

## 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(3)

—休職と復職に直面した心理的葛藤に生じる誤った道德観と勤労観の批判—

### A study on the career design of the childminder and kindergarten teacher as a guidance agency (3)

—Criticism of the incorrect view of morality and work emerging in psychological conflict in  
the face of suspension from and coming back to their job—

玉木博章

愛知みずほ大学 (非常勤講師)

Hiroaki TAMAKI

Aichi Mizuho College (Part-time lecturer)

キーワード：保育者；労働；キャリア；道德；心理的葛藤。

Keyword：Child care person；Labor；Career；Morality；Psychological confliction.

#### 1、はじめに

##### 1-1 前稿との連関から

本研究では、研究(1)(2)を通して保育者が仕事を含めた生活全般の中で、何に悩み葛藤し、何で人生を切り開き立ち直っていくか、そして何をもって自らの人生の幸福とするのかについてインタビュー調査を重ねてきた。そしてそれらの調査から得られた見解の中に、どのような職業観や人生観、ジェンダー観があるのかを明らかにすることで今後の保育者育成における授業内容や、保育者のキャリア形成を改善もしくは支援していく視座を得ることを研究の根幹としている。

そして向田<sup>1)</sup>によれば卒業生を追跡した調査等はあまり存在していない。また本研究がこれまで示してきた通り、こういった保育者のキャリア形成に関する研究調査はこれまで多くなされてきたものの、そのほとんどがキャリア意識等に関する量的調査に限定されており、加えて管見の限りではあるが、そうした現在就業中、もしくは就業経験のある保育者を対象とした質的調査も同様に存在しない<sup>2)</sup>。しかし、前稿の研究(2)でも触れたように、この間ちょうど同時期に高澤ら<sup>3)</sup>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

を執筆しており、質的調査が焦点化されつつある。

##### 1-2 先行研究の整理から見える問題の所在

実際に高澤らと同様に、こうした質的研究の少なさが着目されたのか、西川<sup>4)</sup>、宮城<sup>5)</sup>、野屋敷・川田<sup>6)</sup>、香曾我部<sup>7)</sup>によって質的研究が近年増加傾向にある。しかし西川が男性保育士を対象に行った調査や、宮城が社会人や複雑な人生経験のある保育学生を対象に行った調査は、インタビュー調査をしたものを抽出してまとめたものであった。また野屋敷・川田と香曾我部は共にメソドロジーとしてTEM(Trajectory Equifinality Modeling)を用いて、働き方に偏って人間の成長プロセスの多様性を記述しようとしていた。

他方で小川<sup>8)</sup>のような離職の原因を探るための一回限りの量的調査がある中で、黒田<sup>9)</sup>は在学時に調査をした学生らを卒業後も追跡調査し、簡略的にまとめた形ではあるものの、インタビュー調査をするという量的研究と質的研究を併せた試みを実行している。そもそも量的調査を中心としたこれまでの先行研究では、仕事の継続や能力及び立場の向上といった職業概念にキャリアが限定している研究が多い。例えば、横井美保子<sup>10)</sup>が行った量的調査<sup>1)</sup>の自由記述欄でさえ、保育者の労働環境と専門性の内容に収斂した設計になって

おり、職場以外の自らの生活様相が明らかになる旨の調査は少ない<sup>11)</sup>。また前述したように野屋敷と川田の研究も、ライフストーリーの質的分析ではあるものものも、職業キャリアからの分析に偏重していた。しかし宮城まり子は、キャリアの意味は職業や職務、有給の組織内での仕事に限定される訳でなく、個人の人生と深く関わる「人の生き方そのもの」であるという捉え方が主流となってきたと述べる。そして新しいキャリア概念の下では、人生の中心部を構成する「職業」に加えて、ボランティアワーク、ライフワーク、家庭内での仕事、地域活動、趣味や余暇活動等も広く含まれる。キャリアの定義はより拡大され、幅広い包括的かつ統合的概念に発展してきた<sup>2)</sup>と指摘する<sup>12)</sup>。したがって、本研究が志向しているようにライフキャリアを視野に入れたキャリア形成の研究の意義が自明となるだろう。

### 1-3 研究の意義と本稿の位置づけ

加えて、江頭説子<sup>13)</sup>はキャリアには主観的側面と客観的側面があり、前者には職務満足や信念、態度、将来の見通し、自尊感情や有能感等の心理的側面が、後者には地位や給与あるいは業績等が含まれると述べる。そして主観的な側面からはキャリア志向を中心とした研究に蓄積があり、それらの研究は組織と仕事のどちらかを重視するという文脈で論じられている反面、客観的側面から昇進や昇格のメカニズムを解明する研究の蓄積があると指摘する。そしてこれまでは客観的側面もしくは双方の側面に焦点化した研究が中心であったが、最近では組織や企業に依存しない自律的なキャリアが求められるようになったこともあって主観的側面に焦点化した研究も行われ始めていると論じている<sup>14)</sup>。したがって本研究での試みは、江頭の類型に則れば、主観的側面を重視していると言えよう。

例えばE.C.ヒューズは、キャリアとは変化し続けるパースペクティブであり、そのパースペクティブの中で、人は自分の人生を眺め、自分の様々な属性や行為や自分自身における出来事の意味を解釈していると述べる<sup>15)</sup>。こうした知見を踏まえれば、2つのキャリアは独立しておらず、相互に影響し合っていることがわかる。特にヒューズは客観的側面においてキャリアはある程度明確にされた地位と一連の職務のことを示し、人がそういった職務に従事することで行為や出来事の解釈の枠組みを得て、職業の見方を変化させるものが主観的キャリアであると述べる<sup>16)</sup>。また江頭は、職業生活、家庭生活、社会生活のそれぞれについての仕事生活を充実させる重要性を説きながら、ライフキャリアのライフとは生活、生涯、生き方という3つの意味を持つと述べる<sup>17)</sup>。そして個人の人生の中で仕事に関

