

# 就職活動に関する短大生の行動と意識

～ 職種別にみた活動の動向 ～

伊藤功子・大塚慎裕  
伊藤七衣・井深和正

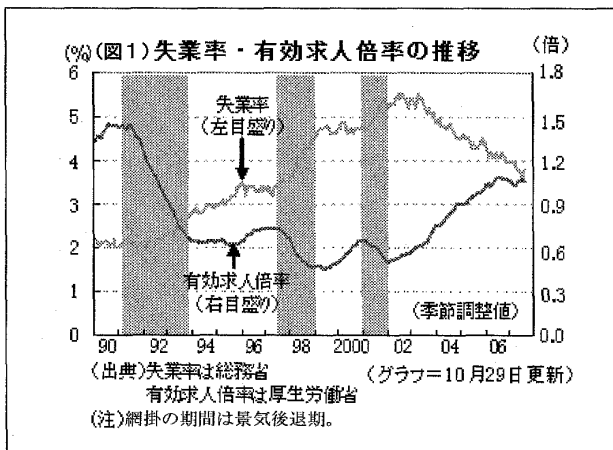
## はじめに

学生をとりまく就職活動の背景は、「氷河期」「超氷河期」といわれる時代を乗り越え、新たな時代を迎えようとしている。団塊の世代の大量退職が見込まれる「2007年問題」や日本経済の景気の回復にともなう新たな人材育成の課題を受けて、企業も人材確保に力を入れ始め、新卒者の採用枠の復活の兆しが見えはじめた。しかし、採用側としては、採用基準を落としたわけではなく、多様化した社会情勢に対応できる優秀な人材を求めるスタンスは変わっていない。そういった雇用情勢の変化の中で、学生の就職活動の実態や意識にどのような変化がみられるのか、本学で平成14年度から平成18年度の卒業生を対象に実施した就職活動に関するアンケートの調査結果をもとに、学生の就職活動について調査を行った。

## 1. 調査の背景

本論に入る前に、本調査の背景となっている下記事項について簡単にふれておきたい。

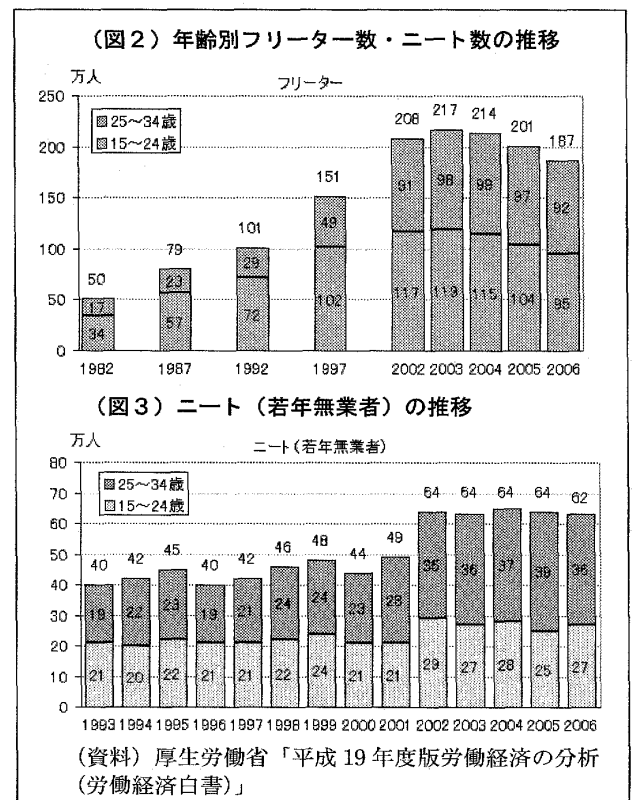
### (1) 雇用情勢



雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。総務省の経済指標によると、雇用の改善が続き、完全失業率(季節調整値)は、平成14年6月に既往最高の5.5%を超える勢いであったが、その後徐々に回復し平成19年6月には3.7%まで改善した。完全失業率は、なお高水準にあるが、ゆるやかな低下傾向で推移している。完全失業者の人数は前年同月と比べると11万人減少の269万人、22カ月連続で前年同月を下回った。就業者と失業者を合わせた労働力人口は前年同月比20万人の減少で6,691万人。(図1)

フリーターなど若年の不安定就業者は減少しており、フリーターは平成15年の217万人から平成18年には187万人となった。若年無業者も平成18年には62万人となり、前年差2万人減少した。(図2, 3)

