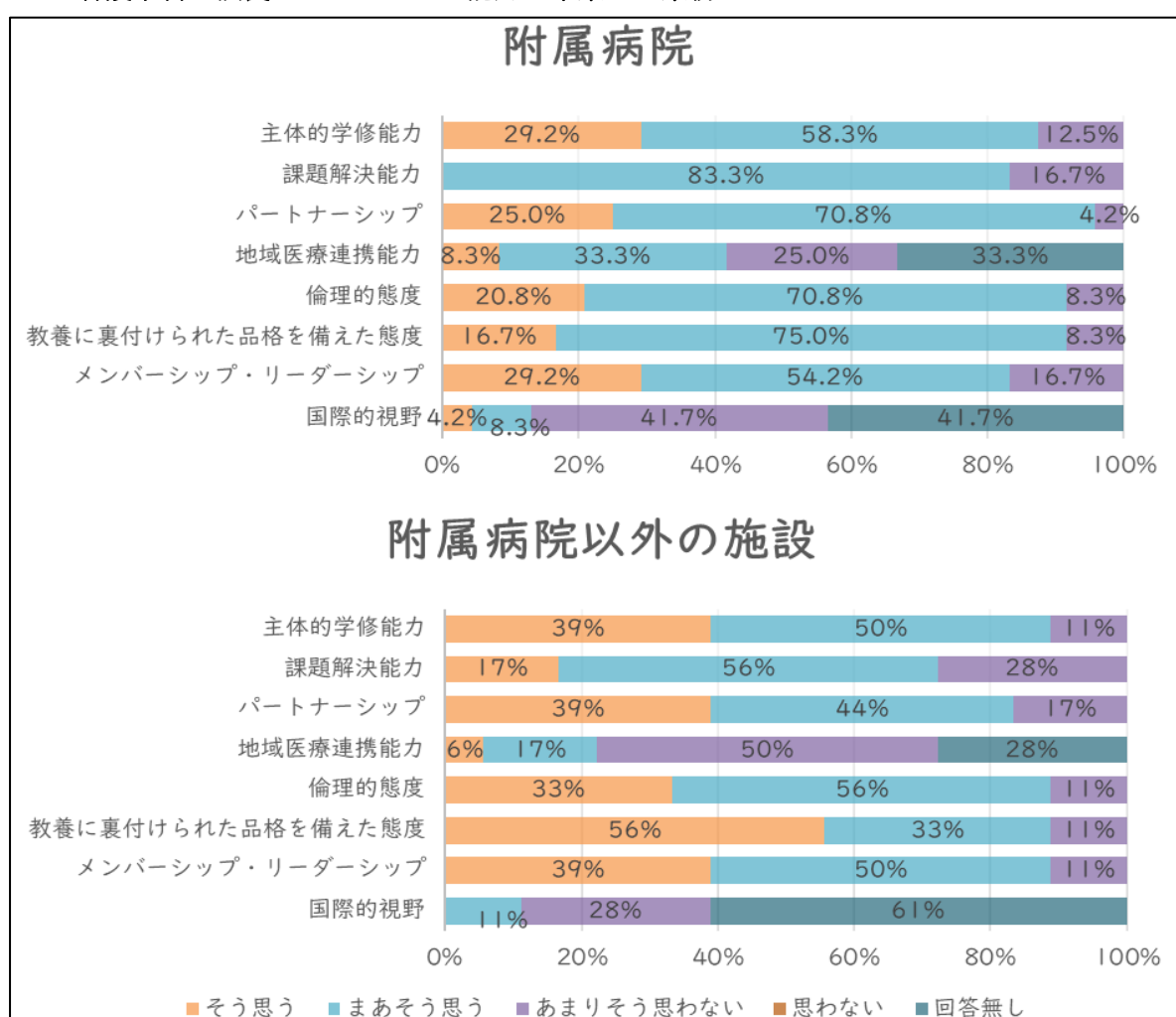


図 1 雇用者が評価する卒業生の実践能力（DP 毎の涵養度の割合）

表1 雇用者が評価する卒業生の実践能力（DP 毎の涵養度の割合）

		そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	思わない	回答無し
主体的学修能力	附属4病院(n=24)	7 (29.2%)	14 (58.3%)	3 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	外部施設(n=18)	7 (38.9%)	9 (50.0%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
課題解決能力	附属4病院(n=24)	0 (0.0%)	20 (83.3%)	4 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	外部施設(n=18)	3 (16.7%)	10 (55.6%)	5 (27.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
パートナーシップ	附属4病院(n=24)	6 (25.0%)	17 (70.8%)	1 (4.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	外部施設(n=18)	7 (38.9%)	8 (44.4%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
地域医療連携能力	附属4病院(n=24)	2 (8.3%)	8 (33.3%)	6 (25.0%)	0 (0.0%)	8 (33.3%)
	外部施設(n=18)	1 (5.6%)	3 (16.7%)	9 (50.0%)	0 (0.0%)	5 (27.8%)
倫理的態度	附属4病院(n=24)	5 (20.8%)	17 (70.8%)	2 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	外部施設(n=18)	6 (33.3%)	10 (55.6%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
教養に裏付けられた品格を備えた態度	附属4病院(n=24)	4 (16.7%)	18 (75.0%)	2 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	外部施設(n=18)	10 (55.6%)	6 (33.3%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
メンバーシップ・リーダーシップ	附属4病院(n=24)	7 (29.2%)	13 (54.2%)	4 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	外部施設(n=18)	7 (38.9%)	9 (50.0%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
国際的視野	附属4病院(n=24)	1 (4.2%)	2 (8.3%)	10 (41.7%)	0 (0.0%)	11 (41.7%)
	外部施設(n=18)	0 (0.0%)	2 (11.1%)	5 (27.8%)	0 (0.0%)	11 (61.1%)

