

グループ討議のまとめ 【幼・保・福祉等】グループ

《幼・保・福祉系グループ全体会》

研修第2日の午前は、幼・保・福祉系グループの4グループ合同による全体会を開催した。

1. 提起・提案

「教員からのメッセージ—保育を知って指導してほしいこと—」

吉村委員より、保育者養成校の幼保担当就職支援者は、学生が保育現場でどのような実習を経験しているのかを知ることで、採用に何を求められているのかを具体的に見つめようとする努力が重要であると提起をし、幼稚園教育実習に焦点化した教材 DVD を披露した。保育者と子どもの関係性と、就職担当者と学生の関係性には共通するところがあるとし、学生を保育する精神の骨子を提案として伝えた。そのような関係性が支えとなって、困難から課題を掬い取る作業が成立すると述べ、それこそが就職支援者の教育力であろうと提言した。さらに、教職員の連携についても教員の視座より少々触れ、後のグループ討議に生かしてもらえるようお願いした。

2. 東京成徳短期大学の事例発表

「就職支援における取り組み」

本学では1年次から年間を通して就職支援プログラムを実施している。一人ひとりの適性と希望に応じて就職から進学までを教職員が一丸となりサポートしている。幼児教育科の就職支援は単位化されておらず、学生の個性・意欲を大切にするため授業時間割に選択科目を多く取り入れている。そのため就職支援は時間割の空いている土曜日の午後に設定している。1年生対象の「社会人としての身だしなみとマナー」講座では、ヘアメイクアップの講師を招き学生をモデルに実施している。又1年生に対しては2年生の就職先決定学生から活動体験談を話してもらっている。

2年生では「1年以内に退職しない」というような項目を含めた誓約書を提出させており、このことは絶対に辞めないという約束より、働くということを知ってもらうためにもなっている。2年生の4月に配布される「就職の手引き」は卒業した学生の受験報告書のまとめなど最新の試験内容を盛り込んでいる。園見学は夏休み中に気になる園へボランティアやアルバイトをお願いするよう勧めている。2年生の12月頃までに動きの見えてこない学生には個別に電話などでコンタクトを取り希望や不安などじっくり個別対応を進めていき、改めて未決定者全員を集め細やかに指導している。

本学の特色の1つとして就職先巡回指導がある。就職して一番不安や不満が多い5月頃から巡回担当非常勤の先生方5名に巡回して頂いている。もう一つ今年初めに実施した就職先アンケートは実施して良かったと考えている。実習は就職を見据え、また学生の責任感・意欲を持たせるためまた中断や辞退を避けるために学生の希望を中心に実習配当し、希望をした園だから頑張ろうと激励している。教員と職員との連携においては、学生からの夜間のメールも受け付けており、職員ではすぐに返事できないことにはすぐに教員へ相談し一緒に解決するなど常に連携が取れている。

3. 鈴峯女子短期大学の発表事例

「ベルキャリアコーポレーションの創成」

標記プログラムが平成 22 年度「大学生の就業力育成支援事業」に選定された。このプログラムは「ベルキャリアプログラム」と命名され、大学内の教育課程内授業や教育課程外活動を通して本学と強い結束力のある「地域の人々、企業や関係機関」との交流の中から社会につながる力を備え地域を担う女性人材を育成するための全学的なプログラムである。本プログラムでは社会につながる力を育成するために「基礎学力」「専門知識・技能」「基本的マナー」「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の 6 つの要素を指針に教育課程内外の活動を通じて身につける。これを獲得するため、本学と地域が連携・協働しながらキャリア形成支援を行う。この必要性から本学と地域とは共同体として「ベルキャリアコーポレーション」を創成する。学生の到達度はポイント制を用いて評価され、半期ごとに各自で「ベルキャリアポイント」の動向を把握してポートフォリオを作成し、それを自分のアピールするための経歴資料に活用する。現在 JAST の GAKUEN システムと Universal Passport を導入して実施しているが、問題点として、学生に浸透しているか？教職員に全体像が見えているか？ポイントは正当か？等出てきており、ポイントで評価するようになっているが、ポイント取得が目的ではなく、あくまで自分が身につけたい力をそれぞれの活動を通じて身につけていくことが大事だと考えている。単にポイント集めにならないよう、どのように学生の意欲を高めるかが課題であり、また、企業からの評価の準備が進んでいないことも問題として残っている。

