

■学位論文内容要旨

大学におけるキャリア支援と学生相談活動のあり方

——保育者養成校から社会への橋渡し——

勝田 みな (2014年度修了)

1. 研究の背景と目的

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38.2%を超え、過去最高の水準となったことによる。採用されること、継続して勤めることもどちらもむずかしいのが現状である。

保育者は過酷な面もある労働ではあるが、志を持って就いた仕事として長きにわたって勤務を継続していけることができる。また保育者は他の職種と異なり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。しかし、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するとともに保護者からの信頼も低下する。そのため保育者養成校としては、社会的な責任において保育の仕事を辞めることがないように支援するという役割がある。

本研究は、保育者をめざす学生が就職内定を得るだけでなく、長く保育の現場で働き続けることができること及び学生自身のキャリアを考えていくための対話的実践（学生相談活動）を中心とした学生と卒業生に対するキャリア支援のシステムを構築していくことを目的とする。

2. 研究方法

新任1年目はキャンパスに戻って相談活動ができる環境が卒業生のアフターケアになる。卒業生である保育者の早期離職を緩和させるための方策として、卒業生に対して支援の手を差し伸べていくキャリア支援のシステム

を構築していくことは、保育者養成校としての社会的意義は大きい。また、本研究成果を勤務校に報告することによって、新任保育者を対象にしたキャリア支援のシステム化が実現でき、大学キャリア教育の一環として有効な方法であると確信している。

若者の働き方や保育の現場の実態を明らかにするため、方法としては卒業生をインタビューによる意識調査をし、職場の現状やメンタルヘルス面について聴き取った。その結果から、保育者養成校としての現状のキャリア支援と学生相談活動をさらに工夫・改善し、学生の支援に有効な働きかけを検討した。

調査対象人数は12名で男性1名、女性11名である（サンプルとして有効なのは11名）。調査期間は、卒業間際の保育者になる時期（平成26年2月～3月）～着任から半年前後の時期（平成26年9月～10月）までの合計4回の調査を行った。

インタビューは半構造化インタビューで行った。調査結果のデータ分析は、ナラティブ・アプローチ方法と臨床的（クリニカル）アプローチ方法の折衷方法で整理し、一人一人の成長・変化などを客観的に論じた。

3. 卒業生へのインタビューとキャリア支援

学生については、授業や実習で保育職に就きたいという気持ちを確認としたものにした。就職について考えるキャリア・ガイダンスは2年次からキャリア支援課の職員とともに指導を行った。3年次からはゼミ担当者と実習担当者さらには教員のキャリア支援委員が学生支援を行い、就職先を決定した。

卒業生に対しては、仕事内容だけにとどまらず、将来が安定したものになるようにキャリアカウンセリングも

取り入れながらインタビューとキャリア支援を行った。

新任保育者として就職前の期待と現実のギャップ（リアリティショック）への対応では、話すきっかけとしてインタビューが有効に機能した。話すことによって自分自身の気持ちを整理し、どのようにかかわっていけばよいのかを筆者とともに一緒に考えることができ、仕事や生活面での心の安定・安心を得ることができた。

4. キャリア支援のシステム化

従来の研究がもたらした離職率の高い原因の解明に重点が置かれてきた状況に照らして、本論ではインタビュー調査を生かし、問題解決に向けた支援のあり方を常に念頭に置き、キャリア支援の必要性を明らかにした。

これまで、学生のキャリア支援は、保育の仕事に就く意思を強固にするとともに、一社会人としての基礎的能力を育むことを目的に行った。また、新任保育者に対して大学教員がサポートを行えるシステムを学内において構築することにより、卒業後のキャリア支援を行っていくことは効果的なことが判明した。学生募集のための高校訪問の際に、卒業後のサポート体制を手厚く行っていることを伝えると、高等学校からも生徒、保護者からも安心・信頼して進学できる大学だという印象を与えることができていることが明らかになった。

熊沢が「その職業に向かう若者は、その職場で生きている人びとのよこびとつらさを学び続ける必要がある」と述べているように、卒業後も相談に乗れる体制を今後も大学内で維持していく。そのためにも学生には普段からいつでも相談に乗れる環境を作り、一人一人に合った支援を行い、教職員の共通理解のもとで学生の指

導や支援に対応している。

就職後の人間関係づくりは、職場環境に左右される場合が多分にある。特に新任保育者は、初めて体験することばかりなので、人間関係が円滑に進むとその後の自身のキャリアにも好影響が出てくる。卒業生には、インタビューの時間以外にも、メンタル面で気になる者に対しては、月に1～2回だが、彼らが負担と感じない程度に筆者から連絡を入れ、仕事や生活面の様子を聞いた。卒業生へのカウンセリングが、継続して働くための具体的な諸条件を明確にすることができたと考える。それはおもに、「自己肯定感を高める」、「コミュニケーション力を高める」、「援助を求めつつ、自己で課題を解決する態度を身に付ける」ことである。

5. 今後の課題

卒業生が、将来への道筋を明らかにするキャリア支援を行い、人間力を身に付けることがまず必要である。それには、大学から社会への橋渡しとして実施してきたキャリア支援を大学のカリキュラムの新しいシステムにするために、学生一人一人に適したキャリア支援のあり方を教職員とともに常に追求していかねばならない。また、システム化したものを維持していくことが、今後の課題である。

参考文献

- 熊沢誠『若者が働くとき』ミネルヴァ書房 2010
- 國分康孝『18歳からのキャリアデザイン』図書文化 2013
- 児美川孝一郎『権利としてのキャリア教育』明石書店 2012
- 本田由紀『若者の労働と生活世界』大月書店 2007