

# 分科会報告

## 《企業グループ》

＝第1グループ（16名）＝

担当：吉田和代 委員

### 1. 分科会の目標設定

第1グループ参加者は15名のうち、13名が初参加だったため、以下を目標設定とした。

- ① 可能な限り、全員が多くの発言を行える場とする。
- ② 各自が役割を考えて話し合いを行える場としたい。
- ③ 他大学の状況を聞き、今後につながる情報や方法を持ち帰っていただきたい。
- ④ 研修会終了以降も連携がとれる関係を構築していただきたい。

### 2. 分科会でのスケジュール

#### 1日目及び2日目午前中

参加者の自己紹介・各短大の現状・他大学に聞きたいこと等をお話いただいた後、以下について意見交換を行った。

1日目は全体会で講演いただいた(株)リクルートキャリア就職みらい研究所所長・岡崎仁美氏にも参加いただき、具体的な例や数字等、大変参考になる話をお聞かせいただいた。

#### 主な討議内容

- 働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導
- 今の学生の特徴と対策
- 基礎学力向上への取り組み
- 進路指導・支援に対する教員と職員の連携
- 正式内定日以前の内定承諾書等の指導
- 就職・採用活動時期変更の影響
- 保護者へのアプローチについて
- 学校推薦の状況
- インターンシップについて
- ジョブサポーター活用などのハローワーク等外部機関との連携
- 就職情報システムをどのように活用しているか
- 内定者を集めて何か取り組みをしているか
- ガイダンス等の開催時期について
- 障がい等を抱える学生への関わり方・支援策 等

2日目午後は、さらに活発に意見交換ができるよう2グループに分け、メンバーを入れかえながら行った。

## 主な討議内容

- 各短大のキャリア支援についての取組み
- 「これをやって良かった」「これをやって失敗した」 ことについて

### 3. 分科会研修の成果と課題

小グループでは詳細に意見交換がなされた。

#### ○キャリア支援についての取組みについて

- ・学生との面談を予約制にし、書類の添削や面接指導などを個別対応している。
- ・キャリア関連科目を初等教育の一環として教務と連携のうえ実施。
- ・保護者向け就職説明会の実施。
- ・進路・就職面談、ガイダンスの実施、授業でのキャリア教育、学内会社説明会の開催、就職対策講座（実技試験・SPI・履歴書等）の開講等。
- ・キャリア科目を必修にして、就職に向けた対策をとっている。
- ・年間30回を超える「キャリア講座」の開催および「個人面談」の実施。
- ・正課でキャリアデザイン、キャリアセミナー等、課外で就職模擬試験、模擬企業ガイダンス、就活合宿、筆記試験対策講座、特別面接練習会等の実施。
- ・1年前期から2年後期まで必修科目として就職支援の講義を実施。1年次は筆記試験対策講座と秘書検定対策講座に力を入れ、合計4回の業者テスト実施と、秘書検定試験3級（2級）の受験を課している。

1年次の春休みは全学生を対象に集団面接講座を、また全学生対象に入学前、1年次冬、2年次夏の2年間で3回のキャリア面談を実施している。

- ・キャリア支援オフィスを設置し、キャリアガイダンスや各種対策セミナーを実施。  
（大学生基礎力レポート・キャリアガイダンス・学内企業展・学内会社説明会・就職対策セミナー・就職活動メイクセミナー・行政機関との連携・個別指導）
- ・キャリア教育で、①就労意識の喚起・情勢、②基礎能力の養成、③社会人基礎力の養成の3つを軸に、社会に必要な意識、基礎的能力等の養成を、女性キャリア開発研究センターを中心に進めている。

就職支援は、ガイダンスや業界研究セミナー等を実施し、企業と出会う場を設けると共に、個別面談を全ての学生に実施し、学生に合った支援を行っている。

- ・アルキタイ、いつでも相談、就活ホップ・ステップ・ジャンプ研修の実施。
- ・入学後、学生全員の個人面談を実施。
- ・個別対応重視、キャリアサポートシステム、就職支援行事の運営等。
- ・教養教育科目等の講座を通してのキャリア支援を実施。

#### ○「これをやって良かった」 ことについて

- ・内定者対象の働く心構えセミナーの実施により、その後の卒業生アンケートで離職率の改善が見られた。
- ・校内企業説明実施で企業に接触していく意識を持たせたことで、業界に一步踏み込んで興味をもつことができた。

