

令和3年度 第2回就職先アンケート結果まとめ

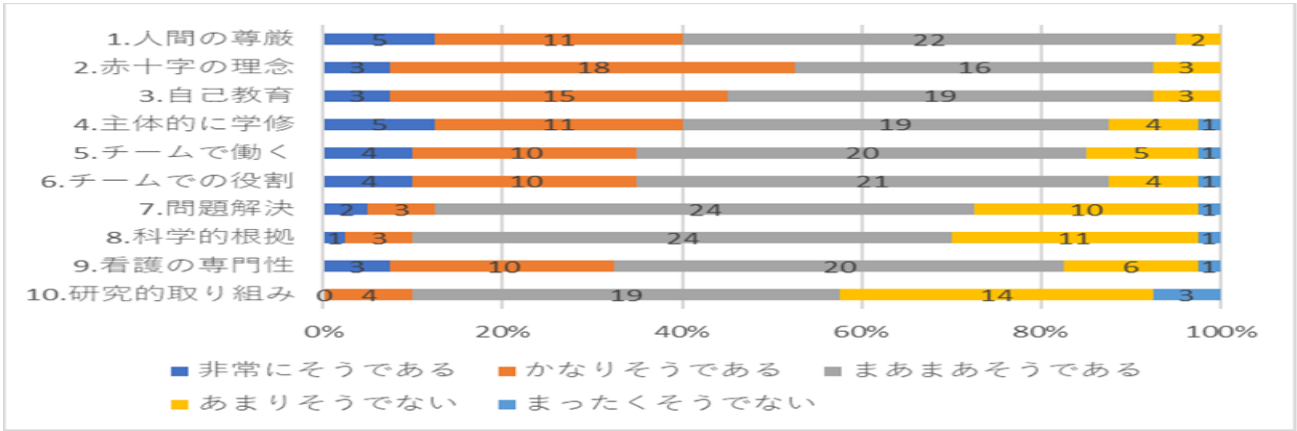
対 象 令和2年度卒業生（17期生）の就職先64施設
調査期間 令和4年2月15日～3月3日
方 法 郵送法
回答率 65.6%（回答数42）

I-1. 対象の施設規模			n=40	
	度数	%		
100床未満	0	0		
100床～299床	6	15.0		
300床～499床	13	32.5		
500床以上	19	47.5		
その他	2	5.0		
合計	40	100.0		

I-2. 卒業生人数			n=40	
	度数	%		
1～5名未満	37	92.5		
5～10名未満	0	0.0		
10名以上	2	5.0		
不明	1	2.5		
合計	40	100.0		

II. 卒業生にDPで示す力がどれだけ身に着いているかについて

n=40



結果（自由記述）

令和3年度第2回（2月）の就職先アンケート結果では、入職後1年が経過し5つの力について日々成長しているとの回答が多かった。
日々の業務に追われ、実践への活用まで至らないこともあるが、目標や目指す看護師像に向けて主体的・積極的に学んでいるとの回答があった。
一方、主体的に行動できていない卒業生は、指導に時間を要する状況もあるとの意見もあった。

【自由記述の抜粋】

1）自己教育力

- ・ **具体性、自分の意見で語る**という点が苦手であるため、自己を知るという点を強化できるといい。
- ・ 課題を共有・フィードバックすることで、認識や行動変容につながるよう支援している。

2）チームで働く力

- ・ 自己が担当する患者を看護することで精一杯な状況であり、チームで働く力や全体を考えて、行動する力は今後に期待している。

3）問題解決力

- ・ 問題解決力については日々のOJTの中で指導をしていくことで徐々に身につけてきている。
- ・ 自分の業務が精一杯で、周囲を見て行動することや、受け持ち患者をアセスメントし、予測される問題点を導き出すのは難しい。
- ・ **アセスメント能力に中々結びついていない**ため、問題解決までにかかなり時間がかかっている。

