

青森県立保健大学キャリア開発センターニーズ調査の概要と 学部・大学院教育への示唆

(キャリア開発センターニーズ調査結果報告 I)

角濱春美^{1,2)}, 佐藤 伸³⁾, 大西 学²⁾

¹⁾ 青森県立保健大学健康科学部

²⁾ 青森県立保健大学キャリア開発センター

³⁾ 青森県立保健大学大学院健康科学研究科

抄 録

〔目的〕 キャリア開発センターの事業展開の基盤とするためのニーズ調査から、目的と方法、回収の概要について、卒業生の能力評価と大学院進学意向の結果を分析し、課題を探索する。

〔方法〕 1. 調査期間：2021年2月 2. 調査対象者：青森県内の保健医療福祉施設で本学の事業に参加したことのある1,399施設 3. 調査方法：郵送による自記式無記名アンケート調査 4. 調査内容：独自に作成したキャリア開発の課題に関する質問紙 5. 分析方法：量的データは単純集計、質的データは質的帰納的方法

〔結果〕 調査の結果、回答施設は371 (26.5%)であった。設置主体は、社会福祉法人、医療法人が多く、職員30人未満が半数であった。卒業生が在籍している施設が20%あり、卒業生の能力であると思うと答えた割合が70%を超えた項目は、まじめ、教養、専門的知識、表現力(書く)、倫理的態度、自分で学ぶ力、表現力(話す)、50%より少ない項目は、うたれ強い、リーダーシップ、であった。大学院進学実績があるのは8施設であった。進学意向は少なかった。

〔結論〕 本学卒業生の能力について、本学ディプロマ・ポリシーのうち、『自らを高める力』、『専門的知識に根差した実践力』は身につけていると評価されたが、『創造力』と『統合的実践力』は生涯学習を基盤として身につける能力であり、就労後の継続教育が必要であると考えられた。大学院入学に必要な個人的要件、学習内容や方法、得られる能力のイメージ付けを強化する必要がある。

《キーワード》 青森県, キャリア開発, 教学マネジメント, 大学院教育

I. はじめに

青森県立保健大学(以下、本学とする)は、2020年4月1日に、青森県立保健大学キャリア開発センター(以下、キャリアセンターとする)を開設した。キャリアセンターのポリシーは、『本学が育成する学生が、能力を十分に発揮できるキャリアを発見し、生涯を通じて自らのキャリア開発ができるよう多方面からの支援を行う。さらに、地域で働く保健医療福祉職が、人々の健康の増進を図るために必要な科学的知識や技術、態度を獲得でき、専門職としてキャリアアップできるよう支援を行う。併せて、人材の地域定着を促進する。これらの人材育成を通し

て地域社会全体の健康と生活の向上に寄与する。』ことである。

ポリシーを実現するための組織として、キャリア開発支援の対象者ごとに、①本学在学学生及び卒業・修了生のキャリア支援を担う「学生キャリア開発科」、②看護学科の地域定着枠入試学生のキャリア支援とこれを通じた地域包括ケア推進を担う「地域定着推進科」、③青森県の保健医療福祉等の専門職キャリア支援を担う「専門職キャリア開発科」を置いた(図1)。

新しい組織であるキャリアセンターが、ポリシーに掲げた役割を十分に果たすためには、卒業生の就職先であり、専門職としてのキャリア支援の対象者であり、人材の地域定着にとともに取り組む、青森県内の保健医療福祉、保育施設のニーズに応じていく必要があると考えた。そこで、これらの事業所に対して、今後の事業展開の基盤とする「青森県立保健大学キャリア開発センターに関するニーズ調査」(以下、ニーズ調査とする)を行った。本報では、ニー

連絡先 角濱春美 (E-mail: h_kadohama@auhw.ac.jp)

青森県立保健大学

〒030-8505 青森市大字浜館字間瀬58-1

Tel: 017-765-2036 Fax: 017-765-2036

(2022年3月28日受付：2022年6月27日受理)

