

＜グループ討議のまとめ＞

【幼・保・福祉等】グループ

第1グループ(参加者13名)

担当：田中敬一 委員

小倉定枝 委員

各大学の現状について紹介後、事前に配布したアンケートの「他大学に聞いてみたいこと」の項目への回答を中心に、討議が行われた。

Q： 学生との会話について。言葉の遣い方などを知らない学生に対する対応

→・まずは、「キャリアセンターに足を運ぶ気持ちになる」ということを第一に考えてコミュニケーションをとって話をじっくりと聞き、関係づくりから始めるという意見があった。一方で、習慣化してしまうことが学生の就職活動にマイナスの影響を与えることも考えられるため、きちんとその場で注意していくという意見も出された。

Q： 幼稚園・保育園などの保育職ではなく、どの職業を選択すればよいかわからない学生、時期外れに一般職に変更した学生、目標を失ってしまった学生への対応

→・1年次の秋に企業に行きたい学生へのガイダンスを行う。その際に、どの程度企業志望の学生がいるか把握し、保護者の承諾書をとるよう促す。保護者と話した結果、幼保の専門職に志望変更する学生が8割ほどいる。

- ・希望をとって、企業系の就職を志望する学生にはGメールで求人票を出すと、焦ってキャリアセンターに来ることが多い。
- ・12月半ば頃、決まっていない学生を集めてガイダンスを行う。決まっていない学生同士が連帯感と仲間意識を持ち、また活動への意欲を高めている。
- ・対応をしても難しい学生は、考える時間を与えて待ち、卒業後にフォローする。卒業後に自分で答えを出して就職に至るケースもある。
- ・学生の願い（～したい）の漠然としたイメージを聞くことから関係を構築する。
- ・ハローワークのジョブサポーターなどを活用して企業の就職紹介をしてもらう。

Q： キャリアセンターに足を運ばず、連絡が取れない学生への対応

→・週末の休みの日にクラブ活動の試合などの写真を撮る、学祭に積極的に参加するなどして、学生との面識を図り、コミュニケーションを構築している。

- ・Gメールなどで連絡事項を一斉送信して意識付けをしている。

Q： 内定後、卒業後の支援体制について

→・2010年に卒業後夏休みまでに10名の卒業生が職を辞したのをきっかけに、支援体制を構築した。調査したところ、人間関係がきっかけとなって5月の連休明けを越えられない卒業生が多いことがわかった。注意されたら自分はどういう対応をとるかについて、ケースごとに対策を示して乗り越え方を内定者全員にアドバイスしたところ、1年以内に辞める学生が激減した。

- ・5～6、7月にかけて、内定した園を全部回って様子を伺う。

- ・5月の土日に新卒同窓会を開き、ランチバイキングをしながら愚痴を語り合う機会を設けた。
- ・月に一度、第四土曜日に「保育を語る会」を設けている。

Q: 公務員の受験対策について

- ・業者に依頼して公務員講座を開いている短大と、教員が時間外に公務員講座を開いて学生を鼓舞している短大があった。業者の公務員対策試験も導入している。

Q: 幼稚園・保育所の違いの説明、株式会社の保育園の就職の斡旋について

- ・株式会社立の保育園は、雇用条件や勤務後の待遇や労働条件がわからない、などの所もあるので、一切勧めていない短大もある。一方で、地方への株式会社立の保育園からの求人が増加しているので、条件を見て勧めているとした短大もあった。また、男子学生に対しては、企業の本部に入る可能性もあるので勧める場合がある。
- ・幼稚園は教育をしたい、担任を持ちたいという学生を希望している。幼稚園から保育所への転職はあるが、保育所から幼稚園はなかなか難しいのでキャリアとしてどのように勧めていくかを考える必要がある。

Q: 既卒者の就業状態把握について

- ・既卒者向けアンケートをとっているが、回収率が低いという問題がある。
- ・学生本人に出すと回収率が低いので、就職した園に中元の時期にお菓子を添えて出している。お菓子の効果か回答率が高く、就業状態の把握に役立っている。また、園側も気を付けて見てくれるのか、夏休み明けに辞める者が少なくなった。

Q: 保育所・幼稚園の併願について

- ・岐阜では、幼稚園、保育所は私立でも併願が可能である。その他の地域では、ほとんど併願ができない状況なので、併願は認めていない短大がほとんどである。

Q: 保護者への就職活動の促し方について

- ・1年次の秋に保護者ガイダンスを行っている。
- ・土日に三者面談を行っている。
- ・12月頃、内定者数名を読んで、勉強内容などのガイダンスを行う。保育現場の方を読んで講和を行うなどの保護者会の実施。

Q: 職員の指導内容の均一化・学生支援のための開室時間の延長について

- ・職員によって対応が異なるので、どうすればいいか戸惑っている。
- ・朝の9時からのミーティングで統一化を図っている。
- ・エントリーシートの書き方などは、学生に考えさせて「どう思う？」と問うスタイルで指導を行っている。
- ・朝晩・遅番などの導入で22時まで学生対応ができる状況を整えている。
- ・職員が残っている限り受け付けるスタイルをとっている。

