

令和4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（21名）

担当：橋本 聡恵 委員
山田 雅子 委員

I. 分科会の目標

グループの短大間にて、就職支援における課題について、その取り組みの情報交換や意見交換を行うことで、それぞれの意識を高めて今後の就職支援をより効果的・効率的に実践する手がかりを得る。

II. 討議項目

- ① 「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」について
- ② 現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等について
- ③ 他短大に聞いてみたいこと、また、情報交換したい内容について

III. 討議内容

上記3項目の共通する課題について、下記の内容で討議を行った。

1. 採用活動の早期化に伴う就職支援

各短大で実施しているガイダンスの時期について、入学時すぐに実施している短大もあれば秋学期から実施している短大もあった。早期に実施している短大では、最初にイメージだけ与えて、実際に就職活動直前になってもう一度ガイダンス内容を復習する等の工夫がみられた。

また、インターンシップの取り組みについては授業科目として取り組んでいる短大や、地元企業と連携し積極的に参加を促進する等の事例もあり、全体的に参加を促進している短大が多かった。

2. 学生の課題（弱み）に対する就職支援のあり方について

Z世代の特徴にも共通するが、「すぐに答えを求める学生」に対してどのような支援をすれば良いのか、マンパワー不足の中、どこまで手厚く支援をしたら良いのかについて討議した。学生の自主性や考える力を養うために、答えを出すのではなく考え方や調べ方を教えるなどの工夫をするなどの意見が出た。また、時間に関係なく個別対応を求めてくる学生についても対応できる時間を事前に伝えるなどの提案があった。何れにしても学生との合意形成や信頼関係を築くことが大切だという事

を共有した。

進路を早期に決められない学生への支援については、初年次教育の早い段階で、先輩との懇談会等にてゴールを見せることで進路選択を促進する事例があった。

学生の進路選択にあたっての視野を広げるために、中小企業にも目を向けてもらう取り組みの事例があったが、新卒ハローワークにて厚労省の「ユースエール認定企業」（優良中小企業）を確認して薦めていたり、インターンシップへの参加を促進したりするなどの取り組みがあった。

3. キャリア教育のあり方について

採用活動の早期化に伴い、キャリア教育の中でいかに早期に職業観やキャリア意識を醸成するかが課題となるが、教員や、ハローワークなどの外部機関との連携体制を構築している事例があった。また、実施している事例や内定した先輩の話を入れるなどの事例もあった。

4. 学生への連絡手段や効果的な情報発信方法について

コロナ禍になってから学生との関係性が薄くなる中、各短大とも学生への連絡が繋がらないことや、発信した情報を確実に学生に伝える手段について苦慮しているが、その中でも独自のやり方で成功している事例があった。まず、情報発信方法の手段としてLINEやA-Portalのメリーを活用している短大が数校あったが、学生の反応が良くなったという成果があった。また、学生にアンケートを取ってその回答に対応した方法を取り入れているという事例や、未内定者への連絡については、あらゆる手段且つ複数の教職員で粘り強く追いかけるとの事例もあった。

5. その他

コロナ禍になってから各短大とも対面とオンラインを使い分けた支援をしているが、学生とのコミュニケーションの機会が少なくなる中で信頼関係を築くために、10校の短大が全員個別面談を実施していた。その中には各学期面談をしている短大の事例もあった。また、「自分の進路について保護者と話をする」ことを夏休み前の課題として学生に伝え、9月にその結果を報告する仕組みを作っている短大の事例もあった。これは、本研修のリクルートみらい研究所の報告でもわかった「近年、保護者の意見が学生の進路決定に影響を与えている」ことに応じた、学生が保護者との意思疎通ができ確かな心構えのもと、就職活動に臨めるよう工夫している事例であった。

6. まとめ

コロナ禍という環境やZ世代の特徴など、社会や学生の価値観の変化に苦慮しながらも熱意をもって個々の学生に寄り添った支援をしているという事が共有できた。それは、短大の誇るべき価値だと思うので、今回の研修会を機にお互いの取り組みを参考にしながら、短大ならではの価値を伝えられるようこれからも情報共有をしていきたい。

