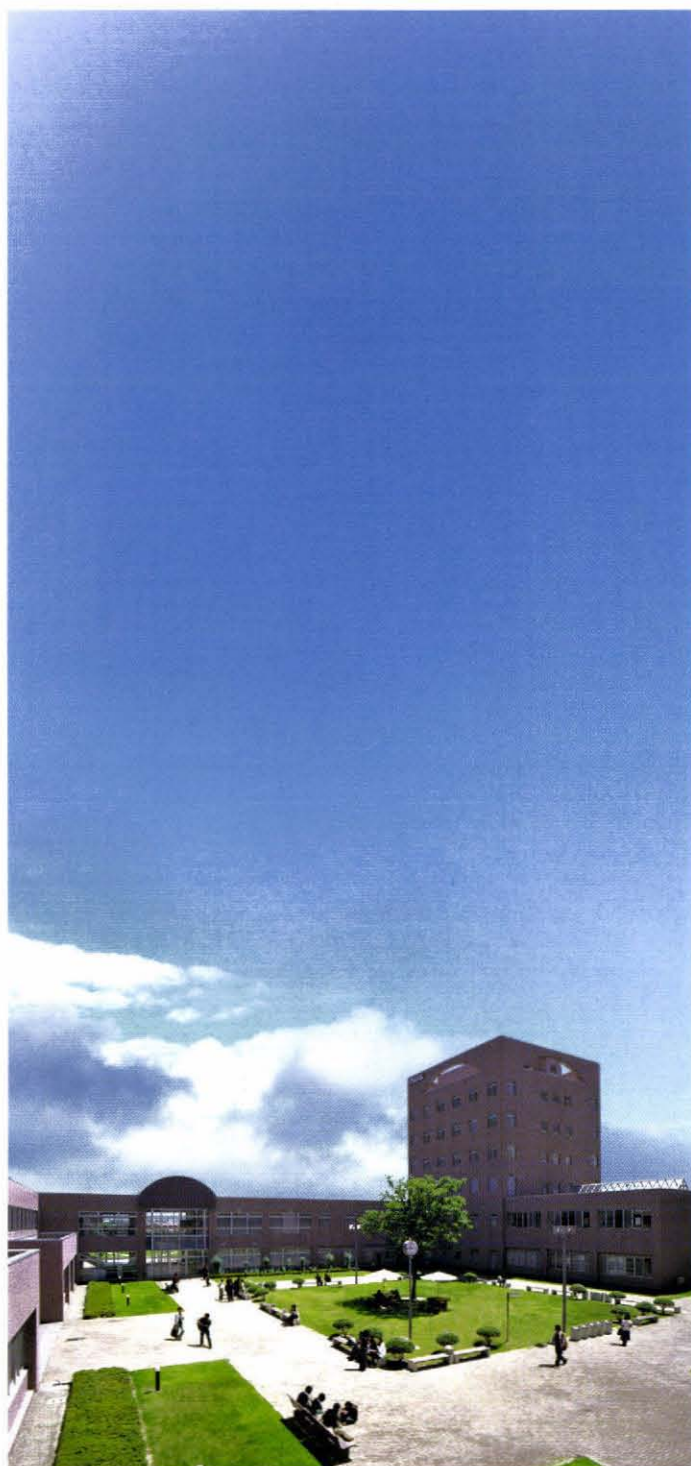


# NUIS

## Niigata University of International and Information Studies

平成21年度文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラム

### eラーニングを活用した総合的學生支援プログラム



平成21年度～平成23年度活動報告書



## 【テーマB】学生支援推進プログラム

## 【eラーニングを活用した総合的學生支援プログラム】

「キャリア教育」「就職活動支援」そして、「内定取得」。  
 それで終わらない新潟国際情報大学の支援。  
 「メンタルケア」を経て、企業へバトンタッチ。

## 本学の概要

本学には、情報文化学部があり、世界文化としての情報文化の意味を理解し、情報文化の創造と発展に貢献することのできる人材を育成することを目的としている。

学科は、情報文化学科と情報システム学科がある。情報文化学科は、北東アジアやアメリカを含むアジア太平洋地域

をはじめとする世界への理解を深めるとともに、国際社会の諸問題や地球的問題群への認識をもって積極的に国際社会に参加できる人材を育成する。また、国際化時代の高度教養教育という観点から、実践的英語を全学生必修とするほか、「専門科目」では、英語、中国語、韓国語、ロシア語のいずれかの

言語を学び、それに基づいた異文化理解と国際理解を深めるために必要な科目によって構成されている。加えて、各国の提携大学に半期(4ヶ月)留学して単位を修得できる制度が整備されている。

情報システム学科は、情報システムの企画・設計・開発・運用に携わり、あるいはそれを活用することで、情報社会の建設に貢献できる情報人を育成する。体験的学習の重視と少人数教育による演習の実施、地域社会・地域産業との連携の下での現実に立脚した教育、自主的学習プランの作成などによる自発的学習意欲の涵養を特色としている。「専門科目」は、主に情報とシステム、人間と社会、経営と組織、コンピュータと通信、論理と数理の5分野によって構成されている。英語を全学必修とするほか、カナダの提携大学において、情報英語の実践教育や情報産業企業見学・コンピュータ演習・講義を受講し(夏期5週間)、単位を修得できる制度が整備されている。

1学部、2学科で構成される収容定員1000人の小規模校であり、地元新潟県からの入学生が95%を超える極めて地域に根ざした大学である。

## POINT 1 本プログラムの概要

本プログラムは、学生が卒業と同時にスムーズに人生の第一歩を踏み出すことができるよう、就職内定者に対してeラーニング、及び直接講座による研修を入社前(在学中)に提供し、社会人への不安を取り除き、早期離職者を軽減することを目的としたものである。

本プログラムは企業(NECラーニング(株))との綿密な打ち合わせにより設計され、就職アナリストや本学スタッフを含め大学全体として実施したものである。eラーニングによる研修は、仕事の内容、人間関係、将来性といった、学生が就職に際して感じる不安をいかに取り除くかに重点を置き、直接講座では、新潟県内企業の意向をアンケート調査し、その結果を盛り込んだ集合研修やグループワーク等において、話すこと、聞くことを重ねることによって、自身のキャリアや就職についての理解をより深めることを狙いとした。

「大学教育・学生支援推進事業」学生支援プログラムとして、平成21年度に文部科学省から採択された取組みであり、今必要とされる社会適応力の優れた人材を育成することを目的とした取組みである。

## POINT 2 本プログラムの趣旨・目的・達成目標

### 1. 趣旨・目的

卒業後、3年以内で3割以上が離職することが社会問題にもなっているが、本学卒業生も「学生と社会人」のギャップが埋められず、毎年退職者を出している。そのような現状を少しでも改善する取組みとして、求人先企業のニーズをもとに、個別具体的な達成目標の策定をめざして本学と企業が共同研究を実施し、その結果を踏まえ、企業ニーズにマッチした社会適応力を高めるための独自のプログラムや就職支援システムを開発し、就職内定者に対してeラーニングと学外専門家による研修会を併せた「就職事前研修」を提供することで、就職(入社)に対する不安の解消と、早期離職を予防することを目的とする。

### 2. 到達目標

企業ニーズ、学生ニーズ、卒業生ニーズを1年次からの「キャリア教育」、「就職活動支援」、「個別指導」に体系的に取入れ、社会人としての基礎力と働くことについての職業観を涵養し、就職活動においてミスマッチを起さず、卒業時(入社前)には学生から社会人へのスムーズな意識移行と就職(入社)に対する不安の解消を図り、入社後3年以内での離職率を20%以下にすることを目標とする。