その他、学生の進路の動向の把握、四大と短大との連携の在り方などについて意見交換が行われた。

第2グループ(参加者17名)

担当：岩井絹江 委員
渡邊亮太 委員

事前アンケートの内容を基に、各短大の就職に関する現状と課題を共有し、それに向けての取り組みについて話題提供してもらった。その結果、それぞれの短大の状況に合わせて「学生と教職員との対話」「教職員・地域などの連携」のために創意工夫することが必要であることを確認した。

また、事前を送付してもらった各短大の就職に関する資料（就職ガイダンスのスケジュール、履歴書、手引きなど）を閲覧し、今後の就職指導の参考とした。

以下、話題として挙げられた主な課題と取り組みについて示した。

<基礎学力について>

アンケートの回答でも基礎学力の低下については多くの短大から寄せられており、その向上を目指した取り組みがなされていた。本討議の中では、短大教員や職員が行う学習会の他に、系列高校との連携を図り高校の教員を招いて授業をしてもらうことで効果をあげているケースが報告された。

<職業意識や就職意識について>

保育者として勤務する以前に人間関係の構築や職務を遂行するための能力についての「自信の無さ」から職業意識や就職意識が高まらない学生がいる。このような学生支援のために各短大では就職担当者や担任による個別相談を重視していた。

内定決定後や就職後に不安になる学生への対策として、内定決定後に内定先の行事（運動会など）に参加するよう促したり、実習先や内定先の先生方を卒業研究発表会に招待したり、就職先との関係を継続することで、就職に対する不安の軽減に努めているケースがあった。

実習などを通して職場の人間関係を目にして保育者への就職をためらってしまう学生に対しては、子どもとの遊びを通してもう一度保育者を目指した気持ちについて気づくよう促すことが重要となると同時に、新卒生を受け入れる現場の体制についてもパワーハラスメントを含め意識の改善が重要となるなどの意見があげられた。

<特別な支援を必要とする学生について>

発達障害をはじめとして特別な支援を必要とする学生が増加傾向にある。これについては、入学の前段階から学生相談担当者や担任と連携しながら、本人だけでなく保護者との話し合いを進めているケースが報告された。

<短大から保護者への就職に関する説明の必要性>

幼稚園や保育所への就職に対して保護者の理解が充分でないこともある。このため、保護者に対する就職説明会を実施したり、学生に配布している就職資料を保護者にも送付し、保護者の幼稚園や保育所への就職に関する理解を促しているケースが報告された。

<求人票の提示方法について>

短大に寄せられる求人票の中には、その労働条件などにより就職担当者から積極的に勧められないものも含まれる。この対応については、全ての求人票を学生に開示している場合と、ある程度就職担当者が検討した上で開示している場合があった。前者の場合、全ての求人票を開示してはいるが、学生の間合せがあったときにはその問題点について十分に話をした上で本人に受験意志の確認を行っていた。

第3グループ(参加者16名)

担当 梅山文秀 委員
長堀一之 委員
杉田穂子 委員

第3グループは、各人が自己紹介をした後、提出されたグループ討議用アンケートの「6.他短大にきいてみたいことや情報交換してみたいこと等」が話し合いの場で最も有意義であると判断し、その項目の内容を最初に取り上げ討議し、その後、各人がアンケートの中から話したいテーマをとりあげて討議した。

①推薦書

- ・ 学長推薦が必要な場合は、科会にかけて協議している。それ以外はゼミ等の先生に書いてもらっている。
- ・ 問題のある学生だけリストアップし、それ以外の学生については教員に推薦書を書いてもらう。その際、卒業はできるか、親の承諾は得ているか、などチェックしてもらう項目を設けている。
- ・ 採用側としては、成績の重視、早期離職をしないという保障がほしいのだろう。
- ・ 地域によっては学校推薦の推薦書をつけても採用されないこともあり、推薦書の効力について疑問をもっている。
- ・ 以前、地元以外で受ける時、親の承諾書をつけるように言われたこともある。

②早期離職状況

- ・ 4月、5月の時点で10数名の離職者がいる。(複数校)
- ・ 5月まで試用期間として勤務し、理事長から、明確な理由の呈示なしに突然明日から出勤しなくてよいと言われたケースもある。
→このケースに関しては労働基準法にふれているのではないかとの指摘あり。
- ・ 人間関係がうまくいかないとやめる学生が多い。

③再就職支援

- ・ 既卒者の求人は多いが、なかなか再就職につなげられていない。
- ・ 卒業生の中でも退職した場合に再就職にむけて連絡してくる学生もいるが、連絡のない学生も多い。
- ・ ハローワークに行っても再就職が決まることも多い。

④内定後の研修

- ・ 内定後、2月、3月に事前研修という形で保育を行わされる場合が多い。中には交通費も支給されないこともある。内定後には、学事日程などを送付し、研修を避けてもらうようお願いしているが、それ以外の日だと断りにくい場合がある。内定を取り消されるのではと不安に思う学生もいる。

