

## グループ討議のまとめ／幼・保・福祉等グループ

### 【第9グループ】

担当：梅山委員

#### ○ 今年度の求人状況・内定状況等について

企業の求人は、大幅に減っている。栄養士の求人も大変厳しい状況である。介護系の求人は大変多いが、学生が介護職を望まずに他職種に流れる傾向もある。幼保については時期的にこれからであるが、おおむね例年通りである模様。

#### ○ 就職指導における悩み等

①実習中や実習後にへこんでしまい、学生のモチベーションを維持することの難しさについて意見交換がなされた。卒業さえできればよいと考えてしまう学生もいるとのこと。卒業はさせて、卒後に科目履修で資格を取らせている事例や実習に進むまでに細かなステップを踏んで対応している事例等が報告された。

②早期離職問題について話し合われた。最近では、親が職場での悩みを聞いて励ますのではなく、すぐにやめさせてしまう事例が目につくようになってきている。特に父親が目立つようである。在学中に三者面談をして家庭との共通理解を保っている事例や登録票に親の意見を書かせている事例などが報告された。

③就職指導に関して教職員のレベルを一定に保ったり、共通理解を深めるためにはどうすべきか。異動によりスキルが維持できなくなってしまうことなどの悩みも報告された。これについては、SD研修の中で研修する事例やグループ別の勉強会、全課長と関係教員参加の「学生支援委員会」が機能している事例などがあげられ、意見交換が行なわれた。

④学生がキャリアセンター等になかなか相談に来ないことについて。

クラス担任や就職課で対応しているが、温度差があり学生に浸透しないという例や指導は教員が行ない、支援は事務方が行なうという例、教員が主導しているという例など様々報告された。特に雰囲気作りが大切である点で共通していた。

問題のある学生については、よく把握し、漏れのないよう指導することも触れられた。

#### ○ 成功例について

長く勤務するための意識付けとして、授業の折りに卒後10年の保育士を招き、保育現場を再現しながら具体的に話してもらった例などが紹介された。

○ 様々な選択肢を持つ短大生をどのように指導したらよいか。

企業・専門職・四大編入など選択肢が多い学生については、可能性のあるものについては、ほぼ同時進行でおこない、時期に合わせて細かく指導する例やある時期までに方向性を決めさせて、それに基づいて指導する例、一年生でキャリア教育として30コマを取っている例などが報告され、意見交換がなされた。

○ 働くことへの意識・意欲を持ってない学生への指導について

- ① 卒後1年目、4年目、10年目の現職者を招いて学生に話をしてもらった。それぞれに話の内容が違い、学生はやる気が出てくるようであった。
- ② 早期離職問題がきっかけとなり、幼保のインターンシップを協力園で行なうようになった。効果が出てきている。
- ③ 自主実習をさせている。
- ④ 入学時から一貫した手引きを使用して指導を続けている。

○ その他

- ・ 電子カルテについては、管理をしっかりとしないと危険である。絶対に学生の目に触れないよう教員にも徹底すべきである。
- ・ 幼保の統一テストについて

\* 要望として出されたこと

- ① 幼保の統一テストについて、全国の一覧表を日短協として作成して欲しい。  
(試験の時期、手続き方法等)
- ② コミュニケーションのスキルアップのために参加型のプログラムを入れて欲しい。

## 【第10グループ】

担当：岩井委員

10グループは運営委員を含め15名。グループ討議初日は先ずは小グループに分かれ、相互の担当業務や現在抱えている問題を理解するために自己紹介を兼ねて「学生を保育士としてどう育てるか」等を話し合った。さら2日目は全員で、現在抱えている問題をそれぞれの立場で前向きに対応できるよう、各短大が努力・工夫している事を披露し、フリー討議を行った。

### 1. 経済情勢の悪化に伴う、今年度就職採用活動への影響

情報交換の形で各短大の状況を話し合った。幼保系の就職はこれからが本格的開始であることから「現時点では影響は出ていない」の声が多かった。しかし、①他学科学生の求人数・内定数は前年に比べ三分の一から半分と激減している、②不況の影響で四大生が短大領域に進出しており、そのあおりで不採用となるケースが増加している等の声も多く出ていた。