第8グループ（参加者14名）

担当：田中敬一委員
岩井絹江委員

グループ討議初日は先ず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. 震災や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。被災地域では閉園したところもあり、被災地出身の学生にとっては就職難になる可能性がある。これらを想定して就職支援を行っている短大もあったが、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幼保系以外の求人数・内定数は前年に比べ減少している ②四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あった。

2. 現在、就職指導で抱えている問題点

(1) 職業観・人間力育成の方策、外部企業プログラムを導入した事例

(職業観を身につけさせる具体的な指導方法。学生が主体的に行動できる方策。学生のコミュニケーション能力・マナー向上などに効果的な取り組み等を知りたい)

- ・入学後合宿での登山を通じ、自分を振り返り、新たな自分と向き合い新スタートを切る
- ・入学前教育合宿でのチューリップ植え、菓子作りを通じて先輩と語り合い、意識を育てる
- ・1. 2年で姉妹クラスを設け、クラス係等学生が主体的に動ける環境の中で自主性を育てる
- ・インターンシップ、ボランティア活動や清掃を通じて意識を育てる
- ・ボランティア活動学生の氏名と頑張っている内容を伝え、周囲の学生意識を育てる
- ・入学前に、親と子（学生）に実習説明会を実施。基本的な生活習慣は家庭・親も巻き込む
- ・就職の手引きを作成し、2年間の就職予定を入学時に配布。学生に就職を早めに意識させる
- ・実習と就職をつなげて考えさせ、1年次の実習先選択の段階から就職を意識させて指導
実習先で実習終了後、就職の声がけがあり就職へと結びつく例も多い
- ・多くの園と出会うために自主実習をすすめ、自分に合う園を見つけさせる
- ・7月に「保育就職セミナー」を実施。午前中に一般企業人事担当を講師に招き、働くとは何か、社会人として求められることは何かなどの講話を行う、午後は県内の幼稚園・保育所の園長10名を面接官に招き、模擬面接会を実施。キャリア教育、就職指導としても学生の自覚を深める、なぜ保育職を選ぶのかを考えさせる等、非常に有意義な研修の場となっている

- ・外部からキャリアカウンセラーやジョブサポーターを招き、学生の個別の相談の場を設ける。学生にとっては、学内の教職員とは違う立場の就職専門員に相談できる場となり、効果大
- ・キャリア支援室室長が実習担当であるため、実習との関連がスムーズにしている
- ・就職対策講座での、幼稚園・保育園人事担当の模擬面接や採用試験対策講座の実施は好評
- ・就職半年後に採用園にアンケート実施、学生・教職員に結果を知らせる
- ・就職担当者の自己研鑽（セミナー参加、学生の教科書読破）

（2）基礎学力アップの方策・履歴書の書き方指導

（文章能力が低い、志望動機等が書けない、基礎学力向上のための指導方法、スムーズな教職員連携体制作りの方法）

- ・就職支援に必要なことを教員との連携・協働で行う。毎日30分ドリル、小テスト実施など
- ・徹底した個人指導（自己分析、業界研究指導、履歴書添削、面接指導）
- ・就職塾と称した希望者対象の社会人基礎力アップ講習
- ・科目担当教員との連携、科目担当教員への教材提案、授業の中での10分テスト実施
- ・事前に履歴書を各学生が作成、添削を行い、応募時のストレスを軽減。前向きに就職活動が可能になった。（受験先決定後、履歴書を作成していると、受験準備が整わず採用試験に行く場合がある。志望動機のみ受験先が決定してから記入）
- ・園訪問時に感じたこと感想を素直に文章で表現させ、文章を手直しさせる
- ・実習ノートを活用。担任や空き教員が学生と話をしながら5～6回かけて指導

