

地方短大生のエンプロイアビリティ特性に関する一考察Ⅱ

須永 一道・柳澤 利之・齋藤 智・谷口 忠義

A study on the employability character of the local junior college graduates Ⅱ

Kazumichi Sunaga, Toshiyuki Yanagisawa,
Satoshi Saito, Tadayoshi Taniguchi

1. はじめに

本報告は、本学卒業生について、就職先企業が如何なる評価をしているのか、主としてエンプロイアビリティ（雇用されうる能力）についてアンケート調査を実施した結果と考察を纏めたものである。雇用された大学・短期大学卒業生に対する調査は、他大学においてもこれまでに数多くみられるが、雇用者から当該大学の卒業生に対する評価についての報告はあまり見られない。更に全国的に見ても短期大学生の雇用能力に焦点をあてた具体的調査事例はあまりみられず、特に地方短期大学生のエンプロイアビリティ、他教育機関との当該能力に係る相対的考察については殆ど見あたらない。ついでにエンプロイアビリティについての短期大学卒業生の特性を把握し、それらが対外的にどう評価されているかについて、他の専門教育機関の評価等も交えて考察することによって、地方都市における短期大学卒業生のポジショニング（位置付け）を浮かび上がらせることは、短期大学における教育指導、特に就職支援について必須かつ有益であると考えられる。

本学では2005年10月に雇用者に対して、本学生活文化学科および国際文化学科卒業生についてのアンケート調査を実施した。その結果を分析・検証したところ、1) 企業から見た本学卒業生のエンプロイアビリティは、ポテンシャル（潜在能力）およびパーソナリティ（人柄）に集約されること 2) 本学卒業生が短大卒業生を代表すると仮定すれば、雇用する企業側は、即戦力としてまた基幹社員として雇用するというよりもテンポラリーな労働力の供給源としての期待度が高く、その意味での各種能力を有する質の高い人材を求めていることの2点が推察できた。¹⁾ しかし、本学では2004年4月に人間総合学科を新設、これに伴い2005年4月に生活文化学科と国際文化学科を廃止、同年人間総合コースと介護福祉コースの2コース制導入、2006年3月に人間総合学科第1期卒業生を輩出するなど、学科構成や教育体制について大幅な改革が実施された。また、2008年のリーマンショックに端を発する世界同時不況等、国際経済にも大きな変化があった。さらには2009年に、本学と同様の学科構成であった近隣の公立短期大学が4年制大学に移行するなど、地域の状況にも変化があった。これらの要因が、企業から見た本学卒業生のエンプロイアビリティおよび地方都市における短期大学卒業生のポジショニング（位置付け）を変化させている可能性もあるため、再調査に基づく検証が必要と考えられる。

ここでは本学人間学科の卒業生の過去3年間に就職した企業等の主として人事担当者に宛てたアンケート調査を実施し、その結果に基づいて上述の課題について検討したことについて報告する。

2. 調査方法

2. 1 調査対象

平成21年3月から平成23年3月までの過去3年間に、本学人間総合学科を修了した卒業生の零細企業を除いた就職先239事業所（一般企業：175、福祉施設：64）に対して「卒業生の就労実態等に関するアンケート調査」を実施した。

2. 2 調査内容

調査票は無記名とし、その内容については資料1に示すとおりである。調査項目は、大別して本学卒業生の採用・勤務状況（Q1～Q6）、エンプロイアビリティ（Q7～Q23）、および基本的な資質（Q24～Q28）を問うものに分類される。項目に沿って、選択、記述、およびその両方で回答する形式である。Q7からQ23は本報告の主な分析対象とする調査項目であるが、これらはそれぞれの調査項目毎に、次に示すようにYes ⇔ Noの5段階評価の中から該当するものを選択して回答する形式で行った。

5. そう思う 4. ややそう思う 3. どちらともいえない
2. あまりそう思わない 1. そう思わない

本報告では特に上記調査項目の5段階評価値の集計結果をもとに考察した。

2. 3 調査依頼方法および調査期間

調査票の発送と回収は、全て郵便で行った。調査票は依頼文書とともに本学就職課宛の料金受取人払いの返信用封筒を同封して依頼先に郵送した。これらは平成23年11月8日に全て発送し、回答締め切りは11月25日で依頼した。回答企業は90社、回収率は37.6%であった。

