

# 令和3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

## 〈幼・保グループ〉

### 第6グループ（17名）

担当：柿崎 雅美 委員  
若林 晃 委員

#### 1. 分科会の運営目標

コロナ禍における就職支援の課題・問題点を出し合い、解決に向けての活発な情報交換をおこなう。

#### 2. 討議項目・進め方

事前アンケートで討議したい、他大学に訊いてみたい事を調査し、多く寄せられた内容から順に意見、事例を話していただいた。

#### 3. 討議内容

##### ① コロナ禍における園見学、採用試験の支援方法について、コロナ前と変化があったこと

- ・ 見学を受ける園の都合に合わせる。大学側からは「見学を控えるように」と言った指導はしていない。
- ・ 園側から「(コロナが心配だから)遠慮してくれ」ということもあった。外部からの訪問者は園児の保護者からも抵抗感を示され、見学も気楽にはできなかった。学内にて感染予防等のルールを設けているので、そのルールを徹底したうえで、見学や訪問をさせている。園見学ができない場合は一旦保留し、状況が落ち着いてから見学をした。そんな中でも昨年度は全員就職が決まった。
- ・ 学生の不安がとにかく大きい。それを早く取り除くために、(就活の)マニュアルを作成し、学生に郵送。学生が就職相談できるメールアドレスを新たに設け、不安を少しずつ取り除く取り組みをした。

また就活で一番大切にしたのは「自己理解」である。アセスメント(就職に向けた性格検査 GET)を使用した検査を自宅で受検。検査ツール、回答、結果のやりとりを郵送で行ったため、事務作業の負担が大きかった。さらに個別の面談を電話で実施。全員が終わるまで2ヶ月を要したが、電話での面談は効果を大いに感じた。

都内の保育園等は感染対策を徹底しながら、ほぼ見学を受け入れて下さった。実習は中止になり、学内でおこなったものもある。幼稚園の実習だけはできた

から就職も幼稚園にしたい…というような選択の仕方も見られた。就職先の選択肢を広げるために、施設でのボランティア活動を促した。問題が起きるたびに、個別の判断が常に必要であった。

ボランティアをしたことで視野が広がり、自分にマッチするところに目を向けるようになった。コロナ禍では実習に行けないなど、これまでとは違う状況が多々あるため、山形大の松坂先生の講演からインターンシップの重要性も改めて感じている。都内は多くの園が長期休業中に1dayインターンシップをおこなっているため、ムリなく参加できるのではないかと思う。

- ・ 県外法人を含め、園見学や採用試験はオンラインで実施するなど、柔軟に対応いただいた。

## ②コロナ禍における学生の活動状況の把握

- ・ 教員が学生とLINEでやり取りをし、個々の状況をキャリア支援センターで取りまとめている。教員と学生の距離が近く、教員個人の携帯を使用している場合が多い。2台持ちの教員も。今後はキャリア支援センターの端末が必要となるのではないかと考えている。
- ・ Office365のTeamsのチャット機能でやり取りしている。反応がない学生には電話（携帯または自宅）で連絡を取り、状況把握に努めている。
- ・ ほぼ対面で支援できているので、Teamsは把握しにくい、できない学生に対して使用している。やり取りで気になるのは、学生の返信の文章。「まだです」「そうです」「了解です」とひとことで返信してくる。
- ・ 担任がいる制度により、担任が状況把握をし、キャリアセンターに情報提供。連携が取れている。
- ・ 教員がTeamsを有効に活用しながら状況把握をし、キャリア支援部署に情報提供。また、1年次から個人面談をしている。
- ・ Teamsを活用し授業を行っていたため、オンライン対応に学生が慣れてきた。状況把握もFormsでアンケートを作成し、学生が回答。ビデオ面接、面接練習など、オンラインで対応できている。  
学生、教員共にオンラインのツールを使うことに慣れればスムーズである。ただし、何時でもお構いなくチャットで連絡してくるのは困った現象。前述のチャットでの言葉使いを含めた指導が必要である。

