

令和元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（15名）

担当：北川 裕樹 委員
鈴木あ久利 委員

I 運営目標

就職担当者が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1～4のアンケートを実施した。

問1 特に情報交換したい項目を選択する

- ①採用活動の早期化・長期化への対応
- ②キャリア教育のあり方
- ③教職員と採用者側の課題
- ④教員・職員の連携のあり方

問2 現在、キャリア支援を行う上で抱えている課題・問題点

問3 採用者側との連携でうまくいっている事例

問4 他大学に聞いてみたいこと

参加者からの事前アンケートの結果、問1は2を選んだ方が一番多く、次に1・4が多かった。

III 討議の進め方

事前に回答いただいたアンケートを基に、北川委員が司会を務め、全体で情報・意見交換、討議を行った。

IV グループ討議内容

問1 情報交換をしたい項目

①採用活動の早期化・長期化への対応

- ・ナビサイトの運営会社が学生をあおることがあるため、採用活動が長期化しているように見えるが、3月に説明会、6月に選考開始、10月の内定出しの時期は以前から変わっていない。3月以前に選考に直結したガイダンスやセミナーという名目での説明会が行われているため、長期化・早期化と感じるのではないか。
- ・地域によっても採用活動の時期に若干の違いがある。

- ・専門職の採用活動は秋以降が本格的になる為、職員は1年中採用活動に追われている。
- ・2020年度卒からは1day インターンシップという名称がなくなる予定であることが報告された。

②キャリア教育のあり方

～やる気の醸成～

- ・18歳～19歳の学生に対してのやる気の醸成に向けた指導に各学校共、苦慮している。
- ・具体的なテーマを決めて、教職員・保護者との連携を強化しながら“働くということ”を意識させるようにする。

～コミュニケーション力の育成～

- ・身近な大人以外の社会人や企業の方と繰り返し話すことで、恐怖心を払拭し、コミュニケーション力が鍛えられる。
- ・企業の方やOB、OGを加えて、グループワークをする。

～基礎学力の育成～

- ・授業終了後では学生は講座等に出てこない傾向にある。
- ・学習支援センターを作って勉強させている。

④教員・職員の連携のあり方

- ・ゼミで毎回10分間勉強をさせている等、繰り返すことで基礎学力を向上させる施策を取っている。
- ・教員と職員とでは就職活動に対する、考え方に温度差が見受けられるが、協同して学生を育てることが望ましい。

〈その他〉

- ・就職内定情報の共有については、全ての教職員に開示をするのではなく、フィルターを掛けているところが多い。
- ・カウンセラーの問題。
- ・ナビサイトの運営会社との付き合い方については、ナビサイトの運営会社の言いなりにならず主導権は学校が持ち、自学に合ったキャリア支援をオーダーする等の工夫が必要。

問2 キャリア支援を行う上で抱えている課題、問題点

- ・求人票の入力に時間がかかる。
- ・図書館司書を希望している学生に現状をどう説明するか。
- ・保護者と学生の希望に差異がある。

問3 採用側との連携でうまくいっている事例

- ・企業側に就職ガイダンス等で来てもらうことで、お互いを理解し合える。

問4 他大学に聞いてみたいこと、情報交換したいこと

- ・履歴書の性別の記載については、記載しない方向になっている。

- ・大手企業に内定することが目的となっている学生がいるが、入社した後が大事であることを指導している。
- ・講座を有料でやっても、資格や公務員に合格した場合、受講料を返却しているところがあり、また、講座については全額学生負担ではなく、受講料の一部もしくは全額を負担している学校がほとんどであった。
- ・今回の研修のテーマでもある、発達障がいの可能性のある学生については、教職員の間だけで解決するのではなく、ハローワーク・各地域の障がい者職業センター、就労支援移行事業所と連携し支援していく方法が報告された。
- ・入学時に健康カードの記入に際して、メリットがあることを明記することで、回答者が増えたという事例が報告された。
- ・障がい者手帳については、持っていたほうが就職活動に有利であること。

