

2023年度 就職先アンケート調査結果概要

(調査対象：就職後2年目を迎えた2期生を雇用する病院)

実施期間：2023年7-8月

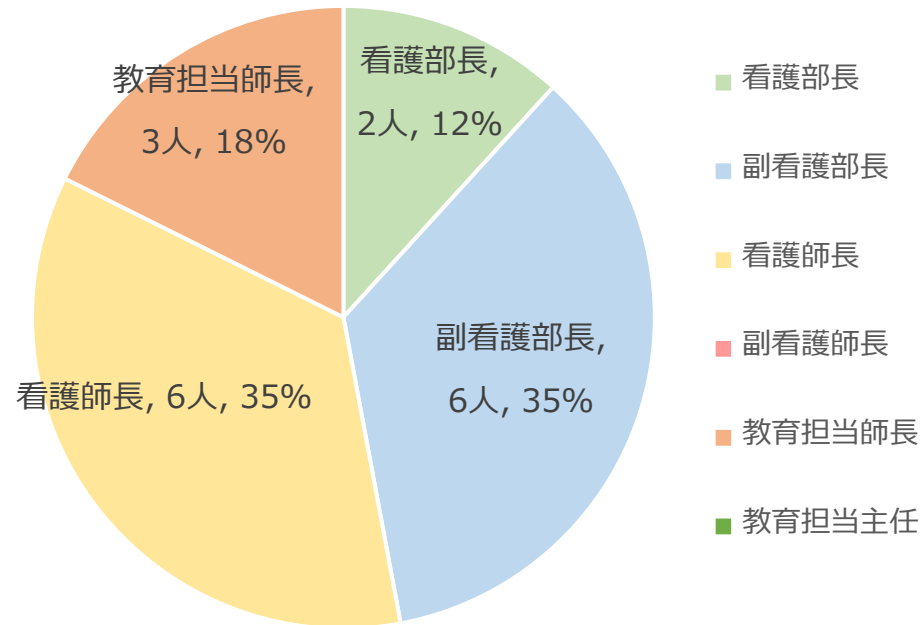
教育支援・教学IR委員会

1. 回答者概要

調査対象 : 2021年度卒業した2期生 2名以上が就職した20病院

回答数 : 17病院 / 20病院 (回答率: 85%、記名15病院・無記名2病院)

