

2022（令和4）年度

夏季研修会 報告書

〔2022（令和4）年8月26日(金)〕

関西学生就職指導研究会
夏季研修会実行委員会

開催要項

1. 開催の趣旨 本研修会は、大学教育における学生のキャリア形成・就職指導の重要性に鑑み、会員校の就職業務担当者が一堂に会し、就職指導における共通の課題や悩みを共有するとともに、情報交換を行って、各会員校の就職支援・指導の改善・充実をはかることを目的としています。
2. 日 時 2022年8月26日(金) 10:00～
3. 場 所 大阪経済大学 D館
4. プログラム <第1部> 10時00分～11時40分
総合司会 宮下 敏 (梅花女子大学 就職部就職支援グループアシスタントマネージャー)
■開会挨拶
実行委員長 中野 悦敬 (帝塚山大学 キャリアセンター課長)
関就研会長 大畑 年範 (関西外国語大学 キャリアセンター部長)
■講 演 (10:10～11:40)
『就活の法的トラブルについて』
井上 めぐみ 氏 (かがりび綜合法律事務所 弁護士)

<第2部> 13時00分～16時40分
■班別討議① (13:00～14:30)
会場：D館 各教室 ※経験年数により班分け

■班別討議② (14:50～16:20)
会場：D館 各教室 ※経験年数に関係なく班分け

■閉会
・連絡事項、今後の予定について
事務局長 木下 喬弘 (大阪経済大学 就職課長)
・閉会挨拶
副委員長 竹原 千絵 (大阪産業大学 キャリアセンター課長)

【班別 1-A】

進行 永井 博嗣（四天王寺大学）

記録 野島 寛（神戸芸術工科大学）

（1）オンライン用個別ブースの設置について

- ・2021年8月から、就職課で2台（アイリスチトセ株 | テレキューブ）設置している。採用選考のみ使用可で事前予約制としている。稼働率は高く（2件/1日）、有線PCが使用できる環境を整えている。
- ・2022年1月から、キャリア支援課で3台（アイリスチトセ株 | テレキューブ）設置している。1台の金額は約120万円。稼働率はまだそれほど高くはない。
- ・設置の検討を行ったが、費用的に折り合いがつかず設置を見送った。
- ・3キャンパスで4台（楽天 | テレワークブース）設置している。段ボール製で、不要になった時に処分はし易いが、音漏れあり。オンラインの事前予約制で、採用選考のみの使用としている。一日二人程度の利用あり。
- ・個別ブースの設置は行っていないが、研究室の活用、保育のピアノ練習教室の活用等を検討している。
- ・個別ブースは設置していない。来客用の個室（2室）を活用して運用している。

（2）障がいのある学生（グレーゾーン学生）の支援について

- ・ゼミ教員から情報収集を行っている。得た情報から気になる学生には保護者に連絡を行っている。保護者との面談で「支援が欲しい」と言ってもらえれば、障がい者枠採用等の支援が行えるが、保護者が認めないケースの方が多い。こちらで決めつけることはできないので、根気よくコミュニケーションを取るようになっている。
- ・学科担当制にしており、障がいのある学生も担当する。メンタル不調の学生がコロナ禍で増えており、臨床心理士と連携を行っている。グレーゾーンの学生は、教員+臨床心理士+キャリア+本人の4者面談を行っており、手帳取得に至ったケースもある。手帳の保持を開示する学生もいるが、認めない保護者も多く、学生に寄り添った対応を心がけている。
- ・就職・キャリア支援と精神的な支援は切り分けて考える必要がある。
- ・卒業後、人との繋がりが途切れてしまうことが学生にとって一番の問題と考える。グレーゾーンの学生にはテスト（GATB・VRT）を学内で実施し、数値化して示している。そのうえで学生が望めば、外部の支援機関に繋いでいる。
- ・就職がゴールではなく、長く働いてもらいたいと考えるので、まず自分で動いてもらい、自分で気づいてもらう。そのうえで外部の支援機関との連携を行っている。

（3）インターンシップについて

- ・単位認定のインターンシップは行っていない。キャリアデザインの授業をキャリアセンターで運営しており、その中でインターンシップの参加を推奨している。一人 40 社以上のエントリーを課題とし、後期の 3 年生全員面談で状況確認を行っている。
- ・企業のインターンシップのターゲットが 3 年生にシフトしてきている。学生も長期インターンシップを敬遠する傾向にあり、単位認定のインターンシップは対象を低学年にすることを検討している。企業も 1day インターンシップにシフトしていることから、単位認定のインターンシップの要望が少なければ、実施の可否も含めて検討したいと考えている。
- ・単位認定のインターンシップ（10 日間以上）の対象は 1, 2 年生としている。3 年生には就活目的のインターンシップ参加を推奨している。
- ・1~3 年生を対象にした単位認定のインターンシップを行っている。コロナ禍にあつて海外インターンシップはオンラインになり、サービス業を中心に受け入れ企業が減っている。受け入れ先の新規開拓が課題。
- ・3 年生を対象に単位認定のインターンシップを行っている。学科によっては参加率 80% 以上の学科もあるが、参加者は減少傾向にある。
- ・3 年生を対象に単位認定のインターンシップを行っている。コロナ禍にあつて、2 年間実施できていない。
- ・長期インターンシップの参加は敬遠されており、1day などのインターンシップにシフトしている。

(4) エージェントの利用について

- ・エージェントの利用について、学生が自分で判断できるように情報提供を行っている。保護者にも周知している。
- ・前職が人材系の企業だったので、学生にはガイダンスでエージェントの利用について周知している。エージェントは企業に一人紹介すると、年収の約 30% の報酬が発生することなど。情報を提供し、警戒するように伝えている。
- ・エージェントに関する問題が発生している。理系の学生には企業のオファーが多い。推薦状を内定先ではなく、エージェントへの提出を求められるなど、ハラスメント被害の報告がある。
- ・大学として、エージェント、ナビ会社との接点を極力減らしている。最近はオファー型の就活もあることから、特に受け身の学生に向けて、上手く利用するように伝えている。
- ・4 年生の 10 月以降にエージェントに依頼して、「特別求人フェア（合説）」を行っている。きっかけは、ある金融系の企業への応募がエージェント経由でしか行えないことがあったので。3 年生にはエージェントの事例（悪質例）をあげながら注意喚起を行っている。
- ・エージェントを利用しないと決まらない学生もいる。そういった学生には大学がエー

- ェントと関わり、選考状況等の情報共有を行っている。
- エージェントから事前に紹介できる求人情報を開示してもらい、応募希望者があれば、エージェントの面談を行っている。応募状況等の情報共有も行っている。

【班別 1-B 班】

進行 實安 恭子（神戸親和女子大学）

記録 川瀬 優子（大阪樟蔭女子大学）

（1） 合理的配慮が必要な学生や、グレーゾーンと言われる学生への支援について

- ・学生からの相談の際、どこに相談をつなげれば良いか、どこまで個別に対応するのか、個別のケースが多くすぐに就職につなげるのは難しいと感じている。
- ・学生相談室と連携し対応している。

