

令和元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（15名）

担当：柿崎 雅美 委員

橋本 聡恵 委員

1. 分科会の運営目標

- ・就職支援においての問題を解決できるヒントを持ち帰っていただく。

2. 討議項目・進め方

- ・事前アンケートで討議したい事を調査し、2つのグループに分かれて討議。

3. 討議内容

(1) 「言葉遣い」の指導について

学生がキャリア支援センターの職員に対してタメ口。

注意される＝（キャリア支援センター職員に）いじめられたなど、学生同士で悪い噂が広まる、学科の教員に「キャリア支援センターは怖いから…（行きたくない）」など伝わる。まずはキャリア支援センター利用向上のために親しみやすい、入りやすい支援室にする必要があると考え、ある程度のタメ口は許容しているという事例。

意見① 就職後の学生のことを一番考え、目上に対する話し方を注意する、キャリア支援センターの対応はあたり前のことだが、就職担当部署だけが学生に指導してもマナー向上にはつながらないのではないかと全学的に（他部署も教員も）学生のマナー向上について取り組む必要があるのではないかと。

意見② マナーは職場（就職先）での教育による場所も大きい。就活へのやる気の醸成を優先し、ある程度のフランクさは許容してもいい。実際の職場ではせっかく採用しても厳しく指導したことで早期退職する事例が少なくない。「仕事（をすること）は厳しい面も多々あるが、（マナーを含めた）厳しい教育は育てる前につぶれてしまう。

意見③ キャリア支援センターの職員とはフランクでも、保育園の合説ではきちんとした言葉で話している。「やればできるのかな…」と感じている。

<その他学生への対応について>

意見① 学生の態度も問題であるが、まずは、学生は窓口で相談しやすい環境を作ることが重要。指導するところは指導してメリハリのある対応する。又、教員、

職員ともに学生への指導に統一感が無いと信頼関係が無くなるので、全学的に学生への指導の仕方について統一する必要がある。

(2) ガイダンスやセミナーの開催時間帯と出席率向上について

事例① (放課後開催は出席しないので) ガイダンスやセミナーの開催時間設定を工夫している。特にコマとコマの間の空き時間の開催は出席率向上につながっている。

事例② スタートセミナーで学生たちに興味を持ってもらえるような就職支援担当者のメンバー紹介を行うことで、お互いの共通点を見出す等信頼関係ができ、出席率が上がった。

(3) 履歴書について

書き方見本や書き方 例は示している

事例① 履歴書を記入するための講座を開講し、学生の基本の1枚を仕上げている。

事例② 就活の手引きに記入例

志望動機欄が履歴書にない

事例① ない。関西地方の大学は志望動機欄がない履歴書が増えている…らしい。

事例② (志望動機欄が) ある様式とない様式2パターン用意している。基本的にある様式で作成させるが、志望動機が書けない、時間がない等の場合は、ない様式で提出させている。

事例③ 志望動機よりも短大生は[自己PR]が書けない場合も多い。実習以外の活動エピソードが少なすぎる。

事例③ 履歴書添削は外部委託で対応している。(講義&添削、講評)

事例④ 学生が使用する履歴書は無料配布なのか、有料なのかについて、何枚でも無料である学校と枚数制限を決めて無料にする学校、すべて有料となる学校とそれぞれの学校で違う。

事例⑤ 教育委員会出身の方の力を借りて対策を実施している。

(4) 求人のために同じ園(地元園且つ実習先)が数ヶ月おきに訪問。就職担当者と学科の教員両方を訪ね、求人に対する応募がないことについて苦情ともとれることを言う。「うちの悪い評判を(学生に)流しているのではないか」とも。

意見集約：近年、実習園から「(就職しないか)声掛けされる場合が多い」が、実習園には就職しない学生が多い。(求人票を)出せば応募があるだろうと考える園が地方では少なくはない。「とにかく全国的な保育士不足で求人が多く、学生が優位な状況です」と返答するのが無難ではないか。また、実習中に園内の人間関係や(悪い)雰囲気を見たり感じたりすることが実習園で就職しない要因となっている。

- (5) 売り手市場が続き、専門職は特に人手不足の状況。学生が簡単に内定してしまう状況下でも履歴書、面接練習ともに丁寧に対応している。しかし、教員からは「そんなにやる必要があるのか」と言われる。また、キャリア支援課と教員の指導のしかたが異なっている。協働で学生の為に支援できる方法はないか。

