

# 令和6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5グループ（15名）

担当：柿崎 雅美 副委員長

#### I. 分科会の運営目標

アフターコロナ・近い将来の人手不足は短大生の就職、我々の就職支援にどのような影響を及ぼし、課題・問題点があるのか、解決に向けての活発な情報交換を行う。

#### 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、寄せられた内容を研修会前にグループ内で共有した。

#### III. 討議内容

##### ①アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路支援の在り方

課題	各短大からの事例や意見など
オンライン普及により学生の効率化重視が増していると感じる。学生にとって煩わしさを感じないかつ効果的な支援の工夫(ネット等で情報がとれると学内でのキャリア支援、就職支援のガイダンスやセミナーに参加しなくなる)	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 幼児保育学科は就職活動が2年生の秋頃からなので、1年次にガイダンス等を実施すると、就活までに時間が空いてしまう。正課教育としてのキャリアプランニングは2年次の前学期に開講し、また必要なタイミングで授業以外のセミナーを空きコマを利用し、実施している。</li><li>▶ 学科を超えて1年生から授業を実施していたが、やめた。単位化しなくなった途端に出席が激減した。(就活や就職について)意識が高い学生だけが出席し、ホントに聞いて欲しい学生が参加しない状況にあるため、ある程度の強制(授業にするなど)は必要なのではないか。</li></ul>
コロナ禍で様々な行事等が縮小や取り止めになり、経験するはずだったことが経験できずにきているためか、自信のない学生が多いと感じる(園にアポイントの電話ができないなど)。一方、社会に出たら、社会人基礎力が必要とされ、社会人として求められるものもより多いと思う。そのような中で、学生にどのようなキャリア支援をしていったらいいのか。	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ ネットを使うことが得意なはずなのに、調べもせず到我々にダイレクトに「どうすればいい、なんて言えばいい?」と訊いてくる学生が多い。まずは自分で調べてみることを促すようにしている。</li><li>▶ 社会人基礎力について時間を設けてガイダンスをしている。そもそも学生は社会人基礎力という言葉を知らないため、社会から求められている能力上位3つについてわかりやすく事例を挙げながら説明をしている。学生の反応は良い。</li><li>▶ 「キャリアガイド」「ハンドブック」の冊子配布し、内容に社会人基礎力や就活のマナー等が記載されているが、学生は活用している様子がない。身近な事例を挙げながらの説明やロールプレイを体験することが必要なのではないか。学生が就活で電話をかける際はスタッフが横に付いて見守る場合もある。</li><li>▶ 卒業間際に「保育現場での電話対応」のセミナーを実施し、学生は熱心に受講している</li></ul>
マスクを外すことに抵抗のある学生や、自分を表現することに苦手意識のある学生がいる。売り手市場ゆえ、自分を表現できないまま内定を頂き、ミスマッチにつながることを懸念している	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 文章がうまく書けない(履歴書作成時など)場合は質問をしながら引き出し、うまくまとめることができるように肩を並べて親身に対応している。</li></ul>

課題	各短大からの事例や意見など
ガイダンス等の学生への情報提供・支援について。従来のような対面でのガイダンスへの参加率は低下し、オンライン(オンデマンド)での情報提供を好む傾向がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 授業とセットにする、授業と授業の間の時間に設定し、参加しやすい工夫をしている。授業ではないが、出欠の状況を教員と共有している。</li> </ul>
福利厚生やワークライフバランスばかりを重視する学生にどのように指導しているか。 ex:休みが多い、先輩が叱らない等	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 保育園は保育士を確保するにはどのような条件で…を学校訪問等でよく調べているため、学生にとって耳障りがいい、魅力的だと思える条件を提示。止めることは難しい。如何に保育方針や理念に目を向けさせるか課題。</li> <li>▶ 求人票と一緒に提出される「青少年雇用情報シート」を見せながら「休みが多く、賃金は高いけど、平均勤続年数は？2年…」と、実情を見せる。</li> </ul>
栄養士や保育士の若い労働力が一層求められる 2025 年以降に向けて、「(専門職の)なり手創出」のための各短大さんの取り組みを参考までに伺いたい(職業理解、体験する公開講座、イベント開催など)。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 県と養成校の意見交換をし、なり手創出を若年層(中学生)から「職場体験」として、講義、実習を実施している。</li> <li>▶ 高大連携事業で講義を高校生に公開している。</li> </ul>
「養成校」への志願者が激減。市内市外を問わず、各高校様からの要請に応じて出張講義等に教員を派遣して職業の魅力や手厚くなった処遇改善などを訴求しておりますが、出願者の減少に歯止めがかからない。特に教員を除く職員が保育・幼児教育分野の学生募集等で各高校様や中学校などへの働きかけに取り組みされている事例について。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 若年層向けに「職業理解」の公開講座を実施している。職員が他課と連携している。</li> <li>▶ 現場(栄養士)で働く卒業生と高校(卒業した)に同行してもらい、仕事の内容等について講義している。今後は保育士の卒業生の動員を検討中。</li> </ul>

