

保育者養成校におけるキャリア・コンサルタントの役割

勝 田 み な

はじめに

近年、若者が将来を展望した意欲的な就業ができないと言われている。その背景には非正規雇用が労働者全体の35.2%を超え、過去最高の水準となり、特に若年層（15～24歳）が大きく上昇していることにあると考えられる。非正規雇用は、フリーターや契約社員、派遣社員のほか、パートやアルバイトなどその態様はさまざまであるが、内閣府によれば若年層のうち正社員への転換を希望している者はおよそ170万人（「非正規雇用者数」414万人×「正社員になりたい者の割合」約41%）にのぼる（厚生労働省2012）。これらを概観してみると新卒での正規雇用による就職は、重要なことであることがわかる。

文部科学省及び厚生労働省では、平成25年4月1日現在の大学等（大学、短期大学、高等専門学校のこと。以下「大学等」と表記）の就職率の状況を取りまとめた。大学等の就職率は、大学（学部）は93.9%（昨年同期比0.3ポイント増）、短期大学は94.7%（同5.2ポイント増）、大学等全体では94.3%（同0.7ポイント増）、また専修学校（専門課程）を含めると94.3%（同0.8ポイント増）だった。平成24年同期と比べるとポイントが増えている。また、大学等の平成25年度就職内定率（平成25年12月1日現在）の概要は、大学（学部）は76.6%（平成24年同期比1.6ポイント増）、短期大学は58.8%（同0.7ポイント減）、大学等全体では76.0%（同ポイント増）、また専修学校を含めると74.4%（同0.9ポイント増）である（文部科学省2014）。大卒の就職率が上がった理由について、文部科学省の担当者は「大学とハローワークの連携で学生と就職先のマッチングを進めるなど、支援の取り組みが奏功したのでは」とみる（朝日新聞DIGITAL 2013.5.17）。また両省は、リーマン・ショック後に採用を抑制していた企業の求人が回復、就職率改善につながったとみている。

現在、2015年卒業生までは就職活動スタート時期が大学3年生の12月としているが、2016年度卒業生（現2年生）は大学4年生4月から採用広報活動がスタートし大学4年生8月に面接などの採用選考開始日という流れになる。就職・採用活動開始時期を変更することで、学生が落ち着いて学業やスポーツ、サークル活動、ボランティア活動に専念できる環境が整備されることが

期待されるとの考えから、就職・採用活動開始時期が変更になった。

社会経済情勢が変化し学生の職業意識が変化する現代において、大学におけるキャリアガイダンスの実施について適切に大学の教育活動に位置付ける指導が制度化された（文部科学省 2011）。これは、3年以内の離職率が大学卒で約3割と高水準で推移し、社会問題になっており、学生のキャリアを見通し育成することの必要性からキャリアガイダンスを実施することになった。離職した点については肯定的な評価を下している若者が大半であり、離職理由としては「仕事上のストレスが大きい」、「給与に不満」、「労働時間が長い」、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている（厚生労働省 2011）。

しかし、再就職は現実厳しい状況であり、新卒から継続して就労するために就職活動では、齋藤（2007）は、「企業側は、学生が不明瞭だと感じている採用プロセスや評価基準を透明なものにして、学生が就職活動をやりやすくする環境づくりに取り組んでほしい。学生と企業との接点を多くつくり、最高のテストマッチングができるインターンシップなどの制度をもっと活用していくことが必要だろう」と述べており、学生、企業双方とも見せなければいけない部分を見せ、企業と学生のミスマッチを解消していく必要がある。

名古屋経営短期大学子ども学科は保育者養成校として開設されてから連続で就職率100%である。これは、本学科教員とキャリア支援課職員（キャリア・コンサルタント資格保有者含む）らが、キャリアガイダンスや講義などでキャリア支援に関するプログラムや一人一人に合った支援を行っている結果によるものと言える。保育者という職業は他の職種と違い比較的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。また、本学入学前から保育者になりたいと希望して入学した学生が大半なので、前向きに就職活動に取り組む学生が多数である。しかしながら、実習での成功体験が得られず職種をやむなく保育職から変更する学生もいる。

筆者は、新卒で就職を手にした学生には長く勤めてほしいという願いは常に持っている。厚生労働省（2013）では、保育士確保のため、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」をまとめた。この中で、就業継続として「新入保育士を対象とした離職防止のための研修」を行うことにした。新人保育士を対象とした、就職前の期待と現実とのギャップ（リアリティショック）への対応方法、保護者対応との業務についての研修を実施する。また、「保育士（新人保育士を含む）等を対象とした保育の質の向上のための研修」を行い、保育の質の向上のための研修を実施することにした。

