

2024（令和6）年度
就職先アンケート結果報告書

2024（令和6）年10月
内部質保証推進委員会
就職先調査担当グループ

2024（令和6）年度 就職先アンケート結果報告書

I. 実施年月日

2024年7月1日～8月31日

II. 回収方法

依頼文書を郵送し、MicrosoftのFormsによるアンケートとして実施した。

III. 回収数および回収率

全 体（件） 90／175（51.4%）

看護学科（件） 56／110（50.9%）

栄養学科（件） 34／65（52.3%）

IV. 全体の構成

- 1. 設問1の集計と考察 p 2-3
- 2. 設問2の集計と考察 p 4-5
- 3. 設問3の集計と考察 p 6-7
- 4. 設問4の集計と考察 p 8-9
- 5. 設問5の集計と考察 p10-14
- 6. 本アンケートの総括 p15-19
- 7. 就職先送付・回収件数 p20

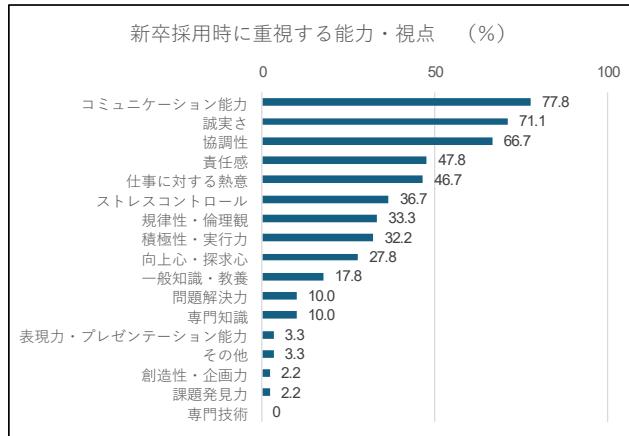
IV-1. 設問1の集計と考察

【集計とグラフ】

設問1 貴社（貴院）が新卒者を採用するに当たり、重視する能力・視点について教えてください。
（上位5つまで選択してください。その他の場合には具体的な内容をご記入ください。）

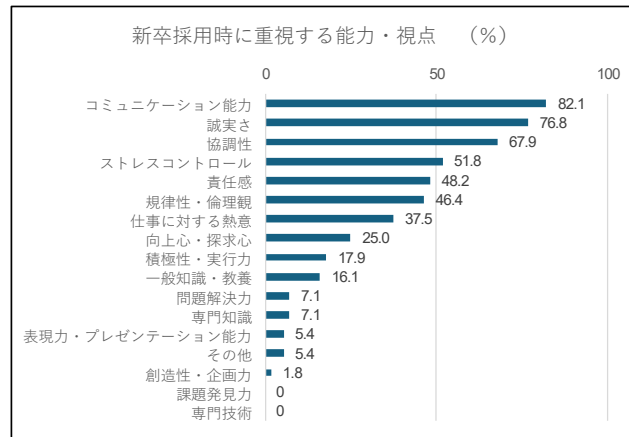
全体

能力・視点	件数	%
コミュニケーション能力	70	77.8
誠実さ	64	71.1
協調性	60	66.7
責任感	43	47.8
仕事に対する熱意	42	46.7
ストレスコントロール	33	36.7
規律性・倫理観	30	33.3
積極性・実行力	29	32.2
向上心・探求心	25	27.8
一般知識・教養	16	17.8
問題解決力	9	10.0
専門知識	9	10.0
表現力・プレゼンテーション能力	3	3.3
その他	3	3.3
創造性・企画力	2	2.2
課題発見力	2	2.2
専門技術	0	0



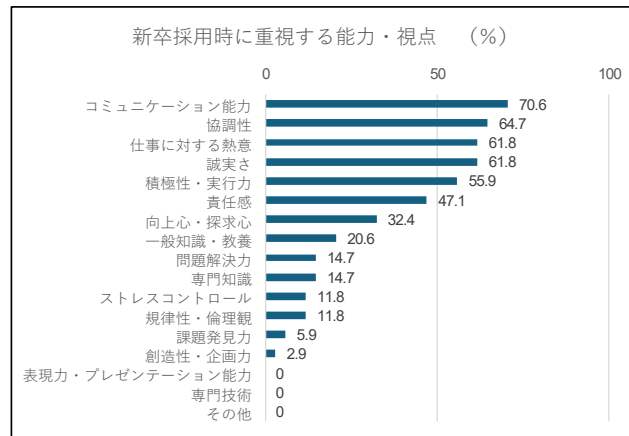
看護学科

能力・視点	件数	%
コミュニケーション能力	46	82.1
誠実さ	43	76.8
協調性	38	67.9
ストレスコントロール	29	51.8
責任感	27	48.2
規律性・倫理観	26	46.4
仕事に対する熱意	21	37.5
向上心・探求心	14	25
積極性・実行力	10	17.9
一般知識・教養	9	16.1
問題解決力	4	7.1
専門知識	4	7.1
表現力・プレゼンテーション能力	3	5.4
その他	3	5.4
創造性・企画力	1	1.8
課題発見力	0	0
専門技術	0	0



栄養学科

能力・視点	件数	%
コミュニケーション能力	24	70.6
協調性	22	64.7
仕事に対する熱意	21	61.8
誠実さ	21	61.8
積極性・実行力	19	55.9
責任感	16	47.1
向上心・探求心	11	32.4
一般知識・教養	7	20.6
問題解決力	5	14.7
専門知識	5	14.7
ストレスコントロール	4	11.8
規律性・倫理観	4	11.8
課題発見力	2	5.9
創造性・企画力	1	2.9
表現力・プレゼンテーション能力	0	0
専門技術	0	0
その他	0	0



その他

看護学科（3）

- ・報告連絡相談できる能力
- ・一般知識・教養
- ・持久性 投げ出さずやり抜く

【設問1 考察】

設問1では就職先が採用するに当たって重視する資質・能力の上位5つを選択する形だった。もっとも重視するのは「コミュニケーション能力」（全体77.8% 看護82.1% 栄養70.6%）であり、それに続いての上位選択も両学科共通であり、「誠実さ」（全体71.1% 看護76.8% 栄養61.8%）と「協調性」（全体66.7% 看護67.9% 栄養64.7%）となっている。これら三つの資質能力は、全体数値でみると、いずれも就職先の2/3以上が選択しており、いかに重視しているかがわかる。その中で、栄養学科では、同率3位で「仕事に対する熱意」も挙げられているのが特徴的である。

