

短期大学部卒業後の就業定着度について

～第1回 追跡調査から～

伊藤功子・川島大司・丹羽康之（キャリア教育）

はじめに

近年既卒者を含んで求人する事業所が増えてきたことで、卒業生の卒業後の現況を把握し、正しい情報を持って対応することが必要となってきた。厚生労働省の若年者雇用データでは卒業後入社3年以内に離職する割合が中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒が3割であることから七五三現象であるといわれている。（図1）

であった。1995年（平成7年）では、中学卒7割、高校卒5割、短大等卒4割、大学卒3割と現在とほぼ同じ割合で推移していることが明らかである。若者の早期離職が話題になった2004年（平成16年）から「七五三現象」という言葉が報道され使われるようになったが、この現象は以前からあり最近だけの傾向ではないようである。

今回短期大学部の卒業後の定着度について卒業後の現状を知りキャリア支援で強化すべき点、今後の対応すべき課題を明らかにしていくために行うものである。

方法

1. 調査対象

平成17年度卒業1年目、平成18年度卒業2年目、平成19年度卒業3年目の計911名を対象に調査を行った。回収数は154名、回収率16.9%であった。

2. 調査時期

調査は、質問紙法により平成20年4月から5月末日までとして実施した。

3. 調査項目

調査項目は、卒業時の進路、卒業時の職種、雇用形態、求人条件、現在の状況、転職の回数、転職の理由、支援の希望、自由記述の調査項目によって構成した。

結果

1. 卒業時の進路と現在の状況

図2. ～図4. には進路状況1年目、2年目、3年目の卒業時と現在の状況を示したものである。

卒業時の進路を就職・家事手伝い・就職しない・未内定・進学に区分したものである。卒業後の状況としては寿退社を加えた。1年目では就職した44名の内1名が寿退社をしたが

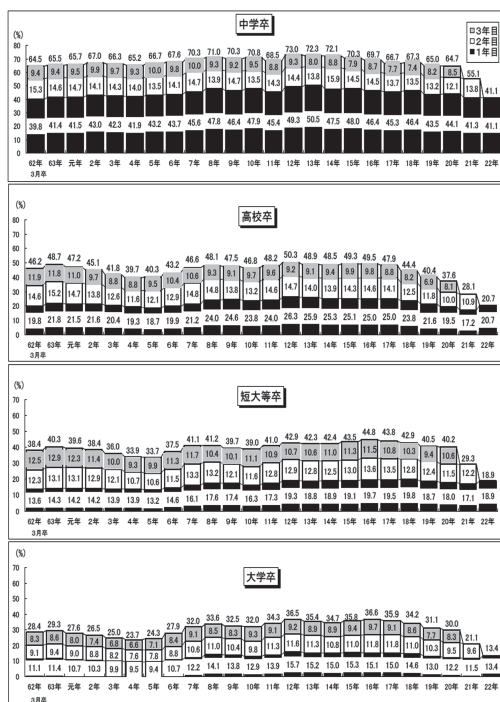


図1. 新規学卒者の在職期間別離職率の推移

この現象は、調査が行われた1987年（昭和62年）では入社3年以内に離職する割合が中学卒6割、高校卒4割、短大等卒3割、大学2割

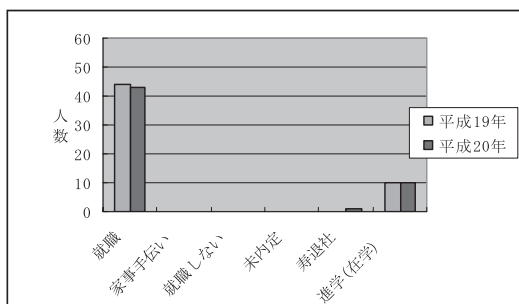


図2. 進路状況1年目

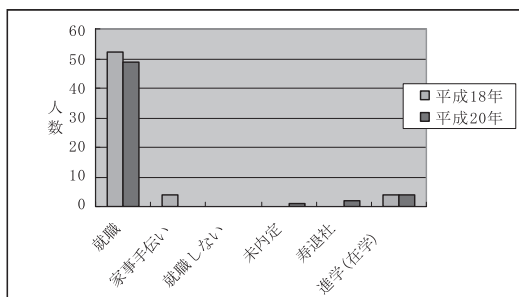


図3. 進路状況2年目

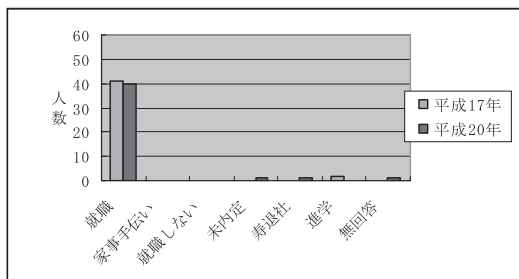


図4. 進路状況3年目

97.7%が職に就いている。2年目では卒業時に就職をした者が52名、家事手伝いの者が4名であり、その後寿退社2名、退職をして就職をしていない者が1名であるが94.2%の者が職についている。3年目では卒業時に就職した者は41名。進学した者が2名。その後寿退社1名、退職をして職についていない者が1名であるが97.6%のものが職に就いている。

