

## 令和4年度第2回学校評価に係る外部評価委員会議事概要

日時 令和5年3月14日（火）13:30～15:00

オンライン（Zoom）開催

1. 開会（富川副校長）
2. あいさつ（吉岡校長）
3. 委員紹介（富川副校長）  
橋本末子（平塚共済病院看護部長）  
鈴木多加子（一般社団法人 神奈川県訪問看護ステーション協会副会長）  
高橋勝（東京福祉大学・大学院教授）  
井口健一郎（特別養護老人ホーム潤生園施設長）  
江口智子（オフィスナースナレッジ代表）  
※敬称略
4. 議長選任（橋本委員を議長に選任）
5. 資料説明（富川副校長・大山看護科長）
6. 意見交換等
7. 報告事項

### 議事概要

令和4年度に実施した「卒業後状況調査」の実施結果について意見交換を行い、今後の学校教育の発展に向けて助言を得た。

#### ○各委員からの主な意見

外部評価委員会における質疑等の概要は、下記のとおりである。

#### ○「卒業後状況調査の実施結果について」

（事務局：大山看護科長）資料：「神奈川県立平塚看護大学校卒業後状況調査結果」により、調査の目的、対象、調査内容及び結果について、結果の分析を加えて説明する。

**(高橋委員)** 大変興味深い結果と考える。卒後1年目、2年目の学生にアンケートを行い、同じ質問を所属長等管理する立場の人も回答するというのは重要なことで、自己評価他者評価のズレが鮮明となる。卒業生のうち、1期生は30%、2期生は45%が回答しているが、回答しているのは余裕のある人だと思う。仕事が大変であったり、余裕のない人は回答しないと思う。監督者はこの両方を見ているので回答しなかった人の評価は低くなると思うので、公平な結果が出てきたという印象を持っている。学生の自己評価よりも監督者が厳しいというのではなく、回答していない人のことを考えると、当然の結果だと思う。

**(井口委員)** 実習の多さの成果だと思うのが、離職率が低いということだと思う。高橋委員がおっしゃっているように、回答している人はいわゆる模範的な人だと思うので、結果にはそのことが色濃く出ていていると感じる。また、学校が大事にしているナラティブというものがしっかりできていると感じるし、現場ではコロナ対策で、いきなり大変な中で働いているにもかかわらずよく定着している。その理由として、実習によって現場に慣れているということがあると感じる。

また、新社会人としてということでは、ホームカミングやフォローアップをしながら、現状をしっかりと認識しながら伝えていくということも大切だと思う。

介護やソーシャルワークの場合で言うと、はじめの3年目くらいまでは同じ感じだが、高等教育を受けていると5年から10年で大分差が出てくるというのが肌感覚としてあるので、ゆっくり経過を追うことも必要と考える。

**(江口委員)** 最近自己肯定感が非常に低い人が見受けられるので、結果については疑問を感じたが、高橋委員のご意見を踏まえると合点がいく。

自由記載に非常に希望が見える記載がある。今は完璧でなくても、今後につながるような内容の自由記載が病院側、教育担当者の方にあるというのが、きちんと教育していると思うし、卒業生についても、回答している人の多くは現在プラスの状況にある人だと思うので、いいことを書くとは思いますが、考える基盤を作ってくれている。教育担当者の自由記載のところでは本音が出ていると感じた。

**(鈴木委員)** この調査は興味深く大変な作業だったと思う。病棟の師長さんたちがプリセプター側のレベルにも触れており非常に辛口だと感じている。これは叱咤激励だと思っているが、現場はそこまでキリキリしているのかということと、他校から就職して来た人たちと自分たちとの違いについて非常に敏感になっていると思う。そういうことを気にするのかという反面、卒業生たちがプリセプターや師長さんたちより自己肯定感が高くなっていることはとても良いことだと思う。「自分はできる」と思っていて、余裕のある人が回答しているということで非常に興味深い。来年はどうなるかなということを楽しみにしている。

**(橋本議長)** 私の病院にもたくさんの方が就職している。つい最近就職説明会があり、1年目の卒業生に代表として学生向けにあいさつやコメントをしてもらった。新人なので精一杯で、今ギリギリの状況だなということと、患者さんから「ありがとう」と言われることが一番の力、モチベーションになっていることを途切れ途切れではあるが自分の考えを述べることができていた。新人はこうい

