

地域別グループ討議 報告

〔北海道・東北〕

担当：平野委員（光塩学園女子短期大学）

田中委員（八戸短期大学）

1 地域組織の取組と地域性の高い問題や課題について

〔北海道〕

○北海道には日本私立短期大学協会北海道支部就職担当者研究協議会が組織されており、年2回協議会を開催し、就職活動に関する講演、私短協就職問題委員会の報告等の研究協議及び情報交換を含めたグループ研修を実施しているが、組織として求人側への採用働きかけや要請行動等を行っていない。従って、各短期大学が独自に就職支援活動を行っているが、道内の経済状況は本州に比較して更に悪いため求人数の減少ばかりでなく、給与等を含め待遇面での課題が山積している。また、就職を希望する企業等が道内に無いなどの不利な側面もある。

①保育系については、求人が多く就職率もそれなりに高いが、非正規率が非常に高く、初任給与も本州に比べて2～3万円の格差がある。栄養士系についてもそれなりの求人採用はあるが、非正規率及び待遇面では保育系と大差はない。

②一般企業等民間の就職希望者は、4大生との競争に苦戦している実態があり、比較的求人も多く、また、短大生が独占してきた介護福祉関係についても、4大生に侵食されてきている。更に、首都圏からのUターン生にも採用枠を奪われてしまうため、短大枠の求人に奔走する事態になっている。

〔東北〕

○東北地区では宮城県に5校加盟の短大就職問題委員会連絡会議と18校加盟の私立短期大学研究会があり、問題協議、合同セミナー、施設等見学会及び合宿を毎年実施している。また、福島県内には短大の就職研究団体に相当する組織は無いが、私立幼稚園運営協議会のセミナーが開催されて就職採用の動向や採用者の体験報告を行う機会や中小企業同友会の会員が短大に来校し、学生も出席して就職に関する意見交換会を行う等の就職に係る行事が計画されている報告があった。

東北地区においても、一般企業の求人は地元就職先が無く、就職できない学生もいて非常に厳しい状況にある。また、保育系の求人は比較的多いが、北海道と同様、非正

規率は高く、認可外保育園も多く存在しているためか初任給が低いなど勤務条件等底上げし、学生に夢を与える取り組みを行うこと等が課題となっている。

- ①地域的にも人口減、大学等入学者の減の影響もあって幼稚園等の閉園もあり、保育関係の就職環境が必ずしも良いとは言えない面もある。
- ②学生の就労意識が低く、学生に問題ある事例もあって採用後の離職率も高いなど、就職後の支援策を考える必要がある。県内の就職が厳しいため首都圏に広げて就職先の訪問を実施しているが、求人情報が把握できないのが悩みである。
- ③現代の学生には十人十色の指導方法が必要であり、求人票も個々に条件が実際と違っている場合もあるので、事前調査で確認するなど情報整理が必要である。
- ④東北地区の場合、23の短大があるが地域性が大きく異なるので、就職関係組織を立ち上げることは難しい。

2 地域に根ざした就職支援対策等について（主な提案事項）

- 既存の就職関係研究組織を充実して、企業等の団体と話し合う方策を検討する。
- 地域ごとに短大が連携して業者間と話し合うネットワークづくりを行い、就職問題の課題の解決を図る。
- 地域の短大が求人状況をお互いに公開し、協力し合える体制の整備を図る。
- 行政を有効に利用して短大と就職先のパイプづくりを行い、就職問題について圧力的対応は避けて、本音で話し合える良好な関係を築く必要がある。
- 就職先側に対して短大生採用の優位性をアピールすることや短大生枠の採用枠の確保を図る取り組みや要請行動を検討する必要がある。
- 各地域のハローワークとの関わりを強め、求人情報収集の強化を図るべきである。
- 日短協において幼稚園・保育園等の団体に対する短大生採用の要請活動を実施していただきたい。
- 日短協就職問題委員会には、各短大より早く就職に関する情報は入ってくるので、委員会からまとめて発信していただけないか。委員会で話し合われた内容をニュース版として配付してもらいたい。また、この研修会で討議等の結果を全国に発信する取り組みも有効な手段と考える。
- 各短大の就職の問題については、組織化を図って要請や要望していく方法もあるが、地域格差もあり個々に条件が違うことから、各短大が個別に採用側と課題となっている問題について粘り強く話し合いをして解決を図る方が先決である。

