

グループ討議のまとめ

【幼・保グループ】

第7グループ（参加者17名）

担当：田中 敬 一 委員
澤田 小百合 委員

●グループ討議の進行方法

第7グループの運営においては、次の二つの事を念頭に置いた。①日常の業務内容、立場、経験年数等の垣根を越え、率直な意見交換ができること、②参加者が発言しやすいリラックスした雰囲気を作ること。

テーブル配置も従来の口の字形式から、アイランド形式の配置にし、学習スタイル、性格の違う参加者でグループを構成し（5～6名）、自らのグループの力で問題を明らかにし、解決策を模索していく手法をとった。

全体の流れは次の通りである。

- ① 本日の討議に関する趣旨と説明
- ② 注¹ワークシートを使っての自己分析
- ③ 自己分析の結果を基にグループを構成する（分析結果の異なる参加者を求めて会場を自由に移動する。）
- ④ グループのメンバー確定
- ⑤ グループ内の参加者でプライベートな話題も含めた自己紹介（参加者の距離を縮める。）
- ⑥ グループごとにテーマを設定
- ⑦ テーマに関して注² SWOT 分析
- ⑧ グループの意見をまとめる→各グループから発表（代表者が概要説明、その他の参加者は補足説明）
- ⑨ 発表後に全体で質疑応答・意見交換

注1) 自分の学習スタイルに関するワークシートの質問に答え、Do, Look, Think, Plan-Growの4つの指標をレーダーチャートに表す。

注2) 就職問題に関する環境を、Strength-Weakness（内部環境）、Opportunity-Threat（外部環境）の観点から分析、問題意識を共有し、解決に向けた意識を高める手法。

●各チームのテーマ

各チームのテーマは、チーム内で自由に決められ、次のようになった。

A チーム：学生の就職環境の構造モデルー【ゆとり】学生の動向と課題

B チーム：実習・就職先に関するトラブル・環境の分析

C チーム：教員と職員の連携について

●具体的分析・討議内容（各チームとも一部抜粋）

Strength（強み）

- ・学生の質ー積極的、真面目、素直な学生が多い。実習の評価が高い学生が多い。
- ・就職指導ー講座の充実・進路アドバイザーの活用・現場経験のある教員が多い・学内システムでの求人閲覧
- ・全学的な取り組みー少人数制の教育体制・実習を通じた施設との良好な関係保持・ボランティア活動が授業の一コマで必修（年 150 時間）
- ・会社立の新設園急増で求人が多い。
- ・歴史が長いので卒業生が園長・副園長になっている。（短大との繋がり密接）
- ・キャリアガイダンスに教員が協力してくれる。
- ・一人の学生に対する教職員の共通認識ができています。
- ・サーバーに職員・教員がアクセスできるシステムができており、誰もがタイムリーな情報を得られる。
- ・就職部の方針を教授会に伝えて理解を得ている。
- ・就職した卒業生の情報を共有している。

Weakness（弱み）

- ・就職指導ースタッフが少なく、学生とゆっくり話す時間がない。
- ・学生の質ー就労意欲の欠如・自信のなさ・メンタル面の弱さ・消極的な就職活動
- ・全学的な課題ーカリキュラムの過密さ・担当教員以外の教員の協力を得られない・アドミッションポリシーに合わない学生の入学
- ・学生の学力不足・意思の弱さ・スムーズな人間関係を構築できない・ピアノ演奏・文章の稚拙さ→資質・能力の向上・基礎学力の育成が必要→改善には全学的な取り組みが必要で、教員、職員自身がFD・SDで指導力の向上を図る必要があるーPDCAサイクルを回す。
- ・就職指導において、指導教員の温度差が学生に不平等感を与える。
- ・教員が学生の個人情報洩らしトラブルがおきた。
- ・実習中に就職活動が重なり、担当教員より苦情がでた。
- ・就職指導は教員中心で、教員の負担が大きい。
- ・教員中心の体制では、「保育士養成校に入ったのだから、保育士にならなくてはならない。」など、学生の意思を無視した画一的な指導がなされる場合がある。