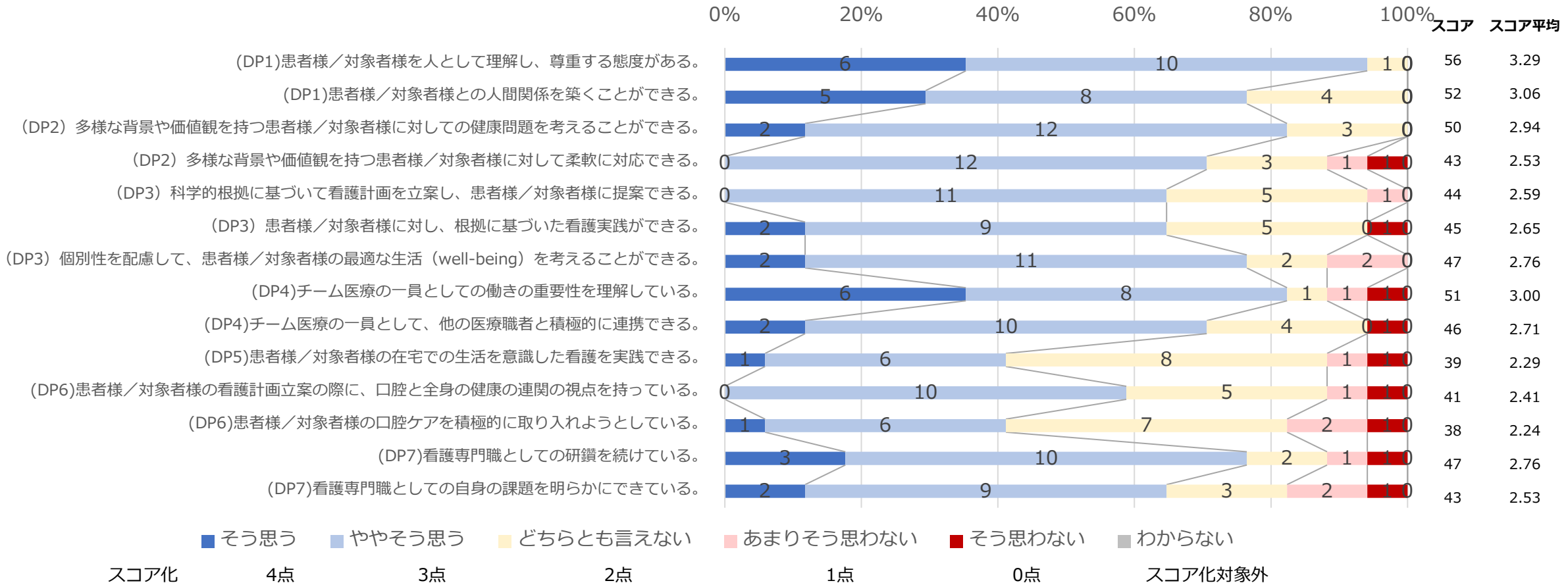
回答者の職位



No	内定先	内定人数
1	九州大学病院	10
2	国立病院機構 九州医療センター	8
3	福岡歯科大学医科歯科総合病院	5
4	公立学校共済組合 九州中央病院	4
5	博愛会病院	3
6	国立病院機構 福岡東医療センター	3
7	福岡大学病院	3
8	国家公務員共済組合連合会 浜の町病院	3
9	国立病院機構 肥前精神医療センター	3
10	日本医科大学付属病院	2
11	大阪医科薬科大学病院	2
12	横浜市立大学附属病院	2
13	岡部病院	2
14	東邦大学医療センター大森病院	2
15	済生会福岡総合病院	2
16	近畿大学奈良病院	2
17	小倉記念病院	2
18	原三信病院	2
19	昭和大学病院	2
20	三井記念病院	2

2.アンケート回答内容

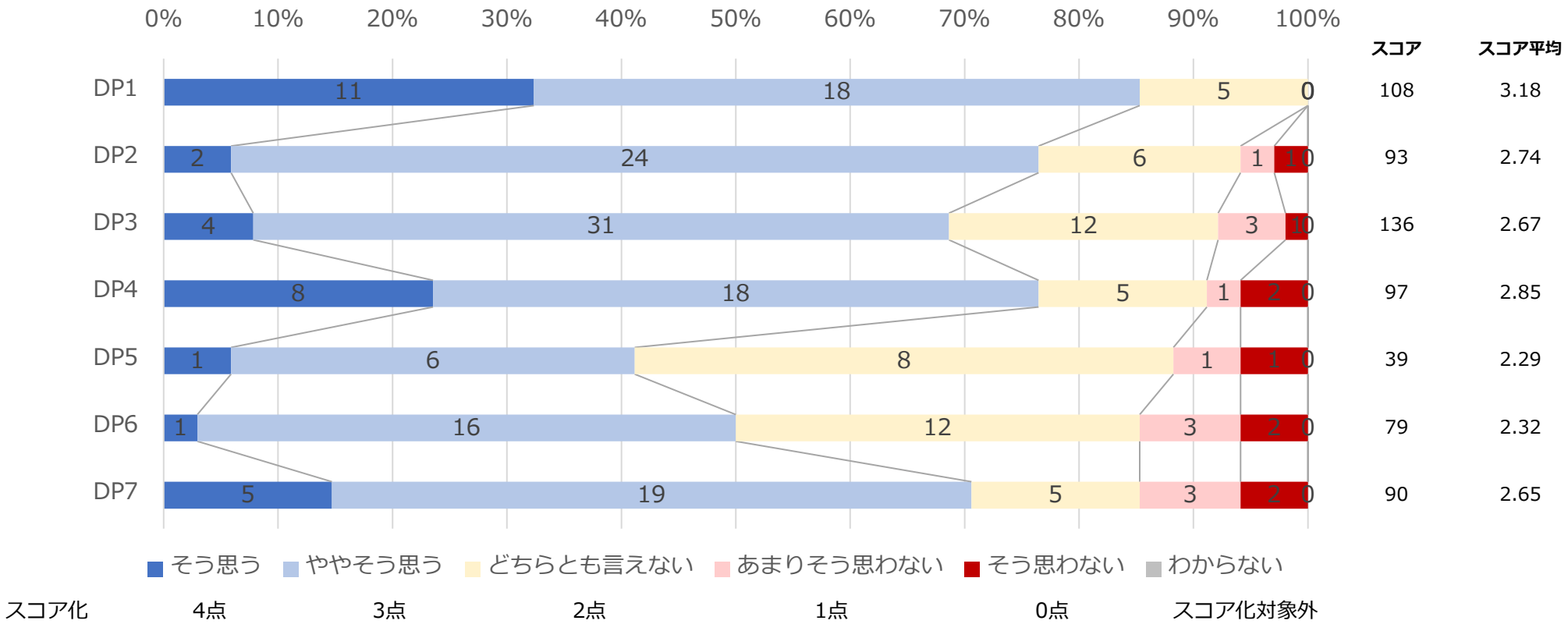
Q1.以下に示す能力が身に付いていたと思いますか。(1/2)