- ・個別模擬面接会の実施に成果があった。学校推薦の取り扱い方には検討が必要。
- ・職員が就職希望者全員と面談を行うことで、各個人の動向が知れ具体的なアドバイスができる。
- ・ハローワークを1年生全員が参加・見学し、説明を聞く。情報会社の登録を全員にさせる。
- ・キャリア講座の一部少人数化と教員向けキャリア講座の開催（FD）。
- ・元企業採用担当者を講師としての面接練習。
- ・全てが学生のためになっているという気持ちで取り組んでいる。
- ・一般企業への就職希望者全員を対象にWEBテスト対策セミナーを開講。WEBテストがどのようなものか理解できて好評であった。
- ・就職内定者を対象に社会で働くための心構え、ビジネスマナー、労働基準法を中心に働くことのルールや制度についてのセミナーを開講した。参加数が予定より少なく、内容や開催方法等の見直しは検討必要。
- ・就職・キャリア開発WGを設置し、月に一度、教員と職員で学生情報等を共有し、支援の在り方について検討することで就職支援センターへ来室のない状況等を把握することができた。
- ・授業の一貫に就職ガイダンスを位置づけることで、就労意欲喚起に繋がった。
- ・全体を把握する担当者とは別に、学生が相談したい人に自由にできる体制も必要。
- ・面接（グループ）練習会を2回実施し、苦手意識払拭に努めている。
- ・①就職ガイダンスの要素を社会人入門（正課・必修）で行うことで、全員に就活のポイントを伝えることが可能。②保護者懇談会で内定学生の何名かに就活体験談を発表・座談会参加の機会を設け保護者や次年度就活生に好評であった。
- ・ハローワーク相談コーナーを設置した。

#### 4. 研修会全体について

- 全体的に参加者の意欲・意識が高く、積極的に取り組む姿勢が感じられた。
- 開催地域の関係もあるかと思うが、非常に一体感及びまとまりのある良い研修会であったと感じる。

#### 5. 今回の研修会で得たもの（成果）と今後の課題

- 多くの取組み事例や、参考資料等が得られ、今後の学生支援及び担当教職員の啓発に活用が可能。
- 参加者との関係構築により、さらに連携が容易になる。
- 各短大のおかれる状況はとても厳しく、あらゆる面で厳しさが増し、各自のさらなる尽力が不可欠と思われる。

＝第2グループ（18名）＝

担当：池村えみ 委員  
藤岡弘樹 委員

### ■分科会での目標について

今年度の共通テーマである

- 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

以上について、情報共有・意見交換を行い、互いの「強み」「弱み」を共通認識することを目標とした。

### ■分科会での進行について

まず事前アンケートを行い、グループ討議で話し合いたい内容を16項目の中から5項目まで選択いただき、併せて、意見交換を行いたい内容について自由記述で回答いただいた。討議では、最初に自己紹介を行い、各短期大学の特色や参加者自身についてお話いただき、互いの理解を深めた。また、事前アンケート集計結果を共有した後、討議を開始した。なお、1日目は、1テーマについて全員での討議とし、2日目は、6名ずつの小グループをつくり、事例報告と意見交換を行い、その後、各グループで話し合った内容を全体で共有した。なお、小グループは都度人員の入れ替えを行い、合計5回の討議を行なった。

### ■分科会での討議内容（成果と課題）

#### （1）卒業生の就職支援、卒業生の状況調査について

卒業後も支援が必要な卒業生には登録をさせた後、未内定者へメール配信、学園祭時に集まれる場所を設けるなど、どの短大もさまざまな対策を講じ、卒業後も継続支援を行っている。また、卒業生の就職状況調査を行っている短大は、いずれの短大も回収率が低いとの報告があった。企業への状況調査は、ほとんどの短大で、郵送、訪問、WEBなど、さまざまな手法での調査を実施しているが、回収率は低い短大で10%程度、高い短大で70%とまちまちであった。なお、幼保育系は、訪問調査での実施の短大が多く、回答率が高い状況であった。

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

短大生の特徴については、素直で真面目であるが、高校生の延長であり、幼く、やりたいことがわからないという学生が多い。また、専門職を目指す学生は意識が高いが、ビジネス系の学生は意識が低い。そのような学生への指導として、インターンシップでの就業体験や、地域社会と連携し、ボランティア等を体験させるなど、各短大がさまざまな対策を講じている。なお、実習後に成長の度合いを測るチェックを行い、一人一人と面談し、成長項目を確認している短大の事例も報告された。また、個人面談や一人一人の自宅へ訪問などきめ細かな対応を実施している短大もあった。

### **(3) 支援プログラムの事例、基礎学力向上のための取組について**

短大としてキャリア教育を統一化し、全教職員が共通認識の下でキャリア教育（科目）を実施したことが成果を挙げたとの事例が報告された。

SPI試験対策はすべての短大で行っているが、能力別、教師以外にチューターをつけるなど、実施方法に工夫をしている短大も多かった。

学内で実施する企業説明会（セミナー）で、学生サポーターを1社に1名配置し、学生の企業に対する興味、モチベーションを向上させる策を講じている事例が報告された。

なお、実施する目的や方針が曖昧であったため、失敗したプログラム事例も報告された。

### **(4) 企業の採用傾向、就職活動変更の影響、内定後の研修について**

求人数は増加傾向にあり、アパレルや化粧品販売などは、契約社員から正規社員への雇用形態の変更、四大卒を短大へ広げる企業や、数年間新卒採用を行っていなかった企業から求人票が届くなど、短大にとって良い傾向が続いている。なお、就職採用時期の変更については、短大には、さほど影響はないと報告する学校が多かった。

