

# 聖隷クリストファー大学

## 「教育に関するアンケート」集計結果ご報告

### (2023 年度)

#### 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をすることで、本学の学部教育および卒業教育（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。結果は全教員に共有し、教育改善に役立てています。

#### 回答について

下記の通り大変多くの病院・施設様等にご協力をいただきました。心より御礼申し上げます。

#### ■看護学部

送付：37 病院・施設 回答：20 件 回答率：54.1%

#### ■社会福祉学部

①送付：47 施設・病院 回答：25 件 回答率：53.2%

②送付：こども園、幼稚園、保育所 11 園 回答：1 件 回答率：9.1%

#### ■リハビリテーション学部

送付：67 病院・施設 回答：32 件 回答率：47.8%

1. 調査票	1 ~ 2 ページ
2. 集計結果分析	3 ~ 6 ページ

## 聖隷クリストファー大学の教育に関するアンケート

ご担当者各位

本調査は、卒業生を採用していただいている病院・施設の皆さまが「**5～10年目程度の中堅職員に対してどのような力を求めているのか**」、また「**本学の卒業生がそれに応えられているのか**」、その現状把握をすることで、本学の教育改善に役立てることを目的としています。回答にあたっては、卒業生個人ではなく、採用していただいた卒業生全体の傾向に対してご意見をいただきたいと存じます。

ご多忙のところ大変恐れ入りますが、本調査の主旨をご理解いただき、回答についてご協力を賜りますよう、よろしくお願いたします。

◎本アンケートは、回答欄に直接ご記入の上で同封の封筒もしくは FAX にて返信いただくか、「google フォーム (<https://forms.gle/M5v2BGdnxkpE8WxJ6>)」により  
2023年10月31日(火)までにご回答ください。



◎回答結果は、「聖隷学園個人情報の保護に関する規程」に基づいて、本学において適切に管理し、本アンケートの目的以外には使用しません。また、個人や団体が特定できる形の公表はいたしません。

貴院・貴施設についてご記入ください。

病院・施設名	
回答者様の氏名・所属	
E-mail	
電話番号	

1) 下表に示す能力について、それぞれ「5～10年目程度の中堅職員に求めているか」「本学卒業生が有していると感じられるか」を5段階(該当する数字に○)で評価してください。

なお入職間もない卒業生しか在籍していないなど、対象者がいない場合下段は空欄で結構です。

(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)

	管理職に求められる能力	上段：5～10年目の中堅職員に求める能力 下段：本学卒業生が有していると感じられる能力
例	○○能力	求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している
①	<b>自己管理能力</b> イ) 専門職者として自己研鑽に励むことができる ロ) 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	求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している 求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している
②	<b>組織管理能力</b> イ) 自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 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	求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している 求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している
③	<b>質管理能力</b> イ) 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 ロ) 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	求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している 求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している
④	<b>人材育成能力</b> イ) 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 ロ) スタッフ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	求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している 求めていない 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している

⑤	<b>危機管理能力</b>	
	イ) 未然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る ロ) 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	求めている 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している 求めている 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している
⑥	<b>政策立案・創造する能力</b>	
	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る ロ) 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	求めている 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している 求めている 1 2 3 4 5 求める 有していない 1 2 3 4 5 有している

2) 前問の能力①～⑥のうち、身に着けてほしい能力の優先順位を教えてください。

1	2	3	4	5	6

理由

3) 本学卒業生に限らず、中堅職員全体の「管理職への意欲」について教えてください。  
 右のいずれかに○ 1:低い 2:やや低い 3:どちらとも言えない 4:やや高い 5:高い

理由

4) 管理職の育成に関して、大学院への進学や科目等履修を職員に勧めたことはありますか。  
 右のどちらかに○ 1:ある 2:ない

理由

5) この他、大学・大学院に求めること、ご意見等ございましたら自由にお書きください。

お忙しい所、誠にありがとうございました。

(お問い合わせ先) 聖隷クリストファー大学 キャリア支援センター 担当：清水聖亜、井指ひとみ、岡本秀美  
 〒433-8558 静岡県浜松市北区三方原町 3453  
 Tel:053-436-7233 Fax:053-437-6782 E-mail: career@seirei.ac.jp

