

## 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

A Research on Causes of the Workers' Early Turnover in Childcare and Education  
(in Nursery Schools and Kindergartens) and a Follow-up of Their Situation  
- Based on Cases of Graduates from Junior Colleges -

内田豊海・松崎康弘

Toyomi Uchida, Yasuhiro Matsuzaki

鹿児島女子短期大学

抄録：憧れの保育・教育職に就きながら早期離職を余儀なくされる保育士・教諭が増加の一途を辿る中、本研究では6件の事例を取り上げ、それぞれ離職に至る経緯とその後の進路選択の過程を記述することを通し、彼女たちが置かれている現状を明らかにする。その上で教育現場における困難性を記述するあり方について考察する。

**Key words**：早期離職、職能成長、質的調査

### 1. はじめに

教育とは子どもに夢を与える試みである。子どもが自らの可能性に気づき、目指すべき未来を切り拓いていく力を育むことが教育の本分であろう。さて、2016年に人材派遣会社が実施した「就きたい職業ランキング」の女性部門では、パティシエに次いで先生（学校、幼稚園、保育園など）が第2位と高い位置につけている。<sup>1)</sup>つまり教育職とは、子どもに夢を与えるだけでなく、それを与える教育者自身も大きな夢を抱いて就く職種といえよう。

一方で保育・教育職における離職者数は増加の一途を辿っている。これは教育を取り巻く環境の厳しさを物語っている。例えば、保育業界においては小林（2015）が『ルポ・保育崩壊』で暴き出したように、規制緩和により引き起こされた劣悪な労働環境とそれに伴う人間関係の悪化、その結果として、崩壊しつつある保育現場で苦悩する保育士の姿が浮き彫りになっている。学校現場においても学力低下や学級崩壊、さらにモンスターペアレンツなどが叫ばれるようになって久しい。幼稚園においては、他の2つの職種よりもさらに離職率が高いことからその内実は窺えよう。そのような状況下で、保育者不足、教諭不足が問題視されている。すなわち、労働力が足りないにもかかわらず、劣悪な労働環境下にあるため早期離職者は減らず、いわば保育士や教諭の使い捨て状態が続いている現状にある。

では、どのようなことに起因して離職に至るのだろうか。多くの統計データから、労働時間の長さや賃金の低さ、そして職場内の人間関係が離職原因として取り上げられる。しかし、それらのデータからは一人一人の離職者の苦悩や葛藤を具体的に読み解くことは難しい。夢を抱いて就いた職業を、早期に諦めなければならない状況に追いつめられていく過程は一回性のものであり、その経験を質的に記録することこそ唆に富むものであろう。本研究では幾つかの事例を取り上げ、離職の原因とその前後における離職者の葛藤を浮き彫りにすることを目的とする。

### 2. 研究の方法と調査対象

#### 2-1. 研究の背景と方法

ポスト・モダンにおける「知のあり方」に関する議論が白熱する1980年代、中村雄二郎は「臨床の知」を提起し、演繹や実験的反復を基盤とした所謂「科学の知」が客観主義的、普遍主義的なものであるのに対し、相互主体的であり、個々の事例や場合を重視し文脈に依存した、総合的、直感的、共通感覚的なものの必要性を説いた（中村2000）。普遍性の名の下に隠れている一回性の具体的経験の積み上げこそが重要だという主張である。近年、社会科学において「アブダクション」が目されるようになってきたが、その根底には臨床の知からくる直感が大きな役割を占めて

いる。社会科学において自然科学的観点を取り入れ科学性を担保しようと試みることは、有効な手段のように見えるものの、実際には数値化可能なもの、合理的根拠を示せるものを取り上げ、科学の名の下に分析するに留まる。そのため、本来人間生活において本質的な役割を果たしている非合理的な構造や非理性的な思考をすくい上げることができない。しかし、社会において人々が直面する苦悩や葛藤は、非合理的な判断のもと、非合理的な要因が複雑に絡み合う一回性の産物である。これらの事象は、質的データを伴う思考過程において追体験する中で初めてリアリティを持ち、分析的に解読する根拠を持ちうる。

