

平成30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1グループ（15名）

担当：柿崎 雅美 委員
長津 一博 委員

1. 分科会の運営目標

本分科会では以下の3点を運営目標とした。

- ①就職担当者が抱えている課題を共有し、全員で解決策を話し合う
- ②成果を持ち帰る
- ③持続できる人脈構築

2. 討議の進め方

今年度の共通テーマの

- (1) キャリア教育および就職支援の充実策
- (2) 就職活動における教職員及び採用側との連携
- (3) やる気の醸成 一働くことへの意識・意欲を持ってない学生に対する指導
- (4) 基礎学力向上への取組み
- (5) コミュニケーション能力涵養のための方策

に沿った5つの質問と「他大学に訊いてみたいこと・情報交換したいこと」を事前アンケートにて回答いただいた。研修会前にアンケートに対する回答をグループ全員へメール配信し、事例や意見を準備していただくよう依頼した。本分科会では「他大学に訊いてみたいこと」「情報交換したいこと」を2つのグループに分けて討議した。

3. 討議内容

- ①単独説明会・合同説明会を学内で実施しているか
 - ・私立保育園連合会や協会等で主催する合説に学生を参加させている。任意参加、全員参加と短大によって異なるが、学内での合説実施は少ない。
- ②自己申告書および青少年雇用情報シートの提出について
 - ・求人票については東京都方面ほど自己申告書を付けてくるが、地方ほど自己申告書の存在すら理解していない。
 - ・岐阜県はエントリーシートに家族構成や宗教を書く欄がある。
 - ・提出を徹底させている。求人票に添付がない企業や施設には催促を繰り返し、2年間で浸透させた。
- ③専門職（幼・保）学生ための就職活動に向けてのガイドブック等作成しているか
 - ・参加者で持ち寄り、休憩時間に閲覧、他大学へ提供と交換

④障がい学生の就職活動について

各学校とも対応に苦慮している。

- ・担任、教務、カウンセリング担当と母親で話し合い、診察を受けることになったが、学生本人が拒否したため、手帳は取らず、2年半かけて卒業した例がある。
- ・入学前から気になった学生について、母親に資格取得は難しいことを事前に相談したことがある。実習は、事情を話して受けてもらったが、実習を行なうのは難しかった。
- ・医療の現場では、学生の事情をご理解いただける場所では実習をやっているケースがあるが、保育の現場では少ない。
- ・『てんかん』を持った学生の対応としては保健室、学生課と連携し個人情報等との兼ね合いもあるため、慎重に行っている。
- ・LGBT学生の幼稚園及び保育園就職の支援としては慎重になる必要がある。
- ・半身麻痺の学生に対して障害者支援センターが関わって行っている。
- ・アレルギーを持った学生が就職する場合、給食指導等もあるため園側の理解が必要である。
- ・コミュニケーションが取りづらい学生等はハローワークと連携し、支援につなげている。また、学内の臨床心理士→キャリア支援センター→ハローワークと繋げて、在学中から支援をすることによって卒業後もハローワークからの支援をスムーズに受けることができている。

⑤実習をしていない学生が求人情報を得られない場合の対応（実習生だけをピンポイントで採用したいので、実習をしていない学生の受験を望まない）

- ・このような事例はグループ内では無く、翌日の分科会報告の際に質問していただき、他大学からの意見や事例を求めることとした。
→実習生以外の学生が受験しても内定しないことが(就職支援担当者が)わかっているなら、公開するべきではないのではないか、という意見。

⑥成功している取組み事例

- ・言葉使いや話し方のような普通のことを毎日出来るようキャリアセンターに来室する際に指導している。
- ・キャリア教育についても数年前の学生より理解力が低下しているため、日常会話の中でキャリアについてどういうものなのかということも含めて指導している。
- ・県によって就職時期の違いがあるためキャリアセンター主導で1年次に全てキャリア教育を終了するようにしている。2年次に個別に対応できる利点がある。
鹿児島県、宮崎県、熊本県、愛知県、群馬県は私立幼稚園協会の適性試験があり、共通一次試験のようなものがある。(愛知県は今年度廃止となった)
愛知県は10園程度の保育園が集まり統一試験を行っている事例もある。
- ・正課の授業として就職指導でキャリア教育を行う。

