

グループ討議のまとめ 【企業】グループ

第1グループ（参加者16名）

担当：澤田小百合委員

《進行方法》

自己紹介一人5分程度行い、大学で工夫している事の報告。

大学で工夫している事、苦勞している事の報告で、教職員連携のテーマが上がり、午前中は、教職員の連携とキャリア教育について討議を実施した。教職員連携で一番の問題とされるキャリア教育について、連携の切り口でキャリア教育のあり方を討議。

事前アンケートの集計結果を基にして、その中から、他大学に聞いてみたい事を中心に、5項目毎に、提案大学から状況の説明をしてもらい、それに他大学の状況を具体的に話していく事で、討議を進めた。

①就職の方法論・取り組み等	15項目
②働くことの意義	6項目
③キャリア教育	3項目
④連携強化	1項目
⑤その他	3項目

その他、本日必ず聞いて帰りたいことを挙手してもらい、回答できる大学から回答し、結びの言葉とつなげながら、最終の大学間連携で終了。

《討議内容》

●就職の方法論・取り組み項目

- ・ 就職サイトの増により求人の減少や就職活動の早期化、長期化している。実際にサイトを利用しての内定者割合と上手な活用法
- ・ 企業情報（パンフレット・求人等）の管理
- ・ 学生が履歴書・エントリーシートの作成でつまずいている、考えをまとめる能力が極めて低い、文章力の養成についての取り組みを伺ってみたい。
- ・ 採用抑制、厳選採用が進む中、4大生との競争合策について
- ・ コミュニケーション能力（特に自己表現）の向上の取り組み
- ・ 主体的な意識・行動へり動機付け就職ガイダンスの取り組み
- ・ 未内定（一般企業）学生に対する10月以降の具体的な対応
- ・ 短大と四大の支援プログラムのスケジュールについて
- ・ キャリア支援、インターシップなど四大ではキャリア教育の一環としているプログラムを2年間しか在席期間のない短大ではどのように実施しているか。
- ・ 学生の基本的活動フォロー（学校求人への検索・学内ネット整備の有無）
- ・ 学生の就職状況の把握

- ・ 既卒者への支援方法
- ・ ゆとり教育の学生の基礎学力の低下による筆記試験対策
- ・ 卒業生の就職調査アンケートの内容
- ・ 大人数のガイダンス指導では効き目薄いためグループ指導の良い方法

●働く事の意義

- ・ 就職活動の意識の低下した学生への指導方法
- ・ 「働くこと」に関して学生にどのような教育を行っている
- ・ 意欲のなさ
- ・ 不活発学生への対応
- ・ 現在の入試制度による学生の競争経験の低下に伴う学生の意識改革の方法と時期
- ・ 働く気持ちができていない学生をその気にさせる

●キャリア教育

- ・ キャリア教育の内容、効果的なユニークな実践例
- ・ キャリア教育における効果の測定方法
- ・ 就職支援センター等がキャリア教育に関わっているか。

●連携

- ・ 早期のキャリア教育が必要な時代に、就職課で行う講座やガイダンスなどでは限界があるため、授業で占める取り組みが必要となってくるが、就職支援において教員とどのように連携して取り組んでいるか。

●その他

- ・ 同時期に何社も抱えて受験する学生の低下
- ・ 資格を活かして就職できない学生の一般企業の以降時期
- ・ 採用試験で授業を欠席する際の配慮

第2グループ（参加者15名）

担当：原 永里子委員

※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意見交換を行った。

◆今年度の共通テーマの中で、特に情報交換したい項目について

- 「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」が一番多く、ほとんどの短大が学生の就労意欲の低下について悩みを抱えていた。

◆今年度の就職採用活動の状況について具体的に感じていることについて

【経済情勢の悪化に伴う今年度の就職採用活動への影響】

- 8月末現在で、企業就職内定率が約2割程度とかなり苦戦している。また、短大求人そのものが減少しているように感じる。
- まずは、四大生を確保してからという企業側からの意図を感じる。
- 「短大生のみ受験可能」という求人が減少し「大学生・短大生ともに受験可能」という求人が増加し、短大生にとっては大学生と同じ土俵で戦わなければならないケースが増えてきている。
- 特に一般事務職の求人が少ない。
- 求人数がすくないため一企業に集中してしまうため学内での受験倍率が高くなってしまふ。
- 学校推薦の減少

