

2022 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・施設の皆さまがコロナ禍での新人職員の受け入れについてどのような影響を受けているのか、また早期離職が発生しているのか、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。

2. 調査対象の病院・施設（2022 年度）

2022 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：43 病院・施設（内、聖隷関係 8 病院・施設）
- ・社会福祉学部：43 施設・病院（内、聖隷福祉事業団 11 施設）
こども園、幼稚園、保育所 10 園（内、聖隷福祉事業団 3 園）
- ・リハビリテーション学部：70 病院・施設（内聖隷関係 6 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ます。

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。

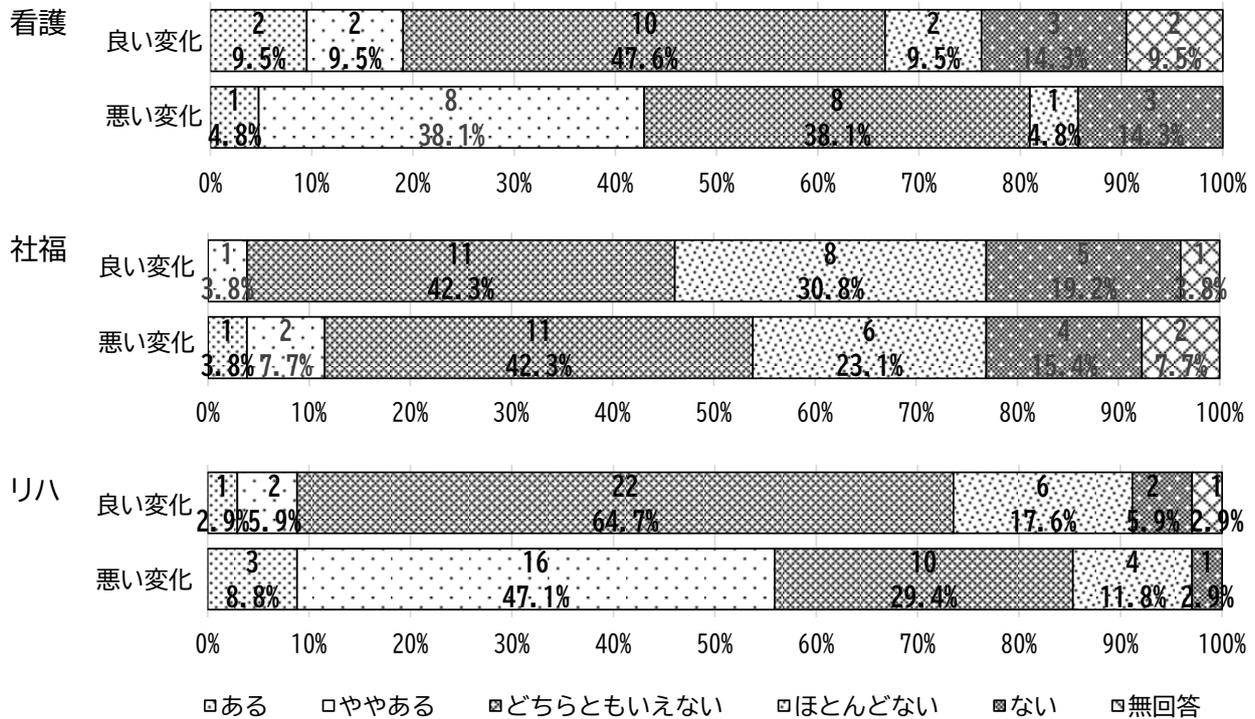
5. スケジュール

時 期	内 容
2022年 4月27日(水)～ 6月22日(水)	就職支援協議会にて検討
7月12日(火)	大学部長会
9月 5日(月)	公文書送付
10月31日(月)	回答締め切り
11月30日(水)	就職支援協議会 結果報告 分析開始
12月13日(火)	大学部長会 結果報告
12月21日(水)	教授会 結果報告
1月25日(水)	就職支援協議会 分析報告

聖隷クリストファー大学の教育に関するアンケート 集計結果分析

新型コロナウイルス感染症の影響について

1) 2021・2022 年度新入職員の変化：在学中に新型コロナウイルス感染症の流行があった 2021・2022 年度新入職員について、それ以前の/new入職員と比べてどのような変化を感じましたでしょうか。

