

グループ討議 報告

【企業／第1グループ】

担当：高田委員（千葉敬愛短期大学）
原 委員（十文字学園女子大学短期大学部）

*事前アンケートを基に、各短大での取組みや現状の問題点等について情報交換した。

【学生指導・支援】

〈質問〉

- “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、どのように対応しているか？
- 自己分析が未熟で履歴書やエントリーシートにうまく自分を表現できない学生への指導について。
- 入学後1, 2ヵ月でのキャリア教育等の授業に、ついてこられない学生への対応について。
- 就活サポートプログラム、ガイダンスへの参加率が低いので参加率アップする方法はあるか？
- 卒業までに就職先が決まらなかった学生に対するフォローはどこまで行うか？
- 留学生に対する就職支援の取組みについて。
- 大学と短大事務室(就職支援)が統一されている場合、4大生と短大生の指導はどのように行っているか？

〈討議内容〉

- ◎入学してから就職活動を始めるまでに各短大で様々取組みを行っているが、支援する教職員側と支援される学生側の温度差があるようだ。大学生活に慣れる間もなく、将来を考えていかななくてはならない現実をなかなか受け入れられない学生も多く、どの短大でも個々への対応に時間を費やすケースが増えているようだ。

【求人・企業】

〈質問〉

- 「企業が短大生を採用するメリット」として、学校から企業に訴求できるポイントはどこにあるのか？
- 「短大生の就職先確保」への取組みについて、何が必要か？
- 企業に対してクレームや要望をすることがあるか。あるとすればどの程度までOKと考えているか？
- 求人開拓（企業訪問）を積極的に行っているかどうか？（企業訪問は求人結びについているか？）
- 既卒求人の取扱について

〈討議内容〉

- ◎どの短大も今までの採用実績からの求人確保については年々難しく、地域性や専攻による違いもあるが全体的に短大生の採用は厳しくなっているとの意見が多かった。企業訪問や求人開拓についても今まで以上に積極的に行い「短大生の就職先確保」をしていかななくてはならないと参加者全員が感じている。

【その他】

〈質問〉

- 教員との連携（実際にどのような連携を取っているのか？）
- 10月1日正式内定日以前の内々定に対する学生の対応について、承諾書要求や内々定辞退に関する指導はどうしているか？
- 各短大で学生に配布する就職ガイド（就職手帳）等はあるか？
- 就職活動時の授業欠席の扱いについて。

〈討議内容〉

- ◎教職員との連携について、特に短大には「必要不可欠」である。時代の変化とともに感じられる低年齢化に対応していくには授業の中から日常的にキャリア教育・社会人基礎力を身につけられるような支援・指導が必要である。
- ◎内々定辞退については、詳しく事情を聴き慎重に対応していく必要がある。また、就職活動時の授業欠席については公欠にならない場合が多く単位取得に影響するので、ここでも教職員間での連携が必要とされる。
- ◎就職ガイド・就職手帳等は事前連絡で、各短大で使用している場合は当日持参した。

◆経済情勢の悪化に伴う、今年度の就職採用活動への影響について

【内定率の低下】…8月末現在、内定率が約3割

- 選考試験における厳選傾向の強まり。特に、筆記試験が通過せず面接の土俵にも上がれない学生が増えている。但し、採用数を絞っている企業の言い訳として、筆記試験で不採用を言い渡しているケースがあるようにも感じられる。
- 雇用形態の変化（非正規・有期雇用等）
- 企業説明会への参加制限（予約が出来ない）
- エントリーから内定までに時間がかかる。また、最終選考での不採用が増え学生へのダメージが大きい。
- 大学の女子学生が販売職（特にアパレル業界）を受験するケースが増えており、競い負けてくる。

【求人減少】

- 企業系の求人件数が、昨年比約15%～30%減少し、一件ごとの求人数も減っている。
また、今まで定期的に採用していただいていた新卒求人が減り、既卒者求人が増えた。
- 学校推薦による求人が、ピーク時から1/3に落ち込んでいる。
- 学科の特性や学生の希望にあう業界・職種の求人が減ったため、学生の就職意欲が落ちている。

◆キャリア教育への取組みについて

【各短大での取組み】

- 就職活動の準備：自己分析・履歴書・自己PR・面接練習、就職マナー、グループワーク、グループディスカッション、個別面接、集団面接、就職サイトの使い方、企業研究、卒業した先輩の就職体験談など
- インターンシップへの参加
- 学内企業説明会の実施
- 保護者会での企業の経営者及び人事担当者の講演
- 入学直後に、キャリア教育（導入編）で2泊3日のキャンプを行い、2年次には（展開編）としてさらに2泊3日の集中授業を行っている。

◆就職指導について

【やって良かったこと、成功事例】

- 「卒業生との交流会」を行ったことで、在学生の就職意欲が高揚したのでやってよかった。
- 合同企業説明会へ学校行事としてバス参加したため、多くの学生が参加しやすい環境が作られた。
- 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。教員と人事担当者が直接話す機会を持てたことで、教職員間での連携についても再確認できた。
- 通常の「就職ガイダンス」とは別に、短大1年生（大学3年含む）を対象に「就職対策講座(15コマ)」を実施。希望者が受講したため意識も高く、実践に繋がる講座となった。
- 学生へのメール配信⇒求人紹介だけでなく、コラム的な内容などをほぼ毎日メール配信。（携帯が中心）学生との関係が切れてしまわないことで信頼関係を築ける。
- 学生管理システム開発⇒面談コメントや学生の顔写真の確認、学生情報を様々な角度から検索できる。
また、過去データ（卒業生）の一元管理ができるので作業効率もアップした。
- キャリアサポーター制度⇒常勤教職員だけでなく、非常勤のキャリアサポーターを活用し、普段あまり接することのない大人とどう関わっていくのかを様々な場面で提供している。

【上手くいかなかったこと、失敗事例】

- 筆記試験対策の実施を早く始めてが、学生が筆記試験対策の必要性を理解していなかったためあまり効果が得られなかったように感じた。(学生がついてこなかった)
- 学内企業説明会の参加企業の一部で、参加学生が 0 人という企業があった。こちらからの誘導も必要だったと感じている。

◆今後の課題・取組みについて

- 時間はかかるが「根気強く、ひとりひとりと接していくこと」が大切。単なる就職支援にとどまらず、職業観の育成や就職後の仕事に対する意欲・情熱につながるような総合的教育が必要である。求人については短期大学全体として確保していく必要がある。

