

令和5年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査
報告書

令和6年8月

日本私立短期大学協会
就職問題委員会

* 栄養士の正規雇用率の推移	66
・ 栄養士の地域別雇用形態の状況	67
・ 栄養士の前年度と比較しての変化とその具体的事例・対応等 (意見のまとめ)	68
・ " (記述内容一覧)	70
* その他の(国家資格・免許を必要とする)専門職の雇用形態の状況	78
・ その他の専門職の前年度と比較しての変化とその具体的事例・対応等 (意見のまとめ)	79
・ " (記述内容一覧)	82
* 公務員の地域別雇用形態の状況	93
付・回答の手引き	94
・ 就職問題委員会委員一覧	

調査の概要

1) 調査の目的

毎年度、日本私立短期大学協会に加盟の会員短大を対象に卒業後の状況調査を実施することにより、地域別の卒業生数・就職希望者数・就職決定者数・就職以外の進路者数等について把握し、今後の私立短期大学におけるよりよい就職支援を模索するための基礎資料とする。

なお、短期大学卒業生の雇用形態の状況を把握するため、就職決定者の正規雇用、非正規雇用の具体的人数を調査し、その結果から、近年特に問題視されている労働条件、処遇等に対する喫緊の課題に取り組む資料とする。

また、自県内就職者数を調査することにより、地域に密着した短期大学の状況をより正確に把握するための資料としたい。

2) 調査対象

日本私立短期大学協会加盟の273短大のうち、第2部(夜間部)のみ設置の4短大および通信教育課程のみ設置短大1校を除く268短大における第1部(昼間部)学科。

3) 調査方法

事務局より、メールとFAXにて各短大学長あて、「令和5年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」について調査依頼を行い、Googleフォームにより回答を求めた。

4) 調査時期

令和6年4月24日～5月17日

5) 集計回答校数

集計回答校数は、268短大中、268短大。(回答率100%)

(参考)	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度
調査対象校	491	488	490	485	484
回答校数	454	458	458	460	449
回答率(%)	92.5	93.9	93.5	94.8	92.8
	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
調査対象校	470	457	442	428	405
回答校数	447	435	414	406	402
回答率(%)	95.1	95.2	93.7	95.0	99.3
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
調査対象校	391	376	366	357	350
回答校数	386	368	360	327	326
回答率(%)	98.7	97.9	98.4	91.6	93.1
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
調査対象校	342	336	331	325	320
回答校数	333	327	331	323	319
回答率(%)	97.4	97.3	100.0	99.4	99.7
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
調査対象校	314	309	305	298	296
回答校数	313	309	305	298	296
回答率(%)	99.7	100.0	100.0	100.0	100.0
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
調査対象校	291	286	281	275	268
回答校数	291	286	281	275	268
回答率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

6) 集計件数

就職決定者の各集計件数(短大数)は、下記の通り。

	企業・団体	公務員	幼稚園教諭	保育士	保育教諭	介護福祉士	栄養士	その他の 専門職
北海道	12	8	10	10	9	1	4	6
東北	21	9	15	18	18	5	9	5
関東	48	14	35	37	35	4	10	16
東京	27	6	11	9	7	0	8	13
中部	40	15	28	30	29	8	11	18
近畿	29	8	20	22	21	5	6	8
大阪	19	5	13	13	12	2	4	9
中国	17	7	12	15	13	2	7	7
四国	9	3	6	8	7	2	5	3
九州	34	17	25	28	27	9	14	14

7) 地域の分類

地域の表記については、本協会の支部の区分による下記 9 ブロックとする。

なお、各地域の当該県は次の通り。

北海道

東北・・・青森、岩手、秋田、宮城、山形、福島

関東・・・茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、神奈川、新潟、山梨

東京

中部・・・富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重

近畿・・・滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山

大阪

中国・・・鳥取、岡山、広島、山口

四国・・・徳島、香川、愛媛、高知

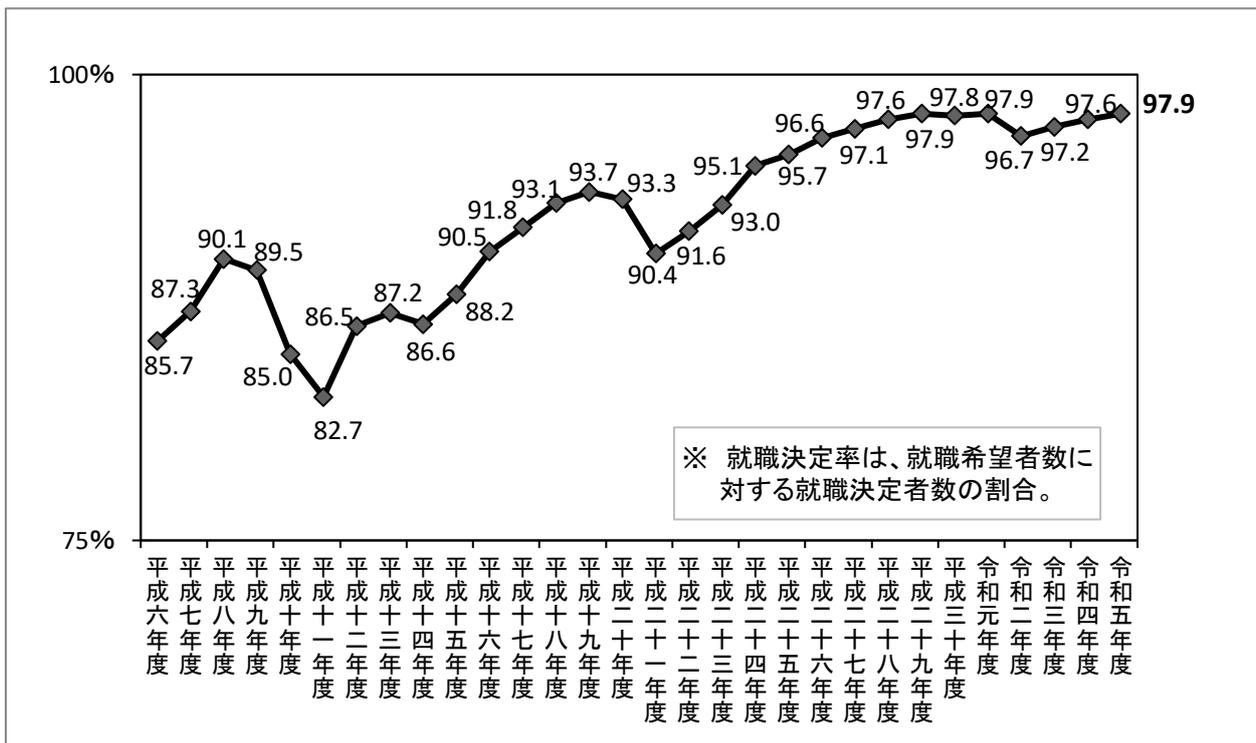
九州・・・福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

8) 報告書作成にあたって

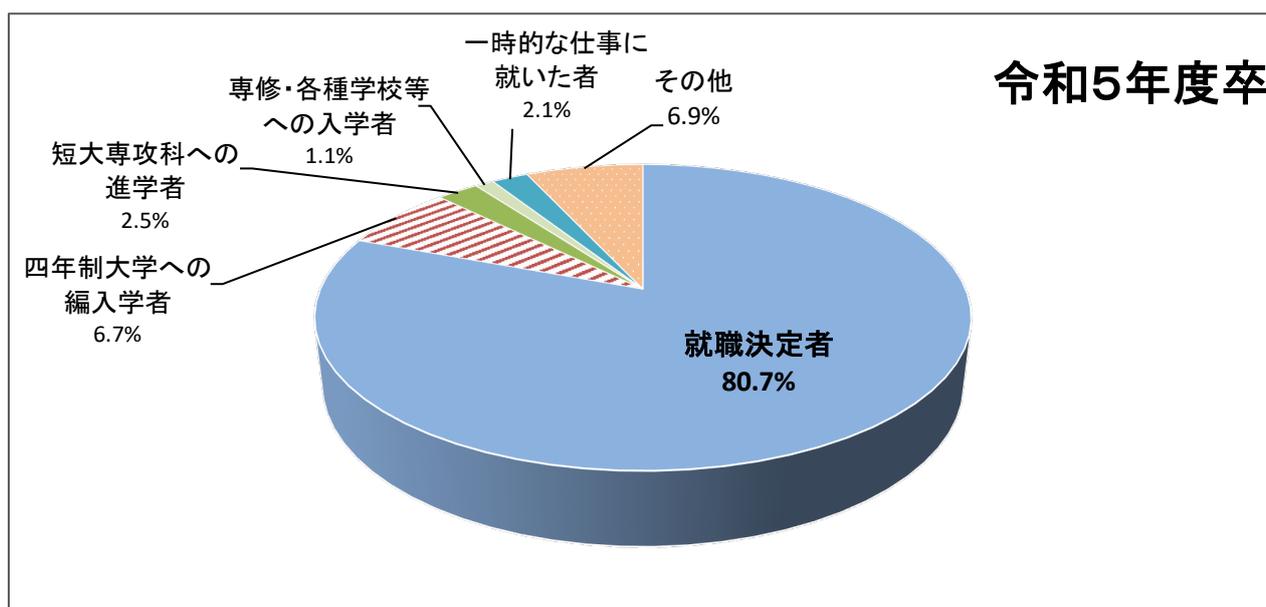
コンピュータ集計により得られた結果を基に作表した。

平成6年度～令和5年度卒業生における就職決定率の推移

当 該 年 度	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度
	平成7年3月卒	平成8年3月卒	平成9年3月卒	平成10年3月卒	平成11年3月卒
就職決定率	85.7	87.3	90.1	89.5	85.0
当 該 年 度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
	平成12年3月卒	平成13年3月卒	平成14年3月卒	平成15年3月卒	平成16年3月卒
就職決定率	82.7	86.5	87.2	86.6	88.2
当 該 年 度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
	平成17年3月卒	平成18年3月卒	平成19年3月卒	平成20年3月卒	平成21年3月卒
就職決定率	90.5	91.8	93.1	93.7	93.3
当 該 年 度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
	平成22年3月卒	平成23年3月卒	平成24年3月卒	平成25年3月卒	平成26年3月卒
就職決定率	90.4	91.6	93.0	95.1	95.7
当 該 年 度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
	平成27年3月卒	平成28年3月卒	平成29年3月卒	平成30年3月卒	平成31年3月卒
就職決定率	96.6	97.1	97.6	97.9	97.8
当 該 年 度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	令和2年3月卒	令和3年3月卒	令和4年3月卒	令和5年3月卒	令和6年3月卒
就職決定率	97.9	96.7	97.2	97.6	97.9



私立短大卒業生の進路状況

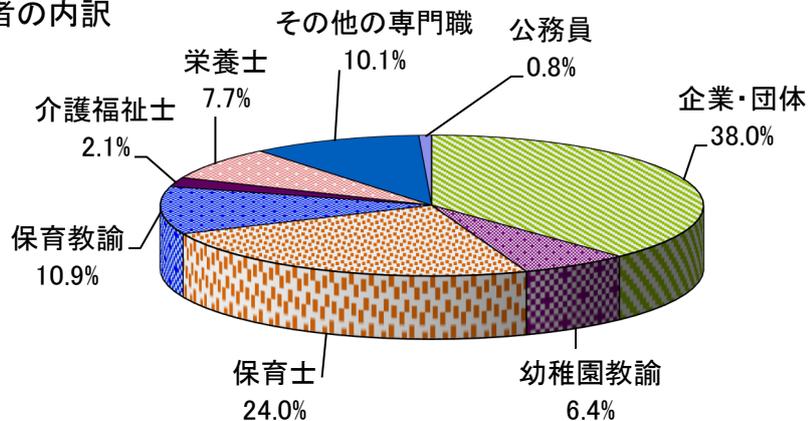


経年の割合	卒業者数	就職決定者	四年制大学への編入学者	短大専攻科への進学者	専修・各種学校等への入学	一時的な仕事に就いた者	その他
令和5年度	35,364	28,534	2,370	873	389	760	2,438 (人)
	(100%)	80.7	6.7	2.5	1.1	2.1	6.9 (%)
令和4年度	(100%)	79.7	7.5	2.3	1.2	2.3	6.9
令和3年度	(100%)	77.7	8.5	2.3	1.7	2.3	7.5
令和2年度	(100%)	79.4	7.2	1.9	1.3	2.3	7.8
令和元年度	(100%)	82.5	6.1	2.0	1.1	1.7	6.5
平成30年度	(100%)	82.9	5.6	2.1	1.3	1.9	6.3
平成29年度	(100%)	82.8	5.7	2.4	1.2	1.8	6.1
平成28年度	(100%)	81.6	5.8	2.5	1.4	2.1	6.5
平成27年度	(100%)	79.9	6.2	2.8	1.6	2.4	7.1
平成26年度	(100%)	78.9	6.2	2.8	1.5	2.4	8.3
平成25年度	53,778	41,022	3,617	1,692	919	1,596	4,932 (人)
	(100%)	76.3	6.7	3.1	1.7	3.0	9.2 (%)

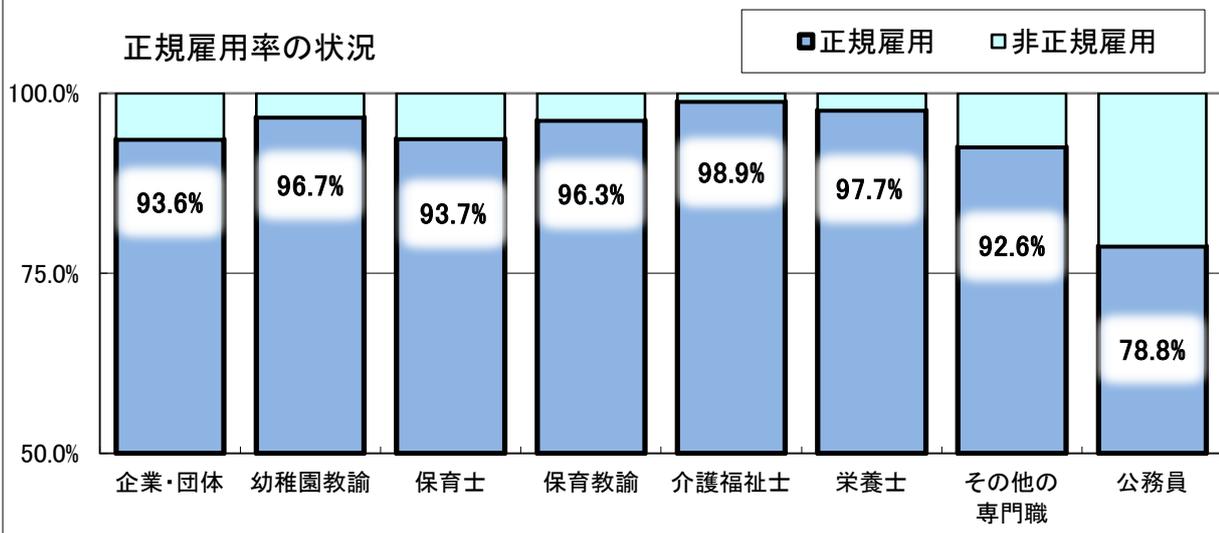
私立短大卒業生における就職決定者の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
企業・団体	10,815	10,128	687	93.6%
幼稚園教諭	1,839	1,779	60	96.7%
保育士	6,848	6,417	431	93.7%
保育教諭	3,124	3,008	116	96.3%
介護福祉士	609	602	7	98.9%
栄養士	2,188	2,138	50	97.7%
その他の専門職	2,894	2,679	215	92.6%
公務員	217	171	46	78.8%
合計	28,534	26,922	1,612	94.4%

就職決定者の内訳

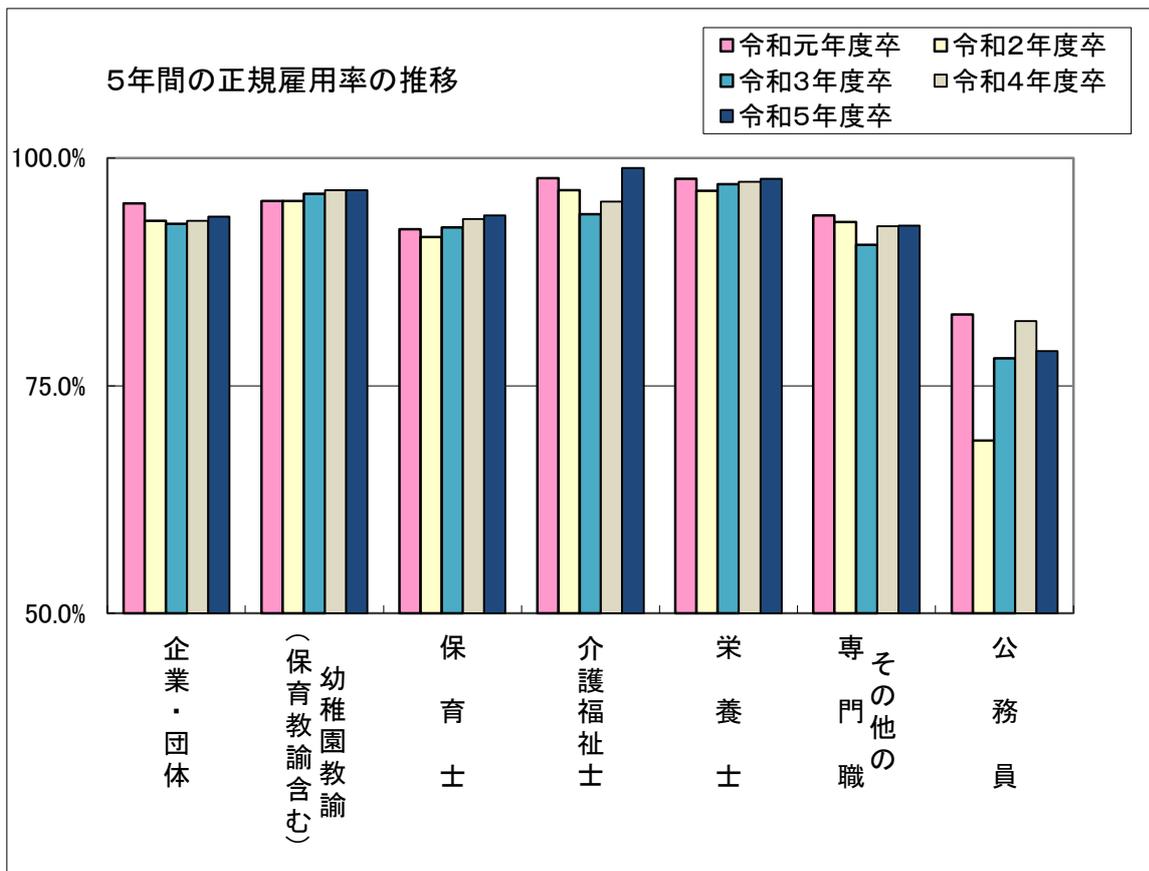


正規雇用率の状況



正規雇用率の推移

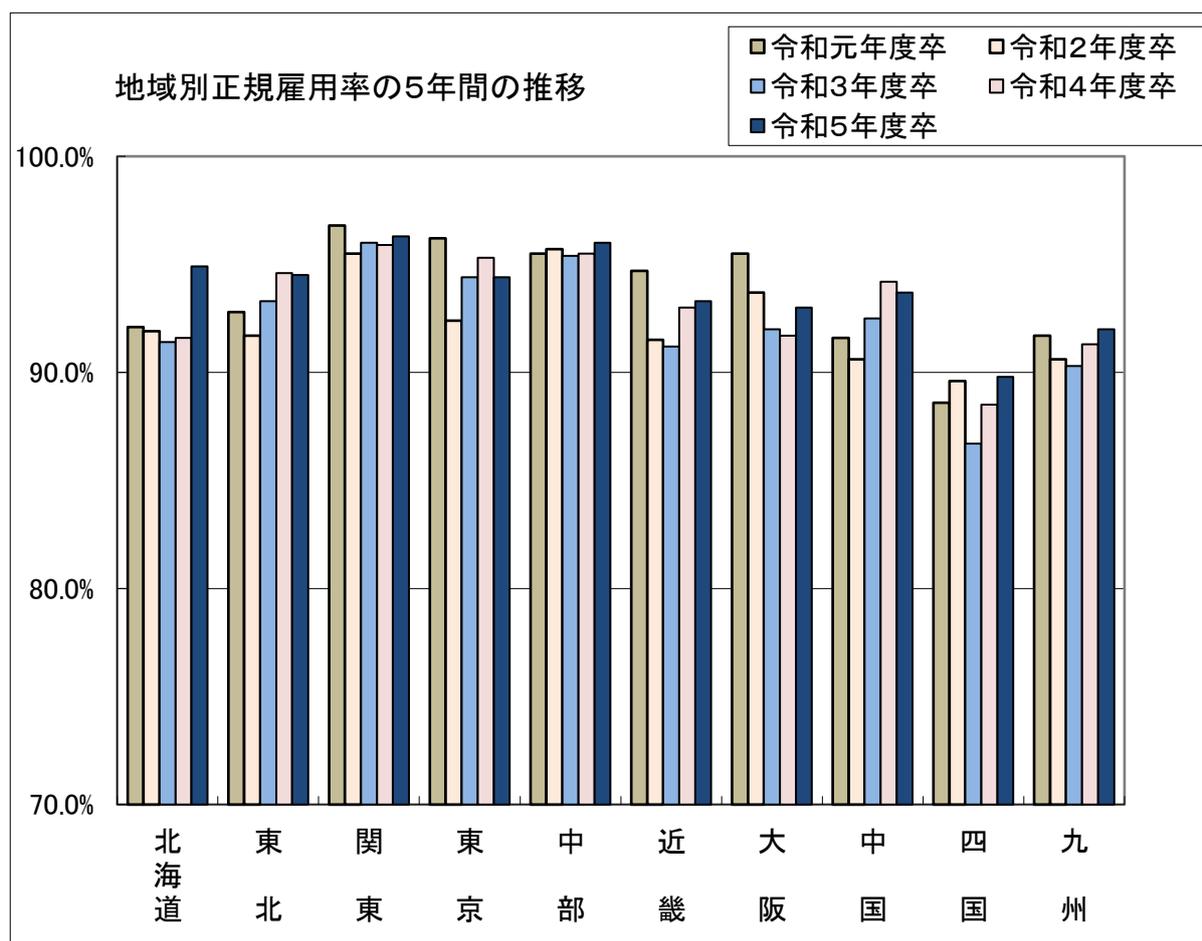
	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
企業・団体	95.0%	93.1%	92.8%	93.1%	93.6%
幼稚園教諭 (保育教諭含む)	95.3%	95.3%	96.1%	96.5%	96.5%
保育士	92.2%	91.3%	92.4%	93.3%	93.7%
介護福祉士	97.8%	96.5%	93.8%	95.2%	98.9%
栄養士	97.7%	96.4%	97.1%	97.4%	97.7%
その他の 専門職	93.7%	93.0%	90.5%	92.5%	92.6%
公務員	82.8%	69.0%	78.0%	82.1%	78.8%
合計	94.4%	93.1%	93.3%	93.9%	94.4%



※保育教諭は、「令和3年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」まで[幼稚園教諭]に含めて集計しており、上記の表・グラフでは[幼稚園教諭]に含めて経年比較している。

地域別正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
北海道	92.1%	91.9%	91.4%	91.6%	94.9%
東北	92.8%	91.7%	93.3%	94.6%	94.5%
関東	96.8%	95.5%	96.0%	95.9%	96.3%
東京	96.2%	92.4%	94.4%	95.3%	94.4%
中部	95.5%	95.7%	95.4%	95.5%	96.0%
近畿	94.7%	91.5%	91.2%	93.0%	93.3%
大阪	95.5%	93.7%	92.0%	91.7%	93.0%
中国	91.6%	90.6%	92.5%	94.2%	93.7%
四国	88.6%	89.6%	86.7%	88.5%	89.8%
九州	91.7%	90.6%	90.3%	91.3%	92.0%
全国	94.4%	93.1%	93.3%	93.9%	94.4%



令和5年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査 集計結果

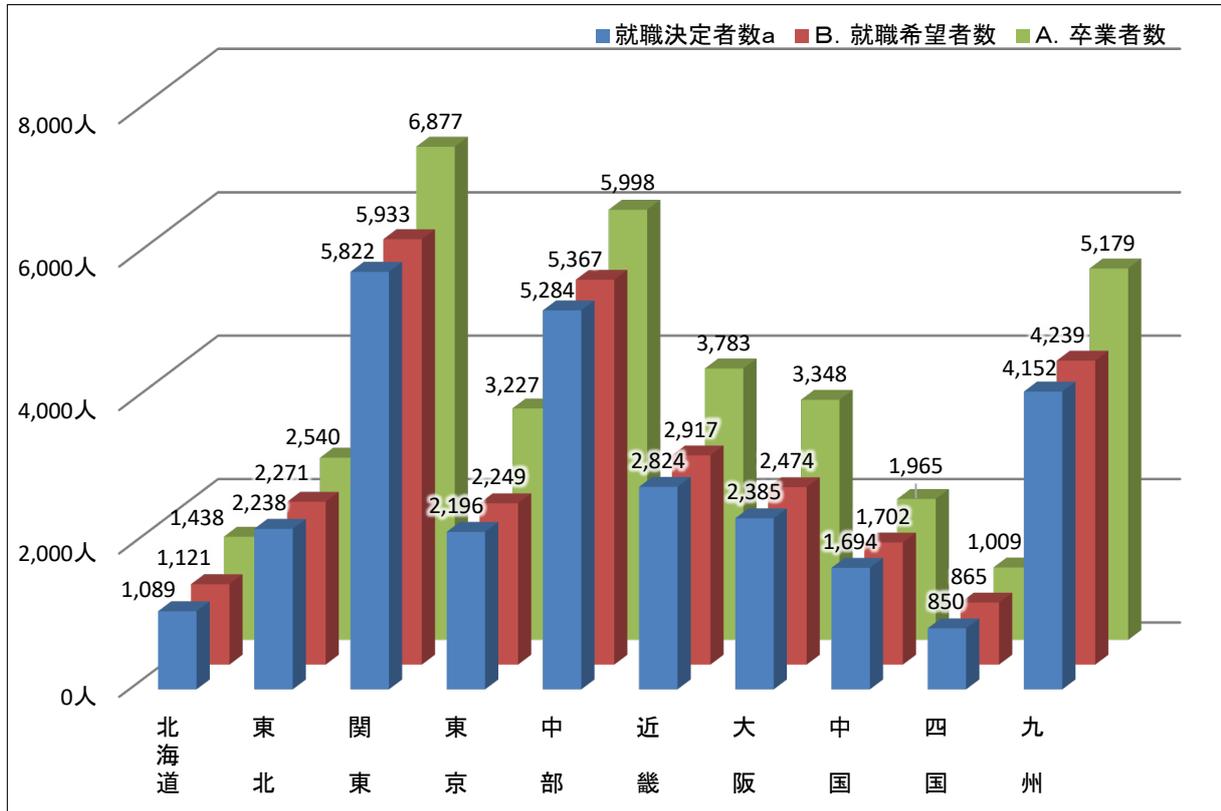
① 地域別の卒業生数・就職希望者数・就職決定者数

	卒業生数 A	就職 希望者数 B	就職 決定者数 a	自県内 就職者数 c	就職希望率 B/A (%)	就職決定率 a/B (%)	就職者 の割合 a/A (%)	自県内 就職率 c/a (%)
北海道	1,438	1,121	1,089	1,019	78.0	97.1	75.7	93.6
東北	2,540	2,271	2,238	1,634	89.4	98.5	88.1	73.0
関東	6,877	5,933	5,822	4,204	86.3	98.1	84.7	72.2
東京	3,227	2,249	2,196	1,389	69.7	97.6	68.1	63.3
中部	5,998	5,367	5,284	4,199	89.5	98.5	88.1	79.5
近畿	3,783	2,917	2,824	1,726	77.1	96.8	74.6	61.1
大阪	3,348	2,474	2,385	1,780	73.9	96.4	71.2	74.6
中国・四国	2,974	2,567	2,544	1,979	86.3	99.1	85.5	77.8
中国	1,965	1,702	1,694	1,286	86.6	99.5	86.2	75.9
四国	1,009	865	850	693	85.7	98.3	84.2	81.5
九州	5,179	4,239	4,152	3,339	81.8	97.9	80.2	80.4
全国	35,364	29,138	28,534	21,269	82.4	97.9	80.7	74.5

