

令和7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8年8月

日本私立短期大学協会
学 生 支 援 委 員 会

目 次

	頁
調査の概要	1
平成8年度～令和7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7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	25
○ 幼稚園教諭の地域別雇用形態の状況	26
* 保育士の正規雇用率の推移	27
○ 保育士の地域別雇用形態の状況	28
* 保育教諭の正規雇用率の推移	29
○ 保育教諭の地域別雇用形態の状況	30
○ 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）	31
○ " (記述内容一覧)	33
* 介護福祉士の正規雇用率の推移	44
○ 介護福祉士の地域別雇用形態の状況	45
○ 介護福祉士の令和7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）	46

* 栄養士の正規雇用率の推移	49
○ 栄養士の地域別雇用形態の状況	50
○ 栄養士の令和7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）	51
* その他（国家資格・免許を必要とする）専門職の雇用形態の状況	55
○ その他の専門職の令和7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） ..	56
* 公務員の地域別雇用形態の状況	58
* 就職支援（全職種共通）に関わる設問	
○ 企業や施設等の採用担当者とのやり取りを通じて感じられる、短期大学生に対する「良い評価」について	59
○ 令和7年度の就職支援（全職種共通）について（意見のまとめ・記述内容一覧）	60
* 学生支援（全職種共通）に関わる設問	
○ 学生支援を行う中で、特に困難さを感じた事柄について	70
○ 奨学金制度に関する学生対応で、苦慮した事について	71
○ 令和7年度の学生支援（全職種共通）について（意見のまとめ・記述内容一覧）	72
付・回答の手引き（調査設問）	87
・学生支援委員会委員一覧	

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、地域別の卒業者数・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良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。

あわせて、本年度より学生生活に関わる調査も加え、今後の学生支援の充実に向けた取組に役立てたい。

2) 調査対象

日本私立短期大学協会加盟の245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240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7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8年4月24日 ～ 5月22日

5) 集計回答校数

240短大(回答率100%)

(参考)	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度
調査対象校	490	485	484	470	457
回答校数	458	460	449	447	435
回答率(%)	93.5	94.8	92.8	95.1	95.2
	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
調査対象校	442	428	405	391	376
回答校数	414	406	402	386	368
回答率(%)	93.7	95.0	99.3	98.7	97.9
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
調査対象校	366	357	350	342	336
回答校数	360	327	326	333	327
回答率(%)	98.4	91.6	93.1	97.4	97.3
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
調査対象校	331	325	320	314	309
回答校数	331	323	319	313	309
回答率(%)	100.0	99.4	99.7	99.7	100.0
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
調査対象校	305	298	296	291	286
回答校数	305	298	296	291	286
回答率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
調査対象校	281	275	268	263	240
回答校数	281	275	268	263	240
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	9	10	10	1	4	6
東 北	18	6	12	17	17	3	9	7
関 東	43	11	29	32	31	3	9	20
東 京	26	9	8	9	6	0	7	12
中 部	38	16	26	28	24	8	7	17
近 畿	21	6	12	16	16	1	4	7
大 阪	19	5	11	12	13	3	4	8
中 国	13	2	10	12	12	1	6	5
四 国	9	5	6	8	6	2	5	3
九 州	28	12	22	23	23	8	12	13

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

平成8年度～令和7年度卒業生における就職決定率の推移

当 該 年 度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度
	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	平成13年3月卒
就職決定率	90.1	89.5	85.0	82.7	86.5

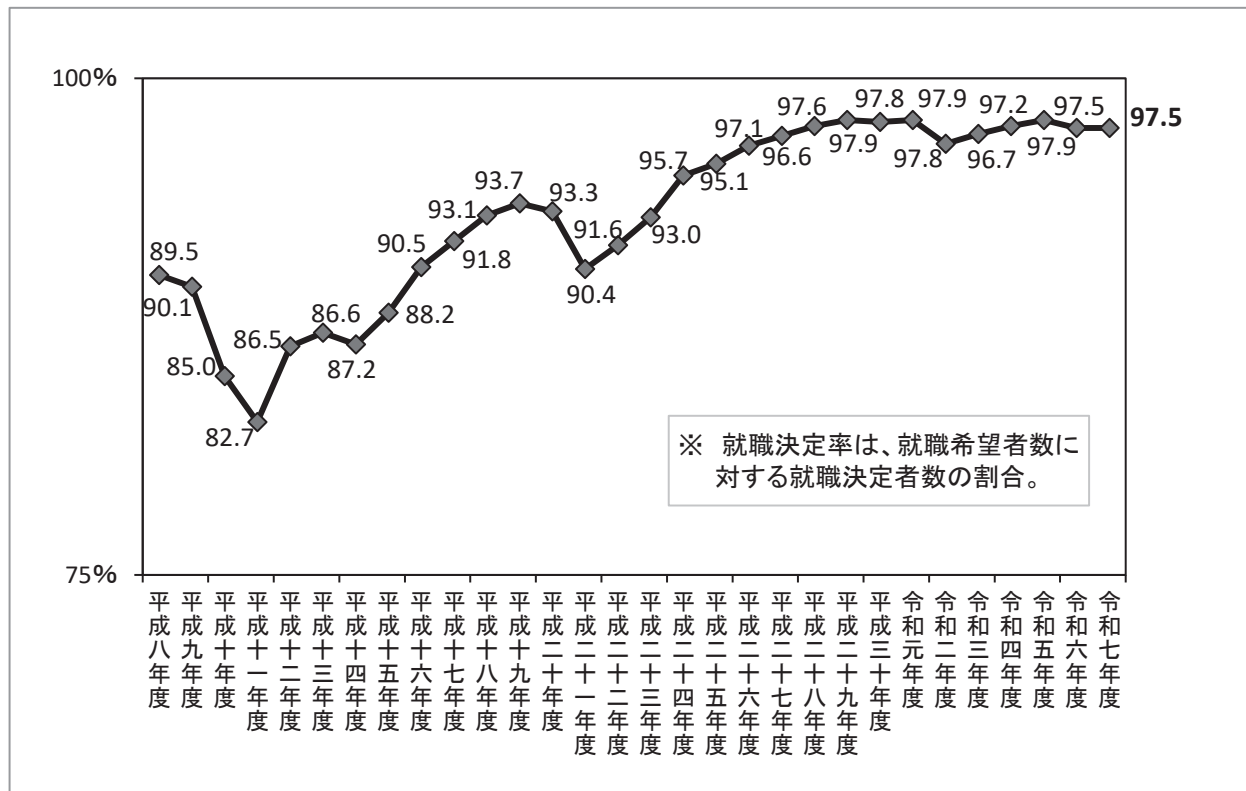
当 該 年 度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
	平成14年3月卒	平成15年3月卒	平成16年3月卒	平成17年3月卒	平成18年3月卒
就職決定率	87.2	86.6	88.2	90.5	91.8

当 該 年 度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
	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	平成23年3月卒
就職決定率	93.1	93.7	93.3	90.4	91.6

当 該 年 度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	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	平成28年3月卒
就職決定率	93.0	95.1	95.7	96.6	97.1

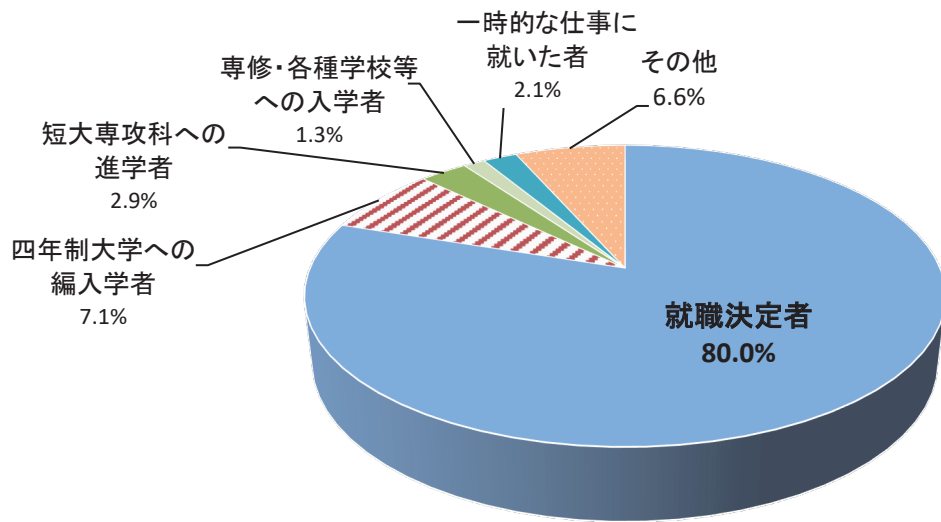
当 該 年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
	平成29年3月卒	平成30年3月卒	平成31年3月卒	令和2年3月卒	令和3年3月卒
就職決定率	97.6	97.9	97.8	97.9	96.7

当 該 年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
	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	令和8年3月卒
就職決定率	97.2	97.6	97.9	97.5	97.5



私立短期大学卒業生の進路状況

令和7年度卒

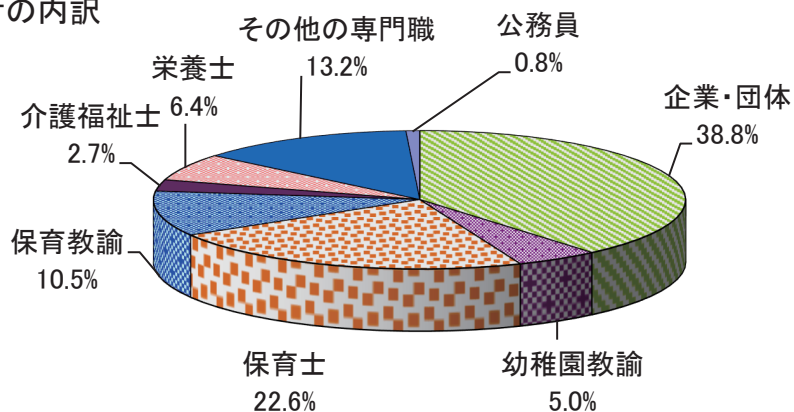


経年の割合	卒業者数	就職決定者	四年制大学への編入学者	短大専攻科への進学者	専修・各種学校等への入学者	一時的な仕事に就いた者	その他	
令和7年度	26,532	21,236	1,885	762	345	544	1,760	(人)
	(100%)	80.0	7.1	2.9	1.3	2.1	6.6	(%)
令和6年度	(100%)	80.9	7.1	2.7	1.2	2.1	6.1	
令和5年度	(100%)	80.7	6.7	2.5	1.1	2.1	6.9	
令和4年度	(100%)	79.7	7.5	2.3	1.2	2.3	6.9	
令和3年度	(100%)	77.7	8.5	2.3	1.7	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	52,476	41,940	3,281	1,448	827	1,256	3,724	(人)
	(100%)	79.9	6.3	2.8	1.6	2.4	7.1	(%)

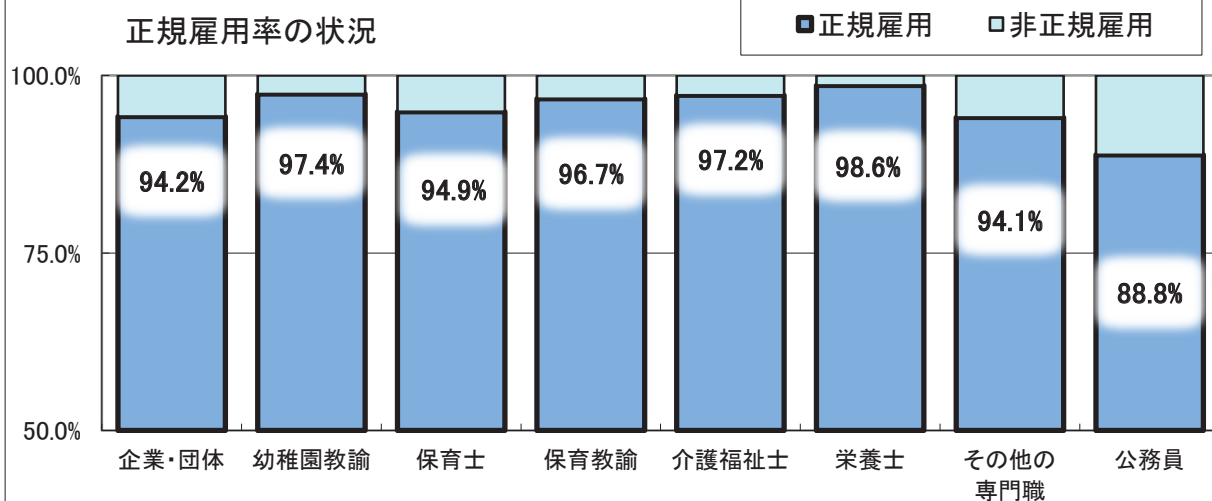
私立短期大学卒業生における就職決定者の状況

	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	8,245	7,767	478	94.2%
幼稚園教諭	1,066	1,038	28	97.4%
保育士	4,796	4,550	246	94.9%
保育教諭	2,233	2,159	74	96.7%
介護福祉士	567	551	16	97.2%
栄養士	1,350	1,331	19	98.6%
その他の専門職	2,801	2,636	165	94.1%
公務員	178	158	20	88.8%
合 計	21,236	20,190	1,046	95.1%

就職決定者の内訳

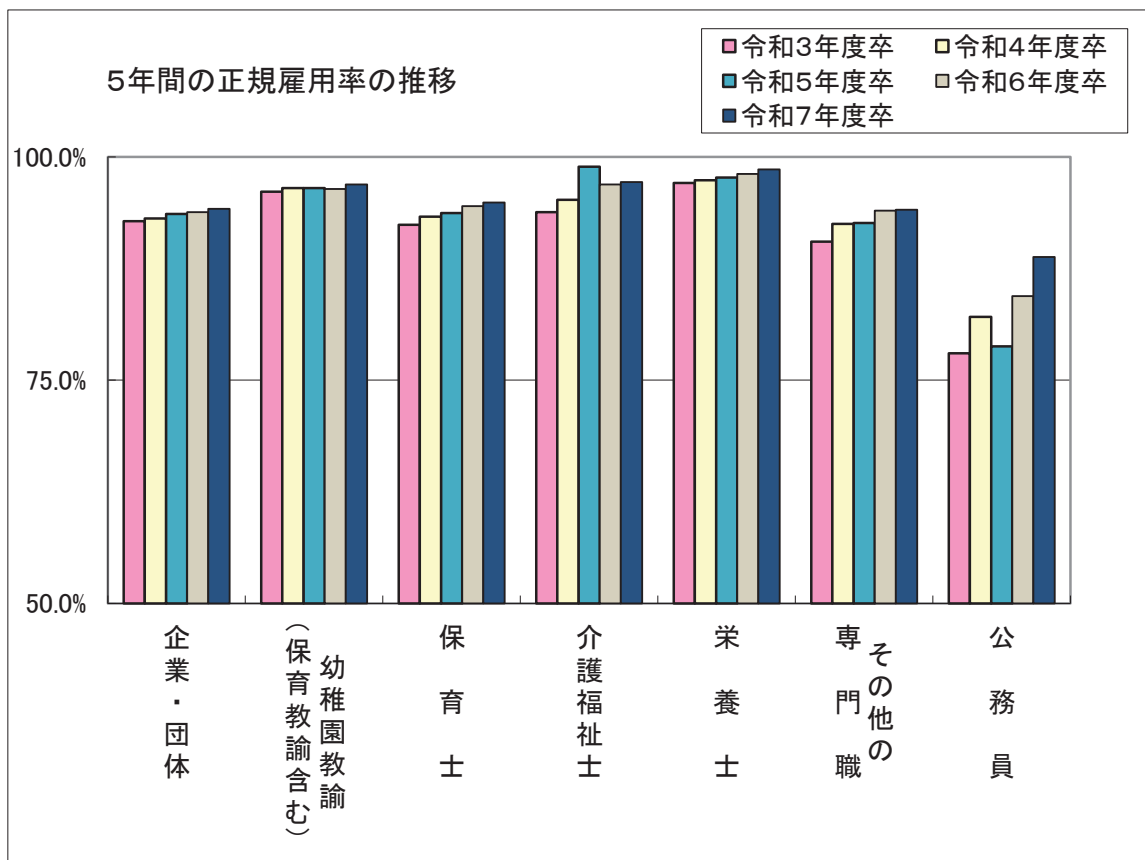


正規雇用率の状況



正規雇用率の推移

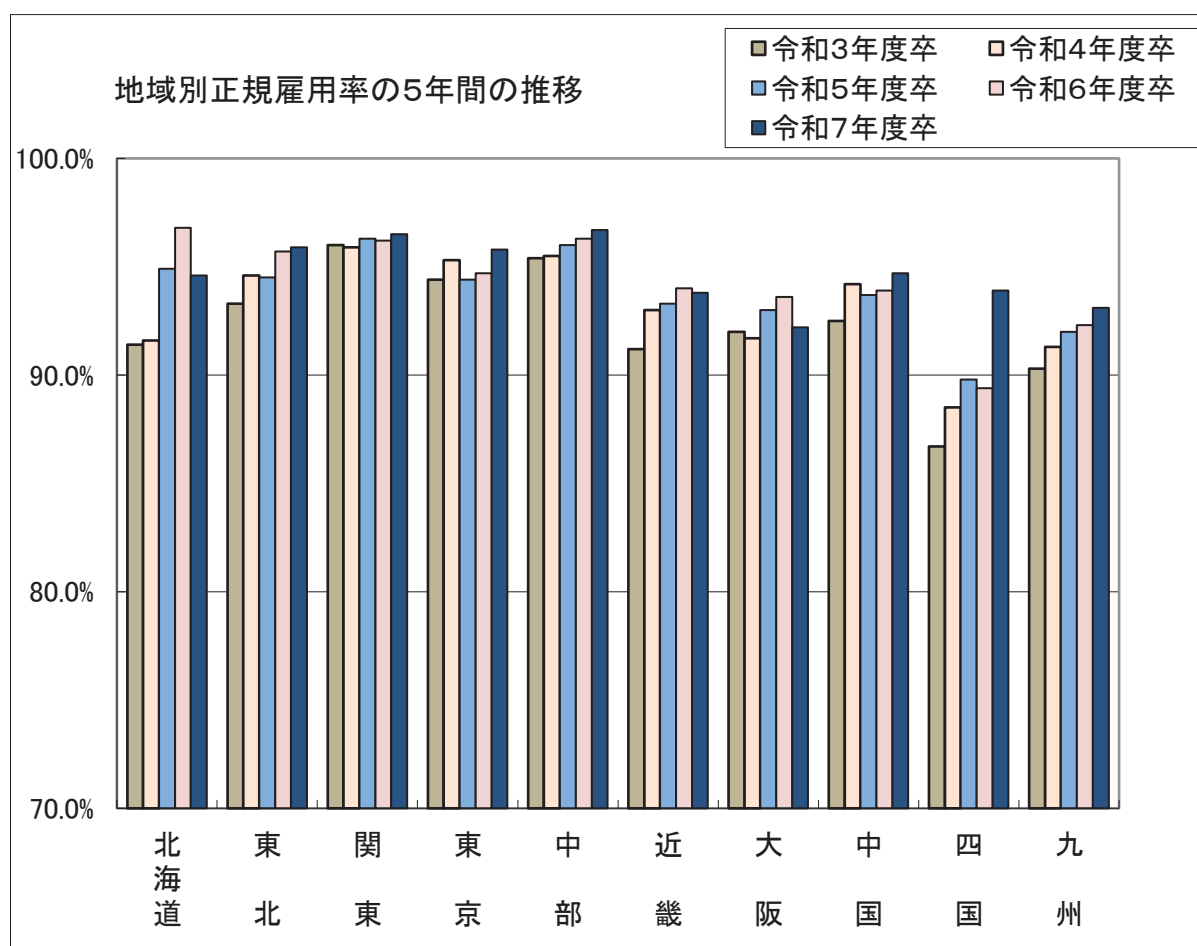
	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
企業・団体	92.8%	93.1%	93.6%	93.8%	94.2%
幼稚園教諭 (保育教諭含む)	96.1%	96.5%	96.5%	96.4%	96.9%
保 育 士	92.4%	93.3%	93.7%	94.5%	94.9%
介護福祉士	93.8%	95.2%	98.9%	96.9%	97.2%
栄 養 士	97.1%	97.4%	97.7%	98.1%	98.6%
その他の 専 門 職	90.5%	92.5%	92.6%	94.0%	94.1%
公 務 員	78.0%	82.1%	78.8%	84.4%	88.8%
合 計	93.3%	93.9%	94.4%	94.7%	95.1%



※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3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道	91.4%	91.6%	94.9%	96.8%	94.6%
東北	93.3%	94.6%	94.5%	95.7%	95.9%
関東	96.0%	95.9%	96.3%	96.2%	96.5%
東京	94.4%	95.3%	94.4%	94.7%	95.8%
中部	95.4%	95.5%	96.0%	96.3%	96.7%
近畿	91.2%	93.0%	93.3%	94.0%	93.8%
大阪	92.0%	91.7%	93.0%	93.6%	92.2%
中国	92.5%	94.2%	93.7%	93.9%	94.7%
四国	86.7%	88.5%	89.8%	89.4%	93.9%
九州	90.3%	91.3%	92.0%	92.3%	93.1%
全国	93.3%	93.9%	94.4%	94.7%	95.1%



令和7年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査 集計結果

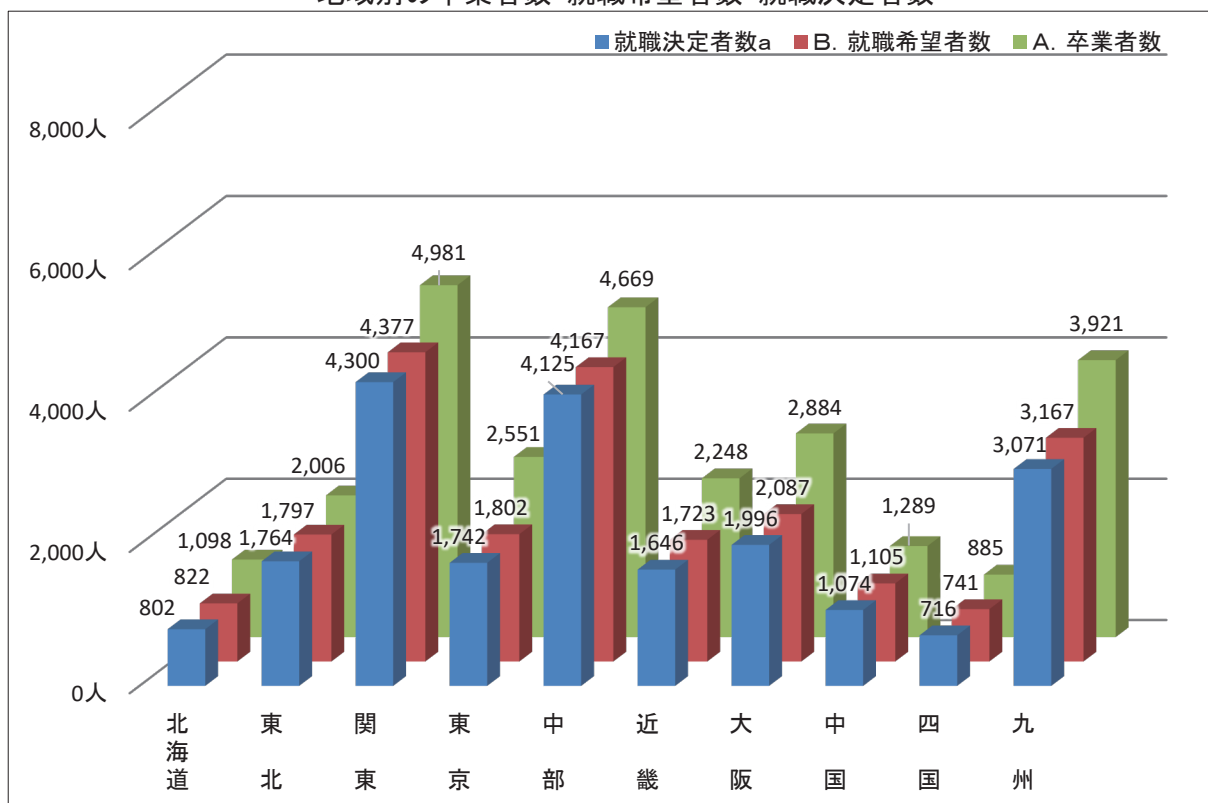
① 地域別の卒業者数・就職希望者数・就職決定者数

	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	1,098	822	802	724	74.9	97.6	73.0	90.3
東北	2,006	1,797	1,764	1,299	89.6	98.2	87.9	73.6
関東	4,981	4,377	4,300	2,972	87.9	98.2	86.3	69.1
東京	2,551	1,802	1,742	1,086	70.6	96.7	68.3	62.3
中部	4,669	4,167	4,125	3,278	89.2	99.0	88.3	79.5
近畿	2,248	1,723	1,646	1,075	76.6	95.5	73.2	65.3
大阪	2,884	2,087	1,996	1,440	72.4	95.6	69.2	72.1
中国・四国	2,174	1,846	1,790	1,425	84.9	97.0	82.3	79.6
中国	1,289	1,105	1,074	847	85.7	97.2	83.3	78.9
四国	885	741	716	578	83.7	96.6	80.9	80.7
九州	3,921	3,167	3,071	2,461	80.8	97.0	78.3	80.1
全国	26,532	21,788	21,236	15,760	82.1	97.5	80.0	74.2

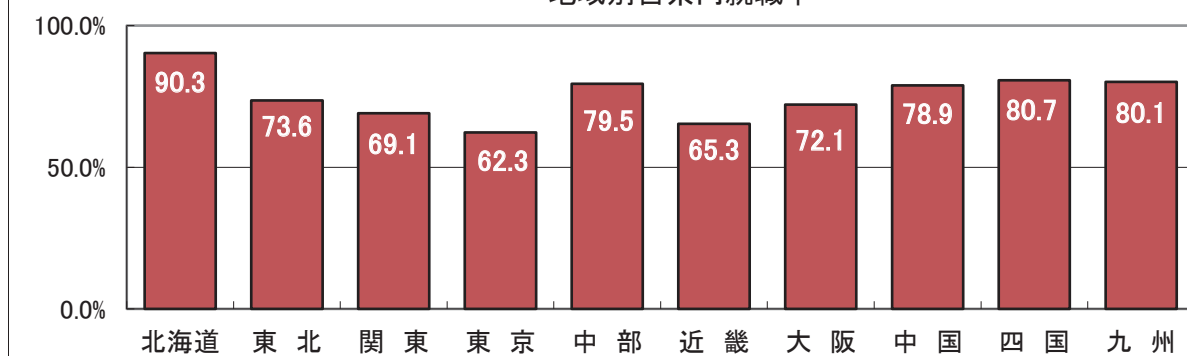
地域別就職決定者の雇用形態別内訳

	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	802	759	43	94.6%
東北	1,764	1,692	72	95.9%
関東	4,300	4,150	150	96.5%
東京	1,742	1,668	74	95.8%
中部	4,125	3,989	136	96.7%
近畿	1,646	1,544	102	93.8%
大阪	1,996	1,840	156	92.2%
中国・四国	1,790	1,689	101	94.4%
中国	1,074	1,017	57	94.7%
四国	716	672	44	93.9%
九州	3,071	2,859	212	93.1%
全国	21,236	20,190	1,046	95.1%