⑦幼保を目指さない学生への支援方法

- ・四大を併設している短大は四大に届く求人に対応できる場合もある。短大卒は一般企

業と保育士では近年の厚遇により保育士の方が給与が高い場合が多い。

⑧教職協働の状況について

- ・教員主導、就職支援課の職員主導のどちらかのほうが「協働」より多い。協働の取り組みとして学生との面談記録を担当職員を含めた課内全員と教員で共有できるシステムを利用している。

⑨重複受験について

- ・保護者会で説明をする。
保護者会を年3回実施している。
- ・株式会社が運営する園は自由応募としている。
- ・公務員受験者についても重複受験は禁止している。

⑩『私立幼稚園ナビ』の登録について

- ・2年前から福岡県の幼稚園連盟が構築して全国に広げていく流れ、求人票も見られるし応募も可能。学生はそれを見て複数応募したくなるが、それは許されない。大学生のみではなく他のものが見て幼稚園・保育園に興味を持って欲しいという意図がある。他大学での周知はなされていない。学生に対しガイダンス等でエントリーさせている例もある。きちんとしたものが無いままスタートしているため、学生への周知がなされないままになっている。潜在保育士に向けたものではないか。

⑪事前研修について（特に研修中の賃金）

- ・内定後に度々研修期間を設けられ、しかも無給。学生が疲弊している場合がある。研修は卒業式以降で実施を取り決めている。
- ・愛知県内の養成校では協会に対して（研修の期間等）ガイドラインを作成し配布している。

⑫男子学生の就職支援について

- ・今年度方向が見えている男子学生が見受けられない。女子学生と大きな違いがある。男子学生は公務員及び児童養護等の施設系に就職する学生が多い。1年の専攻科で介護の資格を取得する者もいる。東京都の企業保育園で男性保育士として勤務する例もある。
- ・保育士になりたいという夢を持って入学したものの実習等でピアノが弾けないなどで断念する男子学生がいる。

⑬働く事への意欲を持たない学生について

- ・就職ではなくアルバイトでいいという学生がいる。保障のことや将来的なことを話し、指導している。しかし、それが早期離職に繋がる可能性もあるため、キャリアデザインを1年生から考えさせるよう科目構築しプログラム編成を行っている。
- ・短大生は2年間の中で一生を決めなければならないため、何も解らずに就職活動に向かわなければならない。2年間で就業意識を付けて育てる事が必要。
- ・キャリアカウンセラー（常勤・非常勤）を置いて面談をしている。
- ・ガイダンスで全学生にコメントカードを取って、解らないこと知りたいことを全て管理し、個別対応をしている。

- ・昨年から幼保学生の資格辞退者が増えている。辞退者は基礎学力、コミュニケーション能力が低い。
- ・働かずに結婚したいという例もあった。

4. 成果と課題

積極的且つ率直な意見交換により、課題解決につながる討議ができたと感じる。

討議をしているうちに「あれはどうですか」「これはどうですか」とテーマ外の話になりがちになることもリラックスして話ができているということで受け止めたい。

初日のSDGsのワークと情報交換会で打ち解けた成果であると考える。

障害やLGBTなど問題を抱えた学生への対応の事例や取り組み・やる気のない学生への対応の意見交換に一番多くの時間を割いたのは<就職すること>と向き合わなければいけない現実の一番身近にいる、我々就職担当者の集まりだからだと言える。

課題としてはどの短期大学のみなさんも学生指導には熱心で、業務多忙。改善策や効率化についての意見交換をもっとしたかった。

5. 研修会事前アンケート共通事項のまとめ

1. 就活による公欠の取り扱いについて（特に就活が長引く場合の対応）

- 公欠としている …………… 【11大学(回数制限・試験のみ含む)】
- 公欠にしていない…………… 【5大学】
- 不明 …………… 【1大学(所管が違うため把握できていない)】

- ①試験日・移動日・内定式は公認欠席扱い。園見学は公認欠席にはならない。
- ②就活に関わることで欠席する場合は『公欠願』を教科担当教員へ提出させている。
- ③受験は公欠 ・見学は欠席（欠席届）
- ④本学では就活による公欠は行っていない。2年生の後期になると授業数が減ってくるので、自分で計画して就活をさせている。
- ⑤本学は就職試験のみが公欠扱いで、説明会や移動日等は公欠にならないため、個々の学生が担当教員と相談の上対応させている。
- ⑥公欠の取り扱いはありません。就活が長引く場合でも、授業を優先します。
- ⑦公欠の取り扱いはなし。
- ⑧本学の場合は教学課が管轄になるため、対応していません。
- ⑨就職試験のみ公欠扱い
- ⑩通常3回まで欠席は認められているが、就活等でやむなく欠席が必要な場合は、「配慮欠席」としてプラス2回まで許される(如何なる理由であれ6回以上は認められない)
- ⑪採用試験日のみ 回数制限なし
- ⑫基本的には就活による公欠はない。ただし入社試験の場合は半期につき1回のみ認められる。(説明会、内定式、研修は含まない。)手続き方法としては、事前に教務課に申し出て、「入社試験出席証明書」を受け取り、採用担当者から署名捺印を得た後、「理由書」に入社試験出席証明書を添付して教務課に提出する。