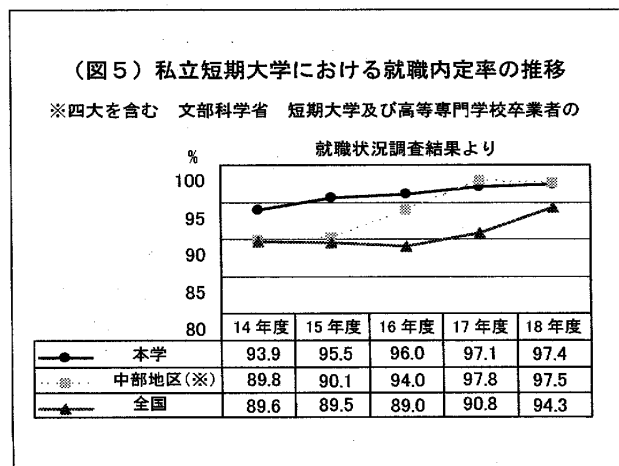
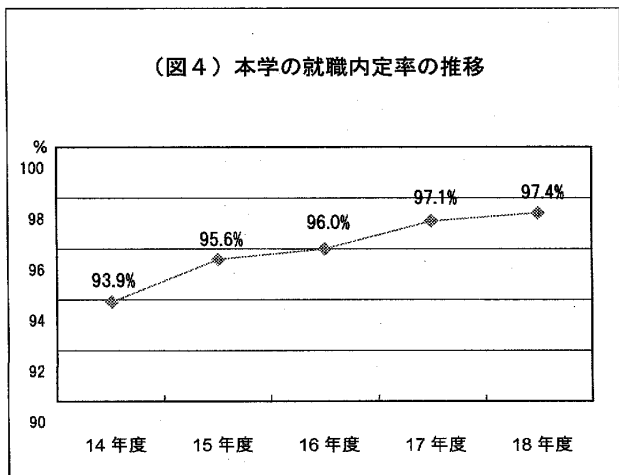
総括的に見たところ、雇用情勢については、長期的な改善傾向が続いている。



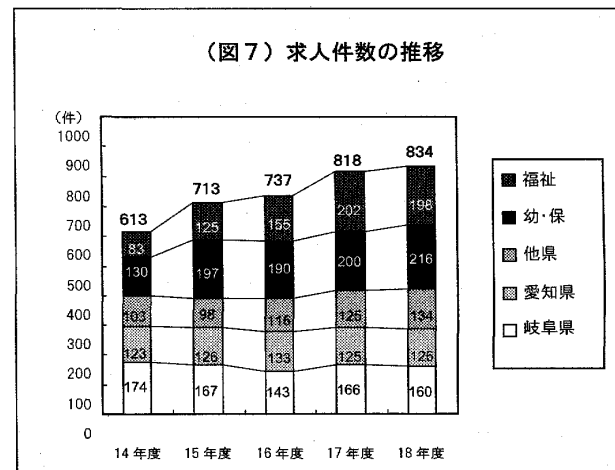
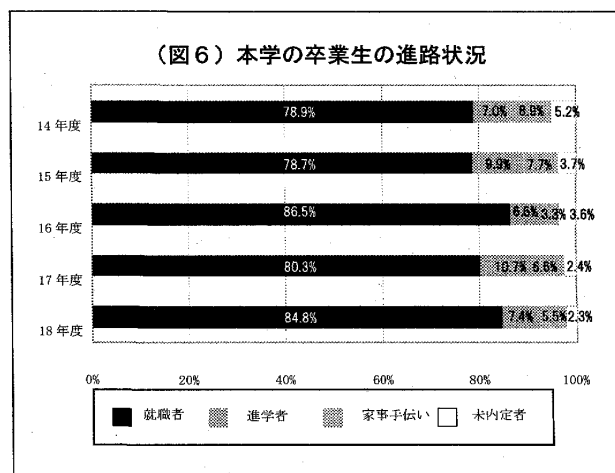
(2) 本学卒業生の就職状況

就職内定率について、平成14年度から平成18年度までの過去5年間の推移を示した。厳しい就職環境の中、本学の就職内定率は、短期大学の全国平均の内定率を毎年上回っている。ここ5年間の推移をみても、毎年内定率を伸ばし、景気回復の兆しがみえた平成18年度には、97.4%と高い内定率であった。本学では、クラス担任と就職課が連携し、学内全体で情報を蜜にして学生の就職支援に日々取り組んでおり、その成果が徐々にではあるが内定率に反映されてきたのではないかと思う。(図4)

全国、中部地区(四大・短大全て含む)、本学との就職内定率の地域別比較を示した。前に述べたとおり、経済景気回復が物語るように、全国はじめ中部地区の内定率も徐々に上昇していく傾向にある。特に、中部地区の内定率は、平成14年度と比べると7.7ポイントも上昇している。(図5)