内定後の入社前研修を実施する企業が増加しているが、研修に対する企業の狙いと学生の意識の乖離から、内定辞退に発展する事例や、医療事務は内定後にアルバイトをするということが慣例であるとの報告があった。また、売り手市場を受け、複数内定を取り、内定辞退をする学生は増加傾向にあり、企業側も苦労していることが伺われる。同業種の複数内定は避けるように注意を払うことを指導している短大もあった。

青少年雇用促進法による求人確認（資料集141ページから参照）については、今後の行政やハローワーク等の動向を注視していきたい事案である。

### **(5) インターンシップの取り組みについて**

正課授業の選択科目として単位化している短大がほとんどであり、インターンシップがキャリア教育として定着していることが伺われた。運営の主体は、教員、就職担当、教務担当など、さまざまであった。また、履修者は全学生である短大や人数に制限があり、選抜を実施する短大、実習先は地元経営者協会に紹介いただくなど、実施内容や方法も各短大の特色に合わせてさまざまであった。

### **(6) FD・SDの実施、教職の連携、三つの方針（DP・AP・CP）との関わり、保護者へのアプローチについて**

FD・SDについては、平成29年4月1日より義務化となるが、すでに定期的に実施している短大がほとんどであった。（資料集173ページから参照）

教員と職員の連携体制については、教員の委員会組織と就職支援部署が連携をとっている短大がほとんどであった。

三つの方針（DP・AP・CP）が策定・公表することが平成29年4月1日より義務化となるなか、各短大での三つの方針と就職支援との関連について、認識していない短大がほとんどであったが、企業向け就職パンフレットにディプロマポリシーを記載する短大もあり、教育成果が「就職」という形で表現されるのであれば、三つの方針と就職の関連付けが避けて通れないものになることが予想される。（資料集165ページから参照）

保護者へのアプローチとしては、保護者会を開催している短大が多かったが、就職支援のみに限らず、教務・学生と連携して実施している短大も多い。また、保護者との面談は、教員のみが対応する、教員と職員が同席する、職員のみでも行うなど、短大によって異なっていたが、いずれの短大も必ず複数で面談すること、報告書などを作成し、記録を残す対応をとっている。

#### ■研修会の成果と今後の課題

分科会では、討議だけでなく、各短大で制作している企業用リーフレットや学生用就職支援テキストやノート、キャリア教育オリジナルテキスト、保護者用リーフレットなどを持ち寄り、共有した。

1日目の株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所所長岡崎仁美氏の講演や、2日目のパネルディスカッション、配布された資料集、状況調査報告書も分科会の討議を一層活発化とさせるものとなり、各短大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。

さらに、株式会社加賀屋代表取締役社長小田與之彦氏の講演は、成長し続ける企業の地道な努力と人材育成の重要性を学び、金城大学短期大学部副学長岡野絹枝氏のワークは、コミュニケーションの重要性と支援者である私たちのあるべき姿の指針を示していただいた。

今後は、ますます状況が厳しい短大において、本研修で得た情報や人脈が、各短大での学生支援と発展に活かされることに期待している。

## ＝第3グループ（18名）＝

担当：北川裕樹 委員  
山根清隆 委員

### 1. 分科会の目標設定

各大学で抱えている課題や取組状況などについて情報共有し、解決方法や参考事例などを持ち帰って活用する。

### 2. 分科会でのスケジュール

予めグループの参加校に情報交換してみたい内容や希望する討議項目を提出して頂き、共通討議テーマと共に各校からの事例報告や意見交換を初日、2日目に渡って行った。

### 3. 分科会研修の成果と課題

各校からの事例報告や参考意見を得ることができ、成果をあげることができた。

### 4. 研修会全体運営について

研修会終了後の参加者からのアンケートでは、概ね満足度の高い運営評価を頂いた。パネルディスカッションの試み、講演内容など高い評価であった。一部において、グループ研修の時間はもう少し短くても良いのではとの意見もあった。

### 5. 今回の研修会で得たもの（成果）と今後の課題

自身のコミュニケーション力の向上、および多くの気づきを得ることができたとの感想を頂いた。今後においては専門職に関連のある講演、あるいはグループ討議として地方と都市混合としたもの、および別々のグループ討議があっても良いかも知れない。

## 1. 共通テーマの中で、特に情報交換した項目

### ○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

- ・指導方法としては、就活講座や模擬面接の実施、保護者あて文書での状況連絡、週ごとに面談学生の類型分けを行い学生指導の工夫をしているなどの報告があった。
- ・一方、新卒で就職しなかった場合のリスク説明やロールモデルの提示などで意識（意欲）づけを行っている報告もあった。OB・OG、内定者などの話も効果があるようである。

## 2. グループ討議として事前に用意したテーマの中から

### (1) 卒業生の求職状況把握について

- ・OBアンケートあるいは企業向けOBアンケートまたはOBの来学時に転職先情報を得るなどで情報収集をしている大学があったが、アンケート回収率は決して良くはない様である。ある大学では卒業前日に進路先決定状況についての調査ハガキを持たせ、返信結果をもとに情報収集している大学もあった。この場合40%程度の回答率とのこと。

### (2) 保護者へのアプローチについて

- ・保護者懇談会（地区別）、教育懇談会、保護者と教員の面談など1年次、2年次共に適時保護者との懇談を行っている大学が大半であった。一部手紙の送付を行っているとの報

