

指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究（２）

—保育者として「生活する」心理的葛藤のなかに現れるジェンダー観に着目して—

A study on the career design of the childminder and kindergarten

teacher as a guidance agency（２）

—Focusing on gender view emerging within psychological conflict about “living”
as a child care person—

玉木 博章・倉田 梓*

愛知みずほ大学(非常勤講師)・*名古屋女子大学

Hiroaki TAMAKI and Azusa KURATA*

Aichi Mizuho College (Part-time lecturer)・*Nagoya Woman's College

Abstract.

In this study (1), based on qualitative research, it became clear how female child care persons perceived their work and how they formed their own careers. However, since the study (1) converged on their marriage view, life design and choice related to employment, career change, and separation, it was not concluded that concrete conflicts regarding career formation in working and feelings on the situation as a childcare worker. Therefore, in this study (2), in order to compensate for these points, the focus is how female childcare workers are working to form a career while recognizing marriage and childbirth. In addition, it was considered not only to work as a childcare professional but also to live as a childcare professional. In other words, it is a study highlighting how she positions the current career as a childcare worker in life and life as a whole.

This paper is a three-part composition. In section 1, the relation with the previous manuscript and the previous research on this paper are summarized. In section 2, the content of the qualitative survey conducted for the two young childcare persons is shown. In section 3 the summary of this paper and the challenge to the next article is stated.

キーワード：保育士；幼稚園教諭；指導；キャリア；ジェンダー。

Keyword：Childminder; Kindergarten teacher; Guidance; Career; Gender.

１、問題の所在と研究の意義

1-1 前稿との連関から

研究（１）である前稿での先行研究の整理では、先行研究者達は保育者志望の学生を対象にした量的調査を行い、それらをキャリア教育へ役立たせようとして

いる傾向があると論じた。そして保育士及び幼稚園教諭（以下保育者とする）のキャリア教育における課題を、①学生への知識拡充、②予測不能な未来への対応、③離職率の改善、という３点にまとめ、特に③離職率の改善に収斂した批判的な議論を展開してきた。なぜ

ならば①と②は保育者養成課程でのキャリア教育の内容や方法で改善することができるものの、③に関しては昨今問題視される職場環境の改善等のみならず、保育者自身の人生設計やジェンダー意識が関連した視点が多く、先行研究には欠落していたからである。前稿でも論じた通り、保育者が自らの QOL を向上させるため自発的に離職を選んでいるならば、そもそも離職を防ぐ職場作りをしても効果は薄く、まして離職を悪とするような洗脳を学生に繰り返しても意味が無い。そして実際に保育者への聞き取り調査からは、保育者がキャリア形成をしていく上で、職業観やむしろ結婚を含めた人生観が影響して離職や復職を考えていることがわかった。

このように保育者のキャリア形成に関する研究を行うことは、先行研究者達が論じていた学生に対するキャリア教育の枠内を超えて、保育者自身の保育者としての、また 1 人の人間としての QOL 向上を実現するための材料を得ることに繋がると言えよう。しかしながら、前稿では保育者の結婚観や人生設計が、保育者として就業し、そして離職もしくは復職することとどのように関わっているかに収斂して議論を展開したため、保育者としてのキャリア形成における具体的葛藤や、労働者として生活する現状までは論じられていない。そこで本稿では、保育者として単に「働く」ことのみならず「生きる」うえで、保育者がどのように自身のキャリアを形成しているかについて、まずは先行研究を整理する必要がある。

1-2 労働とキャリア形成に関する先行研究

保育者自身の QOL に関する議論を行うのであれば、保育現場にいる保育者達が働く状況がどのようにキャリア形成と関係するのかを無視できない。保育者の仕事が多忙であり、その反面給与が高くないため昨今ではそうした議論が多くなるが、蓑輪明子は正規のみならず非正規雇用の保育士の処遇改善も政策の枠内に位置づけ、また賃金だけでなく労働時間の改善が不可欠であると論じる(蓑輪, 2017, 20-21)。こうした蓑輪の指摘は、保育の現場には施設側の経済的理由や、保育者側の生活上の理由から非正規で働いている保育者が多いことを背景にしている。実際、前稿での A さんは学業との両立、また妊活のために非正規で働いていた(玉木, 2018, 70-72)。また向田久美子が短大生に行った調査によれば、卒業後の働き方として全体の 17.7%が結婚後に、そして 33.8%が出産後に一旦離職した後、非正規として復職することを希望¹している(向田, 2015, 22)。

ただ、宮崎つた子らは三重県の保育短大の卒業生である 20 歳から 60 歳を対象にして量的調査²を行って

おり、それらによれば離職した後に保育士として就業したいと思っているのは 48.5%であり、希望はあるができない理由は育児 41.4%、就職に対する不安 20.8%、求人情報が入手できない 13.3%(宮崎・小池・山崎, 2013, 100)と示している。もちろん 20 代 30 代が出産や育児によって退職した場合の再就業の希望は高い反面、40 代 50 代が介護や健康上の理由等で退職した場合の再就業希望が低いと述べる(宮崎・小池・山崎, 2013, 101)。

