

GP報告会

平成22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研究指定

キャリアデザインアンケート報告

学校法人高田学苑 高田短期大学
オフィス人材育成学科 杉浦 礼子
(GP キャリアデザイン関係主任)

I. はじめに

-1. 調査の目的

- 就職先が学生に求めている資質・スキルなどを把握する
- 教育現場が社会や学生のニーズにこたえる人材育成に着手することで、ミスマッチ就職を避け、早期離職低減を図り、長期キャリアを実現する
- 卒業生の現状把握、キャリア支援に関するニーズを把握すること本学に求めていることを把握すること

生涯就職を支援する考えの一つとして、
「生涯にわたり就職先から求め続けられる人材」
を大学は育成し、社会に送り出す必要がある

大学教育に求められている地域のニーズを把握するために、アンケート調査を実施

I. はじめに

-2. 調査のアウトライン

採用先

教諭・保育士の採用および人材育成に関するアンケート

介護福祉士の採用および人材育成に関するアンケート

オフィスワーカーの採用および人材育成に関するアンケート

能力評価

卒業生向けキャリアに関するアンケート

就職先および卒業生向け 能力評価アンケート

II. 採用先向け アンケート概要・結果

-1.【子ども学科採用先】 幼稚園・保育園

■ 調査の目的

保育者として求められる人材像の明確化

新規学卒者採用時に重要視される資質・スキル

保育者養成校に求められる教育・指導必要性項目の明確化

■ 調査機関

平成21年9月15日(火)～平成21年10月9日(火)

平成22年8月27日(金)～平成22年9月17日(金)

■ 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

■ 調査実施方法

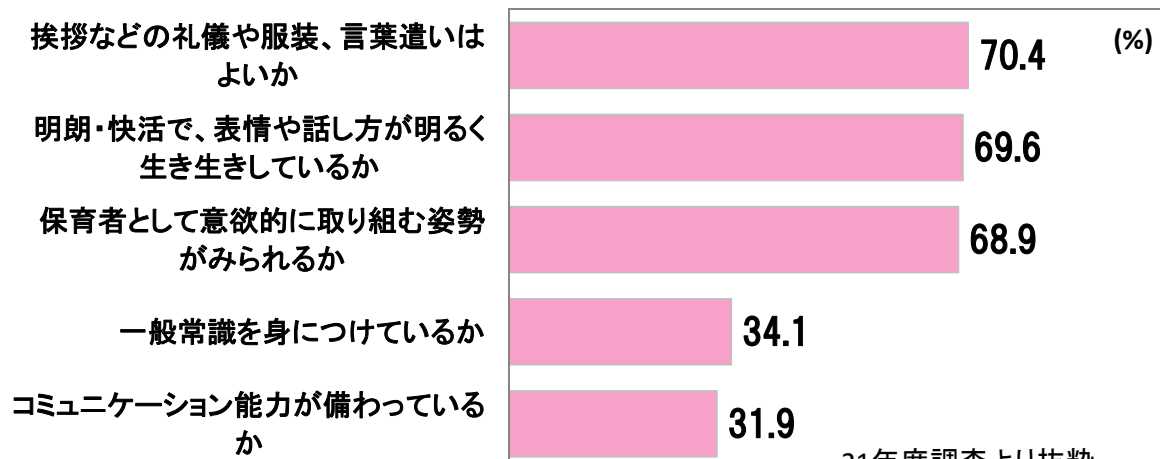
メール便にて発送・郵送にて回収 有効回答先のべ362先

-1.【子ども学科採用先】 幼稚園・保育園

■ 新規学卒者採用時に重要視される資質・スキル

⇒ 保育に関する専門的な知識・技術よりも、挨拶などのマナーが身につけていること、明るいこと、意欲的なことを重視

上位5項目(複数回答)



