

令和6年度私立短期大学卒業生の卒業後の状況調査 報告書

令和7年11月

日本私立短期大学協会
就職問題委員会

目 次

	頁
調査の概要	1
平成7年度～令和6年度卒業生における就職決定率の推移	3
私立短期大学卒業生の進路状況	4
私立短期大学卒業生における就職決定者の状況	5
正規雇用率の推移	6
地域別正規雇用率の推移	7
令和6年度私立短期大学卒業生の卒業後の状況調査 集計結果	
① 地域別の卒業者数・就職希望者数・就職決定者数	8
② 地域別の就職以外の進路者数	10
* 企業・団体の正規雇用率の推移	11
・ 企業・団体における地域別雇用形態の状況	12
・ 企業・団体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）	13
・ ” （記述内容一覧）	15
* 幼稚園教諭の正規雇用率の推移	29
・ 幼稚園教諭の地域別雇用形態の状況	30
* 保育士の正規雇用率の推移	31
・ 保育士の地域別雇用形態の状況	32
* 保育教諭の正規雇用率の推移	33
・ 保育教諭の地域別雇用形態の状況	34
・ 幼稚園教諭・保育士・保育教諭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）	35
・ ” （記述内容一覧）	37
* 介護福祉士の正規雇用率の推移	53
・ 介護福祉士の地域別雇用形態の状況	54
・ 介護福祉士の令和6年度の就職・採用活動について（意見のまとめ、記述内容一覧）	55

* 栄養士の正規雇用率の推移	56
・ 栄養士の地域別雇用形態の状況	57
・ 栄養士の令和 6 年度の就職・採用活動について（意見のまとめ、記述内容一覧）	58
* 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	61
・ その他の専門職の令和 6 年度の就職・採用活動について（意見のまとめ、記述内容一覧）	62
* 公務員の地域別雇用形態の状況	64
付・回答の手引き	65
・ 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268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263短大における第1部(昼間部)学科。

3) 調査方法

メールとFAXにて各短大学長あて、「令和6年度私立短期大学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7年5月7日～28日

5) 集計回答校数

集計回答校数は、263短大。(回答率100%)

(参考)	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
調査対象校	488	490	485	484	470
回答校数	458	458	460	449	447
回答率(%)	93.9	93.5	94.8	92.8	95.1
	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
調査対象校	457	442	428	405	391
回答校数	435	414	406	402	386
回答率(%)	95.2	93.7	95.0	99.3	98.7
	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
調査対象校	376	366	357	350	342
回答校数	368	360	327	326	333
回答率(%)	97.9	98.4	91.6	93.1	97.4
	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
調査対象校	336	331	325	320	314
回答校数	327	331	323	319	313
回答率(%)	97.3	100.0	99.4	99.7	99.7
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
調査対象校	309	305	298	296	291
回答校数	309	305	298	296	291
回答率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
調査対象校	286	281	275	268	263
回答校数	286	281	275	268	263
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	6	10	10	9	1	4	7
東 北	21	10	16	18	18	5	9	5
関 東	46	19	34	35	35	5	10	17
東 京	27	7	11	9	6	0	8	15
中 部	41	15	28	30	29	8	11	16
近 畿	26	10	19	21	21	4	6	7
大 阪	19	3	10	13	13	4	4	7
中 国	16	6	15	15	14	2	8	7
四 国	9	4	6	8	7	2	5	3
九 州	30	12	23	26	25	8	13	12

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7年度～令和6年度卒業生における就職決定率の推移

当 該 年 度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
	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	平成12年3月卒
就職決定率	87.3	90.1	89.5	85.0	82.7

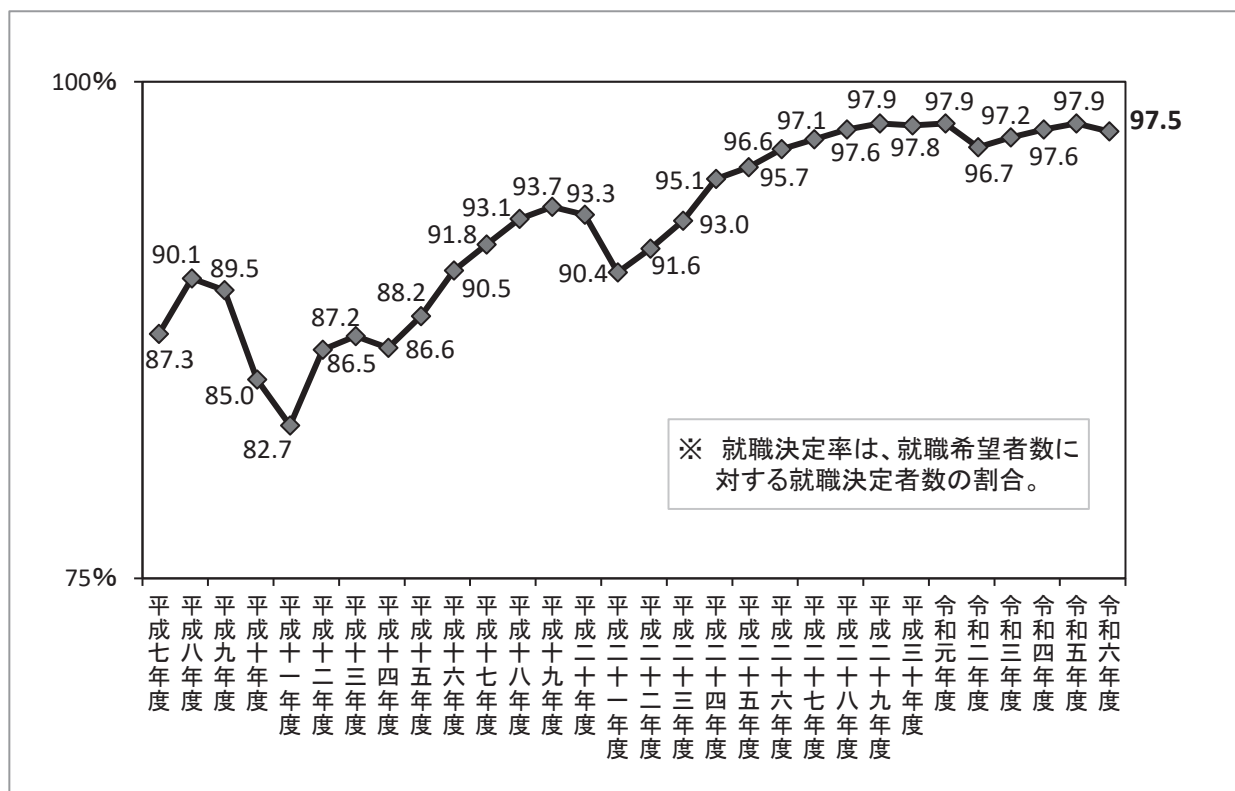
当 該 年 度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
	平成13年3月卒	平成14年3月卒	平成15年3月卒	平成16年3月卒	平成17年3月卒
就職決定率	86.5	87.2	86.6	88.2	90.5

当 該 年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
	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	平成22年3月卒
就職決定率	91.8	93.1	93.7	93.3	90.4

当 該 年 度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
	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	平成27年3月卒
就職決定率	91.6	93.0	95.1	95.7	96.6

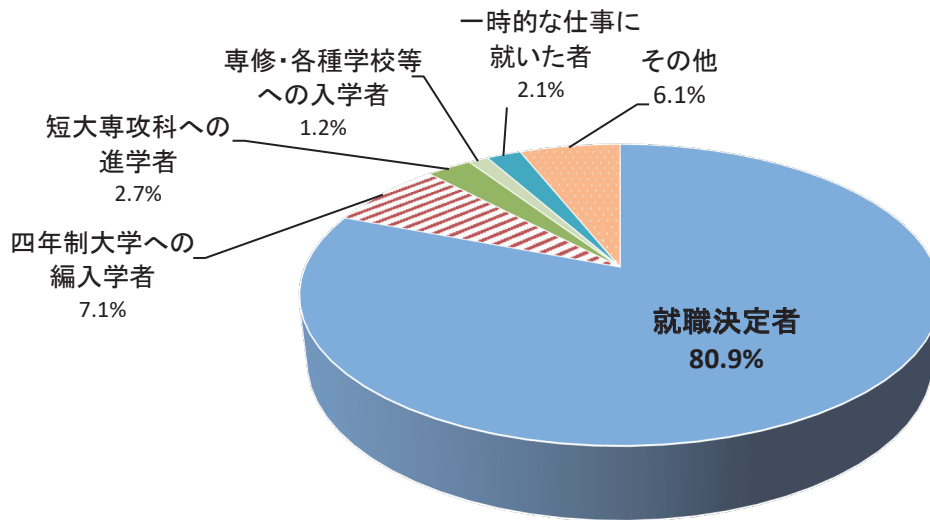
当 該 年 度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
	平成28年3月卒	平成29年3月卒	平成30年3月卒	平成31年3月卒	令和2年3月卒
就職決定率	97.1	97.6	97.9	97.8	97.9

当 該 年 度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	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	令和7年3月卒
就職決定率	96.7	97.2	97.6	97.9	97.5



私立短大卒業生の進路状況

令和6年度卒

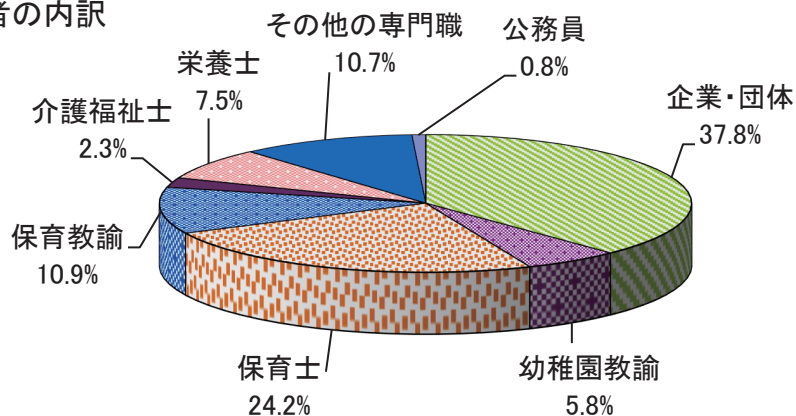


経年の割合	卒業者数	就職決定者	四年制大学への編入学者	短大専攻科への進学者	専修・各種学校等への入学	一時的な仕事に就いた者	その他	
令和6年度	31,179	25,215	2,205	851	372	646	1,890	(人)
	(100%)	80.9	7.1	2.7	1.2	2.1	6.1	(%)
令和5年度	(100%)	80.7	6.7	2.5	1.1	2.1	6.9	
令和4年度	(100%)	79.7	7.5	2.3	1.2	2.3	6.9	
令和3年度	(100%)	77.7	8.5	2.3	1.7	2.3	7.5	
令和2年度	(100%)	79.4	7.2	1.9	1.3	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	54,370	42,896	3,359	1,504	815	1,283	4,513	(人)
	(100%)	78.9	6.2	2.8	1.5	2.4	8.3	(%)

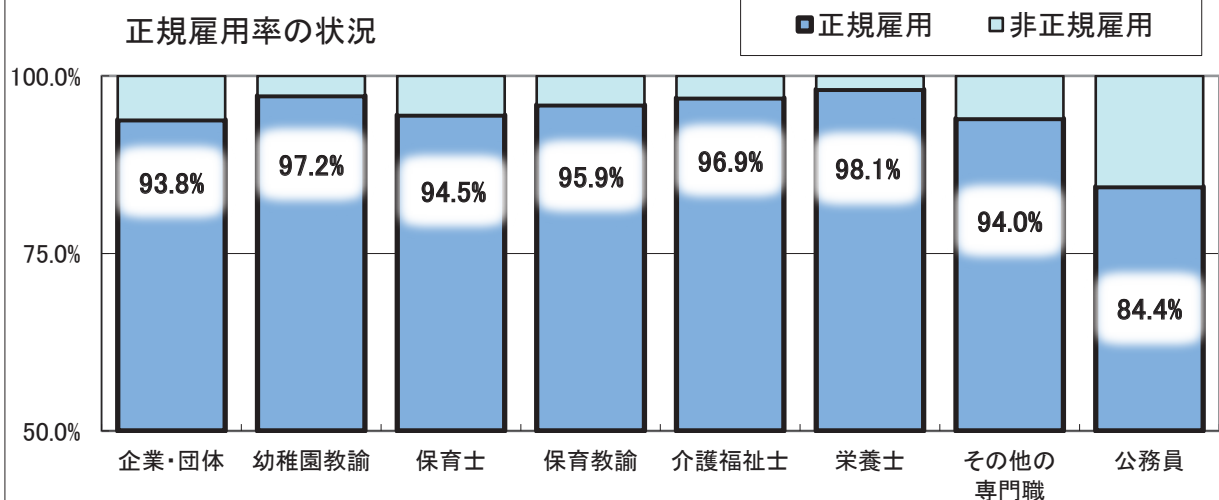
私立短大卒業生における就職決定者の状況

	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	9,535	8,940	595	93.8%
幼稚園教諭	1,464	1,423	41	97.2%
保育士	6,102	5,769	333	94.5%
保育教諭	2,750	2,638	112	95.9%
介護福祉士	577	559	18	96.9%
栄養士	1,887	1,852	35	98.1%
その他の専門職	2,689	2,527	162	94.0%
公務員	211	178	33	84.4%
合 計	25,215	23,886	1,329	94.7%

就職決定者の内訳

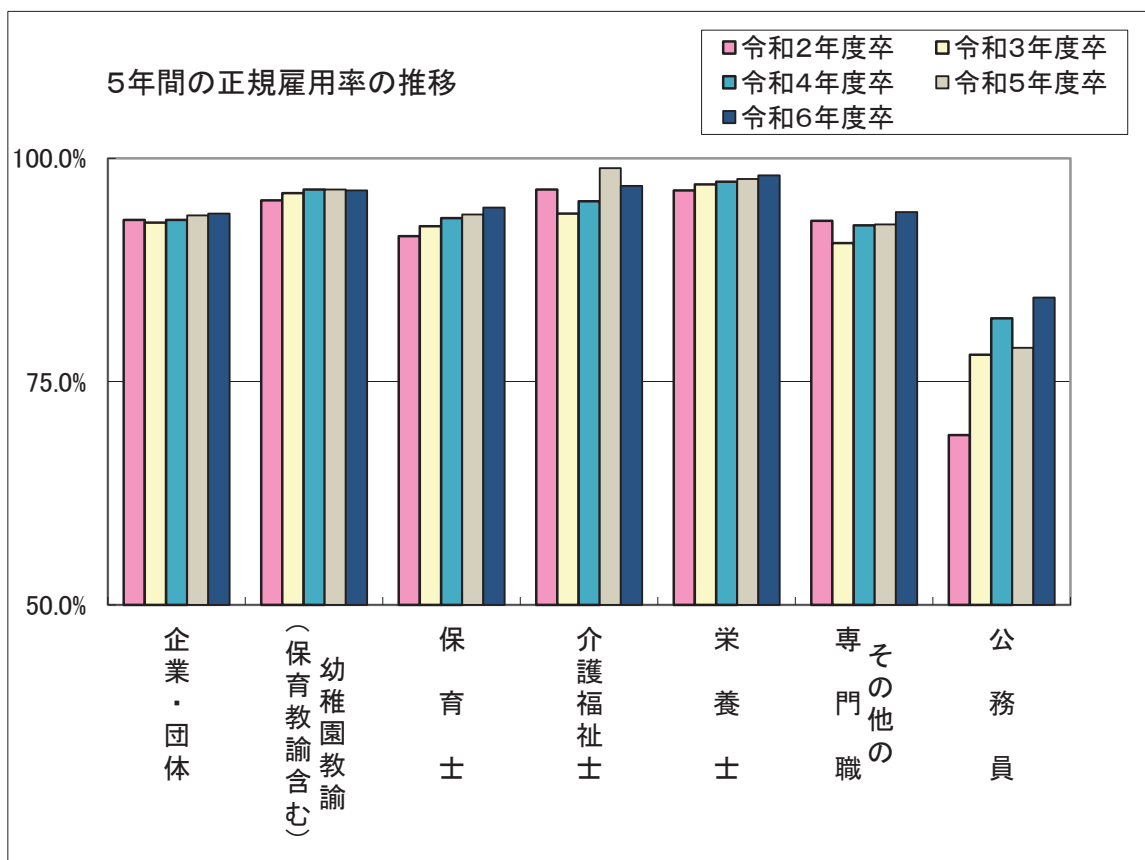


正規雇用率の状況



正規雇用率の推移

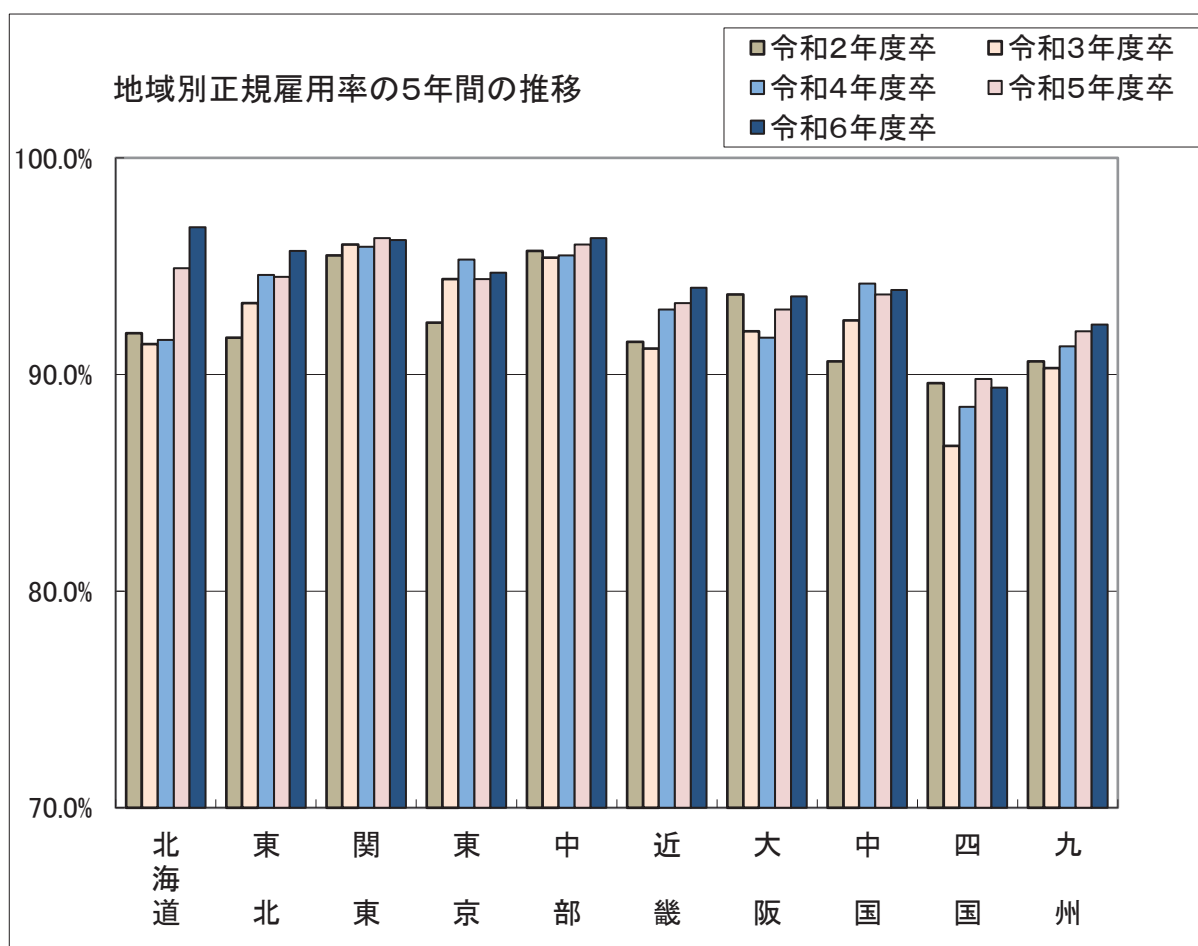
	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
企業・団体	93.1%	92.8%	93.1%	93.6%	93.8%
幼稚園教諭 (保育教諭含む)	95.3%	96.1%	96.5%	96.5%	96.4%
保 育 士	91.3%	92.4%	93.3%	93.7%	94.5%
介護福祉士	96.5%	93.8%	95.2%	98.9%	96.9%
栄 養 士	96.4%	97.1%	97.4%	97.7%	98.1%
その他の 専 門 職	93.0%	90.5%	92.5%	92.6%	94.0%
公 務 員	69.0%	78.0%	82.1%	78.8%	84.4%
合 計	93.1%	93.3%	93.9%	94.4%	94.7%



