

グループ討議の報告

＝幼・保グループ＝

第7グループ（参加者15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”の選択が多かった項目と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。

【キャリア教育・就職支援の充実策について】

- ◆キャリア教育を正規の授業としている。 15校中10校
- ◆キャリア支援担当職員がおこなっている進路支援セミナー（放課後）。
- ◆OB・OGを呼んで講演（学生に近い年齢が効果的である）。
- ◆時事や論文対策講座（無料）・公務員試験対策講座（有料/外部業者の講師）。

【働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導について】

- ◆（就職先は）親の意向に左右されることが少なくない。親子での話し合いが充分でない。
- ◆アルバイトやインターンシップで就業経験（学内での軽作業<アルバイト>）。
- ◆奨学金を返還していかなければならないことを意識させる。
- ◆資格が取れなくなった学生への指導は、卒業を大目標とさせ、具体的な目の前の目標をもたせて続けさせている。
- ◆学生をピックアップして指導している。（学生ファイルを活用）

【就職活動の時期繰り下げの影響について】

- ◆幼保・介護系は地元の求人が遅いので、影響はない。
- ◆例年実施している説明会<8月に幼稚園, 6月に保育園>は予定を変えないつもりである。
- ◆公務員試験の日程と私立幼稚園等の日程との関係が気がりである。

【早期離職と卒業後の支援について】

—早期離職の理由—

- ◆実習園に就職したが、求められるものが多く、退職。
- ◆入職したての5月に家庭訪問があり、重荷となっている。
- ◆卒業後、採用までの実習中に仕事のキツさから離職。

—早期離職の対策として—

- ◆ホームカミングディ（学園祭）に来校した卒業生が教員やキャリアセンター職員に仕事の悩みを打ち明け、悩み解消の一助となっている。

- ◆就職して3～4年目の先輩保育士によるリカレント講座を開催し、現場での楽しさや苦労した事例などを話してもらうことで、新人保育士の心が軽くなる。

—卒業後の支援について—

- ◆人材バンクの活用。
- ◆“お仕事ナビ”という独自のシステムを活用。
- ◆卒業前に学生に指導し、結婚退職後など再度就職したいときは学校に連絡を入れてから必要書類を送付するようにさせている。

【進路指導・支援に対する教員との連携について】

- ◆専門職の指導や実習園との関係づくりは教員なしではできないので、役割を分担して連携している。
- ◆月1回、就職委員会を実施（教員代表と職員代表）。そこで話し合われた内容を学科会議・就職課に持ち帰って共有する。

【幼稚園・保育園の採用傾向の変化として感じることについて】

- ◆施設からの要望が高い…短大でもっと教育してから送り出してほしいとか。
- ◆採用試験に実習を取り入れている（2日～3日間）。
- ◆採用試験から採否までの期間が長い。
- ◆男性保育士問題・現場は、女性で短大卒の希望が多い。

【SNSの活用とトラブルについて】

- ◆Facebookで就職先の悪口を書き、内定取り消しとなった。
- ◆消費者センターから講師を招いてトラブルの事例と予防について。

【採用試験に関するトラブルや問題点について】

- ◆家族の職業や宗教のこなどを訊かれる（訊いてはいけない自覚がないのでは？と思うほど）。
- ◆実習中にスカウトされた学生が断ると評価が下がるのではないかと不安になる。
- ◆見学のつもりが採用試験になってしまう。

【保護者へのアプローチについて】

- ◆入学式や保護者懇談会で就職活動やルールについて説明している。
- ◆シラバスや学生便覧に明記している。

【内定後の事前研修の実情について】

- ◆内定後、週に一度の研修へ行く。
- ◆研修中に疲れてしまい、辞退することがある。
- ◆強制的な研修ある。

【社会人や発達障害など学生の多様化に対する進路支援について】

—社会人—

- ◆NPOで託児所をつくる目的で社会人枠の入試で入学。実習で苦勞しているようである。
- ◆授業についていけないなどの理由で退学者も多い。
- ◆委託の職業訓練生に苦勞している。理不尽な苦情が多い。
- ◆問題がある場合は、キャリアコンサルタントに相談。ある程度自主性に任せている。
- ◆個別面談をして希望を確認し、選択肢の支援をしている。