わる経験との出会いを通して経験が積み重なることにより人生が組織化されていくのであり、人生を組織化する要素である経験は、その人にとって固有の意味を持つと考えられ、本人が考えることによってライフキャリアについて主体的に考えられることが可能になってくると指摘する<sup>18)</sup>。

したがって一見マイナスなことさえも、ライフキャリアを発達させる中では全人的な意味があり、それを解釈することがキャリア形成の過程では重要であることがわかる。実際に渡辺三枝子も、キャリアは個人が自分で構成するものであり、個人から独立してはありえないと述べており<sup>19)</sup>、本研究のように主観的キャリアの側面を重視した上で、そこに生じるライフイベントをどう解釈してキャリア形成しているかを明らかにする試みに意義が見出せる。

### 1-4 本稿の趣旨と構成

ところで本研究では既に4名の保育者にインタビューを行ってきたが、4人それぞれに悩みこそあれ、調査時点では順調にライフキャリアを形成しているようであった。しかし、保育者のキャリア形成に関わる研究においては周知の通り離職を中心とした負の出来事をいかに防ぐかといった旨が重視されているため、本稿でもそういった対象への調査分析は不可避であろう。

例えば香曾我部琢は、保育者の離職理由の要因の1つに結婚、出産、育児があり、学生の頃から「子どもが好き」で、自分の子どもを自分で育てたいと思っている保育者にとって結婚や出産、育児は離職のトリガーとなる経験や出来事であるのは当然のことで想像しやすいと述べる<sup>20)</sup>。そして同様に、研究(1)で分析したAさんやBさんは、そうした自らの肯定的ライフキャリアを形成するための離職ではあった<sup>21)</sup>。だが、実際の離職はそういったものだけに留まらない。そこで本稿では、リアリティショックや人間関係の悩み等で離職や休職そして転職をする保育者を調査対象として分析していく。

## 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関東圏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、自由な発言を促すために、インタビュア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、キャリア形成における重要な分岐点に直面して

いる1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、対象が関東圏に限られている点、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 : 2019年12月  
 実施人数 : 1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。  
 倫理的配慮 : 研究の主旨を伝え、論文化することに予め承諾してくれた対象に協力してもらっている。また個人が特定できる情報は記載していない。

なおインタビュー中のT(玉木)は筆者を示す。分析においてインタビューイの発言は、ある程度インタビューア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。またインタビューイをEと記載した理由は、前稿までとの連関からである。

## 2-2 20代Eさんに対する調査

E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2年目だが、現在休職中。筆者とはTwitterで知り合い、何度か相談に応じている(2019年12月16日14時から2時間程度実施)。

T: 例えば希死観を出さないようにするっていうのはどういうこと? 親には何か言うんでしょ。

E: 仕事の愚痴は、親に言う。例えば、軽いやつだと、「先生すごい大変そうだね」「大丈夫?」って過剰に心配してくる先生が1人いて、クラスの中に。おむつ替えとか一緒にトイレ入った時とかに「すごいクラス間の空気悪くない?」とか「先生、大丈夫?」「この仕事終わってる?」みたいな。聞いてくれるのはすごく助かるんだけど、余りにも過剰過ぎて、こっちが「いやあ、ちょっときついんですよね」みたいな。例えば業務内容とか、雑務が全然終わらなくて、結局4月からずっと夜も7時、サービス残業毎日2時間してて、それで「終わらなくて」って言って、「そうなんだねえ」って。「でも私は」みたいな。

T: ああ、そういうタイプ。いるよね。

E: そう。「私の方がもっと大変よ」みたいな。あと

は、余裕がなかったりするとすごい怒ってくるというか、「そっちじゃない。え、何、どうすんの」みたいなすごい圧力をかけてくるのが1人先生にいて、そういう話とか親に話して。でもそれは同業者にとか大学の友達とかに言っちゃうと「私もそういう先生がいて」とか。私は、話を聞いて欲しい。ただ単に、話を聞いて欲しいだけで解決策なんて正直求めてなくて。同業者だとそうなっちゃうから、結局、親にしか話せなくて。親にそれを愚痴って、話をして、「私はこういう考えでこういうことをしているんだけど」って言うと「ああ、そうだよ、間違っていない」、間違っていないとは言わないけれど「そういうのもあるよね」って風に話になるから、だから結構親に話すんだけど、でもそれがほぼ毎日かのように積もる時があって。今、私が勤めている所はすごい大きい、子どもが200以上いる所で、1歳1クラスで子どもが30いて、職員が私含めて6でクラスを回しているんだけど、そういう先生もすごいいるし、私が今2年目で6人の中で一番下っ端で、その次の若い先生もやっぱり自分のことで精一杯だから、それもすごい分かるから。

T: 今がちょうど2年目なんだよね?

E: 今がちょうど2年目。来年度で3年目なんだけど。5年目の先生もいるけど、その5年目の先生も自分のことで精一杯っていう。もうイッパイイッパイな先生が何人かいて、その上にその10年目の先輩ベテランの先生とかはリーダー週の時に「何かを提供しなさい」って。その週の時は「何かを伝えるってことをしなさい」。それはすごく分かるんだけど、でも自分もやりたいけれども、他のこと、例えば、月末処理だったりとか、雑務的なことだったり、行事の係とか近かったりすると、そこで頭がいっぱいになっちゃって、申し訳ないけれども子どもの何かを伝えるとか、何かを提供しなきゃいけないってとこもあれば、やっぱりどうしても頭回らなくて。分かっているけどなかなかできないっていう不器用さとか、でもそれを誰かに話してもしょうがないって思っちゃう。話せなくてずっと溜め込んで、最終的には帰り道に泣くとか勝手に涙が出てくるとか。こんなに苦しいんだったら死んだ方がマシだなとか、現実から逃れるために死にたいっていう。

T: 業務がやっぱり多いの? それは、基本的に。人が足りてないとか。

E: 多いし。正直足りてないと思う。

T: 適正人数あるじゃん普通。例えば新生児だったら、とか通常は、みたいに。それは足りてるの?

