

グループ討議のまとめ／企業グループ

【第1グループ】

担当：姫野委員・大聖委員

I. 昨春秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等について

①今年度の求人状況

昨年以降求人状況が悪化し、求人件数が減った。求人件数がさほど変化ないと思っていたら、営業職等であり事務職が半減した。金融業界も厳しい状況。アパレル業界の販売については、ここ数年は良かったが今年度は厳しい。

②どんな対策をとったか

担当する専任教員を増やした。保護者への現状説明の文書を発送した。
ゼミの先生の面談を倍に増やした。

II. キャリア教育の推進と教職員との連携について

① 職員指導に変えたら、就職率が向上した。

② 理系と文系で教員間での温度差がある。

幼保系は教員との繋がりがあり、リアルタイム活動状況の把握をしている。

一般企業については、就職部で支援している。

学生への対応を就職課で一元化できるように取組んでいる。

ゼミ教員が1年生の後期から就職対応をする。キャリア教育の専門教員ではないので、支援内容に限界がある。キャリア教育の専門教員を必要とする。

③ 教育ネットワークシステムにて教職員にタイムリーに情報提供し、連携を図る。

III. 働くことへの意識・意欲をもてない学生に対する指導について

① 自分で自分の道を考えさせる。

② 褒めて育て、自信をつけさせる。

③ グループ単位で指導・支援を行う。

④ 個別対応が大切なので、会話をする機会を増やすため事務室にくる学生のみ対応するのではなく、求人票掲示の場所へ行き相談対応する。

⑤ キャリアアドバイザー（企業系・教員系）の人を配置している。

⑥ 学生が働くことを意識していないので、現実的な話をして共感を持ってもらい考えさせる。

⑦ 学生に電話をかけ支援する。

Ⅲ. その他

- ① YES プログラムについて導入
- ② 求人票の掲示方法
- ③ 保護者に対するガイダンスの実施
- ④ 内定者向けのフォローガイダンスの実施
- ⑤ 部署名をキャリアセンターという名称に変更している短大が増えているが、そのことの意義・意味について
- ⑥ インターンシップの実施内容・実施方法
- ⑦ 留学生の進路
- ⑧ 今年度新たな取り組み

【第2グループ】

担当：大久保委員・菊入委員

企業第2グループは、全国私立短大の就職担当者16名が参加した。事前アンケート調査の結果、共通テーマの中で、特に『働くこと』への意識・意欲を持っていない学生に対する指導について情報交換したいという希望が多く10校。「昨年秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等」については1校、「キャリア教育の推進と教職員の連携」については2校だった。

意見交換の具体的な内容や各校の就職支援の取組みの中で、参考になると思われた事例等を以下にまとめた。

1. 昨年秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等について—今年度の就職状況—

- 一般企業において、希望者約30名中、数名しか決まっていない。
- 地方の短大では、一般企業の採用に際して、Uターンの4大生女子と競合してしまい、短大生には不利な状況となり、決まらないで困っている。
- 今年は昨年同期の半分しか決まっていない。
- 例年通り全国何千件にも求人票を送付したのに、今年は全くといっても過言ではないほど、求人票が届かない。しかもその求人数が昨年5人だったものが2人になっていた。
- 求人件数が3割減で、内定も昨年同期の3割減である。
- 例年なら5割以上決まっている時期なのに、現在内定率30%である。
- 最近、4大生女子が事務職や一般職を受けるようになったため、短大生にとって不利になる事が多くなった。また、企業は事務職に対し、四大生女子や派遣社員を採用する傾向から、短大に対する事務職の求人が少なくなった。

2. 各短大における就職支援・指導に対する取組み事例

1) 学生に対する支援・指導

- 就活をしない学生への対策として、「就職指導」の時間に、社会通念として『働かざる者、食うべからず』という観点に立てば、当然、短大を卒業したら働かなければいけない。その為には、『就職活動をしなければならない』と、毎回説いている。
- 学科の教員とキャリアセンターの職員が、ネット上のグループウェアに共有ファイルを持ち、学生の就職活動状況を共有している。個人情報については、情報漏洩のないよう管理を徹底している。
- 合同企業研究会を開催する際は、職員だけが関わるのではなく、教員との連携を図ると学生の参加が良い。
- 学科会議で、学生の就職活動状況を報告。ゼミ担任から指導して貰う体制を取っている。
- 学生が企業説明会に参加する際、業界別に3社は必ず面談を受けさせている。
- 合同企業セミナーに参加するにあたって、自己PRを一人15枚書かせて、その中から良いものを選ぶ。それを「企業研究講座」と銘打って、一般学生の前で発表させる。「企業研究講座」では、グループを作って、企業研究をさせている。その後、合同企業セミナーに臨む。グループワークを経験させておかないと、4大生と面接試験で競合した際に負ける。
- 新入生宿泊研修で、OGに参加してもらい、就職への意識付けを行っている。