## ③コロナ禍における求人票の周知方法

- ・ 紙媒体とネットで周知。学生は自宅からでも閲覧できるようにしている。また、学生が希望する園からの求人票が届いた際にはメールで知らせている。
- ・ 紙媒体が主流で貼りだしている。また、キャリタスUCというクラウドサービスや園探し、園見学専用サイト「えんみつけ!」を活用している。ただし、求人

集計は手作業でおこなっているため、時間、手間がかかることが課題である。

- 基本的に紙媒体であるが、Google Classroomに求人票を添付し、周知している。
- 紙媒体、求人検索ナビで閲覧。学生が興味を持ちそうなキーワード（例：OGが多い園、経済的な支援が厚い…など）を付け、分類したリストをポータルサイトに配信している。園の特徴等のデータベース化は園選びに迷う学生にとっては非常に良いと感じている。
- ネット配信もしているが、幼保の学生は紙のほうがいいようである。
- 県の幼稚園協会主催の学内合説を実施し、求人票を学生に渡していただいた。
- 紙媒体と大学のHPに掲示。ほぼ紙媒体ファイルを閲覧している。

#### ④コロナ禍で新たに導入したガイダンスや講座の有無

- オンラインで実習園の学内合説を実施した。数回実施しているうちにZoomも慣れてきたよう。
- 合説に参加する園から共通した様式を利用した情報シート提出
- 卒業生講話をオンラインで実施。また、「学生時代にチカラを入れたこと」がコロナ禍で活動や行事が制限、中止されたことで、書けない→
  - ・ オンラインでサークル活動をした
  - ・ オンライン授業に備えてスキルアップに励んだ、健康、体力強化をした、という具体的な例を示し、アドバイスをした。

#### ⑤コロナの影響で、就職等に不安を感じる学生にどのように対応したか

- 「イマ、なにをすべきか」を明確にすることを学生に示した。コロナ禍で企業の倒産、失業等のネガティブな情報で不安が増した学生には「幼稚園や保育園は報道されていることとは無縁。きちんと採用活動をする。イマは園の情報収集をすることがやるべきこと」であると指導した。
- 「相談教員制」があり、ひとりの教員が16～17名の学生を受け持つ。LINEでやり取りした情報をキャリアセンターと共有し、キャリアセンターから個別に学生に連絡を取る。
- 学生の不安は「コロナ禍で就職ができるのだろうか。」求人数を具体的に示し、きちんと活動、準備をすることを説明。

#### ⑥ミスマッチを防ぎ、早期退職を減らすための支援策

事例 ① 就職2年目の卒業生および就職先にアンケートを実施している。企業や施設からの返信で「多い」と感じる人数の退職者がいたことがわかった。さらに退職者（卒業生）に対するコメントで「退職する際のマナーが悪い→LINEで退職の意向を伝えてくる」という苦情ともとれる、施設からのコメントがあり、今後の指導について取り組み事例を伺いたい。

**事例 ②** 入職前の研修期間中に「つらい」との訴え、4月中に退職するなどの事例がある。前述の短大の事例のように退職する際も「代行業者」を利用。また、試用期間後に更新がない事例もあった。

**事例 ③** 実習先からの声掛けで即決、紹介サイトで就職し、1年以内に離職した事例が多かった。

**事例 ④** 3名とも入職後2ヶ月で同時に離職してしまった。旧態依然の体質が強く、改善すべき体制が多々あるが、実習園であるためハッキリとは言えない。学生がこの園への就職を希望した際は状況を伝えるべきか。

**意見：①** 人手不足が続き、新人の負担が大きい故の退職が多いと感じる。現場で働けるヒトを育てるという大学の教育目標に追いつかない学生が多いのではないか。「(園のことを)自分で調べる、自分で決める」という指導を徹底している。労働条件や園の特徴等について徹底的に調べ、自分で選ばせる。ミスマッチを他者のせいにさせない。