21年度調査より抜粋

-1.【子ども学科採用先】 幼稚園・保育園

■ 保育者養成校に求める教育・指導必要性の考え

保育者養成校に求める教育に関して29項目を選定し、それぞれの項目について指導必要性に関する考えを下の選択肢から選択いただいた。

【選択肢】

「今以上の指導を強く希望する」

「今以上の指導を希望する」

「今の指導で問題はない」

「養成機関で指導する必要はない」

「わからない」

-1.【子ども学科採用先】 幼稚園・保育園

■「今以上の指導を強く希望する」が高い選択肢

1位: 指導の前後に教材研究や**創意工夫**をすることが重要であるという理解 ⇒ 47.7%

2位: 園庭や保育室など、施設の**整理整頓**に気を配ることができる ⇒ 47.4%

3位: 子どもたちの安全を守るために**危機管理**のできる心構え ⇒ 47.0%

ここでも、専門的な知識・技術の指導必要性のニーズよりも日常生活に必要となる心構えに対する指導必要性のニーズが高い結果を得られた。

-2.【人間介護福祉学科採用先】 介護施設

■ 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

介護老人福祉施設における雇用・育成の実態を把握

■ 調査機関

平成21年9月15日(火)～平成21年10月9日(火)

平成22年8月27日(金)～平成22年9月17日(金)