うものなのだなと感じた。

師長の評価があまりに低くて、誰を基準にして評価したのかということと、1年目、2年目の人に対する評価の基準がずれている人も混じっているのではないかと感じた。1年目、2年目の人のレベルとして、ここまでできれば良しとする基準が人によって差があるのではないと思う。

ただし、教育担当の評価が師長よりも高いということに安心した。育てる側があまりにも厳しくしていると、若い人は委縮してしまうので、余裕をもってくれればよいのではないかと思った。また、回答した人は何とか定着できそうな人たちなのかなとも思った。評価に差があることは仕方ないが、他者評価が辛口なのは気になった。

「自ら考え学ぶ力」の評価が低いとのことだが、1年目、2年目は、まだまだ到達できないところなので、評価が低いのは当たり前だと思う。ここに到達できるのは、臨床で自信がついてきて一通りのことができるようになり、これから自分がどういう看護を大切にしたいかと考えられるようになって初めてこの評価が高くなるのではないかと思うので、この評価が低いのは致し方ないと思っている。3年目、4年目に向かってどのように変化していくかはまだわからないが、他の委員の方もおっしゃっているように3から5年で差がついてくるのではないかと思っているので、もう少し長いスパンで評価期間を見るといいのではないか。臨床側としてはそう思う。

社会人としての力としては、コロナの関係で他者との接触が非常に制限されていたため、学ぶことで精いっぱい、いろいろな年代層との人間関係の作り方が今までより弱いことは仕方ないと思っているが、それでも若者はたくましく、辞めずにいてくれるので、ありがたいと思っている。

**(事務局：吉岡校長)** 皆様のご意見を聞きながら、納得したり、再確認ができたりしている。貴重なご意見をありがとうございます。新卒新採用者あるいは2年目にして退職がこれだけあるということが実際としてある。この数を神奈川県での離職率動向、あるいは全国の離職率と比べると低いように見えるが、1年目にして自分が動機をもって就職したにもかかわらずやめてしまうということについては、これでいいのだろうか皆さんの意見を聞きながらも思っている。今回は、休職者が退職につながっているかという調査はしていないが、私が聞き取りをしている範囲では、休職した人が退職に至っているということは実際にあると思う。そして、そうなる理由については、今回の調査内容には入っていないが、多くがメンタルで、適応しきれなかったという事実を把握している。そう考えた時に、どのようにして育てていけばよいのかということは引き続き検討すべきことと考えている。

1期生、2期生で単純な比較はできないが、2期生の方がやや定着率がよいことが数字からは見受けられる。これは考えるに、4年制のカリキュラムで教育を始めた時に、学生の募集や、学校の中でまだ安定しきれておらず、悩みながら4年制教育を作り上げていかねばならないという過渡期でもあったので、学校としても学生に十分に関われなかったということもあったのではないかと考えている。4年間の中で挽回できればよかったが、できなかった部分もあったのだと思う。長い目で見た時に、どのような結果がでてくるかを見ていかねばならないが、早期の離職を防ぐための手立て、少しでもその数を減らすための工夫について、お聞かせいただければと思う。

**(井口委員)** 現在病院では、OFF-JT や懇親会のようなものは行っているのかお聞きしたい。自分の施設ではコロナのためなかなか新人の歓迎会や、職場以外での関わりで介護観や看護観を語る場面

が非常に少なくなっているのです、原点に立ち返るという意味でフォローアップを学校で行うのもよいと思うが、病院としてはどうか。

**(橋本議長)** コロナ禍になってからはクラスターの発生もあり、一切できていない。歓迎会などもできない状況で、その日、その場の仕事以外で語る場面が非常に少なくなっている。ただし工夫をして、小グループでの意見交換の機会を作り、そこで思う存分語ってもらおうという形を取り入れているところだが、仕事以外のフォローアップがあることでなんとか職場に馴染んでいけるという人も多かったのですが、その点のサポートがないということが離職につながっているのではないかと考えている。

