

# 街場の就活論 vol.11

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ  
団 遊

## 幼保業界の就職事情概観

「職員の採用ができない」「来年はパートさんに担任を持ってもらうことになるかもしれない」「保育士派遣の業者さんの評判って、良し悪しはあるの？」。幼稚園や保育園の園長が、顔を合わせるたびに嘆いている。職員が新規で取れなくなってきているのだ。これは体感値だが全国的な傾向だ。このことは、幼稚園や保育園への就職が、過渡期を迎えていることを意味している。その事実を取り巻く周辺情報を、私の視点もまじえて報告したいと思う。

幼保の業界は、「何事も10数年遅れでやってくる」と言われている。アメリカのブームが数年遅れで日本にやって来ると言われていたのと同じで、例えば企業がブランディングの重要性を感じ様々な施策を導入してから随分経って、「園ブランド」などと言う言葉が出始め、取組む園も増えた。何事も新しいものに飛びつければいいというものではないので、教育機関としては、まっとうな反応だと思う。

就職に関しても同様で、10年以上前に見た風景が繰り返されている。未だに教員や学校推薦が幅をきかせており、今や理系の学生ですら耳にするこ

とが減った「研究室からの推薦」と同様のことが、なお生き続けている。そのため学生はあまり多くの園を受験することはなく、また、内定を辞退することは学校の面子に傷をつけ、後輩に迷惑をかけることになるので、基本的に許されない。学校もそのように指導をしていることが多い。

仮に内定辞退などがあるものなら、学校の担当者が「園にお詫びに来る」のが当たり前で、それがないと「失礼な学校だ、もうあそこからは取りたくないな」と思う園長が多い。また、実習の受け入れも学校の担当者が「直接依頼に来る」のが当たり前で、経過観察などのアフターフォローも「あるのが当然」だと考える園長が多い。一般大学生の実習を「インターンシップ」だとすると、制度の扱われ方に随分と差があることがわかる。

もっとも、ここ10年ほどで、加速度的に学生の売り手市場となり、学校側の園への気遣い度合いは目に見えて減っているように感じる。養成学校の年配の先生に話を聞くと「昔は全学生の履歴書を抱えて、それぞれの協会へご挨拶に行くのが当たり前だった」というが、そのような姿はカゲも形もない。放っておいても決まるからである。見方を変えれば、養成学校の就職指導にかける熱意は、必要性がないため減少傾向にあるが、依然として一昔前の就職スタイルは堅持されている業界だと

言えよう。しかし私は何もここで養成校の怠慢を指摘するつもりはない。それもこれも「時代が変わってきた結果」だということを論じたい。

## 制度変化がもたらせた

### 自由競争の先に

幼保問わず職員募集に苦勞する昨今、その大きな変化をもたらせた要因は

- ・株式会社の業界参入解禁
- ・大学の四年制化の加速

ではないかと考える。それぞれ解説する。

一点目の「株式会社の業界参入解禁」については、皆さんよく御存じことと思う。つまりこれまで「幼稚園園といえば学校法人、保育園園といえば社会福祉法人」(個人立等の例外はある)だった世界に、市場の原理が導入されたのだ。まずは手始めに保育園からであるが、制度改正直後から、学習教材会社を中心に、多くの会社が新規ビジネスとして取り組みをはじめ、また、保育ベンチャーと言われる起業も増えた。

ところが職員を送り出す養成学校は、そのような状況を見越して定員増など対応はしていない。ましてや「モンスターペアレンツ」などと言われ出したころから、志願者の減少に歯止めがかからないのが現状である。その結果、箱が多過ぎるという状況を招き、「普通にやっけては採用できない」状況が生まれはじめたのである。

蛇足であるが、そのような状況が生んだ新規ビジネスの一例に「職員派遣」を専業にする派遣会社がある。本来は出産などで仕事を離れなければならなかった女性が登録し、自分のリズムで幼稚園

教諭や保育士を再開するための手段であるはずだが、実態として、心無い会社は、園の前で帰宅する職員を待ち受け、退職を勧め、派遣登録を促すことをやっていた。園職員の仕事は、熱心な園ほど自主残業が横行している。これはこれで業界が抱える課題ではあるが、20~22時帰宅といった園も、特に首都圏では珍しくない。営業マンは言葉巧みにそこをつくののである。

「今の月収は確保しつつ、もっとプライベートも楽しめる園をご紹介しますよ。だってあなたの人生なんですから、そっちも大切にしなきゃ」。需給のバランスが崩れると、そこに利ザヤを目的とした志のないビジネスがうまれるのは、どの世界でも同じである。