**②** 友人に流されたりせずに(就活はヒトリで)、自身の優先順位で(受験する園を)決める指導をしている。自分が働く園を決める作業をおっくうがらずに続けること。楽な就職活動を選択してしまうと、ミスマッチとなる可能性が非常に高い。また、卒業生アンケートから仕事中のマナーに関するコメントが多く、「これができない」を知らされる。短大で指導できることは今後、したほうが良いと感じる。特に「電話対応」について多く指摘があり、ロールプレイングなどを取り入れた指導の時間があればよいのではないか。

**③** 進路の手引きのような冊子に電話の受け答え例を掲載しているが、配布しても学生は読まない。学生同士のロールプレイングは効果的なのではないか。

**事例④**に対して：①園の離職状況を学生に隠すのは良くない。正直に伝えたくて学生が判断すればよい。

②離職前に必ず来学させる。面談をして自己の振り返り後に決定させる。

#### ⑦就職活動の仕方、質問の仕方がわからない学生への対応

- ・個別に電話で活動状況を確認し続ける。ただし、複数回続くと就職課からの電話に出なくなる、メールを無視するようになる。その際は教員から就職課への訪問、相談を促してもらう。

#### ⑧就職情報サイトや紹介会社の利用が増加している件

- ・短大に求人票届いているにも関わらず、紹介業者を通じて応募し内定したのちの仕組み(園が紹介会社へ金銭を支払う)を伝える。継続的な指導が重要である。

- ・ガイダンスで「紹介会社は利用しないように」と指導している。コロナ禍で就職課への相談がしにくい、情報が取りにくい状況から、利用が増えていることも考えられる。

#### ⑨併願受験について

- ・公務員試験と私立園の併願は私立園が了承することを条件に認めている。

### 4. 分科会の運営を通して感じたこと

感染拡大地域の短大では、学内への立ち入りができないため、対面での就職支援ができない。オンライン、電話、郵送など各々の工夫と努力で支援し、学生の不安を取り除こうしている。コロナ禍の困難な状況にあって、より一層、学生に寄り添った支援を続けていると感じ、教職員が協働で学生の活動状況把握に努めている様子も窺えた。オンラインで初対面同士の討議であったが、多くの事例と解決に導くヒントをいただけたことに感謝したい。懇親はできなかったが、このネットワークを今後も利用いただきたいと思います。

## 第7グループ（17名）

担当：永岡 弘美 委員

中島 愛絵 委員

### I. グループ討議の目標

各短大の就職支援に携わる教職員が現場で抱える課題を共有し、取組事例等情報交換する中で、新たな課題解決や取り組みのヒントを得るとともに、短い時間での討議となるため、研修会終了後にも、情報交換を行うことのできる関係性を構築する。

### II. グループ討議の進め方

事前にアンケートを実施し、回答内容を以下の3つのテーマにまとめた。

1. コロナ禍における就職支援について工夫したこと
2. 幼保の就活ルールについて
3. 学内の体制、キャリア支援の内容

更に各テーマの中で特に希望の多かった3~4の項目を設定し、情報交換を行った。3つのテーマの他に、「4. その他の内容」として、少数の希望ではあるものの、情報交換しておきたい内容を取り上げることとした。また、参加者が各自メモを取りやすいように、内容を予め示したメモを作成して事前配布し、参加者が討議に集中しやすい環境を整えた。

### III. グループ討議の主な内容

1. コロナ禍における就職支援について工夫したこと

①学生への情報提供、個別対応、WEB就活への対応をどう工夫したか。

実施者が教員か職員かは異なるものの、多くの短大でWEB面談を実施している。面談実施の際の工夫として、学生の電話離れを懸念し、面談予約を電話で受け付けているとの事例報告があった。先ず大学に掛けさせることで練習の場を提供し、上手く出来ていない点については職員からフィードバックするとの内容だった。

