

〔グループ討議のまとめ〕

【幼・保】グループ

第6グループ（参加者14名）

担当：柿崎雅美 委員
梅山文秀 委員

事前アンケートで“特に話し合いたいこと”で選択が多かった項目順に、またそれ以外で挙げられた各短大からの“情報交換したい内容”について、事例と現状、取組み等について報告、討議された。

○幼稚園・保育園の採用傾向の変化として感じること

- ◆地元ではない地域からの求人が多く来るようになった。
- ◆採用の開始時期が早くなっている。
- ◆実習中に採用の話をする。
- ◆共通採用試験（市や協会で実施している）の実施時期が変わった。8月⇒6月

○早期離職と卒業後の支援

- ◆早期離職…近年の傾向として
 - ・学内外説明会でも（園を）比較できない。ピンポイントで受験するも感覚で選び就職し、結果として早期離職となっている
- ◆卒業後の支援
 - ・大学の独自システムやJネット（求人検索）を利用し、再就職の支援をしている。

○採用試験・採用後のトラブル

- ◆採用試験
 - ・採用条件として車購入（交通事情により通勤は車で。が条件）
 - ・親子面接や家族の職業、宗教のこと（寺院経営の園）を質問してくる
 - ・採用試験のルールなど、幼稚園連盟に注意喚起をしている
- ◆採用後のトラブル
 - ・単位が取れずに保育士資格を取得できなかった。
 - ・先決優先について、保護者からの苦情⇒懇談会で説明をしているのに…

○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

- ◆インターンシップを実施している 8校
 - ・（幼児保育科の学生ではないが）イオンで実施している有給インターンシップに参加3ヶ月以上、最大270時間勤務。
- ◆長期休業期間中の幼稚園・保育園へ自主実習 4校、児童養護施設へ one day 体験

○進路指導・支援に対する教員との連携について

- ◆学生の就職状況は教員が把握し、キャリア支援センターでは内定状況を聞くだけ。1校
- ◆教員はほとんど関わらずに指導はキャリア支援センターで。2校

○内定後の事前研修の実情について

- ◆研修中の給与について⇒無償。…無償がふつうであるという認識 3校
- ◆研修中に辞退する

○いまの学生の特徴と対策について

- ◆いまの学生の特徴
 - ・1から10まで説明しないと動けない（説明をきちんと聞けばわかるはずなのに）逐一聞いてくる
 - ・失敗することを怖がる
- ◆対策
 - ・イマドキを理解しつつ、根気強く指導していくしかない

○SNSの活用とトラブルについて

- ◆活用事例
 - ・学生への連絡はg-メール，教学webシステム等を活用
- ◆トラブル事例
 - ・自身のブログに実習園や園児のことなどを書き込み、園から抗議
 - ・内定先の悪口の書き込み
- ◆対策・指導
 - ・入学時に事例を交えた指導

○保護者へのアプローチについて

- ◆保護者説明会，懇談会を実施している 9校
- ◆教員との懇談（特に成績不振者）

○就職・キャリア支援の講座等の各大学での内容，開催時期・時間等について

- ◆キャリア教育を正規の授業としている 5校。
 - ・1年次の後学期に必修科目としている
 - ・入学前プログラムの出席を単位認定している。
 - ・文章理解，文章を書く能力向上のために、授業として「国語」を開講している
- ◆正課ではない任意の講座等を開講している
 - ・公務員試験対策講座（有料，またはテキスト代のみ学生負担/外部業者の講師）
 - ・就職情報サイト運営会社による履歴書の書き方講座（無料）

○学校基本調査における認定こども園採用の学生の職種の記載について

- ◆ほぼすべての大学において、幼稚園へ就職した学生は『幼稚園教諭』、保育園へ就職した学生は『保育士』で分類している

○園とのマッチング方法について（園の特徴や採用される学生の傾向について）

- ◆実習巡回の記録内の園情報（データ化している）から受験申込（受験先を学生が必ず提出）の段階で、マッチングしないのでは…と感じるときはそのように伝える
- ◆園へ訪問する際は園長，卒業生からさまざまな話を聞く。卒業生の様子を見る。
卒業生からの情報をデータ化している
- ◆園長や元園長が非常勤講師となっている（5名）。学生の就職指導もしていただいている
- ◆（正課以外の）自己実習やボランティアに参加させる