意見集約：履歴書の専門的な内容に関しては教員が担う場合も多い。教職協働で補い合えばよいのではないか。1人の学生の履歴書を複数名で添削するのは学生が混乱する。「学生のため」の認識が学内で異なるのは結局、「学生の為にならない」

(6) 株式会社立の保育園はホントにダメなのか？

意見集約：旧態依然の古い考え方で運営している保育園は学生に敬遠されがち。

養成校は株式会社立の保育園を敬遠しがち。

株式会社立はイマドキの学生のことをよく理解し、見学や説明会も丁寧に対応。

入職後の教育や研修も多くの時間をとっている。「持ち帰りのお仕事はありません！」ということ求人票に記載している。全国の養成校を廻り、就職担当者からの話や合説で学生から直接話を聴くなど人材確保のために改善に改善を重ねていることがわかる。反面、簡単な面接や見学時の対応で即内定してしまうことへの懸念材料も多い。また、独自様式での求人票に基本給の記載がなく、一見、高給のように「見せている」、手当の金額の記載がないなど、不明瞭な求人票は多い。このような場合は問い合わせをし「こういう求人票はダメなのだ」と思わせた方がよい。

「併願OK」という株式会社立の保育園を「本命の練習」で受験する学生がいる。3社4社受験している場合もある。幼保の「辞退」は株式会社であってもこれまでの慣例でやはり抵抗を感じる。

(7) 自主実習や採用試験受験の際の決まりごとについて

事例① 採用試験はひとり1園。自主実習は必ず大学へ届けたうえで数多く行くことを薦めている。(受験する)園を選ぶ手段として自主実習は有効的であるようだ。

事例② 見学は数多く、自主実習先は「採用試験を受験することが前提」「求人票が届いている」ことを条件としている。

(8) 内定承諾書の提出について(企業の囲い込み)

事例① 時期の早さだけでなく、保護者の署名入り誓約書や銀行口座の届出など、内定の承諾書と同時に提出を求められることには疑問がある。

事例②-1 内定後に園長が学生の自宅を訪問し、両親同席のうえで、園で働く意思を確認された。

-2 内定後に学生と保護者同席で「(入職前) 説明会」がおこなわれた。

(9) 採用活動の早期化・長期化への対応について

事例① 早期化に対して、実習の時期が遅い学校は学生の受験の機会損失になる可能性がある。

学生に就職満足度調査をして、本当に行きたい園に就職できたのかどうかを調査して実態を把握している。

(10) 基礎学力・社会人基礎力の向上について

事例① キャリアデザインⅠⅡは全学部共通で基礎学力の育成やマナープロトコール検定取得の授業Ⅲ、Ⅳではコースの特色に合わせた実務的な内容にしている。その中で、大学の生活学科の学生に自分たちの作品を報告会で見てもらうなど第三者に自分を評価してもらう機会を作っていて、学生の成長に繋がっている。

事例② 公務員対策講座を開講しているが、その講座を通して基礎学力の向上やモチベーションの向上に繋がっている。

(11) 採用者側<園(実習園含む)・施設・協会や連合会、自治体>との連携でうまくいっている事例

事例① 学校から働きかけて、保育連盟と幼稚園連盟で合同説明会を実施する等連携を行っている。その説明会には高校生も呼び込んでいる。

事例② 補助金の関係で上越市が学校に来てくれて公立保育士についての説明会を実施してくれている。

4. 成果と課題

<成果>就職支援の多くの問題や疑問に対する積極的な発言をしていただいた。

また、「グループの方々とよい出会いがありました。」と最終日にグループの方から感想をいただいた。又、積極的に他の短大の良い事例を持ち帰って実践したいという声が多く、本分科会の目的は達成された。

<課題>併願禁止ルールについてはどの短大もその対応に苦慮しており、これは長年の課題である。学生の志向や価値観の変化にも合わなくなってきたので、今後このルールを廃止して複数受験できるように各協会に要望を出すなど、対応を日短協で取り組む。

5. 分科会の運営を通して感じたこと

前日の全体会からグループでワークをしていたからなのか「話が弾む」「まるで前日か

らの延長」のような雰囲気での討議であった。問題提起に対する解決のヒント事例も多くお話いただき、グループのみなさまに感謝したい。

第7グループ（14名）

担当：澤田小百合 委員
長津 一博 委員

1. 内容：

ファシリテータよりグループ討議の趣旨と目標について説明がなされた。続いて、ワークシートにより、異なる学習スタイルを持つ者同士が、一緒になるようにグループ分け（3班）を行なった。

