

保育者養成校における就職活動の特徴と課題

—就職支援の実践から見えるもの—

吉村 啓子、岡野 聡子

The Feature and Subjects of Job-Hunting at the Department of Child Care and Education

Keiko Yoshimura, Satoko Okano

I はじめに

本稿の目的は、本学こども保育学科開設（2006年）と同時に設置された「実習・就職支援室」の5年間の就職支援を振り返り、保育者養成校における就職活動の特徴と課題を明確にすることである。なお、本学の「実習・就職支援室」は、実習支援から就職支援に至るまで、学生一人ひとりの適性に応じたきめ細かな支援を行うという役割を担っている（図1参照）。

京都光華独自の実習・就職、支援体系

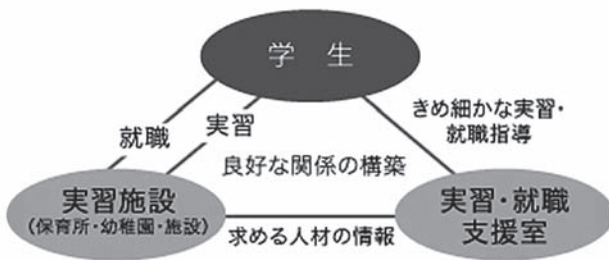


図1 実習・就職支援室の役割

近年、大学や短期大学を卒業しても就職できない学生、働く意欲を持たずフリーターやニートになってしまう学生が増加している。このような状況であるにもかかわらず、保育系の学生の就職は安定している。表1は本学科の進路の分布を入学年度別に示したものであるが、いずれの年度の入学生も大半が保育職へ就職していることがわかる。なお、保育職以外に就職した学生は自ら希望して保育職以外へ進んでおり、就職氷河期の再来と呼ばれる時期の中でも、保育職希望者の内定率は100%であった（全員が希望の進路に進んでいる）。

表1 進路分布

	保育職 内定者	保育職以外 内定者	進学および 留学者
2006年度入学生	85%	10%	5%
2007年度入学生	80%	17%	3%
2008年度入学生	69%	15%	16%
2009年度入学生	76%	9%	15%

このように保育職への就職が好調であるのは、保育職の需要が落ちていないという要因だけで説明できるものではない。吉村・片岡・吉村（2007）では、保育系の短期大学1年生に、保育者になりたい気持ちがある程度強いのかを尋ねているが、85パーセント以上の学生が「絶対になりたい」「できればやりたい」と答えており、保育系の学生の場合、進路選択と職業選択は密接につながっていることが明らかになっている。また、同じ論文の中において、約60パーセントの学生が高等学校2年生までに保育系への進学を決めていることも明らかにされている。保育系の学生は「何になりたいのか分からない」という状況で進学するのではなく、目的意識を持って短期大学に進学し、保育職につくための時期として学生時代を過ごすことも、就職の安定につながっているように思われる。

では、保育職の就職とはどのようなものであろうか。海野（2010）は一般企業への就職と保育系への就職との違いについて、保育職の求人時期が秋に集中すること、重複受験を認めない不文律があること、保育現場との信頼関係が就職に一定の影響を与えていることの3点あげ、養成校が担うべき責任について考察し、養成校の就職支援は学生と保育現場の利益にかなったものでなくてはならないと結論を出している。本学の「実

習・就職支援室」もこの3点について配慮し、学生に対する就職支援を行ってきた。そこで、各項目についてどのような支援を行ってきたのか具体的に示し、残された課題を明らかにしたい。合わせて、この3点以外の保育職就職の問題点についても考えてみたい。

II 3つの課題とそれに対する取り組み

1 保育職の採用募集時期と就職活動期間

保育職と一般企業とは、採用募集時期と就職活動期間に大きな違いがある。一般企業の場合、1年生の1月頃からエントリーの受付がはじまり、2年生の4月から採用選考の開始、5月から7月頃にかけて内定を出すという流れが一般的である。保育職の場合は、2年生の9月から採用募集が本格的に始められ、10月を中心に採用選考、内定を出すという流れである。そのため就職活動時期は一般企業では、1年生の1月から始まるのに対し、保育職の場合は2年生の9月からとなる。

