

グループ討議の報告

=企業グループ=

第1グループ（参加15名）

担当：高田 茂 副委員長
加賀谷 晴美 委員

■進行方法

事前に情報交換に関心のあるテーマについてアンケートを実施し、当日はその結果を参考に順次参加者から発言いただき、全体としての情報交換を進めた。本研修会に初参加の方から積極的な質問が多くあり、経験豊富な参加者が惜しみなく既知の情報を提供、また率直な意見交換により議論が深まり、各々が今後も状況改善に取り組む意識を高めるなど、研修の意義が明らかとなった。

【1】働くことへの意識・意欲を持たない学生に対する指導について

（教職員の連携の在り方等）

〈事例報告〉

- ・ほぼ全教員が就職指導を行うという短大全体での取り組みを特徴としている。
- ・教授会でゼミ別に就職状況を配布、学内キャリア運営委員会で情報を共有、学生個々人の就職活動の進捗状況を教員に送信し見える化を意識して毎月学生の動きを教職員会議で教員に配布。
- ・担任と学生とが必ず面談を行ったうえで就職課に相談。
- ・とにかく先生から徹底して学生に声かけ。
- ・就職活動は全てクラスアドバイザーを経由して行うシステム。
- ・2年生のクラス担任がキャリア相談に応じるというルールがある。
- ・1ヵ月に一度、就職活動状況を担任教員にペーパーで知らせている。指導は全て職員が行う。
- ・内定状況は毎月教員に配布。
- ・1年前期はキャリア科目として基礎学力向上のための授業を実施。後期は教員、外部講師、ハローワークを招いて就職支援講座を実施。2年次には教員が主体となり個別指導を実施（職員は教員を手伝う）。

〈意見交換〉

- ・学科間で意識の差が激しく、就職委員の教員間でも学生の対応には温度差がある。
- ・キャリア教育だけでなく日常の授業の中での動機づけが大切だと考える。
- ・部活のリーグ戦が終わってからの活動開始になるため、動き出しは遅いが始めた後の就職活動への勢いには目を見張るものがある。
- ・近年、所属学科が目標とする専門職への就職への拒否反応が増加。

【2】就職・採用活動の後ろ倒しの現状と、後ろ倒しに伴うガイダンスの時期について 《意見交換》

- ・協定は守られないという結論ではないかと考える。
 - ・来年度採用できないかもしれないという懸念から、企業は今年度多めに採用している傾向が見える。
 - ・学事日程ではこれまで8月1週目まで前期試験を行っていたが8月1日からの採用試験に対応できるよう7月末で前期試験まで終了させることを決定した。
 - ・今後の懸念として学生の活動・相談が後半に集中することで指導がしんどくなる。
 - ・実習時期は少なくとも平成27年度までは決まっているので実習時期は変えられず学事日程を変えることはできない。・就職指導は1月までに準備を終わらせ2月から実践に入る。
 - ・ガイダンスは1年後期に終らせ2年前期は個別指導に入る。
 - ・7月31日までに試験を終わらせ8月1日を迎える用意をしている。・来年度の2年次生の前期の時間割でキャリア系の授業は全て1時限目に開講し企業に講師として来てもらいやすくしている。午後はおそらく説明会等で忙しくなり協力が上げない可能性が高いと考えている。2年生の授業も必修を全て午前中に組み主に午後で開催される説明会や選考会に参加しやすい環境を整える。・前期の祝日はほぼ授業を行い7月31日までに授業も試験も終わるようにしている。
 - ・8月1日は前期試験を避けるように変更した。
- ◆半数の短大が祝日授業を行っている。15回の授業回数確保が最優先、7月末までに授業も試験も終わらせ学生が就職活動しやすい環境を整えるという考えがうかがえた。
- ◆今回の後ろ倒しは短大・大学全体で検討されており、教務は授業や試験日程を、労務は教職員の休暇を、施設は夏季の電気使用なども絡んできている。
- ◆今回の後ろ倒しに積極的に対応しようとする短大は概ね7月末までに授業も試験も終わらせるスケジュールで動く模様。授業や試験の学年暦を動かすことが難しい短大においても、各担当部門で準備や学生への指導には手を打つ必要を強く感じ今後早急に工夫を重ねること。

【3】キャリア教育・就職活動支援に係る学外組織とのリレーション・シップの構築について 《事例報告》

- ・元々学生対応をしていた職員で学内の状況にも精通している企業訪問専任職員を1名置いている。
- ・前課長が嘱託職員として企業訪問をしている。
- ・これまでは12月に学内合同企業説明会を開催。来年は3月に実施することと同時に1～2月に業界研究会として企業を招聘して開催予定。(8～9割は採用実績がある企業へ声掛け)

《意見交換》

- ・地元市からの要請もあり、今後は地元の企業を増やしていきたい。

- ・地元企業の団体が行う合同企業説明会をもっと利用すべき。一般企業の就職先は入試広報に影響が出る。離職率が低い企業への就職を勧める。

【4】基礎学力の向上について

《事例報告》

- ・現在、基礎学力講座を90分×10コマ民間企業に依頼しているが結果がなかなか伴わない。
- ・英語クラスには能力別クラス編成を導入し、「TOEIC」に照準を当てている。A～Dクラスの4段階編成で、Aクラスは“頑張れば銀行に就職できるレベルの学生”、Dクラスは“どうやって高校を卒業したの？というレベルの学生”。科目名も「英語」ではなく「English」とし、高校の復習と聞くだけで学生はやる気がなくなるため高校の復習ではなく徹底してTOEIC対策をやっている。他の基礎学力の授業を1年前後期にもちSPI対策も実施。
- ・入門ゼミナールで毎回SPIのミニ問題を配布。

《意見交換》

- ・基礎学力の向上についての施策は必要だが、手段が目的にならないように効果測定も必要と考えている。
- ・正課で学力向上のための授業を行ったが学生が単位目的になってしまい本来の目的が達成されなかった。アフター5塾を正課外で開講しているが幼保はカリキュラムが忙しく実現できていない。
- ・基礎学力はゆとり教育のせいではない、働く意識もゆとり教育とは関係はないと考えている。

