

分科会報告

《幼・保グループ》

＝第6グループ（14名）＝

担当：姫野 隆行 委員

1. グループ討議目標設定

事前に行った参加者へのアンケート調査結果をもとに、討議、情報交換したい上位の項目及び具体的な内容に重点を絞り進行する。また、参加者全員が日頃の悩みごとを解決して、今後の就職支援方法の改善、新規事業構築に向けての課題発見を目的とした。

〈共通テーマの最上位項目〉

- ・キャリア教育及び就職支援の充実策について

〈アンケート結果の具体的な内容上位項目〉

- ・最近の幼・保系学生の特徴とその支援対策・方法について
- ・求人内容、採用試験、採用可否に関わる不適切事例について
- ・内定後の事前研修の実態と各校の対応について
- ・卒業生への対応について（悩み相談、求職相談、斡旋など）
- ・他校の成功事例、失敗事例について

2. グループ討議スケジュール

〈一日目〉自己紹介（30分）、討議・情報交換

〈二日目〉討議・情報交換、感想・課題発表（最後30分）

3. グループ討議内容

〈事前研修の実態について〉

学生の保険加入や日当、交通費の無支給などについて、日本私立短期大学協会から保育園、幼稚園へ申し入れできないかとの要望がある一方、事前研修は学生の方が行かせて頂いているとの見解から、ボランティア保険を適用している学校もある。また、研修時の日当、交通費など支給しない園は、そもそも学生に求人を紹介しないという学校もある。不適切事例として、株式会社運営の保育園に内定し、2ヶ月無給で研修したが開園予定の保育園が結局開園されず、3月末に内定取り消しされたというケースがあった。対策のひとつとして、地域の養成校が連名で「採用に関する要請文」を各園、連盟などの団体に送付し、求人票、採用試験、事前研修などについて学生に不利益のないよう依頼している事例が公表された。事前研修への学校側の対応は様々であるが、それぞれの状況、対応のあり方を再確認する必要がある。

〈卒業生への対応について（障害をもった学生への対応）〉

発達障害の疑いのある学生が自己開拓で幼稚園に就職したが、まもなく園から連絡が

あり、担任を持たせたが親からのクレームが多く困っているとのこと。この事例をうけて、障害をもった学生の支援方法について討議した。障害の疑いがあっても成績優秀で、親が認めないケースもあり、支援に苦慮している。また、障害者手帳を取得させての支援方法や、精神科医に相談のもと、採用人材に壁のない一般企業で育ててもらおうなどの意見が出された。障害を持っている学生を支援する上での注意点として、専門家でない我々就職担当者、教員が「病院で診てもらったことありますか」などと安易に質問を学生へした結果、保護者からクレームが入り、大きなトラブルになった事例が報告された。障害を持つ学生の指導・支援についての答えはなかなか見つからないのが現状であるが、今後も障害者支援に対する理解を深め、そのような学生の対応については自分ですべて背負うのではなく、場合によっては専門家との連携を必要とすることを確認した。

〈キャリア教育、就職支援について〉

キャリア教育については、「社会人基礎力講座」として必修科目に設定しているところや、「就職講座」として8コマを正課外で実施しているところなど学校により様々であり、その他の学校でも就職に向けた準備としてキャリア教育に取り組んでいる。就職支援においては、学内で合同就職説明会を開催しているところが5校あり、求人情報提供の仕方として、紙媒体と同時にWEBでも配信しているところも数校あるなど、求人先と学生を結びつける努力、サービスを行っている。また卒業生と在学生の繋がり場として、「OGカフェ」や「ホームカミングデー」と題した行事が4校で開催されており、主催は同窓会や就職課・学科などである。在学生と卒業生の交流の場を就職支援の一助とし、また卒業生の悩みなどを解決して早期離職者防止に役立つという、相乗効果をあげている。このように、最近の学生や卒業生の状況を鑑みた就職支援方法の必要性に気づき、各学校においては参考事例として、また今後の課題として持ち帰ることとした。

〈その他情報交換したいこと、成功事例など〉

幼稚園、保育園の採用試験における専願ルール及び「先決優先の原則」について意見を聞かせてほしいとの学校が2校あり、その他の学校から以下の通り回答があった。

株式会社保育園などは併願を認めている。公務員との併願は、園側に正直に伝えるよう指導している。正規・非正規を併記した求人内容については併願を認めている。過疎地域等の地方学生へは帰省した際に履歴書を複数園に提出することを認めている。「先決優先の原則」は幼・保では通常であるが、一般企業の就職活動においては、ケースバイケースで内々定時の辞退は認められる。質問した2校は、以上の回答を踏まえ今後の支援方法を検討していただくこととなった。その他成功事例として1校から、卒業年次前に学生へ意識調査を実施し、その後の就職面談がスムーズに運ぶことができ、非常に効果があったと報告された。