※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2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道	91.9%	91.4%	91.6%	94.9%	96.8%
東北	91.7%	93.3%	94.6%	94.5%	95.7%
関東	95.5%	96.0%	95.9%	96.3%	96.2%
東京	92.4%	94.4%	95.3%	94.4%	94.7%
中部	95.7%	95.4%	95.5%	96.0%	96.3%
近畿	91.5%	91.2%	93.0%	93.3%	94.0%
大阪	93.7%	92.0%	91.7%	93.0%	93.6%
中国	90.6%	92.5%	94.2%	93.7%	93.9%
四国	89.6%	86.7%	88.5%	89.8%	89.4%
九州	90.6%	90.3%	91.3%	92.0%	92.3%
全国	93.1%	93.3%	93.9%	94.4%	94.7%



令和6年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査 集計結果

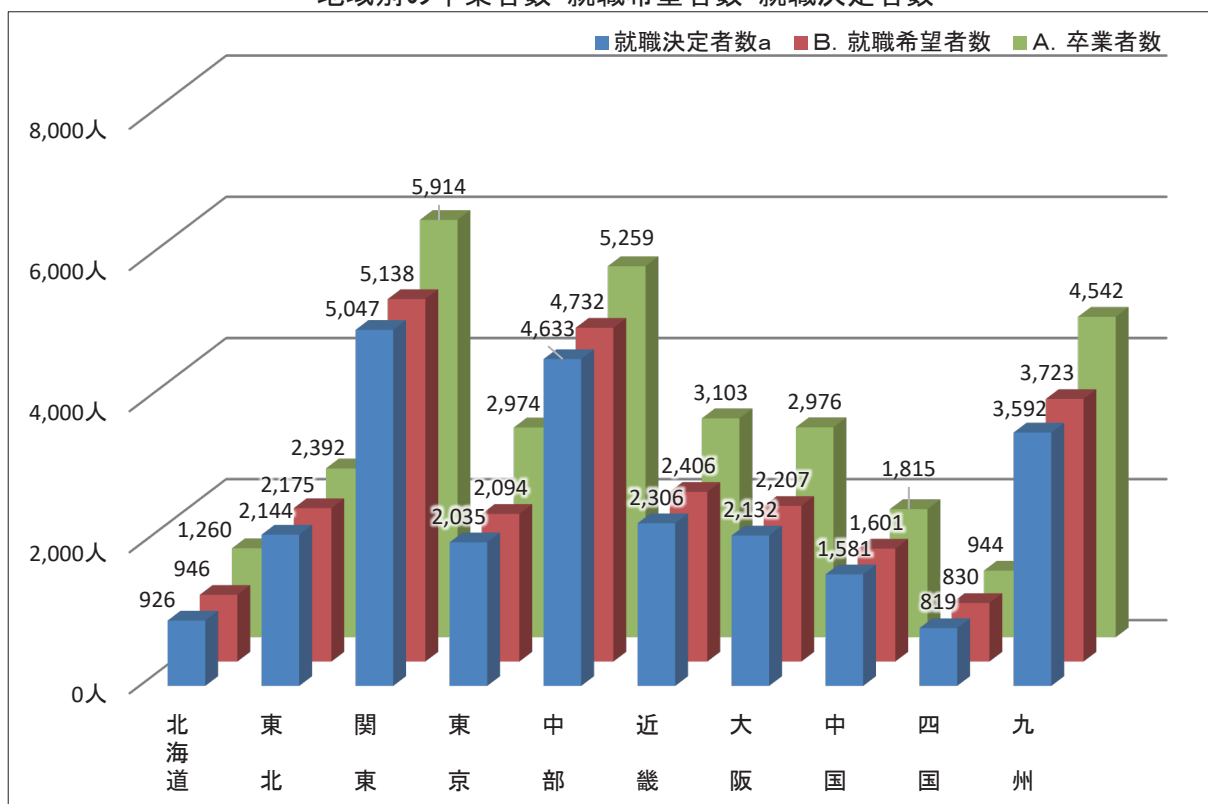
① 地域別の卒業者数・就職希望者数・就職決定者数

	卒業者数 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	1,260	946	926	848	75.1	97.9	73.5	91.6
東北	2,392	2,175	2,144	1,533	90.9	98.6	89.6	71.5
関東	5,914	5,138	5,047	3,496	86.9	98.2	85.3	69.3
東京	2,974	2,094	2,035	1,304	70.4	97.2	68.4	64.1
中部	5,259	4,732	4,633	3,728	90.0	97.9	88.1	80.5
近畿	3,103	2,406	2,306	1,390	77.5	95.8	74.3	60.3
大阪	2,976	2,207	2,132	1,561	74.2	96.6	71.6	73.2
中国・四国	2,759	2,431	2,400	1,870	88.1	98.7	87.0	77.9
中国	1,815	1,601	1,581	1,195	88.2	98.8	87.1	75.6
四国	944	830	819	675	87.9	98.7	86.8	82.4
九州	4,542	3,723	3,592	2,890	82.0	96.5	79.1	80.5
全国	31,179	25,852	25,215	18,620	82.9	97.5	80.9	73.8

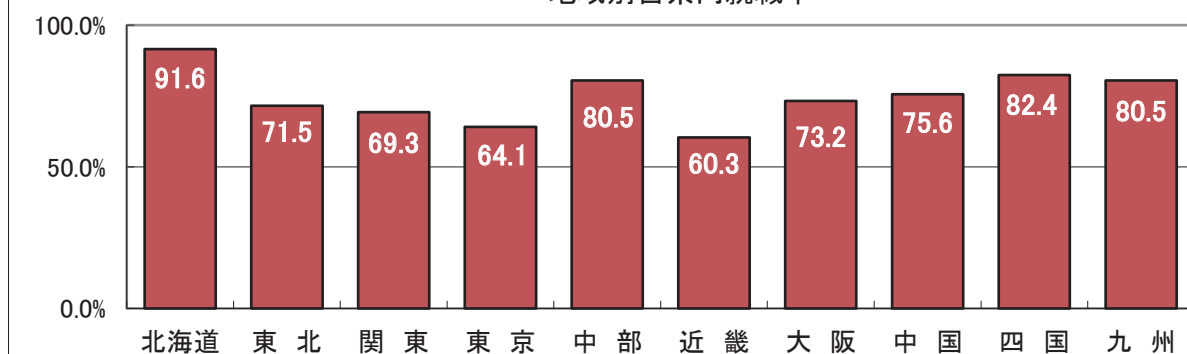
地域別就職決定者の雇用形態別内訳

	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	926	896	30	96.8%
東北	2,144	2,051	93	95.7%
関東	5,047	4,854	193	96.2%
東京	2,035	1,927	108	94.7%
中部	4,633	4,461	172	96.3%
近畿	2,306	2,168	138	94.0%
大阪	2,132	1,995	137	93.6%
中国・四国	2,400	2,217	183	92.4%
中国	1,581	1,485	96	93.9%
四国	819	732	87	89.4%
九州	3,592	3,317	275	92.3%
全国	25,215	23,886	1,329	94.7%

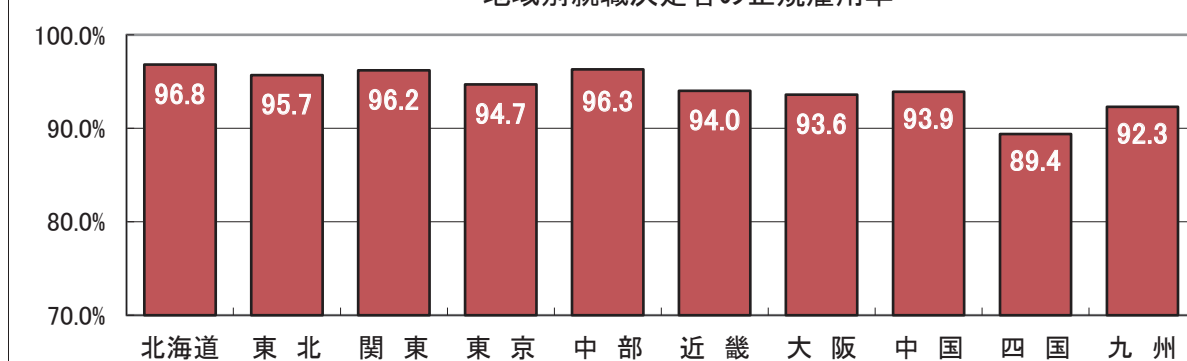
地域別の卒業者数・就職希望者数・就職決定者数



地域別自県内就職率



地域別就職決定者の正規雇用率

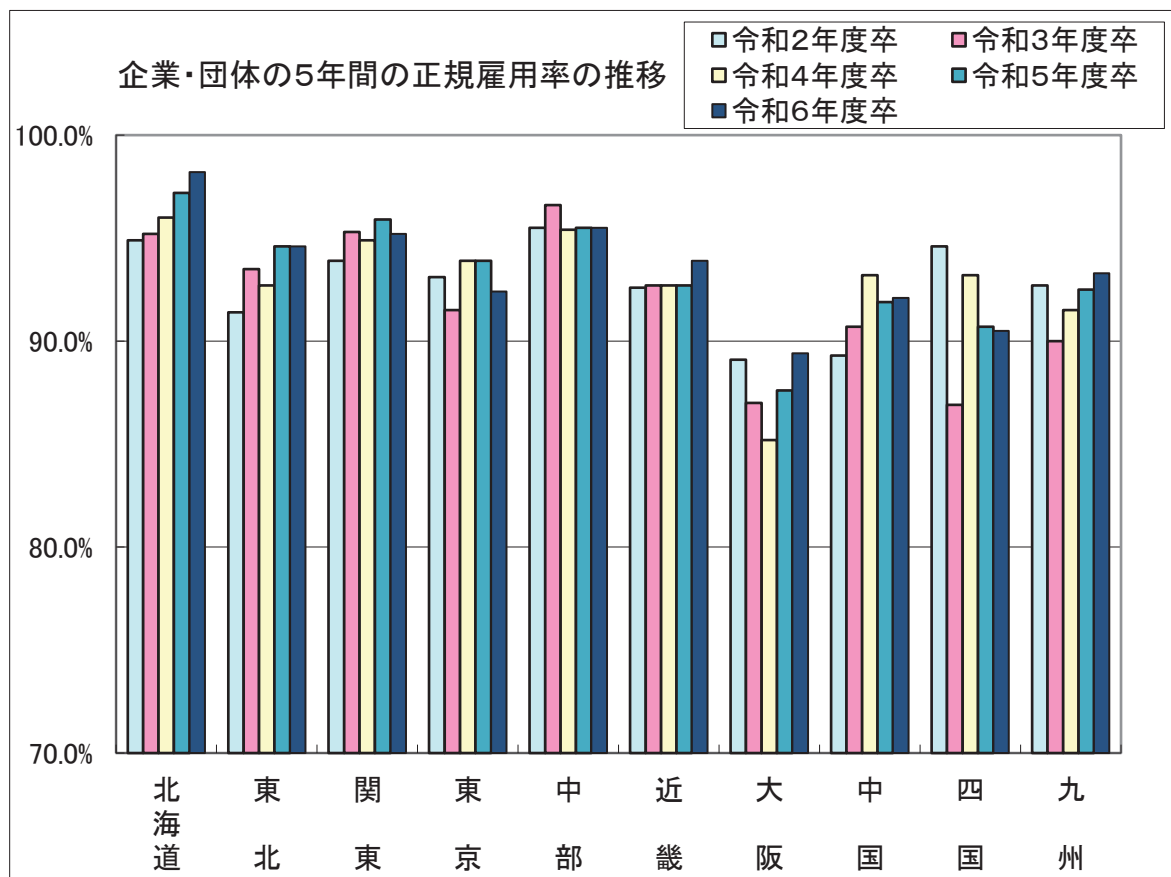


② 地域別の就職以外の進路者数

	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	226	19	12	25	52	334
東 北	54	34	20	26	114	248
関 東	305	100	51	107	304	867
東 京	387	176	65	87	224	939
中 部	152	108	51	85	230	626
近 畿	261	193	21	54	268	797
大 阪	404	22	62	104	252	844
中国・四国	101	48	28	47	135	359
九 州	315	151	62	111	311	950
全 国	2,205	851	372	646	1,890	5,964

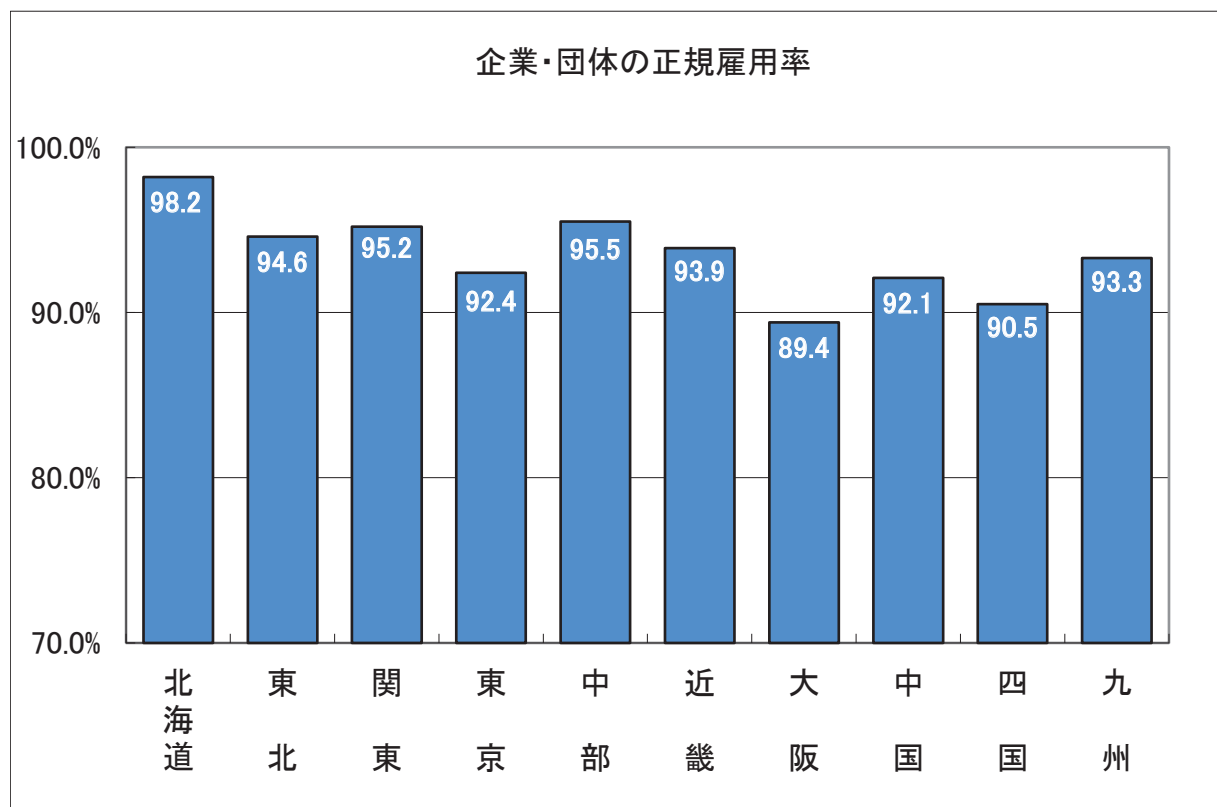
企業・団体の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道	94.9%	95.2%	96.0%	97.2%	98.2%
東北	91.4%	93.5%	92.7%	94.6%	94.6%
関東	93.9%	95.3%	94.9%	95.9%	95.2%
東京	93.1%	91.5%	93.9%	93.9%	92.4%
中部	95.5%	96.6%	95.4%	95.5%	95.5%
近畿	92.6%	92.7%	92.7%	92.7%	93.9%
大阪	89.1%	87.0%	85.2%	87.6%	89.4%
中国	89.3%	90.7%	93.2%	91.9%	92.1%
四国	94.6%	86.9%	93.2%	90.7%	90.5%
九州	92.7%	90.0%	91.5%	92.5%	93.3%
全国	93.1%	92.8%	93.1%	93.6%	93.8%



令和6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	447	439	8	98.2%
東北	609	576	33	94.6%
関東	1,684	1,604	80	95.2%
東京	1,110	1,026	84	92.4%
中部	1,679	1,603	76	95.5%
近畿	1,000	939	61	93.9%
大阪	925	827	98	89.4%
中国	582	536	46	92.1%
四国	295	267	28	90.5%
九州	1,204	1,123	81	93.3%
全国	9,535	8,940	595	93.8%



企業・団体の令和6年度の就職・採用活動において前年度(令和5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123校で、そのうち、「変化無し」と答えた学校は67校、残りの56校は何かしら変化があったとの回答であった。

主な傾向・対応策は以下の通りであった。

- ① 二極化が顕著・・・意欲的に就職活動を進める学生と、動き出せない学生に分かれる傾向が全国的にみられた。対応策として、個別支援・面談を充実して取り組むことが挙げられた。
- ② 就職活動への不安や迷い・・・中学、高校、大学と合格ありきの入試制度を経てきている学生が増加しているため、「不採用」となることを極端に恐れる学生が一定数存在している。
- ③ インターンシップの影響・・・インターンシップが就労意識向上に寄与している短大もあった。
- ④ キャリア支援の早期活用・・・インターンシップ、オープンカンパニーへの参加意欲の高まりに対応するために、早期ガイダンスの実施をしている。その影響もあって、キャリア支援を早期活用する学生も増加した。

(2) 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112校であった。そのうち「変化無し」と答えた学校は29校で残りの83校は何かしら変化があったと回答した。

主な傾向としては以下の通りである。

- ① 初任給の上昇傾向・・・変化のあった学校の中で96%の回答がみられた。特に都市部で顕著な傾向にあった。
- ② 福利厚生・休日の改善・・・年間休日の増加やワークライフバランス重視の企業が増加した。
- ③ 処遇改善の広がり・・・給与改定、手当の増加、転勤範囲の限定等、働きやすさを重視する動きがみられた。
- ④ 企業間・地域間格差・・・大手企業と地方・中小企業で処遇の差が依然として存在している傾向があった。

(3) 雇用者側の対応で改善された（よくなった）と感じた事例

- ① 給与・福利厚生向上・・・多くの地域で給与や年間休日数の増加が見られる。特に、企業が待遇改善に取り組んでいることが目立つ。例えば、北海道、関東、近畿などでは「給与が上がった」「年間休日が増えた」との記述が多く、これは企業が人材確保のために競争力を高めている証拠と言える。
- ② 学生への配慮・・・説明会の柔軟な対応（オンライン面談の導入、日程調整の対応）や内定承諾を学生のペースに合わせて待つ企業の増加（大阪）も好ましい傾向である。特に、学生のニーズや状況に合わせた柔軟な対応が増えている点は、雇用者側が学生中心の考え方にシフトしていることを示している。

(4) 雇用者側の対応に苦慮した事例

- ① 内定承諾や選考の強制・・・特に関東や大阪では、内定承諾の期限が短く、学生が就活を続けることができない「オワハラ（就活終了圧力）」などの問題が発生しています。また、早期承諾や強制的な選考圧力は、学生にとって負担になり得るので、対応が必要である。

(5) 就職採用活動の早期化と長期化について

- ① 早期化・・・多くの地域で就職活動の早期化が進んでおり、特に大手企業やサービス業では顕著に見られる。インターンシップやオープンカンパニーなど、企業が早い段階で学生との接点を持つようになり、内定の時期が早まっている。特に関東、東京、中部、九州では、前年より早期化が進んでいるようである。目標を持って職種や業種に挑戦する学生も増え、就職活動への意欲が高まっている一方で、モチベーションが下がる学生もおり、「二極化」が進んでいることが指摘される。また、インターンシップが就職活動の一部として位置づけられており、学生はより早期から参加する必要がある。これにより、企業と学生の接点が増え、選考の早期化が進む一因となっている。ただし、インターンシップの参加が学生にとって必須となる一方で、自己理解やキャリア設計が浅い段階で内定をもらうケースが増え、内定辞退のリスクも高まっていると見られる。
- ② 長期化・・・早期選考が増える一方で、内定辞退や再募集を行う企業も増えており、長期化する傾向にある。特に、学生が早期に内定をもらう一方で、モチベーションの維持や他の選択肢を求める傾向もあり、長期化の一因となっている。なお、大阪や九州では、企業が採用活動を長期にわたって継続することで、遅れた学生にもチャンスを与える対応が見られる。これにより、就職活動の遅れが学生の就職選択に与える影響を緩和している。
- ③ 短大生への影響・・・短大生にとっては、就職活動の早期化が特に大きな課題と見られる。学業との兼ね合いもあり、就活の準備が遅れることが多く、準備期間の不足や企業選びの視野の狭さが懸念されている。

