

分科会報告

《企業グループ》

＝第1グループ（15名）＝

担当：吉田 和代 委員

1. 分科会の目標設定

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
- (2) 就職活動における教職員及び採用側との連携
- (3) やる気の醸成 ―働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導―
- (4) 基礎学力向上への取組み
- (5) コミュニケーション能力涵養のための方策

を念頭に置き、以下を目標設定とし、グループ討議を実施した。

- ・可能な限り、全員が多くの発言を行う場とする。
- ・他大学との意見交換により、今後につながる情報や方法を見出す。
- ・研修会後も連携が取れる関係を構築する。

2. 分科会のスケジュール

1日目：企業グループ全体会でご講演いただいた(株)ディスコ・杉原真理子氏にもご参加いただき、自己紹介の後、意見・情報交換を行った。

2日目：前半は前日の続きとして第1グループの全体会、後半は2グループに分け、メンバーを入れ替えて意見・情報交換を行った。

3. 分科会の成果

第1グループ全体会の主な討議内容

◇他大学に聞いてみたいこと、情報交換したい内容

- ・卒業生に対する早期退職を防止するための策を講じているか。卒業後のケアなど具体策について。
- ・若者雇用促進法に関する事項（青少年雇用情報を提供するよう大学側から企業へ理解を求めているか。）
- ・障害のある学生に対する具体的配慮の取組状況ならびに自立に対する支援（大学卒業後に向けた支援）の実施例。
- ・卒業後の状況調査の実施について。
- ・就職支援システムの効果的な活用方法や学生への利用促進方法について。
- ・「医療事務」の求人開拓について。（含 インターンシップ）

- ・応募書類や面接等で差別化が図れそうな経験や取り組みなどを、学校側から学生に提供・紹介している事例。
- ・グループディスカッションの指導について、他校で実施している指導方法。
- ・学生情報・企業情報等の管理には、どのシステムを利用しているか。
- ・就職に関して、保護者に対して何かアタックしているか（配付冊子等があるか）。
- ・自治体等と連携して行っているキャリア支援に関する事項。
- ・OGデータの管理方法（何年分を管理するか、管理するデータの内容、更新方法）。
- ・OGを招いての懇親会（どのように企業を選ぶか）。
- ・キャリア教育のイベント（どんなことを行っているか？）。
- ・就職活動における講義欠席等への対応。
- ・マイナビ等の登録時期。
- ・インターンシップの担当者（職員、教員、その他）。
- ・インターンシップ保険についてどのように指導されているのか。
「就職の手引き」のボリューム、内容、活用法について。
- ・企業訪問、企業アンケートの活用方法。
- ・学内の就職ガイダンスは、方法及び内容。
- ・1年次前期のアセスメントに基づく面談などの取り組みで効果が見られた事例。

2 グループ入れ替えによる意見・情報交換の主な内容

◇採用・就職活動時期への対応及びその実情、学生の就職意識について

- ・地域差がある。
- ・二極化、自立して物事を考えることが難しい。
- ・栄養士関係は就職活動の時間が少ないため、融通をきかせてくれる。
- ・幼保関係は行っただけで内定が出るなど、十分な研究ができない。
- ・1年生前期からキャリア教育を始めるか。各短大で足並みを揃えられるか。

◇採用側との連携でうまくいっている事例

- ・栄養士関係は企業との連携が取れている。
- ・学内説明会を実施すると、来てくれた企業から内定が出る傾向があり、やっていくべき取組みの1つである。
- ・OGの活用。
- ・企業が来校された際に学生を見てもらう。
- ・合同説明会実施の際、学生の希望を聞き、卒業生が活躍中の企業を選定する。

◇採用側の対応に苦慮した事例

- ・学生が応募したが、連絡が無い。（4大の採用状況により、短大生を考えようとしている）

- ・医療法人系ではインターンシップに行ったことで、学生が受けないケースが見られた。
- ・学内の試験日程と被っても、企業が考慮してくれない。
- ・面接時に家族構成を聞かれた。

◇就職指導の現状・悩み

- ・学生の主体性を期待するが、学校からの連絡（メール）待ち。
- ・学生によってはLINEに慣れてしまっていてメールを見ない。
- ・内定者と否内定者でグループが分かれてしまっている。
- ・マンパワーに限界があるため、教員との協働を考えている。

