

幼・保・福祉等グループ

〔第8グループ〕

担当：梅 山 委員

○事前のアンケート内容は、次の通り。

1. (1) 求人状況に関する問題点について
(2) 待遇面での問題点について
(3) 採用試験に関する問題点について
(4) 卒業後に持ち込まれた雇用に関する問題点について
(5) 早期離職について
(6) 男子学生の採用に関する問題点について
(7) 正確な採用先情報の収集と対応について
(8) 教職員の連携について
2. 貴学の就職指導の現状について
3. 貴学で「これをして良かった」「これをして失敗した」ことを教えてください。
4. 他大学に聞いてみたいこと。

○経験年数の浅い方が多いグループであったが、フリートークを基本として、アンケート内容を中心に活発に意見交換がなされた。主な内容は次の通り。

- ・都市部以外の情報が少なく苦慮している。実習先にお願いして就職に結びつけることも多い。
- ・大阪の福祉施設情報は、大学単位で人材センターに登録すると適宜送付してもらえる。
- ・実習で特養の勤務実態に触れ、デイサービス希望が急増している。
- ・愛知県では幼稚園の統一試験がある。採用活動は、9/1 解禁と決められている。山形県でも米沢市周辺のみ統一試験が実施されている。
- ・併願受験をさせないことが原則となっているが、実情はそうもいってられない。愛知県は併願は不可と協会で決められている。そのかわり試験結果を1週間以内に出すことになっている。しかし、なかなか守られていない。
- ・保育士の採用は、臨時職が多いが、臨時職はダメと言う保護者が多く対応に苦慮。どんな形であれ、まずその職に入っていることが大切ではという意見もある。
- ・保護者に対する就職説明会は実施しているか。→ほとんどの短大が、保護者会で実施している。
- ・幼稚園や保育園については、男子学生の採用がやはり少ない状況である。
- ・求人票については、そのまま掲示している短大、データ化して検索できるようにしている短大、必要事項のみ抜粋して掲示している短大に分かれた。システム化によって、それを使える人と使えない人とは別れてしまい弊害もあった。
- ・教授会で担当ゼミの学生の内定状況を個別に発表することで先生方も本気になって取り組むようになった。
- ・意欲や適性の欠如した学生の指導について苦慮。→学生との信頼関係を築く努力をして個別に対応することも一つの方法ではないか。
- ・その他に昼休みを利用した日替わりミニ説明会、卒業生の現状把握について、模擬面接における個人シートの提出、導入教育の一環として行なう個人面談、履歴書の書式について、内定礼状について、具体的なテクニックについて、など多種多様なやり取りがおこなわれた。

○アンケート内容について討議の出来なかった部分については、お互いに連絡を取り合って情報交換をすることとし、閉会となった。

●幼保担当初任者が知りたかったこと

- ・ガイダンスの時期と内容
- ・担当者が苦慮する問題

●男子学生の就職状況/男子卒業生の就労状況

- ・就職は現実に困難もある。募集が少ない上に、入学してくる男子学生の質も低い。入学試験の面接を慎重に行っている。
- ・定員を埋めるために希望者は入学許可せざるを得ないが、男子は到底就職させられないと感じる学生も混じっている。
- ・「バスの運転手から始める」、「イベントには力仕事の得意な男性保育者も必要」といった程度の期待しかされていない園もある。
- ・男子一生の仕事とし、将来家庭をもって養える経済力はもてないだろう。現に、男子卒業生が長続きせず、再就職を望む理由は経済的なことが最も多い。
- ・男子卒業生が自主的定期的に短大で集まりを開き、情報交換や愚痴のこぼし合いをしている。

●一般就職を希望する保育学生

- ・元気で明るく人前に出ること慣れている学生が多いため、他科学生より企業からの評価が高い。
- ・保育職への失望（理由は様々）や自信のなさから、逃げ道として企業に目を向ける学生もいる。
- ・企業からは好評だが、一般就職を学生が希望すると反対する保護者が多い。就職指導の過程で保護者からクレームを受けることもある。

●学生の学力不足を補う努力

- ・新聞のコラムを読んで感想文を書かせる。毎回数名、前に出て感想文を読ませる。
- ・就職したい園に手紙を出すことをすすめる。
- ・毎年1泊2日で研修をする。