そのため本研究においては、離職の原因やその後の進路を統計的データを用いることは控え、個人的な経験を詳細に記述することで、間主観的経験を蓄積できるよう努めることとした。調査対象者に寄り添う形でインタビューを重ね、近況や悩みをつぶさに記録した。また調査対象者の勤務先を訪れ、その働きぶりを参与観察し、同僚や上司などにインタビューすることで、いかなる評価を受けているかを把握した。幾つかの客観的資料は収集したものの、今回取り上げるケースを記述するにあたっては、調査対象者の主観的な見解を尊重することとした。園や学校、また保護者からの視点を踏まえれば、別の見方ができるのであるが、あくまで早期離職者がどのように追い込まれていったのかを記述するには、本人の価値判断が重要になるからである。

## 2-2. 調査対象者

先に述べたように、本研究では調査対象者が経験したことがらを調査対象者の主観をもとに記述していく。そのために調査対象者と継続的にコンタクトを取れる状況にあり、またコンタクトの都度、その時々的心情を包み隠さずに聞けるほどの信頼関係の構築が不可欠となり、その証言の信憑性を確認するためには、調査対象者の職場での働きぶりを観察し、周囲の人間からの聞き取り調査も必要になってくる。以上の条件を担保するために、調査対象者を選定するにあたり、次の点に留意した。

- (1) 短大卒業後、定期的にインタビュー調査をし、その時々記録が残っているもの
- (2) 筆者が1度以上職場訪問をしたことがあり、仕事を参観した上で、上司や同僚にインタビュー調査をしたもの
- (3) 離職理由が結婚や出産といった外的事情ではなく、職場内の要因であったもの

これら3点を満たす者の中から、幼稚園教諭2名、保育士2名、小学校教諭2名の計6名を選出した。各調査対象者の概要を次の表1に示す。

表1：調査対象者の情報

名称	職種	勤務年数	離職理由	離職後
A	幼稚園教諭	2年	保育観人間関係	販売員を経て幼稚園教諭
B	幼稚園教諭	3ヶ月	過労	幼稚園教諭
C	保育士	1年6ヶ月	過労人間関係	販売員
D	保育士	1年	過労	幼稚園教諭
E	小学校教諭	1年1ヶ月	保護者関係	派遣事務員
F	小学校教諭	1年	過労	小学校教諭

## 3. 離職に至る過程とその後

本節では、調査対象者6名が職場においていかなる経緯で離職を選択し、離職後どのような進路を選択したかを記述していく。記載内容は、調査対象者へのインタビューで聞きとったことを中心にしており、筆者が参与観察等で気づいたことや調査対象者の上司や同僚へのインタビューでわかったこと等は、その都度、該当箇所にその旨を記す。

### 3-1. 幼稚園教諭の事例

#### 【事例1】

Aは常に明るく、短大においてはクラスのムードメーカー的存在であった。勤め先は鹿児島市内の比較的大きな幼稚園であり、1年目は年中の担任を任されることとなった。職場では誰よりも早く6時10分には出勤し園の周りを清掃し、そこから園児を迎えに回る送迎バスの添乗、そして通常業務を行い、帰宅は19時から20時であった。長時間勤務ではあるが、幼少期より夢であった幼稚園教諭という職種で子どもたちと日々関わる中でモチベーションは高く、肉体的な疲れはそれほど苦にならなかった。

一方で最も負担となったのは園と自身の保育観の違いであった。鹿児島市内の幼稚園は園児獲得にしのぎを削っている。この園も例外ではなく、園児を獲得するために、特に保護者が参観する行事活動等、対外的な面に力を入れている。その際、いかに見栄え良く子どもたちを動かせるかと言う点が強調されるため、発表会や運動会の練習は厳しい指導がなされる。Aは活動する楽しさの中から子どもを成長させようという保育観をもって初めての行事練習に挑んだ。しかし、主任や先輩教諭は、笑顔を見せることなく

特に出来ない子どもに対し、強く叱りながら指導することを求めた。筆者が行事練習に当たる A の様子を参観した折には、発表会に向けた全体練習の中、複数の教諭が怒鳴りながら指導する横で、引きつった顔で子どもと接している A の様子が印象的であった。その後、離職するまでの 2 年間、A は自分の理想とする教育と園の方針の間で葛藤し続ける。