一方で、採用に当たって重視する度合いが比較的低かった資質・能力としては、「問題解決力」（全体10.0% 看護7.1% 栄養14.7%）「専門知識」（全体10.0% 看護7.1% 栄養14.7%）、「表現力・プレゼンテーション能力」（全体3.3% 看護5.4% 栄養0%）「創造性・企画力」（全体2.2% 看護1.8% 栄養2.9%）「課題発見力」（全体2.2%、看護0% 栄養5.9%）であった。これら上位項目と下位項目を比較すると、協調性や誠実さなどの人間性や性格面に根ざした素養が上位に選択されており、逆に、「問題解決能力」や「創造性・企画力」など学生が様々な学修や経験を通じて形成されるような能力については比較的下位に選択されていることがわかる。

このような選択傾向は、設問1に対する受け止め方も影響しているように思われる。「新卒者を採用するに当たって」ということが尋ねられていることから、採用時の面接などでは、まずは誠実さや協調性などの人柄を重視するという意味に捉えて回答をした就職先も少なくなかったのではないだろうか。或いは、問題解決力などの能力は実際に職に就いてからでなければ見えないことも多く、採用時にはなかなか把握が難しいということでも下位の選択になったきらいもある。しかしながら、就職先の多くが病院や保健医療機関であることを考えると、専門的な技術や知識の重要さもさることながら、それ以上にコミュニケーション力、協調性、誠実さなど対人援助職者に求められる基本的資質を何よりも重視していることが集計結果から伝わってくる。

最後に、両学科の比較の中で特徴的だったのが「ストレスコントロール」に対する重視度であった。看護学科の就職先では、重視する資質・能力の4番目に「ストレスコントロール」（29件、51.8%）が挙げられている。つまり、就職先の半分以上がこれを重要と捉えているということである。ちなみに、栄養学科の就職先では下位に選択されており、数値的にも4件・11.8%に止まっているのとは対照的であった。医療従事者は職業性ストレスが多いと言われている。その意味で、医療従事者がストレスへの適切な対処とセルフコントロール能力を備えているかどうかは職場環境を大きく左右する。このような背景が、看護学科の就職先の「ストレスコントロール」重視に表れており、両学科の職種の特性とみることができる。

IV-2. 設問2の集計と考察

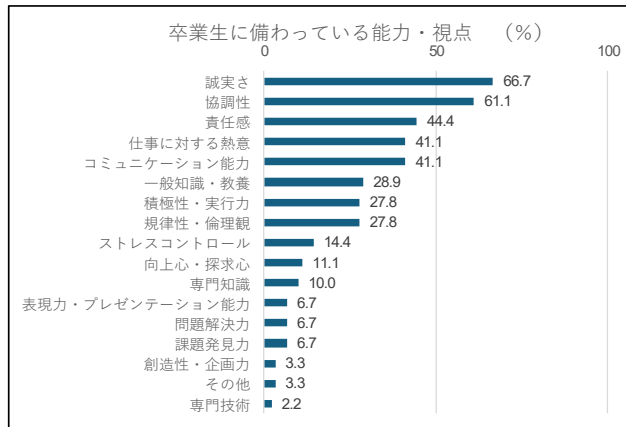
【集計とグラフ】

設問2 貴社（貴院）で仕事をする本学の卒業生に、十分に備わっているという

印象を受ける能力・視点はどれですか？（当てはまるものすべてに○を付けてください）

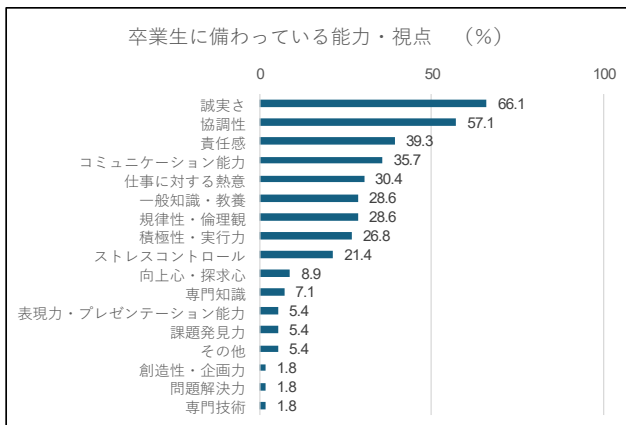
全体

能力・視点	件数	%
誠実さ	60	66.7
協調性	55	61.1
責任感	40	44.4
仕事に対する熱意	37	41.1
コミュニケーション能力	37	41.1
一般知識・教養	26	28.9
積極性・実行力	25	27.8
規律性・倫理観	25	27.8
ストレスコントロール	13	14.4
向上心・探求心	10	11.1
専門知識	9	10.0
表現力・プレゼンテーション能力	6	6.7
問題解決力	6	6.7
課題発見力	6	6.7
創造性・企画力	3	3.3
その他	3	3.3
専門技術	2	2.2



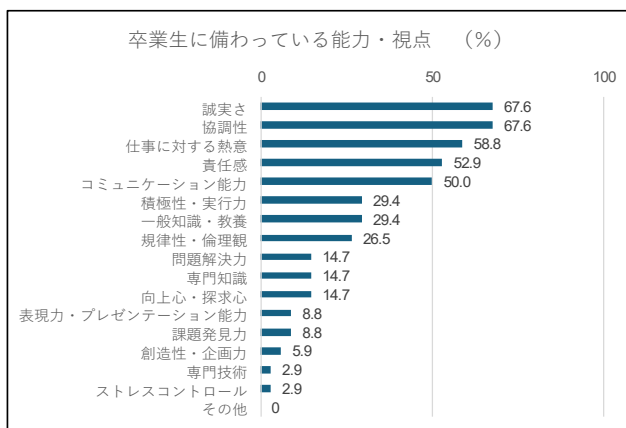
看護学科

能力・視点	件数	%
誠実さ	37	66.1
協調性	32	57.1
責任感	22	39.3
コミュニケーション能力	20	35.7
仕事に対する熱意	17	30.4
一般知識・教養	16	28.6
規律性・倫理観	16	28.6
積極性・実行力	15	26.8
ストレスコントロール	12	21.4
向上心・探求心	5	8.9
専門知識	4	7.1
表現力・プレゼンテーション能力	3	5.4
課題発見力	3	5.4
その他	3	5.4
創造性・企画力	1	1.8
問題解決力	1	1.8
専門技術	1	1.8



栄養学科

能力・視点	件数	%
誠実さ	23	67.6
協調性	23	67.6
仕事に対する熱意	20	58.8
責任感	18	52.9
コミュニケーション能力	17	50.0
積極性・実行力	10	29.4
一般知識・教養	10	29.4
規律性・倫理観	9	26.5
問題解決力	5	14.7
専門知識	5	14.7
向上心・探求心	5	14.7
表現力・プレゼンテーション能力	3	8.8
課題発見力	3	8.8
創造性・企画力	2	5.9
専門技術	1	2.9
ストレスコントロール	1	2.9
その他	0	0



