

平成21年度

## 概要版

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

テーマ

＝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

平成22年2月  
学校法人高田学苑 高田短期大学

## 目 次

はじめに

I. 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
II. 【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	4
III. 【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	6
IV. 【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	8
V. 【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	10
VI. 【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	11
VII. 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	13

はじめに

高田短期大学は、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の研究を文部科学省より採択されました。本学では、本年度より学生の入学前から卒業後までを総合的に支援するエンロールメントマネジメントを重視する取組をしています。

本事業では、学科の専門分野を修め、短期大学士にふさわしい学士力ある学生を育てるほか、学生のニーズにマッチした職場選びと就職を実現する就職支援システムの開発と運用体制を構築していきます。また、学生の学びに対する達成感と学習意欲を高め、学習の参加度を強化するために、学習ポートフォリオ、GPA制度を導入して学生の学習状況も把握できるようにしていきます。

本事業によりキャリア支援のログを学生一人ひとり一元管理ができる「キャリアカルテシステム」の開発を進めています。キャリアカルテには、各学生の学習状況や資格取得、インターンシップ歴、希望業種や職種、進路指導歴などの記録をデータ管理することで、アドバイザー教員及び学生支援センターが一貫した就職支援が実現できるようにしています。また、就職活動支援で得られた企業情報や試験情報などのデータは、学生らが供覧できるように進め、さらに、卒業時だけでなく卒業後も本システムを活用し、生涯を通じた満足度の高い就職支援ができるようにしていきます。

この事業を進めるに当たって、学生の就職活動を支援するために、企業、幼稚園、保育園、施設等の就職先および卒業生の意識調査を実施しました。平成19年度、20年度における本学卒業生の就職率は100%を誇っていますが、急激な経済状況の転換により就職活動の長期化、就職率の低下が懸念される環境下に学生はおかれることとなりました。

意識調査によって、就職先の声や、卒業生の忌憚ない意見を集約し、社会が大学教育に求めている教育について、就職先が学生に求めている資質・スキルについてなどを把握することを目的として実施しました。意識調査から得ることができたニーズに教育現場が応え「求められる人材」育成に着手することで、就職後のミスマッチを解消し早期離職の低減を図り、学生の長期キャリアの実現に繋がれば幸いです。