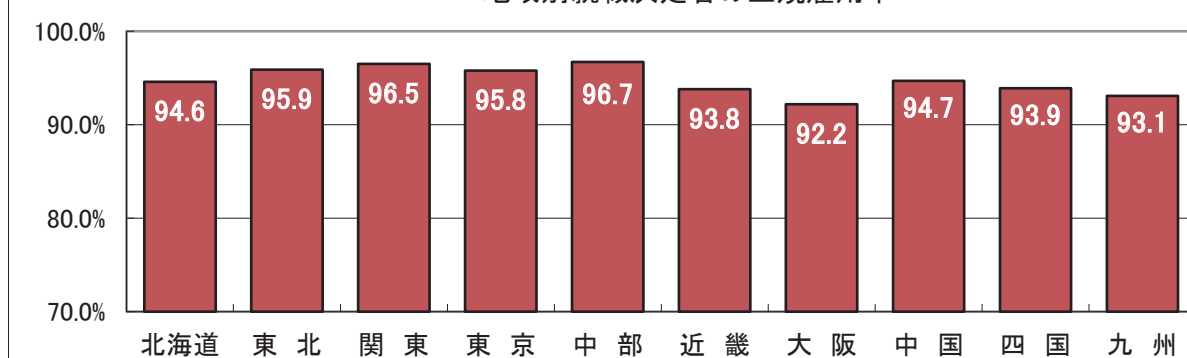
地域別の卒業者数・就職希望者数・就職決定者数



地域別自県内就職率



地域別就職決定者の正規雇用率

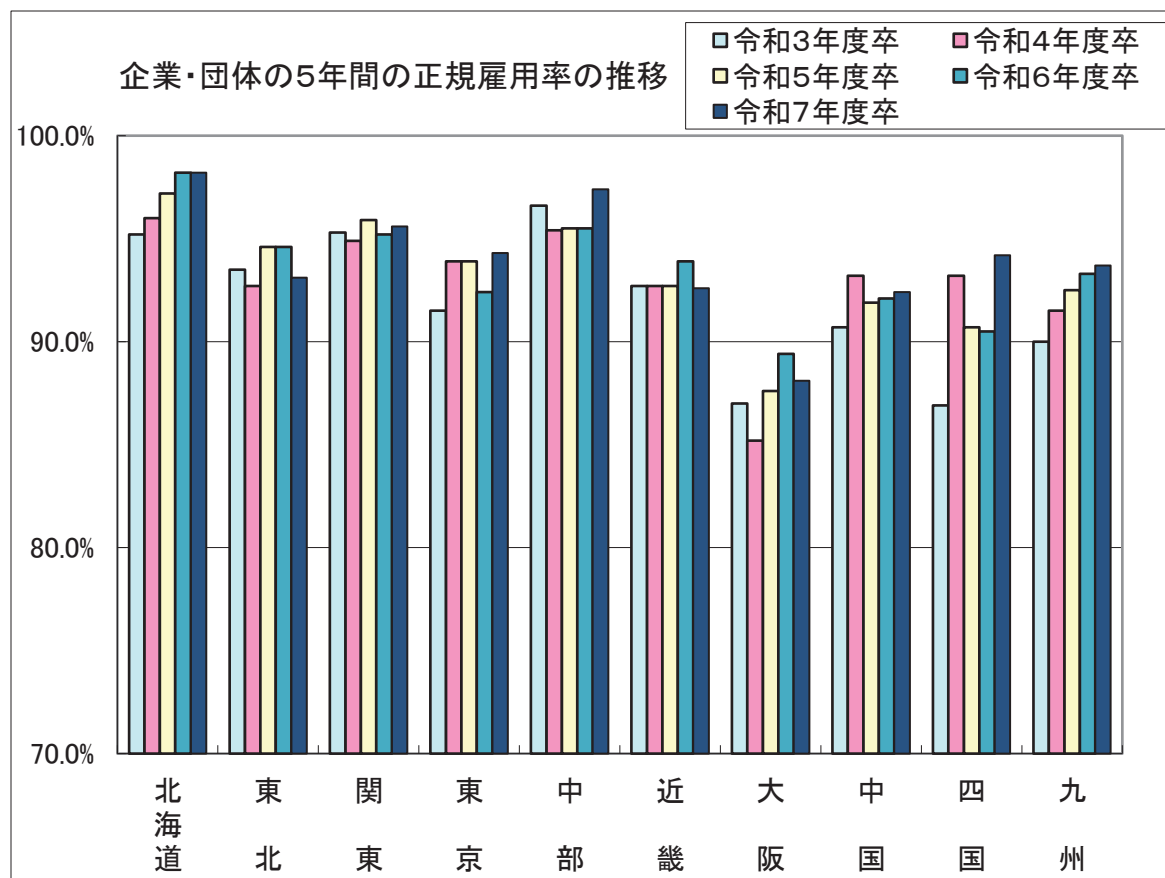


② 地域別の就職以外の進路者数

	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	181	18	9	21	67	296
東 北	46	26	22	27	121	242
関 東	206	98	53	60	264	681
東 京	312	169	54	83	191	809
中 部	134	107	33	71	199	544
近 畿	176	164	13	67	182	602
大 阪	432	26	40	105	285	888
中国・四国	94	62	39	37	152	384
九 州	304	92	82	73	299	850
全 国	1,885	762	345	544	1,760	5,296

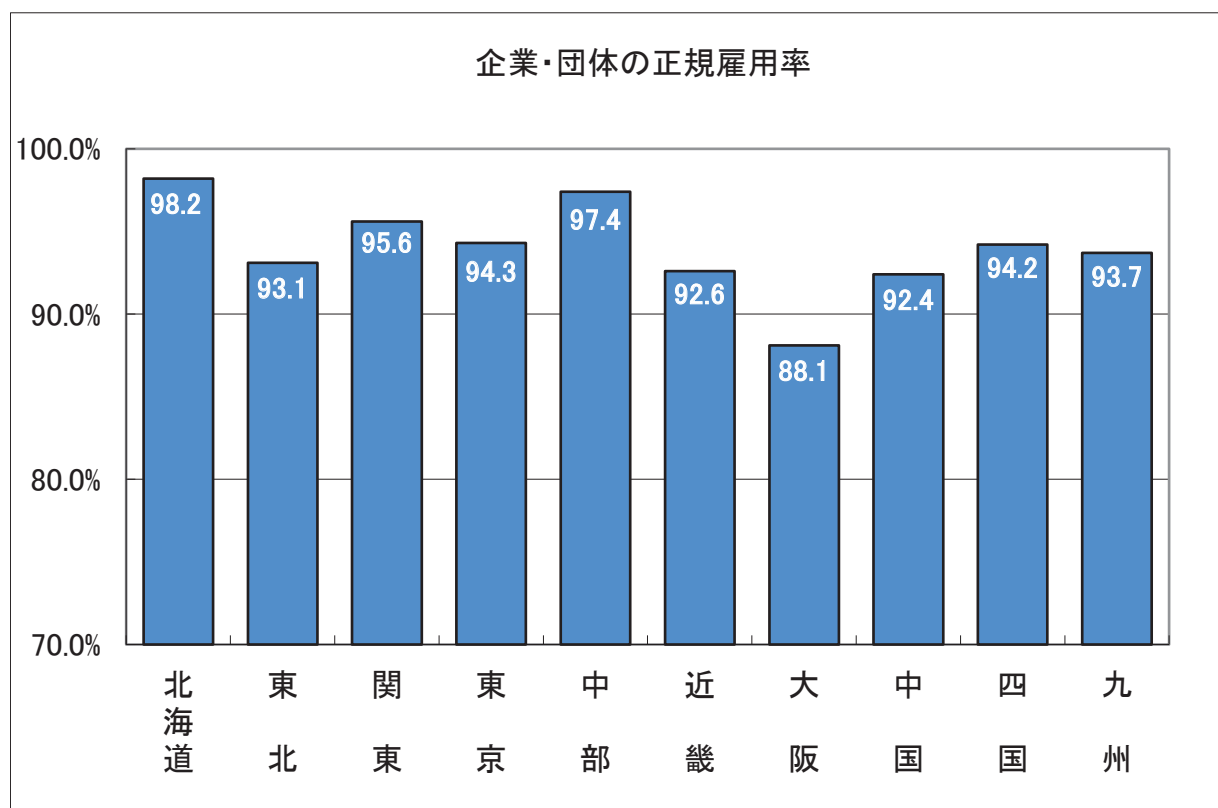
企業・団体の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道	95.2%	96.0%	97.2%	98.2%	98.2%
東北	93.5%	92.7%	94.6%	94.6%	93.1%
関東	95.3%	94.9%	95.9%	95.2%	95.6%
東京	91.5%	93.9%	93.9%	92.4%	94.3%
中部	96.6%	95.4%	95.5%	95.5%	97.4%
近畿	92.7%	92.7%	92.7%	93.9%	92.6%
大阪	87.0%	85.2%	87.6%	89.4%	88.1%
中国	90.7%	93.2%	91.9%	92.1%	92.4%
四国	86.9%	93.2%	90.7%	90.5%	94.2%
九州	90.0%	91.5%	92.5%	93.3%	93.7%
全国	92.8%	93.1%	93.6%	93.8%	94.2%



令和7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	393	386	7	98.2%
東北	504	469	35	93.1%
関東	1,357	1,297	60	95.6%
東京	941	887	54	94.3%
中部	1,640	1,597	43	97.4%
近畿	705	653	52	92.6%
大阪	941	829	112	88.1%
中国	423	391	32	92.4%
四国	241	227	14	94.2%
九州	1,100	1,031	69	93.7%
全国	8,245	7,767	478	94.2%



企業・団体の令和7年度の就職・採用活動において前年度(令和6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) 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113校であった。そのうち「変化があった」と回答した割合が77.9%であった。その多くは基本給の上昇で、全国でその傾向が見受けられた。「処遇改善」を前面に出した採用広報をしている企業や、募集途中でも基本給を改定する企業など給与水準の引き上げの傾向に敏感になっている企業の姿が想像される。

また、基本給の引き上げの次に多かったのが休日数の増加であり、企業側の研修制度の充実やエリア限定職の採用など、働きやすい環境づくりが強化されている。業界別での「処遇改善」の格差は見受けられなかったが、美容業界、委託給食会社等の上昇が著しいという声もあった。転勤無しエリア限定職の採用が増加しているとのことで、就職条件の柔軟化も見られた。

(2) 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

改善されたと記述のあった短期大学は31校であった。

企業側の採用活動において、学生への配慮や柔軟な対応が向上したとの評価が多かった。具体的には説明会や面接日程の調整、オンライン面談の活用、応募機会の柔軟な提供など、学生が応募しやすい環境づくりが進んでいる。試験の回数やエントリーシートの文字数を軽減する等採用試験の簡素化についての声も挙げられた。

また、内定者フォローや就職後の新入社員支援の充実も特徴として挙げられた。早期離職防止を意識した説明や、育成・研修体制の強化など採用後を見据えた取り組みが増えている。

さらに、求人票や採用情報において、残業時間や休暇日数などの情報開示が進み、雇用条件の説明がより丁寧で透明になったとの意見や、これまで学部卒の学生しか採用しなかった企業が短大の学生も採用可能になったとの声もあった。

(3) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

変化があったと記述した短期大学は19校であった。

改善が進む一方で、採用選考の早期化に伴う問題が依然として多く報告されている。内定承諾を短く設定する企業や、早期の意思決定を求める企業があり、学生の進路選択に影響を与えている。

また、内定辞退を認めないような対応や、就職活動終了を暗に迫る行為、強引な囲い込みなど、不適切と受け取られる対応も引き続き見られた。

そのほか、採用担当者の発言によって学生が過度に期待を抱いたものの結果は不採用になるケースや、労働条件説明の不足、求人情報の開示不足や連絡の遅延など、企業側の情報提供やコミュニケーションに関する課題も報告されている。

さらに、一部には内定取り消しや不十分な説明によるトラブルも発生しており、学生への精神的なフォローが必要となった事例も挙げられた。

（４）就職活動の早期化・長期化について

早期化・長期化が進んでいるという記述があったのは61校であった。

全国的にも顕著な傾向として、採用活動のさらなる早期化が挙げられる。インターンシップやオープンカンパニーを通じた早期接触や早期選考が拡大し、学生が低学年段階から就職活動を意識する必要性が高まっている。同時に就職活動の長期化も進んでいる。早期に内定を獲得した学生が複数の内定を保持しながら活動を継続するケースや、企業側の採用充足が遅れ募集期間が長引くケースが見られた。

これにより、学生間の行動格差が拡大しているとの指摘も多い。早期から準備・活動する学生は有利に進める一方、活動開始が遅れた学生は苦戦する等、就職活動の二極化が進んでいる。

また、多くの学校では早期化の対応としてガイダンスや説明会の前倒し実施、インターンシップ参加促進、個別相談体制の強化などを行っている。しかし、短大は在学期間の短さから、早期化する採用スケジュールへの対応に難しさを感じるとの声が多く寄せられた。

企業・団体の令和 7 年度の就職・採用活動において前年度(令和 6 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) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

〔北海道〕

- 年間の休暇取得日数を多く調整されている企業が増えた。
- 給与が上がった。
- 昨今の物価高を考慮して募集途中でも初任給（基本給）を改定する企業や休日日数を見直しワークバランスを重視する企業が増えた。
- 基本給が高くなった。
- 初任給の増額および休日数の増加は顕著である。
- 基本給の増額、休日数の増加。

〔東北〕

- 基本給について上昇傾向がみられた。
- 初任給のベースアップ、年間休日数の増加。
- 処遇改善への意識の高い事業所が多くなっている。
- 給与が増額されている傾向がある。
- 給与がよ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。
- 令和 7 年度は、多くの企業・保育施設ともに「処遇改善」を前面に出した採用広報が増加した。昨今の経済情勢や人材確保の必要性を背景に、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いる。併せて、研修制度や福利厚生の充実、働き方改革の推進など、働きやすい環境づくりが強化されている。一方で、業績や雇用形態によって給与改善の幅には差がみられる状況である。
- 給与や年間休日数を増やした企業が多いと感じる。

〔関東〕

- 初任給のアップ、住宅手当等の充実。
- 基本給や年間休日が増えている。
- 前年度と比較し、全体的に給与、福利厚生、休日等、内容が向上している。
- 給与状況は全体的に上がっている。
- 基本給・休日日数の増加傾向が見られた。
- 給与は上がった。(月額 20 万円以下は減った)
- 給与面で向上が見られる。
- 短大卒の 2026 年 4 月入職者向け初任給や年間休日が、前年より改善されている企業が見受けられた。

- 給与のベースアップが加速。
- 給与がベースアップしたり、中には全国一律給与となり、給与が上昇した例があった。年間休日についても、前年度より増加した企業が多くなっている印象。

〔東京〕

- 給与額と年間休日の増加傾向がみられた。
- 賃上げの傾向や、転勤無しのエリア限定職の採用が増加している。
- 初任給改定。
- 児童福祉施設の給与体系が向上している。
- 物価高、人件費上昇にともない基本給の値上げをしているところがある。
- 初任給が上昇傾向にあった。
- 大きな変化はないが、初任給引き上げに加え、転勤範囲の限定や初期配属希望への配慮、働き方の柔軟性等を打ち出す企業が増えており、人事担当者との面談等を通じてその傾向を感じている。
- 雇用形態の変更はないが、前年度と比較して給与の改善(増額)があった。
- 基本給が上がった。
- 給料、福利厚生面は恵まれている。
- どの企業も初任給が高くなった傾向がある。
- 処遇改善が一段と進んだ。
- 給料が上昇した。

〔中部〕

- 令和6年度から続く大幅な賃上げや深刻な人手不足に伴う獲得競争の激化を背景に、前年度と比較して初任給の引き上げを明記する企業が増えている。また、給与面だけでなく年間休日や手厚い補助（家賃補助等）の福利厚生も充実してきている。
- 初任給が増加した企業が目立つ。
- 給与は全体的に上昇している。
- 給与、休日数を見直し、待遇面を改善する事業所がいくつかあった。
- 初任給が上がっていたり、年間休日を増やしたりなど、学生にとってPRしやすいポイントを増やしている様子が多く見られた。
- 保育園、幼稚園、歯科医院ほどではありませんが、年度途中で待遇改善（主に給与改定）の連絡が増加傾向にある印象。
- 初任給の引き上げ、年間休日数の増加を図る企業が増加した。
- 給与、休日面を改善する企業が増えている。
- 一部、給与上昇あり。
- 賃金の上昇がみられた。

- 給与の上昇。
- 給与面が改善されている。
- 改善されていると感じている。

〔近畿〕

- 初任給が少し上がっている。
- 給与や休日日数がやや増加。
- 最低賃金が上がった。
- 給与、休日共に増加傾向にある。
- 給与や休日数を改善する企業が増加した。
- 初任給は増加傾向にある。
- 給与水準が上昇した。

〔大阪〕

- 給与面は若干増額していた。
- 一般職の給料も少しずつ高くなっている。
- 給与が前年度より高くなっているように見受けられる。
- 給与は上がり、年間休日も増えている。
- インフレ対応で初任給額面を改善している企業が散見された。
- 給与は少し上がった印象。特に美容業界では給与アップがよく見られた。
- 給与面や休日数に改善がみられた。

〔中国・四国〕

- 保育士の処遇改善が進んできた。
- 給与は上昇している。
- 初任給の引き上げ、休日数の増加が、例年よりも多くの企業で行われている。
- 初任給は引き続き上昇傾向にある。
- 待遇面に変更が生じ、求人票を差し替えてほしいとの依頼があった。
- 処遇手当が手厚くなっても基本給が低いままである。
- 給与が上がる話を時々きいた。
- 給与水準の引き上げ。

〔九州〕

- 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。
- 各企業の努力で給与が上昇している印象を受ける。

- 新卒初任給を改定（上昇）される企業が増えた。
- 給与面が少し改善されている。
- 給与が上がった。
- 処遇面についてはどの業種においてもベースアップの変化が見られた。
- 初任給が増額しているように感じる。
- 給食受託会社等では、基本給や休日日数が増えている。
- 委託給食会社さんの給与や年間休日が増え、5年前から年々よくなっている。業界全体で新卒の待遇が良くなっていると感じる。
- 給与が年々上がっている。
- 特に大きな変化は感じられない。
- 保育教諭の給与額が向上（1万～2万）。
- 給与が若干上がったようである。

（２）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〕

- 売り手市場であること、人材確保が難しくなっていることから、訪問の際に丁寧な説明を頂けるようになった。

〔東北〕

- 辞退を防ぐために内定者に対するフォローが厚くなってきている。
- 人材がほ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。
- 給与や年間休日数を増やした企業が多い。採用試験が簡素化（回数など）してきたように感じる。

〔関東〕

- 業務の効率化による時間外労働。
- 年間休日の日数が120日ある企業等が増えている。
- 年間を通じて採用活動を継続されている点や、一度募集を締め切った後でも相談に応じて応募機会を設けていただける点に、柔軟で配慮ある対応を感じた。

〔東京〕

- 対面での面接や説明会が増えた。

- 給与含め、福利厚生面が向上していると感じる。
- 大きな変化はないが、初任給の引き上げや、早期離職防止を意識した企業説明が見受けられた。
- 福利厚生が整っている企業が多い。
- 前年度までは学部卒の学生しか対応していただけなかった企業が、短期大学部も採用可能になった。

〔中部〕

- 本学へ求人あいさつでお越しになる企業・団体の皆様からご説明をいただく際に、本学 OG の在籍者の就業状況を、より詳しく把握されているため、詳細な状況をご教示いただけることが多くなっていると感じる。
- 残業時間や休暇日数をしっかりと記載する企業が増加した。
- 勤務地、職種は希望を確認のうえ検討する企業が増えていると感じる。
- 雇用条件など説明書きが丁寧になっている。

〔近畿〕

- 積極採用がみられる。
- 住宅手当の充実、福利厚生の充実が上げられる。
- アニメ制作会社は、かつては業務委託の雇用形態が多かったが、近年、契約社員としての採用が増えつつある。

〔大阪〕

- エントリーシートの文字数が簡素化される傾向がみられた。また、証明書類の提出についても後日提出やデータ提出等、柔軟に対応する企業・団体があった。

〔中国・四国〕

- 新入社員へのサポート体制が強化されていると感じる。
- 休日が取りやすいシステムになってきている。
- 奨学金返金手立てを考える企業が増えた。
- 社員研修とキャリアアップ支援体制の向上。

〔九州〕

- 早期化も確実にあるが、長期化にも快く対応して頂ける企業が多くなった印象。
- 給食受託会社は Web の説明会や就職試験が増え、柔軟な対応が見られた。
- 年間休日 124 日を超えてきている。
- 雇用者側の育成する意識が向上したように思う。

（３）雇用者側の対応に苦慮した事例について

〔北海道〕

- 本学が栄養士・保育士養成の短大であることを知らないまま、訪問に来る方が、ごく稀にいた。

〔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理解されないまま登録に至るケースが見られた。特に、職種・雇用条件・契約期間などが複雑な場合、学生が自身のキャリア形成との関連を適切に判断できず、安易に選択してしまう傾向がある。
- 卒業生の就職実績がない、学生の希望職種とマッチしない、県外の企業から学内説明会をさせてほしい（学生と接触する機会がほしい）との要望が多く、お断りするのに苦慮した。

〔関東〕

- 実習先の企業から実習に参加した学生の就職活動状況について学校へ繰り返し問い合わせがあり、該当学生への確認・企業への連絡対応を行った。
- 見学などで、強引に内定を出されたという報告があった。

〔東京〕

- 学生が内定をいただき、研修に参加したところ、労働条件が悪かったとのことで辞退した。
- 内定承諾書の提出で就職活動の終了を暗に迫る対応は依然としてある。学校としては必要書類は期限内提出をし、就活の継続を黙認せざるを得ない。
- 大きな変化はないが、採用活動の早期化・長期化に加え、内定承諾の早期判断を促す事例や、インターンシップ・早期選考の日程が授業と重なるケースが見受けられる。そのため、企業への相談を促すとともに、必要に応じて教員へ柔軟な対応を相談するよう学生に指導している。
- 内定辞退が出来ないと企業に言われた。

〔中部〕

- 内々定の承諾期限を短くする企業が増えた。
- 採用試験受験者である本学学生へ、採用試験の途中での採用に関する発言（例えば、「君はもう採用で良いでしょう」、「〇〇の試験はこれまでで一番よくできた」といったことを本人に伝える）により、学生が内定への期待感を持つが、結果は不採用という事例が頻発している。このようなことが起こると、学生の落胆が大きく、今後の就職活動へも悪影響を及ぼしかねないことから、その学生へのアフターケアを行っている。なお、企業側へは、選考段階での軽率な言動は、厳に慎んでもらいたく、状況をヒアリングし、事実確認を行っている。

〔近畿〕

○内定辞退について。

○就職フェアに出展している企業の中で、求人票を提示しない企業があった。学生から提示していただくよう数回依頼したが提示されないため、当センター所属長からも依頼したがそれでも転職サイトを見るようにとの回答であった。就職フェアを開催した団体に状況を報告するとともに、学生に対しては就職を推奨しない旨伝えた。

○早期選考される企業が増え、クリエイティブ業界を志望する短大生にとっては、準備期間が不足苦勞している。

〔大阪〕

○美容サロンにて、2月末に経営難を理由に内定取り消し。内定者の内、全員ではなく数名が対象となったようで、理由を聞いてもあいまいな回答しか得られず。学生は3月末に別サロンにて内定を獲得することができたものの、その後該当サロンから学校側への報告は書面のみという対応。

○内定後に推薦書の提出を求め、内定承諾までの猶予期間が短い企業が一部見受けられた。また結婚を機に退職することを前提とした考え方が見られる企業・団体も一部あった。

〔九州〕

○企業の人事担当者からの連絡が遅く、学生への周知が遅延した。

○会社説明会に参加後、約束の日にならぬ連絡がなかったことから、不安を感じた学生が、相談に来た。また、説明会に参加した学生に同級生の就職の様子を細かく聞いていたようでその情報をもとに学校に訪問に来た企業があった。学生への指導が必要だと感じたと同時に、企業側にも問題があると思った。

（４）就職採用活動の早期化・長期化について

〔北海道〕

○時期が早まった。

○年々、早期化は顕著となってきたのでそれに対応できる学内イベントを増やしている。

○早期選考をする企業が増加。

〔東北〕

○内定決定時期に大きな変化はみられなかった。

○やはり早期化が進んでいる。学生にも意識を高めるよう声かけしていきたい。

○全体的に早くなっている。

○採用活動の早期化に対応して、低学年に向けたインターンシップ関連情報の提供を早めた。

- 就職採用活動の早期化が一段と進む一方、学生の就職活動開始時期や内定承諾のタイミングに大きな個人差が生じている。その結果、内定状況の最終確認に時間を要する学生が一定数存在し、大学としての就職実績の確定が前年度より遅れる傾向がみられた。
- ますます早期化していると感じる。

〔関東〕

- 長期化に対して常に声をかけ就活を止めないことに注意した。
- 採用活動の早期化に伴い、準備の整った学生が早期に動き出す一方で、出遅れた学生や進路に迷いが生じた学生の長期化が目立った。前年度と比較して、学生間の行動量の差が結果に直結し、二極化が加速した印象を受けた。
- 採用活動の早期化・長期化に伴い学生支援業務も通年での対応が必要となった。
- 前年度も長期化していたが、7年度は更に2月にピークが来ていた。
- 年々少しずつ早くなっている印象。また1年次夏以降早期選考案内も増えてきている。