- ⑬選考のみ公欠、説明会の出席教員の判断により公欠扱い。
- ⑭試験当日のみ、2日を限度として公欠を認める。(ただし保育士資格取得に係る科目の公欠は認められない。)
- ⑮原則公欠扱いにはならない。欠席届はキャリアセンターで発行している。
- ⑯公欠は就職試験のみ、原則年3回としている。
- ⑰一切、公欠は認めていない。

2. 短大からのメールを見ない学生への通信手段と徹底方策

そもそもメールで学生へ連絡

○している……………【回答数 11】

○していない……………【回答数 5】

- ①個人への連絡は電話かメールが多い。伝える事項が多い場合は残しておくためにもメールでの連絡が有効的。メールの場合は読んだらキャリア支援課へ必ず連絡を入れる旨の文言を入れている。折り返し連絡がない場合は電話する。
キャリア支援課の電話番号は大学の代表とは別になっているため、始業ガイダンス時にスマホを出させ、電話番号を登録させている。電話に出ない、また折り返しがないとさまざまな不利益が生じる可能性があることを伝えている。それでも連絡がとれない場合は学科のアドバイザーから連絡をしてもらおう(学生とLINEで繋がっている教員は多い)。
- ②短大玄関前の掲示板にて周知
- ③学生へのメールはしていない。基本的に学生へのメールは出していない。伝達は掲示板への貼り出しを行う。学校に入った就職情報を伝えるために対応出来そうな学生には進路相談室からメール、電話をすることがあるがほとんど行っていない。
- ④担任制度であるため、担任を通じて連絡を取るようしている。
- ⑤e-pa(一斉メール送信システム)にてメール配信する。
- ⑥教室に出向いて学生に直接会いに行く。
- ⑦電話連絡等
- ⑧電話、メール、アドバイザーに連絡
- ⑨メールに無反応な学生には直接電話をする。知らない番号だと電話に出ないため、キャリアセンターの電話番号については第1回就職ガイダンスにて携帯に登録するように指導している。
- ⑩直接本人に電話する。もしくは教員を通して連絡する。
- ⑪電話(携帯・自宅)教員から連絡していただく等で対応。
- ⑫個別にメールを送ることはあるが、基本は電話連絡、または教員経由で連絡。
- ⑬システムからの自動配信メールは実施している。
- ⑭ガイダンスや個人面談等で機会があるごとにメールをチェックするよう指導している。
また学生に連絡がつかない場合は学科から連絡を取ってもらうなどの手段を取っている。
- ⑮学生玄関にキャリア支援センター連絡掲示板があり、重要事項はそこにも掲示している。
- ⑯個別の学生への連絡が必要な場合は、当該学生のレターケースに入れたりしている。

3. 各種証明書の様式（例：成績はA 3,その他はA 4）、発行方法等（性別の記載の有無、提出先名の申請の有無、封入の有無、1 通の金額、機械で即発行 or 職員が封入）

