

令和元年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）

指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究

研究報告書

一般社団法人 全国保育士養成協議会

目 次

はじめに	1
I. 研究の目的と背景	1
II. 調査研究の概要	1
III. 本調査研究により期待されること	2
第1部 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査	3
I. 指定保育士養成施設に対する質問紙調査	3
1. 調査の目的・方法	3
(1) 調査の目的	3
(2) 調査の方法	3
2. 調査の結果	4
(1) 養成施設回答者について	4
(2) 養成施設について	5
(3) 保育職に関するキャリア支援体制について	25
(4) 養成施設の就職状況について	41
(5) 既卒者へのキャリア支援について	48
(6) 養成施設のキャリア支援の方針について	51
(7) 学校全体で行っているキャリア支援の方針について	63
3. 考察	65
(1) 就職支援に関わる養成施設の状況	65
(2) 保育職に関するキャリア支援体制	65
(3) 養成施設の就職状況	66
(4) 既卒者に対するキャリア支援活動	66
(5) キャリア支援の方針	66
(6) 学校全体で行っているキャリア支援の方針	67
(7) まとめ	67
II. 指定保育者養成校施設で実施しているキャリア支援等に関する調査	68
1. 調査の目的及び方法	68
(1) 調査の目的	68
(2) 調査の方法	68

2. 事例調査の結果と考察	70
A 東北福祉大学	70
B 専門学校北海道福祉・保育大学校	75
C 松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	79
D 東京家政大学子ども学部.....	85
E 東海学園大学	90
F 大阪国際大学短期大学部 幼児保育学科.....	95
G 中村学園大学・中村学園大学短期大学部・中村学園大学大学院.....	101
3. 全体考察	107
 第2部 指定保育士養成施設養成卒業者の内定先等に関する調査	109
 I. 卒業予定者に対する質問紙調査	109
1. 調査の目的・方法	109
(1) 調査の目的	109
(2) 調査の方法	109
2. 調査の結果.....	110
(1) 回答者の属性	110
(2) 卒業時に取得できる資格・免許について	111
(3) 就職支援や相談について	113
(4) 就職について	117
(5) 保育職への就職を目指すことを決めた時期	123
(6) 保育職への就職を目指すことに決めた理由	124
(7) 就職活動.....	128
(8) 保育職を目指す理由と就職先を決める上で重視した条件との関連.....	159
(9) 一般職に就くことを決めた時期	163
(10) 一般職に就くことを決めた理由	164
(11) 就職先を決めるにあたって重視したこと	167
(12) 一般職の就職活動について	169
3. 結果のまとめと考察	174
(1) 保育職への就職意思のある学生の実態	174
(2) 一般職への就職意思のある学生の実態	176
(3) まとめ	177
 II. 卒業予定者に対するインタビュー調査.....	179
1. 調査の目的及び方法.....	179
(1) 調査の目的	179
(2) 調査の方法	179

2. 調査の結果	180
3. 考察.....	218
(1) 保育職への就職意思のある学生の保育所への就職決定までのプロセスから見えてきたこと	218
(2) 一般職への就職意思のある学生の一般職決定までのプロセスから見えてきたこと	222
第3部 総合考察	231
I. 調査結果の概要	231
1. 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査	231
(1) 指定保育士養成施設に対する質問紙調査.....	231
(2) 指定保育士養成施設に対するインタビュー調査.....	231
2. 指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査	232
(1) 学生に対する質問紙調査	232
(2) 学生に対するインタビュー調査	233
II. 調査結果からの示唆と今後の課題	234
資料 (質問紙調査票)	237
◇ 指定保育士養成施設に対する質問紙調査票	237
◇ 卒業予定者に対する質問紙調査票	247
調査研究構成員一覧.....	253

はじめに

I. 研究の目的と背景

本研究の目的は、卒業後に保育関係に就職しないこととなった者の実態及び保育所等への就職を促すためのキャリア支援に関する方策について研究することにより、保育人材確保施策に資する基礎資料とすることである。

依然として拡大し続ける保育ニーズに対応するために、保育の受け皿拡充の施策が進められている中で、保育人材の確保がいっそう喫緊の課題となっている。それは、待機児童が多い都市部だけの問題ではなくなっている。都市部の保育の受け皿整備が進むことに伴い、人材が都市部だけでなくその周辺地域や遠隔地からも呼び寄せられ、その結果、保育人材の不足が全国各地で生じている。

そのような状況の中で、指定保育士養成施設（以下、「養成校」とすることがある）を卒業して保育士資格を取得しながら、保育所等に就職せずに、保育関係とは異なる民間企業等へ就職する者が一定数存在している。無論、どのような進路を選択するかについては、学生にその自由と権利が保障されてしまうべきであることが前提であるが、一方で、指定保育士養成施設は、教員養成の開放性の原則の下で教職課程として認定された課程を備える大学等と異なり、本来、保育士を計画的に養成するために指定された施設として保育士養成に当たるという性格を持つ。多くの養成校が保育士養成課程と教職課程を併設する中で、また保育士養成の各養成校における位置づけや経緯は様々であり、保育士養成の実態や気風も多様化している。

平成 30（2018）年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究」においては、保育士試験合格者への調査等を実施したが、今回は、養成校の卒業年度の学生と養成校を対象として、その実態を明らかにすることにより、養成校における保育人材確保の実態と課題及び方策について検討する。

II. 調査研究の概要

本調査研究は、2019年6月24日（内示日）～2020年3月31日の期間において実施した。

調査は大きく、指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査（指定保育士養成施設調査）と、指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査（学生調査）の2本立てで実施した。それらの調査のそれぞれにおいて、質問紙調査とインタビュー調査を実施している。それぞれの概略は以下のとおりである。

（1）指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査（指定保育士養成施設調査）

①質問紙調査：指定保育士養成施設のプロフィール、就職内定状況、キャリア支援の方針、リカレント教育や地域連携を含む養成施設による保育人材確保の取り組み等の実態について明らかにする。

②インタビュー調査：養成施設のキャリア支援及び保育人材確保への取り組みの実際及び地方公共団体等と協働した先進事例等について明らかにする。

（2）指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査（学生調査）

①質問紙調査：当該学生の入学動機、進路選択の過程及び結果及びその理由や養成施設のキャリア支援等のあり方について明らかにする。

②インタビュー調査：当該学生の入学動機、進路選択の過程及び結果及びその理由や養成施設のキャリア支援等のあり方について、個別具体的な過程等を明らかにする。

III. 本調査研究により期待されること

この調査研究を行うことにより、養成校において保育所等への就職を選択しない学生の実態の一部を把握することが可能となり、保育人材確保のための養成教育やキャリア支援のあり方に対する示唆を得ることができる。また、その望ましい取り組みに対する好事例等を示すことで、各養成施設の取り組みへのガイドとして機能することが期待できる。

以上の調査研究を踏まえて、養成施設における質の高い人材の確保と就業継続への取り組みについて本会として提案し、養成施設及び地方公共団体等の積極的な取り組みを促すことができる。

第1部

指定保育士養成施設で実施している
キャリア支援等に関する調査

第1部 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査

I. 指定保育士養成施設に対する質問紙調査

1. 調査の目的・方法

(1) 調査の目的

本研究は、指定保育養成施設を卒業後に、保育関係に就職する者及び保育関係に就職しない者の実態や動機等を調査し、保育所等への就職を促すためのキャリアアップ支援に関する方策について検討することを通して、保育人材確保に資する基礎資料を得ることを目的としている。この目的を踏まえ、本調査は、指定保育士養成施設における就職支援、キャリア支援の現状について調べ、保育人材確保の取り組み等の実態について明らかにすることをめざすものである。

(2) 調査の方法

①調査対象者

全指定保育士養成施設 688 施設のうち 393 施設から回答を得た。回収率は 57.1% であった。

②調査時期

令和元年 12 月に郵送にて配付し、投函締め切りを 12 月 20 日とした。

③調査方法と手続き

質問紙調査票を全指定保育士養成施設に郵送し、就職支援、キャリア支援を担当する職員に回答を依頼した。

担当者が複数名いる場合は、担当者間で検討・相談の上、代表者が回答するよう依頼した。なお、指定保育士養成施設が大学等内に複数ある場合は、「指定保育士養成施設ごとに」回答を依頼した。

④調査内容

調査内容は以下の通りである。

【設問 1】【設問 2】フェイスシート

回答者、学校種別、修業年限、所在地、取得可能資格・免許、保育実習等実施時期、入学定員、卒業要件、気風、卒業生の資格・免許取得状況

【設問 3】保育職に関するキャリア支援体制

専門担当者の有無、独自の就職ガイダンス（参加人数・年間開催回数・受講対象・内容）、外部委託の就職ガイダンス（年間開催回数・受講対象・内容）、求人情報の開示、保育現場と学生のマッチング、卒業生が勤務する保育現場からの情報提供、就職・内定状況を把握するための独自調査

【設問 4】就職状況

平成 26 年度及び平成 30 年度業種別就職者、保育士志望学生数、保育士志望学生の特徴

【設問 5】既卒者に対するキャリア支援活動

既卒者に対するキャリア支援活動の有無、既卒者に対するキャリア支援活動の内容

【設問 6】キャリア支援の方針

キャリア支援の内容・時期・基本的な考え方、就職活動に関しての独自のルール（自由記述）、卒業生からの情報収集、キャリア支援の特色や工夫している点（自由記述）、キャリア支援の課題（自由記述）、キャリア支援の実際の取り組み

【設問 7】学校全体で行っているキャリア支援の方針

学校全体で行っているキャリア支援の内容・基本的な考え方、特色や工夫している点（自由記述）

⑤分析方法

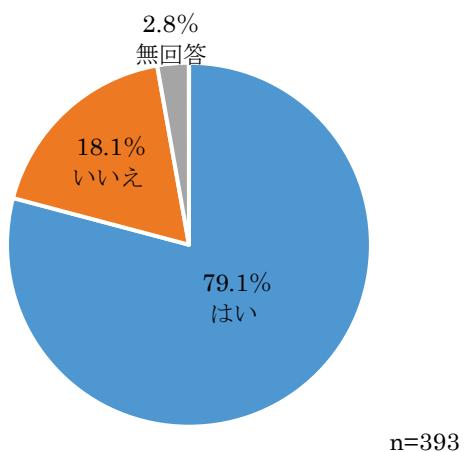
数量的データについては統計ソフト SPSS (IBM 社) を使用し、自由記述については文字データ化し、適宜カテゴリーに分類して使用した。

⑥倫理的配慮

倫理的配慮として、研究目的と調査方法の概要、結果の処理方法及び成果の発表におけるプライバシーの保護、研究協力の任意性及び協力しないことによる不利益が生じないこと、回答データは特定の USB メモリーに保存したうえ、回答された調査票とともに、全国保育士養成協議会で施錠できるロッカー等に保管・管理し、一定期間が過ぎた後、溶解による処理をすることを書面にて説明し、回答の返送をもって調査への同意が得られたこととした。

2. 調査の結果

(1) 養成施設回答者について

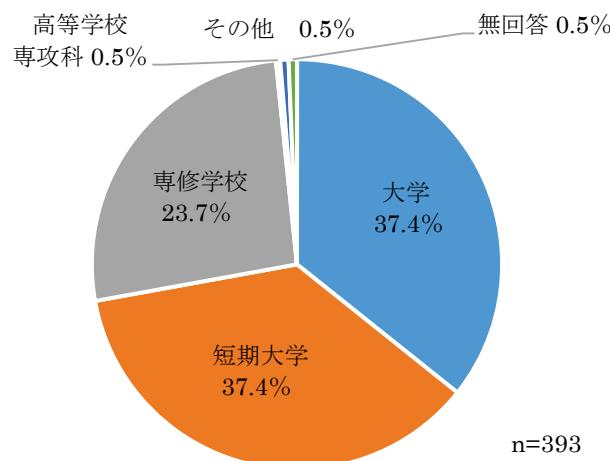


図表 1-1-1 就職やキャリア支援を担当する部署の職員かどうか

回答のあった 393 施設のうち、回答者が就職やキャリア支援を担当する部署職員であった養成施設は 311 校 (79.1%) であり、担当しない職員であった養成施設（教員や実習担当者など）は 71 校 (18.1%)、無回答は 11 校 (2.8%) であった。

(2) 養成施設について

① 学校種別



図表 1-1-2 学校種別

回答のあった 393 施設の学校種別の内訳は、大学 147 校 (37.4%)、短期大学 147 校 (37.4%)、専修学校 93 校 (23.7%)、高等学校専攻科 2 校 (0.5%)、その他 2 校 (0.5%)、無回答 2 校 (0.5%) であった。

就職やキャリア支援担当職員かどうかを学校種別に見た結果は以下のとおりである。

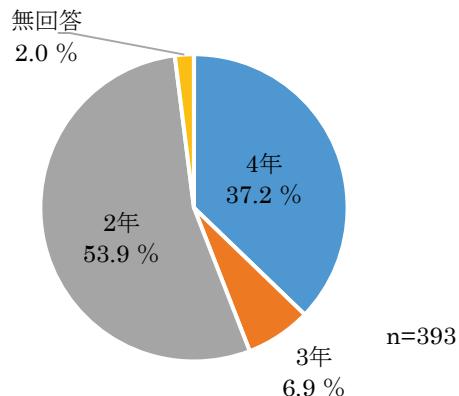
図表1-1-3 就職やキャリア支援担当職員と学校種別のクロス表

		学校種別						合計	
		1大学	2短期大学	3専修学校	4高等学校	5その他	6無回答		
就職や キャリ ア支 援担 当職 員	1はい	度数	108	124	74	2	1	2	311
		%	73.5%	84.4%	79.6%	100.0%	50.0%	100.0%	79.1%
ア支 援担 当職 員	2いいえ	度数	34	19	17	0	1	0	71
		%	23.1%	12.9%	18.3%	0.0%	50.0%	0.0%	18.1%
	3無回 答	度数	5	4	2	0	0	0	11
		%	3.4%	2.7%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%
合計		度数	147	147	93	2	2	2	393
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

大学では就職やキャリア支援担当職員が回答した養成施設108校 (73.5%)、担当しない職員による回答34校 (23.1%)、無回答5校 (3.4%) であり、就職やキャリア支援を担当しない職員からの回答が多かった。短期大学では就職やキャリア支援担当職員が回答する養成校124校 (84.4%)、担

担当しない職員による回答19校（12.9%）、無回答4校（2.7%）であり、大学・短期大学・専修学校の学校種のなかでは就職やキャリア支援担当職員からの回答が多かった。専修学校では就職やキャリア支援担当職員が回答した養成校74校（79.6%）、担当しない職員による回答17校（18.3%）、無回答2校（2.2%）であった。高等学校専攻科、無回答では就職やキャリア支援担当職員のみからの回答でそれぞれ2校（100.0%）、その他では就職やキャリア支援担当職員1校（50.0%）、担当しない職員1校（50.0%）となっていた。

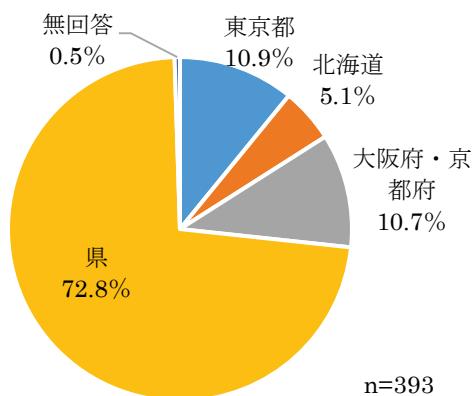
② 修業年限



図表 1-1-4 学校種別修業年限

修業年限については、4年146校（37.2%）、3年27校（6.9%）、2年212校（53.9%）、無回答8校（2.0%）であった。学校種別で見ると、短期大学では3年の修業年限14校（9.5%）、2年132校（89.8%）、無回答1校（0.7%）、専修学校では3年11校（11.8%）、2年76校（81.7%）、無回答6校（6.5%）であった。

③ 所在地について



図表 1-1-5 所在地

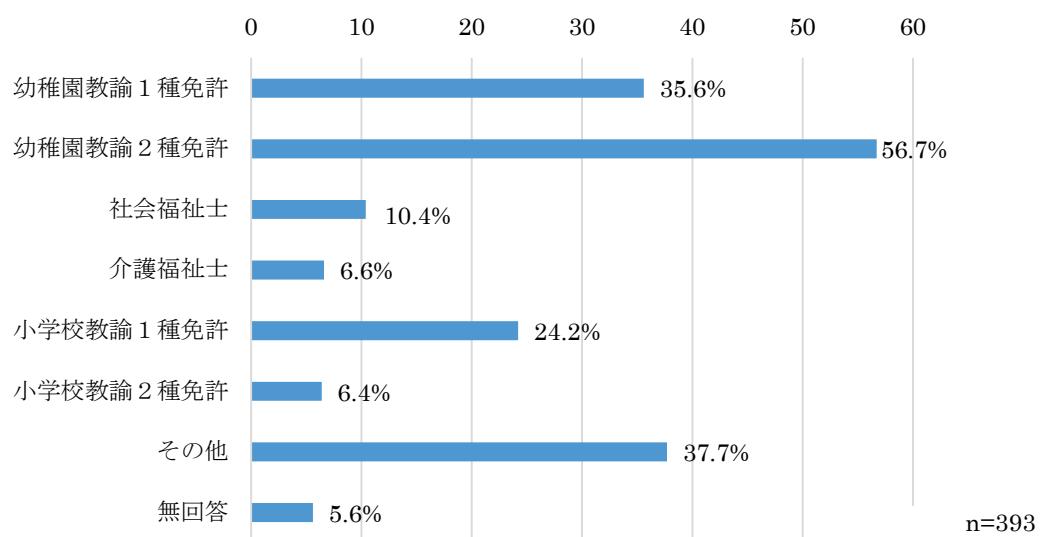
回答のあった養成施設の所在地を都道府県別に見ると、東京都43校（10.9%）、北海道20校（5.1%）、大阪府・京都府42校（10.7%）、県286校（72.8%）、無回答2校（0.5%）であった。

所在地を学校種別に見た結果は以下のとおりである。大学と専修学校は東京都と県に多く、大学では東京都17校(11.6%)、県103校(70.1%)、専修学校では東京都19校(20.4%)、県59校(63.4%)であった。また、大学においては大阪府・京都府20校(13.6%)で他の学校種別のなかでは多かった。短期大学は所在地のなかでは県120校(81.6%)、大阪府・京都府13校(8.8%)、北海道8校(5.4%)、東京都6校(4.1%)と、県がもっとも多かった。

図表1-1-6 所在地と学校種別 のクロス表

所在地		学校種別						合計
		1大学	2短期大学	3専修学校	4高等学校	5その他	6無回答	
1都	度数	17	6	19	0	1	0	43
	%	11.6%	4.1%	20.4%	0.0%	50.0%	0.0%	10.9%
2道	度数	5	8	7	0	0	0	20
	%	3.4%	5.4%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.1%
3府	度数	20	13	8	0	0	1	42
	%	13.6%	8.8%	8.6%	0.0%	0.0%	50.0%	10.7%
4県	度数	103	120	59	2	1	1	286
	%	70.1%	81.6%	63.4%	100.0%	50.0%	50.0%	72.8%
5	度数	2	0	0	0	0	0	2
無回答	%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
合計	度数	147	147	93	2	2	2	393
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

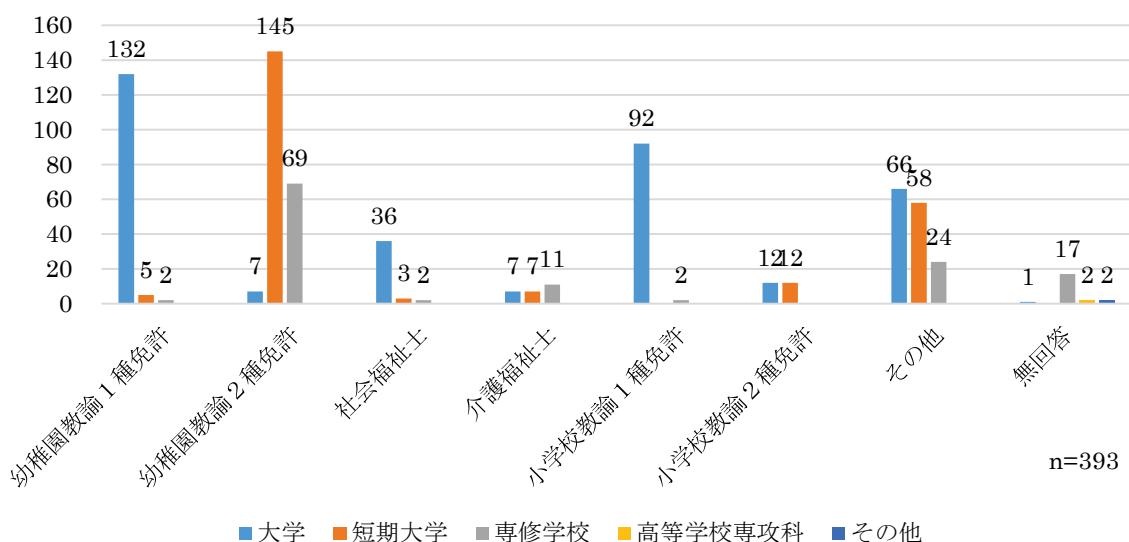
④ 保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）について



図表1-1-7 保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）【複数回答】

保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）については、幼稚園教諭 2 種免許が 223 校（56.7%）と最も多かった。その他の 148 校（37.7%）を除いて幼稚園教諭 2 種免許に次いで多かった取得可能な資格・免許（受験資格も含む）は幼稚園教諭 1 種免許 140 校（35.6%）、小学校教諭 1 種免許 95 校（24.2%）、社会福祉士 41 校（10.4%）、介護福祉士 26 校（6.6%）、小学校教諭 2 種免許 25 校（6.4%）であった。

学校種別で保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）を見た結果は次のとおりである。



図表 1-1-8 学校種別で見た保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）【複数回答】

大学では保育士資格以外に取得可能な資格・免許（受験資格も含む）は、幼稚園教諭 1 種免許 132 校、小学校教諭 1 種免許 92 校、その他の資格・免許 66 校、社会福祉士 36 校、小学校教諭 2 種免許 12 校、幼稚園教諭 2 種免許及び介護福祉士がそれぞれ 7 校となっていた。また、短期大学では幼稚園教諭 2 種免許 145 校、その他の資格・免許 58 校、小学校教諭 2 種免許 12 校、介護福祉士 7 校、幼稚園教諭 1 種免許 5 校、社会福祉士 3 校となっていた。専修学校では幼稚園教諭 2 種免許 69 校、その他の資格・免許 24 校、介護福祉士 11 校、幼稚園教諭 1 種免許、社会福祉士、小学校教諭 1 種免許がそれぞれ 2 校であった。

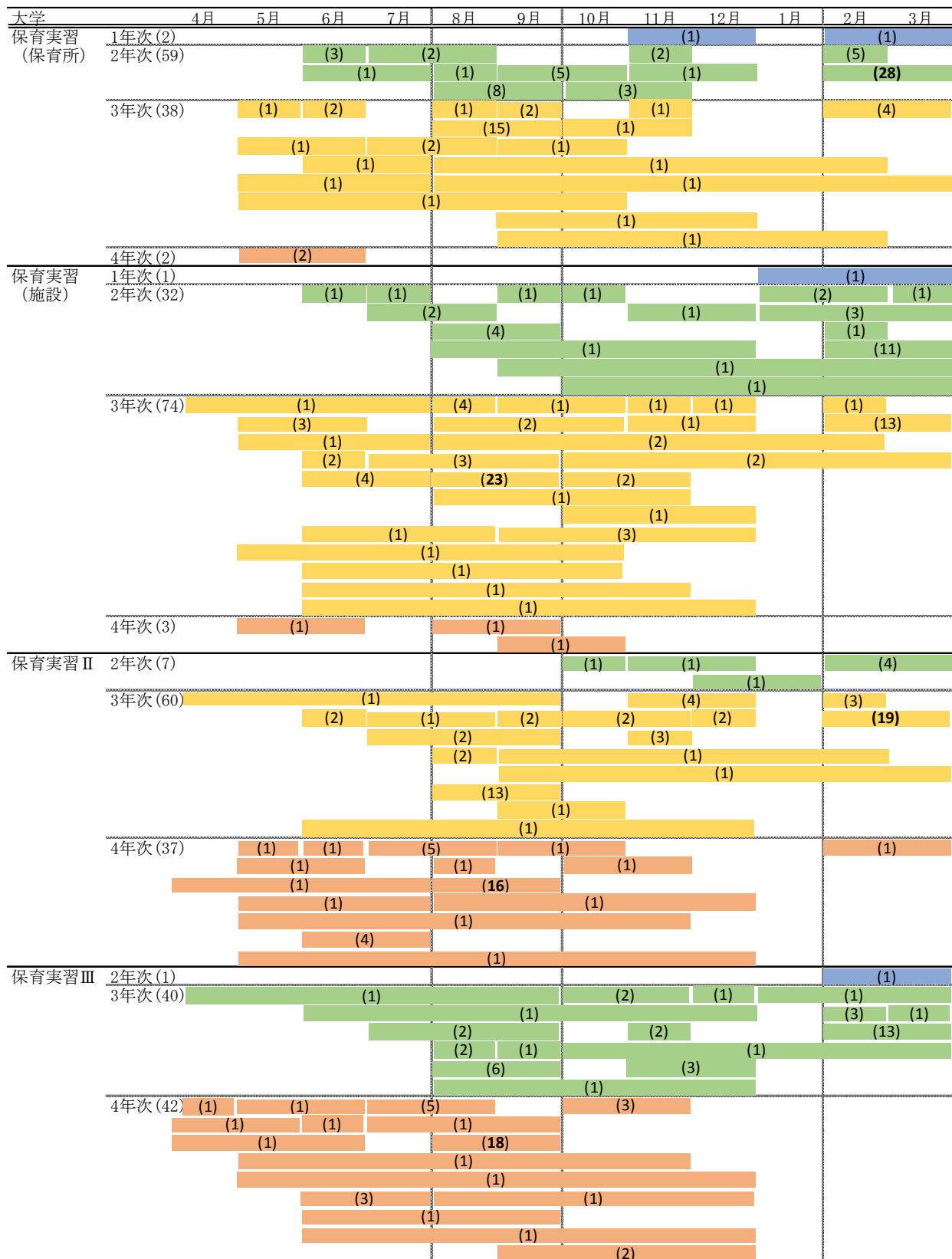
保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）の「その他」が、大学、短期大学、専修学校合わせて 148 校であったが、教育、福祉、任用資格など多岐にわたっていた。大学では、中学校教諭 1 種・2 種、高等学校教諭 1 種・2 種、特別支援学校教諭 1 種・2 種免許や精神保健福祉士、言語聴覚士、短期大学や専修学校も含めて社会福祉主任用資格、社会福祉主任用資格、児童指導員主任用資格、レクリエーションインストラクター資格、ピアヘルパー資格など様々な資格を取得できるようになっているところもあった。

⑤ 実習時期について

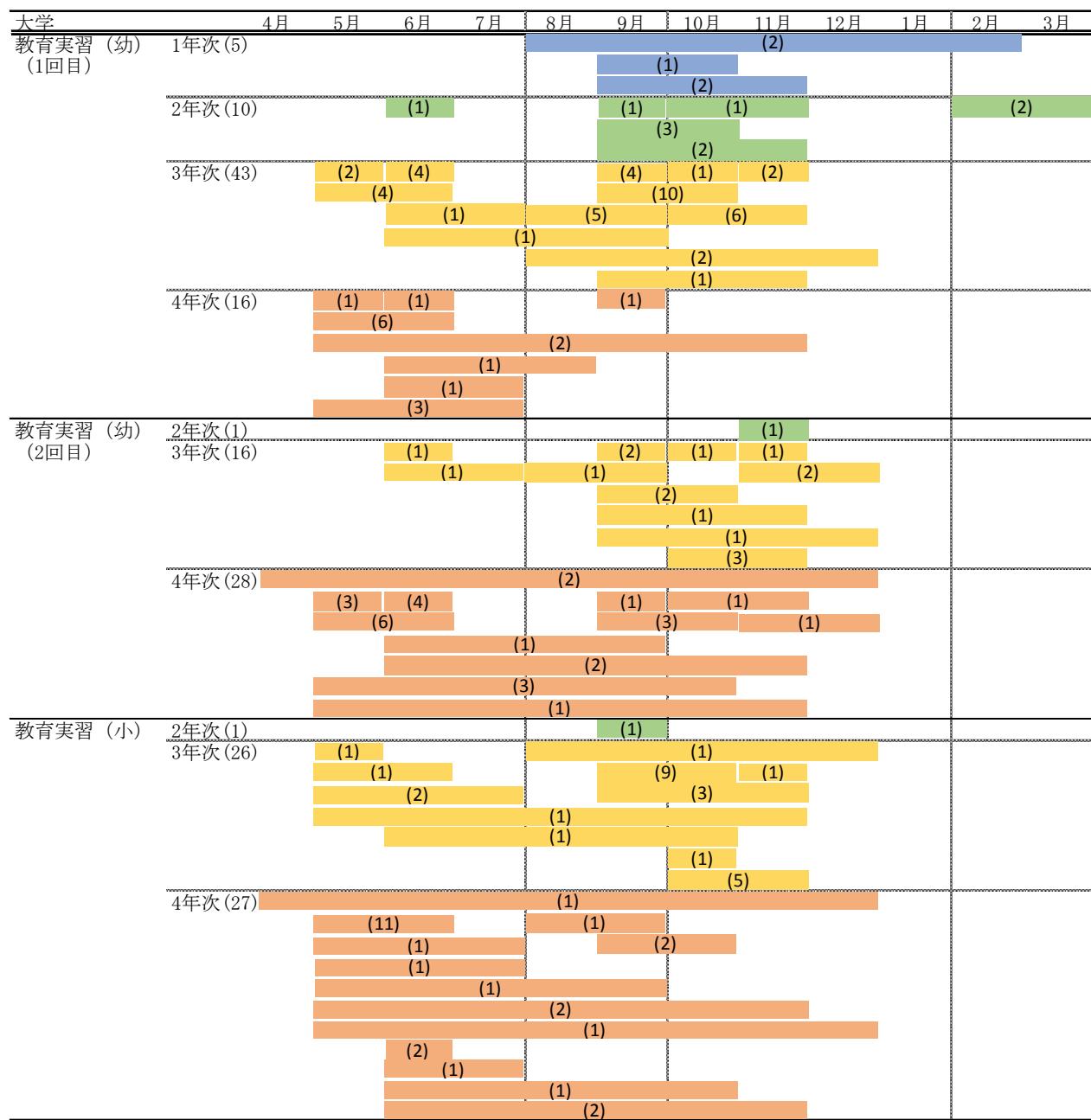
保育実習および教育実習の実習時期について、学校種別に見た結果は以下のとおりである。表中の（ ）の中の数値は、学校数を表している。

ア 大学

図表 1-1-9 保育実習の実習時期（大学）



図表 1-1-10 教育実習の実習時期（大学）



保育実習も教育実習も、時期を集中した実施と、数ヶ月に亘り順次学生が実習するさみだれ式実施とが見られた。選択必修の保育実習Ⅱは3年次で終了する大学が60校と、4年次で終了する大学よりも多かった。

イ 短期大学

図表 1-1-11 保育実習の実習時期 (短期大学)

短期大学	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
保育実習 (保育所)	1年次(69)				(4)	(2)	(5)			(1)	(14)	
					(1)	(2)					(13)	
						(1)		(2)				(18)
												(1)→4月
	2年次(22)	(5)	(1)		(1)						(1)	(5)
		(1)	(4)		(2)	(1)						(1)
					(4)							
						(1)						
	3年次(1)	(1)										
保育実習 (施設)	1年次(64)		(1)		(1)		(2)		(2)		(1)	
			(1)			(1)		(2)			(4)	
											(3)	(3)
												(39)
												(1)→4月
	2年次(47)	(3)	(1)	(1)		(1)	(2)					(1)
					(1)							
					(1)							
		(3)	(3)	(1)								
			(4)	(2)								
				(1)								
					(1)							
						(17)						
							(1)					
								(1)				
	3年次(2)	(1)			(1)			(1)				
保育実習 II	1年次(2)				(1)					(1)		
	2年次(82)	(3)		(9)			(1)					(1)
			(3)		(27)				(2)			
		(3)		(2)					(3)			
			(3)		(2)							
					(1)							
					(13)	(5)	(2)					
						(2)						
	3年次(4)	(1)	(1)	(2)								
保育実習 III	1年次(1)					(1)						
	2年次(56)	(2)	(1)	(12)	(2)		(1)	(2)				(1)
		(1)		(19)			(1)					
			(4)		(2)			(2)				
					(4)							
						(1)						
							(1)					
	3年次(2)				(2)							

図表 1-1-12 教育実習の実習時期（短期大学）

短期大学		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
教育実習（幼）	1年次(43)		(1)	(1)		(4)		(2)	(8)	(1)	(1)	(1)	
	(1回目)			(1)			(4)		(1)			(2)	
						(1)						(1)	
					(2)			(2)					(1)
						(1)			(1)				
							(1)						
								(1)					
									(1)				
										(1)			
											(2)		
	2年次(34)		(3)	(8)			(5)						
				(7)				(1)					
					(1)				(5)				
						(1)				(3)			
	3年次(2)			(1)				(1)					
教育実習（幼）	2年次(56)		(12)				(1)		(5)	(1)			
	(2回目)			(1)				(1)					
					(12)				(8)	(1)			
						(1)			(11)				
										(1)			
											(1)		
教育実習（小）	2年次(8)		(2)				(1)		(1)	(1)			
				(1)				(1)					
									(1)				
	3年次(1)			(1)									

短期大学の保育実習は、保育実習（保育所）及び保育実習（施設）とともに、1年次の年度末に集中し、選択必修の保育実習Ⅱは2年次の夏に多く行われていた。

ウ 専修学校

図表 1-1-13 保育実習の実習時期（専修学校）

専修学校	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
保育実習 (保育所)	1年次(53)				(1)		(1)		(1)	(3)	(3)	
						(1)		(1)		(1)	(10)	
						(1)		(1)		(2)		(20)
							(1)		(1)			
2年次	(15)	(1)	(2)	(1)					(1)			(1)
		(1)							(1)			
		(2)										
		(3)										
			(1)									
				(1)								
					(2)							
3年次(1)		(1)										
保育実習 (施設)	1年次(22)					(1)		(2)	(2)	(2)	(1)	(1)→5月
								(1)		(2)		
								(1)		(2)		
										(1)		
2年次	(38)	(1)	(4)	(3)	(1)		(1)	(1)	(2)			(1)
		(5)		(3)			(4)					
		(1)										
		(1)										
			(4)		(1)							
				(1)								
					(1)							
						(1)						
							(1)					
								(1)				
3年次(2)			(1)									
保育実習 II	2年次(50)		(1)	(3)	(3)	(3)	(2)	(3)	(4)	(2)	(1)	
			(3)		(7)		(3)					
			(1)			(5)		(2)				
				(1)								
					(1)							
						(1)						
							(1)					
3年次(18)			(1)				(3)					
								(4)	(2)			
								(2)				
								(1)				
									(2)			
										(1)		
保育実習 III	2年次(31)		(2)	(1)	(1)	(2)		(2)	(3)	(1)	(1)	
			(1)		(5)					(1)		
			(1)							(2)		
				(1)								
					(1)							
						(1)						
3年次(3)						(2)						
							(1)					

図表 1-1-14 教育実習の実習時期（専修学校）

専修学校	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
教育実習（幼） (1回目)							(1)			(3)		
2年次(34)					(1)						(1)	(1)
	(2)	(3)				(2)	(2)					
		(4)				(9)	(1)					
				(1)								
					(2)							
					(5)	(2)						
					(1)							
3年次(2)					(1)	(1)						
教育実習（幼） (2回目)							(1)	(3)		(1)		
2年次(27)	(1)	(1)				(1)		(3)		(1)		
			(2)			(2)		(3)				
				(3)			(4)		(2)			
					(1)							
						(1)						
3年次(1)						(3)						
					(1)							

専修学校の保育実習（保育所）は、1年次の年度末に、保育実習（施設）は2年次の年間を通して分散して行われていた。

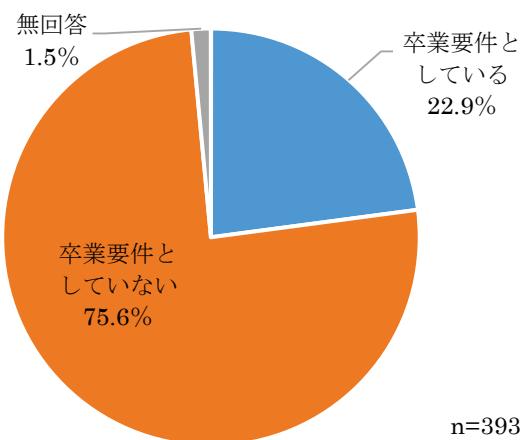
⑥ 2019 年度の保育士養成課程のある学科・専攻等の入学定員数と指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員数

入学定員と指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員については以下の通りであった。入学定員よりも保育士養成施設として認可を受けている入学定員が少ない学校がある。

図表 1-1-15 学科（専攻等）の入学定員と指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員

	全体		大学		短期学校	
	学科（専攻等）の入学定員	指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員	学科（専攻等）の入学定員	指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員	学科（専攻等）の入学定員	指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員
全体	379 校	366 校	142 校	133 校	143 校	138 校
平均値	111 名	98 名	121 名	84 名	124 名	123 名
最小値	5 名	0 名	5 名	5 名	6 名	0 名
最大値	1800 名	1800 名	1000 名	490 名	1800 名	1800 名
	専修学校		高等学校専攻科		その他	
	学科（専攻等）の入学定員	指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員	学科（専攻等）の入学定員	指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員	学科（専攻等）の入学定員	指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員
全体	89 校	90 校	2 校	2 校	2 校	2 校
平均値	77 名	85 名	33 名	50 名	75 名	75 名
最小値	6 名	15 名	30 名	30 名	50 名	50 名
最大値	240 名	312 名	70 名	70 名	100 名	100 名

⑦ 保育士資格を卒業要件としているかどうかについて



図表 1-1-16 保育士資格を卒業要件としているかどうか

全体の 393 施設のうち、保育士資格を卒業要件としているところは 90 校 (22.9%)、卒業要件としないところは 297 校 (75.6%)、無回答 6 校 (1.5%) であった。

上記について学校種別で見た結果は以下のとおりである。

大学および短期大学では、保育士資格取得を卒業要件としていないところが多く、各学校種別内を見ると、大学 133 校 (90.5%)、短期大学 136 校 (92.5%) となっていた。専修学校では、93 校のうち 65 校 (69.9%)、高等学校専攻科 2 校 (100%)、その他 2 校 (100%) が保育士資格取得を卒業要件としていた。

図表1-1-17 保育士資格取得を卒業要件としているかと学校種別 のクロス表

	1大学	2短期大学	3専修学校	学校種別			合計
				4高等学校	専攻科	5その他	
保育士資格取得しているか	度数 12	8	65	2	2	1	90
	% 8.2%	5.4%	69.9%	100.0%	100.0%	50.0%	22.9%
卒業要件としているか	度数 133	136	28	0	0	0	297
	% 90.5%	92.5%	30.1%	0.0%	0.0%	0.0%	75.6%
どうか	度数 2	3	0	0	0	1	6
	% 1.4%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	1.5%
合計	度数 147	147	93	2	2	2	393
	% 100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

⑧ 保育士資格の取得を卒業要件としていない理由

「保育士資格を卒業要件としていない」と回答した養成施設へ、保育士資格の取得を卒業要件としている理由について回答を求めた。理由の内容から、「学科・専攻等の方針・カリキュラム」「保育士資格取得のみを目的としてない」「保育士資格取得が選択性」「幼稚園教諭免許状取得が卒業必修」「卒業後の進路の多様性への対応」「保育士としての適性への配慮」「学生の実態」「学生の進路変更」「その他」「理由なし」のカテゴリーに分類した。

「学科・専攻等の方針・カリキュラム」では、“卒業”と“資格取得”を分けて考えていたり、学科・専攻内でコース制をとっておりその中の学生すべてが保育士資格を取得するように設置されていなかったり、保育士資格以外の資格等を取得できるようにしている等、各養成校の成り立ちやカリキュラムの考え方方が理由に挙げられている。「保育士資格取得のみを目的としてない」では、「学部設置の主旨が、保育士等の教員養成のみならず、広い意味での子どもに関わるスペシャリストを育成することにあるため」(大学) や「子ども学を幅広く学ぶ学部であるため」(大学)、「学際的視点から総合的に子どもを学ぶカリキュラムポリシーであるため、必ずしも保育士資格を必須とは設定していない」(大学)などといった保育士資格を取得することだけを目的とせず、広く子どものことについて学ぶからという理由で、この理由をあげた学校種としては大学に多くあげられていた。「保育士資格取得が選択性」は、学生それぞれが希望する資格を取れるようにしているというもの、「幼稚園教諭免許状取得が卒業必修」は、「教員養成学部のため幼免が卒業要件として認可されているため」(大学)など卒業要件に教員免許状の取得を含めているからという理由である。「卒業後の進路の多様性への対応」は、「主体的な進路選択を推奨するため」(短期大学) や「一般就職を含め、各自の選択に自由がある」(大学)、「卒業後の進路が保育施設に限定されず、一般企業の場合もあるため」(大学)など、就職する学生の進路選択を尊重する考え方方が主であるが、中には「本学は○○県北部にある唯一の短期大学であるため、保育士養成施設であるが地元、一般企業への就職希望者もいるため、卒業要件としていない」(短期大学)という独自の理由も見られた。「保育士としての適性への配慮」は、「保育士としての資質がないと判断した学生には、実習辞退も含め、検討が必要な場合もあるため、資格取得を卒業要件にはしていない」(大学)などの理由、「学生の実態」は、「体調不良などで実習の履修が在学の時に不可能となった際に、可能な単位の取得をして卒業後にもつなげることができるようにするため」(短期大学)、「資格を取得できない学生が出てきたため、資格なしでも卒業できるようにした」(専修学校)など、いわゆるゼロ免でも卒業できるようにしているからという理由、「学生の進路変更」は、「実習等を体験後に保育職を希望しなくなる学生がいるため」(短期大学) や、「学生の学びのニーズが合わない場合への配慮」(大学)など、保育を学ぶつもりで入学した学生が何らかの理由で退学に至ることがないよう進路変更を認めているから保育士資格取得を卒業要件にしていないというものである。

以下に、各カテゴリーに含まれる主な理由をあげる。

【学科・専攻等の方針・カリキュラム】

- ・ 短期大学として必要な学びを修めるためには、資格取得が必須であるとは考えていない。(短期大学)
- ・ 本学は資格取得を目指すだけでなく、カリキュラムポリシーに即した人材を育成するのが主目的であるため。(大学)
- ・ 高い教養を基礎にし、保育に必要な専門知識・技能を習得した人材を育成することを目的としているため。(短期大学)
- ・ 資格取得と短期大学卒業は別と考えるため。(短期大学)
- ・ 文部省から課程認定を受け、その後保育士養成施設の指定を受けたため卒業要件としていない。

(短期大学)

- ・本課程は、幼稚園教諭と保育士を養成するコースと小学校教諭と幼稚園教諭を養成するコースの2コース制にしているため。(大学)
- ・学部は2つのコース分にかれている。1つは小学校・幼稚園教諭、もう1つは幼稚園教諭と保育士資格を取得できる。小・幼コースは在学中に保育士資格は取得できないため卒業要件としていない。小幼コースは卒業後に申請をして取得可能となる。(大学)
- ・他学科科目を併せて資格をとるため。(大学)
- ・保育者養成コース(保・幼)教員養成コース(小・幼)のコース制を導入している為。(大学)
- ・本学科がコース制をとっていないため。定員150名に対し、保育士資格取得定員120名となっているため。以上の理由から、卒業要件とできない。(大学)
- ・卒位と資格を分けているから。(短期大学)
- ・無資格卒業を認めています。(専修学校)
- ・学士(教育学)が卒業要件であるため。(大学)
- ・本学の卒業要件は、64単位以上を修得(短大設置基準では62単位以上修得)しなければならないとなっており、保育士資格を取得するためには、73単位以上を修得する必要があるため卒業要件としていない。(短期大学)
- ・保育の専門知識のみならず、一般教養含め幅広い知識の修得から、卒業後の進路を保育士に限定せず、保育業界・保育行政等に進むことも考え卒業要件とはしていない。(大学)
- ・当該学科では保育士資格と親和性のない資格(教員免許状を含む)の取得を目指すこともできるため。(大学)
- ・本養成課程のある学科は社会福祉専門職の育成を目的としており、社会福祉士国家試験受験資格等を取得することに支障が出ない様にするため。(大学)
- ・保育士に限らず国家資格取得は卒業要件にはしておらず、卒業に必要な単位取得をもって卒業となります。(大学)
- ・養護教諭コースで、養護教諭免許のみの取得も可能にしているため。(大学)
- ・社会福祉学部社会福祉学科の中の専攻として設置しているため。(大学)
- ・介護福祉士など他の資格を取得するコースを学科内においているから。(短期大学)
- ・専門士取得の可能性を狭めないようにするため。(専修学校)
- ・卒業には専門士の取得を要件として設定しているが、資格取得については要件としていない。(専修学校)
- ・他の資格取得を中心とした学科の為。(大学)
- ・幼稚園教諭、小学校教諭の免許のみ取得するコースも設けているため。(大学)

【保育士資格取得のみを目的としてない】

- ・保育士養成を主たる目的として設置している学科でないから。(大学)
- ・学部設置の主旨が、保育士等の教員養成のみならず、広い意味での子どもに関わるスペシャリストを育成することにあるため。(大学)
- ・大学として、多様な保育ニーズに対応できる人材育成を目的としており、保育士、幼稚園教諭、保育教諭等、子育て支援・幼児教育の専門家の養成を行っているため。(大学)
- ・子どもを幅広く学ぶ学部であるため。(大学)
- ・保育士養成のみが教育目的ではないから。(大学)
- ・学際的視点から総合的に子どもを学ぶカリキュラムポリシーであるため、必ずしも保育士資格を必須とは設定していない。(大学)

- ・資格にかかわらず、子どもについて学ぶことを目的としているので。(大学)
- ・教養科目的充実もはかつており、資格取得のみを推奨しないため。(短期大学)
- ・保育士に限らず、増大する保育ニーズに対応でき、こどもや家庭に関わる様々な問題を発見し解決できる能力とカウンセリング・マインドをもった、質の高い子どもの専門家を養成し、現場で即戦力となる人材の養成をめざしているため。(短期大学)

【保育士資格取得が選択性】

- ・資格取得希望者を対象としているため。(大学)
- ・教職およびその他の国家資格取得については選択者を対象とする大学全体の方針。(大学)
- ・様々な資格を選択できるため、資格取得は必須ではない。資格なしでも卒業できるようにしている。(大学)
- ・資格取得は学生個人が決めることで、学校としては要件と定めていない。(専修学校)
- ・社会福祉士養成課程、精神保健福祉士養成課程、介護福祉士養成課程も設置しているため、保育士資格の取得は選択によるため。(大学)
- ・保育士資格・幼稚園教諭2種免許が取得出来るカリキュラムとしており、学生が取得資格・免許を選択出来るようにしているため。(短期大学)
- ・一人ひとりの進路に対応したカリキュラム構成により、自分の進路や目的に応じて資格を自由に選択することができるようになっているため。(大学)
- ・本学は保育士資格以外にも幼稚園教諭、小学校教諭の教職課程を設けており、希望する資格、免許状を取得できるようにしているため。(大学)
- ・幼稚園・小学校・特別支援の教員免許も同時取得ができ、学生が選択できるようになっているため。(大学)
- ・小学校教諭一種免許状・幼稚園教諭一種免許状・保育士資格・特別支援学校一種免許状の取得が可能であり、資格取得を柔軟に行えるようにする為。(大学)

【幼稚園教諭免許状取得が卒業必修】

- ・教員養成学部のため幼免が卒業要件として認可されているため。(大学)
- ・教育学部のため、教員免許状を主免とし、卒業要件にしているため。(大学)
- ・幼稚園免許を卒業要件としているため。(大学)
- ・幼稚園教諭二種免許状取得を卒業要件としている。(短期大学)
- ・幼稚園免許取得を中心としてのカリキュラム設定をしているため。(大学)
- ・専攻では幼稚園教諭免許を必修としている。両方必修にすると学内の規定（単位キャップ制）に抵触する。(大学)
- ・幼稚園教諭免許取得のみでも卒業を認めているため。(大学)

【卒業後の進路の多様性への対応】

- ・卒業後の進路選択の自由度を高める為。(大学)
- ・主体的な進路選択を推奨するため。(短期大学)
- ・幼稚園教諭、一般職をめざすものもいるため。(短期大学)
- ・一般就職を含め、各自の選択に自由がある。(大学)
- ・卒業後の進路が保育施設に限定されず、一般企業の場合もあるため。(大学)
- ・本学は○○県北部にある唯一の短期大学であるため、保育士養成施設であるが地元、一般企業への就職希望者もいるため、卒業要件としていない。(短期大学)

- ・他資格を活かした進路状況もある為。(短期大学)
- ・初等教育、保育・児童福祉に関わる実践的指導能力を身につけることを目的として複数の免許・資格から選択して取得することができるから。また学修者の多様なキャリアプランを尊重し、一般企業を念頭においていたプログラム等も置いているため。(短期大学)
- ・通信教育で社会人学生の学修スタイルに合わせている。(短期大学)
- ・短期大学に入学後、学生が自己理解を深めた結果、保育以外のキャリアを目指すこともあると考える。そのような学生に対しても適切に支援したいため。(短期大学)

【保育士としての適性への配慮】

- ・実習を経て保育士の適性が欠けていると判断された学生のため。(短期大学)
- ・保育士を相応しいとみなされない学生も中にはいるから。(短期大学)
- ・在学中に保育者としての資質に疑問を感じたり、取得単位数不足で短期大学卒業だけを目指す学生もいるため。(短期大学)
- ・基本的な方向としては、保育士、幼稚園教諭の両資格の取得を強く推奨しているが、入学後、子どもに接し支援していく業務に適性がないと判断せざるを得ない場合には、その学生の個性に応じた進路が選択できる余地を残しておくため。(大学)
- ・保育士としての資質がないと判断した学生には、実習辞退も含め、検討が必要な場合もあるため、資格取得を卒業要件にはしていない。(大学)
- ・卒業必修単位数が 62 単位であり、保育士必修の科目数が多いため卒業できない学生が出る。自身の保育職への適性に疑問をもち、資格取得を取りやめる学生がいるため、保育士資格を卒業要件とした場合、退学を選ばざるを得ない。(短期大学)
- ・入学後、学生自身が自己的適性に気づいたり、状況の変化により進路変更を行う者がいる為、卒業必修としていない。(短期大学)

【学生の実態】

- ・体調不良などで実習の履修が在学の時に不可能となった際に、可能な単位の取得をして卒業後にもつなげることができるようにするため。(短期大学)
- ・卒業と同時にほとんどの学生が保育士資格を取得しているが、卒業要件に含むと、金銭面などの問題もあり、卒業をせず、退学を選択する学生も出てくる。本学では、科目等履修を利用して卒業に資格取得を目指す者もいるため、要件には含んでいない。(短期大学)
- ・保育士資格を卒業要件とした場合、在学中の進路変更による資格取得辞退や資格取得要件不足のため、卒業時に保育士資格が取得できない学生が卒業できなくなるため。また、保育士資格取得をせず卒業した場合でも、卒業後に科目等履修などにより保育士資格取得可能となるため。(短期大学)
- ・学生の修学状況に変化が生じ、資格取得が困難になった場合、大学卒業も不可能にならないようにするため。(短期大学)
- ・資格を取得できない学生が出てきたため、資格なしでも卒業できるようにした。(専修学校)
- ・卒業できない学生が出てしまうため。(短期大学)
- ・資格取得ができなくとも専門学校の卒業を目指したいという希望の学生もいるため。(専修学校)
- ・卒業を優先させるため。(大学)
- ・0 免卒業を認めることにより、一人でもドロップアウトする学生を減らすため。(短期大学)
- ・入学時に多様な学生の受入れをしている。年度途中で資格を諦める学生もいる為。(専修学校)
- ・保育実習単位が取得できず、再実習実施のタイミングが間に合わない場合、資格を取得せず就職

- （他分野）、卒業を選択できるようにするため。（専修学校）
- ・保育実習参加が困難な学生がいるため。（大学）
- ・最近は様々な個性を持った学生が入学してくるので、2年生の最後になって必要とされる必修の単位が取得できない学生も出てきている。（専修学校）

【学生の進路変更】

- ・実習等を体験後に保育職を希望しなくなる学生がいるため。（短期大学）
- ・学生の中には進学後、卒業必修のみで、保育士にならず進路変更するもの5～10%いる。（短期大学）
- ・保育士以外の進路をとる学生もいるため。（短期大学）
- ・入学後に保育士以外の職種へ進路変更する学生に対応するため。（大学）
- ・在学中の進路変更を可能とするため。（大学）
- ・学生の学びのニーズが合わない場合への配慮。（大学）
- ・進路変更が入学後に可能である方が学生にとって良い場合があるため。（大学）
- ・学生が途中より卒業のみを希望した場合のメリットを考えたため。（専修学校）

【その他】

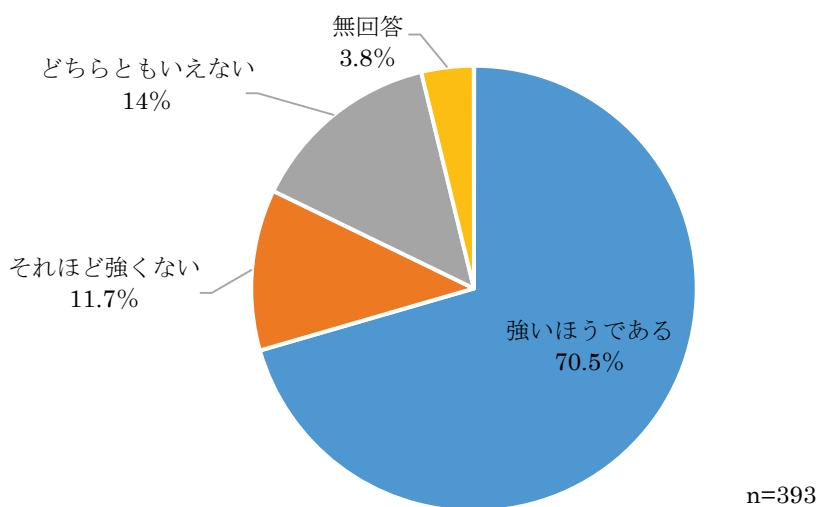
- ・卒業要件ではないが、全員がとるように指導はしている。（短期大学）
- ・以前から卒業要件ではなく、特にその理由について、あるいは要件に含むかどうかの検討はしたことがない。資格取得の現状としては、ほぼ全員が取得をしている。（短期大学）
- ・キャリアセンター職員の立場では回答できません。（卒業要件は学科案件なので）（短期大学）
- ・学科の方針だと思います。（短期大学）
- ・実習施設となる附属施設がないため。（大学）
- ・法令上求められていないから。（短期大学）
- ・設立時の教職員が誰もいなかっため、わからない。（短期大学）

【理由なし】

- ・積極的な理由はない。（大学）

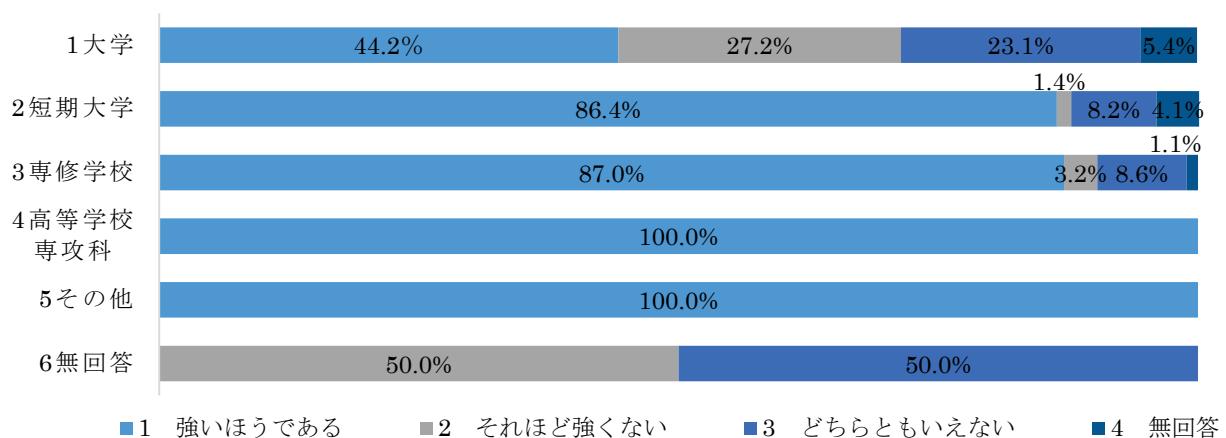
⑨ 保育士として就職をする気風の強さ

保育士として就職をする気風が強い（大半の学生が保育士を目指す）かどうかについては、全体の393施設のうち、「強いほうである」と回答したところは277校（70.5%）、「それほど強くない」46校（11.7%）、「どちらともいえない」55校（14.0%）、無回答15校（3.8%）であった。



図表 1-1-18 保育士として就職する気風

保育士として就職をする気風が強い（大半の学生が保育士を目指す）かどうかを学校種別に見た結果は以下のとおりである。大学においては、「強いほうである」65校（44.2%）、「それほど強くない」40校（27.2%）、「どちらともいえない」34校（23.1%）、「無回答」8校（5.4%）であった。一方、短期大学と専修学校においてはそれぞれ「強いほうである」とする養成校が、短期大学127校（86.4%）、専修学校81校（87.0%）と大学より多く、学校種において差が見られることが分かった。



図表1-1-19 保育士として就職する気風と学校種別 のクロス表

- ⑩ 平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得状況について
 ア 各年度の卒業生の合計人数

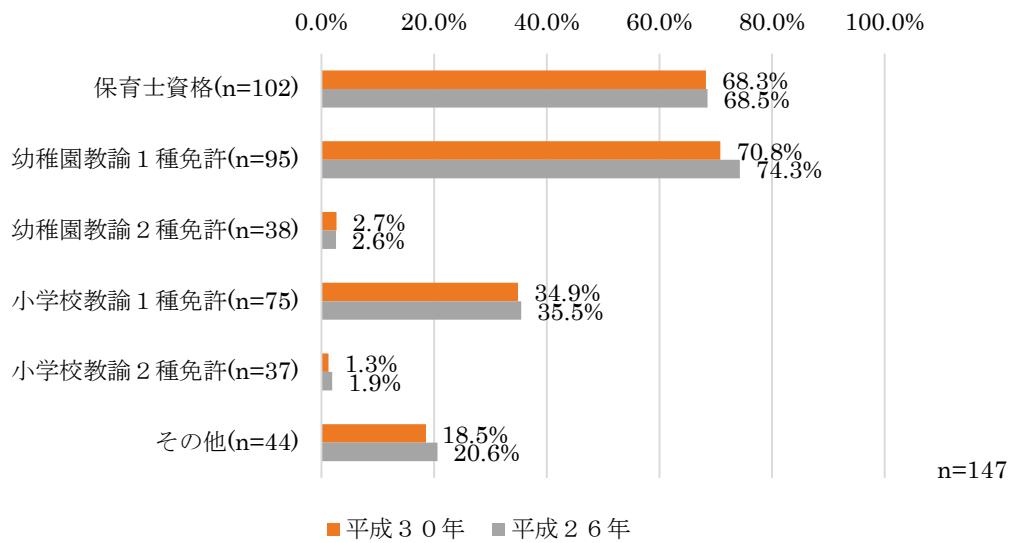
図表 1-1-20 平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の合計人数

全体	平成 30 年度 (n=332)	平成 26 年度(n=294)
平均人数	88.5 人	100.0 人
最小値	0 人	0 人
最大値	539 人	1037 人
大学	平成 30 年度 (n=124)	平成 26 年度(n=109)
平均人数	101.7 人	103.3 人
最小値	0 人	0 人
最大値	539 人	505 人
短期大学	平成 30 年度 (n=125)	平成 26 年度(n=122)
平均人数	106.5 人	123.2 人
最小値	17 人	21 人
最大値	342 人	1037 人
専修学校	平成 30 年度 (n=79)	平成 26 年度(n=60)
平均人数	41.8 人	51.0 人
最小値	2 人	0 人
最大値	197 人	170 人
高等学校 専攻科	平成 30 年度 (n=2)	平成 26 年度(n=2)
平均人数	15.0 人	10.0 人
最小値	1 人	0 人
最大値	29 人	20 人

平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生数を学校種別で見ると、高等学校専攻科以外は平成 30 年度の卒業生が減少している。

次に、平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得率について学校種ごとに見ていく。取得した資格・免許は、保育士資格のほか、幼稚園教諭 1 種免許、幼稚園教諭 2 種免許、小学校教諭 1 種免許、小学校教諭 2 種免許、その他である。

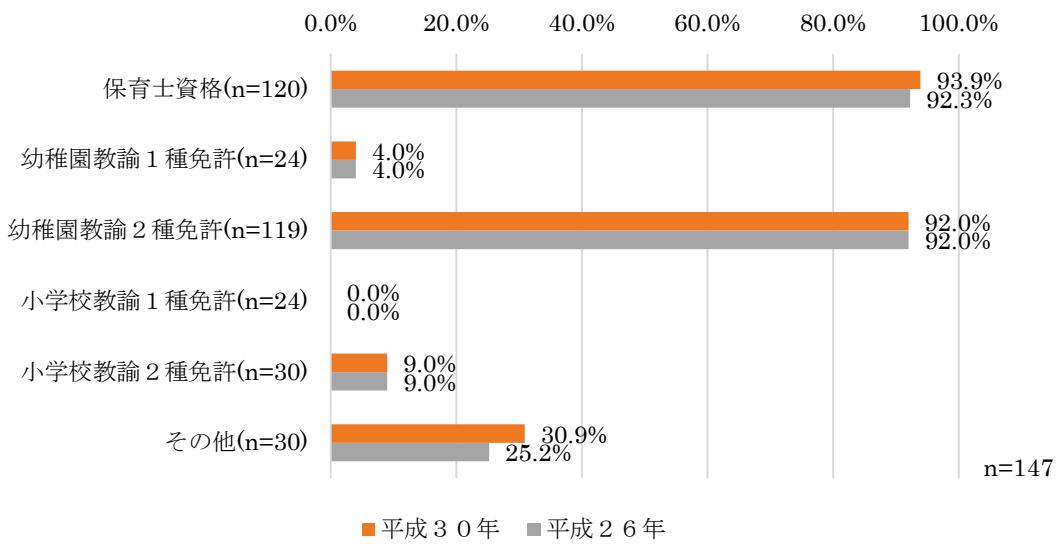
イ 学校種別に見た平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得状況について
 1) 大学



図表 1-1-21 大学の平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得状況

大学においては、保育士資格取得率は平成 30 年度（68.3%）と平成 26 年度（68.5%）で大きな変化はなかった。保育士資格の取得率よりも、幼稚園教諭 1 種免許が多く取得されており、平成 30 年度（70.8%）、平成 26 年度（74.3%）であった。保育士以外に取得が多かったのは、小学校教諭 1 種免許であり、平成 30 年度（34.9%）、平成 26 年度（35.5%）の取得率であった。

2) 短期大学

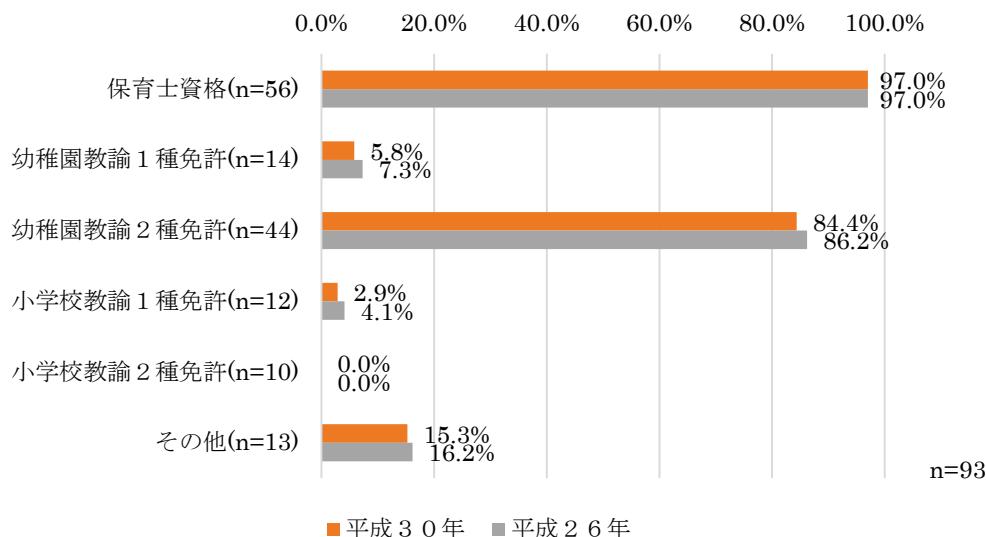


図表 1-1-22 短期大学の平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得状況

短期大学においては、保育士資格取得率が平成 30 年度（93.9%）、平成 26 年度（92.3%）ともに他の資格・免許よりも多くの学生に取得されていた。また、幼稚園教諭 2 種免許も保育士資格と同程度の取得率であり、平成 30 年度、平成 26 年度ともに 92.0% であった。大学、専修学校以上に、

短期大学では、保育士資格や幼稚園教諭 2 種免許以外の資格・免許の取得率が高く、平成 30 年度 30.9%、平成 26 年度 25.2% と、この 4 年間で 5.7% 増加していた。

3) 専修学校

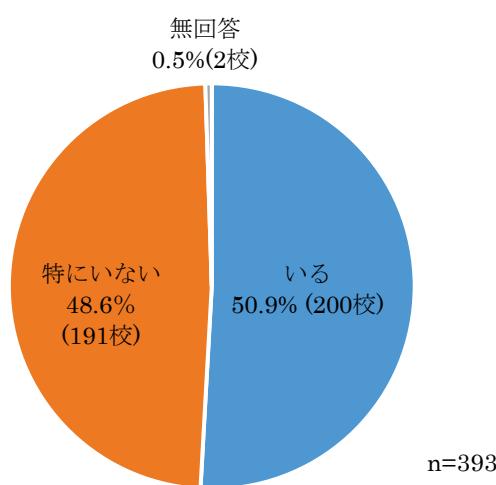


図表 1-1-23 専修学校の平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得状況

専修学校では、大学や短期大学よりも保育士資格取得率が高く、平成 30 年度、平成 26 年度ともに 97.0% という高い取得率であった。幼稚園教諭 2 種免許は、平成 30 年度 (84.4%)、平成 26 年度 (86.2%) と保育士資格に次いで多く取得されていた。

(3) 保育職に関するキャリア支援体制について

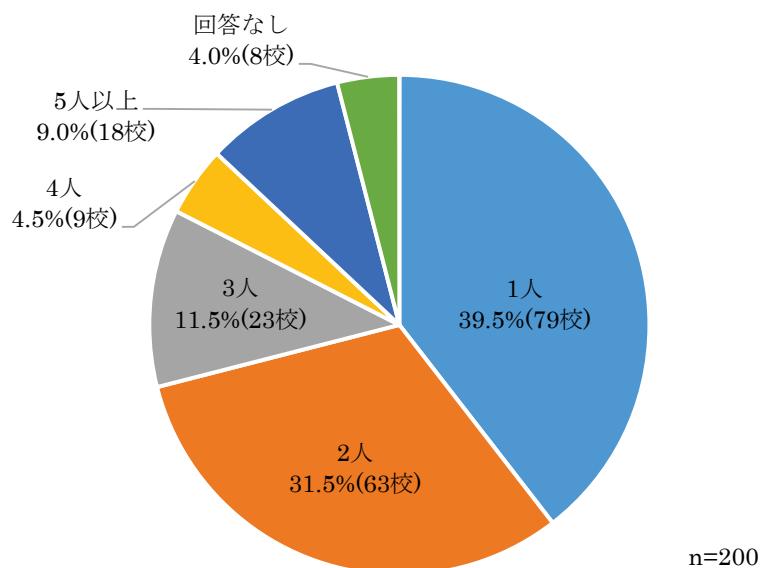
①保育職（保育所・幼稚園・認定こども園、その他の保育施設への就職）希望学生への就職支援専門担当者について



図表 1-1-24 保育職に関するキャリア支援体制

養成施設において保育職への就職支援専門担当者の有無について質問した結果、「いる」(50.9%) と、「いない」(48.6%) よりわずかに多い値を示した。

②保育職への就職支援専門担当者の人数・経歴について

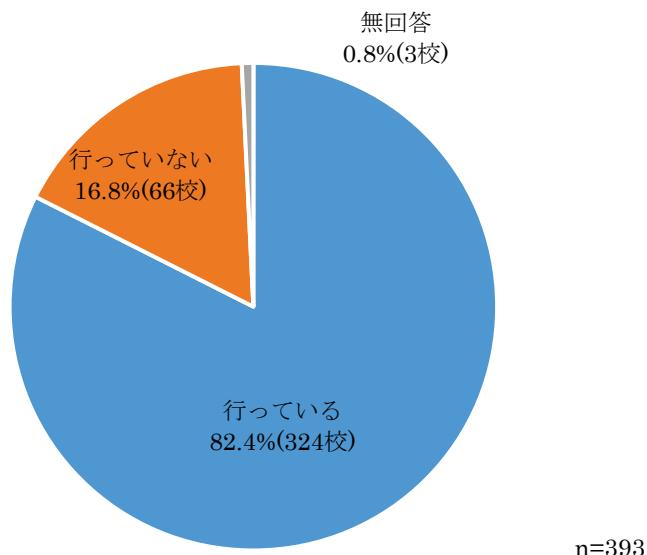


図表 1-1-25 保育職への就職支援専門担当者の人数・経歴

前項の設問で「いる」と回答した養成施設から保育職への就職支援専門担当者の人数と担当者の経歴について回答を求めた。その結果、回答のあった 200 施設のうち、「1 人」(39.5%) が最も多く、次いで「2 人」(31.5%) となり、「1 人」「2 人」を合わせると全体の 71.0% を占めた。

就職支援担当者の経歴（自由記述）については、170 施設より回答があった。自由回答を KJ 法を用いて分類した。その結果、有効回答数 241 件のうち、保育所・幼稚園・小学校・施設（園長・校長・施設長を含む）等の現場経験者が 116 人（48.1%）と高い数値を示し、実践現場での経験が保育職への就職支援につながっていることが示された。次いで、キャリアセンター職員 40 人（16.6%）、キャリアコンサルタント（有資格）26 人（10.8%）、学科教員 26 人（10.8%）でいずれも 10% 台を示した。

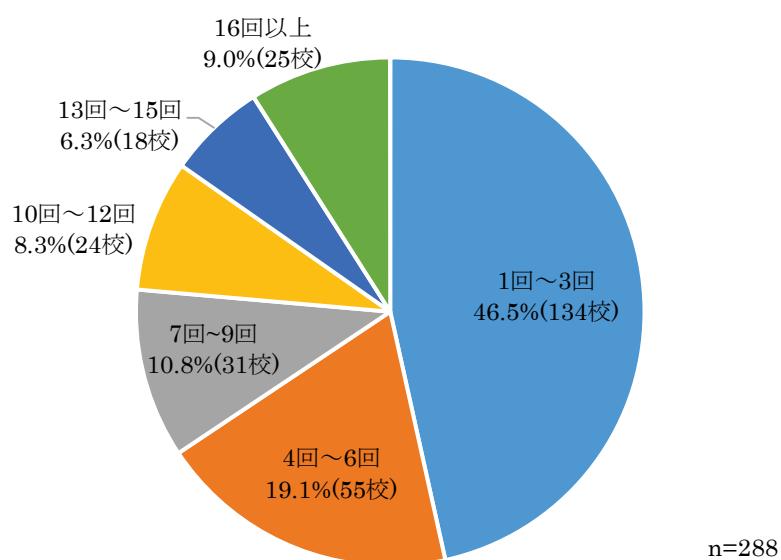
③ 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスについて



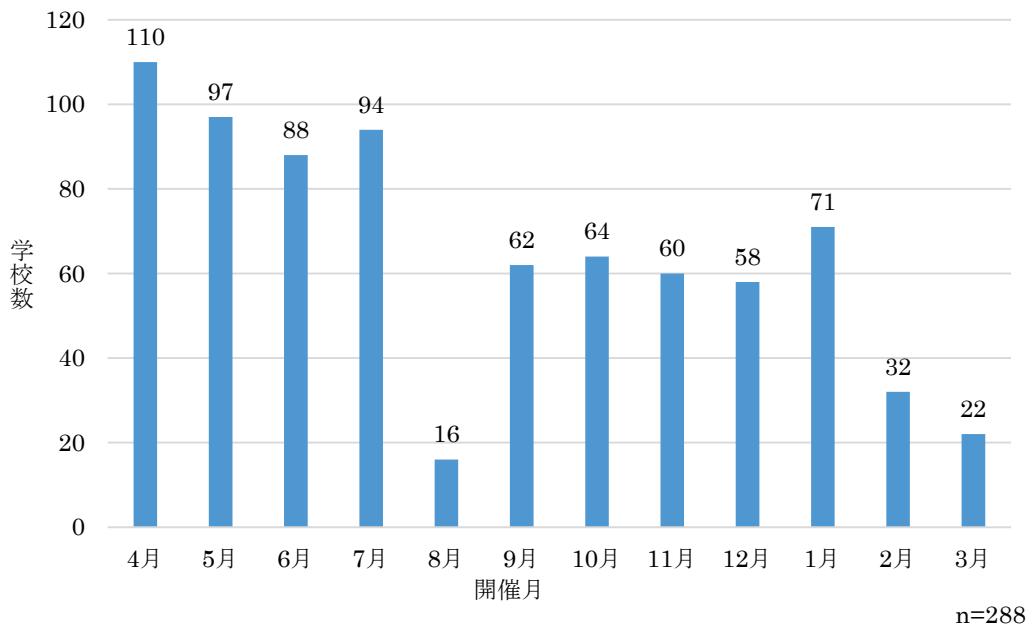
図表 1-1-26 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンス

養成施設において保育職希望学生に対する学校独自のガイダンスを行っているかについて質問した結果、「行っている」(82.4%)と高い値を示し、多くの養成施設が保育職希望の学生に対するガイダンスを行っていることが分かった。

④ 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスの回数及び参加人数について



図表 1-1-27 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスの回数及び参加人数



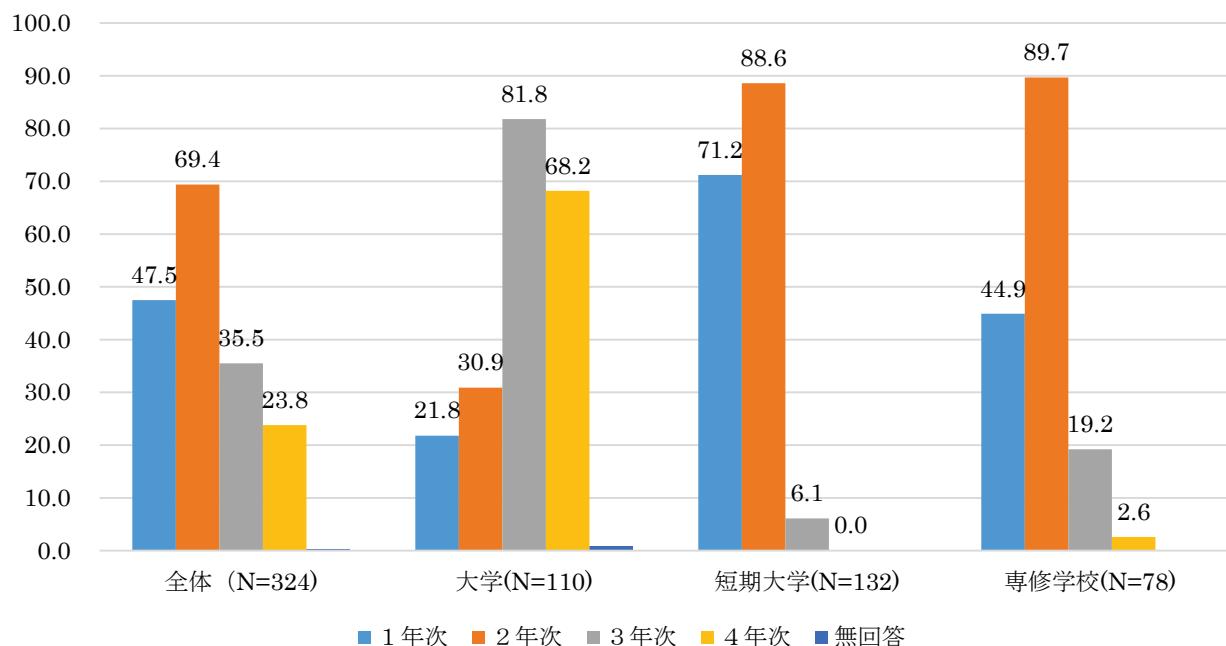
図表 1-1-28 就職ガイダンスの開催月

前項の設問で「行っている」と回答した施設から学校独自の就職ガイダンスの回数と参加人数について回答を求めた。

「行っている」と回答した 324 施設中 288 施設から回答を得た。ガイダンスの開催回数は「1回」(58 校) が一番多く、次いで「2回」(51 校)、「3回」(25 校) で、1回～3回の養成施設が 134 校 (46.4%) と半数近くを占めた。最も多い回数は「36回」(1 校) であった。

次に参加人数について回答のあった 288 施設の平均参加人数は 69 人で、参加人数の最高は 400 人 (1 校)、最低は 3 人 (1 校) であった。288 施設の中で最も多い参加人数は 30 人 (29 校) であった。開催月については 4 月 (110 校) 一番多く、次に 7 月 (94 校)、5 月 (97 校)、6 月 (88 校) と続き、多くの養成施設が前期に開催していることが分かった。

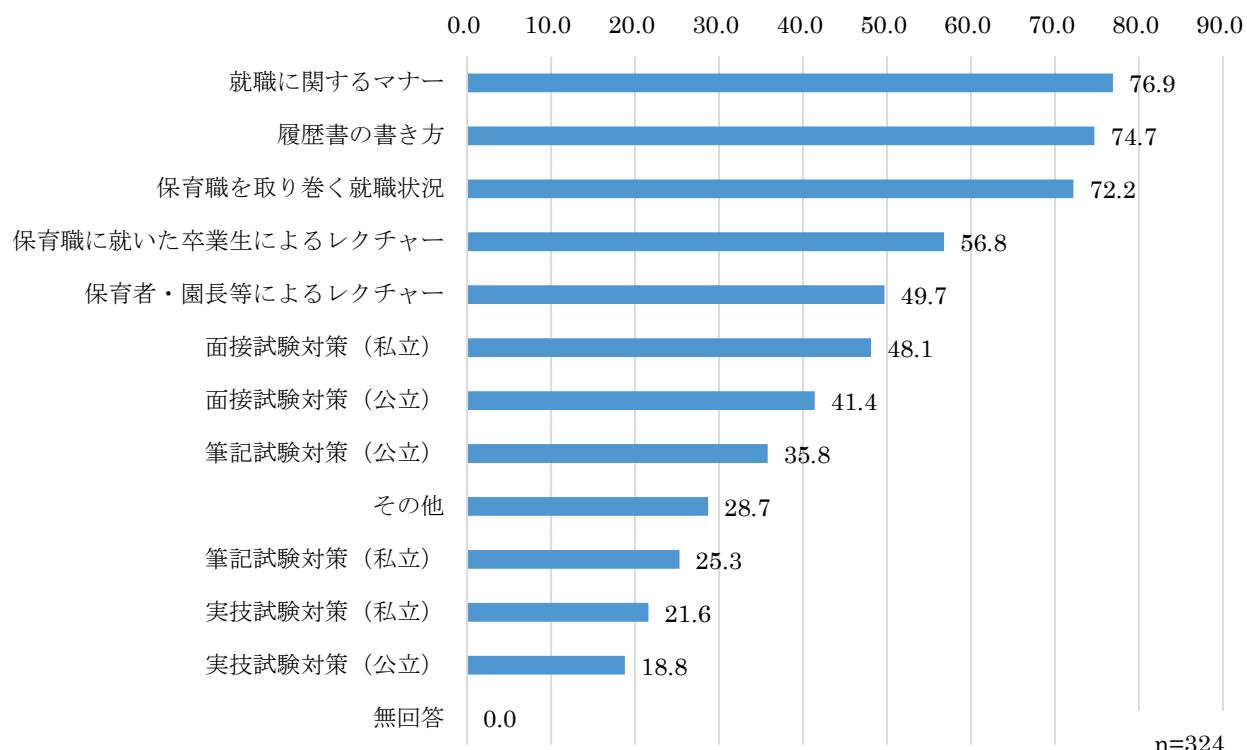
⑤ 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスの受講対象学年について



図表 1-1-29 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスの受講対象学年【複数回答】

前項の設問で「行っている」と回答した施設から学校独自の就職ガイダンスの受講対象学年について回答を求めた。結果、大学については「3年次」が最も多く、短期大学については「2年次」が多くかった。専修学校についても「2年次」が多い結果となった。大学については「3年次」だが、短期大学と専修学校においては対象学年を「最終学年」としていることが示された。

⑥ 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスの内容について



図表 1-1-30 保育職希望の学生に対する学校独自の就職ガイダンスの内容【複数回答】

養成施設が行っている学校独自の就職ガイダンスの内容について図表 1-1-30 で示した選択肢の中から複数回答で回答を求めた。その結果、最も多い内容は、「就職に関するマナー」(76.9%)であった。他に 70%を超える値を示したのは、「履歴書の書き方」(74.7%)、「保育職を取り巻く就職状況」(72.2%) であった。一方で「筆記試験対策（公立）」(35.8%)、「筆記試験対策（私立）」(25.3%)、「実技試験対策（私立）」(21.6%)、「実技試験対策（公立）」(18.8%)」など就職試験対策に関する具体的な内容については総じて低い値を示した。その他の回答数は 98 件あり、複数回答を KJ 法を用いて分類した。その結果、有効回答数 131 件を 4 項目に整理した。

- ・就職活動に関する内容

「就職活動の進め方」「就職に関する情報取集の方法」「求人票の見方」「園見学のポイント」などの回答が見られた。

- ・就職説明会に関する内容

「地域別就職ガイダンス」「保育園・施設を招いての説明会」「自校の就職実績」「自治体の人事担当者による説明会」などの回答が見られた。

- ・公務員に関する内容

「各市町村採用試験状況についての情報交換会」「公務員試験対策講座の実施」「公務員についての説明」などの回答が見られた。

- ・就職試験対策に関する内容

「自己分析」「自己 PR」「エントリーシートの書き方」「採用面接について」「論文の書き方」などの回答が見られた。

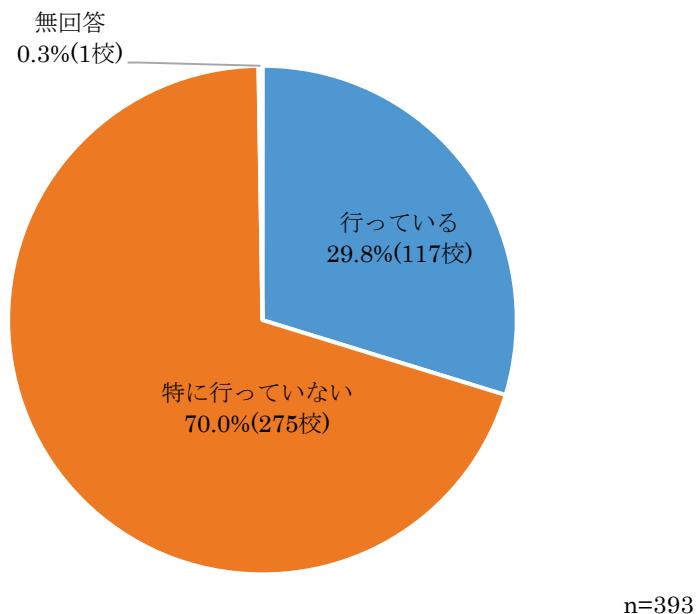
- ・就職に関するレクチャー

「内定者による体験談」「社会人になるにあたっての注意点」「保育職として仕事をする心構え」などの回答が見られた。

- ・その他

「マイクアップ講座」「個別面談」「就職試験用写真撮影」などの回答が見られた。

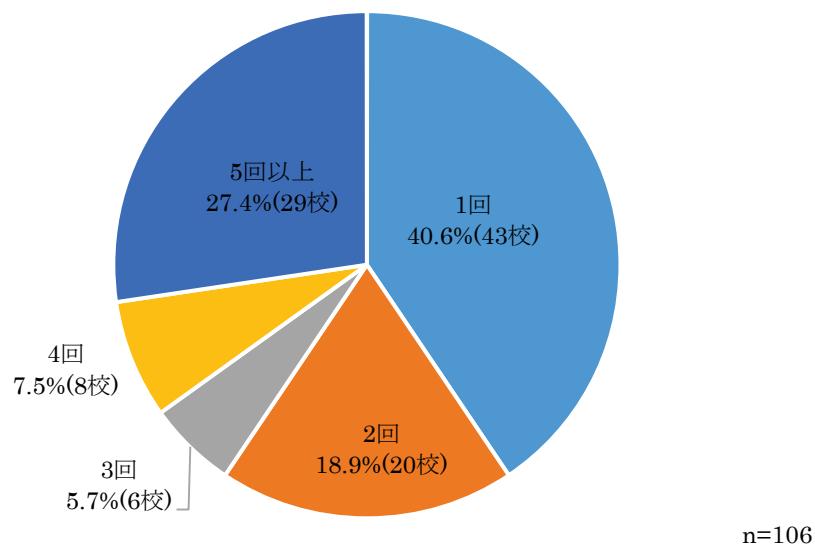
⑦ 保育職希望の学生に対する外部委託の就職ガイダンスについて



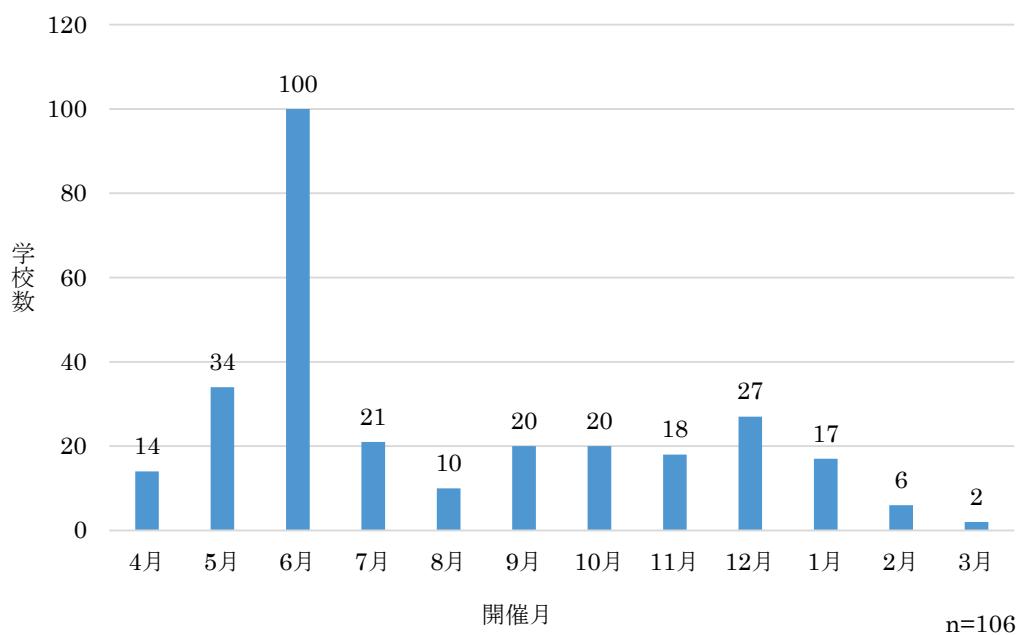
図表 1-1-31 保育職希望の学生に対する外部委託の就職ガイダンス

養成施設において保育職希望学生に対する外部委託の就職ガイダンスを行っているかについて質問した結果、「特に行っていない」(70.0%)と高い値を示した。前項③の学校独自の就職ガイダンスは行っている養成施設が多いのに対し、外部委託の就職ガイダンスは行っていない養成施設が多いことが分かった。

⑧ 保育職希望の学生に対する外部委託の就職ガイダンスの回数について



図表 1-1-32 保育職希望の学生に対する外部委託の就職ガイダンスの回数



図表 1-1-33 外部委託就職ガイダンスの開催月

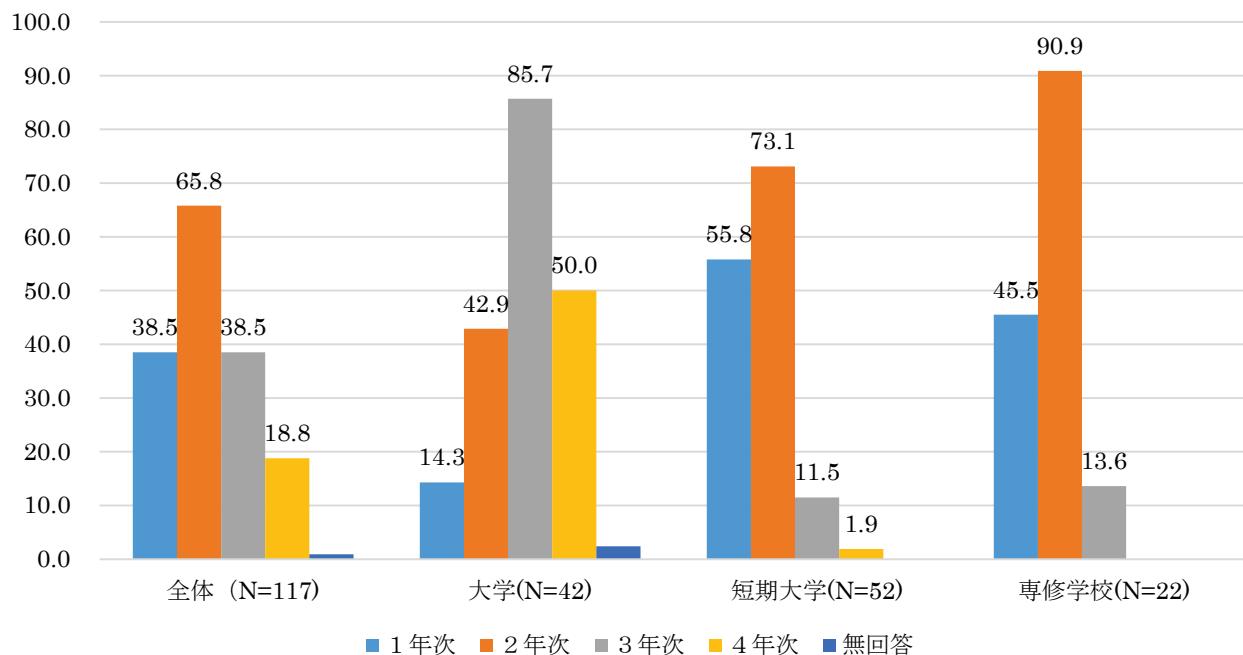
前項の設問で「行っている」と回答した養成施設から外部委託の就職ガイダンスの回数と参加人数について回答を求めた。

「行っている」と回答した 117 施設中 106 施設から回答を得た。ガイダンスの開催回数は「1 回」(40.6%) と一番多く、開催回数の最高は「47 回」(1 校) であった。

次に参加人数について 106 施設の平均参加人数は 64 人であった。参加人数の最高は 250 人 (1 校)、最低は 3 人 (1 校) であった。106 施設の中で最も多い参加人数は 50 人 (29 校) であった。

開催月は6月が100校と最も多く、開催回数が他の月に比べ3倍以上となっていることが分かった

⑨ 保育職希望の学生に対する外部委託の就職ガイダンスの受講対象学年について

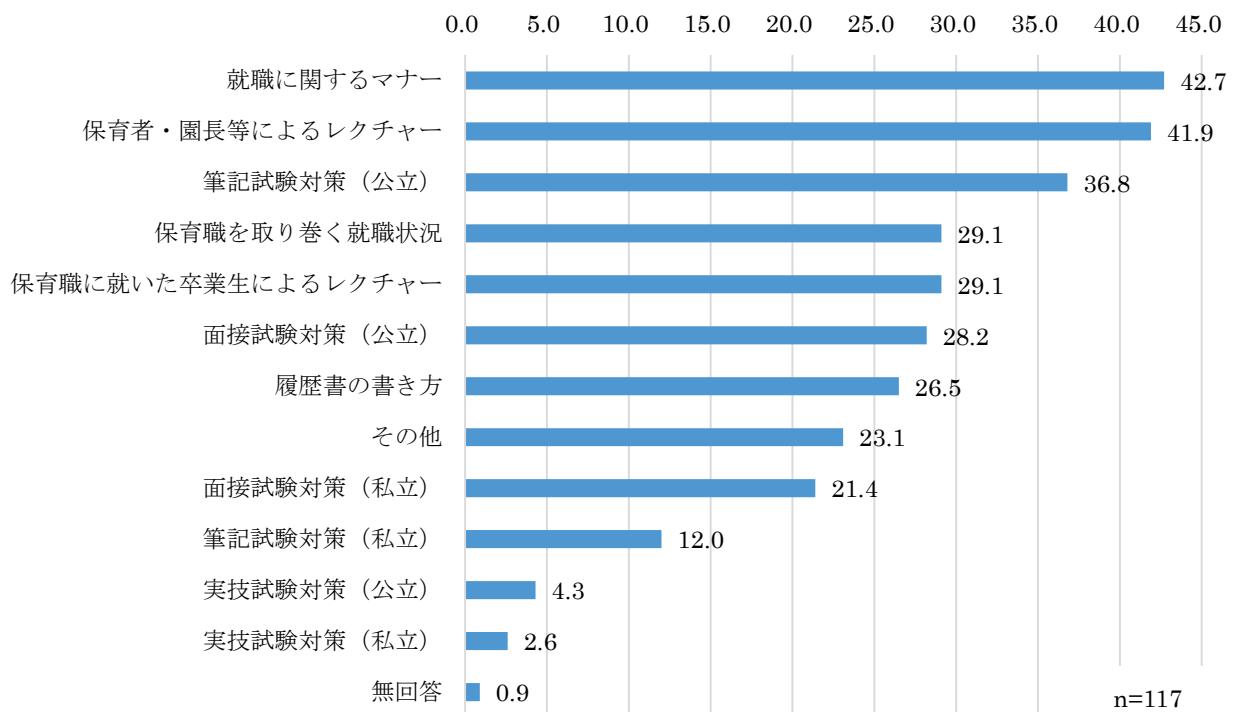


図表 1-1-34 外部委託就職ガイダンスの受講対象学年【複数回答】

前項の設問で「行っている」と回答した養成施設から外部委託の就職ガイダンスの受講対象学年について回答を求めた。

結果、大学については「3年次」が最も多かった。短期大学、専修学校については「2年次」が多かった。大学については「3年次」だが、短期大学と専修学校においては対象学年を「最終学年」としていることが示され、前項⑤の学校独自の就職ガイダンスと同様の結果となった。

⑩ 保育職希望の学生に対する外部委託の就職ガイダンスの内容について



図表 1-1-35 外部委託就職ガイダンスの内容【複数回答】

養成施設が行っている外部委託の就職ガイダンスの内容について図表 1-1-35 で示した選択肢の中から複数回答で回答を求めた。その結果、最も多い内容は、「就職に関するマナー」(42.7%)、次に「保育者・園長等によるレクチャー」(41.9%)、「筆記試験対策（公立）」(36.8%) であった。

「実技試験対策（公立）」(4.3%)、「実技試験対策（私立）」(2.6%) など就職試験対策に関する具体的な内容は、前項⑥の学校独自のガイダンスと同様に低い値を示した。

その他の回答数は 27 件あり、KJ 法を用いて内容を分類した。その結果、回答を 4 項目に整理した。

- ・就職活動に関する内容

「自己分析」「就職活動の流れと情報収集の仕方」「園選びのポイント」といった回答が見られた。

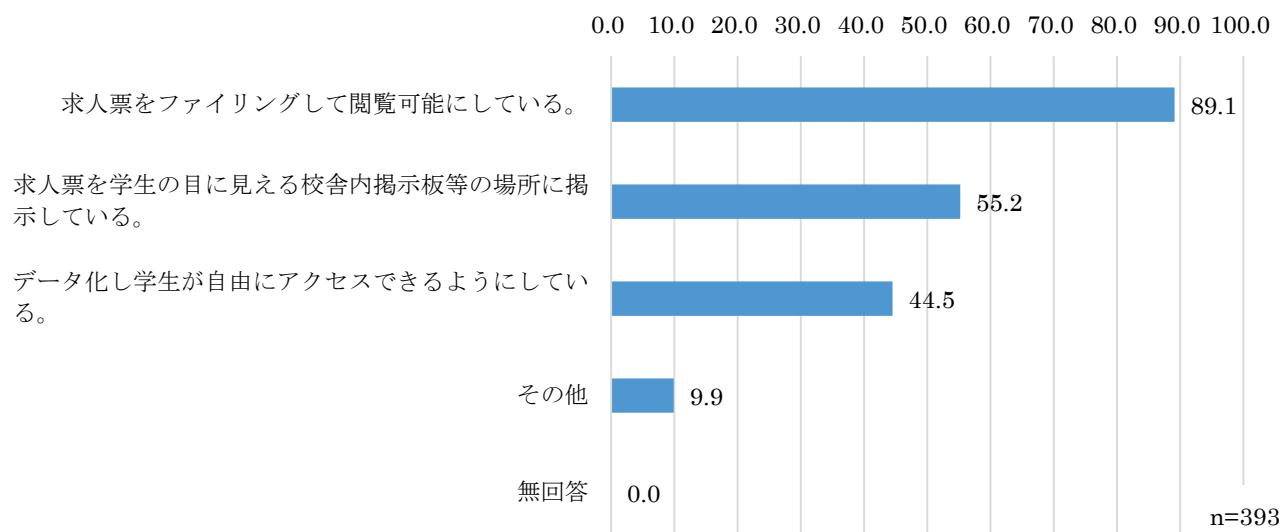
- ・就職説明会

「就職合同説明会」「現職保育士の話を聞く会の実施」「保育施設の説明会」といった回答が見られた。

- ・各種講座

「人生設計」「就職に関する法規」「労働法講座」「小論文講座」「ワークルール講座」「SNS 利用マナー」「コミュニケーション講座」「集団討論対策」「身だしなみ」といった回答が見られ、就職活動に向けて様々な講座が行われていることが示された。

⑪ 保育現場からの求人情報の開示について

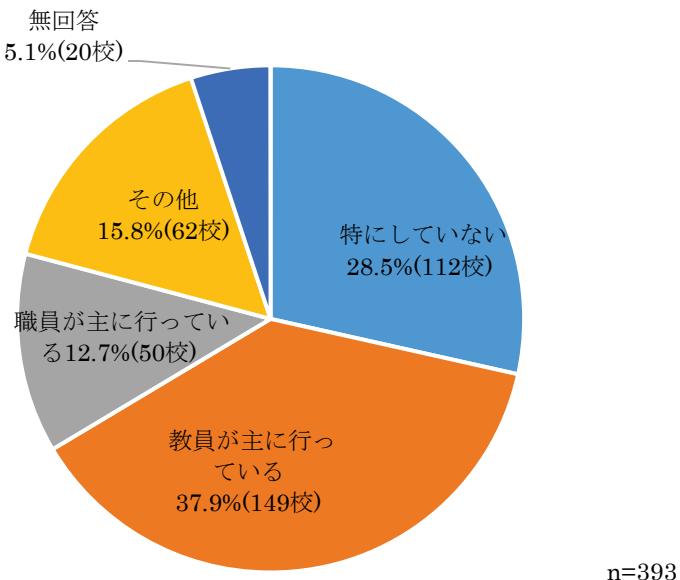


図表 1-1-36 保育現場からの求人情報の開示【複数回答】

保育現場からの求人開示について図表 1-1-36 で示した選択肢の中から複数回答で回答を求めた。その結果、最も多い開示方法は、「求人票をファイリングして閲覧可能にしている」(89.1%) であった。次いで、「求人票を学生の目に見える校舎内掲示板等の場所に掲示している」(55.2%)、「データ化し学生が自由にアクセスできるようにしている」(44.5%) であった。

その他の回答は 39 件あった。具体的な内容は「メールやアプリでの情報送信」(14 件)、「データ化 (PDF 化し PC で閲覧、データアプリとの連動)」(6 件) で、回答の半数が電子媒体を利用した求人開示であった。他には「研究室ごとに紙媒体での閲覧」「担当者による学生への声かけ」「隔月発刊の機関紙への掲載」「特に開示していない」といった回答が見られた。

⑫ 保育現場と学生のマッチングについて



図表 1-1-37 保育現場と学生のマッチング

保育現場からの求人開示について図表 1-1-37 で示した選択肢の中から回答を求めた。その結果、最も多い保育現場と学生のマッチングは「教員が主に行っている」(37.9%) であった。一方、「特にしていない」(28.5%) という養成施設も多くあることが示された。

その他の回答数は 62 件あり、回答を KJ 法を用いて分類した。その結果、回答から 4 項目に整理した。

- ・学生主体

「学生が主体的に活動している」「本人の意志を重視している」「学生が自ら調べ、選択できるようしている」といった回答が見られた。

- ・教職員

「教員と職員が連携して行っている」「教員と進路担当の職員が行っている」「キャリア支援担当教職員を中心に、全教職員で対応している」といった回答が見られた。

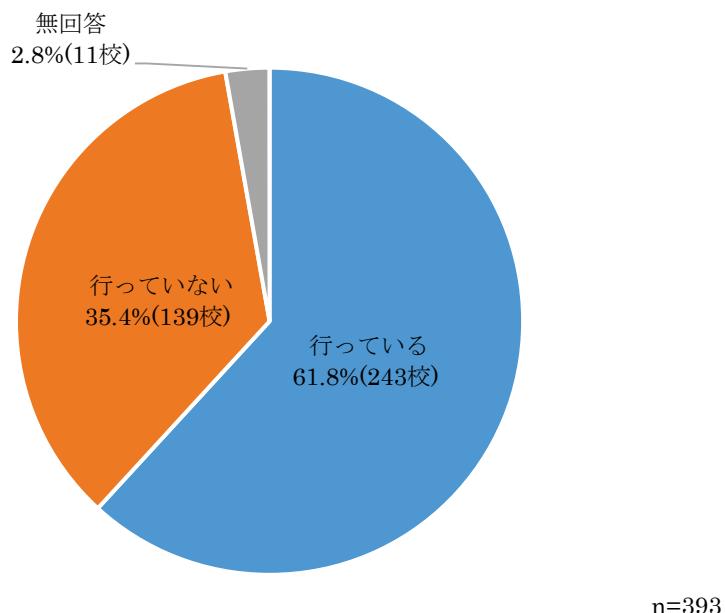
- ・就職説明会

「学内で合同説明会を行い、マッチングの場を提供している」「保育協会・幼稚園連盟主催の説明会」「市町村単位の民間保育園・幼稚園協会主催のガイダンスに参加を促している」といった回答が見られた。

- ・その他

「個別具体的な斡旋は行わないが、学生の保育観に基づく情報提供を行うことがある」「個々の学生がマッチングできる力を身につけるよう指導」「必要と思われる学生には行っている」といった回答が見られた。