（3）活動始動が遅い学生の指導、専門就職に悩む学生の対応、易きに決め早期離職増加

（入学後、自分の選択した進路に疑問を持つ学生、資格は取得するが企業の就職希望する学生への対応）

- ・一人ひとりの個性を把握しての就職支援が重要と考え、少人数での面談や日頃から積極的にコミュニケーションを取ることでよりマッチした就職へ繋がっている
- ・就職指導担当者の自己研鑽（各種セミナーへの参加、学生が使用する教科書の読破等々）
- ・新たにキャリア支援センターを設置。教学系事務的把握を一括管理とし、指導と支援の連携がスムーズにしている
- ・2年になる前、個人面談でどの方向に行きたいのかを確認。その中で決断できない学生へ実習後、再度確認をするなど気持ちの固まるのを待つ。
- ・意識の高い学生にロールプレイの中で体感させるなどし、動かない学生に影響を与える
- ・アンケートや面談で保育職が辛い学生を見つけ、企業セミナーやハローワークに連れて行く

(4) 既卒者に対する就職支援システム

- ・既卒者への求人紹介は既卒者登録制やHPに公表し、本人が問い合わせで応募する

(5) ピアノ未経験者への卒業までの対応

- ・未経験者へは入学前から6回、土曜日の午後レッスン実施
- ・4～5人グループでサマーレッスン実施

その他

保育所採用試験での併願または専願幼稚園への各短大の考え方

四年制大学との併設短大での四大と短大での進路支援の違い

就職指導が単位化されていない為、欠席者が多く、思うような指導が困難

第9グループ（参加者15名）

担当：梅山文秀委員
菊入哲夫委員
橋本勇人委員

I 討議の進め方

事前に6項目について、参加15短期大学を対象に自由記述をしてもらい、そのまとめを配布した。時間的な制約から、「就職指導の現状について抱えている悩み」と「その他、他短期大学と聞いてみたいことや情報交換してみたいこと」の2項目を中心に討議を進めた。

II 就職指導の現状について抱えている悩みについて

Q1 幼稚園・保育園のこども園化の現状と方針について

- ・各地の（認定）こども園の状況について報告があり、地域差があることが分かった。子ども園化に伴う予算の問題をクリアーできるかどうかの問題がある。

Q2 夏季休暇中の就職支援について

- ・実習期間や帰省にあたり全員には難しい。登校日を設定している。

Q3 公務員試験の筆記対策・合格率等について

- ・具体的に2社の名前が出た。教員が行っている短期大学もある。また、短期大学と4年制大学を併設している大学では、対策を同時に行うことの限界も指摘された。

Q4 地方の求人開拓について

- ・努力はしているが完全には難しい。本人の帰省時に調べてもらい後に求人票を送る方法や、福祉人材バンクへの登録を勧めている。

Q5 大学独自の履歴書書式について、また男女等の記載はあるのか

- ・参加短期大学の履歴書書式を回覧。独自の書式を作成している短期大学が多かった。また、男女等の記載の問題点を指摘されたことがあるとの報告もあったが、参加者全員の地域で、男女の記載はあった。

Q6 推薦書の発行について

- ・大学の教授会等で厳密に決定している所から、ゼミ教員が独自に発行しキャリアセンター等でも把握しきれない所まで様々であった。

Q7 幼稚園協会・保育会への登録や統一試験のメリットについて

- ・そもそも登録や統一試験を行っていない地域や、メリットを感じていない所、Q4の地方の求人開拓に利用している所など様々であった。

Q8 リカレント教育について

- ・同窓会を中心に、発達障害等の現場の研究会を立ち上げている所がある。

Q 9 都市部と地方都市の短大生の就職活動の違い

- ・求人数に差がある事や、地方の学生が都市部に就職する場合の家賃の問題等が再確認された。また、地方で採用し都市部で保育事業を展開しようとしている現状の報告もあり。

Q10 研究活動のみに没頭し、就職支援を考えない教員等に対する対策

教授会等で就職率等の報告の際に気まずい思いをすることはあるが、それ位までが限界。

III その他、他大学と意見交換・情報交換してみたいことについて

Q11 幼稚園教諭・保育士希望の男子学生の就職指導について

- ・採用を嫌がる園は大体想像がついている（多い）。少数の採用する園には、さすがらしい男子学生のイメージをつくるよう指導している。また、入所系の障害児・者施設や国立病院機構への就職、大型免許の取得を勧めるなどの対策をとっているが、全体では苦慮している。

