

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(4)

—離職と転職に直面する心理的葛藤に生じるジェンダー観と勤労観に着目して—

A study on the career design of the childminder and kindergarten teacher as a guidance agency (4)

—Focusing on the view on gender and work emerging in psychological conflict in the face of leaving and changing 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；ジェンダー；キャリア；勤労；心理的葛藤。

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

1、はじめに

1-1 前稿との連関から

前稿(3)では岐路に立つ保育者の心理状況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目論んだ。そしてそれらからは、無闇に勤労観を説くような洗脳に偏重せず、劣悪な職場も存在するということを学生に伝えながら、就活時のリテラシーと、リアリティショックに遭遇した折に対処できる行動力を養えるキャリア教育が必要であるとの知見を得た。むしろEさんの調査からは、反利己主義により自己犠牲や職場適応を過剰に求める傾向が危険性すら孕んでおり、保育者のキャリア形成上、誤った教育を野放しにすることがいかに残酷で無責任かも明らかになった。もちろんそうしたキャリアとは、職業というワークキャリアに限定されものたのみならず、人生全般というライフキャリアの観点から、自らが主体的に選択して構成していくといった広義のものであった¹⁾。実際に向田久美子も、保育者養成校としては保育現場への就職だけを目的とするのではなく、学生が一人の人間として長い人生をどう生きていくのか、将来起こる可能性があり、それにどう対応していたら良いかを見据えたキャリア教育を実施する必要

があると指摘している²⁾。

1-2 本稿の趣旨と構成

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、卒業生を追跡した調査等はあまり存在しなかった³⁾。また、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いた⁴⁾。しかし前稿で述べたように、近年質的研究が増えつつある¹⁾。

そこで本稿においても前稿(3)の位置づけを踏まえて、主観的ライフキャリアの側面を重視した上で、そこに生じる一見マイナスに見える出来事に、保育者がどのような心理状況で対処しているのかを明らかにすることで、今後の保育者養成のヒントを得たい。特に、前稿においてレビューした先行研究の中では内田・松崎⁵⁾も離職を経験している者だけに対象を絞って、インタビュー調査を実施し、それをまとめている。また黒田⁶⁾も離職や休職した者に限ってインタビュー内容をまとめている。もちろん他にも保育者を対象とした質的研究は存在したが、西川⁷⁾は男性保育者に焦点化しており、保育者のキャリア形成とその心理には明らかにジェンダー差があるため、本稿では比較対象としない。また他の研究は本稿や前稿のような人生の

岐路に際した折の心理状況や様相を示すものではないため、本稿では内田・松崎と黒田を先行研究として位置づけた上で比較考察しながらも、インタビューの内容を削減せずコンパイルして分析する。そして前稿(3)で示したEさんも含めて保育者の人生の分岐点における心の有り様や危機への対応策を模索していきたい。

なお、本稿では研究(3)での分析と本稿での調査分析し、既述した先行研究との比較を通じて、1度暫定的な結論を見出すことに取り組みたい。そのため本研究はここまで一貫して3節構成で行ってきたが、本稿は4節で構成される。第1節では前稿との連関を示し、本稿の趣旨を明らかにした。第2節では調査内容を示し、第3節では調査の分析及び先行研究との比較を行う。そして第4節では、本研究の暫定的結論を導き出して、今後の課題も示したい。

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。インタビュイ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 : 2020年2月
- 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。
- 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をしてもらっている。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イーの発言は、ある程度インタビュア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。またインタビュイーをF、Gと記載した理由は、前稿までとの連関からである。

2-3 20代FさんとGさんに対する調査

FさんとGさんは専門学校の同級生で共に23歳の3年目。Fさんは幼稚園から保育園への転職が決まっており、Gさんは違う職種への転職を模索している。今回はフォーカスグループインタビューの形式を取り、友人同士である2人に気兼ねなく考えを語ってもらった(2020年2月2日17時半から1時間程度実施)。

T: 転職しようと思ってるんでしょ? 2人とも。3年経って。今3年目で。何でなの? それは。

F: 何ですか?

G: 私には向いてないから。

T: どういうことが向いてない? 仕事が?

G: 命の責任が重いのと、先輩からいびられてると、今は解決しちゃったんだけど、そんな感じ。

T: なりたくてなったんでしょ?

G: それも何かかね。

T: やってみて違うって思ったってこと?

G: それはそう。そうだけど元々は学校に行くまではなりたかった。学校行ってる時も、ああ別の道にしたらよかったと思って、保育士になった。一応資格も取っちゃったし、お母さんにも悪いからとりあえず2年間の学費分だけでも働かないとなって気持ちで3年。

T: でも、ちゃんと3年、続いているのがすごい。

G: 2年目で、本当は辞めるって言ったけど、先輩に止められて。

T: 何やるんですか? 辞めて。

G: 何も。

T: もう辞めちゃうの? この3月とりあえず辞めて。

G: とりあえず辞めて、1カ月休んで5月から働く。

T: それ何やるの? それも何か働く?

G: 決まってない。

T: 何かをやる?(笑)

G: 何かやる。

T: ずっと迷ってたんだ? そもそも。3年、通ってる時も、この3年もみたいな。でも、よく続けましたね、それ思ったら。Fさんは?

F: 働く仕組みが整ってなさ過ぎて。

T: どういうことですか?

