

# 令和6年度私立短期大学就職担当者研修会におけるグループ討議の報告

## 〈企業グループ〉

### 第1グループ（19名）

担当：橋本 聡恵 委員  
塩塚 マリ 委員

#### I. 分科会の目標

グループの短大間にて、就職支援における課題について、その取り組みの情報交換や意見交換を行うことで、それぞれの意識を高めて今後の就職支援をより効果的・効率的に実践する手がかりを得る。

#### II. 討議項目

1. 学生の価値観や志向の変化に伴うキャリア支援について
2. 学生を取り巻く就職環境の変化について
3. プログラムの内容及び実施方法、集客方法について
4. キャリア教育などの早期キャリア形成について
5. その他

#### III. 討議内容

事前アンケートの回答に基づき、テーマを5つに設定した。テーマ3・4・5はまとめたの討議となった。

##### 1. 学生の価値観や志向の変化に伴うキャリア支援について

- ・就職が自分事として捉えられていないなど、意識の低い学生への対応に苦慮している声が多く聞かれた。それに対し、学生の友好関係を把握し、そのグループへ働きかけることにより、就活意識の促進をはかるという好事例が発表された。
- ・半数以上の短大がキャリア教育にも関わっており、また全員面談を実施している。教員との情報共有、就活ブック配布、公式LINE活用、キャリア室見学など、各大学は工夫を凝らし、支援している様子が発表された。

##### 2. 学生を取り巻く就職環境の変化について

- ・エージェントを利用する学生は多い。エージェントとしても成績に影響するため、学生に圧力をかけてくる場合がある。エージェントを利用しないよう指導している短大もある。
- ・社会から期待される短大の役割としては、製造業事務職＝短大女子という認識が強いのか、事務系や観光系の求人が多い。また、短大生だから望まれる能力や適性としては、素直さや真面目さという声が多かった。

### 3. プログラムの内容及び実施方法、集客方法について

### 4. キャリア教育などの早期キャリア形成について

### 5. その他

- ・短大生 1 年次と大学生 3 年次を同じインターンシップに出すことについて心配する声があった。就職活動においても同様に、大学生は一定期間の大学生活を経たうえで就職活動をするため、短大生は秋以降の就職活動のほうが好ましいのではないかという意見もあった。
- ・専門職を希望しない学生は退学しやすい。そういった学生に対して企業ガイダンスの案内をしたところ、退学を思いとどまり、企業への就職実績の流れができたという報告があった。また、資格以外の仕事紹介を嫌がる教員もいる。
- ・留学生在籍の短大が少ない。約束の時間に来ないなど課題もある。個別対応が多い。
- ・配慮が必要な学生やグレーゾーンの学生については、学内での情報共有や支援の難しさ、また外部の支援機関との連携の必要性も聞かれた。また、大学側の支援にも限界があるという意見もあった。
- ・(事後アンケート回答より) グループ人数が多く、10 名程度を希望する意見や、対面を希望する意見もあった。

## IV. まとめ

学生の価値観や志向の変化などに苦慮しながらも、どの学校も短期大学ならではの個別に寄り添った熱意ある支援をしている事が共有できた。それは、短大の誇るべき価値だと思うので、今回の研修会を機にお互いの取り組みを参考にしながら、その価値を伝えられるようこれからも情報共有をしていきたい。

## 第2グループ（17名）

担当： 鈴木 あ久利 委員  
有本 昌剛 委員

### I. 運営目標

- ・就職・キャリア支援に携わる教職員が、問題点や課題について忌憚なく意見交換をすることでプラスになる事例やヒントを各自持ち帰り、今後の就職・キャリア教育に活かす
- ・分科会終了後も気兼ねなく情報交換を行える関係づくり

### II. 討議項目

以下のテーマに沿って討議した。

- 共通テーマ 「アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路支援の在り方」
- グループテーマ 「現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等」  
「他短大に聞いてみたいこと、また情報交換したい内容」

### III. 進め方

- (1) アンケートの配布・回収・集計を行い、集計結果を事前にメンバーへメールで配信し、研修会実施前に情報交換の内容を共有した。
- (2) アイスブレイクを兼ねた自己紹介では、「学校紹介（特に良い部分）」「グループ討議に期待すること」を各自発表した。
- (3) グループ討議は、初めにグループテーマの「他短大に聞いてみたいこと、また情報交換したい内容」について討議を行った。その後「アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路支援の在り方」及び「現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等」について討議を行った。

### IV. 討議内容

「討議項目」にある共通テーマ・グループテーマでは、それぞれが抱える課題は互いに共通する点も多かった。

「他短大に聞いてみたいこと、また情報交換したい内容」については、大きく3つに分けてグループ討議を行った。

1つ目は午前中に小田浩伸先生の講演でも詳しく説明があった「障がいのある学生の支援」について、近年、多くの短大で配慮を必要とする学生の数が増加傾向にあり、障がいのある学生に対する合理的配慮の事例や、求人開拓に苦慮する点について意見交換を行った。

