

保育の職場ハラスメント防止のための 保育者養成校キャリア教育試論

中野 真樹

An Essay on the Career Education for Preventing Workplace Harassment in Childcare Educational Institution

Maki NAKANO

Abstract

This research examines to construct the career education for preventing workplace harassment in childcare educational institution. Workplace harassment of childcare workers is expected to have a negative impact on children. Therefore, it is necessary to provide career education to prevent workplace harassment in childcare educational institution. I interviewed two nursery principals about the impact of workplace harassment. It was pointed out that in order to prevent harassment in the workplace of childcare workers, it is necessary to improve the working environment of childcare workers and change their awareness of working styles. Based on the results, I tried to sort out the issues with the aim of building a career education program for childcare educational institution.

Keywords: Career Education, Workplace Harassment, Childcare Educational Institution

はじめに

保育者の早期離職に関する研究は数多い。近年の研究成果を概観した市原(2021)では、これまでの研究動向を分析したうえで、早期離職者への丹念なインタビューを行った玉木(2020)ほか 5 本の論文を中心とした「若者の経験に寄り添う研究」の重要性を指摘している。ここでは、早期離職が政策や近年の労働環境や正規職員／非正規職員の働き方の違いといった社会構造とも関連し、さまざまな要因が複雑に作用しているとしつつ、「既存の保育者養成教育やキャリア教育が早期離職を政策の問題ではなく「保育職志望者の若者個人の問題」として扱い、「離職率の改善」の責任を押しつけている(市原 2021:70)」と問題提起を行っている。さらに早期離職研究の分析対象を早期離職者のみならず、「早期離

職を「悪」とする(市原 2021:72)」「早期離職を単に防止すべきもの(市原 2021:72)」とする既存の保育者養成校のキャリア教育にまで展開し、「保育者養成教育と保育現場が、屈強で意識の高い保育者の理論に支配されており、宗教的にやりがい搾取されている保育者しか続けていけない保育現場を維持・温存・再生産させている」と述べている。

かどや(2013)では、大学のキャリア教育が就職先の必要とする能力・技術を身につけさせることに終始し、就職先の教育コストを削減しその利益をはかることが目的化していて、その結果学生が卒業後、労働者としての権利の知識を持ちながらワーク・ライフ・バランスの均衡がとれた生活を送るためにはどうすればよいかという観点が抜け落ちている点や、キャリア教育が専門性を持った教員によってなされて指摘している。このかどや(2013)のキャリア教育の問題点の指摘は、市原(2021)にある保育者養成校

への言及と相通じるものがある。

筆者がこれまでの保育者養成校のキャリア教育を自省したときも、「保育者養成教育と保育現場が、屈強で意識の高い保育者の理論に支配されており、宗教的にやりがい搾取されている保育者しか続けない保育現場を維持・温存・再生産させている」という側面があることは否定できない。早期離職をただちに「悪」とし、「社会人」として“職場環境(その内実は不問とされる)”に耐えられない“弱さ”や職場とのマッチングが十分でなかったこと(学生の園研究不足が一方向的に責められる)、保育者・社会人としての「自覚」不足など、離職の要因をすべて学生の個人の問題とし、「石の上にも3年、内定をもらった園にかならず就職し、自己都合で安易に離職することのないように強くなれ」と伝えるようなキャリア教育が行われている場面を見かける。

「若者に寄り添う」「学生のための」キャリア教育と考えるのであれば、就職先の利益のための「早期離職を悪とする」キャリア教育ではなく、学生およびその家族が卒業後も社会の構成員として、職業生活、社会生活、家庭生活のバランスを取り、健康で幸福な生活を生涯にわたって送るための「働くこと」にまつわる知識が得られるキャリア教育の構築が必要になってくる。

本稿では、保育の職場のモラル・ハラスメントが保育士や職場にどのような影響を与えるのかという点に着目した。保育者の離職の理由のなかでは「職場での人間関係」が、結婚や出産などのライフステージの変化と共に大きな割合を占めることは、多くの先行研究で指摘されておりまた、この「人間関係」には職員間でのモラル・ハラスメントが多く含まれており、これに関する最近の研究では保育の職場のハラスメントに言及した藤後ら(2019)がある。また、筆者が早期離職経験者への聞き取り調査に参加した際も、モラル・ハラスメントに相当する事例が存在した(松尾ら 2019)。

職場や教育の場でのモラル・ハラスメントは人権侵害である。被害者の心身に影響を与えるばかりでなく、さらにハラスメント加害者自身も離職等の社会的制裁を受ける場合があり、その結果職場環境や経営にも悪影響を与える。また、保育現場は幼児の保育・教育を行う場でもあり、そこでの職場環境の悪化は幼児の成長に影響を与えることも懸念される。そのため、保育の場でのモラル・ハラスメントの予防や早期発見・早期解決が重要となってくる。近年