- 学生にサークル活動として、「キャリアリーダー委員会」を作らせている。夏休み中に企業見学を行ったり、卒業生講演会、保護者会、企業ガイダンスの手伝いをして貰う。活動結果を冊子にして、一般学生に配っている。ただし現在は、大学生中心で短大生はいない。
- 学生が自らの就職活動に役立てるため、「自分育てブック」、「就活ノート」など幾つかの冊子を渡している。企業向け就職パンフレットも作成（学生がどういう活動をしているか、等が記載されている）。
- キャリアサポート職員が担当し、SPI対策授業を毎週2回実施（登録）している。年2回基礎学力テストを実施している。

2) サポート体制—インターネット・携帯メールの利用

- 「J-net」に70万円で登録して、「求人NAVI」に企業の求人情報を登録して貰い、インターネットで受信している。
- 就活メールを学生に毎日携帯メール配信している。求人1件につき、「業種、企業名、職種、基本給」など、基本情報だけを配信し、1週間分を印刷してキャリアサポートセンター入り口に置いて、プリント配布している。学生は、「キャリアサポートセンターお薦め」マークがあると、その求人票ばかりをコピーして欲しいと言って、他は見向きもしない。

3) 求人開拓のための専門職員

- 以前、企業で営業していた人を「企業開拓専門員」として契約社員で雇っている。卒業生の採用のお礼と次年度の採用予定を聞く為に企業訪問している。
- 企業を定年退職した人を契約職員として雇い、例年求人票を貰っている企業を訪問する。

2. キャリア教育の取組み事例

- 必修科目の「ライフデザイン論」で、学生が各自の生涯設計を考える中で「キャリア教育（就労意識の向上から職業探求まで）」を行っている。
- キャリア教育ではないが、「ボランティア精神を身に付けて貰おう」という科目群がある。学内と学外に分け、学内であれば、「就職支援課で求人ファイルの整理の手伝い6時間で1点」などと点数を付け、15点で可の評価にしている。当初「ボランティアを評価するのか」という反対意見があったが、3年目の今年は全教員賛成した。
- 短大2年間を4期に分け、第1期：「キャリア導入ユニット」で基礎学力向上、文章・表現力向上を図るため、基礎ゼミや基礎学力養成講義を行っている。第2期：「自己探求ユニット」では、グループワークを通して主体性を育てるため、グループでWeb壁新聞を作らせている。あるグループは「パティシエ研究」というテーマで、ホテルに取材に行き、学園祭で展示した。第3期：「仕事探求ユニット」では、仕事探求を通して就労意欲の向上を図るため、会社の営業責任者による講演と、ケーススタディによる企画立案を行う。例えば、「書店陳列を考える」というテーマがあった。第4期：「社会探究ユニット」では、社会適応力の向上を目指して、経営・マーケティング講座、ビジネスマナー講座、テーブルマナー研修を行っている。

【第3グループ】

担当：高田委員・渡辺委員

第3グループは、16大学の参加者で初参加の大学は8大学、就職指導経験年数は7年以下で、内3年以内が8名といったグループ構成であった。

グループ討議は事前アンケートをまとめたものを資料として話が進められた。特に各大学で関心の高かった「昨年秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等」について時間を割き話し合った。

1. 昨年秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等の現状について

①求人状況および採用の現状

- ・求人数は4割～6割減少
- ・短大から四大生採用へのシフト傾向が一段と進み、内定が出ない
- ・推薦枠の減少、特に金融を中心に内定に結びつかない
- ・IT業界・販売職の求人減少
- ・サイトからの申込はすぐ満席になり応募ができない
- ・留学生の就職難
- ・学生に提供すべき求人情報が減少

2. 採用状況の悪化に対する今後の就職（進路）指導への取り組み状況について

①就職支援

- ・個別指導の強化（一斉送信から個別電話への切り換え）
- ・求人開拓（企業訪問、求人問い合わせ、自社ホームページのチェック）
- ・情報サイトの利用方法（エントリーの満席は電話確認を指導）
- ・自宅への情報発信（求人情報やイベント情報を郵送）
- ・求人情報に敏感対応（新聞・雑誌・広告等の求人）
- ・資格支援（介護職）により応募先の拡大
- ・関係機関との連携（事業所・ハローワーク・ジョブカフェ・同友会・商工会等）
- ・学内企業説明会の開催（関係機関への協力要請）

