

保育者養成校教員が身に付けておきたい 効果的なキャリアカウンセリングのあり方

勝 田 み な

摘要：学生へのキャリア支援を進めていく中で、キャリアカウンセリングが重要になる。また、学生一人一人に合った人生計画の支援を行うためには、学科全教員体制で学生を支援・指導していくことが大切である。そのためには、各教員がキャリアカウンセリングを身に付けておきたいものである。保育者養成校での支援・指導は専門的な内容もあるが、挨拶や返事をはじめとするビジネスマナーの基本を身に付けていることが必要不可欠で、その点は一般企業を希望する学生への支援・指導と同様である。したがって各教員が、特に就職活動を行っている学生に対して、適切に対応し相談等に応じることができるようにするためのキャリアカウンセリング力が必要になってくる。そこで、保育者養成校教員が身に付けておきたい効果的なキャリアカウンセリングのあり方について考察する。

キーワード：キャリアカウンセリング 就職活動 コミュニケーション力 保育者

はじめに

平成 28 年 3 月大学等卒業者の就職率は、短期大学においては 97.4%（同 1.8 ポイント増）と報告されている⁽¹⁾。これは、平成 9 年 4 月の調査開始以降の最高を更新し、厚生労働省は「好調な企業業績を背景に求人的大幅な伸びが高い就職率に結びついた」とし、文部科学省は「景気回復による企業の求人増が全国的に広がっている」と分析している。平成 28 年 12 月 1 日時点での大学生の就職内定率は 93.6%（前年同月と比べて 2.0 ポイント高い）⁽²⁾であり、就職を希望している大学生のうち大部分が就職できたということになり、就職難と言われながらもほとんどの学

生が就職できる時代になってきているといえよう。

保育者を志す学生が通う保育者養成校の就職に関しては、他の職種と比較すると長期間にわたって求人が出てくるため、就職活動のスタートが多少遅れたとしても、タイミングが合えば内定につながるケースがある。つまり、就職活動期間は園と学生のマッチングをじっくりと考えて進めていくことができる。保育士資格が国家資格化され専門職としての責任と役割が明確になり、保育者に対して社会からの期待は高まっている。現場では、生き活きと保育をしたい、子どもたちがより健やかに育つように自分自身も豊かでありたいなど高い志に満ちている。しかし、そのような理想とは裏腹に、希望をもって勤め続けることが難しく、精神的に不安定になり体調を崩す保育者も増えている。このような状態で早期退職に至ってしまい、退職時期は、就職後2年以内が4割以上にもなる⁽³⁾。夢がかなって採用されても早々に辞めてしまう者が多い。その理由の一つとして、保育の現場における劣悪な労働条件や職場の人間関係または社会環境等に原因があると考えられる。しかしながら多少の困難に直面しても、それを克服しながら社会人生活が送れるようにさせることが養成校の責務であろう⁽⁴⁾。

1. キャリアカウンセリングの必要性

諸富⁽⁵⁾は、「人は誰かにわかってもらえることで、はじめて自分自身になれる。自分自身のこころの声に耳を傾けて、自分らしい生き方に向けて一步を踏み出すことができる」と述べ、話すことがいかに大切なことなのかを示している。いきなり、本音を語ることはないのだが、話してみてもよかったと思えるのは、実は聴いてもらえてよかったと思っているからである。この、聴いてもらえたという体験を1回よりも2回、3回とある程度の回数を重ねることによって、心の安定につながっているのである。一度に2～3時間も続けてキャリアカウンセリングを行うよりも、40～50分間を3回ぐらいに分けて話を聴く方が、よほど聴いてもらった、話せたという実感が増すものである。この体験を繰り返していくうちに自分の内面の自分との対話が深まっていき、自分自身を受け入れていくことへ変化していくのである。特に、自分の力ではどうにもならないような内容の場合（たとえば人間関係）、学生の心を支えていくキャリアカウンセリングは、学校生活を円滑に進めていけるきっかけにもなるし、自分自身の考え方を整理したり変えていけたりするきっかけにもなる。

国立教育政策研究所「キャリア教育が促す学習意欲」⁽⁶⁾の中で「学習意欲の向上が見られる学校では、キャリアカウンセリングを活用しています。」と報告している。中学校では82.7%、高等学校普通科89.1%、高等学校専門学科80.0%、高等学校総合学科91.7%がキャリアカウンセリングを実施しており、学習意欲の向上を認識している。この報告は一見すると大学には関係がないように取られがちだが、学校という環境では同一として考えても間違いはないだろう。キャリアカウンセリングは進路決定のための相談と限定的に受け止められているのが現状であり、大切