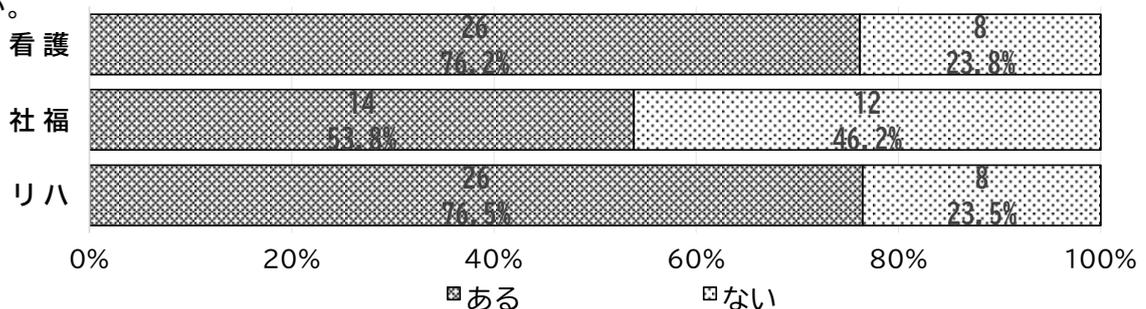


【結果・自由記述】

- 看護：「ある・ややある」との回答した者が「よい変化」では19.0%、「悪い変化」が42.9%。いずれも「どちらともいえない」が最も高く、47.6%、38.1%となった。「体調管理に関する意識が高い、意見交換が活発にできる、ICTに強い」というよい変化がある一方で、「現場への適応に時間がかかる、患者対応への不安が大きい、コミュニケーションがうまくできない」などの問題が指摘されている。
- 福祉：「ある・ややある」との回答した者が「よい変化」は3.8%、「悪い変化」が11.5%。いずれも、「どちらともいえない」が最も高く、42.3%を占める。よい変化についてはこれまでと変わりはないとされ、「休日に友人と会ったり旅行に行ったりすることができないためにリフレッシュしにくい、コミュニケーション力と主体性に課題のあること等が悪い変化が指摘されている。
- リハ：「ある・ややある」との回答した者が「よい変化」では9.8%、「悪い変化」が55.9%。「どちらともいえない」が64.7%、29.4%となった。「感染症への意識が高い」とのよい変化があるとされながら、悪い変化としては、実技系の経験不足を指摘する回答、「コミュニケーション力の低下、社会性の不足、現場への適応に時間がかかる」などが寄せられた。

全体として「どちらともいえない」の割合が3~4割を占めるため、コロナの影響が新人職員に明確な変化をもたらしているとは言い切れないものの、医療系の就職先では、悪い変化があったという割合が高い傾向にあった。学部によっては、2020年・2021年では臨地実習の短縮化やオンライン化を余儀なくされたことによる影響が、学生の対人関係の希薄化やコミュニケーションの問題に拍車をかけたことは否めないと捉えられた。

2) 新入職員研修や受入方法の変更：コロナ禍において、新入職員研修や受入方法に変更はありましたでしょうか。



【結果・自由記述】

●看護：変更ありと回答した割合は76.2%。具体的には、少人数制、交流する場の設定、コミュニケーション技術に関する研修内容などが実施されていた。

●社福：変更ありと回答した割合は53.8%。大規模研修は中止とし、代わりにWeb や事業所ごとの研修が実施されていた。

●リハ：変更がありと回答した割合は76%。Web での研修や感染対策やケース担当までの研修時間を増やした。

全体としては、5~8割の就職先が新人職員を対象とした研修等について、その実施方法等を変更したと回答している。

3) 本学への卒業教育への協力について：新型コロナウイルス感染症で生じた新入職員の課題に対し、本学に卒業教育などの協力できることがありましたら、お教えください。

●看護：「コロナ禍にあっても可能な限り、対面での授業や実習の機会を増やし、他者との交流の機会を増加させていくことが必要」「病院と教育現場との連携を密にし、リアリティショックを軽減するための教育方法の強化、また、医療人である前に社会人としての基礎力を備えた学生の育成（初年次教育や基礎看護教育の充実）が求められる」「卒業生と在学生在が繋がり交流を図ることができるように、ストレス緩和や精神的サポートにもつながる機会の設定などが求められる」等の記載があった。