【東日本大震災の影響】

- 全体的に影響を感じているという短大は少なかったが、北関東～東北地域出身の学生を抱える短大は少なからず影響を感じている。
- 経済情勢は変わらず厳しいままで、重ねて東日本大震災が心理的に影響を与えたように感じた。
採用スケジュールの延期等で就職活動が長期化しモチベーションを保てなかった学生が多くみられた。
- 震災の復興需要で製造業を中心に少しずつ採用が回復している地域もあるようだ。

◆就職指導の現状について

【やって良かったこと、成功事例】

- オフィス内のレイアウトを変更によって、カウンセリングブースで個別にじっくり話を聞くことで悩みなども打ち明けてくれ学生ひとりひとりのペースを掴むことができた。
- 求人情報を複数の方法で情報提供することで、学生以前より積極的に動いてくれるようになった。

- 学生同士が行うグループワーク等を取り入れた講座を実施したことで他学科や学年を超えて交流を持つことができ、就職意志が高揚した。
- 毎年11月～12月に実施している1年生対象の就職合宿（1泊2日）を終えると就職に対する意識が高まり、多くの学生が就職活動の準備へと取り組めるようになる。
- OG相談会は直接、生の声を聞くことが出来るので、とても好評である。
- 昨年度から始めた全員面談によって就職指導が円滑に行えるようになった。
- 面接練習はするだけ効果があると実感した。
- 現在の2年生には個別面談を繰返し行うように必ず次の予約を入れて帰るよう徹底管理を行った。そのおかげで春休み中の活動状況がある程度把握できた。

【抱えている悩み、課題等】

- メンタル面に問題を抱えた学生が増えている。
- 教員間の就職活動に対する意識の差や家庭でのコミュニケーションの差を感じる。
- スタートが遅れた学生や不採用を数回もらった学生は、就職活動への集中力や持続力を維持することが難しい。
- 例年に比べてガイダンスやイベントを行っても、参加率が減少している。メールや電話で声かけをしているが動員に結びつかない。（反応が鈍い）
- 医療機関での就職（医療事務・受付・歯科助手等）を希望する学生が増えているが、特にクリニックでは説明会や見学がないまま採用試験が行われることが多く、内定後の研修でのリタイヤや早期離職の可能性が高いと感じている。

◆キャリア教育への取組みについて

【各短大での取組み例】

- 授業科目として、マナー演習・実用コミュニケーション演習・キャリアデザインを開講している。内容は就職に関するノウハウから入社後に必要なビジネススキルまで行っており、特にキャリアデザインの授業はキャリアセンターと連携している。
- 今年度から1年次前期・後期に「キャリアへのアプローチⅠ・Ⅱ」を選択科目として開講している。
ライフデザインや労務知識・社会人基礎学力・職場理解・マナー・履歴書対策・面接対策等であり職員も一部授業に参加して、教学と連携しながら進めている。
- インターンシップの導入で自己の生き方や成長の実現、職業意識の確立を促す。
- 進学学生（編入学）への対策（小論文、編入対策英語科目を授業化）
- 基礎学力講座（正課）と今年度から立ちあがったリメディアル教育センターとの連携し筆記試験対策を強化するとともに「考える抜く力」を身につくよう取り組んでいる。

◆その他

【他の短大に聞いてみたいこと】

○教員との連携（実際にどのような連携を取っているのか？）

→教職員との連携については短大によって差があるようだが、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・指導が重要であり「連携は必要不可欠」であると感じている。積極的に連携を行っている短大の例としては、教職員による就職委員会の定期開催、クラス担任による面談、短大独自のシステムを通しての学生情報の共有等が挙げられた。

◆今後の課題・取組みについて

○多くの短大で今までの採用実績からの求人確保については、年々厳しくなっている。地域や専攻による違いもあるが全体的に「短大のみ対象」の求人は減少傾向にある。企業訪問や求人開拓については教職員が一体となって積極的に行い、今まで以上に「短大生の就職先の確保」をしていかななくてはならないと参加者一同が感じていた。

○大学と短大が併設されている場合は就職支援も同じ環境で行っているケースが多く、短大生への支援が手薄になっていないかと心配する意見もあった。企業に対しても、短大の存在意義についてのアピールをもっと積極的に行っていく必要がある。短大生ならではの良さをより引き出すためには、個々に合った支援が重要であり、時間がかかってもひとりひとりと接していくことが大切である。また、内定することがゴールではなく、働くことへの意識を向上させ社会に出てからも役立つ総合的教育が出来るよう地域や専攻の合った取組みを各短大で行っていききたい。

