

私立 武蔵丘短期大学

全教職員が応援する就職活動「ムサタン5C」

取組期間	2009(平成21)年度～2010(平成22)年度
区分	学生支援推進プログラム
所在地	〒355-0154 埼玉県比企郡吉見町南吉見111-1
設置者	学校法人 後藤学園

取組内容とその成果

プログラムの目的及び内容

全教職員の支援体制の下、「ムサタン5つのC(教職員による学生相談、キャリアデザインの授業改善、コミュニケーション能力とクリエイティブシンキングを身に付けた学生の育成、コンピュータ活用)」により、就職活動に消極的な短期大学生の不況に負けない社会人や自立したキャリア活動力を育成することを目的とする。

内容としては、教職員が内外部の研修会に参加し、その成果を全教職員に伝え、誰もが就職相談に乗れる、全学をあげての学生支援体制を構築する。同時に就職活動支援の専門職員2名を配置する。就職活動専用のパソコンを5台増やし学生の利便性を高め、キャリアデザイン・プログラムとゼミ等での双方向の少人数就職指導に活用する。

到達目標

- ① 不況による就職率の落ち込みを抑止し、90%台を維持する。
- ② C1教職員が学内外の研修を通して相談能力を高め学生を支援する。
- ③ C2キャリアデザインの授業を改善し、少人数の授業によりC3学生のコミュニケーション能力の向上を図りC4創造的な思考を身につけさせ、積極的に就職活動に取り込ませる。
- ④ C5学生のコンピュータ活用能力を向上させ、ネットを用いた就職活動を充実させる。

プログラムの実施内容

2009(平成21)年度

1. 「ムサタン5C委員会」並びに「ムサタン5C外部評価委員会」の設置及び開催
2. 進路支援環境整備(パソコンの設置等)の実施

3. 全教職員就職相談研修会(FD・SD研修会)の実施
4. キャリアデザイン・プログラム(1年次)の実施
5. 就職相談員・パソコン指導員の採用及び就職支援
6. 全教職員・学生対象に事業活動内容評価アンケートの実施

2010(平成22)年度

1. キャリアデザイン・プログラム(2年次・1年次)の実施
2. 就職相談員(相談員及び企業訪問)の採用及び就職支援
3. 全教職員就職相談研修会(FD・SD研修会)の実施
4. ムサタン5C外部評価委員会の開催
5. 全教職員・学生対象に事業活動内容評価アンケートの実施
6. 補助事業報告書の作成

プログラムの成果

1. 当該プログラムの周知方法等

- 学内では、どのような方法で周知徹底したのか。
- ・「ムサタン5C委員会」は学長を委員長とし、学生委員会、教務委員会、クラス担任、インターンシップ担当それぞれの代表者及び事務局の各部署の課長、課長代理を加えることで、進路支援委員会と連携を図り広く周知した。
 - ・教授会、各専攻会議で委員が概要を報告して周知した。クラス担任には、キャリアデザイン・プログラムへの毎回の参加及び、学生が自己確認する出席票の他に、出席・習得内容などを確認するための感想文を添削し、学生にフィードバックし、文章力のアップに繋がるよう依頼した。
 - ・職員に関しては業務に支障のない限りプログラムに参加するよう依頼した。

- ・その他に、全教職員に就職相談研修会への積極的な参加を呼びかけ、実施後のアンケート調査・集計・公表を行いプログラムへの理解を深める機会とした。

2. 当該プログラムの成果

①自己評価は、どのような観点で行ったか。

- ・キャリアデザイン・プログラムの感想文や、教職員の研修会参加後のアンケートの自由記述などの表現から成果や課題を確認した。
- ・参加者数や参加率等数字で表現できるデータを収集して、数値の変化を確認した。
- ・外部評価委員の立場から、企業が必要としている人間像あるいは本学における就職支援の在り方等広範囲にわたる助言、指導、教職員が気付かない点を確認した。

②到達目標に達したか。

- ・就職率の向上

2010(平成22)年3月末の就職率は、全体で84%(健康栄養専攻86%、健康スポーツ専攻82%)となった。数値目標の90%には達しなかったものの、この学年は本プログラムにおけるキャリアデザイン・プログラムを受講してないにも関わらず、この数値となった。これは就職指導員やパソコン支援員の、年を明けてからのサポートが大きな効果を上げたといえる。5月1日時点では91.3%となった。

2011(平成23)年3月末の就職率は、全体で88%(健康栄養専攻95%、健康スポーツ専攻83%)と前年度、84%を上回る就職率となった。今年度も目標の90%にはわずかに届かなかったが、1年次、2年次と「キャリアデザイン・プログラム」を受講したことが、就職難の中でも数値を向上させたと考えられる。5月1日時点では92.8%となった。

- ・全教職員就職相談研修会の実施

全教職員を対象とする就職相談研修会(FD・SD研修会)を年間2回実施し、学生の就職意欲向上から就職活動に役立つ指導方法、就職活動に必要な書類への添削指導の仕方等の実践を含めて研修することができた。また、研修会でを行ったアンケート調査の結果を活かして、教職員が就職支援の問題として抱えている事項について、具体的に次回の研修会でテーマとして取り上げることができ、課題を解決するとともに、共通理解を持つことができた。