### 2. 働く意欲はあるが、専門か企業か方向が決断できない学生の指導等・事例の紹介

- ① 2年になる前（1年の2月）に個人面談でどの方向に行きたいのかを確認する。その中で決断できない学生へは実習経験後、再度気持ちの確認をするなど気持ちの固まるのを待つ。（高校の進路指導で先生に進められて入学した学生に悩むものが多い傾向）
- ② 2年生の6月に教員・職員が全員と面談。一人10分程度の個人面談。個人にメールを送り、求人の紹介もしている。模擬試験は半額補助。
- ③ 入学時に教員・職員が全員と面談。入学の意志やどういう保育者になりたいかを確認。2年では24時間いつでも支援を基本に職員の携帯で対応している。  
教職員の指導マニュアルを作成し、必携。卒業生への研修やアンケートも実施。
- ④ 1年の前期に附属幼稚園で観察実習をやり、自分の意志を確認をさせる。  
担任と就職担当者が連携を取って進路を考えさせ、実習を通じて意識を高めさせる。
- ⑤ 2年の4～7月の昼休み時間に面談を実施。正規実習以外に自主実習を勧め、内定につなげている。（幼稚園希望者が少なくなっている）
- ⑥ 事務局から教員への情報伝達の早さと一人ひとりの学生に丁寧に対応することが、小さい短大の特色。
- ⑦ 就職を目的とせず社会性を身に付けることを目的に、マナー講座実施（前期15コマ）
- ⑧ 年間150園を訪問し、卒業生の評価を聞き、情報を学生の就職につなげている。
- ⑨ 進路委員会、実習委員会就職担当が連携し、面談、講座や先輩の経験談を実施。
- ⑩ 新入生オリエンテーションで学生生活の過ごし方を話し、その後、全員と面談。
- ⑪ 就職指導はゼミ担任が担当。担任一人が7～8人を担当し、先輩を活用して育てる。
- ⑫ 教員が教務/学生/就職に分かれ、事務との連携対応。先輩の多くの内定経験談を聞く。

### 3. 単位不足などで卒業が難しいと予測される学生の専門職就職指導・・・事例の紹介

- ① 受験希望時に専門科目2科目以上落としている場合、専門は受験できない。
- ② Cが40%以上を超えていると、保育現場の受験は出来ない。
- ③ 実習点が最低ラインは原則X。(真面目だが能力的に専門職は無理な場合が多い)

### 4. 公立保育士合格への指導・・・事例の紹介 (公立保育士の採用は地域格差が大きい)

- ① 就職者の4割が公立保育園に合格し就職。夏休みまでに教養試験対策を終える。前年度落ちた場合、卒業後無料で講座を受講できる。
- ② 公立を目指す者に対して、受益者負担で講座を実施。
- ③ 地域性か公立保育園の数も多く、本学の学生の合格者も多い、専門の先生に公務員講座を依頼。
- ④ 学生の不得意科目及び論作文の講義を後期火、金の6限目に実施。1年生全員に教養・適性試験を実施。成績優秀者には公務員講座の受験を勧める。

### 5. 求人先への求人及びお礼活動

- ① 毎年、内定先を訪問し、お礼と次の求人依頼をする。(5)
- ② 情報を得るため、学生の就職先を学生課が訪問し、情報を得る。
- ③ 学生の就職先を訪問し情報を得るが、クレームを言われる事が増えた。

### 6. 就職指導・キャリア教育で効果のあったこと・・・事例の紹介

- ① 進路相談専任の職員をおき、個人面談を主としてきめ細かく対応。情報の共有化を徹底する。
- ② 1人25名程度の学生を相談教員に割り当て個別指導を徹底。学生状況を把握。
- ③ 部活で就職講座に出席できない学生に、部活動ごとの講座を実施。
- ④ 目標管理シートを導入し、個別指導を強化。
- ⑤ 教養基礎演習・・・選択1単位。表現力養成講座、マナー講座の実施。
- ⑥ 丁寧な面談、学生状況の把握。学生の希望にそった就職指導。(3)
- ⑦ 予約制マナー講座の実施。面接練習の徹底。
- ⑧ 「いつでも、どこでも、何度でも、内容問わず相談OK」をモットーに気軽に相談できる雰囲気、体制作りを心掛けている。

## 【第11グループ】

担当：吉村委員

### 1. 採用側との対話について

「見学に行ったら、面接され、結果が出た」等、従来から問題となっている採用側との試験に関する認識のずれは、未だ解消されておらず、今回も話題となった。一方で、問題解決のために行っている具体的な方策も挙げられた。