WEB面接練習では、模擬面接を録画し学生に見せることで、学生が自分自身を客観視できるため、効果的な指導に繋がっているとの報告があった。面接練習については、希望者に対して実施するという短大の他、幼稚園・保育園への応募の流れの中に面接練習が組み込まれており、練習をしてから送り出すとの短大もあった。

②求人票の検索ツール、ICTツールの利用事例、求人票の学生閲覧方法。

紙ベースの他、キャリアタス UC 等のキャリア支援クラウドサービスの利用を行っている短大が複数校あった。ただし、幼稚園・保育園になかなか入力してもらえず、その作業を職員が担っているとの声もあった。学生から電話連絡があった際には、

希望の求人票をスキャンしメール等に添付し送り、その求人票をもとに面談へつなげる等、可能な限り学生に寄り添った支援を実施しているとの事例もあった。また、毎日新着情報をポータルメールで学生に配信している例も報告された。

### ③支援講座、ガイダンス、セミナー、学内説明会の実施状況。

対面授業からオンライン授業に切り替わった際、講座についてもオンラインに切り替え実施。全学生を対象に、少人数グループでの面接対策を行い、カメラを見て話す、背景に気を付ける等指導を行ったとの取り組み事例の報告があった。また、学内説明会については、協議会に依頼して対応可能な園の選定を行ってもらい、選定された園の関係者に来校してもらい動画を撮影し、学生に向けてオンデマンド配信を行う等の取り組みが報告された。このように、特定の園を選定することが難しい短大からは、協議会が実施する合同説明会等への参加を促しているといった報告もあった。

### ④感染拡大地域での就職活動（受験・園見学）で、学生・受験生に対応したこと。

関東方面の園見学については、学園でバスツアーを組み、公共の交通機関を利用することなく移動できるよう配慮して園見学に参加した事例が報告された。株式立の保育園はオンラインでの見学であったが、社会福祉法人立の保育園では、園側が対面を希望するため、感染予防に留意しながら参加させた事例、特にルールは設けていないものの、そもそも他県への就職希望者が減少しているため、感染拡大地域での就職活動に注力する必要がなかったケースが報告された。

## 2. 幼保の就活ルールについて

### ①大学求人は併願NG、先決優先、内定辞退はしない等、どのようなルールで対応しているか。

就職支援担当年数の少ない参加者もあったため、改めて特有のルールのある幼保の就職活動ルールについて確認した。

園見学については、複数の園見学可。ただし、ミスマッチを防ぐために園見学した園のみ受験可とするものや、複数の園見学可・気になる園にはお礼状を出し、気にならない園には礼状を出さなくても良い等、地域によって若干の違いはあるものの、先決優先、併願不可、辞退不可のルールは共通している。

### ②就職活動の時期（活動開始、受験、就職先決定時）。

就職活動の時期については、9～12月にピークを迎える短大が多かったが、開始時期については、5・6月からスタートするとの声があった。新型コロナウイルス感染症の拡大により、実習の受け入れを断られたり、延期になったり等、活動に影響が出ているとの報告もあった。

③企業運営の園・ナビサイト等、大学を通さない就職活動をする学生にどう対応しているか。

企業運営の園への就職については、転職等で企業運営の園を選択することを可とし、新卒時は社会福祉法人立への就職を推奨しているとのケースが報告された。ナビサイト・エージェント活用については、地元就職の際は活用しないものの、首都圏への就職を希望する学生については、情報等を得るために活用しているとの報告があった。この他、積極的な活用については推奨しないものの、活用してしまう学生がいるため、就職ガイダンスの中で利用上の注意や過去のトラブル事例を伝え、情報収集として上手く活用するよう伝えている等の報告があった。