もう一点、A が悩み続けたものは、主任教諭との人間関係である。主任は 30 年以上にわたって園に在籍し、理事長や園長よりも園を把握する存在であった。独身であり帰宅が遅く、主任が園を離れないと、他に仕事がなくとも一般教諭たちは帰ることが出来ないという暗黙の了解ができていた。また、他の教諭に対するネガティブな意見を様々な場所で放言するため、主任に対する信頼は薄れていった。決して教育的であるとは思えない言葉が日常的に使われる中、毎年複数の離職者が後を絶たず、職員の平均継続年数が 3 年に満たない現状への憂いと主任への不信、保育観の相違から、2 年目が終わるのを待って、A も 3 名の教諭とともに離職することを決断した。園長、主任から強い引き止めがあったが、A の決意は変わることなく、3 月末日に退職した。

退職後は、大手ショッピングモールの中にある店舗にて販売員としてアルバイトを始めた。当初は目新しく、新鮮な日々を送っていたが、半年が過ぎると幼稚園教諭時代の仕事のやりがいと現在を比較するようになり、もう一度幼稚園で働きたいと思うようになった。そのため、販売員のアルバイトを辞め、現在は鹿児島市内の別の幼稚園でパートとして働いており、来年度から正規で雇用される予定となっている。

A のケースは、保育を学び、自らの教育観に基づいて子どもを育てたいと思い描きながら勤めた幼稚園という職場であっても、園によっては求めるものは経営理念を優先する保育であり、その間で葛藤する教諭の姿を浮き上がらせている。

## 【事例 2】

B は短大時代、比較のおとなしくまじめな学生であった。卒業後、鹿児島市内の幼稚園に就職し、年中を担任することになった。就職当初から体がついてこず、朝起きることができず、遅刻を繰り返した。この園では 1 年目の教諭に毎日の保育計画である日案と週ごとの週案を書くことを課すのであるが、B はしばしばそれをせずつ出勤した。始業時間は 7 時であるが、5～10 分程度遅刻しての到着が増え

ていった。業務は 19 時までのお預かり保育まで正規の幼稚園教諭が終えた後、次の日の準備などを行い帰宅となるが、帰宅後に書こうと家に持ち帰った日案や週案を書く前にベッドに崩れ落ちる生活であった。そのため、翌日の保育がしっかりと計画されないままのぞまなければならないことも度々あった。

5 月から 6 月にかけて、B は複数回にわたり園長との個別面談を繰り返し、粘り強い指導を受けた。しかし、遅刻や忘れ物は減らず、それらの言い訳に嘘を重ねるようになり、結果として勤務態度が悪化するなど、業務に支障を抱えるようになった。筆者はこの間に二度同園を訪問したが、その都度園長から B に対する相談を受けた。園長は B を担任から外したり、生活環境を変えさせることで余裕をもたせようと試みたが、B の勤務態度に変化は見られなかった。さらに、B の指導に当たっていた年配の先輩教諭もどう対応していいかわからなくなり、自分の指導力不足だと思いつめる事態にまで発展した。B 自身、自らの行動が招いた結果、周りから一切信用されていないことを痛感しており、6 月末で退職することとなった。3 ヶ月間の勤務であった。

離職後、しばらく精神的に休養するための期間を設けたらどうかと促したものの、B は両親からの強い勧めを受け、1 ヶ月も経たないうちに鹿児島市内の他の園に転職することとなった。この園は市内の中でも指導が厳しいとの噂がある園であった。初めはパートとしての採用であったが、人手不足も手伝い、1 ヶ月後から正職員としての採用に切り替わり、担任も持つことになった。

さて、B の勤務態度であるが、園が変わってから遅刻することがなくなった。また、園からも一定の評価を受けるようになり、自らの保育に少しずつ自身を持つようになった。

B の話によると、前の園では労働時間が長く、短くても 1 日 13 時間は園におり、また土曜日でも常におあずかり保育のため出勤していた。日々仕事をこなすことが精一杯で、家に帰ると何も考えることができなくなり、そのまま倒れ込むように寝る毎日であった。朝起きるために、目覚まし時計を 3 つセットしていたが、それでもどうしても時間通りに起きることができなかった。一方、現在の園では遅くとも 19 時には家に着くことができ、体力的に余裕が生まれたため、朝起きれないということはなくなった。また、確かに園長や主任から厳しく指導されることはあるが、指導される内容がしっかりと理解でき、正しいことだと分かるため、きちんと受け止めることができるということであった。

