

〔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15名）

担当：加賀谷晴美 委員

松本全弘 委員

◇進行方法

- ・第1グループの参加者に、事前にグループ討議で話し合いたい内容を回答してもらうアンケート調査を実施。
- ・初日は、討議に先立って、名刺交換、その後、討議に入り、自己紹介・大学紹介とともに参加者全員から討議希望のあった『就活解禁時期の繰り下げの影響』と内定状況等について全員から報告してもらった。
- ・2日目は、討議内容を3つのセッションに分け、セッション毎に参加者15名を3グループ編成で、グループ毎に司会進行・書記・発表者を決めて討議を行った。

◇1日目の討議内容

（1）現在の各大学の就職内定状況について

- ・各大学とも主として企業に一般就職する学科は、前年度に比べて内定率が減少しているところが多く、なかには5割も内定率が減少した大学が数校あった。保育系や栄養士系の学科は、昨年度と同様、実習終了後の後期から学生が就職活動を開始するので、まだ内定者がほとんどいない。一方、スポーツ栄養士等、専門職を必要とする企業は、早期に採用試験を行い、その方面に就職する学生の内定状況は前年度と同じであった。また、一般企業の採用時期の遅れに危機感を持った保育園が採用試験を夏休みに実施し、結果を早めに出すところが出てきた。

（2）就活解禁時期の繰り下げの影響について

- ・大手企業は、8月以降に採用試験を実施しているが、やはり経団連に加盟していない企業の多くは、4月以降に試験を実施していた。また、短大生は、今年度、四大生と採用試験の時期が重なり苦戦している。
- ・通常でも短大生は、手取り足取りで教えないといけないので時間がかかる上に、今年度は学生の動き出すのが特に遅くなり、就活に着手していない短大生が多くいる。就職相談件数も昨年度と比較して大幅に減った大学があった。

- ・企業からの学内説明会の依頼が昨年度比3倍になり、空き教室が少なく、対応に苦勞した大学があった。
- ・企業説明会を5月や6月に実施しながら、試験を8月に実施する企業が多く、待っている2か月間、学生が疲弊してしまったり、不安が募ったりで学業に支障が出ているとの意見があった。
- ・今年は、就活をやめたら内定を出すと企業から言われて学生が困ったり、内定承諾書の件で苦しんだりする学生が多いとの意見が多かった。
- ・企業から今までなかった再募集を実施する企業が多かった。
- ・ハローワークの求人が8月1日以降にしか公開されなかったので、求人紹介件数に大きな影響があった。

◇2日目の討議内容

第1セッション

(1) 今の学生の特徴と対策

- ・最近の学生は何をするにしてもこちらからの指示を常に待っているという学生が多い。こちらから情報提供を進めていくが、ツイッターやフェイスブックでの個人レベルで流している学生のうわさをいかにして止めていくか、有効な手段がない。
- ・今の学生は、良い意味でも悪い意味でも連帯感がある。挫折経験がなく、怒られたことがないし、注意されたことがない。基本的にみんな素直でまじめだが、主体性がない。自分が何をしたいのか目標設定がされていない。等の意見が多かった。
- ・対策として、モチベーションを上げないといけないので、今の学生はこちらから与えれば行動するので、自信をつけさせることを行っている大学があった。
- ・最近、注意するとパワハラだと騒ぐ学生がいるので、注意するのが難しくなった。学生を注意するときのルールを決めて対応している大学があった。

(2) 基礎学力向上の取り組み

- ・学力不足はどの大学も深刻な状態。入学選抜において推薦入試で入ってくる学生が多いので、高校で身につけなければならない基礎学力がついていない。
- ・対策は、AOとか推薦入試で入学する学生には、入学前に課題を与え、入学時に提出させる大学があった。入学後は授業の中で必要な基礎学力をつけたり、WEBテストや抜き打ちテストを行ったり、高校を定年退職された教員に学習室で基礎学力を上げる取り組みをしている大学があった。

(3) 意欲の低い学生への対応

- ・授業に出席しない学生も多いので、出席するよう促したり、毎時間授業の空きコマを利用して勉強会を行ったり、インターンシップを勧めることによって、働くことの魅力を実体験で感じさせたりしている大学があった。
- ・担任やゼミの指導教員との連携が絶対条件になる。就職活動の対象からはずし、卒業することに専念させ、卒業後に、本人が就職する気になったら、最後の駆け込み寺としての機能を持たせている大学もあった。