学生の自覚が無く保護者の確認も取れない場合の対応をお聞きしたい。申請のある配慮が必要な学生については、月に一度大学内の会議で共有し対応している。

- ・学生について、キャリアセンターが知る時期が重要と考える。就職活動につまずき4年生の秋ごろ面接で落ちた後に、キャリアに来ることが多い。大学に障害学生への求人依頼が特化してあるわけではないので、低学年の就職活動前に対応出来れば良いのではないか。このような学生を、在学中に就職にまで結びつけるのは難しく、学生とのタイムラグが生じている。低学年の内に自分を知ることができ、障害のある学生向けのインターンシップなどがあれば良いと考える。大学単体での対応は難しい。
- ・就労移行支援事業所の紹介については、ケースごとの対応になる。3年生の時点では利用できない場合が多い。
- ・配慮の必要な学生について、入試の段階で必要な配慮について保護者との面談がある周知が必要な場合は学内で回覧し対応しているが、申請が無い学生の把握は難しい。
- ・全員出席のガイダンス等でアンケートを作成、「障害のある学生向けのガイダンスがあれば参加しますか」との項目を設け学生を把握、参加は完全予約制とし、対面にて実施している大学もあると聞く。
- ・兵庫県には、障害を持つ学生への対応のネットワークがあり、現在 17 大学が加盟、Chatwork 機能を使い情報交換の場となっている。専門の先生や企業、キャリアセンター、支援センターなどが参加、Chatwork でのやりとりなので、緊急の案件でも相談が出来心強い。関就研でもネットワークがあれば良いと考える。

（2） 就職希望者の把握について

- ・3年生の6月に「就職希望登録カード」を紙ベースで提出させているが、回収率低い。
- ・4年生の春の履修時に就職希望を入力しないと、履修登録に進めないので回答率は100%秋の履修時にも就職活動状況について入力後、履修登録に進める。
- ・学生に、J-NET の求人検索 NAVI で登録をさせている。80%の回答である。
- ・ゼミの時間を貰い QR コードを作成、回答を得ている。教員の協力が大きい。
- ・教員に面談をお願いしている。教員によって対応に温度差はある。

(3) 就職ガイダンスの開催方法と出席率について

- ・3年生時に3回開催。オンラインにて開催している。今年度からは、昼休みの開催を検討中。就職ガイダンスは職員が担当、サブガイダンスはナビサイトをお願いしている。
- ・3年生時に8回開催している。後期は、ブレイクアウトルームを利用し、学生を進み方別に分け視聴させている。参加率は1回目から徐々に減少している。
- ・ナビサイト登録時は、昼休みを利用し2回開催している。時間割の都合で5限の設定が難しい。キャリア教育の科目を履修している学生の参加率は良い。
- ・コロナ禍により、ガイダンスの参加率が下がり学生の動きが変わってしまった。個別に相談にくる学生が多い。学生が、二極化していると感じる。

(4) 合同企業説明会の開催について

- ・毎年2月に開催しているが、時期を早めたいと考えている。
- ・対面で開催。1月の下旬から400社程。参加者は年々減少している。9月に業界研究、11月にはB to Bの企業をお願いしているが、採用内容が決まっていない企業もある。
- ・昨年は他大学と合同で開催した。企業が倍になったことで学生からの反応はよかった。

(5) 就職ガイダンス等の動画の視聴について

- ・オンデマンドでの視聴にしていたが、今年度からは予約制にしている。
- ・予約をした上で、キャリアセンターにてDVD視聴をさせている。

【班別 1-C 班】

進行 後藤 伸光（甲子園大学）

記録 太田 智子（岡山理科大学）

（1）各大学の課題について

- ・コロナ禍のため学チカ（学生生活で力を入れたこと）が書けない学生が増えた。
- ・イベント等の周知、連絡が取れない学生へのアプローチが課題である。
- ・発達障害の学生など、就活にどう取り組めばいいかわからない学生がいる。
- ・ガイダンスや、オンラインの行事への参加者数が少ない。
- ・求人数が減っている。企業とのコンタクトもあまり取れていない。
- ・低学年支援があまりできていない。
- ・業界、職種によっては今後の採用状況が厳しくなる。職域を広げる必要がある。

（2）学内イベント等の周知方法、参加状況について

- ・ポータルサイトやメールで学生に周知している。
- ・各学科の教員にも伝達している。教員から学生に周知する方が出席率が高い。
- ・3年生の最初のガイダンスでは出席人数が多いが、秋頃からは減ってくる。
- ・いつも同じ学生が参加しており、新規の参加者があまりいない。

（3）学生への対応について

- ・3年次に全員面談を行う。こちらから連絡すると反応がある場合が多い。
- ・LINEと同じように考えていて、メール等への返信がない。マナーを知らない。
- ・何度も電話連絡をしている。
- ・各学生の現在の状況を把握することは大切だと考える。

（4）学内合同セミナー等について

- ・コロナ前は対面、コロナ禍以降はオンラインで実施している。
- ・企業からリクエストがあった時などは、単独セミナーも行っている。
- ・2月の合同セミナーの参加者数が減っている。
（→インターンシップ参加からの早期選考が進んでいることや、大学の行事をあてにしていないことも考えられる。）

（5）求人状況、企業訪問状況について

- ・コロナ前は企業訪問等を行っていたが、コロナ禍になり中止した。
- ・東京出張時にメーカー訪問をしている。
- ・大学案内と求人依頼を送付しているが、オンラインに移行したい。

- ・大学の求人情報を学生にどう周知するかが課題である。

(6) 低学年のキャリア支援について

- ・意識の高い2年生を、3年生になる前に指導している。
- ・卒業生である社会人と話す会、座談会等を実施している。
- ・1～2年生にはキャリア関連の授業で話をしている。
- ・低学年にとって就活はまだ先の話で、実際の就活時期にならないと動けない。

【班別 1-D 班】

進行 藤田 玲子（神戸芸術工科大学）

記録 山形 修平（関西外国語大学）

(1) 低学年のキャリア支援について

- ・ 低学年のキャリア支援は行っているか、行っているのであればどんなことか教えて欲しい。本学では正課授業でキャリアに関する授業があるが、3年生の夏にはインターンシップ等が始まるので、キャリア意識の醸成が間にあっていない。1, 2年生の内にキャリア・将来について考えさせたい。
- ・ 授業としてキャリアデザイン科目を導入しており、その中で自己分析、自己PRの作り方を指導している。2年前からは3年生にも実施している。また、合同企業説明会等の行事は1年生から参加できるものもある
- ・ キャリアの科目としては4科目、必修は内2科目。1年生対象に大学生活の充実を図るための指針となることを目的としているものと、社会についての情報提供を主としている科目がある。成功例としてはある学部の2年生のゼミで夏休みに非常に厳しい課題を出しており、苦境を乗り越える経験を強制的にさせている。そのため、その学部の学生はガクチカがしっかり書けている。
- ・ 1, 2年生でキャリアガイダンスを、履修ガイダンスに併せて実施している。1年生については大学生活の計画を立てさせることや人と関わりを持つことの重要性を伝えている。2年生については就職支援会社のアセスメントを活用し、自己分析の助けになるような取り組みを行っている。また、新たな取り組みとして、従来の集合型のガイダンスではなく、オンデマンド配信されているガイダンスを視聴することを個別面談時の課題とした。結果、多くの学生が最低5回の個別面談を通して、納得のいく履歴書内容を完成させることができた。
- ・ 低学年向けのキャリア科目を置いている。まずは自分を知りましょうという、自己分析のはじめの一步を授業内容としている。ただし、履修者が少ないことに課題を感じている。

(2) 各行事の集客について

- ・ 参加することの必要性をロジカルに伝えて、各行事に参加させている。
- ・ ゼミの教員に協力してもらっている。

(3) ガイダンスの実施形式について

- ・ オンライン。オンラインの方が学生の参加率が高い。(株)学情の動画コンテンツは非常に使い勝手が良く、活用している。

(4) 就職支援会社との連携について

- ・ 各社と満遍なくお付き合いをしている。
- ・ 各社の動画コンテンツや各種サービスは利用しているものの、会員登録が事前に必要なものは利用していない。

(5) 動画等のコンテンツの管理と運用方法について

- ・ 動画管理、運用用のサーバーを購入した。
- ・ グーグルドライブで管理し、求人 NAVI のトピックに動画コンテンツの URL を添付する形で運用している。
- ・ 芸術系大学はコンテンツ運用管理用のプラットフォーム (LMS) に力を入れている。