また、事前にアンケートの内容により、テーマを、「幼保への就職環境について」として、KJ法を用いて意見聴取し、SWOT分析で環境分析を行った。環境分析を行うことによっ
て見えてきたものについて、班毎に意見をまとめ発表を行った。

2. テーマ：

幼保の就職環境について

【1班】

<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率 100% (2) ・教職員が協力的 (3) ・健康 ・子どもが好き ・学生が素直 ・笑顔 ・明るい ・団結力 ・行動力がある ・経験が自信になる ・人柄 ・即戦力 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報共有が出来ない ・仕事の分担が不公平 ・予算が少ない ・就職指導の時間が不足 ・学生がのんびり気味・涙もろい ・自己分析できない ・自分に合う園が決められない ・掃除が出来ない ・挨拶が出来ない ・ピアノが苦手 ・好き嫌いがある ・就活を一緒にする ・一人担任を嫌がる ・自信がない
<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の企業が協力的 ・社会人の入学生が増えてきた ・地域からの信頼 ・女性の社会進出 ・広大な敷地 	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国からの信頼がない ・業界が保守的 ・出生率である程度予測が出来る ・人口減少 ・学生数減少 ・親からの期待

※（ ）内の件数は、各人が考えた同類の内容の数を記載しています。

【発表内容要約】

全国的に幼稚園・保育園の就職率 100%の中で、学生が抱える問題と大学が抱える問題は大きい。学生の多様化による指導方法の対応など養成校の役割も大きくなっている。地域により良い人材を輩出していく必要がある。地域への信頼関係や情報共有を密に行い、一人一人の学生に親身に指導していく必要が大学に求められており、学生への教育の質向上を考えて、学生を育てていく事が重要となる。

【2班】

強み (Strengths) <ul style="list-style-type: none">・売り手市場(2)・転職しやすい、就職しやすい(3)・自ら希望した仕事ができる・専門職自体が強み・就職先が多く迷う(3)・元気・大きな声	弱み (Weaknesses) <ul style="list-style-type: none">・給料が低い印象、給料が安いイメージ・保育士で非正規採用が多い・疲れが出せない・朝が早い、虫が苦手、体が弱い、工作ができない、 運動が出来ない、文章が書けない・ピアノが苦手(3)・一人担任が不安・残業が多い(3)・人間関係が狭い、女性社会
機会 (Opportunities) <ul style="list-style-type: none">・無償化、就職補助金が充実、手当が多い・私立と公立の選択肢多い・保育者が注目されている・園との繋がり、地元志望・公立の正規採用枠が少ない	脅威 (Threats) <ul style="list-style-type: none">・就職してからの職場イメージが違う・実習環境(3)・保育士の離職率が高い・古い体質・併願が出来ない(4)・保護者対応

※ () 内の件数は、各人が考えた同類の内容の数を記載しています。

【発表内容要約】

幼保の環境としては求人が多く、就職率が高い。その反面、給料が低い。保育士の場合、非正規採用も多く女性社会であるため人間関係が狭いなどがあげられた。

弱みは、マイナスイメージがあるが、強みと弱みは裏返しで、それらをどのようにして、プラスに転換していくかを考えなければならない。学生をとりまく社会環境が学生の気持ち、モチベーションや動機にマイナスに影響している場合が多く、気持ちをプラスにしていけるには、学生を承認してやる事が重要だと考えられる。

【3班】

<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・売手市場(就職率の高さ) ・新規参入(株式立) ・選択数の多さ ・求人が多い ・募集の多さ ・待遇改善が図られつつある ・利便性のよさ選択可能 ・専門職 ・正規の多さ ・身近な職 ・先輩が活躍 ・子どもが好き・絵本が好き・笑顔・元気 ・誉められたら自信を持つ ・体を動かすのが好き ・コミュニケーションが良い 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料の低さ、昇給が少ない ・私立、公立での勤務条件の違いが大きい ・人間関係の重視、人間関係が女性特有 ・実技の負担ピアノが苦手(3) ・心の教育が苦手 ・自分で決められない ・書く事が苦手 ・怒られたことがない ・実習でめげる ・子どもは好きだけど人との関わりが苦手 ・今まで落ちた事がない ・打たれ弱さ ・基礎学力の不足 ・人と比べられるのがいや
<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与の高さ ・人間関係 ・手当での充実(奨学金返済、住宅手当) ・フレンドリーな環境を好む ・PCの活用 ・引越し手当 	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サポート体制が不十分 ・少子化に伴う今後の見通しが不安定 ・国の施策等のバックアップから需要は伸びる ・指導教員の対応の差 ・早期離職、保育・教育に対する使命感が乏しい ・学生自身の安易な考え方が増えている ・昔からのやり方体質 ・残業(持ち帰り)が多い ・古い習慣 ・サービス残業 ・試験内容を国で決める ・採用試験無し