4）看護の専門性を探究する力

- ・ 「看護の専門性を探究する力」の項目において**主体的に行動する力が弱い**。学部生の時にそれらの動機づけに取り組む事を願いたい。
- ・ 大学を卒業した看護職者には管理的業務についても期待できる役割であると認識している。早い段階で管理者としての動機付けをしてほしい。
- ・ 日々の学習や実践に精一杯で研究的取組には至っていない。今後、研究的取組にも関与できるよう支援していきたい。

III. DSの利用について

	度数	%
DSを活用した	3	7.5
DSを活用しなかった	35	87.5
無回答	2	5
合計	40	100

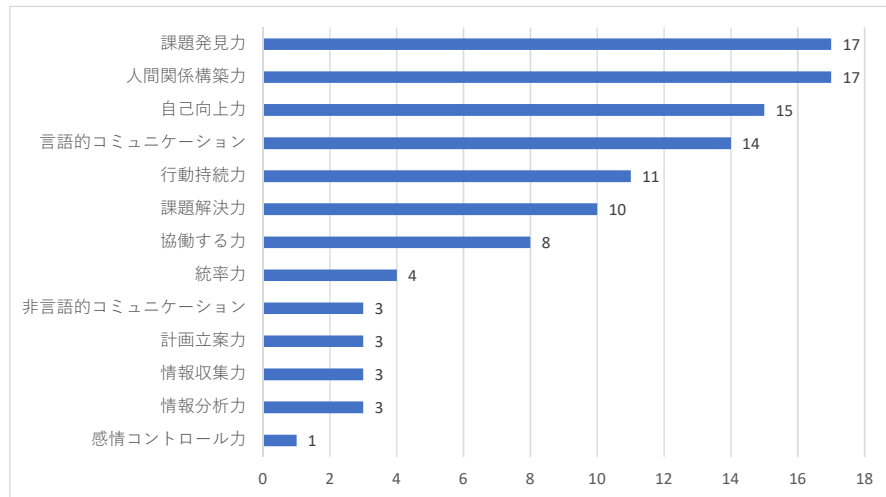
【DSを活用しなかった理由】

- ・ディプロマサプリメントを持っていることを知らなかった為、活用する事が出来ませんでした（7名）。
- ・本人から提示がなかったため（12名）。
- ・活用の方法がわからない（2名）。
- ・卒業生自身がどのようなものなのか、内容を理解できていない。（2名）
- ・本人が紛失させてしまっていた。
- ・口頭で面接時に伝達したのみで、資料の提示は成績等も記入されており行っていないとのことでした。強制はできないので促しのみ行いました。
- ・活用する余裕がない。

【DSを活用した理由】

- ・学生時の状況把握することと面談時の参考とした。
- ・看護職キャリアパススケールは成長過程をみるため、新卒時に利用している。
- ・入職後、目標管理をする中である程度活用することができた。

Ⅳ. 本学で強化してほしい力



Ⅴ. 本学の教育・卒業生に望むこと

昨年度卒業生（17期生）の就職先アンケートの結果より、本学の学生は「思考力」や「考え抜く力」が弱い傾向になるとの意見があり、「社会人基礎力」や「連絡・報告・相談の重要性」、自分の思いや考えを発信する力を強化することに対する意見があった。

