

## 令和5年度 卒業生アンケート（報告）

令和6年3月 就職・進路支援委員会

### 【調査概要】

- ・ 本学卒業生の就職定着率・離職率及びその原因等に関する調査・分析
- ・ 調査対象者：令和4年3月卒業者：289名  
→ 児教：182名・福祉：7名・食栄：42名・教養：58名
- ・ 調査期間：令和6年2月1日（木）～2月29日（木）
- ・ 調査方法：「Forms」を使用した、Web アンケートによる調査

### 【調査結果】

#### 1. 回答数・回答率について

- ・ 回答数：61件（児教：43件・福祉：2件・食栄：9件・教養：7件）
- ・ 回答率：21.1%（児教：23.6%・福祉：28.6%・食栄：21.4%・教養：12.1%）

#### 2. 回答結果について・・・回答件数（比率）・対前年度比率

##### ①現在の就労状況について

- ・ 新卒時就職先 : 46件（75.4%）・▲10.3%
- ・ 転職先 : 10件（16.4%）・+5.7%
- ・ フリーランス・個人事業主 : 0件（0.0%）・±0.0%
- ・ アルバイト・パート : 1件（1.6%）・▲0.2%
- ・ 学生 : 2件（3.3%）・+1.5%
- ・ 専業主婦 : 0件（0.0%）・±0.0%
- ・ 無職 : 0件（0.0%）・±0.0%
- ・ その他 : 2件（3.3%）・+3.3%

##### ②新卒時の進路決定理由について・・・回答件数（比率）・対前年度比率

（複数回答可→回答総数 120件）

- ・ 業種・職種 : 34件（28.3%）・+2.1%
- ・ 業務内容 : 11件（9.1%）・▲4.4%
- ・ 給与・福利厚生 : 20件（16.7%）・+4.0%
- ・ 勤務地 : 26件（21.7%）・▲2.1%
- ・ 社会貢献 : 3件（2.5%）・+2.5%
- ・ 社風・企業文化 : 3件（2.5%）・▲4.6%
- ・ スキルアップ : 10件（8.3%）・+1.2%

- ・将来性 : 5 件 ( 4.2%) ・ + 0.2%
- ・特になし : 5 件 ( 4.2%) ・ + 1.8%
- ・その他 : 3 件 ( 2.5%) ・ ▲0.7%

③就職活動時の相談相手について・・・回答件数（比率）・対前年度比率  
（複数回答可→回答総数 113 件）

- ・家族 : 33 件 (29.2%) ・ + 1.8%
- ・友人 : 22 件 (19.5%) ・ ± 0.0%
- ・教員 : 21 件 (18.6%) ・ ▲6.2%
- ・キャリアセンター : 23 件 (20.4%) ・ ▲1.7%
- ・特になし : 13 件 (11.5%) ・ + 6.2%
- ・その他 : 1 件 ( 0.8%) ・ ▲0.1%

④就職活動開始時期について・・・回答件数（比率）・対前年度比率

- ・1 年前期（夏休み含む） : 2 件 ( 3.3%) ・ ▲0.3%
- ・1 年後期（冬休み・春休み含む） : 6 件 ( 9.8%) ・ ▲11.6%
- ・2 年前期（夏休み含む） : 34 件 (55.8%) ・ + 4.0%
- ・2 年後期（冬休み・春休み含む） : 18 件 (29.5%) ・ + 9.9%
- ・その他 : 1 件 ( 1.6%) ・ ▲2.0%

⑤-1 新卒時就職先の離職について・・・回答件数（比率）・対前年度比率

- ・離職済み : 10 件 (16.4%) ・ +5.7%
- ・継続就業中 : 51 件 (83.6%) ・ ▲5.7%

⑤-2 離職理由

- ・企業等都合 : 1 件 (10.0%) ・ ▲6.7%
- ・自己都合 : 8 件 (80.0%) ・ +13.4%
- ・契約満了 : 1 件 (10.0%) ・ ± 0.0%
- ・解雇 : 0 件 ( 0.0%) ・ ± 0.0%
- ・その他 : 0 件 ( 0.0%) ・ ▲16.7%

⑤-3 離職者の在職期間

- ・1 か月以内 : 0 件 ( 0.0%) ・ ▲33.3%
- ・半年以内 : 1 件 (10.0%) ・ ▲40.0%
- ・1 年以内 : 5 件 (50.0%) ・ + 50.0%
- ・1 年以上 : 4 件 (40.0%) ・ + 23.3%

⑤-4 自己都合退職者の退職理由（自由記述・回答数 4 件）

- ・人間関係が良くなかった。子どものことを考えた保育がされていなかった。
- ・人間関係。
- ・体を壊したため。
- ・研修もほぼ無いままに電話営業を行うよう指示され、過度なノルマとプレッシャーから長期の勤務は不可能と感じたため。