■ 調査対象

県内介護老人福祉施設等

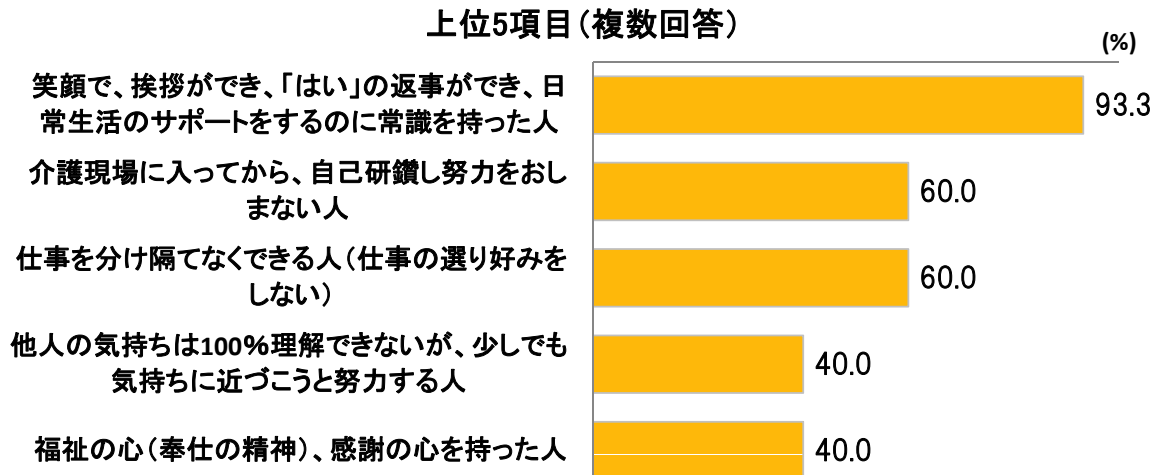
■ 調査実施方法

メール便にて発送・郵送にて回収 有効回答先のべ73先

-2.【人間介護福祉学科採用先】 介護施設

■ 新規学卒者採用時に重要視される資質・スキル

⇒ **笑顔で挨拶ができ、「はい」の返事ができる人、「常識を持った人」が求められている。**



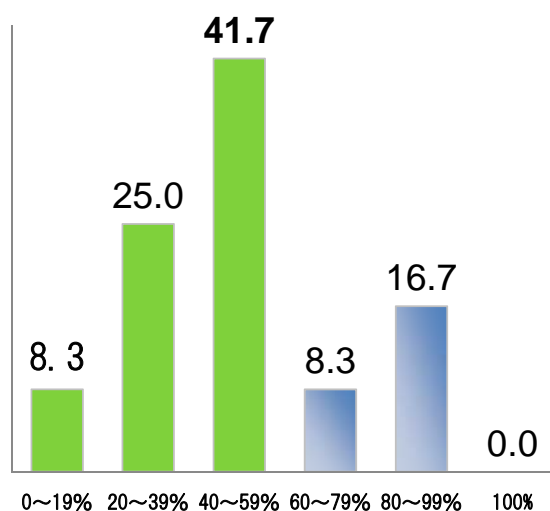
21年度調査より抜粋

-2.【人間介護福祉学科採用先】 介護施設

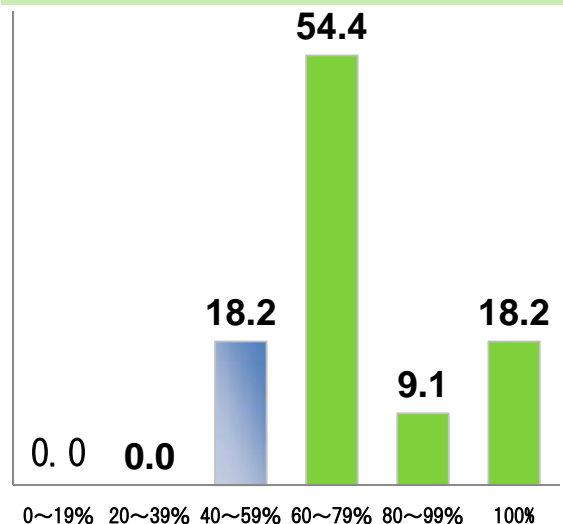
■ 介護福祉士の採用等に関して

⇒ **介護福祉士の資格所有者採用のニーズは拡大見込み**

現在の介護福祉士の資格所有比率



今後の介護福祉士の資格所有比率



21年度調査より抜粋

-3.【オフィス人材育成(情報)学科採用先】 企業

■ 調査の目的

採用動向の見通しと、企業が求める資質・スキルおよび人材像を把握
職種別に求める資質・スキルの差異を把握
性別にみる業務職域の変化を把握

■ 調査機関

平成21年9月 4日(金)～平成21年9月25日(金)
平成22年8月27日(金)～平成22年9月17日(金)