【企業／第2グループ】

担当：菊入委員（聖徳大学短期大学部）

事前アンケート調査の結果、共通テーマの特に情報交換したい項目の中で、「『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」が、6校。「一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、4校だった。

実際のグループ討議は、一番多かった「『働くこと』に意欲を持ってない学生への対応」や、就職指導の現状（悩み、困惑）を含めて、各校が他校から聞いて参考にしたい事柄を中心に情報交換し、その内容は多岐に渡った。

グループ討議に参加した総ての短大から積極的な発言があり、その発言に必ず他校からの意見や質問が寄せられ、充実した意見交換が行われた。

各校の就職支援の取組みの中で、共通テーマに限らず、他校にとっても参考になると思われた事例を以下にまとめた。

就職意識・意欲の低下対策 等

○入学事前教育

「将来の夢」というテーマの作文を提出させる。

○入学直後のガイダンス

「二年後、五年後の私」というテーマでレポートを書かせる。また、入学時ガイダンスで、ビジネスマナーの講義を実施する。

○キャリアカーニバルの開催

「自分に火をつけられるか」をテーマに、著名なデザイナー、CMプランナー等を呼び、ワークショップを実施。

学生も自ら考えて、制作作業を行う。多様な進路の動機付けが目的。

○入試時の就職指導

当然のことだが、学生は、仕事をしていない。我々とは目線が違うことを再度認識すべきである。入学試験の面接等で、卒業後の進路についてしっかり確認し、考えさせることが重要。

○キャリアセミナー（企業説明会）の実施

一日一社、昼休み（12：05～12：45）に、企業系就職期間毎日実施。（職員間の呼称「企業の日替わり定食」）

学生の企業研究・選択と、企業への求人開拓及び信頼関係構築に寄与。

○求職票の活用

将来の目標と求職票（進路調査カード）を合致させ、それを基に指導していく。

○アセンブリーアワーの活用

15コマをフルに使い、学生一人に対し一時間キャリアプラン等一緒に考える。ほめて自信を持たせることが目的。

○面談者指名制度

キャリア職員の誰に面談面接して欲しいか、学生が指名。学生のニーズに合わせる。職員のプロフィール、写真、ブログなども掲載。学生が相談しやすい環境作りと、職員の思いを伝えられる。

【企業／第3グループ】

担当：大聖委員（共立女子短期大学）

1. 経済情勢悪化に伴う採用状況等について

1) 一昨年秋以降の経済情勢悪化に伴い、今年度の貴学の就職採用活動にどのような影響が出ているか。

求人状況 昨年度との比較（平成22年7月末現在）

減の短大 15校中12校 平均値17.9%減

増の短大 15校中 3校 平均値17.5%増

内定状況

減の短大 14校中10校 平均値26.9%減

増の短大 14校中2校 平均値4.2%増

同の短大 14校中1校

○福祉等資格を持っている学生は内定を得ているが、一般職は厳しい。（金融業界は求人が減少）

○栄養士の求人が減少。委託企業が増加し、就職率が下がっている。

2) 今年度の早期化・長期化等について

- ・早期化は進んでいるしかも長くなっている。早く活動を始めても、決まらなければ長期化となる。
- ・早期化になって、短大生は就職に対する意識が高まらないうちに活動しなければならない状態である。
- ・100社も回る時間もなく、効果的な活動をさせたい。

3) 話し合ってみたい業界・業種・職種

- ・スーパーと外食産業は高校の時のアルバイトでの経験からイメージが固定され、なかなか受験しない。
- ・スーパーとデパートの区別ができない。
- ・卒業生の活躍、OG懇談会を実施し、理解させる。

○アミューズメント業界（パチンコ業界）に学生が希望している場合の対応

- ・業界を理解しているか。実態を伝える。親の理解を得られているかどうか聞く。

○事務職の求人開拓はどのようにしているか。

- ・幼・小・中・高の保護者会に、父母の関係する企業等への求人をお願いする。
- ・卒業生の会をお願いする。その際理事長・学長のメッセージを入れる。
- ・ジョブカフェと一緒に求人開拓をする。

○医療事務の定期的採用がなくなっている。人気があるが、求人は減少している。

○音楽系等芸術業界は競争率が高い。

2. 貴学の就職指導の現状

- ・20%以上の学生が高校までにキャリア教育を受けていない。
- ・学力、生きる力等の低下、活動したくても動けない学生がいる。
- ・正課のレポート提出をしながら就活がむずかしい学生がいる。
- ・個別面談にこない学生は、担任、保護者に連絡する。
- ・いかに担任を巻き込んで支援するか、教員との連携が大切である。

3. キャリア教育の推進と教職員の連携について

①「キャリア教育」への取り組み状況

- ・GPの効果で先生主導となり、事務職員と教員との連携は取りやすくなっている。
- ・昨年からキャリア教育とはというセミナーを外部講師に依頼し、SD、FDに分けて実施した。

②「これをやって良かった」「これをやって失敗した」ことを教えてください。

○保護者会の実施

- ・文化祭時の日曜日に実施したら参加者が多かった。保護者に就職の実態をわかってもらうために、全学生の保護者に通知し実施した。
- ・入学式後の待ち時間に保護者に実施。キャリア関係の授業の紹介等
- ・職員と学生の説明も効果的であった。

○プレメントテストの実施

- ・全員に必須で入学後のプレメントテスト（英・数・国）を実施。

○就職試験対策

- ・数学（SPI）、社会（新聞の読み方講座）を高校教諭の退職者に依頼した。
- ・昼休みに社会の先生に新聞の切り抜きについて説明してもらおう。その後切り抜きをファイルさせる。

【企業／第4グループ】

担当：吉田委員（文化女子大学短期大学部）

後藤田委員（北陸学院大学短期大学部）

*第4グループで討議を行い、問題点・現状対策等をまとめた結果については以下の通り。

問題点

- ・学生のレベル低下に対しての取組みが出来ていない。
- ・求人減より、学生の意識のほうが問題である。
- ・企業から基礎学力がない、就業の準備ができてないと指摘されている。
- ・学生指導の必要性をひしひしと感じる。
- ・生活力の向上が必要。（笑顔で元気で話せる人材）
- ・書類選考で落とされる学生が多い。
- ・男子学生への指導に苦慮している。
- ・二極化した学生指導に苦慮している。
- ・専門職から一般職への転向する学生への指導。
- ・キャリアガイダンス（1年後期）を任意に行っているが半数の学生しか参加しない。
- ・インターンシップに力を入れない企業が増えている。