第3グループ（参加者15名）

担当：吉田和代委員

事前アンケートの実施でさまざまなご意見をいただいていたが、当日はそれらも含め、幅広く活発な討議となった。また、ご出席の方々が、より真剣に、強い思いをもって学生指導・支援を行っていることが感じられた。

主な内容は以下の通り。

□学生の傾向

- ・自己評価が低い。
- ・趣味の世界で学ぼうとする。
- ・就職への意識は高い。一方で諦めの早い学生もいる。
- ・学んだ分野の就職を希望する学生とそうでない学生の二極化。

□企業の採用傾向

- ・厳選採用が継続されている。
- ・4大生採用にシフトしている。（短大生を4大生並みにしていかないと厳しい。）
- ・内定者への拘束がきつい。
- ・よりスキルの高い学生を採用する。
- ・震災による採用時期の変更等で、企業と学生双方にとって不利益が見受けられる。
- ・服飾の販売は短大生という企業が増えた。一方、4大生との競合により苦戦も見られる。
- ・内定までの選考ステップが増えている。

□就職及びキャリア支援への取組み

- ・キャリア科目により年間を通じてきめ細かく指導。
- ・集団指導は1回で、個別指導を中心に行っている。
- ・年間を通じて週1回ペースでガイダンスを実施。
- ・授業中での就職小テストの実施。
- ・教員の授業の1コマをもらっての就職講座の実施。
- ・昼休みを活用しての就職ミニ講座の実施。
- ・学科に合わせた就職ガイダンスの実施。
- ・夏休み3日間、人数を限定し、スーツ着用による特別講座の実施。
- ・学内企業説明会の複数回実施。

□教職員間の連携について

- ・就職スケジュールを教員にインフォメーションすることで、教員の参加が見られるようになった。

- ・ G Pによる学生支援を通して、教職員の連携が密になった。
- ・就職委員会はあるが報告の場になっているので、対策を講じたい。
- ・就職についての取組みは教職員総動員で当たっている。したがって、おすすめの求人はゼミ前に教員にお願いすると学生に周知してくれる等、協力的。
- ・よそに口を出したくない雰囲気があり、風土を変えないと難しいと感じる。

□障害者の対応について

- ・ハローワークに専門員がいるので、学生と一緒に行って話を聞いた。
- ・本人の申し出を促すことも含め、就職の手引きに学内での支援取組み内容や支援機関等を掲載している。
- ・障害者のみのガイダンスを実施している。

□その他（独自の取組み等）

- ・職員のスケジュールを学生に公開し、窓口に来やすくしている。
- ・教職支援室の設置。非常勤で教員試験を受ける卒業生を配置している。
- ・学内講座での模擬面接実施時は内定を取った学生にモデルをやって貰っている。
- ・さまざまなことに興味・関心をもってもらうため、資料室には就職とは関係のない書籍についても設置している。
- ・関連のあるテレビ番組を録画したDVDを置いている。
- ・2年生になる前に学生全員がカウンセリングを受けることとしている。
- ・スーツ登校日を設定している。
- ・コーディネーターによる企業訪問を1年かけ380箇所行う。
- ・保護者会に企業・学生を呼んで、親子で就職活動を考える機会を設けている。
- ・模擬会社訪問・説明会の実施。

※ツイッター・フェイスブック等を活用しての学生支援を実施している学校があれば、お教えいただきたい。

第4グループ（参加者15名）

担当：佐藤貴生委員

討議内容要旨

キャリア教育について
意欲のない学生への指導
教員との連携
就職支援内容 等など

ポイントと課題及び感想

- ①事前にアンケートを取り、共通テーマのなかで特に情報交換したい項目について聞いたところ、「キャリア教育の充実策について」「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」が圧倒的に多く、そのテーマを中心に議論をすすめた。
- ②学生に対する指導の中で手をかける部分と、しかしながら過保護にしないということの狭間で悩んでいるというのが多くの短期大学の共通認識であった。
- ③各短期大学の事例について、うまくいっている点、うまくいっていない点などの情報交換はかなり出来た。しかし反面、状況の報告が中心で課題に対する深い議論にまでいたらなかったため、今後は更に論点を絞っても良いかもしれない。
- ④約半数が初任者の方で何か得て帰ろうというという姿勢が感じられた参加者が多かったのは良かった。反面、管理者で初任者の方がいて、積極的に参加する姿勢が見られなかった方がいたのが残念だった。

