

## 2024 年度 1 回目 教育課程編成委員会開催記録（総合子ども学科）

1. 日時 令和 6 年 10 月 31 日 15:30～17:00
2. 場所 日本児童教育専門学校 A23 教室
3. 委員等氏名及び所属

### 【委員】

|       |                                             |
|-------|---------------------------------------------|
| 請川 滋大 | 日本女子大学 家政学部児童学科 教授                          |
| 前重 仁美 | 株式会社ベネッセスタイルケア こども子育て支援カンパニー 保育学童事業推進本部 本部長 |
| 渡邊 朋子 | 株式会社どろんこ会 運営本部運営一部 部長                       |
| 中山 利彦 | 社会福祉法人省我会 新宿せいが子ども園 副園長                     |
| 新澤 拓治 | 社会福祉法人雲柱社 練馬区立地域子ども家庭支援センター光が丘 所長           |
| 新保 美幸 | 社会福祉法人こうほうえん キッズタウンにしおおい 園長                 |

### 【陪席】

|        |                            |
|--------|----------------------------|
| 阿久津 摂  | 日本児童教育専門学校 校長              |
| 鈴木 八重子 | 日本児童教育専門学校 教務部長・総合子ども学科学科長 |
| 東郷 結香  | 日本児童教育専門学校 保育福祉科学科長        |

### 【事務局】

谷村明門、芝井華子、武田眞祐美

## ◆議事要約◆

### 1、校長挨拶

阿久津校長より、今年度から単独開催になった経緯とメンバー選出について説明した。

### 2、委員の紹介

出席者を紹介し、自己紹介して頂いた。

### 3、本校学生の特徴を紹介

各学科長より、本校学生の特徴について紹介した。

### 4、「40 代以上の就職状況について」

説明しながら委員の皆様にご意見をいただいた。

### 5、意見交換

本校の取組について、委員の方よりご意見をいただいた。

### <「40 代以上の就職状況について」説明と意見交換>

#### 事務局 谷村

本校では 40 代 50 代の入学者が増えてきています。40 代以上の方が保育の道に進む理由は様々ですが、自身

の子育て経験を生かせる仕事は何か、或いは子育てが一段落して、今後のキャリアを考えたときに出来るだけ長く続けられる仕事は何かと考えたときに、保育の道を選ばれる方が多いようです。

今後も、40 代以上の方の入学者は増えていく傾向にありますし、それに伴い就職の希望者も多くなっていくと予想されます。それらについて皆さんのご意見をお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

ここ 2 年間の 40 代以上の卒業生の割合についてです。まず 2023 年 3 月卒業生の年齢構成です。全体を見ますと、40 代以上の方の割合が 18%です。クラスごとの割合を見えますと夜間コースと昼間コース職業訓練生クラスは比較的多く、それ以外の昼間コースは少ない傾向にあります。特に総合子ども学科については高校卒業後すぐに入学する学生の多いクラスなので、40 代以上の学生はおりません。

続いて、今年 3 月に卒業した学年の年齢構成です。こちらは職業訓練生のクラスの 40 代以上の方の割合がとても多くなっています。全体でも前年を上回り 21%となっております。

この 2 つの学年の就職の雇用形態についてご説明します。まずは、2023 年 3 月卒業生の雇用形態です。全体でみると 187 名の卒業生の中で 40 代以上の卒業生は 33 名、その内正規で就職された方が 26 名、割合としては 79%でした。40 代以上の方が多い職業訓練生のクラスでは正規の割合が 69%でしたが、実際にヒヤリングしてみましたらほぼ全員が正規雇用を希望していました。ただ、子育てとの兼ね合いや様々な事情でしばらくは非正規やアルバイトでつなぐ方もおりこういった数字になっています。

今年の 3 月卒業生の雇用形態ですが、職業訓練生クラスの正規の割合が前年度よりは若干低くなっていますが、一人ひとりヒヤリングしていくと前年同様、希望としては正規雇用がいいけれども様々な状況を考えてと非正規やアルバイトで仕方がないということのようです。

正規での就職が少なくなった理由として私が感じているのは、採用側が積極的に正規としての採用をあまりしなくなったと感じています。3~4 年前だと、保育士さんが不足しているので、若い人もそうですが社会経験を積まれた方もどんどん積極的に採用したいです。社会的な常識などを一から教えなくても済むので大歓迎ですというところが多かったのですが、昨年あたりからそういった声が聞かれなくなって、出来るだけ若い人がいいですというところがほとんどになってきました。