3. 結果および考察

3. 1 本学学生のエンプロイアビリティの分析

表1には、調査票のエンプロイアビリティ（Q7～Q23）に関する質問項目の5段階評価の平均値を示す。

表1 本学卒業生についてエンプロイアビリティの評価

評価項目	平均値	評価項目	平均値
1. 就労態度	4.0	8. 交渉能力（ネゴシエーション）	3.2
2. 仕事に対する意欲・向上心	3.8	9. 協調性	3.9
3. 仕事の処理能力	3.6	10. コミュニケーション能力	3.7
4. 企画・創造能力	3.1	11. 忍耐力・感情抑止力	3.7
5. 問題発見・解決能力	3.2	12. リーダーシップ能力	3.0
6. 状況判断能力	3.3	13. 責任感	3.8
7. 人間的な魅力（パーソナリティ）	3.8		

この結果からエンプロイアビリティ（雇用されうる能力）についての評価項目につき以下に分析を試みる。

1. 就労態度：当該項目は遅刻・早退・欠勤などを含んだ勤怠評価項目である。就労態度については、職務遂行上当然かつ最低限のマナーなども含んだ就労者の執務態度というべきものでありこの評価が低いと能力云々以前の問題と判断せざるを得ない。本学卒業生については評価平均値4.0と高水準にあり、勤務態度については企業側からみて満足度は高いと分析できる。

2. 仕事に対する意欲・向上心：当該項目はある業務内容につき前向きに取り組んでいるか、すなわち仕事に対する知識・技能を含めて貪欲に吸収していく姿勢がみられるか、自らのキャリアアップを意識して業務遂行を行っているか、についての評価が伺える項目である。この項目の評価が低いと企業にとって将来の中堅基盤人材として育成していくにあたって不安が残る可能性を有するといえる。本学卒業生については評価平均値3.8とまずは高水準にあり、企業側からみて本学卒業生はいわゆる「育てがいのある人材」との評価が伺える。

3. 仕事の処理能力：当該項目は与えられた仕事の処理スピードを含む手際の良さ・仕事の質（クオリティ）を問うたものである。本学卒業生については3.6と、まずまずの水準であり、企業側からみて概ね指示した仕事の遂行処理能力については問題のないレベルと思われる。

4. 企画・創造能力：現代の企業においては様々な顧客の多様なニーズに対し、競合他社と差別化した独創的な商品ないしはサービスを如何にして提供するかが大命題となっている。その為にも新商品や新サービスを発想しそれをビジネスモデルにまで構築できる能力が求められている。当該項目は、そうした企画・発想力などを有するかについての評価である。本学卒業生は3.1と相対的に低い評価になっており、その理由としては、若さからくる業務習熟度の低さから新規に企画・提案する企業内ポジショニングを得られていないこと、企画する、創造するという経験がないまま社会人になったこと、などが推測される。企画力の醸成についてはトレーニングを行う場を設定することが必要と考えられる。

5. 問題発見・解決能力：当該項目は、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」（2010年、以下経済同友会調査と呼ぶ。）において「問題解決力」が新卒の採用選考の際、ビジネスの基本能力等として、特にどのような能力を重視しているかについての調査結果の上位に挙がっているように注目度の高いスキル項目である。この能力は4の企画・創造能力と並んでビジネスパーソンには必須の能力とされる。それは多様なニーズに応える顧客志向を支えるためには当該能力が欠かせないからである。本学卒業生は3.2と相対的に低い評価にとどまっているのは、総じて学生時代までは問題を発見し解決する経験に恵まれていないことを示している。すなわちまだ保護者の庇護の下、受身の立場でいられたことによる問題解決に遭遇する経験の少なさが大きく影響していると推察できる。この問題発見・解決能力を養うにはインターンシップに代表される就業体験を得る機会やボランティア活動などを自発的に行っていくことが有効と考えられる。