◇就職・キャリア支援の取組み

- ・就職合宿の実施。
- ・上級生の講演。
- ・内定者向けセミナーの実施。

◇良かった企画・試み

- ・DVDの作成。（窓口が役に立つ場所であることを周知）
- ・学生の要望により、職場にBGMを流している。

4. 研修会全体について

- ・参加者の意欲・意識が高く、熱意が感じられた。
- ・何事にも積極的に取り組む姿勢と、さまざまな場面に合わせた協調性が、学生支援へのモチベーションとやる気を感じさせ、お互いの更なる意識向上に結びついた。

5. 今回の研修会で得たものと今後の課題

- ・多くの取組み事例を得られ、今後の学生支援及び教職員の向上啓発に活用ができる。
- ・参加者の高い意欲と熱意を共有し、今後の関係構築と連携が容易になる。
- ・短大の置かれた状況が厳しいことを認識したうえで、各校・各人が尽力することの必要性を感じた。

=第2グループ（15名）=

担当：柴田 道信 委員
福崎 千秋 委員

1 分科会における討議項目

分科会ではグループ討議の中で特に話し合いたいことについて事前に参加者アンケートを実施した。回答で挙げた項目を一通り議論できるように、討議項目を、議論を要するものと比較的答えを出しやすい情報交換事項とに区分し、3セッションに分割した討議時間ごとに項目を振り分けた。以下、セッション別の討議項目である。

【グループ討議Ⅰ】 テーマ「今の学生の特徴、進路指導・支援のありかた」

- ・「今の学生の特徴と対策」
- ・「働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導」
- ・「障がい学生とグレーゾーン学生への就職指導と対応」
- ・「進路指導・支援に対する教員と職員の連動」
- ・「保護者へのアプローチ」

【グループ討議Ⅱ】 テーマ「キャリア教育および就職支援の充実策」

- ・「インターンシップの取り組み」
- ・「基礎学力向上、その他のキャリア支援・就職支援の取り組み」

【グループ討議Ⅲ】 テーマ「各項目についての情報交換」

- ・「SNS の活用」
- ・「卒業生の求職状況把握」
- ・「正式内定日以前の内定承諾書等の指導」
- ・「学校推薦」
- ・「就職活動における広報活動および選考活動への対応」
- ・「説明会・選考試験による授業出欠席の対応について」

2 分科会における討議の進め方

(1) 分科会の目標

- ・それぞれの短大の現状について情報交換を行い、各短大が抱える就職支援における課題を全体で共有する。
- ・各短大の取り組み事例を紹介しながら情報交換や意見交換を重ねることで、それぞれの短大に適した新たな課題解決の方策を考える機会とする。

(2) 分科会のスケジュール

- ① 1日目は、企業グループ全体会講演受講後、グループ全員の自己紹介を実施。その後、2日目のグループ討議の進め方について運営委員が説明。

②2日目は、下表のとおり進行した。

時間	内容
13:00	進め方の説明および小グループ分け（2グループ）
13:15	【グループ討議 I】 ①グループでの討議（80分）
14:35	② 討議結果の発表（10分）
14:45	休憩(15分)
15:00	【グループ討議 II】 ①グループでの討議（50分）
15:50	②討議結果の発表（10分）
16:00	【グループ討議 III】 ①グループでの討議（40分）
16:40	②発表（10分）
16:50	総括

(3) 討議の進め方

- ①セッションごとに分科会参加者を6名又は7名の2つの小グループに分け、小グループ単位で討議を行う。
- ②グループ討議 I・II・IIIとも、小グループで討議の後、討議結果の発表を行う。
- ③小グループ内で進行役、記録、発表の役割を設定する。

3 成果と課題

【グループ討議 I】

グループAの討議項目

○働くことへの意識・意欲 ○グレーゾーン学生 ○教職協働

- ・働くことへの意識・意欲を持ってもらう成功事例として、卒業の又は在学中の2年生先輩（身近な存在）の体験談を1年生に聞かせ、1年生が前向きになってくれたーという取り組みを紹介。
- ・教職連携では、教員任せではなく職員から連携のアプローチをしていくことにより、教員も意識を変えてくれることが多い。
- ・グレーゾーン学生への対応については時間内に結論は出なかった。学生の人物把握ができていないことが重要である。人物把握ができていないと支援は困難である。