第2セッション

(1) キャリア教育・就職支援の充実策

- ・必修授業としてキャリア教育を取り入れている大学が多かった。社会人としての敬語の使い方、スーツの着こなし、立ち居振る舞いなどマナー教育を必修としてやっている大学が多かった。
- ・入学直後の宿泊研修で卒業後の自分の進路をどのように考えているかを聞く場を設けている大学があった。
- ・実際に栄養士として働いているOGに2週間に1回来てもらおう大学や自分がやってきた経験とか学生時代にこういったことをやっておけば良かったという反省点などを実際に学生に話してもらおう場を作っている大学もあった。

(2) 教職員の連携、教員の進路指導・支援の関与

- ・教員主導で就職支援をしている大学が多かった。職員だけでなく学生に一番近い教員が関わっているため、教員の支援がないと効果的に就職を進めていけない。
- ・対策委員会を設けても職員が、一方的に話しをして情報を提供するのみで、教員も数字にしか興味がない。内定率とかガイダンスの出席率などの報告だけになっている。対策として、直接教員に会いに行き、どういう状況だと話して、教員から学生に言ってもらおうとか対策をとらないといけない。
- ・連絡の取れない学生の氏名をキャリアセンターの掲示板に掲示し、連絡が取れたら名前を消していくことをしている大学があり、教員がその掲示を見て、担当の学生が全然連絡が取れないと学生に連絡してくれる効果があるとのことであった。

第3セッション

(1) 保護者への対応

- ・入学式の段階で保護者向け就職ハンドブックを配布している大学があった。

- ・各大学で保護者会を開催している。特にバブル期を経験した保護者が増えてきているので、今の就活はバブル期とは状況が違うということを説明している大学があった。
- ・採用選考の結果について、保護者が直接、企業に不合格になった理由を確認するケースがあり、そのようなことをしないようにと説明している大学があった。

(2) 学校推薦

- ・学校推薦で保育や介護職での推薦枠はあるが、企業の一般職はないか、少なくなっている大学が多かった。

(3) インターンシップ・編入学指導

- ・基本的には案内がきたインターンシップを紹介している大学がほとんどで、短大生は時間的に余裕がなく、積極的には実施していない大学が多かった。
- ・1か月間有償のインターンシップを実施している大学やインターンシップを一切せず、代わりに大学が間に入ったブライダルやパティシエなどのアルバイトを紹介する大学があり、学生に好評である。

(4) 正式内定日以前の内定承諾書の指導

- ・正式内定日の10月1日までは辞退しても良いが、それ以降は基本的にはダメ。どうしても辞退する場合は、学生から連絡をもらい、辞退する企業に対して、学生から謝らせるとともに大学からも謝る大学がほとんどであった。
- ・承諾書の段階で雇用条件が変わっている。特に給与が変わっていたりする場合があるので、学生にはきちんと内容を確認してから承諾書に署名するよう指導している大学があった。

(5) ハローワーク等外部機関との連携

- ・ハローワークの登録会を開き、同時に面接相談会を実施する大学があった。
- ・ハローワークの方に1週間に1回、2回、月に1回と大学に来てもらっている大学がほとんどであった。ハローワークからこういう人が来てもらいたいと注文して来てもらっている大学があった。
- ・手帳の取得できない障害者や就職意欲のない学生に対して、ジョブサポーターやハローワークに相談に乗ってもらっている大学があった。

(6) 他校の成功事例、失敗事例

- ・内定が決まっていない学生の保護者に対して、情報が保護者まで届かない可能性があるので、直接、保護者面談会の案内状を郵送している大学があった。
- ・自信を持ってない短大生が多く、控えめに自己評価をしている。どうしたら少しでも自信を持た

せられるか？ 短大生は修業年限が短いので、人に出会う機会が少なく、否定されたことだけが蓄積されるので、希望者だけだが、インターンシップに参加させ、社会人に触れ合っただけでも帰ってくる。それだけでも少し自信がついた。インターンシップに参加させる時にも自分の課題、例えば、コミュニケーションが苦手だけど頑張ってくると、宣言をさせて行かせると帰ってきたときにそれなりの収穫がある。

- ・グループワークで一番頑張ったことが出ない場合に自分の好きなことについて話そうとあまり考えなくてもいい話題をグループ内で話し合い、それについて褒めるところを考えよう。小さなことで認め合う。それをワークとして書いてもらって発表してもらっている大学があった。

