

## 卒業生のキャリアの状況把握と教育活動等の改善への取り組み

### I. 活水女子大学看護学部 卒業生アンケート集計結果

調査日：2025年9月8日～9月21日

対象：2021～2023年度卒業生（213名）

回収率：14.6%（31名回答）

#### 概要

活水女子大学看護学部の卒業生に対し、Office365Formsを用いてアンケート調査を行い31名が回答。その結果、教育内容と学習環境については全員が肯定的評価を示す一方で、授業外活動については約6割が否定的評価という結果が得られた。

- ① 教育の質：教育内容・学習環境ともに肯定率100%
- ② キャリア満足度：90.3%が看護職を選んで良かったと回答
- ③ 母校への誇り：90.3%が卒業生であることを誇りに思う
- ④ 最大の課題：授業外活動の満足度が著しく低い（肯定率38.7%）

#### 1. 満足度評価の全体結果

##### 1.1 項目別総合スコアランキング

| 順位 | 評価項目    | 平均スコア     | 肯定的評価率 |
|----|---------|-----------|--------|
| 1位 | 学習環境・支援 | 3.52/4.00 | 100.0% |
| 2位 | 教育内容    | 3.45/4.00 | 100.0% |
| 3位 | 母校への誇り  | 3.42/4.00 | 90.3%  |
| 4位 | 進路選択    | 3.26/4.00 | 90.3%  |
| 5位 | 授業外活動   | 2.19/4.00 | 38.7%  |

※スコア算出方法：そう思う=4点、まあまあ思う=3点、あまり思わない=2点、そう思わない=1点

#### 2. 各項目の詳細分析

##### 2.1 教育内容への満足度

質問：看護学部の教育内容に全体として満足でしたか

| 回答      | 人数  | 割合    |
|---------|-----|-------|
| そう思う    | 14名 | 45.2% |
| まあまあ思う  | 17名 | 54.8% |
| あまり思わない | 0名  | 0.0%  |
| そう思わない  | 0名  | 0.0%  |

肯定的評価：31名（100.0%）否定的評価：0名（0.0%）平均スコア：3.45/4.00

## 2.2 学習環境・学習支援への満足度

質問：看護学部での学習環境や学習への支援について全体として満足でしたか

| 回答      | 人数  | 割合    |
|---------|-----|-------|
| そう思う    | 16名 | 51.6% |
| まあまあ思う  | 15名 | 48.4% |
| あまり思わない | 0名  | 0.0%  |
| そう思わない  | 0名  | 0.0%  |

肯定的評価：31名（100.0%）否定的評価：0名（0.0%）平均スコア：3.52/4.00

## 2.3 授業外活動への満足度

質問：大学時代の授業外での経験（地域活動やボランティア活動、サークル活動、海外研修など）について全体として満足していますか

| 回答      | 人数  | 割合    |
|---------|-----|-------|
| そう思う    | 3名  | 9.7%  |
| まあまあ思う  | 9名  | 29.0% |
| あまり思わない | 10名 | 32.3% |
| そう思わない  | 9名  | 29.0% |

肯定的評価：12名（38.7%）否定的評価：19名（61.3%）平均スコア：2.19/4.00

## 2.4 看護の道への満足度

質問：看護の道を選択したことに満足していますか

| 回答      | 人数  | 割合    |
|---------|-----|-------|
| そう思う    | 11名 | 35.5% |
| まあまあ思う  | 17名 | 54.8% |
| あまり思わない | 3名  | 9.7%  |
| そう思わない  | 0名  | 0.0%  |

肯定的評価：28名（90.3%）否定的評価：3名（9.7%）平均スコア：3.26/4.00

## 2.5 母校への誇り

質問：活水女子大学看護学部の卒業生であることを誇りに思いますか

| 回答      | 人数  | 割合    |
|---------|-----|-------|
| そう思う    | 16名 | 51.6% |
| まあまあ思う  | 12名 | 38.7% |
| あまり思わない | 3名  | 9.7%  |
| そう思わない  | 0名  | 0.0%  |

