

保育者の問題

職場での安定感をめぐって



岡田正章

ひと口に保育者の問題といっても、すべての問題が常に一律にすべての保育者の問題になっていくとは限らない。保育の質・量が深くまた広くなればなるほど、そこに含まれる問題は複雑多岐にわたって行く。これらの問題を、一定の原理に従って整然と系統づけることは、問題解決のため極めて重要な仕事である。多くの人々の協力によって是非ともしとげたいと念願している。

ここでは、副題にかかかっておいたように、ただ、保育者が自分の

職場にどのような安定感をもっていかについて一考してみたいと思う。共同生活を営むに当って、その構成メンバーがお互いに気持ちよい人間関係を結んで、その中に高い安定感を抱き得ることがどんなに大切であるかは、各人の体験するところである。しかし、保育者の場合には、単に保育者自身の快不快の問題だけではすまない。もし、保育者が、職場の中で毎日不愉快な気持ちでおらねばならないとしたらどうだろうか。そこに起るイライラした感情は、情緒性を心的特性とする幼児に、直接イライラした気持ちを誘発させるであろう。このため、幼児の活動と発達に償いのできない悪い影響を起させることになる。

よい保育を行なうためには、保育者が、保育上必要な知識や技術に精通していることよりも、まず情緒的にバランスのとれた、調和のあるパーソナリティを備えていることが必要であるとの保育者論からも、保育者の職場での安定感の重要性が一層明らかである。

とはいっても、多くの保育者が職場でどのような安定感をもっていかを知ることが、なかなか容易なことではない。今は、昭和三四年七月から三五年二月までに、保育者の各種の会合に集まった人達に記入願った質問紙法によるもので、試みに問題を提起することにした。

まず第一に、いつまで保育者の仕事を続ける気構えでいるかの質問に対しては、「できるだけ長く」と答えている人達が最も多く、全体の約四三％、ついで「生涯をかけて」とする人達が約一五％。従って、過半数の人達は保育者の仕事にかなり強い気魄をもって従事しているといえる。最近、結婚しても保育者の仕事をやめない人

が多くなってきたといわれているのも、そうした気構えの一つの現われであろう。「結婚するまで」「子どもができるまで」と答えている人は、それぞれ一〇％にみたない。今や、保育者は結婚までの腰かけの仕事ではなくなっている。そこには、必ずや多くの保育者によって、自分の職場が常に気持のよいものであるようにと、真剣に念願されている。

にもかかわらず、保育者が自分の職場に対していっている所属感はずしも高いといえないようだ。例えば、「現在の職場にいつまでもおりたいと思いますか」との問いに対して、「是非ともずっとおりたい」と答えている人は全体の半数に達していない。反面、「外に格別いい所があるわけでもなく、やむを得ずここにしよう」とする人が約四分の一、「すぐにでも転職したい」とまでも思っている人が一〇％近くもいる。残りの約四分の一は、何れとも答えることのできないD・N・Kグループで、この中には現在の職場を積極的に支持する人は皆無であろう。とすれば、貴い仕事を末長く続けたいと思いつながら、現実には自分の職場に必ずしも安住できていない人々が少なくないといわざるを得ない。

更に、こうした対職場感情が破局的な次元にまでおいやられている保育者の少なくないことも軽視できない。最近数か月内に保育者の仕事をやめたいと考えたかの有無についてたずねたところ、少しもやめたいと思わなかったと答えた保育者は全体の半数にみたない。約一〇％の保育者は、保育者の仕事はもうこりこりだと述懐し、チャンスがあればいつでも保育者の仕事を放棄したいとまで決意している。幼児にとって、これほど不安定な、成長にとっての悲

劇はない。

その理由とするところは、身体的な疲れがはげしい、結婚しないし育児と保育者の仕事とが両立しない、更には経済的な待遇が低すぎるなど職場の勤務条件に基くものもある。また自分の性格が保育者の仕事に適していないように思われるとの内省的な立場に基くものもある。しかし、その大半は同じ職場での同僚との人間関係に基くものであり、特に園長・主任をめぐって起る同僚間の感情的なくいちがいに基くものといわれている。しかも、年令の大小、経験年数の長短にかかわりなく殆んどすべての保育者が、自分の職場が何となくかもつと気持よいものにならないものかと思慮している事実に徴しても、そのまささがかなり大きな決断にまでおいこむであろうことは容易に想像される。

ただ、一様にもたれているそうした気持の中で、経験年数の違いによって若干のニュアンスの違いのあることにふれねばならない。そして、その中に保育者が職場での情緒的な不安定感をもち得るための手がかりが見出されるように思われる。それは、保育者の仕事をやめたいという破局的な気持におちいつている人が、僅かの差ではあるが経験年数のますに従って多くなり、現在の職場に是非ともずっとおりたいとの気持の人が経験年数の短い人ほど多いことである。つまり、新米保育者ほど現在の職場に一応安定しているが、経験の多くなるに従って不適応障害が大きくなっているといえる。

一般に、新任保育者は何をするにしても未知のことながら多く、夢中で毎日をすごさねばならないので自分の職場に対する批判など

できっこないとの意見がある。他方、新任保育者こそ新しい職場に
適応するのに最大の神経を使わねばならない心境にあり、とるに足
らない言動の中にも、その場から逃避する口実が秘められていると
もいわれる。両者それぞれに一面の真理が含まれているようだが、今日
の新米保育者は何れかといえば前者の気構えで自らを職場に位置づ
けようとしている。今日の保育が、昔とは較べものにならないほど
複雑かつ高度の能力を保育者に必要とするに及んで、新米保育者の
この種の緊張と不安はまことに深刻なものとなっている。

