

2024年度 就職先アンケート調査結果概要

(調査対象：就職後2年目を迎えた3期生を雇用する病院)

実施期間：2024年7-8月

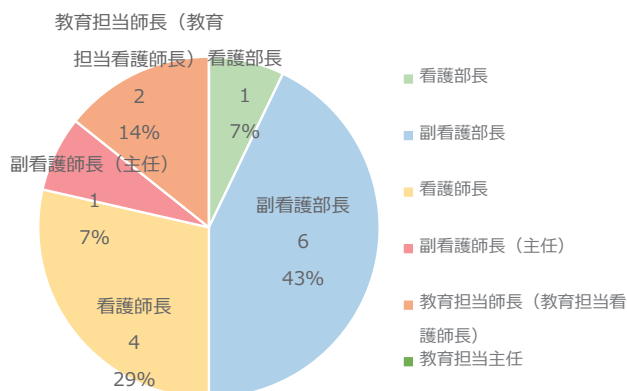
教育支援・教学IR室運営委員会

1. 回答者概要

調査対象：2022年度卒業した3期生 2名以上が内定した15病院

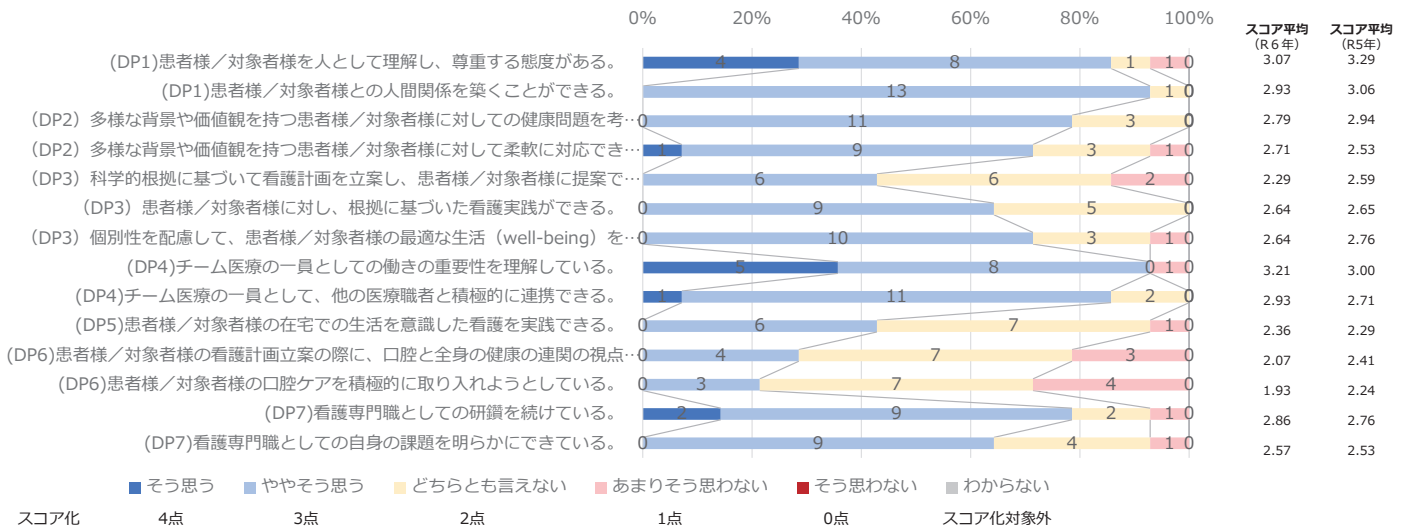
回答数：14病院 / 15病院 (回答率：93%、記名12病院・無記名2病院)