告もあった。保護者の思いが強く表れる時代なので、複数回のアプローチが必要な時代と言えそうである。

### (3) 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

- ・概ね週1回程度ジョブサポーターの協力を得ている大学が数校あった。中には発達障がいに関する知識の深いジョブサポーターに来てもらっているケースもあった。また保護者向けあるいはマナー講習などでジョブサポーターの協力を得ているケースもあった。
- ・ハローワークとの連携では合同企業説明会時にブースを設けて相談に乗ってもらっている事例もあり、労働法に関する知識勉強のため、労働局からの講師派遣依頼を考えている大学もあった。

### (4) 企業の採用傾向の変化として感じていることについて

- ・選考に関しては、成績よりは面接重視の傾向が見受けられる、学内推薦依頼が多くなったとの報告が寄せられた。求人に関しては、求人数増加の傾向が窺える。  
また、学内個別説明会が多かった、あるいはキャリアアドバイス、エントリーシート  
の書き方等で企業側が学生と接触機会をもつなどのケースも報告があった。企業側が学校とのつながりを重視する傾向が窺える。

### (5) 今の学生の特徴と対策について (含・学生の生徒化回避策と社会化教育)

- ・真面目、大人しい、素直との報告が大半の大学であった。また、自分の考えがなく何でも聞いてくる、自分で考えることをしない、目的意識が薄い、難しいことにチャレンジしないなどの報告もあった。
- ・指導すると成長する子が多いのも事実である。学生としてではなく社会人として対応することも大切で、しっかりやらせて結果を出させる、あるいは問題意識を持たせるなどの指導も必要のようである。

### (6) 他校の成功事例、失敗事例について

#### ○昨年採用スケジュールが変更となったことに伴う成功事例、失敗事例など (主なもの)

##### 〈成功事例〉

- ・進路希望事前確認 (5分程度面談) を行ったところ効果があった
- ・面談に関し、学生の写真付きファイルを作成した ⇒ 学生個人の状況把握に役立った
- ・挨拶の声掛けについて動機付けを行った

##### 〈失敗事例〉

- ・未内定者が多くいたにも拘わらず、後期ガイダンスに1人も来なかった  
⇒ ガイダンスに来ている者は未だ内定していないとの人目があった
- ・外部講師のセミナーで上から目線の印象があった  
⇒ 後半の講演で学生が半分帰ってしまった
- ・実習先で撮影した写真をフェイスブックにUPしたところ、親御さんからクレームがあった

### 3. 各大学からの情報交換希望テーマ

#### (1) 学生出身地・県外の求人開拓について

- ・地元以外積極的な求人開拓はしていない、あるいは遠方学生（県外からの）が少なく対象学生がいた場合求人開拓している、過去の繋がり実績により他県に就職している、などが報告された。県外の求人開拓方策としては、本社-支社の繋がりを頼りに開拓してみる、あるいはハローワークの検索サービスを利用する、またはDMを行ってみる等の方策案が提案された。

#### (2) 卒業生の就労状況調査（実施の有無、時期、回数等）について

- ・実施している大学については毎年全ての就労先に調査依頼を送付する（回収率70%以上）、あるいは次年度の求人有無聞き取りと併せて夏休み中に企業訪問を行い調査している、などの報告があった。個人情報に関係もあるなどで、実施していない大学が多数あった。

#### (3) 進路支援に対する取組について

- ・1年次にキャリアデザインを業者に委託し行っているケース、あるいはキャリアカウンセラーが行っているケースが報告された。また、月一回就職課職員によるガイダンスを行っているケースもあった。内容面では、履歴書添削、グループ面接、OB講演、SPI、マナー、身だしなみ、メイクアップ講座の実施、県内企業の社長による講演の計画などが報告されたが、一方で教員と職員との連携不足も課題として報告された。

#### (4) 入学者増加のための成功事例・失敗事例について

- ・女子を意識した工夫によるオープンキャンパスの実施や高校訪問の実施（就職データを持参）、出前講座のパンフを高校に送っているなどの報告があった。中には、小学生対象体験イベント（夏休み年1回実施）の実施を行っている大学もあった。地域貢献により地元の認識を高めることも有効のようである。また、入学者アンケートより、オープンキャンパスでは応援協力学生の対応に参加高校生がとても良い印象を持っており、在学生の活用は反応が良いようだとの事例報告もあった。

#### (5) 複数内定を獲得した学生が最終判断時に指導課として、どんな指導をしているか

#### (6) 辞退する企業に対しての断り方（上手な断り方・伝え方）および辞退を申し出た際にトラブルが発生した事例はないか？（企業・保護者など）

- ・先決優先（規則）があり、時として指導が難しいケースがあるようだ。先決優先の規則はあるものの、最終判断を学生に任せている大学もあった。

中には、「先決優先が分かっていたら入学しなかった」との声があったケースも報告された。これに対する方法としては、内定は複数持たず1つしか持たないような指導、大学求人に対しては辞退しない、保護者了解のもと誓約書を出させて受験させているなどの例が紹介された。

