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―

金　俊華　林　幸治　緒方　章嗣

Career education in nursery teacher training school
― About the aptitude test and the relations to the finding employment trend ―

JunHwa Kim, Kooji Hayashi, Shouji Ogata

Abstract

The problem of the career education as the nursery teacher training school will be brought together in the following three points in the future.

First of all, the student is made a pattern by using the data of an aptitude test and past finding empolyment situation according to the course, and suitable guidance for each pattern group is done. Next, it is necessary to correspond also about the mismatch resulting from lack of the infomation about the spot of early childhood education, or the problem of early unempolyment.

Key words：career education, aptitude test, employment trend

Ⅰはじめに

日本の高等教育機関が、従来の「就職支援」に並行して「キャリア教育」のカリキュラム化を推し進めてきた背景には、「フリーター」や「ニート（NEET）」の急増、早期離職など若者の職業に対する意識の変化という危機感があった。しかし、このような若者の求職行動をめぐる変化を「今時の軟弱な若者」の出現という「精神論」としてとらえるべきか、日本の社会・経済的構造の変化としてとらえるべきかについては、様々な「言説」が混在している[(1)]。一方、日本社会の雇用形態の多様化は、「失われた10年」といわれるバブルの崩壊に伴う不況、就職氷河期を経て、若者の就職動向にも大きな変化をもたらしたのも事実である。いずれにせよ、日本の高等教育機関は、この10年間で、何のために仕事に就くのかという意識や自覚が希薄な若者を社会に送り出してきたという責任もしくは反省を促す必然性に迫られるようになった。また、地方の私立大学においては、学生の就職支援が少子化に直面した大学経営の戦略的構想に影響を与えるようになった現状にも注目する必要がある。換言すれば、若者を社会

人（職業人）として自立させる「キャリア教育」の推進は、大学に課された社会的責任であると同時に、大学自身の人材育成能力が問われているという社会的文脈を構成するようになったといえよう。

このような社会的状況の下で、本学科においても2004年度から「ライフプランⅠ・Ⅱ」という科目名でキャリア教育を実施するようになった。本稿は、2004年度から2006年度までの「ライフプラン」受講生における適性検査の結果と就職動向との関係に焦点を絞り、本学科におけるキャリア教育の一端を報告するものである。

Ⅱ.「ライフプラン」の取り組み

1．保育士養成校としてのキャリア教育

本学科は、入学生全員が保育士と幼稚園教諭の資格を同時に取得することを前提にしている。したがって、本学科の入学生は、保育現場に就職するかどうか別として、資格を取得するという明確な目的意識をもって、進学していることになる。この点において、保育士養成校は、一般の短大及び大学の「キャリア教育」とは明確に区別されるといえよう。換言すれば、「資格を取得し、保育現場で働く」ために「教育の職業的意義」を考えるという単純明快な方向性をめざすのが、保育士養成校に課された「キャリア教育」の使命であるということになる。

しかし、毎年、「子ども好きだから」、「自分が通っていた保育園の先生に憧れていた」、中・高学校の職場体験などを通して「保育士という仕事に魅力を感じるようになった」などの漠然とした保育士への憧れの気持ちを抱いて入学してくる学生が多い。もちろん、新入生の中には、保育現場の厳しさ、資格取得に必要な科目の履修計画、勉学姿勢などの保育士という職業に対して現実的、具体的なイメージ形成している学生もいる。本学科の「ライフプラン」は、まず、学生の間にみられるこのような意識の格差を埋めることを目的としている。その試みのひとつとして、一年次に入学生全員に適性検査を実施している。