第2グループ（19名）

担当：有本 昌剛 委員
鈴木あ久利 委員

I. 運営目標

各短大の取り組みの共有・意見交換を通じて互いに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活かすこと。

II. 討議項目

以下のテーマに沿って討議した。

- 共通テーマ 「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」
- グループテーマ 「現在就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等」
「他大学に聞いておきたいこと、情報交換したい内容」

III. 進め方

- (1) 回答をいただいたアンケート集計結果を事前にメンバーへメール配信（8月24日）
→ 研修会実施前に当日の情報交換内容を共有
- (2) アイスブレイクを兼ねた自己紹介、学校紹介、グループ討議に期待することを各自発表
- (3) 前述の共通テーマ・グループテーマを全員で討議

IV. 討議内容

「II. 討議項目」にある共通テーマ・グループテーマに沿って討議を進めた。各テーマに共通する話題も多かったため、包括的に意見交換を行った。

教職員が、「Z世代」という枠組みで、学生の気質等を一括りにして考えることを危惧する。何よりも大事なことは学生一人ひとりに寄り添っての指導と支援であるとの認識を共有して協議を行った。

Z世代に対する就職・進路指導の在り方（Z世代の気質、指導・支援のあり方、学生へのアプローチ等）

- ・「Z世代」は産まれた時から身近にインターネットがあった世代で、デジタルツールを駆使して効率を重視し、易きに流れる傾向にある。
- ・学生への直接の声かけや電話によるコミュニケーションを心がけているものの、メールのほうがレスポンスは早い。
- ・ガイダンスやイベントへの参加率が芳しくはないものの、対面のガイダンスでは出なかった質問が、オンラインガイダンスではチャットの活用により質問が出やすい。
- ・オンライン化が進んだことで企業説明会に企業・学生も参加しやすくなり、オンラインが良いという学生も増えてきた。
- ・メールを確認したかどうか学生からのレスポンスがないため、重要事項はポータルサイト上で「配信確認」を押すように指導している。

- ・一人ひとりに寄り添って全員面談を実施し、経験を振り返り、良い所を探して自信を持たせる。
- ・学生にアセスメントを行っている所も多くある。社会人基礎力の12要素を5段階評価で学生に自己評価させ、具体的に文章にしたうえで一定期間後に振返ってもらい、面談時に確認する。
- ・「反転授業」が効果的である。

就職支援における課題・問題点（学生の状況、発達障がいのある学生への指導、教職協働等）

- ・働く意欲の薄い男子学生への就職支援が課題である。
- ・発達障がいのある学生に対しては合理的配慮が必要ではないか。学生の能力に応じて単位を認定すればよい。企業には本人の能力や適性で判断して欲しい。
- ・キャリアセンター職員が少ない学校では教員と連携せざるを得ず、自然と教職協働ができています。
- ・短大生対象ガイダンスはキャリアセンター主催だが、正課のキャリア授業を教職協働で行っている。
- ・教員との情報共有がしづらい場合は、相談記録の閲覧権限を広げて情報共有している。学生にも活動状況を教職員間で共有することを予め説明している。

他大学に聞きたいこと、情報交換したい内容（指導支援体制、インターンシップ等）

- ・「キャリア教育」主体のインターンシップから「適性」を見極める形に変わっていくのではないかな。
- ・以前より、一人ひとりの学生にきめ細やかな指導が必要となってきたと感じることが多い。

V. まとめ

コロナ禍において各短大が学科の特徴をよく見極めながら工夫し支援等を行っている一方で、コロナ禍以前からの問題（早期化・教職協働・学生の就職活動への意識の二極化他）は未だ解決に至っていないことを確認した。本研修会での学びを各短大での就職・キャリア支援に活かしていくこと、今後も互いに困ったことなどを相談しあうことを確認しあい、時間が足りなくなるほど盛会に終わった。