ディプロマ・ポリシー①生命の尊厳を重んじる高い倫理観を基盤に対象者を理解し、援助的人間関係を構築できる
 ディプロマ・ポリシー②多様な価値観を持つ対象者の健康問題に、創造的思考力を活用して柔軟な対応ができる
 ディプロマ・ポリシー③科学的根拠に基づく対象者の個性に応じた最適な生活(well-being)に向けた看護を計画的に実践できる
 ディプロマ・ポリシー④保健・医療・福祉チームの様々な職種が果たす役割を理解し、協調・協働方法の実際について説明できる
 ディプロマ・ポリシー⑤在宅高齢者の健康支援ニーズに対応するために必要な包括的な支援活動を理解し、看護実践への探究心を示すことができる
 ディプロマ・ポリシー⑥対象者に応じた口腔の援助技術を修得し、QOL向上に向けた口腔を起点とした全身の健康支援のあり方を探求できる
 ディプロマ・ポリシー⑦看護専門職として研鑽し続けるために必要な課題探究能力を有し、自己の課題を明確にできる

2.アンケート回答内容

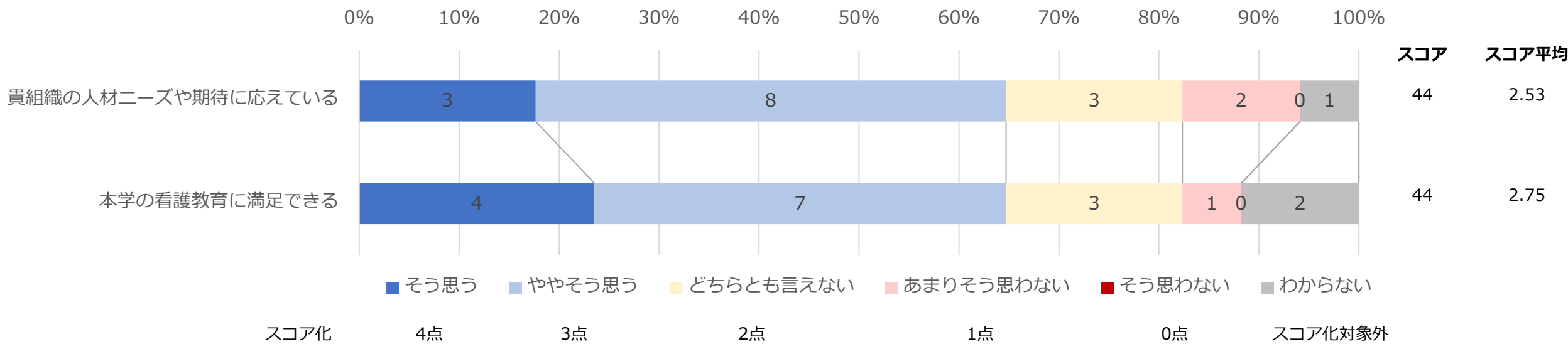
Q1.以下に示す能力が身に付いていたと思いますか。(DP合算値) (2/2)



ディプロマ・ポリシー①生命の尊厳を重んじる高い倫理観を基盤に対象者を理解し、援助的人間関係を構築できる
 ディプロマ・ポリシー②多様な価値観を持つ対象者の健康問題に、創造的思考力を活用して柔軟な対応ができる
 ディプロマ・ポリシー③科学的根拠に基づく対象者の個別性に応じた最適な生活 (well-being) に向けた看護を計画的に実践できる
 ディプロマ・ポリシー④保健・医療・福祉チームの様々な職種が果たす役割を理解し、協調・協働方法の実際について説明できる
 ディプロマ・ポリシー⑤在宅高齢者の健康支援ニーズに対応するために必要な包括的な支援活動を理解し、看護実践への探究心を示すことができる
 ディプロマ・ポリシー⑥対象者に応じた口腔の援助技術を修得し、QOL向上に向けた口腔を起点とした全身の健康支援のあり方を探求できる
 ディプロマ・ポリシー⑦看護専門職として研鑽し続けるために必要な課題探究能力を有し、自己の課題を明確にできる