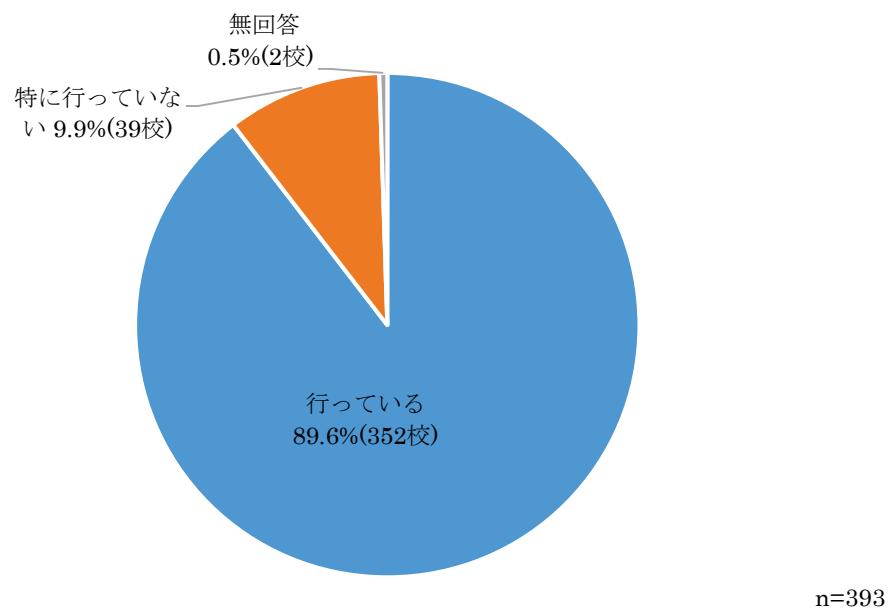
⑬ 卒業生が勤務する保育所等からの情報収集、学生への情報提供等について



図表 1-1-38 卒業生が勤務する保育所等からの情報収集、学生への情報提供

卒業生が勤務する保育所等からの情報収集、学生への情報提供等を行っているかについて質問をした結果、「行っている」(61.8%)、「行っていない」(35.9%) であった。

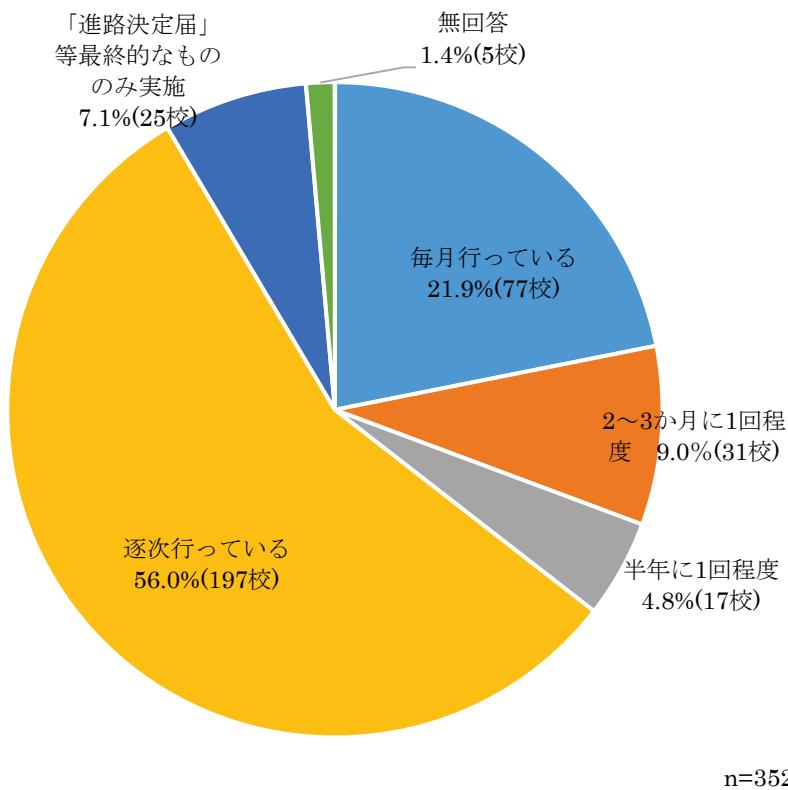
⑭ 保育職希望の学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握する独自の調査について



図表 1-1-39 保育職希望の学生の就職活動の進捗状況及び内定状況把握するための独自調査

保育職希望学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握するための独自調査を行っているかについて質問をした結果、「行っている」(89.6%)、「行っていない」(9.9%)であり、殆どの養成施設で進捗状況や内定状況把握ための調査を行っていることが分かった。

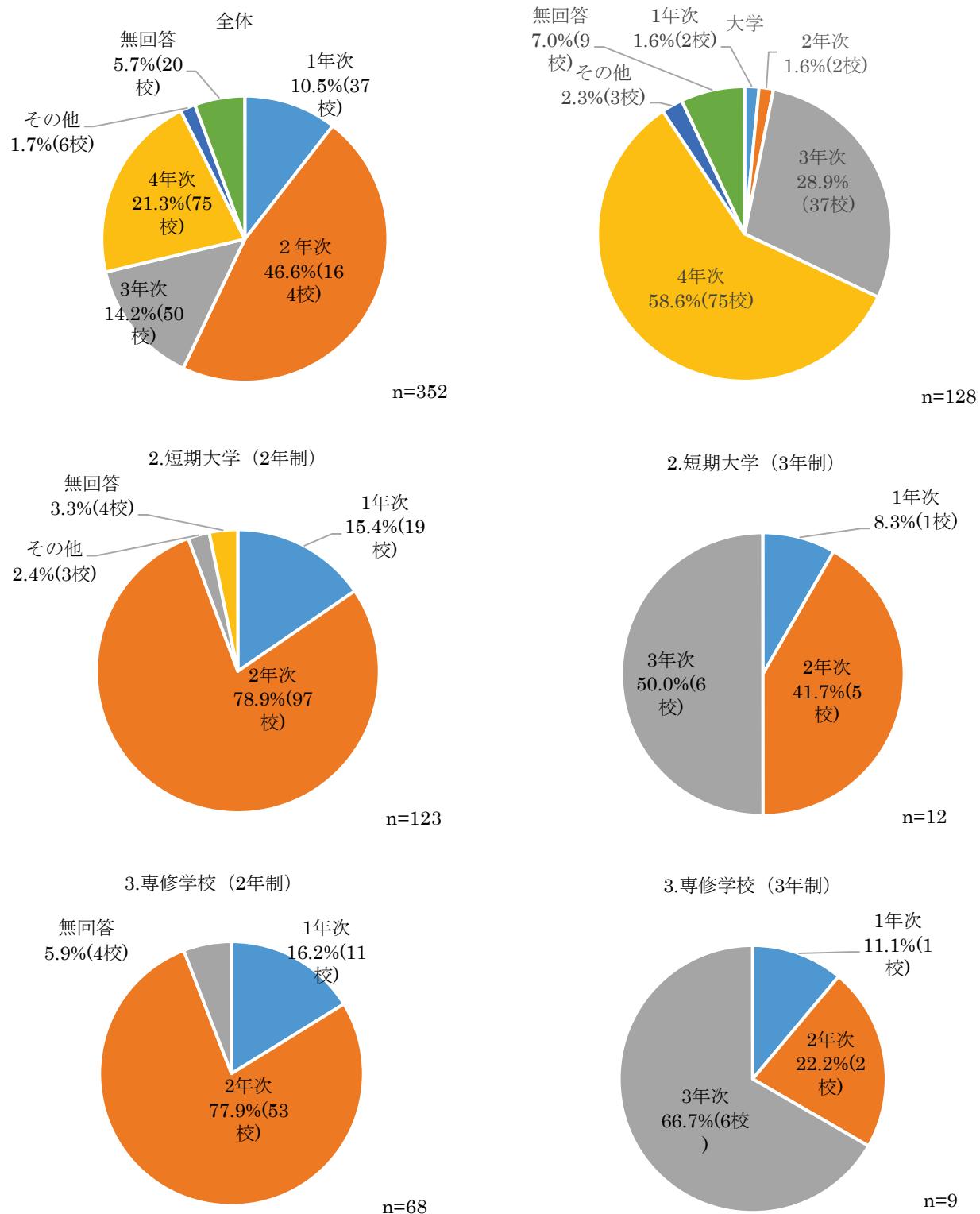
⑯ 保育職希望の学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握する独自調査の頻度について



図表 1-1-40 保育職希望の学生の就職状況及び内定状況把握のための独自調査の頻度

保育職希望学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握する独自調査の頻度について図表 1-1-40 で示した選択肢の中から回答を求めた。その結果、「逐次行っている」(56.0%) が 50%以上の高値を示した。次いで、「毎月行っている」(21.9%)、「2~3か月に 1 回程度」(9.0%)、「半年に 1 回」(4.8%) 「進路決定届」等最終的なもののみ実施 (7.1%)、「無回答」(1.4%) であった。

⑯ 保育職希望の学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握する独自調査の開始時期について

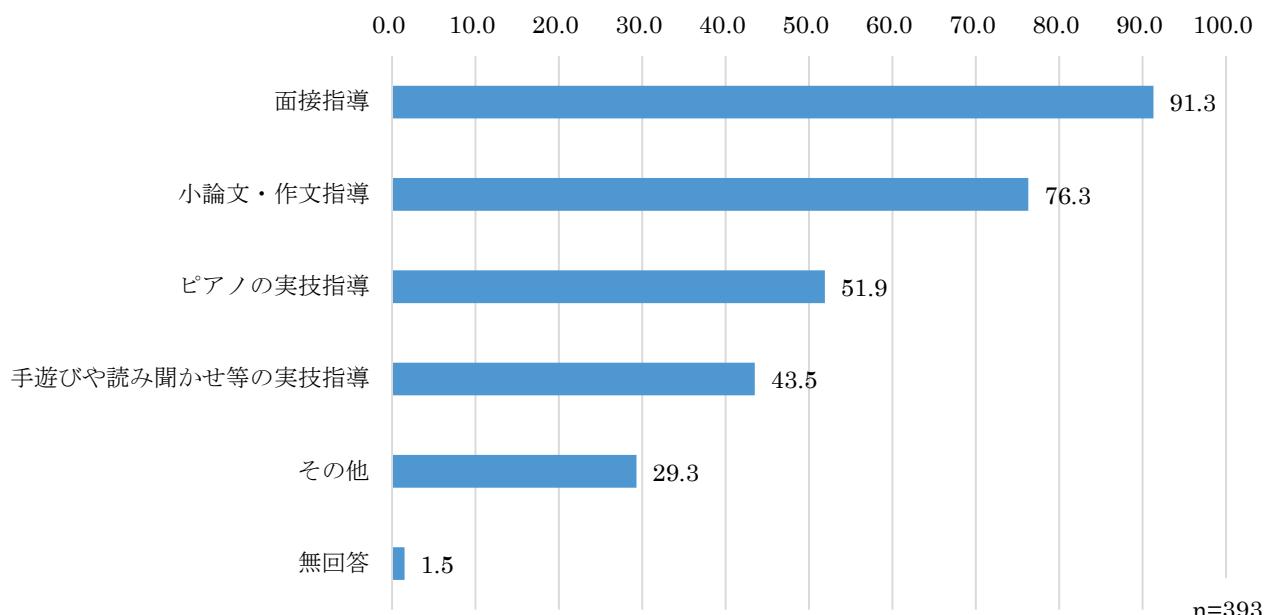


図表 1-1-41 調査を開始する年次

前項の設問で「行っている」と回答した養成施設から保育職希望の学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握する独自調査の開始時期について図表 1-1-41 で示した選択肢の中から回答を求めた。その結果、大学では「4 年次」(58.6%)、短期大学 2 年制では「2 年次」(78.9%)、3 年制では「3 年次」(50%)、専修学校 2 年制では「2 年次」(77.9%)、3 年制では「3 年次」(66.7%) で、すべての学校種において「最終学年」が 50% 以上で最も多かった。その他の回答については以下の回答を得た。

- ・4 年次 10 月～
- ・見学・試験結果等、その都度報告するよう指導している。
- ・3 年次後期開始前に希望調査を実施、4 年次からはアドバイザーによる調査を毎月実施し、学内で情報共有を図っている。
- ・短大 1 年後期に 1 回希望調査を実施、2 年次から毎月アドバイザー報告で学科内で情報共有を図っている。
- ・卒業学年の 10 月より (2 校)

⑯ 保育職希望の学生への就職支援について



図表 1-1-42 保育職希望の学生への就職支援【複数回答】

保育職希望の学生の就職支援について図表 1-1-42 で示した選択肢の中から回答を求めた。その結果、「面接指導」(91.3%)、「小論文・作文指導」(76.3%)、「ピアノの実技指導」(51.9%)、「手遊びや読み聞かせ等の実技指導」(43.5%) であった。「その他」については 111 件の回答があった。回答を KJ 法を用いて分類し、以下の 4 項目に整理した。

・応募書類に関する内容

「履歴書の作成指導」「履歴書の添削」「エントリーシートの書き方」「提出資料内容の確認」といった回答が見られた。

・相談に関する内容

「選考方法に応じて、学生に支援を行なっている」「個別面談」「個別に必要なことを指導している」といった回答が見られた。

・実技に関する内容

「模擬保育」「プレゼンテーション」「製作、デザインなどの技術や表現（クリエイティブマーネント）」「集団討論」「模擬面接」といった回答が見られた。

・ガイダンスに関する内容

「筆記試験（一般教養等）対策」「採用試験対策講座」「保育職OG懇談会」「情報提供のためのガイダンス」といった回答が見られた。

・その他

「キャリアカウンセラーによる相談」「求人情報の活用方法の指導」「就職対策演習（授業）を設けて、学生にあわせた指導を行っている。」「学生の希望により適宜対応する」といった回答が見られた。

上記の中で特に多かったのが「履歴書の添削指導」（55件）であった。次に「個別の対応」（25件）が多く、学生のニーズや要望に応じた柔軟な支援を行っていることが分かった。

（4）養成施設の就職状況について

① 業種別就職者数について

図表 1-1-43 業種別就職者数及び増減（各施設の平均値）

	平成 30 年度	平成 26 年度	増減
各年度の卒業見込者・卒業生の合計人数	88.3	101.5	-13.2
幼稚園	11.9	19.1	-7.3
認定こども園	12.3	4.9	7.5
保育所	31.2	41.0	-9.9
小学校	8.1	7.3	0.8
社会福祉施設（児童養護施設等）	5.9	7.2	-1.3
公務員（福祉職）	3.7	3.8	-0.1
公務員（一般行政職）	1.2	1.0	0.2
一般企業	13.4	13.1	0.3
その他（進学など）	7.8	11.4	-3.6

図表 1-1-43 の数値は比率ではなく度数を記している。表の一番上を見ると分かるように、平成 26 年度と平成 30 年度を比べると、そもそも保育士養成施設の卒業生・卒業見込者の数が減っている。つまり、全体として養成施設を卒業する者が減っているということであり、それに同調するかのように保育所への就職希望者も -9.9 と減少している。同じように幼稚園も -7.3 と減っているが、一方で増えているのが認定こども園であり、増えたのは 7.5（人）である。この理由は次の図表で見ていくこととなるが、保育所よりも認定こども園を積極的に選んだということではなく、認定こども園の数が増えたために自ずとそちらへの就職者数が増えたと見て良いだろう。

認定こども園への就職者が増えた数に比べるとわずかではあるが、小学校教諭や一般行政職の公務員、一般企業への就職が増えている。いずれも 1 以下という値であり、誤差の範囲内と捉えることもできるだろう。ただ気になるのは認定こども園以外、保育士として就職する者が減っており、保育士以外の仕事を選ぶ者が微増しているという点である。この 5 年間で保育士や保育・幼児教育に就くという道を避けている様子がわずかではあるが垣間見える。

さらに、卒業見込者・卒業生に対して、各種別就職者がどの程度いたかを調べるため、各養成施設の卒業見込者・卒業生の人数を分母とし、業種別就職者の人数を除した割合（%）の平均を示した（図表 1-1-44 及び図表 1-1-45）。

平成 30 年度の結果（図表 1-1-44）を見ると、養成校全体で、保育所に就職した割合の平均値は 39.1% であった。これは、平成 26 年度の結果（図表 1-1-45）を見ると、値が 42.7% から 3.6% 低くなっていた。学校の規模でみると、卒業見込者・卒業生が 150 人以上の学校では、保育所への就職率が 34.9% で相対的に値が低かった。また、学校種別に見ると、短期大学（44.7%）、専修学校（50.8%）と比べ、大学が（26.9%）と、相対的に低い値を示した。

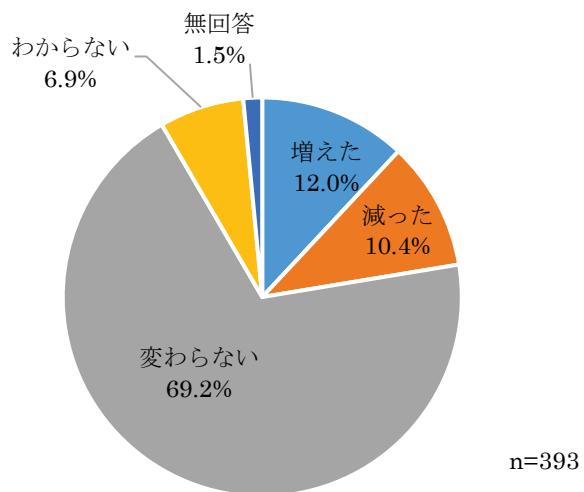
図表 1-1-44 平成 30 年度の業種別就職者の割合

	全体 (N=341)	学校の規模 (卒業見込者・卒業生の合計人数)					学校種別		
		29 人 以下 (N=57)	30 人～ 49 人 (N=57)	50 人～ 99 人 (N=118)	100 人 ～149 人 (N=70)	150 人 以上 (N=38)	大学 (N=132)	短期 大学 (N=130)	専修 学校 (N=77)
		平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
幼稚園	12.3%	10.0%	8.5%	12.8%	16.1%	12.7%	10.4%	13.9%	12.8%
認定こども園	13.2%	11.8%	14.6%	12.9%	13.8%	12.9%	8.1%	18.0%	14.0%
保育所	39.1%	45.0%	39.6%	38.0%	38.7%	34.9%	26.9%	44.7%	50.8%
小学校	4.6%	1.0%	4.0%	4.6%	6.1%	8.3%	11.2%	0.5%	0.3%
社会福祉施設 (児童養護施設等)	8.2%	11.6%	11.0%	8.0%	5.0%	5.9%	7.8%	6.2%	12.3%
公務員 (福祉職)	3.3%	1.1%	2.7%	4.6%	4.2%	1.9%	4.2%	3.6%	1.4%
公務員 (一般行政職)	0.4%	0.6%	0.6%	0.2%	0.3%	0.8%	1.0%	0.1%	0.0%
一般企業	10.1%	6.4%	11.8%	10.8%	9.8%	11.6%	19.7%	5.1%	2.3%
その他 (進学など)	7.6%	11.0%	7.9%	6.6%	5.7%	9.3%	7.8%	7.5%	7.8%

図表 1-1-45 平成 26 年度の業種別就職者の割合

	全体 (N=292)	学校の規模 (卒業見込者・卒業生の合計人数)					学校種別		
		29 人 以下 (N=30)	30 人～ 49 人 (N=44)	50 人～ 99 人 (N=106)	100 人 ～149 人 (N=64)	150 人 以上 (N=46)	大学 (N=109)	短期 大学 (N=127)	専修 学校 (N=56)
		平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
幼稚園	17.2%	13.7%	12.0%	16.6%	21.4%	20.9%	16.1%	19.6%	13.9%
認定こども園	4.2%	7.6%	2.8%	3.7%	5.3%	3.2%	2.8%	4.8%	5.7%
保育所	42.7%	43.0%	44.9%	43.6%	42.4%	40.5%	28.6%	51.1%	50.9%
小学校	4.0%	1.1%	3.3%	3.7%	6.1%	4.9%	10.2%	0.4%	0.2%
社会福祉施設 (児童養護施設等)	8.2%	15.5%	10.8%	8.3%	5.9%	4.7%	8.7%	6.5%	11.3%
公務員 (福祉職)	3.1%	1.9%	3.2%	3.5%	3.4%	2.9%	4.3%	2.7%	1.8%
公務員 (一般行政職)	0.4%	0.4%	1.0%	0.3%	0.2%	0.5%	0.9%	0.1%	0.1%
一般企業	9.0%	4.8%	10.4%	10.3%	8.6%	8.5%	17.1%	5.2%	2.2%
その他 (進学など)	9.6%	14.6%	10.5%	9.0%	7.1%	10.9%	9.7%	8.4%	12.4%

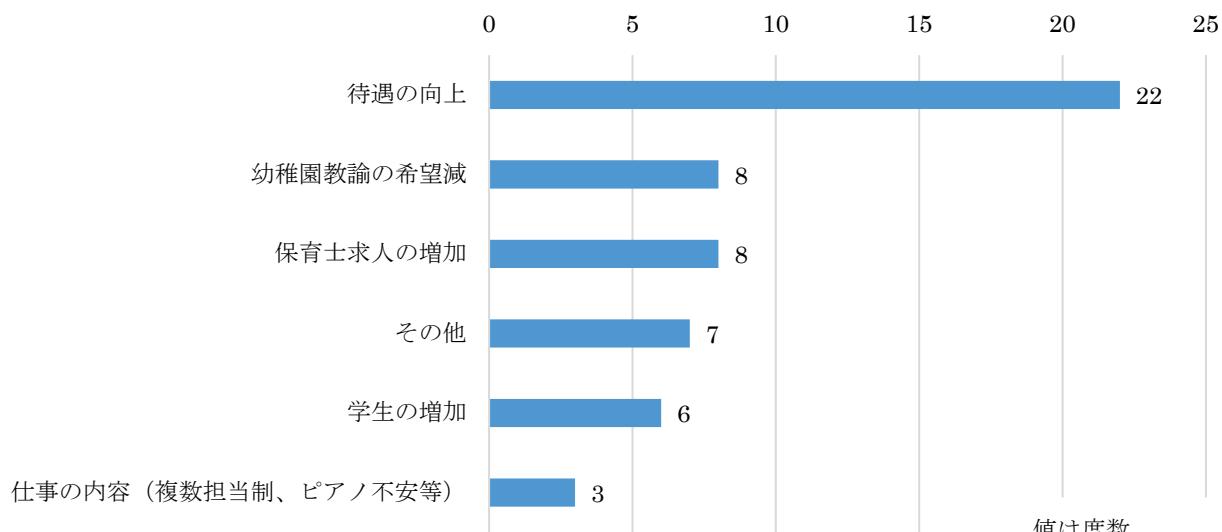
② 保育士として就職を希望する学生の人数について



図表1-1-46 保育士としての就職者増減

図表1-1-46では、保育士への就職を希望する学生が増えたかについて尋ねた。その結果、69.2%が「変わらない」と回答している。先ほどの図表1-1-43とあわせて考えると、保育士養成施設へ保育士として入ってくる学生数は減少したものの、保育士を希望する学生は減っていないという印象を持っていることだろう。一方、「増えた」(12.0%)、「減った」(10.4%)とそれぞれ存在する。各施設によってその印象が異なるのは当然であるが、どのような理由から増減したと考えているのかについて尋ねたのが、以下の図表である。まず保育士希望が増えたと考えている養成施設の結果を図表1-1-47にまとめた。

③ 保育士就職希望者増減の理由について



図表1-1-47 保育士就職希望増の理由

自由記述で回答してもらった中で、保育士の就職希望が増えた理由として最も多かったのは「待遇の向上」で、22件の回答が得られた。「家賃補助、修学支援資金の給付」「都内を中心に手当が増えたため」など、保育士の待遇改善が進んでいることをその理由としてあげている。

次に多かったのが「保育士の求人が増えた」と「幼稚園教諭の就職希望が減った」というもので、これらは共に8件の回答を得ている。「保育士の求人が増えた」にまとめた自由記述の具体的な記載としては、「保育園の求人人数の増加」「100%保育職で就職した。超売手市場で求人がたくさんあり誰でも受かるから」というものが見られた。首都圏をはじめ大都市部では保育所が増えており、求人件数は以前と比べて激増している。

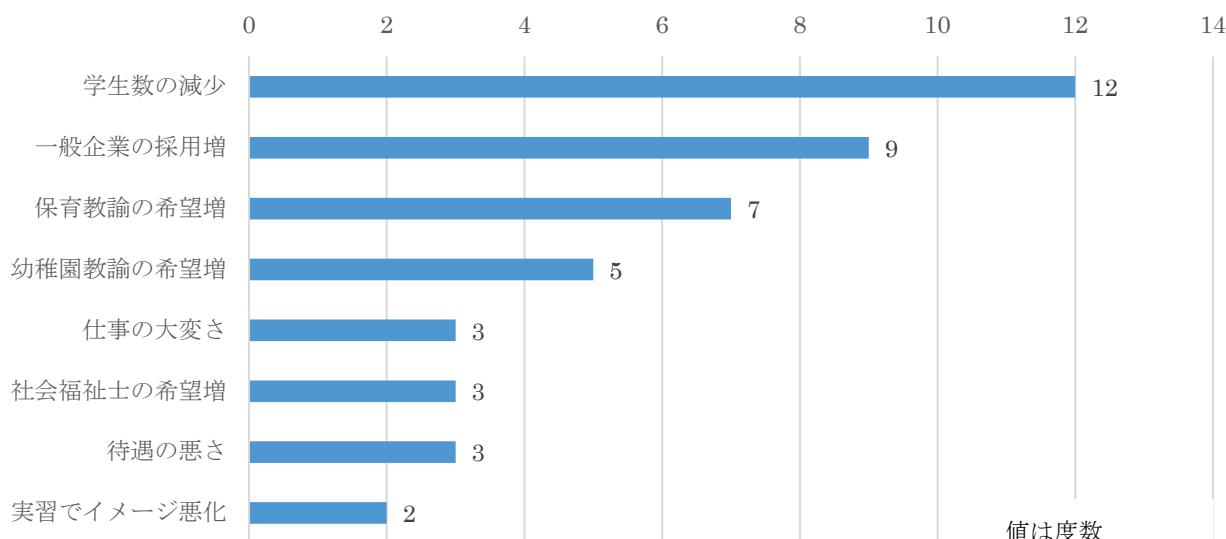
「幼稚園教諭の希望が減った」という項目にまとめられたものとしては、「幼稚園希望者が減り、保育（士）へ流れた」や「保育士13%増。幼稚園教諭希望者が減り、その分保育士希望者が増」などというものがあった。

7件の回答があった「その他」では、他のカテゴリーに入らないものをまとめているが、「小規模保育所（託児所等）希望者が増加」「公立保育士、小規模保育園の希望が増えている」とあるように、小規模保育室への就職を希望する者またそれらの求人が増えていることを示唆している。

その回答と関連して、3件の回答が得られた「保育の内容（複数担当制、ピアノ不安等）」であるが、ここには、「一人担任制に不安」や「ピアノが苦手」というものが入り、幼稚園教諭と保育士の仕事の違いが現れた。幼稚園教諭については必ずしもピアノが弾ける必要はないのだろうが、これから就職を考える学生にとって幼稚園は「ピアノを弾けなくてはいけない」「一人で担任をしなくてはならない」と考えているようで、それが幼稚園教諭を避ける理由になっている。

「学生の増加」という項目に6件の回答があるが、これは単純に保育者養成校の学生が増えたことにより、保育士へ就職を希望する学生の全体数が増えたというものである。幼稚園教諭や認定こども園などの保育教諭と比べて、保育士を希望する者が増えたという回答もあったが（これらはその理由によって別な項目に分類している）、「学生の数が増えたから」というシンプルな理由のものはこちらの「学生の増加」という項目に入れている。次の図表で見る保育士の希望者が減った理由では「学生数が減った」というものが多いが、一方で増えた養成施設もあるということだ。

次の図表1-1-48には、「保育士の就職希望が減った理由」をまとめた。1つの回答に複数の理由が記しているものもあり、回答件数は44となった。



図表1-1-48 保育士就職希望者減の理由

最も多かったのは「学生数の減少」で 12 件の回答があった。「学生数自体の減少」「学生数自体が減少した。割合は変わらない」などと記されており、養成施設に入ってくる学生そのものが減っている様子が垣間見える。図表 1-1-47 に見られた「学生数が増えた」という回答 6 件よりも、こちらの「学生数が減った」という方が 12 件と多くなっているところも注目すべき点である。「入学者の人数自体が減少したため。少子化の影響もあるが、保育職の待遇の悪さが世間一般に広まり、人気が低下したからと思われる」という回答もあるように、保育士だけでなく、養成施設全体への希望者が減っているということであろう。

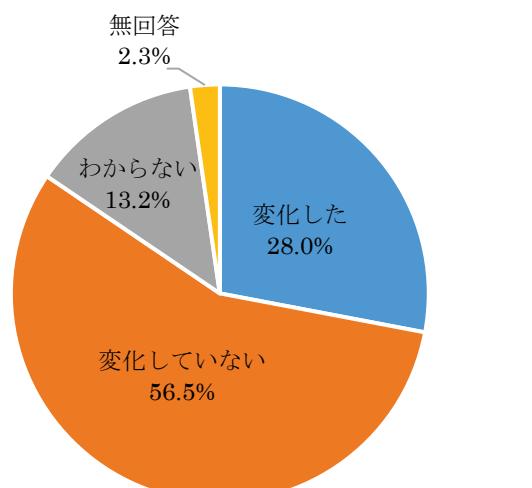
次に多かった理由が「一般企業の採用が増えた」というもので 9 件の回答が見られた。「一般企業への就職が増加した」「売り手市場のため、民間企業に目を向ける学生が増えたことが関係していると思います」などというものが具体的な回答である。一般企業の求人が増えると、そちらへの就職を考える学生たちが現れる。特に 4 年制大学の場合、一般就職希望の学生の方が就職活動を始める時期が早いため（3 年次の冬あたり）、保育職を希望している学生にとっては周りの学生がリクルートスーツを着て就職活動を始めることに焦りを感じるようだ。そこで保育職への就職の気持ちが搖らぎ、一般企業の就職活動を自分もしてそこで内定をもらったりすると、保育士などへの就職をとりやめてしまう学生もいるわけである。

3 つ目に多かったのは 7 件の回答が得られた「保育教諭への希望が増えた」という項目である。具体的には「認定こども園が増え、保育教諭を希望する割合が増えた」「認定こども園の施設が増え、保育教諭としての採用が増えたため」などと記されている。これらを見ると、保育士を避けるようになったというよりも、保育所（または幼稚園）が認定こども園になったために保育教諭の採用が増えたということであると理解できる。そのためこの項目から考えられるのは、保育士希望が減少したというよりも保育教諭に移行したと理解してよいだろう。

「幼稚園教諭の希望が増えた」5 件、「社会福祉士への希望」が 3 件あった。保育所保育士だけでなく、幼稚園教諭や社会福祉士の資格を得ることで、そちらへの就職に魅力を感じる学生もいることがわかる。

2 件のみではあるが、保育実習を経て進路変更をしたというものがあった。学生の就職支援の観点から実習指導のあり方についても吟味する事の重要性を示唆していると思われる。

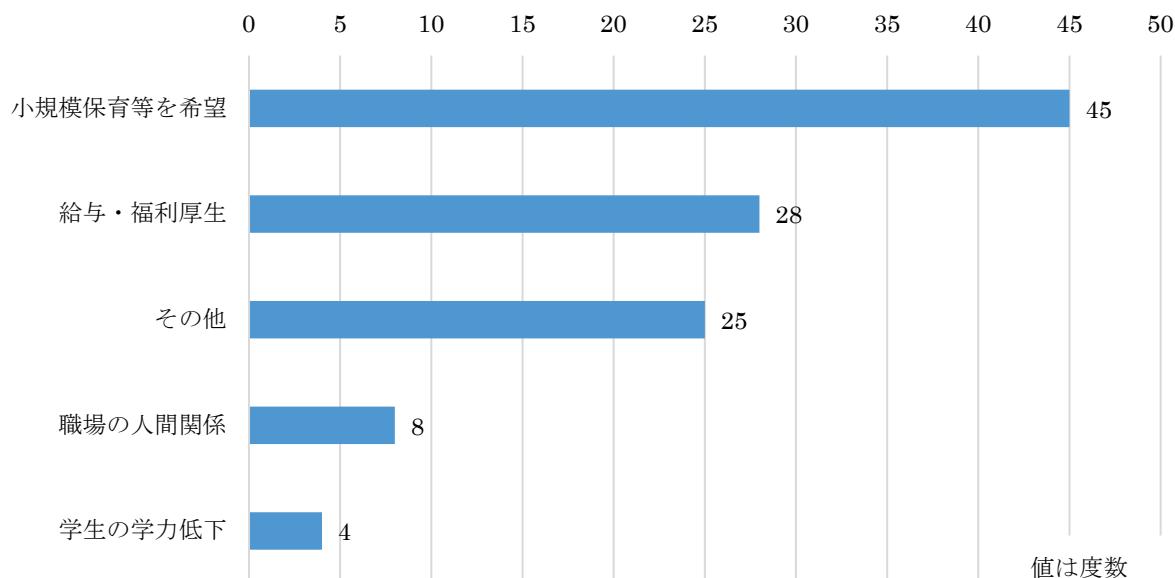
④ 保育士就職希望学生の特徴等の変化について



図表 1-1-49 保育としての就職の変化

「直近 3 年、保育士として就職を希望する学生の特徴や希望する内容に変化はありましたか？」と尋ねたところ、「変化していない」という回答が 56.5% と最も多かった。「変化した」という回答が 28.0% あり、こちらは次の図表 1-1-50 を通してその内容を検討する。

⑤ 具体的な学生の変化について



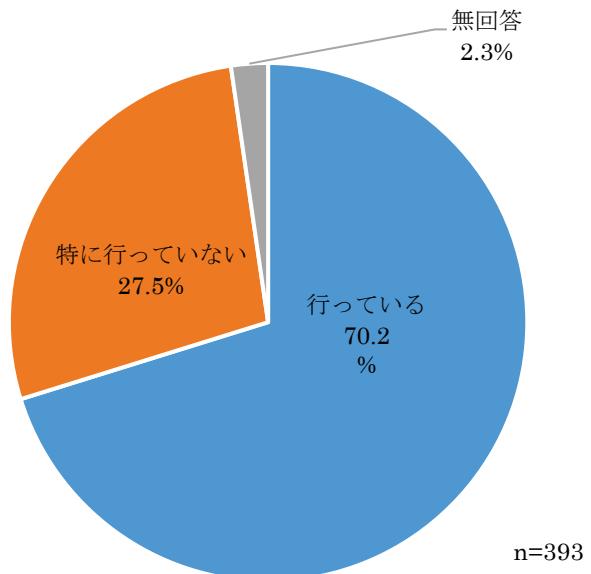
図表 1-1-50 具体的な学生の変化

「具体的にどのような変化があったのか」の回答には、大きく 4 つの傾向があった。1 つ目は「就職先の待遇、福利厚生面が充実しているかどうかを気にしている」というものである。2 つ目は「職場の人間関係、働きやすさ」という点である。3 つ目は「小規模保育を希望する学生が増えた」ということである。4 つ目は「学生の学力低下」である。

「その他」の内容は様々であるが、「関東」「首都圏」「県外」への就職者が年々増加しているというものが目についた。また「株式会社運営の保育園への就職者が多くなった」という回答もあつた。

(5) 既卒者へのキャリア支援について

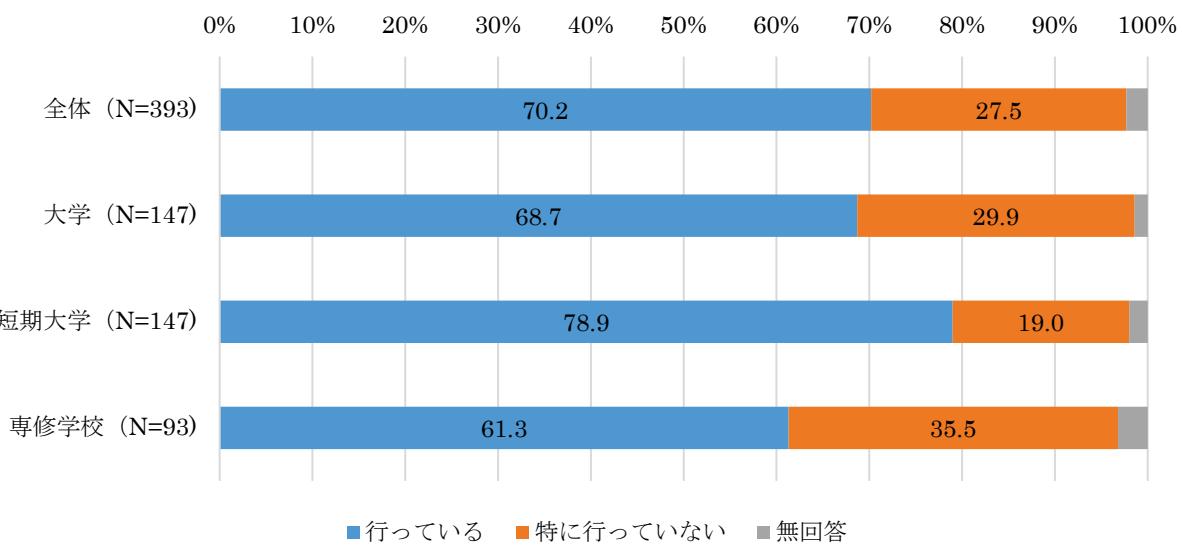
① 既卒者に対してのキャリア支援について



図表1-1-51 既卒者に対してのキャリア支援

既卒者へのキャリア支援について、「行っている」と回答した養成施設が 70.2% で、7 割を超えた養成施設が卒業生にもキャリア支援活動を行っていることが分かる。一方で、「特に行っていない」(27.5%)、無回答 (2.3%) で、あわせて 29.8% の養成施設ではキャリア支援を行っていない可能性が高い。

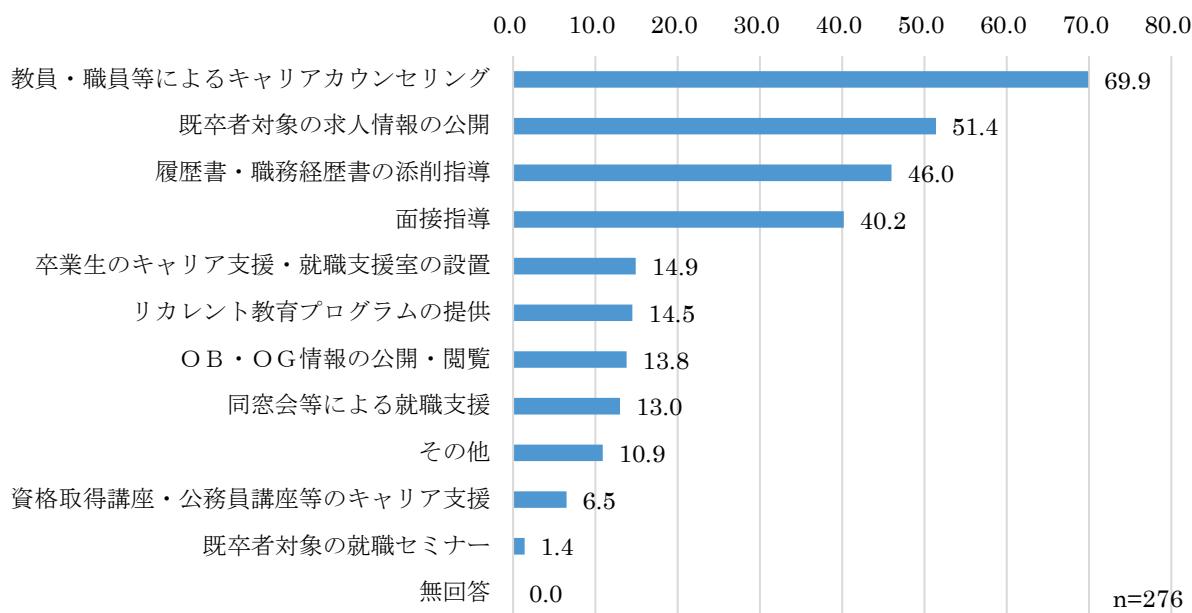
次に同じデータを用いて、学校種別に既卒者へのキャリア支援を行っているかどうか検討をした。大学、短期大学、専修学校のデータで比べてみたものが次の図表 1-1-52 である。



図表 1-1-52 既卒者へのキャリア支援：学校種別

図表 1-1-52 を見ると、他の学校種に比べ短期大学では行っている養成校が多く、学校種間でやや違いが見られた。

なお、4 年制大学の場合は、様々な学部学科があることが多いため、保育士にだけ特化して卒業生のキャリア支援を充実させるというのが難しいことが考えられる。



図表 1-1-53 既卒者に行っているキャリア支援の内容

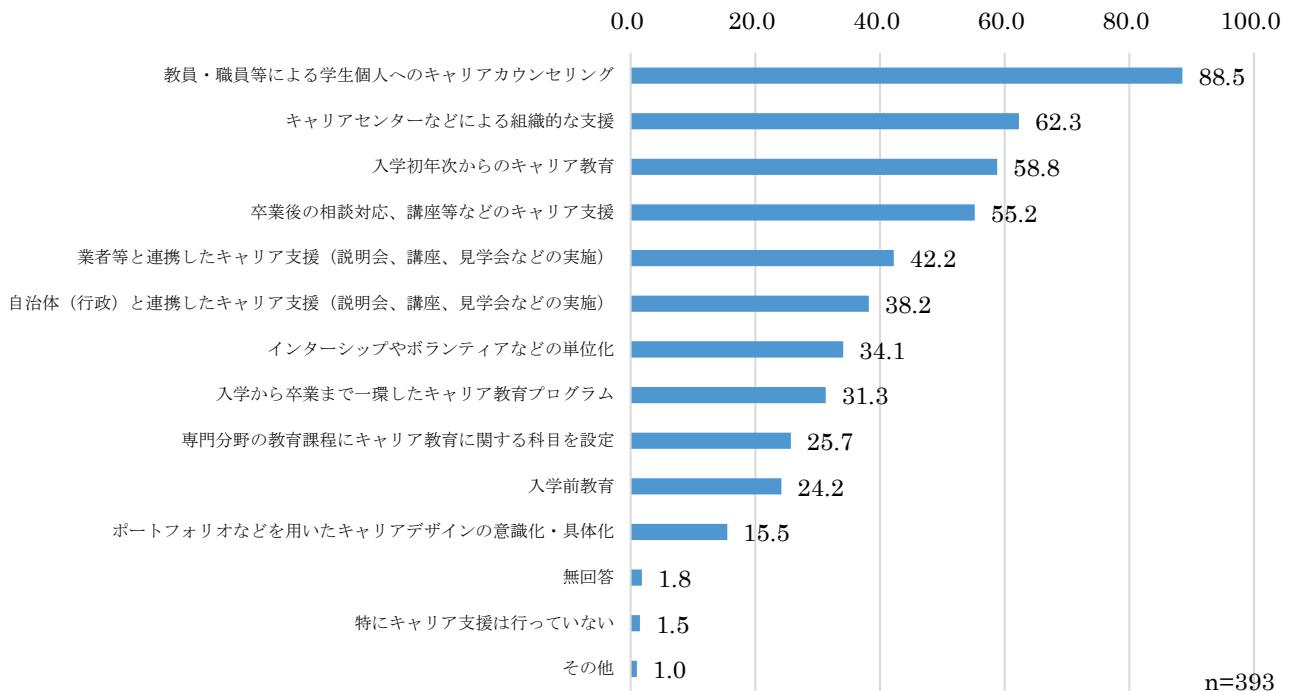
次に、既卒者に行っているキャリア支援の内容について尋ねたところ、最も多かったのは「教員・職員によるキャリアカウンセリング」(69.9%)である。これは教員又はキャリア支援担当の職員が既卒者の面接に応じ、どういった保育施設が向いているかなどをアドバイスすると考えられる。

続いて多かったのが、「求人情報の公開」(51.4%)である。現役の学生だけではなく、卒業生にも就職の情報は提供しており、先ほどと同様に離職した卒業生が次の仕事を探しやすくするサポートをしていると考えられる。

また、早期離職者などは、まず出身校へ相談にいくことが考えられる。養成施設の教員は学生や、卒業後の年数がまだ短い早期離職者にとって最も頼れる保育の専門家であり、情報もたくさん持っていると期待されるだろう。それに応えるための情報や、相手の話を受け止めるカウンセリング能力が就職担当者には求められるだろう。

(6) 養成施設のキャリア支援の方針について

① 現在、行われているキャリア支援について

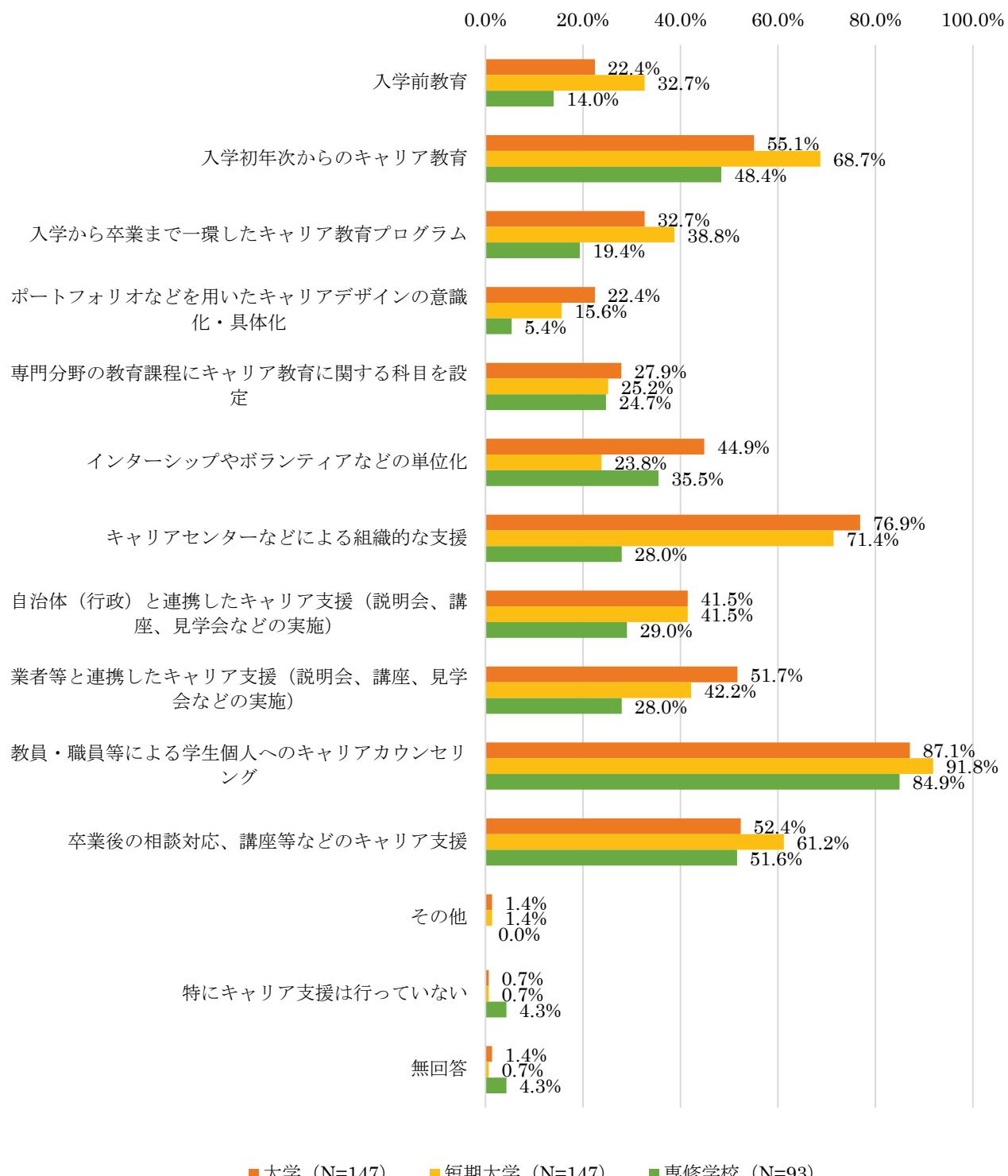


図表 1-1-54 現在、行われているキャリア支援【複数回答】

養成施設が行っているキャリア支援について図表 1-1-54 で示した選択肢の中から複数回答で回答を求めた。その結果、最も多くの支援は、「教員・職員等による学生個人へのキャリアカウンセリング」(88.5%) であった。次いで、「キャリアセンターなどによる組織的な支援」(62.3%)、「入学初年次からのキャリア教育」(58.8%)、「卒業後の相談対応、講座等などのキャリア支援」(55.2%) であった。

他方で、「インターンシップやボランティアなどの単位化」(34.1%)、「入学から卒業まで一貫したキャリアプログラム」(31.3%)、「専門分野の教育課程にキャリア教育に関する科目を設定」(25.7%) など、入学から卒業までを見通したキャリア支援、専門科目とキャリア支援を有機的に結び付ける支援は、相対的に低い値を示した。ただし、「特にキャリア支援は行っていない」との回答は 1.5% であり、ほぼすべての養成施設で何らかのキャリア支援が行われていることが示された。

② 学校種別による比較：現在、行われているキャリア支援について



図表 1-1-55 学校種別による比較 現在、行われているキャリア支援【複数回答】

養成施設が行っているキャリア支援について学校種による比較を行った（図表 1-1-55）。 χ^2 検定を行った結果、有意な差が見られた項目として、大学では、「ポートフォリオなどを用いたキャリアデザインの意識化・具体化」（22.4%）、「インターシップやボランティアなどの単位化」（44.9%）、「業者等と連携したキャリア支援（説明会、講座、見学会などの実施）」（51.7%）といった項目で相対的に高い値を示した。

短期大学では、「入学前教育」（32.7%）、「入学初年次からのキャリア教育」（68.7%）といった項目で高い値を示した。他方で、「インターシップやボランティアなどの単位化」（23.8%）では他の学校種別に比べて低い値を示した。

専修学校は、「入学前教育」（14.0%）、「入学から卒業まで一環したキャリア教育プログラム」（19.4%）、「ポートフォリオなどを用いたキャリアデザインの意識化・具体化」（5.4%）、「キャリアセンターなどによる組織的な支援」（28.0%）、「業者等と連携したキャリア支援（説明会、講座、見学会などの実施）」（28.0%）といった多くの項目で他の学校種別と比べて低い値を示した。

③ 養成施設がキャリア支援を始める時期について



図表 1-1-56 養成施設がキャリア支援を始める時期

養成施設がキャリア支援を始める時期について質問した結果（図表 1-1-56）、すべての学校種において「1年次」が最も多かった。また「入学前」との回答を見ても、どの種別でも12～14%の回答があることが分かった。学校種による違いに着目すると、大学では、「3年次」（15.6%）が他と比べて多く、専修学校では、「2年次」（15.1%）が他と比べて多いことが示された。

④ 養成施設のキャリア支援の基本的な考え方について

図表 1-1-57 養成施設のキャリア支援の基本的な考え方

		当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答
1. 学生自身の主体性を最大限に尊重している	全体 (N=393)	73.8	22.9	1.3	0.0	2.0
	大学 (N=147)	73.5	22.4	2.0	0.0	2.0
	短期大学 (N=147)	78.9	18.4	1.4	0.0	1.4
	専修学校 (N=93)	65.6	31.2	0.0	0.0	3.2
2. 学んだ専門性を活かせる職業選択ができるように支援している	全体 (N=393)	77.4	20.1	0.3	0.8	1.5
	大学 (N=147)	68.0	27.9	0.7	1.4	2.0
	短期大学 (N=147)	83.0	15.6	0.0	0.7	0.7
	専修学校 (N=93)	82.8	15.1	0.0	0.0	2.2
3. 社会人となるために必要なマナーや規律の修得を重視している	全体 (N=393)	53.7	38.7	5.1	0.8	1.8
	大学 (N=147)	42.9	45.6	8.2	1.4	2.0
	短期大学 (N=147)	53.1	41.5	3.4	0.7	1.4
	専修学校 (N=93)	72.0	22.6	3.2	0.0	2.2
4. 将来、社会的・職業的自立に向けて必要となる全般的な能力や態度を育むことを重視している	全体 (N=393)	51.9	40.2	4.8	1.3	1.8
	大学 (N=147)	46.3	44.9	4.1	2.7	2.0
	短期大学 (N=147)	51.7	40.8	5.4	0.7	1.4
	専修学校 (N=93)	61.3	32.3	4.3	0.0	2.2
5. 一定又は特定の職業に従事するためには必要な知識、技能を育むことを重視している	全体 (N=393)	55.0	33.6	8.1	1.3	2.0
	大学 (N=147)	53.1	32.0	10.9	2.0	2.0
	短期大学 (N=147)	59.2	32.0	6.8	0.7	1.4
	専修学校 (N=93)	52.7	37.6	5.4	1.1	3.2
6. 学生が身につけるべき能力を明確化し、その到達度を評価することを重視している	全体 (N=393)	26.7	40.5	26.2	3.6	3.1
	大学 (N=147)	24.5	37.4	29.3	6.1	2.7
	短期大学 (N=147)	30.6	38.8	25.2	2.7	2.7
	専修学校 (N=93)	25.8	46.2	22.6	1.1	4.3
7. 卒業後も継続して相談や情報提供などの支援をしている	全体 (N=393)	39.9	35.9	14.2	6.1	3.8
	大学 (N=147)	35.4	36.1	17.7	8.2	2.7
	短期大学 (N=147)	47.6	36.7	9.5	3.4	2.7
	専修学校 (N=93)	36.6	35.5	16.1	6.5	5.4
8. 卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている	全体 (N=393)	13.0	19.3	30.5	31.6	5.6
	大学 (N=147)	5.4	21.1	34.7	35.4	3.4
	短期大学 (N=147)	22.4	20.4	26.5	25.9	4.8
	専修学校 (N=93)	10.8	15.1	32.3	33.3	8.6

養成施設のキャリア支援の考え方について、“当てはまる”～“当てはまらない”的4件法で回答を求めた（図表1-1-57）。説問1～説問4の「学生の主体性」「専門性を活かせる職業選択」を尊重することや「社会人としてのマナー・能力」「職業に必要な知識や技能」を育むといった項目では、「当てはまる」と「ややあてはまる」の合計が90%を超えていた。他方、「学生が身につけるべき能力を明確化し、その到達度を評価すること」「卒業後の継続した情報提供」の項目は、「あまり当てはまらない」と「当てはまらない」の合計が20%を超えていた。特に「卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている」では、「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の合計が62.1%であり、卒業生へのリカレント教育があまり行われていないことが示された。

学校種による比較として「当てはまる」の回答に着目すると、10%以上の差が見られた項目として、「1.学生自身の主体性を最大限に尊重している」で専修学校（65.6%）が低い値を示した。また、

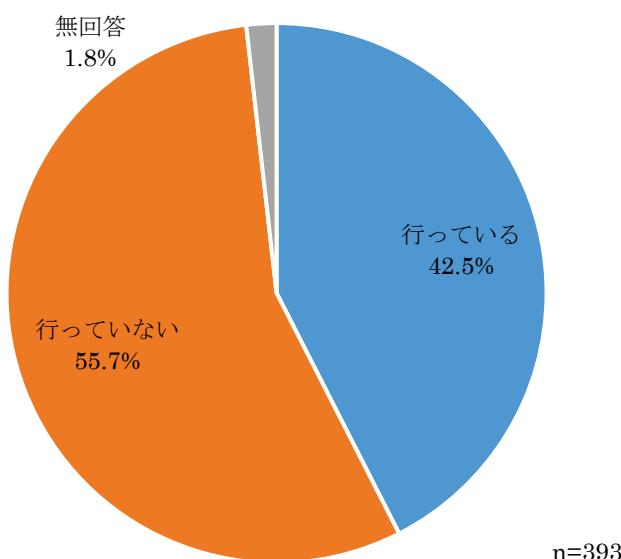
「2.学んだ専門性を活かせる職業選択ができるように支援している」では、大学（68.0%）が低い値を示した。「3.社会人となるために必要なマナー・規律の修得を重視している」では、大学（42.9%）の値が低く、専修学校（72.0%）が高い値を示した。「4.将来、社会的・職業的自立に向けて必要となる全般的な能力や態度を育むことを重視している」では、専修学校（61.3%）が高い値を示した。

「8.卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている」では、大学（5.4%）の値が低く、短期大学（22.4%）が高い値を示した。

⑤ 養成施設の学生の就職活動に関する独自のルール、原則等や指導について

養成施設が定めている就職活動に関するルールや原則等について自由記述で回答を求めた。結果をKJ法を用いて分類すると、回答はほぼ求人への応募や内定に関するものであることが分かった。具体的には、344件の有効回答（自由記述）のうち、保育・幼児教育の就職先への応募に関して、「同時に複数の応募を禁止している（併願の不可）」といった回答が259件（75.3%）と最も多かつた。次いで、内定に関する記述が多く、「内定辞退を原則禁止している」との回答が75件（21.8%）、「内定辞退する場合は教員やキャリアセンターなどへの報告を義務化している」との回答が72件（20.9%）あった。

⑥ 卒業生への就職先に関する情報収集について



図表1-1-58 養成施設の卒業生から就職先についての情報収集

卒業生への就職先に関する情報収集の有無を質問した結果(図表 1-1-58)、「行っていない」(55.7%)と、「行っている」(42.5%)よりわずかに多い値を示した。

⑦ 前項の設問で「行っている」と回答した養成施設から得られた具体的な学生への伝達方法

「行っている」と回答した施設から得られた自由記述(163 件)を分類した。回答の特徴として、必要に応じた情報の利用、部分的な情報の利用といった回答が見られた。具体的には、「特定の保育所等の情報は、求人情報に紐付けして閲覧できるようにしてしたり、応募を検討する学生に申し出をさせ、個別連絡したりすることがある」「収集した同じ就職先を希望している学生に直接会って伝える」「学生から個別に相談があった際に参考として伝える」といった回答があった。

他方で、情報の積極的な利用として、「就職セミナーや個別の就職相談などで、具体的な事例として紹介し、参考にしている」「就職対策講座等で、本人承諾のもと、プリント配布又は、情報として講座で伝える」「キャリアセンター職員が毎年就職先の園を 60 園程訪問し、卒業生の状況と園の特徴を聞き込み、教員に情報提供するとともに、学生支援に活かしている」といった回答が見られた。いずれにしても個人情報に配慮して卒業生から得られた情報を活かしていることが示唆された。

⑧ 養成施設のキャリア支援の特色や工夫されている点について

養成施設のキャリア支援の特色や工夫について自由記述で回答を求めた結果(272 件)を KJ 法を用いて分類し、以下の 10 項目に整理した。

・キャリア支援の担当者の人選・配置の工夫

「キャリア支援センターにおいて、支援のための保育現場経験者が常駐していること」「各地域に担当者を配置、担任、地域担当とダブルでサポートしている」「専門領域担当として、各種別(保育所、幼稚園、施設等)の専門教員や技能系(ピアノ、造形等)の専門教員を配置し、学生 1 人ひとりに丁寧にキャリア支援を行っている」「学生と最も近いクラス担任が、学生と面談しながら就職先と学生のマッチングをサポートしている」「学科毎に担当者を決めている。1 人ずつ面談を実施し、内定するまでサポートしている」といった回答が見られた。地域担当、専門領域担当、担任制、学科単位といった担当者の配置の工夫が感じられた。

・入学から卒業まで一環したキャリア支援

「全体を『キャリア支援プログラム』として定義し、入学予定者を対象にした『プレカレッジ』に始まり、必修科目の『基礎ゼミナール』『キャリア開発 I ~ III』新卒者を対象とする『フォローアップセミナー』までをとおして学生のキャリアアップを図っている」「新入生オリエンテーションの時から就職に関するガイダンスを実施し、『大学生活をどう過ごすか』を学生自身が考えるよう指導している」「初年次より演習科目として教育課程の中に組み入れ、動機付けにつながる講話や学生相互のグループワークによるピアカウンセリングなどを展開」といった回答が見られた。

・職員間の連携や組織としてのキャリア支援

「グループアドバイザーである教員と情報共有し、複数の教職員で支援している、就職決定者には必ず受験報告書を記入させ、後輩の為の資料とする」「保育所園長・幼稚園長・行政職(保育関係)経験を有する相談員 4 名がチームとなり多角的な指導を行い、学生一人一人の状況を共有し支援に生かしている」「キャリア支援室職員と各専攻のキャリア支援担当教員のチームによる支援を行っており、それぞれの学生が求めているサポートを専門の担当者が分担し、学生が納得するまで時間をかけて対応しています」など、職員と教員の協働、チームによる支援といった回答が見られた。

- ・求人情報のデータ化や提供に関する工夫

「求人先の地域ごとに求人票をファイリングしている」「学生や OG・OB の情報はリアルタイムで教職員間で共有している」「届いた求人票は、できるだけホットなうちに学生に届くようにしている」「内定届と同時に受験報告書の提出を促し、同級生や後輩に対して情報開示をし、採用試験の際の傾向を掴ませている」といった回答が見られた。

- ・説明会、講座、報告会などの時期、内容

「公立園や私立園、障害児施設などに勤務されている先生を招き、保育職の魅力や就職に関わるお話をして頂く特別講座の実施。」「外部業者による公務員試験対策講座（保育職向け）の実施」「公立、私立とも、学科内で就職対策研究会を保育担当教員が自主的に開催し、学生と共に就職試験対策・学生同士の学び合い（アクティブ・ラーニング）を行っている」「公務員試験対策として、同じ自治体を受験する学生同士でグループを作り、面接や実技集団討論の練習をさせている」といった回答が見られた。

- ・学生一人ひとりに向き合う、主体性を尊重する指導

「小規模な学校であるため保護者との面談を行ったり、個人の希望を受けて就職先への交渉（求人依頼、条件の変更、待遇改善）を行っています」「一人一人への丁寧な指導を行っている。活動にあたっては、必ず子ども達あるいは施設利用者への責任を伝え、保育者としての心を育てることを中心に留めて指導にあたっている」「障害等特別な配慮をする学生に対しても、申し出があれば必要な情報を提供し、支援している」「学生自らが自主ゼミを開催し、キャリア支援に対するニーズを出してくるのでそのニーズに応じた支援を行っている」といった回答が見られた。

- ・キャリア教育に関する科目の設定、単位化

「正課として、1年次からキャリア教育科目を設定している」「1年後期、『キャリア形成入門』の授業において、保育実践者がていねいに指導している」「授業において社会人基礎力を高めるトレーニングを行っている。キャリア教育のための科目（キャリアプラン、キャリアプランⅠ、キャリアプランⅡ）」といった回答が見られた。

- ・インターンシップやボランティアなどの現場体験の充実

「自主自立をめざすキャリア教育により、見通しをもった将来像へ向かっていけるようボランティア、インターンシップ的な現場経験をすすめている」「1年生、5月連休明けから保育現場へグループで出向き（専任教員引率前期6回、半日ずつ）現場体験から学ぶ」「各種イベントにボランティアとして参加している」といった回答が見られた。

- ・卒業生と在校生との関係構築の工夫

「各授業内（とくに実習系、総合系など）では、卒業生に来てもらい、仕事のことや保育士としての有り様について語ってもらう機会を多くとっている」「1年次から保育士として働く卒業生との交流会に参加させる等キャリア意識を強く持たせている。学生数が少ないこともあり、それぞれの特性に合った就職先を紹介できる。卒業生も頻繁に学校を訪れて来るので、学生や教員も現場の声を聞くことができる」「全卒業生の就職園に1年以内に教員が訪問する」といった回答が見られた。

- ・その他

「小規模な学校であるため保護者との面談を行ったり、個人の希望を受けて就職先への交渉（求人依頼、条件の変更、待遇改善）を行っています」といった保護者の意向を確認する取組みや、「地域に根ざした大学として各保育施設の特色や情報を学生に伝えることができる」といった地域性を活かした取組みが見られた。

⑨ 養成施設のキャリア支援の課題について

養成施設のキャリア支援の課題について自由記述で回答を求めた。結果（274件）をKJ法を用いて分類し、以下の10項目に整理した。

- ・学生の取組みや学生の多様化に関する課題

「社会人としてのマナーや約束・報連相を守る、といった基本的なところの習得が難しい学生が多い」「学生の多種多様なニーズに応えること、特性のある学生への対応」「専門職を目指さない学生への支援が難しい」「就職への意欲がない学生や決断がなかなかできない学生への対応」「学生の就活に対する意欲をどうやったら上げられるか」といった回答が見られた。

- ・保育職以外のキャリア支援の課題

「免許・資格に関係ない一般職を希望する学生について、実習日程などと重なり就活が出遅れる」「資格取得をしながら、一般職を希望する学生の増加傾向」「資格が取得できない学生のキャリア支援」「一般就職に流れてしまう傾向への対策」といった回答が見られた。

- ・卒業生の動向把握に関する課題

「卒後の動向把握のための方法の確立」「卒業後の支援が不十分」「卒業生支援として学習会や情報交換の場や機会を設けているが参加者が少ない。現場での悩み相談に訪れる卒業生も増えており、これからも卒業生支援のあり方が課題である」といった回答が見られた。

- ・早期離職に関する課題

「早期離職を防ぐために専門職者として働く意識・覚悟を持たせること」「就職先の内部事情になじめず、メンタル的支援を求めてくる学生が多くなった。現場との連携の困難が課題。(早期退職・離職・仕事内容の繁忙さ)」「学生の就職先の真のマッチング（離職防止を踏まえ）への指導強化を図っている」といった回答が見られた。

- ・キャリア支援スタッフの人員不足や経験不足に関する課題

「担当者の人数不足」「マンパワー不足により、対応しきれないケースがある」「職員により、情報、知識の差があり、対応に差がつくこと」といった回答が見られた。

- ・キャリア支援の時間的制約に関する課題

「実践力につけるための個別指導（指導案や研究保育など）の時間が充分とれない」「キャリア支援に関する時間を確保することが、時間割の都合上、難しい」「2年次で実習が多く、なかなかキャリア支援の時間を設けることができない」といった回答が見られた。

- ・組織内での連携に関する課題

「短大全体でのキャリア支援と、科で行っているキャリア支援の連携が上手くとれていない」「教職連携は行っているが、学科（教員事務室）、教務課、キャリア支援課がそれぞれ独立した存在、場所も別々なため、学生情報の共有に苦労が伴う」といった回答が見られた。

- ・キャリア支援の内容・方法等に関する課題

「ボランティア、インターンシップなど職場体験を通して有効な就職活動に結びつけること。キャリア教育を実施している科目が選択科目であるということ」「キャリア教育の効果の測定、評価、改善についての、よりよい取り組みが課題である」「ある程度学生生活に慣れてからのキャリア支援では若干遅いという感も否めないので入学当初からのキャリア支援の強化が必要」といった回答が見られた。

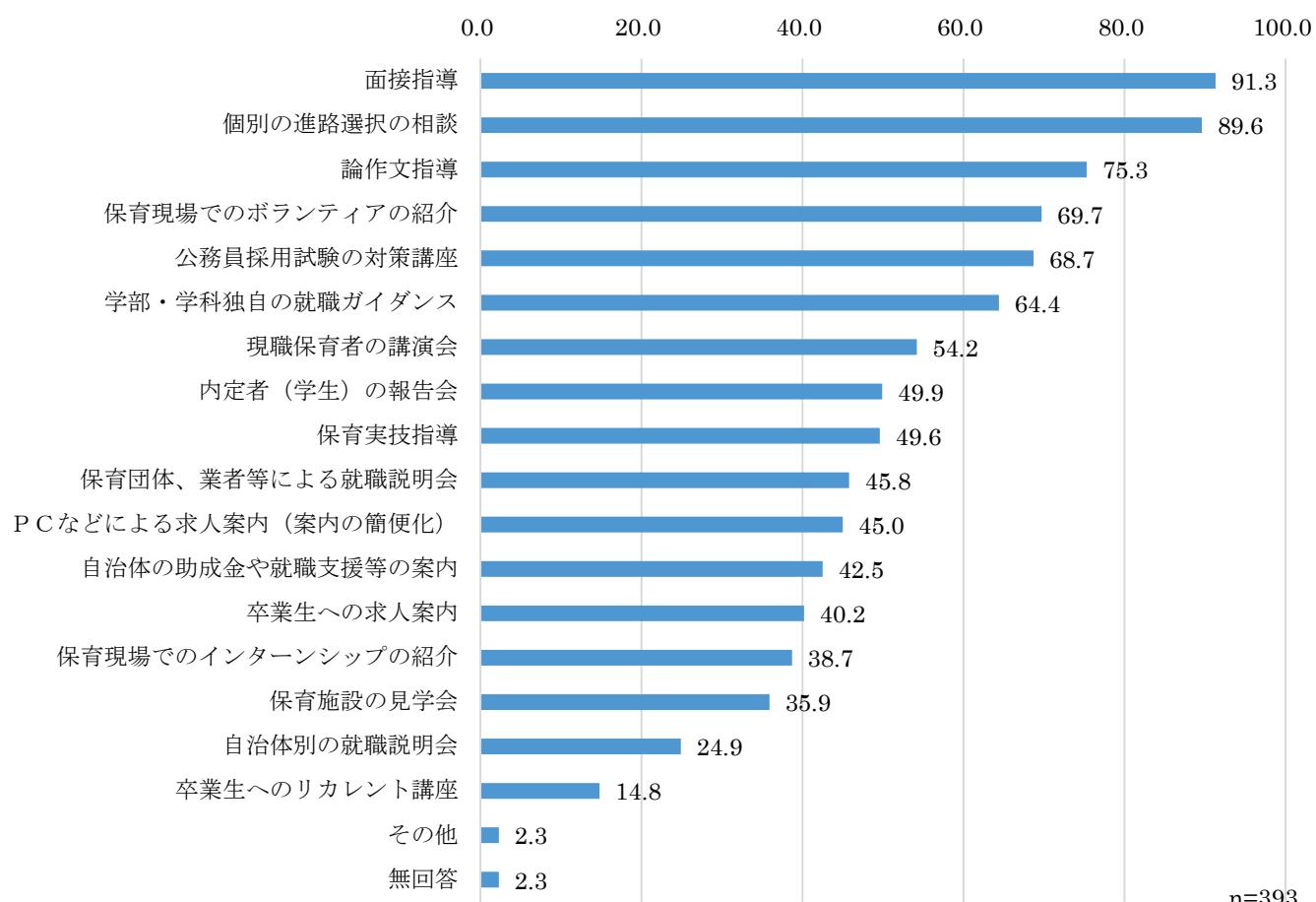
- ・求人情報の整理（データ化）および学生への公開に関する課題

「保育求人は非常に活発で、異業種からの参入も増え多様化している。好条件の求人票も多くある中で、実態がつかみきれない現状もある」「保育所からの求人の早期化への対応」「求人数が非常に多く、必要とされている学生数を送れないこと」といった回答が見られた。

- ・その他の課題

「昔からの就活方法で複数応募はしない事になっているが、学生から”職業選択の自由”に反するのではと声があがっている」「○○県独自の就職協定を取り決めているが、これを時代の流れに逆らっていつまで存続できるかが不透明である」といった回答が見られた。

⑩ 養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組みについて

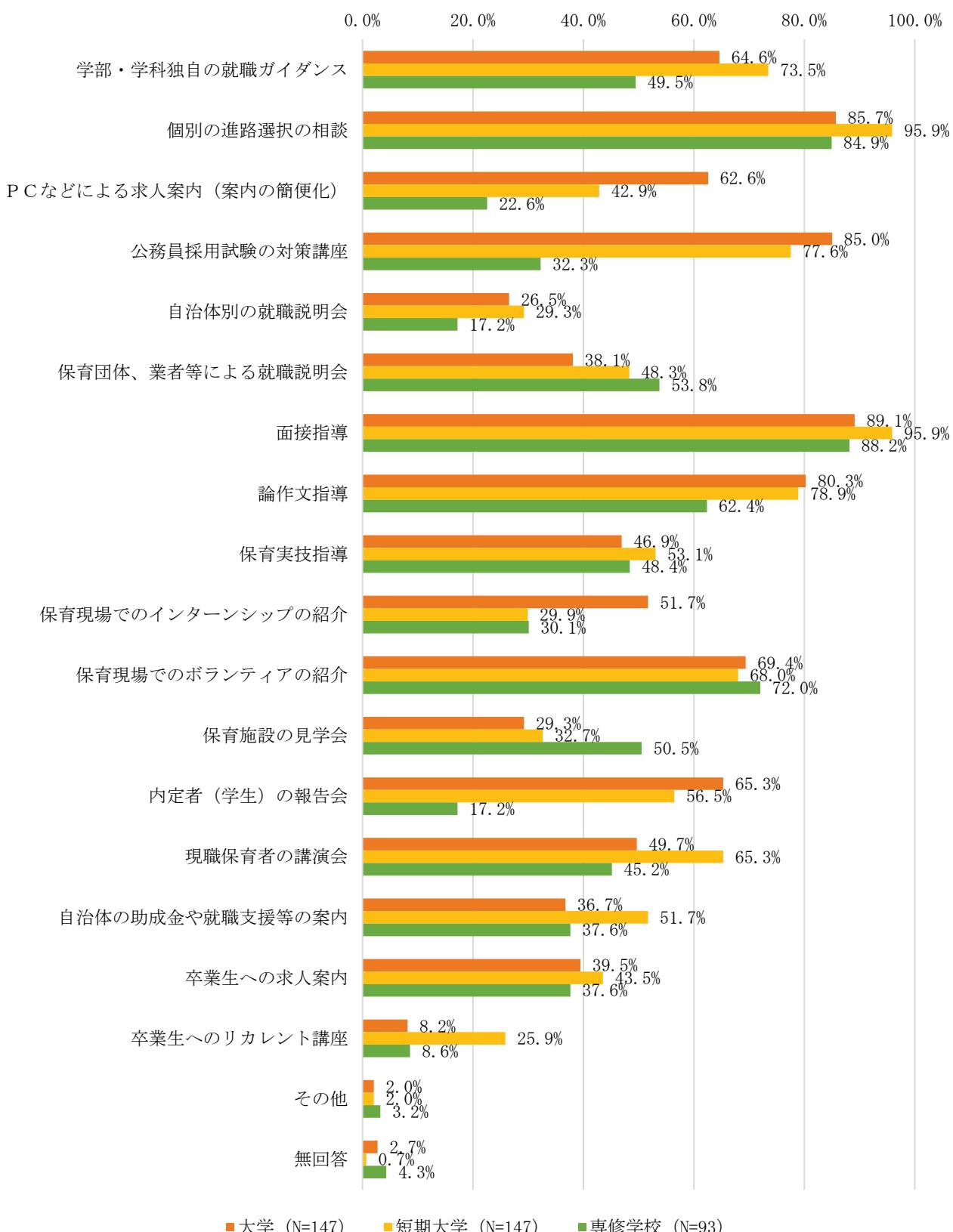


図表 1-1-59 養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組み【複数回】

養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組みについて図表 1-1-59 で示した選択肢の中から複数回答で回答を求めた結果、「面接指導」(91.3%)、「個別の進路選択の相談」(89.6%)、「論作文指導」(75.3%)といった個々の学生への支援が高い値を示した。

一方で、実際の保育現場と密接に結びついた支援である「保育現場でのインターンシップの紹介」(38.7%)、「保育施設の見学会」(35.9%)、「自治体別の就職説明会」(24.9%)は、相対的に値が低かった。さらに、具体的な回答の中で「卒業生へのリカレント講座」(14.8%)が最も少ない値を示した。

⑪ 学校種別による比較 養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組みについて



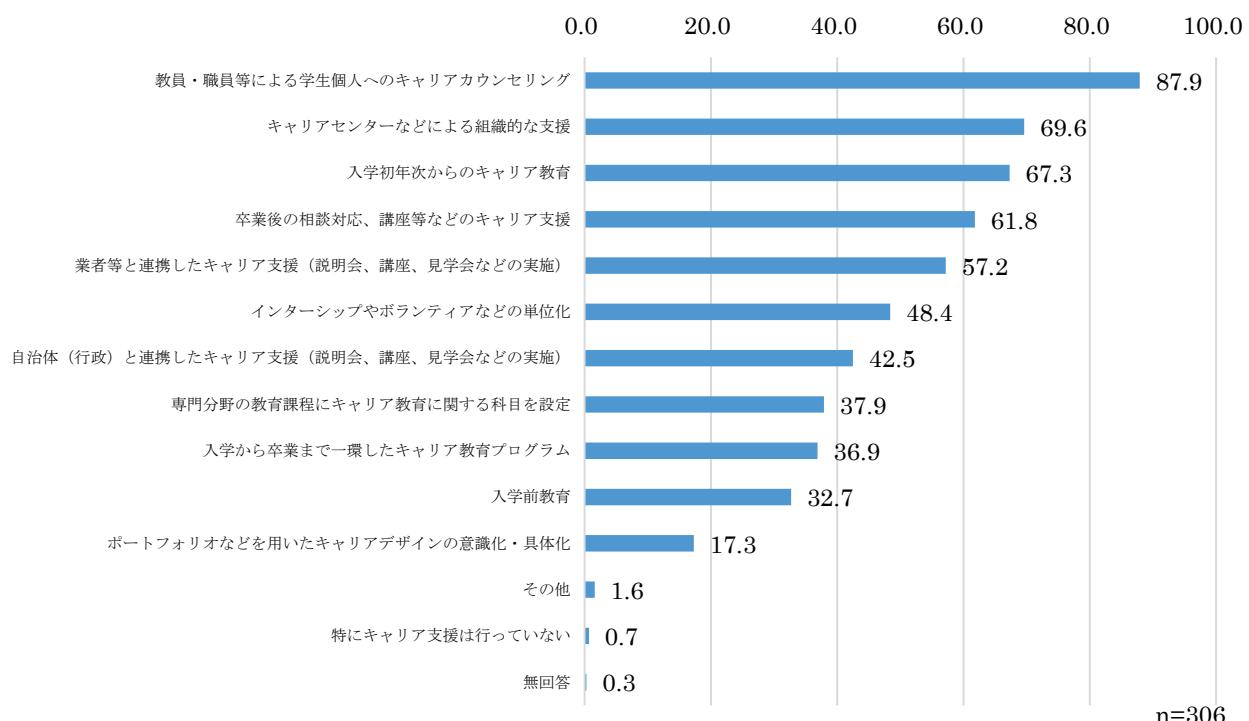
図表 1-1-60 学校種別による比較 養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組み【複数回答】

養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組みについて学校種別による比較を行った。 χ^2 検定を行った結果、有意な差が見られた項目として、大学では、「PC などによる求人案内（案内の簡便化）」(62.6%)、「公務員採用試験の対策講座」(85.0%)、「保育現場でのインターンシップの紹介」(51.7%)といった項目で相対的に高い値を示した。他方で、「保育団体、業者等による就職説明会」(38.1%)は他の学校種と比べて低い値を示した。

短期大学では、「学部・学科独自の就職ガイダンス」(73.5%)、「個別の進路選択の相談」(95.9%)、「現職保育者の講演会」(65.3%)、「自治体の助成金や就職支援等の案内」(51.7%)、「卒業生へのリカレント講座」(25.9%)といった項目で相対的に高い値を示した。

専修学校では、「保育現場でのボランティアの紹介」(72.0%)、「保育施設の見学会」が高い値を示した一方、「学部・学科独自の就職ガイダンス」(49.5%)、「PC などによる求人案内（案内の簡便化）」(22.6%)、「公務員採用試験の対策講座」(32.3%)、「論作文指導」(62.4%)、「内定者（学生）の報告会」(17.2%)といった項目で相対的に低い値を示した。

(7) 学校全体で行っているキャリア支援の方針について
 ① 学校全体で行われているキャリア支援について



図表 1-1-61 学校全体で行っているキャリア支援【複数回答】

学校全体で行われているキャリア支援について図表 1-1-61 で示した選択肢の中から複数回答で回答を求めた。その結果、養成施設が行っているキャリア支援の結果と同じ傾向を示し、「教員・職員等による学生個人へのキャリアカウンセリング」「キャリアセンターなどによる組織的な支援」「入学初年次からのキャリア教育」の順で値が多かった。

② 学校全体で行っているキャリア支援の基本的な考え方について

図表 1-1-62 学校全体で行っているキャリア支援の基本的な考え方

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答
1.学生自身の主体性を最大限に尊重している	75.8	22.5	0.3	0.3	1.0
2.学んだ専門性を活かせる職業選択ができるよう支援している	68.3	28.8	1.6	0.0	1.3
3.社会人となるために必要なマナーや規律の修得を重視している	54.2	41.5	2.3	0.3	1.6
4.将来、社会的・職業的自立に向けて必要となる全般的な能力や態度を育むことを重視している	54.9	38.2	5.2	0.3	1.3
5.一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能を育むことを重視している	45.4	39.2	11.8	2.0	1.6
6.学生が身につけるべき能力を明確化し、その到達度を評価することを重視している	29.1	40.8	24.2	3.3	2.6
7.卒業後も継続して相談や情報提供などの支援をしている	38.6	36.3	16.0	5.2	3.9
8.卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている	13.4	23.5	30.4	27.5	5.2

n=306

学校全体で行っているキャリア支援の考え方について、“当てはまる”～“当てはまらない”的4件法で回答を求めた。その結果、養成施設のキャリア支援の基本的な考え方と結果と同じ傾向を示し、設問1～設問4の「学生の主体性」「専門性を活かせる職業選択」を尊重することや「社会人としてのマナーや能力」「職業に必要な知識や技能」を育むといった項目では、「当てはまる」と「ややあてはまる」の合計が90%を超えていた。

③学校全体で行っているキャリア教育の特色や工夫されている点について

学校全体で行っているキャリア支援の特色や工夫について自由記述で回答を求めた結果(149件)の特徴として、学校全体で連携してキャリア支援に取組む記述が多く見られた。具体的には、「保育と介護（国試受験資格）のコースがあるが、お互いの職種の特徴や共通点を知り、交流する機会を設けている。保育科卒業後、介護のコースに進学して就職の幅を広げる学生もいる」「本学は大学を併設しており、大学・短大・学科といった垣根をなくし、『全学科』と『進路・就職支援センター』が連携する『全学体制』でキャリア教育に取り組んでいます」「履修指導、資格取得、就職支援の3方向において連続性のある指導・支援が行える体制を整えている。就職活動においては、一般企業や公務員行政職等を目指す学生を支援する就職センターと、教員・保育士を希望する学生を支援する教職センターの2部門を置く」といった回答が見られた。

また、多様な学生のニーズに応えるために多数の講座や個別指導を行っている実態も示された。具体的には、「学んだ専門性を活かして、社会で存分に活躍していくために、一般企業向けの講座や栄養、児童・福祉といった専門職向けの講座など、数々の支援講座を実施しています」「小規模ならではのきめ細かな支援として、ガイダンス・セミナーを年間60回以上実施。また学内説明会も40以上の団体に来学いただき、積極的に接する機会を設けています」「学生の能力やキャリア志向が多様化している中で、クラス担任に担当する就職担当教員が日常的に学生ひとり一人の実態を把握し、個別に就職指導を行っている」といった回答が見られた。

さらに、建学の精神をふまえてキャリア支援を行っている記述も見られた。具体的には、「キリスト

ト教主義に基づく建学の精神をふまえて、人権に関わる基礎知識を得ること」「校是である『〇〇〇〇』のもと、保育士としての専門性を支える人格、見識を深めるため、日々の授業に加え清掃や運動会等のボランティア活動にも取り組んでいます」「建学の精神『〇〇〇〇』の精神を培い、自主自立性を高め、スペシャリストを育てる専門的・実践的なキャリア教育を推進している」といった回答が見られた。

3. 考察

(1) 就職支援に関する養成施設の状況

まず明らかになったことは、養成施設全体の卒業生が減少傾向（平成26年から平成30年にかけて）にある、という点である。総卒業生数が減少したことが、養成施設から保育士として就職する者の数に影響を与えることは必然である。また、卒業時の保育士資格取得率が、短期大学や専修学校に比べ、4年制大学の割合が低い（68.3%）こともわかった。本調査に回答した養成施設の学校種の概ねの割合は、4年制大学：短期大学：専修学校で4：4：2である。全体の約4割を占める4年制大学において、保育士資格を取得しない者が他の学校種に比べて相対的に多いことは、一つの課題として認識しておく必要があるだろう。

また、保育士資格を卒業要件としている養成施設は全体の22.9%に過ぎず、養成施設として指定されている学校を卒業することと、養成施設を修了することが必ずしもイコールの関係ないことが明らかになった。専修学校は卒業要件としている割合が、他の学校種に比べて相対的に高いものの、養成施設の大半を占める4年制大学、短期大学の多くがこのような傾向をもつことは、養成施設からの保育士輩出にブレーキをかける一因となるだろう。

さらに、養成施設における、隠れたカリキュラムとしての“保育士として就職する気風”について調べたところ、4年制大学が他の学校種に比べて、保育士を目指す気風が弱い傾向がみられた。前述した4年制大学の保育士資格取得者数の結果を併せて考えたとき、保育士就職に向けての就職活動における2年制の養成施設と4年制の養成施設の間の温度差が感じられる結果となった。

(2) 保育職に関するキャリア支援体制

保育士就職に特化した就職支援担当者を配置している養成施設は半数程度だったが、配置されている担当者は保育現場（保育所、幼稚園等）の経験者である場合が多くなった。保育現場に精通した者が支援することが、保育士をめざすキャリア支援において重要であることがわかった。

就職ガイダンスは82.4%の養成施設が実施しているが、回数は3回未満のところが多く、頻繁に行われているものではない。ガイダンスの外部委託を行っている養成施設は29.8%で、多くは自校で行っているガイダンスである。また、その内容は、就職にあたってのマナーや、保育職を取り巻く就職状況が上位に位置し、筆記試験対策、面接試験対策等は相対的には下位であった。これら試験対策は、ガイダンスよりも個別の支援の中で行われていると考えられる。実際に、個別の支援の上位には、ピアノや手遊び等の実技指導、面接指導、小論文・作文指導が位置していた。

また、多様な保育理念や保育方法が存在する中、保育に対する学生の志向性と保育現場の意向のマッチングを図ることは重要であるが、これに関する支援を行うのは職員よりも教員であることが多かった。保育に関する専門的知識や、保育実習における学生の学修状況等は、職員に比べ教員の方が把握していると考えられ、この点が影響した結果と考えられる。

(3) 養成施設の就職状況

①で触れたように、養成施設の卒業生総数は減少傾向にあるが、いわゆる保育現場（保育所・幼稚園・認定こども園・施設）への就職状況をみたとき、保育所に就職する学生の減少幅が他の保育現場に比べて大きいことが明らかになった。ただし、保育士としての就職希望学生の数については以前と変わらない、と回答している養成施設が69.2%であること、また、認定こども園に就職する者の数が増えていることから、単純に保育士志望学生が減少したと捉えるのではなく、認定こども園の全国的な増加に伴い、保育士資格を取得して認定こども園に勤務する者が増加したと考えるべきだろう。

また、保育士志望者が増加した養成施設は、その理由として「待遇の向上」を第一にあげており、近年の保育士に対する待遇改善等の対策が、一定の効果をあげていることがわかる。逆に保育士志望者が減少した養成施設は、学生数の減少の他に、「一般企業の採用増」をその理由としてあげていた。前述したように、養成施設に所属しながら保育士資格を取得しない学生は一定数存在するが、保育士以外の道に進む学生が、「一般企業の採用増」という就職動向に影響されることはあるに考えられる。

(4) 既卒者に対するキャリア支援活動

既卒者へのキャリア支援については、70.2%の養成施設が何らかの支援を行っていた。内容としては、「教員・職員によるキャリアカウンセリング」が最も多く、既卒者の早期離職等に対する支援が行われていることが考えられる。また、後述するように、本調査において養成施設が行う就職支援は、学生の主体性を重視する傾向があることが明らかになっている。その傾向は、卒業後の支援にも関連することが考えられ、卒業生が就職先に適応できなかった場合、卒業生の意向に沿った今後のキャリアの在り方について、養成施設が相談、助言等を行うことは、必然的な流れと思われる。

(5) キャリア支援の方針

キャリア支援を始める時期は、学校種を問わず、初年次が最も多かった。加えて、入学前から行っている養成施設も1割強あり、養成施設のキャリア支援に関する意識の高さがうかがえる。しかし、支援の内容を見てみると、すべての養成施設が、保育士として就職することに特化した支援を行っているわけではないこともわかる。支援の基本姿勢として、「学生の主体性」を重視する養成施設が多く、その意識は、「学生が身につけるべき能力を明確化し、その到達度を評価する」という見方を上回っている。言い換えれば、養成施設は保育士として必要な能力の修得より、学生自身の意向を重視している、ということになり、養成施設には、保育士以外の職業等を学生が志向した場合は、それに合った支援を行うことを優先する傾向がある、ことがわかる。ただし、学校種別にみると、専修学校は他の学校種に比べて「学生の主体性」を重視する傾向が低かった。これは、専修学校の場合保育士を目指した就職活動を行うことが既定のコースである傾向が、他の学校種に比べて強いことを示している。

就職活動のルールとしては、「併願の不可」が最も多かった。また、内定辞退を禁止する養成施設も21.8%あった。「併願の不可」や「内定辞退の禁止」は、保育現場の立場から見れば、安定的で確実な保育士の確保、という意味においてメリットが大きい。しかし、学生にとってそれらは、受験先の保育現場の合否が明らかになるまで、就職活動をストップせざるを得なかつたり、内定後に、よりマッチングの良い保育現場への就職機会を得られたとしても受験できないなど、デメリットとなる。

養成施設が行っているキャリア支援の工夫としては、キャリア支援担当者の人選、配置の工夫、入学から卒業まで一貫した指導、職員間連携、求人情報のデータ化、説明会・講座・報告会などの時

期や内容の工夫、学生一人一人に向き合う主体性を尊重する指導、キャリア教育に関する科目の設定単位化、インターンシップ・ボランティアの充実、卒業生と在校生の関係構築の工夫など、多岐にわたっている。

また、キャリア支援の課題としては、学生の多様化、保育職以外のキャリア支援、卒業生の動向把握、早期離職、キャリア支援スタッフの人員不足経験不足、キャリア支援（個別指導）の時間的制約、組織内での連携、キャリア支援の内容方法、求人情報の整理・学生への公開などがあげられていた。これらの工夫や課題に関しては、各養成施設の特性（養成年限、養成理念、規模等）が関係しているため、すべての養成施設に共通しているとは言えないが、学生の多様化、早期離職など、養成施設間で共有できる課題であり、このような課題については、課題解決に向けて、養成施設間で議論を重ねることに意味があると思われる。

（6）学校全体で行っているキャリア支援の方針

現在、養成施設の中には、保育士養成施設として認可されている学部学科等以外の、他学部他学科をもっているところが少なくない。その場合、キャリア支援の方針が、養成施設としての方針と学校全体の方針で、違いがあるのではないかと考え尋ねたところ、両者の方針には大きな違いは見られなかった。この結果は、学校として一貫した方針があるという解釈ができる一方、一般企業等への就職活動と保育現場への就職活動の流れの違いを考えたとき、一貫した方針がどこまで実際の保育現場への就職支援の際に保持できるか、さらに調べていく必要があるだろう。

（7）まとめ

養成施設の就職支援の現状について、複数の視点から調査し、上記の結果が得られた。(1)～(6)までを振り返ったとき、明らかに言えることは、「保育士養成施設」でありながら、“保育士を輩出することに特化した”就職支援を行っているのは、専修学校をのぞき少数である、ということである。その要因としては、ほとんどの養成施設が幼稚園教職課程をもち、一定の割合の学生が幼稚園教諭になること、保育士資格を卒業必修としている養成施設が少数であること、4年制養成施設において他の学校種に比べて保育士をめざす気風に乏しい傾向があること、などがあげられる。

個々の養成施設は、各々の学校の特性に応じて保育士養成を行い、就職支援を行っている。それは、養成施設によって就職支援の方向性に違いがある、ということでもある。複数ある卒業後の進路の中の「one of them」として保育士を位置づけるか、ただ一つの中心的な存在として位置づけるかによって、支援の方法や内容が異なってくるのは当然である。

また、養成施設全体として、就職活動において「学生の主体性」を重視する傾向がみられた。養成施設に入学したのだから、保育士になることを既定路線とした支援をするのではなく、学生の意向を重視する、ということはすなわち、保育士になるかどうかは、学生の決断にかかるところが大きいということである。とすれば、各養成施設が、在学中の学生が学生生活の中で保育士として就職するモチベーションを高め、維持できる環境を用意することは、養成施設が保育士を輩出するうえで、極めて重要なことだといえる。

最後に、今回の調査は養成施設の就職支援の実態を調べることが目的であったが、結果として指定保育士養成施設であることと、学校（大学・短期大学・専修学校）であることの関係性を問うことの重要性について気づかされたことを記しておきたい。言うまでもなく、指定保育士養成施設は保育士を養成するための施設である。しかし、実際は保育士以外の人材を輩出する学校としての機能も持ち合わせている。そして、そのバランス（保育士と保育士以外）は養成施設によって異なる。今後は、各学校における養成施設の立ち位置や学校としてのディプロマポリシーとの関係の中で、保育士をめざす学生の就職支援の在り方について検討を進めていくことが必要だろう。

II. 指定保育者養成校施設で実施しているキャリア支援等に関する調査

1. 調査の目的及び方法

(1) 調査の目的

指定保育士養成施設（以下、養成校）へのインタビュー調査の報告においては、キャリア支援等に関する有効な好事例を見つけ出し、保育所等への就職を促すためのキャリア支援のあり方について検討することにより、保育人材確保施策に資することを目的とする。

保育士不足や保育士の早期離職が問題視されている昨今、その解消のため、養成校には、保育士を目指す学生が、その役割や意義を明確にイメージした上で就職活動を行い、就職後も自ら研鑽を積み、保育士として成長をし続けるような人材となるためのキャリア教育が求められる。そのため、学生のキャリアプランニング能力を醸成すべく、それぞれの養成校では様々な試行錯誤が重ねられているが、未だそのあり方を模索し続けている様子がうかがえる。そこで本調査では、キャリア支援及び質の高い保育人材確保に向けた先駆的かつ効果的な取り組みを行っている多様な事例を報告することにより、各養成校で実践するキャリア支援のあるべき姿の選択肢を示したい。すなわち、ここで取り上げる事例は、特定の養成校の取り組みを賞賛したり、また、同じ取り組みを全ての養成校へ強いたりするものではなく、キャリア支援のあり方についてのいくつかの方向性を提案するとともに、こうした取り組みにより、一人でも多くの学生が保育の魅力に気づき、熱意や希望をもって保育現場へ参立することをねらいとするものである。

(2) 調査の方法

①調査対象校

調査実施者によって先行研究等を踏まえて協議し、指定保育士養成施設 7 校（4 年制大学・短期大学部・大学院（修士課程）併設校：1 校、4 年制大学：3 校、4 年制大学・短期大学併設校：1 校、短期大学：1 校、専修学校：1 校）を調査対象校とした。なお、選定理由については、それぞれ調査結果に記載する。

②調査時期

調査は、令和 2 年 1 月から 2 月にかけて実施した。

③調査方法と手続き

研究を実施する上で、倫理上の配慮について十分に説明した後、調査を開始した。その際、発話は IC レコーダーを用いて記録した。インタビューは半構造化面接法を用いて実施した。半構造化面接法とは、あらかじめ基本的な質問項目を設定し、面接の流れの中で柔軟に質問項目の追加や変更を行いながら進める方法である。ヒアリングの時間は、対象者によって若干の違いはあるものの、概ね 90 分から 120 分程度であった。

④調査内容

事前に調査実施者で基本的な質問項目を設定し、実施した（図表 1-2-1）。

⑤分析の方法

調査実施者の記録と録音された音声データをもとに発話を文章化した。なお、文章化する際に、インタビューの内容に焦点をあて、まとめることとした。

⑥倫理的配慮

調査協力者の自由意志によりなんら不利益を受けずに隨時撤回できること、調査への協力は依頼書に基づき口頭でも説明を行い、インタビュー調査開始をもって同意を得たものとすること、インタビュー内容の公表に当たっては発話の内容を変えない範囲でまとめ直して報告すること、調査から得ら

れたデータの管理については細心の注意を払うとともに、研究終了後に全国保育士養成協議会に保管し一定期間経過後に破棄することを口頭及び文書により説明し、承諾を得た。

図表 1-2-1 インタビュー調査に用いた基本的質問項目

1. キャリアサポート等を実施している部署の理念や方針

- ① 実施部署名 :
- ② 理念や方針（例：保育職就職率の具体的な数値目標）
- ③ 現体制になるまでの経緯

2. 1年次から実施しているキャリア形成の流れ

- ① キャリア支援のプロセス（その特徴など）
- ② 年間計画（特徴的な行事等）
- ③ プロセスや年間計画を示す資料

3. キャリアサポートプログラム・支援の特徴

- ① キャリア支援一般の考え方
- ② 保育職に特化した支援の考え方
- ③ ①や②に企業の関与があるかどうか
- ④ 保護者へアプローチ
- ⑤ 学生参画のあり方
- ⑥ 学生のキャリアの悩みへの対応（担当者、相談室等）
- ⑦ 進学について：大学院、大学等への進学のキャリア支援の位置づけ

4. 就職内定状況

- ① 保育職就職者の割合（保育職以外の就職者の割合）
- ② ①について、保育職への就職をどの程度勧めているのか
- ③ 保育職以外の就職希望者への対応・支援
- ④ ①を示す資料

5. リカレント教育の有無と実施方法

- ① 卒業後の支援
- ② 保育職を離れた卒業生に対するプログラムの有無
- ③ 同窓会等他機関との関係の有無
- ④ 早期離職者の割合（1年目及び3年目）
- ⑤ 早期離職の傾向
- ⑥ ①・④等を示す資料

6. 地方団体等との協働

- ① 保育現場との協働（直接のやりとり、つながりの程度）
- ② 地域・行政との協働（直接のやりとり、つながりの程度）

7. 取り組みの成果と課題

- ① 成果
- ② 課題

8. その他

2. 事例調査の結果と考察

A. 東北福祉大学

キーワード：学生参画、正課外活動、保育士養成教育とキャリア支援の連携、教員間の連携

(1) 概要

4学部9学科からなる4年制大学であり、大学院を併設している。学生数9千人超。

取り組みの内容及び特徴としては、東北福祉大学では約10年前から、保育士養成を行う学部の異なる2学科（社会福祉系と教育系）が協働し、実習指導とキャリア支援を行っている。2学科に所属する保育士資格取得を目指す学生は、1年次の終わりに保育士資格取得可能な課程（以下、「保育士課程」）に進めるかどうかを決定する選抜試験（試験問題は保育所保育指針、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領から作成・出題）を受け、通過した者が2年次「保育ゼミ」に配属される。

「保育ゼミ」では、同2学科に所属する実習担当教員が、ゼミと実習指導を行い、実習の延長に就職があるという考え方から、ゼミ担当教員を中心に就職支援を行っている。「保育ゼミ」の担当教員は、保育士資格の意義や責任を重視しており、その点を学生が十分理解した上で資格取得を目指せるよう協働している。その指導においては、保育職の素晴らしさや意義だけでなく、保育業界が抱える課題や労働者として理解すべき内容を授業等で十分伝え、その上で学生が保育職を選択できるように留意し、導いている。

また、「保育ゼミ」に所属していた4年生有志が、保育業界が抱える課題等をテーマに取り上げ、自ら調べたり実践したりする「プロジェクト」という取り組みがある。「プロジェクト」は、保育職を取り巻く課題や問題を理解するだけでなく、その魅力や意義を主体的、体験的に学ぶ機会となっている。

加えて、キャリアセンターが全般的なキャリア支援を担当し、保育職のキャリア支援は「保育ゼミ」担当教員が中心に担うというように、キャリア支援における役割分担がなされ、協働して支援が行われている。なお、「プロジェクト」は、単位にもならず、評価もされず、全くの学生の自発的・主体的意思による取り組みであり、自らの就職に向けた保育における学びの集大成でもある。

就職状況については、「保育ゼミ」担当教員を中心に行われる丁寧なキャリア支援により、保育職就職を強く勧めていないにもかかわらず、例年約9割の学生が保育職に就き、結果的に高い保育職就職率となっている。早期離職は毎年一定数あり、在学中就職先とのミスマッチがないように指導や情報提供を行っているものの、その原因の多くは本人と就職先とのミスマッチである。そのためか、早期離職者のほとんどが保育職に再就職する。

今後の課題は、現在の養成課程に移行して10年余りであるため、卒業生と連携した養成教育の体制と内容を質的に拡充していくことである。これから尚一層大学内外の連携を深め、キャリア教育を充実させ、保育現場の実践と保育者養成の質の向上を目指す。

(2) 本事例を選んだ理由

4年制大学の保育士養成校として歴史があり、近年、学生主体で現場参画型の取り組みが活発に行われている。学生がその活動を行うことは、結果的に保育士になるためのキャリア形成につながるなど、保育士になるためのキャリア支援教育の一翼を担っていると考えられるためである。

(3) キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

①担当部署

一般的なキャリア支援については、キャリアセンターが行っている。求人情報、企業・事業者説明会、各種講座などの就職情報管理をキャリアセンターが担当する。

キャリア支援教育は、保育士養成教育そのものという考え方から、保育職就職のための支援は、授業やゼミと連携させながら2学科に所属する保育実習指導担当教員が行う。

②方針

保育職に就くことを前提とした指導をしているわけではない。しかし、保育士資格を取得すること、つまり資格を有する責務を重視しているため、保育士資格取得を目指す学生に要求する水準は高い。保育士資格取得のための様々な学びや活動に真剣に取り組み、結果的に保育職に就く学生が多い。

公務員の合格者数や保育職就職率等の目標値はない。保育の質の高さや将来性を把握した上で、学生が就職先を選択するように指導している。

(4) 1年次から実施しているキャリア形成の流れ

①キャリアセンターが行うキャリア支援

各学年に特化したもの、また1年生から4年生まで希望者が受講できる講座やガイダンス、就職セミナー等を行っている。大学オリジナルの「キャリアハンドブック」を作成し、2年次から全員に配付している。

②教員が行うキャリア支援

1年次は、「保育原理」「保育者論」等の講義系の授業を通して保育の基礎を学ぶことに力点を置いている。その際、保育業界の実情を学生が理解できるよう、授業内で教員が現状を説明している。また、1年次の年度末に2年次以降「保育士課程」に進む可否を決定する選抜試験があるため、合格を目指して学生は勉学に励む。

2~3年次は、選抜試験に合格し「保育士課程」に進んだ学生が「保育ゼミ」に所属し、実習の延長上に就職があるという考えに基づき、担当教員が実習、ゼミを通して就職支援を行っている。「保育ゼミ」は、福祉系学科または教育系学科に所属する8名の教員が担当し、約150名の学生が配属される。通常の実習指導は、ゼミ単位ではなく、学年単位で行っている。

(5) キャリア支援プログラム・支援の特長

①キャリア支援一般の考え方

業界によって変わらない共通部分は、キャリアセンターが担当している。キャリアセンターでは、様々な学科の学生を対象とし、個々のニーズに合わせて対応している。キャリアセンターが実施している講座等は、内容によって業者に依頼している。

②保育職に特化した支援の考え方

様々な授業で、学生が保育業界の現状を理解できるようにしている。実習指導の中で、マナー講座を2、3年生対象にそれぞれ年間2回程度行っている。実習と就職が連動しているという考えに基づき、「保育ゼミ」を担当する教員によってキャリア支援教育が行われている。

③保護者へのアプローチ

(保育士課程単独ではなく) キャリアセンターが実施している全学的な催しとして、「教育懇談会」を東北ブロックの各県と近隣県の都市で開催し、保護者に就職活動の現状等を伝えている。

④学生参画のあり方

希望する学生自らが3年次終了期から立ち上げた「プロジェクト」を取り組む。「プロジェクト」は授業ではなく、学生主体の取り組みである。「プロジェクト」は、保育所・こども園へ出向き実践活

動を行うものや、業界研究のような活動などがある。「プロジェクト」を通して、保育業界や保育職について理解を深めるだけでなく、保育職の魅力や現実課題を把握した上で、学生自らが主体的に保育職ならびに就職先を選択するプロセスとなっている。

⑤学生のキャリアへの悩みへの対応

キャリアに関する相談は、ゼミ担当教員、「保育士課程」担当部署の職員が主に担当する。全学的にはキャリアセンターが窓口になるが、学生の状況に合わせて保健室や教務課、学生生活支援センターなどと必要に応じて連携する。

