

グループ討議のまとめ

【企業グループ】

第1グループ（参加15名）

担当：高田 茂 副委員長
池村 えみ 委員

■進行方法

事前に行ったアンケート結果から、今年度の共通テーマ4点と、他大学に訊きたい事を中心に各大学での具体的な取り組み事例を聴きながら活発な討議を行なった。

【1】キャリア教育および就職支援の充実策について（共通テーマ）

《事例報告》

- ・ キャリア教育の主幹部署について各大学の状況把握（教員との連携、他部署との連携）
- ・ ほとんどの大学で正課授業にてキャリア教育を実施
- ・ 就職セミナー（メイク講座、スーツの着こなし）と合体型のキャリア教育の実施
- ・ 卒業生や地元企業の方を活用した業界、業種研究を実施。（＝卒業生の話は学生にとってイメージしやすい）

《意見交換》

- ・ キャリア教育を必修とする場合のデメリット（再履修）について
- ・ 外部講師へ委託の問題点（授業レベルなど）、大学教員で行なう問題点、職員で行なう問題点について

【2】就職支援における教職員の連携について（共通テーマ）

《事例報告》

- ・ 教員へ進路状況の把握を教授会等で依頼している
- ・ 教員、職員での学生の情報共有の仕方について＝PCデータでの共有を行なう大学（データ内容、入力権限、閲覧権限）と紙媒体で行う大学の事例と問題点

《意見交換》

- ・ 教員の仕事は「授業」だけではない、「就職支援」も仕事であると認識してもらおう＝教員の意識改革の必要性について
- ・ 教職協同での就職支援の成功の鍵は教員による支援、職員による支援のすみわけ。
- ・ 学科の特性を生かした情報共有の仕方について（企業系と保育系の違い）
- ・ 障害者（特に精神障害、発達障害）の就職支援における相談室と就職担当との情報共有の問題＝関係構築について

【3】“働くこと”への意識・意欲を持たない学生に対する指導について（共通テーマ）

《事例報告》

- ・ 卒業生のお話を聞く機会を頻繁に設ける。先輩のお話は良く聞くので、社会に出たくない学生は先輩からの話でイメージがつく
- ・ 保護者との連携をとる。（3者面談を行う）
- ・ 保護者向けの就職指導（説明会）を行う。保護者時代と現在の学生との就職活動の違いを説明し、ギャップを埋める

【4】早期離職につながる採用者側の待遇等改善への働きかけについて（共通テーマ）

《事例報告》

- ・ 懇談会を実施や内定御礼訪問を行い、企業との連携（情報収集）を図る等の事例紹介。

《意見交換》

- ・ 学内合同説明会の在り方の工夫が必要（企業との関係構築、短大のカラーに合った企業の選別。ジョブサポーターの活用）
- ・ 契約社員が多い業種・企業については、大学として待遇改善を求めるべき（大学間の横の連携が必要）

【5】各大学に訊いてみたい事について

◇学生対応、指導について

- ・ 情報発信手段は、携帯電話、携帯メールアドレスを活用している大学が目立つ
- ・ メールの場合の登録推進策について
- ・ PULL 型の情報発信になる学生が動かない
- ・ 他人依存が多い学生への指導の仕方について
- ・ 常識を教える積み重ねが必要。職員も日々スキルアップが必要

◇専門職を途中で断念し、一般職に変更する学生に対する指導について

◇学生への就職支援ツールについて

- ・ iPad を全員に配布、就職活動ノートの配布（ほとんどの大学）などの事例紹介

◇教職員のスキルアップについて

- ・ 担当者間のスキルのばらつき解消のために・・・情報共有、指導方法の共有、指導力向上を計る勉強会の実施具体例の紹介

◇資格取得について（就職に必要な資格とは何か、達成感を体験するための資格）

◇学校推薦の学内選考方法や基準について

- ・ GPA のみの選考方法（それをモチベーションとして使いたい）。総合評価による選考（ほとんどの大学）
- ・ 学校推薦のある企業自体の減少（4年制大学への推薦枠のシフト）