F: 残業代、出ないとか。

G: 定時とか。

F: 定時で帰れないじゃないですか。

T: 保育園なの? 2人とも。

- F: うち幼稚園です。
- T: 幼稚園は大変。
- F: 人がいないから先生がやるのが、まず多過ぎて。分かってるけど、別に経営者も改善しようとしないうし、無駄な仕事がいっぱいある。
- T: 給料も？
- F: 給料は子ども園だったから、市からの手当てで、まあまあ。
- T: 良くなった？
- F: まあまあ。
- T: 給料は？
- G: まあまあいいですよ。
- T: そこは納得してる？
- F: 給料面は別に。
- G: まあまあ給料は。
- T: ただ、そもそもこれをやるのはいかがなんだろうって思ってるってこと。やるんですか？来年は。
- F: 来年、転職します。違う園に行きます。
- T: 決まってるんですか、もう。それは保育園？
- F: 保育園。
- T: 幼稚園から保育園に異動する？
- F: そうですね。
- T: それはどうやって決めたの？探したんですか？
- F: 転職サイトみたいの登録して、紹介してもらって。面接してみたいな。
- T: それはいつから動き出したんですか？それは。
- F: 10月とか、11月とか。
- T: 転職しようと思ったのはいつ？ちなみに。
- F: 転職は、ずっとしたいなと思ってて。
- T: 1、2年目からずっと？
- F: もうずっと、多分、みんなずっと辞めたいと思ってた。
- T: 何で思うの？それは。
- F: 何でだろう？大変だからじゃない？
- G: 大変。
- T: どうやったら大変じゃなくなるの？じゃあ。
- G: 人を増やす。
- F: 単純に人を増やす。
- T: 何で増えないんでしょうね。
- F: 条件がクソだから。
- G: お金も見合っていないから。
- F: あと、無駄な手書きとか。
- T: 幼稚園は多いね、本当に。
- G: 場所によるんだろうけどね。ウチはまだマシ。
- F: そうだよな、パソコンの所とか。
- T: 保育園は比較的、進んでる？
- F: 新しめだよな。
- G: 新しい。
- T: でも、そこで例えば仕事を変える。Gさんは変える、でもFさんは変えない、それは何でなの？
- F: せっかく資格あるし。23から資格無い職業やるより、経験年数積んだ方が後々年収上がるかなあと。
- T: それに関してどう思う？
- G: いいと思います。
- T: 多分、思い入れが違うってこと？それぞれの仕事に対する。
- G: 思い入れというか、そこ違うのかな。
- F: 多分仕事に対してじゃないですか、保育自体が。私は別に保育どうこうじゃなくて今の園が嫌だから。
- T: じゃどうしてそこに決めたんです？就活は？
- F: 私は今のところは最後の実習園で。誘ってもらったからそのままって感じですね。だからあんまり就活とかも無くただらだら1月に連絡して面接してって感じ。
- T: なるほど。じゃ今となってはもう少し色々な所を見れば良かった感だね。
- F: うーん。学校の求人とかだと、古くから癒着してる園がどうしても多くなりがちだから、学生はやっぱ選択肢が少ないのかなあ。そもそも専門(学校)だと実習とバイトで忙殺されてあんまじっくり就活してる子は少なかったイメージだし。
- T: 誘われたのもあって、深くは考えなかった？
- F: 考えてないですね。何も内部事情のわからない所に行くよりはいいなって感じだし。そもそも幼稚園教諭になったのもあんまり考えてないから。
- T: 保育の仕事ができればよかった？
- F: いや、別に何でもよかったです。OLさんもやりたかったですよ。
- T: でも保育の仕事自体は好きなんだろうねきっと。
- F: 別に嫌いじゃないです。
- T: じゃ、Gさんは仕事自体が違うってこと？
- G: 正職じゃなくて、パートだったらやる気満々な感じ。正職になると一気に責任がそうなるから。私も、だったら早めに違う業種なり、何なりと行って、早く違う所で働きたい。
- T: 今ならまだ24だしね、確かに。全然、話、変えますけど、そこからそのまた仕事変えて、場所変えて、また順調に歴を積んでいって、今、彼氏さんいるじゃないですか。それは結婚、考えてるの？
- F: します、ちゃんと。
- T: いつ目処とか、あるんですか？
- F: もう早々に。
- T: 今すぐ？
- F: 全然、今すぐでも。
- T: 自分で例えば子ども欲しいなとかってというのは。
- F: 欲しいです。
- T: 今は全然、籍まだ入れてないわけじゃないです

か。別に入れようと思ったら、入れれるんでしょ、だって。なんで入れないの？

F: 彼氏の問題。

G: 相手が(笑)

T: 相手がどんな人？ちなみに。

F: 占いによると、別にそんなにちゃんと考えてない、結婚するのは嫌じゃないけど。

T: 同い年？

F: 6個、上です。

T: 適齢期ではありますね。どこで会ったんです？

F: パイト先ですね。

G: でも、結婚自体は、別にどっちでもいいけど。

F: どっちでもいい。

G: 何かきっかけがあればするけど、まあ何でもいいかなって。

F: 今、急いではないって。

T: 彼氏は子ども欲しいとか言ってるの？彼は。

F: うん。子どもができれば結婚します、多分。

T: 最近、子どもを作って、えーっ！？て言って、担任外れる人いるじゃないですか。わざと作ってる感はあるっちゃあるよね、多分。できたら、結婚できる訳でしょ。それは考えてはいる？変な話。