3 討議のまとめ

討議の結果を振り返ってみると、企画した討議の的とずれを生じてしまい、各短大の抱えている就職問題の話題に終始してしまった感がある。また、運営委員側の準備不足もあって活発な発言が少なく、多少消化不良の感は歪めなかった。

地域に根ざした就職支援対策についても、問題解決のためには地域における組織を立ち上げる必要性を認めながらも、いざ実施となると現実には難しいとする意見が多かったことは、広域な北海道・東北の実情が影響していると思われる。

本討議では、各短大の就職に関わる問題や課題が異なるだけでなく、解決策も違うという思いを更に強くしたが、いずれの短大においても、教職員が一丸となり学生を守る立場に立ちながら一つ一つ問題解決を図る努力と就職支援に携わる姿勢を持ち続けることの重要性を再確認することができた。

〔関東①〕

担当：梅山委員（群馬医療福祉大学短期大学部）

佐藤委員（目白大学短期大学部）

吉田委員（文化女子大学短期大学部）

◇本グループは資料集P68～69に基づき、短大生の就職の場を確保するための働きかけについての検討と、幼稚園教諭および保育士の処遇や労働環境等の問題の改善についてを中心に討議を行った。

その際、まず挙げたことは学生の気質の変化や就職に対する考え方等で、対応に苦慮している様子と、その対応策であった。事例は以下の通り。

学生については、

- ガイダンスを実施しても300人中100人しか参加しない。
- 目標があって入ってくる学生が少ない。（何をしたらよいか分からない）
- 挨拶ができない。
- 集中力がなく、我慢をすることができない。
- 簡単なテストができない。
- サイトからのエントリーもできない。
- エントリーシートや履歴書が書けない。

また、教職員側の問題点として、

- 教員がエントリーシートの指導ができない。
- 教職員間の連携が取れない。 等が聞かれた。

それらに対し、対策や取組みとして実施されている内容が次の通り掲げられた。

- 講座やガイダンスの実施時期を早めた。（早めにしないと決まらない）
- 県の労働局から講師を派遣してもらっての講座を実施した。（短大と一緒に実施するとうことが他に影響を与えると考えたため）
- グループワークの実施。（教える時代ではない、学生たちが自らやらないと・・・）
- 挨拶を徹底させる。
- 学生の良いところ探し面接の実施。
- 学生に名刺を作成させる。（裏面にPRを盛り込む）
- 教職員が連携し、グループで活動支援を行う。
- 情報公開を迅速に行い、学生本人に判断させる。
- 学生の自立のための線引きをすべきだ。（何でもしてあげることが良いことではない）

また、意見・要望として

- 短大だけの合同企業説明会を開催する。
- 日短協でインターンシップ先を開拓して欲しい。

- 昔の就職協定を復活させる。
- 短大の良さを組織でアピールしていく。 等が出された。

幼稚園教諭・保育士については処遇や環境、採用時期等、一般企業とは様々な違いがあり、学生への紹介も大変な配慮が必要とされる。古くから続くものを変えられるとすれば、どのような取組みがあるのか、現状を踏まえ討議を行った。主な内容は以下の通り。

- 学生の面接の前に、親の面接をしたいと言う園長への対応。
- 保護者の意識の変化。(あまり関心がない)
- 発達障害・学習障害の学生への対応。(実習に行って園児に手を上げてしまう等)
就職に関することはもちろんであるが、この問題の方が大きく、その対応が先になってきている。
- 保育所の内定辞退はご法度という実態。
- 採用試験の結果が出るのが遅いという問題点。
- 非正規の問題点。
- 面接内容についての問題点。(聞いてはいけないことを相変わらず聞いている)
- 実習先確保が難しい現状から、就職に関する問題点について言い出しづらい。
- 1つの短大としてではなく、まとまった組織として園にお願いすることが良いと思われるがどのように動けばよいのか。

様々な意見がでた討議のなかで、方向性としては以下に示した通りとなった。

地域での取組み体制ができてきているのは、事例発表にもあった通り、大阪・福岡である。しかし、関東についてはそれほど必要性を感じていなかった。大阪や福岡で大きく取り上げられていた幼・保の問題よりも就職できない学生をどうするかということの方が重要度が高いという状況が浮き彫りになった。