## POINT 3 本プログラムの具体的な内容

本プログラムは3年計画で進め3つのSTEPを踏んできた。

- STEP1** 「企業ニーズ」。初年度は「新入社員の離職率低減に向けたアンケート調査」を新潟県内企業(団体)に行い、どのような新入社員研修を取組んでいるのか、又、どのようなスキルを求めているのかを調査した。このアンケート結果を基に本プログラム内容を産学で構成した実施検討会にて協議し、「講座研修」・「eラーニング研修」内容を決定し、「講座研修」の実施と「eラーニングコンテンツ」の開発制作を行った。
- STEP2** 「学生ニーズ」。平成22年度は前年度「講座研修」を受講した学生のアンケート結果を分析し、講座に対する評価とどのような入社前の不安を抱いているのかを把握した。
- STEP3** 「卒業生ニーズ」。平成23年度では、前年度受講した卒業生に入社後の状況と本プログラムの有効性についてアンケート調査(6カ月後)を実施した。

## POINT 4 本プログラムの成果

### 1. 周知方法等

本プログラムを実施するにあたり、卒業予定者全員に対し実施案内を送付及びメール送信、キャリア支援課職員が直接声をかけ周知徹底を行った。

### 2. 成果

#### 1 自己評価は、どのような観点で行ったか。

自己評価については、受講学生及び卒業生にアンケート調査を行い研修内容や入社前の不安が軽減でき前向きになれたのか、また卒業生には、本プログラムが入社後業務遂行に役立ち早期離職の抑止力に効果があったのかを検証した。

#### 2 到達目標に達したか。

就職前の不安の解消については、各年度一定の目標が達成できた。しかし、卒業生に対しては入社後3年以内の離職率低減について、今後も継続的に検証していく必要がある。

#### 3 具体的な成果は何か。

本プログラムの実施によって、学生が就職に際し不安が解消されたのかをアンケート調査によって検証した結果、本プログラムが就職前の不安の解消と、早期離職を抑止する効果があった。

#### 4 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。

本プログラムで得た「企業ニーズ」「学生ニーズ」「卒業生ニーズ」を今後の「キャリア教育」「就職活動支援」に活かし、学生指導を行っていく。

##### 2) 今後の計画

今後も継続的に本プログラムを実施し、社会人としてのモチベーションの向上と就職内定率の向上を目指す。

#### 5 就職未内定者への支援策

##### 1) 就職内定(内々定)を得られない者への支援策

8月～12月、月1回計5回の「学内企業説明会(合同)」を実施した。また、「学内企業説明会」では「ハローワーク」と連携し、ハローワークに登録されている個別求人紹介及び相談会を行った。1月～2月にかけては、ハローワーク相談会、単独企業説明会(選考会)を学内でを行い、3月には職業安定求職(仮)登録会を行った。

##### 2) 未内定のまま卒業した者への支援策

求人及び未内定者支援事業(国・県・市等)について、電話やメールで情報提供を行い、8月～12月に実施した「学内企業説明会(合同)」の案内を出すなど継続的な支援を行った。また、卒業生に対してもハローワークと連携し情報提供、相談会を行った。



#### 平成21年度

- 1 実施検討会
- 2 企業アンケート調査の実施・集計・分析
- 3 実施検討会
- 4 eラーニングコンテンツ開発制作・講座研修の実施
- 5 学生アンケート調査の実施
- 6 評価委員会開催

#### 平成22年度

- 1 実施検討会
- 2 eラーニング研修・講座研修
- 3 学生アンケート調査
- 4 卒業生アンケート調査
- 5 評価委員会開催

#### 平成23年度

- 1 実施検討会
- 2 eラーニング研修・講座研修
- 3 学生アンケート調査
- 4 評価委員会開催
- 5 最終報告書発行

# 新入社員の離職率低減に向けたアンケート調査

## I. 回答企業 (有効回答数: 140社)

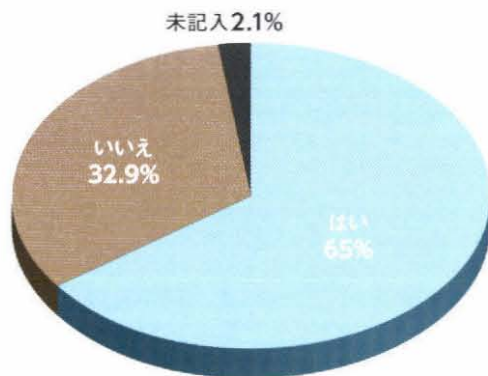
業種	%
農業・林業	1.4%
漁業	0%
建設業	8.6%
製造業	20.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%
情報通信業	10.7%
運輸業・郵便業	2.9%
金融業・保険業	6.4%
不動産業・物品賃貸業	1.4%
卸売業・小売業	19.3%
学術研究・専門・技術サービス業	5.7%
宿泊業・飲食業	0.7%
生活関連サービス業・娯楽業	6.4%
教育・学習支援業	0.7%
医療・福祉	2.1%
公務員	2.1%
その他	10.0%

規模 (資本金)	%
1千万円未満	3.6%
1千万円~3千万円	18.6%
3千万円~5千万円	16.4%
5千万円~1億円未満	18.6%
1億円以上	39.3%
未記入	3.6%

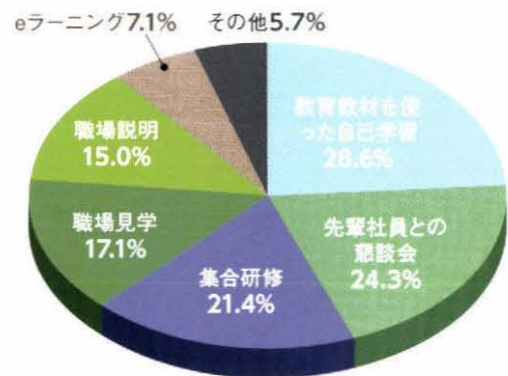
従業員数	%
10人未満	4.3%
10人以上~50人未満	16.4%
50人以上~100人未満	25.0%
100人以上~200人未満	15.0%
200人以上~300人未満	6.4%
300人以上	32.9%

## II. 内定者フォロー研修の実施について

Q① 内定者フォロー研修を実施していますか？



Q② 内定者フォロー研修を実施している企業の内容 (複数回答)



[Q2.実施内容] (企業アンケートより抜粋)

■教育教材を使った自己学習

- ・ビジネススキル習得
- ・新人用テキスト配布
- ・通信講座
- ・毎月のレポート
- ・フレッシュヤーズコース
- ・仕事の取組み方、社会人としてのマナー
- ・ビジネス書や自己啓発本を課題として与えるなど

■集合研修

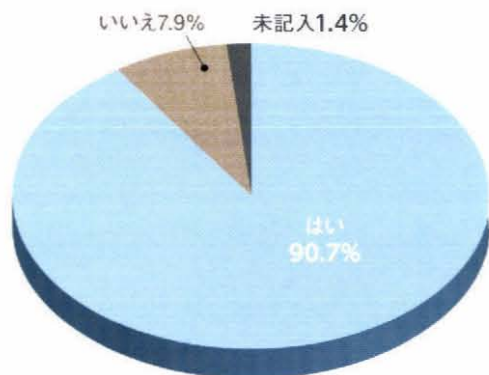
- ・経営幹部からの講話 (社会人とは)
- ・仕事環境の体験 (イントラネット、PC環境など)
- ・ビジネスマナー研修 (報連相に対する意識向上)
- ・業界知識のフォローアップ
- ・実務実習など
- ・コミュニケーションゲームで学ぶ
- ・外部の社会人マナー研修に参加など

■eラーニング研修

- ・ITスキル (ネットワーク、インターネットなどの基礎レベル)
- ・ビジネススキル (顧客満足度の考え方)
- ・基本情報技術者
- ・新社会人のためのビジネスマナーなど