特徴的な意見

◎キャリア教育

- ・マナー等に偏りがち
- ・ショック療法として県外から講師を呼んでいる
- ・セルフプロデュースという授業を実施しており、コーチングで意欲喚起している。
- ・何故働かなければならないかがわからない学生が多い。
- ・チューター（専任教員が担当し、50～60名に一人）

◎意欲が持てない学生への指導について

- ・常に集団で行動している学生を離れた。
- ・人間関係を築いて声をかけ続ける
- ・グループの中心の学生を指導し波及効果を狙う

◎その他

- ・教員の意識を高めることが難しい。(経営状態が厳しい)
- ・北海道はずっと不況が続いており、長く活動することが大事。ただ、モチベーションの維持が難しい
- ・ジョブサポーターをうまく活用している。
- ・どこまでがサービスか
- ・メンタル的に弱い学生が多く専門家が必要か
- ・学内で競争しなければならないことに負担を感じている学生が多い
- ・指導する側のレベルアップをはかる必要がある

第5グループ（参加者14名）

担当：田中康司委員

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のうち、「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、参加者の最大の関心事であることが分かった。そこで、このテーマについての討議に十分な時間を割くこととし、これ以外に参加者から提案のあったテーマを、1. 就職支援について 2. キャリア教育の充実策について 3. その他 に大別し、順に情報・意見交換を行った。以下、主要な討議内容を記載し、報告とする。

本グループは初参加者が多数を占めていたことから、「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大学との共有化を図り、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に繋がる機会を提供することを意図して、グループ討議を進めた。

1. 参加者が所属する大学の現状について

全国的に“定員割れ”が起きている実態が報告された。1993年の254,953人の入学者数をピークに毎年平均1万人余りの割合で減少を続け、2011年には68,432人にまで減っている。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充分に応えているのだろうか。この問題については、議論を深める必要性を感じつつ、十分に協議することができなかった。

2. 就職支援について

(1) 求人状況について

学生にとって需要の高い事務職の求人が減少してきていることが改めて確認された。紙ベースによる求人が減少している一方で、ホームページ、インターネットによる求人が増加している。大学独自の就職支援サイトを使って求人紹介を行っている実例が紹介された。

(2) キャリアカウンセラーの働きについて

多くの大学でキャリアカウンセラーを雇用していることが確認された。業務内容については、履歴書作成指導から学生の個別就職支援まで多岐にわたっている。職員との連携が円滑に行われているケースが紹介された。

(3) 学内での企業説明会の開催について

採用実績のある企業との信頼関係を大切にしながら、様々な形式での企業説明会が実施されている実例が紹介された。

(4) 教員の進路指導・支援に対する関与について

教員と職員の連携が十分に機能していないという報告がなされた。大学によって、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。

また、FDやSDを有効に活用して、キャリア教育への理解の普遍化と、更には、教員の進路指導・支援への参画を図っている実例も見られた。

(5) 学校推薦について

希望する学生には無条件で学校推薦を行っているケースや一定の条件の下で行っているケース等が報告された。関連して、二重内定禁止の問題についても協議し、多くの大学では、一般職については“二重内定禁止”の規定を設けなくなっていることが報告された。

(6) 非正規雇用問題について

フリーターを好しとする学生・父母への対応について討議した。就職難の時代にはフリーターを好しとする父母の存在が問題となる。これに対しては、保護者セミナーの開催やフリーターの実態を紹介した保護者向け冊子の発行により対応している実例が紹介された。

(7) インターンシップについて

学生の就職意識を高め、就職活動を円滑にスタートさせるためには非常に有効であることは共通認識として定着している。その上で、受入れ実績のある企業との信頼関係を大切にしながら、受入れ企業の業務内容に踏み込んだ、様々な形式の職業体験が紹介された。

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

就職を控えた学生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・意欲を持たない学生である。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った。対応策として、働くことのリアリティのない学生が多く、このような学生に対して“面接”を通して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。

4. キャリア教育について

“カリキュラム上のキャリア教育の内容”と“就職ガイダンスの内容”に別けて、それぞれの大学で実施しているキャリア教育・就職ガイダンスの内容を紹介し、意見交換を行った。自己分析や企業研究等といった共通したテーマについては何れの大学でも実施されていた。注目されたケースとして、会社の業績に繋がる、会社の発展に貢献するような内容の卒業研究を指導することをもってキャリア教育とするといった実践例が報告された。

5. その他

○卒業生への就職支援について

卒業後も大学の就職支援を求める卒業生は多い。他方では、在学生の就職支援をこなしながら卒業生の就職支援を担当する職員の負担も考慮しなければならない。多くの大学では、就職支援に関わらず、“ホームカミングデイ”のような様々な企画を用意し、卒業生との関わりを大切にしている実例が報告された。