さが十分に認識されていないという実態がある。

将来、学生が就く保育者の仕事は、子どもたちの成長を見守る責務がある。一生の中で人間形成の重要な乳幼時期に保育者自身が、心身を安定させることができずに子どもたちと向き合うことは避けたいものである。不安定な気持ちを少しでも和らげること、そして、仕事へのエネルギーを蓄えていく時間として、自分のことをよく知っている教員からキャリアカウンセリングを受けることは有効なことであろう。

2. キャリアカウンセリングとは何か

カウンセリングは大きく3つに分かれる⁽⁷⁾。「①なおすカウンセリング、②予防するカウンセリング、③育てる・開発するカウンセリング」である。キャリアカウンセリングは、①～③の中においては、「③育てる・開発するカウンセリング」にあたり、人を育て、その人の持っている能力、可能性を最大限開発することを支援するためのカウンセリングである。

(1) キャリアカウンセリングの研究

キャリアカウンセリングの定義⁽⁸⁾は、アメリカ NCD (National Career Development Association) によって「個人がキャリアに関してもつ問題や葛藤の解決とともに、ライフキャリア上の役割と責任の明確化、キャリア計画、キャリア決定、その他のキャリア開発行動に関する問題解決を個人またはグループカウンセリングによって支援することである。」とされている。木村⁽⁹⁾は、この定義を一言で「個人のキャリア形成を支援するカウンセリング」と述べている。これは、学生の悩みや迷いなどを受け止め、学生に自身の可能性や適性についての自覚を深めさせたり、適切な情報を提供したりしながら学生が自らの意思と責任で将来を選択していくことができるようにする支援・指導のことである。

宮城⁽¹⁰⁾はキャリアカウンセリングを中心に研究を進めているが、学校におけるキャリアガイダンスやキャリアカウンセリングは「生き方の指導」としての進路指導なのであり、自己理解を深める場、自分の将来を展望し、ライフキャリアデザインを考え、作成する場として有効に機能しなければならない」と述べ、大学においては具体的に実行していくことが大切であり、一人一人の学生が進む道に寄り添っていくことが必要になる。

田澤・梅崎⁽¹¹⁾は「大学教育によって身に付く学力や知識が初期キャリアに与える効果が考えられる」と述べ、大学での学びや知識が、内定を得ることと就職後に良い影響を与えることを明らかにしている。就職後に何らかの問題が生じるのは、大学時代の学びが不十分だからではないかという意見もある。基礎学力の低下が問題視されているが、特に、保育士は国家資格を取得することになるため、より専門的な分野の理論と実習での実践において力を身に付けておく必要がある。そして、その過程において就職後の自分自身について考えておくことが早期離職防止につ

ながる。

國分⁽¹²⁾は、強調したい育てるカウンセリングの具体策として4つ挙げているが、その第一にキャリアカウンセリングを挙げて、「キャリアづくりの援助とは、人生計画の援助、すなわち生き方の教育です。(中略)選択の幅が大きいから、職業でも学校でもどれを選んでよいかわからない。仮に迷いなく選択したとしても、そのあとで迷いが生じる。他の人がどうしているかも気になる。このような悩みが昔よりも多くなっていると思います。」と述べている。職業意識が低いままに自分が決めた道を進むことになった場合、不安や心配が伴う。就職してから自分の強みを活かし自信につなげていけるようになれば、安心して新たなもう一步を歩むことができる。学生のうちに自己肯定感を高め、その結果として職業意識を上げることができれば気持ちが安定し、積極的な働き方につながっていくことになる。

渡辺⁽¹³⁾は、「生徒が自分の生き方・あり方を考えながら、自らの進路を決めていこうとするときに、いろいろな分野の専門家である教師は、誰もが生徒にとってのモデルになることができますし、その分野について相談にのってもらえる存在になれるはずです。その意味でもキャリアカウンセリングの能力はすべての教師にとって必要なのです。」と述べており、まずは学生の話を中心に聴くことにより、学生が自己理解を深めていくことにつながるため、就職に対してどのような考えや感情や希望があるのかを明確にしていくことが大切であることがわかる。

これらの先行研究は、キャリアカウンセリングの必要性を示唆しているが、カウンセリングという言葉から連想する専門の領域を感じさせてしまう点からも、教員の間で意識の差が生じてしまうのだろう。しかし、高度なカウンセリングの理論と技術を身に付けるのではなく、教員各自の人間性や思考、感情等を再確認しながら、学生の話をもまずはひたすら傾聴することから始めていくことはどの教員にとっても可能であると考え。まさに、教員側がカウンセリングマインドを考える時代になってきているのではないだろうか。