(6) 求職票の管理について

- ・ 求職票は求人 NAVI のシステム内で管理している。紙媒体は取りやめた。紙媒体で残す必要があるのか、一度ハローワークに問い合わせたことがあるが、結果「管理方法は任せるが必要に応じて紙に出力できるように」と指示を受けた。

【班別 1-E 班】

進行 小中 清子（大阪国際大学）

書記 松枝 正和（大阪青山大学）

(1) 就職支援をしていく中での問題定義について

1. 一番困っている事について

- ・連絡の取れない学生への対応について話しあわれた。

1人1人に個別での電話。ゼミの担当教員へ協力依頼。担任教員への協力依頼。保護者へ連絡（3者面談の実施）、全員面談など

- ・キャリアセンターでの学生対応は？

学部担当制。学科担当制。ゼミ毎に担当。企業毎に担当。学科担当制（学科教員担任と職員担任の2名）。担当なし。

学科に合ったサポートを担当者が実施する。（全員でも対応）

人が変わっても同じサービスをする仕組みを構築していく。

2. 学生の参加率、集客方法について

出入り自由のミニ講座、対前年でのキャリアの利用率、Twitter、InstagramなどのSNSの活用、キャリアセンターの見え方の工夫、職員のレベルアップ、強制参加にならない工夫などの意見交換がなされた。

2. 学生対応で気をつけている事について

キャリアに来室したからには、何か持って帰ってもらう。宿題を課す。次に繋げるための工夫。面談時間の厳守。次回の予約をして帰らす。などの意見交換がなされた。

(2) SNSなどの利用について

短編での動画を駆使してセミナーの告知。キャリアセンターをアピール。タイトルやサムネイルで参加意欲を持たせる。

(3) 第一部の研修について

3年生向けのセミナーとして開催したい。我々も含めて、スタッフ教育に必要な研修があった。内定辞退の事例などについて意見交換がなされた。

【班別 1-F 班】

進行 加藤 和樹（大阪音楽大学）

書記 古川 武史（京都橘大学）

(1) 自己PR、ガクチカの作成で正解を求める学生の指導について

- ・活動や言動の羅列ではなく、根拠や人間性が記載されているかどうかについてはある程度の評価、添削はしている。
- ・正解は無いが、就職活動の軸に沿って自分の意志や人間性を語ることができる内容であれば自信を持って選考に挑めばよい。

(2) 個々の大学の就職支援の特徴について

- ・全学生との個人面談を実施して就職活動を支援
- ・各ゼミに訪問して学生の進捗状況を確認
- ・教員と連携することで学生の就職活動のモチベーションを高めている。
教員と連携するために、学科の特性を作って就職に繋げている。
例：経済＝金融
- ・低回生の就職活動を支援する4回生の団体を作って座談会、相談会など様々なイベントを展開。
- ・就職合宿を実施（面接練習、GD、企業説明会、ガイダンスなど）

(3) 内定承諾書の提出と就職活動の継続について

- ・大前提：内定承諾書の提出時期を延ばす様自助努力する。
そのうえでどう対応しているかについて下記の通り議論した。
- ・内定承諾書を提出して他企業から内定を取得&就職決定した学生で、内定承諾書を提出した企業とトラブルがあった。そのため、原則内定承諾書を提出した企業には就職するように伝えている。
- ・将来の進路に関わるので、企業がどう言おうと、内定承諾書の提出を待っていただけないようであれば、活動の継続／辞退に関わらず基本的に提出するように伝えている。
- ・将来の選択肢の幅を広げるためと納得いく進路の実現のために、内定承諾書を提出して尚、活動することについては許容範囲としている。学生からどうすれば良いか聞かれた際は過去の先輩の事例と伝えたうえで、承諾書提出&活動継続／承諾書提出&活動辞退の例を出している。
- ・医療系、保育系の学生などの専門職は原則専願制で内定取得と同時に就職活動を終了。施設～内定取得まで基本的にゼミの教員に相談している学生は特にいない。

(4) 就職活動の学び方について

◆エントリーシート

- ・フォーマットに当てはめて基本形を教えるようにしている。
- ・リクナビ・マイナビのプレフォームを参考にさせている。

◆業界研究、企業研究

- ・様々な業界のインターンシップを通して浅く学ばせる
- ・ナビサイトのツール活用（マイナビの企業図鑑）

◆インターンシップ／本選考のエントリーのアドバイス

- ・過去先輩のエントリー一覧（アンケートで収集）
- ・合同説明会の参加企業

(5) 4回生の就職活動継続学生、未内定学生の進捗確認と就職支援について

- ・進捗確認は未報告者に対して全学生に電話で確認～支援が必要な学生を個人面談に誘導している。

(6) 市場（コロナ禍、選考の早期化 等）に伴う学内説明会の変化について

- ・インターンシップを実施する企業が増加しているため、それに合わせて学内セミナーを夏前や秋前に実施している。
（夏～秋頃はインターンシップ誘導用のセミナー／年明けは本選考に向けたセミナー）
- ・業界によるが建築系の学生を対象とした学内説明会は年内（12月頃）に実施している。
- ・対面形式とWEB形式を組み合わせているが答えは見つからず模索中。

※説明会の実施状況

A大学 : WEB 70社／対面 16社（4回生 9月頃） ※医療系

B大学 : WEB 5社／対面 20社（3回生 7月）

C大学 : 対面 30社（3回生 2月）

D大学 : WEB 120社（3回生 12月）～WEB 90社（3回生 2月）
～週 2社（4回生）

E大学 : WEB 150社（3回生 2月）～WEB 20社（4回生 6月）
～随時開催（4回生）

F大学 : 学内合同説明会は未実施。他大学とコラボレーションしたい。

【班別 1-G 班】

進行 川口 雅仁（大阪観光大学）

記録 村上 雅亮（甲南大学）

（1）推薦書の発行状況について

- ・推薦書は、理系学部の学生に対しての発行がほとんどである。
- ・学生からの推薦書提出が増えていると感じる。
- ・推薦書の提出パターンは、①選考前、②内定前、③内定後の3パターンあると把握している。

（2）健康診断書の発行について

- ・選考では本人の健康状況は考慮してはいけない内容であるため、本来は選考段階で健康診断書の提出を求めていることだが、それを知らない企業が多くある。
- ・ただし、内定後の健康診断書の提出は、採用者の配置検討などで活用されることが考えられるため、問題はないかと思う。

（3）企業の「合格」の活用について

- ・最近「合格」の利用が増えているように思う。
- ・「合格」は、事前の説明がなく「内定と言っていない」という口実で内定とされない。
- ・学生から「合格」について、相談を受けた場合は、「合格」とはどのような状況なのか、どのようなことが起こり得るのか、文面で求めるよう指導をする必要がある。

（4）学生のエージェントの活用について

- ・エージェントを活用する学生が多いように思う（特に体育会学生）。
- ・学生には、エージェント活用の注意喚起の連絡を複数回送付している。
- ・ガイダンスなどの機会にエージェントとはどのようなものかを学生に説明するようにしている。
- ・企業にもエージェントの情報を共有している。
- ・11月、12月あたりになると内定を得られていない学生のために、あえてエージェントを大学に招き使用している。ただし、エージェントが斡旋する企業やカウンセリング内容は全てチェックし、問題が起きないようにしている。
- ・一部のエージェントでは、部活動ごとにLINEグループを作成するなど、学生の個人SNSアカウントを活用していることもあるため、注意が必要である。