(7) その他

- ・キャリアセンターの指導が実社会で役立っているかを確かめるために、卒業生が就職した会社や卒業生にアンケートを3年毎に実施している大学があり、会社の評価は厳しく、卒業生の評価は甘い結果になっているとのことであった。
- ・就活解禁時期の繰り下げの件、3月1日以降の広報解禁と8月1日以降の採用試験解禁について、各大学は納得しているのか、きちんとアンケートを取って、その結果を基に日本私立短期大学協会やその他の私学団体も政府に要望を出してもらいたいとの強い意見があった。

第2グループ（参加者15名）

担当：菊入哲夫 委員
北川裕樹 委員

共通テーマ

- (1) キャリア教育および就職支援の充実策について
- (2) 就職支援における教職員の連携について
- (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
- (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
- (5) 就職採用活動時期の後ろ倒しへの対応について

共通テーマとしての討議は事前アンケートによる情報交換希望テーマとリンクしており、下記内容で解決策を見出せるよう討議した。

情報交換希望テーマ

(1) 内定先決優先について

- ① 学内ルールがあるものの内定後もしくは内定承諾書提出後に他社から内定を取り、他社へ就職する学生がおり、対応に苦慮したケースがある。
- ② 学生自身の内々定後の対応不良も一因となっているケースがある。

方策

- ・ 授業等で学生とのコミュニケーションを図り意思確認を実施。
- ・ 最終的には学生の希望が優先となるが、指導方法を学内で協議することが大切。

(2) 学校推薦および内定承諾書について

- ① 推薦書は事務職が一般的で一部実施されている。
- ② 内々定後に学校推薦書の提出を求められるところがある。
- ③ 企業側からは教員もしくは職員のサインを求めているかどうかの提案がある。

方策

上記(1)と同様

(3) 内々定の出た時期について

- ① 早い学生は5月のGW前という学校もあり、外資系の内々定時期は早い。
- ② 専門系で給食受託業は複数の先で5月～6月にかけて内々定が出ている。

(4) 専門職(幼・保)と一般企業の併願について

①併願は当初より不可としている。

②実習終了後に理由は多数あるが、一般企業への進路変更する学生がいる。

方策

・複数の園を見せ、体験させる工夫をしている。

・本人の選択を最優先とするものの、ガイダンス等を利用し行動を促すことにより考え方が変化する場合がある。

(5) 学内企業説明会の取組みについて

①スケジュールは説明会という名称以外で例年通り実施。

②未内定者向けや10月以降も実施する予定の学校もある。

(6) インターンシップについて

①県や関係団体から斡旋を受け単位化(選択科目)し実施。

②単位化(必修)で実施している。

③就職を前提としたインターンシップ先がある。

方策

・昨今は1DAY・2DAYのインターンシップ(企業説明会)が増加傾向にあり、本来のインターンシップ参加とは認めていない。また、参加がエントリーのスタートとなる先があり、参加はやむなしと判断。

(7) 早期退職を減少させる方法について

①1. 内定時期が卒業ギリギリ、2. 夏休み前の駆け込み内定者の離職傾向が高いため要注意。

②進路調査票アンケートを実施。

③企業および学生へのアンケートを実施し状況把握に努めている。

方策

・学生の就活までの取組み支援やガイダンス等でコミュニケーションを図る

・企業(相手)側へアンケート内容をフィードバックし相互理解のためアナウンスする

(8) やる気のない学生が変化したキッカケ

①いろいろのパターンがあるが、フットワークの悪い学生に対しては、職員が企業へのアポイント等を支援し活動を促す。

②チューター制度を利用しチームで活動する

(9) 教員・職員の就職支援に対する連携について

①進路カードを利用し教員押印欄を作成、押印必須とし情報共有する。

②学生への面談と個人カードを活用し情報共有を図り、就活動向を把握する。

③保護者と面談し学生、教員、職員間で情報共有しサポートする。

方策

・保護者を交え、一緒に取組み、学校側から学生への積極的なアプローチが重要

(10) ハローワークの利用について

ほとんどの学校で利用しているものの、地区や担当者によってかなりの温度差が認められ、各学校で利用率や依頼内容はまちまちであった

総括

学内でサポートできることはないのかを考え、学科を超えたつながりが必要であり、教職員の協力を得、短大でしかできないキャリア支援方法を探り発信していきたい。

第3グループ（参加14名）

担当：池村えみ 委員

加藤 博 委員

■進行方法

事前にアンケートを行い、グループ討議で話し合いたい内容を20項目の中から5項目まで選択し、自由記述をいただいた。集計後に上位の項目について、まず5名程度の小グループで事例報告と意見交換を行い、その後、全体での情報共有を行った。また2日目の午前、三幸製菓㈱杉浦二郎氏の講演内容を題材にグループ討議を行った。各大学のさまざまな取り組みや悩みなどを知る機会となり、有意義な情報交換・意見交換の場となった。