⑥卒業後の本学との関わりについて・・・回答件数（比率）・対前年度比率

（複数回答可→回答総数 61 件）

- ・教職員との面会 : 18 件 (29.5%)・+ 8.1%
- ・学校行事で来学 : 2 件 ( 3.3%)・+ 3.3%
- ・証明書等の手続き : 2 件 ( 3.3%)・▲0.3%
- ・電話・メール等での連絡 : 3 件 ( 4.9%)・+ 1.3%
- ・特になし : 35 件 (57.4%)・▲10.4%
- ・その他 : 1 件 ( 1.6%)・▲2.0%

⑦本学への希望及び後輩へのアドバイス等（自由記述・回答数 8 件）

- ・今転職エージェントとして働いていますが、本当に職場選びは大事にしてください。
- ・私たちはコロナブームでソーシャルディスタンスや自粛などを余儀なくしました。今はコロナのブームも過ぎ去ったので、自分以外の人との関わりをたくさん、想像の 5 倍くらい持って学生生活を楽しんで欲しいです( ; ; )
- ・その企業の人間関係や実態は、入って見ないと分からないと思うので、入ってみて「ダメそう」と思ったらすぐ辞めた方がいい。うだうだ続けていると辞めたくても辞められなくなるので注意。
- ・早めに就職活動としてキャリアセンターに寄っていた方が求人票の確認等もできて活動しやすいです！
- ・学生の人格を否定する変な先生もいるから気をつけて、大変な時はほかの先生に助けを求めて自分を守って欲しい
- ・もっと保育所の栄養士についての授業が欲しい。離乳食や、幼児食についてなど就職してから特に離乳食に苦戦しました。また保育園の栄養士さんの授業など受けたかった。それから監査についての授業が欲しかった。
- ・児童教育学科は教育・保育関係の仕事に就くにはサポートが十分にあるが一般企業への就職を考えたときに何から手を付ければよいか、いつから始めればよいか分からず、就活が遅くなり焦って入社を決めてしまったので教養学科以外でも一般企業への就活を考えている学生へいつから就活を始めるべきかや、就活に有用なサイト・アプリ等を知ることができる説明会のようなものを開いていただけると

自分のように焦って決めて失敗することが減ると思う。

- ・ ペープサートと指人形など保育で使うものは今のうちに作っておいた方が仕事に就いてから楽です。あと、ピアノもより多く弾けるようになっていると毎日に余裕がうまれます。

#### 【まとめ】

本調査は、令和 2 年度より開始し本年度が 4 回目の実施である。今年度の調査も前年度に引き続き、卒業時に登録したメールアドレスに回答フォームを送信する形式で実施した。回答数は 61 件で前年度より 5 件増、回答率は+3.0%となり 2 年連続して改善が見られている。

今年度の調査でも、「就職活動開始時期の晩期化」及び「離職者の在職期間の短期化」が傾向として見られた。

まず「就職活動開始時期の晩期化」については、「2.④就職活動開始時期について」における「1 年後期（冬休み・春休み含む）」が対前年度▲11.6%に対し「2 年前期（夏休み含む）」が+4.0%、「2 年後期（冬休み・春休み含む）」が+9.9%となった。この要因としては、児童教育学科・生活福祉専攻・食物栄養学専攻の回答数が対前年度 9 件増、回答率+8.1%と増加したことによるものと推察される。調査対象年度の卒業生の内定率は、8 月末が 10.3%、12 月末は 72.9%、2 月末に 92.9%と推移しており、上記学科専攻においては学外実習終了後に就職活動が活発化する学生が多いため就職活動終了時期が晩期化する傾向にある。なお、教養学科については、現在、一般企業の就職活動開始時期の早期化が話題になっているが、調査対象の卒業生を見ると「1 年前期（夏休み含む）」は対前年度+5.1%、「1 年後期（冬休み・春休みを含む）」は▲35.0%、「2 年前期（夏休み含む）」が+1.3%、「2 年後期（冬休み・春休み含む）」が+28.6%となり当時はあまり早期化の傾向は見受けられず、一般的な就職活動早期化の流れに乖離しているため今後も注視していく必要がある。

また、「離職者の在職期間の短期化」については、「2.⑤-3 離職者の在職期間」の「1 年以内の離職」が対前年度+50.0%、「1 年以上の離職」が対前年度+23.3%となっている。離職理由は、「人間関係」、「体調不良」などがあるが、「2.①現在の就労状況」によると現在はほぼ「転職し、別の企業・事業所等に勤務」であり、転職後の状況は安定しているように推察される。

調査対象の卒業生も、令和 3 年度、4 年度調査に引き続きコロナ禍における就職活動を経験した世代である。主にオンライン形式の採用活動に加え、対面での採用活動も若干ではあるが復活し、学生もオンラインと対面のハイブリッド型など多様な対応を求められた時期である。今後の課題として、早期離職の抑制を目的とした、就職活動時のミスマッチを可能な限り解消するための取り組み（インターンシップへの参加・企業訪問の推奨等）を継続して推進する必要がある。

以上