

## <グループ討議のまとめ>

### 【企業】グループ

#### 第4グループ(参加者14名)

担当：高田 茂 副委員長  
福井清二 委員

#### ◇進行方法

- ・事前に各参加者から提出されたアンケートに従い進行。
- ・自己紹介を兼ねての、各大学の採用活動状況と学生の就職活動への取組み状況の発表。
- ・近畿大学短期大学部キャリアセンターの中尾美樹さん（シドニー五輪水泳背泳ぎ銅メダリスト）から五輪に向けての日頃の練習・生活や五輪出場に関する話を拝聴。
- ・各大学で実績を挙げていることを中心に話し合う。
- ・他の大学に聞いてみたいことについて話し合う。

#### ◇討議内容

##### (1) 自己紹介・近況報告を兼ねての各大学の採用活動状況と学生の就職活動への取組み状況の発表。

- ・短大生は、就職活動へのスタートが遅い。また、就職への意識が低い学生が多い。
- ・大学へ編入学する学生が増加。
- ・入学時点で全員に面接を実施。
- ・物事に真剣に打ち込んだ経験が少なく、部活動やボランティアへの参加についても一考の余地あり。
- ・担任による面接に加え、就職担当職員の面接を全員に実施。
- ・電話によるきめ細かい指導の実施。・担任の果たす役割は大きく、担任との仕組みづくりが大切。

##### (2) 中尾美樹さんの話から就活に対する学生の在り方について考える。

- ・参加者の一人である中尾さんは、シドニー五輪水泳背泳ぎ銅メダリスト。中学2年の時、個人メドレーで全国制覇して以来、高校から地元長崎を離れ近大付属へ入学し、高校3年生でアトランタ五輪に出場。期待されていたメダルは取れず、近大へ進学したのち、3年までに単位を取り4年次は五輪に集中する。その練習において自分を支えた指導者と目標を共有して臨んだやりとりや目標を実現するための覚悟がどのようなものであったかを具体的に紹介された。
- ・人との出会いと人間関係、信じることの大切さが痛感される内容であり、コーチとの信頼関係はそのまま就職指導をする上での職員と学生との信頼関係にも通じる話だった。

##### (3) 各大学で実績を挙げていることについて。

- ・教員との連携を図るため積極的に教授会にも出向いている。先生方にキャリアセンターのプレゼンをしている。

- ・学生が学生を支援する仕組みを作り、場所を提供している。学生主体でセミナー等も実施し、アットホームな雰囲気では本音の話ができると好評であり参加者も多い。グループディスカッションや模擬面接も実施している。
- ・各大学の就職委員会は、形骸化していることが多いのではないかと。対策として、議題を事前に委員に打診したうえで会議を実施している。

#### (4) 他の大学に聞いてみたいこと。

- ①学生からの内定報告及び受験報告書の提出方法について
  - ⇒①内定が出た時点ごとに学生から報告、②内定の出た当該企業に決定した時点で学生から報告、③11月に決定した時点で報告、④2月に全員から報告。
- ②卒業生への動向調査について
  - ⇒5年間さかのぼり、卒業生の動態調査を行ったが回収率は悪かった。評価は概ね高かった。回収されるのは継続しているところ。金融関係の求人が少なくなっている。
- ③インターンシップの状況について
  - ⇒授業として位置づけており、単位認定している。授業はオムニバス形態で実施。
- ④障がい者手帳を持たない学生への対応
  - ⇒最近多い発達障害については医学的にそうだと判定されても、それで障がい者枠として採用につながることは少ない。
  - ⇒性同一性障害の学生への対応も今後問題として出る可能性がある。
- ⑤履歴書のサイズについて
  - ⇒A4（片面）、A4（両面）、B4（片面）、A3（片面）あり。学生の立場に立てば、A4の片面が良い。企業の立場に立てば、ガッチリ書かせる方がいいのではないかと。
- ⑥多様化している学生への対応について
  - ⇒1年生向けのSPI対策講座の実施、一般常識テストの実施、朝日新聞語彙テストの実施、「学びルーム」での学習、適性検査の実施、模試の実施など
- ⑦求人開拓の方法について
  - ⇒企業訪問以外に約7,000社の企業に大学案内を副えて大学用の求人票を郵送している。
- ⑧学校推薦の選抜方法はどのように行われているか。
  - ⇒学生からの自薦、学科からの推薦→筆記・面接→1週間後に選考
  - ⇒最も適切だと考えられる特定の学生を指名する。必ずしもGPAにこだわらない。
  - リピーターは選ばない。
  - ⇒オープンにしている。キャリアセンターによく足を運んでいる学生を推薦する。
- ⑨求人情報の学生への発信方法
  - ⇒ペーパー、パソコン、ポータル、優良会社はホットニュースで、メーリングリスト（文、理、男女）、アナログ方式を重視、キャリアセンターに足を運ばせるようにアナログ資料をセンターに置く。