【討議内容】

（1）働くことへの意識・意欲を持ってない学生への指導、今の学生の特徴について

短期大学生の特徴については、表現力（書く能力）、数学的能力が低い、時間を守らない、自己効力感がない、自信がない、自己肯定感が低い、忍耐力がない、真面目、目立ちたくない、周りの目を気にする、楽観的などの報告があった。

そのような今の学生への指導としては、インターンシップでの就業体験や、地域社会との連携、ボランティア等で自信をつける、資格取得・検定受検などを通し、自己効力感、達成感を持たせる、等身大の先輩（成功した先輩の体験ではなく、失敗した先輩）の話を聞かせる、マスでの対応ではなく、一人一人へのきめ細やかな対応で、学生の居場所をつくり、安心感を持たせるなど、各大学がさまざまな対策を講じている。

（2）インターンシップの取り組みについて

インターンシップ実施にあたっては、単位認定している大学がほとんどであった。また、参加学生については、入学直後の意識が高い時期から面談やインターンシップ授業を通し、インターンシップに興味を持たせる大学の事例が報告された。参加人数が90%という高い参加率の大学もあった。

実施形態は事前授業を15コマ実施し、インターンシップを実施する大学、事前指導4コマ＋実習＋事後指導2コマ行う大学や、実施時期は夏と春と2回インターンシップに参加させる大学、夏季休暇中のみ、春季休暇中のみなど、さまざまであった。

また、インターンシップ担当者は教員であったり、教員と職員合同の委員会であったり、職員のみであったりとさまざまであった。なお、職員が中心となっている大学では、インターンシップ実施中は巡回し企業ヒアリングを行っており、担当職員の負担が多い事例も報告された。

(3) 基礎学力向上のための取り組みについて

入学前教育の充実（学ぶ習慣のない学生へ習慣づけ）、SPI試験対策講座を先輩のチューターが教える制度がある大学、通年のキャリア形成科目にSPI試験対策を15コマ開講する大学などの事例が発表された。また、履歴書添削を一人一人に職員が行う、就職登録カードから文書作成指導を行う（カードの提出必須）にさせる取り組みを行っている大学の事例の報告もあった。

基礎学力向上には、職員だけでなく教員との連携が必要であり、教員の意識改革が必須であることから、ゼミ毎の内定率や教員評価として「研究」「教育」に「就職指導」を加える大学や、企業的心声を教授会で教員へ報告するなどから、教員の意識向上を図っている事例の報告もあった。また、成績上位の学生に対して、さらなる引き上げを図るべく特別メニューの講座を開講している事例も紹介された。

(4) 就職活動時期繰り下げの影響、内定の囲い込み、採用傾向について

就職先が地元中心の短大は、時期の変更に影響がない大学、早期に始まった大学など、時期については大学によってさまざまな状況が報告された。また、企業の採用選考スケジュールや再募集の実施や方法など、中堅中小や大手（経団連加盟）、大手の子会社企業の動きが一律でないことが報告された。さらに、1DAYインターンシップの位置づけが大きくなり、インターンシップ参加から考えると、就職活動開始時期は早まったという見解もあった。

内定囲い込みについては、強い内容の承諾書を提出させたり、懇親会が頻繁に開催されたりと、企業もあの手この手で学生確保のために熱が入っている事例が報告された。内定辞退については、大学と企業との信頼関係を考慮する必要があるなど、各大学が学生への指導方法や企業対応など、苦慮している状況であった。

採用傾向については、正規雇用が増加した、4年制大学のみでの募集から短大へのシフトした、または短大に門戸が開いた企業が増加、地域限定職が増加したなど、短大にとって願わしい状況報告も見受けられた。

(5) 卒業生の状況調査、卒業生の支援について

卒業生の就職状況調査を行っている大学は、回収率が低く、全体傾向がつかめない状況であることが報告された。また企業への状況調査の回収率も厳しい事例が報告された。

卒業生支援については、未内定卒業生については、登録することによって健康診断が無料となる制度や既卒求人のメール配信をしている事例や、早期退職した学生についてもカウンセリング後に支援している事例、卒業後求職者はリスト化して対応している事例が報告された。