Q12 コミュニケーションがうまくとれない学生、理想だけにとどまる学生への対応。積極的に活動する学生とそうでない学生との二極化への対応について（多数あり）

- ・キャリアカウンセラー等による粘り強い指導。じっくりと面接し、文章化していくなどの地道な作業。特に就職活動の後半には二極化が一層進むが（公立の結果待ちのグループ等と動かないグループ等）、まず先行するグループでの就職決定の流れを作り多数とし（未決定者を減らし個別対応できる状況をつくる）、最後は二極化することを覚悟して少数の個別指導を行うなど。

Q13 就職活動時の施設見学と就職後の現実のギャップによる早期離職について

- ・施設見学等を勧めつつ、見学ですべてが分かる訳ではないなどのアドバイスを状況に応じて行っている。

Q14 学生支援のために時間がとれない、出席率が悪いなどの問題について

- ・キャリア支援を単位化している所もあるが、教務委員会等の反対で単位化が進まない所もある。他の類似の授業で出席を採るなどの方法で対応している所もある。短期大学間で対応の差が大きかった。

IV まとめ

ほとんど全てのメンバーが議論に積極的に参加し、双方向で本音の討議をすることができた（議事録は、そのごく一部である）。今回の討議で全ての問題を解決できたわけではないが、他短期大学の就職担当者の同じ悩みを抱えながら取り組んでいる姿を垣間見ることや、地域を越えた共通性と多様性を認識できたこと自体にも意味があったように思う。ただ、参加人数の関係で福祉（介護）分野を独立のグループとするにいたらなかったため、介護福祉士養成を中心とする短期大学の要望には十分応えることはできなかったかもしれない。

第10グループ（参加者15名）

担当：吉村 香委員
廣嶋 守委員

事前にとったアンケートをもとに、2点の共通課題を抽出した。最後に、個別に聞いて帰りたい事柄を挙げてもらい、話し合う時間を設けた。

1. キャリア教育の充実

- ・ 2年半かけてパンフレットをスリム化した
- ・ 花を置くなどして、支援室を居心地よい空間にしている
- ・ 伝えたいことを可視化する工夫—文字にして貼る
- ・ 非常勤で企業の定年退職者にきてもらい、働くとはどういうことかを話してもらう
- ・ 必修で専任教員が「キャリアアップセミナー」
- ・ 非常勤3名の人選には就職課職員も加わる

2. はたらく意欲のない学生への支援

- ・ 講演、保育公務員対策講座など、学生の関心をひく企画をたてる
- ・ とにかく時間をかけて個別指導に徹する
- ・ 年々動きが遅くなっている
- ・ 親が決める、親と決める傾向 カーリングペアレンツ
- ・ 教員免許と保育士資格の両方を取得しようとはしない学生が増加している
やる気のなさの表れ
- ・ 求人に応募すらしめない学生の実態に合わせて、園の実習指導が優しく甘くなった

3. 質問、話題提供

- Q1. 昨今、地元の非常勤より就職先として好ましいのではないかと考え、余るほどきている関東の園の求人に応じている。多くは企業の保育園である。こうした園の実情を知りたい。
- Q2. 保護者会は必要であるか。事例も知りたい。
- Q3. どう見ても発達障害のある学生が少しずつ増えてきている。試験は悪くない点を取れるが、コミュニケーションは極めて難しい。就職に際し、障害者手帳が必要と思うが「手帳をもらってくれ」とも言えない。
- Q4. 年々時間割がつまってくるが、ガイダンスを何曜日の何限にとっているか。