したがって正規が善で非正規が悪であるとか、働くことが善で働かないことが悪であるという一元的尺度では保育者のキャリア形成の実情は語れない。むしろ保育現場には非正規や、いずれ離職する者を含めて多様なキャリアを形成する保育者が存在し、それぞれが自身のライフイベントを経験することが保育者としてのキャリアを高めてもいる。例えば中田奈月は、結婚、出産、介護といった家族のキャリアは職業の見方を変えることもあり、過去そうであった自分と同じではないとい認識を得ると述べる。そしてその出来事はパーソナルなキャリアが進展する転換を構成すると指摘する(中田, 2006, 131-132)。中田は量的調査を基にしながら、家族のキャリアが保育に対する知覚に影響を与えることを明らかにしている(中田, 2006, 136)が、そのなかでも子どもの誕生が最も大きく影響を与える(中田, 2006, 137)と述べ、加えて研究や特別研究による知識の獲得、そして保育経験の積み重ねが保育士としてのあり方に影響を与えると論じる(中田, 2006, 137)。つまり学習や経験と同様に、生活そのものが保育士として働くキャリアに影響を与えることがわかる。

しかしながら、こうした保育者のキャリア形成を阻害するものとして人間関係が挙げられる。中田は大阪府と一部兵庫県の保育士を対象にしたコーホート分析³から、辞めたいと思った理由に対して全コーホートが半数前後を記録し、49.1%が職場の人間関係であったと述べる(中田, 2003, 113-114)。実際に前稿の A さんは自身の、B さんも新人の人間関係の悩みについて語っている(玉木, 2018, 70-71)。

ただ、中田によれば職業継続に必要なことについて、若年層では職場で受け入れられることであり、対して高年層では保護者からの信頼がそれぞれ大きく影響するとされている(中田, 2003, 113)。こうした変化⁴に関して中田は、女性保育士は自分の子どもの存在や育児の経験を通して保育への認識が変わるだけでなく、職場における他者との人間関係を問題視しなくなる傾向があるとも述べる(中田, 2003, 114)。したがって職場の人間関係の面でも、自身の生活そのものが肯定的に影響してキャリア形成に関与していく点がわかる。

1-3 生活とキャリア形成に関する先行研究

また中田は、時代の変化は女性保育者の職業選択から参入までの経路を大きく規定し、女性のライフコースに大きく影響を与えることがある(中田, 2003, 104)と述べる。中田は、女性にとって保育士になることは支持者が多く、参入が容易である反面、男性にとっては反対者が多く困難であると指摘する。また女性の保育士志望者が近年多く大学進学を果たして高学歴化しているのに対して、男性保育士は高校卒業後専門学校へ進学し、女性に比べて低学歴傾向にあると述べる(中田, 2003, 122)。実際にコーホート分析からも、他者が保育職を女性の職業として認知していることが女性保育士の職業キャリアを促進させる一因になると中田は述べている(中田, 2003, 112)。したがって女性には保育者へのジェンダーバイアスが肯定的に作用する反面、男性には否定的に作用してしまっている点が指摘できる。

また宮崎らの調査によれば保育職を離職した上位理由は結婚 32.4%、妊娠出産 26.3%、子育て家事 19.3%だった(宮崎・小池・山崎, 2013, 99)。同じく卒業生を対象にした今井調子らの調査でも、離職の理由として「結婚」が第1位に挙げられている(今井ら, 2013, 24)。だが宮崎らの調査によれば配偶者がいない割合は 25.9%、子どもがいない割合は 29.7%となっている(宮崎・小池・山崎, 2013, 99)。したがって向田が論じるように未婚化や晩婚化、少子化や雇用の流動化が進むことで、学生が期待するようなライフコースを迎える確率は低く(向田, 2015, 27)、学生の親世代には当たり前とみなされていた「結婚して、子育てをする」というライフコースだけを想定していたのでは、結果として本意な人生を送ることにもなりかねない(向田, 2015, 21)という懸念も具現化している。

ただこうした想定外とも言えるキャリア形成には別の効果もある。中田によれば、子どもがいない女性保育士が、性別に関わり無い保育を選択していることが述べられており(中田 2006, 136)、ジェンダー観に囚われない保育の創出に繋がっていると捉えられる。

他方で、実際に保育者の人生観は結婚して離職または復職するという選択のみならず、保育者として永続的に働くかどうかという選択にも関与してきている。宮崎らの調査によれば、保育者の資格を持ちながらも保育職以外に就業した者の選択理由は、就業時間自分の条件に合う 43.3%、多職種を経験したい 28.0%、労働条件環境がいい 27.8%であり、給与がいい 19.2%に比べて高い(宮崎・小池・山崎, 2013, 100)。つまり、給与はそこまで重要ではなく、生活と折り合いが付けられる労働条件や、他の仕事への興味が影響している