- ① ・すべて A 4 ・性別の記載は無 ・提出先名の申請は無 ・人物調書のみ職員が封入
・1 通の金額：200 円 ・職員が発行するため、即日発行ではなく事前申込。事情がある際は、即日発行
- ②成績証明書はA 3 他はA 4 ・健康診断書のみ性別の記載あり ・学校推薦書のみ提出先名を申請する。 ・事務局の担当職員が発行し封入 ・どれも 1 通 200 円 ・機会の設置はしていない。
- ③「各証明書交付願」用紙に記入し、券売機にて「証紙」を購入、貼付し学生部窓口に提出する。封入の有無選択有、翌日学生に渡す。
- ④証明書はA 4 発行方法等（性別の記載は無、提出先名の申請も無、封入有、1 通成績証明書健康診断書は 300 円、その他の書類は 200 円、職員が封入）
- ⑤性別の記載無し ・提出先名の申請有り ・封入有り ・1 通 500 円 ・2 通以上 1,000 円・教務課職員が封入
- ⑥【様式】全てA 4 ・【発行方法】提出先の申請 無 封入 無（個人で行う） ・1 通の金額 100 円もしくは 200 円 ・機械で即発行
- ⑦全てA 4 ・性別の記載無 ・提出先名の申請無 ・封入無 ・1 通 100 円 ・機械で即発行
- ⑧証明書の様式はすべてA 4 ・性別の記載は無 ・提出先名の申請は有り ・封入有り
・職員が封入 ・1 通 200 円
- ⑨《様式》成績はA 3 サイズ、その他はA 4 サイズ ・《発行方法》機械にて申請、翌日発行（16 時以降の申請は翌々日発行）、窓口にて職員が渡す ・提出先の申請は必要なし ・1 通 300 円 ・成績証明書のみ厳封、健康診断書は専用に封入、その他は三つ折りで渡す
・健康診断書には性別の記載有
- ⑩各種証明書はすべてA 4。発行方法は機械で即時発行。機械は 2 台設置されており、取り扱い時間（月～金曜日 8：45～17：00 土曜日 8：45～12：00）提出先、封入については就職課が確認。1 通 200 円
- ⑪様式はA 4 1 通 200 円 ・機械で発行、封入なし、履歴書には特別記載押印有り
- ⑫A 4 様式・性別の記載は健康診断証明書のみ。 ・提出先名は推薦状の発行のみに必要。
・封入は成績証明書のみ。 ・卒業証明書、卒業見込証明書、成績証明書、社会福祉主事任用資格証明書、在学証明書、健康診断証明書 400 円 ・保育士資格取得証明書 ・取得見込証明書 600 円
- ⑬成績証明書教務部発行及び封入、A 3、提出先名申請無（使用目的を申請）、200 円 ・卒業見込証明書教務部発行及び封入、A 4、提出先名申請無（使用目的を申請）、200 円
・資格取得見込証明書教務部発行及び封入、A 4、提出先名申請無（使用目的を申請）、100 円・健康診断書学生部発行及び封入、B5、提出先名申請無（使用目的を申請）、性別記載有、100 円

⑭各種証明書の様式はA 4、発行方法は成績、卒業見込、健康診断は自動発行機による即時発行、その他の免許取得見込等は申込書による職員対応となっている。性別の記載は無、提出先名は有り、自動発行機および職員対応のどちらの場合も封入有り、金額は200～400円となっている。

第2グループ（15名）

担当：永岡 弘美 委員
橋本 聡恵 委員

1. 分科会での目標

- ①各短大で抱える課題を共有し、情報交換を行なうことにより、新たな視点での課題解決・取組のヒントを得ることが出来る。
- ②研修会終了後も情報交換を行なっていくためのネットワーク構築の場とする。

2. 分科会スケジュール

メンバーを4つのグループに分けてテーマ毎にグループで意見交換した後に、全体共有を実施した。テーマは事前アンケートを基に、共有したい項目を3つのテーマ【学生の就職支援】【保護者、卒業生、SNS への対応について】【就職先への対応について】に分けて意見交換を行なった。

3. 分科会研修の成果と課題

【成果】

- ①参加者が目的を理解し、積極的に意見交換を行なったため、共通の課題を共有し、改善策についても、すぐに活用できる案を持ち帰ることが出来た。
- ②研修会後も各短大で制作している配布資料等を交換する等、情報共有のネットワークを構築する土台作りが出来た。

【課題】

参加者アンケートから、参加者の満足度は高かった研修内容であった。これは、グループ討議で参加者が積極的に意見交換し、自校の課題について何らかの答えを持ち帰る事が出来たからだと考える。

改善点とすれば、全体の意見を共有する際に、各グループの発表だけでなく、そこで答えが出なかった内容について、時間との調整にはなるが、もう少し全体で議論する時間を確保する事が出来れば、より話し合いの質が上がったのではないかと考える。

<グループ討議の主な内容>

●現代の学生の特徴とその対応策について

【特徴】

- ・大人に対してフレンドリーでマナーが出来ていなかったり、空気が読めなかったりする学生が多い。
- ・自分の意思がなく、何でも職員に聞きに来る学生が多い一方、根拠のない自信のある学生も増えた。
- ・自己肯定感が低く履歴書の自己PRが書けない学生が増えた。