【自由記述の抜粋】

- ・**社会人基礎力**を学生のうちから学んでほしい。（4名）
- ・**「思考力」「考え抜こうとする力」が弱い**印象がある。
- ・**報告・連絡・相談**について学生のときから必要性を伝えてほしい。（2名）
 - ・一人で解決が困難なことに対して上司や同僚に相談することができているが、**他者に対して自分の思い・考えを伝える力を身につけていただきたい。**
- ・今年度の新入職員は、**自分のことや自分が実施したことを振り返ることができていないことが多いと感じる。**
- ・学生にはまずは自分と向き合う時間を大切にいただき、自分のよいところはさらに伸ばすべく、また克服すべきところは意識して取り組むようにしてほしい。
- ・**自ら発信していく力、発信する力がもっとあれば組織への適応**がスムーズになる。
- ・自身の目的に向かって、日々の課題に真摯に取り組み、成果につなげられているため、これ以上望むことはありません。（2名）
- ・貴大学の卒業生に限ったことではないが、成人として**自分でキャリアについて考えていることが少ない**ように感じている。
 - 入職後、色々な経験をしてからでも**自分が何を学びたいのか、わからない**と言う看護師も多い。
- ・学生の国際活動にも取り組まれている経験を、当院での救護活動にも活かせると私達も学ぶことができていると思う。
- ・チームで協働する力がさらに求められる情勢を想定して、そのなかで**活躍できる人材**を育てていただきたい。
- ・経験を学びに変えて次の看護に活かせる人材の育成を求める。
 - ・入職後、部署のスタッフや患者、他職種への対応に慣れるまでゆっくり見守っている。判断や行動・実施まで時間を要すると思われるので、例年以上時間をかけて責任を持って育てている。
- ・「生活者」としてとらえ、身体的・心理的ニーズに合わせた看護ケアを提供しようという姿勢が見えにくいと感じている。

【まとめ】

第2回就職先アンケートの結果により、9月の調査結果と比較して5つの力について肯定的な意見が多かった。その一方で、自身の考えについて相手に伝わるように発信できていないという課題がある。就職先が期待することとして、入職後に看護技術等に関する研修で継続して学修する機会はあるが、学生時代よりアセスメント能力の向上や思考力の強化が求められていることが明らかになった。

2021年度就職先アンケート(9月実施)

今年度の卒業生の就職先64施設に配布し、45部の回答を得ました。(回収率70.3%)