表2 雇用者が評価する卒業生の実践能力（DP 毎の自由記載）

DP1 主体的学修能力		
	附属病院	外部施設
高評価	・ 専門職として目指している事を持っている。 ・ 疾患や症状について常によく調べている。 ・ 分からない事をそのままにしない。 ・ 1年を通して3カ月毎にもK票を設定し、そこに向かって実践評価しているため。 ・ ラダー別院内研修へ参加し、課題に取り組んでいる。 ・ 興味のある分野において主体的に学ぶ姿勢があるため。 ・ 様々な研修会に自ら参加している。 ・ 自己学習することはできている。 ・ 自己学習、看護部レベル別研修等の学びを現場で活かす力がある。	・ 院内研修に自ら希望して参加している。 ・ 目標の設定がしっかりしている。 ・ 新たな知識や技術を主体的に学習しようとする行動がみられる。 ・ 就職当初から業務の取り組み方の意識が高く、個別支援活動や業務の理解が的確であった。 ・ CNSを目指しており、学会参加も積極的に行っている。 ・ 分からない事は、そのつどしらべている
低評価	・ 主体的とはいえず、何かあれば取り組む。	・ 課題を明確に伝えないと主体的に行うことが出来ない事柄もある。 ・ 自主性はまだないが、提示されれば取り組めるため。
DP2 課題解決能力		
	附属病院	外部施設
高評価	・ 研究係として自部署の問題解決・事例に取り組んでいる。 ・ 自ら解決すると言うより課題を自覚し、失敗しながらも根気強く取り組んでいる。 ・ 一人の患者さんを通し実践・評価・修正の機会が少ないため、課題解決のための取組みは出来ている。 ・ 身体が状況が理解できれば何が必要な看護が考える力は持っている。 ・ 研究への関心薄いですが、知識を活用して課題に取り組むことはできる。 ・ 患者の問題を表現し、解決しようとする力はある。	・ 提供したケアが適切であったか、自ら振り返り相談していた。 ・ 2年目になりプライマリーを通して、患者の看護問題解決に積極的に取り組んでいる。 ・ 個別支援活動や業務の経験の積み重ねにより、周囲に相談しながら実践・評価し続けることが出来ている。 ・ 知識の活用が出来ている。

低評価	・自ら解決する力は弱い。 ・先輩の支援による展開が大きい。自分の意思・考えを表現する力を高めたい。 ・研究的思考や探究心はこれから生まれると思う。	・研究成果を十分に解釈しているとはいえない。 ・疑問を持つ、気づく力がまだ弱い。 ・日常業務で精一杯。 ・そのような機会が少ない。
DP3 パートナリシップ		
	附属病院	外部施設
高評価	・患者に対しては優しく、尊重した対応ができています。 ・スタッフ同士、患者の特性を理解し行動できている。 ・看護の対象の背景を提示、思いを傾聴する力、姿勢があるため。 ・1年目とペアで動くことが多い中でしっかり対応し共に成長している。 ・自己の困りごとを発信し、解決する姿勢あり。 ・チームメンバーと協働することが出来る。 ・2年目になって他者を尊重する姿勢が見られるようになった。 ・対象を尊重した関わりはできている。 ・受け持ち患者に関心を注ぎ寄り添うことが出来る。 ・周囲のスタッフへの声掛けやチーム連携等、上手く出来ている。	・対象を支援する声掛けをしている。 ・コミュニケーション・対応などの人間関係を築く力がある。 ・就職当初から個別支援活動におけるパートナーシップの意識が高かった。 ・一定の関心を持ち関わっているため。
低評価	・コミュニケーションが積極的に取れと良いと思います。	・周りの視線ばかり気にして、振り回されている。 ・看護の対象に対しては、患者家族との対応が慣れない。COVIDの影響あり。 ・業務中心となりやすく関係を築く力が不足している。
DP4 地域医療連携能力		
	附属病院	外部施設
高評価	・自ら PFM について学びたいという意思表示をし、チームで協働できている。 ・地域包括ケアシステムについては学習中。先輩の助言を得ながら整える力はあるため。	・院内の PSW への依頼などは出来ている。 ・社会資源の活用や病棟外来(地域)連携について、取組んでいる。 ・個別支援活動や事業運営を一人で担当できるようになり、多職種との連携や保健師の役割の理解も進んでいる。 ・ヘルスケアシステムについては十分とはいえないが、多職種連携はとれている。
低評価	・知識・経験が少ない。 ・対象患者を通して学びを得ているが、まだ知らない事も多い。 ・現時点では難しいが、今後経験を積むことで力が付くと思われる。 ・担当患者で該当なし ・地域連携などは機会がないため協働には至らない。 ・機会が極めて少ない。	・ICUのため。 ・機会が少ない。
DP5 倫理的態度		
	附属病院	外部施設
高評価	・必要に感じた表現は出来る。 ・患者さんにとって何が必要か考えて行動できている。 ・チームで相談しながら患者・家族の背景を捉え、思いを傾聴できる。 ・他者の価値観を否定せず、対象を尊重した関わりを持つことが出来ている。 ・関わる対象の立場に立って考え、尊重した態度で接	・1年目より患者・家族に倫理観を持ち対応できている。 ・当初から個別支援活動において対象者に寄り添い丁寧に話を聴く姿勢があった。 ・患者・家族に対して倫理的な態度で接している。 ・患者・家族に対して誠実、相手の立場に立っている。

