

## 子育て中の女性保育士・教員の資質と直面している問題

玉川大学教育学部

大谷千恵

### I. はじめに

子育ては、子どもに対する理解、子どもを育てる上で必要な寛容な態度や忍耐力など、保育士・教員の資質向上につながる多くの経験を与える。保育・教育に携わる者にとっては、親の視点から教育を見つめ直し、保護者の苦勞や悩みに共感を持って理解を深める貴重な機会となる。しかし、保育・教育現場の中核として活躍を期待されている経験豊富な保育士・教員が、子育てと仕事の両立の難しさを「個人の問題」と背負い込み、困難に直面している。体調を崩して休職したり、非常勤に身分異動したり、志半ばで退職する者もいる。本研究者の友人である優秀な教師達も、両立の難しさから次々と体調を崩して休職したり、離職している。厚生労働省の「平成19年版 男女教育白書」を見ると、約7割の女性が第1子出産を機に離職をしている。その中の3割は、両立環境が整わないことを離職の理由にあげ、75.4%の女性労働者が、就業継続を困難にする理由に「育児」をあげている。

平成20年度の全国の小学校教員のうち、女性が占める割合は管理職を除くと65.2%。幼稚園教員では97.7%を占める。また、平成20年度に厚生労働省に登録されている保育士のうち、96.6%（注1）が女性である。これらの数字からも、女性保育士や教員が働きやすい環境、つまり、出産・育児を経験することを視野にいれた職場環境を整えることは、優秀な人材を失わずに、園や学校の質を維持・向上していく上で重要な問題と言える。

平成19年度学校教員統計調査の離職者14810人中、女性は9106人で61%を占め、在職者の男女割合に近いのに対し、「離職の理由別離職教員数」では、「その他」の理由で離職した教員が、小学校男性教員では715人であるのに対し、女性教員は2316人で女性が76.4%（男性の3.2倍）を占める。小学校の年齢別異動（離職）教員数では、25歳～30歳未満で、男性が177人に対し、女性は557人。30歳～35歳未満では、男性が116人に対し、女性は372人。どちらも女性が男性の3倍以上である。35歳～40歳未満になると、約2倍に減りはするものの、それでも女性が圧倒的に多い。しかし、40歳～45歳未満になると、男性が257人に対し、女性が280人とその差が激減する。

幼稚園では、25歳未満の女性教員が31%、25～30歳が21%と、30歳未満の女性教員が幼稚園教員全体の51%を占める。一方、離職者数を見ると、35歳未満で離職した女性幼稚園教員は10129人おり、離職者全体の78.7%を占めている。このことから、幼稚

園は若手が占める割合が大きいが、35歳までに離職してしまう人も多いことがわかる。

保育士については、2008年5月9日の厚生労働省の社会保障審議会「第8回少子化対策特別部会議事録」の中で、今後の課題として指摘されているように、離職者数のデータが全くないため、実態を把握することすらできない。

ここまでのデータをまとめると、教員については、女性が大多数を占めている一方、出産や乳幼児の育児にかかわる年代の女性教員の離職が極端に多いことが浮かび上がる。本研究に協力してくださった元幼稚園教諭は、育児休業を短縮して認可保育園に申請したが入れなかった。子育てと仕事の両立に疲れ果て、インタビューの2ヶ月前に離職していた。子育てと仕事の両立が難しいことが離職の理由だが、「色々協力してくれた同僚に申し訳ないから」と、「夫の転勤先に付いていくため」と、別の離職理由で離職届を提出した。子育て中の女性教員が仕事と子育てを両立させていくことの難しさと、その事実が表面化しにくい問題の深刻さが伺える。

教育改革が進む中、資質向上を目指した保育士・教員の養成や研修が数多く実施されている。また、教員免許更新制により、30時間以上の講習会への参加も義務づけられるようになった。しかし、教育の質向上には、保育士・教員養成や現職研修も大切であるが、経験豊富な女性保育士・教員の離職を防ぐことも重要な柱になっていかなくてはならない。女性保育士・教員達が、子育てと仕事の両立の難しさを「個人の問題」と背負い込まざるを得ない環境が続く限り、質の高い教員の離職を防ぐことはできない。そのような喪失は、学校にとっても、日本の教育にとっても大きな損失であることは疑いようもない。