②メンタルケア

- ・精神的に落ち込む（就職意欲の低下）学生に対する指導
- ・自宅に電話し、保護者にも協力を要請

③進路支援

- ・大学への編入学

3. 「これをやって良かった」こと

（事例）

体系的に行事を組み合わせることで学生の就職意識を高め、活動意欲の高揚へ繋げる。

- 12月 就職懇談会（保護者と学生へ就職に対する共通認識を持たせる）

- 1 2月 一日実践講座（外部講師：自己・他己理解、面接マナー、プレゼンテーション能力向上、ロールプレイング実践）
- 1月 内定者による「なんでも聞いてね」セミナー
- 2月 学内企業研究会
- 2月～3月 個人面談（全員）・履歴書指導
- 5月 特定企業の学内会社説明会（栄養士）
- 8月 法人との学内合同面談会（保育士）

4. キャリア教育への取り組み状況について

①取り組み状況

- ・1年前期から「キャリアプランニング」科目を実施
- ・入学時の宿泊研修から始まり、「キャリア形成教育科目」を設置
- ・キャリア支援科目の外部委託
- ・就職対策やキャリア教育の具体策について全学的な（教員との会合）場を持ち意識の共有・協力体制を構築

②留学生就職支援

（事例）

- ・留学生キャリア教育科目（日本文化の理解、日本語コミュニケーション力強化）
- ・留学生就職支援ガイダンス（外部講師：DISCO）
- ・個人面接（全員）
- ・情報提供（求人票、ジェトロ）
- ・就職内定（雇用条件の確認）
- ・ビザ変更手続（行政書士）
- ・未内定者進路確認（不法滞在防止）

5. その他

- ・インターンシップについて
- ・就職支援プログラム取り組み内容について
- ・外部委託の活用について
- ・求人件数の定義付けについて
- ・学校推薦の各大学の基準について
- ・問題企業等の情報交換について
- ・卒業生に対する支援について

現在直面している就職指導における問題や課題に対し、積極的な意見交換がなされたが、過去に例を見ない雇用情勢を打破する方向付けまでには至らなかった。しかし、各大学が抱える悩みや不安を共有した有意義な一日であった。

今後、各大学の就職指導担当者が学生一人ひとりをしっかりケアし、無事卒業させたいという気持ちでと取り組んでいくことを確認し閉会した。

【第4グループ】

担当：佐藤委員・後藤田委員

◆討議のサマリーと所感及び特徴的なこと

- 昨年までとは違い、どの参加者も厳しい話が圧倒的に多く、学校へ来る求人件数は概ね3～4割減。
- 250～300社へ地道な電話かけで約50件の求人を確保した例が印象的であった。
- 学力の低い学生やモチベーションの上がない学生への対応方法に関心が集まった。
- グループメンバーの中で教員が3分の1を占めていたが、その方々が非常に熱心であったことと、教員が中心となって就職指導をしている短大が多かったことに驚きを隠せなかった。
- 参加者の新任者比率が高かったため、質問がかなり多く出た。
- 全体的に活発な意見交換が行われ、もう少し時間が欲しかったという意見が大勢をしめた。

◆グループ討議の主な内容

1. 昨年秋以降の経済情勢悪化に伴う、今年度の就職採用活動への影響と対策

- ・参加者の大半から、求人数がおおよそ前年度の60%程度、8月までの内定率は30%程度との報告があった。この状況が続いた場合、今年度は就職決定率を公表できないくらい厳しい状況になりそうだという短大がほとんどであった。
- ・4大生との競合が激化し、就職決定に至らない学生が多い。
- ・就職環境の悪化で例年に比べ、就職意識が高い学生が増えている。しかしながら、全体的には、就職意識の低い学生のほうが圧倒的に多い状況であり、社会人基礎力や学力をいかに向上させるか苦慮している。
- ・企業訪問をしている。今年度募集停止している企業や、過去に実績のある企業に片端から電話することによって、採用にこぎつけたという報告もあった。

2. 基礎学力のない学生の指導について

- ・一般教養対策講座を学校の経費で実施、あるいは科目に組み込んで実施している短大が多くあった。
ただ、授業に組み込んだとしても、就職内定の直接的要因になっていないことが課題。
- ・任意の参加による講座の出席率は低い。

3. 就職指導について

- ・学科ごとに担任制やアドバイザー制、基礎ゼミを配置して教職連携で学生指導にあたる短大の数が増えてきた。
- ・面接や志望動機の手書きの指導は外部講師に依頼しているケースが多かった。
- ・不採用を繰り返す学生に対し、失敗（過去）の振り返りをしっかりさせることで、次の受験先に繋げる指導をするという報告があった。