現状対策

- ・学校への紙求人が減った分、これまでの付き合いのパイプを利用して求人依頼をしている。
- ・キャリアカウンセラーを常駐させている。（G Pの補助金）
- ・S P I対策講座を1年の11月～12月、2月に行っている。
- ・8月に外部から講師を呼んで3日間モチベーションアップ講座を開催したが、参加率は半数以下。
 - 1、2日目は座学、3日目のロールプレイで人数が減った。
- ・キャリアカウンセラーに実践的ガイダンスをしてもらう。
- ・就職ガイダンスを登録制にしている。教員がゼミ等で周知し出席状況を確認する。
- ・ロールプレイ・グループワークの模擬面接を行う。
- ・担任制をとっているので、担任への就職ガイダンスを行っている。また、空き時間を使ったガイダンスには担任にも参加してもらう。
- ・人間力形成クラスを発足。（28クラス・K G Cベーシックス）
- ・基礎教育センターで基礎学力をつける講座を開いている。
- ・面談記録の共有。

今年度は時間枠が少なく、現状の問題点と対策で時間が一杯となってしまった。アンケートにもあったように、的を絞った内容にしても良かったといえる。

また、十分な検討にまでは至らなかったが、企業グループとの点を考慮し、事前アンケートで以下の質問を行ったので主な回答を記載する。

*** 『今年の企業の採用傾向で特徴的なことがありましたらお聞かせください。』**

- ・ 求人票を大学に送付する企業が格段と減ってしまい（企業HPやリクナビ等には掲載）、大学側で採用スケジュールが把握しにくくなっている。
- ・ 採用試験期間が長い企業が目立つ。最後の最後で不採用となるケースの場合、その学生のアフターケアに時間を費やすことが多々ある。
- ・ 4月から採用試験を実施してまだ結果が出ないところもあり、企業も採用に慎重になっている。
- ・ エントリー状況が昨年に比べ倍増しているため、採用試験のハードルが高くなっている。
- ・ 採用見合わせの企業が多数ある。
- ・ 企業側は焦って活動を行っていない。
- ・ 中堅、中小企業は未だ採用計画が決定せず、景況如何で秋口以降に決定する企業も多い。
- ・ 厳選採用、質の重視が顕著。

*** 『企業が採用意欲を向上させるために、学校が取組めることでどのようなことがあるとお考えですか。』**

- ・ 大学生を「高校〇〇年生」と言って（見下して）、精神年齢が低いことを高校、大学側が企業や世間に広めないこと。
- ・ 学生が社会に出るに当たり必要とされる基礎的能力を身につけるためのキャリア形成に力を入れることにより、入社後のミスマッチや離職率を減らす。
- ・ 企業を回っていて感じることは、卒業生の評価が高いとその大学に対する求人の意欲につながるということである。社会人基礎力を備えた学生の養成に尽きる。
- ・ 企業の求めている人材像を把握し、そのイメージに近い人材を育成すること。
- ・ 1月に学長名で「新規求人のお願い」、8月にはキャリアセンター所長名で「追加求人のお願い」を、これまで採用実績のある企業に郵送している。数は少ないが若干の成果はあるようだ。
- ・ 地域の企業との連絡を密にとり、お互いの情報交換を行える環境をつくる。

【企業／第5グループ】

担当：佐藤委員（目白大学短期大学部）

[まとめ]

全体として共通しているのはリーマンショック以降の就職環境の悪化にともない、どの短期大学でも今までと同じ支援のやり方では難しいと感じており、キャリアセンター（就職課）と教員の連携を強化したり、ハローワーク等に協力を要請したり、地元企業の求人開拓を強化して一人でも多くの学生を就職させようとしている姿が鮮明になった。

また、教職員が躍起になって学生を就職させようとしているにもかかわらず学生の就労意識はどんどん下がり、それを解決する糸口がなかなか見えずに苦慮している学校が多かった。求人が少なく、まじめにやっているが結果が得られない学生へのメンタル面でのケアをどうしていくかという悩みと、そもそも就職しなくても良いと思っている学生への動議づけをどうしていくかという二通りの悩みがあった。

しかし、そのような中でもグループワーク等を積極的に行い成果が上がっているという発言やインターンシップで毎年約230社に300名の学生を送って一定の効果をあげているという例もみられた。

[主な討議内容・意見等]

◆一昨年秋以降、経済情勢の悪化にともなう影響

☆学校推薦枠がない。景気悪化のため就職内定率が低下。この状況での対応策について

- ・ 関東グループ、六本木ジョブパークの合同説明会があれば学生に伝えて行かせている
- ・ 学生がハローワークで応募したい求人に対して、大学側からハローワークに電話している
- ・ 既卒者対象求人が届いた際に、新卒を対象に出来ないか交渉している。

☆製造業不振に伴う対策

- ・ 中小企業から不合格になることを避け、合格率が高いと思われる個人事業所を勧めている
- ・ ハローワークの求人（転職者用）を新卒対象にしてもらえるよう交渉する
- ・ ハローワークより大学へ出張サービスをしてもらい、学生が希望する求人先にハローワークの職員より直接電話を入れて面接等に結び付けている。（ハローワーク業務を学内で実施）

◆「就職指導上の悩み」について

- ・ 公欠を実施している短大・・・5～6校が実施
- ・ 公欠扱いにしていなため大学は何もしないというクレームがある
- ・ 学生を試験会場に連れて行く

◆「業界・業種・職種」について

☆福祉業界について

- ・ 福祉業界がレベルを上げている
- ・ 離職者を多く出してしまうと人事担当の死活問題になるがゆえ厳しくなっている
- ・ 合同説明会を毎月1回、学内セミナーとして開催(就職担当者が毎回15社ほど確保する)
- ・ 求人に対してピンポイントで学生を呼ぶ