では国内でも法整備が進み 2019 年に改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が制定され、2022 年 6 月から中小企業にもパワー・ハラスメントの防止措置が義務化されることとなり、保育管理職者にとってもモラル・ハラスメントへの対応についての必要性の意識が高まっていると予想される。実際に保育の職場のハラスメントの予防策や解決策を実践的にまとめた書籍、関山(2020)が出版されている。

これを受けて、保育者養成校のキャリア教育における保育のモラル・ハラスメントへの対応策はどうなっているのだろうか。

具体的には、学生から実習時、もしくは内定先での研修中に「ハラスメントがあった」と相談を受けることがある。また、卒業生から「就職先にハラスメントがあり、離職をしたい」という連絡が来ることがある。この時、保育者養成校教員はどのように対応しているのだろうか。そしてどのように対応すべきなのか。また、卒業生がハラスメントの加害者側となってしまったと連絡が来たとき、保育者養成校の教員として、どうすればよいのだろうか。

職場でのハラスメントをアディクションととらえ、「なぜハラスメントをしてしまうのか」という加害の面からのハラスメント研究である上原(2016)では、次のように書かれている。

昨今、ハラスメント行為への社会的制裁は厳しくなっており、一連の報道に見られるように、長年築き上げてきた社会的地位が一瞬にして奪われることもある。そのような多大なリスクがあるにもかかわらず、なぜ性懲りもなくハラスメントが繰り返されるのか。(上原 2016:84)

このようにハラスメントの加害者となることのリスクが増大している現在、そして保育士不足が言われるなかで、保育者養成校のキャリア教育は「ハラスメントに耐えられる強い保育士の育成」ではなく、「卒業生をハラスメントの加害者にしない」ことを考えていく必要があるのではないのだろうか。

本研究は「卒業生をハラスメントの被害から守り、ハラスメントの加害者にならないようにする」キャリア教育・リカレント教育の構築を長期的な目標として掲げ、はじめに、保育園の園長と保育者養成校教員の両方を経験した 2 名に対して、保育の職場のハラスメントと保育者養成校の役割についてのインタビュー調査を行った。

1. 調査の目的と方法

キャリア教育・リカレント教育は保育者養成校の中で完結するものではなく、保育現場では今のようなことが求められているか、把握する必要がある。

実際に、職場のハラスメントが職場として・保育の場としての環境を悪化させると認識し、その防止や早期解決に向けてさまざまな取り組みを行っている」と語る保育管理職者に出会うことはしばしばある。そのような保育管理職者の語りを聞くなかでキャリア教育・リカレント教育に得られるものは多いと考え、インタビュー調査を行い、その「語り」を分析することとした。調査方法は以下の通りである。

1)調査方法

対面もしくは Zoom での半構造化インタビューを行い、そのなかのハラスメントに関する「語り」を記録した。

調査は同意のもと IC レコーダーもしくは Zoom の録画機能を用いて記録した。

2)研究協力者

研究協力者として、保育所の園長と保育者養成校の両方を経験した 2 名にインタビューを行った。2 名の保育者としての経歴は以下のとおりである。

A さん

- ・1970 年代～2010 年代まで公立の保育所に保育士として勤務。(うち、園長としての勤務は 5 年)
- ・園長退任後、保育者養成校教員として、私立短期大学・専門学校で勤務した。

B さん

- ・1990 年代から 2000 年代まで私立保育園で園長として勤務。2000 年代後半から同園で理事長となる。
- ・2000 年代後半から 2010 年代後半まで私立短期大学で保育者養成校教員として勤務した。

3)質問の内容

半構造化インタビューを進める中で、ハラスメントが保育の場や職場にどのような影響を及ぼすか、保育管理職者としてハラスメントに対してどのような対応が考えられるか、ハラスメントの予防のために保育者養成校でどのようなことができるか、質問

をした。

本文の中でインタビューの内容を紹介する場合はできるだけ語りをそのまま文字化するようにしたが、読みやすさや論点を明確にするために一部整理等を行っている。その際、内容理解のために情報を追加し、追加部分については () 内に入れて示した。また、発言者は「A さん：」「B さん：」「N:」のように示す。「N」は、筆者の発言である。

4)研究倫理上の配慮

インタビューにあたり、事前に足利短期大学研究倫理審査で研究・インタビューの内容をはかたうえで実施した。インタビューの前に研究の趣旨を説明し、調査および結果の公表方法、データの記録方法について理解を得た。また、論文の公表にあたってインタビュー協力者およびその勤務先等の個人が特定されるような情報や事例は個人情報保護の観点から一部抽象化や省略をしている場合がある。

