

2024 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、新人職員に対してどのような力を求め、本学卒業生がその期待に応えられ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。

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。

※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 5 年度 教育の質に係る客観的指標「⑩ 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」（2023 年度の場合）に対応するものです。

2. 調査対象の病院・施設

2024 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：46 病院・施設（内、聖隷関係 7 病院・施設）
- ・社会福祉学部：54 施設・病院（内、聖隷福祉事業団 4 施設）
こども園、幼稚園、保育所 11 園（内、聖隷福祉事業団 5 園）
- ・リハビリテーション学部：64 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、回答はできる方をお願いする。

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
2024年 4月24日(水)～ 6月26日(水)	就職支援協議会にて検討
7月 9日(火)	大学部長会
9月 2日(月)	公文書送付 昨年度結果送付
10月31日(木)	回答締め切り
11月27日(水)	就職支援協議会 結果報告 分析開始
2025年 1月29日(水)	就職支援協議会 分析報告
2月18日(火)	大学部長会 結果報告
2月19日(水)	教授会 結果報告

※検討結果によっては、9 月 10 日部長会後に公文書送付とします。

2024 年度教育に関するアンケート結果（回収率 46%）の分析

1. 新人職員対象アンケート結果

1) 新人職員に求める力および本学卒業生が有している力

新人職員に求める社会人基礎力		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
1. 物事に進んで取り組む力	求	4.58	3	4.33		4.63	2	4.51	3
	有	3.63	3	3.78	3	3.75	3	3.72	3
	ギャップ	-0.97		-0.56	1	-0.88	W3	-0.80	
2. 他人に働きかけ巻き込む力	求	4.03		3.89	W2	3.71	W2	3.89	W2
	有	3.00	W3	3.15		3.25	W2	3.13	W3
	ギャップ	-1.07	W2	-0.85	W3	-0.46	1	-0.81	
3. 目的を設定し確実に行動する力	求	4.32		3.96		4.21		4.17	
	有	3.43		3.41		3.29	W3	3.38	
	ギャップ	-0.90		-0.56	1	-0.92	W2	-0.79	
4. 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	求	3.97	W2	3.93	W3	4.38		4.07	
	有	3.10		3.11	W3	3.33		3.17	
	ギャップ	-0.90		-0.81		-1.04	W1	-0.91	W2
5. 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	求	4.00	W3	3.96		4.13		4.02	W3
	有	2.93	W2	3.07	W2	3.38		3.11	W2
	ギャップ	-1.10	W1	-0.89	W2	-0.75		-0.93	W1
6. 新しい価値を生み出す力	求	3.84	W1	3.78	W1	3.38	W1	3.68	W1
	有	2.83	W1	2.96	W1	2.79	W1	2.86	W1
	ギャップ	-1.03	W3	-0.81		-0.58		-0.83	
7. 自分の意見をわかりやすく伝える力	求	4.39		4.52	3	4.25		4.39	
	有	3.37		3.56		3.71		3.53	
	ギャップ	-1.00		-0.96	W1	-0.54	3	-0.85	W3
8. 相手の意見を丁寧に聴く力	求	4.65	2	4.56	2	4.54	3	4.59	2
	有	3.87	2	4.00	1	4.08	1	3.98	2
	ギャップ	-0.77	3	-0.56	1	-0.46	2	-0.60	1
9. 意見の違いや立場の違いを理解する力	求	4.16		4.30		4.25		4.23	
	有	3.43		3.59		3.67		3.56	
	ギャップ	-0.73	2	-0.70		-0.58		-0.68	2
10. 自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力	求	4.26		4.26		4.42		4.30	
	有	3.33		3.52		3.63		3.48	
	ギャップ	-0.90		-0.74		-0.79		-0.81	
11. 社会のルールや人との約束を守る力	求	4.74	1	4.70	1	4.83	1	4.76	1
	有	4.03	1	3.96	2	4.00	2	4.00	1
	ギャップ	-0.70	1	-0.74		-0.83		-0.75	3
12. ストレスの発生源に対応する力	求	4.52		4.15		4.08	W3	4.27	
	有	3.43		3.44		3.50		3.46	
	ギャップ	-1.07	W2	-0.70		-0.58		-0.80	

※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 全体

- ・1 位（社会のルール等を守る）、2 位（相手の意見を丁寧に聴く）、3 位（物事に進んで取り組む）、
- ・12 位（新しい価値を生み出す）、11 位（他人に働きかけ巻き込む）、10 位（課題解決に向けて準備する）