- ・意思が弱く自己肯定感も低いため、就職に関して保護者の意見に影響される学生が増えた。

【対策】

- ・学生のみならず保護者への対応が必要で保護者向けの説明会を実施したり、保護者との個別面談の実施も検討する必要がある。
- ・甘えがある学生に対しては、社会人としての厳しさも指導する必要がある、最初に学生に対して宣言をする事で理解を得られるのではないか。
- ・就職担当者だけではなく、教員と連携して学生の就職支援をする。

●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

【課題】

- ・専門職の就職について、中には資格を取るためだけを目指している学生もおり、全員に同じ支援が出来ない。
- ・実習での経験が意識や意欲に大きく影響している。
- ・叱られ慣れていない学生に指導する時の関わり方が難しい。
- ・入学してから保育士としての意識を持たせる事に苦労している。学生は自分の就職について他人事であり、そのような学生の支援をする為には一人ひとり丁寧に対応するしかない。

【対策】

- ・ボランティアや施設見学などで職場を知る機会を作る。
- ・保育以外に就職を希望する学生についても、1年次末、2年次はじめに面接をし、実習経験を積んだ後で意識の変化があったかを確認したり、ボランティアやインターンシップといった社会経験を勧める等タイミングに合わせて個別の面談を行う。

●基礎学力向上の取り組みについて

【課題】

- ・文章や漢字が書けない学生の増加。
- ・保護者も含めてであるが、礼儀・作法がわからない学生が多い。これはこれまで学生が育ってきた環境によるものが大きい。

【対策】

- ・保育に関連した用語についての漢字テストを行った結果、誤字が減った。
- ・実習の自己紹介カードなどを丁寧に指導することで文章が書けるようになってきた。
- ・公務員試験対策も講座を外部の業者に委託しているが、そこで基礎力が磨かれている。
- ・入学前課題として「新保育者の常識」を読ませているが国語力をつけるのに役に立っている。
- ・礼儀作法を授業として取り入れたい。

●進路指導・支援に対する教員と職員の連携について

【現状】

- ・専門分野は教員、就職活動に関する実務的な指導については職員で役割分担をしながら連携している。
- ・教職間で学生の就職状況を共有ファイルなどで共有している。

- ・教員と連携をとる際は学科長を通して報・連・相を密に行ってコミュニケーションを図っている。

【対策】

- ・実習と就職の関連が強いため、早い段階から実習担当教員と就職担当者の連携が必要。

●SNSの活用について

【現状】

- ・学生への連絡はメールや掲示では学生は見ない事が多いのでLINEを活用している。但し、その使用について否定的な教員もいるが、入学時にSNSに関係する講習会を実施し、その使用について理解をさせている。

【課題】

- ・SNSの使用について、企業内定にまつわる情報をあげてしまったり、飲酒場面をUPしたりと学生の使い方への指導が不十分である。
- ・卒業生の情報発信で活用したいがどのようにしたらいいのかわからない。

【対策】

- ・SNS マナー講座やガイドライン冊子の作成などを実施する。
- ・入学前ガイダンスや実習事前指導等で指導したり、個人情報についての誓約書に印をつけている。また事例も含めて実習取り消しの可能性があることを事前に学生に伝える。

●卒業生の求職状況把握について

【現状】

- ・直接卒業生の担任だった教員やキャリアに相談に来ることがあるが、その場合はハローワークを紹介している。
- ・ホームページで卒業生の就職支援の窓口を設け、メールや直接話をしながら対応をしている。
- ・卒業後1年目の6月4週目に離職しないようにイベントを実施している。
- ・卒業生に対して就業状況の把握のためのアンケートを実施している。
- ・外部の人材紹介会社と連携して就職先を開拓し、卒業生を紹介する仕組みを構築している。

【課題】

- ・試用期間満了により、離職した卒業生に対して、本人にも問題がある場合は次の就職先を紹介していいものかどうか悩む場合がある。
- ・卒業生の就業状況について把握ができていないため、対策を立てられない。

●保護者へのアプローチについて

【現状】

- ・保護者懇談会を実施し、出席状況等個別に学生の状況を伝えている。
- ・保護者に対して就職に関する理解・協力を得るためのリーフレットや冊子を入学式や保護者会で配布している。
- ・3ヶ月に1回、就職情報を保護者宛に配布している。

●就職説明会や採用試験に関わる諸問題について

(学校推薦、複数箇所同時受験に関する諸問題、その他)

