

平成30年度私立短期大学就職担当者研修会におけるグループ討議の報告

<企業グループ>

第1グループ（18名）

担当：柴田 道信 委員
福崎 千秋 委員

I 運営目標

- 1 就職担当者が就職支援を進めていく中で感じている課題や疑問などについて、グループで情報交換や意見交換を行い、疑問点の解消や課題解決の糸口に繋げる。併せて、就職支援の現状と課題の共通認識を図る。
- 2 他校における就職支援の取組み状況や就職支援に対する姿勢・考え方を知ること、自らの短大における就職支援のあり方を見つめ直す機会とする。

II 討議項目

特に話し合いたいことについて事前に参加者アンケート（設問1～3）を実施した。

設問1「今年度の共通テーマで特に情報交換したい項目（最大3項目）」

設問2「“この試みは良かった”、“この企画は課題が残った”等の具体例」

設問3「特に他大学に聞いてみたいこと」

参加者より設問3（他大学に聞いてみたいこと）に多数の回答が寄せられたことを受け、挙げた項目を万遍なく議論することで多くの参加者の疑問点解消と満足度向上を企図した。質問項目を、比較的意見を集約しやすい情報交換事項と今年度の共通テーマ（特にアンケートにおいて討議希望の上位3テーマ①やる気の醸成 ②キャリア教育および就職支援の充実策 ③就職活動における教職員および採用側との連携）と関連付けた事項に区分、3セッションに分割した。以下、セッション別の討議項目である。

1 【全体討議】

「全体での情報交換」

- (1) 就職課・キャリアセンターの利用を促進する工夫
- (2) キャリアカウンセラーの指名制
- (3) 地方出身者の都市就職希望の一方、出身地企業からUターン要請の場合の学生指導
- (4) 就職指導の際に必要な法的知識と学生への指導法
- (5) 卒業生の追跡調査（現況確認やOG訪問等）の方法・調査回答率をあげる工夫
- (6) 履歴書様式について（各校様式を持ち寄る）

2 【グループ別討議I】

共通テーマ 「やる気の醸成-働くことへの意識・意欲を持たない学生に対する指導」

- (7) 1年次生の進路への動機付け
- (8) 学生の主体的な進路選択・行動・意思決定を促す就職支援
- (9) 就職活動に前向きでない学生への対応
- (10) 学生の就職活動に対するモチベーションの維持・向上
- (11) 就職率と実就職率の差を縮める好事例、高い就職希望率を保つ秘訣
- (12) 精神的問題で対応が困難な就職希望学生への支援

3 【グループ別討議Ⅱ】

共通テーマ 「キャリア教育および就職支援の充実策」、
「就職活動における教職員及び採用側との連携」

- (13) キャリア教育義務化への各大学の対応、効果測定方法
- (14) ES、履歴書作成の効果的な指導方法
- (15) 学内合同説明会の計画・実施
- (16) 大短併設校におけるガイダンス

Ⅲ 討議の進め方

1 スケジュール

時間	内容
12:30-12:40	グループ討議の目的、進め方の説明
12:40-13:40	【全体討議】全体での情報交換（60分）
13:40-13:45	グループ分け・移動
13:45-15:10	【グループ別討議Ⅰ】テーマ：やる気の醸成 他 ①グループでの討議（70分）②討議結果の発表（15分）
15:10-15:25	休憩（15分）※各校持参の進路関係資料を閲覧する時間として活用
15:25-16:50	【グループ別討議Ⅱ】テーマ：キャリア教育・就職支援の充実策 ①グループでの討議（70分）②討議結果の発表（15分）
16:50-17:00	総括

2 進め方

- (1) 全体討議は、各項目質問者から趣旨説明を聞いた後、全体で情報・意見交換を実施
- (2) グループ別討議は、参加者を9名の2グループに分け、グループ単位で討議実施
- (3) グループ別討議では、進行・記録・発表の役割を設定、70分の討議の後、各グループ5分間程度の発表を行い、グループ毎の討議内容の全体共有を図る
- (4) より多くの参加者と意見交換を行えるように、グループ別討議ⅠとⅡではメンバー交代を行う

IV 成果と課題

1 【全体討議】

6点の情報交換項目について、積極的な意見交換が行われた。地域、学生数、学科構成、就職指導のスタッフ人数他、各短大の特性は多様であるが、それぞれ置かれた状況における就職・キャリア支援の取組みを紹介しあうことで、質問者の疑問点の解消だけではなく参加者全員の新たな発見と発想の転換に繋がる場となった。取組み未実施の短大にとっては実施事例の成果と課題の両面を聞くことができたこと、また、自校の当たり前だったことが他校の当たり前ではなく視野を広める機会になったこと等、参加者個々に有益な成果が得られたと思われる。