- (5) 自営業者（ユーチューバーなど）の増加について
- ・近年進路先が「ユーチューバー」などをよく聞くがどのように指導しているか。
 - ・近年進路先「自営業」の学生が増加している。
 - ・学生の希望を強く否定することはできないが、起業の難しさなどの現実をしっかりと説明する必要がある。
- (6) 内定者へのガイダンスの実施について
- ・卒業直前期に社会人になることを自覚させる必要があると考える。
 - ・卒業を間近に控える4回生に対して、社会人のマナーや心構えを伝え、不安になっている学生を前向きにするためのガイダンスを実施している。
- (7) 退職代行のトラブルについて
- ・退職代行を用いた卒業生が、個人情報を持ったまま音信不通となり企業とトラブルになった。
 - ・企業とのトラブルではないが、大学への退職連絡も退職代行が行ってきた事例がある。
- (8) グレーゾーン学生への対応について
- ・グレーゾーン学生を取りまとめている部署と連携が取れていないため、就職支援で苦戦している。
 - ・グレーゾーン学生の情報を共有する会議にキャリアセンターの担当職員も参加し、情報を得るようにしている。
 - ・サーナや就労支援を活用している。
 - ・就労支援と連携して支援している。
 - ・本人の認識が無い場合などがあるため、職員が見極め、本人が社会に出られるように支援しないといけない。
- (9) 企業訪問の実施について
- ・全国の名刺交換会には参加しているが、企業訪問は実施できていない。
 - ・以前は企業訪問を行っていたことは知っているが、現在は全く行っていない。
 - ・今年度1人あたり100社訪問するように指示があった。
 - ・企業訪問のための外回りスタッフがおり、その方たちが行っている。

【班別 1-H 班】

進行 中垣 直樹 (大阪経済大学)

記録 福井 恵未 (神戸学院大学)

- (1) 固定残業代について学生の認識、学生へのアプローチについて
- ・学生は固定残業代についてあまり認識がない。
 - ・求人票を持ってきて、これどうですか？と質問する学生もいる。
 - ・ガイダンスで求人票の見方をレクチャーしている。
 - ・今後、ガイダンスで説明していきたい。
- (2) ガイダンスについて
- ・3年生対象に週1コマ、年30コマ就活の時間が時間割に組み込まれており、出席率も高い。(単位認定ではない。)基本的に職員が担当し、講師にマイナビや企業の方をお呼びすることがある。
 - ・単位認定制であり、出席率は9割程である。
 - ・低年次のガイダンスについて、1年生は年2回、2年生は年10回実施している。
- (3) 大学主催のインターンシップについて
- ・インターンシップ課が実施している。
 - ・事前研修→実習→事後研修を実施。単位認定制である。
 - ・「インターンシップⅠ・Ⅱ」という科目があり、インターンシップⅠではビジネスマナーを学び、インターンシップⅡでは実習に行く。インターンシップⅠをクリアした学生のみインターンシップⅡに参加することができる。
- (4) 就職活動を積極的に取り組む学生・しない学生の二極化(23年卒学生の就職活動の状況)について
- ・ガクチカが書けないことが不利だと思う学生がいる。
 - ・就活をしない学生へのアプローチに困っている。
(例えば、学生は働く気がないが、親は有名企業に就職して欲しいと希望している。)
 - ・挫折経験をきくと、大学受験を失敗したこと、と回答する学生が6割おり、自己肯定感が低い学生が多い。自信を持ってもらうために、1・2年生のうちから目標をみつけられるような取り組みをし、4年次生にはハローワークによる自己肯定感アップ講座を実施している。
 - ・就活をせず、窓口にも来ない学生には、メールやゼミ教員から声掛けするようにしている。

- ・大学が支援をし過ぎており、就職してから頑張れるのか？という不安がある。
- (5) 内定承諾書提出後に辞退する場合の指導方法を確立しているか？
- ・該当者のみに渡す文書がある。
 - ・電話にて、「①内定ありがとうございます。→②ご相談したいことがあってお電話致しました。→③辞退したいと思います。今後どのようにすればよろしいでしょうか？」とお伺いするよう指導している。また、この電話のみでいいと指示があった場合も、お詫び状を郵送するよう指導している。
 - ・内定承諾書を提出したら必ずその企業へ就職するよう指導している。
- (6) 前期卒業生へのアプローチについて
- ・連絡がつかない学生は保護者にも電話して面談日を設定し、学生と面談するようにしている。
 - ・前期卒業生だからと特別な支援はしていない。(3月卒業生と同じ支援を実施。)
- (7) 合同説明会について(実施時期？ 何社？ 対面 or オンライン？ 自前 or 外注？)
- ・2・3月に3日間実施。1日50社×3日間=150社、対面(コロナ次第)、自前。
 - ・2月に複数日実施。300社、自前。
 - ・2月に実施。20社、対面、自前。
 - ・2月に実施。300社、対面とオンライン、自前。
 - ・2月にも実施するが、それとは別に、10月から企業研究会(合同説明会と同様のもの)を実施。6日間で70社、対面、外注。
 - ・実施していない。

【班別 2-A 班】

進行： 塩崎 江利子 (大阪工業大学)

記録： 大村 紗旺里 (大阪経済法科大学)

(1) 選考の早期化に伴った変化 (各大学の行事・支援等)

- ・行事の前倒し等はない。各学科に担当職員がおり、担当者がそれぞれ学生に声掛けをしている。人文学科以外の学科はないため、全体でのイベント・行事は少ない
- ・4年生で就活終了した子たちで相談会・座談会の実施(就活オリター)を毎年行っている(パンフレット回覧し情報共有)
- ・低学年からのキャリア形成に力を入れ始めている。エアライン志望が多い=視野がそこに定まっている学生の視野を広げるため、9月にサービス業を抜いた業界研究会を開催している
- ・マーケティングコンサルタントの方が来られて講演会がある。3回生は2日間の就活における合宿を開催している
- ・1・2回生は5～10日で大学周辺の市内にある企業にインターンシップへ行き、早い段階でキャリア形成をする機会を作っている。3回生では就職活動がより本格的になる前に3日間、実践型の合宿を行っている(就活実践 Camp)
- ・コロナ禍ということもあり、就職よりも院への進学を進めている
- ・理系の学部ということもあり、大学院卒のほうが就活において有利なためである

(2) 就職エージェントに関して

- ・学生と面談してもらうことはあるが、そもそも在学生の人数が少ないためあまり使う機会がないと感じている
- ・あまり良い印象がない。以前、エージェントの会社に面接へ行った学生が面接では聞いてはいけないことを聞かれたため(家族構成等)。人材関係の企業であってはならないのでは?と考える
その代わりにマイナビ等のエージェントを呼んでのイベントはやっている
- ・ハローワークの場合もある。近年、エージェントの数が増えてきている。エージェントの登録時に“支援を希望”に最初からチェックが付いた状態になっているので注意喚起している。以前、エージェントに紹介をしてもらい、いざ選考となった企業からの内定をもらったが募集形態が派遣社員であったケースがある
- ・企業の中には、エージェントにのみ掲載をしている企業があるため無下にこちらも却下はできない。エージェントは紹介をすることによってマージンを得ているが、私たちキャリアセンターはマージンなど発生しないが紹介していると学生に理解してもらうために言うこともある

(3) グレーゾーンへの対応・就職支援

- ・多い。在学中に内定をもらうことはなかなか難しく、就労支援等を行っている
兵庫県各大学で slack を使い、事例を共有している。→同じ悩みを持っていることを共有できる
- ・学生生活を送っているうちに、自分が周りとは違うことに気付く。面談中に攻撃的になる子であったり、泣き出してしまうこともある。就職支援としてどこまで寄り添えるかが重要である
- ・過去に手帳を取得させたことがある。それは、本人の申告と、親が認めただけでの決断であった。支援に正解はない