## 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
就職フェアや採用試験が早期化されている一方で学内の実習スケジュールは以前と変わらないため、就活に乗り遅れる学生が出てくること。6月までは実習に集中するためそれより前の時期の活動はしたがらず夏場が受験シーズンになっている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ フェア開催時期を1年生に伝え、早めの準備を促している</li> <li>▶ (関東は)6月から10月にかけて常にフェアを実施している。実習時期と重なる場合もある。おおよそ9月から就活が始まる。</li> <li>▶ 夏休み中の見学→実習→就活 <ul style="list-style-type: none"> <li>*フェアの開始時期が地域によってバラバラ</li> </ul> </li> <li>▶ (幼稚園、保育園の連盟、養成校協議会で年に1回懇談会をおこない、就職説明会の時期などを話し合う機会を設けている。</li> </ul>
就職活動の早期化により、学外実習を終える前に活動を始めなければならなくなったため、学生自身が幼稚園・保育園・福祉・企業への希望が決められず、マッチングが進めづらくなった。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 夏休み明けの実習後に学生自身が進路先を決める傾向にある(地域、保育園か幼稚園か)。</li> <li>▶ 実習で保育園や幼稚園とうまくマッチングができなかった学生は施設の就職を希望する傾向にある。</li> </ul>
求人地域格差(県内でも)が拡大する中、どこまで画一的な支援が行えるか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 首都圏と地方との格差のほうがより深刻。処遇待遇は言わずもがなで、人間関係に気を配り、髪色自由など、学生が就職したくなる好条件。現在は県内就職者が多いが、今後はわからない。人材の県外流出は行政、養成校、施設が連携し、考えていくことが重要。</li> </ul>

課題	討議内容
<p>保育職における公務員対策(前期日程が増えてきたため、早期に SPI 対策が必要)</p>	<p>▶1 年次 7 月 11 月、2 月に SPI 対策講座を実施。 従来の公務員試験対策…大原専門学校の講師による『数的推理』を実施している。ただし、保育士職はあまり SPI の成績は重要視されていない。</p> <p>▶2 年次の春には試験が始まる。公務員試験対策は入学前から行っている。入学予定者に SPI 問題集を送り、課題として取り組ませる。入学後、4 月、5 月に模試をおこない、入学前課題の習熟度を計る。さらに 11 月に保育士専門模試、作文模試を実施し、12 月に自治体(学生が就職を希望している地域)の就職ガイダンスを学内で行う。1 月に公務員模試(希望者のみ)を実施。</p> <p>▶1 年次 10 月に一般行政職希望者と一緒に公務員対策講座受講。希望者は少数。本試験は 6 月で早まっているが、一部 9 月の地域もある。今後、SPI 対策も必要だと考えている。</p>
<p>学生の情報収集手段がどんどん受動的になってきている。情報は与えられるものという考えを持ち、キャリア支援センターを利用しなくなっている。また、気軽にエージェントを利用しようとすることを懸念している。</p>	<p>▶簡単に情報が取れるインスタグラムやエージェントにつながるサイトを利用したい学生はいる。ネットでの情報は否定しないが、学生が悪気なく利用し、のちにトラブルが予測されるため、注意喚起を続けることが大事。正確な情報が取れ、相談ができるキャリア支援センターを利用することを言い続ける。</p>
<p>質の良い施設、悪い施設、をどうやって見極めていくか。</p>	<p>▶離職率の高さは悪い？卒業生からの情報は有効ではないか。</p> <p>▶実習を担当している他部署からの情報をまとめたファイルを作成している。求人票と照らし合わせてはじく、園の保育士さんの年齢もチェックしている。年配者が多い園は早期離職等の懸念材料となる。</p> <p>▶実習の巡回指導教員からの情報、実習後の振り返り授業の際の学生からの発言を情報として集めている。</p>