二点目の「大学の四年制化の加速」については、前段にある志願者減少に歯止めをかけるための施策なのだが、ここでポイントなのは四年制になること自体ではなく、総合大学に統合されたり、学部が複数になったりする中で、就職の窓口が「キャリアセンター」と呼ばれる一般就職の窓口と統合されるところにある。つまり、極端に言えば、園の求人票がトヨタや三井物産の求人と同列に扱われるようになるということだ。

これまで教員や学校推薦の影響力で、ある意味コントロールできてきた就職窓口が、四年制化とともにオープン化し、新たな窓口となるキャリアセンターの職員は、園を「資格を活かした学生のひとつの就職先」としか見なくなる。もちろん、キャリアセンターの職員は幼保の業界に詳しいわけではない。

複数の養成学校を回り担当者と話していると、現状はまだ「就職の窓口まではキャリアセンターに任せられない(エントリーシートの書き方や面接指導などは任せる)」と考え、教員がキャリアセン

ターをコントロールしていたり、幼保に特化したキャリアアドバイザーを置いているところも多い。しかし、私の目には、これらはいわば制度移行時の経過措置に過ぎず、いずれ幼保も、一般企業と渡り合いながら有資格者の勧誘に励まなければならない時がくると映る。現に近接領域の福祉関係（特に高齢者分野）などはそうっており、複数の施設を有する大法人ほど、多額の採用予算をかけられるため、良い人を取りやすい状況になっている。

## 立場が違えば、想いは違う

### 行きつく先は、天国か地獄か？

ではそのような状況を、幼保の園長先生はどう見ており、養成校の教員やキャリアセンターの職員はどう見ているのだろうか？

まずは園長先生の視点。実際に私が日頃接している園長先生たちは、危機感が高い。なんとかしなければと思っている人も多く、一緒に新しい就職のイベントを仕掛けたりしている（園就職の魅力をPRすることを目的としたイベントであって、青田買いをするためのイベントではない）。ただし、一般的に見れば「最近採用が難しくなったね～」と感想を言い合うことはあるが、具体的に何か行動することはないというのが大半だと思う。そして私が、ここで書いているような話をする、そもそも論を掲げ憤慨される。おっしゃることはその通りなのだが、だからといって何かされることはない。

具体的なアクションをすることが難しい、というのは業界の横並び意識の高さも影響していると思う。基本的に抜け駆けノーマンな世界なため、新しいことに臆病な業界なのだ。抜け駆けがダメならば、

業界で一致団結して打倒トヨタ・三井物産に立ち上がらなければならない時期ではないかと思うのだが、そのような想いを具現化できている協会や振興会は、ほんの一部だ（中には協会を挙げて就職フェアを行っているようなケースもある）。

次に養成学校の教員の視点はどうか？ これは保守的な園長先生と意見が近い。つまり、幼保への就職はこれまでのスタイルを貫くのがベストだと考えておられる。「複数の内定を目指す就職活動などとんでもないことで、口をきいてあげるんだから、辞退は厳禁。なぜなら園はみんなが来てくれるものと思って、補欠合格など出さないのだから、辞退をすれば直ちに園経営に響くのだということをよく覚えておくこと」。この意見には、多くの園長が頷くことだと思う。そして、現状は確かにその通りなのだが、一方で私が疑問に感じるのは、学生にそこまでの覚悟を迫る割に、提供される情報や選択肢は少なく、先に述べたとおり、職員が就職支援に熱心ではないケースも散見される。いじわるな見方をすると、教員の存在価値をアピールするために手放したくない既得権益と考えている面も、あるのではないかと思う。

最後にキャリアセンターの職員の視点はどうか？ はっきりしているのは、彼らに幼保への思い入れはない、ということである。彼らの命題は学生の進路指導であり、気になるのは卒業生の就職率や早期の離職率であるから、幼保にこだわる理由がないのは明確である。また、「私は商社一本で就活します」という学生に対して「色々な業界を見て回る」ことを勧めるのが指導の基本方針なので、同じことを幼保就職希望者にアドバイスするケースも、きっとあるに違いない。

その結果「色々見てみた」学生が、幼保就職をやめるケースもあり、それは条件面や先輩情報などから、仕方がない部分があると私は思う。これも、

業界の積年課題だが、彼女らが幼保を離れる決断をする最大の先輩情報は「結婚後や出産後も正規職員として仕事を続けたいなら、園就職は止めておいた方がいい」というアドバイスだ。