●園との関係

- 従来出されてきた問題（たとえば求人票を出さない園のこと）は概ね今年度も語られた。
- ・卒業生の早期離職が増加している理由としては、仕事の負荷・園内の人間関係のこじれが殆どである。
「いじめ」と言えるケースも少なくない。
 - ・採用の仕方、雇用者としての責任感のなさに対し、抗議したくても翌年以降の実習・就職に悪影響が出ることを避けるため、できない。学生や卒業生に泣き寝入りさせる罪悪感がつきまとう。地域の養成校が団体をつくり、園に申し入れできるシステムが必要である。前例の福岡県、現在試みている大阪府に習い、学生と卒業生を守れる体制づくりをしたい。日本私立短期大学協会が、後押ししてくれないだろうか。たとえば園との交渉に提出する書類に協会名を併記することを認めるとか、全国の自治体・私立園に対し、養成校団体との対等な相談・交渉を申し入れるとか。

●卒業生の動向把握

- ・いつ渡す（あるいは送る）にしても、ハガキの返信は期待できない。
- ・卒業アルバムを6月に送付している。ハガキを同封している。
- ・5月末の学園祭で、卒業生のパーティを設けている。出席率は高い。
- ・5月に同窓会を開催している。出席率は高い。
- ・園に在職者名簿（空欄）を送り、記入して返してもらっている。返信率は高い。
- ・夏にホームカミングデーを設け、今年と昨年の卒業生を招いている。出席率は50%程度だが、友人情報を含めるとかなり収穫がある。卒業してすぐの時期より、安定感のある情報がキャッチできる。

[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。グループ討議午前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「カテゴリー別研修・講演への感想の発表」や、「学生を保育士としてどう育てるか」等を話し合った。昼食を挟み場所を変え、北大植物園で「各短大における園との関係や情報収集、雇用条件悪化への対応」等いくつかの問題別小グループ討議を行なった。さらに後半は、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、大学に戻って役立つようフリー討議を行った。

1. 園の労働条件悪化について…補助金の一般財源化方向に伴う地域格差への対応の必要性

- ① 保育園の公設民営化や幼稚園の預かり保育等が一般化し、就職環境は悪化している。
 - (1) 首都圏/中部/関西以外は正規職員としての採用が激減
 - (2) 待遇明示がないままの採用
 - (3) 採用決定までの期間が長すぎる
 - (4) 長期の採用試験に伴う実習
 - (5) 非常勤を継続しても正規職員になれない
 - (6) 給与が都市と地方の格差が激しく極端である。さらに年々給与・待遇が悪化し、『大切な子どもの命を預かる仕事』に対しての労働条件・待遇の悪さは問題である。前年も同様の要求があったが、何らかの形で、協会より厚生労働省などに働きかけをしてほしいとの意見が多く出た。
- ② 給与・身分未提示での就職試験や採用段階での親子面接等各大学だけで解決しにくい問題へは、地区で養成校がまとまり、園協会・協議会などと対応することが望ましく、すでにいい形で進行している愛知県の養成校連携事例が紹介された。
- ③ 実習巡回でなく、就職担当者が園を訪問し、卒業生の精神的ケアや園との情報交換により連携を強める努力をしている短大もあった。

2. 学生が窓口に来やすくする工夫と学生育て…話しやすい環境作りと対応教職員の意識改革

- ① 従来のハイカウンターからローカウンターに改装し、着席で一人ひとりにていねいに対応。個室を用意し事柄によっては、個別対応で綿密な指導。就職以外に自分のことを相談する学生も多く、学生満足度は高い。
- ② ラウンジ風に改装し、コーヒーマーカーを設置、居心地の良い場所とした。学生の溜まり場となって、大学側の指導・相談・情報提供の場だけでなく、学生同士の情報交換の場として多くの学生に活用され、学生満足度は高い。
- ③ 就職課を設けず、学生課が学生生活全般の中で就職業務を担当。入学時から卒業まで、サークル活動（加入率80%）や学園祭など日々の学生生活の中で窓口を訪れる機会を多くし、自然な形で就職に繋げるようにしているが、就職決定率は高い。
さらに求人票の掲示をせず、カウンターを訪れ申し出た学生に直接指導、閲覧も職員の視野に入る場所にテーブルを配置し、学生への言葉掛けを積極的に行なっている。
- ④ 力のある学生を育てるために「課外活動の活性化」に重点を置き、目標を同じくする仲間作りの中から有意義な学生生活を過ごすことで、就職にいい形で繋げている。
- ⑤ 学生課で就職業務と実習を担当。研修旅行にも同行し2年間の学生との関り・距離を強め、学生に合う就職先が決まるよう個別対応をしている。担当者に園勤務経験者を含む。
- ⑥ 学生キャリアカードなどで学生の氏名・顔を覚え個人名で呼ぶことを心掛けることや、複数回の一対一・個人面談により、学生が相談しやすい雰囲気作りをする。
- ⑦ 1年次より正課授業の中で、現場園長・教諭・保育士の話を聞かせ、就労意識・意欲を高める。
- ⑧ 教員と担当職員の情報交換・交流を密にし、連携して学生を育て、送り出し、早期離職を防ぐ努力をしている。