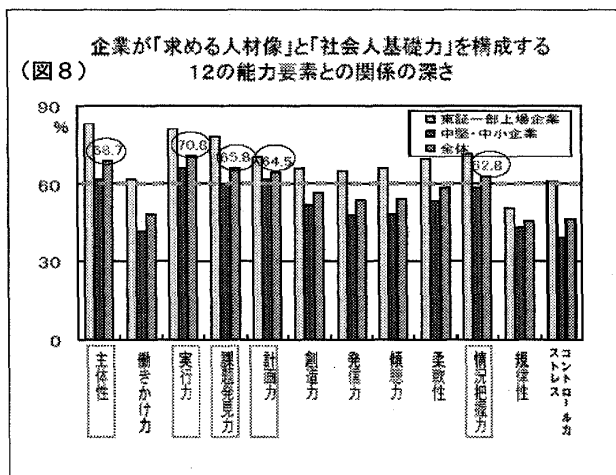


過去5年間の卒業生の進路状況をみると、就職者は、就職環境の回復にともない、平成14年度は、78.9%であったが、平成18年度には、84.8%と5.9ポイントの上昇であった。進学者は、経済状況に関係なく、常に1割弱の数値であるが、特に平成17年度は、専攻科福祉専攻への希望者が多くみられた。また、就職希望者が、希望の職種に就けなかった者は、平成14年度5.2%から平成18年度には、2.3%と減少した。就職する意識が強いことと景気回復の兆しがみえ求人数が増加した結果であると考えられる。(図6)



本学への求人件数については、過去5年間の求人件数の推移を示した。企業からの求人件数は、景気回復の兆しがみえ、平成17年度の求人件数は増加したが、平成18年度はあまり変化がみられなかった。ただし、本学提携の求人ネットワークでの求人件数は、毎年増加している。幼稚園・保育園では、少子化の影響を受けることなく求人件数はわずかながら増加している。福祉施設に

おいては、高齢化が進む社会情勢を受けて施設の需要が高まり、福祉施設の新規開設の増加にともない、平成17年度の求人数も著しく増加したが、翌年は横ばい状態であった。(図7)



資料：経済産業省 平成19年3月20日

昨年10月に実施されたアンケート調査(経済産業省)によると、多くの企業が採用や人材育成に「主体性」等を中心とする「社会人基礎力」を重視していることが明らかとなった。また、地元中小企業の人事担当者の意見も交えると、短大生および保育士・幼稚園教諭・介護福祉士・栄養士などの専門職に求められる資質は、この他に元気で明るくやる気があり、コミュニケーション能力が豊かであることに加え、忍耐力も重視されてきている。(図8)

### (3) 学生に対する就職支援の概要

#### ①就職ガイダンス

就職ガイダンスは、次のように年間4回設定している。

第1回は、1年次の12月上旬に学科または専攻別に行う。テーマは、最近の就職環境、就労感の促進、心構えなど、就職活動の動機付けを主体とし、当面の1月から3月にかけて取り組むべきことを説明する。

第2回は、4月上旬に、履歴書の書き方の指導についての講義を行う。

第3回は、4月下旬で直前対策を行う。受験書類の整備、受験先訪問にあたっての電話によるアポイントメントの注意事項、面接時

の留意事項、企業合同説明会への積極的参加の重要性など。

第4回は、主として幼稚園・保育園・福祉施設への就職を目指す学生を対象とし、行動開始のタイミングを考慮して夏季休暇直前の7月初旬に行う。

#### ②保護者対象の就職活動説明会の開催

最近の就職事情、本学の就職活動支援の内容、本人の取り組み状況などを保護者の方にご理解いただき、折に触れて本人への適切な助言をお願いすることを目的としてこの説明会を行う。開催の時期は、学生への第2回就職ガイダンス直後の4月下旬を予定する。

#### ③個人面談

一人ひとりの就職に対する意識、希望する業種・職種の確認、相談事の内容の把握など以後の支援のための基礎資料を得ることを目的として、就職を希望する学生全員を対象に行う。時期は、一般企業志望者に対しては第2回就職ガイダンスおよび保護者対象の就職活動説明会を終えた後の4月下旬、幼稚園・保育園・福祉施設志望者については、夏季休暇に入る直前の7月初旬を予定する。

#### ④就職教養講座

就職試験対策として、7月の上旬に行う。時間は、課外授業として予定する。また、1年次の12月に、幼稚園・保育園志望者に対して、幼稚園・保育園の園長を招聘し、講座を開講する。企業希望者に対しては、就職支援サイトの担当者による、最新の就職情報の提供やエントリーの現状と活動の仕方について講義を行う。

## 2. 本調査の概要

(調査名)就職活動に関するアンケート

(調査の目的)