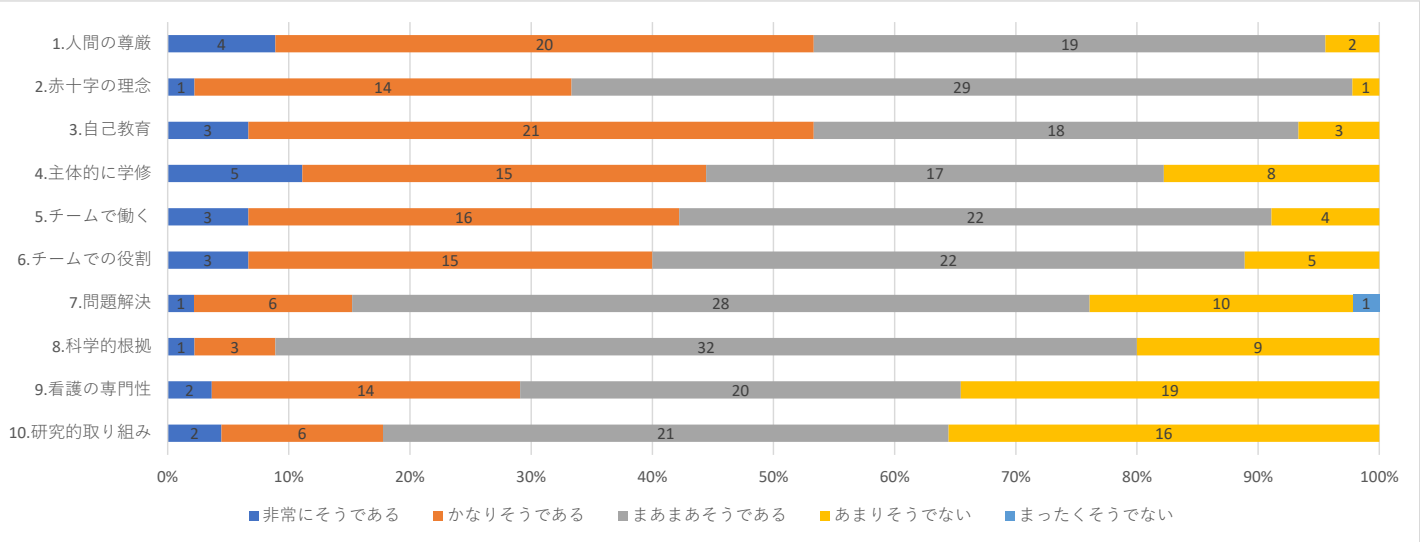
1. 対象の施設規模

	度数	%
100床～299床	9	20.0
300床～499床	14	31.1
500床以上	21	46.7
その他	1	2.2
合計	45	100.0

2. 卒業生人数

	度数	%
5名未満	39	86.7
5～10名未満	4	8.9
10名以上	1	2.2
不明	1	2.2
合計	45	100.0

3. 卒業生にDPで示す力がどれだけ身に着いているかについて



n=45

【自由記述】

1) 卒業生の状況（DP）について

- ・看護の専門性を探究する力、情報収集や分析力を求める行動は高いと評価しました。
- ・特に患者に関心をもち向き合う姿勢や学習する姿勢が素晴らしいです。
- ・チームで働く力については、既にリーダーシップを発揮され、部署でも役割を遂行されている方もおり、メンバーシップも十分発揮されています。
- ・チームの一員として役割、協働は充分であり、自己学習にも積極的に取り組んでいる。
- ・チームの中で、自分自身ができることは何かを考え、動く努力をしている。基本的な知識が備わっており、今後問題解決など期待できることは多いと感じている。
- ・今年度就職された方においては、赤十字人としての基本的な考え方や態度を身につけておられると感じます。
- ・目標・目指している看護師像をしっかりと持ち、それに向かって努力している。まだしっかりフォローがついている状況であり、日々の受け持ち患者のケアに専念している段階のため、問題解決力、専門性を探究する力を実践の中で見る機会が無いので、今後に期待している。
- ・入職6か月の看護師として求められる努力・姿勢はみられます。新人として今後の成長は期待しています。
- ・表現が抽象的なことがあります、リフレクションにより具体的な本人の考えを導き出し、5つの力がついてきていると感じています。
- ・項目7・8・10については当院としてまだ求めているので、評価できていませんが、主体性、積極性もあり、いずれ力を発揮してくれると思います。
- ・チームで働く力を身につけていることは理解できました。今回、新型コロナウイルスで対応困難となった他病院へ応援派遣メンバーとして活動できました。今後の問題解決力、専門性を探究する力の育成に繋がると期待しています。
- ・被評価者は5つの力を備えた人物だと思います。この評価をした時期は育児期間であり、仕事よりも家庭の方に重視されている状況なのでこの評価にさせていただきました。

2) 卒業生の課題について

- ・入職後3年までは集合研修を中心に様々な目標、目的を達成するために卒業生の方も主体的に取り組まれています。4年目以降はある程度自己研鑽が中心となり、そこからの積極性が少し不足しているかと思えます。
- ・基礎的能力に課題があり、看護部として対策を立て支援をしている。
- ・「問題解決力」「看護の専門性を探究する力」は入職後半年において日々の業務や看護で精一杯であり、考えて行動するレベルまで達していない。
- ・専門職としての専門的知識や看護の質向上へどう自分が取り組むか、問題解決力や専門性を探究する力を教育側としてどう向上させていくか大きな課題です。
- ・チームで働く力に関しては、基礎的な社会人関係能力にやや劣るものがあり、教える側も難しいと思えます。
- ・学習意欲は高いとは言えない（自己教育力）。
- ・上記の力が少しでも習得できるように指導していただきたい。

- ・学習したことをどのように実践していくのか、紙面上の知識、考えを現実にはどう行動するのかへの理解が不足しているように感じます。チームの一員としての自覚不足、いつまでも学習者だと思っているように感じます。

3) 評価やアンケートの内容について

- ・看護師にとって必要な力だと思うので評価をする事は大切だと思いました。
- ・自己教育力の4で「学習」ではなく「学修」という言葉を使っており、学生に学んで終わりでは無く、身につけ、その後に結びつけるような取り組みをしているところが素晴らしいと感じました。
- ・学位授与時に身につけていると判断されているが、臨床では2～3の評価となっており、大学と臨床の評価の解釈に乖離があると推測される。「身につけている」とは、実践できるという解釈で良いのか。特に、7、8、10については入職後半年では評価しにくい。
- ・学生の時に目指す指標と達成度としては妥当と思いますが、看護師として実践、評価、役割を果たしているかと考えると目安の設定が厳しい。
- ・現在のところ自分の事に精一杯で対象にまで目がしっかり向くのはこれからだと思うので、評価はこの後が良いと思います。
- ・チームで働く力に関してはコミュニケーションや看護師の役割について学ぶことはできるとは思いますが、チームの中で信頼される一員となるにはもう少し時間がかかるかと思っています。評価項目として難しい気がします。