◇採用選考後ろ倒しについて

- ・ 各大学アンテナを張っている必要があり、合同説明会、学内合同説明会、エントリー開始、インターンシップとのからみ、プロセスの刻み方について戦略を練る必要がある

第2グループ（参加者15名）

担当：長堀 一之 委員
松本 全弘 委員

◇進行方法

- ・事前にグループ討議で話し合いたい内容を15項目の中から5項目まで選択してもらい、その他情報交換したい内容については、自由記述で回答するアンケート調査を行い、グループ討議の当日、参加者の希望の多い内容から順次、意見交換を行った。
- ・特に参加者から討議希望が多かった『他校の成功事例、失敗事例について』と『基礎学力向上の取り組み』については、関心の高い項目であるので、参加者全員から、各大学の取組事例を報告してもらった。
- ・概ね、予定していたすべての討議項目について、話し合うことができた。
- ・短大生には、早くからグループワークを中心とした実習形式の研修を行い、支援の必要な学生には、個々に手をかけていかないと就職率は上がらないとの意見が多かった。

◇討議内容（主に話し合われた内容の一部を抜粋）

（1）他校の成功事例、失敗事例について

①成功事例

- ・教員と職員の毎週1回あるいは毎月1回、学生への就職指導を同じレベルで行えるよう情報交換を行い、求人情報を教員と共有することで、事務方で見落とししていた求人を見つけて、学生とマッチングしてくれ、内定につながった事例等、良い効果が出ているとの報告を2～3の大学からあった。
- ・基礎学力の低下に対して授業初めに15分間の小テストを実施。出席確認にも利用している。
- ・就職活動をしていない2年生への連絡を本人の任意から強制に変更。半分の学生が動いてくれた。
- ・個別に電話やメールをするとキャリアセンターに集まるようになり、就職情報も提供できるようになってきた。
- ・就職活動に際して、服装とか心構えとか、いわゆる大学独自のマナーの冊子を作成したことにより、外見に悩むことがないよう統一したスタイルを保つことができ、学生が困った時に助かっている。
- ・全学生にキャリアカウンセリングを受けさせた。学生から好評であった。
- ・短大1年生の2月に面接練習会を教育ボランティアやCDA等を募り実施。学生からの評価が高かった。
- ・週1回、就職希望の学生を朝一番に集め、教員と職員とで面談を実施。面談結果を共有ファイルに保存。一人の学生に対して、だれでも対応できる仕組みを構築、学生は相談相手を選択できるので、来室者が増えた。
- ・2月に就職合宿を行った。エントリーシートの中で、自己PRが書けない学生が多かったため、夜遅くまで、徹底的に自己PRの原型ができるまで取り組ませた。

- ・地方へのUターン就職のための学生支援ができていなかったため、ジョブサポーターに、ハローワークに来ていた地方の求人情報を提供してもらっている。
- ・就職ガイダンスを授業の中に入れていただき、企画・運営を教員に任せた。事務の煩雑さが軽減された。
- ・大学3年と短大1年の保護者に限定していたキャリア説明会を全学年の保護者対象に拡大。保護者からは、非常に好評であった。
- ・キャリアカウンセラーの支援を期間限定から通年支援制に変更したことで就職率が大幅に伸びた。
- ・夏休みに3日間のコミュニケーションワークのみの就職合宿を実施。参加学生は確実に内定を得ることができた。
- ・面接官ゴッコが効果的。学生に面接官を経験させることで、面接官の気持ちがわかるようになり、自分の面接がうまくいくようになる。