—発達障害—

- ◆授業態度や成績に特段問題はないが、面談をすると就職が難しいことがわかる。
- ◆ハローワークのサポートを受けながら就活をしている。
- ◆入学させた以上、責任を持って指導すべきである。就職試験の合否は別問題。入学時によく話し合っておくべきである。
- ◆障害者支援NPOにつなぐ。
- ◆表に現れてこない学生は、見極めが難しい。実習中に評価されず挫折することもある。

第8グループ（参加者 15 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をそれぞれに行った後、事前アンケートで「特に情報交換をしたい項目」として挙げられた学生の指導に関してそれぞれに現状を発表した。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。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 SNS 等インターネットを巡るトラブルや有効活用について

- ・インターネット上に学生が実習や就職に関しての情報を掲載し、トラブルになった。
- ・トラブルの事後処理として、学生が特定できた場合は厳重に注意し、不必要な情報は LINE 等の SNS には載せないよう、ガイダンスやセミナー等で指導を行っている。
- ・インターネットの活用としては、実習や就職のセミナーで事前に登録アドレスを作り、メールアドレスの登録を呼びかけて情報を一斉送信する等している。
- ・何らかの問題に関して学生のメールに直接メールを送って連絡をとることもある。学生は、メールの連絡に対しては敏感に反応するので連絡が取りやすい。
- ・Google ドライブというサイトを使って学生に周知を行っている。
- ・学生から何でも LINE で情報を送って欲しい旨の話が出ることもある。
- ・学校から各担任教員に携帯電話が支給されている。
- ・インターネットが普及した時代であるが、過度にインターネットに頼ると上手くいかないことが多い。必要な連絡は、基本的に個別に行う、掲示板を見ることを徹底する等の指導が必要ではないか。

② 保護者への対応について

1 日目の討議で、昨今の学生を巡る保護者に関する問題が提起された。保護者対応としてどのような取り組みを行っているかを話し合った。

- ・保護者に対しては、1 年生の就職ガイダンスを 4 月に行い、昨今の就職事情等について理解を促したところ、良い反応が返ってきた。
- ・保護者が学生同様、非常識な在り様で就職支援室を訪問するなど対応に戸惑う出来事があった。
- ・保護者懇談会を 1 年に 3 回行っている。
- ・保護者にも様々な都合があるので、3 者面談、保護者面談を保護者の都合に応じて担任教員が行っている。
- ・保護者懇談会は希望者のみなので、問題を抱えている学生の保護者に来てほしいのだが、来てほしい保護者の方が来てくれない場合も多い。
- ・学長の方針で、3 回休んだら保護者に連絡する。

- ・実習などの取りやめや資格の放棄などに際しては、必ず保護者に来ていただいて説明を行っている。

入学式後に行う、就職ガイダンス等に来ていただく、保護者懇談会を地域毎に開催するなど、各校で工夫していることが確認できた。何れにしても、学校の方針や、就職までの学生の動き、昨今の就職先事情等を知らせながらも、学生の自立を促していく方向を示していくことが必要ではないかと思われる。

③資格を取らない学生・迷っている学生への支援

- ・入学時より、自分は何をしたらいいかわからないという学生がいる。
- ・保育職に向かない学生は早いうちに見極めて、本人の希望も聞きながら他学科へ移籍できるように指導をする。
- ・ヘルパーや介護福祉士の資格を出すようにして、方向転換できるようにしている。
- ・何をしたらいいかわからない学生は、一旦自分で考えてくるように伝え、自分なりに考えて結論を出せるようだ。
- ・アパレル関係などは比較的就職が容易だが、一般の事務職への希望はなかなか内定が取れず難しい。
- ・発達障害や、家庭に事情がある学生、その他何らかの身体的・精神的な事情のある学生についての就職のサポートが難しい。

⇒障害の認定を受け、認定されたことで障害者募集の求人で内定した学生がいる。

⇒経済面での就学が困難な学生には通信を紹介するなどしている。

⇒介護の分野では人手が足りないので、あたってみるのはどうか。

⇒知人のつてなどを伝えて徹底的に当たってみる。

その他、学生の支援については、消極的な学生も多いので職員・教員から積極的にアプローチしていく必要があるという見解に至り、改めて学生支援について考える機会となった。