- ・パソコン等を用いた就職ナビへの登録率の向上

及びネットを用いた就職活動

携帯電話を持ち込んで実施したキャリアデザイン・プログラムの成果で、就職ナビへの登録率は、平成21年度は76%、2010(平成22)年度は87%となり、プログラム実施前よりも上昇した。また、就職ナビを登録することだけで満足せず、継続して利用させるために実施したナビ活用法では、企業の検索方法や就活支援によるSPI、一般常識、時事に関する筆記試験対策の利用方法、WEB模擬テストの紹介などを行い、実施する企業に備えさせることができた。

③具体的な成果は何か。

- ・ムサタン5C委員会による効果

学長を中心に従来の進路支援委員会に加えて学生委員会、教務委員会、クラス担任、インターンシップ担当それぞれの代表を加え、就職支援に重点を置き学生の指導に当たることができた。また、外部評価委員会により企業と地域からの意見やアドバイスをいただく機会ができた。

- ・就職率の維持

3月末に目標の90%には達しなかったものの、2009(平成21)年度就職率は、84%(健康栄養専攻86%、健康スポーツ専攻82%)、2010(平成22)年度就職率は、88%(健康栄養専攻95%、健康スポーツ専攻83%)と前年度(84%)を上回る就職率となった。ちなみに、5月1日時点での就職率は、2009(平成21)年度91.3%、2010(平成22)年度92.8%であった。

・進路支援環境(パソコン、進路支援相談室)整備による成果

本プログラム実施前は、進路支援相談室にパソコンが2台ある環境のみであったが、本プログラムにより進路支援相談室の相談スペースとパソコンによる検索コーナーの2部屋を確保することができた。学生が授業の空き時間や放課後に自由に就職活動で使用できるようになり、さらに台数が増えたことにより利用し易くなったとの感想が聞かれるようになった。確かにパソコン・コーナーは随時学生が利用できる環境になり、使用頻度も増えている。また、個別相談が重なった時のことも考え、事務局内に相談スペースを整えた。その事で、他学生に聞かれたくない相談や面接指導に使用することができ、ピーク時の相談に対応することができた。その結果、相談件数が増えた。

- ・全教職員就職支援相談研修会の成果

全教職員を対象とする就職支援相談会(FD・SD

研修会)は、2009(平成21)年度に2回、2010(平成22)年度に2回と計4回の研修会を開催した。学生の就職意欲向上から就職活動に役立つ指導方法、就職活動に必要な書類への添削指導等の実践を含めて研修をすることができた。また、学生が実際に行うグループディスカッションを実践し、何のために実施するのか、それぞれの役割分担や発言内容、態度を採用担当者がどのように審査していくかを知ることができ、指導の一環に活かせることができた。

・キャリアデザインプログラムによる成果

一貫性のあるプログラムを実施し、就職活動準備期の1年次における就職意欲向上から具体的就職活動内容について理解し、それぞれの学生が積極的に活動できるようになり、1年次後学期後半から就職活動を開始する学生や、春季休暇中にも関わらず就職相談に訪れる学生が増加した。また、2010(平成22)年度では、1年次のプログラムを卒業単位(選択科目1単位)とし、学生の参加率が60%台から80%台へと上昇したことで、就職関連書類の記載方法が理解できた学生が増加した。2年次前学期のキャリアデザインでは、学生個々の就職活動に合わせたより実践的な取組ができた。

・就職相談員の任用による成果

就職相談においては、進路支援担当部署が中心に行っていたが、就職相談員の任用により個別相談対応を強化することができた。強化できたことで関係書類の書き方の指導が充実し、面接練習も学生の要望に応じて頻繁に対応することができた。また、学生の希望職種に対応するために企業訪問を行い、新規開拓や掘り起こしをすることができた。同時に、本学卒業生の勤務状況を把握するとともに、今後の本学の就職の課題(特にコンピュータ利用能力の向上)を理解することができた。

・キャリアデザインでの感想文記入に関する成果

キャリアデザイン終了時に5分から10分の時間を設け、毎回感想文を書かせ、就職意欲、活動内容の理解度、実践程度を把握することができた。本プログラムが開始された頃は、1行2行程度しか書くことができなかつた学生が目立っていたが、毎時間書くことでページの半分以上書くことができるようになった。また、担任による感想文の添削では、文章の構成や誤字などを添削されたものが学生にフィードバックされることで、文章力のアップに繋がった。それは、エントリーシートや履歴書に顕著に表れた。

感想文の中には、授業等における疑問や質問など

が書かれている場合がある。その場合は、次週の授業で回答した。

・学生の就職活動への意識変化による成果

就職活動をするために、短期大学のチューデントサポート課進路支援担当が中心となって多岐にわたるサポートをしていることが広く理解され、パソコン利用や職員・相談員との面談が増え、上手に利用する学生が増加した。

・教職員の学生指導への意識変化による成果

教職員の業務としての進路支援活動の重要性が理解され、研修会への参加も公務以外の欠席者はなかった。学生の指導にあたり、各人が色々な課題を感じていることが分かり、ワークを通して共通理解を持つことができた。また、教職員が実際に就職活動を行っていた頃と比べ、現在展開している就職活動の変化にも深く理解することができた。

・就職ナビの活用による成果

就職ナビを登録することだけで満足させないように、実施したナビ活用法では、企業の検索方法や就活支援によるSPI・一般常識・時事に関する筆記試験対策の利用方法、WEB模擬テストの紹介をし、ネットによる試験対策に備えさせた。