Bのケースは、一つの園での働きぶりを見てその人間を判断することが、正当ではない場合があることを示唆しよう。

### 3-2. 保育士の事例

#### 【事例3】

Cは地方出身であり、短大卒業後は地元に戻る予定であった。しかし、入学したコースの特性上、取得した免許が小学校二種免許と保育士証であったため、今後保育所で働くにしても幼稚園免許が必需になることを見込み、鹿児島市内に残って就職し、科目等履修生として短大にて幼稚園免許取得に必要な単位を取り、その後、地元に戻り幼稚園に就職することを考えていた。鹿児島市内で就職した園は、系列幼稚園の隣に建てられた、満3歳児までを扱う保育所であった。Cは1歳児クラスの担任となった。園は慢性的に人手不足であり、労働は多忙を極めた。発表会や運動会といった行事の前は、いつも同僚の家で明け方近くまで製作物を作ることに追われた。そのため、同僚保育士たちは常にもストレスを抱えており、その吐け口として後輩保育士に厳しく当たった。そのような状況のため、毎年複数名が退職していった。

Cは1年目に科目等履修で実習の単位を取得し、幼稚園免許を得た。しかし、縁あって就職した園であり、3年間は勤め上げようと翌年も同園での仕事を続けた。

退職者が後を絶たない状況で、人手不足は深刻になり、労働はさらに多忙を増していった。Cは今年度いっぱい勤め上げ、その後退職することを何度も思い描いた。一番の葛藤は、担任する子どもたちのことであった。1年半思いを込めて保育してきた子どもたちと別れるということはどう受け止めるか思い悩んだ。しかし、日々の業務は続き、体力と精神がすり減る中、退職を考えるに及んで、いつの間にか子どものことを考えられなくなっている自分に気づいた。それまでなんとか保育現場にCを引き留めていた子どもの笑顔を思い浮かべられなくなっていた。そのような自分の状態に気づいたCは、2週間後に退職届を提出した。

地元に戻り幼稚園に就職したいと思い描きながら取った幼稚園免許であったが、保育現場に戻る気力はすでに失せ、子どもに接することに恐怖を感じるまでになっていた。そのため、Cは退職後、それまでとは違う道を模索し、現在、デパートの衣料販売店にて働いている。

Cは調査対象者の中でも、最も理性的に自らの状況を把握し、インタビューの度にどのような状況でどのようなことを感じているかを明快に話してくれた。しかし、退職2ヶ

月前は、連絡が取れなくなり、退職後1ヶ月ほどしていかなる状況だったかを語ってくれた。Cの事例は、過酷な労働環境においては、徐々に精神的にも体力的にも疲弊し、やがてモチベーションの源泉（子どもへの想い）まで乾涸び、働く気力を失う過程を露わにしよう。

#### 【事例4】

卒業後、離島での生活に憧れ、地元の鹿児島市を離れ、島の保育所に就職した。系列の幼稚園に併設する形で子ども園を見越して作られた設置後間ない保育園で、園の保育指導要領もなく、新人のDが年配のパートの職員と執筆に当たった。これがDの最初の仕事となった。島における保育士不足は深刻であり、同園を含め、島内どの園も人手不足である。そのため、保育士証を持たない者でも、保育士として雇う状況にあった。この園で有資格者は、Dとパートの1名の計2名であり、保育士証はもちろん、保育経験のないものが担任を受け持つ状態であった。

同園の園長には、隣接する系列幼稚園園長の夫人が就いていた。保育経験はなく、そのため他の職員と保育観の齟齬がしばしば見られた。例えば、ピアノ（キーボード）は場所の邪魔だということで保育室の外に出し、保育で一切使わなかったり、園外はおろか、園庭での外遊びもできるだけ避け、保育はすべて室内で行うとの方針が出された。島の大自然の中での保育を思い描き、またコンクールに出るほど幼少期よりピアノに慣れ親しんできたDにとって、この方針の違いは大きく響いた。11月に参観したDの保育は、狭い教室内で、CDデッキを用いて歌を歌ったりリズム体操をしたりし、他の時間はおもちゃで子どもが遊ぶだけであり、園児は園外に出たことはなく、保育者は設定保育を計画する余裕もない状態にあった。