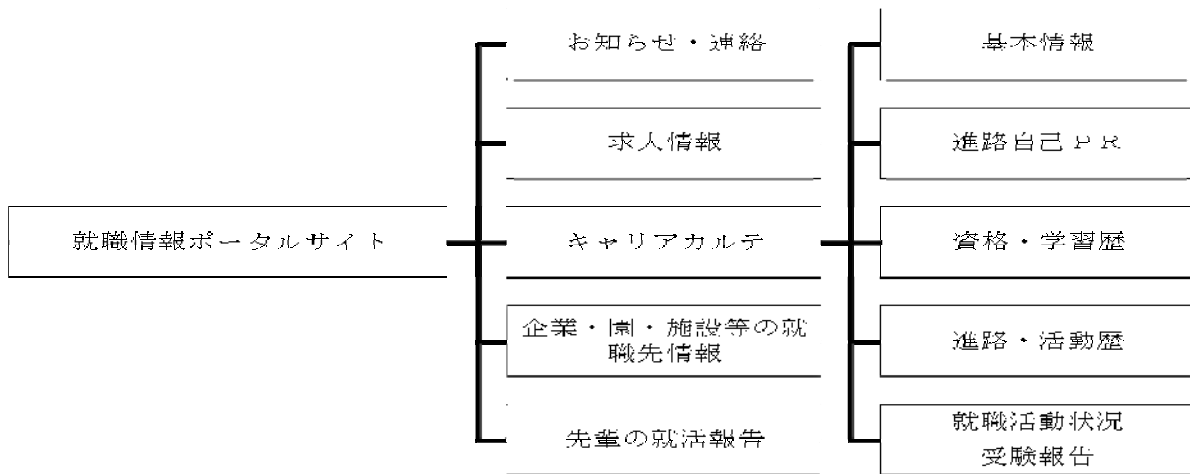
# I. キャリアカルテを用いた生涯就職支援システムの概要

## 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

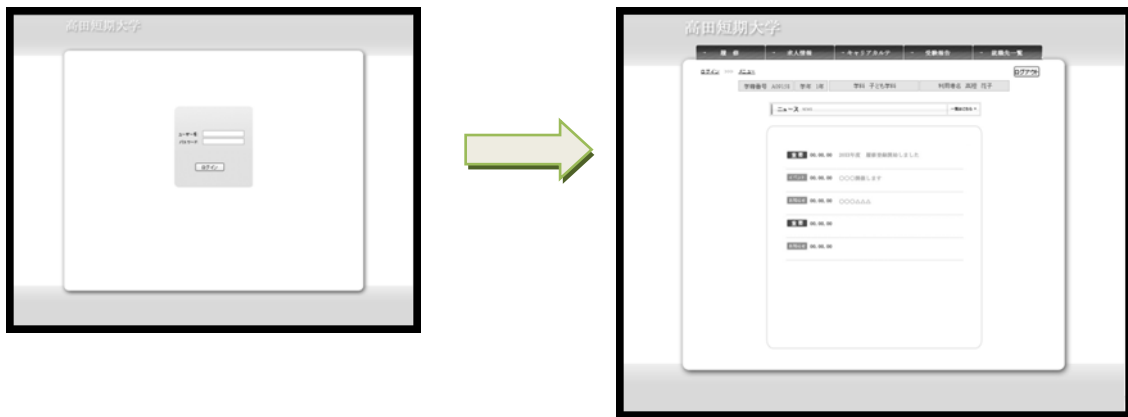
- ・基本情報及び学習歴・資格歴等の入力、更新、閲覧。
- ・履歴書・エントリーシートのための志望動機、自己PR等の作成、教職員指導情報の活用