第3グループ（19名）

担当： 若月 博延 委員
石川 昌宏 委員

企業②グループは19短大19名により、事前アンケートの回答まとめを基礎資料とし討議を行いました。主な内容は以下の通りです。

I. 「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」

I-1 学生支援

I-1-1 学生の質

- ・働くことの意義について異次元の考えを持つZ世代に対して、どのようにアプローチをすればよいか。
- ・Z世代の特徴（福利厚生をととても重視する点、情報収集に偏りがある点）を踏まえてどのように指導が必要か。
- ・「楽しく働ける」ことを重視する傾向が強いと感じているが、学生が求める「楽しさ」を職業に落とし込んでいく過程に困難を感じている。やりがいなのか、雰囲気なのか、どのような条件の職業、職場であれば「楽しく働ける」ことになるのかを知りたい。
- ・企業の探し方・選び方について、SNSなどインターネット上での情報が増え、企業の評判等を検索しては不安になったり、企業をどうやって選ぶべきか迷ったりする学生が多いように感じる。⇒卒業生が在籍している企業の場合には卒業生に直接聞く。
- ・感情をあまり表に出さないで反応が分かりづらく、理解しているのかどうか分かりにくいところがある。
- ・相手基準で振る舞えない学生の増加(Teamsを導入したため、休日/夜間を問わず学生から問い合わせを受けている。丁寧に回答しても、それに対する返答が無い/返答を返すもののビジネス文書として相応しくない文面に直面する)。
- ・自分で考えない学生が増えた。課題に直面した際、自分で考えず「どうしたら良いですか？」と答えのみを知りたがる学生が増えた。「自分で考えない」→「自分に自信が持てない」→「誰かに答えを求める」といった姿勢は社会では通用しないので心配。
- ・情報分析ができず、方向性が定まらない学生に対しての支援をどうするか。
- ・就職をしても簡単に辞めない人材の育成を実現するためには、どのような支援をしていけば良いのか。
- ・Z世代はインターネットやパソコンのスキルに長けている世代なので、Zoomやリモートでの就職支援の充実をどうするか。
- ・学生は、OG懇談会など身近な人の体験談は記憶に残るようですが、自己分析やマナー講座などは印象が弱いのか、いざ就職活動のタイミングになると忘れていて学生が多い。効果的なアプローチ方法や取り組み事例があれば知りたい。

I-1-2 内面性の支援

- ・自己効力感をどのように向上させるか：生まれたときから不況で、常に親の経済的なプレッシャーを受けている人が多い。自分に自信がないので、まず第一歩が踏み出せない。自己効力感を高める取組があれば参考にしたい。
- ・ストレス耐性をどのように向上させるか：デジタル化が進んだ環境下で育っているのに IT リテラシーの高い世代である。WEB 上でのコミュニケーションスキルは高いが、対面でのコミュニケーションスキルが低い。この 2 年間はコロナ禍によって、オンライン授業が実施され、特に対面でのコミュニケーションの経験が少ない。ストレス耐性が弱い、嫌なことがあると心が折れて行動をしなくなる。正課・正課外を通して、さまざまな取り組みを実施している。しかし、正課外になると学生の参加率が低い。ストレス耐性を強める取組があれば参考にしたい。
- ・「もういい」と思ったら離れてしまうような、メンタルが繊細な学生への支援をどのように継続させているか。
- ・コロナ禍で学校でもそれ以外でも行事やイベントの経験が少ない学生たちの自己アピール等をどのように引き出したらよいか。

I-2 支援システム

- ・Z 世代の学生はそれ以前の学生と比較し、より自分のキャリアや将来について考える傾向にある。就職学年になる前（短大では 1 年生）から、どのような支援ができるか。
- ・指導での動画と対面の使い分けについて知りたい。
- ・PC を持たず、スマートフォンのみで就活を行う学生への、文章添削ほか窓口業務での対応について知りたい。
- ・大学の人材育成と産業界が求めている需要のミスマッチを減らす方法を知りたい。
- ・企業によっては保護者向けの説明会を実施したりしている中で、保護者との関わり方をどうすべきか。
- ・短大だけで就職支援を行うのではなく、小・中・高と連携してできることはないか。小・中・高の先生方と意見交換の場を設け、どのような状態で今の子どもが大学に入学しているのかを把握することは大事である。
- ・インフルエンサーや YouTuber、フリーランス(エステ・携帯販売)などの多様な進路をどこまで受容しているか。また決定進路入力時に就職扱いとしているか。

II. 現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点

II-1 学生の質

II-1-1 連絡問題

- ・呼び出しなどのメールを送っても返信がないので、手の打ちようがない。他校はどのように対応しているのか。
- ・ポータルメールでの学校からのお知らせを見てもらえない。