〔東京〕

- 年々早期化しており、学業との両立が課題である。
- 早期選考のみ実施の企業はごくわずかであったが、その企業対策については個別対応とし、基本的には3月までに準備を整えるようにした。
- 大きな変化はないが、令和6年度に引き続き、7年度もインターンシップ等を通じた早期接触・実質選考の拡大により、就職活動の早期化・長期化傾向が継続しているため、学内合同企業説明会の実施時期の前倒しや、インターンシップ参加促進の強化等を行った。
- 前年度に比べインターンシップの重要度が増し、早期選考する企業が多くなったと見受けられる。対応策としては、就職講座内で現状の就職活動状況を伝え、早めに準備するよう告知を、就職希望者は個別相談に応じた。
- 早期化を感じる。
- 就活モードに切り替わるまで時間がかかってしまう学生も多数いる。1年次の2月・3月にガイダンスを実施し、就活をはじめる雰囲気づくりを作っているが、腰が重い学生は何をしたらよいのかわからず、時間がたってしまうため、2年次のキャリアデザインの授業を必修とし、毎年担当教員から授業時に就活・内定までの意識を保つよう心掛けている。
- 早期化が進んでおり、短期大学ゆえの就活準備時間が足りない。
- 早期化や長期化が当たり前の時代となった。
- 最終選考までの期間に1か月かかった。
- 早期化はまた少し進み、長期化は例年通り。
- 早期化の実感があり、数ポイントだが内定率の推移が前年度や前々年度に比較し獲得時期が早くなっている。学生に対しては、内定承諾を焦ってしないことや期限までに承諾ができない場合は企業に相談し期限の延長を申し出るように指導している。

- 早期に内定を得る学生ほど、受諾に慎重であり、複数の内定を持ちながら、就職活動を継続している傾向にあった。
- 全体的に、早期化の波を感じる事が多くなっており、学生へ早期に動くことを繰り返し働きかけていた。ただ、元々の本学学生の活動開始が遅かったこともあり、早期化を理由に、早めの活動を促すことができたとも考えており、結果として早期の内定者が大幅に増えたことにも繋がった。
- 公務団体も民間企業の早期化を意識し、早期化する団体が出始めた。
- 早期化が続いている。
- 短大であっても1年生の夏休みのインターンシップ参加が必要になっているケースが増えている。
- 前年度よりやや早期化傾向。
- 一部の企業で年内の内々定があり、フォロー研修を行うよう依頼した。
- 早期化・長期化が進んでいると感じる。
- 早期化、長期化については、例年と同様だが短大生の早期化には入学した年ということもあり、夏休みにインターンシップを行うなど積極的に活動する学生としない学生とに分かれる。
- 前年度よりさらに早期化が進んでいる。
- 全国規模の企業が年々早期化している一方で地元企業との格差が大きくなっている。
- さらに早期化・長期化している。
- 早期選考される企業が増え、クリエイティブ業界を志望する短大生にとっては、準備期間が足らず苦労している。
- 早期選考が増加した。
- 前年に比べ、インターンシップ参加を前提とした採用活動が増加し、学生の就職活動開始時期も前年より早まる傾向が見られた。本学では、個別相談体制を強化し、学生の状況に応じた支援を行った。
- 就職指導の時期を早めた。
- 企業の採用が充足せず募集期間が長期化したことで、結果、出遅れた学生の応募の機会が増えた。
- インターンシップやオープンカンパニーを実施し、参加者に本選考について前年度よりも早期に案内する企業が増えた。
- 更に二極化している。
- 特に美容業界の早期化が目立つ。

〔中国・四国〕

- 早期採用が増えつつある。学生には早期に内々定をもらっても納得いくまで就活を続け、承諾書の提出を待ってもらうよう指導している。

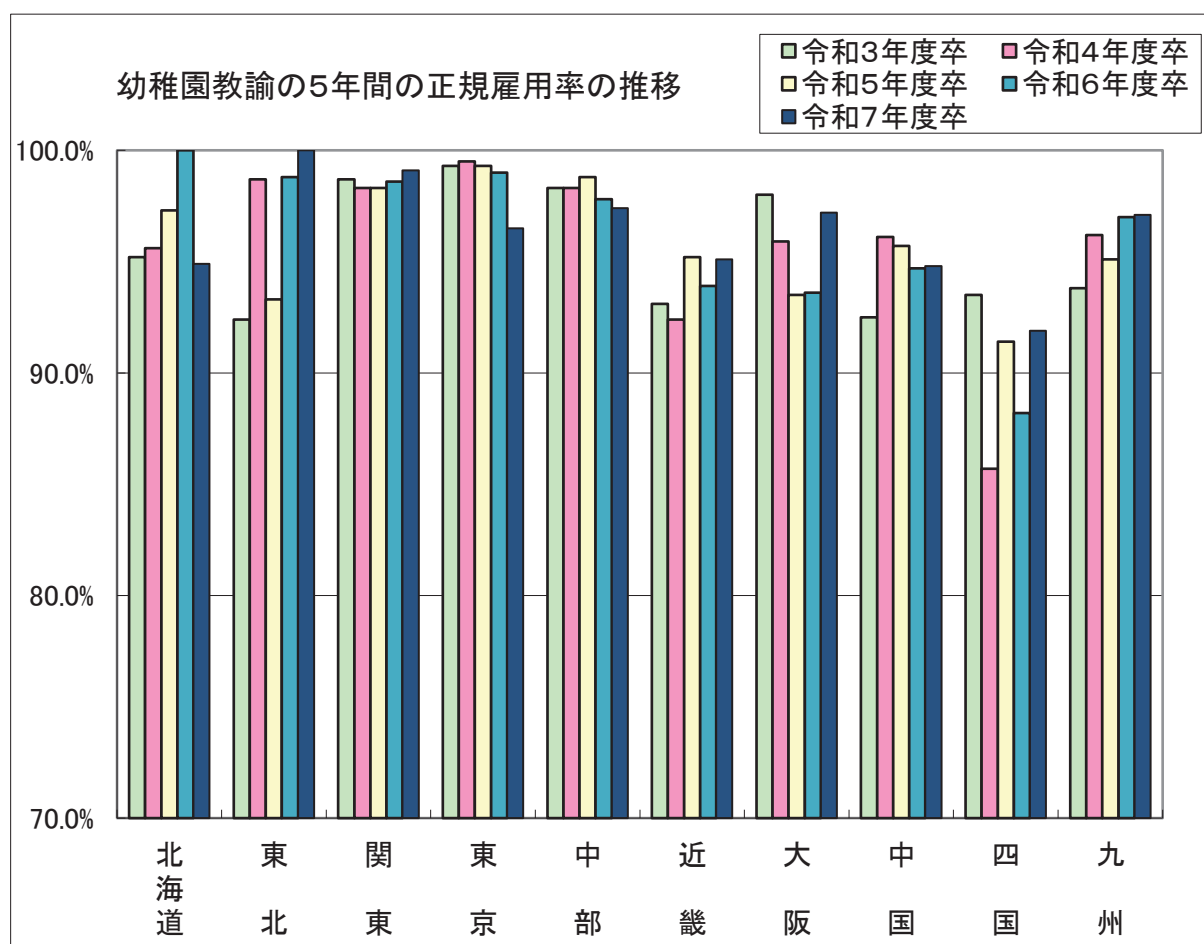
- 4年制大学と比較すると短大は2年制のため3月1日解禁の就職活動早期化に学生がついていけない。
- 早期選考に応募する学生が増えた。早い段階でインターンシップ先など、既に知っている限られた企業に集中しているようにも見え、あまり幅広く企業を検討せずに動いている学生もいるように見えた。スタートがかなり遅い学生もいる。
- 早期化は、4年制大学の学生であれば十分対応できるが、2年制の短大生にとっては対応に限界があり、厳しさを感じる。

[九州]

- 官公庁の採用開始時期が早くなったと感じる。
- 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。
- 前年度と同じく早期化を感じた。入学直後よりガイダンスを行うことで就職意識の醸成を図っている。
- 大手企業では、早期選考が顕著となり短大生では対応できない採用活動を展開されるところも増えてきた。
- 臨時教員の枠を待つ学生がおり、最終的に給食受託会社の就職を決める際、年度末であったが正社員として採用して頂くことができた。
- 企業によって内定者相談会を実施し内定承諾書を受け取る期間を長く設ける企業と短い企業に分かれている。
- 金融機関の募集が長期化している。
- 企業・団体の就職活動について、内定報告時期の早期化がみられる。
- 前年度より少し早期化しているように感じる。
- 早期化やインターンシップ学生へのアプローチが多くなり、学生の準備ができないまま採用をしようとする企業が多くなった。

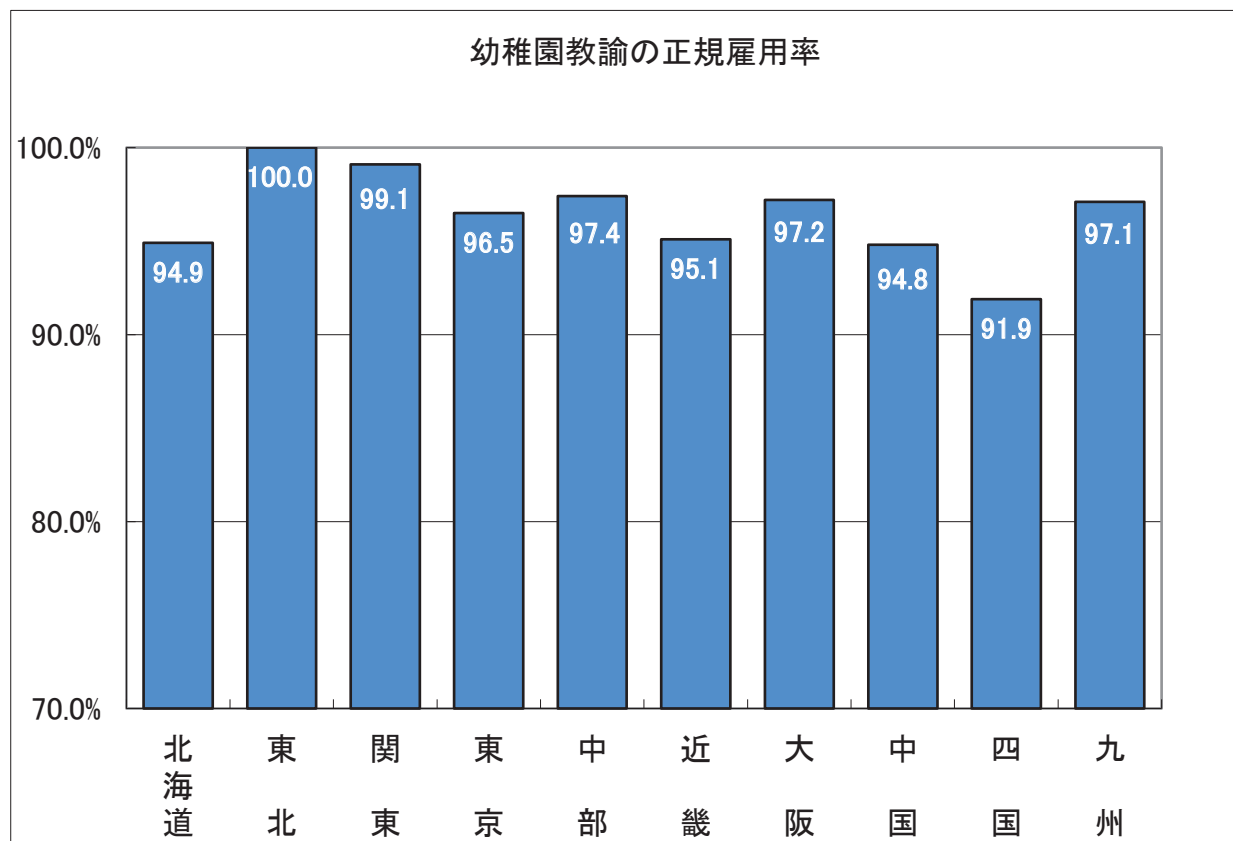
幼稚園教諭の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道	95.2%	95.6%	97.3%	100.0%	94.9%
東北	92.4%	98.7%	93.3%	98.8%	100.0%
関東	98.7%	98.3%	98.3%	98.6%	99.1%
東京	99.3%	99.5%	99.3%	99.0%	96.5%
中部	98.3%	98.3%	98.8%	97.8%	97.4%
近畿	93.1%	92.4%	95.2%	93.9%	95.1%
大阪	98.0%	95.9%	93.5%	93.6%	97.2%
中国	92.5%	96.1%	95.7%	94.7%	94.8%
四国	93.5%	85.7%	91.4%	88.2%	91.9%
九州	93.8%	96.2%	95.1%	97.0%	97.1%
全国	96.1%	96.9%	96.7%	97.2%	97.4%



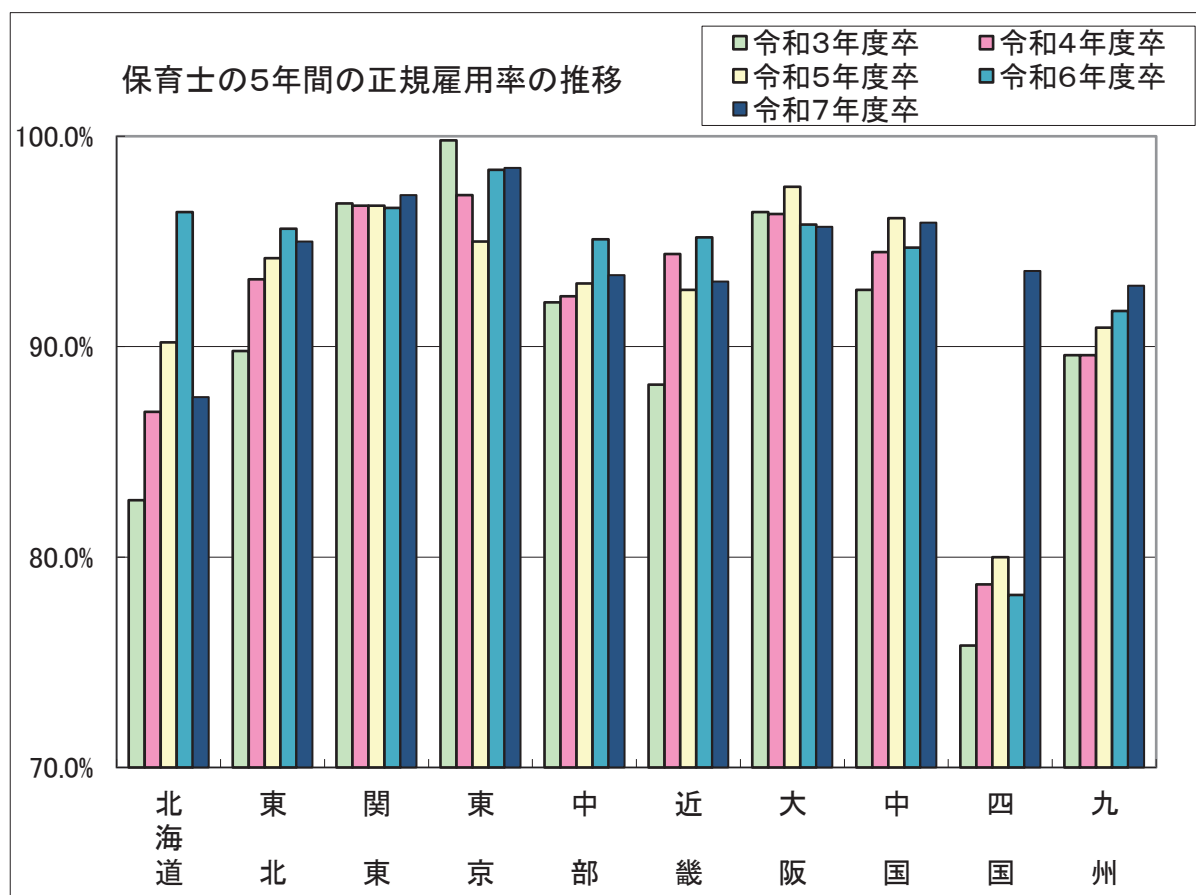
令和7年度幼稚園教諭の地域別雇用形態の状況

	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	39	37	2	94.9%
東北	50	50	0	100.0%
関東	331	328	3	99.1%
東京	57	55	2	96.5%
中部	152	148	4	97.4%
近畿	61	58	3	95.1%
大阪	72	70	2	97.2%
中国	58	55	3	94.8%
四国	37	34	3	91.9%
九州	209	203	6	97.1%
全国	1,066	1,038	28	97.4%



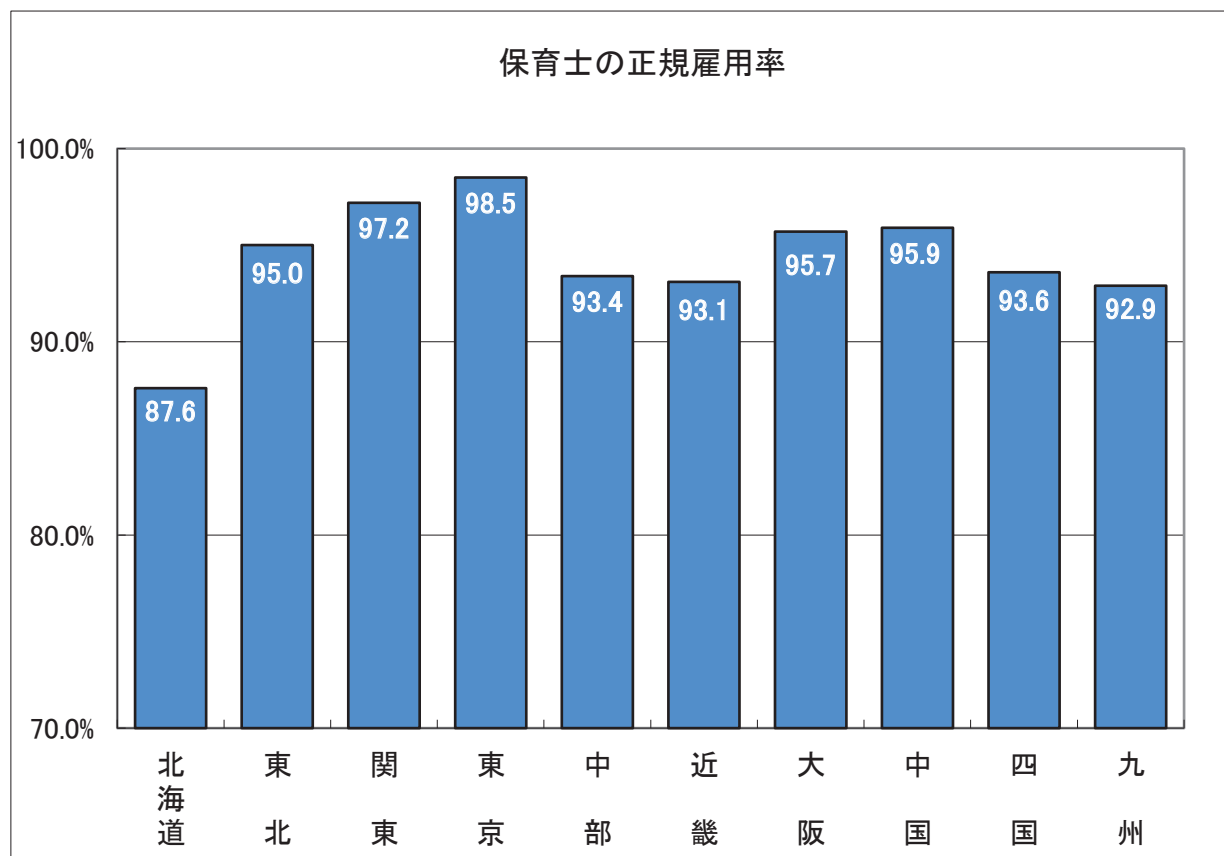
保育士の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道	82.7%	86.9%	90.2%	96.4%	87.6%
東北	89.8%	93.2%	94.2%	95.6%	95.0%
関東	96.8%	96.7%	96.7%	96.6%	97.2%
東京	99.8%	97.2%	95.0%	98.4%	98.5%
中部	92.1%	92.4%	93.0%	95.1%	93.4%
近畿	88.2%	94.4%	92.7%	95.2%	93.1%
大阪	96.4%	96.3%	97.6%	95.8%	95.7%
中国	92.7%	94.5%	96.1%	94.7%	95.9%
四国	75.8%	78.7%	80.0%	78.2%	93.6%
九州	89.6%	89.6%	90.9%	91.7%	92.9%
全国	92.4%	93.3%	93.7%	94.5%	94.9%



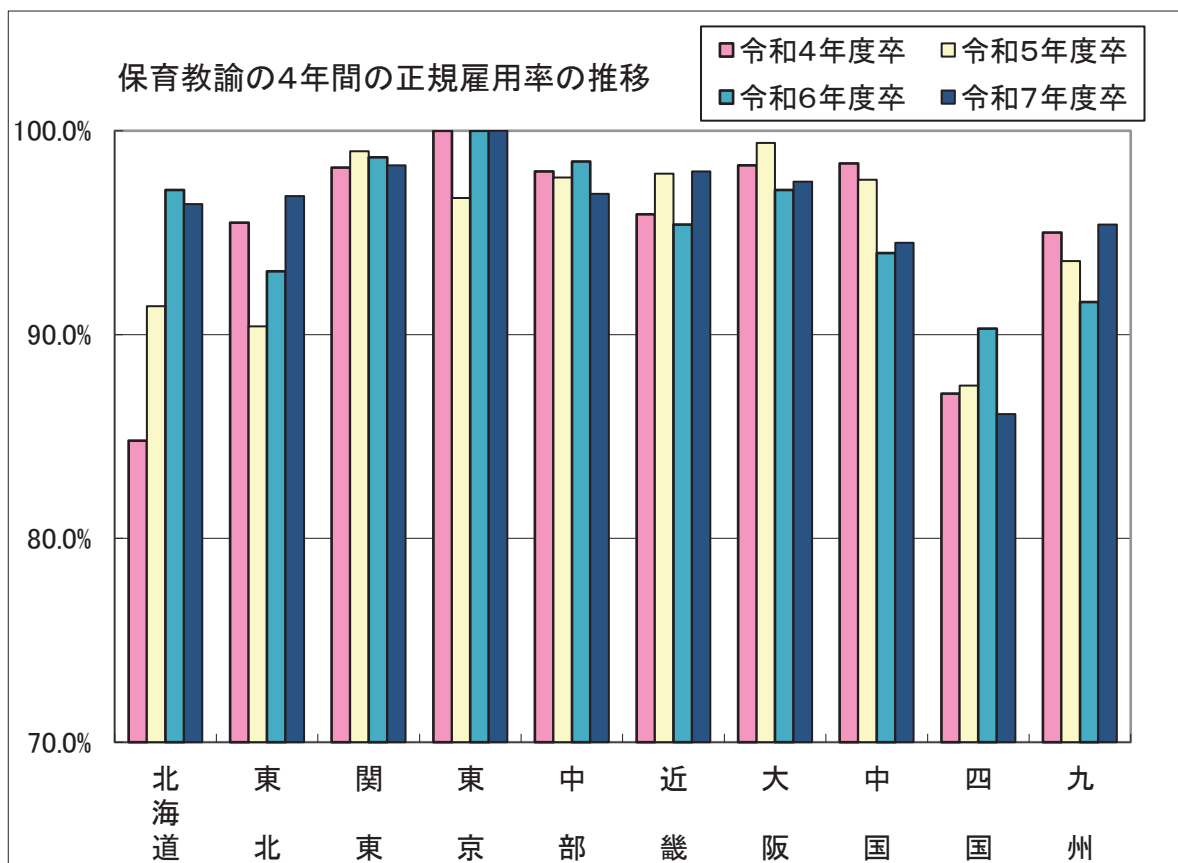
令和7年度保育士の地域別雇用形態の状況

	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	121	106	15	87.6%
東北	423	402	21	95.0%
関東	1,337	1,300	37	97.2%
東京	206	203	3	98.5%
中部	807	754	53	93.4%
近畿	304	283	21	93.1%
大阪	301	288	13	95.7%
中国	270	259	11	95.9%
四国	171	160	11	93.6%
九州	856	795	61	92.9%
全国	4,796	4,550	246	94.9%



保育教諭の正規雇用率の推移

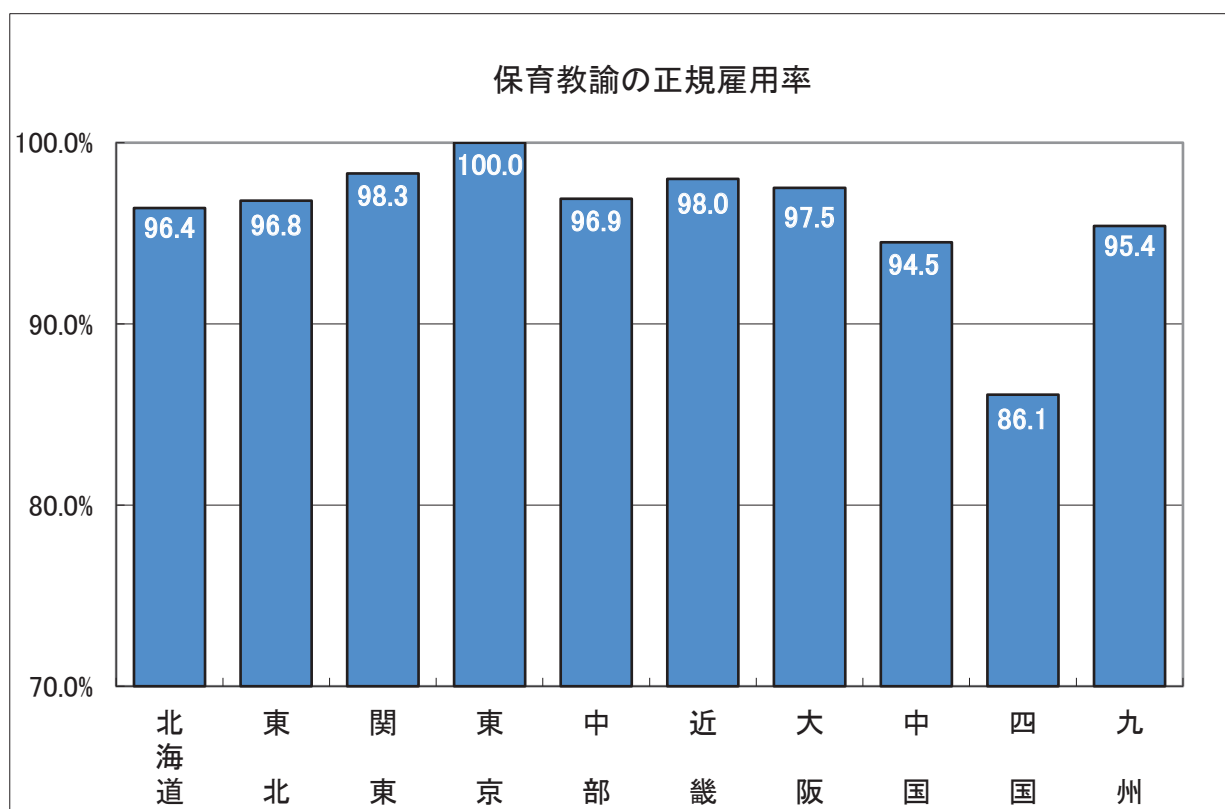
	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道		84.8%	91.4%	97.1%	96.4%
東北		95.5%	90.4%	93.1%	96.8%
関東		98.2%	99.0%	98.7%	98.3%
東京		100.0%	96.7%	100.0%	100.0%
中部		98.0%	97.7%	98.5%	96.9%
近畿		95.9%	97.9%	95.4%	98.0%
大阪		98.3%	99.4%	97.1%	97.5%
中国		98.4%	97.6%	94.0%	94.5%
四国		87.1%	87.5%	90.3%	86.1%
九州		95.0%	93.6%	91.6%	95.4%
全国		96.3%	96.3%	95.9%	96.7%