その他

看護学科（3）

- ・個人差があり、共通している部分が明確ではありません。
- ・十分と言われると選べない
- ・回答は控えさせていただきます。

【設問2 考察】

設問2、及び設問3のねらいは、その質問文にあるように、「仕事をする本学の卒業生」についての評価にある。つまり、卒業生の日常の勤務状況を通じて、就職先がどのような資質・能力を評価し、或いは、不足と感じているのかを把握することにある。

設問2は、就職先が評価する本学卒業生の資質・能力について複数選択した結果である。もっとも評価の高かった資質は、「誠実さ」（全体66.7% 看護66.1% 栄養67.6%）であり、その次に、「協調性」（全体61.1% 看護57.1% 栄養67.6%）となっている。この上位2つは両学科で共通している。それ以下の項目は学科の違いが出ており、看護では「責任感」（39.3%）と「コミュニケーション能力」（35.7%）が続いている。また、栄養では「仕事に対する熱意」（58.8%）と「責任感」（52.9%）が続いている。

ここで注目されるのは、設問1（採用時に重視する資質・能力）との比較である。その中で、就職先が上位に選択した資質・能力の「誠実さ」（71.1% 第2位）と「協調性」（66.7% 第3位）が、設問2（卒業生の備わっている資質・能力）の評価でもほぼ同率の評価となっている。また、設問1の4位の「責任感」（47.8%）と5位の「仕事に対する熱意」（46.7%）についても、設問2の評価とほぼ同率となっている。つまり、就職先が重視する資質能力（「誠実さ」「協調性」「責任感」など）を、本学卒業生はある程度身につけて仕事に取り組んでいると評価していると見ることができる。

このことと関連するが、本学の学生の特徴として素直で真面目という声は学内外から聞くことが多い。看護職や管理栄養士の資質をある程度備えた学生が入学しているという側面とともに、教育理念である人間力教育や各学科のディプロマポリシー（人と関係性を構築する能力など）に基づく4年間の教学面との相乗効果により、「誠実さ」「協調性」「責任感」などの資質が本学学生に涵養されたといえる。

他方で課題と捉えられるのが、「コミュニケーション能力」と「ストレスコントロール」である。「コミュニケーション能力」は採用時に重視する資質の最優先に挙げられている（全体77.8% 看護82.1% 栄養70.6%）。ところが、設問2の結果では同項目に対する評価度がかなり下がっている（全体41.1% 看護35.7% 栄養50.0%）。全体数値で見ると、77.8%の期待値が41.1%の肯定評価と半減している。就職先では「コミュニケーション能力」への期待度が高いにもかかわらず、実際に仕事を通じて接する本学卒業生にはその資質・能力が不十分であると評価されている。ただ、このことに関しては、ここ数年のコロナ禍により、授業形態の変化や実習が満足に行えていないことが多く、コロナ禍の影響も加味して考える必要もある。

また、「ストレスコントロール」についても評価の落差が大きく、特に看護の就職先で見ると、設問1の結果（看護51.8%）が設問2の結果（看護21.4%）では評価が半減している。「ストレスコントロール」能力は社会人になって一朝一夕に身につくものではない。それに結び付けるためにも、大学生活を通じて思考や行動を自らの意思で制御する自己管理能力を育てる仕掛けを作っていくことが本学の課題ではないだろうか。

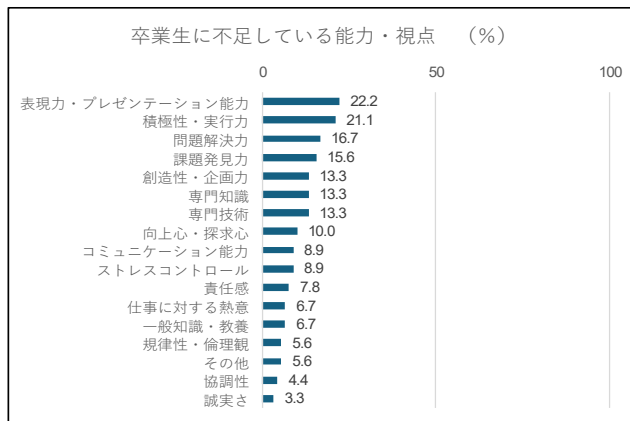
IV-3. 設問3の集計と考察

【集計とグラフ】

設問3 貴社（貴院）で仕事をする本学の卒業生に、不足しているという印象を受ける能力・視点はどれですか？（当てはまるものすべてに○を付けてください）

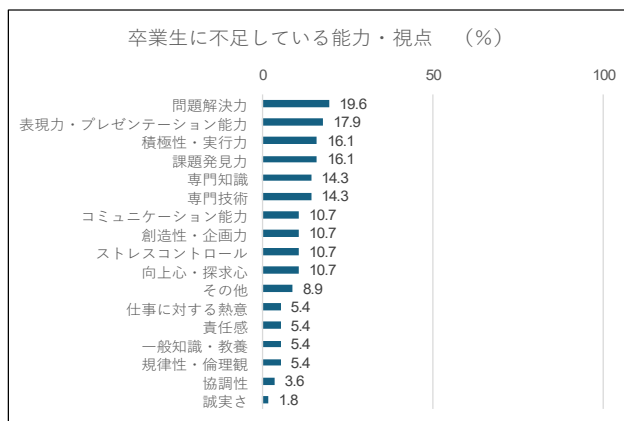
全体

能力・視点	件数	%
表現力・プレゼンテーション能力	20	22.2
積極性・実行力	19	21.1
問題解決力	15	16.7
課題発見力	14	15.6
創造性・企画力	12	13.3
専門知識	12	13.3
専門技術	12	13.3
向上心・探求心	9	10.0
コミュニケーション能力	8	8.9
ストレスコントロール	8	8.9
責任感	7	7.8
仕事に対する熱意	6	6.7
一般知識・教養	6	6.7
規律性・倫理観	5	5.6
その他	5	5.6
協調性	4	4.4
誠実さ	3	3.3



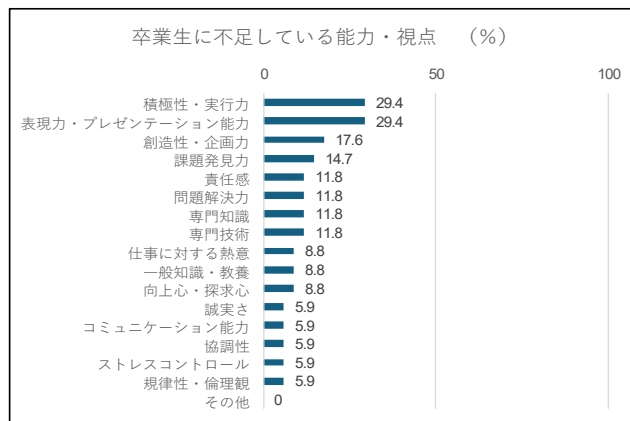
看護学科

能力・視点	件数	%
問題解決力	11	19.6
表現力・プレゼンテーション能力	10	17.9
積極性・実行力	9	16.1
課題発見力	9	16.1
専門知識	8	14.3
専門技術	8	14.3
コミュニケーション能力	6	10.7
創造性・企画力	6	10.7
ストレスコントロール	6	10.7
向上心・探求心	6	10.7
その他	5	8.9
仕事に対する熱意	3	5.4
責任感	3	5.4
一般知識・教養	3	5.4
規律性・倫理観	3	5.4
協調性	2	3.6
誠実さ	1	1.8