第7グループ（参加者14名）

担当：小倉定枝 委員

1日目は、各短大の参加者から自己紹介と各参加者が現在抱えている問題を各人が発言し、その中からいくつかの項目について話し合った。2日目は、前日の内容と事前アンケートを基に、テーマにそって各短大における現状、課題、取組等を報告し合い、自由に意見を交換し合った。また、就職までのキャリア支援プログラムを資料を持ち寄り相互に紹介し合った。他校がどのようなカリキュラムを作成しているのかを参考にしながら議論を深めていった。

以下に、主にテーマとなった項目と諸意見を抜粋して掲載する。

1. 単願と併願について

幼稚園・保育所は従来トラブルを避ける為に単願を勧めているが、それについて他校ではどうしているかという問いがあった。単願を勧めているという地域がほとんどで、中には園見学でもトラブルになるので一箇所ずつ勧めているという学校もあった。

2. 新制度の影響について

認定こども園は働き方が見え難く、保育園希望、幼稚園希望の学生からも敬遠されている。青森県、秋田県等地方自治体の方によって幼稚園が認定こども園に変わったところがあり、学生の戸惑いが大きい。各認定こども園が、幼稚園母体か保育所母体かなどの見極めが必要である。

3. 保育サービスの多様化について

株式会社の保育所への参入で、事前の予約なしに求人票持参で訪問されるということが増えた。中には、卒業生が社会福祉法人を辞めて株式会社に就職し、母校に求人票を持参で訪れるというケースもあり、対応が難しい場合もある。また、株式会社は宣伝が上手いこともあり、株式会社に惹かれる学生も増えているという話題が出た。

また、株式会社の保育所によっては就職後の継続が困難なケースもあり見極めが必要である。卒業生からの情報を元に判断をしている現状である。企業から説明会を開催させてほしいとの申し出もあるが、ほとんどの短大では辞退している。

4. 早期離職と待遇改善への働きかけについて

- ・早く学生を確保したいという園側の要望で、実習中にトラブルになるケースもあった。また、地域にはよっては正規雇用率が低く、給与面でも待遇が悪いので都市部へ学生が流れ園側からの苦情が殺到した年度もあった。待遇改善など園側にも変化を期待したい。
- ・「応募がないのはなぜですか？」という問い合わせに、「給与が他よりも低い」という実情をお伝えするなどの努力をしている。
- ・愛知では戦後に保育士の給与が低いということが問題となり養成校の連合会を結成している。園側が集団面接や統一テストをするなどもあるが、連合会で待遇改善を訴えると

いう方法は機能しているようだ。

- ・園見学に行き、学生に園をじっくり見極めるように伝える。また、就職担当者も現場に出向いて実際に働いている卒業生などの様子を確認し、待遇を推測するとともに、学生と園とのミスマッチを起こさないよう見極めている。園側に問題があるのか、学生に問題があるのか見極めて対応していく。
- ・中には、企業出身の園長で待遇を改善し経営としても上手くいっているところや「3年以内の離職は園側の責任です」といってくださる園もある。そのような園を見極めていく必要があるのではないかと。
- ・求人票に曖昧な記載がある場合は、改めて電話で問い合わせて条件を明確にするなどの工夫をしている。

5. 学生への対応について

・精神的に困難を抱える学生について

キャリアセンターに一日中居て、日常生活の相談をしたり、なかなか帰らずに机に突っ伏している学生がいる。多くの短大では、カウンセリング室などがあり専門的に心のケアを行っているため、そちらに行くように奨めるなどの支援を行っている。ある程度の距離感を保って学生には伝えていくようにしている。精神的に困難を抱える学生の就職支援はできても仕事の継続が非常に難しいケースがある。

・社会人として問題のあるふるまいをする学生について

就職後に、園は長期休養を届け出ているにも関わらずアルバイトをしていた等のケースもあり、対応に困ってしまう。社会人としての常識を伝えるプログラムをカリキュラムの中に入れていく。

・SNS等のトラブルについて

飲み会や園の情報をライン上にアップしたりなどのトラブルがある。学生には、ネット上の情報流出について講習などを通して厳重に知らせる等の対応をしている。実習中のLINEを禁止している短大もある。

6. キャリア支援のカリキュラムについて

*各短大より以下のようなカリキュラムの紹介があった。

- ・公務員講座などを実施している。外部講師を委託している場合がほとんどで、学生から費用を別途徴収したりしている。内部の教員が無料で行っている短大もある。
- ・就職支援の為に、毎週就職担当者が講座を開いている。
- ・メンタルの持ち方等を専門的に数回に分けて講義している。
- ・履歴書指導、お礼状指導、模擬面接等を行っている。行っているのは、就職担当者、教員等各短大によって様々である。