## 第5グループ(参加者13名)

担当：菊入哲夫 委員

※事前アンケートの集計結果を基に、よりよい進路指導を目的とし、各短大でのいろいろな取組みや現状の問題点等について意見交換を行った。

### ◆キャリア教育および就職支援の充実策について

○ 各大学のキャリアセンター構成と各大学からキャリア支援の取組みの実例が紹介された。

- ① 合宿型の就職セミナー。
- ② 新企画の就職活動講座の紹介。
- ③ 就職ガイダンスやSPI対策や履歴書の書き方などの基礎講座を実施。
- ④ 就職対策講座・講習会を実施。
- ⑤ 学内企業セミナーの実施と学外セミナーへの参加について

上記のうち、③と④について、参加率が低い。4年制の学生と短大生と合同で実施した場合、短大生の参加者が少ない。是非出席して欲しい学生が来ない。等の問題点が報告された。

### ◆“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

○ 就職意欲ない学生に対する取組みの実例が紹介された。

- ① 学生の構成による委員会の新設。
- ② リーダー格の学生の育成。
- ③ 就職ガイダンスの出席状況について教員や就職委員会と共有している。
- ④ 就職ガイダンス出席状況、授業態度を就職試験の際の大学推薦の資料とする。
- ⑤ 積極的に資格・検定の受験を薦め、就職意識を向上させる。
- ⑥ 教員へのキャリア教育(FD)の有効な実施例の紹介と重要性。

上記のうち、⑤について、資格の取得により、その資格のみの就職に固守し、柔軟な就職活動が出来ない学生がいる。等の問題点が報告された。

### ◆他大学に聞いてみたい事

○ 学生に自信を持たせる為には。また、内定の辞退については。

- ① 学生の話聞く。個人面談をしている。
- ② 窓口に来てもらって面接の対策を薦め、就職意識を高める。
- ③ キャリアカウンセラーに面接をしてもらっている。
- ④ 学生の名前を覚え話をしたり、いいところをほめる。

上記の様に、自信を持たせる為には面談を行なう大学が多かった。また、内定の辞退については、大学推薦の場合は、事前に確約をとる大学が多かった。

その他、内定を得た学生が卒業できないという事態もあるとの報告もあった。

#### ○ インターンシップ実施状況について

各大学のインターンシップ状況の報告があった。

インターンシップについては、単位化している短大、単位化していない短大、両方とも用意している短大など様々であったが、短大生は希望者が少なかったり、希望者がいない場合があるとの報告が多かった。

#### ○ 学内の企業説明会について

- ① 親密な企業に来てもらい、ブース形式で行なっている。
- ② 会場を貸し切りスクール形式で実施している。
- ③ 大学4年生と一緒に実施している。
- ④ 職員が企業説明会を聞きに行き、学生に説明している。

上記の様に、企業説明会についての方法は様々であった。ただ、ほとんどの短大で実施していた。ただ、短期大学生の出席率が低い場合や、小規模校の為企業に依頼しにくいという報告もあった。

#### ○ 保護者対象の就職説明会について

- ① 年1回実施の場合が多いが、年2回以上の短大もある。
- ② 外部講師を招いての保護者向け就職説明会の実施校があった。
- ③ 保護者向けに就職ガイドブックを作成し配布し説明会を実施、学生にも説明している。