Threat (脅威)

- ・就職問題－男子学生の就職先の確保・学生と就職先とのミスマッチ
- ・業界の問題－
 - ・就労処遇の劣悪さ
 - ・株式会社参入による就職活動の早期化
 - ・人材の確保が困難
- ・実習先との軋轢
- ・園長・親からのクレーム
- ・学生が本、新聞を読まない
- ・内定後の研修についていけなという理由で就職を辞退した。

人権問題

- ・学校に届いた求人票の条件で就職したが、実際の条件が違っていた。
- ・面接時に不適切な質問（片親・親の職業・交際している人がいるかなど）がなされる。
- ・就職後、グズ、ノロマと言われ続ける。
- ・研修期間中にパワハラを受ける。

「人権問題に関しては一短大では解決できないので、日短協を通して改善の申し入れをして欲しい。」という要望が出された。

また、模擬面接では、不適切な質問をされた場合、ケースバイケースで対応するように学生に指導している学校が多かった。

- ・教員が園とトラブルを起こし、求人がこなくなる。
- ・教員と職員の情報の共有ができず、就職指導に齟齬をきたした。
- ・教員が誤った情報を流し、それが園側に伝わりトラブルになった。

Opportunity (機会)

- ・実習・ボランティアの改善
- ・就職フェア等の正規科目化
- ・競合校の出現による自校の環境改善
- ・卒業生人材バンク（卒業生とのネットワーク作り）
- ・学校外で行われる事業所・学生・教員との懇談会等での相互理解
- ・学生の職業理解に繋がる、連盟役員（園長）による学校での説明会

第8グループ（参加者17名）

担当：梅山 文秀 委員
渡邊 亮太 委員

1. 情報交換を行いたいことについて

(1) 求人開拓の方法

- ・ 県内については全園を訪問して求人依頼を行う。県外については学生の希望する園に郵送又は訪問して求人依頼を行う。電話で状況を聞いた上で依頼することもある。
- ・ 過去3年間のデータをもとにして、求人依頼を発送する。
- ・ 学生に調べさせて、希望する園に求人依頼を行う。

(2) 地元に帰る学生の就職支援および履歴書の様式について

- ・ 基本的に支援の方法に変わりはない。個別指導となることが多い。
- ・ 履歴書のサイズとしてはA3サイズを使用している短大が多い。
- ・ A4の片面のみという短大もあった。

(3) 問題のある学生に対する働きかけの方法

- ・ アドバイザーが指導している。メールでのやりとりも行う。
- ・ 実習終了後の教員との面談後にキャリアセンターに行く仕組みになっている。
- ・ その学生の友人でキャリアセンターによく来る学生に依頼して、誘ってもらおう。
- ・ どうしても必要な内容については、学生のもとまで出向いていく。
- ・ ホームルームが毎日あるので、その時に個別に働きかけることができる。
- ・ 学生に対して必要なことは全て掲示板に貼り出す。これを学生は必ず見るルールになっている。このルールを守らない学生への対応は行わないことになっている。

(4) 資格取得できなかった学生の就職指導

- ・ 免許を取れないと卒業できないため、同様なことは起きていない。
- ・ 1年生の段階で幼保はあわないと考えている学生には早めに企業系にシフトさせる。また、福祉系の就職先を探すこともある。科目等履修で翌年にとということもある。

(5) ガイダンス等の出席率、履歴書作成時のアドバイス方法

- ・ ガイダンスは就職決定だけに必要なものではなく、これからの人生を考えるものと指導し、以前より出席率は高くなっている。ガイダンス内容は必ずファイリングさせ、欠席者には後日、同内容を指導している。
- ・ 年度当初のガイダンスで「出席しないと以後指導しない」と徹底しておく。ゼミでの周知もしている。
- ・ 幼保に特化したガイダンスにしたところ、出席率は良くなった。
- ・ 掲示だけでなく、当日の授業の終わりに周知したところ出席率は上がった。