	・ することが出来る。 ・ PT やスタッフの話を聞き、共に考える力がある。	
低評価	・ 患者の訴えに対し突拍子もない返答をすることがある。法律上無理など	・ 人によって態度が変わるとの情報がある。 ・ 相手の価値観に柔軟に対応することが苦手である。
DP6 教養に裏付けられた品格		
	附属病院	外部施設
高評価	・ 相手への関心に向けられている。 ・ 人を慈しむ心、礼節があるため。 ・ 指導を受けた時に憤りを態度に示すことがあるが、概ねは良い。 ・ 一般的な礼儀などは問題ないと思われる。	・ 礼儀・対応とも問題なく接している。 ・ 当初から対象や周囲の状況に合わせて対応することが出来る。 ・ 礼節を守り、日々周囲のスタッフへの配慮は出来ている。
低評価	・ あまり表情に出ないので、淡々と話すところがある	・ 接遇は高く評価しているが、余裕がない場面ではそれを維持できていない。 ・ 言葉は丁寧だが、新人スタッフに対して舌打ちする等の行動がある。
DP7 メンバーシップ・リーダーシップ		
	附属病院	外部施設
高評価	・ 自己の能力を査定しながら、チームの中でメンバーシップを発揮している。 ・ チーム内での報告・相談、担当患者以外へのフォローなどチームを意識した働きが出来ている。 ・ 1年目の相談にのったり、先輩に確認したりと行動できている。 ・ リーダーシップには至らぬもスタッフとしての自覚を持ち、他のスタッフと連携し協働することはできている。 ・ 自己責任を理解し、新人支援やチームの成果に貢献している。 ・ チーム状況を把握する力は長けており、メンバーシップは発揮出来ている。 ・ 自己発信を積極的に行い、チームで協働できている。	・ メンバーとしてはきちんと役割を達成しており、リーダーとしての視点を伸ばしている。 ・ 役割の中でリーダーとして活動し、成果を出している。 ・ チーム内でのコミュニケーション、メンバーとして報・連・相が十分出来ている。 ・ 個別支援活動や担当業務だけでなく、課、係の役割理解が進み、メンバーシップの意識を持てるようになってきている。 ・ チームの役割は果たしている。 ・ 自己責任、役割を考え協働できている。 ・ チームメンバーと良く協働している。
低評価	・ 抱え込みが大きい。もっと支援を受けながら看護できると良い。	・ 周りの視線や評価を気にしすぎる。
DP8 国際的視野		
	附属病院	外部施設
高評価	・ 国際看護への興味関心を話したことは無いが、海外の方へも看護提供出来ている。	・ 担当地区には外国人も多く移住しているが、国際交流センターの通訳を活用してコミュニケーションを図っている。
低評価	・ 実践する機会が少ない。 ・ そのような場がない。 ・ 機会が少なかった。 ・ 対象となる患者がほとんどいなかった。 ・ 該当患者がいない。	・ 発揮できる場面が少ない。 ・ 機会が少ない。

B. 卒業生の看護師としての能力の強みについて（事象や理由）

* 附属病院は黒字、外部病院は青字

1. 主体的学修能力に関する強み

- ・ 分からない事をしっかり聞く、調べることをくりかえしている。学習する方法を心得ている。
- ・ 目標設定が明確な為、困難なことがあってもへこたれない現在の経験を今後の学びとして活かそうとしているため困難が苦ではないのだと思う。

- ・ 自己の課題と向き合い、改善に向け取り組む姿勢がある。徐々に、看護実践の力をつけつつある。
- ・ わからない事は必ず学習している事。
- ・ 専門職としての役割・能力・向上させるための意欲。
- ・ 人柄がよく前向きで、へこたれない力は強みです。受け持ちを替えられた時、同期が先に重症患者を受け持ち差が出て、努力して成長している。
- ・ 論理的に説明できる能力が強みだと思います。自己のキャリアプランを明確に伝える事、患者状況の説明など理解しやすい表現が行えている。
- ・ 大学での学びを日々振り返りながら、実践できる能力があります。
- ・ DP1と2が強みとしてある。診療科が多い部署だが、初めて見る科は自主的に勉強している。また、自身で理解することを大事に実践しており、問題解決のために経験を活用することが出来ている。
- ・ 主体的学習能力が高い。業務についてレポートを基に一緒に確認しているが、理解した内容が具体的に的確であり、自分の課題の整理の仕方や次に取り組む内容を明確に伝える能力が高い。