V 成果と課題

- ・2日目の午後ということもあり、参加者同士が和やかにグループ討議をすることができた。
- ・各校とも苦慮している問題が類似していたことで、アンケートでは他の短大の事例が参考になったとの回答が多く寄せられた。
- ・繰り返しというキーワードが多く出てきていたことで、各短大がきめ細やかに支援を行っていることが見受けられた。
- ・教員と職員が一堂に会し意見交換をしたことで、それぞれの立場での悩みや考え方を知る機会が多くない中、グループ討議は意味深いものがあった。
- ・参加者同士のネットワークができたことを機に、情報交換をしていただき、他学で行っている取り組みを参考にして、自学の運営に大いに役立てることができると確信している。

第2グループ（14名）

担当： 権藤 拓 委員
有本 昌剛 委員

1. 運営目標

各短大の取り組みの共有・意見交換を行い、各短大にとって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を目標とした。

2. 討議項目

- (1) 採用活動の早期化・長期化への対応
- (2) キャリア教育のあり方（やる気の醸成、コミュニケーション力の育成、基礎学力の育成、カリキュラムの工夫 等）
- (3) 教職員と採用者側の課題
- (4) 教員・職員の連携のあり方

3. 進め方

- (1) 事前に回答いただいたアンケートの集計結果を、8月20日にメンバーへメール配信、研修会実施前に各短大が希望する情報交換の内容を共有。
- (2) アイスブレイクを兼ねて一人1～2分程度の学校紹介及び自己紹介。
- (3) 共通テーマの「採用活動の早期化・長期化への対応について」、「キャリア教育のあり方（やる気の醸成、コミュニケーション力の育成、基礎学力の育成、カリキュラムの工夫等）」、「教員・職員との連携のあり方」について全体討議。
- (4) 参加者を3グループ（各4名）に分け、ミニグループ討議。
- (5) ミニグループ討議の発表（各グループ2分程度）を行い、全体で情報共有。

4. 討議内容

(1) 全体討議

4つのテーマに沿って情報交換を行った。主な内容は下記のとおり。

【テーマ1：採用活動の早期化・長期化への対応について】

採用活動の早期化について、短大によって受け止め方に温度差があったが、早期化に向けて取り組まなければならないという意識は共通している。6月の採用解禁日は守られていないが、3月の広報解禁日は比較的守られているため、3月に企業と接触することを目安に就職支援スケジュールを組むという短大が複数あった。また、広報解禁時期は就職情報会社の開催時期を目安にしているという意見も出された。

長期化については、未決定の学生が就職活動を継続することで授業の欠席数に影響が出てくるのではという懸念の声があった。

【テーマ2：キャリア教育のあり方（やる気の醸成、コミュニケーション力の育成、基礎学力の育成、カリキュラムの工夫等）】

就職に対して意識の高い学生から積極的に支援を行い、就職活動への動き出しを全学的に広げているという取り組みが報告された。また面接練習が苦手な学生に対しては、過去の先輩の失敗事例を伝えることや、面接は厳しく難しいものと考えている固定概念を払拭することで、学生の意識は変わってくるとの意見も出された。

学生との連絡手段は各短大が苦勞しているところであるが、電話に出ない、大学メールへの応答がない場合でも、LINEで連絡するとすぐに既読マークがつくという事例が紹介され、「伝える」という手段として、LINEは有益であるとの報告があった。

【テーマ3：教員・職員との連携のあり方】

教員は「研究」と「教育(授業)」によって評価されるケースが多いため、就職支援に対する意識が高くない。解決策として、理事長・学長といった評価者が人事評価基準の見直しを検討することで教員の関わり方も変わってくるのではないかという意見があった。このほか、教員と職員は業務内容が異なるため、働くという価値観を教職員で揃えていく、そのためには今回のような研修会により多くの教員に参加してもらうよう、学内で働きかけてみてはという提案があった。