### Ⅲ. 新入社員研修の実施について

#### Q① 新入社員研修を実施していますか？



#### Q② 新入社員研修の実施内容 (企業アンケートより抜粋)

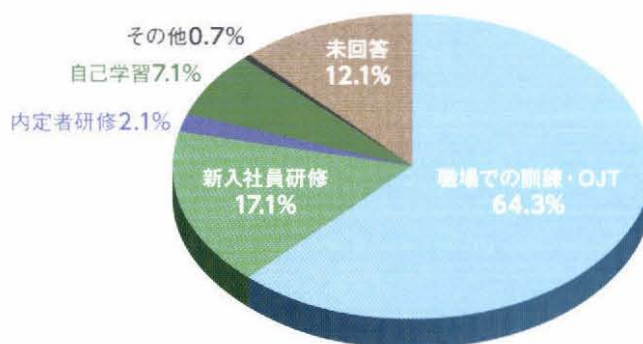
- ・ビジネスマナー
- ・仕事の基本
- ・企業理念
- ・メンタルヘルス
- ・労働組合
- ・就業規則
- ・ビジネスシュミレーション
- ・コンプライアンス
- ・現場研修
- ・社外研修派遣
- ・ISO
- ・ビジネス文書
- ・ストレスマネジメント
- ・ストアコンパリゾン など

### Ⅳ. 新入社員に求められるスキルについて

#### Q① 新入社員に最も必要と思われるスキルを3つお聞かせください。(選択式)

倫理・マナー	60.0%
主体性	59.3%
実行力	36.4%
自己管理能力	22.9%
柔軟性	16.4%
傾聴力	14.3%
課題発見力	12.9%
情報把握力	12.9%
論理的思考	11.4%
発信力	10.7%

#### Q② 前設問で選択した3つのスキルを身につけるために最適な手段は何だとお考えですか。(複数回答あり)



### Ⅴ. 入社3年以内の離職率の低減にむけての取り組み

#### ■コミュニケーション強化について

- ・ OJTにおいて、新入社員とのコミュニケーションをしっかりと行うよう働きかけている
- ・ 声を掛けてあげる。例えば部署が変わっても、関わったことのある先輩みんなまで育てるという意識
- ・ 仕事以外でのコミュニケーション

#### ■OJTの工夫について

- ・ 新入社員教育をしっかりと行う
- ・ リーダーシステム
- ・ 仕事への責任感を持たせる

#### ■目標・将来ビジョンの設定について

- ・ 3年間の育成計画を本人に伝える1年目、2年目、3年目の自分のイメージが持てるように
- ・ キャリアプランの作成と、会社側のフォロー
- ・ 自分の希望をよく話し合い、企業の希望としっかり一致しているが、妥協することができるか、確認をしっかりと行う

#### ■採用活動時の工夫について

- ・ 会社説明会→人事面接→役員面接→内定者懇親会まで、必ず当社に入社したいのか1人ひとり確認を取っている
- ・ 会社に入社し、こんなはずじゃなかったと言わせないように、会社説明会のときに時間をかけて、実態を話すようにしている
- ・ 学校生活における、持続力、我慢することの経験

#### ■サポート役の存在について

- ・ 「職場への円滑な定着と早期の戦力化を図る」観点から、職場の先輩職員をサポート役として選任し、日常的な指導・助言を行っている
- ・ 1対1ではないが先輩社員と新入社員でペアを組んで教育
- ・ 教育トレーナーにより、教育、育成

#### ■研修によるフォローについて

- ・ 2年目、3年目フォローアップ研修
- ・ 新人に対する研修を何回も実施する。また、困っていることや悩み等についてアンケートを行っている
- ・ 新入社員を巻きこんでの研修会を実施している

#### ■配属の工夫について

- ・ 現場実習が一つの目安(半年~1年)ここを乗り切れば離職率は非常に低くなるため、まず現場実習から入りその後各部署へ配属している
- ・ 入社配属は極力自宅通勤可能な観点へ

### Ⅵ. 離職率の低減のために大学に期待すること

#### ■就職活動の指導について

- ・ 「とりあえずエントリー」の解消、企業調査、目的を明確にした仕事探しの指導を期待
- ・ OBから情報を得る機会を作り、極力入社後のミスマッチをなくすようにする
- ・ 応募企業について、しっかり勉強させてほしい

#### ■精神面での修養について

- ・ 風の中で育った木は根が強いというように、芯の強い学生を育てることが重要と思う
- ・ 我慢強さを求め長く勤務できる人を育てていく
- ・ 「頭でっかち」にならぬ様、教育・指導をお願いしたい

#### ■チャレンジについて

- ・ 課題を持たせ、きちんと評価、指導する
- ・ 学生の時に、国家資格等、チャレンジできるものは取得してほしい
- ・ 少子化のせいか、大学で根気のいる勉強を積んできたと感じる学生が少ない気がします

#### ■社会・社会人との接触機会の創出、社会経験等について

- ・ 学生時代に社会勉強をしてほしい(ボランティアなどで)
- ・ 学生のうちから社会人と接する機会を増やしてほしい(社会人の予行演習)
- ・ 学生と社会人、学校と企業、基本的な違いを良く理解させてほしい

#### ■人とのかかわり方・コミュニケーション力UPの教育について

- ・ 各種会で上司、先輩とのコミュニケーションを取る(公私にわたって)
- ・ 研修等を利用して、同期のつながりを持たせる
- ・ 講義やゼミを通じて、コミュニケーション能力を教えてほしい

#### ■カリキュラム・その他について

- ・ 目的意識が薄いとモチベーションを上げることが出来ないため、普段からPDCAサイクルで短時間で振り返りを行い、自身へ反映できる考え方を身につけてほしい
- ・ うわべだけの対策をするのではなく、確実な高等教育、専門教育を行ってほしい
- ・ 一般常識と一般教養を組み込んだ教育カリキュラムの実施

## eラーニング研修

	平成22年度	平成23年度
eラーニング研修受講者数	101名	79名

### 4つのコンテンツ内容

※eラーニングを受講して興味をもったことは何ですか（3つ選択）

#### 「前向きな姿勢が成長への第一歩～主役はあなたです!」より

	※平成22年度	※平成23年度
不安や悩みは誰にもある!	18.9%	23.0%
ストレス要因を認識して、うまく解消を図ろう!	7.8%	1.0%
若い間は、失敗、恥、苦労を経験しながら、教訓として学んでいこう!	41.6%	28.0%
前向きな気持ちになってアクション（行動）しよう!	25.6%	16.0%
目標を設定し、その達成に向けて行動しよう!	11.1%	4.0%
あなたの夢を実現できるのは、主役である“あなた”自身!	4.4%	4.0%

#### ★ フロアワーク



#### 「ダンドリ上手はシゴト上手!」より

	※平成22年度	※平成23年度
時間を無駄にせず、計画的にテキパキと!	17.8%	13.0%
資料作成には“ひな型”を用意しておくで効率的!	13.3%	8.0%
しっかり事前準備を行って、本番で成果を出そう!	13.3%	7.0%
整理整頓できる人は効率が良い!	4.4%	8.0%
判断基準を持って、出来るだけ早めに判断しよう!	4.4%	3.0%
PDCAサイクルで成果を出して行こう!	13.3%	12.0%

#### ★ 時間は有限である



#### 「成果を生み出すための人脈術!」より

	※平成22年度	※平成23年度
人間関係を作るためには、まず挨拶から!	27.8%	33.0%
早めの報・連・相で良好な関係を作ろう!	18.9%	12.0%
5W2Hを意識して相手に正しく理解してもらおう!	7.8%	9.0%
相手を理解するための聞く態度に注意しよう!	4.4%	3.0%
“聞く”と“話す”のキャッチボールで良好なコミュニケーションを!	13.3%	4.0%
自分と異なる意見にも耳を傾けよう!	4.4%	7.0%
密なコミュニケーションで風通しの良い関係を作ろう!	14.4%	8.0%
多くの相手と信頼の輪を作って、人脈を広げよう!	16.7%	10.0%