肯定的評価：28名（90.3%） 否定的評価：3名（9.7%） 平均スコア：3.42/4.00

## 2.6 満足している教育内容（複数回答）

シミュレーション教育：23件（74.2%）

保健師カリキュラム：22件（71.0%）

少人数制指導：20件（64.5%）

倫理教育：17件（54.8%）

看護研究：12件（38.7%）

## 2.7 能力自己評価（現在の実践能力）

【強み】 ポジティブ回答率 90%以上

- ・ 専門知識・技術の活用：100%
- ・ チームでの自律的業務遂行：96.8%
- ・ 科学的根拠に基づく判断：96.8%
- ・ 価値観・文化の理解と尊重：96.8%
- ・ 多職種連携コミュニケーション：93.5%

【課題】 ポジティブ回答率 70%以下

- ・ 社会貢献への意識：67.7%
- ・ キリスト教理念に基づく看護実践：54.8%
- ・ 改善・発展への提案活動：48.4%

## 2.8 もっと学びたかった教育内容（上位5件）

| 順位 | 項目         | 件数  |
|----|------------|-----|
| 1位 | 専門職連携      | 18件 |
| 2位 | 薬理や医学的知識   | 17件 |
| 3位 | 共通教養・他分野知識 | 14件 |
| 4位 | 災害看護       | 12件 |
| 5位 | 医療安全       | 11件 |

## 自由記述例

「先輩看護師や上司との関わり方、対人関係で困ることが多く、指導を受けた時にどう捉えればいいのか、報告の仕方、看護の世界での社会人としての切り抜け方」

## 2.9 リカレント教育への期待(複数回答)

1. シミュレーショントレーニングなどの卒後継続支援: 10 件 (32.3%)
2. 就職先情報の定期的提供: 5 件 (16.1%)
3. 教員と連絡が取れるネットワーク構築: 4 件 (12.9%)
4. 同窓生の近況を知る仕組み: 3 件 (9.7%)

## Ⅱ. 卒業生の就職先への意見聴取結果

2025 年 9 月 19 日 (金) 10 時～10 時 45 分 @長崎医療センター

インタビュー対象者: 教育担当副看護師長・教育担当係長

インタビュー者: 看護学部学部長 山中真弓 看護学部教授 岩瀬貴子

質問内容: 卒業生の臨床現場での状況と教育課題

### 1. 活水女子大学看護学部を卒業した学生の特徴

活水の卒業生は先輩後輩が多く勤務しているため、後輩に対するかかわりや気遣いなどつながりはある。

キリスト教を建学の精神にしている大学の卒業生として何か特化した関りができているかは見えてない部分もあるため不明。

### 2. 臨床現場での実態と教育上の課題

#### 1) 臨床判断能力の不足

これは活水女子大学の卒業生に限った問題ではなく、卒業生全体に共通して、臨床判断能力や推論能力の弱さが指摘されている。看護教育全体が抱える構造的な課題である。

#### 2) 患者を「生活者」として捉える視点の欠如

新人看護師の看護問題の立て方には、リスク型の診断(転倒リスク、感染リスク、褥瘡リスクなど)に偏る傾向が顕著である。これは、臨床現場に数多く存在するチェックリストの影響が大きい。チェックリストは本来、看護師を守るためのツールであるが、それに依存するあまり、リストに記載された項目のみを機械的に観察する姿勢が定着してしまっている。

このような環境に新人が配属されると、学内で学んだ「患者を生活者として捉える」「個性を重視する」といった看護の本質が、通用しない現実直面する。結果として、学生時代に培われた看護観が、臨床現場の業務優先の文化によって埋もれてしまうという悪循環が生じている。