6. 状況判断能力：いわゆる「場の状況が読める」という評価項目である。本学卒業生は3.3であり、相対的に低い評価ではあるが、この能力は職場における経験の長さも影響するのでまずまずと評価したい。

7. 人間的な魅力（パーソナリティ）：当該項目は人間としての経験や潜在能力、人生観や価値観などが反映される評価項目であり、本学卒業生は3.8と比較的高い評価を得ている。これは短大生で若いということもあり潜在能力やいわゆる「育ちのよさ」からくるおっとりとした人柄につき評価されているものと推察する。

8. 交渉能力：当該項目はビジネス現場での商談をまとめる際の粘り強さと提案能力などが評価されるものである。本学卒業生については、3.2と低い評価値にとどまった。この理由はやはり何ととっても経験の浅さによるものと推測される。

9. 協調性：当該項目については組織における人間関係の構築能力・組織順応性を問う項目である。本学卒業生については、3.9と高評価を得ている。

10. コミュニケーション能力：当該項目は、人の話を聞いて理解する能力並びに自己の話を理解してもらえるように話す能力、すなわち相手と意思の疎通を図れる能力についての評価項目である。本学卒業生については3.7とまずまずの数値であるが、まだ自己の話を相手に理解させる力が弱いのではないかと、と8. 交渉能力の結果と併せて考えられる。

11. 忍耐力・感情抑止力：現代のビジネス社会では自分の思い通りに事は進んでいかないのは当然である。仕事をあきらめたり、投げ出したりせず粘り強く進めていく当該能力が昨今ストレス耐性として注目されている。本学卒業生は3.7となかなか高い評価を得ている。これは2年という短期間においてきっちりとしたカリキュラムをこなさざるを得ない学生生活の状況が当該能力の醸成に寄与しているものと考えられる。

12. リーダーシップ能力：本学卒業生は当該評価が3.0と低い水準にとどまった。リーダーシップ能力は広い概念を含むものなので、一概に本学卒業生が組織・集団を自ら統括していく能力が弱いとは言いきれない。若さ・経験習熟度の低さなどから企業内でそうした能力を発揮するポジションにないことや性格的に積極性にはやや欠ける面があるということが反映しているのではないかと推察する。

13. 責任感：本学卒業生は3.8と高い評価である。当該項目は1の就労態度との相関関係もあり高い評価になっていると推察される。

以上表1の各評価項目について分析・考察を行った。次はこの結果を総括して本学卒業生の特性などについて述べていく。

3. 2 本学卒業生のエンプロイアビリティの特性

前掲表1の通り、質問項目の5段階評価の平均値から、本学卒業生は、全ての項目において普通（評価値3）以上の評価を得ている。就労態度、仕事に対する意欲・向上心、人間的な魅力、協調性、忍耐力・感情抑止力、責任感といった各項目の評価は高く、前回調査とほぼ同じ評価が出ている。一方、企画・創造能力、問題発見・解決能力、状況判断能力、交渉能力、リーダーシップについては低い評価であるといわざるを得ない。この点についても前回調査と同様の結果が出ている。以上の特性分析から、本学卒業生は企画・創造、問題発見・解決、リーダーシップなどの自立型人材に必要とされる特性については低い評価のため、安定した組織の下で定型業務を遂行するには高い適応力を示すものの、不況により組織が不安定になり、社員各人が新規業務開拓・定型業務など、何役もこなさざるを得なくなると適応力が低下する可能性を前回調査結果同様に指摘することができる。

すなわち本学卒業生は好況期で企業に余裕がある場合は雇用される可能性が高まるが、不況期でギリギリの人員で活動する場合には雇用可能性が低くなるとの懸念についても依然として残る結果となった。但し、経済同友会調査における短期大学新卒採用者選考時における重視している能力についての調査結果によると、最高位は「熱意・意欲」次が「協調性」であったが、その2点について本学卒業生は高い評価になっていることから顧客との接点である支店や店舗等の窓口における雇用が極端に減少しない限り新卒採用においては比較的安定した雇用が維持できるのではないかと推察も可能であると考えられる。