#### IV. 分科会の運営を通して感じたこと

事前アンケートで『他大学に訊きたいこと、情報交換したいこと』をたくさんご提出いただいた。

3 時間半では時間が足りない。対面ならもっと深く長く話すことができるかも。オンラインではこのくらいが限界。みなさんはどのように感じただろうか。

コロナ禍を経て、学生の就職活動の仕方が変わり、ネットからなんとなく入ってくる情報で早々に就職先を決めてしまうことを懸念しながら『良い園』への就職を願い、寄り添いながら支援していることがひしひしと伝わってくる討議であった。多くのご発言に感謝申し上げたい。

## 第6グループ（15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)「アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路支援の在り方」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)他短大に聞いてみたいこと、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に対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

- (1) 「アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路支援の在り方」について

- ①コロナ自粛の中で学生時代を過ごした修学・心理面、対人関係、コミュニケーション、そして進路において新しい環境により多くの困難を抱えている学生の支援について。

◇現学生は高校3年間コロナウィルス感染拡大の影響で高校生活がままならなかった、中学時代の職場体験も行えなかったため、指導しにくい年代であることから、学生個々に手厚い対応をしなければならない。

◇積極的に大学行事に参加する学生とそうでない学生の二極化が起きている。

- ②周りに流されやすい学生に対する支援について

◇就職先を友達や仲間同士で受験する学生が見受けられる。しかし、私立だけでなく公立園側からも友達同士で受験するよう言われ、新卒者が仲間同士助け合いながら数々の困難を乗り越えることで早期離職を回避しているため、悪いことばかりではない。

◇個々の学生が進路を決める場合安易に決めてしまうことがあり、早期離職に繋がっている。以前から職場に在籍している先生が実際に行ってきた経験的指導

により、現在の学生との価値観の違いがある。園側には「当たり前」といった言葉で済まされてしまっている現状にあり、採用試験等も聞いてはいけないような質問をする園等も見受けられる反面、学生に寄り添うような園も増えている。

③売り手市場といわれる幼保業界でも短大卒業後、就職という選択をしない学生への指導について

◇就職活動をしていたが、卒業式直前で断念した学生が多々あり、他分野への就職を考えるとというわけではなく、音信不通になり連絡が付かなくなった。

◇就職後や就職活動というものに対し、自信がないというようなメンタル面が弱い学生が多く、就職活動も途中で断念してしまうのが現状で、注意、指摘や指導されると自分自身のすべてを否定されるように思う学生がいる。進路支援するにあたり学生との関係構築が重要である。

(2)就職支援を行う上で抱えている課題、問題点について

①求人サイトの利用について

某求人サイトに掲載している求人情報は職業安定所からの求人情報を流用している可能性があるため、学生がトラブルに巻き込まれ、結局短期大学側が対応しなければならない。また、求人サイトから受験した場合「不合格」とし、大学から申し込むよう伝えた経緯がある短期大学もあった。

②保育・幼稚園業界独自のルールについて

私立園への併願禁止について、一般企業とは異なる旨を入学時に保護者に説明している。関東県内で学生の個人情報を各園に送付している養成校があり、園側から求められることもあった。この併願禁止をしていることが学生が人材派遣業者に登録してしまっている要因にもなっている。公務員及び株式会社以外は何処の養成校も禁止としているようである。

③正規職員ではなく、非常勤職員を希望する学生、または就労意欲の乏しい学生の増加及び学生の就職意識の低下について

就職してから自信がなく担任を持ちたくない。小規模保育園や非正規職員でもいい。という学生が数年出ている。こういった学生が株式等の園に就く傾向がある。小規模であるとスタッフの少なさや、休日の取得等を学生に話すようにしている。

④障害があると思われる学生の支援について

◇「書く」というものが難しい学生が多々いる。履歴書を書くにしても「丁寧に」という抽象的な言葉であった場合、定規を使用して書いた学生がでた。

◇通信課程の高等学校出身の学生がふえてきており、毎日出席を経験していない学生であるため、就職してからも苦労している。

(3)他短大に聞いてみたいこと、情報交換したい内容について

①県外保育園・幼稚園及び公立園志望学生への支援について

◇短期大学の支援室にも県外求人は置いていない。各自が調べてきた場合は必ず支援室への報告を義務付けている。

◇支援室で学生の希望を把握し、合同企業説明会を含めた情報収集に努めている。

②地元園との情報交換について

◇就職フェアの最新情報を配信している。

◇授業でも連携しているが、近すぎず離れすぎずが良いのではないか。

③履歴書の記入方法について

手書きが基本であるがPCで入力させるなど、両方を利用している養成校があった。

#### 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。グループの皆さんが非常に熱心で、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、途中入退室もあり、運営上難しかった面がある。今後は対面を望む参加者が多く対面である場合、休憩時間等も利用できるため、もっと内容の濃いグループ討議が行われる気がする。

