

2023年度「大学の教育に対するアンケート」について

1. 目的

卒業生を採用していただいている病院・施設の皆さまが管理職に対してどのような力を求めているのかを把握することで、本学の学部教育および卒後教育（大学院、リカレント教育）の改善に役立てることを目的とします。また同時に本学卒業生が在職している場合には、管理者適性についても伺います。

継続的に毎年実施するために就職1年目（調査時点での入職半年程度）の卒業生がいる病院・福祉施設を対象として、卒業生の傾向として回答してもらいます。

※教育に対する評価であり、卒業生個人の評価ではありません。

※令和4年度 教育の質に係る客観的指標「⑯ 卒業生のキャリア（就職・進学等）の状況の把握と教育活動等の改善」（2022年度の場合）に対応するものです。

2. 調査対象の病院・施設

2023年4月に就職をしている病院・福祉施設など（市町村など行政を除く）。

- ・看護学部：37病院・施設（内、聖隸関係4病院・施設）
- ・社会福祉学部：50施設・病院（内、聖隸福祉事業団12施設）
こども園、幼稚園、保育所13園（内、聖隸福祉事業団2園）
- ・リハビリテーション学部：67病院・施設（内聖隸関係5病院・施設）

3. 依頼方法

看護部長、技師長、施設長あて、公文書（学部長名）にて依頼し、回答はできる方にお願いする。

4. 集計方法と取扱い

回答については、病院・施設名が特定されないように取り扱い、本調査以外の目的には使用しない。

5. 今年度スケジュール

| 時 期 | 内 容 |
|--------------------------------|-------------------|
| 2023年 4月26日(水)～ 6月28日(水) | 就職支援協議会にて検討 |
| 7月11日(火) | 大学部長会 |
| 9月 4日(月) | 公文書送付 昨年度結果送付 |
| 10月31日(火) | 回答締め切り |
| 11月22日(水) | 就職支援協議会 結果報告 分析開始 |
| 2024年 1月24日(水) | 就職支援協議会 分析報告 |
| 2月13日(火) | 大学部長会 結果報告 |
| 2月21日(水) | 教授会 結果報告 |