2 【グループ討議 I】

キーワードは「進路に対する学生の“他人事”から“自分事”への意識転換」

【早期からの進路への動機付け】、【主体的な行動に繋がる支援】、【モチベーション向上・維持】等、様々な課題について討議を進めた結果、担当者に求められる重要な役割のひとつは「学生が自分のこととして考え行動できるようになるための“気づき”を提供すること」という共通認識を得た。グループ別発表では、効果的な取組事例を紹介しあい、参加者全員が学生の「自分事」の進路支援に就職担当者の働きかけが重要であることを理解し、参加者のモチベーションに結びつけた。

～「自分事」の進路を考えるキッカケづくりとして取組事例の一例～

- ・キャリアデザインの初回授業で社会人のリアルな生活、特にお金（収入と支出）に関する内容を取り扱ったところ、キャリアに関する概念的な話以上に学生が自分のこととして考えた。待遇面のみには価値観が偏らないよう、後の授業では仕事のやりがいを伝える内容の動画を教材に用いた。なお、この授業は就職支援担当職員が担っている。

3 【グループ討議 II】

キーワードは「教員と職員の有機的な連携」

キャリア教育と就職支援の充実策に関して事例の紹介を中心に意見交換を行いながら、問題の抽出と解決を図った。

就職支援充実策に関しては、各校の特性に応じた取組み上の工夫が情報交換され、好事例の共有と疑問点の解消において成果を得た。また、他校の考え方を聞き、自校の方向性の確認や参加者自身の奮起にも繋がったと思われる。

キャリア教育充実の取組みに関しては、「誰が何を教えるべきなのかよくわからない」という質問者の問題提起に対し、教員・職員の立場を越えた参加者の共感を持って討議が進行した。平成23年改正施行の短期大学設置基準にキャリア教育の推進が明示されて7年が経過するが、自校の学生に適したキャリア教育の確立に試行錯誤の短大が多いことを各参加者が実感した。また、討議を通じてキャリア教育における教員と職員の効果的な役割分担が十分に機能していない場合が多いという問題点も露呈した。キャリア教育への職員の関与を期待する教員側意見、教員への遠慮も含めキャリア教育への関与に躊躇する職員側意見が交差したが、学生本位のキャリア教育として重要な事は、教員と職員それぞれの強みを有機的に連

携させ一体となって取り組むことであるとの結論に至った。

V 分科会の運営を通しての感想

分科会を振り返って、反省点として挙げたいのは、議論が停滞した際に運営委員のファシリテーション、例えばその討議内容の背景に関連する文教施策や労働関連法令の解説を挟むなど、論点整理や発想の転換を促す発言が十分ではなかったことである。

おわりに、企業第1グループ参加者への謝意も込めて触れたい。私立短大という位置づけにおいて、ともすれば学生募集他ライバル関係になり得る参加者同士が、未来の地域発展・活性化を担う学生のため、立場を越えて同じ志のもと協働できるのが本研修会分科会の一番の特長ではないだろうか。今回企業第1グループで、悩みを抱える参加者の質問に対して他の参加者がノウハウなり成功体験を惜しげもなく提供される場面に直面して、分科会の意義を強く実感した次第である。

[以下、『(共通) 事前調査事項の回答結果まとめ』に続く]

《事前調査事項の回答結果まとめ》

1 就職活動における公欠の取り扱い

- ・公欠として認めていない学校が多い。ただし、科目担当者に欠席理由が伝わるように、多くの学校では欠席届を提出させている。就職活動による欠席をどう扱うかについては、科目担当者に判断を委ねているところが多い。
- ・公欠を認めている場合、就職試験は当然公欠となるが、それ以外の就職活動をどう扱うかは学校により様々である。おおまかに見ると、説明会は公欠の対象として認めていないが、選考の一部として実施されたり、試験が課されたりする場合は認めるというところが多い。一方、内定式や研修の扱いは学校により違いが大きい。
- ・公欠の回数に上限を設けているところもある。
- ・公欠届や欠席届を受理するにあたっては、ほぼ全ての学校において、就職活動を証明する書類の提出を課している。