## 第7グループ（16名）

担当：酒井 直子 委員  
稲田 達也 委員

### I. 運営目標

各短期大学の就職担当者が現場で抱える課題を共有し、取り組み事例等を情報交換する中で、課題解決のヒントを得て、実務に取り込めるようにする。また、研修会終了後にも引き続き情報交換を行える人脈を構築する。

### II. 討議の進め方

共通テーマ「アフターコロナと2025年を見据えた就職・進路支援の在り方」について事前アンケートを行い、各短期大学より意見の多かった以下4つの事項について情報交換を行った。

- ①教職員の役割分担と連携
- ②ミスマッチ防止について
- ③コロナ後のコミュニケーション力不足とその対応
- ④主体的・意欲的に就職活動に取り組むことのできない学生への対応

### III. 討議内容

#### ①教職員の役割分担と連携

履歴書添削や面接練習に関して、教員が行っている短大と職員が行っている短大が明確に分かれていることが分かった。協働して行っているところや、専門分野については教員が担当しているところもあったが、全体を通して教員が行っていることが多い傾向にあった。それ以外には、業者に履歴書を添削してもらった後、職員が改めて確認を行うという例も報告された。また、実習巡回や就職園訪問など園への対応は教員が行い、合同就職説明会や園訪問バスツアーなどのイベント運営や受験報告書などの公開、求人システムの運用などの事務的な作業は職員が行っている。就職講座については、単位化されているものは教員が主体となり、単位化されていないものは職員が主体となって行っていることが報告された。多くの短大では、教員と職員間で情報共有がなされており、学生の就職支援において教職協働で行っていることが分かった。

#### ②ミスマッチ防止について

ミスマッチの原因として、1園の見学で応募先を決めてしまう傾向があることが挙げられた。その理由としては、見学の際の待遇の良さや園からの受験要望に影響され、

応募を決めている等があった。また実習園、出身園、ボランティア先に応募することも多く、効率よく決めることを重視しているなどの意見もあった。卒業生の中には、代行を使って退職した人やエージェントを利用して就職し、合わずにすぐ辞めたなど、就職園とトラブルを起こすケースもあった。対策としては、学内で合同説明会や見学ツアーを行い、多くの園の話聞くようにすることや、3園の見学を必須にするなど、見比べてから就職先を決めるように伝えている。全体として、就職先選定における慎重さや、見学の重要性が強調されており、対策としての具体的な提案がなされた。

### ③コロナ後のコミュニケーション力不足とその対応

コロナ以前と比較して、コミュニケーション力が不足している学生が増えているとの意見が多くあり、高校で他者と関わる機会が少なかった学生、グループワークを苦手とする学生、マスクを外すことに抵抗がある学生が多いこと等が指摘された。教育課程レベルでは、コミュニケーション力を高めるワークをキャリアの授業に取り入れていることや、授業中のグループワークや発表の機会を増やしていることなどが共有され、またボランティアや実習などの学外での経験がコミュニケーション力の向上に役立つとの意見もあった。就職支援においては、相談に来てほしい学生ほど相談に来ないとの意見があり、チームスのチャット機能を活用したり、まずは声をかけて何気ない話で学生との関係性を構築し、コミュニケーションを図ることなどの工夫が共有された。

### ④主体的・意欲的に就職活動に取り組むことのできない学生への対応

学生によって就職への主体性や意欲の差があり、意欲の低い学生をいかに支援するかが多くの学校において課題となっていた。働きたくないという学生の存在や、保育士を取得せずに一般就職した学生が長く続かない傾向にあること、タイプ重視で安易に就職先を決めてしまうこと、学生本人よりも保護者の意見が強い場合があることなど、各校の状況が共有された。2年間という短い期間の中で働く意欲を醸成することは簡単ではないが、キャリアセンターから積極的に声をかけて支援に繋げているという事例が多くあり、学生との個別面談を定期的に行っていることや、学内で合同説明会や見学ツアーを実施し、それをきっかけにインターンシップに繋げていることなどが共有された。

## IV. 成果と課題

各短期大学におけるコロナ後の就職支援の実情や対応を共有することができた。事前アンケートに基づいてある程度討議内容を絞ることで、各校の担当者が比較的関心のあるテーマの情報を共有することができた。一方で、終了後のアンケートにおいて、やや時間が長かったことや、zoom上のやり取りの難しさを指摘する意見も見られた。研修会の実施方法について、隔年でオンラインと対面を組み合わせることや、対面での交流や討論を通じて参加者同士の深い関係性を構築する開催方法の検討が必要であると考えられる。