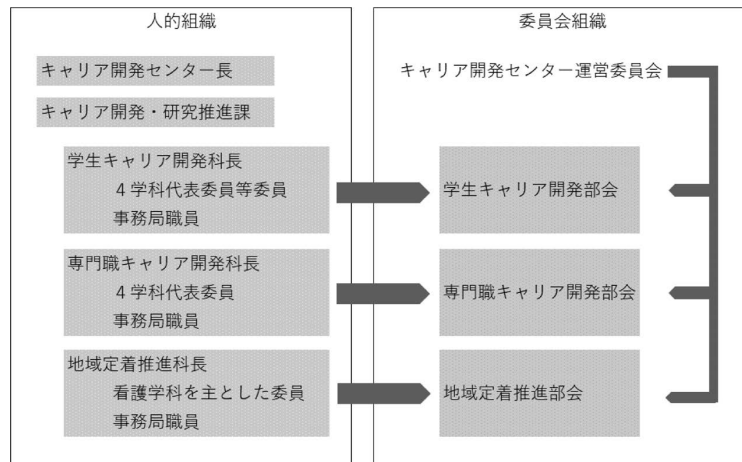


図1. 青森県立保健大学キャリア開発センター組織

ズ調査の目的と実施方法、回収の概要、属性について報告する。加えて、結果のうち、卒業生の能力評価調査と大学院進学意向調査の結果を分析し、課題を探索する。

II. 方法

1. 調査期間

2021年2月3日～2021年2月26日

2. 調査対象者

青森県内の保健医療福祉施設1,399施設である。送付先リストは開学時から蓄積した研修開催案内を送付する名簿を用いた。この名簿は、県内の病院や社会福祉施設等、本学が養成している専門職（看護師、保健師、助産師、理学療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、管理栄養士）が働く職場を抽出して作成されたものであり、同一法人に複数施設があった場合、法人に代表して送付する場合、施設毎に送付する場合もあり施設側の要望に従って作成されたものである。内訳は、居宅介護施設105施設、障害児・者施設251施設、診療所132施設、病院94施設、訪問看護ステーション90施設、グループホーム246施設、介護老人保健施設58施設、老人福祉施設423施設、とした（図2）。質問内容（職員の研修に関する事、職員の人事・採用に関する事、施設全体に関する事）を示し、これに回答できる立場の方への回答を依頼した。さらに、本学、キャリアセンター、大学院のホームページに到達できるQRコードを掲載し、内容を確認できる旨を表紙に記載した。

3. 調査方法

郵送による自記式無記名アンケート調査

4. 調査目的と内容

キャリア開発センター運営委員会のメンバーを中心に、キャリアセンターのポリシー及び、本学の教育改善の視点から質問内容を抽出した。質問の目的、

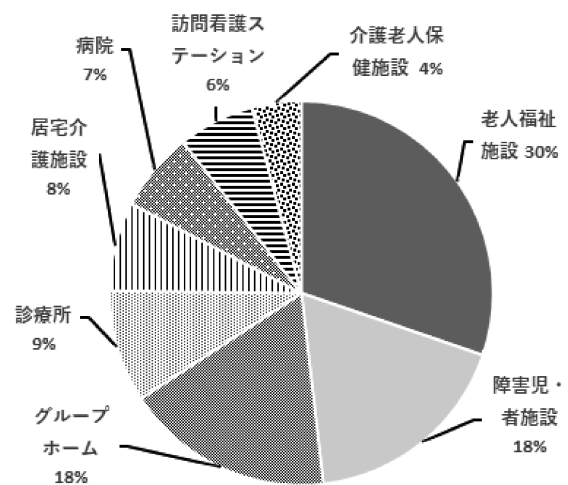


図2. 調査対象施設内訳 (n=1,399)

内容と所掌部会等は表1のとおりである（表1）。

施設の概要については、設置主体は、国、都道府県市町村、その他の公的機関、社会福祉法人、医療法人、その他の法人、その他（自由記載）からの選択とした。職員数は、30人未満、30人以上50人未満、50人以上100人未満、100人以上200人未満、200人以上500人未満、500人以上からの選択とした。働いている職種については、本学が養成している職種を中心に、センター研修の対象となっている職種を加え、複数回答で、看護師、保健師、助産師、理学療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、栄養士、管理栄養士、介護福祉士、保育士から選択を依頼した。

本学卒業生の能力評価については、本学卒業生の過去と現在の在籍状況について調査した。在籍した経験のある施設については、本学の卒業時達成目標（以下DPとする）から抽出した17項目について、とてもそう思う、そう思う、どちらともいえない、あまりそう思わない、全くそう思わない、の5件法で回答を依頼した。DPと質問項目との対応を表2に示す（表2）。