【班別 2-B 班】

進行 山内 悟士 (大阪人間科学大学)

記録 小中 清子 (大阪国際大学)

(1) 障がいのある学生の支援について

- コミュニケーションの苦手な学生がコロナでさらに閉じこもるようになった。
- 学生から発信あればキャリア内で共有。障がい者対象ガイダンス年 2 回実施、就職支援企業の個別相談会も実施。
- 情報は学内で共有。保護者、本人が一般就職を希望することも。友人や他人に知られたくない、グレーゾーンは分かりにくい。就活できていない子も。対策は無く、相談室に行かないことも。保護者も複雑な思いある。
- ガイダンス無し。専門カウンセラーが就職相談。違和感ある学生はカウンセラーに誘導。
- 学生部会に学生情報が集まり学内全体にどんな支援が必要か共有。面談で気付く学生もいる。就職から一步引いて、生活面の現状を知ることも必要。アルバイトから始める支援も実施。兵庫県では大学内のポータルサイトあり、「こんな学生がいるがどんな支援がいいか？」と支援策や情報を得ることができる。連日予約を入れる学生、親が障がいを認めない、キャリアが居場所になる子もいる。就職して親から離れたことで安定した学生もいる。
- エンカレッジ主催でコミュニケーションが苦手な学生対象の行事を 3 日間実施。参加後は成長著しい学生もいる。相談室に通う学生の情報は共有している。

(2) 就職行事の参加率の低下について

- オンライン合説の参加率が低下。IS に参加しているのが原因の一つ？昨年より参加率が 10% 減少。
- 企業希望者が 100 名程なので合説の実施無い。キャリア授業 (必須ではない) を通年で行う。年度初めのガイダンスで履修するよう案内、履修者は 6 割程。
- オンライン合説は対面開催時より増加。
- 対面、オンライン各 5 日開催。延べ人数は増、実人数は減少。海外留学中の学生がいたこともあり、全体の参加率低下。学生はマスクでやるより個人対応を求めている。大学独自の行事は評判がいい (学生アンケートをガイダンスで共有)。
- 学生指導のイベントは対面開催、コロナ前より増。企業とのマッチング会は 12 月に 50 社で実施 (オンライン・対面)。有料の LINE (ディスコ)、Twitter で集客 (3 年次のスタートガイダンスで登録させる)。
- リアルタイムの行事の重要性減少。動画コンテンツの充実を図る。

(3) 就職支援における教員との連携について

- そこまで密ではない。ポータルサイトで行事を先生方にも案内。

- 専任の先生が2名。面談で学生の意思確認や履歴書、面接対策も行う。相談内容や状況は共有。
- 先生と学生のつながり強い。全員面談を行い先生にも共有。学科長が協力的でないこともある。研究室に顔出しして関係造りに尽力。連携は取れている。
- ゼミ別ガイダンス実施。先生が気になる学生をキャリアに連れてくることもある。関心の度合いは先生により差がある。
- 面談記録はキャリアの職員のみ閲覧可。教育学科の先生は協力的。他学科は就職について理解が少ない先生が多いので、こちらから情報共有。
- 近年の就活について理解のない先生が多い。公務員は簡単になれるなど、現状やキャリア職員の認識とズレあり。

(4) 企業訪問について

- していない。
 - ・ コロナ禍のため。新規開拓できていない。以前は教職員で挨拶回りを実施。関係構築やIS情報収集、推薦枠獲得のため。
 - ・ これまでも実施なし、職員少なく手薄になるため。付き合いの長い企業は来校いただく。
 - ・ 教員が行くので複数回行かないで済むよう何かあればお願いします。
- している。
 - ・ オンライン訪問も実施。企業選定は職員任せ。アポが取れない企業もあり、歓迎ムードではない。
 - ・ 企業は企業担当職員が、園は各面談担当者が2~3園訪問。

【班別 2-C 班】

進行 片岡 開成 (就実大学)

記録 常久 貴生 (大阪電気通信大学)

(1) 就職支援のあり方・取り組み事例・集客方法等について

- ・集客については苦勞している。企業説明会を開催してもなかなか集まらない。学科全体を対象としたガイダンスを実施しても、参加率が 20%程度のこともある。今取り組んでいる集客情報は、メール配信。また、重要なイベントについては、保護者宛てのハガキ送付も行うことがある。ハガキの反応は最初の方はあるが、数回送っていると反応が薄くなる傾向あり。
- ・説明会や面談では、Microsoft Teams の利用をしている。また企業様を招いての説明会には zoom を使うケースが多い。
- ・ガイダンスは、授業の中に組み込んでいるので出席率は高い。連絡は Microsoft Teams の連絡機能を使っている。また、4 年生についてはゼミで学校に来ている頻度が高いので、ゼミ訪問により接点を持っている。学科教員とも連携し、学生の情報交換会議を頻繁に実施している。教員経由で学生にアプローチした方が、事務職員から連絡するより効果が高いと考えている。
- ・学内企業説明会の実施は現在、対面とオンラインを併用しているが、オンライン実施の割合が高い。企業とのファーストコンタクトはオンラインが良いと思っている学生が多くいる。企業側も説明会、一次面接はオンライン。二次面接以降は対面とする併用型の選考を行っている企業が多い。
- ・合同企業説明会について。本学ではオンラインで実施したところ、対面でやっていた頃と比較して、出席者が大いに増えた。反対に、対面で開催して参加者が増えたケースもあり。
- ・本学は、就職課が実施するガイダンスについては、対面で実施している。時期に応じて対面とオンラインを使い分けるのも効果的だろう。授業のある時期は対面で行い、学休期はオンライン、という使い分けが考えられる。
- ・個別企業説明会を重視し、毎日開催している。企業様との情報やり取りに google form を活用している。
- ・就職ガイダンスを自前でやるか、外部委託するかについて。ナビサイトや外部業者に委託することもあるが、職員が行うものがある。特定の専門分野、例えば看護系学科についてはマイナビが強いので依頼する場合もあり。担当学科の学生と顔をつなぐ必要のある時期のガイダンスは職員が行うのが効果的では。ガイダンスの内容は学科と事前相談して内容を決めるとこともある。

(2) 企業様訪問、学外に出たの情報収集について

- ・設立当初から職員が積極的に企業訪問する文化があり、学校の名前を知ってもらうようにしてきた。
- ・企業訪問専門のスタッフを雇用している。ここ数年コロナ禍で訪問がしにくいですが、コロナが落ち着いている期間は、直接企業訪問していた実績もある。
- ・コロナ前までは、積極的に企業訪問を行っていた。目的は新規求人の開拓、内定お礼、内定辞退のお詫び、インターンシップの協力依頼などである。コロナ禍になってから訪問がストップしており、企業の人事担当者とのコミュニケーションが取れていない。いつ再開すべきか、また企業訪問の在り方について検討する必要があると考える。
- ・訪問はストップしている。来られる側の企業さんの受け入れ態勢やお考えがわからないため。しかし一方では、学校では企業様の訪問を受け入れており、コロナ前よりもさらに訪問が増えてきた印象あり。そこから個別企業説明会につながるケースもあり。
- ・単純に企業訪問するのではなく、学校側から「個別企業説明会をやりませんか」と逆オファーするのが良いのではないかと。企業様との関係もより構築できるし、学生の受験促進にもつながり、実効果もあるだろう。
- ・企業アポイントをする専門のスタッフを雇っている。良い求人情報を見つけたら、すぐ電話でコンタクト・ヒアリングしてもらい、その履歴を求人検索 NAVI に記録し、学生に情報公開している。学生も目を通していて、たまに問い合わせが入ることもある。
- ・企業様によっては大手ナビサイトを使っての採用活動にお疲れになっているところも見受けられ、特に中小企業の中には費用対効果が見込めないなどの理由からナビサイト利用を停止されたところもある様だ。