F: でも、私としては順番、踏みたいですけどね。

T: 意図的に作らないと、多分、彼氏が結婚してくれないんだって言うの考える？

F: だったら、計算するしかない。

T: わざと？

F: うん。

T: でも、今いるから、そうやって見えるからいいですよ、相手が。その辺はどう思うんですか。

G: え！？(笑)

T: この先の自分のライフプランみたいなものに。転職、例えばするじゃないですか。

G: だから転職先でいい人、見つけようかなと。

T: また前カレみたいにアプリで？

G: いや、転職先で！

T: アプリは使わない？

G: アプリでもいいですよ。何でもいいけど。

T: 僕も本当にマッチングアプリで、保育士さん、看護師さん、使うべきだなと思いますよ？本当に。

G: でも、街コンとかも行きましたけど、ほぼ保育士、看護師ばかり。

T: 出会いの少ない人、時間が無い人達ばかり。

G: 男もSE、警察官、消防士とか。

T: そういう層と結婚するのは構わないの？

G: 何でもいいです。

T: 何でもいいって言うのは？

F: 好きになれればいいんだよね。

G: 好きになれれば。

F: いい人だったら。

T: ちゃんとしてる人だったらってこと？それはちゃんとって言うのは、人間的にでしょ？

G: うん。

T: いくつぐらいで結婚とかって考えているの？

G: さっき占いで、25、26って言ってたから。

T: すぐじゃないですか。それはいいの？自分的に。

G: めちゃめちゃいい。ぴったり、ジャスト。

T: 結婚したら仕事どうするんですか、2人、仮に。

F: 私は続けます。

G: えらあーい。

T: それは正規で？

F: うん。

T: 仕事、好きなんですね。

F: というよりも、自分で使うお金が欲しいです。旦那の収入に頼ってると、使うのもためらっちゃうし。

T: 彼氏は何やってるの？仕事。

F: SEです。

T: そういう仕事なんだ。Gさんどうするんですか？

G: 辞めたい。

T: それは専業主婦になりたいってこと？

G: 子どもができれば育てたいし、結婚してる間だったら、パートでも何でもいいですけど、そんな感じ。

T: 仮にだけど、あんま考えたくないですよ。結婚できないまま、例えばあと5年、6年、7年、8年、進んでいったらどうする？

F: 別にどうもしない(笑)

G: どうもしない。

T: このまま？

F: そのまま生きていだけ。

T: このまま1人で生きていく？

F: うん。

T: 何とか。その覚悟はある？

F: 覚悟っていうか。

G: その仕方がないことなので。

F: 気付いたらそうなってる。

T: 何となく分かりました、今ので。いや、でもいつから友達なんですか、2人。専門の時からずっと？

F&G: うん。

T: じゃ、めっちゃ仲いいですか、お互いに。

F&G: うん。

T: そうでもない？

G: いや、仲いいけど、そんな毎週、会うみたいな感じではない。

F: そう。

T: でも仕事、一緒だから相談もできるでしょ？

F: まあ。

G: うん。
 T: 変な話温度が違うじゃん2人とも。仕事に対する。そこはお互いを感じないんですか？それに関して。
 G: 温度は違えど、その中でも似てる方だと思う。
 F: うん。
 T: もっと違う人がいるってこと？
 F: もっとね。
 G: 子ども大好き！みたいな感じの子もやっぱり。
 T: いるよね、確かに。
 G: いるけど、その中では温度は似てる方だと思う。
 F: うん。
 T: 今、聞くだけでも全然違う感じがするけど、割と温度は低い方なんだ？これは。
 F&G: うん。
 F: でも子どもが好きなのは、みんな好きだと思う。
 T: 嫌いじゃないでしょ？だって。
 G: 嫌いじゃない。
 T: 仕事として見た時になってこと。仕事の責任って言ったけど、それだけなんですか？
 G: それだけ。
 T: 辞めようかなと思ったのは、思うとこととしては。
 G: それだけ。
 T: 子どもは好きだけど、想像と違った？
 G: 想像とは違くないけど、責任感、重い。
 T: 保護者との対応とか。
 G: うん。
 T: 言ってくるからね、色々。
 G: 保育士は、全員正職じゃなくて、パートと正職だから。見えるんです、責任の重さが。全部、私の。パートさんが何をやっても、私が謝るし、何でそこに私が？っていう。
 T: そこを、例えばフラットにしてくれたらいいのになって思ったりするんだ。
 G: だから、パートの方が責任が無いから、パートのいいなって。
 T: そこなんだね。
 G: パートさんはパートさんで、いいでしょ？パート、みたいなことも私に言うから、それいいよねって。
 T: だから、パートだったらやりたいってことか。
 F: 逆に責任が重い分、給料がすごく貰えるんだったら頑張れるけど。
 T: そうでもない？
 G: パートさんの時給が今 1400 円で、私、時給計算したら、多分それより低い、のになあって。
 T: ああ、分かります。ボーナスは結構貰ってる？
 G: 2 倍。
 T: パート出ないですから、それ。
 G: でも、うちの園は出るんです。お小遣い程度っ