どうして学生が、特に職業訓練生が正規雇用にこだわるのか、何を最優先にして就職するのかを一人ひとり考えてもらうように促したことも影響して、正規雇用の割合が下がっているのかなあと感じています。

続いて 40 代以上の方に一人ひとりヒヤリングした中から 6 名の方のケースをピックアップしてご紹介いたします。

まず<ケース 1>の方です。この方は 50 歳の方で、元々は看護師の仕事をしていました。保育とか乳児院の仕事を希望して本校に入学して資格を取りました。保育や乳児院での仕事は看護師よりも給与が低めだなあという認識はあったけれども思っていたよりも全然低かった。看護師としての経験が給与に加算されることを期待していたがそれは難しく、前職の看護師に戻られました。

<ケース 2>の方。この方はご自身の体力その他を理解されていて、とにかく好きな仕事を長く続けたい。年齢の高い自分をこころよく受け入れてくれるところで働きたいという希望を持たれていて、小規模で定年が 80 歳のところに就職して、現在も働いているという方です。

続いて<ケース 3>。この方はご自身の子育て経験その他から理想とする保育というのを明確にお持ちの方でした。早い時期（1 年生のころ）から時間をかけていろいろなところに見学に行ったりして就活をし、ようやく希望の園を見つけて就職しました。しかし通勤に 1 時間半かかるので大丈夫ですか？と確認したところ、前職でもそのくらいかけて通勤していたので大丈夫ですとの回答でした。実際には早番や遅番もあり続けることが難しくなって退職となりました。

つづいて<ケース 4>です。この方もご自身のやりたい保育というのを明確に持たれていました。その保育を実践されている保育園を見つけて無事就職することが出来たのですが、入職後子どもたちからウイルスをもらったのか 4 月からすぐに体調を崩してしまって休みがちになってしまった。そのことがきっかけで同僚

との関係が悪くなってしまった。本人もこれまでの社会人経験の中で体調不良で仕事をたびたび休む経験がなかったらしく自信を無くしてしまったようです。それで周囲との関係も修復が難しくなって退職されました。今はやりたい保育よりも働きやすさや通勤の負担が少ない職場に転職活動をされて新しい職場で働いています。

つづいて<ケース5>の方。この方は保育の仕事をやっていたか自信が持てなくなってしまった方です。学校で学ぶうちに実習などを経験していくうちに本当にこの仕事が出来んだろうかと自信を無くしてしまった。ただこの方は絶対に正規で働いて収入を得なければならない状況だったので、一生懸命に就活をしました。その他にも子育てと両立しなければいけないので自宅から自転車で通える圏内だとか、ご自身の今までの経歴から休憩時間がしっかりとれるところで休憩スペースもある所がいいといったこだわりがありました。色々な条件があってそれらがクリアできる所ということで、7~8 園は見学に行き電話での問い合わせを含めると 10 園以上は入念に見学・確認をしていましたが、最後は疲れ果ててしまって、どこがいいのかわからなくなってしまって相談に来ました。結局は自身の最優先事項が何なのか整理して、ある園に就職出来ました。はじめは保育の仕事をやっていたか自信がなかったのですが、今年 1 年目で運動会や遠足の担当にもなって前向きに働いていますと本人から報告がありました。

最後の<ケース6>。この方も入学前から自分はこんな保育がしたいとか理想の保育をかなり強く持っている方で、ちょっと持ちすぎている印象がある方でした。1 年次から就活をスタートするくらい、色々な外部の就職フェアだったり見学体験会などに参加したり、本当に精力的に就活していました。そしてあるところに就職しましたが、通勤時間が 1 時間半くらいかかって、そこが負担で結局疲弊してしまって退職。その反省をもとに今度は近所のよく知っている園に転職したのですが、今度は休みを毎週 2 日取れないということで疲れてしまって退職。今はご本人の理想はいったん封印して、働きやすさを優先して今のところで続けて働いています。