⑥進学について

「保育士課程」に進んだ学生のうち大学院に進学する学生は、1学年に1、2名程度である。

(6) 保育士養成関連学部・学科、及び委員会等との連携

①実習指導等、関連科目との連動性

「保育ゼミ」に所属する学生は、ゼミと実習が連動した指導を受ける。保育実習指導Ⅰ及び同Ⅱ等の実習指導では、キャリア教育も行うため、規定のコマ数に約30コマほど加えて行われている。具体的には、土曜日や夏季・春季休暇の期間を利用し、「保育キャリア形成」「保育キャリアデザインセミナー」や「TFU教育フォーラム」を開催して保育現場の保育者（保育所等の施設長や理事等）や卒業生、他の養成校教員等をまじえて保育者のキャリア形成に関するシンポジウムを行うなど、キャリア教育につながる諸々の指導プログラムが行われている。

②学部・学科との連動性

学部の異なる2学科を横断して、保育士資格取得のための教育・キャリア支援がなされている。

③委員会等との連動性

2学科に横断する「保育士課程」の教員が構成員であるキャリア支援専門の委員会がある。

(7) 就職内定状況

①保育職就職者の割合

保育職を強く勧めているわけではないが、教育の延長で、最終的に約9割が保育職へ就職をしている。内定先で「企業」と分類されている就職先には、企業系の保育施設・関連事業者も含まれる。

②保育職以外の就職希望者への対応・支援

保育職以外を希望する学生の指導は、キャリアセンターに委ねている。

保育職以外を希望し始める時期は、3年生の保育実習Ⅱが終わった頃である。実習で自信を失ったり、保育業界で働く上で将来の不安を抱いたりして、保育業界以外を希望し始めることがある。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

①卒業後の支援

最近力を入れており、養成校と現場をシームレスにつなぐ役割を果たしたいと考えている。近いうちに、保育現場の研修支援にも積極的にコミットしていきたい。現在は、「保育キャリアデザインセミナー」を例年7月と1月に開催し4年生の保育職内定者に話ををしてもらっている。7月の同セミナーでは、前年度1月に話をした当時の内定者が引き続き登壇し、就職後に働いている現状等について話をしたり、卒業後3~5年目の保育者が話をしたりする機会を設けている。このことにより、就職がゴールではなく、就職後を見据え、保育士になる上で学生時代に何を学び何を身につけるか、学生自身が考え、アクションを起こせるようになることをねらいとしている。

また、養成校としては、今後はとりわけ卒業後の指導・支援が重要であると考える。こうしたセミナーを通して、卒業生の現状を把握し、卒業後も支援することが養成校の責務であると考えている。

②保育職を離れた卒業生への支援

現在は、ゼミ担当教員や「保育士課程」担当職員が個別に相談にのったり、支援をしたりしている状況であり、特に組織立てて取り組んではいない。

③同窓会等他機関との関係

現在の2学科協働のシステムになったのが約10年ため、歴史が浅く、同窓会のような組織での対応はなされていない。ただし、全学的には同窓生の職員を中心に、卒業生とのつながりがある。

④早期離職の傾向と理由

1年目の離職者は、毎年学年の1割程度、10名前後存在する。正確な調査は行っていないが、1年目の5月ぐらいに離職することが多い印象がある。学生と就職先とのミスマッチが起きないようキャリア教育や情報提供を行うとともに、見学だけではなく、数日間のボランティアを行い、就職先を見極めるよう勧めているものの、それでも毎年数名の早期離職者がいる。

早期離職の理由は、やはり安易に就職先を決めてしまったことによるものであり、学生と就職先とのミスマッチによるものが多い印象がある。

⑤早期離職後の就職

早期離職後、保育職に再就職をすることが多い。

(9) 地方団体等との協働

①保育現場との協働

日頃、学生がボランティアを行っている他、前述のセミナー等に県内外の保育所職員に参加していただいている、シンポジスト、コメンテーターとして登壇していただいている。

②地域・行政との協働

この1年くらいで地域・行政の関係者とつながりができてきた。県内にとどまらず、東北ブロックの他県都市から依頼をされ、学生が「プロジェクト」の一環として保育参画した体験を講演会で話題提供することもある。学生の立場からの意見の方が、現場に受け入れられやすいこともあるようである。東北地方も保育者不足という問題を抱えているが、行政の方が問題意識をもっているように感じる。県、東北ブロックにおいて、地元の団体と協働しようという気運が高まっている。東北福祉大学が所在する仙台市では、ようやく信頼関係のある連携が2、3の園と生まれそうである。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

①成果

混沌とした保育現場において、学生が実践を評価できる力をつけられるよう指導を展開している。表面的な言葉に惑わされず、実際の保育について、本質を見極め、質の高い保育を考えられるようになることを目指している。保育の就活は、保育を勉強するプロセスそのものであり、どれだけ勉強したかで就職先が変わる。保育の質を高めるためには、保育者養成の質を高めていくことが最も重要であると考えている。

②課題

この体制になってからまだ歴史が浅いため、先輩のノウハウを継承する機会を教職員側が意図的に作って行かなくてはならない。卒業生の最年長が32歳くらいのため、まだ卒業生と在校生の関係が醸成されているとは言い難い。

③今後の展望

今後は、卒業生の実態を日々の養成教育に反映させたい。保育者としてのスタートは、教員にとつても養成教育の成果のスタートでもあるため、それに教員がどう向き合うかが大切だと考える。

また、保育現場の実践の質は保育者の質であり、それは、保育者を養成する養成校の教育の質でも

あろう。そのため、養成校と保育現場、保育者がお互いにどうコミットしあっていくかが重要である。養成校は、学生の教育、つまり大学内における教育の充実と、現場の教育、つまり大学外における教育の充実の両立を図る必要がある。保育現場のために、養成校でできる教育を、言わば単なる研修支援を超えて実践することが求められる。

B. 専門学校北海道福祉・保育大学校

キーワード：教員間の密な協働、保育現場と養成校の往還的学び、学園としてのサポート

(1) 概要

専門学校北海道福祉・保育大学校では、「保護者とともに子どものからだとこころを育て、健やかな成長をサポートできる人材」を養成するため、キャリア支援等を通じて、保育者養成にあたっている専修学校である。「担任制度」を用いており、キャリア支援等については、「キャリア支援センター」と「担任」並びに「学科専任教員」の協働のもと実施している。

取り組みの内容及び特長としては、ほとんどの学生が保育職を志し入学しており、その思いを切らす、継続的なキャリアサポートを実施するため、1年次から現場へ意図的にボランティアや姉妹園（3園）連携を授業の一環として実施している。また、1年次の2月の本実習や就職への意識づけを行うため、2年生が実践した3回の実習報告会への参加や12月に卒業生の講話等を実施している。

1年次には、社会人マナー検定講座を受講し、社会人としての教養やマナーを学習する機会を設けている。なお、この講座を受講後、検定試験を受験し、認定資格を取得している。2年次になると就職セミナーに年に数回参加する。この就職セミナーの初回では、同学園の別学科として介護福祉学科と社会福祉学科とともに実施し、福祉業務への意識づけを改めて行い、その後、更に数回にわたり学科でセミナーを実施している。就職先については、学生自ら就職希望園へ出向き、「担任」や「学科教員」と相談しつつ、就職先を決めており、ほとんどの学生が保育職に就く。一方で、一般職に就きたい学生は、「担任」や「学科教員」だけでなく、「キャリア支援センター」が一括して求人票管理している。学園に複数の学科があることで、一括して様々な他職種への情報提供及び指導が可能となる。学生のキャリアに関する悩みなどについては、保育に関する悩み（例えば、就職に就かないなど）はほとんどなく、どのような施設が自己にあってかなどの悩みの方が多く見られている。

これらのことから、取り組みの内容及び特長としては、2年間の中で、キャリア支援センターからの情報をもとに教員が密度の濃い継続的なキャリア支援を実施していること、そして、夢をもって入学してきた学生の気持ちと実践力を養うために、現場と往還し学びを深めていること。そして、他職種に就きたいという学生に対しても、学園としてサポート体制ができていることが示された。

次に就職状況についてであるが、就職希望者の就職決定率は毎年100%である。その内ほぼ9割以上が保育職に就くとのことであった。前述でも記載した通り、保育現場と養成校の往還的学びが学生の意識を高め、将来の自己の未来像を明確にもつことができていると思われる。また、これまでのキャリア支援の効果か、「担任」「保育現場」からの情報では、早期離職者（3年以内に離職した卒業生）は、ほとんどいない状況である。リカレント教育の一環として、年に1回の同窓会を開催している。参加者は特に卒業後すぐの卒業生が多く、就職先でのやりがいや悩み、不安などを話したり、保育職への継続を促したりする関わりを行っている。また、普段から養成校へ直接、就職先での悩みや離職に関する相談に来たりする場合も多くあり、そういった場合も「担任」だけでなく、「学科専任教員」も2年間の中で一人ひとりの学生と関わっていたことから、輪のようにサポートを行っている。

地方団体等、地域との協働では、学生が1年次より、近隣の園にボランティアや、アルバイトをするといった関わりをもっている。また、保育園ミーティング（札幌市主催：就職セミナー）を数回実施されており、そこに養成校も参加している。また、市町村によっては、宿泊型就職セミナーを開催し、保育士の確保に努めているところや、北海道からの交通費を全額負担し就職セミナーを開催する首都圏の保育園が多く存在することであった。これらのことから、就職のほぼ9割以上、保育職に就き、且つ、早期離職者も少ないその背景には、学生時代の学びの中で、現場との往還を通じた学びや教員との密なやり取りが自己の保育観の育成にも繋がり、そして、そのことを実践している園を自ら選択することが影響していると思われる。

今後の課題として、卒業生の追調査を行い、就職して困っていることや現状などを明確に把握し、フォローアップに努めていきたい。また、ロングホームルームの中で、キャリアサポートを実施している。よって、今後は、カリキュラムの編成も考えて、キャリア支援に努めたいとのことであった。

(2) 本事例を選んだ理由

本事例を選んだ理由として、専修学校の中でも、短期大学と連携し、幼稚園教諭免許の取得が可能なことや安定した就職率で、且つ、現場との協働や細やかなキャリア支援を実施していること。保育士養成施設のみならず、他の学科ももち、連携していることなどから選定した。

(3) キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

「保護者とともに子どものからだとこころを育て、健やかな成長をサポートできる人材」を養成すること、そして、専門職への就職を目指している。「キャリア支援センター」と「担任（クラス担任制度の導入、1 クラス 1 担任）」「学科教員」の協働で実施している。なお、「キャリア支援センター」は、学科独自ではなく、学園全体を統括し、事務的な業務を中心として担当している。

(4) 1年次から実施しているキャリア形成の流れ

1年次の 6 月、7 月、10 月には実習報告会へ参加し、先輩の実習での学びや後輩へのアドバイスなどを聴講する。次に、8 月には姉妹園（3 園）へ授業の一環として、体験実習に参加する。また、12 月には卒業生からの講話がある。学生はこれらに加え、定期的に自らボランティアやアルバイトを実施している園を探し、保育現場に行くようにしている。このように1年次から常に保育現場を意識したキャリアプログラムがあることで、年度末の保育実習への繋がりや、明確な保育に対するビジョンももつことができるため、就職率も高いことが伺える。

次に、2年次の 4 月に就職セミナーを開催する。また、社会人マナー検定講習会を通して、社会人としての基本的なマナーを身につけるなど、就職を意識した取り組みを行っている。また、同時に実習や就職活動を並行して実施している（図表 1-2-2、図表 1-2-3）。

図表 1-2-2 1年次から実施しているキャリア形成の流れ

月	1年次
4月	保育現場へのボランティア
5月	
6月	実習報告会参加・聴講
7月	実習報告会参加・聴講
8月	姉妹園へ体験学習
9月	社会人マナー検定講習会及び検定試験 ※検定試験合格者には、社会人マナー検定 2 級か 3 級を取得。
10月	実習報告会参加・聴講
11月	
12月	卒業生からの講話
1月	
2月	保育実習
3月	

図表 1-2-3 2 年次から実施しているキャリア形成の流れ

月	2 年次	
4 月	就職セミナー（他学科と共同開催） ※学科としても定期的に実施。	保育現場へのボランティア 就職活動スタート ※隨時、「担任」及び「学科教員」 で就職活動をサポート
5 月	保育実習	
6 月	保育実習	
7 月		
8 月		
9 月	幼稚園実習	
10 月		
11 月		
12 月		
1 月		
2 月		
3 月		

(5) キャリア支援プログラム・支援の特長

大きな特長として、1つは現場との往還的学びの中で、実践力を養い、社会人としての基本的なマナー等についても学習していること。そして、もう1つは、学生と教職員が密に関わることで、個々に応じた支援が可能となっていることである。基本的には学生を尊重し、教職員は関わるが、個々の特性や得意、不得意などを「学科教員」が概ね共通理解していることから、個別の支援が可能になっている。また、保育職に特化した元現場経験者（保育所、施設、幼稚園勤務経験有）が6人の学科専任教員中3名在籍している。したがって、多面的な悩みにおいても、多角的な支援が可能となり、学生のキャリアへの悩みは解消されているものと思われる。保護者へのアプローチについては、保護者からの相談や就職先を決める際に、学生と保護者間で意見が合わないなどが生じた際には、中立的な立場で介入することはあるとのことであった。

(6) 保育士養成関連学部・学科、及び委員会等との連携

前述でも記載した通り、「担任」と「学科教員」が主となり、キャリア支援を行っているため、全てが連動している。つまり、実習指導、学科、就職委員会、実習委員会など1つの輪となり、連携し、キャリア支援を実施していることが伺えた。なお、一般職を希望する場合には、他の学科や「キャリア支援センター」と連携し、キャリア支援を行っている。

(7) 就職内定状況

就職希望者の就職決定率は毎年100%である。また、その内訳のほぼ9割以上が保育職に就くとのことであった。就職先については、学生が主体的に選択する。なお、保育職への斡旋をするよりも、保育現場との往還的学びを通じて、個々の保育観を形成し、自ら保育職を選ぶような流れとなっている。また、資格を取得するが、一般職などを希望する場合は、他の学科や「キャリア支援センター」

と連携する。しかし、一般職を希望もしくは、進学を希望する学生は、1割にも満たない。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

卒業後の支援や就職状況等の追調査などは実施していない。しかし、悩んだり、就職先を変えようと思ったりしている場合は、大体は、元担任や学校へ訪問し、相談しに来ること。また、同窓会の参加率は、1年目は特に高く、その際に、色々と相談されることが多い。現場に勤め、数か月の中で緊張や不安、喜びなど多くの経験をした卒業生にとって、同窓会の存在は大きいと思われる。さらに、学生時代の教員との密な関わりが卒業生の支えとなっているため、早期離職者はほとんどいない。また、離職後も他の保育所等に勤務するなど、自己のこれまでの学びを活かすケースが多いとのことであった。

(9) 地方団体等との協働

地方団体等、地域との協働では、保育園ミーティング（札幌市主催：就職セミナー）が数回にわたり、実施されている。また、市町村によっては、宿泊型就職セミナーを開催し、保育士の確保に努めているところも存在することであった。他にも就職セミナーを自主的に実施するなどといった団体もあり、道外からもそういった声が多いとのことであった。ボランティアについて、姉妹保育園（3園）は受け入れ体制ができている。また、近隣の園におけるボランティアやアルバイトは、案内等が養成施設にきている場合、可能とのことであった。保育現場との協働を通して、キャリア支援を実施しているとのことであった。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

取り組みの成果としては、年間を通して、キャリア支援に努め、常に子どもたちと関わる現場での学びや卒業後に向けての社会人としての基礎知識やマナーなども身につける場があるからこそ、卒業後も離職率が少なく、保育士として勤務している卒業生も多いと思われる。また、その背景には、キャリア支援プログラムだけでなく、2年間という短い期間の中での教職員と学生間の関係性が密であるからこそ、成り立つことと思われる。よって、これからも、このような相互の関係性をもちつつ、キャリア支援に努めていくとのことであった。

今後の課題として、卒業生の卒業後の追調査を行っていないため、卒業後の動向を把握し、就職して困っていることや現在の詳細な状況などを明確に把握し、フォローアップに努めていきたい。また、授業として、キャリアサポートの科目はなく、ロングホームルーム（人間力向上を意識した内容や就職、実習などにかかる内容）という位置づけの中で、実施している。よって、今後は、カリキュラムの編成も考えて、キャリア支援に努めたいとのことであった。

C. 松山東雲女子大学・松山東雲短期大学

キーワード：東雲力、教職員間の連携、保育現場との密な繋がり

（1）概要

松山東雲女子大学・松山東雲短期大学では、「新しき世の鑑となる女性」を養成するため、キャリア支援等を通じて、その基盤となるべく「東雲力」を身につける保育者養成にあたっている大学・短期大学である。「東雲力」とは、「自ら考える力」「挑む力」「つながる力」「やり遂げる力」の4つから構成されており、知性と人間性を育むための基盤である。

取り組みの内容及び特長としては、入学時から、「東雲力」をキャリア支援のみならず、いつでも学び取れるような関わりを全教職員が意識し、学生と関わること、また、1年次から学生自ら力を入れたいと思ったときに、多様性をもったプログラムが存在している。例えば、外部講師や他大学と連携し、公務員就職対策講座やインターンシップ事前研修、編入学・大学院ガイダンス、ビジネスマナー講座、内定者の講話、企業セミナー・合同企業説明会のまわり方など年間に多くのプログラムを準備し、学生のニーズに応えるべくキャリア支援を実施している。就職先については、ほとんどの学生が保育職に就く。一方で、一般職に就きたい学生についても、手厚いサポートが受けられるような体制となっている。このサポート体制は、これまでもそうであったが、特に、ここ近年、より人が人を支え、共に、学生の自己実現のための手厚いサポートを実施できるようになってきたとのことであった。保育職に就きたい学生は、自ら園へ出向き、園の様子や雰囲気などを肌で感じ、自己決定するよう促し、且つ、ゼミナールの教員も園へ実際にに行くなど、互いに情報を共有しながら学生と就職先のマッチングを重視している。学生のキャリアに関する悩みがあった際には、前述にも記載しているが、キャリア支援課を中心に学科・専攻教員も一丸となり、学生をサポートする体制ができている。

これらのことから、取り組みの内容及び特長としては、「東雲力」を養成するため、キャリア支援課並びに学科・専攻教員が一丸となり、互いに手を取りながら、支えあうキャリア支援を実施していること、そして、個々の学生が自己実現したい思いに寄り添える、多面的なサポート体制としてのプログラム等の保障ができていることが示された。

次に就職状況についてだが、就職希望者の就職決定率は100%（2018年度）である。これまでのキャリア支援の効果や学科・専攻教員の一丸となっての効果が影響しているため、早期離職者（3年以内に離職した卒業生）はほとんどいない。その背景には、卒業生に対しても手厚いサポートを実施しており、具体的には、いつでも相談にのれる相互関係や社会人講座として、学び直しができるシステムが構築されていること、求人案内などである。地方団体等、地域との協働では、地域の園と協働し、いつでも学生が園を訪問できることや、教員が自ら園へ出向き、園の雰囲気や特長などを理解できる関係性をもっている。これらのことから、就職のほぼ8割以上が保育職に就き、且つ、早期離職者も少ないその背景には、学生時代の学びの中で、「東雲力」を身につけ、学生を引っ張るのではなく支えるサポート体制と卒業後も変わらぬサポートをし続けることが影響していると思われる。

今後の課題として、学生も毎年変わるように教職員も入れ替わりをしていく中で松山東雲女子大学・松山東雲短期大学の良さを深く理解し、今と変わらぬ基盤をもちつつ学生へ支援できるかが課題である。また、時代の変化の柔軟に対応できるようなキャリアサポート体制を常に見直すことである。

（2）本事例を選んだ理由

本事例を選んだ理由として、4年制大学と短期大学を併設し、地域に根付いた養成校であること、さらに、学生が自ら選択した進路に対して、多様性をもち、細やかなキャリアサポートを実施していること、安定した就職率を誇るという理由から調査校を選定した。

(3) キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

キャリア支援等を通じて、その基盤となるべく「東雲力」を身につける保育者養成にあたっている大学・短期大学である。「東雲力」とは、「自ら考える力」「挑む力」「つながる力」「やり遂げる力」の4つから構成されており、知性と人間性を育むための基盤である（図表1-2-4）。複数学科や専攻があるものの、全学生が日々の生活の中で自然に「東雲力」が養われることが重要であり、その芽生えから枝分かれし、それぞれの専門職への道へと繋がることを意識している。

そして、学生が希望する進路への就職・進学率100%を目指している。全教員が、「東雲力」を理解し、キャリア支援センターを中心として、学科・専攻の教員との協働のもと、キャリア支援を実施している。このような組織は過去から引き継がれてきているが、近年、より人が人を支え、共に学生の自己実現のための手厚いサポートを実施できるようになってきたとのことであった。

図表1-2-4 東雲力とは

○自ら考える力
・必要に応じて適切な方法を選択して情報を収集することができる。 ・客観的に情報をとらえ分析し、問題の本質を見極めることができる。 ・自己を取り巻く環境や社会の問題に関して疑問をもち、問題の原因や本質を探究することができる。
○挑む力
・他者と自己の違いを認め、自己の強みを認識することができる。 ・「やればできる」という思いで、新たな試みにもチャレンジすることができる。 ・目標達成に向けて、自分の意思や判断において自ら進んで行動することができる。
○つながる力
・多様な価値観を受け入れ、相手の状況や気持ちに配慮することができる。 ・自らの意見をわかりやすく相手に伝え目標達成に向けて人を巻き込むことができる。 ・自分や他者の役割を理解し、目標達成に向けてお互いに連携・協力して物事を進めることができる。
○やり遂げる力
・一度決めたことは、困難や障害があってもあきらめずにやり遂げることができる。 ・状況を見ながら、計画や行動を柔軟に変更することができる。 ・自分にあったストレス処理の方法を知り、対処することができる。 ・ストレスやプレッシャーがかかるような状況でも、自分でその要因に働きかけ軽減することができる。

(4) 1年次から実施しているキャリア形成の流れ

1年次より、「なりたい自分」になるため、自己を知り、自己を見つめ、それぞれの道を決きめるためのサポートランナーの様な教職員の関わりと、それを担う多様性をもったキャリアプログラムを提供している。例えば、コンソーシアムを通したインターンシップ・プログラムや社会人としての基礎的なマナーや就職面接対策講座・面接サクセス講座、基礎力強化講座として、数的処理能力や国語力の向上、公務員対策講座、日商PC検定受験対策などである。また、進学についても手厚いサポートプログラムを提供している。例えば、大学院への進学ガイダンスなどの中で、大学院教員からの講話や先輩からのアドバイスなど有効で生きた情報提供ができるような内容となっている（一部掲載：図表1-2-5、図表1-2-6）。

キャリアプログラム カレンダー 2019

【松山東雲短期大学：保育科】

1. 後学期講座							
開講日	キャリアプログラム ※キャリア支援課にて事前申込が必要です		大学コンソーシアムえひめ インターナシップ		キャリア支援ガイダンス		
	時限	講座名	教室	時限	講座名	教室	時限
9月 24(火)							
9月 3(木)	4限	裏界・しごと研究	A-1-2				1年 オリエンテーション・個人データ入力ガイダンス(松山東雲女子大学) 実践！面接体験
10月 10(木)	4限	ライトアーチャンダイント作法	A-1-2				
10月 24(木)	5限	新こなしメイク講座	A-1-2				D-5-1
10月 29(火)							
11月 3(木)	4限	しひのめ女子cafe	A-3-2				
11月 14(火)	4限	筆記用具選択講座 2/「靴高さテスト」(靴き方のコツを教えます!)	A-1-2				
11月 21(火)	4限	筆記用具選択講座 3/「靴高さテスト」(靴き方のコツを教えます!)	A-3-2				
11月 28(火)	4限	マドーブラッシュ講座(甲子園行女性プロジェクトチーム「ショコラ」)	A-3-2				
12月 5(木)	4限	緊張しきる人のためのあがり症克服セミナー【愛 wosk】	D-4-5				
12月 12(木)	4限	緊張しきる人のためのあがり症克服セミナー【愛 wosk】	A-1-2				
1月 16(木)	4限	公務員【ステップ+】公務員に内定した先輩からの話を聴こう	A-3-1				
1月 23(木)	4限	合同企業説明会の見学+沙龙	B-3-1				

2. 春期集中講座							
※講座の詳細は「申込書」で確認してください。							
<p>★公 [ステップ4] 公務員受験対策講座(応用コース)(全9回) [1/14] 教室/B-1-2 3月3日(火)18:50～14:30 半断推理 / 3月4日(水)18:50～14:30 文章理解、政治、社会 / 3月5日(木)B-50～14:30 総合概要</p> <p>★日高P-橋元受験対策講座(全5回)教室/本-3-1</p> <p>[2日試験データ活用]、1日(プレゼン資料作成)、2日間文書作成、時間 9:00～16:00]</p>							

3. 通年開講講座(後学期分)							
※キャリア支援課にて申込して下さい。							
<p>①[面接サクセス講座]……少人数のグループで面接までの準備、マナー、心構えやノウハウを詳しく学ぶ講座です</p> <p>②ハローワーク相談会]……ハローワークのジョブサポートが就職活動に関する疑問点を一緒に解決します。</p> <p>③[影响なんでも相談]……個別に面接練習や進路相談を行い、就職に関する悩みに「なんでも」答えます!(随時開催)</p>							

4. キャリアプログラム							
<p>① 面接サクセス講座 (4限講座・5回練習) 教室/A-3-2</p> <p>②ハローワーク相談会 (10:30～15:40 開催)</p>							
9月26日(木)5限	10月15日(木)5限	11月21日(木)5限	12月17日(火)3限	1月2020年1月30日(木)4限	2月12日(火)4限	2月18日(火)4限	2月18日(火)4限
10月13日(木)	11月19日(火)	12月17日(火)	1月21日(木)	2月12日(木)	2月18日(火)	2月18日(火)	2月18日(火)
4限・5限	4限・5限	4限・5限	4限・5限	4限・5限	4限・5限	4限・5限	4限・5限

●公務員を目指す方は | 女子大事務系(2年スタート)／女子大公安系・保健士(3年スタート)／短大事務系・公安系・保健士(1年スタート)



キャリアプログラム カレンダー 2019

更新日：2019.12.18

【松山東雲短期大学：保育科】

1. 前学期講座

開講日	キャリアプログラム ※キャリア支援課にて事前申込が必要です			基礎力強化講座 【後記！基礎計算のマストレッスン】			大学コンソーシアムえひめ インター・シップ			キャリア支援ガイダンス		
	時間	講座名	教室	14:40～ 15:30	教室	時間	講座名	教室	時間	授業 学年	講師名	教室
4月 11(木) 13(土) 8:50～15:00	4(木)											
	11(木)	⑥ [ステップ5] 〔保育士・幼稚一級事務・营养士〕公務員試験対策問題法解説会 （教養・専門・作文）	教室	A-1-2		4限	インター・シップヒート	教室	A-1-2	1・2年	オリエンテーション	
	13(土)	4限 入学がイランス(松山大学)	教室	D-4-2	(1)							
5月 16(木) 23(木) 30(木)	16(木)	編入学がイランス(松山大学農学部)	教室	D-4-2								
	23(木)		教室	(2)								
	30(木)	1(土)		(3)		4・5限	事前研修	教室	A-1-2			
6月 13(木) 20(木)	6(木)			(4)								
	13(木)	④ [ステップ4] 公務員ガイダンス(愛媛県・愛媛県警・松山市)	教室	A-1-2	(5)	4・5限	事前研修	教室	A-1-2			
	20(木)		教室	(6)								
7月 4(木) 11(木)	27(木)			(7)								
	4(木)	⑤ [ステップ2] 公務員必携講座(公務員試験のポイントを教えて!)	教室	A-1-2	(8)							
	11(木)	④ [ステップ6] グループディスカッション対策講座(愛work)	教室	A-1-2	(9)							
7月 18(木) 23(火) 25(木)	18(木)			(10)								
	23(火)			(11)								
	25(木)			(12)								

★(公) [ステップ3] 公務員試験対策講座(基礎コース)(9月3日、4日の全8回) (411) 教室/B-1-2

9月3日(火)8:50～16:10 数的推理、政治・経済、文書理解

9月4日(水)8:50～16:10 説話・経済、社会、判断理解

★日商PC検定受験対策講座 教室/B-3-1

①8月7日、8日、20～22日 (29月2日～4日、9日、10日 各日とも9:00～16:00

2. 夏期集中講座

※講座の詳細は申込書で確認してください。

3. 通年開講講座(前学期分) ※キャリア支援課で申込して下さい	① 「面接サセゼ講座」……少人数のグループで面接までの準備、マナー、心構えやワードを詳しく学ぶ講座です。											
	② 「ハローワーク相談会」……ハローワークのジョブ・センターが復活に関する疑問点を一緒に解決します。											
	③ 「就職なんでも相談」……個別に面接練習や適格相談を行い、就活に関する悩みに「なんでも」答えます(随時開催)											
4. 面接サセゼ講座 (4限講座・5限練習) 横浜 A-3-2他	②ハローワーク相談会 (10:30～15:40 隆徳)											
4月11(木)	4月16日(火)	5月1日(木)	5月13日(火)	6月1日(木)	6月3日(火)	4限・5限	4限・5限	5月21日(火)	5月22日(水)	6月18日(火)	6月20日(木)	7月16日(火)
4月18日(木)	4月25日(木)	5月22日(木)	5月23日(金)	6月1日(木)	6月3日(木)	5限	5限	6月18日(火)	6月19日(水)	7月17日(火)	7月18日(水)	7月19日(木)

4. 基礎力強化講座

【後記！基礎計算のマストレッスン】

9月3日(火)8:50～16:10 隆徳

4月16日(火)

5月21日(火)

6月18日(火)

7月17日(火)

5. インターンシップ

6. 公務員を目指す方へのキャリアプログラム	【公】公務員を目指す方へのキャリアプログラム&ステップ6		
	「公務員がイランス」は愛媛県・県警・松山市の職員が具体的に仕事内容・技術等について解説します。「公務員必勝講座」は公務員になるための基礎知識、基礎教科について説明します。「公務員試験対策講座」は夏期・基礎コース、冬期に過去問中心の応用問題コースを実施します。「公務員試験対策講座」は最終的な到達点を標榜するため、教科別・専門・作文の模擬試験を実施します。		

6. 公務員を目指す方へのキャリアプログラム	【公】[ステップ3] 公務員試験対策講座(基礎コース)(9月3日、4日の全8回) (411) 教室/B-1-2		
	★(公) [ステップ3] 公務員試験対策講座(基礎コース)(9月3日、4日の全8回) (411) 教室/B-1-2	9月3日(火)8:50～16:10 数的推理、政治・経済、文書理解	9月4日(水)8:50～16:10 説話・経済、社会、判断理解

(5) キャリア支援プログラム・支援の特長

大きな特長として、3つ挙げられる。1つは、「東雲力」という目標を可視化することで、学生も教職員もその目標に向かい、人間力を向上させること。そして、その力の高まりが、キャリアに繋がることを共通理解していることである。次に、キャリア支援をキャリア支援課のみではなく、学科・専攻教員とともに作り上げることである。多面的に点ではなく線で繋がるサポート体制を構築していることで、学生がどこにいっても支えられる環境ができていることは、学生にとってとても大きな支えになっていると思われる。

次に、保育現場との深い繋がりをもっていることである。学生も様々な園を見学する一方で、教員も園へ何度も出向き、園の様子や雰囲気を理解している。そのようなことができる養成校と園の協働が出来上がっていることも一つの強みであり、支援を支える特徴であろう。

(6) 保育士養成関連学部・学科及び委員会等との連携

キャリア支援を行う上で、学科教員・専攻教員とともに、学生への支援を実施しているため、どこかで関連することとなる。また、情報の共有ができるため、それぞれの委員会などに所属する教員間での情報も踏まえたキャリア支援が可能となっている。つまり、実習指導、学科、就職委員会、実習委員会など1つのサークルとなり、キャリア支援を実施していることが伺えた。

(7) 就職内定状況

就職希望者の就職決定率は100%（2018年度）である。また、その内訳としては、大学は概ね保育所（37%）、認定こども園（25%）、幼稚園（19%）、福祉施設（4%）、一般企業（13%）、進学（2%）であった。また、短期大学の内訳は、保育所（39%）、認定こども園（25%）、幼稚園（14%）、施設（10%）、一般企業（7%）、進学（2%）、その他（3%）であった。早期離職者（3年内に離職した卒業生）はほとんどいないとのことであった。その背景には、卒業生に対しても手厚いサポートを実施しており、具体的には、2年間ないし、4年間の学びを通して、学生が自分の家のようにいつでも戻れる繋がりを作っている相互関係や社会に出てからも社会人講座などを通じて、学び続け、学び直しができるシステムが大学と地域との連携によって、構築されていることが影響していると思われる。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

卒業後の支援として、特長的なのは、社会人講座といって、卒業後も学び直しができる環境を提供していることである。つまり、自己の保育などについての悩みなどについて適した内容を信頼できる先生方から受講することで、解決だけでなく、心理的なサポートにも繋がっている。

また、卒業後も大学へ顔を出す卒業生も少なくない。2年間ないし4年間での学びと関わりを通して、「東雲力」を養うことは、このような帰属意識にも繋がり、それが早期離職者の少なさと比例していると思われる。

教員も保育現場へよく訪問したりするなど、現場との密な繋がりができているため、保育者として勤めた卒業生とそこでも顔を合わせることは、良きカウンセリング的な役割を果たしているため、その点も多いと思われる。また、再就職を希望する卒業生には「しののめ人財バンク」を通してミスマッチが発生しないように、一人ひとりと面談し再就職を支援している（登録者全卒業生）。

(9) 地方団体等との協働

地方団体等、地域との協働では、地域の園と養成校の協働によって、学生はいつでも園へ見学に行くことができたり、養成校教員も数回にわたり様々な園へ出向いたりできる関係性ができている。また、就職セミナーや現任保育者が養成校に出向き、講話などをしてくれたりするなど互いの関係性が

密にできているとのことであった。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

取り組みの成果としては、全学的に「東雲力」育成を目標に掲げ、学生へキャリア支援のみならず全てのかかわりの中で、育成に努めていること、また、学生自ら自己の夢を実現するために芽生えた芽を丁寧に周囲からサポートする体制（相談や多様性をもったプログラムなど）ができていること、卒業後も継続的な繋がりをもち、キャリア支援していることなどである。一方で、今後の課題としては、人が人を育てるため、教職員が変われば考え方も多様になるため、いつも同じ方向に向きつつ、学生と真摯に向き合い、キャリア支援していくことができるかが課題である。

D. 東京家政大学 子ども学部

キーワード：自主自律、「キャリアデザイン」、「保育者養成協働プロジェクト」、対話、教職員連携

(1) 概要

東京家政大学子ども学部（狹山キャンパス）のキャリア支援は、学務部学務課が担当している。建学の精神である女性の「自主自律」を体現できる卒業生を輩出し、学生のキャリア形成に資るために、組織的なキャリア支援を実施している。また、「自主」、「自律」の意味を理解したうえで学生自らが判断し、行動できるように支援をすることをスタンスとし、学生サポートを行っている。

具体的なキャリア形成の流れとして、マナー対策や基礎学力対策など選考等で必要な基本的な学力やノウハウは、極力下級生から積み上げていくことにしており、公務員対策講座も1年次より実施している。また、これまでの学生自身の経験などを見つめ直し、自己理解を深め、学生自身の能力を活かした将来像について考え、キャリアデザインの形成を進めることを目的に、基礎教養科目に「キャリアデザイン」を開講している。加えて、1~2年生のうちに正課外活動を積極的に行い、様々な年代、価値観の方と関わる機会を推奨している。3年次からは、OG懇談会に加えて内定者報告会も実施し、未来像を膨らませ将来に向けた意欲を醸成している。4年次は、就職活動に今すぐ必要なスキルを身につけるためのプログラムを実施している。

キャリア支援の特長の一つ目は、GPS-Academicである。この検査を1年次のキャリア支援セミナーで実施し本人の能力などをアセスメントし、4年間の過ごし方のイメージづくりをする。同じ検査を3年次にも実施し自分の成長や変化を再確認することで、就職活動にもその強みを活かせるようしている。二つ目は、1年次に行われる学科間交流会である。他学科の学生とのディスカッションを通じ、自分の意見を述べたり、自分の目指す専門性とは別の視点からの考え方気づいたりするなど、専門職だけではない部分を伸ばしていくことを意識している。三つ目は、前述の「キャリアデザイン」である。この講義では、1年次から4年次のすべての学年に授業を振り分けることで、累積的にキャリアの土台を形成していくことができる。また、学務部学務課との連携により、学務課で開催しているキャリア支援プログラムの補完的役割も担っている。四つ目は、キャリア支援プログラムの一環である「保育者養成協働プロジェクト」である。この取り組みを通して、保育者としての成長を学生自身が確認するとともに、ポスターセッションによりすべての実習の学びをまとめることで、現場の先生方、後輩、大学教員、高校生、保護者との「対話」の中で学びを深めてほしいという願いがこめられている。五つ目は、学務課職員と教員や学科との距離が近く教職員連携がとれていることである。そのため、学生に必要なものを教職員が協議し、速やかにセミナーに取り入れるといった機動力がある。

卒業後の進路は概ね保育士（59%）、幼稚園教諭（21%）、保育教諭（5%）、特別支援学校教諭等（6%）、事務・営業（9%）、生活指導員・児童指導員（1%）となっている（2018年度）。公務員の希望者は多く、合格率も高い。キャリア関係の相談には、学務課職員の他、進路アドバイザー（公立及び私立の園長経験者）やハローワークからのアドバイザーが対応し、相談予約が取れなかった場合、学生が逆にハローワークへ出向き対応をして頂くこともある。

また、卒業後1年目の6月頃に、社会人1年目の卒業生を対象に、早期離職防止を目的の一つとした「母校に帰る日」を実施している。卒業生同士が互いに良い刺激を受けることができたり、教員に悩みを相談して帰ったりするなど、好評の企画となっている。企画側としても、卒業生から就職先の情報を得、それを在学生の就職支援に活かすことにも繋がっている。

取り組みの成果として、様々な機会を通じて、学生が保育士となり働いた後の自分をイメージづくりができていることがあげられる。また、「保育者養成協働プロジェクト」のポスターセッションを通して、4年生が今後の課題を見出し、目指す保育者像に向けての歩み（学び）をイメージできたこと、

下級生は発表を聞くことに加え「対話」を通して実習での学びをイメージし、期待と意欲の向上につながっていったことがあげられる。

今後の課題は、自分にとって必要な情報を自分でキャッチし、判断し、行動する自主管理を促していくことである。そのため、自主自律の精神に基づき、4年間で学生が自分で判断し行動できるよう意識しながら支援をすることで、自立した社会人として卒業していくことを目指したい。

(2) 本事例を選んだ理由

1881(明治14)年、社会に貢献できる女性の「自主自律」を建学の精神とし創設された東京家政大学は、保育士養成に長年の歴史と実績があり、2014(平成26)年に狭山キャンパスに開設された子ども学部子ども支援学科の卒業生の就職率は100%となっている。また、狭山キャンパスには、保育所や障害児通所支援施設等が併設され、多様な支援を必要とする子どもに的確な保育実践ができる高い保育者の育成を目指している。

(3) キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

東京家政大学子ども学部のキャリア支援は、子ども学部が設置されている狭山キャンパスの学務部学務課が担当している。建学の精神である女性の「自主自律」を体現できる卒業生を輩出するために、学生のキャリア形成に資るために、正課の教育課程と正課外の支援を有機的に構成した機会やプログラムを提供するというキャリア支援方針の下、組織的なキャリア支援を実施している。また、学務課学生生活・キャリア支援グループの学生支援における基本方針(2019年度)として、学生支援に関する方針、学生生活支援方針、キャリア支援方針に基づき、「自主」、「自律」の意味を理解したうえで学生自らが判断し、行動できるように支援をすることをスタンスとし、学生サポートを行っている。

また、狭山キャンパスは、子ども支援学科の他、看護学科、リハビリテーション学科等、全て専門職の学科が集まっているため、その特色を生かした専門職への就職支援を行っている。

(4) 1年次から実施しているキャリア形成の流れ

キャンパスごとに、就職支援に係る年次計画及び目標を学年ごとに作成している。選考等で使われるような基本的な学力やノウハウは、極力下級生から積み上げていくことにしている。例えば、マナー対策や基礎学力対策など、学年問わず取り組めるものは1年次から定期的にキャリア支援セミナーの中で実施している。また、3~4年生で取り組む実習とのバランスを考え、公務員対策講座を1年次より実施し、就職対策に流れをつなげるようにしている(図表1-2-7)。

図表1-2-7 2019年度 キャリア支援セミナー

日付	1年生対象	日付	2年生対象
		3月29日	進路・就職ガイダンス(基礎学力テスト)
4月4日	進路・就職ガイダンス(基礎学力テスト)		
4月17日	GPS-Academic受験(A・Bクラス)		
4月18日	公務員ガイダンス 基礎クラス	4月18日	公務員ガイダンス
4月24日	GPS-Academic受験(Cクラス)		
5月6日～	公務員対策講座	5月6日～	公務員対策講座
5月22日	マナー対策		
5月29日	GPS-Academic フォローセミナー		
6月1日	〈教育・進路懇談会〉 保護者のための就職講座	6月1日	〈教育・進路懇談会〉 保護者のための就職講座
6月15日	自己発見セミナー「自己の探求」		
6月16日	OG懇談会	6月16日	OG懇談会

また、基礎教養科目の「コア科目」に位置づけられる「キャリアデザイン」は、学生自身の「大学生活」「職業人生」を主体的に設計及び再設計することを目標としており、これまでの学生自身の経験、スキル、ライフスタイルなどを見つめ直し、自己理解を深め、学生自身の能力を活かした将来像について考え、キャリアデザインの形成を進める目的で開講されている。

加えて、学務課は学生支援も担っている部署であるため、1~2年生のうちにサークル活動やボランティア活動など、正課外活動を積極的に行い、仲の良い友人同士で関わりをもつだけでなく、自分の年代と違う人、同じ年代でも普段あまり接点がない人など、様々な人と関わる機会を推奨している。

3年次からは、OG懇談会に加えて、就職内定者の4年生から話を聞く内定者報告会も実施している（開催時期は、その年の就活状況に合わせ、一番効果的な日程を検討し実施）。公立、私立の保育施設、施設から内定を頂いた5名の4年生から話を聞くことで、未来像を膨らませ、将来に向け頑張ろうという意欲を醸成するねらいがある。4年次は、小論文試験対策講座や履歴書の書き方、面接対策など、就職活動に今すぐ必要なスキルを身につけるためのプログラムが用意されている（図表1-2-8）。

図表1-2-8 2019年度 就職対策セミナー

日付	3年生対象	日付	4年生対象
3月28日	進路・就職ガイダンス（基礎学力テスト）		
		3月29日	進路・就職ガイダンス
		4月9日～29日	公務員講座（資格直前）
		4月11日	特別区立幼稚園受験対策③
4月18日	公務員ガイダンス	4月18日	履歴書の書き方
		4月22日	公務員模試（行政職・保育士）
5月6日～	公務員対策講座		
		5月8日	公務員模試（保育士）
		5月10日	公務員模試（行政職）
		5月16日	①小論文・作文対策講座 ②幼保活動ガイダンス
		5月30日	特別区立幼稚園受験対策④
6月1日	（教育・進路懇談会） 保護者のための就職講座	6月1日	（教育・進路懇談会） 保護者のための就職講座
		6月12日	公務員模試（保育士）
		6月13日	特別区立幼稚園受験対策⑤
6月16日	OG懇談会		
		7月4日	面接対策①（グループディスカッション）
		7月10日	公務員模試（保育士）
		7月25日	面接対策②（個人・集団）
12月19日	内定者報告会		
1月14日	①ジェネリックスキル測定「PROG」受験会 ②就職活動について ③イメージアップセミナー		
1月16日	特別区立幼稚園受験対策①		
2月4日	ジェネリックスキル測定「PROG」解説会		
3月23日	特別区立幼稚園受験対策②		

（5）キャリア支援プログラム・支援の特長

特長の一つ目は、1年次のキャリア支援セミナーでGPS-Academicを取り入れていることがあげられる。これは、本人の持っている能力などを数値化しアセスメントするもので、教員が主体となり大学全体で実施し、教育や就職支援に活かしている。また、その後のフォローセミナーでは、クラスメ

イトとその結果を見せ合い、ワークをしながら自分の強みや弱みを可視化し、4年間をどう過ごしていくか、イメージできるようにしている。また、同じ検査を3年次にも実施し、自分の成長や変化を再確認することで、就職活動にもその強みを活かしていくことを促している。

二つ目は、同じく1年次に行われる学科間交流会である。交流会はその年によって様々な企画を練り実施されており、例えば、2019年度は映画上映会を行った。具体的には、狭山キャンパスにある子ども支援学科、リハビリテーション学科、看護学科の全1年生が体育館で一緒に映画を鑑賞し、その内容について、学科が入り混じった学生同士のグループでディスカッションを行った。学生が同世代の中でも自分の意見が述べられるような必要性を感じていたため企画したプログラムだが、他学科の学生の考えを吸収しながら、自分の意見を述べられるように設定を工夫しながら実施した。それにより、他学科の友人ができるといったことや、「自分の目指す専門性と別の視点から様々な意見が聞けて良かった」といった感想を得たりしており、学生の成長につながった実感がある。このように、自分から発言し、人と関わる仕掛けづくりを行うことで、専門職だけではない部分を伸ばしていくことを意識し、社会に出た後に体験するであろう人間関係の辛さを乗り越えられるスキルに結びつけることを目標にしている。

三つ目は、前述の基礎教養科目の「キャリアデザイン」である。この講義は、学務部学務課と連携しながら、学生の4年間の学びに沿って「キャリア教育」、現場での「実習経験」、そして「就職サポート」の3つの側面からキャリアデザイン・プログラムを組み、総合的支援を行っている。特色としては、1年次から4年次のすべての学年にキャリアデザインの授業を振り分けることで、累積的にキャリアの土台を形成していくことができるプログラムとなっている。また学務部学務課との連携により、学務課で開催しているキャリア支援プログラムの補完的役割も可能となっている。

四つ目は、独自で実施しているキャリア支援プログラムの一環である「保育者養成協働プロジェクト」である。東京家政大学では、質の高い保育者の養成を目指して、保育者を目指す学生、保育者を養成する養成校教員、保育現場の保育者が、協働し対話することで、相互に学びあえる機会を設けている。プロジェクトの具体的な内容は、シンポジウム、子ども文化実践講座（折り紙講座、科学実験遊びなど）、ポスターセッション—私たちの学びの軌跡「4年間の実習を振り返る、そしてつなげる」、就職ブースの4本立てとなっている。この取り組みを通して、保育者としての成長を学生自身が確認するときとしてほしい、また、ポスターセッションにより4年間のすべての実習の学びをまとめることで、現場の先生方、後輩、大学教員、高校生、保護者との「対話」の中で学びを深めてほしいと願っている。

五つ目は、学務課職員と教員や学科との距離が近く、教職員連携がとれていることである。そのため、今学生にとって必要なものは何なのか、学務課職員が感じたことを教員と協議し、合意形成を諮り、それを速やかにセミナーに取り入れるといった機動力がある。このように、ピンポイントで学生のキャリア支援を企画、実施できる環境、関係性がある。

（6）保育士養成関連学部・学科及び委員会等との連携

就職先と実習先の業界が直結するため、キャリア支援セミナーで実施する講座や実施時期については、実習でも活かせるようなものを学科の教員と相談し、学生が遠い先の話ではなく今すぐ活用できる知識だと意識し、活かせるように工夫している（例えば、実習前のタイミングで、マナー対策講座を取り入れるなど）。学科間交流会等についても、各学科から会に携わる教員を選出してもらい、学務課職員と共に次年度の内容や進め方を協議する予定である。

また、学科に就職委員が1名おり、月に1回部会を設け、学科、学務課でもつてある情報について近況報告をしている。学科の教員も協力的であり、学生との距離も近いので、互いに連携してキャリア支援を行う関係性ができている。

(7) 就職内定状況

卒業後の進路は概ね保育士（59%）、幼稚園教諭（21%）、保育教諭（5%）、特別支援学校教諭等約（6%）、事務・営業（9%）、生活指導員・児童指導員（1%）となっている（2018年度）。公務員の希望者は多く、2018年度は保育士63名中公立保育所へ就職した学生が25名、2017年度は保育士60名中公立保育所へ就職した学生が19名で、合格率も高い。

キャリア関係の学生相談は、学務課職員の他、進路アドバイザーが対応する。進路アドバイザーは、公立及び私立の園長経験者が各1名（週に1回、予約制）、ハローワークからのアドバイザーが1名（週に1回、予約制）いる。予約が埋まりハローワークのアドバイザーがその場で対応しきれなかつた場合は、学生が逆にハローワークへ出向き、相談にのって頂くこともある。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

卒業後1年目の6月頃に、社会人1年目の卒業生を対象に「母校に帰る日」を実施している。「母校に帰る日」は、早期離職を防止することが目的の一つである。参加者の中には、多くのストレスを抱えて涙ぐむ卒業生や、卒業の時と同じモチベーション維持しつつ、元気に頑張っている卒業生など様々おり、互いに良い刺激を受けて、また現場に戻っていく。教員に悩みを相談して帰る卒業生もあり、好評の企画となっている。また、企画する側としても、卒業生から就職先についての情報を得ることができ、それをまた在学生の就職支援に活かすことに繋がっている。

(9) 地方団体等との協働

狭山市「子ども・子育て支援事業」を積極的に推進する入間市と提携した子育て支援や保育相談を行っている。令和2年度から東北福祉大学と「TFU保育キャリアデザインセミナー2020」による共同事業を始動する予定である。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

取り組みの成果として、内定者報告会等、様々な機会を通じて、学生が保育士となり働いた後の自分をイメージづくりができていることがあげられる。学生の中には、保育の素晴らしさはわかっているものの、実習等で現場を見たときに、自信のなさ等から踏ん張りきれない印象の者もいる。しかし、それでも保育職を目指す学生が多いのは、恐らく、その先を見据えた夢を聞く機会や、その先に保育に携わる意味、教育的側面などを学生に伝えられている、子どもたちのために、働く母親たちのためにという意識が学生の中に培えているからではないかと思われる。例えば内定者報告会で先輩の話を聞いた下級生が、自分も同じように活動してみようかと、良い循環ができている印象がある。

また、「保育者養成協働プロジェクト」のポスター発表を実施して3年間を通して得られたことは、各自（4年生）が、実習の軌跡をふりかえり学んだことで、自身の今後の課題を見出し、目指す保育者像に向けての歩み（学び）をイメージできたこと、1、2、3年生は、4年生の発表を聞き、また「対話」を通して、実習での学びをイメージし、期待と意欲の向上につながっていったことがあげられる。加えて、学科教員間においても、学生の学びを共有し、今後の養成教育に活かしていくための共有認識を可能としたことが成果としてあげられる。

今後の課題は、ガイダンス等の出席率を上げることも大切だが、自分にとって必要な情報を学生自身がキャッチし、判断し、行動する自立管理を促していくことである。学務課からアナウンスを増やすと学生が受け身になってしまい、受け身の姿勢で過ごすと、最終的に現場に出た時、社会人になった時に、様々な場面で判断がつかず、戸惑うことも起こり得るであろう。そのため、自主自律の精神に基づき、4年間で学生が自分で判断し行動できるよう意識しながら支援をすることで、自立した社会人として卒業していくことを目指したい。

E. 東海学園大学

キーワード：キャリア・サポート・プログラム（CSP）、キャリアデザイン、マインドづくり、教職員の連動

（1）概要

東海学園大学では、就職課と教職サポートセンターを4年前にキャリア開発センターとして統合し、学生の職業観を醸成していくキャリア教育と、就職支援の2本立てでキャリア支援を実施している。この取り組みでは、「社会から将来性を評価される『東海学園大学のトップランナー』の育成」を大きなポリシーとし、将来性や現場力などを評価されるような社会人スキルや、就職後も早期退職せず志を持った骨太な人間力と評価される社会人スキルの開発、強い職業環境の構築を図っている。

具体的なキャリア形成の流れとして、東海学園大学では、1年次から職業に関する考え方・能力を段階的に身につけるためのプログラム（キャリア・サポート・プログラム（以下、CSP））を、2017年度より実施している。CSPにおいて、1年次は、全学共通科目である「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」を受講し、年間30回の授業を通じて、職業観・勤労観の観点から自分の進むべき道について考える。2年次からは、学生の希望するキャリアにあわせた3つのプログラムが用意されている（非単位・希望者のみ参加）。そのうち、保育専攻の学生は、「公務員サポートプログラム」を選択し、2年次は保育教材の制作、教材研究、発表等、主に実践に重点を置きながら活動を行い、3年次より本格的に公務員試験対策を行っていく。CSP以外にも、1年次から、就職ガイダンス、OB・OG懇談会（全体会）、個別面接による相談対応などに加え、実習報告会等で4年生から実習や就職活動の話を聞く機会もある。3年後期からは個別面談を実施し、その後、就職活動に向けたガイダンスを多数開催している。4年次からは、それぞれの進路や進捗状況による個別対応が主となる。学生の進路に関する悩みは、キャリア開発センター職員はもちろんのこと、ゼミ担当教員とも情報共有をし、連携を取りながら対応している。

キャリア支援プログラム・支援の特長として、1年次の「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」でグループワークや様々な課題に取り組むことで、学生が自分の将来について向き合う機会を得、目指すべき自分になるための大学生活の過ごし方を考え、現場力を学び仕事の魅力を知ることにつながっていることがあげられる。また、2年次の「公務員サポートプログラム」での実践活動を通じ、現場力を学び、なりたいから「本気の志望」へ、学生の「マインドづくり」が行われていることも特長といえる。加えて、キャリアセンターの場所柄、個別面談以外にも学生に声をかけ様子を把握しやすい環境にあること、学生と職員、教員の距離が近く教職員間の連動性も高いことから、学生一人ひとりに合わせたきめ細やかなサポートができることも大きな特長である。さらに「おやこエンジョイフェスティバルとうがく」などのように、学生が学びをアウトプットする機会を通して保育に対するモチベーションを保つことにつながっていることも、特筆すべき点といえる。

保育専攻が含まれる教育学部全体（学校教育専攻、養護教諭専攻含む3専攻）の就職率（就職希望者に対する就職者の割合）は概ね97%である（2018年度）。学校教育（講師含む。32%）、一般企業（39%）以外の内訳は概ね保育所（15%うち、公立11%）、幼稚園（9%うち、公立約2%）、認定こども園（1%）、施設（3%）となっており、これらの数字が安定的に出始めたことからもキャリア支援の土台ができつつあることを実感している。最近の傾向として、3年次の実習前の面談では一般企業を目指していたが、実習を経て、保育士志望に戻る学生も多くなっている。

取り組みの成果として、2年次の公務員サポートプログラムをきっかけに、学生同士が保育について真剣に相談し合い、高め合う機会が得られ、保育をドロップアウトする学生が減少してきていることがあげられる。また、こうした活動を通して保育専攻の中のトップランナーが育ったことが一番の成果と思われる。その反面、CSPが非単位の課外活動的であるため、活動時間を確保することに困難

が伴う。そのため、来年度はプログラムを学部主導型に一部見直し、キャリア開発センターがサポート役となることで、学生のアウトプットの機会を増やし地域連携を活性化させることを検討している。このように、センターと教員がさらに連携を図りながら、キャリア支援を進めていくことを考えている。

（2）本事例を選んだ理由

東海学園大学では、CSPを中心に、入学直後から学生が自身の将来のあり方を考え、実践力や社会人としての知識を磨いていくためのキャリア教育に様々な工夫が凝らされている。加えて、学生一人ひとりの夢やニーズに合わせたキャリア支援を行ってきた結果、近年、教育・保育現場への就職率が向上し、取り組みの成果が顕著に数字に表れている。

（3）キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

以前は、就職課と教職サポートセンターに分かれており、別々のフロアで教職サポートセンターがキャリア支援を、就職課が就職に関する出口の部分を担っていた。それを4年前からキャリア開発センターとして統合し、相互間で連携しながらキャリア教育を双方でやっていく形に変えた結果、連携を取りやすくなり、学生に関する情報の取りこぼしがなくなった、という利点が生まれた。

キャリア教育については、今の4年生が1年生の時に初年度でスキームをつくった。その中で現在は、学生の職業観を醸成していくキャリア教育と、就職支援の2本立てで行っている。この取り組みでは、「社会から将来性を評価される『東海学園大学のトップランナー』の育成」を大きなポリシーとし、将来性や現場力などを評価されるような社会人スキルや、就職後も早期退職せず志を持った骨太な人間力と評価される社会人スキルの開発、強い職業環境の構築を図っている。

キャリア支援全般的な考え方として、就職希望者の就職率100%を目指している。保育専攻の学生については、強制はしないものの、4年間の学びを活かし、できるだけ全員保育士として奉職できるよう支援を行っている。

（4）1年次から実施しているキャリア形成の流れ

東海学園大学では、入学時は将来の夢が決まっていなくても、1年次から職業に関する考え方・能力を段階的に身につけるためのプログラム（CSP）を、2017年度より実施している（図表1-2-9）。本プログラムにおいて、1年次は、全学共通科目である「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」を受講し、年間30回の授業を通じて、職業観・勤労観の観点から自分の進むべき道について考える。2年次からは、非単位・希望者のみの参加となるが、学生の希望するキャリアにあわせた3つのプログラム（①キャリア・ディベロップメント・プログラム、②公務員サポートプログラム、③教職サポートプログラム）が用意されている。そのうち、保育専攻の学生は、「公務員サポートプログラム」を選択し、2年次は保育教材の制作、教材研究、発表等、主に実践に重点を置きながら活動を行い、3年次より本格的に公務員試験対策を行っていく。

CSP以外にも、1年次から、就職ガイダンス、OB・OG懇談会（全体会）、個別面接による相談対応などを実施している。また、実習報告会、全体会（年2回程度）などは1年生も参加することができ、4年生から実習や就職活動の話を聞く機会も得ている。3年後期（10～11月頃の保育実習Ⅱに行く前）からは個別面談を実施し、その後、就職活動に向けたガイダンスを多数開催している。4年次からは、それぞれの進路や進捗状況による個別対応が主となる。



図表 1-2-9 キャリア・サポート・プログラムの概要

出典：東海学園大学 ホームページ

(5) キャリア支援プログラム・支援の特長

特長の一つ目は、先に述べた CSP で 1 年生が受講する「キャリアデザイン I・II」(春・秋学期それぞれ 15 回) があげられる。本科目は、自身の将来を見据えた上で、そこから逆算的に、大学生活をどのように過ごしていくかを 1 年間かけて考える内容となっている。具体的には、「コミュニケーション力を伸ばす」「ディスカッションの仕方、タイムマネジメントについて」といったグループワークの他、社会人講話等が主な内容であり、毎回「復習」も用意されている。例えば、『教諭』『保育士』『幼稚園教諭』について考える① の回では、復習として採用試験について調べたり、同②では、「どんな『教諭』『保育士』『幼稚園教諭』になりたいかを考える」ことが復習となっている。その際、学生は、就職課の情報も活用し、なりたい将来像を考え、どんな能力や資質が必要かをまとめることが求められている。このように、学生が将来について自身と向き合う機会を得、自ら情報を収集し学びを言語化することにより、現場力を学び仕事の魅力を知ることにつながっているといえる。

二つ目は、同じく CSP のうち、2 年次に取り組む公務員サポートプログラムである。活動は 10~15 名 (コースの約 4 分の 1 の学生) の有志が集まり、2 年生の春学期、秋学期各 15 回の活動のうち、パネルシアター等を個別またはグループで制作し、発表する。このように、2 年次の活動では、1、2 年次の学部の学びの中で足りない部分を、サポートプログラムで補うことにより、保育者像をイメージさせ、保育者になりたいという自信を持たせること、実践的な保育力を身に付けさせることを意図している。すなわち、現場力を学び、なりたいから「本気の志望」へ、学生の「マインドづくり」がねらいとなっている。

三つ目は、きめ細やかなサポートにより、学生一人ひとりに合わせたキャリア支援を実施していることである。1 年次からキャリア開発センターの職員がガイダンス等で話す機会があるため、学生とは顔なじみの関係、顔が見える関係ができている。また、キャリア開発センターの場所が、学生が教室へ向かう途中、必ず通る場所に位置しており、個別面談といった改まった機会以外にも、学生を見かけた職員が声をかけ、進捗状況等について確認しやすい環境にある。さらに、教員と学生との距離も近いため、キャリア開発センターの職員が面談を実施し、心配な学生がいた場合は、ゼミの教員へつなぎ情報交換を行ったり、あるいは逆に、ゼミの教員を通じて学生がセンターへ相談に来たりするなどの対応ができている。その結果、進路が少々変わったり、曖昧で悩んだりしている学生にも、きちんとフィードバックをしながらもれなく対応できているのではないかと思われる。このように、学生と職員、教員の距離が近いこと、教職員間の連動性が高く、連携を取りながらきめ細やかなサポー

トができていることが、大きな特長である。

四つ目は、「おやこエンジョイフェスティバルとうがく」など、学生が学びをアウトプットする場があることである。フェスティバルは、保育・幼児教育の教員が中心となり企画し、地域の親子を招き、毎年開催している。2年生が主となり、所属するゼミごとに造形遊びや運動遊び、音楽遊びなどの演目を披露する。1年生はサポートで参加するため、次の年に行う内容を把握できる。学生は、このように直接子どもと触れ合いアウトプットする機会を得ることにより、保育に対するモチベーションを保てているのではないかと思われる。

(6) 保育士養成関連学部・学科及び委員会等との連携

学生の進路に関する悩みは、主にキャリア開発センターの職員が相談に応じるが、先に述べたとおり、必要に応じてゼミ担当教員へもつなぎ、両者が対応する。また逆に、ゼミ担当教員からキャリア開発センターを紹介され、来室する場合もある。いずれにしても、キャリア開発センターだけで対応するのではなく、ゼミ担当教員とも連携を取りながら対応している。また、前述のフェスティバルや、子育て支援のボランティア等、学生が保育参画する機会が増えている。こうした学部の取り組みにより、学生自体が今もっているものをアウトプットする場が以前と比べて増えたことが、功を奏しているのではないかと思われる。

(7) 就職内定状況

保育専攻が含まれる教育学部の就職率（就職希望者に対する就職者の割合）は概ね 97%である（2018 年度）。その内訳は概ね保育所（15%うち、公立 11%）、幼稚園（9%うち、公立約 2%）、認定こども園（1%）、施設（3%）、学校教育（講師含む。32%）、一般企業（39%）であった（学校教育専攻、養護教諭専攻含む）。

最近の傾向として、3年次の実習前の面談では一般企業を目指していたが、実習を経て、保育士志望に戻る学生も多くなっている。また、一般企業を希望している学生であっても、子どもが好きで、子ども関係の企業を希望する学生もあり、仮に実習等で自信を失ったり、限界を感じたりした場合でも、保育専攻での学びをアウトプットしたい気持ちが感じられることがある。そのため、こうした学生へは、業界研究の話をしつつ、保育所を含め様々な方向性を再考するチャンスもあることを学生に提案するなどの対応をしている。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

例年、数名の卒業生が相談にくることがあり、センターと元ゼミ担当教員双方で連携しながら対応している。社会人1年目の5月のゴールデンウィーク頃、条件面や人間関係を理由に離職する卒業生がごく少数ながらいる。昨年度から、求人票の見方についてもガイダンス等の全体会で説明をしているが、学生の認識と現実とのギャップをうめること、また、同窓会とも連携をしながら早期離職者の対応を検討していくことが今後の課題の一つである。

(9) 地方団体等との協働

ガイダンス等で保育所の所長に来てもらい、講話をしてもらったり、近隣の保育所で子ども支援ボランティアをさせてもらったりするなど、関係性ができているほか、前述のフェスティバル等の活動への参加などを通じて、地域の子ども、子育て家庭とも交流する機会を得ている。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

取り組みの成果として、公務員サポートプログラムとして2年次からグループワークとアウトプットをスタートできたので、学生同士が保育について真剣に相談し合い、高め合う機会が得られ、保育をドロップアウトする学生が減少してきていることがあげられる。また、4年次まで公務員サポートプログラムに残る学生が、保育専攻の中のトップランナーとなり、意欲といった部分でも周囲の学生を牽引する存在となったことは、一番の成果ではないかと思われる。実績的にも、就職率に安定的な結果が出始めたので、キャリア支援の土台ができつつあるのではないかと感じている。

今後の課題としては、保育の学びをアウトプットする機会をさらにつくりたいが、公務員サポートプログラムは非単位で課外活動的な立場にあるため、授業等に比べ、時間が制約されてしまうことがあげられる。学生にとっては、制作し披露する、学んで披露する、というサイクルが更に活性化できることが理想であるが、時間の問題を解決するためにプログラム自体を強制化してしまうことは、本来の意味や良さを失いかねない難しさがある。そこで、来年度はプログラムを一部見直し、学部主導型で実践活動を推進し、それに対しキャリア開発センターがサポートをするという体制に変更することを検討している。それにより、学生のアウトプットや地域連携が活性化することが期待できるため、今後、学生の相談対応の面だけでなく、こうした活動の部分においても、センターと教員がさらに連携を図りながら、キャリア支援を進めていくことを考えている。

F. 大阪国際大学短期大学部 幼児保育学科

キーワード：専門性の高いキャリア支援、丁寧なマッチング、併設園との連携、高大連携、自己点検・評価

（1）概要

キャリア支援を担当する職員全員がキャリアカウンセラー関連資格を有しており、専門性の高い支援が行われている。ボランティア等による保育参画を勧めることで、内定辞退者が激減し、丁寧なマッチングが行われている。幼児保育学科では、併設園との連携や高大連携を進めて子どもたちと実習以外で触れ合う機会を意図的に作り、保育・保育士の魅力を再発見できるようにしている。卒業生の視点からカリキュラムを再考することも重視しており、自己点検・評価にも繋がっている。

（2）本事例を選んだ理由

2019年8月30日に開催された2019年度全国保育士養成セミナーの第9分科会「保育者養成における現場と連携したキャリア支援」において、大阪国際大学短期大学部幼児保育学科より「在学中の現場と連携したキャリア支援」に関して話題提供がなされた。キャンパス内にある同法人の併設園との連携・協働を中心に実習以外の保育参加を通して、保育士に対する就業意欲を高めることを目指しており、保育者として生きていく将来を見据えたキャリア支援の一事例として調査した。

（3）キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

「キャリアサポートセンター」という全学的に就職支援を行っている部署にて、「キャリア教育と就職支援の一貫した展開」と「企業・外部団体との連携・強化」の理念・方針の下、キャリア支援を実施している。学生面談を担当するスタッフは主に8名で、キャリア・デベロップメント・アドバイザー（JCDA認定CDA）等のキャリアカウンセラーに関する資格を有している者が多い。他部署から異動してきた職員も働きながら資格取得を目指すため、専門性の高いキャリア支援が行われている。

保育者を目指す学生に対するキャリア支援については、幼児保育学科で実施されているキャリア教育と一体的に展開できるよう、学科長と連携しながら体制づくりを進めているところである。また、幼児保育学科は保育職を目指す学生が約9割であり、就職活動のピークが秋頃になるため、一般職希望の他学部・他学科の学生の就職活動が落ち着いた頃から、一人ひとりに時間をかけて支援できる良さもある。

（4）1年次から実施しているキャリア形成の流れ（図表1-2-10）

2003年頃から、学生に任意で「受験報告書」への記入を求め、年度ごとの就職試験情報を蓄積してきた。総合大学であるため保育職以外の情報も網羅されており、学内限定でネット公開もされている。面接試験対策は、これまで蓄積されたこのデータを基に8名のスタッフが担当する。ピアノ等の実技試験の指導は教員に依頼するが、基本的には、履歴書添削、面接練習、マナー教育も含めた就職活動に関するレクチャーは全てキャリアサポートセンターで担う。また、大阪国際大学短期大学部には幼児保育学科の他にライフデザイン総合学科があるため、企業に関心のある学生にはゼミの担当教員を通じて、情報提供を行う（例：2月に実施される「学内合同説明会」）。

キャリアサポートセンターと幼児保育学科の連携を強化しており、学科長を中心としてゼミの担当教員との情報共有を行い、個々の学生を支えている。幼児保育学科は、入学時から五十音順に1ゼミ12名程度ずつ、12ゼミに配属され、2年間、同じゼミでキャリア形成が行われていくが、キャリアサポートセンターの担当者も、ゼミごとに決まっている。学科の方針としても、五十音順に機械的に振り分けることで、教員の専門に特化したゼミではなく、各ゼミ教員が連携し、学科全体で保育者養

成を行っていくという意識でキャリア支援・教育を行っていくことを目指している。

1年次 12月の就職ガイダンスでは、2年生の公立園合格者、私立幼稚園及び保育所の内定者の計3名が1年生に向けて内定に至るまでの体験談を語る。また、公務員試験対策講座を2018年から幼児保育学科と連携してこのガイダンスに組み込んだことで、受講者が約3倍に増加した。

本格的に就職活動に関する支援を行うのは2年次である。私立園の就職活動は7月から始まることが多いため、5月と6月に集中的に幼児保育学科との連携企画行事を行っている。5月の「キャリアサポートセンターツアー」は、キャリアサポートセンターに実際に足を運ぶことで、学生にとって身近なセンターになることを目的としている。2ゼミずつ前後半に分けて45分、キャリアサポートセンターを案内されながら、求人票の見方や就職活動の進め方などのレクチャーを受ける。

2年次 6月の「卒業生の話を聞こう！」は、幼児保育学科のキャリア支援の特色ある行事の一つであり、併設園に就職した卒業生を含め、地元園就職者を中心に、保育職2~4年目の卒業生による体験談と後輩へのアドバイス、後輩との対話をを行う。2019年度は12名の卒業生を招き、前半は2ゼミごとに卒業生2名ずつが話し、後半は卒業生のブースを作り、2年生が自分の関心のある園のブースで話が聞けるようにした。卒業生の就職先である地元園も非常に協力的である。

以上の流れは、内定先に私立園を選択する学生が多いため、7月に本格化する就職活動に合わせた計画となっているが、公務員試験合格率の上昇を目指す上では、公立園に特化したキャリア支援・教育体制を整えていく必要があり、今後、スケジュールを検討していく予定である。

図表 1-2-10 1年次から実施しているキャリア支援の流れ

1年次 12月	就職ガイダンス ①就職活動の全般的な説明 ②内定者による就職活動体験談 ③公務員試験対策について	幼児保育学科との連携企画 2年生の内定者が、1年生に体験談を語る。 公務員試験対策は、公務員試験対策講座を委託している業者により説明が行われる。
2年次 4月	公立幼稚園・保育所対策講座説明会	公立幼稚園、保育所の就職活動について
5月	キャリアサポートセンターツアー	幼児保育学科との連携企画 2ゼミずつ 90分のツアー
6月	卒業生の話を聞こう！	幼児保育学科との連携企画 卒業生12名を招き、就職活動と就職後の体験談を語ってもらう。
6-7月	履歴書の書き方 履歴書対策講座	履歴書に関する指導を行う。 履歴書対策講座は事前申込制である。

(5) キャリア支援プログラム・支援の特長

キャリア支援の専門性の高い職員により自己分析を丁寧に行っていく。ゼミごとのキャリアサポートセンターの担当者が決まっているため、学生が悩みを抱えた時もゼミの教員と担当職員が連携し対応する体制が整っている。丁寧なマッチングを行うため、幼児保育学科は必ずキャリアサポートセンターを通すことが原則である。

この背景には、2015年度に内定辞退者が約8%になってしまったことがある。原因是、園を理解せずに就職を決めてしまうというミスマッチであった。そのため、「園をしっかり見る」という方針の下、園を理解した上で受験するために、ボランティアや実習以外の保育参画を勧めるようにした。その結果、内定辞退者が翌年には激減し、2018年度は1名になった。卒後1年末満の早期離職者も5%

以下になり、成果が現れている。

なお、1年未満の早期離職率の割合は低いままで推移しているが、既卒者の再就職についても大学を通した方がミスマッチを防ぐことができるため、学生だけでなく卒業生にも注意喚起し、なるべく大学に相談するよう促している。ただし、卒業生に対して組織的な支援プログラムは行ってはおらず、教員やキャリアサポートセンターに直接相談に来た卒業生に対して個別に対応しているのが現状である。

(6) 保育士養成関連学部・学科及び委員会等との連携

保育士養成に特有のキャリア支援があるため、幼児保育学科は、キャリアサポートセンターと学科長、各ゼミとの連携が他学部・学科に比して強い。幼児保育学科では、1年次から、併設園との協働で行う保育参画や実習、ゼミを通して、キャリア教育が行われており、子どもたちと実際に触れ合う経験を通して保育・保育士の魅力を感じられるようにしている。

(7) 就職内定状況

例年、幼児保育学科は、就職希望者数に対してほぼ100%の内定率であり、そのうち、保育職は約9割となっている。その約99%が私立園であるため、2年前から、幼児保育学科と連携して、公務員試験合格率を上げていくことを一つの目標としている。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

2年次6月の「卒業生の話を聞こう！」の後、「卒業生との座談会」を開催している。「卒業生の話を聞こう！」は4限（14:40-16:20）を行い、その後、卒業生（保育経験2~4年目）と教員（自己点検実施委員、あるいはその代理教員）との座談会で、幼児保育学科のディプロマ・ポリシーに基づく学習成果の確認及び卒業生のフォローアップの在り方の検討を行う。幼児保育学科での学びが卒業後にどのように活かされているかをディプロマ・ポリシーに基づき調査することで（図表1-2-11）、カリキュラム改善に繋げる目的もあり、自己点検・評価の一環にもなっている。

図表 1-2-11 卒業生との座談会で話し合う項目

本学の卒業時までに育ってほしい姿

- ①保育者の仕事の重要性や責任を理解している。
- ②保育者として成長していくために、自ら知識を得ようとしている。
- ③保育の制度や法律について理解している。
- ④子どもの健康や生活について理解している。
- ⑤5領域など保育内容について理解している。
- ⑥音楽、美術、体育などに関する技術を習得している。
- ⑦保育に対する情熱をもっている。
- ⑧毎日の保育の中で、子どもへの教育的愛情をもっている。
- ⑨子どもの発達過程を理解している。
- ⑩一人ひとりの子どもの個性を理解している。
- ⑪子どもの健やかな成長のために適切な援助を行うことができる。
- ⑫保育課程・教育課程の意義を理解し、それに基づいて保育を実践することができる。
- ⑬保護者と信頼関係を築き、子どもの様子を適切に説明することができる。
- ⑭地域の子育て家庭に対して相談支援などをすることができます。
- ⑮子育てに関する様々な機関と連携するために必要な役割を担うことができる。
- ⑯同僚の保育者と信頼関係を築き、協力しながら仕事を進めることができる。

(9) 地方団体等との協働

幼児保育学科が中心となって行っており、キャリアサポートセンターとの連携は今後の課題である。以下、幼児保育学科の取り組みについて記述する。

①保育現場との協働

ア 併設園との協働

幼保連携型認定こども園である併設園とは、同法人でキャンパス内にある強みを活かし、①学生の保育参画、②園児の大学行事への参加を中心に連携している。併設園と連携することで、幼児保育学科の教員が研修講師に招かれることも増えた（例：幼保連携型認定こども園での0～2歳児保育について）。

保育参画では、預かり保育への参加（2年次、4限、各回約25名、5月中旬～7月中旬、事前事後レポートあり）、土曜保育等への参加（1年次、10時～12時、各回約12名、通年、保育補助・行事の運営補助）が実施されている。また、園児の大学行事への参加では、学生の劇発表会を園児が鑑賞（実技発表会：1年次8月・12名程度のゼミ単位、卒業発表会：2年次2月・12名程度のゼミ単位、併設園だけでなく、徒歩圏内の近隣園の園児も招く）、人形劇の鑑賞（1年次5月、園児の人形鑑賞時の保育教諭の動きを観察、ワークショップの参加）、さつまいも等の栽培（主に1年次、通年で季節に合った作物の栽培）が行われている。

保育参画では、実習でうまくいかず悩んでいた学生も、保育実習という評価から離れることで、自分らしい保育ができることもある。実習では、自分の活動の失敗の話が中心の振り返りになりがちだが、併設園への保育参画では「あの子はどうかな？」「あの子は、こことべるかな？」「こうすると子どもも保護者も安心するんじゃないかな？」と、子どもを中心の言葉が多く出てくる。

また、卒業生が毎年併設園に就職しており、園も在学中からの育ちを知っているため、幼児保育学科での2年間の学び・成長を踏まえた丁寧な指導が受けているようだ。2年次6月に行われる「卒業生の話を聞こう！」でも、必ず併設園に就職した卒業生に話してもらっているため、学生にとっても保育者としてのキャリア形成がイメージしやすくなっている。

イ 大阪国際大学短期大学部幼児保育学科連携協議会の立ち上げ

2018年度に併設園と近隣の園長クラスとの連携協議会を立ち上げ、卒業生の動向、本学のカリキュラム及び実習指導の情報交換会を行っている。議題は、保育者として働く幼児保育学科の卒業生の動向と人材育成について、幼児保育学科の教育課程、実習について、地域の子ども・子育てに関する本学科の役割についてである。日頃、幼児保育学科での講演会の講師や非常勤講師を依頼している園も含まれているため、必然的に、地域の園とのつながりも深まる会となっている。

ウ 子育て支援活動「わくわくランド」

2017年度から、学科主催行事として、土曜日に子育て支援イベント「わくわくランド」を年数回行っている。子どもを「園児」と捉えるのではなく、「地域全体の子ども」という意識をもった保育者になってほしいというねらいがある。年間1000名を超える親子が参加する。「保育・教職実践演習」「幼児教育演習Ⅱ」として行う学生主導の回と教員主導の回があり、教員の専門に関する研修を受講できるとして卒業生も参加したり、就職した園が参加を促したりしてくれるため、リカレント教育にもつながっていると考えている。また、自治体からの依頼でクリスマス会を開いたり、リトミック等の研修を行ったりすることもある。

②地域・行政との協働及び高大連携

ア 近隣市との連携

大阪国際大学短期大学部幼児保育学科連携協議会及び「わくわくランド」の他、近隣市3市(守口市・寝屋川市・門真市)と大阪市との連携を進めている。行政としては、保育士確保のための連携が必要だと思っている印象を受けるが、それを第一目的とてしまうと、養成校間の学生の奪い合いにもなりかねないため、地域の養成校も含めて全体の保育の質の向上に繋がる連携にしていきたいと考えている。

イ 高大連携

大阪国際大学の併設高校に幼児保育進学コースがあり、毎年ほぼ全員が内部進学してくるという特長を生かし、2年前から高大連携授業を強化している。また、幼児保育学科、併設高校、併設園が連携したイベントを開催しており、高校生は他の高校からも参加することができる。学生だけでなく、高校生にとっても保育・保育士の魅力を発見する機会となっている。

今後は、高校3年間と幼児保育学科での2年間の計5年間での学びを生かし、高校生からの5年をかけた保育者養成のカリキュラムを検討していく。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

キャリア支援として就職を希望する園へのボランティアや見学を進め、キャリア教育として併設園との保育参画を組み込んだことによる内定辞退者が減少するとともに、実習以外での子どもたちとの関わりを通して自己肯定感を高め、保育職に魅力を感じる学生が増えた。保育者養成の質の向上を目指した全ての取り組みが、意図せず自己・点検評価に繋がっていた。

現在、保育職が売り手市場のために、キャリアサポートセンターを通さずに就職試験に臨み、合格

してしまうことが増えている。社会人として必要なマナー教育等の指導を受けないまま就職してしまい、就職後に園側から苦情がくることもある。就職しやすい状況にあるからこそ、キャリアサポートセンターと学生の結びつきを繋げる必要がある。

また、卒業生の座談会を 10 年前後のミドルリーダーとの座談会も行うことで、2 年間のキャリア支援・教育を含めた保育者養成が就職後にどのように繋がっているのかを検証し、保育者の質の向上と資質・能力の育成について自己・点検評価と関連性をもたせたシステムを構築していく。高大連携・地域連携を強化し、ネットワークを広げるだけでなく、地域に教員が積極的に出て、教員の方から地域に繋がるようにしていく。

幼児保育学科として、生涯に亘る保育者を育て、支えていくことが目標である。保育者とは地域の子どもの保育者であり、地域の子育て支援を行う保育者であるということを意識しながら、キャリア教育・リカレント教育・自治体等との協働を一体化していきたいと考えている。

G. 中村学園大学・中村学園大学短期大学部・中村学園大学大学院

キーワード：実習支援と就職支援の連携、徹底した個別指導、学生主体の職業選択、自主実習、開かれた保育者養成

（1）概要

社会人としての保育者を育てることが教職員間で共有されている。2019年7月の事務組織の改組により、実習支援と就職支援を一体的にサポートできる体制を整えたことで、現在試行錯誤の中にありながらも、教職員が連携してキャリア支援・キャリア教育を行えるようになった。短期大学部、大学それぞれの保育者養成課程の特長を活かし、学生主体の職業選択へのサポートが全ての学生で実現できるよう、自主実習を先駆的に取り入れた養成校でもある。教員が取り組んでいる保育者養成課程の開発と連動し、授業で習得された社会人基礎力と保育者としての専門性をベースにキャリア支援プログラムが組み立てられている。

短期大学部では、1年次から職業観を育てることを含めた支援を行い、大学（教育学部）では1～2年次に授業で培われた職業観と社会人基礎力を基盤として、3年次より自主性を重視した支援を行っている。また、大学院修士課程に籍を置く院生には現場経験者も在籍しており、修了後は質の高い保育の実践を行う人材となっている。九州各県を中心にUターン希望の学生も多く、毎年、各県で保護者を対象にした「後援会地区連絡会」が開催されるなど、九州地方全体に開かれた養成校でもある。

（2）本事例を選んだ理由

九州ブロック地区において、短期大学部・大学・大学院を備えた保育者養成校であり、それぞれの保育者養成課程の特長を活かしたキャリア支援が行われている。徹底した就職サポート体制と授業で培われるキャリア教育との相乗効果により、毎年、保育職への高い就職決定率を維持している。

（3）キャリア支援等を実施している部署の理念や方針

2019年7月の事務組織の改組により、外部と関わる部署として「連携推進部」が設置され、教職員が連携して実習支援と就職支援を一体的にサポートできる体制を構築しつつある。就職担当業務は、企業系と専門職系（幼保教員系・小学校教員系・栄養士系）に分かれており、保育職のキャリア支援は、専門職系のうち幼保教員系の主担当者が中心に行っている。キャリア支援の理念・方針は、「徹底した個別指導」と「学生による主体的な職業選択」である。キャリア支援とキャリア教育を常に改善し続けることで、自ら培う職業観・保育観の育成を伴った就職率の維持・向上を目指し、実現してきた。改組は、これまで以上に「学生のため」を重視したサポートを行うため、セクショナリズムのない体制を整えた。実習と就職に関する情報共有がしやすくなっただけでなく、子育て支援を学ぶために地域に関わる時も連携推進部を通すことになるため、地域と連携したキャリア支援もしやすい体制となった。

（4）1年次から実施しているキャリア形成の流れ

短期大学部では、1年次から職業観を育てることを含めた支援を行っており、幼児保育学科との授業と連携して講座内容も組み立てている（図表1-2-12）。大学では、教育学部の授業で社会人基礎力のある保育者養成が1～2年次から行われているため、2年次までの授業で、社会人としての基盤となる能力と保育者としての基本的な職業観が身に付いていることを前提に、3年次から学生の自主性を重視したキャリア支援を本格的に行っていく（図表1-2-13）。大学院では、専門性の高い授業で学んだ理論とそれを現場で実践できる高度な専門職者の養成が行われている。保育者になった後、大学院で学び直し、保育者養成校の助手や非常勤講師、専任教員になっていく修了生の存在が、保育者として、将来的に大学教員になるという選択肢もあることを学生に示すモデルになっている。

図表 1-2-12 1年次から実施しているキャリア支援の流れ（短期大学部）

1年次 4月	新入生ガイダンス	連携推進部で行う支援や就職活動の概要について
5月	性格・適性検査	幼児保育学科全員対象
6月	第1回就職説明会	幼児保育学科全員対象 性格適性検査の結果のフォロー 就職ノート配布 SPI テストセンター模試説明
	卒業生と在学生との交流会	幼児保育学科との共同企画 卒業生と対話し、保育者になるイメージを具体的にもつ
12月	マナーセミナー	スーツ着用で参加 外部講師によるマナー教育 学科の授業である「幼児保育基礎セミナー」や実習指導等で習得したことのおさらい
	内定者による就職活動体験談セミナー	短大1年生、大学3年生の幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 短大2年生と大学4年生の内定者による就職活動体験談を通して、就職活動を具体的にイメージする。
1月	第2回就職説明会	短大1年生、大学3年生の幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 自主実習（インターンシップ）の意義と必要な事務手続きについて
2年次 5月	第3回就職説明会	幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 登録試験、学校推薦について
6・7月	グループ面談	就職希望先の地区ごとに実施
7月	福岡市私立幼稚園連盟主催 幼稚園就職説明会	スーツ着用で参加、教育学部と合同で実施
	福岡市私立保育協会主催 保育園就職説明会	スーツ着用で参加、教育学部と合同で実施
9月	第4回就職説明会	幼稚園・保育所・施設就職希望者対象 具体的な事務手続き等について
1月	社会人になるためのセミナー	内定者対象 社会人になって困らない心構えについて

図表 1-2-13 1年次から実施しているキャリア支援の流れ（大学）

1年次 4月	新入生ガイダンス	連携推進部で行う支援や就職活動の概要について
5月	性格・適性検査	自分の特徴を知る。 結果は、2年次から保育者系(幼保)・教員系(小学校・特支)のコースに分かれる進路を決める資料にする。
3年次 7月	第1回就職説明会	教育学部全希望進路者対象 就職ノート配布、SPIテストセンター模試説明
12月	卒業生と在学生との交流会	幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 卒業生と対話し、保育者になるイメージを具体的にもつ。
	内定者による就職活動体験談セミナー	教育学部との共同企画 短大1年生、大学3年生の幼稚園・保育所・施設就職希望者が対象 短大2年生と大学4年生の内定者による就職活動体験談を通して、就職活動を具体的にイメージする
1月	第2回就職説明会	短大1年生、大学3年生の幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 自主実習(インターンシップ)の意義と事務手続きについて
4年次 5月	第3回就職説明会	幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 登録試験、学校推薦について
	面接マナーセミナー	スーツ着用で参加 面接試験に特化したマナー教育 社会人としての基礎的マナーの習得
7月	福岡市私立幼稚園連盟主催 幼稚園就職説明会	スーツ着用で参加 短期大学部幼児保育学科と合同で実施
	福岡市私立保育協会主催 保育園就職説明会	スーツ着用で参加 短期大学部幼児保育学科と合同で実施
9月	第4回就職説明会	幼稚園・保育所・施設への就職希望者対象 求人ピーク期に入るため、具体的な事務手続き等について
1月	社会人になるためのセミナー	内定者対象 社会人になって困らない心構えについて。

(5) キャリア支援プログラム・支援の特長

キャリア支援で重視しているのは、学生による「主体的な職業選択」である。そのため、現場を知ること、インターネットや人からの話だけでなく、自分の目で確かめることを勧めている。保育職に特化した取り組みとしては、約15年前から全国に先駆けて「自主実習(インターンシップ)」を積極的に行ってきました。自主実習が行えるのは、最初の実習が終わった時期からである。大学が認めた課外活動としての学外実習であり、規定の手続きを経て行う。実習先以外の様々な園・施設に実際に足を

運ぶことで、自身の職業観・保育観を省察しながら形成し、主体的な職業選択を促していく。学生が希望する自主実習先を開拓し、「自主実習依頼状発行願」を提出するが、この発行願にはゼミ担当教員の捺印が必要であるため、面談等でゼミ担当教員が学生の就職活動の状況を把握する機会にもなっている。

就職に関する相談は完全予約制で、連携推進部では、職員の他に常駐のキャリアカウンセラーが2名おり、学生が面談者を選択できる。学生とゼミ担当教員の心理的な距離も近いため、ゼミ担当教員が連携推進部の就職相談に繋げることも多い。学生がメンタルヘルスに関わる悩みを抱えた時は、保健室や相談室とも連携して支援している。

また、毎年、10~11月頃に保護者対象の就職説明会を行っている。「後援会地区連絡会」が九州地方の各県で開催され、後援会情報誌「PARSLEY パセリ」が配布される。就職に関するプログラムを充実させ、幼保教員系では、幼稚園・保育所・施設に就職した各地区の卒業生や内定を受けた在学生が体験談を話し、教員も必ず同行する。保護者の保育職への理解もまた、保育者としてのキャリア形成を支えている。

（6）保育士養成関連学部・学科及び委員会等との連携 ア 短期大学部（幼児保育学科）「幼児保育基礎セミナー」

短期大学部の初年次教育の授業であり、保育とマナー、付属幼稚園見学、宿泊研修での付属保育園園長の講話等、保育者としての社会人基礎力を養う内容が含まれている。1年次12月のマナーセミナーでは、授業で習ったマナーを復習する講座になっている。

イ 大学（教育学部）「スタディスキル」「幼稚園・保育所体験実習」

1年次には、キャリア形成に特化した初年次教育である「スタディスキルⅠ」（通年）という授業があり、付属幼稚園への見学実習、キャリア形成レポート等の課題に取り組む。6月には卒業生と先輩の実習体験談を聞くことで、実習に向かう姿勢を1年次から養っている。また、2年次になると、保育者、小学校教員、特別支援教諭のコースに分かれられるため、その選択も学生が主体的に決定できるよう、自分の進路選択の方向性を自分で見定められるように指導していく。1年次のクラス指導主任は4月に授業時間外で個別面談を行っているが、7月に進路選択希望書が配付されるため、配付後にも個別面談を実施し、学生が自分の意思で進路を決められるようサポートする。ただし、最終的には、4月の個別面談での希望と変わらない進路に落ち着くことが多い。教育学部の学生が、入学時から高い意識をもって授業に臨んでいることの現れだと思われる。

「スタディスキルⅠ」に並行して、ライティングスキルに特化した「スタディスキルⅡ」（通年）の授業も行われている。1年次1月に次年度のコースが決定するが、その時期に合わせて「キャリアレポート」の課題を課す。「キャリアレポート」では、大学2年生から卒業までの3年間で何を学び、どんな経験をし、どのような保育者を目指すのかを可視化する目的で、A3用紙両面にまとめる。表面に、履修科目と関連するアルバイト等の具体的な学びのプロセスを記入し、裏面はどのような保育者になりたいかなど自由に記述する課題となっている。キャリア形成のためのポートフォリオを作ることを目的としており、2019年度から始めたばかりだが、このキャリアレポートを2年次の「スタディスキルⅢ」のオリエンテーションに繋げていく予定である。

幼保コースは、2年次に「幼稚園・保育所体験実習」がある。幼稚園・保育所での実習を3回以上行うのだが、体験実習をしなければ正規実習を履修することができない。事前指導（約10回）・事後指導（約5回）で通年の授業計画が構成されている。正規実習の事前オリエンテーションが1月に行われるため、「幼稚園・保育所体験実習」での学びを正規実習につなげ、保育者としての職業観と保育観を養っていく。なお、連携推進部の業務の一つが実習支援であるため、就職支援に関わっている

職員と連携して実習指導も行われる。また、3年次の付属園で行われる連絡会には連携推進部の職員も参加し、その情報を同部署の就職支援担当者とも共有することで、保育職としてのキャリア支援を行っている。

ウ 保育課程委員会

教育学部内に保育課程委員会があり、実習指導担当教員も含めた教員10名で構成されている。前述の大学2年次授業「幼稚園・保育所体験実習」は、保育課程委員会の実習指導担当以外教員3名が授業担当者である。「幼稚園・保育所体験実習」を修めることが正規実習の履修条件であるため、必然的に保育課程委員会の教員間で実習の意義について話し合いがなされる。実習を保育職キャリアのスタートと位置付け、科目間連携を進めている。

(7) 就職内定状況

例年、短期大学部幼稚保育学科及び教育学部児童幼児教育学科とともに就職希望者数に対して100%の内定率であり、短期大学部は95%以上が保育職、教育学部は約9割が教員・保育職となっている。学生主体の職業選択であることが方針であるため、本人が保育職を希望している場合に全力で支援する。「とりあえず、保育者」という意識で希望する学生には、自己分析に戻り、より具体的に自分を知ることから支援していく。実習で自信をなくし、迷いが見られた場合は、自主実習（インターンシップ）を勧め、実習経験だけで進路を決めないように支えていく。

いずれにしても、根底に「子どもが好き」「人の役に立ちたい」という気持ちがあるかどうかを見極めるようにしている。この気持ちが根底にあれば、一時的に迷ったり、離職したりしたとしても、必ず保育職に戻っていくようである。正規実習や自主実習（インターンシップ）で様々な園や施設を経験することで、施設保育士の方が自分の適性に合っていることに気づく学生もいる。メンタルヘルスに悩みを抱えている学生は、保育職を希望していたとしても正規職員で働くことに不安があるため、臨時職員やパート職員から始めて正規職員を目指すキャリア形成もあることを伝え、保育職の様々な働き方を紹介している。

(8) リカレント教育の有無と実施方法

地域性なのか保育者の社会的地位の低さは感じられず、入学時からの保育者としてのキャリア支援・教育を通して自身のキャリア形成をイメージすることができており、卒業後の早期離職者も保育職から離れることもあまりみられない。2018年度から早期離職者の正しい数値を把握する調査を開始したが、就職後の定着まで含めたマッチングが大学やゼミを通して行われていることも、早期離職者の少なさに繋がっているのかもしれない。ただし、早期離職者の問題は、全国的に保育職に限ったことではなく、むしろ一般職系での早期離職対策が進んでおり、保育職系での早期離職対策が出遅れていることに危機感を覚えている。数は少ないが、保育職から離れた卒業生の話を聞くと、長時間労働の問題や、責任が増える前に早期退職をして再就職に向かうことを勧める周囲の意見の影響、優しい性格が故に「自分が悪い」と追い詰めてしまったり、専門性が高く真面目過ぎて自分自身を責めてしまったりすることなどが挙がっている。これらの実態を踏まえて、大学として組織的なリカレント教育を行っていく必要がある。

(9) 地方団体等との協働

長年、正規（単位）実習や自主実習（インターンシップ）を通して、保育者養成教育における現場との協働を大切にしてきた歴史がある。養成校と現場が協働することで、現場の保育者の学び直しにもつながっている。現場の保育者も、実習を受け入れたのであれば、実習生のキャリア形成のサポー

トもしていくという意識が高まっており、協働的な新人保育者の育成に繋がっている。

また、教育学部では、2019年度から試行的に福岡市や北九州市の保育団体や保育所及び自治体との協働を始めた。現職の保育者とともに、実際の現場で実践されていることが実際の養成校の授業どのように繋がっているのかを考える機会として、公開授業を行っている。授業を公開することで、現場の保育者が自分の園の保育だけでなく、保育者養成のカリキュラムについても考える機会となり、現場と協働したカリキュラム検討・改訂へと繋がると考えている。これからは、現場と養成校が一体的に保育者養成課程におけるキャリア形成とカリキュラムの内容を考えていく時代であり、その一歩を踏み出したところである。

(10) 取り組みの成果・課題と今後の展望

保育職に就いた学生が、未来に夢を抱けるような社会になることを願いながらキャリア支援を行ってきた。先駆的に取り組んできた「自主実習（インターンシップ）」や入学時から保育者としての社会人基礎力の養成を意識したキャリア教育により、主体的な職業選択に基づく高い就職率が維持されている。短期大学部、大学、大学院それぞれの教育課程の特長を活かしたキャリア支援を行っているため、学生が保育職に自信をもって就職し、早期離職者もあまりみられない。

2019年度の事務組織の改組により、実習支援と就職支援を一体的に行える「連携推進部」ができたことで、学部・学科の実習指導とキャリア教育との協働でキャリア支援を行える体制を構築しつつある。現在、連携推進部による就職関連セミナー・説明会・講座は、学生の空きコマの少ない中で実施しているため、学部・学科によるキャリア教育関連授業の内容を具体的に共有し、プログラム内容に反映させる等、さらなる連携が必要である。また、これまでの実績について、具体的な数値とともにキャリア支援及び保育者養成教育の効果を検証していく必要もあるだろう。

これまででは早期離職者が少なかったために、卒業生向けのプログラムよりも在学生向けの支援体制の充実が中心となっていた。今後は、卒業後も長く続く保育者としてのキャリア形成を支援し、キャリアアップのための再就職マッチング支援や潜在保育士を増やす取り組みをしていきたい。

3. 全体考察

インタビュー調査を行った7校の選定に当たっては、先行研究等をレビューし、学校種や地域ブロック、各校のキャリア支援等の特色・特長から判断した。数ある指定保育士養成施設（以下、養成校）の中でも、保育職就職率の高さや就職率の伸び、保育士養成カリキュラムとの連動、キャリア支援担当部署の特色、保育現場との協働、学生のキャリア支援活動への参画など、実績のみならず、キャリア支援等における独自性や先駆的な取り組みを行っている養成校を選定した。

調査の結果、各養成校のキャリア支援等の特色・特長を詳細に知るとともに、更なる特色・特長、魅力を把握することができた。それぞれの養成校については、キャリア支援等の特色・特長を事前に把握し、それを選定理由としていたが、結果的にはその特色・特長を他の養成校でもみることができた。したがって、キャリア支援等において先駆な取り組みを行い、就職実績を残している養成校は、実施している支援等において共通点が多いことが推察された。例えば、教職員間の連携による密なキャリア支援、保育現場との協働による学生が主体的に保育を学ぶ機会の保障等である。

そして、上記のような養成校におけるキャリア支援等の共通性から、学生が保育職を主体的に選択するための支援のあり方が示唆された。それは、学生に対する基本的信頼に基づき、学生の肯定感と主体性を高める支援・教育を教職員が協働して行うことである。各養成校において、学生の成長する力を信じ、学生の自主・自律を促しながら、主体的に保育職への就職活動が行えるような支援が行われていた。しかし、学生が自動的に・主体的に保育職を選択する過程を保障すること、見守ることは、容易なことではない。にもかかわらず、各養成校とも、教職員間の連携、教員間の連携を図りながら、きめ細やかな密な指導を行い、学生が保育職を選択する過程に寄り添っていた。

また、保育現場と協働しながら、学生が自主実習や主体的に行う活動等を通して、保育職の魅力を認識・再認識できる機会を提供していた。さらに、保育現場との協働や学生の保育参画、卒業生へのリカレント教育を保育士養成カリキュラムに反映させ、保育士養成、保育士のキャリアアップを連動させることにより、保育の質の向上や保育人材の輩出を見据えている養成校もみられた。

以上のことから、学生が主体的に保育職に就職するためのキャリア支援等については、養成校内外の連携により、学生に対するきめ細かな教育・支援を行う重要性を改めて理解することができた。

参考文献

- 1) 学校法人渡辺学園 学園運営室 (2020), 『学校法人渡辺学園 広報誌なでしこ』, 83, p.23.
- 2) 久保田健一郎 (文責) (2019), 「第 9 分科会 保育者養成における現場と連携したキャリア支援」 (司会・運営責任者: 久保田健一郎, 話題提供者: 矢羽田ユミ子・久保田健一郎・大嶋健吾・岩淵善美). 2019 年度全国保育士養成セミナー実施要項, p.36.
- 3) 中村学園短期大学部幼児保育学科 (2019), 19C 幼児保育基礎セミナー Seminar Note (Ver.12).
- 4) 野上俊一・山田朋子・橋本義徳・石田靖弘・藤瀬教也・野中千都・坂本真由美・岡田充弘・吉川寿美・田中るみこ・中村恭子・松藤光生 (2018), 実習体験から学びを評価する方法の開発—体験による実用的知識の獲得と既有知識の有意味化を促す実習指導のために— 中村学園大学・中村学園大学短期大学部プロジェクト研究 研究成果報告書, 第 5 号, pp.37-42.
- 5) 野中千都・古相正美・山田朋子・後藤光生・坂本真由美・吉川寿美・倉原弘子・桧垣淳子・吉松遊佳・浦恭子 (2018), 「教わる力・学びとる力」を備えた保育者養成課程の開発—保育関連授業の教授内容の現状と課題— 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 第 50 号, pp.179-188.
- 6) 野中千都・古相正美・坂本真由美・山田朋子・吉川寿美・桧垣淳子・松藤光生・後藤光生・吉松遊佳・倉原弘子・浦恭子・野上俊一・西村敬子・田中るみこ (2019), 「教わる力・学びとる力」を備えた保育者養成課程の開発—目指す保育者像のズレを手掛かりとして— 中村学園大学・中村学園大学短期大学部プロジェクト研究 研究成果報告書, 第 6 号, pp.45-50.