また、保育系の学生の2年間は実習を中心に構成されている。表2は本学の実習の種類とその時期（資格に必修のもののみ記載）を示したものである。

表2 実習時期と種類

	実 習	実習月および期間
1 年生	教育実習（観察実習）	10月（1週間）
	保育所実習Ⅰ	2～3月（2週間）
2 年生	教育実習（実践実習）	5～6月（3週間）
	施設実習Ⅰ	5～6月（10日間）
	保育所実習Ⅱ	7月（2週間）

一般企業のエントリーが始まる時期に保育所実習Ⅰが、採用選考のピーク時に教育実習と施設実習Ⅰが重なっていることがわかる。保育職の募集が9月から本格化するため、養成校の多くは2年生の前期に実習を終え、就職活動に専念できるようにしている。

そのような流れを反映して進路支援プログラムを構築した。表3は1年生の進路支援プログラム、表4は2年生の進路支援プログラムである（岡野・吉村、2010）。

この進路支援プログラムは、保育職就職の支援だけでなく、学生生活の送り方や実習支援等も含めた構

表3 1年生の進路支援プログラム

期 間	内 容
4月～7月	講義：『充実した短大生活を送るために』 講義：『公務員を目指す方に』 ・進路登録カードへの記入
5月～7月	講義：『実習・就職先へ訪問する前に』 ・保育実技資料集の配布
10月～12月	・進路調査の質問を共有掲示板にて回答
1月～3月	1月に一般企業の就職活動が開始 講義：『将来の進路に向けて』 課題：「絵本・弾き歌いチェックシート」 (課題を与え、2年生の4月に発表させる)

表4 2年生の進路支援プログラム

期 間	内 容
4月～7月	講義：『はじまります！2年生』 ・進路調査の質問を共有掲示板にて回答
5月～7月	講義：『保育実技試験対策』 ・履歴書の書き方、言葉遣い等のマナー指導、面接や論文対策の実施
9月～2月	9月に保育職の就職活動が開始 講義：『雇用に関する基礎知識』 就職希望者に対する個別対応を実施 ・各園に応じた個人面接対策の実施 ・履歴書の個人指導 ・内定者に対するお礼状の書き方指導 ・内定者に対する保育実技指導
1月	講義：『保育現場でのトラブル対処法』 ・就職未決定者に対し、座談会の実施

造になっている。保育職の就職活動は、2年生の9月から本格的に開始されるため、2年生の7月から履歴書の書き方や筆記面接試験対策、実技指導を行い、受験する園が決まった学生については、園によって試験内容が異なるため、個別の試験対策を行っている。

実習時期と自己効力感との関係などを考察した三木・桜井（1998a）は、実習が保育者効力感を高めることを明らかにしている。一方、石川（2005）では、実習を経ると逆に保育者効力感が低くなるという結果を出している。両者の結果は全く逆ではあるが、実習が保育者効力感に与える影響が大きいことは理解され

量ともに変化がみられる。例えば、2010年度卒業生の場合、1年生12月の調査では、25%の学生しか記述していないが、2年生7月になると54%の学生が記述しており、その内容もより具体的で深いものになる。自由記述に対する返答は、プライベートな問題以外「実習・就職支援室」の掲示板に貼り出している。掲示板は、誰もが読むことができるので、学生全員で情報を共有することができる。これによって、2年生は自分一人が進路に悩んでいるのではないことを知り、就職に対する不安が和らぐようである。また、1年生にとっては次の年のイメージを少し持つことができるようになるようである。

2 保育職の就職における重複内定の取り扱い

一般企業における就職活動では、複数の企業への選考会に参加をすることはもはや常識となっている。そのため、学生は内定後も就職活動を続けられ、複数の企業から内定をもらった後に就職先を決めることができる。また、内定辞退に関しては、基本的に学生と企業との間で行われている。一方保育職の場合は、複数の園への受験や複数の園から内定をもらうことがタブーであるという暗黙の了解が存在している。