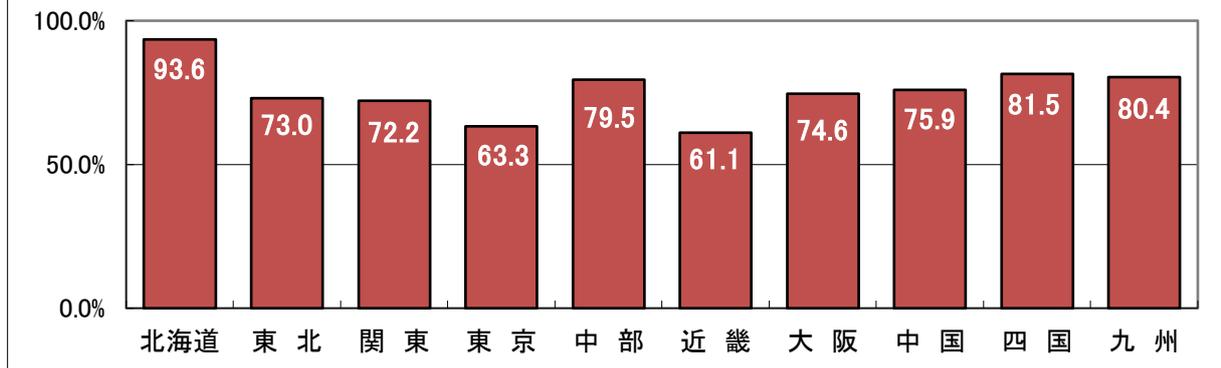
地域別就職決定者の雇用形態別内訳

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規雇用率
北海道	1,089	1,034	55	94.9%
東北	2,238	2,114	124	94.5%
関東	5,822	5,606	216	96.3%
東京	2,196	2,074	122	94.4%
中部	5,284	5,071	213	96.0%
近畿	2,824	2,634	190	93.3%
大阪	2,385	2,218	167	93.0%
中国・四国	2,544	2,351	193	92.4%
中国	1,694	1,588	106	93.7%
四国	850	763	87	89.8%
九州	4,152	3,820	332	92.0%
全国	28,534	26,922	1,612	94.4%

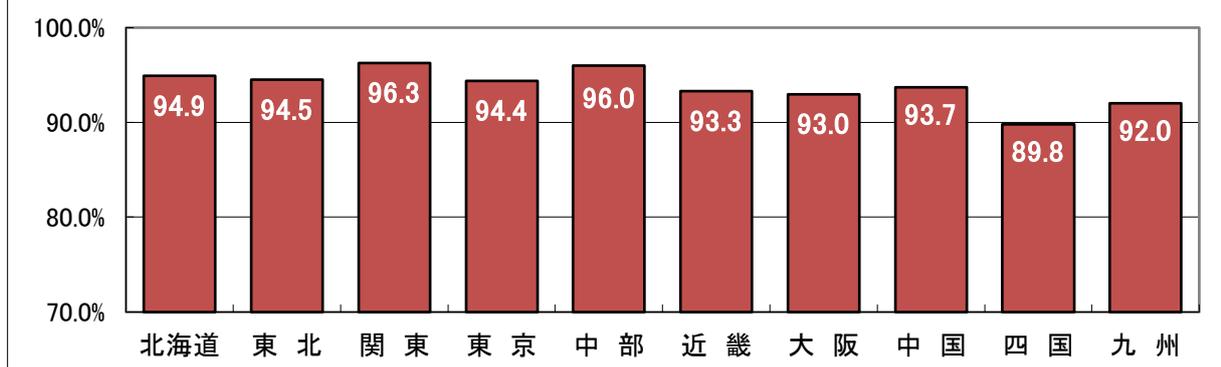
地域別の卒業生数・就職希望者数・就職決定者数



地域別自県内就職率



地域別就職決定者の正規雇用率

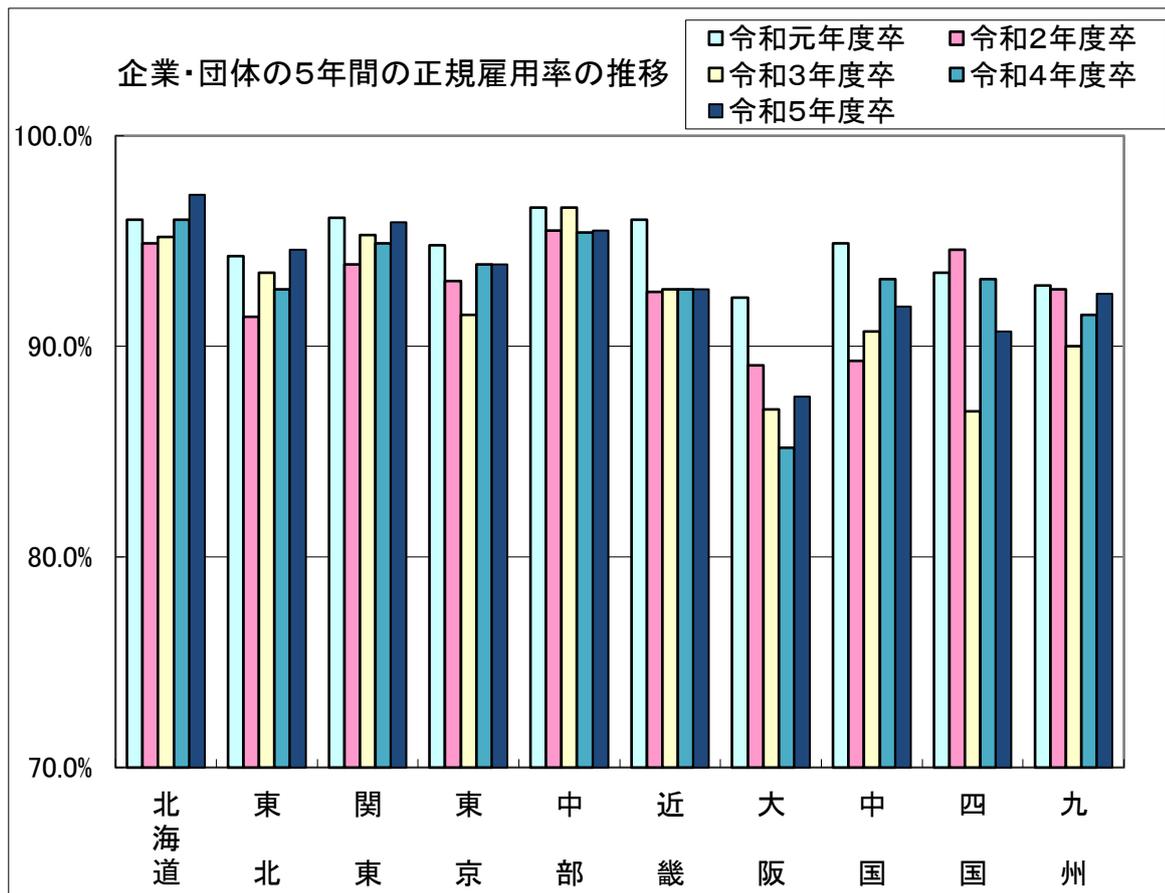


② 地域別の就職以外の進路者数

	四年制大学への編入学者	短大専攻科への進学者	専修・各種学校等への入学者	一時的な仕事に就いた者	その他	合計
北海道	211	15	9	20	94	349
東北	64	59	13	32	134	302
関東	358	102	74	123	398	1,055
東京	411	189	66	115	250	1,031
中部	146	119	46	110	293	714
近畿	316	179	31	113	320	959
大阪	417	23	46	75	402	963
中国・四国	104	42	19	59	206	430
九州	343	145	85	113	341	1,027
全国	2,370	873	389	760	2,438	6,830

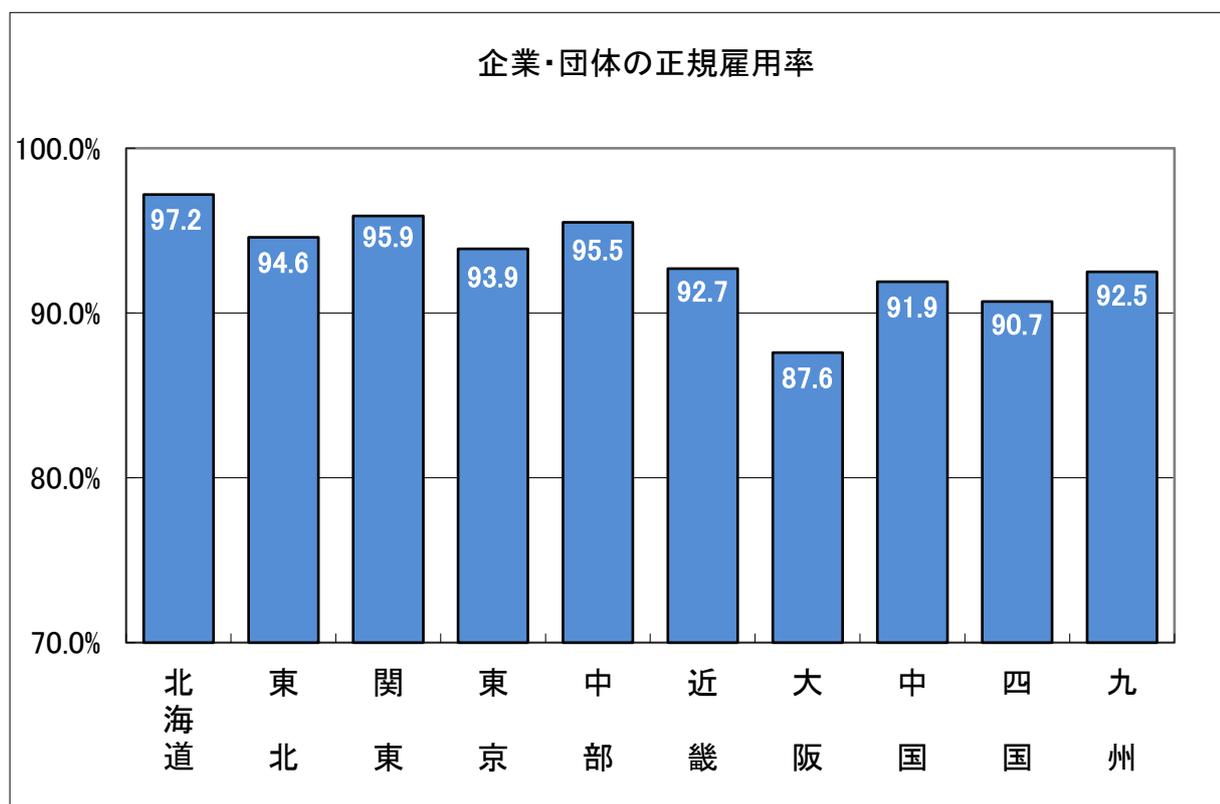
企業・団体の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
北海道	96.0%	94.9%	95.2%	96.0%	97.2%
東北	94.3%	91.4%	93.5%	92.7%	94.6%
関東	96.1%	93.9%	95.3%	94.9%	95.9%
東京	94.8%	93.1%	91.5%	93.9%	93.9%
中部	96.6%	95.5%	96.6%	95.4%	95.5%
近畿	96.0%	92.6%	92.7%	92.7%	92.7%
大阪	92.3%	89.1%	87.0%	85.2%	87.6%
中国	94.9%	89.3%	90.7%	93.2%	91.9%
四国	93.5%	94.6%	86.9%	93.2%	90.7%
九州	92.9%	92.7%	90.0%	91.5%	92.5%
全国	95.0%	93.1%	92.8%	93.1%	93.6%



令和5年度企業・団体における地域別雇用形態の状況

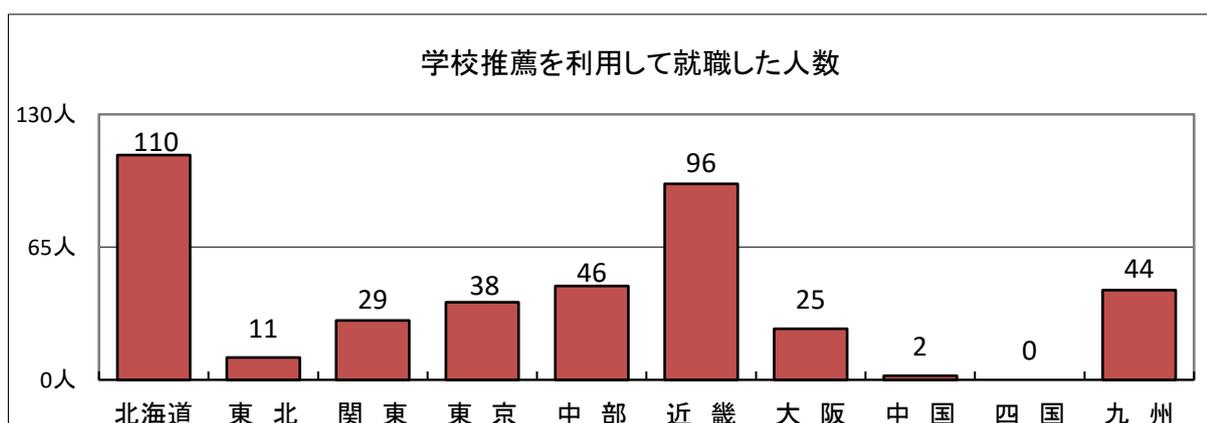
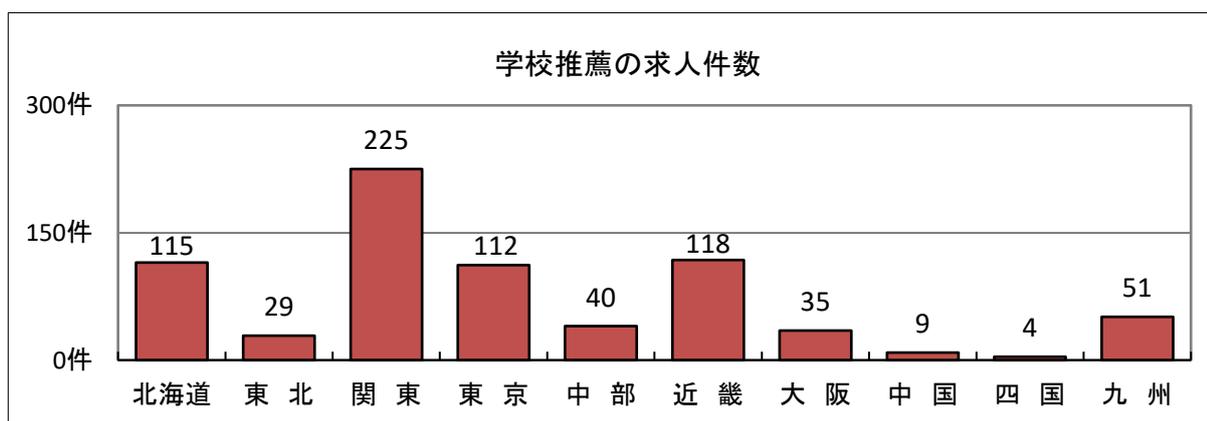
	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	533	518	15	97.2%
東北	665	629	36	94.6%
関東	2,076	1,990	86	95.9%
東京	1,134	1,065	69	93.9%
中部	1,884	1,800	84	95.5%
近畿	1,228	1,138	90	92.7%
大阪	1,032	904	128	87.6%
中国	579	532	47	91.9%
四国	290	263	27	90.7%
九州	1,394	1,289	105	92.5%
全国	10,815	10,128	687	93.6%



令和5年度 企業・団体における学校推薦の求人件数および
学校推薦を利用して就職した人数

	学校推薦の 求人件数	学校推薦を利用 して就職した人数
北海道	115件	110人
東北	29件	11人
関東	225件	29人
東京	112件	38人
中部	40件	46人
近畿	118件	96人
大阪	35件	25人
中国	9件	2人
四国	4件	0人
九州	51件	44人
全国	738件	401人

※「企業・団体」の学校推薦の求人があった短大数は、調査対象268短大のうち、84短大。



企業・団体の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(まとめ)

(1) 学生の就労意識、意欲について

記述のあった短期大学は75校であった。早期選考を行う企業の増加に伴い、インターンシップ等への参加をはじめ、就職活動に早期に取り組む学生が増加したとの報告が目立った。明確な目標をもって、希望職種・業種にチャレンジする学生が増えたとの報告も見られた。

一方で、就職への意欲が低く消極的な学生や、一度は活動を始めたものの結果が伴わずモチベーションが下がり活動を中断する学生もいるなど、意欲的に活動する学生との“二極化”が更に進んだとの報告も多数あった。

また、リモートワークやフレックスタイム制等、柔軟な働き方に対する関心の高まりや、自身の価値観やワークライフバランスを考えた職業選択を希望する学生が増加したとの報告もあった。

(2) 求人件数・求人内容について

記述のあった短期大学は91校であった。そのうち「求人数が増加した」との回答が70%に及んだ。コロナ禍で減少していた航空・観光・ブライダル・アパレル分野の求人が復調傾向にあり、製造、IT、人材サービス、医療・福祉分野の求人は引き続き増加傾向にあると報告されている。また、近隣県だけでなく首都圏を中心とした県外求人が増えた、求人公開の早期化が進んだとの報告もあった。

一方で、一般企業の事務職求人は少ないとの報告もあがっている。

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

記述のあった短期大学は78校であった。そのうち「初任給/給与が上がった企業が増加した」との回答が85%に及んだ。給与面の見直しに伴い、募集途中での求人票の差替えなどが複数社にわたり行われたとの報告もあった。大手企業やIT・営業・販売といった職種で、特にベースアップの傾向が見られたと報告されている。また、年間休日を増やす企業や勤務地を限定して募集を行う企業、働きやすい環境をアピールする企業も増加したとの報告も見られた。

中には、給与水準が高く見えつつも「固定残業代あり」「みなし残業代込み」の企業もあり、必ずしも基本給が上がっているわけではないケースも含まれ、求人票の見方の説明や給与水準についての情報提供の必要性を感じているとの報告もあった。

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

記述のあった短期大学は37校であった。売り手市場の傾向がある中、新卒採用の条件面の改善に対する回答が多く、初任給のアップや福利厚生面の充実、年間休日を増やす企業などがあった。

また、説明会や面接の日程や対面・WEBの選択など、選考過程においても学生の都合に合わせてくれる企業が増えている傾向にあった。

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

記述のあった短期大学は18校であった。学生確保に苦労されている企業の動きを反映する結果となった。内定後の承諾期限の短期化や強要、内定承諾書の拘束力を高める文面など、雇用者側が少しでも内定辞退を減らせるような働きに対して苦慮されている事例が多かった。

また、一方で学生側の内定承諾後の辞退など安易な判断をしまい対応に苦慮されている事例もあった。

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

記述があった短期大学は73校とやはり早期化・長期化について関心のある短期大学が多かった。特に記述の多かったのは、インターンシップからの早期選考に関する事例で、雇用者側・学生ともにインターンシップから就職活動と考える傾向にあった。しかし、募集の早期化により雇用者側の採用活動が早期で終了することはなく、採用予定人数が充足せずに長期化の傾向もみられた。

今後、更なる少子化により新卒採用が厳しくなっていくことは予想されるが、学生のことを考えると早期化に歯止めがかかるよう努めていく必要があると感じた。

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・・・・・・ 118
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・・ 2
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・・・・ 78
- d. その他・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

昨年までと比べて、「a 最終面接まで全て対面」という回答が増えた。やはりオンラインより対面の方が学生を深く知ることができると雇用者側が判断したものと思われる。また、その他の回答の中では「説明会・1次面接までオンライン」という回答が多数を占めた。

企業・団体の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(記述内容一覧)

(1) 学生の就労意識、意欲について

[北海道]

- 就職活動への意識が高い学生と低い学生との差の拡大と支援方法の苦慮。
- 前年度に比べ資格免許職希望者比率が下がり、一般企業等希望者比率が上がった。また、内定も前年より早い時期から決定しており、積極的に希望職種・業種を受験している学生がいた。
- なかなか就職活動に気持ちが向かず動けない学生が増えたように感じる。就活の終盤に求人を紹介しても動けない、動かない学生が増えた。

[東北]

- 前年度との比較ではないが、一般企業志望者は就職活動が難航する学生が多く、今年度も同様に難航し、決定時期の遅い学生が多かった。
- 正社員を諦めフリーター等の一時的な仕事に就く者が増えた。この傾向が続くと長期的な視点で仕事、キャリアを考えてもらう機会の必要性を感じる。
- 就職活動は二極化であるが、早期に動く学生、動いたが不合格となりモチベーション低下で中断する学生、そもそも秋ぐらまで動かない学生と3分類ぐらいに分かれる。就労意欲は高くない。生活するために就職しないといけませんが、プライベートを大事にしたい、自分が好きなことに使う時間はほしいということで、土日休みや休日が多い、シフト制以外の働き方を希望する学生が増えている。
- 直前辞退、無断欠勤等が無く、責任感と勤労意欲の向上が見られる。
- 地元就職者が多い為か全体的にのんびりしている。昨年度より大手企業を目指す学生が少なく、入れる所に入るといふ学生が多いように感じた。
- 前年度同様、積極的、計画的な就職活動により採用が得られた。
- 就職に対する意欲が感じられる学生と感じられない学生の二極化の傾向が明確になり、就職活動時期の内定に響いている。
- 学内外問わず就職関連セミナーや合同企業説明会の参加率が低下、活動開始が遅い学生が増え、ゼミ単位等で個別に声がけを行った。

[関東]

- 就労意識はあるものの、なかなか内定が頂けず就活から離れてしまった学生が見受けられた。冷静になる期間が大事であると考え休息期間中は何もアドバイスをしないで静観していたが、自ら就活を再開した。
- 栄養士フィールドが早く就職を決定していて、100%の就職率であった。
- 正規雇用を目指して、最後まで学内個別企業説明会や外部合同説明会に参加する意欲的な姿が見られた。

- きちんと下調べをして、就職先を特定して相談に来ていた。
- 早期からキャリアセンターを利用する学生が増えている印象がある。
- 就活解禁（3月）と同時に活動し始めた学生が比較的増えた。
- 就職活動を始めるのが早い学生と遅い学生の二極化が広がった。
- 就職活動の早期化に伴い、学生も早くから行動しようという意欲が伝わってきた。
- 進学（編入）を希望する学生は微減した。
- 令和4年度は就職を希望しない学生が10名以上いたが、令和5年度は就職を希望しない学生は2名と減少傾向であった。
- 就職への意欲が無い学生が目立った。
- 夏のインターンシップからの早期選考を実施する企業の増加にともない、1年生の秋頃より就職を意識する学生も増えたが、卒業時に就職を強く望まない学生も一定数いる。
- 就活開始時期が遅い学生が多く全体的に内々定獲得が遅めだった。学内会社説明会等への参加を推奨し動き出しをフォローした。
- 多様な働き方への関心に目を向けるようになっている。リモートワークやフレックスタイム制など、柔軟な働き方に対する関心が高まった。特に、高校、短大でコロナ禍を経験した学生が多く、ワークライフバランスを重視する企業を選択する傾向が強まったと見ている。また、企業の社会的責任（CSR）にも関心を向ける傾向や、昨今のSDGs活動やエシカル消費といった社会的な課題への取り組みを重視する学生も出始めている。環境や社会貢献に積極的な企業を志望するケースがある。入社後のスキルアップとキャリアパスのサポートにも気を遣っているようだ。キャリアの授業でセカンドキャリアの体験談をゲストスピーカーから行う等、入社後の長期的なキャリア形成に対する関心も高まり、自分の成長とスキルアップが実現できる環境があるかを考えるようになっている。
- 【対策】キャリアカウンセリングを強化、充実に向けて、学生一人ひとりのキャリアパスを見据えた個別相談を増やした。特にハローワーク職員が常駐する曜日を決め、相談会を実施している。企業説明会への参加を奨励するなど、多様な働き方やCSR活動を行っている企業を授業にゲストスピーカーとして紹介する機会を多く開催した。
- 就労意識の高い学生は就職活動に積極的に取り組み内定獲得、一方意識の低い学生は内定まで時間を要したり、未内定となったりした。また、若干ではあるが首都圏就職が本学では3ポイント上昇した。
- 専攻での学修を生かす学生が多く見受けられた。
- コロナが5類になり、学生間で過剰な焦りもなくなり、落ち着いて就職活動ができた。
- 前年度より県外希望者が増えた。新型コロナウイルス感染症5類への移行のためと考える。

〔東京〕

- 明確な目標をもって一般企業の就職活動をする学生が増えた。
- 卒業まで半年となっても卒業後の進路選択に意識が低い学生が見られた。
- 経験値を増やし、視野を広げ、多くの中から自身の未来を選択できるよう指導した。

- 精力的に活動し複数内定を得る学生と、まったく活動できない学生の二極化であった。複数内定を得てなお就職企業を決め切れていない様子も見受けられ、仕事内容より福利厚生を重視する学生も多く見受けられた。活動できない学生の中には、家族から就職を強く勧められない傾向も見られた。
- 就職希望者割合は昨年より増加傾向。
- 就職を望む学生が増えている印象で、しっかりサポートするよう心掛けた。
- 自身の進路を自分で選ぶ力が衰えた。

〔中部〕

- 在学中に就職活動をしないう学生もいた。
- 就職に対し、消極的な学生が増えた。
- 売り手市場ということもあり、やや危機感がない。
- 企業が早期選考を行う企業が増えていることから、インターンシップ等への参加をはじめ、就職活動に早期に取り組む学生が増加した。大学3年次の夏期インターンシップ等を採用活動のスタートとする企業が増加し、短大生も同レベル（1年次夏期）での活動が必要となることから、正課インターンシップ授業を1年次後期から前期に変更し、正課・正課外インターンシップ等への参加を促しており、それに反応する学生も増加している。
- 前年度から大きな変化はない。早くから就職に対する意識を持ち活動を行うことができる学生と、スタートが遅れている学生の差がある（二極化）。
- コロナ禍が落ち着いたことで、観光・旅行系に就職する学生が増加した。
- 就職活動を始める時期が遅い。