4. まとめ

今回の研修会は、全体を通して例年よりさらに充実したものとなった。グループ参加者のアンケート結果からは、特にパネルディスカッションとグループ討議について高評価を

得た。また、二日目の懇親会にも予想を超える多くの参加者に参加いただき、地域を超えた情報交換が一層進み、本研修会の意義を再確認できた。最後に就職担当者研修会をさらに充実させて継続していくことが望ましく、またそうした努力が必要となる。

＝第7グループ（15名）＝

担当：高田 茂 委員
永岡弘美 委員

1. 分科会での目標

- ①各校で抱える課題を共有し、情報交換を行うことにより、新たな視点での課題解決・取組のヒントを得る。
- ②今研修会の場だけでなく、今後情報交換を行っていくための人間関係構築の場とする。

2. 分科会スケジュール

一日目

◆事前アンケート等による課題の共有

グループ討議で共有したい内容について事前アンケートを行い、上位項目から討議した。

- ・学生の指導状況の変化、問題について
- ・求人・採用についての問題点（求人不受理対応について）
- ・卒業後の支援について
- ・発達障害などの課題を抱える学生支援について

二日目

◆前日に討議された内容について、

- ・発達障害などの課題を抱える学生支援について他

◆共通テーマ5点のうち4点とその他

- (1) キャリア教育および就職支援の充実策について
- (2) 就職支援における教職員の連携について
- (3) “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
- (4) 早期離職につながる採用者側の待遇等改善への働きかけについて
- (5) その他（卒業生の追跡調査、パワハラ事例等）

3. 分科会研修の成果と課題

各短大からの率直な意見が多数得られたことが大きな成果と言える。特に参加者が興味・関心を強く示したテーマが3点あった。

1点目は、「学生の指導状況の変化、問題について」で討議した、「保護者の介入」についてである。保護者からの圧力により自ら意思決定できない学生の対応について、保護者を超えての意志決定が望まれる、段階を追って支援していくとの意見があった反面、保護者も巻き込んだ形での支援を行っている短大もあった。早期に保護者に相談・情報提供し、希望者には3者面談を行う等の対応をしているとの意見があった。

2点目は、「発達障害などの課題を抱える学生支援について」である。これらの学生に対しては、授業での行動、本人の申告によりインフォーマルな情報共有を行い、個別支援を行っているとの意見があった。また、学内での支援が難しい学生については、ハローワーク等

外部機関を活用し、専門員の協力を得て、アセスメントツールの活用により学生が“何ができるか”を知り、本人が得意とする分野での就職を支援するとの意見があった。早期に情報共有できれば支援の幅が広がるが、保護者が納得しているかどうかによっても、支援の範囲が決まってくる。保護者の納得が得られないケースについては、本人が二十歳を過ぎるのを待ち、本人の意志を優先しているとの意見があった。また、別の短大では、組織的な取組を行っており、ガイドラインの作成を行い、入試・授業等においても全教職員の協力を得て活動しているとの意見があった。この他に性同一性障害の学生の就職支援に話が及び、この事例を持つ短大からは、公立・教員採用については、実際就職は厳しい状況にある、専門職の内容による等の意見があった。

3点目は、「就職支援における教職員の連携について」である。教員主導の短大では、就職支援の方向付けも教員が行うため、どのように連携していけば良いかという事例に対し、システム化し、教員は教育の部分を、職員は就職支援の部分を担うという棲み分けをしてはどうかとの意見があった。教職員の組織である就職委員会などを活用し、教職員間の情報共有を密に行う。教員から提供される学習意欲や学習態度に課題を抱える学生などの情報を共有し、このような学生への進路、就職支援、求人開拓に関する事項及び各種就職支援プログラムについては職員が担う等、教職員が連携して学生の就職を支援する体制を整備してはどうかとの意見があった。

今回のグループ討議では、参加者の積極的な発言により、多くの意見を得ることができた。参加者が討議に参加しやすい環境づくりが課題である。次回研修において、より活発な分科会となるよう、発言しやすい環境づくりと事前案ケートの活用方法を検討したい。