企業・団体の令和6年度の就職・採用活動において前年度(令和5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〕

- 大幅な変化は見られないが、不採用となることを極端に恐れる学生が一定数存在している。その背景には、中学推薦、高校推薦、大学推薦と合格ありきの入試制度を経てきている学生が増加しているため、『倍率』が発生する試験を経験したことがないことが原因と分析している。
- 昨年同様、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。だが、具体的な希望職種・業種が定まらず、就職活動が遅れた学生もいた。
- 求人数は、前年度より増加しており、学生の進路の幅が広がってきている。
- チャレンジする企業数が激減。
- 変化は特になかったが、最後まで粘り強く頑張った。

〔東北〕

- 令和5年度に卒業生全体に対し1%存在していた「就職しない」学生が、令和6年度には4%となった。
- 世間の就活早期化の波に乗って令和6年度生も早期に動いてほぼ内定は取れて順調であった。就労意識も高く感じた。
- 身近なサービス業を希望する学生が増えた。
- 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。
- 学生の就職に対する意識は多様化が進んでいる。明確な目標を持ち、積極的に就職活動を展開する学生がいる一方で、将来に対する不安や迷いから、就職活動に踏み出せない学生も目立った。この二極化は、早期内定の獲得状況に直接的な影響を与えていることが示唆された。

〔関東〕

- 就労意欲のある学生と就職活動もできない学生の二極化になっているような状態。
- 早期に就活する学生は増えている一方、ギリギリまで動かない学生もおり、二極化している。
- 就職の意思はあるが、就職活動の動き出しが極端に遅い学生が数人みられた。
- 二極化傾向が加速した。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説に参加する意欲的な姿が見られる一方で、数社ですぐに就職先を決定してしまう学生が増えたと感じた。
- 学んだことを生かした企業を目指し、目的をもってチャレンジした学生と資格取得が見込まれず一般企業への就職活動に苦労していた学生が見受けられた。

- 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。
- 就労意識、意欲は下がっている。
- 大きな変化はないが、企業が新卒採用に積極的なこともあり、就活に前向きな学生が増えている印象である。また先生方のきめ細かいフォローやキャリアサポートとの連携なども効果が出てきている。
- 令和5年度の就職を希望しない学生数は2名で令和6年度は3名と就労意識については、あまり変化は見られなかったと思う。
- 就職活動への意識が若干低いように感じた。
- 企業の積極的な機会の拡大により、前向きである一方で、余裕を持ちすぎている学生も出てしまった。
- 働くイメージが湧かないという学生やおすすめの企業はどこですか、と聞いてくる学生が増えた。自ら調べる力が落ちている印象。対応としては、自己理解を進めるために、次の面談まで課題を与え、進捗を管理しながら進めた。また、合同企業説明会への参加を促し、気付いた点や気になった企業について面談で報告してもらった。

〔東京〕

- 依然として二極化が進んでおり、意欲的に就職活動を進める学生と、受け身の学生に分かれる傾向がより強い。
- 支援員に就職を希望する学生の減少が見られた。
- 就労意識はあるが、行動に移す意欲に関して。積極的に行動する学生と、行動に移せない学生の二極化がより激しくなったと感じる。
- 就職希望者が増えている印象なので、時間を掛けて丁寧にサポートするよう心掛けている。
- 恵まれた環境ではあるものの就労意識は低く就職活動に熱心に取り組まない学生もおり非常に苦労した。
- 学校推薦に魅力を感じない、興味を示さない学生が増えた。

〔中部〕

- 保育士を目指していたが中々内定にたどり着けず、進路変更で一般企業に就職した学生についての対応。保育士になる夢を捨てきれなかったが、学生が民間へ納得してシフトチェンジできるよう心のケアやサポートに努めた。面談、メールでのこまめな進捗確認等。
- インターンシップ参加者が増えたことで就労意識も高まった。
- インターンシップから採用試験まで積極的に進む学生が令和5年度に比べて増加した。
- 就職活動を重ねると同時に意欲が上がって活動した。
- 前年度に比べ、就職活動を自分事としてしっかり捉えることのできる学生が増加した印象がある。そのため、個別相談の時間を多く取り、一人ひとりが納得のいく活動をできるよう支援していく。
- 就職意欲はあるが、就活への一歩を踏み出せない学生が多い。講座等でフォローしている。

○就職活動に早期に取り組む学生が増える一方、活動に踏み出せない学生もあり、二極化が顕著である。

○1年生の夏休みに開催されるインターンシップ、オープンカンパニーへの参加意欲が高まっている。その対応として、夏休み前までにインターンシップ、オープンカンパニーに向けたガイダンスを実施している。

○アルバイト未経験の学生や自動車運転免許を持たない学生の就職活動において、苦戦が見られた。次年度以降の学生に対して、これらの点について周知を徹底して行う予定である。

〔近畿〕

○就職対策のためにキャリア支援センターを利用する学生が増えた。

○フリーター希望が増えた。

○全体として就職希望者は、前年より約8%増え、就労意欲は高まっている。やりたいことや目標が決まれば、意欲的に動き出す。各グループ内に意欲的な学生がいれば全体の就労意欲が高まる。しかし、しっかりと背中を押さなければ動き出さない。

○大学への編入学や専攻科進学等の内部進学希望者が増加している傾向があり、進学する周りの友人のペースに引き込まれ、就活のスタートが遅れる傾向がある。就職希望者に対しては個別面談を打診するなど、就職活動を促す支援を行っている。

○資格を有しない学生の就職活動のスタートが遅れ気味だった。

○変化は特になく、就労意識はあるものの就活を開始する時期が遅くなりがち。理由としては授業やアルバイトで忙しく、何から優先して行動すればいいのかわからない傾向にあるかと感じる。また仕事をするイメージが湧きにくい（考える時間が少ない）。

〔大阪〕

○やや向上したと思う。

○毎年感じることであるが、本学の短大生の就職意欲は低下している。大企業の一般職の求人を紹介しても受験する学生がほとんどいない状況である。

○専門を生かした就職先を目指す学生が増えた。

○教職員が卒業まで丁寧に学生個別支援を行った結果、前年度より就労意欲がアップした。

○意欲がある者、ない者の二極化が大きくなっている印象。

○前年度よりも意欲は高かったように感じる。進路としてアルバイトを選ぶ学生も目的や理由があり、働きたくないことを理由にアルバイトを選ぶことはなかった。

〔中国〕

○二極化はしたが、意識の高い学生は大学生同様のスタートが切れた。

○明確な目標を持って早くから取り組む学生が少ない。（なんとなく事務職、業界のこだわりがない等）→学内相談会を開き、低学年から就職に向けての意識付けを行っている。

○昨年度と同様に意識・意欲は高い。

〔九州〕

- 昨年と比べて就職希望者の割合がわずかに増加した。
- 卒業後の進路選択として、就職・進学を選択した学生の割合が約3%増加した。就労意識や意欲の低下を防ぎ、早期に就職活動に対する意識を形成していくために、就職意識醸成を目的としたセミナーの実施、外部機関と連携した学内就職相談会の実施、就職イベントの実施時期の早期化、編入学試験不合格者への早期の進路支援などに取り組んでいる。
- 初任給を上げた企業が多く見受けられた。
- 各自で積極的に活動する学生が少なかった。
- 就活スタートが遅い。
- 売り手市場の影響からか、就活が晩期化している。

（２）雇用形態、処遇（含・給与状況）等について

〔北海道〕

- 基本給は増加傾向にあると感じている。
- 少しだけ給与が上昇傾向にある。
- 休日日数の増加など、ワークライフバランスを重視する企業が増えた。
- 初任給の賃上げは顕著。
- 地方都市は、首都圏や大都市と比べて処遇が特別良くなるということがないのが現状だ。
- 給与改正（増）をする企業や団体が多く見られた。
- 総合職の「全国転勤あり」から「エリア内限定での異動あり」、「初任地確約」というように、転勤の範囲を狭める企業が増えた印象がある。給与については依然として右肩上がりな状況。

〔東北〕

- 初任給が高くなった事業所が増えた。
- 初任給もますますベースアップしている印象。基本給プラス諸手当で20万円代に載る企業が増えてきた。
- 給与面での改善が見られる。
- 全体的に初任給は少し上がってきた。
- 給与については関東方面が良くなっている印象がある。福利厚生も充実していると感じる。
- 多くの企業において従業員の給与水準を見直す動きが広がっている。昨今の経済情勢や人材獲得競争の高まりを背景に、基本給の引き上げや賞与の増額などを実施する企業が増加しており、従業員のモチベーション向上や定着促進への意識の高まりが窺える。一方で、業績や雇用形態によって給与改善の幅には差が見られる状況である。

〔関東〕

- 全体的に初任給は増加しているように感じるが、まだまだ、低いところも多い。
- 基本給の増額、お休みの日数増加はどの企業も努力してきている傾向である。
- 給与及び年間休日日数が増加傾向にある。
- 初任給が上昇傾向にある。
- 年間休日 120 日以上にする企業が増えた。給与のベースアップも多くの企業で見られた。
- 基本給が上昇、休日日数が増加傾向。
- 処遇は改善されている。
- 求人票を見る限り、昨年より給与合計が 20 万円を超える企業等が増えてきたと感じた。
- 待遇面について、特に給与は全体的に微増している印象である。
- 初任給の改訂を行っている企業が多くあった。
- 処遇改善手当等が増えた。
- 年間休日を増やしたり、給与（支給額）をあげる企業が増えた。
- 前年度よりも全体的に給与や福利厚生などで向上したと感じる。
- 特に給与面が向上している。
- 基本給が上昇した。
- 給与を上げる企業が増えている。
- ベースアップや年間休日が増加するところが増えた印象。
- 企業規模によって給与面での処遇改善に格差が見られる。

〔東京〕

- 大手に追随しサービス業、中小含め 1 万円程度のベースアップを行う企業が多かった。
- 基本給のベースアップが多くの企業で見られた。
- 処遇改善に取り組む企業・団体が増加している印象。
- 全体的な初任給の引き上げが顕著であった。
- 給与が上がった企業が一定数あった。
- 初任給の上昇。

〔中部〕

- 初任給が上がった。
- 給与や休日日数等の条件が良くなっている企業が増えた。
- 給与や休日を見直す事業所が増えた。
- 小売、サービス業で、年間休日を見直した企業が複数あった。
- 給与水準の引き上げや、年間休日を増やすなど、処遇や働きやすさの改善を図る企業が増えた。
- 雇用形態・処遇についてはそれぞれ改善されている。
- 初任給が引き上げられた。

- 年度途中での求人票記載事項（とりわけ給与面）の変更が散見された。
- 給与は上昇傾向にある。
- 一部企業で、年間休日が増加、給与が増額した。
- 大卒と短大卒給与を同一にする企業が出てきた。給与は大卒・短大共に 20,000 円～30,000 円の引き上げ、年間休日を 120 日以上とする企業が増加した。
- 給与、休日において待遇改善を進める企業・団体が増えている。
- 非正規雇用が減少。

〔近畿〕

- 給与等について前年よりアップしている事業所が散見される。
- 新卒採用者の基本給を増額した企業が増えた。
- 給与が若干上がり、休日数も同様に増えた。
- やや給与、休日が改善された。
- 大手企業では、わずかでも初任給を引き上げて、選択されることを意識されている印象があるが、中小企業では、その傾向は感じられなかった。
- 初任給については、前年度と比較して（年々）上がる傾向にある。
- 人材派遣会社に就職を決める学生が増加傾向にあるため、どこで勤務するのが直前ないしは 4 月以降になるケースや、希望職種の仕事にならないケースなどが見受けられる。
- 給与が高くなった。

〔大阪〕

- 初任給の向上が見られたが、固定残業代を含んでいたり、各種手当で加算されていたり、退職金制度がなかったりと、他の部分でバランスをとっているように見える企業もあった。
- 全般的に処遇改善が目立つ。
- 給与や年間休日など、前年度より多くなっているように見受けられる。
- 初任給が上がる企業が多く、年間休日を増やした企業も多かった。
- 正社員雇用を希望する学生がやや増えた。また、給与を気にする学生も増えた印象。
- 一般職の事務職の給与が上がったように感じる。16 万円台はほとんどなく、低くても 17～18 万円はあった。

〔中国〕

- 年度途中で給与改定があった（基本給 10,000 円アップ等の求人票の差替え依頼が増えた）。
- 企業においては、初任給の引き上げを行った企業が前年度より増えている。

〔四国〕

- 待遇面（給料、休日）を増やした企業が数社あった。
- 全国展開の大手企業と地方企業の格差を感じる。

〔九州〕

- 給与改定により、ベースアップがあった企業が複数件見られた。
- 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。
- 休日も増えており、給与面も良くなっているように感じる。
- 昨今の人材不足を鑑みて、基本給の底上げがなされている印象である。
- 給与を増額された企業や休日数を増やした企業があった。
- 給与がさらに上がった。
- 初任給の額が上昇したように感じる。
- 特に東京、大阪、福岡も含めて都心部でのベースアップが顕著だった。それと比較し、地方ではまだまだ実現が追い付いていない企業や施設が大半だった。
- 給与が上がっている。
- 給与が年々上がっている。
- 平均して初任給が上がっている。
- 初任給が増加する企業が多かった。
- 働き方改革により、企業のライフワークバランスが充実したこと、処遇においては給与が上がった点が変化していると感じている。

（３）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〕

- 年間休日数を増やしている。
- 福利厚生面。
- 給与が上がり、同じ年度内でも求人票が刷新されるたびに増額している企業もあった。

〔東北〕

- 初任給が高くなった事業所が増え、学生の職場選択の幅が広がった。
- 人材確保の意識が強く処遇面で改善しようとする工夫が感じられる。
- 人材が欲しいという意欲が感じられる。
- 学生の視点や状況に配慮した対応を行う企業が、昨年度と比較して増加傾向にあった。説明会や面接の日程調整、情報提供の充実、オンライン面談の導入など、学生がより参加しやすい環境づくりに取り組む企業が見受けられた。

〔関東〕

- 募集期間が経過しても都度対応してもらえるところが多くなった感じがする。
- 給与及び年間日数の増加。
- 年間休日数の増加、残業時間の低減。

- 給与（基本給）の微増。また短大生と学部生と同じ待遇とする企業も若干ではあるが、増えてきている。
- 大学内での説明会開催を希望する企業が増えた
- 十分に学生に機会が得られるようになってきた。
- 休日を増やす企業が複数あった。

〔東京〕

- 試験日程の調整や開催方法（WEB、対面）などより学生の事情に寄り添った採用を行う企業が増えた。
- 初任給が多少上がった企業がある。
- 新入社員の教育（研修）に力を入れている企業が増加した印象。
- 学生の誓約書期限の延長について、許されることが多くなった。
- 採用枠の広がり、複数回に分けた募集があり、チャンスが広がった。

〔中部〕

- ミスマッチを防ぐために面談をしっかりとされている様子があった。
- 給与・年間休日。
- 通年での採用が増えたと感じる。
- 休日が増加傾向にある。
- 説明会の回数増。
- 改善されたわけではないが、採用に苦慮する企業が増加しているため、二次産業・三次産業の募集時期が長くなり、出遅れた学生も活動選択の幅が広がっている。

〔近畿〕

- 年間休日日数を増やしている企業が増えた。
- 就職学生へ配慮（選考日程の調整等）いただける企業が増えているように感じる。

〔大阪〕

- 内定承諾を、本人の気持ちに合わせて待ってくれる企業が多くなったように思う。
- 初任給の増額、年間休日数の増加。
- オンデマンドの説明会を配信してくださる企業があり、学生が授業を休まずに説明会を視聴できた。
- 複数の内々定を所持することについて寛容になった印象。
- 各種証明書の提出期限やタイミングなど、柔軟に対応してもらえる企業が増えたことが良かった。

〔中国〕

- 難易度が下がっている印象がある。内定承諾の延期を受け入れてもらいやすくなった。
- 年間休日が増えた（110日以上が多くなった）。
新人社員の育成に力を入れる企業が増えた。（OJT・メンター制度など）
- 休日日数を増やした企業が前年度より増えている。

〔四国〕

- 自己都合での早期退職について、苦情の電話はなかった。

〔九州〕

- 休日を取得しやすくし、残業時間を見直しているように感じる。
- 求人票に年間休日日数を明示頂ける企業・団体様が増加した印象である。
- 既に採用活動が終了した年度の終盤、別途で採用活動を行って頂いた企業が多々あった。
- 奨学金返済制度を導入した会社があった。
- 採用試験が随時募集となり受験しやすくなった。また試験内容も簡素化されている。

（４）雇用者側の対応に苦慮した事例について

〔北海道〕

- 就職エージェントからの採用。
- 学内での個別説明会を希望する企業が多く、中にはゼミ担当だった先生に直接卒業生が所属企業の代表として連絡を行い、在学生を勧誘するような案件もあり、一部先生から苦情が出た。

〔東北〕

- 人材派遣という雇用形態に関する情報が学生に十分に伝わらず、理解が曖昧なまま登録に至るケースが散見された。特に、職種や雇用条件、契約期間などが複雑に設定されている場合、学生自身のキャリア形成にどのように繋がるのかイメージできず、安易に登録してしまう学生もいるようである。

〔関東〕

- 内定承諾書の提出期限の延長ができない。卒業式前の時期にアルバイトという名目で入社前に実質研修日を多く設定された。
- 就職活動を無理やり終わらせようとするオワハラ事例が確認できるだけで1件あった。

〔東京〕

- 学校を経由する求人ではほとんど見られないが、内定取得後の就職活動継続の制限を強く訴える企業もあり、学生が困惑するケースがあった。
- 内定者の集まりなどの回数が多く、学生の出席について学内で指導する（学業優先）ことがあった。
- 募集当初は「若干名」と記載があったが、採用試験段階になって募集がなくなってしまった。

〔中部〕

- 内定承諾書の早期提出を強く求められるケースがあった。
- インターンシップから早期選考の流れが多くなり、学生が選択肢を広げる前に決断を迫られる状況が増えたと感じる。特に短大生の場合は、複数の内定を得る学生が少なく、内定＝就職決定となることが多いため、そのような状況に対する懸念は一層大きい。
- 訪問企業が増えたことによる対応時間の増加。
- 公務員と民間企業を併願していた学生の内定承諾期限について、企業側からクレームがあったため、次年度以降は期限を設定し、その周知徹底を図ることとした。また、事務職で採用となった学生が製造現場に配属され、退職に繋がった事例があった。

〔近畿〕

- 特にないが、いまだに応募書類で健康診断書を求めている企業がある。対応は現時点ではできていない。

〔大阪〕

- 内定承諾期限が短く延長に応じてもらえないケースがあった。内定承諾書を提出した上で、その後も就活を続けることになり、結果、辞退するということになってしまった。

〔中国〕

- 企業側の来校者が増えた。学内での単独説明会を希望するも参加者が集まらずお断りするケースが多くあった。
- 採用までの招集回数（座談会や内定者の集い、食事会など）が増えたことで、講義を欠席する学生への対応に苦慮した。

〔四国〕

- 求人の担当者がアポなしで、同じ企業から何度も来た。

〔九州〕

- 人材サービスから営業の電話があるが、とてもしつこい場合がある。

（５）就職採用活動の早期化・長期化について

〔北海道〕

- 大手企業ほど早期化していると感じている。
- 少し早まった。
- 1年次の12月頃からオープンカンパニーなどに積極的に参加する学生がいたが、長期化はしていない。
- 早期化よりも長期化。
- インターンシップからの早期選考がより進んでいると感じる。

〔東北〕

- 一般職の求人採用活動の早期化はもはやスタンダードになった感があるが、本学卒業生の大多数は最終的に保育関係の職に進む。地元保育関係の求人採用活動は、一般職のそれに比べてもともと時期が遅い。一般職志望の学生に、少数派の故からか多数派に釣られて就活が遅い傾向があり、卒業間際まで内定がない学生が多い。個々の学生の志望を早期に把握し、一対一のサポートを心掛けたい。
- インターンシップ（オープンカンパニー）を開催する企業が増えたと感じる。また秋の内定式を境に、辞退者の増加からか、2次3次募集をする企業も増えたように思う。
- 昨年とほぼ同様であるが、早期化への対応が十分とはいえない。
- 全体的に早くなっている（早く採用したい企業が増えている）。
- 就職採用活動は早期に開始される一方で、学生個々の就職活動の開始時期、終結時期にはばらつきが見られ、結果として最終確認に時間を要する学生が一部存在する。このため、大学全体の就職実績の確定が遅れ、集計作業に影響が出ている。