【5】学生の応募書類作成に係る教職員の具体的な支援内容・スキルの向上について

《事例報告》

- ボールペン：基本は学生が書いてきたものを添削するが内定獲得を意識して原型から大きく修正をかけた内容の履歴書を清書させることもある。・学生には入学当初からボールペンで書くことを奨励している。社会人には鉛筆で書く機会は殆どない。消せないボールペンに慣れさせることが重要。
- 原型提示：30パターンの履歴書を準備し配布している。学生にはこのパターンから自分にとって最も近いものをベースにして書かせ、ゼミ教員がチェックしている。初期段階においては人事が隅々まで読んでいるとは考えにくく1枚に時間を費やすよりも写真ときれいな字など見てわかる部分を注意し枚数を書かせた方がいいと判断している。書類選考さえ通過できれば面接で戦う方法があると考えて指導している。・履歴書は前日までに提出させカウンセラー（外部から）が添削。
- 相談時間：鉄則として相談は30分、面接指導は45分を区切りとしており、延長が必要な場合は後日再度実施しその日の延長はしない。同日に長くやるより、別日で回数を重ねた方が学生もけじめが付き効果が高くなる。・面談は時間を区切って行いその日に来る予

定の学生には毎朝電話をかけてスケジュールの確認をする。時間をかければいいという指導はしていない。

○カウンセラーの専門性：毎日常駐させている。超一流企業の経験者ばかりとし曜日毎に「ESに強い人」「マナーに強い人」「航空会社に強い人」など実戦に強い人で固めている。

《意見交換》

- ・職員のプロとしての資質向上が問題。教える人間のレベルが低いと学生に影響する。
- ・カウンセラーの人選には気を遣う。いくら人物が良くても能力がない人は困るし、能力があっても学生対応ができない人も困る。

【6】インターンシップ（IS）（資格取得課程に係る学外実習等は含まない）について

（現場との連携・学内事前指導・事後フォロー等）

《意見交換》

○必修化：実務的に企業を見る機会を短大生に提供したかったために必修化したのが必修にするとISに出せる学生と出せない学生が出てきた時に困る。今回も数名はストップをかけている。

- ・特にインターンシップに力を入れているわけではないが少なからず学生の意識は高まる効果はある。
- ・文部科学省でインターンシップと採用の関係性について議論があり、採用直結ありきではない考え方がある。

○内定辞退：10月1日の内定日というのは非常に重たい位置づけである。弁護士によると、10月1日以降の内定辞退は裁判では勝てない。ただ企業はそのようなことに何百万円もかけて裁判にはしないということの様である。指導する側は、学生にはこの点を認識させるべきと考えて取り組んでいる。

【7】学生の就職活動への教職員の具体的な関わりについて

（学生へ求人紹介、面接対策、履歴書作成支援、企業訪問などについての具体的な各校の取組みについて）

《事例報告》

- 企業訪問：専任の職員を1名確保。・就職課職員と進路支援委員会（教員）が共同で行う。
- ・キャリアセンターで担当しているが今後は教員も交える予定。・嘱託職員が行う。
 - ・実習先は教員、企業訪問は嘱託職員が担当。
 - ・教員が協力的で一緒に進めていくという方向性を持っている。
 - ・一般企業は全て事務で行う。・教員と事務の両方で行なっている。
 - ・企業訪問に行く時間がなかなか取れないので合同企業説明会に職員が出向いて求人お願いをしている。

- ・実習訪問の際に求人のお願ひもしてくる。・教員の実習訪問の際には必ず求人の話を出すようにしている。

○求人票：紙ベースで担任へ情報提供し担任教員は学生への指導を行う。

- ・求人は週に1回全ての担任教員へメールで知らせる。
- ・教員に紙ベースでまわし学生に求人紹介。
- ・約束事として教員がもらった求人は必ず事務に提出し公開を徹底している。(自分の抱えている学生だけに紹介しないように。)

○履歴書・エントリーシート：教員がチェック。

- ・教員がやっているケースもあるが基本はキャリアセンターで実施。
- ・教員4名と職員5名で集団指導をした後、各教員が個別指導を行う。
- ・一般企業向けは(月火)は職員が行い(水木金)は外部のコーディネーターとハローワークの出張相談で対応。幼教は教員が全てやっている。
- ・保育科は教員と事務両方でやっている、生活文化科は事務で担当している。
- ・専門職に関わる指導は全て教員、一般企業向けの履歴書については教員には任せず事務で行う。

○個別相談・面接指導：基本的には教員。

- ・教員就職課職員とも全部やる。
- ・就職課あるいはハローワークで実施。
- ・キャリアで指導したあと必ず教員に見てもらおうよう指導。
- ・就職委員(教員)と嘱託職員で対応。・履歴書指導や面接練習はキャリアで行っている。
- ・履歴書、面接指導について、専門職は全て教員が行い、職員は関わらない。

以上

第2グループ（15名）

担当：吉田和代委員
福井清二委員

企業グループ15名で討議を行った。話し合う内容についての事前アンケートでは、分散傾向となり、多岐に渡っての討議であった。主な討議内容等は次の通り。

I 事前アンケート結果（グループ討議で特に話し合いたいこと）

- ① キャリア教育および就職支援の充実策について・・・8
- ② 就職・採用活動時期の後ろ倒しへの影響と対応について・・・9
- ③ 就職支援における教職員の連携協力について・・・2
- ④ 基礎学力向上への取り組みについて（正課・課外）・・・5
- ⑤ ジョブサポーター活用など、ハローワーク等の外部機関との連携について・・・1
- ⑥ 早期離職につながる採用者側への待遇改善への働きかけについて・・・1
- ⑦ 企業の採用傾向の変化について・・・2
- ⑧ 働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導について・・・8
- ⑨ 今日の学生の特徴と対策について・・・1
- ⑩ SNSやLINEの活用について・・・1
- ⑪ インターンシップについて・・・7
- ⑫ 正式内定日以前の内定承諾書等の指導について・・・1
- ⑬ 内定後の事前研修の実状と各校の対策について
- ⑭ 卒業生の求職状況把握について・・・2
- ⑮ 保護者へのアプローチについて・・・3
- ⑯ 就職支援の成功事例、失敗事例について・・・7
- ⑰ 学校推薦の状況について・・・2