グループBの討議項目

○保護者アプローチ ○学生の主体的な活動支援 ○教職協働 ○グレーゾーン学生

- ・保護者アプローチについて、入学時や入学後の保護者会開催時に、就活支援における保護者協力依頼の事例紹介があった。また、保護者への説明の機会を設けた場合、保護者から面談希望があるので、面談を組み込みながら実施している事例も紹介された。
- ・グリーゼン学生への対応では、学内部局間の連携が重要。加えて外部団体（NPO 法人、ハローワーク等）との連携も重要。学内だけで解決しようと抱え込まないことも重要。
- ・教職協働において、規模の小さい短大は比較的教職間連携が上手くいっている。
- ・職員が履歴書添削する際、その前に教員に見てもらっているかいないかの確認をする、といった、少しの気遣いを心掛けるなど、教職間のコミュニケーションが大事である。

【グループ討議 II】

グループAの討議項目 ○インターンシップ

- ・正課でインターンシップを実施しているのは7校中4校。
- ・1 d a y インターンシップについては学生に情報だけ流している短大が多い。
- ・設置学科の特色として専門職就職が多く一般企業就職者が少ないので、インターンシップに注力していない短大もあった。
- ・事例として、単位認定の対象として全学生参加を促している短大、産業労働局主体の有償インターンシップを利用している短大の紹介があった。
- ・教育実習参加学生は、企業インターンシップ参加が難しい。
- ・正課で実施の場合、インターンシップ日数は5日以上の場合が多い。
- ・美術系学科では、絵を描く仕事をしたいという学生が多いが、クリエイティブな職業に従事できるのは僅かであり、社会とマッチできない者も多い。社会との繋がりという面で、インターンシップ的、又はボランティア的活動として、地域の夏祭りの制作の手伝い、保育園、福祉施設での絵画制作を学生にしてみようという試みもある。
- ・課題は、学生が複数名で参加すると、学生のノリで企業に迷惑を掛けることがある。企業側の問題行動としては、セクハラ・パワハラ。学校担当者が企業側としっかりコミュニケーションを取っている（挨拶に出向くなどの）学校はトラブルが少ない。

グループBの討議項目 ○インターンシップ

- ・8短大中6短大で単位認定のインターンシップ実施。1短大は必修。
- ・期間は5日前後が多い。長い場合は10日間という短大もあった。
- ・1 d a y インターンシップが目立つようになった。情報提供は行うが、学生の参加状況の把握はできていない短大が多い。

- ・単位認定が無い場合、学生の参加へのモチベーションをどう上げているかについて意見交換。『アルバイト』(アルバイト要素あり)の事例紹介。
- ・学外に出しにくい(問題のある)学生をどうするかという課題に対して、学内で受け入れる(オープンキャンパス、広報活動の取材同行)のほか、キャリアセンターでインターンシップを行い、学生がキャリアセンターに通ってもらえるためのアイディアを募るなどのプログラムを行っている事例報告。
- ・短大と4年制大併設の場合、4年制に合わせて学内のインターンシップ関連スケジュールが組まれることがある(4月に公募、5月に申込)。短大生に特化したスケジュールを組むことも短大のインターンシップを活発にする方策なのではないか。

【グループ討議 III】

グループA・Bの情報交換事項

- 就職活動における授業欠席の対応 ○公欠届について ○卒業延期者に関する対応
- 企業の対応の変化 ○内定承諾書について ○内定辞退について
- 進路状況報告書の提出について ○学校推薦について ○学内説明会依頼の増加
- SNSの活用(・重要な情報をLINEで流すことについて保護者クレームの事例
・各短大の利用状況 ・情報伝達手段の情報交換) ○今年度の内定状況

4 分科会の運営を通しての感想

- ・参加者の意識・意欲が高く、各々が抱える就職支援上の課題を解決する糸口として、グループ討議を積極的に活用しようという姿勢が強く感じられた。
- ・討議時間を3分割し、参加者を小グループ分割し、更にセッションごとにメンバー交代した結果、全員が活発に意見を交わすことに繋がった。各校の取り組み事例を多数共有でき、“距離の近い”交流が実現できたと感じている。
- ・分科会参加者からのアンケート感想において、全員が“他校との情報交換の意義”を挙げておられた。本分科会の討議は、全体で問題解決を目指す形にはならなかったが、参加者同士情報交換に価値を見出し満足していただけた点において、討議の運営手法としては成功だったと自己評価したい。