■ 調査対象

三重県内に事業所を置く企業

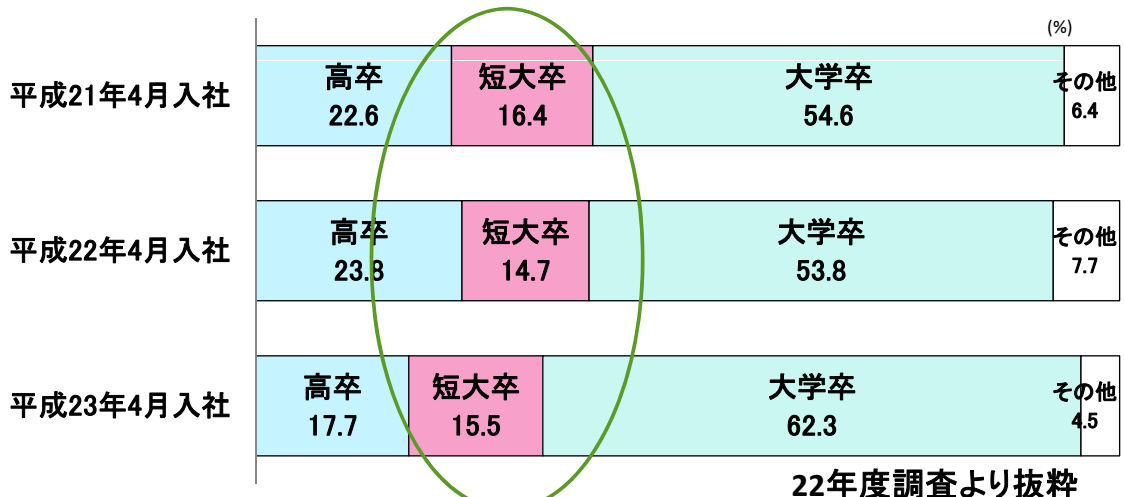
■ 調査実施方法

メール便にて発送・郵送にて回収 有効回答先のべ345先

-3.【オフィス人材育成(情報)学科採用先】 企業

■ 採用動向

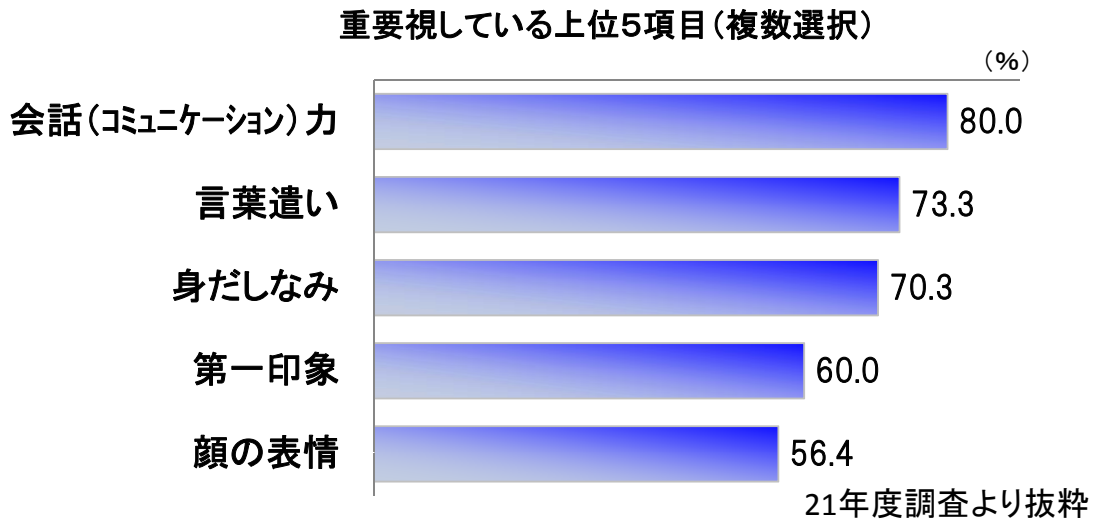
⇒ 新規学卒者採用比率は、年々減少傾向にあるが、**新規学卒者採用人数実績に占める「短大卒」の採用比率には大きな変化が見られない。**



-3.【オフィス人材育成(情報)学科採用先】 企業

■ 新規学卒者採用時に重要する項目

⇒重要視されているのは **会話力、言葉遣い、身だしなみ**。
重要視されないのは**居住地、学歴、得意科目**である。



-3.【オフィス人材育成(情報)学科採用先】 企業

入社前に身につけるべき能力

- 新規学卒者に対して、入社前までに身につけるべきと企業が考えている能力は、

1位:「誠実さ」 83.4%
2位:「思いやり」 68.8%
3位:「チャレンジ精神」
57.3%

入社3年後までに身につける能力

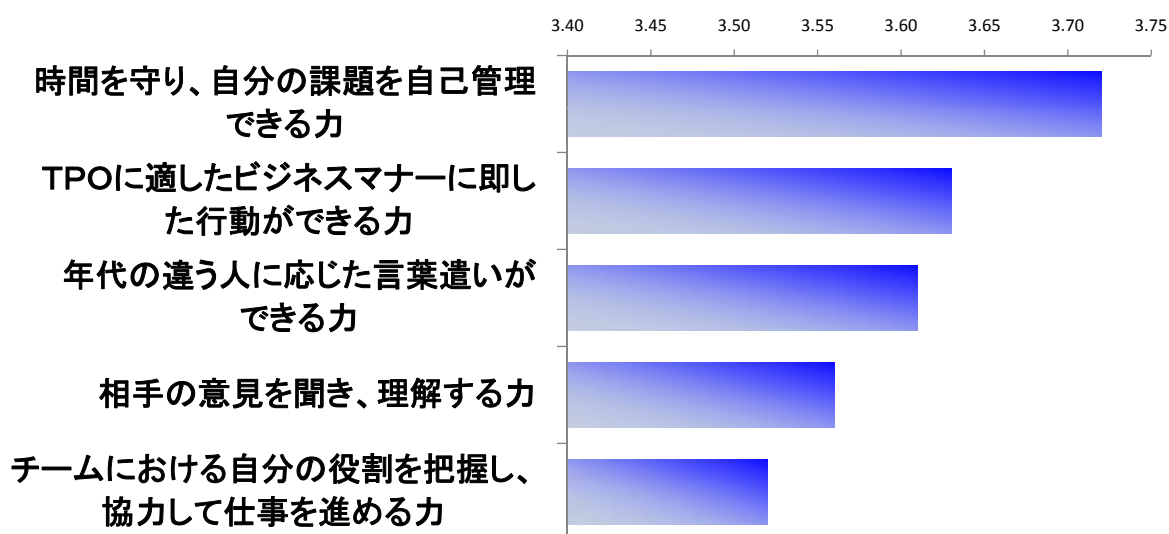
- 採用3年後までに身につけるべきと企業が考えている能力は、

1位:「専門知識」 78.8%
2位:「コスト意識」
「業務改善力」
72.4%

入社前には、**ヒューマンスキル**
入社後は、**テクニカルスキル**の養成が求められている。

就職先が重視する分野・能力の重要度【全国】

就職先に重視されている上位5項目（複数回答）



「短期大学における今後の役割・機能に関する調査」成果報告書より抜粋
(目白大学短期大学部)