保育の現場は早期に離職している現実がある。離職率が高くなると保育の質に影響し、さらに、保護者からの信頼も低下する。保育者になってからの就業継続のための研修も大事であろうが、養成校に通っている学生が保育者になりたいと純粋な夢をいだいた頃の気持ちを思い出させ、夢や希望を持ち、将来が明るいと思えるような、社会人としての生活が送れるように筆者は支援を惜しまない。

1. 問題と目的

保育者養成校のため、「子どもが好き」、「保育園に勤めたい」、「保育士の仕事に憧れていた」という動機を持って入学してきた学生がほとんどである。本学科へ入学した学生に、将来、保育者になりたいと思ったきっかけを聞いてみると、学生自身が幼稚園に通っていたとき、優しい担任の先生だったのでその先生のようにになりたい、中学校や高等学校での職場体験で保育園の先生の仕事に接したからという理由が挙がる。このような思いを抱いて入学した学生には、保育者として職場で活躍できるように名古屋経営短期大学の系列園（幼稚園、保育園）での仕事の内容を体験できるようにしている。たとえば、保育実習前までに学生に保育園の運動会や発表会等の行事に参加させたり、児童館や市内小学校などでふれあい活動を行ったりと、体験活動を取り入れている。これらの経験は、幼稚園・保育所・施設実習へつながる。教員たちは当然のことながら実習中は実際に現場に出向き、学生から苦労やめげそうな気持ちを聞きつつ、励ましの言葉かけをしている。このようにして、少しずつ保育者になることに自信をつけさせている。

しかしながら、保育者になるモチベーションが実習中に下がってしまう学生や、また入学して間もなく保育者になることをあきらめてしまう学生もごく少数であるがいる。精神的に脆弱な学生がいる現在、自分が抱いていたイメージと違う保育の現場での実態に実習中から適応できずショックを受けてしまうのだ。林、新井（2013）は、「経験不足による不安やストレスを職場の上司や同僚が親身にフォローし、指導をする体制が整っていることが、新卒者のリアリティショックの軽減につながると考えられる」と述べているように、実習中においても担当教諭や保育士の指導方法などの体制が理想とあまりにもかい離していると対処しきれなくなる。せっかく、保育者を志して入学したにもかかわらず、数週間の実習期間だけで中には2～3日目ぐらいでいとも簡単に保育者の夢をあきらめてしまう学生もいる。

経済産業省（2006）の「社会人基礎力」の「チームで働く力（チームワーク）」の中に「ストレスの発生源に対応する力」が挙げられている。亀田（2010）は、「不安やストレスに上手に対処するために自分の感情的な反応と行動や生活習慣をコントロールしていく必要があり、自分自身の出来事への反応や感情をコントロールできるという経験ができると自信につながるようになる」と述べているが、ストレスとうまく付き合っていく、あきらめずに夢や希望を見つけられるような支援が必要である。さらにこのような学生を支援しなければ、大学卒業後に定職に就くことが困難になると考える。

本研究では以上のような背景を踏まえながら、キャリア・コンサルタントとして保育者養成校における早期離職を防ぐためには、どのような指導及び支援が有効であるのか方策を述べていく。

2. キャリア・コンサルタント

キャリア・コンサルタントとはキャリア・コンサルティングを担う人材であり、国家資格キャリア・コンサルティング技能士（2級資格取得者約4500人、1級資格取得者13人）、標準レベル

キャリア・コンサルタント（約 37000 人）、登録キャリア・コンサルタント、その他のキャリア・コンサルタントから構成されており、キャリア・コンサルタント資格保持者としては約 75000 人が活動している（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 2013）。

筆者は本学で、講義、ゼミ（1 年生・2 年生対象）を担当するとともに心理カウンセラー（四大、短期大学の全学生対象）、キャリア・コンサルタントとして個別相談活動を行っている。キャリア・コンサルタント業務は、数年にわたって若年者（愛知県ではおおむね 45 歳未満）を中心に支援活動を行ってきており、現在も愛知県から委嘱され本学近隣地区で若年者就職相談支援活動を行っている。そこに来所する若年者の大半は就職についての相談がほとんどであるが、採用後は社会人として活動するためにも「コミュニケーション能力を高めたい」、「判断力・意思決定力、問題解決・分析力を身に付けたい」との関心が強い。このようなことについて、大学時代や高校生活を送っている時に真剣に学んでおけばよかったと反省する人は多いのであるが、学校に通っている時期には気付かないものである（柳井 2006）。