②失敗事例

- ・学科や教員によって、就職に対する対応が個々でバラバラ。非常に熱心な学科や教員とそうでないところがあり、所属する学生の意識の違いが大きく出ているとの報告事例が数件の大学からあった。
- ・いろいろの試みを行ってきているが、物理的に職員が足りなく、相談に来た学生にうまく対応できていない。
- ・留学生や9月卒業生のケアができていない。
- ・どうしてもキャリアセンターに来ることができない学生に労力を割くことができていない。
- ・昨年度、かなりのお金をかけて外注で様々なキャリアガイダンスを行ったが、就職率が下がった。原因は、全体支援が主で個別支援ができていなかったと分析。
- ・大学生と短大生を同時にガイダンスしたり、一緒に指導したりしていたが、大学生と短大生で求めているものが違うので、手間はかかるが、分ける必要性が生じてきている。
- ・来ている求人をどうしてもさばいていこうとする意識で学生に挑んでしまい、学生の気持ちを考慮に入れないで企業紹介をしてしまい、採用選考当日に全員欠席してしまい、後でその企業からお叱りを受けた。
- ・新規事業では、予算決定が新年度開始前月になるため、広報期間が短く、たくさんの学生に周知することができず、学生の参加者数が少なかった。

(2) SNSの活用について

- ・ほとんどの学生はスマホや携帯電話を持っているので、大学からの情報は、学生に届いている。その面では、メリットがあるが、反面、Face to Faceのコミュニケーションの機会が減ってきているのは、デメリット。LINEを使えば、費用をかけずに学生から選考状況や内定情報を簡単に収集することはできるが、教員が使用する、しないの温度差やその情報を誰が管理していくかシステムとして使用するには問題が多いとの報告があった。
- ・インターネット上で、自宅にいても求人票を見ることができる大学は、8大学であった。

(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

- ・働くことへの意識・意欲を持ってない学生を集めること自体が難しい状況の中、そのような学生に対して、ライフプランのシミュレーション実習、地域でのイベントやインターンシップ等学外実習への参加や学生の就職向上委員会を組織して、学生同士で就職率を向上させるイベントを行わせるなど、学生自身に実体験をさせ、気付きや自信を付けさせる等の試みを行っている事例が紹介された。

(4) 基礎学力向上の取り組みについて（正課・課外）

- ・入学前教育として、国語、数学、英語などを課し、入学時にその課題のテストを行い、入学後は正課の授業で日本語の文書表現や英会話の授業を、また、課外講座として、一般常識やSPI対策の講座を設けて取り組んでいる事例が紹介された。
- ・基礎学力ではないが、社会人基礎力として、あいさつすることの重要性・有効性について、再確認された。

(5) 就職活動の解禁時期繰り下げの影響について

- ・キャリア教育は、就職活動が繰り下がっても早くやるにこしたことはないので、現状を維持するとか、対外的な動きがもう少しはっきりするまで、検討できないとの報告や夏休みと春休み期間が就職活動時期になるため、学生寮の閉寮や大学一斉閉校を行っている場合には、求人票などの処理も含め、考えられる学内調整を行っておく必要があるとの報告があった。

(6) 教員の進路指導・支援に対する関与について

- ・教員と職員が就職に関する情報や学生の状況を共有することを重視して、就職のQ&A集の作成や教員の研修会で就職環境の現状に関する講座の開講、早期に退職した卒業生の情報を学科に報告して、学生指導の内省をお願いしている事例の報告があった。

(7) 内定後の事前研修の実状と各校の対策について

- ・内定者を12月と2月に集めて、外部の講師に頼んでビジネスマナー研修を実施する大学や社会人としての心構え、給与明細の見方や税金の関係の説明会を今年から実施される大学の事例が報告された。

(8) 保護者へのアプローチについて

- ・保護者懇談会は、すべての大学で実施され、保護者懇談会と別に保護者に対する就職説明会を行っている大学は、3大学あった。別に開催した場合の内容の棲み分けには、学年で分けたり、就職に特化するか学生生活に特化するか内容で分けたり工夫されている大学もあった。説明会は、最初に全体会を行い、その後、個人面談を実施している。

(9) 企業の採用傾向の変化として感じるることについて

- ・一度不合格になった企業への再チャレンジを認めないのは問題。
- ・内定承諾書の早期提出を求める企業が増えてきた。
- ・採用活動が長期化していると感じる。採用されればよいが、採用されなかった場合、支障が出ている。
- ・SPI試験にかかる人事コストを抑制するため、最終試験に筆記試験をもってきている企業がある。