またDは島に来て間もなく、知り合いはいなかったため、研修等であった他の園の保育士と仲良くなっていった。これに対して、園長夫妻はそのような横のつながりを持つことを好まず、特に自園のことを他に言うことがないようにとの強い指導があった。D自身は特に園の情報のやり取りを意識したわけではなく、島における人間関係を構築したいと思っただけのことだった。これをきっかけに、Dに対し、園長夫妻は次第に不信感を強めていったようで、Dが体調不良を訴えた際も、体調の心配をする代わりに、日頃の不摂生を責め、休暇をとって実家に帰る際も、島を不在にすることにに対して不信感をあらわにすなどといった行為が見られた。実際に筆者が園長夫妻に話を聞いた際も、Dに対しする不信感を様々な例をあげながら告げられた。

一方でDの立場から見ると、保育士証を持った正規の職員が1人であり、1年目でありながら、自分の保育の他に、多くの助言や支援をパートや保育士証を持たない職員にしていかなければならず、行事も自らが責任を持ってこなさなければならぬため、過労、心労が蓄積され、数ヶ月に一度の頻度で病欠を取らざるを得ない状況にあった。そして少しでも息抜きをするためには、気がおけない友人のいる鹿児島に休日を利用して戻る必要があった。

Dは自分に対する不当な評価と、徐々に強くなる園長の言動に対し、この園で働き続けることに限界を感じる。折しも、園の経理に問題も指摘され始め、1年目を終えるとともに退職した。

退職後、実家のある鹿児島市に戻り、4月より幼稚園教諭として働き始めた。新年度開始のギリギリになっても募集のあったこの園もまた人手不足に見舞われており、労働環境は決して改善したとは言えない状況の中、現在も同園で働き続けている。

Dの事例は、規制緩和によりいくつもの園が新たに作られる中、保育に関して無知な経営者や園長が運営する園において働くことの難しさを物語っている。

### 3-3. 小学校教諭の事例

#### 【事例5】

短大卒業間際、小学校の期限付き採用を待っていたEは、3月に教育事務所よりかかってきた電話から、鹿児島県の地方都市の中心に位置する小学校に配属することとなった。この小学校は1学年4クラスの大規模校で、また近くに自衛隊基地があり、そのため親の移動に伴う転校生が多いことで知られる。

Eの初出勤日は入学式当日であった。出勤初日に2年生の担任を受け持つことを告げられ、何の準備もないままその日より2年生の教室に入り担任業務をこなすこととなる。当時同校では、2学年はあと1人児童が減ると学級が1つ少なくなり、期限付き教員を採用する必要がなくなるため、新学期開始ギリギリまで採用の告知をすることができなかった経緯がある。あまりの急な展開に、本人は混乱し戸惑いながらも、教頭をはじめ同僚教師たちから多くの助言を受け、母親が一時的に一人暮らしの家に駆けつけることで生活面のサポートもあり、なんとか一学期を乗り越えた。年齢が20歳ということもあり、赴任当初から多くの教師が保護者の用意に親身に面倒を見てくれ、人間関係も少しずつ構築されていく。教室の中では、授業力はもちろん不足しているものの、素手で給食を食べたり授業中に飛び回っ

たりと、基本的な生活習慣が身につけていない子どもが何名かおり、きちんとクラス運営を行うことができるように全力を注いだ。

2学期に入ると、仕事にも慣れ、また児童や同僚教師との関係もかなり築き上げることができてきた。学校訪問をし、授業や児童指導などの場面を観察すると、しっかりと子どもを叱ることができ、いたる場面で子どもたちと信頼関係が築けている様子が伺えた。この段階ではまだ、来年度はこの土地を離れ、他の学校でまた期限付き採用による教師を続けようと考えていたが、3学期に入りこの地から離れたくないという思い、そして児童や学校、同僚に対する愛着が大きくなり、学校からの要望もあり、翌年度も同校に期限付き採用の教師として残ることにした。