第2部

指定保育士養成施設養成卒業者の内定先等に関する調査

第2部 指定保育士養成施設養成卒業者の内定先等に関する調査

I. 卒業予定者に対する質問紙調査

1. 調査の目的・方法

(1) 調査の目的

保育士資格取得者が保育の担い手になるために必要な方策について示唆を得るため、保育士養成校で保育士資格を取得予定の者を対象とした質問紙調査を実施することとした。本調査を通して、保育士資格取得者が保育士への就職に課題になっていることを明らかにし、保育士への就職の方策を提案する。

(2) 調査の方法

①調査対象者

令和元年度保育士養成施設卒業予定者、5,532名のうち、3,648名から回答が得られた（回収率は65.9%）。その内訳は、4年制大学1,517名、短期大学1,747名、専門学校（学生を対象とする調査の実施上の配慮のため「専修学校」ではなく「専門学校」と記載）384名であった。なお、調査対象者が在籍する保育士養成施設は全て、幼稚園教諭免許状（1種もしくは2種）が取得可能な施設であった。

②調査時期

卒業予定者に調査用紙の配布を許可いただいた保育士養成施設に、令和元年11月中旬に調査用紙を送付し、令和元年12月7日までの返送を依頼した。

③調査方法と手続き

卒業予定者に調査用紙の配布を許可いただいた保育士養成施設59施設（4年制大学：27施設、短期大学：22施設、専門学校：10施設）に、卒業予定者数分の調査用紙を送付し、卒業予定者への配布を依頼した。卒業予定者は、調査用紙に記入後、返信用封筒に入れて、各自で返送するように依頼した。

④調査内容

調査内容は以下の通りである。

【設問1】フェイスシート

性別、年齢、所属する学校の所在地、所属する学校の種類（4年制大学、短期大学、専門学校、その他）、取得見込みの資格・免許、就職支援・相談の有無や相手、就職先について

【設問2】保育職の就職について（就職先・希望先が保育職の方のみ）

保育職への就職を決めた時期とその理由、就職活動の状況、就職先が決まった時期とその所在地、就職先を決める上で重視したことについて

【設問3】一般職の就職について（就職先・希望先が一般職の方のみ）

一般職への就職を決めた時期とその理由、就職活動の状況、就職活動を始めた時期、就職先が決まった時期、就職先を決める上で重視したことについて

【設問4】就職を希望していない理由（就職を希望していない方のみ）

⑤分析方法

数量的データについては統計ソフトSPSS（IBM社）を使用し分析を行った。各設問項目について、単純集計を行った後、関連があると考えられる各設問項目とのクロス集計等を行った。

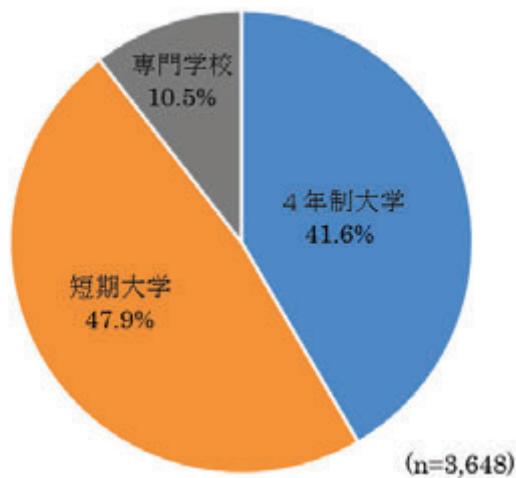
⑥倫理的配慮

研究目的と調査方法の概要、結果の処理方法及び成果の発表方法、プライバシーの保護に関する事項、研究協力の任意性及び協力しないことによる不利益が生じないことを書面にて説明し、回答の返送をもって調査への同意が得られたこととした。

2. 調査の結果

(1) 回答者の属性

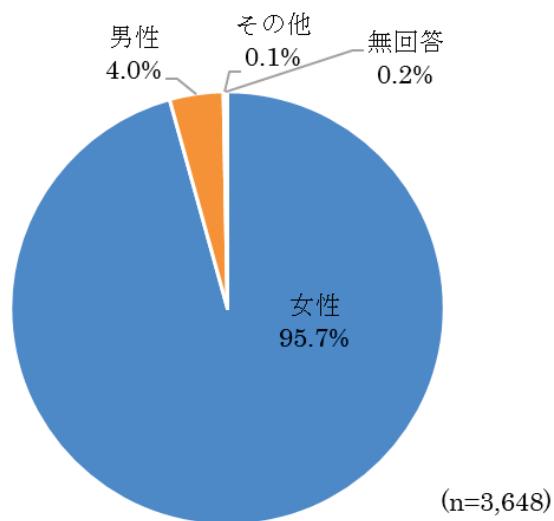
①所属する学校の種類について



図表 2-1-1 所属校の種類

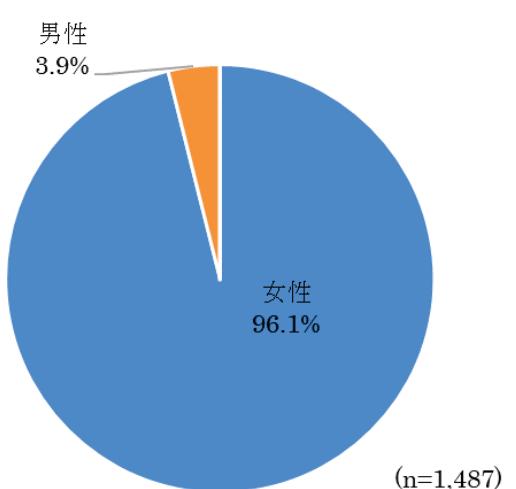
所属する学校の種類については、「4 年制大学」(41.6%)、「短期大学」(47.9%)、「専門学校」(10.5%) であった。

②性別・年齢について

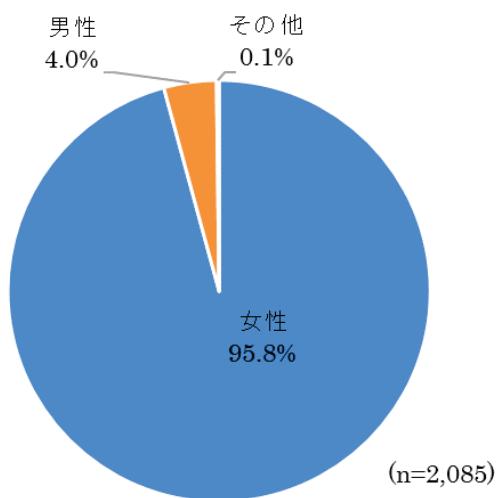


図表 2-1-2 性別人数割合

性別と年齢について、「女性」(95.7%)、「男性」(4.0%)、「その他」(0.1%)、「無回答」(0.2%) で、平均年齢は 21.2 歳であった。



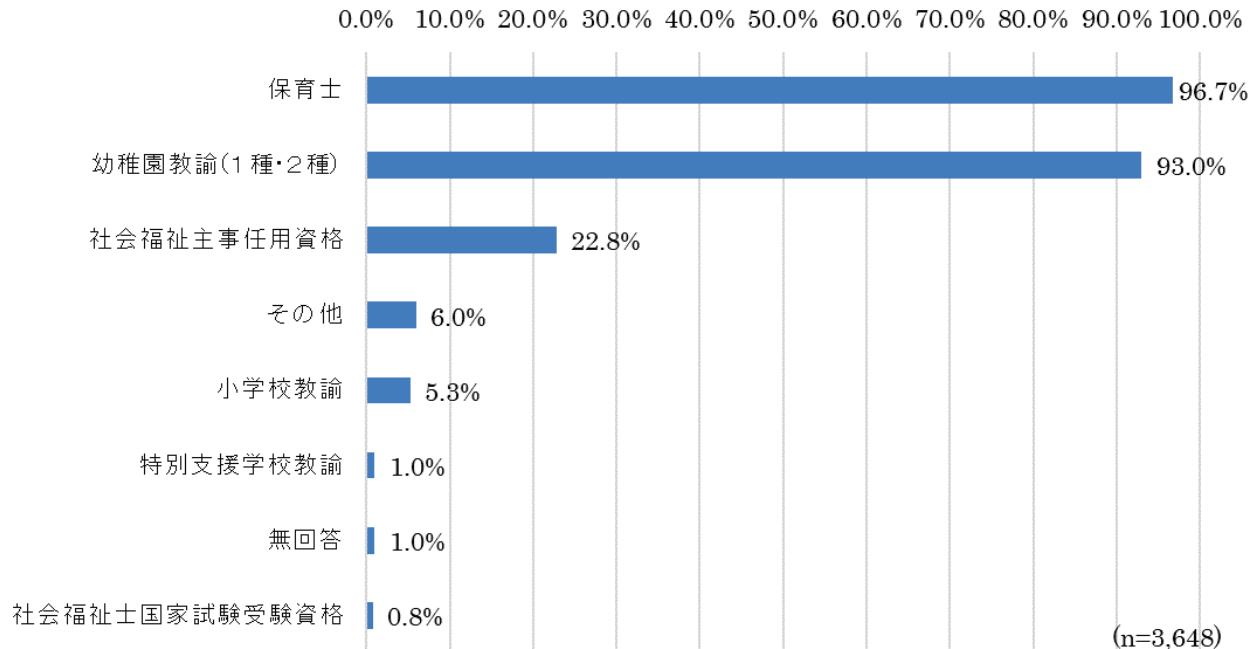
図表 2-1-3 性别人数割合（4年制）



図表 2-1-4 性别人数割合（短大・専門）

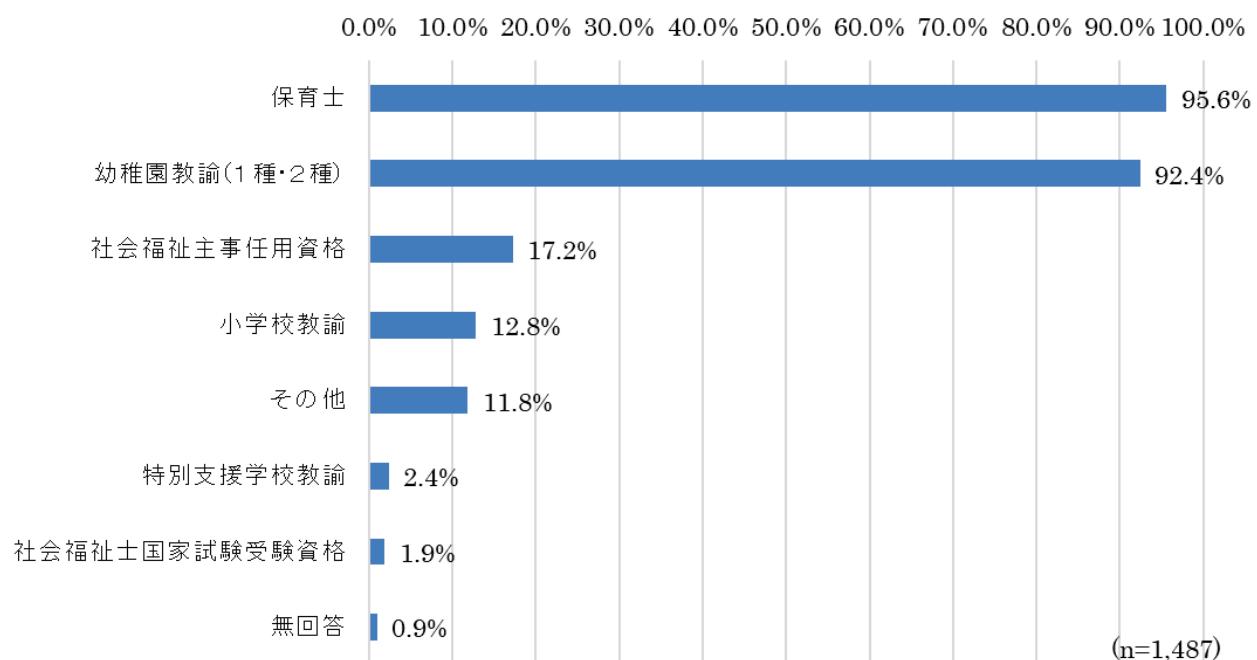
4年制と短大・専門学校別にみると、4年制では「女性」(96.1%)、「男性」(3.9%)、平均年齢は22.0歳であった。短期大学と専門学校では、「女性」(95.8%)、「男性」(4.0%)、「その他」(0.1%)、平均年齢は20.6歳であった。

(2) 卒業時に取得できる資格・免許について（取得見込み・取得予定・受験資格含む）

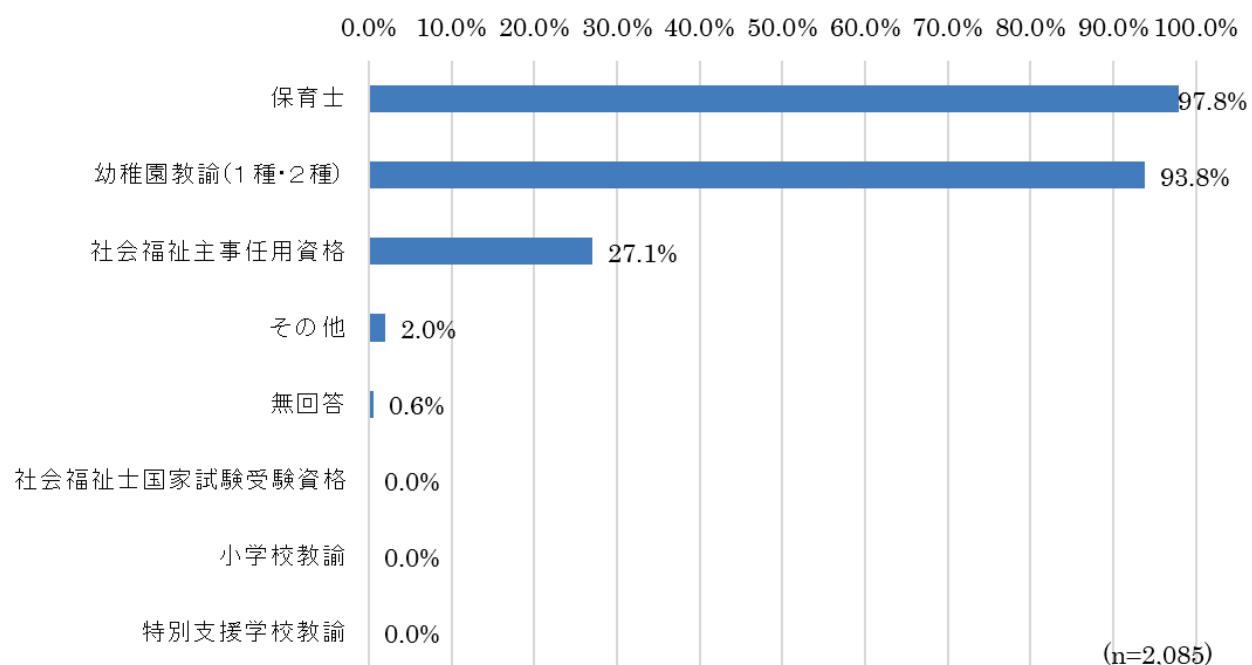


図表 2-1-5 取得見込みの資格及び免許

卒業時に取得見込みの資格・免許について、「保育士」(96.7%)が最も高く、次いで「幼稚園教諭(1種・2種)」(93.0%)、「社会福祉主任用資格」(22.8%)、「その他」(6.0%)、「小学校教諭」(5.3%)、「特別支援学校教諭」(1.0%)、「社会福祉士国家試験受験資格」(0.8%)であった。



図表 2-1-6 取得見込みの資格及び免許（4年制）

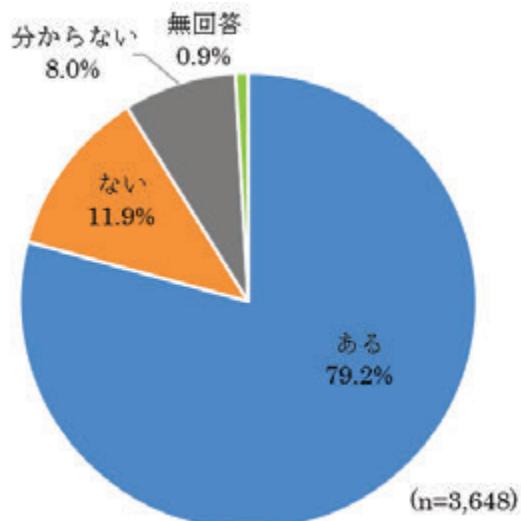


図表 2-1-7 取得見込みの資格及び免許（短大・専門）

4年制と短大・専門学校を比較すると、どちらも「保育士」が最も高かった（4年制：95.6%、短大・専門学校：97.8%）。また、「保育士」以外では、4年制では「幼稚園教諭(1種・2種)」(92.4%)、「社会福祉主事任用資格」(17.2%)、「小学校教諭」(12.8%)、「特別支援学校教諭」(2.4%)、「社会福祉士国家試験受験資格」(1.9%)と多岐にわたり、短大・専門学校では主に「幼稚園教諭(1種・2種)」(93.8%)と、「社会福祉主事任用資格」(27.1%)であった。

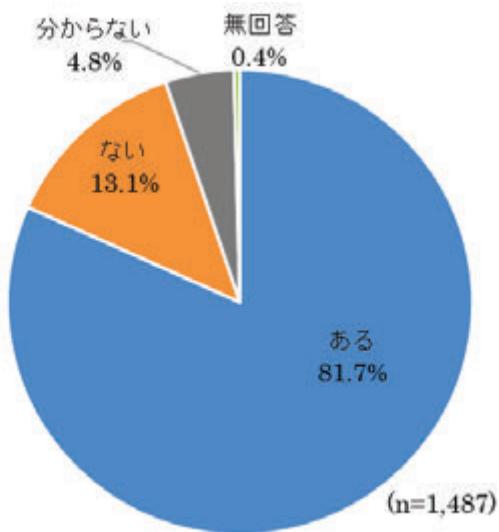
(3) 就職支援や相談について

①所属学校で実施されている就職支援のためのセミナーや講座等への参加について

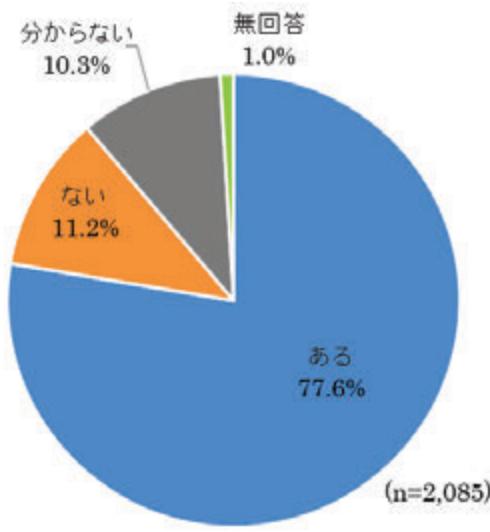


図表 2-1-8 就職セミナーへの参加の有無

所属学校で実施されている就職支援のためのセミナーや講座等への参加の有無について、「ある」(79.2%)、「ない」(11.9%)、「分からぬ」(8.0%)、「無回答」(0.9%)であった。



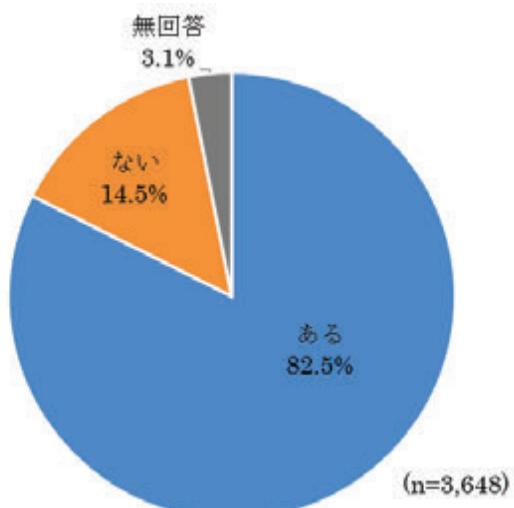
図表 2-1-9 就職セミナーへの参加の有無 (4 年制)



図表 2-1-10 就職セミナーへの参加の有無 (短大・専門)

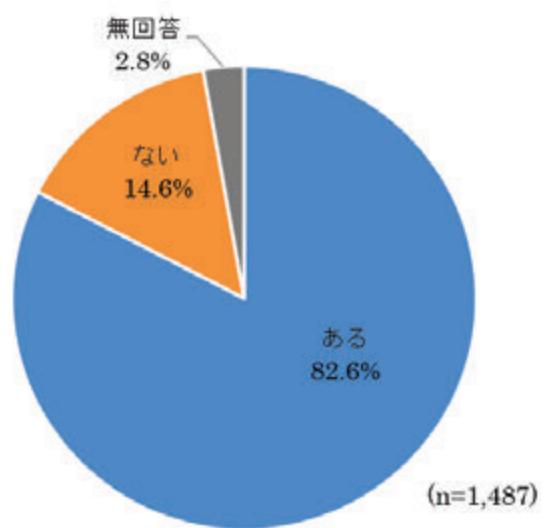
4 年制と短大・専門学校別に「ある」と回答した者の割合を比較すると、4 年制 (81.7%) が短大・専門学校 (77.6%) より 4.1% 高かった。また、「ない」「分からぬ」の割合を合わせると、どちらも約 2 割を占めた (4 年制 : 17.9%, 短大・専門学校 : 21.5%)。

②就職に関する相談について

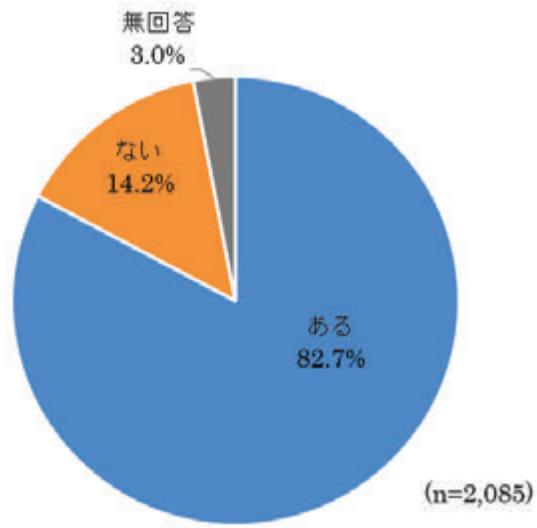


図表 2-1-11 就職に関する相談の有無

就職に関する相談の有無について、「ある」(82.5%)、「ない」(14.5%)、「無回答」(3.1%) であった。



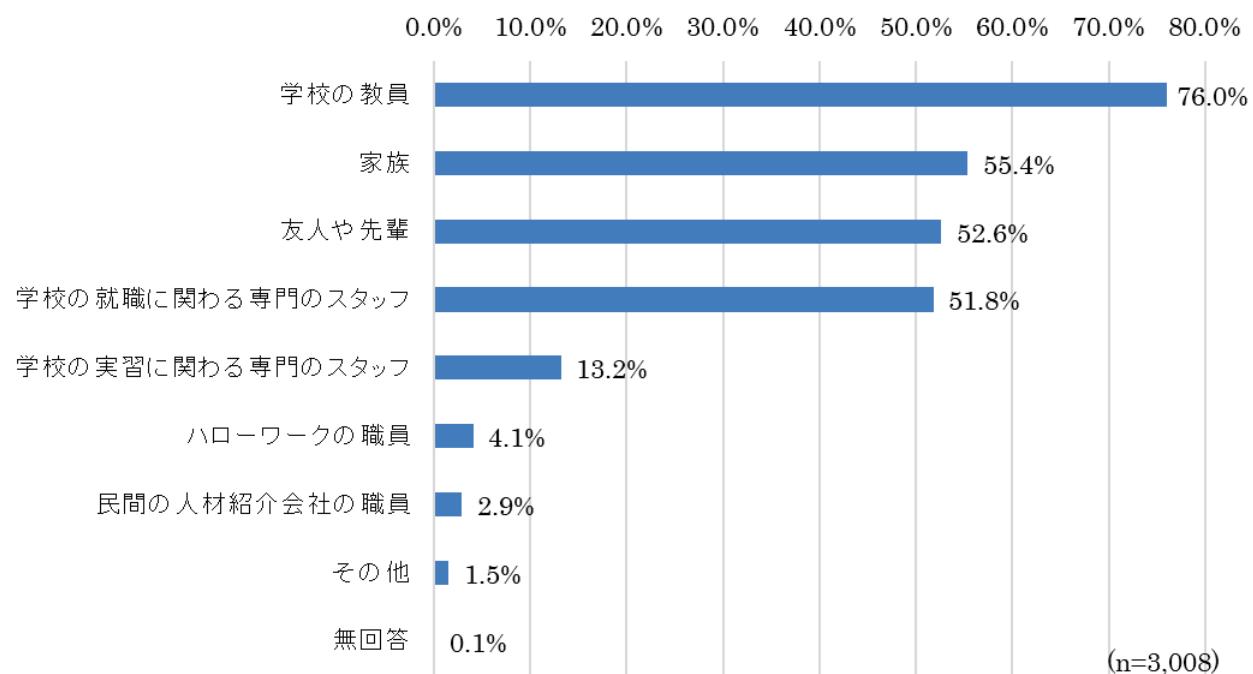
図表 2-1-12 就職に関する相談の有無 (4年制)



図表 2-1-13 就職に関する相談の有無 (短大・専門)

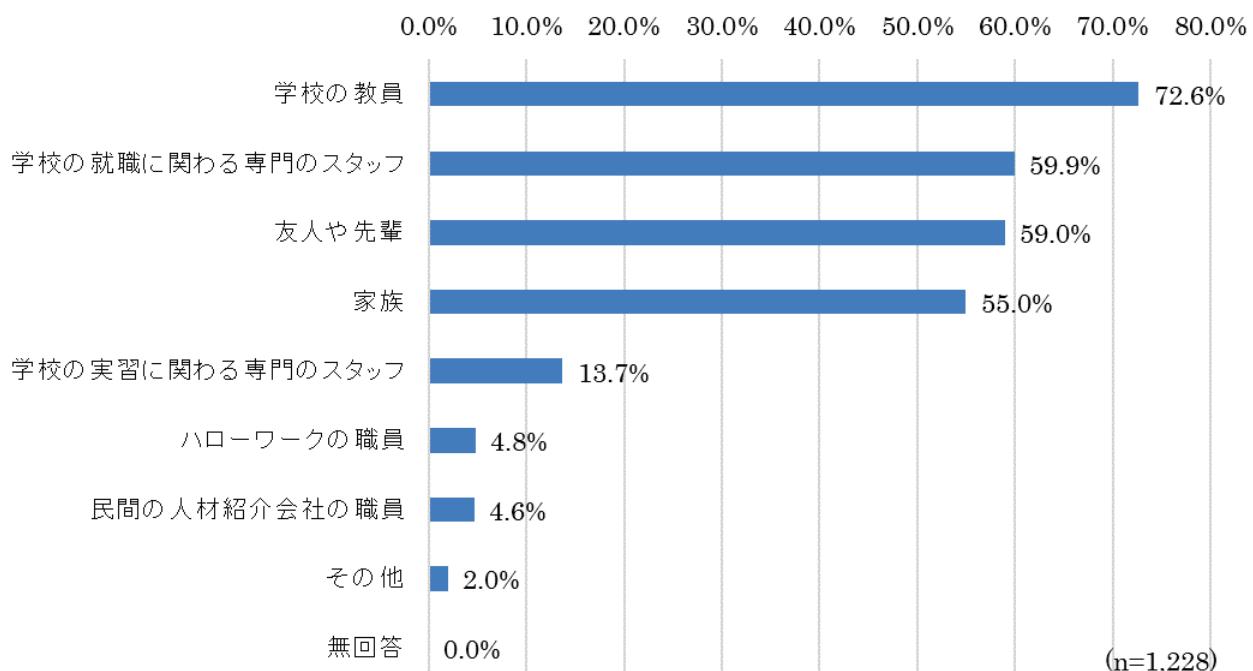
4年制と短大・専門学校別に「ある」と回答した者の割合を比較すると、どちらも同程度の割合であった (4年制 : 82.6%, 短大・専門学校 : 82.7%)。

③就職に関する相談相手について

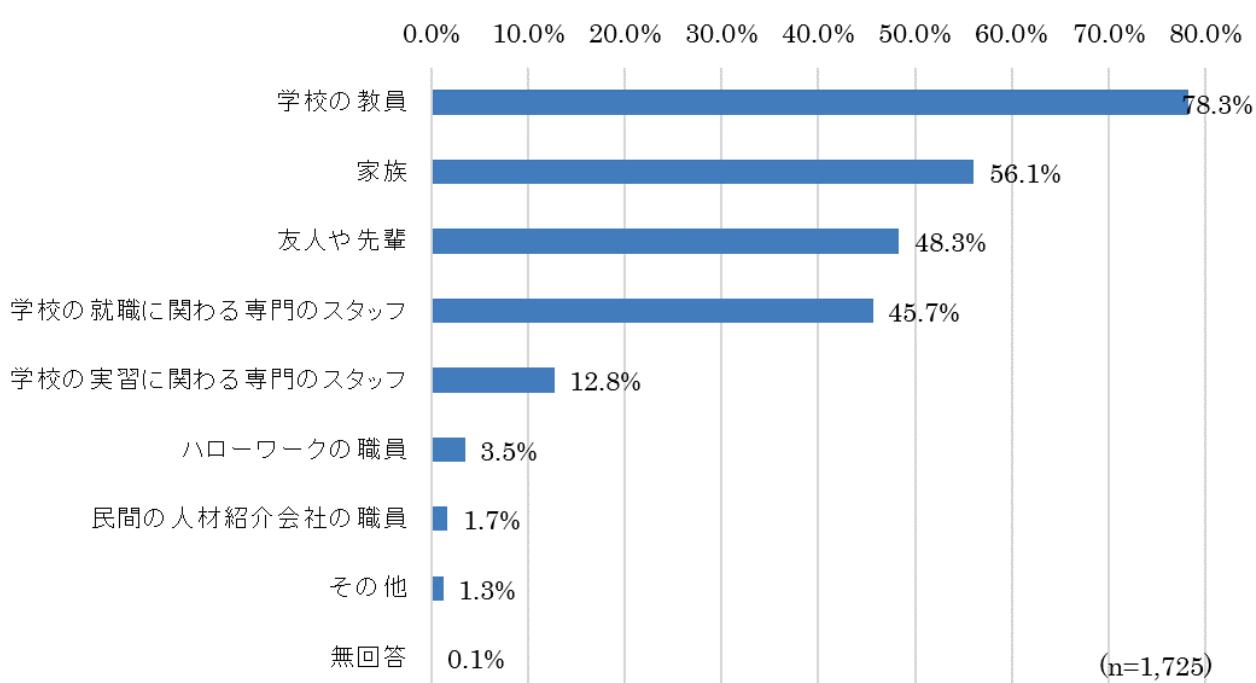


図表 2-1-14 就職に関する相談相手

②で「ある」と回答した者が就職に関する相談を行った相手について、「学校の教員」(76.0%)が最も高く、次いで「家族」(55.4%)、「友人や先輩」(52.6%)、「学校の就職に関わる専門のスタッフ」(51.8%)、「学校の実習に関わる専門のスタッフ」(13.2%)、「ハローワークの職員」(4.1%)、「民間の人材紹介会社の職員」(2.9%)、「その他」(1.5%)であった。



図表 2-1-15 就職に関する相談相手 (4 年制)

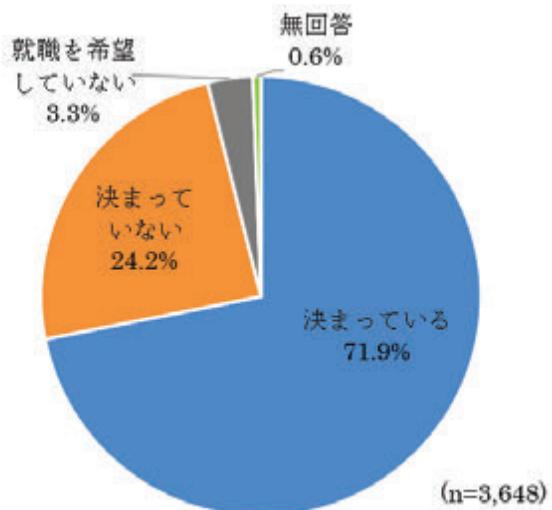


図表 2-1-16 就職に関する相談相手 (短大・専門)

4 年制と短大・専門学校を比較すると、どちらも「学校の教員」(4 年制 : 72.6%, 短大・専門学校 : 78.3%) が最も高かった。4 年制では、「学校の就職に関わる専門のスタッフ」(59.9%) が次に高く、次いで「友人や先輩」(59.0%)、「家族」(55.0%)、「学校の実習に関わる専門のスタッフ」(13.7%) であった。短期大学・専門学校では、「家族」(56.1%) が次に高く、次いで「友人や先輩」(48.3%)、「学校の就職に関わる専門のスタッフ」(45.7%)、「学校の実習に関わる専門のスタッフ」(12.8%) であった。4 年制は、短大・専門学校よりも学校関係者に相談する者が多い傾向がみられた。

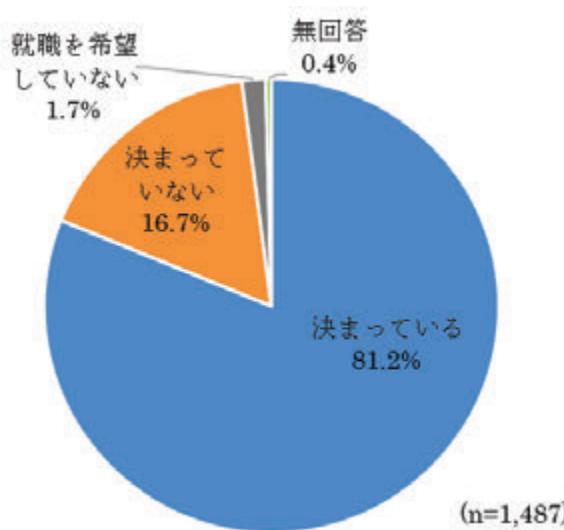
(4) 就職について

①就職先の決定について【調査時（2019年11月18日～12月7日）における回答】

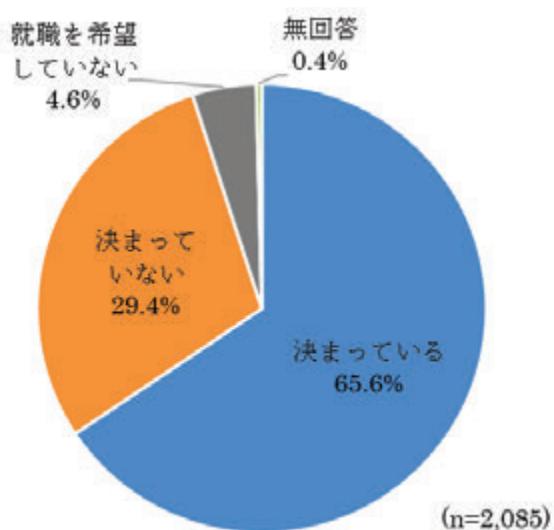


図表 2-1-17 就職先の決定について

就職先の決定の有無について、「決まっている」（71.9%・2624名）、「決まっていない」（24.2%・881名）、「就職を希望していない」（3.3%・122名）、「無回答」（0.6%・21名）であった。



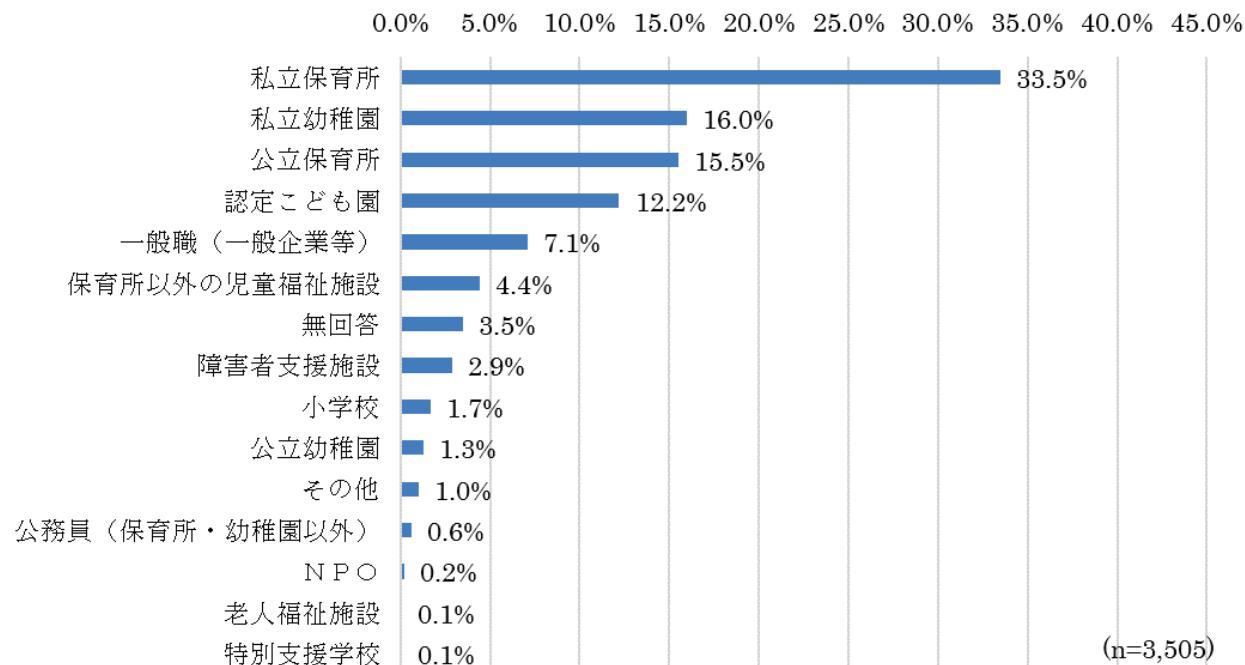
図表 2-1-18 就職先の決定について（4年制）



図表 2-1-19 就職先の決定について（短大・専門）

4年制と短大・専門学校を比較すると、どちらも「決まっている」が最も高く、4年制は短大・専門学校よりも15.6%高かった（4年制：81.2%，短大・専門学校：65.6%）。また、「決まっていない」（4年制：16.7%，短大・専門学校：29.4%）、「就職を希望していない」（4年制：1.7%，短大・専門学校：4.6%）について、どちらも短大・専門学校が4年制より高かった。

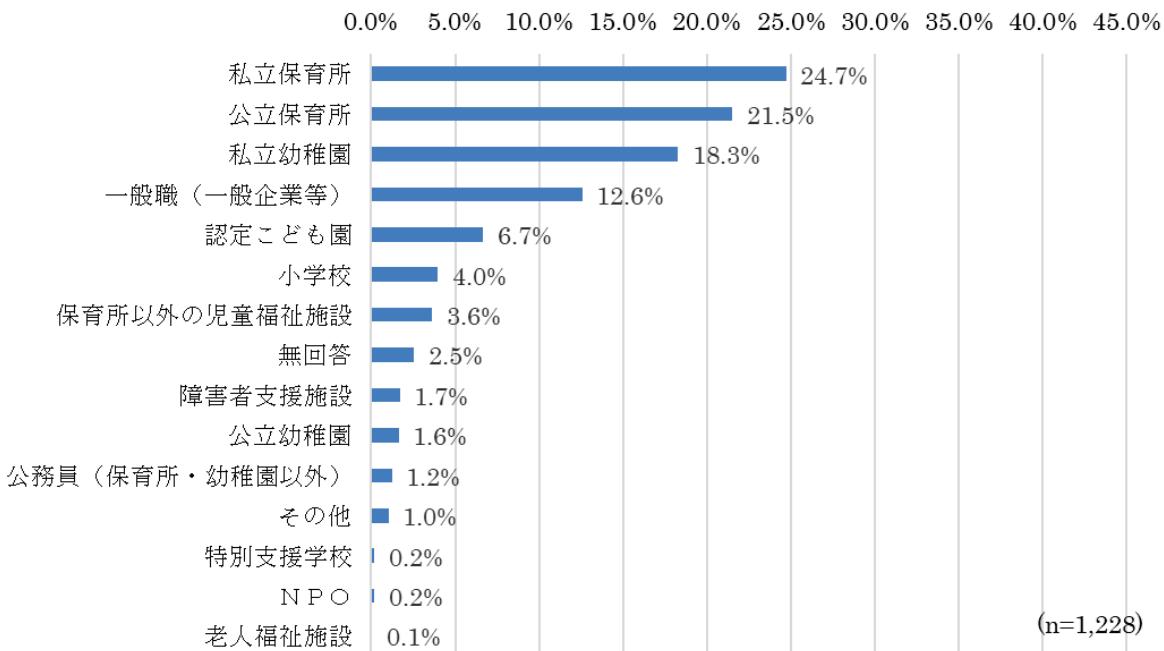
②就職決定先もしくは希望就職先について



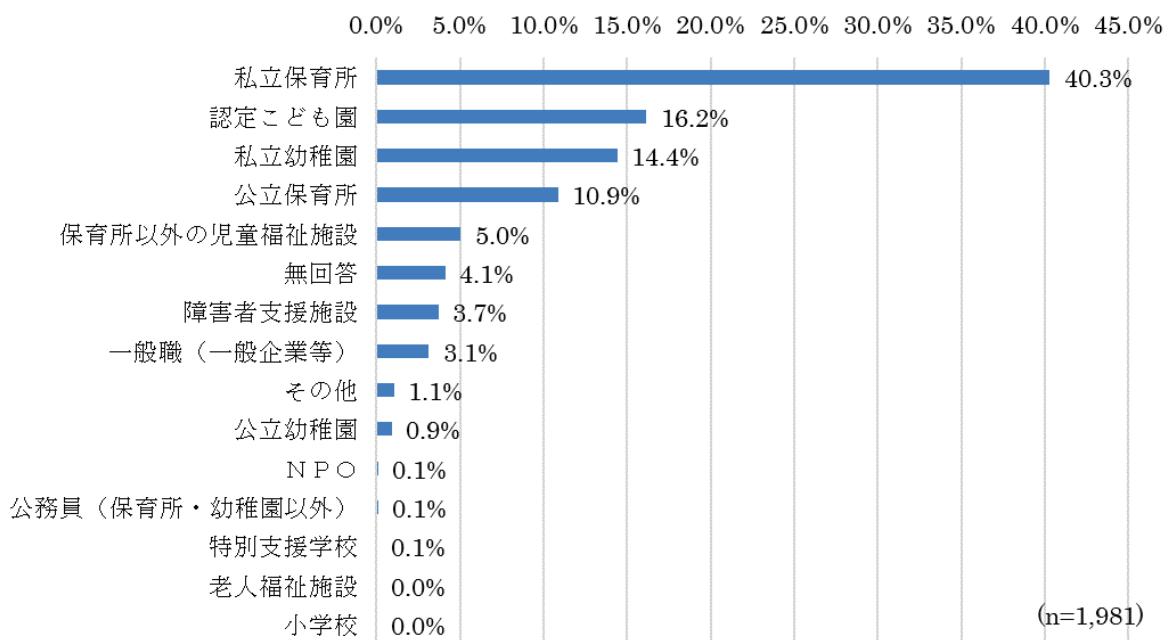
図表 2-1-20 就職決定先もしくは希望就職先

①で就職先が「決まっている」または「決まっていない」と回答した者の就職決定先もしくは希望就職先について、「私立保育所」(33.5%) が最も高かった。次いで「私立幼稚園」(16.0%)、「公立保育所」(15.5%)、「認定こども園」(12.2%) であった。さらに、「一般職（一般企業等）」(7.1%)、「保育所以外の児童福祉施設」(4.4%)、「障害者支援施設」(2.9%)、「小学校」(1.7%)、「公立幼稚園」(1.3%) である。また、保育現場別では、保育所（「公立保育所」・「私立保育所」）(49.0%)、幼稚園（「公立幼稚園」・「私立幼稚園」）(17.3%) であり、幼稚園よりも保育所に就職する学生が 31.7%高い。

なお、本報告においては、就職先もしくは希望就職先として、「公立保育所」・「私立保育所」・「認定こども園」・「保育所以外の児童福祉施設」・「公立幼稚園」・「私立幼稚園」・「障害者支援施設」・「老人福祉施設」と回答している「保育職」(85.9%・3,007名)、「一般職（一般企業等）」・「N P O」・「公務員（保育所・幼稚園以外）」と回答している「一般職」(8.9%・312名)、「小学校」・「特別支援学校」(1.8%・64名)、「無回答」(3.5%・122名)、「就職を希望していない」(3.3%・122名) であった。また、「保育職」に関しては、4年制(78.2%・1,139/1,456名)、短大・専門学校(91.4%・1,811/1,981名) であった。



図表 2-1-21 就職決定先もしくは希望就職先（4年制）



図表 2-1-22 就職決定先もしくは希望就職先（短大・専門）

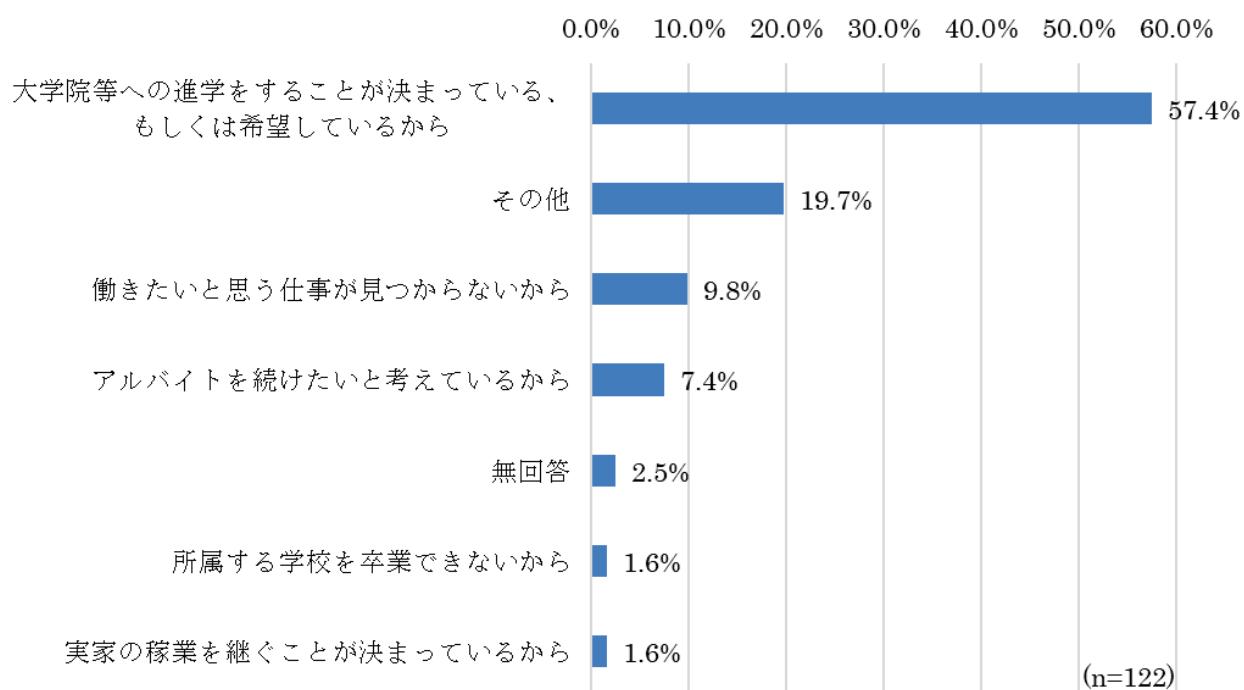
4年制と短大・専門学校を比較すると、どちらも「私立保育所」が最も高く、短大・専門学校は4年制よりも15.6%高かった（4年制：24.7%，短大・専門学校：40.3%）。4年制では、「公立保育所」（21.5%）が次に高く、次いで「私立幼稚園」（18.3%）、「一般職（一般企業等）」（12.6%）、「認定こども園」（6.7%）、「小学校」（4.0%）、「保育所以外の児童福祉施設」（3.6%）であった。一方、短大・専門学校では「認定こども園」（16.2%）が次に高く、次いで「私立幼稚園」（14.4%）、「公立保育所」（10.9%）、「保育所以外の児童福祉施設」（5.0%）、「障害者支援施設」（3.7%）、「一般職（一般企業等）」（3.1%）であった。4年制と短期大学・専門学校の違いとして、「公立保育所」において4年制が10.6%高い。

③保育職もしくは保育職以外を選択する要因

保育職を選ぶかどうか（0=保育職以外を選択（「小学校・特別支援学校」及び「一般職」を選択）、1=保育職を選択）を基準変数としたステップワイズ法による正準判別分析を行った。説明変数には、「性別」（1=女性、2=男性）、「取得予定の資格数」（0～5個）、「学校種」（1=4年制大学、2=短期大学、3=専門学校）の3変数を用いた。

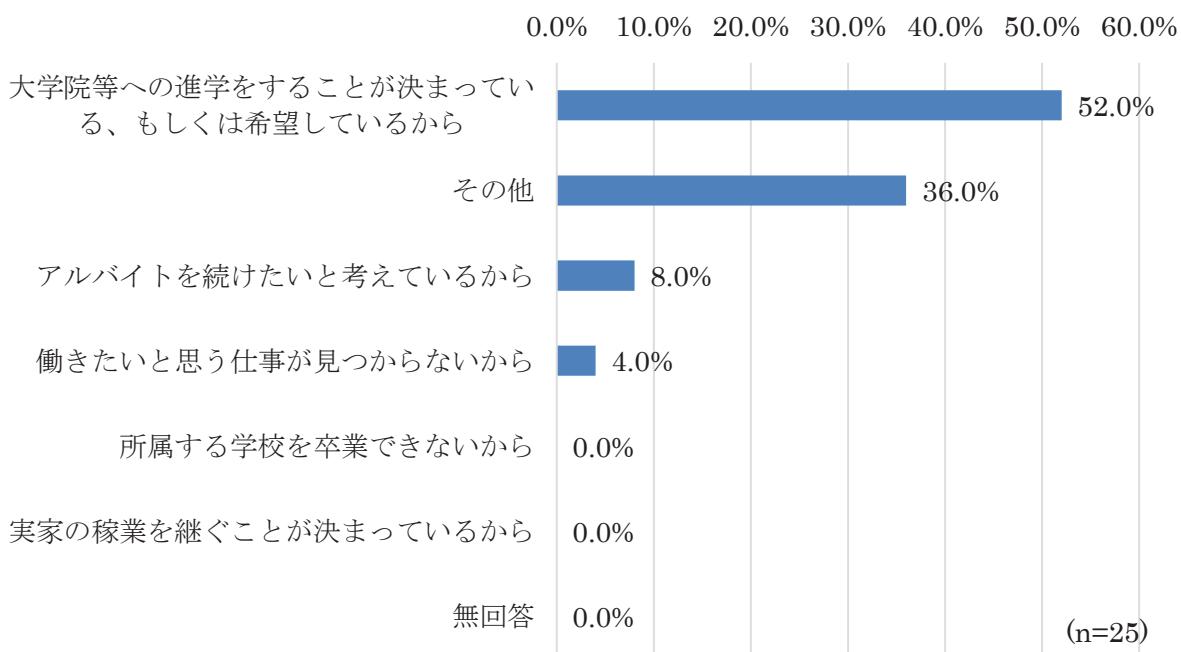
分析の結果、いずれも説明変数として有意であり（Wilks の $\lambda=.93$, $\chi^2=236.76, p<.001$ ）、70.4% を予想していた。保育職を選択した群のグループ重心の値は.10 であり、それ以外の進路を選択した群のグループ重心の値は-.76 である。説明変数のうち、標準化判別係数の絶対値が最も大きいのは、「学校種」 (.90) であり、学歴が高いほど保育職以外の進路を選択する傾向にあった。「取得予定の資格数」 (.51) については資格の数が多いほど、「性別」 (-.25) については、男性の方が保育職以外の進路を選択する傾向が見られた。なお、「学校種」と「取得予定の資格数」の相関係数は - .11 ($p<.001$) であり、ごく弱い相関が見られ、4年制大学の学生の方が若干多い傾向にあるが、上記の結果から、保育職を選択するかどうかについては、資格の数の多さよりも、学歴の違いそのものの方が大きな要因となっていることが分かった。

④就職を希望していない理由について（分析対象：122名）

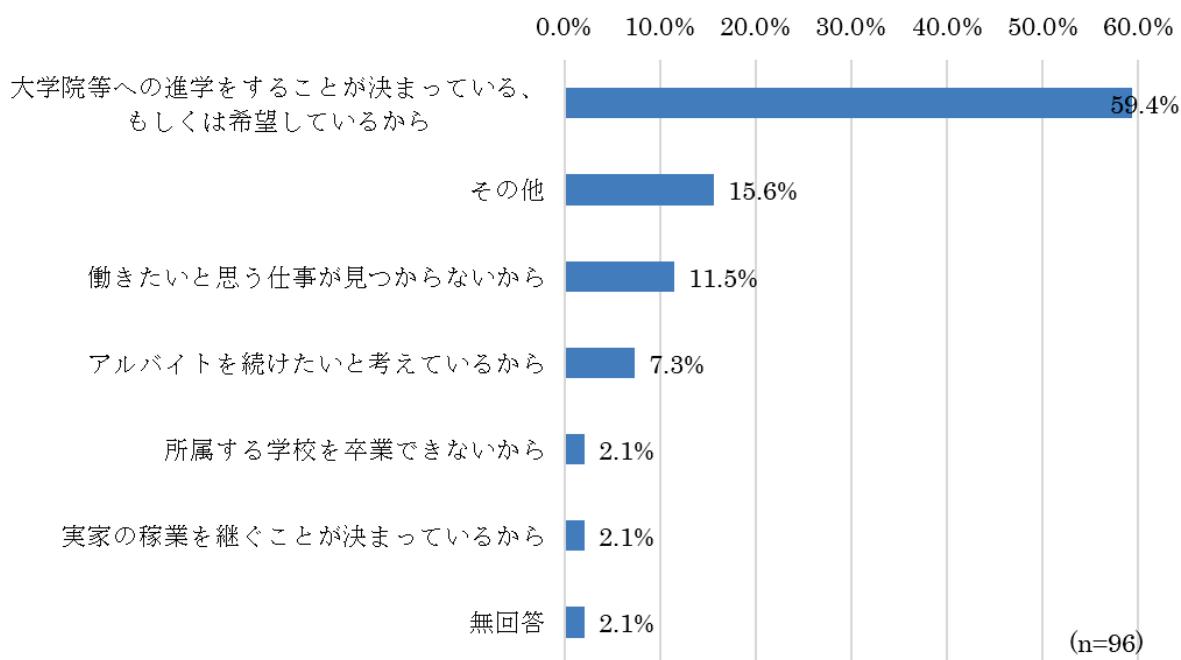


図表 2-1-23 就職を希望していない理由

就職を希望していない理由について、「大学院等への進学をすることが決まっている、もしくは希望しているから」（57.4%）が最も高かった。次いで「その他」（19.7%）、「働きたいと思う仕事が見つからないから」（9.8%）、「アルバイトを続けたいと考えているから」（7.4%）、「所属する学校を卒業できないから」と「実家の稼業を継ぐことが決まっているから」がどちらも 1.6% であった。



図表 2-1-24 就職を希望していない理由（4年制）



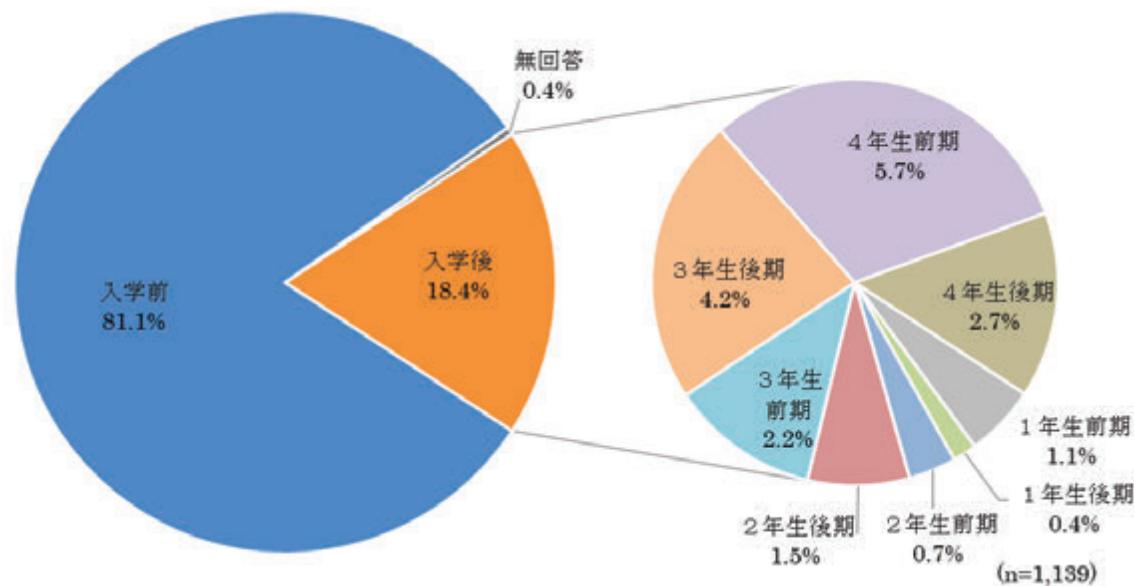
図表 2-1-25 就職を希望していない理由（短大・専門）

4年制と短大・専門学校を比較すると、どちらも「大学院等への進学をすることが決まっている、もしくは希望しているから」が、最も高かった（4年制：52.0%，短期大学・専門学校：59.4%）。4年制では、次いで「その他」（36.0%）、「アルバイトを続けたいと考えているから」（8.0%）、「働きたいと思う仕事が見つからないから」（4.0%）で、短期大学・専門学校では、次いで「その他」（15.6%）、「働きたいと思う仕事が見つからないから」（11.5%）、「アルバイトを続けたいと考えているから」（7.3%）、「所属する学校を卒業できないから」（2.1%）、「実家の稼業を継ぐことが決まっているから」（2.1%）であった。

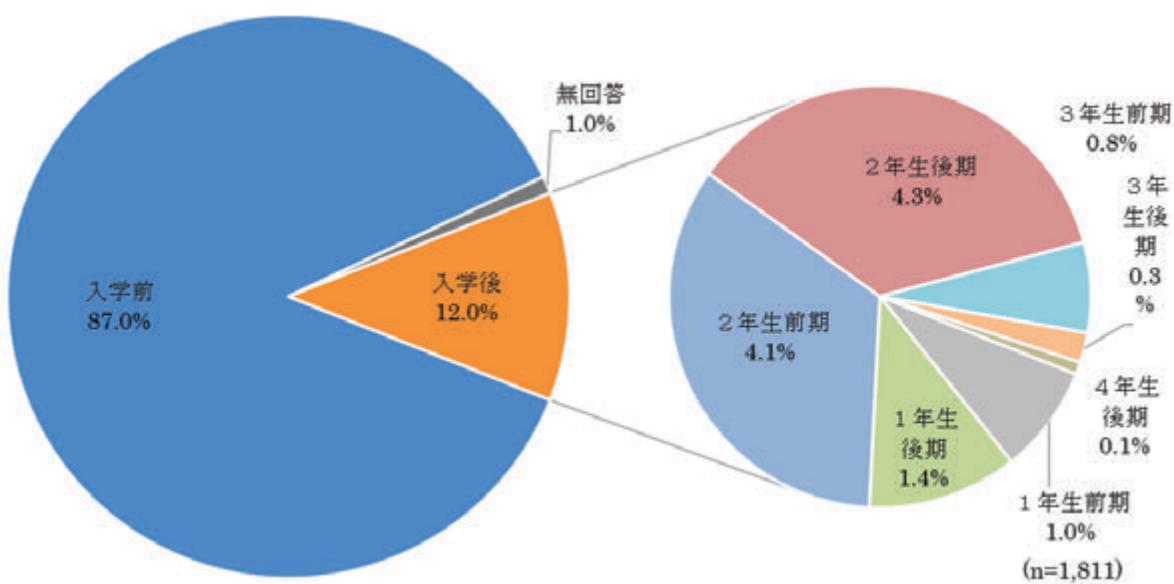
「その他」については全体を合わせて 23 件の回答があったが、専門学校では 1 件のみであった。自由記述の内容から、4 年制大学・短期大学ともに「結婚・妊娠」「留学」「フリーターなど自分の好きなことをやりたい」が「その他」の進路として挙げられていた。また、短期大学では「専攻科への進学」や「大学への編入」が含まれていた。

<就職決定先または就職希望先が保育職（保育士・幼稚園教諭）の方>（分析対象：3,007名）

（5）保育職への就職を目指すことを決めた時期



図表 2-1-26 保育職への就職を目指すことを決めた時期（4年制）

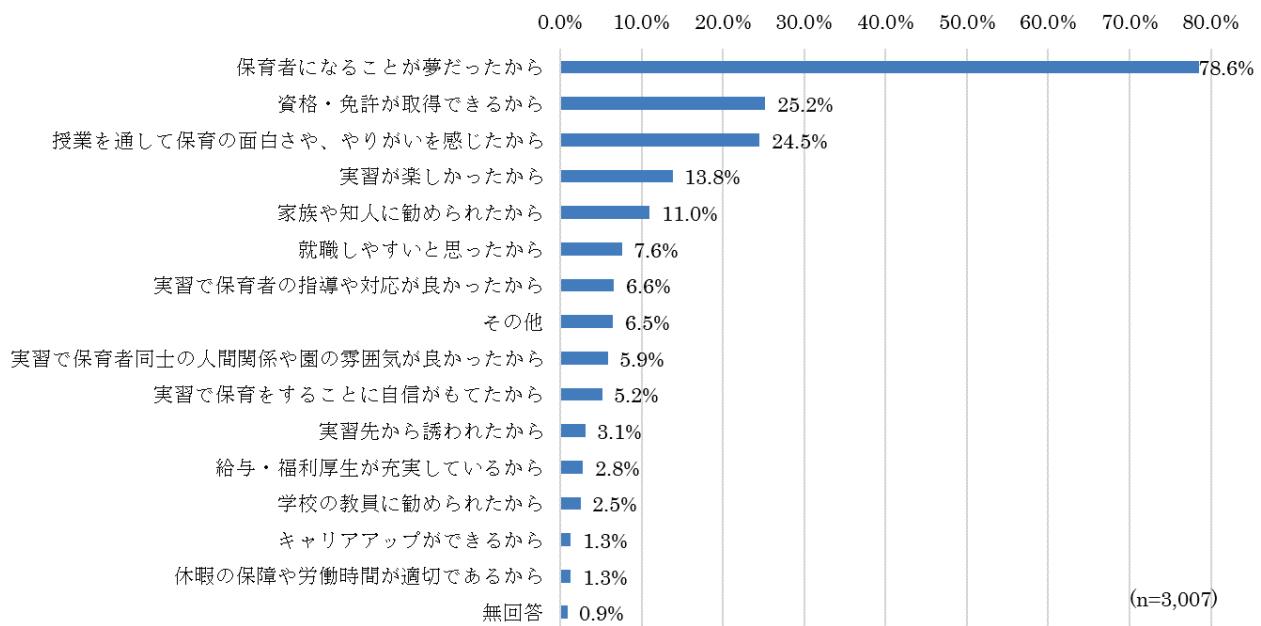


図表 2-1-27 保育職への就職を目指すことを決めた時期（短大・専門）

保育職への就職を目指すことを決めた時期について、4年制と短大・専門学校を比較すると、「入学前」が4年制（81.1%）、短大・専門学校（87.0%）であり、短大・専門学校の方が5.9%高かった。また、「入学後」では、4年制では「3年生後期」（4.2%）、「4年生前期」（5.7%）と3年生後期から4年生前期にかけて、短大・専門学校では「2年生前期」（4.1%）、「2年生後期」（4.3%）と2年次に比較的集中していた。

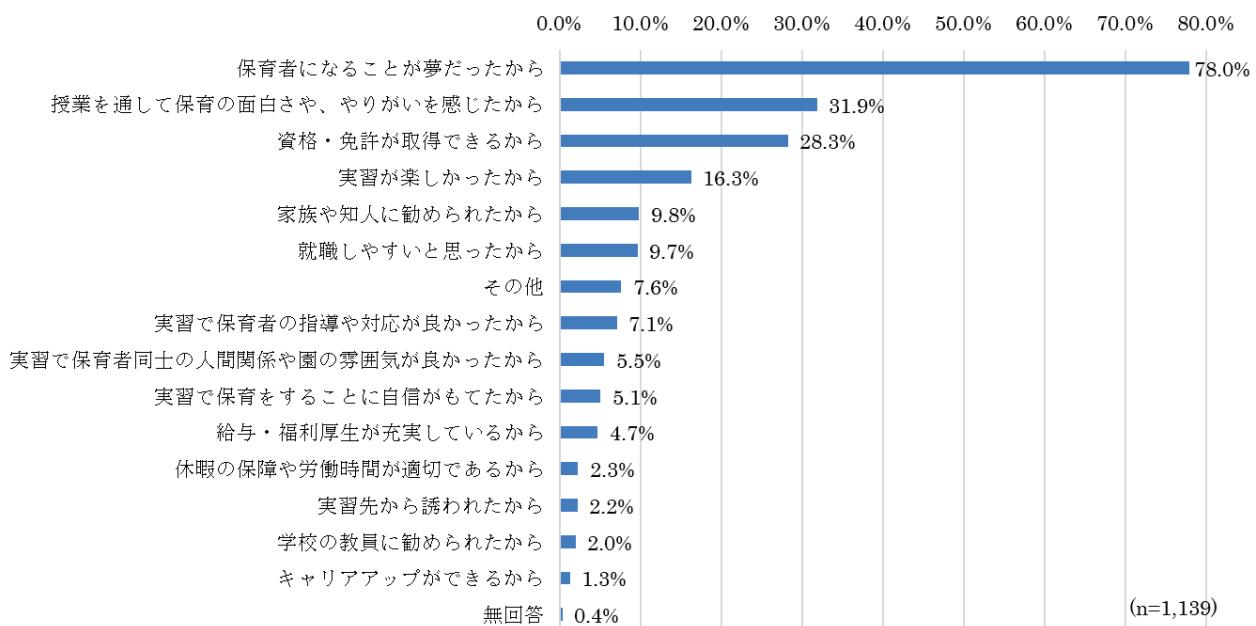
(6) 保育職への就職を目指すことに決めた理由

①全体及び4年制と短大・専門学校による違い

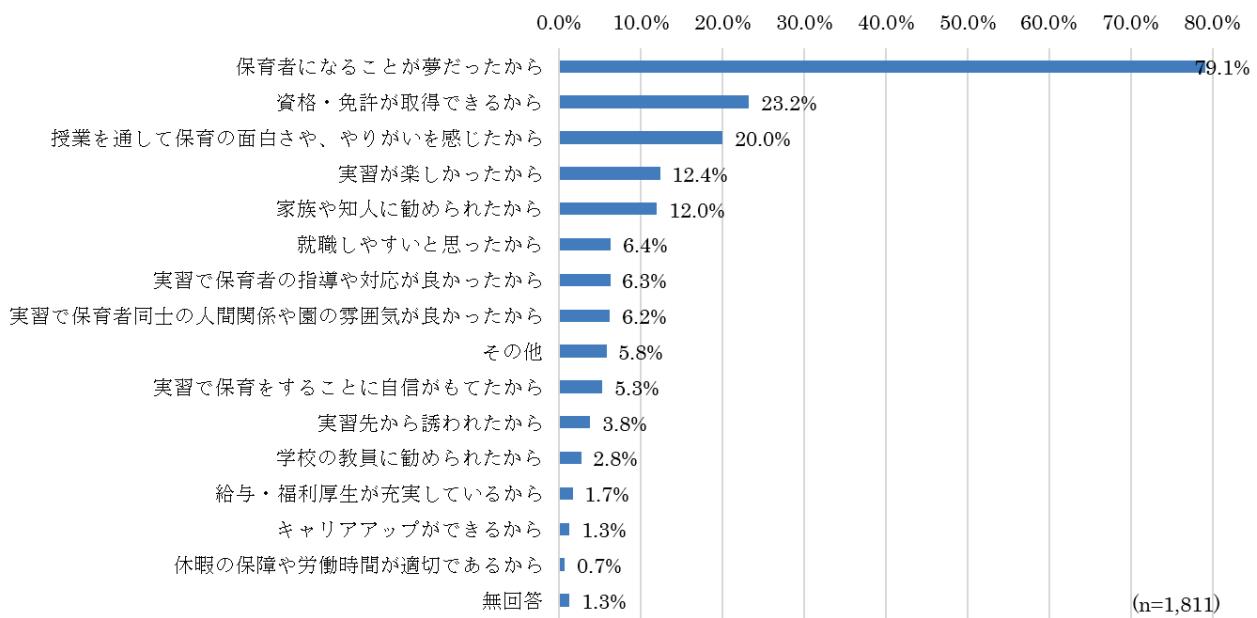


図表 2-1-28 保育職への就職を目指すことに決めた理由

保育職に就職を目指すことに決めた理由については、「保育者になることが夢だったから」(78.6%)が最も高く、次いで「資格・免許が取得できるから」(25.2%)、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」(24.5%)であった。



図表 2-1-29 保育職への就職を目指すことに決めた理由 (4年制)



図表 2-1-30 保育職への就職を目指すことに決めた理由（短大・専門）

4年制と短大・専門学校を比較すると、どちらも「保育者になることが夢だったから」が、4年制（78.0%）、短大・専門学校（79.1%）と、最も高かった。次いで高かったのは、4年制では「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」（31.9%）、「資格・免許が取得できるから」（28.3%）であった。一方、短大・専門学校では「資格・免許が取得できるから」（23.2%）、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」（20.0%）であった。

②学校種による違い

（4）③「保育職もしくは保育職以外を選択する要因」の正準判別分析により、学校種が保育職を選択するひとつの基準となりうることが明らかになった。そこで、さらに学校種によって、保育職への就職を目指すことに決めた理由に違いがあるかどうかを検証した。

学校種によって、14の選択肢を選ぶ割合に偏りがあるかどうかを検証するため、 χ^2 検定を行った。残差分析も含めて行った結果、まず4年制で有意に選択した割合の高かった項目は、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」（ $\chi^2(2)=64.67, p<.001$ ）、「実習が楽しかったから」（ $\chi^2(2)=64.67, p<.05$ ）、「資格・免許が取得できるから」（ $\chi^2(2)=10.59, p<.01$ ）、「就職しやすいと思ったから」（ $\chi^2(2)=12.15, p<.01$ ）、「給与・福利厚生が充実しているから」（ $\chi^2(2)=20.08, p<.001$ ）、「休暇の保障や労働時間が適切であるから」（ $\chi^2(2)=13.26, p<.01$ ）の6項目であった。

図表 2-1-31 授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	792	1193	286	2271
	-7.4	4.0	5.1	
あり	369	324	43	736
	7.4	-4.0	-5.1	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-32 実習が楽しかったから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	973	1326	292	2591
	-3.0	2.0	1.4	
あり	188	191	37	416
	3.0	-2.0	-1.4	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-33 資格・免許が取得できるから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	831	1162	256	2249
	-3.2	2.3	1.3	
あり	330	355	73	758
	3.2	-2.3	-1.3	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-34 就職しやすいと思ったから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	1048	1424	305	2777
	-3.4	3.2	0.3	
あり	113	93	24	230
	3.4	-3.2	-0.3	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-35 給与・福利厚生が充実しているから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	1106	1495	321	2922
	-5.0	4.6	0.5	
あり	55	22	8	85
	5.0	-4.6	-0.5	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-36 休暇の保障や労働時間が適切であるから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	1135	1507	326	2968
	-3.6	3.1	0.7	
あり	26	10	3	39
	3.6	-3.1	-0.7	
合計	1161	1517	329	3007

続いて、短期大学の学生の選択が有意に高い項目は「保育者になることが夢だったから」($\chi^2 (2) = 11.40, p < .01$)、専門学校の学生の選択が有意に高い項目は「実習先に誘われたから」($\chi^2 (2) = 9.88, p < .01$) であった。

その他、「実習で保育をすることに自信がもてたから」「実習で保育者の指導や対応が良かったから」「実習で保育者同士の人間関係や園の雰囲気が良かったから」「学校の教員に勧められたから」「家族や知人に勧められたから」「キャリアアップができるから」といった項目については、有意な差は見られなかった。

図表 2-1-37 保育者になることが夢だったから

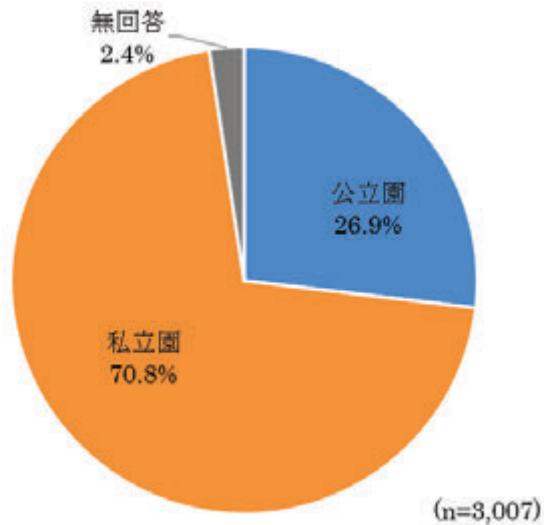
	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	255	298	92	645
	0.5	-2.4	3	
あり	906	1219	237	2362
	-0.5	2.4	-3	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-38 実習先から誘われたから

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	1136	1466	311	2913
	2.4	-0.7	-2.6	
あり	25	51	18	94
	-2.4	0.7	2.6	
合計	1161	1517	329	3007

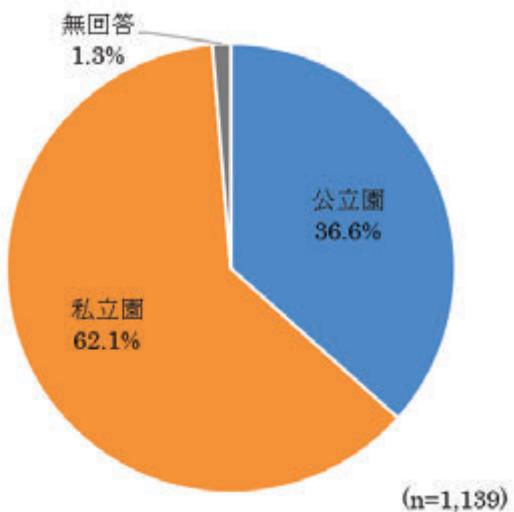
(7) 就職活動

①第一希望の就職先（公立・私立）

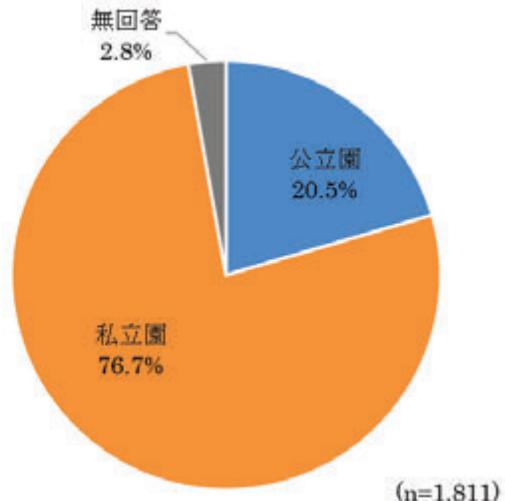


図表 2-1-39 就職先第一希望

就職先として公立と私立のどちらを希望したかについては、私立（70.8%）、公立（26.9%）であった。



図表 2-1-40 就職先第一希望 (4年制)

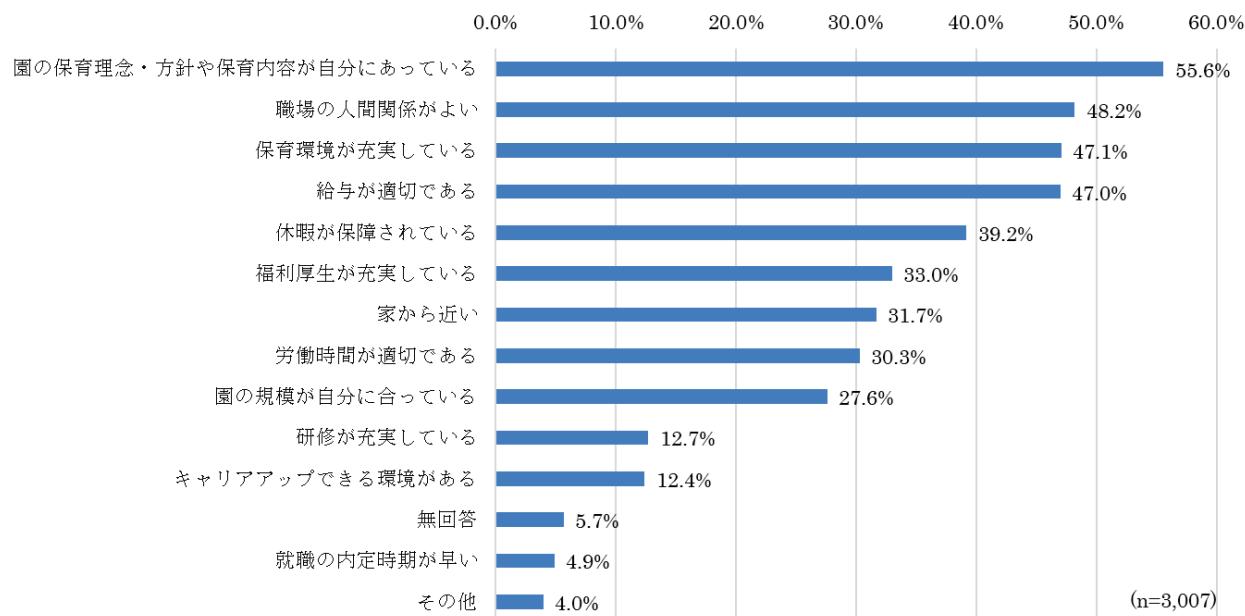


図表 2-1-41 就職先第一希望 (短大・専門)

4年制と短大・専門学校別にみると、私立が4年制（62.1%）、短大・専門学校（76.7%）、公立が4年制（36.6%）、短大・専門学校（20.5%）であり、4年制の方が公立を第一希望にする割合が高かった。

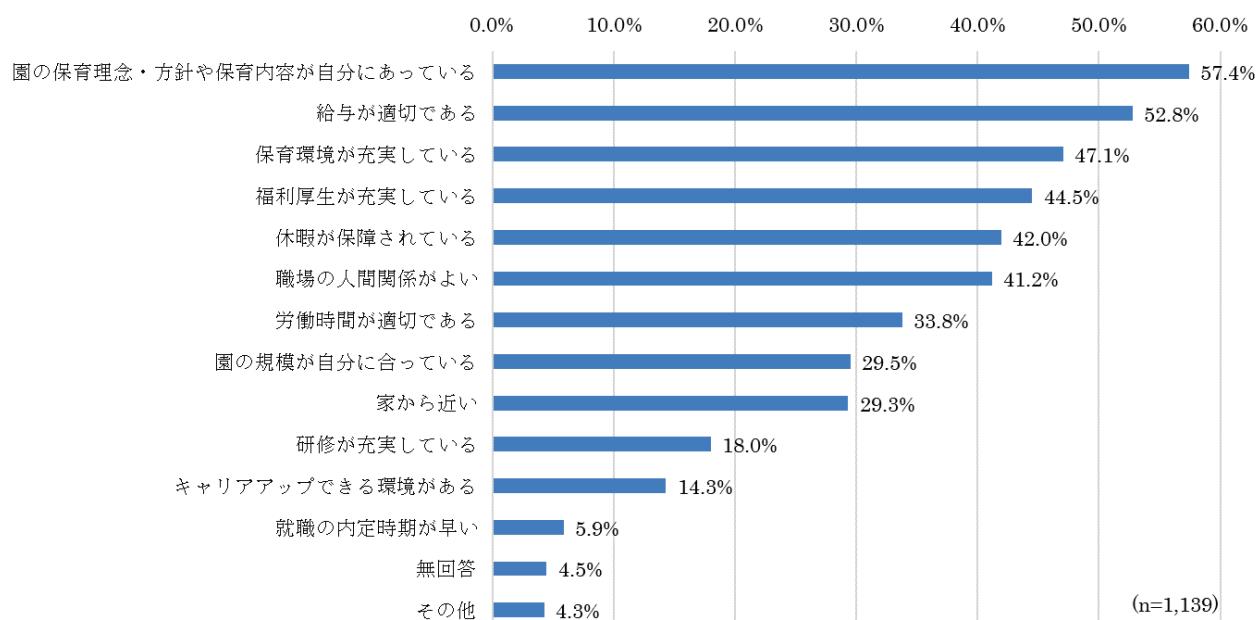
②就職先を決めるにあたって重視したこと

ア) 全体及び4年制と短大・専門学校による違い

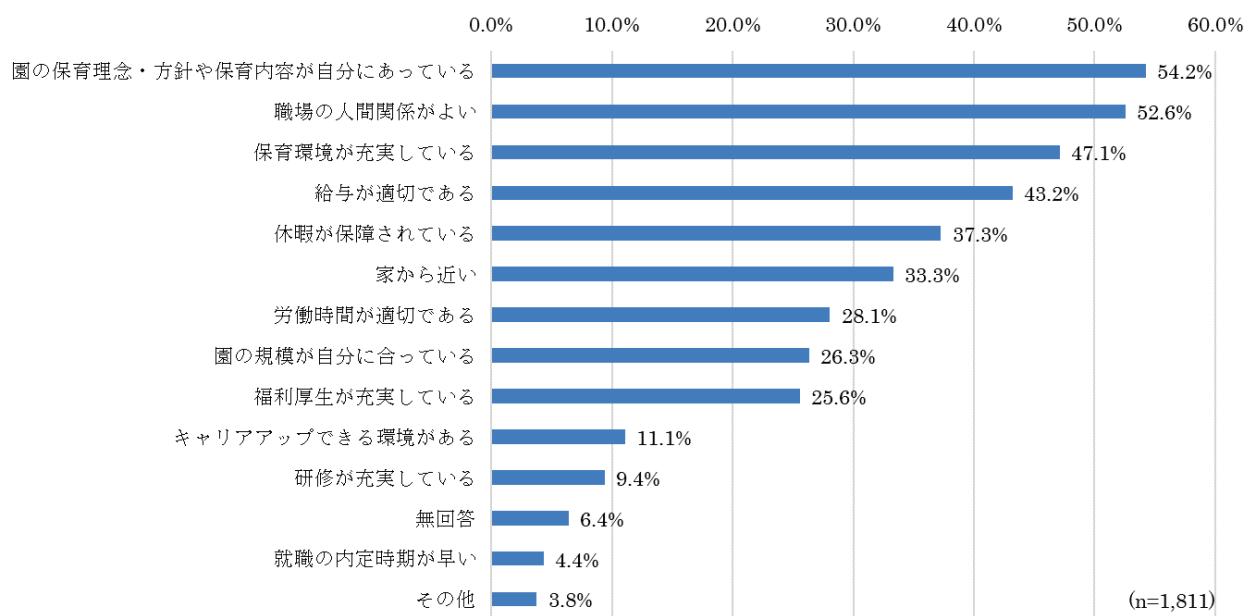


図表 2-1-42 保育職への就職先を決めるにあたって重視したこと

就職先を決めるにあたって重視したことについては、「園の保育理念・方針や保育内容が自分にあってる」(55.6%)が最も高く、次いで「職場の人間関係がよい」(48.2%)、「保育環境が充実している」(47.1%)、「給与が適切である」(47.0%)であった。さらに、「休暇が保障されている」(39.2%)、「福利厚生が充実している」(33.0%)、「家から近い」(31.7%)、「労働時間が適切である」(30.3%)と、待遇や園の立地に関する理由が続いている。



図表 2-1-43 保育職への就職先を決めるにあたって重視したこと (4年制)



図表 2-1-44 保育職への就職先を決めるにあたって重視したこと（短大・専門）

4年制と短大・専門学校を比較すると、最も高かったのはどちらも「園の保育理念・方針や保育内容が自分にあってる」であり、4年制（57.4%）、短大・専門学校（54.2%）であった。一方、その後に続く結果は、上位に上がる項目やその順位に4年制と短大・専門学校で若干の違いがみられた。4年制では、「給与が適切である」（52.8%）が次に高く、次いで「保育環境が充実している」（47.1%）、「福利厚生が充実している」（44.5%）、「休暇が保障されている」（42.0%）、「職場の人間関係がよい」（41.2%）であった。短大・専門学校では、「職場の人間関係がよい」（52.6%）が次に高く、次いで「保育環境が充実している」（47.1%）、「給与が適切である」（43.2%）、「休暇が保障されている」（37.3%）、「家から近い」（33.3%）であった。

イ) 学校種による違い

「保育職もしくは保育職以外を選択する要因」【（4）③】の正準判別分析により、学校種が保育職を選択するひとつの基準となりうることが明らかになった。そこで、さらに学校種によって、保育職の就職先を決めるにあたって重視したことに違いがあるかどうかを検証した。

学校種によって、12の選択肢を選ぶ割合に偏りがあるかどうかを検証するため、 χ^2 検定を行った。残差分析も含めて行った結果、4年制では、「給与が適切である」($\chi^2(2)=30.96, p<.001$)、「労働時間が適切である」($\chi^2(2)=16.27, p<.001$)、「福利厚生が充実している」($\chi^2(2)=118.04, p<.001$)、「休暇が保障されている」($\chi^2(2)=6.95, p<.05$)、「研修が充実している」($\chi^2(2)=50.38, p<.001$)、「キャリアアップできる環境がある」($\chi^2(2)=7.78, p<.05$)、「就職の内定期が早い」($\chi^2(2)=7.80, p<.05$)といった主に労働条件や環境に関する条件の良さが就職先選定の決め手となっていることがわかる。

図表 2-1-45 給与が適切である

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	544	875	176	1595
	-5.4	5.1	0.2	
あり	617	642	153	1412
	5.4	-5.1	-0.2	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-46 労働時間が適切である

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	767	1108	221	2096
	-3.4	4.0	-1.1	
あり	394	409	108	911
	3.4	-4.0	1.1	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-47 福利厚生が充実している

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	642	1122	251	2015
	-10.8	8.2	3.8	
あり	519	395	78	992
	10.8	-8.2	-3.8	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-48 休暇が保障されている

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	672	953	204	1829
	-2.6	2.3	0.5	
あり	489	564	125	1178
	2.6	-2.3	-0.5	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-49 研修が充実している

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	952	1383	291	2626
	-7.0	6.4	0.6	
あり	209	134	38	381
	7.0	-6.4	-0.6	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-50 キャリアアップできる環境がある

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	993	1351	291	2635
	-2.8	2.4	0.5	
あり	168	166	38	372
	2.8	-2.4	-0.5	
合計	1161	1517	329	3007

図表 2-1-51 就職の内定時期が早い

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	1093	1445	322	2860
	-2.0	0.4	2.5	
あり	68	72	7	147
	2.0	-0.4	-2.5	
合計	1161	1517	329	3007

続いて、短期大学や専門学校の学生の特徴であるが、下記の表からも見てわかるように、短期大学の場合、労働条件や環境を重視する割合は4年制大学と比較して小さいと言える。ただし、「職場の人間関係がよい」($\chi^2 (2) = 35.17, p < .001$)については重視している。専門学校の学生は、福利厚生の充実や内定時期を理由に挙げる割合とともに、「園の保育理念・方針や保育内容が自分にあっていている」($\chi^2 (2) = 13.69, p < .01$)を選ぶ割合が有意に低い。

図表 2-1-52 職場の人間関係がよい

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	681	720	158	1559
	5.9	-4.9	-1.5	
あり	480	797	171	1448
	-5.9	4.9	1.5	
合計	1161	1517	329	3007

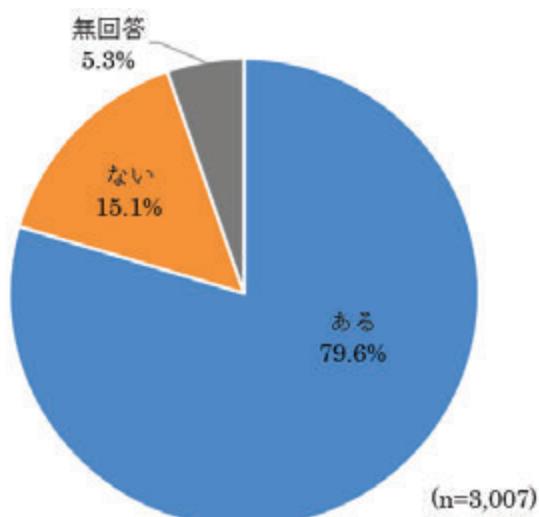
図表 2-1-53 園の保育理念・方針や保育内容が自分にあってている

	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	493	666	177	1336
	-1.7	-0.6	3.6	
あり	668	851	152	1671
	1.7	0.6	-3.6	
合計	1161	1517	329	3007

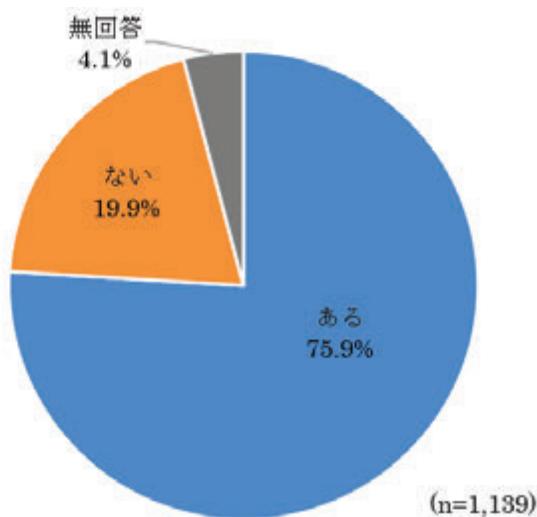
③保育職の就職に向けた活動

保育職の就職に向けて、①所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧、②インターネットによる園の情報収集、③ハローワークの求人票の閲覧、④人材紹介会社への登録、⑤就職フェアや合同説明会への参加、⑥園（法人）説明会や園見学について、活動の有無、開始時期、頻度について尋ねた結果は以下のとおりであった。

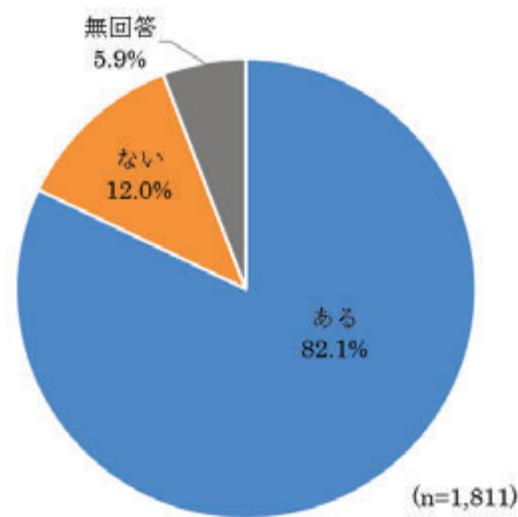
ア) 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧



図表 2-1-54 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧有無

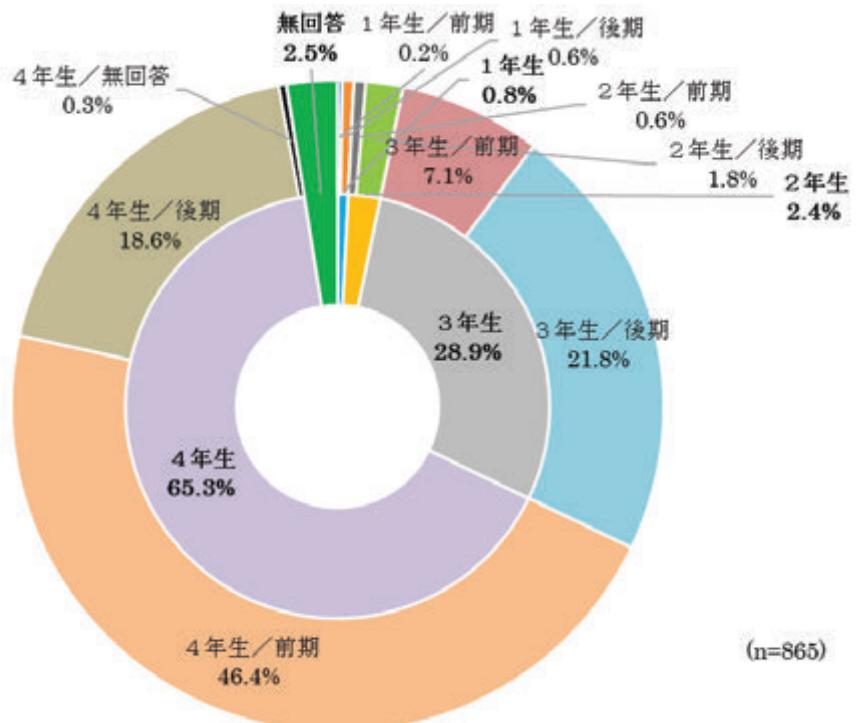


図表 2-1-55 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧有無（4年制）

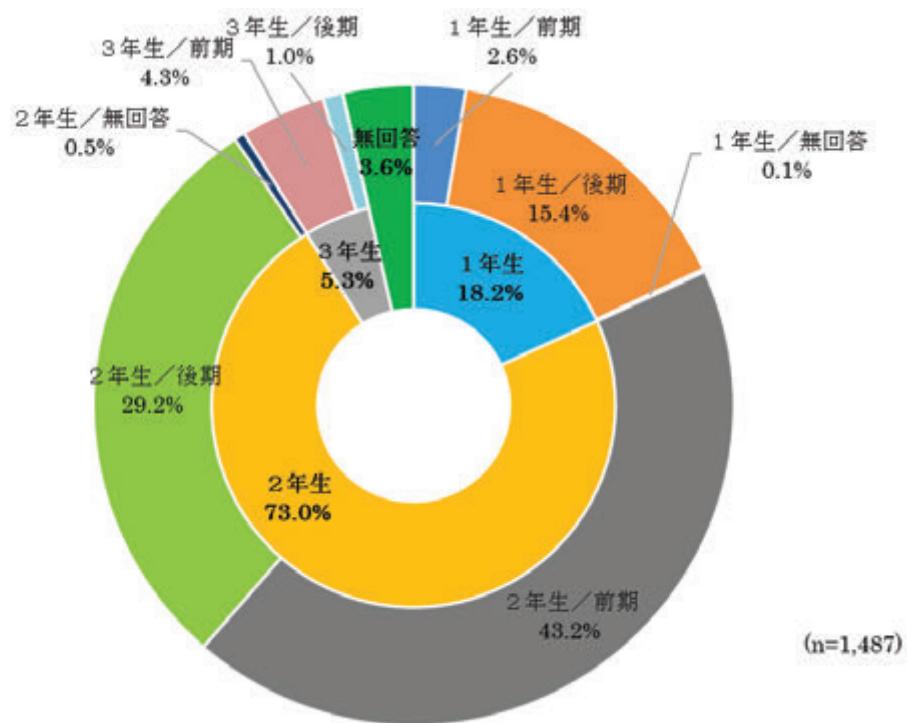


図表 2-1-56 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧有無（短大・専門）

所属学校にある求人票や就職資料の閲覧の有無について、「ある」と回答した者は 79.6% (2,394名) であった。4年制と短期大学・専門学校別に「ある」と回答した者の割合を比較すると、4年制大学 (75.9%) より、短期大学・専門学校 (82.1%) のほうが 6.2% 高かった。

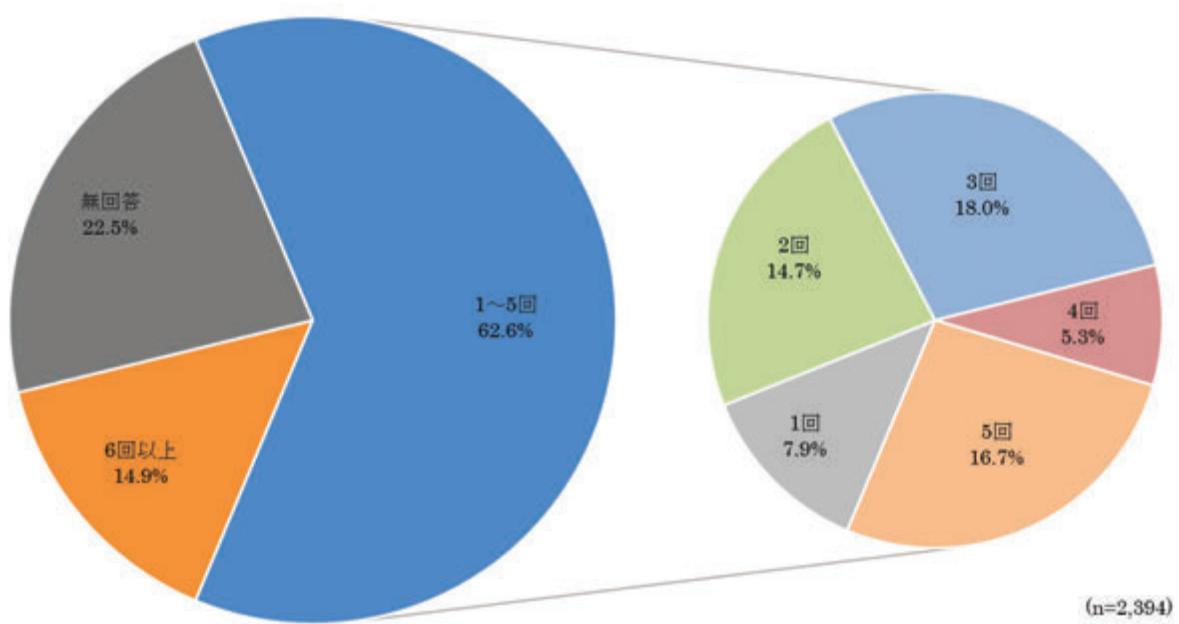


図表 2-1-57 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧開始時期（4年制）

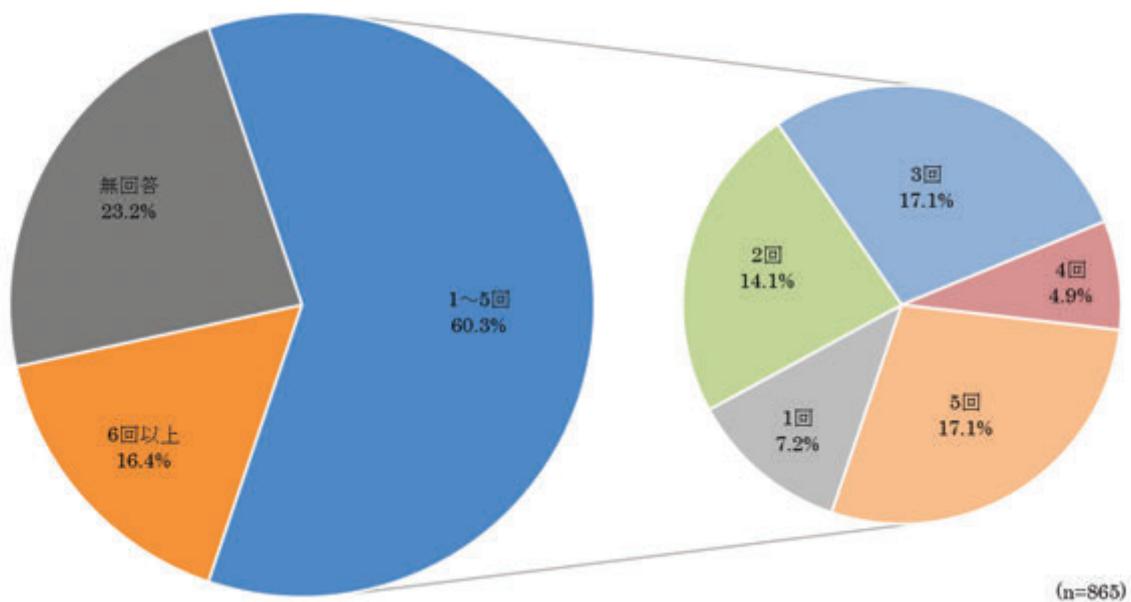


図表 2-1-58 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧開始時期（短大・専門）

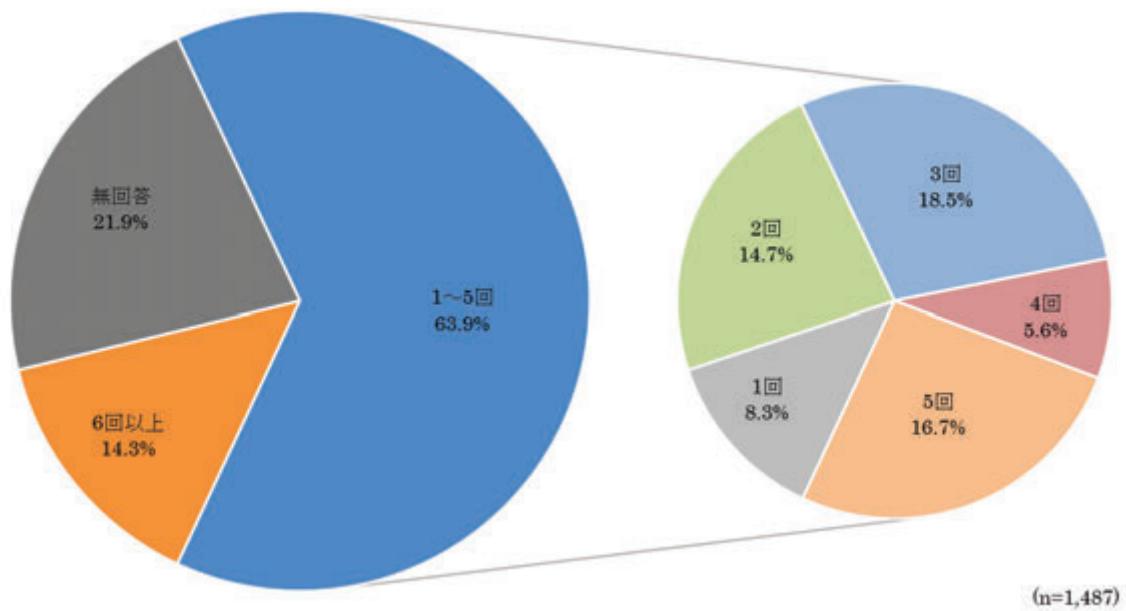
次に、「ある」と回答した者が閲覧を開始した時期は、4年制では「4年生前期」(46.4%) が最も高く、次いで「3年生後期」(21.8%) で、短期大学・専門学校では「2年生前期」(43.2%) が最も高く、次いで「2年生後期」(29.2%) であった。



図表 2-1-59 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧頻度



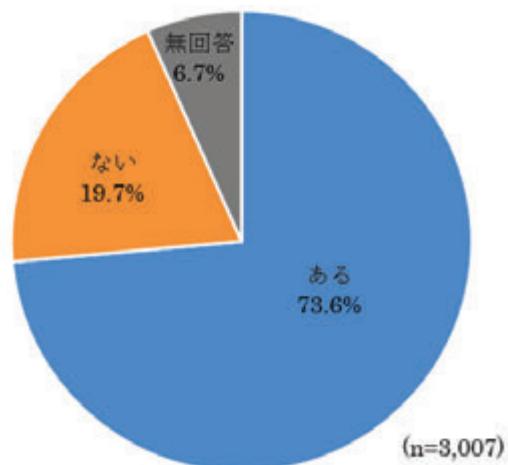
図表 2-1-60 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧頻度（4年制）



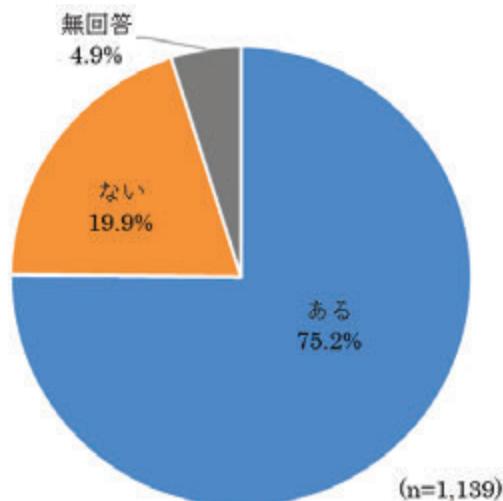
図表 2-1-61 所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧頻度（短大・専門）

また、「ある」と回答した者が閲覧した頻度は、平均 4.9 回 (range1-100 回) で、「3回」(18.0%) が最も高く、次いで「5回」(16.7%) であった。4年制と短期大学・専門学校別にみたところ、4年制では平均 5.0 回 (range1-60 回) で、「3回」(17.1%) と「5回」(17.1%) が高かった。また、短期大学・専門学校では平均 4.9 回 (range1-100 回) で、「3回」(18.5%) が最も高く、次いで「5回」(16.7%) で、4年制と短期大学・専門学校では閲覧回数に顕著な違いは認められなかった。

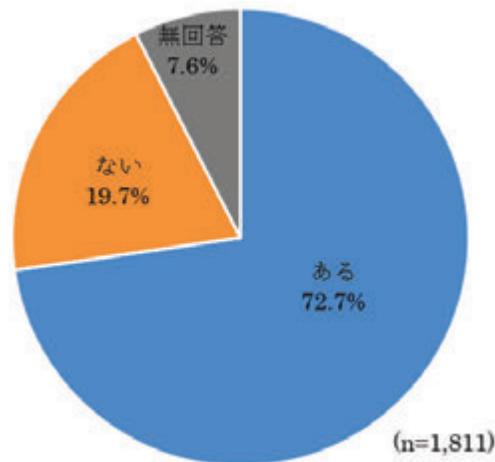
イ) インターネットによる園の情報収集



図表 2-1-62 インターネットによる園の情報収集有無

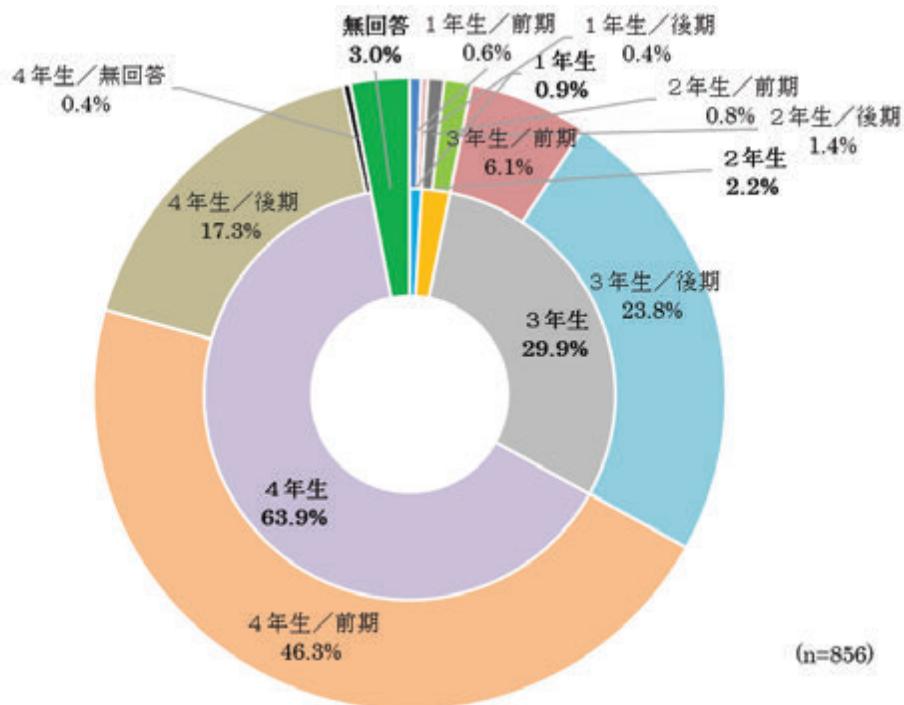


図表 2-1-63 インターネットによる園の情報収集有無
(4年制)