ように見受けられる。この点は保育者においても同様であり、中田も、女性保育士が専門性よりも家事労働との両立や、やりがいを求めていることを明らかにしている(中田, 2006, 140)。

宮崎らは、保育職は資格を必要とし需要も高い職種であること、女性が多い職場であることから、本来は女性にとって他業種よりも再就職されやすいと推測される(宮崎・小池・山崎, 2013, 103)と述べている。だが保育職であっても自尊感情の低下が複数のプロセスを経て離職へ繋がり、同様に自尊感情の低下が同業種への再就職を妨げることも否定できない(宮崎・小池・山崎, 2013, 104)と指摘する。したがって保育者として働く以前に、生活者として自らの精神面を含めた生活土台が安定していなければ、保育者としてキャリアを持続させることは難しいと言えよう。

1-4 本稿の内容と趣旨

このような先行研究の整理を踏まえれば、これまで保育者のキャリア形成に関する研究は十分な事実を明らかにしているものの、それが量的調査を中心に行われてきたことがわかる。そのため本稿では具体的に保育者のキャリア形成に関する心理的葛藤や、そこに生じるジェンダー観や職業観について質的調査を中心に明らかにしていくことを目的としている。

また前稿を執筆した時点では類似した研究は見受けられない(玉木, 2018, 68)と記述したが、この間ちょうど同時期に、高澤健司らも本研究と同じく反構造型インタビュー形式を用いて3名の保育士へ1年目と2年目に対して追跡調査を、また1年目のみ2名、2年目のみ1名を調査して論文を執筆している。高澤らの調査項目は「これまで身につけた知識技能」、「今の仕事についての見通し」、「保育の面白さ」(高澤ら, 2018, 56)である。

したがって、高澤らの研究は本研究が対象としている結婚を含めた人生設計と職業観の様相という視座よりも広範であるものの、重なる部分もあるためその知見を位置づける必要がある。特に前稿では既婚のインタビューの聞き取り調査を分析したが、本稿では高澤らと同様に経験年数の浅い保育者への聞き取り調査の内容を示し、高澤らが明らかにした知見と併せて分析することを目的とする。

2、調査の手法と内容

2-1 調査に関する詳細

今回も自身のキャリア形成に関して、その中に現れる職業観やジェンダー観に関する保育者の心理を明らかにするため愛知県内で保育者として勤務する女性を対象とした。調査は前稿同様に、保育者の心理や様々

な事情を明らかにすべく半構造化インタビューの形式を取り、なるべく自由な発言を促すために、インタビューも適度に雑談を交えている。インタビューの抽出に関しては、筆者らの知人を辿って行き、本稿では前述した通り比較的経験の浅い2名へのインタビュー内容を掲載し分析する。調査及び分析を行う上で、対象が愛知県に限られている点、またサンプルの年齢的偏りや無作為抽出ではないという点は考慮すべきである。詳細や質問等は以下の通りである。当然ではあるが本稿執筆に際して、録音と記載の同意を得ることで倫理的配慮をしている。

実施時期：2016年8月（夏季休暇中に実施）

実施人数：2名

実施対象：保育者としての勤務経験を持つ者

記録方法：ICレコーダーを使用（記載同意済）

質問内容：学生時代の学び、保育者の仕事、キャリア、給与を含めた職場環境。また結婚、出産も含め、今後どのように働いて人生を過ごしたいか語ってもらった。

なおインタビュー中のT（玉木）、K（倉田）はそれぞれ筆者を示す。分析においてインタビューの発言は、ある程度インタビューの存在に影響されている可能性も考慮に入れて分析する必要がある。またインタビューをC、Dと記載した理由は、前稿の研究(1)との連関からである。

2-2 20代Cさんに対する調査

Cさんはインタビュー当時23歳。短大を卒業後保育士として私立の保育園に勤務して3年目。新卒時から2年間は乳児を担当していた。（2016年8月13日14時から1時間程度実施）

T：働いてみて、勉強が足りなかったなと思った？

C：いや足りなかったとは思わないです。もっと自由な時間が欲しかったなっていうだけで。

T：忙しいもんね今。

C：そうなんです。

（中略）

T：実習はどうでした、実習行ってみて勉強したことも結構あったんじゃないのかな。

C：実習…実習行ってみての方が、やっぱり学校よりは。実際動いてみて、の方が多かったとは思いますが。

T：実習何回？短大は…。

C：保育園2回、幼稚園1回、あと施設1回ですね。

K：あ、じゃあ一緒ですね。2年間でそれめちゃくちゃ忙しいですよ。

C：忙しかったです。

K：1年の後半に…？

C：1年の冬に初めて実習が保育園で、2年生の春が1か月幼稚園。で、夏に保育園と施設。

T：やっぱ実習行ってみると授業とかの受け方変わりますか？

C：変わります。

T：それはどう変わるんですか。

C：どう変わる…？…なんかもつとちゃんとしなきゃなって（笑）

T：（笑）ちゃんとしてというのは。

C：でもなんか、筆記とかのよりももうちょっと実技の授業欲しいなっていうのは。

T：それはやっぱり、実習期間をもっとしっかり、実習しながら勉強したいみたいな感じですか。要はその、OJTじゃないけどただ実習行っただけじゃなくフィードバックをしながら、ここでこういうことが必要だからこういうこと勉強しなきゃいけないねってことでまた勉強するってこと。