- ・就職活動歴の入力、更新、閲覧
- ・受験報告の作成

### ②学生指導のための教職員向けの主な機能

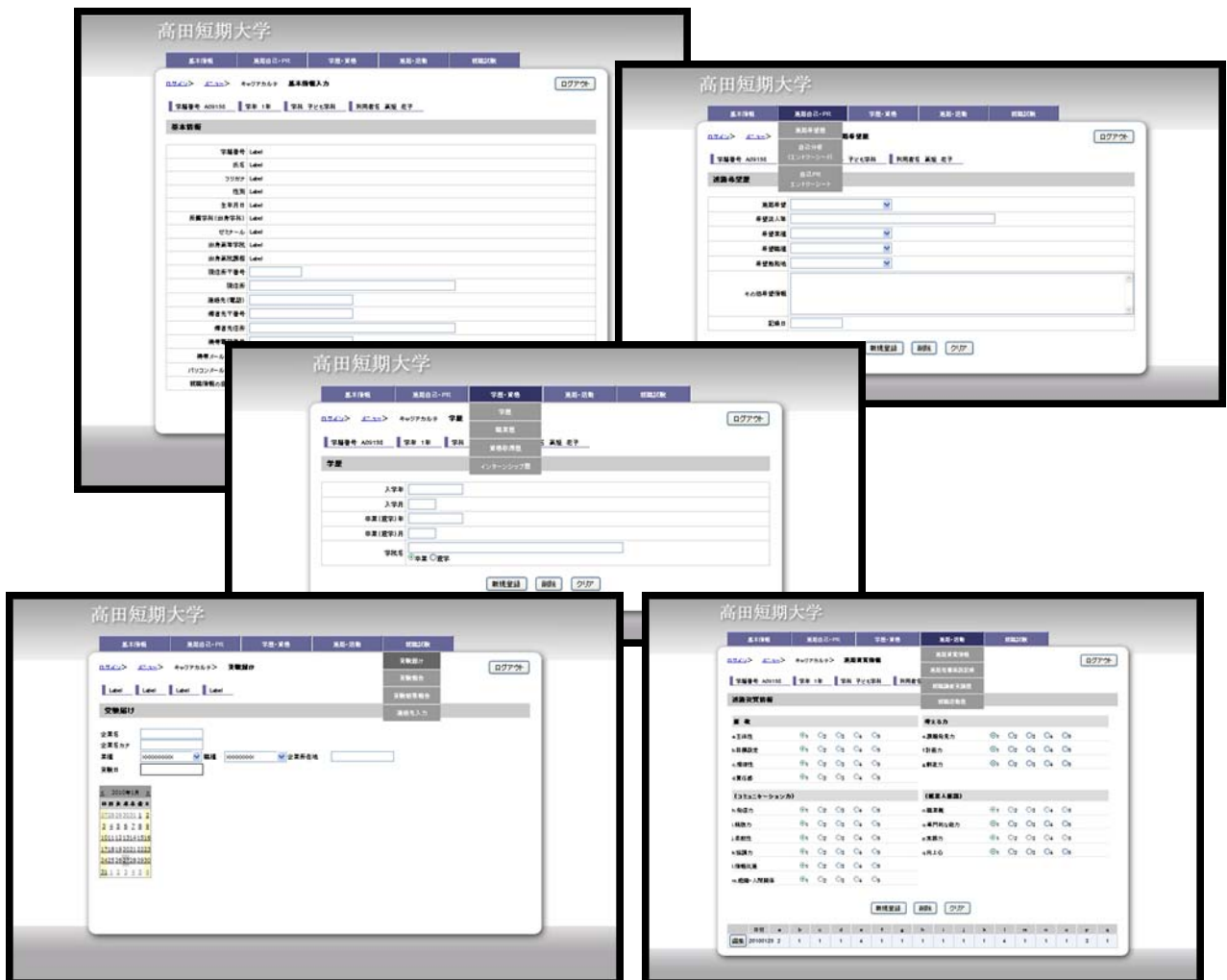
- ・アドバイザー学生の情報の閲覧
- ・キャリア支援センターからの情報配信
- ・アドバイザー教員、キャリア支援センター職員による学生への面談記録の作成、閲覧
- ・学生の自己PR、志望動機などの履歴書、エントリーシート情報への指導情報作成、閲覧
- ・アドバイザー学生への学習状況への指導情報作成