以上 6 名の方のケースを紹介させて頂きました。

印象としてはそれまでの社会人経験・子育ての経験を活かして、それにマッチした職場を見つけられる人とそうでない人がいるように思います。マッチングできる人というのは、ご自身の優先すべき条件というのがちゃんと整理できていると思います。体力的な面もちゃんと考慮出来て、また現場から求められる役割もちゃんと理解した上で、就職されているという印象があります。

以上のケースなどもご参考にして頂きながら、今後 40 代以上の方の保育士資格取得・入学・就職希望者は増えていくと感じておりますので、本日ご出席の先生方には次の 3 点についてご意見を頂きたく存じます。

まず 1 点目、現場としての需要。現状、40 代以上の方の現場の働き手としての需要があるのかどうか。そして後はどうなっていくのか。2 点目、今後需要があるのだとしたら 40 代以上の方のそれまでのどんな経験や能力を現場で活かして頂きたいのか。3 点目、学校にいるうちに何を学んでほしいか。あるいは学び直してほしいか。この 3 点については是非ご意見を伺えたらと思います。宜しくお願い致します。

## 請川委員

お話を伺って、まずすごく丁寧にフォローアップされているなと驚きました。辞められた方も卒業後も丁寧に追いかけているので、やめた理由もわかるし再就職しているというののもわかっていらっしゃる。今後の進路指導に活きるのではないかと思います。うちでは辞めちゃう人も多いですが辞めちゃったというのが耳に入ってくるくらいで、学生が訪ねてくれば今この園が募集してるよ既卒の人を求めているよといった情報を流してあげられるけれど、来ない人も多いです。自分なりに解決する人もいます。よくあるのは、一度保育業界に入ったんだけど一園目で嫌になってしまって、業界を避けるというか、他の園ではなくて違う一般就職をする人も多いです。そうなってくると我々からは見えないので、どういう風を選んだのかとか何が原因で辞めたのかとかははっきりしない人も結構いるんですね。今のお話を聞くと、特に 40 代以上の方

はやりたい事もはっきりしているから、その分合う合わないとか向き不向きというところも出てくるのかなと思いました。

日本女子大学には通信教育課程がありますが、本当に様々な年齢の方が入ってくるので、ちょっと似ているのかなと思いました。先ほど実習の話もありましたけれど、以前 60 代の方で幼稚園の実習に行った方がいました。どちらかというと、大学なのでそれをもって就職というよりも自分が学んだ証として免許が欲しいということでした。就職も多分ないですね。常勤はまずないですし、幼稚園だったら。ご本人も仕事は探さないけれども免許を取りたいという方だったのですね。それで、うまくできればいいのですけどお歳もお歳ということもあるし、動きもあまりよくなくて、実習園さんも大変苦勞されてご指導されていたんですが、なんとかかんとか免許は取って出られました。そういう方を今後大学としてはどう指導していったらいいのか。通信の難しい所は、通信ってすごく長く在籍できるんですよ。なので、例えば今年単位が取れなかったとか実習に行けなかったりすると、来年チャレンジしますとか再来年チャレンジしますとかいうこともできるので、年齢がどんどん上になっていく。正直なところ、ちょっと難しいんじゃないですかとかあきらめた方がいいんじゃないですかと言いたいくれども、なかなか学校からは言えない。ご本人が辞めますといわない限りはチャレンジには応えていこうかなというところはあります。

40 代以上で入ってくる方は現場経験のある人で、現場で長く働いていたのだけれどもセカンドキャリアとして、今度は養成校で教える側になりたい。すでに大卒の方もいるのですが、大卒だけれども元々は保育をやってなかった。短大卒ですと長年保育の現場にいたのだけれども、4 年制大学の卒業の資格と改めて勉強するために仕事をしながらという形で通信教育課程に入ってこられた方もいる。そういった方々が次のステップとして例えば専門学校などの養成校で、非常勤でも何でも教える側の仕事に就きたいのであれば、大学院に行くことを勧めるので、通信教育課程から通学課程の大学院に切り替える進路を選ぶ方が増えています。社会人が多くて皆さん熱心です。現場の事が良く分かっているし、こういう先生になりたいとかこういう現場だったらいいのという事を考えて来てくれているので、いい形で社会に還元できていると思います。