新年度は、前年度同様、2年生の担任となった。前一年生の様子や引き継ぎ事項から、難しい子どもが何人かおり、いかにクラスをまとめるかを課題としてのぞんだ。

学級を担任し始めてすぐに問題が起こった。夜1人の児童の母親から電話がかかってきた。その中で、母親が自分の娘に対して、いかにEが不当な扱いをしているかという苦情をぶつけた。一方で、Eにはその苦情に対し、思い当たる節がなかった。母親にその旨を伝えたが、母親は自分の子どもの正当性を主張し、Eを追求した。

数回にわたる保護者からの深夜の電話に、Eはパニックとなった。真面目で考えすぎる事が災いし、もともと許容範囲以上の事柄を溜め込むと精神的に不安定になる傾向があったEは、それまで頼りにし何事も連絡していた教頭や、周りの同僚に相談する余裕すらなくなっていた。Eの様子がおかしいと感じた友人の勧めから通院すると鬱状態と診断され、4月末に退職することとなった。新学期が始まってから1ヶ月未満での退職であった。

前年度は、幾人もの厳しい状態にある児童を抱えながらも、最後までやり抜いたという自負があった。給食を手で食べ、授業中ずっと出歩く子を根気強く指導し、また盗難を働き、何度も警察沙汰になった児童とも会話を重ねながら信頼関係を気づいてきた。しかし、一度相手が保護者となると、精神はもろくも崩壊した。

退職後は、子どもに関わる仕事に就くことは考えられず、数ヶ月休養したのち、派遣として国営事業所の事務をしている。鬱状態のため、退職当初はどうしても手順を思い描くことができず、それまで毎日当たり前のようになしていた料理も作るができない状況であったが、徐々に回復しつつあり、現在の職場で人間関係を楽しむ余裕が出てきたところである。

Eの事例は、同僚に恵まれ、高いモチベーションのもと順調に成長し続けている中でも、予期せぬ事態に陥った時、人は脆く崩れ去る危険性を常に孕んでいる教訓として受け止められる。

#### 【事例6】

離島出身のGは、短大時代、1年生の頃から進路に悩み続けた。もともと三線が得意で音楽の道に進みたいという思いを持って大学受験をしたものの失敗し、滑り止めで受けた短大に来たこともあり、将来を模索しながらの2年間となった。4年制大学への編入、地元への帰島など様々なことを考えたものの、2年次に行った小学校実習で教職のやりがいを実感し、そこから小学校教諭を目指すことになった。

卒業後、1年目は期限付き採用教員として、離島の小規模校で特別支援学級の担任を受け持つこととなった。特別支援を必要とする児童がいる小学校では特別支援学級を設ける必要がある。しかし、遠隔地の小学校では学校規模が小さいことから、そのような子どもが少数でありしばしば1名のみというケースもある。その1名が転校したり通常学級に移る場合、特別支援学級は必要となくなるため、正規の教員を配置することが難しく、特別支援学級担任として期限付き採用を設けることが多い。Gもそのような事情で離島の小学校に赴任することになった。

特別支援の担任として、国語・算数・理科・社会・道徳（それ以外の科目は、通常学級の児童とともに授業を受ける）、その他に2年生の音楽、4年生の社会、5年生及び6年生の家庭科と外国語を受け持った。

Gが赴任当初に感じた困難点は2つあった。1つ目は、特別支援学級の担任として子ども、さらには保護者といかに関わるかという点である。

子どもとの関係は時間をかけ、子どもの特性を理解し、また自らも特別支援学級のあり方について勉強していくうちに良好になり、その結果、子どもの明るい姿を目の当たりにした保護者との信頼関係も徐々に構築されていった。

一方で、職員から押し付けられる仕事は過度な負担となり、解消される見込みはなかった。該当職員が作成すべき書類がGの机の上に置かれており、代わりにGが作成することや、様々な理由をつけ自分の担任するクラスの授業をGに任せることなどが頻繁に起こるようになった。どれだけ頑張っても決して消えることのない負担に耐え兼ねるようになった。この学校の校長とは、8月と2月の2回、同校を訪れた際にインタビューする機会があったが、その中

でGの働きぶりを非常に高く評価していた。G自身も、校長に信頼を置いていたものの、他の教員からの仕事の押し付けに関して、どうしても相談することができなかった。2月のインタビューの時点で、校長はGが来年度も同校に残ってくれることを期待しており、実際Gにその打診が来たものの、本人にもう1年、同じ学校で仕事を続ける気力は残っていなかった。