実際に実施した企業にエントリーし、対応できたという学生からの報告もあった。

・外部評価委員会による成果

外部評価委員より各々の立場から、学生の就職に対する意欲向上、企業が必要としている人間像あるいは本学における就職支援の在り方など、広範囲にわたる助言・指導をいただき、教職員が気付かない点を発見することができ、就職活動支援の改善に役立てた。また、地域密着型の短期大学として、人材の育成に対する地元の期待を理解することができた。

今後の計画

1. 当該プログラムの成果をどのように活用していくか。

①「キャリアデザイン・プログラム」の授業をより就職活動の実際に即した内容に改善し、学生に希望テーマを選択させ、個別指導を徹底させることにより、学生の参加率を向上させる。

②県やハローワークと緊密に連携を取り、情報を収集し、人材の交流を行い学生の進路支援活動に活かす。

③教職員の学生指導能力を維持・向上させるため

の研修を継続する。

2. 今後の計画

①平成 23 年度から「キャリアデザイン・プログラム」の授業を 1 年次は一般科目の必修科目「社会環境とキャリア」とし、2 年次は選択科目とする。

②埼玉県就職支援事業に参加して、県の担当者との交流を深めて広く情報を収集する。積極的に県の補助事業等に応募する。

③FD・SD 研修に就職支援をテーマとした研修を今後も取り入れ、研鑽に努める。

④企業に対する就労実態等に関するアンケート調査を定期的実施する。

就職未内定者への支援策

1. 内定(内々定)のピークを過ぎても内定(内々定)を得られない者への支援策

本学の内定のピークは非常に遅いため、内定を得

られない学生への支援策はととても大変な状況である。そのため、短期に集中した形での支援になる。支援としては、なるべく早めに担任と連携し、担任及び進路支援委員、進路支援担当より電話による情報の提供等を行っている。また、2010(平成 22)年度よりハローワーク東松山大卒就職ジョブサポーターの方に、週 2 日(午後のみ)学内において就職支援を行っていただいていることもあり、連携をとり直接相談に行くよう促がしている。

2010(平成 22)年度には、企業の過度なプライバシーへの干渉のため内定辞退をした学生に対してケアを行った。

2. 未内定のまま卒業した者への支援策

クラス担任や進路支援担当職員による追跡調査と、電話やメールで連絡をとり、本学に依頼された求人、求人誌等を個々の卒業生に連絡し紹介を行っている。また、ハローワークでの新卒者就業支援事業の紹介も行っている。

資 料

◆ 全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)

ムサタン 5C の一番目に挙げられている「カウンセリング」に関して、就職相談員とともに全教職員が就職に関する相談に乗ることができるよう準備するために、この研修会が開催された。平成 21 年度は 9 月、1 月、平成 22 年度は 6 月、9 月、計 4 回の研修会を開催した。この研修会は就職指導を専門とする外部講師により講演をしていただき、終了後、質疑応答を中心に議論・意見交換をする方式がとられた。それぞれの講演内容と平成 22 年度全教職員就職相談研修会のアンケート回答の概要を抜粋し、以下にまとめる。

全教職員就職相談研修会実施状況

- ・第 1 回全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)
平成 21 年 9 月 17 日 (木)
テーマ「就職支援における学生への効果的なアプローチ方法」
講師：細田 咲江 氏 (株式会社 インテリジェンス)
- ・第 2 回全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)
平成 22 年 1 月 28 日 (木)
テーマ「就職支援における学生への効果的なアプローチ方法Ⅱ」(応募書類・面接指導のポイント)

- 講師：細田 咲江 氏 (株式会社 インテリジェンス)
- ・第 3 回全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)
平成 22 年 6 月 3 日 (木)
テーマ「今年度の企業採用動向とグループディスカッション経験」
講師：池田 千恵美 氏 (株式会社 インテリジェンス)
- ・第 4 回全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)
平成 23 年 9 月 13 日 (木)
テーマ「増え続けている就職困難者」
講師：鈴木 廣美 氏 (株式会社 インテリジェンス)
- ・第 3 回全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)
平成 22 年 6 月 3 日 (木)
テーマ「今年度の企業採用動向とグループディスカッション経験」
講師：池田 千恵美 氏 (株式会社 インテリジェンス)
研修会参加者 37 名 (欠席 6 名)
アンケート回答者 31 名 (回答率 83.8%) 未回答 6 名
(回答内容詳細)
(1) 「研修全体の評価 (数字に○をつけてくださ

い) 」については、

1. とても役に立ちそう 17名 (54.8%)
2. まあ役に立ちそう 14名 (45.2%)
3. あまり役に立ちそうにない 0名
4. 全く役に立たなさそう 0名

「その理由」の主なもの

- ・体験したことで学生の指導に使える
- ・現状の把握ができた
- ・できそうでできない教職員も習慣づけられれば良い結果が出ると思う
- ・新たな情報が手に入った
- ・グループワークの具体例を示してもらえた
- ・グループディスカッションを実際にやってみて、事細かにいろいろアドバイスを頂き、その評価基準や様子が分かり、学生への指導がきちんとできそうである
- ・学生への指導するポイントが具体的であり参考になりました
- ・企業が求めている人材像について把握できたので… 以下略