総じて本学卒業生における職業的能力については、人間的な資質・魅力については高く評価されているものの新規雇用を開拓し得る積極的なエンプロイアビリティを有するとまでは言い切れない。年齢要素もあると思うがまだ潜在的能力（ポテンシャル）の域を出ていないと前回調査結果と同様に推察される。

3. 3 他教育機関の卒業生との相対的評価

地方都市における短期大学卒業生のエンプロイアビリティからみた労働市場における位置付けを考察するために他の教育機関（4年制大学、専門学校）卒業生とのエンプロイアビリティに限った相対的評価をおこなう必要があると考え、以下当該機関および本学卒業生への総合的満足に対する分析をおこなった。

なお、本調査においては、本学と同様の学科構成であった近隣の公立短期大学が2009年に4年制大学へ移行しているため、比較調査対象を4年制大学・専門学校の卒業生とした。

設問肢Q20～Q22では、4年制大学・専門学校の卒業生と本学卒業生との能力の異同および本学学生への総合的満足を問うている。その評価水準別に他の設問肢（Q7～Q23）の評価平均値を比較表で表したのが、表2～表4である。これらの表をもとに、他の教育機関と本学卒業生とを相対比較する場合において、企業側（アンケートの回答者）がどの評価項目に注目しているかを明らかにする。

1) 4大生との比較

図1の評価水準ごとの分布をみると、本学卒業生と4大生との間で差があると考えられる評価項目は、Q10、Q11、Q12、Q14、Q18である。それぞれ、「企画・創造能力」「問題発見・解決力」「状況判断力」「交渉能力」「リーダーシップ能力」である。この5項目については、4大生との比較において本学学生の相対的評価が高評価・低評価に問わず、低評価となっている。

企画・創造能力（Q10）、交渉能力（Q14）については、相対評価5と評価した企業における本学卒業生の能力は、本学卒業生全体の平均をそれぞれ0.9ポイント上回っているものの、4.0、4.1と低い評価である。

問題発見・解決力（Q11）、状況判断能力（Q12）は、相対評価を2と低い評価をした企業における本学卒業生に対する評価が2.3、2.0と本学卒業生全体の平均から0.9、1.3ポイントほど落ち込んでおり、評価差が大きくなっている。リーダーシップ能力（Q18）は、相対評価4および相対評価3において、3.3、2.8と評価項目中最低の評価となっている。

また、仕事に対する意欲・向上心（Q8）については、相対評価2と低い評価をつけた企業で働く本学卒業生の意欲・向上心は2.7ポイントと全体の平均3.8ポイントを大きくしたまわっており、意欲・向上心のなさが4大生との比較において評価を下げたものと考えられる。

こうした4大生との比較において差を生じさせた評価項目は、企業側が4大生との比較をする際の評価軸と考えられ、4大生と肩を並べて競い合うには、本学卒業生の平均的なレベルでは不十分であり、本学卒業生のなかでも中位層より上位であることが必要であると推察される。

一方で、就労態度（Q7）、協調性（Q15）、については、4大生との相対評価で高評価・低評価に関わらず4.9～3.7、4.8～3.7と高評価を得ており、忍耐力・感情抑止力（Q17）においても、相対評価3においては評価が3.4であるものの、相対評価2においては評価が4.0となっている。

2006年2月経済産業省の有識者による委員会（座長：諏訪康雄法政大学大学院教授）にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」が3つの能力（12の能力要素）からな

る社会人基礎力として定義づけられているが、その3つの能力のうち、「チームで働く力（チームワーク）」において必要となる基礎的な能力を持ち合わせていると評価されているのではないかと推察される。（図1）

こうした結果から、本学学生にとっては強みであるチームで働く力を維持しつつ、4大生との比較差を生んだ項目について、企業の要求水準に近づけることで十分競い合うことは可能である。

