

# 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

## 〈幼・保グループ〉

### 第6グループ（18名）

担当：若林 晃 委員  
永岡 弘美 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

以下の3つのテーマについて、事前にアンケートを実施し、テーマごとに特に希望の多かった4～6の項目を設定し、情報交換を行った。

1. Z世代に対する就職・進路の在り方について
2. 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. その他の内容（特に情報交換したい内容）

「3. その他の内容」では、少数の希望ではあるものの、幼保系就職支援として特に情報交換しておきたい内容を取り上げた。

#### III. グループ討議の主な内容

##### 1. Z世代に対する就職・進路の在り方について

###### (1) 働くことに対して実感を持ってない、意識が低い学生に対するアプローチ

コロナ禍で学生同士の情報が少なく、実習やボランティアなどの現場経験が不足し自分に自身が持てない事が大きな原因となっている。対応策としては、進路アンケートに基づき担任と連携してチームス、チャット等を利用し、きめ細かく個別対応を強化している事例やキャリア教育を1年次からの必修科目として3年間かけて自己理解・仕事理解、職業人としてのマナーなどを学べるよう支援内容を昨年から変更した事例も報告された。キャリア教育の実施内容としては、教員とキャリアセンターの職員が分担して授業を行い、時には保育関係の情報誌を発行する企業に所属しているキャリアコンサルタントを学校に招き講義を行ってもらっている事例も紹介された。また、ここ数年増えている幼稚園や保育園での実習でマイナスイメージを持ってしまった学生に対しては、事前、事後指導のある1Day インターンシップを実施し、イメージ回復に繋げている事例や実習前に卒業生を呼んで仕事のやりがい等話をしてもらい実習に対する不安を取り除いている事例も紹介された。

###### (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

求人票の検索ツールを運営する外部の会社を利用し、学生がスマホでマップ上

から園を探し、求人票を閲覧できるよう対応している事例が紹介された。学校に届いた求人票をスキャンしメールで送るだけで全て外部運営会社が処理してくれるシステムで、年間 3 千件ほどの求人票に対応でき、受験報告書なども閲覧できる。学生は付与された ID とパスワードで閲覧権利を得るため、卒業生も状況に応じて利用が可能。現状は双方向のやり取りは不可。年間契約料は 50 万円で初年度は割引あり。地域や養成校による対応の格差はあり、紙ベースと併用しているケースも多い状況である。

(3) 就職活動に必要な情報収集および支援サービスの利用に関する指導方法（ナビサイト・エージェント等、大学を通さない就職活動をする学生対応。）

都市部への就職を希望する学生や早く情報を得たい学生が増えている為、学生とエージェントが直接繋がらないよう配慮し、エージェントを使わないよう指導している事例が複数校から紹介された。また、就職活動に対して事前・事後報告をさせることにより、どんな方法で園を探したのかを確認し、未然に対応している事例も紹介された。その他、他大学と情報共有している事例や地域の幼稚園協議会が各養成校を回り指導している事例、年収の 30%～40%の-marginが発生するなど事実を伝え防止に努めている事例も報告された。

(4) 学生の価値観と就職先とのマッチングへの支援

毎週月曜、火曜をインターンシップにあて、1つの園で長期間学ぶことにより学生が納得して就職を決められるよう対応している事例や教員と職員の連携を密にして、学生の要望に細かく対応し早期離職を防いでいる事例が紹介された。また、求人依頼に来てくれる園から職員が情報を収集し、マッチングに役立てている例もあった。

2. 就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等について

(1) 障がいのある学生の対応と支援について

事前アンケートでも多くの質問があった内容で、メンタルのケアを含め各養成校が対応に苦慮している。心理カウンセラーや精神保健福祉士、キャリアコンサルタントと連携して状況を確認し、保護者にも家庭での状況を確認しつつどんな心配があるか丁寧に聞き込み支援に繋げている事例や入学時にアンケートを実施し、高校とも連携しながら対応している事例も報告された。また、配慮を必要とする学生に対しても実習前に配慮事項をまとめ実習園と連携して状況把握に努めている事例も紹介された。その他、学内に障がい学生のコーディネーターを配置している養成校や就労支援施設と連携して対応している事例も報告された。

(2) 社会人基礎力の低下、基礎学力や理解力に不安のある学生対応について

1年時は自己理解、2年時はチームで働く力、3年時は社会人としてどう生きるかを3年間かけて段階的に指導している事例が紹介された。昨今、書く力が不足している学生が増えているため教員と連携し授業で強化を図っている例も紹介さ