2．適性検査（ＳＡＩテスト）の実施

学生が「教育の職業的意義」を理解し、保育士としての自分の資質をいかに分析しうるかというテーマは、「キャリア教育」の本質的課題である。しかし、このテーマに取り組むためには、学生は客観的データで自分を「知る」必要があり、教員にも学生を「知る」客観的データが必要である。そこで、このテーマに本格的に取り組むためにも、適性検査（SAIテスト）のデータを活用することにした[(2)]。授業では、保育科に何のために入学したのか、将来どのような道に進むのかの再確認と、希望する就職先に進むために要求される資質は何か、社会や保育現場において求められる価値観は何かなどを、テーマごとに作文を通して検討させている。特に、学生が自分を理解するという意味で「自己分析」の有効な手段として重点をおいている。

しかし、学生が自分の特徴や適性をしっかり把握できないまま、「子ども好きだから、保育士になろうと思ったが、このままでは資格が取れないかも」、「自分は頭が悪いから」などと「やる気の無さ」を見せる学生もいる(3)。適性検査の実施には、このような学生たちにも「あなたの良いところはここだよ」、「君にはこういう能力があるよ」という事実を客観的データで示し、学生の意欲を高めていきたいというねらいがある。また、自分の長所、短所などをより正確に把握させ、自分と向き合うことの必要性を認識させる意図もある。

Ⅲ．過去３年間（平成 18 年度～平成 20 年度卒業生）の就職動向

1．就職動向の概況

表１．年度別就職状況

	平成１８年度	平成１９年度	平成２０年度	合計
保育園	60	27	59	146
幼稚園	9	2	4	15
施設	6	6	3	15
進学	5	7	0	12
企業	10	12	10	32
その他＊	5	23	2	30

＊その他は、就職の意志がない学生、就職の意志はあるが仕事に就いていない学生である。

表１は、平成 18 年度から平成 20 年度までの卒業生の年度別の就職状況である。ここでは、その全体的傾向を述べておく。まず、全体の 70 %の卒業生が保育園、幼稚園、施設に就職している。保育関連就職先でも保育園に偏重している傾向は、この３年間おいて変化がみられない。その理由として、保育園の在籍園児が増加の一途を辿る一方で、幼稚園の在籍園児が減少している社会的現象に伴う求人倍率の問題がその背景であるのは指摘するまでもない。次に、県外出身の卒業生を除いては、筑豊地域を中心とする地元の保育園、幼稚園、施設に集中している状況を指摘しておく必要がある。地域社会に密着し、子育て支援の一端を担う養成校としての社会的責任という点においても、このような傾向は好ましいといえよう。地域社会への密着は、卒業生のリカレント教育及び平成 21 年度から実施される幼稚園教諭免許の更新制度を考えた場合、地域社会における教育的貢献に繋げる土台作りにも有利である。

全国の保育士養成校の現状としては、一般企業などの就職に比べて、「学校経由の就職」斡旋に偏重している傾向であるが、本学科においても同様である。ある意味「学校経由の就職」は、バブル崩壊以前までは、多くの大学･短大が一般企業に学生を就職させる最も一般的システムであったが、このシステムもこの 10 年間で変容していると指摘されている。しかし、保

育業界でいうと、就職先と養成校との信頼関係を前提にしたこのシステムは、未だに続いているといえよう。一部では、卒業生と就職先のミスマッチの一要因とも指摘され、保育業界全体の高い離職率に繋がっているとの批判があるのも事実である。

図１．過去３年間の就職状況

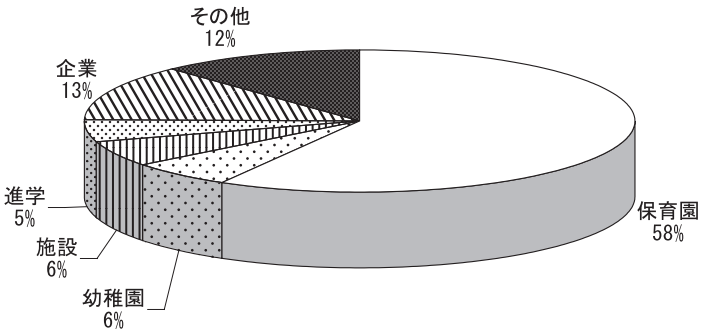
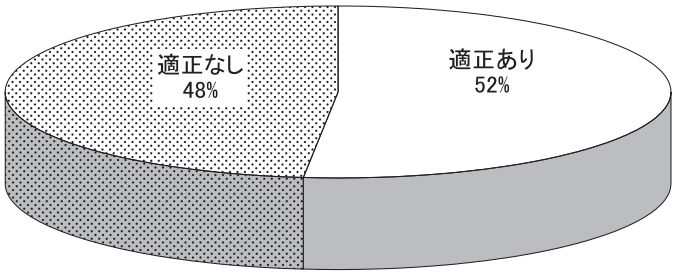