栄養学科

能力・視点	件数	%
積極性・実行力	10	29.4
表現力・プレゼンテーション能力	10	29.4
創造性・企画力	6	17.6
課題発見力	5	14.7
責任感	4	11.8
問題解決力	4	11.8
専門知識	4	11.8
専門技術	4	11.8
仕事に対する熱意	3	8.8
一般知識・教養	3	8.8
向上心・探求心	3	8.8
誠実さ	2	5.9
コミュニケーション能力	2	5.9
協調性	2	5.9
ストレスコントロール	2	5.9
規律性・倫理観	2	5.9
その他	0	0



その他

看護学科（5）

- ・特有の不足点はありません
- ・ものすごく不足している事は今のところありません
- ・不足している事はなく、これから経験を積み習得していくと感じています。
- ・対象者が少なく、不足の判断はしかねます
- ・回答は控えさせていただきます。

【設問3 考察】

設問3は、仕事をする本学卒業生が不足していると就職先が捉えている資質・能力について複数選択したものである。まず、特徴として挙げられることは、不足として回答した総数が比較的少なかったことである。最上位だった「表現力・プレゼンテーション能力」が全体で20件（22.2%）である。この設問3に対する総回答数は165件であり、設問2（卒業生が備えている資質・能力）の総回答数363件の半分以下である。このような回答態度の中に就職先の一定の評価を読み取ることができる。しかしながら、就職先が不足していると捉えている上位の資質・能力に関しては、就職先の2割前後がそのように認識しており、今後の改善策も含めて検討する必要がある。特に、栄養学科の「積極性・実行力」と「表現力・プレゼンテーション能力」の上位2項目については、就職先の3割前後が不足していると認識している。

不足と指摘された資質能力は学科によって異なる結果となった。全体としては「表現力・プレゼンテーション能力」（22.2%）が最上位に挙げられ、看護では「問題解決力」（19.6%）、栄養では「積極性・実行力」（29.4%）が最上位に挙げられた。このように学科によって回答の並び方の違いはあるにしても、前頁のグラフに示したように、「表現力・プレゼンテーション能力」「積極性・実行力」が学科共通で上位に入っている。また、看護では、「問題解決力」「課題発見力」の不足を指摘している傾向が見られ、栄養では「創造性・企画力」「課題発見力」についての不足が指摘されている。これらのキーワードを総合すると、看護専門職では、「問題解決力」「課題発見力」を駆使して「積極性・実行力」のある人材を重視していること、栄養専門職では、「課題発見力」を「創造性・企画力」に結び付け「積極性・実行力」のある人材を重視していることが伺われる。

このような資質能力は、本学卒業生が評価されている「誠実さ」「協調性」「責任感」とは次元の異なるものであり、相当に総合力と応用力が求められる能力である。「課題発見力」には冷静な観察眼と多角的な見方が不可欠であり、発見した課題は論理と証拠によって相手に伝える「表現力・プレゼンテーション能力」が不可欠であり、その場合、ただ課題を伝えるだけではなく、課題解決に向けての方策を提示できる「問題解決力」が不可欠になる。それぞれの能力は相互に関連しており、そのような土台があって初めて「積極性・実行力」に向かうことができる。その意味で、設問2で示したように、本学卒業生に対する「コミュニケーション能力」への評価度が下がっている実情には、このような総合力と応用力が求められる資質能力の不足が影響を与えているかもしれない。

ここ10年来アクティブラーニングなどを通じて大学教育で培うことが期待されている資質・能力が、就職先から比較的低い評価になっている事実は見過ごすことはできないだろう。この指摘を機に、本学のカリキュラムや教学面からの実態把握とともに、学生生活の実情なども踏まえて改善への手立てが求められる。

IV-4. 設問4の集計と考察

【集計】

設問4 過去3年間に採用していただいた本学卒業生の人数および退職した人数をご記入ください。

全 体 人（就職先数）

採用年数	2023年度	2022年度	2021年度
採用者数	68 (46)	83 (39)	49 (24)
退職者数	12 (10)	19 (14)	11 (7)

看護学科

採用年数	2023年度	2022年度	2021年度
採用者数	49(29)	73(30)	43(21)
退職者数	9(7)	15(10)	11(7)

栄養学科

採用年数	2023年度	2022年度	2021年度
採用者数	19(17)	10(9)	6(3)
退職者数	3(3)	4(4)	0

【設問4 考察】

設問4では過去三年間の本学卒業生の採用者数と採用就職先数、及び、本学卒業生の退職者数と退職就職先数をまとめている。過去三年の数値の推移だけでは客観的な評価はなかなか難しいが、この時期はコロナ感染と重なっており、採用者の抑制や退職者の増加の影響もあったものと考えられる。その認識はありつつも、設問4で特徴的なことは、看護学科卒業生の退職者の割合が比較的高いことである。部会内でもこのことについて議論を行ったが、短期間での退職は本学に限らず長年看護職では問題になっている。例えば、

「2022 年 病院看護実態調査」（日本看護協会）によると、離職率（2021 年度）が正規雇用看護職員 11.6%、新卒採用者 10.3%に増加していると報告されている。

キャリアアップのための退職や転職は今日ではよくあることであり、望ましいことでもある。しかしながら、退職に至るまでの仕事に向き合う態度やマナーによっては、大きな禍根を残すことになりかねない。たとえば、設問5の自由記載には次のような実態が挙げられている。「2024年度入職した方は、4月2日に退職の申し出があり、看護職以外の道を歩きたいとのことでした。親との話し合いや生活設計などを明らかにして退職といたしました」（看護）、「2022年度に採用した者については、基本的な挨拶等のコミュニケーション能力及び業務遂行能力・一般的な事務処理能力に欠け、雇用継続が困難であった」

（栄養）このような事例は稀であったとしても、それがひいては本学への印象となり、今後の採用にも好ましくない影響がでることも懸念される。

一方では、「誠実な印象を受け、スタッフとも協調されております。今後も継続し、貴校より採用をしたいと考えております」（看護）、「積極的に知識や技術を習得しようとする姿勢が感じられ、またコミュニケーション能力も高い印象です。今後も職員採用においてご協力いただきますようお願いいたします。」（栄養）など、採用学生の望ましい資質能力が今後の本学への採用意欲につながっている例も少なくないことがわかった。

