

2023年度 卒業後のキャリアに関するヒアリング調査結果

女性キャリア開発研究センターでは、2022年度に実施した「卒業後5年以内」対象の卒業生アンケート調査に回答した270名のうち、再調査への協力を了承して下さった13名にヒアリング調査を実施しました。

1. ヒアリング調査の概要

- 調査対象 卒業後5年以内(2018年～2021年)の本学卒業生
調査期間 2023年8月16日～2023年8月30日
調査方法 2022年度アンケート調査回答者にオンラインで実施(Zoom/各1時間)
調査項目 現在の就業状況、勤務先、仕事に対する意識(働きやすい環境か)、
勤務先で必要とされた能力やスキル、新型コロナウイルス感染症の影響

2. ヒアリング調査対象者

- 卒業年 2018年3月～2021年3月(ヒアリング調査時:卒業後5年4ヵ月～2年4ヵ月)
年齢 24歳～28歳
就業形態 正社員・正職員

ヒアリング調査対象者

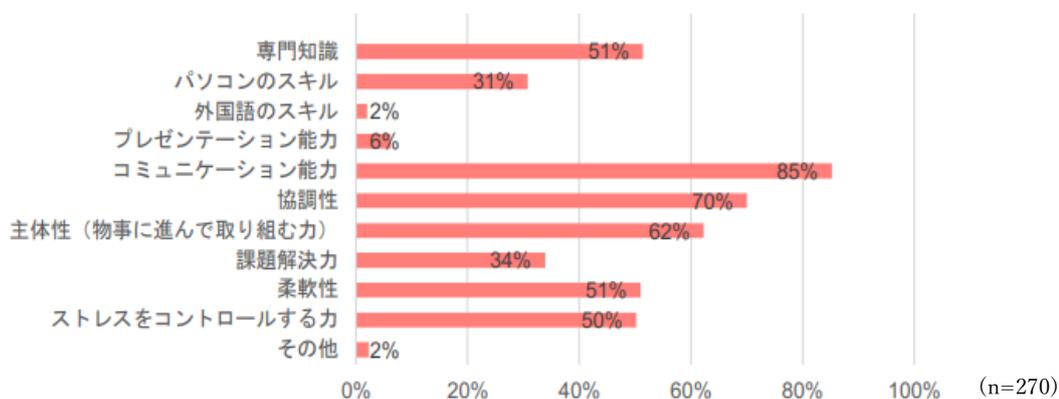
	卒業年	卒業学科/専攻	卒業後年数	現在の勤務先	仕事の内容
A	2018年	キャリア形成	5年	アパレル販売	店長
B	2019年	キャリア形成	4年	スタジオ	カメラマン
C	2019年	こども教育	4年	幼稚園	幼稚園教諭
D	2021年	こども教育	2年	保育園	保育士
E	2018年	健康栄養/管理栄養士	5年	給食事業委託	管理栄養士
F	2020年	健康栄養/管理栄養士	3年	病院	管理栄養士
G	2019年	健康栄養/健康スポーツ栄養	4年	こども園	栄養士
H	2020年	心理	3年	福祉施設	生活支援員
I	2018年	看護	5年	病院	看護師
J	2019年	看護	4年	病院	看護師
K	2019年	医療福祉/言語聴覚	4年	病院	言語聴覚士
L	2019年	ライフデザイン(短大)	4年	ホテル	フロントデスク
M	2020年	ライフデザイン(短大)	3年	旅客輸送	事務

3. ヒアリング調査結果

(1) 必要とされた能力やスキル

2022 年度アンケート調査において、「最初の勤務先で必要とされた能力やスキル」として多く選択されたのは「コミュニケーション能力」(85%)、「協調性」(70%)、「主体性(物事に進んで取り組む力)」(62%)でした。

【参考】最初の勤務先で必要とされた能力やスキル(2022 年度アンケート調査結果)



今回のヒアリング調査では、13名の対象者のうち12名が「コミュニケーション能力」を選択し、「協調性」については、13名のうち11名、「主体性」については10名が選択していました。卒業生たちは、その理由について次のように説明してくれました。