② ギャップ（全体）

- ・小さい項目：1 位（相手の意見を丁寧に聴く）2 位（意見の食い違いへの理解）、
3 位（社会のルール等を守る）
- ・大きい項目：12 位（課題解決に向けて準備する）、11 位（現状を分析し目的や課題を明らかにする）
10 位（自分の意見をわかりやすく伝える）

③ ギャップ（学部別の大きい項目）

看護（社会のルールを守る）、社福（相手の意見を丁寧に聴く）、リハ（他人に働きかけ巻き込む）

2) ディプロマ・ポリシー

本学が卒業時に専門職者として求める能力		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
1. 建学の精神と豊かな教養に裏付けられた倫理観を身につけている	求	4.19	3	3.93	W2	4.21	3	4.11	W3
	有	3.47	1	3.48	3	3.96	1	3.62	1
	ギャップ	-0.70	1	-0.44	1	-0.25	1	-0.48	1
2. 専門分野の基本的な知識・理論を体系的に修得している	求	4.26	1	4.00		4.17		4.15	3
	有	3.27	3	3.52	2	3.58	3	3.44	3
	ギャップ	-1.03	W3	-0.48	2	-0.58	W3	-0.72	3
3. 様々な価値観を尊重した対人関係力と論理的表現力を身につけている	求	4.16		4.19	3	4.00	W2	4.12	
	有	2.97	W1	3.33	W3	3.50	W3	3.25	W3
	ギャップ	-1.17	W1	-0.85	W2	-0.50	2	-0.86	W1
4. 課題を探索し、多面的に考察することができる	求	3.90	W1	3.96	W3	3.96	W1	3.94	W2
	有	3.03	W3	3.19	W2	3.21	W1	3.14	W2
	ギャップ	-0.90	2	-0.78		-0.75	W2	-0.81	
5. 専門分野の知識・理論や技能を活用し、課題を解決する実践力を身につけている	求	3.97	W2	3.70	W1	4.00	W2	3.89	W1
	有	2.97	W1	2.89	W1	3.46	W2	3.09	W1
	ギャップ	-1.10	W2	-0.81	W3	-0.54		-0.84	W3
6. 多職種と連携・協働することができる	求	4.13	W3	4.26	1	4.38	1	4.24	2
	有	3.20		3.70	1	3.88	2	3.57	2
	ギャップ	-0.97		-0.56	3	-0.50	2	-0.69	2
7. 社会のニーズを捉え専門職として自己研鑽することができる	求	4.26	1	4.26	1	4.38	1	4.29	1
	有	3.37	2	3.37		3.57		3.43	
	ギャップ	-0.90	2	-0.89	W1	-0.79	W1	-0.86	W1

① 全体

- ・求める力：1位（建学の精神）、2位（多職種との連携）3位（理論の体系的な修得）
- ・ギャップの小さい項目：1位（建学の精神）、2位（多職種との連携）、3位（理論の体系的な修得）
- ・ギャップの大きい項目：7位（対人関係力と論理的表現力）（自己研鑽）、5位（課題解決の実践力）