Ⅲ. 能力評価結果

-1. 調査の目的

- 就職先において、卒業生に対する能力評価の現状を把握。
- 「卒業生による自分自身に対する能力評価結果」と「就職先による能力評価結果」を比較分析することで、今後の学生指導・キャリア支援のあり方を検討する

■ 調査の対象

【就職先】

三重県幼稚園、保育園、介護老人福祉施設、企業等

有効回答数のべ 414先

【卒業生】

本学を卒業した卒業生(3カ年)

有効回答数のべ 242人

Ⅲ. 能力評価結果

■ 能力評価調査の評価項目＜4項目17能力＞

- 「意欲」に関する項目
主体性、目標設定、規律性、責任感
- 「考える力」に関する項目
課題発見力、計画力、創造力
- 「コミュニケーション力」に関する項目
発信力、傾聴力、柔軟性、協調性、情報伝達、
組織・人間関係
- 「職業人意識」に関する項目
職業観、専門的な能力、実践力、向上心

Ⅲ. 能力評価結果

「考える力」に関する項目

(青い線が22年度調査結果、ピンクの線が21年度調査結果)
⇒ 全ての項目において低い数値である

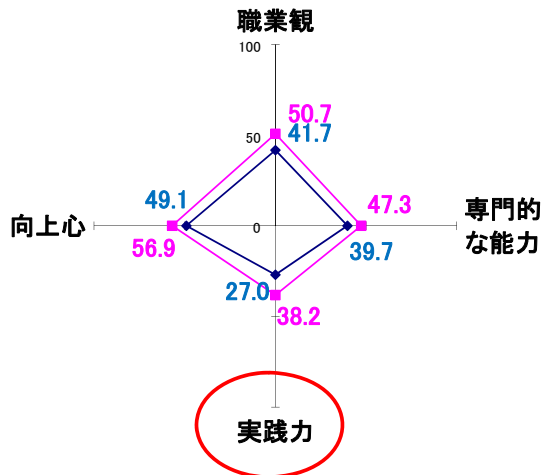


Ⅲ. 能力評価結果

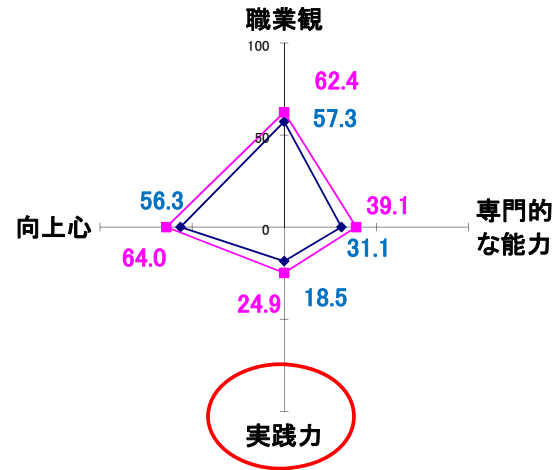
「職業人意識」に関する項目

(青い線が22年度調査結果、ピンクの線が21年度調査結果)
⇒ 採用先、卒業生ともに実践力の低さが目立つ

採用側



卒業生



Ⅳ. まとめ

調査結果をうけた本学の展開事例

- 誠実さや思いやりの心を持つ人を育成するために、ヒューマンスキルを大切に育成する
- 「課題発見力」や「創造力」など「考える力」をつける教育手法を導入する
- 「専門的な能力」を習得するだけでなく、職場で活用できる「実践力」の育成も視野に入れた教育を実施する
- 日常生活の指導機会を大切にする
- 地域との連携を強化する

ご清聴ありがとうございます