今回の調査では過去3年間の採用と退職の数値的推移を把握することが中心であった。次回以降の調査では、本学卒業生が退職に至った経過や背景（①就職先が理解できる退職なのか、そうではないのか、②きちんとした手続きを踏んだ退職なのか、そうではないのか）について可能な範囲で把握していくことが必要である。このような事例を生かした大学でのキャリア教育が求められるのではないだろうか。

IV-5. 設問5の集計と考察

【集計】

設問5 その他 札幌保健医療大学卒業生についてお感じになっていること、あるいは本学へのご要望をご自由にお書きください。

看護学科

1) 肯定的評価

- ・貴学卒業の皆さんは、やさしく丁寧に患者と向き合っていていただいております。自分の得意をみつけて看護できるようこれからも支援してまいります。
- ・真面目で問題ない方です。このような生徒さんが当院に入職してもらえるとありがたいので、ぜひ就職して欲しいです。
- ・誠実な印象を受け、スタッフとも協調されております。今後も継続し、貴校より採用をしたいと考えております。今後ともよろしくお願いします。
- ・真面目に一生懸命お仕事して頂いております。ありがとうございます。
- ・卒業生は、真摯に患者さんと向き合い勤務しています。学校の教育の成果と感じています。
- ・保健師に必要な基本的な思考を確立した学生を社会へ送り出して頂いております。今後ともよろしくお願いいたします。
- ・看護の基礎教育を受けてこられている印象です
- ・素直な思考回路で技術習得が順調で優れていると感じております。貴大学に限らずレジリエンス能力を身に付けて来られるとストレスが少なくコンディションが保たれると存じます。
- ・2022年卒業の〇〇さんは、オペ室で頑張ってくれています。今後ともよろしくお願いいたします。
- ・〇〇さんは、当院の循環器、心臓血管外科をメインとする病棟で頑張っています。真面目に誠実に業務に取り組んでおります。地域支援病院として、急性期の知識技術を身に付けながら順調に成長しています。今後の活躍にも期待しています。
- ・とても誠実で、真面目に取り組んでいる。在学生の方で、神戸・西宮近辺で働きたい人がいればご紹介お願い致します。今後ともよろしくお願いいたします。

2) 課題の指摘

- ・年代による差や個人差も大きく、一概にこれとは言えません。実習での課題（アセスメント）に関しては、もう少し負担をかけた方が良いのではないかと思います。
 - ・ここ数年のコロナ禍により、授業形態の変化や実習が満足に行えていないことが多く、入職時、コミュニケーション能力が低い学生が多いと感じます。（他校卒業生も含め）
- また、Z世代の学生でありますので、自分の権利を主張する傾向など、社会人基礎力

が低いと感じます。看護の知識や技術だけではなく、社会人としていった学びも増やしてほしいと考えます。

- ・卒業生の個性にもよるが、実習体験により自信を喪失し、自己肯定感が低くなる場合があるため、学生のサポートや、しっかりと褒められ認められる経験を積んでもらいたい。アンケートについては、まだ確認する場面がなく能力的にわからない項目もあったので、地域ではもう少し後に実施していただいた方がより正確な回答ができると思う。
- ・誠実で勤務態度も良い。遅刻や急な欠勤もなく周囲との関係性を上手く取りながら勤務しています。入職後3ヶ月未満であるが、積極性が低いところがあり今後の伸びしろに期待しています。
- ・いつもお世話になっております。過去の反省を生かして、今後は長い目で新人を育てていけるよう、現任教育を考えたいと思います。よろしくお願いいたします。
- ・卒業生の方に共通している部分は判断が難しいですが、傾向として、職場に対して、学ぶための環境の整備を求めてくる方が多くなってきたように思います。勉強する時間の確保のために業務の負担を減らして欲しいなど要望してくることがあります。自分のペースで業務を覚えたいので夜勤導入を遅くして欲しいなどの要望があることもあり、職場で実践できるようになってほしいことが、本人の思いと異なるとなかなか軌道修正が難しいと感じます。
- ・著しく協調性に欠け、半年で退職に至りました。求人掲載の給与提示額から税金控除の手取り額を違法であると強い訴えがあり、説明してもなかなか納得されずに苦慮しました。税控除等の一般常識をご指導いただけると現場としては助かります。

3) それ以外の記述

- ・2020年度採用者は2名いましたが、退職されています。
- ・卒業生のありようについては、個人差がとても大きく感じております。2024年度入職した方は4月2日に退職の申し出があり看護職以外の道を歩きたいとのことでした。親との話し合いや生活設計などを明らかにして退職といたしました。
- ・2023年に採用いたしました職員に関しまして、2024年7月末退職予定となっております。1年目より、美容系に就職を希望していたようです。卒業生と施設とのマッチングが今後とも上手くいきますようよろしくお願いいたします。
- ・貴学の学生さんは、頑張り屋が多くとてもいい子が多いと感じます。悩みながらも一年一年と成長しています。

今年度入職した新卒の方ですが、2ヶ月で退職となりました。理由は、朝起きれないことで、遅刻も数回ありました。この様なケースは初めてですが、これから社会人になるにあたり、基本的な生活を整える必要性も、教えていただければと思います。この方も、学生時代夜バイトをしていて夜型になっていたようで、昼の仕事の生活バランスが取れなかったようです。

- ・ 個別の特性によるものが大きいので回答が難しいのですが、入職1か月で指導者との人間関係を理由に退職した方がいました。一方で社会人基礎力の基盤となる態度や姿勢が身につけていると感じる方もいます。
 - ・ 当院に就職したいと思っていただける事は、ありがたいと感じます
 - ・ 貴校の学生だから特にということはありません。年々、採用者が増えて嬉しい限りです。大切に育てたいと考えています。
 - ・ 先輩がいるのでご紹介下さい。奨学金制度や既卒者の再就職支援もしておりますので気軽に相談下さい。
 - ・ 貴校卒業生の入職は今回が初めてです。個性としてみているためか、学校の視点で考えたことはありませんでした。
- 設問3に関しては、卒業1年後であるので、4点にチェックを入れたところです。
- ・ 多くの学生の方に当院を知っていただきたいと思っております。大変恐縮ではありますが、貴校学生の皆様にも当院のインターンシップなどのご案内をお願いできれば幸いです。
 - ・ 特にありません