E: それは足りてるんだけど、雑務が多過ぎてやらなきゃいけないことがどんどん増えてきちゃって。そのために抜けて仕事をしたいんだけど、他の先生にも「抜けさせてあげたい」って言われてるんだけ

ど、抜けた時点で入ってくれるパートの先生がいない。職員は全然足りてるけど、パートの先生が足りてないでそれができなくて、結局4月から毎日2時間、それで残業代がまだもらえるならいい、でも残業代が無い。「月に2時間だったら残業代は渡します」って言われてるけど、その残業代すらくれてない。

T: 制度上くれるはずなのに貰ってないってこと?

E: そう。1年目の時はそういうの無くて、2年目の途中から副主任に「こういう月末処理が終わってないから1時間残業したいです」とか、「試作を作りたいから30分残業したいです」とか申請を出して、園長に持っていけば残業代は出しますよ」というふうに1回なったけど、本決まりじゃない間に自分のクラスのが先にやっちゃって、それが何かちょっと問題っぽくなっちゃったの、逆に。そしたらそれがなくなっちゃって、何故か。無くなっても園長からの指示、保護者会だったりとか、大きな行事、運動会、学習発表会の時に、「1時間残業ね」と言われた時しか残業代もくれない。余計に何やってんだろうと思って。2時間毎日4月からやって、でも仕事はなかなか片づかなくてっていうのすごいわいばいになっちゃって。うちの保育園はモンテッソーリもすごいやってるから、モンテッソーリも大学で学んだは学んだけどやり方までは学んでなくて。1個1個の教具の使い方だったり、モンテッソーリっていう大きなこと自体しか学んでなかったから、実際に実物を見てとかはやったことなくて。1年目の時に資格を持っている先生がいて、その先生が補佐で入ってきてくれた時には午睡の時にこの教具の使い方っていうふうに、クラスだけでちょっと教わったり、朝の活動で教えてくれるとか、何個かは学んだっちゃ学んだけど。

T: 東京の、田舎の方だもんね。

E: 田舎。2年目の時に「教具を自分で提供しなさい。月に1個」って言われた時があって、クラス会議の時に。でも、そもそもモンテッソーリの教具は元々ある教具ですら私はまだ知れてない部分がいっぱいある上に、自分で考えてっていうのは、えーと思って。今やれる自信が無い。自信無いなと思って。だから、すごい学ぼうと思って。1人尊敬している先生がいて、今年移動してきたその先生は「2年目でその課題はちょっと難しいんじゃないのか」というのをその会議の時に言ってくれて、「実際できる?」って言われた時に「今の私の力では、やるべきだっははすごく分かるんですけど、できる自信が正直ないです。そもそもその自体が分かってないから、延長線上というか、元からあるものから自分で考えて作るみたいな、そっちはちょっと難しいですね」という話をずっとして、「そうだよ」とかって。でもそれもやらなきゃい

けないってそれもずっと頭にあって。夏は夏のモンテッソーリの教具とかがあって、それはやり始めのときには色々学んで「これどうやってやるんですか」とか聞いたりして。学んではいるけど、自分から率先してこの教具を使ってこれをやろうとか、でも、できないという自分の力不足というか能力の低さというか。

T: 休職をしたのはいつからなんですか?

E: もうすぐ1カ月経つから、11月の18。

T: 1年半やって、何が決め手だったわけ?

E: 結局は職場環境。残業代も貰えないのと、あとはクラスの中で何かやらなきゃいけないんだっていう圧迫感が苦しくて。休職する1カ月前ぐらいから結構厳しいというか、毎日泣いて帰るみたいな。でも親の前では絶対泣きたくないから、家に帰るまでの間に泣きやんで、お風呂入っている間にまた考えて泣いちゃうとか。あとはクレームとかも実際に2年目入ってから2件受けて。1件目がお便り帳を書くんだけど、書き方が良くなかったみたいで。実際私宛てに来てくれればいいんだけど、クラスの副主任の方に行って。「こういうことがあった」と私の方に来て、クレーム報告を書いて欲しいって言われて。事実のまま書いて「こうです」って渡したんだけど副主任が書いて、それを第三者委員の方に出したっていう資料には私とは全く違うこと書かれて。事実だった部分が消されて、あれ、と思って。それ何か違うくない、と思って。でも言えなくてそれを。それが決まっちゃったというか出ちゃって、ああと思って。そこでまた押し殺す。

T: 不信心だよ。

E: そう。2件目のクレームが、順番でさよならする時に順番入れ違えちゃって、保護者の。その保護者も今までも色々あったっぽくて園に対して。それが私の行動で思いっきりバーンとぶちまけちゃって。すごく怒られて「何なんだよ」みたいな話になっちゃって。

