

[令和 2 年度卒業生対象] 令和 4 年 9 月実施  
卒業生就職先アンケート (獨協医科大学医学/看護学教育の成果に関するアンケート) 結果

【調査概要】

|      |  |
|------|--|
| 調査目的 | 1) 卒業生の就職施設で求められる人材を把握し、ニーズに沿った教育を行うため。<br>2) 学生が在学中に身につける学力や資質・能力及び養成しようとする人材像に照らして、学生の就職状況等から教育の成果や効果を検証するため。<br>3) 就職支援の改善のため。  |
| 調査対象 | ①施設-機関：令和 2 年度卒業生の就職先の新人教育/新人採用統括者 25 名/施設<br>②新人教育担当者：令和 2 年度卒業生の教育を担当する新人教育担当者 80 名<br>③卒業生：令和 2 年度卒業生のうち、就職した 80 名  |
| 調査内容 | ①施設-機関：採用時に重視する資質・能力、本学の教育/就職支援に関するご意見・ご要望等<br>②新人教育担当者：卒業生の資質・能力 (15 項目、DP)、大学在学中に身につけておいてほしかった能力、卒業生の勤務状況、本学の教育/就職支援に関するご意見・ご要望等<br>③卒業生：身につけた資質・能力 (15 項目、DP)、就職先の満足度、勤務状況、本学の就職支援に関するご意見・ご要望等    |
| 調査方法 | 就職先 (施設-機関長宛) に依頼文と調査票/回答方法を郵送し、①施設-機関には紙面、②新人教育担当者には紙面もしくは Web、③卒業生には Web での回答を依頼した。<br>退職者等、返信がなかった卒業生には卒業時の住所に同様の書類を再送した。   |
| 回答期間 | 令和 4(2022)年 9 月 7 日 (水) ~9 月 26 日 (月) *<br>*9/23 (金) 12:00 時点で新人教育担当者は 13/80 人(16.3%)、卒業生は 21/80 人(26.3%)の回答率であったため、附属病院(獨協医科大学病院、獨協医科大学埼玉医療センター)看護部長にリマインドを依頼し、新人教育担当者および卒業生の回答期限を 10/15 (土) に延長した。 |
| 実施母体 | 教学 IR センター、学生生活委員会、教務委員会、庶務学生課   |

[回答率]

