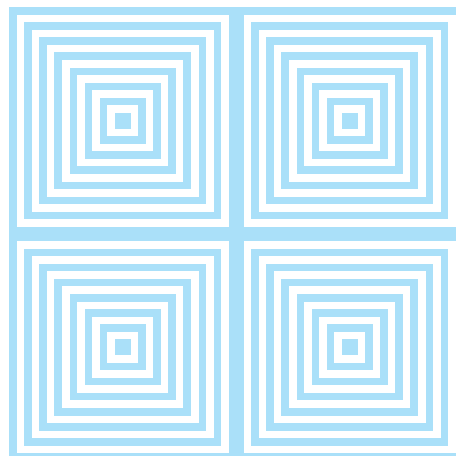
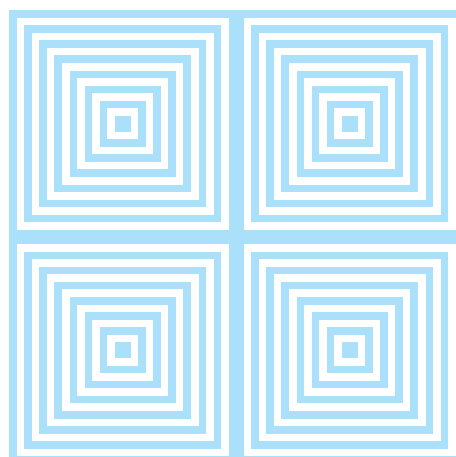
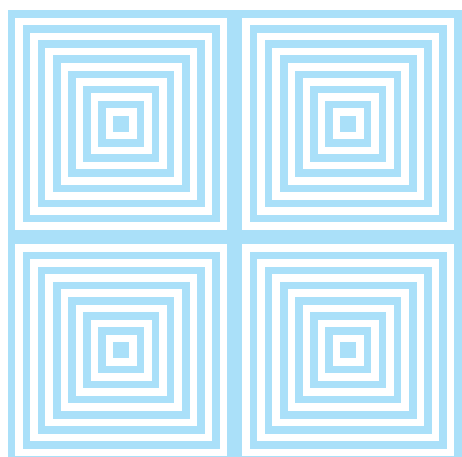
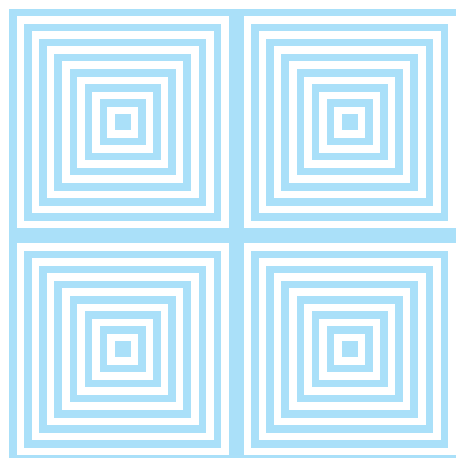
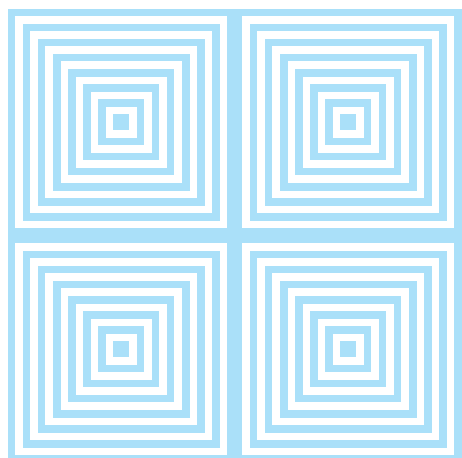


第5章



ヒアリング調査について



第5章 ヒアリング調査について

溝口 元

1. はじめに

保育士のキャリアパスに関するヒアリング調査を調査票調査の補完として、民間の認可保育所で長年にわたり勤続した方を対象に人生における保育現場の意味、長期勤続が達成できた秘訣などキャリア形成、キャリアパスを検討する際に参考になり得る情報を得るため実施した。

ヒアリング対象者は、日本保育協会が認可保育所を会員とする全国団体であることから、民間の認可保育所の中で日本保育協会の会員施設から紹介・推薦を受けた経験豊かかつ調査の趣旨をご理解頂け、協力を惜しまれない保育士（経験者）から日本保育協会が選定し、許諾が得られた方に対して行った。

その際、ヒアリングの対象者を次の3つのカテゴリーに分け選定させて頂いた。

1. 長期にわたって保育業界で勤務を続けられた方。目安は、保母（保育士）として、およそ20歳で着任されていると考え、40年間勤続された60歳前後の方ということになる。いわば人生の大半を就労としては保育の世界に捧げて来られた方である。国からの叙勲をキャリアパスの最終段階の一つと考えれば、叙勲経験者も調査対象候補者に含まれる。その際、職階的には主任保育士でも、叙勲の前後に園長に就任していても構わない。長期にわたり認可保育所の保育士を続けたことがポイントとなる。40年間保育一筋の勤続者がイメージである。
2. 1に準ずる、30年間程度の勤続経験がある保育士。現役中であることが望ましい。30年程度の保育現場経験者となると年齢的には50歳代が目安である。結婚・子育てなど人生のイベント等のため一定期間保育の世界から遠ざかっていた方で復職された方でも構わない。保育士としての功績が評価された厚生労働大臣表彰、日本保育協会の永年勤続保育者表彰なども調査対象として考えられる。
2. もう一人。現職保育士の方で20年の経験がある方。この方には保育の現場におられて、思いつくままお話し頂ければと思う。

以上、キャリアパスに関する調査として、調査票調査と同時に保育士へのヒアリング調査を3名の方に行う。この調査の最終的な目標は、現在、保育所に就職しても10年以内の比較的早

期に辞めてしまう方が少なくないことから、離職の防止や就労の継続に繋がるようなことをお聞きすることができればと考えた。看護や介護においてはこうした分析がすでになされているが、同じようなこともあれば、異なる事情があるかもしれない。

こうしてまず、首都圏の3保育所に勤務する3人の保育士の方にヒアリングを行った。ヒアリング（面接）を社会調査法として採用した場合、その方法や結果の分析については、いくつかの手法がある。面接調査法の教科書に記述されているように、その種類として、構造的・指示的面接法、半構造化面接、非構造化面接等々がある。また、上述のような基準で選んだとして、それぞれ個性豊かな方のはずであり、それぞれの長所を引き出すような調査を実施する必要がある。

そのためには、1. 関連するドキュメントやエビデンスを用意し、それに関連した質問に回答して頂く手法（いわば「オーラルヒストリー」を意識したもの）。これには幸い、3人の方も所属する園の「年史」があり、そこには多種多様の写真や資料が掲載されており、記憶の復元や正確さの一助となったように感じられた。2. 長期勤続ができた体験を自由に話してもらい、個性的特徴的な保育士人生を浮き彫りにできればとも考えた。また、かりに保育士になっていなかったらどのような人生を送っていただろうかを想像してもらうことも行う方法（いわば「ナラティブアプローチ」を念頭においたもの）である。

今回の調査はヒアリング調査も大きな意味を持つと思っている。より直接的に長期勤続者本人に保育士人生を語って頂くからである。そこでは、成功物語、困難事例、対処の難しい問題の克服などを聞き出すことができるかもしれない。そこには現在および将来にわたり保育士の方々が望んでいるアドバイスやヒント、長期勤続の成功へのポイントにつながるものが含まれている可能性があるだろう。

もっとも成功者本人が論理的に自身の体験を成功裡に再構成して語ってしまうかもしれない。それを回避するためには保育史の大きな出来事に対して節目、節目にどのような対応をしていたのかを聴きだすことが必要になってくるかもしれない。

いずれにせよ、調査票による調査を量的調査とすれば、インタビューは質的調査である。また、インタビューによって得られた結果の分析にも、種々の方法がある。比較的多く用いられている「グランデッド・セオリー」を意識してよいかもしれない。目標が保育士のキャリアパスなので、ある種の理論構築を目指す仕方と共通性がありうる。文字データをコード化しその分類、分析を通じてなにかのモデル構築をすることも考えられる。この手法はいくつかの批判を受けているが有効性も無視できないと感じている。

こうした研究方法は種々知られており、効果的に活用することにより保育士のキャリアパスの図柄の一部を描き出せるかもしれないが、今回はわずか3人が回答の対象である。そこで、研究方法論で話題になる手法に準拠するよりも、保育士としてのスタートから今日に至るまで

出来事や経験を時系列的にお聞きすることに軸足を置いた。これにより、今後の同種の調査が行われる場合の手法の工夫を含めた貴重な情報を得ることもできたと思っている。

なお、調査に関するアポイントメントやICレコーダーによる録音、その文字化等は社会福祉法人日本保育協会の職員により行われた。また、ここに記したインタビューは回答者の許諾を得たもののみであり、質問の本質とは異なる回答は省略、簡略化している。実施に当たっては、個人情報の保護、および、福祉・心理学系学会の研究倫理綱領を遵守して行った。