大学院への進学意向については、進学実績と修了

表1. センターニーズ調査内容と目的, 所掌部会

目的	調査内容	所掌部会等	掲載雑誌 (報)
専門職へのキャリア支援の評価と展望を知る	センター事業受講経験と評価望む研修	専門職キャリア開発部会	青森保健医療福祉研究第3報
施設のキャリア教育体制構築への支援の必要性の探索	施設のキャリア開発の方針 新入職者キャリア研修 新入職者以外のキャリア研修 職員キャリア研修の課題	専門職キャリア開発部会	青森保健医療福祉研究第3報
地域定着枠入学学生支援への基盤づくりへの示唆, 及び, 地域包括ケア推進にかかわる研修のニーズ探索	地域包括ケアへの認識 地域包括ケア研修内容の希望 地域医療構想の認識	地域定着推進部会	青森保健医療福祉研究第4報
採用力向上への支援の必要性の探索, 県内定着への課題の探索	職員採用の課題 県内定着が低いことへの意見	学生キャリア開発部会	青森保健医療福祉研究第2報
カリキュラム評価 (教学アセスメント) のための卒業生の能力評価	卒業生の在籍状況 卒業生の能力	キャリア開発センター長 学部長	青森保健医療福祉研究第1報
本学大学院進学への課題の探索	大学院の進学への興味	大学院健康科学研究科長	青森保健医療福祉研究第1報

表2. ディプロマポリシーと質問項目との対応

ディプロマ・ポリシー	質問項目
自らを高める力 —豊かな教養をもとに, 適切な表現力をもって自ら学ぶことのできる力—	表現力 (話す力) がある 自分で学ぶ力がある 表現力 (書く) がある 教養がある
専門的知識に根差した実践力 —高度な専門的知識と技術, 倫理的態度を獲得し, これを踏まえて実践できる力—	専門的知識がある 専門的技術がある 実践力がある 倫理的態度がある まじめ
創造力 —獲得した知識や技術を発展的に活用できる能力—	創造力がある 前向きな提案ができる 問題解決力がある 研究力がある
統合的実践力 —繋がりあうことでより大きな力を発揮できる実践力—	リーダーシップがある メンバーシップがある うたれ強い 連携力がある

生への評価, 今後の進学の可能性と, 可能性が低い場合に, その理由を尋ねた。

5. 分析方法

量的データ: 単純集計, クロス集計を行った。必要時有意差の検定を用いた。

質的なデータ: 質的帰納的方法を用いて分析を行った。

6. 倫理的配慮

無記名調査とし, 「公立大学法人青森県立保健大学が実施するアンケートに関する規程」に基づき, 利用目的として学術目的 (データの解析及び発表) に

使用する可能性があること, 回答内容は, 個人名及び施設名が特定されない形で整理することを明記し, これを遵守した。

III. 結果

1. 回答者の概要

371施設から回答があり, 回収率は26.5%であった。回答者の所属施設の設置主体で最も多かったのは, 「社会福祉法人」187 (50%), 次いで「医療法人」50 (13%) であった (図3)。施設規模は「30人未満」が178 (48%), 次いで「30人以上50人未満」66 (18%) であった (図4)。それぞれの施設で働いている専門職 (複数回答) は, 介護福祉士の在籍の割合が一番高く (82%), 次に看護師 (77%), 社会福祉士 (38%) であった (表3)。その他として記載されていたのは, 社会福祉主事, 作業療法士, ヘルパー, 介護支援専門員, ケアマネージャー, 言語聴覚士, 柔道整復師等であった。

2. 本学の卒業生の在籍状況

現在在籍している施設は74 (20%), 過去に在籍していたが現在在籍していないが26 (7%), 在籍していないが243 (65%), 無回答が28 (8%) であった。在籍している職種で一番多いのが社会福祉士で59, 次いで看護師23, 精神保健福祉士20, 管理栄養士15, 理学療法士12施設であった。

3. 本学卒業生の能力評価

本学卒業生が在籍した経験のある施設からの回答を抽出した (図5)。「そう思う」と答えた割合が70%を超えた項目は, 「まじめ」, 「教養がある」, 「専門的知識がある」, 「表現力 (書く) がある」, 「倫理的態度がある」, 「自分で学ぶ力がある」, 「表現力