2. 課題解決能力に関する強み

- ・ エビデンスを聞いて看護展開をしようと努力している所、行き当たりばったりではなく1つ1つ学習してからベッドサイドに行き対応していると思います。
- ・ 状況把握や物事を論理的に考える力に長けている。
- ・ 分からない事をしっかり聞く、調べるをくりかえしている。学習する方法を心得ている。
- ・ 前向きに取り組むー注意や指導を受けてくじけない。患者に寄り添えるー患者の苦痛に対してアセスメントを行い寄り添うことが出来る。
- ・ 自己の課題について納得できると、黙々と学習を継続する力はとてもあります。粘り強く課題解決に向けて取り組む力は強みである。
- ・ プライマリーとして病態の難しい患者を受け持っている中で、今、何が起きているか急変リスクとして何が考えられるかをペアナースと一緒に考えて実践している。予測を含めたアセスメント力は観察、実践につながる強みを考える。又、患者・家族の意思決定支援にもサポートを受けながら対応しているが、患者家族の思いをくみ取る、寄り添う姿勢も能力の一つと思う。

3. パートナシップ能力に関する能力

- ・ 対象の話を良く聞こうとする態度・姿勢が強みだと思います。
- ・ 積極的に患者・家族も含め関係性を築こうと関わっている。コミュニケーション力も高い方と考える。
- ・ 相手の立場に立つことが出来ているところ。全体像をとらえる力は研修等で訓練中だが、患者さんの背景や訴えをしっかり捉えようと話を傾聴できる力がある。
- ・ 人の気持ちに寄り添う気持ちが強み。
- ・ 物事に主体的に取り組む患者中心の係わりがなされている。
- ・ 一定のトーンで、患者・家族やスタッフにかかわることが出来ていると思います。常に優しく穏やかである事は強みだと思います。
- ・ 患者へ寄り添う気持ちが強く、患者を理解しようとするところが強みと考える。患者に良く話を

聴いている所から感じる。

- ・ 精神障害のある患者様のストレングスをとらえ、支援する能力。そういった声掛けをしていた。
- ・ 支援対象者のありのままの姿を理解する能力は強みだと思います。対象者が必ずしも保健所の支援を受けていない相手であっても、支援を重ね関係性を築きながら考えやこれまでの生活を尊重した支援を考えながら実践できています。
- ・ パートナーシップ、対象者理解について、対象者理解に努めて個別性のある支援計画を立てている。

4. メンバーシップ・リーダーシップに関する能力

- ・ 明るく元気で気持ちも安定している。スタッフの一員として自覚を持ち、他メンバーと協働できる。
- ・
- ・ 目標設定が明確な為、困難なことがあってもへこたれない現在の経験を今後の学びとして活かそうとしているため困難が苦ではないのだと思う。
- ・ 自己の課題と向き合い、改善に向け取り組む姿勢がある。徐々に、看護実践の力をつけつつある。
- ・ 4月から同期の退職や多職種業務で、とても負荷がかかっていた2年目のスタートだったと思います。しかし、患者の立場に立ち寄り添う姿勢やチームで協働していく際の態度はブレずに相手を尊重した立ち振る舞いでした。半年が経過し、少し余裕ができて新人の支援も行いながらケアをしています。
- ・ 精神面が安定しており、ポジティブ思考で勤務している。環境整備など看護の基本をしっかり行えており、先輩からも評価されている。マイペースなところもあるが、素直で誠実に対応できる。
- ・ ペア制看護を実践しており、ペアの意見を尊重し共有や相談など上手に行えています。

5. 倫理的態度や教養に裏付けられ品格ある態度に関する能力

- ・ 時間管理をしながら業務を遂行できる。
- ・ 熱意をもって、責任性の有る姿勢で取り組み、周囲へもより良い影響を与える事が出来ている。頑張りすぎている印象もあり、心配である。
- ・ 部署移動の話がでた際にポジティブに捉えることが出来ていた。カルテや報告書などの文章構成能力が高い。相手に伝わる書き方が出来ている。
- ・ 真面目、丁寧、勤勉かつ誠実であること。

6. その他

- ・ 現時点で、将来的に救急関連に進むことはライフプランに無いとの事で、モチベーション下がっているようです。そのため、日々まずは与えられたことを行っている現状です。よって、特に強みは挙げられません。
- ・ 1年目途中から休職中のため評価できない旨の回答有り

C. 卒業生の能力から、看護学科における教育で改善すべき点や、在学中に身につけた方が良く考えるスキルや能力について * 赤が附属病院、黒が外部病院

1. 主体的学修能力に関する課題

- ・ 気づきを発信する能力。
- ・ 自己研鑽する力が必要な仕事であるため、働く中で具体的にどう続けていくかをイメージしておくことが必要だと思います。
- ・ レジリエンスが高まると良いと思います。教育をするのは難しいと思うので、出来ればというレベルです。