② ギャップ（学部別）の大きい項目

看護（対人関係力と論理的表現力）、社福（自己研鑽）、リハ（自己研鑽）

2. 中堅職員対象アンケート結果

1) 中堅職員に求める社会人基礎力

中堅職員に求める社会人基礎力		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
1. 他人に働きかけ巻き込む力	求	4.29	W3	4.40		4.47		4.39	
	有	3.33	W3	3.13	W2	3.16	W2	3.21	W2
	ギャップ	-0.94		-1.27	W2	-1.32	W1	-1.18	W2
2. 目的を設定し確実に行動する力	求	4.47	3	4.47		4.47		4.47	
	有	3.61		3.60		3.32	W3	3.50	
	ギャップ	-0.88		-0.87		-1.16	W3	-0.98	
3. 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	求	4.35		4.33		4.37		4.35	
	有	3.22	W2	3.33		3.42		3.33	W3
	ギャップ	-1.12	W3	-1.00		-0.95		-1.02	
4. 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	求	4.24	W2	4.27	W2	4.37		4.29	
	有	3.28		3.27		3.42		3.33	W3
	ギャップ	-0.94		-1.00		-0.95		-0.96	
5. 新しい価値を生み出す力（例：課題に対して新しい解決方法を考える）	求	4.12	W1	4.47		4.11	W1	4.22	W1
	有	3.00	W1	3.00	W1	2.89	W1	2.96	W1
	ギャップ	-1.18	W1	-1.47	W1	-1.21	W2	-1.27	W1
6. 自分の意見をわかりやすく伝える力	求	4.59	2	4.40		4.58	2	4.53	2
	有	3.44		3.27		3.58		3.44	
	ギャップ	-1.18	W1	-1.13	W3	-1.00		-1.10	W3
7. 相手の意見を丁寧に聴く力	求	4.71	1	4.67	1	4.63	1	4.67	1
	有	3.89	1	4.13	1	3.95	1	3.98	1
	ギャップ	-0.88	2	-0.53	1	-0.68	2	-0.71	2
8. 意見の違いや立場の違いを理解する力	求	4.36		4.60	2	4.56	3	4.50	3
	有	3.47		4.00	2	3.69	3	3.68	3
	ギャップ	-0.93		-0.60	2	-0.88	3	-0.83	3
9. 自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力（例：チームで自分の役割を理解する）	求	4.35		4.53	3	4.47		4.45	
	有	3.67	2	3.73	3	3.84	2	3.75	2
	ギャップ	-0.65	1	-0.80	3	-0.63	1	-0.69	1
10. ストレスの発生源に対応する力	求	4.29	W3	4.27	W2	4.32	W2	4.29	W2
	有	3.67	2	3.20	W3	3.42		3.44	
	ギャップ	-0.65	1	-1.07		-0.89		-0.86	
11. 後輩の育成を意識したリーダーシップがとれる	求	4.47	3	4.47		4.37		4.43	
	有	3.61		3.27		3.32	W3	3.40	
	ギャップ	-0.88	2	-1.20	W3	-1.05		-1.04	
12. 上司と後輩の橋渡しができる	求	4.35		4.20	W1	4.32	W2	4.29	W2
	有	3.50		3.40		3.32	W3	3.40	
	ギャップ	-0.88	3	-0.80	3	-1.00		-0.90	

※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。

① 全体

- ・1位（相手の意見を丁寧に聴く）、2位（自分の意見をわかりやすく伝える）、3位（意見や立場の違いへの理解）
- ・12位（課題解決に向けて準備する）、11位（物事に進んで取り組む）、10位（ストレスへの対応）

② ギャップ（全体）

- ・小さい項目：1位（人々と物事の関係性への理解）、2位（相手の意見を丁寧に聴く）、3位（意見や立場の違いへの理解）
- ・大きい項目：12位（新しい価値を生み出す）、11位（他人に働きかけ巻き込む）、10位（自分の意見を分かりやすく伝える）

③ ギャップ（学部別の大きい項目）

看護・社福（新しい価値を生み出す）、リハ（他人に働きかけ巻き込む）

2) ディプロマ・ポリシー

本学が卒業時に専門職者として求める能力		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
1. 建学の精神と豊かな教養に裏付けられた倫理観を身につけている	求	4.47		3.92	W1	4.37	W2	4.29	W2
	有	3.61	2	3.62	2	3.42	3	3.54	2
	ギャップ	-0.88	3	-0.31	1	-0.95		-0.76	2
2. 専門分野の基本的な知識・理論を体系的に修得している	求	4.24	W1	4.08	W2	4.42	W3	4.27	W1
	有	3.50		3.62	2	3.37	W3	3.48	3
	ギャップ	-0.76	2	-0.46	3	-1.05	W3	-0.80	3
3. 様々な価値観を尊重した対人関係力と論理的表現力を身につけている	求	4.47	2	4.38	3	4.58	1	4.49	1
	有	3.28	W2	3.54		3.16	W1	3.30	W2
	ギャップ	-1.24	W1	-0.85	W2	-1.42	W1	-1.20	W1
4. 課題を探索し、多面的に考察することができる	求	4.35	W2	4.46	1	4.47		4.43	
	有	3.17	W1	3.38	W1	3.21	W2	3.24	W1
	ギャップ	-1.18	W2	-1.08	W1	-1.26	W2	-1.18	W2
5. 専門分野の知識・理論や技能を活用し、課題を解決する実践力を身につけている	求	4.47	2	4.15	W3	4.32	W1	4.33	W3
	有	3.56	3	3.46	W2	3.37	W3	3.46	W3
	ギャップ	-0.94		-0.69		-0.95	2	-0.88	
6. 多職種と連携・協働することができる	求	4.47	2	4.46	1	4.53	2	4.49	1
	有	3.78	1	4.08	1	3.79	1	3.86	1
	ギャップ	-0.71	1	-0.38	2	-0.74	1	-0.63	1
7. 社会のニーズを捉え専門職として自己研鑽することができる	求	4.53	1	4.31		4.53	2	4.47	3
	有	3.39	W3	3.46	W2	3.58	2	3.48	3
	ギャップ	-1.12	W3	-0.85	W2	-0.95	2.0	-0.98	W3