常勤職を求めている方が多いというお話でしたが、若い人の採用が増えているなか、今すごく子どもが減って保育園もなかなか定員が埋まらない状況にあるかと思うんですけども、保育士の働き方を多様にして週休二日や休憩時間 キャリアアップのための研修を受けなければならない 常勤の人でも保育から離れてノンコンタクトタイム 勉強したり会議したりするための時間を確保していかないと保育現場の質の向上はなかなか望めないと思うんですけど。 国からは求められているけれども 非常勤の方やパートタイムの方などを上手にいろんな働き方 朝だけとか午睡の前後数時間だけ 遅い時間だけ働くなど多様に雇って頂くと、常勤の方が研修で数時間抜けるときにはそこにパートタイムの方に入って頂くとか、そういう形にしていろんなニーズの方を雇って頂いて、多様な働き方の人、多様な年代の人を雇って頂くとすごく 若い人からベテランまで常勤からパートタイムまでいろんな人がいていい保育園になるのではないかと期待を持っている。

専門学校さんと法人さんとの両方に対して感想のようになりました。

谷村

ありがとうございます。就活支援をしても本当に多様な要望が多くて、虫が良すぎるのじゃないかと感じることもある。先生がおっしゃったように入学してみて、保育士になりたいのではなくて、保育の勉強がしたいという人も中には見受けられます。

渡邊委員

本当に丁寧にヒヤリングしたりとても丁寧なかかわりを学生さんとされているんだと感じました。

私どもでは就労支援・児発・保育など、かなり多様な現場を運営しておりますが、なかなか先生方のような

丁寧な対応であるとか分析は 私たちも勉強してやらなければならないと改めて感じました。

現場の状況ですが、うちで言いますと、本当に多種多様な働き方がございますので、年齢はセカンドキャリアで昔口ッテにいらっしゃった元プロ野球選手の深沢さんが 60 歳を超えてからご就職頂いて活躍頂いています。40 代はまだまだ若いという感じです。どんどん来ていただきたいですし、子ども達にとっても年齢問わず色々な考え方の大人と関わることで多様な考え方が身につくと思っております。今後も子どもに関わる事業を広げていきますので、保育士に限らず研修をするようなものを社内に設けたり、キャリア相談室をやっているのですが、保育士から派生する自分がやりたい事が叶えられるような展開をしていきたい。ただ、子どもは減っておりますし、変化も激しいので、需要のある所とない所の差は出てくるだろうということで、日々課題が多いまだまだやらなければならないことがあると感じている。40 代の方に期待したいこととしては、やはり社会人経験があるとか子育て経験があるとか新卒とは違う役割・立場でいて欲しい。現場で色々な人と関わる中で、自分の価値観と合わない時にどう対応したらいいのか。去年一昨年職業訓練生の責任実習前の授業を担当したときに、後で質問がありどうやって大人数の中で自分が働いたらいいのか、女性の世界でコミュニケーションをうまく取っていったらいいのかといったお悩みを持っている方が多くいました。現場に行って困らないような、自分の価値観ですとかどういう風に人とかかわっていくのがいいのか自分で持っている、苦しくなってしまうことがないような受け入れ側がかかわっていかないといけないと思いました。

I C T 化が進んでいるので、現場に來られてつまづかれるのが「パソコン無理」というような P C が打てない方がいます。うちは今全部アプリ（P C）なのでですね。40 代で子育てを一生懸命なさってきた方で、P C 打ったことがないととなると、結構苦しくなってしまうので、そこから「記録が怖い」ととなると支援も引いてやるといった形でつらくなってお辞めになる方を見ていまして、私たちも入社してすぐにオリエンテーションをするんですが、やっぱり普段から打てないとつらいというか、ただでさえ初めて保育を受けるのって P C の初めてでわからないことだらけで、ハードルが高くなってしまう方が多いのかなということは感じております。

40 代以上の方に学校で学んできてほしいこともその辺に繋がる部分で、最低限文字が打てるとかちょこっとでもそういったことがあるとご本人も気持ちが変わるのかなということ感じます。コミュニケーションスキルは、私たち受け入れ側の問題がありますけど、ご経験があるが故にご自身の今までやってきた価値観をどういう風に園の中でやっていかれるかということと少しお持ちになるといいのと、価値観を自分で明確にきていただける方がいいですね。理想が高くなりすぎて現場に行ったらすごく苦しいとか、実は自分は保育の質を学ばなかったんだけれども家の近所でそこが合わないとかそういうご自身のマッチングというところが自分自身の価値観や体力の何を優先してどこを取っていくのかということが明確だと判断がつきやすいんだらうなとそこが曖昧に「やりたい」というだけで来てしまうと苦しくなるというのはすごく感じますそのあたりを明確にしてこられると、私たち受け入れ側の問題もありますけれどもやっていけるかなと思いました。