(10) ジョブサポーター活用などハローワーク等外部機関との連携について

- ・ハローワークから来てもらっているジョブサポーターの質で評価が大きく左右される。大学側の要望を受け入れてハローワークの期待以上の頑張りをしてくれるサポーターは、次年度の契約を更新されない傾向にある。

(11) インターンシップについて

- ・キャリアセンターで、インターンシップを行っている大学は、11大学であった。マンパワーが必要だが、なかなかそこまで手がかけられないのが実情との大学が多かった。

(12) 卒業生の求職状況把握について

- ・短期大学基準協会の第三者評価を受けた際に、卒業生の進路先からの評価の項目があるので、その時には実施したことがあるが、定期的に実施しているとの報告はほとんどなかった。

(13) 採用試験等に伴う授業欠席に対する配慮について（その他）

- ・7大学で公欠を認めている。

第3グループ（参加者15名）

担当： 福井 清二委員
菊入 哲夫委員

第3グループでは、次のⅠ～Ⅲの内容につき各大学からの質問という形で討議された。

Ⅰ 各短大に聞いてみたいこと

質問(1) いつ頃から就職活動・キャリア教育を始めているのか。

- ・1年4月から開始。毎週1コマ授業を空けて筆記対策を実施。
- ・年間29コマの就職対策を授業の中で実施。
- ・入学前から就職指導を開始。キャリアカウンセラーが講義。

質問(2) 女子学生が喜ぶ就職支援策は。

- ・パウダールーム設置。最高級トイレを配置。マナー、ヘアメイク講座も実施。
- ・プロ講師を招き冠婚葬祭マナーを実施。マナー講座後、検定試験（マナー・プロトコル検定）を受験させる。
- ・礼法を授業で実施。メイクアップ講座では、プロの写真家による記念撮影を実施。

質問(3) CDA や産業カウンセラー等の資格を持つ職員がいるが、短大が取得させているのか。

- ・取得経費も高額であるため、資格取得を義務化にしていない。
- ・大学が経費を負担して通信教育を受講させている。
- ・半数以上が有資格者。文部科学省の補助金で対応。温度差がなくなるのは良い点。

Ⅱ キャリア教育および就職支援の充実策について

質問(1) 実施されているキャリア教育の成果を十分把握していないが、キャリア教育の現状についてどう考えるか。

- ・キャリア教育は教育の範疇であるから、学部、学科の授業で実施するのが理想的。
- ・学科の教員も、アクティブラーニング等、授業の手法を考える必要あり。
- ・学生の離職の状況等を踏まえれば、キャリア教育は大切。専門科目の中でも実施すべきもの。
- ・社会人基礎力育成グランプリで優勝させた教員が活動しているので、参考にしてほしい。
- ・教員の認識や連携協力には時間がかかる。学科でも差があり、長期的な人間教育としてのキャリア教育への認識の問題だともいえる。
- ・キャリア教育の重要性に共感してくれる教員をつくるのが大切。
- ・教員への働きかけとして、“私たちの未来プロジェクト2013”（課外課題解決型学習会）を实践。学生をチームとして動かし教員に連携を呼び掛けている。以後、参加学生は積極的に活動。

質問(2) 就職活動が後ろ倒しされる状況で就職支援の在り方をどうすべきか。

- ・短大は元々採用時期が遅く、結果的には昔の就活スケジュールに近づくのでは。
- ・特に短大にとってはよかったのではないか。
- ・入学後数か月で就活では難しい。1年次はキャリア教育の充実、2年に入ってから就職活動というのがベスト。中小企業がどう動くか注視すべきである。

質問(3) 就職指導の講師について（大学内の教職員、外部講師依頼の割合）

- ・1/3～1/5程度が外部講師。
- ・講座は外部、セミナー等は内部。
- ・指導的なものは内部、講座等は外部。
- ・外部の無料のものを活用。
- ・できるだけ内部で。
- ・情報発信は内部、講座等外部。
- ・キャリアバンクを活用。予算は年間700万円。
- ・企業の人の協力で。