☆遊戯関係について

- ・ パチンコ、モバイル関係は躰が厳しく、必ずしも悪いとは判断できない
- ・ 求人に対して足を運んで実態を見ることが大切
- ・ 商工会議所に働きかける → 地域に密着した企業探し
- ・ リフレソロジーとして業務委託しているところも多く、悪徳業者ではないと明確に言える企業は“たかのゆり”くらい

◆「他大学に聞いてみたいこと」について

☆ガイダンス開始時期に関して

- ・ 前期に就職登録、後期よりガイダンス開始
- ・ 年齢の近い人の話が刺激になる → 進路セミナー、体験談等

◆『『キャリア教育』への取り組み状況について』について

- ・ OGに話をしてもらっている
- ・ インターンシップの時期は夏休み3～4週、冬休み2週。
- ・ インターンシップよりアルバイトの話になり就職に結びつくこともある

◆その他の主な発言

- ・ 卒業近くになり就職活動を行わなかった学生の理由として“ピンとくる会社がなかった”
- ・ ガイダンスにスタンプラリーを活用。証明書の発行をするために必ず就職窓口を利用することにしている。
- ・ グループワークとして女子力検定などを行い、必ず発表させる仕組みをつくっている。このようなワークショップは就職獲得を目的としてプログラムされたものであり、例えばゲーム感覚で言語技術を身につけさせたり、学力やマナーを向上させる。マニュアルとしては成徳大学の国分先生が作成したもので、6人グループ×10で構成された体験学習プログラム。
- ・ 大学職員のレベルアップが必要 → 学生に対応している専門職でないといけない。

- ・ リーマンショック前に合格した学生を相談者にした場合は努力をしなくとも内定が出ていたので、学生の利益には繋がらなかった。苦勞した学生はアドバイザーとして有益
- ・ 内定が出たことや就職活動していることを友人に知られたくない → 内緒にすると友達関係が崩れることがあると伝える
- ・ インターンシップは学生の希望をとる。約 300 人の学生に対して約 230 社の受入れ企業あり。1 社につき少なくとも 1～2 名。多くて 5～6 名。実習中に教員か職員が訪問（2 週目に行くようにしている）
- ・ アルバイトを単位化している大学もある。
- ・ 就職後クレームがあり謝りに教授と職員で先方に挨拶に伺ったが、話がつれて「学長を出せ！」という話までになった。他はどうしているか？→職員のみが行く。または教授と一緒にいくかどうかは職員が教授の人柄等判断した上で。
- ・ 就職後ストーカーに遭い、会社側に相談したところ配置転換された。良かれと思つての処置であつたが、本人が希望していた部署をはずれたことで仕事に対するモチベーションが低下。

【企業／第6グループ】

担当：木下委員（名古屋女子大学短期大学部）

＜討議内容テーマ＞

- ①就職活動をしない学生、諦めてしまう学生への指導
- ②学生の基礎学力、文章力向上のための取り組み
- ③個別相談について
- ④キャリア関連科目の実施状況について
- ⑤学内での企業展、会社説明会などの実施状況について
- ⑥就職支援プログラムで評判がよかったもの、成功したもの
- ⑦効果的な求人情報の提供について
- ⑧企業の求人開拓について
- ⑨他部署、教職員の連携について

＜参加者から出された意見＞

- ・グループ討議を目的に研修会に参加していることもあり、グループ討議の時間が短いという感想が多く出された。
- ・公表される就職率の算出方法について、分母を就職希望者数にされているため実情が正確に伝わらなかったり、公表される時期によっては短大にとって影響が非常に大きいので、内定率や就職率の公表のあり方は、十分に検討して欲しいとの意見が出された。

＜所感・反省＞

- ・討議内容（テーマ）は、事前のアンケートをもとに決めたが、例年と大きな変化はなかった。今年は、より厳しい就職状況において就職が決まらない学生のフォローについて多くの意見、質問が出された。
- ・前日の情報交換懇談会のグループでの自己紹介が中途半端に終わってしまった。
- ・グループ討議の時間について、進行する側としてもメンバーが慣れてきた（盛り上がってきた）頃に終了することになり、もう少し時間があってもよいと感じた。

【企業／第7グループ】

担当：奥田委員（大手前短期大学）

1. 一昨年秋以降の経済情勢悪化に伴い、就職採用活動にでている影響について

各大学が感じている影響について、主なものをまとめた。

① 求人の減少

金融関係が4大生シフト、学校推薦もなくなるケースも出ている。

学校から企業に学校推薦求人をすすめることもしている。

② 内定率の低下

就活をあきらめフリーターを選択する学生がでている。しかし、地方ではフリーターにもなれない現状もある。

序盤から中盤にかけて内定率が激減した。

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

多くの大学が一番関心があり、その対応にこれといった対応策がとれず、苦心している問題点であった。その中で、意見交換を行った。

- ・指導に係る時間が長く、対応に追われる。
- ・4月でリクナビ・毎ナビ卒業させる。ハローワークの求人に切り替えさせる。
- ・2月に業界説明を40社13業種実施。総合職を勧める。結果、内定時期が早まり後半に企業まわり等の時間がとれる。
- ・企業研究会で、一人5社企業研究させる。
- ・地方の悩みは、Uターンの学生が加わり、競争で負けること。
- ・面接に落ちると人格まで否定されたと思ってしまう、モチベーションを持たせるのが難しい。
- ・職員以外にも、ゼミ担任やキャリア担当の教員がフォローする学校が多い。
- ・保護者対策を実施している。

学校で行っている支援内容やスケジュールを保護者に理解してもらうため、保護者懇談会を実施したり、スケジュールを郵送している。中には、全保護者と面談を行っている大学がある。その時には教員にも呼びかけ同席してもらっている。

3. キャリア教育の推進と教職員の連携について

参加短大すべて、何らかの形でキャリア教育に取り組んでいる。取組内容は様々で、キャリアデザイン、就職活動対策、筆記試験対策を、授業かガイダンスで行われている。

関連して、悩みを抱えながら取り組みをしている様子が窺えた。

- ・ キャリア教育は教員が授業で行い、キャリアの職員はキャリアガイダンスを行っている。特に教職員ですり合わせはしていない。
- ・ 1年の春にキャリアデザインの授業を行っているがアカデミックすぎて学生がついてこれていない。
- ・ いろいろやっているが整理がついていない。
- ・ インターンシップも職業観形成の為に実施されており、単位がとれるようになっている。地元市役所や商工会議所と組んで実施しているケースや、有料のインターンシップ協会をつうじて実施しているケースもある。事務系のインターンシップ受け入れ企業がない場合が多く、市役所が事務のインターンシップ受け入れ先に多くの場合になっている。