ただ、大阪・福岡でできているのであれば、関東も積極的に地域での取組みに対して考えていく必要があり、共通理解ができれば解決できるものもある。今後何かできるか方法を考えていこうという方向で意見がまとまった。

今回の地域別グループ討議については、関東はもともと地域連携が少ないことに加え、就職環境の悪化が続いていることに伴い、各短大が学生の就職支援に苦勞していることなどから、むしろ一般企業への就職対策という大枠での意見交換は全体的になされていたが、幼・保関係については活発な意見交換とまでは行かなかった。

しかし問題意識がないわけではなく、誰かが積極的な働きかけをしていけばそれに追随していこうという感じであったので、今後はもう少し県をまとめるなどして、新たな取組みをしていくことの必要性を痛感した。他の2つのグループとの整合性を取りながら少しでも前へすすめていく必要がある。

〔関東②〕

担当：吉村委員（千葉経済大学短期大学部）

大聖委員（共立女子短期大学）

1 どのような連携が必要か

- 本音で話し合える懇談会をしたい。地域の広さはどのくらいが適切かについては、今はわからないが、表面的な会しかないのは問題だ。
- 東京など、さほど必要を感じていない地域は除いても、茨城、埼玉、千葉、神奈川といった学生の出入り（他県入学）のある近県で実施してはどうか。
ある程度広域で団体を作った方が影響力もあるだろう。
- その場合、短大協会が活動を支援していることを表面に出してもらった方がいい。
文科省、厚労省に要望してもらうことも、有効ではないか。
- 園長級の団体との話し合いは問題解決の手段として必要である。それと同じくらい、事前に養成校だけの検討会を設けることも必要だ。

2 連携する目的

- 学生の人権が守られ、健全な就職活動が保証されること。
- 保育は国の人材育成の場であることを重要と考え、保育者養成を学内の問題としてではなく、広く社会の問題としても認識すべきである。そう考えると、学内の努力とは別に、保育者養成、採用の問題点を現場と養成校が共通認識し、共に解決していこうとする場や仕組みが要る。
- 昔の就職協定のようなものを策定することもあり得る。
- 採用の問題が解決し、労働条件の改善が図れば、保育職の魅力が高まる。養成校は短大が多いのだから、安定した職業生活が見込めれば、短大全体の志願者増、学力の底上げが期待できる。

〔関東③〕

担当：原 委員（十文字学園女子大学短期大学部）

菊入委員（聖徳大学短期大学部）

岩井委員（東京家政大学短期大学部）

1. グループワーク（2グループに分かれ情報交換）

◆現在、抱えている悩みや他の短大に聞いてみたいことなどを話しあった。

【求人について】

- ・地元での就職を希望する学生が多いが、求人が少ない。
- ・中小企業とどう付き合っていくか？
- ・求人開拓はどのように行っているか？

【就職支援・その他】

- ・教員との連携はどのように行っているか。
- ・学生の動きについてどう把握しているか。
- ・就職への意識が低い学生を、どう支援していくか。
- ・卒業生・既卒の支援について。
- ・地方出身学生の支援について。

【学生について】

- ・インターネットでの説明会の予約が出来ない。
- ・エントリーをしているだけでやっているつもりになっている学生が多い。
- ・筆記試験が通過できず、次のステップに進めない。
- ・自己分析が上手く出来ない。
- ・採用試験の受付時期が早く、ついていけない学生が多い。
- ・就職への意識の持ち方が分からない。
- ・自己評価が非常に低く、自信を持たない学生が多い。

2. グループ全体での意見交換

◆ 2グループそれぞれで挙げた意見や問題点を抽出しグループ全体での意見交換。

キーワード：①企業との連携

②教員との連携

③今後の短大生の採用について

【企業との連携】

- ・一般就職者の割合が多い、また大学が併設されている短大については学内合同セミナーを開催し、専門就職が多い短大は小規模の企業説明会を行っているケースが多かった。

- ・学内企業説明会を学校行事として、学生が主催するスタイルで行っている。(主体性の育成)
- ・近くの大学と手を結び企業説明会を合同で行っている。(採用の可能性が増える)
- ・毎年の定期採用がなくても、電話連絡や企業訪問を行うことで信頼関係を築いておく。
- ・学内企業合同説明会終了後に、企業・教員・職員とで情報交換会を行った。