※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7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	83	80	3	96.4%
東北	218	211	7	96.8%
関東	415	408	7	98.3%
東京	29	29	0	100.0%
中部	382	370	12	96.9%
近畿	343	336	7	98.0%
大阪	242	236	6	97.5%
中国	91	86	5	94.5%
四国	79	68	11	86.1%
九州	351	335	16	95.4%
全国	2,233	2,159	74	96.7%



幼稚園教諭・保育士・保育教諭の令和7年度の就職・採用活動において 前年度(令和6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) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

回答校数は107校であった。回答全体の傾向として、悪化したとの回答は一部自治体における家賃補助の縮小の1件以外は見られず、約7割の短大から何らかの処遇改善が見られるとの報告があり、昨年度に引き続き改善傾向が確認された。特に給与面の改善に関する言及が多く、基本給の引き上げや初任給の増額、各種手当の充実など、賃金水準は全体として上昇している。また、年間休日数の増加や休暇取得の促進など、ワーク・ライフ・バランスを重視した求人の増加も目立ち、労働環境の改善が進んでいる。加えて、自治体による処遇改善手当や住宅手当の拡充、奨学金返済支援など福利厚生の実施も報告され、待遇面を明示した求人の増加が見られた。一方で、2割強は「大きな変化なし」との回答であり、改善の広がりには差が見られる可能性が示唆される結果となった。

このことは、5件程度であったが、改善に格差が見られるとの指摘にも表れており、首都圏や都市部では改善が顕著である一方、地方では変化が限定的との指摘や、公立と私立、法人規模による格差、保育士と幼稚園教諭の間での改善度合いの差などが指摘されていた。さらに、処遇改善が進む一方で、勤務実態との乖離や見なし残業、残業手当の不十分な支給といった運用面の課題も一部で指摘されていた。

(2) 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85校のうち、約4割が「改善された」と回答している。回答傾向が目立った地域差はなく、具体的な内容としては、「処遇・職場環境」に関する改善が比較的多く、新人職員の育成体制の充実や相談しやすい環境づくり、ICT化による業務効率化、時間外労働の削減、年間休日数の増加や振替休暇の取得促進など、働きやすさを意識した取り組みが報告された。また、住宅手当の新設や福利厚生の実施など、学生のニーズに応じた対応も見られた。

次に、「採用試験や求人对応」に関する改善としては、園見学や採用試験の日程調整の柔軟化、事前見学や有償ボランティア機会の提供、就職関連イベント(バスツアー等)の増加など、学生が参加しやすい仕組みづくりが進められている。また、求人票の電子化や記載内容の充実、対面での丁寧な説明など、情報提供の質の向上も指摘された。

(3) 雇用者側の対応に苦慮した事例について

回答のあった76校のうち、「特になし」「特に苦慮した事例はない」とする回答が約7割を占めていた。一方で、残る約3割においては、採用活動や雇用条件の提示方法などに関して対応に苦慮した事例が報告されていた。

具体的には、首都圏の民間保育園（株式会社立保育園）による採用活動の一層の早期化や大学への度重なる訪問、面会要請の増加、エージェント経由の内定、など、採用数確保を急ぐ動きや企業への対応に苦慮したという声があった。また、園見学にもかかわらず履歴書の持参を求められる、雇用条件の十分な提示がないまま承諾書の提出を求められる、口頭のみで内定通知を行おうとする、有期雇用の方のみ提示が見学時になされ HP・求人票と整合しないといった事例など、情報提供の不十分さや手続きの透明性を欠く対応に関する指摘も複数寄せられた。

さらに、採用試験や選考過程に関連して、選考の受験を急かす、出願意向を受けてから選考までの期間を極端に短く設定する、求人票記載と異なる内容の試験が実施される、就職試験を実施せずに内定通知を出そうとする、といったケースも報告され、学生が十分に比較検討し、考えを整理するための時間を確保しにくい状況が一部で生じていることが指摘された。そのほか、面接において家族の職業を尋ねられる、受験の際に住民票記載事項証明書の提出を求められる、内定辞退者に関する情報提供を求められる、実習園からの就職勧誘が実習期間中やその後も継続する、といった事例も挙げられており、学生の意思決定の自由やプライバシーへの配慮が十分とはいえない場面も見受けられた。

（４）就職採用活動の早期化・長期化について

回答のあった 93 校のうち、およそ半数は「特に変化はない」と回答している一方で、残りの約半数からは、採用活動が早期化・長期化しているとの指摘が寄せられた。なかでも多く挙げられていたのは「早期化」に関するものであり、企業系保育園や公務員保育士採用を中心に、求人票の到着や求人依頼、就職フェア・バスツアー等の開催時期、さらには採用試験の実施時期が前年より前倒しになっているとの報告が見られた。とりわけ、公立保育職では春季・夏季へと試験時期を早める自治体や、早期卒を設ける自治体が増加しており、短大生にとっては実習時期との重なりによる負担増や、不利になることへの懸念も示されている。

一方、「長期化」については、志望形成や就職活動の開始が年末以降となる学生が一定数存在し、その結果として年度末まで内定が得られないケースが報告された。また、求人側でも人手不足を背景に、随時募集や採用試験の複数回実施を行う園が増えており、採用活動が通年化・長期化する傾向がうかがえる。こうした状況の中で、ガイダンス・試験対策の前倒しや個別相談の強化などにより、学生が焦りに流されずに進路選択を行えるよう支援しているとの報告があった。

**幼稚園教諭・保育士・保育教諭の令和 7 年度の就職・採用活動において
前年度(令和 6 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) 雇用形態、処遇(含・給与状況)等について

〔北海道〕

- 年間の休暇取得日数を多く調整されている企業が増えた。
- 給与が上がった。
- 休日日数の増加などワークバランスを重視した求人が増えた。
- 基本給が高くなった。
- 給与額が上がってきている。
- 初任給の増額および休日数の増加は顕著である。
- 給与面は、毎年良くなっている印象である。

〔東北〕

- 全体的に給与が上がっている。
- 基本給について上昇傾向がみられた。
- 首都圏では、行政による手当がより厚くなった。
- 前年度と比較して、若干だが、保育士の処遇改善が報道されていることの影響か、給与面が上がったように感じている
- 一部自治体での家賃補助の厳格化が進んでいた。
- 処遇改善への意識の高い事業所が多くなっている。
- 給与が増額されている傾向がある。
- 給与が多少上がった。
- 給与の増額など待遇の改善が見られた。
- 昨年度に引き続き、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。
- 関東の園は待遇面を見直す傾向があるが、地元は特に変化はない。

〔関東〕

- 初任給のアップ。
- 基本給や休日が増えている。
- 前年度と比較し、全体的に給与、福利厚生、休日等内容が向上している。
- 基本給・休日日数の増加傾向が見られた。
- 各種手当等を改善し、給与総額を上げている。
- 処遇改善手当の増額など、ベースアップをする園が複数見られた。

- 給与状況など福利厚生は良くなっていると感じる。
- 地域にもよるが、相変わらずの好待遇。
- 給与状況はよくなっていると感じる。
- 各市の保育士支援制度が充実し処遇改善手当、住宅手当が増額された。
- 給与月額の上昇が数園で見られた。
- 給与の上昇はやや緩やかになり、前年度に比較的大きな高まりを見せた水準を維持しているが、園・施設ごとの格差は目立つようになった。
- 保育士について、前年に比べて給与状況が更に改善されたと感じる一方、幼稚園教諭はそこまで大きな給与状況の改善が行われている印象はない。
- 給与がベースアップしたり、中には全国一律給与となり、給与が上昇した例があった。年間休日についても、前年度より増加した企業が多くなっている印象。
- 給与面が上がっている傾向。

〔東京〕

- 保育士の処遇は良くなっている。
- 初任給が上がっている。
- 物価高、人件費上昇にともない基本給の値上げをしているところがある。
- 前年度と比較し、雇用形態や処遇面において一部変化が見受けられる。働き方改革の推進により、働きやすさを重視した運営が期待されているが、実態としては、勤務時間の記録と実態の乖離、いわゆる見なし残業の運用、残業手当が適切に支給されないケース等について、就職後の相談が増加している。特に株式会社立の保育施設において、従来期待されていた働きやすさとのギャップが指摘される事例も見受けられる。
- 基本給をあげている園が多かった。
- 常に一对一のサポートが必要であると感じるが、就労意欲は高い。
- 基本給のアップ。

〔中部〕

- 求人票における基本給のベースアップや賞与月数の増加を提示する園が増加している印象。
また、学生の獲得に向けて、自治体の宿舍借り上げ（家賃補助）や園独自の奨学金返済支援などを待遇欄に明記し、福利厚生の手厚さをアピールする傾向が強まっていると感じる。
- 給与は全体的に上昇している。
- 給与、休日数を見直す園があった。
- 保育士・幼稚園の本俸の上り幅がすごい。
- 年度途中に待遇改善（主に給与改定）による求人票の差し替え依頼が増えた印象。
- 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見られた。

- 一部の園で、新卒のお給料が上がった。
- 給与は上昇傾向であった。
- 給与条件の改善は進んでいる。
- 公務員は処遇改善されてきたが、私立は一部の安定している法人に限るので、公務員と私立の給与所得の乖離がより進んでいる。
- 給与面の改善。
- 雇用条件は給与も含めて改善してきていると感じる。新人保育者へのサポートに手厚さを感じている。

〔近畿〕

- 初任給が少し上がっている。
- 改善している園とそうでない園の差が広がっている。
- 給与、休日共に増加傾向にある。
- 大きな変化はないが、求人票にて確認する限りでは、処遇改善として給与面で若干の上昇が見られた。その他、福利厚生改善が見られる。
- 給与水準が上昇した。

〔大阪〕

- 基本給の増額など処遇改善の傾向にある。正規雇用の増加。
- 全般的に改善傾向にある。
- 給与が前年度より高くなっているように見受けられる。
- 昨年より処遇については良くなっている。
- 給与面や休日数に改善がみられた。
- 前年度に引き続き、給与水準が上がっている。自治体からの給付金も多くなっていると感じる。

〔中国・四国〕

- 保育士の処遇改善が進んできた。
- 給与は上昇している。
- 初任給引き上げの傾向は続いている。
- 初任給は引き続き上昇傾向にある。非正規雇用が減少した。
- 待遇面において求人票を差し替えてほしいとの依頼があった。
- 処遇手当が手厚くなっても基本給が低いままである。
- 給与水準の引き上げ。

〔九州〕

- 給与等の処遇が年々増加傾向にあること。
- 処遇改善で給与が上昇している印象を受ける。
- 初任給を上げる園が増えている印象がある。特に全国各地や関東圏で複数の園を運営している法人などの初任給が上がっており、都市圏と地方の給与の差が大きくなっている印象がある。
- 給与等については以前に比べ若干高くなっている様子。
- 本学が立地する北九州市内において、福岡市とほぼ同水準の給与体系へと処遇改善がなされている。
- 給与面が少し改善されている。
- 全般的に給与が少し上がった。
- 処遇についてはそれぞれ改善がなされているが、関東・関西都市圏との格差がより鮮明になってきた。
- 各園にて働きやすい環境を模索していただいている。相談しやすい環境作りや給与など改善されている園も散見される。
- 近年の保育士不足の対応策として処遇改善手当等を追加した保育施設が増えた。
- 年々、給与が上がっている。
- 特に大きな変化は感じられない。
- 雇用形態はほぼ変わらず、処遇（給与のUP）の方で改善が見られた。

（２）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〕

- これまで住居手当が支給されていない園で、就職を希望する学生の状況を考慮してくださり、住居手当を支給していただいた事例がある。ちなみに学生はその園に就職した。
- 給与。
- ハローワークを通しての求人が多くなった。
- 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〕

- 業務の効率化による時間外労働の削減。
- 年間休日の日数が120日ある企業等が増えていること。
- 休日勤務の振替休暇を取得できるようにしている園が増えてきている。
- ICT化が進んでいるという話をよく聞いた。

- 人間関係等での悩みの窓口を作るところが増えていると感じる。
- 求人票の電子化が若干進んだ。
- 新卒の一人担任が減った。また、事務仕事の効率化に向けて ICT 化を進めた園が増えた。
- 園見学等の日程について、学生と相談の上、学事や実習の都合などに合わせて柔軟に設定してくれる園・施設が増えた。
- 前年、一部の幼稚園にて就職前研修の賃金不支給があった旨を当該園が所属する幼稚園協会に申し入れしたところ、幼稚園協会から所属園全体に注意喚起がなされた。

〔東京〕

- 学生の特性を理解した上で雇用を検討していただけたところが増えた。
- 前年度と比較し、幼稚園教諭の人材不足を背景に、働きやすさを重視した職場環境の見直しを進める園が増加している。具体的には、勤務時間の短縮やシフトの柔軟化、業務分担の見直し、休暇取得の促進など、働き方改革を踏まえた改善の取り組みが見受けられる。
- 福利厚生が整っている。
- 資格を取得せずに卒業する学生の進路として、学童施設への就職が見られた点が印象に残っている。入職後に学童指導員としての研修や資格取得の機会が設けられている施設もあり、在学中に資格を取得できなかった学生にとって、新たなキャリア形成の選択肢となっている。このように、就職後の育成体制を前提とした採用は、学生の進路の幅を広げるものとして有効である。

〔中部〕

- 本学 OG の在籍者の就業状況を、より詳しく把握されている園が増加したと感じている。
来学された際の説明でも、詳細な説明があるため、卒業生のその後の情報を入手することができ、非常にありがたい。
- ①勤務地（赴任先）の希望調査や回答が早まってきた。在学中に赴任先が決まる園が増えてきた。しかし、公立保育園の赴任先は入職後に決定連絡（辞令）を受けるため、新年度になってから赴任先のヒアリングを行う状況である。
- ②入職前の研修、または研修を兼ねたアルバイトについて、概ねの園が参加日数を 10 日前後に揃ってきた。
- 雇用条件など説明書きが丁寧になっている。直接求人票を持参され詳細説明される方が増えている。
- 福利厚生面の充実が散見された。

〔近畿〕

- 年々、卒業生の就労状況や退職について、大学へのお叱りが減少している。
- 住宅手当の充実、福利厚生の充実が上げられる。

○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ださる施設が増えた。

〔大阪〕

- 週休2日制から完全週休2日制に変更された保育施設があった。
- 入職者を長く雇用しようとする傾向にある。
- 採用試験日程を柔軟に調整するなど、学生が受験しやすい対応がみられた。
- 採用試験を受ける前に有償ボランティアなどの機会を与えてくださる法人が増えたと感じる。

〔中国・四国〕

- 私立の園では新人のサポート体制が強化されていると感じる。
- 売り手市場となり、園長等が学生と社会人との意識の差に理解してくれる園が増えていると思う。
- 休日が取りやすくなっている。
- 園見学バスツアーなど園側の就活イベントの募集が増えたこと。遠方の場合は交通費が出て、実際に学生が参加している声もきく。
- 年間休日日数の増加や福利厚生の実施。

〔九州〕

- 定時で帰宅できるよう気遣いをされてある施設が多くなってきている様子。
- 求人票をご提示頂く際に、学生の関心が高い「年間休日数」「クラス担任制度の概要」及び「処遇改善手当」の明示が顕著になってきた。
- 特になし。前年度同様に自主実習を積極的に受入れてもらった。
- 特に改善が見られない。

（３）雇用者側の対応に苦慮した事例について

〔東北〕

- 面会を求められる企業数が増加した。
- 前年度に比較し、ますます首都圏の民間保育園（株式保育園）の採用活動が早期化したのか、何度も大学訪問に来るようになった。対応に苦慮した。
- 園見学時に有期雇用の求人ならあると回答され、HPや求人票では確認がとれず、受験を辞退するケースが数件見受けられた。
- 雇用条件の提示がないまま承諾書の提出を求められた。（2件）
- 多くの学生が内定を得た後も、各園から大学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。

○実習を受け入れているのに応募がないのはなぜかと問合せがあるが、実習生が応募したくないという理由があっても伝えることは難しい。

〔関東〕

○見学だけのはずが、履歴書の持参を求められることがあった。

○採用面接時に親や兄弟の職業について聞かれることがあった。短大より協会に対して、研修等でそのような質問を避けていただくように依頼した。

○採用数確保への焦りからか、選考受験を急かすような人事担当者の発言が目立つようになった。学生の教育・保育観等が固まりきっていないなど悩んでいる様子なら無理に背中を押さず、落ち着いて対応するように指導している。また、出願意向を受けてから選考までの期間を極端に短く設定する園・施設が増えた。予め出願書類（履歴書等）の準備は進めておくことをガイダンスで指導したり、あまりに至近の日程を提示された場合には、交渉の余地があるかをまず確認したりするようにしている。

○承諾書内容に3年勤務という条件があり、違和感を抱き内定辞退。

〔東京〕

○前年度と比較し、公務員試験（福祉Ⅱ類・保育士）において、自治体間で選考内容や評価基準の差異が見受けられる。都内自治体では人物評価を重視する傾向が強まっている一方、地方自治体では従来型の試験内容（例：ピアノ実技等）が継続されており、現代の保育現場の実態との乖離が見られる。また、一部の自治体においては、新卒者向け採用でありながら実務経験が評価に影響していると思われる事例もあり、受験者側にとって分かりにくさや不公平感につながるケースがある。

○エージェント経由の内定。

○求人票に記載された試験内容と実際の試験内容が異なっていた。→学生本人が理由問合せ、その上で受験するかどうかを改めて判断するよう対応した。

〔近畿〕

○履歴書の提出および就職試験を行っていない状況で、学生との口頭でのやり取りのみで内定通知を出してよいかとの問い合わせがあった。これを受け、まず学生の意思を確認し、ミスマッチを防ぐため必要な準備を行ったうえで、雇用側に試験の実施を依頼した。

○受験の際に、住民票記載事項証明書の提出を求められた。提出する、しない、受験する、しないについては最終的に学生意思を尊重した。

〔大阪〕

○内定辞退者に関する情報を求められた。

○採用試験の日程が5月頃から始まり、受験を急かされる場合もある。十分に比較検討する時間を設けていただきたいと思う。

〔中国・四国〕

- 応募者状況の確認ため、事前連絡なしで毎週のように園長先生がキャリアセンターへ来所され対応に困った。
- 保育学科において、雇用者側の園が内定通知書を出したと勘違いされていたケースがあった。該当学生は、他の園に内定していた。

〔九州〕

- 実習期間中に実習園への就職の勧誘があったり、実習後も学生の携帯電話に就職の勧誘の連絡があったため、年度末の実習連会において直接的な勧誘は控えていただくようお願いをしている。また、就職内定者の研修の際、自主実習という扱いで賃金、保険加入に関して不明な保育施設があったため改善を図っていただくようお願いした。
- 本学は幼稚園教諭・保育士・保育教諭の県内への就職が96%である。例年県内への就職がほとんどだが、県外の企業からの求人や問い合わせが多い。

（４）就職採用活動の早期化・長期化について

〔北海道〕

- 時期が早まった。

〔東北〕

- 内定決定時期に大きな変化はみられなかった。
- 首都圏の民間保育園（株式保育園）の採用活動がますます早くなり訪問頻度が多くなった。
- 長期化になったケースとして、年末頃から就活を始める学生が一定数おり、志望先の選択や採用試験対策などにあまり時間を費やせず、不採用になったケースがあった。その結果、年度末まで内定が取れない学生がいたため、学生への就職活動状況の確認時期を早め、就活開始時期の訴求を行って対応策としたい。
- 業者は4月に来ることが増えた。
- 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。
- やはり早期化が進んでいる。学生にも意識を高めるよう声がけしていきたい。
- 若干早まっている傾向あり。

〔関東〕

- 園側で早期接触・早期内定を進める動きが強まっている。
- 長期化傾向が前年もあったが、7年度は更に2月にピークがあった。
- 保育サービスの会社が中心に、年々募集・試験の早期化がすすむが、本学は例年どおり
- 公務員試験の春試験実施の自治体が増えた。
- 人手不足は昨年に比べより深刻化しており、早期化・長期化が進んだ。
- 株式会社立の採用、中でも所謂、総合職保育士の採用は早まっている。卒業年度を迎えて間もなく内定していた。公立園の採用試験でも一部に前倒し傾向が見られた。
- 以前までは遅くとも11月上旬には就職希望学生のほとんどが進路決定していたが、昨年は12月末時点で終わっていない学生もいたような状況だった。
- 毎年少しずつ早くなっている印象。また1年次夏以降早期選考案内も増えてきている。

〔東京〕

- 企業就活の早期化に伴い、自治体や私立園の就活も早期化しており、焦って就職先を決めようとする学生が増えている。→就職ガイダンスの実施時期を早めて、落ち着いて就活に取り組むよう指導している。
- 求人依頼のさらなる早期化が見られる。
- 求人票の到着が早まっている。
- 2年次の秋の実習までは就職活動より実習（単位取得）がメインの為、幼稚園教諭・保育士資格を取得する学生にはあまり関係ないように感じる。
- 前年度と比較し、就職採用活動の早期化・長期化が進む中で、保育系は特に変化が見られない。本学においては、最終実習が9月に実施されるため、実習終了後に改めて進路を見直し、視野を広げた就職活動が行えるよう指導を行っている。
具体的には、実習前の早期段階から個別相談等を通じて、焦らず、多様な選択肢を踏まえた進路決定を支援している。

〔中部〕

- 「長期化」という面でいうと特に福祉関連が挙げられる。年が明けても就活中の学生が数名いる現状を鑑み、今年度は学内ガイダンスの早期化を図り対策している。
- 公務員保育士の受験時期を秋から夏に早めた自治体が増えた。学生は、園での実習時期と重なり精神的にも負担は大きいと感じるが、早めの試験対策を促している。
- 公務員保育士採用試験が極端に早い市町村があった。
- 選考を、随時募集にする園が増えたと感じる。
- 特に、公立園（自治体職員）採用試験で早期卒を取り入れるところが増え、さらに早い時期での活動開始を余儀なくされる状況がある。学生たちには、当初予定よりも早期にガイダンスを実施し、できるだけ早い時期に受験意欲を養える環境づくりをしている。

- 全国の大学生が3年生のインターンシップ参加から就職活動スタートの様相になったことから、保育関連の就職活動も早まってきた。卒業年度の初夏がスタートであったものが、卒業年度の年度はじめに就職活動をスタートさせる状況になった。
- 市町によって、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。
- 早期化が続いている。
- 公務員試験の早期化がさらに進むと共に、就職へ意欲の低い学生が決定するまでに期間がかかるため、ますます長期化している。
- 早期化傾向強まる。
- 特に、公立保育職の早期化が著しく、私立園の採用時期とより乖離している。
- 公務員の採用試験が早期化しているため、短大生が不利になることを懸念している。

〔近畿〕

- 早期化の傾向のままである。そのため、ガイダンスの時期を3カ月程度前倒しした。
- 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。
- 公・私立園における採用試験の早期化。
- 短大の場合実習のために就活時期が遅くなりがちであるが、全体的に早期化になるため求人者を継続しているかどうかの確認が必要になる。

〔大阪〕

- 就職フェア（保育関係）が、1ヶ月早い4月より行われたところがあった。自治体の採用選考が全体的に早期化しており、秋季から春季へ大幅に変更された自治体もある。
- 前年度に比して変化はない。10～12月がピーク。
- 公務員試験の早期化への対応が不十分であった。
- 就職フェアなどの開催が早くなっている。
- 一部で早期化の傾向がみられた。
- 令和7年度も求人は早期にいただいていたが、学生の半数以上は、9月以降に内定をいただいている。法人の方も随時に試験日を設けていただくところが多い。

〔中国・四国〕

- 求人数が多く、それにより学生の就職活動の視野が広がることで、一つの就職先に絞ることに時間がかかった。
- 保育系の求人票がキャリア支援センターに届くのが早くなっている。

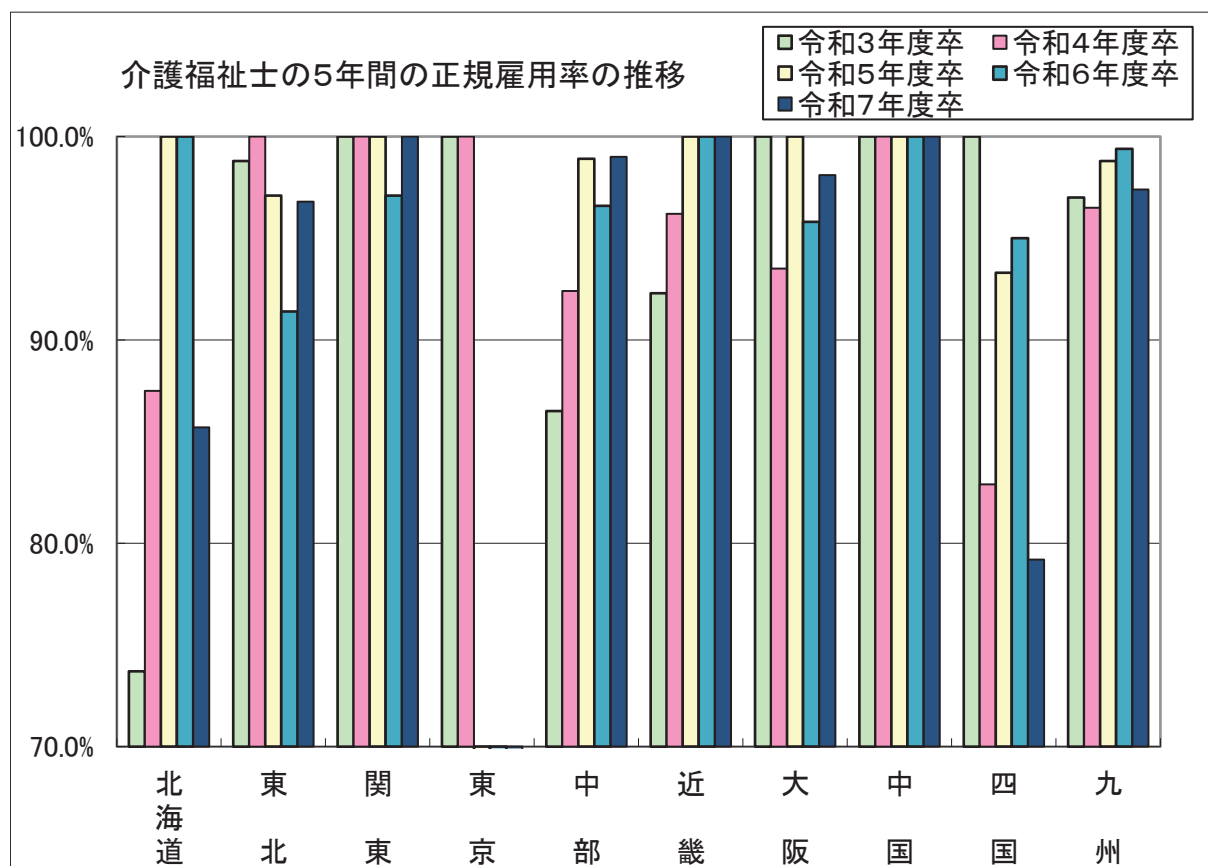
〔九州〕

○地方においては早期化の風潮はほぼない。

○幼稚園、保育施設側としては、早期の採用を希望しているように見受けられるが、本学としては、2 年次 10 月の幼稚園実習も視野にいれ就職活動をするよう指導している。