＝第3グループ（15名）＝

担当：山根 清隆 委員
大畑 年範 委員

研修初日は企業グループ全体会として、株式会社ディスコ キャリタス就活事業企画部 学生広報課課長 杉原真理子 氏より、タイトル：「18 卒採用の企業の動向と今後の展望について」と称した企業側の採用に関する動きや学生側の動きなど 2018 年度の動向等の講話があり、グループ全員の情報共有がなされた。その後、各グループに分かれての討議開始となった。

初日の本グループ討議では大畑運営委員進行の下、各参加者の自己紹介および自校の紹介が行われ、各校の現況やキャリア支援に係る悩み事などが述べられた。

学生の就活準備不足、発達障がい、親御さんとの関わり、前年度比良好な内定状況、短大生の就職支援の在り方、就職意識の弱い学生、連絡のつかない学生の対応、エントリーシート空白提出からの対応、短大生の就活支援における学部生との合同実施の難しさなどが述べられた。中でも発達障がいに係る就職支援の在り方については多くの参加校からその難しさについて発言があった。

グループ研修二日目においては、予め参加校に情報交換してみたい内容等（共通討議テーマに基づいた内容）を提出して頂き、各校からの事例報告や意見交換が行われた。進行については初日同様大畑運営委員により各校ごと参加者から発言を頂いた。

討議内容、意見交換は以下の今年度共通テーマを具体的な 3 つのグループに分け、各々討議・情報交換を行った。

<共通テーマ>

- ・キャリア教育および就職支援の充実策
- ・就職活動における教職員及び採用側との連携
- ・やる気の醸成 ～働くことへの意識・意欲を持たない学生に対する指導～
- ・基礎学力向上への取組み
- ・コミュニケーション能力涵養のための方策

討議内容 1 以下 1)～3)の就職採用活動等に関すること

- 1) ここ数年の経済情勢の変化等により、就職採用活動等にどのような影響がでているか。変化に伴う学生の就職意識と合わせた具体的な状況などについて。
- 2) 広報活動および選考活動の時期への対応およびその実情などについて。
- 3) 採用側との連携でうまくいっている事例について。

就活の早期化および内定についての二極化傾向が伺える旨多くの参加校から報告があった。

企業側の積極的な採用活動、早い時期からのアプローチ、新規企業人事担当者の訪問が見受けられる。

地域求人が多いものの、学生数が少なく応募者が出ない状況もあるようだ。インターンシップについても、参加数が多くなった旨の報告がなされた。順調な求人状況に、例年進学希望の多い参加校では、就職に変更すべきか思案する学生もいた旨の報告もあった。

一方で、採用試験に一度落ちるとトーンダウンし浮上できない学生も多いようである。1～2社の受験で諦めてしまう様な精神面で打たれ弱い学生も見受けられ、やる気を如何に引き出すか苦勞している報告も寄せられた。

コーヒーブレイク

●学内での求人情報はどのように周知されているか？ 掲示方法などは？

紙媒体による掲示校がほとんどであり、一部 Web による情報提供校もあった。

中にはキャリアセンターに来てもらうことを目的に敢えて紙媒体での掲示としたり、Web 上の情報はなかなか見ないので、掲示の求人票に注目マークを付けたり、特徴的なコメントを入れるなどの工夫を行っている参加校もあった。

●学内合同企業説明会の実施校は？

全参加校で実施している。

3月以前の業界研究等については半数強の参加校が実施している。

●インターンシップの取組み

単位制とした取組みとして2/3校で実施(卒業単位として認めている)している。

正課の授業として1/3校で実施している

討議内容2 以下1)～2)の就職指導の現状やキャリア支援の取組みに関すること

1) 就職指導の現状(悩み)およびキャリア支援の取組みについて。

2) 「この試みは良かった」「この企画は課題が残った」などの具体例について。

キャリア授業にてSPI対策やビジネスマナー、自己分析を行う参加校が多いが、ミニ講座やミニガイダンスを毎週開催している参加校があった。

講座では新聞の読み方、メイクアップ法、履歴書指導などがなされている。

また、個別面談やグループ面接の指導も多くの参加校で取組まれている。

OB・OGによる講話あるいは就職内定者による講話も効果があり、取組を行っている参加校もあった。

インターンシップの取組では、前年度参加者作成のノートを利用した就活指導も行われている。

キャリアカウンセラーの利用については、2年生はほぼキャリアカウンセラーと相談しているとの参加校や、学科専属のキャリアカウンセラーが配置されているあるいは職員全員資格所有者であるなどの参加校があった。