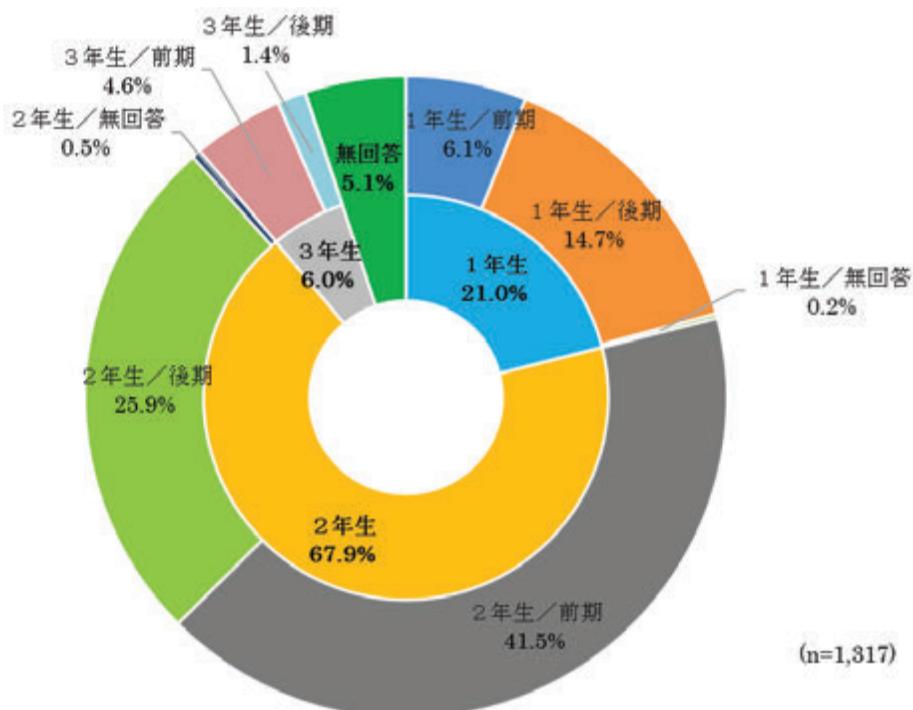


図表 2-1-64 インターネットによる園の情報収集有無
(短大・専門)

インターネットによる園の情報収集の有無について、「ある」と回答した者は 73.6% (2,214 名) であった。4 年制と短期大学・専門学校別にみたところ、4 年制 (75.2%) と短期大学・専門学校 (72.7%) のいずれにおいても、インターネットによる園の情報収集をしている者は 7 割を超えていた。

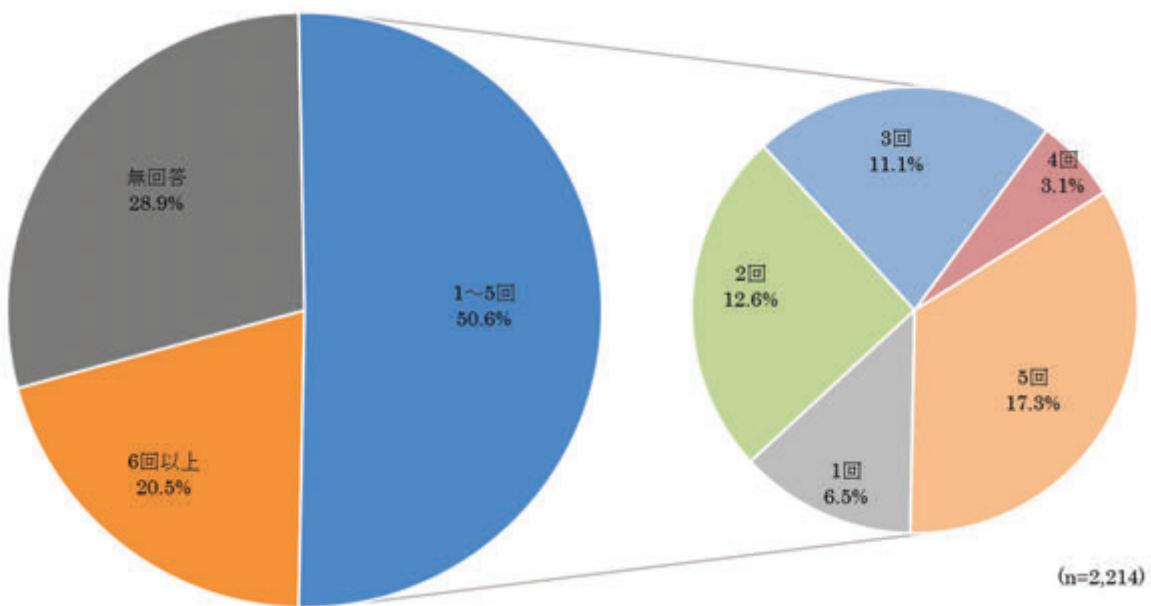


図表 2-1-65 インターネットによる園の情報収集の開始時期（4年制）

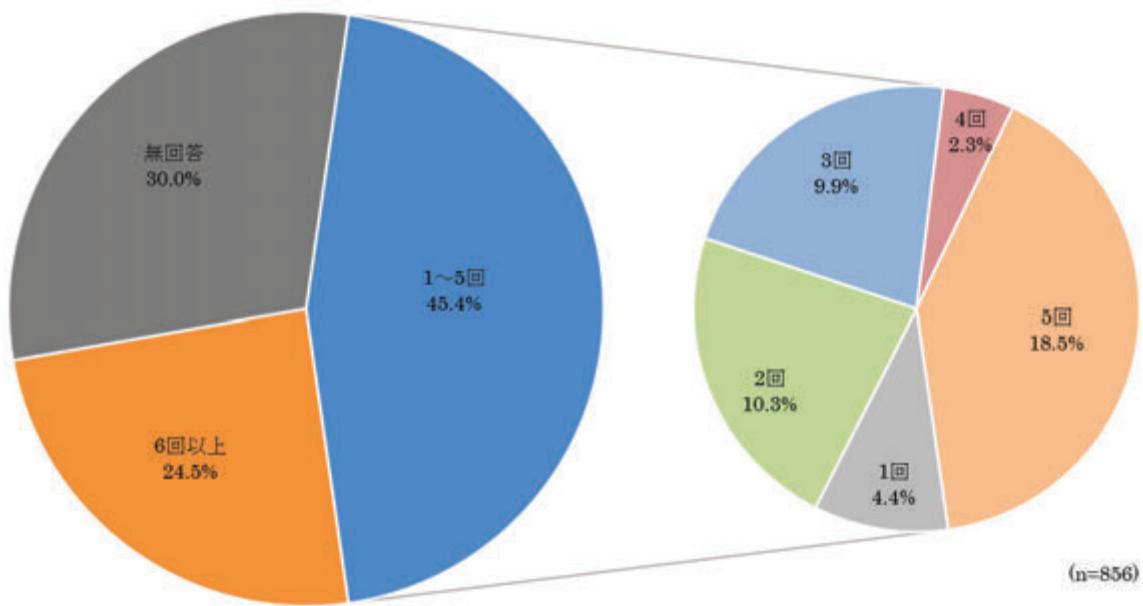


図表 2-1-66 インターネットによる園の情報収集の開始時期（短大・専門）

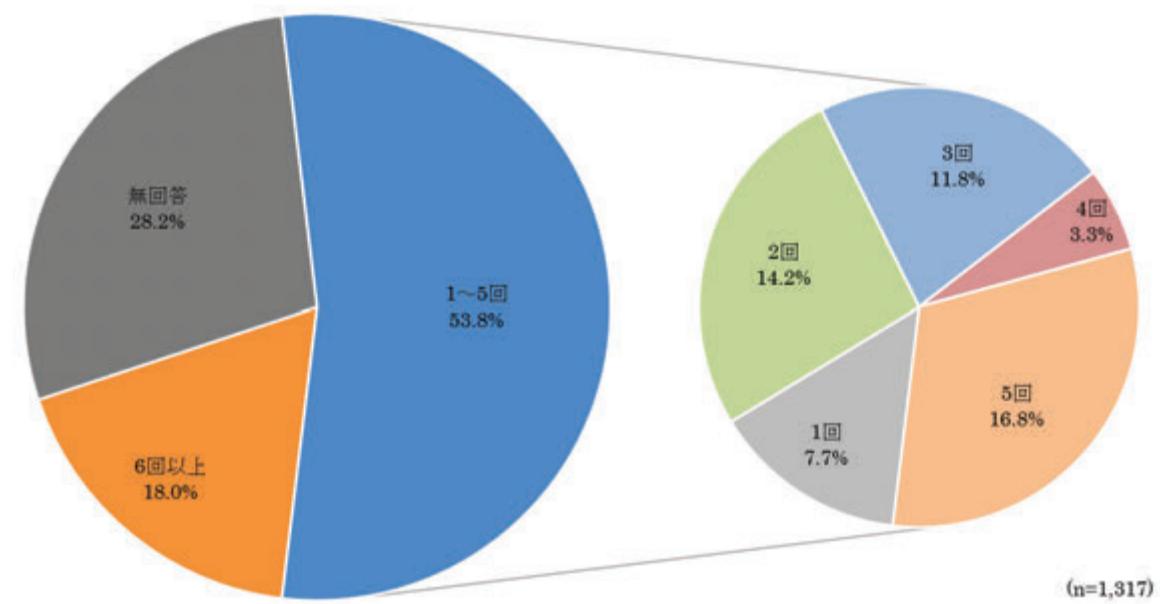
次に、「ある」と回答した者が情報収集を開始した時期は、4年制では「4年生前期」(46.3%)が最も高く、次いで「3年生後期」(23.8%)で、短期大学・専門学校では「2年生前期」(41.5%)が最も高く、次いで「2年生後期」(25.9%)であった。これらの時期は、4年制と短期大学・専門学校とともに、先の「所属学校にある求人票や就職資料の閲覧」の時期と重なっていた。



図表 2-1-67 インターネットによる園の情報収集頻度



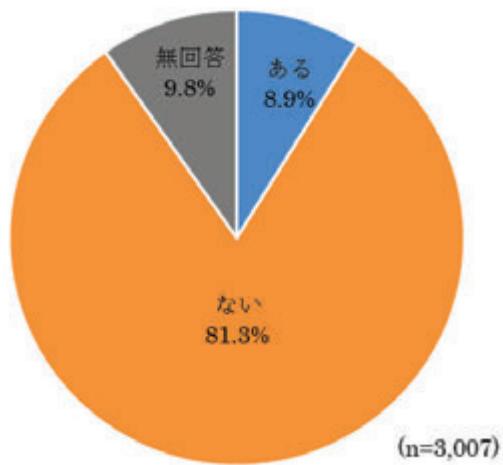
図表 2-1-68 インターネットによる園の情報収集頻度（4年制）



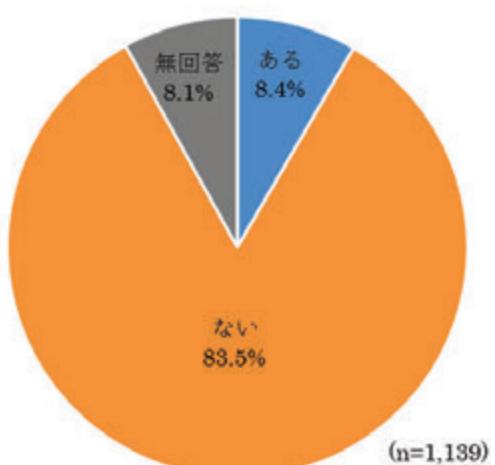
図表 2-1-69 インターネットによる園の情報収集頻度（短大・専門）

また、「ある」と回答した者が情報収集した頻度は、平均 6.0 回 (range1–100 回) で、「5 回」(17.3%) が最も高く、次いで「10 回」(14.0%) だった。4 年制と短期大学・専門学校別に比較したところ、平均回数において、4 年制 (6.9 回 : range1–50 回) のほうが、短期大学・専門学校 (5.4 回 : range1–100 回) より高かった。そして、4 年制では「5 回」(18.5%) が最も高く、次いで「10 回」(16.2%) で、短期大学・専門学校では「5 回」(16.8%) が最も高く、次いで「2 回」(14.2%) だった。

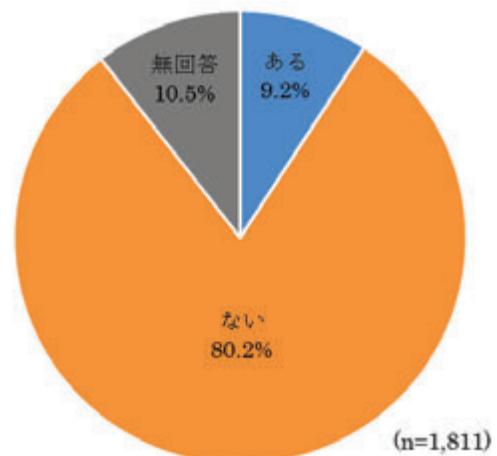
ウ) ハローワークの求人票の閲覧



図表 2-1-70 ハローワークの求人票の閲覧有無

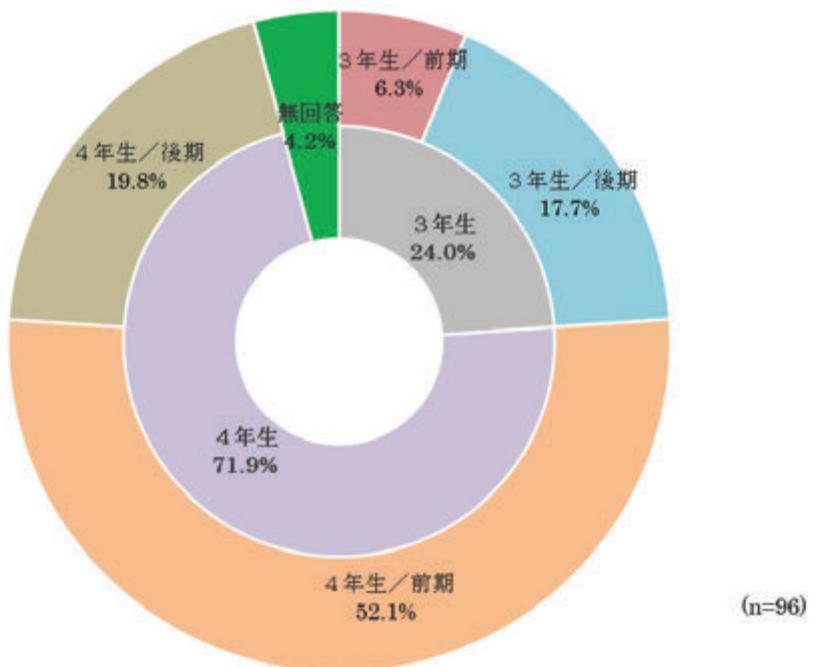


図表 2-1-71 ハローワークの求人票の閲覧有無
(4年制)

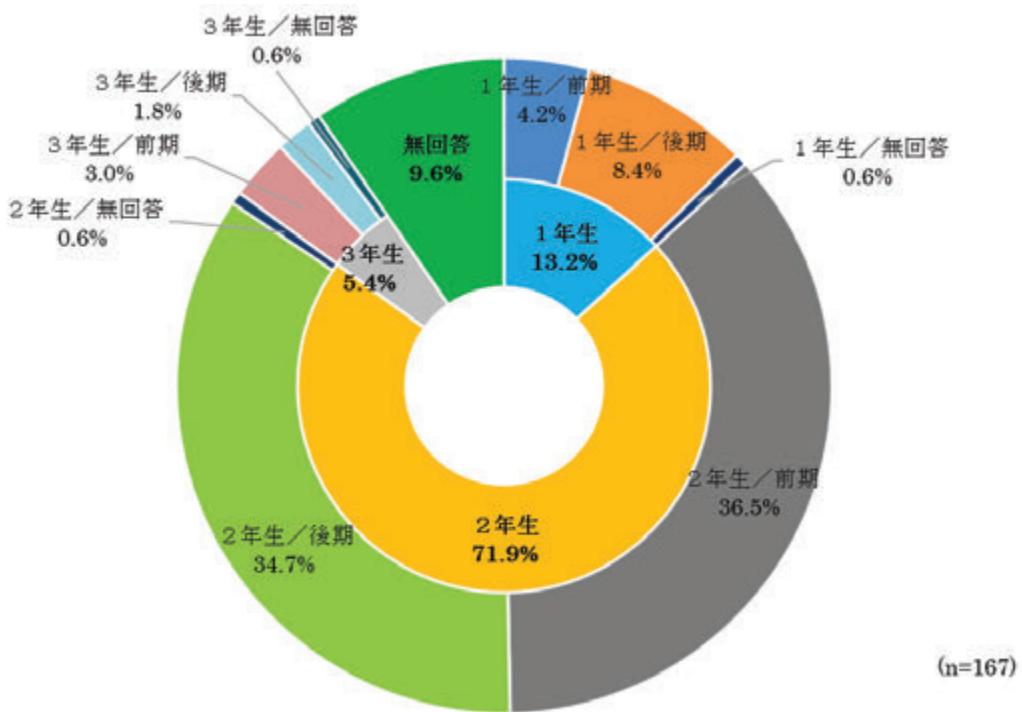


図表 2-1-72 ハローワークの求人票の閲覧有無
(短大・専門)

ハローワークの求人票の閲覧の有無について、「ある」と回答した者は 8.9%（268 名）で、「ない」と回答した者は 81.3% であった。4 年制と短期大学・専門学校別にみたところ、4 年制（8.4%）と短期大学・専門学校（9.2%）のいずれにおいても、ハローワークの求人票の閲覧をしている者は 1 割に満たなかった。

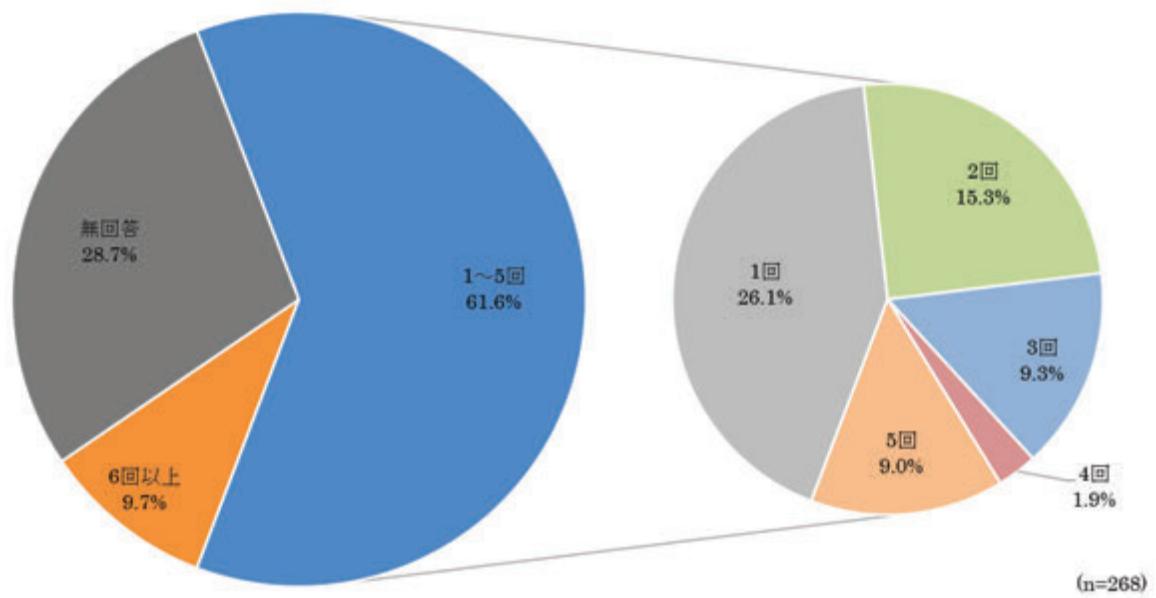


図表 2-1-73 ハローワークの求人票の閲覧開始時期（4年制）

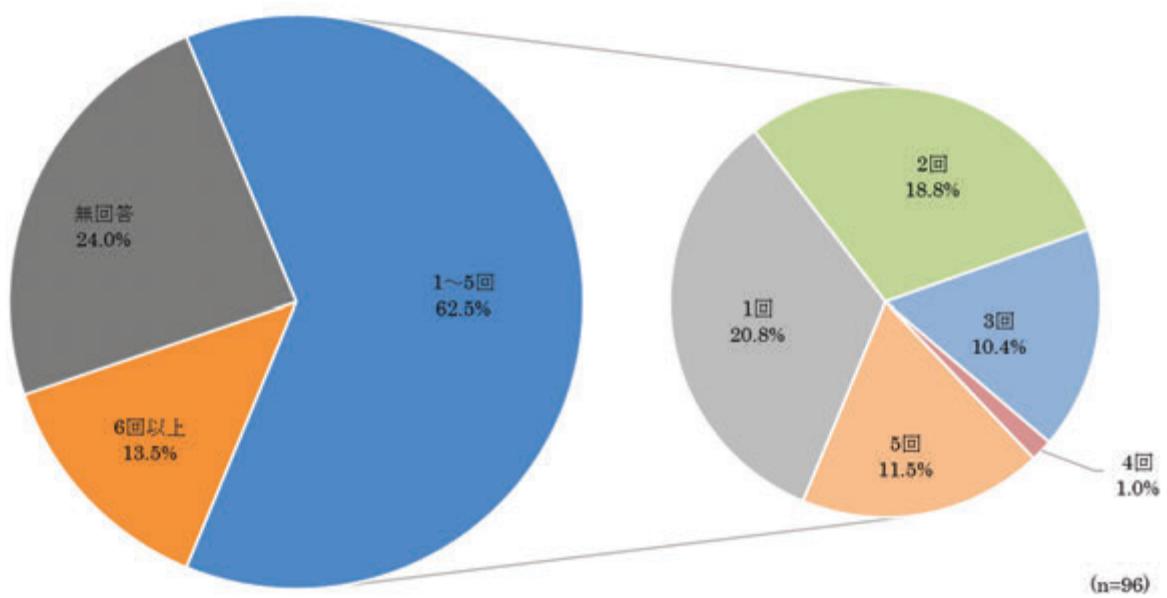


図表 2-1-74 ハローワークの求人票の閲覧開始時期（短大・専門）

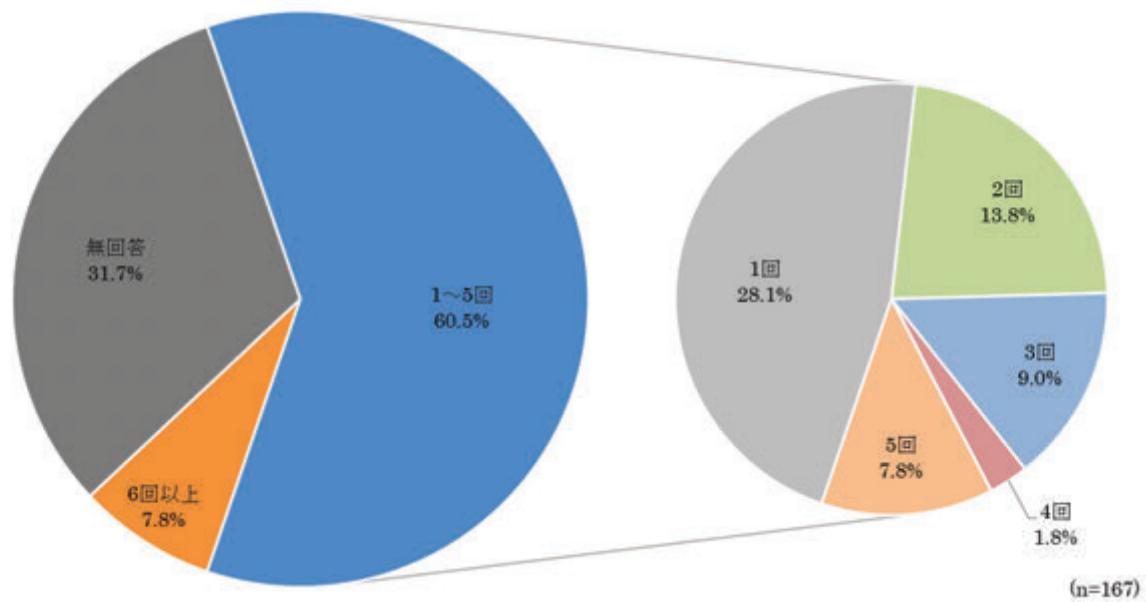
次に、「ある」と回答した者が閲覧を開始した時期は、4年制では「4年生前期」(52.1%)が最も高く、次いで「4年生後期」(19.8%)で、短期大学・専門学校では「2年生前期」(36.5%)が最も高く、次いで「2年生後期」(34.7%)であった。このように、4年制と短期大学・専門学校とともに、卒業年度に入ってから閲覧を始める者が7割を超えていた。



図表 2-1-75 ハローワークの求人票の閲覧頻度



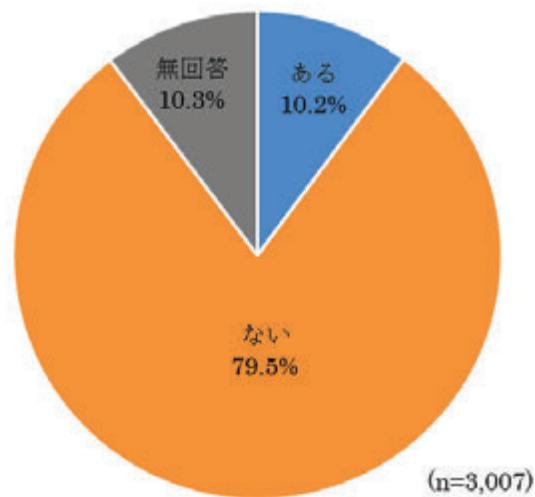
図表 2-1-76 ハローワークの求人票の閲覧頻度（4年制）



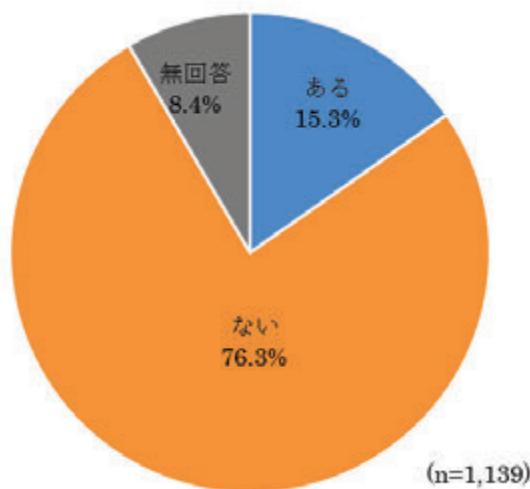
図表 2-1-77 ハローワークの求人票の閲覧頻度（短大・専門）

また、「ある」と回答した者が閲覧した頻度は、平均 3.7 回 (range1-30 回) で、「1回」(26.1%) が最も高く、次いで「2回」(15.3%) だった。4年制と短期大学・専門学校別にみたところ、4年制では平均 4.1 回 (range1-20 回) で、「1回」(20.8%) が最も高く、次いで「2回」(18.8%) だった。また、短期大学・専門学校では平均 3.5 回 (range1-30 回) で、「1回」(28.1%) が最も高く、次いで「2回」(13.8%) で、4年制と短期大学・専門学校では閲覧頻度に顕著な違いは認められなかった。

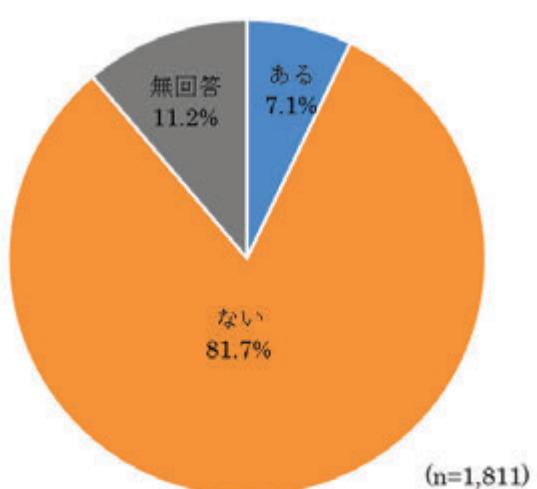
エ) 人材紹介会社への登録



図表 2-1-78 人材紹介会社への登録有無

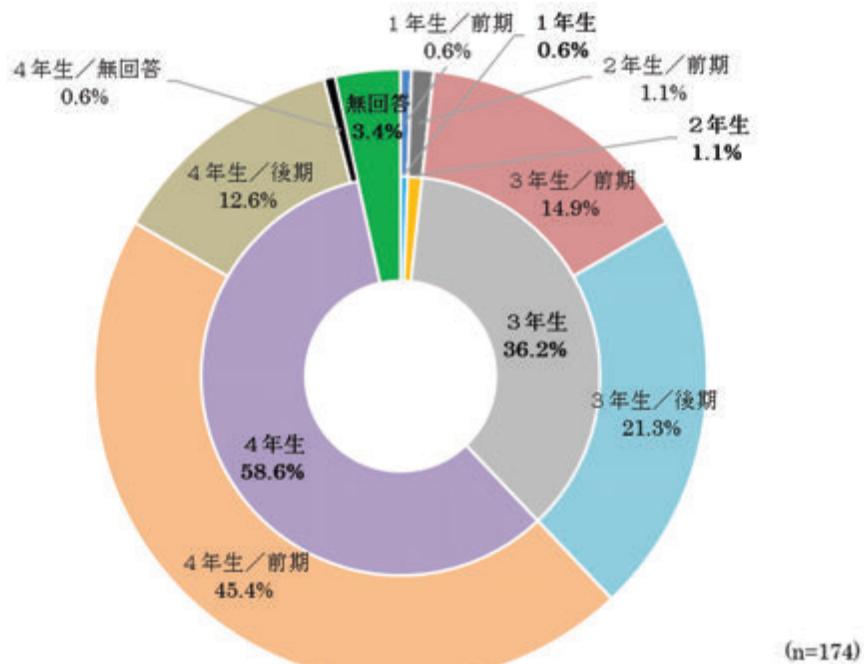


図表 2-1-79 人材紹介会社への登録有無 (4年制)

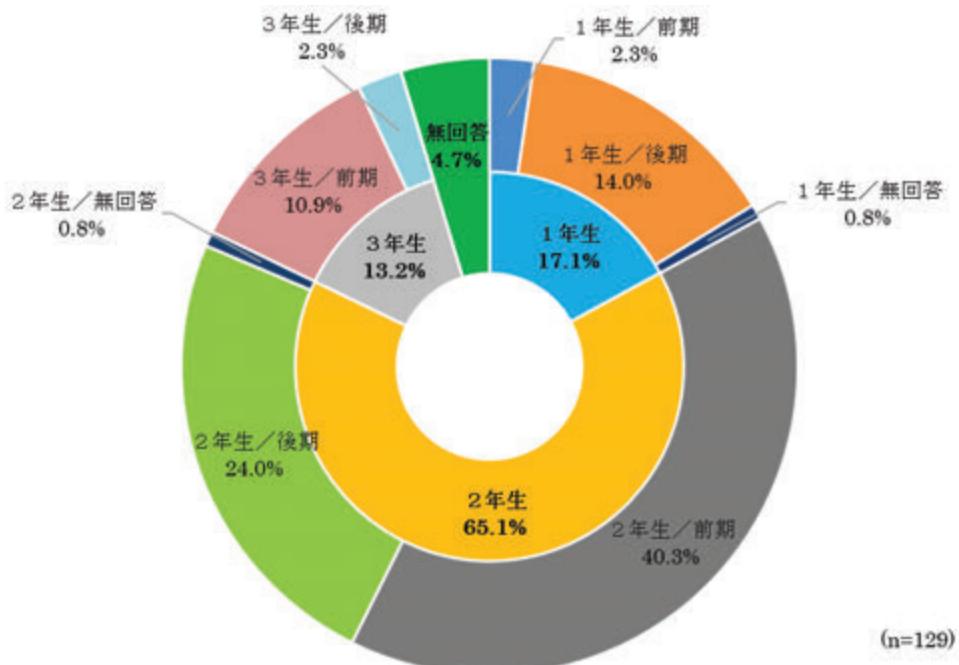


図表 2-1-80 人材紹介会社への登録有無 (短大・専門)

人材紹介会社への登録の有無について、「ある」と回答した者は 10.2% (307 名) で、「ない」と回答した者は 79.5% であった。4 年制と短期大学・専門学校別に「ある」と回答した者の割合を比較すると、4 年制 (15.3%) のほうが、短期大学・専門学校 (7.1%) よりも 8.2% 高かった。

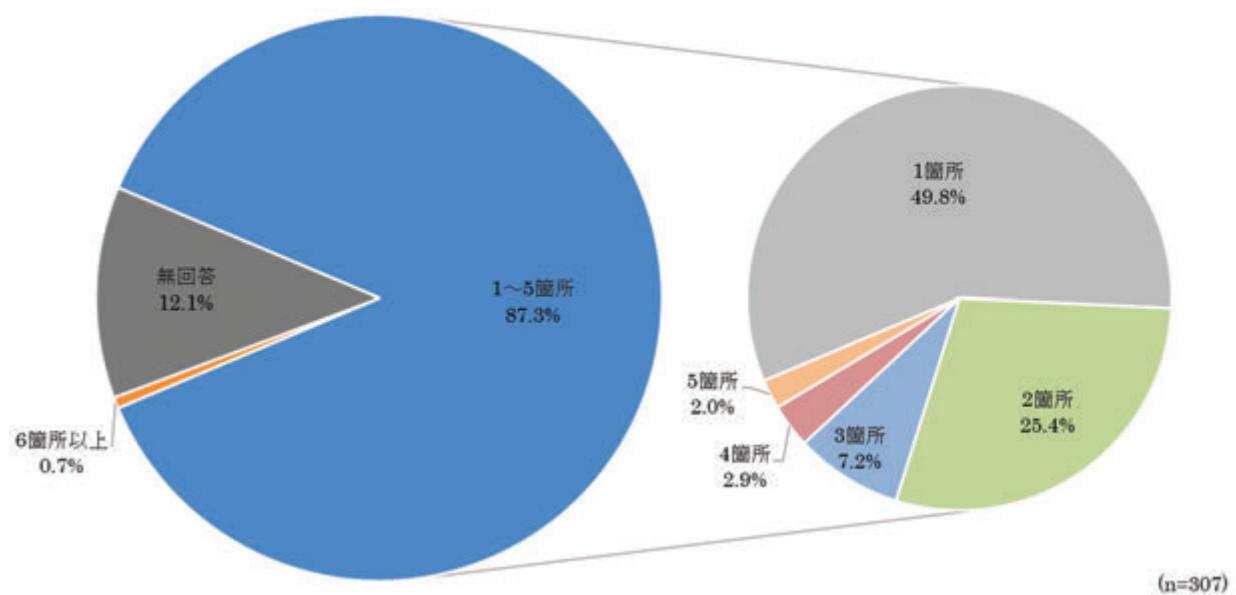


図表 2-1-81 人材紹介会社への登録開始時期（4年制）

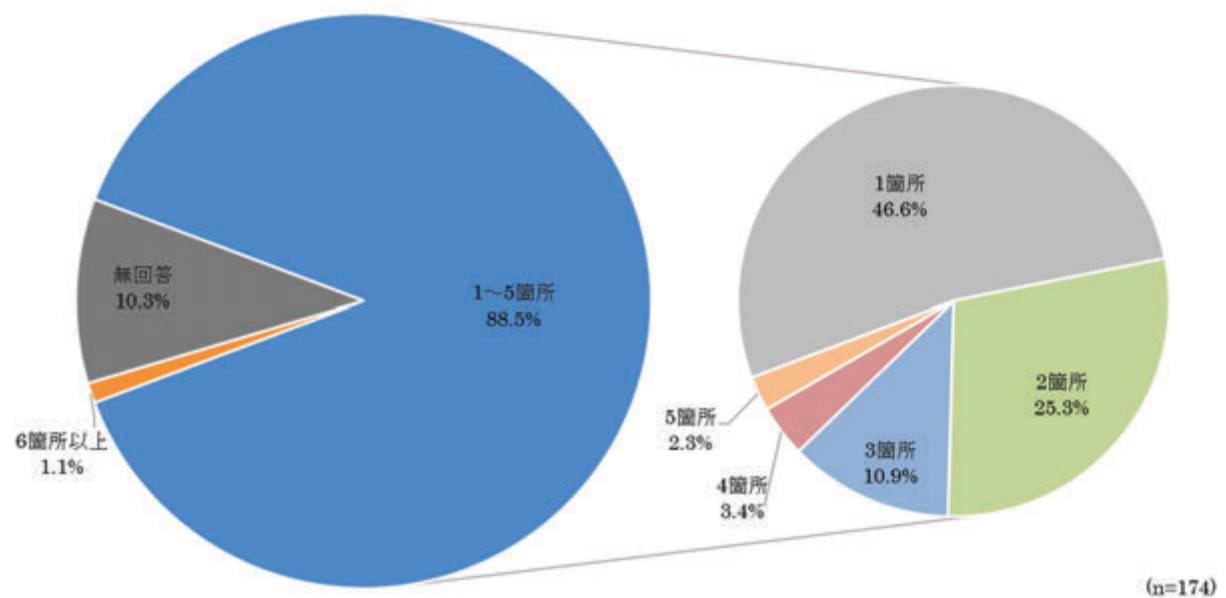


図表 2-1-82 人材紹介会社への登録開始時期（短大・専門）

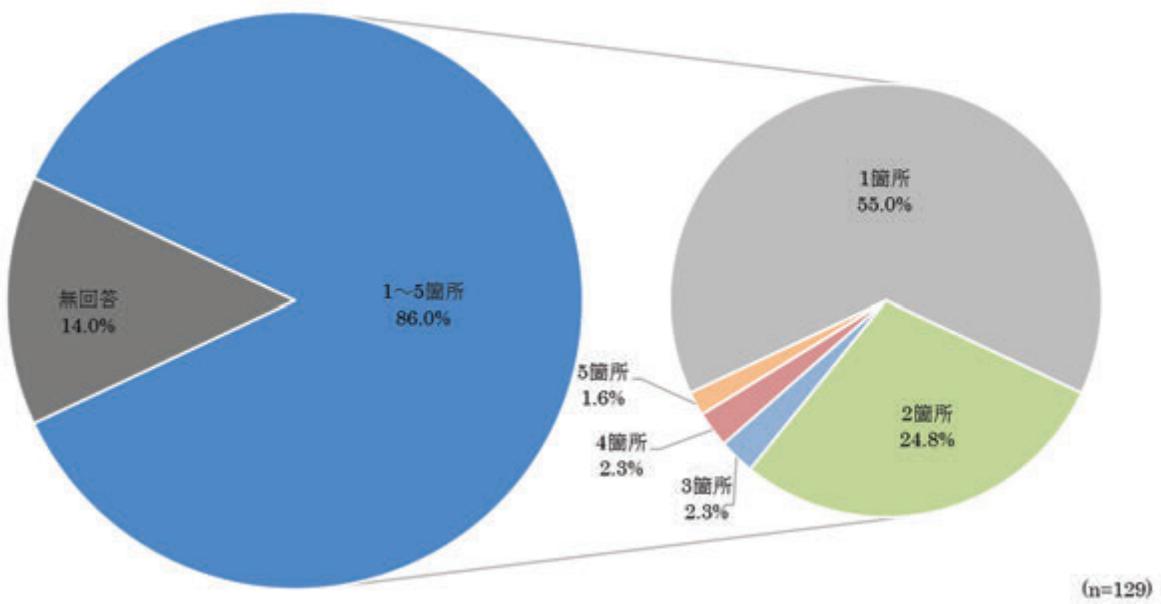
次に、「ある」と回答した者が登録を開始した時期は、4年制では「4年生前期」(45.4%)が最も高く、次いで「3年生後期」(21.3%)で、短期大学・専門学校では「2年生前期」(40.3%)が最も高く、次いで「2年生後期」(24.0%)であった。これらの時期は、4年制と短期大学・専門学校とともに、先の「所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧」「インターネットによる園の情報収集」の時期と重なっていた。



図表 2-1-83 人材紹介会社への登録数



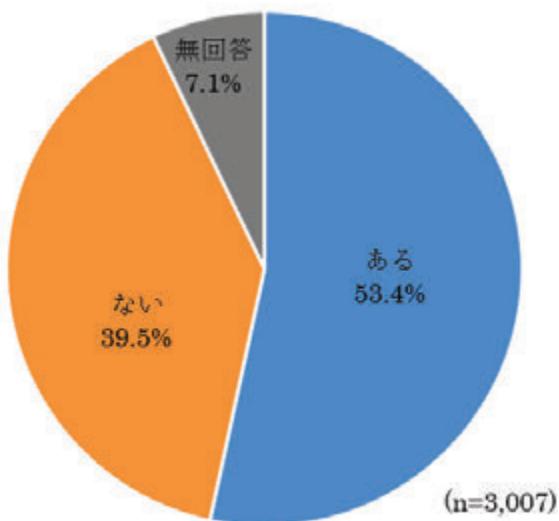
図表 2-1-84 人材紹介会社への登録数 (4年制)



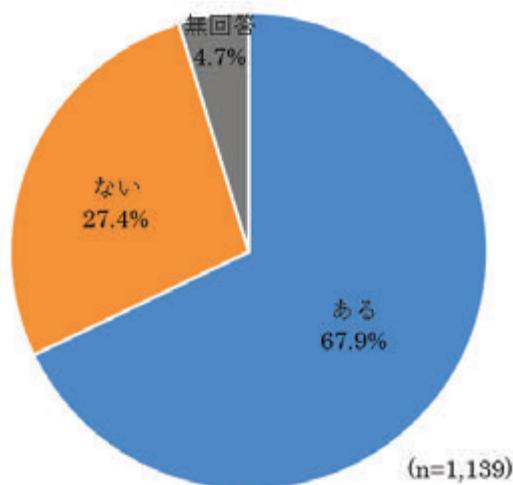
図表 2-1-85 人材紹介会社への登録数（短大・専門）

また、「ある」と回答した者が登録した人材紹介会社の数は、平均 1.7 箇所 (range1–20 箇所) で、「1 箇所」(49.8%) が最も高く、次いで「2 箇所」(25.4%) だった。4 年制と短期大学・専門学校別にみたところ、4 年制では平均 1.9 箇所 (range1–20 箇所) で、「1 箇所」(46.6%) が最も高く、次いで「2 箇所」(25.3%) だった。また、短期大学・専門学校では平均 1.5 箇所 (range1–5 箇所) で、「1 箇所」(55.0%) が最も高く、次いで「2 箇所」(24.8%) だった。

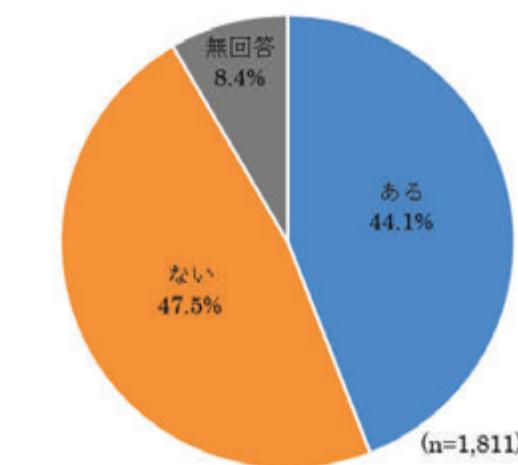
才) 就職フェアや合同説明会への参加



図表 2-1-86 就職フェアや合同説明会への参加有無

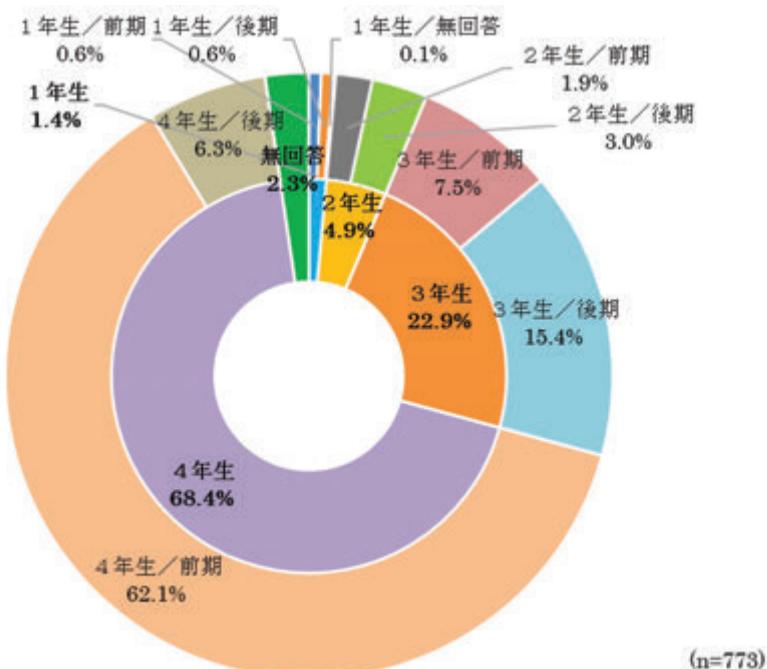


図表 2-1-87 就職フェアや合同説明会への参加有無
(4年制)

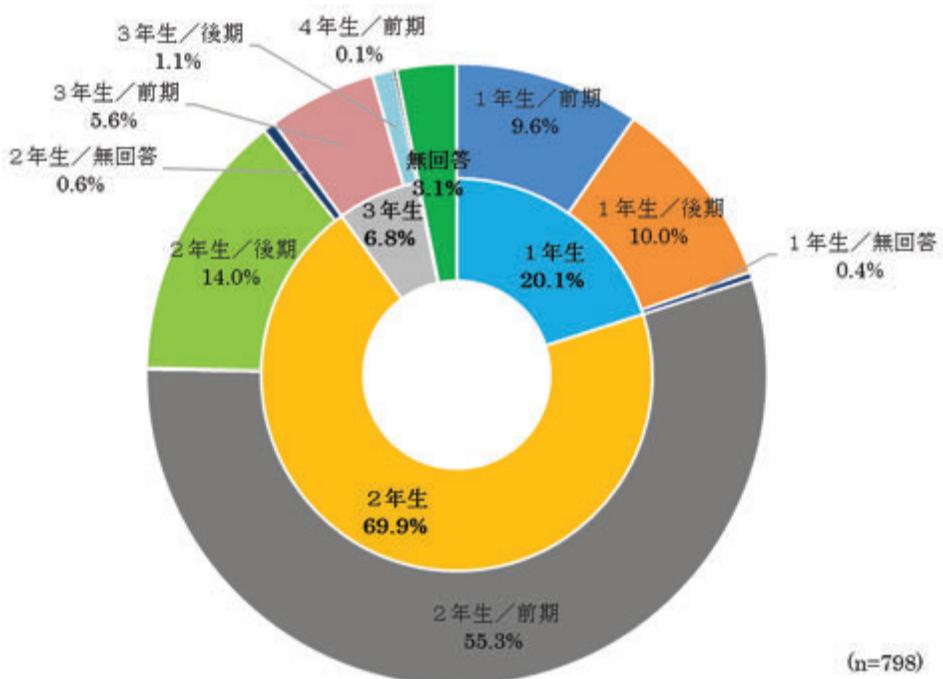


図表 2-1-88 就職フェアや合同説明会への参加有無
(短大・専門)

就職フェアや合同説明会への参加の有無について、「ある」と回答した者は 53.4% (1,606 名) であった。4 年制と短期大学・専門学校別に「ある」と回答した者の割合を比較すると、4 年制 (67.9%) のほうが短期大学・専門学校 (44.1%) より 23.8% 高かった。

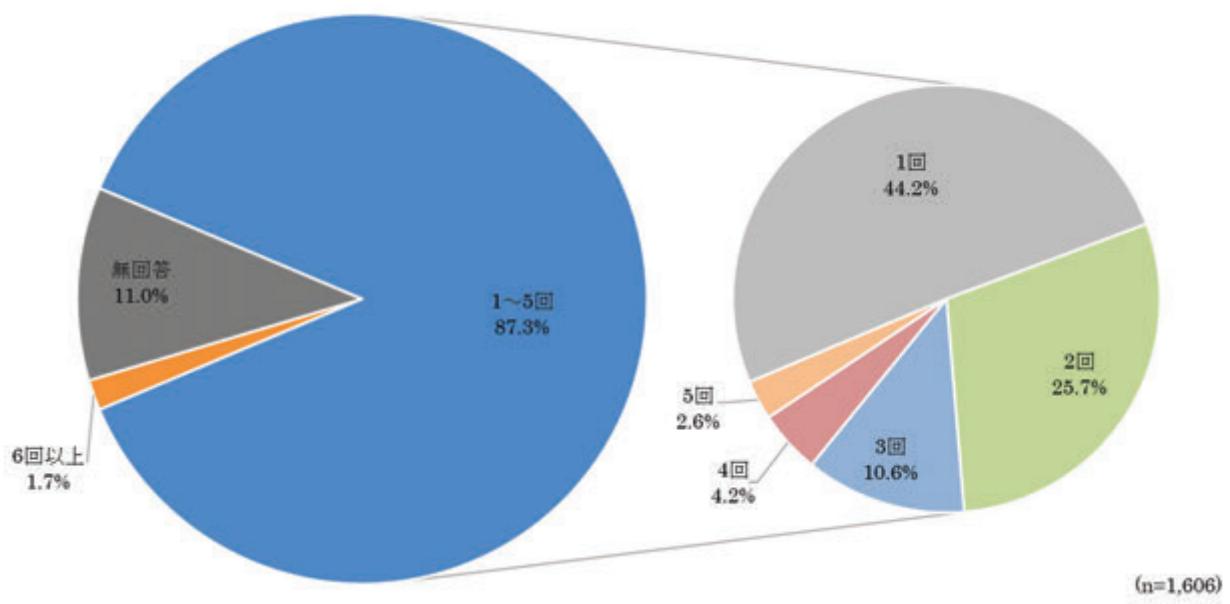


図表 2-1-89 就職フェアや合同説明会への参加開始時期（4年制）

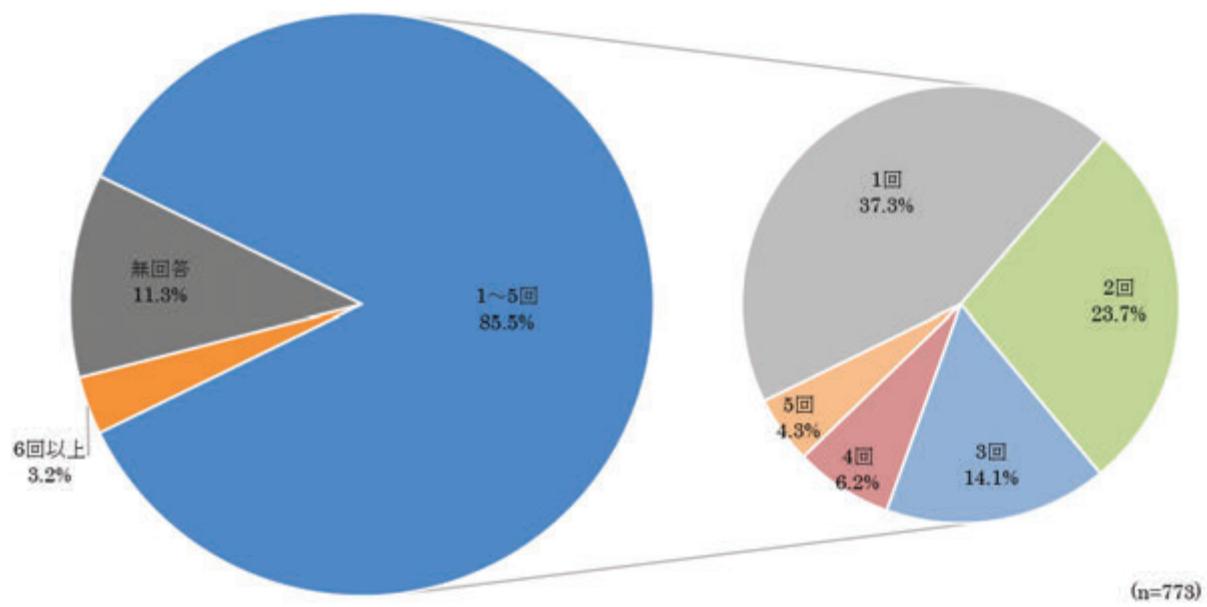


図表 2-1-90 就職フェアや合同説明会への参加開始時期（短大・専門）

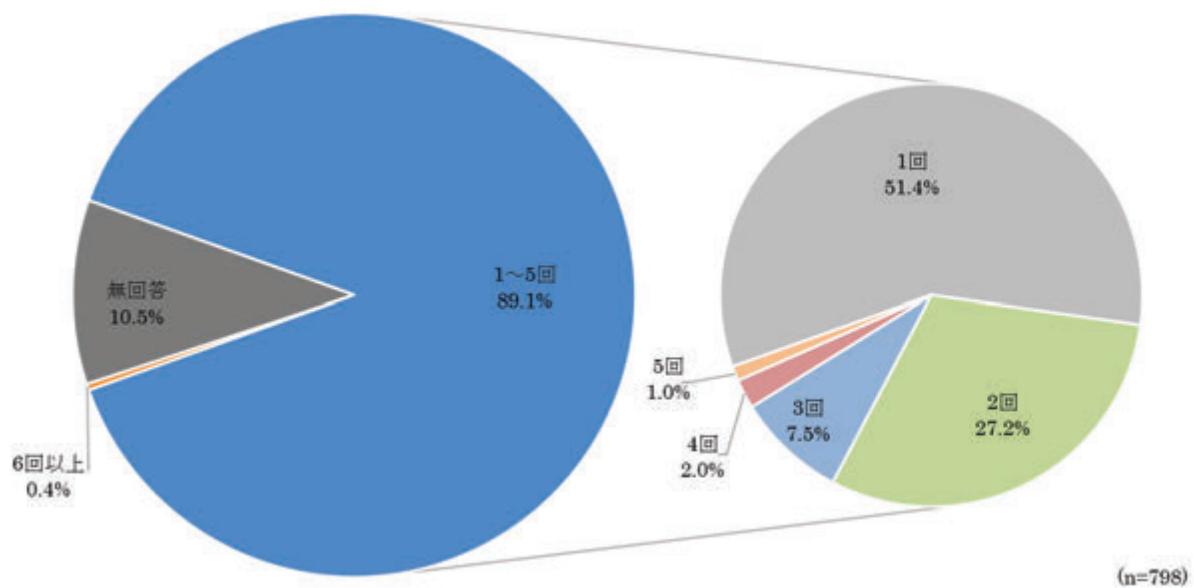
次に、「ある」と回答した者が参加を開始した時期は、4年制では「4年生前期」(62.1%)が最も高く、次いで「3年生後期」(15.4%)で、短期大学・専門学校では「2年生前期」(55.3%)が最も高く、次いで「2年生後期」(14.0%)であった。これらの時期は、4年制と短期大学・専門学校とともに、先の「所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧」「インターネットによる園の情報収集」「人材紹介会社への登録」の時期と重なっていた。



図表 2-1-91 就職フェアや合同説明会への参加頻度



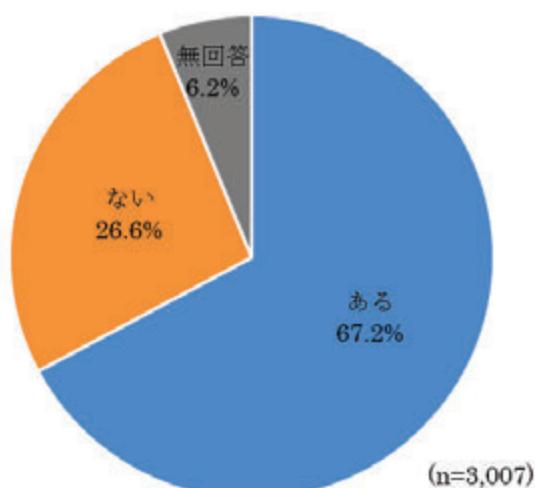
図表 2-1-92 就職フェアや合同説明会への参加頻度 (4年制)



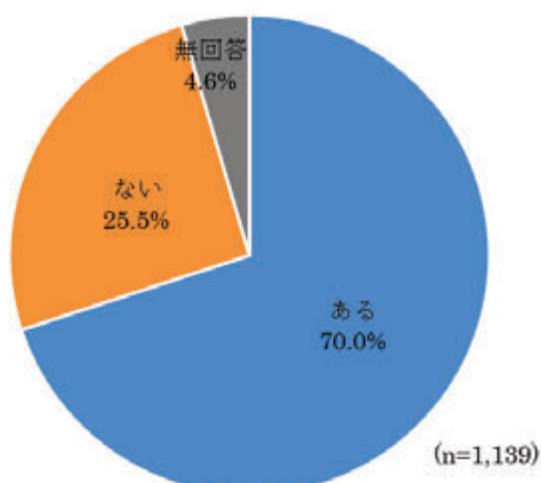
图表 2-1-93 就職フェアや合同説明会への参加頻度（短大・専門）

また、「ある」と回答した者が参加した頻度は、平均 1.9 回 (range1-10 回) で、「1回」(44.2%) が最も高く、次いで「2回」(25.7%) だった。4年制と短期大学・専門学校別にみたところ、4年制では平均 2.2 回 (range1-10 回) で、「1回」(37.3%) が最も高く、次いで「2回」(23.7%) だった。また、短期大学・専門学校では平均 1.6 回 (range1-10 回) で、「1回」(51.4%) が最も高く、次いで「2回」(27.2%) だった。

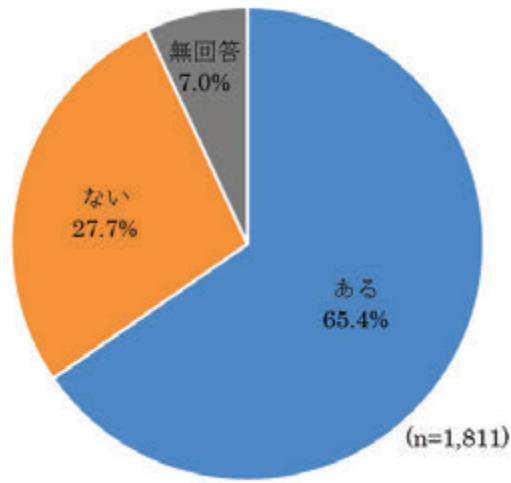
力) 園(法人) 説明会や園見学



図表 2-1-94 園説明会や園見学の有無

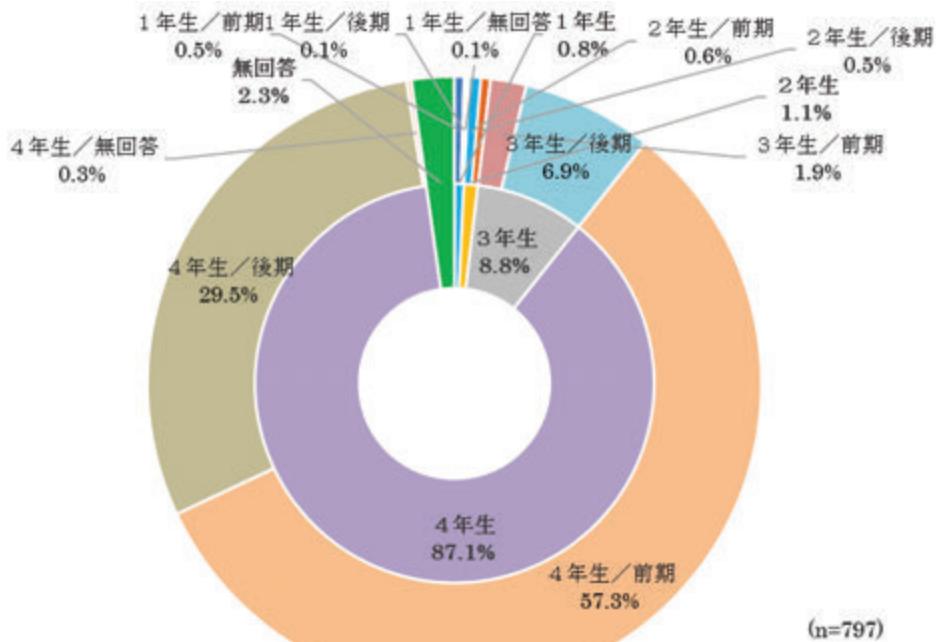


図表 2-1-95 園説明会や園見学の有無 (4年制)

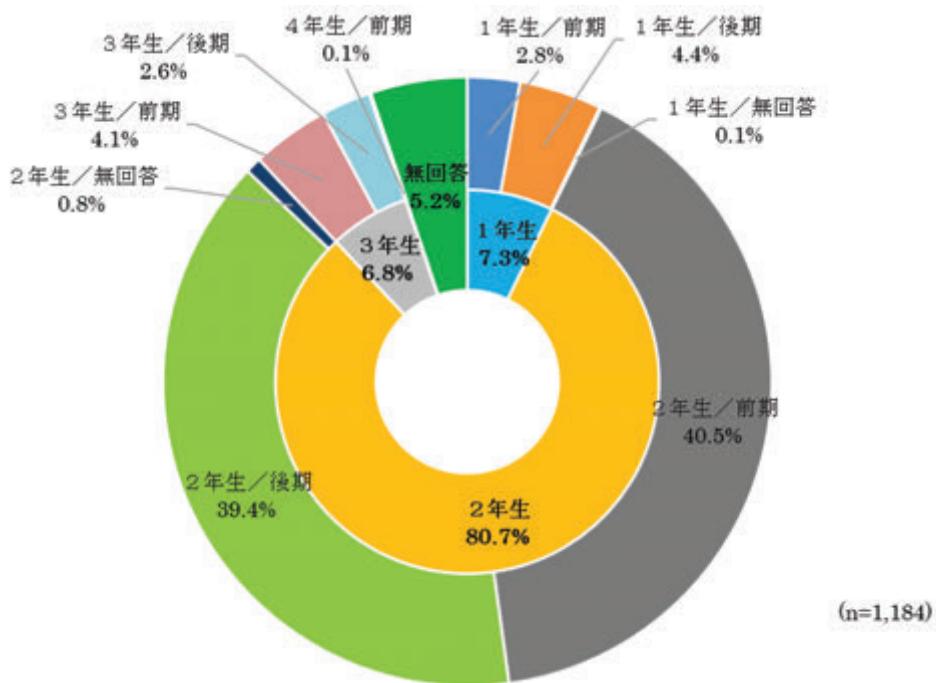


図表 2-1-96 園説明会や園見学の有無 (短大・専門)

園(法人)の説明会への参加や園見学の有無について、「ある」と回答した者は 67.2% (2,020 名) であった。4 年制と短期大学・専門学校別に「ある」と回答した者の割合を比較すると、4 年制(70.0%) は短期大学・専門学校 (65.4%) より 4.6% 高かった。

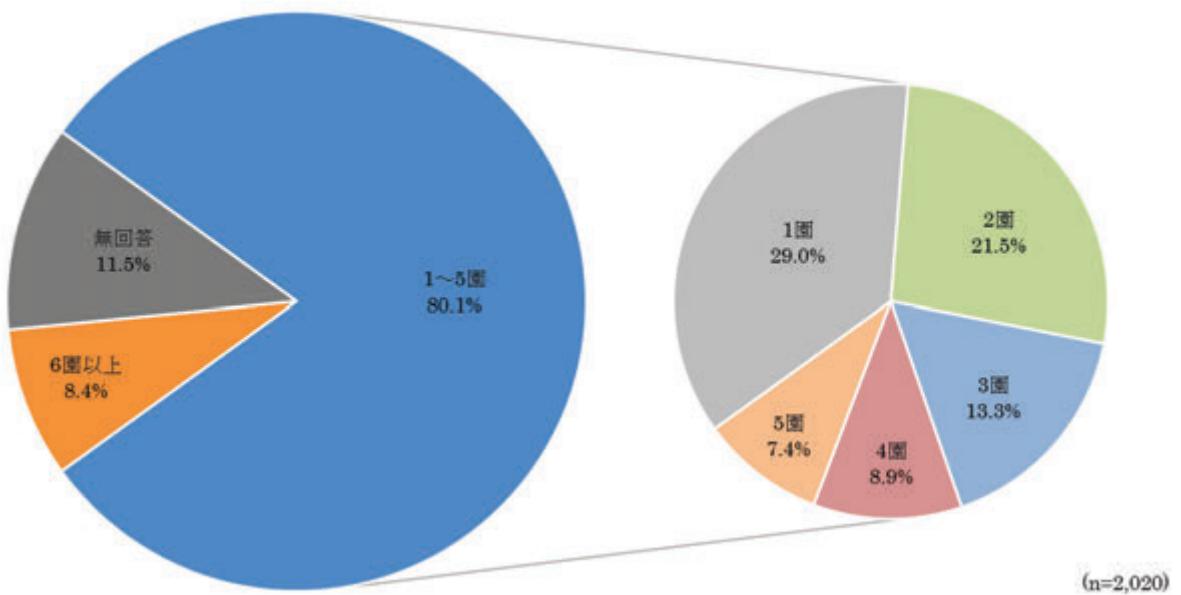


図表 2-1-97 園説明会や園見学の開始時期（4年制）

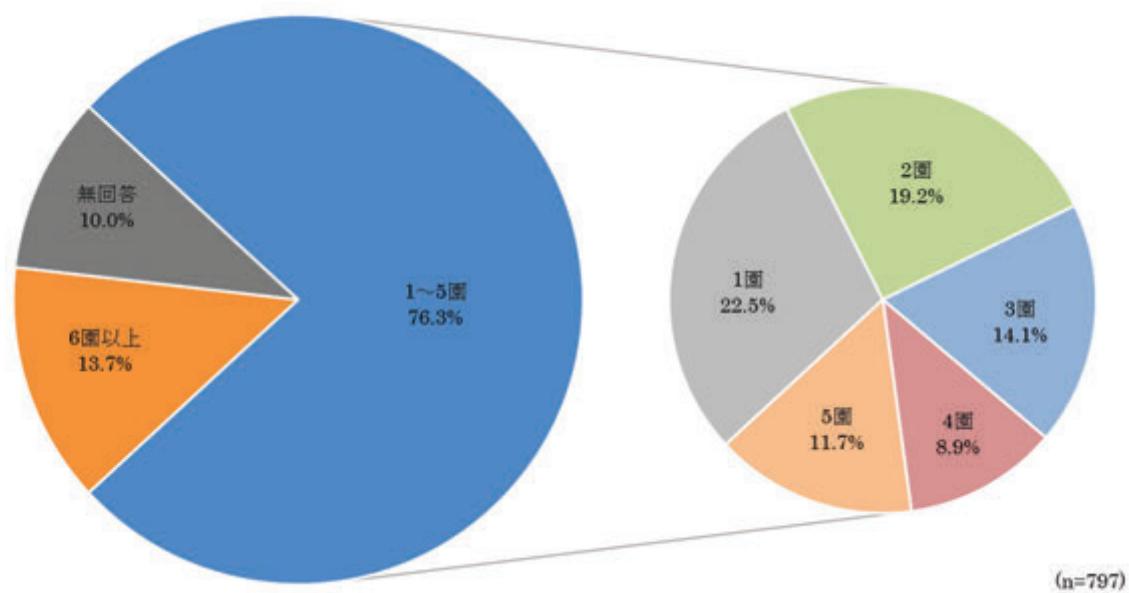


図表 2-1-98 園説明会や園見学の開始時期（短大・専門）

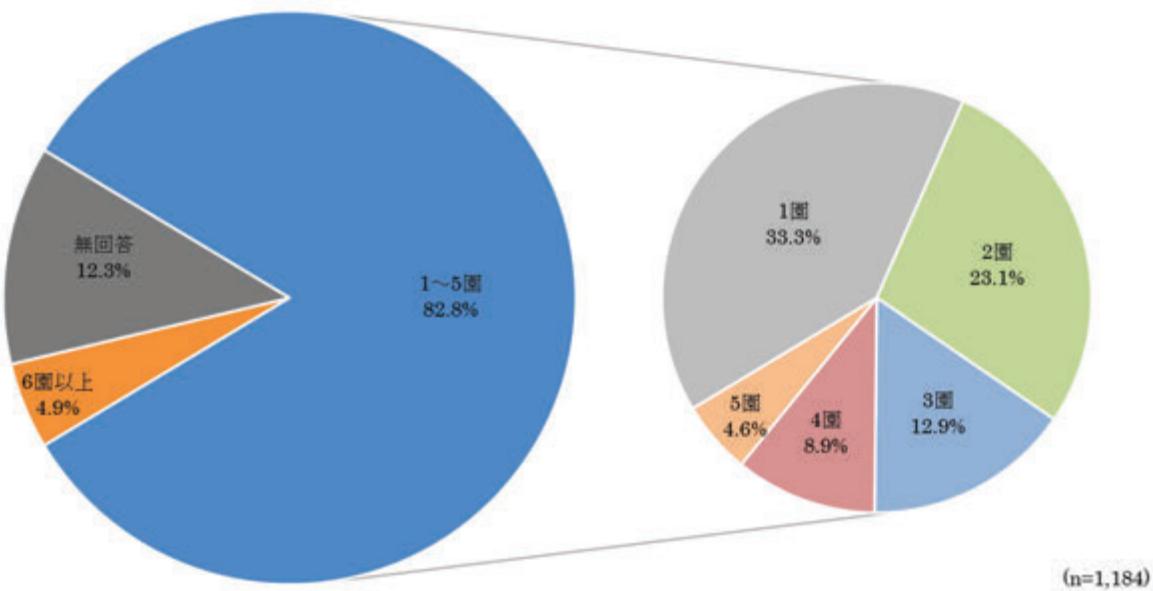
次に、「ある」と回答した者が見学を開始した時期は、4年制では「4年生前期」(57.3%)が最も高く、次いで「4年生後期」(29.5%)で、短期大学・専門学校では「2年生前期」(40.5%)が最も高く、次いで「2年生後期」(39.4%)であり、4年制と短期大学・専門学校とともに、卒業年度に入ってから見学を始める者が約8割を占めていた。



図表 2-1-99 園説明会や園見学の数



図表 2-1-100 園説明会や園見学の数 (4年制)



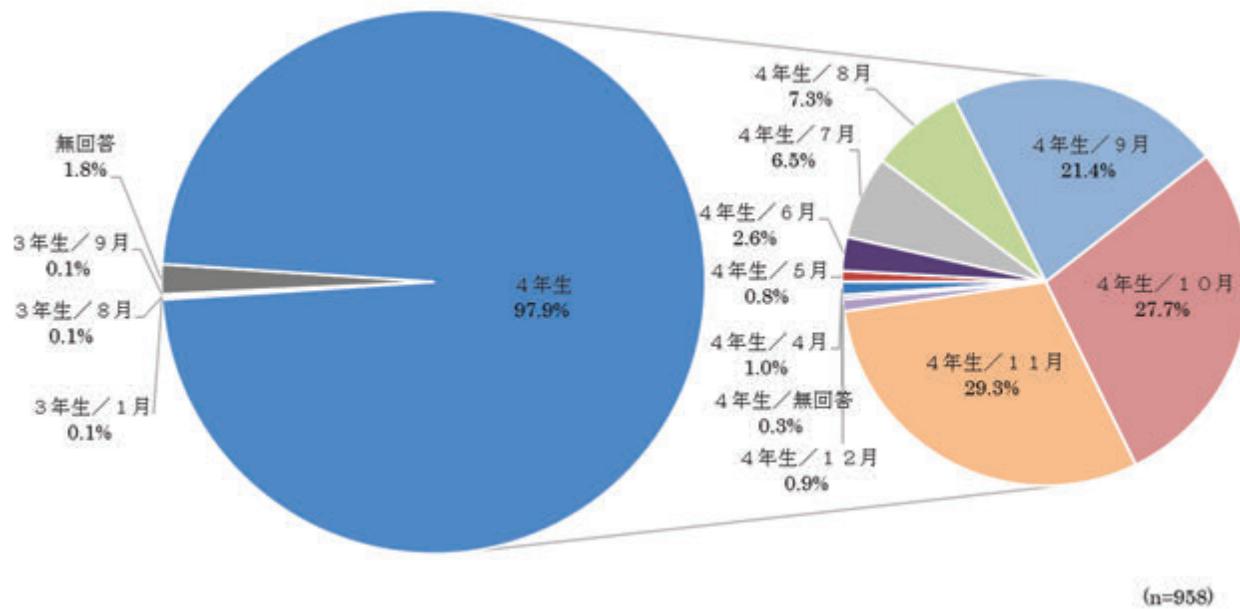
図表 2-1-101 園説明会や園見学の数（短大・専門）

また、「ある」と回答した者が説明会への参加や見学をした園数は、平均 2.9 園 (range1–20 園) で、「1 園」(29.0%) が最も高く、次いで「2 園」(21.5%) だった。4 年制と短期大学・専門学校別に比較したところ、平均園数において、4 年制 (3.5 園 : range1–20 園) のほうが、短期大学・専門学校 (2.5 園 : range1–20 園) より高かった。そして、4 年制では「1 園」(22.5%) が最も高く、次いで「2 園」(19.2%) で、短期大学・専門学校においても「1 園」(33.3%) が最も高く、次いで「2 園」(23.1%) だった。

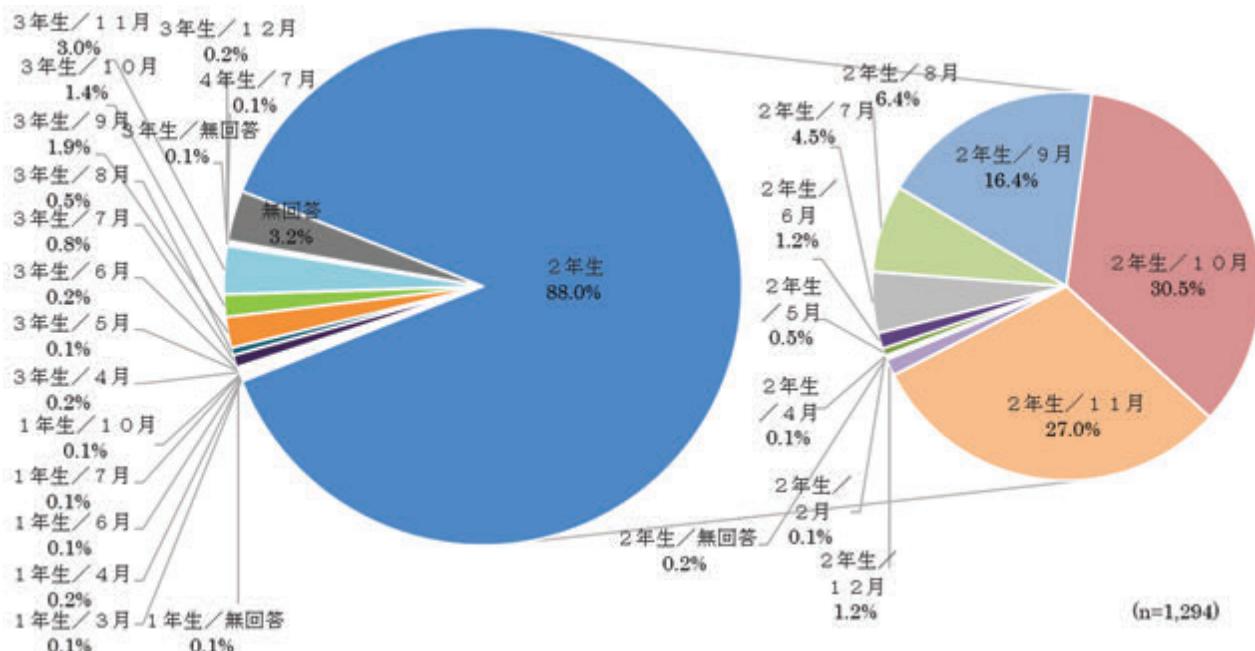
キ) 自由記述

自由記述にて①～⑥以外の就職に向けた活動について回答を求めたところ、実習先やアルバイト先が就職につながったこと、ボランティア・インターン・自主実習等を経て就職先を決めたことが主にあげられていた。また、学校の教員や先輩に相談したこと、学内説明会や自治体が主催する説明会に参加したことともあげられていた。

④保育職に就職が決まった時期



図表 2-1-102 保育職に就職が決まった時期（4年制）



図表 2-1-103 保育職に就職が決まった時期（短大・専門）

保育職の就職が決定している者に、就職先が決まった時期を尋ねたところ、4年制では4年生の9月（21.4%）、10月（27.7%）、11月（29.3%）に就職先が決まった者は全体の78.4%だった。一方、短期大学・専門学校では、2年生の9月（16.4%）、10月（30.5%）、11月（27.0%）に就職先が決まった者は全体の73.9%で、どちらも卒業年度の9月から11月にかけて決まった者が7割を超えていた。

⑤就職先の所在地

就職先の所在地について尋ねたところ、2,223人（4年制 42.1%（935／2,223人）、短期大学・専門学校 56.2%（1,249／2,223人）、その他 1.8%（39／2,223人））から回答が得られ、43都道府県があげられた（北海道・青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県・茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・新潟県・富山県・石川県・福井県・山梨県・長野県・岐阜県・静岡県・愛知県・三重県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・香川県・愛媛県・高知県・福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県）。

そのうち、学校の所在地と就職先の所在地が異なる者は 26.0%（576／2,223人）を占めていた。4年制と短期大学・専門学校別に学校の所在地と就職先の所在地が異なる者の割合を比較したところ、4年制（33.3%（311／935人））のほうが、短期大学・専門学校（20.7%（259／1,249人））より高かった。こうした移動がみられた就職先の所在地は、41都府県（先述した就職先の43都道府県から北海道と福井県を除いた都府県）で、最も多い移動先は東京都（32.6%（188／576人））だった。次いで、埼玉県（12.5%（72／576人））、神奈川県（11.6%（67／576人））と、いずれも首都圏であった。これらの3都県に関して、首都圏内の移動ではなく首都圏外から移動する者の割合をみたところ、17.4%（57／327人）であり、その内訳は東京都（77.2%（44／57人））、埼玉県（7.0%（4／57人））、神奈川県（15.8%（9／57人））であった。

(8) 保育職を目指す理由と就職先を決める上で重視した条件との関連

①クラスター分析によるグループ分け

保育職を目指すことに決めた理由【(6) ②】及び就職先を決める上で重視した条件【(7) ②イ】については、学校種によって差異が見られる部分があることが明らかになった。そこで、保育職を目指すことに決めた理由として設定した 14 項目（「その他：自由記述」を除く）と、就職先を決めるにあたって重視した条件として設定した 12 項目に「母園・実習先だったから」（自由記述の内容から）を新たに加えた 13 項目をもとにして、それぞれクラスター分析により、回答傾向の似ている項目をまとめてグループ分けを試みた。

まず、保育職を目指すことに決めた理由 14 項目に関して、平方ユークリッド距離を用いた Ward 法によるクラスター分析を行った結果、デンドグラムから 4 つのクラスターが求められた。続いて、この 4 群を独立変数、14 項目（0=選択なし、1=選択あり）を従属変数とした一元配置の分散分析を行い、多重比較の結果から、それぞれ「1. 昔からの夢」「2. 資格・免許の活用」「3. 実習・授業への満足感」「4. 職場に関する良い情報」とまとめた。

「1. 昔からの夢」は、「保育者になることが夢だったから」という項目について全員が当てはまると言っている群であるのが特徴であり、その他の項目については、選択していない。つまり、保育職を目指す唯一の理由として、昔からの夢を挙げている群である。

「2. 資格・免許の活用」は、他群に比べて特に「資格・免許が取得できるから」を理由として選択した割合が高いのが特徴である。

「3. 実習・授業への満足感」は、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」や「実習が楽しかったから」といった理由を挙げた割合が高い群であり、授業や実習を通じて得られた学びや充実感が、保育職を目指すきっかけになったと考えられる。

「4. 職場に関する良い情報」は、「就職しやすいと思ったから」や「家族や知人に勧められたから」、「給与・福利厚生が充実している」といった項目への選択の割合が高く、周囲からの勧めや実習先からの誘いがあったなど、どちらかというと受動的な理由によって保育職を目指そうとしていると考えられる群である。

図表 2-1-104 「保育職を目指すことに決めた理由」 4 群を独立変数とした分散分析結果

	1. 昔からの夢	2. 資格・免許の活用	3. 実習・授業への満足感	4. 職場に関する良い情報	F値 (3,3003)	多重比較
人数	1123	414	704	766		
保育者になることが夢だったから	M SD	1.00 0.00	0.73 0.45	0.86 0.35	0.43 0.50	431.53 *** 4<2<3<1
授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから	M SD	0.00 0.00	0.31 0.46	0.63 0.48	0.22 0.41	445.80 *** 1<4<2<3
実習が楽しかったから	M SD	0.00 0.00	0.01 0.11	0.52 0.50	0.06 0.24	588.33 *** 1,2<4<3
実習で保育をすることに自信がもてたから	M SD	0.00 0.00	0.02 0.15	0.18 0.39	0.02 0.15	125.57 *** 1,2,4<3
実習で保育者の指導や対応が良かったから	M SD	0.00 0.00	0.00 0.05	0.25 0.43	0.03 0.16	205.79 *** 1,2,4<3
実習で保育者同士の人間関係や園の雰囲気が良かったから	M SD	0.00 0.00	0.00 0.07	0.13 0.34	0.11 0.31	68.40 *** 1,2<4<3
資格・免許が取得できるから	M SD	0.00 0.00	0.99 0.09	0.18 0.38	0.29 0.45	1153.12 *** 1<3<4<2
就職しやすいと思ったから	M SD	0.00 0.00	0.05 0.21	0.02 0.14	0.26 0.44	195.46 *** 1<2<4 3<4
実習先から誘われたから	M SD	0.00 0.00	0.00 0.00	0.04 0.19	0.09 0.29	46.69 *** 1,2<3<4
学校の教員に勧められたから	M SD	0.00 0.00	0.00 0.00	0.01 0.12	0.08 0.28	54.67 *** 1,2<4 3<4
家族や知人に勧められたから	M SD	0.00 0.00	0.01 0.12	0.07 0.25	0.36 0.48	300.15 *** 1,2<3<4
キャリアアップができるから	M SD	0.00 0.00	0.04 0.20	0.01 0.10	0.02 0.13	16.07 *** 1<4<2 3<2
給与・福利厚生が充実しているから	M SD	0.00 0.00	0.02 0.15	0.01 0.11	0.09 0.28	47.85 *** 1,3,2<4
休暇の保障や労働時間が適切であるから	M SD	0.00 0.00	0.01 0.11	0.01 0.11	0.03 0.18	13.92 *** 1,3,2<4

注) ***p<.001

次に、就職先を決める上で重視した条件についても同様の手続きによってグループ分けを行った。平方ユークリッド距離を用いた Ward 法によるクラスター分析を行った結果、こちらもデンドグラムから 4 つのクラスターが求められた。そこで 4 群を独立変数、13 項目を従属変数とした分散分析を実施することにより各群の特徴について探った。多重比較の結果より、各群をそれぞれ「1. 園との相性」「2. 働きやすさ」「3. 就職しやすさ」「4. 園への親近感」と命名した。

「1. 園との相性」は、「園の保育理念・方針や保育内容が自分に合っている」「園の規模が自分に合っている」など、自分の理想に近い園であるかどうかを重視している群である。

「2. 働きやすさ」は、「労働時間が適切である」「休暇が保障されている」「給与が適切である」といった労働環境・条件を重視する群である。

「3. 就職しやすさ」は、「福利厚生が充実している」を選択する割合が高いという点で、「2. 働きやすさ」と似ているが、「就職の内定時期が早い」ことを挙げる割合も高いことから、労働環境や条件の良さを求めつつ、それよりも手っ取り早く内定がもらえるかどうかを重視している。また、「2. 働きやすさ」と異なり、「保育環境が充実している」や「職場の人間関係がよい」といった条件は重視していない。

「4. 園への親近感」は、他群よりは「家から近い」「母園・実習園である」ことを重視しているものの、給与や労働時間、福利厚生等は重視していないため、この群の学生にとっては、よく知っている、あるいは身近である園かどうかが重要であると推察される。

図表 2-1-105 「就職先を決める上で重視した条件」4 群を独立変数とした分散分析結果

	1. 園との相性	2. 働きやすさ	3. 就職しやすさ	4. 園への親近感	F値 (3,3003)	多重比較
	人数	950	1004	498	555	
園の保育理念・方針や保育内容が自分にあつてゐる	M	0.82	0.65	0.25	0.22	331.17 *** 4<3<2<1
	SD	0.39	0.48	0.43	0.41	
保育環境が充実してゐる	M	0.58	0.63	0.15	0.29	164.30 *** 3<4<1,2
	SD	0.49	0.48	0.36	0.46	
給与が適切である	M	0.25	0.78	0.70	0.07	524.45 *** 4<1<3<2
	SD	0.44	0.41	0.46	0.25	
労働時間が適切である	M	0.05	0.72	0.23	0.04	747.73 *** 4,1<3<2
	SD	0.23	0.45	0.42	0.20	
福利厚生が充実してゐる	M	0.20	0.50	0.61	0.00	275.84 *** 4<1<2<3
	SD	0.40	0.50	0.49	0.06	
休暇が保障されている	M	0.18	0.78	0.43	0.02	620.44 *** 4<1<3<2
	SD	0.38	0.41	0.50	0.14	
研修が充実してゐる	M	0.11	0.21	0.09	0.03	40.69 *** 4<3,1<2
	SD	0.32	0.41	0.29	0.16	
キャリアアップできる環境がある	M	0.14	0.17	0.11	0.03	22.29 *** 4<1 4<3<2
	SD	0.34	0.38	0.32	0.17	
就職の内定時期が早い	M	0.04	0.05	0.10	0.01	18.24 *** 1<3 4<2<3
	SD	0.19	0.23	0.31	0.10	
職場の人間関係がよい	M	0.51	0.69	0.13	0.37	178.86 *** 3<4<1<2
	SD	0.50	0.46	0.34	0.48	
園の規模が自分に合つてゐる	M	0.48	0.33	0.08	0.01	196.31 *** 4<3<2<1
	SD	0.50	0.47	0.28	0.10	
家から近い	M	0.21	0.34	0.37	0.40	25.55 *** 1<3 1<2<4
	SD	0.41	0.47	0.48	0.49	
母園・実習園である	M	0.00	0.00	0.00	0.05	33.60 *** 3,2,1<4
	SD	0.06	0.05	0.04	0.23	

注) *** $p < .001$

②保育職を目指す理由と就職先を選ぶ上での条件

それぞれ4つの保育職を目指す理由と、就職先を選ぶ上での条件に有意な偏りが見られるかどうかを検討するために、 χ^2 検定を実施した結果、有意な偏りが見られた ($\chi^2(9) = 32.06, p < .001$)。以下、上段の数値は度数（人数）、太字は調整済み残差の値を示す。

図表 2-1-106 「保育職を目指すことに決めた理由」(列)×「就職先を決める上で重視した条件」(行)のクロス集計

	園との相性	働きやすさ	就職しやすさ	園への親近感	合計
昔からの夢	360	352	172	239	1123
	0.4	-1.8	-1.4	3.1	
資格・免許の活用	139	130	78	67	414
	0.9	-0.9	1.3	-1.3	
実習・授業への満足感	241	261	98	104	704
	1.7	2.4	-2.2	-2.9	
職場に関する良い情報	210	261	150	145	766
	-2.9	0.5	2.6	0.4	
合計	950	1004	498	555	3007

まず、「昔からの夢」を、保育職を目指す理由としている群は、就職先を決める際には「園への親近感」を重視している傾向にある。また、「実習・授業への満足感」が高かった群は、適切な給与や労働時間、保育環境の充実等の「働きやすさ」を求める傾向にあった。さらに、「職場に関する良い情報」が理由になる群は、早く内定が出るなど「就職しやすさ」を重視している。

一方で、「実習・授業への満足感」が保育職を目指す理由になる群では、「就職しやすさ」や「園への親近感」など、比較的表層的な条件が就職先を選ぶ決め手にはなりえていない。また、他者から得られる「職場に関する良い情報」に影響される群では、園の保育理念・方針等、「園との相性」を重視する割合が有意に低いことが明らかとなった。

③学校種による違い

4つの保育職を目指す理由と、就職先を選ぶ上での条件が学校種と関係があるかどうかを検証した。

まず、保育職を目指す理由4群に関して、学校種による偏りがあるかどうかを χ^2 検定によって検証した結果、有意な偏りが見られた ($\chi^2(6) = 50.09, p < .001$)。4年制において高かったのは「資格・免許の活用」と「実習・授業への満足感」であり、低かったのは「昔からの夢」を理由に挙げる割合であった。一方で、短期大学や専門学校では「昔からの夢」を挙げる割合が多く、「実習・授業への満足感」が有意に少ない。また、専門学校では、「職場に関する良い情報」を得られたかどうかが保育職を目指す理由として挙げられている割合が高い。

図表 2-1-107 「保育職を目指すことに決めた理由」 × 学校種のクロス集計

	昔からの夢	資格・免許の活用	実習・授業への満足感	職場に関する良い情報	合計
4年制大学	363 -5.5	180 2.2	325 4.7	293 -0.2	1161
短期大学	619 4.0	201 -0.8	326 -2.5	371 -1.3	1517
専門学校	141 2.2	33 -2.1	53 -3.3	102 2.4	329
合計	1123	414	704	766	3007

次に、就職先を決める条件 4 群に関して、学校種による偏りがあるかどうかを χ^2 検定によって検証した結果、こちらも有意な偏りが見られた ($\chi^2 (6) = 32.06, p < .001$)。4 年制において高かったのは「就職しやすさ」であり、低かったのは「園への親近感」を条件に挙げる割合であった。一方で、「園への親近感」を条件として挙げる割合が有意に低い。

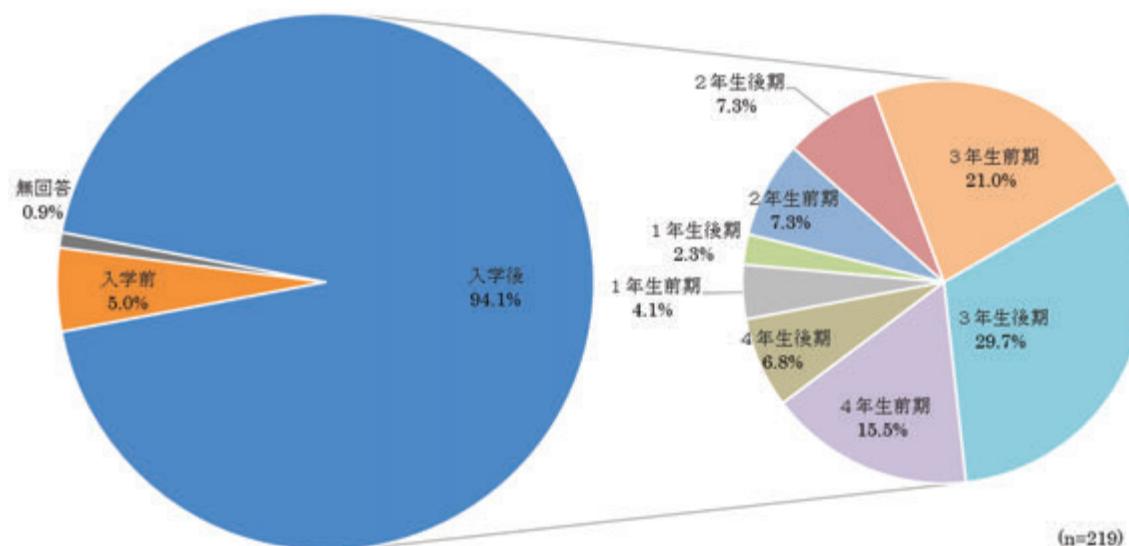
短期大学では、「園への親近感」と「園との相性」が高く、園が身近であるかどうかに加えて、園が自分に合っているかどうかを重視していることが伺える。しかしながら、専門学校は、短期大学と異なり、「園との相性」を重視する割合は低く、「園への親近感」が高い。

図表 2-1-108 「就職先を決める上で重視した条件」 × 学校種のクロス集計

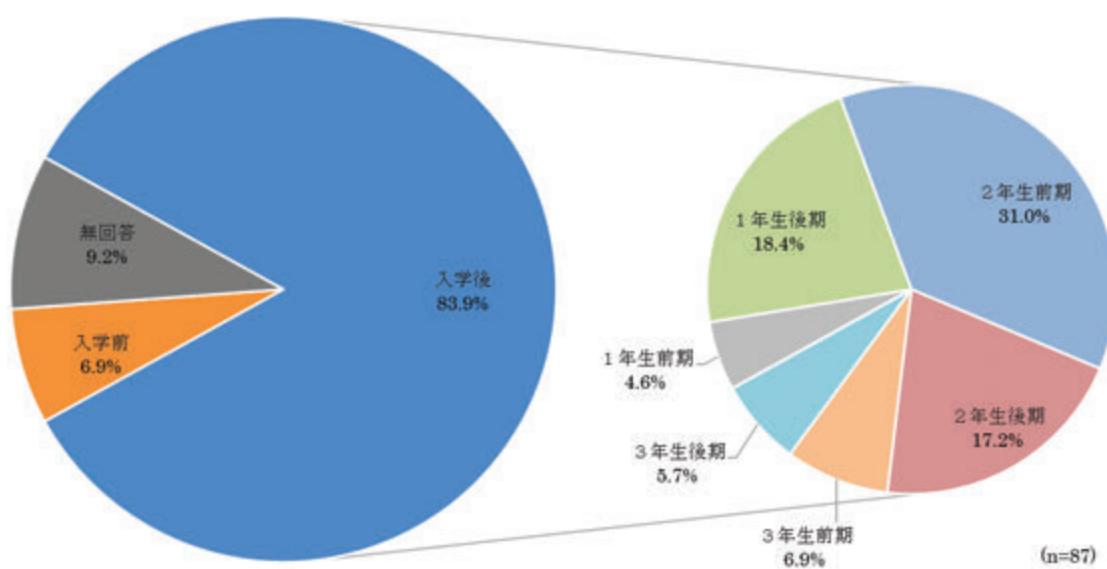
	園との相性	働きやすさ	就職しやすさ	園への親近感	合計
4年制大学	350 -1.4	403 1.2	254 6.2	154 -5.8	1161
短期大学	519 3.1	481 -2.0	202 -4.8	315 3.3	1517
専門学校	81 -2.9	120 1.3	42 -2.0	86 3.8	329
合計	950	1004	498	555	3007

<就職決定先または就職希望先が一般職の方>（分析対象：312名）

(9) 一般職に就くことを決めた時期



図表 2-1-109 一般職に就くことを決めた時期 (4年制)

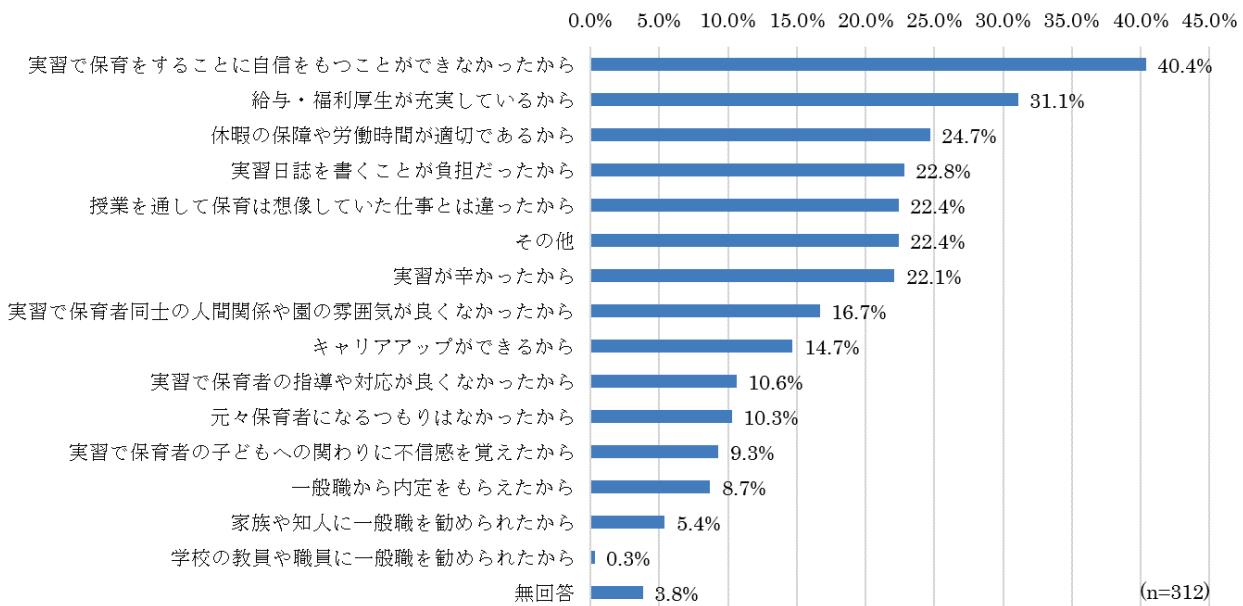


図表 2-1-110 一般職に就くことを決めた時期 (短大・専門)

入学前から一般職に就くことを決めている学生の割合は、4年制(5.0%)、短大・専門学校(6.9%)であり、ともに低い。一般職に就くことを決めた時期については、4年制では、「3年生後期」(29.7%)と回答した者が最も高かった。次いで、「3年生前期」(21.0%)、「4年生前期」(15.5%)であり、「3年生後期」と合わせると66.2%となり、3年生から4年生前期にかけて6割強が一般職に就くことを決めたと回答している。短大・専門学校では、「2年生前期」(31.0%)が最も高く、次いで「1年生後期」(18.4%)、「2年生後期」(17.2%)であった。

(10) 一般職に就くことを決めた理由

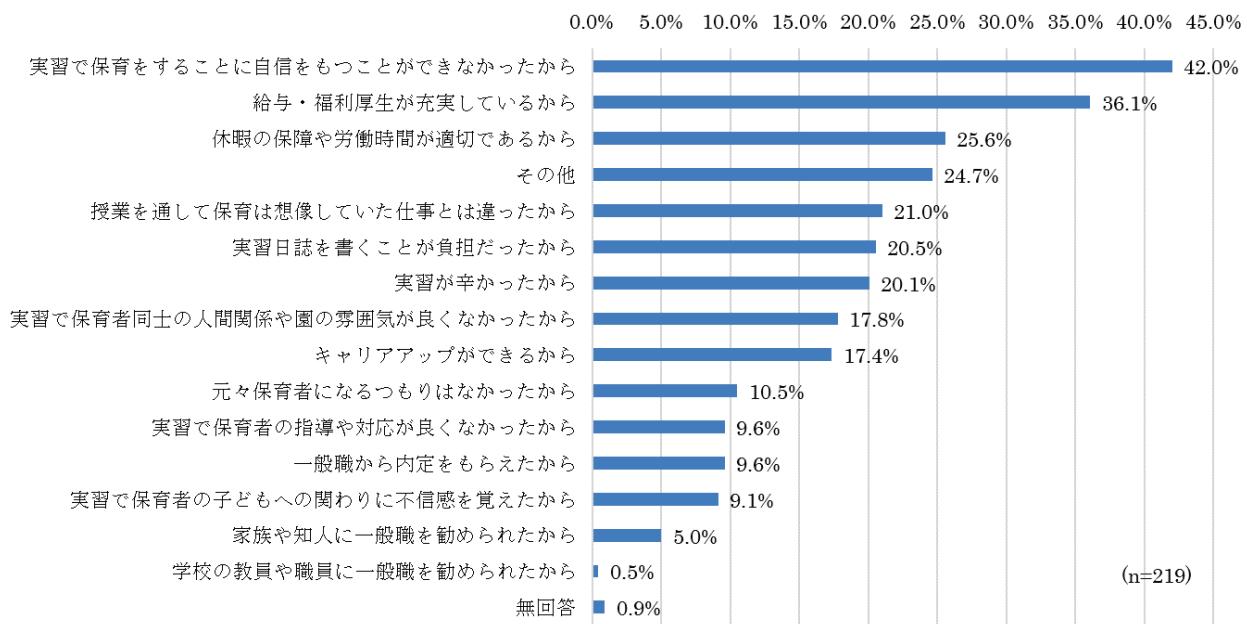
①全体及び4年制と短大・専門学校による違い



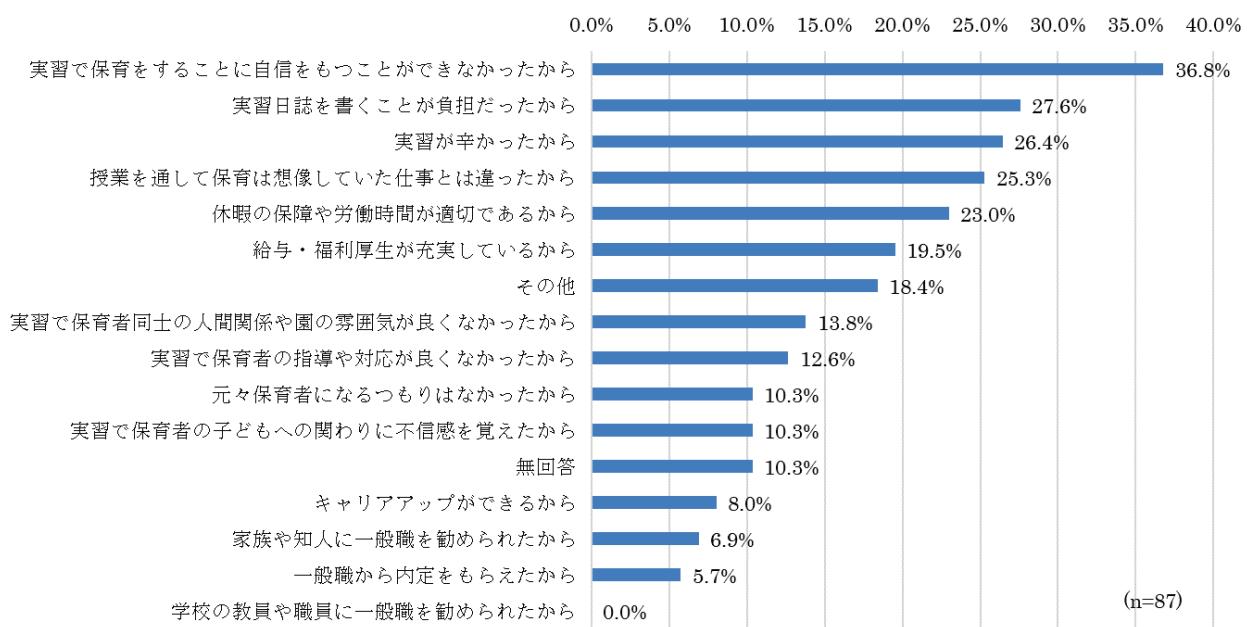
図表 2-1-111 一般職に就くことを決めた理由

一般職に就くことを決めた理由については、「実習で保育をすることに自信を持つことができなかったから」(40.4%)が最も高かった。次いで、「給与・福利厚生が充実しているから」(31.1%)、「休暇の保障や労働時間が適切であるから」(24.7%)と待遇に関する理由が高く、さらに「実習日誌を書くことが負担だったから」(22.8%)、「授業を通して保育は想像していた仕事とは違ったから」(22.4%)、「実習が辛かったから」(22.1%)と、実習での体験や保育の仕事の内容に関する理由が続いた。

「その他」については自由記述への内容から、全体的に「やりたいことが他にあったから」という回答が多く目立った。また、ごく少数であるが、「病棟保育として病院に就職」「保育に関連する企業」といった回答もあった。同じく少数ではあるが「(保育職に)就職したときの不安が大きいと思ったから」「仕事を持ち帰りたくないから。プライベートを大事にしたい」「女性の職場なので人間関係が難しそう」「たくさん実習に行くことで、保育の仕事に飽きた」「保育職は人の命の責任をもつから」といった保育職へのネガティブなイメージを、保育職を選択しなった理由として挙げる回答も見られた。