- ・ 見学は自由に行えることを共通認識している（大阪・静岡）
- ・ 見学に行った際、受験の意思はまだ固まっていないことを学生から伝えるよう指導して送り出している（東京）
- ・ 地域の組織で現場との対話を行い、一つひとつ共に解決方法を模索している  
(福岡・岐阜・千葉)

以来、求人票を出さない園はなくなった（福岡）

- ・ 残業対策として、求人票に開園時間を明記するよう依頼した（岐阜）  
これらの事例に対し、「地域の組織化は地域の力だけでは困難である」ことが指摘され、日短協が（他組織への要請としてでも）具体的に後押しすることを検討すべきではないかという意見が出された。

### 2. 学生の問題と指導について

学生の現状に感じる問題は次の点が挙げられた。

- ・ 理想が高い一方で、それが実現できなかったときに打たれ弱い（東京）
- ・ 長く勤めたいと言って就職しても、現場を知らずにいたため、現実の問題を乗り越えられず（本人にとっては「想定外」）早期離職してしまう（宮城）
- ・ 学力だけでなく自尊心も低いため、就職活動に尻込みする（多数）
- ・ 金髪、茶髪では何がどうしていけないのか理解できないらしい（福岡）
- ・ 早起きができないという理由で非正規を希望する

以上の問題をふまえ、各校の取り組んでいることは以下のとおりである。

- ・ ガイダンスの内容を検討中（千葉）

外部から講師を呼んで講話を聞くスタイルは定着しているが、どのような内容が有効であるのか、再検討の必要を感じている

- ・ 先輩学生の起用（東京・京都・岐阜）

本件は複数のやり方が出された。

- ① 2年生をアルバイト（図書カード500円）でアドバイザーにし、1対1で相談にのってもらう。メール交換で受験の失敗談を速報するなど、長期にわたり関係が継続する組み合わせもある。
- ② 内定者活動体験談の会を催す。いくつも受けて頑張った2年生を複数名起用し、ブースを設けて相談コーナーとする。2週間、毎日行う。時給は790円。

③ 偶然来校した卒業生があれば、その時支援センターにいる学生の相談にのってもら。「ほら、先輩に聞いてごらん」

- ・信頼関係をつくることは重要だが時間がかかる。明確な指摘、指導との兼ね合いが難しい。どちらが先かと考えることもある（神奈川）
- ・「どうして茶髪じゃだめなの？」に対し、社会通念を解説する。それでも理解されない場合、何ができるのだろうか。  
この問題に対し、家庭の問題であることが指摘され、以下、家庭を巻き込むやり方での支援策が報告された。
- ・保護者会支部の交流会（栃木）  
「家庭で話し合ってください」
- ・保護者同伴ガイダンスを1年生の10月に行う（福岡）
- ・1年生の後期に外部講師を招き、保護者と共に聞く。しかし成果がみられない（東京）
- ・1年生の9月に保護者会と称し、就職課スタッフと1対1の面談を行う
- ・書面で「親の（いい意味での）口出し」を要望する（東京）
- ・自由意思の尊重と無関心を混同しないしてほしいと保護者に訴える（徳島）

### 3. 教員と職員の連携について（教員を支援にどう巻き込むか）

- ・気の合う教員とは個人的に学生についての情報交換をしている（長野・北海道）
- ・学生が「授業評価」をする時代のせいか、学生に「嫌われたくない」教員がでてきた。教室にジュースを持ち込み、コートも脱がないことを注意しない（徳島）
- ・ガイドラインを作成し、学生に注意してもらう項目を教員に提示している（大阪）

### 4. かなり主観的なまとめ

就職支援の取り組みは、ガイダンス一つをみても、担当職員ひとりの仕事では完結しない。外部講師の招聘、教員との連携といった他者との関係に起因する問題がある。学生指導においては保護者とも園の人間とも接点をもつ。就職支援職員は学生を介して短大と園を橋渡しする業務であるから、当然のことではある。

こうした他者・外部とのつながりには、担当職員のコミュニケーション力だけでは如何ともしがたい、組織力が必要になることも多いことが、今回のグループ討議で再確認された。協会として出すべき舟は何であるか、具体的に踏み込んだ議論をするべき時期であると考えられる。

## 【第12グループ】

担当：松井委員

グループ討議にあたり事前にアンケート調査し、各校での実情や意見や要望をたずねた。その際、学生指導の為の印刷物、広報発行物などの資料を当日お持ち頂くようお願いした。