【現状】

- ・基本的には私立は専願となっているが、公立を希望する学生への対応については公私併願可能とする短大もあれば、それも不可とする短大もある。
- ・受け入れ先の園の姿勢に問題がある場合が多く、見学に行っただけなのに履歴書の提出を求められたり、複数で受験をしたら全員内定をもらったケースなど対応に苦慮している。
- ・応募は全て学校推薦という短大や、最近では学校推薦が減ってきているという短大もあった。

【課題】

- ・学内で就職説明会を実施したいが、どのような基準で園を選んでいいのかわからない。

【対策】

- ・学内で就職説明会を実施しているが、地域や関係の深い園を中心に100園ほど呼んでいる。最近では株式会社の園の参加が増えている。

●就職先への対応に苦慮した事例について

【現状】

- ・実習先の園から、協力しているにも拘わらず受験者がいないというクレーム事例があった。
- ・実習先の園から学校に対して受け入れていることと引き換えに人数を指定して求人をしているケースがあった。
- ・卒業生が園に対して誠意のない辞め方をしてしまったために、クレームが来てしまった。
- ・卒業生が役に立たないということを担任にクレームする園があった。
- ・クレームまではいかないが、発達障害の疑いがあったり、ストレスに弱いということを学校が知っていたかという問い合わせがあった。
- ・障がい者手帳や発達障害の疑いのある学生は在学中は配慮した支援をするが、卒業後は本人に対応を任せ、学校は関与していない。
- ・保護者が園に対してクレームを直接言うケースもあった。
- ・併願可とする園については併願可能にしているが、学生の対応が悪く関係性を元に戻すのに2年かかった。

【課題】

- ・精神的に弱い若しくは、コミュニケーションがうまく取れない学生に対してクレームや問い合わせがきたときの対応について苦慮している。
- ・学生に勧めたくない園からの要望についてどのように対応したらいいのか。
- ・求人依頼のために訪問に来た園の対応について、十分に出来てない。

●株式会社立の保育園の紹介（斡旋）について

【現状】

- ・株式会社立が参入したことで業界全体の就職のルールが崩れてきている。但し、株式会社によっては企業としての母体がしっかりしている会社もあるので一概に悪いとは言えない。

- ・株式会社の採用に関する営業が上手く、地元の園への就職に影響を及ぼしているため、積極的に学生には勧めていない。
- ・株式会社の求人について、求人内容が実際とは違うケースもあり、求人票を公開するか非公開にするのかを決めるのが難しい。
- ・日誌を書かない園もある等、保育の質が低く学生に紹介出来ない。
- ・保護者が株式会社立と社会福祉法人の違いを理解していないケースがあり、その保育内容を理解しないまま学生に株式会社を勧めている。
- ・今の学生の志向として、株式会社や小規模を好む傾向にあり。
- ・学生が大学の求人を活用せずに個人で紹介サイトに登録し、勝手に受験をしているケースが増えた。

【課題】

- ・保育の質について事業所によってしっかりしている園もあれば、そうでない園もある。その見極めを学生がするのは難しい。

【対策】

- ・株式会社の募集が早く学生がそれに扇動されている傾向があるので、就職先選びは見学に行き比較する等、十分検討して決めることを学生に指導する。
- ・情報社会なので、学生がサイトに登録するのは仕方がないが、見極めるポイントとして「給料が高い園」「採用数が多い園」はよく調べた方がいいといったアドバイスを学校が学生に対して行う。

●幼稚園教諭と保育士との正規採用状況について

【現状】

- ・調査報告書でも正規採用の数が上がっているが、現在は、ほぼ正規採用が多い。但し、自治体によっては非正規採用の地域もある。
- ・学生は正規採用を希望する学生が多いが、公務員を目指す場合は非常勤を経験してから再チャレンジする学生もいるし、責任の度合いが違うからなのか敢えてパートを希望する卒業生もいる。

●内定後の事前研修の実情と各校の対策について

【現状】

- ・2月ごろから始まり、ボランティアで研修に行っているケースが多い。採用側は当然と考えており、交通費や日当が払われる事は無い。
- ・学校行事については、事前に学校から園に伝えたりして行事に出席するように配慮をもらっている。
- ・愛知県では協議会(連盟)から「研修に関する要望事項について」という文書を県内の園に配布し、理解を促している。また別な地域の連盟では、共通の求人票において、事前研修の有無を明記している。

【課題】

- ・協議会などで、改善への取り組みはなされているものの、未だこれまでのやり方で学生に負担になるような事前研修を課す園もある事に対して、学校としてどのように対処したらいいのか。