て言ってるから、いくらかわからないんだけど。
 T: さっき給料には満足してるって言ったじゃないですか？(笑)
 F: 満足はしてないです！
 G: 満足はしてないけど。
 F: でも不満もない、別に。
 G: そちら辺の事務の人よりは多い？
 T: こんなもんかなっていう。でも貰えるんだったら、もっと欲しいですもんね？
 G: そうですよ。初任給 30 万ぐらい欲しいです。
 T: 分かるわ。そしたら、人が増えそう、間違いなく。辞めてく人の中に、そこを言う人も多分いるでしょうね、いっぱい。ちょっとその責任問題は、とっても面白いですね。でもやるんだ？Fさんは。
 F: 別に私はそんなに苦じゃない。でも、多分、年齢が違うからだと思います。Gの保育園は0、1、2だから、保護者もまだあれじゃないですか。
 T: 細かいですよ。
 F: うちの幼稚園だから、もうちょっと大きいから、子ども自身も喋れるしっていうところはあります。
 <中略>
 T: 給料的に、今補助で4万円足されたんですよ？
 G: 4万5000円。
 T: 足されての、今の給料ですよ。こっちも足されるんですよ。
 F: 足されてます。
 T: じゃなかったら、やってない？
 F: そうですね。
 T: 先輩たちは何て言ってるの？それで。
 F: 4万5000円、足されて嬉しい！やった！って。
 T: どう思うの、それ聞いて。
 F: ばあかあだな、転職すればいいのに。
 T: 何でやるんですかね、その先輩達は。
 G: 宗教なんじゃないんですか？
 F: そういうもんだって諦めてるんじゃないですか。
 T: でも、子どもが好きなんでしょうね。
 F: 転職するのが大変なのか分からないですけどね。
 T: これしかないと思ってるんだ？
 F: あと、普通の会社の給与形態とかあんまり知らないんだと思います。そういう情報が無いから、特に何も思わないんじゃないですか？みんな。
 T: ある種、宗教的って言ってましたもんね。だって、来週転職エージェントと会うんでしょ？
 G: 会います。
 T: 例えば、事務行ってお給料、落ちるかもしれないってなった時に、それでもいいの？何で？
 G: 大変じゃないと勝手に思ってるから。
 T: そっちも大変かもしれないよ？

G: かも、しれないけど。給料に見合った仕事内容なのかなって、勝手に思ってる。

T: 先輩達にそういう話しないんですか? お金とか。

F: しますよ。

T: どういう反応される? 本当に。

F: あああ、みたいな。あとは。でもおでもお、ここは幼稚園だからしょうがないよね、って(笑)さようなら～ってなります。

T: 何で辞めないんですかね、それでね。

F: 辞めれないんじゃないですか、もう。

G: ここは給料いいからね、ってよく言われますよ。

T: 良くないですよ、全然そんなの。もっと社会的にもっと貰わないといけない。あと 10 万は貰わないと。

G: そしたらやります。

T: あと 10 万あったら。年収 120 万、ボーナスあれば 150 万は上がりますよ。でも、事務がいい?

G: 今は。

T: アパレルとか考えないの?

G: 考えないです。もっと大変そうじゃないですか。

T: 事務は楽そうだから?

F: 多分意味分からない人と会話しなくていいから。

G: そうです。

F: 話を通じる大人しかいないですから事務は。

T: 保護者は意味、分からない人がいるんですか?

F: ちょっとね。

<中略>

T: ちなみに働いてて、保護者見るじゃないですか。その時に、親になるっていうことについてどう思う? 考えないですか? 子育てについてとか思わないですか。

F: 考えますけど。でも保育士やってたっていうのは隠しますかね。

T: それはどういうこと?

F: 保育士的には。

G: 嫌だと思ふ。

F: クラスの子の親が保育士ってすごい嫌なので。

G: 見られてる感じが。

F: 分かるんで、裏側が。だから、アラも全部、分かっちゃうから。

T: 仮に自分が預けるとしたら?

F: 隠しますし、言わない。

G: 多分、現にやっても言わないと思う。うちの先輩も言ってないし。

T: 気遣ってこと? お互いに。

G: お互いにそうですね。

T: でも、思うことはあるでしょ? 絶対に。

G: あります。言ってます、先輩も。

T: それは言わないの? その先輩は。

G: 保育士だって言わずに、ちゃんとそれは。

T: 一般論として、こうじゃないですか? みたいな。

F: 言い方で保育士ってバレちゃうので、そこを一般ピーポーだから、分かるような言い方で言えば。

T: オブラートに包んでね。専門用語、出てきちゃうから、普通に。確かに。隠すんだ。僕なんか、逆にがんが言いそうですけどね、本当に。

F: 保育士的にはちょっとやりづらい、やだ。

T: 嫌な保護者ですよ、きつと。

F: 嫌です。

G: 対応しづらい。

T: どういう保護者が対応しやすいんですか。

G: 怪我にそんなにパツと言わない。

T: 子どもなんて怪我するからね。

G: って言うお母さんお父さんと、こっちもすいませんねって言えるけど、かわいそうにって、前も、これ、危なかったんじゃないですか? みたいな、そうやって言われると、その子だけは特に注意して対応しなきゃいけないし、みんなそうだけど。

T: まいってる気がしますね、保護者対応で。

G: 結構、多いですね、小さいから。しかも、初めての子どもだと特に。「大丈夫ですよこんな怪我」みたいな親もいるんですけど、そしたら私もそういうお母さんになりたいなっていう。

T: もう悔いはないですか? 保育士に対して。

G: だから、全然パートだったら。

T: 正規は嫌だ。取りあえず別の仕事する?