【企業／第8グループ】

担当：姫野委員（西南女学院大学短期大学部）

研修会初参加9名、経験年数1年未満7名という状況を考え、まずは事前アンケートで尋ねた「他大学へ聞いてみたいこと」を皮切りに討議を進めた。

1. 他大学に聞いてみたいこと

①今年就職状況について

- ・各短大から現時点での就職率の報告をしていただいた。
- ・一般企業については地域を問わず昨年以上に非常に厳しい状況が報告された。

②地元以外への就職の促し方

- ・道内にこだわる者が多く厳しい。関東、本州への就職を促すがうまくいかない。
- ・無理に県外に出るような指導はしていない。
- ・地元へUターンしたい学生、Uターンさせたい保護者へ就職の現状を解らせる。
- ・就職活動に掛かる交通費を学校側が一部負担することも必要ではないか。

③就職活動の開始時期をどの時点に置いて支援するか。またインターンシップの勧め方について

- ・1年の6月からガイダンスを開始しているが、学生の意識が低く出席率が悪い。
- ・1年生の2月上旬から就職活動の流れにあわせて就職支援を開始する。
- ・インターンシップを1年生の11月から実施している。
- ・学内にインターンシップ推進室なるものを設置して参加を促している。
- ・キャリアプランニングという必修授業にインターンシップを盛り込んでいる。
- ・インターンシップ希望者を募り、面談で人数を絞り参加させている。

またインターンシップ参加者はしなかった学生より3倍良い結果が出ている。

④短大生向けにどのような講座を開設しているか

- ・様々なセミナー、講座を可能な限り4年生と合同で実施している。お互い良い刺激になって良い効果がでている。
- ・教務に相談してできる限り通常の授業時間中にガイダンス等を入れている。

⑤筆記試験・SPI試験対策について

- ・通年のキャリア科目授業内で実施している。単位が関わるので学生自身も必死。

- ・そもそも試験問題の意味が解らない学生が多いため、漢字ドリルを行っている。これを行っている学科の就職率は良い。

⑥就職担当部署の体制について

- ・学生課が奨学金等の業務と就職支援業務の両方を行っており大変である。
- ・学校規模により職員主導、教員主導と様々であるが、いずれにせよマンパワーが大切であり、またそれが不足している学校が多い。
- ・職員1名で200名の学生に対応している。
- ・職員1名が教務と就職の2課制をとっているため大変である。

⑦求人確保の方法について

- ・企業訪問専門の職員がいる。
- ・短大対象の求人をハローワークから直接FAXでいただいている。
- ・学部学科の教員に企業訪問をしていただいている。
- ・企業を訪問した際、出来る限り卒業生と合う。その後求人につながる効果がある。
- ・求人フリーペーパーを就職課が吟味し、良い求人は学生へ紹介している。

⑧大学設置基準変更についての対応と卒業3年以内を新卒扱いにすることについて

- ・キャリアデザインコースの必修授業で職業理解、業界理解を行う。
- ・キャリアスタンダード（Ⅰ～Ⅳ）で就職前指導としてマナーや業界研究を行う。またキャリアクリエイト（Ⅰ～Ⅳ）で職業人としての考え方などを学ぶ。
- ・卒業3年以内を新卒扱いにすることは短大生にとってあまり効果がないのでは。

⑨離職者減少のために取り組んでいることは

- ・卒業前に心理カウンセラーがストレス対処法の講義を行っている。
- ・OGとの交流に力を入れ、そこでOGから社会の現実を教えてもらう。

2. これをやって良かったこと、失敗したこと

- ・就職合宿は効果がある。企業採用担当者に10名ほど来て頂き、模擬面接、講演を行う。またOB、OGとの交流の機会を持つ。なお費用は全額大学負担。
- ・就職活動をしないう学生を掘り起こそうとしたが、対人障害など精神的な問題まで広がってしまい、結局解決しないまま終わってしまった。
- ・キャリアセンターで個人面談を行い、その評価をABCにランク付けした。コミュニケーション力も表現力もある学生をA。コミュニケーション力はあるけれど表現力が少し足りない学生をB。全般的におとなしい学生をCとする。成績はほとんど考慮せずその企業に合うタイプをABCから選抜し受験させることで内定を頂くなどの効果があった。

- ・個人カルテを作成している。コミュニケーション力、表現力など細かく項目ごとに◎○△で評価している。
- ・進路就職課にコーヒーを設置することにより、学生が気軽に来るようになった。
- ・コーヒースペースがあるが、昼食だけを食べにくる学生もいて困っている。
- ・地元で短大生対象の求人を頂いた企業には、応募書類を取りまとめて直接持参している。採用担当者に学生の就職環境の実情などを理解してもらっている。

最後に、ここ数年の不景気が原因で就職環境が厳しいのはいずれ回復する可能性があるが、多くの企業が四大生を中心に採用を行っている現状の中、短大生の価値を如何にアピールするかが大きな課題であるとの意見が出た。そのためには、今回の「短期大学卒業生の就職環境改善のための提案」の内容を就職問題委員会として具体的に推し進めて欲しいとの意見で一致した。

【幼・保・福祉等／第9グループ】

担当：田中委員（八戸短期大学）

廣嶋委員（聖カタリナ大学短期大学部）

本グループでは、参加校14校で討議し、事前に討議内容の要望と就職指導の実態に関するアンケートを行い、その回答に沿って討議を進めた。特に要望の多かった「就職支援の取り組み状況」と「キャリア教育の取り組み状況」や就職支援において困っていること等、他短大に聴いてみたいことを中心に討議を進めた。