回答者の職位



2.アンケート回答内容

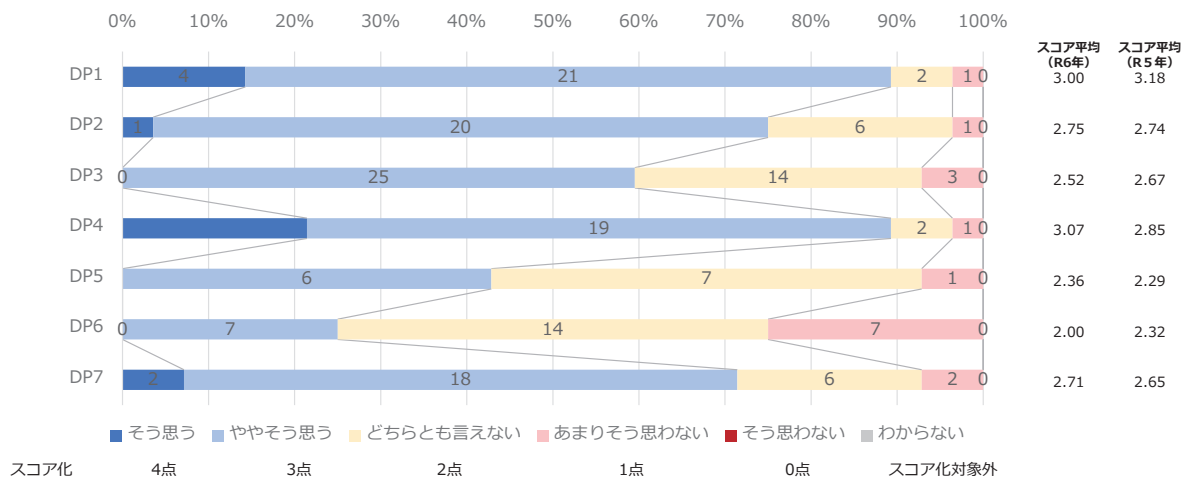
Q1.以下に示す能力が身に付いていたと思いますか。(1/2)



ディプロマ・ポリシー①生命の尊厳を重んじる高い倫理観を基盤に対象者を理解し、援助的人間関係を構築できる
 ディプロマ・ポリシー②多様な価値観を持つ対象者の健康問題に、創造的思考力を活用して柔軟な対応ができる
 ディプロマ・ポリシー③科学的根拠に基づく対象者の個性に応じた最適な生活 (well-being) に向けた看護を計画的に実践できる
 ディプロマ・ポリシー④保健・医療・福祉チームの様々な職種が果たす役割を理解し、協調・協働方法の実際について説明できる
 ディプロマ・ポリシー⑤在宅高齢者の健康支援ニーズに対応するために必要な包括的な支援活動を理解し、看護実践への探究心を示すことができる
 ディプロマ・ポリシー⑥対象者に応じた口腔の援助技術を修得し、QOL向上に向けた口腔を起点とした全身の健康支援のあり方を探求できる
 ディプロマ・ポリシー⑦看護専門職として研鑽し続けるために必要な課題探究能力を有し、自己の課題を明確にできる

2.アンケート回答内容

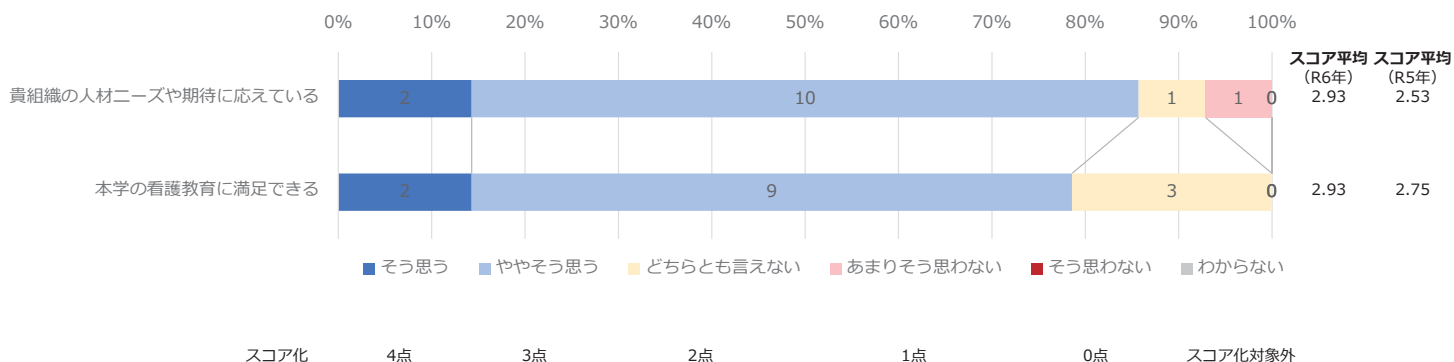
Q1.以下に示す能力が身に付いていたと思いますか。(DP合算値) (2/2)