2. 勤続20年台の保育士に対するインタビュー

訪 問 先：社会福祉法人聖翼会みつばさ愛育園

訪問日時：平成26年10月21日（火）15：00～17：00

出 席 者：廣田智子先生（勤続25年）、上村芳夫園長、溝口 元（立正大学大学院教授）、日本保育協会（國重次長、山口課長）

保育園のプロフィール：所在地：埼玉県狭山市 認可 昭和44年4月1日、定員 30名

職員数 8名 敷地面積 264㎡ 建物面積 143.58㎡

建物構造 木造平屋

・現在 定員 90名、職員数 28名

敷地面積1369.96㎡ 建物面積 733.92㎡

建物構造 鉄筋コンクリート

社会福祉法人聖翼会には設立の順に「みつばさ愛育園」（昭和34年10月設立）、「狭山台みつばさ保育園」（昭和51年4月設立）、「堀兼みつばさ保育園」（平成16年4月設立）の3ヶ園がある

現在のみつばさ愛育園の保育事業：開園時間 月曜日～金曜日 7:00～19:00

土曜日7:00～18:00

延長保育 月曜日～金曜日 18:00～19:00

乳児保育 産休明けより実施。一時預かり事業、子育て支援センター事業

・保育士としてスタートするまで

溝口：ご自身の子どものころは

廣田：幼稚園に通いました。当時の記憶はあまりなく、幼稚園の先生に憧れていたわけでもありませんが、赤ちゃんは好きでした。近所でもよく見かけました。

溝口：保育の世界に入りたいという関心を持たれたのはいつごろからでしたか

廣田：高校生の時期に進路を決める際、何か資格を取ることを両親から勧められました。その

中でも自分に合ったものとして、幼児教育や栄養士を考えましたが、最終的に保育士を選びました。同時に幼稚園教諭の免許も取得しました。

溝口：保育士と幼稚園教諭の免許の両方を2年で取るのはかなり大変でしたか

廣田：単位は一つも落とせませんでした。特に難しい勉強はなかったと思います。でも、実習は大変でした。

溝口：その実習はどのようなようでしたか

廣田：当時は都内に住んでいたの、都内の保育園で実習させてもらいました。担当して頂いた先生方から、「ぜひ保育士になってほしい」と言われました。その後、川越の通所の知的障害児の施設（5歳児まで）でも実習をしました。自閉症の子どもがいましたが、そんなに大変ではなかったように思っています。幼稚園でも実習しましたが、幼稚園よりは保育所に勤めたいと思いました。

溝口：卒業してすぐに保育所に就職されたのですか

廣田：そのとおりです。この法人（社会福祉法人聖翼会）に入り、当初の配属は「狭山台みつばさ保育園」でした。卒業した学校では、先日亡くなった園長（上村恵子先生）が教えられていたので、その関係や（保育園の）近隣に住んでいたために学校から紹介を受けて園に出向いたら、すぐに採用が決まってしまいました。

溝口：当時はどこから通われたのですか

廣田：学生時代からすべて自宅から通いました。

溝口：保育以外の社会体験や保育士の仕事を中断されたことはありますか

廣田：ほとんどありません。勤務を続けることが大変だと思ったことはなかったし、なかったので辞めたり勤務先を変えようということもありませんでした。何も（不満等が）なければ、同じ業界で続けることになるのだらうと思っています。

溝口：保育士の養成校の同期生の方でどの程度保育の業界に行かれ、また、現在も活躍されていますか

廣田：私が就職時期は多かったと思います。半分以上はいたのではないのでしょうか。現在でも、というと自分の廻りには、そんなにいませんが1～2人程度はいます。

溝口：この園を卒園した方で保育士になられた方はいらっしゃいますか

廣田：「狭山台みつばさ（保育園）」に9人、ここ「みつばさ（愛育園）」に1人います。実習の際に卒園した園に来ることがあります。実習をするとそのまま就職してくれますね。

・保育士のキャリアパスとライフコース

溝口：ご自身の経験から、保育士を大体何年くらいやれば保育全般ができるようになると思いますか

廣田：子どもの人数や職員の人数に変動があり、入った時は職員の人数が少なくて大変でした。何もわからぬまま働いていました。今と違ってすぐにクラス担任を任されていました。自分自身だと3年目に4歳児を担当し、4年目に5歳児を卒園させました。その時点では結構任せて頂いていました

溝口：それでは、大体5年目くらいで一人前ということでしょうか

廣田：自分の時代はそうでした。職員の層が厚い時期は、自分のように頑張らなくても済むので、年や職員の経験の年数にもよります。

溝口：業務の負担感について、慣れてくればうまくこなせるもの、こつやノウハウなどはありますか

廣田：要領などは（器用・不器用など）個人差があります。経験年数によって縮まるのかはわかりませんが、自分の場合は何かが苦手だと思ったことはありません。

溝口：担任についてはいかがですか

廣田：0～5歳児まで一通り経験あります。かわいいのは小さい子ども、大きい子どもたちはいろいろとやることがあるので大変ですが、充実感が味わえます。いろいろ経験したうえで保育園をわかっていくといいと思います。

溝口：どの程度の経験を積み、経験豊かな保育士さんとみなしているのでしょうか

上村：年長児を経験した者をもって、ベテラン保育士とみています。5歳児は行事がたくさんあり、こなすのが大変です。キリスト教保育なので、特にクリスマス行事は盛大に行っています。キャロリング、教会訪問、などです。

溝口：行事の一部等を外部の業者に任せるようなことはできますか

廣田：それはありません。写真撮影も業者を使わず、すべて保育士が撮っています。

溝口：さて、保育現場を離れる理由として多いのは、結婚や妊娠、出産が考えられますが、それ以外に何かあるとお思いですか

廣田：やはりこれらの3つが多いと思います。でも、一段落したら再開する方も多いです。子どもができたなら続けられなくなり、一旦中断しますが、また、再開できるようになったら復帰しようとする人もいらっしゃいますね。

溝口：退職された場合、子育て支援等の制度が充実していなかったから、辞めざるを得なかったのではないかと考えられますか

廣田：最近の子育て支援の制度バックアップが充実してきていますが、それがあつたとしても子どもが小さいうちは、一緒にいてあげたいと思う人が多かったと思います。廻りが協力を申し出ても、本人の意思なので…

溝口：保育士が離職するきっかけとしては、結婚、妊娠、出産等があり、かりに充実した子育て支援の制度があつたとしても、自分の子どもと一緒にいたいと考えている人は、仕事を辞めていくということですね

廣田：それでも、「みつばさ（愛育園）」も「狭山台みつばさ（保育園）」も育休を取って子どもと一緒に過ごし、ある時期から職場に戻ってくる方もいます。

溝口：自分の子育て体験が保育現場に戻った時にプラスに活かされると思いますか

廣田：人それぞれだと思います。

溝口：看護の世界では、離職防止のため、メンター制度があります。自分よりやや上の年齢の先輩がいて、気楽に相談できるような存在がいますか

廣田：（クラスを）複数で担任することが多いです。年齢の組み合わせはいろいろあります。年齢が離れている場合もそうでない場合もあります。みんなで活動・行動することはあり、そんなに孤立することはないと思っています。

溝口：看護や介護の場合、自分が最善であると考えたとおりのことをやろうと思ってもやらせてもらえずに、やる気がなくなるケースが多い、との報告がありますが

廣田：先輩の先生は新人の先生に、「わからないことがあつたら聞きなさい」とは言っていますが、新人の方からすれば、何を聞いたらいいいのかわからない状態です。「業務のやり方は決まっているので、ここはこういう風にやりなさい。」という風に指導できている。これは一部はマニュアルがあるものの、体で覚えるような感じでやっています。クラス

の運営については、例えば保護者あての手紙等もの（成果物）で残し、一年間どのように過ごしたのか、次の年に担任する先生が、一年の流れを把握できるようにしています。行事が多いので、その要領についてまとめたもの（昔から残っているものは手書きになっている）があります。

溝口：看護の世界では、「元からいる職員が新人職員を信頼していない」と看護系の雑誌に書かれていることがあります。保育の現場では、中堅やベテランが新人を見守り育てていく雰囲気はどうでしょうか

廣田：実習生がここで実習してここで就職してくれるように、優しく接することを心がけています。でも、職員も多いので、考え方が全員同じというわけにいかないという難しい面もあります。

溝口：保護者の変化についてお感じになることは

廣田：いろいろな風が変わってきています。子どもを保育士に見てもらって当たり前と考えているのでは、と感じます。その中で、子どもとの時間を大切に過ごしてほしいことをもっと伝えていきたいです。

溝口：親の雇用形態について、フルタイムばかりですか

廣田：そんなに多くないがパートの方もいます。子どもによっては、一人親でなくても朝から夜まで、月～土まで（保育園で過ごす）子どももいます。親の働く状況も大変なようです。子どもと過ごすことができるのは、夜か仕事が休みの時に限られるようです。

