

2024 年度 雇用者アンケート結果 報告書

2024 年 10～12 月にかけて、看護学科卒業生が 2023 年度に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。評価対象となった卒業生は、2019 年度入学・2022 年度卒であり、『2019 年度カリキュラム』（情報科学の時間数増加、「ボランティア論」「サービスラーニング」等の選択科目を増設、国際的視野を強化（英国キングス・カレッジ、シンガポール大学、国立台湾大学等との交換留学制度））による教育を受けていた学生である。また、コロナの影響を 2020（2 年）、2021（3 年）、2022（4 年）の授業・演習・実習で大きく受けた学生であった。

I. 調査内容

A. アンケート実施時期

2024 年 10 月から 12 月 20 日。

B. 対象

調査対象となった施設は、看護学科卒後 2 年目が（2022 年度卒業、2023 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。調査対象は、所属する部署の師長もしくは看護部長とし、回答を依頼した。

施設から評価を受けた卒業生（卒後 2 年目、2022 年度卒）は、卒業者数 58 名で附属病院就職者 33 名（本院 19 名、葛飾 9 名、第三 3 名、柏 2 名）、外部施設 16 名、保健師・産業保健師 3 名、進学者 6 名であった。

C. 方法

学事課を通じて、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。記入いただいた質問紙は、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。

調査項目は、「あなたの部署にいる看護学科卒業生(2023 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について 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. そう思うで回答いただき、就業環境から該当しない場合は「5. 判断材料なし」と回答いただいた。また、卒業生の看護師能力における強み、看護学科教育への改善希望、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回答を依頼した。

II. 結果

A. 施設回収率（回収率）・質問紙回収率（回答率）

1) 全体

2024 年度は、全 18 施設（病院 16 施設、保健所 2 施設）に部の質問紙を送付し、14 施設から、34 部の回答を得た。回収率は 77.8%（2023 年度 67.7%、2022 年度 76.2%）、回答率は 79.1%（2023 年度 67.7%、2022 年度 75.9%）だった。外部施設 1 施設から期限を過ぎてからの回答があったが、全体的な回収率は概ね例年と同様であった。また外部施設 1 施設から倫理的配慮の観点から回答を拒否する返信

が1部あった(図1)。

2) 附属病院

附属4病院(附属病院, 第三病院, 葛飾医療センター, 柏病院)は, 2023年度就職者32名中在職している者27名(5名は2年以内に退職)に対し, 4施設24部署へ配布し20部の回答をいただき, 回答率83.3%(2023年度85.7%)であった。施設別の回答率は, 附属病院93.8%, 柏病院は100%, 葛飾医療センター60.0%, および第三病院100%だった。

3) 外部施設

外部施設は, 就職者24名に対し14施設19部を配布し, 10施設14部の回答をいただき回収率71.4%, 回答率73.7%(回収率2023年度81.3%, 回答率2023年度75.0%)であった。しかし, 1部(卒業生1名)は7月末に退職していた旨の記載があった。また, もう1部には倫理的配慮の観点から回答を拒否する旨の記載があったため, 外部施設の有効回答数は12部となった。

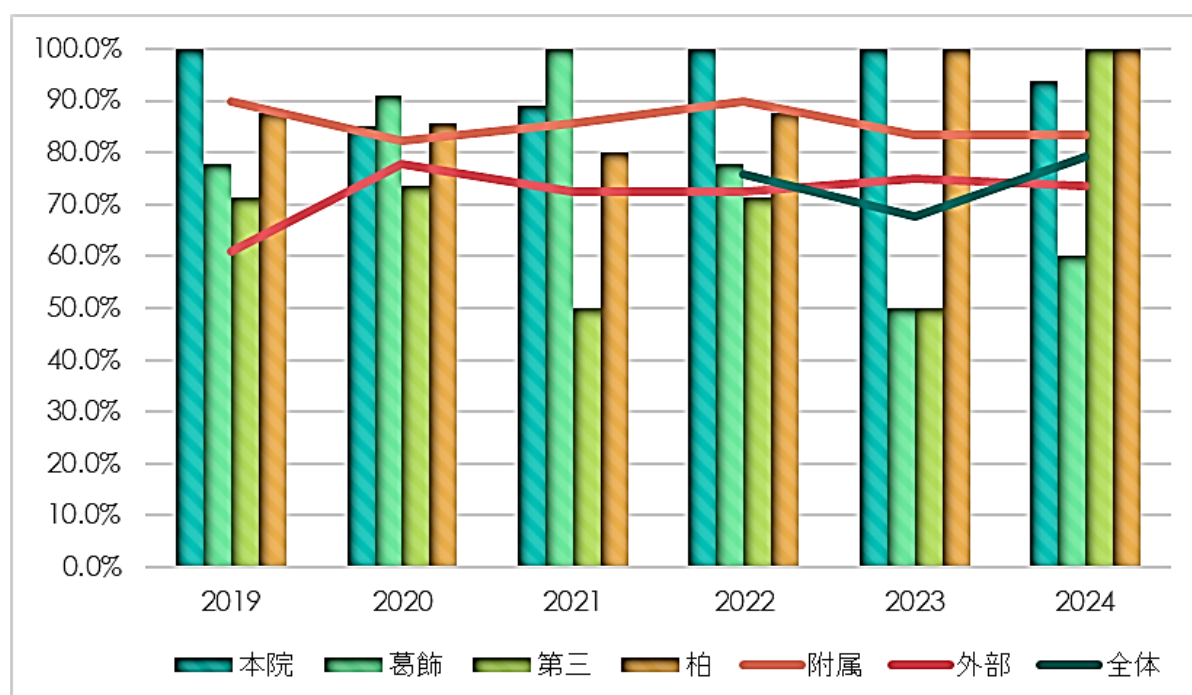


図1 雇用者アンケート回答率の推移(2019年度から2024年度)

B. 看護学科で涵養したDP1~8の能力が業務に活かされているか

1) 2024年度の評価

DP1~8について, 業務にいかされているか4件法にて回答を得た結果(表1)を, 各DPの平均値で比較したところ附属4病院と外部施設との平均は概ね一致していた。最も評価が高かったのは, いずれもDP3「パートナーシップ・メンバーシップ」(附属3.4, 外部3.5), 次いでDP5「倫理的姿勢」(附属3.25, 外部3.3)とDP6「教養に裏付けられた品格を備えた態度」(附属3.25, 外部3.3)であった。一方, 最も評価が低かったのは, いずれもDP8「国際的視野」(附属2, 外部1.1)であり, 次いでDP4「地域医療連携能力」(附属2.2, 外部1.7)であった。その他のDP1, DP2, DP7は, いずれも平均3前後という評価であった。全体として平均値3以上であり, 概ね高評価であったといえる(表1)。