質問(4) インターンシップの実施状況について。

- ・大学、短大が同時に実施。短大の参加は少ない。単位化はしていない。
- ・単位化し1年夏休みに実施。
- ・参加が受験条件の化粧品会社やアパレル企業には必ず参加。大学で受け入れ企業を開拓。
- ・ガイダンスを2回実施、会社名を提示後、マナー講座を実施し、実習記録を提出させ、事後報告会を開催。
- ・インターンシップ協議会で世話をしている。おもに夏休みに実施しているが、10月、11月にも一部実施。大学独自で60社開発。単位化はしていない。

質問(5) 企業から人間的な粘りやストレス耐性が求められるが、それらを身に付けさせる工夫があれば聞きたい。

- ・インターンシップはいい経験。バイトも意味がある。
- ・実習とアルバイト、ボランティアは違う。ボランティアの経験が有効。
- ・学生はストレス耐性が弱い。本学ではバーチャル体験講座を実施。
- ・各業界から講師を招いて業界勉強会を実施。業界の長所、短所の話聞かせる。
- ・幼稚園でボランティア実施。

III “働くこと”への意識・意欲を持たない学生に対する指導について

質問(1) 働くこと、就職することに無関心、無気力な学生にどう対処しているか。

- ・根気強く諦めない指導しかない。未就職の卒業生の求人にも積極的な企業もある。
- ・J2の公式チームへのボランティアを実施。事前に課題を与え、対策をポートフォリオに書かせている。栽培の農業ボランティアもさせている。
- ・ある学科の就職希望率が低かったが、張り付いて個別指導を実施し、内定率が向上した。

質問(2) 発達障害の学生に対する対応はどうか。

- ・ 障害者手帳の取得が重要。
- ・ 発達障害の学生をよく採用する企業もあるので注視する必要がある。

質問(4) 学内合同企業説明会で人気のある企業に集中することへの対策。

- ・ 30分を1サイクルとし、5社行くように事前に企業を決めさせている。
- ・ ポイント制（スタンプラリー形式）を採用。

質問(5) 就職試験の受験状況の把握が難しくなっているが、回数とその把握方法は。

- ・ 進路状況調査はクラス担任を通して年4回実施。
- ・ 年3回実施。
- ・ 2週間に1回進路委員会を実施し把握。

質問(6) その他、就職関係部署に来室を促す工夫、施策。

- ・ 内定報告には正装で来させ、記念撮影を実施。それをオープンキャンパスで放映。
- ・ 内定者に立派な折り紙を贈呈。キャリアセンター内でコーヒーが自由に飲めるコーナーを設置。
- ・ 携帯充電コーナーを設置、キャリアセンター内にクラシック音楽を流す。

第4グループ（参加者15名）

担当：石川 昌宏 委員
佐々木 浩幸 委員

○グループ討議に先立って参加者全員にアンケートを実施した。まとめたものを事前に配布し、情報を共有化した上で討議を開催した。事前のアンケートでは、「“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「キャリア教育および就職支援の充実策について」の情報交換をしたいという意見が多かった。参加者の参加目的を明確にするために、まずは自己紹介を行い、「他校に聞きたいこと」、「現在、業務上で困っていること」などを事前に挙げてもらった。

◇就職のいわゆる“後ろ倒し”の対応について

- ・栄養士などの“専門就職“を行う場合、実習などの兼ね合いから指導が難しくなる。
- ・企業の合同説明会の実施時期、実施するか否かも検討中。
- ・個別の企業説明ではなく、「仕事の博覧会」開催で企業と学生とのマッチングを図る。
- ・3月、8月の“後ろ倒し”の中身が具体的ではない。
- ・企業の方にはキャリア教育の授業に来ていただいている。企業の人事担当者以外であれば、企業の広報活動とは見なされないのではないかと心配。
- ・4大生中心の中で短大生が埋もれてしまうのではないかと心配。
- ・地方の中小企業は“後ろ倒し“で採用活動ができるのかが不明。