溝口：（仕事に関して）目標を立ててそれに向かって進むという感じでしたか

廣田：そんなに深く考えないでやってきました。

溝口：それが逆に長く続いた理由になったのでしょうか。

廣田：若いときはやりがいを感じると嬉しかったし、一通りクラスを経験すると、自分なりのやり方で働いていくというのを見つけて、やりがいを感じていました。自宅から通っていたので、家族の協力があってこれまで続けることができたと思います。

溝口：自分で身につけたものを後輩に伝えていきますか

廣田：園でのやり方があるので、（それが）各保育士に受け継がれていきます。

溝口：現場で子どもとかかわっていたいですか

廣田：「狭山台（みつばさ保育園）」では、クラス担任を離れていましたが、それはそれでいい経験でした。そして、改めて子どもはかわいいと思いました。ここ「みつばさ（愛育園）」にきて、新たな気持ちで頑張ることができました。もともと保育士として入ったので、現場でない仕事は考えられません。

・キャリアアップと継続勤務

溝口：上級保育士、認定保育士など、スキルが上がったことで、区別することについてどう思いますか。また、講習や試験（筆記や実技など）を実施することで手当をつけることについてはいかがですか

廣田：人それぞれかと思います。同じ仕事をやってもできる、できないがあります。そのことに対して、何も差がないのを不満に思う人もいれば思わない人もいます。自分の場合、仕事に対して、認めてもらえなかったと思ったことはなく、自分で可能な範囲で働いてきました。

溝口：看護の世界では、ナイチンゲール賞という国際的な賞があり、それが一つの目標になっている面がありますが、もし、保育の世界でもこういった表彰があるとしたら、どう思われますか

廣田：難しいのではないのでしょうか。確かに、他の人が（ある保育士のある仕事について）見ている、できる、できないと判断することはできるかもしれませんが。

溝口：看護の世界においては、疾患別、末期ガン等専門の看護師がいる。保育士も自閉症や障がい児など、専門の保育士に分けるのはどう思いますか

廣田：小さい子どもの場合、分けるのは難しいのではないのでしょうか。グレーゾーンに入るような「気になる子」が多いですから。むしろ、経験の他に、適性というのがあるのかもしれない。

溝口：管理職についてどう思われますか

廣田：つまらないです。実家が保育園の方は別として、保育士で最初から園長を目指す方はいないのではないのでしょうか。

溝口：保育士は天職だと思いますか

廣田：そうかもしれません。自分も器用に何でもこなせる方だと思っています。適応性がある

方だと思います。

溝口：今、保育士でなかったら、今頃どのような仕事に就いていたでしょうか

廣田：普通の会社に勤めていたかもしれません。

・保育所の方針・理念と研修

溝口：保育士として多様な考え方があった方が活性化するのか、あるいは一枚岩のような方が
良いのでしょうか

廣田：上に立つ園長の考え方が基本になると思います。園の理念や方向性を（明確に）打ち出すのが一番です。職員各々の考えがあってもいいと思いますが、（組織が）バラバラでは困るので、決めるべきものは用意してもらった方がいいのではないのでしょうか。

溝口：養成校の卒業生も、就職の際に、園の方針に共鳴して勤めたいと思うようになるのでしょうか

廣田：養成校を出たばかりではわからないと思います。最初から自分の（理想とする）理念を持って入ってくる人は少ないのではないのでしょうか。

溝口：短大・大学では建学の精神や創始者の理念や方針がありますが、保育では保育士として働いているうちに、園の理念や方針と合致してくるものなのでしょうか

廣田：ここでは、キリスト教保育を取り入れています。そんなにむずかしいことは言いません。「神と人ともに愛される子どもになる」ということと、保育目標が「明るく楽しく元気よく」なので、保育士もそうあるべきと思います。

・保育士の離職について

溝口：保育士の離職の理由として給与の（少ないことの）問題がメディアでしばしば取り上げられています。実際にはそうでもないという見方もできそうです。自分の働きに対しての報酬はどう思いますか。今の養成校で学んでいる学生たちは、保育所での実習で保育士の働きぶりやおおよその給与水準も知っています。給与が他の産業と比べて低いから辞めるのではなくて、他にも理由があるのではないかと思えるのですが

廣田：個人各々の考え次第だと思います。給与額を知ったうえで、就職を決めて働いているので、「お金」が問題ではありません。むしろ、働いているうちに給与面での不満が出てくるのではないかと思います。自分の思いばかりを言い出せばきりが無い面もあります。昨今では、なかなか保育の現場に人が集まらないので、自分の園（「みつばさ愛育園」）

で考えているのは、職員が気持ち良く働けるよう「気遣い」をしているかということ
です。働いていて楽しいのが一番です。

溝口：離職の原因の一つに自信が無くなったというのがあるのですが、ご自身の経験では

廣田：そんなことはあまりありませんでした。割とのびのびと仕事をさせてもらいました。1
～3年目では、わからないことが多かったのですが、やりたいようにやらせてもらえま
した。自分が入った時から、「狭山台（みつばぎ保育園）」では複数担任制だったため、
1人でやらなければならない、ということもありませんでした。そういった面でも自分
でできることが増えていきました。4年目に無事に5歳児を卒園させて自信が付きまし
た。

溝口：離職の調査で「職場の人間関係」を挙げる方がいますが、どうお考えですか

廣田：どこもいっしょかと思えます。女性だけの職場でありますし（当該法人には男性保育士
がいない）。

上村：人間関係の話ですが、記念の式には、退職した職員を呼ぶと来てくれます。園と不仲に
なって辞めたことはないので、辞めても保育園に来てくれることがあります。

溝口：（自分の適性が保育士に）向かないから辞める方はいますか

廣田：「楽しくない」と言って辞める人がいます。子どもと過ごしていて（子どもが自分の言
うことを聞かないのが）楽しくない、と考えるのでしょうか。自分が思った通りに働けな
いのが辛かったのでは。保育士をしていて楽しくないから辞めるという人は、向いてい
ないのだと思います。「こうあるべきである」あるいは「こうしたい」とはつきりもっ
ているより、漠然とした思いの方が、長く続けることができるでしょう。いわゆる適応
力があれば、人間関係など合わない人がいても、気にせずにそんなに悩むことはないの
かもしれません。

溝口：後輩保育士から受けた相談の中で、離職についてどのような理由が思い当たりますか

廣田：やはり、人間関係もあると思います。また、辞める人が多ければ、新規に採用する人も
多くなります。そうなると同じことが繰り返され、悪循環となってしまいます。一度に
5～6人採用という事態になると、新卒だけでは間に合わないのので、経験者の採用とな
ります。この場合、入ってくる人は事情があって働かなくてはならないのですが、この
仕事（保育）しかできない。そうすると、採用当初から給与面の不満を持ったまま働く
ことになる。自分が新卒で働き始めた時とは事情が異なるようです。

溝口：規模が大きければ大きいほど辞めていく人が増えていくのでしょうか

廣田：そういうわけでもありません。狭山台の方は、経験ある先生たちは若い先生にきちんと教えています。

國重：それで平均勤続年数全国で7年と言われているなかで、ここの園の保育士の在職期間が結構長いのでは

上村：最近の傾向として辞める理由は、給料ではなく、別法人の保育園も経験したい、他の職を体験したいなどがあげられます。若ければ、外国に行ったり、いろいろな経験をするのは良いことだと思います。辞めて別の保育園を体験して、また、こちらに戻って再就職するケースもあります。その場合、新規採用とせずに辞めるまでの経験年数も含めて待遇しています。

溝口：振り返ったら、長く保育をやっていたということでしょうか

廣田：何かあったら、辞めていたかもしれないし、働いていかなければならない状態なので…ある程度働いて10年過ぎると、いまさら他の職場で働いても、とってしまう。やりたいたいことがあれば別ですし、実際辞めたいと思ったこともありました。それでも、企業に勤める仕事よりも楽しいと思っています。

溝口：それはどのようなことですか

廣田：日々同じことが無い。変化に富んでいるということです。日々同じことをやっているようで、違う。子どもが成長しているのを見ることができます。子どものことを自分のことのように感じる人もいます。ある程度働いていると、見極めができるようになります(仕事という感じになる)。自分で働きやすいように働くことができるようになるのです。

溝口：長時間ありがとうございました

廣田：ありがとうございました。

3. 勤続30年台の保育士に対するインタビュー

訪 問 先：社会福祉法人湘南杉の子福祉会五反田保育園

訪問日時：平成26年11月11日（火）15:00～17:00

出席者：矢澤めぐみ先生（勤続31年）、伊澤昭治園長、溝口 元（立正大学大学院教授）、日本保育協会（國重次長、山口課長）

保育園のプロフィール：所在地：神奈川県藤沢市 保育園のプロフィール：許可開設、認可当

時 昭和55年4月1日、定員120名 職員23名（嘱託医を含む）敷地面積1,320㎡ 建物面積735.12㎡ 鉄筋コンクリート陸屋根二階建。

平成11年4月 定員を150名に増員、ホールを増築（敷地165㎡ 建物面積191.49㎡）鉄骨ALC一部二階 職員32名

平成16年4月 分園開設（賃借型）定員40名 建物面積452.5㎡ 敷地面積363㎡ 職員10名 鉄骨外壁サイディング一部二階建

平成23年4月 分園の拡張と定員を97名に増員 建物面積783.2㎡ 敷地面積528㎡ 職員22名

平成27年1月現在 本園 定員150名 敷地面積1,488㎡ 建物面積 926.61㎡ 職員37名 分園定員97名 敷地面積528㎡ 建物面積 783.2㎡ 職員25名