図表 2-1-112 一般職に就くことを決めた理由 (4年制)



図表 2-1-113 一般職に就くことを決めた理由 (短大・専門)

4年制と短大・専門学校別にみると、どちらも「実習で保育をすることに自信を持つことができなかったから」が最も高く、4年制(42.0%)、短大・専門学校(36.8%)であった。次に高かったのは、4年制では「給与・福利厚生が充実しているから」(36.1%)、「休暇の保障や労働時間が適切であるから」(25.6%)であり、待遇面に関する理由であった。一方、短大・専門学校では、「実習日誌を書くことが負担だったから」(27.6%)、「実習が辛かったから」(26.4%)と実習体験の理由であった。

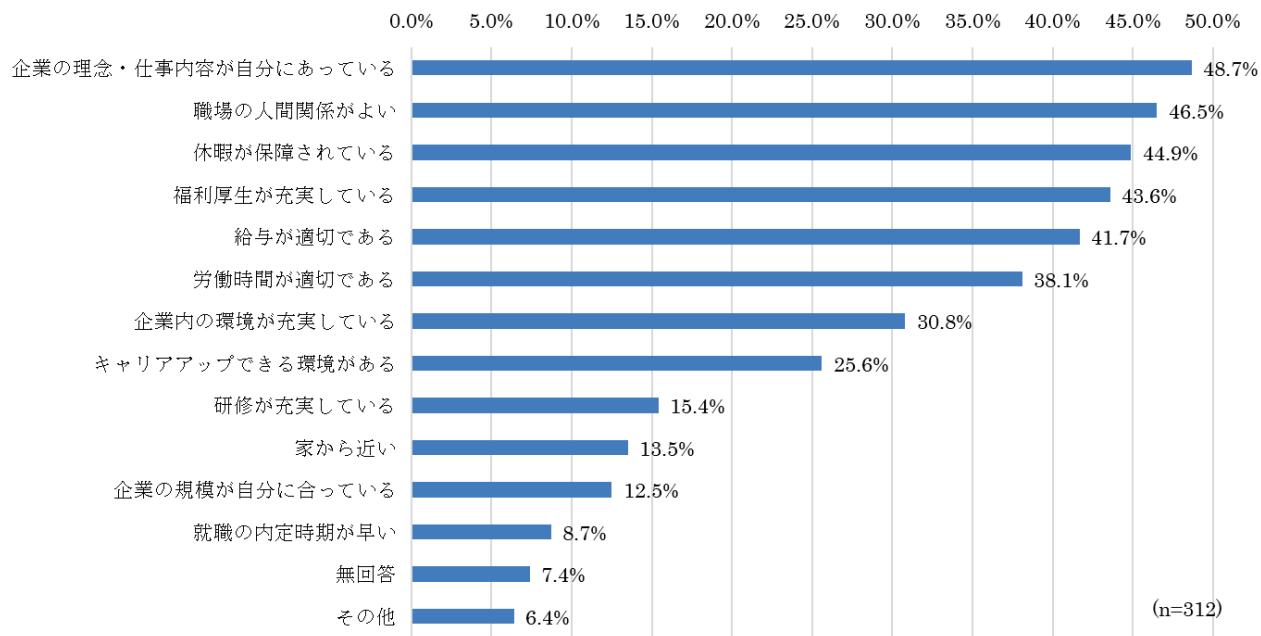
②学校種による違い

一般職を目指す理由について、学校種による回答の偏りを検証した。一般職については、もともと4年制以外での該当者が少ないこともあり、学校種によって有意な差があったのは、「給与・福利厚生が充実しているから」($\chi^2 (2) = 10.86, p < .01$)のみであり、4年制大学での選択が多かった。

図表 2-1-114 紙与・福利厚生が充実しているから

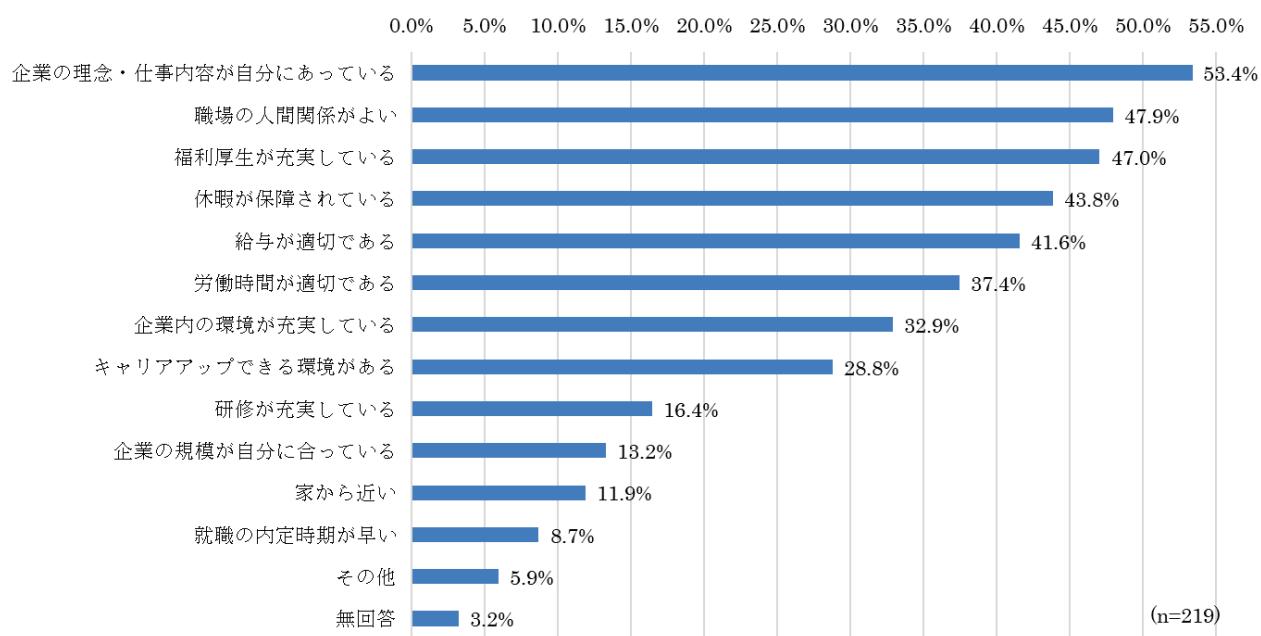
	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	144	59	12	215
	-2.6	1.9	1.9	
あり	79	17	1	97
	2.6	-1.9	-1.9	
合計	223	76	13	312

(11) 就職先を決めるにあたって重視したこと
 ①全体及び4年制と短大・専門学校による違い

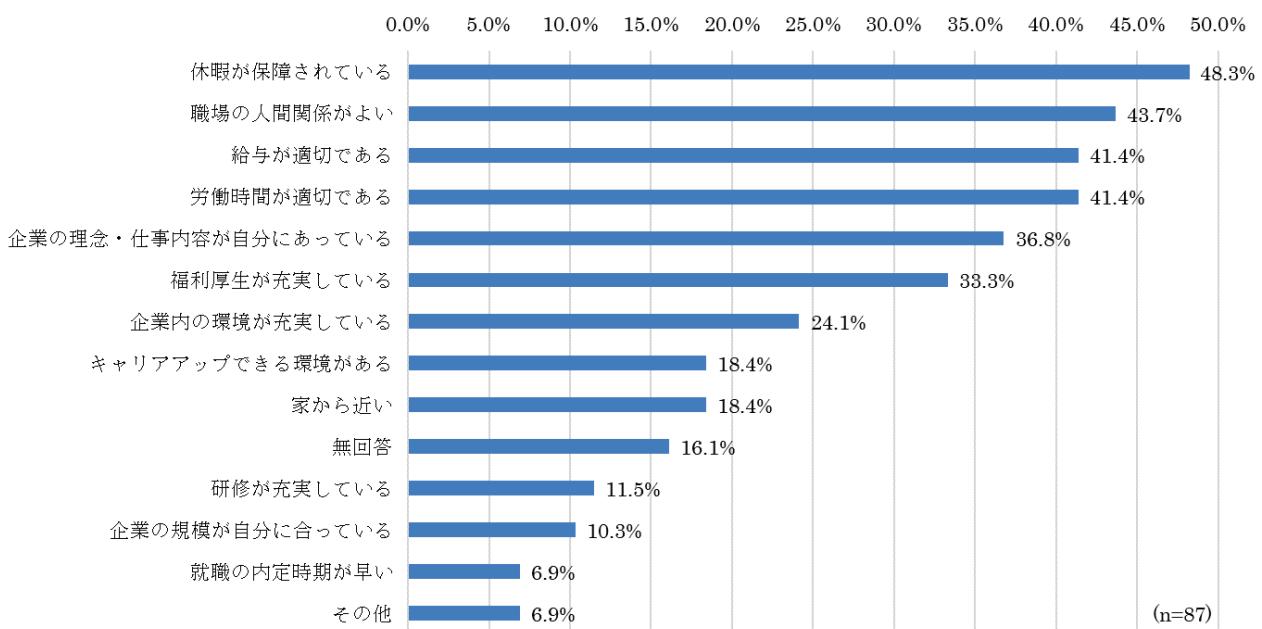


図表 2-1-115 一般職の就職先を決めるにあたって重視したこと

就職先を決めるにあたって重視したことについては、「企業の理念・仕事内容が自分に合っている」(48.7%) が最も高く、次いで「職場の人間関係がよい」(46.5%)、「休暇が保障されている」(44.9%)、「福利厚生が充実している」(43.6%)、「給与が適切である」(41.7%)、「労働時間が適切である」(38.1%)、「企業内の環境が充実している」(30.8%)、であった。



図表 2-1-116 一般職の就職先を決めるにあたって重視したこと (4年制)



図表 2-1-117 一般職の就職先を決めるにあたって重視したこと（短大・専門）

4年制と短大・専門学校別にみると、最も高かったのは、4年制では「企業の理念・仕事内容が自分に合っている」(53.4%)であり、短大・専門学校では「休暇が保障されている」(48.3%)であった。次いで、4年制では、「職場の人間関係がよい」(47.9%)、「福利厚生が充実している」(47.0%)、「休暇が保障されている」(43.8%)、「給与が適切である」(41.6%)、「労働時間が適切である」(37.4%)、「企業内の環境が充実している」(32.9%)であった。一方、短大・専門学校では、「職場の人間関係がよい」(43.7%)、「給与が適切である」(41.4%)、「労働時間が適切である」(41.4%)と続き、4年制で最も高かった「企業の理念・仕事内容が自分に合っている」は36.8%であった。また、「福利厚生が充実している」(4年制: 47.0%, 短大・専門学校: 33.3%)、「キャリアアップできる環境がある」(4年制: 28.8%, 短大・専門学校: 18.4%)の項目で、4年制と短大・専門学校の違いが見られた。

②学校種による違い

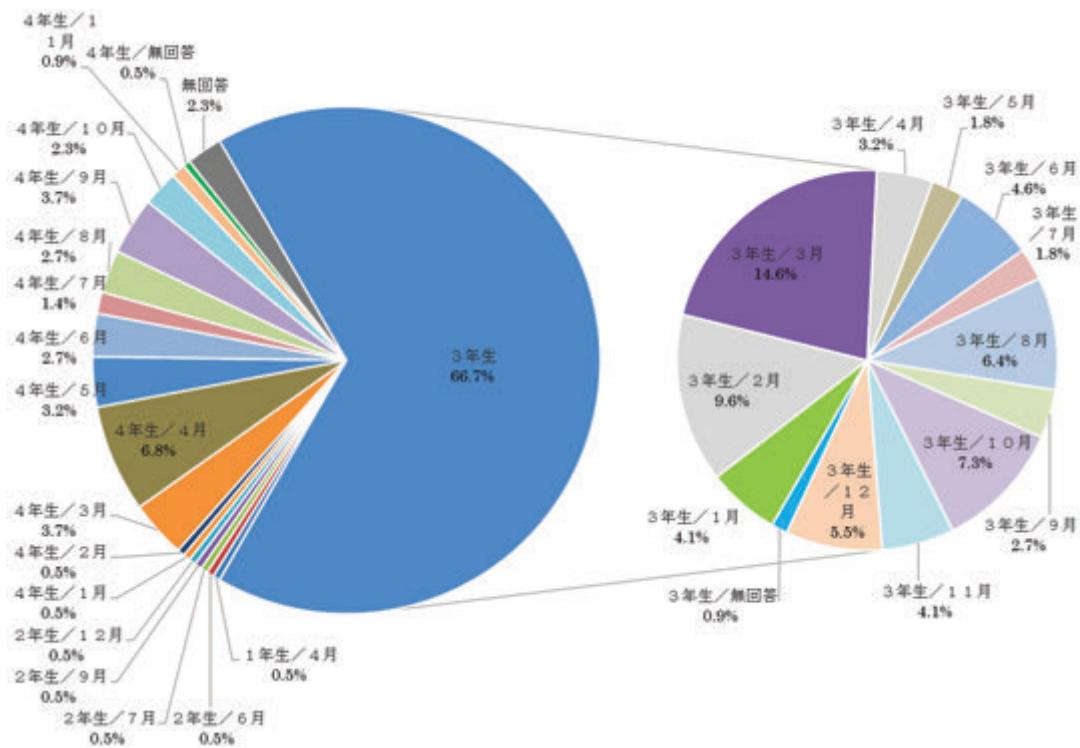
就職先（一般職）を決定した理由について検証した。学校種によって有意な差があったのは、「企業の理念・仕事内容が自分にあっている」($\chi^2 (2) = 9.13, p < .05$)のみであり、4年制大学での選択が多かった。

図表 2-1-118 企業の理念・仕事内容が自分にあっている

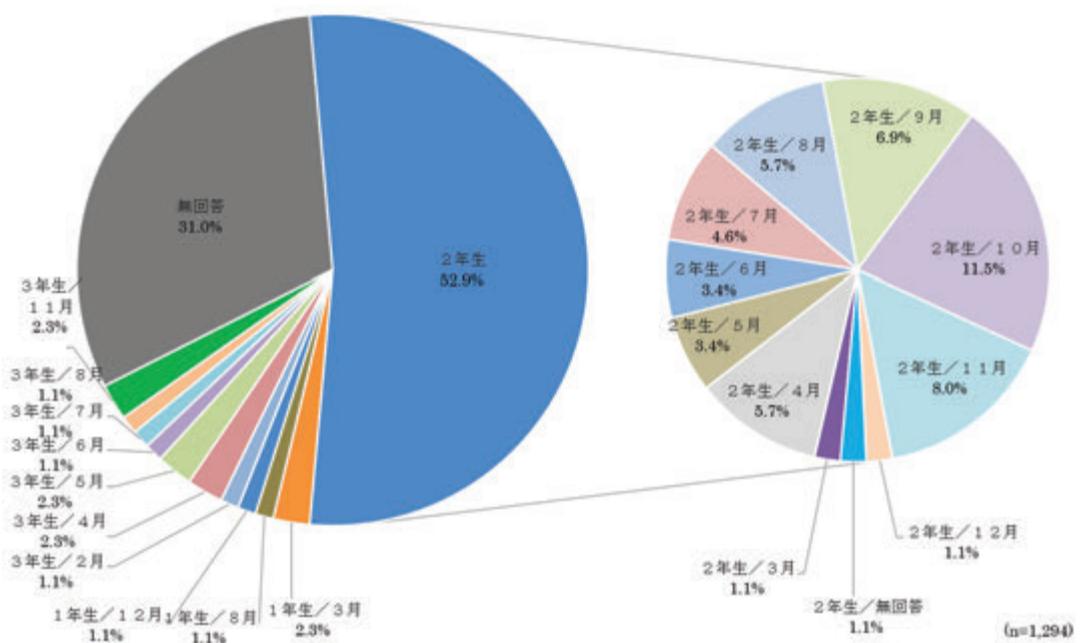
	4年制大学	短期大学	専門学校	合計
なし	103 -2.8	47 2.1	10 1.9	160
あり	120 2.8	29 -2.1	3 -1.9	152
合計	223	76	13	312

(12) 一般職の就職活動について

①一般職の就職に向けて就職活動を始めた時期



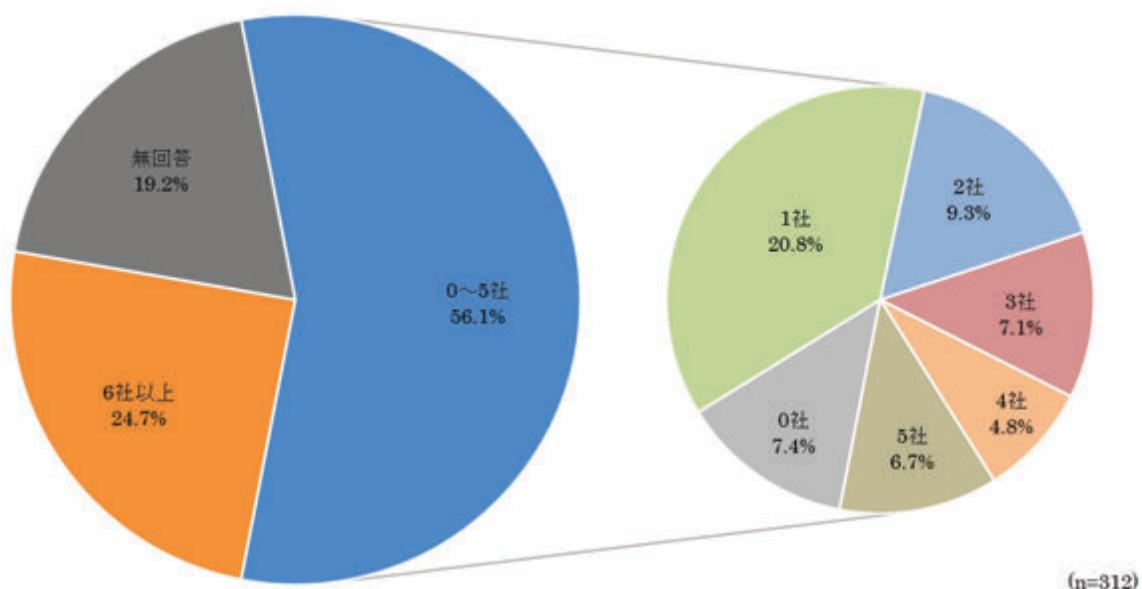
図表 2-1-119 一般職の就職に向けて就職活動を始めた時期 (4年制)



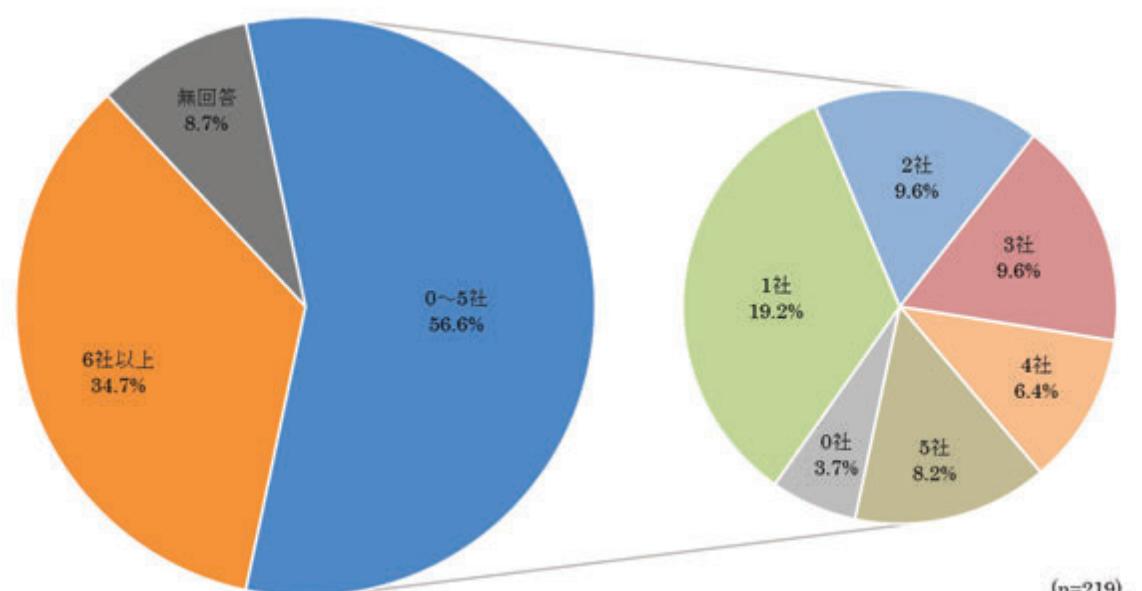
図表 2-1-120 一般職の就職に向けて就職活動を始めた時期 (短大・専門)

一般職の就職に向けて、就職活動を始めた時期を尋ねたところ、4年制では、回答者219名のうち、3年生から就職活動を始めた者は66.7%、4年生から始めた者は28.8%であった。開始時期は、3年生の3月（14.6%）が最も高く、次いで3年生の2月（9.6%）、3年生の10月（7.3%）だった。一方、短期大学・専門学校では、回答者87名のうち、2年生から始めた者は52.9%で、無回答が31.0%であった。開始時期は、2年生の10月（11.5%）が最も高く、次いで2年生の11月（8.0%）、2年生9月（6.9%）だった。

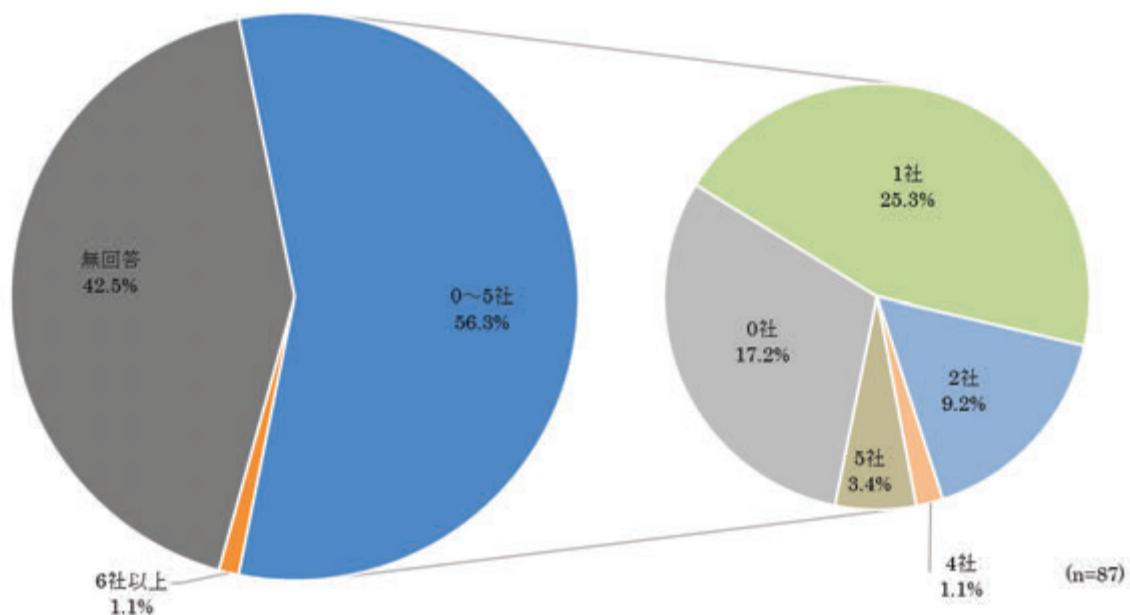
②一般就職において試験を受けた会社数



図表 2-1-121 就職試験を受けた会社数



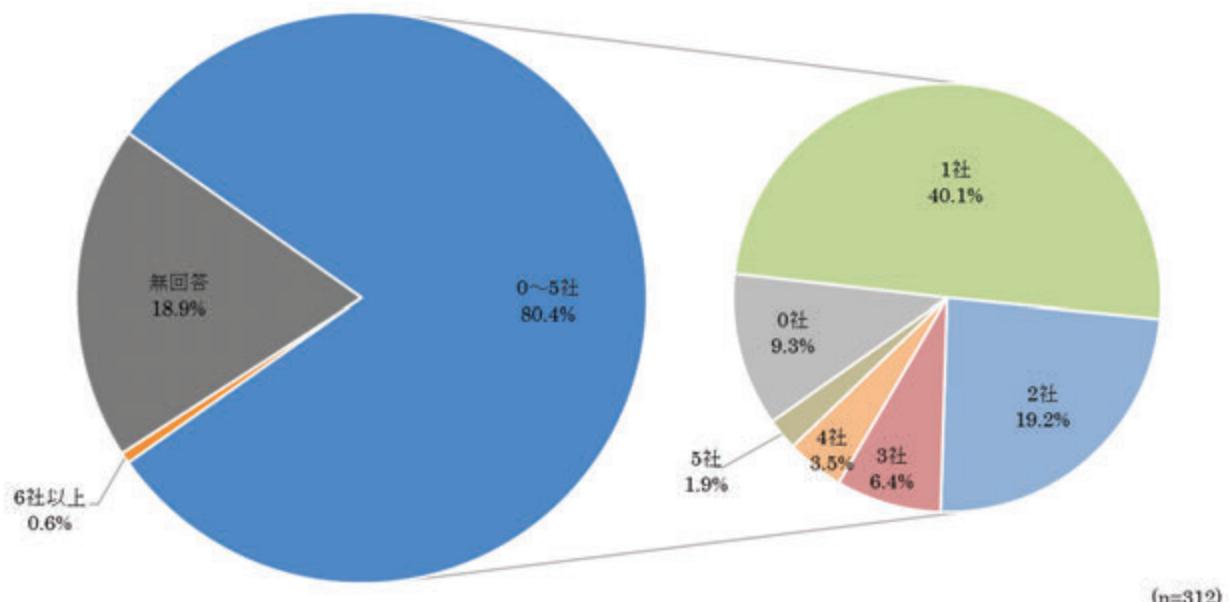
図表 2-1-122 就職試験を受けた会社数（4年制）



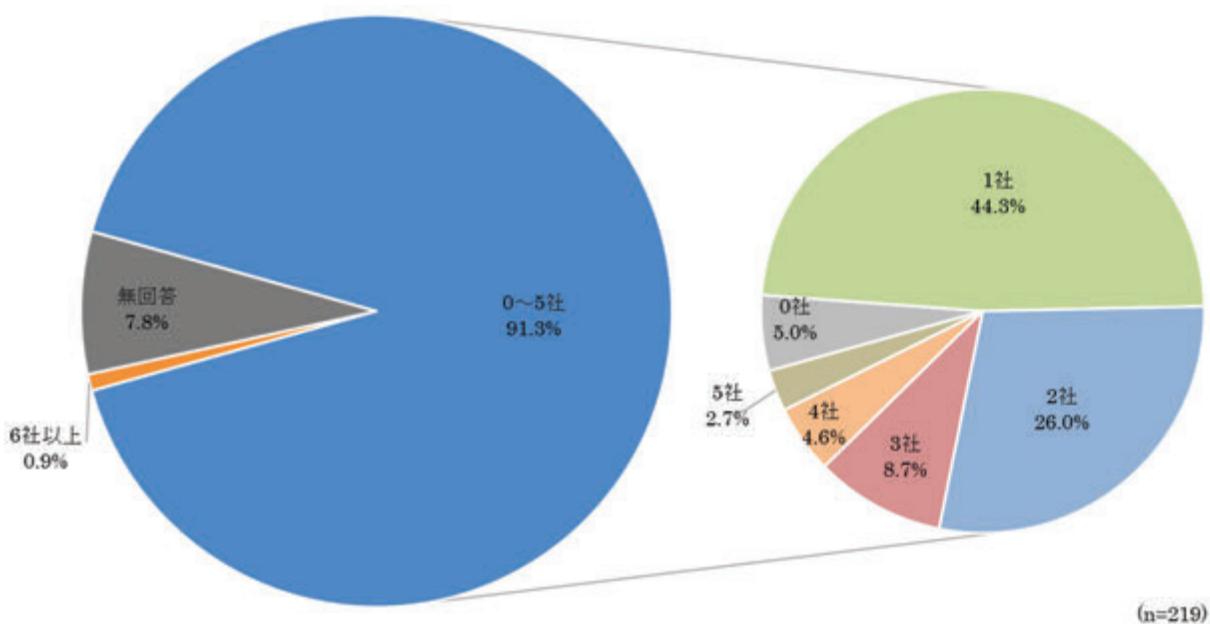
図表 2-1-123 就職試験を受けた会社数 (短大・専門)

就職試験を受けた会社数について尋ねたところ、平均は 6.3 社 (range0–48 社) で、回答者 312 名のうち、「1 社」(20.8%) が最も高く、次いで「2 社」(9.3%) だった。4 年制と短期大学・専門学校別に比較したところ、受けた会社数の平均は、4 年制 (7.6 社 : range0–48 社) のほうが、短期大学・専門学校 (1.3 社 : range0–10 社) より多かった。そして、4 年制では、「1 社」(19.2%) が最も高く、次いで「2 社」(9.6%)、「3 社」(9.6%) だった。短期大学・専門学校では、「1 社」(25.3%) が最も高く、次いで「0 社」(17.2%) と、就職試験を受けていない者もいた。

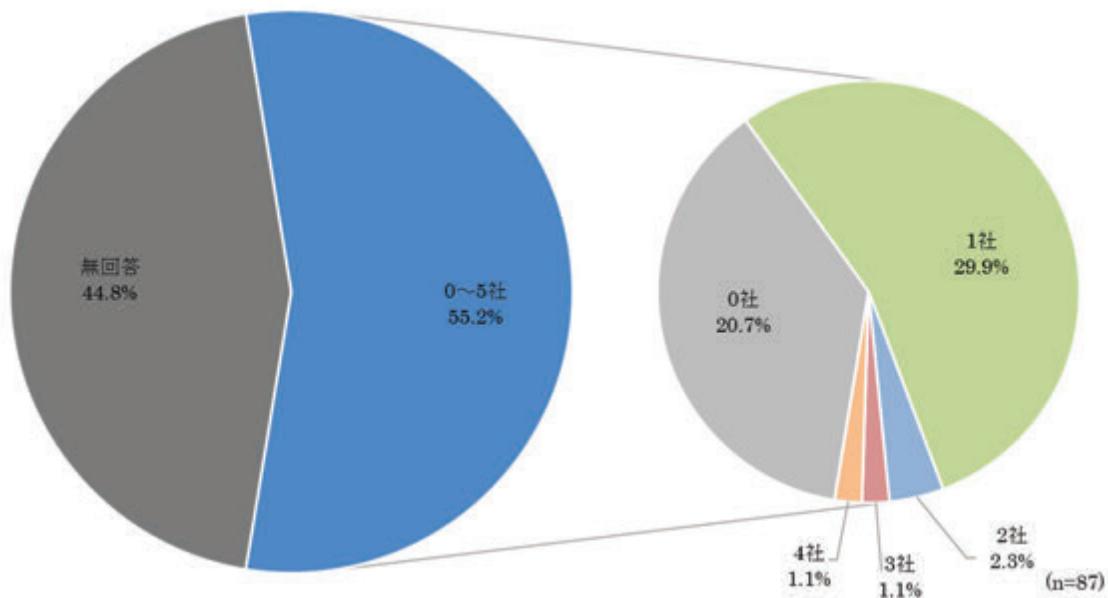
③一般就職において内定が出た会社数



図表 2-1-124 内定が出た会社数



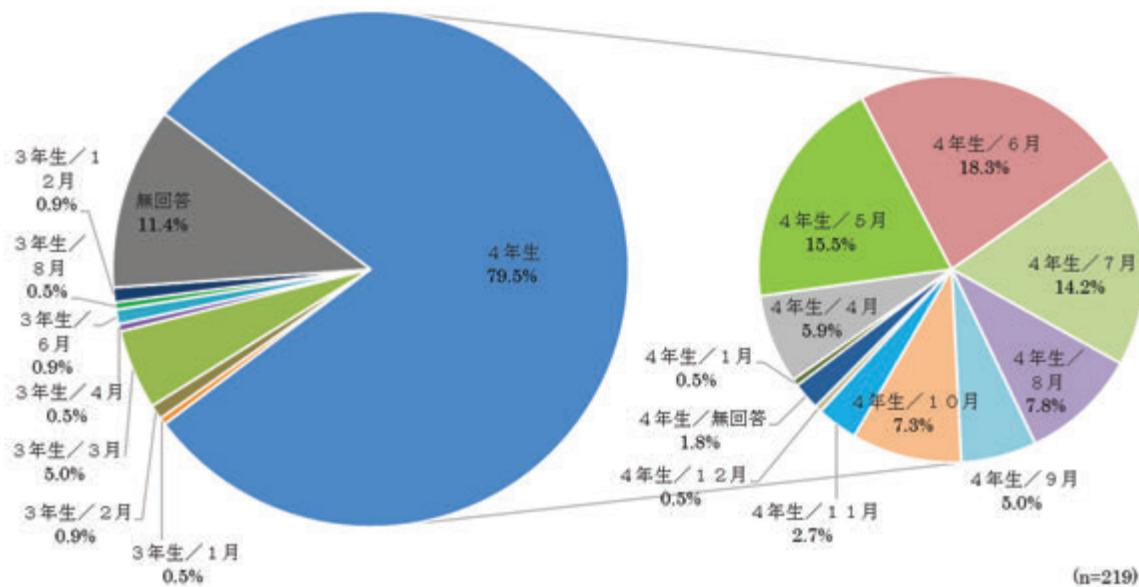
図表 2-1-125 内定が出た会社数（4年制）



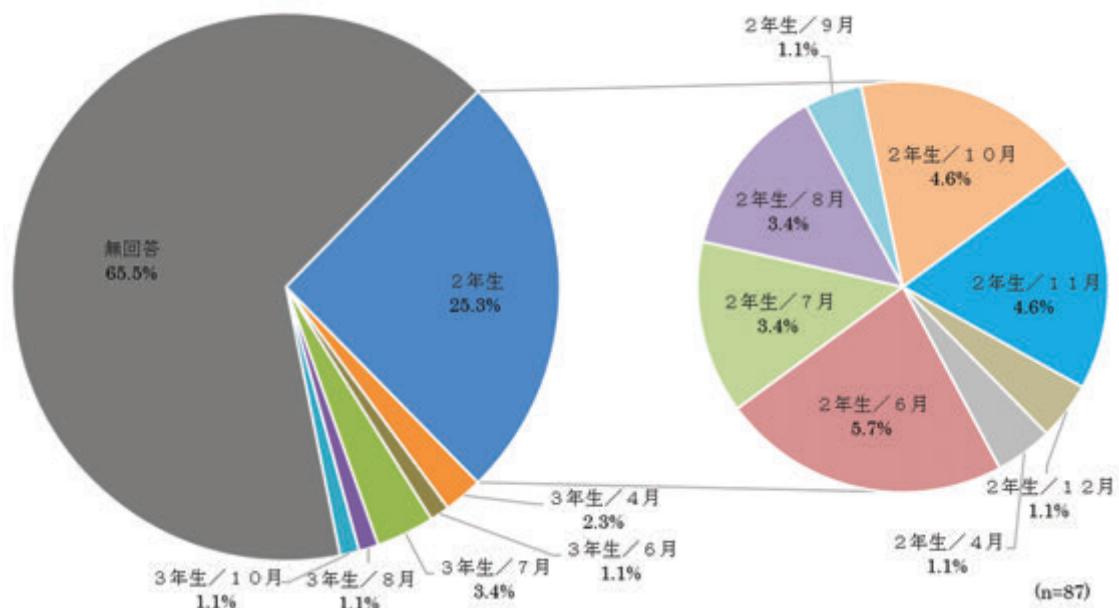
図表 2-1-126 内定が出た会社数（短大・専門）

内定が出た会社数を尋ねたところ、平均 1.6 社 (range0~8 社) で、「1 社」(40.1%) が最も高く、次いで「2 社」(19.2%) だった。4 年制と短期大学・専門学校別に比較したところ、内定が出た会社数の平均は、4 年制 (1.7 社 : range0~8 社) のほうが、短期大学・専門学校 (0.8 社 : range0~4 社) より多かった。そして、4 年制では、「1 社」(44.3%) が最も高く、次いで「2 社」(26.0%) だった。一方、短期大学・専門学校では、「1 社」(29.9%) が最も高く、次いで「0 社」(20.7%) と、調査時には内定の出でていない者が約 2 割いた。

④一般就職決定先から内定が出た時期



図表 2-1-127 内定が出た時期 (4年制)



図表 2-1-128 内定が出た時期 (短大・専門)

一般就職決定先から内定が出た時期を尋ねたところ、4年制では、「4年生の6月」(18.3%)が最も高く、次いで「4年生の5月」(15.5%)、「4年生の7月」(14.2%)で、4年生の5月から7月にかけて48.0%の者に内定が出ていた。一方、短期大学・専門学校では、「2年生の6月」(5.7%)が最も高く、次に「2年生の10月」(4.6%)と「2年生の11月」(4.6%)であったが、無回答が65.5%を占めた。先の内定が出た会社数にも示されたように、短期大学・専門学校では、調査時以後に内定の出る者が一定数いると推察された。

3. 結果のまとめと考察

(1) 保育職への就職意思のある学生の実態（調査対象者の 85.9%・3,007 名）

①保育職への就職決定及びその時期について

保育職への就職を目指すことを決めた時期は、84.7%（4年制：81.1%、短大・専門学校：87.0%）が「入学前」と回答している。4年制、短大・専門学校どちらにおいても、8割以上の学生が保育職を志して、指定保育士養成施設に入学していることが分かる。また、卒業年次における保育職への就職決定もしくは希望をしている学生は、調査対象者の 82.4%（4年制：78.2%、短大・専門学校：91.4%）であり、全体の 8割以上、4年制であっても 8割弱の学生が保育職に就職することが見込まれる。また、保育職を選択するかどうかについては、標準化判別係数の絶対値が最も大きいのは「学校種」(.90) であり、学歴が高いほど保育職以外の進路を選択する傾向があり、資格の数の多さよりも学歴の（学校種）違いそのものの方が大きな要因となっていることが分かった。

学校種による過去 3 年間の指定保育士養成施設の入学者数をみると、短期大学は減少傾向にあり、入学定員の充足率は平成 30 年度 76.8%（21,567 名）、専門学校は 59.4%（6,274 名）、一方で 4 年制は 88.2%（18,354 名）であり¹⁾、今後 4 年制を卒業する学生の割合が高くなることも予想される。しかしながら、本報告の指定保育士養成校への質問紙調査（第 1 部 I）において、卒業時の保育士資格取得率が、短期大学（93.9%）や専門学校（97.0%）に比べ、4 年制の割合（68.3%）が低いことも分かっている。また、前述したように、保育士資格を取得したとしても、保育職への就職選択・希望が短大・専門学校と比較して 4 年制のほうが低い。このようなことから、特に 4 年制においては、大学での学修や実習における学び、学生生活の中で、保育士資格取得や保育士として就職するモチベーションを高め、維持できる環境や学びのプロセスを用意することが重要であると考えられる（同様の指摘が、本報告の指定保育士養成校への質問紙調査（第 1 部 I）においてもなされている）。そのためには、各指定保育士養成施設の努力だけではなく、4 年制の学生の特徴やニーズを把握し、必要なカリキュラムや制度を整えていくことも求められる。

②保育職への就職を目指すことに決めた理由

保育職への就職を目指すことに決めた理由については、「保育者になることが夢だったから」（78.6%）が最も高く、8 割以上の学生が保育職を志して入学していることと関係していると考えられる。次いで「資格・免許が取得できるから」（25.2%）、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」（24.5%）であった。保育を学ぶことの楽しさや、学んだことが職業につながるかどうかが保育職を選択する動機づけとなっている。「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じた」ことが保育職を目指す理由に挙げている学生が少なくない。学校で学んだことと、現場との実践の考え方にはズレがあれば、保育職に就いても離職につながる理由になる可能性は十分考えられる。

また、学校種による違いでは、4 年制で有意に選択した割合の高かった項目は、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」「実習が楽しかったから」「資格・免許が取得できるから」「就職しやすいと思ったから」「給与・福利厚生が充実しているから」「休暇の保障や労働時間が適切であるから」であった。また、保育職を目指す理由 4 群（「昔からの夢」「資格・免許の活用」「実習・授業への満足感」「職場に関する良い情報」）に関して、学校種による偏りがあるかどうかを χ^2 検定によって検証した結果、有意な偏りが見られた。4 年制において高かったのは「資格・免許の活用」と「実習・授業への満足感」であり、低かったのは「昔からの夢」を理由に挙げる割合であった。これらの結果からも、4 年制では、実習や授業が充実していたかどうかといった保育を学ぶことの楽しさ、学んだことが職業につながるかどうか、労働条件や労働環境に問題がないかといったことが保育職を選ぶ要因となっている。

一方で、短期大学で有意に選択した割合が高かった項目は「保育者になることが夢だったから」であり、もともと保育者になりたかったという希望を持っていたことが保育職を選ぶ要因となっている。専門学校で有意に選択した割合が高かった項目は、「実習先に誘われたから」であり、実習先から声をかけられたことが保育職を選ぶ要因となっている。

③主な保育職の就職先

主な保育職の就職先としては保育所（49.0%）、幼稚園（17.3%）、認定こども園（12.2%）^{注1)}と、約半数は保育所への就職であり、4年制と短大・専門学校で大きな違いは見られなかった。しかし、「公立保育所」においては、4年制（21.5%）が短期大学・専門学校（10.9%）よりも約1割高い。これは、就職先として公立園を第一希望していた割合が、4年制（36.6%）、短大・専門学校（20.5%）であったことも影響していると考えられる。

④保育職の就職先を決めるにあたり重視したこと

就職先を決めるにあたり重視したこととしては、「園の保育理念・方針や保育内容が自分にあつている」（55.6%）が最も高く、次いで「職場の人間関係がよい」（48.2%）、「保育環境が充実している」（47.1%）、「給与が適切である」（47.0%）であった。これまでにも、保育士の退職理由として、人間関係、給与や労働条件は指摘されてきたことである^{2) 3) 4)}。しかし、保育士養成校の学生が就職先を決定するうえでは、それらの要因以上に、「園の保育理念・方針や保育内容」を重視して選んでいることが分かる。前述の「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じた」ことが保育職を目指す理由に挙げている学生が少なくないことを合わせて考えると、学生が自分に合った園を選ぶためにも、また離職を防ぐためにも、指定保育士養成施設で学んできている「保育所保育指針」を基盤とした保育を園が実践しているかどうか最も重要な視点になるのではないだろうか。これは、保育士の退職理由として、「園・施設の方針に疑問」等の「職場状況起因群」の割合が高いこと⁴⁾や、保育士として再就職する場合の希望条件として、給与や労働条件のほかに「施設の運営方針への納得感」をあげている者が36.5%いること²⁾とも関連していると考えられる。

また、学校種による違いでは、4年制で有意に選択した割合の高かった項目は「給与が適切である」「労働時間が適切である」「福利厚生が充実している」「休暇が保障されている」「研修が充実している」「キャリアアップできる環境がある」「就職の内定時期が早い」といった主に労働条件や労働環境に関する条件の良さが就職先選定の決め手となっていることがわかる。短期大学では「職場の人間関係がよい」を重視している。

また、就職先を決める条件4群（「園との相性」「働きやすさ」「就職しやすさ」「園への親近感」）に関して、学校種による偏りがあるかどうかを χ^2 検定によって検証した結果、こちらも有意な偏りが見られた。4年制において高かったのは「就職しやすさ」であり、低かったのは「園への親近感」を条件に挙げる割合であった。「就職しやすさ」群の特徴は、就職の内定時期の早さを重視している点でもあり、4年制では一般職志望の割合が高いことからも、概して保育職よりも就職の内定時期が早い学生の影響を受けているのかもしれない。一方で、「園への親近感」を条件として挙げる割合は有意に低い。これらの結果から、4年制の学生は他職種への就職に流れる割合が高いが、無条件に保育者になりたいと考えているわけではなく、給与や福利厚生など総合的に判断して、保育職を選択すべきか決定しているようである。これは、4年制の学生のほうが公立保育所への就職を希望し、就職先としても短期大学・専門学校の学生よりも割合が高いことに関連していると考えられる。短期大学・専門学校では、家から近い、母園・実習園であることを重視しているものの、給与や労働時間、福利厚生等は重視していない「園への親近感」群の割合が高い。

このようなことから、4年制の学生は、給与、福利厚生、労働時間等の労働条件や労働環境に関する条件の良さ、短期大学の学生は家から近いことや母園・実習園であることから「園への親近感」、

そして自分の経験等から人間関係の良さを感じることが就職先を選ぶ要因となっている。また、4年制の就職内定時期に影響を受けていることに関しては、一般職の就職時期の早さの問題だけでなく、その時期に実習が重なった場合には実習実施にも影響する可能性があり、保育実習及び保育士資格と合わせて取得する率の高い幼稚園教諭免許の実習時期についても検討が必要かもしれない。

⑤保育職の就職活動

保育職の就職活動に関して、開始時期は「所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧」「インターネットによる園の情報収集」「就職フェアや合同説明会の参加」「人材紹介会社への登録」はすべて、4年制では「4年生前期」が最も高く、次いで「3年生後期」で、短期大学・専門学校では「2年生前期」が最も高く、次いで「2年生後期」であった。4年制では、前述したように、早い時期にピークを迎える一般職への就職活動の影響を受け、保育職の就職活動も早くから開始している学生が多いことが推察される。

活動の有無は「所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧」(79.6%)が最も高く、「人材紹介会社への登録」(10.2%)や「ハローワークの求人票の閲覧」(8.9%)は低かった。「園(法人)説明会や園見学」は67.2%が行なっており、その中で4年制と短期大学・専門学校ともに卒業年度に入つてから見学を始める者が約8割、園数は「1園」(29.0%)、「2園」(21.5%)が高く、園数は多くなかった。また、就職に関する相談を行った相手は、「学校の教員」(76.0%)、「学校の就職に関わる専門のスタッフ」(51.8%)と、指定保育士養成施設における教員や職員に相談している学生が多い。これらの結果から、指定保育士養成施設の学生は、学校にきている求人票や資料をもとに、教員や職員に相談しながら、保育職の就職活動を進めていることが推察される。

学校の所在地と就職先の所在地が異なる者は26.0%、その中で最も多い移動先は東京都(32.6%)だった。次いで、埼玉県(12.5% (72/576人))、神奈川県(11.6% (67/576人))と、いずれも首都圏であった。これらの3都県に関して、首都圏外から移動する者の割合は17.4%であった。就職する段階で、毎年多くの若者が首都圏での就職を選択している結果、毎年約10万人の若者が地方圏から首都圏に流出しており、院卒・学卒の三大都市圏(+札幌、福岡)を除く地方圏での就職希望者は4人に1人程度である⁵⁾。この結果を踏まえると、他の職種と比べると、保育職における地方から首都圏、特に東京都への流出は現状ではそれほど多くないと考えられる。しかしながら、本報告の指定保育士養成校への質問紙調査(第1部I)において、直近3年の保育士就職希望学生の特徴等の変化について、『「関東」「首都圏」「県外」への就職者が年々増加している』という内容の自由記述が複数みられる。保育士の就職先として首都圏等に流失する傾向はこの数年で目立つようになつたと考えられ、今後もこの傾向は続くのではないかと予想される。

(2)一般職への就職意思のある学生の実態(調査対象者の8.9%・312名)

①一般職への就職決定及びその時期について

卒業年次における一般職への就職決定もしくは希望をしている学生は、調査対象者の8.6%(4年制:15.0%、短大・専門学校:4.4%)であり、短大・専門学校では非常に低く、4年制大学でも1割強であった。

一般職に就くことを決めた時期は、4年制では「3年生前期」(20.3%)、「3年生後期」(29.7%)が高く、短大・専門学校では「2年生前期」(31.0%)が最も高い。したがって、特に4年制の学生は、一般職の就職活動を考え始める時期もしくは開始する時期に決断している学生が多いことが推察される。実際、就職活動を始めた時期は、4年制では3年生から就職活動を始めた学生は66.7%、短期大学・専門学校では2年生から始めた学生は52.9%あった。

②一般職（保育職以外）に就職を目指すことに決めた理由やその要因

一般職に就職を目指すことに決めた理由については、「実習で保育をすることに自信を持つことができなかったから」(40.4%)が最も高かった。次いで、「給与・福利厚生が充実しているから」(31.1%)、「休暇の保障や労働時間が適切であるから」(24.7%)と給与や労働条件に関する理由が高かった。さらに「実習日誌を書くことが負担だったから」(22.8%)、「授業を通して保育は想像していた仕事とは違ったから」(22.4%)、「実習が辛かったから」(22.1%)と、実習での体験や保育の仕事の内容に関する理由が続いた。「実習で保育をすることに自信をもつことができなかったから」「授業を通して保育は想像していた仕事とは違ったから」という理由は、保育者として必要な資質を考えると自分には向いていないと判断しているのではないかと推察され、この判断は必要ではないかと思われる。したがって、保育職に就職した学生が、継続して働いていける環境を整えていくことが重要ではないかと考えられる。このようなことから、給与、福利厚生、労働時間等の労働条件や労働環境に関する条件は、学生が一般職を選ぶ要因になっている。前述したように、保育士の退職理由や保育士として再就職する場合の希望条件としても、給与や労働条件は指摘されてきたことであり²⁾ ³⁾ ⁴⁾、更なる改善が必要である。

また、学校種による違いでは、学歴が高いほど保育職以外の進路を選択する傾向にあった。また、一般職に就職を目指すことに決めた理由について有意な差があったのは、「給与・福利厚生が充実しているから」であり、4年制での選択が多かった。「取得予定の資格数」については資格の数が多いほど、「性別」については男性の方が保育職以外の進路を選択する傾向が見られた。

③一般職の就職先を決めるにあたり重視したこと

就職先を決めるにあたって重視したことについては、「企業の理念・仕事内容が自分に合っている」(48.7%)が最も高かった。次いで「職場の人間関係がよい」(46.5%)、「休暇が保障されている」(44.9%)、「福利厚生が充実している」(43.6%)、「給与が適切である」(41.7%)、「労働時間が適切である」(38.1%)、「企業内の環境が充実している」(30.8%)と、給与や労働条件に関する理由が高かった。また、学校種によって有意な差があったのは、「企業の理念・仕事内容が自分に合っている」($\chi^2 (2) = 9.13, p < .05$)であり、4年制での選択が多かった。前述の一般職への就職を目指すことに決めた理由同様に、労働条件や労働環境に関する条件の良さが就職先を選ぶ重要な要因となっている。

④一般職の就職活動

一般就職決定先から内定が出た時期を尋ねたところ、4年制では、4年生の6月(18.3%)が最も高く、4年生の5月から7月にかけて48.0%の学生に内定が出ていた。この時期は、多くの4年制の指定保育士養成施設において教育実習等の実習を実施していることが推測でき、一般職の就職活動が保育職への就職の決定に影響を与える可能性も考えられ、今後さらなる調査が必要であると考えられる。

(3) まとめ

短期大学や専門学校では、卒業時の保育士資格取得率や保育職への就職希望が9割を超えており、それに対して、4年制における卒業時の保育士資格取得率(68.3%)や保育職への就職希望率(78.2%)は低い。保育士資格取得率を向上させ、保育士への就職率を増やすためには、4年制における大学での学修や実習における学び、学生生活の中で、保育士資格取得や保育士として就職するモチベーションを高め、維持できる環境や学びのプロセスを用意することが重要になる。しかしながら、「4年制における養成の内容を検討する調査研究は、ほとんど見当たらない」⁶⁾、「大学・短大・専門学校等の養成カリキュラムのありようについては、十分な検討もなされているように見えない」⁷⁾と

いう指摘もある。また、4年制では一般職志望の割合が高いことからも、保育職への就職も一般職の就職内定時期の影響を受けている可能性もある。このようなことから、実習時期も含めた4年制における養成カリキュラムの検討が求められている。

また、「保育を学ぶことの楽しさ」や「学んだことが職業につながるかどうか」が保育職を選択する動機づけとなっていた。特に、4年制では「実習・授業への満足感」が要因となる傾向が強い。養成教育の質は、保育領域を自らの専門領域として意識して携わっている教員が少ない⁸⁾等、教員の質の問題⁹⁾としても指摘されており、保育領域を専門領域として教育に携わることができる教員を増やすことが求められる。また、養成校の教員が実習園と連携・協働することで、実習において学生がより良い学びができる環境を保障していくことも必要である。さらに、「学んだことが職業につながるかどうか」については、本報告の指定保育士養成校への質問紙調査（第1部I）の養成施設のキャリア支援の基本的な考え方において、「学んだ専門性を活かせる職業選択ができるよう支援している」を「当てはまる」と回答している4年制は68.0%と、短大・専門学校と比較すると15%ほど低い。しかし、4年制の学生は「資格・免許の活用」が保育職を選ぶ要因となる傾向が強く、学生の実態と指定保育士養成施設のキャリア支援の考え方との乖離がみられる。

一方で、給与、福利厚生、労働時間等の労働条件や労働環境に関する条件は、学生が一般職を選ぶ要因にもなっていた。このような労働条件や環境の改善の必要性は、これまでも指摘されており、改善策も講じられているが、更なる改善が必要である。

＜注＞

- 1) 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第1回）に提示された、資料3「保育士の現状と主な取組」には、平成30年度指定保育士養成施設卒業者の就職先の状況として、「保育所及び幼保連携型認定こども園」58.2%、「幼稚園」15.4%となっており、本報告における結果においても同様の傾向がみられる。

＜引用文献＞

- 1) 厚生労働省 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第1回） 資料3「保育士の現状と主な取組」 令和2年2月6日
- 2) 東京都福祉保健局（2019）「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表）
- 3) 一般社団法人全国保育士養成協議会（2018）「平成30年度保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究」厚生労働省委託調査研究事業
- 4) 社団法人全国保育士養成協議会専門委員会（2010）「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書II」 保育士養成資料集. 52.
- 5) 内閣官房・内閣府 地域しごと創生会議（第1回）資料3「地域しごと創生」を巡る現状と課題について 2015年11月17日
- 6) 丹羽さがの（2011）「保育士養成課程の課題に関する一考察-4年制大学における保育士養成課程の課題について-」白梅学園大学・短期大学 教育・福祉研究センター研究年報. 16. 37.
- 7) 青木紀（2017）「ケア専門職養成教育の研究」明石書店. 140.
- 8) 北野幸子（2009）「ケア・教育・子育て支援を担う保育士養成の実態と課題」社会福祉学. 50(1). 128-129.
- 9) 矢藤誠慈郎（2014）「これから保育士養成の課題」保育学研究. 52(3). 140.

II. 卒業予定者に対するインタビュー調査

1. 調査の目的及び方法

(1) 調査の目的

保育士資格取得者が保育の担い手になるために必要な方策について示唆を得るために、保育士養成校で保育士資格を取得予定の者を対象としたインタビュー調査を実施することとした。本調査を通じて、保育士資格取得者が保育士への就職に課題になっていることを明らかにし、保育士への就職の方策を提案する。その際、本報告においては、保育実習等の実習経験の影響について着目する。実習経験は、保育者としての意欲を高めるなどの肯定的な側面がある一方で¹⁾、保育者としての意欲に否定的に作用する側面も確かめられており²⁾、実習でどのような経験をしているのかに着目する必要があると指摘されている³⁾。また、保育所実習後に、就職先の選択として保育所を選ばない学生が増えるという指摘もある⁴⁾。このようなことから、実習経験が保育職および一般職（保育職以外）への職業選択に影響を与えている可能性があると考え、実習経験の影響について着目することとした。

(2) 調査の方法

①調査対象者

保育士養成校で保育士資格を取得予定の卒業予定者を対象としたインタビュー調査を実施した。調査対象は、調査時において保育所に保育士として就職を予定している者（以下、保育職）12名（全員女性：4年制大学10名・短期大学2名）と、一般企業等の一般職に就職を予定している者（以下、一般職）12名（全員女性4年制大学11名・短期大学1名）である。なお、短期大学における保育士資格を取得予定の卒業予定者で、一般企業等の一般職に就職を予定している者を調査対象者として探すことが困難であったことが、4年制大学と短期大学の学生比率に影響している。

②調査時期

調査時期は、令和元年11月～令和2年1月である。

③調査方法と手続き

インタビューは、質問項目を設定し、それらの質問について答えていただく構造化インタビューを2名程度のグループ形式で実施した。

④調査内容

<保育職>、<一般職>の質問項目は、以下の5点である。

<保育職>

- ・在学大学（短大）に進学した理由
- ・保育士（保育職）への就職を決めた時期、及びその理由
- ・保育士（保育職）への就職を決めるうえでの保育実習等の経験の影響
- ・保育士（保育職）の就職先を決めた就職プロセス
- ・在学大学（短大）の教員・職員から受けた就職支援

<一般職>

- ・在学大学（短大）に進学した理由
- ・保育士（保育職）への就職をしないことを決めた時期、及びその理由
- ・保育士（保育職）への就職をしないことを決めるうえでの保育実習等の経験の影響
- ・一般職の就職先を決めた就職プロセス
- ・在学大学（短大）の教員・職員から受けた就職支援

⑤分析の手続き

①録音したインタビュー内容を逐語録化し、内容を意味のまとまりごとに切片化した。②語られた内容を解釈し、要約したものに、その内容を端的に表すカテゴリーを生成した。③大学入学前から就職先決定までのプロセスを、実習等の経験との関係に着目しながら、個別の図を作成し、個人の特徴をまとめた。④「保育職」12名、「一般職」12名分の個別図から、「保育職」と「一般職」のそれぞれの共通項を見出し、カテゴリー間の関係を検討したうえで、ストーリーラインを作成して図に表した。なお、分析は、共同研究者と協議し、客観性・妥当性の確保に努めた。

⑥倫理的配慮

インタビュー開始前に、研究の目的と意義、研究方法、研究への参加協力の自由意志と拒否権、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法について依頼書に基づき口頭で説明を行い、書面にて同意を得た。

2. 調査の結果

インタビュー調査を分析した結果を、個人ごとに以下に示す。分析して生成されたカテゴリーの一覧は図表2-2-1の通りである。カテゴリーの一覧図表は、次の質問項目の順に表記する。

- ・在学大学（短大）に進学した理由：<保育職><一般職>
- ・保育士（保育職）への就職を決めた理由／実習経験の影響：<保育職>
- ・保育士（保育職）への就職をしないことを決めた理由／実習経験の影響：<一般職>
- ・保育士（保育職）の就職先を決めた就職プロセス：<保育職>
- ・一般職の就職先を決めた就職プロセス：<一般職>
- ・在学大学（短大）の教員・職員から受けた就職支援：<保育職><一般職>
- ・その他：<保育職><一般職>

なお、質問項目「保育士（保育職）への就職を決めた理由」及び「保育実習等の経験の影響」：<保育職>、「保育士（保育職）への就職をしないことを決めた理由」及び「保育実習等の経験の影響」：<一般職>については、カテゴリーの重複が見られたため、図表内左列に各カテゴリーが該当する質問項目を記号（決めた理由：○、実習経験の影響：▲）で記すこととする。

図表 2-2-1 卒業予定者に対するインタビューにおいて生成されたカテゴリーと語りの例

質問項目	カテゴリー	要約	語りの例
在学大学 (短大に進学した理由)	保育を学びたい	保育の勉強をしたい	保育の勉強をしたかった。
	子どもが好き	子どもが好き	自分が将来、何になりたいのかなって思ったときに子どもがすごい好きだったので子どもについて何かできたらいいなっていうのは何となく思ったんです。
	保育者になりたい	保育者になりたい	中学ぐらいのときから保育者になりたいなと思っていて、それはずっと進路を考えるときの高校3年生のときまで変わらず。
	小学校教諭になりたい	小学校の先生になりたい	高校生までは結構、高校の先生とかずっと先生方と、生徒と先生みたいな関わりの中でその子どもたちにものを教えるっていうところに魅力を感じて自分も(小学校の)先生になりたいなと思って。
	保育士資格・幼稚園教諭免許を取得希望	保育士資格と幼稚園教諭免許が取得したい	幼稚園教諭と保育士資格が取れる大学だけ全部受けて、受かった中から決めて、○○○に進学しました。
	保育士資格・幼稚園教諭免許・小学校教諭免許を取得希望	保育士資格、幼稚園教諭免許と小学校教諭免許が取得したい	幼保だけにはまだ絞れていなかったので3つ取れるならこちらがいいかなと思いました。
	大学の特色	ピアノの指導が充実している大学を選ぶ	いろんな学校のパンフレットとか見て、ピアノが苦手なんですけど、ピアノに対して苦を感じなさそうだっていう大学を選んで感じですかね。
	4年間でゆとり持って学びたい	2年だけで現場に出るのは不安があり、4年間で学びたい	短期大学のほうはあまり考えていないくて、あと、専門学校のほうは。というのも、4年制大学のほうが4年間しっかり学べると思って、2年間学んだだけで現場に出るというのは不安があったので、4年間のうちにしっかり学んで。
	4年制大学の方が教養を学べる	教養や社会人としての礼儀を学ぶには4年制大学の方がいいと思う	短大だと、高校の先生が言うには、実践的、実践面ではいいけど、教養とか、社会人としての礼儀とか、そういうのを学ぶには短大よりも4年制大学のほうがいいと言われて、確かにそうかもしれないと思って、短大は一個も受けずに、全部4年制を。
	4年制大学の方が選択肢が広い	保育以外に気持ちが変わった場合に、4年制大学のほうがシフトチェンジしやすいと思う	自分の心が変わってしまったときに、大学のほうがシフトチェンジしやすいのではないかなと思って、4年制大学にしました。
	早く現場に出たい	2年制の方が早く現場に出られる	2年制の方が早く現場に出られて、確実に、すぐに資格がどちらも取得できるという点で。
	保育職を目指すなら2年で十分	早く現場に出たほうが慣れる	別に4年、2年っていうのはそんなに気にしていないくて、でも母とも話していて保育士とか幼稚園の先生を目指すんなら2年で十分だっていうふうになつて、○○大だと幼免は取れるけど保育士の資格は取れないっていうか、自力じゃないと取れないじゃないですか。でも○○短だったらちゃんと勉強して実習もこなせば両方2年で取れちゃうから、早く現場に出たほうが慣れるじゃないけど、そういうふうに思って。
	幼稚園が併設	幼稚園が近くにある大学で授業を受けたい	幼稚園が近くにあるので、その子どもの様子を感じながら授業ができるっていうところがすごい魅力的なって思って。
	共学	男性の意見も聞けるように共学を選ぶ	共学であることを重視して選ばせていただきました。
	高校の先生からの勧め	高校の先生に勧められた	高校の先生に相談したら勧めてくださった。
	周囲からの勧め	周囲の人から勧められる	いろいろな方から○○を勧めていただいた。

在学大学 (短大)に進学した理由	母親が卒業生	保育士になるなら〇〇短大	もう高校に入学したときから保育士になるなら〇〇短大っていう頭があったので、母も〇〇短卒で。
	いとこが卒業生	いとこが卒業生	いとこがこここの大学の卒業生で。
	指定校推薦入試で受験できる	指定校推薦で受験できる	指定校でこの幼稚園、保育園の資格が取れて一番いいなと思ったところがここだったので、それで入りました。
	保育園でのボランティア体験	保育園でのボランティア体験	中学生の時にボランティアで保育園にいったことがあって。
	やりたいことは見つかっていない	やりたいことは見つかっていないので、資格が取れるなら取れたほうがいい	まず四年制大学に行きたいなって思ったのはやっぱりやりたいことがまだ見つけられてないなと思ったのと、あとは何か資格がせっかくなら取れるところがいいなって思って。
保育士 (保育職) への就職を決めた理由 ○/ 実習経験の影響 ▲	○ アルバイト経験により視野が広がる	アルバイト先での体験から、就職して理不尽な思いをしたときに、より前向きに捉えられるのは保育職だろうと思う	(アルバイト先で)人手不足で店長もいいらししているっていうこともあって、あと、クレーマーのお客さんが来たっていうこともあって、理不尽に怒られたことがあって。理不尽に怒られるのは多分社会人になってしまふわらないなと思って。社会人になって理不尽に怒られたときに、一般職と保育士と二択だったんですけど、その時、どっちが前向きに捉えられるかっていうか、どっちが自分が変にならないかと思った。
	○ 一般企業の就活まで余裕がない	一般的の就職活動の時期に実習で手一杯	アルバイトとか忙しくて、一般企業の就活に全然、足を運ばなかったので、5~6月にはもう小学校の実習があるから、もうそっちで手いっぱいです。
	○ 子どもが好き	きょうだいの面倒を見るのが好き	下にいっぱいいるのちっちゃいころからそういう面倒見るのが好きで。
	○ 子どもと経験や気持ちを共有したい	子どもの出来たときの喜びや達成感を共有したい	バトンを教えながら、出来たときの喜びだったり、達成感とかと一緒に味わうことができて、保育の現場でそういうことも一緒に味わっていけたらいいなと思って。
	○ 実習が原因で保育職を諦めたくない	実習の当たりが悪かったせいで保育職に就くことを諦めたら、後々後悔すると思う	多分一般職に行ったら、自分は保育園か幼稚園に就職するはずだったのに、幼稚園実習の当たりが悪かったせいで一般職で働いて、そうやって理不尽に怒られなきやいけないのは何でだろうって、多分3ヶ月ぐらいで悩むだろうなと思ったので、保育士にしようと思って保育にしました。
	○ 児童クラブでのアルバイト	児童クラブでのアルバイトを継続して行っていることがきっかけ	大学1年生のときに教えていただいた先生に保育園の園長先生がいらっしゃって、その人に声掛けいただいて、そこの保育園が色々している児童クラブで1年生の6月ごろからずっとアルバイトを今もしているんですね。
	○ 対象は小学生ではないと感じる	小学校実習で、自分が関わみたいのは小学生じゃないなと感じる	やっぱり小学生じゃない、対象は小学生じゃないなって感じて、もともと幼稚園よりは保育園のほうがいいなと思っていたので、実習が幼稚園はあまり合わなくて、私も幼稚園出身なんですね。
	○ 母親が保育士	母が保育士だった	何かのきっかけで母が保育士をやっていたっていうことを聞いて、それで今まで全然保育士っていう仕事を知らないというか意識してないっていうかだったんですけど。
	○ 保育園でのアルバイト	保育園でのバイトも楽しいし、大丈夫だと感じる	5~6月にはもう小学校の実習があるから、もうそっちで手いっぱいです、アルバイトも楽しいし大丈夫かなって。
	○ 保育園でのボランティア体験	中高生の時、子どもと楽しく遊べたことから天職だと感じる	(中高の授業で保育園にいって、友達が子どもと)関われないって言ってる中、楽しく遊んでた自分がやっぱこれは天職なのかなって思ってって感じです。
	○ 保育者になりたい	小さな頃から保育士になるのが夢だった	ちっちゃいころの夢みたいな感じでずっと保育士になりたいなっていうのはあって。

保育士（保育職）への就職を決めた理由 ○／実習経験の影響 ▲	○	保育士として子育て支援がしたい	子育て支援の仕事に关心がわく	子どもと関わるのもいいけど、子育て支援がいいなって思い始めてしまった部分があります。
	○ ▲	人間関係の良さ	保育者が連携して行う保育に魅力を感じる	自分一人じゃなくて、いろんな人と関わって、連携して保育をしていくっていうその職にすごく魅力を感じたので。
	○ ▲	保育者からの助言	指摘だけではなく、助言や保育者自身の考えを伝えてもらえたことが、よい学びにつながる	先生もすごく責任実習の際に親身になってくださって、よかったですこともよくなかったことも全て言っていただいて、自分で考えてみてねだけじゃなくて、ちゃんと助言だったりとか、先生だったらどうするかとか、そういうことも言っていただいたので、いい学びの場になったというか。
	○ ▲	保育職志望強くなる	実習を重ねて、保育者になりたい思いが明確になる	だんだん実習を重ねる上で明確になったっていうのがあります。
	○ ▲	保育の魅力に気づく	子どもと関わる現場に行って、楽しさや学びを感じて保育の魅力に気づく	やっぱり実習とか、そういう子どもと関わる現場に行ってみて。やっぱり子どもと関わる楽しさだったり学びとかもあったり。やっぱり保育士になりたいなっていう思いがどんどん大きくなって。
	○ ▲	保育以外にやりたいことはない	実習を終えて、将来のことを考えたときに、保育以外にやりたいことはないと決めた	ちょうどみんなが考え始める時期っていうか、就職活動をちゃんと始める時期だったので、そこでまた考え直して保育以外にやりたいことがないっていうか、保育でいこうっていうふうに自分の中で決めました。
	○ ▲	やりがいや楽しさを感じる	やりがいや、子どもと一緒にいる時間は楽しいと感じる	辛いこともあったり、大変なこともあつたけど、やりがいあつたり、子どもと一緒にいる時間は楽しいなっていうことを感じられた。
	▲	教育実習は別の園へ	大学の教員と相談し、教育実習Ⅱの園は1回目の園とは違う園に配属してもらう	(教実Ⅰ後に)教育実習のときの巡回の先生にも相談させてもらって、その先生に、実習園はそういうところだけど、あと10日行けば取れるんだから行けって言われて(中略)総括するほうの先生に呼び出されて、もう一回実習の話を話して、その園にはしないから、もう一回実習に行って資格を取ったほうがいいって言われて、はいってなって、じゃあ取りますっていうふうに決めて。
	▲	興味を持つが働き方が合わない	施設実習を通して、小学生と関わる楽しさも感じ気持ちが揺らぐものの、働き方から考えたとき、施設で働くのは難しいと感じる	児童養護施設に実習に行ったときもちょっと揺らいで、今まで幼児としか関わってきてなかつたので、小学生以上の児童と関わった時に「あっ、これもこれで楽しい」と思ってそっちにも揺らいだけど、結局いろいろ考えて、働く時間帯とか、そういうのを考えた時にやっぱり保育かなっていうふうになりました。
	▲	子どもの成長を見られる	発表会での子どもの姿に感動し、子どもの成長を感じる	11月の幼稚園実習がちょうど生活発表会の練習のシーズンで、その練習を保育実習中に結構ほぼ毎日、子どもたちが練習、ダンスの練習をしているとか合奏の練習しているっていうのを見ていて、頑張っている子どもたちがかわいいなって思ひながら過ごしていく、12月にあった発表会を見に行かせていただいて、その発表会を見に行ってすごい感動しちゃって。だから子どもたちってこんなに頑張れるんだっていうか。1ヶ月でこんなに大きい舞台で踊れちゃうんだって、本当にすごく感動して、その感動が大きくてやっぱりなりたいなって思つていて。
	▲	自分の適性への疑問	自分に保育の仕事はできないのではないかと思う	私はやはりこの道は向いてないんじゃないかなってほんとに思ったんです。
	▲	体力面の不安	自分の体力で保育の仕事ができるかという疑問が生まれる	ちょっと私はそこまで切羽詰めて毎日やる中で、ほんとに子どものことだけを思って過ごせるのだろうかって。自分の体力がない限界状態に陥っても、ほんとうに子どもの幸せを思って働けるのだろうかってすごく感じちゃって。
	▲	人間関係の悪さ	保育者同士の人間関係が悪い	先生の関係が結構あれだったんで。(中略)1回目の観察実習で全体の主任だった先生が責任実習のときいなかつたんですよ。その理由とかも結構そういうシビアな関係、その園長先生と保育方針でもめたりとか何かいろいろあって。

保育士 (保育職) への就職を決めた理由○/実習経験の影響 ▲	▲ 保育現場に失望	子どもが担任の先生を恐れて顔色を窺っている様子をみて、幼稚園の実際にショックを受ける	絵本を子どもに読んだら、担任の先生を子どもが恐れすぎて、私のほうを見て絵本を聞くんじやなくて、担任の先生を見て絵本と一緒に見るみたいな。担任の先生が笑いたら子どもも笑うけど、先生が真顔で見ていると子どもも真顔で見るっていうのがあったので、ちょっと違うなと思って。(中略) 幼稚園ってこんな場所だったのっていうのは結構ショックだった
	▲ 保育者が怖い	自分に対する指導の仕方に保育者が怖いと感じる	(保育者に) これどうやってやるんですかって聞いて、今まで見ていたから分かるでしょうって言われたので、その見よう見まねでやつたらもう終わつた後に、それ違うじゃんみたいに言われて。私、聞いたのになって思つたりとか。(中略) いろいろあって、そういうちょっと怖いなと思って。
	▲ 保育職の具体的なイメージ	現場を目の当たりにして、将来の仕事としてイメージできるようになる	本当に現場を目の当たりにすることで、イメージとしてむすびついでなりたいなっていうふうに、夢から自分の着実な将来の希望の職種っていうふうな形になったのかな。
	▲ 働くイメージがわく	保育実習園で新任保育者みて働くイメージがわく	もしかしたら新任の先生が2人入られていたので、そういう新しい先生がいるっていう環境を見ることができたからかもしれないんですけど、8月の保育実習中にいいかもしれないって思つて。
	▲ 保育職への迷い	保育職に就くことに迷いが生じる	ちょっと自分の思う保育と実習先の保育理念が合わなかつた実習先もあって一時期は悩んだんですけど、このまま保育職でいいのかみたいな。
	▲ 保育職以外の仕事への興味	(実習で保育職への迷いを感じて) もしかすると自分は一般職のほうに向いているかもしれないと思う	子どもについて、保育について勉強しているときは、その内容しかもちろん勉強、頭に入つてこなくて、外の動きというか、一般職の人たちはどういうことをしているのかなっていうのが全く分からぬ状態で、もしかしたら自分は保育じやなくて一般職のほうに向いているんじゃないかなって思つて、保育だけでなくそっちにも目を向けてみようと思って一般就職の活動を進めていくつ。
	▲ 保育内容・方法に共感	保育方法の違いから自分にあった保育に気づく	先生が子どもに一斉活動とか、そういうのを指導する姿より、保育園の主体を大事にする姿とか、そういう保育方法が私に合つててか、やりたいなっていうのがあって。
	▲ 保育内容・方法への疑問	一斉活動でお勉強中心の園の保育内容や方法に疑問を感じる	ずっと一斉活動ですし、午前中の課題活動、課題保育の時間がずっとお勉強で、ひらがなのドリルをやつたりとか、数字のドリルをやつたりとかという感じで、自由遊びの時間が全くない園で、日誌も自由遊びって書いたら怒られるぐらい自由っていう言葉を嫌う園だったんです。
	▲ 幼稚園志望強くなる	1人担任で保育をしたいと感じる	○○のほうはやっぱり未満児も以上児と同じように人数いるから、自分が未満児の担任になる可能性も大きいんだなっていうふうに思つて、担任も1人担任じゃなくて2人。2人、2人、2人って感じなのでどうかなって、自分のやっぱり2人は好きじゃない。好きじゃないんだけど、でも1人でやりたいって気持ちがあつたから。
	▲ 一般職転向に傾く	実習の影響で一般職を見始めるが、向いていないと感じ就職の方向性に悩む	実習が終わつてから一般職を見ようかなと思って、一般も見始めたんですけど、説明会に行っても何も頭に残らなくて。向いてないかなと思って、就職どうしようかなと。

保育士 (保育職) への就職をしないことを決めた理由 ○／実習経験の影響 ▲	○	アルバイト経験により視野が広がる	アルバイト経験を通して、世界はもっと広いと感じる	きっかけとしては結構アルバイト（カフェでの接客）を始めたっていうものもあるんですけど。自分が大学生になってアルバイトを始めて、もっと外のいろんな方と出会う中で、こういう刺激が日々ある生活をこれからずっとしていきたいなって思ったときに、もっと世界って広いってことを知ったっていうのは一番影響があったなって思います。
	○	一般企業の魅力	自分がやりがいを感じることは、利益を上げることだと自覚し、一般企業に魅力を感じる	保育とか福祉っていうのは利益を追わないなって。一般企業で働きたいっていう思いをもって就活に進みたいなって思って考えたときに、やっぱり、なんていふんでしょうね、ちょっと利益を追いたい気持ちが自分の中であって。
	○	希望の一般職に出会い、内定	一般職のよい就職先に出会い、内定をもらう	私は、夢としてはほんとにずっと保育士、幼稚園の先生になりたくて、今でもなってもいいとは思っているんですけど、ほんとに一般職に行くって決めたのは今の就職先に出会ったときなので。（中略）一般職のほうが就活の時期が早いので、もしそこでいい出会いがなければ、保育職に就こうと思っていましたし、保育の実習が嫌でとか、諦めたとか、そういうわけではないので、決めた時期は内定をもらったときなので。
	○	給与の低さ	給与の低さ	あとは、やはり現実的な問題として、お給料の面であったりとか、長く続けていきたいなっていうのは感じていて、保育士さんだとどうなのがなってっていうのはありました。
	○	一般職経験後に保育職に	もう一つの興味がある仕事を経験してから、保育士をやろうと思う	元々、アパレルの仕事もちょっとやりたいなって思つて。これから先のことを考えたときに、両方やろうって思ったときに、最初に保育士やって、その後アパレルって、何かきついかなって思つて。
	○	子育て経験後に保育職に	子育てが落ち着いたら保育士として働きたい	結婚して、自分の子育てが落ち着いたら、その子育てを活かしつつ、保育士ができるかな、という感じには思つて。
	○	仕事内容と給与のバランスを重視	子どもとも関われて、より高い給与を得られる	大学に進学するときに、保育士にもなりたいけど、給料が低いイメージがあって、お金を稼ぎたいっていう気持ちもあったので、一般職と五分五分ぐらいで見ていて、稼ぎたい気持ちが勝ったっていう感じですかね。（中略）お金を探さなければ、多分もっといい仕事ってあったと思うんですけど、いい業界ってあったと思うんですけど、私が就職するところは、子どもともかかわって、お金もいただけるっていうか、そういうのを兼ね合わせていたので。
	○	大学の実習指導に対する疑問	大学での実習指導に窮屈さを感じることが積み重なり、疑問を抱く	（大学で）実習に関わる先生方とかの人間性とかっていうんですか、そういうのを見ていたときにすごいちょっと偏った考え方をお持ちの方が多い気がしてしまって。（中略）例えば日誌を提出するにも何時何分のここまでとかあるじゃないですか。私はそういうのを一応守るタイプなのでもちろんやるんですけど、それを1分でも過ぎたらもう資格が取れないとか。ちょっと融通があんまり利かない感じが多々あります。それがちょっと苦しいなって思ったのと、そこにあまり人間性を感じれなかったというか。もう正直、そういうのの積み重ねもありましてあんまり私はこういう感じにはなりたくないって思ってしまったっていうのはあります。
	○	小学校教諭になりたい	小学校の先生と迷っていたため、教採受けるなら早めに準備し始めなければと思う	まず私の中では保育者になるか小学校の先生になるかで最初はずっと天秤にかけてたので、でも小学校の先生を目指すってなるとやっぱり早めに決めて教採に向けて勉強したいなと思ってたので。
	○ ▲	小学校教諭を目指すことをやめる	小学校実習後、小学校は合わないと感じたものの、保育でもないと感じる	こんなに気持ちがのらないっていうことは多分自分が考えていたものと現実は違ったんだからやめようって思いました。だから年明けぐらいに小学校はやめようって思いました。
	○ ▲	自分の適性への疑問	自分が保育を仕事にするのは無理だと感じる	ここまで密接に子どもを毎日はちょっと無理かなっていうのも、正直生理的にというか、思いましたし。

保育士 (保育職) への就職をしないことを決めた理由 ○／実習経験の影響 ▲	○ ▲	集団保育への戸惑い	幼稚園教諭は、多くの子どもと関わらなければならぬが、1対1のかかわりがしたい	児童養護の実習に行ったときは1対1の関わりができててすごくいいなって思って、そう考えるとやっぱり、幼稚園の先生って1対20とかなので、1人ずつ関わりたいけどなかなかできない部分もあったりするって思ったときもありました。
	○ ▲	人間関係の悪さ	保育者同士の人間関係が悪い	大学の先生方は結構、人との関わりを大事にしている部分を土台としての保育があるというスタンスだと思うんですけども、現場の方はとにかく保育士同士が仲良くなかったりとか、すごくぎすぎすした人間関係を垣間見て。
	○ ▲	否定的な指導	否定的な指導が多く、どうすればよいのか分からなくなる	入って実習するってなったときに、子どもに触らないでほしいとか、やることなすことにしてやらないでとかっていうふうに先生から指導されて、何をしていいのか分からなくなってしまった。(先生に)聞いても、今忙しいからっていう感じだったり。
	○ ▲	閉鎖的な職場環境	人間関係の悪さを垣間見て、閉鎖的な環境だと感じる	保育園の実習に行ったときに結構、女性の、私対私って感じではないんですけども女性ならではのその人間関係の部分とかを見てしまったりとかしていると、(中略)子どもはかわいいんですけども、その前に働く環境としてやっぱ先ほども申したんですけども環境が狭いからこそもっている空気の悪さみたいなものを感じて。
	○ ▲	保育現場に失望	実習先で出会った保育者に対して自分の思い描く保育者像とのギャップを感じ、失望する	ちょっと人の質が本当に、こう言つてはあれですけど人の質的にちょっと品がない先生方がいるように思える保育実習先にも行ったことがあったこともあります。自分よりも年上の方なのになんでこんなに。ちょっと尊敬できないっていいたらあれですけど。保育の仕事は魅力的なことだと思うんですけども、その先生たちを見ている限りでは私が思っていたような保育の先生ではなくてちょっと残念な思いをしたことがあって、それは大きかったです。
	○ ▲	保育者が怖い	実習での指導担当の先生の印象が悪く、怖いと感じる	1回目の実習した時に担当した先生が、ベテランでちょっと怖いな、と思っていて。あんまりいいな、とは思わなくて。
	○ ▲	保育職から離れたい	実習での辛い経験から、保育の世界から離れたいと思う	(実習が辛かったので)保育から一回離れて、全く別のところに行ってみたかったっていうのが一番の気持ちです。その世界から離れたかったっていう。
	○ ▲	保育職の世界の狭さ	保育について勉強したり保育者と関わる中で、保育が限定された狭い世界であると感じる	私は勉強する中で保育に関わる方とも関わる中で、限定された世界の中のお話がすごい多いなって思いました。それが専門性につながっているとは思うんですけども。それが自分でちょっと苦しくなってしまって。(中略)大学の授業とかいろいろ保育士がどういうものなのかとかを聞く中で、私は多分日々刺激をちょっと新しいことを得続けるにはちょっと保育職は難しいのかなって思ったのが一番最初に一般職を意識し始めたきっかけになりましたね。(中略)単純に自分が生きていく世界にしてはちょっと狭いなって思ってしまったのがきっかけですね。
	○ ▲	保育内容・方法への疑問	学校から指定された実習先で、保育方針が合わず疑問を感じる	私が行った実習先が、最初の幼稚園は自分の保育の方針が合っていてすごいよかったですけど。やっぱ学校側から配属される、自分が行きたくて行く実習先ではなくて学校で指定された場所に行くということもあって、自分と保育の考え方方が合わなかったりとか。
	○ ▲	人を楽しませる喜び	実習でパネルシアターをやった時の子どもの反応が嬉しくて、いろいろな人を楽しませるような仕事がしたいと思うようになる	はっきり違う一般企業に目指そっていうふうに決めたのは3年生の後期ぐらいです。理由としては、基礎実習なので、(保実Ⅱで)部分実習をやった時にパネルシアターをやって、その時の子どもたちの反応とか先生の反応とかがすごくうれしくて、もっと子どもだけじゃなくて年齢層の幅広い、いろんな人を楽しませるような仕事がしたいなっていうふうに、そこでちょっとつきっかけがあって移行してきました。
	○ ▲	保育職への迷い	保育の仕事に就くことへの迷いが生じる	子ども、かわいいなと思うけど、これを仕事にする「うへん」っていうぐらいで1年生が終わり。

保育士（保育職）への就職をしないことを決めた理由○／実習経験の影響▲	○ ▲	保育職以外の仕事への興味	より幅広くいろいろな人と関われる仕事をしたい	保育士と違って子どもか、あとはお母さん方とかすごい限定された人との関わりしかないなって思ったときに、もっといろんな世代、いろんな国もそうなんですがいろんな人と会いたいって思ったっていうのも一般職に就こうって思った理由にもなっています。
	○ ▲	ワークライフバランスの悪さ	保育者を見て、土日休みや自分の時間が十分に持てないと感じる	実習に行って、「今日これこれを家で作ってきたんだよね」みたいな会話とかも聞いて。帰ってやるんだみたいな。昨日の夜、このお便り作ったんだけど、見ててくれるみたいな会話とかもあったし、やっぱり家でやっているよなみたいな感じもあったし。（中略）土日の休みが欲しかったっていうのと、趣味の時間とかも、自分の時間が欲しかったので、先生を見ていると、自分の時間がないイメージは払拭できず。
	▲	実習経験による影響なし	実習が嫌で一般職にしたわけではない	（実習が）嫌だったからとかで、一般職にしたわけではないです。
	▲	子どもと関わるのが怖い	保育者に見張られているようで、子どもと関わるのが怖くなる	叱られるっていうか、見張られている感じがずっとして、それを伝えられたり、さっき見てたけどみたいな、こういうのはやめたほうがいいとか（中略）そういうので、子どもにかかわるのも怖くなりましたし。
	▲	大学の教員や職員からの情報	大学の教員や職員から、就職を希望していた園を薦められないと言われる	卒園先の幼稚園で働きたいという思いが小さい頃からあって、実習先でもあったんですが、巡回担当教員や教職支援センターの方から、「あそこはちょっとね」みたいな、良くないいうわざを聞いた。
	▲	学びの多い実習	実習は自分のためになった	実習は実習で、すごい自分のためになったなっていうふうに思ってるんで。
	▲	学びたい気持ちで実習	保育職にはつかないと思いながらも学びたい気持ちで実習に行く	私は心の中で絶対行かないけどねって思ってても、やっぱり何か学んで帰りたいなっていう思いはあって。
	▲	やりがいや楽しさを感じる	実習は楽しくて、自分にとってプラスになったと感じている	私はありがたいことにその実習園にはすごい多分、恵まれていて幼稚園の実習は特にすごく楽しくて、実習終わった後もちょっとボランティアさせてもらったりとかずっと関わりがあったので、その保育園と幼稚園に対しての自分が実習に行った体感としては全くマイナスなイメージではなく、すごいプラスなイメージがありました。
		アルバイト先の園に就職志望	アルバイト先の園の保育のすばらしさに気づき、そこで働きたいと思う	（アルバイト先の園が）子どもが楽しみながら生活を営める、そういうた保育がすごいすばらしいなと思って、そういう園で働きたいなと思いました。
保育士（保育職）の就職先を決めた就職プロセス		園見学	インターネットから情報を得て、園見学に行く	インターネットで探したところは幼稚園なんですけど1園と。あと就職したところもインターネットで探したのと、あとテレビで見たことがあって、それで興味を持っていたのでそこにも連絡してって感じなので5～6園は足を運んだ感じですね。保育園5個と幼稚園1個ぐらいですかね。
		園でボランティア	自分から近くの園へ連絡を取り、ボランティアへ行く	自分の家から近い〇〇とかに自分で電話して、1日、ボランティアじゃないけど、実習みたいなのをさせていただいたりとか、2日か。
		合同説明会に参加	保育フェアに参加する	3年生の終わりごろに友達と、保育フェアみたいのに参加して。
		企業立園のバスツアーに参加	企業立の園のバスツアーへ行く	企業立ですね。そのバスツアーに行って。
		教育実習園に就職志望	教育実習園に就職したいが、採用枠が少なさそう	幼稚園実習が3人だったんですけど私以外の2人が卒園児で、1人の子は市立を希望していたので幼稚園には行かないなっていうふうに思っていたんですけど、もう1人の卒園児の子はもうずっとその幼稚園に就職したいって言い続けていたので卒園児、採るよなっていう気持ちが大きくなっちゃって、どうしよう、どうしようって思っていて。でもやっぱり幼稚園に就職したいと思ったから履歴書を出しますっていうお話までは幼稚園の園長先生に電話したんですよ。

保育士 (保育職) の就職先を決めた就職プロセス	教育実習園を志望するが求人なし	教育実習の園に就職を希望する	幼稚園の実習を終えてから、その園に行きたいと思って、内定先をお断りして。でも、幼稚園からは求人がでなくて。
	教員からの推薦園を見学	教員へ助言を求める中で、教員から薦められた園に見学に行く	いろんな先生に「どつかいい園ないですか」みたいに聞いてて、その中で○○先生が「○○ちゃん、いいよ、これ。○○っていう保育園なんだけど」みたいに言ってくれて。「○○ちゃんに合ってるよ」みたいな。「この園はいいよ」みたいに言われて。
	合同説明会を通じて園見学	合同説明会の園から保育方針に共感できる園を選び、園見学に行く	とりあえず保育所でも合同説明会みたいのがあって、マイナビさんのやっているやつに行って。絶対に遊び中心の保育がいいと思っていて、宗教は別に特にこだわりはなかったんですけど、一斉活動がない、お勉強をしない園に絶対にしたくて、だから、聞くところは絶対そこで、どういう保育方針かを聞いて、そこで分けるっていう感じで、残った8園ぐらいを見学に行かせていただいて。
	合同説明会へ参加し、就職先に出会う	友達に誘われて合同説明会に行き、就職先に出会う	夏休み、国際フォーラムでやっているイベントがあるんですけど、100園ぐらい来て、100園の幼稚園と保育園が半分ぐらいずつ来てやるやつにちょっと行ってみようって言われてそれに行ったのが最初ですかね。その今、就職決まったところに、友達がそこが気になるから一緒に行きたいんだよって言われてそこに行くことにしたんですけど、それでそれに行ったのが最初ですかね。
	公務員志望	公務員になろうと強く希望する	4大を出るなら公務員になろうってすごい思ってまして。
	公立保育園から内定	公務員に内定し、やっぱり保育をやりたいと思う	(公務員に)受かった時に何かすって、やっぱ私これやりたいのかなって一瞬ふっと何か来たものがあつて。
	就職活動を実習終了後と決める	教育実習まで全部終えて進路を決めようと考える	やっぱり決めるのは教育実習終わってからにしようと思って。
	就職先の園を見学	園へ行った日に面接を受け、内定	4月のその面接の日に園に見学に行って園長先生とかにもお話を聞かせていただいて、ここがいいなと思ってその採用担当の先生にお話しさせていただいたら、面接行く?って言われてその日にもう行きました、面接に。
	就職先以外の園を見学	就職先以外の園も見学	4園ぐらいですかね。全部、保育園で行きました。
	就職先への志望を強める	他の合同説明会へ足を運ぶも、就職先の園の話を再度聞いたりする中で、就職先がいいなと思う	いろいろ見て結局それがよくて、ほかにも違う、夏休みに違うそういう国際フォーラムじゃないんですけど違うとこでもやっていて、それもあと2つぐらい行ったんですけど、そこにもブースを出していたんでもう何回も行ってみたいな感じで。ほかにも行ったけどやっぱりそこがいいかなみたいな感じで何回か足運んで顔も覚えていたりとかしていました。
	職員からの推薦園を見学	キャリアサポートセンターの職員に勧められ園見学に行く	職員の方から「この園どう、ってみない?」みたいなお話をいただいたので見に行って、園見学に行つたんですけど。
	情報収集	大学から得られる情報を得ながら、就職先について考える	大学側が提示してくれたバスターとかパンフレットとか見て探してはいたんですけど、なんかしつくりくるものはなく。
	紹介会社に勧められた園に内定	会社に勧められた園から内定をもらう	なるべく早く決めたいなっていうのもあって、5月ぐらいから初めて、最初は保育士バンクに登録して。(登録先から)いろんな園を勧めてくださって、その中からピックアップしたところも何園か受けて、内定をもらつた。

保育士 (保育職) の就職先を決めた就職プロセス	先輩に話を聞く	大学の教員の紹介で、就職希望園に就職している先輩に話を聞く	○○大卒でその園に就職した5~6個上の先輩がいらっしゃるんですけど、その先生とT先生が仲いいというか。つながりがあるって、その先生と一回話してたらいいんじゃないかなっていうことで、先輩の先生とお会いして、いろいろ聞かせてもらって、それで、お話をさせてもらった次の日に(園に)電話させてもらった。(中略)先輩のお話を聞いてなかったら、多分電話かけてなくて、ずるずると決まってなかつたかなとは思うので、ありがとうございます。
	待遇面より保育方針を重視	福利厚生の良い園か保育方針に共感する園かで迷い、保育方針に共感する園に決める	ここにするか、あともう一つ悩んでたところが、福利厚生がよかったです、福利厚生がいいほうにするか、自分の方針に近い園にするかっていうのは、2つの園で、1つの方針で悩んで、結局、東京で長く何十年も仕事するつもりは今のところないので、じゃあ福利厚生より自分がやりたい園、自分が通うのが楽しい園にしようと思って、今の就職、今、決まった園に決めました。
	内定を辞退	内定園を辞退辞退する	幼稚園の実習を終えてから、その園に行きたいと思って、内定先をお断りして。
	保育実習園に就職志望	保育所実習の園に就職を希望し、内定をもらう	どうしようかな考えているうちに保育所実習が始まって。保育所実習を経験したら、保育園の保育内容だったり、子どもの姿だったり、保育者の関わり方だったり、すごくいいなと思って。そこに決めました。
	保育内容・方法を重視	いろいろな園を見ていく中で、保育の内容や方針を最も重視して園選びをする	その園の先生が何を大切にしているのかっていうのをすごく見ていて、園によって株式さんの園とかだと結構給料面だったり待遇面を推しているところがあって、最初はそういうところにも引かれたりとかしたんですけど、ちゃんと保育っていうのを考えたときに一番大事なのって、お給料とか待遇とかもちろん働いていく上のモチベーションにはなるんですけども、それって自分本位であって、子どもたちのためではないので。子どもたちのためにいかに保育を変えようとしているか、そういったところ、そういう気持ちがある園がいいなと思って。主体性を大切にしていたりとか、普段どういう保育をしているのかっていうのを見ていきました。
	保育内容・方法の情報が得られない	保育方針や内容ではなく、待遇や福利厚生のことばかりで、聞きたいことが聞けない	私たちの園はこういうことしてますっていう話よりかは、給料がいくらですか、休みがこれぐらいありますっていうところばかりで。ちゃんと聞きたいことが全然聞けなくて。
	保育内容・方法に共感	園見学で職員の余裕をもって働いている姿や暖かい雰囲気がいいと思った	園見学に行ったんですけど、すごい先生たちも余裕があるというか。子どもをしながらちゃんと先生同士も連携されてるし。来る私に対してもあいさつがすごい暖かいというか。
	HP等で調べる	園のHPを見て、園の保育方針や保育内容を調べる	ホームページを見て。それも幼稚園実習のおかげなんんですけど、ホームページを見てある程度ちょっと違うなとか、お勉強っぽくなっているのは分かるようになったので、見て、違うみたいに、これはいいかもしれないかっていうのはやっていました。
	母園を志望するが求人なし	母園からの求人は難しそう	3月にその母園にボランティアには1日行かせてもらって、やっぱり好きだななんて思いながら、でもそのときの時点でもう園長先生と主任の先生が求人は難しいかなみたいなふうに言われていて。
	他の業種も受験	保育職だけではなく、他の職種も受験する	市役所の事務と保育士枠で両方平行して受けてくつて毎日を送っていました。もう一つ、塾の講師と。あともう一つ相談職の一般職、ほかにもあったんですけど。

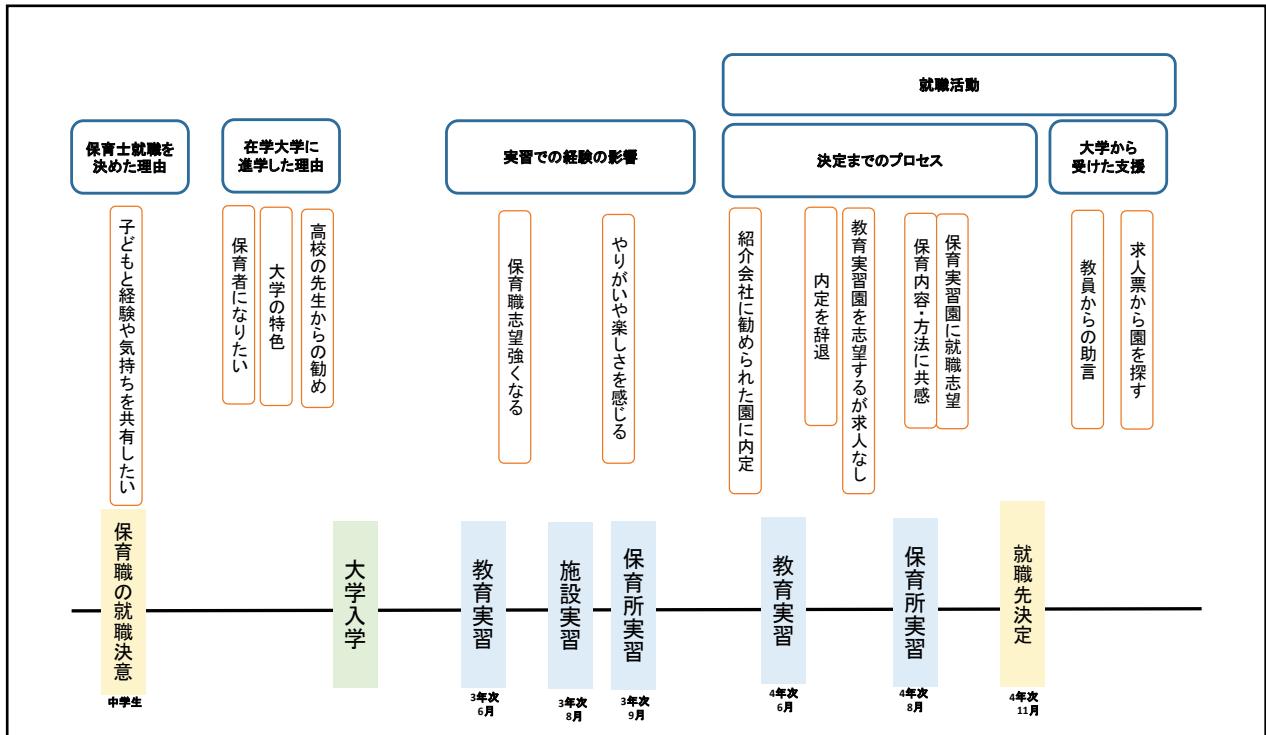
一般職の就職先を決めた就職プロセス	一般職未内定であれば保育職に	一般職の就活が上手くいかなければ保育職を希望	保育のところのほうがやっぱり働き口がたくさんあるんだろうなっていうイメージがあったので。もし就活あんまうまくいかなかつたらそっちにしようかなっていうものありました。
	一般職の就活が上手くいかない	一般職の就活が上手くいかない	3月にはんとにやるって決めたんで、遅かったから。説明会に何個か行ったんですけど、うまくいかなくて。
	仕事内容を重視	子どもや子育ての支援には携わりたいと思い、仕事内容を重視する	実習に行って、現場で働くことが怖くなってしまったので、でも、それでも子どもとか、障害のある方だつたり、子育てをするお母さんだつたり、そういう方々への支援っていうか、そういうものは携わりたいなっていうふうに思つたので、福祉職として大まかにまとめられたうちに入り込んで、そこで決められたところで働けるならいいかなと思って、そこも魅力に感じて。
	企業の説明会に参加	いろいろな業種の説明会に行き、ときめきを感じるところを探す	銀行、商社、不動産、アパレル、飲食、メーカーって全部の説明会に行って、行きたくないところは切り捨てた感じですね。(中略) 銀行ももちろん説明会とかを行つたんですけど、全くときめきがなくて、ときめきがないところに入つても一生続けられないなと思って、すぐにやめました。
	企業紹介イベントに参加	企業紹介イベントに参加する	別の大学の友達に社会人の人と軽くご飯を食べながらお話しするっていうイベントがあるよって紹介してもらって、そこに来ていた会社。そこで会社を知つて、説明会があるよと教えていただいて行きました。
	企業のインターンシップに参加	企業のインターンシップに参加	3年生の夏にインターンに2社参加して、今、就職する会社もその夏のインターンに参加したのが一番最初のきっかけでした。
	企業の職場見学	合同企業説明会に行き、職場見学へ行く	合同企業説明会とかに行つたりして、気になるところがあれば足を運んでその現場の人たちの声を聞いたりとか。あと職場の雰囲気とかを見に行って、そうしてちゃんと現場を知る中で、ここはありだな、ここはないなど考えた上で、エントリーシートとかを送つてみたいな感じですね。
	企業方針に魅力を感じる	企業の方針に魅力を感じる	私は結構その2社がすごい自分に当てはまつというか。たまたますごい自分に魅力を感じる、自分が魅力を感じる2社だったので。
	希望の業種に絞って就活	希望のマスコミ関係に絞つて就活する	最初、マスコミ関係一本で就活してて。
	他業種も受験	マスコミ関係だと体力的に不安もあり、大学主催の企業説明会フェアにも参加し、受験	やっぱり体力、大丈夫かなっていうので、ちょっと他のものもちらっとはやりました。その他の所は、大学のほうで卒業生の方とかが就職先になってたりとかいうような、学校主催で企業さんがよかつたら来てくださいみたいなことをしてくれるようなフェアみたいな、そういうのがあったので。なので、その所からちょっと面接じゃない、受けに行つたりはしました。
	公務員志望	友達に誘われたのがきっかけとなり、公務員を志望	友達が初めに勉強を始めていて、一緒にやってみないって声をかけられて、やることにして、でも、まだすごいふわふわした軽い気持ちのままやっていたんですけど、2回目の施設実習が公立のところ、公務員ってすごくいいよっていうふうに働いている方に勧められたんですね。そういうのもあって、公務員っていいなっていう気持ちを持って進めていきました。
	誘われた施設実習先を受験し内定	公務員試験の準備と並行して、実習先の施設に誘われて試験を受けて内定をもらう	実習先の施設がすごいいいところで、先方にもよかつたら就職の試験を受けてほしいっていうふうに声をかけていただいて。それも公務員の試験と並行してやっているっていうことは伝えてあって、もし公務員のほうが決まつたら、うちのほうは蹴っても大丈夫だからっていうふうに言っていただいて。そこまで呼んでくださるなら行ってみたいなと思って面接を受けて、内定もいただいたっていうふうになつたんですけど。

一般職の就職先を決めた就職プロセス	一般企業も受験し内定	公務員試験準をしながら、一般企業の説明会にも行き受験して内定をもらう	公務員の試験も進めていって、一般職のほうにも、全然違う企業もすごい興味があつたので、一般的な企業のほうも説明会は何社か行って、その中でいいなっていうふうに思ったところの面接を受けて、内定をもらつてやつていったんですけど。
	安定した職場環境を重視	環境が整っていると、働く人の気持ちにもよる余裕があるイメージでいる	環境が整えられていると、働いている人も余裕があるイメージで、穏やかに仕事をしていけるというか、そういうイメージでいるので、そういうところも魅力に感じました。
	希望の一般職がなければ保育職に	一般職で良いところがなければ保育士になるつもり	就活して一般でいいところがなかったら、保育士になろう。だめだったらといったらあれですけど、向いてないんだなってことで保育士になることも多分考えていたと思います。
	子ども関係の企業への興味	自分の興味の所在とやりたいことが明確になり、大学での学びと仕事とのつながりを感じる	確かに私も行きたい教育方針の園とか分からないし、どういう教育ができるのかって分からないなって思ったときに、私は子どもを教育したいわけじゃなくて、理解がしたかったから、この大学に入って勉強したんだなってはつと思えて、それから面接で自信を持ってその意見が言えるようになって、就職先にもそういう意見が言えたっていうのはあります。そこがいいなって思いました。
	子ども関係の企業を受験	ベビー用品を扱う企業を受験	徐々に絞つていって、5社ぐらい受けて。ベビー用品を取り扱っているような企業とかで、むしろベビー系しか受けてないです。
	将来的な可能性の広さを重視	将来的に本社の運営に携われたり、海外勤務の可能性もあつたりする企業の方に魅力を感じる	ポイントはどちらも最初、お客さまに接客する店舗配属だったんですけど、こっちの会社は将来的に本社とかのもっともとなる部分の運営に携われる可能性が広いっていうのと。私は結構いろんな人に会ってみたいっていうのがあったんですけど、それが結構世界のもっとそっちの広いとこに行ってみたいっていうのがあって。この会社は日本の会社なんんですけど、日本の会社なのに世界に出てる会社なので日本から海外のほうに勤務ともできる可能性があるっていうのでちょっとそこに魅力を感じて、できるか分らないけどここでちょっと働きたいなと思ったのが最後の理由ですね。
	誘われた企業を受験	誘われた企業を受験し、内定	たまたま縁があって、声掛けてもらったところがあつて。
	就職先の見学	自分からアポイントを取って、職場の見学へ	自分から見学させてくださいっていうお話を聞きたいのでって言って、2回、全然違う時期に行って受けたいですって言って、自分からもうその会ったときにもう履歴書出させていただきたいんですけどみたいに言ってって格好で一般企業の履歴書を先生に見てもらって書いて。結構7月前ぐらいにはもう書き終わっていたのか何かで。
	働いている人から話を聞く	働いている人と気が合い、目指している方向が同じだと感じる	あと会った社員さんとかも結構、自分と気が合う人というか、目指している方向が同じように思えたのでここなら頑張れると思い、その会社に決めました。
	働いている人の話に共感	説明会で、保育士資格と幼稚園教諭免許を持っている社員の話に共感する	私の就職先の説明会を行ったときに、説明をしてくださった女性社員の方が、保育士の免許と幼稚園教諭を持ってる方で、どうしてこのメーカーに来たかっていうのを言ってくださって、その方は私がどういう教育方針の園に行きたかったかが分からなかつたから、一回このメーカーで、いろいろな幼稚園を回る営業なんですけど、行きたい園があったらそこに就職しようって思っていたっていうふうに言われたんですね。
	働いている人に魅力を感じる	働いている人と気が合い、目指している方向が同じだと感じる	あと会った社員さんとかも結構、自分と気が合う人というか、目指している方向が同じように思えたのでここなら頑張れると思い、その会社に決めました。