4. 研修会全体運営について

2日目プログラム「パネルディスカッション」において、就職問題委員会委員による“本音トーク”の中で、それぞれの短大の実情と対策などが率直に語られたことにより、参加者からは、興味深く聞くことができ、励まされ、また考えさせられる時間となったとの声を聞くことができた。その後の分科会でのグループ討議が、前日よりも更なる“本音トーク”に繋がったといえる。率直な意見交換ができ、議論が深まった。

5. 今回の研修会で得たもの（成果）と今後の課題

今回の研修会に先駆けて行ったアンケート調査の回答率が100%であったことから、全国の短大が抱える就職問題への関心は高いといえる。各短大の就職担当者の方々が、この研修会での意見交換・情報共有を重要な機会として捉えており、与えられた時間を最大限活用するため、短い時間ではあったが充実した議論がなされた。今後も変化し続ける社会と学生支援に多くの課題が生じることは容易に想像できる。今回分科会で構築した人間関係が最大の成果であり、各短大の就職担当者の方々に、今後の学生支援の取り組みの中で十分に活用していただけるよう尽力したい。

＝第8グループ（13名）＝

担当：柿崎雅美 委員

1. 分科会の目標設定

- 各短大からの“課題”解決のため、多くの事例を報告いただく。
- 研修会後も継続できる、短大間の関係構築

2. 分科会でのスケジュール

- 一日目：①名刺交換 ②自己紹介 ③研修会事前アンケートによる各短大の課題等について情報交換
- 二日目：終日、研修会事前アンケートによる各短大の課題等について情報交換

3. 分科会研修の成果と課題

第8グループメンバーの地域構成…

東北3名・関東3名・東京1名・中部2名・近畿2名・大阪1名・中四国0名
・九州1名 計13名

○研修会事前アンケートにてグループメンバーより寄せられた“情報交換したいこと”について討議した内容の一部を報告する。

『近年、特に地元からの保育園の求人に応えることができない状況が続いており、地域の園長から就職指導に対する苦情…実習を受け入れているのに応募がないことや地元で就職させる指導をするべきではないかなど。他短大の状況と対応策を知りたい（東北）』

- ・地元就職を意識しながら指導にあたっている… 13校中3校。
- ・苦情が寄せられている短大では8割が地元施設に就職している。
また、実習施設と懇親会を実施しているなど、短大として努力をしている。
- ・実習園での就職を意識させながら指導している。

など、地元の求人にできるだけ応えようとしているが、本研修会にて報告された『平成27年度の卒業生の卒業後の状況調査』によると、地方の幼稚園教諭・保育士の正規雇用率は首都圏と比較して低いことがわかる。正規雇用で処遇の良い首都圏へ多くの学生が就職を希望していることは地方の短大では課題となっている。

『近年、消極的理由で小規模保育所を希望する学生が増えている。他大学はいかがでしょうか（近畿）』

- ・自信がない
- ・小規模は勤務条件が厳しいのに…
- ・希望通りに勤務できないことのほうが多い
- ・希望が叶うように（小規模に配属されるように）人事担当者に相談し、叶わなければ

受験しない。という場合がある。

- ・院内保育は直営で運営しているほうが条件がよい

というような情報があった。前述の状況調査報告にも同じような内容が多く地域から報告されている。一般の保育園と比較し求人が少ない、“小規模なところ”“保育所ではなく”“院内保育”“企業内保育”“乳児院”“児童養護施設”を希望する学生が増えている…はここ数年の研修会においても毎年、担当者から事例が報告されている。

『小規模=アットホーム』あるいは『小規模（のほうが）=仕事が楽なのでは』という、学生の就労意識が課題となっている。

『卒業生の求職状況把握について<卒業生への具体的な支援の有無と方法>』

- ・短大のホームページで閲覧できるようにしている。
- ・g-メールを活用
- ・人材バンク登録
- ・“お仕事ナビ”という独自システムで既卒者の求人を紹介している。
- ・LINEを使用することを検討している⇒安全性の問題

<卒業後の支援として>

- ・1年目～3年目の幼稚園教諭、保育士を対象に短大の教員が担当し、セミナー・勉強会を実施している。

それぞれの方法で卒業生の再就職支援をしている事例が報告されている。

SNSの活用も有効的ではあるが、安全性に多くの不安な点があるために、活用を躊躇、または活用を考えていない大学が多い。卒業生対象のセミナーは離職防止にもつながっているようである。