2. 課題解決能力に関する課題

- ・ 想定ではない状況に置かれた時に新たな道を模索出来前に進める力が欲しい。優秀であるがゆえに挫折経験が無いのではないか。
- ・ 多重課題をクリアできるような実習。技術は出来るだけ経験して欲しい。
- ・ 裏付けされた知識を活用するスキルは高く、臨床判断能力などは特に優れている。応用力や多角的に物事を考え解決する能力や柔軟性のある思考力が身につけられると良い。
- ・ メンタルヘルス不調、感情マネジメント学習。
- ・ メンタルヘルス不調、感情マネジメント学習。自分を俯瞰して捉えられる力を身につけておいて欲しい。
- ・ 自己肯定感が低く、失敗や間違いを過度に恐れる傾向がある。失敗から学習の繰り返しでNsは成長して行くことがわかっていると、つまづきが少なくなる。キャリアについて考えるように教育されているようで、入職後すぐにキャリア、キャリアと言うが、まずはNsとして一人前になるのに時間がかかる事を理解しておく必要がある。

3. メンバーシップ・リーダーシップに関する能力（コミュニケーションに関する課題）

- ・ アサーティブコミュニケーションの方法などの学習が出来ると良いと感じている。「私はちゃんとしている」の主張がチーム内でコミュニケーションエラーを生じやすくなる。
- ・ コミュニケーション能力、価値観が異なる人との関りや人と話し関わる事とが、困難にぶつかった時の回復力として培われると考える。
- ・ D8のd1に関して、国際的なコミュニケーションの前に自国内でのコミュニケーションについて、主体的に自己を内省し改善していくことを身につけていけたら、より良いと思います。
- ・ 多職種とのコミュニケーションをとる力や伝える力など。
- ・ コミュニケーション能力：患者だけでなく、スタッフとの協働、連携を学生の中から培ってけると良いと考えます。
- ・ コミュニケーション、グループディスカッション。
- ・ チーム医療とはどういうことか、メンバーシップ、リーダーシップを発揮するために1年目から実践できることは何か。
- ・ 社会人基礎力 リーダーシップ
- ・ 実習の機会が少なく、入職時は患者への対応がなかなか大変で難しいと感じていたため、コミュニケーションをとる機会が増えるといいと感じている。
- ・ メンバーシップ。職業人として積極性がもう少し出せると良い。

- ・ リーダーシップ、自ら発信できるようになることは課題と感じています。スタッフの個性もあると思いますが、
- ・ 新任期の頃から組織内やチームの中で自分の意見を言葉で伝えることが出来る能力は必要だと思います。同世代だけではなく年齢を超えた様々な対象、集団であっても自分の意見を伝える能力は必要だと思います。

4. 倫理的態度や教養に裏付けられ品格ある態度に関する能力

- ・ 接遇教育。学内でも話し方はフランクすぎない方が良く、社会人基礎能力ならば発信力として、どう表現していくか。周囲に受け入れられる発信方法を学べると良い。
- ・ 人と接する上での基本的マナー(言葉の使い方、話す姿勢など)気になる事があります。もしかすると新卒より中堅 NSの方が多くいかもしれませんので病院での教育も継続したいと思いますが、学生教育から重要だと思います。

5. その他

- ・ 特になし。先輩の指導から知識や技術を吸収できています。

D. 卒業生のスキルや能力、特徴について

1. 肯定的意見

- ・ D3 パートナーシップの意識はとても高く、D7 についても積極的に行動できている。
- ・ D3 パートナーシップ、D7 メンバーシップについても意識が高いです。
- ・ D8 国際的視野:大学での学びから国際看護に関心を持ちキャリアプランとして2年目の現時点から目標を設定している。
- ・ D8 はあまり感じた事は無かったが、D1～D7 を学んできているからこそ、チーム医療の中で看護とは何かを考え、患者を生活者として捉える力があるのではないかと感じた。
- ・ D1～D6 までは日々、完成されている。
- ・ 今回、DPについて初めて知った。D3、D7 を学生が学んでいることは、ひとりで成長していくのではない事を学生の時から体感でき、とても大切だと思いました。
- ・ D1、自分で切り開く能力があります。主体的学習能力が高いと感じました。
- ・ D5-D7 が良く出来ているとは言い難いが、患者に対しては出来ている。
- ・ D2 課題解決能力(意欲)は高いと感じます。
- ・ DP1 と 2 の力が高い卒業生が多いように感じている (他の卒業生の事を知らない為何とも言えないが)。
- ・ D3 パートナーシップ、D6 品格を備えた態度は優れていると評価する。D2 課題解決能力は2年目として成長してきていると考えるが、これから伸ばしていって欲しい点です。
- ・ D1-7 までバランス良く備わっている。
- ・ 個別支援活動や業務経験の積み重ねにより、課題を適切に把握し課題解決に向けて自ら積極的に取り組んでおり、スキルや能力が顕著に向上しています。DP項目が職場の人材育成の項目と類似しているので、取り組むべきことを理解しやすいのかもしれない。

- ・ 8つのDPを踏まえ、対象を理解し緊急度を判断した上で課題を評価し、その人に寄り添った支援が出来ている。教育の力もあると思いますが、家族や友人との関係で身につけた事も大きく影響していると感じます。