7. 就職先情報の管理について

掲示を辞めて全て求人システムによって管理を行っている短大からの紹介があった。

求人システムを作るにあたっては、嘱託の職員が情報を入力し、ポータルサイトより検索できるようにした。スマートフォンからも見られるようになったが、紙媒体も必要でファイルを見にくる学生もいる。

その他、園から送られてくるパンフレット等の管理はボックスにまとめていれておくなどの工夫をしている。

全てをデータベース化するには、限界があるので見極めて極力手間を省けるよう工夫をしている。

8. 就職園との懇談会について

実施している短大はあまりない。実習後の懇談会がそのまま就職先に繋がっているケースがほとんどである。

9. 写真撮影について

履歴書添付用の写真については、一斉に学内でプロのカメラマンに撮影を任せているという短大が何校かあった。

10. 卒業後の調査・支援について

卒業後の追跡調査を行っているが、回収率が悪い。飴玉を入れて調査依頼を送る、3年後に行くからという旨を卒業前のガイダンスで話す、ゼミの担当者の一言を書いて送付するなど各校回収率を上げる工夫を行っている。

ホームカミングデイなどを週末に設けて、学生との交流を卒業後も行っている短大もある。

第8グループ（参加者13名）

担当：岩井絹江 委員

○グループ討議初日は、構成員全体での導入として、先ず4名の小グループに分かれ、名刺交換と自己紹介を行い、自分の短大において現在抱えている問題をシェアすることから開始した。

数回メンバーを替え同様の進行方法で「学生を保育者としてどう育てるか」等を話し合った。さら2日目は全体討議へ移行し、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。

その後、事前送付で集めた各短大の就職関係資料を活用しながら、明日から職場に戻り、業務に役立てられるよう細かな点まで踏み込んで紹介し合った。

○幼稚園教諭免許・保育士資格の就職は求人・就職状況とも良好との報告があったが、働く意識・意欲を持ってない学生や意識・意欲はあるが専門職か一般企業か悩む学生が増加している現状についての話題が多く出された。

- ・就職に対する意識付けを何時頃、どのような方法で指導をしているか。就職活動に意欲的に取り組まない学生の指導の方法に悩んでいる。
- ・社会人となるには人間的な成熟度が低くまだ幼稚な学生、就職以前に基本的な言葉づかいができない、コミュニケーションが取れない学生が増加しているが他短大はどう指導をしているか。
- ・資格・免許を取得しながらこれらの就職を希望しない学生が増える傾向にある。
- ・資格取得ができない学生の進路（就職）支援をどうしているか。
- ・就職関係行事への出席率を高める具体的な施策があれば知りたい。

1. 就職指導・キャリア教育で効果のあったこと、学生育ての工夫

1) 教職員間の連携指導、早い時期からの複数回の学生との面談を通じて意識・意欲を喚起する

- ①新入生オリエンテーションで学生生活の過ごし方や就職に向けての話をし、その後、全員と面談。
- ②入学時に教員・職員が全員と面談。入学の意志やどういう保育者になりたいかを確認する。
- ③教職員間の連携を取り、学生との距離感を縮めることで、就職への意識を少しずつでも変える。
- ④2年になる前（1年の2月）に個人面談でどの方向に行きたいのかを確認する。その中で決断できない学生へは実習経験後、再度面談をする。先生に進められて入学した学生に悩むものが多い。
- ⑤2年生の6月に教員・職員が全員と面談。一人10分程度の個人面談。
- ⑥2年の4～7月の昼休み時間に面談を実施。正規実習以外に自主実習を勧め内定につなげている。

2) 卒業生からのアドバイスは効果的である

- ①効果を示すデータはないが、卒業生からの講話（進路ガイダンス：卒業生からのアドバイス）が伝わりやすい。
- ②就職直前指導講座：2年生に対し、各業界で勤務している卒業生より「就職への心構え」「身だしなみ」「新人としての言動、行動」などについてアドバイスを受けているが効果がある。
- ③卒業生との懇談会：各業界で勤務している卒業生を就職別に招き、業種・職種の実情や働き方、キャリア形成などについて懇談を行っているが、よく話を聞いている。