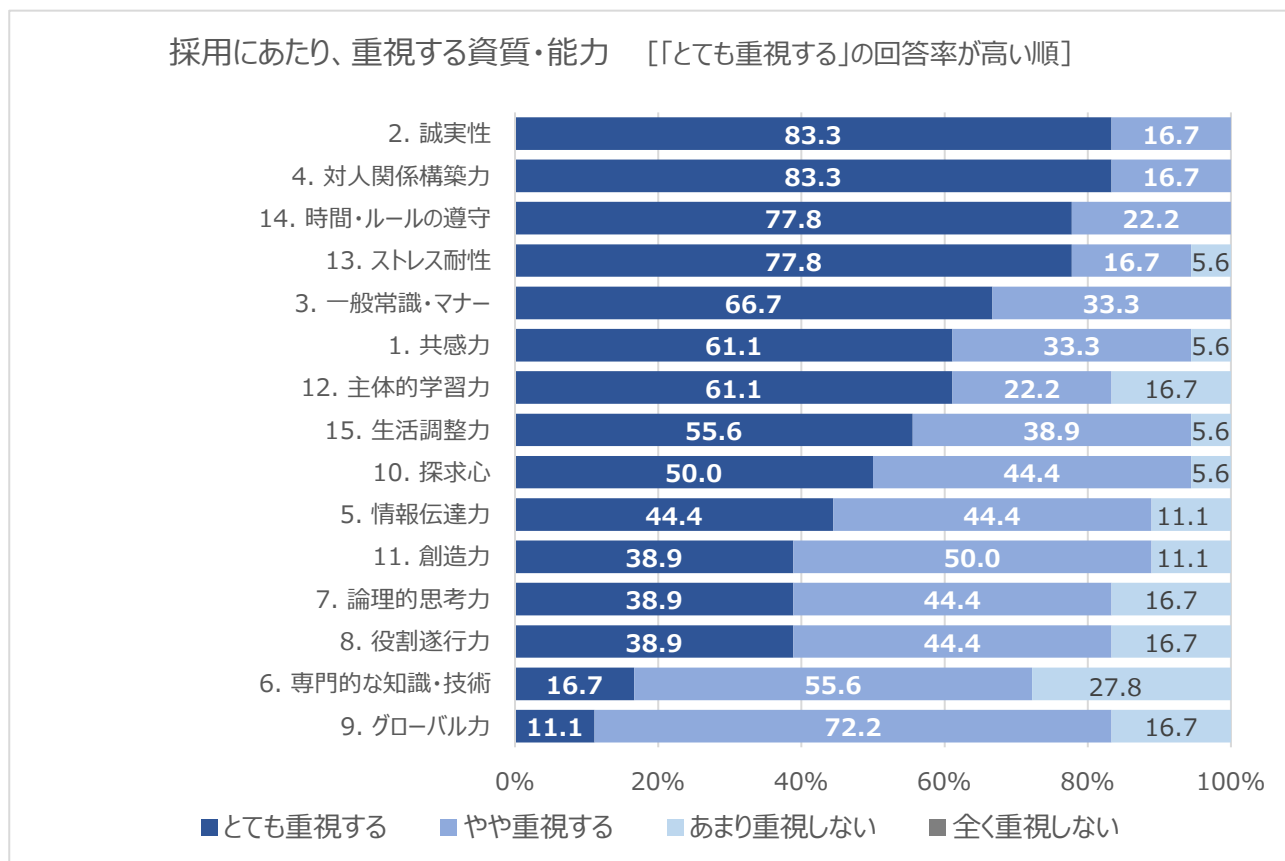
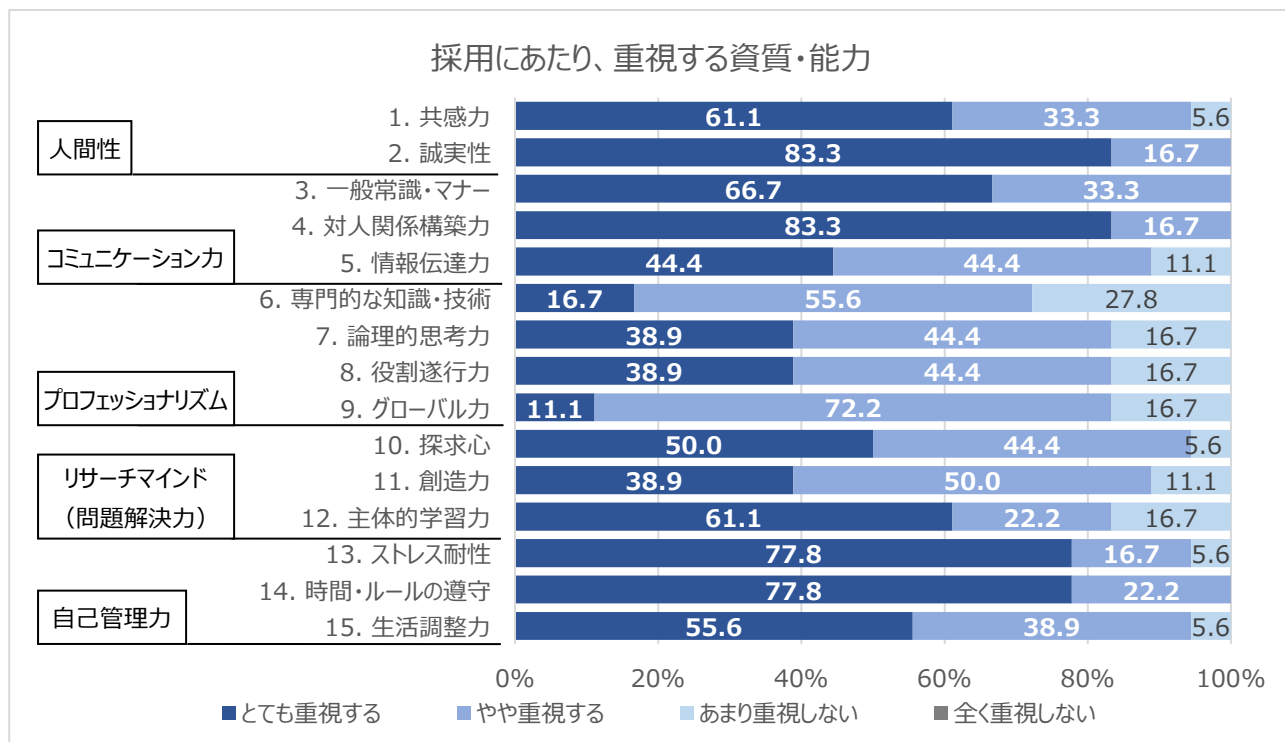
回答数/調査依頼数(%)

|          | 附属病院 (師)     | 学外 (看護師)     | 学外 (保健師)    | 全体           |
|----------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| ①施設-機関   | 2/2 (100.0)  | 12/17 (70.6) | 4/6 (66.7)  | 18/25 (72.0) |
| ②新人教育担当者 | 38/55 (69.1) | 14/18 (77.8) | 7/7 (100.0) | 59/80 (73.8) |
| ③卒業生     | 28/55 (50.9) | 9/18 (50.0)  | 6/7 (85.7)  | 43/80 (53.8) |