表1 DP1～8 の能力が業務に活かされているか

		D1	主体的学修 能力	D2	課題解決能 力	D3	パートナ ーシップ	D4	地域医療連 携能力	D5	倫理的態度	D6	教養に裏付 けられた品 格を備えた 態度	D7	メンバ ーシッ プ・リ ーダー シッ プ	D8	国際的視野
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
そう思う	附属4病院	6	30.0%	2	10.0%	8	40.0%	1	5.0%	6	30.0%	7	35.0%	3	15.0%	0	0.0%
	外部施設	5	41.7%	3	25.0%	7	58.3%	2	16.7%	7	58.3%	6	50.0%	4	33.3%	1	8.3%
まあそう思う	附属4病院	10	50.0%	10	50.0%	11	55.0%	5	25.0%	13	65.0%	11	55.0%	12	60.0%	1	5.0%
	外部施設	7	58.3%	8	66.7%	4	33.3%	4	33.3%	4	33.3%	5	41.7%	8	66.7%	2	16.7%
あまりそう思わない	附属4病院	4	20.0%	8	40.0%	1	5.0%	11	55.0%	1	5.0%	2	10.0%	5	25.0%	6	30.0%
	外部施設	0	0.0%	1	8.3%	1	8.3%	6	50.0%	1	8.3%	1	8.3%	0	0.0%	6	50.0%
思わない	附属4病院	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	外部施設	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
判断材料なし	附属4病院	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	55.0%
	外部施設	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	25.0%
平均 (判断材料なしを除く)	附属4病院	3.1		2.7		3.4		2.2		3.25		3.25		2.9		2	
	外部施設	3.4		3.0		3.5		1.7		3.3		3.3		3.3		1.1	
Note. 附属4病院(n=20), 外部施設 (n=12)																	

2) 2024 年度の全体的傾向 (2022 年度以降との比較)

2024 年度の全体結果を、2022 年度以降の調査結果と比較した (Appendix A, B). 2024 年度の評価において、「そう思う」「まあそう思う」の割合が 8 割を超える DP は、D1, D3, D5, D6, D7 であった。このうち 9 割を超えるのは D3/D5/D6 であった。こうした傾向は、2022 年度以降ほとんど維持されている。

一方、2024 年度の結果を 2022 年度以降の調査結果と DP ごとに比較したところ、下記の傾向がみられた；D1 は 2022 年度から年々微減、D2 は 7 割前半へ再び低下し 2022 年度と同じ水準となったが、「そう思う」の割合は倍増、D3 は 2022 年度から 9 割前半を維持、D4 は年々増加し 2024 年度は約 3 割まで上昇、D5 は年々増加し 9 割後半近くまで上昇、D6 は年々増加し 9 割を維持、D7 は年々増加していたが若干低下し 8 割前半、D8 は年々増加し 2023 年度に 1 割を超え、2024 年度も微増した。ただし、D8 は「判断材料なし」と回答した割合が毎年 5 割を占めている。以上から、D1 主体的学修能力は年々若干の低下が見られ、D2 課題解決能力や D7 メンバーシップ・リーダーシップも今年度は低下が見られた。一方、D4 地域医療連携能力、D5 倫理的態度、D8 国際的視野は上昇傾向にあり、その他の DP は概ね高い水準で維持している。

3) 2024 年度の附属 4 病院の傾向 (2022 年度以降との比較)

附属 4 病院からの回答を、2022 年度以降の調査結果と比較した (Appendix C). 2024 年度の評価において、「そう思う」「まあそう思う」の割合が 8 割を超える DP は、D1/D3/D5/D6 である。このうち 9 割を超えたのは、D3/D5 であり D3 は若干の低下、D5 は若干の上昇がみられた。しかし、高評価の D1 と D6 も年々低下が見られる。特に、D2 と D8 は著しい低下が見られた。

4) 2024 年度の外部施設の傾向 (2022 年度以降との比較)

外部施設からの回答を、2022 年度以降の調査結果と比較したところ、全体傾向や附属 4 病院とは異なる傾向が見られた (Appendix D). 2024 年度の評価において、「そう思う」「まあそう思う」が 8 割を超えた DP は D1/D2/D3/D5/D6/D7 であり、すべてが 9 割に達していた。外部施設の評価は、2023 年度

までは附属病院の評価と比べ若干低評価であったが、2024 年度は外部施設の評価の方が高評価であった。
また、すべての DP において年々評価が上昇している。

5) 雇用者が評価する卒業生の実践能力：DP ごとの自由記載

※高評価：4「そう思う」3「まあそう思う」、低評価：2「あまりそう思わない」1「思わない」

DP1 主体的学修能力		
	附属病院	外部施設
高評価	- やる気があり自己学習している - 個別に気になる事については学習している印象にあるが、患者の看護実践上に役立つというよりは興味を持った内容を調べている - 自己学習、研鑽を2年目においても続けている - まじめに取り組んでいる - レベル別研修の OJT 課題についても、研修の学びを活かしながら実践し、しっかりとレポートにまとめることができていた - 現状における自らの課題を認識し、取り組む行動力がある(あと押しは必要)	- 自ら院内外の研究に積極的に参加している。病棟の勉強会、QC 活動にも意欲的である - プライマリーPT において、自ら学習をしているから - 積極的にまた継続して学習にとりくむことができおり、その時々課題をこなすことができています - 自己研鑽についての志向は現実的な必要性に基づき非常に豊か。しかし自身の目標像は曖昧 - 積極的に発言している - 当該部署(血液内科)における移植患者の看護に活かせるように主体的に取り組まれている - 疾患や治療について、主体的に学習にとりくんでいるため
低評価	- 看護部レベル別研修の課題、学習は主体的に取り組むことができる。<u>目標がブレやすく、看護以外の興味がある</u> <u>決められた課題や提出物に対しては定められたとおりに取り組んでいるが、それ以外での意識の高さは感じられない</u>	なし
DP2 課題解決能力		
	附属病院	外部施設
高評価	- 現ラダーでの課題解決は行えている。<u>研究を実践に活用することはできていない</u> - 自ら課題に取り組むことはできているが、<u>他者の力を借りるまでには発展しない</u>	- 卒後2年目であり、業務を遂行することで精一杯であるが、他スタッフを手伝う姿もみられている。思考力、アセスメント力に未だ課題がある 2年目であり、まだ先輩と一緒に解決していますが、考える力はあるため - 自己で習得した知識を存分に活かし、日々の看護を実践できています - 課題の解決のために、偏りのない知識、情報の集積と分析、そして行動、実践を行っている - 看護研究など意欲的である 2年目であり、指導や支援を受けながら、課題解決能力を引き出し、実践している - 病状についてアセスメントし、先輩とともに思考しているため
低評価	- 研修でのレポート記載の中で、実践を表現するのに普段の自分の実践を素直に表現することに難儀になっている現状はある - 課題に取り組むことはできているが、<u>評価し続けること、新たな課題に取り組むことは出来ていない</u>	低評価なし
DP3 パートナーシップ		
	附属病院	外部施設

