

I-1. 【子ども学科：幼稚園・保育園向け】教諭・保育士の採用等に関するアンケート調査結果

1. 調査の趣旨

(1) 調査の目的

保育者（幼稚園教諭・保育園保育士）として求められる人材像とはどのような人材なのか、新規学卒採用時に重要視される資質・スキルを把握し、人事採用担当者として本学卒業生に対して、目指す人材像の到達度（満足度）を調査し、本学の学生教育への取組改善に反映させることを目的とする。

また、各園における保育サービスの取り組み状況や、自己都合退職者を再雇用する場合の雇用形態を調査し、学生のキャリア支援に役立てるようにしていく。

(2) アンケート調査の期間

平成 21 年 9 月 15 日（火） ～ 平成 21 年 10 月 9 日（金）

(3) 調査対象

社団法人三重県私立幼稚園協会、三重県私立保育園連盟に加盟する幼稚園、保育園

(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数	227 先
有効回答先数	123 先
回答率	54.2%

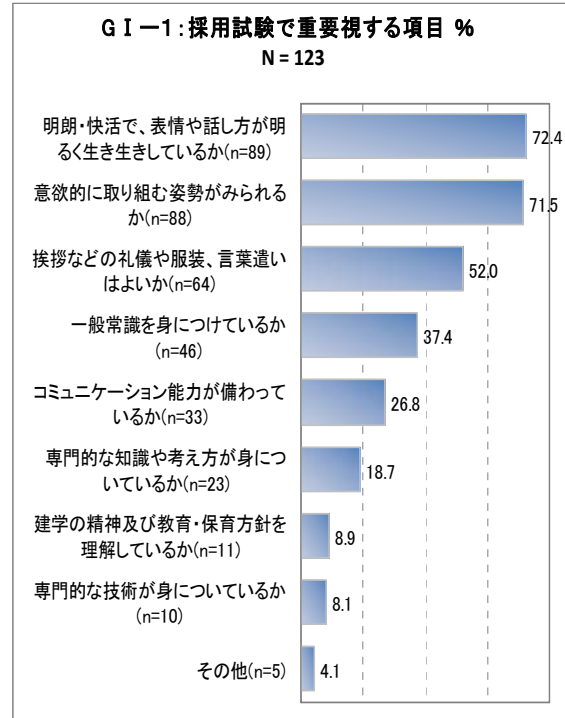
2. 調査結果

I. 採用試験で重視する項目に関する設問

採用を判定するとき重要視している項目は、「明朗・快活で、表情や話し方が明るく生き生きしているか」が72.4%と最も多く、次いで「意欲的に取り組む姿勢がみられるか」が71.5%となり、明朗快活で表情が豊かで意欲的に取り組むことが求められている。

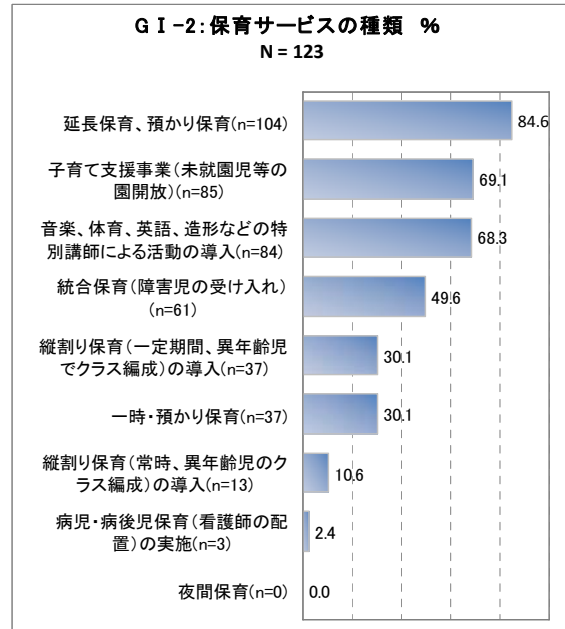
次に「挨拶などの礼儀や服装、言葉遣いはよいか」が52.0%、「一般常識を身につけているか」37.4%、「コミュニケーション能力が備わっているか」26.8%、「専門的な知識や考え方が身についているか」18.7%の順となっている（参照：G I-1）。

以上の傾向は、保育に関する専門的な知識・技術よりも、挨拶などのマナーや明るいこと、意欲的なことなど、保育学生の日常生活に関する部分を重視する傾向があるということがわかる。



II. 幼稚園、保育園における保育サービスの種類に関する設問

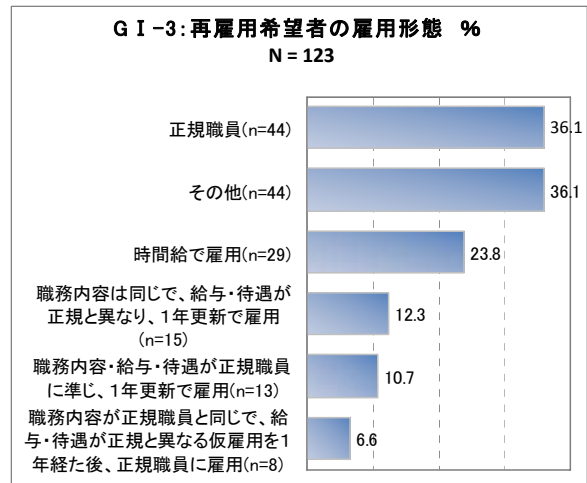
保護者のニーズに応えるべく各園では、様々な保育サービスに取り組んでいる。なかでも、「延長保育、預かり保育」は84.6%と、多くの園で実施されている。「子育て支援事業（未就園児等の園開放）」は69.1%で、次いで「音楽、体育、英語、造形などの特別講師による活動の導入」68.3%、「統合保育（障害児の受け入れ）」49.6%、「縦割り保育（一定期間、異年齢児でクラスを編成）の導入」30.1%、「一時・預かり保育」30.1%などと、保護者のニーズに応える取り組みが積極的に実施されている（参照：G I-2）。



Ⅲ. 結婚、出産等による自己都合で退職後、再雇用を希望する場合の雇用形態に関する設問

再雇用形態は、「正規職員」が36.1%、「その他」が36.1%と同じ割合であった。「その他」の多くは、再雇用希望者各自と相談という内容が多く、雇用形態には本人の希望を考慮され、様々な形態で再雇用されることがわかる（参照：GI-3）。

「再雇用はしない」と回答した園は1園もなく、結婚、出産後の女性のキャリアに対する積極的な支援体制が伺える。

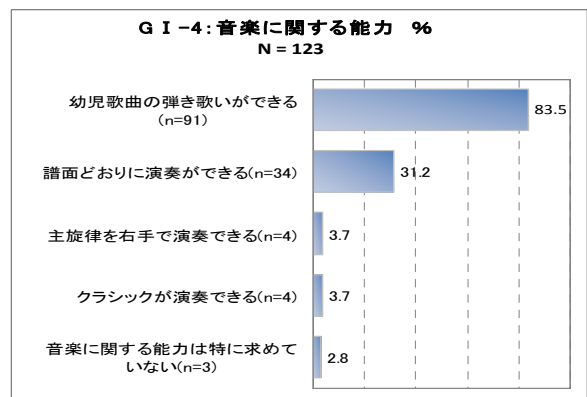


Ⅳ. 音楽、造形、体育、保育教材（絵本・紙芝居等）の4つの能力に関する設問

①音楽に関する能力（主としてピアノ演奏）

「幼児歌曲の弾き歌いができる」が83.5%と最も高く、求められる能力として必修能力であることがわかる。次いで「譜面どおりに演奏ができる」31.2%となっている（参照：GI-4）。

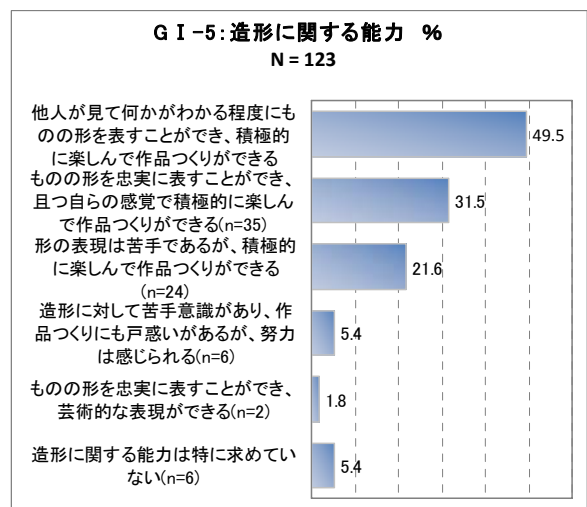
高度な専門的技術は求められていないものの、音楽の楽しさを幼児に伝える保育者としての一定の技術が求められていることがわかる。



②造形に関する能力

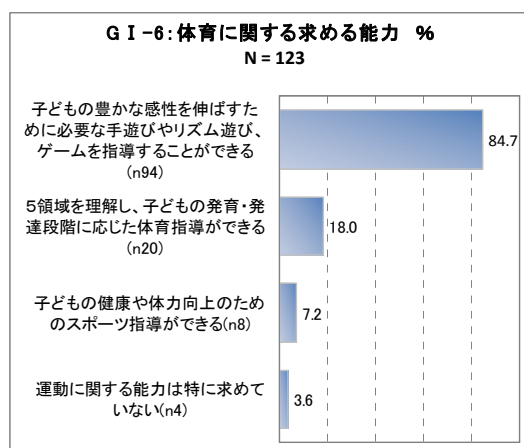
「他人が見て何かがわかる程度にももの形を表すことができ、積極的に楽しんで作品づくりができる」49.5%、「もの形を忠実に表わすことができ、且つ自らの感覚で積極的に楽しんで作品づくりができる」31.5%、「形の表現は苦手であるが、積極的に楽しんで作品づくりができる」21.6%となっている（参照：GI-5）。

以上の数値は、保育士自身が楽しんで作品づくりができ、幼児にその楽しさを伝えることが出来る能力が求められていることを表している。



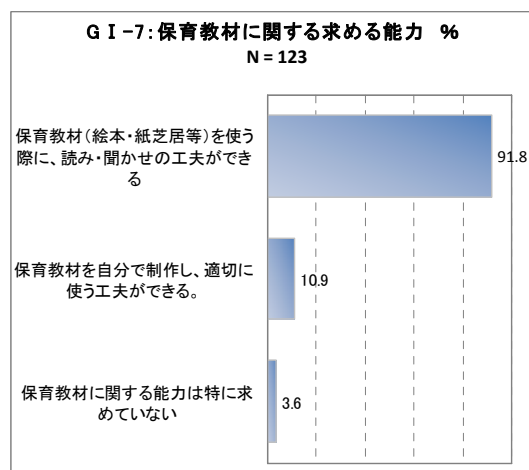
③ 体育に関する能力

「子どもの豊かな感性を伸ばすために必要な手遊びやリズム遊び、ゲームを指導することができる」が84.7%と最も高く、園児の豊かな感性を高めるための指導力が求められている。次いで「5領域を理解し、子どもの発育・発達段階に応じた体育指導ができる」が18.0%となっている（参照：G I-6）。



④ 保育教材に関する能力

「保育教材（絵本・紙芝居等）を使う際に、読み・聞かせの工夫ができる」が91.8%と最も高く、絵本や紙芝居など、保育教材を自作し、適切に使う工夫ができる能力より、読み・聞かせに対する工夫ができる能力が求められている（参照：G I-7）。



I - 2. 【人間介護福祉学科：施設向け】介護福祉士の採用等に関するアンケート調査結果

1. 調査の趣旨

(1) 調査の目的

介護福祉士として求められる人材像とはどのような人材なのか、新規学卒採用時に重要視される資質・スキルを把握し、各施設における介護福祉サービスや、介護福祉士育成をどのように実施されているか調査し、本学の学生教育への取組改善に反映させるとともに学生のキャリア支援に役立てることを目的とする。

(2) アンケート調査の期間

平成 21 年 9 月 15 日（火） ～ 平成 21 年 10 月 9 日（金）

(3) 調査対象

県内介護老人福祉施設等

(4) 配布方法

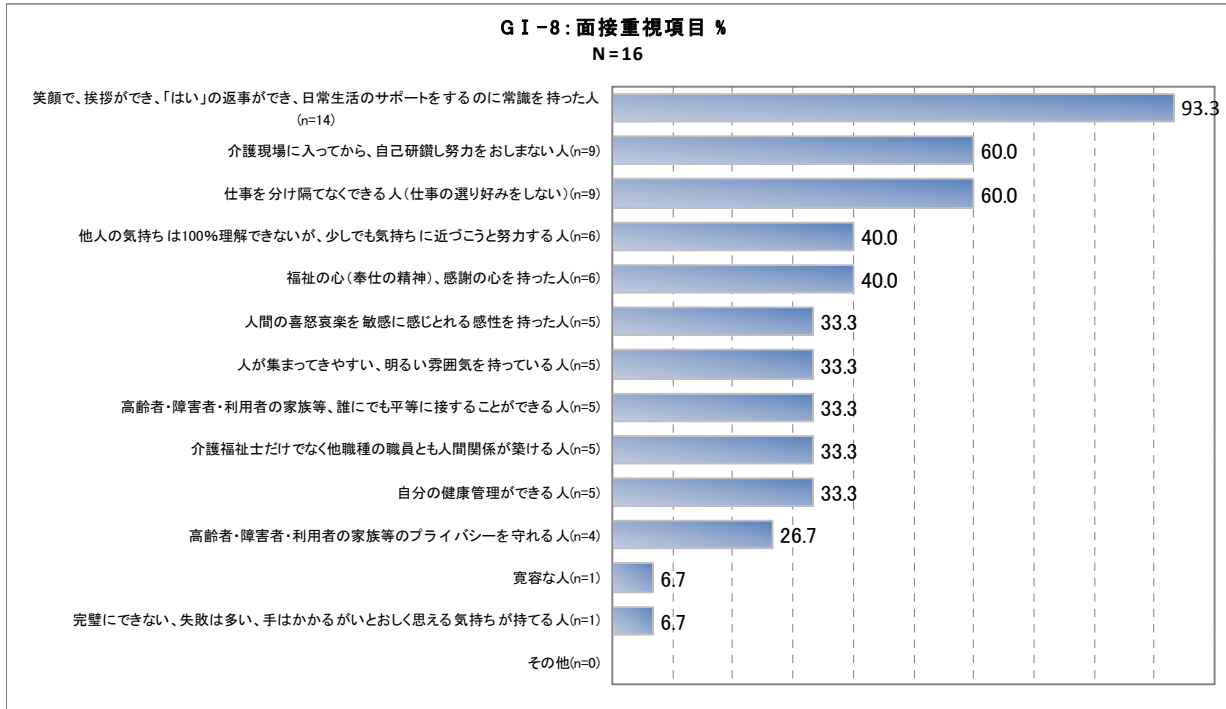
メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数	30 先
有効回答先数	16 先
回答率	53.3%

2. 調査結果

I. 採用時における面接試験で重要視する項目に関する設問

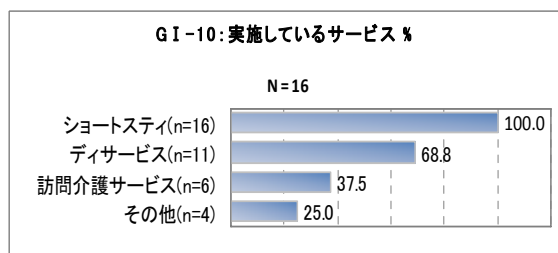
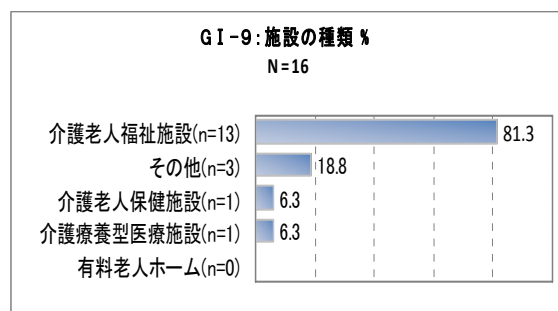
採用時における面接試験で重要視する項目は、「笑顔で、挨拶ができ、「はい」の返事ができ、日常生活のサポートをするのに常識を持った人」が93.3%と最も高く、「介護現場に入ってから、自己研鑽し努力をおしまない人」60.0%、「仕事を分け隔てなくできる人」60.0%と続いている（参照：G I -8）。



II. 高齢者への福祉サービスに該当する施設に関する設問

施設の形態については、「介護老人福祉施設」が81.3%で最も多い（参照：G I -9）。

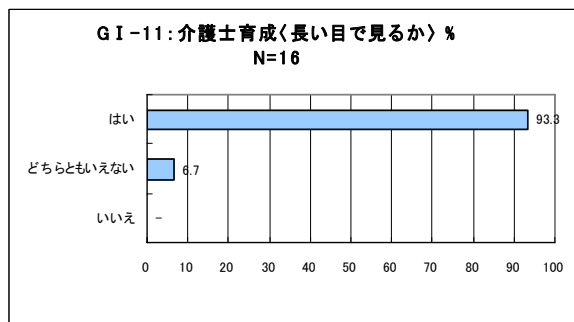
また、各施設が実施しているサービスに関しては、回答施設の全てで「ショートステイ」が実施されているほか、「デイサービス」68.8%、「訪問介護サービス」37.5%も実施されている（参照：G I -10）。



Ⅲ. 介護士育成に関する設問

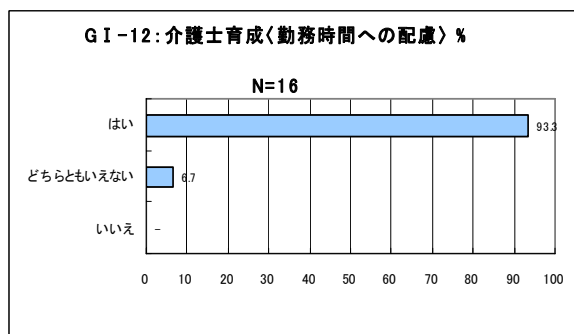
①介護士育成の期間に関する設問

採用している介護士に対して、長い目で育成しようとしている施設が93.3%あり、時間をかけてでも施設の目指す介護士に育てようとしている姿勢がわかる（参照：G I-11）。



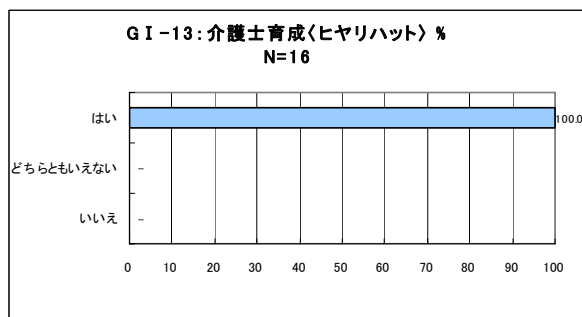
②療養中の勤務時間や配属に関する設問

介護士は腰痛、腱鞘炎等を起こしやすいが、これらを発症したとき、治るまで勤務時間や配属に配慮している施設は93.3%と多い(参照:G I-12)。



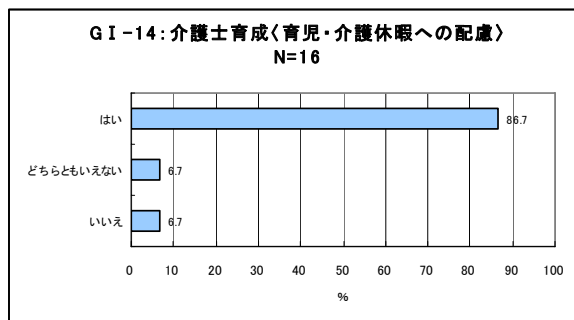
③ヒヤリハットなど、職員間での話し合いに関する設問

ヒヤリハットなどに関して、職員間での話し合いがされているかについては、全ての施設で実施されていることがわかる（参照：G I-13）。



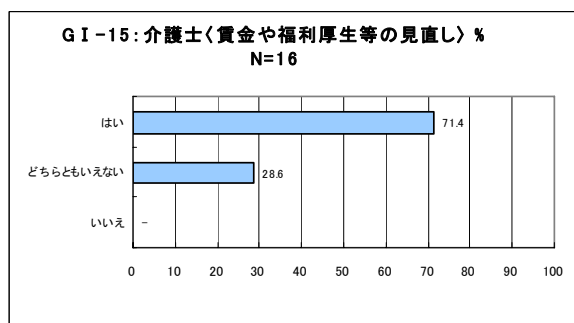
④育児休暇、介護休暇への配慮に関する設問

育児休暇、介護休暇を積極的に取得するよう配慮しているかについては、積極的に取得するよう配慮している施設は86.7%で、多くの施設で取得に向けての配慮がなされている実態がわかる（参照：G I-14）。



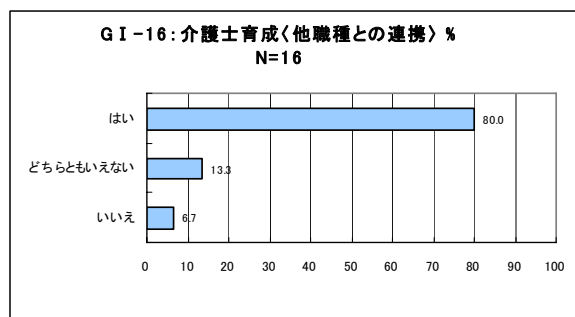
⑤賃金や福利厚生等の見直しに関する設問

賃金や労働内容、福利厚生等について積極的に見直しているかについては、積極的に見直しに取り組んでいる施設は71.4%であった（参照：G I-15）。



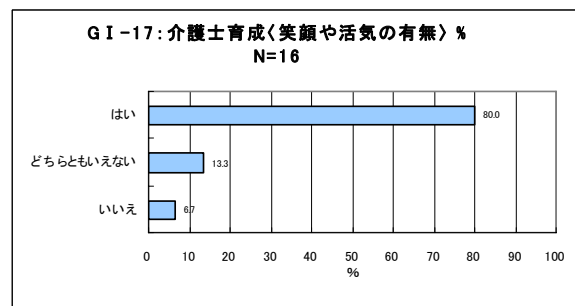
⑥他職種との連携に関する設問

他職種との連携を行っているかについては、行っている施設が80.0%であり、積極的に実施されている様子が見える（参照：G I-16）。



⑦笑顔や活気の有無に関する設問

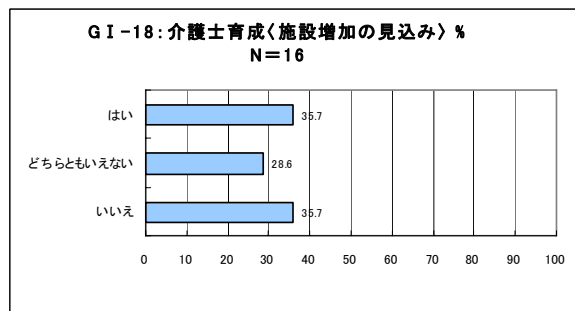
多くの職員に笑顔や活気が見られるかについては、見られると回答した施設は80.0%で、職員に笑顔や活気が見られる施設が多い（参照：G I-17）。



⑧施設増加の見込みに関する設問

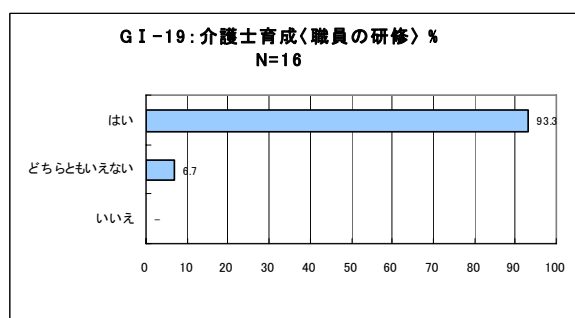
今後、施設を増設する見込みについては、増設を見込んでいる施設は35.7%であった。

一方、見込んでいない施設も35.7%と同率であり、今後の社会情勢を見極めながら増設等を検討している様子が見える（参照：G I-18）。



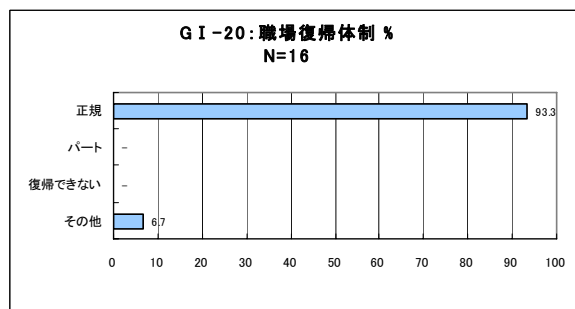
⑨介護士育成の研修に関する設問

介護士育成を目的とした研修を実施しているかについては、研修を積極的に実施している施設は93.3%で、多くの施設で積極的に研修が実施されていることが分かる（参照：G I-19）。



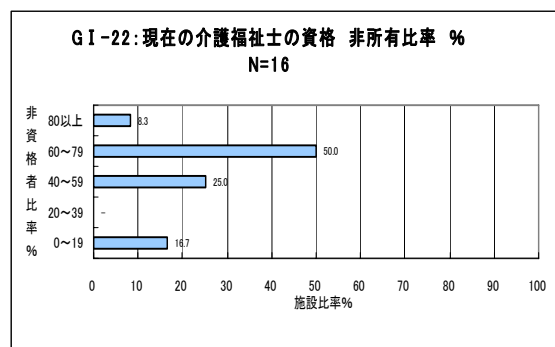
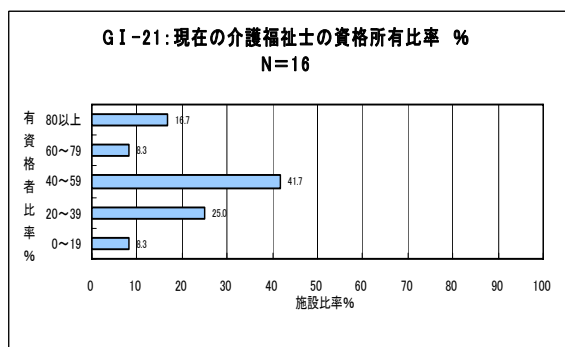
⑩職場復帰体制に関する設問

一時休業後の同施設への職場復帰体制の整備に関しては、正規職員として復帰できる体制にある施設が93.3%で多いことが分かる（参照：G I-20）。



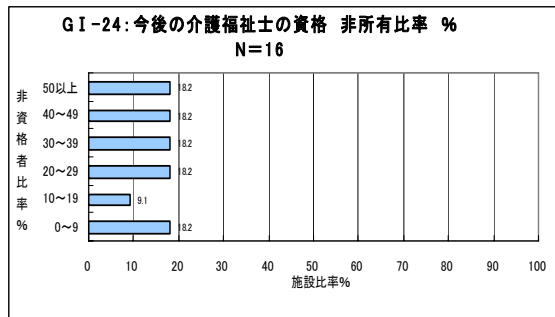
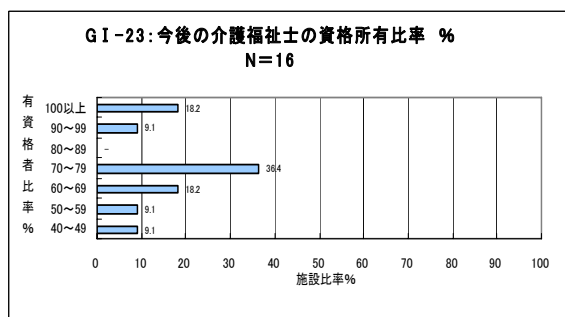
⑪現在の有資格者比率に関する設問

介護福祉士の有資格者比率による分布はG I -21 が示しているとおおり、有資格者比率が40～59%である施設が、最も多く41.7%であった。また、有資格者比率が80%以上である施設も16.7%存在している。しかし、G I -22 が示しているとおおり、非資格者比率が60～79%占める施設が半数であることから、現在の介護福祉士のうち、非資格者が多いことがわかる（参照：G I -21、22）。



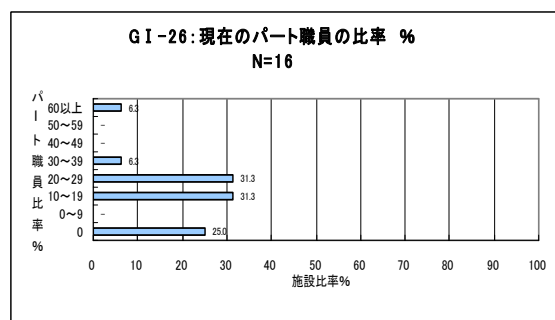
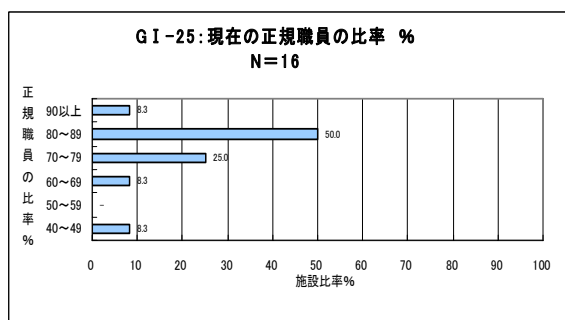
⑫今後の有資格者比率見通しに関する設問

今後、有資格者比率を70～79%に高めていこうとする施設が36.4%あり、介護福祉士の採用には明るい状況にあるが、すべての職員が有資格者となるには時間を要するように推察できる（参照：G I -23、24）。



⑬現在の正規職員、パートタイム職員の比率に関する設問

正規職員として80～89%雇用している施設が50.0%あり、多くの施設では正規職員の確保に努めていることがわかる（参照：G I -25、26）。



I-3. 【オフィス情報学科】優秀な若手社員像に関するアンケート調査結果

1. 調査の趣旨

(1) 調査の目的

企業が求める人材像とはどのような人材なのか、職種別に求める資質・スキルがどのように異なるのかを把握することを目的とする。

また、企業が新規学卒者の採用時に求める資質・スキルを把握するだけでなく、企業が採用3年後を目指し育成する理想の社員像（＝優秀な社員と定義）との差異を明確にすることで、大学教育においてワンランク上の人材育成を目指す際の参考データとして活用することを目的とする。