2. インタビュー結果

2.1 A さんのインタビュー結果

A さんに、はじめに保育の管理職者の立場から、職場のハラスメントについてどう思うか質問したところ、以下のように述べている。

A さん：子どもたちの前でも、やはり「(他の保育士に向かって)まったくもう、先生何やってるの?」とか、そういう言葉が平気で無意識的に出ている。あとは子どもたちに対しても「まったくねえ、あの先生はねえ」って言うように同意を求めたりとか、することもあります。やはりどうしても、いままでハラスメントについて、言葉では聞いてきたけど「これがハラスメントなんだよ」とかそういうことが、実際にはわかってない、意識してない場面が多くて、指摘をしても「私はやっていない、あなたができないから言ったんだよ」とか、「あなたに良かれと思って」って言うんです。でも、「ハラスメントというのは、相手側が傷ついたり嫌だなと思うことがハラスメントなんだよ」っていうことを普段から管理職として話しはしていたのですが、どうしても理解されにくい場合が多く、職員間

同士では「私とあなたは信頼関係があるから、言っているよね。私も先輩保育士のそういう姿も見てきた」といって、以前からの職場環境の改善もないままというところも出てくるんですよ。

それは信頼関係とかの話ではなくて、(子どもたちの)目の前でそういうことを言うのではなく、一人の人格を持った人間として、「あなたにもそういう事情があったんだよね、でも、それは子どもにとってもよくない状況だし、そこは、こういう風にしていったほうがいいよ」ときちんと話せばいいんだけど、実際保育の現場ってどうしても忙しいから、子どもを目の前にして、子どもの最善の利益というのを言っているけれども、職員同士の関係のなかで、「じゃ、先生大丈夫よ、私がやるから、先生はそっちの方をやってくれる？」っていうような時間は、実際にはないんです。なので「何やってんのよ」とか「行ってって言ったよね」とか、そういう言葉が子どもたちの前で四六時中出ている。子どもの権利とかの話はよく出てくるし、保育士さんたちもよくわかってるのに、基本的な人権の考え方って、どうなってるんだろう、って思います。

Aさんは保育の職場のハラスメントについて明確に問題意識を持っていることがわかる。そして整理すると、保育の場でのハラスメントとしてAさんが問題視していることは、(1)子どもたちの前でも行われること、(2)「子どもたちのために」および「職員同士の信頼感」がハラスメントを許容するために利用されていること、(3)職場でのハラスメントにたいする保育管理職者とそれ以外の保育者の意識の違い、(4)保育士の職場環境や勤務体制そのものがハラスメントを生み出す土壌となっていること、の4点に集約できた。この中で保育者養成校教員としての対応についても言及があったので、その点についてくわしくたずねた。

Aさん:(保育士のお給料も、見合ったものではないでしょう。2年目、3年目で、手取り12万、13万なんていう卒業生もいっぱいいます。で、ボーナスなんていうのも、「数万円です」なんていう人も、たくさんいます。で、たとえば「基本給20万円もらえますよ」なんて言われて「先

生、お給料がいいから、その園に就職する」なんて学生が言うてる。学生にとってみたら20万円と交通費がもらえていいかな、と思ってもそこに健康保険・年金・所得税・住民税や奨学金の返済が引かれることを全く想像しないで、就職先を決めてきてしまうわけですよ。で、保育士だとそこに給食費やお茶代や月々の(園に車を停めるための)駐車場代が引かれて、手取り12、13万円になってしまいますよね。

N:なるほど、学生のお金の感覚、アルバイトをしていくらもらった、とかそういう感覚と、正規職員で働くときのお給料の額がいくらで手取りがいくらで、というそういう感覚もまた違うんですよ。

Aさん:違う。だから、アルバイトで月いくら稼ぐのと、職員としての給与の中から各種引かれて、手取りがいくらになって、ということの意味とか、それで生活はどうやりくりしていくのか、なんてことも私は学校の中で全部話していくんですよ。

N:保育者養成校の教員をやっているなかで、卒業生や学生が、実習ですとか研修、それに就職先でハラスメントがあったと相談してくることがありますよね。そのとき、教員としてどう対応していいのか、いつも迷うんですが、どうですか? やっぱり「がまんしてやってみなさい」とか言っちゃうこともあるんですけど。