- ・トラブル対策は早めの対応をとることが肝要で、一般企業の場合、内定が出たら課にその都度連絡させている（内定を沢山持たせない）との報告や、内定辞退に対する謝罪方法の認識理解などがなされた。
- ・先決優先については他に同様の規則がある大学があり、規程を見直してはどうかとの参考意見があった。

(7) 企業の選択基準は？（学生は大手ばかりを選んでしまう傾向がある）

(8) 大手以外の良い企業の見つけ方（企業の良・悪の情報収集、セミナー・フェアでわかるか）

- ・企業選定の指導方法として、大手企業選択時にグループ企業の紹介も行ってみる、あるいはSPIにより自分の立ち位置を自覚させるなどの例が紹介された。

学外合同企業説明会に参加させるあるいは合同企業説明会参加で予備知識を得る（企業情報冊子の有効利用）ことも有効である。一方、基本的に学生が受けたい企業は受けさせている大学もあった。

(9) 就職指導に関わる教職員の意思統一、意識改革について

- ・各学科窓口担当教員と毎月1回のミーティングを行ったり、教員（ゼミ）訪問し学生の動向を提供しているなどに加え、教授会に現状報告している（内定速報を出している）などの事例が報告された。

主導権が教員にある大学は上手くいっていきそうだが、教職員間以前に職員間での意思統一、意識改革の必要性もありそうである。

(10) キャリア支援体制の構築について、各大学の取り組みについて

- ・AO入学が決まってから入学までの間でのキャリア教育方法について、AO合格者に対し入学前11月頃にオリエンテーションを行っているケースや、必要性を感じているが構築まではされていないなどの報告があった。

## =第4グループ（17名）=

担当：澤田小百合 委員  
柴田 道信 委員

### 1 分科会の目標設定

各短大が抱える就職支援・キャリア支援の課題について情報交換や意見交換を重ねることで、“学生をいかに育て、送り出すか”ということを意識しつつ、それぞれの短大に適した、よりよい就職支援のありかたを考える機会とする。

### 2 分科会でのスケジュール

#### (1) 初日

- ・進行方法の説明
- ・自己紹介（担当業務やその中での課題点や疑問点などの紹介）
- ・課題点や疑問点についての情報交換

#### (2) 二日目

- ・グループ討議のテーマ設定
- ・ワールドカフェ方式によるグループ討議の実施（休憩時間に各短大の資料閲覧）
- ・グループ発表
- ・まとめ
- ・資料集内の重要事項の説明

### 3 分科会研修の成果と課題

#### (1) グループ討議方法

- ・初日の自己紹介において報告された課題点から、次の4点にテーマを絞った。
  - ①就職への意識・意欲をどう持たせるか
  - ②就職支援としてのインターンシップのあり方
  - ③地元就職とは（COC+の背景を考慮して）
  - ④教職協働の就職支援のあり方
- ・4グループに分かれ、ワールドカフェ方式で討議を行った。

#### (2) 討議内容のポイント

##### ①就職への意識・意欲をどう持たせるか

- ・学生の就職への意識・意欲の高さについても2:6:2の法則が成り立つようで、上位2割の学生は就職支援を行わなくても主体的な就職活動ができる一方、中・下位の8割は就職活動を進めていく上で何らかの就職支援が必要となってくる。
- ・就職率向上の観点からも中位6割への就職支援が重要であり、実際に各短大でも様々な取り組みがなされている。一方、下位2割を対象とした支援については、大学により取り組みへの積極性に差が見られる。
- ・就職への意識・意欲を向上させる対策として、次のような取り組みが挙げられた。

就職関連ガイダンス（働くことをテーマ）、OG 体験談や企業講演、授業とのリンク、ステップ・アップ面談（自己分析・キャリアデザイン）、成功・達成経験、大学での居場所作り

- ・就職への意識・意欲を向上させるには、「働くことのイメージ化」「自己認識の深化」「自己肯定感の向上」を学生一人ひとりの状況に合わせて進めていく必要があり、そのためには、教職員の協働は勿論のこと、他部署との連携を含めて全学的に取り組むことが重要となる。

## ②就職支援としてのインターンシップのあり方

- ・企業側と学生側から見たインターンシップのメリットについて、主に次のことが挙げられた。

【企業】①自社のPR（広報開始前） ②採用候補者のチェック ③安価な労働力としての利用

【学生】①会社を知る ②社会を知る ③職業意識の醸成 ④自分の売り込み

- ・大学側としては企業との関係構築および関係強化につながる。
- ・デメリットや問題・課題点として、「不適切なインターンシップの存在」「送り出す学生の質の問題」「インターンシップ体験のマイナス作用」などが指摘されたが、これらは受入れ企業の適切な選定と学生への事前・事後研修の実施で対応可能と考えられる。
- ・インターンシップへの参加は“学生が自分軸を発見し、働く喜びを知る”という観点からも有益である。それを可能にするには、企業側の思惑を把握した上で、目標とする教育効果が見込まれる受入れ先企業を適切に開拓・選定するとともに、インターンシップの教育効果を高めるための事前・事後研修の入念な設計と体制構築が不可欠。