【教員との連携】

- ・定期的に就職支援委員会を開催している。
- ・学生管理システムを通じて、学生の状況把握を行う。
- ・全教職員が学生の書いた文章に目を通し、指導・支援を行っている。
- ・企業就職の内定先に御礼を兼ねて教員にも企業訪問へ行ってもらっている。(職員も同行)

【学内で行っている取り組みについて：講座・ガイダンス他】

- ・コミュニケーション開発講座
- ・遅い時間スタート(夕方)の企業説明会を行うことで、学生が参加しやすい環境を作った。
- ・基礎学力講座 (SPI、一般常識)
- ・ゼミ単位での就職指導
- ・新聞の記事を題材に文章を書く練習。
- ・気になるニュースを挙げ、インタビュー形式で発表する(人前で話す)練習。

※その他、各短大では様々な支援を行っている。

4年制大学併設の場合は合同で支援しているケースが多い。

3. まとめ・今後の課題について

- ・学生をどう育てるか⇒基礎学力・人間力の向上
- ・同じ短大の中でも学生の資質に差があるので、個々に合った就職支援・指導が必要。
- ・大人しい学生には、こちらから積極的に声をかけ「きっかけ」をつくるのが大切！！
- ・近くの大学と手を結び企業説明会を合同で行うことで採用の可能性が増える。
- ・短大生を採用していただける企業説明会の開催

今回の「私立短大就職担当者研修会～地域別グループ討議～」を通じて合同企業説明会が開催された場合は、可能な限り参加したいという意見で一致した。また、地域別の分け方としては同じ県内でも通勤できないケースもあるので「県別」という考え方ではなく学生が住んでいる沿線から通える範囲での分け方も必要である。

※今年度、初めて行った「地域別グループ討議」だったが、地域による悩みや問題点があることは間違いないが、それよりも就職支援やキャリア教育等で抱える根本的な問題や課題についての意見が多かったように感じた。但し、今後も予想される厳しい採用状況の中で比較的近い場所にある短大同士で採用の可能性を増やしていくことはとても重要なことである。

⇒ 「短大生の就職先の確保」

〔中部〕

担当：後藤田委員（北陸学院大学短期大学部）

木下委員（名古屋女子大学短期大学部）

1. 各県の求人状況、連携体制について〈討議内容〉

（各県代表1名に状況を報告いただき、その後情報交換、質疑応答）

富山・・・短大数も少なく県内の状況は良く分からないが、国立大学を除けば、県内就職者が殆どと思われる。県内の連携体制なし

石川・・・年に一回（1月）県内の短大の就職担当者が集まって就職担当者懇話会を開き意見や情報を交換する。今年話し合われた内容は、就職難について、求人開拓について、学生へのケア、合同企業説明会への対応、インターンシップの事前・事後についてなどである。この会以外に全体で集まって協議したり連携をとって何かを行うことは一切無い。

福井・・・県内に連絡協議会はない。合同企業説明会やハローワーク（労働局）主催の企業展が開催されている。県内の有効求人倍率は1.00%、全体的に待ち受け型・後半追い込み型である。

長野・・・県内に情報交換の場は無く、個人的なつながり、キャリアセンターの担当者レベルで情報や求人の共有をしている。県内採用活動が活発で採用意欲があり、学生のUターン比率が高い。地元のハローワークは企業展を開催するが宣伝がないため集約性に欠ける。幼保系の実態は昨日の事例とほぼ同じである。

岐阜・・・岐阜県学就連が主催して合同企業説明会を開催する。今年は3月、7月、10月に実施。ハローワークに呼んで欲しい企業をお願いする。

各大学で分担して企業にアプローチし企業展に参加を呼びかける。学内企業展なので、媒体がないぶんやる気が出てくる。参加してくる学生は各大学がバスをしたてるなどして送迎している。

愛知・・・トヨタショックで全ての関連企業で求人が減少した。4年制大学に食い込まれており、短大生の採用枠がほしい。愛知県学就連の組織があり、定期的に情報交換会や研修会を開催している。