本研究者は、1人の母として、また同じ教員として、多くの女性保育士・教員が働きやすい環境づくりの支援ができればと思いついて本研究に取り組むようになった。したがって、本研究の特徴は、子育て中の女性教員という「内部者の視点」から女性保育士・教員の現実を明らかにするとともに、「研究者の視点」から客観的に、その現実を分析していくところにある。

### II. 文献研究

#### (1) 子育て中の女性保育士・教員に関して

教育の質、教師の質に関することは多くの文献でも示唆されて

いるが、教師の資質として子育て経験に触れる文献はあまり見られない。また、保育や子育てに関する文献は数多くあるが、子育て中の女性教員について近年調査したものは斉藤 (2006, 2008) や高橋ら (2001) の歴史的な研究や、永井 (2002) による現代の保育士の産休・育休などに関する研究など数少ない。

斉藤 (2006, 2008) は、1910～1930年代の女性教員の職業と家庭の両立問題を各地域女性委員会がどのように取組んだかについて、当時、小学校女性教員会に提出された議案を中心に分析している。当時の女性教員の働き方の見直しとして、「全教科を1人の教員で担当する小学校教員にとって、時間で単純に区切る短時間勤務は困難である。」や、学校・家庭・社会による理解・支援として、「女教員の家庭生活を理解して会議事務等をなるべく簡捷にして、退校時刻等の如き、束縛的な事を避けて貰いたい」と求める成案が小学校女性教員会に提出されているが、それらの内容は後述する現代の女性教員から指摘されている内容と重なる点に興味深い。社会の意識も変わってきてはいるが、子育て中の女性教員達が直面している根本的な問題が解決されないまま現在に至っていることが伺われる。産休規定日数が延長され、女性教員増加の施策がとられた1930年代でも、勤続13年以上の女性教員は全体の10%未満で、恩給受給資格を得られる年限まで勤続できない厳しい勤務状況だった。現代は、2005年の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」）の改正により、育児休業期間や部分休業などの期間が延長されたが、制度と勤務実態が噛み合っていないために、子育て期の女性教員の離職が多いと考えることもできる。

高橋ら (2001) が、長岡女子師範学校卒業生（昭和19, 20, 21年卒業）にヒアリング調査し、当時の教員生活と子育ての両立について研究した論文で興味深いのは、ヒアリング対象者の家庭での家事・育児が子守りや家族/親戚縁者にほとんど全て任されていた点である。例えば、①長岡から子守りを1人東京まで連れていった、②夫を亡くした義姉とその子どもと同居することを夫に納得させ、実子の子守りや父母会・授業参観への出席・送迎・食事の仕事などをすべて任じた、③お手伝いさんを雇い、授業参観も家庭訪問もすべて任じた、④同居していた養母に末子が小学校2年になるまで任じた等、当時の女性教員達は、家事・育児と仕事の「両立」ではなく、家事・育児は「他者に任せる」ことで、仕事を続けることができたと言っても過言ではない。逆に言えば、そのような代行人がいない者は、教員を続けられなかったと言えよう。当時の女性教員が「親として学校に行ったのは、上の子の小学校1年生の1学期末の個人面談のみ」というコメントが示唆

しているように、教師でありながら、我が子の教育には参加できない面も見えてくる。

斉藤の調査した1910～1930年代はもとより、高橋らのヒアリング対象者が教員を始めた1944～46年と比較しても、現代の子育て環境はかなり改善されていると言えるが、現代の女性保育士や教員達が仕事と子育てを「両立」しようとしている点で、苦悩や葛藤が大きいと言えるかもしれない。現代は、家族などの支援が得られない場合は、保育園などが育児の「代行人」の役割を一部果たしてはいるが、子どもが病気の時は預かってもらえない上、病児保育室は非常に少ないため、様々なストレスや不安がある。その意味では、現代の女性保育士・教員は、「両立」しようとするがゆえの疲労感が大きいのが特徴と言えるかもしれない。