II 討議内容

1. ここ数年の経済情勢の変化等により、就職採用活動にどのような影響がでているか。

学生の就職意識と合わせて具体的な状況。

- 北海道は、都市部ではまだよいが、他は正規採用がない。
- 福島県は復興支援があるので、中途の求人はある。新卒も求人数増。学生はほとんどが地元就職を希望している。幼保は売り手市場でほとんどが正社員で採用されている。
- 求人数増、内定率も上昇。学生がいろいろな企業を受ける意欲を持たせることと、どう就職課を利用してもらうかを考え、雰囲気を変える等試みている。
- 5～6年ぶりに採用数増。学生の内定辞退が多い。全体的に学生がのんびりしている。
- 毎年内定率が上がっている。学生は全員進路課を活用している。

- 学生の状況にあわせた求人紹介を行うため、不要と思われるものは破棄している。
- 学生の自立した支援を考え、キャリア系授業は出欠を取らない。先生方と毎日情報交換を行っており、学生の窓口利用率は90%以上となっている。
- 学生支援は極力優しく、それぞれのレベルを受け入れる。
- 鳥取県の学生はほとんど県外に出ない。学生全員対象の個人面談を実施。コミュニケーションを取り、なるべく名前と呼ぶようにしている。
- ワンフロアに事務職員と教員がおり、きめ細かに学生支援ができています。

2. 就職採用・活動時期の後ろ倒しへの影響について、どのように考えるか。

- 中小企業でアンケートを取ったが、答えは出ていない。前期試験と重なるので、学生には繰り返し伝えている。相談のあった先生もいる。インターンシップも推奨している。
- 学力の低い学生にとって短期決戦が可能かどうか気がかりである。業界研究を早めにさせるつもりである。「進路設計」という科目の中で筆記の準備をすることにしている。
- 蓋を開けてみないと分からない。7月末から8月初めが前期試験だったが、この前倒しは調整できている。履歴書の記入スペースが多くそれへの対応をしている。
- 合同説明会を2月から3月に移行すべきか、業界説明会を2月からどこへ移行させるべきか、現在検討中である。
- 企業動向を訪問の中で確認中。いつ就活がスタートしてもいいよう学生には準備させる。筆記試験対策を実施予定でレベルアップすると考えられる。学校推薦を拡大させる。
- 後ろ倒しは大学が求めてきたことで、前向きに捉えたい。学業に充実専念させる。スケジュールは変えず9月からスタート。短期化だが、後ろ倒しとは捉えていない。
- 今回の動きに影響されない。多くの企業が動かさないと回答。学生に対しても敢えて説明していない。筆記対策に力を入れておりEラーニングを実施している先生もいる。学生の25%程度が学校推薦のため影響が少ない。イベントをどう組むか検討中である。
- 学内説明会を12月から3月へ移行。自己分析等は授業の中で実施。大学生とも競争するので、筆記対策も十分やっている。
- スケジュールは基本的に変えないが学内説明会を2月から3月に変更。業界説明会は検討中である。
- 学生は1年の個別面接で、9月の保護者会でも話す予定。キックオフガイダンスでも周知予定。学内説明会は1月実施を、本年5月にしたことが好評でこのままと考えている。

3. ジョブサポーターの支援について、効果をあげたまたは対応に苦慮等。

- 基本的に学生指導は自前で行う。
- 複数のジョブサポーターが学生相談を行っている。丁寧な指導で学生も信頼している。
- ジョブサポーターと学生の相性が合わないケースがあり難しい。
- 大規模ハローワークは学生に即した対応ができるが、地方では難しく地域格差がある。
- ジョブサポーターが卒業生で、よく理解しての指導なので、大変うまくいっている。

- ジョブサポーターとして元企業のトップクラス（70歳位）が来て支援。銀行の人材サービス会社に依頼している。
- 留学生の就職について、ジョブサポーターに求人開拓を依頼している。

4. 就職指導の現状、キャリア支援の仕組みについて

- 学生が学生の面倒をみる。内定者の有志で後輩指導の取り組みを学内で実施。
- OB・OG（卒業生）による講話の実施を随時行っている。
- 発達障害、精神疾患の学生は増加傾向。対応に苦慮している。障害者支援センター及びハローワークに応援依頼する等、専門の支援が必要。入学させるのは良いが、体制を整えなければ厳しい。

5. 「これをして良かった」こと

- 1年次2月に、1泊2日の就職合宿を実施。就職活動の導入としては成功だが、継続して意識を高めることは難しいのが実態。また、体験不足で就職活動を積極的に行えない傾向から、学内活動（入学式にグッズ販売・大学祭に模擬店出店等）を奨励し、様々な体験を積んで活動に結びつくようにしたことで学生に変化が現れた。今後も継続する。
- 企業を度々学内に招き、リアリティーのある職業観を提供した。
- 就職支援担当者と人事担当者の雑談を隠し撮りに撮影し学生に見せた。
- 良いところを褒め、悪いところは指摘しない「勇気づけの面接練習会」の実施とインターンシップ拡大は相当効果があった。
- ゼミ別の面談会を実施。効果が出ている。
- 女子職員にプロキックボクサーがおり、大学がマネジメントを行い、学生に運営を依頼。Tシャツ作成や報道対応等積極的に行っている。