〔近畿〕

- 就労意欲に乏しい学生がやや増加している。
- 学生の就活の動き出しは前年度よりも遅かった。
- 保護者の過大な影響を受けず、自身の意思を尊重しながら就職活動を行う学生が多い傾向にあった。
- マンガ・コミックアートの領域で就職率が減少したが原因は不明。
- 就労意識に限らず学生生活全般に対する意識の低い学生が増加している。コロナ禍の悪影響か欠席、遅刻や主体性に関して問題が生じることがある。
- 昨年と変わりなく、全就職希望者が意欲的に就職活動に励んでいた。
- やや低い。
- 卒業学年に到達してから就職意識を持ち始める学生が多く、短大1年生でインターンシップに参加する学生が少ない点が課題。
- コロナ禍が明けて、リモートが少なくなり意欲、動きは活発になった。
- 対面型の企業説明会に参加する学生が増えた。

〔大阪〕

- 内定率は向上しているものの、任意参加の就職行事やガイダンスへの参加人数・参加率が低下している背景から早期的に自ら動きだせている層と、自分で動きださないといけないという意識が希薄で動けていない層の二極化が更に進んでいるように感じる。
- 年々、短大生の就労意識が低くなっている。
- 夏のインターンシップに参加する意識が高まった。
- 就労意識が高い学生と低い学生の差が大きくなっている。
- 前年度と比べて焦りがなく、内定率の進捗のスピードが遅かった。コロナ禍にあった「就職できるのか」という危機感が感じられなかった。

〔中国〕

- 二極化したがる、意識の高い学生は大学生同様のスタートが切れた。意識が低い学生も早期化している流れを知っており、活動の遅れを口にする場面が違った。
- 新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行し、活発に動けるようになったことで、就職に向けて意欲的に活動する学生もいれば、指示や道筋がないと行動できない学生も少なくなかった。
- やや動きが遅かった。

〔九州〕

- 前年度以上に4年制大学への編入学を希望する学生が増えた。
- 就職活動への取り組みは早期に動く学生となかなか意識の向かない学生とに分かれる傾向にある。
- 社会の状況変化により就職活動が早まり、学生の就職への意識が高まった。
- 卒業後の進路選択として、就職・進学以外の進路を選択する学生の割合が約5%増えていることから、就労意識や意欲が低下している可能性があることを危惧している。早期に就職活動に対する意識を形成していくことが重要となると考え、就職意識醸成を目的としたセミナーの実施や就職イベント実施時期を早めることなどに取り組んでいる。
- 企業対象の就職説明会を実施し、学生の就職活動への意欲強化につながった。
- 年々二極化傾向を感じる。
- 就職活動において、何をすべきか分からない学生が増えた。また、一人で行動することが苦手で、団体に行動する学生が増えた。
- 二極化が拡大。企業・団体系への就職は専門領域以外を目指すことになるため、早々に情報収集し方向性の意思決定ができる学生もいたが、多くは「仕事を知らない」「情報収集に積極的でない」ため、一歩踏み出すのに時間がかかる傾向が見られた。架電、メール、先生方への協力依頼をしても反応がなく苦慮するケースが多く見受けられた。
- 前年度と同様に就職意欲は高い。就活説明会等の充実を継続していく。
- 自身で志望先を見つけ出そうとする意欲の高まりを見せたと捉えている。
- 就職決定率は前年と比べほぼ横ばいで、就労意識は高いレベルで推移している。

- コロナ禍に求人を控えていた業界(ホテル、航空業等)の求人が一気にオープンし、他業種も同様、採用数確保のため求人オープン・採用スケジュールが早期化し、学生の就職活動の動きも早くなった。しかし、二極化の様相は変わらなかった。また、年々、給与や休日数等、採用条件を重視する学生が増えていて、仕事内容・質・量の対価を厳しく見ているように感じる。

(2) 求人件数・求人内容について

〔北海道〕

- 減少傾向にあった。
- 求人件数、求人内容に変化はないが、求人受付時期が若干早かった。
- 求人件数は微増、内容に大きな変化なし。
- 昨年度より増加した。
- コロナ後よりホテル業界・航空業界の企業求人が増加した。

〔東北〕

- インバウンドの復活でホテル・飲食関連の求人がコロナ前よりも増加している。学生が応募する先が人材派遣企業のケースが増加、企業側は製造・小売やコールセンター以外に事務職、施工管理補助、ICTサポート関連の人材を募集するようになっている。
- IT業界からの求人が増えた。
- 前年度と比べると2割減だが、自県内の求人件数は横ばいであった(オンライン求人システムでの求人件数は未カウントとしている)。
- 求人件数は減少傾向がみられ、一般企業の一般事務は少ないが金融系も学生が行きたがらない。
- 求人件数は昨年並み。宿泊業の求人が増加傾向。
- 件数はほぼ前年並みであった。近隣県だけでなく遠方の県外求人が増えた。

〔関東〕

- 前年度より求人件数が減少した。
- 微増。
- 求人数が増えていることと基本給のベースアップ差し替えが多かった。
- 前年度より採用意欲の高い企業が多く、内定率はどの月の前年比を上回る勢いで推移した。
- 短大生も対象である旨連絡があることが増えた。
- 令和4年度と比較して求人件数が増加した。
- 件数の増減はそこまで変化ないが、給与改定を検討している企業が増えた。
- 求人件数をみても約5,000社もの数が増え、学生の売り手市場感が高まったと感じる。
- 令和4年度の企業団体求人は219件であったが、令和5年度は243件と増加傾向であった。
- 前年度より微増。以前より短大のみの求人もいただいている。
- 求人件数は増加(ホテル、自動車販売、医療事務等)。

○コロナ禍の回復に伴い、多くの企業が採用を再開または拡大した。特にホテル・ブライダル、観光関連、また、医療・福祉分野での求人が増加し、就活の動きが早期化している。リモートワーク可能な職種や、デジタルスキルを求める職種、社会問題に取り組む企業からの求人が出てきた。

【対策】多様な業種・職種の企業を紹介し、学生が幅広い選択肢から自分に合った企業を選べるよう支援した。簿記、デジタル等のノウハウを学べる塾を定期的開催している。

〔東京〕

○飲食店やホテル産業の求人件数が増えた。

○やや増加し、サービス、製造が増加した。

○求人件数増加（特に中小企業）。

○増加傾向にあり。求人段階では四年制大学との垣根を低くしていたように見受けられる。総合職採用を短大生まで拡大しているケースも散見された。

○採用試験（面接試験）は、通常の会話（世間話）で終了。面接官は、会話を通して、その学生の考えや経験したことを聞き出す感じだった。適性検査は、クレペリン検査を実施する園、施設、企業が多かった。作文は、例年通りの実施だった。

○昨年より求人件数は増加傾向。

○本学は求人を株式会社キャリアスが運営する「キャリアス UC」に一元化しているが、掲載求人件数は増加している職種が多かった。

○求人件数が増加した。

○求人件数は微減。

○初任給の上昇。

○変化なし（前年同様、コロナ前に戻っている）。

○令和5年10月からオンライン求人受付システムを導入したこともあるが、前年度より求人件数が増えた。特にホテル関係は県外からの求人が増えた印象。

〔中部〕

○求人件数は微増。

○製造業の事務、宿泊業で求人が増えた。

○増加した。

○求人件数はやや増加した（400件から414件に増加）。

○本学は4年制大学と同キャンパスにあることもあり、4年制大学と合わせ求人数は増加している。また、首都圏を中心に県外からの求人も増加傾向にある。

○求人件数は前年に比べて10%強伸びている。

○一般企業の事務職と総合職の求人数が前年比30%増。

○求人件数がやや増加（1割程度増加）。

○求人件数は2%程度増加。

○求人件数は増加した。

○求人数が約 15%増加した。

〔近畿〕

○新規の求人が増えた。

○若干増えたものの、就活状況に与えるほどの変化はない。

○文系の技術職採用(SE、施工管理)について、短期大学生まで対象を拡大する企業が多く見られた。

○求人数の大半は、キャリアタス UC のものであり、参画する企業が増加しているのか年々増加している印象。求人内容については、分析できていない。

○増加している。

○技術系に対する企業の採用意欲は高く、求人数は増加しました。採用活動期間も伸びている。

○昨年と比較し、求人件数の増加、また求人公開の早期化が見て感じ取れる。

○やや多い。

○求人件数は、増加傾向。

○求人件数は増えた。

○少し増加した。

○求人受付システムを導入しているので求人数等は増加したが、就職活動の対象としては大きな変化はない。

〔大阪〕

○求人件数が前年度と比較して 1,267 件増加した。

○基本給の上昇。

○学校推薦やとりまとめの求人数はあまり変化はない。アパレル系、ブライダル系の求人数がコロナ禍前に戻った。

○やや求人数が増加。

○求人件数は増えたように感じた。特に、アパレル小売業の販売職は求人社数及び採用枠も大幅に増え、充足しないまま終了した企業が多いと企業関係者から聞いた。

○アパレル系が減って、システムエンジニア等のシステム系が増えたように思う。

〔中国〕

○求人件数は 1 割強増加した。

○求人 NAVI を使用しているため、求人件数は増加している。

○宿泊サービス・運輸系の増加。

〔四国〕

○求人件数は減っている。

〔九州〕

- 製造業、人材サービス、観光・宿泊業の求人が増加した。
- 大きな変化はないが、求人数は前年度よりわずかに増加した。
- 人手不足もあり求人件数が増加した。
- 若干早まっているように感じた。
- 一般企業の求人数 21.7%増、特に接客業に増加の傾向がみられた。
- 一般企業の求人件数は年々増加している。
- 令和 5 年度より外部企業の「求人・サービスサイト」を導入したことにより、求人件数が増えた（令和 5 年度：18,982 件、令和 4 年度：695 件）。
- 企業・団体系は大きな変化はない。
- 求人件数：109→130（約 2 割増） 求人内容：特に IT 企業の求人が増加している。
- 微減。
- 求人件数は、若干増えた。
- 県外遠隔地からの求人情報が早期から寄せられるようになった。
- 求人件数は増加し、人材不足と言われる業界の観光業、介護施設が増加した。ほぼ進路が確定した 2 月～3 月でも新規・追加求人募集が続いた。
- 昨年が 64 件、本年 63 件で内容もあまり変わらない。
- 求人数について 2 割程度増加。
- コロナが明け、求人件数・採用数ともに増加した。
- 求人件数は若干の減があるが、求人内容に変化はみられない。
- 県内減少。
- 1.3 倍程度増加している（求人内容についてはさほど変化なし）。R4年：297件→R5年：393件。

（3）雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

〔北海道〕

- 待遇は改善傾向にある。
- 雇用形態、処遇等に変化はない。
- 正社員が増え、基本給も上がってきたと思う。
- 一部で処遇改善が見受けられたが、大きな変化なし。
- 初任給アップの話が比較的多かった。
- 初任給の増額が多く企業で見られた。

〔東北〕

- 全体的に初任給のベースアップが感じられた。
- 一部だが、地元企業で大手企業の基本給は上がっている。職種では医療事務、事務職の給与は上がらず、住宅手当もないため一人暮らしの学生は就職先として選択しづらい。地元銀行は業務の割に給与が低く、四大生との差が大きいこともあって学生の希望は少なくなっている。

- 就労時間が8時間から7時間になったり、給与面でも全体的に処遇改善されたりしていると思う。
- 給与の改善は各企業でも行われている。
- 給与や処遇等、改善したと事業所からPRを受けることが多かった。

〔関東〕

- 基本給を他社に合わせ高く設定している。
- 休暇を増やしてきていることと基本給のベースアップ。
- 前年より給与が上がったという内容で求人が届いた。
- 年間休日を120日以上に増やす企業、給与のベースアップなどが求人票に記載されており、働き方改革の影響を感じた。
- 基本給がアップしている。
- 基本給の金額等を見直している企業が多いように思った。
- 給与が上がり、休日日数を増やした企業が多くなった。
- 月々の給与金額のベースアップをされる企業が目立ち、年間休日日数を意識される企業などが増えた。
- 給与は増額している（都内求人）。
- 雇用形態が多様化している。正社員だけでなく、契約社員やフリーランスなど多様な雇用形態の求人が増えている。給与水準も良い方向に改善の動きが見える。特に、IT系や医療分野での給与水準が上昇している。デジタルのスキルを持つ人材の需要が高まり、それに応じて給与も増加する傾向が現れている。
- 【対策】キャリアセミナーの開催を心掛けている。多様な働き方や給与水準についての情報提供を行うためにも、現場企業による説明会を開催し、学生が現実的な目で選択をできるように支援した。
- 改善された（給与・休日日数の増加）。
- 全体的に基本給が上昇。サービス業（宿泊業など）での年間休日数が増加している求人があった。
- 基本給の見直しが図られ、昨年度より処遇が改善されている傾向があると感じられた。
- 来校企業では大手を中心に給与を上げた印象。

〔東京〕

- 初任給が高くなった。
- 週休3日制などフレキシブルな勤務体系がやや増え、給与は増額が増えた。
- 正社員以外の雇用形態が圧倒的に少なく、契約社員等は却って目立っており学生が敬遠しがちであった。処遇については初任給が20万に届く企業が増え、事務職などで10万円台であると学生の評価は低かった。一方、みなし残業込みの給与を打ち出すことで、給与水準を敢えて高く見せていると思われる求人もあり、学生は気づかないので学校として求人票の見方を説明するケースもあった。

- ベースアップの報告が増えた。
- 給与については経済状況によりベースアップしている企業が多く、働きやすさを重視し福利厚生充実の企業が多い印象だが、学生を中心とした動きが多い様子。
- 初任給のベースが上がっている企業が増加した印象。
- 給与の微増。

〔中部〕

- 多くの企業・法人で初任給が上がった。
- 福利厚生充実。
- 処遇改善を図る企業も見受けられた。
- 給与・年間休日が増加した。
- 給与は増加傾向にある。
- 初任給を上げる企業が増えている。
- 短大卒給与はこれまで18万円前後が多かったが、20万円前後を提示する企業が増加した。
- 多数を占めるまでは至っていないが、給与面、休日面の処遇改善を行う企業は増えている。
- 初任給がやや増加。
- 医療事務において、賃上げの傾向がみられた。

〔近畿〕

- 基本給が上がった企業が複数社あった。
- 給与について、営業・販売職等が軒並みベースアップした傾向が見られた。その分、事務職（特に医療業）の処遇の低さが際立った印象がある。
- アニメ制作会社は、個人の業務委託（フリーランス）が多かったが、契約社員で募集される企業が増えてきた印象。
- 「大学・短大求人」共に給与アップの傾向があった。

〔大阪〕

- 初任給を上げる・休日日数を増やすなど、新卒者向けの処遇改善をしている企業が目立った。
- 少し上昇していた。
- 大手企業の一般職の初任給は少しアップしていると思われる。
- 年間休日を増やしたり初任給を増額したりする企業が増えた。
- 給与が全体的に上がっており、福利厚生にも注力している企業が多い印象。
- 給与を増額される企業が多くなった。企業面談や求人票の差し替えで報告を受けることがある。
- 昨今のベースアップに伴い、給与面上昇等の内容が多かったように感じられる。

〔中国〕

- 求人募集の状況を見て給与アップのため求人票の差し替え依頼があった。全体的に大幅な給与の変化は感じられない企業の方が多い。みなし残業や基本給の低設定などを見抜く力のない学生にとって不利益を感じることもあった（「出るから大丈夫」との発言）。
- 基本給の引き上げ（年度の途中でも差替えの連絡等あった）。
- 少し給与が上がった。
- 初任給が上がる企業があった。休日日数も増加傾向。

〔四国〕

- 基本給の引き上げを行う事業所が多く見られた。

〔九州〕

- 人材サービス業の求人が増加したことと、年度当初の求人より初任給を改定した求人を出す企業が多かった。
- 物価高の影響もあり、ベースアップを実施し働きやすい環境をアピールする企業が例年より増加した印象。
- 給与のベースアップをする企業が目立っていた。
- 処遇面を改善しましたとの言葉を聞くことが多かった（給与面の改訂など）。
- 各社とも初任給が上昇している企業が散見された。
- 勤務地域を限定する・選択できる職種を新設する企業や初任給を上げる企業が増えてきている印象がある。
- 無期雇用や休日、各種手当など、配慮されてきていると感じる。
- 年間休日日数が若干増加傾向となった。
- 初任給を上げる企業が増えた。
- 前年度と比較し、初任給がアップした企業があった。
- 雇用形態：変化なし 給与状況：学生希望の事務職は1～2%増。
- 給与が上昇傾向にあった。
- 給与の待遇が上がっている。
- 給与記載で「固定残業代あり」などが増え、学生のほとんどが意味を理解していないので説明している。
- 各企業等の給与が上がり、福利厚生も良い企業等が増えた。
- 地区により非正規求人の若干の増加。
- 正規雇用が増加。給与面もUPしている。

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

〔北海道〕

- 休暇取得率の増加。

〔東北〕

- 最終面接以外、学生のスケジュールに合わせて対面・WEB を選ばせてくれる企業が増えた。
- 学生の立場に立って考える企業が増えてきた。

〔関東〕

- 就業時間の改善を凶っている企業が増えた印象である。
- ご挨拶に来る企業の訪問時期が早まっている。
- 奨学金について、企業側で返済してくれる会社が出てきた。
- 学生の内定に対する回答について、期間的に余裕を持って対応されている印象がある。
- 全体的に、福利厚生面が改善された。
- 辞退への対応。
- リモートワークやフレックスタイム制度を導入する企業が増加し、柔軟な働き方を導入する動きが見えてきている。働きやすい環境の整備が進められているよう捉えられる。LGBT、ダイバーシティの観点から性別、国籍、障害の有無にかかわらず、多様な人材を積極的に採用する企業が現れてきている。一方、旧来型の企業も一定数は残っている。

【対策】 求人票や企業・会社説明会などを通して企業の取り組みを学生に紹介し、多様な働き方やダイバーシティ推進の事例を共有している。

〔東京〕

- 新卒者研修などの手厚さは変わらない。また個別な理由に対して内定承諾をかなり待ってくれたこともあった。
- 学生のスケジュールに寄り添って、授業優先であることを理解いただけることが多く、学業との両立が無理なくできていた。
- ベースアップの報告が増えた。

〔中部〕

- 総合職での採用が増加。
- 中小企業を中心に、会社見学や説明会、選考などを、学生の都合に合わせて柔軟に対応してもらえるケースも増えた。
- 企業の採用難を反映して、四大生と同じ内容の職種での求人が増加傾向にあり、短大生募集の幅が広がっている。
- 年間休日を増やした企業があった。

〔近畿〕

- アパレル企業を中心に福利厚生の実施に取り組む企業が増えた。
- 中小企業ではあまり変化を感じないが、大手は、給与面が増加している印象。
- 説明会の開催や個人面談等、就職希望者側に寄り添った配慮をしていただける企業が増加傾向にあると感じている。

〔大阪〕

- 土日に説明会や面接を実施して下さる企業が増えた。
- 内定を取った後のフォローが丁寧な会社が増えた印象。
- 内定前に健康診断証明書の提出を求める企業が少なくなった。エントリーシートの文字数と質問数が少なくなり、多くの企業が400字までになった。動画選考がなくなった。

〔中国〕

- 難易度が下がっている印象を受ける。内定承諾の延長を受け入れて貰いやすくなった。
- 給与アップや福利厚生面で改善がみられる（女性の働き方など）。

〔四国〕

- 全体的に面接時の対応が柔軟になった。
- 基本給の引き上げを行う事業所が多く見られた。

〔九州〕

- 初任給の改善。
- 福利厚生等の充実。
- 例年、丁寧に対応して頂いている。
- 年間休日日数が若干増加傾向となった。
- 前年度と比較すると基本給のベースアップなどに取り組む企業は見られた。
- 就職した学生の職場訪問を数名したが、上司や教育担当者がとても優しい人ばかりに感じた。
- コロナ禍に引き続き、より一層説明会や試験のオンライン化が進み、地方の学生が様々な企業等の就職活動に挑戦しやすくなった。

（5）雇用者側の対応に苦慮した事例について

〔東北〕

- 学校推薦状は出さない旨をHPに掲載しているが、内々定後に学長や学科長名の紹介状を求める企業がある。
- 職種に限らず、人材派遣はなかなかわかりにくく、分からないで登録する学生もいる。

〔関東〕

○簿記、英語、デジタル等の特定スキルや経験を求める企業、人柄、コミュニケーション能力を求める企業等様々な方針があった。対面での面接を重視し、その有り様を観察する企業が増えて、即戦力なスキルを求められることが多い。また、オンライン面接を導入する企業も一定数存在するが、対面面接を重視する企業が戻ってきている。学生が対応に苦慮する場面も見られた。

【対策】 オンラインと対面の両方に対応できるよう、面接対策の指導をゼミ担任、キャリアセンターで実施している。

〔東京〕

○選考中や内定中の学生との連絡手段をメッセージアプリにする企業も増え、便利な一方、メッセージ頻度に戸惑う学生がいたことや学校が指導しているビジネスメールのマナーと合致しないケースが散見された。

〔中部〕

○内定辞退をさせないよう内定承諾書に拘束力をもたせるような文面にしているケースがみられた。

○内定承諾書、入社承諾書等の提出要請に学生が苦慮する場面が多い。

○説明会や選考試験を平日のみで開催されること（授業を休まなければならない）。

〔近畿〕

○学校推薦の対応。学内で推薦対応作業が発生するので職員の手間がとられる。その割に推薦で内定すると辞退ができないことから年々ハードルの高さを感じて受験する者が減っているのが現状。

〔大阪〕

○内定後の承諾期限が短いケースが見られた。

○内定承諾後に安易に辞退をするケースがあり、内定承諾後辞退の判断が軽いものになってしまっている。

〔中国〕

○企業側の来校者数が増えた。学内での単独説明会の依頼数が増えたが参加者が集まりにくい状況でお断りするケースが多くあった。

〔九州〕

○WEB エントリーが増え、システムトラブルなどで学生に情報が伝わっていないケースがあった。

○内定辞退を申し出た学生に延々とそれを撤回するよう連絡をしてくる企業があり、その対応には苦慮した。

- 内定承諾書を送付する期間を延長してくれている。
- 内々定の段階で入社承諾を迫り、返事保留の選択を与えない企業があった。

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

〔北海道〕

- 例年、早い学生で1年次の3月から活動しており、特に早期化・長期化はしていない。
- ここ数年は特に早期化が進んでいると感じる。

〔東北〕

- 大手企業の早期化は年々感じる。2月頃に早期採用の選考に挑むよう勧めるべきなのか、2回目以降の採用試験に臨むよう助言するべきなのか迷う。
- 少数ではあるが、就職内定が遅れる学生がいるので、最終の就職状況がまとめられない。
- オープンカンパニー、インターンシップから早期選考に進む事例が増加している。
- 雇用者側からの連絡や案内の時期や頻度から、採用活動の早期化・長期化は感じたが、授業や実習の関係から学生の活動したい時期とズレが生じていると思った。

〔関東〕

- 就職採用活動の早期化に対応できずにいる学生が多い。なかなか内定がもらえず長期化により就活を休止してしまう学生がいる。また、集中力がなくなり疲れてしまう。
 - インターンシップや説明会の告知が早くなっている。
 - 早期化が進んだ。前年度内定率と比較してどの月も高い内定率で推移した。
 - 4月の段階で、内定率が昨年より大幅に高い。
 - 大手企業を除くエージェントサービス会社の学生へのアプローチが早くなった。面接選考の回数を減らす企業が増えた気がする。
 - 令和4年度は12月までには大半の学生が内定を頂いていたが令和5年度は1月から3月にかけて20名程度内定を頂いている学生がおり若干の就職活動長期化の傾向が見られた。
 - 動き出しが遅かった。
 - 就職意欲が乏しい学生や、研修中に辞退し他へ再就職などが長期化に繋がった。
 - 夏のインターンシップからの早期選考を実施する企業が増加している。
 - 早期化、長期化が進んでいる。
 - 企業のインターンシップや説明会の時期が年々早まり、1年生の夏から後期にかけて、早い時期から採用活動が始まる傾向が強まっている。採用プロセスが複数回にわたることもあり、内定まで長期にわたる活動が増える傾向がある。学年が低い状態から早期のインターンシップを受け入れる企業が増えてきている。
- 【対策】1年生の早期から就職活動を始めるためのインターンシップ情報を積極的に提供した。長期選考に向けたサポートを充実させている。長期にわたる選考に対応できるよう、学生に対するサポート体制にゼミ担任、キャリアセンターにおいて強化している。
- 早期選考の増加。

- 個別相談対応も早期化。例年は1年生の秋から年末にかけて個別相談が開始となるが、令和5年度は就活の早期化に合わせて1年生の6月から対応を開始。主に夏休みのインターンシップに関する相談や書類添削等に対応した。

〔東京〕

- 就職採用活動の早期化。
- 早期化は毎年進んでおり、授業で取り組んでいる就職準備の進捗を調整する必要性を感じている。1年生の12月ころより選考が開始する企業もあるが、十分な準備ができていないため志望度が固まる前に受験を余儀なくされ、合格すれば内定から入社までの長さで不安になり、不合格であれば失敗を恐れて求人が活発な時期に動きが止まってしまう事例がある。学業に考慮したスケジュール組みをしている学校との付き合いが深い企業の求人などを積極的に学生に周知するようにしている。
- 毎年早期化しており、学部生においてははかかなり顕著な動きがみられる。学生の二極化が進んでおり、自走でき早く決まる学生と秋以降に動き出す学生の差が激しい。
- 早期化が進んだと感じる。短大1年次2月頃に既に内々定あり、数社選考中という学生がいた。他にも、2月時点で1次選考を直近で控えている学生もいた。
- インターンから早期化が強くなっている印象。
- 大手は早期化傾向だったが、短大生を希望する企業層に関しては前年度と同様の動きだった。
- 一般企業や公務員の採用時期が早まっただけでなく、福祉施設の採用も早期化。

〔中部〕

- 申し合わせより早い時期に選考を始める企業がある一方、なかなか採用できず年度末まで活動している企業もあった。
- 早期化・長期化に伴い二極化がより進んでいると感じる。学生個々に応じた対応が必要になっている。
- 就職活動の早期化について、4月下旬から10月までの期間、内定率が前年度と比較して10%ほど高かった。
- 早期化が進んだ一方で、内定承諾の期限が短く、辞退して再び就職活動を行うために長期化しているケースがみられる。
- 早期化の影響か不明だが、10月時点の求人数は前年度と比べかなり増加した。しかし最終的（3月）にはほぼ同数であった。
- 企業側の人手不足感が強くなっており、年明けまで採用活動をしている所が増えているように感じる。
- これまで短大生の内々定取得は、早くも2年次4月であったが、早期選考により1年次の1~2月に内々定を得る学生が出てきている。
- 夏のインターンシップを実施する企業が増え、実質就職活動の一部になっている流れがあるため、就職活動の長期化、早期化がさらに進んでいる。短大については入学早々より就職に向けたガイダンスを実施する必要が出てきており、対応している。