図1 「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」



出展：経済産業省ホームページ

表2 「4大卒業生と同等の能力がある」に対する段階別評価平均値

	四大生との比較				
	5	4	3	2	1
1. 就労態度	4.9	4.3	3.8	3.7	－
2. 仕事に対する意欲・向上心	4.9	4.3	3.6	2.7	－
3. 仕事の処理能力	4.7	3.9	3.4	2.7	－
4. 企画・創造能力	4.0	3.3	3.0	2.3	－
5. 問題発見・解決能力	4.3	3.6	3.0	2.3	－
6. 状況判断能力	4.5	3.6	3.1	2.0	－
7. 人間的な魅力（パーソナリティ）	4.9	4.0	3.6	3.3	－
8. 交渉能力（ネゴシエーション）	4.1	3.5	3.0	2.3	－
9. 協調性	4.8	4.2	3.7	3.7	－
10. コミュニケーション能力	4.9	3.9	3.4	3.3	－
11. 忍耐力・感情抑止力	4.9	4.0	3.4	4.0	－
12. リーダーシップ能力	4.3	3.3	2.8	2.3	－
13. 責任感	5.0	4.3	3.4	2.7	－
平均	4.6	3.8	3.3	2.9	－

2) 専門学校生との比較

表3の評価水準ごとの分布をみると、本学卒業生と専門学校生との間で差があると考えられる評価項目は、Q10、Q11、Q14、Q18である。それぞれ、「企画・創造能力」「問題発見・解決力」「交渉能力」「リーダーシップ能力」である。なお、専門学校生との相対評価で「1」をつけた企業は1つのみであったために分析から除外した。

企画・創造能力（Q10）3.8～3.0、問題発見・解決力（Q11）3.9～2.9、交渉能力（Q14）3.8～3.0、リーダーシップ能力（Q18）3.8～2.8と相対評価5～3の全ての段階において低評価となっており、4大生との比較時における絶対評価より低評価となっている。

相対評価が5である卒業生の各項目評価において4.6以上の評価が、4大生との比較では8項目であったのに対し、専門学校生との比較においては3項目となっている。同様に相対評価が4である卒業生の評価項目について、4.0以上の評価が4大生との比較時は6項目であったのに対し、専門学校生との比較においては5項目であり、上位層の苦戦している様子が伺える。

リーダーシップ能力（Q18）は全ての相対評価で苦戦しており、相対評価5から相対評価3において3.8、3.1、2.8と評価項目の中で最低評価となっている。

コミュニケーション能力（Q16）では、相対評価3において4大生と専門学校生比較それぞれで3.4であったのに対し、相対評価5においては、4大生との比較時が4.9、専門学校生比較が4.3と0.6ポイントマイナスと評価項目の中で最大の落ち込みとなっている。

一方で、就労態度（Q7）、協調性（Q15）は4大生との比較より点数を若干下げているものの、4.6～3.7、4.5～3.6と安定した高評価を得ており、忍耐力・感情抑止力（Q17）においても相対評価5の卒業生においては4.6であり、4大生・専門学校生比較時の評価対象に関わらず強みとなっている。

表3 「専門学校卒業生と同等の能力がある」に対する段階別評価平均値

	専門学校生との比較				
	5	4	3	2	1
1. 就労態度	4.6	4.1	3.7	—	4.0
2. 仕事に対する意欲・向上心	4.6	4.1	3.4	—	2.0
3. 仕事の処理能力	4.4	3.7	3.3	—	2.0
4. 企画・創造能力	3.8	3.2	3.0	—	2.0
5. 問題発見・解決能力	3.9	3.3	2.9	—	2.0
6. 状況判断能力	4.2	3.3	3.1	—	1.0
7. 人間的な魅力（パーソナリティ）	4.4	4.0	3.5	—	3.0
8. 交渉能力（ネゴシエーション）	3.8	3.4	3.0	—	1.0
9. 協調性	4.5	4.0	3.6	—	1.0
10. コミュニケーション能力	4.3	3.8	3.4	—	3.0
11. 忍耐力・感情抑止力	4.6	3.7	3.4	—	1.0
12. リーダーシップ能力	3.8	3.1	2.8	—	1.0
13. 責任感	4.5	4.0	3.3	—	2.0
平均	4.3	3.7	3.3		1.9