【班別 2-D 班】

進行 友田 博人（関西福祉科学大学）

記録 藤里 禎弥（産業技術短期大学）

(1) 企業からの求人受付、依頼方法について

- ・求人受付ナビ(株式会社ジェイネット)を利用している。
- ・キャリアタス UC(株式会社ディスコ)を利用している。
- ・ユニバーサルパスポートの求人情報検索を利用している。
- ・新規に求人依頼の文書を送付することはあるが、例年求人を出してもらっている企業には送付していない。
- ・保育系が多いが、紙での取り扱いを求めている場合は送付することもある。

(2) 就職ガイダンス等での学生を集める方法について

- ・ゼミ単位などターゲットを絞った上での実施。
- ・昼休みに飲食可のガイダンスを開催している。
- ・職員 10 名弱(専任職員+キャリアコンサルタントの資格を持った非常勤含む)で各学科、コースごとに担当を割り振り、ガイダンスを実施している。
- ・開催時のチラシや概要説明を学生に来てもらいやすい明るいものにする。

(3) 学生面談について

- ・対面とオンライン(Zoom, Teams など)の併用。
- ・長期休暇期間は WEB を利用する学生多い。
- ・オンライン面接が多くの企業で導入されている状況から、学生側からもオンラインで依頼を受けることが多い。

(4) 低学年(1~2 年生)へのアプローチについて

- ・(教員の協力が必要ではあるが、)授業時間の終盤 15 分程度でミニガイダンスを実施。
- ・キャリア教育担当の教員など、授業で関わりがある人物を窓口に置くことで、話をしに行きやすい雰囲気ができるのでは。
- ・1・2 年生専任のキャリアスタッフを配置する。
- ・早期の意識づけを行うため、入学時の早い段階で就職ガイダンスを開催。
- ・2 年生の後期の土曜日に就活講座を開講している。

(5) 学内合説について

- ・対面にて 1 社 1 教室にて開催している。
- ・対面とオンライン併用で行っている。

- ・学内実施だが専門の業者に委託している。
- ・オンラインで3日間開催。企業側の説明回数は1回のみ。業種が重ならないようにタイムテーブルを組む必要があるが、知名度のない企業でも参加者がゼロになることがなく、企業側からも来学の必要がなく、1回の説明で済むため評判も良い。

(6) 就職エージェントの活用について

- ・4年生秋以降で内定が取れていない学生には、エージェント会社と連携して登録会を行っている。
- ・学生にとっては待っているだけで、さまざまな求人や情報が得られるが、大学としては勧めてはいない。
- ・エージェント会社の紹介でいい企業がなく、そこからキャリアセンターに足を運んでくれる学生もいる。

(7) 企業研修・インターンシップの実施状況について

- ・5日間開催で単位認定。受け入れ先の業種に偏りがあり、学科ごとで選べる企業数が異なっており、学生に本当に興味を持って取り組んでいるのかが不安。
- ・実施しているが年々参加者数が減少している。
- ・研修内容のチェックができておらず、実質アルバイトのような働き方になっていないか心配。
- ・今年6月の三省合意により、受け入れ先企業が今後増えていくのでは。

【班別 2-E 班】

進行 須山 拓也（大阪商業大学）

記録 大塚 楠斗（阪南大学）

(1) ガイダンスの告知方法について

- ・学内のポータルサイトで行っている。
- ・学生へのメール配信を活用している。
- ・SNS 運用（Twitter、LINE、インスタグラム）も検討している。
- ・チャットツール（teams）で個別に連絡することも有効である。
- ・授業に直接出向いて告知を行う。
- ・教員からの呼びかけのほうが学生に響きやすい。

(2) 集客するための工夫について

- ・開催日程を固定（月曜3限など）し習慣化することで学生に意識させる。
- ・長時間のガイダンスは集客が見込めないため短めの動画にて必要な情報を伝えていく。

(3) 低学年のガイダンスについて

- ・社会人との座談会を実施し、人事の方に限らず様々な社会人と接することで、卒業後の進路に対するイメージを持たせている。
- ・1年次に4年間の過ごし方を伝える講座を毎年実施している。

(4) OB、OG の在籍状況の把握について

- ・卒業生へメールや郵送物で状況調査アンケートを実施して把握している。
- ・企業宛に大学案内を送付する際にアンケートを添付し回答してもらっている。
- ・卒業から半年後を目処に企業と学生それぞれに送付している。（企業から厳しい意見が返ってくることも多い）

(5) 企業訪問について

- ・コロナ禍であっても企業訪問担当者を配置し訪問している。
- ・コロナ禍で企業訪問を実施できていないため、学内での情報交換会を実施している。

(6) 9月卒業の学生に対するフォローについて

- ・留年が確定した段階（前年度3月頃から）アプローチし各々の状況に応じた就職活動の進め方を相談している。

(7) 4年生の進路状況の把握方法について

- ・学部担当制で月に1回程度、電話連絡で状況を把握している
- ・電話が繋がらない学生にはチャットやメールを即座に送ることでレスがあることが多い。
- ・保護者宛のDMを発送し、保護者の協力も得ながら確認している。
- ・ゼミ担当教員からの呼びかけで学生の状況を把握している。

(8) 資格講座の集客について

- ・資格講座の模擬講義を実施し学生の興味を惹く工夫をしている。
- ・資格講座のパンフレットを作成し案内している。
- ・ユニークな講座（世界遺産検定、化粧品検定）で学生の興味を惹く工夫をしている。

(9) 留学生の就職活動について

- ・各学生に日本で働く上での文化の違いや就活におけるマナーなどを伝えるよう努めている。
- ・入学後にガイダンスを実施する以外には目立った取り組みは行っていない。
- ・ハローワークと連携し企業を斡旋することでサポートしている。

【班別 2-F 班】

進行 津熊 貴子（産業技術短期大学）

記録 久保 香澄（大阪成蹊大学）

（1）3年生向け就活セミナー実施時期や方法について

- ・年に2回、3年生5月に夏季インターンシップ向け、3年生秋に冬季インターンシップ向けのセミナーを実施している。
- ・学部ごとに独自のセミナーを実施している。
- ・低年次から定期的に実施している。（1年生1回、2年生2回、3年生5回）

（2）学生の二極化について

- ・コロナの影響もあって二極化がより強まったように思う。周りの活動状況が分かりにくいこともあり、セミナーに参加するもののその先のもう一歩が足りない学生がいる。
- ・活動の早い学生は3月解禁前に複数内定を持ち、遅い学生は全く動かない様子である。

（3）進捗状況の確認方法、進路登録の方法について

- ・データで管理する学校、紙媒体で管理する学校に分かれた。データ入力の場合、見落としにくくするメールタイトルや履修登録に紐づけて進路情報も入力必須にするといった工夫を行い回収率を上げている。
- ・Jネットを用いて3年生のガイダンス時に教室に集めて強制的に入力させている。未入力者は個別に追いかけてフォローしている。
- ・就職状況や内定率を教授会で情報共有している。内定率を出すと先生方も協力してくれるようになった。

（4）学校指定履歴書の費用について

- ・有料のみ用意している。
- ・有料も用意しているが、無料ダウンロードもできるようにしている。無料ダウンロードの場合は厚紙で印刷するよう指導している。
- ・1社につき2枚まで無料配布している。
- ・制限を設けず無料配布している。