現代の子育て中の女性保育士に関する研究は、永井 (2002) が富山県の427人の女性保育士を対象にアンケート調査した研究がある。保育士の産休や育児休業について分析しているが、対象者に乳幼児を子育て中の保育士は1割に満たないため、主に中高年の保育士の傾向と言える。本研究は、永井の研究では少数派だった未就学児童を子育て中の女性保育士に限定している点で、永井が明らかにできなかった層の保育士の現状を明らかにしていく。

## (2) 教員の資質

高橋ら (2001) が、ヒアリング調査の参加者について「教員という仕事に対して誰よりも高い意欲・やり甲斐・誇りを感じ、同時に、家庭生活もきちんと充実させたいという意識をもって、柔軟かつ、遅く生きていらした」と、まとめているように、子育てをしながら仕事を続けている保育士や教員の保育や教育に対する情熱や意欲は高い。本研究結果からも、保育士・教員の仕事を全うしようとする意欲の高さと同僚に対する配慮が、多くのコメントで確認できる。前述した離職した元幼稚園教員は、「教えることが大好きで、教員が私の夢でした。ですから、夢とキャリアを諦めて離職する決心をすることは、本当に辛かったです。」とコメントし、志半ばで離職しなくてはならない保育士や教員の胸の内を吐露している。

文部科学省の「魅力ある教員を求めて」という冊子(注2)では、①教育者としての使命感、②人間の成長・発達についての深い知識、③幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、④教科等に関する専門的知識、⑤広く豊かな教養と、これらに基づく実践的指導力を合わせたものを「いつの時代にも求められる資質能力」と定義している。また、「今後特に求められる資質能力」として、①地球的視野に立って行動するための資質能力、②変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力、③教員の職務から必然的に求め

られる資質能力をあげ、これらを「いつ時代にも求められる資質能力」と定義している。そして、これら2つの資質能力が、(1) 教師の仕事に対する強い情熱、(2) 教育の専門家としての確かな力量、(3) 総合的な人間力につながると図解している。そのような資質を求めて、国レベル、都道府県等教育委員会レベル、市町村教育委員会レベルで教員研修が実施されているが、「②人間の成長・発達についての深い知識」と「③幼児・児童・生徒に対する教育的愛情」は、子育て経験で培われる分野とも言える。我が子の成長を通して、親の視点から考え、悩み、模索をしていくことが、短期の研修などではなかなか得られない資質を培う貴重な機会となるのである。教員の子育て期を、研修に匹敵する機会と見直し、子育て中の教員が働きやすい環境を整えることが必要ではないだろうか。

平成17年8月4日に全国公立小・中学校女全国公立小・中学校女性校長会から中央教育審議会に提出された「義務教育特別部会意見発表資料」では、「初等教育においては、女性の特性であるきめ細かい指導が子どもの成長に大きな効果を上げている。女性教員の雇用が今後とも大きく伸びていくことを望むものである。」と明記した上で、「女性教員が自分の家庭を守り、子どもを健全に育てるためには、産休、育児休業、年次休暇などの配慮が欠かせないものである。全国の女性教員が特性を生かしながら誠心誠意教育に従事できますよう今後ともご支援頂きたい。」と書かれている。女性教員の資質を評価しているが、子育て中の女性教員達が直面している具体的な問題について触れられていない点は残念である。

ここまでの文献研究から明らかのように、現代の未就学児童の子育てをしている女性保育士・教員の資質と、彼女達が直面している現実を明らかにしていくことは、保育士・教員の資質向上という視点、男女共同参画社会を目指す視点、子育て支援の視点からも意義があると言える。働く母親の議論では、主に仕事と家事・育児の両立の問題が取り上げられるが、産休／育児休業後に職場復帰する母親と子どもにとって、乳離れは大きな通過点と言える。母乳であっても、人工乳との混合であっても、母親が、職場復帰する際に、多少少なかれ母親と子どもは乳離れを乗り越えなくてはならない。したがって、以下、働く女性保育士・教員とその子どもについて、母子保健の観点から論じていく。