#### 4. 画面イメージ

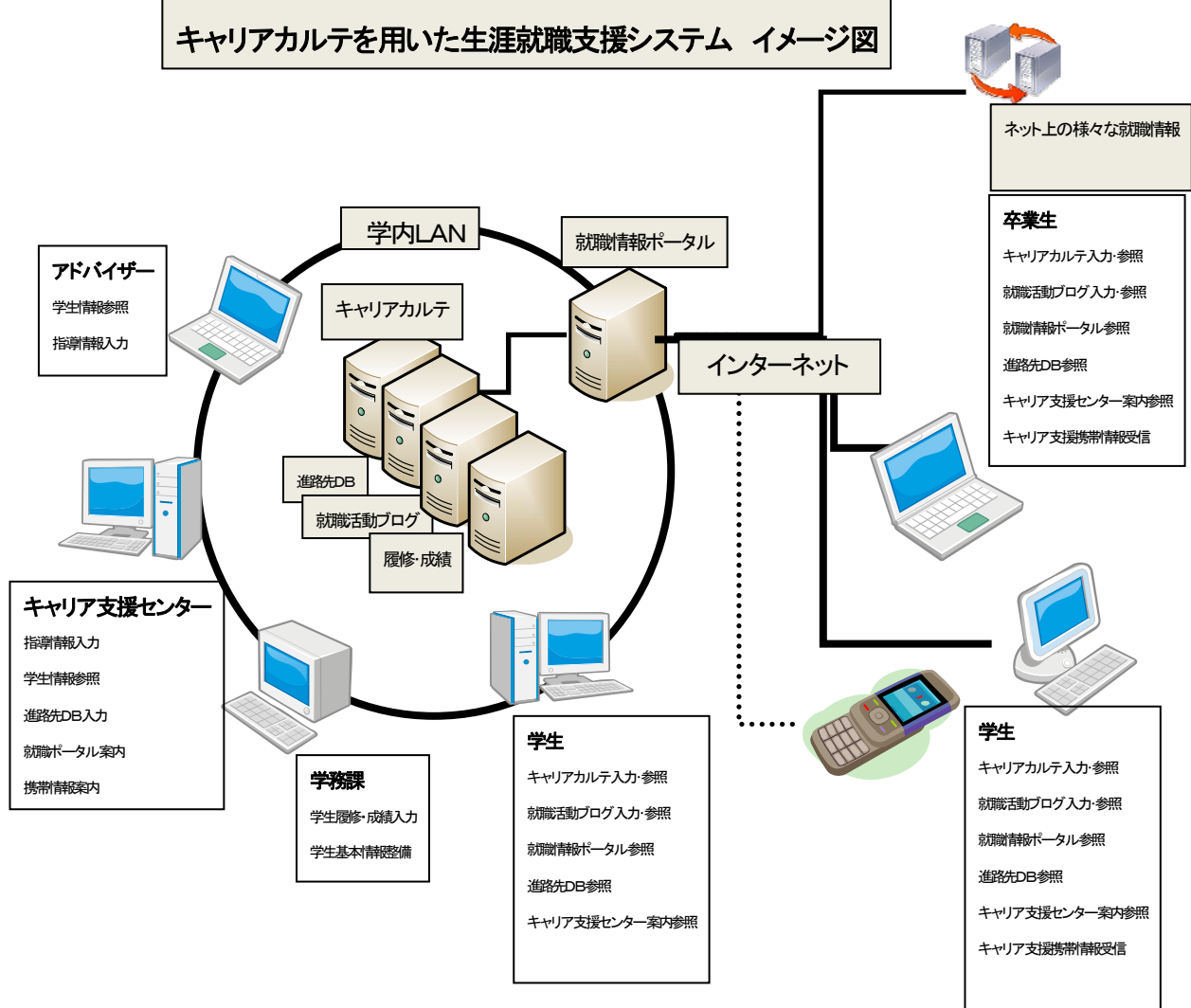
##### ①ログイン画面→学生の初期画面



##### 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



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

### 1. 調査概要

#### (1) 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）

#### (2) 調査対象

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

#### (3) 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%

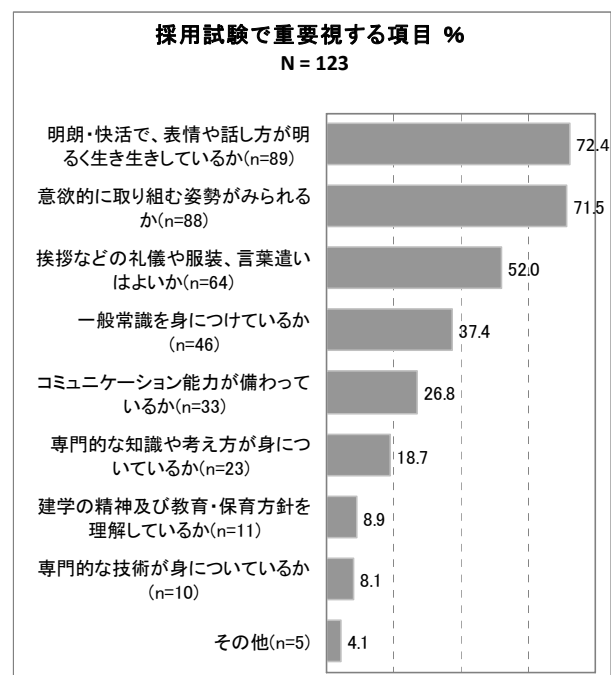
### 2. 調査結果の概要

#### (1) 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に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」が最も多く、次いで「意欲的に取り組む姿勢がみられるか」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」、「一般常識を身につけているか」、「コミュニケーション能力が備わっているか」、「専門的な知識や考え方が身についているか」となっている。

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った。



#### (2) 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

保護者等のニーズに応えるよう各園では、「延長保育、預かり保育」、「子育て支援事業（未就園児等の園開放）」、「音楽、体育、英語、造形などの特別講師による活動の導入」、「統合保育（障害児の受け入れ）」、「縦割り保育（一定期間、異年齢児でクラス編成）の導入」、「一時・預かり保育」等を積極的に実施されていることが確認された。

#### (3) 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、正規採用が36.1%と最も多い。その他を選択した36.1%に該当する園のなかには、「本人の希望を重視し再雇用希望者各自と相談する」、という記述が多くあり、結婚、出産を経験した女性に対する積極的なキャリア支援体制が伺える。

#### (4) 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）

音楽に関して求められる能力は「幼児歌曲の弾き歌いができる」が83.5%と最も高く、次いで「譜面どおりに演奏ができる」が31.2%となっている。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った。