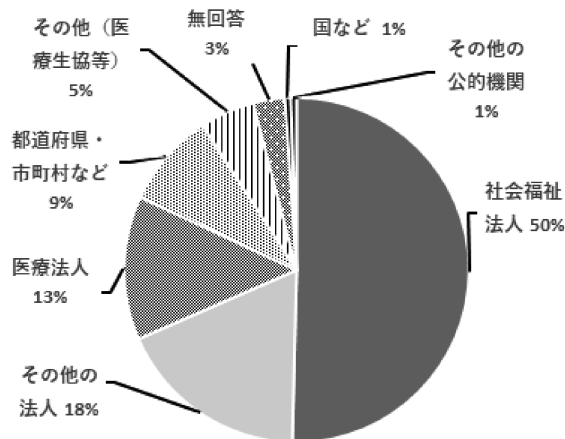


図3. 回答者の所属施設の設置主体 (n=371)

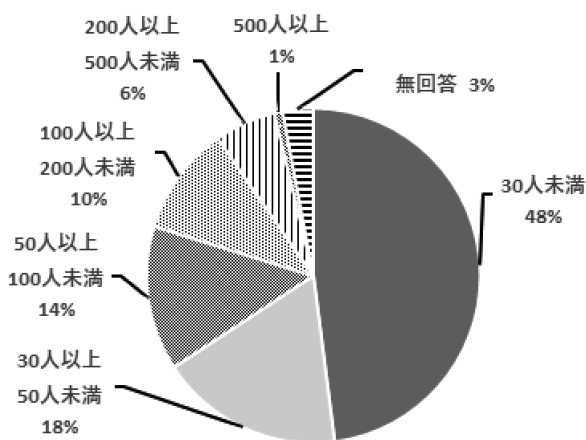


図4. 回答者の所属施設の施設規模 (n=371)

表3. 施設において勤務している専門職の種類 (n=371)

専門職の種類	勤務の有無	% (/371)
看護師	286	77
保健師	16	4
助産師	9	2
理学療法士	56	15
社会福祉士	142	38
精神保健福祉士	51	14
介護福祉士	306	82
管理栄養士	95	26
栄養士	125	34
保育士	55	15
その他	102	27

(話す力)がある」であった。50%より少ない項目は、「うたれ強い」、「リーダーシップがある」であった。

4. 大学院への進学意向

本学の大学院への進学実績のある施設は8施設であった。大学院の修了生が施設のキャリア形成に役

立っているかを尋ねたところ、8施設のうち、とてもそう思うが1施設、ややそう思うが3、わからないが3、あまりそう思わないが1であった。今後の進学の可能性については、おおいにあるが0、ややあるが9(3%)、どちらともいえないが125(39%)、あまりないが105(32%)、全くないが85(26%)であった。卒業生が在籍している74施設に絞ると、おおいにあるが0、ややあるが7(10%)、どちらともいえないが36(52%)、あまりないが22(32%)、まったくないが4(6%)であった。

本学大学院へ進学する可能性が「あまりない」又は「全くない」と答えた理由については、142施設から回答が得られた。類似性に注目してカテゴリー化したところ、13カテゴリーとなった(表4)。以下、カテゴリー名は【 】で表す。大学院側の要因として、【話題とならない】、【大学院のイメージができない】、【働きながらの進学が難しい】、【距離が離れ通学困難】、【入学適性がないと感じる】が挙げられた。施設の要因としては、【施設として進学させる必要性を感じない】、【施設側の体制に余裕がない】、【希望者がいない】が挙げられた。個人的要因としては【年齢が障壁】、【女性である】、【学習意欲の低さ】、【時間・経済・生活の余裕がない】が挙げられた。これ以外に、【研究課題と現場の問題点の不一致】、【修了生のいる効果を感じない】が挙げられた。

IV. 考察

1. 対象施設の属性について

本調査の対象は、キャリアセンターの前身である本学研修科で専門職への研修の対象となり、研修案内を送付していた施設である。回収率は26.5%と、やや低かったが、300を超える関連施設から回答が得られたため、青森県の実情をある程度把握できると考えられる。