キャリアセンターだけでなく、外部支援機関や保護者との連携を行うことで卒業後の進路に結び付けている短大が多かった。

2つ目は「教員との連携」で、学生の情報を教職員間で共有する、教員と職員が協働

で授業を作る、毎月学科教員とキャリアセンターで学生情報を共有する、という事例報告があった。教員と職員と一緒に学生支援を行う“教職協働”の成果が大きいと感じた内容であった。

3つ目の「学生の就職をビジネスと考える企業への対応」については、キャリアセンターが主導で、就職斡旋の会社が紹介する企業等の情報を事前に得たうえで学生の希望に合った企業の紹介を就職斡旋会社に依頼する等、きめ細やかな対応の報告があった。さらに、討議項目のテーマを超えて学生指導について以下のとおり各短大の状況を共有した。

- ・授業や就職活動に対して意欲の低い学生へは面談等個別指導を重視する短大が多い。
- ・不本意入学・入学後進路変更を希望する・退学を考えている学生をどう支援するか意見交換を行った。
- ・大学から情報を届けたい学生に限って連絡が取れずに苦慮している事例報告があり、策を講じている学校の取り組み報告があった。
- ・卒業後の支援や卒業生との繋がりについて、在学中のメールアドレスを卒業後も継続利用できるようにすることで、アンケート調査への協力や在学生支援に協力してくれている事例の紹介があった。
- ・早期からインターンシップに参加を促している短大もあり、就職活動の早期化についての報告があった。
- ・保護者への対応として、教員と保護者、学生との三者面談を行っている短大もあった。
- ・筆記試験対策では、勉強を苦手とする学生への支援の難しさが報告された。

## V. まとめ

討議時間として割り当てられた3時間半では足りないほど、闊達な意見交換が行われた。教員と職員という異なる立場の人から意見を聞くことで、幅広い視点での支援につながるのではないかと思った。また、参加者一人ひとりが学科の特徴をよく見極めながら工夫をした支援等を行っているからこそ、他の短大での好事例を知りたい気持ちが強くなり、多くの意見が出たのだと感じる場面もあった。地域や学科構成によって違いはあるものの、困っていることは共通していた。事前アンケートで「留学生支援についての他大学の取り組みを聞きたい」という意見もあったが、まだ取り組んでいる短大が特になかったため、次回の研修会で報告し合うこととなった。

本研修会での学びを各短大での就職・キャリア支援に活かしていくこと、今後もこの研修会での“縁”を大切に、困ったことなどを相談しあうことを確認し、盛会のうちに終了した。事後アンケートでは、次回以降のより良い運営のために事前アンケートを活かしてほしい、数年置きに対面の研修会を行ってほしい等の意見も挙がった。

## 第3グループ（16名）

担当:山田 雅子 委員  
土井 拓郎 委員

### I. 分科会の目標

他短大の方々との交流を有意義なものとするため、気兼ねなく意見や情報を交換し、就職支援業務に役立てていく。また、希望者には連絡先(メールアドレス・電話番号)を共有し、研修会後も意見交換が行えるコネクションを形成する。

### II. 討議内容

#### 1 コロナ禍がもたらした学生の行動・意識変化について

##### (1) 学生の特性について

- ・ タイパ・コスパを重視する学生が増加。
- ・ あまり無理をせず、「やりたいこと」よりも「できること」を優先している傾向。
- ・ 大学祭などの学内行事に参加する学生が減少。
- ・ ネット上に溢れる情報を上手に収集できる学生とそうではない学生の二極化。

##### (2) 就職選びについて

- ・ コロナの影響を強く受けた観光業界への希望者が減少。
- ・ SNS・オンラインの普及により IT 業界への関心が高まった。  
※) 就職選びの変化に伴い、学内説明会に参加する企業の見直しを行った。
- ・ 「安定性」や「雰囲気良さ」を重視。
- ・ 専門職としての就職ではなく、一般企業での就職をする学生が増加。
- ・ オンラインでの説明会や選考が定着し、遠方の企業に目を向ける学生が増加。

##### (3) 学生への連絡手段について

- ・ 一斉メールや掲示のほか、LINE(専用アカウント)や大学ポータルサイトを使用。  
→いずれも既読スルーが目立ち、学内イベントへの参加率が低いことが課題。  
※) 学生全体への連絡よりも個人に宛てた連絡の方が有効である。  
メールなどの間接的な連絡より、直接対面で伝えた方が学生に響く。  
保護者宛に案内を送ったところ、学生の参加率が上がった。