#### ★ 相手に敬意を払うこと



#### 「考えるクセをつけて価値を生み出そう!」より

	※平成22年度	※平成23年度
集めた情報は、独自のフィルターを通すことで価値が高まる!	5.6%	11.0%
情報は全てが正しいとは限らない。よく考えて、情報を見極める力を養おう!	13.3%	8.0%
答えのない課題に直面しても、自分で考えて出口(最適な案)を見つけよう!	7.8%	19.0%
なぜ?なぜ?と繰り返し考えるクセをつけて、物事の本質に迫ろう!	15.6%	8.0%
周囲にアンテナを張り巡らし、アイデアの源泉をキャッチしよう!	5.6%	8.0%

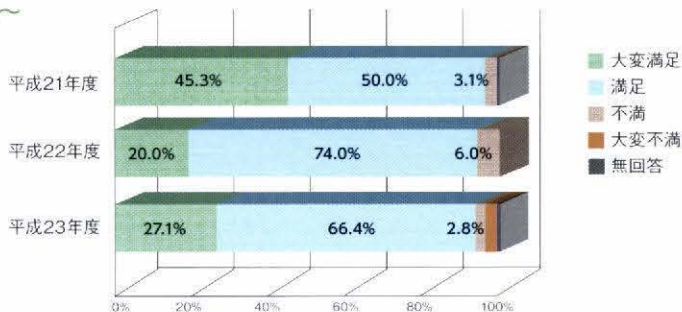
#### ★ 正しい情報の選択



# 「倫理・マナー」と「対人コミュニケーション」

～新入社員に求められるスキル～

## Q1 本研修はどうでしたか？



受講学生数	人数
平成21年度	64名
平成22年度	100名
平成23年度	107名

### ■学生のコメントより抜粋

- ・話の組み立てパターンのところは自分は苦手そうなので勉強できてよかったです。席順もよく分からないので勉強になりました。
- ・隣の人とわいわいやりながらできたのでよかったです。今のアルバイトの状況と考えながらできた。身近に考えられてよかったです。
- ・良い人間関係を築いていくためのポイントとして、ストロークや話し方の組み立てパターンについての話は興味深く、勉強になった。全体の内容もまとまっていて分かりやすかった。
- ・本当にムリだったらしくなくてもいいという言葉に、なんだか肩の荷がおりたような気分だった。気負いすぎなくてもいいと思うと楽だ。
- ・当初、1時間半は長いと思ったが、内容が具体的に頭に入ってきやすく、とてもいい講座だった。真意を汲み取る話の聴き方、自分でもできていたと思った。
- ・丁寧に教えていただいたのでわかりやすかった。無理はするなということがよくわかった。自分らしくがんばりたいと思った。
- ・全体的に社会に出たら役立つ内容で、特にPREP法は、話が苦手な自分にとって、とても役に立ちました。仕事をする時は、効率的に重要な所だけ言うようにしたいです。

- ・社会に出る上で、必要なこと、また考えなくてはならないことに気付いて、再確認できた。また、自分がこれからどう考え、動くべきか考えるいい機会になった。
- ・今内定先でアルバイトをしていますが、全員とコミュニケーション取れている訳ではないです。そこであいさつプラス一言は役立つなと思いました。
- ・プリントや内容が分かりやすく、とても勉強になった。席次のマナーは、なかなか学ぶ機会がなかったもので、学べて良かった。
- ・ビジネスの話し方の所で、例文があったのでわかりやすかったです。席次のマナーも、これから必要になってくる知識だと思うので、良かったです。
- ・ビジネスでの話のしかたということでPREP法、DESC法を知りましたが、なるほどと納得させられました。自分も今後この方法を上手く活用したいと思いました。
- ・EQなどという言葉は今までは聞いたことがなかったけれども、今回の講座で知恵であるということが知れたこと、コミュニケーションの大切さを再確認できたこと。
- ・「仕事と上司に合わせる」というところで、合うところから合わせ、自分が仕事を楽しんでいけばいいのだと、参考になりました。

## Q2 講座の中で興味を持ったメッセージを3つ選んでレ印をつけてください。(複数回答あり)

(平成23年度「倫理・マナー」と「対人コミュニケーション」研修内容より)

### 1. ビジネス社会で活躍する人材とEQ (こころの知能指数)

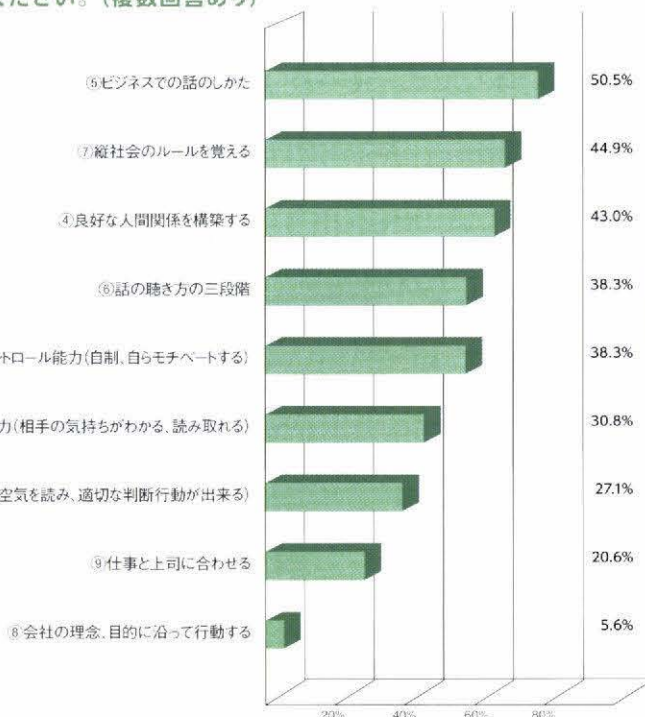
- ①自己コントロール能力(自制、自らモチベートする)
- ②共感能力(相手の気持ちがわかる、読み取れる)
- ③状況判断能力(空気を読み、適切な判断行動が出来る)

### 2. より良い仕事をしていくためのコミュニケーションのポイント

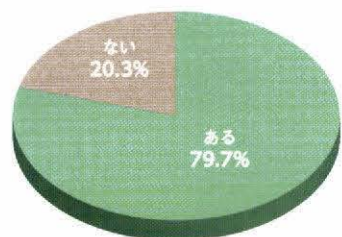
- ④良好な人間関係を構築する
  - ・相手に興味をもつ
  - ・心を開いた挨拶
  - ・プラスのストロークを投げかける
- ⑤ビジネスでの話のしかた
  - ・事前準備とシミュレーション
  - ・組み立てのパターン (PREP法、DESC法)
  - ・言葉と心を一致させる (内容の理解、自身の納得)
- ⑥話の聴き方の三段階
  - ・事実をありのままに聞く(復唱する)
  - ・必要な情報を訊く (5W2Hに当てはめて)
  - ・相手の真意を汲み取りながら聴く