## ③地元就職とは（COC+の背景を考慮して）

- ・短大生の多くは地元就職を希望している。また、短大求人では全国転勤がないので、地元就職につながっている。
- ・短大は既に9割方が地元就職しており、COC+の数値目標にあるように5年間で地元就職率を10%上げるのは厳しい現実がある。（COC+参加校からの意見）
- ・労働人口が流出する原因としては、地元魅力的な企業が少なくことや、優良企業があっても、存在自体が学生にあまり知られていないことが挙げられる。
- ・解決策としては、①地元企業を集めた学内説明会の開催、②インターンシップの活用、③留学生を増やし、そのまま地元で就職してもらおう、などが挙げられた。
- ・COC+事業の背景を知り、短大を取り巻く環境や求められている役割を理解することが大切である。短期大学は、地元志向の強い入学生が多く、さらに短大の持つ地域社会との強いつながりを相乗させることで、高い地元就職率を実現しており、これが、四年制大学や専門学校とは違った短大の強みとなっている。

## ④教職協働の就職支援のあり方

- ・職員主導で就職支援を行う場合、学生との距離が近い教員が関わることで、学生への

就職支援を効果的に進めやすい。

- ・ 教員との連携は必要であるとの認識では一致するが、就職支援に教員がどこまで関与すべきかについては、それぞれの短大の就職支援体制や方針により異なる。
- ・ 連携の手段として、委員会を設置している短大が多くあるが、参加教員の関心が低いこともあり、職員が一方的に情報提供を行うだけというところも多い。
- ・ 学科や教員個人によって、就職支援への関わり方に温度差がある。教員を対象としたFD・SDを実施し、就職支援のあり方について、共通認識を持ってもらう必要がある。
- ・ 教職員がそれぞれの担当領域を尊重しながらも、学生に対する就職支援方針に共通理解を持ち、学生の利益が最優先される形で教職協働していくことが大切である。

### (3) 成果と課題

- ・ ワールドカフェ方式を採用したことで、少人数グループで話しやすい雰囲気が作られ、経験年数が浅い参加者も積極的に発言でき、グループ内での活発な意見交換につながった。また、参加者がテーブルを移動し、新たなグループで討議を重ねることで、各テーマについて参加者全員の意見を集約することができた。
- ・ 4つのテーマに沿って、各短大の現状と課題について情報交換や意見交換を重ねながら、その改善のための対策や糸口を様々な角度から検討した。今後の就職支援に活用できる即効性のある取組みや対策方法を共有できた他、討議の過程において、受け入れた学生を「いかに育て、送り出すか」という点にも目が向けられ、就職支援に対する意識を高めることができた。
- ・ 限られた時間ではあったが、資料集を用いて、就職に関することは勿論、短大を取り巻く環境や短大をめぐる施策に関しても説明を行い、就職担当者として熟知すべき情報や知識の共有を図った。
- ・ グループ討議を行う上で前提となる基礎知識についての説明が不十分な面があった。  
(COC+を知らない参加者が多かった。)
- ・ 短大の規模の違いにより、抱えている課題にも大きな差があり、話がかみ合いにくい一面もあった。

## 4 研修会全体運営について

初日から最終日まで一定の流れで研修会を進めることができていた。講演、調査報告、グループ討議に加えて、今年度は新たにパネルディスカッションを実施し、新鮮かつ多様でバランスのとれた研修プログラムであった。なお、全体会場の音響環境の悪さを指摘する声が見られた。

## 5 今回の研修会の成果と今後の課題

研修会に参加することで、就職担当者として知っておくべきタイムリーな情報や知識を一度に得ることができる点は意義深い。アンケート結果からは、多様な研修プログラムを通して、参加者が就職支援に活用することのできる知識や情報を得るとともに、それぞれ

の短大の取組みや課題について情報交換や意見交換を進め、就職支援のよりよいあり方を多角的な視点から模索することができたことが伺えた。今後の就職支援に活かすことのできる即効性のある取組みや対策方法を共有するだけでなく、就職支援に対する意識改革や就職担当者としての資質向上のためにどうすべきかを担当者自ら考える良い機会となった。一方、課題としては、研修費用を抑えた上でいかに充実した研修会を開催するのか、分科会のあり方も含めて検討していく必要がある。

## ＝第5グループ（17名）＝

担当：松本全弘 委員  
橋本聡恵 委員

### 1 分科会の目標

- ・ 分科会では、全国から参加した就職業務担当者の抱えている現状の問題や課題を忌憚なく全員が発言でき、十分に話し合える時間を設け、問題や課題を共有させる。参加者がその課題解決に参考となる取組事例を聞き、課題の改善策を全員で検討することで、研修会后、この分科会で得た成果と構築した人脈を活かして、各短大の業務改善・改革に効果的・効率的に役立てられる一助となることを目標とした。ひいては、分科会に参加した全ての短大で問題や課題に対する改善・改革を進めていくことが短大全体の活性化に繋がっていくと確信している。

### 2 分科会スケジュール

#### (1) 第一日目

- ・ 参加者全員による名刺交換、その後全参加者から各自5分程度の短大紹介、自己紹介、討議希望のあった『就活解禁時期の変更の影響』と現在の内定状況等について発表。