- 一般企業の採用活動は早期化の傾向があると感じた。早期選考はインターンシップ参加者のみに案内がいくことから、インターンシップの参加有無が就職活動に大きく影響していると感じている。学生には1年次より自己分析や履歴書の作成、就職に関する情報収集などについて段階を踏んで説明するように授業計画を立てている。
- 大手・中堅企業の内定出しが早期化し、5月初旬から6月初旬に集中した。
- インターンシップ参加者の早期選考が増えた。
- 結果が届くまでに時間がかかっているところ。
- 年内には採用活動を終了されていたところが、年明けまで継続されていた。
- 学生側でやりたい仕事が変わらず、活動が長期化する傾向がある。

〔近畿〕

- 年々早期化しているが、早期に進路を決定する学生は少なく、継続して活動をするため長期化している。
- 企業の早期化はあるが、短大生で早期に動く学生は限られた。しかし、大学としては早期プログラムも設定した。
- ワンデー仕事体験からの早期選考が多くみられた。
- さらに早期化している印象。
- 採用活動の早期化に関しては、年度を重ねるごとに感じている。

〔大阪〕

- 短大生についても夏季インターンシップへの参加を促す必要が出てきたため、1年次の就職ガイダンスの実施時期を10月から6月に前倒しした。
- 就職活動の早期化が進んでいるが、短大生を対象にされる企業には4月以降の募集をお願いしている。
- 内定辞退や定員不足で長期化される企業が増え、活動開始時期が遅れた学生には有難かった。
- 超早期化・長期化している印象。4～5月にかけての卒業年度生向けの合同説明会が激減している。
- 本学は教育・保育に進む学生が多いので、企業に進む学生にも特に変化は見られなかったが、他大学の動きとしては早期化になっていると思う。

〔中国〕

- 早期化に伴い学生の動き出しも早くなった。ガイダンスやイベントもカリキュラム自体を縮小、前倒しで開催した。
- 概ね前年度と変わらない。
- 学生が、短大1年生のうちから就職支援室を訪れるようになった。
- 採用活動の早期化・長期化と異なるが、採用フローを短期化する企業が増加した。

〔四国〕

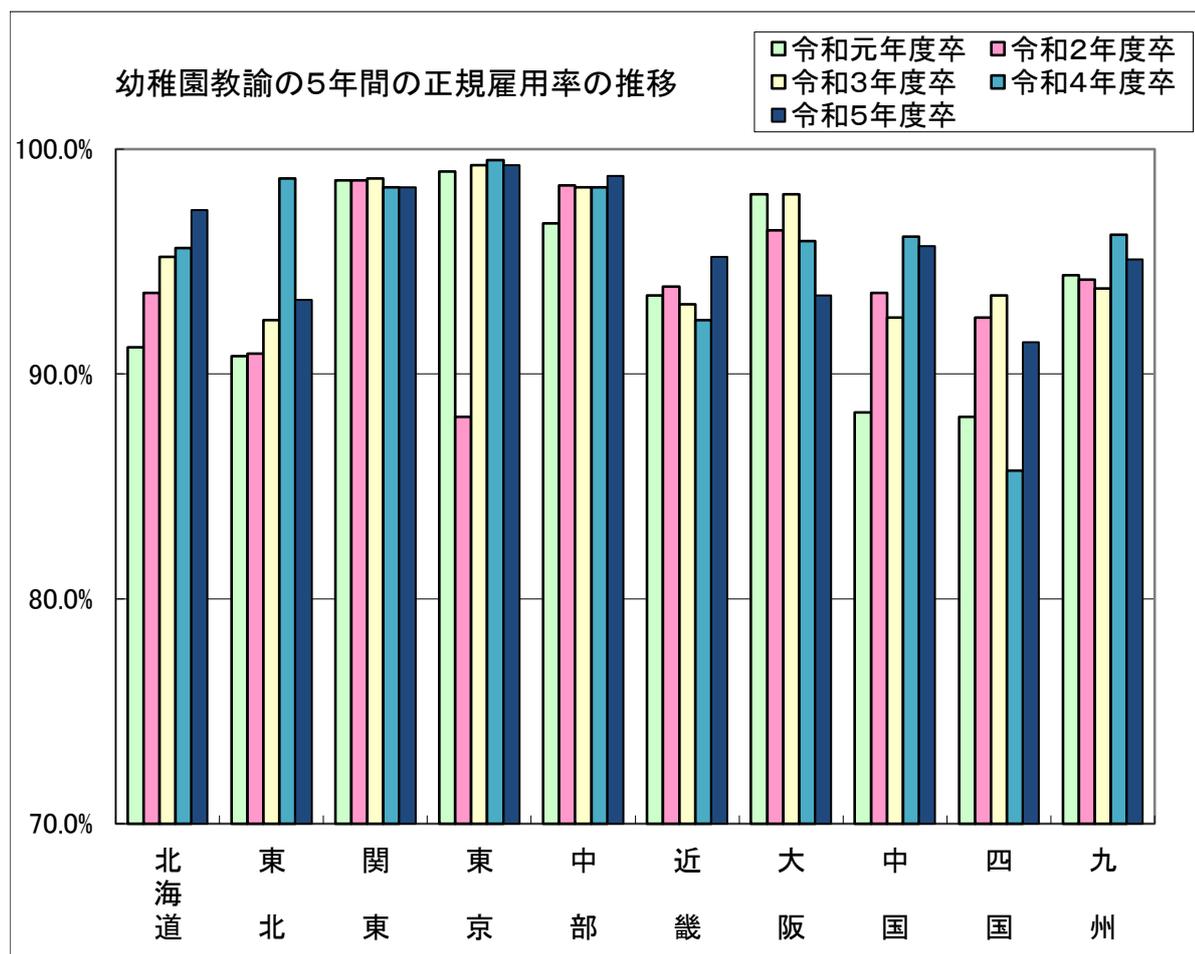
- 保育学科所属のため、学外実習終了後に活動を始める学生が多く、企業の募集が終了している場合もあり、内定獲得に時間を要した。

〔九州〕

- 4年制大学の就活が前倒しになっている。短大にしても入学当初より就活を促進するが、出遅れ感が否めない。
- 前年度より早いペースで内定がでている。
- ブライダル企業の一部では、1年生の5月から選考開始するところがあり、それに合わせて本学としても1年生4月から就職の意識付けを開始した。
- 早期化しているように感じる。
- 早期化の傾向は明らかにみられた。
- 卒業年度に入る直前の3月より前に、採用選考を受けている学生や内々定をもらっている学生の割合が増えている印象がある。
- 年々早期化してきていると感じる。
- 大手企業のインターンシップがより早期化、活発化していると感じた。
- 就職活動において、何をすべきか分からない学生は、就職活動のスタートが遅れ、長期化した。そのため、対応も長期にわたって行った。
- 企業・団体系の採用側の早期化、長期化は顕著。一方、学生側は早期化に対応できる学生は少数。一歩踏み出させるのに多くの時間と労力がかかった。
- 試験日を個別にオンライン・対面で行う企業が増え、学生の応募状況が把握しづらくなった。
- 求人情報の提供や面接の実施なども実態としては多くの企業でかなり早期化しており、申し送りの形骸化を感じさせる。
- 一般企業の採用内定が早期化している。
- 企業等は早期に学生を囲い込み、学生はより良い条件を求めて就職活動を続け、複数件内定を獲得してから入社企業を決めていくため、就職活動の早期化・長期化はますます加速していった。
- 令和4年度よりも早くなっている。要件を満たさないインターンシップと称した合同説明会が多く開催され混乱した。学生との接触が早くなり、早く動くことで企業の囲い込みの恐れがあり、いつ情報を出すかを検討しながら行った。

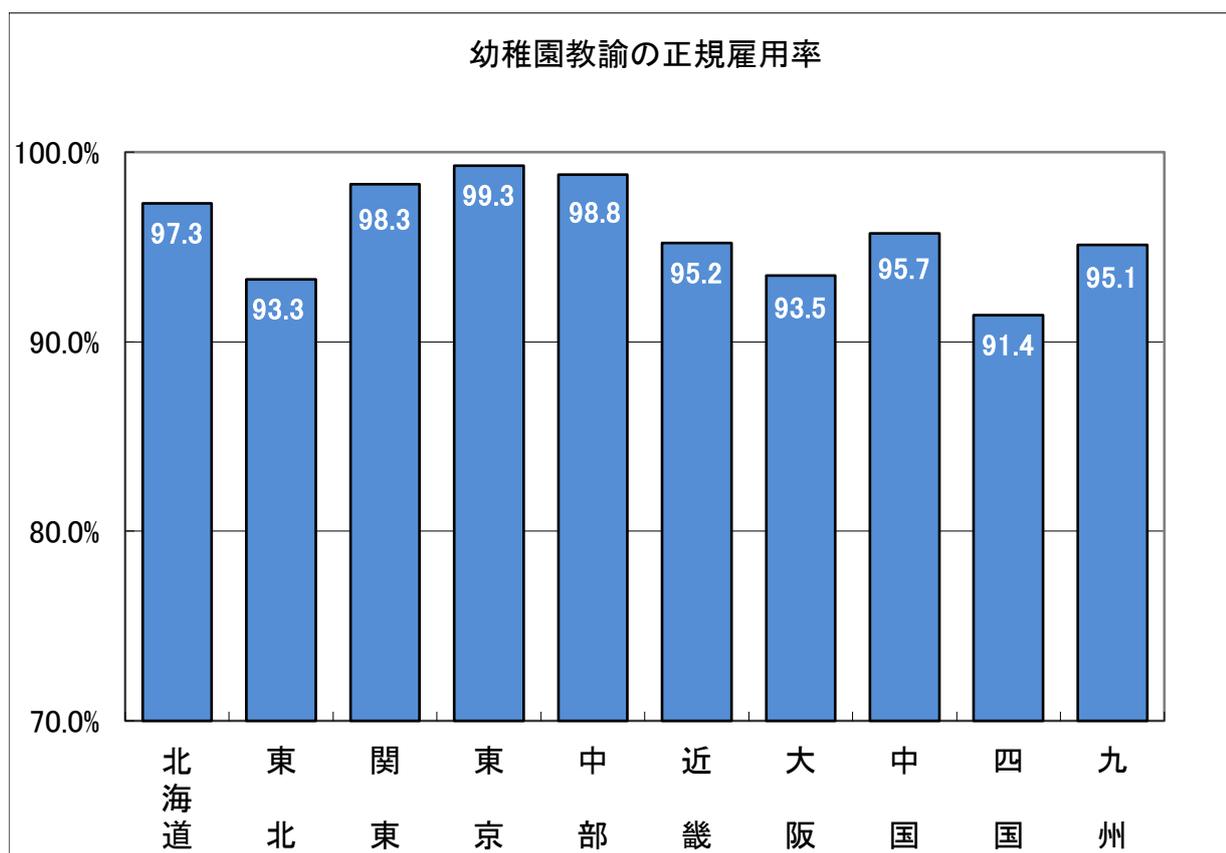
幼稚園教諭の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
北海道	91.2%	93.6%	95.2%	95.6%	97.3%
東北	90.8%	90.9%	92.4%	98.7%	93.3%
関東	98.6%	98.6%	98.7%	98.3%	98.3%
東京	99.0%	88.1%	99.3%	99.5%	99.3%
中部	96.7%	98.4%	98.3%	98.3%	98.8%
近畿	93.5%	93.9%	93.1%	92.4%	95.2%
大阪	98.0%	96.4%	98.0%	95.9%	93.5%
中国	88.3%	93.6%	92.5%	96.1%	95.7%
四国	88.1%	92.5%	93.5%	85.7%	91.4%
九州	94.4%	94.2%	93.8%	96.2%	95.1%
全国	95.3%	95.3%	96.1%	96.9%	96.7%



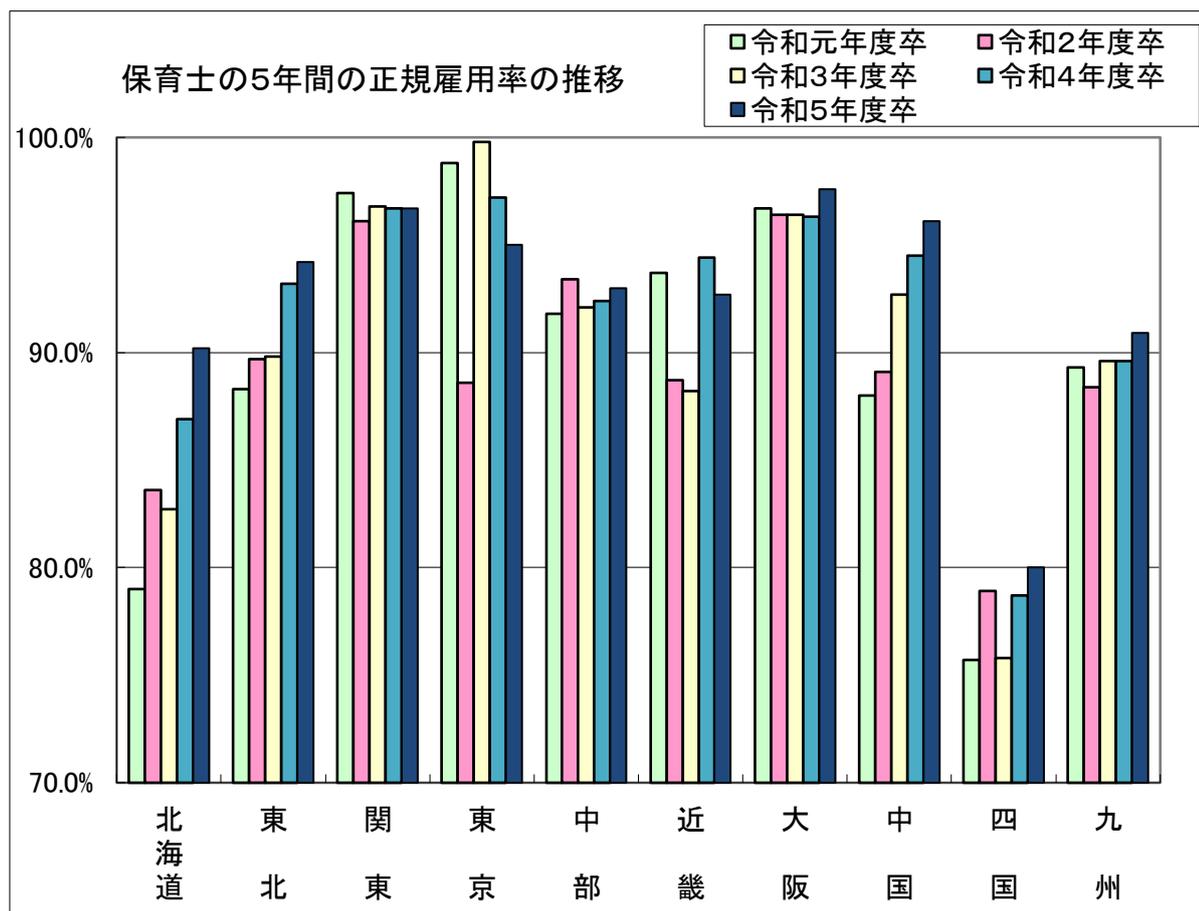
令和5年度幼稚園教諭の地域別雇用形態の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	75	73	2	97.3%
東北	90	84	6	93.3%
関東	530	521	9	98.3%
東京	147	146	1	99.3%
中部	258	255	3	98.8%
近畿	165	157	8	95.2%
大阪	138	129	9	93.5%
中国	94	90	4	95.7%
四国	35	32	3	91.4%
九州	307	292	15	95.1%
全国	1,839	1,779	60	96.7%



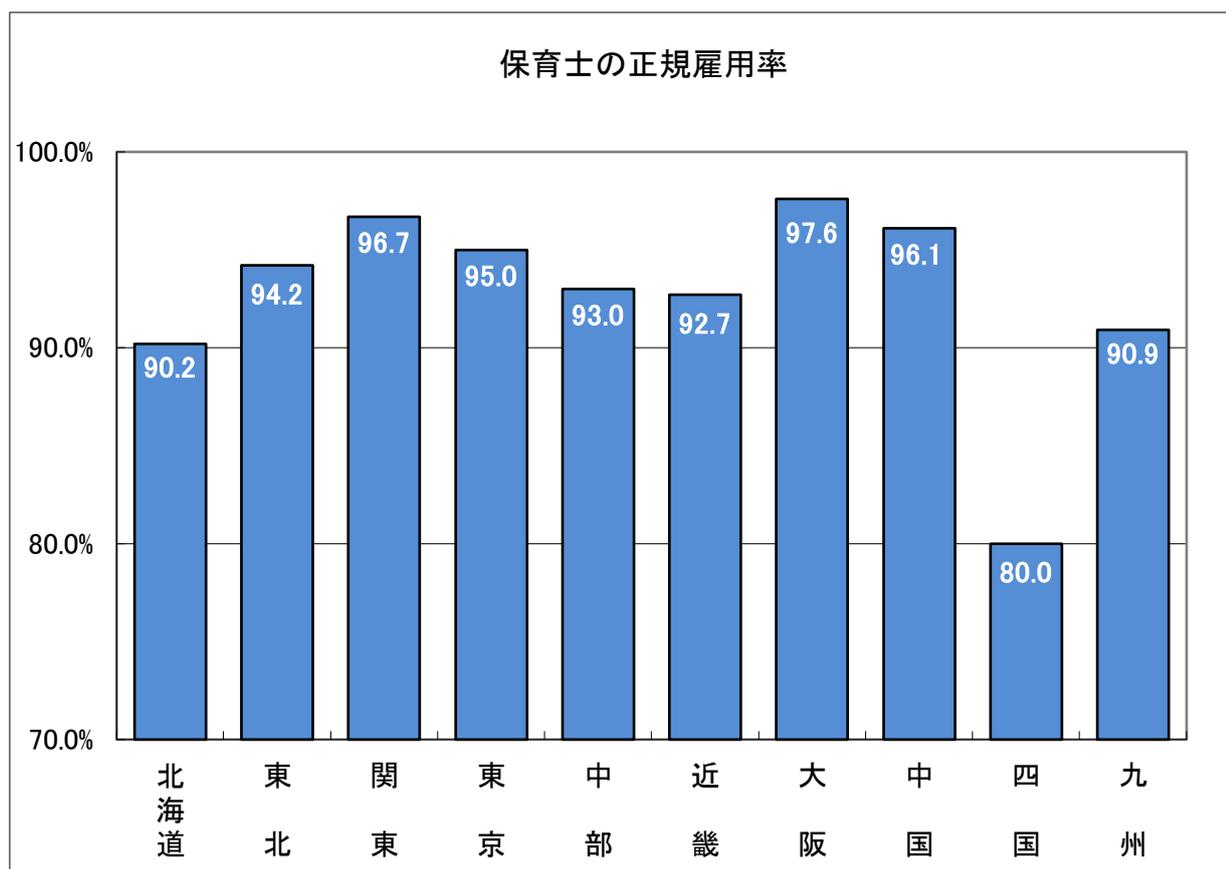
保育士の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
北海道	79.0%	83.6%	82.7%	86.9%	90.2%
東北	88.3%	89.7%	89.8%	93.2%	94.2%
関東	97.4%	96.1%	96.8%	96.7%	96.7%
東京	98.8%	88.6%	99.8%	97.2%	95.0%
中部	91.8%	93.4%	92.1%	92.4%	93.0%
近畿	93.7%	88.7%	88.2%	94.4%	92.7%
大阪	96.7%	96.4%	96.4%	96.3%	97.6%
中国	88.0%	89.1%	92.7%	94.5%	96.1%
四国	75.7%	78.9%	75.8%	78.7%	80.0%
九州	89.3%	88.4%	89.6%	89.6%	90.9%
全国	92.2%	91.3%	92.4%	93.3%	93.7%



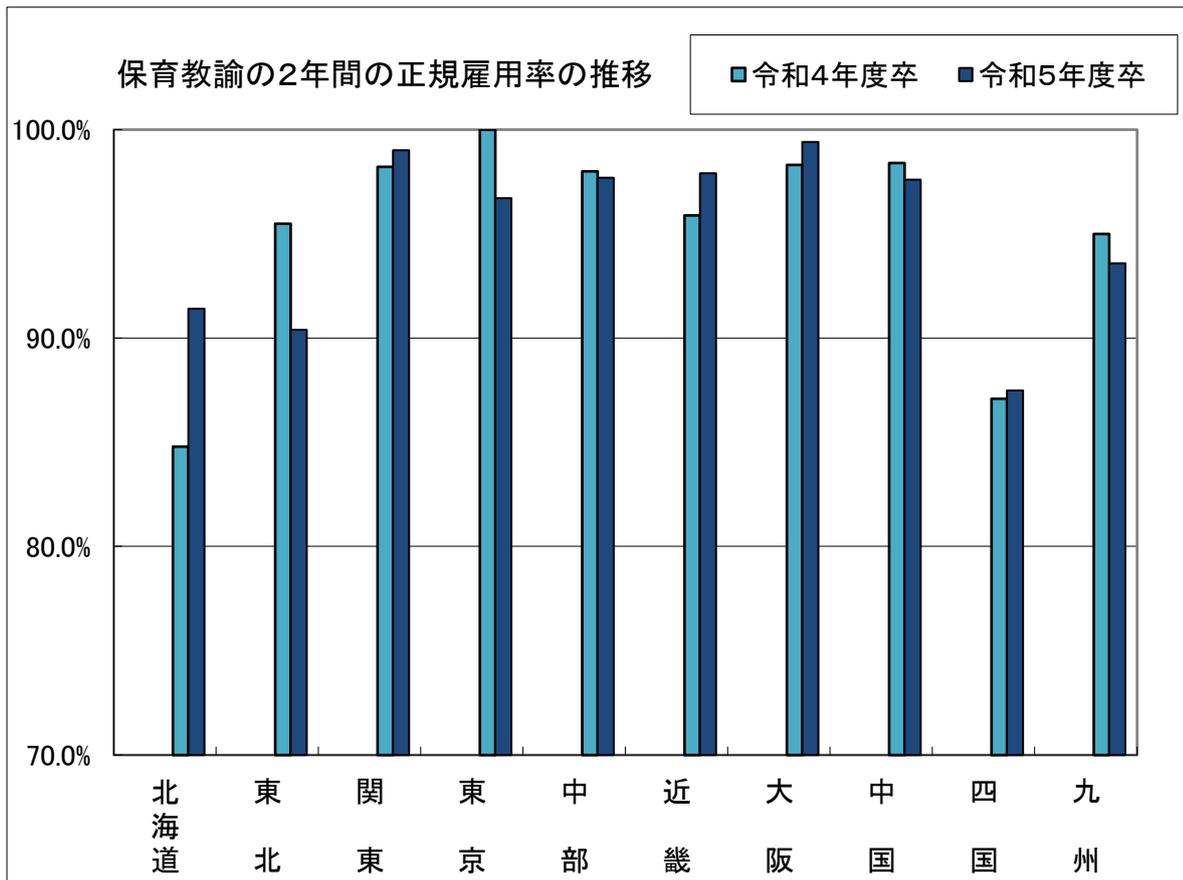
令和5年度保育士の地域別雇用形態の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	193	174	19	90.2%
東北	568	535	33	94.2%
関東	1,627	1,573	54	96.7%
東京	300	285	15	95.0%
中部	1,179	1,097	82	93.0%
近畿	642	595	47	92.7%
大阪	415	405	10	97.6%
中国	513	493	20	96.1%
四国	210	168	42	80.0%
九州	1,201	1,092	109	90.9%
全国	6,848	6,417	431	93.7%



保育教諭の正規雇用率の推移

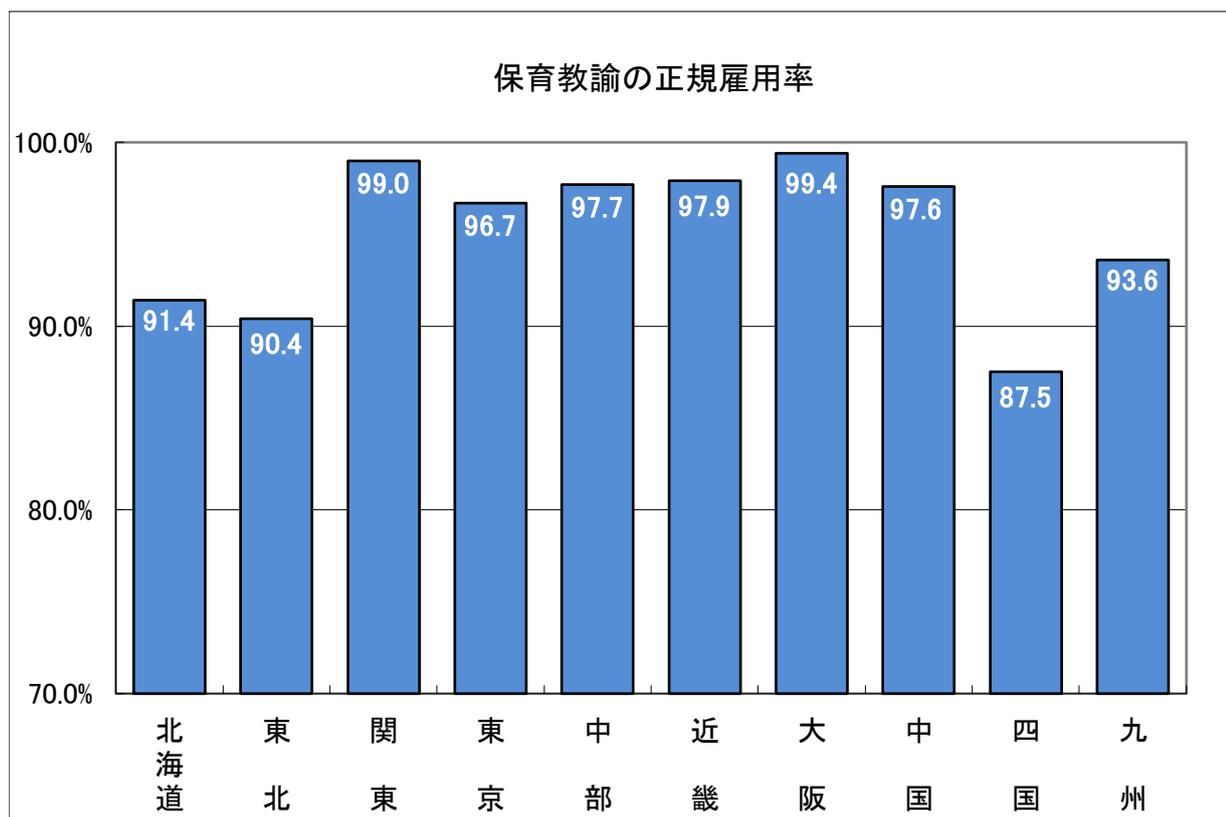
	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
北海道				84.8%	91.4%
東北				95.5%	90.4%
関東				98.2%	99.0%
東京				100.0%	96.7%
中部				98.0%	97.7%
近畿				95.9%	97.9%
大阪				98.3%	99.4%
中国				98.4%	97.6%
四国				87.1%	87.5%
九州				95.0%	93.6%
全国				96.3%	96.3%



※保育教諭は「令和3年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」まで〔幼稚園教諭〕に含めて集計していたため、地域ごとの比較は令和4年度卒以降となる。