進路状況については、1年目・2年目・3年目ともに継続して職についている者が多く離職しているものが2年目で1名、3年目で1名と少ない。本学の卒業生は離職する者が少なく就業定着度が高いといえる。

2. 雇用形態

図5.～図7. は雇用形態を示したものである。雇用形態は、正社員、契約社員、派遣社員、非常勤職員、その他の5項目とした。

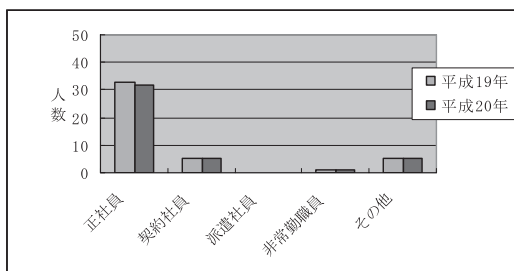


図5. 雇用形態1年目

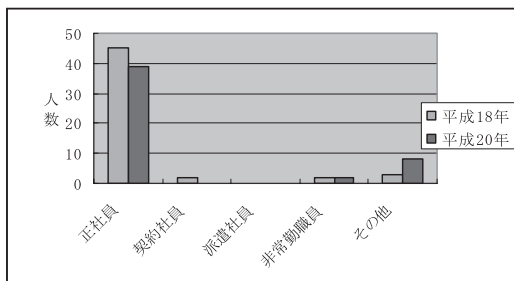


図6. 雇用形態2年目

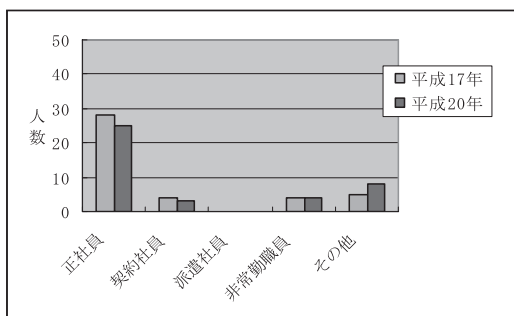


図7. 雇用形態3年目

平成19年度の1年目では、卒業時で正社員が33名であり、正社員率は75%であった。契約社員は5名で11.4%、非常勤職員とその他は6名で13.6%であった。1年後では、正社員32名であり、正社員率は72.2%であった。大きな変化は見られなかった。平成18年度の2年目では、卒業時で正社員が45名であり、正社員率は86.5%であった。契約社員は2名で3.8%であった。非常勤職員とその他は5名で9.6%であった。

2年後では、正社員 39 名であり、正社員率は 75%であった。契約社員は 0 名であった。非常勤職員とその他は 10 名で 19.2%であった。非常勤職員とその他のパート・臨時職員・アルバイト・日々雇用で 9.6 ポイント増であった。平成 17 年度の 3 年目では、卒業時で正社員が 28 名であり、正社員率は 68.3%であった。契約社員は 4 名で 9.8%、非常勤職員とその他は 9 名で 22%であった。3 年後では、正社員が 25 名であり、正社員率は 61%であった。契約社員は 3 名で 7.3%、非常勤職員とその他は 12 名で 29.3%であった。

3. 職種

図 8. ～図 10. には、職種別に見た 1 年目、2 年目 3 年目の卒業時と現在の状況を示したものである。職種別は、栄養士、小学校教諭、幼稚園教諭、保育士、介護福祉士、事務職、その他に区分したものである。その他には、サービス業、製造業、販売職、営業職、CAD オペレーター、インストラクター、児童厚生員など含まれる。