年間3～4回の就職ガイダンスや日々の窓口対応だけでは、把握できない学生の個々の行動・意識についての潜在情報の追跡し、問題点や課題を挙げ、今後の支援にいかすことを目的とする。

(調査方法)

内定後、就職課に報告に来た時点、もしくは、9月から月一回実施している就職状況調査で確認した時点で、アンケート用紙を配付し、後日直接回収する。

(調査対象)

平成14年度～平成18年度の就職内定者  
(有効回収数)

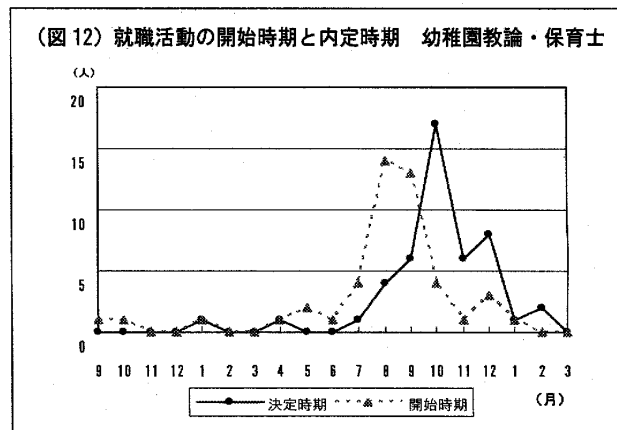
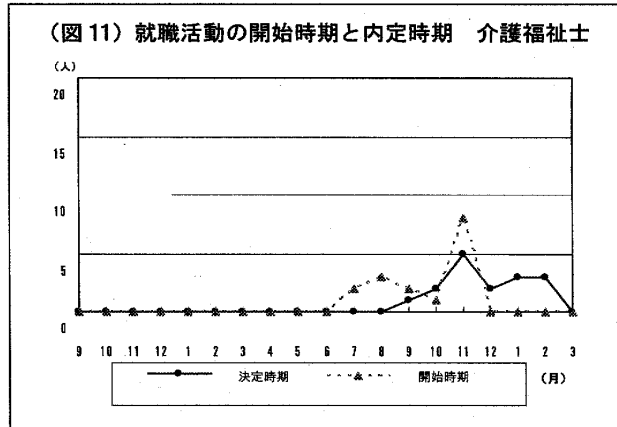
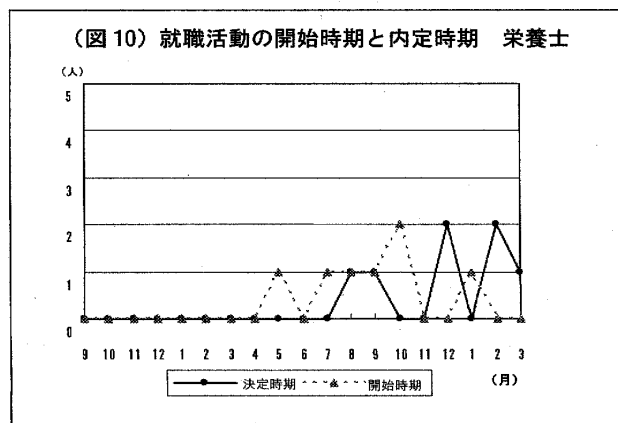
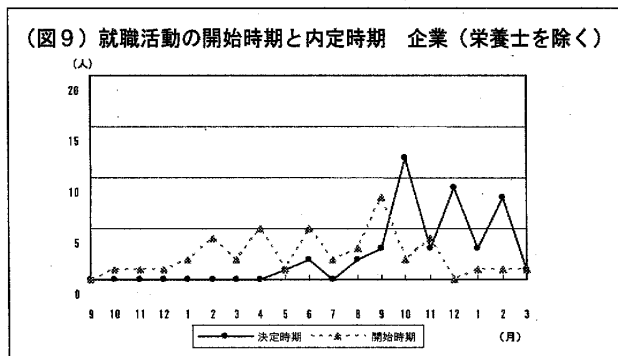
平成14年度～平成18年度までの5年間で調査用紙を、1,238枚配付し、805枚回収した。回収率は、65.02%であった。

|      |         |             |
|------|---------|-------------|
| 14年度 | 配付 216枚 | 有効回収率 66.2% |
| 15年度 | 配付 273枚 | 有効回収率 80.6% |
| 16年度 | 配付 234枚 | 有効回収率 87.6% |
| 17年度 | 配付 238枚 | 有効回収率 50.4% |
| 18年度 | 配付 277枚 | 有効回収率 42.0% |

### 3. 調査の結果

それぞれの各設問ごとに回答を集約し結果について以下にまとめた。

設問① 就職活動の開始時期と内定時期はいつか。



就職活動の開始時期と内定時期の推移について職種別に比較し示した。(図9～12)