図１は、過去３年間全体の就職状況を示すものである。その内訳をみると、保育園が 58 %、幼稚園が６%、施設６%、進学５%、企業 13 %、その他 12 %である。ここで気になるのは、表１と図１を合わせてみると、その他 12 %のうち、平成 19 年度の卒業生が占める割合の高さである。これについては、「４．就職状況と「総合能力」の高低」において触れることにする。

２．適性の有無

図２－１．適性の有無

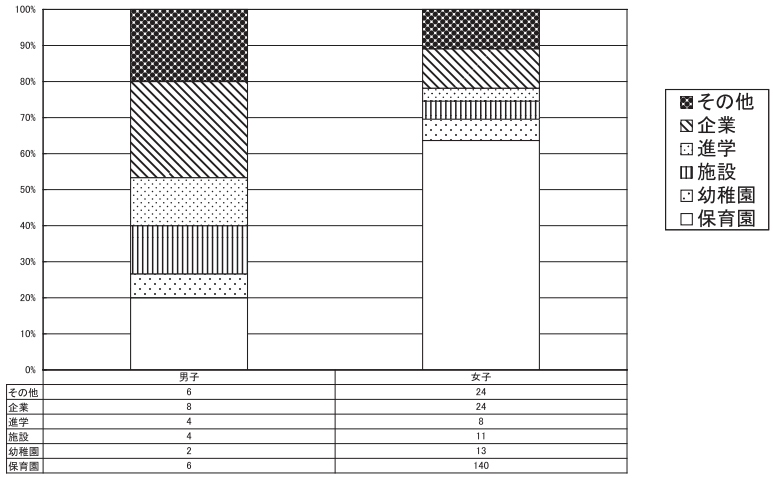


本学科で実施している適性検査 (SAI テスト) において「適性職業と内容」の項目を過去３年間の受講生でまとめたものが、「図 2. 適性の有無」である。ここでいう職業適性とは、16 種類の業種群と 49 種類の職業群の中から、それぞれ第一希望と第２希望を選択させた調査結果である。適性ありの集団は、適性職業順位において第１位、第２位、第３位までに「保育士」に該当した学生群であり、適性なしの集団は、それに該当しなかった学生群である。この３年間で見ると、48 %の学生が保育士という職業に対し適性なし、52 %の学生が適性ありという結果である。