- ・発達に遅れがある子どもたちを預かっているため、保育士同士のコミュニケーションが大事。親たちとの信頼関係を築くために毎日子どもの様子を伝えている。そのためにも「コミュニケーション能力」は必要。(Dさん/保育士)
- ・なんといっても「コミュニケーション能力」。複数の人たちと一緒に仕事をするから。(Eさん/管理栄養士)
- ・仕事は基本的にチームで行う。特に重要なスキルは「コミュニケーション能力」と「主体性」。利用者さんに説明したりするのに「コミュニケーション能力」は必要。自分は苦手なほうなので本を買って読んだりして勉強した。(Fさん/管理栄養士)
- ・「専門知識」も必要だが、他の診療科とも関係しているため、より「コミュニケーション能力」が必要。また治療の方法等について、医師の思い、患者本人の思い、家族の思いを伝えていくためにも「コミュニケーション能力」が必要。(Iさん/看護師)
- ・最も重要なのは「コミュニケーション能力」。他の専門職の人たちと話しをする、多様な患者さんと話をする、専門知識を増やす・活かすためにも必要。(Kさん/言語聴覚士)
- ・ホテルマンとして、「コミュニケーション能力」「協調性」「柔軟性」が大事。(Lさん/フロントデスク)

一方、「課題解決力」(34%)は、アンケート調査において3分の1の卒業生しか選択していませんでしたが、今回のヒアリング調査では9名(7割)が重要なスキルととらえていました。いずれの卒業生も非専門職・ビジネス系の職場で働いています。

- ・最も重要だと思うものは「課題解決力」。「コミュニケーション能力」はゴールが決まっていないが、「課題解決

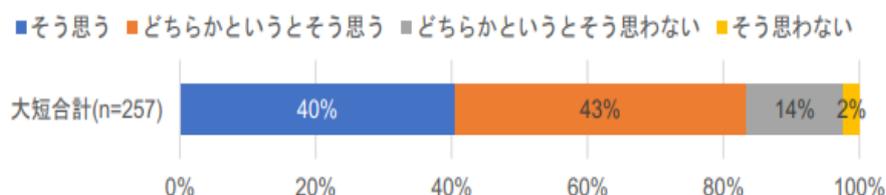
力」は目安となるゴール(目標)が存在する。店長として皆にこう動いてほしいとか、皆が動いてくれて解決するものだから大事な力だと思う。(Aさん/アパレル販売店長)

- ・特に重要なスキルは、スタッフとの「協調性」、店長としての「課題解決力」。(Bさん/スタジオカメラマン)
- ・「課題解決力」は、ドライバーの意図を読み取って判断し、働きやすい環境にするように処理していくために必要なスキル。(Mさん/旅客輸送事務)

(2) 職場の働きやすさ

2022 年度アンケート調査では、「働きやすい職場であるかどうか」という質問に対して、「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した卒業生は8割を超えていました。今回のヒアリング調査でも 13 人中 10 人(8割近く)が働きやすいと回答しました。

【参考】現在の職場は働きやすいと思うか (2022 年度アンケート調査結果)