（5）就活での授業欠席について

- ・教員の裁量により判断されている。
- ・教員によりバラつきが生じていると感じている。

(6) オンライン環境について

- ・テレキューブ3台を新設した。
- ・ピアノ室（防音）を利用している。
- ・オンライン就活用に会議室を3室確保し自由に使えるようにしている。
- ・家で受験する学生が多かった。
- ・テレキューブ2台でも予約が溢れるほど利用者が多かった。
- ・ネット回線が途切れないよう有線に対応する場合もあった。

(7) 発達障害の学生の面接練習について

- ・まずは自分の症状を把握してもらうことから始めて、出来ることと出来ないことを話せるようにしておく。企業側に配慮して欲しい事も用意しておく。

【班別 2-G 班】

進行 小林 利孝 (帝塚山大学)

記録 和田 優子 (大手前大学)

(1) ガイダンスについて

- ・キャリア教育の授業の中に、ガイダンスを組み込んでいる。
- ・ゼミに訪問し、ゼミごとにガイダンスを行っている。(2年生秋～3年生春)
- ・対象学生全員に電話をして、その場で予約を入れるようにしている。
- ・開催方法は対面・オンライン様々。オンデマンド配信でフォローしている大学が多くなっている。
- ・自己分析などの基本的なガイダンスは春学期に行い、秋学期は実践系がメイン。
- ・春の1回目のガイダンスは重要なので、凝縮した内容で行っている。
- ・ガイダンスの出来で学生のやる気も変わるので、本番までに何度もシミュレーションを行い、完璧な状態で話せるようにしている。
- ・関就研共通コンテンツみたいなものがあったとしても良いのではないかな。

(2) 内定トラブルについて

- ・「内定」「合格」など、様々な表現の仕方が今は存在する。学生を切る手段として使っているように感じる。
- ・「合格」をもらったあと入社意思を示して初めて「内定」とする企業もある様子。入社意思を伝えると「もう内定枠は埋まった」と言われた学生がいた。
- ・大学からの推薦状提出があればOKとする企業もある。(特に理系)
- ・保護者まで大学に出てきて内定保持について意見してくることもあった。

(3) 合同企業説明会について

- ・11月に業界研究セミナーを行い、2月の合説に繋げているところが多い。
- ・大学では合説を主催せず、ナビサイト主催のものに引率している。
- ・11月に業界研究セミナーを実施する際には、OBや若手社員に参加してもらうことと、座談会形式を取り入れてもらえるようオーダーしている。
- ・開催方法は、完全オンライン・完全対面・対面オンライン併用の大学と様々。
- ・オンラインの場合、企業にzoomのURLを作ってもらおうと運用しやすい。
- ・開催期間は、数日～約1か月半かけて開催など、こちらも大学によって様々。
- ・関就研が呼びかけて、大学が持ち回りで合説を開催しても良いのではないかな。

(4) エージェントや求人紹介サービスについて

- ・エージェントサービスと気づかず利用している学生、利用せざるを得ない学生など

状況は様々であると感じる。

- ジェイックというエージェントが、4日間かけて学生を支援している（3日間は学生を育て、4日目に企業にアタックさせている様子）そうで、実績が気になる。
- 使うことを推奨しているわけではないが、学内イベントは秋以降開催予定。
- 学内イベントをする際は紹介予定求人リストをあらかじめもらい確認。個人情報保護や無理な内定強要はしないなど記載した誓約書の提出をお願いしている。
- エイジェック、キャリアスなどに来てもらっている。ハローワークも活用。

(5) 学生対応する上で大切にしていること

- 引き出しを常に多く持つておく。
- どこに課題があるのかを話しながら一緒に見つけていく。
- こちらから教えすぎず、自分で考えてもらうような支援をしている。
- 主役は学生なので、自己決定できるような支援を行っている。
- 個人面談へのリピーターが多いことは必ずしも良いことではないので、依存心をなくし、自立心を養うよう、コーチングを意識して支援している。

【班別 2-H 班】

進行 木村 悟史（関西外国語大学）

記録 山本 歩美（神戸薬科大学）

(1) 未活動学生の把握と取り組みについて

- ・個人に響きそうな言葉を選んで、葉書やメールを送っている。
- ・担任制を設けている学部、学科はゼミや教授会で未活動学生の情報を共有し、教員の協力を得ている。
- ・初回面談を3年次生全員へ実施し、就職を希望する学生の数を把握している。
- ・教員の人事評価項目に「就職支援」の項目がある。学生の就職までが責務。
- ・学生が多く集まるフロア、校舎に出向き就職個別相談を受け付けている。
- ・説明会と一次選考会をセットにした「学内採用選考会」を実施している。
- ・履修登録の際に、進路希望調査の回答が必須となるシステムを構築している。
- ・未活動学生には踏み込むことができないので、現状を把握できていない。

(2) 保護者懇談会の時期と実施方法について

- ・7大学中、7大学が対面方式にて実施予定。
- ・一部大学で、オンデマンド配信も検討している。
- ・実施時期は5月前後～秋にかけて最も多い。

(3) 就職個別相談の実施状況と課題について

- ・就職個別相談は7大学中、3大学が外部委託（常駐）している。
一般職員で対応している大学においては、有資格者が複数在籍している。
- ・添削は深堀が難しいので、外部委託している。
- ・履歴書やESの内容は極力学生に考えさせて段階的に指導している。
- ・「自己PR」や「学生時代に力を注いだこと」が書けない学生が増えている。
- ・ナビサイトに自己PR作成ツールがあるので活用して欲しい。
- ・履歴書やESに「こんなことを書いてはいけない」というバイアスがかかっている。

(4) SNSを活用した情報発信について

- ・7大学中、2大学がinstagramやtiktokのアカウントを持っている。
- ・最近の学生は、情報過多でうんざりしている。
- ・チラシ、SNS、公式LINE、学内ポータルは見えない学生が多い。
- ・視覚効果が大きいものに影響を受ける傾向がある。
- ・SNSは入試広報のため、高校生向けに他部署が発信している。