#### (2) 第二日目

- ・ 事前アンケートによる討議希望のあった12項目を3つのセッションに分け、セッション毎に参加者17名を3グループに編成。グループ毎に進行役・書記役・発表者を決め、討議実施。その後、全員の前で、各グループの討議結果を発表し、全員で討議項目の参考事例の紹介や問題・課題の共有とその対策について意見交換。
- ・ 最後の1時間は、グループ全員でその他参加者から特に希望のあった就職業務に関する質疑応答。

### 3 分科会研修の成果と課題

#### (1) 分科会研修の成果

- ・ 成果として、討議希望項目別にグループで話し合った結果、下記の参考となる実施事例を全員で共有することができた。また、研修会アンケートでは、第5グループのグループ討議に対する満足度は高かった。

#### ① 今の学生の特徴と対策について

- ・ 社会を知らない、敬語が使えない学生が増えているので、そのような学生に対して、基本的なマナーは、強制化してでも、きっちり指導している事例。

#### ② 基礎学力向上の取り組みについて

- ・ 能力別クラス編成で授業を実施。成績が上らない学生は下のクラスに落とすとか、下のクラスの学生は上に上がるために頑張るなど、目標を設定して効果が出ている事例。

#### 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

- ・ 保険会社の協力を得て、ライフプランのシミュレーションソフトで一生涯に必要なお金

をリアルに可視化。卒業後、就職するとどれだけ収入が得られ、その後、結婚、出産というライフイベントを考えたときに、おそらく就職しなかったり、アルバイトだったりするとどのくらいの差ができるのか。人生が行き詰ってしまうという現実を見せていく。今きちんと就活しないといけないことを気づかせている事例。

- ・ キャリアデザインの授業の中で、キャリアマップの作成、持ち味リストの作成、それをグループ内で過去を振り返ったり、今後を話し合ったりしていくことで、学生に自然と働く意欲や働かないといけないといった気持ちにさせているという事例。
- ・ 2年生の1・2月に未内定の学生の父兄に面談会参加のハガキを送付。面談会では、父兄に学生と今の時期に十分対話してもらいたいと指導を行い、効果が上がっている事例。

#### ④ キャリア教育および就職支援の充実策について

- ・ 入学後のキャリアデザインの科目でその授業に関わっている地域企業へのインタビューとその発表を実施。企業訪問の練習も兼ね、最低限のマナーは教えるが、全て学生主体でインタビューする企業等を決定させている。学生が企業に対してアポイントを取るところから始め、インタビュー、最後にパワーポイントを作成して発表するまで行う。全てコンペ形式、クラスの中で代表グループを決め、その代表グループが全体で発表、優勝チームを決める。短大の2年間という限られた時間の中でこれを実現している事例。
- ・ キャリアデザインの科目でニュースを読んでそれについて学生が質問したり、発表したり、プレゼンしたり、そういうスキルを身に付けさせることに力を入れている事例。教員にも事前にFD研修で自ら学生と同様の体験をさせることで、どこが学生にやり難いのか、学生が困っているポイントとかをすぐにサポート役として入れるようなスキルを身につけさせている。グループワークをするとただの話し合いに終わるところを教員が支援することで、学生にとっても効果が出る内容として取り込まれている。そのほか企業評価を各グループで行い、企業を招いて、発表会をし、内容を評価してもらう。学生の発信力がすごく育成されている事例。

#### ⑤ 就職支援における教職員の連携について

- ・ 学科ごとに担当を決め、学科ごとにランキングを出して、それを公表することで、いろいろな改善・改革に教員を巻き込んでいく仕組みを構築し、教員の評定に就職支援に協力的かどうかを入れている事例。

#### ⑥ 卒業生や同窓会組織を活かした学生への就職支援について

- ・ 同窓会の東京支部で学生が就職活動したい時に情報提供することを支部の役割としている事例。

#### ⑦ 保護者への対応について

- ・ 2年生の夏休みに保護者に手紙を出して、希望者に面談を行っている事例。
- ・ 保護者からの就職活動に関するスケジュールの照会、わが子の就職状況の現状はどうか、保護者からのいろいろな問い合わせ項目について、保護者向けのガイドブックを

作成している事例。

**⑧ 就職先からの卒業生の評価聴取方法について**

- ・ 企業や卒業生へのアンケートを実施している事例。
- ・ 6月から9月に内定先の企業に職員と教員が全員訪問して、離職状況等を把握している事例。
- ・ 企業への卒業生の在籍調査書を郵送した時に一緒に卒業生の評価のコメントをいただいている事例。

**⑨ インターンシップについて**

- ・ インターンシップ参加前に学生が企業に企画書を見てもらいに行き、企業から了解が得られれば、その先の段階に進んでいけるというように学生が企業ときちんと接点を持って実施している。実習期間中、教員が企業に写真撮影で訪問、発表会等で使用。後で何ができていたかをきちんと調査している事例。