実家に戻るべきか、もしくは鹿児島で再就職すべきか悩んでいる3月末に、実家のある島の母校から電話がかかってきた。家からも近く、小学校教諭になることを決めたきっかけとなった教育実習も行った学校であり、教師や児童の顔も見知っており、Gはそこで期限付き教師として働くことを即決した。

同校には特別支援学級が2クラスあり、Gはそのうちの1クラスを受け持ち、3年生、4年生、5年生それぞれ1人ずつの担任をしている。特別支援学級では、国語・算数・理科・社会・道徳を教え、またチーム・ティーチングで日常生活の指導と生活単元学習をもうひとつの特別支援学級の担任とともに担当している。週に平均27から28時間の授業をこなすため、空き時間は週に1時間という状況であり、また3学年にわたって異なる年齢の児童が混在する特別支援学級の授業は、例えば3年生は国語、4年生は社会、5年生は算数をといった具合に複数教科を同時にすすめなければならず、また時間割の都合上、3学年とも同じ教科となっても、内容は学年によって異なるため、必ず3つの授業を用意する必要がある。

このように労働量では、前年度とほぼ同等であるが、もともと努力する力を持つGにとって、重要なことは労働量ではなく労働環境であった。現在ともに働くもう一つの特別支援学級の担任教諭は、Gを小学校教育実習で担当した教員であり、人間関係が築けており、またその働きぶりはGにとって尊敬できるものであった。同僚教師が自分以上に働く姿を見、また他の教諭との関係も日々構築されていく中で、今、Gは充実感に包まれ仕事をしている。

Gの事例は、厳しい労働下にあって、人を奮い立たせるものは、仕事のやりがいではなく、周りの理解とサポートだということを示しているのかもしれない。

#### 4. まとめ

若い頃の苦勞は買ってでもしろとは、自らの成長の機会を得ること、そして自らの苦しい体験が他者の苦しみを理解するための間主観力を伸ばす契機となることの両面性からくるものであろう。ドストエフスキーは『カラマーゾフ

の兄弟』の中で、死に際のロシア正教会ゾシマ長老から誠実な弟子アリオージャへの遺言として次のように言わしめさせている。「お前は大きな悲しみを見ることだろうが、その悲しみの中で幸せになれるだろう。悲しみのうちに幸せを求めよ（中略）働きなさい、倦むことなく働くのだよ」（上巻、p185）と。これは保育者として、教育者として生きていく上で、本質的な言葉である。喜びの中に幸せを感じることは誰もができるが、人々の悲しみの中に、そして自ら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。

子どもを育む場所である保育所や幼稚園、そして学校、それらを担っているのはそこで働く保育士や教諭であり、彼らの成長なしでは教育は成り立たない。日本の教師の専門家としての成長は、実質的には高等教育というよりも、むしろ現場において担われてきた。しかし、この専門家文化がこの30年間衰退し形骸化し続け、教師を専門家として育てる機能を弱めている（佐藤2015）。多岐にわたる仕事の増加、過剰な規制緩和、それらが教育現場から、新任教諭を育成する余裕を奪い取っている。

これまでに記述した6名の職場状況は様々であり、苦勞の果てに力尽きたもの、より良い環境に巡り会えたものなど、離職の理由は同じであっても、一人一人その過程は異なる。いかなる差異がそのような違いを生み出すのであろうか。私たち教育研究者こそが、保育士や幼稚園・学校教諭の、そして子どもたち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。今後はさらに、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たち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。

## 5. 引用文献

- 1) アデコ：アジアの子どもの将来就きたい仕事に関する調査（<http://www.adecco.co.jp/about/pressroom/investigation/2016/0106/>）
- 2) 小林美希：ルポ保育崩壊、岩波書店、2015
- 3) 中村雄二郎：中村雄二郎著作集第2期—2臨床の知、岩波書店、2000
- 4) ドストエフスキー著、原卓也訳：カラマーゾフの兄弟（上）、新潮社、1978
- 5) 佐藤学：専門家として教師を育てる—教師教育改革のブランドデザイナー、岩波書店、2015

（平成28年1月20日 受理）