上記の様に、回数・方法とも様々であった。ほとんどの短大で実施しており、保護者総会で行なうケースが多いとの報告が多かった。

## 第6グループ(参加者14名)

担当：石川昌宏 委員  
吉田和代 委員

○事前アンケートを実施し、それらを基に意見交換を行った。主な内容は以下の通り。

### ◇学生への指導方法及び取組みについて

- ・地域の3短大で合同企業説明会の実施。
- ・低学年から授業としてのキャリア教育の実施。
- ・年間4回の合同企業説明会の実施。4大との合同開催も2回実施。
- ・週1回キャリアセミナー、フォローアップセミナーを実施。
- ・週2回キャリアアドバイザーによる指導。
- ・担任制による指導。
- ・4短大合同による中小企業経営者協会との討論会の開催。
- ・1年生3月時の業界セミナーの実施。
- ・話し方講座の実施。

### ◇学生の特徴

- ・自宅から通える企業を選ぶ。
- ・入ればなんとかしてくれると思っている。
- ・考えない。行動しない。

### ◇学生のコミュニケーション媒体

- ・ユニバーサルパスポート等、システムを導入している。(9短大)
- ・紙のみの求人票掲示。(2短大)
- ・学生全員にiPad(アイパッド)配布。
- ・学生全員にノートパソコンを貸与。

ただし、ツールを使うことにより、すべて配信されるため学生が選択できない。

### ◇幼保関係について

- ・学生はしっかり園について調べる。早めに求人がもらえるが、学生の意識が低い。
- ・保育士不足。保育園のイメージが下がっている。

### ◇一般企業関係について

- ・一般職求人が減少しているが、地域性もあるのか。
- ・企業については、地方都市の場合厳しいので、地元企業とのパイプ・人脈が重要で、そこでシェアを取っていくしかない。
- ・インターンシップを通しての企業とのつながりを維持する。
- ・担当者が企業とのつながりを作ること。
- ・大学担当者がジョブローテーションで替ることにより、人脈が切れることへの懸念。

- ・担当者と人事のパイプはつながっていても、学生のレベルが合わず結びつかないこともある。

#### ◇学生指導・支援への考え方

- ・学生指導については、担当者だけでは難しく、全学体制で臨まなければならない。教員との温度差を感じる。
- ・担当者にキャリアカウンセラーの資格取得を促している。
- ・教員、職員がそれぞれ必ず面談を行うことで、求人紹介する際のマッチングが確認できる。
- ・学生全員の面談を実施。（10短大）
- ・教員が中心となってキャリア支援及び就職支援を行う。

#### ◇企業の採用傾向で変わったこと

- ・内定までの期間が長い。
- ・最終面接で落とす。
- ・内定辞退を防ぐために学校推薦を促す。
- ・4大、短大の境目がなくなり、4大生が有利になった。（試験内容が一緒）
- ・4大生が受かって辞退が出て、短大生からは採用しない。

#### ◇就職活動への親の関与

- ・内定企業について親が知らないと「行くな」と言われる。
- ・受験段階で、金融・公務員・事務等、親の希望を言われる。

#### ◇SNSの活用について

- ・求人の紹介について、掲示以外の方法としてツイッター・フェイスブックの活用は可能か。その活用方法はどうすればよいか。
- ・活用する際はきちんとガイドラインを作ることが必要。
- ・企業側は、情報発信はするが活用には至っていない。

#### ◇履歴書の完成時期について

- ・年内完成を目標にしている。完成しないと就職活動を認めない。
- ・就職面談の際に、履歴書を提出させる。
- ・夏休みに履歴書完成講座（5日間）を実施。

#### ◇学生の意欲を高めるための取組み

- ・とにかく会って話し、信頼関係を構築する。
- ・キャリアカウンセラーによる少人数制の「やる気アップセミナー」の実施。

#### ◇保護者へ向けての取組み

- ・保護者向けガイダンス・懇談会の実施。
- ・保護者向け冊子の作成・配布。

## 第7グループ(参加者14名)

担当：加藤博 委員  
澤田小百合 委員

### 《進行方法》

事前アンケートを基に、グループ討議の目標と趣旨について説明を行い、自己紹介を兼ねて他大学に一番、訊きたい事について各人から発表。その内容を3つのカテゴリーに別け、以下の3つのカテゴリー毎に討議を行った。