3) キャリア教育、ガイダンス等を計画的に実施し、就職への意識・意欲を育てる

- ①毎週学内で実施するハローワーク面談やジョブカフェ面談は効果的である。
- ②キャリアデザインの授業や、就職ガイダンス支で就職等進路への意識を高揚させている。
- ③保育科学生が全学生の8割以上であるが、保育実習を重視し、実習に臨む学生の不安を少なくするため、教員が特別補講（ピアノ、手遊び等）を実習直前に実施し効果を上げている。
- ④エントリーシートの書き方や学生への意識付けを早期に行うことで学生の意識が高まり、就職活動への取り組みが早くなった。

4) インターンシップを活用し、地域交流の中で育てる

- ①インターンシップ等を通して社会とのつながりを図っているが、ものの考え方、就職への意識が変化し、学生が育っている。
- ②地域貢献交流のため、月1～2回ほど学内広場に近隣の未就学児とその親を集め、「親子広場ぼぼ」と銘打って自由な遊びの場を提供している。保育科の学生がその催しものに主体的に関わることで、保育士となるための実践的な学びの場となっている。

2. 公務員（公立保育士・幼稚園教諭）合格への指導・対策支援・事例の紹介

- ①公務員合格のための勉強方法を10コマ2万円学校負担で開催。（個人負担の方が出席率は高い）
- ②1年度後期より専任教員が12コマの対策講座を実施。有料模擬試験を自己負担で受験させる。
- ③公務員試験研究会として1年生を集め、教員が交代で前期15回教え、学生に勉強させる。
- ④公立を目指す者に対して、受益者負担で公務員対策講座を実施。

3. 求人、園との繋がりをどうしているか

- ①毎年、内定先を訪問し、お礼と次の求人依頼をしている。
- ②園の情報を得るため、学生の就職先を訪問し、情報を得、就職指導に活用している。
- ③学生の就職先を訪問し情報を得るが、クレームを言われる事が増えた。
- ④採用園の園長を学校に招き、園長会として交流し就職指導にも役立てている。

4. 幼稚園・保育所求人への併願受験の可否はどうなっているか

- ①私立園はどの短大も単願受験を原則としている。
- ②基本的に単願だが、求人依頼時に求人票の中に「併願可か不可か」を記入する項目を入れたところ4割の園が併願可能で戻ってきた、園側も近年変化しているとの報告があった。
- ③公務員受験の場合、私立園に伝え許可を得て併願受験を認めている短大が大半であった。

5. 社会福祉法人立園と株式会社立園（企業立）の違い、望ましくない園等の教え方

- ①就職委員会を経て情報提供する中で、本人が望めば受験をさせている。
- ②企業立園の求人紹介については就職委員会で検討しているが、年に1度施設長説明会を開催し、違いや求める人材を説明してもらっている。
- ③企業立園の紹介は慎重にしている。原則、情報提供をしていない。
- ④原則、求人票の選別はしない。企業立の学校での説明会を開催している。先輩が行って良かったところは紹介する。企業立の場合、転勤があることを伝える。

6. 早期離職者への対応はどうしているか

解決策の提案より、ミスマッチや入職してすぐの離職の現状が多く出された。

- ・早期離職者(1年以内)に対するその後の指導と就職先への対応をどのようにしているか。
- ・早期離職者のメンタルケアをどこでどのように対応しているか。
- ・就職後の早期離職率が高いが、就職ミスマッチをなくすにはどうしたらよいか。
- ・保育職の早期離職防止に向けた取り組みを、卒業生、在学生在にどのような内容でいつ行っているか。

- ①メール等で相談を受ける体制を取っている。
- ②卒業後1年目の5月の連休後位に「卒業生母校に帰る日」などを設けている。同級生が頑張っている姿や、悩みを話し合うことで気持ちを切り替える卒業生も多い。
- ③園訪問時に、早期離職を防げるよう採用された卒業生と面談して話を聞く。

第9グループ(参加者13名)

担当者：澤田小百合 委員

第9グループでは、グループ討議にワールド・カフェ方式を採用し進行を行った。

一日目に討議の方法を説明した後、自己紹介を兼ねて自分が行っている業務やその中での問題点などを自由形式で討議した。様々な課題や問題点から、①教職協働、②学生の質向上、③学生の就職意識の三点にテーマを絞り込み、班ごとに協議を行った。