2. 課題や示唆などの意見

- ・ D7, D8は短い実習期間では評価することが難しいです。
- ・ 学びを現場に活かしていると感じる。またバランスもとれている。D2, 積極的に研究的視点を現場に発してもらえると活性化になる。
- ・ D1, 学生の頃より働いてから身につく知識・技術があると思うが、生涯学習することを忘れずに日々看護実践に活かして欲しいと思います。
- ・ D1 主体的学習能力はあるが、臨床に結び付けるのが難しい。自分の位置でしか動いていない。D2, 指示を待ってしまい、自ら考えて行動する力は弱い。
- ・ D2 課題解決能力。状況を見る力はあると思います。患者のこと、スタッフのことを見る力はある。それを展開するためのD4コミュニケーション、チームの中で役割発揮するために主体性を高めると積極的に看護できると思います。
- ・ 自己肯定感を向上させ、自分を俯瞰して捉える力を養って欲しい。
- ・ 実際の現場で、これらが生かされているようには感じません。本人がこのことを意識しているかも、面接などからは感じられません。
- ・ DPによる教育の効果か判定は困難。同じ教育を受けていても個人により習得状況や実戦でのスキルや能力には差がある。

C. 大学に伝えたい事

- ・ 全体的にバランス良く教育されていると思います。患者と関わる力も高く、素晴らしい人材育成をされていると感じました。
- ・ 地域医療や国際的視野を見すえている卒業生がおり、慈恵病院で看護師として定着率が難しいと感じる。特定機能病院で活躍することを学生や教職員はどのように考えているか知りたい。
- ・ 優秀な方が多いと思います。プライドが高い傾向にあり、心が折れてしまっている人がいます。かなり支えて看護師を続けていますが本人はその自覚がないようです。
- ・ 学生と職業人になってからのギャップが大きくなっていると感じています。今後は現場の中で、患者の生活や動きにもっと合わせて実習の場を持てるようにさせて頂きたいと思います。
- ・ 患者個別の看護の展開はペーパーでは達成しづらい。患者が生活者として社会に戻るため何が必要か考える際、患者の特徴を踏まえ看護提供を考えると良いのではないか。
- ・ 8つの視点で学んでいることを知り、それらの力をバランスよく育めるように関わっていく責任があると感じた。
- ・ 職場では保健師の人材育成ガイドラインや全庁的に行っている人事考課制度に基づき育成をしています。貴校のDPの理解が就職後の人材育成に影響を与えているのではないかと思います。
- ・ 今後ともご指導お願いいたします。
- ・ 2年目でも評価するには難しいと感じました。1～2年目は社会人としての教育やティーチングが主となっているため、「自ら」ということはあまりないのが現場の現状です。

- ・ コスパ、タイパを大事にし、選択社会に生きてきている世代かと思う。一人前のNsになるのに時間はかかること。キャリアデザインも重要だが、技術や知識を身につけることに価値があることをわかっておかないと理想と現実のギャップが大きくなり、新人が適応しにくいのではないか。
- ・ 大変な毎日の中、本当にしっかり働いてくれています。目標も持ち、部署での自身の役割を考えながら実践するなど成長していると思います。
- ・ 貴校には保健師学生実習に来ていただいた事があります。先生方の丁寧なご指導と職場への配慮に感謝しております。
- ・ 教育だけでは身につかない能力があります。コミュニケーション能力や助言を自身の中で解釈する力、自分自身に向き合う力などです。時には内省し他者の価値観を踏まえ、次につなげて行かなければならない事もありますが、その過程を踏むことが出来ず、行き詰る現状があります。教育現場で身につけることが出来たと思った能力を社会に出てから実践できるかが課題だと思います。
- ・ 精神的な脆弱さを感じます。個人要因もあると思うが、その傾向が強い。多重課題への対応や、出来ない事を認める勇気、客観的に自己を捉える力の不足のため、適応に時間がかかった。

IV. 点検・評価と改善点

A. 点検・評価

2019年度以降、本学卒業後2年目を対象とした調査は2回目だった。外部施設からの回答では、1年8か月程度でも評価するのは難しいとの意見があったが、卒後のDP達成度評価は概ね卒後2年目を対象とする調査が多く(畠田, 2021)、妥当な評価時点であると考え、雇用者アンケートは本年度で5年目を迎え、附属病院や、多くの卒業生が就職する外部施設への調査回収率も安定し、本学による調査が定着してきていると考え、また、附属病院からの回答では、臨床教員制度の導入により、学科での看護教育に対しての参画・協働が得られ、学生実習を受け入れる際の影響もあるのではないかと推察できるも内容もあり、変革する時代の要請に合致した教育体制の構築し、必要な実践能力を様々な学習環境の中でどのように育成すべきかについて、示唆に富んだ意見も多くあった。