### 3. 学内の体制、キャリア支援の内容

①公立保育職への支援、公務員対策で実施していること。

大学を併設する短大では、大学で開講する公務員講座に短大生を参加させているケース、1年次に外部講師（有料）による論文対策及び模擬試験、2年次に教員（無料）による模擬授業を実施するケース、授業と授業外に実施する対策講座（無料）の二本立てで実施。授業内に実施するものについては、公務員希望者の選択科目として1年次のキャリアデザイン科目で一般教養対策、2年次に専門科目を実施しているケース、有料申込でダブルスクールとして行っており、保育職のみでなく一般の公務員志望者も受講できるよう基礎内容を凝縮させたものにカスタマイズして実施しているケース等が報告された。

②マナー不足、履歴書が書けない、就職意識が低い等難しい学生への対応。

履歴書の書き方や電話のかけ方については、ガイダンス・講座等で指導しているものの、履歴書を書けない学生の対応に苦慮しているケースは複数挙げられた。

添削はアドバイザー、面接は教員、園とのやり取りは職員というように役割分担し、教員がキャリア演習の中で指導する例や、履歴書添削は職員が実施し、履歴書の書き方講座を実施する中で、ワークシートを活用し履歴書作成の前段の材料集めをさせているケースも挙げられた。履歴書を書けない学生は自信が無く、何を書いていいかわからないというケースもあるため、学生と面談をしながら経験を引き出し、それらを箇条書きしながら、最終的に文章にしていくといった対応を行っている事例もあった。また、委員会等で学生の弱い部分について情報共有し、講座内容についても議論を重ねるとの取り組み事例の報告もあった。

③教員と職員の役割分担、何人の職員で支援しているか。

上記②にも少々触れたが、教員と職員の役割やキャリア担当職員の人数については、各短大の組織の在り方によって様々であったが、就職活動のピーク時には3日に1回、教員と職員が情報の共有を行う等、密に連絡を取り合いながら学生の就職



活動を支援している、教員と職員が異なる情報提供を行わぬようにガイドラインを作成し、支援に臨んでいる等の報告があった。

④キャリア教育をどのように体系化しているか、ガイダンスの年間スケジュールと内容。

1年次に教員がキャリアプランニング授業を実施し、この中で履歴書の書き方等の指導を行い、2年次に就職に向けて活動する流れとなっているとの報告があった。

#### 4. その他の内容について

グループ討議の最後に、他校に聞いておきたい項目として、「キャリアハンドブックの仕様について」と「就職後のフォローアップ」について、情報共有を行った。

前者については、各校で名称や配布物のサイズは異なるが、複数の短大で学生の就活ガイドを作成し配布している。履歴書の書き方や電話の掛け方および面接の質問や就職活動の報告書等を掲載する等、学生への情報提供に努めている。後者については、卒業後の支援として、卒業生に対する講座の実施や、里帰りイベント等、就職後の躰きに対しフォローしているとの事例があった。また、過去3年の就職先に雇用主アンケートを実施するとともに過去3年の卒業生の追跡調査を実施し、調査結果を在学生に反映させているとの取組事例が共有された。

## IV. 成果と課題

参加者全員がグループ討議の目標を理解したうえで、課題解決のためのヒントを得ようと積極的な姿勢で臨んでいたため、短い時間ではあったが活発な討議となった。各校より多くの取り組み事例の共有があり、より深く知りたい情報については、質問を重ねる等の時間もあり、討議内容も深まった。オンラインでの実施ではあったが、全員が参加できるよう配慮し、グループ内の全短大に発言してもらうことができた。閉会后に、今回グループ討議で得た取り組み情報を自校の支援に取り入れたいとの声があったことは、グループ討議の成果と言える。今回初めてのオンライン開催であったが、大きなトラブルもなく進行できた。今後もオンライン開催が選択肢として挙げられるならば、より多くの短大が参加できるよう、参加者数についての検討は必要だと感じた。