現在の保育事業：開園時間 平日 8:30～17:00、土曜日8:30～14:00

特別保育 平日 7:00～8:30、17:00～18:00、土曜日7:30～8:30、14:00～17:00

延長保育 平日のみ 18:00～19:00

乳児保育、障がい児保育、育児相談、体験保育

・保育士としてスタートするまで

溝口：保育士を目指したのはいつ頃ですか

矢澤：小さい頃漠然と、幼稚園や保育園の先生になれたらいい、と思っていました。高校生の時、放送をやっていたのでアナウンサー志望でした。担任の先生に相談したら、「むずかしいのでは。」と言われ、自分が（以前）保育士になりたかった（ことを思い出し）、信頼していた先輩が都内の養成校に進学していたので、自分もそこに行ってみようと思いました。

溝口：実習先はどこでしたか

矢澤：公立の保育園でした。幼稚園（の実習）は長後で行いました。（両方実習して）幼稚園より保育園で就職したいと思いました。

溝口：その理由は何ですか

矢澤：赤ちゃんが見たかった。また、実習をしてみて一日子どもと過ごすことができるのが幼稚園よりも保育所の方が魅力でした。

溝口：現在の職場へ至る過程は

矢澤：いくつか受けてみたが、なかなかうまく行かず、卒業ギリギリの3月まで決まりませんでした。たまたま、この五反田で保育士が1名辞めるために募集しているという情報を、知己を得ていた保育園の園長を通して知り、五反田に応募することとなりました。

溝口：養成校時代の同級生で保育園に就職した方は何名くらいいらっしゃいますか

矢澤：当時仲の良かった同級生は皆、保育園に就職しました。あの頃は、就職口が無く、みんな頑張って保育園の就職口を探していたと思います。

溝口：この保育所に勤め始めてそのまま現在まで勤務してこられたのですか

矢澤：そのとおりです。

溝口：長い間勤務されているようであれば、保育した子どもが成長して親になり、その子どもがまた入園してくるケースはあるのでしょうか

矢澤：あります。二世帯で子どもを見るケースはあるのです。更に、卒園した子どもが職員になるケースもあります。自分のいたところが良いと思って来てくれるので、純粹にうれしいです。頑張ってきた甲斐があったと思います。

・保育士のキャリアパスとライフコース

溝口：保育士の業務を1人でこなせるようになったのは、勤務して何年くらいでしたか

矢澤：難しい質問ですね。どれくらいでしたでしょうか。でも、ある程度自信がついてきたのは、10年くらいたってでしょうか、それまでは試行錯誤でした。

溝口：(保育士として) 自信を持てるようになったのが10年ということは、30歳を過ぎてからということでしょうか

矢澤：20代前半は、幼児(3歳以上)の担任が多かったです。6~7年経ちベテランの域になって、乳児を担当した経験が無いのはまずいと思い、乳児担任の希望を出しました。乳児を経験してどこのクラスでも一通りできるようになったのが、10年程度ではないかと思います。

溝口：保育士の方が勤務を始めて辞めるまでの平均年数が約7年というデータがあります。今のお話で考えると、保育士として自信を持って一通りできるようになる前に辞めてしまうということになるのですが

矢澤：結婚で辞める人も多かったです。ちょうど27~8歳の頃になります。また、「自分はこの

まま保育士としてやっていくことでいいのか?」「自分はこの仕事に向いているのか?」「もっと他に向いている仕事があるのではないか」と思って辞めていく方もいたし、自分もそう思ったことがありました。そこを乗り越えないと難しいのではないのでしょうか。

溝口：実際に転職された方も別のところで仕事をされているのですか

矢澤：挫折のあった人も、別のステップに進んでいます。それでも、自分と同じ年代の人たちは、結婚で辞める人が多かったように思いますね。

溝口：ということは、保育の仕事は一生続けていくようなものではないというように考えている人がいるということですね

矢澤：そう思います。年齢的に27歳、28歳～30歳代前半は、中途半端な年頃のような気がします。今は人がいないので、若いうちから主任（保育士）になったりしますが、それまでは自分より上がいて、下からも入ってくる、中途半端な状態。自分にはいったい何ができるんだろうか?という感覚でした。

私の場合、夫が福祉関係の職場で給料も多くはないので、共働きをせざるを得ませんでした。そうすると、転職した場合、また一からやらざるを得なくなってしまうので、(このまま)ここで頑張ろうということになりました。

溝口：ご自身は、保育士の仕事は結婚までの腰掛け的なものではなく、一生続けるものと考えていらっしゃいますか

矢澤：そう思います。就職して間もない頃に、高校時代からお付き合いしていた人と別れることになってしまいました。保育園に出勤した時に、子どもたちが「めぐみ先生、おはよう!」と駆け寄って抱き付いてくれました。この時に、「こんなにつらいのに、自分を求めてくれる子どもたちが、こんなにいるんだ」と思いました。この瞬間が忘れられません。

保育士の仕事を一生続けていきたいと思ったのは、この時です。保育士になってすぐにこういう経験があったので、長く続けているのではないかと考えています。

溝口：ところで、行事は年に何回くらい行うのですか。企画は職員で話し合うのですか

矢澤：大きなものは、発表会、運動会。あとは毎月の誕生会。季節ごとの行事が夏まつり、やきいも、お店屋さんごっこ、プール開きなどです。行事ごとの担当を年の始めに決めています。担当職員が中心に行います。

溝口：行事を担当して成果があると、保育士としてプロになったというような意識が出てくる

のでしょうか

矢澤：あくまでも、これは自分自身が思っていることです。(行事が) 嫌いだ、という人もいます。やりたくない、という人も中にはいるので、なんとも言えない。自分自身は企画が好きです。自分が親しくしている職員は、企画好きなメンバーが多いです。

溝口：行事に関して保護者の協力はありますか

矢澤：時々その場で片付けをお願いすることはありますが、特にお手伝いはお願いしていません。

溝口：一人親などの事情を抱えた家庭はどうでしょうか

矢澤：年々増えています。(「五反田本園」)に関しては) 最近は少し落ち着いてきましたが、一時はクラスの半分位が一人親家庭の子でした。分園の運動会で保護者リレーを行うのですが、そのクラスは誰に依頼したらいいのか、毎年同じような方にしか参加してもらうことができない状態です。

溝口：子どもたちはどのように感じているのですか

矢澤：保育園に入ってくる時にはすでに一人親になっていることもあり、あまり感じていないことが多いです。あっけらかんとしています。ただ、在園中で離婚してしまうと、不安定になることもあります。

溝口：私のゼミの卒業生でも、結婚後共働きを続け、(勤務) 時間にズレもあることから、子どもがいない人も少なくない。でも、近隣に親がいればどうにかなっている感じですが

矢澤：親の助けは大きいです。私も1人目の子どもが1歳の時に母が亡くなり、2人目の子どもが1歳の時に父が亡くなりました。そういう意味では、自分の家族に頼れませんでした。夫の両親が歩いてすぐ近くの所にいたので、本当に助かりました。ある程度サポートしてくれる人がいないと、(保育士として長く続けるのは) 難しいと思います。

溝口：実家から離れて、見知らぬ所で保育士としてやっていくのは相当難しいですか

矢澤：(結婚) 相手の職業にもよりますが、夫が時間の融通がきき、休みも調整もできるので、自分が早番・遅番勤務の際、子どもを(保育園に) 送り迎えしてくれました。夫やそれ以外の人をサポートがなかったら、(保育士として) やっていくのは難しかったのではないのでしょうか。

溝口：後輩の保育士の方で、親元から離れて一人で働いている方はいらっしゃいますか

矢澤：結婚していない人はいますが、結婚して子どもがいて仕事をしているのは、やはり（夫や親などの）サポートを受けられる人がほとんどです。

溝口：やはり親族の理解とサポートが必要ですか

矢澤：もしくは勤務体制を変更してもらう。遅番・早番はやらない等（という方法もあるでしょう）

溝口：つまり、自分の働ける時間帯・曜日に働くケース。そのような人は、この園にいらっしゃいますか

矢澤：分園にはいませんが、本園にはいます。

溝口：潜在保育士の中には、子育てが終わり子どもが好きなので、希望の時間帯や曜日があえば、もう一度（保育士として）現場で働きたい人がいるということですか

矢澤：他の保育園の関係者と話しをしましたが、（保育士を）募集しても、希望時間帯が9:00～16:00や9:00～14:00の人が多いです。その時間帯だけでは（採用は）無理ですが、どうしても制約を受けざるを得ないので、子どもがある程度大きくなったら、（それ以外の時間帯も）やってくれてもいいのではないかと、思うことがあります。