Aさん:ハラスメントの相談を受けたとき、内容によっては「もう辞めていいよ」と言うときもある。でも、一年目の途中でやめたら次の職探しをしているとき、「なんで辞めたの?」って言われて(就職活動が)うまくいかないという怖さが卒業生にはある。それに、親や保育者養成校の教員に話したら「そんなことは我慢しなさい、一年目でしょ」なんて言われることもある。そうすると、「怖くてやめられない」って言うんですよ。次の就職先が見つけられるか怖いと。昔は「石の上にも3年」って言っていて、その働き方ですと来てると、いくら働き方改革とはいっても、途中でやめた、すると次の仕事につながらないんじゃないかと不安になる。「たとえば、ドクターストップがかかったりすれば、年度の途中でも辞められるんだよ、辞めていいんだよ」と言っても、なかなか怖くて決心がつかない。でも、それで無理をして続けていて心

身に支障がでたりするよりは、「辞めていいよ」って私は言う。それで、次の園を探してもいいし、それに保育士になることだけがすべてじゃない。学童や放課後デイサービス、児童発達支援事業所など、保育士の資格を生かして働くこともできるし、勤務地を別のところに移して働くこともできるでしょう。養成校教員として勤め始めのころは、「とにかく1年は頑張ってお勤めなさい」と言ってきた。でも今は、「いいよ、辞めて」ってほとんど言って来ている。それに、インターンシップに行ったり内定を貰って研修に行ったりして、実習の時とは違って、思ったことが違って、内定辞退をしたいという学生がいた時に、「続ける」とも言えないですよ。それは、養成校としての看板を考えてしまうと内定辞退したい学生に「何言ってるの?」と言ってしまふかもしれないけれど、泣いて「いやだいやだ」と訴える学生に「(内定辞退を)考えてみてもいいよ」と言ってしまふ。先方(内定先)に迷惑はかかってしまふかもしれないけど、その先の学生の幸せを考えるとね。別の園に就職して、職場で居場所も見つけて、家庭も持って働き続けているのを見るとね、学生の幸せのためには、考えてしまふですよ。

Aさんは、保育者養成校教員経験者としての立場から、「お金のこと」を伝えているという。学生の家計事情と照らし合わせながら給与の意味を伝えていくことも、進路決定の際に必要な情報であるという。また、「保育者養成校の看板(評判)のためにするキャリア教育」と実際の学生の幸せに乖離がある場合があると葛藤を語る。また、離職を考えつつもそこに踏み切れず、心身に不調を来す卒業生の姿も語る。そして、最近では相談内容に応じて場合によっては「辞めていいよ」と伝えているという。

さらにその後、パワハラ防止法の話となり、保育者養成校教員が昨今の若者の働き方への考え方や経済事情を把握し、保育の現場の事情を把握するために学び続けることの大切さ、さらに保育者養成校のアカデミックハラスメントにも以下のように言及する。

Aさん：保育士という国家資格に向けて、学生の成績を上げるために、と自分の経験知できびしく教育をしている。それが原因で学生が学校

を辞めてしまった。それで実際に今の学生の成績が上がっているわけではないのに、自分の育ってきた環境をよしとしてきて、今、保育の現場でどういうことが求められているかを考えていない。自分が上(教員)の立場を利用して学生を自分の思い通りにしようとする教員がいるんですよ。

いま、新型コロナウイルスのパンデミックが起こって、グローバル化という話も出てきて、働き方が様々に多様化しているんです。保育者も、就職先を保育園だけと決めないで、視野を広く持ってほしいですね。保育者には、いろいろな選択肢があるんだから、保育園だけにこだわらないで、どこにいても、どうやって働いてもやっていける人材を育てていく必要があるとおもいますよ。そうなってくると、保育管理職者や保育者養成校の教員もいろいろ勉強して、働き方について、学生といろいろ話をしていかなければいけないと思いますね。

Aさんは保育者養成校の教員として学び続けることの大切さと、外の情報が入ってきづらい傾向・風習が色濃く残っているこれまでの働き方のありようを見直して、「今までもそうだった」「子どものために」「保育者同士は信頼関係があるから言っている」という独特の文化によらない、どのような職場でも働いていけるような保育士を育てるキャリア教育が必要であると言い、「子どもの権利」ばかりではなく、人は誰でも、人として尊重され、ふさわしい環境の下で人間らしく生きる権利を持っていることを知り、それぞれ生まれてきた場所も環境も違うのだから、子どもや同僚のいいところを見つけながら皆が生きやすい環境を作っていくことが大切であると学生たちに対話を通して伝えていきたいと締めくくった。