6. 他大学にきいてみたいこと

- 追加、二次募集の依頼方法
 - ・求人票及びリーフレットの再発送を行う。
 - ・担当部署専用の公用車で企業まわりを行う。
- 通信高校出身学生への対応
 - ・通信出身だということを企業でかなり質問された・・きちんと回答できるように指導することが大切。
- 契約社員について
 - ・内容、状況等企業により違いがあり、学生がそれらを理解しているかが重要。よく確認をする必要がある。

第3グループ（参加15名）

担当：池村 えみ 委員
佐々木 浩幸 委員

1 進行方法

事前にアンケートを行い、グループ討議で話し合いたい内容を15項目の中から5項目まで選択していただき、集計後、上位の項目を中心に事例報告と意見交換を行った。また、自由記述でも情報交換したい項目を記入いただき、共通の問題点や大学毎の様々な取り組みや悩みなどを知る機会となり、活発な討議となり、有意義な情報交換の場となった。

2 討議内容

(1) 就職活動の時期繰り下げによる学内合同企業説明会への影響について

- ①実施時期は3月と確定している、時期は未定、従来から実施していない、もともと実施時期が遅いなど、さまざまであった。また、地域の大学と合同開催プラス単独で開催する事例や、地元地域の企業に対しては個別に説明会を開催する事例が紹介された。
- ②説明会への参加学生促進策は、学生は必ず指定数の企業の話聞くルールにする、全員参加必須、学内カフェで開催することで参加しやすい雰囲気づくり、学内セミナーの参加が学内推薦の得点となる、単なる説明会ではなく、講演会や模擬面接を行う、説明会を授業に組み込む、学生と企業のためのイベントではなく、保護者説明会や卒業生との懇親会と一緒に実施など、各大学さまざまな対策を講じている。

(2) インターンシップについて

- ①正課授業で実施している、現状は情報提供のみ、保護者の理解を得てインターンシップではなくアルバイトを斡旋している事例が報告された。
- ②実施に当たって、教員主導で企業訪問も教員が担当する大学、職員主導で実施する大学に分かれた。

(3) 障害（発達障害や精神障害）をもつ学生への対応について

- ①障害のある学生とその親との対応には全大学が共通して苦慮しており、また、そのケースもさまざまあることから学生一人ひとりの対応が異なり、時間と労力がかかっていることが確認された。
- ②学生の把握は、1年次に実施するアンケートを実施し、その結果から保健室や相談室など連携してサポートする事例が報告された。
- ③健康診断書への既往症（精神障害）の記載については、事前に学生と相談して記載項目を決める事例があった。

(4) 基礎学力向上の取り組みについて

- ①総合教養センターや学習支援センターというサポート部署がある大学が多い。

- ②1年次に学力試験を実施し、能力別のサポートを実施する（下層は補講、上層は公務員を目指すなど）、資格取得のバックアップ、eラーニングで基礎を学ぶ、他大学学生と連携して講座を行うなど、各大学がさまざまな対策を講じている事例があった。
- ③SPI対策講座はすべての大学で実施している。
- ④公務員対策講座では、公務員試験合格者へ奨励金を与える事例が紹介された。

(5) 卒業後3年の離職率把握について

- ①卒業生へはがき等で調査を実施する大学、企業より求人票返却の際に情報提供いただく大学の事例報告があった。なお、把握している大学は、最新就職先もデータベース化している。
- ②卒業生が入社2年目に研修を大学側が行うことで、企業から情報提供をスムーズに頂く対策をとっている事例も紹介された。

(6) 教員と職員との連携

- ①専門職の学科は教員主導による就職指導・就職支援を行っている大学が多く、教員が企業訪問を行う事例も報告された。しかし、企業系については、職員主導が多い。

(7) 就職サポート部署の有資格者（CDA、GCDFなど）について

- ①ほとんどの大学で常勤もしくは非常勤での有資格者のカウンセラーの配置、ハロワークを活用している事例が報告された。また、職員のCDA等の資格取得に対し、奨励金を与える事例も紹介された。

(8) 学校推薦の学内選考について

- ①学内選考は教員のみ、職員のみ、教員と職員連携して行う3タイプに別れる事例が報告された。また、教員が学内選考を行う場合、企業が望む人材(資質)ではなく、GPAで選ぶことが多い事例が紹介された。
- ②学校推薦の内定者は辞退不可能であり、事前に親の誓約書をもらう事例や推薦ではなく、説明会参加の取りまとめを行う事例が紹介された。推薦に限らず自由応募でも推薦書の発行ができる事例も紹介された。

(9) 内定辞退について

- ①複数内定を取得している学生には早急に判断するように指導する大学が多く、2社以上の内定を所持しない。謝り方のレクチャーを行う事例が報告された。また、内定辞退の企業へは、職員が謝罪に行く事例が紹介された。

第4グループ（参加者15名）

担当：加藤 博 委員
松本 全 弘 委員

◇進行方法

- ・第4グループの参加者に、事前にグループ討議で話し合いたい内容を回答してもらうアンケート調査を実施。
- ・初日の討議は、討議に先立って、名刺交換、その後、討議に入り、自己紹介・大学紹介とともに参加者全員から討議希望のあった『就活解禁時期の繰り下げの影響』と内定状況と把握方法について全員から報告してもらった。
- ・2日目の討議は、討議内容をカテゴリーに分類し、参加者15名を3班に分け、カテゴリー毎に班編成を行い、班ごとにリーダー・書記・発表者を決めて討議を行った。

◇1日目の討議内容

（1）今現在の各大学の就職内定率について

- ・各大学とも幼児教育、児童教育及び保育系の学科は、実習終了後の10月から就職活動を開始するので、現在のところ、ほぼ0のような状況。主として企業に一般就職する学科は、各大学では、約2割から3割の内定率のところが多かった。なかには、約6割から7割内定している大学が2校あった。

（2）内定状況（内々定含む）の把握方法について

- ・クラス担任制を設けて、担任が学生と密に連絡を取って、担任から就職担当部署に連絡を受けて把握。
- ・必修科目の授業で、毎回、教職員が学生と面談して把握。
- ・学生からの報告と進路状況調査書を年間4回、担任を通じて配付、職員がそれを集計して把握。
- ・職員が学生20名程度に振り分け、担当制で担当する学生に電話をかけて把握。
- ・企業に応募のため就職担当部署で履歴書用紙を貰うときに受験先がわかるので、追跡調査して把握。