企業(栄養士を除く)では、年々エントリーの開始時期が早まっている。1年生の10月頃から開始し、卒業月までと活動期間が長い。内定時期は、2年生の10月が最も多く、12月、2月と続く。学生によって就職の意識の違いに差があるが、早期の活動で早期の内定を得る傾向にあるが、4・5月に内々定をもらっても、その後も活動を続ける学生が多いため、結果的に10月以降に誓約書を提出し、就職活動を終了する傾向があり結果に反映されている。

栄養士については、活動開始時期は2年生の5月から始まり、夏休みがあけた10月がピーク。これは、栄養士の求人が秋採用から始まる企業が多いため、活動時期が比較的遅い時期から始まるという結果がでていいる。そして、活動時期にあわせて、内定時期は12月以降にもつれ込むという傾向がある。

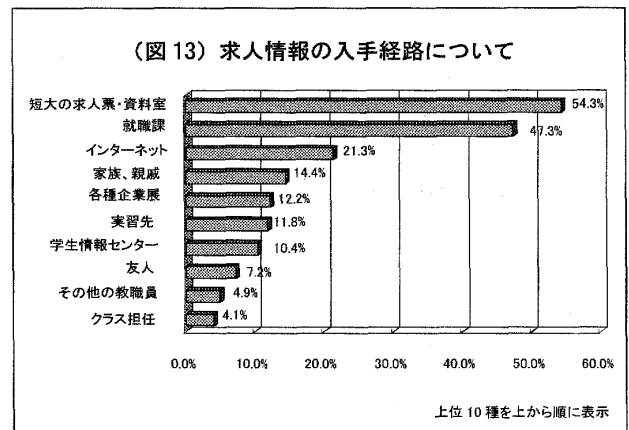
介護福祉士については、大半が2年生の7月に活動を開始し、11月がピークとなり、その後

活動は停滞する。内定時期は11月が最も高く、2月までには内定している。介護福祉学科は、実習期間が長く活動期間が限られているため、就職活動に時間的余裕がない。そのため、授業や実習のない夏休みに活動が開始されると思われる。採用側の採用試験における学生への配慮も手厚いため、他の職種と比べて、かなり遅い時期から就職活動を開始し、短期間で活動、内定という結果となった。

幼稚園教諭・保育士については、活動時期や内定時期がきれいな山を描いているように、開始時期は7月から9月にかけてピークに達し、10月には内定を得ている。また、公務員を希望している学生が、結果を待って次の活動をするため、公務員試験の結果がでる12月後に活動を終結するケースも多い。公務員の臨時採用への応募を希望する学生もあり、2月ごろに内定する傾向も見られる。幼稚園教諭・保育士に関しても、介護福祉士と同様、活動の開始時期から内定時期までのスパンが短く、短期間で勝負となる。また、一見遅い活動開始時期に見えるが、1年生の段階から、十分な実習やボランティア活動に時間を費やすため、インターンシップにかかわる啓発的経験ができていいる。そのため、学生が実際に求人票を閲覧したりなど就職活動を開始したと認識している時期よりも、実質はもっと早い時期から就職活動を始めていると考えてよいと思う。

全体的に短大生の活動は、夏休みからが本番という傾向にある。しかし、自己分析や業界・会社研究に十分な時間を費やし、就職後のミスマッチを防ぐために、少なくとも1年生の1月から3月ぐらいまでには行動にうつせるよう、活動を早期に開始するよう呼びかける指導が必要である。

設問② 求人情報はどこから入手したか。(複数回答可)



この設問では、以下の様に設定した選択肢の中から該当する項目を選択する複数回答形式である。

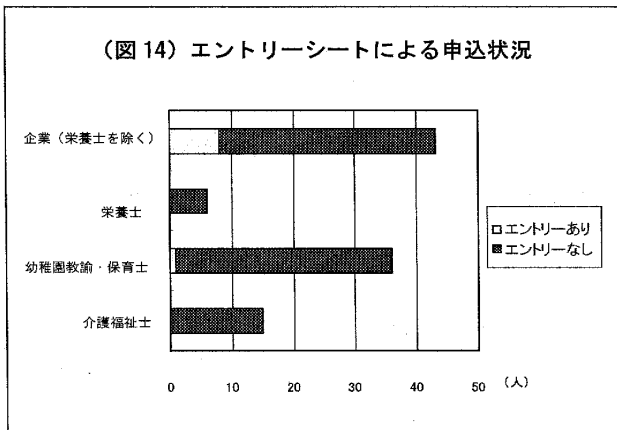
選択肢 (全20項目)