4. 研修会全体運営について

今回の研修会は講演で就職活動の“今”と“未来”を学び、地方での開催ならではの貴重な講演もいただいた。パネルディスカッションに刺激され、グループ討議も盛り上がったことと思う。研修会運営は参加者全体の協力があってのものである。

この研修会は参加者のみなさんが非常に積極的に運営に協力してくださっていると毎年、実感している。

5. 今回の研修会で得たもの（成果）と今後の課題

<研修会で得たもの>

昨年と比較し、参加者が増えたのは地方での開催だったからでしょうか？

多くの参加同士がグループを越えて夜遅くまで盛り上がるができる研修会はなかなかないようである。懇親会等のありかたは他の部署から感心された。

最終日の講演やパネルディスカッションなど、参加型の企画は印象に残り、職場のメンバーにも話したくなる。何かしら新しい試みを加えた研修会は充実感がある。

<今後の課題>

グループ討議では職務の経験年数や地域が異なる短大の担当者が会するため、多くの事例報告をいただき、問題解決の意見をいただくためにもっと工夫が必要であると感じた。

＝第9グループ（14名）＝

担当：梅山文秀 委員
浅川繭子 委員

1. 分科会の目標設定

本グループは、経験年数の短い参加者がその多くを占めていることから、日常の業務に関わる悩みや問題点等を共有し、各校の取り組みや意見のやり取りを行なう中でそれぞれのヒントをつかみ、業務に対する更なる意欲の喚起を行うことを目標とした。

2. 分科会でのスケジュール

初日の分科会では、互いを知り、討議をスムーズに進めていくことを目的として次の様に進行した。

①全体で自己紹介・・・一人あたり2～3分

②3グループに分かれて、主に事前アンケートで参加者から寄せられた内容を中心に討議。
その中で「気づいたこと」「ヒントとなったこと」「良いと思ったこと」等を付箋に記入して提出。

2日目の分科会では、前日にできあがった和やかな雰囲気を活かし、活発な意見交換や情報交換を行い、内容を深めることを目的として次の様に進行した。

①前日提出された内容を全体に報告して共有し、更に意見交換・情報交換を行う。

②事前アンケートで希望が多かった項目順に討議を進める。

3. 分科会研修の成果と課題

成果について

- ・参加者が、互いの悩みや問題を共有し、討議することで次に繋がるヒントを得ることができ、ネットワークの構築をすることもできた。

課題について

- ・一つ一つの内容について、活発に多くの参考意見が出されたことから、予定していた内容をこなし切れなかったこと。
- ・いくつかのポイントに絞って、少し深く討議するという事も設定すべきであったこと。

以下、主な討議内容

〈グループでの話題〉

【特に注意が必要な園について】

どのような園に特に注意が必要なのか

→行事の準備にかかる費用が支払われない園／給与明細がない園／保険に入っていない園
／マーチングや行事が多い園 等

しかし、学生は自分に都合悪いところを要注意園と言うこともある。

対応方法→求人票がきても学生に見せない。

仕事が長く続かない園リストを作りガイドラインを作成した。

【マッチングに関する取組み】

ボランティア、アルバイト他に・・・園主催の保育体験／インターンシップ 5 日間

全体での話題

【実習先からこの子を取りたいといわれた場合】

- ・実習先に就職すると長く続くことが多い。
- ・声がかかりすぎて困る学生もいる。

【実習園への就職について】

- ・35.5%が実習園という学校もある。
- ・希望学生は、実習最終日に履歴書を持参させる。

【実習先はどのように決めるか】

- ・実習先は教員があの子にはここが合うとマッチングするケースも多い。
- ・母園希望なら母園へ。
- ・実習先は教員が決める。
- ・事務+授業にも顔を出している実習指導課長が決める。
- ・教員と職員で決める。
- ・文科省が母園での実習はできる限り避けるよう指導している。
- ・就職につながらないので公立は避ける。

【大学編入について】

- ・小学校の免許を取りたい場合
- ・保育以外に就職したい場合。4 大卒でないと就職先がない
- ・もう少し学びの必要な学生を専攻科へ
- ・モラトリアムとして編入希望の学生もいる