**⑩ 正式内定日以前の承諾書等の指導について**

- ・ 内定を複数もらっている学生には、後で一斉に辞退すると企業に迷惑をかけるので、常に1社だけ保留しなさいと指導している事例。

**⑪ ジョブサポーター活用などハローワーク等との外部機関との連携について**

- ・ ハローワークに学科の専門に近い求人を取りまとめて短大に持って来てもらっている事例。

**⑫ 他校の成功事例、失敗事例について**

- ・ 学科の教員に対して、キャリアセンターがどれだけ学生の情報を把握しているかを積極的に報告して学科の信頼を得ている事例。
- ・ あまり面接練習でダメ出しばかりしていると学生が落ち込むので、勇気づける面接練習、具体的には、長所だけを伸ばす指導を行っている事例。

**(2) 分科会研修の課題**

- ・ 課題として、討議希望項目別にグループで話し合った結果、全員で下記の課題について、今後解決すべき事項として協議することができた。

**① 今の学生の特徴と対策について**

- ・ 最近では、障がい者手帳を持つには至らない学生だけれど、少し発達障がいの症状がみられる学生、そういう学生の情報が、短大の組織上、就職する段階になるまで、キャリアセンターに報告されてこないことをどう改善していくかが課題。

**② 基礎学力向上の取り組みについて**

- ・ 全員にeラーニングできるようIDを付与しているが、eラーニングのページを全員に開かせることが課題。
- ・ SPIの課題として、なかなか正課で開講できない課題や履修して欲しい学生が履修してくれなくて、優秀な学生が受けにくるといった現状やこれを正課として実施して

いて本当に効果が出ているのか、ただ、授業を受けているだけで、本当に自己学習に繋がっているのか現状を分析することが課題。

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

- ・ 教員、キャリアセンター、カウンセラーや外部機関等、複数の目線で個別支援を充実させていくことが課題。

④ キャリア教育および就職支援の充実策について

- ・ キャリア支援を就職課でどこまでやっていくのか、学生への落とし込みをどこまでやるかが課題。

⑤ 就職支援における教職員の連携について

- ・ キャリア支援委員会や学科ごとの就職に対する委員会に情報をキャリアセンターから提供。ただ、報告にとどまっていて、そこから学生個々への就職支援協力が少ないという課題。

⑥ 保護者への対応について

- ・ 実際問題として、保護者世代の価値観と今の学生の価値観の相違から、保護者が学生に内緒で内定辞退の連絡を企業にしてしまった事例もあるので、その価値観の乖離をどう埋めていくかが課題。

⑦ インターンシップ・編入学指導について

- ・ インターンシップは参加者が少なく、ほとんど機能していない現状をどう活性化させるかが課題。
- ・ 編入学の指導は、単位認定の関係があるので、学科教員に関わってもらわないといけない。ただ、編入学に力を入れていくことは短大として、一つの生き残り策で、編入学に力を入れて学生を確保していくことは短大の価値を高める方策である。編入後のカリキュラムもきちんと意識して取り組んでいくことが課題。

⑧ ジョブサポーター活用などハローワーク等との外部機関との連携について

- ・ 就職支援段階で発達障がいや、精神的に難しい学生であると判明すれば、最終的にハローワークと連携して、相談にのってもらうことはある。具体的にそういう学生を就職させる良い対策を講ずることが課題。

⑨ 他校の成功事例、失敗事例について

- ・ マナー講習について、案外細かなところまで指導しておかないと、思わぬところに落とし穴がある。学生がメールで内定辞退してしまうとか、手紙のマナーで定形と定形外の区別がついていないとか、電話のかけ方ができていないなど。そういったやってはいけない事項やビジネスマナーをどう学生に教えていくかが課題。

4 研修会全体運営について

- ・ 全体の運営については特に問題なく進行していたように思われる。
- ・ プログラム構成については、「調査報告」「パネルディスカッションによる課題共有」「企業からの講演」「実践演習」「グループ討議」と、バラエティーに富み、充実した

プログラム内容であった。

- ・ 但し、初日の「講演 I」と、「調査報告」について、データに基づいた分析といったプログラムが続いてしまったので、集中力が続かない人もいたようだ。順番を工夫したり、もう少しコンパクトにまとめたりすることも検討した方が良いと感じた。
- ・ また、パネルディスカッションについても、受講者参加型にする工夫が必要である。
- ・ グループ討議の時間配分は丁度良く、講演とグループ討議とメリハリがあって良かった。
- ・ 1日目の食事の量が少なかったため、不満を感じる参加者もいた。

## 5 今回の研修会で得たもの（成果）と今後の課題

短期大学を取り巻く環境が厳しくなっていく中で、就職業務担当者が全国から集まり、各短大の課題や取り組み事例を共有することで、短大全体がどのように今後存続していくかを考える、内容の充実した研修であった。

また、就職業務に直接関わる内容だけでなく、全国的に有名な企業の経営者から直接、企業理念や人材育成についてお聞きする事で、企業の情報だけでなく顧客に対する考え方など、就職業務担当者自身が自らを振り返る機会となったのではないかと。

今後の課題としては、この研修会を基に各短大が就職を通してどのような「強み」「弱み」があるのかを明確にし、各大学が独自性を持つことで短大全体の活性化に繋がる。