まず、各短大より「学生を育てる教育」「就職支援に対する取り組み」「教員との連携」「キャリア教育の取り組み」については次のような多くの事例が提議された。

- キャリア教育は1年次より通年で30コマ行っているが、保育の仕事に対する関心が低い学生が増えている。求人が来ても活動しない学生が増えてきたため、7～8月に事前にキャリアデザインを考えさせ、就職課6名で個別面談を実施し、PCで情報を管理している。
- 1年次には「幼児教育基礎演習」2年次には「総合演習」で、レポートの書き方から、美術館で芸術鑑賞、テーブルマナー、オペラ鑑賞、消防署で普通救命講習を受けるなど、幅広い活動をしている。土曜日の午後に行われる就職オリエンテーション（全員参加）では、就職活動のノウハウや心構えを教える。専任教員による、個別面談、模擬面接など教員との連携はよい。
- キャリアセンターで行う就職ガイダンスで就職に対する意識付けを行う。就職指導に、教員は関与しない。情報の共有もできていない。
- 教員が月1回、テーマを与えレポートを書かせる。ボランティア、人形劇、地域の人に大学での行事に参加してもらうなど、地域への貢献を念頭に指導している。就職先が決まった後、園を訪問し、要望などを聞く。報告書は回覧し情報を共有。キャリア担当職員が学生全員と面談している。教員との連携は良好。求人票は掲示板、PCで確認できる。
- 教員との情報交換が活発で、連携はしっかり行われている。1年次進路希望調査をし、後半はユニキャリアなど活用。学生との面談結果等を記録したメモをデータ化し、教員と共有している。月一回更新。2年の9月から3月までは月2回、センターから教員へ近況報告を学科へ流す。今年からリカレント教育を実施。（過去5年間の卒業生対象、土日実施）園への訪問は、教員とセンター職員が行い、巡回の記録はPCに入れて活用。教員との連携はうまくいっている。
- キャリア教育は必要性を感じつつ行っていない。目的意識を持って入学する学生が多い。2年生のゼミ坦とスタッフが連携、連絡を密にしている。

- 特別なことは行っていない。教員との連携を少しでもうまくするには、窓口を一本化することと考える。教員の指導における温度差が激しい。トラブルだけが就職担当者へ戻ってくるので、教員への申し入れも行っている。
- 就職指導は、トラブルを避けるため、就職課を通して行う。教員との連携は良好。求人がきたら、お礼状を発送している。内定が決まった場合にも礼状を発送。訪問の際に、求人票発送用封筒を置いてくる。ガイダンスは2年間週1回。企業希望者全員ナビエントリーを指導。
- 就職指導に関しては、基本的に教員はノータッチ（トラブル回避のため）。実習以外の訪問はキャリアセンターで、手分けして行う。情報は共有している。センターから教員へ要望を出すこともある。
- 教員との連携はとれている。講座も一般的なもの。
- 入学式から卒業式まで、担任制で指導、教室もあり。1、2年15コマの指導。園長講話、マナー、ディスカッションなど、講座はリクルートスーツで全員参加。教員との連携はとれている。
- 今年から担任制をとっているが、実質的な活動がない。来年度に向けて検討中。事務職員の方が、学生をスムーズに動かせる。
- 一般的なガイダンスしか行っていない。1年次に3回、2年次に2回のボランティア活動を義務化。
- 修学意欲の低い学生の入学が目につく。履歴書の指導に1、2時間かかる場合がある。

次に就職指導において困っていること等各短大への質問事項を提議いただき、その質問に答える形で討議を進めた。

Q. 男子学生の就職がなかなか決まらないが、他校ではどうか？

- ・園の事情（給与・トイレなど）を口実に断るところもある。また、給与が低く生活できないという理由で、就職後4、5年で退職する男子学生の例もあった。

Q. 個人面談は何人で行うのか（一人で行っているので膨大な時間がかかる）？

- ・教員が分担して行う。・職員が一人で行う。・職員6人が分担して行う。・複数の担当よりも一人の方がズレがないというメリットもある。

Q. 履歴書の書き方は誰が指導する？

- ・ほとんどの学校は就職担当でおこなう。・全体指導の後ゼミ担当が個別添削。・指導方法にズレがあり、問題になることもあるので、共通理解が必要だ。・手引きを作成、活用する。

Q. 「ゆとり教育」が学生に与えた影響を感じるか？

- ・打たれ弱い学生が目につく。・学力の低下。・叱られたことがなく、マナーが低下。

- ・社会の常識を知らない学生がいるので、根気強く指導する必要がある。
- ・学生に迎合する教員がおり、戸惑いを感じる。

Q. 精神的に弱い学生、学習障害などの問題を抱えた学生に対する対応は？（カウンセラーはいる）

- ・特別な指導を行っているところなし。根気強い指導が必要。

Q. 企業と保育への就職を迷う学生への対応は？

- ・実習終了後に迷う学生には、保育を勧める。就職試験対策なしでの就職活動は無謀。

Q. 卒業生へのアンケート・就業状況の把握について？

- ・過去3年間の卒業生にアンケートを実施したが、回収率が一桁で把握できなかった。（他の2校も回収率2～3割）

- ・ゼミ担当が一言添えてアンケートを出したら、回収率が驚くほど上がった。

参加校全校の発表の機会及び他短大の実例の引き出しに注力したため、前半の討議に時間がかかり、後半の討議が駆け足になったが、参考事例としては数多く発表された点では有意義な討議であったと考えている。今後は時間配分にもっと配慮して進めたい。

【幼・保・福祉等／第10グループ】

担当：平野委員（光塩学園女子短期大学）

梅山委員（群馬医療福祉大学短期大学部）

○地域に根ざした就職支援活動のあり方について

大阪府の活動において、大阪府下大学等就職問題連絡協議会が窓口となり、企業対応、学生に対する啓発、問題事項の行政対応を依頼などにより、特に就職差別問題について非常に効果があった。

○校内の喫煙の問題について

- ・大半の短大は校内の喫煙は認めていないのが現状としては多い。しかし、社会人や県の離職者対策として委託等の受け入れが多く、現実には喫煙者が増加しているため学校として対応に苦慮している。現在、学内に一箇所喫煙場所を設置している。
- ・文部科学省では学内の喫煙は好ましくないとの指導をしているが、全面的に禁煙とすることは現実的でないので、最低限の範囲で喫煙場所の設置は止得ないのではないか。

○専願の問題について

- ・併願を認めていない短大もあるが、愛知県では受験結果を1週間以内で出してもらえることになっているため、受験後1週間は他を受験させないことにしている。
- ・学長推薦書の出ない場合は自由に応募することを認めているが、推薦書がある場合は認めていない。
- ・併願は、保育園（幼稚園）の面接の際、申し出ることとしている。また、園等からも面接において併願しているかの確認を求められ、聴かれた場合は回答している。
- ・2園以上合格した場合は、最初に合格した園を優先する。