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) 図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	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) 図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) 図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) 図部署の改善に向けてスタッフを主導することができる	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) 図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	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) 図スタッフ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) 図然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る	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) 図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	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・創 造す る能力	イ) 図存の制度・政策に関する動向を情報収集することができる	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) 図習にとらわれず、新たなサービスの提供方式・方法を考えることができる	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: 求めている 2: あまり求めている 3: どちらとも言えない 4: やや求めている 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る
- 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る

- ・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)

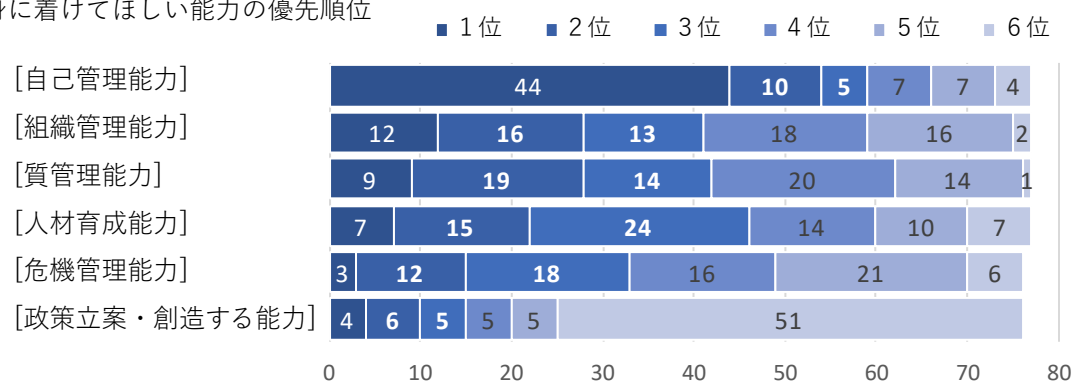
- 看護 (既存の制度・政策に関する動向を情報収集することができる)
- 社福 (自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる)
- リハ (自部署の改善に向けてスタッフを主導することができる)

2) 身に付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)

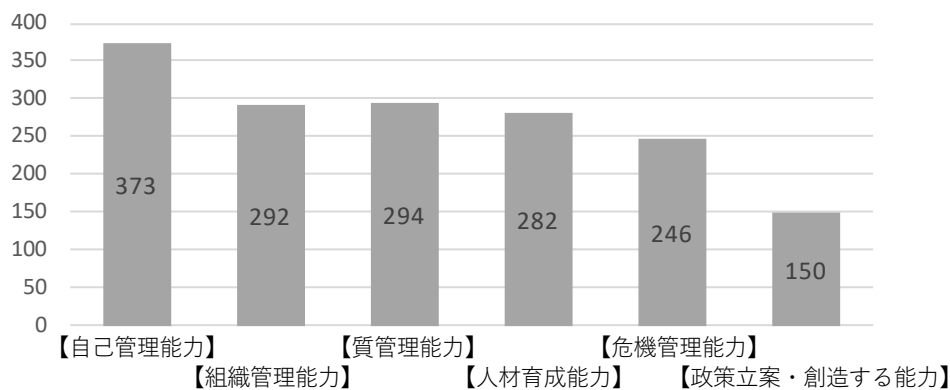
1位 (自己管理能力)、2位 (組織管理能力)、3位 (質管理能力)

身に付けてほしい能力の優先順位



②全体 (1位を6点、2位を5点・・・とし、合計した場合)

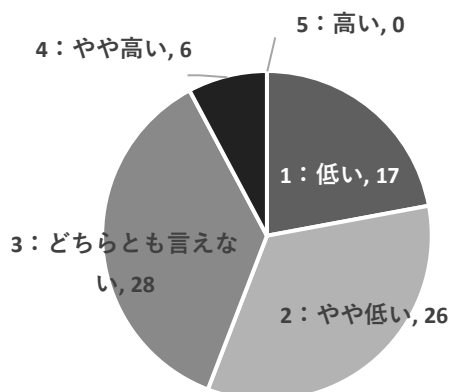
点数化版



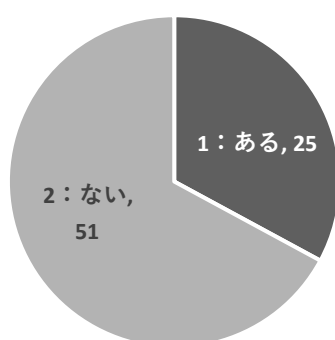
③学部別1位

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け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、卒業生には身につけ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を視野を広げること、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賄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、本学部の卒業生が中堅となっ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った。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業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、組織に関することを、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と。

・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。