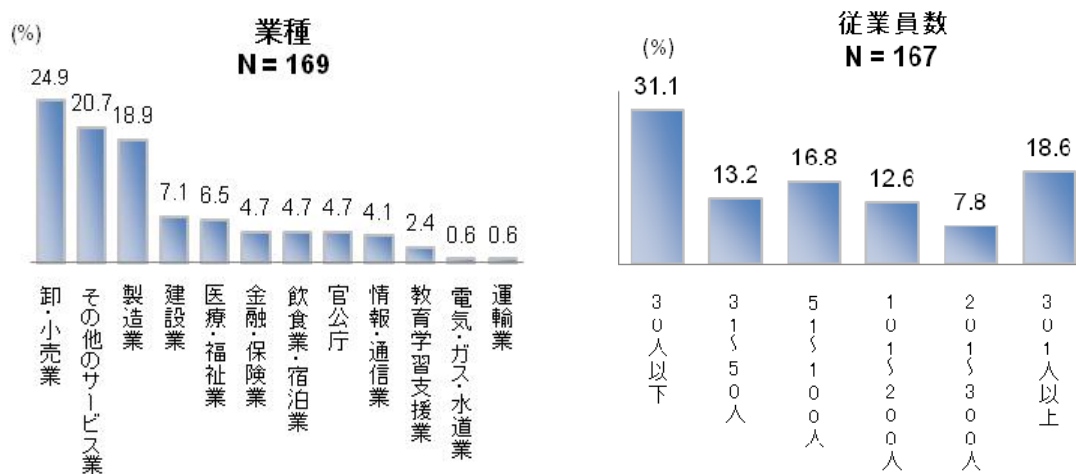
(2) アンケート調査の期間

平成21年9月4日（金） ～ 平成21年9月25日（金）

(3) 調査対象

本学卒業生の就職実績がある企業および在学生在が就職したいと考える三重県内を中心とする企業

<属性>



(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数 680 先

有効回答先数 170 先

回答率 25.0%

2. 調査結果

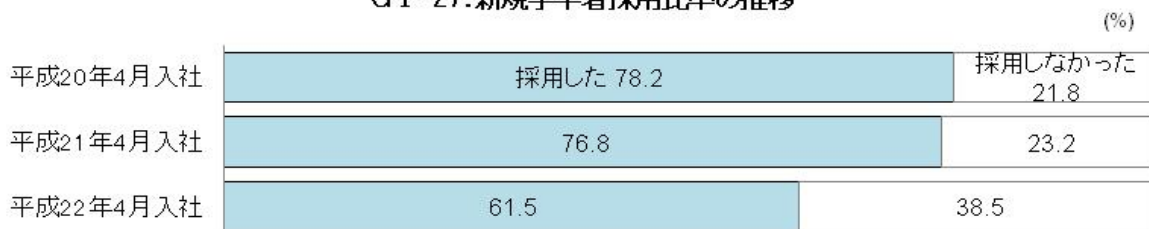
I. 採用全般に関する設問

1. 採用の有無について

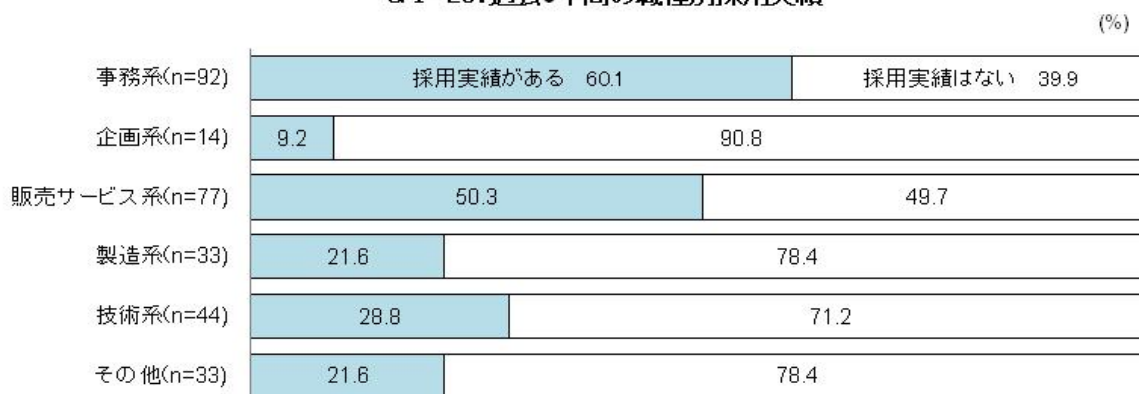
新規学卒者採用の有無については、平成22年4月入社の新規学卒者を「採用した」企業は61.5%であった。20年4月入社78.2%、21年4月入社76.8%、22年4月入社61.5%と新規学卒者を採用する企業比率は年々低下している（参照：G I-27）。

過去3年間の採用実績の有無を職種別で見ると、事務系で採用実績のあった比率が60.1%と最も高く、販売サービス系においても50.3%と半数を超えている。一方、企画系は9.2%と非常に低調であることがわかる（参照：G I-28）。

G I-27: 新規学卒者採用比率の推移



G I-28: 過去3年間の職種別採用実績

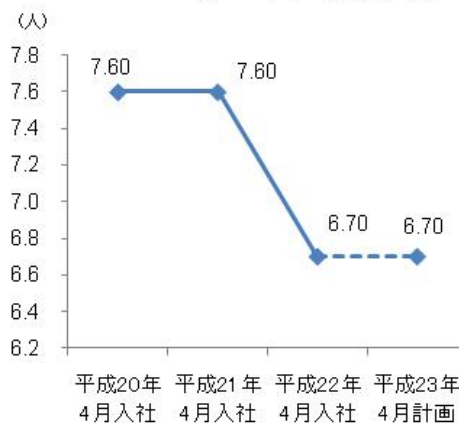


2. 新規学卒者の正社員採用数の推移について

新規学卒者を採用している企業における1社あたりの平均採用人数は、平成20年4月入社、21年4月入社ともに7.60人であったが、22年4月入社は、6.70人と減少した。22年4月入社は、新規学卒者を採用する企業比率が前年に比べ15.3ポイント低下したことに加え、1社当たりの平均採用者数も0.9人減少し、雇用状況が厳しい環境下であったことがわかる（参照：G I-29）。

(注)採用が年100名を超える企業は対象外とした。

G I-29: 1社あたり平均採用人数



3. 雇用環境の見通しについて

平成23年4月入社の新規学卒者を採用する見込みについては、「採用を実施する」ことを既に決めている企業は20.7%で、「採用を計画している」企業22.0%と合わせ42.7%の企業が新規学卒者を採用する見込みである（参照：G I-30）。

従業員規模別では、201人～300人未満の企業では、既に採用を実施することを決定している比率が50.0%となっている一方、30人以下の企業では、採用しない方針である比率が34.7%となった（参照：G I-31）。

新規学卒者を採用するあるいは計画している企業の1社当たり平均採用計画人数は6.70人で平成22年4月入社時の採用人数と同数であった（参照：G I-29）。今後の、雇用環境の見通しについては、「全くわからない」が75.9%と高い比率となり、未だに改善の見通しがたっていない状況下であることがうかがえる（参照：G I-32）。

雇用環境に関して、「具体的時期の改善見通しがある」と回答した33名の具体的時期の記述の中で最も多かったのは、「平成22年4月」（8名：24.2%）、次いで「平成22年6月」（7名：21.2%）、「平成22年10月」（5名：15.1%）などで、平成23年4月以降とする記述も12名あり36.4%に達している。

G I-30: 23年度春採用実績

N = 164

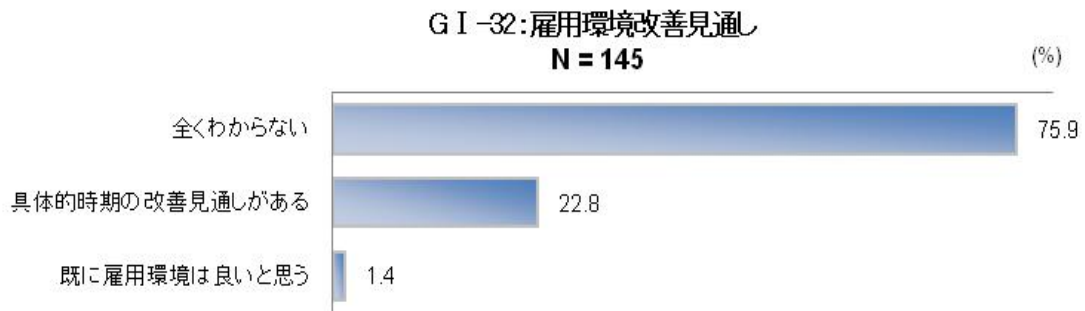
(%)

新卒採用を実施20.7	新卒採用を計画22.0	未定である 42.7	採用予定 はない 14.6
-------------	-------------	---------------	---------------------

G I-31: 23年度春採用計画 × 従業員数

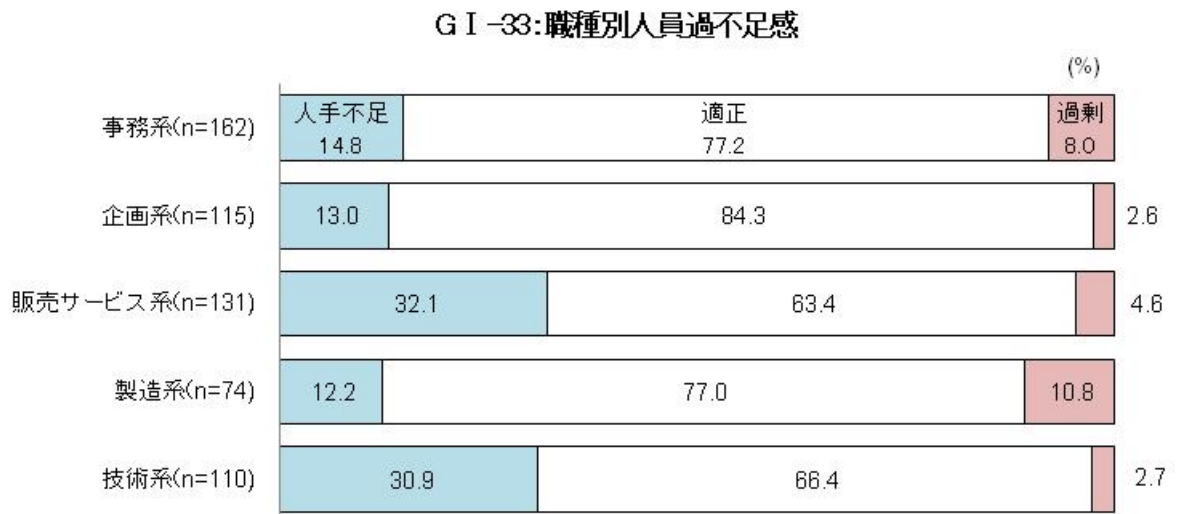
N=162

	新卒採用を実施する	新卒採用 は計画している	未定である	採用の予定はない
30人以下 (n=49)	6.1	10.2	49.0	34.7
31～50人 (n=22)	18.2	22.7	45.5	13.6
51～100人 (n=27)	29.6	11.1	48.1	11.1
101～200人 (n=21)	19.0	47.6	28.6	4.8
201～300人 (n=12)	50.0	33.3	16.7	
301人以上 (n=31)	29.0	25.8	45.2	



4. 職種別人員過不足感について

現状の人員の過不足感については、全ての職種において「適正」である比率が高いが、販売サービス系においては、32.1%の企業が「人手不足」を感じているほか、技術系においても30.9%が「人手不足」を感じている結果となった。一方、「過剰」を感じている比率が高い職種は、製造業で10.8%であった（参照：G I -33）。



Ⅱ. 採用時の判断項目に関する設問

5. 新規学卒者の採用判定をするときに実施している項目について

新規学卒者を採用するときに判定のために実施している項目は、「面接」が最も多く、98.2%であった。次いで「書類審査」が55.0%、「一般教養試験」、「適性検査」がともに54.4%となっている（参照：G I-34）。その他の項目の具体的記述には、「作文」が多くみられた。

業種別では、「面接」に関しては、どの業種においても多くの企業で実施していることがわかる（表-1）。

G1-34:採用時の判定に実施している項目(複数回答)

N = 169

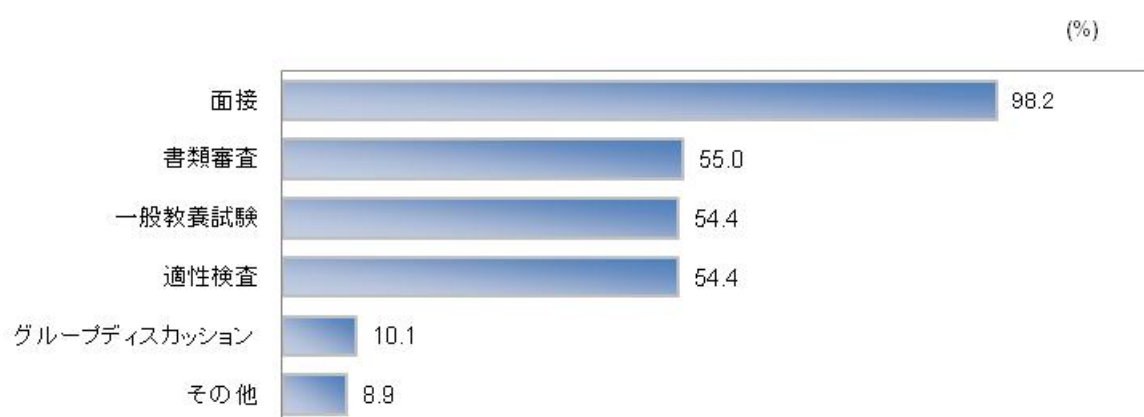


表-1:採用時に実施している項目 × 業種

	上段:度数 下段:%	採用時に実施している項目						
		合計	書類審査	一般教養試験	適性検査	面接	グループディスカッション	その他
業種	全体	168 100.0	92 54.8	92 54.8	92 54.8	165 98.2	17 10.1	15 8.9
	製造業	31 100.0	16 51.6	17 54.8	17 54.8	31 100.0	2 6.5	2 6.5
	建設業	12 100.0	7 58.3	3 25.0	4 33.3	11 91.7	-	-
	電気・ガス・水道業	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-
	情報・通信業	7 100.0	6 85.7	4 57.1	4 57.1	7 100.0	-	1 14.3
	運輸業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-
	卸・小売業	42 100.0	24 57.1	22 52.4	22 52.4	42 100.0	4 9.5	2 4.8
	金融・保険業	8 100.0	5 62.5	5 62.5	5 62.5	8 100.0	1 12.5	-
	医療・福祉業	11 100.0	6 54.5	3 27.3	3 27.3	10 90.9	1 9.1	2 18.2
	教育学習支援業	4 100.0	2 50.0	3 75.0	2 50.0	4 100.0	2 50.0	-
	飲食業・宿泊業	8 100.0	4 50.0	5 62.5	4 50.0	7 87.5	1 12.5	-
	官公庁	8 100.0	2 25.0	8 100.0	6 75.0	8 100.0	3 37.5	3 37.5
	その他のサービス業	35 100.0	19 54.3	20 57.1	23 65.7	35 100.0	3 8.6	5 14.3

また、新規学卒者を判定する際に、最も重要視する項目については、「面接」が最も多く、92.1%となり（参照：G I -35）、全ての業種において最重要視されていることがわかる（参照：表-2）。

G I -35:採用時の判定に最も重要視する項目
N = 164



表-2:採用時に最も重要視する項目 × 業種

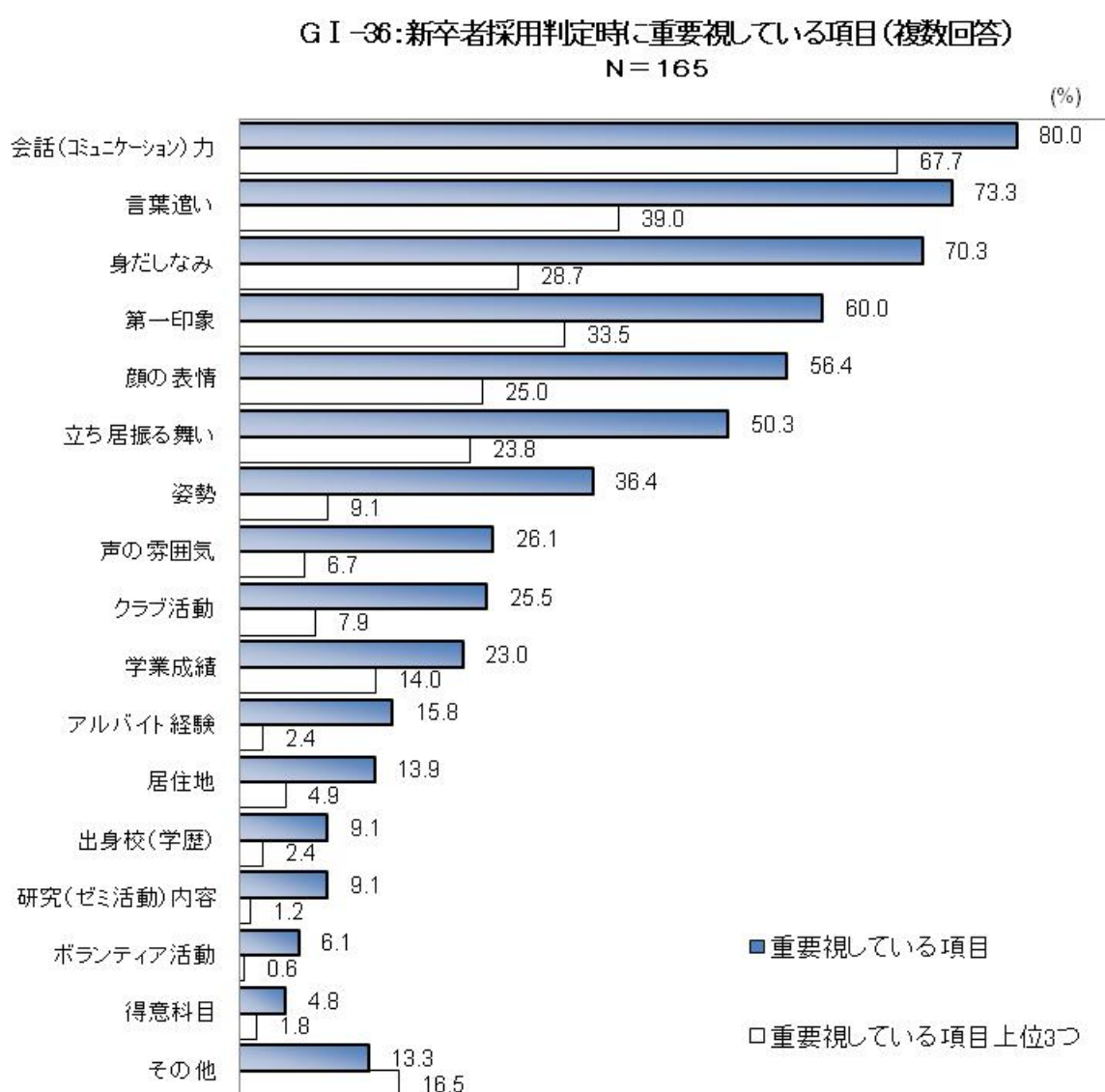
業種	上段:度数 下段:%	採用時に最も重要視する項目						
		合計	書類審査	一般教養試験	適性検査	面接	グループディスカッション	その他
全体	163 100.0	5 3.1	2 1.2	3 1.8	150 92.0	-	3 1.8	
製造業	31 100.0	-	-	2 6.5	29 93.5	-	-	
建設業	12 100.0	1 8.3	-	-	11 91.7	-	-	
電気・ガス・水道業	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	
情報・通信業	6 100.0	-	-	-	5 83.3	-	1 16.7	
運輸業	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	
卸・小売業	41 100.0	2 4.9	-	1 2.4	37 90.2	-	1 2.4	
金融・保険業	8 100.0	-	-	-	8 100.0	-	-	
医療・福祉業	10 100.0	-	1 10.0	-	9 90.0	-	-	
教育学習支援業	4 100.0	-	-	-	4 100.0	-	-	
飲食業・宿泊業	7 100.0	1 14.3	-	-	6 85.7	-	-	
官公庁	7 100.0	-	-	-	6 85.7	-	1 14.3	
その他のサービス業	35 100.0	1 2.9	1 2.9	-	33 94.3	-	-	

6. 新規学卒者を採用判定するときに重要視している項目について

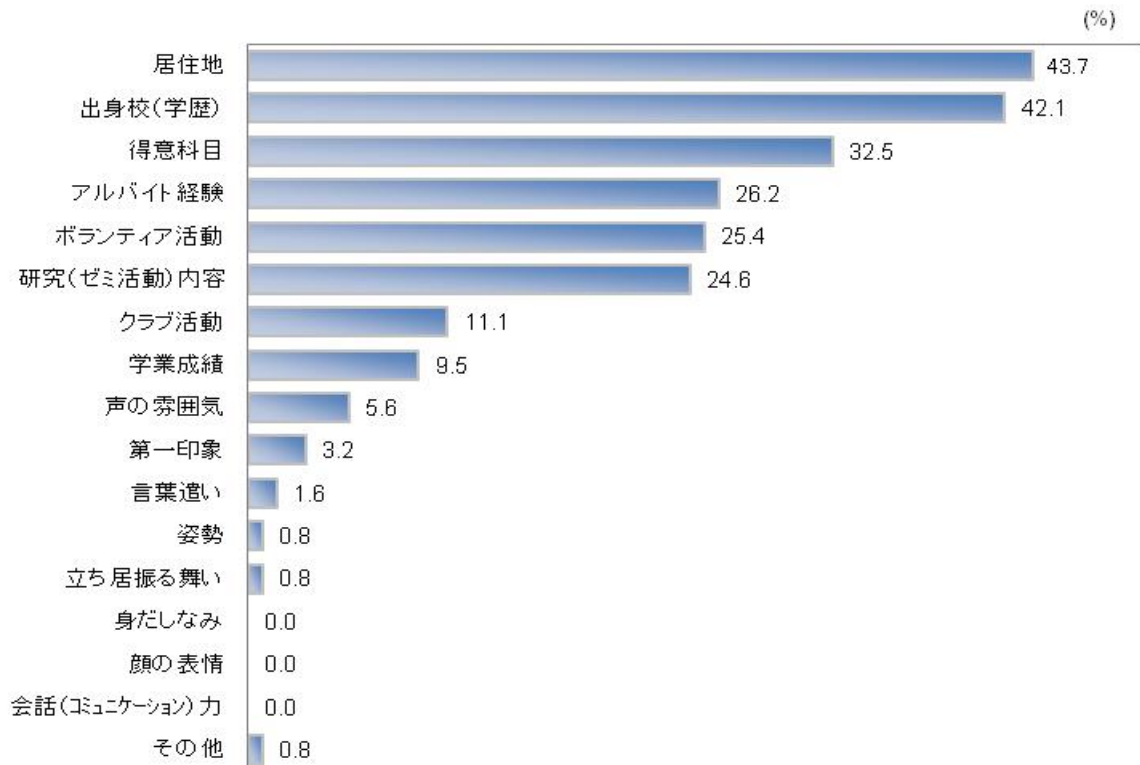
新規学卒者採用を判定するときに重要視している項目は、「会話（コミュニケーション）力」が最も多く 80.0%、次いで「言葉遣い」73.3%、「身だしなみ」70.3%の順となっている。

また、上記の重要視している項目の中から、上位3項目に限定した場合、多少の順位に変動はあるものの、上位5つの項目に変動は見られなかった（参照：G I-36）。

一方、新規学卒者採用を判定するときに、全く注目しない項目は、「居住地」で43.7%、次いで「出身校（学歴）」42.1%、「得意科目」32.5%の順となった（参照：G I-37）。



G I -37:新卒者採用判定時に全く注目しない項目(上位3項目)
N = 126

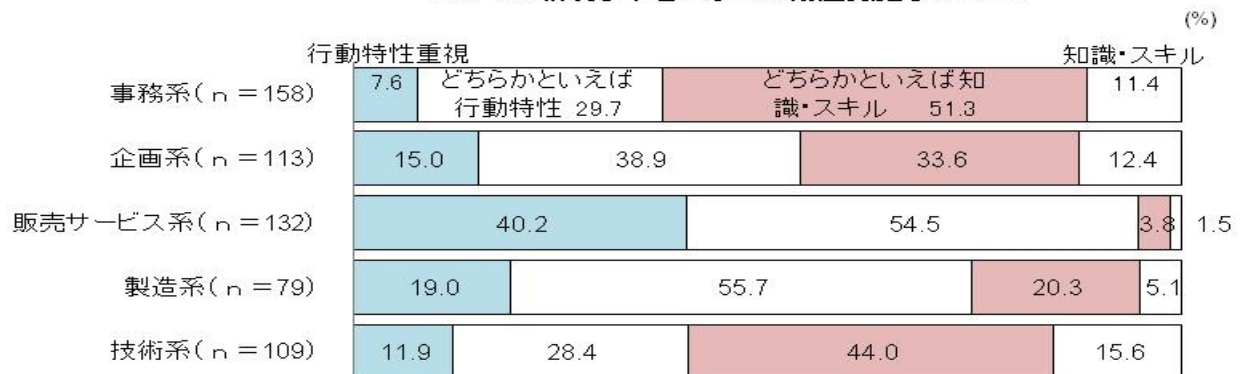


7. 新規学卒者に求める「能力」について

新規学卒者採用を決定づけるときに求める「知識・スキル」面と「行動特性（性格・意欲など）」面の能力バランスについては、職種間での差が顕著に現われる結果となった（参照：G I -38）。「事務系」の新規学卒者に対しては、「知識・スキル」面の能力を備えていることを期待する企業比率が62.7%、「技術系」が59.6%と高い結果となった。

一方、「販売・サービス系」では「行動特性」を重視する比率が94.7%、「製造系」でも74.7%と極めて高い結果となり、職種間に大きな差が見受けられる。

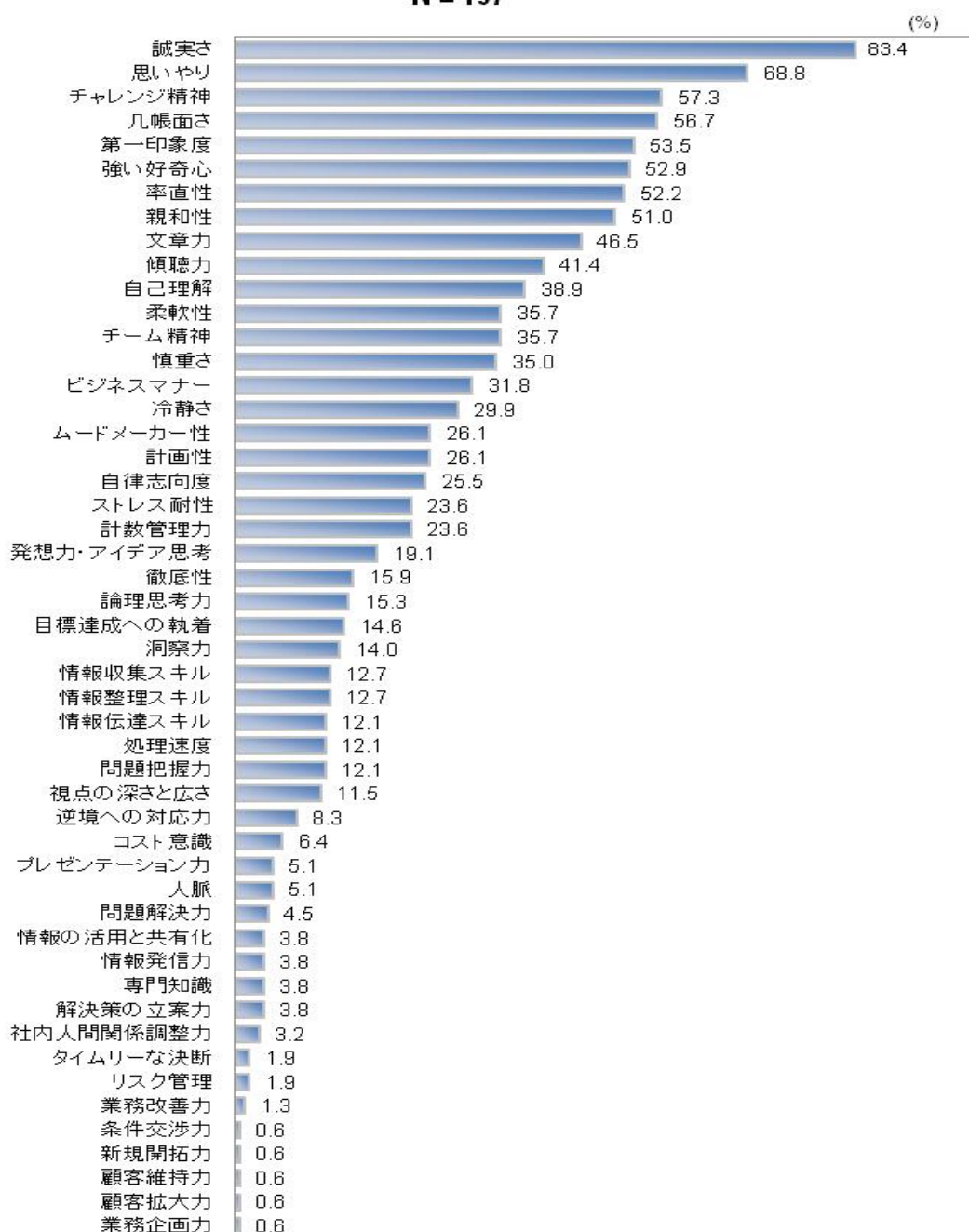
G I -38:新規学卒者に求める職種別能力バランス



8. 社員に求める能力について

新規学卒者を採用するに際して、入社前に身につけるべきと考えられている能力は、「誠実さ」が最も多く 83.4%であった。次いで「思いやり」68.8%、「チャレンジ精神」57.3%の順となった（参照：G I-39）。