平成 19 年度の 1 年目では、栄養士 1 名が離職定着率 87.5%、介護福祉士 1 名が離職定着率 80.0%であった。平成 18 年度の 2 年目では、

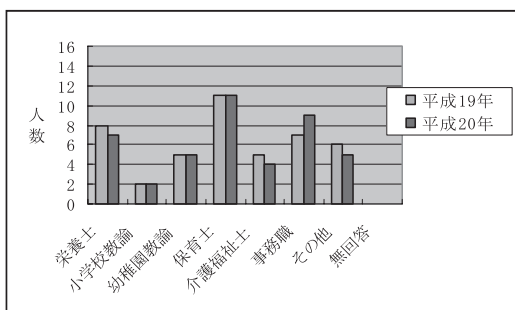


図 8. 職種 1 年目

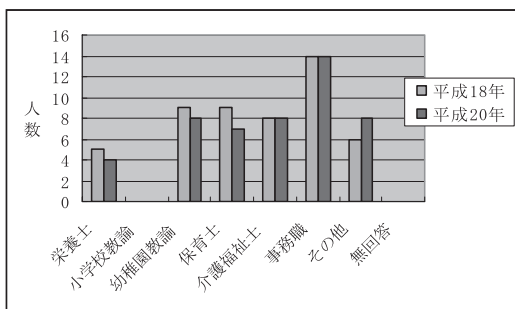


図 9. 職種 2 年目

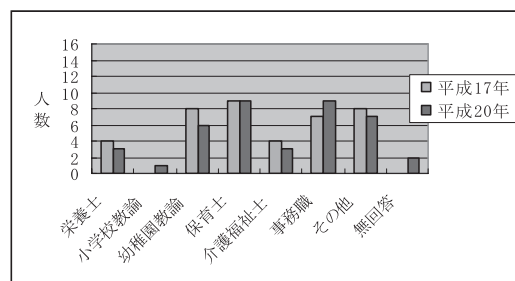


図 10. 職種 3 年目

栄養士 1 名が離職定着率は 80.0%、幼稚園教諭 2 名離職定着率 88.9%、保育士 2 名離職定着率 77.8%であった。平成 17 年度の 3 年目では、栄養士 1 名離職定着率 75.0%、幼稚園教諭 2 名離職定着率 75.0%、介護福祉士 1 名離職定着率 75.0%、事務職 2 名就職、小学校教諭 1 名教員採用試験に挑戦し 3 度目で合格したものがいた。職種に関しては、栄養士の者は栄養士職から食品検査職または医療事務に変更している。保育士や幼稚園教諭は、保育士から幼稚園教諭・幼稚園教諭から保育士へと変更している。介護福祉士に関しては、介護職以外に変更している。

4. 求人票記載の条件

図 11. には求人票の記載で特に採用条件など現状通りかそうでないかを示したものである。

平成 19 年度では、記載通りが 77.3%、異なったが 13.6%、無回答が 9.1%であった。平成 18 年度では、記載通りが 76.9%、異なったが 19.2%、無回答が 3.8%であった。平成 17 年度では、記載通りが 68.3%、異なったが 14.6%、無回答が 17.1%であった。求人票通りでなかったところを表 1. に示した。

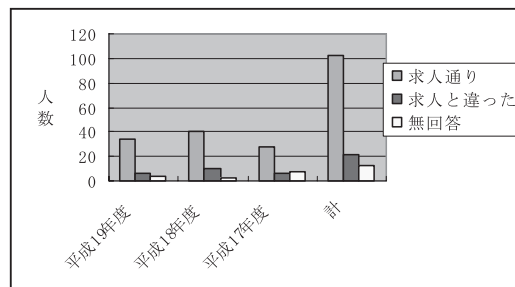


図 11. 求人票記載の相違

平成19年度	平成18年度	平成17年度
給料 勤務時間 休日 職種のちがい 勤務地	給料 休日 職種のちがい 昇給 休憩時間 休日時間 有休がとれない 転勤があった	労働時間 給料 出勤時間 休日出勤 昇給なし 休日 夜勤回数

表1. 求人票通りでないところ

各年度ともに、給料が低かった、休日が取れない、労働時間が守られないが上位を占めた。職種については栄養士じゃなく調理員だったとか、正社員じゃなく契約社員だったため賞与がなかったなどである。

5. 転職回数

図12. は、転職した回数を示したものである。

平成19年度の1年目では、3名の転職者で転職率は6.8%であった。平成18年度の2年目では17名の転職者で転職率は30.8%であった。平成17年度の3年目では15名の転職者で転職率は36.3%であった。

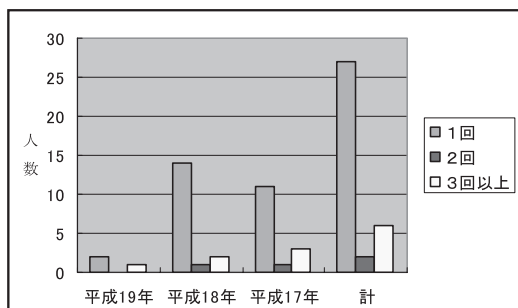


図12. 転職回数

表2. には、転職をした理由を示した。

平成19年度の1年目では、対人関係がよくない、ついで労働時間の条件がよくない、休日の条件がよくないであった。平成18年度の2年目では、職場に不満が35.3%であった。内容の主なるものは、労働時間・休日・会社の方針の違い・上司の問題・仕事が自分に合わないなどである。平成17年度の3年目では、正社員になりたい、健康上の理由、対人関係がよくな