「複数の園を受験しない」ということは、学生の利益に適っているのかどうか議論の余地もあるが、園側の採用にかかる労力も考慮する必要がある。通常、幼稚園や保育所における採用人数は毎年若干名であり、特に幼稚園の場合は1名のみ募集が多い。採用試験は、平日の保育のない時間帯や休日に行われるため、主任や現場の保育者は休日を返上して採用試験にあたっている。近年では、子ども達の前での弾き歌いや絵本の読み聞かせなどの保育現場における一日実習を実施する園が増えてきており、採用に関わる保育者が多くなってきた実情がある。それらを考えると、1名の募集を行うために、園長、主任、現場の保育者と少なからず3名の人手が必要であり、加えて保育実習も行った場合、採用活動は園全体の取り組みとなる。そのため、安易な内定辞退が招く園側の負担は大変重たくなると言えるだろう。

複数受験した後のトラブルを防ぐため、2010年4月から「就職活動におけるルール」を設け、2年生の4月に行う就職ガイダンスにおいて提示している。内容としては、「1. 複数の園を受験する場合、受験をす

る園に『現在、●●幼稚園、○○保育園の試験を受けている』と事前に申し出ること、2. 複数の園から内定をもらった場合、一番早く内定をもらった園に行くこと。その他の園には、すぐにお断りの連絡を自分ですること。」である。複数受験を希望する学生に対しては、受験をした園に対して「複数の園を受験している」ということを園側に明示することで受験を認めている。「就職活動におけるルール」を設けた後の学生の内定辞退は見られないが、仮に学生が内定辞退をした場合、学生と園との間で行われる個人的なやりとりだけでなく、大学側が園側に対して説明をする必要が生じる。それは、就職先は実習先でもあるという特殊事情を持つからであり、この点は一般企業への就職との大きな違いであろう。

3 保育現場と大学との信頼関係の構築

保育職への就職を希望する学生がよりスムーズな就職活動を展開するためには、保育現場と大学との信頼関係が一つの鍵となる。そのための施策として、保育現場が求めている人物像の聞き取り調査を行っている。

本学短期大学部では、文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業」【テーマB】学生支援推進プログラムに「短期大学学士力養成のための具体的実践としてのキャリア教育の推進」という取り組み名称で申請を行い、平成21年度、22年度の事業として採択された。この取り組みの一環として、「実習・就職支援室」では、求人があった園（実際に就職した学生がいない場合も含む）に、職員が出向いて保育現場が求める人物像について聞き取り調査を行った（京都光華女子大学短期大学部、2010）。なお、聞き取り調査においては、どの園も大変協力的であり、中には1時間近く熱心に話をしてくださる先生がおられるなど、学生を育てたいという熱意が伝わってきた。また、園側から「大学側と一緒に学生を育てていくことができると思うと安心です」や「採用した学生にトラブルがあっても、大学と相談ができるのでよかった」との声を聞くこともできた。調査結果からは、人柄が重視され、学力や保育技術については普通程度で良いということが明らかにされた。

この調査結果と学生の自己評価について検討するため、学生に「自分は何に自信があるのか」を問い、分

析した（吉村・梅岡・辻野・松井・高橋・智原・土谷・下口・岡野、2010）。その結果、学生は「子ども好き」や「協調性」について、保育技術よりも自信を持っているということがわかった。この結果は、現場の求める人材像と学生の自己評価が合致していることを示すものであったが、教育の成果ということ考えた時には問題が残るように思われる。また、現場の求めに応じた育成を重視するあまり、「現場が求めるから、このような人材を育成しよう」という安易な発想は教育を誤った方向に導きかねない。しかし、保育技術の修得に重きを置いた教育から人間性の育成を重視した教育が求められていることは事実であろう。

Ⅲ 今後の課題

保育職の採用募集時期と就職活動期間、保育職の就職における重複内定の取り扱い、保育現場と大学との信頼関係の構築の3つの課題に対する本学科の取り組みを述べてきたが、保育士養成校における就職活動とその支援に関して残された以下の課題がある。