○中部地区各県状況のまとめ

同じ中部地区でも各県によって、連携体制や取り組みは様々であることがわかった。

愛知県、岐阜県などは、組織的に地域での活動が活発で、公的な機関との連携による企業展や幼稚園保育園連盟などの情報交換会を定期的実施している。

2. 中部学生就職連絡協議会の取り組みについて（紹介）

中部地区8県の大学・短大（111大学・短大）および企業・団体（365社）が加盟する組織で、下記の活動内容について紹介があった。

- ・大学短大と企業の就職研究会（9月）
→大学短大の就職担当者と企業採用担当者が学生の就職に関して意見交換を行う。
- ・大学短大と企業の新春交歓の集い（1月）
→大学短大の就職担当者と企業採用担当者の交流
- ・女子学生のための企業展（2月）
→女子学生対象の企業展（120社目標）を中部学就連が企画、運営する。

3. その他情報交換の中で出された意見

- ・ 推薦求人に関して、拘束期間が長く他の企業にエントリーできないが企業に申し出ができないでいる地域もあれば、他で受験できている地域もある。
- ・ 学校推薦廃止の機運が見える。
- ・ 良く知られていない企業（中小企業）の掘り起こしが必要だろう。
- ・ 商工会議所との連携がとれている地域がある。中小企業とのつながりができるのがよい。
- ・ 企業を知るために地元で声をあげ、役所とマスコミを動かすとよい。
- ・ 企業の主眼は4大生だが、短大生でも4大生と同等の力や潜在能力があれば太刀打ちできる。短大生の就業力の不足が問題であろう。
- ・ 就職活動の健全化を求める前に、4大生と短大生の差別化を明確にしてほしい。
- ・ 就職情報会社には就職内定率など不用意な発表をやめてほしい。
- ・ 中部学就連のような連携が他の地域でもできるかどうか、ノウハウをもらって地域連携・ネットワーク作りのヒントとしたい。

<所感>

- ・ 今回の情報交換を通して、都市部と地方の差が浮き彫りになったことを参加者が感じ取ったと思われる。中部学生就職連絡協議会の活動に学ぶことが多かった。
- ・ 情報交換の内容が企業中心になってしまい、幼保系のみの短大（2短大）には少し退屈になってしまった。企業、幼保の二つを取り扱うのは時間的に難しい。

〔近畿①〕

担当：中野委員（大阪成蹊短期大学）

【目的】

何か具体的に地域で連携してできる可能性を探り、より実現可能な提案へと結びつける

【方法】

まずブレインストーミング方式で自由に意見を求め、そこから3つのテーマに絞り、さらに意見を深めたいテーマを各自任意選択のうえグループ毎に意見交換をし、具体的な提案として取りまとめる

【当初の意見】：下記より①・②・③をテーマとして取り出した

①卒業生支援（アンケート等により卒業後の状況確認→アンケート実施5校・ホームカミングデー9校）

- ・ 卒業生支援を近畿全体での取り組みにしていく 卒業生名簿を作成し、近畿でネットワーク対応したい
- ・ 卒業後3年経過者へのアンケート実施で状況を確認している。（3年で3割が転職しているの）
- ・ 卒業生は企業の求人情報少ない（ハローワークの紹介が主となる）

②ナビ登録企業の増加 —短大生が使いやすい方向にならないのか 団体として働きかけできないか？

- ・ 短大生が受験可能か否かの標記の依頼・合否の連絡は希望する
- ・ 園からの求人依頼に対応できるネットワークづくりは可能か？
- ・ 自校の学生では対応でない求人を他大学へ情報公開可否するには、求人票に明記することも案である
- ・ J-net 形式を参考に考えられないか
- ・ より短大生採用を広げるためインターンシップの開拓

③合同企業説明会（短大採用枠）

- ・ 幼稚園側の合同説明会の開催依頼
- ・ 短大生の良さをアピールする —伸びしろがある・若い・コミュニケーション能力等は四大生と同じ

【グループ別討議】

① 卒業生支援について（8名）

「人材バンクの構築」

- ・各大学の合意形成と企業への広報が必要
- ・転職者（卒業生）登録用の We システム作成—希望条件・スキル等の登録をし、企業は求職者情報を閲覧し、出身大学へ連絡→誰がどのように運用するのが問題点である
- ・近畿全体の取り組みができれば、近畿圏進学希望者への広報につながる

② 就職情報サイトの短大生の利便性向上に向けて（7名）

- ・四大、短大生向け区分を明確にしてもらう→短大生向け専用ページ設置依頼
⇒近畿圏短大レベルでサイト運営業者に申し入れ強化、サイト運営業者には短大生向けを充実させることにより利用者増につながることをアピール
- ・短大で希望者がでない企業の求人情報の開示について
メリット、デメリットがあるため求人情報開示可能の企業にのみ限定し、共有できればと考える
⇒共通利用可能とするサイトを設置し、メーリングリストによる送信をする
- ・求人情報のみならず、グレー企業等の情報開示