2.2 Bさんのインタビュー

Bさんは保育管理職者として職場の環境改善のためにさまざまな取り組みをしていると話すなかで、職場のハラスメントについても言及する。

Bさん：(ハラスメントがあると)やはり、保育者が長続きしないですね。1～2年で若い保育者

がやめていくでしょう。職場の空気も悪くなりますよね。保育の職場はチームなので、チームの関係性も悪くなります。気づかないでいて、突然辞めてしまうこともありますし、会議をしていても建設的な意見が出てこなくなります。で、その雰囲気は保護者にも伝わるんです。園の方には言わないけれども、SNSなんかで、そういう、「先生同士で派閥があるんじゃないか」みたいなことをほのめかしているんですね。そういうのが出てくる。こどもの前ではそういう関係性は出さないようにしていますが、二人担任のチーム制なので、雰囲気も良くなりませんよね。

Bさんは保育者の早期離職とハラスメントの関連に言及している。そして、年若い保育者が園長としてのBさんのところに状況の改善をうったえてきた際の、管理職者としての苦悩を語る。

Bさん：(年齢や職階が)下の保育者が声をかけても聞こえないふりをして通り過ぎる時がある。それに、人間はいつでも機嫌がよくいられるわけではないでしょう。それを、同じ職場で働いている保育者同士だからと、家族と同じように出してしまう場合があるんです。そういうことをお互いに許してしまう空気があって、保育の仕事って、流動的じゃないですか。忙しいときにちょっとそういうことがあって、またばたばたと次の仕事に行かなければいけないってなると、ひとこと「さっきのことごめんね」と言いづらくなるんです。それがだんだん定着していつてしまうんだと思います。それで、「園長先生に何とかしてもらえないか」と話をしてくる保育者がいるんです。個別の面談したりもするんですけれどもね。ハラスメントだよ、って言っても指摘を受けた側は「ちゃんとできない方が悪い」と思ってしまうんですね。職場愛があるんです。それで、園長が「あなたのやってることは違うよ」と言うと、今度はそちらが傷つくんです。個別の対応では間に合わないんです。組織として、なんとかしないといけないと思って、いろいろやりました。組織を改革しないとだめだ、と気が付いたんです。

Bさんは、ハラスメントを個人の問題としてでは

なく、組織として全員で解決していくことの大切さについて語る。チームとしての保育者という働き方や意識づけを重視していくことになる。そこで、外部のコンサルタントの協力を得ながら、仕事の在り方を見える化し、自己点検を行うというとりくみを行った。それは、このように保育の仕事の伝達方法がハラスメントと受け止められかねない場を作り出していると分析したためであるという。

Bさん：おむつのかえ方ひとつとっても、一人一人自分のやり方でやっている。それで、「そこ違うんじゃないの？」と先輩が自分のやり方で指摘してくる。それで、人それぞれ言うことが違うんで、混乱するし、いろいろな人に違うと言われるので、いつでも怒られている気分になるのよね。

そこで、組織の全員で作業工程を書きだし、チェック表を作り自己点検をするというしくみを作った。このチェックは、教える側が「自分がどこまで伝えられているか」という観点を持つチェック表であり、教えられる側が「これもできない、あれもできない」と反省するためのものではないという。

Bさん：大きな目標のなかに、「ハラスメントはやめましょう」と書くんです。それをみんなで話し合って決めるんです。挨拶をされたらそれを無視してはいけなとか、具体的にやってはいけない行動・言葉を一枚の紙に書いてみんなで読み合うんです。そうやって、組織で解決していきます。ハラスメントが起こった時、個人的な介入では難しいので、そういうことをしています。「自分の機嫌は自分で見る」「常にアンテナを貼っておいて、わが身を顧みる」「気が付いたらそれちょっとハラスメントになるのよ、と一声かける」そういうふうに、言っています。そうやって、自己点検していくんです。みんな対等な保育者同士で、でも経験の差はあるし、仲よし同士の集まりではなく、職場なので、どうしても同僚に指摘しなければいけないこともある。それがハラスメントにならないように、みんなで考えるんです。

誰かに指摘する時って、「自分が正しい」と思わないと言えないところがあるでしょう。自分が正義だというお膳立てが必要で、「あなたが悪

い」と言わないと、指摘できない。でも、そうじゃなくて、そうやって誰かに何かを言うとき、「自分が正しい」とか、そういう感情をのせてはいけません。だから、チェック表が必要なんです。「自分が正しい、ではなく園の決まりはそうだよ、みんな一緒に作ったよね」と言えれば指摘する側もしやすいんです。