（3）就活解禁時期の繰り下げの影響について

- ・短大生は四大生より就職活動時期が遅いので、現状、「様子見」の大学が多かった。
- ・四大と短大合同で、学内合同企業説明会を3月に開催する大学が多い。他に4月、5月に開催する大学も。
- ・8月も前期の試験期間中であるので、なるべく早く終了してもらうよう教務課に依頼を検討中。
- ・職員の8月の勤務でお盆の時期をどうするか検討中。

◇2日目の討議内容

1. 对学生に関する問題

(1) 基礎学力向上

- ・入学直後に基礎学力があるかないか日本語力と英語力の判断テストを実施している大学や学力テストを実施している大学、週1回基礎学力を補完する補講を実施している大学があった。
- ・筆記対策の授業で成績順に3クラス編成にして指導している大学があった。

(2) 発達障がいの学生対応

- ・ハローワークのジョブサポーターやNPO法人に繋がっている大学が多かった。
- ・学生情報を共有し、組織的に対応していくことと父兄の理解を得て、父兄を含めて対応していくことが大事。
- ・保健室や学生相談室などに来ている学生情報を組織的に公開して、それぞれで取り組んでいく必要がある。

(3) SNSの活用

- ・就職担当部署で活用している大学はなかったが、企業が学生のFacebookを見ていることがあるので、SNSの使い方をしっかりと学生に伝えていかなければという問題意識を持ってガイダンス等で実施している大学があった。

(4) 意欲の低い学生への対応

- ・各大学では個別にフォローを行っている。
- ・受講生を募って行うセミナーには、意欲の低い学生は来ないので、必修科目の授業の中で、そういう場を設けることが必要。一例として、必修の授業で1泊の合宿をして、学生と一対一で面談等をしている大学があった。
- ・職員には話せないが年令の近い先輩には話せるので、先輩と懇談する機会を設けている。
- ・就職は非常に大事なものでフリーターになるとその後の就職が困難になるというDVDを見せて啓発している。

2. 对教職員に関する問題

(1) 教職協働

- ・多くの大学が担任制を設けて、担任との連携を密に取り組まれている。委員会活動として会議を月1回設けて情報交換されている。とりわけ未内定の学生への支援は、教員を差し置いてはできない。
- ・去年から企業の人事担当者に来てもらい、全教員に就職に関する心構え等の説明をしている大学があった。
- ・教員が主導の大学もあれば、教員と職員との連携がとれている大学もあった。連携がとれている大学は、教員と職員と一緒に授業を作成している。就活合宿を教員と職員と共同で行っている大学もあった。半年に数回教員と職員で懇親会を行っている大学もあった。

(2) 職員間同士の連携

- ・就職に関する協働の場合、こちらから働きかけないと難しいという意見になった。例えば、基礎学力の向上は、学務、教務等で、3月、8月の問題、学生寮をどうするか、学生課に協力してもらわないと難しい。
- ・どういった学生を育てていきたいか共通認識を持ちたいという方針で、就職担当部署以外の学生課等を含めて、事務室全体で討議している大学や学生課との連携では、障がい学生情報を共有している大学もあった。就職は、高校の教員も生徒も非常に興味があるので、就職状況等を入試課に伝える情報交換会を行っている大学もあった。

3. 対保護者に関する問題

(1) 保護者へのアプローチ

- ・ほぼ全ての大学が保護者向けに相談会を開いている。内容も時期も各大学でさまざま、一例を上げると学生生活の状況や就活についての取り組み、就活スケジュール等を保護者に説明しているところがあった。保護者向けのパンフレットを作成している大学もある。就職先とか進路の状況をまとめて配布している大学もあった。

4. 対企業に関する問題

(1) 学校推薦

- ・ゼネコン、銀行、メーカー、アパレルから学校推薦をいただいている大学が多いが、以前は受けたらほぼ内定だったが、今は学校推薦といえども結構な人数が落とされる。

(2) インターンシップ

- ・基本的には大学に案内がきたインターンシップを紹介している大学がほとんどで、短大生は時間的にも厳しく、積極的には実施していない。必修単位ではないが、単位を付与している大学が多かった。

(3) 企業の採用傾向の変化

- ・厳選採用は続いている。面接の回数は多くなった企業が多い、最終面接で落とされる学生が今年が多い、といった声もあった。選考スケジュールが例年より早かったり、短大生の採用をやめたり、四大生限定採用という企業も見受けられた。

(4) 正式内定日以前の内定承諾書の指導

- ・10月までに出させる。今後就活を続けてどこにも通る見込みがないなら出させるという指導。内定辞退に関しては、勝手に自分で判断せずに就職担当部署に必ず相談にくるようにと促すことが一番大切である。

(5) 内定後の事前研修の実状

- ・幼稚園や保育園の事前研修は、卒業前にほぼ研修に入るパターンが多い。いわゆる無償労働という交通費も出ないところがあって、実習中に内定を辞退する学生もあり、園関係ではそういったトラブルが多い。

(6) ブラック企業

- ・学生には直接情報開示はしないが、OGからの情報を学生に教える、求人票の見方の指導、例えば、基本給が非常に低く、その分各種手当を上乗せしている等、ホームページでブラック企業の見分け方が無料でダウンロードできるので、それで指導している。

5. 対外部機関に関する問題

(1) ジョブサポーターの活用などハローワーク等との連携

- ・ジョブサポーターの方に来学回数は、1週間に1回、2回、月に1回といろいろであった。ほぼ毎日来学している大学もあった。ジョブサポーターに面接練習や就職相談してもらっているが、学生が相談予約しているのに来ないという問題を抱えている。