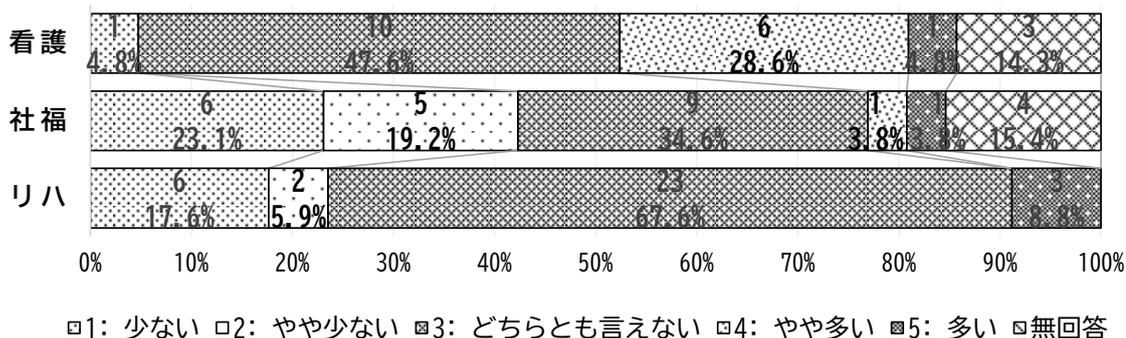
●社福：「同期で入った職員同士のつながりが薄いので、同期と関わる大切さを知らせてほしい」「卒業生同士が情報共有できる機会の企画、ホームカミングデーのような大きいレベルでなくゼミレベルで教員も交え半年後に集まるようなイメージ」「対人関係の仕事は利用者や同僚とも深くまじわることで支援が成り立つものであるためまず自己理解が重要なことの1つになってくる」等の記載があった。

●リハ：「職場内外ともに同世代との情報交換や悩みを共有できる機会が薄いため、OB・OG 会等の開催をお願いしたい」「コロナ禍においては、職員の精神面のサポートが必要となるため、同窓会などオンラインでの交流の場をつくってほしい」「技術講習会や基礎的な研修会をお願いしたい」「患者さんや外部の人間とコミュニケーションをとれるように、さまざまな機会をつくってほしい」等の記載があった。

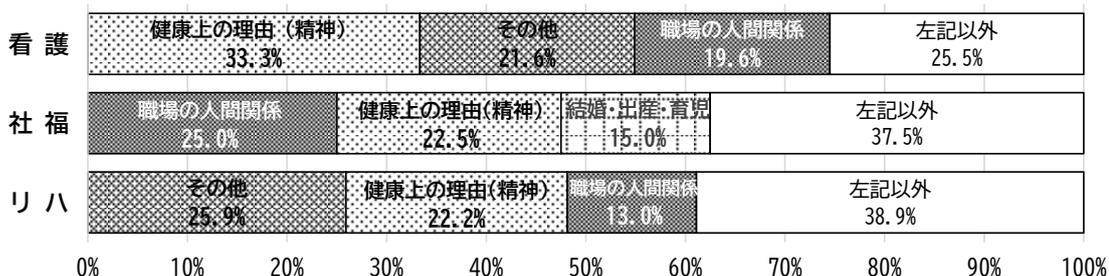
全体として、学部教育としてはコミュニケーション教育の強化、卒業教育として卒業生同士等の交流場の設定に関する要望への対応が必要である。

早期離職について（本学卒業生以外も含む）

4—1) 2020・2021 年度における 1 年以内の早期離職数：2020・2021 年度における 1 年以内の早期離職数について、例年と比べての感触をお教えください。



<上位3つまでの離職理由>



●看護：「多い・やや多い」との回答は33.3%、「少ない」が4.8%。その理由は、1位：健康上の理由（精神）、2位：その他、3位：職場の人間関係 であった。

●社福：「多い・やや多い」との回答は全体の7.7%、「少ない・やや少ない」が42.3%であった。その理由は、1位：職場の人間関係、2位：健康上の理由（精神）、3位：結婚・出産等、であった。

●リハ：「多い」の回答は9%、「少ない・やや少ない」が26%。その理由は、1位：健康上の理由（精神）、2位：その他、3位：職場の人間関係の順で多かった。

社福及びリハ関連の就職先では、ここ2年間における早期離職者数はむしろ減っているとの現状がある一方で、看護の場合は離職者が増回していることが明らかになった。しかし、離職理由にコロナの影響が挙げられることはほとんどなかった。「多重課題へ取り組む練習」「社会人基礎力、中でもストレスマネジメント」等への対応を大学に望むとの記載が見られた。

【就職支援協議会における議論：現3年次生への対応】

●入学直後からオンライン授業となったことによる影響

- ・教員がお膳立てをした枠の中で答えを見つける形式の授業が多かったため、「主体性の涵養」が困難である。
- ・先輩との交流が少なくなったことによって、「モデル」と出会えなくなっている。
- ・あいさつ、対人関係の距離のとり方などが分からない学生が増えてきている。

⇒ これからの課題を、最終学年の教育でどのように取り組むかが重要となる。