③ 合同説明会について（9名）

- ・賃金でわけての説明会は良いが地域を広範囲にしすぎると学生が参加しにくい
- ・芸術系の就職に関する説明会があれば嬉しい（地域は問わない）
- ・大学主催の合同説明会は良い取り組みだと思う
- ・自前の特色を打ち出せると良い
- ・企業系の説明会の実施時期が難しい
- ・マイナビと合同でマイドーム大阪で実施しているが四年制主体
- ・短大を知ってもらう手段として学校等ブースもあればよいのでは（日短協でビデオ作成）
- ・園の説明会—他の園の情報がたくさん得られる、園が他園と比較し見直しにつながる
- ・開催日は土日祝にして欲しいと要望していく
- ・学生への周知徹底方法
- ・参加企業の採用数を把握しておくべき。若干名ではなく具体的に
- ・短大の良さをアピールしないと困難

〔近畿②〕

担当：奥田委員（大手前短期大学）

【目的】

何か具体的に地域で連携してできる可能性を探り、より実現可能な提案へと結びつける。

【方法】

- ①初日基調報告を受け、大阪以外での活動状況の確認。
- ②連携してやれることについて自由に発言を求める。
- ③出た意見を3つのテーマに絞り、3つのグループにわかれ自由に討議し、具体的な提案にまとめる。

【他の活動事例】

- ・京滋短大協会：年2回の情報交換会
- ・京都の芸術系大短の合説
- ・ポーアイ4大学連合の合説に短大生を送る
- ・兵庫県私立短大就職研究会：年2回の研究会

【集約した意見】

- ①求人確保に向けた動き
 - ・企業まわりに職員が出られない。
 - ・和歌山の求人開拓が出来ていない。
 - ・求人件数の減少、短大生の採用枠が減少。
 - ・学校推薦枠の減少
- ②企業の採用活動に向けたお願い
 - ・就職試験が同じ曜日に重なる。
 - ・就職差別
- ③短大生の良さをアピール

【第1グループの討議報告】

- ・企業まわりはあまり効果がない。現実には卒業生や大学と縁の深いつながりが頼りになっている。
- ・求人確保には各大学が苦戦している。

- ・企業の採用で4大と短大の区別がなくなっている。4大生とは違う短大の良さを企業にアピールして採用枠を増やしてもらう。
- ・短大の存在意義を、新たに出していく。4大や実務系専門学校との違いをアピールする。現状は、専門分野では専門学校に、教養分野では4大に負けている。

【第2グループの討議報告】

①求人確保に向けて

短大の価値、良さを生かしていく。

以前から打ち出している、「即戦力」「若さ」に変わる、新しい価値を打ち出す。

②企業への要望

採用試験日の曜日が重なることの弊害の改善

単位に関わる公欠の取り扱いで、学生の中に不公平感がある。

③インターンシップについて学生を組織化し地域連携して行う。

実施にあたっては、商工会議所を活用する。

【第3グループの討議報告】

①短大の良さについて、4大と専門学校との違いを打ち出す。

例えば、教育面では、カリキュラムの違い、特性を明確に打ち出す。

二十歳の選択、短期育成している。資格と教養を身につけている。

4大生は個性を生かそうとするが、短大生は企業側が色づけ出来る。

②今回の事例発表にある要望書を日本私立短期大学協会名で送る。

③連携できること

短大生のための企業説明会の実施が理想だが現状では無理。

合説の企業集め、短大生の採用の有無を明示してもらう。

〔中国・四国〕

担当：廣嶋委員（聖カタリナ大学短期大学部）

中・四国地区グループ討議は16大学18名の参加で討議を始めた。はじめに自己紹介を兼ねて、自校の状況(男女共学・大学併設・学生総数・就職対象学生数・就職担当職員数)を報告した。学生総数は150名～5,200名、就職担当職員数は2～11名と各短大の状況は千差万別であった。

続いて今回の研修会で初めて取り上げられた「地域に根ざした就職支援活動の重要性」について、地区別の連絡会の必要性、他校との交流、地域の諸団体との連携の有無について、各短大の状況を発表した。要旨は以下の通りである。