- ① 就職課
- ② クラス担任
- ③ その他教職員
- ④ 高校時の先生
- ⑤ 先輩
- ⑥ 家族・親戚
- ⑦ 友人
- ⑧ アルバイト先
- ⑨ 短大の求人票・就職資料室
- ⑩ 実習先
- ⑪ 学生情報センター(学生ハローワーク)
- ⑫ ハローワーク
- ⑬ 各種企業展
- ⑭ 会社説明会
- ⑮ 電話帳
- ⑯ 新聞
- ⑰ 求人情報誌
- ⑱ インターネット
- ⑲ 各市町村窓口
- ⑳ その他

求人情報の入手経路について上位10種についてあげてみた。過去2年間のデータによる就職活動のための求人情報の入手経路についてみる

と、第1位が学内求人票・資料室、第2位が就職課、第3位がインターネットとなっている。求人票を中心に活動しているようではあるが、企業展への参加やインターネットを利用するなど多くの情報源から得ることが大切である。そのために、就職課では効率よく学生が利用できるパソコンの台数を確保し、環境を整備しておく配慮が必要である。(図13)

設問③ エントリーシートによる申込をしたか。



平成18年度新たに追加した設問でエントリーシートによる就職活動について調査した。本学では平成18年度の学生に関しては、企業の内定者の中で、エントリーシートを活用したものは、3%と非常に低かった。職種別にみると、企業(栄養士を除く)と幼稚園教諭・保育士にエントリーした学生がみられ、栄養士と介護福祉士にはいなかった。(図14)

エントリーの詳細状況について

- ・エントリーした企業数 (図15)
- ・エントリーした業種数 (図16)

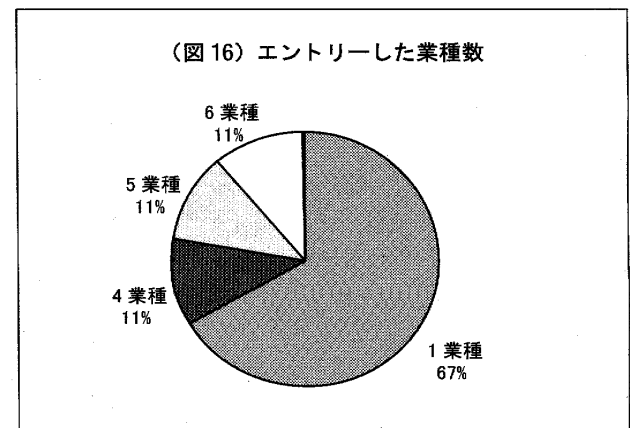
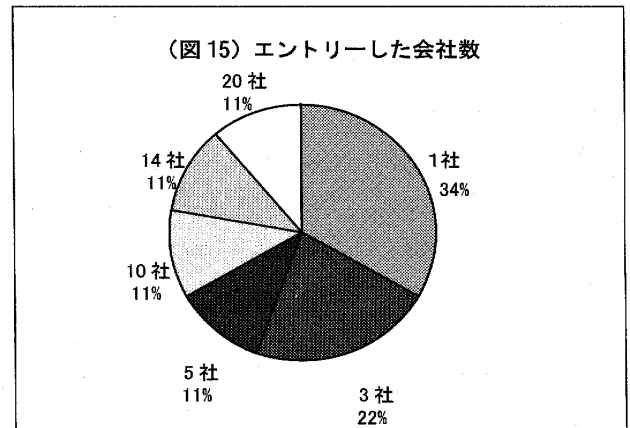
エントリーした会社数は、図15に示したように、1社が34%と最も多く、次いで3社の22%、5社・10社・14社・20社がそれぞれ11%となっている。

エントリーした業種数は、図16に示したように、1業種67%が最も多く、4・5・6業種がそれぞれ11%となっている。

企業に比べて、専門職を主とする業界では、エントリーシートによる募集を行う事業所はあ

まりみられず、本学では専門職に就職する学生が多いため、就職活動でエントリーシートによる申込をする学生は、とても少ないという結果になったと考えられる。しかし、一般職・総合職として企業を希望する学生に関しては、いまや就職活動にwebによるエントリーはかかせないものとなっており、エントリーシートの指導をより一層強化することが新たな課題となってきた。

この結果を受けて、今まで以上に本学でも企業を希望する学生に対して、就職情報支援サイトと連携し積極的に企業のエントリーに参加するようにガイダンスや就職教養講座等を通じて呼びかけをして、エントリー対策を講じ、指導にあたっている。