T: それは具体的に言える? 何やったかっていうの。

E: その時3人ぐらいお迎えの保護者が来てて、順番に並んではいたんだけど、怒ったっていう保護者をAだとして、Aの保護者が前にいる保護者の後ろに並んでたんだけど、Bっていう保護者が後からやって来てドアの前に来ちゃったの。私、そこ確認できなくて、Bっていう保護者がAを抜かしてAより前に来ちゃったの、「お迎え来ました」と言っ。そしたらAの保護者が「え、ちょっと待ってよ。先に来てただけ。何でBの保護者に対応しちゃうの?」みたいな感じですよ。すごいキレられて。そしたら床に子どももリュックサックを思いっきり投げて「やってらんねえ」みたいにバーンと投げて、「もういいわ」と言っ。2階に上がっていつちゃったの。2階建てで保育園が。2階まで追いかけて「すみません、すみません」と言っ

て。その時園長も副園長ももういなくて、帰っちゃって、2階から帰ろうとしていた副主任の先生が「どうしたの」って聞いてきて、「今こういう事情で」って話して。「今、園長いないから話をしよう」ってなって、電話をしてくれて。その時にお父さんだったんだけど、お迎え来たのが、お母さんから電話きて、「お父さん怒って帰って来たんだけどどういこと？」そうだよなと思って事情を説明して、「すみませんでした。私が順番を入れ違ってしまった。ひとこと言えばよかったんですけど、すみません」っていう話をして。でも納得してもらえなくて。その時が金曜日だったんだけど土曜日の日に謝罪をすることになって、土曜日出勤して、その時にも謝ってっていうのもあって。その後も別に私、避けてた訳じゃないんだけど、お母さんから「避けてる」、私があ的事件以来、「私のこと避けてる」みたいなことを副園長に言ったらしい。だけど、それが私にまだ伝わってなくて、私も別にその保護者に会ってなかったから、会ったら全然挨拶するし、もう終わったことだから切り替えとして、会えば、おはようございますとかこんにちはとかって挨拶するんだけど、でも会わないから挨拶しようがないと思って。お母さんは私を見てるかもしれないけど私はお母さんを見てないから、その対応ができないなと思って。後々に園長から「そういうクレームがあったから、だから気をつけて」と言われて「分かりました」っていうのもあって。自分なりに、自分は限界じゃないと思ったけれど、限界だったみたいで。保育士じゃない友達に「死にたいっていうのもすごい大きくなって、死にたいと思ったら1週間ずっと続くんだよね」っていう話はして。それは今に始まったことじゃなくてっていう話も全部して、そしたら、「ちょっと精神科行ってみたら」みたいな。別に私はそう思ってないから、「行けたら行ってみようかな」っていうのもあって。精神的にストレスがすごいからよく風邪もひくようになって。その分クラスにもすごい迷惑かけてるっていうのも分かるから、それも余計にストレスで、いつか1週間も治らなかった時があって、良くなってきた時に起き上がれなくて。ずっとボーっとしてて、何もする気が起きない。お母さんが「天気いいし外出てみない？」って言われたんだけど、外出る気も起きない。元気なの。自分は元気なんだけど。風邪ももう良くなってきて元気なんだけど、外出る気も起きなくて。その時にお母さんもちょっと危ないなって思ってた。親戚にうつの人がいるから危ないかもとお母さんその時思っみたいで、「ちょっと病院どう？行ってみる？何か診断くれるかもよ」って言って。「もう、休んじゃえば。いいんじゃない別に。Eが休んでも大丈夫だ、回るよ。職場は案外回ったりするもんだよ」みたいな。

T: いいお母さんだね。

E: 行きたくなくて、病院に。その理由も、行けば何らかの診断を出されるって分かってたけど、その診断が怖くて行けなくて。「ううん、いい」って話をして、そのまま「そっか」って。そのまま仕事もしたんだけど、やっぱり仕事にならないというか、ずっと夢の中にいる、ふわふわ気持ちが浮いてる、地に足ついてないみたいなのがあって。何かおかしいなって自分でも思い始めて、その時に。その後に元カレと、仲良くて未だに、「ちょっと飲みに行こう」って行った時に、ちょっとチラッと話して、「それ、ごめん。だけどそれ、絶対行った方がいい。一人で行きにくいんだったら付いてく。病院と一緒に付いてあげてから」って言われて。これで3人目だと思って。3人にも言われたんならじゃあ、行ってみるかかっていうのと、彼自身が1回こうってなったら他曲げたくないってタイプの人間で、行けば納得するだろうって。そういうのもあって精神科に行ったら「そういう傾向ぼいのある」っていう話になって。うつチェックはしたけども、そこには問題はないというか、「チェック自体は問題ないけれども、精神的にはちょっと休んだ方がいいかも」って言われて。その時にはカウンセラーの人が診てくれて、次に医師に診てもらったときに「適応障害」って言われて。「適応障害っていっぱいあるけどあなたの場合は職場適応障害の抑うつ」って言われて。ああ、そうなんだとその時に思ってた。その時にも「じゃあ1カ月も休養ね」って言われた時に、良かった、ってふうに思っちゃったのね。1カ月お休みか、良かった、その診断名下って、そうなんだよね、やっぱそうか、と思って。1カ月休みね、ああ良かった。

T: 行かなくていいんだと思ったんじゃない？

E: そう、行かなくていいんだと、あの環境から強制的に逃れることができると思ったの。自分から休みますは言いにくいけど、医師の判断でストップかけられたら強制的に休みだから、あの環境から離れられる、良かったと思って。

T: 真面目なんだよね多分、根が、そんな気がする。

E: それ親に話したら「良かったって思った？」って言われたから「思った」「そうなんだ」って話なって。

T: 今、でもさ、1カ月以上経ってるじゃん。

E: もうすぐ1カ月。

T: 復帰するの？

E: 一応「復帰は考えたい」とは言ってる、職場には。子どもは、保育士っていうよりも、好き。子どもも好きだし、今の学年の子どももすごい好きだし。先生一人一人はすごく悪い先生じゃない。みんなすごい心配してくれるし、すごいいい先生達ばかりで。だけれどもクラスで組んでる先生たちが、今年もなんだけ

ど、あんまり良くなかった。だから決定的に転職をするっていう考えが今全然起きてなくて。「4月からずっと2時間残業してるけど残業代も出ないのも辛い」と話した、園長と副園長に。それも言った。だからそこも「改善するように務める。先生が帰って来るまでに努めます」みたいな、ホントかよとか思ったけど、「努めます」みたいな話をして。園自体は好きだから、別に嫌いになった訳ではないから、転職はしないでもう一回、一応復帰職で考えてはいるけども。

T: それで上手いかなかったら?