【結果】

I. 就職先が求める新卒者の資質・能力と卒業生の評価

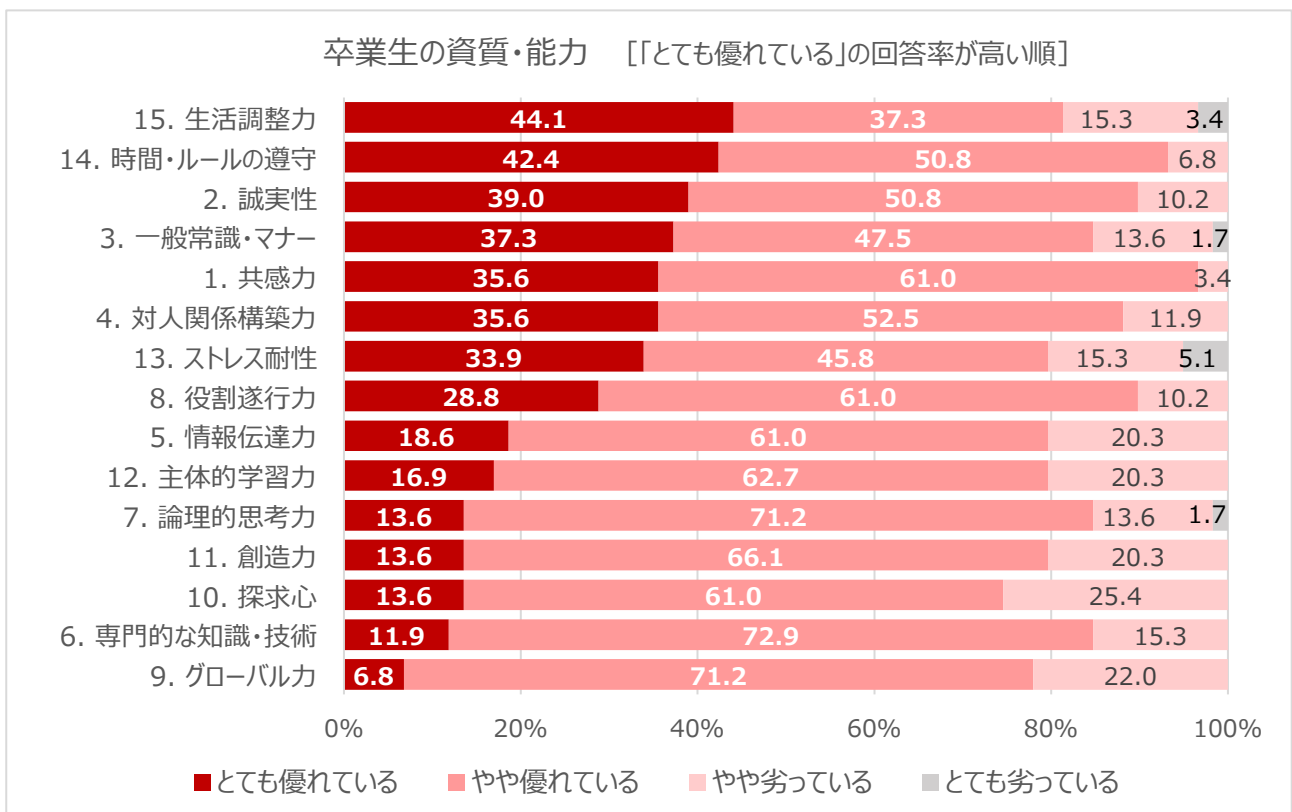
1. 施設・機関が採用にあたり、重視する資質・能力



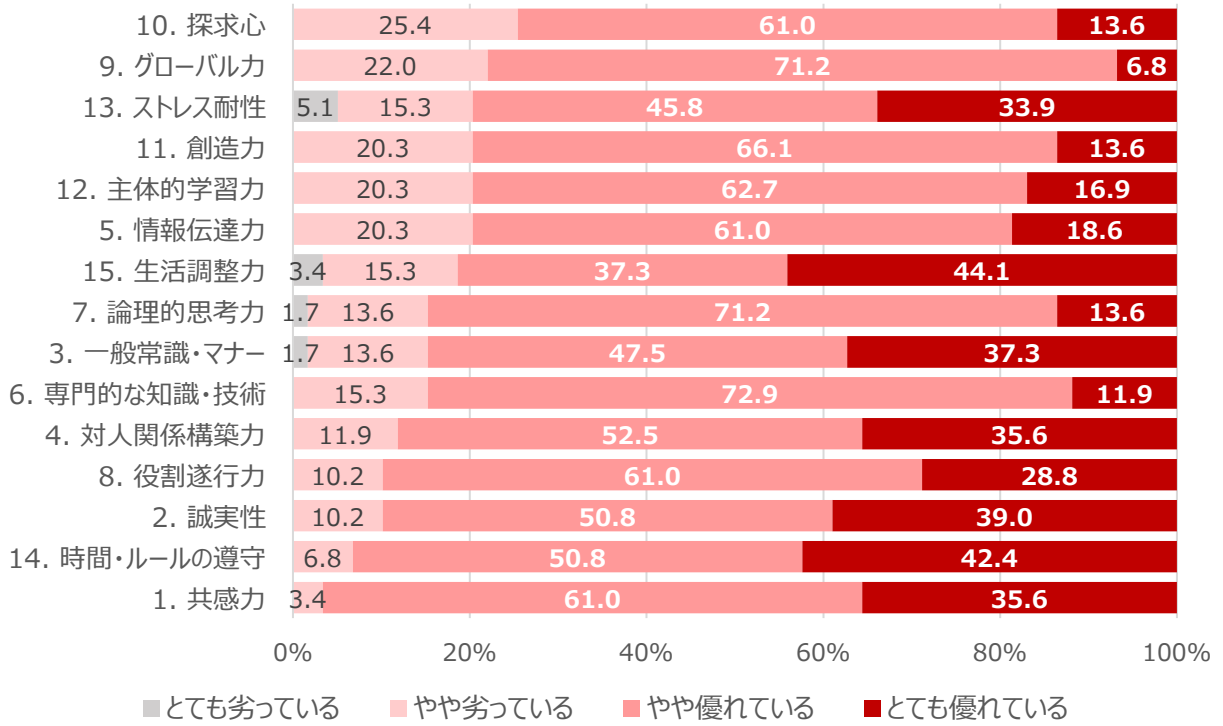
2. 施設・機関/新人教育担当者が大学教育での獲得・向上を求める資質・能力

|         |   |  |
|---------|---|--|
| 施設・機関   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学力もそうですが、それ以上に人間性を育てる教育に注力をお願いします。</li> <li>・社会人としての倫理観、責任感と忍耐力を育成し社会になじめる人材を求めています。</li> <li>・行政勤務には専門職の知識に加え、行政マンとしての知識・業務が求められ、それは複雑・多岐に亘ります。また、住民サービス提供には総合的に高い資質や能力が必要になります。</li> </ul>  |  |
| 新人教育担当者 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分で考えて行動する力 (3)</li> <li>・イレギュラーな時に対応できる適応能力 (2)</li> <li>・困ったときに報告/相談し、助けを求める力 (2)</li> <li>・ストレスコーピング (3)</li> <li>・自分の思いや感情を言語化して他者に伝える力 (2)</li> <li>・自己分析能力</li> <li>・自己肯定感を養えるような強い精神力</li> <li>・自律神経を整えられるような知識と教養</li> <li>・主体性 (2)</li> <li>・自主的に学ぶ姿勢</li> <li>・チームの一員として協力する力(協調性、積極性)(2)</li> <li>・多職種とのコミュニケーション能力</li> <li>・責任感</li> <li>・倫理観 (2)</li> <li>・社会人としての心構え/一般常識/社会人マナー (3)</li> <li>・接遇(電話対応)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学習方法</li> <li>・看護の基本知識</li> <li>・基本的な看護技術と知識 (2)</li> <li>・点滴、滴下速度や必要量の計算方法</li> <li>・ナーシングスキルでの手技の獲得</li> <li>・臨床推論、アセスメント能力 (2)</li> <li>・根拠とは何か</li> <li>・看護記録(SOAP)の書き方</li> <li>・文章構成力</li> </ul> <p>・受身的なため、自ら思いを語る場を沢山設けてほしい。</p> <p>・仕事では複数を受け持ち、課題が重なることを実習期間で体験しておいてほしい。</p> |