第5グループ（参加者15名）

担当：菊 入 哲 夫 委員
河 村 殖 委員

◇討議方法

事前にアンケート調査を行い、グループ討議項目（共通項目）15項目の中から5項目まで選択してもらおうと共に、情報交換を希望する内容について自由記述で回答してもらった。この調査を基に、自由記述の内容から先に討議し、次に共通項目へ進む形式で行った。討議開始に先立ち自己紹介を兼ねて意見を述べてもらうフリートーキングを行なった。フリートーキングでは就職支援組織、求人と学生の希望する職種、キャリア教育 等が話題となった。フリートーキングの主な内容は次のとおりである。

- ・就職支援組織では専門の支援組織が大勢を占めるがグループ内4短大は教員が主導する組織となっている
- ・専門の組織を持つ短大も幼・保 系は教員主体の体制で行なっている
- ・求人内容をみると事務職が半数程度であるが最近ではアパレル関係の求人もある
- ・保護者は金融関係など安定した職業を希望するが難関である
キャリア教育については討論の中でも取り上げられているので後述する。

討議とは別に就職手帳、就職案内、履歴書等を持ち寄り、相違点について主として休憩時間に意見交換する等の試みを行なった。

◇討議のテーマと内容

【1】内定辞退の指導について

各校ともルール若しくはそれに準じた扱いをしていることが分かる。また学生には内定優先であると指導するところもある。

<ルール事例>

- ・学校推薦は認めない 自由求人は認める
- ・取り敢えず内定をもらう場合は企業と交渉し併願OKであれば就活を継続
- ・自由受験と学校推薦の間にもう一つ就職支援センター推薦を設ける。この推薦で受験した時は最終選考に残った段階から辞退は認めない

<対応および意見交換>

- ・企業に対して学校として誠実に対応している旨印象付ける
- ・辞退するときは場合によっては支援センターからも同行し企業に申し入れを行う

【2】キャリアカウンセラーの活用について（活用頻度・業務内容など）

6校がキャリアカウンセリングを活用している。活用効果については内容、規模にもよるが効果が認められないとの意見も出された。実施方法としては有資格者を週一回のペースあるいは毎日午後（月～金）4名の交代制で行なうところ等がある。業者を使うところもあるが内容、問題点に関しては以下の通りである。

<実施内容>

- ・学生に対して業界情報の伝達や受けたいところの相談を行なう
- ・就活フリー講座（10月ごろから2月まで）40回 就活のイロハから
- ・職員の専門外（キャリア Sheet 等）のサポート等

<学生の反応と効果および問題点>

- ・学生の利用が少ない（リピータが多い）
- ・効果は就職活動がまったく進まない学生がどのくらいいるかによる
- ・就職内定率とは連動しない（効果は対象となる学生のレベルによる）

<情報交換および意見交換>

- ・専任職員8割がCCの資格を持つ学校もあり、資格を持てば大学に補助がある
- ・職員が資格を取るべく努力をしているところもある

【3】留学生の就職支援

短大として留学生を受け入れているところが少ない事もあり意見交換のみになり、対策等の討論までには発展しなかった。

<情報交換および意見交換>

- ・日本語の問題で就職は難しい 日本企業の一括採用を知らない学生がいる

【4】学生の卒業後評価への取組み

卒業後のトレースは各校とも企業や卒業生へのアンケート等の手法で行なっている。具体的にどのように行なっているか事例紹介の形での意見交換となった。

企業等へのアンケート（調査）項目としては基礎学力、コミュニケーション能力、ビジネスマナー、社会人基礎力、チーム力、基本的マナー、専門職の能力、意欲、勤務態度、コメントおよび大学に要望すること 等である。

<実施事例>

- ・企業を訪問し聞き取りによる評価（A～D）を集めている。卒業後3年目の学生にA4の紙1枚にアンケート 30%程度回収
- ・企業には5段階評価アンケート 70%回収

【5】インターンシップについて

殆どの学校で実施しているが教育科目としての正課なのか否かとの議論もあり活発な討論になった。単位を出すところ、そうでないところと科目としての扱いも様々である。意見を総合的にみると正課として扱っているところが殆どである。主な内容は次の通りである。

<実施方法および結果>

- ・就職センターが実施。あるいは教員が企業を見つけてくるところもある
- ・経営者協会の募集に応募 20名 企業からの評価で単位を出すかどうか（正課 2単位）
- ・全員に実習登録その中から優秀な学生を選抜して実施（正課）

- ・ 経営者協会に県からの補助金で実施していたが今は手作り、単位を出す（職場体験）
- ・ 経営者協会とタイアップ 1年生100数十名
- ・ 7～8社候補を挙げ実施は3社 6人
- ・ 最初はブライダル関係であったが今は一般企業を中心に30名くらい
- ・ 選択科目で実施 5月予定決定6月に学生説明 夏休み実施
- ・ 4月のオリエンテーションで説明 5月に企業と打合せ

<現状と問題点および指導方法>

- ・ 参加したところには就職しない学生が多い
- ・ 業務内容および勤務時間等を十分に把握する必要がある。お茶出しばかりの例もある
- ・ 事前の指導が大切・就活の売り込みにするよう指導

【6】早期離職対策

早期離職対策は共通の悩みになっている。やめる理由は人間関係が多いため入る前に良く調査するよう指導することが必要である。対策は難しいが現実的な対策、対処事例等も報告され、意見の交換も行われた。卒業学生が離職する前に相談に来ることができるように指導しておくことも重要である。

<対策および情報>

- ・ 幼保等、免許資格系は次があるので離職しやすい
- ・ 離職してから相談に来た例もある（撤回させて相手企業も了解してくれた）
- ・ 卒業生による現場の説明会を行う 就職した学生にとっても良い（不満のはけ口になる）
- ・ 一年以上に離職の場合大きな理由は無い場合が多い（つまらない理由 人間関係）
一年以上たって退職の場合はある程度進路を考えている場合がある