① 全体

- ・求める力：1位（対人関係力と論理的表現力）（多職種との連携）、3位（自己研鑽）
- ・ギャップの小さい項目：1位（多職種との連携）、2位（建学の精神）、3位（理論の体系的な修得）
- ・ギャップの大きい項目：7位（対人関係力と論理的表現）、6位（課題の探索）、5位（自己研鑽）

② ギャップ（学部別の大きい項目）

看護・リハ（対人関係力と論理的表現）、社福（課題の探索）

3. 全体的な特徴

1) 社会人基礎力

新人職員対象の結果については、調査期間から就職して5～6か月後が反映されている。求められている力と身につけている力は一致しており、「社会のルールや人との約束を守る力」「相手の意見を丁寧に聴く力」「物事に進んで取り組む力」をもち、勤務していることが分かる。身につけている力として下位であったのは、「新しい価値を生み出す力」「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力」「他人に働きかけ巻き込む力」であり、これらについては在学中の「キャリアデザイン」の科目においても意識して伝えていく必要がある。

中堅職員の結果については、3年程度の勤務経験をもつ者が対象である。身につけている力として、「自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力」「意見の違いや立場を理解する力」が上位を占め、自分も含めた他者や環境に対して調整をする力が備わっていることが分かる。身につけている力の下位は、新人職員と同様に「新しい価値を生み出す力」であった。課題に対して新しい解決方法を柔軟に考える力等であるが、これについても今後の課題としたい。

2) ディプロマ・ポリシー

新人職員が、本学が卒業時に専門職者として求める力を身につけているかについては、「建学の精神と倫理観」が上位であり、次いで「多職種と連携・協働することができる」「専門分野の基本的な知識・理論を体系的に修得している」ことであった。建学の精神を身につけて卒業していることが評価をされていた。反面、「専門分野の知識・理論や技能を活用し、課題を解決する実践力を身につけている」が最下位であ

り、知識や理論の修得はできていても、実践力については今後の経験によることが大きいことが分かる。求められている力と身につけている力のギャップとして上位であったものは、「社会のニーズを捉え専門職として自己研鑽することができる」であった。新人職員として求められている力としては上位でありながら、身につけるに至っていないことが分かる。

卒業後3年が経過している本学卒業生のディプロマ・ポリシーについては、「様々な価値観を尊重した対人関係力と論理的表現力を身につけている」ことが上位において求められていることが分かる。しかし身につけている力としては、評価されるに至っていない状況でもあり、ディプロマ・ポリシーとしての課題の1つである。

4. 学部別の特徴

1) 看護学部

新人を対象とした調査によると、就職先施設が新人に求める社会人基礎力の上位は『社会のルールや人との約束を守る力』『相手の意見を丁寧に聞く力』『物事に進んで取り組む力』であり、多くの就職先施設は新人が「組織の一員になる」ことを大切にしていることが窺えた。また、新人もこれら力を有すると評価しており、新人が就職先施設の期待にこたえるべく努力していることが窺えた。一方で、新人の「就職後の困難」に関する自由記述には「周囲に相談できない」「ストレス対処ができない」といった内容が散見されたため、『自分の意見をわかりやすく伝える力』『ストレスの発生源に対応する力』にも注目し、新人がこれら力を伸ばせるような支援や環境づくりが必要であることも考えられた。

・中堅を対象とした調査では、多職種と連携しながら働く医療専門職の特徴からか、『自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力』『後輩の育成を意識したリーダーシップが取れる』など、専門職かつ組織人として活躍していることが窺えた。しかし、『自分の意見をわかりやすく伝える』『課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力』は新人を対象とした調査結果と同様に、求められる力と有する力のギャップがある。そのため、新人から中堅者にかけ継続的にこれら力が伸ばせるような取り組みが必要だと思われる。