④採用者側の待遇改善等への働きかけについて

春休み中の内定先の無給等での長期研修や、最近増加傾向にある企業が運営する保育所について話題に上がった。

- ・長期研修については、内定と同時に無給、交通費無支給による長期研修については配慮して欲しい旨を書類に付して送付する等の工夫をしている。
- ・内定後の期間に労働局の職員に依頼し労働法等のガイダンスを行っている。
- ・複数の短大で連名により、無給の研修に関する注意事項等を出す必要があるのではないかと。
- ・園側は即戦力が欲しいという希望があるので、学校できちんと指導していないからだと言われると難しい。
- ・地域によって、その地域の保育所、幼稚園が共同で就職統一次試験を開催している。試験に際して、受験料を徴収するなど少々問題があるのではないかとと思われる。
- ・共同就職統一次試験、二次試験のために事前対策等も行っている。

- ・最近、長野、東北方面への首都圏の企業からの求人募集があり、東京での観光ツアーや豪華ホテルへの宿泊などとセットで説明会が開催されている。説明会での突然の面接等もあり、学生に注意を促す必要がある。
- ・企業からの求人に関しては、内定を辞退することも可能である。
- ・名古屋方面では企業経営の保育所が増えることが予想され、どのような対応をしたらよいか。
- ・企業に就職した学生のその後の問題として、複数園を経営する企業では自宅付近の保育所勤務であったにも関わらず、遠隔地への転勤となり辞めざるを得なかった。
- ・企業経営の保育所において、マニュアルに基づいて勤務評価がなされ。疲労困憊した。
- ・首都圏の企業経営の園に地方から内定を得たところ、3月31日まで勤務先が決まらず引越しに困ってしまった。
- ・企業の求人広告は学生にとって魅力的な要素が散りばめられているので、学生に本質を見極めるよう指導する必要がある。

⑤その他

- 見学に行った後、自主実習に行っているか。
 - ⇒ほとんどの短大では自主実習を行っていないが、行っている短大もあった。
- 就職先の幼稚園、保育所、施設の割合はどのような具合か。
 - ⇒幼稚園への就職が多い短大もあるが、ほとんどの短大では保育所に就職する比率が高いことが明らかになった。
- 学校推薦は時々トラブルの元になるがどのように執り行っているか。
 - ⇒・学校推薦会議を執り行って成績で線引きし、一定ランクより上位の学生に対してのみ付している。
 - ・学校推薦に際しては、「人物紹介書」と題して紹介書を付してそれに替えている。
 - ・求人票送付の際に、推薦書という項目を外して送付するのはどうか。
 - ・学校推薦が必要な園に関しては、推薦できるかどうかその都度決めている。
- 就職と実習ではどちらを優先させているか。
 - ⇒就職を優先させて、公欠扱いにする短大や実習を最優先にする短大など様々であった。

第9グループ（参加者15名）

担当：岩井 絹江 委員

グループ討議初日はまず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「学生を保育士としてどう育てるか」等話し合った。

さらに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. 保育制度改正に伴い各短大ではどのように指導しているか

国が、2015年から認定こども園制度を刷新するにあたり、これから学生が就職先とする園が認定こども園に移行することもある等、保育者養成短大として現段階で学生にどのように指導しているかなどの情報交換を行なった。

授業や実習指導、就職ガイダンスで概要を説明している短大が大半であったが、子ども園の内容及び資格・免許まで細かく履修指導をしている短大もあった。しかし、免許・資格の両方を取得しており、いざとなれば対応できるので、学生が子ども園情報に振り回されることがないようにしている短大もあった。

2. 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。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。

3. 就職支援における教職員の連携について

今回の幼保系グループでは、連携が取れている短大が多く、問題点の指摘はなかった。副学長をキャリアセンター長に充てる、就職担当部署に教員を多く配置する、実習と就職を教職員が一緒に担当するなど連携を強化・工夫している短大が目立った。

4. 早期離職につながる待遇改善等の働きかけについて

待遇改善等の働きかけではないが、採用先にアンケートを依頼して情報を把握し、園側の情報まとめて学生に伝えている短大が複数あった。

5. 働くことへの意欲を持ってない学生への指導について

- ・親や高校の進路指導で薦められて入学した学生に悩んでいる者が多い。個別の面接指導の徹底。メンタルトレーニングの必要性。
- ・「自分が何をしたいのかわからない」という学生には1年秋、2年春に1対1の面談を行い、より深く関わり学生を把握すると同時に相談しやすい関係を築く。
- ・教員との連携を密にしてきめ細やかな支援を行い、不安解消のための丁寧な対応、相談しやすい環境作りを行う。
- ・キャリアカウンセラーの資格を持つ非常勤講師の数を増やし学生面談をより円滑にする。