れたが、コロナ禍でコミュニケーション能力不足の学生に対する指導も課題として報告された。

### 3. その他の内容（特に情報交換したい内容）

#### (1) 幼保系就活のルールについて（併願 NG、先決優先、内定辞退はしない等）

基本的には併願 NG、先決優先で内定辞退はしないよう指導している養成校が多く、一部の養成校では、株式立の保育園は併願可能としている例や直接園に確認させ両園が承諾すれば併願を許可している事例も報告された。また、トラブル防止のため教員が応募前に確認し許可を出しているケースや学生支援センターが証明書発行時期に確認している事例も報告された。

#### (2) 教員と職員の連携、支援の役割分担、何人の職員で支援しているか

担任の教員やゼミの教員が学生の就職状況を吸い上げ、キャリアセンターの職員と共有している事例が多く、月 1 回の会議や進路指導委員会などで確認を行っている。支援の役割分担については具体的な事例報告はなかったが、外部のキャリアコンサルタントを招きマナー講座や面接対策を行っている事例も紹介された。また、学内サイトにキャリア支援ページを設け、就職対策資料をいつでも見られるよう対応している事例も紹介された。職員の人数は養成校によって異なるが、2～3 名で支援しているケースが多い。

#### (3) 実習先との関係について（手土産、謝金内容と持参方法、実習先への就職割合）

手土産については教員が巡回の際に持参する養成校が多く、園の希望により図書カードや絵本等に対応している事例も紹介された。一方、一昨年より廃止した養成校もあり、地域によって対応の仕方が異なっていた。実習の謝金については、1 人 9 千円から 1 万円で、基本は振込にて対応している。また、公立の幼稚園、保育園は受取りを辞退されるケースも多いとの意見もあった。実習先への就職割合については、コロナの影響で不安を抱えている学生や早く決めたい学生が増えており、誘われるままに決めてしまうケースが多く、3 割前後が実習先に就職している状況である。

## IV. 成果と課題

各短大で抱える課題を共有し取組事例等情報交換することで、課題解決や取り組みのヒントを得ることが出来た。また、新たな取り組みを行っている短大から積極的な情報の共有があり、各短大でも実施可能な情報を得ることが出来た。グループ全体で討議したことで、今回の研修会が初回となる参加者や就職担当部署の経験年数が短い参加者が、全国にネットワークを築くことが出来たことは大きな成果と言える。一方で、小グループに分けて討議することで、参加者の発言の機会を増やすことが出来れば、討議内容をより深めることが出来たのではないかと課題は残る。

## 第7グループ（16名）

担当：柿崎 雅美 委員

### I. 分科会の運営目標

Z世代のキャリア,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。

### II. 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ことを調査し、寄せられた内容を事前にグループ内で共有した。

### III. 討議内容

#### ①Z世代に対する就職・進路指導の在り方

課題	各短大からの事例や意見など
<p>実習(10月)終了後からでないとならば就活を始める気配がない。実習にチカラを注ぐのは当然のことではあるが、動き出しが遅く、教職員からの声掛けが必要である。いかに自主的に活動できるようにするか課題。</p>	<p>2年次の5月に地元幼稚園の園長2~3名を招聘し、幼稚園についての説明、6月の保育実習の前には保育園の園長を招聘し、説明をしていただくことで、実習の心構え、就職への意識向上につながっている。</p> <p>また、5月に「就活のロードマップ」を配布、説明、7月に就活の概要や進め方を説明している。保育現場で働く人の話は学生が積極的に耳を傾けるので、効果あり(ときに影響が強すぎることも)。</p>
<p>Z世代とのコミュニケーションの取り方、コロナ禍における関係の築き方。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 就活のスケジュール管理は学科(授業)で行う。キャリアセンターはTeamsのチャットを使用し、学生を呼び出し、ほぼ8割は就活の現状を報告に来室。また長期休業中もTeamsに求人情報を張り付ける、現状報告を促すなどの連絡ができ、また学生の反応も早いTeamsはZ世代には有効なシステムなのではないか。</li> <li>▶ コロナ禍だからなのか、必要以上にヒトと距離をとりたがる、我々の支援も必要としていないという姿勢。キャリア支援センターは近寄り難い、こわいイメージを持たれていることもあり、1年次から職員と個別面談の機会を設け、カジュアルなコミュニケーションをとりながら信頼関係構築に努めている。</li> </ul>
<p>保育士求職サイト、紹介業者の利用にまつわる事…学生への指導。</p>	<p>就活前の学生に対し、度重なる勧誘に困っている、退会できない(させてくれない)ことで困る学生がいる事例や、紹介業者は保育園から紹介料を受取って運営していることを伝え、サイトを利用した就活を禁止している。サイト利用は求人情報を調べるに止めるよう指導。退会の手助けもあった。</p>
<p>保育園等の評判を書いたネットのマイナス評価を鵜呑みにし、受験を辞めようとする事例。自分が見聞きしたことだけでは判断できないケースが増えている。</p>	<p>ネットや友人たちの話を鵜呑みにせず、自身が見聞きし判断すること、就活前にこれから起きうる事…園側の不適切な採用活動などに対するガイダンス実施は有効である。</p>
<p>SNSを含め、スマホで就活を済ませようとする学生が増加しているように思う。新聞購読、テレビ視聴もしない、イマドキの学生に世の中のことを知る大切さをどのように指導しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 幼児保育学科の学生はネットで情報を取ることもあるが、キャリア支援センターに綴っている、求人票や園のパンフレットを閲覧し、就活をしている。併設校の四大でキャリア教育として、「時事と就活」というテーマで学生全員に当日の朝刊を配布し、地元新聞社の方に新聞の読み方について講義いただいている。新聞から世の中のことを学ぶ、大学の図書館で購読することも改めて周知。</li> <li>▶ 幼児保育学科の学生には教員や周りのヒトから情報収集をするように指導している。</li> <li>▶ 園に「求人票のお願い」の封書を送付し、園情報、卒業生の様子等の資料を返送いただき、ファイリング。紙媒体での情報を学生に提供している。</li> </ul>