職員間の連携については、お互いが他部署の業務内容を理解していないために、コミュニケーションがうまくいっていないという事例が複数報告された。

お互いの業務を理解する取り組み事例として、下記の3点が報告された

- 1) SD研修を年末に実施し、日短協の研修会に参加した職員がそれぞれ30分程度ずつ、研修会報告を行う。
- 2) 課長会議を最低月1~2回開催し、その内容を必ず各部署に報告する。この会議は他部署の課長が意見を言える場にもなっている。
- 3) 年1回、各部署の課長が全職員対象に各課の1年間の取り組みの振り返りとこれからの課題、今後取り組みたいことをテーマに、20~30分程度説明する。

このほか、職員間のコミュニケーション不足は人事の硬直化にも一因があり、硬直化の要因として、キャリアセンター業務の専門性が高まっていることや、業務マニュアルが未整備であることが挙げられた。

最後に教職員の連携は、「学生のことを第一に考えて仕事をすることができれば、こういった縦割りの考え方が少しずつ解消される」と共通認識をした。

【テーマ4：リクナビにおける個人情報の不適切な扱いについて】

討議テーマにはなかったが、リクルートキャリアが内定率辞退率予測を企業に販売していた件について、各短大のキャリアセンターがどのように捉えているか、また今後どのような対応を検討しているか、現状の情報交換を行った。

現状では概ね下記の2通りの対応となっている。

- 1) 短大の学生にとっては深く関わりがないのではないかと考え、キャリアセンターとしての課題認識に留まっている。
- 2) リクルートキャリアを通じた外部講師等の委託について白紙に戻す等の一定の対応を講じている。

(2) ミニグループ討議

3 グループに別れ、テーマ未設定で情報交換を行った。主な発表内容は次のとおり。

《第1グループ》

気付きを促す、道筋を作るために、「学生を動かす」ことをモチベーションアップのキーワードとしている。また、学外の講師にも教職員と同じメッセージを発信してもらい、点ではなく面で理解させることで行動につなげている。

基礎学力向上対策として、習熟度別クラスによる15回のSPI講座の実施や、モチベーションが上がるタイミングで短期集中型の講座を実施している事例が報告された。

面接におけるコミュニケーション力指導については、面接に対する固定概念を崩すところからはじめることや、世代の違う人や立場の違う人と関わる経験の差がコミュニケーション力の差につながっていること、「笑顔」、「目線」、「声の大きさ」、「身だしなみ」、「はきはき受け答え」を目標に指導をしているという事例が報告された。

「どこまで指導するか」については、「どこまでも指導する」ということを共有した。

《第2グループ》

筆記試験対策として、学生センターに教員が常駐するなど、問い合わせ窓口を明確にすると学生は質問しやすくなり、基礎学力向上にもつながるという報告があった。

消極的な学生への支援については、全員と面談し学生がどうしたいのかを把握する。その後カルテを作成し、キャリア支援課の職員が学科会議に出席して情報共有することで、学生に対しての後押しをしている。またこういった学生には、できたことを褒めること、自信を持たせること、認めてあげることも支援するうえで大切な要素。

求人システムについて、情報検索の効率化や面談（指導）内容の共有という点で、教職員、学生双方にとって有益である。

《第3グループ》

学生指導において、「やらなきゃならない」と言葉だけでなく工夫が必要。企業研究の目的を理解できない学生の問いに対しては、「面接試験でこんなことを聞かれるから」と学生に伝え、「だから必要」という指導が効果的である。このほか公務員の面接対策も独特なため、学生と職員がペアになって一緒に考えることで効果が上がる。

履歴書指導については、学生にとって一番の経験を書いてもらうことが重要であることや、個々の学生（応募先）に合わせて指導するという意見があった。このほか、履歴書を白紙で持ってくる学生への対応については、一緒に考える、白紙は拒否する、

自分で考えさせる、と各短大によって対応に違いがあった。

履歴書には正解がない、学生にとって一番の経験、一番自信のある経験を書いてもらうという点を共有認識とした。

5. 分科会での成果と課題

(1) 成果

初日にグループワークと懇親会を行ったことで、和やかな雰囲気の中でグループ討議を始めることができた。またアンケートの結果を事前にメンバーへ告知したため、各短大は事例報告の準備をしておりスムーズに進行することができた。