◇“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

- ・「就職の手引」を配布してきめ細かな就職の指導を行っている。
- ・「就職ガイドブック」の廃止→学生が就活に本気で乗り出すまで手取り足取りの指導、支援を控える。
- ・学生が必要と思った時にいつでも持っていけるように、“就職のポイント10箇条“にまとめたプリントを取りやすいところに置いてある。
- ・学生自身に就職を“考え”させて、自ら動き出すまで指導・支援は控える。
- ・学生全員と個別面談を実施して、個々への対応を行っている
- ・就職支援プログラムの充実

◇キャリア教育および就職支援の充実策について

- ・入学前教育の実施例紹介。
- ・プレメントテストを実施し、基準点以下の学生には補習を実施している。
- ・国語、数学のワークブックを課し、正課の授業で教えている。
- ・SPI3対策講座の実施。
- ・文章を書かせることで文章表現能力の向上を図っている。
- ・キャリアセンターの教職員、ゼミ担当の教員が学生個々の就職活動情報を共有している。

◇その他

- ・学校推薦求人の割合、開拓方法、学生への告知など
- ・各校の9月末、12月末、3月末の就職内定率の発表。
- ・派遣、契約社員を就職内定者に含めるか否か。
- ・各校の就職担当者の実人数を口頭で聞いた。(大学と併設している場合、業務分担をどのようにしているのか?)
- ・学生と社会との具体的な関わり (インターンシップ以外)。
- ・就職支援としてのアルバイトやサークルなどへの関与。

○限られた時間の中で、大変有意義な討議となりました。

第5グループ（参加者15名）

担当：吉田 和代 委員
藤岡 弘樹 委員

◇進行方法

- ・今年度の共通テーマの中で、特に情報交換したい項目として希望の多かった2項目を中心としながら、事前に各参加者にアンケートを取ることで得られた回答も材料とした。
- ・参加者に一人ずつ現状説明や問題提起をしてもらい、それぞれに対して他の参加者が意見を出し合った。

◇討議内容

1. キャリア教育および就職支援の充実策について

【企業訪問】

- ・外部委託で求人開拓をしている。企業とのパイプが構築でき、効果が顕著に見られたのでここ数年継続している。
- ・特定の企業を毎年訪問することで少しずつもらえる求人が増えてきている。
- ・企業訪問は行いたいなかなかできていない。（人的要因でという学校が多数）
- ・ハローワークの求人開拓要員（契約社員）を年に数か月程度雇用したい。

【求人票】

- ・求人票を毎年1000～10000件単位で発送しているが、減らすか無くそうとしている。求人票発送を全く行っていない学校はないが、大半が発送数を減らしたい意向を示した。

【保護者対応】

- ・保護者向け就職活動指導冊子を作成し、全員に発送している。
- ・入学式当日に保護者会を実施。大学への要望や本人への要望アンケートを配付して意見の吸い上げを行っている。
- ・保護者が自己都合で学生に職業選択をさせていることがある。例えば、パチンコが好きなのでパチンコ店を勧めるなど。本人が本当に納得しているかどうかよく確認する必要がある。
- ・保護者が内定後に反対し、辞退するケースが多くなってきている。

【合同企業説明会】

- ・大手・地方問わず合同企業説明会はあまりあてにしていない。ただし、意欲の高い四年制大学の学生その他を見ることでモチベーションアップに繋がったり、職業研究に活用させたりしている。
- ・参加はするものの、結局は一流大学のUターン組にいいところは取られてしまう。
- ・事務系の職種を希望する学生が多い反面、合同説明会では販売、工場、技術の募集が多く、出展企業が多くてもなかなか学生にマッチしない。

【応募先】

- ・信頼する人に薦められると、きちんと企業研究もせず思い込みで決めるなど、自分で判断できない学生が増えた。

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

【授業の活用・教員の協力】

- ・教員が授業内に求人紹介をしている。
- ・ゼミの教員が面談、就職指導を行っており、就職課からは求人票を教員に発信。
- ・SPIの非言語系と言語系の学習を単位が取得できる授業科目として開講している。