まず、就職決定が就職支援のゴールであると考えてしまわないことであろう。就職が決まったということが「保育職」のスタートに立ったという視点を持った支援をしなくてはならない。保育者効力感を調べた神谷（2009）でも、実習後は効力感が上昇するにもかかわらず、卒業前に低下するという結果がある。多くの学生は就職決定によって目標が達成され、学ぶ意欲が低下しがちなものかもしれない。本学では、4月から「先生」と呼ばれる職業につく学生に対し、表4にあるように保育職内定者に対する保育技術指導などを行っている。学生からは「このプログラムは良かった」とおおむね好評であり、今一度、保育職への目標を持てるようである。しかし、そのプログラム内容は十分とは言えず、コンテンツを充実させるための努力が必要である。

次に、卒業後の教育の問題である。現在、幼稚園、保育所（園）は、通所している子どもに対する支援だけでなく、保護者や地域の子育て家庭の支援が求められている。つまり、単純な保育技術だけでなく、カウンセリングマインドなどが保育者に求められているのである。そこで、卒業生がステップアップできるような教育の充実が必要であり、そのプログラムの開

発をすすめることが喫緊の課題である。

保育職は就職率が良いものの、いくつかの問題点が残ることが明らかになった今、就職支援の方法について考え直す必要があるように思われる。その際参考になるのが、社団法人国立大学協会 教育・学生委員会のキャリア教育の報告書（2005）における具体的目標である。そこには4つの目標が掲げられている。すなわち「①社会や職業社会への「移行期」にあたり、みずからの将来・人生をおおまかにでもしっかりと設計できること（キャリア設計能力）②職業生活の中で自分が何を実現しようとするのか、職業に対してどういう意味づけをするのか（キャリア・職業観）③自分はどの道を進むのか（キャリア・職業の選択）④そしてそのためには何をなすべきなのか（職業・専門能力）」である。「実習・就職支援室」は表3、表4に示した内容を実施し、この4つの目標を達成できるよう努力してきた。ある程度の成果は出ているものの、上記の課題を解決するために、新たなプログラムを構築する必要があるように思われる。

引用文献

- 石川隆行（2005）. 保育者を目指す短大生の保育者効力感について：2月の追跡調査より 聖母女学院短期大学研究紀要, 34, 96-99
- 神谷哲司（2009）. 保育者養成系短期大学生の保育者効力感の縦断的变化—実習時期と就職活動を通じた進路選択過程に着目して— キャリア教育研究, 28, 9-17
- 京都光華女子大学短期大学部（2010）. 短期大学士力養成のための具体的実践としてのキャリア教育の推進—最終報告書— 93
- 三木知子・桜井茂男（1998a）. 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46, 203-211
- 岡野聡子・吉村啓子（2010）. 学生の進路決定を支援する～「実習・就職支援室」の活動報告～ 保育者養成協議会第49回研究大会, 176-177
- 社団法人国立大学協会教育・学生委員会（2005）. 大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—（報告書）社団法人国立大学協会
- 海野展由（2010）. 保育者養成校における就職活動に

- ついでの一考察—浜松大学こども健康学科の事例から見る保育現場への就職活動の特徴と課題— 健康プロデュース雑誌 (浜松大学). 第4巻第1号, 55-63
- 吉村英・片岡基明・吉村啓子 (2007). 保育者の資質に対する女子学生の意識—幼稚園教諭資質と保育士資質の比較— 京都女子大学発達教育学部紀要. 3, 43-58
- 吉村英 (2009). キャリア意識の形成が大学生活の満足度に及ぼす影響 京都女子大学「発達教育学研究」. 3, 23-33
- 吉村啓子・梅岡さと江・辻野孝・松井祐子・高橋孝輔・智原恵美・土谷長子・下口美帆・岡野聡子 (2010). 現場が求める人材像—聞き取り調査をふまえて— 保育者養成協議会第49回研究大会. 174-175