(2) キャリアカウンセリングの理解

キャリアカウンセリングは、人生設計にかかわる相談に対するカウンセリングであるが、大半が言語を通して行うため、言語的表現能力があることが前提となる活動である。学生と教員とが対話を通して行う過程であるため、両者が相互に話し合うことを基盤とする。また、教員は適切な援助をするために、いろいろな方法・スキルを活用する場合もあり、対話の中で学生が自己理解を深め、良い意思決定という形で行動がとれるようにする。そのためには、木村⁽¹⁴⁾が、「ある理論だけにとらわれないという点では『理論から解放されている』と言える。その意味では、包括的・折衷的アプローチである」と述べているように、いくつかの理論の中でどれか一つには絞らずに進めていくことである。学生自身が自分の思いを人に話すことが重要であり、教員が高度な理論を並べてその問題についての解決を図るとしたら、学生の思考・感情とマッチしているかどうかは疑わしいと思わざるを得ない。

キャリアカウンセリングにおいて、学生と教員間の「温かい人間関係」がなければ、成立しな

いことになる。まずは、学生の思いをそのまま受け止め、次の段階で目標に向かって、具体的にどのように進めていくのが良いかを話し合う。感情を受け止めるだけでは、キャリアカウンセリングは終了しないということである。現実と将来を見据えてのキャリアカウンセリングは学生の自己理解を正しく支援していくことにある。

(3) キャリアカウンセリングの基本的な態度

学生が抱く多様な問題は、学校生活、学業、友人関係、卒業後の進路、実習に対する考え（幼稚園教育実習、保育実習等）、自分の適性、コミュニケーション力、就職活動、親と自分の進路の違いなどである。これらの問題についての疑問や不安・心配などの相談に乗ることである。学生が一人で考えていたり、友人が就職の内定を得て焦りが出てきたりすると、自分自身を見失い狼狽し、どうしたらよいのか、何をしたいのかがわからなくなってくる。そのような学生が話すことによって、気持ちが落ち着き不安の解消に結びつくことがある。また、自分の考えが整理され、客観視できるようにもなる。そのためにも、キャリアカウンセリングの習得をする必要が出てくる。それは、学生との望ましい人間関係が基盤となってキャリアカウンセリングが成立するからである。それには、すべての教員が自身のコミュニケーションの基本と態度を習得し、コミュニケーション力を向上させることが不可欠になる。

宮城⁽¹⁵⁾は、「学校キャリアカウンセリングは主に学生の進路にかかわる諸問題についての洞察力や意思決定、自己実現力の能力・態度の伸長をはかる教育活動である」と述べており、学生それぞれの適性に合った支援方法を早い段階でキャッチし、きめ細やかな対応を行うとともに、就職することをゴールとせず、学生自身のキャリアを考えさせていくことにある。そのためにも気軽に話ができる環境づくりを心がけ、短時間の面談であっても親身に真摯に向き合っていく姿勢が重要になる。

キャリアカウンセリングの基本的な態度としては、受容的態度、理解的態度、誠実な態度である。学生が話しやすい雰囲気づくりは教員からつくる必要があるとあり、環境を整備し配慮するのは当然のことである。また、教員が話すばかりではなく、聴く力や表情を見る力も必要である。学生の心身の状況や話の内容や性質を柔軟かつ適切に受け止めて、こちらの価値観を押し付けることがないように心がけ、傾聴する。教員はこれらの基本的な態度を身に付けていて当然と思われる。しかし、人生を決定づける大事な時期に就職活動を行っている学生の対応を通して、教員自身が自己を見つめて自分の対話の進め方や特徴をふり返り、学生にとってどのような態度であればよいのかを再確認することも忘れてはいけない。

キャリアカウンセリングのポイントとしては、教員が学生のキャリア発達を意識して意図的に働きかけ、先を見通し、学生が行動と目的意識と責任感が持てるような支援・指導につなげることである。キャリアカウンセリングの時間は、日常的な対話の中でも十分に確保できる。國分⁽¹⁶⁾は、「教師の個別面接は、カウンセリングルームではなく日常の会話の中にある。」と述べているが、廊下や教室内での立ち話やオフィスアワーや授業の前後での学生との応答など、学生生

活で個人面接の例はいくつか存在する。ただし、その学生にとって重要度が高いと思われる内容については、十分に時間を取り、キャリアカウンセリングの部屋の確保など環境を整える必要がある。キャリアカウンセリングを行う上で留意すべき点⁽¹⁷⁾としては、以下が挙げられる。