高評価	- 積極的に同僚と交流を持ち関係構築をしている - 比較的近い年代にはオープンマインドだが、年代が離れているスタッフに関しては時間をかけながら関係性を作っている。<u>対象を尊重するというよりも自分が理解されたいという所はある</u> - チームワークを重んじて、リーダーと連携する力がある - 患者さんと上手く関係性を作れる - 患者と良好な関係を築きながら実践できている - 受け持ち患者に関心を向け、チームのスタッフと良好なコミュニケーションを図って看護することが出来ている <u>相手を尊重しすぎて自己を表現することに臆するところがあるが、協働関係を構築できる</u>	- 同期を大切にし、協働する場面が多くみられる。医師を含むコメディカル、上司、後輩へも言葉使い、態度など関係性を構築するために努めている - 短い関わりの中でも ICU の看護師として何に取組むべきかを考え、行動できています。主にリハビリを行うことが多いですが、患者と共に目標をきめて日々とりくんでいます - 対象及び対象をとりまく人々とも適切な距離感と礼節を伴い、関係を持っている - 患者・家族と信頼関係を築き、患者・家族が望むゴールや意思を尊重した看護を実践している - 同期、先輩、上司に対しても相手を尊重した対応ができています
低評価	記載なし	<u>"共に歩む"ことについて、まだフォローが必要であるため</u>
DP4 地域医療連携能力		
	附属病院	外部施設
高評価	退院調整への視野を持ちながら、プライマリー患者の調整ができるようになっている	- 積極的に生活支援をふまえた地域、多職種との連携、協働をチーム員として図られている - 退院支援や地域連携については、これからの課題であると考えため
低評価	- 実務で生かす機会が少ない現状がある(専任がいたりするため) - システムを理解はしているが、<u>実践で接する機会が少ない</u> - 多職種連携はまだ自らはできない - 現場の退院支援ナースにゆだねるケースが多く、<u>自らが実践する機会が少ない</u>	<u>プライマリーナースを開始したばかりで、直接的な連絡機会は少ないが、看護サマリーの書き方から継続看護の必要性を学んでいるところである</u> - 協働についてまだフォローが必要であるため - ICU に配属されているため、<u>2 年目の現在はまだここまで取組むことができません</u> <u>3 年目以降に重点的に取り組み、身に付ける必要のあるスキルである</u> - 経験として 4 年目以上から
DP5 倫理的態度		
	附属病院	外部施設
高評価	- 情報からどう支援すればよいかと考える思考はとてもあり公平に考えられる - 言葉使いも丁寧で、患者家族からお礼の言葉を頂いた - 他者の立場に立てる - 患者の価値観を尊重した態度を示すことが出来ている - 患者のおかれた状況を察知し、相手の価値観を引き出すことができる	- 自分の考えを押しつけることはないが、一生懸命のあまりに、自分を主張しすぎる場面も時々みられたが、指導後は患者の立場になって考えようとする姿勢がみられている - 先日、ご家族の方から名指しで感謝の言葉をいただきました。本人の関わりの賜物だと思います。 - 徹頭徹尾、患者ファーストである - 誠実に看護業務にあたり、相手の立場に立って行動することができている - 相手を尊重した態度を感じるため
低評価	記載なし	支援についてまだフォローが必要であるため
DP6 教養に裏付けられた品格		
	附属病院	外部施設
高評価	問題があると感じた事はない	挨拶が元気よく、誰に対しても変わらず明るく接することができる

価	・ 言葉使いも丁寧で、患者家族からお礼の言葉を頂いた ・ まじめに真摯にやりとりできる ・ 礼節がすばらしい NS です ・ 状況に合わせた礼節を守ることが出来ている ・ 相手を尊重できる姿勢、言葉づかいも丁寧である	・ 患者・家族の方はもちろん、スタッフや他職種とも良好な関係を築くことができていた ・ 丁寧さと謙虚さを備えている。看護に限られない教養を身につけていくことが課題 ・ 礼節を守り、職務にあたることができています ・ 対応が丁寧で、礼節ある対応をしているため
低評価	・ <u>先輩からの指導を「説教されました」と言ったり、研修後のリフレクションに対して「超面倒くさい」と言い先輩に叱られるなど</u>	・ <u>周囲の状況に合わせることを本人も苦手としており、フォローしているため</u>
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	・ 2 年目半ばでメンバーシップが少しずつ意識し行動できるようになったと感じる ・ チームステップスや集合教育で学びを深めている ・ 協力しながら働けている ・ 2 年目になり、メンバーシップを発揮できるようになっている。1 年目の時も、1 年目会において、リーダーシップをしっかりと発揮していたチームの一員としての意識をもち、行動することが出来ている ・ 相手の話をよく聞いて、控えめながら自己の考えを表現できる	・ アサーティブにコミュニケーションがとれ、自分の意見を発信することができる ・ 2 年目も半年を終え、メンバーシップという点においては、自分自身の役割を考えながら行動するように努力しているところではある。ICU ということもあり。リーダーシップはもう少し先の段階になると思っています ・ チーム医療、チームナーシングは及第点。リーダーシップの発揮はまだ出来ない ・ 日々の看護業務のみならず、部署内の目標に向けた活動をチーム員として協働している ・ メンバーとしてチームへの発信する力は、今後さらにのびていくと考えるため
低評価	・ <u>自ら発信</u>することができるようになってきた	低評価なし
DP8 国際的視野		
	附属病院	外部施設
高評価	記載なし	・ 外国人が来所持、積極的に対応している ・ 実際の機会は多くはないが、必要な時には支援を発揮できると考える
低評価	・ 判断できる場面がこれまでにない ・ 場面が少ない	・ 外国人対応は頻回にはあるが、関心については言及はない ・ 国際的視野に関しまだ<u>興味がない</u>ため（本人面談時より） ・ 当院には外国の患者さんも多く来院されるため、外国の方への看護実践も経験はありますが、「興味関心」というところにはまだ至っていないと思います ・ <u>時代的な要請は高まっていると思う。面談時などでの本人の意向は確認できず</u>