〔関東〕

- 大企業は別として、短大生が就職を希望するような中小企業は早期化の影響はあまり受けていないと感じる。
- 求人票も早くから送られてきている。また学生の動きも早くなっている。
- 早期化している。
- 早期化が進んだ。前年度内定率と比較して、夏までは特に高い内定率で推移した。
- 各企業の採用活動の早期化で焦ってしまう学生が増えた。
- インターンシップに参加した学生に早期選考のエントリーの機会を与えるようになった。
- 早期化はますます進んでいるが、短大生は自分のペース（マイペース）で就活に臨む傾向がある。長期化については、二極化を感じる。早めに短期決戦で就活を終わらせる学生と、波に乗れずに長期化する学生との差が大きい。多様化ともいえるかもしれない。
- それぞれの学生の個性にあった対応が求められていると感じる。
- 4年制大学に合わせ早期化が進んだ。併設の大学と学内イベントを合わせて対応。
- 内々定が早期に出る傾向がある。また、通年採用を行う企業が増加している。

- 就職活動が早い学生は3月、4月に内定を頂いているが、遅い学生は年が明けた2月頃内定の学生もいた。令和5年度と比較すると、年明けまで決まらない学生は少なくなったと感じた。
- さらに早期化・長期化の傾向は強く感じたが、準備がしっかりなされていればその部分については特に問題ないと考える。
- 40代～50代の学生は、就職活動が長期化する傾向があった。就職活動に慎重であることや、本人の体調面などが主な理由である。
- 大手企業に関して、前年度より2週間から1か月程度活動開始時期が早まった。サービス業については、長期にわたり継続して採用案内があった。
- 一般企業は1年次秋以降の早期選考を行う企業が増えた印象。ただ内定辞退も増えたようで、業界問わず秋以降も採用活動を継続していた。

〔東京〕

- より早期化が進み、授業やテストの重複、学内就活支援カリキュラムとの相違が発生したが、早期に学生が受験する企業は絞れるので個別企業対策やガイダンスでカバーした。
- 早期化に伴い、インターンシップが実質的に就職活動の一部になっていると感じる。大学としては、基本的に3月のエントリー解禁に向けて準備を整えられるよう指導している。
- 早期化が進んだと同時に、長期化も進んだと感じる。早期内定獲得後も就職活動を継続する学生が増え、モチベーションを保つ難しさを感じている学生もいた。
- 全体的に早期化が進んでおり、短大生で就職するには入学早々から就活の準備が必要だと感じている。就職希望の学生には、できるだけ早く就活を始めるようガイダンスしている。
- 12月くらいまで、採用を行っている企業もあり、出遅れた学生にとっては良かった。早期化についても色々な企業のインターンなどがあり学生の視野を広げることに繋がった。
- 大手は早期化傾向だったが、短大生が狙う企業層に関しては前年度と同様の動きであった。
- ホテル業界の早期化と、何クールにも亘って募集があった。
- 一部企業で早期化したので、学生への啓蒙を早めに実施した。

〔中部〕

- 推測でしかないが、やや早期化・長期化は進んだと思われる。
- 早期化がさらに進んでいるが、短大生は授業優先であることを伝えている。
- インターンシップからの早期選考により、就職活動がさらに早まった。
- 就職採用時期が早期化している。
- 前年度に比べ同時期でおよそ10ポイントほど、内定率が高かったこともあり、早期化の影響はあったと感じるが、長期化していたというところまでは実感しなかった。
- 全体的に早期になっている。
- 早期に活動を始める学生が増えた。長期化による就活疲れが懸念される。
- 公務員系も含めて早くなった。

- 企業の採用スケジュールは昨年度以上に早期化しており、早期選考を実施する企業が増加している。4年制大学・短大を同じタイミングで募集する企業が大半のため、入学後間もない時期からの指導・支援が必要となっている。
- 早期化が進み、卒業年度の前年の夏休みのインターンシップ、オープンカンパニーに力を入れる企業・団体が増えている。
- 一部の学生が早期に活動をしたが、大きく変化はない。
- 公務員（保育士・幼稚園教諭）の早期実施が増加した一方で、未充足による再募集・追加募集も増加した。

〔近畿〕

- 早期化の傾向にあるが、中小企業では目立つほどでもない。
- 前年度よりも更に早期化している感触。
- 早期に活動を始める企業が増えた。それに合わせて学内に参加いただく短大採用のある企業選定を見直した。
- インターンシップからの早期選考は、増えているように感じるが、個人情報を採用選考に利用できる5日以上、専門職では2週間以上のインターンシッププログラムを実施されているかは疑問である。
- 全体的に早期化・長期化している。
- 就職採用活動（求人票出し）の早期化については、年々早まっているように感じる。ただし、長期化については、特に変化があるようには感じていない。
- 短大生の場合は、就活への意識を高める時間が少ないため、就活の早期化への対応は難しいと思われる。

〔大阪〕

- 多少の変化はあるが、大学ほどではない。
- ホテルの採用試験が、専門学校生と一緒にするため、早期化が進んでおり、短大生はまだ準備が出来ていない状況である。
- 年明けからインターンシップやオープンカンパニーが活発化され、2年生の4月頃に内定出しが多くなされた。
- 2次募集、3次募集と長期にわたり採用活動が続ける企業が多かったことは、就活のスタートが遅れた学生にとってはありがたかった。
- オープンカンパニーやインターンシップ参加者の早期採用に伴い、早期化がより進んでいると感じる。
- かなり早期化・長期化が進んでおり、学生が疲弊している印象を受ける。

〔中国〕

- 公務員採用試験も早期化している。
- 採用活動継続のお知らせが増えた。早期化もあるが、年を超えても継続募集の声がかかった（募集人数に満たない事業所有り）。
- 採用活動については、応募から内定までの期間は短期化している。

〔四国〕

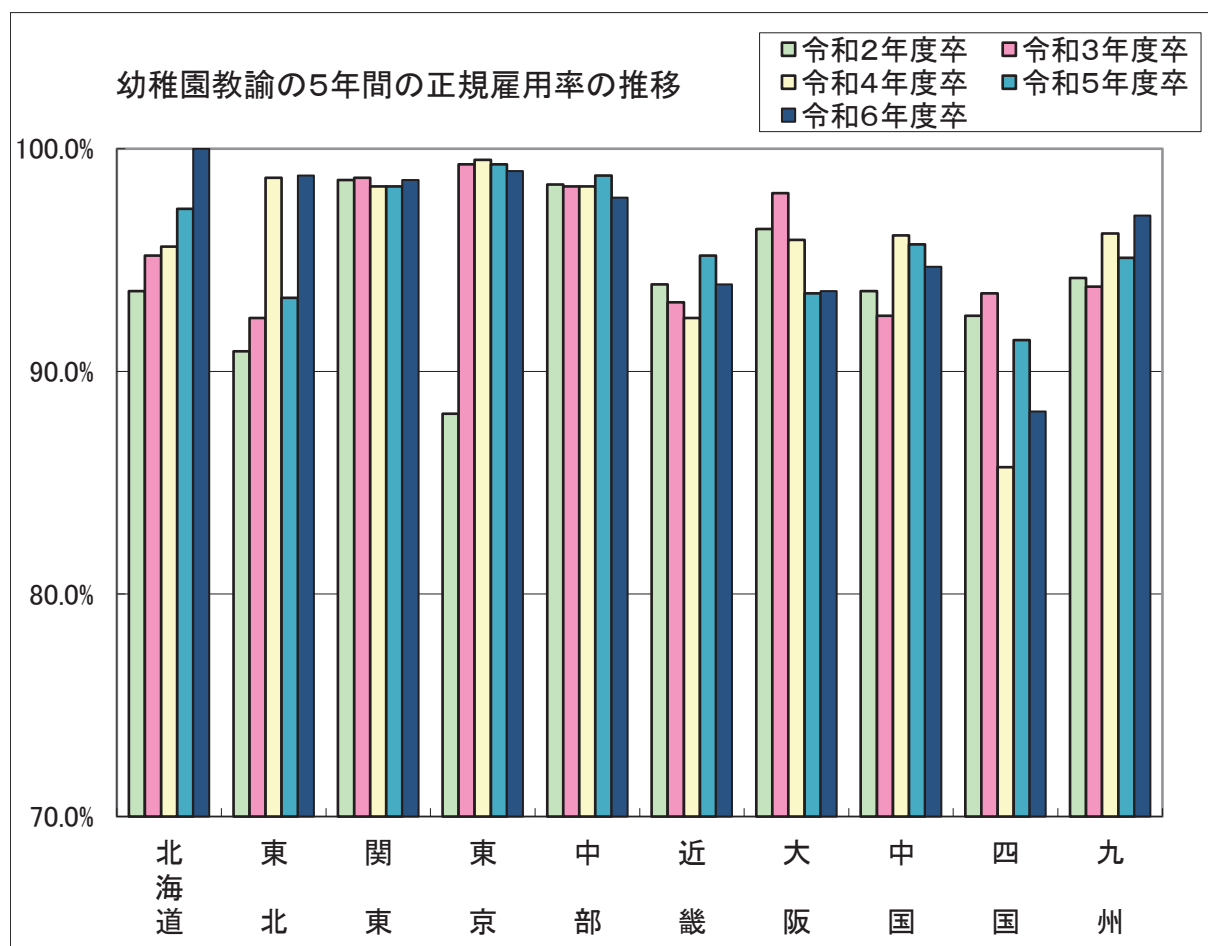
- 早期化は、4年制大学の学生であれば十分対応できるが、2年制の短大生にとっては対応に限界があり、厳しさを感じる。

〔九州〕

- 昨年と比べて早い時期に内定をもらった学生が多かった。
- 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。
- 早期化が加速していると感じている。
- 早くなる一方、年度末まで採用があり長期化を感じる。
- 早期化については、前年12月頃から既に早期選考を開始している企業もあったようだ。別途一般選考も実施されていたが、まだまだ就労意識が醸成されていない段階の学生にとっては、やはり早すぎる感が大きかったようである。反面、長期化についても多くの企業、施設が実践されており、また柔軟なご対応を頂けた印象が強くある。
- 内定承諾を長期に待っていただいて助かった。
- 年々早期化している。
- 早期選考をする企業が増えて内々定の時期が早くなっている印象がある。企業研究や自己理解が薄い中での内定により、卒業直前での内定辞退や、内定後に入社予定企業でアルバイトの勧めがあり、アルバイトをしたところ社内整備の不完全さからトラブルが生じ、結果内定辞退となり卒業後に就職活動をする事例もあった。企業から令和7年度以降早期選考が増えることや、採用のためのインターンシップを示唆する発言も多くみられた。今後ますます早期化が予定されるが、短大生にとって準備期間が短く、学生の視野を狭め、結果入社後の早期退職に繋がるのではないかと危惧している。

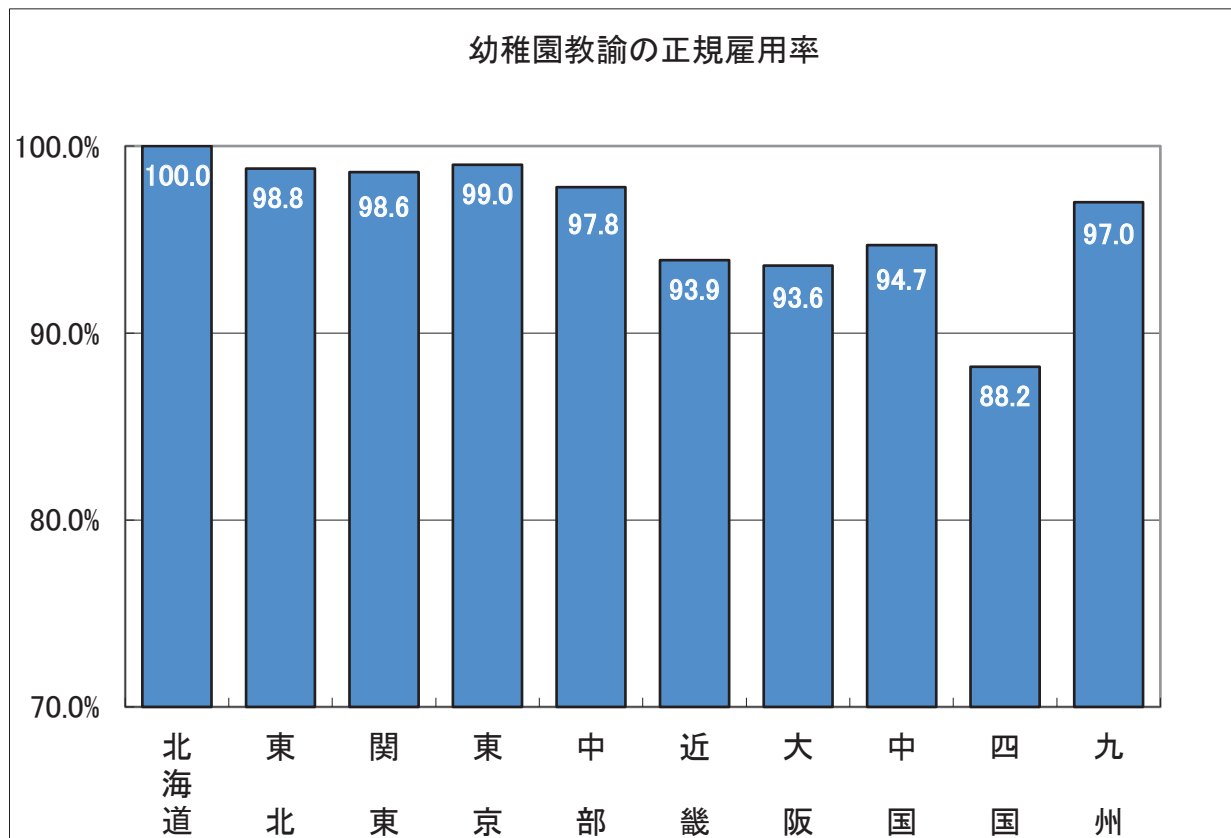
幼稚園教諭の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道	93.6%	95.2%	95.6%	97.3%	100.0%
東北	90.9%	92.4%	98.7%	93.3%	98.8%
関東	98.6%	98.7%	98.3%	98.3%	98.6%
東京	88.1%	99.3%	99.5%	99.3%	99.0%
中部	98.4%	98.3%	98.3%	98.8%	97.8%
近畿	93.9%	93.1%	92.4%	95.2%	93.9%
大阪	96.4%	98.0%	95.9%	93.5%	93.6%
中国	93.6%	92.5%	96.1%	95.7%	94.7%
四国	92.5%	93.5%	85.7%	91.4%	88.2%
九州	94.2%	93.8%	96.2%	95.1%	97.0%
全国	95.3%	96.1%	96.9%	96.7%	97.2%



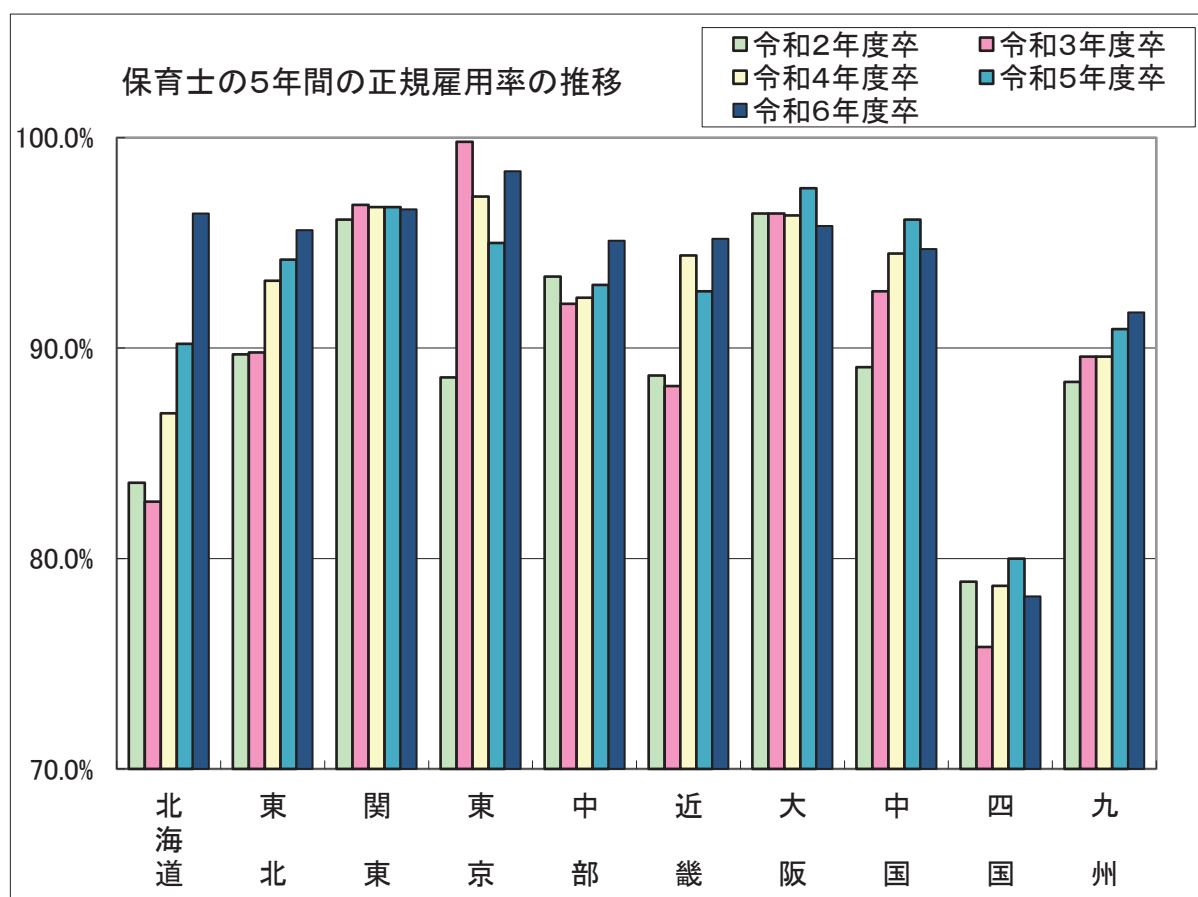
令和6年度幼稚園教諭の地域別雇用形態の状況

	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	47	47	0	100.0%
東北	81	80	1	98.8%
関東	437	431	6	98.6%
東京	103	102	1	99.0%
中部	228	223	5	97.8%
近畿	99	93	6	93.9%
大阪	78	73	5	93.6%
中国	94	89	5	94.7%
四国	34	30	4	88.2%
九州	263	255	8	97.0%
全国	1,464	1,423	41	97.2%



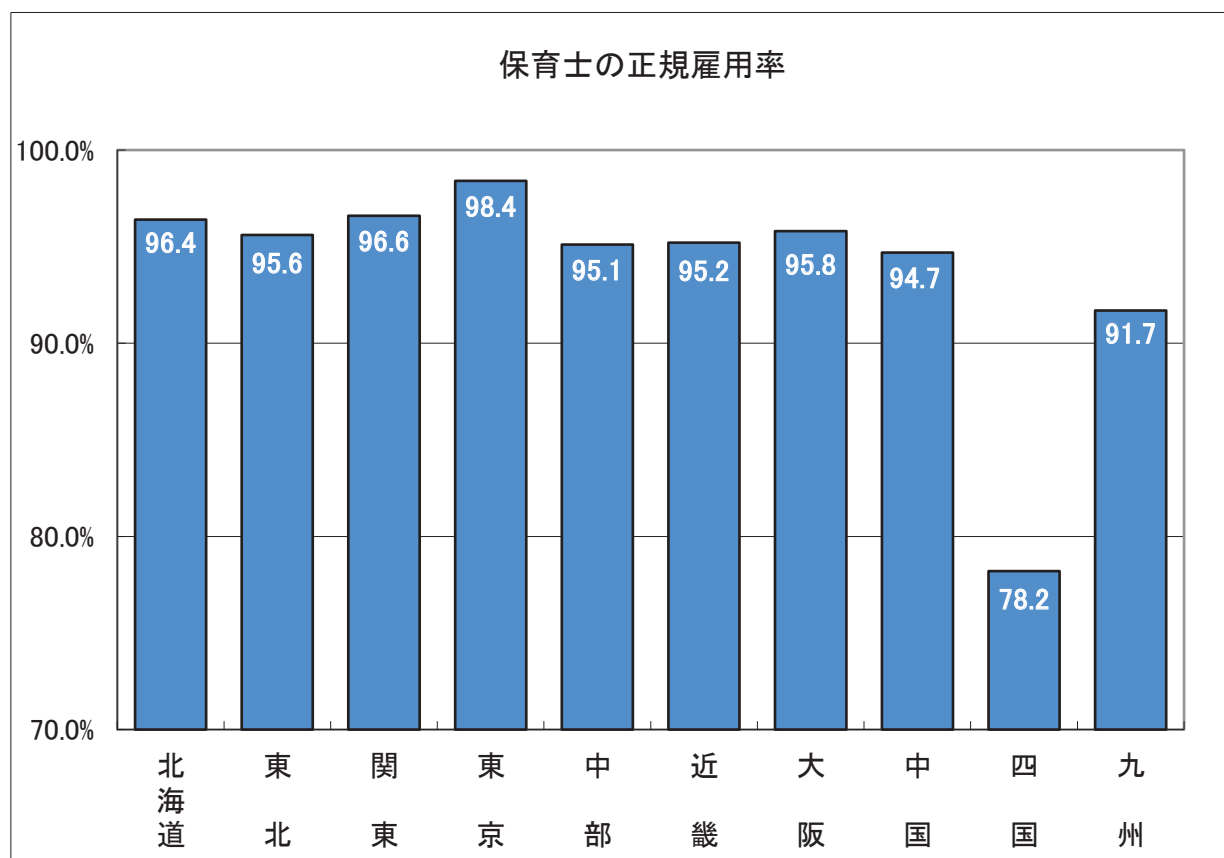
保育士の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道	83.6%	82.7%	86.9%	90.2%	96.4%
東北	89.7%	89.8%	93.2%	94.2%	95.6%
関東	96.1%	96.8%	96.7%	96.7%	96.6%
東京	88.6%	99.8%	97.2%	95.0%	98.4%
中部	93.4%	92.1%	92.4%	93.0%	95.1%
近畿	88.7%	88.2%	94.4%	92.7%	95.2%
大阪	96.4%	96.4%	96.3%	97.6%	95.8%
中国	89.1%	92.7%	94.5%	96.1%	94.7%
四国	78.9%	75.8%	78.7%	80.0%	78.2%
九州	88.4%	89.6%	89.6%	90.9%	91.7%
全国	91.3%	92.4%	93.3%	93.7%	94.5%