- ① 日ごろ接している子どもたちであっても先入観を排除すること
- ② 自分自身のコミュニケーション能力を向上させるよう心がけること
- ③ 子どもたちが安心して自分自身のことを話すことができるよう環境作りに配慮すること
- ④ 子どもたちの発言に対して注意深く耳を傾け、時には適切な言葉を補うようにすること
- ⑤ 子どもたちとの対面の中で生じた些細な変化を見逃さないようにすること
- ⑥ キャリア発達という視点を常に心がけていること
- ⑦ 常日頃から進路に関する専門的知識を身に付けるとともに、情報を収集していること
(子どもたちを学生たちに変換する)

以上のようにキャリアカウンセリングを活用し学生一人一人の支援を充実させていく視点を常に持つことがキャリア支援を行う上での重要な点である。

(4) 学生の自己理解を支援する

学生が悩みを一人で抱え込んでしまうと、負のスパイラルに入ってしまうような状態に気持ちが落ち込んでしまう。たとえそのような状況になってしまったとしても傾聴を繰り返し、メンタル面を支え、目的が見つけられるような支援をするためには、人を育てる・開発するカウンセリングとしてキャリアカウンセリングが有効である。さらに、目標へ向かって進んでいる学生にとっても自分を理解していく力を身に付け、困難にも対応できる力を養うためにキャリアカウンセリングは必要である。キャリアカウンセリングでは、学生自身が自分自身について理解することを支援する。すなわち、自己理解を支援し、促すことがキャリアカウンセリングの第一歩である。学生自身が自分の課題を他者に話すことによって気持ちが楽になり不安が軽減されていくことで、自分にとって正しい自分自身の理解が進むことが可能になる。自分のことは自分が一番知っているという人もいるが、案外そうでもない場合もある。以下の6つの課題について明確かどうか、自己理解を支援する一つの例である⁽¹⁸⁾。

- ① 自分は何がしたいのか、自分はどうありたいのか、どうしたいのか
- ② 自分は何が好きで、何に興味・関心があるのか
- ③ 自分の強み、専門性、売りと言えるものは何か(弱みは何か)
- ④ 自分が生き、働くうえで大切にしたい価値とは何か(価値観)
- ⑤ 自分の責任と役割、使命とは何か
- ⑥ 自分は何のような行動をすべきか、何を行動に移すべきか

自己理解をすることによって、自分の能力・適性、興味、価値観、経験などを明らかにしていき、保育者としての仕事と関連付けていくことが求められる。保育の道を歩む学生が大半なので、実習や専門教科で学んだ内容と、自己理解で知り得た内容を照らし合わせて、保育の仕事を理解

していき、職業意識を高めていけるようにする。

3. キャリアカウンセリングの現状

保育の現場での保育者の対人関係は、乳幼児とのかかわりだけでなく、保護者、同僚や先輩、地域の人々とかかわる機会も多く、学生時代にあまり意識することがなかった多岐にわたる人間関係を経験する。保育者として採用されても就職後2年以内に4割以上が退職してしまう現状を見ると、大学を卒業して早い時期はどちらかと言えば精神的に不安定な時期になる。

N短期大学においては、過去3年間（平成25年度～平成27年度）の卒業生86名が就職を希望し、内定率100%であった。この内定率100%は学科が新設されてから継続した数値であり、学生の希望を叶えるために、本人の努力は当然のことながら学科教員とキャリア支援課職員の支援・指導の成果であるとも言える。86名のうち保育職に就職したのは72名（就職希望者のうち84%）であった。残りの卒業生は一般職や進学などさまざまな進路を選択した。就職後2年以内に何らかの事情で保育職を退職してしまった卒業生（平成25年度・26年度）は10名（23%）、平成27年度は2名（7%）である。初めに勤務をしたところを辞めてからは次の就職先を各自で見つけたり、学校で相談して再就職先を探したりと、それぞれの再スタートがあるが、N短期大学卒業生は統計に挙がっている数値よりも退職してしまう率は低いことが明らかになった。保育者の早期退職が社会問題にもなっている時代において、卒業生たちは社会に出ても頑張っていることがわかり、在学生にも卒業生たちの活躍を話していき、保育者として継続して働こうとするエネルギーを持てるような支援・指導が教員側に求められる。また、メンタル面が脆弱な若者が多いと言われる時代の中で、学生時代からのメンタル面のサポートは必要不可欠になってくる。メンタル面をサポートしつつ、学生の将来の仕事を含めてキャリア支援・指導することが重要である。そこで、N短期大学では、就職活動において学生一人一人に合ったキャリア支援・指導を適宜行い、現在も継続して対応している。学科内キャリア支援委員会に所属する教員が主にキャリア支援・指導を行い、学生との距離が比較的近いゼミ担当者や他の教員などとキャリア支援課職員が連携を取りながら就職活動でのキャリア支援・指導を進めている。保育の仕事は専門職であるため、キャリア支援・指導にも専門性を問われると思われがちであるが、園長など管理職に「どのような学生を採用したいか」と問うと、「挨拶、返事ができる人」、「明るく元気な人」、「素直な人」などと回答がある。これは、一般企業を希望する場合とほとんど同じである。言い換えれば、社会人としての基本的なマナーを身に付けているなど人物が採用の決定条件の一つと考えられることである。そうであるならば、保育系のことは専門外でわからないとキャリア支援・指導が不安や困難だと感じている教員の認識を変革させ、どの教員もがキャリア支援・指導を今以上に前向きに行い、さらに、学生と教員との距離が近く面倒見のよい短期大学であることをN短期大学のアピールポイントにすることこそが必要であると考えられる。