## ②造形に関する能力

造形に関する能力では、「他人が見て何か分かる程度に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」ことを49.5%の園が求め、「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」は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」は21.6%の園が求めている。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でき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

体育に関して、求められる能力は「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」が84.7%と高く、近年、幼児・児童の豊かな感性の育成が求められていることへの対応と考えられる。十分に体を動かす気持ちよさを体験し、自ら体を動かし、豊かな感性へつなげていきたいことが読み取れる。

## ④保育教材に関する能力

保育教材に関する能力では、「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%で最も多く、保育教材を自作できる能力より、読み・聞かせなどの保育教材を使用する技術が求められていることがわかった。前述の体育に関する能力と同様に、実践的な能力が重視されていることが読み取れる。

### 調査担当者のコメント

- ◇今回のアンケート結果をしっかり把握し、幼稚園・保育園が本学の学生に求めるニーズや、園児の成長を支援できる人材となるようさらなるスキルアップが求められていることがわかった。
- ◇日頃から、明朗・快活で、表情や話し方が明るく生き生きと意欲的に取り組むことができるような短大生活を送れるよう指導していくことが大切である。
- ◇音楽、造形、体育、保育教材の4つの能力は、過度に専門的な能力は求められていないが、それを幼児に楽しく伝える基本的な能力は求めていることがわかった。
- ◇近年の子どもをめぐる状況を正しく捉え、現代の子どもに必要な保育をすることが求められているということが解った。
- ◇幼稚園・保育園が保護者から求められるサービスが確認され、保育学生においてもそれらの知識をしっかり押さえなければならぬと感じた。



### Ⅲ. 【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. 調査概要

##### (1) 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）

##### (2) 調査対象

県内介護老人福祉施設等

##### (3) 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

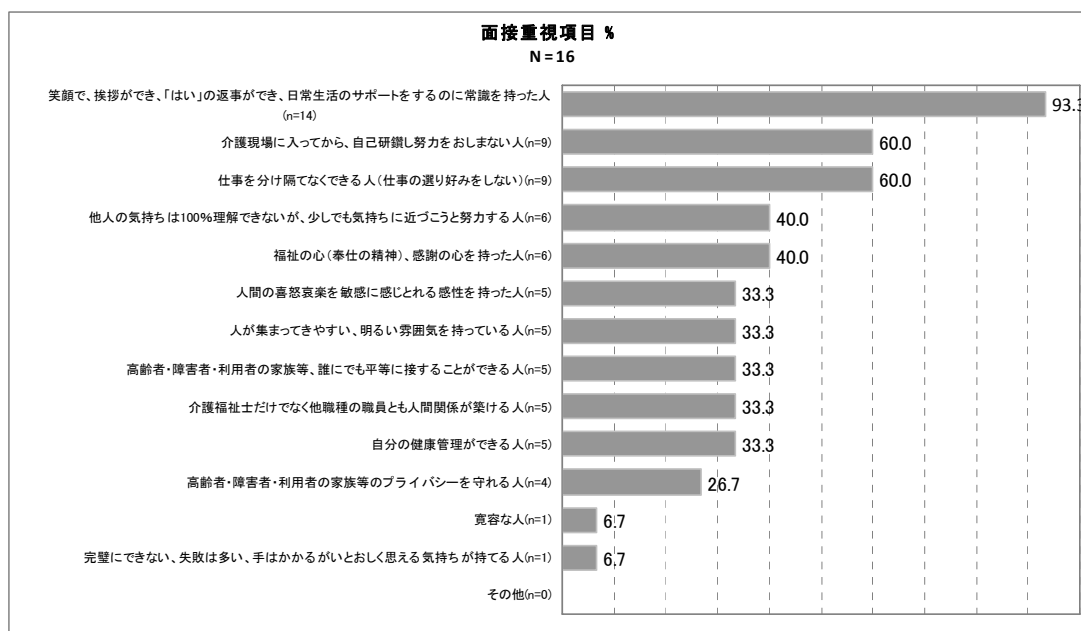
有効回答先数 16 先

回答率 53.3%

#### 2. 調査結果の概要

##### (1) 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（仕事の選り好みしない）」60.0%と続いている。



##### (2) 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%と最も多い。施設の全てが「ショートステイ」を実施し、その他に「デイサービス」、「訪問介護サービス」も実施されている。