E: 次に駄目になっちゃったら正直もう転職かな。3回目はさすがにないなって。

T: 別にどうなるか分からないけれど、これで復帰できたらできたでいいし。それは誰がであっても多分そうなる。全然悪くないと思うし、傍から聞いてると、保護者が、だし、職場がって思うもの。ただ、そういう園があるし、そういう保護者がいるのは事実だよなってすごい思う。それと一個気になるのは、辛くなった時に死にたいと思うのは昔からだったんでしょ。

E: 高校の時から。友達との関わり方があんま上手じゃないというか、人見知りっていうのもあって。中学の時もいじめっぽいのもあったし、みんなに無視されるか、あつたはずの物がなくなってるのもあって。でもその時は部活があったから。吹奏楽だったけどすごい好きでそっちのめりこんでたからどうでもいだったの。だけど高校上がった時に中学のこと蘇っちゃって怖いっていうか、無視されるのも怖い、クラスが女子6、7人しかいなかったから、そういうのも怖い。

T: その中で嫌われたら終わるもんね。

E: 今になったらどうでもいいじゃんてなるんだけど、そんな時はそれがすごく嫌で。自分に合わない友達とも無理やり合わせようとしてるけど、それが辛くて、何やってるんだろうとか、それで死にたいみたいな。

T: そこであいつが悪いじゃなくて自分に来るんだね。私がここにいたくないって感じになるんだ。私が消えればいいみたいな。

E: 消えればそれで全部がリセットされるっていうか、すっきりするっていうか、あいつが死ねばいいんだっていうのにはならない。自分でどうにかするにはどうしたらいいんだろうみたいな。

T: 逆にここにうまく馴染めない自分が駄目なんだと思ってるっていうこと?

E: だから原因は全て自分にあるっていう考えね。それで高校から始まり、大学も...

T: いじめられてたから余計そう思うんだ。なるほど。お母さんすごいいいお母さんじゃん。話聞く限り、今はね。ご家庭で言うと、「あなたすごく悪くないのよ」という感じでやってくれるじゃないですか。そういう

状況なのに、学校で私が悪いんだって思い込まされてしまったということだよな?

T: お母さんが言うには、「育て方がちょっと間違っちゃったかもしれない」って。お母さんもそうなんだけど、自分のことより相手のこと、全て何事においても。「自分がそれをやられたら嫌でしょ、じゃあ相手もそれ嫌なんだよ」というふうにすごい幼い頃から教わってきて「私はこうしたいのに何でそれが駄目なの」と言った時に「だって自分さ、それされてどうなの?」「いや、別に平気」「でもこういうことがあるんだよ」「ああ」となった時に「だから駄目なんだよ」という。「全部相手の気持ちに立って考えなさい。自分は二の次、何なら押し殺せ」みたいな教育方針だった。それもあって仕事でも、自分は仕事は抱えてるけど、先輩から「これお願いしていい?」「これやって欲しい」と来たら、今それに対して困ってて来てるから断れないっていうか、性格的にも断れなくて「はい分かりました」と言っただけで何とか時間を作ってやる。

T: 自己犠牲ですね。なるほど。

<中略>

T: あと就活をほとんどしてないって言ってたけど、それはどういうことなの?

E: ○○市の保育園フェアみたいなのがあって。○から東京都内の保育園何か所か、ホテルの1室を借りてやるんだけど、就活フェアを、その時に何個か園を回ったの。友達と行って、その時に就活するために何かを決めた方がいいっていう話をして。その時にどういう保育をしたいのかっていうのも正直なかったの、あんまり。今の職場を決めた基準もないんだけど、全体的に給料がいいっていうのと。

T: 給料はいいの? 今のとこ。

E: いい。

T: 残業はつかないけど、いいんだ(笑)。

E: 休みがしっかりあるのかとか福利厚生があるとか、そういう基準で決めて、その中で近い所、通える範囲の場所っていうので、聞いた中でも更にピックアップして、それから気になった園に行った。2回受けて、今のともう1個園を受けているけど、もう1個の園は即受かって、だけど後々調べたらボーナスが全然悪くて5000円しか貰えない。その時株式会社だったのかな、会社経営だったの、法人じゃなくて。あんまり環境が良くないみたいな噂を聞いて、大学の先生にも聞いた。「ここに行こうかなと考えているんです」と言った時に「いや、そこはちょっとどうなんだ。もっといい所あると思う」とすごい言われて。私に言わなかっただけで多分あんまりいい噂を聞いてなかったのかもしれない。「もっといい所あるよ」とすごい言われて、何でこんなにそう言うんだろうと思って調