【職員による指導】

- ・まず見込みのある学生一人を徹底的に指導して内定を出させ、その周囲に刺激を与える形で就職活動に向き合わせる。一人目はかなり手間がかかるが、効果的である。
- ・カリキュラム上、学内にリクルートスーツを着た学生を見かける機会が少ないので、就職活動をする学生の意識を盛り上げるために必須でスーツを着させる機会を作り雰囲気を出していく。
- ・内定後に個人名は伏せて企業名をリアルタイムで掲示していく。つまりその数が段々増えていくことになる。また、服装のチェックも兼ねてスーツ登校日を設定し意識を高める。
- ・1年次の10、12、2月に全員面談を行っている。
- ・卒業生を学校に呼んで、講演会と分科会を行っている。
- ・1年次の春休みに1泊2日4食付の就活合宿を実施。自己啓発・モチベーションアップが目的で、今年で3年実施したことになる。参加者の就労意識が続き、成功していると言える。

3. その他（他の学校に聞いてみたいこと等）

【公認欠席】

約半数の学校が実施。実施校は企業の証明が必要であることは共通しているが、その手続きのプロセスは比較的簡易なものから他部署を巻き込む複雑なものまで様々。

【学生への連絡方法】

学生に馴染みのあるSNSの利用を検討したが、ランニングコストの面で断念した(5000円/月)。逆にメールを一切使わず、紙の掲示板を活用するよう徹底している学校も有り。

【同窓会の協力】

各都道府県にある支部が各10万円の予算で学生に対して勉強会を開いている。卒業生を呼んで在学生と話す機会を設けておりその際の食事・交通費を出してもらっている。

【業務の省力化】

企業情報の紙ファイルは種類を減らしている。中には近年8割削減した学校もある。また、これは必ずしも省力化には繋がらないが、就職活動報告書を全て電子データ（PDFファイル）化するなど、省スペース化も同時に進んでいる。

第6グループ（参加者15名）

担当：加藤 博 委員
姫野 隆行 委員

《進行方法》

グループ討議の趣旨について説明を行い、まずは参加者一人ひとりから、事前アンケートへの回答内容の詳細や、初日の講演をうけた感想などについて、発言を促した。それらの内容を受け、討議内容を以下のカテゴリーに分類し、カテゴリー毎に討議を行った。

《カテゴリー》

- 1 学生への働きかけに関する問題 / (1) 基礎学力向上 (2) 情報提供
- 2 教職員への働きかけに関する問題 / (1) 支援体制 (2) 教職協働
- 3 保護者への働きかけに関する問題 / (1) 情報提供・協力依頼
- 4 企業への働きかけに関する問題 / (1) 信頼関係の構築 (2) インターンシップ依頼
- 5 その他 / (1) 履歴書 (2) 卒業生 (3) 選考活動の後ろ倒し

《討議内容》

1 学生への働きかけに関する問題

(1) 基礎学力向上

- ・入学時に学力試験を実施し、不足している学生には講座の受講を推奨している。
- ・推薦入学の学生に対して入学前の課題を実施している。
- ・取組形態として、正課/正課外講座、有料/無料(教材費のみ徴収)、外部委託/内部取組、教員主導/職員主導などさまざま。
- ・内容としても、SPI対策講座、リメディアル教育、キャリアガイダンスなどさまざま。
- ・ファイナンシャルプランナーの講師に依頼し、ライフプランを立てる講座を実施している。
- ・基礎学力は大事だが、短大生の場合は「笑顔」や「元気」のよさも大切。
- ・学力向上に加え、学力を活かす知恵の向上も必要。
- ・基礎学力向上の取組は別途行わず、すべて授業内で対応している。ただし、習熟度の差が大きいと、対応が難しい場合もある。

(2) 情報提供

- ・夏季休暇期間でも企業に休みはなく、この期間の学生への情報提供が重要。
- ・家庭からでも情報を入手できる仕組みとして「ユニバーサルパスポート」を活用している。入力の手間がかかるが、求人情報に関する分析が可能となる。
- ・企業からの案内パンフは多すぎるため、選択的な掲示をしている。未掲示のものは別につづっている。
- ・連絡用に「Line」を活用することもある。ただし、情報提供の公平さに課題がある。
- ・食堂にも求人票を並べ、学生の利用に資している。