3) 本学学生への総合的満足と期待度の能力比較

表4の評価水準ごとの分布をみると、専門学校生との比較時同様にQ10、Q11、Q14、Q18の4項目が低評価である。それぞれ、「企画・創造能力」「問題発見・解決力」「交渉能力」「リーダーシップ能力」である。

これら4項目においては、各相対評価において4大生比較、専門学校生との比較評価から、全体的に評価を下げている。リーダーシップ能力（Q18）では、相対評価4から相対評価2において、3.0、2.7、2.5と各項目の中で最低評価となっている。

状況判断能力（Q12）では、相対評価5において3.9となっており、4大生比較時4.5、専門学校生比較時4.2からさらに評価を下げており、上位層の苦戦が現れている。

コミュニケーション能力（Q18）は相対評価5において4.5、4大生比較時4.9、専門学校生比較時4.3と評価変動が大きくなっているが、相対評価4において全体平均値を維持している状況は変わらない。相対評価3では3.1と平均値を0.6ポイント下回っており、各項目の中で大きな落ち込みとなっている。

相対評価3において、平均値との評価差が大きくなっているのは、就労態度（Q7）、忍耐力・感情抑止力（Q17）であり、それぞれ0.5ポイントのマイナスである。コミュニケーション力の低評価と併せ、本学卒業生の強みである評価項目の評価が悪い場合、相対評価に影響を与えていると考えられる。

表4 「本学学生への総合的満足と期待度の能力比較」に対する段階別評価平均値

	本学卒業生の総合的満足度				
	5	4	3	2	1
1. 就労態度	4.6	4.1	3.5	3.0	－
2. 仕事に対する意欲・向上心	4.6	4.0	3.3	2.5	－
3. 仕事の処理能力	4.4	3.5	3.3	2.5	－
4. 企画・創造能力	3.7	3.1	2.9	2.8	－
5. 問題発見・解決能力	3.7	3.2	2.9	2.5	－
6. 状況判断能力	3.9	3.3	3.0	2.8	－
7. 人間的な魅力（パーソナリティ）	4.5	3.9	3.3	3.0	－
8. 交渉能力（ネゴシエーション）	3.7	3.3	3.0	2.8	－
9. 協調性	4.6	4.0	3.5	3.3	－
10. コミュニケーション能力	4.5	3.7	3.1	3.0	－
11. 忍耐力・感情抑止力	4.6	3.7	3.2	3.5	－
12. リーダーシップ能力	3.8	3.0	2.7	2.5	－
13. 責任感	4.6	3.7	3.4	2.8	－
平 均	4.2	3.6	3.2	2.8	－

4. おわりに

本研究においては、本学卒業生の就労実態について、企業サイドからの評価について様々な角度から分析・検討を行ってきた。本研究結果についての結論としては、企業から見た本学卒業生のエンプロイアビリティについては、ポテンシャル（潜在能力）およびパーソナリティ（人柄）に集約されるとの前回調査結果に対する考察と同様である。本学卒業生が短大卒業生を代表すると仮定すれば、雇用する企業側は、即戦力としてまた基幹社員として雇用するというよりもテンポラリーな労働力の供給源としての期待度が高く、その意味での各種能力を有する質の高い人材を求めているとの推察についても前回と

同様変わらない。

総じて短期大学生の雇用市場における位置付け（ポジショニング）については、4年制大学生よりも若く低調達コストで適度の潜在能力を有し、現場で活躍しうる人材の供給源として顕在的な需要を持つと考えられ、リーマンショック以降急速な景気悪化があったものの、企業の顧客満足度を最優先する現場重視の傾向が続く限り将来的にも一定の被雇用枠を維持できるものと考えられる。

今後も当該調査については継続させ、定点観測として短期大学生の雇用実態についての評価分析を行っていくこととする。

引用文献

- 1) 須永一道, 谷口忠義, 山口雄三「地方短大卒業生のエンプロイアビリティ特性に関する一考察」新潟青陵大学短期大学部研究報告第36号, p.39-47 (2006)

参考文献

1. 経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」(2010) <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2010/pdf/101222a.pdf>
2. 渡辺峻編著「大学生のためのキャリア開発入門」中央経済社, pp.68-69 (2005)