令和5年度保育教諭の地域別雇用形態の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	128	117	11	91.4%
東北	303	274	29	90.4%
関東	600	594	6	99.0%
東京	30	29	1	96.7%
中部	574	561	13	97.7%
近畿	420	411	9	97.9%
大阪	329	327	2	99.4%
中国	170	166	4	97.6%
四国	72	63	9	87.5%
九州	498	466	32	93.6%
全国	3,124	3,008	116	96.3%



幼稚園教諭・保育士・保育教諭の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について (まとめ)

(1) 学生の就労意識、意欲について

回答数 120 校、その中で前年度と比較して就労意識、意欲が UP したとの回答は 15%、変化なしが 55%、ダウンしたが 20%であった(10%は明確な回答なし)。変化なしには、「昨年度と同様に就職意欲が高い」という良好な内容が多かった。

「UP した事例」として、志望校へのボランティア活動、複数のインターンシップ参加、就職情報サイトや SNS の活用、対面型園見学や説明会への参加があげられていた。

「ダウンした事例」として、二極化、自信がもてず行動に移せない、幼稚園教諭・保育士資格取得の断念、幼保就職を希望せず、職業選択の迷いや就労後のミスマッチ、就職関連セミナーや合同企業説明会の参加率低下があげられていた。

このようなケースには、早期に働きかけを行い、「就労意欲を持たせるようにしている」、「活動開始が遅い学生には個別にヒアリングや声掛けを行っている」と努力されていた。

就職先としては、認定こども園や公立保育園の就職希望者が増えており、保育園では小規模園を希望する傾向も見受けられた。また、給与等の雇用条件面よりも、園の保育・教育内容、勤務体制(仕事量等)、職場の人間関係を重視して就職先を選択する傾向があるとの意見もあった。

(2) 求人件数・求人内容について

回答数 110 校、その中で、求人件数増加は 30%、変わらないが 50%、減少が 15%であった(5%は明確な回答なし)。

増加については、「人材不足(売り手市場)の背景から求人件数が増加している」との意見が多く、県外からの求人が増えて、何度も通年で求人が届くとの声もあった。

減少に関しては、園児減少の園が増えて幼稚園からの求人が減ったとの意見もあった。

全体的に、求人が届く時期が早まっているとの意見があり、基本給のベースアップは、都市圏では着手できているが地方では苦慮しているのではないかとの意見もあった。

公務員(公立)の募集が増え、自治体が私立就職支援を行い、企業主導型の保育園の求人が増えているとの意見もあった。

オンラインによる受付システムやメール添付求人票による求人が増えているとの感想もあった。

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

雇用形態について 8 校の回答があり、正規雇用が増え、働き方の見直しが進められているとの回答が多かったが、非正規雇用が増えたとの回答も 2 校あった。

処遇(給与含む)に関しては、110 校中、50%以上が改善されており、50%弱が変わらずとの回答であった。

処遇改善は、行政における保育職に対する処遇改善施策が大きな影響を与えていて、各企業・団体での賃金の増加も見受けられている。保育士・保育教諭に比べて幼稚園教諭の給与が低い傾向にあったが、最近では保育士に近い金額に変化しているとの記載もあった。

処遇改善には、給与だけでなく、休日日数増加や土曜勤務の調整、交代勤務等の改善等で、福利厚生を充実させている努力が見受けられている。また、都市圏では、「住宅助成、宿舍借り上げなどの手厚い福利厚生を行っている」、「ICT化が進み、仕事の負担が軽減されている」との記載もあった。

全体として、自治体により格差はあるが、「幼稚園・保育園への補助金・助成金制度等の好影響があり、職員の待遇や働き方も見直しが進んでいる」との前向きな状況が報告されていた。

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

回答のあった100校のうち、約4割が「改善された」と回答している。回答数の地域差はなく、大きくは「給与面」「働く環境」「採用試験への対応」の3つについて述べられていた。

まず、「給与面の改善」について、基本給の引き上げや手当を充実するなどの回答があったが、少数に留まった。次の「働く環境の改善」について、この回答数が一番多かった。時間外労働の削減、年間休日数の増加など、ICTの活用で業務改善に取り組んでいる園が増加したことが要因と思われる。また、研修制度の充実や新人の負担軽減に取り組んでいる園も見受けられた。

環境の改善に取り組んでいることを明示するために、自己申告書、青少年雇用情報シートの存在意義が高まったとの回答もあった。最後の「採用試験への改善」について、学生が安心して採用試験を受験するために、学生や大学への丁寧な概要説明や事前のボランティア、イベント見学会、公務員試験との併願への寛容さなど、学生が受験する園を検討しやすくするための対応をしている回答があった。

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

回答のあった103校のうち、約4割が「苦慮した」と回答している。回答数の地域差はないが、地方の学校からは「首都圏の園による早期の囲い込みに苦慮した」という回答があった。

コロナ禍から有料職業紹介企業の求人を利用する学生が増加している傾向にあったが、令和5年度についても、紹介企業からの応募を控えるよう求人側から要請があったり、紹介企業からの執拗なアプローチへの対応に苦慮したりした事例があった。

それ以外は、例年挙げられる事例として、入職前研修でのトラブルや、実習園からの強引な勧誘、園見学時に内定通知を出すなどの対応に苦慮した事例が多かった。また、人材を充足できていない園の期待に応えられないことに苦慮している学校の事例も数件あった。

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

回答のあった106校のうち、5割弱の学校（特に地方の学校）が「早期化」もしくは「長期化」の傾向にあると回答している。

まず、「早期化」について、採用スケジュールが早期化しても、実習後に就職活動をする学生が多いため、例年通り「変化が無い」と回答する学校が多かった。但し、公務員試験（保育職）

の早期化についての回答事例が複数あった。また、株式会社が運営する保育園や首都圏の求人が早期化していると回答する事例もあった。

「長期化」については採用活動が前倒しになっても就職意欲の低い学生については長期化の傾向にあるという事例が見られた。

(7) 採用活動の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・・・・・・ 167
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・・ 0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・・ 10
- d. その他・・・・・・・・・・・・ 1

殆どが最終面接まで全て対面で実施しているという結果であった。

幼稚園教諭・保育士・保育教諭の令和5年度の就職・採用活動において 前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について (記述内容一覧)

(1) 学生の就労意識、意欲について

[北海道]

- 多くの学生が保育関係職を希望していた中で前年度は12月までに全員が内定を得ていたが、今年度は積極的活動する学生と活動ができない学生の二極化があり、遅れた学生は2月まで活動していた。

[東北]

- 早い時期から志望園へのボランティア活動に取り組み就職につなげていた。
- 就労意識の低い学生が例年より多く、面談等を行ったが最終的に就職せず卒業してから考えるという結果になった。こちらからの働きかけを早期に行う必要があると感じた。
- 昨年と同様、みんな意欲的であった。
- 事由は定かでないが令和4年度には0%であった「就職しない者」が、令和5年度では卒業生全体に対し1%ほど存在した。
- 実習後や2年時に上がるタイミングで幼稚園教諭、保育士での就職を諦める学生が増えつつある。
- こども学科と栄養学科は資格を取得するものの他職種を希望する学生が増えている。保育士資格は何かの時のために取っておくが希望する働き方ではないという学生の声は多い。
- 直前辞退、無断欠勤等が無く、責任感と勤労意欲の向上が見られる。
- 前年度より就労意識が低く、就活開始も遅かった。内定者の最初の一人が9月末で、12月～1月に集中して決まった。前年度まで保育系就職の指導をしていた教員が退職し、専攻全体の士気が下がったのもあるかもしれない。今年度はもう少し早くから就労意欲を持たせ、余裕を持って卒業できるよう対応していきたい。
- 前年度同様、積極的、計画的な就職活動により採用が得られ保育専門職は内定率100%であった。
- 就労意欲の高い学生とそうでもない学生との差がさらに開いた印象。
- 学生数の減少に伴い、就労意識が希薄になってきている。
- 学内外問わず就職関連セミナーや合同企業説明会の参加率が低下、活動開始が遅い学生が増え、ゼミ単位等で個別に声かけを行った。

[関東]

- 変化なく就労意識、意欲は高い。
- 前年に比べ就労意欲は高く、複数のインターンシップに参加し検討する学生が多数いた。
- 就職情報サイトや各園のWEBサイト・SNSを活用して就職活動をする学生が増加し、実習園への就職の割合が約60%から約30%に減少している。

- 園見学や説明会に参加し、実際に仕事をされている方の話を参考に受験する園を決める学生が微増傾向にある。
- きちんと下調べをして、就職先を特定してくる。
- 公立保育士を目指す学生が増えた。
- 学生時代に保育感を高めることができた学生が多くいた。これにより自分の理想である保育ができるか判断をしたうえで就職先を選ぶ傾向がみられた。
- 保育士としての就職先が、保育園や入所施設だけでなく子育て支援・児童発達・放課後デイサービス等幅が広くなり、保育園でも小規模園を希望する傾向にある。
- 昨年度より、他の免許（小学校教諭）取得のため進学する学生が増えた。
- 株式会社の参入により、春休みから合同就職説明会に参加する学生も多くみられるようになった。就労意識の高い学生が増加している。
- 就職意識、意欲は高いが自分に自信が無く行動に移せない学生が増えた。
- 前年度との変化はなく、資格を活かした職に就きたいという意欲が感じられた。
- 資格取得に向けた意欲の低下および、就職への意識の低下がみられた。
- 学生が園見学を行わず、就職活動前から知っている園（実習園）に就職する者が増えた。その結果、園見学を行う件数が減り、例年お世話になっている園から問い合わせをいただくこともあった。
- 年々学生の自己肯定感や有能感が低くなっているように感じる。
- 前年度より県外希望者が増えた。新型コロナウイルス感染症5類への移行のためと考える。

〔東京〕

- 前年比ではないが、コロナ禍以前よりも就労に対する意欲が低い学生が少し増加している。何をしたらいいかわからないという意見が多いため、学生個人ごとにやりたいことのヒアリングを行い対策をしている。
- 個別面談を通して支援した。
- 幼稚園に就職を希望する学生の減少が見られた。
- 履歴書の記入～面接練習までサポートではあるが、就労意識は高い。
- 就労するという意欲の高さは変わらないが、自分と合わない園であれば転職することを視野に入れた就職活動を行っているように感じた。
- 支援員に就職を希望する学生の増加がみられた。

〔中部〕

- 公務員保育士を目指す学生が増えた。
- 就労意識が低下したわけではないが、就職先を選択する際に、勤務時間や休日日数を気にする学生が増加した。
- 令和5年度は、保育関係就職希望者が100%就職できた。児童発達支援事業所、児童館等への就職希望者が増加傾向。その為実家を離れての勤務であっても選択している。また、家賃補助の充実している園であれば地元の園にこだわらずに就職している。

- 公務員志望の学生が増えている。
- 保育士・幼稚園教諭に就職した学生が増え、幼稚園教諭に就職した学生が減った。全体的に公立園（公務員）を志望する学生が増え、就職した学生も増加。
- 就職活動の意識に対する二極化。
- 学生の就労意識や意欲の低下がみられる。
- 卒業時点での正規雇用内定に拘らない学生が増加している。

〔近畿〕

- 幼児教育学科に入学したものの、幼稚園教諭・保育士資格の取得を断念する学生の割合が少し増えた。
- 就職進路課を頼らず、自力で活動できる学生が多かった。
- 就職を希望しない学生が若干増加傾向にあった。何度か面談を行ったが、家族（親）も就職することを求めているケースもあり、就労意欲に変化は見られなかった。
- 毎年就労意識の低い学生が若干名みられる。
- やや低い。
- 前年同様、就労意欲を持っている学生が多くいるようだった。私立・公立、一般企業と就職先を悩む様子も見られたが一旦方向を決めるとそれに向けてよく努力していると思った。
- 対面型の就職フェアや園見学等に参加する学生が増えた。

〔大阪〕

- 内定率は向上しているものの、任意参加の就職行事やガイダンスへの参加人数・参加率が低下している背景から早期的に自ら動きだせている層と、自分で動きださないといけないという意識が希薄で動けていない層の二極化が更に進んでいるように感じる。
- 認定こども園への就職希望者が増加傾向にある。
- 前年度と比較しての変化は感じられないが、就職フェアなど積極的に開催される中で早い段階から就職活動を行えている。
- 前年度と比べて就職フェアに参加、園見学、ボランティアに行く機会が増えたことにより、希望の就職先をしっかりと選べたように思う。「就職希望無し」の学生も半減した。

〔中国〕

- 一人ひとりに個性や個人的事情はあるが、就職意欲は普通にあり、特に変化しているとは思えない。
- 前年度より専門職として就職する学生が増加した。
- 簡単に求人応募できるようなお声がけがさらに増え、ミスマッチになった。
- やや動きが遅かった。

〔四国〕

- 幼稚園教諭の資格取得の意欲が低下し、取得しても幼稚園への就職を希望しない学生が増えた。

〔九州〕

- 専門職を希望する学生の意欲は変わらず積極的。
- 就職後にミスマッチを防ぐため、早期に就職活動に対する意識を形成していくための、就職意識醸成を目的としたセミナーや実習（園見学含む）の重要性を伝える取組みに力を入れている。
- 年々学生の就労意欲は高まっているが、選択肢が増えた分の迷いや就労後のミスマッチが増加している。
- 合同説明会等への参加者数の減少傾向は感じた。
- 市内の合同説明会への参加が減少した。遠方への就職については見学会に参加し早々に内定をいただいた。
- 前年度と同様に就職意欲は高い。就活説明会の充実を継続していく。
- 早期から具体的に動き始める者とそうでもない者との二極化が進んでいるが、早期から動く学生は県外への就業を望む場合が多く、募集する側に引きずられている感もある。
- 学生の就労意識、意欲は前年度と同様に高いと感じた。情報収集や自主実習を積極的に行っていた。
- 幼稚園教諭・保育士・保育教諭を目指す近年の学生は、給与等の雇用条件面よりも、園の保育・教育内容、勤務体制(仕事量等)、職場の人間関係を重視して就職先を選択する傾向がある(現在ほとんどの園で雇用条件が良好なため)。

(2) 求人件数・求人内容について

〔北海道〕

- 保育関係の求人総数に大きな変化はないが、幼稚園教諭と保育士求人が減り、保育教諭の求人が増えた。

〔東北〕

- 関東圏からの求人がコロナ前の数に回復せず、県内、県外求人が多い。
- 求人件数は令和4年度7,565件、令和5年度19,860件で12,295件増加した。
- 求人件数はエリアによって増減が異なるが、全体的には微増している。
- 前年度と比べると求人件数は横ばいであったが、認定こども園は1割増であった(オンライン求人システムでの求人件数は未カウントとしている)。
- 初めて求人をいただく法人が増えた。全国的に保育職が不足していると感じる。
- 求人件数は幼稚園教諭・保育士・保育教諭ともに減少傾向がみられている。
- 件数はほぼ前年並みであった。近隣県だけでなく遠方の県外求人が増えた。

〔関東〕

- 遠方からの求人が増加した。福岡県、沖縄県からの求人があった。
- 基本給のベースアップ。
- 首都圏からの求人数は前年度と変わらないが、地元の園からの求人件数が増加した。

- 保育士系が増えている。
- 令和4年度と比較して求人件数が増加した。
- 幼稚園からの求人が減った。
- 千葉近郊の自治体が私立園への就職に伴う支援制度等をアピールするためにチラシや冊子などを作成し、教員不足・保育士不足の支援をしている。
- 求人件数は前年とほぼ同じ。オンラインでの説明会、見学、面接を行う園が増えた。人材不足から1年を通し常に求人を出している団体が増えた。
- 前年度と比較して、若干ではあるが、郵送等での送付（紙媒体）ではなく、メール添付での求人票送信が増えた。また、保育所を運営している事業所で、発達支援事業所を併設するケースの求人が数件見られた。
- 首都圏からの求人数が若干減少した。
- 前年度と比較して求人数としての数は減少したが、こども園から求人をいただく件数が増えた。その結果、こども園に就職する者が前年度より増加した。
- 令和5年10月からオンライン求人受付システムを導入したこともあるが、前年度より求人件数が増えた。

〔東京〕

- 共に横ばいの印象を受ける。
- 本学は求人を株式会社キャリアスが運営する「キャリアタス UC」に一元化しているが、掲載求人数は約1.2倍となった。

〔中部〕

- 求人件数は微増。
- 県内求人が若干増えたが、地域による差は大きい。
- 引き続き見学からも多くの求人をいただいている。
- 県内外とも求人数増加傾向。
- 求人件数は増加した。
- 放課後デイサービス事業所からの求人が増加傾向。令和4年度・令和5年度の県内求人数はほぼ同じで推移している。
- 公務員の募集が増えており、これまで募集がなかった自治体での募集や、募集人数の増加が見られた。私立園については、他の職種に比べると前年からの伸びは低く4～5%の伸びであった。
- 紙媒体での求人数は減少。求人検索 NAVI で求人公開するケースが増えている感覚がある。
- 求人数は10%程度増加。
- 同じ園や自治体から何度も求人が届いている。

〔近畿〕

- 求人は多く、採用活動の早期化の傾向があった。

○幼保系の求人件数は減少傾向。全国で保育者不足と言われていたが、充足されつつあるように感じる。私立園からの求人件数は令和3年度1,693件→令和4年度1,634件→令和5年度1,490件。

- やや多い。
- 増加傾向。
- 若干増えている。

〔大阪〕

- 基本給の上昇。
- 保育士は5月頃、幼稚園教諭は6月頃に求人件数が一番多い。
- やや増加。
- 5月までに届く求人が増えていて、年々求人票が届く時期が早くなっている。

〔中国〕

- 若干の変動はあるが、ほぼ同じ。
- 前年度に比べ求人件数が1割増加した。
- 求人件数は前年度よりも50件程度増えており、売り手市場の状態がより強まっている。
- 人材不足の背景から受案件数は増加した。
- 求人件数、求人数が少し減少(園児が減少している園が増えている)。

〔四国〕

- 求人件数は減っている。

〔九州〕

- 保育園、幼稚園の求人件数は若干減少している。
- 総件数が若干減少となった。
- 求人件数：458→434 複数回求人する事業所が増えている(同じ事業所から数回来てもカウントは1、特に首都圏、大阪近辺、全国規模の事業所)。
- 求人件数は若干増えた。
- 増加傾向。
- 県外、特に都市圏においてはベースアップに具体的に着手できている施設が増加しており、対応が難しい地方の施設はより求人に苦慮しているのではと感じた。
- 昨年度の自県内の求人数は、幼稚園37名、保育所240名、こども園281名であったが、今年度の求人数は、幼稚園24名、保育所192名、こども園226名であった。
- 昨年が263件で本年が276件、県外からの求人が若干増えている。
- 県外からの求人数増加。
- 県内外の企業主導型保育園の求人が年々増えている。
- 県内減少。

○若干増加している。R4年：505件→R5年：540件

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

〔北海道〕

- 正職員が増え、初任給が上がったと思う。
- 一部で処遇改善が見受けられたが、おおよそは変化なし。

〔東北〕

- 企業努力をしていることを感じられる。少しずつであるが処遇改善されているところが増加している。
- 令和4年度では臨時職員としての採用であった保育園が、令和5年度では正規職員としての採用とした保育園があった。
- 特に首都圏からの求人で初任給アップや住宅手当の厚遇が見られた。しかし、県内の賃金の据え置きが多かった訳ではない。
- 園の一部で初任給の引き上げがあり、雇用条件の改善が見られた。
- 処遇面の改善を積極的に行う園が増えた。
- 処遇改善で以前よりも給与が上がってきているので、給与の高い幼稚園、保育園はすぐに就職が決まる。
- 給与や処遇等、改善したと事業所からPRを受けることが多かった。
- 自治体からの補助金があり給与に関しては上がっている。
- 処遇改善手当が良くなっている。
- 基本給がアップしている。
- 地域格差がある。
- 保育士手当や家賃手当が支給される自治体が増えてきた。
- 処遇改善費が上がった。
- 保育士・保育教諭に比べ、幼稚園教諭の給与が低い傾向にあったが、最近は保育士に近い金額に変化している。
- 給与については考えているのが伝わってきた。
- 給与は処遇改善手当等の増額で増えた。
- 初任給や基本給を1万円程度上げたとの報告が特に保育園から多かった。雇用形態については例年と大きく変わらなかった。

〔東京〕

- 私立保育園の処遇改善がみられた。
- 特に株式会社運営の保育所については、多様な働き方(時間・日数・パート勤務など)の求人票が提示されているほか、私立保育所や福祉施設の場合、園見学や採用試験の日程調整について、電話ではなくLINEやメールのやり取りに変化している。

- 特に保育士職での給与改善が著しい。行政からの手当てに加え、各企業・団体での賃金の増加が見受けられた。
- 給与が上がった園があった。保護者との連絡ツールが、タブレットになった園があり、文書を書くことが少なくなった。

〔中部〕

- 多くの法人で初任給が上がった。
- 給与が改善されている園が多い。
- 休日数を増やす、給与の上乗せ、採用試験の内容から実技を外すなど、学生を確保したい園側の工夫がみられた。
- 給与の見直しは若干見られたが、休日日数や土曜日勤務の調整（園児人数の把握による勤務職員の調整および交代勤務）がはかられてきた。
- 雇用形態に変化なし。処遇については一概に同じような変化があるとは言えない。しかし、同じ園の処遇を比較してみると、基本給や各種手当、処遇改善費の支給について増額されている。
- 前年と比較した数は把握できていないが、給与面について、処遇改善をする園は今年度も見られた。
- 主に関東圏で住宅助成、宿舍借り上げなど一人暮らしに対する福利厚生が充実してきていると感じる。その他、処遇改善加算等で給与は増加傾向。
- 全体的に処遇改善がみられる。
- 処遇改善手当により給与が増えたようである。ICT化が進み仕事の負担が軽減されたようである。

〔近畿〕

- 給与において手当てが増加。
- 自治体により処遇改善施策にかなりの格差が散見される。
- 給与、福利厚生ともに改善の努力が見られた。特に休日日数については改善され、PRされている園が多かった。
- 給与は上がってきている。奨学金返済支援制度や宿舍借り上げ、住宅手当も手厚くなっている。法人努力だけでなく、自治体が率先して養成校にアピールするケースが多くなっている。
- 給与金額が前年度より上がっている求人が多く見られた。

〔大阪〕

- 初任給を上げる・休日日数を増やすなど、新卒者向けの処遇改善をしている企業が目立った。
- 少し上昇していた。
- 変形労働時間制の求人票が見受けられるようになった。
- 前年度よりも良くなっている。

- 給与が上がっているところもあるが、全体的にはそこまで変化なし。
- 処遇改善に取り組んでいるところが多く、給与額が高くなったり、年間休日の日数も増えている傾向がある。

〔中国〕

- 保育士は若干上がっている。
- 処遇改善手当等の給与の見直しをする園が増加した。
- 給与アップに取り組んでいる雇用者側（保育所、園など）が年々増えている。
- 勤務形態については様々な考え方を受け入れ、長期のキャリア形成を優先に希望する学生が増えた。
- 地元の園・施設においても給与を中心に処遇改善が進んでいる。
- 少し給与が上がった。
- 社会問題となっていた給与面が少し上がった。

〔四国〕

- 保育系を中心に処遇の改善が見られた。
- 基本給が上がった。
- 基本給の引き上げを行う事業所が多く見られた。

〔九州〕

- 放課後等デイサービス等の施設で6ヶ月の非正規雇用が増えた。
- 初任給を上げる園（特に保育園）が増えてきている印象がある。
- 給与や休日、勤務時間など、改善されてきていると感じる（具体的には、日誌なども勤務時間内に書いて終了できるような工夫が増えてきている）。
- 全体的に基本給が増額傾向となった。
- 以前と比較し賃金は上昇傾向が見受けられる。しかしながら、基準内賃金と基準外賃金が混在して書かれるなど、学生の誤解を招く記載があるものも散見された。
- 雇用形態：正規雇用が増加している。処遇：給与については増加している。
- 改善されている園も見受けられた。
- 都市圏の施設はベースアップと共に、家賃補助などの手厚い福利厚生制度を実践できおり、毎年その待遇も良くなっていると感じられる。
- 給与が高くなった。
- 近年の幼稚園・保育園への補助金・助成金制度等と、職員の待遇や働き方も見直しが進み、著しく雇用形態や処遇が悪い園は無い。
- 市内等で処遇改善、一部の地域の非正規の若干の増加。
- 前年度より処遇（給与UP）の変化が見られる。

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

〔北海道〕

- 大きな変化は見られないが、若干初任給が上がった。

〔東北〕

- 給与面。
- 令和4年度に比して令和5年度においては、保育現場への機器導入や保育士による事務的作業を軽減する保育園が増えたように感じた。
- 本学の実習スケジュールに合わせて説明会を設定してくれたことや自県に来て本学学生のために採用試験を行ってくれる関東の園もある。
- 新人の対応が手厚くなり、面倒見が良くなっている。

〔関東〕

- 就業時間を改善している保育所が増えた。残業はほとんどないという。
- 休暇が増えている。
- 住宅手当を拡充した園が増えた。
- 勤務地について居住地から転居の必要がない場所や、家庭環境などを配慮してもらえるケースが増えた。
- 辞退への対応。
- 学生の就職希望傾向を理解してくれる園長が増えてきた。
- 環境全般、就職しやすい雰囲気作りをしている。
- 事務仕事を簡略化するためICT化を進めた園が増えた。

〔東京〕

- 奨学金等返済支援制度を導入する私立園が増えた。
- ボランティアの受け入れが増えた。
- 求人票記載内容および来客対応から受ける印象として、特に私立保育所は残業や持ち帰り仕事禁止のアピールが強い。
- 求人票の提出時に「自己申告書」「青少年雇用シート」の2点を提出するケースが増えた。前年度は提出がなく、提出を依頼しても理由はわからないが提出されないケースが多くあった。

〔中部〕

- 就職した後、雇用者（理事長・園長など）による声かけや相談がマメに行われ、不安や心配事に寄り添い、職員の声に配慮いただけるようになったと感じている。
- 民間の園において、公立との併願に関して寛容になった。
- 早期退職（ミスマッチ）を防ぐため、内定後や入職後のフォローが手厚くなってきている。人事担当者との個人面談、保護者面談、第三者委員会による就労に関する相談窓口の設置など。

○採用試験の概要について、学生や大学への説明が細くなり、対策しやすくなったと感じる。

〔近畿〕

- 園見学だけでなく、イベント見学会や一日体験企画など、学生が気軽に参加しやすく、かつ園理解を深められるプログラムを準備いただいた。
- 園見学だけで「採用内定」を言うような園はなかった。
- 募集時期について、要項が出る以前にお知らせがあったり、募集前に要項が出る自治体があったりした。またエントリーシート記入項目が要項に記入されている自治体があり、準備が早めにできた。

〔大阪〕

- 今の学生の状況に合った対応をしてもらっている。
- 人材不足の問題の中、残業がないように、休みが取りやすいように工夫・改善されている説明をよく聞くようになった。
- 就職活動の前であっても、学生のアルバイトの受け入れをしてくださる園が多く、保育の仕事を経験し就職活動に臨める機会を設けてくださっている。