コロナ禍で大学生活や学びの機会に多くの制約があった学年における調査だったが、附属病院及び外部施設ともに、本学卒業生がカリキュラムで涵養した8つのDPにかかわる能力のうち、DP4とDP8以外は7-8割程度が「現在の仕事で能力を発揮できている」という評価だった。しかしながら、自由記載の内容からは、コミュニケーション能力、社会人基礎力、メンタルヘルスや感情マネジメントなど、社会人としての基盤づくりが未成熟な状態である卒業生も存在していることが明らかとなった。これは、コロナ禍で大学生活において経験すべき社会経験が不足していること、個人的要因などが影響していると考え、大学で獲得した能力を、自身に与えられた環境の中で研鑽し、積み上げた学びを大成させるには、勤務環境も重要であるが、個々の仕事への向き合い方が大きな要因となってくる。学生時代に、本学カリキュラムで獲得した8つのDPの能力を生涯自己研鑽していく力に転換することが大切であることを考えられるよう、シンポジウムでの卒業生の活躍や、実習で出会う看護職者をロールモデルとできるように、教員が導いていくことも必要であると考え、

B. 改善点

まずは、主体的学修能力を基盤とした自身および周囲に存在していたり、潜んでいたりする課題に気づき、涵養された DP 2-8 の能力を汎用できる能力や、応用できる能力を身に着ける機会が必要不可欠である。今回の調査対象となった卒業生は PROG*を導入する以前の学年である。しかしながら、これまでの結果では「コンピテンシー」に関連する能力が高いが、リーダーシップに関わる「統率力」や、メンバーシップなどに関わる「感情制御」に関連する能力が低い傾向にある。卒業生アンケートでも同様に、強化すべき点についてご指摘いただいた内容と整合性がある。本年度より、e-portfolio 上の DP 自己評価と、DP 評価に連動した PROG 結果が、科目横断試験 (CBT; Computer Based Testing) の結果と同様に成果物として集積することができるようになった。学生自身による自己評価は、本学では多くの機会が設けられているが、他者評価を受ける機会が少なく、学生もアサーティブな評価が苦手な傾向にある。教員は各学年の看護総合演習のリフレクションを丁寧に進めることを継続し、学生同士で e-portfolio を通して共有できる成果物の蓄積を通じたディスカッションの機会を設けること、グループワークでのピア評価の実施などを推奨し、DP 評価を通じた自己の能力を評価し、自身の強みや課題に早くから気づき、助長や修正に取り組むことを促進していく。自身を主観的に内省するだけでなく、PROG 結果や看護総合演習での e-ポートフォリオリフレクション面談や少人数制のグループ学習などを通して、客観的評価を受容して自身の強みを伸ばさせ弱みを是正しながら、人間的な成長を遂げるためにどのような学生生活を送りたいか、考えていく機会とすることができる。また、「リテラシー」にあたるような問題課題を提起する力は本学のカリキュラムでも涵養できる機会が多いが、その解決方略を見出せるような機会を設ける必要があるだろう。

DP 別に評価内容を確認すると、DP 4「地域医療連携能力」DP 8「国際的視野」では、実際に能力があるかは業務の中で機会がなく評価が難しいという「回答無し」の回答が多かったが、自由記載欄から否定的な意見は無く、今後の機会拡大に向けて期待されていることがわかった。本年度から、研究方法論で国際学会誌の文献を用いてクリティークを行っている。学習成果の経年変化を評価するとともに、生成 AI の活用も考慮していく。近年あらゆる学修ツールを適正に用いた教育活動は飛躍的に発展している。今後、社会で活躍する実践家を育てる高等教育機関として、まずは、教員が教える側として多様な価値観に基づき国内外に広い知見を持ち、2024 年度の FD・SD 研修会や、看護教育学会他での生成 AI や ICT にかかわるスキル習得を促進していく必要がある。地域医療連携能力としては、「対象を生活者としてみる」看護支援に課題があるということも明らかになった。第三病院のリニューアルに伴い、看護学科と地域連携看護学実践研究 (JANP) センターの連携が加速化し、粕江・調布地域の住民の生きる力を支援する活動が拡大していくと推測される。対象理解や臨地実践能力の基盤づくりとして、看護学の様々な理論を学ぶことに並行して、教職員の社会貢献活動や研究成果を通して、地域のニーズに対応し切れ目ない質の高い医療サービスを提供している連携機関に属し、看護学を学ぶ自覚をもって卒業できるようにしていく必要がある。

DP 1「主体的学修能力」、DP 3「パートナーシップ」の項目では、附属病院・外部病院施設問わず、卒業生は所属長から概ね高い評価を得られていた。少人数で学びを進め、ディベートやグループワークなどを多く取り入れる本学科の教育システムで醸成された対人基礎力や対自己基礎力など周囲の環境と良い関係を築く能力は評価されているとも考えられる。卒業生や実習先の看護師や保健師をロールモデルとした将来像の構築を促進するためにも、引き続き、密に臨床教員と連携し、実習先

施設の管理者や指導者と連携し、学習環境の整備を継続していく。

DP5「倫理的態度」、DP6「教養に裏付けられた態度」、DP7「メンバーシップ・リーダーシップ」の項目では、附属病院に就職した学生は自身の力を発揮し、所属長からも高い評価を得られる傾向にあるが、コミュニケーションを基盤とするチーム協働にかかわる能力に課題を要するとした評価も多かった。倫理的態度や教養に裏付けられた態度にかかわる教育は継続し、職業上必要不可欠なコミュニケーション能力の獲得については、考える機会を設けていく必要がある。