2 学生への連絡における通信手段および徹底方策について

- ・全体への連絡手段としては、掲示板や電子メールを活用しているところが多い。ポータルシステムを利用しているところもある。
- ・個人への連絡手段としては、掲示板による呼び出しのほか、電子メールや電話による連絡が多い。校内放送での呼び出しや担当教員への連絡依頼もあげられた。教員によってはLINEを利用している場合もある。
- ・電子メールについては、大学発行のメールアドレスを使用しているところが多いが、学生に携帯メールやプライベートメールを登録させているところもある。

3 各種証明書の様式、発行方法等について

①性別の記載

健康診断書を除けば、性別の記載はないという回答が多かった。

②提出先申請の有無

提出先申請が必要なのは推薦書の場合のみという回答が多い。ただ、その他の証明書についても、申込みの際に提出先を記入させているという回答も複数あった。

③発行方法、封入の有無

- ・自動発行機を用いているところが半数以上であった。
- ・証明書は全て厳封をしているという回答もあったが、自動発行機を用いているところの多くは、基本的に封入はしないが要望があれば厳封を行うというところが多かった。また、申込時に選択させるという回答やコピー不可用紙のために厳封はしていないという回答もあった。

第2グループ（18名）

担当：有本 昌剛 委員
吉田 和代 委員

1. グループ討議の目標設定

今年度の共通テーマを念頭に置き、目標設定を定め実施した。

◇共通テーマ

- (1) キャリア教育および就職支援の充実策
- (2) 就職活動における教職員および採用側との連携
- (3) やる気の醸成一働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導—
- (4) 基礎学力向上への取り組み
- (5) コミュニケーション能力涵養のための方策

◇目標設定

- (1) 参加者全員が多くの意見・発言を行う。
- (2) 他大学との意見交換により、今後につながる情報や方法を見出す。
- (3) 研修会後の連携継続構築の一助とする。

2. グループ討議のスケジュール

2日目：名刺交換の後、全体会を実施。その後、3グループに分けメンバーを入れ替えて意見・情報交換を行った。

3. グループ討議の内容

全体会の主な討議内容

○基礎学力向上への取り組み【効果ありの方法】

- ・Web 対策講座の実施
- ・先輩が教える
- ・専門教員による指導

○ガイダンス出席率向上についての取り組み

- ・1回目のガイダンスを工夫→学生に告知せず基礎学力テストを実施。その後講座を行った。
- ・ガイダンス実施の際、次回に重要なお知らせがある旨の告知を行った。
- ・年2回のみの実施とし、その他は個別指導とした。
- ・ピアサポートの一環として、学生に企画をさせた。
- ・現場を知っている人事経験者のみを担当者とした。
- ・授業を行っている教室に担当職員が出向く。

○卒業後の動向把握について

- ・ハローワークの担当者に来校いただき、連携している。
- ・学内実施の資格講習会に合わせて確認する。
- ・卒業生にQRコードを配り、LINEでやり取りする。
- ・卒業1年目に「母校に帰る日」を実施し、その際確認する。併せてメッセージボードを用意し、在学生への励ましの言葉を記入してもらい掲示している。
- ・空いている時間にキャリアセンターにいてもらい、求人情報入力等の協力をしてもらう。

グループ入れ替えによる意見・情報交換の主な内容

○採用・就職活動時期に対する企業動向及び学生の就職意識

- ・専門職と一般職で動きが違うが、栄養・調理関係についてはあまり変化がない。
- ・一般企業は年々早くなっている。
- ・インターンシップ・企業見学会等の実施が早い。
- ・就職活動は早くなっているが、学生の満足度は高いのか。
- ・採用スケジュールを守れていない企業が多い。
- ・職種（栄養・保育・幼稚園教諭等）によって活動時期が違う。
- ・学生の危機意識が薄い。
- ・4大と併設の場合、事務職の求人は活動の早い4大生に取られてしまう。
- ・売り手市場とを感じるエリアとそうでないところに差がある。
- ・インターンシップが採用に直結している企業が増えている。
- ・内定を得られない学生は一定数おり、喪失感が非常に大きい。

○採用側との連携でうまくいっている事例

- ・合同企業説明会・職業説明会実施の際、教員に挨拶をしてもらう機会を設けた。
- ・学内説明会企業をスケジュールリングして、学生が確認のうえ、希望企業に氏名が入れば実施することとした。
- ・夏休みに企業見学ツアーを実施した。
- ・学校推薦時期が早期のため、敬遠する学生が出たことから、企業側と時期について検討し、連携のうえすすめた。