べたら、あんまり良くないみたいなの、ネット上だけで、話を聞いた。ちょっとやめとこうとその時はそう思って、辞めますって。どうしよう、その後何も考えてなくて。それを考えた時12月だったの、ちょうどこの時期か。やばいと思って。その時もう1個気になる園があったと思って。その園見学に行った時に、2カ所行ったんだけど、少人数と大きい所、今勤めてる大きい所で分けてみて、子どももすごい伸び伸びしてて全く人見知りがないというか、近寄って来てくれてすごい明るかったから、すごいいいなと思って。給料もいいし、ちょっと受けてみようかなって。で、受けて、大学の先生にも言ったら、「社会福祉法人、ここ知ってるよ」と言われて。社会福祉法人だし「いい」って言われたの、その時すごい安易な考えで、じゃあここにしよう、で、ここに決めて。その社会福祉法人の今勤めている所も結構保育園があって、小規模から大規模まで全部入って、入社の際にどの保育園に勤めたいというか、勤務地をアンケート取ったんだけど、1度大きな園に行っちゃえば、あと正直どうにでもなるというか、もし小規模に行ったらとしてもやっていけるというのを先生から聞いて。大規模行っちゃおうと、その時に。小規模から大規模は結構難しかったり大変だったりするけど、大規模行っちゃえば後は大丈夫。そうなんだと思って、あんまり深く考えずに第1志望を、今の園だけ書いたの。

T: 今思うとどうなの？それは。

E: 同じグループでも、正直もっといいところあったのかもしれないな。

T: 大規模のやり方が悪い訳じゃないもんね。

E: だけど今の大規模の園の新人への教育があんまりない。教育という教育があんまりなくて、先生達も精一杯過ぎて行事もすごい量あるし。それに子どもの人数も多くて、プラス新人への教育っていうのが手薄になるというか。

T: 入ったら「じゃあやってね」になっちゃった？

E: 放置状態、野放しみたいな。聞いてきたら答えるけども、正直未だに分かんないところが分かんないことがあって、2年目になって、やっとここが分かんないんだっていうのに気付いてきて先生に聞けるけど、1年目は、分かんないことすら分かんない。それすらもあんまりちゃんと教えてくれないってのもあって、それで2年目に来ちゃったから、「2年目だったらもうできるでしょ」みたいな。

T: 思い返すと、これがあだったら辞めずに済んだって言うことは、いくつかあるよね。もし、きちんと研修がなされている、段階を追ってっていう形だったら今みたいなことは無かったかもしれないし。他は思い付く？それ以外、もしこうだったら私、今こん

なこと言ってなかったっていう。

E: 就活かな、結局。

T: もっとすれば良かったっていうこと？

E: 他の園を見てみればよかったかな。あんまり園を見ていなくて、他の違う会社だったりとか。焦って決めた部分が大きかったから、他の子たちもだんだん決まってきて、やばいと思って、何もしてないと思って焦って決めちゃったから。行っただけで正直分かんないけど、行った先でアルバイトとかも雇ってくれる園もあるから、そういう所で行って慣れるとか、いくらでも方法はあったかなと思って。金銭面と福利厚生で決めちゃったところが大きいかな。条件だけで、目に見えるものしか、それだけで決めちゃったから、中身までを気にして見てなかったっていうか。

T: それで結果、今、怖くて園の封筒を開けられないですもんね。怖くて。

E: 親に全部開けてもらってる。

T: 追い込まれてるな。トラウマだよ、普通にね。

### 3、分析とまとめ及び今後の課題

#### 3-1 道徳観と勤労観からの分析

では、暫定的にはあるが、Eさんの調査から得られた知見を分析してみたい。まずEさんの調査に際立っていたことは、Eさんに根付いている反利己主義としての道徳であった。例えば、松下良平は反利己主義的な道徳が人との関わりを避けさせ、支配や抑圧を受け入れる道徳に陥ってしまうことに対して警鐘を鳴らしている<sup>22)</sup>。更に松下は、いじめ自殺の遺書を取り上げながら、そこにある過剰なまでの自己責任と自己犠牲の精神によって、いじめられても誰にも相談せず「自分が悪い」と自殺を選ぶ青少年をも生み出してしまうことや、自殺に至らなくも悲劇的な人生を送り、問題を押し付けられ、権力者に翻弄され他者による暴力を呼び込んだりする可能性を危険視する<sup>23)</sup>。Eさんの場合も、こうした強い自己犠牲の精神によって自分を追い詰めてしまったと言えよう。母の助言によって自分を大切に方向に切り替えることができたものの、それでもこのような園に復帰しようとしている点を鑑みれば明らかであろう。日本では美徳とされがちな自己犠牲の精神が、園からの封筒を開けられないほど彼女を病ませてしまったことは否定できない。したがって、こうした滅私奉公を是とするような道徳観や、それを中心に置いた勤労観を説くことの危険性がより認識された事例であった。実際、彼女にこれほどまでの責任感が無ければ、もっと早く休職を選べたであろうし、残業代も払わないような職場をこちらから願ひ下げたり、訴えたりすることもできたかもしれない。松下の指摘同様に、権力者に翻弄されて搾取された彼女

のような犠牲者を、養成機関の指導者は無意識のうちに育てている恐れがあることを自覚する必要もあろう。

実際にEさんの事例は、明らかに誤ったキャリア教育や道徳教育の結果であり、彼女に勤労観が欠損している訳でもない。例えば藤井啓之は、2018年6月に厚生労働省から発表された『自殺対策白書』における15～39歳の死因の1位が全て自殺であること、また国際比較においても先進国の15～34歳の死因が1位なのは日本だけであり、その数値も他国<sup>3</sup>の2倍以上やそれに近い数値であることを挙げながら、日本社会はとりわけ子どもや若者にとって生きづらい社会であることを指摘している<sup>24</sup>。このような状況や希死感の強いEさんを鑑みれば、離職が悪だとは言えないだろう。確かに、Eさんの休職は予期せぬアクシデントではあるが、長いキャリアを鑑みた場合には、彼女達にとってこの休職は後退ではなく、むしろようやく踏み出せた前進であるかもしれない。したがって、自らのキャリアを大切するためにも、一概に離職は悪であるとせず、こうした状況を是として認められるような社会的な認識が望まれる。