図２－２は、適性の有無を男子学生と女子学生で比較したものである。男子学生 31 名のう

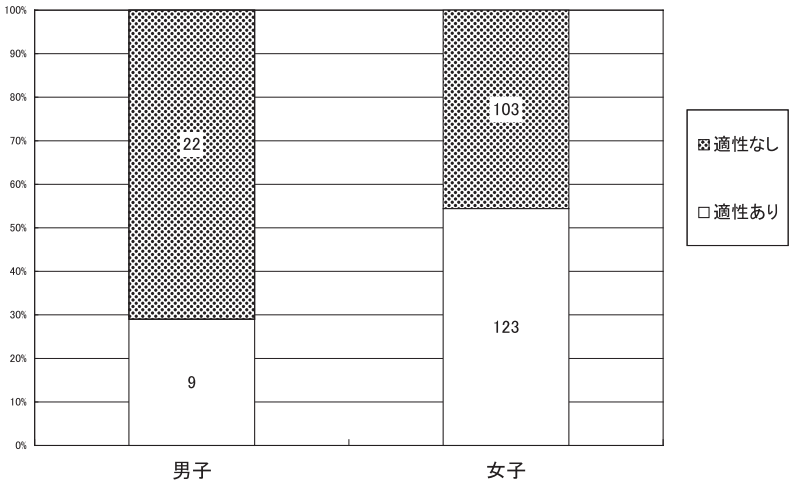
ち 9 名（30 %）のみが適性ありで、22 名（70 %）が適性なしという結果である。女子学生は、226 名のうち 123 名（55 %）が適性あり、103 名（45 %）が適性なしである。両者間には、明確な差異がみられ、図２－３が示す就職状況においてもその差異は同様である。男子学生の場合、16 名（39 %）のみが施設、保育園、幼稚園などの保育業界に就職しており、同業界の女子学生の就職率 164 名（74 %）より低いという結果である。しかし、この差異を全て適性の有無に求めているわけではない。統計上有意差が認められたとしても、男子の母数が極めて少ないことを考慮すべきである。また、男子学生の場合、経済的理由（将来、保育士の給料では結婚し生計を維持することが困難であるという判断した場合）も進路変更を余儀なくさせる要因である。

図２－２．男子学生と女子学生の就職状況



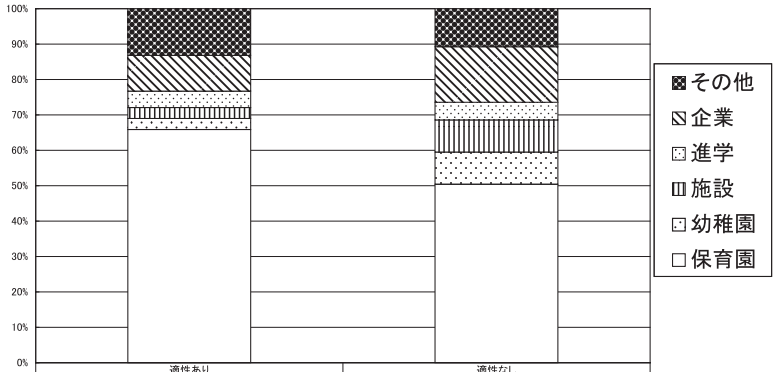
	男子	女子
その他	6	24
企業	8	24
進学	4	8
施設	4	11
幼稚園	2	13
保育園	6	140