C：ああーそうですね。

T：完全に分けるんじゃないくて、組み込みながら。

C：の方が多分、同時進行…同時進行は無理だと思うんですけど、やった方が… 実習の時は実習にこうなっちゃって終わったらびやってなっちゃうので、できるなら…。

T：保育はあれですけど、看護とかでカリキュラム編成上、1年間ずっと実習をやる、それで1年間なんだけど、5日間のうち1～2日は学校に来て勉強する、3日間は実習する、っていうクロス型のことをやるっていうところも。

C：んーそっちの方が絶対良いと思います。

T：まあ、身が入りますよね絶対。

C：2週間でわからないことあっても、結局そのまま行かなくちゃいけないって…。

K：間に聞いたり確認したり…。

C：そうですね。

T：学びにはなりますよね。デューイだね。

K：実習…の時、フィードバックとかってどれくらいありました？振り返り。

C：もう自分で記録を書いて、出しておしまい。なのでもうちょっと、なんか意見交換じゃないですけど。ほんとに、他の友達とかがどんなことしてるかも分からないですし。

K：それは知りたいですよ

C：知りたいです。

T：その指導の先生はいろいろ言っはくれないの？

C：実習の担当の先生？…は言ってくれますけど、

その人による、ので。

T: 帰ってきて、大学っていう全体の中で皆でああだったこうだったっていうのは無かったんですか。

C: 無かった…と思う。

T: でもあった方が良い？

C: 欲しかった。

T: またこれ別の話に広がっていきますけど。

(中略)

K: (短大の) 2年間はちょうどいい期間だった？

C: 勉強する…って考えたら、ちょうどいい時間だった。ちょうどいいって言い方もおかしいですけど、2年間も4年間も結局おんなじ資格を取って、働くのがおんなじなら、別に2年間で凝縮してやってもいいのかなっていう。

T: でも給料確か違うでしょ。それは気にならなかったの？

C: 気にならなかったです。その分2年働くのが早いのでまあ2年間分を稼ごうかなって。

T: ちなみにこの先の人生設計どうやって考えてます。

C: え、なんにも考えてないです！

T: なんかその保育士さん、保育士さん自身が自分のその将来設計とか、子育てとかどう考えてるのかなってすごく興味があって。愚痴になるんですけどいい加減自分の子ども育てたいとか。

C: うんうんうん。

T: まだ全然大丈夫(笑)

C: まだ全然大丈夫だけど(笑)

T: 俺の同級生とかだとそれくらいになってくるのね。やべー他人の子ども育ててる場合じゃないって。切実に小学校の先生なんかみんな言うのね。だから、その辺どうお考えなのかなって。

C: やー全然、何年働いてとかは考えてない…なくて、まだ3年目だなーって。

T: 仕事を頑張ろうかなって？で、そのうちお相手がいて、辞めてみたいな感じに…？

C: 辞めたいとは思ってないです。

T: 思っていないんですか。それは素敵なことですね。旦那さんに辞めてって言われたらどうします？

C: えー？ …辞め…えー …1回辞めて、でも資格持っていれば戻れる。

T: 確かに確かに、そうですね。家でやっても良いですしね。

2-3 20代Dさんに対する調査

Dさんもインタビュー当時23歳。短大を卒業後は幼稚園教諭として勤務して3年目。現在は年中を担当している(2016年8月17日15時から1時間半程度

実施)。

K: 大学の中で、もっとこれ教えといて欲しかった、みたいなのはありますか？

D: さっき言ってみたいに、制作、とかですかね。

K: それは、実際に、母の日にこういうものを作って想定してやる機会が欲しかった？

D: うん、欲しかった。何かその、決まってるところもあると思うんですよ。これを作りましょうとか。多分、決まってないところもあると思うんですよ、母の日あるから考えといてーって。で、保育雑誌とか見てこうやって見るとか。だから、ある程度なんか自分の中で、「あーこういうの作れるんじゃない」みたいなのは欲しかったかな。

T: じゃあ例えば作らせるときに、基準はありますか。これ作らせたい、とか。なんか、自分が面白そうだからなのか、子どものことを考えて例えばこれやったらこうなんないかなとか。なんか見て選ぶ時の基準。とか

D: あ、でも、まずは自分がこれ作りたいたいというのが一番で、やっています。

T: じゃああんまり例えば、子どもにこれ作らせるとこういうところが伸びるんじゃないかとかとかはあんまり考えないですか？

D: 最初は考えない。

T: 最初は考えない？どういうこと？

D: 最初はじぶんがこれやりたいっていうのをとりあえず、出す。伝えて、上の人に。でもなんか、ここちょっと作りづらいよねーとか、って言われてあーそっかーってなって、もう話し合いですよねそこはなんか笑。とか、今までなんか月製作とかで、じゃあアジサイこれ前に折ったから、プレゼントで作る機会作ろっかとか言って、プレゼントに入れ込んでみたりとかする。