一般職の就職プロセスを決めた	HP等で調べる	HP等で調べる	HPやネットで調べて。
	ハローワークへ行く	ハローワークに通い、求人情報を得ようとする	なかなか市でいろいろ企業を見させてもらえる、何て言うんだっけ、あれ（ハローワーク）。場所があるじゃないですか、いろいろ求人出ているよみたいな。
	保育職への就職を再検討	実習経験により保育士への就職を再検討	実習やったらやっぱり保育士もいいなっていう。6月の時点ではもう保育士か幼稚園の先生かなっていう感じだったんですけど。
在学大学（短大）の教員・職員から受けた就職支援	一般職向けセミナー	一般企業希望者向けのメーリスに登録し、一般職向けのセミナーに参加	一般企業に行く人は一般企業用のメールを流すので、メールアドレス登録してくださいみたいのが来て、じゃあそれを登録したら一般企業向けのいろいろなものがメールで来てくれて。大体、こっちではやんないで○○（他キャンパス）のほうなんですけど。それで○○の学生と交じって一緒にセミナーを受けるみたいな感じで、一般企業向けにも一応スケジュール帳みたいな就職の流れみたいなやつのをもらえたので、それに従ってやってました。
	求人票から園を探す	学校にきている求人票を見る	（就職課に）学校にきている求人票を見に行った。
	学内の講座に参加	学内で実施された外部の講座に参加する	東アカは出ましたね、保育系。
	自己分析	自己分析を通して、自分の性格と就職先との相性を客観視する	一般職のセミナーとかに参加すると、自己分析とかも結構しっかりしていて、自分のPR、自己PRであつたりとかも結構がっちりやるので、自分の性格とかも冷静に見たりとかするんで。
	教員からの助言	学校の教員から園の情報を得たり、助言をもらう	先生に、自分が行きたい園だったりをお聞きして。お聞きしたら、細かく教えてくださったり、「ここはこう思うな」という先生の意見だったりも聞けたりっていう部分で、すごく自分自身も選択肢を絞っていけたり、増やせたりっていう部分があつた。
	職員からの助言	就職課に相談	就職課にしか相談はしなかったです。
	就職情報の提供	キャリアサポートセンターで、就職活動の進め方を一から教えてもらう	（キャリアサポートセンターで）合同説明会の案内とかと、私がすごくお世話になったのは、どうやって一般企業の就活を進めていいのかっていうのを一から教えてもらいました。
	公務員試験の情報	公務員試験の出題傾向を聞きに行く	キャリアサポートセンターには、公務員のどういう問題が出るのかとかを聞きに行ったりとか。
	公務員講座	キャリアセンターでやっている公務員志望者向けの講座に参加	キャリアセンターで公務員の講座を開いてくれているものがあって、そのPRとかいろいろあって、そういう支援はたくさんいただきました。
	先輩の記録を読む	キャリアデザインセンターに行き、先輩の記録を読む	先輩たちの記録とか、今までの○○で卒業した先輩たちの実習体験記録だったりとか、そういうものを読んだり。
	私立保育園の紹介	滑り止めの私立保育園の見学先の紹介をしてもらう	（公務員が）もし駄目だった時のための、普通の私立の保育園も見学に行きたいって言ってたので、それの紹介をしていただいたらとか。
	大学推薦のインターンシップ枠	大学推薦のインターンシップ枠を紹介してもらう	キャリア支援センターの方からの紹介で、○○系のうち大学の人が推薦の枠で入れるインターンシップみたいのがあります、そこの枠を。

在学大学 受けた就職支援 教員・職員から	面接練習	就職課の面接練習を活用	就職課のほうで面接の練習とかをしてくださるということで、やっぱ面談の練習とかってその専門の方とかじゃないと難しいと思ったのでそのときは活用させてもらいました。
	履歴書添削	履歴書の添削指導	履歴書の書き方から何まで、どういうことを書けばいいのか。
	エントリーシート添削	エントリーシートの添削	エントリーシートの添削してもらいましたし、もう本当に、それは助かりました。
	特になし	支援は受けていない	特には受けていません。自力で。
その他	アルバイト先の園の保育への違和感	アルバイト先の保育園の保育に対する違和感を感じる	何かちょっと私が思う保育じゃないな、みたいなふうに思った時もあって。でもやっぱり自分には自信がないので、まだ。
	アルバイト先の保育園で自信を失う	アルバイト先で、保育者から言われたことで自信を失う	アルバイト先では、結構、ちょっと自信をなくすようなことをちょっとと言われたりとか。
	保育職ではないので相談しづらい	違う道に進む自分としてはあんまり周りには言えずにいた	あんまり周りにも言えなかった、何となく。皆は保育の仕事をしたくて、ここで勉強してるから、そこで違う道に進む自分としてはあんまり周りには言えずにいたという感じで。
	保育職ではないので教員には相談しづらい	保育職志望ではないので、教員に就職について相談するのには筋違いだと思う	学科の先生たちは、保育士か幼稚園の先生に進むことを当たり前だと思って制度を整えているので、その先生たちにお話を聞くのは筋違いかなって。
	就職活動に配慮した実習	就職活動を考えて、動きやすい実習先に調整してもらう	実習も一応児童館っていうふうにちょっとお願ひをして。
	就職活動より実習を優先	「実習のほうが大事だ」と思っていた	(もし教育実習と就職活動の日程が重なったら)、「実習のほうが大事だ」と思っていたかも。
	免許・資格は取得したい	大学に入ったからには、資格と免許は取得して卒業したい	大学に入ったからには免許を取らないっていう選択はできなくて、入ったからにはきちんと取れるものは取って卒業しようっていうふうに思ったので。
	いつか保育職に	子育て等が一段落したら、その経験を生かして間接的に保育に関わりたい	自分がもし子育てもしたりしてひと段落が付いたとしたら、その経験を生かしてじゃないんですけど、保育のブランクもあるので、ファミリーサポートセンターみたいな形で加わるとか、あとは給食の人になるとか。
	いつか教育職に	小学校実習でやりがいを感じ、結婚して子育て後に、サポート教員として働くのもいいなと考えている	やっぱり小学校の実習がすごい自分で小学校の先生っていいなって思う部分があったので、結婚して子どももできてついたときに、よく支援の先生とかいらっしゃるじゃないですか。そういう面で子どもたちに携わるのもいいかなっていうところはちょっとと考えたりはしています。(中略) 担任の先生1人だけでは見きれない部分とかのサポートとかをこの免許を生かして支えていけたりとかもできたらいいかなって考えたりしたこともあります。
	大学の保育課程は閉鎖的	大学の保育課程は閉鎖的な環境だと感じており、他の学部のように、いろいろな人と様々なことが学べる環境があつた方が、より広い視野を持つた保育者になれると思う	この課程は先生になる勉強をしているので、すごい制限がめちゃめちゃあると、とてもあると私は思ったので。緩くしたいわけじゃないんですけど。もっとわくわくするようなことが欲しかったというか。この学部やっぱり学ぶ環境的にも同じ学部の人と同じクラスの人と学ぶことが多い。それもよさだと思うんですけど、普通の例えれば他大の経済学部とかの方って全然知らない人と全然よく分からない授業を受けたりするじゃないですか。学部も学科も知らないし、初めて見る顔の人と一緒に授業を受けたりとか、私はそういう大学生活も送つてみたかったって思うので。学ぶ環境も閉鎖的な感じはあるなってちょっと思います。(中略) 普通のって言つたら変なんですけど普通の大学生活みたいなのももっとあれば、そういういろんな視野を取り入れた上で保育に関われる先生とかになれるのかなっていうのはちょっと思います。

保育職①



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

在学大学には、<保育者になりたい>と思ったことと、<大学の特色>が自分に合っていると感じ、<高校の先生の勧め>もあり進学した。

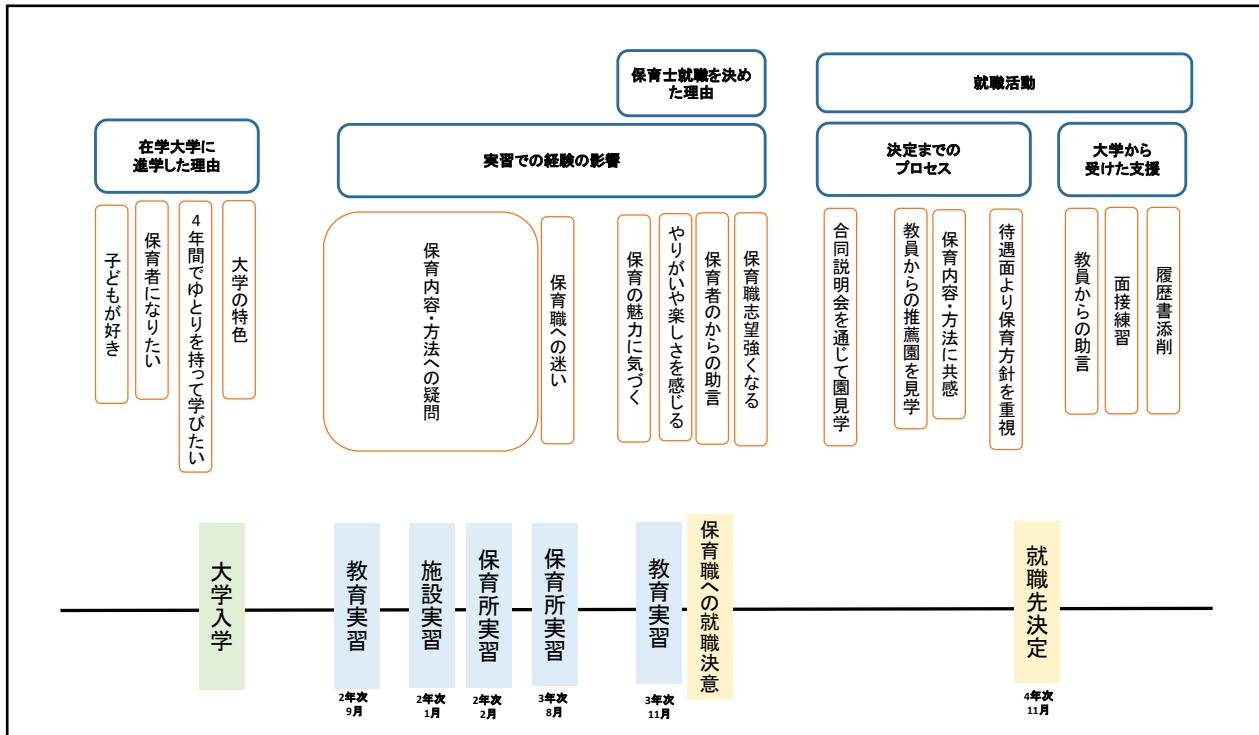
教育実習や保育実習では、「実習を通して、さらに保育士になりたいなっていう気持ちは強まった」 「辛いことも、大変なこともあったけど、やりがいったり、子どもと一緒にいる時間は楽しいなっていうことを感じられた」と語っており、実習を通して保育士（保育職）への<やりがいや楽しさを感じる>ことができ、<保育職志望強くなる>ことに至っている。

卒業後に保育士（保育職）に就くことは、「バトンを教えながら、出来たときの喜びだったり、達成感とかと一緒に味わうことができて。保育の現場でそういうことも一緒に味わっていけたらいいな。」と、中学生で思ったことが保育士になりたいと思うようになったきっかけである。その思いは大学生時代もずっと変わらなかったが、その背景には実習を通して保育士（保育職）への<やりがいや楽しさを感じる>ことができたことも影響していると考えられる。

保育職の就職活動は、「なるべく早く決めたい」という思いから、4年次の5月頃から始めている。4年次6月に実施した教育実習の前に<紹介会社に勧められた園に内定>をもらったが、教育実習園に就職したいと思うようになり、<内定を辞退>している。その後、<教育実習園を志望するが求人なし>であることが分かり、「どうしようか」と考えているうちに保育所実習が始まった。「保育内容だったり、子どもの姿だったり、保育者の関わり方だったり、すごくいいなと思って」と、実習を通して園の<保育内容・方法に共感>したことで<保育実習園に就職志望>するようになり、保育実習園に就職することを決めている。

大学では、就職課で閲覧できる<求人票から園を探す>ことや、<教員からの助言>をもらうことで「選択肢を絞ったり増やせたり」したことが支援になったようである。

保育職②



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

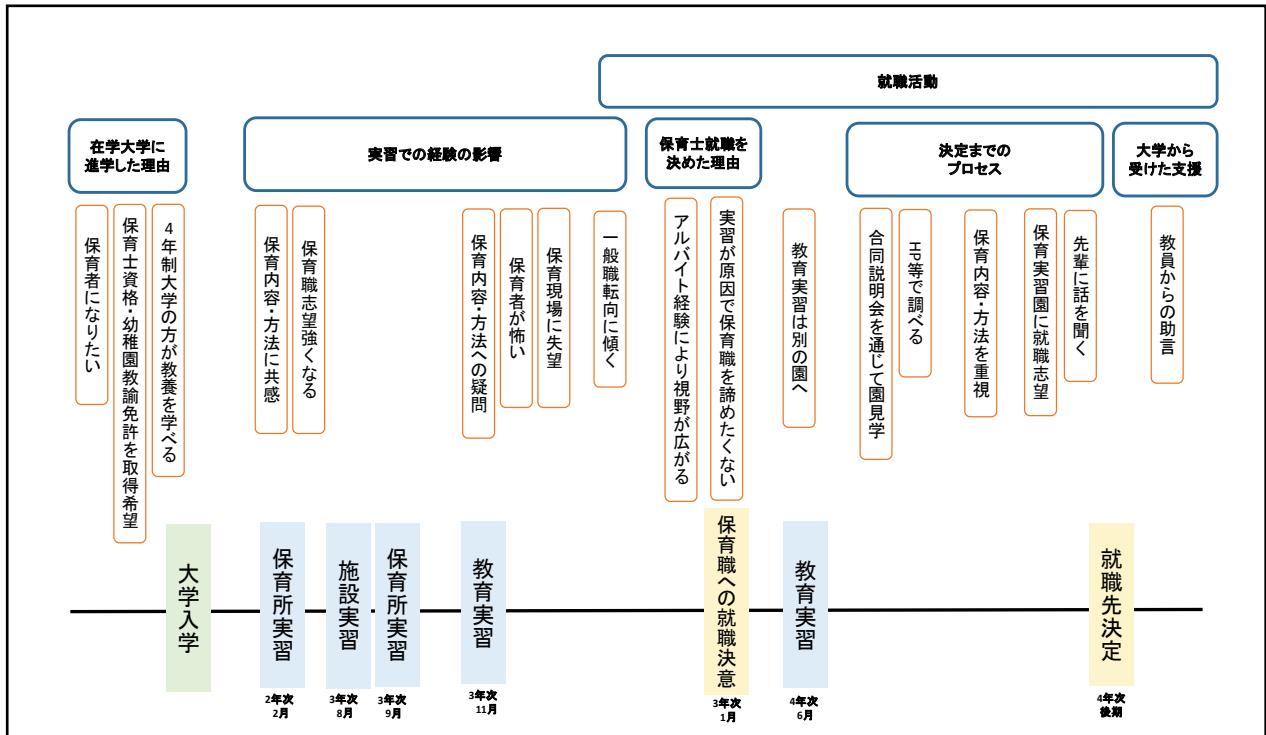
在学大学には、子どもの頃から「**保育者になりたい**」と思っていたことと、「**4年間でゆとりを持って学びたい**」と思い、ピアノ指導が充実していそうな「**大学の特色**」に魅力を感じ進学を決めた。

教育実習や保育実習では、「自分の思う保育と実習先の保育理念が合わなかつた実習もあって一時期は悩んだんですけど、このまま保育職でいいのかみたいな」と語っており、「**保育内容・方法への疑問**」を感じたことから「**保育職への迷い**」を経験している。しかし、3年次の教育実習で、「かまつてほしくて殴っちゃう男の子」との関わりで、「いろいろ先生とも相談しながら、どうしたら殴られないかみたいなのをやりながら関わって」「最後の週になった時にもう殴ったりせず一緒に楽しく遊べるようになった」ことが「自信につながった」という。「今までの実習では1日とか2日ぐらいしか同じ子どもと関われなかつた」が、「同じクラスに長い間入れると、子どもと関係をつくれるって感じて、それがよかつた」とも語り、試行錯誤を次の実践に活かす十分な時間を持てたことで、子どもとの関係が好転したり深まつたりするという経験をし、「**保育の魅力に気づく**」に至つたと考えられる。さらに、「先生の持っている保育観とか、先生が大事にしていること」を聞いて、「相談もちゃんとする時間が持てた」ことを「すごくよかつた」と感じている。「先生方にいろいろ言葉をいただいて、やっぱり楽しいし向いてるなと思って」、「**やりがいや楽しさを感じる**」、「褒めていただいたのが大きかった」というように、肯定的な「**保育者からの助言**」を得られたことが「**保育職志望強くなる**」気持ちを後押したようである。

保育職の就職活動では、「**合同説明会を通じて園見学**」に行くが、「絶対ここがいいみたいな園が見つからない状態」になり園選びが難航する。その後、「**教員からの推薦園を見学**」したところ、園長の話を聞いて「**保育内容・方法に共感**」し、「福利厚生より自分がやりたい園、自分が通うのが楽しい園にしようと」思い、「**待遇面より保育方針を重視**」して教員の推薦園に就職を決めている。

大学から受けた支援では、「いろんな園知つてるので、やっぱり先生がいいって思う所は強いといふか」というように、「**教員からの助言**」が就職先選びに役立つようである。

保育職③



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

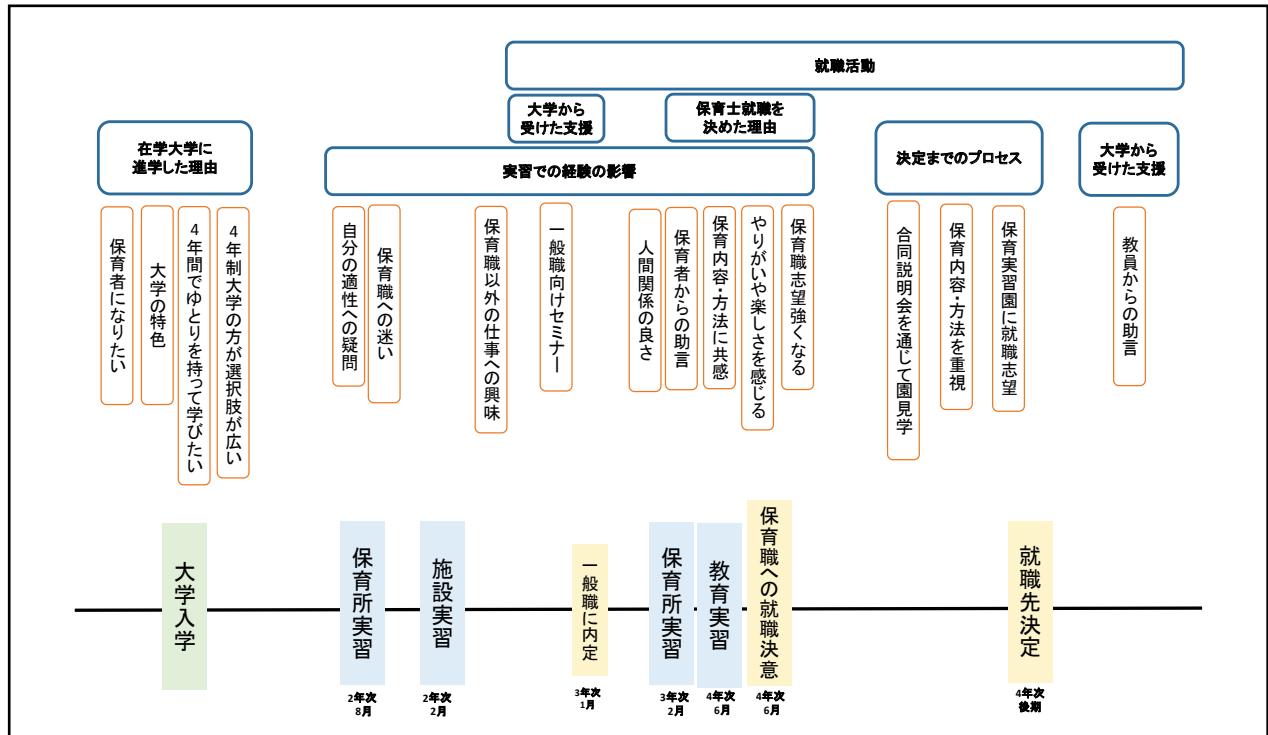
在学大学には、中学生の頃から＜保育者になりたい＞と思い、＜保育士資格・幼稚園教諭免許を取得希望＞し、短大より＜4年制大学の方が教養を学べる＞と思ったことから進学を決めた。

最初の保育実習では、「子どもも伸び伸びしていましたし、先生方も、ピアノが弾けない先生は、それは特技じゃないから違うところで特技を披露すればいいよ」という＜保育内容・方法に共感＞したことから、＜保育職志望強く＞なったという。しかし、その後の教育実習では、「ずっとお勉強で、ひらがなのドリルをやったりとか、数字のドリルをやったりとかという感じで、自由遊びの時間が全くない」という園の＜保育内容・方法への疑問＞を感じている。また、子どもとの関わりで困った際に「先生に助けを求めたら無視されて」ということが繰り返され、＜保育者が怖い＞と感じ、実習中「一番辛かったのは先生に無視されたこと」であったと語っている。こうした体験から、「幼稚園ってこんな場所だったのって」と＜保育現場に失望＞し、一時は＜一般職転向に傾く＞ことになる。

保育職への就職を決めたのは、アルバイト先で「理不尽に怒られた」出来事から、社会人になればどんな仕事でも理不尽な思いをすることはあると感じ、保育職と一般職では、「その時、どっちが前向きに捉えられるか」と考えるようになったことがきっかけである＜アルバイト経験により視野が広がる＞。もし一般職に就けば、「実習の当たりが悪かったせいで一般職で働いて、そうやって理不尽に怒られなきゃいけないのは何でだろうって、たぶん3カ月ぐらいで悩むだろうな」と思い、＜実習が原因で保育職を諦めたくない＞という気持ちが強くなったようである。その後の2回目の教育実習では、教員との相談を経て、＜教育実習は別の園へ＞配属されるという配慮を受けている。

就職活動では、実習での経験から「絶対に遊び中心の保育がいい」「人間関係と保育方針とフィーリングが合う園に」という思いで＜保育内容・方法を重視＞している。＜教員からの助言＞をもらい、様子が分っている＜保育実習園に就職志望＞するようになり、教員の仲介でその園で働く＜先輩に話を聞く＞機会を持てたことも後押しとなって、保育実習園に就職することを決めている。

保育職④



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

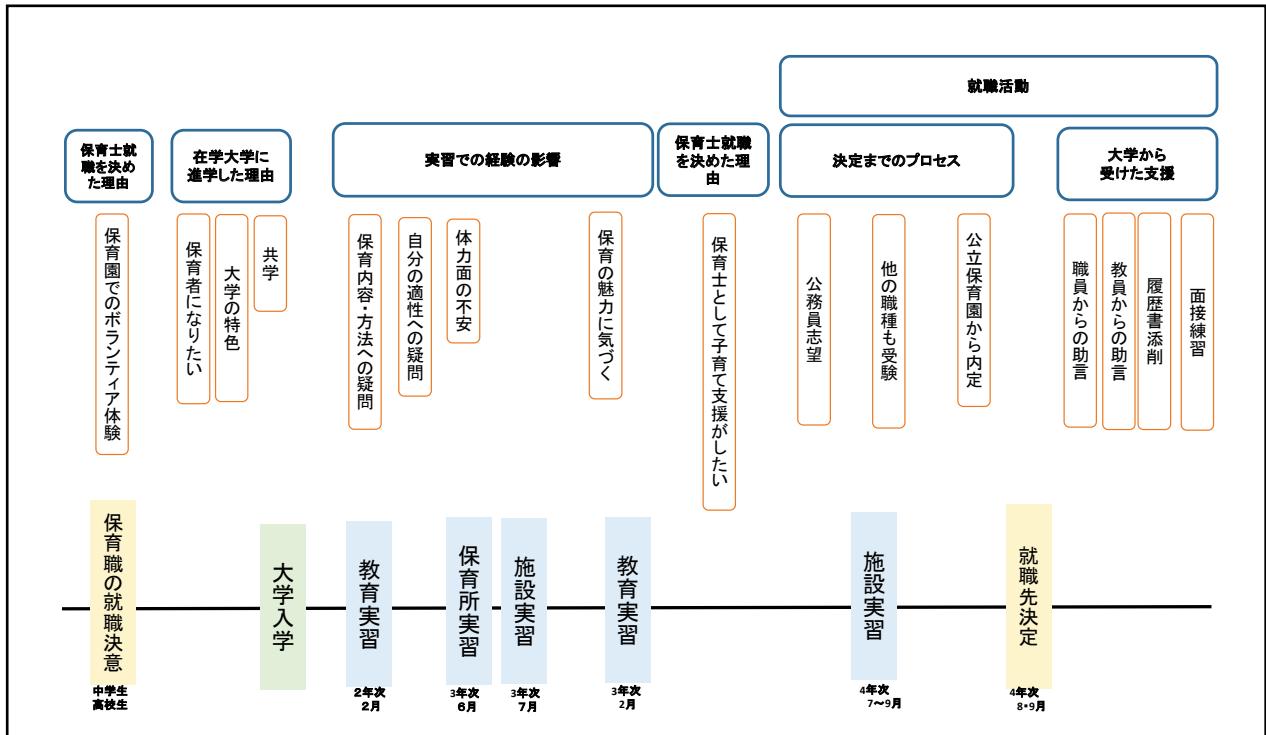
在学大学には、子どもの頃から「**保育者になりたい**」と思っていたこと、「**大学の特色**」が自分に合っていると感じたことに加え、「**4年間でゆとりを持って学びたい**」「**4年制大学の方が選択肢が広い**」と思ったことから進学した。

最初の保育実習では、「先生の姿を見て圧倒してしまって、自分は同じようなことをできるのかなって」と、子どもにもあまりうまく接することができなくて」自信をなくし、「**自分の適性への疑問**」を感じている。また、保育士の実際の仕事の大変さや量の多さに「想像していたのと違う」というギャップを感じて「**保育職への迷い**」を抱く。そうした経験から、「自分は保育じゃなくて一般職のほうに向いているんじゃないかな」と思い、「**保育職以外の仕事への興味**」から「**一般職向けセミナー**」に参加して就職活動を行い、一般職で内定を得ている。

一般職内定後の2回目の保育実習で、「周りとの協力がすごく大事なんだ」ということを「**人間関係の良さ**」を通して感じ、「頑張っていけるかもしれない」と徐々に思い始めたという。さらに教育実習では、「実習先がすごく自分の好きなことと合っていて」「**保育内容・方法に共感**」、「頑張った分だけ子どもたちが喜んでくれて、自分が至らなかつた点は改善していくこうっていう気持ち」になれたと語っており、最初の実習で感じた「ギャップ」を超える「**やりがいや楽しさを感じ**」たことが、「**保育職志望強くなる**」につながり、保育職への就職決意に至っている。また、これらの実習の中で、「自分で考えてみてね、だけじゃなく」「先生だったらどうするか」といった「**保育者からの助言**」を得られたことが「いい学び」につながり、保育職への就職決意を後押ししたと考えられる。

保育職の就職活動では、実習園での経験をもとに「**保育内容・方法を重視**」して探し、求人のあつた2回目の「**保育実習園に就職志望**」し、内定を得ている。園見学の際には、「**教員からの助言**」で「保育時間中に行くと、先生と子どもとの関わりも見れる」「先生に余裕がなくて声を大きくしている園は、子どもの泣き声も大きくなる」等見るべきポイントを教わったことが役立ったようである。

保育職⑤



在学：4年生大学4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

在学大学には、<保育者になりたい>と思ったことと、子育て支援が充実しているという<大学の特色>に惹かれたこと、かつ<共学>であることから進学を決めた。

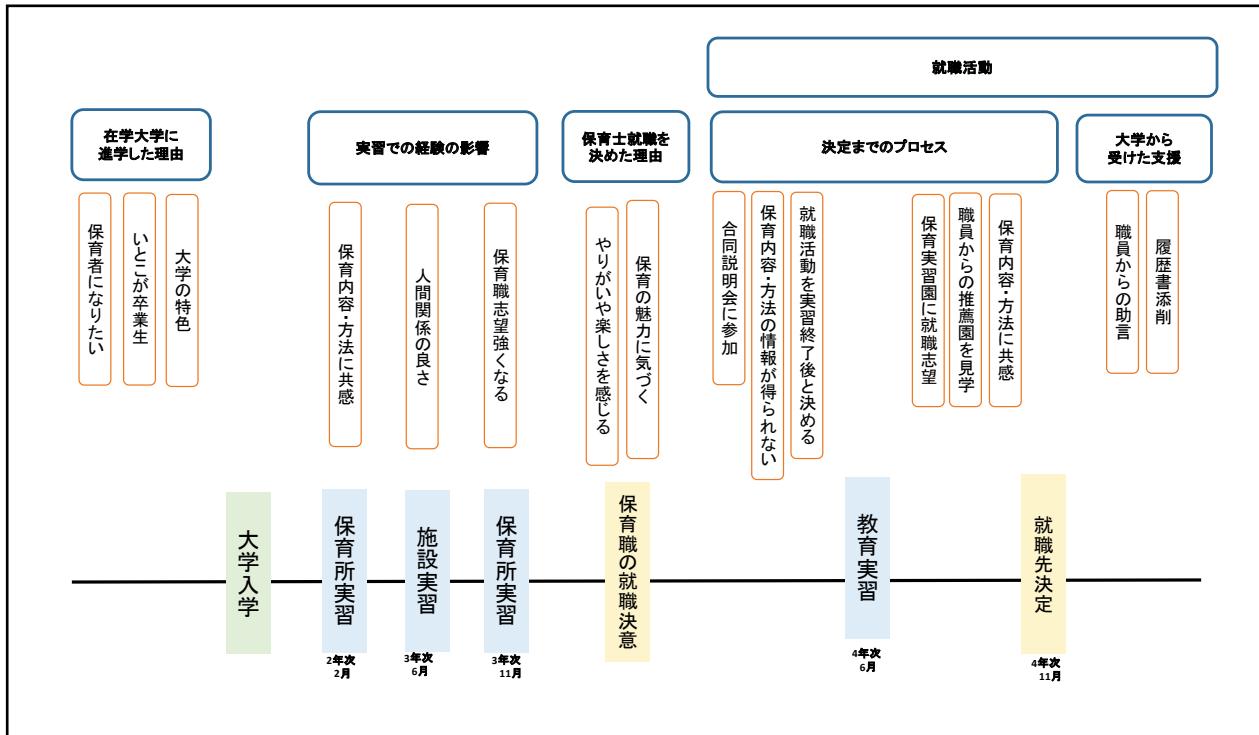
教育実習や保育実習では、保育職に就くことへの迷いが生じたという。先生たちが忙しく働くのを見たり、自分がひとつのことでいっぱいになり、保育者からアドバイスをもらっても「何もできないんだなって感じてきてしまう」体験をしたことで、保育職に対する<自分の適性への疑問>を抱くようになったと話している。また、保育者の子どもへの対応や叱り方を見て、<保育内容・方法への疑問>が芽生え、「教育は絶対向いてないって思っちゃったんですけど」と話しており、保育職に就くことへの悩みにつながったことがうかがえる。さらに「体力のない限界状態に陥っても本当に子どもの幸せを思って働けるのだろうか」と<体力面の不安>も感じたという。それでも、最終的には園で「先生たちがいう楽しさっていうのは本当のこと」だと感じ、<保育の魅力に気づく>ことができた。

卒業後に保育士(保育職)に就くことについては、中学・高校の授業での<保育園でのボランティア体験>を通して天職だと感じ、すでに保育職への就職を決めていた。しかし、「子育て支援(の仕事)がいいな」と思った時期があり、相談職と保育職で気持ちの揺れがあったという。

保育士の就職活動は、入学当初から<公務員志望(保育職)>であった。しかし、相談職との間で揺れる気持ちや焦りから、塾の講師や相談職、市役所の事務など<他の職種も受験>したという。最終的には、<公立保育園から内定>をもらい、就職を決めた。その時、「私これやりたいのかなって一瞬ふっと何か来たものが」あり、<保育士として子育て支援がしたい>という自分の気持ちに気づくことができたという。

大学では、キャリア支援センターの<職員からの助言>とゼミの<教員からの助言>を受けた。職員から、<履歴書添削>や<面接練習>などきめ細かく支援を受けたことが就職活動の大きな助けになった。また、キャリア支援センターの職員が、精神的に支えてくれる存在になっていたという。

保育職⑥



在学：4年生大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

在学大学には、小さいときから＜保育者になりたい＞と思っていたことに加え＜いとこが卒業生＞であること、そして、保育専門の単科大学であるという＜大学の特色＞に魅力を感じて進学した。

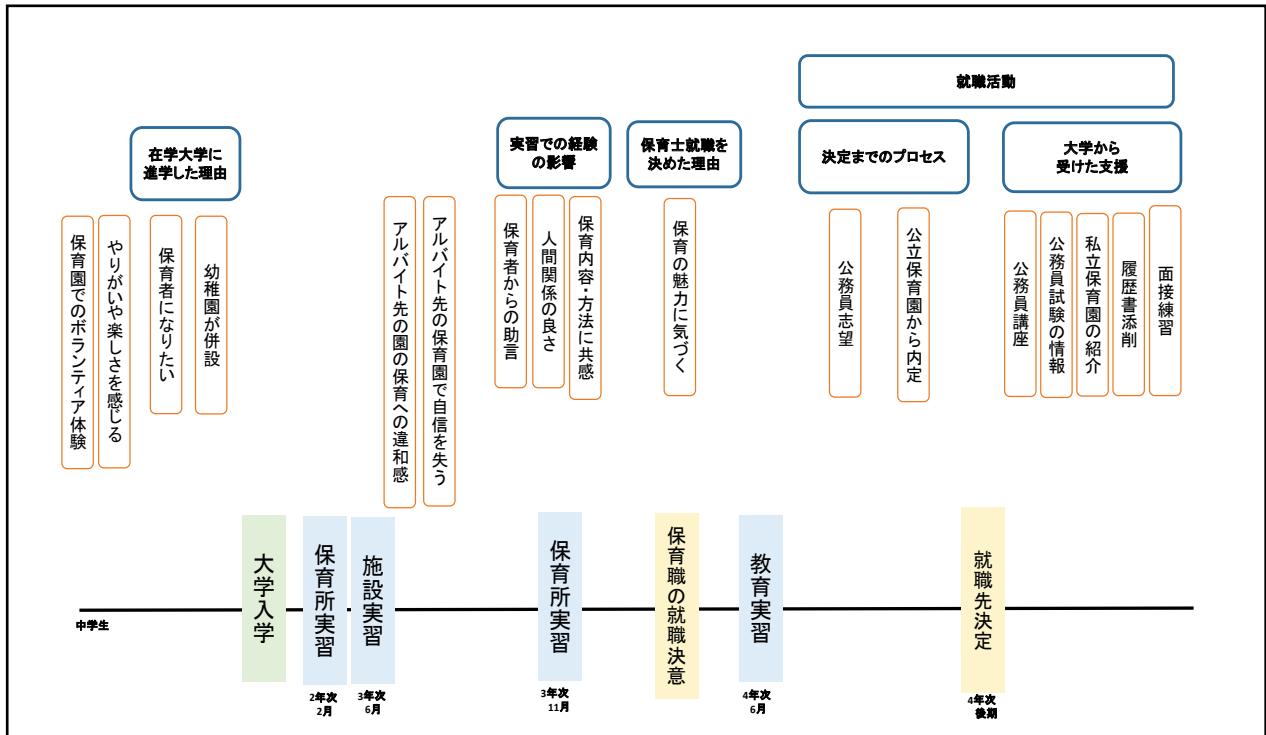
教育実習や保育実習では、実習を重ねて＜保育士志望強くなる＞。幼稚園教諭か保育士かで進路に迷っていたところ、保育所の実習で、保育士が「何かを一方的にやらせるよりかは子どもがやりたいと思えるような環境を作っている」のを見て、「子どもの主体性を大事にする姿とか、そういう保育方法が私に合ってる」と＜保育内容・方法に共感＞する体験をしている。また、保育者同士の＜人間関係の良さ＞も魅力であり、そこに就職したいと思うようになったと話している。

卒業後に保育士（保育職）に就くことについては、保育実習の中で「やっぱり保育士になりたいなっていう思いがどんどん大きくなって」＜保育職志望強くなる＞に至ったそうである。また、「(子どもを)一緒に育てていくっていうのが(中略)やりがいもあるし、いいなっていうのがあって」＜やりがいや楽しさを感じる＞という＜保育の魅力に気づく＞体験ができたことが影響しているという。

3年生の終わりごろに園の＜合同説明会に参加＞したが、＜保育内容・方法の情報が得られない＞と感じた。その結果、＜就職活動を教育実習終了後と決めた＞という。教育実習終了後は、＜保育実習園に就職希望＞し、改めて見学に行った。その際、公立園の民営化で新園への配属の可能性があることを知り、「新卒で新しい園はちょっと自分にはまだ難しいかな」と感じ、受験を思いとどまつたという。その後、キャリア・サポートセンターの＜職員からの推薦園を見学＞したところ、「先生たちも余裕があるというか」「子どもを見ながらちゃんと先生同士も連携されてる」様子を見て、＜保育内容・方法に共感＞し、その園を受験し内定を得ている。

大学では、頻繁にキャリア・サポートセンターに行き、＜職員からの助言＞を受けていた。また、ゼミの教員に＜履歴書添削＞をしてもらったことも支えになったようである。

保育職⑦



在学：4年生大学4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

在学大学には、<保育者になりたい>と思っていたことと、<幼稚園が併設>されていることが魅力的だと思って進学を決めた。

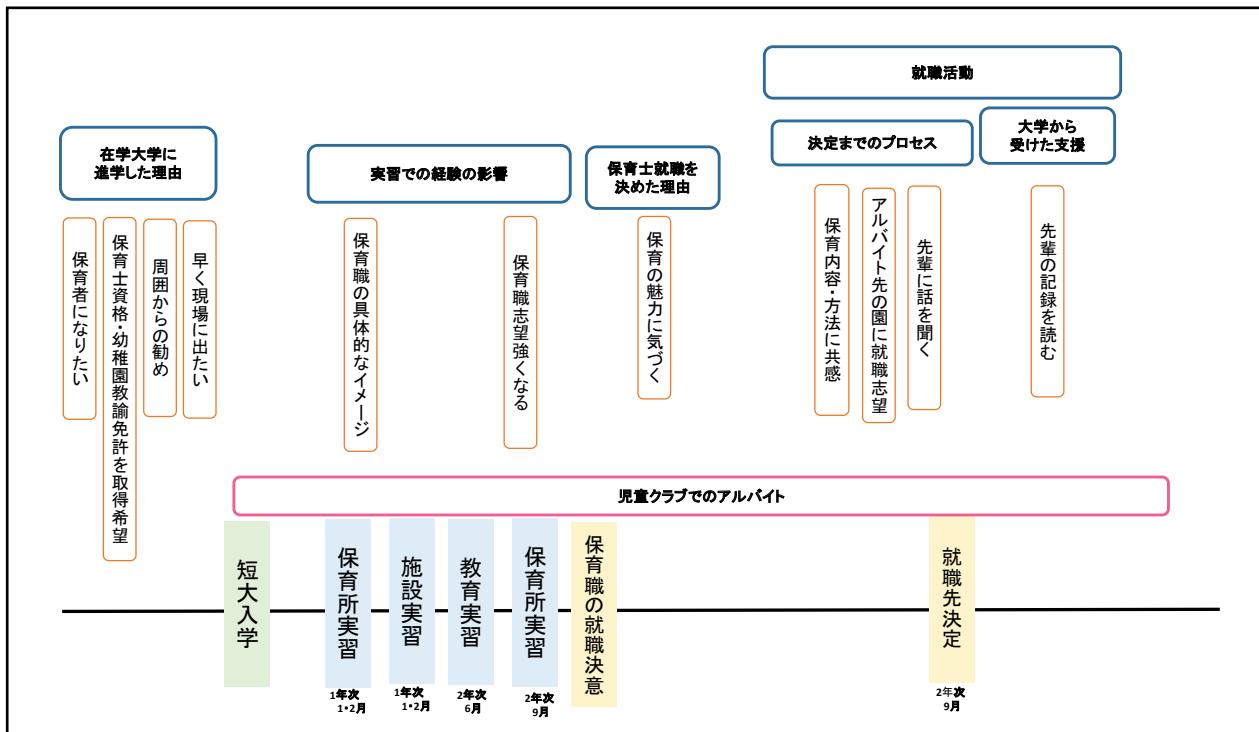
教育実習や保育実習では、実習以前に<アルバイト先の園の保育への違和感>を感じたり、<アルバイト先の保育園で自信を失う>ことがあつたりしたが、実習に行ったことで自信を取り戻すことができたという。実習園の保育者に悩みを打ち明けると、「自分が思う声かけだったり、保育の仕方をやっていけばいいんだよって」温かい<保育者からの助言>をもらったそうである。また、保育者が試行錯誤しながら保育している姿を見て<保育内容・方法に共感>する体験をしている。また、「自分一人じゃなくて、いろんな人と関わって、連携して保育をしていく」姿に<人間関係のよさ>を感じたことも保育職に就こうという気持ちにつながったと考えられる。

卒業後に保育士(保育職)に就くことは、中学生の時に<保育園でのボランティア体験>をした際<やりがいや楽しさを感じ>たことがきっかけとなっている。2回目の保育実習で、保育者が「自分で考えて子どもと関わるのがすごいいいな」と感じ、その後幼稚園実習の時に「やっぱり保育士の方が子どもの成長みたいのを間近で」見ることができると<保育の魅力に気づく>いたそうである。

保育士の就職活動は、入学時から<公務員志望>だったため、自分で勉強を続けていた。公務員試験の準備をする中で、「市役所の中の（そういう子どもの）政策課みたいのに就職すると、子どもの虐待とかの問題にも関わることができる」ことや、「保育園だけじゃなくて、いろんな（働く）場所がある」と感じて公務員試験を受験<公立保育園から内定>を得た。

大学では、キャリア・サポートセンターから試験問題の傾向や募集要項などの<公務員試験の情報提供><履歴書添削>をしてもらっていた。また、公務員試験の滑り止めに<私立保育園の紹介>を受けていた。他にも、<公務員講座>を受講したり、複数の教員に何回も<面接練習>をしてもらったりしたことが支援になったようである。

保育職⑧



在学：2年制短期大学 2年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 2種

在学大学には、<保育者になりたい>と思ったことと、<保育士資格・幼稚園教諭免許を取得希望>して<早く現場に出たい>と考えたことから進学を決めた。また、<周囲からの勧め>もあったという。

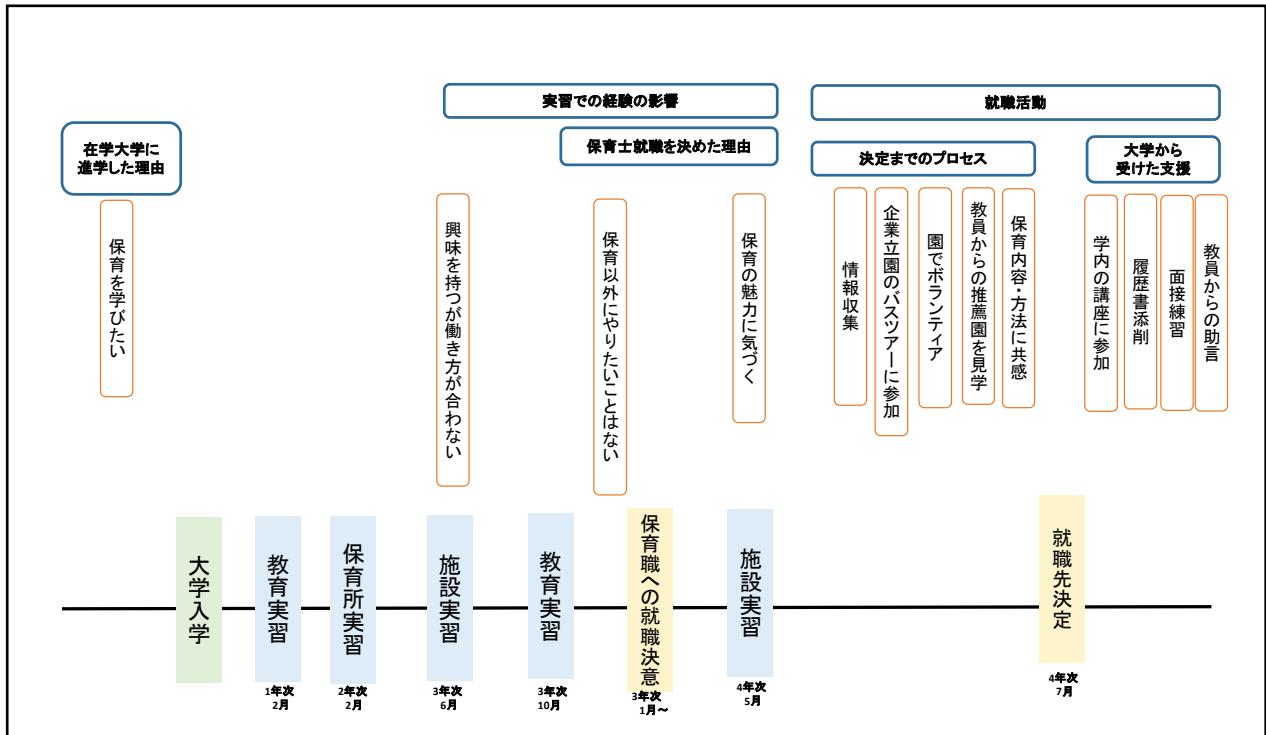
教育実習や保育実習では、「現場を目の当たりにすることで、イメージとして結びついて（保育者に）なりたいなっていうふうに」考えるようになっていった。3歳未満児と関わる中で、「子どもたちと生活をともにする、食べたり、一緒にお昼寝したり」と<保育職の具体的なイメージ>もできていったようだ。また、実習を通して、保育士になることで「(子どもと)より深い関わりあいができるのではないか」と思い、<保育職志望強くなる>。

卒業後に保育士（保育職）に就くことは、「大学1年生の時に教えていただいた（保育園の園長）先生に声をかけていたので」児童クラブでアルバイトを始めたことがきっかけとなった。保育方針が魅力的だと感じたこと、さらに、入学時から、アルバイトを通して継続的に保育園の日常的な生活を見ることを通して<保育の魅力>に気づいたと話していることから、実習以外の経験も保育職に就くことを決める上で重要だったことがうかがえる。

保育士の就職活動は、アルバイト先の園の保育が「自分のやりたい保育観と合致していたのかなって」とアルバイト先の園の<保育内容・方法に共感>を持っていた。園の先生方からも、就職活動をどうしているのかと声をかけてもらい、「うちはずごく歓迎しているからねって」いっていただき、自分が受け入れられていると感じ、<アルバイト先の園に就職志望>するようになる。また、アルバイト先の<先輩に話を聞く>などもした上で、改めて園を見学して受験し内定した。

大学では、キャリア・デザインセンターで<先輩の記録を読んだ>ことが参考になった。また、大学の授業の課題を通して、「すごい個性のあるいろいろな園を見ることができて」と、授業を通してさまざまな保育を知る機会があったことも就職先選びに役立ったようである。

保育職⑨



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

在学大学には、<保育を学びたい>と思い進学した。

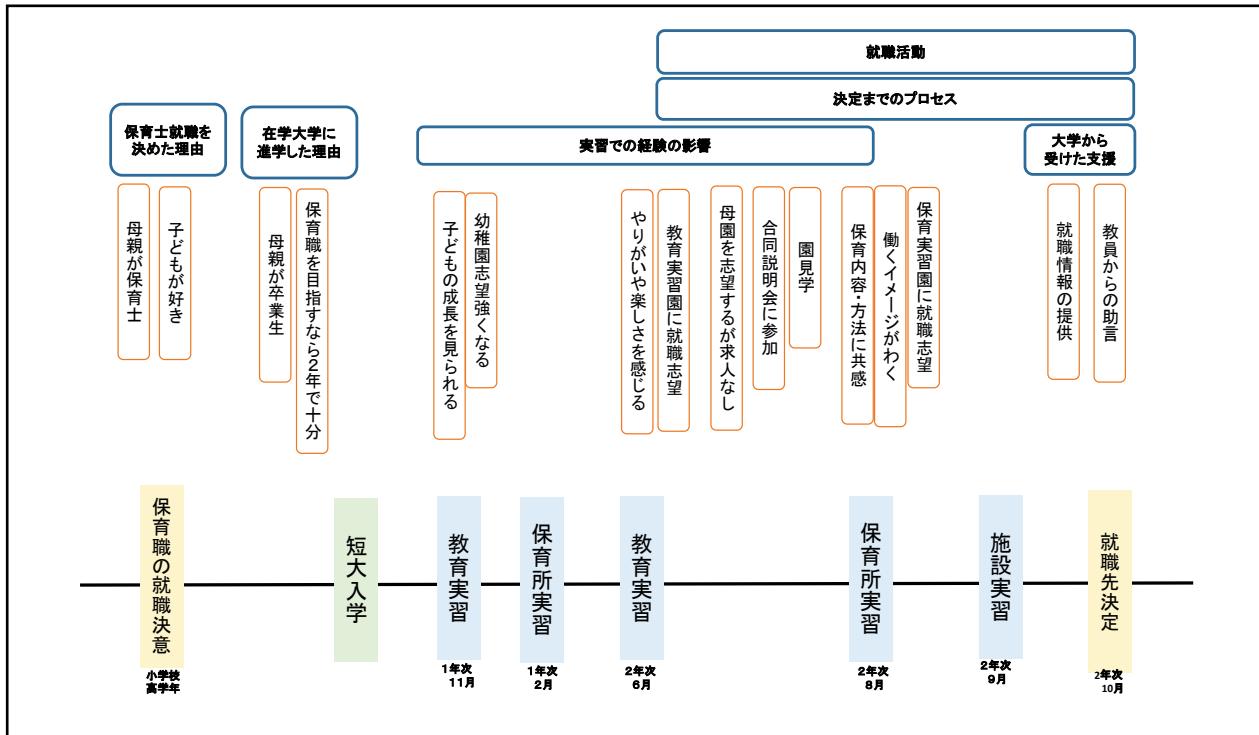
進学時からの保育に対する興味は変わらないものの、保育実習Ⅰでの施設実習を通して、乳幼児ではない対象と関わる仕事内容に興味を持った時期もあった。しかし、<興味をもつが働き方が合わない>と感じ、3年次の教育実習後の「ちょうどみんなが（将来を）考え始める時期に」<保育以外にやりたいことはない>と保育職への就職を決めた。その気持ちを後押ししたのが、<保育の魅力>に改めて気づく機会となった保育実習Ⅲでの経験のようだ。

このように、卒業後に保育士（保育職）に就くことは4年次の保育実習Ⅲで感じた<保育の魅力>が最後の大きな決め手となった。具体的には、児童センターでの実習において、これまでの実習では「感じる余裕のなかった」「子どもが楽しんでいる様子」や「子どもの表情」を感じることができ、「やっぱり自分って子どもが好きなんだな」と改めて感じた。この気づきが、保育士になる気持ちを確かなものとしたようだ。この気づきを得た背景には、まず、実習経験の積み重ねを通して得た余裕や視野の広がりがあるだろう。さらには、児童センターでの実習は、教育実習や保育所での実習と異なる参加の仕方を求められたという点が、これまでの実習では感じられなかつた<保育の魅力>を感じることにつながったと考えられる。

保育士の就職活動は、自分なりに<情報収集>する中で、<学内の講座に参加>したり<企業立園のバスツアーへ参加>したり、自分で見つけた<園でボランティア>をした。その中で、大学の教員へ相談し、<教員の推薦園を見学>した。その結果、その園の<保育内容・方法に共感>し、すぐにその園を受験し内定を得た。

大学から受けた支援は、受験時の<履歴書添削>や<面接練習>、ゼミの<教員からの助言>である。

保育職⑩



在学：2年制大学 2年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭2種

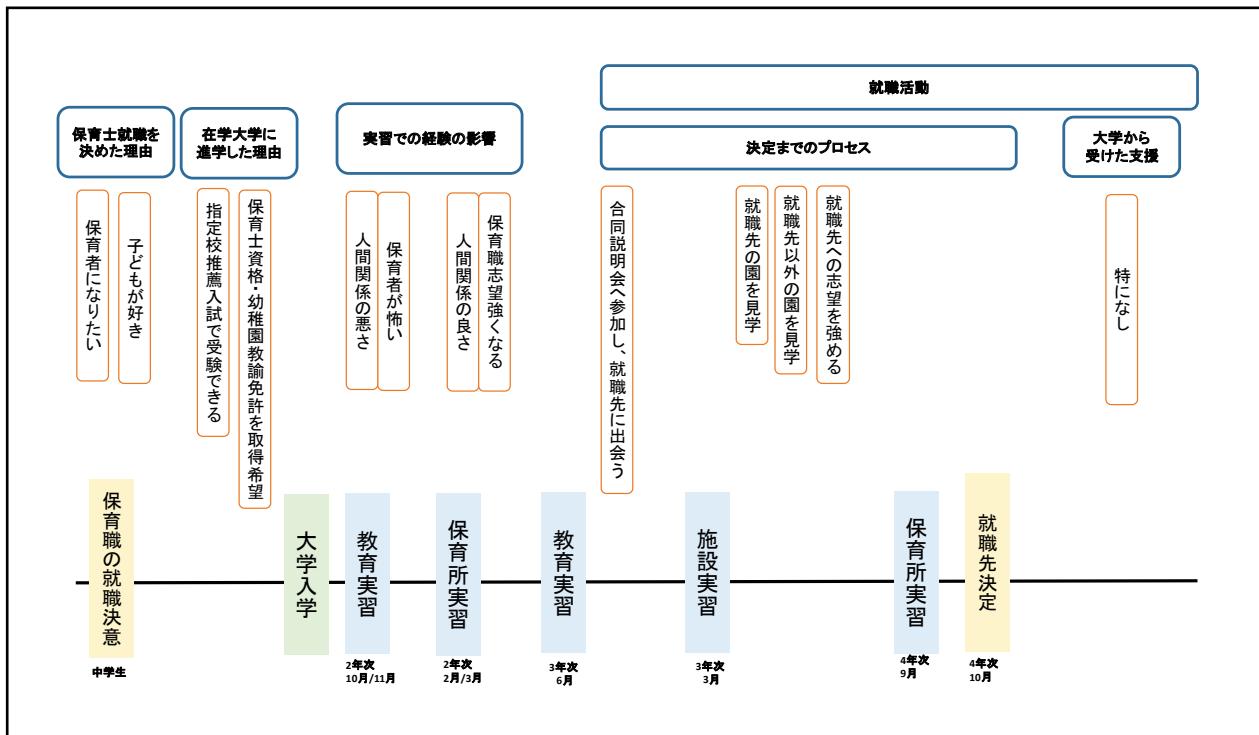
保育職に就くことは、小学校の頃に＜母親が保育士＞であったことを聞いた時から決めていた。そのため、保育者養成校を志望した。在学大学には＜保育職を目指すなら2年で十分＞と考え、＜母親が卒業生＞の2年制の短大へ進学した。

最初の教育実習では実習時期が発表会の時期と重なったこともあり、＜子どもの成長を見られる＞保育職に対して、さらなる魅力を感じた。「(3歳)以上児をもともと見たい」「担任は自分ひとりで見たい」と思い、＜幼稚園志望強くなる＞の中で、再度、同じ園で教育実習を行い、＜やりがいや楽しさを感じる＞。幼稚園である「母園もずっと就職先のうちに考えていたので」、1年次の春休みに母園にボランティアへ行ったものの、2年次に＜合同説明会に参加＞し求人がないことが分かる。そのため、教育実習先の園の「就職試験を受けるつもりで」、2年次8月の保育所実習へ向かった。

しかし、保育所実習を行ったことにより、実習園の＜保育内容・方法に共感＞し保育実習園へ就職を志望、内定を得ることとなる。このように、志望先が大きく転換した背景の1つは、乳児保育において担当制を採用している保育実習園の保育に触れ、「担当制がすごくいいな」と感じた経験である。担当制という保育方法を「自分だけの子ども、じゃないけど、自分が見る子どもが明確になっている」と捉えていた。その捉えが「担任は自分ひとりで見たい」ともともと持っていた彼女の保育観と結びついたことが、保育実習園の保育方法に共感した理由だと考えられる。さらには、採用枠が少ない教育実習園に比べて保育実習園のほうが、「(内定が)すぐ決まりそう」と思った点も＜保育実習園に就職志望＞へ方向展開するに至った背景の1つだと考えられる。

大学から受けた支援は、授業の中で適宜＜就職情報の提供＞がなされ、同じ授業の中で合同説明会の周知などがなされていた。また、教員から履歴書の添削を受けたり自ら相談に行って＜教員からの助言＞を受けていた。

保育職⑪



在学：4年制大学 4年次

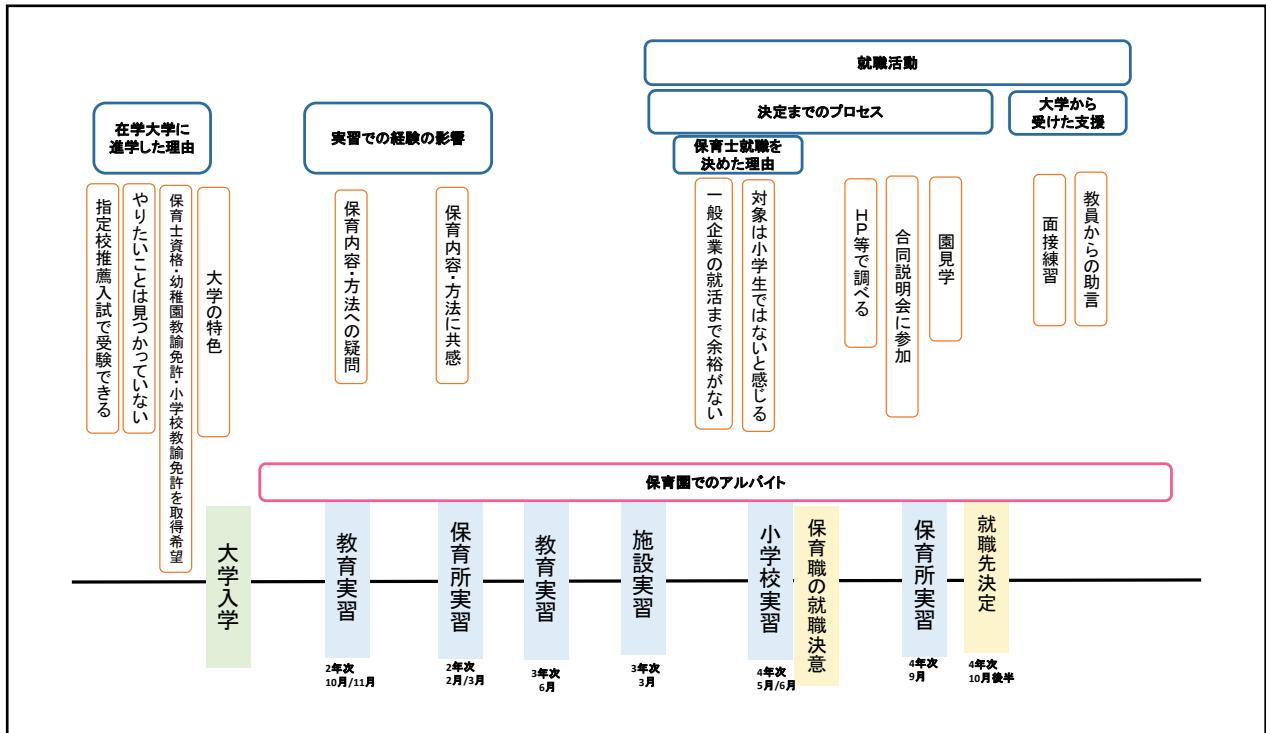
取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

「ちっちやいころの夢みたいな感じで」<保育者になりたい>と思い、在学大学へ進学した。<保育士資格・幼稚園教諭免許を取得希望>していたため、どちらも取得できる大学を選んだ。

「幼稚園出身で幼稚園志望だった」が、最初の教育実習先の保育者同士の<人間関係の悪さ>に触れ<保育者が怖い>と感じた。<人間関係の悪さ>の一例として、自分自身に対する指導を挙げた。具体的には、「これどうやってやるんですかって聞いて、今まで見ていたから分かるでしょうって言われたので、その見よう見まねでやつたらもう終わった後に、それ違うじゃんみたいに言われて」と語っていた。その後の語りからもわかるように、実習園で<人間関係の悪さ>に触れた経験が、就職先を検討する上で大きな指針となったと考えられる。就職先を決める際に、「やっぱりお金とかも大事ですけど人間関係、職員関係が一番大事だなと思って、それがちゃんとしないと子どもたちの保育もおそらくになっちゃいそうだな」と思いながら就職活動を進めたと語っていた。また、実習生に対する指導の様子を、実習園の現在の人間関係や就職した後の先輩ー後輩関係という人間関係へ反映させて、イメージしていたことも窺える。その後の保育所実習で、保育者同士の<人間関係の良さ>に触れ、<保育職志望強く>なり、就職先として保育園を希望することとなった。

就職活動は、3年次の夏休みに他大学の友達に誘われて、大規模な合同説明会に参加したことから始まり、その場で就職先に出会った。他の合同説明会へ参加しながらも、4年次の4月に<就職先の園を見学>し、「ここがいいな」と思いその場で面接を受け内定を得た。「私、特殊で」と語っているように、4月の時点で内定は得たものの「内定が9月か10月ぐらいまで待てるから、それまでいろいろ考えて、もし本当にここがよかったらおいでって」と就職先から言われ、<就職先以外の園を見学>したり検討するものの、10月に内定先に就職を決めた。就職活動は、「自分で探して」進めたと語っており、大学から受けた支援は、<特になし>のことだった。

保育職⑫



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種・小学校教諭 1種

在学大学には、<やりたいことは見つかっていない>ものの、「何か資格がせっかくなら取れる所がいい」と思い、<保育士資格・幼稚園教諭免許・小学校教諭免許を取得希望>した。

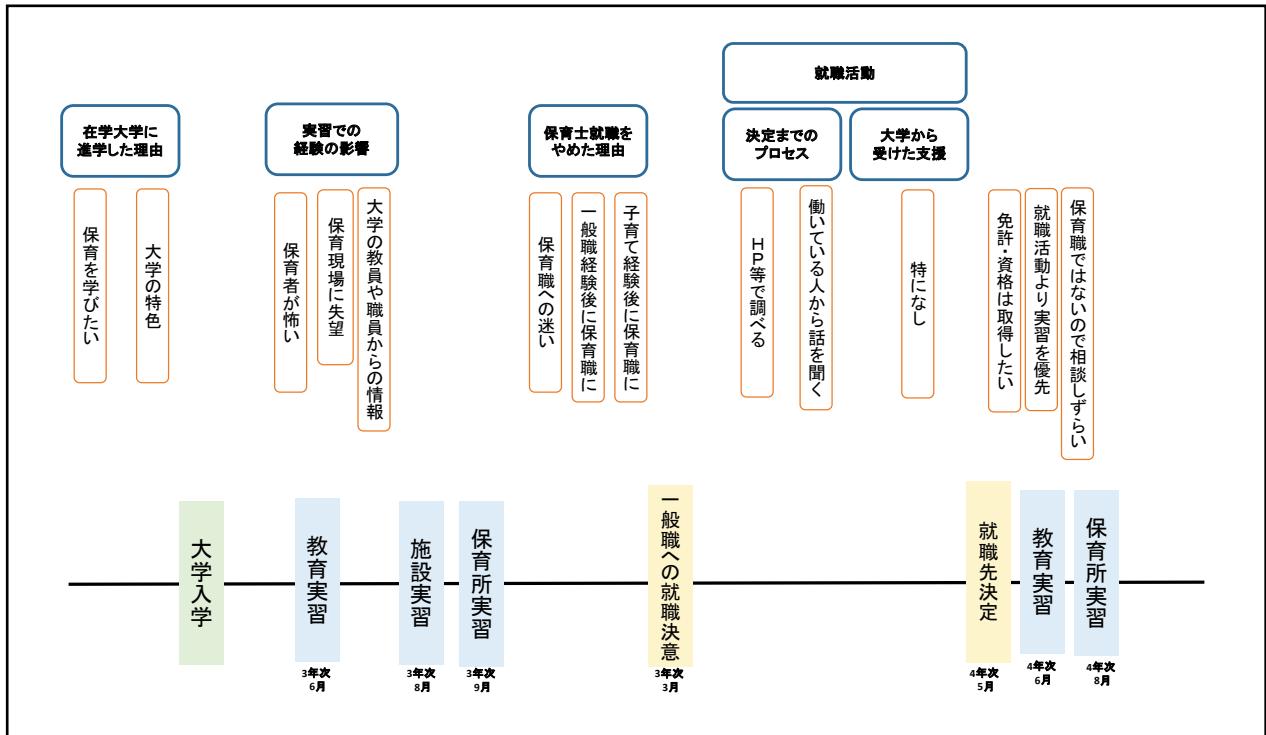
自分自身が「園舎がなくて毎回いろんなところに連れて行ってくれるような自由な幼稚園に通っていた」経験から、最初の実習園の<保育内容・方法への疑問>を感じ「辛かった」。しかし、「自分がしたい遊びを選んで自分でやっている」保育所実習園の<保育内容・方法に共感>し、保育職は就職先の1つの選択肢となつたまま4年生となつた。

保育職の就職を決意した時期は4年次になってからである。接客のアルバイトを通して、一般企業への就職も選択肢の1つであった。しかし、一般企業の就職活動の時期は小学校実習の準備で「手一杯」な状況だった。その状況に加えて、保育職へ選択肢を絞る上で、1年生の12月から続けていた<保育園でのアルバイト>が影響したようだ。「年間を通じて長い時間子どもと接せられた」ので「子どもたちの成長を見られた」と語り、アルバイトの経験は、保育職の魅力を常に感じ続ける機会となつていたと考えられる。そのため、<一般企業の就活まで余裕がない>状況の中で「アルバイトも楽しいし、大丈夫」かなと、保育職へ選択肢を絞るにあたつての安心材料として語っていた。

保育士の就職活動は、「自分からどんどん情報収集したりとか積極的に足を運んでいったので楽しかったな」と語り、自分から<HP等で調べる>ことや園の<合同説明会に参加>し、<園見学>などを行つたようだ。「自分がこれから子どもと過ごしていく中でこういう環境だったらいいなとか、こういう考え方持つていいな」と思いながら、就職活動を進めたと語つてゐる。このことから、自分なりの保育観が明確であったことが、前向きな姿勢で就職活動を進めることにつながつたのではないかと考えられる。

最後の保育所実習後の面談時に<教員から助言>をもらったことも、保育職へ選択肢を絞る上では「自信になった」ようだ。

一般職①



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

在学大学には、<保育を学びたい>と思ったことと、<大学の特色>が自分に合っていると感じ進学した。

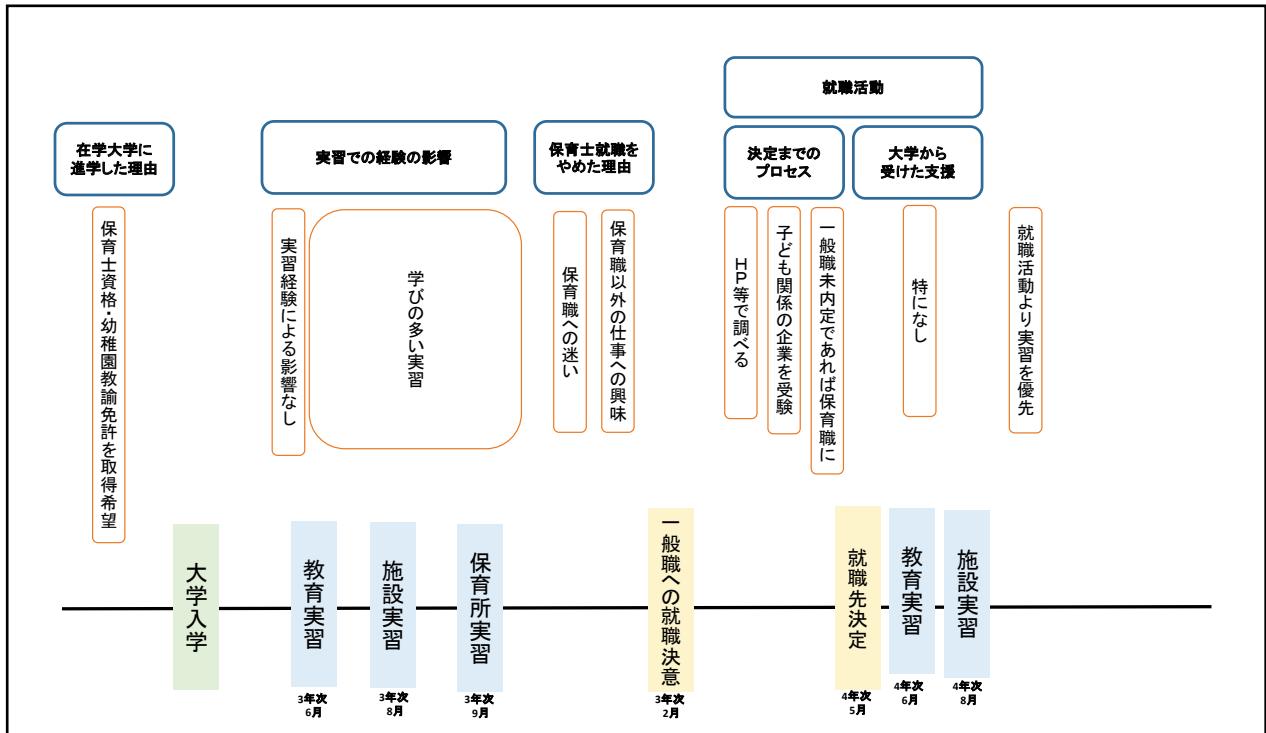
初めての実習であった教育実習は、卒園先の幼稚園で就職も希望していたが、指導担当の<保育者が怖い>と感じ、「(保育職に) 就職することに積極的になれなくなった」と語っている<保育現場に失望>。また、実習後に<大学の教員や職員からの情報>から同園の良くない話を聞いたことも、その気持ちを後押しすることになったようだ。

卒業後に保育士（保育職）に就かないのは、一般職の就職活動が始まる時期になり、<保育士への迷い>が生じ、<一般職経験後に保育士に><子育て経験後に保育士に>なることを決めたためである。その背景には、教育実習において<保育者が怖い>と感じ、「(保育職に) 就職することに積極的になれなくなった」ことも影響していると考えられる。

一般職の就職活動は、<HP等で調べる><働いている人から話を聞く>中で、興味をもった会社を受験したところ内定をいただき（4年次5月）、結果的には1社のみ受験であった。「幼稚園免許と保育士資格は取得して卒業することは絶対と思っていた」<免許・資格は取得したい>と語っており、一般職の就職活動をしながらも教育実習を優先させようとしていた<就職活動よりも実習を優先>ことも推察される。

大学から受けた支援は特になかったが、「あんまり周りにも言えなかった、何となく。皆は保育の仕事をしたくてここで勉強してるから。そこで違う道に進む自分としてはあんまり周りには言えずにいたという感じで。」と語っており、その背景には<保育職ではないので相談しづらい>という思いがあったようだ。

一般職②



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

在学大学には、<保育士資格・幼稚園教諭免許取得希望>し進学した。

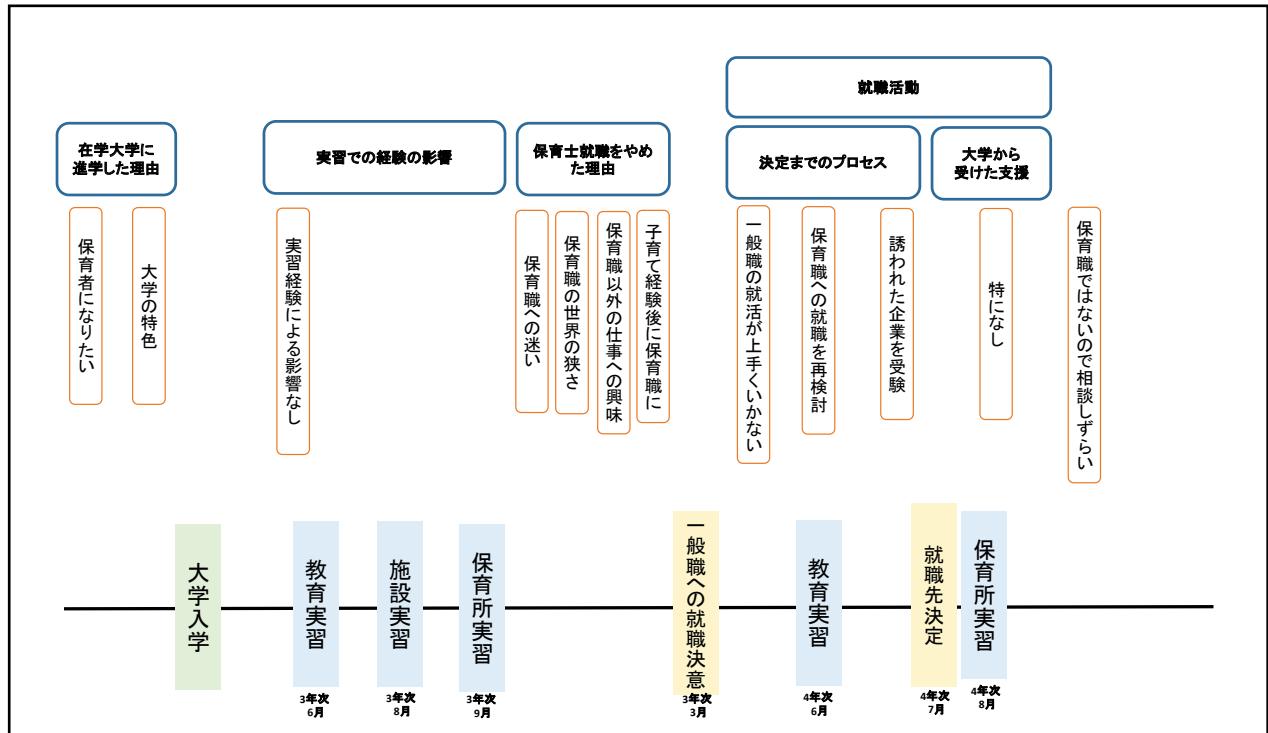
教育実習や保育実習では、「実習は、すごい自分のためになったなというふうに思っているので。それが嫌だったから、一般職にしたわけではない」と語っており、実習では多くの学びがあり充実したものであったこと<学びの多い実習>、さらに実習経験が影響して一般職への就職を決めたわけではないこと<実習経験による影響なし>が分かる。

卒業後に保育士（保育職）に就かないのは、一般職の就職活動が始まる時期になり、<保育士への迷い>が生じ、<保育職以外の仕事への興味>が出てきたためである。

一般職の就職活動は、<HP等で調べる>中で、興味をもった<子ども関係の企業を受験>を5社ほどしたところ内定をいただき（4年次5月）、そのうちの1社に就職を決めている。<子ども関係の企業を受験>に絞って就職活動を行っていたのは、自分が学んできたことを活かしたいという気持ちもあったかもしれない。一方で、「もし就活があんまりうまくいかなかったら、そっちに（保育士）しようかなっていうのもありました」<一般職未内定であれば保育士に>とも語っており、保育士になることが嫌だったわけではないことも示唆される。これは、一般職の就職活動をしながらも教育実習を優先させようとしていた<就職活動よりも実習を優先>したことにも表れている。その背景には、実習での経験が<学びの多い実習>であったと感じられていることも一つの要因だと思われる。

大学から受けた支援は、特に<特になし>であるが、それは「特に相談したいことがない」と感じていたためである。しかし、「ゼミの先生とかにどういう感じで今進んでいるか、みたいなのを話したりはしてました」とも語っており、相談しているという意識ではないが「教員に就活状況を伝える」ことは行っていたようである。

一般職③



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

在学大学には、<保育者になりたい>と思ったことと<大学の特色>が自分に合っていると感じ進学した。

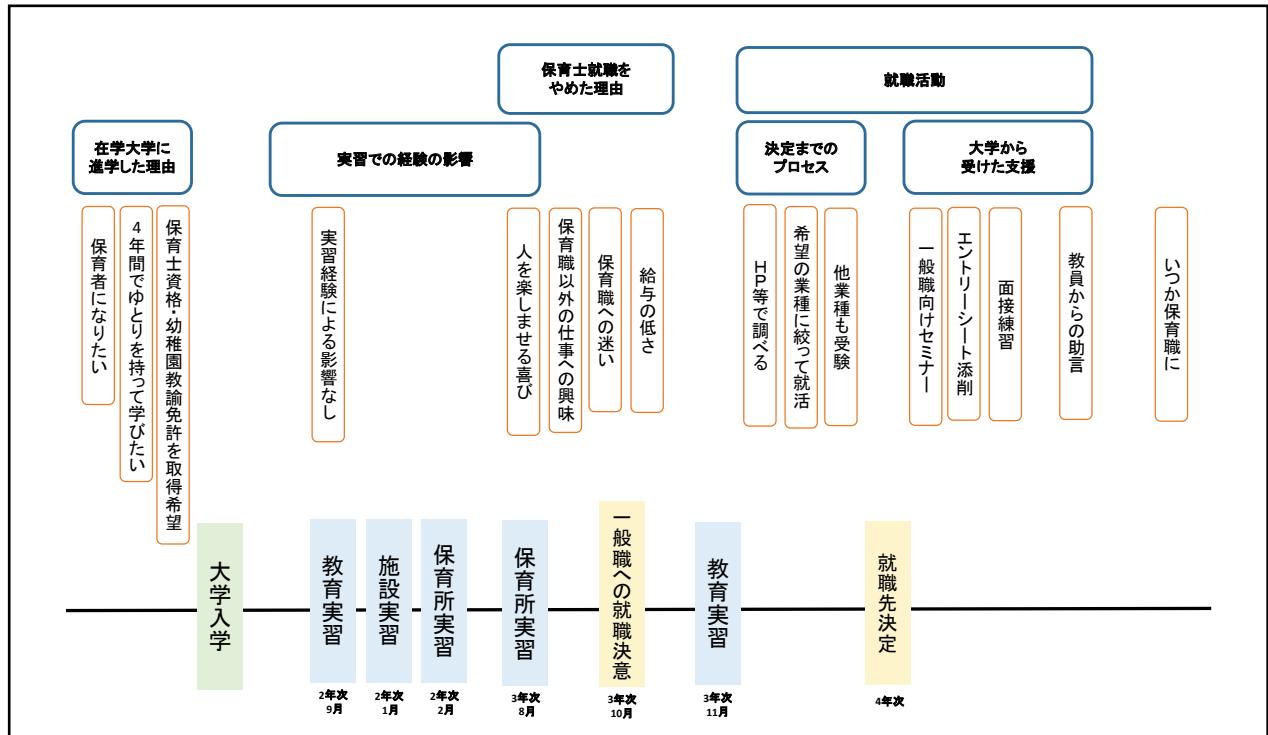
教育実習や保育実習では、「(実習は) 保育士もいいなっていう。幼稚園の先生もいいなっていうふうには思ってたので」と語っており、実習経験が影響して一般職への就職を決めたわけではなく<実習経験による影響なし>むしろ、実習を経験することにより保育士（保育職）への憧れも新たにしていたことが示唆される。

卒業後に保育士（保育職）に就かないのは、一般職の就職活動が始まる時期になり、<保育職への迷い>が生じ、<保育職以外の仕事への興味>が出てきたためである。「保育の世界に入ったら、抜け出した時に、何も残らないのかなと思って」<保育職の世界の狭さ>を語っており、保育職以外の仕事に就くことで経験の幅を広げた後、<子育て経験後に保育士に>なるという将来像が見えてきたこと要因となったようである。

一般職の就職活動は、「説明会に何個か行ったんですけど、うまくいかなくて」と語っており、<一般職の就活は上手くいかない>と感じていたようだ。このような中で、幼稚園における教育実習が始まると、「実習いたらやっぱり保育士もいいなっていう。6月の時点ではもう保育士か幼稚園の先生かなっていう感じだったんですけど」と語っており、実習中に<保育職への就職を再検討>し始めている。しかし、その後一般職として<誘われた企業を受験>し就職先を決定している。

大学から受けた支援は<特になし>であったが、「教員を目指す人、たぶん多いっていうのもあって。あんまりそんな（一般職の）就活、就活っていうのは前面にたぶん出してないっていうか」と語っており、その背景には<保育職ではないので相談しづらい>という思いがあったようだ。

一般職④



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

在学大学には、<保育者になりたい>と思ったことと、<4年間でゆとりを持って学びたい>と思ったこと<保育士資格・幼稚園教諭免許を取得希望>したことから進学した。

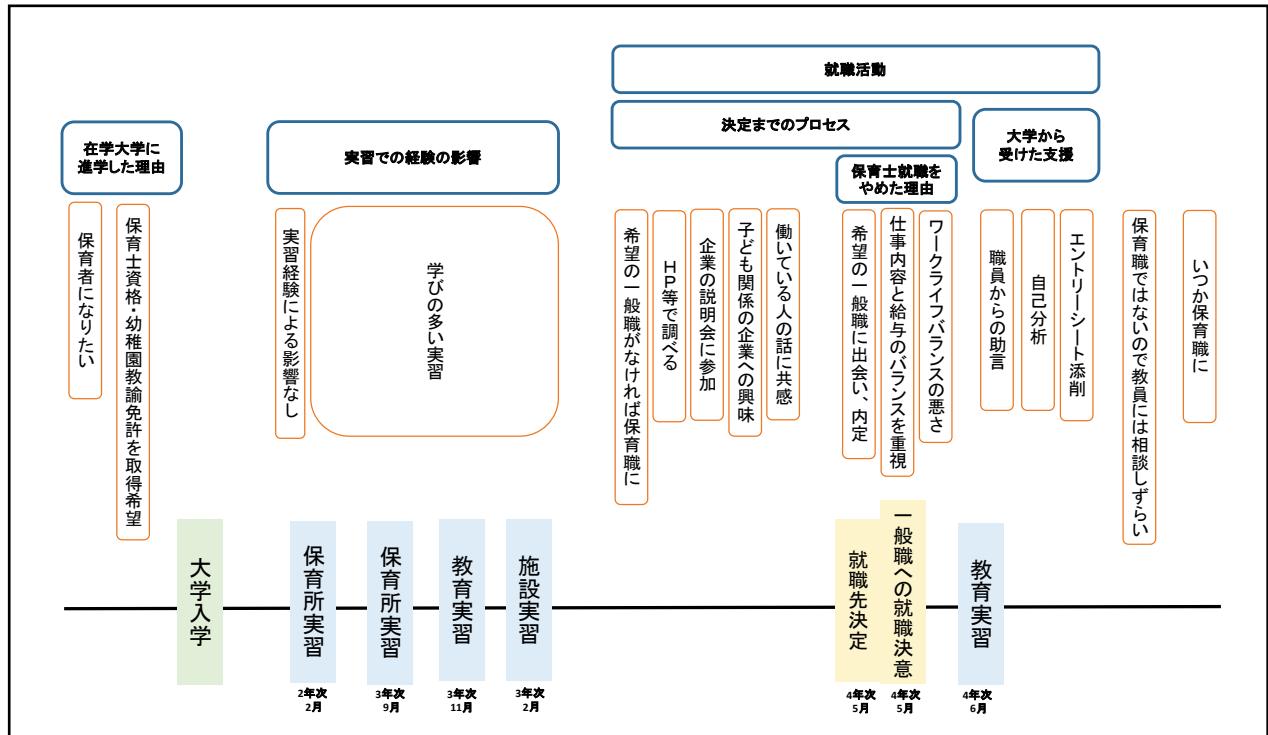
教育実習や保育実習では、「楽しかったといいますか、行ってよかったなって思えた」と語っており、実習経験による影響で保育職への就職を断念したわけではないこと<実習経験による影響なし>が分かる。3年次の保育実習で、部分実習としてパネルシアターを行った際に、「子どもたちの反応とか先生の反応とかがすごくうれしくて、もっと子どもだけじゃなくて年齢層の幅広い、いろんな人を楽しませるような仕事がしたいなって」思うようになり、実習で<人を楽しませる喜び>を感じたことが<保育職以外の仕事への興味>を抱くきっかけとなっている。

卒業後に保育職に就かないのは、上述のきっかけに加えて「実習を通して保育士の仕事とか幼稚園教諭の仕事がすごくイメージ付いた」ことから、保育職に就くより「一般企業とかに行ったほうが、私自身、これから先の未来がすごくわくわくするなっていうふうに感じ」、<保育職以外の仕事への興味>が出てきたためである。さらに「現実的な問題として、お給料の面」<給与の低さ>に不安を感じ、「新卒でやらなくてもいいかな」という<保育職への迷い>が生じたことも影響している。

一般職の就職活動は、実習で感じた<人を楽しませる>ことのできる仕事内容にこだわって<希望の業種に絞って就活>していたが、途中体力的に不安を感じて<他業種も受験>している。大学では<一般職向けセミナー>に参加し、<エントリーシート添削>や<面接練習>の支援を受けており、「すごく助けに」なったという。また、希望の業種で「本当に大丈夫なのだろうかって悩んで」いた時に、自分をよく知る<教員からの助言>で「あなたはチャレンジしていくほうでしょう、と背中を押してもらって、その一言があって」希望の業種で就職活動を続け結果的に内定を得ている。

なお、「長い人生で考えた時に、いつかはちょっと保育に関われたらいいなとは今も思っている」とも語っており、よい実習経験が<いつか保育職に>という思いにもつながっていると推察される。

一般職⑤



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種

在学大学には、子どもの頃から「**保育者になりたい**」と思っていたことと、「**保育士資格・幼稚園教諭免許を取得希望**」したことから進学を決めた。

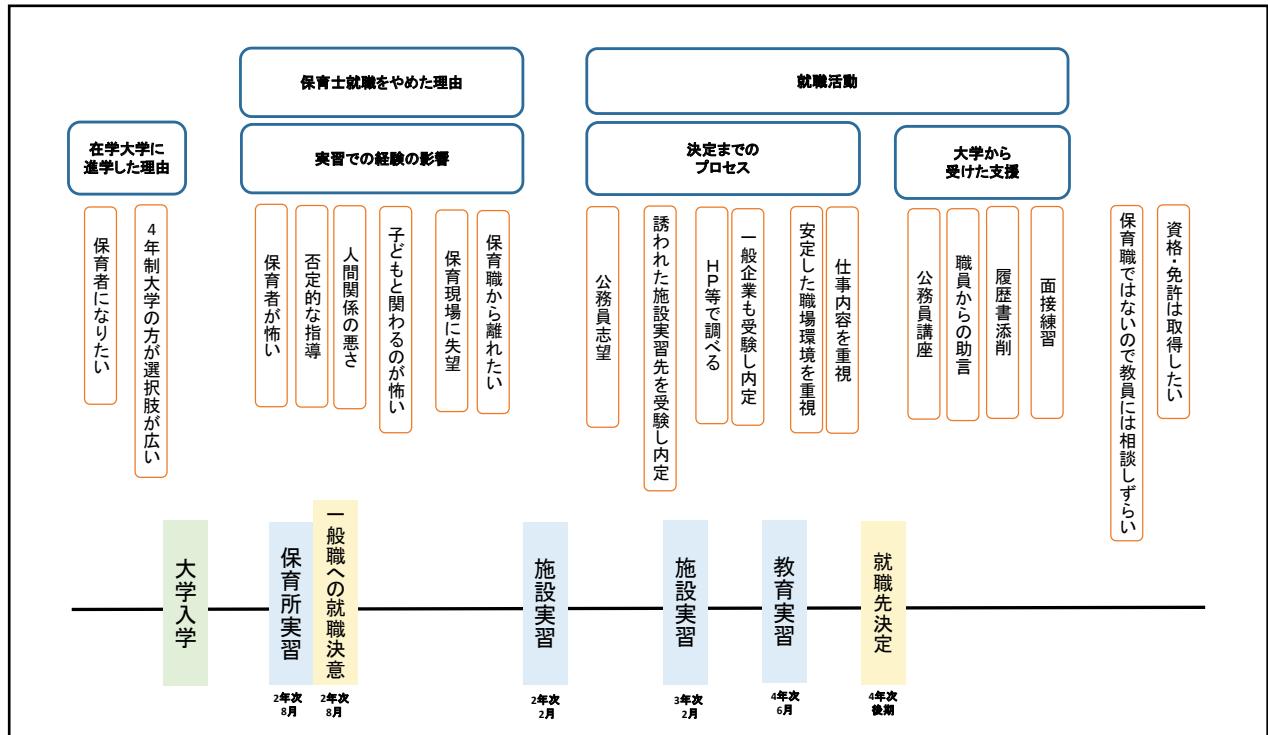
保育実習や教育実習では、遊び中心の保育をしている実習園で「自分が見たい保育、したい保育が見れたかな」と語っており、「**学びの多い実習**」であったことがうかがえ、「実習が嫌でとか、諦めたとか、そういうわけではない」という語りから「**実習による影響なし**」であることが分かる。

一般職の就職活動を始めたのは3年次の3月、一般職志望の友人の話に影響を受けてキャリア支援課に「一般職も考えているし保育士も考えている」と相談したことがきっかけである。一般職の方が就職活動の時期が早いことから「先に一般職のほうに絞って就活を進めて」という「**職員からの助言**」を受け活動を始めている。一方で、「いい出会いがないければ、保育職に就こうと思って」「**希望の一般職がなければ保育職に**」とも語っており、この時点ではどちらの職に就くかは「五分五分ぐらい」だったようである。「**HP等で調べる**」中で「**子ども関係の企業への興味**」を持ち、企業説明会で保育士資格・幼稚園教諭免許を持つ女性社員の話に自らの背景を重ねて共感し「**働いている人の話に共感**」、「**仕事内容**にも魅力を感じて受験、4年次の5月に内定を得ている。

卒業後に保育職に就かないことを決めたのは、「今の就職先に出会ったとき」であり、「**希望の一般職に出会い、内定**」を得たことで一般職への就職を決意している。「子どもともかかわって、お金もいただけたっていいか、そういうのを兼ね合わせていたので」「**仕事内容と給与のバランスを重視**」と語っており、自分の興味とこれまでの学びを活かしつつ、より高い給与を得られることが決断の決め手となっている。さらに、実習中に、「先生を見ていると、自分の時間がない」「家庭の時間も持てないな」というように、保育職の「**ワークライフバランスの悪さ**」を実感したことも影響している。

その一方、「(保育現場に) 今後出よう、出たいな」と「**いつか保育職に**」就くことも考えており、「**学びの多い実習**」経験がこうした思いにつながっていると推察される。

一般職⑥



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

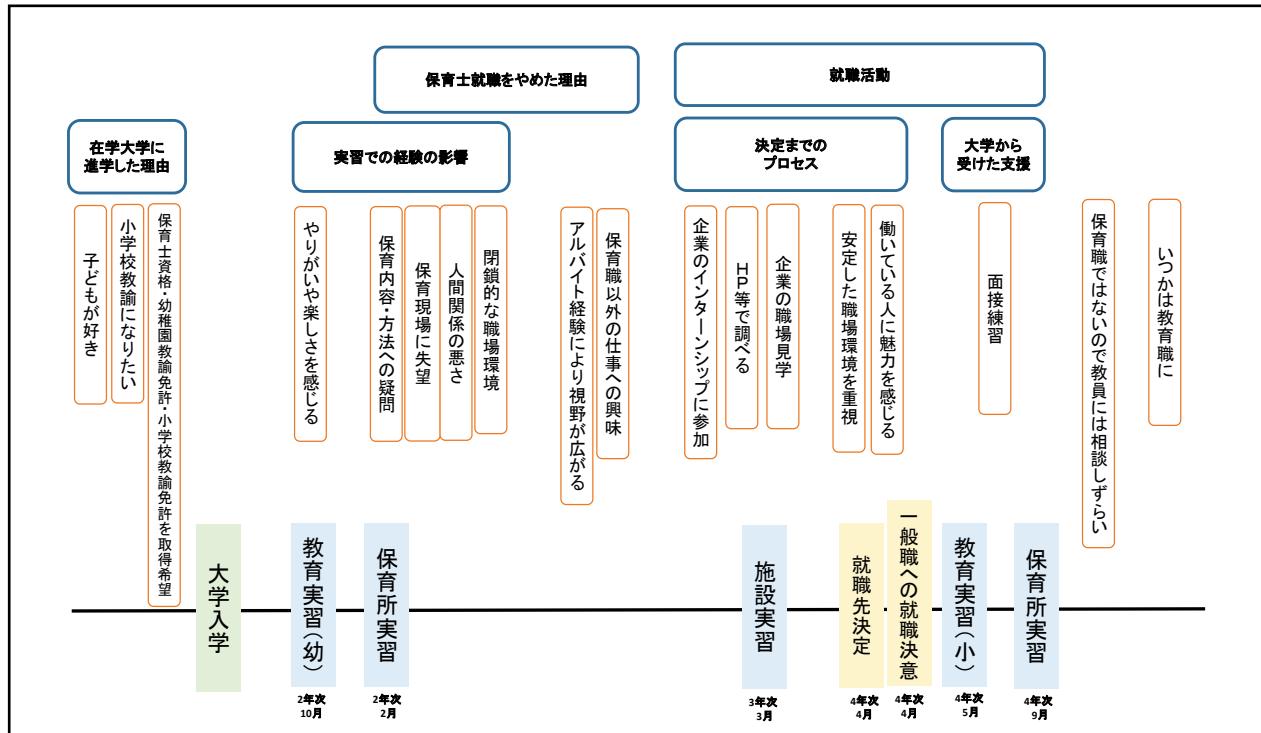
在学大学には、<保育者になりたい><4年制大学の方が選択肢が広い>ことから進学した。最初の保育実習では、「保育士として働くことを前提として」行ったが、指導担当の<保育者が怖い>と感じ、「(保育職は)もう絶対無理だと」思ったと語っている。「子どもに触らないでほしいとか、やることなすことにしてそれやらないでとかっていうふうに先生から指導されて、何をしていいのか分からなくなってしまって。(先生に)聞いても、今忙しいからって」という<否定的な指導>を受けたことが影響している。また、「先生同士の関係を見て、どっちに従えばいいかみたいなのを考えなくちゃいけなかったり、そういうのが苦しくて」「こういう人たちと一緒に働くんだって思うと、食べ物の味もしないぐらいに気持ちが落ち込んで」という語りからは、<人間関係の悪さ>が与えた影響の大きさがうかがえる。こうした環境下で、<子どもと関わるのが怖い>という気持ちも生じたという。

保育職に就かないのは、「実習がその決断の大きな理由」だと振り返っている。実習園や指導担当保育者固有の問題ではなく「遅かれ早かれ、きっとそういう先生は絶対いるし、そう思う場面にも出くわすと思う」「保育職ってこういうものなんだな」という<保育現場に失望>を感じたことが要因となっている。卒業後に保育現場で働くことを想定していたからこそ、実習での経験を就職後の人間関係にも投影してイメージし、「その世界から離れたかった」<保育職から離れたい>という思いに直結したと推察される。こうした影響は、2回目の保育実習では施設を選択したことにも表れている。

就職活動では、<公務員志望>で試験準備と並行しながら施設実習先や一般企業も受験し内定を得るが、最終的には公務員を選択している。「環境が整えられていると、働いている人も余裕があるイメージで、穏やかに仕事をしていける」<安定した職場環境を重視>と思ったことや、実習に行き「現場で働くことが怖く」なったが、「子どもとか、障がいのある方だったり子育てをするお母さんだったり、そういう方々への支援」には携わりたいと思い、<仕事内容を重視>して就職先を決めている。

大学では、<公務員講座>をはじめとしてキャリアセンターの「支援はたくさん」受けたようだ。

一般職⑦



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種・小学校教諭免許

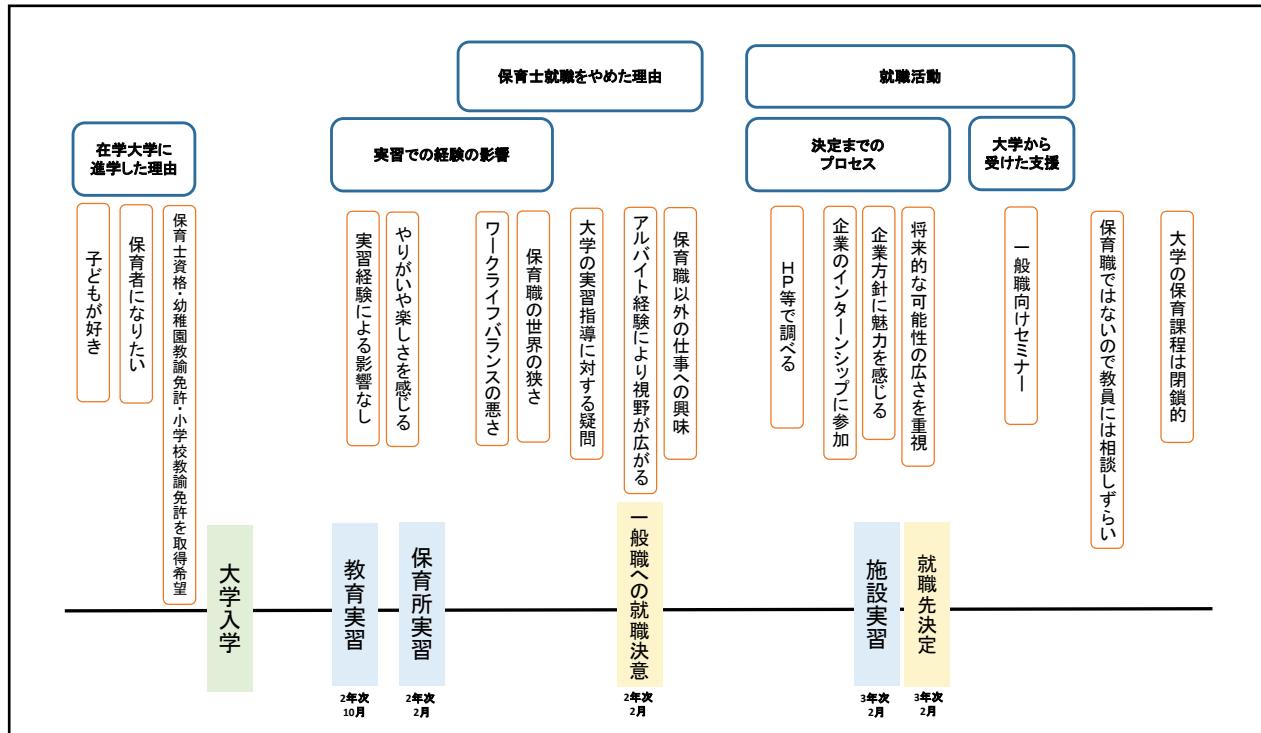
在学大学には、＜子どもが好き＞＜小学校教諭になりたい＞という思いと、＜保育士資格・幼稚園教諭免許・小学校教諭を取得希望＞し3つの資格・免許が取れることから進学した。

最初の教育実習（幼稚園）と2回目の教育実習（小学校）では＜やりがいや楽しさを感じる＞。しかし、保育実習では、「自分と保育の考え方方が合わなかった」というように＜保育内容・方法への疑問＞を感じたようだ。保育実習での経験を振り返って、「ちょっと品がない先生方がいるように思える」と遠慮がちに語り、「保育の仕事は魅力的なことだと思うんですけども、その先生たちを見ている限りでは、私が思っていたような保育の先生ではなくてちょっと残念な思いをした」と＜保育現場に失望＞を感じたことも明らかにしている。「とにかく保育士同士が仲良くなかったりとか、すごくぎすぎすした人間関係を垣間見て」＜人間関係の悪さ＞、保育現場特有の「狭いからこそもっている空気の悪さみたいなもの」＜閉鎖的な職場環境＞を感じたことが、卒業後に保育職に就かないという決断の要因となったようである。こうした実習経験に加えて、「アルバイトとかして社会を見ていくうちに、ここ（保育）だけじゃないなって思い始めて」＜アルバイト経験により視野が広がる＞＜保育職以外の仕事への興味＞が出てきたことが、一般職の志望につながっている。

一般職の就職活動は、＜企業のインターンシップに参加＞したり、気になった＜企業の職場見学＞に行ったりする中で、第一志望のインターンシップ先から内定を得ている（4年次4月）。勤務地や福利厚生など＜安定した職場環境を重視＞と共に、出会った方が「人として魅力のある人が多かった」＜働いている人に魅力を感じる＞ことから、「ここなら頑張れる」と思い就職を決めている。「小学校の先生になりたいと思ってここに入ってきたから」4年次5月の教育実習（小）が終わってから就職について最終決断するつもりでいたが、実習前に内定が出たことで一般職への就職を決意する。

その一方、教育実習では「小学校の先生っていいな」と思える経験ができたことから、＜いつか教育職に＞携わることも考えている。大学から受けた支援は＜面接練習＞のみであった。