栄養学科

1) 肯定的評価

- ・ 素晴らしい人材を採用でき、現在も活躍しております。
 - ・ 今年度（2024年度）初めて貴学の生徒を採用させていただきました。大変優秀で誠実な方を採用出来たと考えておりますので、今後弊社で活躍していただけるように、しっかりと育成してまいりたいと思います。
- 26卒以降の在校生で弊社にご興味がある方がいらっしゃいましたら、企業説明会や1day仕事体験など各種対応可能ですので、ご相談いただければ幸いです。
- ・ お世話になっております。24年度4月に貴学栄養学科様より1名弊社部ご入社いただいております。社会人となり新しい環境で、誠実さと協調性、コミュニケーション能力を活かしながら活躍くださっております。弊社では現在25卒採用を継続実施しております。今度ともお引き立てを賜りますよう何卒お願い申し上げます。
 - ・ 仕事に対する責任感が強く、時として自らにプレッシャーをかけすぎてしまうこともある。協調性が高く周囲とコミュニケーションをとり思いを伝えようとする。1年経って、これからの成長にますます期待ができる。
 - ・ 積極的に知識や技術を習得しようとする姿勢が感じられ、またコミュニケーション能力も高い印象です。今後も職員採用においてご協力いただきますようお願いいたします。
 - ・ 自分から発信することはあまり多くはないですが、自分の部署内でコミュニケーションを取りながら頑張っている姿が見られます。
 - ・ 先生方を始め、就職課の皆様のご尽力のおかげで、今年度入職2名とも、着実に業務

を覚え少しずつではありますが前に進んでおります。

貴校とは末永くお付き合いができればと思っておりますため、今後とも何卒よろしくお願いいたします。

- ・ご担当者様いつもお世話になっております。今年度は3名の学生の皆様とご縁があり、大変嬉しく思います。改めてご挨拶にお伺いさせていただければと存じます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
- ・とても気が利き感心しています。国家試験に合格してもらいたいです。大学の試験対策を卒業後もフォローしていただけると心強いです。5年までなど。

2) 課題の指摘

- ・2022年度に採用した者については、基本的な挨拶等のコミュニケーション能力及び業務遂行能力・一般的な事務処理能力に欠け、雇用継続が困難であった。
- ・いつも大変お世話になっております。社会人になって学生と気持ちを切り替えて、社会のために働く姿勢が必要だということを学生の内から身に着けていただければと思います。
- ・調理技術の向上

3) それ以外の記述

- ・2023年4月に当町出身者を採用できたが、残念ながら2024年3月途中で自己都合退職となっていました。当町では人材不足の課題があり、今後も就職先の一つとして紹介していただきたいと思います。
- ・御校の優秀な卒業生に入社していただき、感謝申し上げます。弊社は残念ながら定期の新卒採用はできていませんが、今後、新卒採用計画があった際にはお声がけさせていただきます。その際には宜しく申し上げます。
- ・今後、法人として栄養士の求人を継続的にご案内したいと思います。
子どもの食に関わる大事なお仕事として、学生のみなさんにも保育園の栄養士という職場を広く知っていただきたいと思います。実習の受け入れ、施設見学等も承ります。
- ・アンケートを送付いただいたのですが、こちらのデータでは採用実績を見つけることがき、1の回答は無視してください。
コープさっぽろでは店舗や宅配のほか、食品製造業で栄養士・管理栄養士、また医療連携事業部があり看護師や特定健康指導をする保健師、管理栄養士が勤務しております（要実務経験）。
選考は26卒の他25卒も継続しておりますので、ご挨拶や学内説明会の機会がございましたらお伺いさせていただきます。よろしくお願い致します。
- ・今後も学内説明会等ございましたら、ご連絡下さいますと幸いです。
- ・特にありません。(2件)

【設問5 考察】

設問5は、就職先からの自由記載について看護学科と栄養学科に分けてまとめたものである。それぞれの自由記載を「肯定的評価」「課題の指摘」「それ以外の記述」の3区分に整理した。

肯定的評価では、「誠実な印象を受け、スタッフとも協調されております」（看護）、「貴学卒業の皆さんは、やさしく丁寧に患者と向き合っていていただいております」（看護）、「社会人となり新しい環境で、誠実さと協調性、コミュニケーション能力を活かしながら活躍くださっております」（栄養）、「協調性が高く周囲とコミュニケーションをとり思いを伝えようとする」（栄養）など、設問2（本学卒業生が備わっている資質能力）で上位に評価されていた「誠実さ」「協調性」「責任感」「仕事に対する熱意」を反映するような記述が比較的多かった。また、「看護の基礎教育を受けてこられている印象」「学校の教育の成果と感じています」など、本学の教学の取り組みへの評価も見られた。

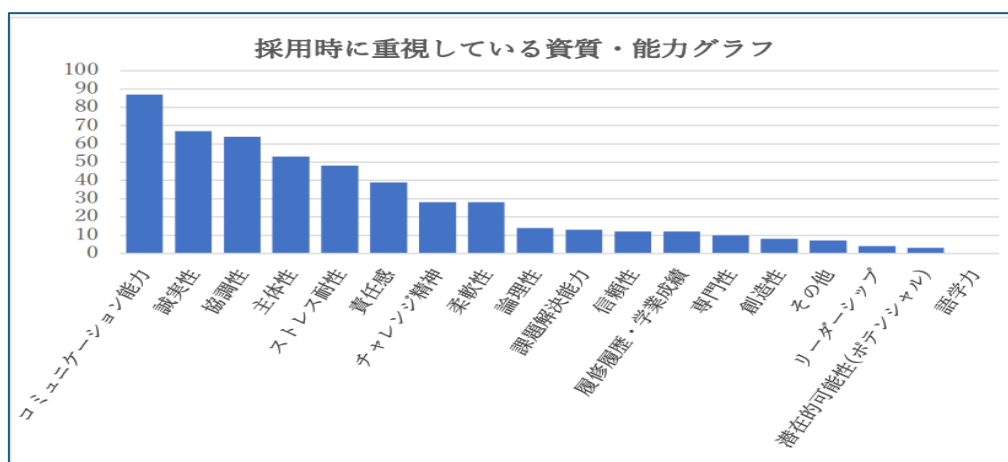
一方、課題の指摘は多岐にわたっており、「実習での課題（アセスメント）に関しては、もう少し負担をかけた方が良い」（看護）、「調理技術の向上」（栄養）、「国家試験に合格してもらいたいです。大学の試験対策を卒業後もフォローしていただけると心強い」（栄養）など、本学の教育活動の改善に関わる指摘が複数挙げられていた。また、社会人基礎力の視点から、「自分の権利を主張する傾向など、社会人基礎力が低いと感じます。看護の知識や技術だけではなく、社会人としての学びも増やしてほしい」（看護）、「基本的な挨拶等のコミュニケーション能力及び業務遂行能力・一般的な事務処理能力に欠け」（栄養）などの厳しい指摘も見られた。これらの課題は、教務委員会、キャリア支援、学科運営など多岐の部署に関連するものであり、大学として課題は課題として真摯に受け止め、全体的観点から指摘についての実態の把握に努めて、今後の課題の具体的な改善につなげる必要がある。