【7】OB・OGの活用法について

OB・OGを活用することは学生の就職活動にとって有効である。突然に卒業生にアクセスしても卒業生に戸惑いが生ずる。在学中に準備をしておくことが就職指導に置いて重要である。実際にOB・OGを活用しているところの事例の紹介が主になった。

<事例>

- ・ 卒業生に事前に連絡を取ることの承諾を得ておく
- ・ 就職案内にはOB・OGへの連絡の取り方について記述（一年生の夏休みから実施）
- ・ 卒業生に事前に連絡を取ることの承諾は段階を設けることも必要である
メールだけ 電話だけ 訪問OK
- ・ 個人情報に大学で一元管理する 卒業生に進路変更届を出すように奨励し update する

【8】キャリア教育について

メンバーの全てが必要性を認めておりキャリア教育についての関心度は高い。さまざまな取り組みが成されているが多数の短大が行なっていることにキャリア教育の一環として卒業

生を招いて話をさせるという方法がある。問題点としては学生の関心が低い等の指摘があった。初日のフリートキングで話し合われて事に追加という形で討議を行った。

<実施方法>

- ・就活サポーターに依頼（業者に依頼して行なっている）
- ・就活内定者が下級生に体験談内定者に声をかける
- ・中小企業団体連合会（中央会）へ講師派遣を依頼（社長 など）

<内容の事例>

- ・「女性が働き続けるテーマ」 → グループで討議
- ・テーマによれば学生の自発性を引き出せる
- ・ゲーム性を含んだものを考える
- ・U-tubeを活用 e g ; アニメで「だめな面接、良い面接」 e t c

【9】短期大学生としての利点やアピールポイント（四大生に対して）

就職活動において四年制大学の学生と短大生が同じ土俵で活動する場合に短大生は何かと不利になるケース（四年制大学の学生と合同で集団面接、グループ討議などを行なうと負けてしまう等）が多い。この問題について討議を行った。

<対策事例>

- ・キャリアデザイン等の講座でグループ討議を行い、結論を出して発表させる
- ・同じ大学生として互角にチャレンジする（だめもとでいく気概を養う）

【10】キャリア支援室の在り方について

キャリア支援室の在り方について主として企業との付き合い方について活発な議論が交わされた。企業の集まりは男社会かとの意見も出たが議論から見て、以下は担当者が企業との付き合いを深めるための事例を踏まえた経験者からの提言である。

<提言>

- ・経営者協会等（中小企業同友会 等）の団体と付き合い、企業とのコネを作る
- ・会合には懇親会を中心に出る
- ・学長が率先してやるべき
- ・企業訪問の目的は 挨拶、お礼、なんとなく行く（これが大事） → この時に学生の話等でコネを構築

【11】就職試験に多く課される 一般常識 適性試験 SPI 対策について

入社試験等に多く出題される3種類の試験の対策について意見を交わした。特に適性検査に話題が集中したが一方で基礎学力における能力不足対策も取り上げられた。

<実施状況>

- ・ハローワークのキャリアインサイトを実施 30set 10万円くらい
適性検査等の試験の後はフォローが必要 ショックを受ける学生もいる

- ・キャリアプランニングの授業で学生に新聞を読ませる。学生が選んだ記事のレポートを出させる。 年間38回 (単位はない) 交換日誌形式で添削

【12】就職・採用活動の時期繰り下げについて

この問題は都市部と地方では取り組み方に違いがあるように見受けられる。多くの大学では8月は定期試験の時期である。採用試験がこの時期に重なるためこれを回避するためには学校の年間行事を見直す必要も考えられる。試験を前倒しとするならば授業時間数の確保からオリエンテーションを3月に行なわなければならない等の問題も発生する。実施する企業に追試を依頼することを考えているところもある。いずれにせよ学生にはあせらずリズムを崩さないようにと指導するとともに春休み冬休みの使い方を考える必要がある等の意見が出された。

【13】その他(フリーターキング)

<学内合同説明会(実施は半数)について>

3月に実施するところと内定が取れない学生のために10月、11月にも実施するところがある。立ち居振る舞いを練習の意味を含めて行なうところもある。

<グレイゾーンの学生の就職>

たとえば精神的問題を抱える学生などの扱いについても議題に挙げたが大半はハローワークに依頼、あるいは相談するという短大が多かった。

第6グループ（参加者17名）

担当：藤岡弘樹委員
澤田小百合委員

はじめに、ファシリテータよりグループ討議の趣旨と目標について説明がなされ、普段どのような取り組みを行っているのか、なぜ企業グループを選んだのか、どのようなことを学んで帰りたいのかを含めて一人ずつ自己紹介を行った。

続いて、ワークシートにより、異なる学習スタイルを持つ人同士が一緒になるようにグループ分け（3班）を行い、企業への就職環境について、それぞれの班でテーマ抽出後、SWOT分析を用いた環境分析を行った。テーマを決め環境分析を行うことによって見えてきたものについて、班毎に意見をまとめ発表を行った。以下各班の発表事例を記載。

【1班】テーマ：「モチベーションを上げるための就職支援」

<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 心理的に学生との距離が近いので把握しやすい等 ・ 物理的に目が届く等 ・ 教員が熱心、チューター会や教職員打ち合わせを密に行っている等 ・ 求人票が増えている等 ・ 職員の結束が固い等 ・ 立地条件が良い、学食が人気、受験報告書の有効活用、求人票の設置場所が複数ある等 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の側面から、メンタルの部分で自分に対して否定的、失敗すると距離をとる等 ・ 環境の側面から、学生が多忙で相談の時間が取れない、金銭（学費等）の部分でモチベーション低下等 ・ 学校面では、職員の数が少ない、インターンシップが確立されていない、短大の知名度が低いことによるモチベーション低下等
<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域性として、地方の短大については採用スケジュールが緩やかで、規模が小さいゆえに少ないチャンスが活かせる等 ・ グローバル化が学科内容の追い風になっている ・ 周囲（行政・ハローワーク、企業、地域・卒業生）として、行政による若者就職サポート体制や企業へのインターンシップが整っている、卒業生・同窓会・地域との距離が近い等 	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4年制大学との競合等 ・ 情報過多によるモチベーション低下、人材を使い捨てる（ブラック）企業の存在等 ・ 法律による悪影響等 ・ 親や交際相手の意見に甘やかされてしまう等 ・ 高収入のアルバイトによる金銭感覚の麻痺、法を犯す機会の増加等