全体討議においては、各大学が情報交換を希望した、「採用活動早期化・長期化への対応」と「キャリア教育のあり方」、当初の議題にはなかった「リクルート問題」について、時間をかけて事例報告、情報交換を行うことができた。

ミニグループ討議ではテーマを設定せず、全体討議で聞くことのできなかつたことについて情報交換を行い、最後に全体で報告してもらうことで全短大が共有することができた。

(2) 課題

研修後のアンケートから、グループ討議の内容については概ね満足していただけたようだ。ただ、話題にしたい内容や他短大に聞いてみたいことが多く、時間が足りなかったというご意見や、もう少し少人数の方がより活発な討議になったのではという、ご意見もいただいたので、次年度は研修会全体の時間配分やグループ討議内の時間配分を見直していきたい。

第3グループ（15名）

担当：吉田 和代 委員

企業第3グループは15短大により、以下の通り意見交換・討議を進めた。

- 各出席者より自己紹介。
- 事前アンケートの回答まとめの内容確認。
- 事前アンケート内容に伴い、全体会及び2つのグループ（分科会）での意見交換及び討議。

〈主な内容〉

【全体会】

（1）今年度の共通テーマの中で、特に情報交換したい項目。

- ① 採用活動の早期化・長期化への対応
 - ・早期化に伴う、就職行事の時期
 - ・採用活動の早期化により、1年後期の授業・定期試験への影響、学内イベント等の実施時期の見直しなどが発生しのため、他学での事例を知りたい。
 - ・働くことへの理解、企業研究、自己分析が不十分なため希望職種が決まらず、早期化によりさらに短い時間で仕上げるのが要求されることになった。
 - ・設定した授業やガイダンスが、採用活動の早期化・長期化に対応できているか疑問。
- ② キャリア教育のあり方（やる気の醸成、コミュニケーション力の育成、基礎学力の育成、カリキュラムの工夫 等）
 - ・就職活動やその後のキャリアにおいて学生の成長が重要と考え、社会性や就職活動に対する意欲が低く感じられる。
 - ・キャリア教育のあり方の重要性を感じているため。
 - ・一度の説明では理解できない事態があり、他大での対応方法を参考にしたい。
 - ・「語学」という側面から幅広くキャリアについて考える必要があり、キャリアに対する意識やモチベーションの維持について学びたい。
 - ・本学が設定している授業やガイダンスが、採用活動の早期化・長期化に対応できて
 - ・数社不採用になると現実逃避する学生が見受けられ、指導に難航しているため。
 - ・入学してすぐから、就職対策行事を多数実施することの難しさを感じる。
- ③ 教員・職員の連携のあり方
 - ・将来が漠然として無関心もしくは支援困難な学生について頭を悩ます。学生を呼び出しても来ない、また各学科の温度差があり協力体制が難しい。どのように教職員との連携を行っているか情報交換したい。

④ その他

未内定学生への対応

文科省通達にある6カ月以内に解雇以外の理由での離職者数把握の方法

(2) 他大学に訊いてみたいこと、また、情報交換したい内容。

- ・どのようにして就職活動に対する意欲を高めているのかについての事例。
- ・合同企業説明会の時期と企業の選出方法。また、3月以前に実施している場合の実施方法（名称、個人情報の取り扱い、求人情報の取り扱い）。
- ・(1)ナビサイトの求人やインターンシップ案内で、短大生応募可能企業が簡単に見つけ出せない事が就活へのモチベーション低下の原因と思われるケースが多々ある。学校求人以外で求人応募したい学生に、どのような指導をしているか。
- ・(2)インターンシップや選考試験が重なるケースでの指導。
- ・いわゆる「冬のインターンシップ」への参加状況の把握や指導について。
- ・キャリア支援について。
- ・基礎的な学力（文章作成能力、表現力）向上のための支援方法。
- ・離職率の把握について。調査方法など。
- ・インターンシップの参加状況と、どのように働きかければ増やすことが出来るか。
- ・ブライダル業界に多数採用される短大での支援方法。
- ・インテリア業界やデザイン職の求人をもろうための企業開拓の方法。
- ・発達障がいを開示したほうが学生の将来に明らかにプラスになることがわかっているが頑なに拒否する場合の対応及び成功例。
- ・就職(キャリア)ガイダンス等への参加率向上のための各短大の対策やPR(告知)方法。
- ・打たれ強い学生になるためのプログラムや基礎学力向上に向けての取り組み。
- ・就職対策として、どのような行事を年にどの程度、実施するか。
- ・学生の就職活動での動向を、どのような形で把握するか。