- ・ 単位化しているので出席率は良い。実習事前事後指導の中で時間をもらって指導することもある。
- ・ 履歴書指導はガイダンスで行っている。ゼミ担当にお願いして1度提出させている。
- ・ 下書用に使わせて提出させると効果がある。
- ・ 園長先生の協力で模擬面接を行っているが、その折に履歴書を練習で書かせて用いている。

(6) 幼稚園協会や保育園協会との協力

- ・ 加盟園統一の予備試験が6月に実施されている。
- ・ 協会との協議は定期的（年1回等）に行われている。しかし、協議した内容が各園に十分に伝達されていないことがある。
- ・ 統一試験や適性検査などが行われている。成績が学校に送られてくる場合、学生のみに送られる場合、非公開の場合等がある。

(7) 幼保の就職におけるルール

- ・ 先決優先の原則がある。公立との併願問題がある。
- ・ 重複受験を認めていない短大が多い。

(8) 保護者対象の就職懇談会

- ・ 全体会の後に学科別ゼミ別個別面談を行っている。
- ・ 園長先生に実際の仕事内容や求める人物像などを講演してもらっている。

(9) 自主実習・園見学の時期・日数、自主実習の単位化、男子学生への支援

- ・ 園でのボランティア活動を単位化している。
- ・ 夏休み限定で行っている。
- ・ 事前に様々な形で園の外から様子を見させてから、1箇所絞って見学させている。
- ・ 自主実習は保険がきくのか。→ 手続きを踏めばきく。
- ・ 男子学生については時間をかけて相談を受けている。
- ・ 青森では男子学生のほうが、すぐに内定する。
- ・ 企業が経営する園では男子を採用する。また大きな法人も同様。

(10) 早期退職者を減らすための施策

- ・ 就職先の園を訪問し、園長と本人にヒアリングを行う。問題があった場合は、旧ゼミ担当に連絡し、個別指導に入ることもある。
- ・ 就職先の園を8月に3人で手分けして訪問する。
- ・ 6～7月に就職先の園を訪問している。

(11) 学生への求人告知

- ・ データベース化もしているが、これによって相談に来なくなるのと必ず情報を見ているかの確認ができないため幼保関係は全て掲示している。
- ・ PDFで取り込んだものを職員がメールで送信している。学生が登録しておくそ

の求人が来たときには簡単なメールが学生に届き、詳細はシステムを利用するようになっている。

2. 採用試験に関する問題点やその改善に向けた取り組みについて

(1) 中途採用の斡旋

- ・ 卒業生からの相談があれば記録を取っておく。
- ・ 同窓会が扱っており、ホームページに情報がアップしてある。

(2) 採用試験としての長期の実習と授業出席との兼ね合い

- ・ 希望者には受験させている。事情がある場合は、園に相談する。

3. 「働くこと」への意識・意欲を持たない学生に対する指導について

- ・ 働く以前の問題もあるのではないかと。入学後に悩む学生が出てきている。
- ・ 個別指導をどのように行っているか。
→徹底的に個別指導を行い、本人が選ぶようになるまで待つ。
- ・ 実習がきっかけで意欲を失うことがあるのではないかと。
→実習評価が規程以下である場合は免許を出さないことになっている。
→卒業要件である場合とない場合とで少し異なっている。
- ・ キャリア教育が1つのカギになっているのではないかと。
→昨日の糸井先生の講演から。「意識改革」
→キャリアカウンセラーと協力して進める。
→基礎学力の向上が動機付けの1つにつながる。