#### 中山委員

私どもは一法人で 4 つの園の小さい所ではあるんですけども、基本的に当法人に来て働きたいという方々については年齢不問ということが大前提になっておりますので、現に本校から就職された 60 代の方もいらっしゃいます。そういった意味では 40 代 50 代でも私たちは受けていきたいなあというのがあるので、むしろ 40 代以上の方が本校に来て学ぶ機会を持たれたらいいなあと思っております。様々な経験をお持ちの方々が現場に來られることは私どもとしても大歓迎です。40 代以上の方に期待したいことに関して言いますと、実はここに来る前に勤務先の園の職員達に聞いてまいりました。実際に 40 代以上の方をお引き受けして働いていただいたこともありますし、そういった意味では 20 代 30 代の若手中堅どころが一体何を考えているのか

聞いたのですが、40 代以上が全員そうかという個性がありますので、一概に何とも言えないところがあるのですが、大体、うまくいかないケースは、まず第一番目には「落ち着きがない」という事です。逆に 40 代以上は落ち着きがあるんじゃないかと思って採用するわけですが、実際に現場で「落ち着きがない」ということを言われるんですね。何が原因でそういうことになっているのか具体的なことは分からないんですけども、「先生ここですよ」と指摘されるとあたふたしてしまって、肝心なことが出来ない。落ち着いてゆっくりとこなさなければならない業務というのをしっかりこなせるようにして欲しいなあと期待している 20 代 30 代の先生方がいます。40 代くらいは自分たちに近いという感覚もあるでしょうけど 50 代 60 代になると何だか知らないけれどあたふた感が前面に出てきてしまって、一緒に働いている人たちがちぐはぐな感覚を持ってしまうとズレになってしまってそこから色々なものが広がっていくというのがあります。逆に言えば年齢を重ねていてキャリアもあるから尊敬しなければいけないんだろうけれども、保育の現場に行くと園によって様々な「いろは」を素直に受け入れてもらえるようなマインドを持てていただきたいというのがあります。キャリアをみると確かにすごいんですよ。だから採用する側も例えば報・連・相もキッチリやれるだろうと思って、何よりもそういったキャリアを持っているとコミュニケーション力が勝っているだろうと、少なくとも 20 代（Z 世代）のコミュニケーション力がないといわれますけど、新入社員として入ってきててもコミュニケーション力を持っているから、周りの雰囲気をつまみ具合にキャッチして前に進めてくれる人になってくれるという過大な期待をして、ウェルカムで受け入れるんですけども、実際にはコミュニケーション力に欠けるというのがあります。それでも勤めている方もいますし、ダメな方は残念ですけど 2〜3 カ月でダメになってしまうというケースもあります。自身のコミュニケーション力を過信せずコミュニケーションを図っていかなければいけないんだという積極性を持てていただきたいというのが 40 代以上の方に期待することです。それと何よりもやはり体力ですね。新入社員は往々に体験することですが一年目にお子さんから色々な菌をいただいたりしてウイルスに感染してしまうことがあるので、そういった意味では体力をつけていただくことが期待されますし、何よりも無防備にしてしまうと感染しやすいんだということを前もって覚悟しておくか、現場の先生たちにどうしたら感染しないで済むのか細かなアドバイスをもらえるようなコミュニケーション力に繋がりますが、そうやって自分の健康管理をすることが期待されています。なかなか難しいことかなあとも思いますが、現場で働いている 20 代 30 代の先生たちでもそういう風な思いを持っているということですね。