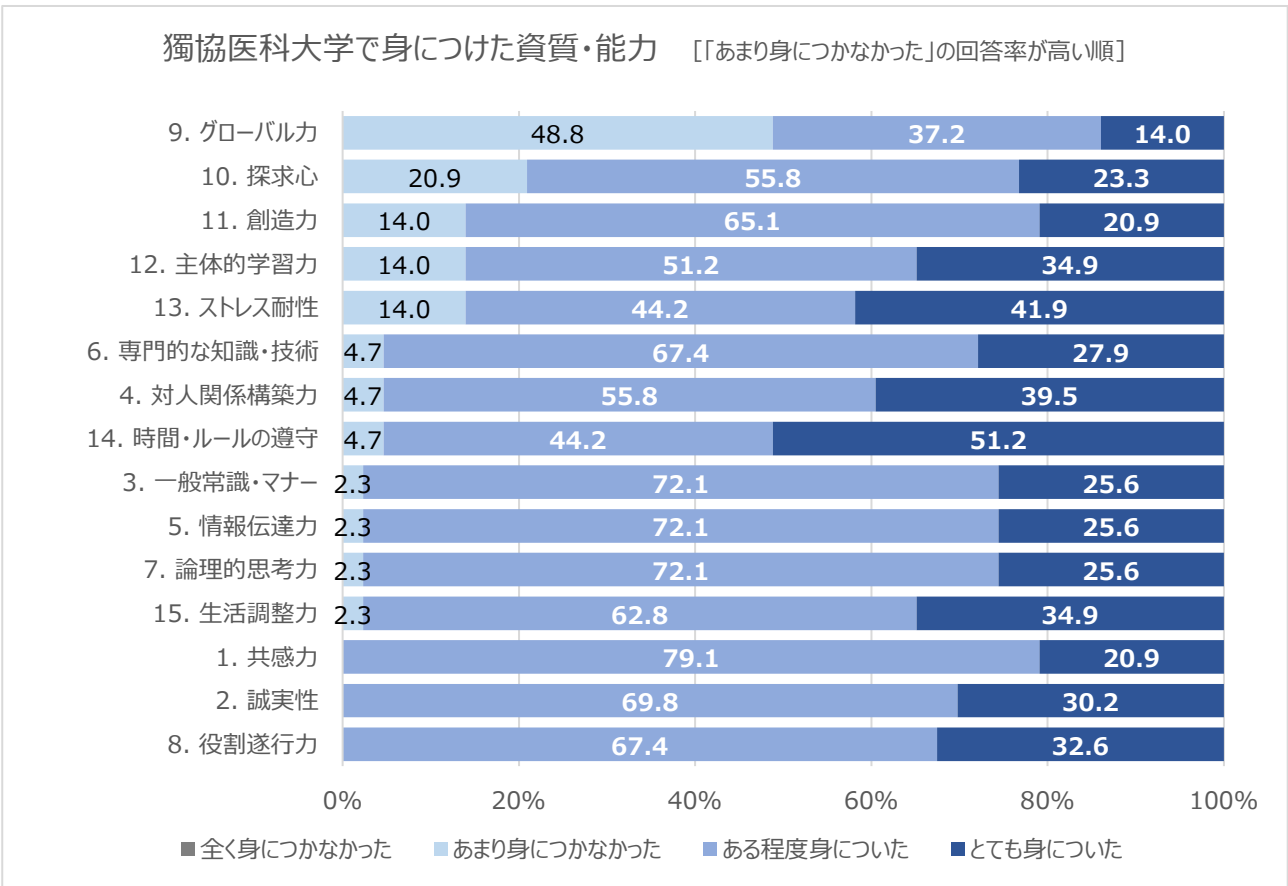
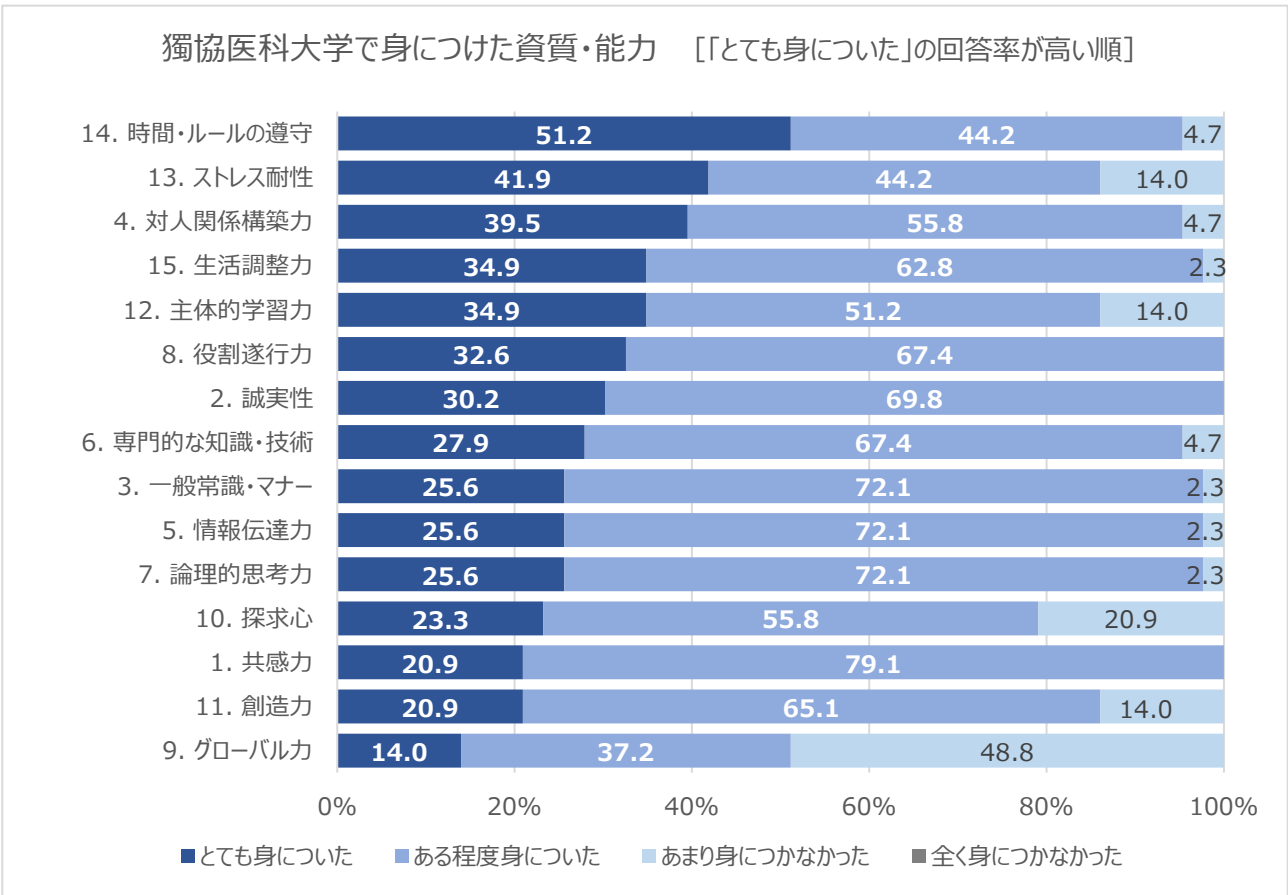
3. 新人教育担当者の卒業生に対する評価 (選択)