G I-39: 【求める行動特性】入社前に身につけるべき(複数回答)
N = 157

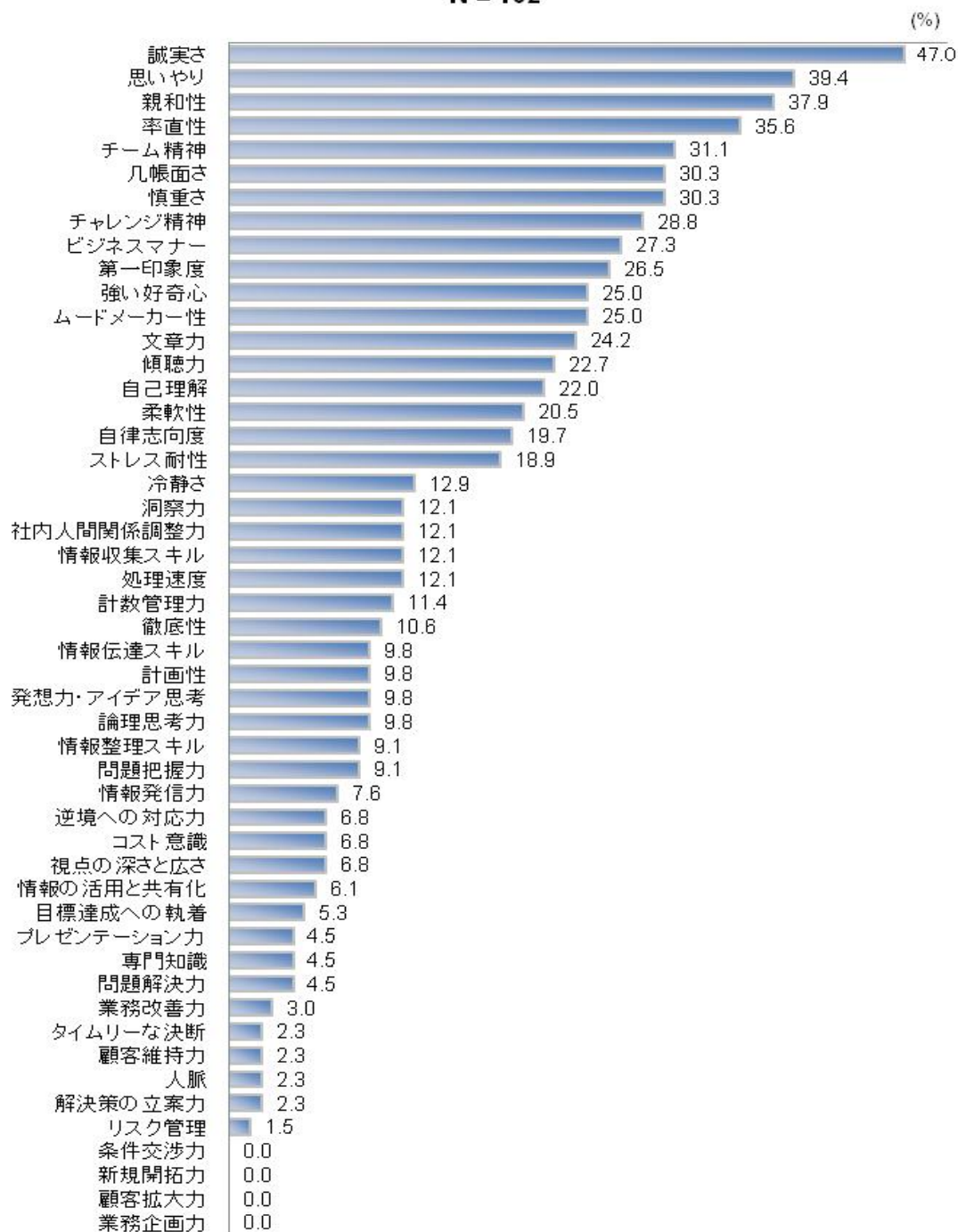


※選択肢とした 50 項目の能力は、「人事戦略研究所オリジナルコンピテンシー一覧」を参考に修正・加筆したものである。

一方、現実に採用した新規学卒者が入社時点で身につけていたと判断された能力は、入社前に身につけるべきと考えられている能力の1位、2位と同じく「誠実さ」、「思いやり」であるが、比率は47.0%、39.4%に止まっている（参照：G I-40）。また、次ページで示されているとおり、企業が新規学卒者に対して期待する能力を、入社時点で実際に身につけていた社員比率は低い現実が明らかとなっている。

G I-40: 【求める行動特性】入社時に身につけていた(複数回答)

N = 132



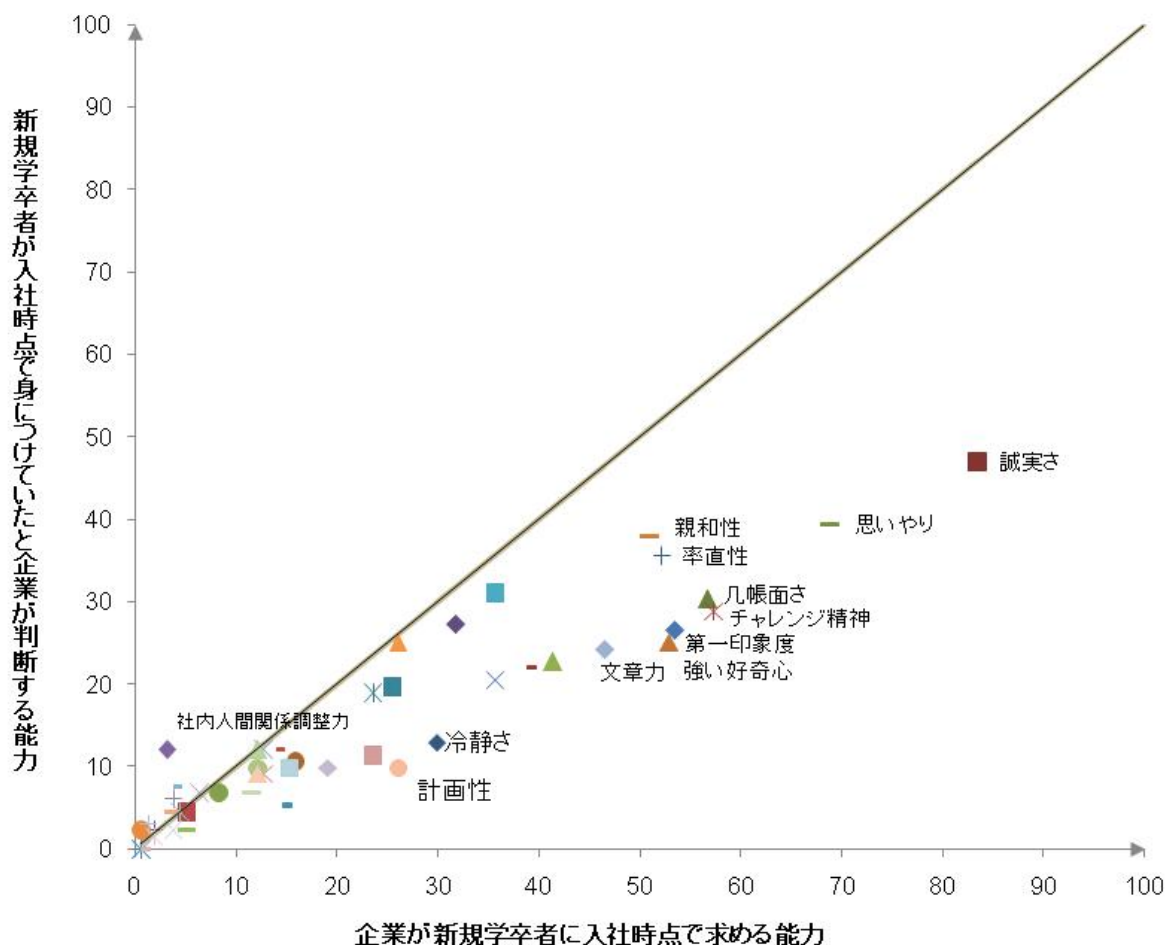
下のグラフは、横軸に様々な能力ごとに、企業が新規学卒者に入社時点で身につけるべきとした回答比率をとり、縦軸に様々な能力ごとに、企業が現実に採用した新規学卒者が入社時点で身につけていたと判断した回答比率をとっている。企業が求める能力と回答した比率と採用した社員が身につけていた能力の比率が等しい場合は、直線上に能力項目がプロットされることとなる。直線よりも上の領域にプロットされている能力項目は、企業の期待以上に新規学卒者が有していた能力項目、直線よりも下の領域にプロットされている能力項目は、企業の期待に届いていない能力項目と読み取ることができる。

●企業の期待を超えた能力項目

社内人間関係調整力、情報発信力、情報の活用と共有化、業務改善力、顧客維持力、専門知識、タイムリーな決断、コスト意識

●企業の期待比率に10ポイント以上届いていない能力項目

誠実さ、思いやり、チャレンジ精神、強い好奇心、第一印象度、几帳面さ、文章力、傾聴力、冷静さ、自己理解、率直性、計画性、柔軟性、親和性、計数管理力

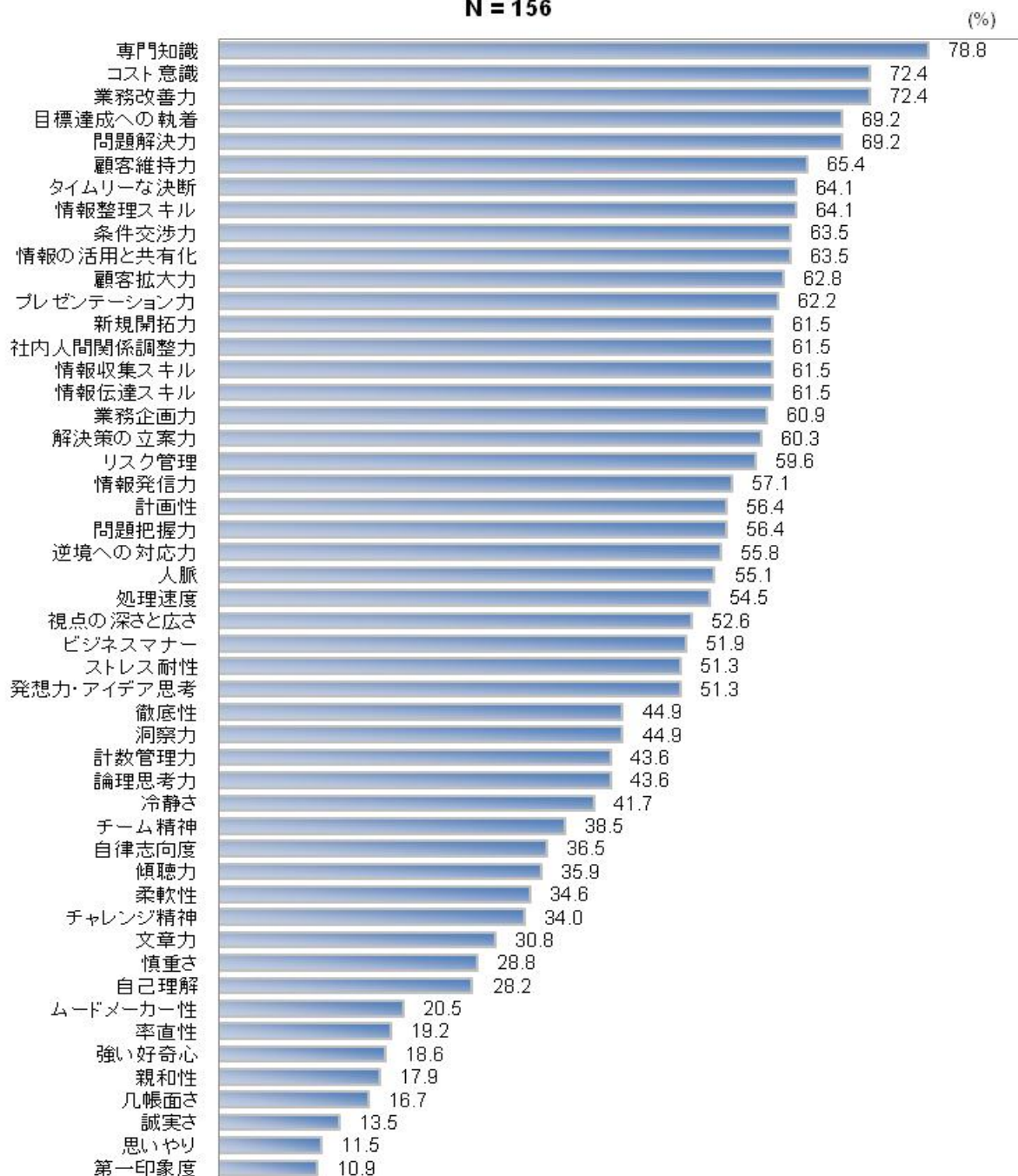


項目	① 入社前に身につけるべき (%)	② 入社時に身につけていた (%)	a-b	項目	① 入社前に身につけるべき (%)	② 入社時に身につけていた (%)	a-b
社内人間関係調整力	3.2	12.1	▲ 8.9	ビジネスマナー	31.8	27.3	4.5
情報発信力	3.8	7.6	▲ 3.8	チーム精神	35.7	31.1	4.6
情報の活用と共有化	3.8	6.1	▲ 2.3	慎重さ	35.0	30.3	4.7
業務改善力	1.3	3.0	▲ 1.7	視点の深さと広さ	11.5	6.8	4.7
顧客維持力	0.6	2.3	▲ 1.7	ストレス耐性	23.6	18.9	4.7
専門知識	3.8	4.5	▲ 0.7	徹底性	15.9	10.6	5.3
タイムリーな決断	1.9	2.3	▲ 0.4	論理思考力	15.3	9.8	5.5
コスト意識	6.4	6.8	▲ 0.4	自律志向度	25.5	19.7	5.8
処理速度	12.1	12.1	0.0	目標達成への執着	14.6	5.3	9.3
問題解決力	4.5	4.5	0.0	発想力 アイデア思考	19.1	9.8	9.3
リスク管理	1.9	1.5	0.4	計数管理能力	23.6	11.4	12.2
プレゼンテーション力	5.1	4.5	0.6	親和性	51.0	37.9	13.1
情報収集スキル	12.7	12.1	0.6	柔軟性	35.7	20.5	15.2
条件交渉力	0.6	-	0.6	計画性	26.1	9.8	16.3
新規開拓力	0.6	-	0.6	率直性	52.2	35.6	16.6
顧客拡大力	0.6	-	0.6	自己理解	38.9	22.0	16.9
業務企画力	0.6	-	0.6	冷静さ	29.9	12.9	17.0
ムードメーカー性	26.1	25.0	1.1	傾聴力	41.4	22.7	18.7
解決策の立案力	3.8	2.3	1.5	文章力	46.5	24.2	22.3
逆境への対応力	8.3	6.8	1.5	几帳面さ	56.7	30.3	26.4
洞察力	14.0	12.1	1.9	第一印象度	53.5	26.5	27.0
情報伝達スキル	12.1	9.8	2.3	強い好奇心	52.9	25.0	27.9
人脈	5.1	2.3	2.8	チャレンジ精神	57.3	28.8	28.5
問題把握力	12.1	9.1	3.0	思いやり	68.8	39.4	29.4
情報整理スキル	12.7	9.1	3.6	誠実さ	83.4	47.0	36.4

9. 採用3年後の社員に求める能力について

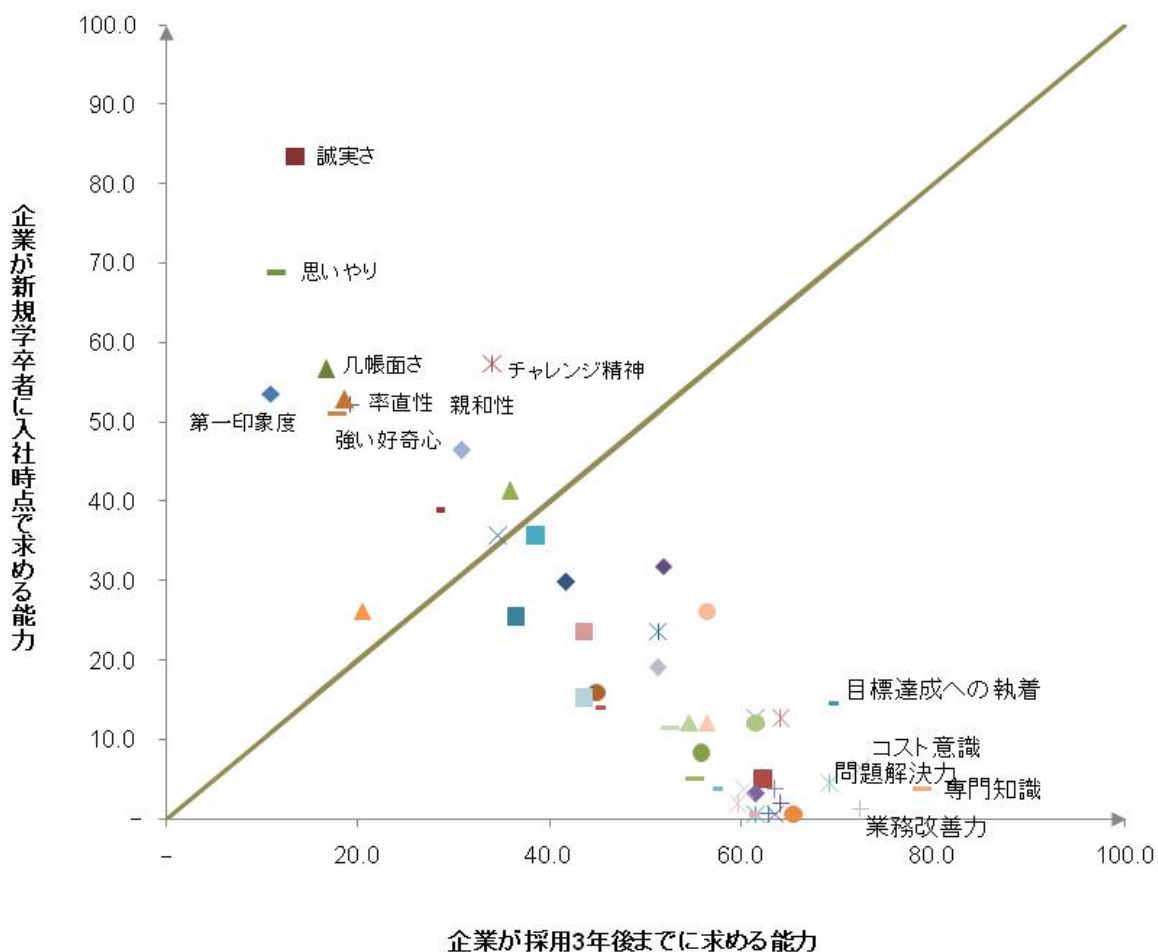
企業が自社で採用した新規学卒者に対して、採用3年後までに身につけるべき能力であると考えている比率が最も高いのは、「専門知識」で78.8%、次いで「コスト意識」、「業務改善力」がともに72.4%となった（参照：G I-41）。次ページのグラフで示されているとおり、採用時に期待される能力との差が明確となっている。

G I-41：【求める行動特性】入社3年後までに身につけるべき（複数回答）
N = 156



下のグラフは、横軸に採用3年後までに社員が身につけるべきと考える能力の回答比率、縦軸に新規学卒者が入社時点で身につけているべきと考える能力の回答比率をとっている。直線よりも上の領域にプロットされている能力項目は、入社時点で重要視されている能力項目、直線よりも下の領域にプロットされている能力項目は、採用後の現有社員に重要視されている能力項目と読み取ることができる。

採用時に比べて、採用後の社員に求める能力比率が大幅に高くなる能力項目は、専門知識、業務改善力、コスト意識、顧客維持力、問題解決力、条件交渉力、タイムリーな決断、顧客拡大力、新規開拓力、業務企画力などである。



項目	(a) 採用後3年ま でに身につけ るべき(%)	(b) 入社前に身に つけるべき (%)	a- b	項目	(a) 採用後3年ま でに身につけ るべき(%)	(b) 入社前に身に つけるべき (%)	a- b
誠実さ	13.5	83.4	▲ 69.9	視点の深さと広さ	52.6	11.5	41.1
思いやり	11.5	68.8	▲ 57.3	処理速度	54.5	12.1	42.4
第一印象度	10.9	53.5	▲ 42.6	問題把握力	56.4	12.1	44.3
几帳面さ	16.7	56.7	▲ 40.0	逆境への対応力	55.8	8.3	47.5
強い好奇心	18.6	52.9	▲ 34.3	情報収集スキル	61.5	12.7	48.8
親和性	17.9	51	▲ 33.1	情報伝達スキル	61.5	12.1	49.4
率直性	19.2	52.2	▲ 33.0	人脈	55.1	5.1	50.0
チャレンジ精神	34	57.3	▲ 23.3	情報整理スキル	64.1	12.7	51.4
文章力	30.8	46.5	▲ 15.7	情報発信力	57.1	3.8	53.3
自己理解	28.2	38.9	▲ 10.7	目標達成への執着	69.2	14.6	54.6
慎重さ	28.8	35	▲ 6.2	解決策の立案力	60.3	3.8	56.5
ムードメーカー性	20.5	26.1	▲ 5.6	プレゼンテーション力	62.2	5.1	57.1
傾聴力	35.9	41.4	▲ 5.5	リスク管理	59.6	1.9	57.7
柔軟性	34.6	35.7	▲ 1.1	社内人間関係調整力	61.5	3.2	58.3
チーム精神	38.5	35.7	2.8	情報の活用と共有化	63.5	3.8	59.7
自律志向度	36.5	25.5	11.0	業務企画力	60.9	0.6	60.3
冷静さ	41.7	29.9	11.8	新規開拓力	61.5	0.6	60.9
計数管理能力	43.6	23.6	20.0	タイムリーな決断	64.1	1.9	62.2
ビジネスマナー	51.9	31.8	20.1	顧客拡大力	62.8	0.6	62.2
ストレス耐性	51.3	23.6	27.7	条件交渉力	63.5	0.6	62.9
論理思考力	43.6	15.3	28.3	問題解決力	69.2	4.5	64.7
徹底性	44.9	15.9	29.0	顧客維持力	65.4	0.6	64.8
計画性	56.4	26.1	30.3	コスト意識	72.4	6.4	66.0
洞察力	44.9	14	30.9	業務改善力	72.4	1.3	71.1
発想力 アイデア思考	51.3	19.1	32.2	専門知識	78.8	3.8	75.0

Ⅲ. 職種別企業が求める能力に関する設問

10. 職種別新規採用者に求める能力と採用3年後の社員に求める能力

新規学卒者の入社前、採用3年後に求める能力が職種別に異なりがあるかについて、事務系を、①総務、人事、秘書、②経理、財務、③営業事務、一般事務の3つに、企画系を④経営企画、広報、宣伝、⑤商品開発、マーケティングの2つに、販売サービス系を⑥営業、販売、⑦営業、販売以外の接客、配膳等の2つに分類し、7つの職種について回答を得た。

その結果、職種間での差を、入社時点で既によみとることができる。

● 職種別 新規学卒者に対して求める能力 上位5項目

総務、人事、秘書 (%)		
1位	誠実さ	62.3
2位	几帳面さ	54.1
3位	思いやり	33.6
4位	ビジネスマナー	32.8
5位	慎重さ、冷静さ	28.7

経理、財務 (%)		
1位	几帳面さ	68.9
2位	誠実さ	58.0
3位	慎重さ	41.2
4位	計数管理力	33.6
5位	冷静さ	31.9

営業事務、一般事務 (%)		
1位	几帳面さ	61.2
2位	誠実さ	59.5
3位	慎重さ	31.9
4位	ビジネスマナー	31.0
5位	冷静さ	29.3

経営企画、広報、宣伝 (%)		
1位	誠実さ	42.1
2位	強い好奇心	40.4
3位	チャレンジ精神	38.6
4位	几帳面さ	31.6
5位	冷静さ	28.1

商品開発、マーケティング (%)		
1位	強い好奇心	43.2
2位	誠実さ 発想力・アイデア思考	36.4
4位	チャレンジ精神	34.1
5位	情報収集スキル	29.5

営業、販売 (%)		
1位	誠実さ	66.3
2位	チャレンジ精神	44.2
3位	ビジネスマナー	35.6
4位	思いやり	34.6
5位	几帳面さ、ストレス耐性	28.8

営業、販売以外の接客、配膳等 (%)		
1位	誠実さ	65.9
2位	思いやり	53.7
3位	ビジネスマナー 几帳面さ	29.3
5位	チャレンジ精神	26.8

● 職種別 採用3年後の社員に対して求める能力 上位5項目

採用3年後に求める能力は、職種間で、さらに大きな異なりを示す結果となった。企業が採用3年後に下の能力を有する社員の育成を目指していることから、大学においてワンランク上の人材育成を目指す際に、大学卒業時点でこれらの能力も有する学生を育成することを視野に入れる必要があると考えられる。

総務、人事、秘書 (%)		
1位	社内人間関係調整力	35.9
2位	ビジネスマナー	32.5
3位	専門知識	29.9
4位	几帳面さ	27.4
5位	問題解決力	24.8

経理、財務 (%)		
1位	専門知識	50.4
2位	几帳面さ 処理速度	38.9
4位	計数管理力	35.4
5位	情報整理スキル コスト意識	29.2

営業事務、一般事務 (%)		
1位	処理速度	38.2
2位	几帳面さ	31.8
3位	ビジネスマナー 情報整理スキル	30.0
5位	誠実さ	29.1

経営企画、広報、宣伝 (%)		
1位	情報収集スキル	35.2
2位	プレゼンテーション力 情報伝達スキル 発想力・アイデア思考	31.5
5位	情報整理スキル	27.8

商品開発、マーケティング (%)		
1位	発想力・アイデア思考	43.6
2位	情報収集スキル	33.3
3位	強い好奇心 プレゼンテーション力 専門知識	28.2

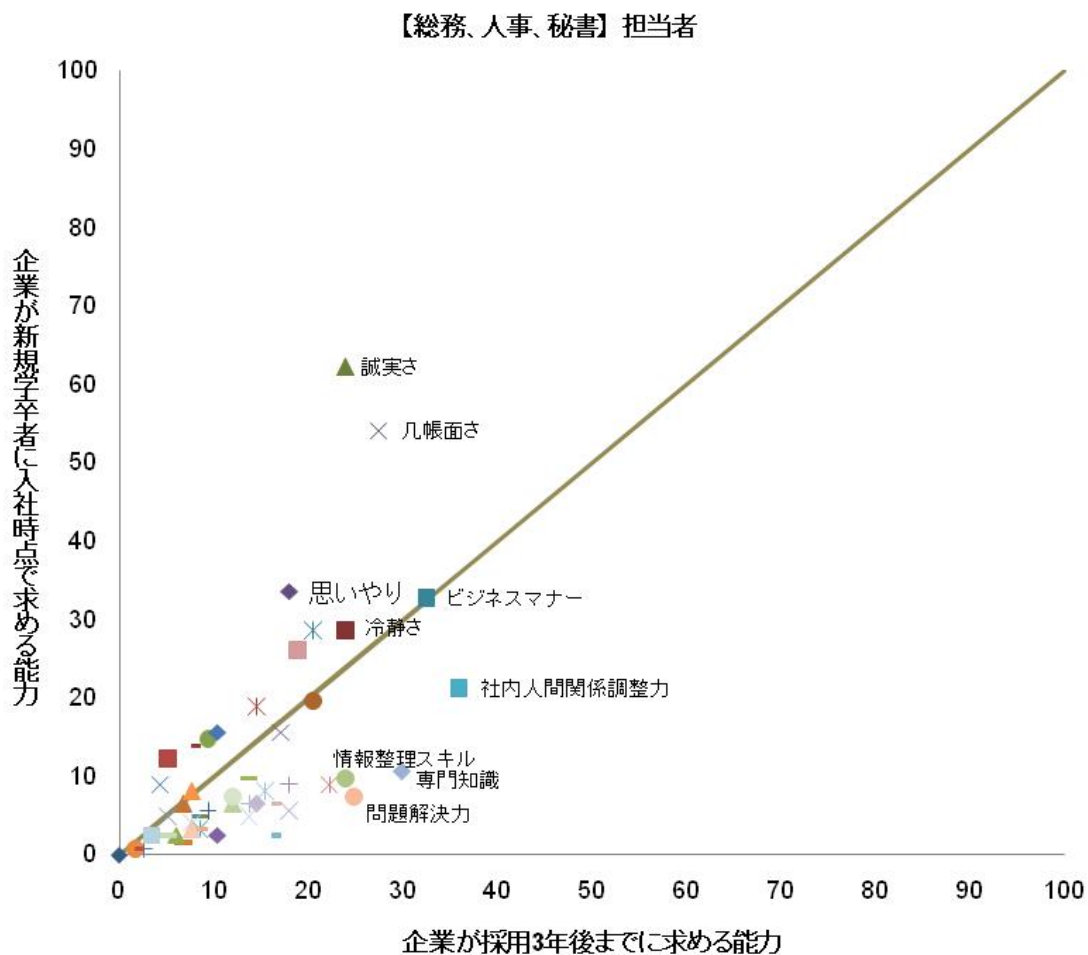
営業、販売 (%)		
1位	ビジネスマナー	35.7
2位	チャレンジ精神	34.7
3位	顧客維持力	34.7
4位	目標達成への執着	31.6
5位	誠実さ、条件交渉力 コスト意識	30.6

営業、販売以外の接客、配膳等 (%)		
1位	ビジネスマナー	37.2
2位	誠実さ タイムリーな決断 顧客維持力 顧客拡大力、コスト意識	25.6

① 事務系（総務、人事、秘書）の社員に対して求める能力

入社時点に重視する能力 (%)		
1位	誠実さ	62.3
2位	几帳面さ	54.1
3位	思いやり	33.6
4位	ビジネスマナー	32.8
5位	慎重さ、冷静さ	28.7

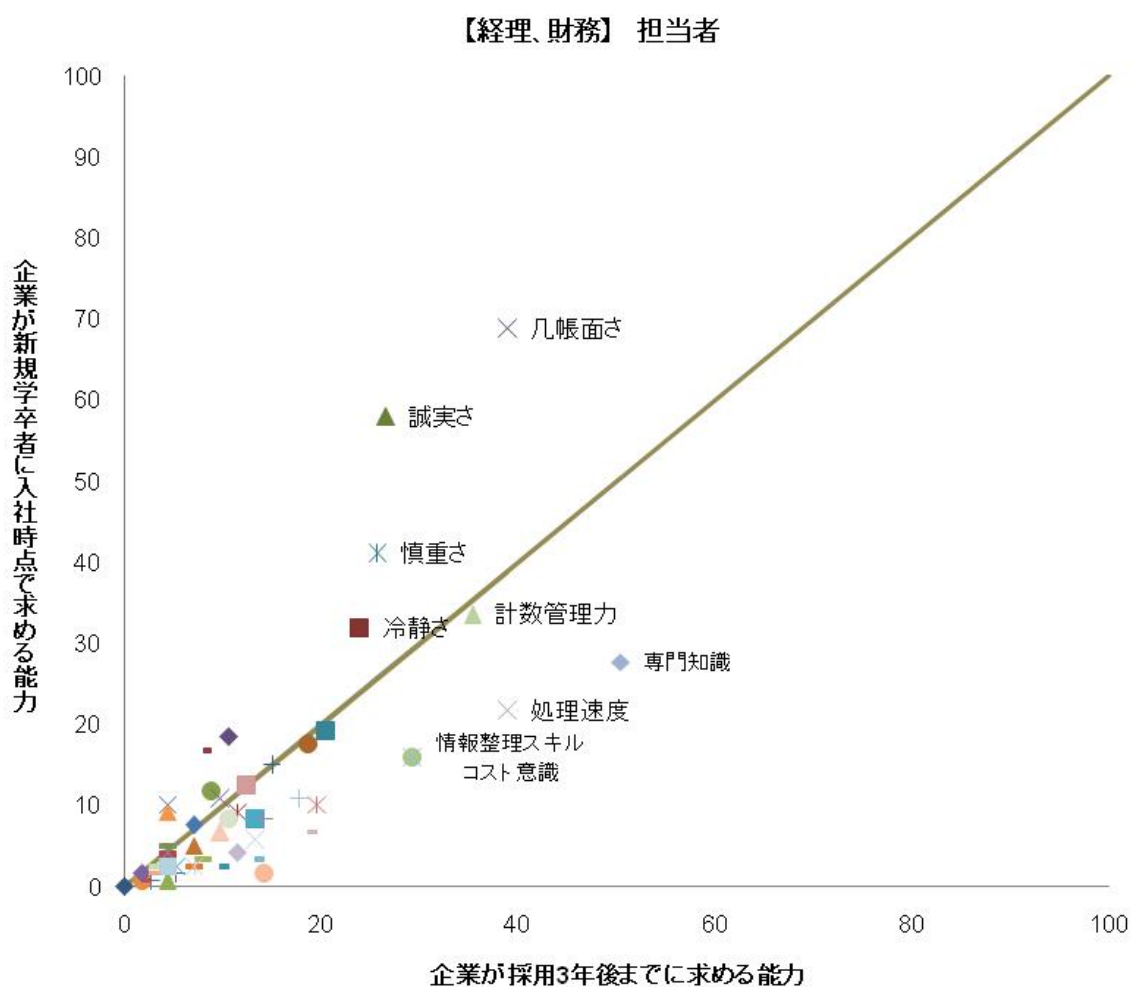
採用3年後に重視する能力 (%)		
1位	社内人間関係調整力	35.9
2位	ビジネスマナー	32.5
3位	専門知識	29.9
4位	几帳面さ	27.4
5位	問題解決力	24.8