II-1-2 出席問題

- ・時間割に組み込まれている「就職関連講座」に出席しない学生への対応について。

- ・就職支援講座の出席率が低い。
- ・就職支援策（企業を招いての説明会、就職ガイダンス、正課外就職対策講座など）に参加する学生が少なく、学生の就職に対するモチベーションの低さをどう上げるか。
- ・ガイダンス参加率の低下（リモートの弊害か、いつでも観られるという意識があるのかも）。

Ⅱ-1-3 「次の一步」問題

- ・動き出しが遅く、行動量が少ない学生への対応をどうするか。
- ・職業観、就職意識が薄くなっており、動き出しの遅い学生が目立つ。
- ・就職の意志はあるが、希望の業種・職種のない学生への対応について。
- ・オンライン説明会等に参加後、なかなか選考に進めない学生が多い。
- ・エントリー、説明会参加まではするものの、その先の選考に進むに至らない学生が一定数いる。説明会后、双方の認識の相違などによるための辞退であれば理解できるが、特段の理由がないケースも多い。おそらく、選考に進むと採用の可否が出されることとなるので、そこを恐れているように感じる。そのような学生に対して、1歩踏み出すきっかけとなるような支援を模索している。
- ・オンラインでの説明会、選考は申込やすくなった反面、簡単にキャンセルをしてしまうケースが見受けられる。
- ・地域性にもよるが危機感が足りない。

Ⅱ-1-4 就業意欲問題

- ・やりたい仕事がない。働くイメージができないため求人を紹介しても応募に繋がらない。
- ・やりたい仕事が見つけれられない。企業・業界研究に関する学内イベントの参加率低下。学外の合同説明会などの参加を促しても動かない。企業が求める人物像がイメージできない。「事務職希望」と言いながらも、「どの業界で?」「どのような場面で?（総務/経理/人事/営業事務）」など具体的なイメージができていない。
- ・学生の就労意欲や自己分析力が低下している。「栄養士としてどんな仕事をしたいか分からない」「入れるならどこでもいい」といった無気力もしくは自信のない学生が増えているため、専門職の魅力や現場で働くイメージを湧かせられるような工夫が必要。

Ⅱ-1-5 その他

- ・コロナ禍の中、対人能力の不足を感じる。
- ・ガクチカのネタ不足（ほとんどの学生が同じテーマになってしまう）。
- ・グレーゾーン学生の対応と卒業後の行き先。
- ・特に企業系就職希望者の場合、就職活動時期と実習時期が被ることがあり、実習の事前事後指導含め終わらないと気持ちが就職活動に切り替わらない学生が多く、活動が遅れがちとなる点。
- ・男子学生の進路支援について。求人と求職のギャップ(事務職を希望する男子学生が多いが、実際にある求人は営業職)。女子学生に比べ、動き出しが鈍く、結果として求人を逃してしまう。問題を先送りにする傾向。短大に入学する男子の割合が増えており、男子学生の就職支援が喫緊の課題となっている。

Ⅱ-2 学生支援

Ⅱ-2-1 支援内容

- ・短大として生き残るために、就職支援としてどのような方策を行うと、顧客満足度を上げることができるのか。
- ・一人ひとりへの個別指導のため時間がかかる（効率的なアプローチがないか）。
- ・企業への就職活動において、職種を決めかねている学生や、活動意欲が低くエントリーまで至らない学生に対する進路指導について。
- ・自己の探求不足により職業観を持ってない学生 mismatches を防ぐ効果的な支援の在り方。
- ・留学生に対する就職支援、特に留学生のニーズとマッチする求人開拓に課題がある。

Ⅱ-2-2 支援対策

- ・コロナ禍で学校に来ることが制限される中、ガイダンスの回数も減らし、学生と接する機会が少ない。
- ・女子短大の特長を活かし、その上で、女性がますます活躍できる社会にしていけるために、一短大として何ができるのか。
- ・内定率が就職支援の中身、どちらを重視すべきか。そしてその理由。
- ・就職支援をすることで、どのように短大の認知度を上げていけばいいのか。