学校で学んできてほしいことですが、基本は保育の基礎を学んでほしいということはあるんですが、頭でっかちになってしまったりは困るということがあります。本校は産学連携で現場を経験するというのを一年生からしておりますし、実習の機会をただ「実習日誌を書いて終わった」だけではなくて、現場というのがどういうところなのかをキャッチして頂いて学んできてほしいです。現場には様々な先生方がいるので、教科書通りにいかないこともあるので、そういったことに対する覚悟というのかなあ。そういったことも学校にいる間に学んできていただきたいです。それから社会経験が必ずしも保育に役に立たないという、別な業種でも様々なスキルが必ずしも保育現場で子どもに相對するときになかなかうまくいかないというケースもあります。何よりも特に 40 代以上の方々は、子どもを可愛い可愛いで見てしまいますよね。本当は子どもだって言葉を尽くして伝えれば、望ましい姿に持っていけるのに可愛いね可愛いねと言っているうちに子どもがあらぬ方向にいつてしまって、まわりがカオスになるんですが、そのカオスになる原因を作ってしまうこともあるので、ただ可愛い可愛いだけではなくて、どの様な手順を踏んで保育をしていったら子どもたちが、子ども集団の中で他者の気持ちをわかりながらそこで生活できるようになるということについても学んできてほしいです。専門学校にいる間から現場というのがどういうところなのかしっかりと学んだうえで資格を取って現場に入ってきてほしいです。

あたふたしてしまうとかとても想像がついたんですけれども、入職直後はあたふたしてしまうと思うんですけど1年2年たってそのあたふた感は収まらないのでしょうか。

中山委員

収まりません。実はその方の「仕事をしなきゃいけない」あるいは「キャリアを積んでいかなきゃいけない」という思いがあるのか、更には収入が必要ということもあるのか、残るんだけどあたふた感があるから、職場における不協和音がなくならないんですね。ですから私たちは一年中どうしたらいいか困っています。中には合わないねと言って3か月くらいで辞めていく方もいます。

鈴木

経験を重ねても収まらないんですね。

中山委員

もちろん全部が全部ではなくて個人的なところもあるかと思いますが、私たちが直面している40代以上の方々の問題点ということで考えるとそういうことはあります。

新澤委員

保育が中心ですが、少し観点を変えて子育て支援の業界にも目を向けてみるといいのかなというのがあってお知らせしたいことがあるんですけど、うちの法人はブロックごとでの採用です。保育のブロックは保育での採用ですので、応募してくるときには保育ブロックに応募してくることになりますが、子ども家庭支援センターはそんなに採用数が多いわけではないんですが、22年には応募が40人くらいあってその内半分くらいは40代以上の方です。23年も20人くらいの応募でしたが半分くらいが40代以上でした。22年は採用が20人で40歳以上は7人でした。入る人は現場経験者が多いというのも1つの事実で、経験加算が多少ついたりしますし、子育て支援というと子育ての相談といったイメージが強いので、そういうことをやりたいということで応募される方が多いです。実際はそういう仕事ばかりではないのですが、応募される方は経歴のある方が多いというのが特徴です。需要という意味で言うと実は子育て支援の世界で今非常に需要が急増しているのが一時保育です。もちろん保育所でも取り組んでいますけれども需要と供給のバランスが保育所の人手の問題もあってなかなか一時保育を積極的に取り組んでいる園とそうでない園があります。それとは別に単体で一時的な保育を自治体が行っている、今私のいる事業所は週7日午前午後15人ずつという形で全て対応していますが、なかなか保育所での対応は進まないのも需要は極めて高いので、需要と供給のバランスが悪くて一時保育というのはいつも入れないという苦情が行政に入るという状態です。なり手という意味では非常に需要が高いですが、週7日やっている就多様な人を当て込む形になるので、平日だけの人もいれば土日だけの人もいたりします。先ほど体力の話も出ましたが保育もそうですけど一時保育も体力的にはきつい所もあるので、皆さんの話を聞くと週2~3日くらいが丁度いいというの方が長く続けられる傾向にあります。最初からフルで経験のない人は短い所から始めてみていけそうだなと思ったら増やせばいいし、非常勤から正規に移るケースも結構あります。応募の他に非常勤として働いている人が正規になるケースが多いので、外からポンと来る人だけではない。

東京家政大学の育児支援専攻で1コマ教えているんですけど、学生たちは卒業しても子育て支援の施設に行こうという学生はほとんどいません。不思議だったんですけど、学生たちと対話すると学生たちも子育て支援の場所に行くと子育ての指導をするとか子育ての相談を受けるというイメージがあるから、私にはそんなことは出来ませんとを感じるようです。ただ実際の仕事上では相談を受けるというのはすごく限られた場面であって、一時的な保育も子育て支援の一環ですし子育ての広場という所で一緒に遊ぶことを受け入れること