○就職状況について

- ・保育園、知的障害施設、児童福祉施設等の求人や採用は結構多いが、地域によっては欠員が出ないため求人がない施設等もある。また、職務の関係から男子学生を採用が多い。

○就職支援対策について

- ・土曜日に公務員対策講座3コース（保育・一般・教員）を設定し実施している。
- ・必修科目と選択科目を1年目の講義科目として設定している。
- ・小学校コースの学生は教員採用試験を受験するので、それ以外のコースの学生も含めて「就職指導」という単位外に科目を設定して2年間で20コマ程度実施している。

○公欠の扱いについて

- ・就職試験等については、公欠扱いを認めている短大もあるが、基本的に欠席扱いが多い。

○相談窓口を利用する方法・手段について

- ・学生のメールアドレス、電話の登録している。

○ボランティア活動の進め方について

- ・コーディネーターを活用している。

○キャリア教育について

- ・資格を取得するためにやる気を起こさせる奨励金を取得者に交付している。更に外部講師による1年次、2年次に就職への心構え・社会人としての心構え・マナー・話し方のセミナーを必修教養科目として実施している。
- ・来年度の設置基準の改正に合わせ各短大においては、カリキュラム内に設定又は検討中であり、特長ある取り組みの説明もあった。

○就職ガイダンスについて

- ・就職ガイダンスを4大生と短大生と合同で実施した。現場側から4大生と短大生の違いは実際にはどうなのか質問もされているが、学校としては人物重視で採用をお願いしている。

○教職員の連携を上手にするための方策について

- ・学科会議等に就職担当者を招集してもらい、学生の進路について学科の理解が得られるよう教員との意思疎通を図っている。しかし、同じ目線で教員と一緒に就職支援活動することは難しく、連携持つこと自体が難しい。
- ・一般教科の教員は就職活動したことがないし、仕方も知らないのが現実である。
- ・学生部の会議に事務部も参加しているが、一緒に業務を担当しなければ学生への支援にならないのが実態である。
- ・保育系の教員と一般企業〔文系〕の教員との波長が合わないため連携は困難なところもある。
- ・チューター制を採用して、各チューターが入学時から卒業後も含めて相談相手となっており、就職についても本人、就職指導部、チューターの三者が理解できる体制を取っている。

○SD・FDの研修の活用について

- ・教職員合同の研修を九州では短大コンソーシアムで行なっている。
- ・就職支援に係るSD・FDの研修の活用は有効であると思うが、研修内容に実際活用している事例の発言はなかった。

○就職試験について

- ・県内4市町村において統一試験を実施している。{岩手県}
就職支援のために公務員試験対策を学内で実施、また、公務員試験に挑戦させて就職試験対策の一環としている。更に模擬試験も実施している。

○男性の就職問題について

- ・男子学生の就職については、求人問題もあるので希望を確認することが重要である。男性は女性と違って仕事に特にこだわりがあるので、指導は比較的簡単である。
- ・幼稚園に採用された場合、園側として昇給の問題がある。(将来計画が立て難い。)
- ・社会人で年齢の高い保育士の就職は難しい。男性が保育士を希望してもピアノの実技がネックで、希望を取り止めてしまう場合が多々ある。(短大側のピアノ指導に問題がある：バイエル80番程度の演奏能力では現場で対応できない。)

○就業意識について

- ・入学時点で大きな夢や希望を持ってもらい学生生活中に忘れないために、初めての試みとして「夢カード」を書いてもらい、就業意識のモチベーションの保持に利用している。カードは学生部に保管し、学生の相談や指導のために活用を図りたいと考えている。
- ・幼児教育においては障害者に対するきちんとした意識がないと卒業も難しいだけでなく、特別支援学校の教員免許を取得できない体制を取っている。ある面で短大の良さを大事に細やかな指導をしている。
- ・入学時の学校説明において就職状況の説明を行っているが、就職率では特に厳しいことを強調している。

○就職支援について

- ・保護者会総会において、学校の就職活動の報告を行っている。
- ・保護者との懇談会を4, 5, 6, 夏休み, 9月に実施しているが、意識の高い父兄は参加するが、低い父兄は参加してこない。不参加の父兄に対しては、電話で就職状況を報告し、文書も送付している。
- ・施設等の実習生の父兄を対象に、保護者に安心感を与えるため施設で出張ガイダンスを開催している。
- ・今年度より、高山市でのガイダンスの時に保護者も参加してよいことにした。「おしゃべりカフェ」も同時に行なっている。

【幼・保・福祉等／第11グループ】

担当：吉村委員（千葉経済大学短期大学部）

中野委員（大阪成蹊短期大学）

あらかじめ参加者に依頼したアンケートでは、次の3項目について自由記述をしてもらった。
①就職指導の現状（悩み、困惑含む）②他大学に聞いてみたいこと③「やってよかった」「失敗した」こと

しかし実際にすべてを討議する時間はないため、②の「他大学に聞いてみたいこと」を中心に話し合った。この項目の中には、答えが他項目の話題と重複するものもあり、「1項目分しか話せなかった」という印象にはならなかったように思う。

議論になったもの、多くの回答・アドバイスが出されたもののみ列挙する。

Q 1. 卒業後の進路で「不明」と記載される者はどのくらいいるか。また不明の具体的な内容はどうか。

A・不明者は実は少なからずいる。

- ・就職のことは考えたくないで、その話題を避けるために就職担当者から逃げる。連絡も取れない。
- ・卒業証書を渡すのと引き換えに、進路を記入させている。だから就職はできていなくても「就職せずに卒業した」事実は確認できている。

Q 2. 各種の対策試験はどのように行っているか

A・外注している（社名が2社出た）

- ・学生自己負担分の支払い方法について「学生と会社で直接（振り込み・当日窓口を設ける）」「大学が一括して払い、学生から徴収する」方法が出された。大学が仲介する場合、振り込みと徴収の手間がかかることが問題となる。

Q 3. 遠隔地からの入学者に対し、求人をどう集め、就職指導すべきか

A・見学やボランティアで地元を訪問するようすすめている

- ・県内一斉テストを行っている地域もあるので、把握しないと受けそびれる
- ・（委員より）この会で知り合った担当者諸氏には、自校の就職指導のみならず短大全体の活性化を呼び掛けており、遠隔地入学者への就職指導も当該地域の学校に助けを求め関係づくりを推奨していることを話した。