図２－３．男子学生と女子学生の適性の有無



３．就職状況と適性の有無

図３．就職状況と適性の有無

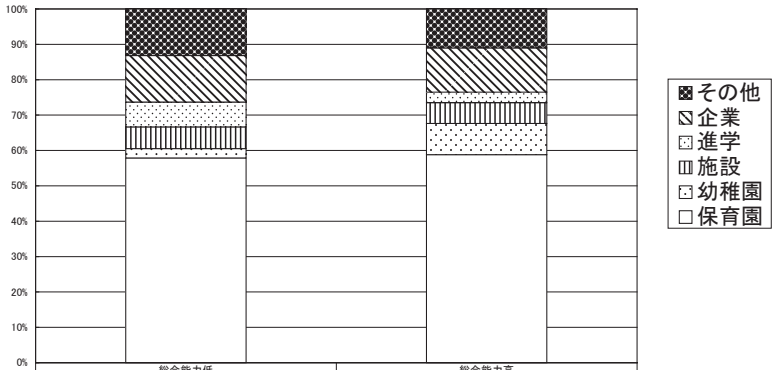


	適性あり	適性なし
その他	17	13
企業	13	19
進学	6	6
施設	4	11
幼稚園	4	11
保育園	85	61

保育士に対する適性の有無と就職状況をそれぞれ示しているのが、「図 3. 就職状況と適性の有無」である。結果、適性の有無と就職状況の相関はあまりみられない。適性なしの集団 121 名のうち、その他 13 名、企業 19 名、進学 6 名を除いた 83 名 (69 %) の学生が、施設、幼稚園、保育園に就職している。一方、適性ありの集団 129 名のうち、その他 17 名、企業 13 名、進学 6 名を除いて、93 名 (72 %) の学生が施設、幼稚園、保育園に就職していることになり、両集団の就職状況に有意差は認められない。しかし、両集団における保育関連の就職者のみを取り出し、保育園と幼稚園・施設に分けた場合、適性有りの集団が幼稚園・施設が８名に対し、適性無の集団の幼稚園および施設は 22 名である。この差異を「χ２乗検定」で測定した結果、有意差（$p < 0.05$）が認められた。つまり、幼稚園および施設に就職した学生は、適性無しの集団に偏っているということになる。全体的な傾向としては言えないが、幼稚園および施設に就職した学生の属性がある程度浮き彫りにされた結果となった。しかし、適性の有無は、学生達の進路を大きく左右するものではなく、自分の適性と職業との関係について、自分は何に向いているのかについて、「自己分析」の客観的指標のひとつとしてとらえるべきであろう。

４．就職状況と「総合能力」の高低

図４．就職状況と総合能力の高低



	総合能力低	総合能力高
その他	15	15
企業	15	17
進学	8	4
施設	7	8
幼稚園	3	12
保育園	66	80

適性検査（SAI テスト）における「総合能力」は「文科的能力と理科的能力との合計点で定義しており、一般学習能力、説明や教示を理解する能力、ものごとを推理、判断する能力などが構成要素である」と説明されている。この項目は、7 段階の評価である。図 4 は、1 点から 3 点までを「総合能力の低い」集団、4 点から 7 点までを「総合能力の高い」集団に分け、それぞれの就職状況を示したものである。両集団間における就職動向の差異はみられない。しかし、図５．年度別適性の分布と図６．年度別総合能力を合わせてみると、平成 19 年度卒業生の特徴が浮き彫りにされる。適性の有無に関しては、他の年度の卒業生と比較しても、この３年間の値に有意差は認められないが、総合能力に関しては、他の年度の卒業生と比較して有意差が認められる低い値であった（Ｔ検定：Ｐ＜０.05）。

図５．年度別総合能力

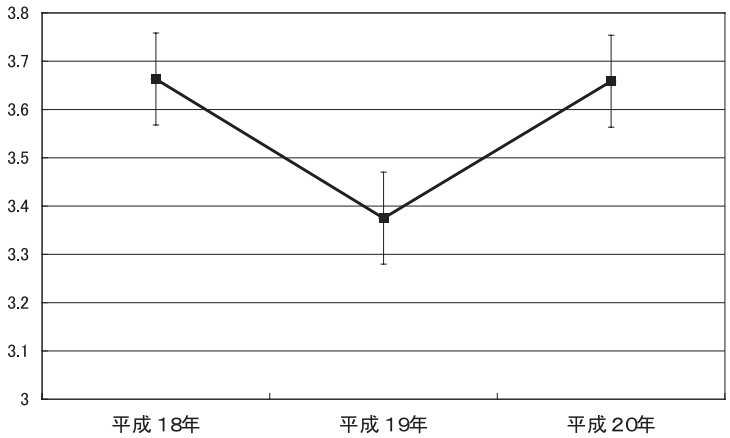
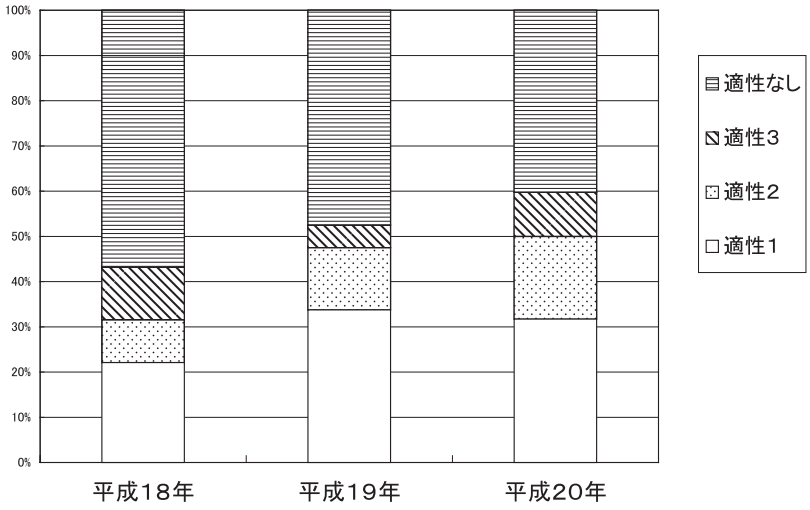