【分科会】

(1) 現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等。

【分科会①】

- ・学生たちの就職活動に対する意欲が低い。
- ・学生たちの職業を含めた社会に対する理解が低い。
- ・学校と学生本人の就職に対する意識の違い。
- ・長期化した学生がなかなか動けずにいる（理由は各自ばらばらで個別的）。
- ・発達障がいと思われる学生への対応と意識を就職に向ける方法。
- ・就職活動の時期を逸している学生についての指導。

- ・就職を希望しない学生に対する支援について。
- ・夏休み・春休みのインターンシップ参加学生増に向け、重要性はどうすれば伝わるか。
- ・ブライダル、インテリア、デザイン職志望の学生の支援（採用時期や準備すること等）。
- ・当該部署の初年度・2年目あたりの頃の学生支援の意識について。

【分科会②】

- ・就職システム導入による業務効率・リアルタイム化後の支援方法。
- ・学生が持つ視野をいかに広げる事ができるか。
- ・発達障がいを採用側に開示したくない学生および保護者や、グレーゾーンに近い学生の就職支援について。
- ・ストレス耐性及び基礎学力が低い学生（文章が書けない等）の指導についての課題。
- ・少ないスタッフでの学生対応についての指導方法。
- ・窓口を訪れる学生が限られて、他の学生の動きが見えにくい。

(2) 採用者側との連携でうまくいっている事例。

【分科会①】

- ・地元の「中小企業団体中央会」が、「合同企業説明会」開催に向けて参加企業を募るなど、協力してくれたことで内定につながった。
- ・学内企業説明会の実施。
- ・毎年学校推薦の求人で採用をして頂いている企業が複数ある。
- ・学生がインターンシップに参加→企業が学内セミナーへ参加→学生の採用→卒業生講演・企業講演→それを聞いた学生がインターンシップやセミナーに参加…という流れが作れている企業がある。
- ・合同企業説明会で継続的に採用実績のある企業に毎年参加いただく。また、学生向けの夏期・春季開催の「企業見学ツアー」での受け入れ了承。

【分科会②】

- ・関係性の深い企業からの学内推薦卒の話やインターンシップのお知らを優先的にいただける。
- ・合否を出す際に、不採用の学生のマイナスポイントを教えていただき、学生の次の活動にプラスになることを学校にご報告いただいている。訪問やメール、電話等での信頼関係の構築で効果が出た結果だとみている。
- ・懇意にさせていただいている採用担当者の方に、OBを連れてきていただくようお願いし、在学生との座談会を企画する。
- ・例年採用頂いている企業等と連絡を取り、学内で企業説明会を実施している。
- ・学生の実習期間等をお伝えし、試験日程を調整していただく。

《まとめ》

各校からの多くのご提案に伴い、事例報告も多種多様に挙がり今後につなげるきっかけとなった。と同時に課題についても共通認識することとなり、以下はさらに相互に連携を取りながら、共有のうえ取組む内容であると感じた。

- ・就職意欲の乏しい学生は、その背景や理由も多様なため、これから起こりうる不利益等の提示をしながら、支援を継続する。
- ・求人情報の提示方法の検討。(紙ベースと電子化の使い分け)
- ・学生の視野を広げ、ストレス耐性を持たせる考え方と取り組み。
- ・学生の自己肯定感、成功体験の構築への取り組み。
- ・発達障がい(が疑われる)学生への支援方法の構築。