設問④ 就職課に求める取り組みは何か。

就職課に求める取り組みについて就職課に実施してほしい取り組みについて図17～図21に職種別で示した。

図18は企業(栄養士を除く)に内定した者の

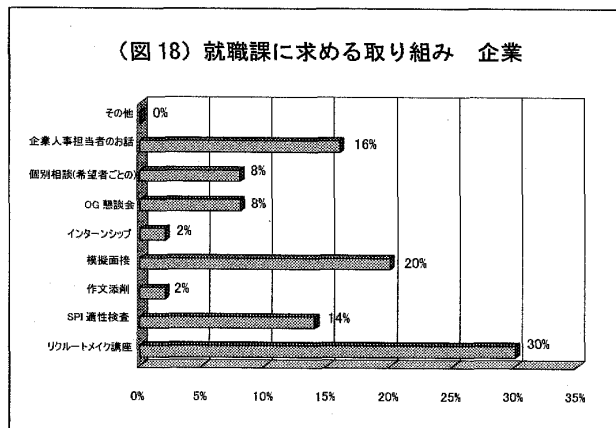
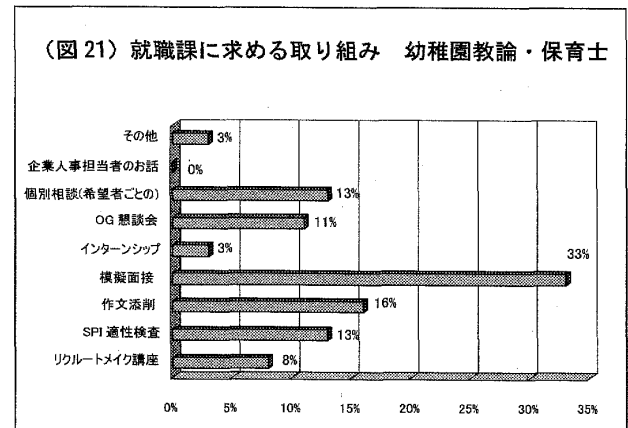
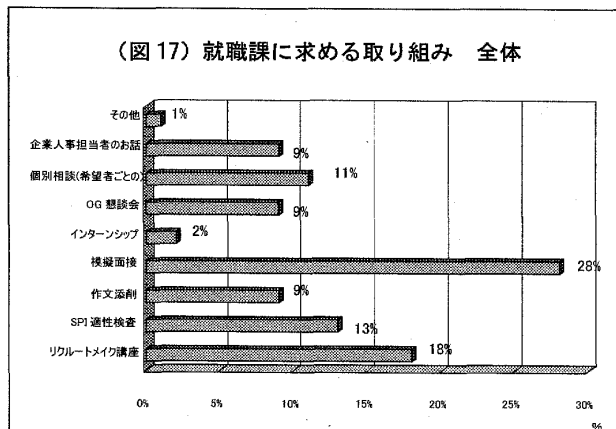
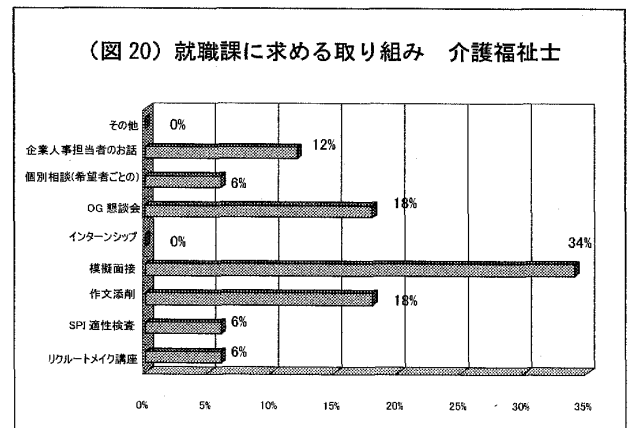
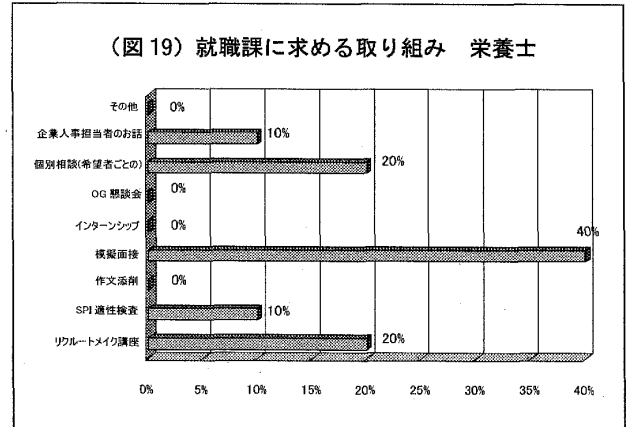
回答である。第1位はリクルートメイク講座で30%、第2位は模擬面接で20%、第3位は企業人事担当者のお話で16%、第4位はSP 適性検査で14%という結果であった。