教員に「入学した時の想いを思い返してみてごらん。何のために専門のトレーニングを受けてきたの？ 実習でお世話になった園のことを思い出して！ 幼児教育に勝る仕事がほかにあると思う？」と尋ねられても、特に幼稚園の場合、実際は30歳を前に結婚退職してもらうのが一番ありがたいと思われている世界である。そのため、職員のキャリア育成プランなどは、ないことがほとんどで、このような状況で放置されていることがある種の「異常」であることは、キャリアセンターの職員のみならず、一般企業と比較して見ることができる学生には一目瞭然なのだ。

ただし、これは園長の怠惰が招いているとは言い切れない。社会制度が、助成金の支払い方を含め、幼児教育者の長期雇用、育成を重視していないのだ。その最たる例であおりを受けているのが、男子学生だ。

志願者減少に歯止めがかからない養成学校は、四年制への移行もアピール機会に変えながら、男子学生へのPRにも積極的だ。世の中の「イクメン」ムードも追い風となり、育児や幼児教育に関心を持つ男子学生も確実に増えている。その結果、養成学校に足を踏み入れる男子も増えてきた。ところが、実際は彼らの就職先がほとんどない。そのため、保育士や幼稚園教諭の資格を持ちながら一般企業への就職を強られるケースも少なくない。その理由は、先に述べたとおり「主に金銭面の理由から長期雇用が無理だから」だ。つまり「男子一生の面倒は見られない」と尻込みする園長が多いのである。

結果、男子学生の増加に伴い養成学校に起こったことは、公務員試験対策の強化である。つまり、男子学生が幼児教育の実践者として生きる道は「公務員になり公立園に行く」以外になかなか見当たらないからなのだが、一方で「公立園はいずれなくしたいのが政府の考え」というのが業界の常識だ。もはや八方ふさがりである。

## はたして被害者は誰なのか？

ここまで、私的な意見も含めて、過渡期を迎えた幼保業界の就職事情を概観してきた。園長、教員、職員の誰かが怠けているわけではないし、みんな一生懸命なのだが、ベクトルが同じ方向を向いているとは言えず、市場の原理に飲み込まれつつある、といったのが現状だろう。このままではそう遠くない未来に一般就職市場に同化してしまうことになるのではないかと思うのだが、それは決して良い結果を導くとは思えない。

ただ一方で「これまで通り」がベストではないとも強く思う。今、幼保の業界が取り組むべきは、これからを見据えた、有資格者の就職スタイルの新しいモデルを構築していくことだ。すでに、株式会社園は、養成学校に大型バスで乗り付け、学生を園見学ツアーという名のもとで連れ出し、多少の接待をし、青田買いを始めている。このままでは「採用予算あるところ勝ち」になるのは目に見えている。横並びで息をひそめている間に共倒れになられるのは、我々のように園を応援している第三者の立場からしても、非常に悲しいことなのである。

また、さらに気がかりなのは、「この議論の中に子どもの姿がない」ことである。園長の立場から言うと、職員採用に四苦八苦することなど、ない方

がいいに決まっている。教員の立場に立つと、就職に一定の影響力を残せた方が、保身の意味も含めていいと考える人がいることは否めないであろう。キャリアセンターの職員の立場に立つと、少しでも長く働けるいい職場に学生を送り込みたいと願うであろう。そして学生に立場に立つと、選択肢は少ないより多い方がいいと感じるのが普通だろう。どれもすべて、真実だと思う。

では、園で育つ子どもにとって、よりよい先生と出会うためには、どういう就職活動のあり方がベストなのだろうか？ 幼保の園長と教員と職員が、今一度話し合うべきテーマはこの点にあると思う。

「ココキャリ」というインターネットサイトがある。これは幼保業界に絞った「リクナビ（新卒専門の情報検索サイト）」だ。掲載している園は株式会社園が多いが、徐々に学校法人や社会福祉法人の園も増えてきている。掲載料は、聞いた話によると30万円だとか。園が気軽に出せる金額ではない。波は、確実に押し寄せてきているのだ。

文/ だん・あそぶ

立命館アジア太平洋大学非常勤講師

「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にした授業を展開している。代表をつとめるアソブロック株式会社が、幼保の環境づくり支援事業を行っている。10月には6人の園長とともに「幼稚園園長の本音フォーラム」を東京国際フォーラムで開催。業界内で話題を呼んだ。