第4グループ（14名）

担当：福崎 千秋 委員

I 運営目標

- 1 参加者が学生のキャリア支援・就職支援を行う中で感じている課題や疑問について、グループで情報交換や意見交換を行い、課題の共通認識を図ると共に、疑問点解消や課題解決の糸口を見出す。
- 2 他大学における取組みや姿勢・考え方をすることで、自らの支援のあり方を内省し、自己のモチベーション・アップと成長へ繋げる機会となる、ひいては自校（学生・教職員）に還元できるアイデアをアウトプットする機会とする。

II 討議項目 「これからのキャリア支援・就職支援・・・どうする？」

本グループではテーマを限定して討議する形式は取らず、参加者が日々の業務で抱える課題や疑問をそれぞれ多数出し合うことにより活発な情報交換・意見交換を行うことをめざし、広くキャリア支援・就職支援全般について語りあうことができる討議項目を設定した。

なお、グループ討議を開始するにあたり、事前に行ったアンケート結果を一覧にして配付、各参加者が課題に感じていることや聞きたいことなどの共有を図った。

- 1 特に話し合いたいことについて下記の設問による事前アンケートを実施。
設問「今年度の共通テーマで特に情報交換したい項目（最大2項目を選択）」
設問「貴学が抱えている課題等、具体例」
設問「他大学に聞いてみたいこと」
- 2 事前アンケート結果
 - (1) 今年度の共通テーマで特に情報交換したい項目（上位2項目）
 - ①キャリア教育のあり方（やる気の醸成、コミュニケーション力の育成、基礎学力の育成、カリキュラムの工夫 等） 85.7%（12/14名が選択）
 - ②採用活動の早期化・長期化への対応 57.1%（8/14名が選択）
 - (2) 貴学が抱えている課題等（内容によりグルーピング）
 - ①就職活動への積極性、採用活動長期化 など
 - ②採用活動早期化（インターンシップ含む） など
 - ③ガイダンス等への参加率、やる気の醸成 など
 - ④学生指導、基礎学力の育成 など
 - ⑤キャリア教育のあり方、カリキュラムの工夫 など
 - (3) 他大学に聞いてみたいこと
 - ①インターンシップ（学生への推奨、ガイダンス・事前指導、受入先開拓など）

- ②就活ルール、就活マナー（内定辞退に関する指導など）
- ③短大生の就職環境変化（短卒枠、事務職募集の減少への対応など）
- ④ガイダンス・セミナー、学内企業説明会（参加者増への対策など）
- ⑤グッド・プラクティス（学生・保護者・企業対応等の好事例）

Ⅲ 進め方

- 1 「他大学に聞いてみたいこと」(Ⅱ-2-(3))の項目を中心にグループ全体で情報交換・意見交換を行う。
- 2 今年度の共通テーマで特に情報交換したい項目や関連して各参加者が挙げた課題(Ⅱ-2-(1)(2))をもとに少人数グループで対話を行い、参加者同士が課題の共有と知識の共有を行う。
- 3 個人ワークにて、グループ討議を振り返り問題解決に向けたアイデアを個々が作成、それをグループで共有する。
- 4 タイムスケジュール

時間	内容
13:00	進行役あいさつ、グループ討議の進め方説明
13:10	【全体討議】 全体での情報交換(50分)
14:00	小グループ分け・移動・休憩(計10分)
14:10	【小グループ別討議】 《テーマ「これからのキャリア支援・就職支援・・・どうする？」》 3グループにわかれて討議(20-30分×3ラウンド)
15:50	休憩(10分)
16:00	【個人ワーク】 ①討議を振り返り、各自アウトプット実施(15分) ②アウトプット内容をグループ全体で共有(15分)
16:30	【総括】 【全体討議～延長戦～】 全体討議で取り扱えなかった項目について情報交換(終了17:00)

Ⅳ 成果と課題

1 成果

- (1) 参加者同士の情報交換・意見交換に重点を置き、小人数(4~5名)の討議を繰り返したことにより、「全員が全員に話し、聴く」→「自分の答え(アイデア)」に繋がった。