4. DSの利用について

	度数	%
DSを活用した	3	6.7
DSを活用しなかった	39	86.6
無回答	3	6.7
合計	45	100.0

【DSを活用しなかった理由】

- ・ディプロマサブリメントの存在を知らなかった為、活用する事が出来ませんでした（17名）。
- ・本人から提示がなかったため（11名）。
- ・DSをもって入職する卒業生を初めて受け入れました。入職時に病院から確認を失念しましたが、卒業生自身もDSの存在及び活用を知りませんでした。
- ・学生時代にもらって卒業したことは知っていて、活用してみたいと思うが実物をみせてもらったことがないため。
- ・期初面接時に部署管理者へ提示するよう声かけしているが、活用に至っていない状況。（本人の意志にまかせています）
- ・今年の新入職員に持参するように伝えたと「何ですか、それ？」とDSについての認識を持っていませんでした。自宅を探してもらいましたが、なかったとの回答でした。因みに昨年度の新入職員も入職前に捨てており、昨年度も活用できておりません。DSは卒後も継続して活用するものであることをご指導いただければと思います。
- ・卒業生からの提示も病院から求められた場合と聞いているとのことでした。
- ・本人に尋ねたところ、系列の病院でないことや提出するようにと説明はなかったからとの事でした。
- ・本院で独自の評価表を用いているから。
- ・当院では学生時代の経験等を確認の指し導計画を個別に立案していますので、口頭ではお聞きしていました。今後活用させていただきます。
- ・院内で統一した活用方法が決まっていないため、プリセプターや本人と直接関わる人が確認するにとどまっている。評価のタイミングや誰と一緒に評価するのかなど具体的に決まっていない。
- ・指導する者の余裕がなく、そこまで指導もできておりません。
- ・臨床で継続できるような情報を得られていなかったため。
- ・忘れていた。

【DSを活用した理由】

- ・ディプロマサブリメントをもってはじめて入職した卒業生だったため。
- ・看護職キャリアパススケールは成長過程をみるため、新卒時に利用している。

5. コロナ禍の影響

1) コミュニケーションへの影響（15名）

- ・ややコミュニケーションという所で患者に対してやスタッフに対して苦手意識があるようですが、克服しようと頑張っている姿が見受けられます。
- ・コミュニケーションに困難に感じている方が多かった。特に、自分の声かけに反応されない、乏しい対象に対応することが難しい場面が多かった。日々の患者さんとの関わりにより学んでいるところである。
- ・患者、スタッフとのコミュニケーションにやや指導を要することがありました。
- ・患者、家族だけでなく、同期や先輩、上司とのコミュニケーションが苦手。
- ・自分からコミュニケーションをとりとうとするかなり緊張し、ストレスを強く感じる。
- ・一昨年と比べて、部署や患者と会話がさほど緊張せずコミュニケーションができるようになるには時間を要したと思います。
- ・看護師に声をかけるタイミングのはかり方でむずかしいのではと感ずることがありました。
- ・患者に合わせたコミュニケーションにおいて、課題がある。どの患者さんに対しても同じトーン、口調で話している。
- ・言語的コミュニケーション能力については影響があるかもしれない。
- ・COVID-19の影響なのかどうかは不明ですが、患者とのコミュニケーションが難しいようです。
- ・距離感や相手に伝わるように伝えるについての相談がありました。