資料：アンケート調査票

新潟青陵大学短期大学部

本学卒業生の就労実績等に関するアンケート調査

このアンケート調査は、新潟青陵大学短期大学の卒業生が、貴社などでどのようにお勤めされているのかを調べるためのものです。この結果を、今後の本学の教育内容・学生指導などに反映させていくと期待しています。貴社の協力をお願いいたします。貴事業所に在籍（ただし、直近6年以内）している本学卒業生に限り、以下の質問に回答をお願いします。

調査項目の中で、お勤め内容で回答するものについては、下記のとおり数字に○をつけてください。

○ 盛れている A. やや盛れている B. 普通である

○ やや弱まっている ○ 弱まっている

※その他の調査項目については、説明の指示に従ってご回答ください。

■ 本学卒業生の採用・勤務状況についてお答えください。

Q1 現在、貴社に在籍中の本学卒業生はいますか。 ○有 ○無

Q2 本学卒業生の入社年度はいくつですか。該当するものに○をしてください。

1 平成23年度 2 平成22年度 3 平成21年度 4 平成20年度以前

Q3 主にごどのような採用形態ですか。該当するものに○をしてください。

1 正社員 2 契約社員（有期雇用） 3 パート・アルバイト

4 派遣社員 5 その他 ?

Q4 主にごどのような職種に就いていますか。具体的に○記入ください。

_____ ?

Q5 平均勤続年数は（概ね）どれくらいですか。 ? ○有 ○無

Q6 本学卒業生を今後継続して採用したいと思いませんか。該当するものに○をしてください。

1 はい 2 いいえ 3 未定

■ 本学卒業生の雇用される能力（Employability）についてお答えください。

盛れている ← → 弱まっている

Q7 能力開発 5 4 3 2 1 0

Q8 仕事に対する意欲・向上心 5 4 3 2 1 0

Q9 仕事における積極性 5 4 3 2 1 0

Q10 企画・創造能力 5 4 3 2 1 0

Q11 問題発見・解決能力 5 4 3 2 1 0

Q12 状況判断能力 5 4 3 2 1 0

Q13 人間的な能力 5 4 3 2 1 0

Q14 実行能力 5 4 3 2 1 0

Q15 協調性 5 4 3 2 1 0

（調査に続きます）

新潟青陵大学短期大学部

Q16 本学卒業生の採用と否めることを記入してください。

Q17 本学卒業生にこれらる望むことを記入してください。

Q18 新潟青陵大学短期大学の印象を記入してください。

Q19 新潟青陵大学短期大学部に対するご意見、ご要望があれば記入してください。

ご協力いただきありがとうございます。

新潟青陵大学短期大学部

盛れている ← → 弱まっている

Q16 コミュニケーション能力 5 4 3 2 1 0

Q17 忍耐力・粘り強さ 5 4 3 2 1 0

Q18 リーダーシップ 5 4 3 2 1 0

Q19 責任感 5 4 3 2 1 0

Q20 本学卒業生と比較し、総合的に見て仕事に対する能力はどの程度でしょうか。

5 4 3 2 1 0

具体的なコメント、お気づきの点があれば記入してください。

Q21 専門学校卒業生と比較し、総合的に見て仕事に対する能力はどの程度でしょうか。

5 4 3 2 1 0

具体的なコメント、お気づきの点があれば記入してください。

Q22 本学卒業生の総合的な満足度（貴社の勤務環境に）はどの程度でしょうか。

5 4 3 2 1 0

■ 本学卒業生の基本的な素質についてお答えください。

Q23 本学の卒業生を採用する立場から、基本教育に期待するものについて、該当するものに○をしてください。

（複数回答可）

1 個別的思考力や課題解決能力を身につける

2 チームを組んで特定の課題に取り組む経験

3 専門分野の知識を身につける

4 高社会や職業との関わりを体験させる教育

5 職業実践や教育実践に役立つプログラム

6 一般教養の知識と併せ、専門分野に関連する基礎知識も身につける

Q24 本学卒業生の長所と思われることを記入してください。