C. 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	外部施設
・ <u>ものおじせず、自信を持って自己の考えが表現できる</u> ・ <u>環境変化に強いと考えている。当部署は患者の特徴から変化を生じやすい状況下にあるが、患者の目の前で動じることなくチームの一員として発揮しようとしている</u> ・ <u>自身のキャリア形成について、どのように目標に向けて実現していくか早期に考えているが、考えすぎるあまり、現状の自分の力量との差に落ち込む姿がある。長いキャリアの中で、目標を持ちそれに向けて進む事は強みだと思う。一方で、理想と現実のギャップに悩むという事は、内省でき、自己分析もできるという事だと思う</u> ・ <u>勉強、自己研鑽に努めており、日々、技術力を伸ばしている。又、学ぶ姿勢に非常に積極性がある</u> ・ <u>強みは、知識活用して対象の全体像を描いてケアを導き出すことができる。臨床症状アセスメントをして、脳卒中コールへ結びつけ、早期対応できた。変化への気づき、観察力</u> ・ <u>ねばり強さ → 患者と向き合い、関わる事ができる</u> ・ <u>患者に寄り添う力 対応の難しい患者でも、これまでの生きてきた過程や価値観を尊重して関わっている</u> ・ <u>他の学校や専門学校卒のスタッフと比べて、身だしなみや言葉遣いが丁寧であり、専門職であるという意識が高い。</u> ・ <u>主体的学修能力は高い。積極的に研究、演習、勉強会に参加</u> ・ <u>患者の話をじっくり聞くことができ、相手の立場にたつことができる。周囲とアサーティブにコミュニケーションがとれるため、チーム内でメンバーシップを発揮することができる</u> ・ <u>チームの中で、看護を継続して行うための、メンバーシップを発揮できる点。又、業務が重なる時でも、自身の気持ちの整理をして、落ちついて対処できる点</u> ・ <u>主体的学修能力 卒後教育への参画の仕方、レポートへの取り組みが、他校卒と比べて違いを感じています。</u> ・ <u>相手のニーズをくみとる力が優れている。</u> ・ <u>チームメンバーとして発信力があり、自分の考えを適格に表現することが出来ます。受け</u>	・ <u>積極性、前向きな意欲、分からない部分は同僚に聞ける。自分ができる部分を見つけて協力することができる</u> ・ <u>2年目らしくまだ発展途上の中でも、自身の持てる知識と技術を最大限に活かす努力をしている。明るく元気があり、本人も自分の強みとして自覚し、又、その持ち味を継続したいと思っている。機嫌に左右されず、安定している。スタッフも患者へも誠実に向きあえている</u> ・ <u>2年目なので看護師としての能力を up している所だと思いますが、ストレスコーピングに対してはできていると思います。インシデント等あっても、解決するには？ 解決するには？をきちんと思考できています</u> ・ <u>努力をおしまないところ、また途中であきらめないところです。1年前に、自分が思うように動けなかったり、学習したことをうまく実践できないということが重なり、「辛い」「休みたい」という言葉がきかれましたが、あきらめずに自身をふるいたたせ、一度も立ち止まることなくここまでやっていくことができます。すばらしいと思います。</u> ・ <u>対象を精確に理解するための広く偏りのない視野・視点を持っている。更にそれらの分析・アセスメントもバランスや公平性が備わったものだと評価できるものである。患者対応全般や特に受け持ち患者のケアプラン作成において著明に力を発揮している</u> ・ <u>自己学習力があり、現実的な課題をもち意欲的である</u> ・ <u>精神的に安定しており、報告、連絡、相談ができるため、多重課題の対応や、看護実践における成長が着実である</u> ・ <u>相手を尊重し、おだやかで丁寧な対応ができていると考えます。主体的に学習する力があり、課題解決についてもペアの相手やリーダーと検討しながらアセスメントすることができていると思います</u> ・ <u>主体的に学ぼうとする姿勢を持ち、努力していることや、習得した学びを他メンバーと共有しようと発信できる点が、チームの一員としての役割発揮にもつながってきている。研究に対する意識は未だ2年目であり、具体的に持てないが、今後研究的思考や探求心を高めていけるよう支援していきたい</u> ・ <u>倫理的な視点で物事を捉えて思考する力</u>

持ち患者の変化やその看護について、カンファレンスの場で、自身の考えと共に表現できています。 ・ <u>患者に寄り添うことができ、丁寧に関わることができる。患者の声を聴くことができ、継続看護につなげることができていた</u> ・ <u>精神科から異動となり、システム、ケアなど新しい事が多く、なじみ、自主性をもって行動するまでに時間がある程度必要な状況の中、周囲の力をかりながら、学び、自律した行動をとることができている。自分の中で大切に思う軸がしっかりある</u> ・ <u>感情のコントロールをしながら、スタッフらと共同できる力、冷静に物事をとらえ、考える力がある</u>	があり、〇〇さんの強みだと思います。患者により良い看護を提供するために、何が必要なのか、何をすべきかを考える時に<u>患者の個別性について丁寧に思考する事が</u>できます。入職時点から変わらぬ看護観を持っており、困難な場面においても、何のために看護をやっているのかということが支えになり、日々成長していると評価しています。<u>前向きでチャレンジングな姿勢も身に付いているので、その力が更に成長を促している</u>と思います。
--	---