### 3-2 本稿のまとめと暫定的結論

本稿での、岐路で葛藤するEさんの調査は、保育現場の劣悪さを鮮明に映してくれた。OJTすら無く、強い自己犠牲の道徳観から過剰負担と残業代未払いの状況で疲弊し、休職したEさんの言い分は間違っていない。彼女の離職等は、決して彼女達が未熟だから生じているのではない。アクシデントではあるものの、搾取から逃れて主体的にキャリアを形成しようと試みている結果であり、むしろ喜ばしいことであろう。

例えば、内藤裕子は短期大学での実践例として、2年生を対象として面接、履歴書の書き方の指導といった具体的支援をしている。そしてそれだけではなく、新入生に対しても入学直後から就職に関するオリエンテーションを実施し、働く意味や社会人としてあるべき姿を伝えることで、積極的に就職活動へ向かう姿勢の涵養を心がけている<sup>25</sup>。だが現代に必要とされるキャリア教育とは、そのように保育者としての使命感をオリエンテーションで繰り返し説いたり、職場や仕事への適応迫ったりするような洗脳ではなく、自らにとってQOLの高い生活を維持するには何をしなければいいのかを主体的に考えて行動していけるようになるためのキャリア教育であろう。また単に就職するための活動を促すのではなく、就職先を見極めるリテラシーを養うための学びが必要であろう。彼女の唯一の未熟な点は、就活をしっかりとやらなかったもしくは、やれなかった点であった。それならば、こうした学生の状況を念頭に置き、必ずリアリティショックが職業

には随伴することを伝えなければならない。

他方で、高野亜紀子ら<sup>26</sup>が卒業生に対して就職先を選ぶにあたり重視したことを尋ねた結果、「非常に重視した」項目は、「自分のやりたい仕事ができること」(56.1%)が最も高く、次いで「雇用が安定していること」(46.0%)、「福利厚生が充実していること」(42.6%)、「人間関係がよいこと」(37.6%)、「専門知識や特技を活かせること」(32.5%)、「経営理念・ビジョン・仕事内容」(28.3%)の順であった。一方、「全く重視しなかった」割合が高かったのは、「転勤がないこと」(21.1%)、「性別に関係なく処遇されること」(12.2%)、「昇進の将来性があること」(9.7%)、「規模や知名度」、「能力開発の機会が充実していること」(共に8.4%)、「労働時間や通勤時間が短いこと」(7.2%)であった。「雇用が安定していること」、「自分のやりたい仕事ができること」、「専門知識や特技を活かせること」の3項目については、「全く重視しなかった」を選択した回答者はいなかった<sup>27</sup>。だがEさんが「能力開発の機会が充実していること」に拘って職場を選んでいけば、この悲劇を避けられた可能性もある。もちろんEさんのケースは一例に過ぎないが、実際に勤めてみれば重視した項目の外側から意外な問題が生じてしまうことは当然想定できよう。

総じて言えば、就活と職場の見極めを促すことでリアリティショックに遭遇しないキャリア教育を行うことも必要ではあるが、最初の1年をトライアルワークのような気持ちで始め、リアリティショックに対応していけるマインドを兼ね備えられるキャリア教育も望まれるのではないだろうか。つまり、保育現場の劣悪さは深刻なので、最初の数年は職場が合わないと思えば職場を変えても良いし、必死に適応することもないのだと学生に伝え、逃げ道を用意することを求めていくべきであろう。少なくともEさんの事例は、真面目な保育者に起こりうる悲劇であった。だがEさんは職場に恵まれていれば有能な保育者として続けられる見込みもある。したがってこうした保育者を犠牲にしない取り組みこそ、保育者不足を改善するカギとなるのではないだろうか。

### 3-3 今後の研究課題と次稿への展望

その後Eさんは前向きに復職を果たした。その折に「話せたことで色々整理できた。会えてよかった」と語っていたが、こうしたインタビュー調査自体にはナラティブアプローチによるカウンセリングの効果があったのかもしれない。例えば江頭は、ライフキャリアは人や社会との相互作用とその相互作用が行われる話があることによって実現する。場とは職場や家庭だけに限らず、学ぶ場、練習する場、披露する場等の活動

する場を意味する。そして活動する場は人によって構成されるため、一人で完結するライフキャリアはないと述べている<sup>28)</sup>。また本人が考えることによってライフキャリアについて主体的に考えられることが可能になってくるとも指摘する<sup>18)</sup>。希死観が強く、反利己主義的な道徳観の強い彼女は滅多に人に本音を話さないらしいが、ひたすら筆者が調査の名目で話を聞き続けたことが、彼女にとって自己の現状を整理して位置づけるための相互作用であったのだろう。引き続き、復職後のEさんの様子を調査することで、その効果を測ってみたい。また当然Eさんだけでなく、こうした岐路に立つ多くのサンプルに調査を行うことで、本研究の結論へ近づいてきたい。