班別討議1

班	学校名	所属部課・役職	氏名	(役割)
A	大阪経済大学	進路支援部 就職課 課長	木下 喬弘	※
	大阪経済法科大学	キャリア支援課 課長	江川 充彦	※
	大阪工業大学	就職部就職課	塩崎 江利子	
	大阪人間科学大学	キャリアセンター課	山内 悟士	
	関西外国語大学	キャリアセンター 課長補佐	木村 悟史	
	神戸芸術工科大学	キャリアセンター室 サブ・マネジャー	野島 寛	(書記)
	四天王寺大学	就職課 課長	永井 博嗣	(進行)
	奈良学園大学	キャリアセンター 室長	津山 太郎	
B	大阪樟蔭女子大学	キャリアセンター 係長	川瀬 優子	(書記)
	大手前大学	キャリアサポート室	和田 優子	
	関西外国語大学	キャリアセンター 部長	大畑 年範	※
	神戸親和女子大学	キャリアセンター事務室 主任	實安 恭子	(進行)
	就実大学	キャリア支援・開発部	片岡 開成	
C	大阪工業大学	就職部就職課 就職部長	大屋 博文	※
	大阪商業大学	キャリアサポート室 リーダー	須山 拓也	
	岡山理科大学	キャリア支援部	太田 智子	(書記)
	甲子園大学	キャリアサポートセンター 室長	後藤 伸光	(進行)
	神戸薬科大学	キャリア支援課	山本 歩美	
	神戸女子大学	キャリアサポートセンター 次長	岡田 匡喜	※
	相愛大学	学生支援センター	林 弘樹	
D	大阪国際大学	キャリアサポートセンター 課長	渡辺 雅信	※
	大阪樟蔭女子大学	キャリアセンター 課長	坪田 玲子	※
	大阪電気通信大学	就職部 主査	常久 貴生	
	関西外国語大学	キャリアセンター 主任	山形 修平	(書記)
	神戸芸術工科大学	キャリアセンター室 サブ・マネジャー	藤田 玲子	(進行)
	産業技術短期大学	学生・進路支援課 主任	津熊 貴子	
	帝塚山大学	キャリアセンター	小林 利孝	
E	大阪青山大学	進路支援センター 係長	松枝 正和	(書記)
	大阪経済法科大学	キャリア支援課	大村 紗旺里	
	大阪国際大学	キャリアサポートセンター	小中 清子	(進行)
	大阪産業大学	キャリアセンター 就職支援課 課長	竹原 千絵	※
	畿央大学	キャリアセンター	米田 唯美	
	産業技術短期大学	学生・進路支援課	藤里 禎弥	
	阪南大学	キャリア支援課	大塚 楠斗	
F	大阪音楽大学	キャリア支援センター	加藤 和樹	(進行)
	大阪経済法科大学	キャリア支援課	守安 彩乃	
	大阪産業大学	キャリアセンター 就職支援課	和田 瞳	
	京都橘大学	就職進路課	古川 武史	(書記)
	帝塚山大学	キャリアセンター 課長	中野 悦敬	※
	兵庫大学	教学部学生支援課 主任	津村 裕次郎	※
	森ノ宮医療大学	教学支援部 学生支援課	森岡 久美子	
G	大阪観光大学	学生課キャリア支援担当 主任	川口 雅仁	(進行)
	大阪芸術大学	就職課	大西 祐輔	※
	大阪商業大学	キャリアサポート室 室長	松林 和宏	※
	大阪成蹊大学	就職本部 就職部 就職課	久保 香澄	
	大阪体育大学	キャリア支援部 キャリア支援センター キャリア支援センター長	高津 真人	※
	甲南大学	キャリアセンター	村上 雅亮	(書記)
	帝塚山学院大学	キャリアセンター	浜本 智也	
	和歌山大学	学務課システム工学部キャリア支援室 主任	藤原 尚己	
H	大阪経済大学	進路支援部 就職課	中垣 直樹	(進行)
	大阪工業大学	就職部就職課 就職課長	板谷 麗子	
	大手前大学	キャリアサポート室	横山 哲也	※
	関西福祉科学大学	学生支援センター 参事	友田 博人	
	神戸学院大学	キャリアセンター	福井 恵未	(書記)
	帝塚山大学	キャリアセンター 主幹	仁木 一成	
	梅花女子大学	就職部 アシスタントマネージャー	宮下 敏	※

※=関就研役員

班別討議2

班	学校名	所属部課・役職	氏名	(役割)
A	大阪経済法科大学	キャリア支援課	大村 紗旺里	(書記)
	大阪工業大学	就職部就職課	塩崎 江利子	(進行)
	関西外国語大学	キャリアセンター 部長	大畑 年範	※
	京都橋大学	就職進路課	古川 武史	
	相愛大学	学生支援センター	林 弘樹	
	兵庫大学	教学部学生支援課 主任	津村 裕次郎	※
	和歌山大学	学務課システム工学部キャリア支援室 主任	藤原 尚己	
B	大阪経済大学	進路支援部 就職課	中垣 直樹	
	大阪工業大学	就職部就職課 就職部長	大屋 博文	※
	大阪国際大学	キャリアサポートセンター	小中 清子	(書記)
	大阪商業大学	キャリアサポート室 室長	松林 和宏	※
	大阪人間科学大学	キャリアセンター課	山内 悟士	(進行)
	神戸親和女子大学	キャリアセンター事務室 主任	實安 恭子	
C	大阪工業大学	就職部就職課 就職課長	板谷 麗子	
	大阪電気通信大学	就職部 主査	常久 貴生	(書記)
	大手前大学	キャリアサポート室	横山 哲也	※
	畿央大学	キャリアセンター	米田 唯美	
	神戸芸術工科大学	キャリアセンター室 サブ・マネジャー	野島 寛	
	就実大学	キャリア支援・開発部	片岡 開成	(進行)
	森ノ宮医療大学	教学支援部 学生支援課	森岡 久美子	
D	大阪観光大学	学生課キャリア支援担当 主任	川口 雅仁	
	関西外国語大学	キャリアセンター 主任	山形 修平	
	関西福祉科学大学	学生支援センター 参事	友田 博人	(進行)
	神戸女子大学	キャリアサポートセンター 次長	岡田 匡喜	※
	産業技術短期大学	学生・進路支援課	藤里 禎弥	(書記)
	四天王寺大学	就職課 課長	永井 博嗣	
	梅花女子大学	就職部 アシスタントマネージャー	宮下 敏	※
E	大阪芸術大学	就職課	大西 祐輔	
	大阪国際大学	キャリアサポートセンター 課長	渡辺 雅信	※
	大阪商業大学	キャリアサポート室 リーダー	須山 拓也	(進行)
	神戸学院大学	キャリアセンター	福井 恵未	
	神戸芸術工科大学	キャリアセンター室 サブ・マネジャー	藤田 玲子	
	奈良学園大学	キャリアセンター 室長	津山 太郎	
	阪南大学	キャリア支援課	大塚 楠斗	(書記)
F	大阪音楽大学	キャリア支援センター	加藤 和樹	
	大阪経済法科大学	キャリア支援課 課長	江川 充彦	※
	大阪樟蔭女子大学	キャリアセンター 係長	川瀬 優子	
	大阪成蹊大学	就職本部 就職部 就職課	久保 香澄	(書記)
	大阪体育大学	キャリア支援部 キャリア支援センター キャリア支援センター長	高津 真人	※
	岡山理科大学	キャリア支援部	太田 智子	
	産業技術短期大学	学生・進路支援課 主任	津熊 貴子	(進行)
	帝塚山大学	キャリアセンター 主幹	仁木 一成	
G	大阪経済大学	進路支援部 就職課 課長	木下 喬弘	※
	大阪経済法科大学	キャリア支援課	守安 彩乃	
	大阪産業大学	キャリアセンター 就職支援課 課長	竹原 千絵	※
	大手前大学	キャリアサポート室	和田 優子	(書記)
	甲子園大学	キャリアサポートセンター 室長	後藤 伸光	
	甲南大学	キャリアセンター	村上 雅亮	
	帝塚山大学	キャリアセンター	小林 利孝	(進行)
H	大阪青山大学	進路支援センター 係長	松枝 正和	
	大阪産業大学	キャリアセンター 就職支援課	和田 瞳	
	大阪樟蔭女子大学	キャリアセンター 課長	坪田 玲子	※
	関西外国語大学	キャリアセンター 課長補佐	木村 悟史	(進行)
	神戸薬科大学	キャリア支援課	山本 歩美	(書記)
	帝塚山大学	キャリアセンター 課長	中野 悦敬	※
	帝塚山学院大学	キャリアセンター	浜本 智也	

※=関就研役員

2022（令和4）年度 夏季研修会実行委員会

委員長 中野 悦敬（帝塚山大学 キャリアセンター課長[学園前キャンパス担当]）
副委員長 竹原 千絵（大阪産業大学 キャリアセンター課長）
岡田 匡喜（神戸女子大学 キャリアサポートセンター長）
松林 和宏（大阪商業大学 キャリアサポート室長）
宮下 敏（梅花女子大学 就職部就職支援グループ アシスタントマネージャー）

<事務局>

会長 大畑 年範（関西外国語大学 キャリアセンター部長）
事務局長 木下 喬弘（大阪経済大学 進路支援部 就職課長）

※本研修会に関するご質問等は、実行委員へお問合せください。

その他お問合せ・ご要望などがございましたら、役員までご連絡いただければ幸いです。

2022（令和4）年度 夏季研修会 報告書

発行日 2022年10月14日
発行者 関西学生就職指導研究会
<http://www.kansyuken.com/>