①「働きやすい職場である」と思う理由

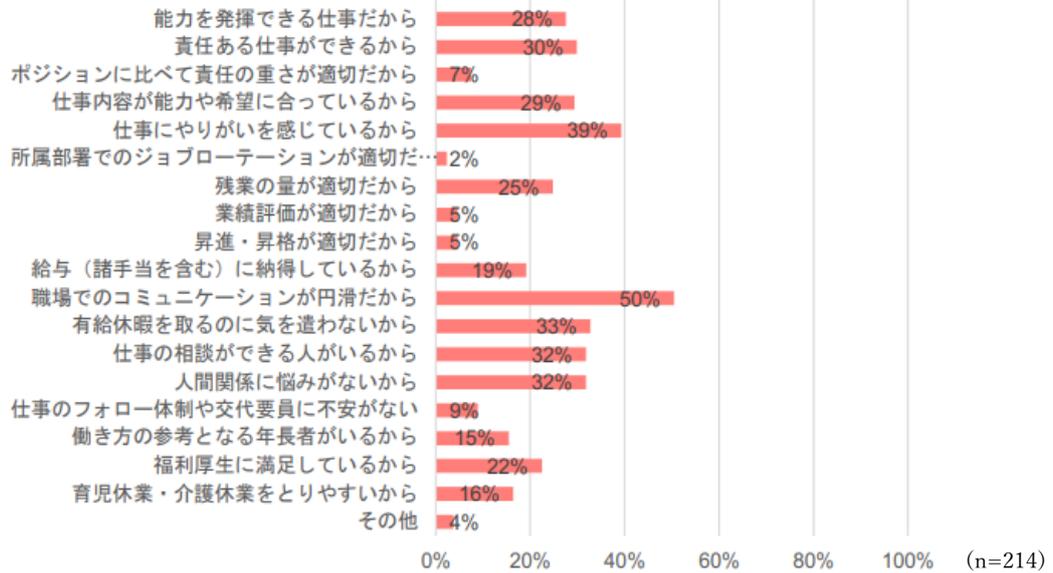
- ・最初の勤務先はアミューズメント業界で、人との関わりはとても楽しくやりがいがあった。幼稚園に転職してからも、子どもたちが楽しんでくれる物を作ったり保護者に喜んでもらえたりするのでとても嬉しい。クラスを任せてもらえるし、先輩や同僚の先生方との関係も良好。仕事の相談もできるし、働き方の参考になる年長者もいる。(Cさん/幼稚園教諭)
- ・引越しを伝えたら希望の地域に転勤させてもらった。病院や施設、学校給食を業務委託で行っており、事務所のマネージャーが業務範囲を管理し、シフトなど職場環境を調整している。5日連続勤務が無い、休みもとりやすく、社員を大切にしていることがわかる。在学生にも職場体験に来てほしい。(Eさん/管理栄養士)
- ・もし退職したら他の施設に勤めるより他の仕事についての方がよいと思うほど環境の良い職場。管理職は人を大事にしてくれるし、お手本になる専門職もいる。育休をとった女性もいるし、男性も子煩悩。世話好きな人が多く人間関係に悩みがない。重度の障がいのある方のお世話をする仕事は自分に向いているし、やりがいがある。(Hさん/福祉施設生活支援員)

②「どちらかという働きやすい職場である」と思う理由

- ・「皆でみる」という理念のもと、行事に参加したり給食会議に出たり「おはし指導」をするなど、保育士と一緒に子どもたちに関わっている。ランチルームと保育室がつながっているため、子どもたちの反応がすぐにわかる。ごちそうさまとか、おいしかったと言われるので、やりがいがある。先輩の栄養士が、おやつマイスターや離乳食アドバイザーの資格をとったり保育士の勉強をしているので、自分もこうなりたいと思う。(Gさん/こども園栄養士)
- ・以前、他職種の同僚とうまくいかなかったときに退職を考えたが、病棟を変えてもらって乗り越えた。大事に思ってくれる上司がいるかどうか大事。悩んでいることない？と気にかけてくれる。一人で病棟を動いてい

るのでとてもありがたい。理学療法士、作業療法士たちとの関係も良好で、きょうだいや家族のよう。(K さん/
言語聴覚士)

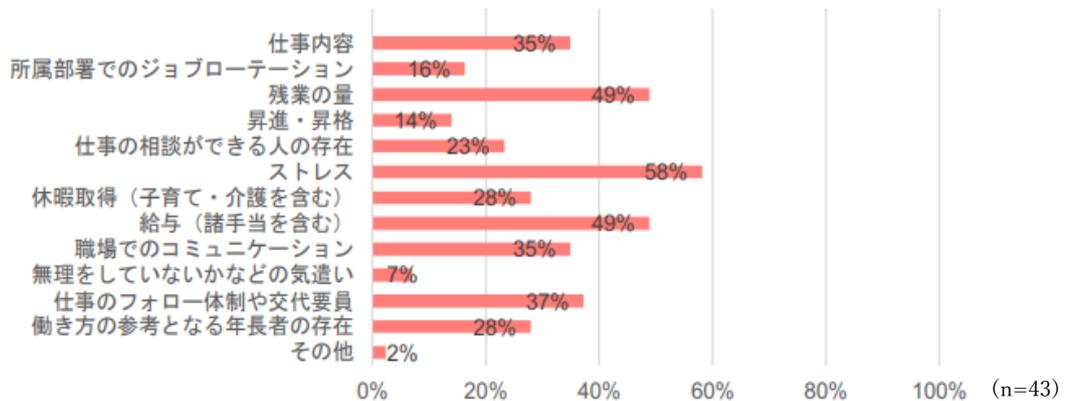
【参考】「働きやすい職場である」と思う理由 (2022 年度アンケート調査結果)