Q 4. 学生の心に響き、学生の行動につながるガイダンスの工夫はないか

A・直接的な答えはなく、苦労話が多数語られた。

Q 5. 教員との連携はどのようにしているか

A・概して非協力的である。どうにかしてもらいたい

- ・職員の方から積極的にはたらきかけ、依頼している。シラバスを見て、重複している箇所も指摘している。教員は素直に相談し改善する。
- ・ガイダンスに出ていなかった教員のゼミで、著しく就職率が悪かったことがあり、以来熱心に（競争するように）ガイダンスにも出席するようになった
- ・偉そうにしている協力がしようとしな

Q 6. 卒業後の調査（転職、退職など）はどうしているか

A・ハガキを送っても回収率が極めて低い

- ・回収率が低いのでハガキの予算が削られた。調査は現在していない
- ・卒業直前の全体会で手渡しすると、多少回収率がよい
- ・実習先訪問をする教員に、当該園の卒業生名を書いて渡し、できる範囲で聞いてきてもらう

Q 7. LDが疑われるような学生が就職を希望した場合、どのような指導をしているか

A・そのような学生が増加している

- ・学校推薦は出さず、自力で面接を通過して就職した学生がいる。その後園長も気づいたものの、「採った責任はこちらにある」と言ってくれ、今も勤めている。迷惑をかけていることは分かっており、事故を起こさぬよう願っている。
- ・単位はとれて卒業できるが、積極的に就職指導はしていない。
- ・苦慮一色

【幼・保・福祉等／第12グループ】

担当：岩井委員（東京家政大学短期大学部）

澤田委員（九州女子短期大学）

15大学15名の参加で、幼保系のグループ別討議を実施した。

【全体の会の流れ】

I 事前に送付した、グループ討議アンケートのまとめと各大学から事前に送付していただいた資料一覧の説明。（それぞれが工夫されている内容のピックアップ、資料交換の投げかけ）

II 学生をどう育てるか解決したいことを各大学からの提案（事前アンケートから読み取れる内容の提案をだす。）

内容をキーワード毎に分類して、各大学から意見を聴取しながら、各大学の実施内容について説明。

- ① 採用トラブル
- ② ピアノの苦手な学生の対応
- ③ どうやって学生を育てるかキャリアセンターでの仕組み
- ④ 公立保育園・幼稚園の採用対策
- ⑤ 学生の就労意欲の育て方

III 各大学から事前に送付された就職印刷物の自己評価

各大学の就職印刷物特徴を紹介しながら、就職支援の内容について報告

IIの続き

- ⑥ 卒業後の支援方法
- ⑦ 実習後の進路変更について
- ⑧ 大学内の内部連携
- ⑨ マナーの育て方・コミュニケーション力
- ⑩ 男子学生の就職について

IV まとめ

【討議内容】

①採用トラブルに関しての工夫

- ・ 学生に園見学をさせる、受験報告書の活用、自主実習。
- ・ 求人票にランクをつける。（トラブルの多いところは一時的に求人票の閲覧を止める）
- ・ 実習担当の先生と一緒に雇用先に出向き願います。

②ピアノの苦手な学生の対応

- ・ 実習指導の中でのピアノの試験のハードルがある。男子のピアノの指導が難しい。などの問題がある。
- ・ ピアノの教則本をなくし、音楽教育を取り入れた。リズム打ちから始めた。ピアノの曲は季節毎の4曲程度を弾けるように指導する。
- ・ 楽譜が読めない事は、どの楽器もひけないのでせめて楽譜が読めるような教育をする。
- ・ ピアノだけではなく、プラスαを持つ。

③どうやって学生を育てるか

- ・ 3年前からスクールカウンセラーを活用
- ・ 学生サポーター、就職サポーターの投与
- ・ キャリアカウンセラー、心理カウンセラー、オフィスアワー等の情報の共有
- ・ 個人面談、クラスアドバイザー制の活用

④公立保育園・幼稚園の採用対策

- ・ 採用試験対策講座の実施、模擬試験の実施、教員による専門と一般の対策
- ・ 東京、関西地区では公立保育園がまだ多く入試の段階からセレクトする事で、学生自信が対策に取り組めるよう指導。

⑤学生の就労意識の育て方(2年間で先生と呼ばれる事の難しさ)

- ・ キャリアデザインノートの書き込み指導などキャリア教育の指導の重要性
- ・ 教職員の連携による学生の指導(先生がロールモデルである事の認識)
- ・ 就業意欲はね文章で教えるものではない。

⑥卒業後の支援方法

- ・ 卒業後のアンケートの実施。同窓会の活用。ホームカミングデーの活用。
- ・ 退職された卒業生の活用。

⑦実習後の進路変更について

- ・ 進路の全体のタイムスケジュールを具体的に確認する。
- ・ 心理カウンセラーとの相談(学習障害・発達障害)等の学生の対応

⑧大学内の内部連携

- ・ 教職員間だけの連携ではなく、各課間の横並びの連携(例えば単位の足りない学生は教務との連携を図る)
- ・ 二週間に1回程度の定期的な報告会(カウンセリング)を含め必要に応じて教員も参加型の定期連絡会
- ・ 就職委員会との連携

⑨マナーの育て方・コミュニケーション力

- ・ 幼稚園の先生としてのマナーに特化したマナー講座の実施
- ・ マナー協会の先生方に定期的にマナーの基本の講座の実施
- ・ 基本は家庭でのマナーが社会マナーの基本となる。

⑩男子学生の就職について

- ・ 男性の就職は非常に難しい。公立の幼稚園、保育園に就職を勧める
- ・ 私立の場合、就職しても長く勤められない。
- ・ 幼児体育の指導員やバスの運転手などの仕事となってしまう。

【まとめ】

幼稚園・保育園の採用に関しては、色々な問題や課題を抱えています。このグループ別討議では、これが結論だという答えはありません。各大学が各大学の事情や環境を考えて、本日の討議の内容が、学生の就職支援や学生指導でのヒントになればと考えます。これからも色々なネットワークを活用して、大学間の連携をとりながら、情報交換ができるように勤めていきたいと思いますと締めくられた。

短い時間ではあったが、充実したグループ討議となり参加者からも拍手をもらった。