就活ノート、夢実現プロジェクト（手引き書的なもの）の利用指導や、模擬就活の実施として架空銀行を作り受験体験（実際の人事担当者の協力を得る）にてアドバイスを受けるなどの取組を行っている参加校の報告も寄せられた。

討議内容3. 参加校からの情報交換希望について

以下他校の状況等についての質問があり、対応事例の報告・情報交換がなされた。

- ・インターンシップの参加について、参加者を選考している場合その基準はどのようなものか？

志望動機および書類と面接、説明会にて志望理由書のみで選考（職員3人で採点）、GPA、見た目（第1印象）などで選考している旨の報告が各々寄せられた。

- ・卒業後のOB・OGとの繋がりについてどのような方法を取られているのだろうか？

卒業生を伝手に就活学生が企業訪問を行いたい場合などがある。どのようにOB・OGと繋がりを構築できるか悩ましい面がある。例えば卒業時にアンケート形式で協力依頼を行う事例も報告されたが、実際上の協力は数少ない状況であったり、同窓会組織の利用も中々難しいようである。

内定者懇談会で協力頂いた学生に協力を依頼したり、何某かで協力頂いたOBとの繋がりを維持するなどの事例が報告された。また、在学中のフェイスブック利用グループは卒業後も繋がっており、適宜利用している事例も報告があった。

- ・短大生に合った自己分析、アセスメントなどについて何か良さそうなツールはないだろうか？

短大生に合ったものとして情報誌会社作成の適性検査、基礎力レポートなどがあるが、高校生向けのものも参考になりそうである等の報告が寄せられた。

- ・基礎学力の評価についてはどのような方法が用いられているのだろうか？

各情報誌会社のSPIテスト、Webテスト、Webトレーニングなどを利用しているが、科目担当教員が問題作成し対応している参加校もあった。

4. 成果と課題

グループ研修終了後の参加者アンケート結果では、

- ・地域ごとの悩みの違いや就職における特性の違い等はこういった場の情報共有ならではと思った。
- ・体系としてまとまった支援を実施されている短大が多く、見倣いたいと思った。
- ・率直な意見交換ができたので参加して心から良かったと思った。
- ・もっと時間があっても嬉しい。

- ・同業他社で協力して短大の在り方や未来について考慮できる機会は貴重だと思った。
 など本研修会が有益な機会であった旨の意見を頂いた。
 また、グループ研修参加者からの積極的な発言を頂いたことは研修会開催にあたって大いに成果があったものと言える。
 一方で、時間の制約もあり発達障がい者への支援対応、親御さんとの関係について各校との意見交換ができずに終了となってしまった。機会があれば意見交換したいテーマである。

=第4グループ（15名）=

担当：池村 えみ 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
- 2 就職活動における教職員及び採用側との連携
- 3 やる気の醸成 ―働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導
- 4 基礎学力向上への取組み
- 5 コミュニケーション能力涵養のための方策

以上について、各短大の取組みの共有・意見交換を行うことを目的とした。

■分科会での進行について

まず、予め事前に下記7項目のアンケートを行い、自由記述でご回答いただいた。

1. “基礎学力向上の取組み”や“やる気の醸成”のために、「この試みは良かった」
「この企画は課題が残った」などの具体例について
2. 貴学の就職指導の現状（含・悩み）について
3. ここ数年の経済情勢の変化等により、貴学の就職採用活動等にどのような影響が
ているか
4. 広報活動および選考活動の時期への対応（企業への対応、学生への指導、等）およ
びその実情について
5. 採用側との連携でうまくいっている事例について
6. 採用側の対応に苦慮した事例と対応について
7. 特に他短大に聞いてみたいこと、情報交換したい内容などについて

各項目に対し、各短大からさまざまな事例や課題をご報告いただき、それらをまとめたものをレポートとして配布し、そのレポートを基に討議することとした。また、設問7の項目は、全員での討議を行い、設問1～6は、5名ずつの小グループで話し合うこととした。1日目は自己紹介とグループ全体での共有、2日目は、全体での共有と小グループでの討議を行なった。小グループの討議では、進行役、発表者を決めた後、グループ内で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。