第11グループ（参加者14名）

担当：中野雅二委員
姫野隆行委員

事前アンケートの「他の大学に聞いてみたいこと、その他、情報交換したいこと」について討議を進めた。

1. 早期離職について

【議長】早期退職の原因には、職業そのものに対して適応できないケースと、職場の人間関係に問題がある場合とどちらが多い印象を受けるか。また、その解決策はあるのか。

- ・園側に明らかな問題がある場合が多かったが、学生側に問題があるケースが増えた。幼・保は売り手市場であるので、ハングリー精神が足りないのでは？といった指摘を受ける。
- ・ストレス耐性がなく、心の病気になってしまう学生もおり、事前相談がなく辞めてからの事後報告が多い。
- ・内定者ガイダンスを昨年度から実施している。いつまでも経済的庇護を受けられないことを学生に気づかせる。次回の給与支給日など短いゴール設定（カレンダーに○を付ける等）をさせ、労働の経済的対価を意識させるようにしている。その効果か、昨年度から早期退職は激減した。
- ・未だデータとして効果を把握できてはいないが、オリジナルのインターンシップを行っている。園内で全ての年齢のクラスを経験させ、お迎えから園児帰宅後の職員室など、業務の全容を知ることが出来るようにして、職業イメージによる就職ミスマッチを少しでも減らすようにしている。

2. 重複受験について認めているか

- ・栃木では一園ずつの受験しか認めていない。
- ・栃木では受験の手続きだけは複数園に行くことができる。協会か各園に志願書（エントリーシートに似ている）を提出した学生に園側からアプローチ（面接の案内）をするなど、独自の選考体系がある。
- ・求人票の提示がないまま内定するケース（法的に問題あり）もある。
- ・公立とだけは重複を許している。どちらを断るかはケースバイケース。
- ・私立内定を持ちながら公立受験をさせると、学生本人が公立を希望した際、私立幼稚園・保育所の辞退は、大変な問題になるケースがある。
- ・学生に対して誓約書を取っている（公立・私立両方受ければ私立に行く旨）。

3. 四大生に差をつけられないための就職ガイダンスの工夫について

- ・四大生との競合を意識したガイダンスの工夫があるか。

【議長】先に行われた千葉経済大学の資料を基にして話し合うこととする。

- ・特に四大生を意識したわけでないが、事前の受験指導（マナー指導から受験テクニックまで）を行なう。
- ・受験指導を主にした合宿を行なっている。

4. 学科教員のキャリア教育への関与について

- ・保育業界の現状について、学科教員が正課/課外の授業の中で話す機会はあるか。例えば近年の株式会社立保育所（日本保育サービスなど）の勢力拡大などの業界地図は誰が教えているか。
- ・学科教員でなくキャリアセンターの職員が行なっている。株式会社立保育所はキャリアの選択肢として魅力もあるため積極的に薦めている。

■正課の授業でキャリア教育の行なっているのは6校/14校。その内、専任教員が携わっているのは3校。

- ・現状として専任教員で、業界の現状まで教えるのは難しい。キャリアセンターで指導するか、外部教員に担っていただくことになるだろう。今後も連携の模索が必要だ。

■株式会社立の保育所の重複受験 8校/14校が学生に許可していると回答。

- ・株式会社立の園でも内定辞退で問題になった企業がある（子どもの森）。
- ・マイナビ等でオープンエントリーを行なう保育所は株式会社立の保育所と同様に扱わざるを得ない。

5. 求人の時期について

- ・求人・採用活動の時期の傾向と、学生への指導の傾向を知りたい。
- ・近年は4月から求人票が届きますが、学生には本当のピークは秋なので必要以上に焦らないようにと指導する。11月に実習を行う園も多いため、10月までに採用活動を終了させたいという思惑があるのだろう。

6. コミュニケーション能力不足と思われる学生の対応について

- ・対応に苦慮している。取り組み事例を紹介願いたい。
- ・おとなしい学生にとって、学生のパワーポジションに合う順番で職員を並べている。段階を踏ませることが大切であると考え。窓口に来ない学生に対しては、女子のネットワーク力を活用（呼びに行かせる）する。

- ・本音は学生相談室と連携をとりたいのだが、個人情報や守秘義務の問題で連携を取りきれないので、指導室を出て学生を探しに行くこともする。
- ・窓口に来た学生については逐一記録を取り、窓口に来ていない学生についてはクラス担当の教員、学友会担当の教員との連絡を密にして情報を得るように努めている。情を持った個別対応を地道に行っていくより他にないと感じている。