6. まとめ

グループ討議は、所用時間も長く、この私立短大就職担当者研修会の主要なイベントの一つである。

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える。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、同様の問題意識や経験を有する参加者との交わりから、連帯感を持つこともでき、大変有意義な機会が提供されていると考える。

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化した。そのため、「定員割れ」の問題や「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」等といった関心の高い問題について、更に踏み込んだ協議ができなかったことが心残りである。

次回以降は、初参加者と複数回の参加者とに分け、後者向けには「定員割れ」の問題や「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」等といったテーマを準備し、研修会の要素の高いグループ討議を検討してみても如何であろうか。

第6グループ（参加者15名）

担当：木下圭一郎委員

<討議内容テーマ>（おもな意見・内容）

- ①就職意欲の低い学生への指導について（先輩から後輩への指導、卒業生を利用した指導）
 - ②学生の基礎学力低下への取り組みについて（授業の中で演習を実施）
 - ③職業意識、社会意識醸成のための取り組みについて（企業、行政、外部団体等との連携）
 - ④卒業後のフォローについて（卒業生への登録制度）
 - ⑤キャリア関連講座について（ほとんどの短大で授業化されており情報交換した）
 - ⑥キャリアガイダンスについて（参加者減少対策、学生に魅力ある内容とは）
 - ⑦インターンシップについて（学生の参加状況、実施状況等について意見交換した）
 - ⑧求人情報の収集、企業訪問について（企業訪問専門要員を有している短大あり）
 - ⑨求人情報の効果的な提供について（掲示方法、求人処理方法等について情報交換した）
 - ⑩企業の広報活動が12月スタートになることへの影響について（あまり影響なし）
 - ⑪教員との連携について（委員会組織の活用、クラス担任制度等について情報交換した）
 - ⑫保護者との連携について（保護者向けガイダンスや冊子作成）
- ※各短大での作成物（各種パンフレット等）を閲覧し、情報交換を行った。

<参加者から出された意見>

- ・グループ討議前日の自己紹介の時間は有意義であったとの意見が聞かれた。
- ・就職内定率の文科省発表の数値と短大協会調査の数値に開きがあったことについて、質問があった。
- ・グループ討議について、最初は一日あって長すぎるのではないかと思ったが、やってみると時間が足りないくらいだったとの意見があった。

<全体の所感・反省>

- ・初参加や就職支援経験が浅いメンバーが多く、「勉強にきた（受身姿勢）」の参加者が多かったためか、活発な意見交換になるまでに時間がかかった。
- ・討議内容（テーマ）は、事前のアンケートをもとに調整したが、例年と大きな変化はなかった。時間はちょうどよかった。
- ・研修後のメール交換内容を見ても、研修会全体の満足度は大変よかった。

第7グループ（参加者15名）

担当：高田 茂副委員長

●キャリア教育の充実策について

- ・学生に企業ウォッチングをさせて、働くことの意義を体感させている
- ・学内の各セクションをインターンシップで体験させている
- ・外部講師を招いてのキャリア教育が多すぎる
- ・学校という閉鎖的な組織で育った人が、キャリア教育を施すことに無理がある
- ・キャリア教育というより就職活動手順ガイダンスと言ったほうがいい内容もある

●就職支援における教職員の連携について

- ・内定報告システムを構築し、毎週ゼミ担当が掌握している短大がある。素晴らしい
- ・求人が大幅減少しているため、キャリアサポーターが徹底して求人開拓をしている
- ・連携を図るという前に、教職員個々人が与えられた職務を全うすることが大切
- ・教員は全く対応しない短大も結構ある(企業系は)

●働くことへの意識・意欲を持たない学生に対する指導

- ・キャリアカウンセラーの有効活用
- ・徹底した電話呼び出しをカウンセラーがしている
- ・やる気で2:6:2に分かれる、最下位の2は切ってもいいのではないか
6の部分の学生をケアするほうが優先
- ・三者面談の実施
- ・ゼミ担任との連携

●早期離職につながる採用者側の待遇改善への働きかけ

- ・意見なし

●その他

- ・短大求人がより一層厳しくなっている
- ・こういう場で意見交換することで刺激を受ける
- ・いい事例を真似て実行したい
- ・これからもメル友として情報交換をしましょう
- ・アフターファイブの意義を説明

価値のある、有意義な討議となりました。