D. 看護学科教育の改善点

附属病院	外部施設
・ 特になし（２） ・ <u>立場の変換ができる様になるといいと思います。退院するからパンフレットの作成…と常にパターン化された計画が多いです。患者が何を望み、何が気になっているのかを、まず知るところから…</u>と思います ・ <u>柔軟さや何か事象にぶつかった時の、しなやかな心を育む事が必要だと考える。学科、他大学含め部署のスタッフを見た時、壁にぶつかった時の次の一歩の出し方が時に差があると感じる。確固たる自分の考えがあるため、それらを払拭し新たな思考、物の味方ができれば、そこまで頑なに悩む事はないのにと支援して思う。</u> ・ <u>事象を看護として言葉で伝えてあげてほしい。看護の基軸をつくる関わりを教員から行ってほしい</u> ・ <u>コミュニケーションスキル</u> ・ <u>メンバーシップ チームで協働する力をつけるためにも、メンバーシップが大切</u> ・ <u>メンバーシップ</u> ・ <u>慈恵で働くのであれば、ナイチンゲール看護学全体像(患者の)の描き方"</u> ・ <u>"①人とのコミュニケーション(プレゼン・発信力)、②学ぶ力はあるが、実践力は弱い"</u> ・ <u>日常業務が「今後」に生かせないという理由で退職になりました。「倫理的態度」「看護とは」を強化していただきたい</u>と思います	・ 特にありません（３施設） ・ <u>学生同志の結び付きや教務と学生或は卒業生との結び付き、信頼関係は強固であると肯定的に感じているが、やや学生の均一性、同質性が目立つ印象も</u>感覚的にはある ・ <u>仕事の捉え方、ウェル・ビーイングなど仕事をすることの価値</u> ・ <u>ITの発達やコロナの影響もあるのか、近年対人対応力(コミュニケーション能力、相手を想う気もち)の低下を感じる。「人を看る」職業であるため、相手の想いや考えを知り、細やかな気配りを持ち行動につなげられる、またチーム医療を実践していくために、多職種との連携が不可欠であるため、常に周囲と協力し、良好な人間関係を構築できるような人材育成が必要と考える</u> ・ <u>看護の対象を理解する際に、対象者と直接対話し、時間をかけてやりとりをすることが重要で、それがないと対象者を理解できないと考える傾向が強くなっている</u>と思います。まずは疾病を抱える対象者の病態生理を理解し、それに対してどの様な治療が行われるのかという知識のベースが必要な中、それが身に付いていない段階で、「患者の話をも十分に聞けなかった…」と悩むスタッフが 증가しています。<u>フィジカルアセスメントの大切さを強調して教育して頂きたい</u>と思います。

・ <u>カスタマーハラスメント対応能力</u> <u>ダメなもの</u>はダメと伝えられる能力、<u>周囲に発信できる力</u> ・ 教員を介して、現場スタッフと関わるケースが多いように感じます。そのためか、<u>チームの一員として就職した際のコミュニケーション力に影響がある</u>ように思います ・ 特に改善すべきと思うことはありません。社会人、看護職として<u>倫理的姿勢</u>をもつ人の成長を期待します	
---	--

E. 卒業生のスキルや能力、特徴について

	附属病院	外部施設
肯定的	・ <u>品格を備えた態度や姿勢は良い</u>と思う ・ <u>将来のビジョン、チャレンジしたい分野を明確</u>にもっている。学生の頃の経験や得た知識から、目標をもっていることはよいと思う。それがあるから、現在の日々の実践にも意味ややりがいを持ち、とりくめているのだと感じる。 ・ D5、D4、D7、D5において、<u>D1の主体的学修能力に基づいて成長していく姿勢がある</u>。 ・ <u>看護実践に妥協をしない姿勢</u>	・ 個人的には、一番大切な社会人スキルだと思うが、コミュニケーション能力や対人理解の正確さはその素地がある程度涵養されていると思う。 ・ メンバーシップ・リーダーシップがあり、協働する力はある ・ 主体的学習能力、課題解決能力、パートナーシップ、倫理的姿勢、品格ある態度はすぐれていると思います ・ 卒業生本人が元々持っている資質もあると思うが、非常にいてねいに患者、家族、多職種とかかわる事ができており、新卒Nsの良いモデルとなっている。(ケアの実践をあきらめず、正確に行うことができているため、今年度当院の入職案内のパンフレットの作成にあたり、代表スタッフとして掲載される予定である) ・ 主体的に学び、自ら自己を内省する力に関しては、自分の傾向を捉える事ができているため、より深める事ができていると思います。
課題など	・ <u>D7：チームとして成果を学生の時にどの様に培われてきて、卒後どの様に活かしていける様に方向性を導いているのか</u>気になるます ・ <u>自己客観視をする能力や、自分の態度、言動が相手に与える印象について考えられると、周囲スタッフ(先輩)とのコミュニケーションがもっと上手にとれていく</u>と思う。	・ バランスも良いが、より<u>差別化したスペック</u>があると更に良いか ・ <u>発信力</u>というところに少し課題があると思います。何を考え、どの様に捉えているのかなどについて、自ら他者と共有することが難しい場面があります。チームで仕事をしている中で、その<u>チームの一員として考えている事を他者に伝える事</u>に関しては、私たちの関わり方も重要だと思いますが、<u>個々人の努力も必要</u>であるため、D7メンバーシップ・リーダーシップの辺りで強調して頂きたいと思いました。
その他	・ DPによる教育が実際の看護場面、对患者さんとなった時、どのように能力が活かされ、発揮されているかは現段階では	・ 特になし (3施設)

	評価はできないと思う。(2年目の現状では、ようやく自分の受け持ち患者さんの日々の業務を優先順位をつけて実施し、他者と自己を比較し看護観が深まりはじめている段階のため) ・ 特になし (3)	
--	--	--