#### 2 キャリア教育や就職支援における取り組みについて

##### (1) キャリア教育について

- ・ 16校の内、半分強の短大でキャリア教育を必修授業として実施。
- ・ 全学年全学科を対象に、毎週異なるプログラムを全教職員参加型で実施。

- ・春に実施していたガイダンスの時期をあえて遅らせて夏に集中して実施。
- ・ハイブリッド型（対面・オンライン）で実施。
  - 対面形式よりもオンラインで参加する学生の方が圧倒的に多かった。
  - ※) 落ち着いた環境で自分に向けて説明をされている感覚があり、評判が良かった。
    - 必修科目ではないため、参加率が低いことが課題。
  - ※) ガイダンスを実施する目的をしっかりと学生に伝えること。参加することで得られるメリットを明確且つ端的に伝えることが大事。

## (2) インターンシップについて

- ・春学期から社会人としてのマナーや企業研究、先輩や企業を招いてインターンシップでの学びや姿勢を伝える。企業訪問を行い、参加学生のフォローや聞き取り調査を実施。
- ・インターンシップ先は増えていても、希望する学生が減っている。
  - ※) 入学前のオープンキャンパスでインターンシップの強みをPRしており、「入学したら参加するもの」といった考えが学生の頭の中でできている。
- ・インターンシップではなく、継続的に経験ができる企業体験学習を実施。学生が希望する職場とのマッチングを行い、アルバイトとして経験を積むことができる。

## (3) その他

- ・学生アルバイトを募集し、キャリアサポーターとして下級学生に対して就活フォロー。
- ・教務、キャリア関係の教職員(10 数名)を中心としたワーキンググループを立ち上げ、キャリア支援における課題の発見・改善を実施。
- ・卒業生を招いての講演会。
- ・保護者に向けた説明会で、就職状況の説明や就活に臨む学生の思いや考えを尊重していただくよう伝えている。

## 3 他短大に聞いてみたいこと、情報交換したい内容について

### (1) 留学生への就職支援について

- ・多くが進学をする。就職の場合は、全国展開は厳しく、県内企業で実習やインターンシップを通して就職先を探す。

### (2) 男子学生に向けた就職先の開拓について(女子短大⇒共学化した学校からの質問)

- ・サイトから探す。先輩の就職した会社にあたる。企業に男子の求人を聞き地道に探す。
- ・就職には男女の別は関係ない。

### (3) 卒業までに就職が決まらなかった学生へのフォローについて

- ・卒業までのガイダンスで、就職が決まらないことのリスクについて伝える。
- ・5月までは、メール、電話、保護者への電話、担任から連絡、手紙を郵送等でフォロー。

### (4) 社会人学生の就職支援について

- ・以前は1クラスに20～30人いてお互いに情報交換し求人を見つけしてきた。

今は人数も少なく就職が厳しい。

- ・就職先のモデルケースを見せ、現実を知ってもらい、自分で判断してもらおう。

#### (5) エージェントの利用

- ・エージェントを利用しないようにと指導している短大もあった。利用していても、短大の相談も利用し、エージェントの情報を上手く利用するようにと指導している短大もあった。

#### (6) 学生への進路希望調査は何回実施しているか

- ・2年間で進路希望調査を「1回実施」「3回以上実施」している短大が多かった。「3回以上実施」している短大はキャリア教育の授業の中で行っているケースがある。

#### (7) その他

- ・教員・職員・カウンセラー間にて学生の面談内容を全て情報共有している。マッチングしそうな求人があるなら、誰からでも学生に伝えられる。

### Ⅲ まとめ（研修後アンケートより）

参加された皆さんが学生のために熱心に取り組まれている様子を感じることができたとの回答があった。グループ内の人数について、少人数での実施がよかったのではないかという意見が目立った。進行側として、限られた時間内で参加者の発言回数を調整していたため、同じテーマについての深掘りができなかつたと感じている。また、事前アンケートについてフォーム形式の方が回答しやすいとの意見があり、次回実施する際の参考にしたい。

## 第4グループ（16名）

担当：増田 智也 委員  
安孫子 奈緒 委員

### I. グループ討議の目標

各短大の就職支援に携わる教職員が現場で抱える課題を共有し情報交換する中で、新たな課題解決や取り組みのヒントを得るとともに、短い時間での討議となるため、研修会終了後にも、情報交換を行うことのできる関係性を構築する。

### II. グループ討議の進め方

以下の3つのテーマについて、事前にアンケートを実施し、テーマごとに特に希望の多かった項目を中心に情報交換を行った。

1. アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路の在り方について
2. 就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等について
3. 他短大に聞いてみたいこと、情報交換したい内容について

### III. グループ討議の主な内容

#### 1. アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路の在り方について

##### (1) 早期化に伴う就職支援について

就職活動の早期化に伴い支援を早めたいと考えるものの、高校時代の内容が中心の履歴書となる点への対応や、学業や資格取得の負担が大きい短大1年生にどのようなプログラムやアプローチが効果的なのか、他短大事例を知りたいとの声があった。