IV-6. 本アンケートの総括

1. 保健医療系大学の共通性

設問1で示したように、就職先が採用に際して重視する資質能力は「コミュニケーション能力」「誠実さ」「協調性」「責任感」が上位となり、「問題解決力」「専門知識」「表現力・プレゼンテーション能力」「創造性・企画力」「課題発見力」などが比較的下位を占める結果となった。このような傾向は本学卒業生に特有なものかどうかについて道内外の保健医療系大学調査を比較したところ、同じような傾向が見られた。例えば、首都圏のT保健医療大学の就職先調査（図1 2024年）の結果は以下の通りである。

【図1：就職先が重視する資質能力調査（T保健医療大学 2024）】



本学もT保健医療大学も就職先は病院を中心に保健医療機関が多いことを考えると、それらの就職先では対人援助職者として基本となるコミュニケーション力、協調性、誠実さなど他者と関わる姿勢を重要視していることがわかる。その意味では、本学の教育理念である「人間力教育を根幹とした医療人育成」が多くの保健医療系大学でも求められていることを確認することができた。

一方で、ただ単に言葉としての人間力教育を標榜することに止まるのではなく、そこで示されている「学生に求められているコミュニケーション力とはどんな能力なのか」「学生に求められている協調性や誠実さとはどんな資質なのか」「学生に求められている責任感とはどんな資質なのか」についての具体像を我々が再吟味、再確認していくことも必要ではないだろうか。それに比べると、技術的な能力や問題解決力はさほど優先度は高くない傾向が見られた。

2. 本学学生の優れた資質能力の再認識

設問2でまとめたように、就職先が重視する資質能力を、本学卒業生はある程度身につけていると評価されている。重視する資質能力は「誠実さ」（71.1%）、「協調性」（66.7%）、「責任感」（47.8%）、「仕事に対する熱意」（46.7%）の順である。そ

れに対して、本学卒業生への評価では「誠実さ」（66.7%）、「協調性」（61.1%）、「責任感」（44.4%）、「仕事に対する熱意」（41.1%）となっている。つまり、就職先が求めている資質能力のニーズと本学卒業生が供給している資質能力がかなり一致していると見ることができる。このような双方による相乗効果は大変に重要なことであり、学生の視点から見れば自らの資質能力に見合った就職先への採用であり、就職先の視点から見れば、本学でのキャリア教育への信頼感と期待感を深めることになる。

本学学生は日ごろから挨拶がしっかりしており、真面目なタイプが多い。つまり、看護職や管理栄養士の資質をある程度備えた学生が入学しているという側面もあるのかもしれない。加えて、2024年3月に実施した卒業時調査では、本学が掲げるDP（社会的態度と行動、人間の尊厳や多様な価値観を尊重できる能力など）のすべての項目について、「身についた」「ある程度身についた」と肯定的回答をした四年次生は90%以上だった。このように、学生がもともと備えていた素養が四年間の大学生活を通じて確かなものとなり、「誠実さ」「協調性」「責任感」という資質として涵養されたといえるだろう。本学学生が備えているこの強みを再認識する必要がある。

3. 本学学生の課題である資質・能力の充実

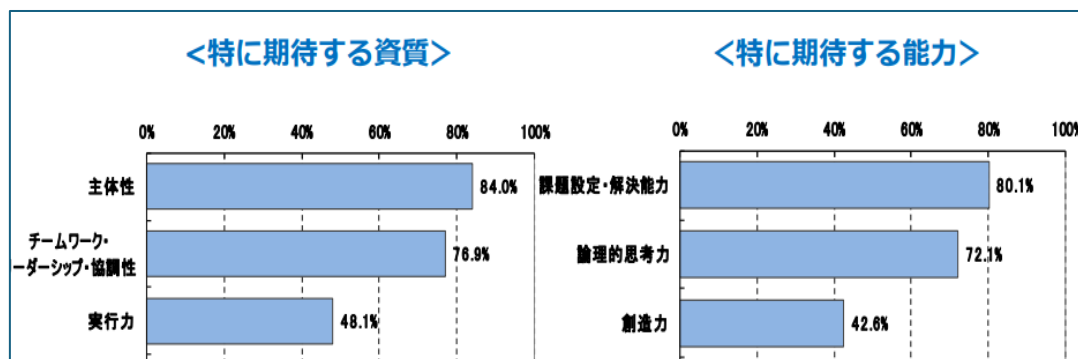
本調査で見えてきた課題を2点でまとめる。一点目は、「コミュニケーション能力」に対する期待値に反して、実際の評価度が低いことである。「コミュニケーション能力」は就職先が重視する資質の最優先（77.8%の就職先が選択）であるが、本学卒業生に対しての評価は41.1%に止まっている。特に看護卒業生では35.7%とさらに低くなっており改善の余地がある。ただ、今回の調査では、どのような理由や実態を根拠にコミュニケーション能力についての評価をしたのかまでは尋ねていない限界がある。この設問での尋ね方などは次回以降の課題である。

他方、部会の中でコミュニケーション能力には二つの側面があるという指摘があった。一つは、患者や家族と関わる際のコミュニケーション能力という側面と、もう一つは、医療従事者同士が関わる際のコミュニケーション能力である。この両者の能力は異なっており、前者では傾聴や共感的理解などの双方向性がキーワードとなり、後者では的確に事実を伝え、論理立てて医療者である相手に伝えることがキーワードとなる。本学学生のコミュニケーション能力に課題があるという場合、傾聴や共感的理解などの双方向性の側面と、的確に事実を伝え、根拠に基づき論理立てて相手に伝える側面の両方の視点から実情を捉えていく必要がある。

二点目は、設問3で示したように、本学卒業生に対して「問題解決力」「専門知識」「表現力・プレゼンテーション能力」「創造性・企画力」「課題発見力」の評価が低いことが挙げられる。ここで、少し現在進行している学校教育界の変化、社会状況の変化との関連で考えてみたい。文部科学省は十年ほど前から主体的・対話的で深い学びを促す教育に大きく舵を切った。2017年にアクティブラーニングの考え方を大学教育も含めて