Ⅱ-3 対企業の問題

- ・企業への新規の求人開拓の効果的な方法について。
- ・企業の早期採用への対応の仕方。年々早まっているが、就職活動と学業とのバランスと、就職活動を始めるタイミングが難しい。

Ⅱ-4 对学校

- ・正課外でさまざまな取り組みを実施しているが、正課に導入するには教員のキャリア教育に対する意識が低い。本学の短大は資格が取得できる実学系ではないので、正課の授業の内容がキャリアや就職活動に直結していない。教員のキャリア・就職支援の意識を高める教職協働の取組を知りたい。
- ・学生相談室や保健室の利用者数が増加している。本学のポータルサイトに学生カルテを導入して、全学的に学生を支援する体制は整っているが、様々な問題を抱えている学生の個人情報を守秘義務で、共有できていない。学生の個人情報をどの程度共有しているのかを知りたい。

Ⅲ. その他、情報交換したい内容

Ⅲ-1 学生支援

Ⅲ-1-1 学生支援のスタンス

- ・キャリア教育の基本的スタンスと特徴。
- ・キャリアガイドブックについて（使用方法、使用状況、電子化などについて）。
- ・希望業種、職種、企業などは定期的にヒアリングの上把握しているが、適性業種、職種の把握を課題としている。適性をどの程度重視しているか、また、その把握のために使用しているツールや手法があれば情報交換したい。

- ・就職支援策として、個別相談以外にどのような講座やイベントを実施しているか。また、その内容について。
- ・栄養士の養成校があれば、インターンシップの実施状況や選考試験の併願状況等について実態を知りたい。効果的な就職支援の取り組みの実例などがあれば知りたい。
- ・効果的なオンライン指導方法。
- ・他校の就職支援行事はどんなものを実施しているか。

Ⅲ-1-2 学生支援のスケジュール

- ・就職・キャリア観の醸成について、いつ頃どんな仕掛けを行っているか。
- ・キャリアガイダンスについて（内容、時期について）。
- ・筆記試験対策の時期と対応方法。
- ・就職支援講座等をどのようなテーマ・内容でいつ実施しているのか。

Ⅲ-1-3 学生の質・やる気

- ・キャリアセンターから学生への効果的な周知方法。
- ・学生のやる気を醸成するための取組事例。
- ・コロナ禍に伴い、入学してくる学生の質が変わっている。ある種の地元志向が強まり、結果として志願者/入学者が増えている。しかし、実際は下位層の裾野が広がったと感じており、学生達が自分自身の進路と向き合えるかがとても心配。

Ⅲ-1-4 障害者・留学生の就職支援

- ・留学生に対する就職支援の好事例。
- ・てんかん等の持病を有する学生への対応。
- ・要支援学生へのキャリア支援（どのような体系化をされているか）。

Ⅲ-1-5 就職以外が第1希望の学生の就職支援

- ・編入学第一希望の学生に対し就職支援をどのようにアプローチしているか。

Ⅲ-2 学内・部内の話

- ・応募のルール（併願などについて）。
- ・履歴書の作成方法（手書きかパソコンか）。
- ・学生が企業に履歴書等をメールで送付する際、パスワードをかけることを必須としているか。かけさせている場合、(PDF の場合) どのような方法でさせているか。
- ・開封無効の証明書関連書類の取扱いについて。
- ・求人票やガイダンスのシステム活用について。
- ・オワハラに対して、どのように対応しているか。
- ・企業や卒業生への追跡調査について（卒業後何年まで・どのような方法で・確認内容 など）。
- ・求人情報の提示の仕方。就職決定状況の集約の仕方。
- ・他校の就職課の職員は、学生に対して就職支援を行う上で、どのようなスキルアップのための勉強をしているのか。どのような資格を保持しているのか。

Ⅲ-3 就活動向

- ・短大生が就活を始める時期。
- ・一般職、短大向けの採用動向（一般職廃止や学卒区分なしなど）について。

第4グループ（20名）

担当：中島 和成 委員
増田 智也 委員

I. 運営目標

就職担当者が Z 世代に対するキャリア支援をする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、問題解決に繋げる。また、他学におけるキャリア支援の取り組みや現状を知り、今後のキャリア支援に役立てることを目標とした。