② 事務系（経理、財務）の社員に対して求める能力

入社時点に重視する能力 (%)		
1位	几帳面さ	68.9
2位	誠実さ	58.0
3位	慎重さ	41.2
4位	計数管理力	33.6
5位	冷静さ	31.9

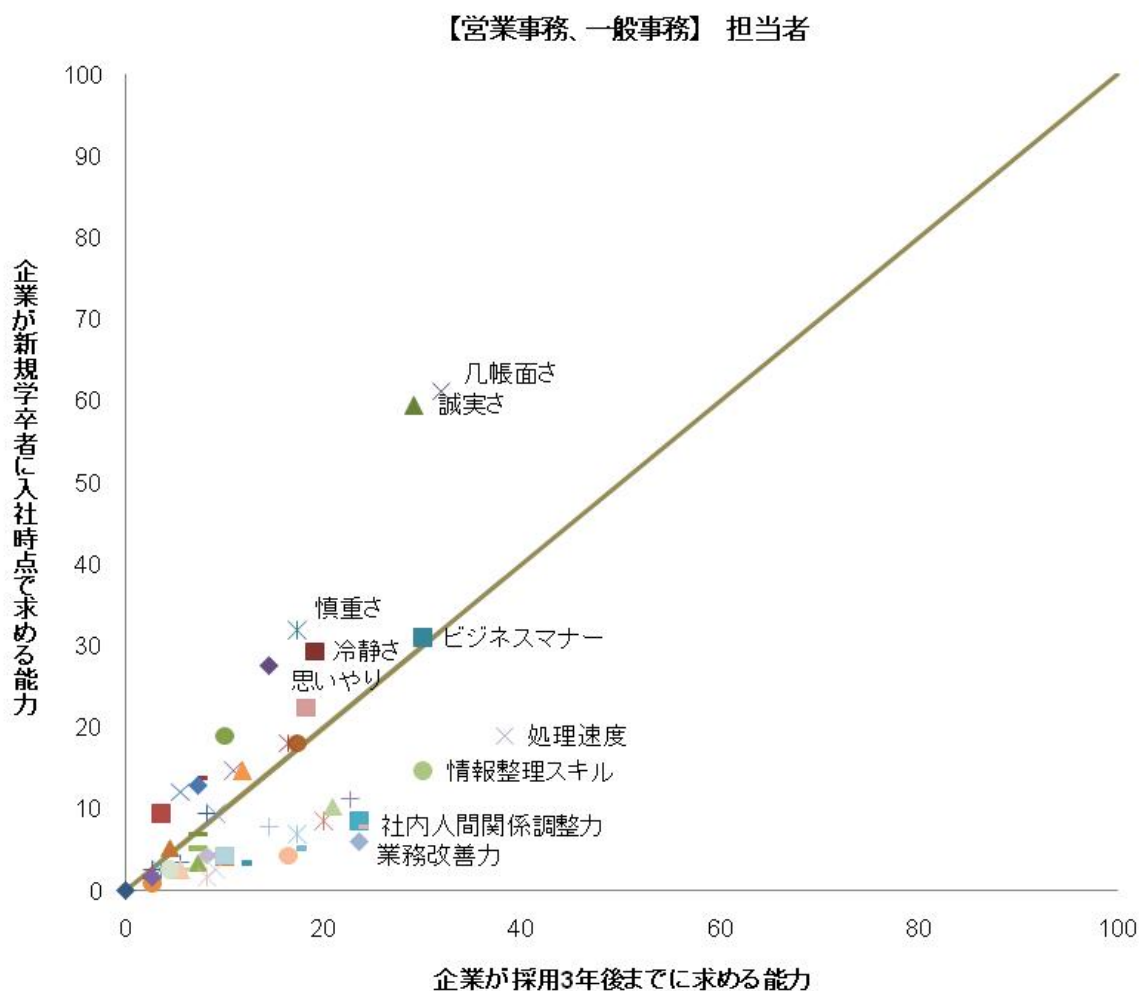
採用3年後に重視する能力 (%)		
1位	専門知識	50.4
2位	几帳面さ 処理速度	38.9
4位	計数管理力	35.4
5位	情報整理スキル コスト意識	29.2



③ 事務系（営業事務、一般事務）の社員に対して求める能力

入社時点に重視する能力 (%)		
1位	几帳面さ	61.2
2位	誠実さ	59.5
3位	慎重さ	31.9
4位	ビジネスマナー	31.0
5位	冷静さ	29.3

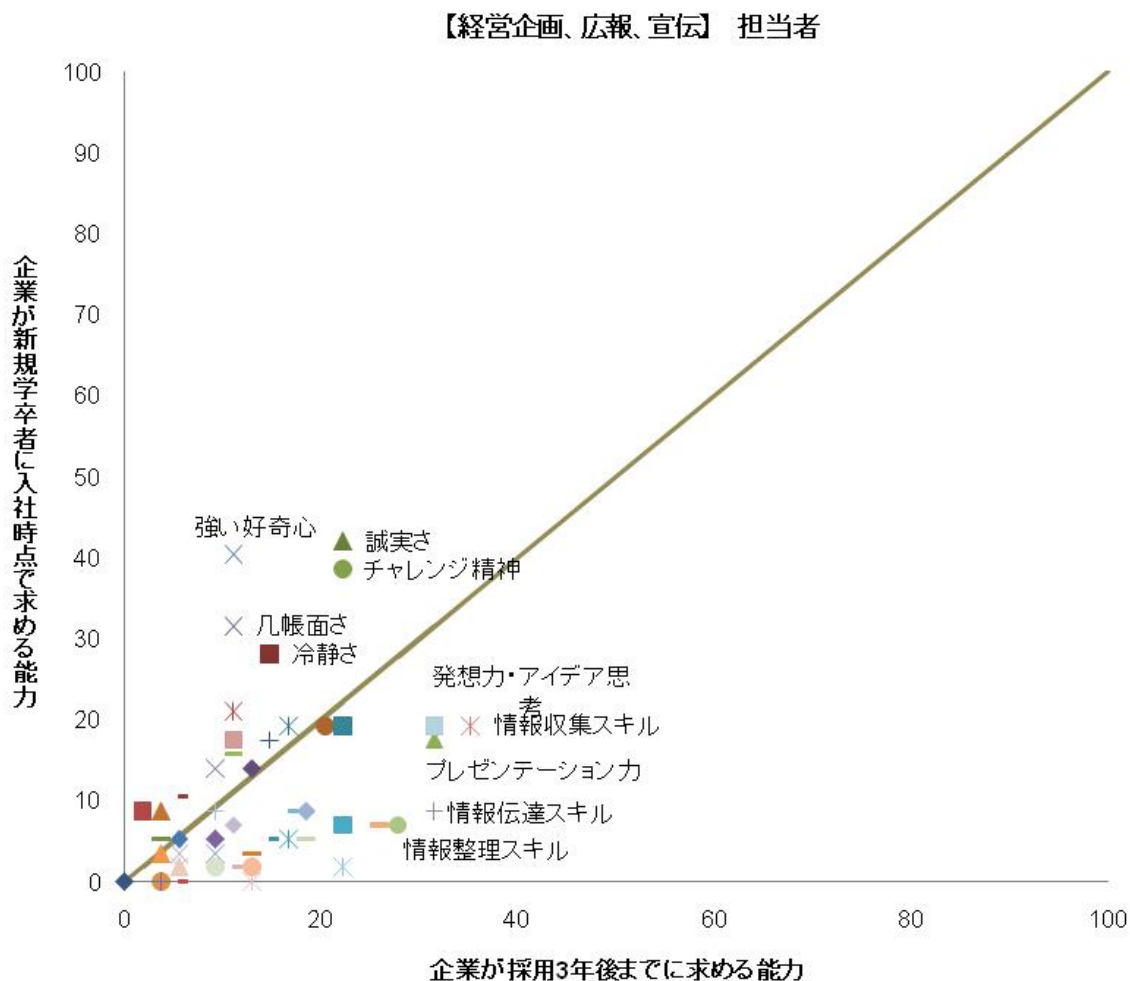
採用3年後に重視する能力 (%)		
1位	処理速度	38.2
2位	几帳面さ	31.8
3位	ビジネスマナー 情報整理スキル	30.0
5位	誠実さ	29.1



④ 企画系（経営企画、広報、宣伝）の社員に対して求める能力

入社時点に重視する能力 (%)		
1位	誠実さ	42.1
2位	強い好奇心	40.4
3位	チャレンジ精神	38.6
4位	几帳面さ	31.6
5位	冷静さ	28.1

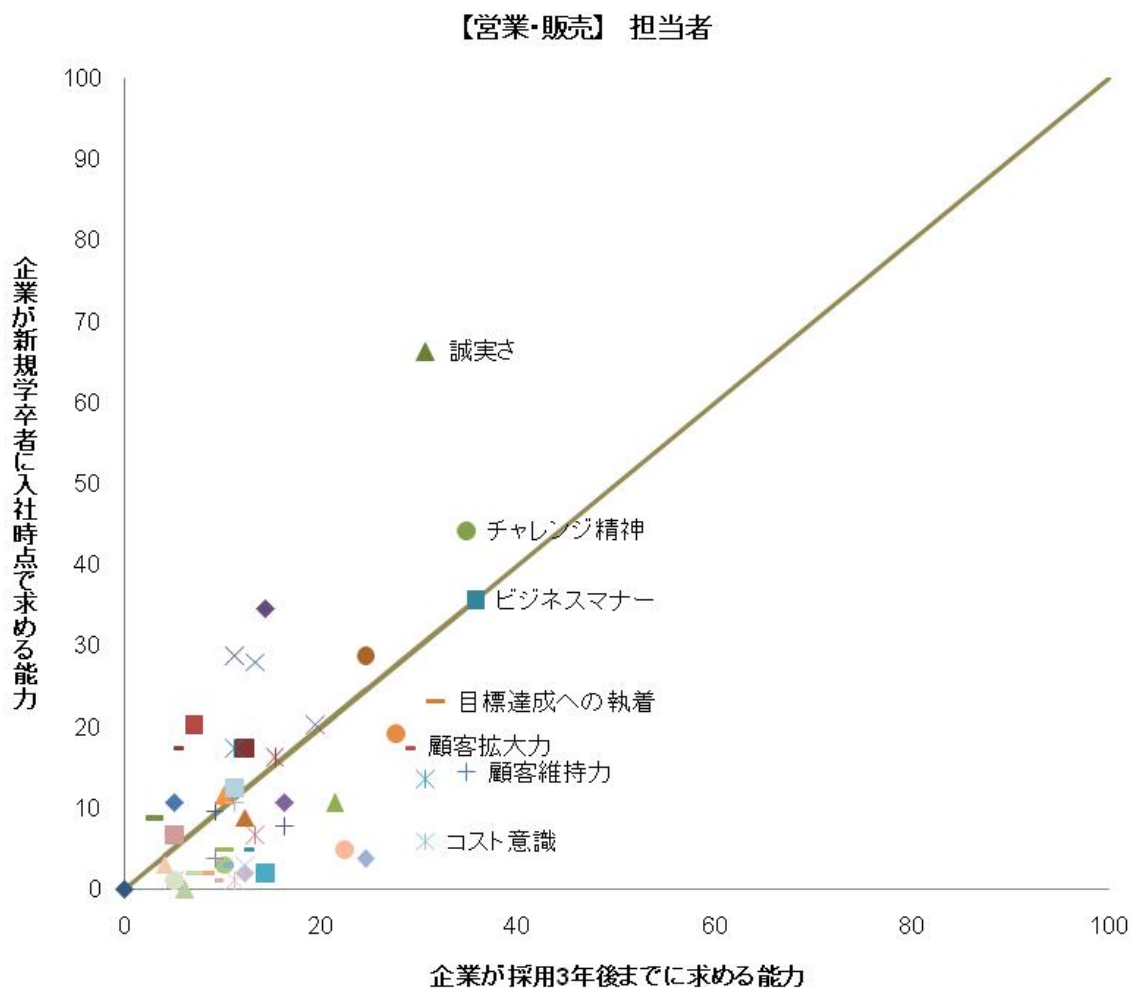
採用3年後に重視する能力 (%)		
1位	情報収集スキル	35.2
2位	プレゼンテーション力	31.5
	情報伝達スキル	31.5
	発想力・アイデア思考	31.5
5位	情報整理スキル	27.8



⑥ 販売サービス系（営業、販売）の社員に対して求める能力

入社時点で重視する能力 (%)		
1位	誠実さ	66.3
2位	チャレンジ精神	44.2
3位	ビジネスマナー	35.6
4位	思いやり	34.6
5位	几帳面さ、ストレス耐性	28.8

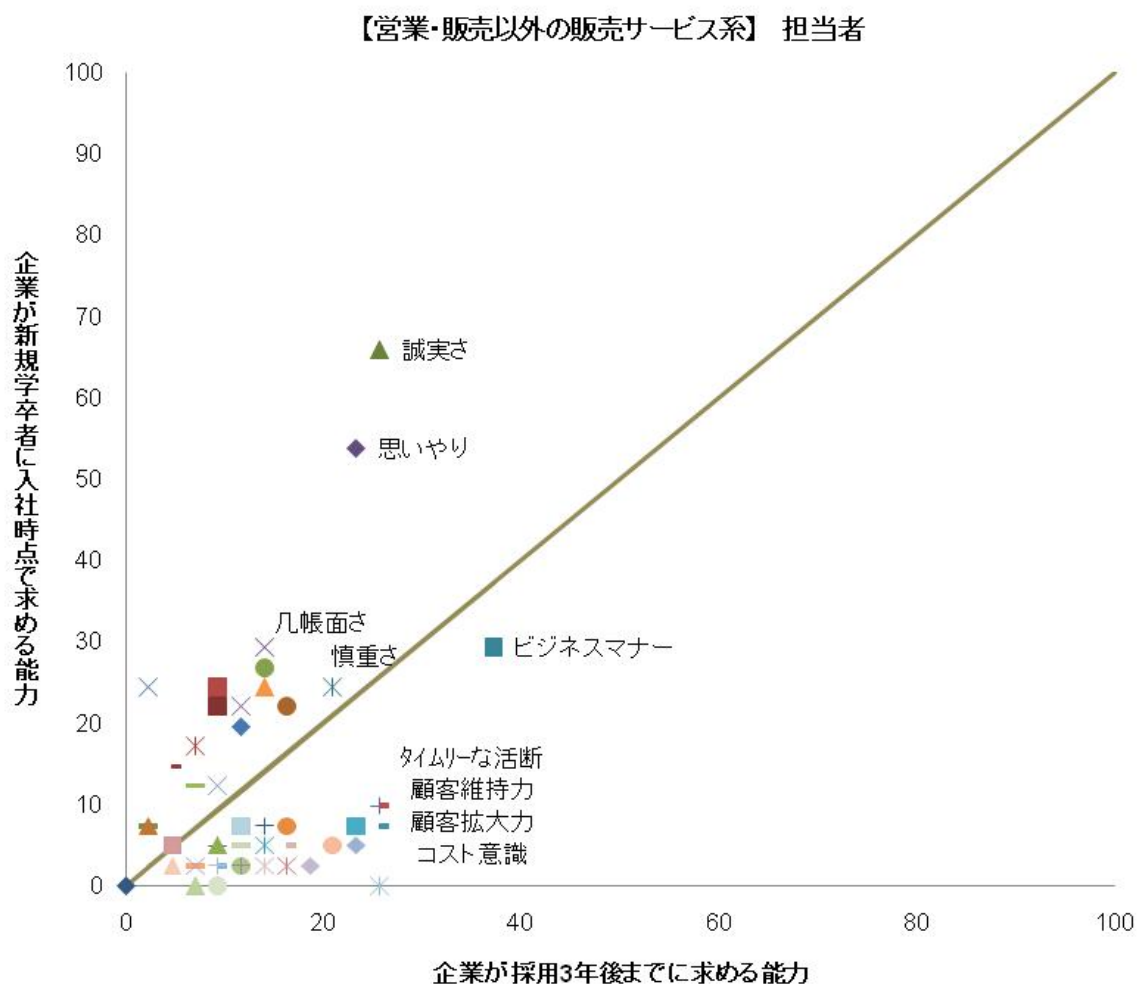
採用3年後に重視する能力 (%)		
1位	ビジネスマナー	35.7
2位	チャレンジ精神 顧客維持力	34.7
4位	目標達成への執着	31.6
5位	誠実さ、条件交渉力 コスト意識	30.6



⑦ 販売サービス系（営業、販売以外の接客、配膳等）の社員に対して求める能力

入社時点に重視する能力 (%)		
1位	誠実さ	65.9
2位	思いやり	53.7
3位	ビジネスマナー 几帳面さ	29.3
5位	チャレンジ精神	26.8

採用3年後に重視する能力 (%)		
1位	ビジネスマナー	37.2
2位	誠実さ タイムリーな決断 顧客維持力 顧客拡大力、コスト意識	25.6



IV. 人材育成に関する設問

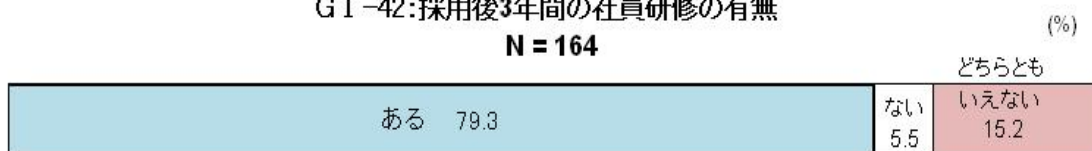
11. 採用後3年間の社員研修の有無について

企業が自社で採用した新規学卒者に対して、採用後3年間に社員研修を実施している比率は79.3%である（参照：G I-42）。社員研修の形態は、「職場の上司や先輩が、職場で具体的な仕事の指導をすることで教えている」OJT方式で指導しているとする企業比率が最も高く77.3%であった（参照：G I-43）。

社員研修の内容は、社会人意識やビジネスマナーなど一般基礎研修を実施している企業が多い。他には、商品知識や営業力強化など専門知識・技能を習得する分野別研修、資格・技能検定を取得することを目的とした研修などが実施されている。なお、採用3年後の社員に取得して欲しい資格および検定に関する詳細は、次ページを参照。

G I-42:採用後3年間の社員研修の有無

N = 164



G I-43:社員研修の形態(複数回答)

N = 128



採用3年後の社員に取得して欲しい資格および検定にあげられた名称の一覧

日商簿記検定（1級、2級）、 販売士（2級、3級）、 ビジネススキル検定
ビジネス実務法務（3級）、 ビジネス法務、 キャリアコンサルタント
社会保険労務士、 宅地建物取引主任者、 介護福祉士
A F P（AFFILIATED FINANCIAL PLANNER）
ファイナンシャル・プランニング技能士（2級、3級）
銀行業務基礎検定、 損害保険窓販資格、 証券外務員資格（1種、2種）
損保マスター、 損害保険代理店資格、 建設業経理検定3級
建設業経理士、 建設経理事務士

CCDP（Cisco Certified Design Professional）

CCIP（Cisco Certified Internetwork Professional）

CCSP（Cisco Certified Security Professional）

ORACLE MASTER Platinum、 ORACLE MASTER Silver、 パソコン検定
マイクロソフト認定プロフェッショナル（MCP）、 応用情報技術者

漢検（2級）、 英会話TOEIC（600点以上、500点以上）

韓国語初級、 中国語初級

カラーコーディネーター（3級）、 DTPエキスパート

ギフトアドバイザー（3級）、 スーパーマーケット検定（ベーシック1級）

総合旅行業務取扱管理者、 ファッションアドバイザー、 ソムリエ

管理栄養士、 ふぐ検定、 調理師免許、 伊賀学検定、 運動士、 健康管理士指導員

衛生管理士（1種、2種）、 セーフティーアドバイザー

葬祭ディレクター技能審査（2級）、 BIAブライダルコーディネーター

品質管理検定（QC検定）、 土木工管理技士（1級）

JIS溶接士、 浄化槽設備士、 公害防止管理者、 危険物取扱主任者免許

クレーン運転士、 施工管理技士、 浄化槽管理士、 中古車査定士

電気施工管理技士、 フォークリフト運転免許、 ボイラ整備士、 無線技士

建築施工管理技士（1級）、 管工事施工管理技士、 設管理技士、 電気施設管理技士

電子工事士、 毒物・劇物取扱主任者（特定品目）、 有線テレビ技術士

衛生管理者（1種）

Ⅱ－１．【子ども学科・人間介護福祉学科：卒業生向け】キャリアに関するアンケート調査結果

1. 調査の概要

(1) アンケート調査の目的

本学、子ども学科、人間介護福祉学科を卒業した学生の現状を把握するとともに、キャリア支援のあり方等を把握する。

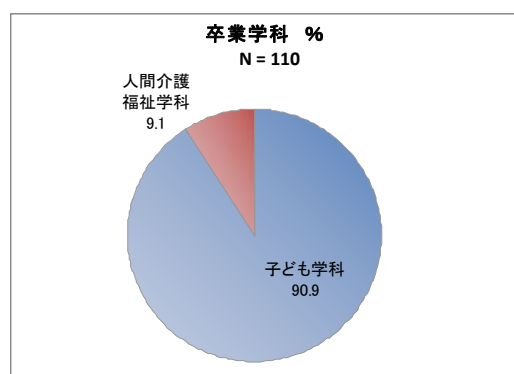
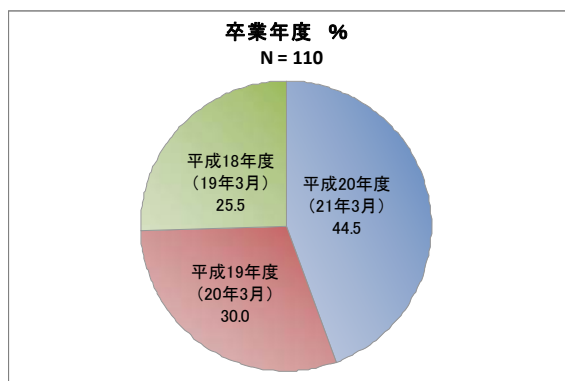
さらに、本学卒業後、勤務等をしてから大学生活を振り返る意見を収集することで、今後の学生指導の参考とする。

(2) アンケート調査の期間

平成 21 年 9 月 15 日（火） ～ 平成 21 年 10 月 9 日（金）

(3) 調査対象

本学、子ども学科・人間介護福祉学科を平成 19 年 3 月以降に卒業した卒業生



(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

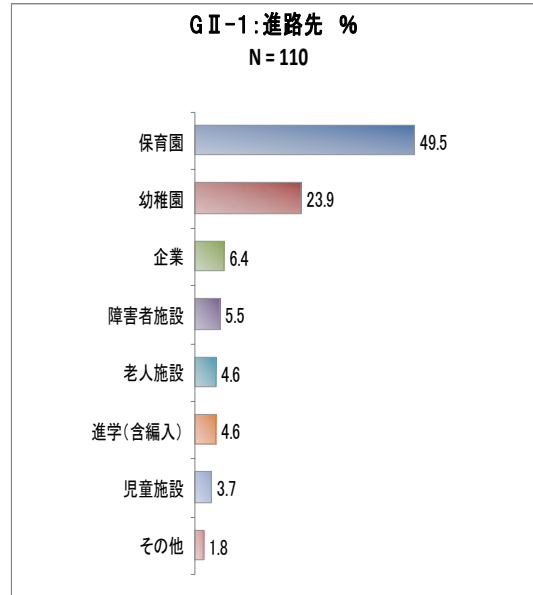
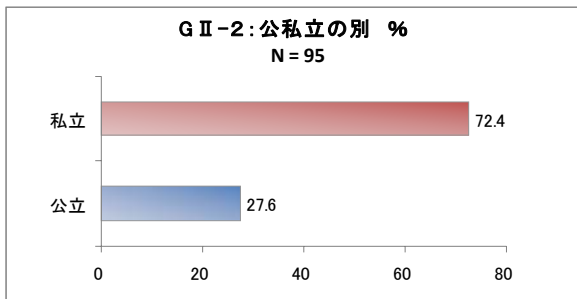
有効発送先数	子ども学科 417 人	人間介護福祉学科 32 人	計 449 人
有効回答先数	子ども学科 100 人	人間介護福祉学科 10 人	計 110 人
回答率	子ども学科 24.0%	人間介護福祉学科 31.3%	計 24.5%

2. 調査結果

(1) 卒業時、初めて就職した（あるいは現在も勤務している）進路先及び雇用状態について

本学を卒業後の進路先は、保育園 49.5%、幼稚園 23.9%、企業 6.4%、障害者施設 5.5%、老人施設 4.6%、進学 4.6%、児童施設 3.7%などとなっている（参照：G II-1）。

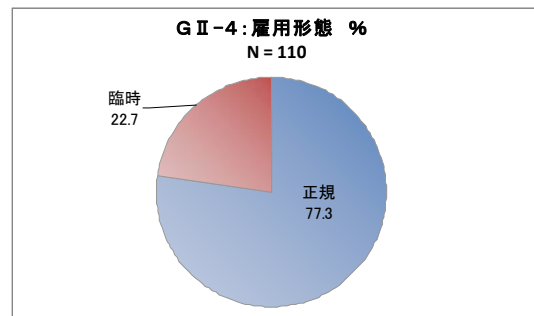
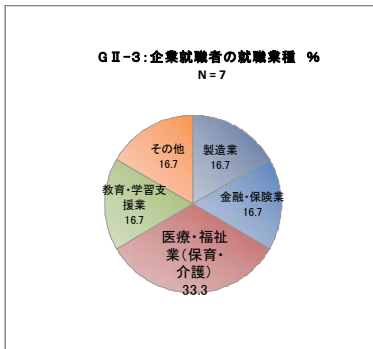
また、私立園 72.4%、公立園 27.6%となっている（参照：G II-2）。



●進路先が企業の場合

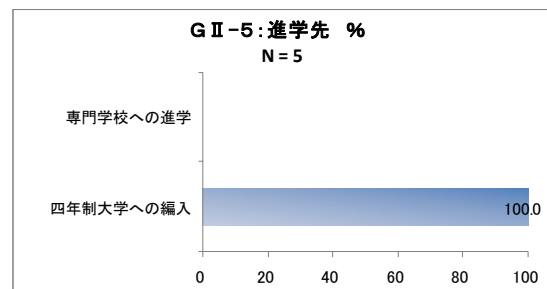
進路先が企業である学生が就職している業種は、医療・福祉業が 33.3%と高く、次いで教育・学習支援業 16.7%、金融・保険業 16.7%となっている（参照：G II-3）。

雇用形態の現状は、正規職員が 77.3%、臨時職員が 22.7%となっている（参照 G II-4）。



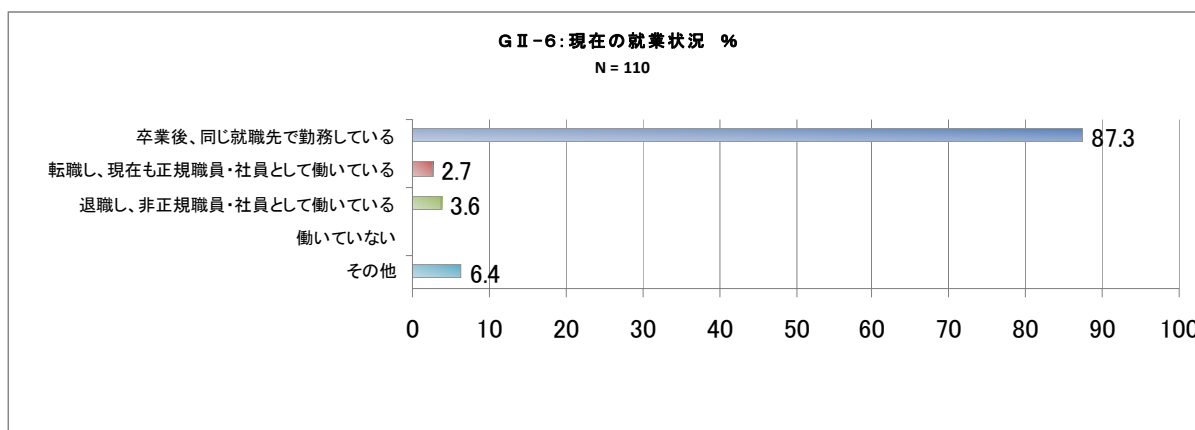
●進路先が進学の場合

進学の場合は、四年生大学への編入が 100%となっている（参照：G II-5）。



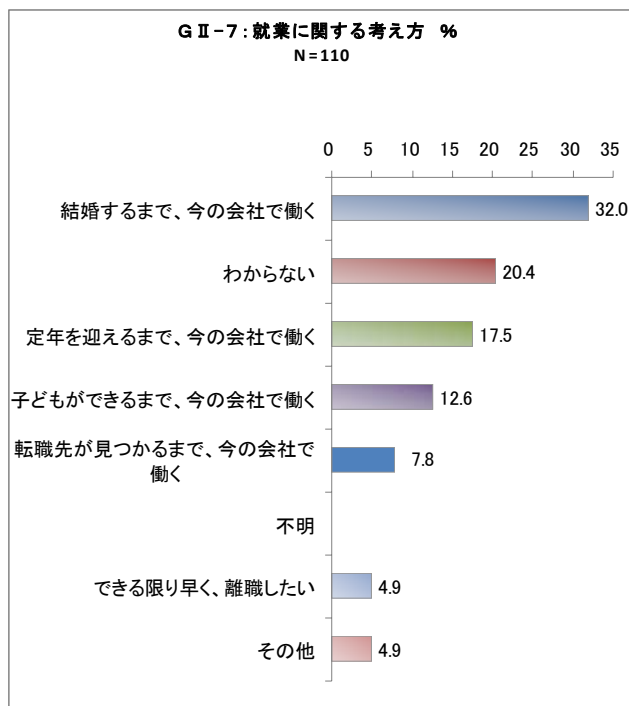
(2) 現在の就業状況について

現在、「卒業後、同じ就職先で勤務している」学生は、87.3%で、本学卒業生の3年後における定着率である。さらに、一度、離職した後、働いている割合は、正規職員・社員として働いているが2.7%、非正規職員・社員として働いているが3.6%で、多くの卒業生が現在も働いていることがわかる（参照：GⅡ-6）。



(3) 就業に関する考え方について

「結婚するまでは、今の会社（園）で働く」が32.0%と最も高く、結婚が転職のポイントになっていることが伺える。また、「子どもができるまで、今の会社（園）で働く」が12.6%と結婚と同様、出産も、転職のポイントになっている。「定年を迎えるまで今の会社（園）で働く」は17.5%に止まっている（参照：GⅡ-7）。