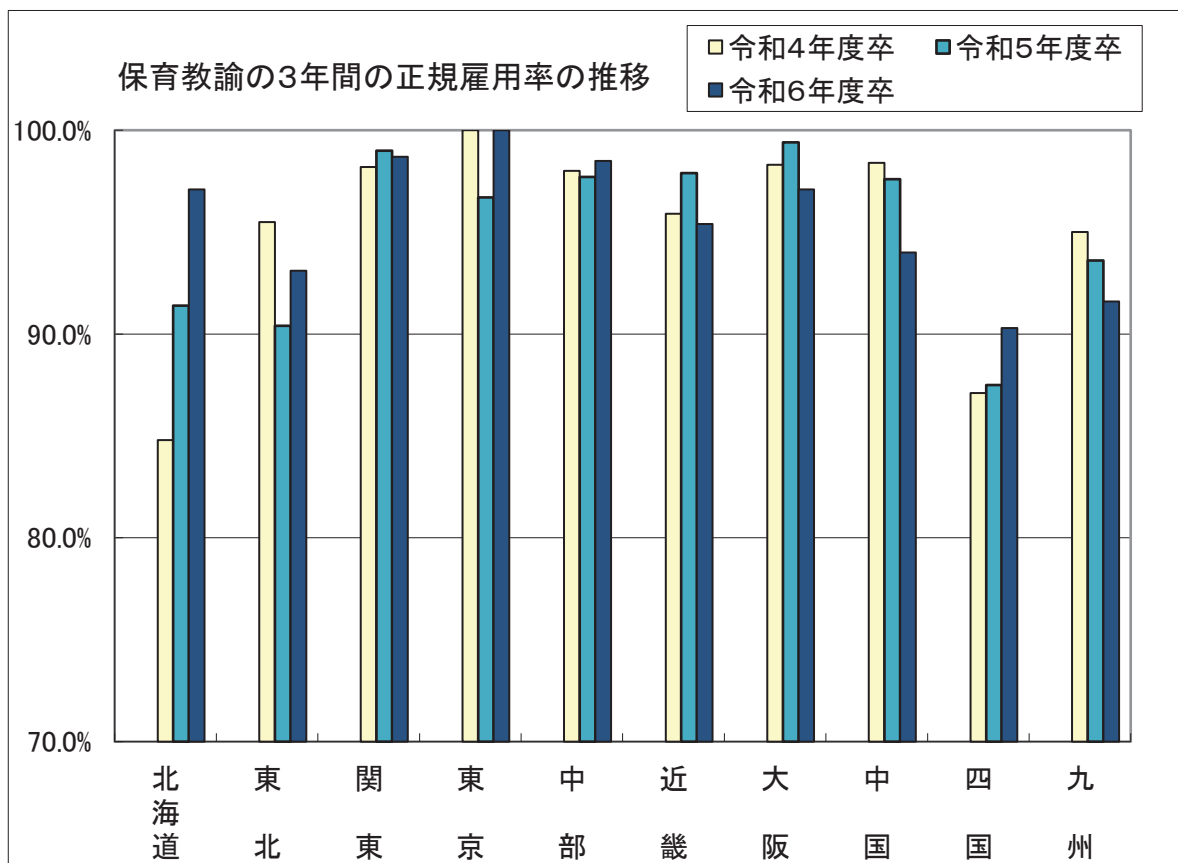
令和6年度保育士の地域別雇用形態の状況

	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	138	133	5	96.4%
東北	501	479	22	95.6%
関東	1,581	1,528	53	96.6%
東京	316	311	5	98.4%
中部	1,032	981	51	95.1%
近畿	475	452	23	95.2%
大阪	289	277	12	95.8%
中国	435	412	23	94.7%
四国	206	161	45	78.2%
九州	1,129	1,035	94	91.7%
全国	6,102	5,769	333	94.5%



保育教諭の正規雇用率の推移

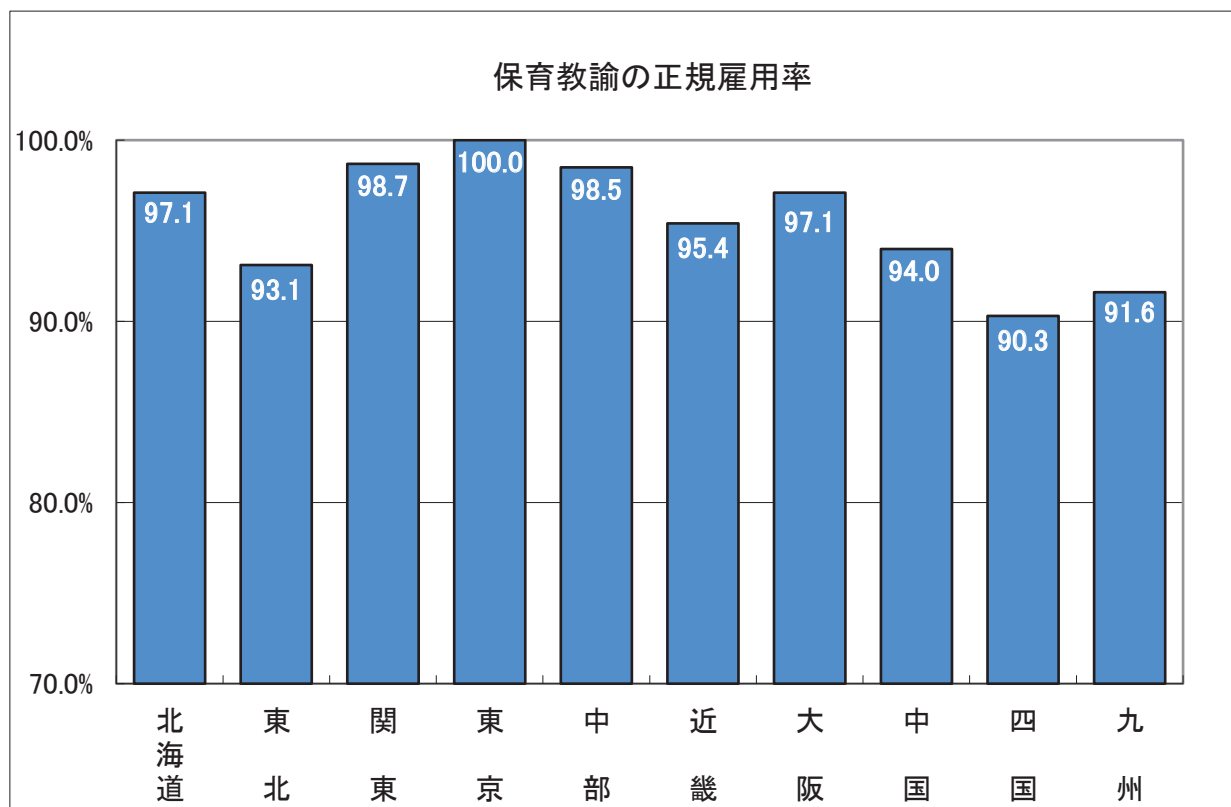
	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道			84.8%	91.4%	97.1%
東北			95.5%	90.4%	93.1%
関東			98.2%	99.0%	98.7%
東京			100.0%	96.7%	100.0%
中部			98.0%	97.7%	98.5%
近畿			95.9%	97.9%	95.4%
大阪			98.3%	99.4%	97.1%
中国			98.4%	97.6%	94.0%
四国			87.1%	87.5%	90.3%
九州			95.0%	93.6%	91.6%
全国			96.3%	96.3%	95.9%



※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6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	140	136	4	97.1%
東北	277	258	19	93.1%
関東	475	469	6	98.7%
東京	39	39	0	100.0%
中部	521	513	8	98.5%
近畿	410	391	19	95.4%
大阪	278	270	8	97.1%
中国	167	157	10	94.0%
四国	72	65	7	90.3%
九州	371	340	31	91.6%
全国	2,750	2,638	112	95.9%



幼稚園教諭・保育士・保育教諭の令和6年度の就職・採用活動において 前年度(令和5年度)と比較しての変化とその具体的事例・対応について (まとめ)

(1) 学生の就労意識、意欲について

回答校数は116校であった。前年度と比較して、就労意識や意欲に概ね大きな変化はなく、半数の短大から変化は見られないとの回答があった。

その中で、就労意識や意欲の低下を感じているという報告が約1割あった。賃金や職場環境への不安、他業種との比較による志望率の低下、実務への自信不足などの課題について、消極的に受け止める学生が一定数いることが分かる。

一方、就労意識や意欲が高まっているという回答が約2割あった。同じ課題に対して前向きに取り組む学生も多数おり、主体的な園選択をする学生についての報告があった。志望園へは見学・ボランティアなどで複数回訪れて確認する、複数園を比較し自分の働き方を明確にした上で選ぶ、先輩の話から現場の様子を確認したうえで応募するなど、しっかりと確認、納得した上で園を選択する傾向が強まっている。さらには、公立園での就業を目指し、公務員試験にチャレンジする学生が増えているとの報告もあった。

(2) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

回答118校のうち、6割を超える短大から雇用形態、処遇が改善されているとの回答があった。特に処遇改善による賃金アップについての報告は多く、月給の底上げに大きな進展が見られている。加えて、正規採用枠の増加、年間休日数や労働時間、休憩時間確保等の雇用環境改善、福利厚生関連情報の求人票への記述増加などの報告もあった。また、多様な雇用形態についても報告があり、エリア限定採用や障がい者採用、勤務時間の固定など応募者に配慮した雇用形態の募集が増え、人材不足解消に向けて働きやすい環境の整備に取り組む法人が増加している。

一方、悪化していると回答した短大は無かったが、変化はないと回答した短大が約2割あった。雇用形態や処遇に改善が見られるのは業種としては保育園が主で、幼稚園では変化がないとの報告もあった。また地域による差についての言及もあり、首都圏や都市部では改善されているが、地方では変化がないとの報告も散見された。業界全体での改善までには至っていない状況が窺えた。

(3) 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102校のうち、約3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」「処遇」「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」については、手当の充実や都市部の賃金向上などの回答があったが、少数に留まった。次の「処遇」については、雇用者側において働きやすさの向上に取り組む様子が見られ、新人育成や研修制度の充実、相談しやすい環境づくりが進められているという声があった。また、ICTの活用により働き方改革が進み、残業や持ち帰り仕事の削減、休

暇の取りやすさ、週休 2 日制の確保など、職員の負担軽減が図られていることもあり、このような改善を図っている園に学生は高い関心を示しているという意見があった。

つぎに、最も多くの回答が寄せられたのは「採用試験への対応」に関するものだった。正職員採用が主流となり、公務員試験との併願も可能という園が増えてきている傾向がみられた。就職に繋げるために実習指導が丁寧になり、試験や見学の日程対応も柔軟で、実技試験も減少しているという意見があった。また、自治体主催のバスツアーや就職セミナーなど支援も充実しているなど、採用においても改善傾向であることがわかった。

（４）雇用者側の対応に苦慮した事例について

回答のあった 102 校のうち、約 3 割が「苦慮した」と回答している。回答数の地域差はないが、求人内容や採用後の処遇などにおいて、十分な説明が行われていないという声が多数あった。雇用条件の不明確さや退職時期を指定する誓約書の提出、非正規雇用の提案、個人の SNS 規制、年間休日の不足など、採用や待遇に課題が見られるケースがあった。

コロナ禍から有料職業紹介事業者の求人を利用する学生が増加している傾向にあるが、令和 6 年度についてもトラブルが起きているという回答があった。中には、紹介された保育園について学生本人としては内定を辞退したつもりが、エージェントと園側は承諾されたと主張して一時紛糾したという事例があった。

また、入職前研修でのトラブルや、実習園からの強引な勧誘、園見学の段階で内定通知を出すなどの対応に苦労しているという事例も多くあがっていた。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短大の事例も数件あった。

（５）就職採用活動の早期化・長期化について

回答のあった 108 校のうち、約 5 割の学校が「早期化」もしくは「長期化」の傾向にあると回答している。そのうち約 7 割が「早期化」していると認識があることが分かった。特に企業系保育園や公務員採用ではインターンシップを含めた前倒しの傾向がみられた。なかには 1 年次に内定を出そうとする園もあり、学校が辞退した例もあった。こうした中でも、学生の動きが早まることがないため、実習終了までは応募を控えるよう学生に指導しているとの声があった。

「長期化」については、学生によっては出だしの遅れや求人票の受取時期により就職活動が長期化することがあるとの回答があった。募集定員に満たず継続して募集を行う園もあり、全体的に長引く傾向にあるという事例が見られた。

また、採用スケジュールが早期化・長期化しても、例年通り「変化が無い」と回答する短大が多いことが分かった。

**幼稚園教諭・保育士・保育教諭の令和6年度の就職・採用活動において
前年度(令和5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〕

- 前年度同様、多くの学生が保育関係職を希望し12月までに内定を得ていたが、就職先業種に迷い3月まで活動を続けた学生がいた。
- 求人数が上がってきている。
- 前年度と比較して、求人票を細かく確認する等、積極的に情報を集めていた。

〔東北〕

- 前年度と比較し就労意識、意欲の向上が見られた。就職活動直前期の6月に学生全員と個人面談を行ったことが良い影響を与えたと考えている。個人面談を行ったことにより学生の人柄、就職の希望について事前に把握することで、適宜働きかけができた。また、個別に学生と話したことで学生が相談しやすい雰囲気を作ることができたと考えている。
- 令和5年度に卒業生全体に対し1%存在していた「就職しない」学生が、令和6年度には4%となった。
- 専門職として求められることや待遇を含め、保育職に迷いを生じた学生が若干名いた。また、学生の就労意識には格差が広がり、公務員系を希望する学生は1年次より試験対策等取り組んでいるが、2年次の11月、12月になっても自ら動き出すことができない学生も出てきている。
- 前年度より早く就職活動に取り掛かった学生が多かった。
- 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。
- 幼稚園教諭・保育士・保育教諭の養成課程の学生において総数が減少する中で、その職業に対する熱意や就職活動への積極性に陰りが見られる傾向がある。学生一人ひとりのキャリア意識の醸成や、職業の魅力発信がより一層重要となっている。

〔関東〕

- 変化はなく、就職意識、意欲共に高い。
- 実習先を就職先として希望する傾向があった。
- 就職先を明確にしている学生が多く、進路にブレが無かった。
- 実習園への就職と就職情報サイトで情報を得て応募する割合がほぼ同数で、出身園への就職が減少しています。園見学や就職説明会等、また先輩の話を通して各園での先生方の様子を認識したうえで応募する園を考える学生が多くなっている。
- 複数の園を見学し自分の働きたい園を比較しながら見つける学生が多かった。
- 選考に進む時期が遅くなった。

- 元々幼稚園教諭、保育士を目指して入学しているので、そのまま進む学生が多いのは変わらず。
- 自分が就職をしたい園に対し、1度だけの見学で受験をするのではなく、ボランティアなど自主的な体験をさせていただき、内定に結び付けている。
- 就職セミナーへ参加する学生が前年度より増え、これまでの就職実績のなかった地域への就職につながった。
- 就職活動のピークが例年より遅かった。幼稚園や保育園業界は売り手市場のため、学生に焦る様子なく、年明けでも未内定の学生が少なくなかった。
- コロナ禍後、年々就労意識は高まっている。
- 若干、就労意識が低いように感じた。
- 就労意識、意欲についてはさほど変化はなかった。また、前年同様行動に移す時期が遅く決められない傾向が強かった。
- 専門職でありながらも、生涯の仕事という印象は前年よりも薄くなったかもしれない。
- 月平均残業や年間休日数等を意識する学生が増えた。その影響もあってか、就職者の割合は、幼稚園教諭及び保育教諭が、保育士を上回る結果となり、短大生に関しては前年度と逆転した。
- 就職支援の方法を改善し、就職活動の時期を明確にした。そのため学生が落ちついて活動を行っていたと感じられた。意欲についても昨年度より上がっている。
- 保育業界へ就職を希望する者が例年より減少した。
- 新型コロナウイルス感染症の影響はほとんどなく、前年度に比して学生の就職活動への意識や取り組みは非常に高かったと感じている。
- 就労意識はあるが、正課実習がすべて終了してから本格的な就職活動をはじめる学生がやや増えた。
- 学生の就労意識、意欲については、前年度と比較して特段の変化は見られない。

〔東京〕

- 前年度より正規での就職が多かった。進学希望者も増えたので、未決定者数の割合が少なかった。
- 1人でクラスをまとめることへの不安感から、幼稚園教諭よりも保育士を選択する学生が増加傾向にある。また、就労に対する価値観として「ワークライフバランス」を重視する学生が多く、残業や持ち帰り業務のない職場環境を希望する声が多く聞かれる。このような傾向を踏まえ、学生が安心して就労できるよう職場見学や現場の声を直接聞く機会を積極的に設けている。
- 保育所に就職を希望する学生の大幅な増加が見られた。
- 履歴書の記入～面接練習まで一対一のサポートが常に必要だが、就労意欲は高い。

〔中部〕

- 公務員を目指す学生は意欲が高いが、民間や私立を受験する学生は比較的動きがゆっくりで、受験施設決定に時間を要す傾向にある。
- 就職活動に取り組めない学生が増えた。
- 令和5年度に比べ、専門資格を取得したものの、専門職への就職をためらい、就職活動のためらう学生が増加した。
- 前年度に比べて就職活動の動きが遅かった。教員より声がけをし、就職活動を促した。
- 特に大きな変化はないが、公務員希望者が多い。
- 前年度に比べ、就職活動を自分事としてしっかり捉えることのできる学生が増加した印象がある。そのため、個別相談の時間を多く取り、一人ひとりが納得のいく活動ができるよう、支援している。
- 自分の目指す保育が実現できる園を探す就職活動を進めていた。園見学を奨励し、かつ、ライフデザインの講座を実施したことで、将来の自分をイメージしてみる学びを経て、志願先を決めるにあたり、働き方と将来の保育者像を描きながら検討する学生が増えた。
- 令和6年度は、保育関係就職希望者が100%就職できた。1年次の3月に実施する施設実習の影響を受け、児童養護施設や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にある。また、一部に、同じ園に複数人就職試験を受ける傾向がみられた。
- 引き続き公務員志望の学生が増えており、公務員試験対策講座を実施している。
- 小規模園を希望する学生が増加。