II. 討議項目

事前に設問 1～3 のアンケートを実施した。

問 1 今年度の共通テーマ「Z 世代に対する就職・進路指導の在り方」において、特に議論したい内容

問 2 現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等

問 3 他大学に聞いてみたいこと、また情報交換したい内容

III. 討議の進め方

- (1) 事前に回答いただいたアンケート集計結果を基に、8 月 23 日にメンバーへメール配信、研修会実施前に各短大の情報交換の内容を共有。
- (2) 共通テーマの「Z 世代に対する就職・進路指導の在り方」「現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等」「他大学に聞いてみたいこと」について全体で討議。

IV. 討議内容

問 1 今年度の共通テーマ「Z 世代に対する就職・進路指導の在り方」について

- ・Z 世代の学生は、電話やメール、コミュニケーションに対してどのように対応してよいか知らない場合が多いと感じている大学が多かった。
- ・授業や課外講座でロールプレイングを実施し、実際の画面を見せながら具体的に学生に伝える工夫をされている大学があった。
- ・短大生は、キャリアビジョンに対して短期的な傾向が強い。
- ・県コンソーシアムの取り組みとして、企業の社員を大学にお招きし、学生が社会人と接する機会を設けている大学があった。
- ・短期大学のカリキュラムが過密の中、キャリア教育の機会を設けることが難しく、授業終了後や土曜日などを活用し、企画されている大学があった。

- ・コミュニケーションスキルやモチベーション低下の学生についての対応について、教員と連携をとりながら、個別対応を行っている大学が多かった。
- ・SNS を正式に活用されている大学は少なかった。
- ・キャリアセンターを利用する学生とそうでない学生の二極化が進んでいる。アンケートを頻繁に実施、キャリアセンター訪問、全員面談するなど実施していた。
- ・保護者との関わりについて、ガイダンスの実施、LINE 登録や卒業生・保護者会・後援会からの支援など実施されている大学があった。

問2 現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等

- ・就職活動の始まる時期の伝え方としてガイダンスや出陣式、合宿など実施している大学があった。
- ・オンラインと対面の支援についての考え方は各大学により様々であり、イベントによって使い分けている大学が多かった。
- ・学生の二極化、コミュニケーションの苦手な学生に対する対応など、支援の内容も多様化している。グレーゾーンの学生に対しても学生相談室などと連携し、対応をしている大学があった。
- ・Z 世代に対する支援する側の情報収集の方法については、課内共有、企業の声、学生が利用しているツールをこちらも利用するなど工夫がされていた。

問3 他大学に聞いてみたいこと

- ・短大から大学へ編入学していく学生に対しての就職支援について。併設大学のキャリアセンターの方にガイダンスをしてもらうなどの工夫があった。
- ・1年生からの支援について、前期からガイダンスを実施している大学もあった。
- ・就職先の決定届について、教員主導、システム直接入力など各大学で様々な工夫がなされていた。
- ・複数エントリーの指導や企業選定の方法など情報共有を行った。

第5グループ（20名）

担当：相川 賢士 委員
小塚 賢 委員

I. 分科会の目標

メインテーマ「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」を軸に、就職支援を行う上で抱えている課題、問題について共有し、各校の事例や対策、支援方法などからヒントを得るとともに、分科会後も情報交換ができる関係づくりを目的とした。

II. 分科会テーマとスケジュール

事前に参加校へ以下の内容のアンケートを実施。集まった質問について、参加校にコメントをもらい、それを基に、詳細やさらに聞きたい内容について情報交換を行った。

- ①今年度の共通テーマ「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」において、特に討議したい内容を教えてください。
- ②現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等を教えてください。
- ③他短大に訊いてみたいこと、また、情報交換したい内容などお知らせください。

スケジュール

- (1) 質問した短大は、回答に対してより知りたい部分を回答した短大へ質問。
- (2) 回答全体に対して、より知りたい部分のある方の質問を受け付け、質問を受けた短大が回答。
- (3) 勤務1年未満の方から質問を頂き、それについて取り組みや考え方などについて情報共有。