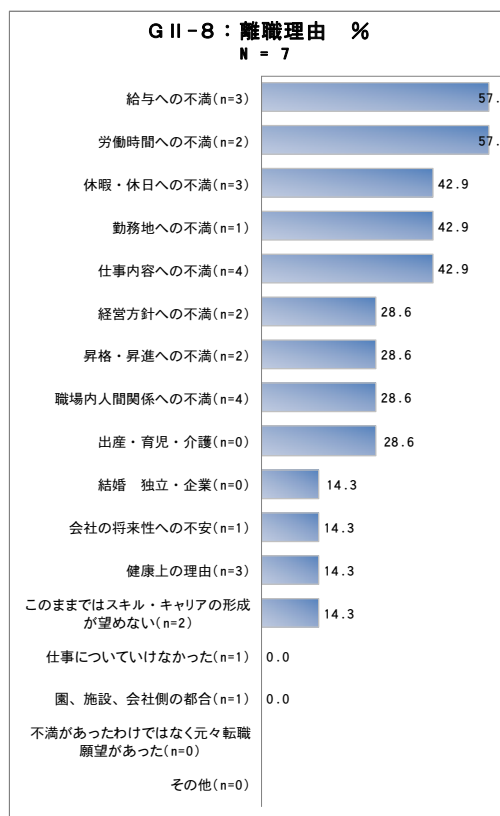
卒業後3年以内に離職した理由は、給与、労働時間への不満が57.1%と高く、次いで、休暇・休日、勤務地、仕事内容への不満が42.9%となっている（参照：GII-8）。「(2)現在の就業状況について」で示したように、3年以内の離職率は低いものの、3年以内で離職する場合はネガティブな要因による影響が強い。また、離職までの期間が1年未満の者が多く、今後の就職支援について再考していく必要性が伺える。

＊その他の離職理由

嘱託保育士1年働き、公務員合格の為、他園へ転勤になった。1度嘱託を退職という扱いになる。

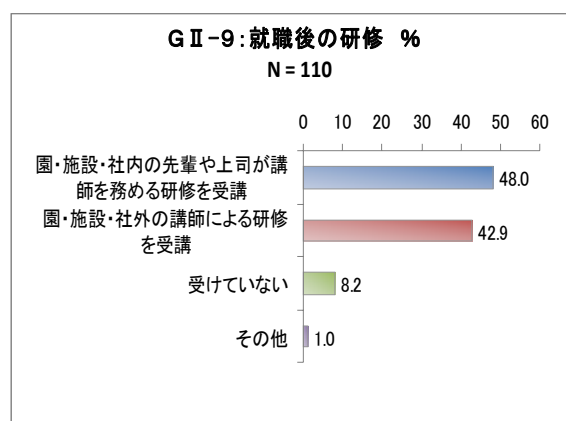
＊離職までの期間

2ヶ月・・・2名	4ヶ月・・・1名
5ヶ月・・・4名	
1年・・・2名	2年・・・2名



(4) 就職後の研修について

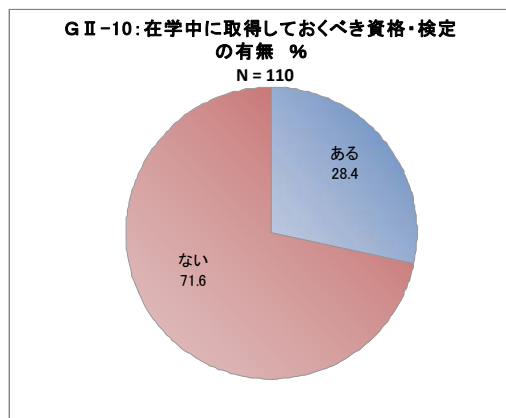
「園・施設・社内の先輩や上司が講師を務める研修を受講」するが48.0%と、「園・施設・社外の講師による研修を受講」するが42.9%と、ほぼ同じ割合で研修を受けていることがわかる（参照：GII-9）。いずれの形にせよ、多くの卒業生が研修を受ける機会を与えられている。



(5) 在学中に取得しておくべき資格・検定について

卒業までに、幼稚園教諭、保育士、介護福祉士の資格を取得して勤務していることもあり、在学中に他に資格・検定を取得する必要性を有していないが71.6%と高い。在学中に資格・検定の必要性がある取得も勤務に関係した内容が多いことがわかる(参照:GⅡ-10)。

一方、現在学科が重視していない資格も含まれており、この結果を参考に、学生のニーズについて再考する必要がある。

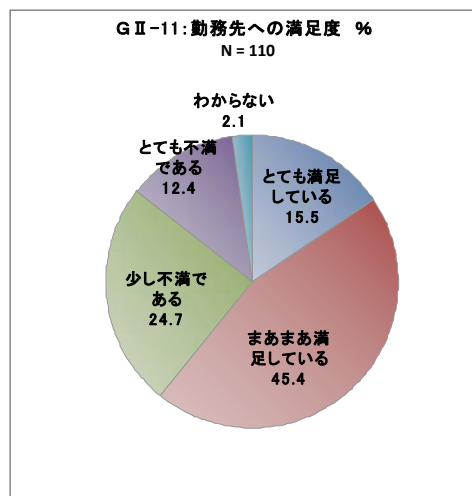


* 在学中に取得しておくべきだった資格・検定

レクリエーション (4名)	漢字検定 (4名)	公務員 (3名)	ピアノ (2名)
パソコン (2名)	人権	一般事務	医療事務
介護福祉士	福祉レクリエーションワーカー	音楽表現	英検
手遊び	自分を知ること	英語以外の語学 (ポルトガル語、スペイン語他)	エレクトーン
地域福祉をもっと専門的に			

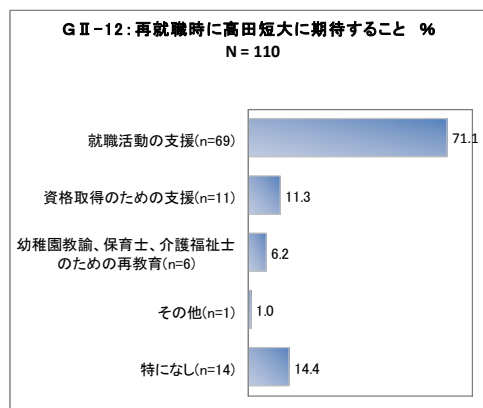
(6) 勤務先の満足度について

とても満足しているとまあまあ満足しているとで、60.9%の卒業生が満足している傾向にあるものの、37.1%が何らかの不満を抱きながらも継続して勤務している(参照:GⅡ-11)。



(7) 再就職時に高田短期大学に期待することについて

就職活動の支援が71.1%と最も多く、転退職時における再就職支援に期待していることがわかる。本年度より、本学のホームページで中途採用求人情報を掲載するようになり、昨年度(年間で数件)よりも卒業生のキャリア相談件数(半期で9名)が増してきている(参照:GⅡ-12)。



(8) 勤務に満足している理由について（具体的記述）

- ・以前は不満を感じる職場だったが、現在の職場ではほぼ満足している。自分の思いに合った保育ができるから
- ・お給料もいいし、先輩方にとってもよくして頂いていて、何より楽しい
- ・環境が良い
- ・休日など休みがしっかりしている。毎日楽しく仕事している
- ・給料が良い。1人で担任を任せてもらえるので、やりがいがある
- ・行事は大変だが色々相談しながら、自分なりの保育ができていくから
- ・勤務先の人間関係が良いから
- ・勤務時間や給与、人間関係
- ・子どもがとてもかわいい
- ・子どもたちが伸び伸びと過ごせていると、周りの先生方にも信頼されつつあるから
- ・子どもと過ごす時間が楽しく、忙しい毎日充実した生活が送れている為
- ・様々な経験ができ、姉妹園でもまなべるから
- ・仕事が楽しい
- ・仕事内容としては大変
- ・公務員として将来に向けた待遇も良く、公立園という事で守られ、保育もしっかりしている
- ・自分に合った職場だと思うから
- ・自分に合っている事
- ・自分の努力を認めてくれる
- ・週休2日で定時に帰宅する事ができ、休憩時間もあるところ
- ・上司がとてもよくしてくれている
- ・保育士を大事にしている園であることを様々な場面で実感できるから
- ・職員さんがとても優しい。みんな仲良く仕事ができているから
- ・職員同士の関係がとても良い
- ・職員の環境に恵まれている
- ・職員の間人間関係がよく、田舎なのでおじいちゃんおばあちゃんが多く、家庭との連絡が取りやすい
- ・職場が楽しいので、満足しています
- ・職場関係が良く働きやすい
- ・職場の環境が整っている
- ・職場の先輩方が優しく、人間関係が良い
- ・職場の人間関係に恵まれ、仕事にやりがいがあるため
- ・スタッフ、利用者共に私自身成長出来るような方たちばかりで満足している
- ・先輩方がとても良くしてくれる。指導して下さるから
- ・先輩方も温かい人たちばかりで、お給料にも不満がないから
- ・先輩が優しい。仕事は厳しいですが

- ・先輩に恵まれ、皆さんとも優しい
- ・残業がなく書類等も少ないので、私には合っている
- ・先輩の保育方針がしっかりしているため
- ・先輩やパートの先生とも仲良く出来、人間関係がとても良い
- ・尊敬できる先輩方と一緒に楽しく働かせてもらえるため
- ・助けてくれる先輩、上司がおり、ずっと憧れだった職業なので
- ・楽しい職場である為
- ・楽しく保育が出来る
- ・人にも恵められている
- ・通勤に便利だから
- ・丁寧に仕事を教えてもらえる
- ・楽しい職場
- ・得に理由はなし
- ・どこへ行っても多少の不満はあるから今でいいと思う
- ・人間関係があまり恵まれ、良くしてくれる人も居るから過ごしやすい。辛いことがあっても、子どもたちの笑顔が励みになる
- ・人間関係がとても良い
- ・自分の保育ができる
- ・50代のベテランの先生も沢山いるので勉強になる
- ・人間関係がまあまあだから
- ・人間関係がよく、園の方針ややり方が好きだから
- ・人間関係が良好で、仕事内容も特に不満が無い
- ・人間関係と労働条件がまだ良い方だから
- ・人間関係にとっても満足しているし、職場の雰囲気が良い。職場が自宅から近い
- ・福利厚生がしっかりしていること
- ・保育以外の色々な事を学べる
- ・経験してどんどん保育が楽しくなってきた
- ・保育理念が自分に合っている
- ・安定している
- ・毎日が忙しいが、自分の好きな仕事が出来て、充実している
- ・まだ園の流れに一生懸命ついていっていますが、とても忙しい日々です
- ・やりがいがある

Ⅱ-2. 【オフィス情報学科：卒業生向け】キャリアに関するアンケート調査結果

1. 調査の概要

(1) アンケート調査の目的

本学オフィス情報学科を卒業した学生の現状を把握するとともに、キャリアに対する考え・意識を把握することを目的とする。

さらに、本学を卒業し社会に出た立場である卒業生から大学生生活を振り返る意見を収集することで、今後の学生指導の参考とする。

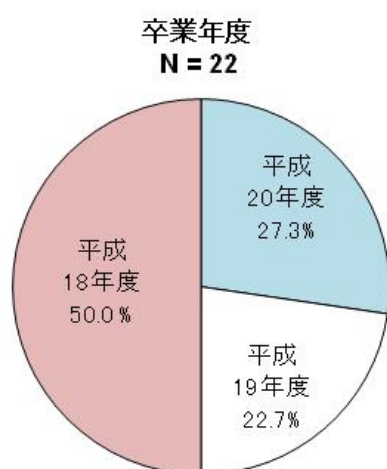
(2) アンケート調査の期間

平成 21 年 9 月 15 日（火） ～ 平成 21 年 10 月 9 日（金）

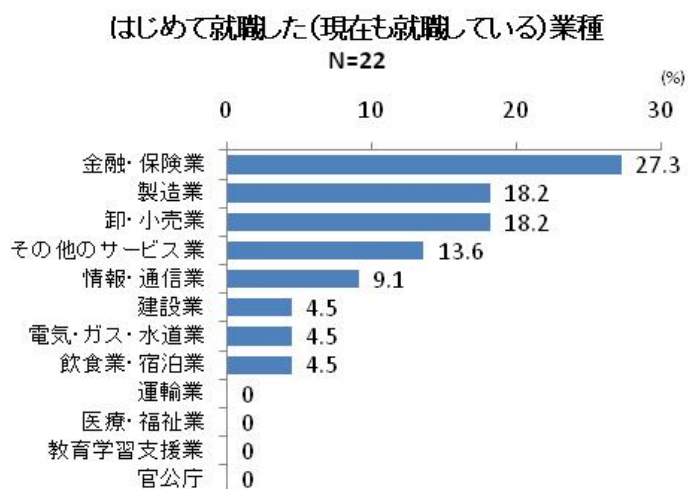
(3) 調査対象

本学オフィス情報学科を平成 19 年 3 月以降に卒業した卒業生

< 卒業年度 >



< 業種 >



(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数 152 先

有効回答先数 19 先

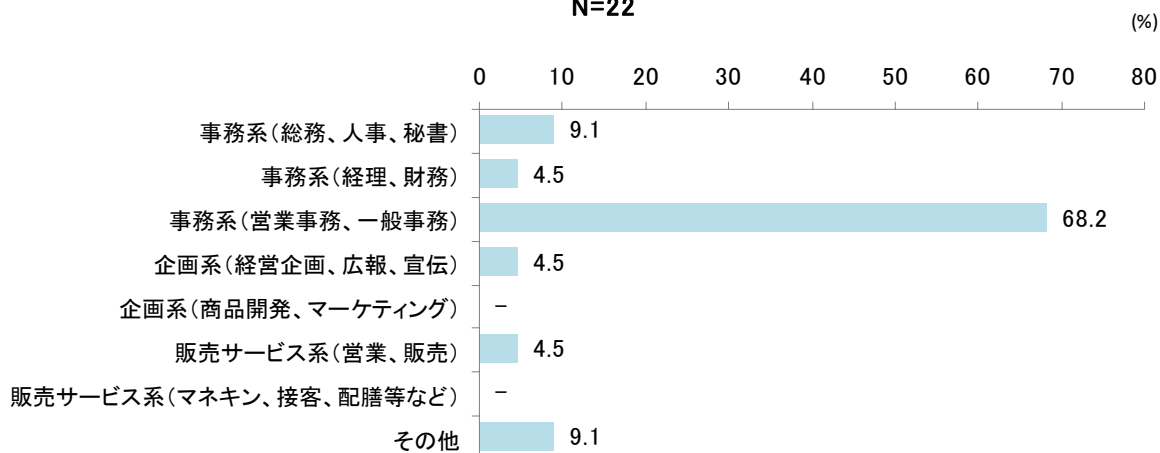
回答率 12.5%

2. 調査結果

(1) 卒業後、初めて担当した（あるいは現在も担当している）職種について

本学を卒業後、初めて担当した（あるいは現在も担当している）職種は、事務系のなかでも主に営業事務、一般事務を担当している学生の回答比率が非常に高い（参照：GⅡ-13）。

GⅡ-13: 初めて担当(現在も担当)している職種
N=22

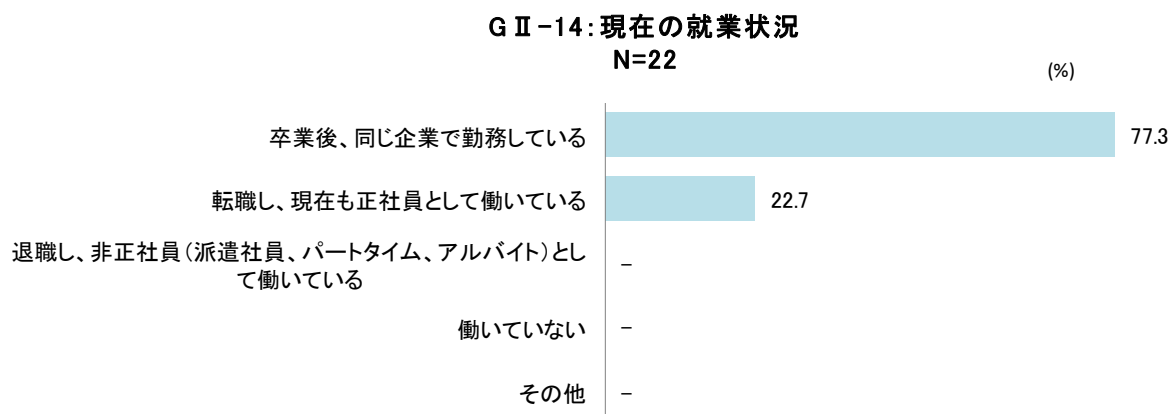


担当業務の具体的内容の記述

- ・お客様から注文を受けた品物を伝票にあげて、配達してもらうようお願いする。在庫が足りないと業者に注文する
- ・サービスカウンターのレジ、接客
- ・商品の注文、店頭での接客、電話応対
- ・庶務業務全般。勤怠のチャックや、購入依頼の確認など
- ・担当地区の事務処理
- ・電話応対、電話注文の受注、商品の在庫確認、締め処理、伝票の発行
- ・電話やFAXで病院から注文を聞いたり、担当している病院に持って行く商品の伝票を作成したり請求書を作成
- ・パソコン、プリンターなどのトラブル対応。プログラムの作成
- ・秘書業務、庶務業務、ファイリング、接客
- ・プログラマー、VBによる医療保険関係のシステムの作成
- ・伝票発行、本社と支店での荷物のやりとり（データ上）
- ・基幹システム構築（インフラ系）、パソコンのセットアップや故障時の対応、積算管理、各営業所員への社員教育、マネジメントレビューの管理、新入社員研修
- ・銀行窓口業務、営業
- ・窓口業務
- ・料金業務
- ・エステティシャン、コース商品の提供・販売

(2) 現在の就業状況について

卒業生の現在の就業状況は、有効回答者である22名のうち17名(77.3%)は卒業後、同じ企業で勤務を続けており、5名(22.7%)が転職を経験し、転職先で現在も正社員として働いている結果となった(参照：GⅡ-14)。



転職を経験した5名のうち2名は、離職した理由に、労働時間、仕事内容、職場内人間関係への不満をあげている。労働時間、仕事内容、給与、休暇・休日に関しては、事前に公開されている情報であり、就職活動中に可能な限り実情を把握する情報の収集が肝心である。また、「仕事についていけなかった」と回答した卒業生もあり、十分な対応が必要である。

離職した理由	件数	(全体)%	(除不)%
労働時間への不満	2	40.0	40.0
仕事内容への不満	2	40.0	40.0
職場内人間関係への不満	2	40.0	40.0
給与への不満	1	20.0	20.0
休暇・休日への不満	1	20.0	20.0
経営方針への不満	1	20.0	20.0
会社の将来性への不安	1	20.0	20.0
健康上の理由	1	20.0	20.0
このままではスキル・キャリアの形成が望めない	1	20.0	20.0
仕事についていけなかった	1	20.0	20.0
会社側の都合(倒産、人員削減など)	1	20.0	20.0
勤務地への不満	-	-	-
昇格・昇進への不満	-	-	-
出産・育児・介護	-	-	-
結婚・独立・企業	-	-	-
不満があったわけではなく元々転職願望があった	-	-	-
その他	-	-	-
不明	0	0.0	
N (%ベース)	5	100.0	5

(3) 就業に関する意識について

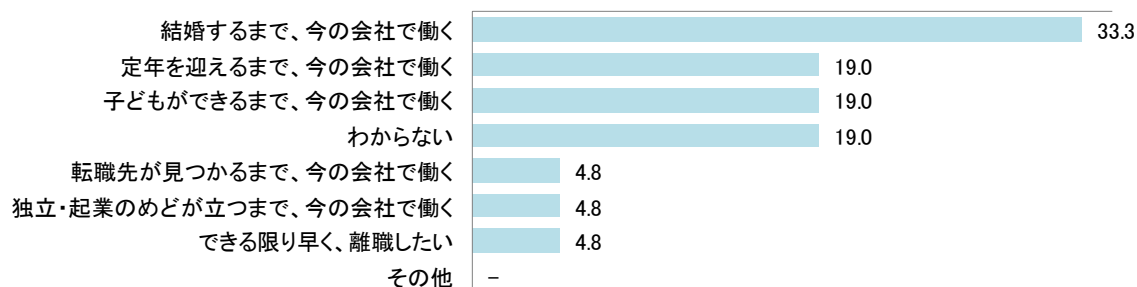
卒業生の就業に関する意識は、「定年を迎えるまで、今の会社で働く」と考えている比率は19.0%で、最も高いのは「結婚するまで、今の会社で働く」で33.3%であった。

すでに離職することを視野に入れながら現在就業している姿も見受けられる(参照:GⅡ-15)。

GⅡ-15: 就業に関する意識

N = 21

(%)



(4) 社員研修について

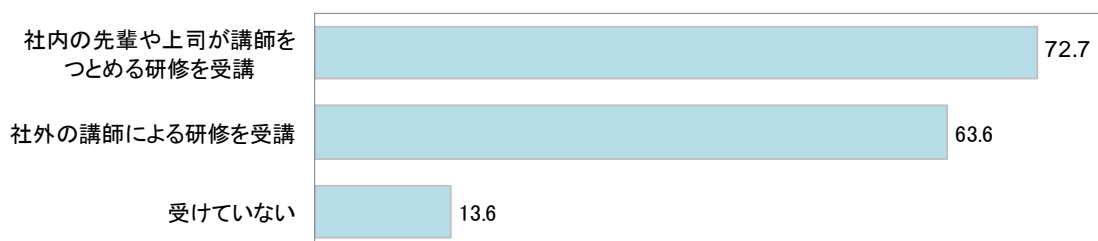
就職後、社員研修を受けた比率は86.4%と高いものの、13.6%に相当する3名は社員研修を受講していない実態がある。社員研修を実施している企業の多くでは、社内講師による研修と社外講師による研修を組み合わせ実施していることがわかる(参照:GⅡ-16)。

卒業生が入社後に受講した社員研修の具体的内容は、次ページの通りである。

GⅡ-16: 社員研修の有無

N = 22

(%)



社員研修で受講した研修内容の具体的記述

- ・ 1ヶ月泊まり込みの研修（3泊4日）。半年間は1ヶ月に1回くらい研修があった
- ・ 挨拶の仕方
- ・ 会社の研修所へ1週間、泊まり込みで行き、接遇マナーや会社の経営理念、電話応対などを教わった
- ・ 技術、信販、接客、マナー、挨拶、商品の内容
- ・ 規則、サービスの勉強及び実地訓練
- ・ 業務内容やリース業について社内教育を受けた。短大で学んだ接客、応対を社外講師より学んだ
- ・ 社内でのプログラミングの研修と、社外での高短で習ったビジネスマナーの研修
- ・ 社内研修：ビジネスマナー（挨拶、お茶だし、名刺交換）、社外研修：ビジネスマナー（実際にロールプレイングして、ビデオ撮影→周りからの評価）
- ・ 社内では、会社の就業規則や行事の心得など。社外研修では接客応対、電話対応などや保険について。会社の取り組みでCS研修を受講した。任意保険を扱えるよう試験対策講座を受講した
- ・ 正式に入社する前に、社内職員によるマナーや電話応対の仕方、金融についての研修を受けた。入社後は宿泊研修で県外に行き、社外の講師による研修を受講した。主に身だしなみ、電話応対、接客の仕方、言葉遣いなど細かく指導された。後は、取得しなければいけない資格取得のために、社内の職員や社外（生命保険など）の講師による講座を受講した
- ・ 接客の応対や電話応対などの研修に参加した
- ・ 電話応対、お茶だしなど基本的なマナーを先輩の講師の方から教わった。また、仕事で使用するパソコンの操作の仕方など業務遂行に必要なスキルを先輩から教わった。電話応対の訓練のため、社外の研修会に参加した
- ・ 電話応対マナー・接遇について社外講師を招き、本社で受講した。文章の書き方のほか、保険業に必要な商品知識の研修があった
- ・ 入社直後に社外講師からマナー研修を受けた。グループウェア検討時に社外で研修を受けた
- ・ 高田短大で習ったこととほぼ同じ内容のビジネスマナー研修を受講した。コンプライアンス研修や人前で話す実習なども受講した
- ・ ビジネスマナーの研修など社内の研修を受講した
- ・ 前職では社外の講師に電話応対、お客様への対応など教わった。今の職場では社内の講師に企業方針の意味、声出し、仕事の目標などについて勉強した
- ・ 社外講師を招き研修を受けた
- ・ レジの練習、電話応対、あいさつ

(5) 在学中に取得しておけば良かったと思う資格・検定、勉強しておけば良かったことについて

<取得しておけば良かったと思う資格・検定>

- ・ 国家資格
- ・ 医療事務
- ・ 英語検定
- ・ 漢字検定
- ・ ファイナンシャルプランナー
- ・ 日商簿記2級
- ・ 電卓検定
- ・ システムアドミニストレータ
- ・ 秘書検定

<勉強しておけば良かったこと>

- ・ エクセル
- ・ ホームページを作成してからの細かい接続の仕方
- ・ パソコンの応用編
- ・ タイピングの練習をしておけばよかった
- ・ 金融関係に勤めているのでFPなどの知識を勉強しておきたかった
- ・ 簿記2級が取得できるよう集中した授業時間が欲しかった
- ・ ビジネスマナー
- ・ お茶の入れ方

<その他の記述>

- ・ 十分役に立っています

(6) 卒業後、初めて就職した企業への満足度について

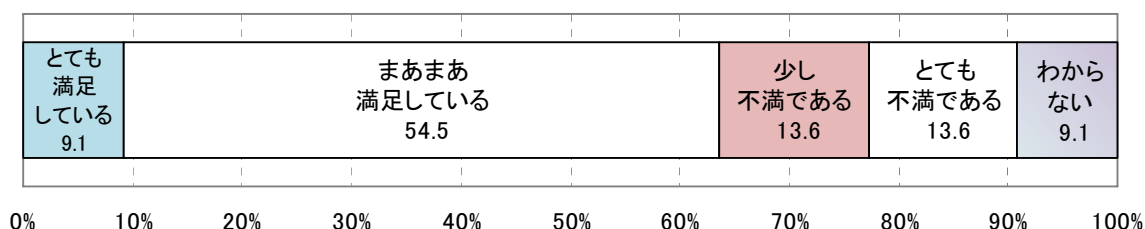
卒業後、初めて就職した企業への満足度については、「とても満足している」と「まあまあ満足している」との合計比率は63.6%（14人）で、「少し不満である」と「とても不満である」との合計比率は27.2%（6人）となった（参照：GⅡ-17）。

満足に感じている理由には、希望していた業種、企業に就職しモチベーションを高めながら仕事ができている様子がうかがえる記述と、職場での人間関係が良好である記述が多く見受けられる。

一方、不満に感じている理由は、人間関係と労働条件によるものが記述されている。

GⅡ-17: 初めて就職した就職先への満足度

N = 22



<満足している理由の具体的記述>

- ・銀行に就職できてとても満足している。家族がとても喜んでくれた。
- ・仕事をする重み、楽しみを知ることができた。
- ・自分が働きたいと思う企業に就職できたから。やりたかった事だったので、いやな事もあるが「やりたかった事」という部分で気持ちをカバーできる気がする。
- ・自分自身が憧れていた仕事でもあったので、満足している。自分がやりたかった窓口にもださせてもらっているので満足である。
- ・地元なので職場が家から近いです。休みもきっちりしているからです。分からないことは、まだまだありますが、一つ一つ先輩が教えてくれます。それができるようになると、ものすごい達成感があります。後輩に指導もできるようになって、毎日がすごく楽しいです。
- ・社内の人も優しく、楽しい人が多いので楽しい。ONとOFFがしっかりしていて良い。厳しいときもあるが、きちんとフォローしてくれる。
- ・人間関係が良い。お客様が親切。
- ・働きやすい環境です。
- ・人がいい。支えてくれます。みんな親切。頑張れます。

- ・若手を育てたいと考えている上司を持ち、入社間もない頃から色々な仕事を教えてもらい任されるようになったため、やりがいがある。産休、育休の制度が整っている。
- ・私が所属している部は、みなさんいい人ばかりで人間関係が良いから。役員の方でも、きさくに話しかけてくれるから。
- ・家から通えて休みもカレンダー通りなので。給料が少ないのが悩みです。
- ・今の職場自体には大満足なのですが、私の場合6年契約でその先がまだ見えていない状態なので、少し不安になることがあります。できれば、今のところですと働きたい。
- ・早く帰れるから

<不満足である理由の具体的記述>

- ・1に利益を考える感じだった。
- ・会社の方針と人間関係
- ・人間関係
- ・基本給が少ない。人間関係（同期の女子が少ない。年齢が年上すぎる）
- ・先輩が初日から遅刻しても謝らなかった。先輩からの説明があまりなかった。
- ・労働時間が長くて体が持たなかった。
- ・残業が多すぎるから
- ・休みが少ない、労働時間が長い、昼ご飯の時間がない。

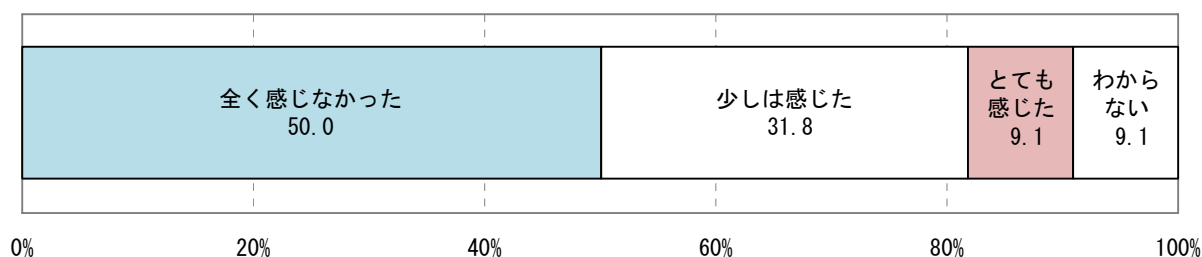
(7) 男女格差について

就職活動時から入社後に至るまでに、男女格差を感じたかについては、半数の卒業生が「全く感じなかった」と回答している（参照：GⅡ-18）。

しかし、男女格差を「少しは感じた」あるいは「とても感じた」卒業生の具体的記述には、就職活動時に関するものは見当たらず、入社後に感じた格差の記述のみである。

具体的記述には、仕事内容や処遇が男性に比べて不遇であるとする記述が多いなか、「重い荷物を持っている時に手伝ってくれた」とメリット記した記述もあった。

GⅡ-18：就職活動あるいは就職後の男女間格差
N = 22



<男女格差を感じた時の具体的記述>

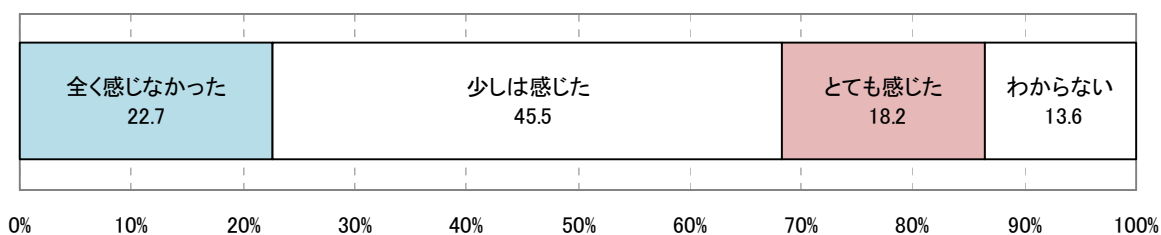
- ・ 男の人の方に優先的に仕事がまわっていく
- ・ 「女の子だから。」と、まるめる感がある。名前で呼ばない時がある。仕事では格差を感じています。
- ・ 女性は営業には出ることができない。隣のビルへ届け物をするだけでも、「女性は危ない」という理由で行かせてもらえない。
- ・ 仕事内容の違いや女性管理職の少なさ
- ・ 仕事ができる女性でも、他の男性社員に比べると出世できていない
- ・ 女性の管理職がいるといっても男性に比べたら1割以下であるので、まだまだ男女格差があると感じた
- ・ 男性は出世が早い
- ・ 重い荷物を持っている時に手伝ってくれた