課題	討議内容
オンラインでの説明会や相談会に参加する学生への懸念…体験を伴わない園選びなど。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ (対面実施を希望する園に)コロナ禍においては採用側に柔軟な対応を求めた(時期を変更するなど)。</li> <li>➤ 仕事をする場所選びがオンラインのみ。</li> </ul>
多様性(周りに同調しない)を尊重する価値観を持つ学生に対する支援…パート,臨時,免許を活かさない職種を選択する、友人が就活していても焦らない。	少数ではあるが、保育職,教育職に向いていない、どうしても違う職種を希望する学生は必ずいるので、都度状況に合わせて支援していくしかないのではないか。
企業研究(受験しようとする園)不足で志望動機等履歴書に記載する内容が書けずにキャリア支援センターの指導に頼りすぎる学生が増えている。対面での面接に戻りつつあるいま、うわべだけの園研究で就職試験を乗り切ろうとすることに懸念している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 履歴書記入の際の言葉の使い方や誤字脱字の指導をゼミの時間に個別指導している。履歴書の練習→清書→仕上げ→回収しコピー後に原本を学生に返却。また作文の添削指導はアセスメントを利用している。</li> <li>➤ 履歴書を書く際に共通で疑問に思うこと、記入するうえでのポイント、ヒントを就活が始まるタイミングで書き方見本を渡しながらかきコマを利用し、セミナーを行っている。</li> </ul>
保育方針よりも福利厚生(給与,休暇等)を重視して就職先を決める傾向の学生に対する指導。	東京や大阪の保育園は給与が高い。さらに内定後に引っ越し費用と称し数十万円を支払う保育園も増加した。採用側は保育士確保のため処遇,待遇改善をアピールするので、学生は保育方針よりも金銭的な支援の有無に魅かれがち。就職後のミスマッチによる早期離職を心配する我々は地道にアドバイスしていくしかない。