4. 就職指導の現状について（各校報告）

- ・ 社会人学生への対応に苦慮。
- ・ 発達障害を抱える学生への対応に苦慮
→障害を持っていても「～ができる」「～をしっかりやる」というものを持っていないといけない。
- ・ 現状はうまくいっているが、今後状況の変化によってどうなっていくのか不安。
- ・ 就職指導及びキャリア支援の時間がコマ数の関係で十分にとれない。
→カリキュラムを組むときに機能的にすべきではないか。
- ・ 長期休み等の時の学生への求人情報伝達手段として一斉メールを実施。効果はある。
- ・ 学校から様々なメールが発信されており、学生が注意して見なくなっているためゼミ担当から送信してもらうようにしている。特別な目印を付けてメールを送ることもある。担当職員がいる日時を掲示して来させるようにしている。
- ・ 指示待ちの学生が増えている。
- ・ 保護者が就職に関して厳しい条件を出して本人が動けないというケースが少なからず見受けられる。

第9グループ（参加者 18名）

担当 岩井 絹江 委員
小倉 定枝 委員

小グループで各短大の紹介を相互に行った後、事前アンケートで「特に情報交換をしたい項目」として挙げられた内容を基に、各短大における現状、課題、取組等を報告し合った。

討議の結果、短大における就職支援においては、①教職員の連携、②学生の意識を高める工夫、③キャリアセンターに学生が気軽に訪問できる関係作りが、各校の創意工夫によって今後とも必要であるという確認がなされた。

また、事前に送付を依頼した各短大の就職支援に関する資料（就職の手引き、就職支援の年間計画、履歴書、求人票など）を自由に閲覧し、各校の今後の就職支援の参考とした。

以下に、討議で取り上げられた各校の現状、課題、及び取組みについて記す。

<就労意欲を持ってない学生への支援について>

保護者に促されて明確な目的意識を持たずに入学した学生が、入学後に目的を見失って就職でつまづくケースが話題として提供された。各校から入学後からのガイダンス、保育現場で働く卒業生の話の聴講、個別対応などの取組みが報告された。

また、入学の際には意欲があったにも関わらず、保育実習後に自信を喪失して就職に戸惑う学生や、学業面では特に問題はないものの周囲の勢いに圧倒されて気持ちが乗らず、就職活動に乗り遅れてしまう学生などのケースも報告された。実習でつまずいても2回目の実習で意欲を取り戻すなどの場合もあり、教職員が相互に連携を取りながら、学生の適性に合わせて個別対応をしていく必要があるという意見が出された。

<就職後の早期離職、卒業後の支援について>

多数の短大より卒業生の早期離職が問題として提起されていた。早期離職に関して、①学生自身の就業意識によるもの、②処遇・待遇に起因するものの二点について討議を行った。

①学生の就業意識については、就職内定後のガイダンスにおいて具体的に内定後の諸注意や就労直後や一年以内の離職がないよう伝える、卒業後にホームカミングデイや保育研修会を開催して心理面でのサポートをするといった取組みが報告された。また、「6カ月後の私へ」という未来の自分への手紙を学生に書かせる等の取組みも報告され、参考になったという意見が出された。また、卒業後の就労状況の把握（就職状況調査）について各校から現状を伝え合った。卒業後に職を辞した学生に対しては、本人からの申し出によって各校にて支援が行われている。しかし、就職状況調査は回収率が低いという問題もあり、その後の状況は把握が難しいという課題が出された。

また、②処遇・待遇に起因する早期離職についても話題提供が行われた。本研修会における「テーマ別講演 B-有期雇用契約を締結する際の注意点」の内容に触れながら、求人票と就労後の処遇が違った場合、法的には事業主に責任を問えないという問題が提起された。就職支援担当として、学生にきちんと情報を提供し、雇用における不利益から学生を保守する責務があるという確認がなされた。

<キャリアセンターへの来訪を促すための取り組みについて>

個別支援を行うためにも、学生がキャリアセンターに来やすい工夫をすることが求められる。各校から様々な取り組みが報告された。キャリアセンターを学生食堂近くに移転したことによって学生が気軽に立ち寄れる場所になった、キャリアセンター訪問ツアーの取り組み、キャリアセンターに入りやすい雰囲気作り等が挙げられた。

<システムを用いた情報の共有について>

就職支援を教職員の連携の下に行う為に、システムを用いた情報の共有を各校共に工夫しており、誰にどのような情報を提示して協力体制を作っているのかについての報告がなされた。