G: できたら。

T: 続けていく? 続ける限りは、ずっと。

F: うん、別に。

3、調査の分析及び先行研究の事例との比較

3-1 勤労観とジェンダー観からの分析

では、暫定的にはあるが、2人の事例に前稿(3)で登場したEさんを加えて分析してみたい。まずEさんには反利己主義としての道徳観が根付いていた。自己犠牲の精神が彼女を病ませたことは否定できず、滅私奉公を是とするような道徳や、それを中心にして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、もっと早期に休職を選べたであろう。

ただそんなEさんとは異なり、Gさんにとっての離職は自らを追い込むことなく下せた決断だったように看取できる。Gさんのような保育者が自らのQOLを向上させるため自発的に離職を選んでいるならば、そもそも離職を悪とするような洗脳を学生に繰り返しても意味は無いだろう。そして既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明らかになっている⁸⁾。Gさんを辞めないようにする方法はただ2つ。保育者の給与を上げることと、同一賃金同一労働かつ同一責任を実現することであり、彼女の意識改革ではない。むしろGさんは、反利己主義的な道徳観や勤労観がEさんに比べて弱かったからこそ、心身を病むことなく離職を選択出来ていた。したがって、この事例を鑑みれば、労働者の未熟さだけに問題の原因を転嫁する傾向に異論を唱えることができる。そしてもちろんEさんの事例同様に、母のために続けたGさんに勤労観が欠損していないことは言うまでもないだろう。

更に「少し思っていたことと違う」と疑問を抱えながらも、先輩にいびられつつ3年続けられたGさんのように、一定能力のある保育者が辞めなければならない反面、Fさんの指摘するような宗教的にやりがい搾取をされている保育者しか続けていけない点に問題の核心がある。こうした悪しき淘汰が職場の劣悪さを再生産している。そのため残存した屈強な人を基準にして新人を指導したり、既存の職場文化に適応させたりするのではなく、新人が働きやすい基準で既存職員や職場を再構築する必要もあろう。さもなければ必死に残存した屈強な保育者達は、自分達が頑張って適応した環境に馴染めない新人を未熟だと嘲笑してしまう。そして指導にかこつけたイジメの横行も懸念されよう。

他方でFさんの事例は、結婚に際して自らの子育てに集中するため退職するという多くの保育者が取る選択に潜在するジェンダー観を批判的に捉えさせる。もちろん自らの子どもをしっかり育てたいという思いは悪ではない。しかし彼女の発言には、女として子どもを育てたいが、それは女の仕事であり、(おそらく男性の)パートナーに対して「外で働いて稼いで来い」という育児や育休の占領が垣間見える。もしくはそうではなく、男は育児を生活のメインにしないだろうというジェンダー観が潜在もしていよう。仮に、パートナーが育休を取りたいと提案したら彼女は働くのだろうか。その折に適切な話し合いがなされるのだろうか。またそうした意識は、パートナーが育児をしない場合には「仕方ない」と受容してしまう恐れも喚起させる。

加えて、自ら働かないとお金が自由にならないという思考も、家計や育児を含めた分担の平等から疑義が生じる。夫婦協議の末に男性が働き、女性が家庭を担っているのであれば、男性が稼いだお金は女性が稼がせてあげたお金であり、2人の共通財であろう。Fさんの事例は、家計や育児に対する思考に対して、女性側の意識の変革が必要となることを示唆してくれる。

3-2 先行研究における事例との比較

ところで、黒田宣代は離職者らを3つの事例に分類

していた。1つ目は能力不足からの離職もしくは非正規雇用への変更、2つ目はメンタルヘルスによる離職、3つ目は結婚出産による離職であった⁹⁾。このうち1点目は在学中の能力開発を十分に行うという従来型のリキュラムを重点化することで解消可能であるし、3点目のようなライフイベントを叶えるための離職は保育者の希望であるため、養成機関が離職者の意識改革を図ることは洗脳になってしまう。しかしメンタルヘルスでの離職は、本研究におけるEさんと同様の事例と見なせるため議論の必要性がある。

黒田はこの事例に関して、在学中は実習ならびに講義ともに優秀な成績を収めていた学生が、人間関係における精神面では壁を乗り越えられなかった、ということで退職を希望する様相が見て取れ、これについても今後学生自身のメンタルヘルスケアにおいて再考する必要があるように思われた¹⁰⁾と所感を述べるに留まっている。しかし、こうした事例に対しては具体的な提案が必要となるが、黒田の著述は十分ではない。対して前稿(3)では、最初の1年をトライアルワークのような気持ちで始めて、リアリティショックに対応していけるようなマインドを兼ね備えることを述べている。具体的には、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無いのだと伝え、逃げ道を用意することを指摘した¹⁾。Eさん同様、黒田の事例においても、優秀な学生ほどこうしたアクシデントに見舞われており¹¹⁾、こうした層を犠牲にしない取り組みこそが、保育者不足の解消のために希求されるのではないだろうか。