### 引用文献

- 1) 向田久美子：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，21（2015）。
- 2) 玉木博章：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，12，68（2018）。
- 3) 高澤健司・山田真世・上山瑠津子・田丸敏高：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（2018）。
- 4) 西川晶子：男性保育者のキャリアコースと心理的適応。信州豊南短期大学紀要，35，38-54（2018）。
- 5) 宮城利佳子：保育士養成校における学生の進学のきっかけ—高校卒業後、すぐに保育専門学校に進学しなかった学生のインタビュー調査から—。地域研究，24，79-97（2019）。
- 6) 野屋敷結・川田学：保育者としての成長とキャリア形成：「保育者を続けている理由」からの考察。北海道大学大学院教育学研究院紀要，134，91-116（2019）。
- 7) 香曾我部琢：保育者の「結婚観・子育て観」がキャリア形成プロセスに与える影響：結婚と子育てへの意識が生み出す保育者の離職と再就職。宮城教育大学紀要，53，223-228（2018）。
- 8) 小川千晴：新任保育者の早期離職の要因—卒業生を対象とした意識調査から—。聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要，13，103-114（2015）。
- 9) 黒田宣代：幼稚園教諭・保育士養成の現状と課題。東亜大学紀要，28，7-12（2019）。
- 10) 横井美保子：保育者の労働環境と専門性の現実—東社協保育者の「労働環境と専門性に関する調査」から—。垣内国光・東社協保育士会編著。保育者の現在 専門性と労働環境。ミネルヴァ書房，25-58（2007）。
- 11) 横井美保子：保育者の労働環境と専門性の現実—東社協保育者の「労働環境と専門性に関する調査」から—。垣内国光・東社協保育士会編著。保育者の現在 専門性と労働環境。ミネルヴァ書房，42-50（2007）。
- 12) 宮城まりこ：キャリアカウンセリング。駿河台出版社，10-13（2002）。
- 13) 江頭説子：キャリアについて主体的に考える—職業キャリアからライフキャリアへ。東京女子大学女性学研究所・矢澤澄子・岡村清子編著。女性とライフキャリア。勁草書房，40-74（2009）。
- 14) 江頭説子：キャリアについて主体的に考える—職業キャリアからライフキャリアへ。東京女子大学女性学研究所・矢澤澄子・岡村清子編著。女性とライフキャリア。勁草書房，50（2009）。
- 15) Everett C. Hughes：Men and their Work. Greenwood Pub. Group.，63（1981）。
- 16) Everett C. Hughes：The Sociological Eye. Transaction Book.，137（1984）。
- 17) 江頭説子：キャリアについて主体的に考える—職業キャリアからライフキャリアへ。東京女子大学女性学研究所・矢澤澄子・岡村清子編著。女性とライフキャリア。勁草書房，52-53（2009）。
- 18) 江頭説子：キャリアについて主体的に考える—職業キャリアからライフキャリアへ。東京女子大学女性学研究所・矢澤澄子・岡村清子編著。女性とライフキャリア。勁草書房，56-57（2009）。
- 19) 渡辺三枝子・E.L.Herr：カウンセリング入門—人と仕事の橋渡し。ナカニシヤ出版，18-19（2001）。
- 20) 香曾我部琢：保育者の「結婚観・子育て観」がキャリア形成プロセスに与える影響：結婚と子育てへの意識が生み出す保育者の離職と再就職。宮城教育大学紀要，53，224（2018）。
- 21) 玉木博章：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（2018）。
- 22) 松下良平：道徳教育はホントに道徳的か？「生きづらさ」の背景を探る。日本図書センター，47-48（2011）。
- 23) 松下良平：道徳教育はホントに道徳的か？「生きづらさ」の背景を探る。日本図書センター，62-64（2011）。
- 24) 藤井啓之：ツルンとした世界のなかの「家なき子」子どもたちにホームをつくりだす。教育科学研究会編集。教育，2018年，9月号。かもがわ出版，5-6（2018）。
- 25) 内藤裕子：聖園学園短期大学における就職支援について。聖園学園短期大学研究紀要，37，39-48（2007）。
- 26) 高野亜紀子・日野さくら・利根川智子・和田明人：保育者養成課程におけるキャリア教育の課題：卒業生の動向調査から。東北福祉大学研究紀要，42，31-45（2018）。

27) 高野亜紀子・日野さくら・利根川智子・和田明人：保育者養成課程におけるキャリア教育の課題：卒業生の動向調査から。東北福祉大学研究紀要，42，39（2018）。

28) 江頭説子：キャリアについて主体的に考える—職業キャリアからライフキャリアへ。東京女子大学女性学研究所・矢澤澄子・岡村清子編著。女性とライフキャリア。勁草書房，69（2009）。

29) 横井美保子：保育者の労働環境と専門性の現実—東社協保育者の「労働環境と専門性に関する調査」から—。垣内国光・東社協保育士会編著。保育者の現在 専門性と労働環境。ミネルヴァ書房，36-38（2007）。

30) 藤井啓之：ツルンとした世界のなかの「家なき子」子どもたちにホームをつくりだす。教育科学研究会編集。教育，2018年，9月号。かもがわ出版，6（2018）。

## 注

---

<sup>1</sup> なかでも「前日の疲れを持ち越している」という項目において「いつも」、「時々」と回答した保育者は801人中でそれぞれ163人（20.3%）と511（63.8%）であり、全体の84.1%を占めている。また「仕事が原因でイライラすることがある」という項目において「よく」、「時々」と回答した保育者は801人中でそれぞれ103人（12.9%）と499人（56.1%）であり、全体の69.0%を占めている。そして具合が悪い箇所について202人中128人が「腰痛」と答えており、2位項目「その他」の54人を倍以上離す圧倒的な数字であった。このことから、肉体的にも精神的にも保育者には相当負担がかかっていることがわかる<sup>29)</sup>。

<sup>2</sup> こうした変化に伴い、従来の職業生活に焦点を当てた狭義のキャリアを「ワークキャリア」と呼ぶことに対して人生、生き方、個人の生活全般を視野に入れた広義のキャリアを「ライフキャリア」としている<sup>12)</sup>。

<sup>3</sup> 例えば、イギリス6.6%、ドイツ7.7%、フランス8.3%、カナダ11.3%、アメリカ13.3%、そして日本17.8%となっている<sup>30)</sup>。