グループ討議にあたり事前にアンケート調査し、意見や要望をたずねた。内容は以下の通り。

1. 保育現場の求める人材育成に向けて、「学生を育てる教育」や「就職支援」に関する取組み、および教職員の連携について

①『学生を育てる教育』の事例発表

- ・音楽療育ワークショップ活動を通して育む学生の実践力と地域ネットワーク
- ・「学生と社会」（1年次 必修）
- ・近隣協力園での学外体験授業
- ・「幼児教育基礎演習」（1年次 必修）
- ・「教育基礎演習」選択
- ・あそびの森（地域住民参加による親子の遊び）

②就職支援の取組み

- ・教職員連携による取組みの実態紹介
- ・「就職関連講座」「進路ガイダンス」の実施例紹介

2. 日頃の就職指導において、困っていること、問題だと感じていることの意見交換

①学生指導について

- ・効果的なガイダンスのあり方
- ・キャリア教育について
- ・企業就職を希望する学生への対応について
- ・保護者からのクレームへの対応
- ・卒業生への対応
- ・卒業後調査の実施状況

②求人、受験について

- ・問題のある園への対応
- ・男子学生の求人
- ・受験に関わる問題例

経過

項目1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2の抱かえている問題、悩みはどの学校も共通するものがあり、良い情報交換の場になった。採用方法等の問題は、個々の学校単位では解決できにくい面もある。未だ古い体質の残る幼、保現場に理解を求めるには団体としての働きかけが出来ないものか、福岡県の取り組みを紹介。

〔第12グループ〕

担当：廣 嶋 委員
姫 野 委員

第12グループは参加者名簿のとおり14人のメンバーが参加し自己紹介より始まった。事前にメンバーからグループ討議アンケートを回収し、グループ討議で討議したいこと、他大学へ照会したいことをもれなく拾い上げ、三分の一の時間を掛けて以下の項目ごとに各大学での実施状況を発表していった。

- ① 就職活動の授業への影響
- ② 講義が窮屈な中での就職ガイダンス等の開催方法の現状と対策
- ③ 内定後の園・施設研修のあり方とその対応並びに講義等への影響
- ④ 学生への周知方法について
- ⑤ 園・施設とのつながりのない県からの入学者への就職情報の収集方法
- ⑥ 大学推薦の取り扱い
- ⑦ 園・施設との求人、採用以外の関係について(祝電や弔電は出しているか等)
- ⑧ ステーク・ホルダー調査の実施の有無やその方法

大学の規模、構成人員等条件はいろいろと異なっているが、各大学の積極的な発表は大変参考になり、勉強になった様子が伺えた。メンバー全員が発言し、他大学の参考事例を熱心に聴きとっていた。

引き続きグループ討議テーマ「就職・進路指導のあり方」の共通テーマの中から、下記の2つに絞り討議・情報交換を行った。

1. 短大生の雇用条件・待遇等に関する現状把握について

一部の地域であるが、採用側優先の就職活動が強く求人票が提出されず、雇用後の雇用条件相違、また最近は一定期間非正規採用が増えてきており、これらの待遇に関して大学の団体として要請しなければなかなか解決されない。すなわち個人の立場が非常に弱く、支援の必要が大いに求められる。一部専門職離れを懸念するところもあるが、多くの大学では幼保系の場合、90%以上の学生が専門職を希望している中で、一般企業への就職希望も個人の意思を尊重し支援している。最近の4大生との競合については、基本的には短大生を求めている園が多く、短大卒採用のよさを如何に出していくかがポイントになる。

2. キャリア教育・就職支援における教職員の役割と連携について

タイトな授業に余裕を持たせるため祝日授業を取り入れているところもある。基礎ゼミの開講によりキャリア教育を実施し、如何に学生に自信を持たせるか。いずれにしても教職員が連携して学生指導に当たらなければ効果が期待できない。

また、学生の応募状況を管理徹底することで、専願、併願によるトラブルを避け、後輩に迷惑がかかることがないよう指導することも大切である。一部では専願受験に対してなぜ併願できないのかと納得しない親がいて困っている状況もある。

以上について参加者全員から活発な意見が出され、時間を延長し討議し終了した。

これを機に同じ仕事仲間として情報交換の機会が増えるよう活用していきたい。