【就職支援講座について・就職支援プログラムについて】

- ・社会人のマナーについて園長先生に来てもらう（12 回のうちの 1 回として。他に夏休みの過ごし方の回もある）
- ・専門業者に来てもらい講座を開いている（学生 3 名ピックアップしてみんなの前で模擬面接。なり手がなかなか見つからない）
- ・小学校の教員、私立保育園の園長、私立幼稚園の園長に来てもらって模擬面接。こういう点を見ているという話をしてもらう。模擬面接は数名ピックアップ（失敗しそうな学生を教員と一緒に選ぶ）
- ・働くことへの心構えについて。
- ・内定者に向けた講座をやっている（年齢の近い卒業生の話、情報の教員から SNS の話）
- ・週 1 でキャリア演習を設けている。自分の将来をどのようにデザインしていくか。履歴書の書き方もやる。最近の卒業生の話。労働局の人から法律の話。専門業者による出前授業もある（ネット詐欺の話など分かりやすい。今必要な話）
- ・基本的な履歴書講座と論作講座を一コマずつやっている。

- ・外注の例 100 件以上で、講座＋添削フィードバックで一人 3000 円。
作文添削を 3 回やっている（1 回添削 1200 円）
- ・教員が添削しているところもある。
- ・1 年前期で履歴書の書き方やっているところあるか？
- ・適性検査では「保育に向く」とはなかなか出てこないこともある。
- ・プログラムとしてではなく職員と教員と分担して行っている。
- ・1 年後期にキャリアデザイン演習として授業で行っている。（卒業生の話聞く。履歴書の書き方。面接のポイント）
- ・新学期に新 2 年生ガイダンスとして。7 月終わりに履歴書の書き方。1 月終わりに心構えを念押し。

【幼保の面接のポイントについて】

- ・幼、保、施設それぞれについて、教員同士で模擬面接。良い例と悪い例を提示。
- ・今までの面接内容データを文章化

【こども園への就職について】

- ・こども園へ移行した園は保育者同士でトラブルがある様子。未満児でも以上児でもどこでも OK な心構えがあった方がよい。

【企業への就職希望の学生について】

- ・甘い気持ちで取り組まないよう企業就職の難しさをとことん伝える。
- ・男子学生は専攻科へ進学し、介護福祉士の資格も取れるように指導。施設の方が給料がよいので。
- ・しっかりしていて企業から内定をもらった学生が、後から実習に行って保育へ進むこともある。
- ・軽い気持ちで事務職を希望する学生には事務の難しさを具体的に伝える。

【早期退職とその対策】

- ・同じ園に就職した 3 人が 5 月の連休明けに退職した事例が報告された。なにも教えてもらえず何をしていたかわからなかったとのこと。
- ・家が近いからと選ぶ学生が多い。やめた時のことを考えているのかと指導する。
- ・どんな園に多いのか→職員にたくさんのおけいこ事をさせる園で辛そうにしている卒業生には学校から辞めてもいいといったことがある／「察する」ということを強く言われる園／ポットの湯は新人は使えない事例など。
- ・実習訪問の際に、卒業生の様子も聞く。
- ・3 年目に卒業生にアンケートを行っている。回収率 6 割。そこでやめたことが判明する場合もある。
- ・園へ卒業生はどうですかという内容のアンケートを出して様子を聞いている。

【なんとなく入学した学生について】

- ・親が資格が取れるからと勧めている。
- ・高校の先生が、得意なことがなかったり大人との対人関係が難しい生徒に保育だったと勧めているところもあるようである。

- ・アルバイトばかりして授業に遅刻する事例。
- ・アルバイトは居酒屋は禁止としている。
- ・夜 10 時以降は禁止としている。
- ・居酒屋のアルバイトは履歴書に書けない。時間帯が問題。
→では書けるのは？ボランティア、オープンキャンパススタッフ、赤ちゃんサロン・・・

【複数園を同時に受けられないことについて】

- ・1 週間で結果を出すよう園の協会と養成校の間で取り決めがある。
- ・公務員試験ならば待ってもらえる園も増えてきている。

【SNS の利用について】

- ・グループで一度に伝える。既読がつくから見ていることが分かる。
- ・添付ファイルも付けられる無料のものを利用している。

○研修会全体運営について

特に大きなトラブルもなく、スムーズな運営であった。北川課長をはじめとした北陸学院の皆様には特にお骨折りをいただき心より御礼を申し上げたい。

○今回の研修会で得たもの(成果)と今後の課題

成果

全国各地の短期大学から多くの参加者があり、互いに交流を深めたことから今後一層、短大の活力とその大きな存在意味を全国にアピールできることを再確認できたこと。

課題

各短大のおかれた事情に応じて、学生に対するより良い就職支援を行うための方策について、より広く深く実践的に追求すること。

分科会については、経験に応じたグループ分けの設定も必要ではないか。