個別相談活動が中心になるが、若年者の場合は特にグループカウンセリングを取り入れている。やり方は 5～6 人でメンバー同士が一つのテーマに関して思ったことを述べ、それに対して感想、意見等をメンバーが返す。次第に本音で語り合えるようになり、双方向のやりとりから気付きを得ることになる。人間としての成長を目的としているが、話をする、話を聴く、考える、感じる、気付く、これらの体験が乏しい若年者には有効なプログラムであり、行動変容につながっていく。

若年者を支援するにあたって常に心がけている点は、若年者に筆者自身の価値観を押し付けることなく、共感・受容的態度で、謙虚さと明るさを持ち続け、若年者の笑顔のために支援を行うことである。具体的に学生支援においては、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である。そのためにも学生がいつでも話ができる環境作りを心がけ、短時間の面談であっても親身に真摯に向き合っている。

キャリア教育やキャリアガイダンス、職業教育の実施に関しては、大学教職員のみならず、外部人材としてキャリア・コンサルタントの位置づけは大きい。しかしながら、キャリア・コンサルタントの認知度はまだまだ低く、大学をはじめとする教育機関への働きかけは難しい現状である。今までの就職支援の流れを維持するには特別外部の人材を入れなくとも学生への支援活動はできるという現実もあれば、キャリア・コンサルタントが学校教育の仕組みを知らない、外部からの投げかけが伝わらないなどキャリア・コンサルタント側の問題も挙げられる。キャリア教育担当者は多忙の中でさらにキャリア教育の指導も行わなければならないため、時間の確保やキャリア・コンサルティングに関する能力、キャリア教育のノウハウなどの取り組みに限界を感じている。そこで外部人材活用としてキャリア・コンサルタントが必要になってくる（江川 2011）。

たとえば、面接練習においてキャリア・コンサルタント視点での指導を行うことによって、学生が気付きや行動の変容を学生自身が実感し、採用試験で自分の持てる力を発揮して、採用につなげることができるかカウンセリング、講義、キャリアガイダンスを中心に検証していくことな

どである。

キャリア・コンサルタントが大学等で求められる条件として梶川（2011）は「大学の建学の精神の理解。キャリア形成の支援立場による期待・役割の把握、その大学でのキャリア教育の目的やねらいを明確にする過程を通し、関係者が共有するためのきっかけ作り」と述べている。これはキャリア・コンサルタントの知識・スキルに加えて大学についての知識を得ることができない場合、ひとりよがりな勝手な解釈の元、相談に乗ってしまうことになりかねないという理由からである。

文部科学省（2011）『大学の就業力向上プラン』が設置され、キャリア・コンサルタントが各大学に配属された。キャリア・コンサルタントに求められる能力やスキルはカウンセリングや就職活動の支援技法の修得に加え、職業能力開発の各種制度などの専門的知識も重要である。さらに大学でのキャリア教育支援を行うために求められる能力として、「学校・大学・学部・学科の教育目的・教育方針の理解」、「学校・大学・学部・学科の教育課程におけるキャリア教育の位置づけの理解」、「現代の学生の意義、就職活動のやり方などの理解」、「現代の学生との関係構築」、「キャリア形成・就職に関するカリキュラムや講座・セミナーなどのプログラムの企画・運営」、「キャリア形成に関する授業やセミナーを担当する教職員に対する研修の企画・運営」、「相談などを通じて把握した課題などの分析とキャリア形成・就職支援プログラムへの反映・提言」、「大学内の組織や教職員との連携、調整」（厚生労働省2011）などがある。

キャリア・コンサルタントがキャリア教育やキャリアガイダンス、職業教育の実施に関しその職責を担っているが、江川（2011）は、「日本のキャリア・コンサルタント制度は発足して間もないこともあって、制度の在り方や個人の資質について課題も指摘されている」と述べている。具体的には「第一にキャリア・コンサルタントへのアクセスの問題である。第二にキャリア支援やキャリア教育という言葉の理解の多義性が挙げられる」と課題点を指摘している。この課題を克服するためにキャリア・コンサルタントは、①学生の発達理論・関係構築スキルの習得、②組織への提案をする積極性やスキルを強化し「待ちの姿勢（受身）」を改めることが考えられ、学校側へは、①学校が考える「キャリア教育」は何かをヒアリングし、授業のねらいと効果を説明しフォローアップを行う、②社会・民間との交流のコーディネート役としてかわることが考えられる。限られた時間の中でも極力対話をする時間を設定し、大学とキャリア・コンサルタントの関係を深めるためにお互いの努力は必要であろう。