- ・情報提供は、はじめは広く提供し、徐々に個人の特性に応じてピンポイントに提供する。
- ・デマに流されやすい学生が多い。SNSの影響も大きいと思われる。SNS上に不用意な発言をしたため、内定取り消しになったケースもある。SNSの使い方についてガイダンスで注意を呼び掛けている。

2 教職員への働きかけに関する問題

(1) 支援体制

- ・就職支援のための部屋は設けず、事務局のなかに一体化して設置。他の課の職員も情報共有し、事務局全体で就職を支援する体制としている。ただし、個人的な案件に対応するため、面談のための別室を用意。
- ・大学と短大で就職支援を分けている。傾向として、大学生は突き放すが、短大生は手厚く支援する。一体化すると、短大生が委縮する可能性がある。

(2) 教職員協働

- ・教職員の合同委員会を設置し、協働できる体制を整備している。企業訪問なども、教職員が連携して実施している。
- ・文部科学省のGP獲得をきっかけに教職員協働体制をつくりあげた。事務分掌規程も変更した。外的要因を利用して体制を変更することができた。
- ・学長がリーダーシップを発揮し、就職支援に教員の参加を促すことも必要か。
- ・忘年会や新年会を全教職員合同で実施し、打ち解ける機会としている。

3 保護者への働きかけに関する問題

(1) 情報提供・協力依頼

- ・内定が得られても親（保護者）が反対し、内定辞退につながるケースもある。
- ・定期的に保護者向けの機関紙を発行し、就職活動の流れや、就職支援の取組について情報提供するとともに、家庭内における学生支援も依頼している。
- ・入学式後のガイダンス時に保護者を集め、就職支援に関する情報提供を行っている。
- ・1年次の3月に保護者ガイダンスを実施し、就活への理解や精神的フォロー等を依頼している。
- ・11月の学園祭時に、ハローワークから講師を招聘し、保護者セミナーを実施している。
- ・夏期に、学生と保護者を交えた三者面談を実施している。

4 企業への働きかけに関する問題

(1) 信頼関係の構築

- ・時間があれば、足を使ってとび込みで企業を訪問し、新規の求人を求めている（駐車場にかわいい軽自動車が多くある会社は可能性がある）。その場で求人が得られなくても、顔を合わせておくと、後日、電話がかかってくることもある。また、短大の名前をアピールしておくことで、学生募集につながることもある。

- ・企業訪問は、採用のお礼、求人のお願い、内定辞退などに対するお詫びなど、年中実施している。特にお詫び訪問の場合は、学生責任とはいえ、送り出した学校としても素直に丁寧にお詫びすることが大切。

(2) インターンシップ依頼

- ・実習先で学生がセクハラにあった経験がある。以降、覚書を交わすようにした。

5 その他

(1) 履歴書

- ・A4版の履歴書を使っている。書けない学生にとっては、このサイズのほうが使いやすい。
- ・資格を打ち出す必要がある学生にとってはA3版のほうが使いやすい。
- ・写真が重要なので、写真サイズを6cm×5cmにしている。
- ・履歴書を無料で配布している。
- ・下書き用の履歴書は無料だが、上質の紙で印刷した履歴書は有料販売としている。

(2) 卒業生

- ・卒業生の就職先企業に対してアンケートを実施している。これは第三者評価でも資料の整備を求められている。8割程度の回答率がある。
- ・卒業生自身に対するアンケートは、実施しても回収率が低く、信頼に足るデータが得られない。
- ・卒業生が短大（母校）に戻って来やすい雰囲気づくりが重要。オープンキャンパスに招聘し、講演や対談を依頼している。

(3) 選考時期の後ろ倒し

- ・大手企業と中小企業が一斉に選考活動をスタートするようになる。大学・短大の学生が同じ土俵に立つこととなり、短大生にとって不利に働く可能性がある。
- ・幼保の採用時期と接近し、一般企業を視野に入れた就職活動が難しくなる。
- ・この時期で企業就職を希望する短大生の就職内定率は2～3割程度。これから本格化する。よって、選考時期の後ろ倒しは、彼らの就活スケジュールを大きく変えるものではない。