■ワールド・カフェの実施方法

- ・ 4人を1グループとして、各課題別に別れて、始めに自己紹介を行う。
- ・ 20分～40分程度を1タームとして、テーマに合わせて自由に発言し、テーブルクロスにあたる模造紙に各自の意見を書き込む。
- ・ 次のタームに入る前に、そのテーブルでどんなことが話われたかを全員で振り返り、4名の内リーダーの1名を残し、他の人は、他のテーブルに移動する。
- ・ 次のタームが始まると1名だけ残ったリーダーが前タームで話し合われたことを新しい人たちに説明する。また、他のテーブルから移動してきた人は、それぞれ自分たちのテーブルで話し合われた内容を紹介する。
- ・ これを全員がローテーションできる回数実施する。

■テーマ別討議の主な内容

①教職協働

- ・ 教員の意識改革を行うために、個人別に、就職状況把握をデータ化し、学生情報の共有をする。
- ・ 教職員間の温度差があるため、連携の進め方を工夫する。
- ・ 教職員との連携には、教員側の壁、圧力がある。
- ・ 情報の共有化ができない、先生同士での温度差、情報量の差がある。
- ・ 学内での先生の立ち位置が違う。
- ・ 教員と事務スタッフでそれぞれの専門性を持つため、学生を社会に送り出す事を互いに意識して認め合うことが必要。
- ・ 就職委員での情報共有意識を高め合う。
- ・ 教員は、学生を育成(育てる)、職員は就職支援を行う、学生の良いところを見出すという同じ目的であることから、お互いを理解することが協働の動きとなる。

[教職協働のまとめ]

教職協働をどのように進めていくか教員と職員、お互いが学生の利益を最優先することが目的であることから、すみわけをはっきりさせることも教職協働になるのではないか、それぞれの領域を尊重することで、共通意識を持ちどんな学生を育て送り出すか、最終的には学生の質向上に繋がる。

②学生の質向上

- ・日頃の生活から社会性をつける。
- ・考える力が低下していることから自分で考えさせることが重要である。
- ・教職員がサポートし過ぎている。
- ・失敗の経験がないため打たれ弱い。心の弱さが目立つ。
- ・人間力を育てる。味のある学生、特長、好いところを伸ばす。
- ・学生の質は、恒久的な質か？今を乗り切るための質か？
- ・社会で通用する人間力(ヒューマンスキル)コミュニケーション能力とは何か。
- ・入試の工夫が大切

[学生の質向上のまとめ]

学生の質とは何か、各大学によって考え方が違う、各大学の3ポリシーに即した自分の大学のビジョンにあった学生を輩出することが必要である、そのためには、質＝個性と考え、学生を伸ばすために教職員の質の向上が重要である。

③学生の就職意識

- ・普通科出身の学生より、工業・商業・農業科を出た学生の方が資格や自分自身のビジョンを持って入学するため就職意識は高い。
- ・入学時は幼稚園・保育園への就職意識は高いが実習を経て1割程度が専門職への就職意識が低下する。
- ・実習を経て就職意識を強める学生には、課題意識を持たせ、自覚をサポートする必要がある。
- ・個人個人を大切に、人間として認めてあげる事が大切、自立心を向上させる。
- ・学生の居場所作りが重要である。(ゼミ、先輩、教職員との関わりが重要)
- ・個人の時間管理が重要である。(アポイントメント、予約制など)
- ・学生との関わりが就職意識の向上に繋がる、面談の重要性。
- ・人手不足で、就職率は100%だが、どういう所でどう働くかが大切である。

[学生の就職意識のまとめ]

2年間で就職するために、近い将来の自分の姿を想像させ、就職→結婚→子育て→復職をキャリアデザインにより、キャリアプランを構築していく事が必要である。また、復職後のリカレント教育も大学として実施する必要性がある。

■グループ討議全体を通して

今回のワールド・カフェ方式は、経験年数が多い、少ないに関わらず少人数にすることで相手との距離を近くし、緊張感も和らぎ話しやすさを生み出す。また、発言の機会が増え、参加者全員の意見が集まる。それによって参加意識が高まって満足感が得られることを目的とした。グループ討議の上記3テーマについて時間一杯討議を重ね、第9グループで導き出した結果は、大学で受け入れた学生に対して、各大学の3ポリシーに即した自分の大学ビジョンにあった学生の輩出することが必要であり、それを実現させるためには、

教職協働の推進と職員の質向上が重要になってくる。それが、最終的には学生の質向上に繋がっていくことでまとまった。