全国調査「キャリア教育の推進が求められていることについて」（国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター2013）では、小学校、中学校、高等学校ともに「キャリア教育の推進が求められていること」を「知っていた」「何となく知っていた」を合わせるとどの校種においても97%を超えることにより、7年前（2005）の調査（中学校35.0%、高等学校40.0%）と比べ大幅に向上した。キャリア教育の推進が学校現場では着実に進んでいる。しかし、保護者調査では、「キャリア教育」ということばを知っているかの問いに「聞いたことがある」と答えた保護者はいずれの校種においても20～30%台にとどまっているので、今後は保護者に対する積極的な情報

提供や共通理解の促進のための工夫、さらには各校種における計画の立案、実践、評価など取り組みの質的深化をキャリア・コンサルタントが学校と協働して進めていく必要が重要になってくる。

学生が就職内定を獲得することだけを目的にするのではなく、学生生活を有意義なものだと感じるよう、必要な知識の習得、人とのかかわり、思考・感情・行動に働きかけるための気付きを身に付けさせることをキャリア・コンサルタントとしてかかわっていく。

3. 研究の方法

神谷（2010）は、「実習の事前事後指導に限定されない在学中を通じたキャリアガイダンスが必要なのではないかと考えられる」と述べ、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の示唆を指摘している。萬年山（2011）は、「キャリアガイダンスを充実することにより、学生が安心して学び、自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択し、円滑な職業生活に移行できると期待される」と述べ、就職するために必要な能力や態度、就職してから必要な能力や態度、就職を継続するために必要な能力や態度を身に付けさせるため、キャリア・コンサルタントが果たすべき機能と役割を確認した。今井ら（2013）は、「キャリアアドバイザーの卒業生フォローの一環として相談支援に当たった場合離職を思いとどまっているケースも認められた。養成校に要望することとして多く挙げられたのは、コミュニケーション能力と社会人としての一般常識やモラルであった」と述べ、コミュニケーション能力を高め、自己肯定感を持つことの大切さが理解できる。また、保育者以外の職業に就いたとしても、就業継続させるには学生生活の中で講義等に限らず、人間関係を築く基礎をいかに体験させるかが重要である。金ら（2008）は、「現実と理想の狭間に保育者養成校としてのキャリア教育のジレンマがある」と述べ、学生の適性を重視しつつ保育士の質を保つための指導や保育士以外の進路を選択した学生へのキャリアも尊重し対応していく必要があるとしている。

これらの研究では、キャリアガイダンスをはじめとするキャリア教育の重要性を提示している。また、キャリア・コンサルタント（今井らの研究ではキャリアアドバイザーと称している）の専門家としての視点が必要な点も指摘している。このように、キャリアガイダンスの位置づけは認められ実践されている。この実践が個々の学生への指導及び支援に行き届くことが学生へのキャリア形成につながっていく。自己肯定感を持って保育者への夢を歩めるかどうか就業継続のためへの具体的な方策については、すぐに結果が出ないことも考えられる。そこで、本研究の目的に照らし合わせながら、本学科でのキャリアガイダンスの一端を紹介し、キャリア・コンサルタントの役割を整理し、活動が期待される分野での役割を果たしているかを検証する。そして、個人相談活動の事例から、キャリア形成支援に関する相談を分析し、学生が就職してからの必要な能力や態度を身に付けさせることを目的とするキャリア・コンサルタントの位置づけを明らかにし、役割や課題を提示していくことにする。

(1) キャリアガイダンス

文部科学省（2010）は、「社会的、職業的自立を図るために必要な能力を培うため」により、具体的にはキャリアガイダンスの内容として、「履修指導、相談・助言、情報提供等が想定される」としている。キャリア教育のポイントとなるのがキャリアガイダンスであり、ガイダンスを充実させていくために、キャリア・コンサルタントを活用する大切な指導及び支援の時間になると考える。

本学科において、学生のキャリア支援としては、講義とは別のカリキュラムではあるが、「キャリアガイダンス」を授業の一環として設けている。前期に3年生（本学は短期大学であるが3年制）と後期に2年生に対して行っている。キャリアガイダンスでは主に筆者が中心にプログラムを進めているが、キャリア支援課職員とは連携を常時取り、情報共有はもちろんのこと、学生が混乱しないように共通理解の元で、支援を行っている。キャリアガイダンスは、毎週1回、60分間である。