退職者の中には、メンタルというよりは看護師ではないことをやりたいという人がいた。学生時代の思いもあるが、実際に現場で働いてみて看護師としてやっていこうと思えるかどうかは現場に出てみないと分からない部分もある。

離職者をゼロにはできないと思うが、できるだけ少なくしようとは考えている。ゼロを目指すのは難しく、必要なフォローアップができないということは本当に気の毒なことだと思っている。

**(高橋委員)** 長く教員の養成をしてきたが、教え子が学校に教員として就職し、1年未満でやめてしまうことが時々ある。そのような場合に話を聞くと、最初の学校の先生方に、新人をカバーする余裕がある職場と、ない職場があるように思える。保護者からのクレーム対応は新人には難しい。教務主任や学年主任に対応の方法を聞いても忙しいため一人で対応せざるを得ないということが続き、相談する仲間もいないということになると孤立化してしまう。新人が孤立化し、一人で荷物を背負うということは非常に厳しいことであり、同じ学年の教員同士がカバーしあう、あるいは教務主任がカバーする等、現場慣れしていない人が来てもその人をカバーできることが必要だと思う。

歓迎会の話も出たが、なるべく関係を作ってその新人を孤立させないような職場だと良いと思う。最初に行った学校がその人が将来伸びるかどうかを方向付けるのではないかと印象を持っている。

**(江口委員)** 学校では、卒業生のフォローするために集まるような行事を行っているか。

**(事務局：大山看護科長)** 今年度初めて、ホームカミングデイとして8月末に2期生を集めて行った。教員が飾り付け等を行い、開催時間以降も学校を開放し、自由な雰囲気を作り、愚痴を言ったり、皆で自分の状況を確認しあったりして非常に好評であった。1期生からは、自分たちはないのかという意見もあった。

**(江口委員)** 離職していく人は、周りがそうは思っていなくても孤独感を感じている。看護師もそうだが、学生も孤独を感じ、誰とも会わなくなってということがある。どん底になる手前でのフォローが必要と思う。

何年か関わっている看護学校では10年近く「里帰り研修」を毎年6月に行っている。そこでファシリテートのようなことをさせてもらっているが、卒業生同士で学生の時は話さなかったようなこ

とを話しあい、同じようなことで悩んでいたことがわかる等、とても盛り上がっていたので、どこかでつながる場というものを意図した機会を設けると効果的だと思う。

自分は臨床を離れて長いが、病院にいた時は自分のところに来た人で、気になる人については、出身校の先生と意図的にコンタクトをとったりしていた。話を聞くと、ひょっこり学校を訪ねてきたりして話をしたりする卒業生もいるとのことだったので、いかに学校と就職先の施設が協力体制をとっていくことと、インフォーマル、フォーマルを問わずフォローは必要で、特にインフォーマルなものは本音が聞けるので大事だと思う。早期離職者のことを考えると「つながる」ということがこちらができることなのだと思う。

**(井口委員)** 自分は介護業界として離職に係る研究に携わっているが、独り立ちするタイミングが一番離職しやすいということがデータとして出ている。看護に関しても、独り立ちするまではいろいろと面倒を見てもらっていたが、独り立ちしたときに圧倒的な孤独感があり、自分に自信が持てないとなるので、このタイミングでフォローをするのが効果的と思う。

**(橋本議長)** 独り立ちということで見ると、時期がゆっくりになっている。1年目の3月いっぱいまでに独り立ちしてもらえそうな感じで取り組んでいる。確かに2年目になって少し手が離れたところで自分のことを見てもらえないと言って落ち込む人もここ数年いるので、フォローするタイミングはとても大事だと思っている。

**(井口委員)** フォローのタイミングは大事である。2期生が2年目になるタイミングでホームカミングデイを実施するのがよいと思う。タイミングを合わせて機会を設けるのが効果的で、合わせないとあまり意味がなくなるので、現場を調査しながらやっていくのがよいと思う。

**(鈴木委員)** 今年度ももうすぐ終わるが、「訪問看護みんなで語ろう会」というものを協議会で実施している。会員が誰でも Zoom で参加できて、愚痴を言いあうというわけではないが、自分が悩んでいることの解決の糸口を見つけようという趣旨である。3回実施しており、奇数月に実施することとしている。会には多く的人数が参加しており、管理者だけ、あるいは管理者を除く等、対象者を限定して行くと、自分の悩みを話せ、皆の意見が聞けてとてもよかったという感想が多数寄せられている。