ディプロマ・ポリシー①生命の尊厳を重んじる高い倫理観を基盤に対象者を理解し、援助的人間関係を構築できる
 ディプロマ・ポリシー②多様な価値観を持つ対象者の健康問題に、創造的思考力を活用して柔軟な対応ができる
 ディプロマ・ポリシー③科学的根拠に基づく対象者の個性に応じた最適な生活 (well-being) に向けた看護を計画的に実践できる
 ディプロマ・ポリシー④保健・医療・福祉チームの様々な職種が果たす役割を理解し、協調・協働方法の実際について説明できる
 ディプロマ・ポリシー⑤在宅高齢者の健康支援ニーズに対応するために必要な包括的な支援活動を理解し、看護実践への探究心を示すことができる
 ディプロマ・ポリシー⑥対象者に応じた口腔の援助技術を修得し、QOL向上に向けた口腔を起点とした全身の健康支援のあり方を探求できる
 ディプロマ・ポリシー⑦看護専門職として研鑽し続けるために必要な課題探究能力を有し、自己の課題を明確にできる

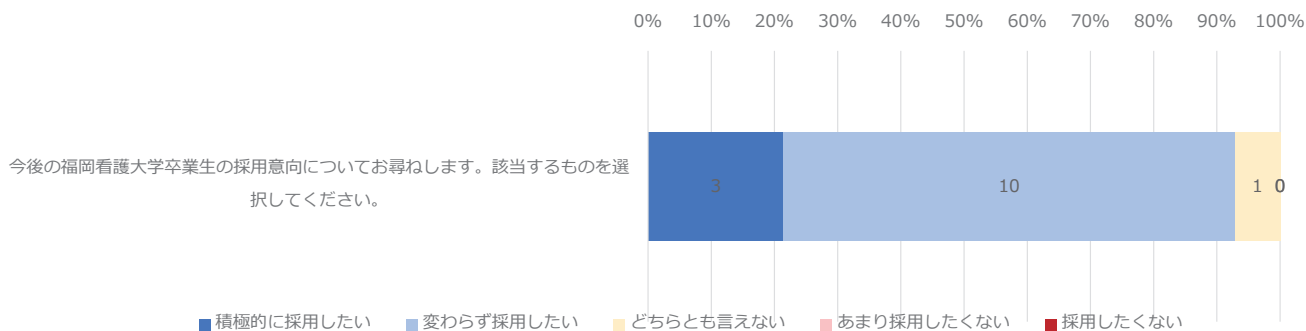
2.アンケート回答内容

Q2.卒業生の能力や意識についてどのように思われますか。



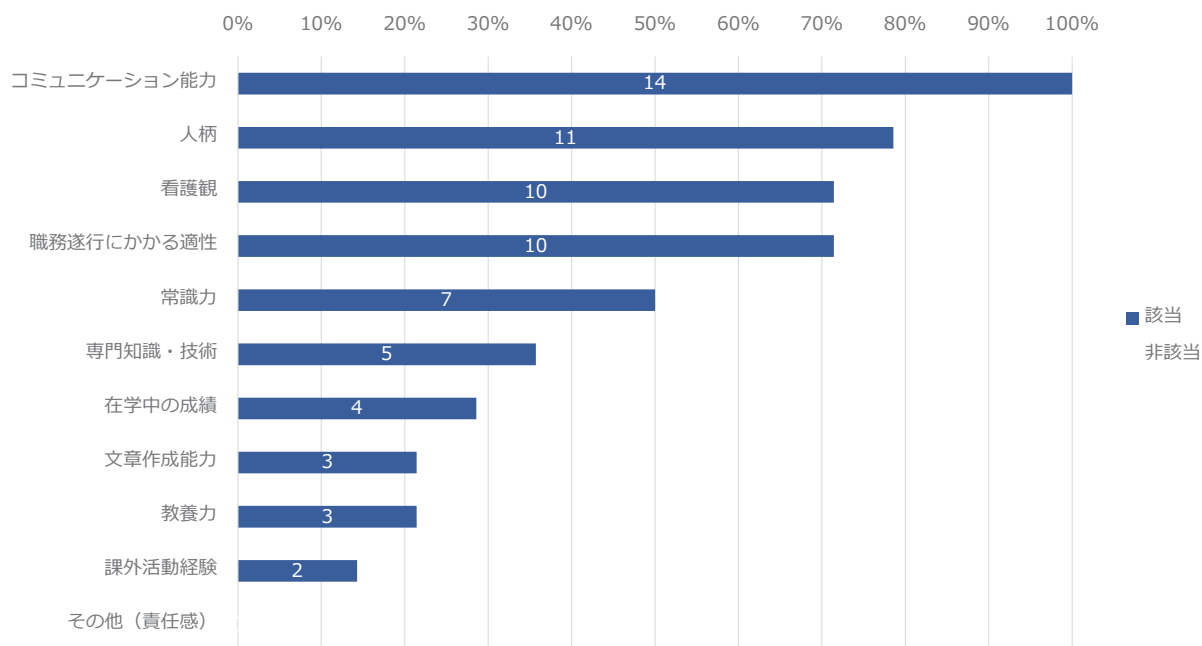
2.アンケート回答内容

Q3.今後の卒業生の採用意向についてお尋ねします。



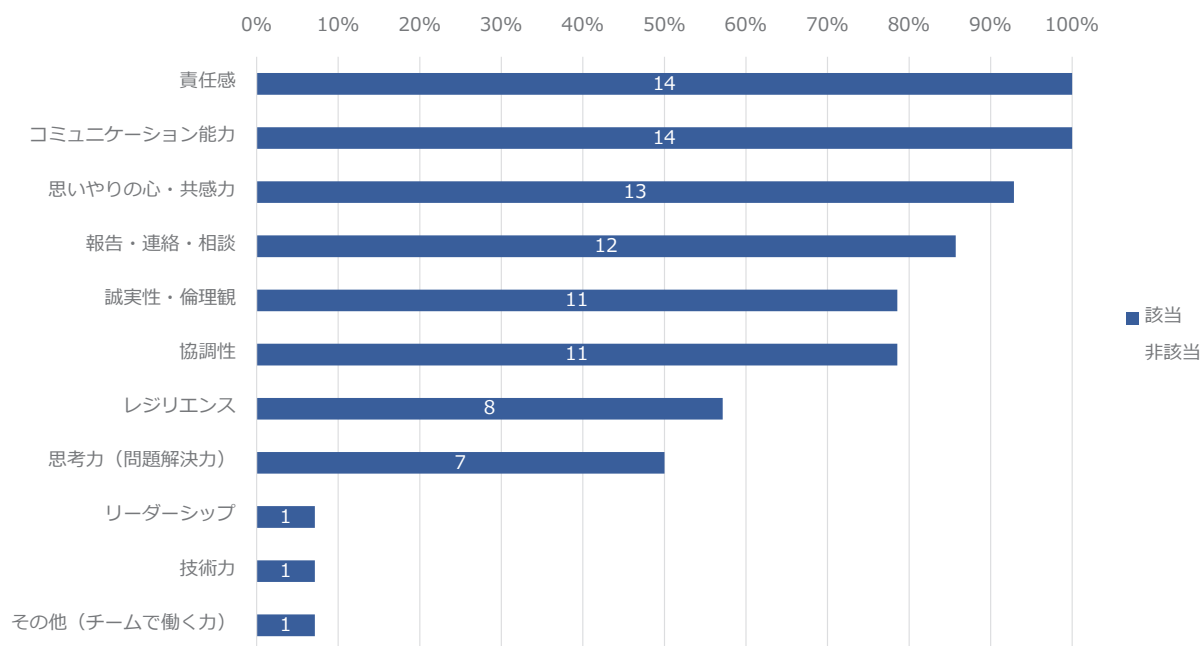
2.アンケート回答内容

Q4.新卒採用の際に実際に評価の対象としている資質・能力に該当するものを選択してください。



2.アンケート回答内容

Q5. 新人看護師に望む資質・能力について該当するものを選択してください。