### 討議内容

#### I 「キャリア教育」への取り組みの状況

##### 1 授業科目としての事例

- ① キャリアプランニングの基礎（現代社会に適応する人生設計）  
キャリアスタディA. B. C（就職先に応じた知識、実践方法）
- ② キャリアデザインノートの作成（学生生活の全てが就職につながる）
- ③ 「キャリアデザイン演習」（社会で求められた人材）  
「ソーシャルスキル演習」（礼儀作法、マナー）
- ④ インターンシップ制度（主に企業）
- ⑤ クラスセミナーにおける就職活動の具体的指導
- ⑥ 保育職に就くことを前提とした学生指導

##### 2 正課外講座としての事例

- ① 就職対策講座
- ② 一般常識マナー講座
- ③ 就職塾 ―（目標とする自分づくり、コミュニケーションスキル等）
- ④ 各種資格取得講座
- ⑤ インターンシップ実習

#### II 人材育成に向けて「学生を育てる教育」や「就職支援」での教職員の連携について

##### 1 「学生を育てる教育」実践例

- ① 「キャリアガイダンス」「就職対策講座」
- ② 基礎学力、常識試験対策講座
- ③ 「専門職就職対策講座」「作文対策講座」「マナー講座」
- ④ 社会人基礎マナー講座
- ⑤ フレッシュウィーク（就職への意識付け）  
フレッシュスタディ（個々のスキルアップ）
- ⑥ 建学の精神に基づき、精神面での教育を重視
- ⑦ 個々の対話を大切にした学生指導
- ⑧ 「ちびっこ広場」への参加（地域の保護者と子どもに体育館開放）

##### 2. 就職支援の実践例

- ① 就職対策委員会と就職支援センター（事務部）との連携

- ② 実習と就職の連携強化
- ③ 個人面接の充実
- ④ 保育現場での体験を奨励
- ⑤ 「就職活動報告会」

### Ⅲ 就職指導の現状—困っていること、問題だと感じること

- ・ 就職意識の高揚に向けての指導方法
- ・ 目的意識が薄く、就職活動の準備不足の学生
- ・ 保育者になる自覚が不足、熱意のない学生への指導
- ・ 園の求める保育者像と学生のレベルに差がある
- ・ 国語力・一般常識を身に付けさせる具体的指導方法
- ・ 他人とのコミュニケーションをとることの不得意な学生
- ・ 基礎学力・実践能力のアップ策
- ・ 学生の学びに対するモチベーションアップ策
- ・ 授業横断的に学生の質向上に向けての取り組み
- ・ 社会人として言葉遣い、マナーを如何に指導するか
- ・ 卒業生の就職状況の把握

### Ⅳ 経済情勢悪化による学生就職採用活動への影響

- ・ 特に影響なし (3校)
- ・ 企業からの求人件数激減 (11校)
- ・ 採用内定数の減少 (4校)
- ・ 専門職の求人は昨年比して変化は見えない (8校)

#### 討議経過

項目Ⅰ、Ⅱの事例紹介には、各学校の意欲ある取り組みの様子が窺え、それに対し活発に質問が交わされた。人材育成に向けての真摯な取り組みや提示された資料は自校に持ち帰って、今後の業務に活かされることと思う。

項目Ⅲの抱えている問題、悩みはどの学校も共通するものがあり、今年は特に学生指導(学力の低い学生、意欲のない学生への指導など)に関しての話題が多かった。活発な意見交換の場になった。

項目Ⅳは幼保の採用に関する影響は少ないようだ。

## 【第13グループ】

担当：廣嶋委員・平野委員

13 グループは運営委員を含め 15 名。グループ討議に合わせ、事前にアンケートの各短期大学の回答を一覧にまとめた資料を準備し、これを参考にしながら討議を行った。