コロナ禍になったことの最大のメリットは、先ほども「つながる」という言葉が出てきたが、オンラインで遠方の人も含めてたくさんの人達とつながることができるようになったということだと思う。

離職率については、神奈川県の見護師の離職率は 13~14%と非常に高い。とりわけ訪問看護ステーションの離職率は 17%であり、全国 1 である。理由としては、ある訪問看護ステーションをやめ、すぐ別のステーションに就職するということがわかっている。やはり、自分が思っていたことと違う等、マッチングをどうしていくのかということを考えていかなければならないと思っている。いろいろとつらい思いもしているが、皆で話すということも若い人にとっては大事なのだと感じている。

最近の人は本当に幼く、自分たちが1年目の時を考えると成長が遅い。遅いなりに見守っていく必

要があるので師長さんたちの辛口の評価も含めて、あまり若い人を怒らないでと思っている。

**(鈴木委員)** 新卒者の就職場所のことに、病院と訪問看護ステーションを横断する新人看護師養成教育プログラムというものが今年立ち上がった。この3月に学校を卒業した人が対象でまだ試行段階だが、病院に就職した新卒の人と訪問看護ステーション2か所を横断できるプログラムに基づき3年計画で人を育てて、その後は病院では病棟勤務や退院調整等を行う。あるいは訪問看護ステーションに腰を落ち着けるという取り組みが走り出しつつあるので、時間をかけて注視していつてもらえたらと思う。今のところ病院は1箇所だけだが、病院で協力いただけるということがあればよろしく願いたい。

**(事務局：吉岡校長)** 神奈川県における看護師養成と就職について、県の人材育成の観点からとても重要なことになる。本校の学生の場合、卒業者は全員県内の施設に就職している。これは誇れることであり、しっかり卒業生を送り出すということは学校の責務になっている。本校と実習施設とは連携がとてもよく取れている、ご理解を頂いていると考えていて、とても感謝している。学生の実習も、卒業生も実習で体験したことが今に生きているという感覚を獲得するに至るのは実習施設のおかげだと思っている。卒業後実習施設に就職する比率は1期生から今年の3期生までを押しなべて見てみると60%程度となっている。30%強が実習施設以外の県内の施設に就職し、5%程度が進学等になる。本校の役割を考えると、県内の実習施設とは連携の幹をさらに太くしていくこと、引き続きの課題としては、学生は県内に就職していることから、就職先の施設にも本校の教育の在りようや、本校が何を大切にして学生を育てているかということを積極的に広報し、連携をとっていくことが必要と考えている。その手段は、今のところ具体的に思いついてはいないが、今回の調査結果についてフィードバックしていくことを考えている。今回の調査結果を文書化し、データを含めてお返ししようと思っている。それが一つのつながりの第一歩になると考えているが、それ以外に何か連携していくことに対してご意見を頂ければと思っている。

**(井口委員)** 実践教育センターとの連携はどうか。県立なので連携しながら現任者教育等を行っていくのはどうか。私も介護教員の養成研修の講師等をしているが、平塚看護大学の先生や卒業生がつながっていけるとよいと思っている。保健福祉大学も横須賀と二俣川がつながっている。

**(事務局：大山看護科長)** すでに私と校長ともう1名の教員の計3名が実践教育センターの教員養成課程と実習指導者養成教育の講師となっている。実習施設以外の就職先となる病院の方も来られているので、そこでPRしていこうと考えている。

**(井口委員)** 卒業生が5年くらいたって看護教員となってくると違うサイクルに入ってくると思う。応援していく。

## (意見交換終了)

### ● 報告事項

#### 1. 一般入学試験実施方法の変更について

(事務局：富川副校長) 資料「一般入学試験実施方法の変更について」により、令和6年度入学試験から試験科目のうち「コミュニケーション英語Ⅰ・Ⅱ」を廃止し、「国語総合・現代文B」及び「数学Ⅰ・Ⅱ」の2科目とするとともに、試験時間を10分拡大し、50分から60分とするについて、変更理由及びその経緯・主旨について説明する。