(6) 保護者へのアプローチ

教員が全学生と面談後、全保護者との面談を実施し、学生の進路希望を報告している事例や、保護者へ学内行事を告知し協力促進や、大学の指導体制をアピールするDM発送やメール配信（親の連絡先）する事例が紹介された。また、個別に授業の出席状況や成績状況などを知らせることにより、情報共有する機会を設ける大学の事例も発表された。

(7) SNSの活用について

「iPad」を全学生へ貸与し、授業内での活用や大学からの情報発信（就職支援、履修・授業関連など）はすべて、iPadで行っている事例、スマホのアプリからの情報提供を行う事例など報告があった。また、それぞれ課題や危険性が多いことも共有された。

(8) ハローワークのジョブサポーターの活用について

配属されたジョブサポーターの姿勢によって、相当左右されることが共有された。また、相談だけでなく、さまざまな対策講座を担当いただいている事例も紹介された。

最後に、

「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の制度化への対応について、短期大学の特色を強く打ち出していく必要性について確認し、マイケル・オズボーン准教授の論文「雇用の未来 — コンピューター化によって仕事は失われるのか」の概要が紹介され、社会の急速な変化と職業との関連について情報を共有した。また、各大学で作成している企業向けの就職関連のツールが紹介され、情報交換を行った。

第4グループ（参加14名）

担当：吉田和代 委員

柴田道信 委員

事前に討議事項についての希望調査を実施し、当日はその結果を基に関心の高いテーマから順に幅広く情報交換を行った。討議された主な内容は次の通りである。

【討議内容】

（1）基礎学力向上の取組みについて

- ・筆記試験対策として、授業時間を利用した小テストの実施、e-learningによる筆記試験講座、iPadアプリを活用した適性検査対策などの事例が紹介された。
- ・多くの大学で筆記試験対策が行われているが、学生の活用状況や対策講座の実効性について課題に感じている大学も多い。そのような中、対策講座における筆記試験の成績を学校推薦の判断材料として活用する事例も紹介された。

（2）正式内定日以前の内定承諾書などの指導について（内定辞退の指導も含む）

- ・早期に内定を出す企業が多い。また、内定後の誓約書や承諾書に保証人記入欄があるものも多い。
- ・今後就職活動を一切行わないことを内定承諾書で誓約させる事例や選考を辞退した場合に選考活動に要した一切の費用を負担することを誓約させる事例が報告された。
- ・推薦枠がある企業においても、内定後に研修を入れて、意図的に他の企業を受験できないようにする事例が報告された。推薦枠を頂いている企業であるから、相手を不安にさせない努力も大学側として必要との指摘があった。
- ・学校推薦による内定にも関わらず、学生が内定辞退を希望することがある。推薦書申込時に保護者に署名・捺印をしてもらうなどの対策が紹介された。
- ・内定承諾書提出後の内定辞退については相手企業との関係を鑑みながらの指導となるが、学校推薦の場合は原則として内定辞退をさせない、自由応募の場合は内定の持つ効力を学生に理解させた上で、最終的な判断は学生に委ねるという結論に落ち着いた。

（3）就職時期の繰り下げの影響について

- ・8月1日からの選考活動開始に対応するために、学事日程を前倒しした大学が多かった一方、変更しなかった大学もあった。変更なしの大学においても、採用試験と定期試験が重

なる場合は、担当教員に試験日の変更をお願いしたり、該当学生を公欠扱いしたりするなど、学生に不利益とならないように対策を講じた大学が多い。公欠対象となる就職活動は大学により差があり、「採用試験日のみ」という大学から「企業セミナーも認める」という大学まであった。また、企業に行った際は証明書をもらうことで対応している事例もあった。

- ・定期試験と採用試験が重なった場合に、学生が企業側に事情を説明することで、採用試験日を変更してもらえる事例も報告された。
- ・企業訪問の際、学事日程を配ることで理解を促した事例も報告された。

(4) インターンシップについて

- ・ほぼ全ての大学が実施しており、正課の授業として実施するところも多い。
- ・インターンシップに出せない学生の対応に苦慮している。(特に必修科目の場合)
- ・四年制学生と一緒に実施しており、短大生が気おくれするケースもある。
- ・インターンシップ先として、自学のキャリアセンターで学生の受け入れを行い、春季休業期間の一週間を利用して職務体験をさせる事例が紹介された。
- ・インターンシップ事前指導の一環としてメイク講座を設け、さらにメイク後に履歴書用の写真撮影も併せて行う事例が紹介された。