※検討結果によっては、9月12日部長会後に公文書送付とします。

2023年度教育に関するアンケート結果（回収率46.7%）の全体分析

1. 全体集計

1) 中堅職員に求める力および本学卒業生が有している力

| 管理職に求められる能力 | | | 看護 | | 社福 | | リハ | | 全体 | |
|---------------|---|------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|
| | | | 平均点 | 順位 | 平均点 | 順位 | 平均点 | 順位 | 平均点 | 順位 |
| 自己管理能力 | イ)専門職者として自己研鑽に励むことができる | 求 | 4.35 | 1 | 4.46 | 2 | 4.38 | 1 | 4.45 | 1 |
| | | 有 | 4.00 | 1 | 3.91 | 1 | 3.81 | 1 | 3.88 | 1 |
| | | ギャップ | -0.59 | 1 | -0.49 | 1 | -0.51 | 1 | -0.54 | 2 |
| | ロ)個別イベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる | 求 | 4.15 | 3 | 4.00 | W2 | 4.22 | 3 | 4.24 | |
| | | 有 | 3.87 | 2 | 3.43 | | 3.65 | 2 | 3.63 | 2 |
| | | ギャップ | -0.60 | 2 | -0.62 | 2 | -0.59 | 2 | -0.53 | 1 |
| 組織管理能力 | イ)個別部署の方針の策定に参画し、自部署全体に浸透させることができる | 求 | 3.90 | W3 | 4.19 | | 4.19 | | 4.17 | |
| | | 有 | 3.27 | W3 | 3.45 | | 3.10 | | 3.25 | |
| | | ギャップ | -1.03 | W3 | -1.00 | W3 | -1.07 | | -0.99 | |
| | ロ)個々のスタッフの立場や意見を理解し、感情をくみ取りながら調整・交渉することができる | 求 | 3.95 | | 4.54 | 1 | 4.06 | W3 | 4.36 | 3 |
| | | 有 | 3.27 | W3 | 3.45 | | 3.41 | 3 | 3.39 | 3 |
| | | ギャップ | -0.93 | | -0.92 | | -0.91 | | -0.95 | |
| 質管理能力 | イ)個別部署の改善点に気づき、その見直しを提案することができる | 求 | 4.10 | | 4.54 | 1 | 4.34 | 2 | 4.40 | 2 |
| | | 有 | 3.27 | W3 | 3.55 | 2 | 3.27 | | 3.36 | |
| | | ギャップ | -1.05 | W2 | -1.04 | W2 | -1.07 | W3 | -1.04 | W3 |
| | ロ)個別部署の改善に向けてスタッフを主導することができます | 求 | 3.95 | | 4.23 | | 4.22 | 3 | 4.21 | |
| | | 有 | 3.47 | 3 | 2.95 | W1 | 3.23 | | 3.19 | |
| | | ギャップ | -1.03 | W3 | -1.06 | W1 | -1.13 | W1 | -1.06 | W1 |
| 人材育成能力 | イ)個別部署のスタッフを育成する体制を整備することができます | 求 | 4.00 | | 4.00 | W2 | 4.09 | | 4.09 | W3 |
| | | 有 | 3.40 | | 3.05 | W2 | 3.20 | | 3.19 | |
| | | ギャップ | -0.95 | | -0.92 | | -1.02 | | -0.91 | |
| | ロ)個別部署の実践能力を把握し、個々の目標達成にあわせた支援・動機付けをすることができる | 求 | 3.70 | W1 | 4.00 | W2 | 4.19 | | 4.11 | |
| | | 有 | 3.40 | | 3.14 | W3 | 3.03 | W3 | 3.15 | W3 |
| | | ギャップ | -1.00 | | -0.98 | | -0.98 | | -0.96 | |
| 危機管理能力 | イ)個別防止や再発防止の視点をもって業務プロセスを見直し、その改善を提案することができます | 求 | 4.20 | 2 | 4.35 | 3 | 4.22 | 3 | 4.31 | |
| | | 有 | 3.40 | | 3.55 | 2 | 3.10 | | 3.31 | |
| | | ギャップ | -0.97 | | -0.90 | | -0.89 | | -0.97 | |
| | ロ)個別事故や問題が発生した際、支援を受けながら経過に即した対応策を考え、スタッフが対応策に則り行動するよう指揮することができます | 求 | 4.10 | | 4.15 | | 4.13 | | 4.18 | |
| | | 有 | 3.27 | W3 | 3.50 | 3 | 3.33 | | 3.37 | |
| | | ギャップ | -0.74 | 3 | -0.67 | 3 | -0.67 | 3 | -0.79 | 3 |
| 政策立案・立案能力建造する | イ)既存の制度・政策に関する動向を情報収集することができます | 求 | 3.70 | W1 | 3.85 | W1 | 3.75 | W2 | 3.87 | W1 |
| | | 有 | 2.80 | W1 | 2.95 | W1 | 2.69 | W1 | 2.80 | W1 |
| | | ギャップ | -1.05 | W1 | -1.00 | W3 | -1.11 | W2 | -1.05 | W2 |
| | ロ)慣習にとらわれず、新たなサービスの提供方 | 求 | 3.75 | W2 | 4.08 | W3 | 3.72 | W1 | 3.95 | W2 |
| | | 有 | 2.87 | W2 | 3.05 | W2 | 2.86 | W2 | 2.92 | W2 |
| | | ギャップ | -0.98 | | -0.94 | | -1.00 | | -1.02 | |

※ギャップは個別回答の「求める力」と「有している力」の差を平均化し、マイナス表記している。

求 1: 求めていない 2: あまり求めていない 3: どちらとも言えない 4: やや求める 5: 求める

有 1: 有していない 2: あまり有していない 3: どちらとも言えない 4: やや有している 5: 有している

① 求められている力（全体）

・上位3項目

1位 専門職者として自己研鑽に励むことができる

2位 自部署の改善点に気づき、その見直しを提案することができます

3位 個々のスタッフの立場や意見を理解し、感情をくみ取りながら調整・交渉することができます

- ・下位3項目
 - 12位 既存の制度・政策に関する動向を情報収集することができる
 - 11位 慣習にとらわれず、新たなサービスの提供方式・方法を考えることができる
 - 10位 自部署のスタッフを育成する体制を整備することができる

② ギャップ (全体)

- ・上位3項目 (ギャップが小さい)
 - 1位 ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる
 - 2位 専門職者として自己研鑽に励むことができる
 - 3位 事故や問題が発生した際、支援を受けながら経過に即した対応策を考え、スタッフが対応策に則り行動するよう指揮することができる
- ・下位3項目 (ギャップが大きい)
 - 12位 自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる
 - 11位 既存の制度・政策に関する動向を情報収集することができる
 - 10位 自部署の改善点に気づき、その見直しを提案することができる

③ ギャップ (学部別の大きい項目)

- 看護 (既存の制度・政策に関する動向を情報収集することができる)
- 社福 (自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる)
- リハ (自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる)