介護福祉士の正規雇用率の推移

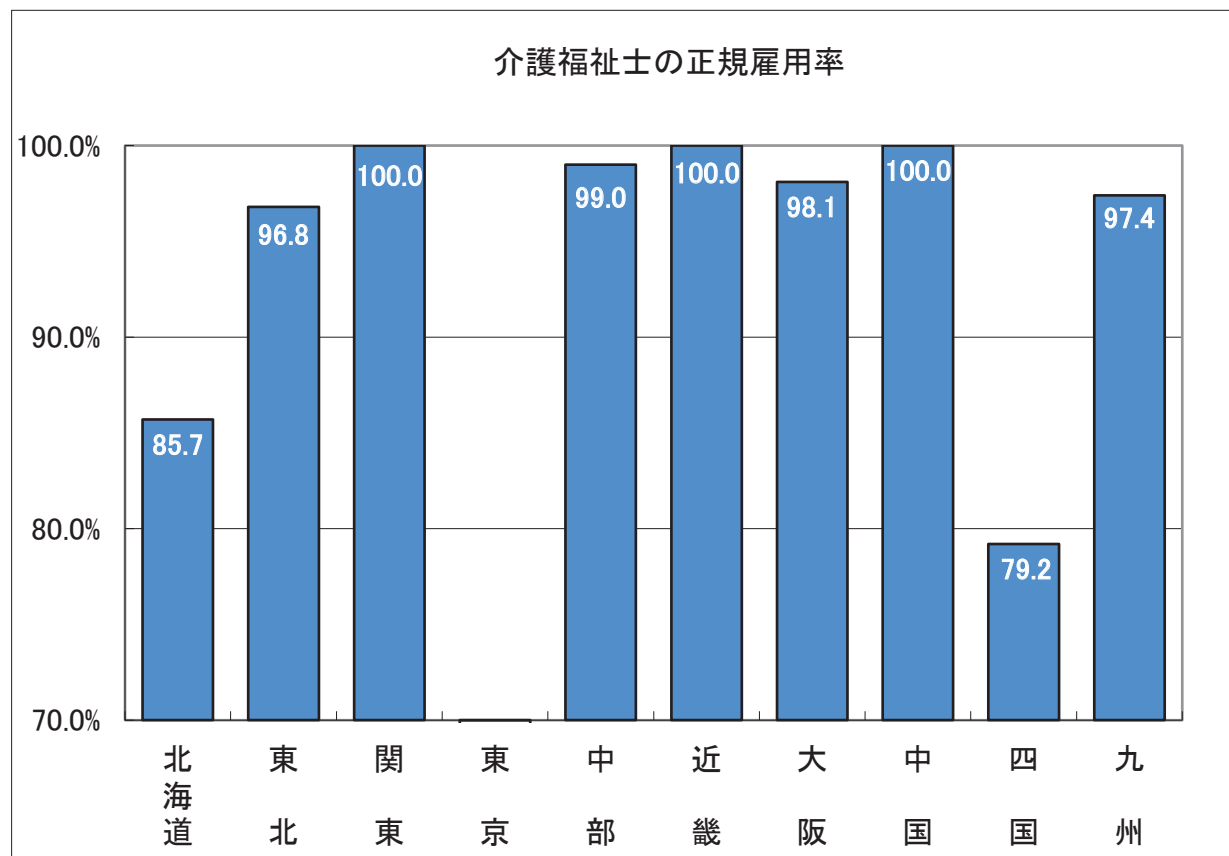
	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道	73.7%	87.5%	100.0%	100.0%	85.7%
東北	98.8%	100.0%	97.1%	91.4%	96.8%
関東	100.0%	100.0%	100.0%	97.1%	100.0%
東京	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
中部	86.5%	92.4%	98.9%	96.6%	99.0%
近畿	92.3%	96.2%	100.0%	100.0%	100.0%
大阪	100.0%	93.5%	100.0%	95.8%	98.1%
中国	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
四国	100.0%	82.9%	93.3%	95.0%	79.2%
九州	97.0%	96.5%	98.8%	99.4%	97.4%
全国	93.8%	95.2%	98.9%	96.9%	97.2%



※「東京」は令和5年度以降、集計なし。

令和7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	14	12	2	85.7%
東北	31	30	1	96.8%
関東	19	19	0	100.0%
東京	－	－	－	－
中部	193	191	2	99.0%
近畿	13	13	0	100.0%
大阪	107	105	2	98.1%
中国	10	10	0	100.0%
四国	24	19	5	79.2%
九州	156	152	4	97.4%
全国	567	551	16	97.2%



介護福祉士の令和7年度の就職・採用活動について

1. まとめ

(1) 全体的な就職動向と学生の傾向

①内定・就職の早期化

○例年に比べて学生の内定報告や就職が決まる時期が早かったという声が、複数の地域で見られる（関東、近畿）。

②活動時期の長期化と多様化

○就職活動の開始時期が学生によって多岐にわたり、全体として長期化する傾向にある（関東、中部）。

③専門職・正社員就職への意識変化

○資格は取得するものの、専門職としての就職を目指さない学生の割合が増加している（近畿）。

○正社員（正職）として働ける能力があっても、アルバイトでの雇用を志望する学生が増えており、正社員の提案に対して後ろ向きな学生への対応に苦慮するケースがみられる（近畿）。

④地域差と希望者の動向

○地元（県内）志望の学生が非常に多く、県外の優良な施設をなかなか紹介できないというミスマッチが生じている（九州）。

○そもそも介護福祉士としての就職希望者自体が少ない、または専門職としての養成を行っていないという学校もある（大阪、中国・四国）。

(2) 就職支援における課題と苦労した点

①就職支援行事のスケジュール調整

○活動時期の長期化・多様化に伴い、ガイダンスなどの就職支援行事をどのタイミングで設定すべきかの判断が難しくなっている（関東）。

②学生の状況把握

○大学の学生支援課などを利用しない学生に対する、就職活動の進捗確認やフォローに難しさがある（中部）。

③多忙な学生生活と就業への障壁

○学生は国家試験のための勉強、2年間で3か所（各2週間）の必須実習、さらには生活のためのアルバイトに追われており、非常に多忙なスケジュールをこなしている（九州）。

○国家試験に合格しても、家庭の事情などにより実際の就職（就労）まで結びつかない学生が一定数存在し、内定率向上の妨げとなっている（九州）。

(3) 効果の見られた取り組み・今後の対策

①視野を広げるための指導・イベント参加

○従来は実習先（5回）から就職先を選ぶ傾向が強かった中、施設見学を促して実習先以外の選択肢も検討させた結果、実際の受験・内定へと繋げることに成功した（中部）。

○合同説明会へ学生を積極的に参加させ、選択肢を広げる取り組みを行った（大阪）。

②就職支援講座の早期化とスピード感の向上

○毎年2月に実施している履歴書・面接講座の直後に、すぐ履歴書の作成と添削を行ったことで、学生が余裕を持って就職活動に臨むことができた（中国・四国）。

③次年度に向けた体制強化

○就活開始時期の早期化に対応するため、ガイダンスの早期計画や求人システムの見直しを行い、次年度の支援強化に向けて策を講じている（中部）。

総括

日本全体で介護職の有効求人倍率が高止まりし、深刻な「介護職人材不足」が叫ばれる中、介護の専門知識を持つ介護福祉士養成校の卒業生は、施設側にとって極めて貴重な存在である。しかし、本報告書からは、市場の強い求人ニーズとは裏腹に、「就職希望者の減少」「資格を取得しても専門職を目指さない」「正社員ではなくアルバイトを望む」といった、学生側の意識の変化やミスマッチが浮き彫りとなっている。

また、近年の養成校における重要な変化として「外国人留学生の急増」が挙げられる。現在、国内の介護福祉士養成校の入学者に占める外国人留学生の割合は半数を超えるまでに達しており、日本人の入学者数を上回るという大きな転換期を迎えている。

今回の報告書では、九州地区から「忙しい中でも実習前には就職先と結びつく実習を大事にしている」「苦学生はアルバイトもしている」という記述がみられた。これは、母国からの仕送りを受けずに自活しながら学ぶことが多い外国人留学生の過酷な生活実態や、実習を通じて日本の施設への就職を目指す真摯な姿勢とも重なり合う。

就職活動の「早期化・長期化」への対応に加え、今後は深刻な人材不足を補う中核として期待される外国人留学生への生活・就活サポートと、多様化する日本人学生の就業意識という、異なるアプローチの双方を意識したキャリア支援が養成施設・受け入れ施設側の双方に求められる。

2. 記述内容一覧

〔関東〕

- 学生たちの内定報告が早く連絡されていた。
- 以前に比べ、活動時期が長期化しており、学生が就職活動を開始する時期も多岐に渡るため、ガイダンス等就職支援行事の設定時期が難しいように感じる。

〔中部〕

- 従来、5回ある実習先から選ぶ傾向が目立ったが、施設見学を促して実習先以外も候補にするよう指導し、受験につながった。
- 保育と同様、長期化の傾向にある。就活開始時期を早めるため、今年度はガイダンスの早期計画、求人システムの見直しを行い、次年度に繋げることができるよう策を講じている。
- 学生支援課を利用してくれない学生に関しての進捗確認。

〔近畿〕

- 就職が早く決まる学生が例年より多かった。
- 養成コースで資格は取得するものの専門職を目指さない学生の割合が増えた。また正職を目指せるにも関わらず、アルバイトを志望する学生も増え、正職を提案しても前向きにはならない学生対応に苦慮した。

〔大阪〕

- 合同説明会に積極的に参加させた。

〔中国・四国〕

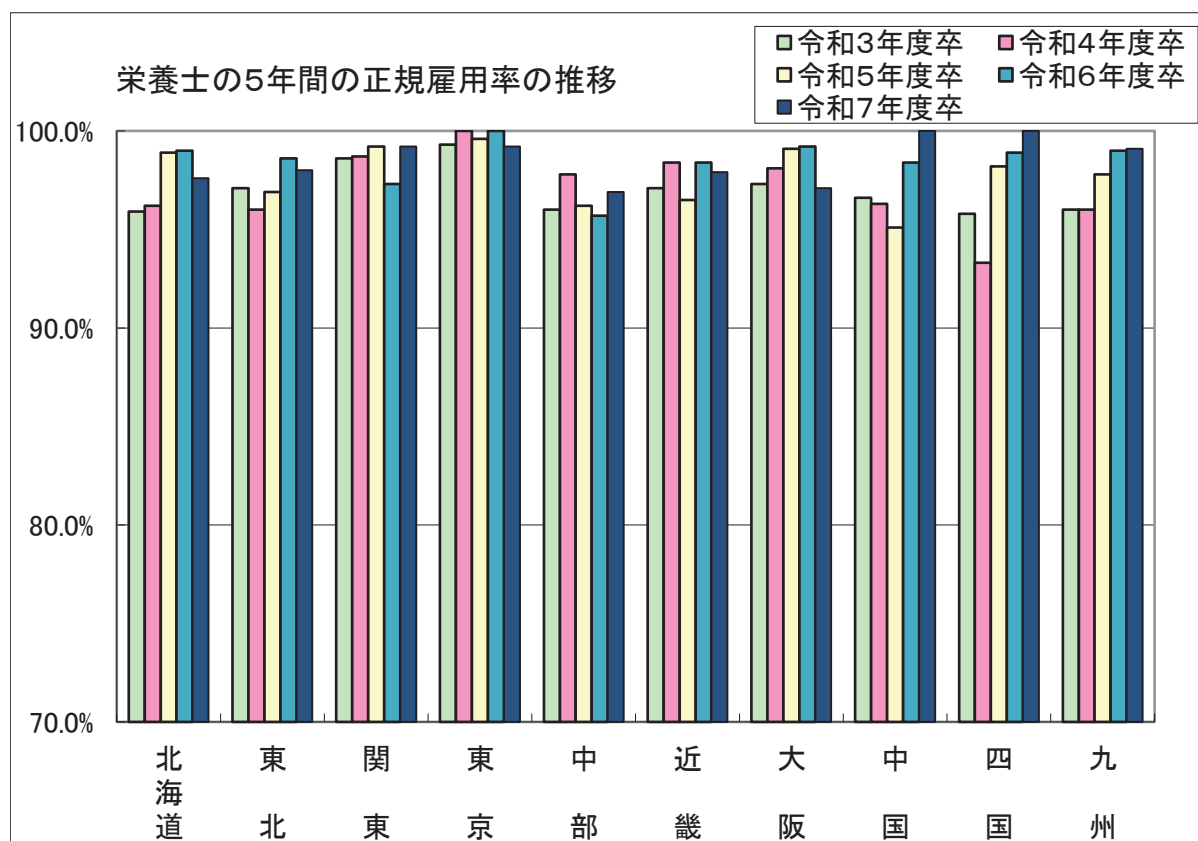
- 毎年2月に履歴書、面接講座を実施しているが、令和7年度は講座後すぐに履歴書作成と添削を行ったことで、余裕をもって就職活動に臨めた。
- 希望者が少ない。

〔九州〕

- 特に県内志望の学生が多いため、県外の優良と思える施設に学生を紹介できない場面は多々あった。
- 国家資格のための必須の勉強と2年間のうち3か所の実習（各2週間）を実施する、その中でも苦学生はアルバイトもしている。忙しい中でも学生は就職先と結びつくこの実習を大事に取り組んでいる。
- 令和7年度に限ったことではないが、介護福祉士国家試験に合格しても、家庭の事情等により就職まで結びつかない学生が一定数おり、内定率が上がらない。

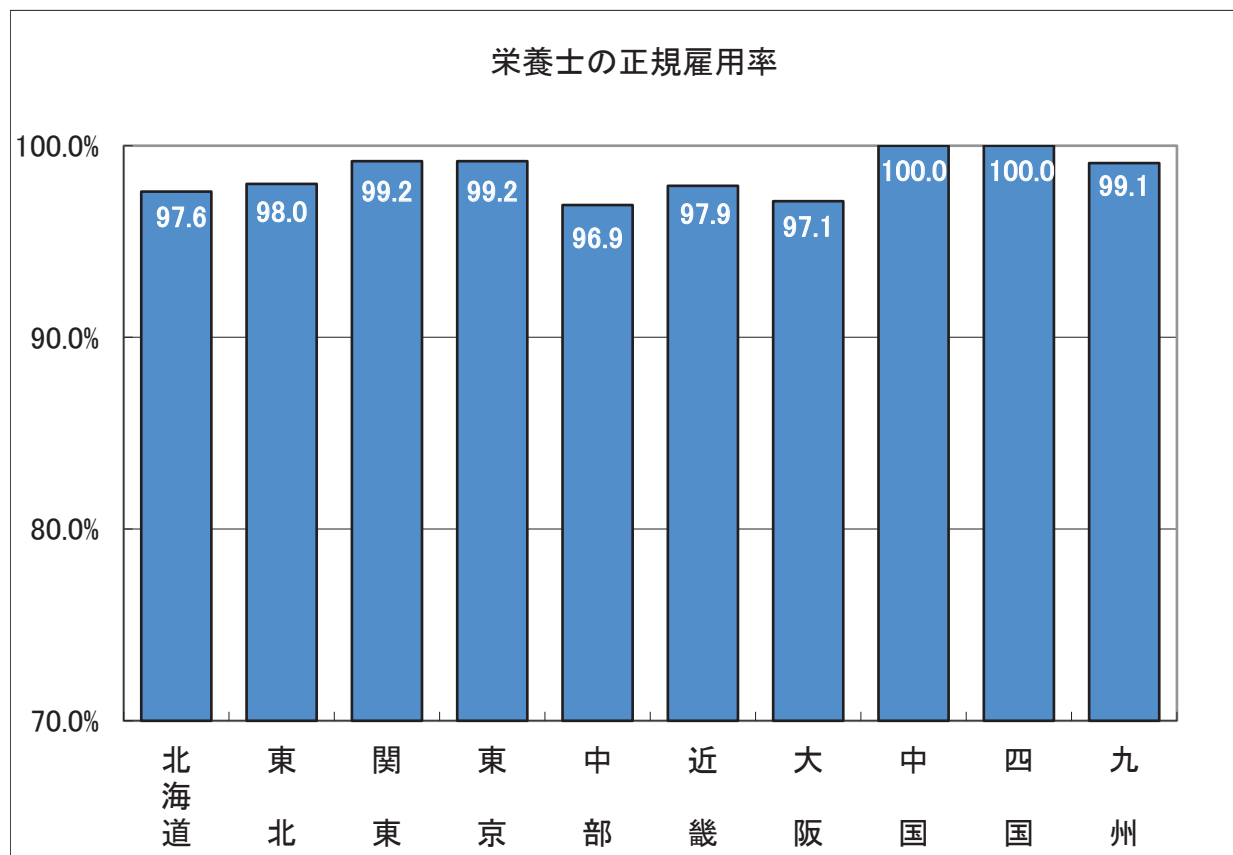
栄養士の正規雇用率の推移

	正規雇用率				
	令和3年度卒	令和4年度卒	令和5年度卒	令和6年度卒	令和7年度卒
北海道	95.9%	96.2%	98.9%	99.0%	97.6%
東北	97.1%	96.0%	96.9%	98.6%	98.0%
関東	98.6%	98.7%	99.2%	97.3%	99.2%
東京	99.3%	100.0%	99.6%	100.0%	99.2%
中部	96.0%	97.8%	96.2%	95.7%	96.9%
近畿	97.1%	98.4%	96.5%	98.4%	97.9%
大阪	97.3%	98.1%	99.1%	99.2%	97.1%
中国	96.6%	96.3%	95.1%	98.4%	100.0%
四国	95.8%	93.3%	98.2%	98.9%	100.0%
九州	96.0%	96.0%	97.8%	99.0%	99.1%
全国	97.1%	97.4%	97.7%	98.1%	98.6%



令和7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	85	83	2	97.6%
東北	200	196	4	98.0%
関東	262	260	2	99.2%
東京	120	119	1	99.2%
中部	160	155	5	96.9%
近畿	47	46	1	97.9%
大阪	69	67	2	97.1%
中国	110	110	0	100.0%
四国	64	64	0	100.0%
九州	233	231	2	99.1%
全国	1,350	1,331	19	98.6%



栄養士の令和7年度の就職・採用活動について

1. まとめ

(1) 学生の就職活動について

早期から主体的に情報収集を行い動き出す学生がいる一方で、動き出しが遅い学生、進路に迷いが生じる学生など、就職活動の長期化・二極化が顕著になっているとの報告が複数の短大からあった。多くの学生が栄養士資格を活かした就職を実現しているものの、資格を活かした就職よりも勤務地重視・地元志向や福利厚生などの条件面を優先する学生が増加している。また、資格を取得しても専門職を目指さない、あるいは正職ではなくアルバイトを志望する学生が増えているとの報告があった。さらに、就職先としては給食委託会社が多数を占めているが、栄養指導業務が含まれるドラッグストア(管理栄養士の受験資格につながる)への就職、直営(病院, 保育園)での就業希望、さらには「受付兼栄養士」といった歯科事務などへの就職について報告された。

(2) 企業の広報活動、採用活動について

企業の採用活動が全体的に早期化している一方で、人手不足などを背景に、委託給食会社をはじめ多くの企業で採用活動が長期化している。学生の勤務地希望を考慮し、それをアピールする企業が増え、本人が希望する就業エリアに配属先があれば内定を出すケースも見られる。企業が早めに内々定を出し、入社前の新人教育を早期に開始したいと望む動きがあるとの報告もあった。また、保育園などでは、見学・説明会を快く受け入れることで、学生が働くイメージを持ちやすい環境を整えていること、内定者に対して冬休みのアルバイトを依頼する事例もあった。

(3) 処遇、待遇について

一部の地域において、給与の増額や年間休日日数の増加といった待遇改善の動きが見られる。学生は福利厚生や待遇を重視する傾向が強まっている。病院実習等に行った学生が「病院で働く栄養士の待遇があまり良くない」と感じ、病院希望者が減少するといった、実態に基づいた敬遠傾向も生じているとの報告があった。

(4) 学生の就職活動支援で苦慮した事例

給食受託企業等において、採用試験時に伝えた配属希望が通らず、卒業間近に希望と違う配属先を提示された結果、学生が内定辞退に至ったケースが報告された。また、年齢や経歴が多様な委託訓練生が条件面や職種へのこだわりからマッチングが難航し、終盤にモチベーションが低下してしまう事例も報告された。

メール等の呼び出しに応じない学生や、学生支援課を自ら利用しない学生への進捗確認や対応に苦慮している。学生の動き出しや姿勢の二極化により、画一的な支援では対応しきれず、個々の状況に応じた柔軟な支援が求められる点が課題となっている。

2. 記述内容一覧

〔北海道〕

- 前年度と同じく栄養士職を希望する学生の比率は変わりなかったが、活動途中で希望職種の変更などがあり、就職活動が長期化する学生がいた。またメール等で呼び出ししても応じない学生がおり対応に苦労した。
- 学内で各企業の説明会、選考が実施されており、学生からは好評であると考えられるが、学内・学外での調整に苦労することが多い。

〔東北〕

- 給食委託企業に就職した学生から配属先決定後、通知された配属先についての相談が増加した。勤務地希望を考慮してくださる企業が多くなりその点をアピールしているため、希望が必ず通ると思い込んでしまう学生が多くなっている印象を受けた。
- 昨年度の傾向として特にドラッグストアへの就職が目立っていた。例年数名就職する傾向にあるものの、その中で、某ドラッグストアでは、栄養指導の業務が入っているため、栄養士としての採用となり、管理栄養士の受験資格につながることで選択理由の一つとなっていた。この影響で、これまで大半を占めていた委託給食企業への就職が、減少気味に感じている。また、昨年度は動き出しが遅い傾向が顕著であったため、今年度は早期活動を促している。
- 業種を絞った数社による企業説明会を開催し意識を高めることができた。
- 約 8 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 2 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みられた。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。
- 給食受託業の企業の場合、説明会等で配属先例を学生が聞き、採用試験で配属希望を伝え採用内定を得られても、卒業間近で希望と違う配属先を伝えられ、結果内定辞退をしたことがあった。資格を活かした職より勤務地重視・地元志向が強い。

〔関東〕

- 令和 7 年度卒業生においては、就職活動の開始時期および取り組み姿勢に二極化が見られ、早期から主体的に行動する学生と、活動開始が遅れがちな学生とで差が生じた。これにより、画一的な支援では対応が難しく、個々の状況に応じた支援が求められた結果、学生支援に苦慮した。
- 採用活動の早期化に伴い、準備の整った学生が早期に動き出す一方で、出遅れた学生や進路に迷いが生じた学生の長期化が目立った。前年度と比較して、学生間の行動量の差が結果に直結し、二極化が加速した印象を受けた。

○公務員に2名合格した。

○令和7年度は、委託訓練生の就職支援において難しさを痛感した年度だった。年齢や経歴が多様な訓練生は、一般的な学生以上に「理想と現実の乖離」が大きい傾向にある。そのため、条件面や職種へのこだわりからマッチングが難航するケースが目立った。結果として、卒業間近になっても内定に繋がらず、終盤には就職活動自体に消極的（モチベーションの低下）になってしまう訓練生が見受けられた点が、今後の大きな課題だと感じた。

〔中部〕

○学生支援課を利用してくださらない学生に関しての進捗確認。

○給与の増額と年間休日日数の増加。

〔近畿〕

○養成コースで資格は取得するものの専門職を目指さない学生の割合が増えた。また正職を目指せるにも関わらず、アルバイトを志望する学生も増え、正職を提案しても前向きにはならない学生対応に苦慮した。

〔大阪〕

○資格を活かした就職よりも福利厚生などの条件を優先する学生が増加した。

○委託給食会社のほとんどが採用活動を長期化されていたことが印象に残った。直営病院の新卒採用数が少し増えた感があった。

〔中国・四国〕

○委託給食会社の採用については、本人が希望する就業エリアに配属先があれば内定がもらえる。また、保育園に栄養士として就職した学生は、冬休みにアルバイトとして来てほしいと依頼があるようである。

○栄養士の需要はあるものの栄養士としての就職希望者が減少傾向にある。

〔九州〕

○学科教員が学生と積極的に面談し、就職先の紹介やアドバイスをしていただいた。

○卒業生が働く保育園の求人は、特に双方にメリットが多く、学生の受験希望者も増え、働きやすい環境が整っていることが多かった。見学や説明会の受け入れが良いため、学生もしっかり考えて受験することができていた。歯科の受付事務の求人ではあったが、栄養士免許を所持しているため、受付兼栄養士職での採用となった。

○実習先の検討が就職に直接結びついたり、働くイメージができる。ただ実習（病院）に行くと病院希望の学生が減少する。病院で働く栄養士の待遇があまりよくないと感じる学生が多い。

○給食受託企業を選択する学生は増加したが、直営での採用を希望する学生が増加した印象。

○R7 期の就活について、本学科は本学が所在する地域に特化した専門職分野のため平年の傾向と変わらず特筆すべき印象に残るエピソードはないが、急いで内定を出したがる事業所とは逆にじっくり選びたい（決断に時間がかかるから）というのが R7 学生の特徴だった。一般の大学生のように「早めに内定を取り後半は自己研鑽や大学生活の満喫に充てたい」と思うほど切羽詰まっていないのか 2 年後期になってやっと自分の進路が見えてくるのが本学科であり、競争や闘争精神がないのが本学科学生の特徴でもある。せっかくいただく求人先の思いに寄り添えないところは申し訳なく思う部分もあるが、早めに内々定を出し、求人先による新人教育を早めたいと言われる所もあり、事業所と養成機関の連携が大切だと感じている。