また内田豊海と松崎康弘は、4名の離職保育者の事例を提示している。1人目は人間関係と保育観の違いから生じる疲労から、2人目は仕事量の多さから生活リズムを崩してミスを連発して信用と意欲を喪失したことから、3人目は人手不足の多忙から生じる疲労から、4人目は多忙から生じる疲労と過重責任に加え、自身のピアノの能力を十分に発揮できない園の方針から、それぞれ離職している¹²⁾。この1人目の事例は先ほどと同様にEさんを想起させる。意欲や理想があり、真面目であるが故の保育観の違いが自らを追い込んでいった例であろう。また3人目と4人目の事例は本稿のGさんの様相と重なる。職場環境の劣悪さからストレスを溜めた同僚が、指導にかこつけて周囲を吐け口にし、そのことで職場は人手不足に陥り、3人目は多忙さと荒れ果てた職場に耐え切れず離職し、4人目も正規職員が1人しかいない過重負担の中で疲弊していった¹³⁾。したがって同一賃金同一労働同一責任を望んでいたGさん同様に、4人目の事例も含め、置かれた場所で咲く努力をするのではなく、咲ける場所を探すことができれば、彼女達は保育者自体を辞めずに済ん

でいたのかもしれない。しかしその行動を阻むものが、石の上にも3年という悪しき勤労観であろう。だが現実的にブラック企業に3年勤めれば、搾取されて再起不能に陥ってしまう。保育者は売り手市場であるし、現代は最早右肩上がりの社会ではない。したがって劣悪な職場に適応する努力などせず、積極的に辞めて自らにとって有益な職場へ移ることも正解であろう。実際に内田と松崎が示した2人目の事例では、長時間労働を辞めて別の園に移った後には問題なく勤務している¹⁴⁾。例えば、人間は水の中で呼吸する努力をしても無駄であり、早急に水から出なければならぬ。むしろ、そうした行動によって劣悪な保育所を消滅へと追い込み、労働者にとって働きやすい保育所に改善させていくことこそ必要であるにも拘らず、誤ったキャリア教育によって植え付けられた悪しき勤労観が、そうした保育所を延命させてしまっている。したがって、こうした考え方や社会循環を学生に伝播してゆくことも、今後は必要なキャリア教育となろう。

ただ内田と松崎も、黒田と同様に授業や何らかの改善に繋がる具体的な提案はせず、事例を報告した上で、若い頃の苦労は買ってでも行い、人々の悲しみの中に、そして自分の悲しみの中に幸せを見出すことができることこそ教育者に必要な資質だからだ¹⁵⁾という綺麗事を述べるに留まっている。そして、私達教育研究者こそが保育士や幼稚園・学校教諭の、そして子ども達の悲しみに目を向け、その中に希望を見出すことのできる研究を推し進めていくことが求められるのではないだろうか。今後は更に、苦しい環境にありながらも大きな変容を遂げている教育者や彼女達を雇う園側が抱え直面している課題、そして可能性に焦点を当て研究を進めていきたい¹⁶⁾という無責任とも誤解されかねない所感で帰結している。万が一にでも、保育者達が自殺したらどのように対応するのだろうか。

したがって、このように人生の岐路に際した保育者達の事例を扱った研究では、具体的な提案がなされおらず、現状を報告して嘆くのみで留まっている。研究者であり、養成者でもある者達がまるで英霊供養のような姿勢では、一向に保育者不足は解消しない。また丸腰で教え子達を戦地に送り出し、生き残れるかどうかを個人の資質に委ねる姿勢は責任放棄とも言えよう。せめて、我々が行うべきこと、行わなければならなかったことを提示し、次の犠牲者が出ることを防ぐ努力をすべきであろう。

4、終わりに

4-1 本稿のまとめと本研究の暫定的結論

本研究ではこれで合計7名の事例を解釈してきたが、本稿での2名の分析を終えたことで、本研究の着地点

が垣間見えつつある。岐路で葛藤する2人の調査は、これまで多くは量的な調査でしか明らかにされなかった保育現場の劣悪さを鮮明に映してくれた。職場での労働環境に疑問を感じつつも、宗教的にやりがい搾取されている先輩保育士に疑念を持ち、園を変わるFさん。先輩にいびられ、パートに「パートは楽だ」と言われて責任を負い続け、パート以下の時給で働き、3年続けるだけの技量があったにも拘らず転職するGさん。前節でも述べたが、彼女達の主張は至極真つ当であった。彼女達の選択は決して彼女達が未熟だから生じているのではない。Gさんは惜しい人材ではあるが、これは彼女達が搾取から逃れて主体的にキャリア形成を試みた結果であり、この選択を喜ぶべきであろう。

前稿(3)でも論じたように現代に必要とされる、もしくは提案したいキャリア教育とは、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ていけ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る¹⁾。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。彼女達の未熟な点は、Eさん同様に就活をしっかりやらなかったもしくは、やれなかった点であった。Fさんの指摘通り、「バイトと実習で忙殺される日々」が就活を疎かにしている。そうであるならば養成者は学生の状況を念頭に置いて、指導をする必要があるだろう。

それらを踏まえれば、むしろ我々が今後行うことは、こうした研究分析だけではなく、保育士の処遇をどのように改善していくかという社会運動であることも自明となろう。先行研究者達が、こうした研究を基に職業の継続や主体的選択のためのキャリア教育への連結だけを示唆しているのであれば、問題の本質は離職する保育者達個人だけに責任転嫁させられ、保育者やその関係者を取り巻く人々のQOLを向上させるための視野を狭小化させることに陥る。したがって保育業界における離職は悪であり、改善すべき点であるという知見を批判的に俯瞰できるような視野の拡大や柔軟性を含意したキャリア教育を行うことで、学生の知識拡充や予測不可能な未来への対応へと繋がること示唆できる⁴⁾。FさんやGさんが言うように、保育士の処遇は多少改善されたものの、まだまだ進んで働こうと思えるほどのものでないだろう。実方伸子¹⁷⁾が指摘するように、人手不足と給与低さには相関がある¹⁸⁾。更に平井陽子¹⁹⁾が報告するよう、そこへ利益最優先に考える業者の運営参入が保育士の環境や保育士の質を更に劣悪なものへと貶めていく²⁰⁾。その点を糾弾することなく、勤労観や道徳によって保育者を働かせ続