1週間前後のインターンシップ参加を必須としている短大からは、前期はマナー面を中心に、後期は集団面接指導などを行い、コース別に開拓した受入先を一覧で公開しているとの共有があった。その他、地元企業へバスツアーや学生が企画し講師を呼ぶ形式で就職ガイダンスを実施している短大もあった。

その他、就職ナビサイトが早期化を助長しているのではといった意見も見られた。

##### (2) Z世代に対する就職支援について

動ける学生と動かない学生の二極化が進んでいるとの声が目立った。特に危機感を感じつつも、説明会へ行くことや選考を恐れ自分で動けない学生がおり、学科と情報交換を行いながら支援しているとの報告があった。

言語化が難しい学生や異世代とのコミュニケーションを苦手とする学生、グレイゾーンの学生に対し、どこまで個別支援をしていくとよいか難しさを感じているとの声もあった。

情報配信については、情報過多でメールは見えていないため、双方向でやりとりので

きるポータルサイトを活用しているとの報告があった。また、連絡を取り続けられる関係性を築くため、キャリア系必修授業に毎時間参加し顔を覚えてもらおうと共に、ですます調の声かけを控え、気軽に相談できる距離感を意識しているとの共有があった。

### **(3) 就職活動のオンライン化について**

忙しい短大生にとって、オンライン説明会や選考はありがたい反面、気楽に応募し内定となり結果的に早期離職になるケースが報告された。

対面の方がより良さが伝わる学生がいる中、画面越しで何がどこまで分かるのかと感じているとの声もあった。また、オンラインでカンペを見ている場合は、多くの採用担当者は気付いているとの共有もあった。

対面授業が増えたことで、オンラインツールに不慣れな学生が増え、授業内で接続練習やマイク・カメラの使い方について指導している短大もあった。

オンラインブース設置短大は全体の4校、各校1～2台設置となった。職員がDIYで作成したケースや動画撮影のための防音ブースを設置しているケースもあった。

### **(4) その他**

AIを活用した採用情報や対策について知りたいとの声があり、職員側のAI活用事例が共有された。履歴書添削の際に利用し、今後は自己PR、ガクチカ、GDなどカテゴリ別にトークを作成しAIに学習させて活用を進めていくとの報告もあった。

## **2. 就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等**

### **(1) 学生の参加率について**

ガイダンス等の参加者が減少傾向にあり、参加率をどう高めていくか課題感を持っている短大が多かった。その中で、学生向けメール配信の時間帯を昼休みに変更し、食堂に小さなチラシを設置するなど一人ではなく友だちと考えさせる工夫が共有された。

### **(2) キャリア支援に関わる人員について**

年々増加傾向にあるグレーゾーンの学生や障がい学生を支援していくにあたり、人員が十分ではないとの報告があった。各短大間で配置人数には差が見られ、短大1年生に全員面談を実施している学校もあれば、職員数が限られ、進路状況確認の電話かけを諦めざるを得なかったケースも共有された。

## **3. 他短大に聞いてみたいこと、情報交換したい内容など**

### **(1) 卒業生との繋がりについて**

内定者として登壇後、卒業生としても講話を依頼するサイクルを既に構築されている短大もあった。また、短大1年生の授業内のOG懇談会や合同企業説明会、学園祭、オープンキャンパスにも卒業生が参加協力しているケースが報告された。

また、卒業時に就活サポーターとして登録する制度を設け、イベントへの協力依頼やOBOG訪問への対応をお願いしている短大もあった。あわせて、夏の企業訪問時に卒業生の名簿と登録のためのQRコード、謝礼を持っていく事例も報告された。

#### **(2) 推薦状の対応について**

内定後に求められた場合でも推薦状を発行している短大が多かった。ただし、推薦状を出さないと内定取消になると短大側に言われたケースもあり、オワハラに繋がらないか注意が必要だとの共有があった。

#### **(3) 内定状況の把握方法について**

担任を含む教員経由で状況を把握し、キャリア職員と教員双方で支援に繋げている短大が多かった。また、内定時点での報告だけでなく、応募段階の証明書発行時に報告を求めている短大もあり、状況把握のための工夫が共有された。

#### **(4) その他**

企業訪問を定期的に行っている短大は全体の半数となり、企業訪問の専門職員が毎日2~3社ずつ訪問し企業との太いパイプを構築しているとの報告があった。

また、就業体験を含むインターンシップの実施は6校、そのうち半数以上が参加している短大も1校あった。

### **IV. まとめ**

参加率の低下や学生の二極化など、地域や規模が異なりつつも直面している課題に共通点が多く、今後も継続して情報交換を続けながら学生ファーストの支援を目指していきたい。