#### 2. 令和4年度特別講義の取り組みについて

(事務局：大山看護科長) 資料：「令和4年度特別講義の取り組みについて」により、第1回外部評価委員会における検討を踏まえ、学生たちに伝えて次年度に繋げたい。あるいは就職、卒業する4年生に卒後に活かしてほしいというテーマで企画し、「自己形成しながら成長していく自分」「しなやかで折れないこころ」「笑い」の視点を重視し特別講義を実施したことについて説明する。

### ● 報告事項に対する意見、質問等

(井口委員) 建学の精神については今後も伝えていって欲しい。

(高橋委員) 入試方法の変更については賛成する。英語の廃止について、受験生の数が少なくなり、看護系の大学等が増えていくと受験生はどうしても受験科目が少ないものを選ぶ傾向がある。

国語を残すということについては、国語ができる学生はほかの教科も比較的できるというデータがある。言語の力というものと数学の論理的思考の二つをしっかりと見てほしい。

また、試験時間を延ばすということは非常に大切で、時間が短いと知っていることは早く解答するという力を持っている人が良い成績をとるが、長ければしっかり考えて自分の納得した解答を出すことができる。自分は試験時間は長い方が良いという持論を持っているので、ぜひ進んでほしい。

特別講義の取組についても素晴らしいと思う。教員ではない者が学校へ行って学生と会い、日常とは違う切り口で職業人生や将来のことについて語るということはとても大事だと思う。学生は大体学校の中において、コロナ禍で外の人間とあまり会っていない状況の中にいるので、違う切り口、考え方で、面白かったり感心したりするような話を聞くということは大切なことであり、特別講義という試みはとても大事だと思う。

私自身も3年次と4年次で2枠担当させていただいたが、4年生は非常に面白く、講義の中で突拍子もない答えがずっと出てきたりしたが、3年生は本当にまじめで驚くほどだった。思ったのはみんな真面目で、しっかり先生の言うとおりに頑張らなければいけないという過剰な責任感を背負っているのではないかと感じた。人生はもっとファジーであり、頑張ってもダメなこと

もあるし、適当にやっとうまくいくこともある。そういう人生もあるという話をしてもいいのではないかと思う。

**(橋本議長)** 特別講義は非常に面白いと思う。今の人たちは正解を求める人が多く、自分が間違っている、他の人と違うということを怖がっている人が多いと感じている。どんな自分でも良いし、いろいろな意見があっても良いということを知ることができたり、先生たちが自分の生き方を語ることで思うところがあったのではないかと思っていて、真面目な3年生が弾けた時にどうなるかということに興味も持てた。特別講義があるということで人間性が豊かになりそうに思えるので、よいのではないかという感想を持った。

**(江口委員)** 自分も4年生に講義を行ったところ、驚くくらいリアクションが素直だと感じた。今年、全国の看護学校に行かせてもらって話しをしているが、他にはないリアクションで、私の経験である意味ひどい目にあったことや、患者さんとの関わりについて話す中で、素直に、ちゃんと感情を出してくる。彼らが看護師として現場に立った時に、その感性をそのまま、患者さんにも自分の気持ちを伝えられる。押し殺すのではなくて素直に伝えられることは素晴らしいと思うので、このまま生かして現場に出てほしいと感じた。貴重な機会をいただきありがたい。

**(鈴木委員)** 感想としては、特別講義を自分も聞きたかった。3年生、4年生のことを思い起こしているが、あまり浮かんでこない。2年生は、まだおとなしいという印象がある。

#### **(報告事項終了)**

**(事務局：富川副校長)** 委員の任期については、設置要綱により3年とさせていただいている。来年度の委員構成については、4月以降発足する本校の新体制で検討し、ご相談させていただきたいと考えていますのでよろしくお願いいたします。

県の医療人材としての看護師養成を皆様のご協力をいただき、これからも引き続きしっかりと育て続けられればよいと考えている。長きにわたり、貴重なご意見、ご助言をいただきありがとうございます。

閉会（事務局：富川副校長）

以上