岡山地区

- 情報ビジネス学科など一般企業志向学生もいるので、短大のみの就職問題を扱う連絡会があったほうがよい。
- ベネッセコーポレーションが幹事となり、経費は参加企業が持ち回りで懇親会を開催しており、周辺の大学職員が参加している。
- 大学併設の短大であり就職情報等は入ってきており特に必要はない。ただし昨日の福岡・大阪地区の話聞き、幼保系の連絡会はあった方が良く感じた。

広島地区

- 大学としては地元で根ざした就職活動をして欲しいと願っているが、地元の求人より広島市内からの求人が多く、そちらへ流れる傾向が強い。
- 広島市内では幼保系に関してはハローワークとの連携もなく、幼保団体へ向けての働きかけはない。また新卒採用についても20年ぐらい遅れている。
- 広島県では幼保の共同試験が残っており、悪いことではないが求人内容・条件が分からないことが多く問題である。
- 呉市の幼保は求人票を出していないので就職後でないと待遇条件がわからない。

山口地区

- 岩国市は経済圏が広島であり、広島県内の就職先を受けに行くことが多い。市内では幼稚園教諭は共同試験を受け合格しなければ幼稚園に入ることが出来ない。その場合には保育士に切り替える学生が多い。

鳥取地区

○県商工労働部雇用人材総室主催の「鳥取県地域雇用想像協議会」があり、大学2校、短大1校、高専、専門学校の参加で年4～6回交流会はある。また県外郭団体とハローワークの共催で就職フェアは年3回ある。地区別の交流会等があれば参加したい。

香川地区

○県商工労働部労政課及びハローワーク主催で大学、短大、高専、高校を対象に年3回連絡会はあるが、求人として大学、高校が中心でいつも短大ははずされている。他大学との交流会は香川大、鳥取短大2校との交流はあるが、経済団体とのかかわりはなく、短大は相手にされない。中・四国で短大の話し合いは必要であると思っていたが、中・四国で状況がかなり異なるのでどのように分けたらよいかなかなか難しい。

○短大は2校のみしかないので探りあいになりあまり話をしていない。広い範囲の連絡会があるほうが良い。

徳島地区

○学科が自動車整備で全国に8校しかないが年1回集まっている。8校のレベルが違うのであまり参考にならない。地区別の交流会があれば色々なところに参加したい。

高知地区

○短大は1校のみであり、大学、短大、高専とハローワークで人権問題の話し合いはあるがあまりうまく連携されていない。幼保との連携はなく、卒業生から情報を得ている。

愛媛地区

○大学の場合、中・四国私立大学就職担当者連絡会はあるが、短大の連絡会や他団体との話し合いもなく情報が入りにくく、連絡会等があったほうがよい。幼保との話し合いは個別の一对一の話し合いになっている。

以上の討議の中で短大のみの連絡会の必要性はあるとの意見が多く、次に具体的な活動方法を討議したが、下記の理由で新たな会の設立までには至らなかった。

1. 新たな連絡会を設立するのではなく私立短大協会の中で設けるのが妥当であり、今回の研修会で始められた地区別グループ討議の枠を常設枠とし、時間を延長する等内容をグレードアップする方が良い。
2. 私学運営も厳しく何年続けていけるかわからない。
3. 地区のエリアが広く、運営経費、当番校としての仕事の負荷を考えると大変難しい。

今回の地区別グループ討議の結果として以下のことを確認した。

1. 短大だけの情報交換は必要ではあるが、エリアも広く、運営も難しいため、今後は年1回の研修会の中に地区別グループ討議枠を常設して欲しい。
2. 中・四国地区の加盟校全31校にもう一度意見を聞く。
3. 今回初めて地区別グループ討議を行い、具体的な問題点も出てきており、安田女子短大の提案によりこの機会を活用し、中・四国地区幼保系学科設置校だけの連絡網を作り、今後幼保問題について検討すべき問題についてはその都度取り上げていく。

結論としてより具体的な方策は出せなかったが、同じ地域の短大が様々な問題を一緒に考える時間を持てたことは有意義なことであった。

〔九州〕

担当：姫野委員（西南女学院大学短期大学部）

澤田委員（九州女子短期大学）

出席者：九州地区にある短大13校16名参加。

議題：『Ⅲ 地域に根ざした就職支援活動のあり方について』資料集P64～65参照

討議内容：開催にあたり、議長より挨拶があり、メールアドレス等連絡簿を配布してよいかの確認後配付。各自アドレス等間違いがないかチェックを行い今後の連絡用として使用することを確認した。