図６．年度別適性の分布



平成 19 年度卒業生の就職動向を端的に表すと就職する意志が無い、意志はあるが仕事に就いていない「その他」に分類される学生が際立って多いことである。その数 23 名である。保育士養成校としては、保育関連以外の進路を決定した学生が当然のことながら気になる。一般企業に就職した学生の数は、年度別の分布をみてもそれほど特異な状況ではない。問題は、「その他」の 23 名である。このグループの特徴は、「保育士の適性はあるが、総合能力は低い」学生群であることがいえよう。内訳をみると 23 名のうち、適性有りが 16 名で適性無しを大きく上回り、総合能力の低い、つまり 1 点から 3 点に該当する学生が 13 名である。さらに、このグループには、「求職型」と「非求職型」が混在しており、就職指導に戸惑ったのも事実である。

Ⅳまとめ―今後の課題

本稿を通して、以下の問題を当面の課題として認識している。まず、適性検査と過去の就職状況のデータを用いて、進路別に学生を類型化し、それぞれの学生郡の特徴をふまえたうえで、いかに適切な指導と助言を行っていくかという課題に取り組むべきである。その際、保育士養成校として、高い就職率を維持しつつも、保育士の「質」を保つという問題を解決しなければならない現実がある。また、学生の「適性」を重視した就職指導を行うべきであるという「キャリア教育」の本来の趣旨を考えれば、保育士以外の進路を真剣に進めなければならないケースも生じるのである。このような現実の理想の狭間に保育士養成校としての「キャリア教育」のジレンマがある。最後に、幼児教育の現場についての情報の欠如に起因するミスマッチや早期離職の問題についても、対応していく必要がある。また、保育士非正規職の雇用が増えている厳しい現実にも目を向けなければならない。

＜注＞

（1）様々なマスコミ報道などを用いた「ニート」言説の批判的検証は、本田由貴･内藤朝雄･後藤和智の『「ニート」って言うな』（2006 光文社新書）が詳しい。彼らは、日本で 2004 年より論じられるようになった「ニート問題」が社会的危機感を煽るために歪曲・誇張されたものであると指摘している。

（2）実務教育出版短大生版・SG 式総合職業適応検査における SAI テストを用いている。

（3）大学生の「学力」の低下が雑誌・新聞等の報道で騒がれているが、「読解力」や「数学的リテラシー」に問題がある大学生の正確な実態は把握できていない。地方の私立短大・大学の教育現場では、その原因や背景を分析する余裕もなく、対策に戸惑っているのが現状であろう。「読み書き」などの基礎的「学力」に問題がある学生は、「ライフプラン」の作文等において、自分は資格取得できないかも知れないという不安を吐露している。このような学生の指導を通して、「キャリア教育」が他の教科科目担当者と密接にかかわる指導を必要性をあらためて認識させられる。

＜参考文献＞

（1）城繁幸　2006『若者はなぜ 3 年で辞めるのか？―年功序列が奪う日本の未来』光文社新書

（2）本田由貴･内藤朝雄･後藤和智 2006『「ニート」って言うな！』光文社新書

（3）本田由貴　2005『若者と仕事』東京大学出版会

（4）三浦展　2005『下流社会－新たな階層集団の出現』光文社新書

（5）山田昌弘　1999『パラサイト・シングルの時代』ちくま新書