- ・患者さんとのコミュニケーション能力の低下が感じられた。
- ・はじめは看護をする患者とコミュニケーションをとるという点が不安としてあった。
- ・患者に関心を持つ、会話するというような対人関係の構築力は高いとは言えない。
- ・コミュニケーションおよび技術面において、実習を経験できていなかったもので、入職してから少し戸惑いはあった。
- ・患者とともに先輩である看護師に話しかけられるようになるまで、例年より時間を要していた。
- ・問われたことを答えるための話がまとまらずにいたことも要因かと考える。

2) 看護実践への影響 (13名)

- ・看護展開や看護ケアについて知識がある事は確認出来ますが、実践になるとやや自信をなくしてしまうようなので、現場でフォローしながら頑張ってくれているため、特に影響はないかと思います。
- ・実習を経験しなかったことが影響しているか分かりませんが、環境に慣れることに苦慮している印象です。
- ・ベッドサイドで患者に接し、会話やケアを通して、情報を得ながら臨床推論から臨床判断を導いていく基本的な展開能力の未開発な部分がある。情報から看護に結び付けるまでのプロセスに時間を要するので、電子カルテと向き合う時間が長い。
- ・臨地実習の経験はリアリティショックの誘因になっていると思われる。通年2〜3ヶ月で職場に慣れるが、その期間が長く、今頃疲れが出現、約3〜4か月の遅れがある様子。
- ・貴大学の卒業生に限らず、同僚への連絡、報告、相談等のタイミングや助言などを受ける際の受け止め方（責められ感や不全感）などに免疫がないように感じます。他者と接し、時には指導者から注意や叱られるといった経験もレジリエンスの観点から重要だと感じます。
- ・実践を行うことになかなか自信が持てず、自立するのに時間を要している。(2名)
- ・机上の学習はしっかりできていますが、少ない時間に実践に活用できる学習のすすめ方について日々実践を通して支援しています。
- ・看護過程の展開が困難。
- ・イメージがつきににくいことが事前に予測されたため、シャドーイングの時間を長くとするなどの対応をとりました。
- ・学習したことをどのように実践していくのか、紙面上の知識、考えを現実にはどう行動するのかへの理解が不足しているように感じます。チームの一員としての自覚不足、いつまでも学習者だと思っていることも、そのためなのかと思います。
- ・個人差はあるかもしれませんが、患者さんを中心に考えることが難しいのかもしれないと感じています。患者さんとの関わりの中で思考の軸が自分になりがちで、患者さんがどう感じているかという視点をなかなか持てないようです。
- ・臨地実習をしなかったことで患者からの直接的な反応から学ぶことがないことで就職後患者への対応、看護ケア、技術の提供に困るのではないかと思います。
- ・知識はあるが、患者の個性性をとらえた対応が苦手と感じる。

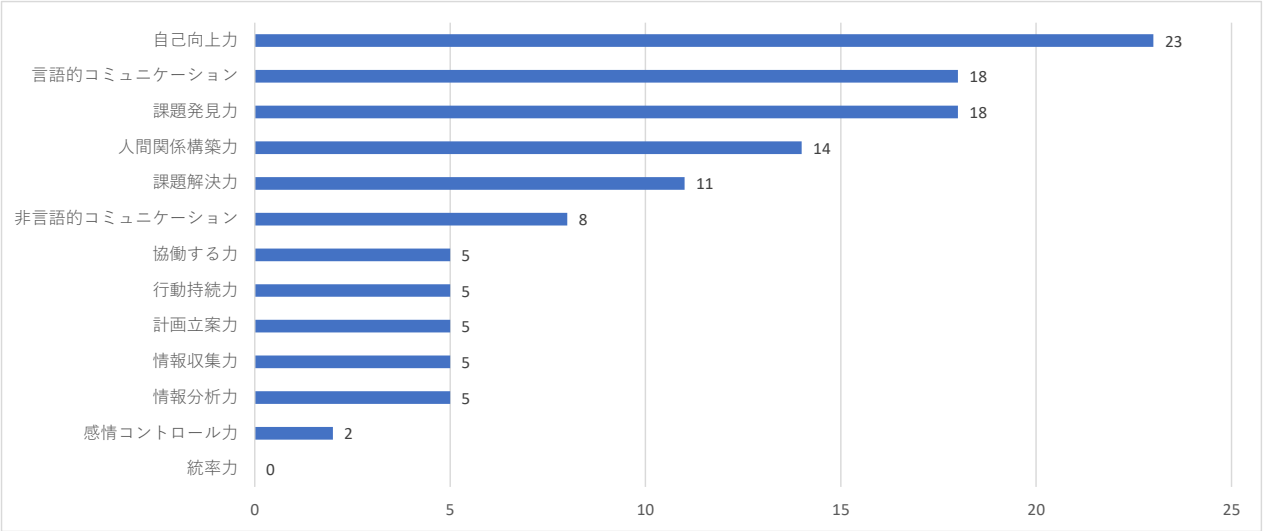
3) 環境への適応に対する影響 (6名)