一般職⑧



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：なし

在学大学には、＜子どもが好き＞＜保育者になりたい＞という思いと、＜保育士資格・幼稚園教諭免許・小学校教諭を取得希望＞し3つの資格・免許が取れることから進学した。

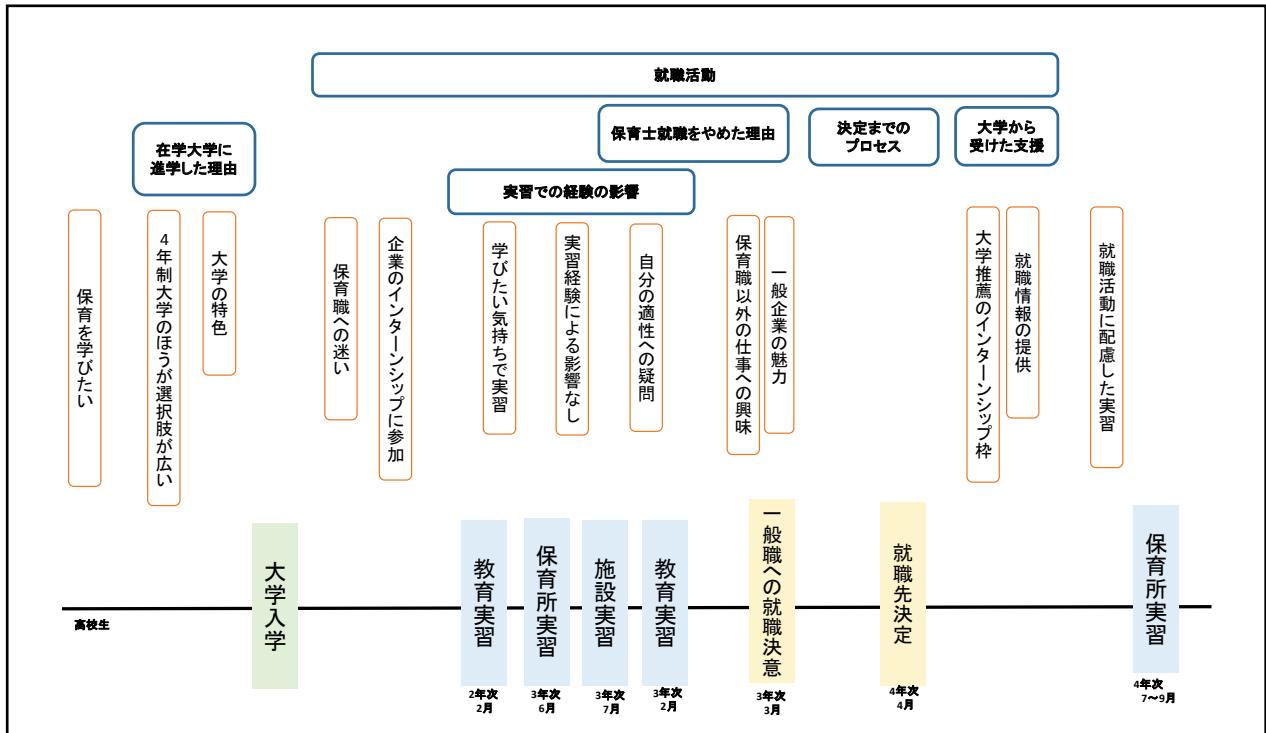
教育実習や保育実習では、「すごく楽しくて」と語っており、実習は充実していたこと＜やりがいや楽しさを感じる＞＜実習経験による影響なし＞であることが分かる。

卒業後に保育職に就かない理由として、アルバイトを通じて「外のいろんな方と出会う」中で「もっと世界って広いってことを知った」ということを「一番影響があった」と挙げている＜アルバイト経験により視野が広がる＞。さらに、実習を通して、「仕事だけじゃなくてやってみたいこととかが制限されやすい職業だな」と保育職の＜ワークライフバランスの悪さ＞を感じたことや、保育者と関わる中で「限定された世界の中のお話がすごく多いな」と想い、＜保育職の世界の狭さ＞を感じたことも影響している。「自分が生きていく世界にしてはちょっと狭いなって思ってしまったのがきっかけ」となり、＜保育職以外の仕事への興味＞につながっている。また、大学における実習指導で、「融通があんまり利かない感じ」に偏狭さを感じることが積み重なり、＜大学の実習指導に対する疑問＞を持ったことも要因の一つになったようである。

一般職の就職活動は、＜HP等で調べる＞中で興味を持った＜企業のインターンシップに参加＞し、＜企業方針に魅力を感じ＞て受験。2社から内定をもらいどちらを選ぶか悩むが、海外勤務や本社の運営に携われるかもしれないという＜将来的な可能性の広さを重視＞して就職先を決めている。就職先決定後は、「一般職に就くための勉強をしたい」と思うようになり、それ以降の実習を辞退して資格・免許は取得せずに卒業予定である。大学から受けた支援として、「(一般職の就活情報は)自分で行かないと得られる環境ではなかった」ことから、＜一般職向けセミナー＞に参加している。

なお、保育系の学部は他学部に比べて、人的な交流が少なく様々な「制限」があり、「学ぶ環境も閉鎖的な感じがある」＜大学の保育課程は閉鎖的＞と語っており、「いろんな視野を取り入れた上で保育に関われる先生」になるためには、より多彩な学びの機会と環境が必要なのではと指摘している。

一般職⑨



在学：4年生大学4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

在学大学には、高校生の時から「保育を学びたい」という気持がありながらも、一般職にも関心を持つようになったことから、「4年制大学のほうが選択肢が広い」と考えて入学を決めた。また、「一般企業の就職もちゃんと見捨てない」ことや企業とのつながりがあるといった「大学の特色」も大きな決め手になったという。

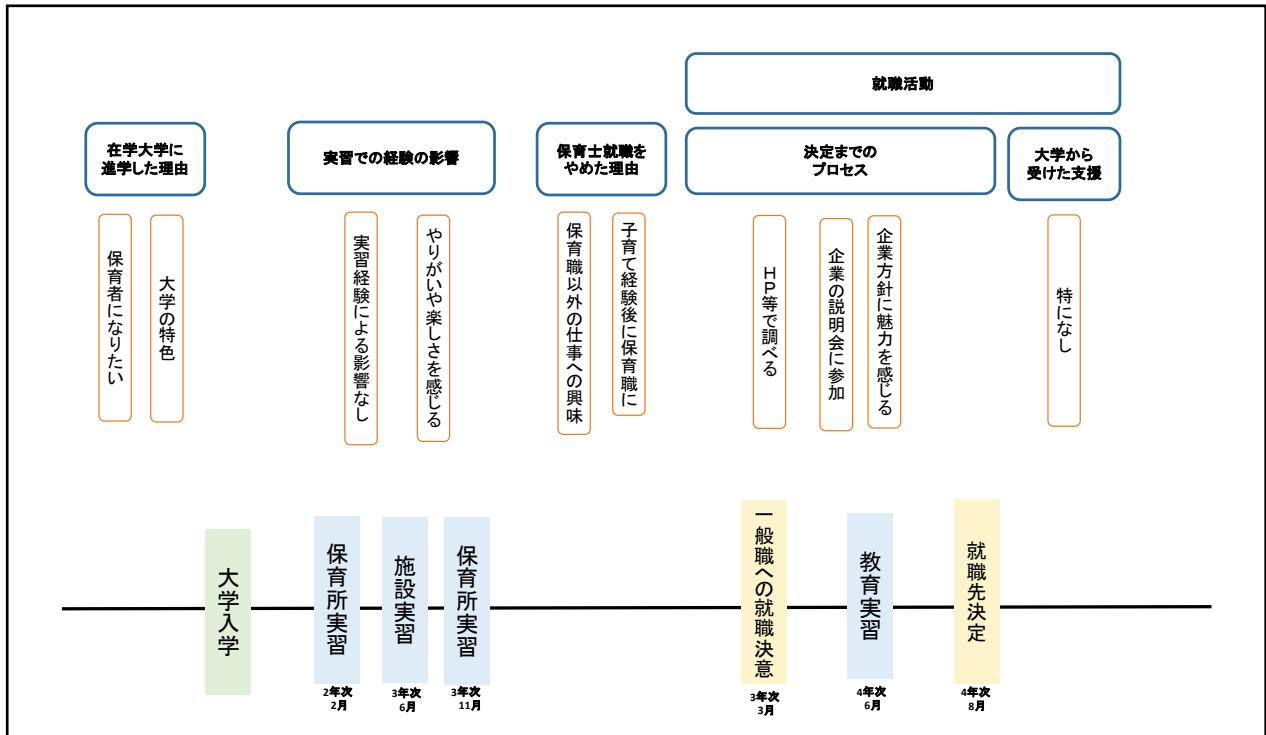
教育実習や保育実習では、「心の中で絶対に(保育に)行かない」と思いながらも「学びたい気持ちで実習」を行っている。子どもと関わるうちに、自分なりの子どもとの距離感への気づきがあり、密接に毎日子どもと関わる保育の仕事に対する「自分の適性への疑問」が生まれたという。しかし、実習先の園にはよくしていただき、実習の学びを一般職の仕事にも活かせることに気づくことができたと話している。実習の体験は良いものとしてとらえており、「実習経験による影響なし」だったと振り返っている。

卒業後に保育職に就かないのは、入学時からすでに一般職に気持ちが揺れていたが、学んでいくうちに「保育職への迷い」がますます強くなり、「利益をあげる」ことを目指す「保育職以外の仕事への興味」がより高まったためである。自分のやりがいが利益をあげることにあると実感し、いっそう「一般企業の魅力」を感じるようになっていったと話している。

一般職への就職活動は、2年次より他学の学生と一緒に「企業のインターンシップに参加」していた。そのうち、声をかけられた2社を受験し2社から内定を得ている。

大学では、キャリア支援センターに「一般企業に行きたいけど児童学科なんです」とアピールし、「就職情報の提供」を受け、「大学推薦のインターンシップ枠」に応募して積極的に活動した。「就職活動に配慮した実習」ができるように教員に実習先を調整してもらい就職活動はしやすかつたが、一般企業に就職することを決めているのに実習をしていることへの後ろめたさに苦しさを感じていたようである。

一般職⑩



在学：4年生大学4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭1種

在学大学には、<保育者になりたい>という思いがあったこととアットホームな雰囲気がある<大学の特色>に魅力を感じて進学した。

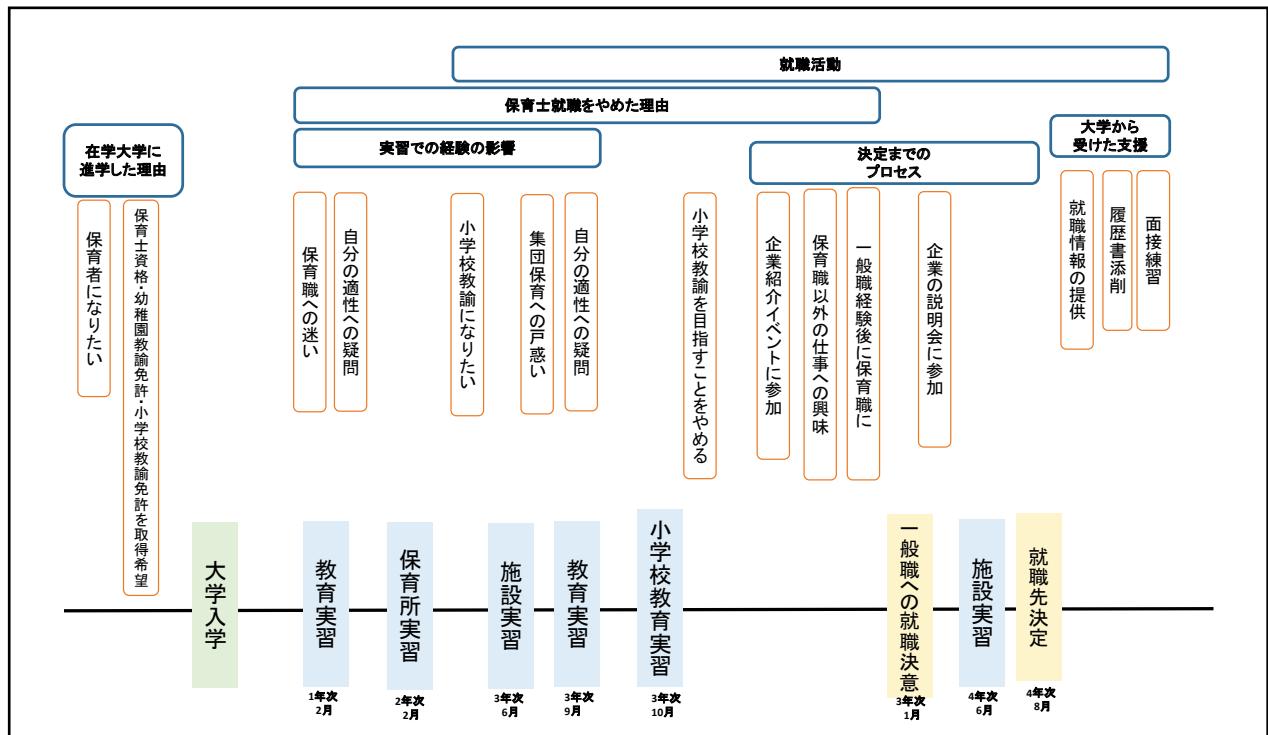
教育実習や保育実習では、「実習で嫌な思いをしたから保育の職につかないってわけではない」と語り、進路決定の上で、<実習経験による影響なし>であるようだ。また、実習を通して保育の<やりがいと楽しさを感じる>ことができたという。

卒業後に保育士（保育職）に就かないのは、「今したいこと、自分が好きなことを職にしたい」と考え<保育職以外の仕事への興味>が強くなったのがきっかけである。「美容職って見られる職なので、若いうちにやつといたほうがいいのかな」と思ったため、卒業後の仕事として一般職を優先することを決めたようである。それでも、「自分が母親になって、子どもがおっきくなつてから保育の職に就きたい」と話しており、将来的には<子育て経験後に保育職に>就きたいと考えているという。

一般職の就職活動は、3年生の冬ぐらいからいろいろな<企業の説明会に参加>している。就職活動をする中で、どの企業を目指すか悩む中、福利厚生やモノづくりへの姿勢などを知り、「日本企業の良さを実感」し、<企業方針に魅力を感じる>と日本企業に絞って受験し内定を得た。

大学から受けた支援は、キャリアサポートセンターには「(一般企業の)データが全然なかったので」自分で<HP等で調べた>と話している。大学のサポートは<特になし>で、就職活動については、地元や一般職で就活中の友達に相談するなどして進めていたそうである。

一般職⑪



在学：4年制大学 4年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭 1種・小学校教諭 1種

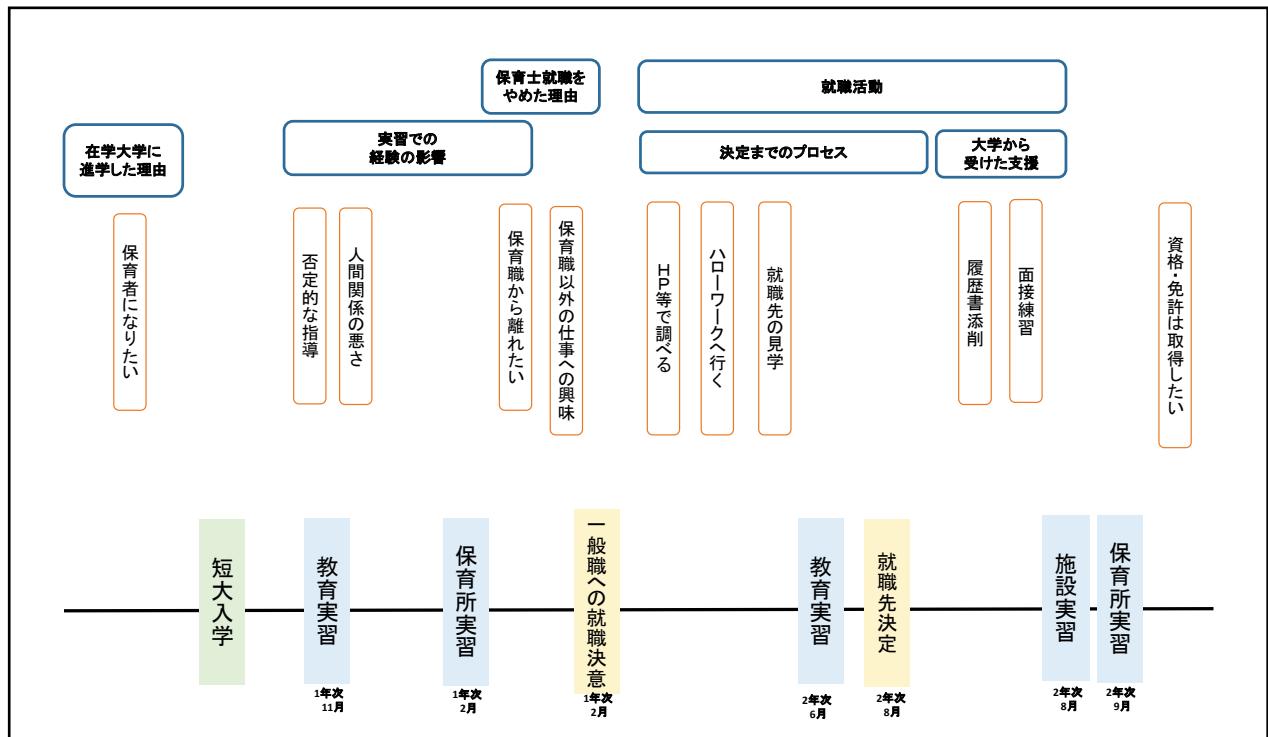
在学大学には、幼稚園の頃からの＜保育者になりたい＞と思い進学した。また、＜小学校教諭になりたい＞という思いもあったため、＜保育士資格・幼稚園教諭免許・小学校教諭免許を取得希望＞し、それが叶う大学を選んだ。

最初の教育実習では、「自分の思っていたものと違う」と感じたり、「楽しいと感じない」自分に気づき、＜保育職への迷い＞や＜自分の適性への疑問＞を感じる。それでも、保育者か小学校教諭かで「ずっと天秤にかけて」いたものの小学校教諭を目指すなら「早めに決めて教採に向けて勉強したい」と思い、2年次の最後に＜小学校教諭になりたい＞気持ちを固める。小学校教諭への進路を決めた3年次での実習は、これまでに抱いていた保育職に対する疑問が確かなものとなっていった実習であった。施設実習先では「一対一の関わり」ができるのに、幼稚園教諭だとそれができないと＜集団保育への戸惑い＞を改めて感じ、教育実習では、最初の実習で感じた楽しくない気持ちが「消えなかった」。しかし、小学校実習を終えた後、教員採用試験の勉強に身が入らない自分に気づき、＜小学校教諭を目指すことをやめる＞。「一回天秤から選んでいない保育を」選ぶのは、「どうなの」という思いで、「保育か一般職か」で迷っている時、友達に誘われ、＜企業紹介イベントに参加＞し、「一般職でも面白いこといっぱいできるんだ」と＜保育職以外の仕事への興味＞が生まれる。その後、一般職へ志望を変え、＜企業の説明会に参加＞するなど、就職活動を進めることとなった。

「(保育職へ) いつか戻るのかなっていう気が自分でもしています」と語っているように、一般職への就職を決めたのは保育職に対する気持ちがなくなったわけではなく＜一般職経験後に保育職に＞というキャリアパスも1つの選択肢として想定されているからであることが推察される。

大学から受けた就職支援は、一般職の就職活動の進め方を「一から教えてもらいました」とキャリアサポートセンターからの＜就職情報の提供＞を挙げた。また、＜履歴書添削＞や＜面接練習＞にも活用したようだ。

一般職⑫



在学：2年制大学 2年次

取得予定資格：保育士・幼稚園教諭2種

小さいころから「保育士になりたい」気持ちがあったので、保育科のある高校へ進学し、そのまま短大へ進学した。

最初の教育実習で、「否定的な指導」を受けたり、「人間関係の悪さ」に直面したりしたことによって、「楽しいというのがもう小さくなっちゃって」「そのイメージがついちゃった」と語っている。その後の保育所実習では、出身園だということもあり「安心してできた」と語り、ポジティブな経験として捉えられているものの、最初の実習でのイメージや記憶が消えなかつたため、「今は違うことがしたい」と「保育職から離れない」気持ちになったようだ。卒業するためだけであつたら、免許取得をやめる選択肢もあったが「資格・免許は取得したい」と思い、資格・免許はあきらめなかつた。その背景の1つには、「いつかは役にたつ」「いつかはやっぱりやりたい」という思いがあつたからであろう。また、実習を通して「成長できた」「自分の将来のことを考えられた」という風に、実習での経験を自らにとって意味あるものとして捉え直しているからだとも考えられる。

短大進学時から「保育職以外の仕事への興味」があったことも重なって、1年次の保育所実習が終わつた後から一般職の仕事を「HP等で調べる」ことを始めた。また、「ハローワークへ行く」などして、求人情報を得ようとした。9割以上が資格・免許を活かした職場に就職する周りの状況も重なつて「相談とか、誰にもできなかつた」と語っている。この状況の中で、「履歴書添削」や「面接練習」など部分的なサポートを就職課から受けているものの就職活動は自分から積極的に調べたり、動いたりして、自らの道を切り開いている点が特徴的である。「みんなは保育なんで全然かまってもらえない」と語っているように、他の学生は教員から履歴書等の添削を受けたりするものの、一般職の場合は、教員からのサポートは受けられないため、「自分から見学させてくださいって、いろいろお話を聞きたいので」と自ら就職先へアポを取り、「就職先の見学」をしたりするなどして情報を得て内定を得ることとなつた。

3. 考察

「保育職」12名、「一般職」12名分の個別図から、「保育職」「一般職」それぞれの共通項を見出し、カテゴリー間の関係を検討したうえで、ストーリーラインを作成し図式化したものが図表 2-2-2・図表 2-2-3 である。「保育職」と「一般職」の学生の指定保育士養成施設入学から就職先決定までのプロセスにおいて、実習経験がどのような影響を与えていているのか検討を試みる。

(1) 保育職への就職意思のある学生の保育所への就職決定までのプロセスから見えてきたこと

① 「大学（短大）入学」動機から「保育職への就職決意」までのプロセス

指定保育士養成施設入学動機としては、主に＜保育を学びたい＞＜保育者になりたい＞＜資格・免許取得希望＞があげられた。質問紙調査の結果（第2部Ⅰ）と同様に、保育職を志し指定保育士養成施設に入学している学生の実態が推察される。

以下においては、保育実習等の実習経験により、＜保育職志望強くなる＞要因及び＜保育職への迷い＞が生じる要因やそのプロセスについて説明する。

語り1：＜保育内容・方法に共感＞から＜保育職志望強くなる＞

何かを一方的にやらせるよりかは、子どもがやりたいと思えるような環境を作っている園だったので。そういう保育のやり方だったり＜保育内容・方法に共感＞、先生たちの雰囲気だったり＜人間関係の良さ＞、すごいよかったです、そこに就職したいなって思って。（子どもを）一緒に育てていくっていうのが（中略）やりがいもあるし＜やりがいや楽しさを感じる＞、いいなっていうのがあって＜保育の魅力に気づく＞。やっぱり保育士になりたいなっていう思いがどんどん大きくなって＜保育職志望強くなる＞。（保育職⑥）

＜保育職志望強くなる＞プロセスには、実習園の保育の＜保育内容・方法に共感＞したり、実習中に保育の＜やりがいや楽しさを感じる＞ことで、改めて＜保育の魅力に気づく＞経験をしていた。

その一方で、＜保育職への迷い＞が生じるプロセスには、実習園の保育の＜保育内容・方法への疑問＞を感じたり、＜保育者が怖い＞と感じる経験をしていた。

語り2：＜保育内容・方法への疑問＞から＜自分への適性への疑問＞へ

絶対向いてないって思っちゃったんですけど＜自分の適性への疑問＞。それが叱り方＜保育者が怖い＞。保育観が合わなかっただけっていうのはもちろんあると思うんですけども、私がしたいことはこうじゃないっていう＜保育内容・方法への疑問＞。（保育職⑤）

＜保育内容・方法への疑問＞を感じたことで学生が自分にはこのような保育はできないと考え、「保育者は向いていないのではないか」「保育現場では働いていけないのではないか」というようなく自分への適性への疑問を感じている。

しかし、<保育内容・方法への疑問>を感じる実習を経験したとしても、実習を重ねる中で、<保育職志強くなる>学生もいる。

語り3：<保育内容・方法への疑問>から<保育職への迷い>⇒<保育職志望強くなる>

それまでの実習は、自分の思う保育と実習先の保育理念が合わなかったこともあって<保育内容・方法への疑問>、一時期は悩んだんですけど、このまま保育職でいいのかみたいな<保育職への迷い>。でも、この実習を通して、(実習園の)先生方にいろいろ言葉をいただいて、やっぱり楽しいしくやりがいや楽しさを感じる>、向いてるなと思って<保育職志望強くなる>。「丁寧さとか誠実さがすごくいいね」とか「子どもとの関わりも積極的だし、その笑顔もいいし」っていうふうに褒めていただいたのが大きかったです<保育者からの助言>。今までの実習では1日とか2日ぐらいしか同じ子どもと関われなかつたので、同じクラスに長い間入れると、子どもと関係をつくれるって感じた<保育の魅力に気づく> (保育職②)

<保育職への迷い>から<保育職志望強くなる>プロセスには、実習において肯定的な<保育者からの助言>を得られたことが、<やりがいや楽しさを感じる>うえで重要な要因になったと考えられる。このような保育者からの肯定的な評価は、子どもとの関わりにおいても前向きになったり、自信につながったのではないかと考えられる。また、語りから、長期間同じクラスに入り子どもとの関わりで試行錯誤することを通して関係が好転したり深まったりするという経験が、<保育の魅力に気づく>ことになったことが分かる。

逆に、<保育内容・方法に共感>する実習を経験したとしても、実習を重ねる中で、<保育職への迷い>が生じた学生もいる。

語り4：<保育内容・方法に共感>⇒<保育内容・方法への疑問>から<保育現場に失望>へ

(保育所保育指針) 指針に沿って子ども主体でコーナー保育とかしていて、子どもも伸び伸びしていましたし<保育内容・方法に共感>。○○実習では、ずっと一斉活動ですし、午前中の課題保育の時間がずっとお勉強で。ひらがなのドリルをやったりとか、数字のドリルをやったりとかという感じで、自由遊びの時間が全くない園で<保育内容・方法への疑問>。(中略) 先生に助けを求めたら無視されて、一番辛かったのは先生に無視されたこと<保育者が怖い>。こんな場所だったのって<保育現場に失望>。(保育職③)

語り4では、指定保育士養成校で学んでいる保育所保育指針を基盤とした、「子ども主体」の保育実践における<保育内容・方法に共感>していることが分かる。しかし、別の実習において、<保育内容・方法への疑問>を感じただけでなく、保育者の存在や指導を通して<保育者が怖い>と感じたことが、<保育現場に失望>を生じることにつながっている。

しかし、保育職③の学生は最終的に保育所に就職が決定している。実習後から<保育職への就職決意>までのプロセスには、(保育現場以外の) アルバイト先で理不尽に怒られた出来事から、「(保育職と一般職では) どっちが前向きに捉えられるか」と考えるようになり<アルバイト経験により視野が広がる>、「実習の当たりが悪かったせいで一般職で働いて、そうやって理不尽に怒られなきゃいけないのは何でだろうって」と思い、<実習が原因で保育職を諦めたくない>という気持ちが強くなり、<保育職への就職決意>に至っている。

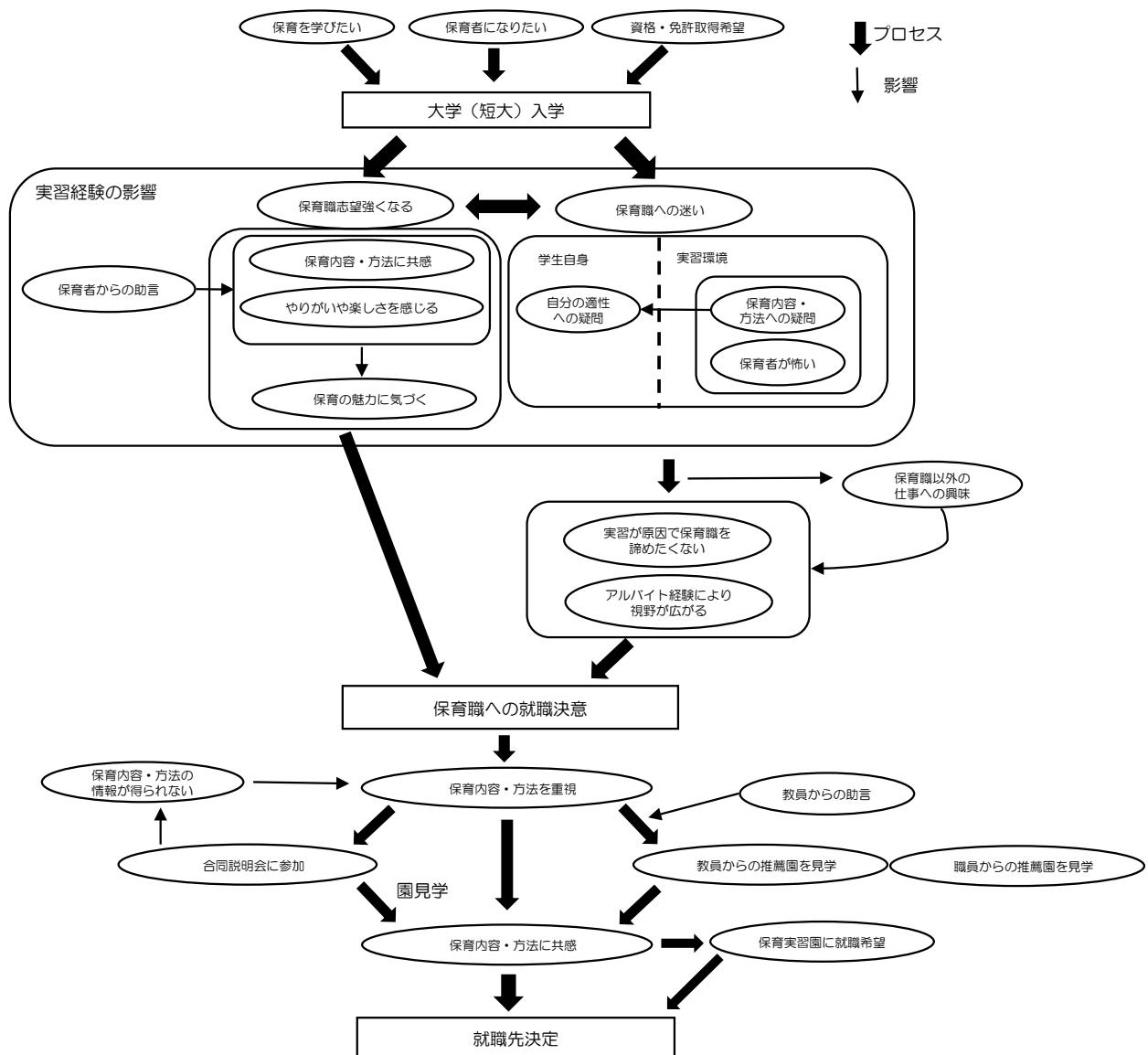


図 2-2-2 保育職への就職意思のある学生の保育所への就職決定までのプロセス

②「保育職への就職決意」から「就職先決定」までのプロセス

「保育職への就職決意」後、「就職先決定」に至るまでに、どのような要因やそのプロセスがあるのか説明する。

語り 5：<保育内容・方法を重視>

その園の先生が何を大切にしているのかっていうのをすごく見ていて。園によって給料面だったり待遇面を推しているところがあつて、最初はそういったところにも魅かれたりとかしたんですけど。お給料とか待遇とかも働いていく上のモチベーションにはなるんですけど、それって自分本位であつて子どもたちのためではないので。子どもたちのためにいかに保育を変えようとしているか、そういう気持ちがある園がいいなと思って。(子どもの)主体性を大切にしていたりとか普段どういう保育をしているのかっていうのを見ていました<保育内容・方法を重視>。

(保育職④)

語り 5 からは、子どものための保育、「子どもの主体性」を大切にしている保育を実践している園で働きたいという思いから、<保育内容・方法を重視>して就職先を決めたいと考え、就職活動を行っていたことが分かる。

語り 6：<合同説明会に参加>するが<保育内容・方法の情報が得られない>

3年生の終わりごろに友達と、保育フェアみたいなのに参加して<合同説明会に参加>。「私たちの園はこういうことします」という話<保育内容・方法を重視>よりかは、「給料がいくらです」とか、「休みがこれぐらいあります」というところばかりで。ちゃんと聞きたいことが全然聞けなくて<保育内容・方法の情報が得られない>。<保育職⑥>

しかし、語り 6 からは、<保育内容・方法を重視>して<合同説明会に参加>したもの、どの園も給与や待遇等の労働条件の説明ばかりで、知りたいと思っていた<保育内容・方法の情報が得られない>という経験をしていることが分かる。

語り 7：<教員からの推薦園を見学>し<保育内容・方法に共感>

先生に「そこの園いいから、ちょっと一回、見学に行ってみて」というふうにお話をいただいて<教員からの助言>。紹介していただいたのが、決まった就職先なんですが。園見学に行った時に、園長先生といろいろ説明してもらって、すごい方針がいいなと思って<保育内容・方法に共感>。園長先生が子どものエピソードを話してくれる時に、楽しそうで、すごい先生方の雰囲気もいいなと思って。福利厚生より自分がやりたい園、自分が通うのが楽しい園にしようと思って、決めました。(保育職②)

語り 7 は、<合同説明会を通じて園見学>に行くが、「絶対ここがいいみたいな園が見つからない状態」になり園選びが難航している。その後、<教員からに助言>を通じて<教員からの推薦園を見学>し、<保育内容・方法に共感>してその園に就職することを決めている。

語り8：＜保育内容・方法に共感＞し＜保育実習園に就職希望＞

どうしようかな考えているうちに保育所実習が始まっています。保育所実習を経験したら、保育園の保育内容だったり、子どもの姿だったり保育者の関わり方だったりすごくいいなと思って＜保育内容・方法に共感＞、そこに決めました。（保育職①）

語り8からは、実習園での実習経験を通して、実習園の＜保育内容・方法に共感＞したことと、＜保育実習園に就職希望＞をし就職することに至っている。

③保育職の「就職先決定」までのプロセスにおける＜保育内容・方法に共感＞すること

これまでの結果から、学生は、実習経験において園の＜保育内容・方法に共感＞できるかどうかが、＜保育職志望強くなる＞重要な要因の一つになっていると考えられる。反対に、園の＜保育内容・方法への疑問＞を感じることで、＜保育職への迷い＞に至る要因になっていると思われる。

また、人によって園の＜保育内容・方法への疑問＞を感じることは、＜自分の適性への疑問＞を生じさせている。

また、保育職の「就職先決定」においても、学生は、＜保育内容・方法を重視＞して園選びを行っていることが推察された。それは、＜合同説明会に参加＞したことで興味をもった園に見学、＜教員からの推薦園を見学＞や＜職員からの推薦園を見学＞した場合にも、園の＜保育内容・方法に共感＞したことが就職を決める重要な要因になっていると考えられたためである。また、実習園の＜保育内容・方法に共感＞したことと、＜保育実習園に就職希望＞した学生もあり、実習において＜保育内容・方法に共感＞することは、＜保育職志望強くなる＞だけでなく就職先希望にもつながることが分かる。

なお、本報告において、学生が＜保育内容・方法に共感＞している保育というのは、「何かを一方的にやらせるよりかは、子どもがやりたいと思えるような環境を作っている」（語り1）、「（保育所保育）指針に沿って子ども主体で」（語り4）、「子どもたちのためにいかに保育を変えようとしているか、そういうといった気持ちがある園がいいなと思って。（子どもの）主体性を大切にしていたり」（語り5）というように、いわゆる子どもの主体性を大切にしている保育のことを指している。このような保育は、指定保育士養成施設で学んできている「保育所保育指針」を基盤とした保育である。このような結果は、学生への質問紙調査（第2部I）において、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じた」ことが保育職を選択する動機づけになっていることとも関連していると考えられる。

（2）一般職への就職意思のある学生の一般職決定までのプロセスから見えてきたこと

①「大学（短大）入学」動機から「一般職への就職決意」までのプロセス

指定保育士養成施設入学動機としては、保育職同様主に＜保育を学びたい＞＜保育者になりたい＞＜資格・免許取得希望＞があげられた。質問紙調査の結果（第2部I）と同様に、保育職を志し指定保育士養成施設に入学している学生の実態が推察される。

まず、保育実習等の実習経験により、就職決意において＜実習経験による影響なし＞であったにもかかわらず、「一般職への就職決意」に至った要因について説明する。

語り 9：<学びの多い実習>により<実習経験による影響なし>

実習が嫌でとか、諦めたとか、そういうわけではないです<実習経験による影響なし>。保育園も幼稚園も遊びが多くたんですね。(中略) 私も子どもは遊んで何ばみたいな考えなので、遊び中心でほんとによかったなと思っていて、勉強ばかりの園は見てないので、比較はあまりできていませんけど。自分が見たい保育、したい保育が見れたかなっていう気はします<学びの多い実習>。(一般職⑤)

<実習経験による影響なし>のプロセスには、実習経験を<学びの多い実習>と捉えていたり、実習中に保育の<やりがいや楽しさを感じる>経験をしていました。しかし、「一般職への就職決意」に至った学生は、実習経験を肯定的に捉えているにもかかわらず、複数の要因から<保育職以外の仕事への興味>をもつことになっていた。

語り 10：<ワークライフバランスの悪さ>から<保育職以外の仕事への興味>へ

実習に行って、「今日これを家で作ってきたんだよね」みたいな会話とともに聞いて。帰ってやるんだみたいな。お子さんがいらっしゃる先生とともに、「今日子どもの保育参観日なんだけど、私行けないから父親に頼んだんだよね」みたいな話とともにあって、確かに家庭の時間も持てないなと思って<ワークライフバランスの悪さ>。(一般職⑤)

語り 10 では、実習園の先生方が自宅に仕事を持ち帰っていたり、休みが取りづらい姿を見て、保育職の<ワークライフバランスの悪さ>を実感し、<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

語り 11：<保育職の世界の狭さ>から<保育職以外の仕事への興味>へ

(実習では) 保育士もいいな、幼稚園の先生もいいなっていうふうには思ってたんで<実習経験による影響なし>。保育の世界に入ったら、抜け出した時に、何も残らないのかなと思って<保育職の世界の狭さ>。いつかは保育現場に行きたいなとは思うんですけど。一回社会に出てからやっても遅くないかなっていう考え方で、一般企業に行くことにしました。自分で自分の子どもを育てた上で、何かサポートとかでもいいんで、全然関わっていきたいなとはすごいと思って<子育て経験後に保育職に>。(一般職③)

語り 11 においても、実習経験を肯定的に捉えているが、<保育職の世界の狭さ>を感じ、大学卒業後に保育職に就くとその後、それ以外の仕事ができなくなってしまうのではないかという不安から<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。そのため、<子育て経験後に保育職に>就きたいという思いもある。

語り 12：<保育職の世界の狭さ><ワークライフバランスの悪さ>から<保育職以外の仕事への興味>へ

実際、学んでいることは面白かったし楽しかったし魅力的ではあったんですけども<実習経験による影響なし>。やっぱり関わる世界が狭いのと<保育職の世界の狭さ>、とにかくやることが多いじゃないですか。もっと自分のお仕事だけじゃなくてやってみたいこととかがちょっと制限されやすい職業であるなっていうのは実習を終えてより感じたっていうのはあります<ワークライフバランスの悪さ>。(一般職⑧)

語り 13：<アルバイト経験により視野が広がる>ことから<保育職以外の仕事への興味>へ

きっかけとしては結構アルバイト（カフェでの接客）を始めたっていうのもあるんですけど。自分が大学生になってアルバイトを始めて、もっと外のいろんな方と出会う中で、こういう刺激が日々ある生活をこれからずっとしていきたいなって思った。もっと世界って広いってことを知ったっていうのは一番影響があった<アルバイト経験により視野が広がる>。（一般職⑧）

語り 12・語り 13 は、どちらも一般職⑧の語りである。語り 12 からは実習経験を肯定的に捉えているものの、<保育職の世界の狭さ>と<ワークライフバランスの悪さ>を感じていること、さらに、語り 13 からは<アルバイト経験により視野が広がる>経験をしたことが分かる。これらの要因から<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

語り 14：<給与の低さ>から<保育職以外の仕事への興味>へ

一番最後の 3 週間の実習が、やっぱり私自身、一番楽しかったといいますか、行ってよかったですって思えた実習なので<実習経験による影響なし>。そこで、やっぱり保育の道に進んだほうがいいかなみたいな、そこは迷ったところはありました。やはり現実的な問題として、お給料の面であったりとか<給与の低さ>、長く続けていきたいなっていうのは感じていて、保育士さんだとどうなのかなっていうのはありました。（一般職④）

語り 14 においても、実習経験を肯定的に捉え保育職への就職も考えたようだが、仕事を長く続けていきたいという思いから、<給与の低さ>が要因となり、<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

その一方で、<保育職への迷い>が生じて、「一般職への就職決意」に至る場合もあり、その要因について説明する。

語り 15：<保育内容・方法への疑問>から<保育現場に失望>へ

私が行った実習先が、最初の園は自分の保育の方針が合っていてすごいよかったですけど。（その後の実習先は）自分と保育の考え方があわなかつたり<保育内容・方法への疑問>。ちょっと人の質が本当に、ちょっと品がない先生方がいるように思える実習先にも行ったことがあったこともあって。その先生たちを見ている限りでは私が思っていたような保育の先生ではなくて、ちょっと残念な思いをしたことがあって、それは大きかったです<保育現場に失望>。（一般職⑦）

語り 15 は、実習園の保育の<保育内容・方法への疑問>を感じたり、実習園の先生方の振る舞い方や言葉の使い方から「人としての品」の悪さを感じ、想像していた保育者像とのギャップから<保育現場に失望>し、<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。また、先生方の振る舞い方や言葉の使い方は、保育者の人間性や専門性にも関わっていることから、<保育内容・方法への疑問>を感じたこととも関連していると考えられる。

語り 16：<保育者が怖い>から<保育現場に失望>へ

1回目の実習した時に担当した先生が、ベテランでちょっと怖いなとは思っていて<保育者が怖い>。もし、実習先が魅力的な園だったら、(保育職に)就職したいと思ったと思います。(保育職に)就職することに積極的になれなくなった<保育現場に失望>。(一般職①)

語り 16 は、1回目の実習で、担当いただいた保育者の指導の仕方に怖さを感じたことが<保育者が怖い>、その後の実習経験においても払拭されず、保育職に就職することに積極的になれなくなり、<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

語り 17：<否定的な指導><人間関係の悪さ>から<保育職以外の仕事への興味>へ

(A園)観察実習のときから結構厳しく言われちゃって<否定的な指導>。(中略)こんなつらいのかなみたいに。楽しいというのがもう小さくなっちゃって、そこから何かもうそのイメージが付いちやったっていうか。保育者の上下関係が、一番身近で見えちゃって実習<人間関係の悪さ>。(別の)園のほうは母園すごい優しかったんですよ。本当に安心してできただっていうか。でもやっぱA園のことが消えなくて、今は違うことしたいなって気持ちがあって<保育職以外の仕事への興味>。(一般職⑫)

語り 17 は、実習において否定的だと感じる保育者の指導<否定的な指導>を経験したことで、別の園における肯定的に捉えられる実習を経験しても<否定的な指導>を払拭することができず<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。また、実習園における保育者の上下関係のある人間関係<人間関係の悪さ>を身近で感じたこともその要因となっている。

語り 18：<否定的な指導><人間関係の悪さ>から<保育現場に失望>へ

<否定的な指導>が<子どもと関わるのが怖い>へ

「子どもに触らないでほしい」とか、「それやらないで」とかっていうふうに(園の)先生から指導されると、何をしていいのか分からなくなってしまって。叱られるっていうか、見張られている感じがずっとして、「こういうのはやめたほうがいいとか」<否定的な指導>。子どもにかかるのも怖くなりましたし<子どもと関わるのが怖い>。あと、先生同士の関係を見て、どっちに従えばいいかみたいなのを考えなくちゃいけなかったり<人間関係の悪さ>、そういうのが苦しくて。遅かれ早かれ、きっとそういう先生は絶対いるし、そう思う場面にも出くわすと思う。保育職ってこういうものなんだなと<保育現場への失望>。(一般職⑥)

語り 18 でも、実習において否定的だと感じる保育者の指導<否定的な指導>を経験したことが語られている。また、子どもとの関わりを拒否されたり、行動を制止されていると感じられる保育者の指導を通して、<子どもと関わるのが怖い>という感情が生まれている。さらに、語り 17 同様に、実習園における保育者の上下関係のある人間関係<人間関係の悪さ>を身近で感じ、<保育現場に失望>している。これらが要因となり、<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

語り 19：<閉鎖的な職場環境>が<人間関係の悪さ>へ

現場の方はとにかく保育士同士が仲良くなかったりとか、ギスギスした人間関係が垣間見れて<人間関係の悪さ>。子どもはかわいいんですけども、その前に働く環境として、環境が狭いからこそもっている空気の悪さみたいなものを感じて<閉鎖的な職場環境>。（一般職⑦）

語り 19においても、保育者の<人間関係の悪さ>を実習で経験したことが語られている。そして、その<人間関係の悪さ>は、<閉鎖的な職場環境>が影響していると感じ、それが<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

語り 20：<自分の適性への疑問>から<保育職への迷い>へ

なんか「私、これ仕事にしたくないかな」と思っちゃって。自分が幼稚園児のとき楽しかっただけで、保育者側になると楽しいと感じなかった<自分の適性への疑問>。なんかその気持ち（1年生の時に感じた楽しくないという気持ち）は常に奥にはあった気がします。消えなかつた。（一般職⑪）

語り 20では、実習で「楽しい」と感じられなかつたことで、保育者としての<自分の適性への疑問>を感じ、それが<保育職への迷い>につながり、<保育職以外の仕事への興味>へと至っている。

②「一般職への就職決意」から「就職先決定」までのプロセス

「一般職への就職決意」後「就職先決定」に至るまでに、どのような要因があるのか説明する。

語り 21：<安定した職場環境を重視>・<仕事内容を重視>して

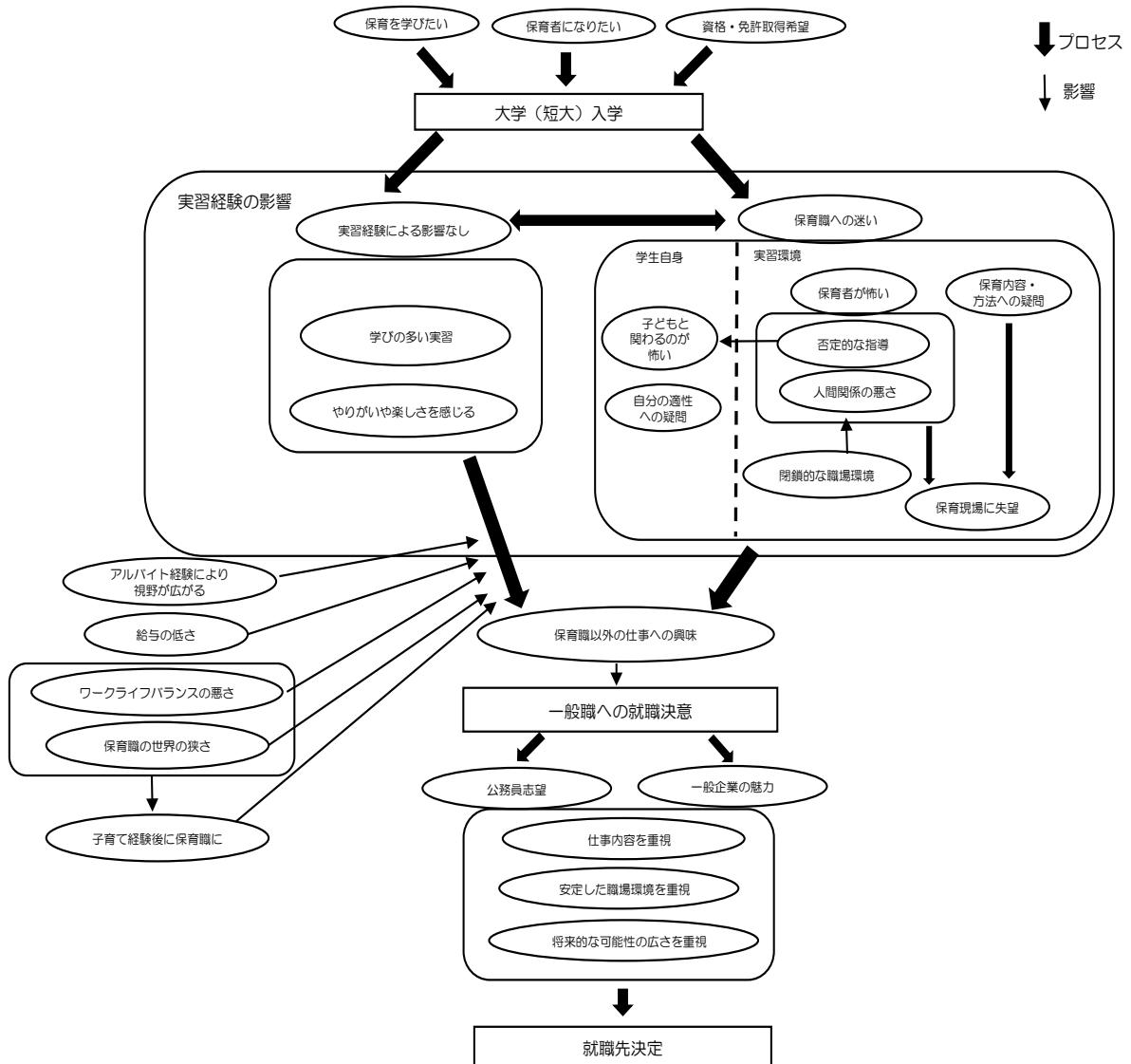
環境が整えられていると、働いている人も余裕があるイメージで、穏やかに仕事をしていくれるというか、そういうイメージでいるので、そういうところも魅力に感じました<安定した職場環境を重視>。実習に行って、現場で働くことが怖くなってしまったので。でも、それでも子どもとか、障害のある方だったり、子育てをするお母さんだったり、そういう方々への支援っていうか、そういうものは携わりたいなっていうふうに思ったので<仕事内容を重視>。（一般職⑥）

語り 21では、<安定した職場環境を重視>したいと思ったことや、実習経験から保育現場で働くことは怖いが、「子どもとか、障がいのある方だったり子育てをするお母さんだったり、そういう方々への支援」には携わりたい<仕事内容を重視>という思いから就職先を決めている。

語り 22：<将来的な可能性の広さを重視>して

こっちの会社は将来的に本社とか、もとになる部分の運営に携われる可能性が広いっていうのと。私は結構いろんな人に会ってみたいっていうのがあったんですけど、それが結構世界のもっとそっちの広いとこに行ってみたいっていうのがあって。この会社は日本の会社なんんですけど、世界に出ていく会社なので日本から海外のほうに勤務とかもできる可能性があるっていうのでちょっとそこに魅力を感じて<将来的な可能性の広さを重視>。（一般職⑧）

語り 22からは、海外勤務や本社の運営に携われるかもしれないという<将来的な可能性の広さを重視>して就職先を決めていることが分かる。



図表 2-2-3 一般職への就職意思のある学生の一般職決定までのプロセス

③ 「一般職への就職決意」に至るプロセスにおいて重要なと考えられる要因

ア) <保育職への迷い>を生じさせた実習経験における要因

学生は、実習経験において、<保育内容・方法への疑問><人間関係の悪さ><否定的な指導>を受けたと感じたことで、<保育現場に失望>し、<保育職への迷い>が生じていた。「保育職への就職決意」した学生の語りにもみられたが、園の<保育内容・方法への疑問>を感じることが、<保育職への迷い>に至る要因の一つになっていると思われる。指定保育士養成施設の学生への調査において、

実習中に「実習園の保育士の保育に疑問を持つことがよくあった」という質問に 25.6% の学生が「どちらかといえばそう思う」もしくは「そう思う」と回答しているという結果もある⁴⁾。また、本報告書においても、実習経験において園の<保育内容・方法に共感>できるかどうかが、<保育職志望強くなる>重要な要因の一つになっていた。指定保育士養成施設で学んできている「保育所保育指針」を基盤とした保育を実習園が実践しているかどうかも、学生が<保育内容・方法への疑問>をもち、<保育現場に失望>しないためには重要であると思われる。

また、<否定的な指導>を受けたと感じたことも<保育職への迷い>に至る要因の一つである。<否定的な指導>というのは、学生にとって「叱られた」「怒られた」と感じる言葉や振る舞いだと考えられる。また、「子どもに触らないでほしい」「それやらないで」「こういうのはやめたほうがいい」

(語り 18) というような行動を制止する指導だけでは、学生はどのように子どもと関わったり、何をどのようにすればよいのかが分からず、戸惑うだけでなく、自分の存在を否定されているようにも感じるのではないだろうか。学生によっては、どのように子どもと関わればよいのか分からなくなることで、<子どもと関わるのが怖い>と感じ、保育の楽しさを感じられなくなることが推察される。指定保育士養成施設の学生への調査において、実習中に「自分の保育を否定されるような発言が繰り返された」という質問に 6.5% の学生が「どちらかといえばそう思う」もしくは「そう思う」と回答しているという結果もある⁴⁾。本報告書での学生への質問紙調査の結果（第 2 部 I）においても、一般職に就職を目指すことに決めた理由として「実習が辛かったから」と回答した学生が 22.1% いる。

<保育内容・方法への疑問>や<否定的な指導>を実習で受けないためには、指定保育士養成校の教員が各保育現場と連携をとり、協働して「未来の保育者を育てる」という意識をもてるよう努力するとともに、必要に応じて、学生が学びのある実習や適切な指導を受けることができる実習園を選定していくことも必要なことであると考える。

さらに、園の保育者同士における<人間関係の悪さ>を感じたことも<保育職への迷い>に至る要因であった。実習生という立場からも、保育者同士の上下関係を垣間見たり、雰囲気の悪さを感じたり、同僚の悪口を言い合う姿に遭遇することもあると考えられる。このような実態は、<閉鎖的な職場環境>だからこそ生じやすくなっていると感じた学生もいる。どの職場にも多少なりとも人間関係の問題はあると思われるが、一般企業のように部署移動等による人間関係の変化が見込まれにくく、女性中心の職場環境であることが、流動性のない<閉鎖的な職場環境>を生み、<人間関係の悪さ>を生じやすくしているのかもしれない。

イ) <実習経験による影響なし>にも関わらず<保育職以外の仕事への興味>をもつに至った要因

<実習経験による影響なし>にも関わらず<保育職以外の仕事への興味>をもつた学生は、<ワークライフバランスの悪さ><給与の低さ>が要因となっていた。<給与の低さ>は保育士の退職理由の大きな要因としてこれまでにも指摘されてきたことがあり^{5) 6) 7)}、また、保育士として再就職する場合の希望条件としても「給与」をあげている者が 63.7% いる⁵⁾。保育士の待遇改善はなされているものの、保育士の平均月収は 29.8 万円（平均年収 357.9 万円）に対して全職種の平均月収は 41.4 万円（平均年収 497.2 万円）であり⁸⁾、まだまだ大きな開きがみられさらなる待遇改善が必要である。

また、<ワークライフバランスの悪さ>も、<実習経験による影響なし>にも関わらず<保育職以外の仕事への興味>をもつ要因であった。学生が実習園の先生方から見聞きした、持ち帰り仕事の多さや休みにくさについては、同様の実態が「平成 30 年度保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究」⁶⁾においても報告されている。仕事の持ち帰りの背景には、勤務時間内で終えることができない業務の多さが背景としてあることが推察される。また、「休みは全然ないので。有給は一応あるんですけど。リフレッシュする時間もないんで」⁶⁾といった休暇の取りにくさの実態を語った保育士もいた。さらに、<子育て経験後に保育職に>と考えた学生の中には<ワークライフバランスの悪さ>

から、このような考えにいたっている者もいる。ワークライフバランスを考えていくことは、子育てをしながらキャリアを重ねていく保育士への支援、就業の継続においても重要であり、労務条件の整備は園だけの問題だけでなく、制度として整えていくことが必要だと考える。

本報告における保育職の就職先を選ぶ要因としても（第2部Ⅰ）、「キャリアアップが出来る環境があること」を挙げている学生が4年制では約15%いる。このような結果からは、保育士として長く働きたいと考えている学生がいることが推察され、就業継続ができるように、ライフステージに応じた支援を実現できる制度や体制が求められる。

そして、＜子育て経験後に保育職に＞という考え方からは、「保育士（保育者）は専門職である」という認識が乏しい学生の存在を想定してしまう。女性が就く専門職としてイメージしやすい職種には、看護師、栄養士があるが、両職種の就職を「子育て経験後に」という考えをもつであろうか。青木（2017）⁹⁾は、「専門職としての社会的評価の低さに対する危機意識はあるにしても、あるいは保育士のなかで保育所保育士とそのほかの施設保育士との差異をめぐる議論はあっても、他職種との比較のなかで保育士固有の専門性をめぐるアイデンティティの危機が問題になることもなかったのではないか。」と指摘している。保育士が専門職として広く認識されるためには、「保育士の専門性とは何か」をキャリアパス構想（保育士資格の階層制も含めて）と共に検討し、実現していくことが、結果的には保育士不足解消にもつながると考えられる。一方で、保育士の専門性は、保育実践そのものの専門性だけでなく人間性に関わる部分も大きく関わるとも言われている。学生が＜一般職の後に保育職に＞＜子育て経験後に保育職に＞と考えることも、多様な背景を持つ人間が保育者になることにつながるかもしれない可能性があり、保育者の専門性を拡げる可能性を持つとも考えられる。そのためには、＜一般職の後に保育職に＞＜子育て経験後に保育職に＞就く者が専門性を担保できるように、支援や研修体制を整えることが求められる。

＜引用文献＞

- 1) 谷川夏美（2013）新任保育者の危機と専門的成长 - 省察のプロセスに着目して - 保育学研究. 51.105-116.
- 2) 谷川夏美（2010）保育者養成校における学生の専門職意識の変化に関する要因分析 - 幼稚園教育実習にともなうリアリティショックに着目して - 大妻女子大学家政系研究紀要. 46.179-182.
- 3) 神谷哲司（2009）保育者養成系短期大学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.
- 4) 坪井敏純（2017）キャリア形成に及ぼす保育実習体験と就職支援の課題 鹿児島女子短期大学紀要. 52. 97-102.
- 5) 東京都福祉保健局（2019）「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表）
- 6) 一般社団法人全国保育士養成協議会（2018）「平成30年度保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究」厚生労働省委託調査研究事業
- 7) 社団法人全国保育士養成協議会専門委員会（2010）「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅱ」 保育士養成資料集. 52.
- 8) 厚生労働省 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第1回）資料3「保育士の現状と主な取組」令和2年2月6日
- 9) 青木紀（2017）ケア専門職養成教育の研究 明石書店. 202

第3部

総合考察

第3部 総合考察

I. 調査結果の概要

1. 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査（指定保育士養成施設調査）

（1）指定保育士養成施設に対する質問紙調査

養成施設の就職支援の現状について、養成校に対する質問紙調査からは、次の点が明らかになった。

まず、「保育士養成施設」でありながら、“保育士を輩出することに特化した”就職支援を行っているのは、専修学校をのぞき少数である、ということである。その要因としては、ほとんどの養成校が幼稚園教諭の教職課程をもち、一定の割合の学生が幼稚園教諭になること、保育士資格を卒業必修としている養成施設が少数であること、4年制養成校において他の学校種に比べて保育職をめざす気風が相対的に乏しい傾向があること、などが挙げられる。

個々の養成施設は、各々の学校の特性に応じて保育士養成を行い、就職支援を行っている。それは、養成施設によって就職支援の方向性に違いがある、ということでもある。卒業後の進路における多様な選択肢の一つとして保育士を位置づけるか、中心的な存在として位置づけるかによって、支援の方法や内容が異なってくるのは当然であるといえる。

また、養成校全体として、就職活動において「学生の主体性」を重視する傾向がみられた。養成校に入学したのだからと保育士になることを既定路線とした支援をするのではなく、学生の意向を重視する、ということはすなわち、保育士になるかどうかは、学生の決断にかかるところが大きいということである。とすれば、各養成施設が在学中の学生が学生生活の中で保育士として就職するモチベーションを高め、維持できる環境を用意することは、養成施設が保育士を輩出するうえで極めて重要なことだといえる。

今回の調査は、養成校の就職支援の実態を調べることが目的であったが、結果として、指定保育士養成校であることと、学校（大学・短期大学・専修学校）であることの関係性を問うことの重要性について気づかされたことを記しておきたい。言うまでもなく、養成校は保育士を養成するための施設である。しかし、実際は保育士以外の人材を輩出する学校としての機能も持ち合わせている。そして、そのバランス（保育士と保育士以外）は養成校によって異なっている。今後は、各学校における養成校の立ち位置や、学校としてのディプロマ・ポリシーとの関係の中で、保育士をめざす学生の就職支援の在り方について検討を進めていくことが必要だろう。

（2）指定保育士養成施設に対するインタビュー調査

①キーワードから

先行研究等を踏まえて、保育職へのキャリア支援に取り組む養成校7校を抽出し、キャリア支援を担当する教職員に調査を行い、取り組みの実際を明らかにした。事例ごとにキーワードを挙げたが、それらは次のように整理できる。

まず、学生参画、自主自律、学生主体の職業選択、自主実習など、学生の主体性や自律性を尊重し、また促すような姿勢が見られた。

次に、教員間の連携、教職員間の連携や連動、教員間の密な協働など、いわゆる教職協働の体制や取り組みが積極的に進められていた。その際、保育士養成教育とキャリア支援の連動、実習支援と就職支援の連携などが取り組みの特徴として明らかになった。

進路の支援に際しては、保育経験がある者などによる専門性の高いキャリア支援、丁寧なマッチング、徹底した個別指導などに努めていることがうかがわれた。

また、保育者としてのキャリアを見通した、また保育者に限らないキャリア形成の視点から、キャリアデザインに向けての教育やキャリアサポートが行われていた。高校からのキャリア形成を目指し

た高大連携の取り組みも見られた。

保育者としてのキャリア形成に向けては、保育現場と養成校の往還的学び、保育現場との密な繋がり、併設園との連携など、いわば開かれた保育者養成としての取り組みの充実が図られており、こうした取り組みを大学全体としてサポートする風土が認められた。

さらに、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー等に保育者としての資質・能力等を位置づけて、教育課程はもとより正課外活動等においてもそれらの涵養を目指していることがうかがわれた。個々の活動においては、対話を重視しながら、保育者を目指すマインドづくりに努めている様子がうかがわれた。

加えて、自己点検・評価活動などにより、保育者へのキャリア支援の成果を確かなものにしていくこうとする取り組みも見られた。

②インタビューの内容から

調査の結果、各養成校のキャリア支援等の特色・特長を詳細に知るとともに、更なる特色・特長、魅力を把握することができた。それぞれの養成校について、先行研究等からキャリア支援等の特色・特長を事前に把握し、それを選定理由としていたが、結果的にはその特色・特長を他の事例でも共通して見ることができた。したがって、キャリア支援等において先駆的な取り組みを行い、就職実績を残している養成校は、実施している支援等において共通点が多いことがわかった。例えば、教職員間の連携による密なキャリア支援、保育現場との協働による学生が主体的に保育を学ぶ機会の保障等である。

そして、望ましいと考えられる養成校のキャリア支援等の上記のような共通性から、学生が保育職を主体的に選択するための支援のあり方が示唆された。それは、学生に対する基本的信頼に基づいた、学生の肯定感と主体性を高める支援・教育を教職員が協働して行うことである。各養成校において、学生の成長する力を信じ、学生の自主・自律を促しながら、主体的に保育職への就職活動が行えるような支援が行われていた。しかし、学生が自動的・主体的に保育職を選択する過程を保障すること、見守ることは容易なことではない。にもかかわらず、各養成校とも、教職員間の連携、教員間の連携を図りながら、きめ細やかな密な指導を行い、学生が保育職を選択する過程に丁寧に寄り添っていた。

また、保育現場と協働しながら、学生が自主実習や主体的に行う活動等を通して、保育職の魅力を認識・再認識できる機会を提供していた。さらに、保育現場との協働や学生の保育参画、卒業生へのリカレント教育を保育士養成カリキュラムに反映させ、保育士養成、保育士のキャリアアップを連動させることにより、保育の質の向上や保育人材の輩出を見据えている養成校もみられた。

以上のことから、学生が主体的に保育職に就職するためのキャリア支援等については、養成校内外の連携により、学生に対するきめ細かな教育・支援を行う重要性を改めて理解することができた。

2. 指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査（学生調査）

（1）学生に対する質問紙調査

短期大学や専門学校では、卒業時の保育士資格取得率や保育職への就職希望が9割を超えており、それに対して、4年制大学における卒業時の保育士資格取得率（68.3%）や保育職への就職希望率（78.2%）は低い。保育士資格取得率を向上させ、保育士への就職率を増やすためには、4年制大学における大学での学修や実習における学び、学生生活の中で、保育士資格取得や保育士として就職するモチベーションを高め、維持できる環境や学びのプロセスを用意することが重要になる。しかしながら、「4年制における養成の内容を検討する調査研究は、ほとんど見当たらない」¹⁾、「大学・短大・専門学校等の養成カリキュラムのありようについては、十分な検討もなされているように見えない」²⁾という指摘もある。また、4年制大学では一般職志望の割合が高いことからも、保育職への就職も一般職の就職内定時期の影響を受けている可能性もある。このようなことから、実習時期も含めた4年制における養成カリキュラムの検討が求められている。

また、「保育を学ぶことの楽しさ」や「学んだことが職業につながるかどうか」が保育職を選択する動機づけとなっていた。特に、4年制大学では「実習・授業への満足感」が要因となる傾向が強い。養成教育の質は、保育領域を自らの専門領域として意識して携わっている教員が少ない³⁾等、教員の質の問題⁴⁾としても指摘されており、保育領域を専門領域として教育に携わることができる教員を増やすことが求められる。また、養成校の教員が実習園と連携・協働することで、実習において学生がより良い学びができる環境を保障していくことも必要である。さらに、「学んだことが職業につながるかどうか」については、本報告の指定保育士養成校への質問紙調査（第1部Ⅰ）の養成施設のキャリア支援の基本的な考え方において、「学んだ専門性を活かせる職業選択ができるように支援している」を「当てはまる」と回答している4年制大学は68.0%と、短大・専修学校と比較すると15%ほど低い。しかし、4年制大学の学生は「資格・免許の活用」が保育職を選ぶ要因となる傾向が強く、学生の実態と指定保育士養成施設のキャリア支援の考え方には乖離がある。

一方で、給与、福利厚生、労働時間等の労働条件や労働環境に関する条件は、学生が一般職を選ぶ要因にもなっていた。このような労働条件や環境の改善の必要性は、これまでも指摘されており、改善策も講じられているが、更なる改善が必要である。

（2）学生に対するインタビュー調査

保育職に進む学生と、一般職に進む学生に対するインタビュー調査から、それぞれの進路選択のストーリーラインを作成し、分析を行った。

① 保育職に進む学生

まず、保育職に進む学生についてまとめる。

保育職に進むかどうかについては、実習経験において、園の保育内容・方法に共感できるかどうかが、保育職志望が強くなる重要な要因の一つになっていると考えられる。逆に、園の保育内容・方法への疑問を感じることで、保育職への迷いが生じていると思われる。また、園の保育内容・方法への疑問を感じることは、自分の適性への疑問も生じさせている。

学生はそれらについて、実習や就職説明会、あるいは興味をもった園への見学を通じて確認しているようだ。例えば、実習において保育内容・方法に共感することが、保育職への志望が強くなるだけでなく、その園を就職先として希望することにもつながることが分かる。また、ここで、学生が保育内容・方法に共感している保育というのは、「何かを一方的にやらせるよりかは、子どもがやりたいと思えるような環境を作っている」「(保育所保育) 指針に沿って子ども主体で」「子どもたちのためにいかに保育を変えようとしているか」など、学生が授業を通じて学んでいる、保育所保育指針に基づいた子どもの主体性を大切にしている保育のことを指している。

② 一般職に進む学生

次に一般職に進む学生についてまとめる。

学生は、実習経験において、保育内容・方法への疑問を生じたり、人間関係の悪さを経験したり、否定的な指導を受けたと感じたりしたことで、保育現場に失望し、保育職への迷いが生じていた。学生が養成校で学んできている「保育所保育指針」を基盤とした保育を実習園が実践しているかどうかや、コミュニケーションや指導のあり方が、保育職そのものからの離脱の要因となる可能性が見いだされた。それらが保育所特有の閉鎖性と受け止められることで保育職からの離脱の要因となることも推察された。こうした課題を克服するためにも、養成校と保育現場との連携・協働や、より適切な実習先の選定について検討していくことが必要である。

実習経験による影響がなく一般職に向かう学生においては、ワークライフバランスの悪さ、給与の低さ等が要因となっていた。ワークライフバランスを考えていくことは、子育てをしながらキャリアを重ねていく保育士への支援、就業の継続においても重要であり、労務条件の整備は園だけの問題だけでなく、制度として整えていくことが必要だと考える。保育士として長く働きたいと考えている学

生が就業継続できるように、ライフステージに応じた支援を実現できる制度や体制が求められる。一方で、保育職に専門家として働くことの意義や魅力を十分に感じていないために、卒業後すぐに保育職に就く意思を持たないという場合があることが推察され、「保育士の専門性とは何か」をキャリアパス構想（保育士資格の階層制も含めて）と共に検討し、実現していくことが、結果的には保育士不足解消にもつながると考えられる。また、そうした学生でも改めて保育職を目指した際に、不安なくかつ専門性を維持・向上するための支援や研修も必要であろう。

II. 調査結果からの示唆と今後の課題

以上、本調査研究の結果及び考察について改めて概観した。それらを踏まえて、保育の人材確保に関する示唆と今後の課題についてまとめておきたい。

進路の決定が個々の学生の権利であり、また自由であることは疑う余地がない。しかし、保育職に進まない学生の現状を分析してみると、単に肯定するわけにはいかない状況が明らかになっている。

養成校に入学てくる学生の大半は、当初より保育職を目指しており、そのうちの多くはそのまま保育職へと方向づけられている。しかし、実習における人間関係も含むネガティブな経験や保育職の待遇についてのネガティブな情報から、保育職志望への迷いが生じ、それをぬぐえない場合に保育職志望から離脱することが見て取れる。一方で、保育の理念や実践のあり方に触れる経験や、授業における充実した学びの経験が保育職への方向づけに影響することも生じており、さらにそれに修業年限が影響することもあることも明らかになった。

以上から考えると、次の点が、保育人材の確保や養成校における保育人材の育成における課題となるだろう。

第一に、保育や児童福祉の現場における、実践の質の維持・向上や適切な労務管理、またそれらに組織的に取り組むことがより求められてくるということである。その際、養成校の課題としては、学生が保育職に方向づけられるような、適切な保育実践や労務管理に組織的に取り組んでいるような実習施設を選定することである。しかし、地域によっては実習先を選べない状況も存在することを考えると、むしろ、実習施設と養成校が開かれた関係性を構築し、その下に対話を重ねながら、実習施設の実践や組織性の改善に向けて協働していくことが求められる。

第二に、養成校及びその教員が、これから保育や児童福祉のあり方を十分に踏まえて、学生の主体的、対話的で深い学びを促すような指導を進め、また保育者のキャリア形成への見通しを提供することで、主体性や自律性を備えた学生が進んで保育職を志望するような学びの経験を積めるよう取り組んでいく必要があるだろう。その際、多様な学術的背景を持つ養成校教員が、学内外で連携・協働し、その基盤の下に、実習施設やその属する自治体や団体等と連携・協働することが、養成校における保育人材育成のための教育の質や気運の向上につながると考えられる。

第三に、修業年限が長い学生の方が、保育の理念・内容や労働条件に目を向けて進路を選択する傾向がより強いことは、そうした学生の方がより長く勤めるという意識を備えていることを示していると考えられる。修業年限を踏まえたキャリア教育と、修業年限を踏まえた保育者のキャリアデザインにおいて実習施設と養成校が連携・協働して支援していく必要があるだろう。それは、単に修業年限が長いほどよいということではなく、修業年限に応じた資格のあり方を検討して、学生が個々の状況や学びに応じたキャリアをデザインできるようにし、また例えば2年制養成校を卒業してからも、あるいはいったん休職したり退職したりした後でも、研修等により専門性を維持したり、より高度な資格へと進むことができるような、保育者の多様なライフサイクルに応じることが可能な資格や研修の体系づくりの必要性を示唆している。その際には、養成段階で現場と連携した取り組みを進めたり、採用されてからの現職研修に養成校が関与したりしていくなど、開かれた保

育人材の育成を進めていく必要がある。

これらの課題について、国が所要の制度を整備していくことを期待したい。一方で、指定保育士養成施設という専門機関の団体である全国保育士養成協議会が、自律的に課題解決の具体的なスキームを検討して、保育士養成における教育の質を向上させ、実習施設やその団体及び地方自治体等との連携・協働を充実させていくことが急務であると思われる。

保育人材の質と量は、どちらかを選ぶという性質のものではないことに留意が必要であると思われる。保育人材の確保に向けては、保育士を取得が容易な資格に留めて、つまり専門性への評価を押しとどめて、いたずらに資格保持者を増やしてキャリア志向が低く早期に退職する保育士が増加して保育の質が高まりにくいという循環を形成することを、子どもの発達保障の観点から、避けるべきであろう。養成校における教育の質を高めて学生がしっかり学ぶよう促し、より高度な専門性を備えてキャリア志向を高めることで保育者の定着や就業継続をより促し、現場での実践の質が高まり、子どもの最善の利益が尊重されるような循環を形成することが必要である。つまり、保育人材の資質・能力の向上と量の確保をセットで考えることが必要であるということを改めて確認しておきたい。

以上の課題を踏まえるなら、養成校における学生への教育及び支援のあり方がいっそう重要となる。こうした観点からの調査研究と提案をさらに進めていくことが重要である。

＜引用文献＞

- 1) 丹羽さがの（2011）「保育士養成課程の課題に関する一考察-4年制大学における保育士養成課程の課題について-」白梅学園大学・短期大学 教育・福祉研究センター研究年報. 16. 37.
- 2) 青木紀（2017）「ケア専門職養成教育の研究」明石書店. 140.
- 3) 北野幸子（2009）「ケア・教育・子育て支援を担う保育士養成の実態と課題」社会福祉学. 50(1). 128-129.
- 4) 矢藤誠慈郎（2014）「これから保育士養成の課題」保育学研究. 52(3). 140.

資料

(質問紙調査票)

- ◇ 指定保育士養成施設に対する質問紙調査票
- ◇ 卒業予定者に対する質問紙調査票

2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究」調査ご協力のお願い

一般社団法人 全国保育士養成協議会

全国保育士養成協議会では、2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究」に取り組んでおります。

今回ご協力をお願いする調査は指定保育士養成施設で就職支援及びキャリア支援をご担当されている職員の方を対象に、貴施設のプロフィール、学生の資格・免許取得状況、学生への就職支援、キャリア支援等についてお聞きするものです。ご担当者が複数名いらっしゃる場合は、ご担当者間で検討・相談の上、代表の方が回答して頂いても構いません。

なお、養成施設としての指定が学校内において複数ある場合は、各々の「指定保育士養成施設ごとに」ご回答をお願いいたします。

本調査に関しては、以下の点につきまして十分留意して実施いたします。

- この調査は強制力をもつものではありません。調査への回答は自由意志で、回答を拒否したり、途中で中断したりした場合でも、貴施設に不利益になることはありません。
- 本調査で得られた情報は、目的以外に使用することはありません。
- 調査結果は、統計的に処理し、個人が特定されたり学校の情報が公表されることはありません。また、回答データは特定のUSBメモリーに保存したうえ、回答された調査票とともに、全国保育士養成協議会で施錠できるロッカー等に保管・管理し、一定期間が過ぎた後、溶解による処理をします。

調査結果により得られた成果は、報告書を作成し、本会ホームページ等にて報告します。

貴重な時間をお借りして申し訳ございませんが、研究の趣旨をご理解のうえ、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査票の回答をもって、本調査へのご協力の同意が得られたこととさせていただきます。

■調査票ご記入の際には、ボールペン、または濃い目の鉛筆等を使って、はっきりと書いてください。消せるボールペンは使用しないでください。

■終了後は、調査票を返信用封筒に入れて、切手を貼らずに令和元年12月20日(金)までに投函してください。

【本調査に関する問合せ先】

一般社団法人 全国保育士養成協議会 保育士養成研究所
東京都豊島区高田 3-19-10 TEL : 03-3590-5571
事業調査課 <hyk@hoyokyo.or.jp>

Q1. 本調査に回答くださる方について

Q1-1. あなたは貴養成施設において就職やキャリア支援を担当する部署の職員ですか？

1. はい 2. いいえ

*本調査では、上記部署の職員の方に回答をお願いします。

「いいえ」と回答された方は、具体的な職種をお答えください。

(

)

Q2. 貴養成施設について

Q2-1. 該当する学校種別をお答えください。

1. 大学 2. 短期大学 3. 専修学校 4. 高等学校専攻科 5. その他

Q2-2. 修業年限についてお答えください。

1. 4年 2. 3年 3. 2年

Q2-3. 所在地についてお答えください。

() 都・道・府・県

Q2-4. 貴養成施設における保育士資格以外の取得可能な資格・免許（受験資格も含む）についてうかがいます。該当するものすべてに○をつけてください。その他に○をつけた場合は、具体的に取得可能な資格・免許をお答えください。 (複数回答可)

1. 幼稚園教諭 1種免許 2. 幼稚園教諭 2種免許 3. 社会福祉士
4. 介護福祉士 5. 小学校教諭 1種免許 6. 小学校教諭 2種免許
7. その他 ()

Q2-5. 貴養成施設における保育実習および教育実習の実習時期についてお答えください。なお、幼稚園教諭や小学校教諭の免許が取得できない場合は、2や3に回答する必要はありません。

- | | | | | |
|-------------|----------------|----|-----|----|
| 1. 保育実習 | 保育実習 I (保育所) (| 年次 | 月 ~ | 月) |
| | 保育実習 I (施設) (| 年次 | 月 ~ | 月) |
| | 保育実習 II (| 年次 | 月 ~ | 月) |
| | 保育実習 III (| 年次 | 月 ~ | 月) |
| 2. 教育実習 (幼) | 1回目 (| 年次 | 月 ~ | 月) |
| | 2回目 (| 年次 | 月 ~ | 月) |
| 3. 教育実習 (小) | (| 年次 | 月 ~ | 月) |

Q2-6. 今年度（2019 年度）の保育士養成課程のある学科・専攻等の入学定員と、指定保育士養成施設として認可を受けている入学定員をお答えください。

入学定員（ ）人	保育士養成定員（ ）人
----------	-------------

Q2-7. 貴養成施設は保育士資格取得を卒業要件としていますか。

1. 保育士資格を卒業要件としている	2. 保育士資格を卒業要件としていない
--------------------	---------------------

Q2-8. Q2-7 の回答で、2に○をつけた方におうかがいします。保育士資格の取得を卒業要件としていない理由についてお答えください。

Q2-9. 貴養成施設は、保育士として就職をする気風が強い（大半の学生が保育士を目指す）かどうかお答えください。

1. 強いほうである	2. それほど強くない	3. どちらともいえない
------------	-------------	--------------

Q2-10. 平成 30 年度と平成 26 年度の卒業生の資格・免許取得状況について、人数をお答えください。

	平成 30 年度	平成 26 年度
各年度の卒業生の合計人数		
1. 保育士資格		
2. 幼稚園教諭 1 種免許状		
3. 幼稚園教諭 2 種免許状		
4. 小学校教諭 1 種免許状		
5. 小学校教諭 2 種免許状		
6. その他		

Q3. 貴養成施設における保育職に関するキャリア支援体制について

Q3-1. キャリア支援課等に保育職（保育所・幼稚園・認定こども園、その他の保育施設への就職）希望の学生の就職を支援する専門担当者がいますか。

- | | |
|-------|----------|
| 1. いる | 2. 特にいない |
|-------|----------|

Q3-2. Q3-1 の回答で、「1. いる」に○をつけた方におうかがいします。それは何人で、どのような経歴の人であるかお答えください。

() 人 経歴 ()

Q3-3. 保育職希望の学生に対する就職ガイダンスを学校独自で行っていますか。

- | | |
|----------|-------------|
| 1. 行っている | 2. 特に行っていない |
|----------|-------------|

Q3-4. Q3-3 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。1年間に開催されるガイダンスの回数と開催時期、1回につき平均参加人数についてお答えください。

() 回	() 月	() 人
-------	-------	-------

*複数回開催されている場合はすべての開催月を記入してください。

Q3-5. Q3-3 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。ガイダンスの受講対象となる学年についてお答えください。（複数回答可）

- | | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 1. 1年次 | 2. 2年次 | 3. 3年次 | 4. 4年次 |
|--------|--------|--------|--------|

Q3-6. Q3-3 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。ガイダンスの内容についてお答えください。（複数回答可）

- | | | |
|----------------------|------------------------|---------------|
| 1. 筆記試験対策（私立） | 2. 筆記試験対策（公立） | 3. 面接試験対策（私立） |
| 4. 面接試験対策（公立） | 5. 実技試験対策（私立） | 6. 実技試験対策（公立） |
| 7. 履歴書の書き方 | 8. 保育職を取り巻く就職状況 | |
| 9. 就職に関するマナー | 10. 保育職に就いた卒業生によるレクチャー | |
| 11. 保育者・園長等によるレクチャー | | |
| 12. その他 具体的にお書きください。 | | |

()

Q3-7. 保育職希望の学生に対する就職ガイダンスを外部委託で行っていますか。

- | | |
|----------|-------------|
| 1. 行っている | 2. 特に行っていない |
|----------|-------------|

Q3-8. Q3-7 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。1年間に開催されるガイダンスの回数と開催時期、1回につき平均参加人数についてお答えください。

() 回	() 月	() 人
-------	-------	-------

*複数回開催されている場合はすべての開催月を記入してください。

Q3-9. Q3-7 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。ガイダンスの受講対象となる学年についてお答えください。 (複数回答可)

- | | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 1. 1年生 | 2. 2年生 | 3. 3年生 | 4. 4年生 |
|--------|--------|--------|--------|

Q3-10. Q3-7 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。ガイダンスの内容についてお答えください。 (複数回答可)

- | | | |
|-----------------------------|------------------------|---------------|
| 1. 筆記試験対策（私立） | 2. 筆記試験対策（公立） | 3. 面接試験対策（私立） |
| 4. 面接試験対策（公立） | 5. 実技試験対策（私立） | 6. 実技試験対策（公立） |
| 7. 履歴書の書き方 | 8. 保育職を取り巻く就職状況 | |
| 9. 就職に関するマナー | 10. 保育職に就いた卒業生によるレクチャー | |
| 11. 保育者・園長等によるレクチャー | | |
| 12. その他 具体的にお書きください。
() | | |

Q3-11. 保育現場からの求人情報の開示についてお答えください。 (複数回答可)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 求人票を学生の目に見える校舎内掲示板等の場所に掲示している。 |
| 2. 求人票をファイリングして閲覧可能にしている。 |
| 3. データ化し学生が自由にアクセスできるようにしている。 |
| 4. その他 具体的にお書きください。
() |

Q3-12. 保育現場と学生のマッチングについてお答えください。

- | | | |
|---------------------------|---------------|---------------|
| 1. 特にしていない | 2. 教員が主に行っている | 3. 職員が主に行っている |
| 4. その他 具体的にお書きください
() | | |

Q3-13. 貴養成施設の卒業生が勤務する保育所等からの情報収集、学生への情報提供等は行っていますか。

- | | |
|----------|-------------|
| 1. 行っている | 2. 特に行っていない |
|----------|-------------|

Q3-14. 保育職希望の学生の就職活動の進捗状況及び内定状況を把握するために、独自の調査を行っていますか。

- | | |
|----------|-------------|
| 1. 行っている | 2. 特に行っていない |
|----------|-------------|

Q3-15. Q3-14の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。どのくらいの頻度で行っていますか

- | | | |
|------------|-----------------------|------------|
| 1. 毎月行っている | 2. 2~3か月に1回程度 | 3. 半年に1回程度 |
| 4. 逐次行っている | 5. 「進路決定届」等最終的なもののみ実施 | |

Q3-16. Q3-14の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。調査を開始するのは何年次からですか。

- | | | | |
|----------------------------|--------|--------|--------|
| 1. 1年次 | 2. 2年次 | 3. 3年次 | 4. 4年次 |
| 5. その他 具体的にお書きください。
() | | | |

Q3-17. その他、保育職希望の学生への就職支援について何を行っていますか。（複数回答可）

- | | | |
|----------------------------|-------------|--------------------|
| 1. 面接指導 | 2. 小論文・作文指導 | 3. 手遊びや読み聞かせ等の実技指導 |
| 4. ピアノの実技指導 | | |
| 5. その他 具体的にお書きください。
() | | |

Q4. 貴養成施設の就職状況について

Q4-1. 平成30年度と平成26年度の業種別就職者的人数をお答えください。

	平成30年度	平成26年度
各年度の卒業見込者・卒業生の合計人数		
1. 幼稚園		
2. 認定こども園		
3. 保育所		
4. 小学校		
5. 社会福祉施設(児童養護施設等)		
6. 公務員 ①福祉職 ②一般行政職		
7. 一般企業		
8. その他(進学など)		

Q4-2. 直近3年、保育士として就職を希望する学生の人数に変化はありましたか？

- | | | | |
|--------|--------|----------|----------|
| 1. 増えた | 2. 減った | 3. 変わらない | 4. わからない |
|--------|--------|----------|----------|

Q4-3. Q4-2の回答で、「1. 増えた」「2. 減った」とお答えした方におうかがいします。

具体的にどのような変化があったのか、考えられる理由と共にお答えください。

Q4-4. 直近3年、保育士として就職を希望する学生の特徴や希望する内容に変化はありましたか？

- | | | |
|---------|------------|----------|
| 1. 変化した | 2. 変化していない | 3. わからない |
|---------|------------|----------|

Q4-5. Q4-4の回答で、「1. 変化した」とお答えした方におうかがいします。

具体的にどのような変化があったのか、考えられる理由と共にお答えください。

Q5. 貴養成施設における既卒者に対してのキャリア支援活動について

Q5-1. 既卒者に対してのキャリア支援を行っていますか。

- | | |
|----------|-------------|
| 1. 行っている | 2. 特に行っていない |
|----------|-------------|

Q5-2. Q5-1の回答で、「1. 行っている」とお答えした方におうかがいします。現在行われているキャリア支援活動はどのようなものがありますか。（複数回答可）

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 教員・職員等によるキャリアカウンセリング | 7. 同窓会等による就職支援 |
| 2. 面接指導 | 8. OB・OG情報の公開・閲覧 |
| 3. 履歴書・職務経歴書の添削指導 | 9. 資格取得講座・公務員講座等のキャリア支援 |
| 4. 既卒者対象の就職セミナー | 10. リカレント教育プログラムの提供 |
| 5. 既卒者対象の求人情報の公開 | 11. その他（ ） |
| 6. 卒業生のキャリア支援・就職支援室の設置 | |

Q6. 貴養成施設のキャリア支援の方針について

Q6-1. 貴養成施設が行っているキャリア支援についてお答えください。現在、行われているキャリア支援はどのようなものがありますか。（複数回答可）

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------------|
| 1. 入学前教育 | 7. キャリアセンターなどによる組織的な支援 |
| 2. 入学初年次からのキャリア教育 | 8. 自治体（行政）と連携したキャリア支援（説明会、講座、見学会などの実施） |
| 3. 入学から卒業まで一環したキャリア教育プログラム | 9. 業者等と連携したキャリア支援（説明会、講座、見学会などの実施） |
| 4. ポートフォリオなどを用いたキャリアデザインの意識化・具体化 | 10. 教員・職員等による学生個人へのキャリアカウンセリング |
| 5. 専門分野の教育課程にキャリア教育に関する科目を設定 | 11. 卒業後の相談対応、講座等などのキャリア支援 |
| 6. インターシップやボランティアなどの単位化 | 12. その他（ ） |
| | 13. 特にキャリア支援は行っていない |

Q6-2. 貴養成施設のキャリア支援はいつから始めていますか。

- | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. 入学前 | 2. 1年次 | 3. 2年次 | 4. 3年次 | 5. 4年次 |
|--------|--------|--------|--------|--------|

Q6-3. 貴養成施設のキャリア支援の基本的な考え方についてお答えください。

	当て はまる	やや當 はまる	あま り當てはま らない	當てはま らない
学生自身の主体性を最大限に尊重している				
学んだ専門性を活かせる職業選択ができるように支援している				
社会人となるために必要なマナーや規律の修得を重視している				
将来、社会的・職業的自立に向けて必要となる全般的な能力や態度を育むことを重視している				
一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能を育むことを重視している				
学生が身につけるべき能力を明確化し、その到達度を評価することを重視している				
卒業後も継続して相談や情報提供などの支援をしている				
卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている				

Q6-4. 貴養成施設の学生の就職活動に関する独自のルール、原則等や指導についてお答えください。（例えば、一度に複数の応募をしない、内定辞退に際しては就職・キャリア支援課または教員に報告するなど）

Q6-5. 貴養成施設の卒業生から就職先についての情報収集を行っていますか。

1. 行っている

2. 行っていない

Q6-6. Q6-5 の回答で、「1. 行っている」に○をつけた方におうかがいします。得られた情報をどのように方法で学生に伝えているか、具体的にお答えください。

Q6-7. 貴養成施設のキャリア支援の特色や工夫されている点についてお答えください。

Q6-8. 貴養成施設のキャリア支援の課題についてお答えください。

Q6-9. 貴養成施設が行っているキャリア支援の実際の取組みについてお答えください。 (複数回答可)

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 学部・学科独自の就職ガイダンス | 10. 保育現場でのインターンシップの紹介 |
| 2. 個別の進路選択の相談 | 11. 保育現場でのボランティアの紹介 |
| 3. PC などによる求人案内（案内の簡便化） | 12. 保育施設の見学会 |
| 4. 公務員採用試験の対策講座 | 13. 内定者（学生）の報告会 |
| 5. 自治体別の就職説明会 | 14. 現職保育者の講演会 |
| 6. 保育団体、業者等による就職説明会 | 15. 自治体の助成金や就職支援等の案内 |
| 7. 面接指導 | 16. 卒業生への求人案内 |
| 8. 論作文指導 | 17. 卒業生へのリカレント講座 |
| 9. 保育実技指導 | 18. その他（ ） |

学（校）内に保育士養成施設としての指定を受けていない学科・専攻等がある場合は、9項の Q7 の質問にお答えください。

Q7. 学校全体で行っているキャリア支援の方針について

Q7-1. 学校全体で行っているキャリア支援について、どのようなものがありますか。（複数回答可）

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------------|
| 1. 入学前教育 | 7. キャリアセンターなどによる組織的な支援 |
| 2. 入学初年次からのキャリア教育 | 8. 自治体（行政）と連携したキャリア支援（説明会、講座、見学会などの実施） |
| 3. 入学から卒業まで一環したキャリア教育プログラム | 9. 業者等と連携したキャリア支援（説明会、講座、見学会などの実施） |
| 4. ポートフォリオなどを用いたキャリアデザインの意識化・具体化 | 10. 教員・職員等による学生個人へのキャリアカウンセリング |
| 5. 専門分野の教育課程にキャリア教育に関する科目を設定 | 11. 卒業後の相談対応、講座等などのキャリア支援 |
| 6. インターシップやボランティアなどの単位化 | 12. その他（ ） |
| | 13. 特にキャリア支援は行っていない |

Q7-2. 学校全体で行っているキャリア教育の基本的な考え方についてお答えください。

	当て はまる	やや當 てはまる	あま り當ては まらない	當てはま らない
学生自身の主体性を最大限に尊重している				
学んだ専門性を活かせる職業選択ができるように支援している				
社会人となるために必要なマナーや規律の修得を重視している				
将来、社会的・職業的自立に向けて必要となる全般的な能力や態度を育むことを重視している				
一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能を育むことを重視している				
学生が身につけるべき能力を明確化し、その到達度を評価することを重視している				
卒業後も継続して相談や情報提供などの支援をしている				
卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている				

Q7-3. 学校全体で行っているキャリア教育の特色や工夫されている点についてお答えください。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究」調査ご協力のお願い

一般社団法人 全国保育士養成協議会

全国保育士養成協議会では、「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究（2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業 厚生労働省）」に取り組んでおります。

今回ご協力をお願いする調査は保育士養成施設を卒業される学生の皆さんを対象に、保育関係に就職される方及び保育関係に就職されない方の実態や動機等をお聞きするものです。回答により・わるいや、正解・不正解はありませんので、皆さんのが思ったことを率直にお答えください。

本調査に関しては、以下の点につきまして十分留意して実施されます。

- この調査は強制力をもつものではありません。調査への回答は自由意志で、回答を拒否したり、途中で中断したりした場合でも、皆さんに不利益になることはありません。
- 授業の成績に関係することは一切ありません。
- アンケートは無記名で実施をいたしますので、個人が特定されることはありません。
- 本調査で得られた情報は、目的以外に使用することはありません。
- 調査結果は、統計的に処理し、特定の個人や学校の情報が公表されることはありません。

また、回答データは特定のUSBメモリーに保存したうえ、回答された調査票とともに、全国保育士養成協議会で施錠できるロッカー等に保管・管理し、一定期間が過ぎた後、溶解による処理をします。

調査結果により得られた成果は、報告書を作成し、本会ホームページ等にて報告します。

貴重な時間をお借りして申し訳ございませんが、研究の趣旨をご理解のうえ、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査票の回答をもって、本調査へのご協力の同意が得られたこととさせていただきます。

■調査票ご記入の際には、ボールペン、または濃い目の鉛筆等を使って、はっきりと書いてください。消せるボールペンは使用しないでください。

■終了後は、調査票を返信用封筒に入れて、切手を貼らずに 12月7日（土）までに投函してください。

【本調査に関する問合せ先】

一般社団法人 全国保育士養成協議会 保育士養成研究所
東京都豊島区高田 3-19-10 TEL : 03-3590-5571
事業調査課 <hyk@hoyokyo.or.jp>

設問1 あなた自身について

1. あなた自身のことについてお答えください。あてはまるものに○をしてください。

1) 性別	1. 女性	2. 男性	3. その他
2) 年齢 *2020年3月31日現在	() 歳	3) 所属する学校の所在地 () 都道府県	
4) 所属する学校の種類	1. 4年制大学	2. 短期大学	3. 専門学校
	4. その他		

2. あなたが卒業時に取得見込み(予定)の資格(受験資格含む)や免許はどのようなものですか。

次の選択肢の中からあてはまる項目すべてに○をつけてください。(複数回答可)

- | | | | |
|---------------|------------------|-----------|-------------|
| 1. 保育士 | 2. 幼稚園教諭 (1種・2種) | 3. 小学校教諭 | 4. 特別支援学校教諭 |
| 5. 社会福祉主事任用資格 | 6. 社会福祉士国家試験受験資格 | 7. その他() | |

3. 就職支援や相談についておうかがいします。

1) あなたは入学してから、学校で実施されている就職支援のためのセミナーや講座等に参加したことがありますか。

- | | | |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. 分からない |
|-------|-------|----------|

2) あなたは、就職に関する相談をしたことがありますか。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|



3) 「1.ある」と回答した方のみにおうかがいします。

就職に関する相談をどのような方にしましたか。次の選択肢のうちあてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|--------------|---------------------|---------------------|
| 1. 学校の教員 | 2. 学校の実習に関わる専門のスタッフ | 3. 学校の就職に関わる専門のスタッフ |
| 4. ハローワークの職員 | 5. 民間の人材紹介会社の職員 | 6. 友人や先輩 |
| 7. 家族 | 8. その他() | |

4. あなたの就職についておうかがいします。

1) 現在、あなたは就職先が決まっていますか。

- | | | |
|-----------|------------|---------------|
| 1. 決まっている | 2. 決まっていない | 3. 就職を希望していない |
|-----------|------------|---------------|



p. 4 に進んでください

2) あなたの就職決定先もしくは希望する就職先はどこですか。就職先が「1.決まっている」方はあてはまるものに1つ○を、「2.決まっていない」方は第1希望の就職先としてあてはまるものに1つ○をつけてください。

【保育職】

【小学校・特別支援学校】

【一般職】

1. 公立保育所	2. 私立保育所	9. 小学校	11. 一般職 (一般企業等)
3. 認定こども園	4. 保育所以外の児童福祉施設	10. 特別支援学校	12. NPO
5. 公立幼稚園	6. 私立幼稚園		13. 公務員 (保育所・幼稚園以外)
7. 障害者支援施設	8. 老人福祉施設		14. その他()



次のページに進んでください

ここで終了

p. 3 に進んでください

就職決定先または就職希望先が保育職（保育士・幼稚園教諭）の方

設問2 保育職の就職について

1. あなたが保育職への就職を目指すことを決めた時期はいつですか。あてはまるものに1つ〇をしてください。

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. 入学前 | 2. 1年生前期 | 3. 1年生後期 | 4. 2年生前期 | 5. 2年生後期 |
| 6. 3年生前期 | 7. 3年生後期 | 8. 4年生前期 | 9. 4年生後期 | |

2. あなたが保育職に就職を目指すことに決めた理由はどのようなことですか。

次の選択肢の中からあてはまる項目すべてに〇をつけてください。(複数回答可)

- | | | |
|------------------------|-------------------------------|-------------------|
| 1. 保育者になることが夢だったから | 2. 授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから | |
| 3. 実習が楽しかったから | 4. 実習で保育をすることに自信がもてたから | |
| 5. 実習で保育者の指導や対応が良かったから | 6. 実習で保育者同士の人間関係や園の雰囲気が良かったから | |
| 7. 資格・免許が取得できるから | 8. 就職しやすいと思ったから | 9. 実習先から誘われたから |
| 10. 学校の教員に勧められたから | 11. 家族や知人に勧められたから | 12. キャリアアップができるから |
| 13. 給与・福利厚生が充実しているから | 14. 休暇の保障や労働時間が適切であるから | |
| 15. その他 () | | |

3. 就職活動についておうかがいします。

1) あなたは就職先として、公立園(施設)と私立園(施設)のどちらを第一希望にしましたか(していますか)。

- | | |
|--------|--------|
| 1. 公立園 | 2. 私立園 |
|--------|--------|

2) 就職に向けた、園(法人)の説明会や園(施設)見学の有無・開始時期・回数についておうかがいします。

	就職活動の内容	実施の有無	活動を始めた時期	頻度
1	所属学校にある求人票及び就職資料の閲覧	有・無	____年生の 前期・後期 頃から	_____回
2	インターネットによる園の情報収集	有・無	____年生の 前期・後期 頃から	_____回
3	ハローワークの求人票の閲覧	有・無	____年生の 前期・後期 頃から	_____回
4	人材紹介会社への登録	有・無	____年生の 前期・後期 頃から	_____箇所
5	就職フェアや合同説明会への参加	有・無	____年生の 前期・後期 頃から	_____回
6	園(法人)説明会や園見学	有・無	____年生の 前期・後期 頃から	_____園
7	その他 具体的に書きください (活動内容、始めた時期、頻度)			

3) 就職先が決まっている方にお伺いします。就職先が決まった時期はいつですか。また、就職先の所在地はどこですか。

時期: ()年生 の ()月 所在地:()都道府県

4. あなたが就職先を決めるにあたって重視したことは何ですか。あてはまる項目すべてに○をつけてください。(複数回答可)

- | | | |
|---------------------------|----------------|--------------------|
| 1. 園の保育理念・方針や保育内容が自分にあってる | 2. 保育環境が充実している | |
| 3. 給与が適切である | 4. 労働時間が適切である | 5. 福利厚生が充実している |
| 6. 休暇が保障されている | 7. 研修が充実している | 8. キャリアアップできる環境がある |
| 9. 就職の内定時期が早い | 10. 職場の人間関係がよい | 11. 園の規模が自分に合っている |
| 12. 家から近い | 13. その他 () | |

*就職決定先または就職希望先が保育職(保育士・幼稚園教諭)の方はここで終了となります。

就職決定先または就職希望先が一般職の方

設問3 一般職の就職について

1. あなたが一般職に就くことを決めた時期はいつですか。あてはまるものに1つ○をしてください。

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. 入学前 | 2. 1年生前期 | 3. 1年生後期 | 4. 2年生前期 | 5. 2年生後期 |
| 6. 3年生前期 | 7. 3年生後期 | 8. 4年生前期 | 9. 4年生後期 | |

2. あなたが一般職に就くことを決めた理由はどのようなことですか。

次の選択肢の中からあてはまる項目すべてに○をつけてください。(複数回答可)

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. 元々保育者になるつもりはなかったから | 2. 授業を通して保育は想像していた仕事とは違ったから |
| 3. 実習が辛かったから | 4. 実習日誌を書くことが負担だったから |
| 5. 実習で保育をすることに自信をもつことができなかつたから | |
| 6. 実習で保育者の子どもへの関わりに不信感を覚えたから | |
| 7. 実習で保育者の指導や対応が良くなかったから | |
| 8. 実習で保育者同士の人間関係や園の雰囲気が良くなかったから | |
| 9. 一般職から内定をもらえたから | 10. 学校の教員や職員に一般職を勧められたから |
| 11. 家族や知人に一般職を勧められたから | 12. キャリアアップができるから |
| 13. 給与・福利厚生が充実しているから | 14. 休暇の保障や労働時間が適切であるから |
| 15. その他 () | |

3. あなたの就職活動についておうかがいします。

1) 一般職の就職に向けて、就職活動を始めたのはいつですか。

()年生 の ()月

2) 一般職の就職において、何社の試験を受け、何社から内定がでましたか

就職試験を受けた会社数 ()社 内定がでた会社数 ()社

3) 就職決定先から内定が出たのはいつですか。

()年生 の ()月

4. あなたが就職先を決めるにあたって重視したことは何ですか。あてはまる項目すべてに○をつけてください。(複数回答可)

- | | | |
|-----------------------|------------------|--------------------|
| 1. 企業の理念・仕事内容が自分にあってる | 2. 企業内の環境が充実している | |
| 3. 給与が適切である | 4. 労働時間が適切である | 5. 福利厚生が充実している |
| 6. 休暇が保障されている | 7. 研修が充実している | 8. キャリアアップできる環境がある |
| 9. 就職の内定時期が早い | 10. 職場の人間関係がよい | 11. 企業の規模が自分に合っている |
| 12. 家から近い | 13. その他 () | |

*就職決定先または就職希望先が一般職の方はここで終了となります。

就職を希望していない方

設問4 就職を希望していない理由について

1. あなたが就職を希望していない理由は何ですか。あてはまるものに1つ○をしてください。

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 所属する学校を卒業できないから |
| 2. 大学院等への進学をすることが決まっている、もしくは希望しているから |
| 3. 実家の稼業を継ぐことが決まっているから |
| 4. 働きたいと思う仕事が見つからないから |
| 5. アルバイトを続けたいと考えているから |
| 6. その他 () |

調査研究構成員一覧（50音順）

（所属・職名は令和2（2020）年3月31日現在）

2019年度子ども・子育て支援推進調査事業 「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究」

〈ワーキング部会構成員〉

第1部 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査部会

I. 指定保育士養成施設に対する質問紙調査

- ◎ 高橋 貴志（保育士養成研究所副所長・白百合女子大学教授）
　　請川 滋大（日本女子大学准教授）
　　小原 敏郎（共立女子大学教授）
　　室井 真紀子（東京都市大学准教授）
　　目良 秋子（白百合女子大学教授）

II. 指定保育士養成施設に対する特徴的な取り組みに関するインタビュー調査

- 伊藤 理絵（岡崎女子短期大学講師）
岸本 美紀（岡崎女子大学准教授）
高野 亜紀子（東北福祉大学講師）
水落 洋志（東海学園大学准教授）
矢藤 誠慈郎（全国保育士養成協議会常務理事・和洋女子大学教授）

第2部 指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査部会

I. 卒業予定者に対する質問紙調査

- ◎ 齊藤 多江子（保育士養成研究所副所長・日本体育大学准教授）
　　荒牧 美佐子（目白大学准教授）
　　上岡 紀美（仙台白百合女子大学准教授）
　　小櫃 智子（東京家政大学准教授）
　　河田 聖良（日本体育大学助教）
　　平沼 晶子（和泉短期大学准教授）

II. 卒業予定者に対するインタビュー調査

- 今井 麻美（高崎健康福祉大学講師）
須永 美紀（こども教育宝仙大学教授）
南陽 慶子（こども教育宝仙大学講師）

〈研究補助者〉

- 伊藤 雅広（日本体育大学大学院博士後期課程）

令和元年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）
指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究

研究報告書

2020（令和2）年3月
一般社団法人 全国保育士養成協議会