③「どちらかという働きやすい職場である」と思わない理由

- ・ICU にいるので重症者を一人で担当する。ひとつのミスが命にかかわるのでストレスを感じる。口調がきつい先輩がいると相談しにくい雰囲気になり、これもストレスになる(現在は解消している)。また、働き方の参考となるような年長者が見つからず、今後のイメージがわからない。今度はここに行ったらいいよというアドバイスがあったら・・・と思う。そのほか、若手の教育や会議の準備、意見の収集など、看護以外の業務が多い。(J さん/
看護師)
- ・決められた通りに残業報告をしているのに、ネチネチ言う上司がいるとストレスになる(現在は解消している)。入社時(2020 年)はコロナ禍で仕事量が少なく早く帰宅することができたが、その後回復してきたため、仕事が大変になってきている。所属部署の人員が足りていないため残業が多く、仕事のフォロー体制も不十分。業務が遅れているのに他部署へ応援に行かされることもある。(M さん/
旅客輸送事務)

【参考】「働きやすい職場である」と思わない理由 (2022 年度アンケート調査結果)



(3)新型コロナウイルス感染症の影響

今回のヒアリング調査では、2020年以降のコロナ禍によって、職場にどのような変化があったかを尋ねました。労働条件のトラブルを経験した卒業生は問わず、対面が減ったことによる人間関係の変化を指摘する声が多く挙がりました。特に、コロナ初期(2020年)に就職した卒業生からは、研修の中止や短縮、オンライン化、行事や懇親会の減少が指摘されました。職場の特性(医療系・非医療系)別に紹介します。

①医療系の職場

- ・患者の外出・外泊・面会が禁止され、職員も出かけないように言われた。食器は捨てられるものを使用した。コロナ手当が支給された。(Eさん/管理栄養士)
- ・入職当初は本部で研修を受けていたが、感染状況を考慮して途中からオンライン研修に変わった。勤務している病院も面会禁止となり、当時は職員のマスクも足りない状況だった。(Fさん/管理栄養士)
- ・コロナ病棟が設けられて応援に行った。残業は当たり前で、決められた時間に上がれなかった。過酷な環境のなかで患者を守るという状況で、マンパワー不足だった。(Iさん/看護師)
- ・コロナ患者の受け入れはなかった。入院患者の面会を禁止し、面会はZoomのみ。スタッフの健康管理は厳しかった。どこにも行かないよう厳しく言われた。(Jさん/看護師)
- ・同じ患者を受け持っても、他の専門職と情報交換ができなくなった。カンファレンスもWeb上や書類になってしまった。(Kさん/言語聴覚士)

②非医療系の職場

- ・1か月間店舗が閉店したが、ネット通販の業務があったので自宅待機はなかった。正社員の給与は満額だったが、アルバイトは7割だった。(Aさん/アパレル販売店長)
- ・店を2週間閉じたが、その後予約数を制限して再開した。会議はオンラインになり、先輩との関わりが減った。(Bさん/スタジオカメラマン)
- ・パート職員は一時期出勤停止となった。小さい子どもがいる保育士も出勤日数が減った。家庭保育が増えて預かる子どもが少なくなったこと、同僚の栄養士が出勤できなくなったことから一人で現場を回していた。自分一人で担当したことで自信がついた。(Gさん/栄養士)
- ・コロナ前はホテル内レストランに配属されていたため残業続きで大変だったが、コロナで客数が減少し楽になった。その後、希望していたフロントへ異動した。(Lさん/フロントデスク)

以上