(2) 個人ワーク（討議を振り返りアウトプット）において、【私は〔 ○○いつ 〕から〔 ○○なにを 〕します。】の用紙に記入、その用紙をもとに全員に発表（宣言）を行ってもらった。これにより、課題解決に向けたアイデアを形に残す→自らのモチベーション向上と維持、また自校（学生・教職員）還元への期待に繋がった。

(以下、参加者 14 名の「宣言」（課題解決に向けたアイデア）)

- ・【私は〔今日〕から〔本日の学びと気づきを活かした支援講座の立案と運営を目指〕します。】
- ・【私は〔戻ったら〕〔学生の為の支援員になる！〕】
- ・【私は〔明日〕から〔親の気持ちになって就職支援+キャリア支援を〕します。】
- ・【私は〔月曜日〕から〔キャリアセンターに来て困っている学生がいたら「何に困っているのかな？」と積極的に声かけ〕します。】
- ・【私は〔来週〕から〔他大学の取組みをキャリア支援課に伝え、学生がなぜ働くのかを考えられる機会があるか、ガイダンスの内容の見直しと提案を〕します。】
- ・【私は〔後期〕から〔ガイダンスや課外セミナー「わかりやすさ」の工夫を〕します。】
- ・【私は〔帰って〕から〔先輩の生の声を活かしたガイダンス計画を〕します。】
- ・【私は〔後期〕から〔先生方に積極的に働きかけ、学生がキャリア選択を「自分ごと」と考えられるきっかけを増や〕します。】
- ・【私は〔明日〕から〔学生が個々の良さを活かし、周囲に認められる働き方ができるように、広い視野をもってキャリア支援を〕します。】
- ・【私は〔後期〕から〔1年生の個別相談に重点をおき、働く意識のアップ！に繋げる活動を〕します。】
- ・【私は〔来週〕から〔学生が主体的に、自らキャリア・就職について考え、行動する力をつけられるさまざまな機会やキッカケを学生に提供〕します。】
- ・【私は〔学生が絶対に就職したいと思えるワクワクするような支援を目指〕します。】
- ・【私は〔学生のやる気スイッチを見つけられるように〕します。】
- ・【私は〔今日〕から〔自分が就活に挑む学生と同じであることを自覚〕します。】

2 課題

第4グループの参加者が抱える共通の課題として垣間見えたことに「一人ひとりの学生が自身のキャリア形成への関心を高めるために、教職員はどのような支援をしていけば良いか？」が挙げられる。分科会の討議では、各短期大学の取組みを話し合うことで、参加者個人の意欲向上、また今まで以上に学生側に寄り添う支援を展開することの必要性を感じたという気づきの声も聞かれた。各参加者が自校に戻り、分科会で得られた意欲と気づきが課題解決に活かされることを期待したい。一方、改革を達成するためには、個々の担当者の取組みだけでは一朝一夕に実現できるものではない。教職協働、保護者の協力、また経営層の理解も必要不可欠である。グループ討議の展開として、個人の取組みの、その先について議論が深まれば、尚良かった。

V 分科会の運営を通しての感想

繰り返しになるが、本分科会ではグループとして討議の答えを出すのではなく、担当者同士のコミュニケーションを通じて参加者自身の意欲向上と課題解決のアイデアをアウトプットすることに主眼を置いた。敢えてグループの答えを出さない方法が参加者に戸惑いを与えるのではないかと危惧したが、進行役の期待以上に全員協力的かつ活発に議論に参加いただいた。特に個人ワーク後の発表においては各メンバーの学生への思いの強さに触れ、感銘を受けた。「問題点を考えるにあたり長らく教職員の視点ばかりで見えていたが、グループ討議を経て、学生目線を忘れていたことに気づいた。」というパラダイムシフトの感想は、私自身大切に心に留めておきたい。報告の結びにあたりメンバーに改めて感謝の意を表したい。