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	138	87	51	63.0%
中 学 校 教 諭	43	20	23	46.5%
養 護 教 諭	46	4	42	8.7%
栄 養 教 諭	5	2	3	40.0%
特別支援学校教諭	4	4	0	100.0%
図 書 館 司 書	41	9	32	22.0%
看 護 師	668	666	2	99.7%
准 看 護 師	29	27	2	93.1%
臨 床 検 査 技 師	86	81	5	94.2%
理 学 療 法 士	121	121	0	100.0%
作 業 療 法 士	52	52	0	100.0%
柔 道 整 復 師	9	9	0	100.0%
視 能 訓 練 士	23	23	0	100.0%
言 語 聴 覚 士	24	24	0	100.0%
歯 科 衛 生 士	685	684	1	99.9%
歯 科 技 工 士	16	16	0	100.0%
調 理 師	61	61	0	100.0%
製 菓 衛 生 師	51	49	2	96.1%
美 容 師	129	128	1	99.2%
自 動 車 整 備 士	477	477	0	100.0%
救 急 救 命 士	29	29	0	100.0%
愛玩動物看護師	64	63	1	98.4%
合 計	2,801	2,636	165	94.1%

その他の専門職の令和 7 年度の就職・採用活動について

1. まとめ

令和 7 年度卒業生の就職・採用活動では、小学校教諭や看護師等で採用試験・選考の早期化が進み、文部科学省方針による教員試験日程の前倒しや首都圏看護師採用の早期化により、例年以上に早い時期からの対策指導が求められた。一方、歯科衛生士は国家試験発表（3 月下旬）後に活動が本格化するなど、資格試験日程による遅れも見られた。調理師・製菓衛生士では就職活動開始時期に二極化が生じ、資格を活かした就職より待遇・福利厚生を重視する学生が増加。地方では地元求人が少なく県外を志望する例もある。歯科衛生士分野では内定時の雇用契約内容を巡るトラブルも報告され、丁寧な確認と学生支援の重要性が浮き彫りとなった。

2. 記述内容一覧

〈小学校教諭〉

- 株式会社立の採用、中でも所謂、総合職保育士の採用は早まっている。卒業年度を迎えて間もなく内定していた。公立園の採用試験でも一部に前倒し傾向が見られた。〔関東〕
- 学生が辞退したケースがあったが明確な理由がわからなかったという状況があった。〔関東〕
- 文部科学省の方針により、小学校教諭等の採用試験日程がさらに前倒しされた。多くの自治体で試験日が 5 月～6 月に早まったことで、例年以上に早期からの試験対策や進路指導が求められるようになった。〔中国・四国〕

〈中学校教諭〉

- 学生が苦勞したこととして、臨時の教員採用は決まるのが遅く、卒業間近になってしまう為、一般企業への活動も行ったりしたが、最後まで待ち続け、最終的に希望が叶って教職に就くことが出来た。〔関東〕

〈図書館司書〉

- 図書館司書の求人が出てくるのが遅い。〔北海道〕

〈看護師〉

- 学生支援課を利用してくれない学生に関しての進捗確認。〔中部〕
- 特に首都圏での就職試験が早期化しており、例年通りの就職活動の説明や履歴書指導・面接練習の開始では間に合わなかった。3 月から 4 月初旬にかけて学生に対する個別指導の時間を多く要した。〔中国・四国〕

〈歯科衛生士〉

- 国家試験の発表が3月下旬のため、そこから就職活動を始める学生も多い。〔東京〕
- 内定連絡時の契約書の内容が、明らかに非正規雇用の条件となっており、学生が悩んで相談にきた事例があった。本人にとって非常に確認しづらいことであったため、就職支援担当者から当該歯科医院へ確認を求めたが、本人と直接話すとのことで拒否された。最終的に本人への説明がなされ、納得したうえで正式に就業承諾しましたが、契約書での誤解を生むような文言は直ちに修正いただきたかった。〔中部〕
- 頂ける求人件数が多いが、不採用となる学生が以前と比べて増えた。人手不足の業界であるが、歯科医院にも経営力が求められる時代となり、採用含め人事面も強化されつつある印象。〔中部〕

〈調理師〉

- 令和7年度卒業生においては、就職活動の開始時期および取り組み姿勢に二極化が見られ、早期から主体的に行動する学生と、活動開始が遅れがちな学生とで差が生じた。これにより、画一的な支援では対応が難しく、個々の状況に応じた支援が求められた結果、学生支援に苦慮した。〔関東〕
- 資格を活かした就職よりも福利厚生などの条件を優先する学生が増加した。〔大阪〕

〈製菓衛生師〉

- ホテル業界の求人増加。〔中部〕
- 資格を活かした就職よりも福利厚生などの条件を優先する学生が増加した。〔大阪〕
- 地方では採用活動を行う企業（個人店含む）が潤沢にはなく、求人を探すために県外に目を向ける学生が増加してきた。〔九州〕

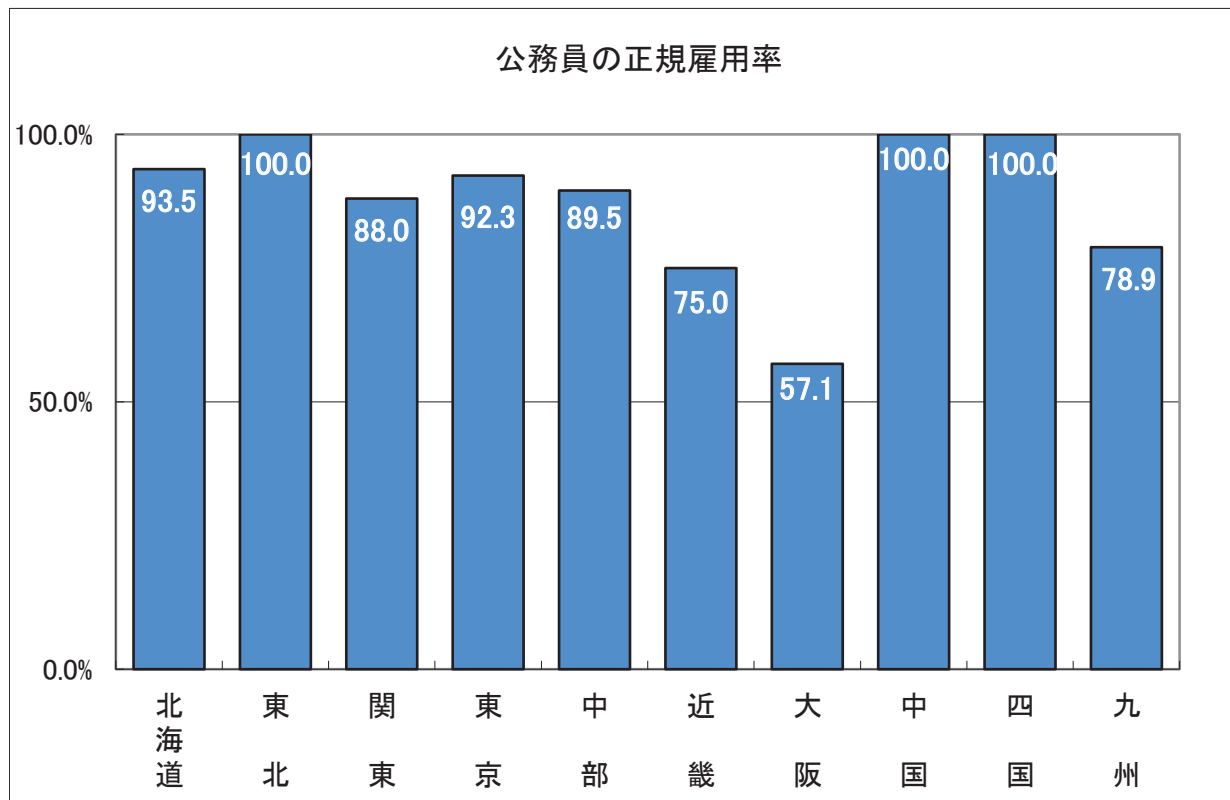
〈愛玩動物看護師〉

- 正規雇用へのこだわりがない学生がいた。〔東京〕

令和7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	31	29	2	93.5%
東北	24	24	0	100.0%
関東	25	22	3	88.0%
東京	13	12	1	92.3%
中部	38	34	4	89.5%
近畿	12	9	3	75.0%
大阪	7	4	3	57.1%
中国	2	2	0	100.0%
四国	7	7	0	100.0%
九州	19	15	4	78.9%
全国	178	158	20	88.8%

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す。

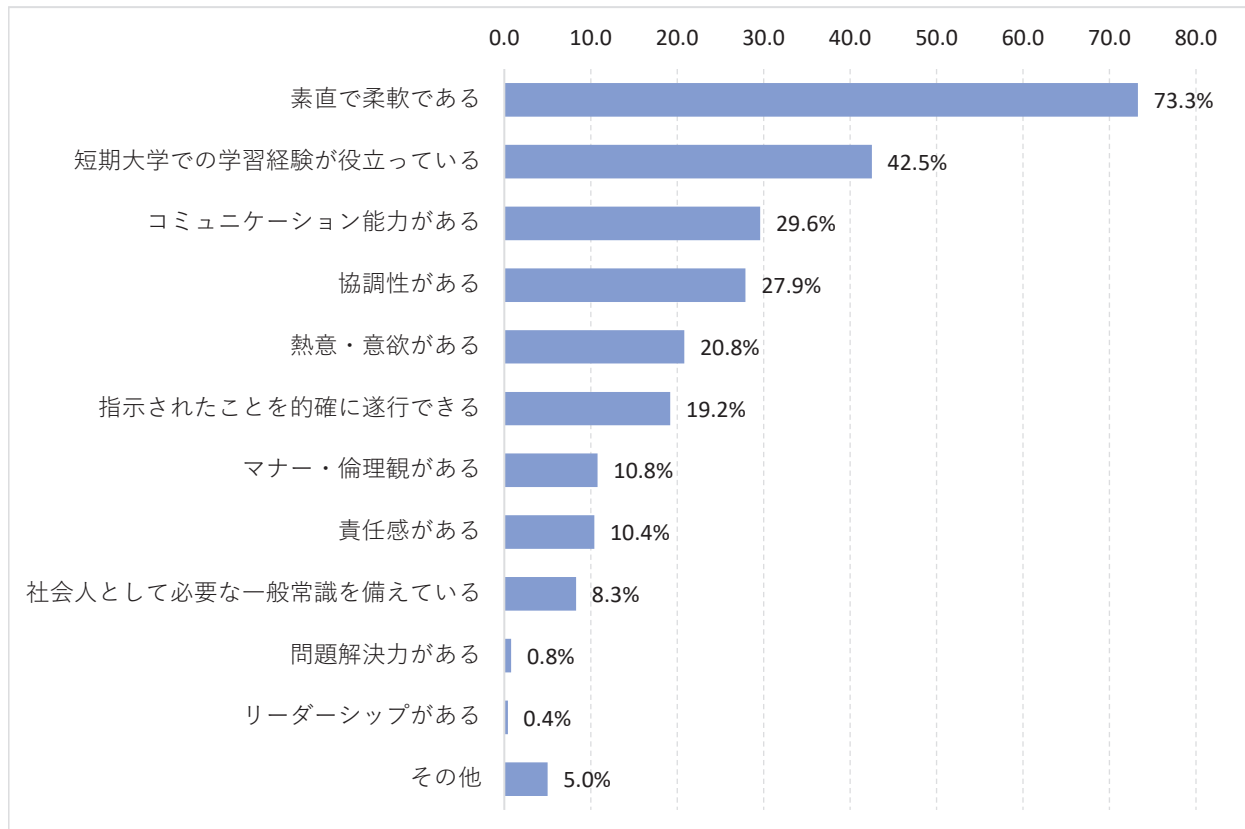


就職支援（全職種共通）に関わる設問

企業や施設等の採用担当者とのやり取りを通じて感じられる、
短期大学生に対する「良い評価」について

（複数回答可：最大3つまで）

	回答数	構成比
合 計	240	100.0
素直で柔軟である	176	73.3
短期大学での学習経験が役立っている	102	42.5
コミュニケーション能力がある	71	29.6
協調性がある	67	27.9
熱意・意欲がある	50	20.8
指示されたことを的確に遂行できる	46	19.2
マナー・倫理観がある	26	10.8
責任感がある	25	10.4
社会人として必要な一般常識を備えている	20	8.3
問題解決力がある	2	0.8
リーダーシップがある	1	0.4
その他	12	5.0
無回答	18	7.5



令和 7 年度の就職支援（全職種共通）に関わる自由記述設問 における具体的内容・対応等について(まとめ)

(1) 学生が人材紹介事業者（エージェント）等を介して就職活動を行った際に発生したトラブルについて

記述のあった短期大学は45校あった。就職ガイダンスで人材紹介事業者(エージェント)の仕組みやリスクを説明し、利用禁止または推奨していないとの回答が約2割あった。一方で、エージェントからの頻繁な連絡や希望する職種とは異なる求人紹介、強引な採用面接の設定、内定承諾の強要などの相談があったとの回答が約6割あり、通話ブロックや連絡が必要ない旨を伝え退会するよう指導しているなどの対応をされていた。エージェントについて安易に考え、よくわからないまま利用登録をしている学生が一定数いることがわかる。

またトラブルには至らないものの、求人先から手数料が発生するためエージェントを利用しないで応募してほしいなどの要望が約2割あった。エージェントを利用したことで不採用になるなど内定に影響があった事例の報告もあり、新卒者に対しては学校求人からの応募を望んでいることがわかった。

さらには、エージェントを利用した就職後のトラブル等の報告も数件あった。

(2) 障がいのある学生、または学修や学生生活において一定の支援が必要と考えられる学生に対する就職支援について

記述のあった短期大学は85校あった。そのうち約6割が「就職支援に苦慮したことがある」などの記述があった。一定の支援が必要な学生と定期的に連絡をとり状況確認を行うほか、保護者を交えての面談を実施しているとの回答がある一方で、学生と連絡がとれない、意思疎通や個別対応の困難さを感じているなどの回答が約2割あった。学生・保護者ともに障がいに対しての認識のズレや自身の特性などについての理解不足により支援が難しい場合は、ハローワークや就労移行事業と連携した支援や利用を勧めるなどの回答が約3割あったが、学生の希望や就労移行支援の仕組みについて理解できず利用するに至らなかったとの事例もあった。

また信頼関係のある企業や連携の取れる企業に学生の特性などについて相談し、理解を得たうえで採用に繋がった事例がある一方で、障がい学生向けの求人情報の収集や採用枠がある企業が少なく、学生の希望に沿う求人を探すことが難しいとの報告があった。自身の特性や障がいについて、本人が伝えることを希望しないまたは家族が拒否するなど、企業側への情報開示のタイミングや範囲に悩む場合もあり、企業とのすり合わせなどに苦慮している現状がうかがえた。

令和 7 年度の就職支援（全職種共通）に関わる自由記述設問 における具体的内容・対応等について(記述内容一覧)

(1) 学生が人材紹介事業者（エージェント）等を介して就職活動を行った際に発生したトラブルについて

〔北海道〕

- 執拗な電話連絡やメール等により学生から相談があり、通話ブロックなどを勧める。
- エージェントに安易に登録してしまった結果、希望していない園の見学会参加がスケジュールリングされたり、連絡が頻繁に来て困惑していると大学のキャリア支援センターに相談があった。現在は支援が必要ない状況なので、必要になったらまた連絡をさせていただくことをエージェント担当者にはっきりと伝えるよう指導した。学生から伝えた後は連絡が来なくなった。

〔東北〕

- 学校へ届く求人への応募が主であり、人材紹介事業者の利用はほとんどみられない。
- エージェントからオワハラ電話がかかってきた。
- 仲介手数料の発生。
- エージェントを介しての就職活動を禁止しているので特になかった。
- エージェントは活用していない。
- 県内保育施設（本学宛に求人をいただいている施設）より求人サイトを経由して応募があったと連絡があった。求人サイトを利用せずに応募してほしいと施設から要望があり、学生に周知した。
- 事業所（園）採用担当者より、料金が発生するため学生にエージェント利用をさせないでほしいと要望があった。

〔関東〕

- 就職エージェントについて：2025 年度はトラブル等なかったが、過去に就職エージェントを利用したことによって、それを理由に採用できないと断られたことがあるので、本学では就職エージェントの利用について、ガイダンス内で「推奨しない」と伝え、その理由として園とエージェント間で発生する報酬や、具体例を交えて説明している。
退職代行サービスについて：2025 年度の卒業生の内、1 名が就職開始前（就職前研修期間中）に退職代行を使い、就職を辞退した。本学は園からの報告により事態を把握し、その後、当該学生への聞き取りと園への謝罪を行った。これを受けて、次年度以降退職代行の利用に関する注意事項もガイダンス内で伝えることとした。
- 入職後 1 カ月以内に離職したことにより、エージェントより雇用主に請求された費用の支払いについて卒業生も含めてトラブルが生じた。（最終結論は報告されていない。）

- 人材紹介事業者は使わせていない。
- 1名の学生が登録した例があり、必要以上の資料が送付されてきたり、授業中にも拘わらず電話が頻繁に掛かってきた。
- 希望職種は紹介されず、断ってもしつこく連絡がきていた。
- エージェントからの電話が頻回にあり学生生活に支障がでる。相談があれば退会をすすめる。

〔東京〕

- 学生自身がエージェントの仕組みを理解できておらず、自身の受験企業についてエージェント経由の情報しか把握できず、企業理解不足で入社に至り早期退職につながった。
- 登録したとたんエージェントから頻繁に電話がかかってくる。状況を確認し、落ち着いて就活に取り組めないことからエージェント登録を辞めることとした。
- 一度登録すると連絡が頻繁に来てしまい、本人のペースで就活ができない。
- 短大生の該当者はいないが、学内では、就職エージェントによる本人の希望・適性と異なる求人紹介や、早期意思決定の誘導、内定承諾の強要等に関する相談が確認されている。そのため、就職ガイダンス等で、エージェント利用の注意点や特性を説明し、必要に応じ個人指導している。
- 学生自身、よくわからないままエージェントに登録し、園見学を依頼した際、勝手に面接として設定され、当日そのまま内定が出てしまい、他の園見学に行く機会を奪われた。エージェント側が実績欲しさに半ば強引に話を進める点、新卒の学生の不安につけこみ内定を迫られる点に不信感を抱いている。新卒採用と中途採用ではエージェントの活用ルールを明確に区別すべきであるとする。学生の不利益を防ぐための監視や取り締まりの強化を要望する。
- オワハラについて。学生本人も流されないように毅然と断る勇気を持つ対応の仕方を支援。
- ブラック企業の紹介。
- 途中から求人を紹介してもらえなくなった。

〔中部〕

- 現状、特段トラブル案件の報告は受けてない。
- 情報だけ得ようとしたら、誘導されて登録してしまい、業者からの頻繁な連絡や強い勧誘を受けた。業者からの連絡が来ても、無視するよう指導した。
- 保育士の人材紹介を利用（登録）した学生が、「頻繁に電話がかかってくる。断ってもしつこい対応に困っている」と相談があった。学校に求人票が届いている施設や実習先の登録もあったため、トラブルを避けるためエージェントは利用せずに就活をするように改めて注意喚起をした。

- 希望に沿わない企業を紹介され、内定が出たが断れないケースがあった。
- トラブルには至らなかったが、学生が内定を得た後に、施設から大学へお電話をいただいた。その際、エージェントを使っただけでの就職活動であった旨を報告としてお話された。新卒採用なので使わずに活動いただきたかった主旨であった。
- 登録先から、新卒対象者はサイトを使用しないよう連絡があった。学生に連絡し、使用を行わないよう伝えたが、エージェントの場合は同時並行で動いているため、タイムラグや内容の行き違いなどがあり、終結するのに時間がかかった。

〔近畿〕

- オワハラについて。
- 留学生に対して、有料講座(履歴書添削・面接対策／1回1万円～)の勧誘があり、任意ではあったが、求人紹介に紐づいているかのようなニュアンスの紹介であったため、留学生が申し込んでしまった。受講はしたものの結果的に内定にはつながらなかった。
- オワハラとして、紹介先の内定承諾期限が短かったり、承諾を迫られることがあった。またそもそも本人の希望に沿わない求人紹介がある。大学で求人紹介できることを伝え、利用の停止を促している。

〔大阪〕

- 園見学として予約したつもりが、採用面接の予約になっており履歴書などの応募書類を持って来るように言われた。園見学のキャンセルを申し出たところ、脅すような発言をされたので、進路担当者が学生に代わりキャンセルを伝えた。

〔近畿〕

- 使用している学生はいないと把握している。
- 応募に関して急かされる。

〔中国・四国〕

- 就職後も相談にのりますを前提にエージェントから次の園を紹介するとの案内が継続すること。そのことを園長に卒業生が相談しており、卒業生アンケートで発覚したが、水面下でこのようなことが行われていることに驚いた。
- 事業所にとっては、エージェントを介した応募だと採用時に費用がかかるため、どちらも同じくらいいい学生だった場合にはエージェントを介していない学生を採用した、と聞いた。学生には浸透していない視点だと思う。
- 大学に直接求人を出していたのに、転職向けサイトから学生の応募があったと園から苦情があった。園への謝罪と転職サイトからの募集を辞退した。

〔九州〕

- 現時点では、トラブルは聞いていない。
- 紹介手数料を就職先が支払うことになり、金額が高いと連絡があった（クレームまではない）。
- 短大1年次にエージェント経由で内定をいただいた学生がいたが、就活をできるだけすみやかに終わるようオワハラめいたことを言われた。
- 特にないが、保育園からは手数料の関係から、エージェントを通さないで学校求人に応募してほしいとの声があった。
- ネット上で人材紹介事業者に登録した際、学生の同意もなく、一方的に希望しない保育施設の面接日を決められたため、学生は、面接を断ろうとしたが、執拗に携帯電話に連絡があり、面接を受けるよう勧誘があった。
- 内容：何度も連絡が入る。対応：内定が決まっていたため、その旨回答するようアドバイスをした。
- 学生の希望する職種・業種と全く異なる企業への面接に誘導される。

（２）障がいのある学生、または学修や学生生活において一定の支援が必要と考えられる学生に対する就職支援において苦慮した事例

〔北海道〕

- 障害に対する保護者の認識に大きなズレがある。

〔東北〕

- 個別の説明や対応が必要となる点。
- 実習の受け入れに難色を示される。
- 障がいのある学生の就職支援では、情報開示のタイミングや範囲、合理的配慮の内容整理、企業との調整が特に難しい点となる。大学では、学生と丁寧に面談し、アドバイザーと連携しながら就労移行支援事業所の紹介等を行い、学生が安心して就職活動に臨めるよう、個々の状況に合わせた支援を実施した。
- 就活がうまくいかない場合、それは障害が理由なのか、一般的な採用試験の結果なのかは学生は理解できず、支援が必要な状態と気づくのが遅い。
- こまめに連絡をとり、状況確認や話を聞くようにコミュニケーションを大切にした。
- 障害者手帳はないが発達障害が疑われる学生に対し、保護者へは就労移行支援など卒業後多様な進路がある選択肢を示すも一般就職を希望し、また学生も一般就活を希望したが、なかなか内定を取れず、また相談の際、同じ話を繰り返す傾向、また情緒不安定な時も多く、相当な時間その学生一人に時間を取られることがあった。結果希望の業界職種ではないところで1社内定は取れたので、就職で卒業したが、今後同様なケースが増えてくるのではと考えている。

○実習先からの評価が低く専門資格の取得が難しいなかで、専門職への就職を保護者が拘り続け、年度末まで就職が決まらず。最終的には一般職の就職に納得して貰い、何とか就職をすることができた。

〔関東〕

○学生の現状を理解している家族（特に親）の存在の有無が就職活動に影響している。就職試験を繰り返し受験しても良い結果が得られない学生に自己理解が進んでいないことが多く、理想と現実の間で悩んでしまう学生も見受けられる。

○福祉的支援を含めた多様な選択肢から個々の学生に考慮した支援。

○本人との意思疎通に困難さがあり、アルバイト等の社会経験が不足していることから自己認識と客観的な状況の間に乖離が見られた。その結果、自身の能力を過大に評価してしまう傾向があり、現実的なキャリア選択を促すためのアプローチに苦慮した。

○教員が求人先にその旨の説明を行い、理解を得たうえで就職した。

○特段に苦慮したことはありません。一人ひとりに合わせたコミュニケーションを大切に支援した。

○学生自身がどのような環境なら力を発揮できるか、十分に言語化できないことがある。保育担当者に、普段の学校生活の様子などをしっかり伝えた。

○学生へのコミュニケーションにおいて、こちらの意図やアドバイスが正確に伝わらず、就職活動の進め方や企業とのやり取りで誤った対応をしてしまうケースに苦慮した。対象学生は「資格を利用して就職をしたい」と強い熱意をもっているものの、自身の特性と企業の求める人物像とのすり合わせが難しく、その思いをどのように企業側へ伝え、マッチング（定着）に繋げるべきか、具体的な橋渡しの手法に難しさを実感した。

○面接練習や準備などに多くの指導時間を取られること。

○就職後に業務遂行が困難となり相談に来た卒業生に対し、ハローワークや就労移行支援・自立訓練を行っている団体を紹介し対応した。

○困難学生への対応について、本学では定期的な連絡と状況確認を中心とした支援を行っている。また、近隣の新卒応援ハローワークとも連携を取り、適切な機関へのリファーも行っている。

○就労移行支援施設・クラス担任とキャリア支援課とで連携して支援を行なっている。

○障がいのある学生本人の希望が求人内容と一致していないことがあり、本人の想いに寄り添いつつ、就職先を探すことに苦労した。卒業後について早い段階から担任、保護者、職員の三者で面談を実施した。ハローワークの利用も促した。

○発達障害のある学生について、本人と繰り返し面談を行い、就労移行支援を利用して一般企業の就職を目指す方針を決めた。また、保護者との面談を行い、保護者の承認も得た。しかし、後日保護者の指導により一方的な方針の変更があり、本人が望まない保育士としての就労を目指すことになった。

- 求人探し（対応：職種や勤務地などの本人の希望のヒアリングを行い個別に対応）。
- 精神疾患の診断はでているが、しばらく病院に通院しておらず、短大生活も大きな問題なく過ごせているため一般就労を希望する学生への支援。初対面の人には話すことが難しい事が多く、就労移行支援事業所の見学を行うなどしたが、本人はまずは一般就労を希望した。しかし、知らないところへ行く不安が強いため対面での見学に行けず、選考書類の作成もうまく進まなかった。2年次の2月に親御さんとハローワークを訪れ、ハローワークを通じて就職活動を行っていくこととなった。本人の希望と、就職活動に必要なことが進められないギャップがあった。また、初対面の人とは話すことが難しいことから面接試験へのハードルの高さがあるなかで、どのように関わっていけばよいのか難しかった。