4. キャリア教育の取り組みと教職員の連携

- ・キャリア教育を教養教育科目に取り入れて実施している短大の数が増えていることが確認できた。キャリアセンター職員がキャリア関連科目の就職ガイダンスの部分を担当しているケースが複数報告された。
- ・第4グループには4人の教員が参加していたが、いずれも学生の就職指導に深く関わっている様子が報告された。教員の就職指導には個人によって温度差のあることが指摘されているが、いずれの報告からも、所属短大の制度上か、あるいは慣習に従ってかはともかく、熱意をもって学生指導をしていることが確認できた。

【第5グループ】

担当：五味委員

21年度研修会の共通テーマ

- (1) 昨秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等について
 - (2) 「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
 - (3) キャリア教育の推進と教職員の連携について、14大学でグループ討議が行なわれた。
- 各参加者より、本年度の研修会参加目的および就職支援に対する課題を発表した後、上記テーマに沿ってグループ討議を行なった。

【昨秋以降の経済情勢悪化に伴う採用状況等について】

地域間格差は見られたものの、参加全大学において、本年度の求人状況は3割～5割程度減少し、特に製造業からの求人は、他の業界に比べ、落ち込み幅が大きかった。

求人情報を入手するために、今年度初めてキャリアセンターの担当者が、直接企業に問い合わせを行ない、現在の採用状況の確認とともに、今後の求人情報を確認している大学の事例が報告された。

全体的な求人は大幅に減少しているが、小売業・IT・外食・アミューズメント・介護・福祉関連業界からの求人は昨年と大きな変化は見られなかった。

また、大きな特徴として、女子への求人が激減しており、一般事務職の求人に対して、同じ大学より多数受験する傾向があるとともに、短大生と4大生が競合し、結果的に短大生の採用に結びついていないとの共通見解とともに、短大への学校推薦枠が大幅に減少しているのが目立った。

8月末現在の内定状況は、昨年に比べ大幅に減少しており、地方によっては、2割に満たない短大もあり、過去に例を見ないほどの状況である。内定状況については、地域間格差が大きく、首都圏をはじめ大都市圏の方が求人数との関係から地方に比べ内定率は若干高かった。

経済情勢の急速な悪化に伴い、短期大学学生の就職内定状況が過去に例が見られない程苦戦しており、全ての大学において、試行錯誤しながら就職支援に携わっている。

【「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】

短大生の就職意識低下が年々進み、各大学とも「働くことへの意義」「就職意識の高揚」に苦慮している。就職ガイダンス等の就職支援行事の参加率は高いが、目的意識を持ち参加しているわけではなく、友人が参加するから自分も参加するといった傾向があり、参加はするが何から準備するかわからず、行動に移せない学生が増加している。

就職意識の低下の原因を討議したところ、学部学生に比べアルバイト経験が少なく社会との接点が限られ、インターシップ等を含め、実社会の経験が少ないため、「働く」というイメージが湧かないのではないだろうか。また、就職・働くこと・将来について、最近の傾向として親との会話が少なくなることに加え、親が現状の就職環境および就職活動内容を理解できて

いないことも要因として挙げられる。各大学とも親に対して就職状況説明として「父母会・父母懇談会」を開催し、学生とともに親に対しても現状の理解と支援・協力を求めている。

また、地方の大学の特徴として、地元指向が極端に強く、地元で就職できなければフリーターでもやむを得ないと考える傾向がある。

基礎学力低下についても各大学共通しており、キャリア科目を設置しながら、必修科目又は選択科目として国語、数学、文章の書き方、ビジネスマナー等を積極的に取組んでいる。

【キャリア教育の推進と教職員の連携について】

14大学全てにおいて、キャリア科目が設置されており、キャリア教育には積極的に取り組んでいる。内容的には、実務面が重視されている傾向があり、ビジネスマナー・ビジネス文書・教養講座・面接講座・インターンシップ・基礎学力等々であり、就職活動に直結した内容が多いのが特徴である。また、「キャリアデザイン特講」として「グループワーク」を展開し、学生個々の価値観や考えを発表させ、学生同士がインタビュー形式で質問させるなどの取り組み事例が紹介された。

教員との連携については、大学により格差があり、キャリア科目として設置されている内容を教員と職員が分担して行なっている大学と、教員中心で行なわれている大学に分かれている。教員との連携が取られている大学では、キャリアセンターの職員が各教員に対して、または教授会にて科目内容・本年度の採用状況・就職活動の現状などを細かく報告、相談し、良好な関係を図っている。