溝口：ブランクの期間が長い場合、現役で働いていた時と（復帰した時で）保護者対応、食育やアレルギー対応等が大きく違い、すぐに辞めてしまう人もいます

矢澤：たしかに、育児休業を1年取って現場に戻ると、変わったことがたくさんあって、慣れるまでに時間がかかってしまいました。ですから5～6年も現場を離れていたら、様子がかかなり違うはずです。

養成校時代の同級生で4～5年ほど幼稚園の先生をやっていましたが、結婚して仕事を辞めて15年程現場を離れた後、五反田にパート勤務で入ってきて、その後、新規開設の保育園に正規の職員として働いている人もいます。本当にこの仕事がやりたくなってくると、パートだけでは（物足りなくなつて）もっとやりたい、という気持ちが出てくる人もいるのではないのでしょうか。

・キャリアアップと継続勤務

溝口：4年制大学卒で保育士資格と幼稚園教諭免許の両方を取る人もいますが、2年制（で卒業した人）と4年制（で卒業した人）との違いを感じることはありますか

矢澤：学校で何を学んできたかよりも、その人の持っている性格、受け止め方、勘の方が現場では活かされます。だから、短大卒の方が、より動ける、しっかり観察できていたりする場合があります。どちらで勉強してきたかということはあまり関係ないのでは。

溝口：良い指摘だと思います。今の2年制養成課程は大変な詰め込み（教育）で未消化・消化不良の状態になっています。もう少しゆっくり自分の生き方も考えながら学ぶべきではないかと感じています

矢澤：最近あまり短大出の人が多くなく、専門学校に3年通った人が増えています。（最近の保育士に対する指導方法について）全体的に、「私がやっていることを見て覚えよ」の方法はまず無理。手取り足取り事細かに指導していかなければ動けない。「先輩のいいところだけ見て、悪いところはまねしなくていい」というような指導は、何年か前から通用しなくなってきました。私が10年目くらいの頃は、「私がやっているのを見て覚えなさい」というやり方が当然でした。

溝口：今、養成校で保育士・幼免の両方を取っても保育の現場に行くのが全体の半分程度というのをどのように感じますか

矢澤：せっかく養成校に進んだのに、なぜ（保育士に）ならないのか、という思いはありますね。

溝口：実習が以前より濃密になって来ています。保育士の業務が（学生に）わかるようになっています。楽しい面よりも大変な面を見てしまいがちなような気がしますが

矢澤：嫌な面を見ることは多々あると思います。自分の場合もそうでした。先生たちの何気ない会話を、日誌を書きながら聞いて驚いたことがありました。人間関係などいろいろな面を見ることができてしまう。女性の職場なので、全くないとは言い切れません。

溝口：後輩も何かを学ぼうとして、先輩のやっていることを虎視眈々と見て、「こうやって覚えるのか」と（気付いていく）…

矢澤：そうやって覚えていった人は、今も続いています。ある時からそういったやり方が通じないことが多くなってきた。ここ4、5年は、（今の保育士に対しては）1から10まで全部伝えていかないとわからないのだということに気付いた。同じことを何回も言わないと理解できない。そういった点では、（若い保育士を）育てるのが難しくなっています。

素直に受け入れて自分のものにしていく人は伸びています。言われても跳ね返ってこない人は停滞している。新人育ては難しいです。

溝口：看護師には専門看護師や認定看護師、社会福祉士には認定社会福祉士や上級社会福祉士などの制度ができています。保育士にも、上級保育士のようなランク分けするような発想についてはどう思われますか

矢澤：何をもって上級とするのが難しいのではないのでしょうか。看護師に関してはある程度の技術や専門性の知識が必要だと思いますが、保育に関しては何ができれば上級なのか、項目的に何が上がってくるのか。勤の良い人は、他人と対面しただけで、「この人はこのように感じているのか」、「この人はこのようなことに悩んでいるのか」とわかります。気配りのできる人は仕事もスムーズに進み、保護者との対応も上手くできます。そういったことを良しとするのか、あるいは単におむつ替えを手際良くできるのを良しとするのか…

溝口：例えば、給与をここまで保障しよう、できなければこの辺までというような考え方ができればいいと思います。（現在は、）勤続10年の人も新人も（給与に）あまり変わらないとすれば、モチベーションなどメンタルな面、各自の精神力で何とか勤務を継続しているのが実態ではないのでしょうか

矢澤：そのとおり、各自の精神力が勤務継続するためには、大きいと思います。

溝口：せっかく保育士として就職しても7年以内に辞めてしまうことが大きな社会問題で、何とかしたい。その一つの方策として10年間保育所に継続勤務して頂ければ、保育士不足が解消する可能性はかなり高くなります。地域差はありますが、あと3年頑張っほし。7年を乗り越える少し前が大変で、30歳前が困難な時期ですね

矢澤：そうなってくると、結婚が大きなネックになってきますね。

溝口：さきほど保育士としての生活が30年、最初の節目が10年とお答え顶きましたが、その次はいつ頃でしょうか。節目は10年ごとですか

矢澤：分園に移って11年目になりますが、そこで大きく変わりました。たまたま（分園が）できたことによって異動してきました。新規立ち上げに関わりたいという気持ちもあり、分園への異動を希望しました。

溝口：子どもと一生関わっていきたいですか

矢澤：（現場を離れたら）淋しいと思います。自分の子どもが結婚して孫ができたりすれば違うかもしれませんが、先の話でしょう。定年まであと10年少々で残りの保育士人生も短いので、この先どうしようかと考えると、自宅近くの保育園で遅番を対応するような選

択肢もあるのかと思います。新規に保育園を立ち上げるのも楽しい気がします。

溝口：ステップアップして、園長になる気はありませんか

矢澤：園長になる気は全くありません。現役のままがいいと思います。園長は現場とは違う仕事がたくさんあります。現在、主任保育士ですが、全体が見えるようになり、一人一人に細かい目標立てをして育てていくためにはもっと力を付ける必要があると思っています。

溝口：資金的な手当があるとしたら、園長になって、自分のポリシーで園をやってみたいと思いますか

矢澤：園長の仕事はできないと思います。自分が年老いてから、自宅で子どもを預かる家庭内（保育）をやることができたらいいと思っています。

溝口：給与よりも働きやすさ（を優先している）ということが素晴らしいと感じますが

矢澤：子育てしていると、それなしではありえません。働きやすさのありがたみを知ったことにもよります。

溝口：新鮮な話しに聞こえたのは、職員数に配慮されていて、働きやすいということが一つのポイントになっていることと思いました

矢澤：そうですが、多ければ多いでまた問題があります。ある業務について、「誰かがやってくれるだろう」と思いこみがちです。その点は自分たちで戒めていく他ないでしょう。

溝口：望ましい保育園の規模は、どの程度をイメージするのでしょうか。規模も勤務を長く続けられる大きな要因です。大きすぎても小さすぎても問題が起こってきます。

矢澤：本園と分園しかわかりませんが、分園（97名）と同程度の規模が望ましいのではないのでしょうか。

溝口：後輩保育士やご自身は、これが目標で頑張っているというのがありますか

矢澤：後輩についてはわかりません。自分については、「この人を目標に」という人はいなかったです。

溝口：「この人を目標に」という人がいた方が良いのか、いない方が良いのでしょうか

矢澤：自分が、「この先輩はすごい」、「この先輩のようにになりたい」というような先輩に出会

えれば良いと思いますが。よくわかりません。

溝口：保育士不足のために、資格の基準を緩和しようという動きがあります。「准保育士」や、資格を取りやすくするなど。あるいは、子育て経験のある女性であればだれでも保育ができるだろうという暴言とも思えるような発言もあります。保育の専門性についてどのようなことをイメージしますか

矢澤：むずかしいですね。保育の学校を出たからといって、「保育士として、プロとしてやっている」という顔をしていいのかな、というようなところもあります。どこが専門性なのか、どこがプロなのか、と言われると、確かに子育てしてきた方の方が技術があるのかもしれない。学校で学んだことがどれだけ保育士として活かして行けるのか。逆に保育士になってから、研修を受けたり、自分で経験したことの方が、専門職としての力を付けていったと思います。

溝口：園長先生のなかには、職員の掌握や保護者への対応で自信がないという方がいらっしゃいますが、どう思いますか

矢澤：園長先生が自分のやり方でないと不可である、というような強引すぎるようでは困りますが、ある程度、道を開いて指示してくれないと保育士はついていけないでしょう。

・保育所の方針・理念と研修

溝口：保育園のモットーや具体的な目標はあった方がいいと思いますか

矢澤：あった方がいいと思います。もともと「思いやりのある元気な子」が園の目標でしたが、それだけでなく、園の理念を作った方がいいということで、昨年、研修を受けながら、理念づくりをしました。