### 3. 「組織」の理解

- ⑦縦社会のルールを覚える
  - ・人の呼び方、目上の方への態度、席次
- ⑧会社の理念、目的に沿って行動する
- ⑨仕事と上司に合わせる



## Q2 入社まであとわずかですが、現在不安に思っていることはありますか？



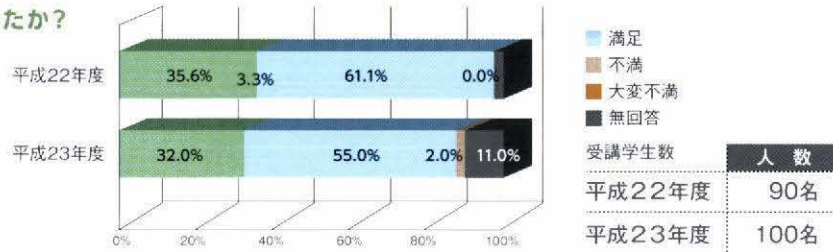
### ■学生のコメントより抜粋

- ・会社の人とうまく付きあっているのが不安です。
- ・仕事がうまくいくのか、自分だけこの先どうしようということ。
- ・人間関係、早起き、お酒。
- ・良好な人間関係を築けるかどうか。
- ・社会人としての厳しさに対応できるかどうか。
- ・早く仕事を覚えられるのが不安です。
- ・同期社員がいないこと。
- ・漠然と不安です。私に仕事なんてできるのか、とか。
- ・新しい生活に慣れること。一人暮らしが不安です。
- ・具体的な不安ではないけれども、自分がフルタイムで働くことに漠然とした不安がある。
- ・内定先が自分の身の丈以上の組織なように思っているので、四月からしっかりと受け入れてもらえるかどうか不安。さらに、他の内定者より明らかに知識不足なようなので、しっかりと仕事をする事ができるかという不安もある。

- ・入社してから、働く意欲をずっと保ち続けられるだろうか心配。途中で「働きたくない」と思ってしまうのが不安になる。
- ・自分の時間が無くなってしまうこと、人間関係。
- ・仕事よりも生活面で不安があります。私は東京へ行くので、ちゃんと生活できるかが不安です。
- ・住む家がギリギリまでわからない、対人関係とか、自分にできるか不安だったり、働くだけでも大変なのに身のまわりのことまで手がまわるか。
- ・会社からの連絡がないこと。
- ・「学生」から「社会人」に切り替わるスイッチがうまく見出せていない気がします。かなりあいまいに表現していますが、そんな心模様です。思春期の春のような気持ちです。
- ・学生生活ではなかった細かいビジネスマナーや敬語、謙譲語をしっかりと使うことができるかが不安です。
- ・きちんと仕事ができるのか心配です。また、いろいろな資格を取らなくてはいけないので心配です。今回の研修でもあったことですが、自分の考えと上司または会社としての方針の違いがあったとき、どのような答えを出すか、など。

## フレッシューズビジネスセミナー

### ① 本研修はどうでしたか？



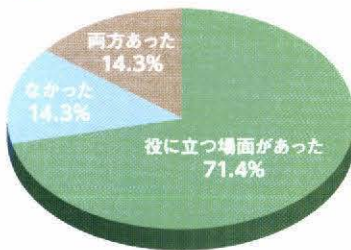
#### ■学生コメントより抜粋

- 先輩方の体験談は勇気になる。グループワークはこの緊張感のある空気には必要だと思った。
- グループを組むことで、他の人がどのような考え方、視点なのか理解できた。ワークを通じて、自分ならどうするだろうと考えることができた。また、Aさんの気持ちも共感できた。
- フェイスの違いなど、これからの役に立つ話が多く聞けてよかった。
- グループワークをすることで、自分と同じ・異なる視点を確認できたのがよかった。ケーススタディの話の最後は小説みたいで良かった。
- 失敗例などもあげていただき、自分だけが失敗する訳ではない、失敗の原因が自分だけにある訳ではないと知れてよかった。
- ケーススタディの架空例をもとに、何が悪く、Aさんだけが悪かったのではないという、新たな視点を理解できて、勉強になりました。多くの視点から物事を読み取る大切さを得られました。
- 失敗≠悪と言っていたことがとても印象的でした。失敗してしまうのではないかと不安になりがちですが、失敗することが悪いことばかりではないと言ってもらって少し気が楽になりました。前向きに考える大切さも改めて感じました。
- 仕事での失敗は誰にでもあるので、それに恐れずに行動する。また分からないことは自分だけで考えずに、上司、先輩にしっかり相談し、仕事の効率、生産性というものを向上させたいと感じた。役員さんの実体験、仕事に対する考えを聞いて良かったです。
- どんなに偉い立場の方でも初めのうちは自分と同じ「新人」であったんだと、不安だったんだと思いました。背中を押してもらった気がします。
- 社会人の方が入社した当時に感じていた不安など、具体的に聞いて良かった。皆が同じような不安を持っているのが分かった。内容が分かりやすく、面白かった。
- 失敗談から、どのように対応し、何を学んだかなどは、参考になりました。少し不安が取り除かれた気がします。
- 上司の方から見る若手社員に対する想いを聞いて良かったです。
- プレゼンがとてもスムーズで、勉強になりました。社会人になったら、自分も同じようにプレゼンが出来るようになるのが嬉しいです。とても共感でき、内容がわかりやすく、4月から働くにあたって力になりそうでした。

- 話しの内容や具体例がしっかりしていたので、わかりやすかった。
- 具体例が多く、理解・イメージがしやすかった。
- 不安があったのは確かだが、その不安の原因が何か分かっていなかったのが、今回はとても参考になった。
- 失敗しても次につなげられる失敗をしようと感じました。落ち込んで、なるべく早く立ち直って、しっかり前向きに生きたいです。
- リアルな失敗談や苦境の話を開けてためになった。自分にもあり得ることなので、参考にしていきたい。
- eラーニングで学んだことを、再びセミナーで考えることができた点が良かったです。
- 失敗や不安などといったネガティブな部分に考えすぎるのではなく、ポジティブに考えることが大切だということがわかり良かった。
- 意識の共有ができたので少しスッキリできた。
- 不安との向き合い方を知れて良かったです。
- 不安があることは悪いことではないと知れたこと。私は心配性なので、この先不安でいっぱいでしたが、決して悪いことではないんだと思いました。
- 責任と責任感の違いや、失敗に対する姿勢など、これからのことで不安がいっぱいだったのですが、前向きに考えられそうになりました。
- ディスカッションをすることで、他の人の「不安」を知ったのは大きいと感じた。
- これからの仕事人生にとっても参考になるお言葉を頂けて嬉しいです。
- 学ぶことは生きる活力、つまり人生勉強というのは共感でき、アドバイスも的確だったと思います。
- 私は会社でアルバイトとして働いていますが、とても大事なことがわかりました。絶対逃げないで前向きに取り組むこと、上司との付き合い方などとても良いエピソードでした。ありがとうございました。
- 1人で抱えこまなくて良いという話を聞いて良かったです。
- 学生のうちが絶対楽しいと思って居たけど、社会人も考え方によっては楽しそうだなと思うようになりました。

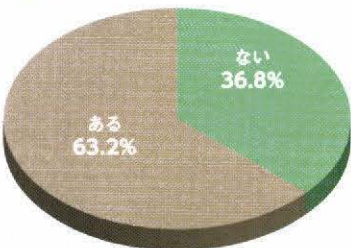
## 卒業生アンケート

### ① 社会人になって、研修の内容が役に立ったと感じた場面はありましたか？またその理由もお聞かせください。



- 一時期職務上の作業で失敗ばかりしていました。しかし、これもスキルアップの条件なんだと思い、自分のミスを返上できる方法を考え抜くことができました。
- 就職する前は、社会人になるのが嫌で不安ばかりあった。しかし、就職する前に受講したことによって、前向きな気持ちになれた。いざ就職した時、辛いことばかりでもとまじないけど前向きな気持ちになれなかった。受講した事はほとんど忘れ辛い、嫌だと思いながら働いていた。就職して7ヶ月経つが、気持ちにも余裕が出てきて仕事を楽しんでいる。受講した時に余裕ができた今資料等を見直すと、失敗したとき辛いときに受講した事を思い出して前向きな考えになれた時が多くなったと思う。
- 仕事の失敗は、確かに怖いし、ショックですが、失敗しない人はいないし失敗すれば対策や対処の方法も学べていい機会になることを実感したから。
- 入社し、上司や先輩社員と接する中でのあらゆる場面において、研修で学んだマナーに関する内容などが役に立ちました。
- 既に知っていることばかりで、内定者にとっては不必要であると感じたから。
- 学生時代には失敗しても自分だけの責任だったが、社会人になると自分の失敗は上司の責任であり会社の責任となる。しかし、多くの失敗をしてしまうため上司から怒られてしまう。そういうときにマイナス思考だと辞めようと思ってしまう。そのため会社を辞めないためにもプラス思考でいなければならないと思います。社会人としての最低限のマナーを身につけることができたと思うから。
- 社会人としての心構え、実際に働いている人の生の話が入社前に聞いたこと。
- eラーニングで学習した事が実際に仕事でも役立った