#### 3) 薬剤管理能力の課題

入職後のヒヤリハット事例において、薬剤に関するインシデントが非常に多いことが報告されている。特にインスリンなどのハイリスク薬に関する知識が不足しており、学内で学んだ知識と臨床実践がリンクしていない。薬剤の知識は持っていても、それを実際の患者ケアの中でどう活用するか、点滴中にどのような観察をすべきか、薬効や副作用をどう評価するかという実践的な理解が不十分である。

#### 4) 教育と臨床のギャップ

看護教育機関と臨床現場の間には、大きな乖離が存在する。特に大学は臨床から物理的にも精神的にも遠く、臨床の現状を反映した教育を行うことが困難である。

#### 5) コミュニケーションと学びの機会減少

コロナ禍以降、職員間のコミュニケーションが著しく減少している

この状況において、ロールモデルとなる先輩の存在が極めて重要である。困難を乗り越えて成長した先輩の姿を見て、「自分もこうなりたい」と目標を持つことができた看護師は継続できているが、ロールモデルを見つけられない看護師は苦しんでいる。教育担当者は、新人看護師が誰をロールモデルとしているかを把握し、その先輩に「あなたをロールモデルと言っていた」と伝えることで、先輩側も意識的に後輩を育てる姿勢を持つようになる。このような人的つながりの構築が、教育担当者の重要な役割となっている。

#### 【効果的な取り組み事例】

##### 1) 看護学統合実習での薬剤マネジメント導入

他校の取り組み事例であるが、統合実習における薬剤マネジメントの導入は、学生の学習姿勢を劇的に変化させる画期的な取り組みとして評価されている。この演習では、点滴を実施している患者をグループ内で必ず1人か2人受け持つことを臨床側に依頼し、学生が薬剤の準備から患者への説明、点滴中の観察、抜去後のケアまで一連の流れを経験できるようにしている。受け持ち学生以外のメンバーも、看護師とともに薬剤の準備に参加する。アンプルを開け、薬液を溶解し、患者に説明するタイミングを看護師とともに見計らう。実際の穿刺は看護師が行うが、点滴中の観察、抜去、ミキシング、片付けは学生が担当する。この「当事者」としての経験が、学生の目の色を変える。それまで傍観者として実習に参加していた学生が、「自分がやらなければならない」という焦りと責任感を持ち、真剣に取り組むようになる。

この取り組みは臨床側にも高く評価されている。学生がどのような準備をし、どのような観察をするかを見ることで、新人教育のメニューを立てる際の参考になるという声が上がっている。実際に、この実習を経験した学生を半数採用した病院では、入職後の教育計画を立てやすくなったと報告している。薬剤に関する知識と実践のギャップを埋める効果的な方法として、この演習の継続と拡充が強く求められている。

##### 2) 新人研修プログラムの改善

研修期間を1週間から1ヶ月に延長した。そして、研修内容の配列を学生の思考の流れに沿って再構成した。患者のところに行ったら挨拶をする、会話をする、手指消毒をする、環境を観察するという実際の行動順序に合わせて、接遇、感染管理、医療安全といった研修を配置した。

さらに、多重課題演習を段階的に導入した。

この改革のきっかけを作った卒業生は、現在4年目の看護師として優れた指導者に成長している。

### 3) 指導者会議のあり方改革

実習指導者会議は、学校と臨床の協働を強化する重要な機会である。しかし、多くの施設では単なる報告会に終始しており、相互学習の機会として活用されていない。

他校の事例であるが、当初、指導者会議は報告ばかりであった。しかし、学生のインシデント事例をディスカッションすることとしたことにより、学生のレディネス(準備状態)をどう捉えて実習指導をするかという検討につながった。学校側も臨床側も、自分たちの指導のあり方を見直す機会となり、双方が変わるきっかけとなった。

#### 【提言と今後の方向性】

##### <臨床から教育側への要望>

1. 実践的な薬剤マネジメント教育の強化
2. 患者を生活者として捉える視点の育成
3. 関連図作成による思考の構造化訓練
4. 技術演習での倫理的配慮(同性介助、同意取得など)