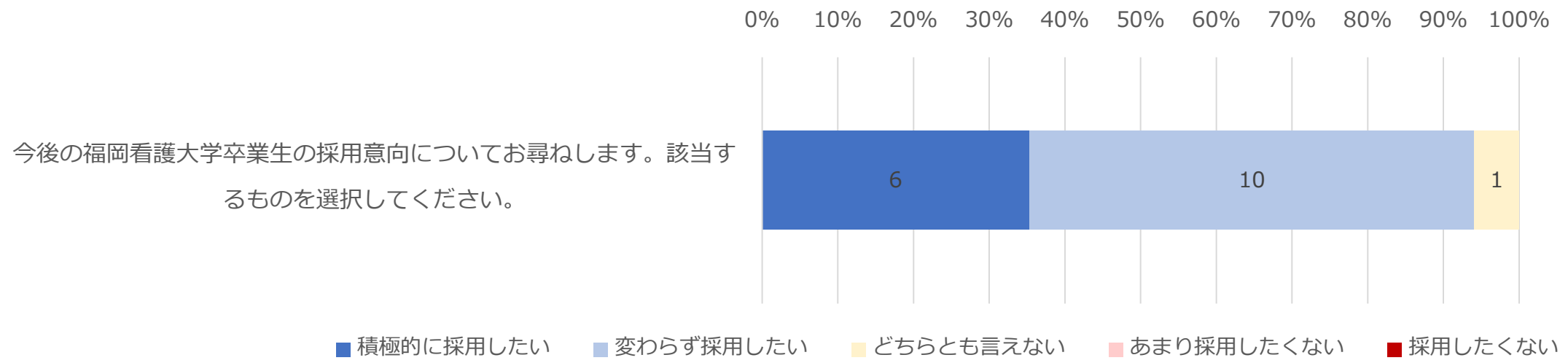
2.アンケート回答内容

Q2.卒業生の能力や意識についてどのように思われますか。



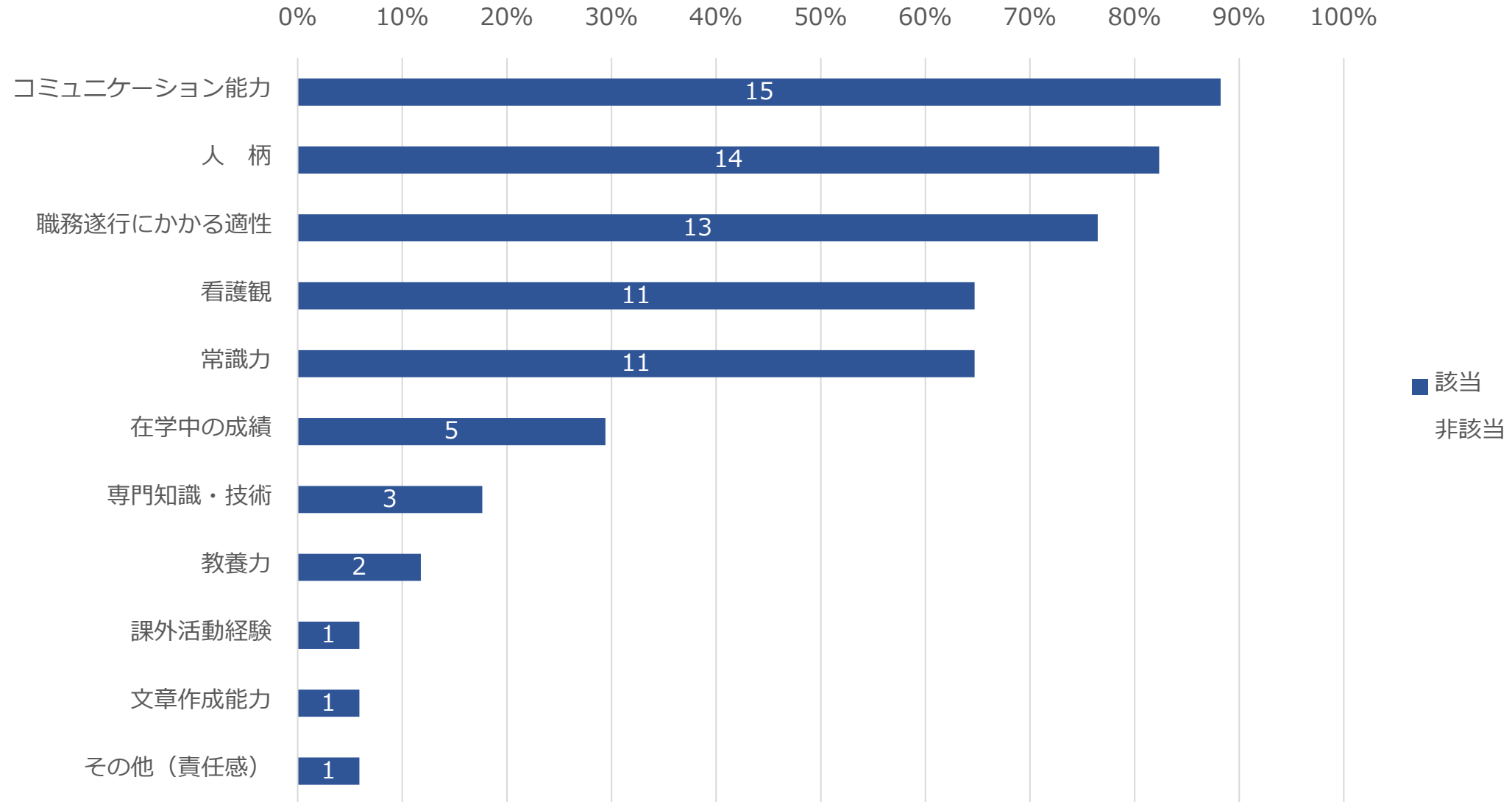
2.アンケート回答内容

Q3.今後の卒業生の採用意向についてお尋ねします。



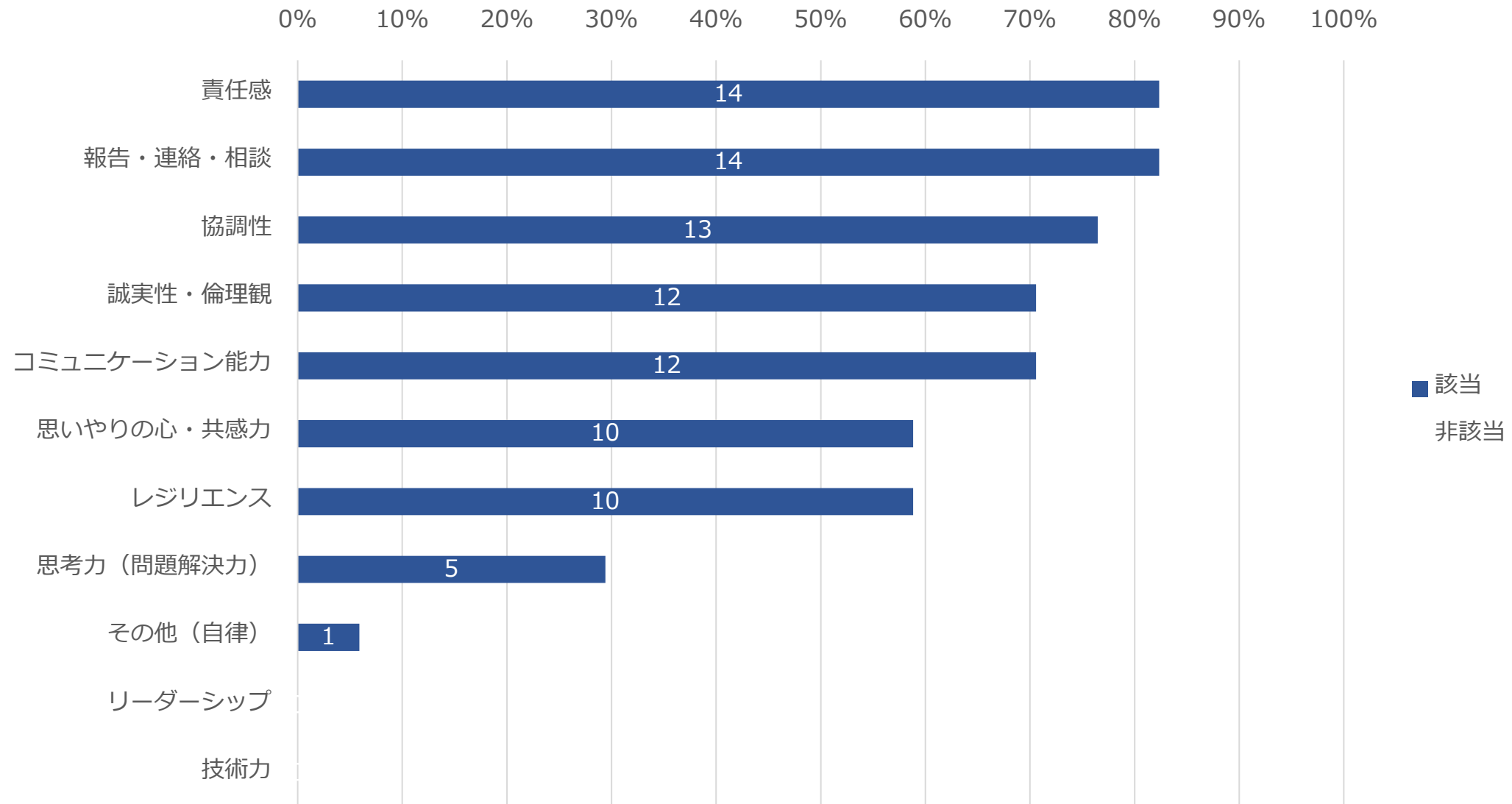
2.アンケート回答内容

Q4.新卒採用の際に実際に評価の対象としている資質・能力に該当するものを選択してください。



2.アンケート回答内容

Q5. 新人看護師に望む資質・能力について該当するものを選択してください。



目的：本学の卒業生二期生が就職して2年目を迎える段階で、開学以来の教育や就職支援体制を検証・評価し、今後の改善に資することを目的として就職先アンケートを実施した。

回答者概要

- ・アンケート調査対象を、2023年8月時点で就職2年目を迎えた二期生2名以上が就職した20病院とした。
- ・本調査は就職2年目の卒業生を対象としたアンケートで、昨年に引き続いて2回目の調査となるが、昨年の回答状況から、若干質問の仕方を変えたため、単純に比較できない設問もある。