【対策】

- ・学生に研修先の園に事前に出席が必要な学校の行事等の日程を早目に伝えるように指導するだけでなく、学校として、協議会（連盟）などに働きかけて地域全体で改善の取り組みを行うことも必要である。

●県社会福祉協議会の人材センターやハローワーク等の外部機関との連携について

【現状】

- ・学校によって取り組みに差があるが、ハローワークについては定期的にカウンセラーを派遣してもらい、学生支援をお願いしている。但し、学校によっては限られた時間の中での面談には限界があるという話もあった。
- ・保育士不足により、行政など外部機関から積極的に学校と連携したいという話が多くなってきている。例えば就職説明会を開催してくれているケースもあったが、外部機関が学校を利用しているのではないかとの意見もあった。
- ・その他ハローワークはUターン就職者の支援のために活用しているという例もあった。

●その他情報交換したいこと

- 【保育業界に蔓延する劣悪な労働環境に対して、就職担当者としていかなる態度で臨めばいいのか】
 - ・学生が就職活動をする前に保育業界の環境について悪い部分も理解させることが必要であるし、学校も改善のために園や協議会、外部機関に働きかけをする努力をする事も必要である。
 - ・岡山県では「働き方改革」の取り組みを熱心に行っており、園に実態を把握するためのアンケートを実施しているが、自分たち養成機関も県から依頼され現場で働いている保育士に実態をヒアリングし、その結果を県から園にフィードバックしているという事も実施している。少しでも改善出来ればと思い協力をしている。
 - ・千葉県の保育の協議会では養成校と園との懇親会を開き、建設的な意見交換を行っている。同時に幼稚園の方も同じように意見交換の場が増えてきており、このような取り組みの積み重ねが労働環境の改善に繋がれば良いと考えている。
- 【学生はピアノの試験の無い保育所・認定こども園や小規模園を好む傾向にある中で、教育の質を向上するための適切な進路指導の方法について】
 - ・今の学生の傾向や価値観にも寄り添いながら現場で必要なスキルを教育していかなければならない。

4. 研修会全体運営について

アンケートの結果からは満足度は高かったように思う。今回初めて企画したカテゴリ一研

修やグループ討議の翌日の振り返りなどは評価が高かったので、次回も継続して行った方がいいと考える。但し、各講演は参加者の目的意識によって評価が分かれていたようであるが、全体での満足度が高かった事と併せて今後どうするのか検討する必要がある。

5. 今回の研修で得たもの（成果）と今後の課題

カテゴリー別研修、グループ討議、グループ討議振り返りにおいて、各養成機関から示された具体的対応策・支援方法等、取り組み可能な情報を持ち帰ることができた。特にグループ討議においては、学生の価値観の多様化、自己肯定感の低さなどの課題に対し就職担当者としてどのように向き合ったらいいのか、また、学生の変化に対応しきれていない業界に対してどのような役割を担うべきなのか、答えを見出せない課題はあったが、養成機関としての共通の意識を持てた事はとても有意義な研修であった。この機会を活かして継続して課題解決のための情報共有を行うネットワークを構築したい。

第3グループ（15名）

担当：澤田小百合 委員
若林 晃 委員

幼・保グループ3は事前アンケートの内容から、要望が多かった以下の4つに絞り、成果が見えるようワールドカフェ方式で討議を行った。メンバーが各テーブルを順次回り、全てのテーマについて模造紙に書き込みながら自由に意見を出し合い、グループごとに発表を行った。

①就職後の早期離職

問題点

- ・人間関係による離職。
- ・情報不足によるミスマッチ。
- ・親が子どもに対して甘い。就職しなくていい環境。
- ・園見学时に履歴書提出を強要され、内定を出される。
- ・就職試験が簡単になっている。園側の見極めが甘い。

解決策

- ・複数の選択肢を持たせる。
- ・複数園の園見学やボランティアを必ずさせる。
- ・園の先生が外に目を向ける。(他園との情報交換)
- ・自主性を持たせる。(自ら調べ見学し、見極められるよう指導する)
- ・園職員のストレスチェックを導入。(打たれ弱い若者が増えたため)
- ・悩んだ時の学校側相談窓口をつくる。担任又は相談教員やキャリアセンターなど。

②就職の指導法

問題点

- ・いやなことから逃げる学生への対応。
- ・他社依存。(親、先生など)
- ・就職支援員の考え、能力にばらつきがある。支援担当者が変わるにより支援内容が変わる。
- ・スーツの着こなし、メイク、髪型などを理解していない学生が多い。
- ・基礎学力が低く、基本マナーを理解していない学生が多い。
- ・話を聞き書き言葉にできない学生。