・ディプロマポリシーに関する評価では、新人の時は『課題を探索し多面的に考察することが出来る』『社会のニーズをとらえ専門職として自己研鑽することが出来る』において求められる能力と有する能力のギャップが小さいという結果であったが、中堅を対象とした調査では逆にギャップが大きいという結果となった。これは、中堅者が専門職として自律し組織の中でリーダーとしての役割を担う中で、課題の探索の在り方・社会のニーズのとらえ方・自己研鑽のとらえ方が変化していることが一つの要因であると窺える。

2) 社会福祉学部

新人については、社会人基礎力のなかで初歩的な段階から重視される「物事に進んで取り組む力」や、「目的を設定し確実に行動する力」を基盤とし、誠実に真摯な態度で仕事に取り組んでいる様である。さらに、新人、中堅と共に「相手の意見を丁寧に聴く力」といった、「他者理解」の重要性を念頭におきながら仕事を進めていることが推測できる。この点は、本学卒業生の特徴であり強みであるといえる。一方、「新しい価値を生み出す力」や「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力」が、新人、中堅と共に「求める力」と「身につけている力」の間で最もギャップのある結果となっている。また、中堅職員の自由記述には、「リーダーシップ論等の講義を実施していただけるとありがたい」や、「自己覚知、他者理解、それを踏まえた人との関わり方などの講座があれば参加したい」とあった。つまり、本学に対する現場からの卒後教育の要望（期待）が寄せられている。

3) リハビリテーション学部

本学部の卒業生は、「多職種と連携・協働することができる」の評価が高く、社会人基礎力である「相手の意見を丁寧に聴く力」や「社会のルールや人との約束を守る力」の評価が高い傾向であった。この傾向は、新人に限らず、中堅にも同様の傾向を認めていた。多職種連携・協働においては、他者の意見を傾聴したり、決められた組織のルールに基づいて他者と協働したりすることで、チーム力を向上させることが重要であり、本学部の卒業生は、多職種連携・協働に必要な傾聴力や協調性を有していると考えられた。本学部の教育が、卒業生の傾聴力や協調性の向上にどれほど貢献できているのかは定かではないが、仮に本学の教育が寄与できているのであれば、本学部の教育の強みになりうる。そのため、本学部の教育の何が功を奏しているのか、調査・分析すると良いのではないかと考えられた。

一方で、「物事に進んで取り組む力」や「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」の評価が低い傾向にあり、新人や中堅に限らず行動力や論理的思考力に課題の多い卒業生が多いことが推察された。また、中堅に職場が求める力と中堅が有している力のギャップ値は、新人と比較して拡大している傾向にあり、中堅は職場から求められる期待が大きくなることで、職場の期待と職員の能力に大きな乖離が生じている可能性が示唆された。そのため、本学部の教育については、学部在学時の教育に留まらず、

臨床教育や大学院教育による卒業後の教育体制を構築し、将来を見据えた教育を展開する必要があると考えられた。

5. 今後に向けて

1) 学部教育

- ・2024年度より、就職に向けた社会人基礎力のチェックの試行を開始した。2025年度より正式運用を開始する予定である。対人援助職を目指す学生は、それぞれの学部の基礎教育と専門知識を学び、国家資格を取得して、社会で仕事を行うことになる。しかし、基礎学力と専門知識だけでは、社会で活躍し仕事をしていくことは困難であり、社会人として仕事をしていくためには、社会人基礎力が必要であることを、「キャリアデザイン」の講義科目や、就職支援プログラムを通して学生への意識と行動を促していく。
- ・卒後数か月の新人職員においては、考え抜く力としての「計画力」「創造力」が下位であったことについては、課題に対する具体的であり段階的な計画を立てることや、固定された価値観にしばられることなく、新しい方法や改善策など、自由な発想を導く経験を提供することについては、各学部において検討を行う。
- ・ディプロマ・ポリシーについては、知識や理論を体系的に修得で来ていることは評価されているが、今後においては、その知識や理論を活用し、課題を解決する実践力を身につけていくことについては、検討が必要である。

2) 卒後教育

- ・今年度の新規の取り組みとして、本学を卒業した中堅職員が所属する医療機関・施設に向けて、「職員が大学院に進学する場合、どのようなプロセスが必要か」を聞き把握することに努めた。大学院への進学等については、職場は好意的に捉えており、専門職としてのキャリアの形成には理解が示されていた。プロセスとしては、上長への報告等も含めた良好なコミュニケーションによって、進学への意思が伝えられ理解されることが必要であることが示された。