〔中国〕

- 新人対応。
- 残業、持ち帰り業務の削減がみられる。

〔九州〕

- 初年度からの担任業務について学生の希望に柔軟な対応がみられた。
- 基本給の引き上げを行う事業所が多く見られた。
- いつも大変丁寧に対応して頂いている。
- 年間休日日数を明示される園が増加した。
- 地方の施設も働き方改革を実践できている施設は多くなってきており、時間外労働等の削減には特に努めておられる。
- 前年度同様に自主実習を積極的に受入れていただいた。
- 近年、県や市の幼稚園協会や保育園連合会が主催する合同説明会や各園の見学も積極的に行ってくださり、学生にとって様々な園を気軽に比較できる機会が増えている。
- 一部の園での独自の休暇付与。
- 自己申告書と青少年雇用情報シートの存在認識が高まった。正規職員の採用数が増えた。
- 市内園の雇用条件の改善。

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

〔北海道〕

- 研修日が卒業式と重なり、式に出ない学生がいた。

○例年ある事例であるが、実習時に内定をされると言われたケースがあった。採用試験後、結果通知が1ヶ月以上遅れたケースがあった。

〔東北〕

- 就職後、1ヶ月以内の離職者が7～8名いた令和4年度に比較し、令和5年度は定着している。
- 実習をお願いすることが多い園から、学生の応募を強く望まれ、教員や就職支援担当者に電話がかかってくる。
- 最近ほとんどなくなったが、1箇所だけ見学に行つて履歴書も出していないのに、その場で内定と言われ戸惑った学生がいたので、今後それはしないようお願いした。
- 学内説明会の対応（申込が増えたが、学生は消極的なため双方に介入が必要だった）。
- すでに学生の就職が内定しているのに、何度も催促が来る。
- 有料の職業紹介企業を通しての応募は控えるよう雇用者側から要望があったが、「新卒応募可」と広告掲載されている以上完全な抑制は困難と感じた。

〔関東〕

- 資格取得前にもかかわらず、内定出しが見られた。
- 内定取り消しを受けた（1件）。
- 実習を受けているのに、就職につながらないというご意見をいただいた。
- 内定が決まり、研修・配属・住居借上げ制度手続き後に学生が辞退したことで、裁判を起こすと大学に連絡をしてきた園があった。
- 入職前研修の期間があいまいで無給の園があり、内定辞退となった。
- 企業系保育所採用本部からの学生への直接アプローチ（架電等）により、学生の気持ちが委縮したケースが1件あった。
- 保育園での幼児体育を希望している女子学生がいたが、女子学生は積極的に募集していないと言われ、女子学生に勧めづらかった。

〔東京〕

- コロナ禍の影響により経験値の少ない学生にとって、自信がないことからいきなりの担任は厳しいようだった。働き方改革を意識せず、昔ながらのやり方、考え方を変えない園は、イマの学生にとっては働きづらいつ感じているのではないかと思う。
- 入職前の事前研修中の時給が支払われる、無給で差があった。また、数は少ないが給与減額の求人が見受けられた。面接や試験日について、実習期間中であることを学生本人から受験希望先に伝えたところ、無理に実習期間中に試験日を設定された。学生とメールで相談対応を行った。
- 紹介業者の仕組みを知らずに利用してしまった学生について、業者からの執拗な連絡に困っているとの相談を受け、対応に苦慮した。

〔中部〕

- 首都圏の園による内定者の囲い込みが見受けられた。
- すでに内定を保育園からいただいているのに、実習に行った認定こども園でうちに来ない？と誘われて、内定を辞退した事案があった。
- 実習生への入職に向けたアプローチが強くなった。また、内定獲得した学生が実習参加した際に、オファーできない残念さが実習生に伝わってしまい、実習へのモチベーションが下がったこと。
- 入職前研修でのやり取りにおいて、学生の意向と食い違いがあり内定辞退になったケースがある。

〔近畿〕

- どの園も人材不足が顕著であり、大学への期待値が高い傾向が継続している。
- （苦慮というほどではないが）保育就職フェアで学生に求人票を直接手渡すことが増え、大学に求人票を送ってこない園も多く見受けられた。学生はキャリアセンターを利用することなく、相談することもなく就職活動を進めるケースが増えてきているように感じる。
- 合否を複数回変更され結果的に不合格となった。現場と経営陣での意見交換がうまくいっていない様子だった。
- 普段の服装についての過度な指示（試験時に写真を見せるよう強要、就職後式典ごとに服装を変える指示があるなど）。

〔大阪〕

- 園での就職に関して、エージェントや退職代行業者の利用に関する苦言を頂く機会が更に増えた。大学としては学生に就職ガイダンスの中で、利用しないように注意喚起を繰り返している。
- 求人が全体的に早くなっていて、まだ学生の準備が整っていない段階で園側から声掛けがあり、学生が焦って決めてしまうことがある。

〔中国〕

- 地域によっては今でも非正規の採用しかない学生の指導に苦慮した。
- 働き方改革が進む中、以前からの勤務形態を継続する事業所に拘束時間の長さを検討してもらうことが難しい。

〔四国〕

- 年度末まで求人があり、未就職の学生がいなくてもかかわらず、何度も依頼を受けた。

〔九州〕

- 年度の終盤であっても、人員の確保が叶わない施設からは毎日のように問い合わせがくるためその対応には毎年苦慮している。

- こども園で実習した学生が、その園に就職する意思が無いにも関わらず、内定通知を受けた事例があった。短大側は、学生より相談があったため就職担当の方で園側に内定通知を取り下げてもらおうよう伝えた。
- 認定こども園への移行や系列園の増設等、求人数も年々増えてきている中、本学は小規模で、地方からの出身学生は少なく、さらに、地方への就職希望者も多くないため、へき地や離島の多い本県は、地域の期待に応えられない現状があり、各園へその旨丁寧に説明している。
- 雇用者側の人材確保希望に貢献できていないところ。
- 保育園の場合、学生がエントリーする前に内定を出して混乱を招くことがあった。過去に、SNS や HP 等から誘導されて、保育士の派遣や就職代行に登録する学生がおり、のちにトラブルになることもあったため、2 年次の 4 月頃に就職セミナーを開き注意喚起と就職への不安払しょくを行った。

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

[北海道]

- 例年通り、実習後の活動が多く早期化はない。遅れた学生はいたが長期化はしていない。

[東北]

- 就職先は保育、教育、施設実習後に決定し、慎重に取り組んでいる。
- 例年より若干早い。
- 幼稚園教諭、保育士、保育教諭は施設実習が終わってから活動するように話しているので、従来のペースで対応している。
- 県内では公務員保育士以外早期化を感じなかったが、応募者不足により採用活動は万年長期化していると感じる。

[関東]

- 実習を 9 月まで行っており、就活は 10 月から活動する学生が多く、保育士に関しては早期化長期化の感じはなく、一部の学生を除いては 12 月までには内定している。
- 前年に比べ就活の出だしは早く、総じて内定時期も早まり短期間の活動で済んだ。
- 早期化している。
- 保育士、幼稚園教諭は特に変更はなかった。しかしながら福祉施設（障がい児福祉施設、障がい者支援施設等）については早期化の傾向がみられた。背景としては 4 年制大学の就職活動時期とあわせて早期化になったとみられる。
- 動き出しが遅かった。
- 早期化の傾向は無く、就活を開始しない学生への対応に苦慮した。
- 早期から合同就職説明会へ参加する学生は年々増えているが、本学では採用試験の併願を認めていないため、実習終了後の受験となっている。そのため、学生の就職活動の時期について大幅な変化はない。

- 早期化・長期化が進んでいる。決められない学生が増え、内定が後ろ倒しになった（内定率は11/末-8%、12/末-10%、1/末-9%、4/末で希望者対比100%達成）。
- 前年度と比較し、就職採用活動の長期化（動きが遅い学生）が見られた。保育士資格を取得していれば、就職ができないことはないとする学生が数名見られ、指導を行っても、全く焦る様子もなく、卒業年度の12月や1月頃に動き出した。それであっても、求人に困ることはなく就職内定はいただき、就職をしている。
- 就職への意識の低さからか、就職活動の長期化を感じる。
- 自分がしたいことを自分で決めるのに時間がかかる。他者の意見、情報を聞きすぎて迷っているうちに時間が過ぎる。時間はかかっても最後に決めるのは本人であることを伝えている。

〔東京〕

- 一部、企業の動きに合わせて採用活動の早期化が見られるが、学生全体の動きとしては変化なし。また就職活動に慌てる学生については、本学の就活スケジュールの目安を指導している。
- 現在、公務員福祉職のニーズが高いことから受験の機会が増えた点、慎重に考える学生がいる点などが要因で、全体的に動き出しが遅い傾向にあり、就職活動も後ろ倒しになっていることが考えられる。
- 株式会社が運営する保育園の早期化が著しい。私立幼稚園や施設が求人を出す時期とかなり時期が異なるため、学生からどの時期に活動をするのが良いかという相談が多かった。

〔中部〕

- 求人案内が一般企業の採用活動に合わせて卒業年度の前の年度から届くようになった。
- 保育職においても短期的なインターンシップと思われる「職場体験会」やオープンキャンパニーと思われる「見学ツアー」が開催された。
- 就活イベントが保育分野においても日程が1~2週間早まった。

例) 市役所採用試験の日程が早期に変更された、県内の市町が全体的に早期化傾向。

エントリー 1次試験 2次試験 3次試験

R4 6/1~6/15 6/26 7/31・8/3~8/5 8/29~9/2

R5 5/8~5/21 5/8~5/21 テストセンター方式 6/6~6/8 7/18~7/21

情報の収集と試験対策に早めに取り掛かることで変更内容に対応できるように支援している。

- 早い状態が続いている。
- 公務員試験の早期化が進んでいる。
- 公立園の選考時期が全体的に早期化している。学内が開講している公務員試験対策講座（筆記対策）は新年度になる前に終了するよう授業計画を立てている。
- 公務員採用での試験日程の早期化。
- 前年度より早い時期に内定が決まった学生が多かった。

〔近畿〕

- 早期化の傾向。
- 企業や事業所に合わせ、早期化の動きはやや感じるが、実際の学生の動きは例年と変わらない。
- 実習スケジュールの都合から、本学は9月以降がメインの活動期であることは近隣園を中心にご理解頂いており、大きな影響はない。昨年度は採用活動に苦戦されている園が多く、年明けまで本学への問合せが続くなど、長期化していた印象がある。
- 就活を促してもなかなか動かない(焦らない)学生が数名いた。
- 早期化が進んでいるように見られる。採用試験も学生の都合に合わせて「随時」で受けられるようになっている。
- 都市部の私立園は、前年度より早く採用定員に達し、地元の公務員試験（保育職）では、2次、3次募集となるケースが見られた。
- 例年より随分早い時期に募集を行ったり、その内容に変化のある自治体があったりした。また二次募集がある自治体もあり、学生はチャンスを活かしていた。募集時期等についてはこまめにチェックし、内容は以前のものだけではない対策を行った。

〔大阪〕

- 自治体含め、1ヶ月程度イベントや選考時期が早まっている印象を受ける。ただ、本学では就活時期（6月）に実習があることから、就活が早期化されても、実習を終えるまでは求人先（主に私立の保育施設）の応募を控えるよう指導している。
- 短大生についても夏季インターンシップへの参加を促す必要が出てきたため、1年次の就職ガイダンスの実施時期を10月から6月に前倒しした。
- 合同説明会（就職フェア）の件数が増え、時期も早くなった。
- 求人が全体的に早くなっていて、まだ十分に学生の準備が整っていない時期から始まる。専願受験の場合が多いので、短大生は園見学なども行ってからの夏以降に採用試験をしていただけると助かる。

〔中国〕

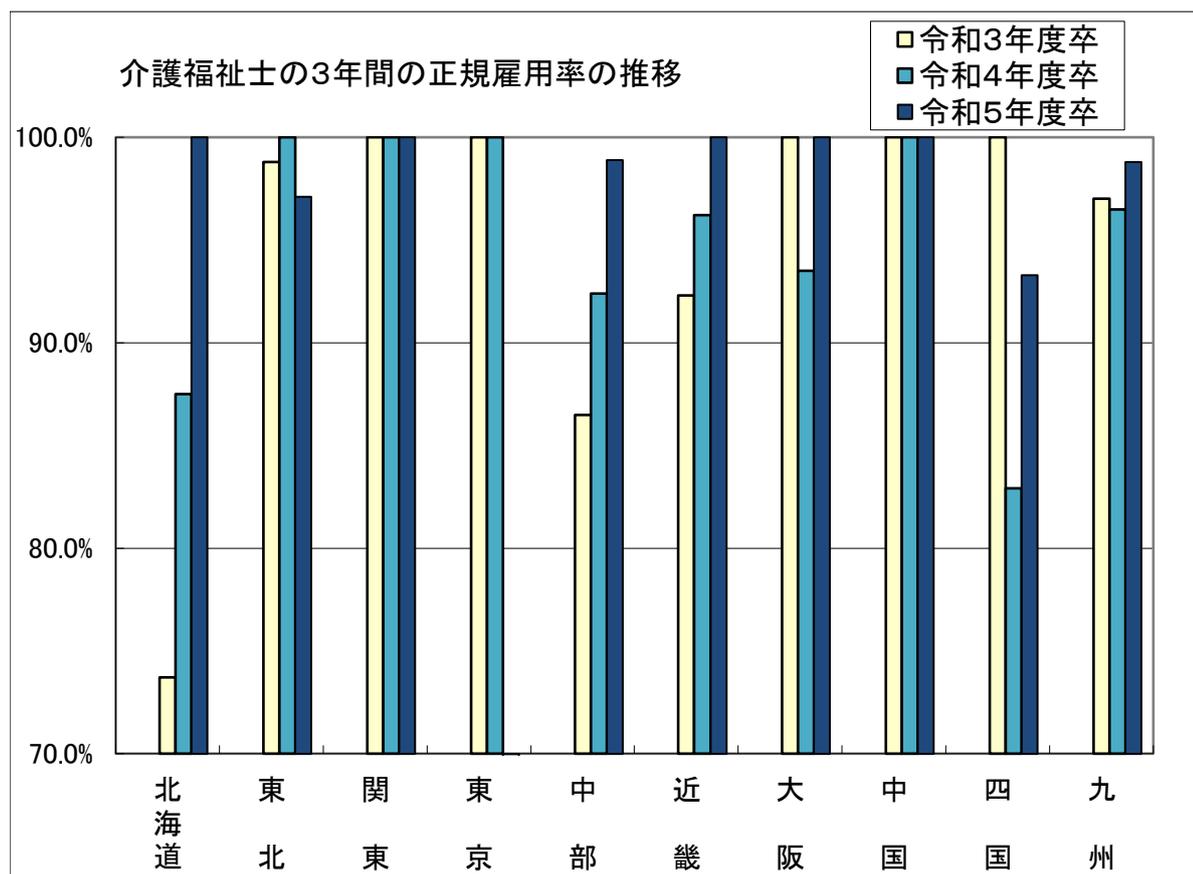
- 早くに内定が決まり、年度末に資格取得の単位が不足した学生がいたこと、勤務のための研修が2、3月に始まる学生が仕事内容や対応能力の未熟さから自信をなくし、不安が募り、内定辞退となったことがあった。また、辞めてもまた別のところで簡単に仕事が見つかるなど学生のキャリア形成に対する意識の教育が難しい。
- 1ヶ月半程度内定の時期が早まっている。保育等の職種での採用活動については活動時期が早まったことにより、活動時期は長くなったが、終わりの時期は以前と変わりがなく、むしろ早まった。
- 早期化傾向。

〔九州〕

- 例年市内の園からは、8月頃から求人票をいただいていたが、年々早くなり昨年度は6月から届いていた。
- 関東関西からは例年早めに求人のご案内を頂く。
- 年々早期化してきていると感じる。
- 関東の早期化は顕著。九州については大きな変化は無かった。
- 毎年、12月までに決まっていなかった学生が数人いたが、今年度は12月までに全員決まった。
- 遠方への就職を希望している学生については早期より情報収集を行って、オンライン説明会や見学ツアーは長期休暇を利用して参加していた。
- 都市圏からの求人情報はかなり早期からの提供があり、一般職と遜色のないスケジュール感で採用試験を実施する所も増加している。
- 保育士不足の状況もあり、実習中の学生への介入や学生への携帯に直接の介入があった。実習連絡会を通して実習中の介入や学生本人への直接的な介入は控えてもらうようお願いした。
- 認定こども園・幼稚園・保育園に関しては、園の採用活動と学生の就職活動ともに、短期集中で行われている状況は変わらない。
- 県の支援センターと連携をとり、実習が終了する2年次10月以降から実施している。

介護福祉士の正規雇用率の推移

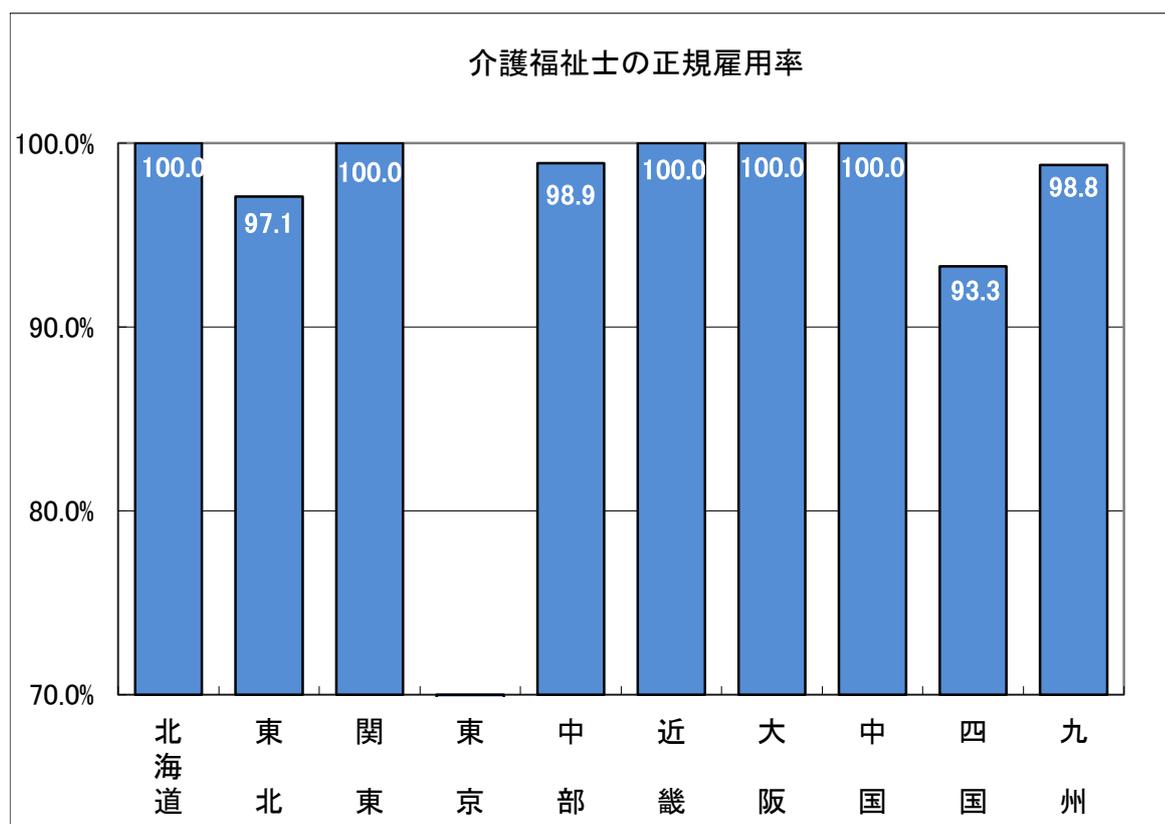
	正規雇用率						
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒		
北海道	/	/	73.7%	87.5%	100.0%		
東北			98.8%	100.0%	97.1%		
関東			100.0%	100.0%	100.0%		
東京			100.0%	100.0%	0.0%		
中部			86.5%	92.4%	98.9%		
近畿			92.3%	96.2%	100.0%		
大阪			100.0%	93.5%	100.0%		
中国			100.0%	100.0%	100.0%		
四国			100.0%	82.9%	93.3%		
九州			97.0%	96.5%	98.8%		
全国			97.8%	96.5%	93.8%	95.2%	98.9%



※介護福祉士は「令和2年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」まで〔その他の専門職〕に含めて集計していたため、地域ごとの比較は令和3年度卒以降となる。

令和5年度介護福祉士の地域別雇用形態の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	12	12	0	100.0%
東北	70	68	2	97.1%
関東	37	37	0	100.0%
東京	0	-	-	-
中部	186	184	2	98.9%
近畿	37	37	0	100.0%
大阪	64	64	0	100.0%
中国	16	16	0	100.0%
四国	15	14	1	93.3%
九州	172	170	2	98.8%
全国	609	602	7	98.9%



※「東京」の介護福祉士の就職決定者数については、「令和4年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」まで回答のあった短期大学(1校)が、学生募集停止により令和5年度末に本協会を退会したため、集計なしとなる。

介護福祉士の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(まとめ)

(1) 学生の就労意識、意欲について

介護福祉士取得を望む外国人留学生が増加傾向にあり、日本人学生が介護福祉士を取得するために進学をする割合が減少傾向にある。前年度と比べ、職場見学も行える就職先が増加し、学生の就労意識、意欲は個々の差はあるが、高くなりつつある。

介護福祉士取得を目指す学生は目的意識が高く、しっかりとした職業観（介護観）があり、地元事業所から評価が高い。

(2) 求人件数・求人内容について

東北地方では若干の求人減が見られるものの、関東地方から西にかけては前年度と比べ上回った。また、オンライン求人システムを導入し、前年度よりも求人数が増えたとの報告があった。

各県で『介護福祉士』の需要は高く、1年を通して求人があるのが現状である。

(3) 雇用形態、処遇（含・給与状況）等について

給与等についての報告は少数であったが、処遇改善加算が給与に反映されている事業所等が増えており、改善している傾向にあるのが窺える。

全国的にも雇用形態、処遇等は見直されている傾向にあり、東京を中心とする都市圏と地方で給与水準格差が生まれている現状にある。

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

コロナ禍で主流であったWEB等のオンラインでの施設見学ではなく対面による見学会や面接が主になってきた。地方の学生に対してはオンライン面接の実施や、募集期間・試験日を学生の動向に合わせるなど、コロナ禍後も柔軟に対応する事業所が増え、給与についてもベースアップが行われたとの報告があった。

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(4)で改善されたものが窺える半面、急な就職採用試験の日時設定や緊急事態宣言期間中で対面での面接を実施していた事業所もあり、更には雇用者側の採用担当者が後日コロナの感染者だったと学生本人に連絡があり、学生の精神的不安の対応に苦慮した。

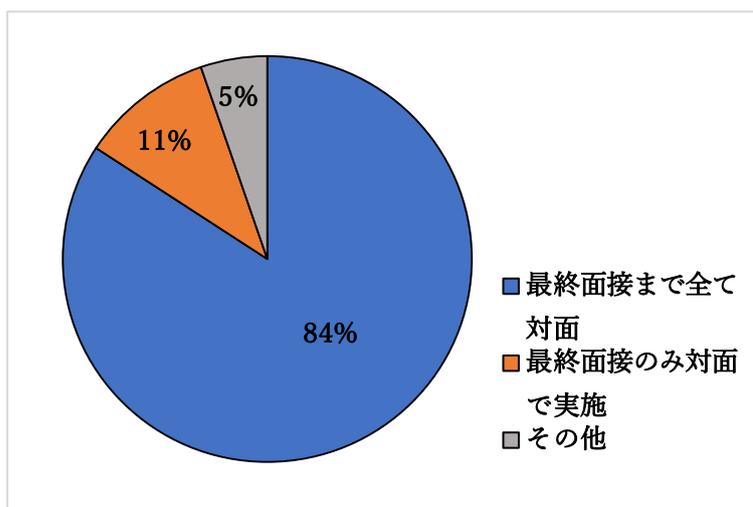
実習で高評価であり就職試験に臨んだが合否結果を年度末まで伸ばした末に不合格となった。

また、就職説明会と実際の業務内容に齟齬があり、早期退職が出たとの報告が挙げられた。

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

介護福祉士はほとんどの施設等で『通年採用型』で、1年を通して採用活動を行っているためどこを早期化というのかというところもあるが、少ない希望者を実習等の段階で囲い込んでしまうような事業所や、就職説明会で呼び込みのような行為をする事業所が目立つとの報告があった。

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの



介護業界はコロナ禍真っ只中であっても、『対面』での面接試験を行ってきた。

人間に直接かかわる仕事であることから採用試験では対面による面接が重視され、人間性やコミュニケーション能力も問われる世界である。

施設及び病院見学等も容易にできるようになったことを踏まえると、更なる囲い込みが懸念される。

介護福祉士の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(記述内容一覧)

(1) 学生の就労意識、意欲について

[東北]

- 早い時期から志望施設へのボランティア活動に取り組み就職につなげていた。
- 前年度同様、積極的、計画的な就職活動により採用が得られ介護専門職は内定率 100%であった。

[関東]

- 早期に進路を決定していた。
- 前年度(令和4年度)より事前見学ができる就職先が増加した。

[近畿]

- 資格取得しても、資格を利用して就職を希望しない学生が増加した。

[九州]

- 介護業界は安定した求人があるため、学生の意欲も例年と変化はない。
- 実習先への就職がほとんどであるが、別の施設への就職を希望して活動を行った学生もいた。
- 前年度と同様に就職意欲は高い。就活説明会等の充実を継続していく。
- 介護職を望む留学生が増加している反面、日本人学生はやや減少傾向にある。

(2) 求人件数・求人内容について

[東北]

- 若干減っている。
- 前年度と比べると約 2 割減だが、就職希望学生数を下回ることにはなかった(オンライン求人システムでの求人件数は未カウントとしている)。

[関東]

- 全国から求人が届いている。
- 東京都・神奈川県 of 求人が増加した。
- 令和5年10月からオンライン求人受付システムを導入したこともあるが、前年度より求人件数が増えた。

[中部]

- 求人件数は微増。
- 増加。

〔九州〕

- 求人件数は、若干減少傾向にある。
- 求人件数は若干増えた。
- 昨年が63件、本年74件で求人が増えた。内容は昨年と変わらない。
- 求人件数は若干の減があるが、求人内容に変化はみられない。

（3）雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

- 関東方面がととても良くなっている（福利厚生、給与、受験するだけでもメリットがある）。
〔東北〕
- 処遇改善手当の金額は上がっている。〔関東〕
- 多くの法人で初任給が上がった。〔中部〕
- 給与・手当が増加。〔近畿〕
- 介護職も同様に、都市圏との待遇格差が顕著になってきたと感じている。〔九州〕

（4）雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

- 秋田県内において、学卒者の有資格者のベースアップや昇給が優遇される企業が出てきた。
〔東北〕
- 都市圏からの求人情報においては、基本給等のベースアップに取り組む施設が増加していると感じた。〔九州〕

（5）雇用者側の対応に苦慮した事例について

- 実習で高評価であり、就職試験に臨んだが、結果を年度末までひっばった後、不合格が出た。
〔関東〕
- 求人情報や説明会等での説明と実際に就業した後の業務内容に齟齬があり、早期に転職した卒業生がいた。今後その施設は学生には紹介しないつもり。〔九州〕