##### (3) 介護士養成の期間に関する設問

###### ① 介護士育成に関する設問

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。

###### ② 療養中の勤務時間や配属の配慮に関する設問

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。

###### 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。

#### 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。

#### ⑤賃金、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。

#### 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わかる。

#### 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。

#### ⑧施設増加に関する設問

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わかる。

#### 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わかる。

#### 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%で多いことがわかる。

#### 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、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、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。

#### ⑫今後の有資格者比率見直しに関する設問

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。

#### ⑬現在の正社員、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。

#### 調査担当者のコメント

◇今回のアンケート結果をしっかりと把握し、施設利用者のニーズや老人をサポートができる人材となるようさらなるスキルアップが求められていることがわかった。

◇日頃から、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ができる常識を持った人が求められていることがわかった。

◇就職後も自己研鑽をして努力を惜しまず、仕事を分け隔てなく行動できる人を求められていることがわかった。

◇施設が介護士育成のために力を入れ、介護士の勤務状況への配慮が伺えた。

◇正規職員の職務の一部を非正規職員で補われている。

## IV. 【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

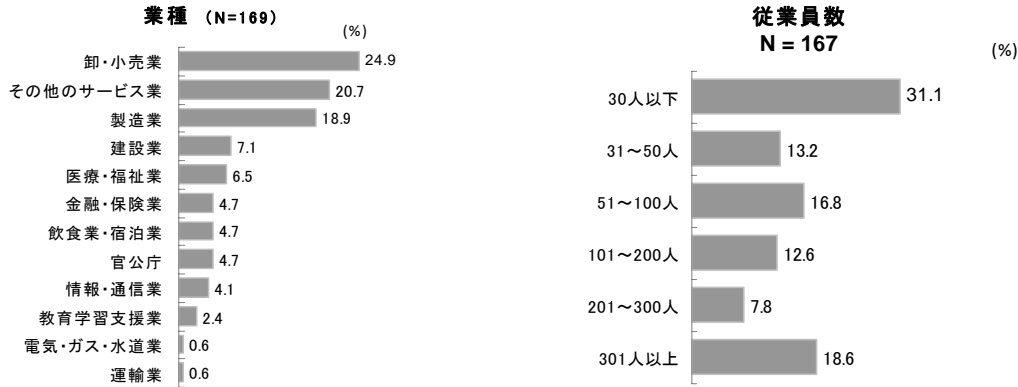
### 1. 調査概要

#### (1) 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）

#### (2) 調査対象

学生が就職したいと考える、あるいは卒業生の就職実績がある三重県内を中心とする企業  
〈属性〉



#### (3) 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. 調査結果の概要

#### (1) 雇用環境に関する設問

平成22年4月入社の新規学卒者を「採用した」採用実績企業比率は、61.5%であった。20年4月入社を採用実績企業比率は78.2%、21年4月入社は76.8%であったことから、年々採用実績企業比率は低下していることがわかる。また、採用実績があった企業における1社あたりの平均採用人数は、平成20年4月入社、21年4月入社はともに7.60人であったが、22年4月入社は、6.70人であった。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人減少しており、今年度就職活動をした学生にとっては非常に厳しい状況であったことがわかる。

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。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。

今後の、雇用環境の改善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わかる。なお、人材の過不足感は、全ての職種において「適正」である比率が高いものの、職種間で差がみられ、「人手不足感」を抱いている比率が高いのは、販売サービス系で32.1%、技術系で30.9%であった。

#### (2) 採用時に重要視する項目に関する設問

採用を判定するために実施している項目は、「面接」が最も多く96.2%、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。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。業種別でも、全ての業種で「会話（コミュニケーション）力」を重要視している結果となった。

また、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%、次いで「思いやり」68.8%、「チャレンジ精神」57.3%の順となった。

企業が自社で採用し3年経過した社員に求める能力は、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。

### (3) 職種別の求める能力に関する設問

個人の能力を、「知識・スキル」に属する能力と「行動特性（性格・意欲など）」に属する能力の2つに分け、これら2つの能力について職種別に求めるバランスを聞いた結果、職種間で顕著な差が現われた。「事務系」と「技術系」の新規学卒者に対しては、「知識・スキル」能力を備えていることを期待する企業比率が高く、「販売・サービス系」では「行動特性」能力を期待する比率が極めて高い結果となった。