## ②現在、就職支援を行う上で抱えている課題、問題点等

課題	討議内容
Teams で求人配信する、掲示するなどしているが、全体的に積極的に閲覧し活動していないと感じる。就活の意識付けや支援に工夫されていること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 紙媒体で求人票が閲覧できるようにし、月 2 回学生に配信。支援センターで閲覧する学生に声がけし、コミュニケーションをとっている。</li> <li>➤ 保育者になるための意識付けとして卒業生の就職先にアンケートを実施し、結果を学生に公開。学生がさらに身に付けるべき能力、短大が教育してほしい園からの要望などを共有し、教育に活かしている。</li> <li>➤ 支援センターを利用せざるを得ないように学生への情報配信は最小限。</li> </ul>
コロナの影響で実習が延期。例年よりも就活の出足が遅れている。求人は締切りがあるので機会を逃してしまう(のではないか)。	実習と就活の両立は学生にとって大変なことであるが、応募には遅くがあり、希望園の受験は早めに動きだせるように指導していくことが必要。
履歴書の自己 PR,志望動機を記入する際の記事、国語力の低下を感じる。添削量が増えている。また、面接練習では友人同士の SNS の会話のように、文章ではなく単語での返答。さらに必要な呼び出しに応じない、無視、着信拒否など連絡手段に困っている。	空き時間や放課後を利用し、リメディアル教育をおこなっている。できるだけ根気強く指導するしかない。
職場への通勤距離について…学生と我々の間隔の違い→車で 30 分は遠いか？	雪国は夏が 30 分でも 1 時間以上かかる場合があるので、遠いのではないかと。
個別面接指導で志望動機など事前準備ができるように質問を提示しても、練習でうまく言えない学生が多い。公立園合格突破の支援方法。	うまく言えなかった事例を集め、次年度の学生に公開。回答例,ヒントを与えることもひとつの方法。 公立園の志望理由の掘り下げの方法として、自治体の広報誌を熟読し、保育や教育、予算、子育て支援の施策を理解するよう指導。
就職支援の講座を開講しているが、興味がないと聴かない、他人事であると感じる。効果的な方法はないものか。	短大側で必要だと思うことを準備し、全体に向けてセミナーなどを実施しても学生は各々のタイミングにならないと話が聴かない傾向にある。セミナー、ガイダンスを実施するタイミングが大事なのではないかと。

課題	討議内容
院内保育園、病児保育希望者が少数いるが、求人数が少ない、通勤に不便等でなかなか就職とは結び付かない状況。	どの地域も「(いつでも)ある」という状況ではないのは一緒。
学生本人の希望と能力にミスマッチが見られる。特に障害等が疑われる学生への支援をどのようにしているか。	学内の担当者だけでの支援は難しいこともある。就職が難しい学生さんは卒業後も支援していただくために、ハローワークにつなげる場合も多い。

### ③他大学に訊いてみたいこと、また情報交換したい内容など

課題	討議内容
Zoom などのオンラインツールを使いこなせる学生と全くできない学生の二極化が顕著。オンラインツールの使用に関する指導機会の有無。	PC 必携化, 説明会など。 コロナ禍以降、当たり前になりつつあるオンラインでの就活に対応できるよう指導は大事。
公務員試験対策講座。	➤ 学科の授業 1 年次後期から 2 年次前期にかけて実施している。
株式会社の保育園について学生にどのように説明をしているか(メリット・デメリット)。	➤ 学生は社福, 株式を気にせずに受験先を探す。 ➤ 株式の保育園は配属先が遅い(3 月になる場合もある)ことや、研修の回数が多いことは伝えている。

## IV. 分科会の運営を通して感じたこと

この研修会テーマの「Z世代」を改めてインターネットで調べ、グループ討議に参加いただいたようである。Z世代は厳しくとも大事なことを話そうとする我々には耳を貸さず、自分が必要とするタイミングで支援を求める。グループの皆様には様々な指導法、支援の仕方について事例をいただいたことに感謝したい。できれば対面でもっと時間を使って、多くのことをお話したかった。

## 第8グループ（16名）

担当：長津 一博 委員

### I. 運営目標

本分科会では以下の3点を運営目標とした。

- ①就職担当者が抱えている課題を共有し、分科会全員で解決策等を話し合う。
- ②成果を持ち帰る。
- ③持続できる人脈構築を計る。

### II. 討議の進め方

以下の共通テーマ

- ①「Z世代に対する就職・進路指導の在り方」について
- ②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他短大に訊いてみたいこと、また、情報交換したい内容について

に沿った3つの質問を事前アンケートにて回答いただいた。研修会前にアンケートのタイする回答をグループ全員にメール配信することで共有し、事例や意見を準備していただくよう依頼した。

### III. 討議内容

①SNSの影響により、見た目（切り取った一部分）だけで、判断（いいね）し、そのため、「文章を読み取る」「相手の気持ちを汲み取る」などということが苦手で、園についてWEBで検索し、HPやわずかな口コミ情報など、簡易検索で得られる情報だけで判断したり、民間の就職エージェントを返しての就職活動をしたり、その情報に惑わされたり等、就職活動に必要なこと及び情報リテラシーをどのように指導するか。

◇コロナ禍で遠隔授業になり、学生が求人等を検索するものがWEBになってきて、どうしても見た目や「単語(一つのキーワード)」に左右されてしまう。

◇この『Z世代』に「仕事を選ぶ理由」として「安定していて長く働ける」が56.5%「自分の好きなことができる」が47.7%であった。この安定志向はその親世代で長年雇用環境が悪かったことに加え、『核家族』が地崩れしていることも要因で、親世代の離婚が増え、シングルファミリーも多く、就労生活を支える『基本的な家庭環境』が十分でない人が増えていることから、公務員志向が強いといったものも背景にある。