#### 1. キャリア教育に関する教務的な問題

(1) インターンシップのすすめ方、(2) キャリア教育カリキュラム設定、(3) 基礎学力の向上支援

#### 2. 就職支援における人的資源の問題

(1) 教職協働のあり方、(2) SDによる教育力の向上、(3) 外部機関との連携

#### 3. 学生や企業へのはたらきかけの問題

(1) 2・6・2問題の考え方、(2) 発達障害学生との向き合い方、(3) 卒業生や企業への働きかけ

### 《討議内容》

#### 1. キャリア教育に関する教務的な問題

##### (1) インターンシップのすすめ方

インターンシップについては、単位認定の有無により、教務との関わりが大きくなる。第7グループでも、単位化している大学がほとんどであるものの、キャリア支援の一環として取り入れている大学は少なかった。しかし、討議の結果、インターンシップは単体として捉えるのではなく、キャリア教育の一環として位置づける必要があるとの結論に達した。

(主な内容)

- ・基本的に実習費は発生しない。ただし、個人経営をしているような会社へは謝礼を支払う場合もある。
- ・逆に、有償型のインターンシップ（ワーク・プレースメント）を取り入れている大学もある。この場合、教育と就労の線引きについて考える必要がある。
- ・研修受入先は、学生が自分で探して決める場合もあれば、学校側で用意したリストを提示して選ばせる場合もある。
- ・研修受入先の開拓は、トップ外交による依頼、地元の商連などとの連携によるものが多い。
- ・必修にすると、無断欠席など先方に迷惑をかける学生が少なからず出る。

##### (2) キャリア教育カリキュラム設定

平成23年度から短期大学設置基準で定められたキャリア教育については、各大学で様々な工夫と大学独自の取組をされていた。

(主な内容)

- ・キャリア教育科目として設定し、学期が進むにつれステップアップする内容としている。
- ・卒業生や企業人による講話を数多く取り入れている。1年生には、2年生による就活体験を聞かせている。
- ・それぞれの科目の中にキャリア教育の視点を盛り込む必要があり、教員の協力が不可欠。

### (3) 基礎学力の向上支援

近年の様々な入試制度の状況から学習しない学生が増加傾向にある中、就職でも基礎学力に対しての様々な問題が表れている。これらの事について討議をした。

(主な内容)

- ・分数計算、割合計算等が出来ない学生が少なくない。
- ・4年制大学の学生と同じ条件で採用試験に臨んでおり、基礎学力で差がつく傾向がある。
- ・併設する4年制大学の学生によるTA制度を導入している。
- ・学習支援センターや基礎教育研究センターなどを設置して職員を配置しているが、利用する学生は少ない。
- ・入学前の学修意識が高い時期に、入学予定の生徒を集めて補講をするのは効果的。

## 2. 就職支援における人的資源の問題

### (1) 教職協働のあり方

教職協働には、まだまだ大きな隔たりを感じている大学が多い中の現状を把握した。

(主な内容)

- ・教務の事務職員が、教員の授業を参観して評価する仕組みをもっている。
- ・幼稚園・保育園など専門性の高い就職先へは、教員だけでなく職員も、就職情報について教員から教え受けて訪問（採用お礼・求人願い等）している。

### (2) SDによる教育力の向上

職員の資質向上の観点から、各大学の取組事例等について討議した。

(主な内容)

- ・職員の目標管理制度は大半の大学が導入済み。教員評価制度を有する大学もあり。
- ・職員は各種研修に参加した後、簡単なものは朝礼後に報告会を実施している。
- ・今回の研修後、参加職員は、学内の職員研修で報告をする予定をしている。
- ・学生対応について、事務職員によって指導・支援に差が出ることをないようにすべき。
- ・各大学の建学の精神や教育理念を理解し、特色を正しく捉え、先見性を持って情報収集すべき。
- ・CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）等の資格を有する職員も多数あり。

### (3) 外部機関との連携

今からの就職支援としては、重要となる連携強化、特に近年始まっている企業のターゲット採用などを視野に入れながら、大学と外部機関連携の強化を図っていく必要がある。



(主な内容)