〔近畿〕

- 公立園にチャレンジする学生が増えた。
- 幼稚園教諭・保育士資格の取得を断念する学生が増えた。
- ガイダンスの出席率は高く、就労意欲の高さを感じる。就職活動は先生を頼りながらマイペースに動いている。
- 早めに就職活動がスタートし、全員がほぼ希望通りの結果を得た。
- 学生の就労意識、意欲は、前年度とあまり変わりはないように思われるが、初期の頃の動き（園見学や就職試験への実働）は前年度に比べて少し早かった。数名の学生が職種について迷いがあったため、就職活動に遅れがでたケースがあった。学内のキャリア支援と密に連携を取り、本人と面談を実施しながら支援を行った。就労意識はあるが、なかなか決めることができない学生の対応が必要だと感じた。
- 実習等で現場の厳しさを経験していく中で、不安を感じる学生が数名出てくるように思う。その都度、個別に進路相談を行い、他の選択肢も提示しながら自身でしっかり考えられるよう対応した。
- 前年度と大きな変化はなかった。概ね就職に対して意欲的な学生が多かったと思う。一方で、あまり意欲が無い、なかなか動き出せない学生も若干名いた。就職活動が始められない学生とは個別で面談し、担当教員とも情報共有して学生支援を行った。

- 採用活動の早期化の影響もあり、全体的に初動が早く、進路決定が早かった。
- 例年通り、大学への進学希望者が多い。就職する者は、昨年に比べて効率志向が若干少なくなっている。

〔大阪〕

- 前年度に比べて、他園を見学して比較する学生は少なく、実習先の園にそのまま就職する学生が多く見受けられた。実習先での経験が安心素材となり、慣れた環境で就職を決めたという学生の意識が感じられた。
- 少数派ではあるが、実習後に進路変更を考える学生がいる。
- 変化なし。ほとんどの学生が保育職に就いた。
- 前年度と比べて就職希望者は、ほぼ資格を活かした職業に就くことができた。授業やゼミ、実習などを通して教員の指導が行き届いていると思われる。

〔中国〕

- 幼稚園、保育所、こども園以外の就職希望が増えている。
- 前年度より専門職として就職する学生がわずかではあるが減少した。
- 幼保関係の職種から指導員を希望する学生が増えた（学童保育や放課後等デイサービス等の希望者増加）。
- 正規雇用にて採用された学生が、採用後の研修中から仕事内容や人間関係に不安を感じ、就職先や本人からの相談が増加している状況。受け入れ側の事業所と協力して学生の意識や意欲を育成し、その気持ちを理解し寄り添い、早期退職とならないための対応を行った。

〔四国〕

- 令和5年度に比べて、資格（保育士、幼稚園教諭、児童支援員）をとる学生が増えた。

〔九州〕

- 前年度に続き求人数はとて多い状況である。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。
- 個人差が大きいと感じる。
- 保育者の養成校ではあるが、修学中に志望を変更する学生の方が例年より多い印象である。保育者になろうとする意欲の減退が見られた。
- 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。
- 処遇等について、しっかり確認をし、他園と比較し、選択しているようだ。
- 学生のほとんどが、資格を生かした就職を考えており、今年度の就職率は100%であった（前年度98%）。

- 保育園・幼稚園のライフワークバランス、給与面の変化により、多くの園を比較するようになった。また、園見学にも積極的に参加する学生が増えた。
- 内定をいただいた後の事案であるが、3月に実施された入職前研修で、学生から内定辞退の意思表示がなされたケースが1件あった。施設責任者様へ丁寧に状況を説明し、今後の変わらぬお付き合いを頂ける旨ご理解を頂けた。また、当該本人は別の保育施設を再度受験し採用内定に至っている。

（２）雇用形態、処遇（含・給与状況）等 について

〔北海道〕

- 処遇改善手当や年間休日数を増やしている。
- 給与が上昇した。
- 前年度と比べ、初任給が約1～2万円増加し20万円を超える求人が増えた。
- 処遇については、改善されつつある。
- 給与額が上がってきている。
- 賃上げは顕著。
- 給与額の増。
- 地方都市は、少子高齢化により定員に満たないこども園等が見受けられることから、首都圏や大都市圏に比べ処遇が特に良くなるということがないのが現状である。今年の資格のある卒業生のうち、18%が東京において就職している。
- 給与面の処遇は良くなっている。
- 給与改正（増）をする企業や園が多く見られた。

〔東北〕

- 正規採用が増えている。
- 処遇にかかる前年度との比較について、個々の保育園等においては然程の変化は見られないものの、地域による格差は厳然としてあり、給与については関東方面の保育園等の方が自県内に比し数万円高額である。
- 雇用形態の詳細を記入してくださる求人が増えている印象を受けた。処遇に関しては、基本給、手当の支給額が少増額した。
- 給与面や雇用条件での改善が見られる。
- 全体的に初任給が少し上がった。
- 処遇改善手当の支給をはじめとする様々な取り組みにより、幼稚園教諭・保育士・保育教諭の経済的な環境が著しく改善された。

〔関東〕

- 全体的に初任給のアップは見られるが、まだまだ、改善してほしい就職先も多い。
- 処遇改善手当や休日の日数が増えている。
- 基本給が上昇傾向。
- 改善されている。
- 各種手当等を含め、全体的に給与等が上がっていると感じている。
- 応募者に配慮した雇用形態での採用が増えた（エリア限定、障がい者採用、勤務時間固定など）。
- 処遇改善手当等が増えた。
- 職業訓練生や社会人は、資格を活かして就職するが非正規を希望することが多い。
- 地域によって異なりはあるものの、相変わらず高待遇である印象。
- 給与が少しではあるが上がっている。
- 保育士、幼稚園教諭不足を解消するため処遇は前年より改善された。
- 給与等の改善がみられていると感じた。
- 月の給与が上昇し、処遇改善や同臨時特例事業による影響が見られた。月の給与合計が 25 万円以上となる求人が全体の 25%ほどとなり、3～4 ポイント程上昇した（参考：令和 7 年度は 27%くらい）。
- 特に変化は感じられない。給与や試験内容については、求人票が統一書式ではないため、傾向がつかみにくい。
- 保育園について、給与は上がっている。
- 株式会社立の保育園の保育士・保育教諭はベースアップや年間休日が増加するところが増えた印象。
- 比較的規模の大きい民間立施設（株式会社、社会福祉法人の保育所等）において、給与面での処遇改善が見られる。

〔東京〕

- 保育士の処遇改善がみられたが、幼稚園教諭は変化なし。
- 物価高、人件費 UP として基本給を値上げしているところがあった。正規職員での就職が多かった。
- 令和 5 年度と比較して、令和 6 年度は全体的に基本給が引き上げられる傾向が見られた。
特に、保育士・幼稚園教諭・保育教諭ともに、処遇改善や人材確保を目的とした給与の見直しが進められており、初任給の増額や手当の充実が見受けられる。
- 横ばいである。
- 種別問わず、処遇改善に取り組む法人・園が増加している印象。
- 保育士の給与が昨年度より大幅に増えている法人があった。

〔中部〕

- 初任給は上がった。
- 初任給（基本給）が全体的に高くなった。
- 給与が増える園もあり、園や地域ごとの格差が大きくなった。
- 年間休日数の見直し、基本給アップ等が複数の園であった。
- 一部改善が行われたと思われる。こども家庭庁が処遇改善として公定価格を 10.7%引き上げたことにより、雇用改善手当の支給に繋がった園もあったかと思われる。園次第なため、全てではないと思うが改善はされているかと思う。
- 年度途中での求人票記載事項（とりわけ給与面）の変更が散見された。
- 求人票において給与を増額提示する事業所が多数見受けられた。休日日数の増加が見られた（振替休日の明確化、シフト勤務の計画実行）。
- 雇用形態に大きな変化はなし。一部の園施設では、処遇について、基本給や各種手当、処遇改善費等の増額がみられた。
- 給与面の改善を進める傾向がみられる。
- 処遇が良くなった。
- 給与についてベースアップを行うところがあった。

〔近畿〕

- 株式会社や大規模の社会福祉法人では、給与等のアップが見られるが、それ以外は前年と変化なし。また、公立の場合は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。
- 給与が若干上がり、休日数も同様に増えた。
- やや改善された。
- 大きな変化は感じられないが、求人票は処遇改善として給与面だけでなく、福利厚生に関する記述が若干増えていたように思われる。
- 各園や自治体からは期間が決められた処遇改善や家賃補助の案内は積極的にあったが、基本給や昇給に関しては特に変化はなかった。
- 保育職の給与改善はさらに進んでいると思う。給与を上げて学生の取り扱いになっているように感じる。年度の途中でもさらに上乘せした求人票の差し替えが届くことがあった。
- 本年度は非正規採用の学生がいなかった。給与や福利厚生などが良くなったように思う。
- 雇用形態は変わらずほとんどが正規雇用で、給料や休みが増えてきている傾向がみられる。
- 経験者採用率が増えてきている。

〔大阪〕

- 一部の園において、給与面でわずかに上昇した傾向が見られた。大きな変化ではないが、前年度と比較して処遇改善への取り組みが一部進んでいる様子が見えた。
- 自治体の支援金を含めて、全体的に給与面での処遇改善が進んでいる。
- 給与が微増。

- 変化あり。保育園、こども園の処遇改善手当が前年より上がっている。
- 賃金や労働時間、休日などの処遇改善が進んだ。
- 給与を少し気にしている学生が増えた印象。給与が低いことを理由に保育業界を諦めることを考えた学生もいる。
- 給与額を上げたり、年間休日数を増やすなど、改善に努めておられる様子が感じられた。
- 給与額が上がっている。処遇改善、自治体の支援などが手厚い。完全週休 2 日制の導入、休憩時間の確保など働きやすい環境を整えている法人が増えた。

〔中国〕

- 保育士の給与、賞与等がアップしている。
- 基本給や処遇改善手当の見直しをする園が増えた。
- 処遇改善の手当もあって、給料は充実している。
- 初任給が若干増加。

〔九州〕

- 初任給を上げる園（特に保育園）が増えている印象がある。
- 待遇面の全面的見直し。
- 昨今の人材不足を鑑みて、特に自短大が所在する市内では基本給の底上げ及び処遇改善手当の拡充がなされている印象である。
- 給与や福利厚生等の見直しをされている園が多く見受けられた。
- 給与が見直された。
- 都市部については基本給他処遇面の変化が顕著だった。特に東京の施設などは住居費に関する処遇が手厚く、奨学金の貸与を受ける学生が多い本学学生にとっては魅力的に捉えていたのではないかと考えている。
- 少し給与状況はよくなっていると感じる。
- 自短大が所在する県および市の主催で就職セミナーが開催され、学生が参加園の状況を具体的に説明を受けたことで就職先への理解につながった。
- 給与は毎年上がっている。
- 基本給や年間休日数の上昇を謳う求人が増加した。
- 保育園・幼稚園の処遇が年々UP している点が変化しているのではないかと。
- 若干、正規募集が増えている印象がある。

（３）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〕

- 正職員採用がほとんどとなった。
- 給与面。

〔東北〕

- 処遇について、自県内にも関東方面と比肩できる水準の保育園等が、少しずつではあるが現れつつあり、学生の職場選択の幅が広がった。
- 人材確保の意識が強く処遇面で改善しようとする工夫が感じられる。
- 新人職員の育成に力を入れ、経験豊富な先輩職員による丁寧な指導やサポート体制を整えているように感じる。また安心して新しいキャリアをスタートできるよう、研修制度の充実や相談しやすい環境づくりに努めていると感じた。

〔関東〕

- 都度対応していただけることが多くなったと感じる。
- ICT 化の促進と働き方の改善を図っている園に学生は高い関心を示している。卒業生から、残業なし、持ち帰りの仕事なし、休暇が取りやすい、週末の出勤回数が少ない、園の SNS を発信する時には代替の保育士が入るので時間内に作業ができるなどと話を聞くとその園（または法人）に就職を希望するケースが見受けられる。
- 給与、残業時間の低減。
- ICT を活用し働き方改革が進み、残業や持ち帰り業務を減少させている。また、振替休日を必ず取得するよう徹底している園が増えた。
- 公務員保育士受験との併願が可能な法人が増えた。
- 相談窓口が設置されているところが多くなっていると感じた。
- 実習を積極的に受け入れる園が増え、就職に結びつけるため実習生の指導が丁寧になった。
- 十分な理解をしてくれた上での結論をいただいたと思っている。
- 募集要項や求人票の記載内容がより詳細になり、就業条件をイメージしやすい者が増えた。園や施設からの求人送付に、求人票の電子受付システム（求人受付 NAVI など）を用いたものがやや増えて、学生への情報周知の速度が改善した。

〔東京〕

- 学生の特性を理解したうえで、雇用を検討いただけるところが増えた。
- 株式会社が運営する保育所は多様な働き方（時間、日数、パート勤務など）の求人票が提示されている。また、この業界全体として残業なし・持ち帰り仕事禁止のアピールが強くなった。
- 学生に対して「様々な園や施設を見学した上で、受験を決めて欲しい」と伝えてくれる園が増加した印象。

〔中部〕

- 公務員との同時受験を認める民間施設が増えたこと。
- 自治体によってではあるが、令和 5 年度 1 次試験合格以降、2 次試験不合格となった者について令和 6 年度の 1 次試験が免除されている。
- 入社前（卒業式前の 2 月～3 月）研修の日数や研修時間が全体として均一化されてきた。概ね 10 日間程度の出勤を求められる。そのうち、半日勤務も承認されていた。
- 備品等のデジタル化や、その機材について余裕をもって配付されるところがあった。
- 持ち帰り仕事を減らす、サポートを付ける等働く人の負担を減らす働き易さの改善に取り組むケースが見られた。

〔近畿〕

- 大きな変化はないが、全体的に試験日程や事前見学などの日程を柔軟に対応してくれる施設が増えた。
- 試験日程は、受験者の都合で臨機応変に対応してもらえる。別件ではあるが、受験科目に実技が少なくなっている。

〔大阪〕

- 給与以外にも、住居手当や赴任手当等が増えてきた。
- 学生の授業や実習を優先し、授業のない時に就職試験や説明会に参加できるようになった。
- 応募の検討にあたり、見学だけでなく 1 日体験をさせてもらえたり、採用試験日も柔軟に調整していただけるようになった。

〔中国〕

- 週休 2 日制の確保、残業時間の減少。新人職員の育成に力を入れる事業所が増えた。（OJT・メンター制度など）

〔四国〕

- 採用試験の内容を検討するケースがあった。

〔九州〕

- 残業時間の短縮。
- 近年の学生方が一人担任などの責任を伴う職位を忌避する傾向にあることを受け、パートタイムのサポートスタッフを配置してくれるといった配慮がなされている印象である。
- 地域ごとで施設見学のバスツアーなどを積極的に企画され、本学学生が参加しやすいような配慮も年々手厚くなってきたと感じている。
- 前年度同様に自主実習を積極的に受け入れてもらった。
- 面接前に自主実習をお願いすることが多いが、しっかり対応していただいていると感じる。

- 自短大が所在する県および市の主催で就職セミナーが開催され、学生が参加園の状況を具体的に説明を受けたことで就職先への理解につながった。
- 都市部（東京都）における賃金の向上。

（４）雇用者側の対応に苦慮した事例 について

〔北海道〕

- 学生がアルバイトをしている保育施設に求人依頼をするも、なかなか求人票が届かなかった。また応募書類を提出したあと、園長不在とのことで2～3週間処理されなかったケースがあった。

〔東北〕

- 訪問が不要。
- 就活にあたり学生が人材紹介会社（エージェント）を利用した際、紹介された保育園について学生本人としては辞退したつもりが、エージェントと先方は承諾されたと主張して一時紛糾した。学生を呼び出して態度を鮮明にするよう指導、本人が再度辞退し事態は収束した。
- 実習期間中に試験なしで内定を提示された園があった。またその際、待遇に関しての書面に雇用身分の記載がなかった。
- 多くの学生が内定を得た後も、各園から短大の就職部への求人依頼が後を絶たず、就職部が学生の意向や内定状況を考慮し、個別に求人をお断りせざるを得ない場面が頻発した。

〔関東〕

- 園が学生に早期の決断を迫る事例があった。他の園の見学も希望していたため、辞退した。
- 見学先から見学時に履歴書の提出を求められる。
- しっかりと聞き取りができてないが、学生と入職前研修でのトラブルがあり、入職直前に内定辞退した学生の穴埋めを短大側に求めてきた園があった。辞退に至る経緯、入職後に職員を育てる環境面など不安が残った。
- 結婚退職を励行していたり、支給額を総額表示にして具体的に基本給を示さない、採用前に研修を長期にわたって実施するものの賃金や保険がないという園や施設が未だある。
- 採用人数に充足せず、実習を行った園より学生の就活状況をヒアリングされたり、スカウトされることがあった。
- 園側も人員集めに苦労しているようで、「なんとか1人・・・」というお願いの電話を頂くが、学生数も少なくほとんど期待に応えられない。
- 公立の子育て支援関連施設について民営受託が増え、仲介サイトに登録しなければならず、メール対応のみだったり、年度により受託業者が変わる可能性もあり、苦慮した。
- 幼稚園の入職前研修で未だに無給で日数が不明確な園があった。

- 即戦力が必要な現場であるため、伸びしろについて理解をいただけないケースがあった。
- 変形労働時間制に移行することを内定学生に告げておらず、トラブルになった事例があった。総合労働相談コーナーの利用を案内するなどした。次年度の体制について、複数退職に伴う大きな人員変更があることを内定者に知らせておらず、退職予定者から一方的に告げられショックを受けた事例があった。
- 給与や内定後の研修などについて説明不足を感じる。短大の授業日程が4年生大学とは異なるためか、授業日に試験日や研修があてられることが多数あった。
- 一部の幼稚園にて、3月に実施された就職前研修で賃金が発生していないことが発覚し、問い合わせを行った。

〔東京〕

- 正規採用の内定決定時に、入職前の誓約書として退職時期の指定（年度末以外不可）と損害賠償の連帯保証人記載欄がある書式の提出を求められた。学生より相談があったため、民法に違反している内容なので強制力はなく、退職に伴う損害賠償も法定で定められている通りなので、こちらにも強制力がない旨を伝えた。就職予定先に不信感が出てしまったので、本人の意思で辞退し、就活をやり直した。
- 雇用者側が現代の学生の価値観や言動を十分に理解できず、対応に苦慮するケースが見受けられた。特に、かつての学生と比較して「指示待ち」「積極性が乏しい」と捉えられることがあり、自己表現や働き方への考え方にギャップを感じる雇用者が少なくないと感じた。このようなミスマッチを解消するため、学生に対して社会人基礎力や職業人意識を育成するキャリア教育を強化するとともに、実習先や採用担当者に対しても現代の若者の特徴や育成支援のポイントについて共有し、双方の理解を深めるための努力を心がけている。
- 家族の職業について採用手続き時に聞かれたため、内定を辞退した例があった。
- 人材紹介会社を経由した内定。

〔中部〕

- 採用試験に志願する前の園長から学生への優しい態度から、内定承諾後の厳しい対応を受け、学生が怖がってしまった。
- 保育系就職斡旋業者を通じてエントリーした学生より、後に大学にも求人登録があることに気づいたという相談を受けた。そこで就職担当が、当該施設へ状況を相談したところ、「斡旋業者との関係があるため、今回は既にエントリーされていることから、金額の支払いはしなければならない。他に学校求人から申し込んでいる受験者もいるため、この件の学生の内定は難しいかもしれない」と返答があった。本来、大学としては、斡旋業者を使わず大学求人より就職活動をするよう指導している。しかし今回の件においては、後から気づいた為就職希望先に相談したところ、内定に不利になるかもしれない、という趣旨の返答を受けて苦慮したという事例があった（結果として、その学生は内定を得た）。
- 非正規雇用を学生に提案するところがあった。

〔近畿〕

- 面接時の質問として、個人的な SNS の投稿について規制するものがあつた。また就職時に必要な健康診断を実費で受けてくるよう指示があつたとの報告を学生から受けている。

〔大阪〕

- 売り手市場が続いており、十分な学生との面談等なしに採用となるケースがあつた。
- 卒業できなかった生徒の就業先へのフォロー。

〔中国〕

- まだ年間休日が 105 日に満たない事業所がある。
- 採用に関する声かけが能力によることよりも人材確保のために行われている状況が強くみられる。採用試験にも競争がなく、採用されてから能力を発揮することも難しく学校への問い合わせが増えている。
- 求人票を見ないまま内定をいただき、その後、求人票の提出をお願いしたが、なかなか見せていただけない保育施設があつた。

〔九州〕

- エージェントを通じての求人が増え、学生もサイトからの一般企業と同様に併願をし、指導する教職員が把握できないことがあつたり、安易に内定辞退をすることがあつた。
- 実習先に提出している学生の自己紹介書の携帯番号に実習先から就職勧誘の連絡があつたり、本人の就職希望がないにもかかわらず、実習先から一方的に内定通知が渡され、学生より教員側に相談があつた。
- 苦慮ということもないが県外の求人が多く該当する学生は年に 1 名くらいである。

