

令和5年度リサーチウィークス ポスターセッション

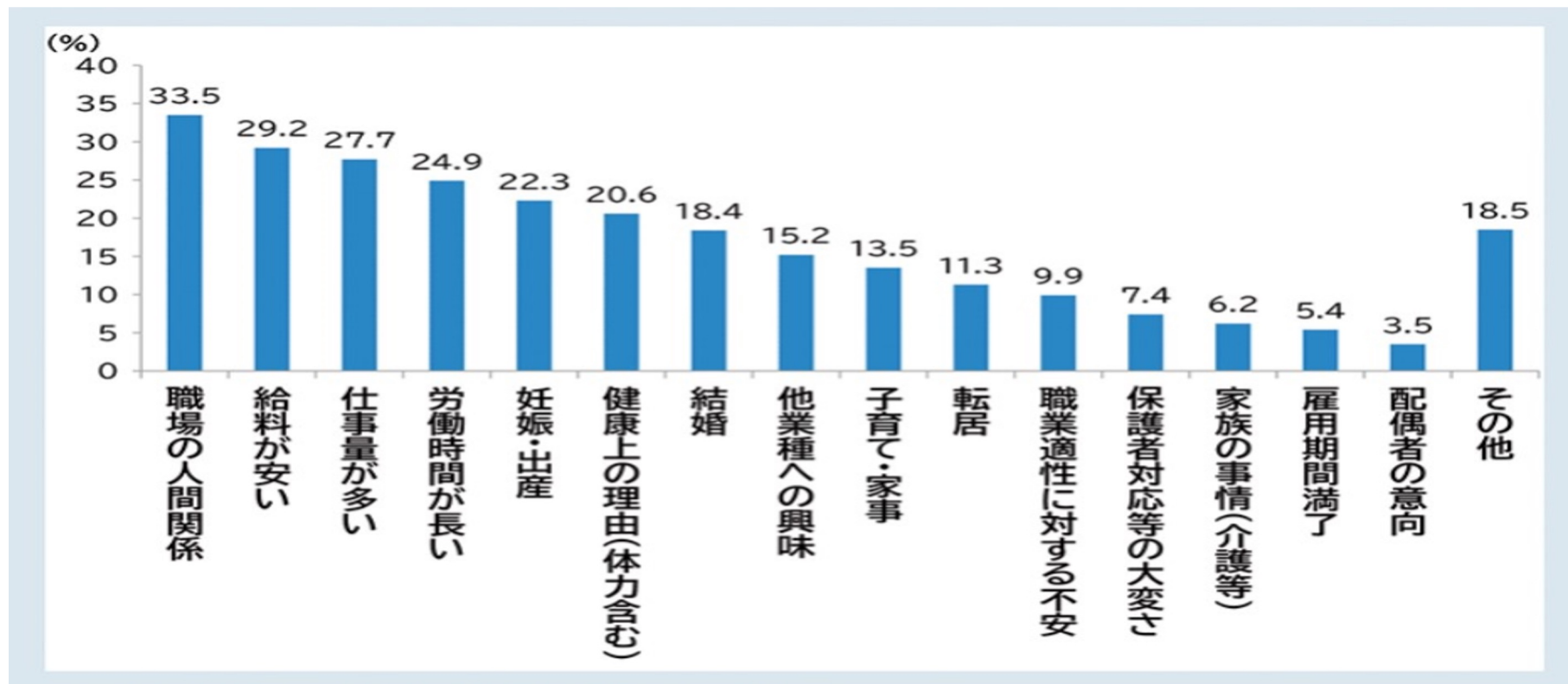
# 学生の学生による学生のための 保育キャリアデザイン

東京家政大学 子ども支援学部 子ども支援学科  
「キャリアデザイン」担当一同

ネガティブイメージに翻弄される  
保育界と保育者養成校（本学等）で  
なにが起きているか??