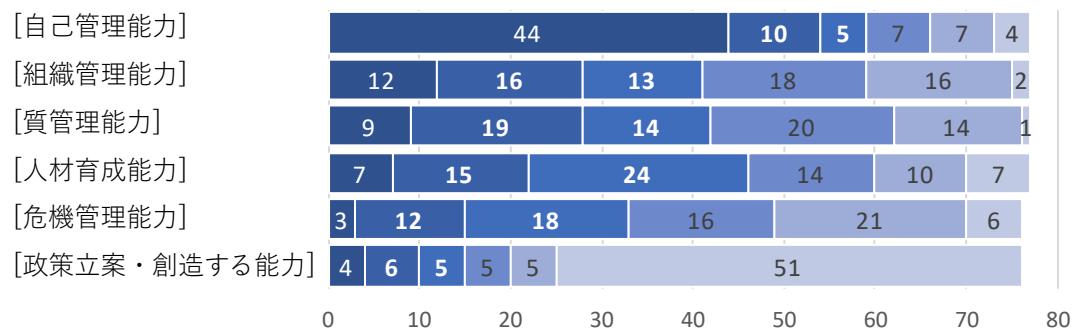
2) 身に着けてほしい能力の優先順位

①全体 (最も1位が付いた項目)

- 1位 (自己管理能力)、2位 (組織管理能力)、3位 (質管理能力)

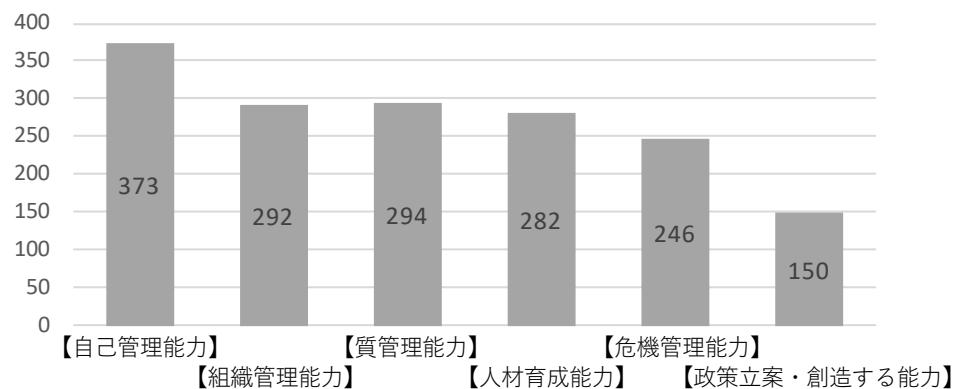
身に着けてほしい能力の優先順位

■ 1位 ■ 2位 ■ 3位 ■ 4位 ■ 5位 ■ 6位



②全体 (1位を6点、2位を5点・・・とし、合計した場合)

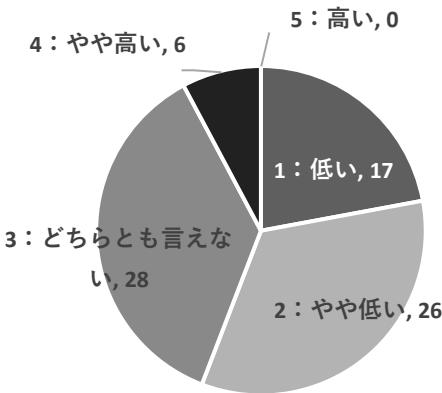
点数化版



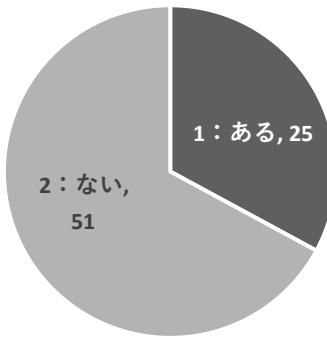
③学部別1位

看護、社福、リハ共に自己管理能力

3) 管理職への意欲 (全体)



4) 管理職の育成 大学院進学・科目等履修の推奨 (全体)



2. 全体的な特徴

管理職に求められる6つの力のうち、「自己管理能力」が臨床で最も求められていると同時に、本学の卒業生が最も身についている力であるとの結果は、管理職として卒業生が順調に臨床で育っていることの現れとして認識してよいだろう。これに対し「自己管理能力」に次いで臨床で求められている「質管理能力」が、卒業生には身についていないという結果からは、自らが所属する臨床の場を批判的に捉える視点が不足していることが示唆されている。さらに「政策立案・創造する能力」については、他の能力と比べて臨床ではあまり求められてはいない現状が明らかとなった。