- ・求人開拓スタッフとして卒業生を嘱託で雇い、配置している。
- ・ハローワークの求人を積極的に活用している。

### 3. 学生や企業等への働きかけの問題

#### (1) 2・6・2問題の考え方

この問題は、各大学のそれぞれの捉え方があり、各大学での状況把握で情報の共有化を図った。

(主な内容)

- ・キャリアセンターにおける個別の学生対応について、時間制限を設けている（例えば窓口では15分、カウンセリングは30分までなど）。不公平感が生じないための措置として必要。
- ・下の2割にもさまざまな学生がいる。成績はいいがコミュニケーションが下手な学生、発達障がい疑われる学生、連絡がつかず動向が把握できない学生など。それぞれ対応が違う。
- ・事務室で待っていても来ない学生に対しては、外に出て積極的に声かけをしている。
- ・事務室を明るくしたり、BGMを流したりといろいろ工夫している。
- ・就業に対する意識の低い（社会に出たがらない）学生に対して、求人情報だけは継続して提供する。自発的な活動開始を待つが、それも9月までとしている。
- ・推薦書（人物証明書）を書くのは担任教員、事務職員など学校によって様ざま。学生本人が作成者について希望を出して申請できる大学もある。推薦書は必要ないと判断し、廃止した学校もある。
- ・公欠制度について、導入の有無、回数制限の有無など、取組み方は大学によって様ざま。
- ・就職は決まっても単位不足で卒業できず、半年間バイト扱いとなった学生もいる。
- ・上の2割は優秀だからといって放っておくのも考えもの。早期に内定が決定した学生に対しては、対応が疎かになりがちになるが、内定ブルーで落ち込む学生もいて看過できないこともある。

#### (2) 発達障がい学生との向き合い方

発達障がいの学生の問題は、就職関連でも様々な問題をはらんでいるため、一つの課としての問題ではなく、大学全体の取組となると考えられるとの結論に達した。

(主な内容)

- ・発達障がいに関しては、入試・教務・就職など、すべてに関係している。
- ・学生相談室に臨床心理士を配置しているが、個人情報の共有に関して課題を抱えている。

#### (3) 卒業生・企業への働きかけ

各大学の色々な手段について情報共有をおこなった。

(主な内容)

- ・卒業生アンケートは実施しているが、どの大学も回収率は低い。
- ・企業に対して、就職した卒業生に関する評価をアンケート調査している。その結果から自校の教育で足りない部分を分析し、教学内容の見直しを図っている。
- ・アミューズメント関連企業の求人は公開しないという方針の大学もあり。
- ・企業への内定を断る学生に苦慮している。特につなかりの深い企業への内定を断った学生が出た場合、即、副学長が菓子折りを持って謝罪に出かけた。

《まとめ》

第7グループの企業グループは、各大学から参加された方々の意識が高く、充実した内容であった。各大学が様々な取組みを行い、問題点を解決しながら短期大学生の就職支援を実施している姿が見て取れる討議になったと思われる。

講演Ⅱで共同通信社の浜村氏より、大学への3つのお願いとして、①授業の延長に就活がある。②企業とのパイプを持っている。③学生の責任にしない（学校ブランドを創る）を意識しながらこれからの学生支援を実施していく事と、この研修を通して大学間の連携強化を図れるように情報共有を約束して、討議を終了した。

## 第8グループ（参加者13名）

担当：田中康司 委員

### 1. 緒言

グループ討議に先立って事前アンケートを行った結果、本研修会の共通テーマに関して、(1)「キャリア教育の充実策について」、(2)「就職支援における教職員の連携について」、そして(3)「“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」、以上に対して、同数の短大から高い関心が寄せられた。そこで、これらのテーマについての討議に十分な時間を割くこととした。また、参加短大から提案のあった様々なテーマを、「就職支援について」「“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」「キャリア教育の充実策について」そして「その他」に大別し、討議テーマとした。

本グループでは、“情報・意見交換”を主とし、参加者が直面している問題について、同様の問題を抱えた他短大との共有化を図り、その対策を共に考え、更に解決に向けた糸口を発見することを意図してグループ討議を進めた。