また、職種を細分類し、事務系を「総務、人事、秘書」と「経理、財務」、「営業事務、一般事務」の3つに、企画系を「経営企画、広報、宣伝」と「商品開発、マーケティング」の2つに、販売サービス系を「営業、販売」と「営業、販売以外の接客、配膳等」の2つに分類し、それぞれの職種で新規学卒者に対して求める能力に関する回答を得た結果、右表の通り明確な差があることがわかった。

総務、人事、秘書 (%)			経理、財務 (%)		
1位	誠実さ	62.3	1位	几帳面さ	68.9
2位	几帳面さ	54.1	2位	誠実さ	58.0
3位	思いやり	33.6	3位	慎重さ	41.2
4位	ビジネスマナー	32.8	4位	計数管理能力	33.6
5位	慎重さ、冷静さ	28.7	5位	冷静さ	31.9

営業事務、一般事務 (%)			経営企画、広報、宣伝 (%)		
1位	几帳面さ	61.2	1位	誠実さ	42.1
2位	誠実さ	59.5	2位	強い好奇心	40.4
3位	慎重さ	31.9	3位	チャレンジ精神	38.6
4位	ビジネスマナー	31.0	4位	几帳面さ	31.6
5位	冷静さ	29.3	5位	冷静さ	28.1

商品開発、マーケティング (%)			営業、販売 (%)		
1位	強い好奇心	43.2	1位	誠実さ	66.3
2位	誠実さ	36.4	2位	チャレンジ精神	44.2
	発想力・アイデア思考		3位	ビジネスマナー	35.6
4位	チャレンジ精神	34.1	4位	思いやり	34.6
5位	情報収集スキル	29.5	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

#### 調査を担当した学生のコメント

- ◇今回のアンケート結果をしっかり把握し、企業に貢献できる人材に成長するためのスキルアップに励みたいと思いました。
- ◇日頃から、言葉遣いを意識し、正しい敬語を身につけるとともに、コミュニケーション能力を向上させるよう頑張ろうと思いました。
- ◇この会社にも面接があり、コミュニケーション力が求められるアンケート結果を見たので、人前で話せるよう苦手意識を克服したいと思いました。
- ◇採用を判定する際には、コミュニケーションや言葉遣いが重視されているので、これからは少し意識していこうと思いました。
- ◇採用試験の時に、「私は、入社3年後の社員に求めている“専門知識”や“スキル”も持っています」と言いきれるようになりたいです。

## V. 【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. 調査概要

#### (1) アンケート調査の期間

平成21年9月15日(火) ～ 10月9日(金)

#### (2) 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

回答率 平成18年度卒25.5% 平成19年度卒30.0% 平成20年度44.5%

#### (3) 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

学科別回答率 子ども学科24.0% 人間介護福祉学科31.3% 計24.5%

年度別回答率 平成18年度卒25.5% 平成19年度卒30.0% 平成20年度44.5%

### 2. 調査結果の概要

#### (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%が多く、企業、障害者施設、老人施設、進学、児童施設は各1割未満の就職となっている。また、保育園・幼稚園の公私の別では、公立園が3割弱、私立園が7割強と多い。

#### (2) 現在の就業状況について

卒業後、同じ就職先で87.3%の卒業生が勤務し続けている結果となり、離職率が低いことがわかった。また、一度離職した卒業生に関しても転職、退職後再就職しており(6.3%)、現在も多くの卒業生が働き続けている実態がわかった。

#### (3) 就業に関する考え方について

結婚(32.0%)と出産(12.6%)が転職退職を考える契機となっていることが伺える。定年まで働きたいと思っている学生は17.5%で、やや低いように思われる。

#### (4) 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、人間介護福祉士の資格を取得して勤務していることもあり、在学中に他の資格・検定を取得する必要性を感じていない卒業生が多かったものの、学科があまり重視していない資格を希望する記述も多少あった。

#### (5) 勤務先の満足度について

各園に対して「とても満足している」と「まあまあ満足している」が6割程度ではあるが、何らかの不満を抱いている卒業生も多いことから、今後も十分なキャリア支援が必要であることがわかった。