卒業生を含む中堅職員全般の「管理職への意欲」については、「高い」者ではなく、「低い」「やや低い」が6割以上を占め、こうした意識の変容を促す何らかの仕掛けが、今後は臨床や現任教育において必要とされる結果となった。管理職育成の場として大学院を意識している臨床現場は3割であり、本アンケートを通して大学院がそのような場になることを初めて知ったとの回答が少なくなかった。

3. 学部別の特徴

1) 看護学部

管理職に求められる能力として、最も高い平均点であったのは「自己管理能力」であり、「専門職者として自己研鑽に励むことができる」、「ライフイベントに応じて職場と家庭の環境を整えることができる」の小項目においては、「求める力」と「有している力」の平均の差はあるものの、他の項目と比べると大きくはないと考えられた。自由記述では、「第一に自信の心身の安定が重要であり、モチベーションの維持とワークライフバランスを整えることが基本である」とあるように、自己管理ができることが他の能力を向上させていくことの前提と考えられている傾向がある。中堅職員の管理職への意欲は、スペシャリストとしての能力開発に研鑽する看護師や意欲の高いスタッフもいるが、中堅職では個人差が大きく、役割負担や責任の重圧を感じる者も少なくない様子である。しかし、管理職の育成にあたっては、大学院への進学や認定看護管理者研修への、外部における学修の機会は視野を広げること、体系的な物事の捉え方ができるようになること、院内研修では管理や役割を果たすための教育を貰えないことなどの考え方もあり、管理者としてのステップアップのために、大学院における学修の機会が有効になることが考えられる。一方では、「大学院はハードルが高い」と捉えている管理者もいるため、病院スタッフに対して幅広く大学院の学びのきっかけを作っていくことや、アクセスしやすい大学院の在り方を考える必要があると考えられる。

2) 社会福祉学部

全体として管理職として最も求められる能力である「専門職者として自己研鑽に励むことができる」ことが、最もギャップの少ない結果になったことからは、本学部の卒業生が中堅となつても謙虚で真摯な姿勢で、中堅職員として仕事を継続している様子を伺うことができる。

その一方で、「質管理能力としての「自部署の改善点に気づき、その見直しを提案することができる」「自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる」がともに、ギャップの大きい項目となつた。恐らくこの結果は、中堅職員全体としての「管理職への意欲」の低さ（「低い」と「やや低い」が全体の64%）と関連していると言えるだろう。さらに、大学院進学等を職員に勧めたことがある割合が、他学部に比べ極端に低く1割に満たないことは、何らかの対応が必要であると思われる。これらに関する自由記述では、管理職となることによる業務負荷や責任の増大を望まない者が増えるなかで、マネジメントや経営学といった大学院を含めた本学における卒後教育のあり方を検討する必要性が示唆されている。

3) リハビリテーション学部

臨床で求められている力は、「専門職者として自己研鑽に励むことができる」、「自部署の改善点に気づき、その見直しを提案することができる」、「ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる」であり、本学卒業生が有する力は、「専門職者として自己研鑽に励むことができる」、「ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる」、「個々のスタッフの立場や意見を理解し、感情をくみ取りながら調整・交渉することができる」が高かった。

ギャップについては、「自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる」、「既存の制度・政策に関する動向を情報収集することができる」、「自部署の改善点に気づき、その見直しを提案することができる」が上司から不足していると考えられており、これらは質管理能力、政策立案・創造する能力である。今回の対象が5~10年目程度の中堅職員であったため、このようなギャップの大きさに繋がった可能性がある。臨床で求められる能力の優先順位は自己管理能力、人材育成能力、組織管理能力であることから、大学にて対応すべきは、自己管理能力、人材育成能力、組織管理能力に力を注ぐべきと考えられた。

自由記載について多くのご施設では、自己管理能力、危機管理能力など個人に関することを1~3年目程度にもとめ、組織に関するなどを、3年から5年目以降に求めていることが分かった。

以上より、卒業生の適性も様々ではあるが、現場で求められている点や課題について、キャリアデザインの授業等で伝えていく必要があると考えられた。

4. 今後に向けて

・本学の卒業生が、臨床で最も求められている「自己管理能力」を身につけているという結果は、本学の専門基礎教育や臨床における現任教育の成果が出ていると捉えてよいだろう。各学部で本調査結果を授業等で伝えることを検討いただきたい。

・「管理職」への意欲が高くない現状を改善するためには、臨床と連携しながら調査を実施し、管理職としての仕事の魅力を伝える場をいかにつくるかといった方策等を検討する必要があるのではないか。

・専門職団体等の研修事業を考慮しながら、臨床が大学院を管理者養成の場として活用できるよう、学内学会や大学院、地域連携推進センター等と連携しながらその在り方を検討しつつ、広報活動を積極的に展開する必要がある。