- ・ 1年2月の個人面談でどの方向に行きたいのかを確認。その中で専門の保育職を決断できない学生に対しては実習後、気持ちの確認をするなど気持ちが固まるのを待つ。

6. かけ持ち受験の可否について。

- ・ 基本は1園を原則として自主規制している短大が大半。
- ・ 企業から就職担当者として短大に着任した参加者から、併願不可は「学生の就職機会が減少する」ことへの問題点が強く指摘された。
- ・ 公立保育園の数が少なく、公立の結果が出てから私立を受験するのでは遅いので、公立のみ併願を許可している短大が多かった。しかし、3月に補欠から繰り上げとなり、担任決定後の3月辞退で私立園長より苦情も出ているが、短大側がお詫びに行き解決しているのが現状。

7. 公立保育士合格への指導事例（公立保育士の採用は地域格差が大）

- ・ 就職者の三分の一以上が公立保育園に合格している短大では、夏休みまでに教養試験対策を終え、実習の合間に履歴書、実技、面接指導など徹底して行っている。
- ・ 前年度不合格の場合、卒業後無料で講座を受講できる短大もあった。

8. キャリア教育および就職支援の充実策について

—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—

- ・ 就職講座に加えて、泊りがけでの就職合宿を行い、丁寧な面談や指導を行う。
- ・ 1対1の面談（1年秋、2年春）でより深く関わり学生を把握すると同時に、相談しやすい関係や雰囲気、体制作りを心掛ける。
- ・ 外部講師によるマナー講座や面接対策講座の開講を増やすことで具体的成果を出す。
- ・ 論作文の添削、履歴書の添削が具体的に効果がある。
- ・ 週1回の唯一の空き時間を活用し、2年生を対象に学生から社会人としての心構えの講義や、小論文や面接等のプレゼンテーションの基本を学ぶ等の特別授業を行う。
- ・ 2年生の実習報告や就職活動報告の会に1年生も同席させ、先輩の意見を聞いたり、懇談するなど先輩から学ぶ機会を持つ。
- ・ ガイダンスで「就職活動の流れ」を具体的にわかりやすく理解させる。
- ・ 丁寧な面談、学生状況の把握。学生の希望にそった就職指導。不安解消のための丁寧な対応、相談しやすい環境作りをしている。
- ・ 教員との連携を密にし、学生の情報を共有し、きめ細やかな支援を行う。
- ・ 就職担当者教職員が連携し、進路を考えさせ、実習を通じて意識を高めている。
- ・ 小さい短大として事務局から教員側への情報伝達の早さ、コミュニケーションの強さを基本に学生一人ひとりに丁寧に対応している。
- ・ 社会性を身に付けることを目的に、マナー講座実施を半期で15コマ開催。
- ・ 園を訪問し、卒業生の評価を聞き、情報を学生の就職につなげている。

第10グループ（参加者15名）

担当：姫野隆行委員

自己紹介の後、まず参加者13名を3つのグループに分け、講演Iと調査報告についての感想をそれぞれ述べていただき、互いに打ち解けたところで事前に行ったアンケート結果に基づき全体討議に入った。

〈学生の就労意識〉

- ・講演Iでの「万能感」の話を受け、学生に現実を直視させることが必要との意見がある一方、自信を持たせて夢に向かう大切さも伝える必要があるとの意見も出された。
- ・自ら意思決定のできない、進路が定まらない学生が増えており、多くの学校がその対応に苦慮している。その対応としては、個別指導の重要性があげられた。
- ・就職意識の低い学生への指導について、以下のような事例が報告された。①就労意識を高めるために、週一回のジョブサポーターによる指導を行っている。②年度末に未内定の学生に対しては、職員が個別指導する。③就職課に足を運ばない学生に対しては、クラスアドバイザーが中心に個別指導している。④コミュニケーション能力に問題があり、就職を希望しない学生に対しては、保育園でのアルバイトを勧めたり、科目等履修生などの選択を提示したりしている。
- ・学生のマナー・モラルについては、内定後にブログで実習の内容をアップし、採用取り消しとなった事例や、実習についての感想をブログで公開し、実習中止となった事例など、SNSによるトラブルが報告された。