### 1 “働くこと” への意識・意欲を持ってない学生の指導について

各短大の学生に対する就職支援の現状について、問題点も含め情報提供があり要旨は概ね次のとおりであった。

- ・学力不足や就職したくない学生等、従来入学できなかった層の学生が入学してきているため、学生の質の低下は避けて通れない問題である。今後、グループ分け等の個別指導、担任制指導の導入及び就職担当教職員の指導スキルや学生へのコミュニケーションの能力の向上が一層求められる。
- ・短大の2年間の教育では、学生自体が何をして良いか分からないで卒業するのが現状である。従って、学生の資質を見極めレベルに合った指導が必要であるから、学力に対する先入観をもって指導することは極力避けるべきである。
- ・学力ばかりでなく最近では心の病をもった学生や精神的に脆弱な学生が入学してくることから、単なるカウンセリング等では対応できないのが実状である。
- ・働く意欲は入学時点では希薄であるから1年次からの就職ガイダンスを実施し、総合演習時間を増やしたり子育てサロン等に参加させてコミュニケーション能力を身につけさせている。
- ・就職指導は、まず学生の話をよく聞くことから始めなければならない。就職担当から一方的に指示や指導をしてしまうと意欲ない学生にはプレッシャーとなり、提出すべき書類も出てこない状態に陥り業務が停滞することになる。
- ・ゆとり教育を受けた学生は、全てが横並びで競争には向かないため、適性検査を実施し自分にあった仕事を見付けることが重要であり、各自異なった対症療法が必要となる。
- ・実習は働くことを体験するため、就職意欲に非常に影響を及ぼす。しかし、挫折すると就職活動に入りにくくなるなど、就職するうえで実習はキーポイントとなっている。
- ・指導も大事であるが、学生はお客様と位置づけ、働く意欲のない学生には自分の将来を徹底的にイメージさせ、働く意欲向上の意識付けのための個別対応を徹底している。
- ・大半の短大において、学力が低い学生に対する指導に苦慮している実態が報告された。また、今年度の採用状況については、幼・保は特に昨年と比べ変動が少ないが、栄養士や一般職は非常に厳しいとの報告があった。

### 2 特長あるキャリア教育の取り組みについて

- ・チュートリア教育を導入し、問題解決のためのグループ討議を行い、お互い話し合っ課題を決めさせている。討議の過程は、キャリア教育の場に役立ち、ひいては就職内定に効果も発揮している。

- ・後期授業の1回生向けの就職指導を12コマの開設し、6コマを保育者としての「志」を醸成するための自己分析に充て、残りを就職に関するテーマを設定して討議している。
- ・各短大においては、内容は異なるが何らかの形で低学年からキャリア教育を授業の中で展開しており、就職対策としては重要な位置付けがなされていることが見て取れる。

### 3 就職支援における諸問題について

#### (1) 就職希望先の併願の是非について

基本的には公務員を除き認めていない短大が大半であるが、自分独自で開拓した場合、一般企業の場合、採用が相手側の都合で遅れた場合、止むを得ない場合等は認めるなど、各校とも弾力的に運用している。今後の問題を残すことも考えられるが、教育的な配慮もすべきことで大筋意見が一致した。

#### (2) 進路変更に対する扱いについて

就職に対する目的意識を持った学生が少ないこと、親の言いなりで入学した学生が多いなど必ず生ずる問題であり、親とのトラブルになる事例も生じるなどルール作りが必要という意見が大勢であった。主たる内容は次のとおりである。

進路変更の場合、親の承諾のある進路変更届を提出しなければ就職活動をさせないこととしている。

入学して初めてミスマッチに気付く学生については、それなりの指導は可能であるが、理解のない親に対する対処法は、最善策の情報提供は特に無かった。

#### (3) 採用内定後の研修について

3月から内定施設等から研修の名目で勤務することを強制されている実態がある。その勤務条件は施設によってバラバラであるが、主たる内容は次のとおりである。

管内における幼稚園・保育所の協会等と短大協会との間で勤務条件等を整理又は情報の提供を行っている。

アルバイトとして勤務させて日給等を支払っている。

漫然と勤務させ、手当等や勤務条件（災害事故）等については、全く考慮されていないのが実態である。

#### (4) 卒業後の追跡調査について

就職先開拓の一環として数校の短大で実施し、就職後の定着状況の把握に努めているとの報告があったが、アンケートを実施しても回収率が低く、業務の負担を増やただけで成果は少ないのが実情のようである。

#### (5) その他協議事項

アンケートの項目全てを討議する時間はなかったが、他に「面接時に違法な質問を受けた場合の指導」、「男子学生の就職状況」、「適性がないのに専門職を希望する学生の対処方法」、「障害者に対する就職指導」について討議し、最後に就職活動の手引きの資料提供の依頼が某短大から各校にあり、今後、情報交換することで閉会とした。