本論文では、教員自身が日々、学生の相談等について適切かつ気軽に応じることができるキャリアカウンセリングについて考えていく。特に就職活動を行っている学生に対して、適切に対応し相談等に応じることができるようにするための、教員が身に付けておきたい効果的なキャリアカウンセリングのあり方について考察する。

4. 教員がキャリアカウンセリングを行うことのメリット

(1) 必要とされる教員の指導力

教員一人一人の考えや研究専門分野によって学生とのかかわり方も当然変わってくる。保育者は大勢の人とかかわる仕事であるので、日ごろから学生が学科の多くの教員とかかわりを持つことも学校生活を送る上で必要なことになる。キャリアカウンセリングは、学生の就職活動においては、日常の会話とは異なり学生のキャリア発達・キャリア開発の支援につながる重要な対話になってくる。学生との円滑なコミュニケーションを取るためにも教員の指導力は求められる。一人の教員が学生の進む道をすべて決定づけるわけではないが、学生の個々の能力や性格などによって、指導の方向はさまざまであり、教員間の共通理解のもとで個々の学生に向き合う姿勢は重要なことになる。

キャリアカウンセリング自体のイメージがつかめないまま教員が対話を続けることになると、行き先が決まっていない航海のように漂流したり、話が別の方向に進んだり、教員の価値観を押し付けるような印象を学生が持ってしまう、学生が混乱してしまう恐れがある。教員は、聴き手として適切なコミュニケーション力に応じることが求められる。三川⁽¹⁹⁾は、「コミュニケーション能力=話す能力+聴く能力+観察する能力」と述べているが、これは教員が、日常的に話し手、聴き手、観察者の三つの役割を同時に果たすことによって、学生が困難な問題にぶつかった場合であっても、自分の力で乗り越えることができるようになる。強いて言えば、生きる力を育むためにも、教員のコミュニケーション力を日常的に磨いておく必要がある。学生にとって適切な方向を示すキャリアカウンセリングの進め方は、就職活動だけに限らず学校生活全般にも言えることである。それは、学校生活や日常的な相談の場面が多分にあるからで、そのような日常でのキャリアカウンセリング場面を大切にすることがあるからだ。その場合は、短期間で継続的に行うとよい。教員側から声をかけて相談を引き出すことも必要になることがあるので、それに対応するために、何気ない言葉やしぐさを逃さずに捉えることが必要である⁽²⁰⁾。

教員がキャリアカウンセリングを行うことのメリットとして、「話してみてもよかったです」と大抵の学生がキャリアカウンセリング終了後に話すことである。学生の相談等にあたる上で、学校生活での何気ない会話がいかにか大切なのかを実感する瞬間である。保育者として就職するのだが、一般企業へ就職する学生たちと同じようにさまざまな悩みを持つのは当然のことである。就職そのものについての悩みに直面しているだけでなく、人間関係や家庭の問題が根深くあり、その悩