〈キャリア支援・就職支援〉

- ・委託キャリアアドバイザーと職員との間でコミュニケーションが上手くいかず、軋轢が生じている例があり、幼保系の指導力が弱いなどのことから、人選が必要との意見があった。また、キャリアカウンセリングの基本は傾聴である、その中から学生の潜在意識を引き出すことが重要であるとの見解も示された。
- ・複数受験と内定辞退についての質問があり、公立園との併願を認める学校が1校あったが、その他の地域では原則複数受験を認めていない。
- ・ほとんどの学校が学生の就職活動の状況について把握しており、その内容は以下の通りである。①委員会の教員全員がサーバー内のシステムで全学生の動きを把握している。②ウェブ上で受験の園をエントリーさせ、学生の動向を注視している。③学校で誓約書を書いてもらい、複数受験を防止している。
- ・キャリア教育科目については、正課授業に取り入れているところが多く、社会人基礎学を必修科目して受講させ、幼保の学生に一般企業の情報も与えている学校もある。

〈雇用形態・処遇〉

以下の3項目について討議した。

1. 処遇について

- ・4月の給料がひと月遅れで支払われることが就職後に分かり、4月分の家賃や生活費などの負担が大きく、やむを得ず退職した事例があり、今後は園への確認や、学生への事前指導の必要性が確認された。
- ・モンテソーリ教育の資格取得後に退職したが、かかった費用は自費扱いとなった。
- ・求人票の記載不備については、相変わらず多く、記載不備の求人票は通常通り受け付けない学校もある。

2. 内定後の園への対応について

- ・在学中の研修が学校行事とぶつからないように、採用の礼状とともに学事日程を送り園側に理解を求める。
- ・研修中の辞退者が出た場合、教員、職員が該当の園を訪れ謝罪、情報収集している。

3. 卒業生の状況把握と支援について

- ・同窓会の会報で、卒業生に求人情報を与えることが斡旋になるという理由で掲載できなかった。
- ・早期離職状況を把握するため、6、7月に就職先を採用のお礼を兼ねて訪問している。
- ・離職についてのアンケートを直接園に送付し、情報を求めている。
- ・フレッシュマンホームカミングデイで情報収集している。

〈その他〉

○各地域における認定こども園への移行状況について

- ・大阪では幼稚園から認定こども園への移行が増えてきたが、首都圏では認定こども園への移行の動きは鈍いようである。その他の地域では二の足を踏む、様子見、返上など園側の否定的な見解が報告された。
- ・認定こども園への移行に関して、動きが不透明などの理由により、学内での指導に支障をきたしている。

○保護者への対応について

- ・入学時に進路の情報、就職指導に関するリーフレットを配布し理解を求めている。
- ・保護者会を開催するが、出席者が3割程度と少ない。学校側が出席をして欲しい保護者ほど来てくれない。
- ・1学年後半に土曜・日曜日に保護者会を実施し、前半は全体会、後半は各科での取り組みを行っている。
- ・全学生と3者面談を実施している。保護者から「子どもの就職活動はどのようになっているか」などの質問もある。

○公立の幼稚園、保育園について

- ・近年、募集停止の公立の園が多く、学生の人気が衰えている。
- ・幼稚園では、小学校の免許取得が条件となっているところがある。
- ・保育所では、2年の期限付きで採用しているところがある。

○都市部への学生の流出について

- ・ある地方では、都市部への学生の流出が常態化しており、総学生数の20%以上が首都圏を中心とした都市部に就職している。このことにより、地元の事業所より厳しい評価を受けている学校もある。

○発達障がいなどの学生の指導・支援について

- ・アスペルガーなどの学生の指導について大変苦慮している。
- ・ハローワークの事業の一環で委託訓練生が在籍しているが、本来のあるべき学生の姿と乖離している面があり対応に苦慮している。
- ・保護者によっては、健常な子どもとして対応して欲しいというケースもあり、発達障がいの疑いのある学生との面談では細心の注意を払って対応することが必要である。