もあります。何しろ学んできてほしいのは子育て支援は教えるということではないので、多様な考え方の子育てがあってそれらを全て受け止めるものなので、伝えるというよりも聞くということのウエイトが多い仕事なので、教えなきゃいけないからと敬遠してしまうのはちょっと違うというのがあります。反対に、私経験ありますよといった感じでめっちゃめっちゃ指導するひともいます。必ずしも経験がすべて活かされるかというとそういうことではないです。

先ほど出たICTの問題もまさしくその通りだと思います。今は記録でもなんでも全てそうなのでそういったところは学んできてほしいなと思います。子育ての経験というのはプラスですけども、子育て支援の場でも私はこうしてきたよというようなことを言うわけではないので

近頃保育者を悩ませる不適切保育ですとか躰というのは概念的なものをどうきちんと理解しておくのかが大事で、自分の子育てはこうだったからといったこととは違う次元にあるところなので、学校で近年の事情について学んでおいていただけるといいのかなと思います。

#### 新保委員

新規採用者は東京事業本部というところが一括して担当しているんですけども、中途採用の方は各事務所が採用します。まずは私が面接をして、次にエリアの総合施設長に面接をして頂いて、最後に東京の事業本部長が面接をして採用に至ります。今まで採用した方に40歳以上の方もおりましたけれども、はずれたことがないなと思っています。社会人経験を積まれた方はご自身の経験をさりげなく活かしていってほしいなと思います。現場にいるのは若手の20代30代がメインなんですけど、40代以上の方を採用する時には事前に来月からこんな方が来ますよと周知します。経験がある方とない方と様々でしたけれども簡単にご説明して、現場経験がない方でも社会人の経験はあるんだから、自分より年上だったらそういう立場でお話ししないと駄目だよなといったことは職員に指導しています。

学校で学んできてほしい事は、理論は勿論ですが現場でそればかりを主張するのではなくて臨機応変に子ども一人一人を大事にしていてほしいと思っています。学校で学んだことがすべてではないという事はいつも頭に入れておいてほしいなと思っています。私は40代以上の方に来ていただいても苦労したことがないです。みなさん活躍してくださっていると思います。

#### 谷村

各先生からの貴重なご意見を伺って、私もその通りだなと実感するところもありました。

就職支援で、大まかにまとめると40代以上の方は特になんですが、ご自身の自己理解と言いますか、何が出来て何が出来ないのかを客観的に理解して受け入れられると同時に、現場では何が求められているのか自分は現場でどういう役割を果たすべきかという事を素直に受け入れられることが大事なのかなと改めて思いました。

#### 東郷

児童発達センターへの就職希望の学生が毎年多くいる印象なのですが、児童発達センターって実際のところはすごく知識を求められる分野だと思うんですね。組み立てをしっかりとって相当個別理解を深めてという経験と知識とずっと学び続ける姿勢が求められると思うんですね。事業所を持たれている先生方がいらっしゃいますか。40代以上の方の就職というのがどれくらいあるのかなというのと、そこでの活躍の姿というのが希望者は多いけれども見えないなと送り出す側としてはどれくらい適性があるんだろうか。

#### 渡邊委員

うちは今3拠点の児童発達支援センターを運営しています。確かにいきなりそこにというのは少しあれかも



しれない。どこかで経験するですとか何かワンクッションあってからが良い。始まるとぶわーっと走り出すようなイメージはあって。新規開設が多いというのもあって難易度が高いというのもあるんですね。既存で出来上がった長年やってらっしゃる法人さんとかですと皆さんがいてお一人入るとかだといいのかもしれない。わからない方だとフォローが出来ないというのがあるので、ゆくゆくキャリアでいきましょうという事でいきなり配属するのは難しい。

東郷

学生の希望とのマッチングが難しい所で、どうしようかなあという所ではあるんですけども。

渡邊委員

支援をしたいというお気持ちがある方が多いとおっしゃっていたので。バランスもあると思います。大きな法人さんとかですと 40 代とかもあるんでしょうけども、やはりどんどん行けますよという感じではないのは事実だと思います。