【まとめ】

今後、学生のモチベーションを上げていくには、短大の学内だけでは全てを解決することは難しい時代になっているため、外部の協力をどう得るのかということが大切になる。短大2年間の最初の1年間で大事であると考えことから、どのような形で学生を育てていくのか、また、外部との仕組みをどう作っていくのかを検討していかなければならないが、それにはさまざまな方々の協力を得ることが必要不可欠。今後、教員・地域・同窓会等のまとめ役を職員に求められることが多くなると思われるため、出口・入口を意識した上でカウンセリングする立場（就職指導・進路指導・キャリア教育等）の視点を広く考えながら行うことが求められており、一人ひとりの学生に対し、本気でぶつかっていく姿勢が大切である。

【2班】テーマ：「モチベーションを上げるための就職支援」

<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資質として、学生が素直 ・インターンシップ、キャリア講義必修による意識の向上等 ・ゼミ担当以外の教員のサポート ・卒業生（OG・OB）を呼んで生の声を聞かせている等 ・資格があることで目的が明確化、教員・CSC支援体制等 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資質として、自信のなさ、自己肯定感の弱さ、自己否定感が強い等 ・職業観の欠如に関し、働くことに対する興味欠如、働くことに触れる機会が少ない等 ・支援内容について、インターンシップを行っていない等 ・人材不足として、学生のモチベーションの上げ方をトレーニングできる教職員が少ない、短大生専門のスタッフがいない
<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用条件として、短大枠がある、雇用する側は安く雇い入れ出来る、景気好転による就職環境の上向き等 ・企業等の協力として、ジョブカフェ、ハローワークのサポート、企業による特別講義等 ・職員の研修会を学生に反映できる 	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用条件として、希望職種の少なさ、賃金が低い等 ・採用選考内容として、採用基準の不明確、選考スパンが長すぎる ・世間の環境として、「大手至上主義」という就職環境の風潮、社会からの就活に対する危機感のあおり等

【まとめ】

弱み・脅威をどうプラスに転換していくかを考えた場合、学生を取り巻く世間の環境というものが学生の気持ち、モチベーションや動機にマイナスに影響しているとして挙げられていることから、プラスにしていくには、学生を承認してやるということが重要だと考えられる。例えば、成績評価時に科目一つ一つに対し、教員がコメントを書いてやり、やれば出来るとい

うことを承認してやることによって、少しずつ自己肯定感が上がっていくのではないか。また、職員としては、就職講座の中のグループディスカッション等で他の学生から承認してもらおう機会を何度も与えることで自己肯定感を上げていけば良いのではないか。これらを踏まえ、学生ポートフォリオや学生カルテの仕組みづくりを行っていけば、学生のモチベーションが上がっていくのではないかと考える。

【3班】テーマ：「就業意識向上の為の支援を如何にするか」

<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員同士の連携、教職員連携が上手くいっている ・ 伝統的に、知名度、就職意識が比較的高い ・ 教育内容として、資格教育充実、キャリア科目の充実、教員の講義がビジネス現場直結等 ・ 外部連携として、地域企業との蓄積されたつながり、地域メディア・他大学との連携等 ・ 支援（面談・ツール・情報・ガイダンス・環境）として、教員の面談 学生カルテによる把握、支援ツールの充実化、就職ガイダンスで知らせたり配布資料で情報提供、音楽やパワーポイントを流し入室しやすい場所になっている等 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員間の連携不足等 ・ 地域性として、エリアが大きい ・ 指導として、一般企業就職希望者の方向性が定まらない等 ・ 教育として、特色にバラつき、働くことへの意識を高める教育プログラムの不足等 ・ 学生問題（学力・メンタル・モチベーション・自律性）として、学生の国語力の低下、不採用での挫折、ロールモデルの少なさ、周りの学生があまり積極的に就職活動をしてない等 ・ 経営資源として、職員数少、業務負担の多さ、資金不足等
<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会状況として、企業の意識の変容等 ・ 短大（大学含む）間連携機運アップ ・ 地域性として、安価かつ高質な短大生へのニーズがアップ、地元就職者が多く地域とのつながりが強い等 ・ ネット、ナビサイト等で企業情報の取得が容易になった 	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域性として、のんき、都心と比較して周囲からの刺激が少ない等 ・ 学生が希望する職種（事務職等）の求人数減 ・ 少子化として、県市の高齢者増加と少子化等 ・ 他企業との連携として、外部団体企業との連携不足 等 ・ ブラック企業情報の増加、SNSの普及 ・ 知名度が低い等

【まとめ】

専門職希望の学生は就職意識が高いが、一般企業希望の学生は就職意識が高くない。毎年、若干名就職を決めない、就職活動をしない人がいる。これらの学生達への対策として、今や

っていることの棚卸し（SWOT分析）を行った。強みとしては、短大は連携・伝統もあって、それなりに知名度もある。教育内容も工夫しているし、外部との連携もあり、教職員の連携も意識して上手くいっている。就職情報の開示、ツール、ガイダンスについても支援策はし尽しているのではないか。弱みはどうかというと、きめ細かい学生フォローは、教職員の人数が相当数いないと難しい。就職に対してアクセルをふかさない学生に対してのフォローは、マンパワーを増加させるしかないのではないか。一方で、将来的な人口減であり、2040年地域自治体の税収がなくなり破綻すると言われていることも大きな脅威である。これらのことから地域に根ざした大学としては、地域とのますますの連携を深めていくとともに、地道に学生のきめ細かいフォローを、マンパワーを増加させて、ハートを持ってやっていくしかないのではないかという結論に達した。