### (3) 職場復帰と断乳／卒乳

日本では、1970年代に人口乳(ミルク)が母乳を上回った時期もあったが、現代は母乳が子どもと母親にとって最良のものであることが再認識され、母子の心身の触れ合いを加味するもの(橋

本、飯田1998)として奨励されている。WHO(世界保健機関)とUNICEF(国連児童基金)は世界規模で母乳育児を推奨し、母乳育児を支援する病院に対して「赤ちゃんにやさしい病院(Baby Friendly Hospital)」の認定を出している。本研究者が出産した病院も、平成12年に関東ではじめて認定された病院で、「母乳相談室」や「母乳外来」もあり、妊娠中から出産後まで母乳育児に関する母子の心身のケアを行っている。

中尾、前田、宮原(2001)は、断乳と卒乳の概念を分け、子どもの意志が尊重され、子どもの意志で離れていく「卒乳」と、子ども以外(主に母親)の意志が働いて離される「断乳」に区別した上で、卒乳の大切さを指摘している。生後12〜15ヶ月頃には栄養や感染防御面で母乳の役割はほぼ終了するが、心理学的に「心の栄養」として、母乳からの分離を急がず、母子ともに満足できる「卒乳」することの重要性が母子保健の専門家から指摘されている。しかし、中尾(1998)が「日本では急断型の断乳方法が特徴的である」と指摘しているように、社会的に、母乳育児に対する理解や「卒乳」の大切さについて十分に知られていないこともあるかもしれないが、働く女性の職場復帰の時期や勤務時間は、断乳せざるを得ない状況にある。

斎藤(2006)によると、1920年代に京都市の乳児を持つ女性教員を対象にした調査では、女性教員の死亡児の約5割を1歳未満が占め、そのうち72.1%が「学校にて一切授乳せざりし者」、16.4%が「学校にて1回授乳せし者」、11.5%が「学校にて専ら授乳せし者」と、授乳と乳児の生死が密接な関係があったことがわかる。また、当時の女性教員のコメントに「乳児を持つ助教員の乳は張り切って放課毎に小使室や便所で絞って棄てます。夫を見てさへ淫らな振舞いの如く嘲笑する男教員があれば…、乳児に授業が済むのを待ち兼ねヤレヤレ可愛さうに乳を含ませやうとすると風紀を云々して学校に乳児を連れて来る事お断りなどと教員室の黒板に掲示されます」とあるように、当時の教員の勤務環境が、女性教員だけでなく、乳児にとっても非常に厳しいものであったことがわかる。

現代は、栄養的に授乳できないと乳児の健康を損ねることはないが、復帰までに少しでも長く母乳をあげたいと思っている母親は少なくない。本研究に参加した小学校教員の1人も、復帰後しばらくは、保健室で搾乳していたと話してくれた。本研究者も、2人の子育てを通して、1歳までに「卒乳」することが非常に難しいことを経験した。保育園から帰ると、甘える行為として母乳に執着するため、母乳のサイクルがアンバランスになり、授業の合間に研究室で搾乳しなければならなかった。1歳で復帰した長女の時は、乳腺炎になりかける程度で済んだが、1歳半で復帰し

た次女の時こは搾乳する時間が遅れたために2回乳腺炎になり、母子ともに辛い思いを経験した。個人差はあるにしろ、母乳で育てた場合、断乳/卒乳が職場復帰後のハードルの1つと言えよう。職場復帰後しばらく(注3)は、母子ともに様々な配慮を必要とする時期であるが、同性の同僚にも断乳/卒乳についての苦労は話しくいたため「個人の問題」として片付けなくてはならない。