○採用側の対応に苦慮した事例及びその際の対応

- ・内定辞退について、企業の担当者と連絡が取れずメールを送ったところトラブルになってしまった。対処の仕方等の指導が必要と感じた。
- ・採用に伴う企業の来客が増加し、対応に追われてしまった。
- ・内定学生への研修実施について、企業が学生の状況を考慮せず組んでしまうケースがあり、対応に追われた。

○就職指導の現状及びキャリア支援の取り組み

- ・2年間という短い期間のなか、4月入学後すぐからの就職指導はどうか、との意見が出ている。

- ・ものごとの考え方をレクチャーしてから、就職支援を行うこととした。
- ・木曜日4限以降は授業を入れず、就職関係の時間とした。
- ・学生の基礎力レポートを作成し、把握に努めた。
- ・就職合宿（1泊2日）の実施。
- ・モチベーションの低い学生に、働かないとどのような生活になるのか、ファイナンシャルプランナーをお呼びして説明をしてもらった。

○就職活動による公欠の取り扱い及び活動が長引く場合の対応

- ・公欠の取り扱いについては、各短大によって様々なため（2回まで認める、認めていないが先生の裁量で考慮、認めていない 等）、今後共有していくこととした。
- ・活動が長引く学生は、授業優先でしっかり出席している傾向が見られるため、継続的な支援を行う必要がある。

○大学からのメール配信を見ない学生への通信手段及び徹底の方策

- ・学生へ直接電話をする。
- ・ゼミ・学科の先生にお願いして呼び出す。
- ・学生の親しい友人に頼む。
- ・授業終了のタイミングに教室まで行く。
- ・自宅に電話をする。
- ・家庭訪問を行う。

○各種証明書の様式、発行方法(性別記載の有無、提出先への申請有無、封入の有無等)

- ・各短大で違いあり。性別記載についてはほぼあるが、一部無くした短大あり。

4. 成果と課題

- ・参加者の意識及び意欲が高く、何事にも積極的に取組もうとする熱意を感じた。
- ・小グループに分割しての討議では、各人がそれぞれの役割を認識し、活発な討議を進めることができた。
- ・各短大の取り組み事例では、今後の就職支援において、自校に合わせた活用の参考に成り得る内容を多く確認できたものと思われる。
- ・担当者間の今後のネットワーク作りにおいても有意義であった。
- ・可能であれば、もう少し討議の時間が欲しかった。
- ・短大の置かれた状況が厳しいなか、それらを認識のうえ、向上していくことの必要性を感じた。

第3グループ（20名）

担当：権藤 拓 委員
池村 えみ 委員

1. 分科会の運営目標

- (1) キャリア教育および就職支援の充実策
- (2) 就職活動における教職員及び採用側との連携
- (3) やる気の醸成 ー働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導ー
- (4) 基礎学力向上への取り組み
- (5) コミュニケーション能力涵養のための方策

以上について、各短大の取り組みの共有・意見交換を行い、各短大にとってプラスになる事例やヒントを持ち帰り、今後の就職支援やキャリア教育に生かすことを目標とした。

2. 分科会の進め方

- (1) 参加者（20名）を4グループに分け、ミニグループ討議を4回実施。
- (2) 討議テーマは、事前に回答いただいたアンケートの結果から4テーマにグルーピング。
- (3) 7短大から出された自由記述の内容にも触れながら討議を実施。
- (4) ミニグループ討議終了後に討議内容の発表（各グループ2分程度）を行い、情報共有。

3. 分科会での討議内容

■テーマ1《教職協働・学内支援体制、対企業》

①教職協働について

イベント等の周知や重要な資料の配布、学生の呼び出し等で教員に頼る事例が多かった。しかし、情報提供しても教員から反応が返ってこないなど、教員によって温度差あるのも事実であり、職員と教員の価値観を合わせることが重要なポイントである。

②新任職員のスキルアップについて

キャリアコンサル（カウンセラー）資格取得の勉強を行うことで、傾聴力をはじめとした様々なスキルが身につき、自信をもって対応することができることや、日々の業務で積極的に学生や教員とコミュニケーションをとることで対象となる相手を知ることができ成長できることや、今回のような研修会に参加することもスキルアップにつながるなどのアドバイスがあった。