みが心身に影響を与えていたりもする。

採用試験を受ける際に、応募書類の提出がある。いわゆる履歴書の作成である。履歴書には「志望動機」、「自己PR」を中心に学生自身の内容を記述する。キャリアカウンセリングの中で、自己理解の支援を行っているので、書類として体裁を整え、特に大事な点は、学生自身の良さが書類を読めば相手に正確に伝わるように記述することである。学生は、「何を書けばいいのかわからない」、「何も書くことがない」など消極的な意見を言いがちであるが、自己理解を促すようなやりとりを教員が意図的に進めることで、学生の良さを引き出していくことが重要である。また、保育の専門的な記述ばかりを行う必要はなく、学生の強みや熱意、職業意識の高いことなど、キャリアカウンセリングを通して作成していくことにより書類を完成していくことができる。履歴書は、学生にとっては自己PRする広告のようなものであり、園側の職員と一緒に働きたいと思えるような書類に仕上げる必要がある。この書類作成を、キャリア支援を担当している教員だけでなく、学科全教員が対応できる体制を構築することは可能であると考えられる。採用試験では、履歴書をもとに面接試験が行われることが多く、当日の面接では複数の面接官が試験を行うので、面接練習においても複数の学科教員が面接官役になり模擬面接を行う。面接のやりとりにおいてもキャリアカウンセリングがもとになっており、学生がどのぐらい自分自身を知っているのかを確認することができるのである。立ち居振る舞いや話し方の癖なども複数の目で指導することも重要な点である。

保育者養成校では保育の専門を学ぶため、就職活動時期には保育専門の教員ばかりに支援・指導を任せてしまう場合もあるが、就職するという事は保育者である前に一社会人として勤められるかどうか採用試験で見られるので、多岐にわたる教員が支援・指導していくことが必要であろう。

(2) 就職活動の実際

就業継続のために最も必要なことは、まず、労働者全体の身分の保障、労働条件の改善である。保育者の労働実態として白書⁽²¹⁾では、低すぎる賃金水準と人材不足、非正規化による疲労とストレスの中で、『「離職者が後を絶たずに、慢性的な人手不足が続いている』と、人材確保のための処遇改善策の実施を国に求めている」と述べている。神谷・他⁽²²⁾は「非正規職員や短時間パート職員を増員することで増大する保育ニーズに対処しようとしている現状では保育の質を低下させている可能性とともに、保育者のストレス反応を危機的なレベルに向かわせている可能性も指摘される」と警鐘をならしている。保育の厳しい労働環境の中であっても長く勤められる学生を輩出することが、保育者養成校としての社会的な責任である。

平成28年度（平成29年3月卒）卒業・修了予定者の大学等（大学、短期大学及び高等専門学校）の就職・採用活動開始時期は、卒業・修了前年度3月1日以降に広報活動が開始になり、6月1日から採用選考活動が開始になる。正式内定日は卒業・修了年度10月1日以降である。9月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである⁽²³⁾。採用選考活動が学業の妨げにならない

ために、学生の学修に十分配慮した形での採用選考活動を実施する。授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複する場合は、学生からの求めに応じて、個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を行う。また、土日祝日や平日の夕方以降の活用も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないように極力柔軟な対応を行う。また、採用選考開始日より前に採用選考活動を実施しないように徹底することも含まれている。この就職活動の期間については、平成 29 年度卒業・修了予定者についてもスケジュールは同様に実施することが決定されている⁽²⁴⁾。

保育者希望の就職活動について、公立保育所（幼稚園）の就職活動は、各自治体の採用情報に沿って試験を受ける。公務員になるため、教養試験等一次試験が受かった場合に二次・三次の試験を受ける。正規採用は難関で、周到な試験の対策が必要である。正規採用の結果がわかるまでの期間も長いので、不採用になった場合はその後、私立園を受けるか臨時職員として応募をすることになる。

私立幼稚園の採用試験は 9 月から 10 月末までが多く、ただ秋から年明けにかけて欠員が出るとその都度募集される場合がある。タイミングが悪くて見逃してしまう場合もあるので求人をしっかりチェックする必要がある。私立保育園の採用試験も、おおむね私立幼稚園と同時期である。私立園の場合は、採用試験を受ける前に園見学をして説明を受けることが多い。園によってはこの事前訪問が一次面接ととらえているところもある。また、私立園の場合は実習等で学生の動向を観察して、採用の判断を行う場合もある。

5. 考察

「キャリア」とは、就職すること一点ではない。社会環境の変化の中で、自分自身の能力や経験を把握しながら、生き方を考えていくことであり、小学校からのキャリア教育では生きる力の向上に取り組んでいる。本論文では、「教員自身が日々、学生の就職相談等について適切かつ気軽に応じることができるキャリアカウンセリングについて考えていく。特に就職活動を行っている学生に対して、適切に対応し相談等に応じることができるようにするための教員が身に付けておきたい効果的なキャリアカウンセリングのあり方について」述べてきた。就職活動の時期に入っても、就職の希望先が見つからないという学生が大勢いる。その点 N 短期大学のように保育者を目指すという目標を持って入学した学生は、進路選択に困ることは少ない。しかし、人とかかわる仕事に就きたいと思っても、コミュニケーションが上手に取れない、人見知りをする、知らない人とかかわれない、人から怒られるのはいやだ、苦しいことは避けたいなど保育職に就く前から不安や弱気になっている学生もいる。