※ () 内の件数は、各人が考えた同類の内容の数を記載しています。

【発表内容】

強みは、社会情勢・働き易さなどの改善点、プライド、学生の特徴的傾向に分類された。特に働き易さでは、就職率の高さ、売り手市場や求人が多さがあげられる。弱みでは、学生のマイナスイメージ、学生の特徴的傾向に分類でき、子どもは好きだけど人と関わるのが苦手、怒られたことが無い、打たれ弱いなどの心理的面が挙げられる。機会は、学生の選択要件にまとめられた。脅威は、幼保の体質からくる不安と現実の厳しさに分類され、幼保の就職環境には、相関関係がみられる。

3. まとめ

今回、事前アンケートの結果で導き出した「幼保への就職環境について」をテーマ設定し、SWOT分析を試みた。【強み】【弱み】【機会】【脅威】をマトリックスで組み合わせ、解釈をすることで多面的な分析が可能となる。「同じ事象をとっても、見方を変えれば強みにも弱みにもなる」あるいは、「脅威と思ったことが機会に変る事もありえる」。今回のグループ討議では、幼保に特化した容でSWOT分析を実施した。各グループKJ法を用いて討議を行った。各グループの発表内容の通り、各大学とも課題は共通している。特に「学生の質保証」を担保するために、さまざまな取り組みが必要となる。教育内容の工夫、外部との連携、教職員との連携が必要で教育の質向上を行い、学生を育てていく事が重要であるという結論に至った。

第8グループ（15名）

担当：若林 晃 委員
永岡 弘美 委員

○運営目標・進め方

今後の予測困難な時代の中で、短期大学の就職支援に係る教員・職員が、現場で抱えている課題や問題について、忌憚のない意見交換を行い、具体的な課題解決に繋げるとともに、学生への就職支援を通して地域社会に貢献することを目標に討議を行った。事前に配布し回答を得たアンケートを基に、前半は、1、2の2つのテーマに対して14名を2つのグループに分け、テーマごとに半数を入れ替え討議し、後半は、3、4のテーマに対して全員で共有できるよう、ファシリテーターの進行により討議を行った。

○討議内容

(1)「今年度の共通テーマの中で、特に情報交換したい項目と選んだ理由」

①「採用活動の早期化・長期化への対応」の中で、保育職に関しては、企業立保育園の影響で年々早まっている傾向が顕著であり、幼稚園、認定こども園も早まる傾向にある。通常は10月～11月に内定ピークを迎える養成校が多かったが、7月がピークと言う養成校もあり、地域による格差が大きくなっている。早期化の問題点として、学生が個人の特性を見極めることなく内定をもらい、結果、早期離職に繋がっている例もいくつか報告された。また、採用側も昨今の人手不足から採用試験も簡単な面接のみで、手あたり次第内定を出している例も多く挙がっていた。対応策としては、実習園以外のボランティア・園見学の推進、就職活動に対するスケジュール指導などが報告された。

②「キャリア教育の在り方」においては、事前アンケートで最も多くの回答が寄せられ、関心の高さが伺われた。現状、多くの養成校が短大の過密スケジュールの中で、キャリア教育の時間を割くのが非常に困難であると報告されたが、実施している養成校では、選択科目として1年と2年の前期に「生き方」を考えるテーマで実施し、ワークライフバランス講座などを取り入れ、ディプロマ・ポリシーとしてスキルを身につけられるよう対応している。また、真正面からキャリアを考えさせるのではなく、ゲーム感覚で自己紹介などを行い、自分の強みを発見できるよう促している例も報告された。