調査用紙を送付した施設数の内訳をみると、老人福祉関連施設約6割、障害者施設が2割、病院や診療所等が約2割であった。福祉関連施設は小規模施設が多く、本調査の回答施設の8割が職員数100名未満の小規模施設であった。施設の規模や種類によって、教育体制や研修のニーズ、本学の卒業生の就職の有無、大学院への進学志向等に大きな差が生じると考えられる。本調査結果の8割を占めた小規模な施設は、自施設独自の職員教育に、リソース上の課題を抱えていると考えられ、キャリアセンター事業によるキャリア支援の必要性が高いと考えられる。また、今回の調査では、施設の種別について質問紙に含めなかった。この点を限界として結果を考察する必要がある。

2. 本学卒業生の能力評価

本学では、DPとして、4つの能力の育成を目指している、すなわち『自らを高める力』、『専門的知識に根差した実践力』、『創造力』、『統合的実践力』である¹⁾。図5に示した本学の学生が在籍した経験

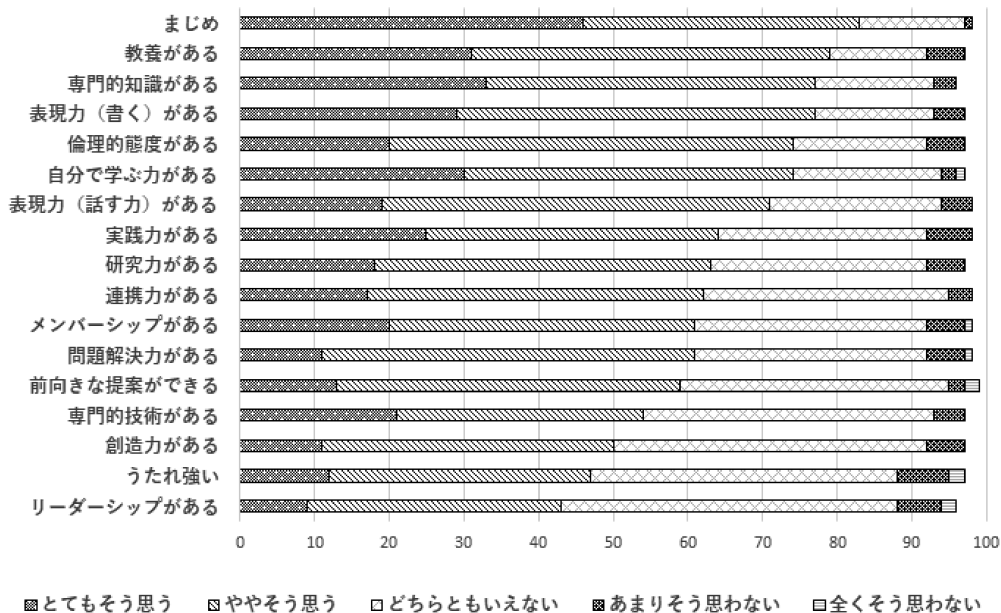


図5. 在籍卒業生の能力

のある施設を対象とした結果で、5段階のリッカートスケールのうち、プラスの評価（とてもそう思う、そう思う）の割合を用いて比較し、考察する。

『自らを高める力』として質問項目とした、「教養」、「書く表現力」、「話す表現力」、「自分で学ぶ力」は、すべて70%を超えており、就労してからも『自らを高める力』が十分に発揮されていると考えられる。教養教育といわれる人間総合科学科目を主とし、すべての学年、学科で取り組んでいる内容であり、十分な教育成果が上がっていると評価してよいと思われる。わずかな差ではあるが、「書く表現力」が「話す表現力」より高く評価されていることも特徴として挙げられ、レポート、実習記録、ケースレポート、卒業研究等で「書く表現力」が訓練され、この能力が高いと評価されていることは、本学の卒業生の強みとなっていると考えられる。

次に、『専門的知識に根差した実践力』については、「まじめ」85%、「倫理的態度」76%と評価が高く、専門職として誠実な人材を輩出していることが推察される。「専門的知識」が80%と大変高いが、「実践力」はこれに比べて15ポイントほど下回り、「専門的技術」については24ポイント下回っていた。知識に比べ、実践や技術の評価が低い結果となった。大学卒業の専門職は知識先行であるといわれるが、「専門的知識」があり、「まじめ」で「倫理的態度」が高く、『自らを高める力』が身につけていけば、生涯学び続けて発展することが可能である。基礎教育における到達度としては理想的な形である。