(2) 「学生指導に役に立ちそうな今回の講演の内容をひとつあげ、理由をお聞かせください。」

- ・他人との接し方
理由：本学学生に足りないと感じる事項について適切な指導であると思いました
- ・今シーズンの採用動向
理由：学生側や学校側にとって最も関心のある内容となっている
- ・グループディスカッション
理由：しっかりとポイントを絞って学生に指導できると学生も理解しやすいと思う
理由：採用側の評価法に触れることができた
理由：選考のポイントがよくわかったから
理由：本人の性格を良く分析した上でポジションを選択することが良い結果に結びつくことがわかりました (以下略)
理由：実際に経験して雰囲気がありました。評価のポイント成功パターンは今後の指導に役立つ

- ・エントリーシート (自由記述式) の書き方
理由：最新の内容を学ぶことができたから
理由：(写真) 何を学びどんな努力をしたのかが分かる写真を貼ることが、最近行われることがわかったから… 略

(3) 「学生指導にあまり役に立たなさそうな今回

の講演の内容をひとつあげ、理由をお聞かせください。」

- ・全体的に (本年度の採用動向)
理由：大企業を目指す四大の就活者を念頭に置いた話であるような印象も受けた
- ・グループディスカッション
理由：本学の学生の志望範囲では少し要求が高いように思います
- ・エントリーシート
理由：もっと具体的な内容が欲しかった
理由：前回の5Cの話と重複したものであったので

(4) 「個別に講師に質問があればお書きください。」

- ・基礎学力をつけさせるための具体的なノウハウ
- ・短期大学や専門分野の情報を扱ってほしい

(5) 「今後の就職支援研修会への要望」について

①開催希望時期：

平成 22 年度 (希望の多い順に)

10月	9名
9月	4名
7月	3名
7～9月	2名
9～10月、10～11月、11～12月、1月、2月	各1名
無記・特に無	8名

②希望内容

- ・授業 (キャリアデザイン) に参加しない学生への支援方法
- ・就職進路についてであればどのようなことでも勉強になります
- ・専門試験や適性の内容
- ・履歴書・エントリーシートの指導方法
- ・スポーツ系、栄養系の中小企業の採用規準について
- ・基礎学力、社会人としてのマナー養成のための具体的ノウハウ
- ・ES、面接 etc における学生の指導重点項目
- ・短期大学の場合、大手企業・中小企業の募集が多いシーズン (業種別、スポーツ系、栄養系)
- ・入社後の社員教育はどの様なことを行っているのか
- ・今からでも間に合う就職活動について
- ・この時期での内定を頂けていない学生の指導方法
- ・面接担当者が見た光る学生のポイント
- ・就職未内定者に薦めるキャリア進学先

(6) ムサタン5C委員会への要望があればお書きください。

- ・キャリアデザインの授業に参加しない学生を参加させるための対策支援について
- ・研修会の日程を早めに教えて欲しい
- ・卒業生の就職情報を頂きたい
- ・他大学で参考になるものの具体的事例をお願いしたい

以上

・第4回全教職員就職相談研修会 (FD・SD 研修会)

平成22年9月13日(木) 開催

テーマ「増え続けている就職困難者」

講師：鈴木廣美氏(東京しごとセンター、かながわ若者就職支援センター キャリカウンセラー)

研修会参加者 39名(欠席 4名)

アンケート回答者 29名(回答率 74.4%)

未回答 10名

〈回答内容詳細〉

(1) 「研修全体の評価(数字に○をつけてください)」については、

1. とても役に立ちそう 18名 (62.1%)
2. まあ役に立ちそう 10名 (34.5%)
3. あまり役に立ちそうにない 1名 (3.4%)
4. 全く役に立たなさそう 0名

「その理由」の主なものは

- ・事例で話して頂き、その対応策について教えて頂いたので
- ・詳しく具体的で良かった
- ・発達障害という観点を持って学生に接することができそうです
- ・必要な知識だと思う
- ・公的支援期間が多いことを知ることができた。就職困難者の対応の難しさ
- ・今後就職困難者が増えそうな中、いろいろな支援やサポート施設等について話が聞けた
- ・これまで知らなかった事が盛りだくさんでした
- ・(3の理由) 就職というより長期欠席の学生対応向けの話という印象を受けた