（6）就職採用活動の早期化・長期化について

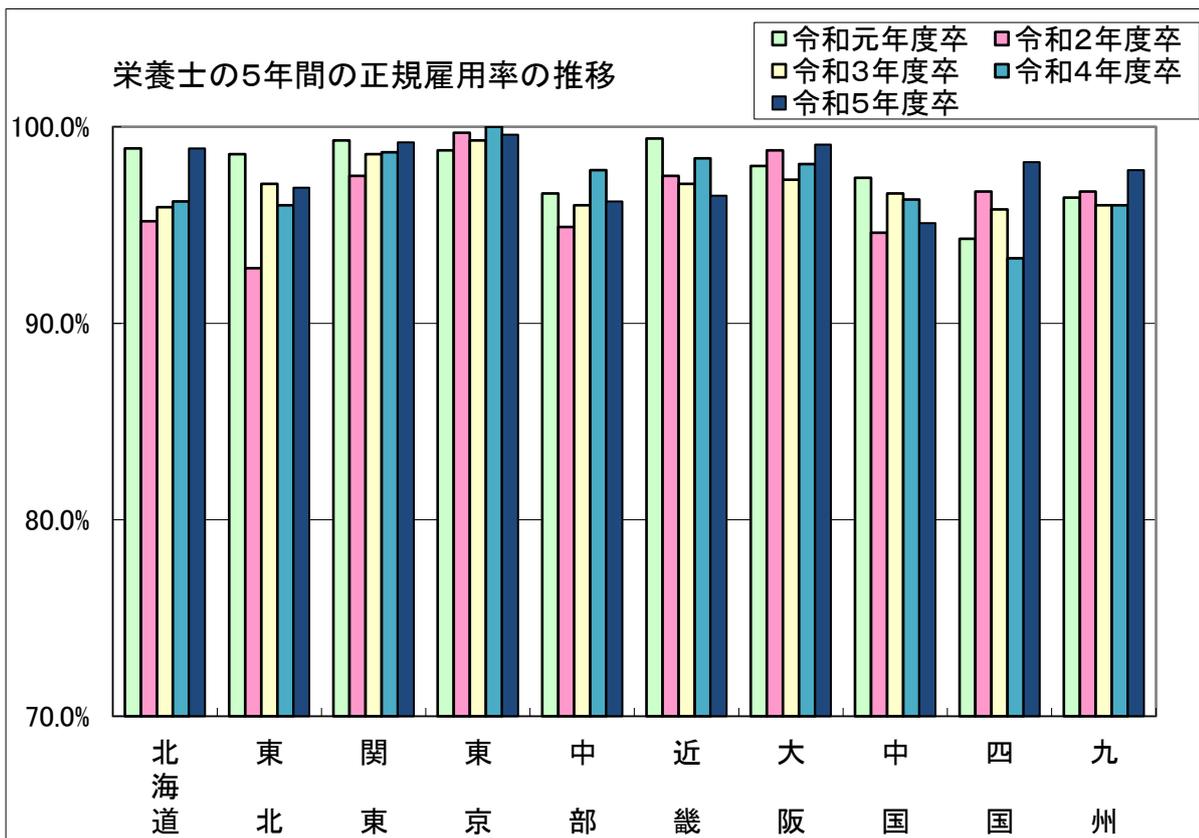
- 若干早まっている傾向がある。〔東北〕
- 早期化は、増加傾向にある。〔関東〕
- 早期化の傾向あり。〔近畿〕

〔中国〕

- 通年採用型。
- 年々早期化してきている。
- 介護福祉士養成課程においては、例年就職活動は長期化する。

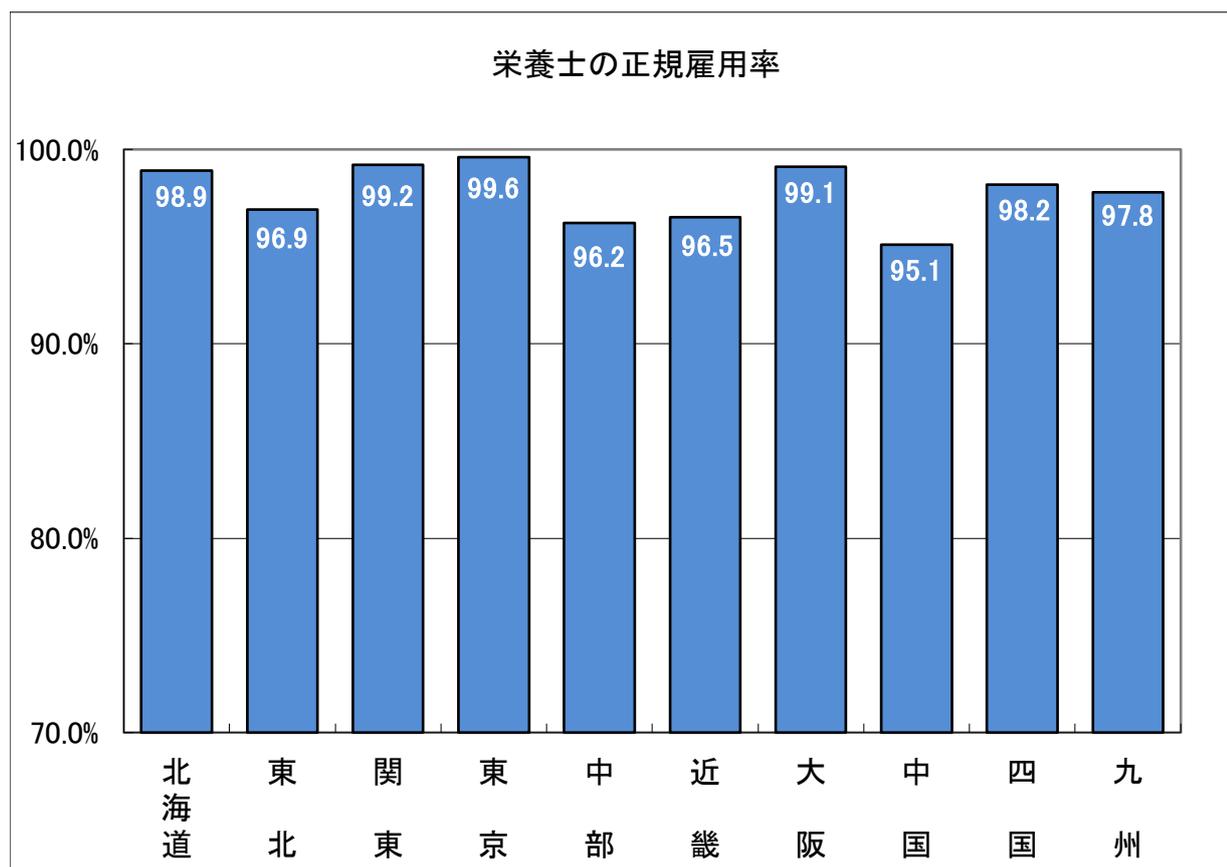
栄養士の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和元年度卒	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒
北海道	98.9%	95.2%	95.9%	96.2%	98.9%
東北	98.6%	92.8%	97.1%	96.0%	96.9%
関東	99.3%	97.5%	98.6%	98.7%	99.2%
東京	98.8%	99.7%	99.3%	100.0%	99.6%
中部	96.6%	94.9%	96.0%	97.8%	96.2%
近畿	99.4%	97.5%	97.1%	98.4%	96.5%
大阪	98.0%	98.8%	97.3%	98.1%	99.1%
中国	97.4%	94.6%	96.6%	96.3%	95.1%
四国	94.3%	96.7%	95.8%	93.3%	98.2%
九州	96.4%	96.7%	96.0%	96.0%	97.8%
全国	97.7%	96.4%	97.1%	97.4%	97.7%



令和5年度栄養士の地域別雇用形態の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	88	87	1	98.9%
東北	228	221	7	96.9%
関東	371	368	3	99.2%
東京	228	227	1	99.6%
中部	338	325	13	96.2%
近畿	141	136	5	96.5%
大阪	116	115	1	99.1%
中国	163	155	8	95.1%
四国	110	108	2	98.2%
九州	405	396	9	97.8%
全国	2,188	2,138	50	97.7%



栄養士の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(まとめ)

(1) 学生の就労意識、意欲について

学生の就労意識について、「意識が高い・意欲的である」との回答と「意識・意欲が低い」との回答は同数程度であった。「意識が高い・意欲的である」とした回答の中では、就職希望者の増加や、就職活動に関する早期イベントへの参加者が増えたとの報告がみられた。

一方、「意識・意欲が低い」とした回答では、就職活動の開始が遅く、短大1年生でインターンシップに参加する学生が少ないことが課題として挙げられていた。また、早期から自発的に活動できる層と、就職活動への意識が希薄で活動ができていない層の二極化がさらに進んでいるとの報告もあった。

就職先の傾向については、栄養士として委託給食会社に就職する学生が増加しているとの報告があった。その理由として、委託給食会社の処遇改善や教育制度の充実、人間関係などの問題が発生した際に施設間での異動が可能である点にメリットを感じていることが挙げられる。

一方で、栄養士資格を取得しても栄養士以外の仕事を希望する学生も増えてきているとの報告があった。栄養、調理、健康に関する知識を活かした職種に就く学生や、他業種へ就職する学生が増加傾向にあるという回答もあった。

その他、新型コロナウイルス感染症が5類に移行した影響で、県外への就職希望者が増えたとの報告もあった。

(2) 求人件数・求人内容について

求人件数の増減については、「増加した」との回答が「減少した」との回答を上回った。増加幅として、「微増」から多いところで「20%以上」とする回答があった。一方、減少幅としては「微減」とする回答が多かった。

人手不足の影響で、年中募集を続けている委託給食会社もある一方で、直営で栄養士を採用する施設や保育園・こども園などの求人は少なくなっている。少数ではあるが、栄養士以外の職種を希望する学生に向けて、求人開拓を実施しているとの報告もあった。

(3) 雇用形態、処遇について

処遇について、基本給のベースアップがあったとの回答が多くみられた。特に、委託給食会社での初任給が全体的に上がっているとの報告があった。同様に、年間休日数が増加したとの報告も多く寄せられた。

その他、住宅手当の制度化や奨学金返済支援、資格・免許に係る加算手当など、全体的に福利厚生面での改善傾向がうかがえた。

少数ではあるが、転勤を伴わない配属先の調整を行っている企業もあるとの報告があった。

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

学生が希望する配属先の配慮や施設見学等の相談に丁寧で柔軟な対応をいただいたとの報告があった。また、奨学金の返還支援をしている給食委託企業もある。

学生と距離が近い若い人事担当者を配置することで応募しやすい環境を作り、入職後はメンター（社内の先輩社員）制度で新卒者の不安緩和を図っているとの報告があるなど、企業側が人材確保に努めていることが窺える。

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

求人とは異なる職種での内定、条件と異なる処遇のケースが報告されている。説明会や採用試験、内定後の研修会等がすべて平日で、授業との兼ね合いについての報告もあった。

また、エージェントや退職代行業者の利用について就職先からの苦言があり、学生に対しガイダンス等での注意喚起を続けている事例が報告されている。

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

委託給食企業の採用活動における早期化かつ長期化という意見が多い中で、企業の長期化は採用に苦慮しているからと感じている報告がある。説明会の案内が届く時期が早まっている、1年生向けのインターンシップの案内があるなどの報告もあった。

採用活動の早期化に伴い学生の動きも早まるが、決めきれずに長期化しているという報告もあった。

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・・・・・・・・ 35
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・・・・・・ 0
- c. 最終面接のみ対面・・・・・・・・・・ 31
- d. その他・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

その他の意見 *一次面接をオンライン、二次面接以降が対面というパターン

栄養士の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(記述内容一覧)

(1) 学生の就労意識、意欲について

[北海道]

- 前年度よりも栄養士希望者比率が大きく下がった。前年度は実習終了後の9月に多くの学生が就職活動を行っていたが、今年度は10～11月に活動のピークがあった。

[東北]

- 前年度と比較して、就労意欲があったと感じた。特に社会人学生の就職活動が前年度は難航してほとんどが卒業間際に決定したが、今年度は自発的に活動していた。
- 昨年同様、直接雇用(保育所や幼稚園)を希望する学生、開発職を希望する学生、栄養士以外の仕事を希望する傾向あり。
- 直前辞退、無断欠勤等が無く、責任感と勤労意欲の向上が見られる。
- 栄養士を職業に選択する学生が年々減っていると感じる。
- 栄養士の求人が多いので、最終的に栄養士として就職しているのが全体の70%になっている。

[関東]

- 委託訓練生が若い学生たちを上手にリードしていた。
- 企業研究をしてより自分に合う企業を選択した学生が見受けられた。就活解禁(3月)と同時に活動し始めた学生が比較的増えた。
- 令和4年度の栄養専攻卒業生の半数が栄養士として就職したが、令和5年度は栄養専攻73名のうち35名が栄養士として就職しており、栄養士以外の仕事に就く学生が増加傾向にあった。
- 前年度より県外希望者が増えた。新型コロナウイルス感染症5類への移行のためと考える。

[東京]

- 就労意識に大きな変化はないように感じた。しかし、編入して大学卒業後に就労したいという学生の声をよく耳にした。将来を見据えた就労意欲が高い印象。

[中部]

- 就労意識の低い学生が出てきており、個々に面談等で対応している。
- 就職活動の動き出しが遅かった。委託給食会社を希望する学生の割合が増えた。
- 委託給食会社よりも直営の施設等を目指す学生が増えてきているように感じられる。
- 栄養士として就職する学生が減少。栄養・調理・健康に関する知識を活かした他職種に就職学生が増加(フィットネスインストラクター、料理教室など)。
- 就職活動を始める時期が遅い。

〔近畿〕

- 業種（配属）に拘りのある学生が多い傾向にあった。
- 卒業学年に到達してから就職意識を持ち始める学生が多く、短大1年生でインターンシップに参加する学生が少ない点が課題。
- 栄養士を目指す学生に対する就職フェアは少ないため、複数の委託給食会社の説明会に参加し、それぞれの会社の特徴や雇用形態を比較してからエントリーする学生が多いと感じた。

〔大阪〕

- 内定率は向上しているものの、任意参加の就職行事やガイダンスへの参加人数・参加率が低下している背景から早期的に自ら動きだせている層と、自分で動きださないといけないという意識が希薄で動けていない層の二極化が更に進んでいるように感じる。
- 早期イベントへの参加など意識が高まった。

〔中国〕

- 前年度より専門職として就職する学生が増加した。

〔四国〕

- 資格を取得しても他業種への就職を希望する学生が見られた。
- 例年より早い就職活動をして早く決まった。

〔九州〕

- 就職活動への取り組みに意欲的な学生は早くから動いていて、内定の時期も早い。
- 卒業後の進路選択として、就職・進学以外の進路を選択する学生の割合が約5%増えていることから、就労意識や意欲が低下している可能性があることを危惧している。また、企業への就職対策として、早期に就職活動に対する意識を形成していくことが重要となると考え、就職意識醸成を目的としたセミナーの実施や就職イベントを実施している。
- 全体的に早期に意欲的な活動傾向が見られた。
- 前年度と同様に就職意欲は高い。就活説明会等の充実を継続していく。
- 昨年度はとりあえず卒業のみを目指して就職を考えない、しばらくアルバイトを継続してゆっくり考えたいという学生が数名いたが、今年度は全員就職を希望した。
- 施設の職員としてではなく、受託企業に所属して派遣の形で栄養士として働く形態を望む者がより増加してきたと感じる。人間関係等により働き難い状況になった場合でも、ある程度大手の企業であれば施設間での異動が可能であるためかと考えている。
- 学生の就労意識や意欲について、前年に比べて高い印象であった。それは前年に比べて学生数が多かったこともあり、不安や焦りから一部の学生が積極的に活動していたことで、前年度に比べて全体的に早めに活動する者が多かった。
- 近年、給食委託会社の処遇改善や教育制度の充実で、直営の病院や保育園・認定こども園の求人よりも給食委託会社を希望する学生が多い。

(2) 求人件数・求人内容について

〔北海道〕

- 求人数が1割程度増えた。

〔東北〕

- 関東圏の保育園からの求人が前年度より多かった。
- 保育園・幼稚園の求人が減少。
- 委託給食の求人件数が増えている。今まで求人がなかった県外の企業に進出している。

〔関東〕

- 求人件数は増加傾向。
- 昨年並みの求人件数。
- 令和4年度と比較して求人件数が増加した。
- 令和4年度の栄養士求人は95件であったが、令和5年度は86件と栄養士求人は減少傾向であった。

〔東京〕

- 本学は求人を株式会社キャリアスが運営する「キャリアス UC」に一元化しているが、掲載求人は約1.2倍となった。
- 栄養士以外の就職希望が出ており、求人開拓を実施している。

〔中部〕

- 求人件数は微増。
- 求人件数が減少した。
- 栄養士の求人件数の伸びは高く20%以上の伸びが見られた。
- 増加した。

〔近畿〕

- 求人件数は増えた。

〔大阪〕

- 社員食堂系の求人が戻ってきた。

〔中国〕

- 求人件数は前年度並みであった。
- 人材不足の背景から受理件数は増加した。

〔九州〕

- 人手不足もあり委託給食会社では年中募集をしている。定員を満たしていない企業が目立つ。
- 求人件数は微減。
- やや減少傾向。
- 求人件数が若干減少した。
- 給食サービス会社を中心に前年よりも増加傾向。
- 求人件数は若干増えた。
- 直営の求人も増加傾向。
- 所謂「直営」で栄養士を募集する施設は減少してきたと感じている。先に述べた受託の形で業務を委託する施設が増加してきたからと考える。
- 求人件数は前年度と比較して同等の件数であった。保育園やこども園の栄養士を希望する者が多かったが、2年前期時点での求人件数が少なく、2年後期になってから1件の求人にな数人が受験することもあった。
- 例年通りだが、本年は特に欠員が出ないと募集がない幼稚園や保育園の求人が少なかった。
- 求人件数は若干の減があるが、求人内容に変化はみられない。

（3）雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

〔北海道〕

- 処遇については、休日数を増やした企業があり、住宅手当を制度化している求人も増えた。

〔東北〕

- 基本給を上げた給食委託会社が複数あった。
- 委託給食会社の給与が全体的に上がった。奨学金返済支援を行っている企業も出てきた。
- 給食委託企業の一部で、初任給の引き上げがあり、雇用条件の改善が見られた。
- 処遇は年々よくなっていると思うが、やはり早番は朝早く辛いなどと、一般職を選ぶ学生が増えている。
- 栄養士の給与や休日がかなり改善されており、学生の応募も福利厚生の良い所に就職している。

〔関東〕

- 基本給のベースアップ。
- 改善された（給与・休日日数の増加）。
- 栄養士の処遇に若干の改善傾向が認められた。

〔東京〕

- 年度途中でのベースアップの報告が増えた。
- 年間休日数、初任給が増加した企業が数社あった。

- 委託給食会社の給与改善が著しい。また年間休日も増加する企業が多い。転勤を伴わない配属調整頂ける企業も多い印象。
- 給与、福利厚生面で改善の傾向がうかがえる。
- 給与の微増。

〔中部〕

- 多くの企業・法人で初任給が上がった。
- 給食受託会社の基本給与が若干高くなった。奨学金の返済補助もしてくれるようになった。
- 初任給を上げる企業が増えているように感じられる。
- 基本給の増額、年間休日の増加。

〔近畿〕

- 多くの企業で、給与・休日日数に関する処遇改善が見られた。
- 「大学・短大求人」共に給与アップの傾向があった。

〔大阪〕

- 初任給を上げる・休日日数を増やすなど、新卒者向けの処遇改善をしている企業が目立った。
- 初任給を増額する企業が増えた。

〔中国〕

- 基本給が上がっている企業が若干見受けられた。

〔九州〕

- 給与のベースアップが目立った。
- 処遇での改善を聞くことがあった（給与面、休日面、住宅手当等）。
- 給食受託業者で給与の上昇がみられた。
- 初任給を上げる企業や施設が増えてきている印象がある。
- 資格・免許に係る手当が加算される法人等が増加した。
- 以前と比較し、給食サービス、児童福祉系を中心に上昇傾向。
- 栄養士の給与についてはどの施設においてもなかなか大きな改善は見られない。保育職、介護職等における処遇改善手当のような制度が整備されることを期待している。
- 人手不足が深刻なこともあり、従来勤務されている方に申し訳ないほど勤務内容や給与面に配慮頂いていると感じる。その状況も知らず、さらに勝手な自己都合を押し付ける学生も増えていると感じる。
- 給食受託会社での雇用形態として、平日勤務や日勤帯での業務などへ対応する会社もあり、また基本給や免許手当が増加した企業も多かった。
- 給食委託会社の給与がアップしている。

- 給食委託会社の給与がどんどん上がっている。また、奨学金返済支援制度等、学生にとって魅力的な制度が充実している。

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

〔東北〕

- 勤務地に関するミスマッチを防ぐために、丁寧なヒアリングを依頼したところ、対応してくれる企業が増えた。
- 待遇改善と学生との距離が近い、若い人事担当者が窓口で応募しやすい状況になっている。

〔関東〕

- 比較的休暇の日数を増やしている。
- 奨学金について、企業側で返済をしてくれる会社が出てきた。

〔東京〕

- 採用者の希望する配属部署に応じてもらえるケースもある。

〔中部〕

- 内定後の内諾書を待ってもらえている期間、定期的に面談を実施していただいた。
- 内定承諾書提出期限の緩和。

〔近畿〕

- 給食受託会社について、配属先（業種・エリア）を明確に提示して募集された企業があり、本学学生の傾向とマッチした。
- WEB 説明会等、学生が参加しやすいように個別対応してくださる企業が多いと感じた。

〔大阪〕

- 委託給食会社で配属先を学生の希望に極力沿うよう配慮下さる企業が増えた。

〔四国〕

- 委託給食会社の対応が柔軟になった。

〔九州〕

- 給食委託会社に就職するOGが増えてきたことで、採用に関しての大学と企業との連携が密になり、協力体制も強固なものとなった。また定着率も良い。
- メンターを配置するなど、新卒の不安などに対応している。奨学金返済について配慮し「奨学金支援制度」を本年から設けている会社があった。
- 就職試験として二次・三次試験まで予定されていたが、一次や二次試験に変更となった事例があった。また、就職前のアルバイトとして賃金が増加した施設もあった。

○病院見学や施設見学への相談により柔軟に対応頂けるようになったと感じる。

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

- 学生が応募して1名内定を得た企業で、まだ応募可能か確認後に応募したが連絡がまったくなかった。栄養士職で応募したが、施設職員としての内定があった。内定時に確認した社宅制度条件と違うケースがあった。〔北海道〕
- 学生ニーズがない企業から、学内説明会実施を希望されることが多い。〔東北〕
- 内定者の集会增加しているが、授業を優先している。〔東京〕
- 説明会や選考試験が平日のみの開催のため授業を休まなければならなかった。〔中部〕
- 内定辞退者向けに条件変更の案内を受けて内定承諾(他社は内定辞退)したにも関わらず、担当者のミスにより対象者間違いと判明したケースがあった。〔近畿〕
- 園での就職に関して、エージェントや退職代行業者の利用に関する苦言を頂く機会が更に増えた。大学としては学生に就職ガイダンスの中で、利用しないように注意喚起を繰り返し行っている。〔大阪〕
- 内定後の承諾までの期限が短いケースがあった。〔大阪〕
- 一部で数年来早期離職が多いという企業があるため、やや警戒しつつ求人情報の紹介をするようにしている。〔九州〕
- 保育園・認定こども園の栄養士求人は、欠員次第で求人の有無と時期が決まるので、求人状況が見通せず、学生の就職活動の動向を決めることが難しい。〔九州〕

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

- 就職活動の早期化はなかった。〔北海道〕
- 委託給食企業は長期化傾向がより進んでいる。〔東北〕
- 令和4年度では、4月から11月までには内定を頂いている学生が大半であったが令和5年度では、年が明けた後も内定が決まらない学生が複数名おり就職活動が長引く傾向が見られた。〔関東〕
- 早期化が進んだと感じる。12月～2月で内定をもらっている学生例あり。早期に動く学生が入社企業を決めきれず、長期化する傾向はある。〔東京〕
- 年々早期化しており、且つ、長期化している。〔東京〕

〔中部〕

- 委託給食会社が採用面で苦戦しているように感じられる。
- 栄養士についても夏のインターンシップの開催が進んでいるように感じている。
- 一般企業の採用活動は早期化の傾向があると感じた。早期選考はインターンシップ参加者のみに案内がいくことから、インターンシップの参加有無が就職活動に大きく影響していると感じている。内定後の内諾書提出までの期間が短いため、他の選考結果を待ちづらい状況がある。学生には1年次より自己分析や履歴書の作成、就職に関する情報収集などについて段階を踏んで説明するように授業計画を立てている。

○年内で採用活動を終了されていたところが、年明けまで継続されていた。

〔大阪〕

○短大生についても夏季インターンシップへの参加を促す必要が出てきたため、1年次の就職ガイダンスの実施時期を10月から6月に前倒しした。

〔中国〕

○求人数から見ても早期化となっている（4月で+10%）。

○短大1年生のうちから就職支援室を訪れるようになった。

○大手給食会社を中心に採用活動の早期化を感じる（求人票や広報活動の案内をいただく時期が早まっている）。

〔四国〕

○委託給食会社は早期化がみられるが、直営の求人が出るのが遅い。

〔九州〕

○ご案内は早めに頂くようになった。

○一般企業の早期化により、保育園希望の学生と一般企業希望の学生で就活の時期に差がみられた。

○給食サービス会社の早期化は顕著。

○受託企業においては極端に早期化をはかる企業はないように思う。学生によっては長期化する者もいるが、柔軟に対応をしていただけたところがほとんど。

○本学科の実習に理解を頂いて早期化は配慮頂いているものの、長期化していることで事業所に迷惑を掛けている現状である。授業等で早めに動く機会を与えているが、短大生としては授業をある程度こなしてからでないと就活できない学生が増えている（同時進行が難しい学生が増えている）。

○内定辞退を避けるためだと思うが、内定承諾書の返信について期間を長く設定してくれていた。

その他の（国家資格・免許を必要とする）専門職の雇用形態の状況

専 門 職 名	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
小 学 校 教 諭	153	80	73	52.3%
中 学 校 教 諭	44	18	26	40.9%
養 護 教 諭	58	6	52	10.3%
栄 養 教 諭	8	2	6	25.0%
特別支援学校教諭	9	0	9	0.0%
図 書 館 司 書	36	1	35	2.8%
看 護 師	749	748	1	99.9%
准 看 護 師	10	9	1	90.0%
臨 床 検 査 技 師	97	94	3	96.9%
理 学 療 法 士	157	157	0	100.0%
作 業 療 法 士	70	70	0	100.0%
柔 道 整 復 師	9	9	0	100.0%
視 能 訓 練 士	40	39	1	97.5%
言 語 聴 覚 士	22	22	0	100.0%
歯 科 衛 生 士	748	743	5	99.3%
歯 科 技 工 士	16	16	0	100.0%
調 理 師	37	34	3	91.9%
製 菓 衛 生 師	60	60	0	100.0%
美 容 師	148	148	0	100.0%
自 動 車 整 備 士	395	395	0	100.0%
救 急 救 命 士	28	28	0	100.0%
合 計	2,894	2,679	215	92.6%