① 3年生（前期）

<キャリアガイダンスの内容>

キャリア支援課からの話。進路希望調査。就職活動計画。履歴書の書き方、ビジネスマナー。立ち居振る舞い、服装、化粧。礼状の書き方。言葉づかい、態度。就職試験対策。模擬試験の勉強。小論文。県内の私立幼稚園キャラバン隊の体験談を聞く。集団面接練習。

本学子ども学科以外の学科の学生であれば、早くからキャリアガイダンスは始まるが、保育者の就職活動解禁が毎年秋からなので、秋に向けてキャリアガイダンスは前期に行っている。前期には保育実習を経験するのでその経験から就職への気持ちが固く上昇していく学生もおり、ガイダンスも意欲的に受講する。逆に実習でうまくいかなかった学生はリアリティショックを受け、保育者を辞めたいと話す。その時はまず個人相談活動で学生の話をじっくりと聴くことから始める。メンタル面を安定させてから就職活動に向かわせることが大事であろう。

神谷（2010）は、「在学中の保育者効力感の時系列的な変化については、実習場面での成功体験のみならず、日常的な学習場面や教員や友人からのサポートなどによっても変化するものなのである」と述べているように、学生自身が効力感の変化に対して、他人や社会が良くないからと決めつけるのではなく、さまざまな情報を有効に活用して、人とのコミュニケーションを大切にしていくな支援が求められているのではないかと。

講義の中では「保護者対応」について考えさせた。保護者との対応は難しいと言われ、保育者たちはゆとりと自信を持って保護者への対応ができていないのが現状である。小澤（2007）は、「保護者との信頼関係は、保護者を理解するという基盤のうえに成り立つものである。しかし、保護者を理解するということはとても難しく、奥の深いものである」と述べているが、信頼されるためには、どのような対応を具体的にやると良いのか、ロールプレイや事例を紹介し、まず、「傾聴する」ことが信頼関係を深めていくことにつながる点を強調した。子どもたちの園での生

活が安心して充実したものになるようには、丁寧に誠実な態度を示すことと、保育の「質」を高めていく努力が必要であろう。

② 2年生（後期）

<キャリアガイダンスの内容>

キャリア支援課からの話。私立園・公立園・一般就職のコース選択。就職活動計画。就職試験対策。模擬試験の勉強、小論文。自己分析。ビジネスマナー。立ち居振る舞い、服装、化粧。言葉づかい、態度。礼状・履歴書の書き方。幼稚園・保育所・施設・企業研究。話し方・聞き方のロールプレイング。適性検査、結果の解説を聞く。3年生に向けて春休み中に取り組むこと。

2年生はコース別にキャリアガイダンスを行った点が特徴的である。ただし、いつでもコース変更は可能にした。公立園を希望していたが学習を進めていく間に私立園への変更を希望する学生も数名おり、柔軟な対応を心がけた。また、実習の体験から3年生同様、保育者の道をあきらめかけている学生への指導及び支援は、まず、個別相談活動を中心に行った。そして、学科教員やキャリア支援課職員とも個別相談活動の時間を設定し多くの人が自分を見守ってくれているという安心感を味わわせ、自己肯定感を少しずつでも持たせていく支援を行った。

グループカウンセリングも行い、他の学生がどのような考えを持ち、その考えを聞いてどのような気持ちを抱き、どのように対応していくのかを考えさせた。まさに、思考・感情に働きかけ、メンバー同士の双方向のコミュニケーションから、今後どのように行動していくのかをイメージさせた。

(2) 事例を通して

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。話を聴いたりした事例を通して、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方向性を見出せるような指導及び支援を考えていく。

(3) Aについて

教育実習を経験してから一時は保育者になることをあきらめた学生が私立保育所への内定を決めた事例。

① 概要

A子は、何となく子どもが好きだということで、入学した。子どもが好きだという気持ちは変わっていないが、講義や実習で保育所や幼稚園での仕事の内容を深く知るほどに、自信がなくなり、また保育者になるという気持ちがなくなっていく。特に、教育実習に行ってから、自信が全くなくなってしまう、保育者にはならないと決めていた。大学の教職員にいろいろと相談もしたが、再度、保育者を目指そうという気持ちにはなれない。保護者とも時間をかけて話し合っ