③求人票のチェックについて

受領した求人票はすべて掲示をしているが、離職率が高く卒業生にトラブルがあったなど、企業によっては学生が応募前に就職課でアドバイスしているが、情報サイトが主流のため、すべての企業をフィルターにかけるのは困難である状況が報告された。

④履歴書の年号表記

和暦を使用している短大が多かったが、西暦を使用する短大や平成の印字を取って和暦西暦どちらでも可（ただし、統一表記）、平成が終わる来年を機に学園全体で各種文書を西暦に統一するといった事例も報告された。

⑤正式内定日以前の内定承諾書提出について

本人が不利益にならないよう、企業から求められれば10月1日以前であっても提出させるが、1社に絞るよう指導している短大と、学生に直接企業と提出期限延長の交渉を行わせている短大もあった。また、承諾書を提出すると内定辞退不可と指導している短大もあった。

なお、企業側の承諾書の取り扱いは、企業の規模（大企業と中小企業）によって異なり、さらに採用担当者によって温度差があることが発表された。

■テーマ2《学生の質（基礎学力や態度）》

①内定状況把握およびリアルタイムでの把握について

内定報告は就職課へ直接報告やゼミ教員経由、必修授業でアンケートをとる等、紙を使っての提出が多いが、求人検索ナビのシステムを利用して学生に入力させる短大もあった。

また、リアルタイムで把握するための施策として、内定届を提出すると必修の就職ガイダンスが免除になり、提出しないといつまでも就職課から情報提供のための連絡が行くといった「アメとムチ」の対応で早期提出を促すといった事例があった。なお、内定状況の把握には、教職員で協力して学生に働きかけることが大切という声が多数あった。

②自分から動こうとしない学生への対策

個別対応や面談でのきめの細かい学生対応や他部署や教員との連携から情報収集を行っている事例、気軽に相談の来ることができる雰囲気づくりや、「のぼり」を掲げることで就活のムードづくりを行うなど、各短大が知恵を絞り、様々な工夫を行っている状況を共有した。例えば、未決定者と担任、就職課による3者面談を行う短大では、面談日時は大学指定ではなく、学生自身で予定を組ませることで、約束を守るケースが多いとの報告もあった。また、学生に2週間先までの就職活動の予定を書かせることで、具体的な活動を促し、事後報告をさせる事例もあった。しかし、乗り越えられないくらいの対人恐怖症の場合、就職課のサポートにも限界があることについても話し合われた。

③働くことへの意識・意欲を持たない学生に対する指導

各短大の具体策が発表された。例えば、奨学金返済や親が定年した後の経済状況を説明し、自立のためのライフプランを考えさせる事例や、卒業後にフリーターとなる自分を想像させるなど、将来について想像させることで意欲を向上させる事例があった。また、「やりたいことがない」という学生には、「嫌な事は何か」を聞き、消去法

で求人を紹介する方法や、就職活動で失敗した先輩の事例があった。

④今の学生の特徴と対策について

受身、安心・安全を求める、人との安全な距離を求めることで自分を出せない、おとなしいがこだわりが強い、主体性がなく、同じ企業を右に倣えで応募する、正解だけを求める、テンプレートを丸写しする学生の増加や、学校推薦に応募する学生が減っているなど、否定的な意見も多かったが、できないことは多いが、知らないだけで、知ればできる学生も多いとの話もあった。

学科によって差があり、専門職など、目標が明確な場合は、積極的な学生も多いため、目標を見出すこと、一步踏み出すということはどういうことか、どうすれば踏み出すことができるのかを教える必要が教職員の責務であることが話し合われた。

■テーマ3《支援方法（イベント）、インターンシップ》

①障がいを持った学生への支援

本人が認めないケース、保護者が認めないケース、またはその両方など、まずは本人と保護者に認識していただく必要があり、保護者との連携が必須である。また、「手帳を取得して障がい者枠での就職」と「一般就職」のメリットとデメリットを伝えることや、まずはアルバイトから始めてみるようアドバイスを行うなど、学生の状況に合わせて指導している事例があった。また、該当学生の情報は保健室が管轄、学内で周知するか否かは学生の意思による事例も共有された。

②社会人入学者支援

学生の年齢が低い（25歳以下）場合は、特別扱いせずに支援を行っており、問題はないが、幼保・介護の学科では、学生の年齢が高齢の場合、就職支援は困難であるとの報告があった。