(略)組織の中の、リーダーの役割は重要です。保育士資格を持って、子どもとかかわりたいという思いで過ごしていくうちに、いつのまにか年長者となり、リーダーを任されるようになる。その時に、組織の一員として動くという方向になかなか進めない人もいます。いつまでも現場のプロでいて、リーダーの役割がいつまでもたっても腑に落ちないと辛いわけですよ。なんでもかんでも自分の裁量でやらないといけなく、「行事のプログラムに載せる絵をどうするか」とか「園だよりのイラストはこれではいけない」とかそういうことまで気にして、こうしなさいと言ってくるのではなく、それはそれぞれの担当に任せていいんです。そうではなく、園の全体を見て、保育を動かしていけるようになってほしいんです。リーダーは命令する人ではなく調整する人なんです。それなのに、指示の出し方が、命令で押しちゃうやり方をすると、それは自分の保育に巻き込んでいるだけで、組織のことを考えてはいけません。子どもたちの多様性は認めるのに、同僚の多様性は認めないの。その人の理想の保育士像から外れると許さない。そういう、指示型のリーダーがいるとハラスメントが起こる可能性があります。

ここで、年長者やリーダーが自らの経験で指示を出すという保育のやり方ではなく、組織として保育を運営していく際に重要なものとして、Bさんは「対等な関係」をあげる。

Bさん: 基本的な人権の考え方が大事だと思う。相手が誰であろうと人と人が対等に関係を作り、その人のいいところを認め合うことが大切だと思います。

また、Bさんは保育者養成校のキャリア教育においても、「チームでの保育」や「組織としての保育」の重要性について考えてほしいと語る。

Bさん: 保育者って、資格があればどこでも働けるでしょう。それで、子どもがかわいい、子どもが好き、子どもと関わっていればいいと思って働いている人も多いいんです。でも、そうじゃなくて、組織で働く、組織の中で自分の役割を見つけて、組織になにを貢献できるのか、考えてほしいんです。私は園長として、「いい環境の職場を作らないといい保育士さんが来てくれない」と思っていました。本当は、「自分も中に入っていい職場を作っていくんだ」と考えて就職先を選んでほしいと思います。その職場で、自分がどういう役割をもって働いているか、イメージしてほしいんです。「人間関係のいい職場を見つけてそこに就職したい」じゃなくて。組織の中で、チームで保育をすることを、もっと養成校でも教えてやってほしいかもしれない。

N: たしかに、実習なんかでは、一人で指導案書いて、一人で活動やって、みたいに教えていますよね。それは、実習という場だから仕方がないのかもしれないけれど、保育ってチームでやるものですよ。

Bさん: そうそう、活動ひとつやるにしても、同じクラスの先生や、隣のクラスの先生とひとつひとつ交渉して調整が必要でしょう。そういうことができることが必要かもしれない。

N: 実習や、就職したての頃は、「園の指示に従いなさい」って養成校でも教えます。でも、それですっていついたら、いつまでもたっても組織を動かす力のあるリーダーにはなれないですよ。

B: 学生のうちに、なんらかの役割を担うのは大事かもしれない。授業でグループワークとかするときに、どうすればうまくグループで活動ができるとか。リーダーシップをうまく伸ばしていくことも大切なんですよ。最初のころは「はい、はい」と人の指示で動いていけばいいけれど、それで何年も保育士をつづけていくと、自然と上の立場になっていくでしょう。その時、いつまでも「現場のプロ」でいてはいけません。リーダーとして、保育の場をマネジメントできるようにならなければいけない。それと、いくら優秀なリーダーが一人いてもダメなんです。組織のみんなが、そのリーダーをたすけ

て、うまく組織を動かしていこうと思うこと。
リーダーシップとメンバーシップづくりの練習
ができるとういことです。

3. インタビューの考察

2名のインタビューの内容は多岐にわたり、そして非常に示唆に富むものであり、とても本稿ですべてを分析しきれものではないと感じたため、保育園の園長と保育者養成校教員の両方を勤めた2名が共通して指摘した事項をとりあげ分析し、また保育者養成校が職場のハラスメントの防止にどのように関わることができるか、という語りを中心にまとめることとする。

3.1 語りの中の共通点

1) ハラスメントの影響

保育の職場ハラスメントについてはきつい言い方をする、必要な情報を共有しない、あいさつを返さないなどのモラル・ハラスメントについての言及が多かった。そしてAさん、Bさんともに職場のハラスメントは子どもと職員に影響を与えると考えていた。

子どもへの影響としては、保育の環境が悪くなることや、子どもが保育者の顔色をうかがうようになること、また保護者がその雰囲気を感じるといことも影響として挙がっていた。

職場や職員への影響は、職員間の空気が悪くなり、心身に不調を来し、ゆくゆくは離職につながる場合があるということであった。

2) 「子どものために」「園のために」ということ

インタビューのなかで印象的だったのが、AさんBさんともに、園のなかでハラスメントに相当する発言があって保育管理職者としてそれを指摘した時、指摘された側が“子どものために”、“この園のために”それを言った”というような応答をすと言及している点である。また、Aさんの「子どもの権利とかの話はよく出てくるし、保育士さんたちもよくわかっているのに、そういう、基本的な人権の考え方で、どうなってるんだろう」およびBさんの「子どもたちの多様性は認めるのに、同僚の多様性は認