その他の専門職の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(まとめ)

回答率 19.4% (52/268 校)

職種別回答数

地方	校数
北海道地方	3校
東北地方	3校
関東地方	11校
中部地方	13校
近畿地方	8校
中国地方	4校
四国地方	1校
九州・沖縄地方	9校
合計	52校

職種	回答数	職種	回答数
小学校教諭	5件	理学・作業療法士	4件
中学校教諭	5件	臨床検査技師	3件
特別支援学校教諭	1件	図書館司書	5件
養護教諭	3件	調理師	5件
栄養教諭	2件	製菓衛生師	4件
看護師	8件	美容師 (アイリストを含む)	2件
准看護師	2件	自動車整備士	4件
歯科衛生士	11件	視能訓練士	1件
歯科技工士	2件	救急救命士	1件
医療事務職	1件		
		合計	69件

(1) 学生の就労意識、意欲について

職種	回答
中学校教諭	教員免許を取得するための意欲は高いが、教員免許を活かした仕事を選択した学生は減少した。
栄養教諭	教員採用試験対策を早期より始める学生が増加した。
看護師 准看護師	先輩ではなく同学年の採用結果を受けて同じ病院を受験するケースが目立ち、モデルケースが先輩から同学年に変化して来た。
歯科衛生士	国試の勉強に集中するため、例年より早い8~10月に医院見学をして採用試験を受ける学生が増加した。
図書館司書	希望する学生は例年と変わらず多いが求人が極めて少なく、正規雇用での就職をあきらめる学生が多かった。
製菓衛生師	学生の意欲は高いが、就職活動を始める時期が遅く、県外から出て就職を希望する学生が増加した。
自動車整備士	大学に来る求人票以外から就職先を見つけてくるなど、率先して就職活動をする学生が増加した。

(2) 求人件数・求人内容について

職種	回答
小学校教諭	大学推薦制度を活用する教育委員会が全体的に増加した。私立小学校の求人はほぼ無かった。
中学校教諭	各都道府県教育委員会からの受験促進依頼のメールが大きく増加した。
看護師	追加募集や採用試験の延長があり、求人数が増加した。
歯科衛生士	微増の学校と微減の学校があった。
図書館司書	正規職員での求人数が極めて少なく、図書館への就職ではなく司書を外部委託している株式会社への就職が増加した。
調理師	昨年度と比較して求人件数が微増した。
製菓衛生師	ホテルやブライダル系企業の求人は増加して、コロナ禍前まで回復した。
臨床検査技師	求人数が10%程度増加した。

(3) 雇用形態、処遇（含・給与状況）等について

- ・非正規採用が多く、処遇も地域によって差が大きい。（図書館司書）
- ・処遇改善があまり見られず、やりがいを見出さないと続けることが難しい。（製菓衛生師）
- ・月給が年々上昇傾向にある。（調理師・臨床検査技師・歯科衛生士・自動車整備士）
- ・年間休日は増加傾向にある。（歯科衛生士・自動車整備士）

(4) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例について

意見なし

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

- ・採用方法、推薦等の制度変更が多く、学校側の対応が追いつかない。（中学校教諭）
- ・メンタルの強い者を希望されるが、新卒者では難しい。（養護教諭）
- ・非正規社員が多い。（図書館司書）
- ・応募について問い合わせた後、長期間連絡待ちの末、短大生は応募できないと言われた。
(製菓衛生師)

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

- ・引き続き求人が出るのが卒業年の1-3月時点の場合も多く、そこまで学生が待つことが難しい。
(図書館司書)
- ・各都道府県とも早期化傾向。（中学校教諭）
- ・早期化の影響か不明だが、10月時点の求人数は前年度と比べかなり増加した。しかし、年度末はほぼ同数であった。（看護師・理学療法士・作業療法士・視能訓練士）
- ・採用試験の結果により任用教員登録をし、教育委員会からの連絡を待つなど長期化となる学生が一部いた。（栄養教諭）

- ・全体的に早期化している。(看護師)
- ・求人数が少ないがゆえに長期化する場合が多い。(製菓衛生師)

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

採用面接の 形態	(a.) 最終面接まで すべて対面		(b.) 最終面接まで 全てオンライン		(c.) 最終面接のみ 対面で実施		(d.) その他	
	令和5	令和3	令和5	令和3	令和5	令和3	令和5	令和3
比率	90%	77%	3%	3%	5%	20%	2%	0%

※「令和4年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」では、採用面接の形態に関する設問は設けなかったため、令和3年度との比較となる。

※「d. その他」に関する具体的な記述はなかった。

その他の専門職の令和5年度の就職・採用活動において前年度(令和4年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応等について(記述内容一覧)

<小学校教諭>

(1) 学生の就労意識、意欲について

意見なし

(2) 求人件数・求人内容について

○大学等推薦制度を活用する教育委員会が全体的に増加した。〔中国〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

a. 最終面接まで全て対面・・・3

b. 最終面接まで全てオンライン・・・0

c. 最終面接のみ対面で実施・・・0

d. その他・・・・・・・・・・0

<中学校教諭>

(1) 学生の就労意識、意欲について

○二極化が拡大。教員免許は欲しいが、教員免許を活かした仕事を選択した学生は減少。〔九州〕

(2) 求人件数・求人内容について

○公務員のため求人はない。一方、各都道府県教育委員会からの受験促進依頼のメールはかなり増加。〔九州〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

意見なし

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

○各県とも方法、推薦等の制度変更が多く、学校側の対応が追いつかない。〔九州〕

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・3
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・1

<養護教諭>

(1) 学生の就労意識、意欲について

(2) 求人件数・求人内容について

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

意見なし

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

○メンタルの強い者を希望されるが、そもそも新卒では難しい。〔近畿〕

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・3
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・0

<栄養教諭>

(1) 学生の就労意識、意欲について

○前年度と比べ採用試験対策を早期より始める学生が多かった。〔北海道〕

(2) 求人件数・求人内容について

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

意見なし

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

- 採用試験の結果により任用教員登録をし、教育委員会からの連絡を待つなど長期化になる学生が一部いた。〔北海道〕

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・1
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・1
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<図書館司書>

(1) 学生の就労意識、意欲について

- 司書自体の求人数が極めて少ない中で、正規職員の採用を目指し意欲を保ち続ける事が非常に難しいと感じる。〔北海道〕
- 昨年と同様で、図書館司書の仕事を希望する学生は例年と変わらず多いが、現実的には司書での就職は難しいため諦める学生が多い。〔中部〕
- 九州では正規職が少なく、受験実績は上がっていない。司書職を希望する学生には有期雇用契約求人を中心に紹介するが積極的に受験した学生は少数。〔九州〕

(2) 求人件数・求人内容について

- 都市の正規職員で司書自体の求人数が極めて少ない。〔北海道〕
- 図書館への就職ではなく、司書を外部委託している株式会社への就職が増えた。〔九州〕
- 多くが公務員のため求人票としては殆どない。〔九州〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

- 引き続き非正規職員が多いこと、時給が最低賃金であること。〔北海道〕
- 3~6ヶ月の有期雇用が増えた。〔九州〕

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について 意見なし

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

- 引き続き非正規職員が多いこと。〔北海道〕

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

- 引き続き求人が出るのが卒業年の1-3月時点で差し掛かる場合も多く、それまで学生が待つことが難しい。〔北海道〕

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・5
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<看護師>

(1) 学生の就労意識、意欲について

- 病院ではなく、美容クリニックへの就職者がいた。〔東北〕
- 先輩ではなく、同学年の採用結果を受けて同じ病院を受験するケースが目立ち、モデルケースが先輩から同学年になりつつある〔大阪〕

(2) 求人件数・求人内容について

- 追加募集や採用試験期間の延長がみられた。〔大阪〕
- 令和4年度に比べ求人数が増えた。看護師求人：令和4年度297件、令和5年度389件。
〔中国〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

意見なし

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

- 7月～8月の採用試験を設定していた病院が5月～6月上旬に早め、採用。〔東北〕
- 早期化の影響か不明だが、10月時点の求人数は前年度と比べかなり増加した。しかし、最終的(3月)にはほぼ同数であった。〔中部〕
- 全体的に早期化しており、告知等学内手続きを早めている。〔大阪〕
- 看護師の採用試験は早期化と時期が重なる集中化が顕著になっている。1次締切りと2次締切りとそれぞれの最終面接までの日程(約20日間)を周知してくれている企業があり、採用試験ごとの合否連絡が早い企業も増えている。

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・5
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<准看護師>

- (1) 学生の就労意識、意欲について
- (2) 求人件数・求人内容について
- (3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について
- (4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について
- (5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について
- (6) 就職採用活動の早期化・長期化について
意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・1
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<臨床検査技師>

- (1) 学生の就労意識、意欲について
意見なし

(2) 求人件数・求人内容について

○求人数が10%程度増加している。〔東京〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

○給与、福利厚生面での改善がうかがえる。〔東京〕

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

意見なし

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

○国家試験との絡みで、一部長期化する学生もいる。〔東京〕

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・3
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<理学療法士>

- (1) 学生の就労意識、意欲について
- (2) 求人件数・求人内容について
- (3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について
- (4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について
- (5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について
- (6) 就職採用活動の早期化・長期化について
意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・1
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・0

<作業療法士>

- (1) 学生の就労意識、意欲について
- (2) 求人件数・求人内容について
- (3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について
- (4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について
- (5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について
- (6) 就職採用活動の早期化・長期化について
意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・2
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・0

<視能訓練士>

- (1) 学生の就労意識、意欲について
- (2) 求人件数・求人内容について
- (3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について
- (4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について
- (5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について
- (6) 就職採用活動の早期化・長期化について
意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・ 1
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・ 0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・ 0
- d. その他・・・ 0

< 歯科衛生士 >

(1) 学生の就労意識、意欲について

○国家試験の勉強に集中するため、例年より早い8月～10月に医院見学を行い採用試験を受ける学生が増えた。〔東北〕

(2) 求人件数・求人内容について

- 求人件数は増加している。〔東北〕
- 求人件数がわずかに減少した。〔東京〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

- 給与水準が全体的にあがっている。〔東北〕
- 週休3日制の増加、基本給等の金額増。〔関東〕

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・ 1 1
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・ 0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・ 0
- d. その他・・・ 0

< 歯科技工士 >

(1) 学生の就労意識、意欲について

(2) 求人件数・求人内容について

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・2
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<調理師>

(1) 学生の就労意識、意欲について

○高校時代に取得した免許を活かしての就職希望者が1名。〔九州〕

(2) 求人件数・求人内容について

○令和4年度と比較して求人件数が増加した。〔関東〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・5
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・1
- d. その他・・・・・・・・・・0

<製菓衛生師>

(1) 学生の就労意識、意欲について

○前年度より県外希望者が増えた。新型コロナウイルス感染症5類への移行のためと考える。

〔関東〕

○就職活動を始める時期が遅い。〔中部〕

○学生の意欲は大きな変化もなく高いままと維持できている。〔九州〕

(2) 求人件数・求人内容について

○ホテルやブライダル系企業の求人増(コロナ禍前に戻った)。〔中部〕

○職業の特殊性もあり、求人数は毎年伸び悩んでいる。〔九州〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

○処遇についてはなかなか改善が見られない。寧ろ仕事の内容にやりがいを見出さないと続けることは難しい職業かと考える。〔九州〕

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

意見なし

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

○就職情報サイトよりエントリー後連絡がなく、応募について直接問い合わせたが、長期間連絡待ちの末、短大生は応募できないと言われた。〔中部〕

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

○求人数が少ないがゆえに長期化する場合がほとんど。〔九州〕

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・2
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・2
- d. その他・・・・・・・・・・0

<美容師>

(1) 学生の就労意識、意欲について

(2) 求人件数・求人内容について

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・2
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・0
- d. その他・・・・・・・・・・0

<自動車整備士>

(1) 学生の就労意識、意欲について

○大学にくる求人票以外から就職先を見つけてくるなど、率先して就職活動をする学生が増えた。〔関東〕

(2) 求人件数・求人内容について

○求人件数 12 件増加。〔関東〕

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

○基本給アップや年間休日を増加する企業が増えてきた。〔関東〕

○給与の上昇があった。〔中部〕

○多くの自動車販売会社が、自動車整備士の初任給を前年度よりも増額するという事例があった。

〔中部〕

○前年度と比べ、給与が増額になっている企業が多くある。〔四国〕

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

a. 最終面接まで全て対面・・・4

b. 最終面接まで全てオンライン・・・0

c. 最終面接のみ対面で実施・・・0

d. その他・・・0

<救急救命士>

(1) 学生の就労意識、意欲について

(2) 求人件数・求人内容について

(3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

(4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について

(5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

(6) 就職採用活動の早期化・長期化について

意見なし

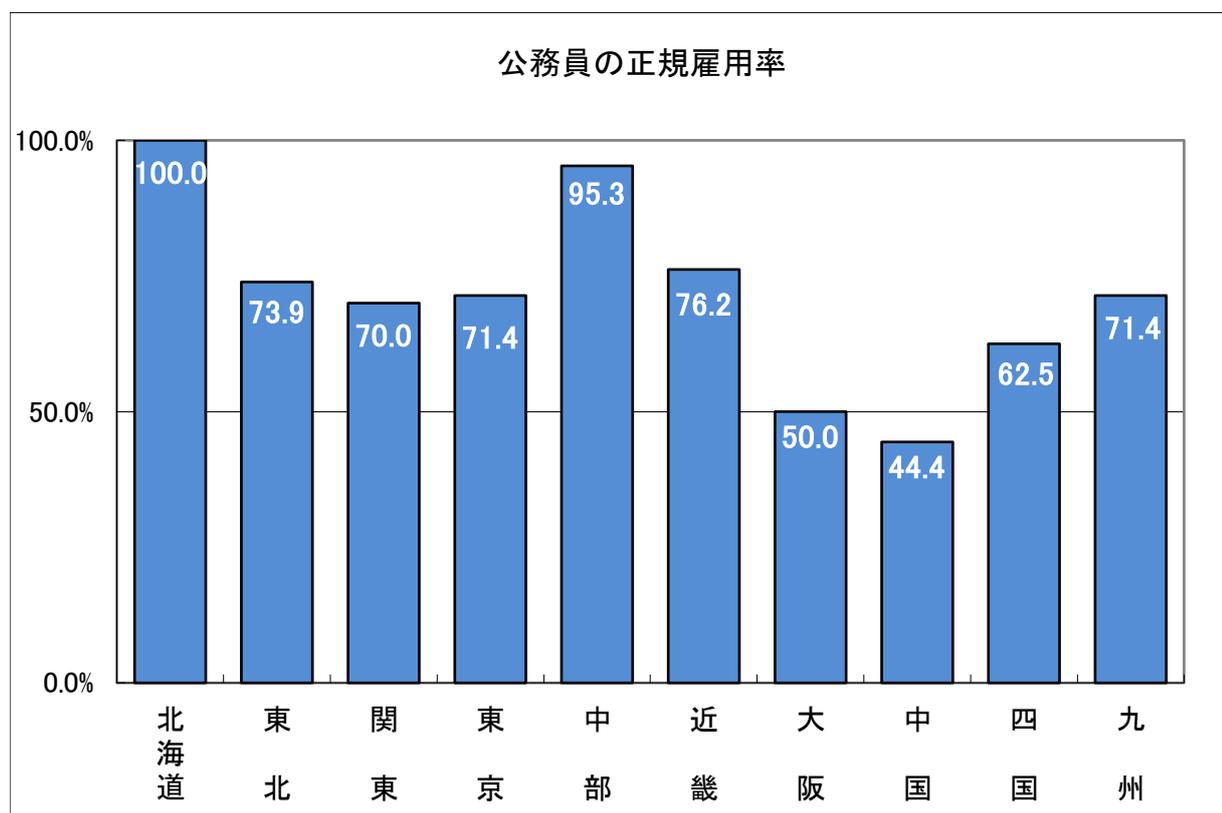
(7) 採用面接の形態について、一番多かったもの

- a. 最終面接まで全て対面・・・・・・・・・・ 1
- b. 最終面接まで全てオンライン・・・・・・ 0
- c. 最終面接のみ対面で実施・・・・・・・・・・ 0
- d. その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 0

令和5年度公務員の地域別雇用形態の状況

	就職 決定者数	正規 雇用者数	非正規 雇用者数	正規 雇用率
北海道	36	36	0	100.0%
東北	23	17	6	73.9%
関東	30	21	9	70.0%
東京	7	5	2	71.4%
中部	43	41	2	95.3%
近畿	21	16	5	76.2%
大阪	12	6	6	50.0%
中国	9	4	5	44.4%
四国	8	5	3	62.5%
九州	28	20	8	71.4%
全国	217	171	46	78.8%

注)本公務員は、一般行政職、学校事務職、自衛官、消防士等に就いた者を指します。



「令和5年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」回答の手引き

日本私立短期大学協会
就職問題委員会

本協会ホームページにアクセスの上、調査フォームにご回答をお願いいたします。回答にあたり、以下をご確認の程、よろしくお願いいたします。

回答の手順

【回答方法】

本協会ホームページURL：<https://tandai.or.jp/shuushoku/chousa2024/>

本調査はGoogle フォームを使用して行い、調査の回答を入力し送信をクリックすると、本協会事務局および登録メールアドレス宛に回答内容が自動送信されます。

※Google ウェブブラウザよりご回答いただくことをお勧めいたします。

【ご回答に際して】

本調査は令和5年度に貴短期大学を卒業した学生の卒業後の状況についての質問となっております。なお、Google フォームは、Google アカウントにログインしていなくても回答はできますが、回答中の一時保存ができません。次ページ以降に全ての設問を掲載していますので、予め回答内容を確認の上ご入力をお願いいたします。また、必ず下記の回答上の注意をご一読くださいますよう、お願いいたします。

【回答期限】

令和6年5月17日（金）

回答上の注意

1. 本調査は、令和6年5月1日時点の本科 第1部（昼間部）の卒業生を対象に行っていますので、専攻科は対象外です。なお、該当者がいない設問の場合には、0と入力してください。
2. 公務員・行政職には、一般行政職、公立学校事務、消防士、自衛官、警察官等の職に就いた者の人数をご入力ください。なお、国家資格・免許を生かして公立機関に就職した場合は、「公務員・行政職」には含めず、該当する専門職にご入力ください。
3. 専門職とは、幼稚園教諭、保育士、保育教諭、介護福祉士、栄養士などの国家資格・免許を生かして就職した者を指します。例えば、就職先が企業主導型保育園や公立機関が運営する保育園であっても、保育士として就職した場合は、「企業・団体」「公務員・行政職」には含めず、「保育士」にご入力ください。
4. 幼保連携型認定こども園以外の認定こども園に就職した者は、その施設が幼稚園型の場合は「幼稚園教諭」、保育所型・地方裁量型の場合は「保育士」にご入力ください。
5. その他の専門職とは、国家資格・免許を必要とする職業《小学校教諭、中学校教諭、養護教諭、栄養教諭、特別支援学校教諭、図書館司書、看護師、准看護師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、柔道整復師、視能訓練士、歯科衛生士、歯科技工士、調理師、製菓衛生師、美容師（アイリスト含む）、自動車整備士、救急救命士など》を指します。
6. 有資格者であっても、資格を生かした職業に就いていない場合は、「企業・団体」もしくは「公務員・行政職」にご入力ください。

7. 非正規雇用は、派遣社員・契約社員・臨時採用等で、雇用期間が一年以上（一年未満であっても、継続により1年以上雇用されることが確実な場合を含む）であり、かつ勤務形態が正社員に準ずる者の人数をご入力ください。
8. 短期大学では取得できない国家資格・免許を有する者が貴学に入学し、就職する際、すでに取得していた資格を生かして就職した場合には、「企業・団体」もしくは「公務員・行政職」に含めてご入力ください。
9. 自営業については、短大で取得した資格を生かして働く場合は、該当する専門職の正規雇用、これに該当しない場合は、「企業・団体」の正規雇用にそれぞれご入力ください。
10. 回答を送信する前に、数値のご確認をお願いいたします。設問1(2)の卒業者数は、設問2(1)～(16)と設問3(1)～(5)の人数を合算した数と一致します。

設問内容について

1. 令和5年度の卒業生の就職状況について

- (1) 令和5年度卒業生の出身学科名を全てご入力ください。（専攻・コース名は不要）
- (2) 卒業者の人数（全学科合算）をご入力ください。
- (3) 就職希望者の人数（全学科合算）をご入力ください。
- (4) 就職決定者の人数（全学科合算）をご入力ください。
- (5) 貴短期大学が所在する都道府県内において就職した人数（全学科合算）をご入力ください。
※就職地が不明の場合は、採用された雇用主の所在地より判断してください。
- (6) 令和5年度の求人件数（企業・団体・施設等の総数）をご入力ください。

2. 就職決定者の内訳について

※国家資格・免許を生かして就職した者の人数は、(5)以降の各専門職の欄にご入力ください。

- (1) 企業・団体に**正規雇用**として就職した人数（全学科合算）をご入力ください。
- (2) 企業・団体に**非正規雇用**として就職した人数（全学科合算）をご入力ください。
- (3) 公務員・行政職に**正規雇用**として就職した人数（全学科合算）をご入力ください。
- (4) 公務員・行政職に**非正規雇用**として就職した人数（全学科合算）をご入力ください。
- (5) 幼稚園教諭として**正規雇用**された人数をご入力ください。
- (6) 幼稚園教諭として**非正規雇用**された人数をご入力ください。
- (7) 保育士として**正規雇用**された人数をご入力ください。

(8) 保育士として**非正規雇用**された人数をご入力ください。

(9) 幼保連携型認定こども園に保育教諭として**正規雇用**された人数をご入力ください。

(10) 幼保連携型認定こども園に保育教諭として**非正規雇用**された人数をご入力ください。

(11) 介護福祉士として**正規雇用**された人数をご入力ください。

※「介護福祉士」ではなく、介護員や支援員などの名目で介護施設や福祉施設に就職した場合は、「企業・団体」に含めてご入力ください。なお、令和8年度までの経過措置により、介護・福祉系学科で所定の単位を修得し、卒業後5年間の期限付き登録で介護福祉士として就職した者は、「介護福祉士」にご入力ください。

(12) 介護福祉士として**非正規雇用**された人数をご入力ください。

(13) 栄養士として**正規雇用**された人数をご入力ください。

(14) 栄養士として**非正規雇用**された人数をご入力ください。

(15) 上記(14)までの専門職以外の**国家資格・免許(※)**を生かして**正規雇用**として就職した場合、その**国家資格・免許の名称と人数**をご入力ください。

※小学校教諭、中学校教諭、養護教諭、栄養教諭、特別支援学校教諭、図書館司書、看護師、准看護師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、柔道整復師、視能訓練士、歯科衛生士、歯科技工士、調理師、製菓衛生師、美容師(アイリスト含む)、自動車整備士、救急救命士など
回答例) 看護師 50、調理師 30

複数ある場合は、必ず「、(読点)」で区切ってください。

(16) 上記(14)までの専門職以外の**国家資格・免許【(15)の※と同じ】**を生かして**非正規雇用**として就職した場合、その**国家資格・免許の名称と人数**をご入力ください。

回答例) 小学校教諭 5、図書館司書 3

複数ある場合は、必ず「、(読点)」で区切ってください。

3. 就職以外の進路者数(全学科合算)について

(1) 4年制大学へ編入した者の人数をご入力ください。

(2) 短大専攻科へ進学した者の人数をご入力ください。

(3) 専修・各種学校等(※)へ入学した者の人数をご入力ください。

※専門学校・短大の本科・4年制大学の別科などに入学した者、留学した者は、こちらに含めてご入力ください。

(4) 一時的な仕事に就いた者(※)の人数をご入力ください。

※主にアルバイト・パートの臨時的な収入を目的とする仕事に就いた者を指します。なお、派遣社員・契約社員などでも契約内容が不明な場合はこちらに含めてご入力ください。

(5) その他(就職・進学等に該当しない者)の人数をご入力ください。

※上記までの設問に該当しない、就職未決定者や進路未決定者、フリーランスの人数をご入力ください。

4. ここからは記述・選択項目となります。該当する業種（企業・団体、幼稚園教諭・保育士・保育教諭、介護福祉士、栄養士、その他の専門職）ごとにご回答ください。

- (1) 学生の就労意識、意欲について、前年度（令和4年度）と比較して変化がありましたら、その具体的事例・対応等をご入力ください。
- (2) 求人件数・求人内容について、前年度（令和4年度）と比較して変化がありましたら、その具体的内容・事例等についてご入力ください。
- (3) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について、前年度（令和4年度）と比較して変化がありましたら、その具体的内容・事例等をご入力ください。
- (4) 雇用者側の対応で改善された(よくなった)と感じた事例について、前年度（令和4年度）と比較して変化がありましたら、その具体的内容等をご入力ください。
- (5) 雇用者側の対応に苦慮した事例について、前年度（令和4年度）と比較して変化がありましたら、その具体的内容・対応等をご入力ください。
- (6) 就職採用活動の早期化・長期化について、前年度（令和4年度）と比較して変化がありましたら、その具体的事例・対応等をご入力ください。
- (7) 採用面接の形態について、一番多かったものを選んでください(単一回答)。
 - a. 最終面接まで全て対面
 - b. 最終面接まで全てオンライン
 - c. 最終面接のみ対面
 - d. その他
- (8) 上記で「d. その他」と回答した場合、その内容をご入力ください。

※以下の(9)及び(10)は、設問2の(1)または(2)にご入力いただいた、「企業・団体」のみが対象の設問になります。

- (9) 学校推薦による求人件数をご入力ください。
※専門職が対象の学校推薦求人は除く。
- (10) 学校推薦を利用して就職した人数をご入力ください。
※専門職が対象の学校推薦で就職した人数は除く。

就職問題委員会委員一覧

日本私立短期大学協会
(令和6年8月現在)

委員長	鈴木 利 定	群馬医療福祉大学短期大学部 理事長・学長
副委員長	柿 崎 雅 美	青森中央短期大学 キャリア支援課長
委員	酒 井 直 子	札幌大谷大学短期大学部 キャリア支援課課長補佐
〃	長 津 一 博	群馬医療福祉大学短期大学部 地域連携・キャリアセンター長
〃	橋 本 聡 恵	聖徳大学短期大学部 キャリア支援課長
〃	安孫子 奈 緒	東京家政大学短期大学部 学生支援センター キャリア支援課主任
〃	鈴 木 あ久利	目白大学短期大学部 就職支援部長
〃	堀 一 浩	金城大学短期大学部 就職進学支援部部長・教授
〃	土 井 拓 郎	愛知文京女子短期大学 キャリア支援センター課長
〃	有 本 昌 剛	関西外国語大学短期大学部 学長補佐・教授
〃	稲 田 達 也	豊岡短期大学 こども学科 准教授
〃	山 田 雅 子	武庫川女子大学短期大学部 キャリアセンター次長
〃	増 田 智 也	安田女子短期大学 キャリア支援課長
〃	塩 塚 マ リ	九州大谷短期大学 キャリアサポート室主任

(順不同・敬称略)