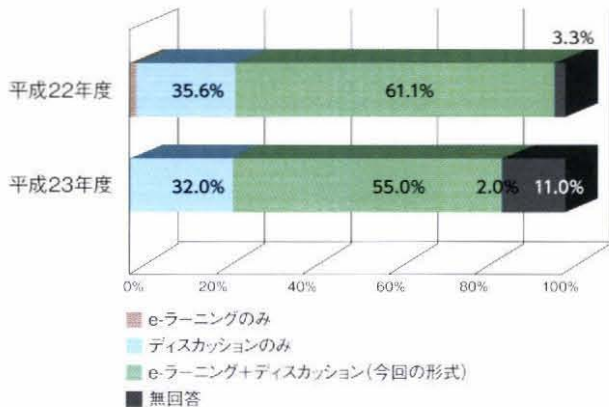
### ② 現在、不安や不満に思っていることがありますか？



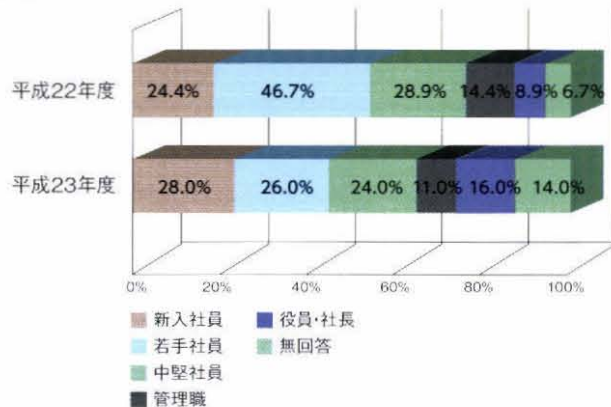
- 時たま、「自分がこの職場にいてもいいのかわからない」「ここにも役に立つ人材ではないんじゃないか」と考えてしまうことがあります。入社4ヶ月で、違う部署に異動になり今は研修生という立場だが、今後一人立ちをしなければならない。一人立ちできるかどうか不安である。
- 仕事の引き継ぎがよく行われておらず、自分が仕事をする際に困ることがある。
- 専門知識や社内処理など、覚えなければならないことが多い。
- 本社が現場の声に耳を貸さないこと。
- 勤務場所が変わること。
- 仕事量が多いのに残業をさせられないため仕事が残って困っている。
- 将来の給料の面、仕事についていけない。
- 残業が多い、入社前に聞かされていた内容と違う点がある。福利厚生が整っていない。
- 不安な点として、得意先で失礼をしてしまうのではないかと、どの行動が失礼にあたるのかわからないことが挙げられる。これについては迷ってもとに戻り行動してみよう、得意先の方に叱られて覚えることで慣れるのだと思っている。



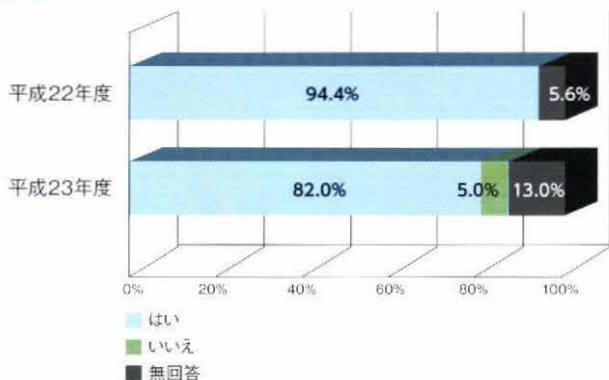
## Q2 本研修の形式としてはどれが適当だと思いますか？



## Q3 どのような社会人と話してみたいと思いましたか？



## Q4 本研修は効果があると思いますか？



## Q5 入社後、成功したこと、嬉しかったこと、良かったことがあれば差し障りない範囲でお聞かせください。

- ・仕事をこなして、相手から「ありがとう」と言われたことです。
- ・研修でお世話になった部署から移動の際に、移動すると困ると言われ、研修中でも仕事の役に立って部分が合ったことがわかったこと。
- ・沢山のお客様に顔を覚えてもらえた。
- ・「昨日お休みだったの？寂しかったわ。」と言われた時(自分のファンができた時)この仕事を続けて良かったと思った。
- ・自分のした仕事が有効に活用されていること。
- ・努力を上司に認めてもらえたとき。
- ・お客さんに「ありがとう」と笑顔で言われたり、子供に笑顔で手を振ってもらえたこと
- ・お客さんに初めて契約してもらえたとき。
- ・「仕事してる！」と実感できたとき、自分のスキルが役に立ったこと。

- ・入社してしばらくは工場内の機械を思うように操作できなかったが、今では一人で機械を操作できるようになったことが嬉しい。仕事の内容を理解してきたことで、やりがいを感じるようになった。
- ・OJTから一人立ちをして、はじめて自身の力で仕事をすることができたとき。
- ・実際に自分がお客様に商品を購入してもらったり、サービスや対応が良くて感謝をされたとき
- ・毎日自作の医療情報ニュースを得意先に提供している。スタッフさんや先生に楽しんでいると言われた時にやりがいを感じる。競合他社に何か差をつけたいと考え、自発的に始めた行動なのでこういった反響があると自信に繋がる。悪意にさせていたでいる得意先からの注文が増えたことはやはりうれしかった。行動はいずれ数字に表れてくるとそこで実感した。
- ・入社早々に大きなイベントの企画を任せられ、上司と相談しながら自分なりに計画を立てたことで、無事に成功できたこと。

## Q6 入社後、失敗したこと、困ったこと・悩んだこと等があれば差し障りない範囲でお聞かせください。

- ・コミュニケーションの難しさを改めて痛感しました。自分の意図を相手に伝えられないことがたびたびあり、どうすれば上手に伝達できるのかを日々考えています。
- ・何故この職場で働いているのか、何故仕事をするのか、ということ悩んでいる。生活の為に働くのであれば、この職場じゃなくてもいいのでは・・・と時々悩む事があります。
- ・人間関係が少しありました。中には挨拶も返してくれないくらい冷たい当たる人もいます。
- ・私には仕事内容について質問したかったが、とても忙しそうで聞きにくく困った。振込みの手数料の金額を間違えて、お客さんの家に言ってお金を返し謝った。
- ・営業の数字が上がらない時があること。

- ・素直な意見が言えないこと。新人としてどこまで実際に物申していいのか、気を使えばいいのかとあれこれ悩んでしまう。
- ・分からないことを勝手に一人で作業を進行したり、分からないことを先輩社員等に聞かずにそのままにしていたことが失敗だった。今では、気になることがあったらなるべく早めに聞くようにしている。
- ・仕事特殊な業務なので知識が0からのスタートで覚えることに苦労しました。
- ・年の近い先輩などとの距離感、接し方について悩んだ時期があった。職場全体がフランクな雰囲気なので、早く馴染もうと自分も溶け込もうとしたが、やはり親しき仲にも礼儀ありというかそういう先輩に対する礼儀が欠け、上司から注意されたことがあった。