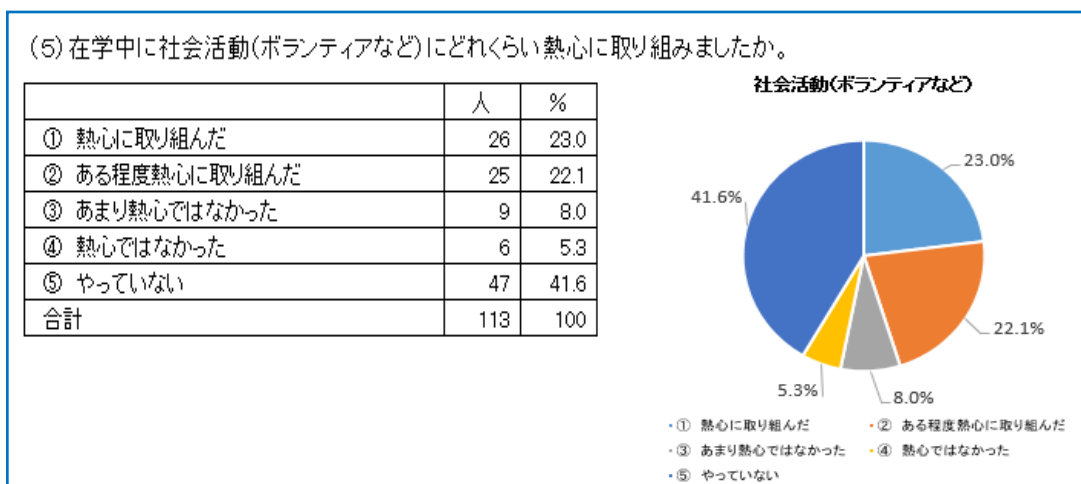
導入したのもその一環である。つまり、従来の詰め込み型教育では AI などの社会の変化に太刀打ちできなくなるという危機感がある。

【図2：採用と大学改革への期待に関するアンケート（日本経済団体連合会 2022）】



その認識は採用する側も同じである。たとえば、日本経済団体連合会が実施した「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（図2）では、回答した大半の企業や団体が、本学が下位だった資質能力を最上位に選択している。各企業が大学生に求める資質能力として、主体性（84%）、課題設定・解決能力（80.1%）チームワーク・リーダーシップ・協調性（76.9%）、論理的思考力（72.1%）などを挙げている。本学が5年後10年後を見据えて、就職先の保健医療機関や企業から卒業生が選び取られるためには、どのような資質能力が求められ、どのように改善に取り組むのかは大きな課題である。

【図3：卒業時アンケート結果報告書（札幌保健医療大学 2024年5月）】



また、このような資質・能力を考える上で、本学の「卒業時アンケート結果報告書」（2024年5月）は改善のヒントを示している。この調査は、今年3月の卒業生を対象に行われたものだが、一例として社会活動（ボランティア）への取り組み（図3）について見ると、「熱心に取り組んだ」「ある程度熱心に取り組んだ」と回答した学生は全体で

45.1%である。このような社会活動の熱心な取り組みは、本学が学生像として標榜する「社会的態度と行動力」「社会的諸課題を多角的に捉える能力」の涵養につながっている。それはまた、「問題解決力」「表現力・プレゼンテーション能力」「創造性・企画力」を育てていく契機にもなる。他方で、社会活動（ボランティア）を「やっていない」学生が、全体で41.6%となっている。その意味で、学生の意識を地域や社会活動へと結び付けていくことが今後の課題であり、そのような積み重ねが本学学生の課題である資質能力の成長につながるのではないだろうか。もちろん、社会活動だけが論じられることではない。別の調査の「学生生活実態調査」（2024.3月）によると、本学学生の30%が授業内容は難しいと捉えている実態や、一日にSNSや動画視聴に費やす時間が「3時間以上」は46%の実情など、多面的視点から現状を把握して、本学学生の課題となっている資質・能力の改善につなげていく必要がある。

4. 課題である資質能力の改善への手立て

改善に向けた具体的な方策として、まず「コミュニケーション能力」の強化が急務である。授業形態やカリキュラムの見直しに加え、対人スキルを実践的に学べる機会を増やすことが重要となる。1-2 学年では座学が中心で一方通行型になるきらいがあるので、小グループでの意見交流や ICT を活用した双方向の授業づくりが必要である。また、本学は小規模の大学であることから、学生と教員との距離が近いという利点を生かし、友達感覚に流れるのではなく、さまざまな対話がしっかりできるという学校風土に転換していくことも可能ではないだろうか。

また、現在のカリキュラムにおいても、さまざまな資質能力と総合的な視点が要求される科目が配置されている。たとえば、「実践総合演習」（看護）や「看護総合実習」（看護）、「食育実践演習」（栄養）や「地域連携ケア論」（看護・栄養）などは、問題解決力や表現力・プレゼンテーション能力、或いは、創造性・企画力や課題発見力を培うための可能性を十分に備えている。工夫次第でさらに教育の充実が期待できる。また、さまざまなサークル活動、自治会活動、地域でのボランティア活動が持っている教育力についても再吟味し、課題である資質・能力の改善へと結び付けることも必要である。

以上、四つの項目で本アンケートの総括をまとめた。この調査で浮き彫りになった本学卒業生の特徴をみると、リーダーシップをとって所属チームをまとめていく社会人を育てていくというよりも、メンバーシップを備えた社会人を育てていくことが本学に求められている使命ではないだろうか。メンバーシップとは、チームに属するメンバーそれぞれが自身の役割を理解し、行動してチーム全体に貢献すること、それぞれが主体的・積極的に行動し、なおかつチーム全体のために他のメンバーをサポートしている状

態を言う。

本学学生の優れた資質・能力の再認識、課題である資質・能力の充実が本調査を通じて明らかになったが、より重要なことは、卒業後にどんな社会人像を描いて大学は学生を送り出しているかが問われるのではないだろうか。リーダーシップをとって所属チームをまとめていく社会人なのか、メンバーシップを持って自身の役割を理解しチーム全体に貢献する社会人なのか。このような再吟味は、四年間でどのような資質・能力を身につけていくのかという大学のディプロマポリシーにも深く関係することであり、ひいては、カリキュラムなど教学全体の整合性を問うことにもつながるものである。今回の就職先アンケートを契機として卒業後の社会人像を考えていくことが求められている。

IV-7. 就職先送付・回収件数

【表 1：職種別の送付件数と回答件数】

全 体	送付件数（件）		回答件数（件）		回収率
	全175		全90		51.4%
	病院	106	病院	5	50.9%
	市町村	20	市町村	13	65.0%
	教育機関	5	教育機関	1	20.0%
	保健所	1	保健所	1	100%
	保育園	件	保育園	4	66.6%
	福祉関係	14	福祉関係	4	28.5%
	民間	23	民間	13	56.5%

看護学科	送付件数（件）		回答件数（件）		回収率
	全110		全56		50.9%
	病院	95	病院	46	48.4%
	市町村	15	市町村	10	66.6%

栄養学科	送付件数（件）		回答件数（件）		回収率
	全65		全34		52.3%
	病院	11	病院	8	72.7%
	市町村	5	市町村	3	60.0%
	教育機関	5	教育機関	1	20.0%
	保健所	1	保健所	1	100%
	保育園	6	保育園	4	66.6%
	福祉関係	14	福祉関係	4	28.5%
	民間	23	民間	13	56.5%