③トランスジェンダー

具体的に取り組んでいる短大はなかったが、過去の事例が複数報告された。また、就活ガイドブック等への記載について配慮しているという報告があった。

【例】スーツの着方（旧）女性はこう着ましょう →（新）スーツはこう着ましょう

④インターンシップ

単位化の有無、所管部署、事前指導の有無等、内容は短大によってさまざまだったが、面接でうまく話せなかった学生が、インターンシップでの評価が高かったことで内定を得たケースや、事務職志望者がインターンシップでサービス職を経験し、やりがいを感じて志望職種が変わったといった等、メリットについて報告があった。

■テーマ4《卒業生、保護者》

①保護者へのアプローチ

「入学式終了後」、「保護者会総会」、「1年生保護者対象の就職説明会」等、積極的に保護者へ情報提供をしている短大が多かった。外部講師が就職活動全般の説明（昔と

今の違い、事務職が少ない、就活にはお金がかかる、不採用時のケア、意欲を削がないで欲しい)を行い、その後キャリアセンターから、自学のサポート体制、就活講座の紹介、3者面談の案内を行うといった事例や、先輩内定者による発表は、保護者から好評であるといった報告もあった。

このほか、保護者へリーフレット(授業内容、キャリア支援、今後のスケジュール)を送付する短大もあった。

②卒業生の状況把握について

企業に対しては、企業訪問時に離職状況をヒアリング、求人票送付時に名簿を入れて送付する方法や、卒業後1.3.5年目の卒業生の実家にQRコード付きハガキを送付してアンケートに答えていただくといった事例が報告された。しかし、回収率の低さや、回答が無記名であるなど、すべての企業や卒業生の状況を把握できず、情報を管理して学生支援に役立てている事例の報告はなかった。また、何のために卒業生の状況を把握し、結果をどう活かすか、目的を考えることが重要という意見も出された。

4. 分科会での成果と課題

(1) 成果

運営に関しては、アンケートを基に討議テーマを設定し、事前にメンバーへ告知することで、各短大の事例報告の準備をしていただいたのでスムーズに進行することができたことと、初日にグループワークを行っていたため、ほとんどの参加者が分科会前に名刺交換を終えており、和やかな雰囲気の中でグループ討議を始めることができた。

討議では、ほとんどのテーマで、教員・他部署の職員・保護者との連携が大切であることに加え、学生の意識向上のためには、具体的に理解しやすい手法を取ることや、学生の個性や特性をより輝かせるためには、きめ細かく支援を行なう必要性を強く感じた。また、講演会や分科会で、就職支援に限らず、短大運営に関して、さまざまな先駆的な事例を共有できたことで、各参加者が今後の短大運営に役立てることができると確信している。

(2) 課題

初日の討議及び発表の時間が短く、十分に質疑応答の時間を確保できなかったことと、各短大で就職指導に関する印刷物や資料など研修会の中で参考資料となるツールを持参していただいたが、閲覧・情報交換する時間を確保することができなかったことが運営上の反省点である。しかし、参加いただいた皆様の、非常に積極的に、かつ熱心に討議に参加されていた姿から、研修会後も自主的に情報交換を行うことは予想できる。

5. 事前調査事項の回答結果まとめ

(1) 就職活動による公認欠席の取扱いについて

ほとんどの短大で公認欠席として認めていないが、欠席届を事前に提出することで通常の欠席より配慮しているというケース、科目担当者へ判断を一任しているケースがあった。また、採用試験と定期試験日程が重複した場合に限り公認欠席として取り扱い、追試験対象とする短大もあった。

(2) 学生への通信手段及び徹底の方策

教員（担任、ゼミ担当、アドバイザー、就職委員）に依頼、メール、携帯電話に電話、掲示板という方策が多かったが、友人、自宅の電話、講義終了後の時間にアナウンス、授業前後に待ち伏せといった回答もあった。また、第一手段：メール、第二手段：電話、第三手段：教員と、段階を踏んで手段を変えるという短大も複数あった。

(3) 各種証明書の様式、発行方法等

①性別の記載・・・性別は記載していない短大がほとんどだが、健康診断書のみ記載する短大も複数あった。

②提出先の申請・・・各種証明書の提出先は申請させる短大が多いが、学校推薦書、人物調書といった証明書のみ申請させる短大もあった。

③封入・封緘の有無・・・ほとんどの短大が大学で封入封緘または学生本人が封入封緘している。提出先の申請同様、成績証明書や推薦状といった証明書のみ短大で封入封緘しているという回答もあった。

※証明書の提出先の申請、封入封緘によって、学生の就活の把握に役立っているとの報告があった。