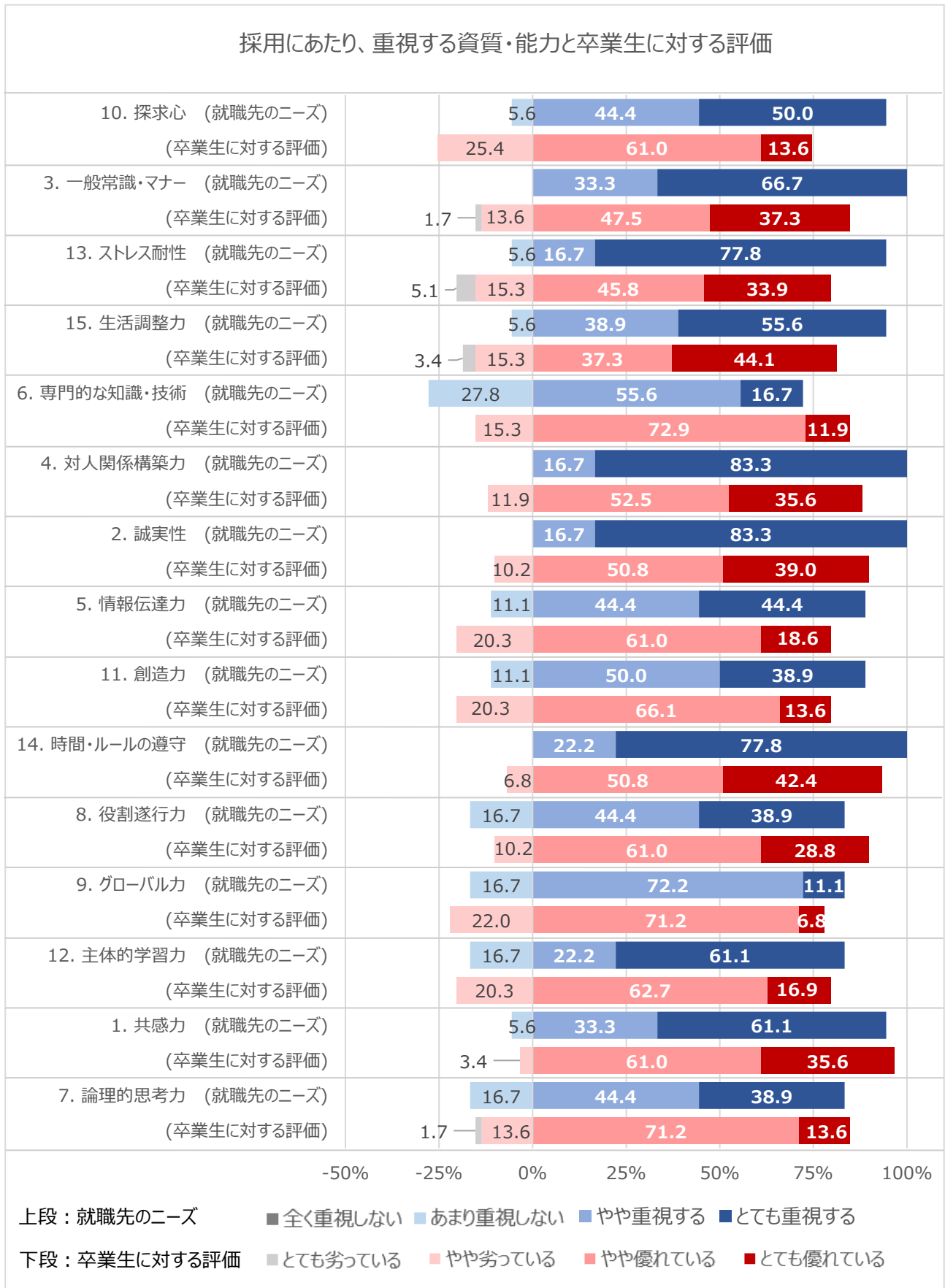
卒業生の資質・能力 [「とても/やや劣っている」の回答率が高い順]