『創造力』については、「研究力」が65%と高く評価されていた。「問題解決力」と、「前向きな提案」はおおよそ60%、「創造力」は50%程度と、『自らを高める力』、『専門的知識に根差した実践力』に比較し低かった。『創造力』は、『自らを高める力』、『専門

的知識に根差した実践力』の上に積み重なる、応用的な能力と定義しており、この能力が十分に発揮されるためには就労してからの継続学習が重要である。キャリアセンターにおいても、本学の卒業生の持っている能力基盤に適合した教育プログラムの提供が望まれる。後に述べる大学院教育がこの最たるものにあたり、さらに「研究力」が高く評価されていることと併せて考えると、本学卒業生の大学院進学を促す方策をとる必要がある。

『統合的実践力』については、本学では、開学より4学科で連携して取り組む学部共通科目があり、各専門職の資格取得に必要な科目が多数ある中で、工夫してカリキュラム改定のたびに単位数を増やし、実践的・網羅的にして強化してきた。「連携力」は63%、「メンバーシップ」は62%と高い評価を受け、教育の成果が表れていると思われた。しかし、「うたれ強い」、「リーダーシップ」については、質問項目中最下位であり、50%を切っていた。さらに「そう思わない」のマイナス回答も10%に迫っていた。「リーダーシップ」は、辞書的な定義は、指導者としての能力・資質、統率力、指導力とされる。ダニエルゴールマンは、リーダーシップスタイルとして、周囲を引っ張る強権的な強制型リーダーシップもあれば、ビジョン型、コーチ型、ペースセッター型、関係重視型と、様々な型があるとしている²⁾。本学の学生の特性に沿ったリーダーシップの開発が必要であると考えられる。また、青森県の保健医療福祉の現場の問題解決に必要とされるリーダーシップとはどのようなものか、キャリアセンターの研修等で普及させていく必要があると考えられる。「打たれ強さ」は、転んでも立ち上がってくる強さという定義ではresilience（レジリエンス）で表され、主に心理学領域で、危機からの回復力という文脈で研究され

表 4. 職員の大学院進学の可能性が低い理由

カテゴリー	主な内容
話題とならない(7)	話題にあがることがない 前例がない可能性がない 何となく
大学院のイメージができない(5)	接点がなく、イメージできない メリットは何かを少しアピールしてほしい 大学院へ行った後の進路・目標がわからない
働きながらの進学が難しい(6)	働きながら大学へ通える、学べる環境ではない 働きながらの学習、進学は難しい 働きながら学ぶことのたいへんさを知っている
距離が離れ通学困難(12)	大学院との距離が課題 通学困難
入学適性がないと感じる(11)	大学卒ではない 基礎学力がない 研究力がない
施設として進学させる必要性を感じない(9)	学歴は不要 現職務において必要性が低い 介護福祉士の職業をまっとうしている 大学院に進学させる価値を見出せない
施設側の体制に余裕がない(20)	人的余裕がない 支援体制が作れない 勤務多忙 費用の支援ができない 通常業務が激務で進学の意欲を抱けない 進学には休職を要する
希望者がいない(24)	希望者がいない 現職員が進学を望まない 進学させる人材がいない 資格取得志向 卒業生がいない 職員の選択肢にない
年齢が障壁(25)	若い職員がいない 中堅からベテランは進学は考えていない 職員の年齢層が高い
女性である(2)	女性職員が多く、学習意欲が高くない 女性が多く、家庭環境に左右される
学習意欲の低さ(9)	自己の能力拡大に対する意識がない キャリアアップ志向でない モチベーションが低い 学習意欲・興味が低い 向上心にかける
時間・経済・生活の余裕がない(21)	時間に余裕がない 経済的に余裕がない 生活と仕事で余裕がない
研究課題と現場の問題点の不一致(1)	現場の課題と研究課題がリンクしていない
修了生のいる効果を感じない(1)	仕事、業務に役立つ行動ができていない