（５）就職採用活動の早期化・長期化 について

〔北海道〕

- 学生の動き出すタイミング（実習終了後）に合わせてくれている園・施設が多い。
- 時期が早まった。
- 例年通り、実習後の活動が多く早期化はしていないが、業種選択に迷い長期化した学生がいた。
- 募集案内の時期が早まったと感じる。
- 首都圏での採用が早まっている。

〔東北〕

- 就職活動期間が長くなった。公務員も含め、早期の求人があることと、地域による求人数と時期に違い（少なく、遅い）があり求める求人を待って長期化した。

- 実習前に来られてもどうしようもない。
- 前年度との比較においてはほとんど変化なく、もともと関東は早く地元は遅い。本学の就職者は例年 90%以上が保育関係の職につき、自県内への就職は 70%を超える。そもそも地元の保育園等の求人採用活動に早期化は未だ訪れてない。
- 前年度と同様であるが、資格取得のための実習への対応に時間を割き、早期化する就職活動への対応が遅くなる傾向である。
- 多くの職種で就職活動が早期化する中、幼稚園教諭・保育士・保育教諭を目指す学生のみが施設実習後の活動開始になることが多く、周囲の学生との活動時期のずれに焦りや不安を感じる学生もいた。

〔関東〕

- 保育士に関しては、本学は実習が終わる 10 月からとしているため早期化の影響は受けていない。
- 面接らしい面接がなく、その場で内定と言われ戸惑った学生もいた。
- 早期に内定をいただくことを喜ばしいことと捉える学生と不安を募らせる学生がいる。多くの学生は 6 月の教育実習終了後から就職活動を始めますが、最終的にすべての実習を終えてから活動したいという学生も一定数おり、学生自身がミスマッチを防ぐべく、時間をかけて園の内容を理解して応募している。
- インターンシップも含めて早期化している。
- 例年通り、実習後の就職活動が多くみられる。
- ただし、企業系保育園においては早期化している。
- 就職活動の出だしが遅く、また長期化した。
- 前年度と同様に、焦って就活をしない傾向があり、1 月以降に内定した者が一割程度いた。
- 前年度と比較し早期化・長期化傾向は強まった。
- 特に公務員の採用早期化・複線化が目立つ。
- 選択肢が増える秋以降、短期集中で活動するよう心掛けた。
- 早期化傾向にある。
- 保育士、幼稚園教諭の採用に関して、比較的大規模な株式会社立・社会福祉法人立の施設と単独運営施設における採用時期の乖離が見受けられる。

〔東京〕

- 公務員採用試験も含め求人・採用試験の実施が 2～3 か月ほど早期化しているところがあった。授業や実習に影響がでてしまい、学生が焦っている印象があった。
- 1 年次に内定を出そうとした園があったため、学校から連絡を取り、辞退した例があった。
- 求人票の到着時期が早まっている。
- 自治体の公務員の募集も早期化しており、業界として早期化が進んだ印象。

〔中部〕

- 推測でしかないが、やや早期化・長期化は進んだと思われる。
- 夏期休暇が終わる時期が、令和5年度に比べ、1週間程度遅かったことが影響したせいか、就職活動を始める時期が前年度に比べて遅れた。
- 県内私立幼稚園の合同企業説明会が7月開催から5月開催に早められた。児童養護の業界における合同企業説明会が4月のGW前に実施された。この変更から、就職活動が5月開始になった。
- 市町によっては、採用試験の日程が大幅に早期化されたところがあったため、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支援している。
- 公務員試験の実施日程が早まってきているので、学生への指導も早めている。
- 早期化が進み、学生によってはのんびりしていて長期化することもあった。
- 自県内では連盟とのルールがあるため、連盟に加入していない園や会社が早期化の傾向。

〔近畿〕

- 昨年度より、約1ヶ月早まっている。
- 早期の人財確保を見込み、早期化の傾向ではあるが、学生の動きが早まることはない。
- 前年度との比較では、大きな変化は感じられないが、早期化・長期化の傾向は続いており、その期間は伸びているように思われる。
- 年度末ぎりぎりまで、専門職への就職を悩み、一般職への就職も考える学生が一定数いたが、最終的にはやはり免許や学校での学びを生かしたいとの結論になることが多かった。
- 保育フェアの早期化に伴い、学生と園が直接接触する時期が早まっている。大学に求人票が届く前に、学生がフェアで直接求人票を入手するケースが増えている。私立園の採用試験結果は以前と変わらず1週間くらいで出るため、長期化とは言えない。
- 採用活動は年々早期化している。また、募集定員に満たず、2次募集、3次募集と長期化している。
- 早期化の傾向にはなっていると思う。特に公立は試験日程を早めている。私立の企業立は3年生で内定を出すケースも見受けられる。長期化は、従来から変わらず、活動が遅い学生もおり、通年採用する園もある。

〔大阪〕

- 自治体含め、1ヶ月程度イベントや選考期間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。
- 一般企業ほどではないが、多少の早期化は認められる。
- 4年制大学のペースが早まり、短大では対応が出来ない。
- 変化あり。短大生が減少しているため、四大生に合わせた早期選考が進んでいる。就職フェアは4月、採用試験は5月からの実施が増加した。

- 前年度より採用活動の早期化が進んだ。
- やや早期化が進んでいる印象は受けるが、一般企業と比較するとそこまでではない印象。
- 合同説明会の時期が年々早くなっており、それに伴って、採用試験も早く実施される園が増えてきている印象。

〔中国〕

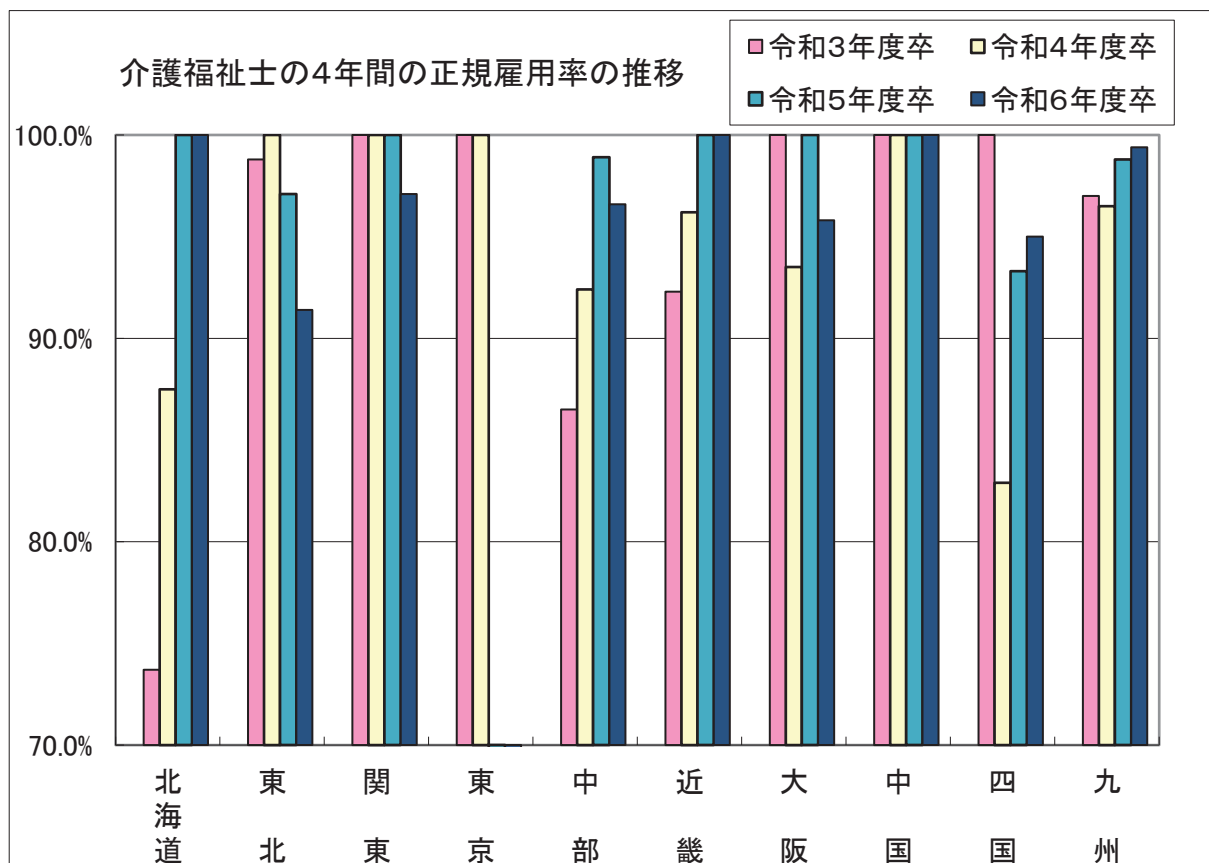
- 応募から内定までの期間は短期化している。

〔九州〕

- 早期に求人票を出されるところが増えてきた。
- 昨年よりさらに早い時期から求人は来るが、結局学生が動き出すのは全ての実習が終わった10月半ば過ぎからで、求人締め切りの延長や、定員充足次第募集終了という求人が増加した。
- 都市部の特に施設を数多く運営される法人については、3月頃から既に求人票をご提供頂いている。地方の小規模法人ではなかなか早期では次年度の人事計画も立て難いのか、6月中旬にならないと数が出てこない。しかし、年度末まで募集を継続される施設がほとんどである。
- 昨年度と比較して、求人票の募集締め切り期日が、随時としている園が増加した。
- 早期化している。

介護福祉士の正規雇用率の推移

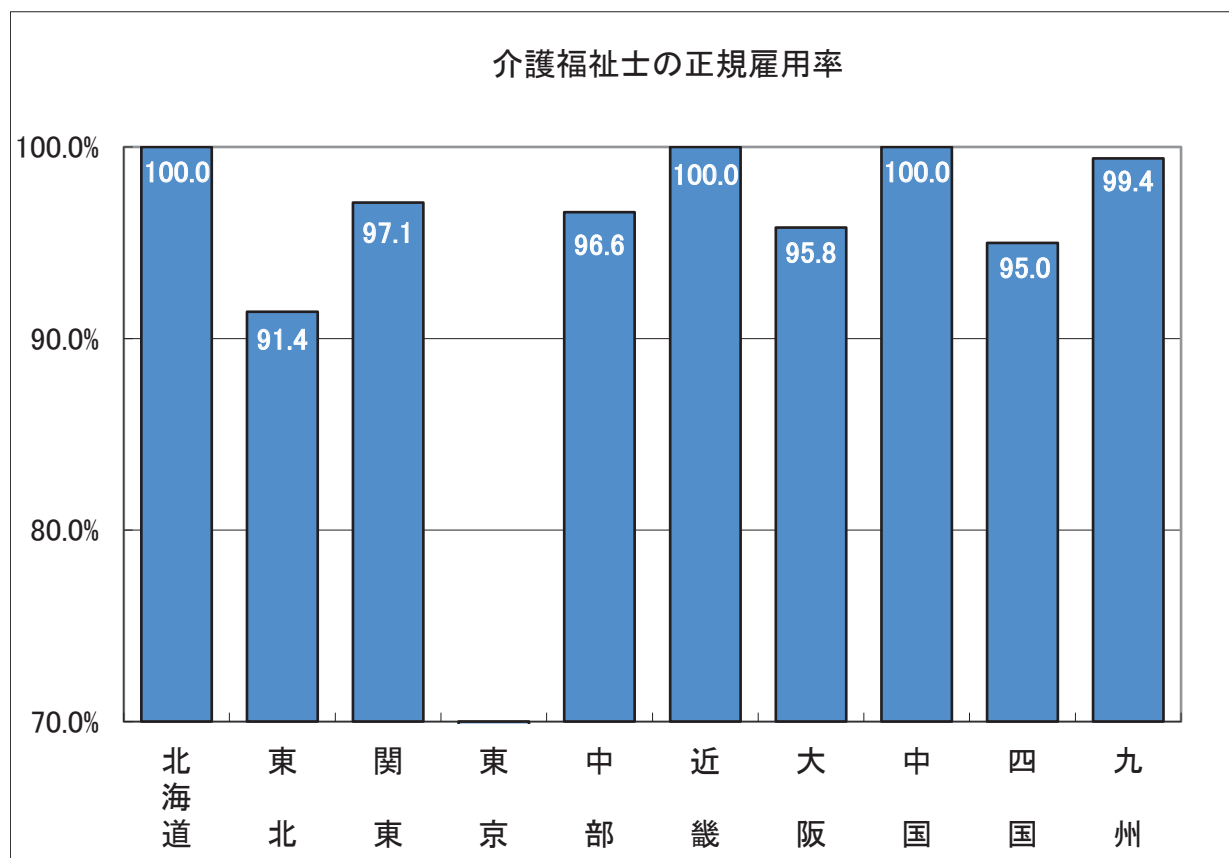
	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道		73.7%	87.5%	100.0%	100.0%
東北		98.8%	100.0%	97.1%	91.4%
関東		100.0%	100.0%	100.0%	97.1%
東京		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
中部		86.5%	92.4%	98.9%	96.6%
近畿		92.3%	96.2%	100.0%	100.0%
大阪		100.0%	93.5%	100.0%	95.8%
中国		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
四国		100.0%	82.9%	93.3%	95.0%
九州		97.0%	96.5%	98.8%	99.4%
全国	96.5%	93.8%	95.2%	98.9%	96.9%



※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6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	64	6	91.4%
関東	34	33	1	97.1%
東京	0	－	－	－
中部	175	169	6	96.6%
近畿	16	16	0	100.0%
大阪	71	68	3	95.8%
中国	16	16	0	100.0%
四国	20	19	1	95.0%
九州	163	162	1	99.4%
全国	577	559	18	96.9%



※「東京」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、令和5年度以降の学生募集を停止したことにより集計なしとなる。

介護福祉士の令和6年度の就職・採用活動について

1. まとめ

学生が数多ある求人（施設）から選ぶ売り手市場の時代が続いている。

介護職の人材不足は全国的に深刻なものがああり、担い手不足から、大半の福祉系事業所は年間通じて採用活動を行っている現状がある。福祉系事業所は『介護福祉士』の国家資格を持つ学生の採用を望んでおり、学生が実習先から就職を考える傾向にあることから、実習先に指定してほしいという要望が後を絶たない。

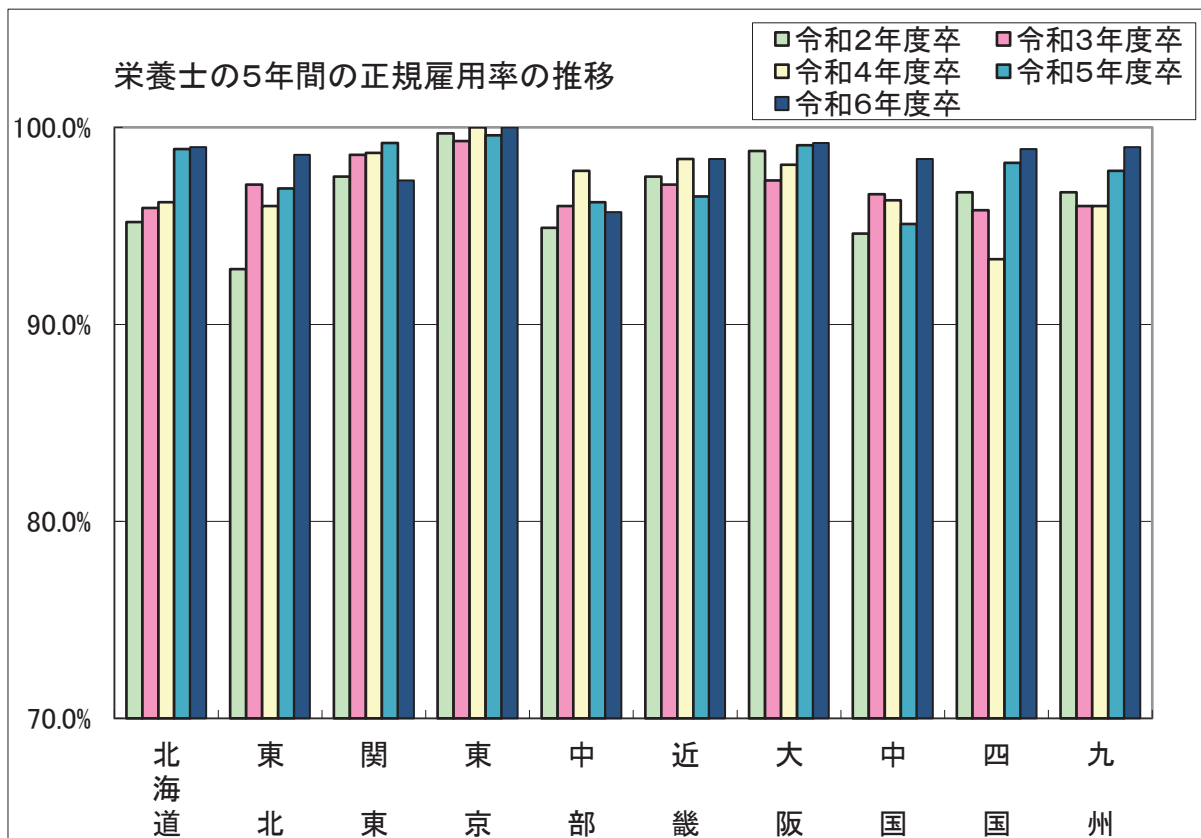
また、外国人留学生については入学時から受入施設（就職先）が決まっている学生がほとんどであり、求人票を見て就職先を検討する学生が少ないように感じられる。

2. 記述内容一覧

- 今年に限ったことではないが、学生が数多ある求人（施設）から選ぶ時代が続いている。
動き出しが冬の学生もいるが、年間通じた採用活動を行っている施設がほとんどであるため、焦りなどはなく、吟味して就職活動ができていると感じる。〔北海道〕
- 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。〔東北〕
- 実習を通じて就職先を考えている。インターンシップも大きい判断材料となっている。〔関東〕
- 持病があることを開示した後に、本採用に対し懸念を示す企業があった。〔関東〕
- キャリアガイダンスの時期を早期化。学生に早期に就職活動に取り組んでもらうことができた。〔中部〕
- 実習に行った施設に就職する学生が多い。〔近畿〕
- 今年度もいわゆる売り手市場であった。〔近畿〕
- 求人は多いが生徒のニーズと合わないケースがある。〔大阪〕
- 卒業時に就職先が決まらなかった令和6年度卒業生には、卒業間際まで内定が取れなくても、目指す職種や勤務地など自身の条件にあてはまる求人しか探さず、興味枠を広げての活動に関心を示さなかったという特徴がみられた。〔大阪〕
- 妥協で介護職、ではなく、自ら介護職を希望し就職活動を行った学生が多い印象を受けた。
〔大阪〕
- 福祉か一般企業か迷いがある。〔九州〕
- 外国人留学生が増えた。入学時から受入施設（就職先）が決まっている学生がほとんどであるが、就職活動を自らする学生が少数いて、学内での説明会を実施し採用に繋がった。
〔九州〕
- 特段印象に残った例はないが、やはり地方での介護職の人材不足は深刻なものがあるようで、年度末までお問い合わせは頂いていた。〔九州〕
- 求人が大変多いので感謝している。〔九州〕