図19は栄養士として内定した者の回答である。第1位は模擬面接で40%、第2位はリクルートメイク講座と個別相談で20%であった。

図20は介護福祉士で内定した者の回答である。第1位は模擬面接で34%、第2位はOG 懇談会と作文添削で18%であった。

図21は幼稚園教諭・保育士で内定した者の回答である。第1位は模擬面接で33%、第2位は作文添削で16%、第3位はSPI 適性検査と個別相談で13%であった。

全体的には、模擬面接の28%が最も多く、次いでリクルートメイク講座、SPI 適性検査であった。(図17)



#### 4. 考察と課題

今回の調査により、短大生の就職活動は、栄養士を除く企業を希望する学生の活動においては、1年生の10月頃から卒業月まで継続的に行い、2年生の10月が内定のピークである。これは、複数内定後も活動をつづける学生と企業と大学の双方が、「倫理憲章」と「大学側申し合わせ」を尊重するところに要因がある。企業希望者に関しては、昨今インターネットによる企業

へのエントリーが活発に行われているが、本学では専門職志望の学生が多いため、その活動数は少ない。しかし、平成18年度から始めたエントリーの状況から見ると、企業希望者の中で熱心な学生に関しては、複数の会社・業種にエントリーしていることもわかった。本学の学生の現状は、エントリーによる就職活動は少なく、就職課に届く求人票を頼りにしている傾向がある。この結果をふまえ、既に平成19年度の新たな支援として、求人情報サイトの担当者によるガイダンスを実施し、エントリーの必要性・方法等について学生の認識を高め、早期に行動をおこせるようアプローチしている。

栄養士希望の学生の活動においては、秋採用が増え、就職活動の出だしも遅く、内定のピークも冬以降にもつれ込む傾向がある。

幼稚園教諭・保育士希望の学生の活動においては、活動時期が2年生の夏以降から1月まで短期間での勝負となり、内定のピークは10月である。情報は実習園と就職課に届く求人票が頼りである。

介護福祉士希望の学生も幼稚園教諭・保育士と同様で、求人票を頼りに短期間での活動となる。しかし、専門職希望の学生に関しては、授業の中で実習やボランティアに参加することにより、仕事理解や業界研究が頻繁に実施されているので、まさに授業そのものが就職活動に直結しているといえよう。

就職課に求める取り組みは、職種によって求めるものに差があり、それぞれの採用試験に係るものに要望が強いことがわかった。特に、リクルートメイクの要望に関しては、希望する職種によって差がある。本学の学生の就職活動は就職課に届く求人票により情報を得て、パソコンで該当企業のホームページを検索し、電話を掛けて訪問し、自分の目で確認するといった流れで活動をしている。その主体性のある行動をさせるための動機付け、情報および資料の提供、活動のための助言指導が、就職活動の支援であると思われる。全体ガイダンスに加え、個別指導の徹底が現在の学生には必要となり、総合的にみると、職種によって差はあるものの、就職課が7月上旬集中的に短期間で就職対策講

座を行っている中の模擬面接やSPI適性検査に要望が強いことが顕著に現れた。しかし、開講時間に問題があり、参加学生が少ない現状をみると、補講期間等を利用して、就職試験対策講座を計画していく必要があると思われる。

## おわりに

平成19年度9月の完全失業率(季節調整値)は、4.0%で前月に比べ0.2ポイント上昇となっている。(総務省労働力調査より)完全失業者数は269万人で前年に比べ11万人減少している。9月の有効求人倍率(季節調整値)は1.05倍で5年前の同月の0.55倍から比べると0.5ポイント上昇している。(厚生労働省発表)

求人総数は、バブル期を上回り、過去最大の93.3万人と、昨年よりも10.8万人増加(13.0%)となった。昨年に引き続き新卒者にとって売り手市場が続くが、今年あたりが高止まりとの見方もある。依然として地元中小企業の間では、採用枠は若干増えたものの大量採用ではなく厳選思考の採用にとどまっている。

専門職に就職する学生が多い本学では、それぞれの専門職種の就職活動のスケジュールを個別に組み立て、対応することが必要であるといえる。また、学生が専攻学科の資格を生かした職に就くのかあるいは別の職種に就くのか、一人ひとりのキャリア形成を意識して、就職支援をしていくことが今後の課題である。

## [参考文献]

- ・総務省 労働力調査速報(平成19年9月)
- ・厚生労働省 平成19年度労働経済白書「平成19年度版労働経済の分析」
- ・経済産業省 企業の「求める人材像」調査の結果について
- ・文部科学省 短期大学及び高等専門学校卒業者の就職状況調査結果平成14年度～平成18年度
- ・日本経済新聞(夕刊)10月30日
- ・東海女子短期大学紀要第29号P123～137