～人材不足により過熱化する保育者確保と  
保育者離れ（就職忌避・早期離職）が続く さ中で～

# 保育者が離職する理由



上記は、「保育士として就業した者が退職した理由」について東京都福祉保健局が調査した結果（令和元年5月）の一部です。

保育界隈では、同様の退職理由に関する調査がこれまで数多行われてきました。また、養成校の学生対象に保育職に対する意識調査等も数多行われてきました。

保育者が離職する理由、または保育職を選ぶ際に気になる面の上位3つは、ほぼ人間関係、給料、仕事量(残業等)で、どれも同じような結果が出ています。

# 3大離職理由・ネガティブイメージによって なにが起きているか！？

◇保育者養成校(大学等)志願者の激減！！

⇒ 東京家政大学をも直撃…

◇保育系学生の保育者就職忌避に拍車が！！

⇒ 保育者にはならない(就職は一般職に)…

コロナ禍でのエッセンシャルワーク、保育者による虐待や不適切保育、保育現場での事故等がメディア等で取り上げられ、その主因として保育者不足・手狭な人員体制が繰り返され、その影響も受け、保育職は人間関係、給料、仕事量の面で問題が多く、「**過酷な仕事なのに報われない**」というネガティブイメージが形成されたようです。

その結果、**保育者になりたいという若い世代(中・高生、大学生)**が激減しています。そもそも保育者不足を解決することを企図した(はずの)調査が、結果的に裏目に出たと言えるかもしれません。

# 保育職の離職理由 トップ3 — 第1位 職場の人間関係 —

＝ 保育職ネガティブイメージ No.1 !

◇多くの学生の認識

職場を“人間関係が良い・悪い”のいずれかで選ぶという短絡的思考に陥りがち

◇保育事業者（採用側）への着眼ポイント

“人間関係が良い”を誇張化 ⇔ 同僚性の醸成

就職説明会で「こちらの園は人間関係は良いですか？」と平気で質問する学生や、「うちの園は人間関係良いですよ～」と声高に連呼する事業者も現実には存在します。

専門職として構成される保育組織で人間関係が良好になるには、保育理念・方針の納得度や、対話の活性度・状況の共有度などが影響すると考えられます。

学生には、『保育の質(への視点)』に関する教育や、組織内で自己を相対視しながら人間関係を形成していく力の育成等が必要です。

# 保育職の離職理由 トップ3 —第2位 給与が低い—

= 保育職ネガティブイメージ NO.2 !