F. 大学に伝えたい事

	附属病院	外部施設
肯定的	・ <u>大学での勉強が現地で役にたっていたなと日々感じています</u>	・ ぜひ江東区に就職していただきたいです ・ <u>非常に前向きに頑張る姿に、同期も力をもらっていると感じています。コミュニケーション能力は、看護の現場で必要不可欠です。</u> ・ 卒業生は、<u>各々DPを意識し日々目の前のPtに真摯に向き合っています。とてもよいと思います。当院で更なる成長できるよう努めていきます</u> ・ ICUで勤務するという大きなプレッシャーの中、<u>本当によくがんばってくれています。1ページ目にも記載しましたが、技術的なことだけでなく、患者のご家族の方の気持ちにもしっかりよりそうことができており、これからの活躍が非常に楽しみです</u> ・ <u>このようなプロセスを怠ることなく展開されている大学は乏しい。非常に有意義かつ有益なものであるの</u> <u>で、今後も継続していただきたい</u> <u>と思います</u> ・ ○○さんは、<u>成長意欲が高く、他のスタッフにもとても良い刺激を与える存在</u>です。患者さんから丁寧に対応してくれて信頼できるとお褒めのお言葉を頂くこともたくさんあります。<u>将来的にはリーダーシップを発揮できる力を持っている</u>と思っていますので、成長を支えていきたいと思っています。
課題など	・ 学生時の学習、実習経験、人間関係とは想像以上の事が働きはじめると経験すると思いますが、<u>学生から社会人への移行で苦慮している人が多い印象</u>があります。個々の資質や育まれた社会背景も大いに影響していると思いますが、自己実現のためにどう成長していくかも大切だと思うが、<u>組織の中で働く上では、時にそこだけ主張ばかりしているのではなく、自分の役割、患者さんへの影響等、社会人基礎力につながる教育を学生の時から行って欲しい</u>と思う	・ ○○さんは、脳外科病棟に配属されましたが、2023年7月31日付で当院を退職されました。ご本人いわく、「<u>学生時代から看護の道を進むことに悩んでいた</u>」との記録が残っております。以上、よろしくお願いいたします

	・ Q3 にも記載しましたが、 <u>教員の看護実践力とそれらを言語化し、学生へ伝える能力を高めてほしい。教員の現場の実習と交流は不可欠と考えます。どうぞよろしくお願い致します</u>	
その他	・ 特になし	・ 特になし

III. 点検・評価と改善点

A. 点検・評価

本学卒業後 2 年目を対象とした調査は 3 回目だった。附属病院からの回答で、「現段階では評価できない」という記載があったが（昨年度は外部施設から同様の回答あり）、DP 達成度評価は概ね卒後 2 年目を対象とする調査が多い（畠田, 2021；2023 年度看護学科 I R 委員会）。

雇用者アンケートは 2019 年度に開始し本年度で 6 年目を迎え、附属病院および外部施設の調査・回収率は 70～80% 台で推移している。卒後 2 年目を評価対象として調査を開始した 2022 年度以降、卒業生が涵養した DP の実践における活用度についての評価は年々上昇、もしくは高評価が維持されているといえる。

一方、附属病院と外部施設からの評価を比較すると、2022 年度及び 2023 年度は各 DP の評価は外部施設の方が低い、もしくは同程度の評価であったが、2024 年度は自由記載も含めて附属病院は低評価が目立ち、2023 年度までと比較して評価が低下した DP（高評価の D1 と D6 も年々低下、D2 と D8 は著しい低下）があった。反対に、外部施設は全ての DP において著しく高評価へと転じ、自由記載でも高評価が目立った。可能性として、外部施設に優秀な卒業生が多く就職したことが考えられる。

B. 改善点

低下がみられた D1, D2, D7 は改善する必要がある。D1「主体的学修能力」は高評価であるものの、高評価者・低評価者から「自身の目標が曖昧、ぶれやすい」、「看護以外に興味がある」、定められた以外の課題への「意識の高さが感じられない」、「看護の基軸をつくる関わりを教員からしてほしい」ことが指摘された。また D2「課題解決能力」は、「他者の力を借りる」「自分の実践を表現できる」「研究を実践に活かす」「(壁にぶつかったときの) しなやかさ (柔軟な思考)」「実践力」「知識・フィジカルアセスメント」「パターン化 (した思考・行動) 脱」の必要性が指摘されている。D7「メンバーシップ・リーダーシップ」は高評価が多いものの低評価や看護学科教育改善での指摘も多く、「自ら発信すること」「コミュニケーションスキル」「ダメなものはダメと伝えられる能力」「卒後どのように活かせるのか」「自己を客観視する能力」「自分の態度・言動が他者へ与える印象を考えられる力」を強化する必要性について指摘があった。また附属病院からは、「看護とは」「看護実践の言語化」を教員から学生に求める意見があったり、実習では教員がいることで臨床スタッフと学生との直接のやり取りが少ない状況が指摘されていた。