溝口：30年前はなかったのですか

矢澤：保育園ではなく、法人の理念はありましたが、保育の現場における理念と同一のものはありませんでした。そこで、保育園としての理念が必要だろうということになり、園長および数名のメンバーで協議して、理念づくりをしてみんなに提示して理解してもらい、昨年度に掲げました。

溝口：設立母体を考えると、宗教のようなバックグラウンドがあった方がよいと思いますか

矢澤：わかりません。あった方が作りやすいであろうし、「五反田（保育園）」の場合はなかったもので、純粋に「五反田（保育園）」をどういう風にしていきたいのか、というところ

から話を始めました。

溝口：仏教系よりキリスト教系の大学の方が（宗教的な行事を）多く取り入れられている感じがしますが

矢澤：宗教的な方向があった方が同じ方向を向きやすい気がしますが、無いところは無いなりに自由にやれば、自分たちの保育園を作る楽しみがあります。

溝口：この園では、職場研修やOJTの機会は保障されていますか

矢澤：研修には割と（多く）出してもらいました。比較的近くの女子短大で毎年開いているセミナーで、（園としてもできるだけ）研修に出したいと考えているようです。研修に参加するよう言われて、困惑したこともありましたが、保育士として年々勤務していくうちに、必要であることがわかってきました。

溝口：研修に行って良かったですか

矢澤：そう思います。改めて子どもの発達について知ることができました。若い人たちにとっては、学校で勉強したことをそのまま活かせるかということよりも、実際に（子どもを）見て勉強していった方が、より自分の専門性に繋がっていくのではないかという気がします。

・保育士の離職について

溝口：保育の仕事が続けられないケースとして、給与（の低さ）について取り上げられていますが

矢澤：それは、びっくりするくらいです。

溝口：働いている割には・・・見合う給与をもらっている感じがしないということですか

矢澤：（「五反田（保育園）」を）卒園し、その後、「五反田（保育園）」に就職した職員が、結婚を機に別の県に転居することになりました。本人はここを離れるのがすごく嫌だと言って、自分に「先生はどうして続けていられるのか？」と聞かれたことがあります。その時「ここは他の園に比べて給与は安い、でもその分、職員を多く雇っているので、仕方がない。だから、働きやすい職場を取るか、すごくきつくても賃金の高い方を取るか、どちらにするかという選択もある」と答えました。

溝口：民営保育所に勤務するという事についてお尋ねします

矢澤：公立（の事情）は全然わかりません。給与面は倍くらい違うのではないのでしょうか。園長が男性保育士を採用する際にかなり迷っていた時期があり、自分にどう思うか相談されたことがあります。好きだけではやっていけないので、生活の保障がないと（むずかしいだろう）。たとえば結婚しても、共働きをしてくれる人であればやっていけないだろうと思います。

溝口：良い職場ということは、人間関係が良好だったということですか。よく人間関係でつまずいて辞められる方もいらっしゃるという話がありますが

矢澤：「五反田（保育園）」でも色々あると思います。どうしても休みが多くなったり、（保育園に預けている子どもが）急に熱を出して帰らなければならなくなってしまうことがあります。そんな時に悪く思わないで、園長、副園長、他の職員が配置をやり繰りして、休んだり、早く帰れるように配慮してくれました。そのことがすごくありがたかったし、仕事を続けられた一番の理由でした。もし、嫌な顔をされたら、続けられなかったでしょう。

溝口：保育士を辞める大きな理由として、賃金、人間関係、休みたい時に休めないなどがある。特に子どもが熱を出した時に休もうとして嫌な顔されると…

矢澤：自分たちも（預かっている子どもに熱があると親を）呼び出す方の立場になってしまう。親には直接言えないが、（親がすぐに迎えに来ない場合）「こんなに熱があるのになぜすぐに来てくれないのか?!」と思ってしまう。自分の時は、保育園ですぐに帰れるように配慮してくれました。自分も後輩が同じような状況であれば、できるだけやり繰りを早めにして、早く帰すようにしたいと思っています。

溝口：長時間ありがとうございました

矢澤：ありがとうございました。

4. 勤続40年台の保育士に対するインタビュー

訪問先：社会福祉法人なでしこ会なでしこ保育園

訪問日時：平成26年11月13日（木）15:00～17:00

出席者：門倉文子先生、溝口 元（立正大学大学院教授）、日本保育協会（國重次長、藤井係長）

保育園のプロフィール：所在地：埼玉県熊谷市 認可 昭和40年1月時点 定員60名・職員数10名 木造2階建て敷地 面積752.83㎡・延べ床面積222.10㎡・屋外遊技場527.41㎡

現在：定員150名・職員数40名・敷地面積2328.46㎡・述床面積1499.65㎡・屋外遊技場661.56㎡・RC造2階建てと木造2階建ての2棟

〔なでしこ保育園〕許可開設、昭和39年4月開設昭和40年1月認可

〔第二なでしこ保育園〕昭和54年4月開設・定員150名と

〔第三なでしこ保育園〕平成10年4月開設・定員60名

法人全体の職員数：89名（うち平成26年度の育休取得者3名）

保育事業：開園時間 平日 7:00～19:00（第三なでしこ保育園のみ20:00まで）

土曜日 7:00～16:00

特別保育：延長保育事業・一時預り事業・地域子育て支援事業

※子育て支援センターは、なでしこ保育園パーシモン、第三なでしこ保育園すずかけの二つ

※NPO法人なでしこ保育研究所を平成25年12月設立

・保育士としてスタートするまで

溝口：保育士を目指したのはいつ頃でしたか。また、動機は何でしたか

門倉：父親が私に保育士をさせたかったことです。3人姉妹の長女で、みんなが嫁に行かれると困る、一人ぐらい家にいてもらうためには、うちで何か始めた方がいいのではないかと、ということで、保育園でも始めようかという考えでした。

溝口：父親への反発はありませんでしたか

門倉：家でブラブラしているよりは良いかと思いました。特に大きな希望もなく、（周りのみんなが）進学・就職と言って騒いでいたので「このままでは、つまらない」と感じ、当時の保母養成校に進むことになりました。

溝口：父親はなぜ保育園を開いたのですか

門倉：私の祖父がのんきな人で、仲間内の保証人になったりしていたのですが、土地を取られてしまいました。（父には）どこかで見返してやりたいという気持ちがあったようです

溝口：地元の方ですか

門倉：そのとおり。自分もそこで生まれました。

溝口：当時の養成校の一学年は何人くらいでしたか

門倉：30人くらい。しかも学費がタダでした。父はそこに一番魅力を感じていたようでした。

溝口：学費がタダということは卒業後に、保育士になって仕事をしなければならないという条件がついていたのですか

門倉：そのような義務はありませんでした。当時、公立の保育所がたくさんできてきた時代でしたので、公立保育所から誘いがありました。

溝口：それでは当時養成校を卒業された方はかなりの割合で公立保育所に就職されたということですか

門倉：そのとおりです。ただし、60歳まで続けた人はわずかでした。

溝口：20歳で養成校を卒業されて（ご自身の保育士としての）節目はいつ頃でしたか

門倉：父は、私が卒業する頃には保育園を始めようとしていました。まず卒業後、養成校にいた1年下の後輩の父親が住職の方で、「保育園を始めるから保母として来てほしい」とのことでそれを受けました。そして、そこで約1年半手伝いました。その直後に実家も保育園を開園しました。

溝口：当時の養成校における（保育）実習はどのようなものでしたか

門倉：農繁期の季節保育所でした。公立保育所で寝泊まりしながら約1か月間、近くの寺で季節保育所をやっていたので、そこで、近所の方々と一緒に保育をしながら実習をしていました。

溝口：（卒業された）養成校の設立はいつ頃でしたか

門倉：養成校名は「埼玉県立保母専門学院」と言い、昭和26年開校でした。私は10回生でした。

溝口：（設立されて）10年経てば、カリキュラムもしっかりしていたことでしょうか

門倉：そうです。（旧）厚生省の基準もありました。

溝口：30名全員が保育の世界に入った

門倉：だいたいそうでした。

溝口：保育園のスタートが東京オリンピックの年（1964年）と一緒のようですが、保育士以外の他の職種は経験されましたか

門倉：時期は、そうでした。最初は寺の保育所を手伝ったので、働いたのはすべて民間の保育所だけです。他の職種は経験していません。そして、私が22歳の時に父が園舎を建てま

した。「2年後に退職する」と父が銀行に言ったら、200万円を貸してくれ、退職金で返済しました。

溝口：昭和39年からだと、建て替えまで25年間使用したことになりますね。最初、定員は何人でしたか

門倉：60名でした。最初の年はまだ認可になっていませんでしたが、年度当初は38名入所しました。その後、増えていって昭和40年1月に認可が下り、3月には60名を超えていました。子どもたちに追いかけられてきた感じでした。