## Q7 これまでの経験を踏まえ、もうすぐ社会人になる後輩へアドバイスををお願いします。(心構え、必要スキルなど)

- ・新社会人は仕事でも対人関係でも恐らく失敗ばかりをしてしまうと思います。ですが、それは絶対に当たり前のことですので、あまり自分を責める必要はありません。かといって、何事も他人のせいにしていいわけでもないですので、その辺りのバランスが大事だと思います。実際、私もそれを模索中です。
- ・厳しいこと言われたり、納得できないことも多々出てくると思いますが、簡単に辞めないことが大事だと思います。
- ・私は全身に蕁麻疹ができるほど仕事が辛い時がありました。その時は、あまり自分の悩みを相談せずに抱え込んでいる時期でした。しかし、仕事が辛かった時、先輩や同期に悩みを打ち明けた時すごくすっきりした気持ちになりました。上下関係がうまくいけば自然と仕事も楽しくなるものだと思います。
- ・社会人になると、報告、連絡、相談の徹底が非常に大事になるので、今のうちにバイトやゼミ活動を通じて少しでも身につけておくといいと思います
- ・上司の言うことは絶対である。何事もプラスに考えること。自分で目標を決めてそれに向かって努力を続けること。

- ・社会人は本当に学生の時とは違います。一つ一つの責任がとても重いものです。しかし、慣れれば学生時代には経験できないようなこともたくさんあります。なので、社会人になることを楽しみにしててください。また、仕事選びには絶対に妥協しないようにしてください。
- ・コミュニケーション能力はとても大切だと感じる。いくら学力が良くて通じないときがあるので、多くの世代の人と話して創造性を豊かにする。努力をすれば不可能を可能にできることもあるので諦めずにやってみよう。
- ・学生気分が抜けるまでには結構な時間が掛かりました。営業として一人立ち(今年9月)してから完全に学生気分が抜け、一営業マンとしての心構えをもてるようになりました。気持ちの面で早くに社会人になるにはある程度時間がかかるかもしれませんが、あせらず頑張ってください。
- ・社会は、思った以上に厳しいです。ですが、日常の仕事の中でほんの些細なことでも、新しい発見が沢山あります。社会人になったら学生時代以上に悩みや困りごとが多くなるかもしれませんが、同期や周りの友人に相談したりして、嫌いとは思わず、自らの中で仕事を楽しめるような社会人になってください。
- ・とにかく何でもやってみよう！

## 「就職前研修を終えて」の所感

3年に渡り、就職前の内定者の研修を担当させて頂く間に、企業を取り巻く環境も大きく変化をしてきております。リーマンショックからの経済危機に始まり、昨年3、11の未曾有の大震災、先行きの不透明さの不安は、誰しもが感じていることであり、特に地方経済の冷え込みは、地元で就職する学生ならずとも不安を大きくしているものと思います。

現在、新潟の中小企業の人材育成支援に携わり感じることは、新入社員の早期離職、ストレスによるメンタル不全者への対応を、緊急課題として、進めていかなければいけないということです。

そんな中で、新入社員の早期離職については、以前より言われていたことではありましたが、「ゆとり教育」の世代の卒業生が、新社会人になることから、顕著に見られるようになりました。

もちろん、「ゆとり世代」として一般化、類型化してしまうことは、無理がありますが、「言われたことは、真面目に取り組む」一方、「指示されていないことは、出来ない」の背景にあるのは、極端に失敗を恐れ、間違えたくないという、恐れに似た不安がそこにあるように思います。企業の中では、仕事の中で上司や先輩と良好な人間関係を築く手前で、自分自身の殻を破れずに、離職してしまうという相談が多くありました。

私の講座は、「対人コミュニケーション」を中心に取り上げました。



株WIT 山田節子

実際の新人研修のOJTでは、「報連相のしかた」からはじめますが、仕事のコミュニケーションを円滑に進めるための、より良い人間関係を作るためのこころ構えや具体的なスキルをお伝えしました。

上司や先輩との人間関係を早急に強固に作ることで、失敗や落ち込んでいるときに、一人で抱え込まず「ヘルプ」のサインを出すことが出来ます。

新潟のクライアント企業の入社半年～1年の新入社員のアンケートを見ますと、「職場で誰も声を掛けてくれず、不安だった」「仕事が与えられず、何をしていたかわからなかった」などの声も多く聞こえます。

受け入れ企業の新人育成担当者の意識とスキルを向上していくことも、課題ではありますが、まずは、自分から積極的に働きかけていくことの重要性をお伝えいたしました。

「失敗しないためにはどうしたらいいか？」から、「チャレンジをすれば誰でも失敗を経験する。その時どう乗り越えるか？」というパラダイムシフトを起こすための、今回のような就職前研修は、早期離職予防、メンタルヘルス対策として、大変意義のある、企画であったと考えます。

以上、ご報告申し上げます。

## 本研修の設計・開発・実施について

NECラーニング株 桑、梅原、納田



若者の離職率低減の対策として、各種調査から仕事内容、人間関係、将来性の3つの不安をいかに緩和できるかがポイントと考えた。これらは心理的要素が強く、一方的にスキルを伝達するだけの講義形式では緩和が期待できない。そこで、受講者の共感を得られるような見せ方を工夫して気づきを与え、その後で定着(意識付け)を図るという2段階構成とした。主な就職先である県内企業の意向を確認するためアンケートを実施し、受講者へのメッセージとして研修に盛り込むこととした。

第1段階(気づきを与える)では、eラーニングによる研修を実施した。教材作成にあたり、受講者と同じ立場(内定者)の人物を登場させ、ストーリー仕立てで社会人の先輩がアドバイスしていく形とした。前向きな姿勢、良好な人間関係作り、段取り力、考える力という4つのテーマで構成し、適宜伝えたいアドバイスを表示させた。作成した教材のイメージは図1を参照。

第2段階(意識付けを図る)では、集合研修による研修を実施した。eラーニングの振り返りだけでなく、実際の職場での体験談を紹介することで、eラーニングの内容をより実践的に捉えられるよう工夫した。グループワークを適宜挟み、受講者自身で考える時間を作った。話すことで自分の考えが整理され、他人の意見を聞くことで感化され、結果として理解深化を図る狙いを持たせた。

本プログラムは入社直前に実施したこともあり、受講意欲の高い受講者が多かった。実施後のアンケートでは、体験談への高い関心に加え、グループワークの時間配分増の要望が出るなど、全体的に高い満足度が示された。

さらに本プログラムの効果検証のため、初年度受講者に対して入社半年後にアンケートを実施した。本プログラムが実際に役に立った場面があったという意見が7割を占め、後輩へのアドバイスとして失敗への心構えやプラス思考の重要性など研修内容を意識した記載が見られた。

これらより、本プログラムは不安緩和に向け効果的な内容であったと考えられる。



図1 eラーニングの画面イメージ

## 1 キャリア開発ガイダンス

1年生次対象

実施時期 7月・12月

大学生の就職活動について理解し、学生一人ひとりが自分自身のキャリア(人生)と社会との関わりを考えてもらうためのガイダンス。働くことの意味、そして勉強から資格、部活動など、卒業生ゲストを招き学生生活がキャリア(人生)に繋がっていることを理解してもらい学生生活の充実を図ることを目的としている。

## 2 会社見学セミナー

1・2年生次対象

実施時期 8月～9月、2月～3月

社会にはどのような会社があり、どのような仕事、働くスタイルがあるのか、直接会社を目で見て、耳で聞き、心で感じることで、今後の大学での学びに活かし、進路選択について低学年から考えてもらうことを目的としている。