【第6グループ】

担当：吉田委員

企業第6グループでは、事前にアンケートを実施し、その内容およびその他についても幅広く討議が行われた。討議の中で随時各校から他校に聞きたいことについては発言をしていただき、積極的な意見も多く出された。内容のまとめは以下の通り。

1. 経済状況悪化に伴う採用状況の変化について

- ・ 求人数の減少（3～5割減）
- ・ 内定者数の減少（何社受けても内定に結びつかず、学生が苦慮している）
- ・ 学校推薦企業数の減少（ひとつの求人に学生が集中）
- ・ 学生のモチベーションの低下（なかなか結果に結びつかない）

2. 経済状況悪化に伴う新たな取組み

- ・ 8月上旬に保護者向けに状況説明の文章送付
- ・ 9月に求人票を再送付
- ・ 9月に就職に関する教員研修を実施

3. 就職支援について

- ・ キャリアカウンセリングのあり方とその効果
- ・ 筆記試験対策（取組みと内容）
- ・ 講座実施で外注の際、お勧めの講師とその値段
- ・ 就職合宿の実施

4. 学生支援について

- ・ 個別指導の方法と対策
- ・ アクションをおこさない学生への対応
- ・ 2年生に対しての支援（今後の対策について）

5. 求人票について

- ・ 公開の方法（掲示、ウェブ）
- ・ 情報提供の方法

6. インターンシップについて

- ・ 取組み状況（単位の有無、期間、時季）
- ・ 指導方法について
- ・ 事前研修、事後研修の内容

7. キャリア教育について

- ・ 取組み状況とその内容

8. その他

- ・ SD研修への取組みと状況
- ・ 他部署（広報）との連携
- ・ 40代、50代の学生への就職相談・対応について
- ・ ブラック企業の取り扱いとそこを希望する学生への対応について
- ・ 保護者クレームの対応について

【第7グループ】

担当：木下委員

下記Ⅰの現状を確認（情報共有）し、Ⅱの項目にそって情報交換、意見交換を行った。

Ⅰ. 現状

- ①内定率の大幅な低下、求人数の激減など大変厳しい状況。
- ②就職意識の低い学生のみならず、内定が出ない学生の対応に苦慮している。
→最終選考で不合格となる学生の増加、推薦合格率の低下

Ⅱ. 情報交換内容

- ①学生の就職意識向上のための取り組み（就職意識が低い学生への対応）
- ②精力的に就職活動を行っているものの内定が獲得できない学生のフォロー
- ③就職ガイダンスなどの内容と効果的な学生へのPRについて<全員>
- ④学生が主体となって行う就職活動支援の取り組み
- ⑤キャリア教育の実施状況について
- ⑥個人カウンセリングについて
- ⑦今後の就職未決定者へのフォローについて
- ⑧採用環境悪化に対する取り組み
- ⑨企業求人開拓、求人情報獲得の方法<全員>
- ⑩求人情報、就職関連資料などのシステム化について
- ⑪卒業生への支援について
- ⑫その他 ・保護者の対応 ・教職員の連携 ・一般企業と保育指導の調整方法など

Ⅲ. 報告

- ・地元の学生職業センター、ハローワーク、商工会議所などとの連携により、求人開拓や学生の就職支援を行っている短大があった。
- ・学生や卒業生を活用して就職支援を実施している短大が増加傾向にある。
- ・求人情報の提供方法について短大によって差異が見られた。
- ・保護者への協力（保護者会実施、冊子作成等）の必要性が確認された。

【第8グループ】

担当：宮元委員

まとめ；事前アンケートに基づいて討議を行ったので、(途中退席する者もなく、)全員が活発に発言するグループ討議となりました。主な内容は次のとおりです。

1. 特に時間を割いた項目

- ① 今年の求人状況・内定状況等について
- ② 厳しい求人状況の中で、企業開拓・求人開拓について
- ③ 学校推薦の基準・運営について
- ④ 心が折れて活動意欲が減退している学生の支援について
- ⑤ “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
- ⑥ 就職説明会等の時間割コマ割事例について
- ⑦ 求人票の管理について→J-NET(求人検索NAVI)の導入事例について
- ⑧ 必修科目として就職に関する授業を行っているか？
- ⑨ 高校生の進路選択状況について

2. その他

①事前アンケートについて

・運営方法として、事前アンケートを行いグループ討議に活かすやり方は適切。

②その他

・高校生で短大を第1志望にする生徒はいない、大学、専門学校、就職を選択しない者が消去法で短大へ進学しているという発言があり、短大の特色・魅力作りの必要性について改めて考えさせられた。