〔東京〕

- 就労移行支援に行くまで、またその通所の定着。
- 手帳の提出が無く、グレーゾーンの学生が増えていることに対する対応に苦慮している。
- 新卒の求人数が少ない。精神障害者、知的障害者向けの求人検索に苦慮する。一般採用で交流のある企業の障害者採用の実情をヒアリングする等で、受験機会創出を行っている。
- 学生と保護者の間で就職先の希望（正規 or 非正規等）が異なり方向性が決まらない。
→希望がある場合は保護者も交えて面談を行った。
- 学生・保護者双方の自己理解不足。
- 短大生の該当者はいないが、自己理解や障害受容に時間を要するケース、保護者との認識差、感情コントロールやルール遵守が難しいケースへの対応に苦慮している。他部署やハローワーク等と連携している一方、職員の専門的対応スキル不足や専門人材配置の必要性を感じている。
- コミュニケーションが苦手な学生の面接対策。
- メンタル不調の学生に関しての支援。該当学生が増えてきている傾向。
- マッチングが難しい。
- 入学してから、合理的配慮が必要であるケースもあり就職先選定に苦慮する。また保護者の想いもあり資格職での要望もあったが難しい場合も。
- 1人ひとり持つ障がいの違い、すべてカスタマイズして支援しないといけないので、時間と相談を受ける人の高い能力が必要。
- 面接で病気を伝えた学生が内定をいただけず悩んでいた。そのため、面接での伝え方についてアドバイスを行い、最終的には正社員ではなく、体調管理をしやすいアルバイトから始めることを選択し、正社員登用制度のある就職先で内定をいただいた。
- 企業求人紹介。

〔中部〕

- 手帳はないが、一般就職が難しい学生の対応。

- 障がいがある学生が、障がい者枠ではなく一般枠で就職を望んでいた一例。保護者、担任、サポステ担当者同席でミーティングを開催し、現況確認をしながらサポートを進めた。
- 障がい者手帳を保持していない、取得に対し消極的な場合の支援で苦慮することがある。
昨年度は、成功したケースだが、健康上の理由や学生の特性に理解を示す事業所との信頼関係により、採用に繋がった。今後も理解を示す事業所との連携を深めたい。
- 言葉が出てくるのに時間がかかる学生への面接指導に苦慮した。本人の意思を尊重したため選択はされなかったが、就労支援の事業所の情報提供をした。
- 就職支援の際に、こちらの意図（微妙なニュアンス）が伝わらず、その真意を理解させることが非常に難しいと感じることが増えている。例えば、約束の時間を決め、「多少早く来るのは構わない」と言うと、その時間の50分も前に来るため時間を確認すると、先述とのこちらの声かけを拡大解釈する、面接の回答で、もう少し具体的な内容を話すようアドバイスすると、大幅に時間をかけて詳細に回答する、などの事例がある。
対応として、時間については曖昧な表現を避け、〇分前なら可と明言すること、面接の回答についても、「具体的な内容」についての説明をよりわかりやすくすることで、理解をさせていた。
- 障がい学生向けの求人情報の収集が難しいことに苦慮したが、独自の収集で対応した。専門的な知識も必要になることにも苦慮したが、インターネット等で調べて対応した。
- 試験の際は、自分の特性を伝えず内定をもらったが、就職後に園へ配慮を希望した。大学側への相談もなく、先に本人が直接園へ伝えたため、園側から問い合わせ等あり、対応に苦慮した。
- 発達障害のある学生への就職先紹介。
- 手帳はないが配慮が必要な場合、どこまで企業側に告知するか。また、保護者への対応。
- 自分の特性について就職先に知っておいて欲しい内容について伝えることを本人や家族が拒否してしまう。入社してから困らないか心配である。

〔近畿〕

- 障がいがあると見受けられる場合であっても、本人及び保護者が障がいがあると受け入れられないまたは認めないケースは支援が難しい。
- 相談に来ない。卒業までに進路が決定しない。
- 障がい求人の幅が広いと個別にマッチングすることが難しい。就労をイメージした障害への自己認識が2年間では難しい。
- 本人の状況や状態から就活を延期すべきだが希望していたり、本人の特性自覚と求人内容との明らかなギャップがありながら気づいていないことがある。状況や希望をヒアリングしながらも、専門機関を利用している場合はそこで相談を促したり、学内のアクセシビリティ支援担当職員に繋ぎ、進路支援を行っている。
- 本人と保護者の意向が異なった際の対応。

- 個別支援を進める中で、就労移行等の外部機関利用等も促すが、本人の特性上その仕組みについて理解が出来ず足踏みしてしまうケースがあった。
- 就労意識と能力の温度差。
- 合理的配慮の申し出を本人が望まない場合に、就職先とのすり合わせに苦慮した。
- 学生相談室の臨床心理士と連携を取りながら、当該学生に必要な支援のみを行った。
- 気持ちが伴わない（一進一退する）。
- 管轄内のハローワーク相談員と連携して特に問題はなかった。

〔大阪〕

- 就労移行支援の事業所が多数あり。連携先に迷うことがあった。
- 障がい者雇用枠として薦めるも、本人の判断が遅く、雇用枠を使えず。
- 精神障害を持つ学生の受け入れ企業の紹介に苦慮した。
- 常にゼミ教員や各部署の教職員との情報の共有や保護者対応。
- 発達障害とてんかんが併存している学生の支援において、専門機関と連携しても、在学中になかなか受け入れ可能な求人が見つからなかった。対応としては、卒業後も専門機関との連携を勧め、就職活動の継続を促した。
- 身体の障害をもった学生の就活支援。採用枠がある企業が少なく難儀。
- コミュニケーションが取りづらく意思の疎通に苦戦したが、斜め横の位置に座りスマホの画面を見せながらコミュニケーションを取る方法など工夫して粘り強く対応した。
- 学生本人が特性や必要な配慮を十分に把握できていない場合や、ご家族との認識の差がある場合の対応に苦慮した。
- 合理的配慮を受けている学生にとって、本人の希望に合った進路先を探すことが難しいと感じる。専門的な就職支援機関を紹介するべきかどうか迷う。

〔中国・四国〕

- 正社員になること、就職活動に抵抗が強く、本人と保護者の思いが合わず、仲を取り持つ面談を実施し、対応した。
- 障害のある学生はいなかった。学修に支援が必要な学生に対しては、履歴書指導と面接練習を複数回にわたり行った。また、面接練習においては、本番に近い形式で行い、受験時に一定の水準を保てるように指導した。
- LD 傾向の学生に対して文章の組み立てについて本人が出来る・書けるレベルや特性をアセスメントしながらサポートした。
- 障害学生支援では、資格取得や就職に対する本人・家族の期待を受け止めつつ、現実的に難しい点を丁寧に説明し、理解を得ながら、障害者生活・就労支援センター等への支援につなげることに苦慮した。
- 卒業までに就職に至らず、卒業後もハローワークに通っている。

- アルバイト経験が全くなく、就職そのものが難しい。学生の適性をキャリア支援で判断し、連携が取れる企業と相談して受け入れをお願いした。最初はアルバイトであるが一定のスキルが身に着けば正規採用も視野に入れてもらっている。
- 締切直前になって準備を始め、人任せで十分な準備ができていなかった点。
- 就職に対しての不安が大きく、なかなか就職活動が進まないため、保護者との面談や外部支援事業所と連携し対応した。

〔九州〕

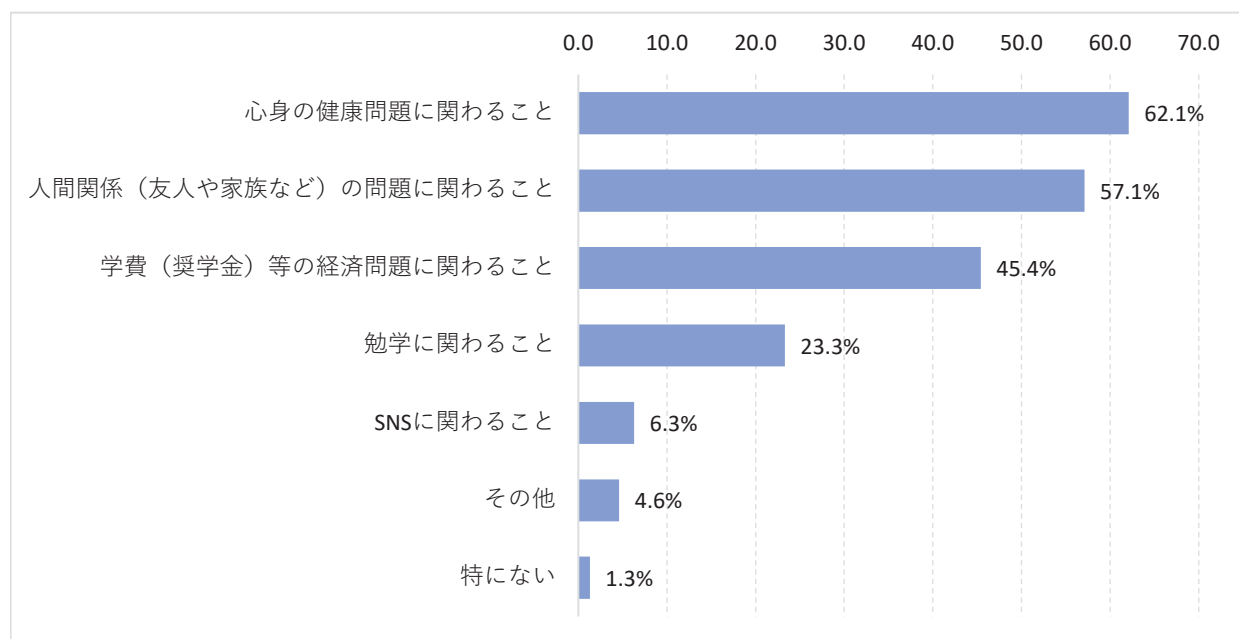
- 就職支援の際に、急に泣き出す学生が、支離滅裂な発言をし対応に苦慮した。
- 資格取得のための正規実習において評価点が取れずに資格取得ができず、一般企業への就職も難しい学生へは教員が主体となり、ハローワークへ協力していただき就労支援の窓口の方へ繋げた。
- グレーゾーンの学生の支援に苦慮している。就職活動が滞っているにも関わらず、本人は「困り感」を自覚していない為、カウンセラー室を利用しないという状況で、就労移行支援等外部の専門機関に繋ぐことが難しいケースがある。
- なかなか日程調整がつかず、スムーズに進まなかった。
- 対象の学生本人及び保護者と連絡がとりにくく、支援が難しい場合がある。
- 随時、就職支援情報等を学生保護者と共有すること。インターンシップ等参加時、学生の行動が家庭内での行動とのギャップがあり、そのことを保護者と共有することに苦慮。
- 一定の支援が必要な学生が、保育施設等の受験を希望した際、教員による何度かの面談の中で、実際に保育現場での仕事内容を理解した上で受験を考えるよう促した。また、一般職の事務ではあるが、障がい者枠での就職が決まり、現在も順調に勤務している。
- 障害手帳の取得に時間がかかるのでその間にも進路を検討していたが、はっきりしないまま卒業間近になった。そのあとハローワークと連携し進路の選定をするはずだったが、卒業式後連絡が取れなくなった。
ほかのケースでも相談に来る約束を何度もするが来ない。所属学科の先生や科目担当の先生とも連携するが動かない。廊下などで出合い頭に話す分は明瞭に会話ができ、進路についての面談の約束をするが、来ない。結局進路選択に至らず、そのまま卒業してしまい、支援機関につなぐことができなかった。
- 履歴書やエントリーシートの添削において、文構成の指導やメンタルケア等のサポートに苦慮した。対応として、新卒応援ハローワークによる求人相談を受けさせる等、業種・職種幅を広げて求人を探せるようにしている。
- ご家族のご理解を頂けるかがカギとなる。
- 学生本人がこれまで手厚い合理的配慮を受けて来ているため、実際の働き方と自分ができることのギャップが大きい。

学生支援（全職種共通）に関わる設問

学生支援を行う中で、特に困難さを感じた事柄について

（複数回答可：最大3つまで）

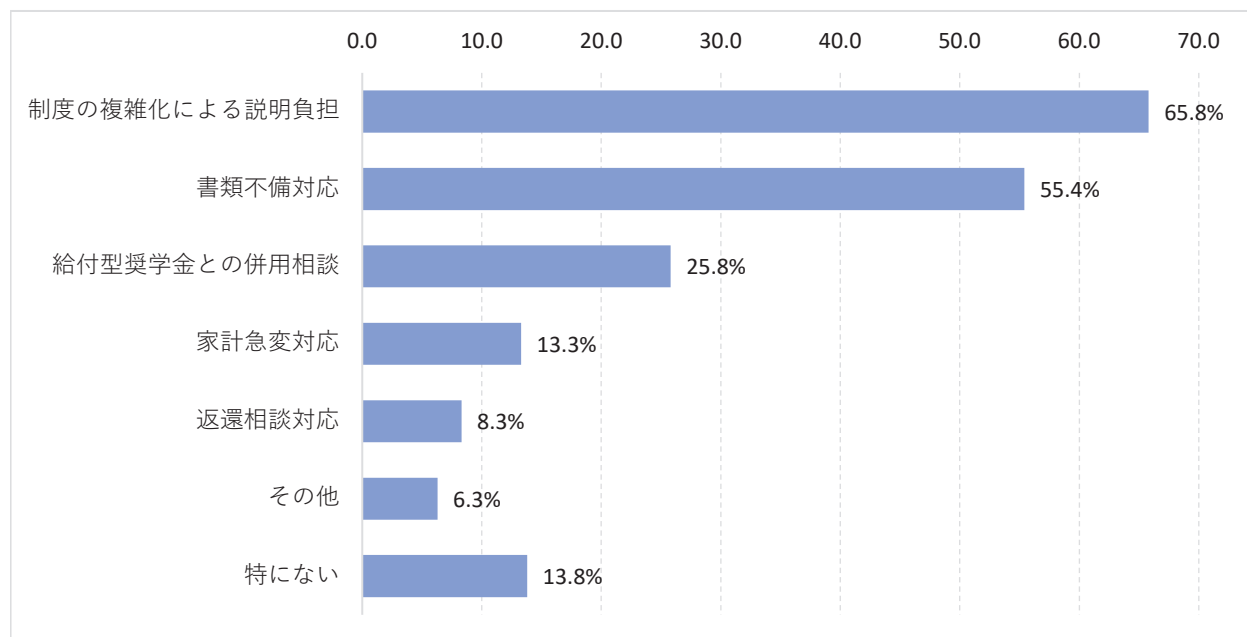
	回答数	構成比
合 計	240	100.0
心身の健康問題に関わること	149	62.1
人間関係（友人や家族など）の問題に関わること	137	57.1
学費（奨学金）等の経済問題に関わること	109	45.4
勉学に関わること	56	23.3
SNSに関わること	15	6.3
その他	11	4.6
特にない	3	1.3
無回答	25	10.4



奨学金制度に関する学生対応で、苦慮した事について

(複数回答可:最大3つまで)

	回答数	構成比
合 計	240	100.0
制度の複雑化による説明負担	158	65.8
書類不備対応	133	55.4
給付型奨学金との併用相談	62	25.8
家計急変対応	32	13.3
返還相談対応	20	8.3
その他	15	6.3
特にない	33	13.8
無回答	36	15.0



令和 7 年度の学生支援（全職種共通）に関わる自由記述設問 における具体的内容・対応等について(まとめ)

（１）全体要旨

学生支援に関わる自由記述設問は、令和 7 年度調査から設けられたもので、(3) 長期履修制度を活用する学生への支援、(4) 多様な学生への支援、(5) 障がいのある学生または、学修や学生生活において一定の支援が必要な学生への合理的配慮の提供、の 3 点である。回答校数 126 校のうち (3) は 81 校が回答し、うち「苦慮なし」が 52 校、「制度なし」が 9 校、「該当者なし」が 7 校、(4) は 105 校が回答し、「苦慮なし」が 42 校、「該当者なし」が 4 校、(5) は 126 校が回答し、うち「苦慮なし」が 35 校であった。

全体として、支援の難しさは「個別対応が必要な学生が増えている」こと自体よりも、どこまで支援するか、誰が判断するか、学内でどう標準化するかに集中している。特に設問 (5) は、合理的配慮の範囲、教職員間の共通理解、専門的な人材・マンパワー不足、本人・保証人との合意形成、学外実習や就職とのつながりが複合的に現れており、制度・運用・人的体制の課題が最も強く出ている。「個別事情に応じた支援」と「公平性・教育の質・組織的な判断基準」の両立を進めるためには、学生本人の生活・健康・家庭・在留資格・経済状況等が学修継続や進路決定に直接影響しており、担任・科目担当教員・事務・キャリア支援・相談室・外部機関等が連携・協働する体制が必要不可欠となっている。

（２）設問別回答

1) 長期履修制度を活用する学生への支援について

当該制度を運用している短期大学では、学生の生活実態に合わせた履修計画の調整、時間割・カリキュラム運用、奨学金・学費説明、個別支援の負担が主な課題になっている。特に長期履修制度そのものは柔軟な制度である一方、実際には学生の生活環境の変化、未修得科目の累積、履修順序の変更、奨学金支援期間とのズレなどにより、当初計画どおりに進みにくいという点が挙げられ、制度設計と学生の生活実態の間にギャップが生じている。

具体的な内容としては「生活環境の変化により学修時間が確保できず、未修得科目が累積し、翌年度以降の履修計画に影響する」「長期履修生は午前のみ授業など、通常学生と履修順序が異なり、科目配置や再履修対応が複雑化する」「奨学金の支援期間が標準修業年限までの場合があり、3 年目以降の学費相談や貸与期間と在学期間のズレが発生する」「一人ひとりの計画作成・面談・説明に時間を要する」「本人と連絡が取れない、どこまで情報を開示するか、教員対応が標準化されていない等の課題がある」等が挙げられた。実際の対応としては、長期履修期間の延長申請の案内、担当教員を決めた個別指導、オンデマンド授業対応、奨学金・貸与制度の説明、学生が不利益を受けないようにする柔軟な制度運用などが見られる。長期履修制度は、単なる「履修年限の延長」ではなく、学修計画・生活事情・経済支援・進路支援を一体で管理する必要がある制度として運用されている。特に短期大学の場合、2 年

制を前提とした奨学金・実習・資格取得・就職支援のスケジュールが組まれているため、長期履修生が3年目以降に入ると、制度上の空白や説明負担が生じやすい構造があると考えられる。

2) 多様な学生（職業訓練生などの社会人や外国人留学生等）への支援について

この設問では、職業訓練生・社会人学生・外国人留学生の支援課題が大きく分かれて現れている。共通しているのは、学生の背景が多様化するほど、標準的な学生支援モデルでは対応しきれなくなるという点である。職業訓練生・社会人学生では、年齢、家庭事情、育児・介護、就業条件、正社員就職への意向、社会人としての自負や価値観が課題となっている。外国人留学生では、日本語力、生活支援、在留資格、就労ビザ、就職活動スケジュール、企業側の受入枠、経済支援の不足が目立っている。

具体的な内容としては職業訓練生・社会人学生では、「新卒枠・既卒枠のどちらにも当てはまらない、年齢により選択肢が狭い、就業条件が限定される」「子育て・介護・体調・家庭事情により、正社員就職や授業参加が難しい」「職業訓練制度、出席管理、給付・証明書・変更申請などが煩雑」「訓練生としての自覚、期限遵守、提出遅延、連絡不足、要求の多さなどに苦慮」「高卒直後の学生と社会人経験者との学力差・学修姿勢の違いにより授業運営が難しい」等が挙げられた。一方、外国人留学生では、「企業が求める日本語能力に到達しない、ビジネス文書作成が難しい、日本語能力試験等の証明がない」「日本の早期化した就活スケジュールへの理解不足、開始の遅れ、求人の少なさ」「就労ビザが下りない、学修内容と職種の関連性が求められる、入管書類が煩雑」「生活環境の変化、メンタルヘルス、文化差、時間・ルール理解、連絡不足」「外国人留学生向け、短大生向けの奨学金・経済支援に限られる」等が挙げられた。対応としては接触機会の確保、学修面だけでなく生活面・メンタル面の把握のための個別面談・カウンセラー連携、出席状況の週次報告、就職支援機関との連携、申請書・奨学金支援、在留資格・入管書類支援等、多面的である。

「多様な学生支援」は支援類型別の運用が望ましく、職業訓練生・社会人学生には、就職条件の個別化、家庭事情との両立、制度理解、出席・手続き管理が必要であり、外国人留学生には、日本語力、在留資格、生活適応、経済支援、企業開拓が必要であると考えられる。

3) 障がいのある学生または、学修や学生生活において一定の支援が必要な学生への合理的配慮の提供

3つの設問の中で、最も回答数が多く、主な課題は合理的配慮の範囲をどこまでとするか、誰が判断するか、学内でどのように共通理解を形成するか、である。回答では、診断書の有無にかかわらず支援が必要な学生が増えていること、配慮内容が多様化していること、教育の質や到達目標との兼ね合い、教員間の理解差、専門スタッフ不足、実習先・就職先との調整などが地域問わず挙げられている。回答数から以下の4点に集約される。

① 合理的配慮の「範囲・線引き」の難しさ

最も多い課題は合理的配慮の範囲や妥当性の判断で、具体的な内容としては「診断書がない、障害手帳がない、グレーゾーン、本人の困り感が不明確なケース」「学修到達目標、資

格養成課程、授業の本質、実習要件との整合」「他学生との公平性、個別最適化、過度な支援要求への対応」「人的対応、専門職不在、担当者数不足、教員負担」「合理的配慮を『何でも可能にするもの』と捉える、申請主体性がない」が挙げられた。教育の質を維持しながら、短期大学として提供可能な条件との兼ね合いで調整する難しさが明確に表れている。

② 組織体制・教職員連携の課題

具体的な内容としては「配慮内容をどこまで実施すべきか分かりにくい」「ソーシャルワーカー、専門職、支援担当者が不足」「部署・教員組織・支援室・保健室の連携が不十分」「カウンセラー面談枠が恒常的に埋まる、マンパワー不足」「センシティブ情報の共有範囲、支援計画、検証方法が曖昧」が挙げられた。

合理的配慮は個々の教員の善意や裁量に依存すべきものではないが、実際には教員によって理解や対応に差が生じていてばらつきがあるという記述が多くみられ、また、専門スタッフ不足、部署間連携、支援計画の作成負担、検証体制の不足も課題となっている。

③ 学生本人・保証人との合意形成の難しさ

課題としては「本人から申し出がない」「自覚がない」「申請書が出ない」「連絡が取れない」「保証人の協力が得られない」「本人の希望と保証人の意向が異なる」等が挙げられる。特に、短期大学側は支援が必要と感じていても、学生本人が申請しない場合には合理的配慮として正式に開始しづらいという構造的な難しさがある。また、申請後も連絡が取れない、提出期限が守られない、面談予約に来ない、卒業後に支援機関へつなげられない、といった支援プロセスそのものの継続が困難なケースが見られる。

④ 実習・資格取得・就職支援とのつながり

専門職養成校・資格取得課程では、合理的配慮が学内における授業のみならず、学外実習、実習先への情報開示、実習先の受入体制、就職先への開示、障害者雇用枠の利用、本人・保証人の意向などが複雑に絡んでいる。回答では、課題として「資格取得を目的とする学科で学外実習をどうするか」「実習先への配慮依頼をどう行うか」「学生本人が開示に抵抗を感じる」「障害者枠でないと就職が難しいが保証人の意向で一般採用を目指している」等が挙げられた。

①～④の課題に対して、実際には各校かなり多様な取り組みを行っている。具体的には「個別面談を実施し、学生本人・保証人・教員・支援室スタッフで支援内容を決定」「1体1対応を避け、記録を残しながら客観的に確認できるよう複数教員で対応」「健康支援センター、学生相談室、カウンセラー、担任が連携」「難聴学生にネックスピーカーやタブレット表示を導入するなど支援機器を活用」「実習先調整では旧知の園・施設に事情を伝え、配慮を依頼」「学生修学サポートセンターを設け、入学前ヒヤリングや履修相談を実施」「障がい学生を対象とした当事者の会を設置」「医療機関、家庭、ハローワーク、就労移行支援等との外部機関との連携強化」が挙げられた。

（３）横断課題

３つの設問を横断して見ると、①個別最適化と公平性の両立②支援範囲の線引き③連絡・合意形成の困難さ④外部制度とのつながり⑤教職員の負担の増加、という課題が挙げられる。アンケート結果からは学生支援が「親身な個別対応」だけでは限界に近づいており、今後は、個別支援を標準化する仕組み（判断基準、記録様式、対応フロー、教職員研修、外部機関連携、本人・保証人への説明資料等）を整備することが重要であると考える。

令和 7 年度の学生支援（全職種共通）に関わる自由記述設問 における具体的内容・対応等について(記述内容一覧)

(1) 長期履修制度を活用する学生への支援において苦慮した事例

〔北海道〕

- 長期履修生は生活環境の変化を受けやすく、当初の計画以上に学修時間の確保が困難になる場合がある。未修得科目が累積することで、翌年度以降の履修計画に狂いが生じ、制度上の枠組みと実生活の乖離に苦慮している。対応として、必要に応じて長期履修期間の延長申請を案内するなど、学生が不利益を被らないよう、制度運用面での柔軟な対応を心がけている。

〔東北〕

- 長期履修制度を来年度から設ける予定。

〔関東〕

- 休学以外での長期にわたる履修の制度を設けていない。

〔中部〕

- 特になし。前向きに捉えてくれ、多くの学生に利用いただいている。
- 本人と連絡が取れない。
- 卒業までの学修計画。
- 本学科の長期履修生は原則午前だけの授業になるため、時間割編成で苦慮している。例えば、長期履修でない学生とは、科目履修の順序が変わってしまうことがある。
- 長期履修生においては、奨学金の支給期間が標準修業年限までとなる場合が多いが、その点を十分に理解していない学生も見受けられ、制度説明や個別対応に時間を要した。
- 本学では長期履修制度は制度化されていない。

〔大阪〕

- 一人ひとりの学生の支援について時間がかかる。
- ①授業がない日程で保育の有償ボランティアを勧めているが、全員が参加するわけではなく、参加しない学生もいる。②進路ガイダンスを予定していても授業がない日に設定すると出席率が低くなる。
- 本学は修業年限 2 年の短期大学のため、(日本学生支援機構) 奨学金の受給が 3 年目はない。学費の支払いについての相談が毎年数件ある。
- 履修計画を立てること。オンデマンド授業対応。担当教員を決め、具体的に指導した。