◇多くの学生の認識

“保育職は給与が低いのでは？”で思考停止

◇保育事業者（採用側）への着眼ポイント

給与面だけをアピール ⇔ 説明言語とオープン化

保育事業は、制度の構造上、保育者の給与にはさほど大差が無いにもかかわらず、保育事業者は人材獲得のために僅かな違いを差別化して誇張する傾向があります。

また以前とは異なり、現在の保育者給与については公的助成により各種の処遇改善が図られてきているものの、正確な現状はほとんど理解されていません。

学生には、実際の給与の基本的仕組みに関する指導や、近年の保育職の処遇改善制度などについての詳細な情報提供等が必要です。

# 保育職の離職理由 トップ3

## — 第3位 仕事量・残業が多い —

### = 保育職ネガティブイメージ NO.3 !

#### ◇多くの学生の認識

保育職は“過酷・過労・過多”という思い込み

#### ◇保育事業者（採用側）への着眼ポイント

ラクで残業少ないを強調化 ⇔ 質の担保と業務改善

保育の現場は以前に比べれば格段に残業等は少なくなっているにもかかわらず、多くの学生からは相変わらずブラックイメージを抱かれています。

保育の質を維持していきながらも、組織の働き方を変えていくために業務改善にどう取り組んでいるかは、実は着目すべき重要なポイントでもあります。

学生には、保育組織の業務改善や残業対策の取り組みへの実態理解が必要であり、これからは保育組織におけるDX、ICT先鋒者ともなりうるような教育が求められます。

# 保育就活の最前線(説明会)では なにが起きているか！？

◇保育職の3大離職理由を人材確保の焦点に

多数派

「人間関係」「給料」や  
「仕事量・残業」の面を  
過度にアピール！

少数派

保育の理念・方法や  
実践の紹介を中心に  
したアピール！

二極化

保育就職説明会では、多くの保育事業者が「人間関係」「給料」「仕事量・残業」の面について、足並みを揃えたように強調化しています。

以前に比べれば参加学生は減少していますが、人材獲得合戦はいつそう過熱化してきており、参加した学生が強引に引き込まれる場合もあります。