①自己紹介を名簿の順に行い各自PRをおこなった。

②討議内容を事前にアンケートをして確認し、「大学間の地域連携について」現状の確認をおこなった。

参加された大学の県別で福岡県内は大学間連携があるが、鹿児島・佐賀は特に設けられてはいない。

【現状の就職環境】

〈鹿児島の幼稚園・保育園の状況〉

- ・正規・非正規とも試用期間が長いということが問題とされていない。
→福岡県等の現時点で話題となっていることが鹿児島では約3年後に問題化される傾向がある。そのため、本会で得た情報は先取り情報ということになる。
- ・幼・保において“自主実習”という言葉が一昨年から出てきた。
- ・鹿児島の幼稚園において正規でない求人が出てきた。
- ・求人票を提出してほしいとお願いしても出さない園がある。
- ・「お金のことを言うならば採用しない」という園がある。
- ・上記のような園に対しては、福岡県幼稚園教諭・保育士就職問題連絡協議会の要請文を求人に掲載することで強い姿勢を表すことも出来る。

〈佐賀県の幼稚園・保育園の状況〉

- ・地元採用がほとんどで、他県にはほぼ求人が出ない状況である。

〈鹿児島県の一般企業等の状況〉

- ・企業は正規より非正規が増えてきている。1年更新で最長5年までという求人もある。待遇等は正規と変わらない。試用期間が3ヶ月→1年になったところがある。
- ・宮崎の銀行から短大を取らないと明言された。
- ・鹿児島県の銀行（地方銀行）は短大生の学校推薦枠がある。
- ・地元志向、地元の短大・大学より積極採用。

〈佐賀県の一般企業の状況〉

- ・佐賀県の銀行（地方銀行）においては、短大枠はあるけれども学校推薦はなくなった。
→銀行側の学生に対する配慮から学校推薦が無くなっている。
- ・大学と短大の給与面で差がある。
- ・銀行においては、情報共有があるのか、どちらの銀行も大学生と短大生の給与額がほぼ同じ。
- ・就職方法として縁故がある。→世襲制がある。
- ・給与が安くても実家から通える就職先を求める傾向がある。

○九州管内の短期大学にとって地方銀行等は短期大学唯一の就職先であったが、近年では、大学生の受験が目立ち銀行も大学生の採用に積極的となっているが、各短大とも銀行での内定状況についてどのような状況か。

- ・どちらの短大も増加していることなく、全くなしの短大も複数あった。

○その他の就職環境

- ・ID・パスワードを管理して企業に送り込んだ短大があった。
- ・JAを受けさせるにあたり、学生に働きかけて求人を探させている。
- ・JAは自宅通勤を好む。JAの子会社は縁故。
- ・大学との取引(口座開設)がないと、応募しても対象者としてみなさないという銀行もある。
- ・銀行を希望する学生の減少。
- ・販売・アパレル業界も狭き門。

○佐賀、鹿児島は地域に根付いた就職環境にあるようであるが、最近では関西、関東有名大学のUターン学生を積極採用するケースも聞いている。しかし、いずれはその歪がどこかに出てくるのではないかと懸念している。例えば、在籍した大学が関東地区であれば、本来就職も関東で決めたはずだが、就職難の結果地方で就職せざるを得ないと判断し、実際に就職しても早期離職に繋がるのではないかなど・・・。

- ・Uターン学生の指導について……5～6割の学生が出身地での就職を希望している。
どうやって地方で就職をさせたらよいか。
- ・短大と専門学校の違いは何か。
- ・在職確認をして求人探索を行う。

○現在の短大の就職率についてどの程度決定しているか

- ・多い短大で1/4決定といったところ。余り芳しくない状況。

持ち帰り事項を再度確認して閉会となった。

【まとめ】

大学よりも“短大”を選ぶという選択の中で九州内の短大がスクラムを組むことが必要だと考える。この会がきっかけとなり九州内の短大を組織化したシステム作りを行い九州管内の短期大学の情報共有を行うことが提起され、各自大学へ持ち帰り9月末までに賛同するか否かの回答をメールにて返送することで一致した。