4. 獨協医科大学で身につけた資質・能力に関する卒業生の自己評価（選択）

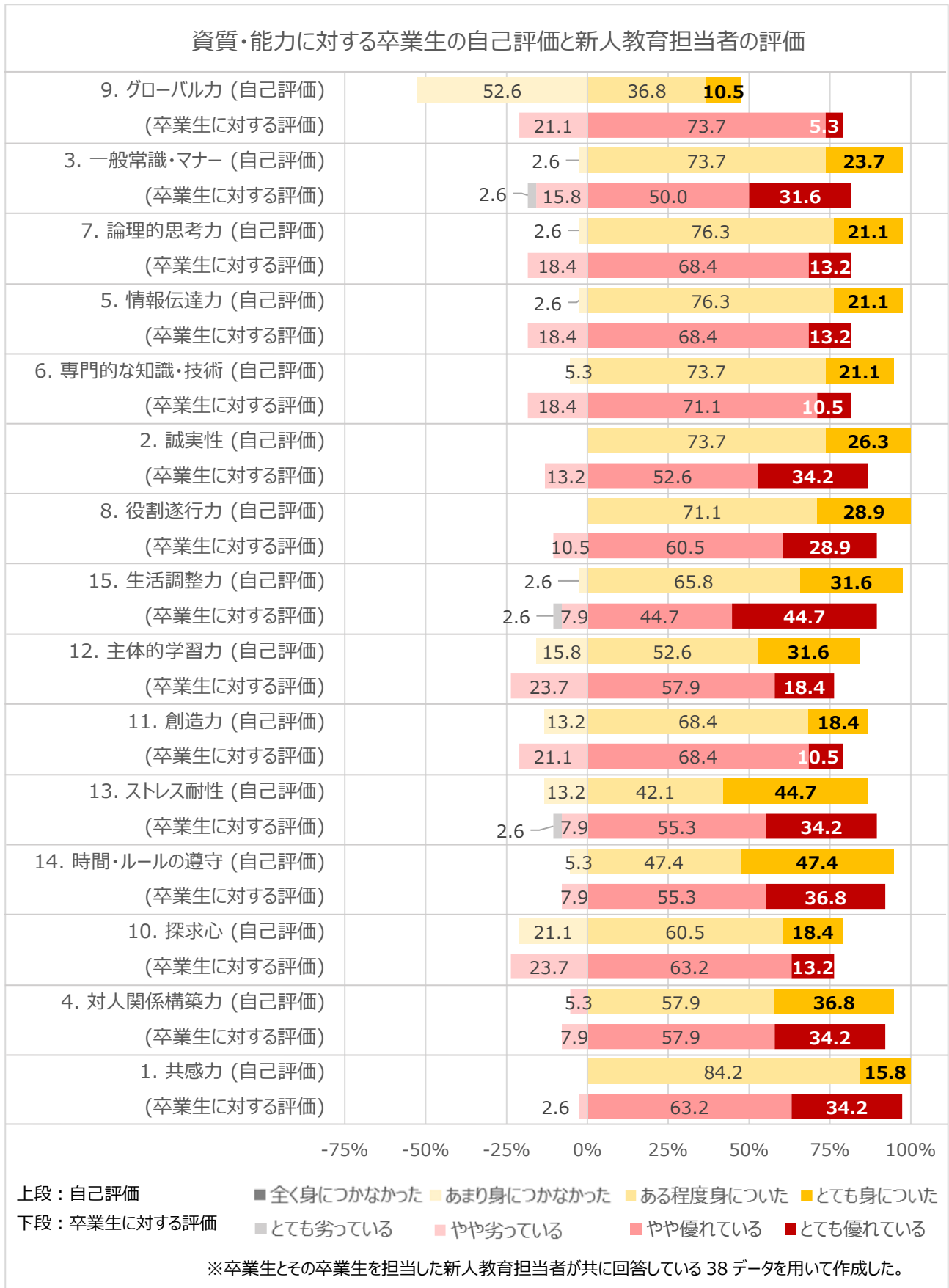


5. 施設・機関が採用にあたり、重視する資質・能力と新人教育担当者の卒業生に対する評価



※『採用にあたり、重視する資質・能力(n=18)』の「とても/やや重視する」の割合と新人教育担当者の『卒業生に対する評価(n=59)』の「とても/やや優れている」の割合の差が大きい順に並べ替えた。