〔中国・四国〕

○貸与期間が在学期間と異なることによる、制度及び手続の説明。

〔九州〕

○再履修生もあり、カリキュラムを組みづらい。

○どこまで開示するか相談や親御さんへの対応。学生に対する先生方の標準化されていない対応について。

（２）多様な学生（職業訓練生などの社会人や外国人留学生等）に対する支援において苦慮した事例

〔北海道〕

○職業訓練生の受け入れに伴う制度理解・運用。訓練日には必ず事務局に来るよう動線を設定し、接触機会を確保している。

○外国人留学生において、母国と異なる生活環境や学修スタイルの変化から精神的な不安定（メンタルヘルス不調）をきたし、長期履修制度を利用しながらも、継続的な登校や課題提出が困難になるケースに苦慮している。対応として担任に加え、学生相談室（カウンセラー）が連携した多角的なサポート体制を構築している。本人との面談を通じて、学修面だけでなく生活面や心身の健康状態を細かく把握し、状況に応じて履修科目のさらなる調整を行っている。

○学外奨学金の多くが学部生を対象としており、短期大学生が応募可能な奨学金が限られていることから、経済的支援を必要とする短大生への対応に苦慮した。このため奨学金応募に際しては、申請書の添削や個別面談を行い、応募内容の充実を図るなど、学生への支援に努めている。

〔東北〕

○家庭との両立に対する意識を伝えることに大変苦労した。

○外国人留学生に対して生活面の支援も行っているが、どこまで行うかが課題となっている。

○要求が多く、訓練生としての自覚がない。

○書類の複雑さ。

○自己主張が強い学生への対応で、本人を納得させるのが大変であった。

〔関東〕

○在留資格のサポート、生活環境の悪化した時のサポート。

○職業訓練生（社会人学生）の就職活動について、新卒卒、既卒卒のいずれに応募しても募集要件に該当しないことがあり、社会人学生としての就職の支援に苦慮した。

- 学生に対する公平性と個別最適化バランス。
- 特に苦慮したことはありません。一人ひとりに合わせた対応を意識して、円滑なコミュニケーションを大切にしてきた。
- 職業訓練生では、制度の内容と本人の家庭事情が合わないことがあった。また、就職支援において苦慮した。
- 職業訓練生が増え、年齢の幅も広がり、個々の家庭の事情などにより支援内容が多様化した。
- 既に社会人経験があるため、特に支援の必要なし。
- 年齢が理由で職業訓練生の就職先選択が困難となったケースがあった。
- 子育てや介護などの家庭の事情や本人の体調等により正社員を望まない学生がいる。訓練生として学んでいるので、大学としては、できる限り正社員として就職するように促すようにしている。
- 職業訓練生や外国人留学生等に該当する学生はいなかったが、社会人経験を有する学生に対しては、学内システム利用や履修手続等について、必要に応じて個別対応を行った。また、過去の卒業生が科目等履修生として栄養士免許の取得を目指すケースでは、旧カリキュラムと現行カリキュラムとの差異（20年以上の差）により、取得に必要な不足科目の確認とその案内に苦慮した。
- 連絡が繋がり難い学生へのサポートや意思確認。特に外国人学生については保証人が海外在住で状況を把握していないケースもある。
- 約20年ぶりに外国人留学生を受け入れることになり、「私費外国人留学生の学費減免規程」に基づく審査基準の見直しを行った。経営陣の意見を伺ったり、他大学の事例を参考にしながら、本学の実情に合わせた基準を模索した。

〔東京〕

- 日本語力向上の支援体制、文化の違いの受容（学食等）。
- 職業訓練生へ発行する証明書や教育訓練給付制度の変更申請など、手続きが煩雑である。手引きを見ても、理解できない項目がある。また、社会人経験者の入学生が増加しており、高校卒業の入学生と学力の差が大きい場合がある。双方が満足する授業を実施することが難しい。

〔中部〕

- 委託訓練生や2年以上社会人経験のある者が入学し、学生として在籍していたが、年齢が年下の学生と溶け込んでいたため、特段、苦慮したことはない。また、外国人留学生については、留学生の受験制度は設けているが、留学生は過去に在籍したことはない。今後、外国人留学生が入学した場合は、留学生の支援内容とその対応策を検討する必要がある。
- 家庭や仕事の事情が異なるので、個々に対応が求められる。また、社会人学生は既に人格が形成されているので、アドバイスを受け入れられないことも多く指導が難しい。

- 祝日授業の日、子育て中の社会人学生等が、「子どもを預ける先がないので授業に連れていきたい」と言ってくるものがあつた。本学では託児は実施していないこと、部外者は授業に入れないことを説明し、理解してもらつた。
- 出入国管理局による留学生の在留期間更新手続きが厳格となつたため、提出書類の確認や添削等の業務が煩雑となっている。

〔近畿〕

- 職業訓練生は、年齢や本人の就労条件（育児などによる勤務時間の希望）により、内定獲得が難しい場合がある。ハローワークや京都府保育士人材マッチングセンターなどの利用を促している。
- 日本語能力が充分でない又は証明できる試験（JLPT 等）未受験者への対応。
- 留学生の就職の際の入管申請書類補助作業、職業訓練生のモラルハザード。
- 日本で就職を希望する学生の支援は、語学力等の問題で難しいと感じる。
- 職業訓練生の就職支援においては年齢層が幅広いことから、個々の就業条件に合った就職先を見つける必要があるため、より早期の就職支援が必要となる。
- 外国人（私費留学生）のアルバイトが見つからないという相談等。

〔大阪〕

- 留学生は、日本の早期化が進む就職活動のスケジュールに対する理解や意識が十分でない場合があり、就職活動の開始が遅れる傾向が見られる。そのため、就職ガイダンスを通じて早期からの意識づけを行い、計画的な活動を促している。
- 留学生が増加し、対応に苦慮している。短大の2年間では企業側が求める日本語能力に達せず、大学に編入する留学生が増加した。
- 留学生が内定をいただいても就労ビザがおりない状態になっていたが、本学には留学生がほぼおらずキャリア支援課としてノウハウをもっておらず、支援ができなかった。
- 外国人留学生に対する経済支援が少ない。

〔中国・四国〕

- 外国人留学生については、日本語検定2級以上でないと就職が難しい。また、学科で学習した内容を活かすことができる職種でないと入管で就労ビザがおりない。
- 留学生に関しては、国民性のレベルで時間やルールを守れない場合が多く、担当者に負担がかかる事があつた。事前に何度も連絡をしていたがドタキャンされるなど相手先に迷惑をかけた。
- 職業訓練生への対応では、自己都合による提出遅延が相次ぎ、事務手続きに負担が生じ時間外対応となる場合があつた。一方で、本人にはそれを当然の支援・サービスと受け止める傾向も見られ、ルールや期限遵守への理解を得ることに苦慮している。

- 社会人の訓練生：社会的マナーが理解できていない、指導しても改善しようとしなない。
- 留学生：文化の違いにより、日本生活の基本的なルールが守れない。
- 学生との連絡がつきにくい。アドバイザーの先生から連絡を依頼したり、保護者に連絡を行った。

〔九州〕

- 社会人を一度経験しているという、プライドがある。
- 外国人留学生の就職支援に苦慮した。ビザの関係で受験企業が限られている点と、ビジネス文書が書ける迄のレベルに本人達の日本語能力が達していないという点により、なかなか内定に至らず就職活動が長期化した。
- 外国人留学生の申請書類関係、生活支援。
- 連絡や報告などがあまりなく、何度も呼びかけないと伝わらない。時間を守れない。
- 学生の希望する求人が少ない事。学生が学んでいる専門職の在留資格がないことで、学生の不安が大きい。他の在留資格での就職を目指している。
- 職業訓練生の場合、社会人経験を経て入学するため相応の年齢で就職活動にも臨むことになる。直接的な物言いは無いもののやんわり断られることもある。留学生については日本語の運用レベルや特定技能試験の可否の有無が影響するとは思いますが、そもそも外国人の雇用枠を設けていない企業がまだまだ多く、その求人を探す段階から苦慮している。
- 社会人の方は、視座が高く講義内容に対して的確（鋭い）な質問や、問題提起をされるので、講義内容のより一層のブラッシュアップが必要。
- 訓練生に負担がかかることが多い。
- 進路の決定やエントリーはすべて先生方がフォローしている。
- 職業訓練生について、出席状況が支給金額に関わるため、出席状況を常に確認しておかなければならないことに苦慮した。対応としては、学内で週1回の報告を義務付けており、出席状況の把握がしやすくなるよう努めている。

（3）障がいのある学生または、学修や学生生活における一定の支援が必要と考えられる学生への合理的配慮の提供において苦慮した事例

〔北海道〕

- 診断書の有無に関わらず、障がいの特性により、特定の授業形態への参加や、試験・レポート提出に困難を抱える学生が増加している。本人から多様な配慮申請を受ける際、教育の質を維持しつつ、大学側が提供可能な条件との兼ね合いで、どこまでを「合理的配慮」の範囲とするかの線引きや、教職員間での共通理解の形成に苦慮している。一律の対応ではなく、個々の学生の特性と授業科目の教育目的を照らし合わせ、可能な範囲での調整案を個別に作成している。

- ハンディ・キャップには該当しないレベルの申請に対する配慮対応。どこまでを合理的配慮の範囲にするか検討に苦慮する。
- ・学内での理解。・対応可能な範囲の精査（特に人的対応）。・求められる配慮内容の多様化。
- 現時点では、合理的配慮の提供に関して大きく苦慮している状況にはない。ただし、学生サポートセンターとして教員へ合理的配慮を依頼した際に、「具体的に何を、どこまで行えばよいのか分かりにくい」といった声が聞かれることがある。これは合理的配慮が教員個人の裁量や理解に委ねられがちであり、大学としての組織的な合意形成や共通認識が必ずしも十分ではないことに起因していると考えられる。合理的配慮は個々の教員の善意に依存するものではなく、教育の本質的要因や過重な負担の判断を含め、組織として責任をもって決定・周知する体制づくりが重要であり、今後はその点をより一層明確化していく必要があると感じている。
- 学生およびその保護者より合理的配慮の申請があったが、本人も保護者も、学科教員、アクセシビリティ支援室からの連絡に対して応答がなく、なかなか手続きを進められずに困ったことがあった。その後、本人、保護者、学科教員、支援室スタッフで面談を行い、支援内容を決定したが、決定後も講義への出席や連絡が難しく、対応に苦慮した。

〔東北〕

- 個別の説明や対応が必要となる点。
- 教員側で学生に対し合理的配慮に必要性を感じることがあり、本人の意志ではないところで相談を受けることが数件あった。学生本人からの申し出が無いと相談を受けられないことを、理解して貰うことに注力した。
- 苦慮したことは無い。
- 外国人留学生の就職について、施設に対して応募前の事前説明や、内定後のビザ申請等に関わる手続きのフォローなど、丁寧な個別対応が必要であった。
- 事例：コミュニケーションの齟齬と被害的解釈。
 状況：教員からの建設的な指導を「人格否定」や「いじめ」と捉え、自身の非を認めることが難しく、過度な謝罪や特別な救済措置を要求する。
 対応：1対1の口頭指導を避け、複数教員で対応したり、指示やフィードバックをログが残るメールなどで行ったりした。客観的な事実（ログ）に基づき「何ができていて、何が不足しているか」を第三者を交えて淡々と確認した。
- 対人関係。

〔関東〕

- 適切に対応し苦慮したことはない。
- 難聴障害のある学生に、ネックスピーカーをタブレットと接続し、教員の話がタブレット上に表示できるようにした。

- 在籍学生の約 20%の学生が配慮申請をしている。2 年前に開設した学修支援室による対応が浸透してきたので、教職員間の共通理解及び連携は円滑に行われているが、スクールカウンセラーによる定期的な支援が必要な学生も一定数いるため、面談の時間枠は恒常的に予約が入っている状態が継続している。
- 多様な学生に配慮した各授業科目内容の設計、専門スタッフの不足。
- 特別な合理的配慮を必要とすることはなかった。
- 本人の希望と配慮できることについて、乖離がある。本人に対してのアプローチなど、担任、ソーシャルワーカー、学生支援ユニット職員等で相談の機会を持ち、対応した。
- 発達障害のある学生について、本人と繰り返し面談を行い、就労移行支援を利用して一般企業の就職を目指す方針を決めた。また、保護者との面談を行い、保護者の承認も得た。しかし、後日保護者の指導により一方的な方針の変更があり、本人が望まない保育士としての就労を目指すことになった。
- 合理的配慮に関するガイドラインを踏まえ対応を行っているものの、学修到達目標や栄養士養成施設等の立場から、配慮を提供する範囲について明確に定めることが難しく、学生本人・学科教員・関係部署で相談しながら個別対応を行った。
また、校外実習では、一定の支援が必要な学生について、必要な配慮内容と実習施設側の受入体制との調整が必要となる場合があった。
- 精神疾患の疑いで、遠隔授業等の合理的配慮を実施する場合、診断書がある時はその内容に従って配慮を決める。診断書がない場合は、過去の不登校等の実態や現在の体調やストレス因などを基に決めていくが、微妙に、「この学生はもう少し様子を見て判断しよう」と考える時がある。その基準や線引きに対して、支援室担当者の主観が入り込んでいる場合がある。そのような時、学生にどういう言葉で説明するか、困難を極めるケースがある。
- 大規模大学と同等レベルの支援体制（ソーシャルワーカー等）を整えることが困難であること。
- 卒業することが優先なため、就職活動までなかなか手が回らない。
- 資格取得を目的とした学科のため、学外実習を行えるかどうかが課題となった。学外実習は難しいと判断し、それ以外のもので単位を取得することとした。
- 支援者に対しての学修指導において、些細な一言やアドバイスが学生にとっては精神的に傷ついてしまったケースがあり苦慮している。
- 本学は専門職養成校であるため、合理的配慮を申請する学生は、実習での困難さを感じることもある。そのため、合理的配慮の実習先への開示や配慮の依頼等については、主に実習担当教員と合理的配慮担当教員が当該学生と繰り返し相談を進めている。実習先が就職先となるケースもあり、学生が開示に抵抗を感じることもある。結果として現時点では、外部へ合理的配慮を依頼したことはないが、実習先での合理的配慮をどうしていくかについては難しさを感じている。

〔東京〕

- 明らかに支援が必要と思われる場合であっても、保護者の協力がなければ、支援を進めていくことは難しい。
- 合理的配慮が必要な学生と支援計画の合意形成したのち、教員へその内容を伝えたが、教員と学生間に配慮の程度に隔たりが生じていたことがあり、その微調整を事務局でおこなった。
- 支援が必要と思われるにも関わらず本人からの申し出がなく、支援が始められなかった。
- 短大生の該当者はいないが、学内では、部署間や教員組織との体系的連携、また専門人材の不足等により、合理的配慮の適切な提供や、その検証体制に課題がある。
- 担当教員から支援計画を作成することに時間を要すること。
- 合理的配慮の対象にはならない、一定の配慮が必要な学生（グレーゾーンであったり、障害診断をためらっているなどの状況により修学に支障がある学生）が学内に一定数存在する。これらの学生へは教育的配慮という枠組みのもと、担任教員などが学生からの相談、科目担当教員への配慮調整等の様々な業務を担う形で対応している。
教育的配慮による修学支援は、学科教員の業務負担増の上で成り立っている現状があり、どこまで対応できるのか、どこまで対応すべきかが課題であると感じている。
- 相談の予約をしても、体調不良でキャンセルすることが多い。
- 合理的配慮について、教員により知識や理解が異なるため、研修実施や全学的な方針などを定める必要がある。

〔中部〕

- 発達障害、知的障害、精神障害については、支援申出書の申請はないが、グレーゾーンの学生への対応は年々増加傾向となっている。また、申請がない場合の対応においては、健康支援センターが本人の希望を確認し、必要に応じてカウンセラーや学科教員に繋ぐなど、密に連携を図りながら支援を行っている。
- 就職支援では感じないが、学生生活全般において、どこまでが合理的配慮なのか、難しいと感じる。
- 幼少期に事故に遭い、両足の損傷により、車いすを使用する学生がいた。先天的な障害ではなく、リハビリ等の努力で回復の見込があるとのことで、障がい者手帳を申請しても認可されないまま、本学へ入学してきた。実際に、本人の懸命のリハビリもあり、車いすを降りて自力歩行・手すりに捕まりながらの階段昇降が少しずつできるようになったが、就職レベルには程遠く、就職支援は困難を極めた。加えて、本人が長年のこの状況により自信を喪失していたことから、自分のできること、頑張ったことなどをできるだけ認めさせることから始めることにした。最終的に内定をいただくことができ、無事就業することができたが、このケース（レアケースかと思うが）のように、障がい者手帳を所持していないが、活動の制限を有する学生の就職支援は、現状では大きな制限があると感じた。

- 就職活動において、活動中に合理的配慮を開示するかしないか、判断に苦慮した。
- 発作等を起こす学生の学外実習について、実習先に学内同様の配慮を求めるわけにはいかず、実習先を決定するのに苦慮した。非常勤講師として来ていただいているなど、旧知の園・施設等に事情を伝えて配慮をお願いし、実習させていただいた。
- 改正障害者差別解消法の施行による合理的配慮の提供義務化に伴い、本学では2023年度から学生修学サポートセンターという独立部署を開設し、障がい学生の受け入れも積極的に行ってきた。センターの存在の周知や教職員の連携、学内研修などにより、障害学生に対する合理的配慮の提供が当たり前という状況、雰囲気になりつつある。ただし、最終的に配慮できるか否かは、科目の特性はもちろん、授業担当者が配慮希望を受け入れられるか（オンラインなどの技術的なことも含めて）によるので、申請者が希望したすべての配慮がかなうものではなく、どうしても教員間でバラつきが出てしまう。そのため、センターによる入学前のヒアリングや履修登録の個別相談などのサポートのほか、保健室主催で障害学生を対象とした「当事者の会」を発足させ、大学生活を自立的に順応できるようサポートしている。
- 障がい者枠でないと就職が難しい状況にあるにも関わらず、保護者の意向で一般採用での就職活動を進める学生への対応。「配慮があればできること」と「配慮があっても難しいこと」の区別が本人も支援者もつきにくく、企業にどう説明すべきか判断に迷う。「障害者として見られたくない」という思いがある学生について、「配慮がないと働けない」という現実があり、強制はできないものの、不採用が続く中でどうアドバイスすべきか苦慮している。
- 保護者への対応、求められる支援内容と提供できる支援の違いに教員間、職員間への周知。
- 配慮申請が必要と思われる学生に自覚がなく、配慮申請を求めているため相談等がうまく進まないケースがあった。

〔近畿〕

- 対応職員の専門知識不足（専門職の不在）、支援学生数に対する対応職員数。
 - 合理的配慮について、一定の配慮以上を求めてきた際の支弁者への説明。
 - 障がい学生自身が十分に理解して利用をしてもらわなくてはいけないのに、合理的配慮について学生が理解しきらないまま利用することがある。また学生への周知や保護者への説明等が難しい。親御さんが配慮学生の現状を把握しておらず、急に発覚してトラブルになるなどのケースがあり、どのように家庭や支援内容とを繋いでいくかという課題がある。入院や自傷他害の恐れのある合理的配慮には収まらないケースの判断と連携に関して。要求される支援の幅・種類が年々と増えてきている。本学で対応できる許容を超えそうなケースが増えている。
- 学生が希望する授業や学科のミスマッチなどによる課題を本人が理解せず、合理的配慮で解消を目指そうとする場合がある。学科や教員からの授業の本質などの説明をしてもらう機会をどのように作るかに苦慮する場合がある。

- 本人の認識と現実の乖離による対応の難しさ。合理的配慮で何でも何とかなると考える学生への対応。
- 卒業までに進路を決定することが難しいと感じている。
- 学生本人の困りごとと提供する支援内容が適切に対応しているか。また、教育上の妥当性や公平性を踏まえて適切な配慮であるかの判断に苦慮した。
- 家庭や医師と連携し対応した。
- 保育業界においては、保育職における障がい者雇用をおこなっている施設が少なく、本人との希望のすり合わせに苦慮した。

〔大阪〕

- 合理的配慮が必要と思われる学生へのアプローチの難しさと保護者対応の難しさ。
- 学内での共有、部署、教員との連携がうまく取れていない。センシティブな内容なので、組織内で連携の体制づくりや、取り扱いのルールを決める必要がある。
- 自身の特性を理解できない学生への指導。
- 学生の特性に応じ、担当教員が柔軟に対応している。
- 試験の対応(支援の必要な学生に配慮した時間割など)、一人ひとりの学生の対応に時間がかかる。
- 学生が何の配慮を求めればよいかわかっておらず、学生にとって本当に必要な支援を提供できているのかわからない。

〔中国・四国〕

- 学生によっては求める配慮が多すぎることもあり、対応できない事もある。
- 医療機関に繋がっていない場合や、学生に支援が必要だとの認識ないなどの理由により合理的配慮の申し出がない学生への対応。
- 正課外における配慮をどこまで対応するか。クラブを対象としたワークショップについて、支援が必要と考えられる学生が部長をしており、難しさを感じた。学生と話をこまめに行い、「できること」「難しいこと」を明確にしてすすめた。
- 卒業までに就職に至らず、継続してハローワークに通っている。
- 合理的配慮について、大学側では支援の必要性を感じているものの、本人に支援への理解や認識が十分になく、配慮申請につながらないケースに苦慮している。また、これまでの経験から、申請をしなくても周囲が配慮してくれることが当然になっている様子も見られ、合理的配慮の趣旨や本人主体で申請する必要性を理解してもらう難しさを感じている。
- 支援内容の妥当性についての確認に時間を要する。

〔九州〕

- 激しい人見知りなど配慮を求められるものの合理的配慮に該当するのか不明なものが多い。

- こちらから、声掛けを心がけている。
- 課題提出が間に合わない場合に提出期限延長の相談を受けることがあった。延長自体は可能として対応していたがその結果課題がたまってしまう様子も見られた為、延長は数日程度に限り対応し、併せて期限を守ることの重要性についても伝えていた。
- 保健室と連携しながら学生の学習生活を支援する中で、合理的配慮の範囲や適用基準の判断に苦慮している。特に、学生の状況に応じて、規程やガイドラインに照らし、診断書の提出を求めるべきかどうか、また診断書をどの程度申請の判断材料とするのが適切かについて、判断が難しい場面がある。
- 合理的配慮を要する学生への授業対応（オンライン、別室対応など）。
- 本人の自覚がない場合の対応。
- 教室に入れない、集団生活ができない学生に対しできる限り個別対応を行い配慮したが、結局退学となった。
- 所謂グレーゾーンの学生が増加している中、マンパワー不足によって個々への対応の不十分さを感じている。
- 毎週、全学生へ行う一般的な情報(資格受験案内、授業変更、持参物等)伝達の内容を保護者と共有すること。
- 申請書は出ないが支援が必要と思われる学生への配慮について、支援の程度、範囲等が難しい。
- 学校と学生本人、保護者のとらえ方の相違。
- 提供内容の確認や伝達する機会において学生本人と連絡が取れないことが何度かあり配慮提供に少し時間がかかった。
- 障害手帳の取得に時間がかかるのでその間にも進路を検討していたが、はっきりしないまま卒業間近になった。そのあとハローワークと連携し進路の選定をするはずだったが、卒業式後連絡が取れなくなった。ほかのケースでも相談に来る約束を何度もするが来ない。所属学科の先生や科目担当の先生とも連携するが動かない。廊下などで出会い頭に話す分は明瞭に会話ができ、進路についての面談の約束をするが、来ない。結局進路選択に至らず、そのまま卒業してしまい、支援機関につなぐことができなかった。
- 配慮願の申請をしている学生について、提出の期日が順守されず、支援に移るまでに時間を要してしまう。対応として、指導教員等と連携し、講義後にコンタクトを取るなどしている。

「令和7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
学 生 支 援 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/new/shuushokuchousa2026/>

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 の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7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8年5月22日（金）

回答上の注意

1. 本調査は、令和8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、愛玩動物看護師など》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、短期大学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」の正規雇用それぞれにご入力ください。
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7年度の卒業生の就職状況について

- (1) 令和7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13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、愛玩動物看護師など

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。

- (4) 就職採用活動の早期化・長期化について、前年度（令和6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7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）

5. 学生支援に関わる自由記述・選択式設問 （全職種共通でご回答ください）

＜全職種共通設問＞

- (1) 学生支援を行う中で、特に困難さを感じた事柄について、以下の項目から3つまで選択してください。（複数回答可：最大3つまで）
- 1 学費（奨学金）等の経済問題に関わること
 - 2 人間関係（友人や家族など）の問題に関わること
 - 3 勉学に関わること
 - 4 心身の健康問題に関わること
 - 5 SNSに関わること
 - 6 特にない
 - 7 その他（ ）
- (2) 奨学金制度に関する学生対応で、苦慮したことがありましたら、以下の項目から3つまで選択してください。（複数回答可：最大3つまで）
- 1 制度の複雑化による説明負担
 - 2 家計急変対応
 - 3 給付型奨学金との併用相談
 - 4 返還相談対応
 - 5 書類不備対応
 - 6 特にない
 - 7 その他（ ）
- (3) 長期履修制度を活用する学生への支援について、苦慮したことがありましたら、その具体的内容・対応等をご入力ください。
- (4) 多様な学生（職業訓練生などの社会人や外国人留学生等）に対する支援について、苦慮したことがありましたら、その具体的内容・対応等についてご入力ください。
- (5) 障がいのある学生または、学修や学生生活において一定の支援が必要と考えられる学生への合理的配慮の提供について、苦慮したことがありましたら、その具体的内容・対応等をご入力ください。

学生支援委員会委員一覧

日本私立短期大学協会
(令和8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
副委員長	狩 野 武 晃	聖徳大学短期大学部 学生支援課長・保健センター課長
委 員	池 田 さとみ	光塩学園短期大学 学生支援部
〃	江 畑 綾	仙台青葉学院短期大学 言語聴覚学科助教
〃	長 津 一 博	群馬医療福祉大学短期大学部 就職委員・入試広報センター長
〃	鈴 木 勝 巳	秋草学園短期大学 学生課長
〃	橋 本 聡 恵	聖徳大学短期大学部 キャリア支援課長
〃	中 野 都	愛国学園短期大学 家政科教授
〃	牧 久 恵	日本栄養大学短期大学部 食物栄養学科教授・学生部長
〃	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
〃	飯 野 雄 大	山梨学院短期大学 保育科准教授・学生部長
〃	中 塚 豊	滋賀短期大学 学生支援課課長事務代理
〃	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
〃	板 谷 章 吾	徳島文理大学短期大学部 学生部副部長・准教授
〃	和 辻 智 郎	東筑紫短期大学 大学・短大学生指導主事・食物栄養学科教授

(順不同・敬称略)