けようとするための洗脳を教育として行い続けることは真つ当な養成者のすべきことではないだろう。養成者は、自らが批判する暴利を貪って労働者を食いものにするブラック企業の手先に、自らも成り下がっている恐れがあることを自戒する必要がある。

他方で、香曾我部²¹⁾は新たな視座として、取り組んでいる園はまだ少ないものの、フレックスタイム制や勤務園での自分の子どもの保育などの方法を示しつつも、シフトの煩雑さや自分の子どもへの接し方への不安など課題があることが指摘している。そしてそれを踏まえて、今後このような取り組みを先進的に行っている園において保育者に聞き取り等を行って、その問題点について明らかにし、保育士不足の問題解決のための研究を進めていきたい²²⁾としている。だが本稿を踏まえれば、保育者不足のための更に新たな視点として必要なのは働くシステムの改革だけではなく、根本的な労働待遇の改善と、パートナーがいる場合の家庭内協力であることが自明となる。もちろんフレックスタイムも有用ではあろうが、フレックスタイムを使わなくても済むような育児分担を実現するジェンダー教育や社会構造の実現が必要ではないだろうか。なぜならば育児を抱えつつも働きたい保育者が働けない背景には、パートナーがいるにも拘らずワンオペ育児になっている問題も存在しており、保育者個人の意識改革や労働システムの改革の範囲の外側に目を向ける必要がある。つまり、これまでの研究は保育者の問題を保育者のみに還元するような結論を導き出していたのではないかという批判に帰結できる。

4-2 研究全体の見通しのための課題

更に香曾我部は、保育者の離職を止めるためには結婚観や子育て観を変えるしか問題解決の糸口が無いと考えられるが、人の結婚観や子育て観は自分のこれまでの家庭生活の在り方に大きな影響を受けて歴史的に形成されるもので、それを養成期の短い時間で変容させることは容易ではないと述べる。そこで、結婚観と子育て観を変容させるのではなく、むしろ結婚しても保育者が離職しなくてもよいような社会的状況を作ることの重要性を指摘する。そして結婚して家庭を安定させるために離職する保育者達のために、結婚しても家庭安定的に生活できるような就業制度、つまりフレックスタイムを採り入れることが重要であると提案する。加えて、自分の子どもを自分の勤務する園で優先的に保育ができるような就業制度も「自分の子どもは自分で育てたい」という子育て観を持つ保育者にとって有効と考えている²²⁾。

こうした香曾我部の提案も、既述のようにもちろん有効ではあろう。しかし保育者個々の QOL を鑑みる

と、自らのライフキャリアの形成のため主体的に離職した保育者は、まずは自分の子育てすればいいのではないだろうか。本稿の内容を踏まえれば、本質的には香曾我部の提案ではなく、子どもが手を離れた保育者や、本稿で扱った G さんのような潜在保育者にこそ仕事を続けてもらうことの重要性を強調したい。そして鍵は給与にある。キャリアの研究の中で給与問題に触れる大きく切り込むものは比較的希少であり、やりがい搾取が暗黙の了解になっていることこそがむしろ保育者のキャリアに関する研究の欠陥であろう。

これまで見てきたように、多くの研究は保育士に早期の離職者が多いことを問題視しているものの、その対策や原因として提案されるものは、香曾我部の提案や労働観の植え付けのように労働者や学生側の変革であった。しかし何故環境側の要因を求めないのだろうか。賃金が上がり、職員が増え、ゆとりのある保育が可能になれば離職率は改善する見込みも生まれ、潜在保育者の復帰意欲も上がるのではないだろうか。保育者不足の問題は、決して資格試験が難解であるからではない。むしろ、子育てに自信があるとか、沢山子どもを育てたなどという愚かな自負程度では、簡単に誰でも担うことができない専門性の高い職業であるにも拘らず、その点が軽視され、責任に比して給与が低いことが原因であろう。少なくとも、F さんと G さんの言葉はそれを証明している。加えて G さんのような一定スキルのある人、そして多くの潜在保育者が仕事をしない原因の一端は、主体的に自らのライフキャリアを考えた場合に、この給与と責任で保育者という仕事をするのが愚かだと気づいたからであろう。したがって、持続可能な保育環境を実現するためにも、辞めたい人が生まれにくいような労働条件の実現に向けた政治行動が求められる。また育児を抱えた保育者に無理に復帰してもらうのではなく、G さんのように務められる人が勤め続けられる職場環境の実現が望まれる。

更には、E さんのように意欲がありつつも課題を抱えた人が働き続けられる、弱者の論理に則った支援も必要となろう。「先輩にいびられる」と言っていた G さんも同様であるが、こうした劣悪な労働環境であると、淘汰によって屈強な保育者しか残存できない。そうした状況が大きな問題であり、F さんの指摘するような宗教的にやりがい搾取を受容する保育者ではない彼女達は、疑問と不満を抱えて離職を選ぶ。その反面、少なくない保育者養成機関の指導者達は、おそらく優秀な保育者であっただろう。しかし、そうした優秀かつ屈強で意識の高い保育者の論理を当然としてしまっているのではないだろうか。むしろ変わるべきは我々であり、こうした保育現場に対して異論を唱え、より幅広い層の保育者が働ける、換言すれば、技量があれば