(8) 学歴格差について

就職活動時から入社後に至るまでに、学歴格差を感じたかについては、「全く感じなかった」比率は 22.7%に止まり、「とても感じた」あるいは「少しは感じた」卒業生は 63.7%に達した（参照：参照：G II-19）。

学歴格差を感じた卒業生の具体的記述には、就職活動中に四年制大学との格差を求人数と学校名で感じた記述があったほか、入社後に給与面で学歴格差を感じたとする記述が多い。

G II-19: 就職活動あるいは就職後の学歴格差
N = 22



<学歴格差を感じた時の具体的記述>

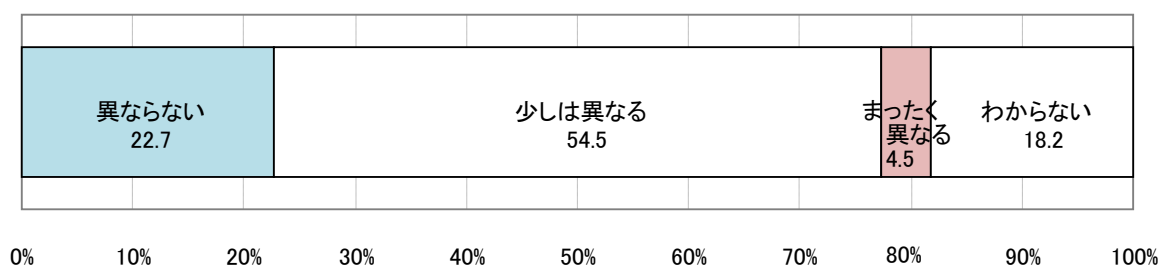
- ・ 求人を見たときに大学卒業以上というのが、目立った。2年違うだけでこんなにも求人に違いがあるとは思わなかった
- ・ 採用してくれる企業の数が全然ちがう
- ・ 自分自身は感じないが、開発職はまず学校名で採用するかを決めているようだ
- ・ 給料が3万円も違う
- ・ 給料と見習い期間に差がある
- ・ 大学生と短大生の給料の差
- ・ 短大生と大学生では同じ仕事をしていても基本給が違うから
- ・ 短大卒よりも大卒の人の方が多い
- ・ 同期でも有名大学出身者が多い。特に三重出身の一般職が多くいる
- ・ やはり大学生との学歴差を勉強面や給料面で感じました
- ・ 難しい言葉が使われた時

(9) 入社前後のギャップの有無について

卒業後、初めて就職した（あるいは現在も勤務している）企業に対して、入社前と後では印象が異なったかについては、「異なる」比率は22.7%に止まり、「まったく異なる」あるいは「少しは異なる」と回答した卒業生は59.0%に達した（参照：GⅡ-20）。

しかし、異なると回答した具体的記述をみると、「入社前の印象に比べ入社後の印象の方が良かった」と感じた卒業生も含まれている。

GⅡ-20：入社前後のギャップの有無
N = 22



<入社前後のギャップを感じた時の具体的記述>

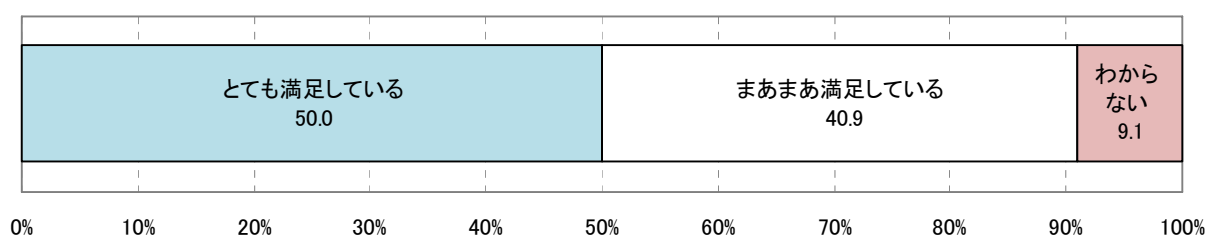
- ・思ったよりもフランクな会社だった
- ・思っていた以上に、明るく楽しいところです
- ・自分が思っていたより会社が大きくてビックリした
- ・厳しくない。女の子、女の子扱いされる
- ・何も知らないことだらけだったけど、「ここまで難しいのか!」と思った
- ・人数が多いよりも、少ないくらいの方が、仕事も覚えやすく雰囲気もいいと思っていたが、皆さんが忙しくしていることがわかるために、気軽に聞ける人がいない
- ・ノルマや検定試験が多い
- ・もっとスマートで楽な仕事だと思っていた。窓口は窓口のことだけすればいいと思っていたが、現実はかなり肉体的労働で本当に体力勝負という感じ。法律なども念頭において仕事をしないとイケないので、大変です
- ・金融機関とはいえ、企業であるゆえ利益追求の部分もあることを知ったので、少し異なる
- ・事務系と思い入社したが、営業がメインでノルマがとても大きい
- ・就業規則が特に厳しく感じられ、労働基準法に違反していた
- ・すごく地味でかなりの努力が必要

(10) 高田短期大学の卒業生であることへの満足度について

高田短期大学の卒業生であることへの満足度については、「とても満足している」と回答した卒業生が50.0%であった。「わからない」と回答した卒業生が9.1%あったものの、不満足であると評価した卒業生は一人もいない結果となった（参照：GⅡ-21）。

満足に感じる具体的記述には、高田短期大学で学んだことが実社会でも生かしていること、就職支援をしてもらえたことなどの記述がある中で、大学に対する苦言を含んだ記述も含まれており、今後の本学における教育を検討していく上で参考にしていく必要がある。

GⅡ-21：本学卒業生であることの満足度
N = 22



<高田短期大学の卒業生であることを満足に感じる具体的記述>

- ・高田短期大学在学中に電話応対を勉強させていただいたので、会社に入ってからスムーズに電話応対ができたから
- ・電話応対の仕方、来客へのお茶の出し方など練習したので、同期の子と比べると上手くすることができるため、高田短期大学でしっかり練習していてよかったと思っています。上司や先輩方からも対応が良いとか言われました
- ・特にないけど、満足している
- ・友達が増えた
- ・初めて受けた面接で、今の会社に入社することが出来ました。良い就職先を紹介して頂き、ありがとうございます
- ・三重県で大きな名の知れた会社に入ることができて、とても感謝しています。ゼミで教わったことが生かされていると思います
- ・よい環境で勉強ができ就職面でも支援していただき本当に過ごしやすい環境でした

<高田短期大学の卒業生であることに関するその他の具体的記述>

- ・高田短期大学での学習はとても「ため」になると思っています。会社自体は、まわりに高卒の人や、地元ではない人ばかりなので、特に何か言われたりすることもないです。高田短期大学を知らない人の方が多いくらいで、少し寂しい
- ・高田短期大学のおかげでオフィスのスキルを身につける事ができた。高田短期大学で薦められた会社に就職したが、会社側に辞めて下さいといわれた
- ・入学して良かったと思うが、勉強などしていくうちに周りの人達とうちとけることができなく、楽しい学生生活を過ごすことができなかつたし、少し不信感に思うところもあったため
- ・私は、OLとなっても「すぐに大丈夫」と言いやすい、ビジネスマナーなどの基本的な知識を身につけたつもりです。ですが、1つ下に後輩（高田短期大学）が入社してきたのですが、会話をしてみるとレベルが違ふと感じました。私は、高田短期大学で勉強して良かったと自信がありますが、後輩を見るとレベルの低さが少し恥ずかしいです

Ⅲ—1. 【全学科：就職先向け】本学卒業生に対する能力評価結果

1. 調査の概要

(1) アンケート調査の目的

本学、子ども学科、人間介護福祉学科、オフィス情報学科の全学科を卒業した学生の就職先となっている私立幼稚園、私立保育園、私立施設等と企業において、本学卒業生に対する能力評価の現状を把握するとともに、キャリア支援のあり方等へ生かしていくようにする。

さらに、本学卒業後、卒業生による自分自身に対する能力評価結果（Ⅲ—2）と比較分析することで、今後の学生指導の参考とする。

(2) アンケート調査の期間

平成21年9月15日（火） ～ 10月9日（金）

(3) 調査対象

社団法人三重県私立幼稚園協会、三重県私立保育園連盟に加盟する幼稚園、保育園
県内介護老人福祉施設等、県内企業等

(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数	子ども学科関係	227 先
	人間介護福祉学科関係	30 先
	オフィス情報学科関係	680 先
	計	937 先
有効回答先数	子ども学科関係	83 先
	人間介護福祉学科関係	6 先
	オフィス情報学科関係	43 先
	計	132 先
回答率		<u>14.1%</u>

2. 調査結果

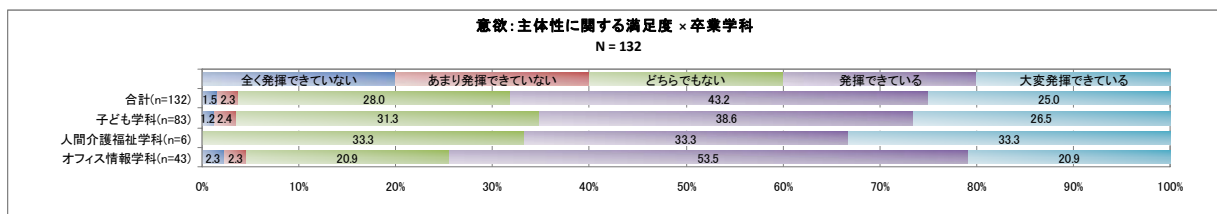
過去3年間に採用した卒業生への満足度に関する設問

意欲について

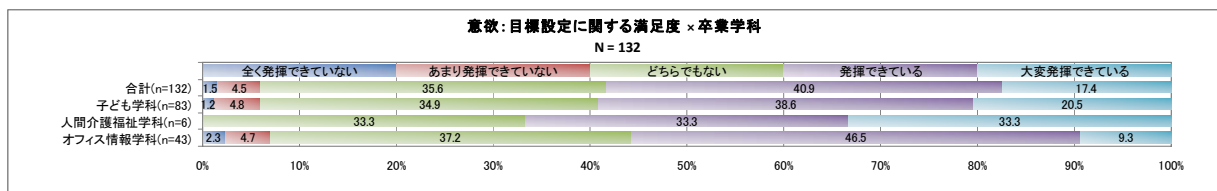
全学科生の合計で、

- ・主体性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は68.2%と、まずまずの評価である。
- ・目標設定は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は58.3%で、「あまり発揮できていない」と「全く発揮できていない」とで6.0%である。
- ・規律性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は69.5%と、まずまずの評価である。
- ・責任感は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は75.0%と高い評価である。

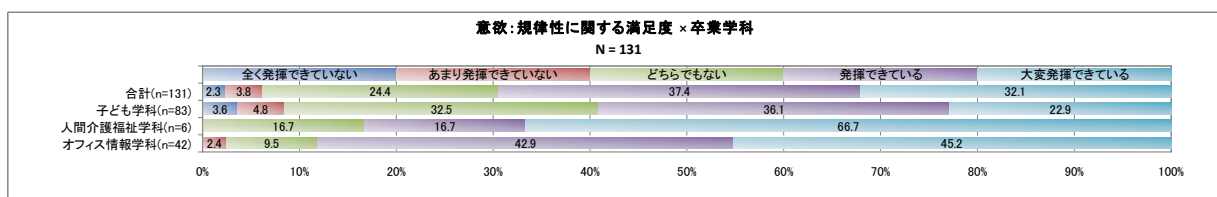
①主体性



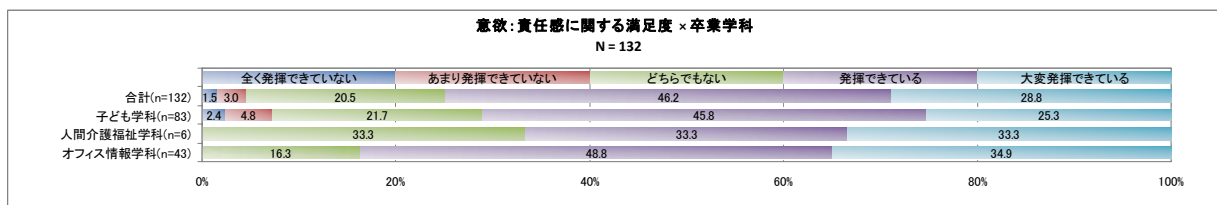
②目標設定



③規律性



④責任感

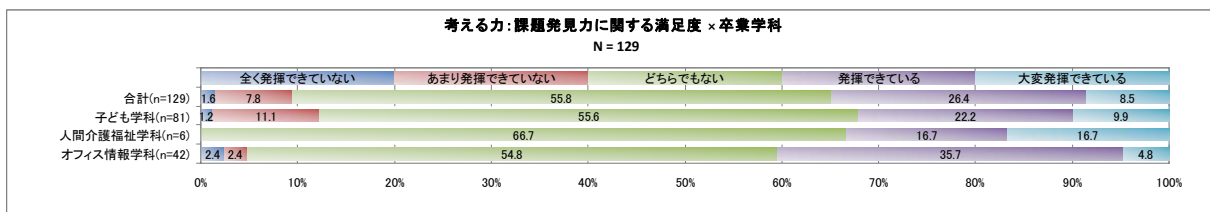


考える力について

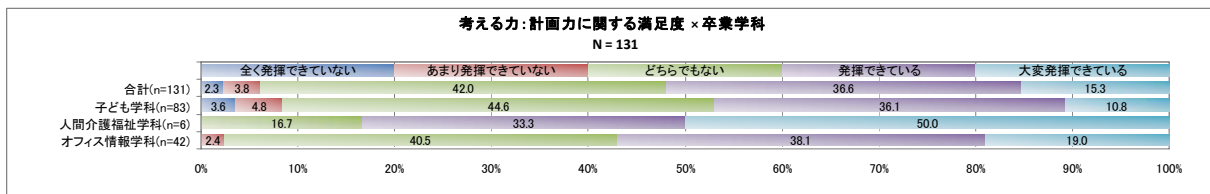
全学科生の合計で、

- ・課題発見力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は34.9%で、「あまり発揮できていない」と「全く発揮できていない」が9.6%となり、「どちらでもない」が過半数を超えているので、今後、課題発見力を高めていく必要がある。
- ・計画力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は50.9%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで6.1%となり、「どちらでもない」が42.0%となっているので、計画力も高めていく必要がある。
- ・創造力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は35.7%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで9.3%となり、「どちらでもない」が過半数を超えているので、今後、創造力を高めていく必要がある。

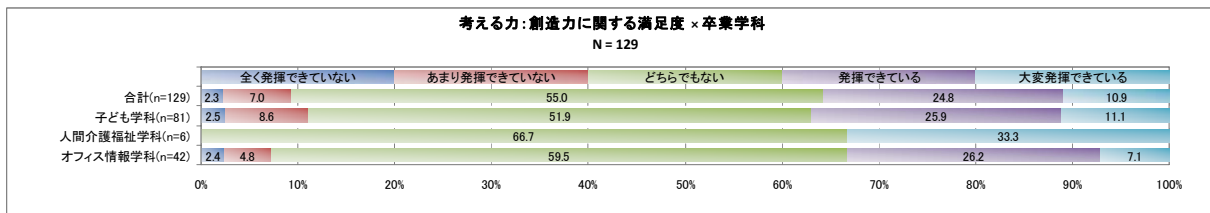
①課題発見力



②計画力



④創造力

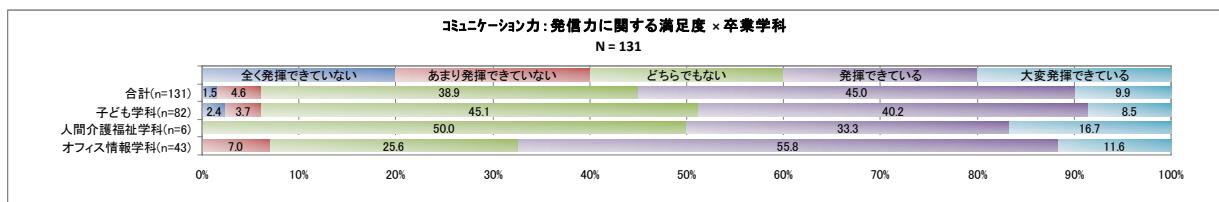


コミュニケーション力

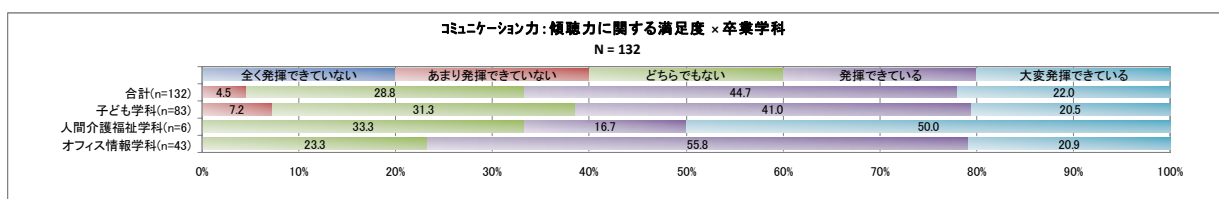
全学科生の合計で、

- ・ 発信力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は54.9%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで6.1%となり、「どちらでもない」が38.9%となっているので、発信力を高めていく必要がある。
- ・ 傾聴力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は66.7%と、まずまずの評価である。
- ・ 柔軟性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は53.4%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで7.8%となり、「どちらでもない」が39.7%となっているので、柔軟性を高めていく必要がある。
- ・ 協調性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は71.2%と高い評価である。
- ・ 情報伝達は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は45.8%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで8.4%となり、「どちらでもない」が45.8%と半数くらいであるので、情報伝達力を高めていく必要がある。
- ・ 組織、人間関係は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は66.4%と、まずまずの評価である。

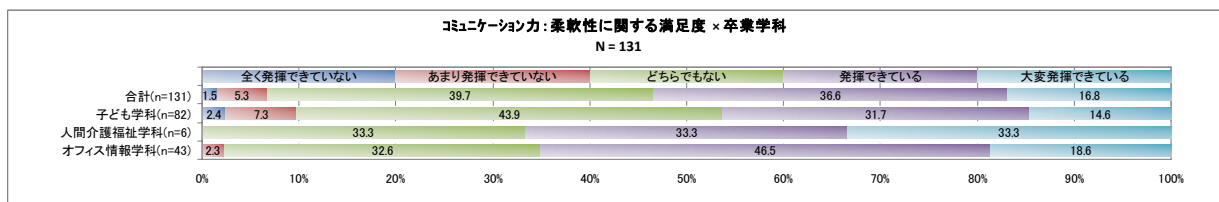
①発信力



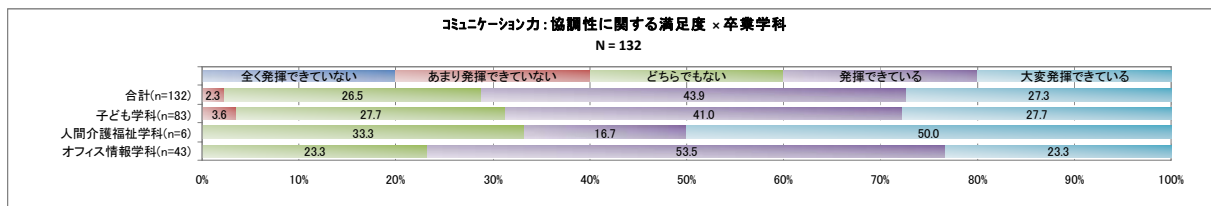
②傾聴力



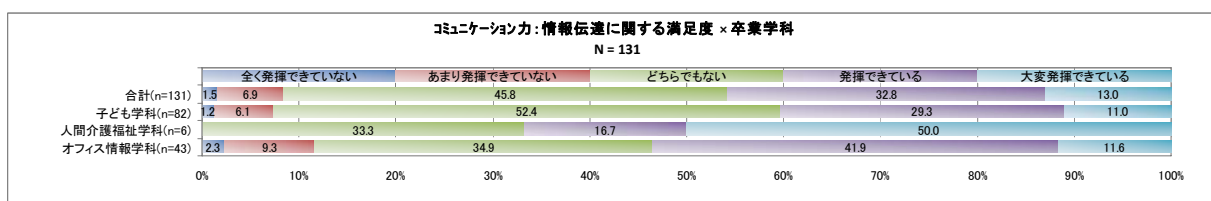
③柔軟性



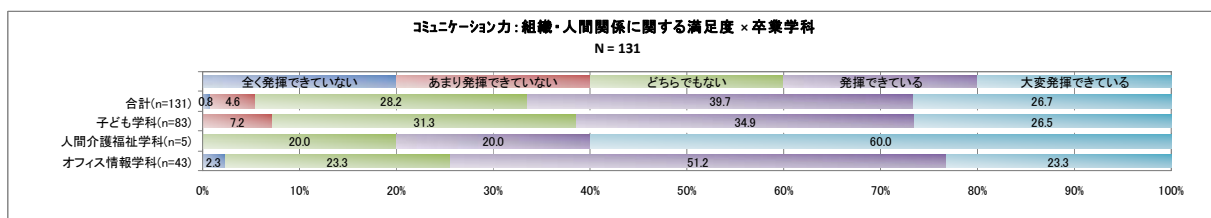
④ 協調性



⑤ 情報伝達



⑥ 組織・人間関係

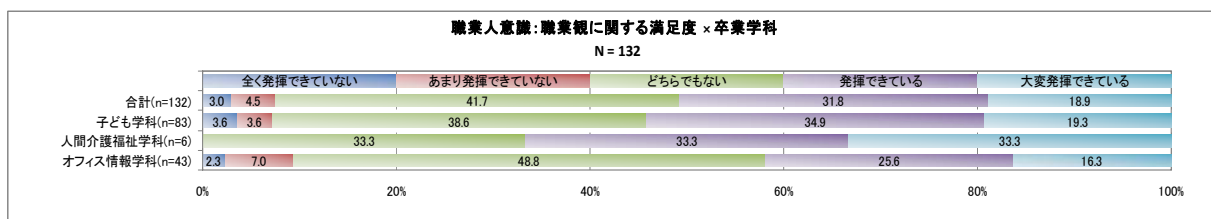


職業人意識

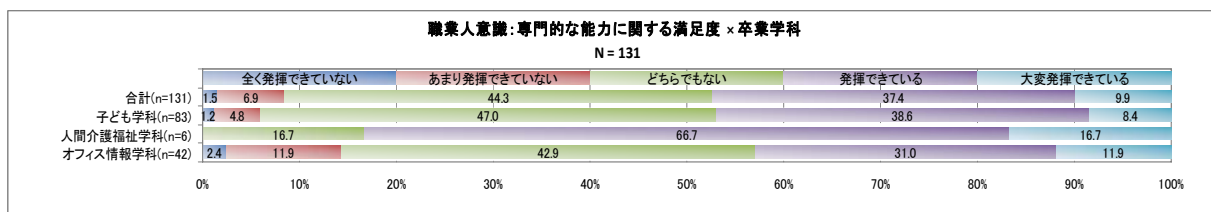
全学科生の合計で、

- ・職業観は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は50.7%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで7.5%となり、「どちらでもない」が41.7%と半数近くであり、職業観を高めていく必要がある。
- ・専門的な能力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は47.3%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで8.4%となり、「どちらでもない」が44.3%となっているので、専門的な能力を高めていく必要がある。
- ・実践力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は38.2%で、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで10.7%となり、「どちらでもない」51.1%となっているので、実践力を高めていく必要がある。
- ・向上心は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は56.9%で、「あまり発揮できていない」「発揮できている」とで3.8%となり、「どちらでもない」が26.1%となっている。

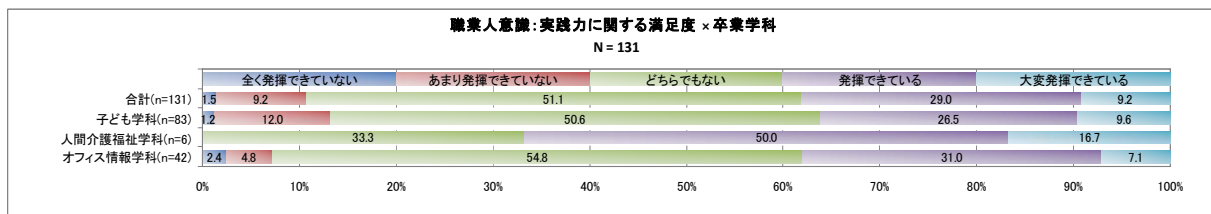
①職業観



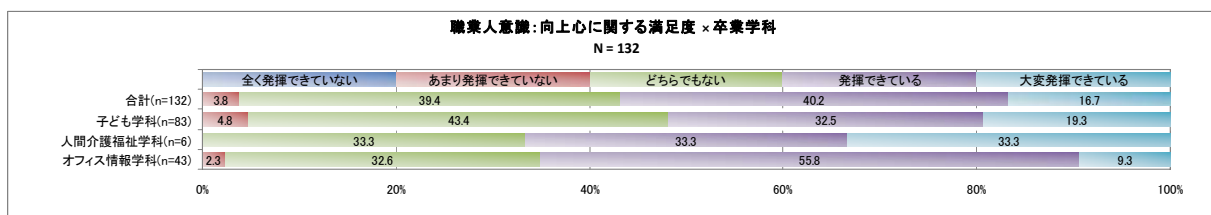
②専門的な能力



③実践力



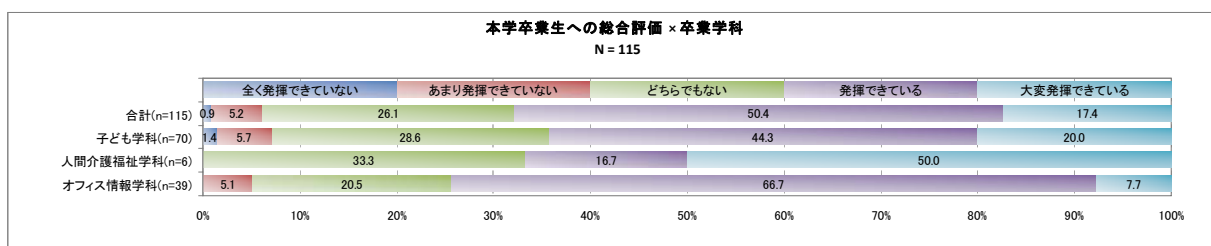
④向上心



総合評価

全学科生の合計で、

- ・総合的には、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は67.8%と高い評価を得ているが、どちらでもないと回答した比率も26.1%あることから、さらなる満足度を高めるために今後の教育活動で弱点を強化できるように工夫していく必要がある。



Ⅲ－２．【全学科：卒業生向け】自分自身の能力に対する評価結果

1. 調査結果の概要

(1) アンケート調査の目的

本学卒業後、社会に出て自分自身の能力に関して、「意欲」、「考える力」、「コミュニケーション力」、「職業人意識」の項目について自己評価の現状を把握するとともに、Ⅲ－１全学科卒業生就職先の能力評価の結果を比較検討する。

(2) アンケート調査の期間

平成 21 年 9 月 15 日（火） ～ 平成 21 年 10 月 9 日（金）

(3) 調査対象

本学、子ども学科・人間介護福祉学科・オフィス情報学科を平成 19 年 3 月以降に卒業した卒業生

(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数	子ども学科	417 人
	人間介護福祉学科	32 人
	オフィス情報学科	152 人
		<hr/> 計 601 人
有効回答先数	子ども学科	100 人
	人間介護福祉学科	10 人
	オフィス情報学科	23 人
		<hr/> 計 133 人
回答率	子ども学科	24.0%
	人間介護福祉学科	31.3%
	オフィス情報学科	12.5%
		<hr/> 計 22.3%

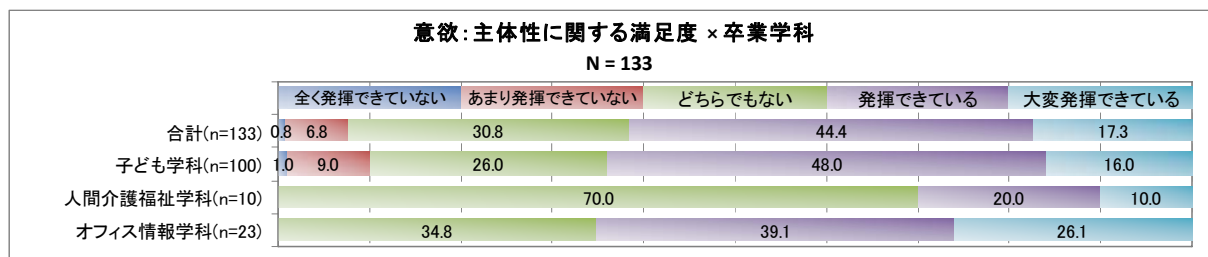
2. 調査結果

意欲について

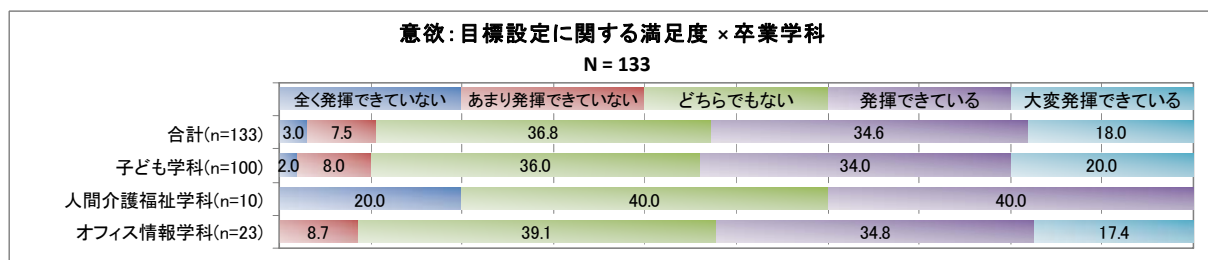
全学科生の合計で、

- ・主体性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」が61.7%の回答である。
- ・目標設定は、「大変発揮できている」と「発揮できている」が52.6%の回答である。
- ・規律性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は81.2%と高い。
- ・責任感は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で満足度は76.7%と高い。