カテゴリーのカッコ内は記述数を示す

ている。レジリエンスは、生得性のもとの獲得性のもとの二次元でとらえられていることが多いが、獲得性の要因、すなわち周囲のサポートや教育の影響は未だ研究途上であるとされている³⁾。打たれ強さは、困難な問題解決場面に直面する保健、医療、福祉職にはたいへん重要な力であると思われる。基礎教育において、どのような内容や方法が「打たれ

強さ」を育てるのか、そもそも育成することができるのか、更なる検討が必要である。

3. 大学院進学への示唆

本学の大学院への進学実績のある施設は8施設であり、今後の可能性においても、おおいにある、ややあるが、3%、あまりない、全くない、を合わせ

ると58%と、実績、可能性ともにたいへん低かった。これは、今回の回答施設が小規模のところが多く、本学の卒業生の在籍実績のない施設がほとんどであったことから、キャリア形成における大学院進学が視野にない状態であると考えられる。可能性のない理由においても、【大学院のイメージができない】、【入学適性がないと感じる】、【施設として進学させる必要性を感じない】というカテゴリーが得られ、大学院進学で個人や施設にどのようなメリットがあるのかイメージできていない現状があると思われる。また、入学要件において、学士の学位を有している必要がないことが理解されていない可能性もある。もし、このような可能性があるならば、ホームページや動画などの媒体を使って、本学の大学院における修学や研究活動などの情報をよりいっそう丁寧に周知する必要があるだろう。

入学適性において問題ないと考えられる本学卒業生が在籍している施設においても、「進学の可能性がある」が10%と高まるものの、大学院進学への意向は高いものではなかった。学部生に対し、大学院のイメージ付け、自らのキャリア開発のための可能性についてより強化して伝えていく必要がある。

【働きながらの進学が難しい】、【距離が離れ通学困難】については、本学大学院がインターネットなどを使った遠隔授業を主体としているうえに、授業がほぼ夜間、土日祝日に行われていること、これまで様々な施設や職種の進学実績があることを、より広報していく必要がある。

修了生が施設のキャリア形成に役立っているかを尋ねた項目では、プラス評価とマイナス評価半数ずつであり、カテゴリーでは【修了生のいる効果を感じない】という意見が1件あった。大学院進学理由は様々であり、自らの興味を探究することが主目的であれば、今すぐに施設全体のキャリア形成を向上させることにつながらない可能性がある。しかし、大学院生が持つ問題探求能力、研究力を十分に活用して現場を変えられるように、大学院就学時の学生自身への意識づけ、就労する施設側の有効活用の方略を提案することで、このギャップが埋められる可能性がある。加えて、今日の大学院では、単に「研究」を行うのみならず、リカレント教育を通じた「社会人の学び直し」が推進されている⁴⁾。社会で活躍する職業人は大学等において「特定の分野を深く追求した研究や学修をしたい」、「最先端の学修がしたい」、「幅広い仕事に活用できる知識や技能を修得したい」を望んでいるという⁵⁾。今後の大学院における「学び直し」は、高度な専門性や最新の知識・技術を身につけた職業人の育成にさらに寄与するとともに、上述したような「施設などの職場全体のキャリア形成の向上」につなげる糸口となるかもしれない。

V. 結論

キャリアセンターの事業の基盤とするために、本

学でこれまでの研修対象となった青森県の1,399施設に質問紙を送付した。この概要と卒業生の能力評価、大学院への進学意向については以下のとおりである。

1. 371施設から回答があり、回収率は26.5%であった。回答者の所属施設の設置主体で最も多かったのは「社会福祉法人」187 (50%)、次いで「医療法人」50 (13%)であった。施設規模は、30人未満が48%、30人以上50人未満が18%であった。働いている専門職は、介護福祉士の在籍の割合が一番高く、次に看護師、社会福祉士であった。

2. 卒業生の在籍状況は、現在在籍しているが20%、過去に在籍していたが7%であった。

3. DPに沿って設定した本学卒業生の能力について、本学の卒業生の在職経験のある施設からの回答で「そう思う」と答えた割合が70%を超えた項目は、「まじめ」、「教養がある」、「専門的知識がある」、「表現力(書く)がある」、「倫理的態度がある」、「自分で学ぶ力がある」、「表現力(話す力)がある」であった。50%より少ない項目は、「うたれ強い」、「リーダーシップがある」であった。『自らを高める力』、『専門的知識に根差した実践力』は身につけていると評価されていた。『創造力』と『統合的実践力』は生涯学習を基盤として身につける能力であり、就労後の継続教育が必要であると考えられた。