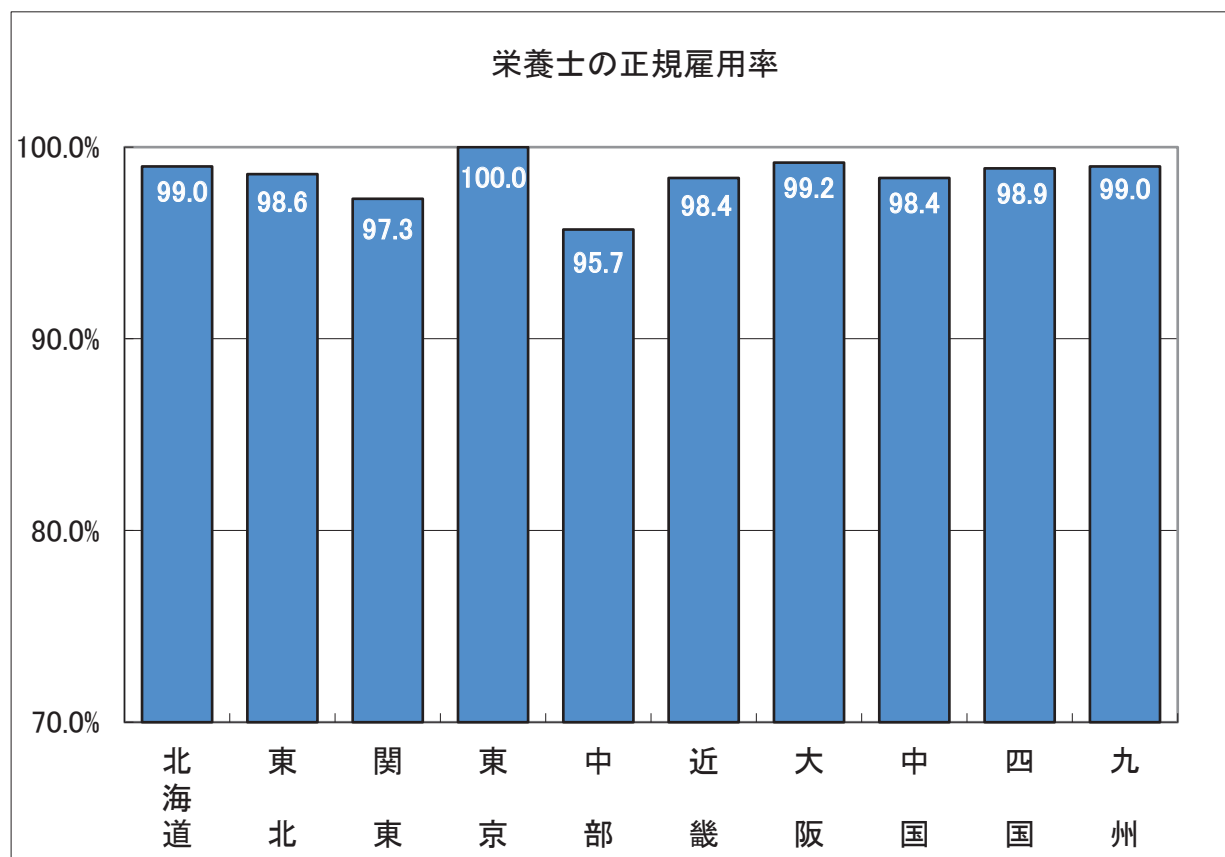
栄養士の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和2年度卒	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒
北海道	95.2%	95.9%	96.2%	98.9%	99.0%
東北	92.8%	97.1%	96.0%	96.9%	98.6%
関東	97.5%	98.6%	98.7%	99.2%	97.3%
東京	99.7%	99.3%	100.0%	99.6%	100.0%
中部	94.9%	96.0%	97.8%	96.2%	95.7%
近畿	97.5%	97.1%	98.4%	96.5%	98.4%
大阪	98.8%	97.3%	98.1%	99.1%	99.2%
中国	94.6%	96.6%	96.3%	95.1%	98.4%
四国	96.7%	95.8%	93.3%	98.2%	98.9%
九州	96.7%	96.0%	96.0%	97.8%	99.0%
全国	96.4%	97.1%	97.4%	97.7%	98.1%



令和6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	98	97	1	99.0%
東北	219	216	3	98.6%
関東	364	354	10	97.3%
東京	151	151	0	100.0%
中部	282	270	12	95.7%
近畿	125	123	2	98.4%
大阪	129	128	1	99.2%
中国	123	121	2	98.4%
四国	92	91	1	98.9%
九州	304	301	3	99.0%
全国	1,887	1,852	35	98.1%



栄養士の令和6年度の就職・採用活動について

1. まとめ

■ 学生の就職活動について

栄養士免許を取得しても、専門職を希望しない学生が増えたとの報告が複数の短大からあった。理系科目が難しく、栄養士の仕事を断念する学生が増えているのが要因ではないかとの意見があった。早期から説明会に参加し、意欲的に就活に励む学生も多い一方で、9月以降に就活する学生を含め、始まりが遅く長期化しているとの報告もある。

■ 企業の広報活動、採用活動について

多くの委託企業が学内で説明会や選考試験を行うことで、人材確保に努めていることが窺える。また、ミスマッチ防止のため、選考試験と並行しながら面談の機会を作っている。

■ 処遇、待遇について

委託企業は学卒者の給与のアップ、休日を増やす、奨学金の返還支援制度導入など、処遇改善がされている報告が複数の短大からあった。

■ 学生の就職活動支援で苦慮した事例

地元の保育施設での栄養士を希望している男子学生がいたが、そもそも男子を受け入れることが想定外で、応募ができない。

地元では男性の保育士採用をしている保育施設も少ないため、男性の着替えの設備が整っていないという、啞然とするような事例があった。

2. 記述内容一覧

〔北海道〕

- 主となる就職先は給食受託会社となるが、どの企業も似たり寄ったりであるため学生が企業を決めかねていると感じる。
- 栄養士職を希望する学生の比率は前年度とほぼ変わりなかったが、積極的に活動する学生がいるなか、いつから活動していいのか判断できない学生や面談をしても動きが遅い学生がおり、長期化となった。
- 前年度と比較して、会社説明会へ積極的に参加するなど学生の就労意欲は高かったと感じた。処遇については、年間休日数の増加、基本給を増額した給食委託会社が複数あった。入社後にミスマッチがないよう、面接試験前後で面談の機会を設定するなど、学生の不安に対し、丁寧に対応してくださる企業が増えた。委託給食会社では、極端に早期化を図る企業はないように感じている。学生の状況に合わせた採用活動に協力いただいている。就職先企業との意見交換会を開催し、短大では就職に係る取り組みを報告、また各社からは新卒者への教育、短大教育への要望等を伺い、情報共有等を行うことができた。

〔東北〕

- 地元の保育施設の栄養士希望の男子学生の就職先に苦勞した。求人を出ていた複数の保育施設では、女性の保育士がほとんどで着替えのスペースがない等の理由で応募もできない状況が続いた。結果として直営の保育施設ではなく、複数の分野を手掛けている給食委託の企業様で内定をいただくことができ、保育分野に配属となった。
- 事業所側の人材確保の意識が強く、採用活動がさらに早期化している印象が強い。
- 約 7 割の学生が栄養士資格の専門性を活かした就職を実現したが、約 3 割の学生は必ずしも栄養士の道を選ばず、幅広い選択肢の中から自身のキャリアを決定した。また、栄養士を目指す学生の就職活動においては、早い段階から学内で開催された企業説明会などに積極的に参加し、情報収集を行う傾向が見られた。その結果、就職先としては給食委託会社を選択する学生が多数を占めた。

〔関東〕

- 複数の内定をもらっている学生が多かったと思われる。
- 例年に比べ、全体的に就職活動の開始が遅かった。保育園などの施設への希望者が増えた。積極的な説明会等の参加が見られた。
- 栄養士を目指す学生は例年、約 50%程度だったが令和 6 年度は栄養専攻の約 80%が栄養士として就職し大幅に増加した印象だった。
- 学内選考会を行ったことで、企業と大学の連携がとれ、内定に繋がった事例も複数あった。
- 委託給食会社の採用時期が比較的早期であるため、ともすると学生の自己理解や仕事理解が不十分なまま進路を決定してしまう事例が見受けられる。

〔東京〕

- 短大生（栄養科）については、1 年次授業が多く、なかなか就職活動の準備が出来ないことや大学生と比較すると就職活動を始める時期が少し遅めだと感じた。そのため短大生については、1 人 1 人のペースに合わせたサポートの必要性を感じた。
- 学生にとっては多くの企業を選ぶことが出来たが、その選択基準をしっかりと考えておかないといけないことが難しかった学生がいた。
- 給与面、福利厚生面で大幅な改善が見られた。

〔中部〕

- 専門職離れが気になる。資格は取得するのに、製造系に流れた。
- 年々ガイダンスの日程が早期化している。
- 栄養士免許取得予定者の中でも就活開始時期が遅い学生の対応に苦勞した。
- 栄養士の免許をとりながら、栄養士職以外の仕事も検討する学生が前年より増えた。栄養士の魅力、メリットを説明している。
- 資格は取得したが、専門職に就かない学生が令和 6 年度は数名いた。
- 就労に対する意欲が向上し、早い時期から活動を開始していた。多くの給食会社において、給与の増額、年間休日の増加がみられた。

〔近畿〕

- 学内で開催した栄養士職企業説明会から採用に繋がったケースが複数人あった。
- 栄養士の勉強をするために学科に入学したものの、自分が思っていたイメージとは違う、勉強が理系で思ったよりも難しいなどから、栄養士の仕事をすることを断念する学生が増えているように思われる。そのため業界問わず、販売職や事務職等を考える学生もいる。自己理解、企業理解を深めるための支援が必要と考える。

〔大阪〕

- 大きな変化はないが、多少の早期化が認められる。
- 各社とも選考が早期から開始された。1年生のうちから希望の業態やなりたい姿が明確な学生から内定獲得をしていく傾向にあった。
- 保育園希望の学生は自宅から通える直営の施設を希望する割合が高かった。

〔中国〕

- 昨年と同様、二極化が続いている状況。
- 就職活動の最初の一步を踏み出すことが難しい学生が増えてきたように感じた。
- 前年に比べ、就職活動が長期化、あるいは始動する時期が遅かった学生が多かった。直営求人にこだわって活動する学生が多かったことが要因の一つと考えられる。

〔四国〕

- 資格は取得したが、食品製造、商品開発の職種を選択した学生がいた。

〔九州〕

- 栄養士として就職を希望する学生の割合が減少し、企業・団体への就職希望者の割合が増えている印象がある。
- 就職活動には該当しないが、本学においては4年制大学（管理栄養士養成課程）への進学希望者が増加傾向にある印象である。
- 給食サービス会社への就職が少なく、直接雇用で病院、保育園への就職が多かった。
- 例年と比較し、給食受託企業を選択する学生が増加してきた印象。それらの企業による学内説明会の頻度を高めたこともそれに繋がったかと考えている。
- 大きな変化を感じた点はないが、どの業種も人手不足の影響がよく検討もなされず採用をばらまかれる傾向が続いており、真面目に取り組む学生とそうでない学生に差がなく、それに関する不満のフォローには多少苦労した。またそういう内定では離職も早く、この点も課題である。
- 前年度に比べて、就職試験を9月以降に受験する学生が多く、12月以降に内定が決まった学生が多かった。また県外就職や民間企業を希望する学生も多くなり、学外が運営する求人サイトから受験する学生も多かった。
- 奨学金返済制度の導入や、委託給食会社さんのきなみ給与を18万円ベースにしてきた。

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	133	84	49	63.2%
中 学 校 教 諭	28	13	15	46.4%
養 護 教 諭	51	4	47	7.8%
栄 養 教 諭	9	3	6	33.3%
特別支援学校教諭	8	1	7	12.5%
図 書 館 司 書	42	12	30	28.6%
看 護 師	704	703	1	99.9%
准 看 護 師	20	19	1	95.0%
臨 床 検 査 技 師	81	80	1	98.8%
理 学 療 法 士	158	158	0	100.0%
作 業 療 法 士	66	66	0	100.0%
柔 道 整 復 師	7	7	0	100.0%
視 能 訓 練 士	35	35	0	100.0%
言 語 聴 覚 士	30	30	0	100.0%
歯 科 衛 生 士	747	745	2	99.7%
歯 科 技 工 士	22	22	0	100.0%
調 理 師	69	68	1	98.6%
製 菓 衛 生 師	100	99	1	99.0%
美 容 師	89	89	0	100.0%
自 動 車 整 備 士	257	257	0	100.0%
救 急 救 命 士	33	32	1	97.0%
合 計	2,689	2,527	162	94.0%

その他の専門職の令和6年度の就職・採用活動について

1. まとめ

採用時期の早期化が進み、授業・実習・資格試験との両立に苦慮する学生が多く見られた。特に正規採用に限られる職種や、求人が特定地域に集中している職種では、一般企業との併願により就職活動が長引く傾向が見られた。一方で、ガイダンスや対策講座の前倒し実施が効果を上げたケースも報告されている。学生によって就職活動開始の時期や志望の傾向にばらつきが大きく、今後は個別対応による支援体制の一層の充実が求められる。また、待遇面を重視して就職先を選ぶ学生が増加しており、学生の意識の変化にも配慮していく必要がある。

2. 記述内容一覧

<小学校教諭>

- 採用選考の早期化・複線化により、実習時期と選考日が接近するなどした。〔関東〕
- 採用日程が早くなったことにより、担当教員間で試験対策について検討が行われた。〔九州〕

<中学校教諭>

- 各県での推薦制度に伴う学生への周知、学内選考など早期化により学校側の対応が追い付かない。〔九州〕

<栄養教諭>

- 正規職での栄養教諭は狭き門であった。〔中国〕

<図書館司書>

- 北海道内でも採用が厳しい状況の中、大都市圏の図書館司書として採用されたことは、短大での魅力につながってきていると考える。今後も、求人数や処遇は改善されると思うが、少子化によりますます厳しい状況になることが予想される。〔北海道〕
- 依然として正職員としての採用が少ない。〔北海道〕
- 正規採用が少なく、採用があったとしても会計年度等の非正規となる。そのため、なかなか資格を活かした就職に繋がらないことが多い。〔中部〕
- 正規採用は少なく、ほとんどが会計年度採用であり、また募集開始が11月頃からと遅く不安定であるので、一般企業を併願し内定承諾期限を気にしながらの活動になった。〔九州〕
- 受験者が減少傾向。〔九州〕

<看護師>

- 関東方面の病院の採用試験が年々早くなってきており、卒業見込みも出せない内から内定している学生の数が増えた。つられて、自県内の病院も採用試験が早くなってきていると感じる。〔東北〕

- 採用活動が年々早期化している傾向にある。そのため本学主催のキャリアアップガイダンスの日程も早め、学生が動きやすい環境づくりを整えた。〔中部〕
- 病院側からの訪問が増えてきた。早くから就職活動をする学生と年明けまで就職活動をしていない学生との個人差が大きい。以前に比べると病院等の面接対応がソフトになったとの学生の意見があった。就職採用活動の早期化対応とし、一昨年度から意識付けのため1年生時から就職準備講座を開講し、2年生時の夏休み前には病院の合同説明会に参加し、翌年初めには履歴書の書き方や面接対応の講座等を開催している。〔大阪〕

＜臨床検査技師＞

- あまり、退職者が多く出る職種ではないが、ちょうど入れ替えの時期にあたっているのか、多くの求人を頂いている。〔東京〕

＜歯科衛生士＞

- 歯科衛生士就職を希望する者が例年より減少した。〔関東〕
- 前年度に比べて県外へ就職した学生が増加した。〔関東〕
- 歯科衛生士学科の学生は例年より給与面を重視して活動していた。〔関東〕
- 内定辞退する学生が増加した。また、進学の設定にはなかったが、専攻科より大学院へ進学した学生がいる。〔中部〕
- 資格試験対策期間と就職活動期間のバランスについて、個人差があり対応が長期化する。〔近畿〕

＜製菓衛生師＞

- 前年度と比較して特段の変化は見られなかった。〔関東〕
- 例年になくブライダル系の企業に内定をいただいた。〔中部〕
- 受け入れ先が潤沢にある職種ではないため、このコースについては県外、九州外を志望する学生が多く、内定獲得までに時間を要する学生が多かった印象である。〔九州〕

＜美容師＞

- 早期化が進み、就活フェアなども前倒しで行われた印象を受ける。〔大阪〕

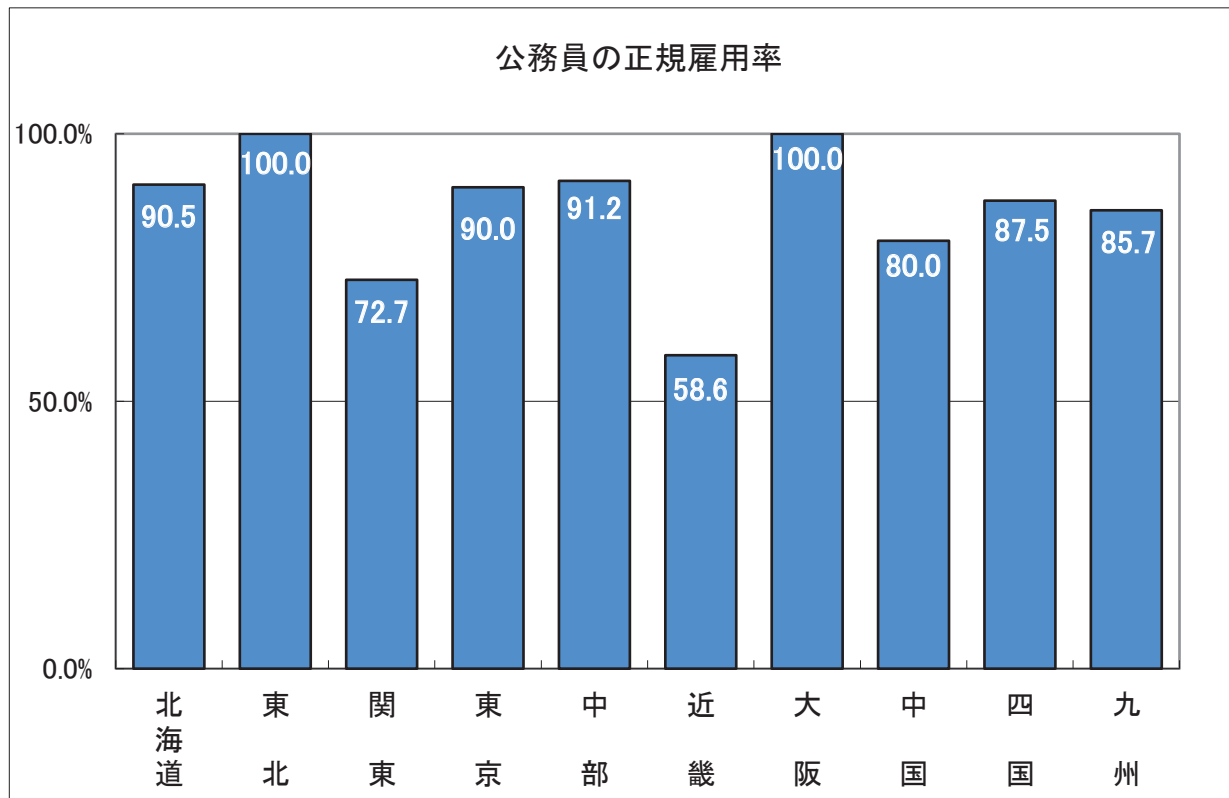
＜自動車整備士＞

- 国家資格が取れずに内定取消になってしまった学生の就職先を見つけるのが苦労した。〔中部〕

令和6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	21	19	2	90.5%
東北	39	39	0	100.0%
関東	33	24	9	72.7%
東京	10	9	1	90.0%
中部	34	31	3	91.2%
近畿	29	17	12	58.6%
大阪	6	6	0	100.0%
中国	10	8	2	80.0%
四国	8	7	1	87.5%
九州	21	18	3	85.7%
全国	211	178	33	84.4%

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6年度私立短期大学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/chousa2025/>

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6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7年5月28日（水）

回答上の注意

1. 本調査は、令和7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. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

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6年度の卒業生の就職状況について

- (1) 令和6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。

2. 就職決定者の内訳について

【専門職】

※就職先が企業もしくは公立機関が運営する施設であっても国家資格・免許を生かして就職した場合はそれぞれの専門職の回答欄に含めてご入力ください。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 保育士として**正規雇用**された人数をご入力ください。
- (4) 保育士として**非正規雇用**された人数をご入力ください。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

※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。なお、「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。

(8) 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。

(9) 栄養士として**正規雇用**された人数をご入力ください。

(10) 栄養士として**非正規雇用**された人数をご入力ください。

(11) 上記(10)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。

(12) 上記(10)までの専門職以外の**国家資格・免許(上記※)**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。

【一般・総合職】資格・免許を生かさずに就職した者について

※【専門職】の(1)～(12)で入力した就職者と重複しないようご注意ください。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 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。

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。

【企業・団体、幼稚園教諭・保育士・保育教諭】

(1) 学生の就労意識、意欲について、前年度（令和5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。

(2) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について、前年度（令和5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。

(3) 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5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。

(4) 雇用者側の対応に苦慮した事例について、前年度（令和5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。

(5) 就職採用活動の早期化・長期化について、前年度（令和5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。

【介護福祉士、栄養士、その他の専門職】

(1) 令和6年度卒業生の就職・採用活動において特に印象に残っていることなどありましたら、自由にご入力ください。（変化したことや苦労したこと、成功した取り組みなど）

就職問題委員会委員一覧

日本私立短期大学協会
(令和7年11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
〃	兵 藤 亜久理	東京家政大学短期大学部 学生支援センター キャリア支援課課長
〃	鈴 木 あ久利	目白大学短期大学部 就職支援部長 兼 課長
〃	堀 一 浩	金城大学短期大学部 キャリア支援センター・教授
〃	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
〃	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)