ば屈強でなく、疑問を抱えている保育者でも働けるような職場の実現が求められる。そして万が一ブラックな職場に遭遇した折には、即座に身を守る行動を移すことを周知していかねば、Eさんのような犠牲者を生み出すことになってしまう。

4-3 今後の研究課題と次稿への展望

本稿で分析した2名の悩みは、日本中どここの保育者にも生じることであろう。つまり宗教的な勤労観の布教活動ではなく、しっかりとした就活と職業人として備え、そしてそれでも訪れるリアリティショックへの対応力が大切だと帰結できる。今後は、具体的に保育者養成機関でのキャリア教育の内容を改める必要があると共に、こうした問題意識を指導者間で共有する必要がある。本稿で導き出された結論を鑑みれば、変わるべきは学生ではなく養成機関や職場側であろう。劣悪な労働環境に対して社会的な異議申し立てをすることなく、現状に適応を迫り続け、働くべき保育者や働きたい保育者を追い込み、それにも拘らず保育者不足だと嘆くのは本末転倒であろう。もちろんこうした状況は、多くの養成機関は既に理解しているのかもしれないが、そうした問題を学生の勤労観や道徳性の不足などと誤認してはならないことを強調したい。

他方で、本稿で示した2名を含めて、本研究で対象としている保育者は主に20代の若者であった。特にGさんが口にしていたようにマッチングアプリで彼氏を作るという選択は一代に前であったら存在しない選択肢であった。こうしたSNSでの人間関係をどう捉えるかは世代間格差があり、気軽に話していた彼女達とは異なり、ベテランの保育者であれば嫌悪感すら示す可能性もあろう。しかしながら、Gさんの言うように簡単にパートナーが見つけれられるのであれば、女の多い職場ゆえに、望んでいても異性のパートナーとの出会いの機会に恵まれにくいと想定できる保育者¹にとっては格好のツールであろう。したがってSNSでの出会いを自らの身近な人間関係と同等と捉える傾向や、街コンへの参加も含めて、彼女達の恋愛観からライフキャリアの形成様相を今後は探求する必要もある。

また彼女達は何気なく占いのことを口にしていたが、実際にこの調査の前に占い師に寄ってから来ていたようだった。彼女達の様子からは、占いが一種のレジャーのように体験されているように見受けられ、加えて何の躊躇いも無く、占いの結果を自らの人生設計の根拠としていた。こうした傾向は彼女達特有のものなのか、それとも女性特有のものなのか、今後はそうしたジェンダーの観点のみならず煩雑な若者論の観点からも、保育者の人生観を分析する必要もあるだろう。

引用文献

- 1) 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（3）－休職と復職に直面した心理的葛藤に生じる誤った道徳観と勤労観の批判－. 瀬木学園紀要, 16 (2020).
- 2) 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, 27 (2015).
- 3) 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).
- 4) 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).
- 5) 内田豊海・松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後 短大卒業生の事例をもとに. 南九州地域科学研究所報, 32, 17-23 (2016).
- 6) 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).
- 7) 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).
- 8) 玉木博章・倉田梓：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－, 瀬木学園紀要, 13, 45 (2018).
- 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, 9-10 (2019).
- 10) 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, 10 (2019).
- 11) 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, 9 (2019).
- 12) 内田豊海・松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後 短大卒業生の事例をもとに. 南九州地域科学研究所報, 32, 18-21 (2016).
- 13) 内田豊海・松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後 短大卒業生の事例をもとに. 南九州地域科学研究所報, 32, 20 (2016).
- 14) 内田豊海・松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後 短大卒業生の事例をもとに. 南九州地域科学研究所報, 32, 19 (2016).
- 15) 内田豊海・松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後 短大卒業生の事例をもとに. 南九州地域科学研究所報, 32, 22-23 (2016).
- 16) 内田豊海・松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後 短大卒業生の事例をもとに. 南九州地域科学研究所報, 32, 23 (2016).
- 17) 実方伸子：保育現場の貧困一人・施設・家庭の貧

困に追い打ちをかける改悪制度。浅井春夫・金澤誠一編著。福祉・保育現場の貧困—人間の安全保障を求めて。明石書店, 56-67 (2009)。

18) 実方伸子：保育現場の貧困—一人・施設・家庭の貧困に追い打ちをかける改悪制度。浅井春夫・金澤誠一編著。福祉・保育現場の貧困—人間の安全保障を求めて。明石書店, 57-60 (2009)。

19) 平井陽子：東京都の無認可保育所の厳しい現状—企業参入による子どもへのしわよせと、問われる福祉としての保育。浅井春夫・金澤誠一編著。福祉・保育現場の貧困—人間の安全保障を求めて。明石書店, 70-81 (2009)。

20) 平井陽子：東京都の無認可保育所の厳しい現状—企業参入による子どもへのしわよせと、問われる福祉としての保育。浅井春夫・金澤誠一編著。福祉・保育現場の貧困—人間の安全保障を求めて。明石書店, 69-79 (2009)。

21) 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)。

22) 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, 228 (2018)。

注

¹ かつて筆者の大学同期の幼稚園教諭は「いい加減自分の子どもを育てたい」と嘆いていたが「出会う男は業者か父兄のみ」と自虐していた。