保育の話題よりも「人間関係」「給料」「仕事量・残業」の面に力点を置く事業者も多いのですが、そうした事業者ブースに多くの学生が集まっているのが現実です。



で、今年度はどうしたか？

# めげない学生による3つの戦術！

戦術 A 保育就職説明会のルポルタージュ調査



戦術 B 保育就職説明会のデモンストレーション



戦術 C 学生のためのTeaching Others

学生達は手分けして、あちこちの保育就職説明会に参加してルポルタージュ調査を試み、実際の保育就職説明会の諸相や体験エピソード等をまとめました。

それを基に10月の狭山緑苑祭で複数の保育事業者を招聘して保育就職説明会のデモンストレーションを企画・開催し、保育就活対策の学び合いを行いました。

そして、保育の就活でロールモデルとなり得るような4年生により、これから就活を控えている3年生のために有益な情報を提供する授業を行いました。

# 戦術 A

## 保育就職説明会のルポルタージュ調査



自身の就職先を探すだけでなく、  
保育者の就職／採用の実態を探り  
現状を把握する調査を行います。

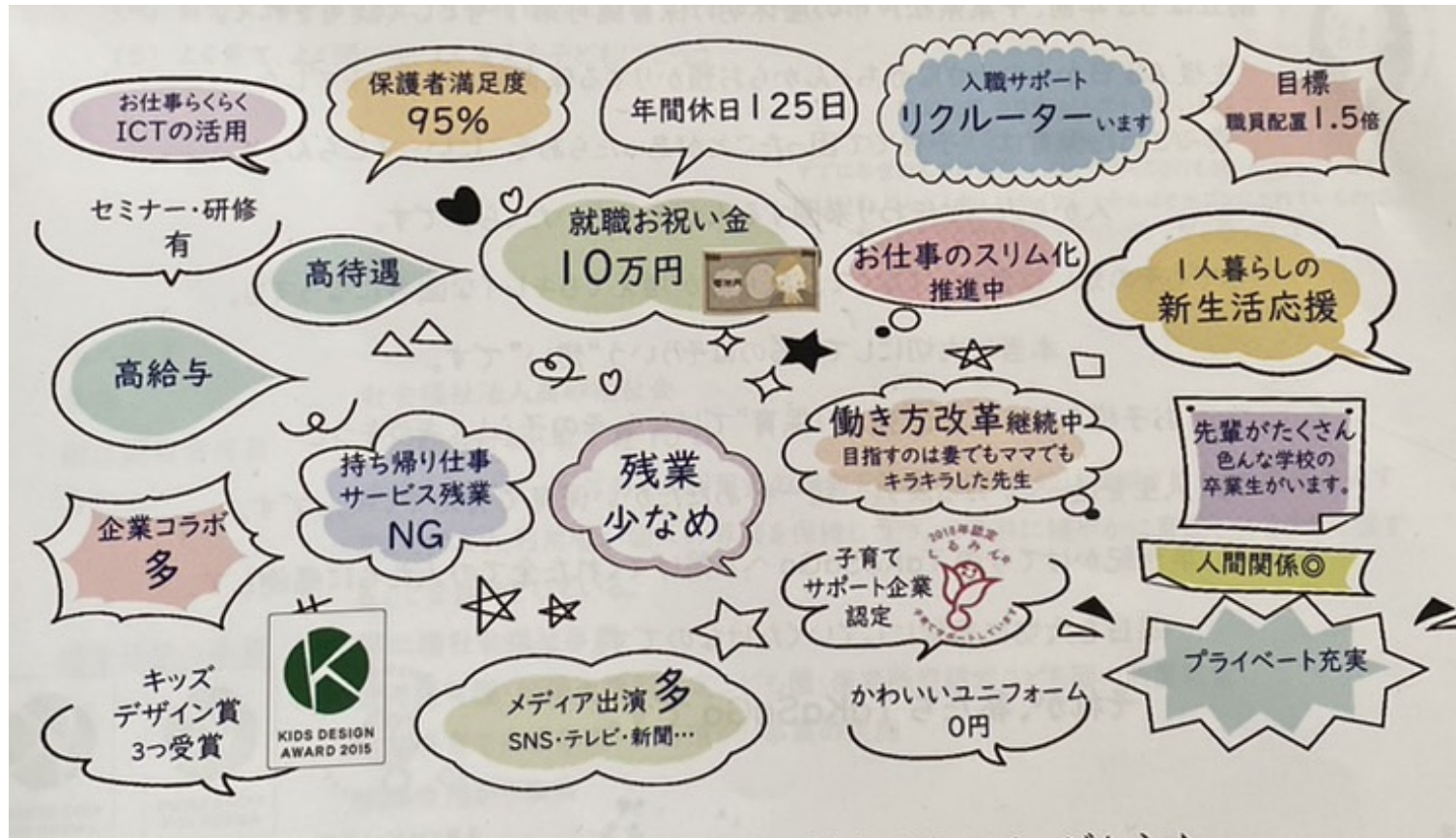


ブースをめぐり、積極的に質問を投げかけ、  
比較考察しながら調査レポートをまとめます。



# 戦術 A

## 保育就職説明会のルポルタージュ調査



上図は、保育就職説明会で保育事業者がなにを“ウリ”にして学生にアプローチしてくるかについてまとめたリアルな調査報告の一部です。

調査報告を基に授業資料を作り、キャリアデザインで100分間の講義を行います。

# 戦術 B

## 保育就職説明会のデモンストレーション



狭山緑苑祭において、“保育就活実戦デモ”を学生が企画・開催しました。学生があらかじめ調査した保育事業者側のプレゼンテーションを行い、実際に保育事業者のゲストを囲んで対話を行うなど、〈保育就活実戦方法〉を習得する場を設けました。