私は（今日・明日・ ）から

します。

第5グループ（14名）

担当：柴田 道信 委員

1 運営目標

- ・就職担当者が就職支援を進めていく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、疑問点の解消や課題解決の糸口につなげる。
- ・他大学における就職支援の取組み状況や就職支援に対する姿勢・考え方をすることで、自らの短大における就職支援のあり方を見つめ直す機会とする。

2 進め方

- ・参加者（13名）を2グループに分け、小グループ単位で討議を行った。
- ・討議テーマは主に事前アンケートの回答結果をもとに設定した。
- ・小グループでの討議終了後、討議結果の発表を行い、議論内容を全体で共有した。

3 討議内容

主な討議内容は以下のとおりであった。

(1) 採用活動の早期化・長期化への対応

採用活動の早期化に対して、就職ガイダンスなどの実施時期を早めるなどの対応を行っているが、学生の意識や意欲は低くなる。また、就業意識が低い学生や本人の能力不足で何度も選考に落ちる学生は就職活動が長期化する傾向にあるという課題が挙げられた。そこで、学生の意識・意欲を高める取組みや就職活動の長期化への対策について情報交換を行った。

主な取組み事例は次のとおりであった。

①学生の意識・意欲を高める取組み

- ・声掛け（就職担当者、教員）、面談
- ・卒業生との懇談会、2年生の就職体験談
- ・キャリア系の授業において学生の実体に即したテーマ設定を行う。（以前通用していたものが現在の学生には響かない現状がある）
- ・他大学と連携したディスカッションや講座
- ・外部講師によるガイダンス
- ・目標到達度の可視化

②就職活動の長期化への対応

- ・個別対応・支援（教職員間の連携の必要あり）
- ・派遣会社の利用、就労支援会社
- ・保護者会の実施
- ・周りの学生が内定を取ることへのあせりを利用

(2) キャリア教育のあり方

事前アンケートにおいて、「コミュニケーションが取れない学生が増えている」「基礎学力が低い学生が多い」との回答が多く寄せられた。そこで、対人能力に課題のある学生に対する支援および基礎学力向上の効果的な取組みについて意見・情報交換を行った。

①対人能力に課題のある学生への支援

- ・問題言動をとる学生に対しては、問題学生として捉えるのではなく、その言動や行動をとる背景についても理解する必要がある。
- ・課題のある学生について、教職員間で情報共有を行い、関係部署間で連携しながら、孤立しないように支援していく。その過程において少しずつ対人能力を形成する。
- ・学生が理解できない場合は視覚化して伝えるようにする。
- ・授業の中でコミュニケーション能力や協働性・協調性を育成するグループワークを行う。

②基礎学力の向上

- ・リクナビで講師をよび SPI を行う。
- ・キャリア系の授業内において言語・非言語対策を行う。教員が担当。
- ・外部の講師を招き SPI 対策講座を行う。年間 10 回以上実施。学生の受講料は無料。

(3) インターンシップについて

- ・就業体験を伴う 5 日以上インターンシップを勧めているが、参加者は少ない。また、長期インターンシップの受け入れ先も少ない現状にある。
- ・1day インターンシップは勧めていないが、保険の関係で報告書を提出させている。
- ・1 年の夏のインターンシップは準備が難しく参加者は少ない傾向にある。ただし、参加した学生は積極的に就職活動も行えているため、効果は高いといえる。

(4) その他（情報交換した主な項目）

- ・履歴書の添削方法
- ・求人票の周知
- ・内定報告
- ・卒業生へのアンケート
- ・資格対策講座、公務員試験の実施

4 成果と課題

- ・小グループに分割することで、少人数で話しやすい雰囲気が作られ、テーマに沿って活発な情報交換や意見交換ができた。
- ・グループ討議をとおして様々な取組み事例が紹介され、就職支援上の課題や疑問などの解消にもつながったと思われる。
- ・“学生を育てる”という意識を持って就職支援に取り組むことの必要性を全体で共有できた。
- ・情報交換をする項目を多く設定したためにそれぞれの議論をあまり深めることができなかったことが反省点である。