溝口：ここの保育園で育った子どもが保育士として戻ってくることはありますか

門倉：かなりいます。その一人は保育士として勤務しましたが、今年の3月に退職して結婚し、現在は東京で保育士として勤務しています。

溝口：長く続いている方は、自宅から通っていることが多い。家族のバックアップがある。職住接近、家族の理解が必要ということでしょうか

門倉：中堅どころにも非常に助けられています。(彼女たちは)一度結婚を機に退職し、その後また戻ってきた人たちです。ありがたいのは、園の方針をわかっているのも、一から教えなくても済むことです。

溝口：例えば、結婚や妊娠で一定期間(職場を)遠ざかってまた戻ってくる場合、育児休業等のバックアップはどのようにされているのですか

門倉：(そういうバックアップを利用して)2人子どもを産んだ人がいます。3人産んだ人もいます。制度としては育休は3年としていますが、保育士自身が「1年でないと職場復帰した時に困る」と言っています。そこで、職員の話し合いの中で、通常の育児休業は1年間としています。

溝口：潜在保育士の方で、職場復帰する時にブランクがあると、ついていけない時があるといわれます。自分の働きやすい時間帯や曜日にパートタイムの形で働いている方はいらっしゃいますか

門倉：パートは2~3人います。退職してからそのように早番で働いている人、ある人は、10年勤務してから退職し、子どもが大きくなったので15年経って戻ってきたケースもありました。

・保育士のキャリアパスとライフコース

溝口：0～5歳児まで一通り担当してこなせるようになるのに何年くらいかかりますか

門倉：人それぞれですが、自分自身は10年やって一人前かと思います。10年やれば、とっさの場合にどうしたらいいのか、決断力が付きます。決断力を付けさせていないと教育不足になります。あるいは本人の気持ち不足になる。どんなことをしても自分がリーダーとして責任を持って仕事をして行けるようにしてほしいと思っています。

溝口：最初のステップがその10年と言われていますが、自分の保育理論ができたように思えるのは何年くらいのキャリアが必要でしょうか

門倉：みんなに、「こうだよ」と言えるのは15年くらいでしょうか。

溝口：10年となると30歳になり、人生の節目（結婚）ともダブってしまいますね

門倉：（確かに）そこで辞めていく人もいます。また、ある人は結婚しても仕事を続けたいので、転居先のある病院付属の保育室で勤務しています。精神的に余裕のない人は大体7～8年で辞めていきます。

今回こういう人がいました。わが園の卒園生で、（その後保育士として）まる10年勤めた人ですが、子どもにケガをさせてしまいました。その保育士が用意して持っていたおもちゃの箱に子どもがぶつかり、犬歯に当たってグラグラ状態となってしまいました。すぐに看護師に見せ、母親に連絡しました。その後、食事に注意すべきだったのですが、みんなと同じ食事を摂ったところ、犬歯を飲み込んでしまったのです。「母親も仕方のないことだ」と言ってくれました。それから、保育内容に一層注意を払うようになり、本人は非常に成長したと思います。でも、「あの時は辛かった。子どもも元気でいてくれるし、このまま子どもたちと一緒にいたいと思うのですが、10年経ったし、自分の気持ちにけじめをつけたい。ここで辞めたいです」とのことでした。とてももったいないと思いました。

溝口：（卒業した同期の方の）節目（結婚等で辞める時期）というのはいつ頃でしたか。ピークの時期はあるのでしょうか

門倉：公立（保育所）の建設が始まっていましたが、公立に入れたのは3分の1くらいだったと思います。民間はまだありませんでした。（勤務先で）多かったのは大宮日赤病院の保育室（勤務している職員や看護師の子どもたちを預かる施設）で、5～6名就職していきました。地方から来ていた人は地元に戻りました。

溝口：最近、メンターと言って、やや年上の保育士が新米を教育するというのがあります。具体的に考えられるケースとして25～6歳位の人が20歳位の人を教育することですが、どう思われますか

門倉：それは難しいのではないのでしょうか。歳が離れていれば、教育される方も聴く耳を持つものです。

溝口：主任となると、責任はどのように変わってくるのですか

門倉：「主任はこうあるべき」というような、はっきりとした規約はありません。どのような基準で次期主任を選ぶのかといえば、年功序列でやっています。

溝口：それが一番無難でしょうね。そうすると、保育士の方も「何年後には自分も主任になるだろう」ということをイメージできる訳ですね。

門倉：特に意識してはいません。偶然の成り行きばかりです。やはり勉強している人にはかなわない。

溝口：保育士にとって妊娠から出産までの体験は必要でしょうか

門倉：絶対に必要なものです。ある主任（保育士）は未婚なのですが、子どもの扱いがどうしても厳しくなっています。一番年配の保育士も子どもに厳しかったのですが、自分で子どもを産んで育てると変わりました。親の立場もわかり、子どものこともわかる。大体そういうケースが多かったです。

溝口：そうすると、（保育士として）しばらく働いた後に「寿退職」となり、自分で（出産・育児を）経験した後に戻ってくるというのは、キャリアパスに関して一つのモデルになるということでしょうか

門倉：例えば15年経って戻ってきた人は、子育ても上手く行っています。保育というのは自分で身に付くものです。戻ってくる人を再度受け入れ、放っておいても、15年も経っているのに全く問題ない。（こちらで）何も言わなくても、若い人を育ててくれる部分があります。学んでから子育てをしているので、子どもに対する理解もあります。

溝口：准保育士などの議論が上がっています。子育て経験のある女性なら保育は誰でもできるのではないかと、言う人がいますが、どう思いますか

門倉：きちんとした形で保育をした人でないと身に付かない部分があると思います。（子どもの）命を守るという責任感です。親に対してどう接していくか。この子どものためにど

うしていくかという苦労することによって、人間的に成長します。(例えば、親に子どものことを話す際に) 子どもの不利になることは伝えず子どもの成長の様子を伝えること。(お母さんに)「～ができた。～もできた。～するといいね」と言う風に話します。そのあたりのノウハウを身につけるのは、実際に自分の子どもを育てた人は違うと思う。そういう意味で子育てし、保育士として苦労した人は、良いキャリアを持てるでしょう。

溝口：単に子育てをしただけの経験だけでいいというものではない訳ですね

門倉：保育とは何ぞや、(子どもや親への) どんな関わりが良いのかについて苦労したところが、人間性として一番プラスになる部分です。

溝口：勤務している保育士はほとんどが既婚者ですか

門倉：そうです。また、(保育士の仕事を) 続ける人、続けたい人は、(親族の) 協力者が必要です。

溝口：ご自身の妊娠・出産の際はどのようにされていたのですか

門倉：まだ時代的に育休は取れず、産休だけ取りました。

溝口：男性保育士は何人いますか

門倉：3人です。一番長い人は16年で子育て中。他に4年目、わが園の卒園生です。もう一人は昨年の新卒です。

・キャリアアップと継続勤務

溝口：看護師には専門看護師や認定看護師などの制度があります。保育士にもそのようなランク分けする発想についてはどう思いますか

門倉：よくわかりませんが、そういったものがあると励みになると思います。いくら優秀で頑張っても、(賃金を上げる) 形で評価できない。ただ、むずかしいですね。

溝口：企業には出世・職階というものがあります。大学の教員でも、助教、講師、准教授、教授などがあり、教育・研究の実力が反映されます。つまりある職階になれば、次の目標がでてきます。保育士の場合、主任、副園長、園長だけで、自分の位置がどの辺りなのか、自覚や他者に説明するのが難しいように感じますが

門倉：そういうものが公立と違い、私立はあいまいです。私たちも経験していないので、よくわかりません。

溝口：こうした職階制度はあった方が良いですか

門倉：あった方が、張り合いが出てくるでしょう。保育士の専門性について、こちらのNPOの研究所の課題として、希望者に委員になってもらい、7～8回の研修会を開いたことがあります。

溝口：ある保育所では、（保育士のランクを）8段階に分けて、「～ができれば～級」というようにしています。これを見れば、「自分はこちらまでできるので、～級だ。」と自ら言えるわけですが

門倉：ランクについては、わが園にも何段階かあります。

・保育所の方針・理念と研修

溝口：どのようなことをモットーとしていますか

門倉：「和」です。本当に連携がないと、（子どもの）命は守れない。50年間で卒園生が約三千名いますが、わが園の中で命を落とした子はいません。ケガで不自由になった子どももいません。

溝口：研修について、園内・園外でどのように使い分けていますか。中心にやっているのはどちらですか。園内研修の記録は残っているのですか

門倉：園内研修は以前から長い間やっています。以前は宿泊研修をやっていましたが子育て中が増え事情が変わってきたので、現在は7月頃、12月、3月の土曜日を1日使って年3回3園集まって行っています。土曜日は通常業務がないので、やりやすい。ただし、保育をする必要があるため、パート職員で対応しています。企画は園長と主任が行い、実践の報告も行います。園内研修の記録も残っています。外部講師も呼びますが、テーマを決めて自分たちで話し合っ解決することが最近は多いです。

なかなか解決できないのが、超過勤務です。昨年まで手当を月4回、毎週火曜日17:00～19:30の2時間半の枠でつけていましたが、今年からは、月2回の2時間としました。このため、どのようにしたら、早く終わることができるのか、みんなで検討したのですが、いつも変わりません。