4. 大学院に進学実績のある職員のいる施設は8施設にとどまった。大学院入学に必要な個人的要件、大学院の学習内容や方法、得られる能力のイメージ付けが必要と考えられた。学部生のキャリア形成として大学院進学の道を示す必要がある。

謝辞

本調査にあたり、ご協力いただきました保健医療福祉関係施設の皆さまに心より御礼申し上げます。

利益相反

開示すべきCOI状態はありません。

文献

- 1) 青森県立保健大学 (2017) 「青森県立保健大学学位授与の方針」 (<https://www.auhw.ac.jp/about/enkaku/3policy.html#diploma>, 2022年2月15日)
- 2) ダニエルゴールマン, リチャードボヤツイス, アニーマッキー: EQリーダーシップ, pp. 75-119 (2007) 日本経済新聞出版社, 東京
- 3) 太田美里, 岡本祐子: レジリエンスに関する研究の動向と展望—環境要因と意味づけへの着目—. 広島大学心理学研究. 2017; 17: 15-24.
- 4) 文部科学省 (2020) 「文部科学省におけるリカレント教育の取組について」 (<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf>, 2022年2月1日)
- 5) 文部科学省 (2019) 「リカレント教育」 (https://www.mext.go.jp/content/1422060_017.pdf, 2022年2月1日)

Aomori University of Health and Welfare Career Development Center Needs Assessment Survey Overview and Implications for Undergraduate and Graduate School Education (Career Development Center Needs Survey Report I)

Harumi Kadohama^{1,2)}, Shin Sato³⁾, Manabu Onishi²⁾

1) Faculty of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

2) Career Development Center, Aomori University of Health and Welfare

3) Graduate School of Health Sciences, Aomori University of Health and Welfare

.....(Received March 28, 2022; Accepted June 27, 2022).....

ABSTRACT

[Objective] To provide a basis for the improvement of the Career Development Center's projects, the objectives, methods, and collection process of a needs assessment survey are presented, graduates' competences and their intention to enter postgraduate studies are analyzed and issues are explored.

[Methods] 1. Survey period: February 2021 2. Survey subjects: 1,399 facilities in Aomori Prefecture that have participated in our university's projects 3. Survey method: Self-administered anonymous questionnaire by mail 4. Survey contents: Questionnaire on career development issues 5. Analysis method: Simple tabulation of quantitative data, and qualitative inductive method for qualitative data.

[Results] Out of the participating facilities, 371 (26.5%) responded to the survey. Most of them were social welfare and medical corporations, and half of them had less than 30 employees. 20% of the institutions had graduates, and the abilities for which more than 70% of the respondents thought that graduates had were: seriousness, liberal arts, professional knowledge, expressiveness (writing), ethical attitude, self-learning skills, and expressiveness (speaking). Abilities garnering less than 50% were resilience and leadership. Only eight institutions had staff who had attended graduate school, and intention to go on to graduate school was low.

[Conclusions] It was found that, among the four competencies outlined in the university's diploma policy, graduates had acquired "the ability to improve themselves" and "practical skills rooted in professional knowledge", but "creativity" and "integrated practical skills" are abilities that require lifelong learning, so it is considered necessary to continue education after employment. Personal requirements for entry to postgraduate studies, the content and learning methods, and the image of competences to be gained need to be better promoted.

Aomori J. Health Welfare, 4(1); 32-39: 2022

Key words: Aomori Prefecture, Career Development, Management of Teaching and Learning, Graduate School Education

Corresponding author

Harumi Kadohama (E-mail: h_kadohama@auhw.ac.jp)

Aomori University of Health and Welfare

58-1 Mase, Hamadate, Aomori, 030-8505 Japan

Tel: 017-765-2036 Fax: 017-765-2036

Originally published in Aomori Journal of Health and Welfare (https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository_opensearch&index_id=279) This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work, first published in Aomori Journal of Health and Welfare, is properly cited. The complete bibliographic information, a link to the original publication on https://auhw.repo.nii.ac.jp/?action=repository_opensearch&index_id=279, as well as this copyright and license must be included.