◇各県によって公立幼稚園・保育園のあり方、捉え方及び現状には若干の違いがある。

- ②職業の幅を広げることについて、どのように考え、指導しているのか。
- ◇資格を前提とした業種・職種以外への進路を目指す、いわゆる企業へ方向転換する学生に対しどのような指導を行っているか。高価なツールを使わなくても、アイデアとスキルさえあれば簡単にアプリが作れてお金を手にすることができる時代である。
  - ◇就職率と学生自身のやりたいこと・夢等を併せていかななくてはならない。学生の向き不向きもあるので、学科の先生方が学生の気持ちを受け入れることが必要で、教職員間の連携が必要である。
- ③「自分がやりたい仕事」や「楽しく働くこと」を重要視し、自分に合わない価値観は納得できないと捉え、就職支援策に参加しない学生や自分本位な学生に対しての指導方法とは。
- ◇ガイダンスに関してキャリアデザインと授業を組み合わせて行くと良い結果が出ていることや、単位化して指導を行っている。
- ④Z世代の就職活動の特徴や就職支援を行う職員が注意する点。
- ◇自分力が定まっていない学生が多いため、個別支援でまずは学生の話聞いてあげることが大切である。
  - ◇SNSのトラブル防止のために講座を開設している。
- ⑤最近の学生の特徴として、失敗を怖れる、結論を急ぐ、無駄を嫌う（本人が求めることの答えが得られればそれ以外は不要と考える）、精査せず、できるだけ早く、楽に進路を決めたいと考えている学生が見られる。「ジョブホッピング」という考え方も普通になってきている現状でもあり、正規で働くところに責任が生まれるため、パート等で働きたい等の所属意識が低い傾向があるなかで、仕事への意識付けをどうしていくべきなのか。
- ◇新しいことへの挑戦やリスクがあることを避け、確実にできることだけをしている限り、成長は望めない。失敗を含む多くの経験は、成長において大切な「糧」となるため、ひとつのことに時間をかけたのに失敗してしまったら、時間を無駄にしてしまうと思う学生も多い。失う可能性もあるが、失うばかりではなく、実際には得るものもたくさんあるため、そのことを理解することができれば、行動することができる。
  - ◇就職試験では、確実に内定を取れるところしか受験していかない傾向にある。
- ⑥障がい者手帳を持たないグレーゾーンといわれる学生の支援が、増加している。この学生には保護者の理解も含めて支援が必要である。そういった学生の就職先の確保、

保護者の支援、卒業後の進路等について。

各短期大学とも対応に苦慮していることが窺われた。

◇コミュニケーションがとりづらい学生等はハローワークと連携し、間に入れ支援に繋げている。また、在学中から支援をすることによって卒業後もハローワークからの支援をスムーズに受けることができている。

◇疑わしい学生については附属幼稚園で合理的配慮を行いながら実習を行っている。

◇就職センター内で共有事項をあげて、学生の現状把握から行うことが必要である。

◇保護者が学生の障害を認めたくない場合、リファーする方法についてはとても気を遣うといった問題があり、一般論の情報提供の一つとして臨床心理士を進めている。

⑦重複受験・内定辞退・複数内定 の対応(親を含めた)について。

◇県によって重複受験に違いがあるが、まだまだ古い習わしが残っているようで、1園ずつ受験をするような流れが残っているため、保護者説明会等を開くことで保護者にも納得のうえ学内ルールを設けている。

⑧地元定着を促すための進路・就職指導方法について。

◇学内合同企業説明会の際に自学の県の企業だけに限定し、招待している。

⑨保護者への対応について。

◇保護者に対して就職支援をハイブリット形式で教育懇談会(保護者説明会)やリーフレット等を配布し、対応を行っている。

⑩教職員間の支援バランスについて。

◇担任制(チューター制)をとっている短期大学は情報共有ができている。

#### IV. 成果と課題

積極的・率直な意見交換により、課題解決につながる討議ができたのではないかと感じる。障がい等の問題を抱えた学生の対応や他大学の取組み等への対応の意見交換に多く時間を割いたが、学生の身近にいる就職担当者の集まりだからだといえる。

皆さん非常に熱心で、班の人数が15名と多く、3時間で発言に偏りができないように気を付けたが、もっと話がしたかったという振り返りがあったため、もっと意見交換をかわしたかった。