た。結局、保育者以外の就職先を考えて、学生生活を過ごすこととなった。

学科での多くの講義は、保育・幼児教育にかかわりがあるものばかりである。したがって、A子は時間の経過とともに、今学んでいることを無駄だと感じるようになったしまった。将来の仕事に向けての学びはしたいという気持ちは持っている。しかし、保育者以外の仕事も視野に入れ、今後、どのような学生生活を送るべきか迷いを解消させるため、キャリア・カウンセリングを受けることになった。

② 面接記録より（相談期間 2012 年～ 約 1 年間）

a) カウンセリング

- ・ A子の思いや悩みをしっかりと傾聴する。
- ・ 一般職を目指すうえで、身に付けなければならないルールや敬語など、社会人として身に付けるべきことは保育者と共通することがほとんどである。電話の応対や接客が圧倒的に多くなる職業に就くことを予想しながら、トレーニングを繰り返した。
- ・ 保育者採用の場合は、就職まで比較的、時間にゆとりがあり、求人も多い。しかし、一般企業を目指すことになると、早い段階で就職の準備をすることになる。したがって、周囲の学生と違ったペースで学校生活を送ることになることを自覚させる。
- ・ 適性検査の結果を参考にし、そのためにキャリア支援課職員（キャリア・コンサルタント資格保有者）ともカウンセリングを行う。保育者以外だったら何でも良いという気持ちで就職活動をさせないようにする。
- ・ 保育実習も一生懸命に取り組み、教育実習と違い高い評価を受け、土日や夏休みなど時間が許す限りアルバイトに来るよう園から依頼される。

b) 講義を通して

- ・ 講義「保護者対応」では、人とのかかわりを重視した内容で行っているのので、将来、どのような仕事についても役立つ内容を取りあげている。たとえば、アサーションでは、職場で「断りたい」場合、相手のことも考えながら、自分の断りたい気持ちも伝えるという状況を設定したロールプレイを行った。

c) キャリアガイダンスを通して

- ・ キャリア支援課の支援を受けながら、他の学生よりも半年以上早い時期から就職活動を行った。
- ・ 周りが保育職へ就く学生ばかりなので、A子一人が周りとは違う学生生活を送るようになり友人とのすれ違いが増えてきても明るく前向きな性格のため、友人関係に大きな変化はない。
- ・ 保育職を完全にあきらめるのではなく将来の選択肢の一つとして考えさせ、実習や講義には真面目に取り組むよう話した。柔軟性を持ってキャリアをとらえさせるために、「計画された

偶発性」について話し、視野を広く持って取り組ませた。

- ・模擬面接では、受ける予定の園が新設のため、フレッシュさを出し、A子の長所（明るく素直なところ）が表現できるよう、印象が良くなるように考えさせ、実行させた。

③ 就職内定したA子の様子

- ・内定が決定したことを褒めて、がんばりを承認した。
- ・就職が未定である学生が多くいるため、周囲への気遣いができるような指導をした。言葉遣いや立ち振る舞い、周囲に配慮することなどの気遣いが、就職後の社会生活において大切なことであるということに本人も納得し、ゼミを含め諸活動の裏方に徹していた。
- ・内定が出た後も、土日や冬休み、春休みなどを利用して保育園行事に参加したり通常保育を手伝ったりして保育園で働くことへの自覚と責任感を育むことができた。

④ 考察

A子の場合、目標が他の学生と異なることにより、当初は意欲や集団意識においてマイナス面の影響が出てきた。そのため、就職先は異なっても、就職先で活躍すること、社会に貢献すること、といった大きな目標は同じであることを理解させるように、ゼミや講義の中で指導した。このことにより、ゼミや講義が将来の自分のためになるという思いを持つことができた。大学で学ぶことは保育関係のことにのみ特化されているという意識が学生の中にある。今回の事例では、A子に、例えば「保護者対応」の講義の中で、人とのかかわり方を学んだが、社会人として今後のキャリアについて考えるなど、今後の人生について有効なことは学習を通して理解させることができた。

また、あれほど保育職には就きたくない、ならないと決めていても展開が変わることもある。キャリア・コンサルタントの視点からA子を見ると教育実習の不快な経験は一時的なものでありカウンセリングを繰り返しA子の不安感を受容・共感し「強い心」を育てることにした。複数で相談に乗ったことにより結果的に不安を小さくしていくことにつながり、安心して学生生活を送ることになったようだ。國分（2013）が、「強い心とは、①欲求不満耐性がある、②柔軟な思考力を有する、③柔軟な行動（反応を含む）をとれる、④向社会的な対処行動が豊かである」と述べている。強い心を育てるためにもA子の心の教育に視点に当てた。