- ・ 労災などの問題もあり、内定後の研修には問題があるのではないかと感じている。
- ・ 学生が園長に交渉するのは難しいので、個別に学生のスケジュールを書類化して内定先に渡している。
- ・ 研修に関しても、日給、時給が支払われる場合や交通費だけの場合、交通費もないなど様々である。

⑤進路変更

- ・ 単科短大の場合、2年の9月の実習後、保育者にならない決断をした場合の就職支援が難しい。
- ・ 自信もなくしている場合がある。
- ・ 中小企業への紹介などを行っている。

⑥男子学生の就職

- ・ 入学生自体が少ないが、就職するに際し、長く続けることが想像できないといって辞める学生がいる。
- ・ 私立幼稚園で10年勤務している卒業生もいる。男性保育士で勉強会をやっているらしい。
- ・ 保育所よりも児童養護施設での勤務を選ぶ学生が多い。
- ・ 若い間はよいが、長く続けて、結婚しても生活できるのかという不安がある。
- ・ 男性保育士はスポーツなど、特色をもっと強調してもよいのではないか。

⑦求人先への応募の連絡

- ・ 地元や実習でお世話になっている園には連絡している。
- ・ 見学を希望する学生がいれば、学校から連絡を行い、その後の判断は学生に選択させ、園と学校に報告させている。
- ・ 3月には求人票をいただいたお礼や場合によってお詫びの手紙を出している。

⑧就職に関する目玉となるイベントの有無

- ・ さまざまな地区から保育者を招いて保育研究会を主催している。卒業生の学びの場となっている。その際には学生にもサポートで入ってもらい、現場の話を聞いたり、先輩の話を聞く場になっている。
- ・ 現在就職担当をしているが、自身が卒業生でもあり、保育経験もあるので、自分の新人のころの失敗談などを話すと学生はたいへん熱心に聞いてくれた。就職担当職員というと少し学生からはこわい存在のように思われがちだが、話をすることで親近感をもってくれたと思う。
- ・ 学科の複数の教員で「働くこと」についてのパネルディスカッションをし、先生の仕事選びの話をすると学生は熱心に聞いていた。
- ・ 立派な園長や卒業生の話より、身近な人の失敗談の方が学生は元気がでるのではないか。

⑨Uターン就職希望者の就職探し

- ・ 県外出身学生に対する就職支援について、以前の担当がこの研修会で知り合った参加者から連絡により、就職を世話したことがあると聞いている。今回のつながりも大切にできればと思う。

⑩求人情報の公開・学生の呼び出し方法

- ・ 求人情報については、ネットやPDFで配信している学校、掲示とファイルのみ、夏休みなどの長期休暇は簡単な情報のみメールで学生の携帯に送付、地域的に合う学生に郵送している等様ざまな取組みが報告された。
- ・ 日常での学生呼び出しについて、メールやポータルを利用している学校、掲示のみの学校など様ざまな状況が報告された。
→学生への呼び出しや連絡が携帯メールなど詳細に丁寧にすればするほど、弊害もあるのではないか。コミュニケーション能力、掲示を見ないなどの指摘もあった。
- ・ 大切な連絡は自宅宛に郵送すると保護者もみるので効果がある。

⑪求人用パンフレットの作成

- ・ 学校案内では煩雑なため作成している。前年度の就職状況などを記載している。
- ・ 求人票のお願いの書類を送付する時に、求人パンフレットを入れている。またその時に卒業生の在籍状況も同封し、返送をお願いしている。

⑫就職指導校内システム

- ・ 教員は委員制。職員の担当、ゼミ担当が協力している。教員と職員が連携しているが、教員によって協力の仕方に違いがある。
- ・ 学科によって教員が熱心である学科とそうでない学科がある。
- ・ 同じ学科でも熱心でない教員がいる。
- ・ 園長経験者の教員は、附属幼稚園との橋渡しもしてくれてうまく機能している。

⑬待遇面について

- ・ 求人票には正規と記入されていたにも関わらず、実際には非正規であり、それも雇用契約をかわす3月末ごろに言われたとの学生からの不満の訴えがあった。学内の委員会に報告。学生へも対応した。求人票の待遇の記載欄も詳細にし、雇用形態を明確に記載してもらうように改めた。
- ・ 正規と非正規の両方にしるしがついた求人票が送られてくることもある。
- ・ 1月には正規雇用と言われていたのに、緊急雇用対策費用がつくと、その対象と言われてもめた結果、お断りしたケースもあった。
- ・ 全体的に給与は低い。地域によっては非正規雇用が多く、給与も非常に低いところがある。

⑭統一予備試験

- ・ 福井県、群馬県などでは、県内の私立幼稚園連盟が統一予備試験を実施している。

- ・ 試験の時期が6月など早期になって学生がなかなか準備できない。試験問題は非公開、成績も非公開など不透明な県もある。
- ・ 学生が園を選べず、問題があるのではないか。

⑮持病のある学生への就職支援

- ・ てんかんなどの持病のある学生が就職するに際して、就職先に病名を告げるべきかどうか判断に迷う。
- ・ 病気があるのを知りながら、隠すのは労働契約に違反する。できるだけ伝えた方がよい。
- ・ 片耳の聴力がない学生の就職で、そのことを含めて採用してもらったケースもある。