T: あーじゃあ、失礼に聞こえたら申し訳ないんですけど、どっちかっていったら自分がそのやりたいのが優先されるって感じ？

D: そう、ですね。

T: なんかその人にもよるんですけど、自分の思いを曲げても、めんどくさいけど例えば子どもにこれやらせた方が良いよねって選ぶって基準もあるじゃないですか。そういうのはあんまり考えない？私は苦手だけど多分子どもにはこれやらせた方が良いかなとか。

D: あー…。

T: あんまり考えたことない？

D: うん…そうですね…。うん。これやりたいなあって方が強いかも。

T: あーなるほど。いや良いんですよ。なるほど。

いやその自分がやりたいっていうのももちろん大事なんですけど、なんかその自分の力量とかも踏まえてだし、一方でその子どもたちが楽しめるように自分の力量を追いつかせていこうってのも考え方として一個ある、かなあってのを思うところなので。

K: さっきも、フープのこれしてリズム感が身についたとかおっしゃってたので。

D: あー。

T: そういう見通しがあるのかなあって。

D: あーなるほど。

T: これをやらせたらこういうところ、例えば表現力ももっと上がるかなあとかってのは保育で考えたりするのかなって。

D: うーん… 製作物でそこは…うーん…

T: あんまり考えたことなかった?

D: うん。

(中略)

T: 辞めた方とかいます? お友達とかで。同期とか。

D: あるし、私もあります。

T: 辞めようと思ったことは? そりゃ、まあありますよね。

D: めっちゃありますよ、とりあえず研修生の時代に、もう無理って。

T: 2月とか?

D: 入る前にもうポキっと。

T: それは何ですか?

D: 私ここの幼稚園受ける前に3個くらい受けてたんですけど、結構それがぼんぼんぼんってだめで、あ、やばいな、でも年内には決めたいなって思ってた、で、今までのところは見学して良いと思って受けに入ってたんですけど、そこは焦りに焦って、求人情報だけ見て、近いし給食手作りだしいいやと思ってとりあえず願書出して、面接しに行ったんです。そしたら受かって、あ、受かったと思って。実際初めてそこに行っちゃんと見たときに「あれ?なんか自分が思ってたのとちょっと違う!」ってなって、その時は自分はその幼稚園がすごい厳しいと思って。めっちゃサバサバしてるし怖って。それはずっと研修生の時もずっとそう、結構ビシバシ言うんだなって、自分(この中で)できるかなって思ったりしてて、あーつらいーと思って辞めたくなった時もあったんですけど、言われてることが自分に対して、言ってくれてるんだなというのがわかった時に、あ、大丈夫かもってまた(気持ち)戻って、頑張ろうって思ったりするけど、でもやっぱりまた働いてもうちょっと楽なところないかなとか悪魔の囁きが出てくると(笑)やばいやばいやだなーって思ったりするけど、でもまた頑張ろうって思ったり。

T: そこで、大学で短大選ばれたじゃないですか。

四大選ばなかったのは何でなのかなと。

D: 迷ったんですよ。けど、4年掛けて出来ることを2年でできたら、良いなーと思って。

T: 皆言いますねそれ短大の人。皆言う。

D: そうなんですか? へー。でも四大だったらサークルとかできるじゃないですか。そこで迷って。

T: 給料も違うでしょ?

D: でもそこまでしてどっちかけるかって言ったら、早く入りたくなかって思ってた。

(中略)

T: やめようと思った時に、なんか、もうちょっと勉強し直したいなとか戻りたいなとか思ったこととかあったんじゃないのかなって言う。

D: し直したいか…… 大学の時はそんな勉強したいか思わなかったけど、けどその就職して、手遊びとか、一回ちゃんと見直そうとか思ったりはしました。

T: まあそうだよ普通ね。現場を知ると見直しを持って勉強ができるよね。

D: そうですね。

T: 今のほうが勉強したい欲は強いかなと思うんだけど…社会人皆そうだと思うんですけど。

D: 確かにそうですね。大学の時は思わないけど、今のほうが強いですね。

T: そうですよ。っていうことは多分、向いてるんでしょうね。

D: 本当ですか?

T: うん。天職なんだと。

D: 本当ですか、ありがとうございます。

T: そう思わないこともありますもん仕事の。別にこれ最低限でいいやとか、これを勉強することに価値観を覚えないとか。

D: ああ…。

(中略)

T: 辞めないんですか? 言い方は悪いんですけど。

D: 最初はまず1年。とりあえず1年だと思って。でも夏に聞かれるんですけど、向こうから。どうする? って。辞めるか辞めないか。

T: 1年更新なんですか?