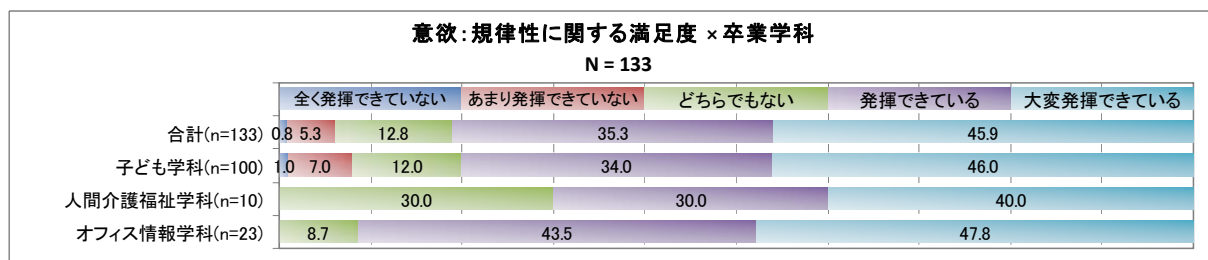
①主体性



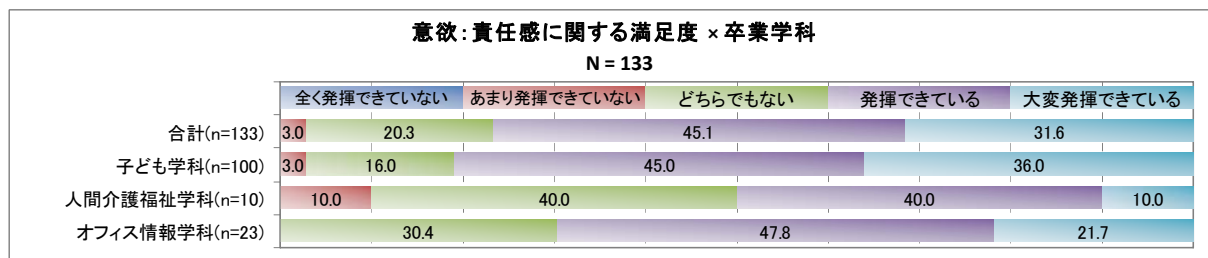
②目標設定



③規律性



④責任感

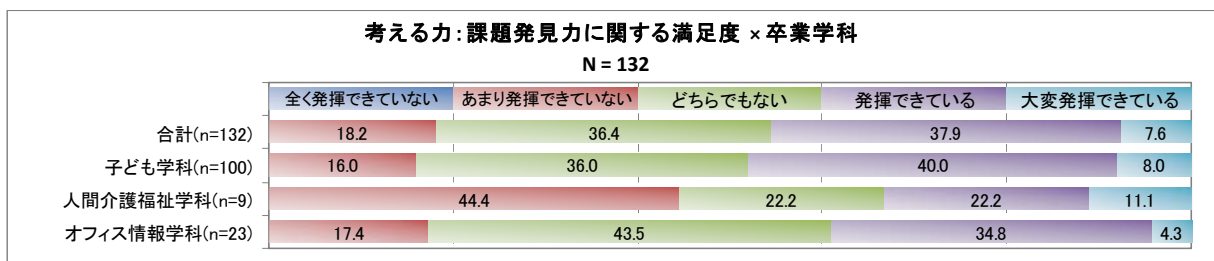


考える力

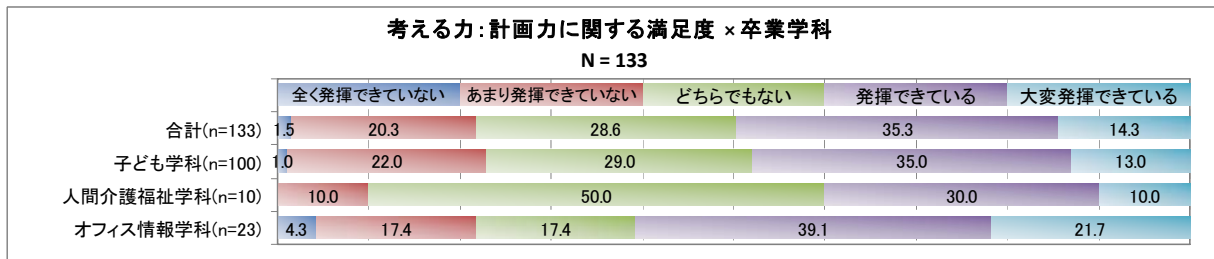
全学科生の合計で、

- ・課題発見力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で45.5%、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」が18.2%となっている。
- ・計画力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で49.6%、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで21.8%となっている。
- ・創造力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で40.6%、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで18.8%となっている。

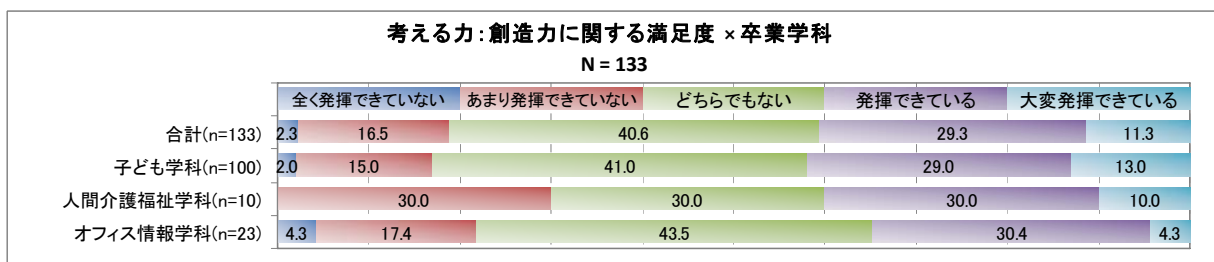
①課題発見力



②計画力



③創造力



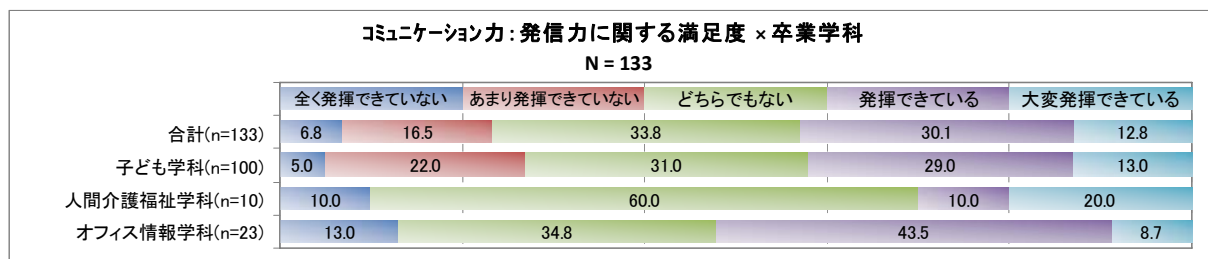
コミュニケーション力

全学科生の合計で、

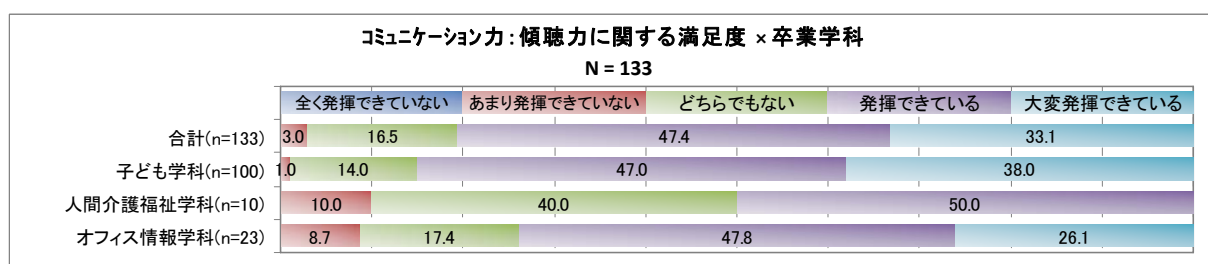
- ・発信力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で42.9%、「あまり発揮できていない」「全くはつきできていない」とで23.3%である。
- ・傾聴力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は80.5%と高い。
- ・柔軟性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は50.4%、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで15.8%である。
- ・協調性は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は76.7%と高い。

- ・情報伝達は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で52.6%、「あまり発揮できていない」「全く発揮できていない」とで15.0%である。
- ・組織、人間関係は、「大変発揮できている」と「発揮できている」で64.4%となっている。

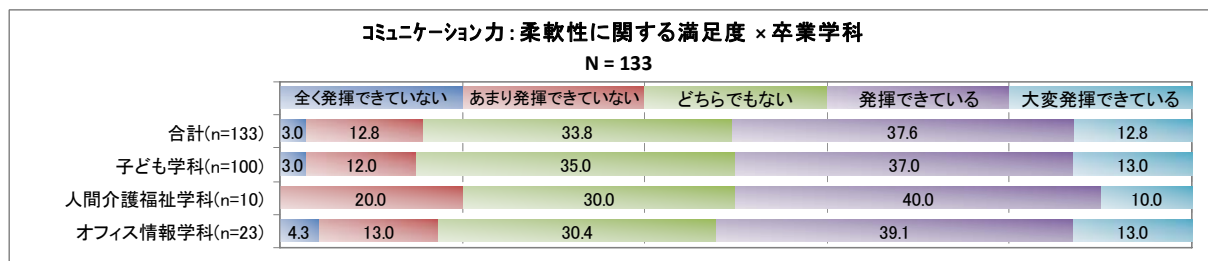
①発信力



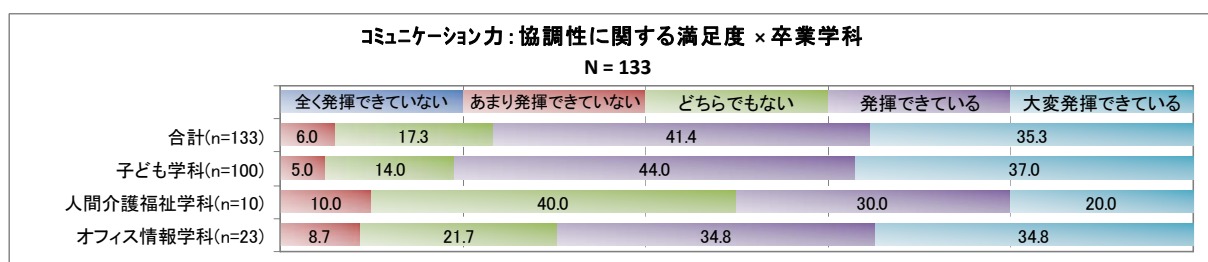
②傾聴力



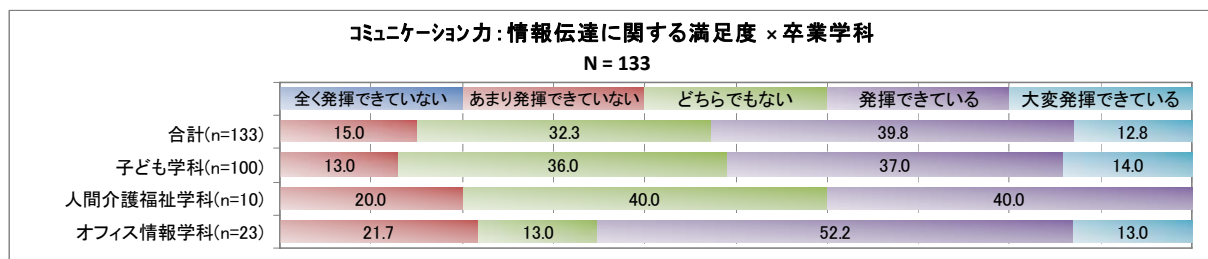
③柔軟性



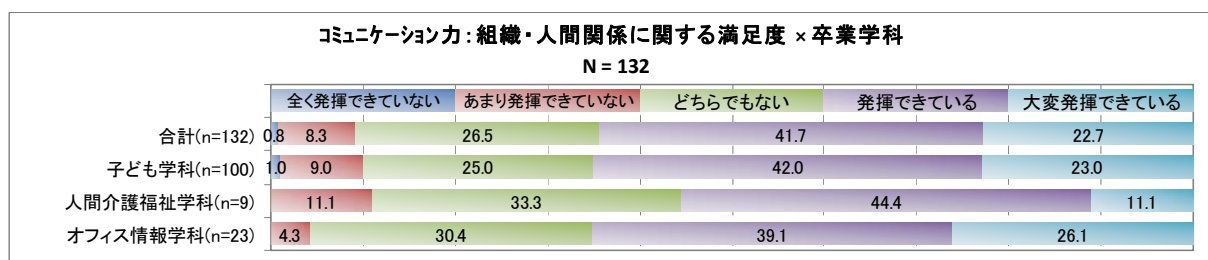
④協調力



⑤情報伝達



⑥組織・人間関係

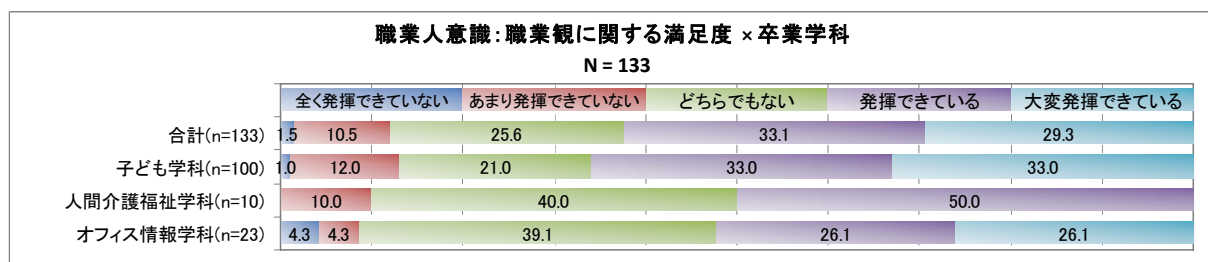


職業人意識

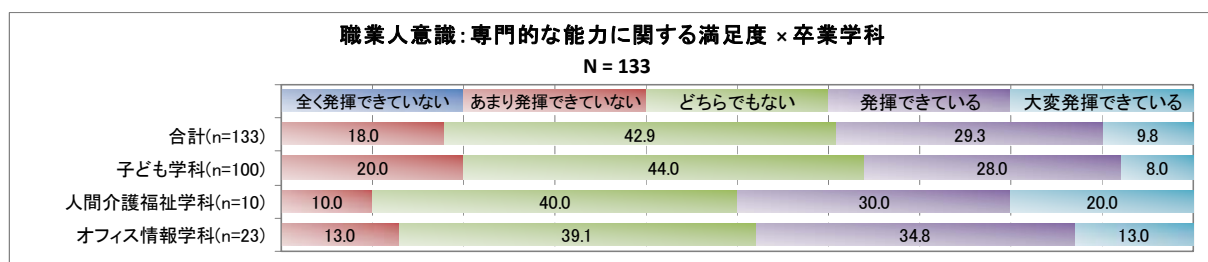
全学科生の合計で、

- ・ 職業観は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は62.4%となっている。
- ・ 専門的な能力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は39.1%で、「あまり発揮できていない」は18.0%である。
- ・ 実践力は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は24.9%と非常に低い回答である。
- ・ 向上心は、「大変発揮できている」と「発揮できている」は64.0%となっている。

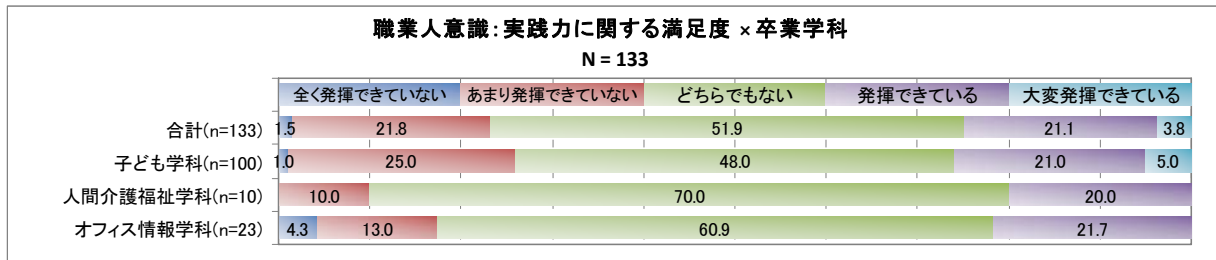
①職業観



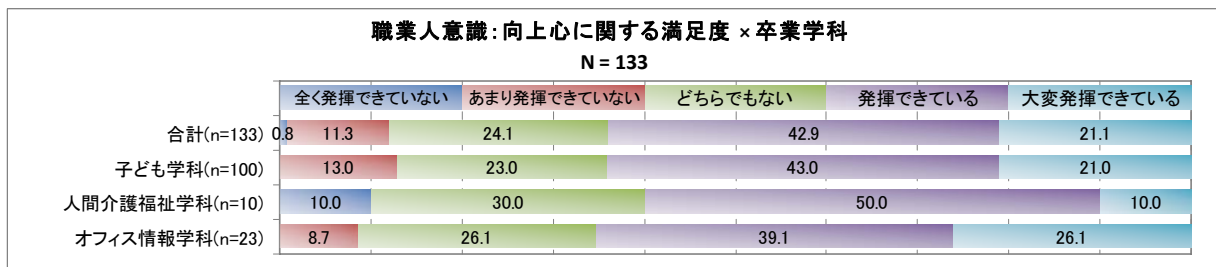
②専門的な能力



③実践力



③向上心



Ⅲ— 3. 本学卒業生に対する能力評価結果と卒業生の自己評価の対比

・ 意欲に関する設問項目におけるバランスについて

卒業生の自己評価と採用先満足度とを比較すると、採用先は卒業生よりも主体性、目標設定の項目において、卒業生よりも高い評価をいただいているが、規律性は卒業生の評価より低い。

双方が、評価項目のすべてで 50% を超えた評価を示すが、バランス的には目標設定の評価が他の項目と比較して低い。

・ 考える力に関する設問項目におけるバランスについて

卒業生の自己評価と採用先満足度と比較すると、採用先は卒業生よりも計画力の項目において、卒業生よりも高い評価をいただいているが、課題発見力、創造力は卒業生の評価より低い。

卒業生は、評価項目のすべてで 50% 以下の評価であるが、採用先の評価は、計画力が 50% を少し超えた評価である。

・ コミュニケーション力に関する設問項目におけるバランスについて

卒業生の自己評価と採用先満足度と比較すると、採用先は組織・人間関係、発信力、柔軟性の項目において、卒業生より高い評価をいただいているが、傾聴力、協調性、情報伝達は卒業生の評価より低い。

卒業生は、発信力以外の評価項目は 50% を超えた評価をしているが、採用先の評価は、情報伝達以外の評価項目は 50% を超えた評価である。

・ 職業人意識に関する設問項目におけるバランスについて

卒業生の自己評価と採用先満足度と比較すると、採用先は専門的な能力が 47.3%、実践力が 38.2% であるが、卒業生は、この採用先の評価より低く、専門的な能力が 39.1%、実践力が 24.9% である。しかし、向上心、職業観では、双方の評価が 50% を上回っているが卒業生の評価より採用先の評価の方が低い。

	採用先満足度	卒業生自己評価
意欲	<p>主体性: 68.2 (採用先満足度) vs 61.7 (卒業生自己評価)</p> <p>目標設定: 58.3 (採用先満足度) vs 52.6 (卒業生自己評価)</p> <p>規律性: 69.5 (採用先満足度) vs 81.2 (卒業生自己評価)</p> <p>責任感: 75.0 (採用先満足度) vs 75.0 (卒業生自己評価)</p>	<p>主体性: 68.2 (採用先満足度) vs 61.7 (卒業生自己評価)</p> <p>目標設定: 58.3 (採用先満足度) vs 52.6 (卒業生自己評価)</p> <p>規律性: 69.5 (採用先満足度) vs 81.2 (卒業生自己評価)</p> <p>責任感: 75.0 (採用先満足度) vs 75.0 (卒業生自己評価)</p>
考える力	<p>課題発見力: 34.9 (採用先満足度) vs 45.5 (卒業生自己評価)</p> <p>計画力: 51.9 (採用先満足度) vs 49.6 (卒業生自己評価)</p> <p>創造力: 35.7 (採用先満足度) vs 40.6 (卒業生自己評価)</p>	<p>課題発見力: 34.9 (採用先満足度) vs 45.5 (卒業生自己評価)</p> <p>計画力: 51.9 (採用先満足度) vs 49.6 (卒業生自己評価)</p> <p>創造力: 35.7 (採用先満足度) vs 40.6 (卒業生自己評価)</p>
コミュニケーション力	<p>発信力: 54.9 (採用先満足度) vs 42.9 (卒業生自己評価)</p> <p>傾聴力: 66.7 (採用先満足度) vs 80.5 (卒業生自己評価)</p> <p>柔軟性: 53.4 (採用先満足度) vs 50.4 (卒業生自己評価)</p> <p>協調性: 71.2 (採用先満足度) vs 76.7 (卒業生自己評価)</p> <p>組織・人間関係: 66.4 (採用先満足度) vs 64.4 (卒業生自己評価)</p>	<p>発信力: 54.9 (採用先満足度) vs 42.9 (卒業生自己評価)</p> <p>傾聴力: 66.7 (採用先満足度) vs 80.5 (卒業生自己評価)</p> <p>柔軟性: 53.4 (採用先満足度) vs 50.4 (卒業生自己評価)</p> <p>協調性: 71.2 (採用先満足度) vs 76.7 (卒業生自己評価)</p> <p>組織・人間関係: 66.4 (採用先満足度) vs 64.4 (卒業生自己評価)</p>
職業人意識	<p>職業観: 50.7 (採用先満足度) vs 62.4 (卒業生自己評価)</p> <p>専門的な能力: 47.3 (採用先満足度) vs 39.1 (卒業生自己評価)</p> <p>実践力: 38.2 (採用先満足度) vs 24.9 (卒業生自己評価)</p> <p>向上心: 56.9 (採用先満足度) vs 64 (卒業生自己評価)</p>	<p>職業観: 50.7 (採用先満足度) vs 62.4 (卒業生自己評価)</p> <p>専門的な能力: 47.3 (採用先満足度) vs 39.1 (卒業生自己評価)</p> <p>実践力: 38.2 (採用先満足度) vs 24.9 (卒業生自己評価)</p> <p>向上心: 56.9 (採用先満足度) vs 64 (卒業生自己評価)</p>

Ⅳ-1. 【資料編：アンケート内容】

1. アンケート調査用紙

貴園の教諭・保育士採用等に関するアンケート（その1）

1. 貴園が、採用時における試験で重要視する項目を、下記の選択肢の中から3つ選んで○印を（ ）内につけてください。

- () ①建学の精神及び教育・保育方針を理解しているか。
- () ②挨拶などの礼儀や服装、言葉遣いはよいか。
- () ③明朗・快活で、表情や話し方が明るく生き生きしているか。
- () ④意欲的に取り組む姿勢がみられるか。
- () ⑤専門的な知識や考え方が身についているか。
- () ⑥専門的な技術が身についているか。
- () ⑦コミュニケーション能力が備わっているか。
- () ⑧一般常識を身につけているか。
- () ⑨その他（自由記述： ）

2. 下記の保育サービスで、貴園が取り組んでおられる保育サービスに該当する項目について、（ ）内に○をつけてください。

- () ①延長保育、預かり保育
- () ②一時・預かり保育
- () ③夜間保育
- () ④統合保育（障害児の受け入れ）
- () ⑤子育て支援事業（未就園児等の園開放）
- () ⑥音楽、体育、英語、造形などの特別講師による活動の導入
- () ⑦縦割り保育（常時、異年齢児のクラス編成）の導入
- () ⑧縦割り保育（一定期間、異年齢児でクラス編成）の導入
- () ⑨病児・病後児保育（看護師の配置）の実施

3. 自己都合（結婚・出産等）で退職し、その後貴園に、再雇用を希望した場合の雇用形態について下記の項目から選択し（ ）内に○をつけてください。

- () ①正規職員。
- () ②職務内容が正規職員と同じで、給与・待遇が正規と異なる仮雇用を1年経た後、正規職員に雇用。
- () ③職務内容・給与・待遇が正規職員に準じ、1年更新で雇用。
- () ④職務内容は同じで、給与・待遇が正規と異なり、1年更新で雇用。
- () ⑤時間給で雇用。
- () ⑥その他（自由記述： ）

4. 音楽、造形、体育、保育教材（絵本・紙芝居等）の4つ能力についてお聞きします。貴園が採用時に求める基準はどのようなものですか。近いと思われるものを選んで（ ）内に○をつけてください。（複数回答可）

I 音楽に関する能力（主としてピアノ演奏）

- () ①クラシックが演奏できる。
() ②幼児歌曲の弾き歌いができる。
() ③譜面どおりに演奏ができる。
() ④主旋律を右手で演奏できる。
() ⑤音楽に関する能力は特に求めている。

II 造形に関する能力

- () ①ものの形を忠実に表すことができ、芸術的な表現ができる。
() ②ものの形を忠実に表すことができ、且つ自らの感覚で積極的に楽しんで作品づくりができる。
() ③他人が見て何かがわかる程度にもものの形を表すことができ、積極的に楽しんで作品づくりができる。
() ④形の表現は苦手であるが、積極的に楽しんで作品づくりができる。
() ⑤造形に対して苦手意識があり、作品づくりにも戸惑いがあるが、努力は感じられる。
() ⑥造形に関する能力は特に求めている。

III 体育に関する能力

- () ①5領域（健康・人間関係・環境・言葉・表現）を理解し、子どもの発育・発達段階に応じた体育指導（マット・跳び箱・鉄棒・縄跳びなど）ができる。
() ②子どもの健康や体力向上のためのスポーツ指導（水泳・サッカー・剣道・器械体操など）ができる。
() ③子どもの豊かな感性を伸ばすために必要な手遊びやリズム遊び、ゲームを指導することができる。
() ④運動に関する能力は特に求めている。

IV 保育教材に関する能力

- () ①保育教材（絵本・紙芝居等）を自分で制作し、適切に使う工夫ができる。
() ②保育教材（絵本・紙芝居等）を使う際に、読み・聞かせの工夫ができる。
() ③保育教材に関する能力は特に求めている。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。平成21年10月9日（金）までにご投函ください。差し障りなき場合は、下欄にご記入ください。なお、無記名でも結構です。

貴施設の介護福祉士採用等に関するアンケート（その1）

1. 貴施設が、採用時における面接試験で重要視する項目について、下記の選択肢の中から重要視する5つを選んで（ ）内に○印をつけてください。

- () ①人間の喜怒哀楽を敏感に感じとれる感性を持った人
- () ②他人の気持ちは 100%理解できないが、少しでも気持ちに近づこうと努力する人
- () ③寛容な人
- () ④完璧にできない、失敗は多い、手はかかるがいとおしく思える気持ちを持つ人
- () ⑤人が集まってきやすい、明るい雰囲気を持っている人
- () ⑥笑顔で、挨拶ができ、「はい」の返事ができ、日常生活のサポートをするのに常識を持った人
- () ⑦高齢者・障害者・利用者の家族等、誰にでも平等に接することができる人
- () ⑧介護現場に入ってから、自己研鑽し努力をおしまない人
- () ⑨介護福祉士だけでなく他職種の職員とも人間関係が築ける人
- () ⑩福祉の心（奉仕の精神）、感謝の心を持った人
- () ⑪仕事を分け隔てなくできる人（仕事の選り好みをしない）
- () ⑫高齢者・障害者・利用者の家族等のプライバシーを守る人
- () ⑬自分の健康管理ができる人
- () ⑭その他（自由記述： ）

2. 各市町の高齢化率の上昇に伴い、高齢者へのサービスが多様化しています。貴施設は下記施設のいずれに該当しますか。貴施設が該当する項目について、（ ）内に○をつけてください。

- () ①介護老人保健施設 () ②介護老人福祉施設
- () ③介護療養型医療施設 () ④有料老人ホーム
- () ⑤その他 ()

3. 貴施設が、実施されているサービスに該当する項目について、（ ）内に○をつけてください。

- () ①デイサービス () ②ショートステイ
- () ③訪問介護サービス () ④その他 ()

4. 貴施設における介護士育成に関する質問です。項目ごとに該当するものをご回答してください。

- ①就職当初は消極的であっても長い目で見ていますか。(はい どちらともいえない いいえ)
- ②腰痛・腱鞘炎等起こした時、治るまで勤務時間や配属に配慮されていますか。
(はい どちらともいえない いいえ)
- ③ヒヤリハットなど、職員間での話し合いはされていますか。
(はい どちらともいえない いいえ)
- ④育児休暇、介護休暇は積極的にとるように配慮されていますか。
(はい どちらともいえない いいえ)
- ⑤低賃金・重労働への対応や職員への福利厚生等は積極的に見直されていますか
(はい どちらともいえない いいえ)
- ⑥他職種との連携はしっかりとれていますか。(はい どちらともいえない いいえ)
- ⑦多くの職員に笑顔や活力が見られますか。(はい どちらともいえない 少ない)
- ⑧今後、施設を増やす見込みはありますか。(はい どちらともいえない いいえ)
- ⑨職員の研修は、積極的に取り組まれていますか。(はい どちらともいえない いいえ)
- ⑩一時休業後の同施設への職場復帰体制は整えられていますか。
(正規 パート 復帰できない その他)
- ⑪介護福祉士の資格所有者と無資格者の現在の比率はどれくらいですか。
資格所得者：無資格者＝():()
- ⑫この⑪の比率は、今後はどのような比率にしていきたいとお考えですか。
資格所得者：無資格者＝():()
- ⑬正規職員とパート職員の比率は、現在どのようになっていますか。
正規職員：パート職員＝():()

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。平成21年10月9日(金)までにご投函ください。

差し障りなき場合は、下欄にご記入ください。なお、無記名でも結構です。

「職種別 優秀な若手社員像に関する調査」調査票

その1

1. 貴社の主たる業種をお答えください（1つに○をつけてください）。
- ①製造業 ②建設業 ③電気・ガス・水道業 ④情報・通信業 ⑤運輸業 ⑥卸・小売業
 ⑦金融・保険業 ⑧医療・福祉業 ⑨教育学習支援業 ⑩飲食業・宿泊業 ⑪官公庁
 ⑫その他のサービス業（ ）
2. 貴社の正社員数をお答えください（1つに○をつけてください）。
- ①30人以下 ②31～50人 ③51～100人 ④101～200人 ⑤201～300人 ⑥301人以上

I. 採用全般に関する設問

1. 新規学卒者の正社員採用数をご記入ください。採用がない項目には「0」をご記入ください。また、平成22年度春採用は、記入日時点で確定していない場合は、計画値（見込値）をご記入ください。

	新規学卒者採用の総数			
	うち男性	うち女性	女性の内訳	
20年度春実績 (20年4月入社)	人	人	人	高卒 人、短大卒 人、大学卒 人、その他 人
21年度春実績 (21年4月入社)	人	人	人	高卒 人、短大卒 人、大学卒 人、その他 人
22年度春採用 (22年4月入社予定)	人	人	人	高卒 人、短大卒 人、大学卒 人、その他 人