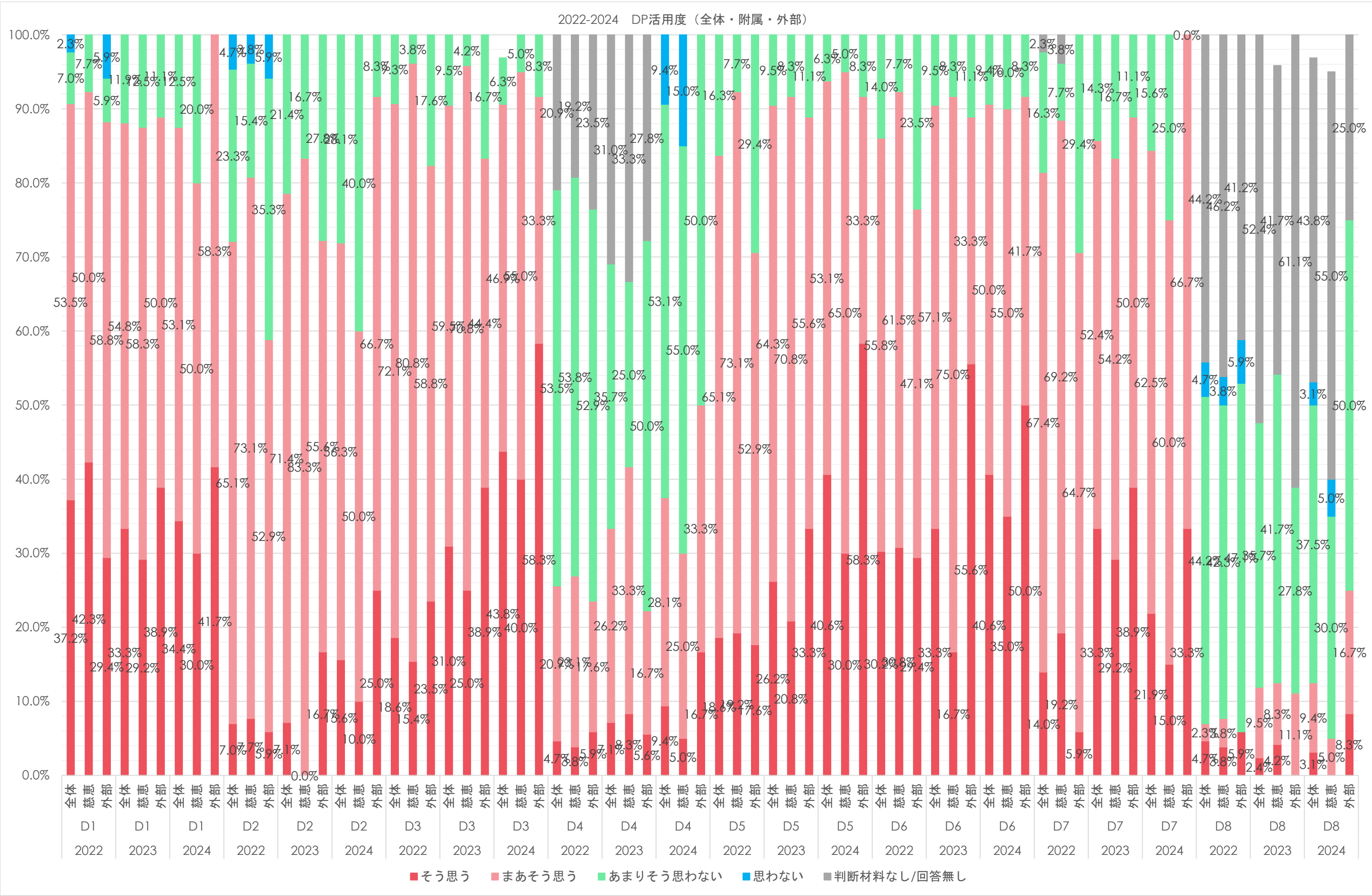
これらの指摘は、在学生においても課題として感じられる内容ばかりであり、対策として以下が考えられる。まず、D1 主体的学修能力についてである。卒後 2 年目は看護職としての自己に悩む場合も少なくないと思われるが、新卒看護師が職業人として自立するためには、看護師としての実践的準備のみならず、心理的準備も必要である（木佐貫ら, 2024）。D1 主体的学修能力に職業レディネス（職業選択への心理的準備状態）を組み込み、職業レディネスを高めながら主体的学修能力を育めるようにし、悩みが生じた場合も乗り越えられる力を育成する必要があるだろう。具体的には、入学後の学修により看護職に高

い価値観を見出せる教育内容、葛藤や不安を乗り越える手助け、就職先について主体的に学習し自身でレディネスを高められる支援（平間・長江，2013）などが求められる。次に、D2 や D7 についてである。現在の D2 は d 1 では健康課題に対する課題解決、d 2 では研究の実践への活用による課題解決が挙げられている。D 7 では d 1 においてメンバーとの協働、d 2 ではチームを動かすことが挙げられ、L 4 のレベルで「d 1-L 4：（中略）相互理解をし、協調的な行動をとることができる」、「d 2-L 4：看護管理を説明できる、（中略）具体的な計画・方法を考え、自らが率先して行動する」と課題解決が設定されている。しかし実際に、学生自身で課題解決する機会が乏しいまま卒業しているという状況がある。そのため DP として、生活レベルから臨床現場レベルにおいて生じる問題に対し、その都度、どのように声を発し、対話し理解し歩み寄り、解決策を見出すのかを早期から学生自身が体験し、能力として培うことが求められている。同時に、外部施設へ優秀な学生が流出している可能性も否定できず、流出を防ぐあるいは慈恵医大に戻ってくるのを促す手立てを講じる必要がある。調査結果からは、実習における臨床スタッフと学生との直接的なやり取りが少なく就職時の関係確立に悪影響を及ぼしていることが指摘されていた。臨床教員制度が導入され、4 附属病院では臨床教員が増員されつつある。今後は専任教員と臨床教員がさらにコミュニケーションを深め、学生自身が臨床スタッフへ発信し、関係を築き、共に課題解決していけるような状況を創出できるよう、現場レベルでの実習指導の協働体制を協働して整備することが課題である。