以下略

(2) 「学生指導に役に立ちそうな今回の講演の内容をひとつあげ、理由をお聞かせください。」について主なものは、

- ・就職困難者とメンタルヘルス罹患者への支援
理由：対応時の注意点や本人に自覚させる事の

大切さを教えて頂いた

理由：本学学生の中にも同じ様な状況はたくさんあり参考になった

学生対応の方法に役立ちそうだから

理由：それぞれの病気の人の対応の仕方や、基本的対策、向いている仕事等を知る事ができた

・自己否定から自己肯定へ導く方法

理由：現実自己に自信を持ってない学生を見受ける事があるので

・違和感に気付かせる事

理由：問題を指摘するだけでなく、本人に気付かせる事の重要性を知りました

・対応時の注意

理由：障害をもっている学生だけでなく、すべての学生に接し指導するときに大切だと思います。以下略

(3) 「学生指導にあまり役に立たなさそうな今回の講演の内容をひとつあげ、理由をお聞かせください。」

・一般の学生に有効だと思われる指導方法を学ばなかった

・精神病が疑われていないケースで就職が決定していない学生に対してあまり役立たない

(4) 「個別に講師に質問があればお書きください。」

・支援者のメンタルヘルスをどう保つか？

・専門家に相談する境目について具体的に聞きたかった

・障害等のない学生で、社会に出てからの事を考えると厳しく指導する事も大切かと思うのですが、その辺どうしたらいいのでしょうか？

・おもしろかったです

(5) 「今後の就職支援研修会への要望」について
○希望内容

・引き続き、メンタルヘルス、アスペルガー症候群、LD、ADHDにたいする基本的対策に関する研修会を希望します

・短期大学生や専門学校など2年制の場合の就職に関する現状

・面接にあたってのマナー、所作、敬語の使い方など基本的な部分について、専門の先生方のお話が伺えると、学生も教職員も勉強になるのではないかと思います

・学生からの質問で、その場で回答できるような質問には答えられる様な対応の仕方

- ・就職カウンセリングのシミュレーション
- ・武短大の学生が就職しそうな企業の面接担当者からの具体的アドバイス
- ・学生対応
- ・講演の中に出てきた、教員のリセットの仕方をもう少し広げて
- ・実践的な内容を考えて欲しい
- ・公務員、教職試験対策など
- ・企業側の考え方（受け入れ側）、学生への基本的な指導方法（共通認識）

(6) ムサタン5C委員会への要望があればお書きください。

- ・キャリアデザインの開講時期とその内容
- ・履歴書は学生一人ずつ内容をチェックした方がいざというときに良いと思います
- ・問題を抱えていない学生の就活の様子を見ると今回の内容は一段上のような気がした

以上



第1回全教職員就職相談研修会風景



第3回全教職員就職相談研修会風景

◆ キャリアデザインプログラム感想文

第1回 10月1日「就活ウォーミングアップセミナー」

まだまだと思っていた就活が身近な事として受けとめる機会となった。就活への不安を抱いている学生も見られた。自分では大丈夫だと思っていた身だ

しなみが駄目でへこんだ。身だしなみという分かりやすい所でも自分の認識の甘さに気づき、しっかり取り組もうという気持ちが芽生えた。自分が何も知らないことが分かった。

第2回 10月15日「適性診断検査・一般常識テスト」

一般常識が足りない。問題を早く読む力がなく、時間が足りなくてショックで落ち込んだ。とても長くて疲れた。常識問題ができないのでニュースや政治に興味を持つと思った。

第3回 10月22日「筆記対策セミナー」

計算に時間がかかった人が多かった。筆記試験の種類がたくさんあることがわかった。慣用句を覚えよう、辞書を引こうと前向きで、一般常識とSPIの本を買って勉強しようと思った人が多かった。また、SPIをやってみて、難しかったが楽しく感じた人も見られた。頭を柔らかくして、対策本を買って勉強しようという気持ちを持った。

第4回 10月29日「自己分析セミナー」

自己分析シートの説明の後、「私はこんな人です」という事を1分間で話す。2分間で話すことをやっていたがなかなかできなかった。適性検査結果を見て自分を知って難しいと感じたが、自分にこんな一面があるのかなど、新たな発見をしたので、その事を文章で書けるようになりたい。自己PRがしっかり書けるようにしたい。「自分がどんな人か」「自分が打込んだこと」などを2分間で話すこともできなかった。もっと自己分析が必要だと思った。一般常識がないこと、漢字が書けないことなど、いろいろショックだったがこれから頑張ろう。

第5回 11月5日「ナビ登録説明会」

ナビ登録をして企業にエントリーすることの意味がわかった。サイトの情報を見逃さないよう注意が必要だとわかった。家に帰ったらパソコンをチェックしよう。情報を得ただけで満足しないでやろうと思った。

第6回 11月12日「企業情報の集め方」

他己分析 インプレッションチェックをして、今まで話したことのない人と話すのは緊張した。自分を知ってもらうこと、自分はどう思われているか勉強になった。企業情報は自分が思っていたよりいろいろなところから集められることが分かったので、早速やってみよう。

第7回 11月19日「業界研究セミナー」

パソコンや携帯でマイナビ登録をして、いろいろ

見たが別の方法もあることを知った。「わからないから動けません」ではなく「動きながら広げる」ということに共感した。業界研究が分かったので、本気でやりたいことを見つけなきゃと思った。

第8回 11月26日「内定者パネルディスカッション」

内定者の話を聞いて、丸暗記しないで、笑顔で目を見て話す事など、とても分かりやすく参考になった。先輩たちの経験談を聞いて、早くから計画的に頑張ってきた事が成功に繋がっていることが分かったので、自分も早めに活動しよう。

第9回 12月3日「志望動機セミナー」

書く際のポイントを紹介していただいたので分かったつもりだったが、数ある中から人事担当者が自分を選んでくれるように、普段から自分の考えを整理し明確にしていけないといけないと思った。調べなくてはならないこと。やらなくてはならないことがたくさんあるけど、「絶対に就職するぞ」という気持ちを強く持って頑張っていきたい。

第10・11回 12月10日（4・5時限目）「自己PR・志望動機完成セミナー」

言葉ひとつで相手への印象が変わることを知り、始まる前に少しだけへこんだ。自己PRの仕方、自己分析、他己分析などいつもより自分と向き合う時間が多かったので、将来について深く考える事ができた。自分を表現する言葉を見つけることが大切だ。