## 3 学内合同企業説明会見学会

2年生次対象

実施時期 2月

1年後の就職活動イメージしてもらう為に、3年生の就職活動を間近で見て、人事担当者から会社概要、求める人材について、直接話を聞く事により、今後の意識形成を高めてもらうことを目的としている。

## 4 キャリア開発1

2年生次対象

実施時期 9月～1月

就職環境が厳しい中、学生生活を主体的に生きるための視点やヒントをつかむと同時に自分の持っている力や可能性に目を向け「社会で自分を活かすこと」に真摯に向き合い、人事担当者、卒業生、4年生などをゲストとして向かい入れ、さまざまな人達の意見や考えに触れ、自分らしさを模索しながら、自らを伝えるコミュニケーションのポイントを学びます。

## 5 キャリア開発2

3年生次対象

実施時期 4月～7月

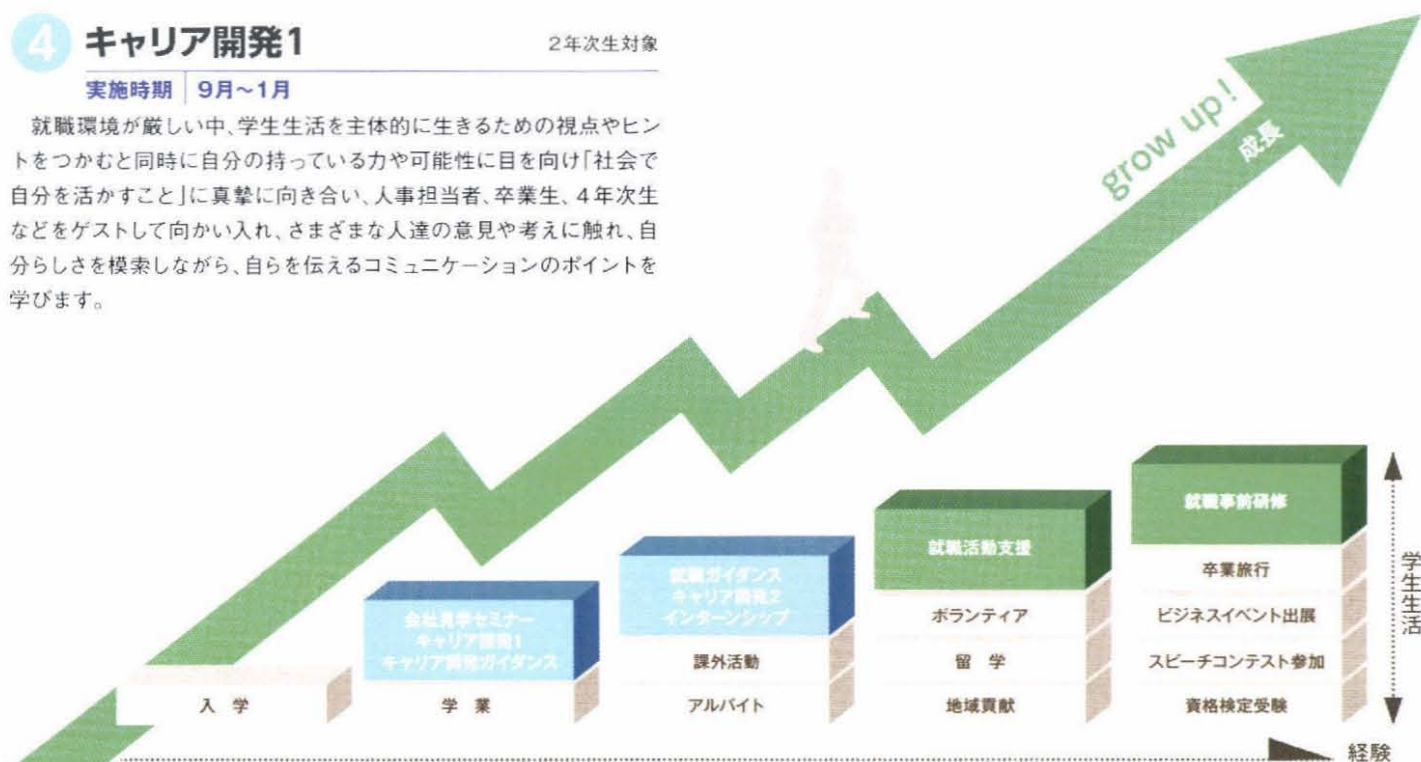
就職環境が厳しい中ではあるが「卒業後を楽しみにできる主体的な進路選択」に向けた準備をする。ワークや討論、意見交換などを通して、社会で活かせる自分の力や可能性を多面的にとらえると同時にその裏付けとなる経験の振り返りや、将来像のイメージ作りを進め「自分らしさ」の具体的な把握をめざす。また、県内外の企業等の採用・ビジネスの視点や先輩モデルの話、事例、データなどに触れ、雇用の現場で何が起きているのかを理解し、インターンシップ・学外実習への参加および就職活動や進路選択に役立てます。

## 6 インターンシップ・学外実習

3年生次対象

実施時期 8月～9月

インターンシップは情報文化学科の実社会体験プログラムで、企業での就業体験を通じて、社会人として活躍するために必要な心構えやスキルを実感します。また、学外実習は、大学で学んだことが実社会でどのように活かされているかを学ぶ情報システム学科の体験プログラム。情報システムの構築方法や情報活用などの実態も理解できます。「キャリア開発1・2」から継続して受講することで、より大きな効果が得られます。



ミスマッチのない出会いをプロデュース。

本学は低学年から「キャリア教育」「就職活動支援」を取組んでいます。

**1 就職ガイダンス** 3年次生対象  
 実施時期 9月～1月  
 目前に迫っている就職活動のためのガイダンス。実践的な内容を中心に15回実施しています。

**2 東京就活バス** 3年次生対象  
 実施時期 12月・2月



年2回県外就職を希望している学生支援として行なっています。

**3 学内合同企業説明会** 3年次生対象  
 実施時期 2月



毎年、本学の体育館にて実施しています。県内大手・中核企業及び県外企業約200社の参加をいただき、県内最大級の説明会です。

**4 就職模擬面接講座** 3年次生対象  
 実施時期 2月

社会人、卒業生、4年生が講師となり学生が自信を持って自分らしく面接試験に臨めるよう取組んでいます。



**5 個別面談** 3・4年次生対象  
 実施時期 通年(集中面談2月～3月)

キャリア支援課職員が、学生一人ひとりと面談し、状況確認や相談などきめ細やかな対応を行なっています。

**6 就職応援ガイダンス** 4年次生対象  
 実施時期 6月

長期化する就職活動。二次募集に向けた戦略や気持ちの切り替えをアドバイスするガイダンスを実施しています。

**7 学内企業説明会【合同】** 4年次生対象  
 実施時期 8月～12月

二次募集から秋採用の時期に合わせて、学内で企業説明会を行い、学生の就職活動の環境を整備しています

**8 ハローワーク学内相談会** 4年次生対象  
 実施時期 8月～3月

ハローワークと連携し、学内企業説明会等と併設し、定期的な求人情報の提供と相談会を実施しています。

## その他の取組み



**1 父母就職説明会** 3年次生保護者対象  
 実施時期 10月

就職活動を控えている3年次学生の保護者を対象に本学の就職活動支援の取り組みと現状についての説明と卒業生等による学生当時の悩み事などの本音を聞いて頂く「パネルディスカッション」を行い、就職活動についてご理解とご協力をお願いしています。



**2 就職企業懇談会** 企業・団体対象  
 実施時期 11月

お世話になっている企業(団体)様をご招待し、謝意の会として実施しています。毎年200団体、300名以上のご出席を頂いています。