(5) 他校の取組み事例など

- ・履歴書の無料配布を行っている。無料であるために消費が激しい。また、清書する前に下書きをする癖がつかない問題がある。なお、履歴書の無料配布を実施している短大は数校あった。
- ・就職活動の服装のマナーが分かるようにリクルートスーツの展示を行っているが、同時に就職活動用にスーツの貸し出しも行っている。
- ・キャリアセンターに化粧品を常備し、ノーメイクで面接に行く学生がいれば化粧をするように指導している。
- ・就職相談や模擬面接など専任のキャリアカウンセラーを配属することで、学生に対してきめ細やかな対応ができるようになった。また、曜日毎に「ES」や「マナー」など特定分野に強いカウンセラーを置き、専門性の高い就職指導をする事例も紹介された。

(6) 進路指導・支援に対する教員と職員の連携について

- ・職員主導の進路指導・支援を行っている大学が多く、教員との定期的な情報共有のための委員会を開催している。

- ・情報共有の手段として、学生の進路状況を教授会で報告している大学が多い。ただし、多くの大学では個人名は出していない。

(7) ハローワークなど外部機関との連携

- ・求人情報の提供やジョブサポーターによる定期的な就職相談など、多くの大学が何らかの形でハローワークと連携している。ハローワーク求人を専用コーナーに掲示している大学もある。
- ・就職活動時期の後ろ倒しにより、ハローワークによる新卒求人公開日が8月1日（昨年度は4月1日）に変更となったこともあり、ジョブサポーターによる就職相談時期を遅らせた。
- ・うまく信頼関係を築き、発達障がいに近い様子の学生についてフォローしてもらった事例もあった。
- ・ジョブサポーターによる就職支援の質については個人差が大きい。期限切れの求人票を提供された事例も報告された。

(8) 卒業生の求職状況把握、就職指導について

- ・卒業生向けの求人が来た場合は、登録者を対象にスマートフォン経由で求人情報を配布する。
- ・ハローワークに相談に行くように指導する。
- ・卒業生の状況調査のために、同窓会の手紙の中に調査票を入れる。
- ・はがき及び電話での調査を実施。

(9) SNSの活用

- ・電話に出ない学生対策としてLineを使用する場合がある。学生との連絡手段としては有効であるが、大学がどこまでの範囲で活用すべきか悩ましい。
- ・学生支援ポータル「ユニバーサル・パスポート」を活用している大学が複数あった。

(10) 働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導

- ・進んで就職活動をしない学生やキャリアセンターに相談に来ない学生を呼び出して、就職指導を行っても、効果があまり感じられない。保護者へアプローチする場合もある。

(11) 保護者へのアプローチ

- ・保護者向けのガイダンス時に希望者を対象に三者面談を行っている。問題を抱えた学生の保護者が来ない現状がある。
- ・保護者のニーズに応える形で、保護者向けのポータルサイトを開設し、授業の出席状況や

学習状況などを確認できるようにしている。

- ・機関誌を発行している。

(1 2) 企業の採用傾向の変化

- ・短大枠が廃止されたり、四年制大学と同枠とされたりするなど、短大の推薦枠が減少傾向にあることが報告された。

(1 3) 内定後の事前研修

- ・アルバイト研修中の事故に備えて、学研災でカバーできるようにした。
- ・入社前の過度なアルバイト研修への対応として、学生には学業（あるいは学内行事）を理由に断らせるのが効果的である。

(1 4) その他

①企業訪問について

- ・ほぼ全ての大学が実施している。外部から専門員を雇っている大学もあるが、専門員との連携が上手くとれず、期待するような成果が得られないこともある。
- ・持参資料は、大学案内や進路関係資料などが基本。手土産を持参するかは大学により分かれる。
- ・企業訪問の目的は、お礼、卒業生の状況調査、求人依頼、企業との関係構築など様々であるが、今年度は採用日程変更に伴い、企業の動向調査や学事日程の周知を目的とした訪問もあった。

②編入希望学生の就職指導について

- ・編入を目指した学生が編入試験に落ち、就職へと進路変更する場合、就職活動開始が遅くなり、就職指導が難しくなる傾向がある。本人に確固とした就職の意志があれば、卒業までに内定獲得は十分可能である。働きたくないという理由で安易に編入を希望する学生もいるため、本人の意思を見極めて指導することが大切である。