③「教員・職員の連携のあり方」では、就職に関する学生指導に積極的でない教員への対応や教員、職員の役割分担（一般就職は職員、保育系は教員など）などについて質問が出ていた。うまく協力できている例として、教員・職員が協力して、就職先の園長や卒業生を交えて取り組むイベントの定例化や就職担当教員とキャリアセンター職員による、就職部会などの定例会の実施により情報を共有し、担当以外の教員にも協力を求めるなどの例が報告された。他には、ゼミの教員や相談担当教員が就職についても責任を持ち、キャリアセンターと連携して行うなど、役割分担の明確化と協力体制が確立されている例も報告された。

(2) 「現在就職支援を行う上で抱えている課題、問題点」

①「資格・免許取得見込みの低い学生についての対応」の中で、学科内で名前が挙がった学生を早めにキャリアセンターに伝達してもらい情報共有している例や、学科長から直接キャリアセンターに情報をもらっている例も報告された。また、キャリアセンターが中心に部署ごとの連携・連絡を行っている例や一般就職希望の学生については教員が担当するなど、就職先別に担当を分けて対応している例も報告された。

②「入職後の早期退職についての問題」においては、就職活動の早期化の影響で本命でない園を受験し、結局納得できず辞めてしまった例や入職前研修の時期や期間、有償・無償などの条件が曖昧で早期退職に繋がっている例が多く報告された。また、実習やインターンシップで感じた印象と入職後の実態とのギャップに悩み、早期に退職した例も多く、経営者側と現場職員の新人に対する意識の温度差が原因であるとの意見も挙がっていた。対応策として、卒業生の活躍や悩みを聞く「母校へ帰る日」、「ホームカミングDay」の開催や、教員、職員が園を訪問し、仕事内容などの状況確認を行っている例が報告された。視野を広げ、多くの情報を得るために、実習園以外の複数園を見学させ、自分で納得したうえで受験するよう指導している例も多く挙げられていた。

③「一般企業と同様の併願に対する対応」については、公立と企業立保育園においては併願を認めている養成校が多く、私立の幼稚園・保育園に関しては、先決優先・1園受験・辞退不可の対応がほとんどであった。地域によっては、幼稚園・保育園も一般企業も併願禁止としている例も報告された。都市部においては、幼・保関係特有の単願ありきの従来からの保守的な慣習が、かえって学生から敬遠され、より人員確保を困難にしている状況も伺えた。この問題に関しては、地域格差が大きく、それぞれの地域に合った対応が不可欠ではあるが、現在の変化しつつある状況を各園に伝えていくことが重要であると感じた。

(3) 「採用者側（園・施設・協会や連合会、自治体）と連携がうまくいっている事例」

周辺の市と連携・協力し、就職説明会を開催するなど、地域が一体となって採用活動に取り組んでいる例もいくつか報告された。特に北九州市では、市と近隣の養成校、幼稚園連盟、保育園連盟が連携して合同就職説明会を同時開催し、高校生にも参加を呼びかけ、地域活性化に繋がっている。その他、養成校の要望を受け、県の幼稚園協会が研修についてのガイドラインを作成している例や県の労働局と発達障がいのある学生に対する支援で協力している例も報告された。

(4) 「他大学に聞いてみたい事、また、情報交換したい内容」

前出の入職前研修や併願に関する内容も挙がっていたが、求人票の処理方法で、Jネットやキャリスタ UC などの外部機関を活用し、学校、企業・園の管理業務の効率化と学生がスマホから求人情報やインターンシップ情報など、就職に必要な情報を入手し、エントリ

一できる対応を一早く進めている例も報告された。その他、各市の公立試験の対応として、結果発表が遅く、学生が次の行動に移しづらいと言う問題に対して、市に直接交渉し、結果発表を早めてもらった例には大変驚かされた。

○成果と課題

今回のグループ討議においては、参加者の半数以上が研修会アンケートの「どの項目が印象に残りましたか」の設問に、グループ討議と回答いただき、参加者が日ごろから抱えている課題や問題に対して、それぞれの立場でフランクに意見交換できたことが、より具体的に実現可能な内容に繋がったとアンケートの回答内容からも実感することができた。今後の課題としては、短大の過密スケジュールの中でキャリア教育をどのように取り入れ就職活動に役立てていくか、また、今回の講演で学んだ、発達障がいのある学生への支援について、まだまだ対応できている養成校が少なく、より具体的に確立していくための検討が必要であると感じた。