N 短期大学の 3 年間を見越した学校生活では、保育職に就きたいという気持ちで N 短期大学に入学している以上、採用試験に合格したい気持ちは就職活動の時期になるとより強い気持ちになる。キャリアカウンセリングでは、就職活動についての相談は、採用試験の合格結果を手にする

【論文】保育者養成校教員が身に付けておきたい効果的なキャリアカウンセリングのあり方

ための具体的な行動に焦点をあてて支援を行っている。面接練習をはじめとするスキルの獲得が中心になるが、目標が明確になっているため取り組みやすい。また、就職以外の心配事などにも、教員側からのかかわりによって、話しやすい環境づくりをし、考えが混乱している状態から一つ一つ絡まっている箇所をほぐくようにして整理して手助けを担っている。

保育者は、子どもたちの命を預かる重要な仕事である。学生へは、緊張感を持って実習に取り組んだいろいろな保育現場を振り返らせたり、専門の授業内容で学んだことを思い出させたり、ゼミ活動で学んだ点も応用しながら適切な支援を行ってきた。また、キャリアカウンセリングでは自己理解を積極的に取り入れた。それは園が求めている保育者像と学生とが一致しているのかという点を考えるためである。保育実習や子どもとかかわったボランティア活動などを振り返りながら、目標である内定を手にするために学生の強みを生かしつつ、希望している園の人物像にいかに向って行けるのか、そして、長く勤めていくにはどうしたらよいか、将来の働き方について一緒に考えていった。スキルばかりを教えるのではなく、現在かかえている疑問や不安にも丁寧に応えていき、メンタル面の支援も欠かさなかった。就職に向けた相談の他、実習園の決め方、実習に向けての相談や実習後の感想を聞きながら、将来の保育者像をイメージさせ、就労に近づけさせ、キャリア目標達成のための戦略とそこに至るアプローチステップを考えた。さらに自己効力の育成が学生のやる気につながると考えられるため、「成功した経験を話す」、「言葉がけにより励ます」、「いいモデルを提示する」など、具体的な方策を応用していくことの重要性を理解することができた。

以上の点から、教員にキャリアカウンセリング力の向上を求められることが明らかになった。すなわち、教員一人一人のコミュニケーション力を高めることは、学生のコミュニケーション力を向上させることにつながっていくのである。学生一人一人の思いを大切にされた対話の支援が、いかに重要なのかを再度認識し、キャリアカウンセリングを活用していくことが保育者養成校から社会への橋渡しの役割になるだろう。

渡部⁽²⁵⁾は、大学と職業との新しい接続のかたちとして、「大学教育の貢献度を高めつつ、公正で活力のある産業社会を創り出すことが期待される。時代の変化の中で次第に露わになってきた現状の矛盾について、そうした矛盾が生ずる構造的な要因を適切に認識し、新たな時代状況に適合した方法を、現状の方法とも併存させながら導入することで、徐々に矛盾を軽減・解消しつつ意向を図っていくというプロセスが妥当であろう」と述べており、保育の「専門性を活かすために、学生及び卒業生が自らの職業能力形成を図り、仕事に対する明確な意識を形成したうえで、円滑な職業生活に移行することを可能にする」としている。昨今、大学教育の中でも特に専門分野の学びについての支援・指導が求められていることがわかる。それは言い換えれば、保育者をめざす学生にとっては、目的がはっきりしているので、初心を忘れずその気持ちを維持して夢に向かって希望を持ちつつ、保育の専門家として現場に送り出せるように、厳しい中にも楽しさや優しさを持てるような支援・指導を行うことである。学生が勇気を持って社会に一步を踏み出すために、キャリアカウンセリングが有効に働くよう、全教員で支援・指導する必要があることが

明確になった。

おわりに

キャリアカウンセリングは育てる・開発するカウンセリングである。保育者としての専門性に加えてキャリア教育及びキャリアガイダンスを取り入れ、常に心の安定を図るためにキャリアカウンセリングを行いながら、支援・指導を続けてきた。保育者効力感が徐々に低下していく学生に対しては、在学中のさまざまな体験によって保育者効力感を高めていく可能性を示唆している。