III. 討議内容

＜今年度の共通テーマ「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」について＞

- ・やる気や興味、自分事としての自覚を引き出す方法や失敗を恐れている学生に対し恐れさせない方法や答えを求める学生が増加傾向にあり自主性を持ち自分で判断させるためのサポート方法について意見交換を行った。学生本人の興味や好きなものを引き出し、共感したうえで話を進めることで、学生の気づきにつながることや学生自身で判断する機会として、普段の相談対応の場面において複数の選択肢を提示して学生に判断させるよう対応しているケースなどが紹介された。
- ・就業意識醸成のための低学年キャリア教育の取組について、正課としている場合と正課とは別にセミナーや講座を個別で実施している場合など各校それぞれであった。近隣の短大と合同で就職合宿を行っている短大もあった。
- ・短大から編入への夢が叶わなかった学生への対応について、進路変更がギリギリにな

るのが良くないため、1年次から定期的な意向確認を行い、適宜、キャリアセンターとの関係が途切れないように、教員を含め相談できる体制作りをしている短大や卒業生への就職支援を行っている短大もあった。

<現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等について>

- ・意識の低い学生や反応のない学生への対応について、キャリア授業を学生に合わせたクラスに分け実施するケースや学生の意志を尊重し主体的に取り組めるようあえて積極的に案内はせずに必要なツールなどを学生に提示し、指導するケースがあった。
- ・対面とオンラインの支援について、授業が対面に戻ったことに合わせ支援も使い分けが進んでいる。Zoomでの履歴書添削等は、対面より画面共有ができることでのやりやすさや事前に添削物をメールで受付けることでさらに効率が良いなど、実際、どのように活用しているかの情報交換を行った。
- ・求人の受付・検索やイベントの案内、各種報告書などのシステム導入やデータ化、オンライン化について検討している短大は多く、進み具合は各校それぞれであったが、就職支援に関する情報を一本化している事例や学生が提出する内定届などの報告書の提出方法についてもシステム化している事例もいくつか紹介された。求人情報提供にあたっては、地域などのより細かい検索への対応や過去の求人データの提供など工夫している事例もあった。システム導入やデータ化移行に関しては、紙と並行して進め三年かかった事例があった。
- ・進路報告について、月一回活動状況についてアンケートをとり内定状況等を把握し、別に最終決定報告は別フォームで提出させている事例が紹介されたが、回収率100%は難しいとのことであった。
- ・卒業生の動向調査について、追跡年数は、卒業後1年が多く、卒業後3年は少ないが実施している短大があった。内容は、企業には学生の評価、卒業生には今の気持ちなどを聞いており、この調査結果は学生相談や保護者への説明会などで活用している事例があった。回答方法は、紙での郵送やFAXのほかWEBでの回答もあった。
- ・履歴書のサイズや形式について、一般的にはA3が多いが、A4裏表でも厚手で裏写り等がないよう工夫している事例の他、WordやPDFのデータ化している事例もあった。入手方法は販売が多かったが、受け取りの際に、提出先企業把握やコロナの影響で無償配布をしている短大もあった。

<経験年数1年未満の方からの質問等について>

- ・求人処理数と閲覧数を比較し利用数はずかである一方、就職情報サイトが主流となる現状で、今後のキャリアセンターの存在意義といった大きなテーマの他、障がいやグレーの学生、保護者向けへの対応、1年次からの就職に対する意識づけという点や就職とは別にライフプランの立て方などの講座への取組についての質問があり、先輩

職員から色々な事例や経験談が伝えられた。

IV. 今回の研修で得たもの（成果）と今後の課題

「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」というテーマではあったが、幅広い内容での分科会となった。学生のキャリアに関する意識ややる気、主体性といった部分をどう動かすかという点について、多くの短大が課題として捉えており、その取り組みも含め情報共有できたのは良かった。また、コロナ禍での取り組みも、オンラインと対面の使い分けといった学生対応の他にも、コロナ禍によって進んだシステム化やデータ化などに対する課題や新たな対応についても情報共有できた。経験年数の差の浅い方からの課題や感じていることについて伺い、情報交換やアドバイスを聞いたのは、経験年数に関係なく参考になった。Z世代に限らず、新しい価値観を持った学生、もしくは保護者等への支援については、継続した課題になると考えられることから、こまめな情報共有が必要だと感じた。