目的：本学の卒業生3期生が就職して2年目を迎える段階で、開学以来の教育や就職支援体制を検証・評価し、今後の改善に資することを目的として就職先アンケートを実施した。

回答者概要

- ・アンケート調査対象を、2024年8月時点で就職2年目を迎えた3期生2名以上が就職した15病院とした。
- ・本調査は就職2年目の卒業生を対象としたアンケートで、昨年に引き続いて3回目の調査となり、昨年・今年度は同じ設問でアンケートを実施した。
- ・記名・無記名を問わないこととし、郵送・FAXもしくはWebによる回答方法とし、14病院中15病院から回答（回答率93%）を得た。
- ・回答者の職位は副看護部長が43%と最も多く、次いで看護師長が29%、教育担当師長14%、看護部長と副看護師長が7%となっていた。
- ・就職2年目の卒業生に限定し、卒業生の数は九大病院が27名、九州医療センター8名、2病院が6名、11病院が2-4名となっており、回答には偏りがある可能性がある点を、分析の限界として述べておきたい。
- ・今回で3回目の調査であり、今後、本学の卒業生の就職者が増加して、「全体として見ればそういう状態にあると判断できる」という段階に至るまでは、正確な評価としての判断には限界があることを分析の前提として述べておきたい。

9

分析結果概要

1. DPの修得に関する評価

- ・DP1,2,3,4,7については昨年度同様高評価であり、特にDP1,4は9割近くが肯定的な回答であった。DP1「生命の尊厳を重んじる高い倫理観を基盤に対象者を理解し、援助的人間関係を構築できる」は新人として求められる力に重なると考えられ、引き続き注力が必要と考えられた。