第5グループ（参加者14名）

担当：姫野隆行 委員
藤岡弘樹 委員

◇進行方法

事前にグループ討議で話し合いたい内容に関するアンケートを取り、希望が多かった項目を中心として事例報告と意見交換を行った。

自己紹介から始め、今年度の共通テーマである、就職活動の後ろ倒しについて全員で意見交換を行った。その後、より意見を出しやすいようにグループを2つにチーム分け。それぞれに委員が付き、その他の項目について話し合った。グループ討議の大半をこの形態で進め、最後はグループを戻してそれぞれの班で話し合った内容を共有した。

◇討議内容

1. 就職活動の時期繰り下げの影響について（14名全体討議）

学校により学生の就職活動意欲が高かった時期は異なるものの、3月の解禁から8月の本番まで高い意欲を維持させ続けるのは難しかったという意見が大半であった。また、今年度は企業側の採用したい学生への拘束が、選考中・内々定後問わず強い。具体的には以下のとおり。

- ・夏まではあまり活動していない学生が多かった。学校推薦の求人が例年に比べて増え、自由応募は選考が長期間にわたるものとなった。
- ・第一志望企業が8月の選考で、それまでまったく活動していなかった学生が多い。選考結果が良くなかった学生をどのように誘導すべきか悩ましい。
- ・3、4、5、7月の計4回学内で合同企業説明会を開催したが、前半は学生が集まらなかった。
- ・学校推薦や取りまとめ求人への応募が少なかった。学校と関係の深い企業ばかりだが学生が専願にするほど条件が良いわけではない。
- ・不活発学生の意識付けのため、メール配信、キャッチアップ講座を積極的に実施した。
- ・お盆の一斉休業日に3日間開室したが、来学した学生は極めて少なかった。
- ・4月の合同説明会は教員の誘導により対象学生のうち6割が参加したが、6月開催は半減した。
- ・3月は学内合同説明会に参加した学生も7月には息切れしてしまった。

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（7名ずつの班討議）

意欲を持ってない学生をどうするか、も重要だがそれ以前に、そのような学生とどのように接

点を持つかということに苦労している学校が多かった。これらの学生は通常の電話やメールでは連絡が付かないことが多い。対策として、低年次職業観醸成のための仕組みを整備して学校との信頼関係を就職活動開始前に築く取り組みをしている学校が複数あった。就職活動本番を迎えてからは、見かけた学生に都度声掛けをしたり、教員にも連絡を取る協力をしてもらったりするなど、地道に連絡を取り続ける学校が大半であった。また、職業理解が不十分であるために応募先の選び方が安易な学生に苦慮している、という意見も多数あった。具体的には以下のとおり。

【現状】

- ・電話は出ない、メールは見ない、という学生には接触が図れず困っている。
- ・保護者の勧める企業は応募し、そうでないところは学校が勧めても断ってくる。
- ・ノベルティをくれるという理由だけで、その企業が業種に関係なく学生に人気の企業上位となっている。
- ・1つの応募先の選考が終了するまで次に進めない(複数の応募書類を並行して書けない)
- ・職業観が乏しく、社会人から見て納得できる志望動機が書けない。
- ・興味を持ったセミナーにしか参加せず、応募先の幅が広がらない。

【解決策】

- ・学生の面談記録を学内のポータルサイトに掲載し、教員と共有することで協力体制を整えている。
- ・就職部門の専用携帯電話を使い、学生が着信時に要件を理解できるようにしている。
- ・学生の心に響く講演者を呼び、働くこと、について考える機会を義務化している。
- ・生活水準の確保やライフデザインの選択肢を増やすためにも就職することが有効であることを伝えている。
- ・友人がいない学生は相談相手がない傾向があるため、必修科目の授業中にグループワークを必ず行い、人的ネットワークを作らせている。
- ・インターンシップを年間を通じて行い、全学生の半数以上を参加させている。
- ・就職に関係ある話ばかりではなく、その学生の日常生活について何気ない話から、学生の人柄や興味・関心・価値観を探り、徐々に進路へと話を移していく。
- ・コミュニケーションを取る機会が少ない学生にその場を提供すべく頻繁に声掛けをする。
- ・模擬面接を繰り返すことで、場数を踏ませてコミュニケーション力の不足を補う。
- ・メンタル面で問題を抱えた学生は、学内の専門家や専門の部署との連携を積極的に図る。

3. インターンシップについて（7名ずつの班討議）

インターンシップを経験した学生は、考え方や職業に対する姿勢にそれ相応の結果が出ており、就職活動本番前に履歴書を書いたりビジネスマナーを身に付けたりすることは、就職活動に対する抵抗感を軽減することにもなっている。また、入試制度の多様化により、短大に入学するまでにいわゆる人生のつまずきを経験していない学生が増えている。就職活動本番で大きくつまずき立ち上がれなくなることがないように、インターンシップは免疫的な小さなつまずきとして活用できる場合がある。