めない」という、子どもへの配慮には十分に気を付けながらも、同僚の保育者への対応は厳しくなり、それが時には度を過ぎてしまうというダブルスタンダードに陥ってしまっていることについての指摘もこれと併せて考える必要があるだろう。これについては、Bさんが分析するように職場で他者に何かを指摘することは負担が大きく、「自分が正しい」と思いたいために、「子どものため」「園のため」という大義名分が必要となるためであろう。しかし、Aさんも言うように基本的人権はすべての人が持つもので、いくら「子どものため」としてもそれで何をしてもいいということにはならないはずである。これについて、Aさんは研修を行うなどの方策をしているが、なかなかそれが浸透するまでには時間がかかっているという。Bさんは、それを組織で解決する方法を考案し、実行中であるとのことであった。

3) 人格ではなく環境がハラスメントを誘発する

「卒業生がハラスメントの加害者にならないためにはどうすればいいか」という問いを設定しインタビューを聞く中で、Aさん、Bさんともに「だれでも加害者になりうる」という趣旨の発言をしていた。ある特定の意地悪な性格の人がいて、その人のまじがった考え方を矯正することでハラスメント問題が解決するというわかりやすい物語は存在せず、「忙しい環境」「流動的な保育という仕事の特性」がハラスメントを生みやすい環境を生成しているのだと2名は指摘する。また、保育園という長い時間を一定の同僚たちと過ごすことで「家族のように」なってしまうことや、「同じ保育者同士信頼関係があるから」ということでつい、対面での関係や言い方がぞんざいになってしまうことも指摘している。

Aさんは、忙しい時間帯がハラスメントが起こりやすい時間であると経験から語り、その時間は自らが見回りに出たり、人員を増やすなどの方策を取っているという。そして、昨今問題となっている保育者の待遇や職場環境の改善がハラスメントの解消にも役立つのではないかと考える。保育の職場のハラスメントは独立した問題ではなく、保育者の労働問題とも密接に関係することがうかがえる。また、Bさんも、組織としての保育のあり方ではなく自分の保育の方法を押し付けようとする保育者がいたとき、それを個人の責任として責めるのではなく、組織としてどうあるべきか、全員で解決をしていくという提案をしている。加害者という特定の悪役をしたて

て加害行為を責めるという方法では何も解決せず、組織としての動き方や働く環境の改善が重要であると2名は分析していた。

3.2 保育者養成校のできること

これらをふまえ、Aさん、Bさんによる保育の職場ハラスメント防止のために保育者養成校ができることとして提案されたものをまとめていきたい。

まず、やはり一般的に考えられるようなキャリア教育が必要不可欠であると思われる。Aさんが言うような「お金のこと」や「家庭を持って幸せに暮らすこと」は、ライフプラン・キャリアプラン、ワーク・ライフ・バランスというような形でキャリア教育の中には組み込まれているものであろう。

Aさんは繰り返し「保育園で働くことにこだわりすぎないでほしい」と述べていた。そして、視野を広く持ち、「保育者としてのあるべき姿」ではなく、どんな職場でも通用するような考え方を身につけてほしいという。保育者養成校のキャリア教育が「保育者になる」ことを自明の前提として進められるあまり、他の職種での「当たり前」になかなか気づけなくなっているのではないか、という考察である。

「昔からこうやってきた」「子どものためにこうする」ということで行われてきた保育の世界の「当たり前」を、他職種の「当たり前」とくらべてみる観点が必要であるとAさんは言う。保育職のみならず、多角的なキャリア教育を行うことが、多くの学生が保育職をめざす保育者養成校のキャリア教育にこそ必要であり、それが学生を守ることにもつながるといふ。

また、Aさんは、キャリア教育を行う保育者養成校教員も学び続ける必要があるという。保育職のプロを育てるということだけではなく、昨今の労働に関するさまざまな状況を知り、労働に関連する法律についても学び、また今の学生の働き方や生活についての意識にも注意をむけ、これまでの自分の経験知ばかりにたよらず、学生に向き合う必要があると語る。その中で、アカデミックハラスメントはあってはならないことであり、学生の人権を尊重することが、その学生が就職後も自分や他者の人権を尊重することにつながると指摘している。