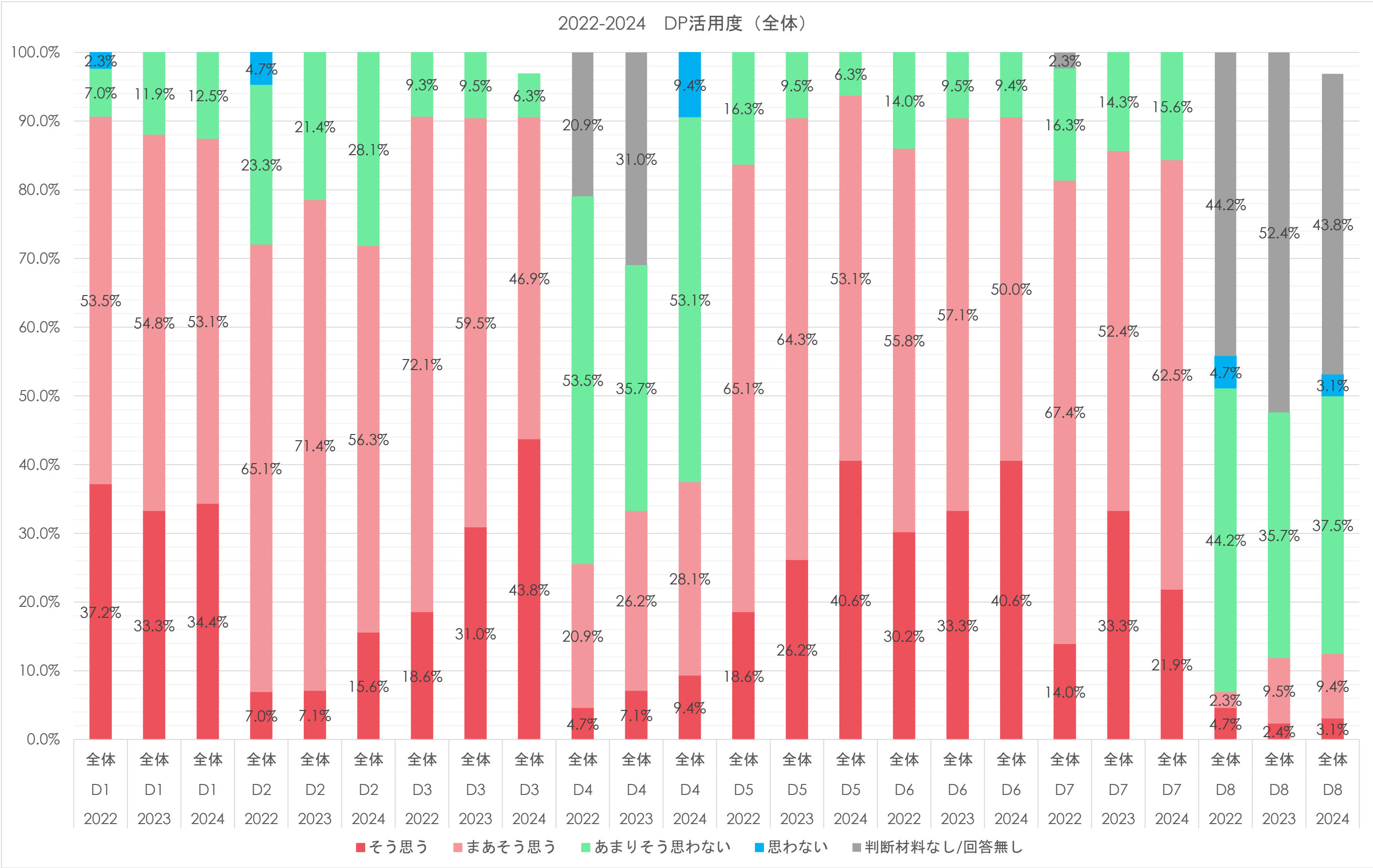
文献

- 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.
- 2023 年度 IR 委員会 (2023)．2023 年度雇用者アンケート結果報告書．
- 平間あゆみ，長江美代子 (2013)．看護大学 4 年生の職業レディネスに関する研究．*日本赤十字トヨタ看護大学紀要*, 8 (1), 121-133.
- 木佐貫尚美，中吉陽子，高瀬美由紀 (2024)．新卒看護師の職業レディネスに関する文献レビュー．*安田学術研究論集*, 53, 1-8.

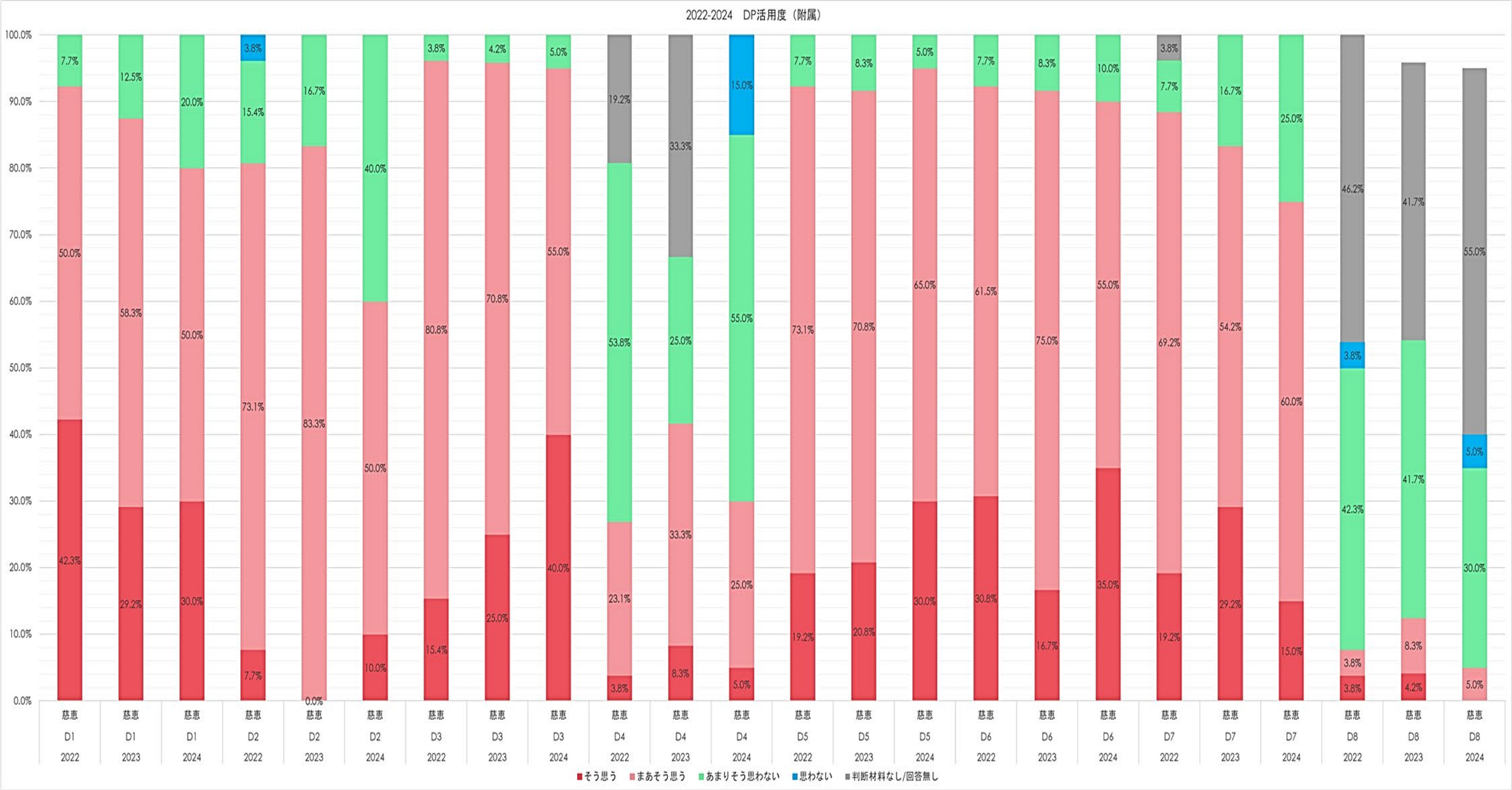
Appendix A 2022 年度～2024 年度 DP1-8 の活用度（全体・附属 4 病院・外部）



Appendix B 2022 年度～2024 年度 DP1-8 の活用度（全体）



Appendix C 2022 年度～2024 年度 DP1-8 の活用度（附属 4 病院）



Appendix D 2022 年度～2024 年度 DP1-8 の活用度（外部）