溝口：外部研修は

門倉：届いた案内はすべて主任に連絡が行くようにして、誰が行くかを決めています。なるべく年2回、3回、費用は園の負担で行けるようにしています。また、NPO（なでしこ保育研究所）で研修に取り組んでいます。園でできないものもあるので、若い人たちに

はそちらにも参加するようにしています。外部研修は、行った人がどこまで身につけてこられるのかが見えない。「～は～ですよ」と教えてもらうより、テーマを決めて～について（自ら）考え、自分なりの考えを発言し、書く。だから、内部研修の方が身に着くのではないのでしょうか。

溝口：保育のマニュアルがありますが、どうして必要になったのですか

門倉：子どもの数が少なかった頃は、（5時に保育が終わった後に）お茶を飲みながら話し合っ解決すればよかった。しかし、第二園ができて職員が増えた時、（保育園での出来事について）「知らなかった」とか「聞いていない」という声が上がりました。そこで、連絡会の場を設ける等工夫をしたのですが、保育をいかにして伝えていくかという部分で苦勞して、こういったものを作りはじめたのが平成元年でした。平成15年に保育編・職務編の2種類のマニュアルができた。その後1冊に統合され、更に保育編（0～2歳）、保育編（3～5歳）、職務編の3部構成となりました。

溝口：保育士の中核部分はこのマニュアルに

門倉：新しい職員にはこのマニュアルを渡します。まず、担当の箇所をよく読む。そして保育に入ってよくわからないことはこれに書いていく。先輩がいるところは、先輩に確認しながら、このマニュアルに近い保育をするということが、原則です。第二園ができるまでは、一年にあまり（大量に職員が）入ってこなかったこともあり、主任と一緒に付いていました。途中でそれができなくなった。だからこれは最小限度必要なものです。

溝口：はじめから、自分で考えてやるのは無理でしょうか

門倉：そうです。（子どもの）命を守るという、最低限必要なものは教育しなければ、（保育を）させることはできません。

溝口：（マニュアルが）分厚くなってくると、（こんなに読まなければならないのか？という義務感）が出てきませんか

門倉：確かにそうです。そのため、年齢別にしました。

溝口：これは職場内研修のようなものでしょうか

門倉：「マニュアルにはこう書いてあるが、こうではないのか？」というように、マニュアルを直していきます。直したものを次の10年後に整理していくのです。

溝口：(マニュアルを) 計画的に直していくのは素晴らしいことですね

門倉：自分がいたから(できた。)次は娘が後を継ぎます。

溝口：保育士の職能団体への参加はありますか

門倉：誰かが必ず出るようにしています。地元の保育士会へは必ず出席しています。

・保育士の離職について

溝口：たとえば、養成校時代の同級生の方で、保育の現場から離れた方は

門倉：大半が離れたと思います。私たちの年代では、公立に入った人も子どもを出産したら辞めるというのが普通でした。職種に限らずそういう時代だったと思います。現在保育士65名のうち、一旦退職後に戻ってきて勤務している人が12名います。

溝口：辞める理由として結婚は別として、給与が理由というのはありましたか

門倉：私の所の3園ともに、収入に対する人件費の割合が83%を超えており、会計士から注意を受けています。創立50年になり、職員と相談して今年初めて昇給停止の措置を行いました。また、来年は昇給しますが、ボーナスは3.9ヶ月にすることにしました。誰一人、そのことを気にして辞める人はいませんでした。もしかしたら、これからは辞める人ができるかもしれません。

溝口：マスメディアによれば、保育士を辞める理由として給与の問題が挙げられていますが、実際に聞いてみると、給与額については実習の時からある程度わかっています。「子どもが好きだから」という理由で仕事に来ている訳で、離職に関して給与はいわれているほど影響はない感じがします。また、アンケートで結構でてくるのですが、一旦離職された方が復職した場合、給与についてはこだわらないようです。

門倉：私もそう思っています。誰一人口に出す人もいないし、外部から言われることもありません。夫がリストラされた保育士から「(門倉)先生、おかげで助かりました」と言われたことがあります。

溝口：離職の原因については、女性の職場に多いのが人間関係というのがありますが

門倉：自分でいうのもおかしいことですが、こんなところで、こんなに(長く)続けていただくのが、ありがたいことです。3園全体で職員が90人近くいて、3園全体で行動していますが、嬉しいことに派閥というものはありません。中堅の保育士たちがよく働いてくれています。一旦退職してその後、戻ってきた人や、子育てが終わって正規ないし準正

規で働いている人。ともかく子どもが好きで若手を育ててくれています。

溝口：辞める理由は何でしょう

門倉：いままで入ると途中で辞めることはほとんどありませんでしたが、ここ2～3年の傾向として、入って7～8年で辞めています。去年辞めた人は結婚して転居したケースでした。

「あと1年やって年長（クラスの担任）が終われば、自分でも納得できる仕事になって、子育てが終わった時にまたやってみようと思えるようになるんだよ。」と言っていますが…。

溝口：最近では、養成校で保育士資格を取っても、半分は保育士にならないことについて、どう思われますか。養成校で卒業生の8割が保育現場に行けば、数の上では保育士が不足することは無いのですが

門倉：魅力のない仕事なのではないでしょうか。こんなに足りないことがあるのかと思います。

溝口：保育士職に魅力がない、というのは（具体的に）どういうことですか

門倉：若い人は、子どもと関わることの本当の面白さがわからないから、（職業の選択を）給与や労働条件で考えているのではないのでしょうか。自分も子どもが好きで始めたわけではありませんでした。本当にこの仕事をやっていて良かった、と思えるようになったのは、40周年頃ではないでしょうか。それまでは、本当にきつかった。その40年は非常に重荷があった。（当時は）まだ夫がいて相談に乗ってくれたし、支えてくれましたが。

溝口：長時間ありがとうございました

門倉：ありがとうございました。

5. おわりに

本稿は、日本保育協会が選定した20年以上、保育所に継続的に保育士として勤務されている3名の方に対するインタビュー調査の結果をまとめたものである。こうした保育の世界で活躍された保育士の方に共通していることを検討していくことで、保育士の「キャリアパス」を浮き彫りにする素材の一つになることを期待しながら調査研究を進めた。

その際、

- ・保育士としてスタートするまで

- ・保育士のキャリアパスとライフコース
- ・キャリアアップと継続勤務
- ・保育所の方針・理念と研修
- ・保育士の離職について

の5項目を設けて整理した。インタビューを行いながら気づいたのは、特殊な事項や特異な体験はほとんど感じられなかったことである。むしろ、極めて平凡、ありきたりときえ思えることが保育士として勤務を継続されてきた背景にあった。たとえば、保育士を目指した動機については、強いあこがれであるとか使命感などは見られず、親族からの勧めであるとか、なんとなくであるとか、仕事として受け入れた、とかである。

加えて、今日と異なることは養成校で学ぶ学生時代の意識である。保育の世界で40年になる方が通学していた頃の養成校は、卒業後ほぼ全員が保育の世界に入っていったという。しかし、時間とともにその割合が低下し、現在では半数以下の所もまったく珍しくない。そこでの教育課程は、学理を基盤とした実践的な現場実習や援助技術を含めたカリキュラムや教育効果等の研究成果が逐次反映され、改訂がなされているにも関わらずである。

それは、繰り返し語られるように保育に求められる専門性の向上や多様化した保育ニーズへの的確な対応が顕著になっていることが背景にあると指摘できる。とくに、1990年代以降では、乳幼児保育や時間外・延長保育、気になる子、障がいがある子などへのきめ細かな保育が望まれるようになった。また、21世紀に入ってから、保育所保育士に地域の子育て支援に関するソーシャルワーカーとしての働きや保護者に対しては、保育に関する適切な指導や助言が求められるようになった。さらに、保護者や近隣住民からの過度とも感じられる要望や苦情等も増大している。

こうしたいわば社会的問題から、養成校に学ぶ学生は、保育士として意欲的に立ち向かっていくというよりも対応に苦慮することが目に見え、萎縮ないしは躊躇してしまうことがしばしばである。加えて、保育所の書き物をはじめハードな勤務体制、複雑な人間関係、報われているとは思えない給与水準等である。このように、現在の保育士を取り巻く状況は極めて厳しいのである。

それでは、20年以上勤務が継続したベテラン保育士の方々はどのように乗り越えてきたのだろうか。3名のインタビュー調査の回答者に共通したことは、家族・親族からのサポートであった。これだけで普遍化するのはいささか乱暴ではあるが、養成校在学時から家族・親族とのコミュニケーションが密であることや深い理解と支援を得ていたことが大きな要因である。具体的には、家族・親族との同居・近居とそこからの通学・通勤ということである。また、保育所の理念や園長の見識も重要な要素と感じられた。

今回は、インタビュー結果に対するデータ分析を控え、ほぼ回答の復元にとどめた。今後は、回答者の数を増やし、さらなる本格的な分析を行ない、「キャリアパス」の図柄を構築することができればと思っている。