D: そうです、毎年夏に聞かれるんですけど。えっこの時期まだ…こうやって聞かれるのって思ってた。え、どうしよう、まだ1年目の夏だし、2年目かーって思ってた。

T: そこでイエスって言うと1年半延びますもんね。

D: そう、けどでも、そのときの自分は、まだ続けたいと思って。1年で終わらせるのは一って、また来年もやりますってなって、で2年目が来て、2年続けたら次は3年やろうって目標ができて、でまたその時は即答で続けますっていったんですけど、で、3年目

迎えて。

T: 3年目これから来るんでしょ、もうきた？

D: まだきてないんですよ。これから。で、きつと私は続けるっていうんですけど。でもそれは、2年目に年少を見て、なんかその子達が卒園するまでは居たいっていう自分の気持ちがあつて。だから4年は、次の4年目は続けるんだろうなつて。

T: じゃあ、上がらせてもらえるんですか。それは。

D: あ、でもなんか3年連続で見ることは稀に無いらしくつて、同じ先生が。なんかその理由としては、いろんな先生と当たった方がつていう。

T: わかるわかる。見方を変えるつていう。

D: で、持ち上がりはなかなかないらしいんですけど。でも4年目も続けたら多分、5も行くんだろうなつて。

T: 多分今こう来てつて、ステイか。もっと下がるかでしょ。来年は。(受け持ちのクラス)。今自分が持っている子達と一緒に上がることは多分ないけど。でもまた別の立場でその子達を見れるから、そうするとまたこの子達をつていう…永久に(笑)

D: それあるかもしれない。やばい、終わらないかもしれない。(笑)

T: どっかで卒園、「私だつて卒園させたいんです」つて。(笑)

T: まあでも、なんか結構愚痴言う方とかもあるんですけど、そういうのがない感じがするから凄く楽しいんだろうなつて。

D: なんか、方針がそうなのかもしれない。方針がそうつていうか、上の人がそういう感じなのかもしれないです。グチグチ言わないつていうか、基本ポジティブとかそういう感じだからその影響を受けているのかもしれない。

T: まあ、働いている人がポジティブじゃなきゃ子どももポジティブにならないからね。

(中略)

T: ちなみに、この先の自分の保育士としての、あと自分の人生的なビジョンとかどう考えていますか？今例えば保育士の給料が上がるかもしれないと言われて、

D: ありますよね。

T: いや上がると思いますよ確実に。

D: 私立でも？

T: 上がるんじゃないですかそれは。でも一応ね。愛知県つていうのは全国で1位なんですよ給料。

D: 良いんですか？

T: そう、全国で一番良いの。データ見せた方がいいんですかね、これ。

D: へー。知らなかった。

T: やばいとこだと、160万くらい違うんですよ、年収が。

D: えっ！？じゃあ一番最下位つてどれくらいなんですかね？

T: 200あるかないかくらいですかね。

D: えっ月給にするとどれくらいですかね？

T: 12で割つてください、まあ15だつたとして180。

D: それが結構低いレベルですか？

T: そうですね。2015年調べだと愛知県はトップ。

D: え、ほんとだー。

T: 平均ね、平均。だから主任達はもっとこれ以上もらつてるし、みたいな。Dさんがどれくらいも貰つてるかは僕はわからないんですけど…。

D: え、でもそんな貰つてない…。

T: いや全然いいと思いますよ、全然。

D: でも働く環境が良いから別に全然良い。

K: これ主任の貰つてるのと初任の貰つてるのの平均、真ん中だから。

T: でもこの辺だと201とかなんですよ、でも一番いい時、この5年前とかだと400とかもあつて。まあ本当に実際によると思うんですけど。

D: でも、就職する時とか求人とか見るじゃないですか。給料おお、違う！みたいな。こめつちや良いじゃんとか思つたりはありますよね。

T: あの僕、経営してる人と友達なんですけど、同級生に3人くらいいて。で、「僕らが決めてるわけじゃないんです」つて。愛知県とか自治体からこの給料でやってくれ、これを目安につてくるからそれを基準に決めてるつて。

D: へー、そうなんですな。

T: うん、でもそれを基準に、うちはもっと良い人集めたいから出します！つていう所もあれば、まあちょっとつていう所もあるし、みたいな。

D: へえ…。

T: だからなんかそういうのも踏まえてどう考えてるのかなつていうのは凄く気になるんですよ。保育士自身が、自分が子ども達を育てるつていうのもあるし、自分の人生をどう育てていくか、自分の子どもを例えどつて育てていくか、例えばできた時に、育てながら仕事したいか、とかいうの気になるんですよ。あんまりまだ考えてない？

D: 結婚はしたいじゃないですか。でも、多分幼稚園の先生つてあるあるだと思うんですけど、寿退社を。

T: 目指しますよね。みんな目指してますよ友達。

D: そこがゴールですね。

T: じゃあ、辞めたいんですか。どっちかつていうと。

D: 辞めたいか辞めたくないかと言われると、辞めたい。

T: それはどうして? 仕事続けたいって言う方もいるじゃないですか。

D: そこまでの気持ちはないし。結婚してから今の職場に戻りたいかって言われると、厳しいなーって思う。体力がしんどいなーって。それだったら他のところでパートとか。ってのはあります。