第12・13回 12月17日（4・5時限目）「履歴書作成・完成セミナー」

履歴書とは一字一句丁寧に書かなければならないので、神経を使わなければいけない。始めの頃言葉が思いつかなかったが、今回は今まで書いたことを参考にして取り組むことができた人も見られたが、自己紹介が書けないと多くの人が感想を述べている。また、資格についての正式名称が分からず認識の曖昧さに気づいた。今まで履歴書を書いたことはあったがこんなに大変とは思わなかった。

第14回 1月14日「面接対策セミナー」

面接はコミュニケーションを取るものだという話を聞き、積極的に就職活動をするぞという気持ちになった。今年は「進」という字で社会に、大人に向かって進む。

第15・16回 1月21日（4・5時限目）「エントリーシート作成・完成セミナー」

「10社受けるなら、15個の自己PRを用意しとけ」に就職戦線の厳しさを突きつけられた。エントリーシートに何も書くことができず時間だけが過ぎて悔

しい。残念。グループディスカッションで、司会は成功すれば評価が高いが、時間にまとめられないと評価が下がるというリスクが伴うことがわかった。エントリーシートにはパターンがあること、企業が求める文章を書く事が大事である。先生に言われたように、友達とちょっとした題材でディスカッションをしてみようと思う。同じ講師の先生から指導を受けられたことが良かった。先生に良い報告ができるよう頑張ろうと思う。

第17・18回 2月4日（4・5時限目）「面接対策セミナー」

「自己分析セミナー」の結果を参考に自分の過去と現在・未来を見直すことができ、自己分析の大切さを改めて感じ、キャリアデザインで学んだ、様々なことを参考にして、来年の就活に向けて今日から少しずつ頑張ろうと思う。「面接対策セミナー」では、今までのアルバイトなどの面接では気が付かなかった自分の足りない部分が発見でき、良かったです。これからは日常生活や大学生活で直せる部分は直していき、就職の面接に役立てたいと思いました。文章を書く事が苦手なため、「エントリーシート」の時間は苦戦しましたが、エントリーシートにも色々なパターンがあることを知り、勉強になりました。特に「10年後、どのような社会人になりたいか」という課題では、自分の将来について考える良い機会を得ることができ、さらに周りのクラスメートと情報や考えを交換でき、有意義でした。「ディスカッション」の時間では、グループで意見を出しながら、解決方法を見つけていくという「インバケット方式」を学びました。今後も就活に役に立つ、色々な種類の対策を学べたら良いと思いました。様々な業界、業種に興味を持ち、就活に向けて、視野を広く持って生活することを心がけて一つでも多くのことを吸収し、興味のある企業を調べて積極的にエントリーし、この就職の氷河期を乗り越えたい。



卒業生フォーラム



面接対策

◆ 外部評価委員会

ムサタン5Cの事業を点検評価することを目的に、6名の外部委員からなる外部評価委員を組織した。事業の推進状況や成果の確認のために、2009(平成21)年度2回、2010(平成22)年度2回、合計4回の委員会を開催した。外部評価委員は以下の方々である。また、それぞれの委員会の概要を抜粋し以下にまとめた。

○2009(平成21)年度外部評価委員

地域委員 大曾根一恵 氏(元東松山教育長)

外部評価委員会委員長

小川 藤雄 氏(元東松山市役所部長)

山口 統雄 氏(保護司)

業界委員 後藤 守機 氏(セントラルスポーツ株式会社副社長)

亀井 幸一 氏(社会福祉法人敬寿会 年輪福祉ホーム事務長)

八嶋 昌平 氏(日本科研株式会社社長)

○2010(平成22年)度外部評価委員

地域委員 大曾根一恵 氏(元東松山教育長)

外部評価委員会委員長

小川 藤雄 氏(元東松山市役所部長)

山口 統雄 氏(保護司)

業界委員 後藤 守機 氏(セントラルスポーツ株式会社副社長)

加藤 知康 氏(社会福祉法人敬寿会 年輪福祉ホーム事務長)

八嶋 昌平 氏(日本科研株式会社社長)

学生支援推進プログラム外部評価委員会実施状況

・第1回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2009(平成21)年11月30日(月)12:00～14:00

・第2回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2010(平成22)年2月23日(月)16:00～17:00

・第3回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2010(平成22)年9月22日(水)16:03～16:50

・第4回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2011(平成23)年2月2日(水)16:04～17:15

第1回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2009(平成21)年11月30日(月)12:00～14:00

①審議事項

「学生支援推進プログラム」(ムサタン5C)の説明の後、外部評価委員長に大曾根委員を依頼し、委員長を引受ける承諾を得た。

委員会に先立ち外部評価委員及びムサタン5C委員紹介をした。

②報告事項

・2009(平成21)年度「大学教育・学生支援推進事業」(学生支援推進プログラム)と学生支援推進プログラム外部評価委員会に関する細則についての説明を行った。

・2006(平成18)年度から2008(平成20)年度の進路状況を説明し、アルバイト等から始めなければ正社員への道に繋がらない例を報告した。2006(平成18)年度から2008(平成20)年度の主な進路先が専攻別に説明があり、健康栄養専攻は専門職の栄養士が50%。またスポーツ関係の職に就く学生も多くいること、スポーツ専攻はインストラクターや幼児体育の指導者が40%、医療業等に0.5%が職に就いていることを報告した。