- ・記名・無記名を問わないこととし、郵送・FAXもしくはWebによる回答方法とし、20病院中17病院から回答（回答率85%）を得た。
- ・回答者の職位は副看護部長および看護師長がいずれも35.0%で最も多く、次いで教育担当師長が18.0%、看護部長からの回答が12%であった。
- ・今後、本学の卒業生の就職者が増加して、「全体として見ればそういう状態にあると判断できる」という段階に至るまでは、正確な評価としての判断には限界があることを分析の前提として述べておきたい。

- ・ DPの修得に関する評価については、DP1,2,3,4,7については、65%以上が肯定的に回答し、特にDP1「生命の尊厳を重んじる高い倫理観を基盤に対象者を理解し、援助的人間関係を構築できる」は80%超が肯定的に回答されていた。DP1は新人として求められる力に重なると考えられ、引き続き注力が必要と考えられた。

DP5「在宅高齢者の健康支援ニーズに対応するために必要な包括的な支援活動を理解し、看護実践への探究心を示すことができる」やDP6「対象者に応じた口腔の援助技術を修得し、QOL向上に向けた口腔を起点とした全身の健康支援のあり方を探求できる」が低めの評価であったことに関しては、一般病院の病棟看護師として1年程度の経験では、勤務病棟での看護の方法を身に着けるのに精一杯で、退院後への配慮や革新的なケアの方策への提言などは難しいことは自明である。しかし、同病院で研鑽を続け、また教育を受けることで、必ずやこれらの評価は向上するものと思われる。本学での卒後教育や、病院での研修など連携して行うことを提案できれば、その確実性も増すことであろう。

本学の看護実践能力の育成教育の中でも、特にDP3「科学的根拠に基づく対象者の個別性に応じた最適な生活（well-being）に向けた看護を計画的に実践できる」については、考える姿勢については評価されており、コロナ禍で十分な実習ができなかったところを、実践力の賦与へとつながる教育を行うことで、評価が上がる可能性は高い。

- ・ キャリア支援に関しても、新卒採用で最も重視されているのは、「コミュニケーション能力」「人柄」で、専門技術や在籍中の成績よりも「常識力」や「看護観」が求められていた。社会人として知るべきマナーに関する研修などの必要性、看護観について、考えを言語化し表現する能力を賦与する必要など、これまでと同様の支援が必要だと考える。
- ・ 殆どの病院に、卒業生の就職に関しては積極的/変わらず採用と回答していただいた。今後も大学として看護師育成への真摯なる取組みが期待されることであると考え、学生キャリア支援・教育の充実に励むべきであろう。