インターンシップで高い成果を上げるには、学内の他部署の理解や連携が欠かせない。中には教員の協力を得て、ビジネストレーニングなどの『形を変えたインターンシップ』を行っている学校もあった。

インターンシップのカリキュラム上の位置付けは様々で、必修化している学校は多くないが、選択科目としている学校は多数あった。中には選択科目でありながら、約8割の学生が参加している学校もあった。その他、具体的には以下のとおり。

- ・留学・ボランティア・インターンシップの担当部署が連携することで、約半数の学生が参加している。
- ・2年次に参加するビジネストレーニング有。授業科目なので担当教員が受け入れ企業と交渉して実施している。
- ・海外志向が強い学生が多く海外インターンシップの希望者は多いが、金銭的負担が大きいことがネックとなっている。補助金について検討中。
- ・インターン担当が学生を誘導することで学生の第3希望までで派遣先が調整できている。
- ・憧れと現実とのギャップが少なくなった。（例：アパレル販売職）

4. 保護者へのアプローチについて（7名ずつの班討議）

保護者会を行っている学校は多いが、進路・就職担当が主催の学校は多くない。総務が主導であったり、後援会の一コンテンツであったり、とさまざまである。主催するレベルまでは求めないにしても、内容を強化したいと考えている学校は複数あった。具体的内容は、保護者世代の頃の就職活動と今の就職活動の違いを理解してもらう場として活用している学校が多数。中には授業参観を開催予定の学校もあった。その他、学生への行事案内を、DMを利用して保護者にも周知している学校が多かった。いずれにしても、今後保護者をどのように巻き込んでいくかについてはどの学校も重要視している。

5. 取り組みの失敗談や苦勞していることについて（7名ずつの班討議：aチームのみ）

- ・面接を通過できない学生のための講座を開いたが、面接の壁を乗り越えられない学生にとっては難しすぎる講座であった。
- ・司書資格を取ったので、図書館か書店で働きたい。それ以外は一切考えない学生に苦勞した。
- ・内定先全社に卒業式などの年間スケジュールを送っているが、なかなか考慮してもらえず、無給の研修を課されたケースもあった。
- ・入社前研修の厳しさに耐えられず内定を辞退し、企業からお叱りを受けることがあった。
- ・応募先を自分で見付けられない学生からお勧め企業を尋ねられたのでいくつか提案したところ、いずれも断ってきた。

6. 卒業生の求職状況把握について（7名ずつの班討議：bチームのみ）

大半の学校が卒業式の日学生に進路先を記入させる用紙を配付・回収することで把握している。また学生一人一人に電話をかけ年内にはだいたい進路先を把握している学校も多数あり。学生数の多い学校では、独自のシステムを利用して進路先を把握していた。

卒業後1年後に卒業生と企業にアンケート用紙(卒業生の現状把握が目的)を送っている学校があった。卒業生からの返信は少ない(約2割)が、企業からの返信率は約6割。卒業後しっかり働いているのかどうかの確認と次年度の求人につなげるために実施。

7. 就職に有利とされている「資格」の種類とその取得支援策について

(7名ずつの班討議：bチームのみ)

大半の学校で、TOEIC・MOS・秘書検定の資格取得支援が行われている。

授業として組み込まれている学校もある(履修条件に資格試験の受験が必須等)。企業側の意見としては、TOEIC・MOSはあるに越したことはない、とのこと。学生も努力して資格を取ること自信につながるケースが多い。

一方、短期大学は資格取得がメインになってはいけないのではないかと、あくまで大学なのだから、との意見もあった。ただ、暗黙の了解としてやはり資格取得が求められている現状もあるので、バランスが難しいとの意見もあがった。

8. 就職活動における短期大学のメリット、強み、特色などの情報交換

(7名ずつの班討議：bチームのみ)

学生から就職活動で学部生に負けてしまう、との意見を聞くことが多々ある。短大生は学部生

に比べ経験値が低く、そのせいで自信がもてない傾向にあるが、それは練習量でカバーできる。短大生のメリット・特色としては、伸び代に期待できるのが強み。そして素直な学生が多いのも特徴。

9. その他（7名ずつの班討議：aチームのみ）

- ・歯科衛生士が希望職だが、所属クラブは音楽系。また、保育士希望だがサークルはマンガ、のように、多様な学科構成が幅広い活動を促進できている。