■分科会での討議内容（成果と課題）

- 1) グループ全員での共有
 - (i) 就職活動による授業欠席の特別措置の有無について

何回までと限定している、担任の許可が必要など、採用選考による授業処置をしているところがほとんどであったが、その条件はさまざまであったことが共有された。

(ii) キャリア教育の開設と担当者について

必修科目または選択科目としての開講か、開講時期、またその担当者について、各短大の状況を把握した。なお、科目の担当者が就職支援担当職員の短大では、それによる負担も大きいことが共有された。

(iii) 各種証明書の取り扱いについて

就職採用選考で提出する「成績証明書」「卒業見込証明書」「健康診断書」の発行について各短大の状況を把握した。発行方法では、自動発行機での発行、または手作業での発行と半数ずつであった。また、発行後は厳封している短大が多く、自動発行機での発行あっても厳封している短大や提出先を把握している短大が多かった。

(iv) 障がい等により就職活動が困難な持つ学生への対応について

具体的な就職支援、低学年でのアセスメントの実施、ハローワーク・職業訓練校・就労移行支援所等の外部機関との連携、専門サイトの活用現状、特定の企業へ推薦などの事例を共有し支援策について検討した。

2) 小グループでの討議と情報共有

(i) 「基礎学力への取り組み」や「やる気の醸成」のための取り組み（インターンシップ、キャリア教育、筆記試験対策講座など含む）について

各短大からさまざまな取り組み事例が報告された。企業と連携したプログラムでは、企業の採用者や卒業生と接する機会を多く設ける、企業と連携しての課題解決型学習会PBLの実施などが報告された。

授業やカリキュラムの工夫では、eラーニングの導入、アクティブラーニング導入、少人数制のゼミ形式の多様、カリキュラム内でのインターンシップ・ボランティア・資格取得の支援講座の開設などが報告された。

正課外の対策講座等の実施については、筆記試験対策や秘書検定対策の開講時期を1年前期に変更、段階的な面接練習、SPI試験対策の強化、一般常識問題集の配布、放課後に基礎学力やSPIの対策をする部門（ラーニングコモンズ）の設置等が挙げられた。

しかし、学生の講座参加者数の減少や学ぶ姿勢の低下、さまざまなカリキュラムをこなすための時間的問題、教員との関わり、マンパワーの問題など、課題も多いことが合わせて報告された。

なお、企業との連携では、学内企業説明会の実施についても討議され、1日1社の説明会、希望者を募っての説明会、他短大との連合での説明会、地元同友会と共同開催、短大から企業へ見学バスツアーを行なう、学内で説明会と一次選考を実施できる体制を整えるなど、学生参加促進のための工夫がされていたことが報告された。

(iii) 採用側とのうまくいっている事例、苦慮した事例と対応策について（含む求人票の取扱い）

うまくいっている事例では、採用担当者を学内に招く、卒業生による講話などにより、採用担当、卒業生、就職支援担当者、教員と関係性の構築に努める短大が多かった。さらに企業側へ卒業生の状況の聞き取りや採用試験のフィードバックを頂いているなど事例も報告された。

苦慮した件では、内定後の対応（承諾書や研修）についての事例が多かったが、その都度、企業側に理解を求める対策をとる短大もあった。また、内定後の研修についても、さまざまな問題が発生していることが共有された。

求人票については、J-net やユニキャリア等を活用している短大と手入力で職員が入力し学生へ情報公開している短大であったが、そもそも、組織が学生指導・支援担当部署と就職支援が同じ部署の短大も多く、マンパワー的な問題もあった。

また、求人処理のアウトソーシング化や、学生へのアセスメントの実施等についての状況を共有した。

■ 研修会の成果と今後の課題

分科会では、各参加者が積極的に事例報告や意見交換を行っていただき、討議の内容、進行を活発にさせていただいた。少ない時間ではあったが、各短大の現状や取り組み、課題が共有できたことで、今後の就職指導・支援の向上に繋がるであろう。

なお、各短大で作成している学生向けマニュアルや、企業向けリーフレット、進路報告書、キャリア授業のテキストなどを持ち寄り、具体的な支援について共有した。なお、紙媒体は学生向けも企業向けもすべて廃止し、インターネット上に公開している事例や求人票処理や情報発信のシステム化など、日々の業務の効率化について共有する機会にもなった

また、キャリア教育を担当されている職員も多く参加しており、授業運営にあたって、最終日のワークショップは非常に参考になったと実感している。

益々状況が厳しい短大において、当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。