また、クルンボルツが『計画された偶発性』で予期せぬ出来事がキャリアの機会に結びつく」と述べているように、A子が保育実習での経験をきっかけに私立保育園就職内定したのは、まさに、偶然の結果である。教育実習での失敗から再び保育職を志すことになったわけだが、クルンボルツは、「クライアントが対処しなければならない現代社会の動向」を指摘した。A子のキャリアを保育職以外での仕事が安定したものになると思うのではなく、A子の能力・興味を広げていくには、今回の教育実習での失敗、苦しい経験が必要であったと考える。このような偶然を手にするには、セレンディピティ「能力」を身に付ける必要があり、①物事に真剣に取り組む楽しむ

能力、②好奇心、③小さな変化に気付く能力、④行動力を挙げている（宮永 2006）。偶然を手に入れるためには、行動することをはじめとして上記の4点のうち、A子の場合は、①物事に真剣に取り組む楽しむ能力、④行動力の力が採用につながったのではなからうか。

4. 総合的考察

学生支援の中で入学当初から保育者を志望している学生については、本人が自信を持って目標達成に向けての準備ができるようなキャリアガイダンスを進めていけばよいことが明らかになった。また、自己肯定感を維持させていくことにポイントをおいて指導及び支援を継続していくことが重要である。

鳥居（2007）は「依然として問題となっているのが離職率。キャリア教育は就職率を上げるためのものではなくて、離職率を食い止めるためにある」と、述べている。キャリアとは、進み続けることであり、仕事に就き、数々の問題にあい、克服し、次へのステップにつなげていくことであるとする。せっかく就職しても続かないのは、会社が求めるものは何か、人としてどのようなものなのかを把握する学びが、ガイダンス等で伝えられなかった点も要因であると考えられる。そして、『夢の実現』だけではなく、『夢が破れたときの適応力』を身に付けさせることが重要である」と指摘している。

キャリア・コンサルタント視点で学生と向き合うことにより、キャリアガイダンスやキャリア・カウンセリングでは早期離職を防ぐために、学生時代をどのように過ごし、どのように学び、さまざまな体験を行うことによって、学生自身に気付きを与え、一緒に考えて感情を確認し行動に移すことができるような支援につながる。

柳井（2006）は、「大学（短大）時代はキャリア発達を図り、社会の発展に貢献する人材の育成が求められている場である」と述べており、大学に入学して4年（短大2年）で社会へ自立した一歩を踏み出すには、学生が具体的な進路選択への自己効力を高めるためにもキャリアガイダンスやキャリア・カウンセリングが必要である。また、キャリア・コンサルタントの専門家が関わることにより、学生の生き方にわたる支援も可能になってくる。久木元（2009）は「仕事に就いている若者にとって『職業生活のスタート』は大人になったという自覚をもたらす最も主要なきっかけであることがわかる」と述べているが、『大人への移行』における『多面的な移行支援』において、①個人の主体性、②若者が有するソーシャル・ネットワークであるとポイントを挙げている。これらは、就業継続につながる考え方である。

学生に一歩を踏み出す勇気を持たせ、就業だけにかかわらず学生生活をはじめ将来の社会生活を営む点において、ソーシャル・ネットワークを広げ、悩みを相談することができる環境をつくっていけるのか、その支援は大学におけるキャリア・コンサルタントの役割は大きい。

事例では、夢と現実のギャップから、リアリティショックを体験してしまい、困惑し途方に暮れてしまったが、このリアリティショックをカウンセリングの中で語ることを繰り返すことによって不安感や緊張感が安堵感に変わっていった（國分 2013）ため、再び保育者を目指すエネルギー

一に変わっていった。保育者の仕事について、自分なりに展望を描いている。意思決定には予想できない部分や決めきれない部分が多く残っている。それだけに当初予想も期待もしていなかった多種多様な偶然の出会いを生かしていくことが重要である。それは、そうした偶然の出会いこそが行動の発想の決まり切ったパターンや思い込みを突き崩し、生き方のレパートリーを豊かにしてくれることがあるからである（小樽商科大学キャリア教育開発チーム 2008）。

おわりに

キャリア・コンサルタントは、学校と社会の移行について橋渡しの役割を担っていくためにも、大学から社会（産業界を含む）とのかかわり方を工夫する必要が求められる。また、保育者養成校におけるキャリア・コンサルタントの役割としても、養成校としてどのような対策を考え取り組んでいるのかを常に複数の教員で確認し、キャリア・コンサルタントが専門家としての視点で学生に向き合い指導及び支援を継続することが重要である。