### 2. 参加者が所属する短大の現状について

短大への入学者数は、1993年の25万4953人をピークに毎年平均9,500人余りの割合で減少を続け、2012年には6万4063人にまで減少した。入学者が減少している原因はどこにあるのだろうか。女子の四年制大学志向が強まっている状況の中、短期大学は社会のニーズに十分に答えているのだろうか。この問題を中心にすべての短大の現状が報告された。地域により業種により求人状況は多様であることが明らかになった。また、全国的に“定員割れ”が起きている実態が明らかになったのと合わせて、本グループでは定員を確保している短大も多く、確保に向けた様々な取組みが報告された。

### 3. 就職支援について

#### (1) 筆記試験対策、基礎学力養成等の実施について

基礎学力の著しく低い学生への対応の必要性が叫ばれて久しい。入学時については、入学式前後のプレイスメントテストの実施、それに続くリメディアル教育の実施例が報告されたが、就職を控えて、採用試験対策としてどのような支援がなされているのか、この点を中心に情報交換を行なった。特に、基礎学力養成については、その対象範囲が非常に広範囲であり、従って成果を上げることが困難な支援分野である。基礎学力を付けること、また新聞を読むことの楽しさを覚えさせ、読む習慣を付けさせることは、将来社会人としての“判断力”を育成するための基礎となるものである。このような共通認識に立って、様々な形式での筆記試験対策、基礎学力養成等の実施例が紹介された。

#### (2) 求人情報の発信等、学生とのコミュニケーションや連絡体制の整備について

学生とキャリアセンター或いは学生支援課との関わりは多くの短大で問題となっている。“働くことへの意識・意欲の低い、あるいは就職活動に消極的な学生の足をどのようにし

てキャリアセンター或いは学生支援課に向けようとしているのか、この点を起点として、学生とのコミュニケーションや連絡体制の状況について情報交換を行なった。電話、ファクシミリ、メールそして紙媒体を駆使して、求人情報等を発信し、学生とのコミュニケーションを図っている等の現状が数多く紹介された。

### (3) 教員の進路指導・支援に対する関与について

「平成23年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」の設問4「貴学の就職支援の取組みにおいて成果をあげているものがあればお聞かせください」に対する回答として一番に多かったのは、「教職員によるきめ細やかな個別対応」である。学生に一番近い存在である教員の支援は最も効果的な就職支援である。教員とキャリアセンター或いは学生支援課の職員は就職活動支援の“大切な両輪”であり、両者が情報の共有化を図りながら支援活動を進めることの重要性の認識は浸透している。しかしながら、教員と職員の連携が十分に機能していないという報告もなされている。短大によって、教員の進路指導・支援への関与の仕方・程度にばらつきがある。連携が機能しているケースでは、クラス担任制度やゼミ制度を活用し、教員の進路指導が円滑に行われている実例が紹介された。

### (4) 求人開拓について

2008年秋のリーマンショックを境に短大の就職環境は大きく変化した。企業の採用傾向の変化（四年制大学女子学生採用への方向転換等）、学生の就職意識・基礎能力の低下等により、採用状況は厳しくなった。これを受けて、多くの短大では新規の求人開拓に力を注いでいる状況が報告された。外部団体の利用促進や教員による求人活動等の紹介がなされた。

## 4. “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

就職を控えた学生の就職意識の二極化が鮮明となってきている。一つは、自身の“ありたい姿”をイメージしており、それに向かって積極的に就職活動を行っている学生である。もう一つは、“働くことへの意識・意欲を持ってない”学生である。後者の学生をどのように指導しているのかについては、“個別対応・指導が大切である”ことが大方の見解である。対応策として、先輩のリアルな就職活動体験を聞かせることを通して、就職活動にリアリティを持たせているといった実践例が報告された。

## 5. キャリア教育の充実策について

短大の場合、“カリキュラム上のキャリア教育の内容”に“就職ガイダンスの内容”が包含されることが多く、ここでは一つのテーマとして掲げ、学生を引き付ける、満足させるセミナーの実施例、効果的なガイダンスの実施例について情報交換を行なった。何れの短大においても、キャリア教育はカリキュラム上体系つけられており、実施内容については実質的な効果を意図した実践例が紹介された。