過去の不登校やいじめなどにより精神的に脆くなってしまった学生がいる。そうでなくても、保育実習前には、緊張感により圧倒されてしまいそうになる学生も少なくない。キャリアカウンセリングを受けにきた実習前の学生には、勇気づけるためにポジティブな言葉をかけるとともに、深呼吸の方法など平常心の保ち方などを助言している。また、日頃からストレスをためないように、小さなことでも気になることはできる限り会話をするように声をかけている。さらに、ここぞというときに力が発揮できるように日頃から自己肯定感を持てるプラス思考の言葉を使わせるようにもしている。キャリアカウンセリングの時間だけでなく、休憩時間、講義中など、あらゆる環境で学生に声をかけたり話を聴いたりして、学生の考えを整理させ、保育者としての自信と誇りを持たせるような指導及び支援を今後も考えていきたい。どの教員もキャリアカウンセリングを行うことが必要であり、カウンセリングマインドを持つことが求められている。学生の側からみれば、自分のことを知っている教員がキャリアカウンセリングを行うことで、不安解消にもつながり、将来に向けた一歩を進むために安心した生活が送られることにつながっていくことになろう。

しかしながら、大学で行える教員によるキャリア支援には、やれることが限られている。内定までに行っておくこと学んでおくことなど、個人が社会に出て対応していける能力を身に付けることは大学でも可能だが、就職後、「こんなはずではなかった」など、個人で対処しきれない場合には、手を差し延べる卒業後のキャリア支援があれば卒業生が安心して戻ってくることができるだろう。この点が、今後の課題になる。

なお本論文は、その一部を日本教育カウンセリング学会第 14 回研究発表大会において発表したものである。

【参考文献】

- (1) 厚生労働省 (2015) 「大学等卒業予定者の就職・採用活動等について ～「指針」及び「申合せ」～」
- (2) 就職みらい研究所 (2016) 「大学生の就職プロセス調査 (2017 年卒) 2016 年 12 月度 (12 月 1 日時点) 【確報版】」株式会社リクルートキャリア広報部社外広報グループ
- (3) 林牧子・新井美保子 (2013) 「学生から保育者への移行期支援—若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために—」『愛知教育大学幼児教育研究』第 17 号 pp.11-19
- (4) 勝田みな (2014) 「保育者養成校におけるキャリア・コンサルタントの役割」『子ども学研究論集』第 6 号 pp.77-89
- (5) 諸富祥彦 (2009) 『自己成長の心理学』コスモス・ライブラリー p.329
- (6) 国立教育政策研究所 (2014) 「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査」P.17
- (7) 寿山泰二、宮城まり子、三川俊樹、宇佐美義尚、長尾博暢 (2016) 「大学生のためのキャリアガイドブック Ver.2」『宮城まり子 第 5 章 大学でキャリアの相談をする—キャリアカウンセリング』p.136
- (8) 同上
- (9) 木村周 (2014) 『キャリア・コンサルティング 理論と実際 - カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して -』一般社団法人 雇用問題研究会 p.50
- (10) 宮城まり子 (2006) 『キャリアカウンセリング』駿河台出版社 p.237
- (11) 田澤実・梅崎修 (2013) 『大学生の学びとキャリア』法政大学出版局 P.61
- (12) 國分康孝 (1998) 『学級担任のための育てるカウンセリング入門』図書文化 p.41
- (13) 渡辺三枝子 (2006) 『学校に生かすカウンセリング【第 2 版】—学びの関係調整とその援助』ナカニシヤ出版 p.48
- (14) 前掲 木村周 p.50
- (15) 宮城まり子 (2006) 『キャリアカウンセリング』駿河台出版社 p.239
- (16) 國分康孝 (2000) 『子どもの心を育てるカウンセリング』学事出版 p.66
- (17) 前掲 宮城まり子 p.137
- (18) 千葉県教育委員会 (2008) 「キャリア教育実践事例集」p.171
- (19) 愛知県総合教育センター (2007) 「キャリア教育推進に関する調査研究」愛知県総合教育センター研究紀要 第 97 集 三川俊樹追手門学院大学 p.24
- (20) 前掲 p.23
- (21) 厚生労働省 (2013) 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」
- (22) 神谷哲司、杉山 (奥野) 隆一、戸田有一、村山祐一 (2011) 「保育園における雇用環境と保育者のストレス反応—雇用形態と非正規職員の比率に着目して—」『日本労働研究雑誌』No.608 pp.103-114
- (23) 文部科学省 (2015) 「平成 28 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について (申合せ)」
- (24) 文部科学省 (2016) 「平成 29 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について (申合せ)」
- (25) 渡邊昭男 (2013) 「日本学術会議「質保証 2010 回答」にみる「学校から社会へ」の移行問題」

(名古屋経営短期大学子ども学科 講師)