解決策

- ・キャリア教育の必修化。(過密授業で対応できていない学校が多いため、対応が急務)
- ・学生の自主性を養う。(教職員が連携して意識を高める)
- ・教員・職員・カウンセラーの学生対応の平準化。個人を最後まで責任もって見る。

- ・園を選択する際に何を重視して選ぶか、価値観を明確化できるよう支援する。
- ・市が行う見学バスツアーの活用。
- ・地元の就職フェアに参加させる。
- ・園見学を必ず行うよう指導する。(3～5園)
- ・メイク講座、スーツの着こなしや履歴書用写真指導。

③教・職協働

- ・キャリアデザインは授業で、就職支援は担任と職員が協力して行う。
- ・授業以外でも教員が学生と関わり、就職に関する悩みを聞く。
- ・学生の情報を教員、職員間で共有することが重要。お互いの苦労を分かる関係づくり。
- ・教員による温度差がある→先生用の就職支援ガイドラインが必要。
- ・教員、職員合同の就職委員会（進路支援委員会）の開催。
- ・職員が15コマの進路支援教育を行っている。
- ・就職ガイドラインを就職委員会で作成している。

④問題のある学生の支援

- ・園に就職した後に障害がある可能性が出てくるケース。(見極めが困難)
- ・発達障害があるかもしれないが、本人が就職したい場合は支援しないわけにいかない。
- ・障害がある学生を見極めるのは難しい。
- ・コミュニケーション能力に問題のある学生は障害があるケースもある。
- ・就職しないと断言する学生対応。
- ・幼・保の資格を取らない学生。
- ・心の問題は専門職職員につなぐ。
- ・奨学金の使い込み。
- ・障害が疑われる学生はハローワークに依頼。(地域就労支援センターの利用)
- ・4年制への編入や専門学校を紹介。
- ・障害担当教員が対応。

まとめ

今回のグループ討議で①就職後の早期離職、②就職の指導法については、園見学を含めた事前の情報収集に向けた支援や視野を広げるための関わりの重要性をほとんどの担当者が強調されていた。また、自己理解、仕事理解を深め、自身のライフキャリアプランを考えられるキャリア教育に力を入れて取り組まれている短大が増えたことも大きな特徴となっている。③の教職協働は毎回出てくる問題点であり、学生数や職員数の違いによる学校間格差が非常に大きく、職員の仕事範囲や量も影響している。改善策として、情報の共有、コミュニケーション、就職部会の設置などがあげられたが、経営者の就職に対する考え方の差が根本要因となっているケースも見受けられた。④の問題のある子の支援では、近年増えつつある発達障害が疑われる学生に対する支援について、ほとんどの担当者が苦慮されており、専門職員

がない場合はハローワークを通して対応しているケースが紹介され、大変参考になった。

今回のグループ討議では、ワールドカフェ方式で行ったことにより多くの方が忌憚のない意見を積極的に交換できたことに大変満足をいただけたようであった。地域性や各大学のおかれている状況により対応の違いはあったが、現場での具体的事例を交えて討議できたことにより、各校の抱えている問題に対して何らかの解決策が得られたようであった。

また、反省点としては、多くの意見が盛り上がり、まとまりがつかない状況も多少見受けられ、質疑応答の時間が短くなったことがあげられる。

今回のグループ討議を通して得られた情報や人脈を通して、参加者がそれぞれの現場を持ち帰り、今後の就職支援の質の向上に少しでも役立てていただければ幸いです。

《事前調査事項の回答結果》

研修会の事前アンケート

1. 就活による公欠の取り扱いについて

○公欠=あり 4校、無し 1 2校

2. 短大からのメールを見ない学生への通信手段と徹底方策

○通信手段

メール配信、クラス担任や授業担当教員からの周知。エレベーター内の掲示。

メールやクラスラインで情報を提供。ショートメールでの個人連絡。

○教務の履修管理システム

学生全員または、1名にメールができる。A3サイズの掲示。

ポータルサイトでの一斉送信。

本人に直接電話、授業での伝達センターからのライン。

寮母が部屋に呼びに行く、体育会指導者の説諭。

3. 各種証明書の様式、発行方法等（性別の記載の有無、提出先名の申請の有無、封入の有無、1通の金額、機械で即発行 or 職員が封入）

○各種証明書 性別の記載有：1大学のみ。

提出先の申請：有 6大学、無 6大学

封入の有無：封入有 10大学