- (1) - 2. 過去3年間に採用実績のある職種をお答えください（複数回答可能）。
- ① 事務系（総務、人事、経理、財務、秘書、営業事務、一般事務、OA機器操作など）
 ② 企画系（広報、宣伝、商品開発、マーケティング、調査研究、経営企画など）
 ③ 販売サービス系（営業、販売、販売促進、接客、配膳等など）
 ④ 製造系（金属材料・一般機械・電気機器・輸送機器・食品等の製造業務など）
 ⑤ 技術系（機械・金型・電機的设计及び開発、各種コンピュータ技術者、生産管理、生産技術など）
 ⑥ その他（具体的に： ）
- (1) - 3. 平成23年度春採用について、記入日時点でのお考え、あるいは見通しをお答えください。
- ①新卒採用を実施する ②新卒採用は計画している ③未定である ④採用の予定はない
- (1) - 4. 上記質問で、①②と回答された方に伺います。採用計画数をご記入ください。

	新規採用計画総数			
	うち男性	うち女性	女性の内訳	
23年度春採用	人	人	人	高卒 人、短大卒 人、大学卒 人、その他 人

2. 貴社における職種ごとの人員過不足感に、最も近い表現に○をし、お答えください。
- | | | | |
|-----------|---------|-------|-------|
| ① 事務系 | a. 人手不足 | b. 適正 | c. 過剰 |
| ② 企画系 | a. 人手不足 | b. 適正 | c. 過剰 |
| ③ 販売サービス系 | a. 人手不足 | b. 適正 | c. 過剰 |
| ④ 製造系 | a. 人手不足 | b. 適正 | c. 過剰 |
| ⑤ 技術系 | a. 人手不足 | b. 適正 | c. 過剰 |
3. 雇用環境の見通しについて、お伺いします。県下の雇用環境が改善し始めるのは、いつ頃と考えますか。
- ① _____年 _____月頃 ②既に雇用環境は良いと思う ③全くわからない

II. 採用時の判断項目に関する設問

4. 貴社が新卒採用者を判定する際に、実施している項目は何ですか（複数回答可能）。

- ①書類審査 ②一般教養試験 ③適性検査 ④面接 ⑤グループディスカッション
⑥その他（具体的に： _____)

(4) - 2. 前問で回答された項目のうち、貴社が新卒採用者を判定する際に、最も重要視している項目を1つお答えください。

- ①書類審査 ②一般教養試験 ③適性検査 ④面接 ⑤グループディスカッション
⑥その他（具体的に： _____)

5. 貴社が新卒採用者を判定する際に、重要視している項目は何ですか（複数回答可能）。

- ①第一印象 ②身だしなみ ③顔の表情 ④言葉遣い ⑤声の雰囲気
⑥姿勢 ⑦立ち居振る舞い ⑧学業成績 ⑨クラブ活動 ⑩居住地
⑪出身校（学歴） ⑫会話（コミュニケーション）力 ⑬得意科目 ⑭研究（ゼミ活動）内容
⑮ボランティア活動 ⑯アルバイト経験 ⑰その他（ _____)

(5) - 2. 前問の選択肢の中で、貴社が新卒採用者の採用者を判定する際に、非常に重要視している項目上位3つをお答えください。

--	--	--

(5) - 3. 貴社が新卒採用者を判定する際に、全く注目していない項目を上記からお答えください。（複数回答可能）。

(5) - 4. 新卒採用者の採用を決定づける「知識・スキル」面と「行動特性（性格・意欲など）」面の両面のウエイトについて、職種ごとに近いと思われる数値に○をしてください。

	④ 「知識・スキル」を重視 とにかく	③ 「知識・スキル」を重視 どちらかといえば	② 「行動特性」を重視 どちらかといえば	① 「行動特性」を重視 とにかく
① 事務系	■(4)■	■(3)■	■(2)■	■(1)■
② 企画系	■(4)■	■(3)■	■(2)■	■(1)■
③ 販売サービス系	■(4)■	■(3)■	■(2)■	■(1)■
④ 製造系	■(4)■	■(3)■	■(2)■	■(1)■
⑤ 技術系	■(4)■	■(3)■	■(2)■	■(1)■

Ⅲ. 社員に求める「行動特性」に関する設問

6. 貴社が考える優秀な社員の「行動特性」についてお伺いします。下表に示した 50 の行動特性ごとに、

A欄には、新規学卒者（短期大学卒業以上）が「入社前に身につけるべき」と考える行動特性に○を、

B欄には、貴社が採用した新入社員を振り返り、「入社時に実際に身につけていた」と判断する行動特性に○を、

C欄には、入社3年経過した社員に対し、「入社後3年までに身につけるべき」と判断する行動特性に○を、つけてください。

(複数回答可能)

	A 欄	B 欄	C 欄		A 欄	B 欄	C 欄
(1) 冷静さ				(26) 洞察力			
(2) 誠実さ				(27) 人脈			
(3) 几帳面さ				(28) 社内人間関係調整力			
(4) 慎重さ				(29) チーム精神			
(5) ストレス耐性				(30) ムードメーカー性			
(6) 徹底性				(31) 情報収集スキル			
(7) 率直性				(32) 情報整理スキル			
(8) 自己理解				(33) 情報伝達スキル			
(9) 思いやり				(34) 情報の活用と共有化			
(10) ビジネスマナー				(35) 情報発信力			
(11) 自律志向度				(36) 専門知識			
(12) 強い好奇心				(37) 文章力			
(13) 柔軟性				(38) 計数管理力			
(14) チャレンジ精神				(39) 処理速度			
(15) 逆境への対応力				(40) コスト意識			
(16) タイムリーな決断				(41) 問題解決力			
(17) 目標達成への執着				(42) 計画性			
(18) 親和性				(43) 業務改善力			
(19) 第一印象度				(44) 業務企画力			
(20) プレゼンテーション力				(45) 視点の深さと広さ			
(21) 傾聴力				(46) 発想力・アイデア思考			
(22) 条件交渉力				(47) 論理思考力			
(23) 新規開拓力				(48) 問題把握力			
(24) 顧客維持力				(49) 解決策の立案力			
(25) 顧客拡大力				(50) リスク管理			

IV. 職種別求める「行動特性」に関する設問

7. 職種ごとに求める「行動特性」についてお伺いします。

(7) - 1. 新卒採用者に対して求める、職種ごとの「行動特性」を前ページの50個の指標の中から選んで番号でお答えください（必要と思われる指標、上位10つまで）。

* 貴社の組織に該当しない職種は飛ばしてお答え下さい。

1. 事務系（主に総務、人事、秘書）

2. 事務系（主に経理、財務）

3. 事務系（主に営業事務、一般事務）

4. 企画系（主に経営企画、広報、宣伝）

5. 企画系（主に商品開発、マーケティング）

6. 販売サービス系（主に営業、販売）

7. 販売サービス系（営業・販売以外の接客、配膳など）

(7) - 2. 採用後3年ほど経過した職員に対して求める、職種ごとの「行動特性」を前ページの50個の指標の中から選んで番号でお答えください（必要と思われる指標、上位10つまで）。* 貴社の組織に該当しない職種は飛ばしてお答え下さい。

1. 事務系（主に総務、人事、秘書）

2. 事務系（主に経理、財務）

3. 事務系（主に営業事務、一般事務）

4. 企画系（主に経営企画、広報、宣伝）

5. 企画系（主に商品開発、マーケティング）

6. 販売サービス系（主に営業、販売）

7. 販売サービス系（営業・販売以外の接客、配膳など）

「子ども・人間介護福祉学科卒業生」のキャリアに関する調査（その1）

◎あなたご自身に関する質問です。該当する項目番号等に○で囲んでください。

1. 高田短期大学を卒業した年度・学科をお答えください。

- ①平成20年度（21年3月） ②平成19年度（20年3月） ③平成18年度（19年3月）
④子ども学科 ⑤人間介護福祉学科

2. あなたが卒業時、初めて就職した（あるいは現在も勤務している）進路先及び雇用状態について該当するところのみお答えください。

- 2-1. ①幼稚園 ②保育園 ③児童施設（託児所、児童館、養護施設）④老人施設
⑤障害者施設 ⑥企業 ⑦進学（含編入） ⑧その他

2-2. 公立あるいは私立か ⑨公立 ⑩私立

2-3. 正規あるいは臨時職員か ⑪正規 ⑫臨時

2-4. 上記で⑥を回答いただいた方のみお答えください。

◎あなたが卒業後、初めて就職した（あるいは現在も勤務している）企業の業種は何ですか。

- ①製造業 ②建設業 ③電気・ガス・水道業④情報・通信業 ⑤運輸 ⑥卸・小売業
⑦金融・保険業 ⑧医療・福祉業（保育・介護） ⑨教育・学習支援業
⑩飲食業・宿泊業 ⑪官公庁 ⑫その他のサービス業（ ）

2-5. 上記で⑦を回答いただいた方のみお答えください。

◎あなたの進学先は四大への編入あるいは専門学校の内いずれですか、下記のお答えください。

- ①四大への編入〔四大卒業後の進路先：（ ）・現在在学中〕
②専門学校等への進学〔専門学校卒業後の進路先：（ ）・現在在学中〕

3. 現在の就業状況について、お答えください。

- ①卒業後、同じ就職先で勤務している②転職し、現在も正規職員・社員として働いている
③退職し、非正規職員・社員（派遣社員、パートタイム、アルバイト）として働いている
④働いていない ⑤その他（自営、家事、四大・専門学校等在学中、その他）

3-1. 前問で、②～④と、回答された方のみ答えてください。離職した理由であてはまる項目全てに○をつけてください。

- ①給与への不満 ②労働時間への不満 ③休暇・休日への不満 ④勤務地への不満
⑤仕事内容への不満 ⑥経営方針への不満 ⑦昇格・昇進への不満
⑧職場内人間関係への不満 ⑨出産・育児・介護 ⑩結婚 独立・企業
⑪会社の将来性への不安 ⑫健康上の理由⑬このままではスキル・キャリアの形成が望めない
⑭仕事についていけなかった ⑮園、施設、会社側の都合（倒産、人員削減など）
⑯不満があったわけではなく元々転職願望があった
⑰その他（ ）

3-2. はじめて就職した就職先を退職するまでの期間は、どのくらいでしたか。

・年 月くらい

3-3. 現在、「働いていない」方のみ、お答え下さい。今後の希望について、お聞かせください。

- ①今後も、働く予定はない ②正規職員・社員として働きたい
③非正規職員・社員（派遣社員、パートタイム、アルバイト）として働きたい ④わからない
⑤その他（ ）

4. 「現在働いている方」のみ、お答えください。以下の文章で、あなたの就業に関する考えに、最も近いものを1つお答えください。

- ①定年を迎えるまで、今の会社で働く ②結婚するまで、今の会社で働く
③子どもができるまで、今の会社で働く ④転職先が見つかるまで、今の会社で働く
⑤独立・起業のめどが立つまで、今の会社で働く ⑥できる限り早く、離職したい
⑦わからない ⑧その他（ ）

5. 就職後、職員・社員研修を受けましたか(複数回答)。

- ①園・施設・社内の先輩や上司が講師を務める研修を受講
②園・施設・社外の講師による研修を受講
③受けていない
④その他

6. 高田短期大学に在学している間に、勉強しておけばよかった、資格・検定はありますか。

- ①ある（内容： ）
②ない

7. あなたが卒業後、初めて就職した勤務先、あるいは転職後の現在の勤務先に満足していますか。

- ①とても満足している ②まあまあ満足している ③少し不満である ④とても不満である
⑤わからない ⑥（ ）

7-1. 前問で、①、②と、回答された方のみお答えください。満足している理由を教えてください。

--

7-2. 前問で、③、④と、回答された方のみお答えください。不満に感じている理由を教えてください。

--

8. あなたが再就職を考えると、高田短期大学に期待することは何か。

- ①就職活動の支援 ②資格取得のための支援 ③幼稚園教諭, 保育士, 介護福祉士のための再教育
④その他（ ） ⑤特になし

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。平成21年10月9日(金)までにご投函ください。

差し障りなき場合は、下欄にご記入ください。なお、無記名でも結構です。

4-3. 現在、「働いていない」方のみ、お答え下さい。今後の希望について、お答えください。

- ①今後も、働く予定はない ②正社員として働きたい
③非正社員（派遣社員、パートタイム、アルバイト）として働きたい ④わからない
⑤その他（)

4-4. 前問で②「正社員として働きたい」と回答された方のみお答えください。再就職活動をするにあたり、高田短期大学で就職指導、キャリアカウンセリングを受けたいと思いませんか。

- ①是非、活用したい ②内容によっては活用したい ③活用しない ④わからない
⑤その他（)

5. 「現在働いている方」のみ、お答えください。以下の文章で、あなたの就業に関する考えに、最も近いものを1つお答えください。

- ①定年を迎えるまで、今の会社で働く ②結婚するまで、今の会社で働く
③子どもができるまで、今の会社で働く ④転職先が見つかるまで、今の会社で働く
⑤独立・起業のめどが立つまで、今の会社で働く ⑥できる限り早く、離職したい
⑦わからない ⑧その他（)

6. 社員研修について、お聞きします。社会人になってから研修を受けましたか(複数回答)。

- ①社内の先輩や上司が講師をつとめる研修を受講 ②社外の講師による研修を受講
③受けていない

6-1. 前問で、①、②を、回答された方のみお答えください。研修内容を教えてください。

(記入例：決算処理を勉強するために社外の研修会に参加した。電話対応の訓練を社外講師から教わった。・・・など) *できる限り、詳細にご記入ください。

7. 高田短期大学に在学している間に、勉強しておけばよかった、資格・検定を習得しておけばよかったと思う内容を教えてください。

(記入例：〇〇ができるように指導してほしかった。〇〇検定を習得しておけばよかった。・・・など)
*できる限り、詳細にご記入ください。

8. あなたが卒業後、初めて就職した（あるいは現在も勤務している）企業に満足していますか。

- ①とても満足している ②まあまあ満足している ③少し不満である ④とても不満である
⑤わからない ⑥その他（)

8-1. 前問で、①、②を、回答された方のみお答えください。満足している理由を教えてください。

採用先 貴法人におきまして、**本学卒業生を採用いただいている場合のみ**ご回答してください。 (その2)

(該当する評価欄に○印を記載してください)

(卒業生を複数採用していただいている場合、平成19年～21年4月採用を中心に平均値で評価してください。)

高田短期大学		平成21年度調査(その2)	卒業 生数	名				
能力	要素	定義	評価欄					
			発揮できている←→					
			発揮できていない					
				5	4	3	2	1
意欲	主体性	物事に進んで取り組んでいる						
	目標設定	目標を設定し努力している						
	規律性	提出物等 約束の時間、期限を守ることができる						
	責任感	組織の一員としての自覚がある(※勤務態度・服装・マナーも含む)						
考える力	課題発見力	現状を分析し、課題が明確である						
	計画力	仕事を進める手順、優先順位が把握できる						
	創造力	新しい取り組みに挑戦できる						
コミュニケー ション力	発信力	自分の意見が伝えられる						
	傾聴力	相手の意見が聴ける						
	柔軟性	相手との意見交換が円滑にできる						
	協調性	集団で作業・行動をすることができる						
	情報伝達	場面に応じて、適切に伝達手段を使い分ける						
	組織・人間関 係	円滑な人間関係に努めながら組織にとけこむ						
職業人 意識	職業観	プロになろうという意識をもっている						
	専門的な能力	必要な専門知識を取得している						
	実践力	理論的知識を実践できる						
	向上心	知識の向上に努めている						
本学卒業生への総合的な満足度								

ご協力ありがとうございました。今後いただいたご意見をもとに改善を進めキャリア支援の充実に努めさせていただきます。

平成21年10月9日(金)までにご投函ください。

差し障りなき場合は、下欄にご記入して下さい。

卒業生対象 あなた自身の強み弱みについて自己評価をしてください。(その2)

(下記における該当要素を評価欄に○印を付けてください)

高田短期大学		平成21年度調査(その2)	学科名				
能力	要素	定義	評価欄				
			強み←→弱み				
			5	4	3	2	1
意欲	主体性	物事に進んで取り組んでいる					
	目標設定	目標を設定し努力している					
	規律性	提出物等 約束の時間、期限を守ることができる					
	責任感	組織の一員としての自覚がある(※勤務態度・服装・マナーも含む)					
考える力	課題発見力	現状を分析し、課題が明確である					
	計画力	仕事を進める手順、優先順位が把握できる					
	創造力	新しい取り組みに挑戦できる					
コミュニケーション力	発信力	自分の意見が伝えられる					
	傾聴力	相手の意見が聴ける					
	柔軟性	相手との意見交換が円滑にできる					
	協調性	集団で作業・行動をすることができる					
	情報伝達	場面に応じて、適切に伝達手段を使い分ける					
	組織・人間関係	円滑な人間関係に努めながら組織にとけこむ					
職業人意識	職業観	プロになろうという意識をもっている					
	専門的な能力	必要な専門知識を取得している					
	実践力	理論的知識を実践できる					
	向上心	知識の向上に努めている					

ご協力ありがとうございました。今後いただいたご意見をもとに改善を進めキャリア支援の充実に努めさせていただきます。

平成21年10月9日(金)までにご投函ください。

差し障りなき場合は、下欄にご記入ください。

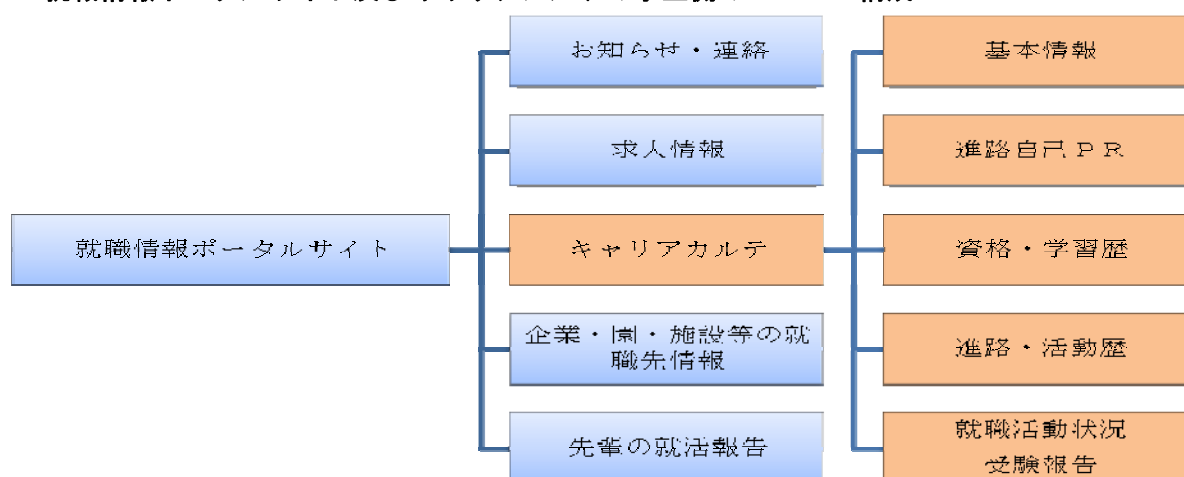
Ⅳ-2. 【資料編：キャリアカルテを用いた生涯就職支援システムの概要】

1. システムの概要

学生の学習やキャリア形成、就職活動の支援体制を強化する目的で、就職情報ポータルサイト及び学習ポートフォリオ機能をもったキャリアカルテシステムの構築を進めている。キャリアカルテは、GPAなどの学生の学習状況や取得資格、インターンシップ歴、希望業種や職種、自己分析・自己PRなどの学生の情報と、アドバイザー教員やキャリア支援職員などの学生へのアドバイス情報をキャリアカルテに集約し、アドバイザーとキャリア支援センターが連携して一人ひとりの学生に対し、一貫性のある指導ができることを目指している。また、就職情報ポータルサイトには、学生の就職活動で得た企業情報や試験情報などを次の世代の学生に繋げていくための就職活動報告や、企業や園などの進路先情報、実際の求人情報、そしてキャリア支援センターからののお知らせや連絡をリアルタイムに個々の学生に提供する機能を有している。

なお、以上のシステムは、卒業生の再チャレンジにおいても活用することを考えている。

2. 就職情報ポータルサイト及びキャリアカルテの学生側のメニュー構成



3. キャリアカルテの機能

①学生向けの主な機能

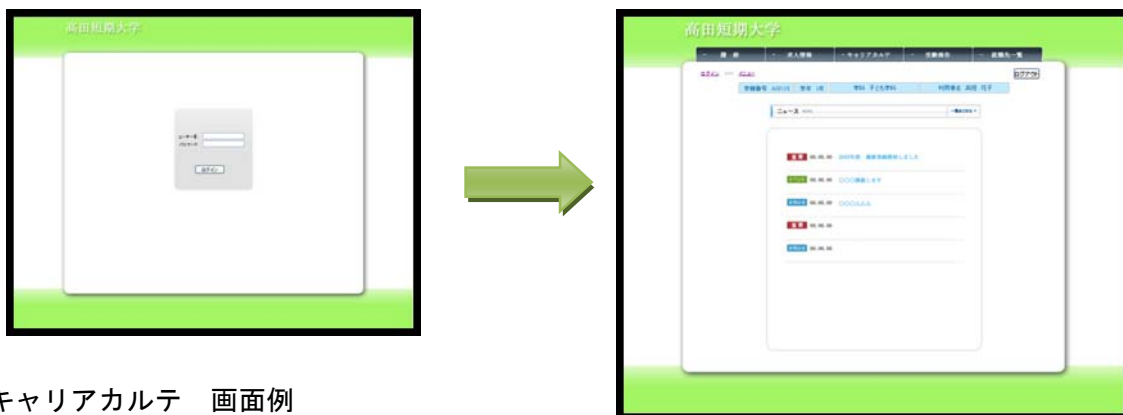
- ・基本情報及び学習歴・資格歴等の入力、更新、閲覧。
- ・履歴書・エントリーシートのための志望動機、自己PR等の作成、教職員指導情報の活用
- ・就職活動歴の入力、更新、閲覧
- ・受験報告の作成

②学生指導のための教職員向けの主な機能

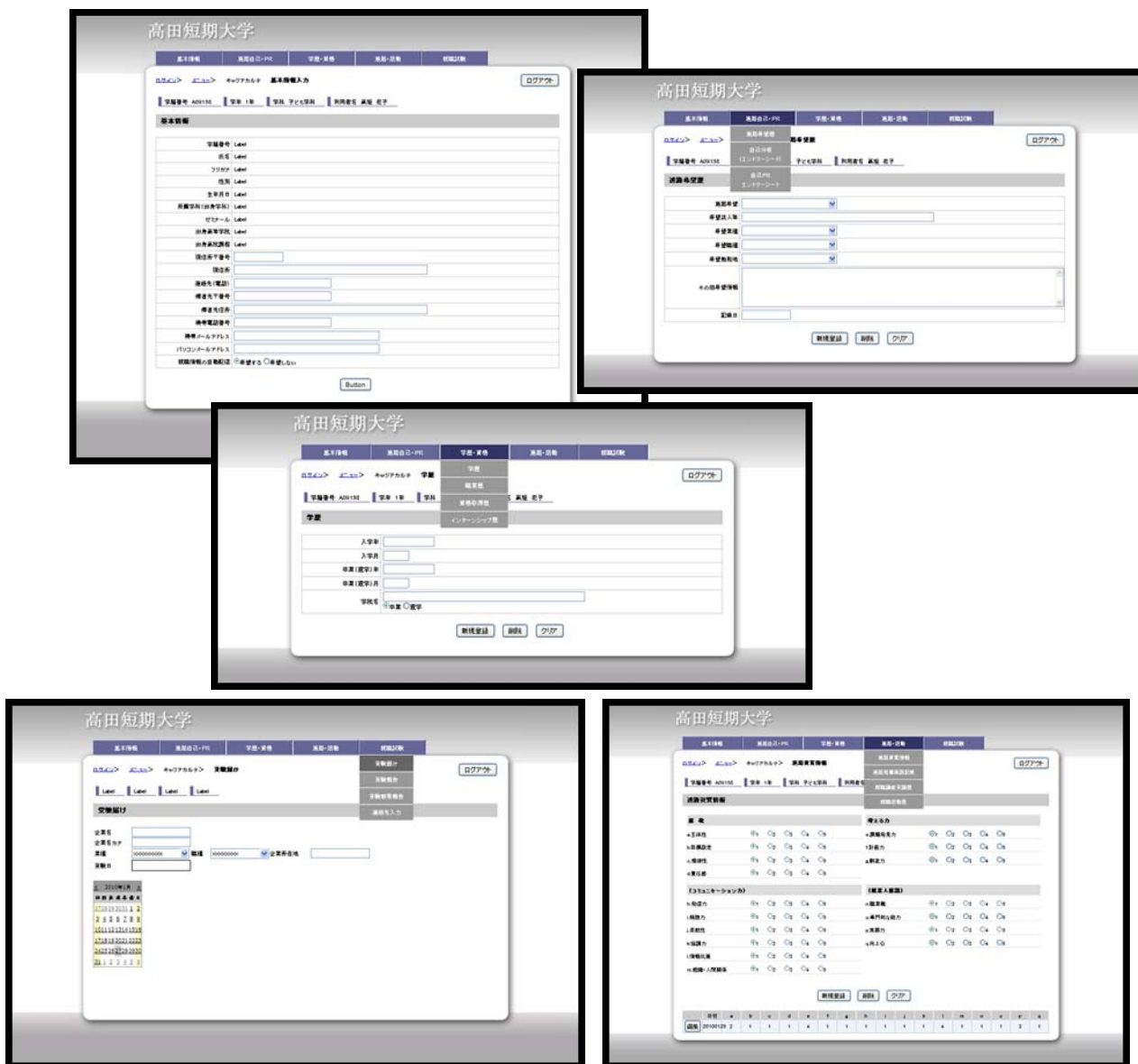
- ・アドバイザー学生の情報の閲覧
- ・キャリア支援センターからの情報配信
- ・アドバイザー教員、キャリア支援センター職員による学生への面談記録の作成、閲覧
- ・学生の自己PR、志望動機などの履歴書、エントリーシート情報への指導情報作成、閲覧
- ・アドバイザー学生への学習状況への指導情報作成

4. 画面イメージ

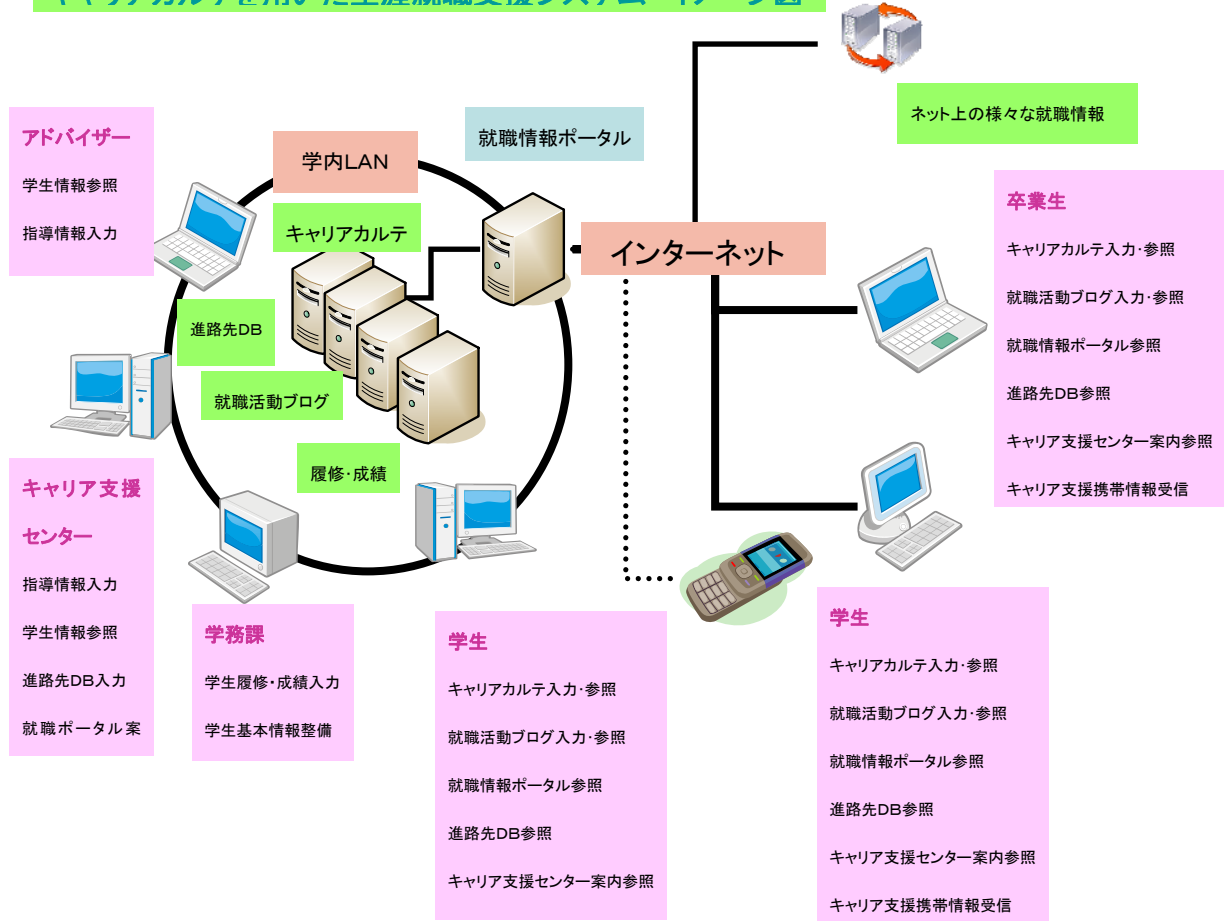
①ログイン画面→学生の初期画面



②キャリアカルテ 画面例



キャリアカルテを用いた生涯就職支援システム イメージ図



学生支援推進プログラム実行委員会

- 委員長 伊藤 茂一 (キャリアデザイン関係副主任)
副委員長 鷺尾 敦 (キャリアカルテシステム・GPA 関係主任)
委員 高木 直人 (キャリアカルテシステム・GPA 関係副主任)
委員 杉浦 礼子 (キャリアデザイン関係主任)
委員 佐藤 完 (キャリアデザイン関係担当)
委員 小田 義隆 (キャリアカルテシステム・GPA 関係担当)
委員 河北 浩峰 (会計主任、キャリアカルテシステム・GPA 関係担当)
委員 北川 裕之 (キャリアカルテシステム・GPA 関係担当)
委員 藤善 真裕 (会計副主任、キャリアカルテシステム・GPA 関係担当)
委員 高村 幸生 (会計担当、キャリアデザイン関係担当)

調査協力学生 (オフィス情報学科 1 年杉浦ゼミ)

- 上村 優衣 内田 紗恵 小林 理那 澤村 佳小里
西川 美佳 前川 彩 松野 菜摘

平成 21 年度「大学教育・学生支援推進事業」
【テーマB】学生支援推進プログラム
＝キャリアカルテを用いた生涯就職支援システムの構築＝
就職先および学生の意識調査結果報告書
～地域に必要とされる大学教育・学生支援を目指して～
発行日 平成 22 年 2 月 5 日
発行所 高田短期大学学生支援推進プログラム実行委員会
三重県津市一身田豊野 195 番地
電話 (059) 232-2310 (代)
印刷所 オリエンタル印刷株式会社
三重県津市河芸町上野 2100 番地
電話 (059) 245-3111 (代)