4年制大学への編入学の希望者は多いが、近年経済的な理由で断念する学生が多いことを説明した。また、11月までの2009(平成21)年度進路状況一覧・内定者を説明し、2008(平成20)年度より一割減の内定率で、編入学も金銭的理由により厳しい状況であることを報告した。

・2009(平成21)年度キャリアデザイン・プログラムの特徴を説明した。

③意見交換

・外部評価委員より保育園の就職分野に関する質問に対し、保育園栄養士について説明した。

・外部評価委員よりセントラルスポーツへ本学からの採用に関する説明があり、近年採用試験を受ける本学学生の特徴として、元気が良く素直

なこと、一般常識が十分ではなく幼いとの指摘があった。就職だけの勉強だけでは企業側も見抜くので、前向きに身体を動かせるような人材の受験を求めていることが説明された。

- ・外部評価委員より、2つある特別養護老人ホームで、明るくやる気のある介護職（資格に関わらず）や調理員の募集があることが説明された。
- ・外部評価委員より、本学卒業生にした養護教諭採用試験や臨時採用について説明があり、子どもが好きで子どもを誉める指導者の養成の必要性が指摘された。素直で明るく挨拶のできる学生は、現場実習やインターンシップ等の結果で採用を決めたいとの意向が示された。
- ・外部評価委員より、1年次早期からの就職活動と、埼玉の就職率が芳しくないことを鑑み、県内大学、短大一層の努力の必要性が説明された。また、就職を希望しない学生についてその理由に質問が出された。

第2回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2010(平成22)年2月23日(月)16:00～17:00

①報告事項

- ・2009(平成21)年度進路先と進路決定状況の説明をし、栄養専攻は殆どが専門職に、スポーツ専攻は一般企業への就職も決定している状況と、金銭的な面で進学から就職に進路変更する者がいる状況を報告した。
- ・キャリアデザインプログラムの出席状況を報告した。
- ・企業訪問の状況を説明した。
- ・インターンシップと就職活動に繋げている状況を説明した。
- ・学生の相談が進路以外の多岐に亘るため、2人の相談員では、企業訪問も含めた業務の困難であることを報告した。

②意見交換

- ・外部評価委員より、グループホームが増加傾向にあることと、それに伴い福祉施設等介護の現場は人手不足であること、若い人の力が必要なので福祉施設の内容を理解した上で志望させるよう要望があった。
- ・外部評価委員より、ときがわ町にある会社の概要説明があり、採用には人柄を重視するとの説明があった。また、学生相談の内容について質問が出され、根岸相談員が学生の現状を説明し

た。その中で、書類の書き方など基本的な相談が多いこと、個別指導のため時間がかかることが報告された。

- ・外部評価委員より、就職率の低下と学力の低下との関係に質問があり、保護司の経験から働く意欲ややる気をどう出していくかが大切であり、就職が決まると再犯の確率が低くなることから、働くことの大切さを説明された。
- ・外部評価委員より、学生が働きやすい良い企業探しのためのレベルアップについて意見が述べられた。また、企業訪問で得た企業側の意見について質問があり、根岸相談員より採用環境が厳しいという意見が多いことが報告された。
- ・外部評価委員より、性格、向上心、やる気が大切と意見があった。
- ・相談員より方向性が見つからず、親からの意見を重要視する学生の現状と、指導により意識が変化していく学生の様子が報告された。
- ・外部評価委員より、学生相談や企業訪問に関して人手が足りないのではないかとの意見が述べられた。
- ・学長が自立できていない学生がいることを説明した。
- ・外部評価委員より、任期について質問があり、根岸局長が平成22年の見通しを説明した。

第3回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2010(平成22)年9月22日(水)16:03～16:50

①報告事項

- ・2010(平成22)年度「大学教育・学生支援推進事業」(学生支援推進プログラム)『ムサタン5C』について資料1に基づき概要を説明した。
- ・学生支援推進プログラム外部評価委員会に関する細則について資料2に基づき、任期(第3条)及び庶務(第4条)の変更点の説明を行った。
- ・2009(平成21)年度卒業生進路先について資料3に基づき、就職・進学状況等を報告した。
- ・2009(平成21)年度進路先について資料4に基づき、専攻毎の状況を踏まえ説明した。
- ・2010(平成22)年度(2年生前学期)キャリアデザイン・プログラムについて資料5及び2010(平成22)年度(1年生後学期)キャリアデザイン・プログラムについて資料6に基づき、プログラムの内容を報告及び説明した。
- ・2010(平成22)年度9月期進路状況について資料

2009(平成21)年度9月期進路状況について資料8に基づき、昨年度と比較して説明した。

②その他

・2010(平成22)年度大学改革推進等補助金(大学改革推進事業)変更交付申請書の提出について、9月18日に発送した旨の報告があった。

③意見交換

・外部評価委員より、補助金終了後の対策についての質問に対し、毎年補助金の申請はあるが、採択されない場合はFD・SD研修で理解を深めたことを基に教職員全員が協力し、学生の進路指導に力を入れると回答した。

・外部評価委員より、補助金により就職率が向上したことに関して評価が述べられ、その後質問された新規開拓企業に関して、学生相談に時間を費やして現在新規開拓ができていないこと。また、今後内定企業を中心に訪問を実施する予定であると回答した。