保育就職説明会や採用試験面接での質問・応答の仕方等について、本番さながらに実地の就活トレーニングをする学びの機会ともなりました。

# 戦術 B

## 保育就職説明会のデモンストレーション



学生があらかじめ保育現場の実践に参画し、調査した保育理念や実践方法と採用方針についてプレゼンテーション行いました！

各ブースに分かれて、学生と保育事業者が対話的に本番さながらの面談やセッションを行いました！



# 戦術 C

## 学生のためのTeaching Others

Learning Pyramid

講義 5%

Lecture  
5%

資料や書籍を読む  
10%

Reading  
10%

視聴覚 20%

Audiovisual  
20%

実演によるデモンストレーション  
30%

Demonstration  
30%

グループディスカッション  
50%

Discussion Group  
50%

実践による経験・体験・練習 75%

Practice Doing  
75%

**Teaching Others**  
他者に学んだことを教える 90%

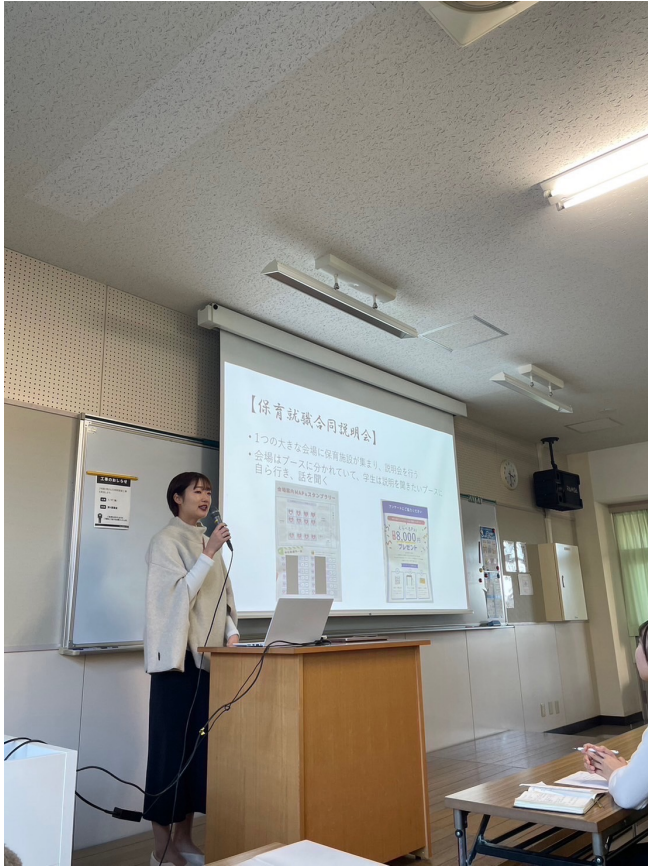
Teaching Others  
90%

Source: National Training Laboratory, Bethel, Maine

[キャリアデザイン]において、高度な学修成果が期待できるとされている Teaching Othersスタイルで、共感度と伝搬力の高い授業を行います。

# 戦術 C

## 学生のためのTeaching Others



ロールモデルによる学びの還元により、**受講者**は近未来の自身の学びや就活の有り様が前向きに見えるようになっていきます。

学生の単なる“発表”ではなく、学生が一コマ100分間の授業全体を設計し、自身の保育と就活からの学びの成果を還元する“講義”を行います。

「他者に学んだことを伝える」Teaching Othersスタイルの学習により、**授業者**は自身の保育キャリアデザインがより明確になり確固たる自覚が培われます。

# 受講した3年生の感想（一部抜粋）

とても参考になるお話しでした。現場でどのようなことを学ぶべきなのか、就職に向けて私がわからなかったことや知りたい情報など、全てわかりやすく説明をしてくださいました。また、1年違う先輩がこんなにも保育のことを考えていて、行動しているということがわかり、私も頭では考えていても行動ができていないと思い、良い刺激を受けました。

今、私が考えている保育観や就職条件はとても薄いものだとということがよくわかり、これからもしっかりと考えて行動していかなければならないと思いました。また、鋭い視点を持ち、常に疑問を持ち、合説や体験に行き、それを指針にあてはめて考えていこうと思いました。今後のことを考えると楽しみにになりました。

私は以前、保育合同説明会に参加したことがあり、強い勧誘を受けて驚きました。先輩が話していた『批判的思考』を忘れずに、自分にとってどうなのかではなく、「子どもにとってどうなのか」を考えていくことは本当に大事なことだ改めて思いました。

園見学だけで終わるのではなく、人間関係や環境構成など実際の保育のあり方を知るためにも実践に参加して体験してみることが大切だと思ったので、自分の就職活動に活かしてみようと思います。



# これからどうするつもりか？ 今後の（教育の）課題

- ◇学生の傾向 ※ブラック事業者にハマりやすい理由??
- ・素直でなんでも鵜呑みにする
  - ・「与えてくれる・わかりやすい」を求める、受け身の学習



- ・保育知についてのステレオタイプな表層的な理解
- ※採用側から発せられるキャッチフレーズ言語への問い  
子ども主体・主体性の育成、子ども中心、対等な関係、  
非認知能力、見守る・寄り添う、ICT化、などなど



確かな保育知と言語力を培う教育  
クリティカルな思考力を培う教育

# これからどうするつもりか？ 今後の（教育の）方略

1. 本学科卒業生の保育キャリアの質的・量的調査  
→ 卒後のキャリアプロセスの実態把握
2. 保育運営に関する実感的理解の支援  
→ 学生の情報収集・分析力と現場参画の支援
3. 学びのパラダイム転換（授業外学究）  
→ 学外での主体的・探求的学びの支援