7. 学生への求人票公開の仕方について

- ・外部キャリアコンサルタントの導入と共に、パッケージとして求人票の電子化も行ったが、契約終了後システムだけが残った状態である。他学の求人票処理・公開の現状を知りたい。
- 学生の管理システムと学生向けインフォメーションシステムを併用しているのは4校。その他は管理システムのみ利用している。
- ・インデックスデータのみを作成してUSBを持ってきた学生に対して渡している。
- ・求人情報は敢えて電子化していない。検討を重ねた末、顔を合わせた就職指導が基本であると考える。
- ・イメージデータをWEB上にアップして学生が閲覧できるようにしている。
- ・スキャンイメージデータとデータベース化の両方を行っている。キーワード検索や事前のキーワード登録に応じて情報配信する仕組みまで整えているが、現在、原点回帰で紙媒体ベースに戻そうとしている。
- ・デジタルとアナログの併用が良いと考える。両方を行わないと様々な学生に対応するのは難しい。
- ・今後システム導入するならば導入検討してみる価値ある「ジェイネット」。求人票のデータ化代行会社。大学側に届いた求人票もジェイネットに送付すればデータ化してくれる。
[メリット]①全社共通様式の求人票にしてくれる。②キーワード検索が行える。③求人票情報の有効期限も確認してくれる。

8. 各種ガイダンスの参加率について

- ・ガイダンスの出席率UPの取り組みを教えていただきたい。
- ・教員との連携徹底を図っている（授業内でのアナウンスしてもらおう等）。出欠も取る。欠席学生に対しては個別連絡も行う。
- ・希望者参加のガイダンスでも多くのものを事前申し込み制にしている。その際に口コミを促している。学内SNSも第2の掲示板＋口コミ促進剤として活用している。

9. 性同一性障害学生の対応について

- ・現在女性だが、自覚している性は男性という事例あり。

- ・同様の事例あり。養成途中で進路変更した。
- ・現在離職中の卒業生に事例あり。
- ・就職活動先に、学生の情報として事前の通達をしておくべきか悩みどころだ。

■履歴書に男女の記載欄あり 6校/14校

■押印欄あり 12校/14校

以上の情報は記載しない方向になってきている。

10. 幼・保業界で、女性が長期のキャリアプランを描くことについて

- ・自身の中で一生の就職先として幼稚園・保育所業界を薦められるのかという思いがある。
- ・出産を期に退職するのは相変わらずだが、結婚を期にした離職は減っている印象がある。
- ・年齢を理由に離職を迫られた例もある。
- ・少しでも長く勤められる仕組みづくりを呼びかけていかなければならないだろう。幼稚園・保育所の育児制度がどれほど機能しているのかも鍵になる。
- ・離職を迫られたケースは明らかに法に抵触しているので労働局等に相談をすべき。

11. 障害を持った学生の対応について

- ・発達障害の学生の対応が問題になっている。個人情報保護との兼ね合いでキャリアセンターが情報共有できておらず、いざ就職支援本番になって問題が顕在化している。健常者として採用されたケースがあるが、就職先の施設長の理解を得て勤務を続けている状況だ。
- ・学生相談室との情報共有が図られていなかったため、就職後に精神的な病気が発覚してトラブルになったケースあり。
- ・てんかんの事例あり。情報をオープンにして活動したが、表面上それを理由にしないが落とされ続け、就職活動は難航した。
- ・てんかんの事例あり。情報をオープンにして活動した学生と、就職後発症したケースがあり。どちらも就職先の理解が得られている。保健センターとの情報共有も図られている。

12. ハローワークの出張サポートについて

- ・出張サポートを利用しているか？

■利用している 4校/14校 (アプローチはあるが利用していない 3校/14校)

- ・実際のところ担当者の当たり外れがあるという印象だ。キャリアセンターで精査した上で導入を検討した。
- ・短大の現状についてジョブサポーターと刷り合わせすることが重要である。学生を行かせるハローワークをキャリアセンターが選ぶことも必要だ。実際に足を運び、ジョブサポーターの経歴等も調べた上で選択している。