#### (6) 再就職時に高田短期大学に期待することについて

転職退職時における再就職支援を期待していることがわかった。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)が増加している。

#### 調査担当者のコメント

◇今回のアンケート結果をしっかりと把握し、学生のキャリアデザインが推進できるようサポート体制ができる必要であることがわかった。

◇日頃から、本学のホームページ等の情報提供等を充実させていくことが求められているように思われる。

◇就職後のサポート体制も検討していく必要があるように思われる。

## VI. 【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. 調査概要

#### (1) 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）

#### (2) 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

#### (3) 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. 調査結果の概要

#### (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。

#### (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。

#### (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。

#### (4) 在学中に取得すれば良かったと思う資格・検定、勉強すれば良かったと思うことについて

取得しておけば良かったと思う資格として、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、秘書検定等があげられた。

勉強しておけば良かったこととして、エクセル、ホームページ作成後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良かった、FPなどの知識を勉強しておきたかった、ビジネスマナー、お茶の入れ方等があげられた。

#### (5) 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、「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。

満足に感じている理由には、希望していた業種や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や、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、不満足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。

#### (6) 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。

#### (7) 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。

#### (8) 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。

#### (9) 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。

#### 調査担当者のコメント

◆アンケート回答者の全員が、現在も正社員として働いている結果ではあったが、「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%に止まり、結婚や出産などのライフイベントを迎える時に離職することを考えている学生が多いことから、生涯を通してキャリアサポートできる体制が必要であると感じた。

◆離職を経験した学生の離職時の理由に、労働時間や、仕事内容、休暇・休日をあげているが、これらの企業情報は就職活動中に可能な限り実情を把握するよう努めるなど、情報収集に関する指導が重要であると感じた。

◆本学の卒業生であることへの満足度は非常に高く喜ばしく感じた。一方で、大学の知名度が低く寂しさを感じた、後輩をみるとレベルの低さに恥ずかしさを感じた、といった声も寄せられたため、今後一層、改善に向けた取り組みが必要であると感じた。

## Ⅶ. 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

### 1. 就職先による本学卒業生に対する能力評価について

#### (1) アンケート調査の期間

平成21年9月15日(火) ～ 10月9日(金)

#### (2) 調査対象

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

#### (3) 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 937件

有効回答先数 132件

回答率 14.1%

### 2. 卒業生の自己評価について

#### (1) アンケート調査の期間

平成21年9月15日(火) ～ 10月9日(金)

#### (2) 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

#### (3) 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 計601件

有効回答先数 計133人

回答率 計22.3%

### 3. 採用先による卒業生に対する能力評価と卒業生の自己評価の対比

**調査の内容**：過去3年間の卒業生に対する「採用実績がある採用先による満足度評価」と「卒業生自身による自己評価」を測定するために同様の項目で下記のように設問した。

(1) 意欲については、①主体性、②目標設定、③規律性、④責任感等々の視点で評価を求めた。

(2) 考える力については、①課題発見力、②計画力、④創造力等々の視点で評価を求めた。

(3) コミュニケーション力については、①発信力、②傾聴力、③柔軟性、④協調性、⑤情報伝達、⑥組織・人間関係等々の視点で評価を求めた。

(4) 職業人意識については、①職業観、②専門的な能力、③実践力、④向上心等々を視点に評価を求めた。

#### 調査結果

##### ・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を比較すると、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を比較すると、採用先は組織・人間関係、発信力、柔軟性の項目において、卒業生よりも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を比較すると、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 目標設定 58.3 規律性 69.5 責任感 75.0</p>	<p>主体性 61.7 目標設定 52.6 規律性 81.2 責任感 75.0</p>
考える力	<p>課題発見力 34.9 計画力 51.9 創造力 35.7</p>	<p>課題発見力 45.5 計画力 49.6 創造力 40.6</p>
コミュニケーション力	<p>発信力 54.9 傾聴力 66.7 柔軟性 53.4 協調性 71.2 組織・人間関係 66.4</p>	<p>発信力 42.9 傾聴力 80.5 柔軟性 50.4 協調性 76.7 組織・人間関係 64.4</p>
職業人意識	<p>職業観 50.7 専門的な能力 47.3 実践力 38.2</p>	<p>職業観 62.4 専門的な能力 39.1 実践力 24.9</p>

#### 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)