Bさんは、「人間関係のいい職場に就職したい」という思いではなく、自分が人間関係を作っていく前提で就職先選びをしてほしいという。「働き方」とい

う一般的なキャリア教育のほかに、「チームで働く」という保育職について、学生のうちから理解を深めてほしいと語る。また、そのためには学生がリーダーシップを育めるような場が必要であると言う。また、リーダーになった人を支えて組織を動かしていくメンバーシップを、皆で作り上げるような機会もあるとよいと言う。多忙な保育者養成校の学生ではあるが、行事やサークル活動等で主体的に何かを決め、実行していくという課外活動も重要となってくるのではないかと考えられる。また、授業の中でのグループ活動についても、それがなぜ必要であるのか、保育者にとってどのような意味があるのかということの説明して実感することが大切になってくるだろう。グループ活動をすると「活動に参加しない人がいて、一部のひとばかりが頑張っている」「一部の人が張り切っていて、こちらの意見をなかなか聞いてくれない。勝手に進められる」など、学生が悩みを打ち明け、「グループ活動は難しい」と言うことがあるが、その経験こそが、その後の職場で、チームで行う保育(やその他の職種での就業)にもかかわってくることを納得して取り組んでいくように促すことが重要となってくるだろう。

また、Aさん、Bさんがともに指摘していた「子どもの権利には敏感であるが同僚へは必要以上にきびしくしてしまう」ということに関して、保育者養成校で学習する「子どもの権利」と、それまでに学習してきたはずの普遍的な基本的人権をうまく結びつけられていないまま卒業し、就職してしまうという実状があるのではないか。基本的人権については義務教育から学習していて、また保育者養成校でも幼稚園教諭免許取得の際に法学の履修が必要であり、カリキュラムの中では基本的人権の理念は習っているはずである。それを基底とする「子どもの権利」について、その意義や歴史的な経緯を踏まえた理解のさらなる定着が必要なのではないか。「子どもの権利」というのは「子どもだけが特別に持っている権利」であり、そのために大人はいくらでも犠牲を払わなければいけないというような理解があると、それは容易にハラスメントへとつながる。人権教育という観点から保育者養成校のなかでのカリキュラムマネジメントを検討していく必要があるのかもしれない。

4. おわりに

本稿では、保育園の園長と保育者養成校教員の両方を経験した2名にインタビューを行った。内容は多岐にわたり、示唆に富むものであり、対話の中で保育者養成校の現状の課題や、今後のなすべきことが多く見えてきた。ここで得られたものはまだ仮説の域を出ていないため、今後は保育者、保育管理職者、保育者養成校教員など、さまざまな立場にいる人に調査を行い、検討していく必要があるだろう。暫定的な結論として、保育者養成校が卒業生をハラスメントの被害から守り、加害者にさせないためにできることとして、キャリア教育の充実はカリキュラムマネジメントとならんで、意義がありそうである。

しかしながら、かどや(2013)で指摘があるように、保育者養成校にかならずしもキャリア教育の専門家がいないわけではない。また、働き方改革の動きは大学教員にもあてはまるものであり、個々人が多忙化するなかでさらにキャリア教育にまで精通しなければいけないということであれば、その負担は大きい。ここで、個々の保育者養成校教員が個別にさらに頑張ろうというのではなく、ある程度汎用性のある保育者養成校のための「ハラスメント防止のためのキャリア教育・リカレント教育プログラム」を構築・提案し、それをさまざまな保育者養成校で実践してもらい、意見をもらいながら改善していくことができれば、という構想を示し本稿を終わりたい。

引用・参考文献

上原秀子(2016)「アディクションとしてのハラスメント：ハラスメント相談から見えるかが意図被害の奥にあるもの」『アディクションと加害者臨床 封印された感情と閉ざされた関係』金剛出版
 市原純(2021)「新卒保育者の早期離職研究と若者たちの「早期離職という経験」『子ども発達臨床研究』,15,67-80
 イルゴイエヌ, マリー=フランス(2017)『モラル・ハラスメント 職場における見えない暴力』(白水社)
 かどや・ひでのり(2013)「キャリア教育とはなにか—変数としてのジェンダ—」『科学研究費補助金成果報告書 女性技術者のキャリア継続・再構築に関する研究—工学系女子学生のキャリア教育確立—

(2010～2012年度、研究代表者：内田由里子)

関山浩司(2020)『「知らなかった」じゃすまされないハラスメントを予防・解決する保育の職場づくり』(中央法規出版)

玉木博章(2020)「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』,16,73-82

藤後悦子、日向野智子、山極和佳、角山剛(2019)

「女性保育者の職場ハラスメントとストレス—保育士と幼稚園教諭の比較—」『ストレス科学研究』,34,51-58

松尾由美、塚越亜希子、中野真樹、奥村典子、桑原千明、林智草(2019)「新任保育者のキャリア形成における意思決定に関わる要因の検討 -TEM(複線経路・等至性モデル)による早期離職者と働き続けることを決断した者の比較-」(平成30年度全国保育士養成セミナー)