・外部評価委員より、学生相談状況の質問あり。エントリーシート、履歴書等の作成を中心に行っていると報告した。

学生と比較した短期大学生の就職活動に対する意識について、意見が述べられた。

・外部評価委員より、補助金が終了し来年以降の就職指導をどのように行うのか、と質問があり、平成21年、22年のキャリアデザイン等で全教職員が進路指導能力を向上させてきたことを活かして指導に力を入れるとともに、ハローワーク等の無料の講義等も依頼していく予定と回答した。

・外部評価委員より、就職率が上がったことは評価できるが、今後は求められる人間を育てる指導を大学に望むとともに、人間性向上の重要性があることが述べられた。また、そのための基本的な生活習慣や規則正しい生活が必要であるとの意見が述べられた。それに対し、ムサタン『教養基礎』の授業により、社会に出てから求められる人材の育成に努めていること、またキャリアデザインプログラムやインターンシップ事前授業などで、基本的なマナーに関して指導を行っていることを説明した。

第4回 学生支援推進プログラム外部評価委員会

2011(平成23)年2月2日(水) 16:04~17:15

①報告事項

・平成22年度「大学教育・学生支援推進事業」(学生支援推進プログラム)『ムサタン5C』キャリアアカウンセラー(追加)について、資料1に基づき説明した。

・2010(平成22)年度進路先について、資料2に基づき専攻毎の状況を踏まえ説明した。

・2011(平成23)年度1月期進路状況及び2010(平成22)年度1月期進路状況について、資料3に基づき比較し説明した。

・平成22年度(1年生後学期)キャリアデザインプログラム(今期より単位制)について、資料4に基づき内容及び出席率を含め説明した。

・平成22年度企業訪問について、資料5に基づき説明した。

②意見交換

・外部評価委員より、入学して半年足らずで就職活動は難しいが、短期大学生の就職への意識付けを早めにする事の重要性が述べられ、短期大学生としての自己PRを会社側は望んでいることが伝えられた。また、4年制大学生や専門



学生支援推進プログラム外部評価委員会風景

評価結果

評定：S

評定理由（総論）

ムサタン 5C というわかりやすい名称のため、教職員にも学生にも周知・浸透がしやすく効果的である。

る。外部評価委員会の資料も添付されており、その中身からも本取組が確実に適正に執行されたことが高く評価できる。今後は、教職員の学生指導能力向上において FD・SD をうまく活用されたい。

実地視察報告

視察日：2012(平成24)年10月3日（火）



総評

この事業は、就職に消極的な学生を鼓舞激励して、就職率を高めることを目的として行われた。数値的な成果は所期の就職率 90% にわずかに及ばなかったが、大学全体が一致団結してこの目的に向かう状況を作り出したことが大きな成果である。

状況としては、教員・職員・学生の間的人間的協力関係がしっかり構築され、維持されている。これは小規模校の利点を生かし、教員が学生を個人別に認識して指導していることの成果である。また短大全体の雰囲気として、教職員共にその責任を意識し、協力し合っている。昨今の教育界を取り巻く環境の変化を短大にとっての危機と認識し、それを共有していることが原動力かと思われた。

その方法は、「ムサタン 5C」という分かりやすい標語を設け、個々の作業の目的・意義が担当者にとっても、受益者にとっても極めて明瞭な仕組みを設けたことである。

学生の在学期間の短い短大にとっては、学生が 1 年次秋から就職活動を始めなければならないという事実と、本人の意志との間のずれが問題で、そこを解きほぐすことが大学側の課題である。また、学生

の親の世代はバブルの時代に就職した人が多く、なかなか昨今の就職困難が理解できない人が多い。これらの問題は、教員と職員の全員が取り組む、学生への懇切な指導と、親への説明会で対処している。その成果であろうか、学生の雰囲気も明るく快活で、大学を信頼しきっている様子が見ええた。

教職員の全員参加という雰囲気は、学長の指導も当を得て醸し出されているものと思われた。

個別事項

- ① 「ムサタン 5C」の標語を掲げ、教職員全員が本プロジェクトの目的を共有している。
- ② 「ムサタン 5C 委員会」が具体的行動を決定し、教職員にあまねく周知している。
- ③ 指導側の教員が各種の研修を受け、その内容を全教員が受け取る努力をしている。そっぽを向いている教員がいない。
- ④ 講義「キャリアデザインプログラム」を設け、学生に就職活動のための基礎知識と訓練を施している。
- ⑤ スマートフォンだけでは扱いきれない情報の収集と発信が PC を用いてできるよう、基礎的なス

キルを訓練。専任の指導員を雇用。

⑥ 進路に関する相談を家族と行い、その結果を宿題としてレポートにまとめて提出することを夏休みの課題としている。その後の指導に役立つ。

⑦ 学生 20 人を単位として、教員 1 名が担当し、早くから就職マインドを醸成している。

学生側からすれば、時として指導教員と気が合わない場合もあることを考慮し、別の教員あるいは職員に相談をすることも許されている。

⑧ 職員も課の垣根を越えて進路の相談に当たる体制ができており、学生にとっては「誰に相談しても良い」、という雰囲気を作り上げている。

⑨ 専任の就職指導担当者 2 名を雇用。学生の指導と受入企業の開拓に従事。

⑩ クラス担当教員と学生は携帯電話を通じて在学中はもちろん、学生の卒業後も連絡が可能。卒業までに就職が叶わなかった学生も、後で就職の機会が得られる。