平成19年度	平成18年度	平成17年度
対人関係 労働時間 休日 結婚	職場に不満 職種を変えた 体調不良 対人関係 結婚 倒産	正社員を希望 体調不良 対人関係 契約満期 教員を目指す 結婚 雇用条件の違い 不景気のため

表2. 転職の理由

い、またこの時代の雇用環境の問題が影響されている。

6. キャリアデザイン課の支援

図13. は、キャリアデザイン課の既卒後の支援を希望するかどうかを示したものである。

大学からの求人情報等の発信を希望する者は平成19年度の1年目では、29.6%が希望すると回答した。

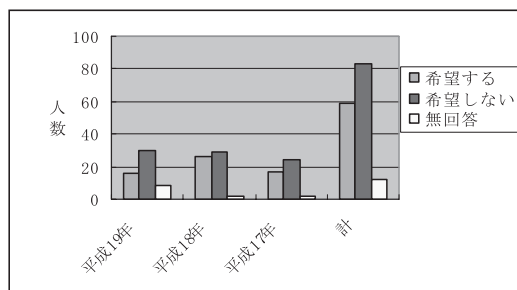


図13. 今後の支援

希望しない者は55.6%、無回答が14.8%であった。平成18年度の2年目では、45.6%が希望すると回答した。希望しない者は50.9%、無回答は3.5%であった。平成17年度の3年目では、39.5%が希望すると回答した。希望しない者は55.8%、無回答は4.7%であった。4割の卒業生は希望していることが明らかである。

考察と課題

今回の調査は、東海女子短期大学から東海学院大学短期大学部と名称変更と同時に男女共学となった平成20年4月に行った。このため卒業生は変更前の東海女子短期大学となる。対象

学科は、食物栄養学科、コミュニケーション学科、児童教育学科、介護福祉学科、専攻科である。

今回調査対象となった、平成 17 年度卒、平成 18 年度卒、平成 19 年度卒は、丁度「超氷河期」という時代に突入したところである。平成 3 年バブル期の就職率は 81.3%であったがその後急落して平成 15 年には過去最低の 55.1%の就職率で就職環境はかなり厳しい状況の中にあった。この頃から、フリーターやニートが増え続けたのである。

フリーターとは、15 歳から 34 歳男性または未婚の女性（学生を除く）でパート、アルバイトをして働く者またはこれを希望する者と定義している。厚生労働省の調査結果では、平成 15 年には 217 万人に達したがそれ以降減少し、平成 21 年から再び増加傾向を示している。

ニートはイギリスの労働政策において出てきた用語である。日本では 15 歳から 34 歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者で若年無業者をさしている。ニートは平成 14 年以降 60 万人台で推移しているという。

このような中、全体的に見ると、本学の卒業生の離職する割合は低く、増加しつつあるフリーターやニートがいないということは、就業意識が高く就業定着度も高いことが明らかになった。この背景には、正社員での雇用形態が大きく影響していることが考えられる。

職種別にみると、取得した資格を生かして就業した者の定着度が高いことがわかった。

就業定着度は高いが転職回数は、離職をしないものの勤務年数が高くなるにつれ高くなる傾向が見られた。

転職の理由は、厚生労働省の若年者雇用実態調査で明らかになった労働時間、休日等の不満と同じ結果であった。

求人票の記載の正誤性では、求人票を基に就職活動となるものなので、記載内容はとても重要となる。特に給料・労働時間・休日は最重要項目である。転職の理由と一致することがわかった。

今回の調査から今後の課題として企業の情報は正しく入手し、より条件の良い求人を提供することが大切となる。そのために企業訪問をす

ることにより、人事担当者との関係づくりを構築していくことでミスマッチのない企業選び、さらに離職をしない人材を育成し定着度を高めていくことである。

おわりに

今回の第 1 回調査では、本学での早期離職者は報道されているような「七五三現象」に該当しなかった。本学の現状として卒業生は希望する専門職種にはば特化した就職活動を行うためミスマッチの発生は低く、その定着度は高いように思われる。

キャリアデザイン課では、学生の個々の資質を生かして、教職員と連携を図りながら、内定フォローさらに卒業後のフォローの支援対策を講じて、早期離職者を出さないよう務めるものであり、今後も質の高い支援を続けていきたい。

〔引用文献〕

- 1) 厚生労働省若者雇用関連データ「離職率」2010 年 1 月
- 2) 岐阜新聞 2005 年 5 月 19 日朝刊
- 3) 読売新聞 2005 年 5 月 30 日朝刊
- 4) 厚生労働省「平成 24 年版労働経済の分析」2012 年 9 月 14 日公表
- 5) 厚生労働省「平成 21 年若年者雇用実態調査」2010 年 9 月 2 日公表

— キャリアデザイン課 —