- ・DP5「在宅高齢者の健康支援ニーズに対応するために必要な包括的な支援活動を理解し、看護実践への探究心を示すことができる」やDP6「対象者に応じた口腔の援助技術を修得し、QOL向上に向けた口腔を起点とした全身の健康支援のあり方を探求できる」は昨年同様低めの評価であった。一般病院の病棟看護師として1年程度の経験では、勤務病棟での看護の方法を身に着けるのに精一杯で、退院後への配慮や革新的なケアの方策への提言などは難しいことや、一般病棟での能力評価を的確に行えないという意味で、「どちらでもない」という回答が多くなったことが原因と考えられる。しかし、同病院で研鑽を続け、また教育を受けることで、これらの評価は向上する可能性は高いと考える。本学での卒業後教育や、病院での研修など連携して行うことを提案できれば、その確実性も増すことであろう。

2. キャリア支援について

- ・キャリア支援に関しても、新卒採用で最も重視されているのは、「コミュニケーション能力」「人柄」で、これは例年通りであり、専門技術や在籍中の成績よりも「看護観」「職務遂行にかかる適性」も求められていた。ほかにも、Q6.自由記述にも記載があったが、社会人基礎力を求めている病院も多く、社会人として知るべきマナーに関する研修などの必要性、看護観について、考えを言語化し表現する能力を賦与する必要性など、これまでと同様の支援が必要だと考える。
- ・9割の病院に、卒業生の就職に関しては積極的/変わらず採用と回答していただいた。今後も大学として看護師育成への真摯なる取組みが期待されることであると考え、学生キャリア支援・教育の充実に励むべきであろう。

10