T: っていうことは、辞めさせてもらえるだけの給料をもらってる男性を見つけると。

D: そうですね。じゃないと。

T: 辞められないですよ。

T: ちなみにこれ、女性の男性に対する希望年収。で、これ実際の 20 代男性の年収。

D: えっ。

T: これ僕、授業でもよく言うんですけど、例えば大体みんな女の子は 500 万とか 400 万とか言うんですよ。けど、そんなにも貰っている 20 代男性は、実はいないんですよ。

D: へえ…全然違いますね。

T: そう。これくらいの方が良いって言うんですけど、実際は 0~300 万が 70%。だから事実辞められないんですよ。

D: こっちも働かないとあれですね。

T: そうそう、だから旦那さんを支えても別に旦那さんの給料は伸びない。だったら働きに行けば良いって話。

D: 共働きですよ。でも共働きはするけど今の職場ではないなって。

T: あー、なるほど、そうなんです。でも 23 ですからね、まだ。あまりまだイメージがわからない?

D: うん、ザックリくらい。あと何年で…。

T: でも 25 くらいで結婚するんだったら今そろそろいないと?

D: ですよ。

3、まとめと今後の課題

3-1 インタビュー内容の考察

サンプル数に限りはあるが、高澤ら (2018) の研究と照らし合わせながら、前稿と同様に一度この範囲内でインタビュー内容の分析をしてみたい。

先行研究の整理からは、結婚が保育者のキャリア形成に大きく影響することが明らかになっているが、C さん D さん共に、まだ 20 代前半であるせいか、希望は持ちつつも具体的に何も行動をしていない。それは逆に、結婚に対して少女が夢見るように遠い先のこと、もしくはいつか訪れることという認識程度しかしていないことを含意し、幼い頃のジェンダー観から脱却できていない点が見受けられる。

実際に高澤らの研究でも、1 年目 2 年目を通して 3

名のうち 2 名は年齢を基準にした結婚や出産の希望を語ってはいるものの、それ以外に具体的なビジョンは無く、1 名に至ってはそういったことを口にもしていない。また単年のみで調査したインタビューイも当然希望は語っている (高澤ら, 2018, 59-60)。この点は C さん D さんも同様である。

しかしながら高澤らは育児と仕事を両立する身近な同僚を見ていることや、既に仕事と生活の両立にしんどさを抱えており、そこへ育児をしながらも仕事を継続することに不安を抱かせていたと分析する (高澤ら, 2018, 61)。D さんは結婚したら離職の希望という希望をぼんやり持っているが、C さんは結婚が離職だとは考えておらず、そうした C さんの今後の変化も含め、若い保育者が具体的に結婚を現実的なものとして意識するかどうかは職場の環境または、保育園か幼稚園かという就業形態にも左右される可能性があるとし唆できるのかもしれない。

また長期的なキャリア形成を考えた場合、C さんの方が D さんよりも保育職を長く重ねていくビジョンを持っていると言えよう。C さんが「まだ 3 年目」と答えていることや「辞めたいとは思っていない」という発言をしていることに対して、D さんは「辞めたい」と思ったことは幾度もあり、「まず 1 年」「2 年続けたら 3 年」など、常に離職の選択肢は持っている。ただ、そうした「辞めよう、続けよう」と考える理由が経験や保育職の実情を知ることにより変化している様子が見て取れる。事実、D さんは「1 年で終わらせるの」とか「〇年を目標にしよう」と数字を基準に就業の持続を考えていたところから「その子たちが卒園するまでは見たい」と目の前の子どもを理由にするようになっていく。そしてそうした D さんの変化は彼女自身だけでなく周囲への認識の変化を呼び、相互作用的に保育士としてのキャリアを形成できていると言えよう。実際「結構ビシバシ言う」や「この中でできるかな」という不安から「言ってくれてるんだなってのがわかった時に」と前向きな捉え方へと変わっており、辞めない要因として職場の雰囲気や人間関係に大きな難を持っていない点を自覚はしている。

したがってこれらのことから長期的キャリア展望を予め持っている C さんのような保育者でなくとも、D さんのように仕事を続けるなかで長期的なキャリア形成が可能になることもあると言えよう。「そこまでの気持ちはない」と翌年翌年の継続希望を出すくらいには仕事への積極的理由が芽生えてはいるが、ずっと続けたいという現状ではないが、着実にキャリアを重ねているように見受けられる。

他方で、2 人とも給与に現状で大きな不満を抱いていない。D さんは「(給与について) 働く環境が良い

から別に全然良い」と述べている。ただ実家暮らしという要因が影響していると推測されるため、あくまで「現状」に対してであり、前述した結婚と同様にまだリアリティを帯びて考えられていない恐れもある。実際、職場環境に不満はないが、プライベート（仕事以外の時間）に大きな余裕があるとは見受けられないため、今後変化していく可能性もあろう。