- ・実習を経験しなかったことが影響しているか分かりませんが、環境に慣れることに苦慮している印象です。
- ・臨地実習の経験はリアリティショックの誘因になっていると思われる。通年2〜3ヶ月で職場に慣れるが、その期間が長く、今頃疲れが出現、約3〜4か月の遅れがある様子。
- ・本人の不安やストレスは大きかったと思います。
- ・当初は緊張している様子が見受けられ適応するのに時間を要した印象があった。しかし、徐々に適応している。
- ・"実習経験が少ない"という心理的な不安が強い。貴学の学生だけでなく、全体にあります。
- ・緊張が強く、同僚との関係を築くことや病棟の雰囲気慣れることに時間を要した印象がある。

4) 関係性の構築に対する影響 (2名)

- ・患者と関わる姿勢やスタッフ同士の態度には問題はなく、関係性を築くための努力がみられています。
- ・「看護職キャリアパススケール」上、他者との関係の中で自分を表現する力やオープンな相互支援関係を作る力が低値を示している。(入職時4→2 or 1へ低下) 状況である。少なからず影響はあったと思われる。

5. 本学で強化してほしい力



6. 本学の教育・卒業生に望むこと

- ・看護技術については院内教育プログラムがありますが**社会人基礎力**は、日々の積み重ねにより構築される面もあるため、学生時代から意識しておくと思います。
- ・**社会人適応能力**の見極めに採用後は難しいと感じています。
- ・患者に寄り添った看護が提供出来るように色々**経験**を重ねて成長してもらいたいです。
- ・現場の流れについて行けるよう、自分から**積極的に行動する力**が必要と感じます。
- ・不安ばかりが先に立ち、失敗することにも自分が許せない等前に一歩進んでみようとする力や**ポジティブに考えるコントロール力**が少しでもあると特に新人の1年間は強みになると思います。
- ・**規則を守る、期限を守る**、人として基本的なところは、学生時代にしっかり身に付けて来ていただきたいです。
- ・**自己理解、他者理解、コミュニケーション能力の構築**を望む
- ・他者の意見を聞き、**自己評価を正当にできる**ことを期待する。
- ・**素直に頑張れる方**を育てていただきたいです。
- ・**看護に対する強い思い、看護観**を育てていただきたい。
- ・キャリアラダーにそって**成長することができる人**を育ててください。
- ・今の自分でもできることは？どんな力が自分には必要なのか？求められているのか？と課題を発見する力、それを、自分なりに計画を考え（成果やどうたどりつくか現実的に考える力）を培ってほしいと思います。
- ・貴学に限ってではありませんが、社会人として看護専門職として人間の生命に携わる人材を育成し、学生に適性に応じた進路指導を望みます。卒業時には、就職後も専門職として学び続け**キャリア発達し続ける必要があること**、学位と異なりカリキュラムに則った学習ではなく自身で目標を持った学習と実践が求められる点を改めて伝えていただきたい。
- ・コロナ禍における教育は大変ですが、実際の患者との関わりでは学生の頃のロールプレイ等も学びとなり、活かされていると感じています。
- ・赤十字の大学から赤十字施設へ就職する者、施設側両方のメリットとして「ディプロマサブリメント」が機能するとよいが、活用方法について学生自身へ通知を望みます。