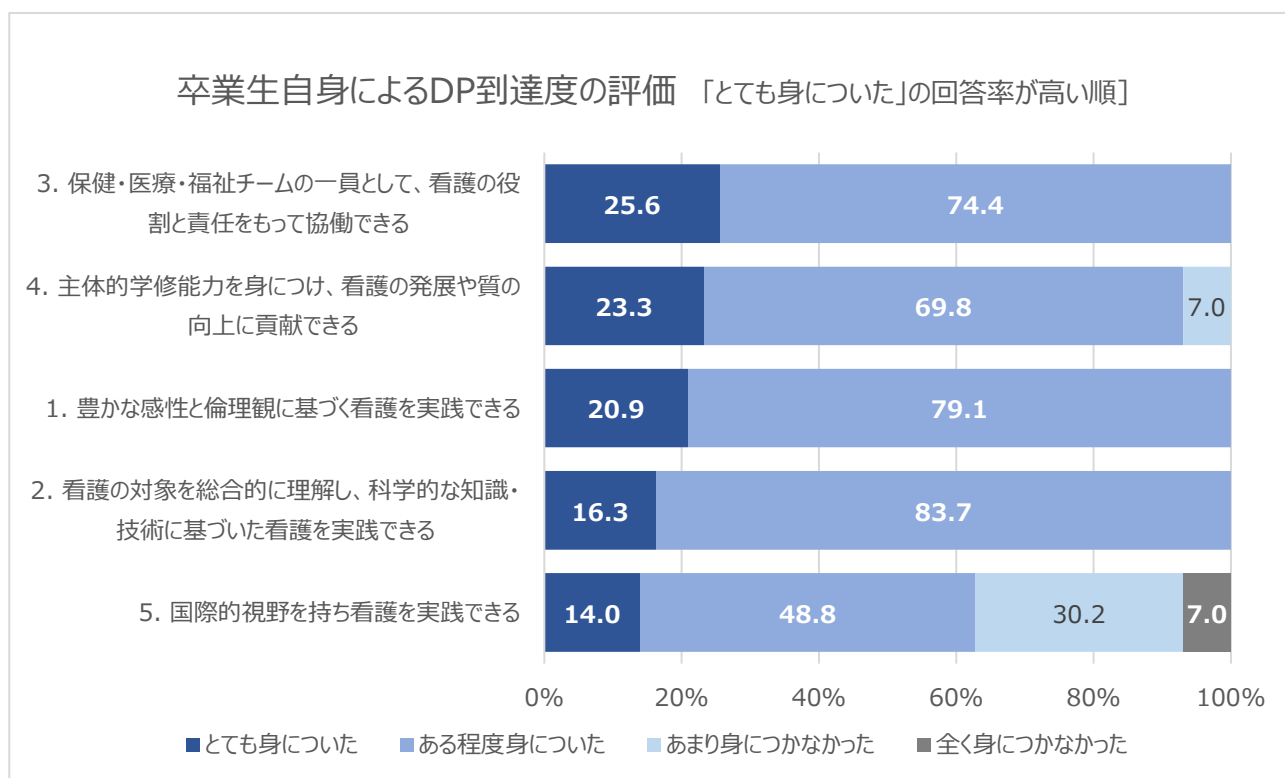
6. 資質・能力に対する卒業生の自己評価と新人教育担当者の卒業生に対する評価



※資質・能力に対する『卒業生の自己評価』の「とても/ある程度身についた」の割合と新人教育担当者の『卒業生に対する評価』の「とても/やや優れている」の割合の差が大きい順に並べ替えた。

## II. DP 到達度の評価

### 1. 卒業生自身による DP 到達度の自己評価



### 2. 新人教育担当者による卒業生の DP 到達度の評価