3-2 次稿や授業実践への展望

次稿以降でも前回そして今回でコンパイルできなかったサンプルを記載して分析すると共に、高澤らに習い、CさんDさん2人への追跡調査を行うべきであろう。本稿で示した2人の調査は、実施から既に2年が経過している。5年目を終えた2人がどのような人生の見通しを持っているのか示すことで、保育者の人間的な成長が見受けられることだろう。実際に中田は、若年女性保育士が「保育士」、「女性」、「専門職」の3つを全て結びつける傾向があることに対して、高年層女性保育士は「女性」と「保育士」、そして「保育士」と「専門職」という2つをそれぞれ切り離す傾向にあることを述べている。また翻って男性保育士は経験の増加によって「男性」と「保育士」を切り離し、代わりに「保育士」と「専門職」とを結びつける傾向があることを指摘する（中田，2006，141）。また若年層の保育士ほど、他の職業と比べて自らの専門性を低く見積もり、その分保育士としての専門性を求めていることを明らかにし、その理由として職業に付与される意味が時代によって異なり、高年層は既に専門性を培っており専門性を必要としていない（中田，2006，140）と説明している。

関連して中田は先行研究や男性保育士へのインタビューから、男性保育士が保育に付与する意味の4タイプを分析している（中田，1999）。したがって本稿のように女性のみならず、今後は男性保育者のサンプルも分析する必要があるだろう。

他方で、本稿や高澤らの研究で際立ったのは結婚というものに対する保育者の無頓着さではなからうか。お金や生活を含めた、リアルな結婚の現実や、それがどのように自身のキャリア形成に関連してくるかについて、マネー教育そして生き方教育という側面から、養成機関でのキャリア教育を改善する必要性もある。

この点に関しては、また別の機会に新たな研究として立ち上げることで、授業実践の改善へと発展させていきたい。その折、養成機関での学びに関してCさんは現場での実習の方が意味あったと述べ、対してDさんが大学の時はそんな勉強したいと思わなかったが実技の時間はもっと欲しかったと述べている点も考慮する必要があるだろう。2人とも養成機関での学びに対

してあまり肯定的意義を見出していない点が見受けられるため、保育者のための有意義な学びが望まれる。

加えて、こうしたお金や結婚と離職の関係に対する認識は個人の価値観の差異なのか、就業形態の違い、もしくは保育者の学歴差から生じるものであるのかどうか量的調査から明らかにしていくことも求められる。そしてその点に関連して2人の「2年でできることを4年かけてやる必要あるのかな」という趣旨の発言から、4大生と短大生のキャリアに対する考え方の違いに関する先行研究を整理していく必要もあろう。

参考文献

- 今井訓子・川村博子・漆澤恭子・黒田静江・松本和江・橋本三枝子・田中幸（2013）：卒業生への就業継続支援に関する調査研究，植草学園短期大学紀要，第14号，21-25。
- 養輪明子（2017）：保育士像の転換「戦後保育士」から「新自由主義下の保育士」へ，教育科学研究会編，教育，第853号，かもがわ出版，13-21。
- 宮崎つた子・小池はるか・山崎征子（2013）：大学による地域保育者再就職支援の調査研究（1），高田短期大学紀要，31，97-105。
- 向田久美子（2015）：保育者養成学校におけるキャリア教育—男女共同参画の視点から—，駒沢女子短期大学研究紀要，第48号，19-30。
- 中田奈月（1999）：性別職域分離とその統合—男性保育従事者の事例から—，奈良女子大学社会学論集，6，285-296。
- 中田奈月（2003）：女性保育士のライフコース，奈良女子大学社会学論集，10，103-125。
- 中田奈月（2006）：女性保育士における専門性と女性性—主観的キャリアの分析から—，奈良女子大学社会学論集，13，129-144。
- 高澤健司・山田真世・上山瑠津子・田丸敏高（2018）：若手保育者の成長過程に関する研究，福山市立大学教育学部研究紀要，6，55-66。
- 玉木博章（2018）：指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究（1）—職業観とジェンダー観に関する心理的葛藤を中心に—，瀬木学園紀要，12，66-77。

注)

¹ 短大生を対象に実施した卒業後の希望する働き方に関する調査結果において、就職せず0.8%、就労継続21.9%、その他3.4%を除いた、結婚退職してその後は働かない1.3%、結婚退職してパート復帰17.7%、結婚退職して正社員復帰3.8%、出産退職してその後は働かない3.8%、出産退職してパート復帰33.8%、出産退職して正社員復帰13.5%の約75%が離職を希望している（向田2015，22）。

² 1000人近い回答が得られ、そのうち男性が1.4%、

女性が 98.6%を占めている（宮崎・小池・山崎 2013, 99）。

³ 600人近い回答が得られている（中田 2003, 107）。

⁴ 中田は、こうした年齢による自らのキャリアに対する認識の変化について、女性保育士は就職当初は「女性」と「保育士」を結び付けて解釈しているものの、経験の積み重ねによって「女性」と「保育士」を切り離していくことを指摘する（中田 2006, 137）。つまりジェンダー観の影響の変化が見受けられる。