課題としては、大学を卒業しても3年間で3割超えた若者が離職をしている現実を予防するために、ますますキャリア・コンサルタントとして大学組織と連携し具体的にどのような働きかけを行っていくとベストな支援ができるのかを追及していきたい。

学生の笑顔のためにも就職後すぐに離職することなく、職場で生きがいややりがいを感じることができるようなキャリアガイダンスを進めていきたい。さらに、就職してからも卒業後の個別相談活動を受けるなどを通して、生涯にわたってのキャリア教育を構築していく。それは、学生が自己肯定感を持ち大学生活を充実させるとともに就職に向けた意欲を高めるための学生支援につながるからである。

【引用文献】

- J. D. クルンボルツ/A. S. レヴィン（2005）『その幸運は偶然ではないんです！』ダイヤモンド社
朝日新聞 DIGITAL（2013. 5. 17）
- 今井訓子・川村博子・漆澤恭子・黒田静江・松本和江・橋本三枝子・田中幸（2013）『卒業生への就業継続支援に関する調査研究』植草学園短期大学研究紀要第14号
- 江川裕子（2011）『学生・生徒のキャリア形成支援を担うキャリア・コンサルタントに求められる要件－キャリア教育における外部人材活用等に関する調査結果から見た、キャリア教育、キャリアガイダンス、職業教育における連携のあり方－』日本キャリア教育学会第33回研究大会発表論文集
- 小澤美代子（2007）『保護者との信頼関係をつくるには』児童心理2007年6月号臨時増刊 No. 861 金子書房
- 小樽商科大学キャリア教育開発チーム+キャリアバンク（2008）『自分と仕事を考えるヒント1 大学ノムコウ 第5章偶然性』日本経済評論社
- 梶川久美子（2011）『学生・生徒のキャリア形成支援を担うキャリア・コンサルタントに求められる要件～大学キャリアセンターの現場から～』日本キャリア教育学会第33回研究大会発表論文集

【実践報告】 保育者養成校におけるキャリア・コンサルタントの役割

- 神谷哲司 (2010) 『保育系短期大学生の進学理由による保育者効力感の縦断的变化』 保育学研究第 48 巻第 2 号
- 亀田高志 (2010) 『18 歳からのメンタルトレーニング』 メディア総研株式会社
- 金俊華・林幸治・緒方章嗣 (2008) 『保育士養成校におけるキャリア教育—適性検査と就職動向との関連について—』 近畿大学九州短期大学研究紀要第 38 号
- 久木元真吾 (2009) 『小杉礼子 (2009) 若者の働きかた 久木元真吾 第 9 章若者の大人への移行と「働く」ということ』 ミネルヴァ書房
- 経済産業省 (2006) 『社会人基礎力』
- 厚生労働省 (2011) 『勤労青少年を取り巻く現状について』
- 厚生労働省 (2011) 『キャリア・コンサルティング研究会—大学等キャリア教育部会報告書』
- 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター (2013) 『キャリア教育・進路指導に関する総合的実際調査第一次報告書 (概要版) —キャリア教育の現状と課題に焦点をあてて—』
- 國分康孝 (2013) 『ガイダンスカウンセリング』 図書文化
- 武内清 (2011) 『子ども・若者の分かちと教育』 NHK 出版
- 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 (2013) 『キャリア・コンサルタント有資格者一覧表』
- 鳥居徹也 (2007) 『キャリア教育の授業』 学陽書房
- 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
- 本田由紀 (2007) 『若者の労働と生活世界 彼らはどんな現実をいきているか 齋藤拓也第 5 章 就職活動』 大月書店
- 萬年山啓 (2011) 『大学教育の「キャリア教育」における「キャリア形成支援」の課題 「キャリア教育」の多様性と多義性における議論を中心に』 日本キャリア教育学会第 33 回研究大会発表論文集
- 宮永博史 (2006) 『成功者の絶対法則 セレンディピティ』 祥伝社
- 文部科学省 (2009) 『大学における社会的、職業的自立に関する指導等 (キャリアガイダンス) の実施について (審議経過概要)』
- 文部科学省 (2013) 『平成 25 年度学校基本調査』
- 柳井修 (2006) 『キャリア発達論』 ナカニシヤ出版

(名古屋経営短期大学子ども学科 講師)