##### <臨床側の課題>

1. 業務効率優先からの脱却
2. 看護の本質を伝えるロールモデルの育成
3. 新人が「看護の面白さ」を感じられる環境づくり

##### <現象取り組んでいるユニフィケーションの強化>

1. 臨床看護師が学内演習に参加する機会の創出
2. 指導者会議の回数増加とディスカッション形式への転換
3. ディスカッション形式の会議での相互学習

## Ⅲ. 卒業生の就職先へのインタビューと卒業生アンケートの照合結果

#### 【一致した課題】

1. 薬剤管理能力の不足 - インタビュー「ヒヤリハット多発」⇔ アンケート「薬理知識 54.8%」

2. 多職種連携の課題 - インタビュー「協働の必要性」⇔ アンケート「専門職連携 58.1%」
3. 授業外経験の不足 - インタビュー「コロナ影響」⇔ アンケート「満足度 38.7%」
4. 実践的教育の評価 - インタビュー「薬剤マネジメント効果的」⇔ アンケート「シミュレーション 74.2%」

#### 【新たに発見された課題】

1. 社会人基礎力・対人関係スキル - 先輩との関わり方、報告の仕方への明確なニーズ
2. リカレント教育への強い期待 - 卒後継続支援が 32.3%で最多

### IV. 今後の当学部教育活動

#### 【新カリキュラムの編成】

##### 1. 薬剤マネジメントについての教育内容、教育方法の精選

薬剤マネジメントに関する実践能力育成が不十分であったため、基礎看護学領域で強化するため教授方法の工夫を行う。そして、基礎看護学領域での学びを基盤とした領域別看護学での教授内容・方法の検討を行う。シミュレーション教育方法を用い、OSCE を用いた評価を行うこととする。

2. 他職種連携については、講義や実習での学びが限局的であったと推測されたため、地域・在宅看護学の学びを更に拡大し深める必要がある。地域と連携し看護において地域に貢献するということを考えられる教育を再構築する。

#### 【新たな教育ニーズへの対応】

##### 1. リカレント教育プログラムの構築

卒業生からは、卒後継続教育への強いニーズが示されている。特に、シミュレーショントレーニングによるアセスメント力の強化、看護技術の再学習などが求められている。臨床で働きながら、定期的に基礎に立ち返って学ぶ機会は、看護師の成長に不可欠である。

現在行っている OG 交流会を発展させ、卒業生が看護学部で学ぶプログラムを開発することに取り組む。

まずは、卒業生同士のネットワーク構築を行い、卒業生が母校とつながり続けることで、生涯学習の基盤が形成させる。同時に、転職・Uターン時の情報を提供することもねらいとする取り組みを検討する。

##### 2. 社会人基礎力・対人関係スキルの育成

アンケートの自由記述で明らかになったのは、「先輩看護師や上司との関わり方、対人関係で困ることが多い」「指導を受けた時の捉え方、報告の仕方、看護の世界での社会人としての切り抜け方」といった、社会人基礎力への明確なニーズである。

これまでの看護教育では、専門知識や技術に重点が置かれ、職場での人間関係構築、報告・連絡・相談の仕方、指導の受け止め方など、社会人として必要な基礎的スキルが十分に教育されてこなかった。しかし、新人看護師の離職理由の多くは、人間関係や職場適応の問題である。

キャリア教育の一環として、対人関係スキル、コミュニケーション、ストレスマネジメント、リフレクション(振り返り)の方法などを体系的に教育することが必要である。このことを意識した教育内容・教育方法を新カリキュラムで編成する。例として、インクルーシブケアを学びあらゆる人々との交流を通し、包括的な看護を考えられる看護師を育成する。また、多様なメンバーの知識・スキル・経験を最大化し、共通目標の達成に向けて自律的に動く組織を作り上げる活動(チームビルディング)を教育方法として取り組む。