## 6. まとめ

グループ討議において、就職担当者が一堂に会し、共通の問題（テーマ）や持ち寄った個別の問題について情報・意見交換することは、問題を客観化することに繋がり、他者の意見の中から解決の糸口を見つけ出すことにも繋がる可能性があり、大変意義があると考えます。特に、就職支援業務に就いて日の浅い初参加者にとっては、同様の問題や経験を有する参加者との交わりから問題や経験を共有し、それを通して連帯感を持つことができ、就職担当者としての自覚を新たにする絶好の機会であると考えます。

冒頭でも触れたとおり、今回のグループ討議は情報・意見交換を中心に進めた。そのため、「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」といった関心の高い問題について更に踏み込んだ協議を行い、解決に向けた糸口を発見するという、研修的な要素を十分に発揮できなかったことが反省点である。

## 第9グループ（参加14名）

担当：姫野隆行 委員  
林 真己 委員

特に情報交換したい項目として、事前アンケートでの結果では、次の2点が多数を占めたので、メインの議題とした。

1. キャリア教育および就職支援の充実策について
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

### 1. キャリア教育取組みに対しての主な意見

- ・キャリアデザイン授業を年15コマ（隔週）にて実施。  
本授業を通じて、無意識な学生が減るなどの変化に加え、教員の意識が変わってきた。学科長が担当教員となり、7，8割は学内講師で対応している。
- ・一年次前期に、企業の若手社員に講義してもらおう。業種業界は多種に渡る。  
それに教員がコメントをつける。  
グループワークを重視している。教員がファシリテーターを行う。  
内定を取るために、グループみんなで頭をつかう。外部の就活セミナーに参加するのも授業を休講にしてバスチャーターして参加する。
- ・キャリア関連の職員は2名で、各学科に1，2名の教員をキャリア委員として置いている。教員の意識は高く、いつもキャリア支援室に入り浸っている。
- ・センターの職員は5名、それぞれが1学科を担当している。教員で進路支援委員会を置く。キャリアデザインの授業は特に行なっていない。その代わり1年の4月より就活講座を行なっており、進路支援委員の教員が担当している。
- ・インターンシップに関して
  - ① 5日以上実習を行うが、見学的な要素が強い。
  - ② 将来を意識して、授業と関連する業界で行う。90時間以上で単位認定。
  - ③ 単位は取れないが、毎年11月に実施している。対象企業は地元企業を開拓している。
  - ④ インターンシップではなく、学校がアルバイト（人材派遣業）を紹介している。  
企業からは、学生の評価をもらう。
- ・キャリアポートフォリオに関して  
昨年度よりクラウド上で整備しているが、最大の問題は学生がなかなか入力しないことである。学科の教員の協力が必須であるが、これもままならない状況である。  
入力しなければキャリアデザイン授業の単位が貰えない、あるいは入力することで、何らかのインセンティブが得られるなどの施策が必要と思われる。

## 2. “働くこと”への意欲を持ってない学生に対する対処

- ・そういう学生に対して、担任、ゼミ、キャリア職員で対処する。
- ・個人的なアプローチを行い、とにかく顔を見せに来るように指導する。
- ・新卒応援ハローワークを活用する。企業を探してきてくれる。

## 3. その他の議題

- ・グループワークに関して
  - ①2年になる直前にグループディスカッション、集団面接、ディベートを行う。  
ファシリテーターは教職員で行う。
  - ②グループワークでは時間管理を徹底させる。失敗して当たり前のきもちで。
- ・保護者への取組
  - ①保護者には『学生と話をしてください。』と言って、学生には「保護者と話したか」と常にいつている。学生には携帯電話の番号を教えている。
  - ②入学式でガイダンスを行なっている。保護者会は9月に半日行う。
- ・SNSへの書き込みについて
  - 学生が就活に関して、あるSNSに書き込んだ内容が、外部に漏洩した。
  - 某SNSでは、セキュリティーホールがあり、クローズドなサークルに書き込んだ内容が、外部に漏洩する方法があるようだ。
- 多くの学生が、スマホを利用し、SNSに参加している現状、これは非常に重要な問題であり、一層のセキュリティー教育が求められる。