DP2「課題解決能力」は、附属病院では8割ほどが業務にかかわる姿勢に活かしていると回答があったが、外部病院では7割程度だった。まず、人々の多様な健康課題を解決するための方策を検討できる能力を備えるとともに、職業人として自身の心身の健康管理に必要となる方略を身に付け、学修者としても実践し評価する機会を設ける必要があるだろう。

*PROG とは、河合塾と株式会社リアセックが共同開発した、専攻・専門に関わらず、大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向－ジェネリックスキルを育成するためのプログラムのこと。
Progress Report on Generic Skills の略)

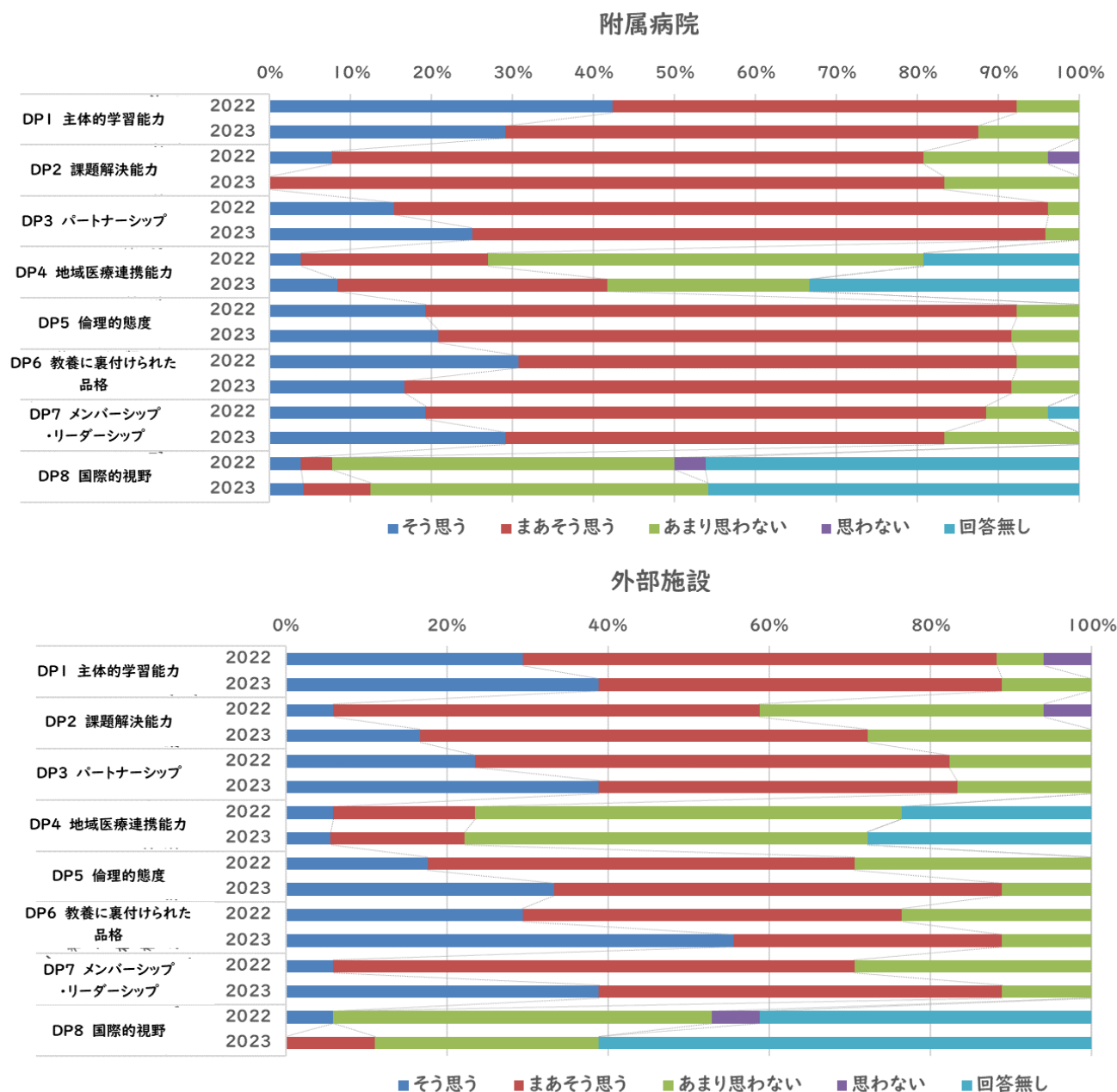
引用文献

畠田 敏行, 太田 寛行(2021). ディプロマ・ポリシー達成度に注目した学修成果の把握について－茨城大学における入口から出口までの追跡結果から－. *大学評価と IR*, 12, 3-17.

参考資料 1

雇用者が評価する卒業生の実践能力（DP 毎の涵養度の割合）

—卒後 2 年目を対象とした 2022 年と 2023 年の比較，附属病院と外部施設の調査—



参考資料 2

雇用者が評価する卒業生の DP 毎の実践能力（涵養度の割合）

— 調査を開始した 2019 年から 2023 年の高評価群と低評価群の比較，附属病院と外部施設の調査 —

* 高評価＝評価で「そう思う」もしくは「まあそう思う」と回答した群

* 低評価＝評価で「あまり思わない」もしくは「思わない」と回答した群