因みに、「毎日の保育の中で、自分の保育がこれでいいのらう
か」との不安の気持をどの程度にもっているかについての質問に、
新米保育者の過半数は、非常に不安だと答えているが、古参保育者
の過半数は僅かに感ぜられるといっているにすぎない。これは平凡
な常識の域を出でないともいえる。しかし、問題は自分の仕事に最
高の緊張としての不安をいだけ保育者が、自分の職場により強く愛
着を示し、反面、それほど大きな不安をもたない保育者において、
自分の職場に対する過応により多く異状が起っているという事実
にある。

だからといって、私には、職場に適応できない保育者の中に自分
の仕事に高度の緊張を示さないものが多いという結論づけを行なう
気持は毛頭ない。「求めよ、しかれば与えられん」という精神主義
で説法することは、私のよくするところでない。ただ、ここで考え
たいことは、この保育に対する不安感がそれぞれの職場でどのよう
に処理されているかという点である。幼児の保護者から、保育の専
門家としてよりもむしろ子守り程度としかみられていないと負い目

を感じている保育者のより多い今日、多くの保育者は何よりもまず
この保育に対する不安感を一つの原動力として、これによりよい解
決をもたらすことよって、名実ともにすぐれた保育専門家として
の地位を確立したいと念願している。しかも、そのための場所は自
分の職場において他に求めることができない。何故なら、各保育者
がどんな幼児観をもっているか、どんな内容をどんな方法で保育し
ているかを、事実即して具体的に見聞できる——それこそ助言活
動の存立根拠であるが——人は、毎日生活を共にできる職場の同僚
の外に存しないからである。

ところで、実際の職場ではそうした相互間の助言活動がどのよう
に行なわれているのだろうか。助言活動がよく行なわれていると考
えている人は全体の約四分の一足らずで、過半数の人達は余り活潑
でない印象をもっており、全く助言されていないとする人が約一〇
%強もいる。また、経験年数がまずに従って助言を受ける機会が非
常に少なくなっているのが目立つ。それだけではない。経験年数の
長い保育者ほど、職場内で積極的に助言を交換しようとする必要感
ないし期待が弱くなっている。これら数行の敘述から何かを読解す
ることは、性急のそしりをまぬがれないであろうが、その一連の事
実は何を物語っているか。

経験の浅い保育者はひたすら職場内での相互助言を望みながら、
毎日保育者としての資質の向上を図ろうとしているが、同僚間には
必ずしもそうした期待のかなえられる雰囲気が強くない、年を経る
に従って次第にそうした気持が色あせてゆくとでもいうべきか。

とはいえ、ここで私はこうした事態を改善の余地ない必然さと考

えるものではない。むしろ、経験年数の如何にかかわりなく、すべての保育者が表明しているように、一様に高い職務遂行のための研究意欲の所在を確認し、これをさまたげている要因を除くことよって、職場での人間関係を健康なものとし、その安定感を保障する方途を見出したい。そのため、試みに次の二つの点を指摘しておく。

まず第一は、経験年数にかかわりなくすべての保育者が相互に助言活動を促進する気魄を一層強めたい。少人数の職場がともすればおちいる刺戟の乏しさを、保育施設では否めないかもしれない。しかし、「三人よれば文珠の知恵」という諺もある。助言は教授ではない。教授ともなれば自らが一定の体系をもっていなければできない仕事ではない。助言は自分の感想を述べるだけでも十分だ。妙に勢ぶる必要はない。決して一定の回答を与える必要はない。他の人の感想のことばから、自分のもっているものの不確かさに気付いて、改めて文献に眼を通す気持を起すことだけでも最大の収穫である。

ただ、こうした交流を活潑にするため、経験年数の長い保育者にもっと研修の機会を提供する必要がある。各種の保育研究会ないし講習会に、ほとんど気を使わないで自由に出席している人は、経験年数の短い人に多く、経験年数の長い保育者の中にはほとんど出席できていない人が比較的多い。これらの人に施設内の主要な仕事が課せられて、施設外にほとんど出ることができないようだ。園務分掌の均等化を図り、保育とその研究の前には、すべての保育者が永遠に青年であるよう工夫せねばならない。

第二に、こうした活動をすべての保育者がなし得るためには、そ

れ相応の条件が整っていなければならない。なかんずく、新しい人間関係は開かれた社会でのみ成立することを考えねばなるまい。これを保育施設についてみるならば、職員間の開かれた社会——職員会の運営の問題となる。園内の主要な事項がすべて職員会で審議され、しかも幾分形式化の非難を受けようとも、定時に、議長交代で、議題が全職員から自由に提案でき、自由な討議を経て公正に結論が出され、また必要な記録が保存されているという原則を立てておくことの必要についてここに冗言を要しない。にもかかわらず、実際の保育施設では、過半数がこうした民主的な手続きによって職員会が運営されておらない点を考慮に入れるならば、関係者の早急な善処を望まねばならない。こうした場での意見交換の体験の中で、相互に感ずるところを、卒直にかつ気持よく表現する術を心得、かくて明るい人間関係の基礎が形作られる。

更に、職員会の討議内容が保育問題となつて、ちよつど研究会のようなものとなる場合が多く、このため、通常の職員会は一月に一回を原則とし、他の週の職員会の日には保育問題についての討議にあつて、極めてすぐれた成果をおさめている幼稚園がある。毎日の個別的な助言の必要はもとより、一週一回討議の内容を予め知らせておくき、相互に話し合う機会をもつことが、職場の人間関係を格別すぐれたものとしている。保育という本来の仕事を中心としている限り、個人的な利害関係はその中に溶解され、幼児のために共通の悩みをもつ人としての共感を深め、常にはつらつとし、またまことに和気あいあいとした職場となる道が開かれている。

(宝仙学園短期大学)