新保委員

自分のお子さんがそういう傾向があって、自分もそういう職に就きたいなという方がいるというのをうちの事業所でも話を聞いたことがあります。そういう方は上手にやっけていっているんじゃないかと思います。

東郷

ご自身のお子さんがという事で目指される方は確かにすごく多くて、すごく感情的な理解が入ってしまうんですね。そこが難しい所で、なかなか興味と適性と実際にやっけていけるかがなかなかマッチしないなという分野だなと感じています。実際の様子を伺いたいところだったのですが、ありがとうございました。

中山委員

私どもの法人に入ってこられた 40 代以上の方は皆さん独身の方が多いです。逆にお子さんがいらっしゃる方は長くお勤めされています。さっき言ったあたふたされてしまう方は違いますが、積極的に募集に応募して頂きたいです。園としては子育てしている経験というのは、子どもの気持ちがわかる職員になるんじゃないかという期待があるので、そういった意味ではお子さんのいる方に保育所・子ども園にどんどん来てほしいなと思います。

渡邊委員

児発もやっており就労もやっておりセンターもやっており保育園もと多様なので、最初からいきなり児発とかセンターよりも徐々にキャリアチェンジをしながらという事は可能なので、そういう興味がある方はぜひご案内いただけたらと思います。保育園も多機能型というのもやっているの、保育園配属でも児発が併設されているとか。そういうのをみながら私できるのかな？というのを見やすい環境 いきなり児発だけだと逃げられないというかわからないままですけれども保育園側から見たときに自分は向きそうだと判断ができるのかなと思います。そういう方がいらっしゃったらぜひご相談ください。

阿久津

新澤先生にお話をお聞きしたいんですけど、先ほど東京家政大学の学生さんが育児支援専攻だけれどもみなさんそちらに進まないという事でしたが、皆さんどちらに進まれているのですか？

新澤委員

東京家政大学は保育に就職というのが極めて多いです。保育をやってから支援の道にすすみたいという考えですね。

阿久津

保育の方にはいってるんですね。

新澤委員

ほとんどの学生が保育の方にいます。

阿久津

どの様な方が、家庭支援センターの職員として求められるのでしょうか

新澤委員

今、児童養護施設からの転職組が結構多いです。あと、ブランクの人が多いです。前に保育の仕事とかをやっていたしばらく休んでいた方も結構いますし、障害の関係ですとかスクールソーシャルワーカーといった関係から今度は児童福祉の方という形でかかわっている方などかなり多様です。

阿久津

ブランクのある方でもその方の人となりというかそういったもので判断するんですか。

新澤委員

選考の際に、お考えをお持ちだけれどこちらの考えにもすんなりとフィットしてくれるような方を選びます。あまりにも我が強いと難しいので。

阿久津

今日皆さんにお話を聞く為の前打ち合わせの時に、「素直」という言葉がでるんじゃないかと話していました。「素直」って何をもって「素直」なのかしら？聞いてみたいねと話していました。

中山委員

それはね、わからなかったら「わかりません」とか「どうやったらいいんですか」と聞く力だと思います。尋ねる力ですね。私たちはそれを「素直さ」と捉えています。とにかく素直じゃないと自分の世界にこもってしまうんですね。自分の中で解決しようとするのかな。それなりにキャリアもあるし経験もあるから自分の様々な思考回路を使って、自分自身だけで解決しようとして結果として解決しなくてズレがどんどん出てくるんですね。

もう一つは「明るいこと」ですね。真面目なことはいいですよ。例えば「見守る保育をしっかり勉強してきました」とか、それはそれでいいんだけどやっぱりそれよりも何よりも、この方明るくていいという方のほうがいいですね。現場は非常に助かるし。そうすると若い人たちが色んなことを聞き出すんですね。キャリアを持っているから、これから結婚します子ども持ちますというようなときにどうしたらいいですか？と聞けるんですね。

谷村

明るくオープンに開いている感じですね。

中山委員

新保先生のところの40代以上の方というのもそういった方じゃないですか？

新保委員

そうですね。休憩室なんかでもみんなドワーッと笑い声が聞こえてきます。午睡中で子ども達が寝てるのにみんな楽しそうな笑い声が響いてくるんですね。そういう所からうまくいってるんだなと判断しています。40代はいないんですけど男性の保育士も多くて、うまくバランスがとれているんじゃないでしょうか。

以上、終了時間となり、散会となった。