断乳/卒乳については、物理的に子どもと母親を分離して断乳した母親の育児不安が強いことが、中尾の研究(2001年)の中で報告されている。興味深いのは、中尾(2001年)の調査対象となった母親78名全員が、専業主婦であれ、働く母親であれ、18ヶ月までを目標に断乳を考えており、母子保健の専門家が提唱する2-3歳という時期よりもかなり早い段階であるという点である。

乳離れの時期や方法によっては、子どもの発達過程で心理的に様々な影響を及ぼすと指摘する母子保健の専門家もいるが、多くの働く母親の現実とは、育児休業を取りたいと思っても、子どもの預け場所を確保するために、育児休業期間を短縮せざるを得ないことも少なくない。つまり、育児休業を短縮し、1歳未満で復帰するということは、母乳育児している場合には断乳を余儀なくされるということでもある。また、職場復帰した母親は、表面的には妊娠前と同じ健康状態のように見えるが、子どもが乳離れできるまでは母子ともに配慮が必要な時期と言える。母子保健の専門家達が指摘する「子どもの心の栄養」という視点からも、母子の心身の健康という視点からも、母子に配慮した職場復帰は、少子化対策や男女共同参画社会の実現を目指していく上でも必用と言える。

### III. 研究目的

文献研究から、女性教員の勤務状況と離職の問題が1910-1930年代において、すでに現代と類似した問題点が指摘されていたこと、また、育児休業後に復帰する女性教員の質や意欲が高いにもかかわらず、離職せざるを得ない女性教員が多いことなどが見えてきた。また、母子保健の観点から「卒乳」が推奨されても、復帰の時期によっては、「断乳」せざるおえない母子が多いことも見えてきた。

文献研究を踏まえ、本研究は、子育て中(0-6歳の未就学児童)の女性保育士・教員の視点から、子育てを通して培った女性保育士・教員の資質と彼女達が直面している問題を明らかにしていくことを目的とし、以下の研究課題を明らかにしていく。

研究課題：

① 子育て中の女性保育士・教員が直面する現実とは何か。

② 子育て中の女性保育士・教員が、子育てを通して身につけた資質とは何か。

③ 子育て中の女性保育士・教員の仕事と育児の両立を難しくする問題とは何か。

④ 子育て中の女性保育士・教員が仕事を続けるために必要なことは何か。

### IV. 研究方法および対象

上記の研究質問を明らかにしていくために、町田市の認可保育園55園(市立は9園、私立は分園も入れて46園)、私立幼稚園(注4)36園、公立小学校40校に勤務する就学前児童を子育て中(以下「子育て中」)の女性保育士・教員を対象に、2008年5月から6月にアンケート調査を実施した。また、任意の協力者とのEメールやインタビューを通して、アンケート調査では拾いきれない情報を収集した。

アンケートは、町田市内にあるすべての認可保育園、幼稚園、公立小学校(131施設)の園長/校長宛に送り、園長/校長から該当する女性保育士/教員にアンケート用紙が配布された。

回収したアンケート74件中、5件が無効(子どもが小学生以上)だったため、69件を本研究のデータとして扱う。6施設からは「該当者がいない」と直接連絡があったので、125施設中に69名(保育園は33名、幼稚園は15名、小学校は21名)を対象に調査を実施した。町田市公立小学校女性教員で2002-2008年に産休、及び育児休業から復帰した者の合計は55人である。しかし、他地区で育児休業をとってから町田市に転入してきた教員や、育児休業後に他地区に転出してしまった教員もいるため、産休/育児休業後に復帰した女性教員の数を正確に把握することはできない。また、保育園や幼稚園についても、出産を機に一度退職し、子育てが落ち着いてから復帰する人も少なくないため、正確な母数を把握することは難しい。したがって、本研究はアンケート調査だけに頼らず、任意の対象者とのインタビューや個別のメールなどを通して質的な調査も行う。以下、本研究対象者達が勤務する保育園・幼稚園・小学校のある町田市の現状について述べる。

### V. 町田市の現状

2008年4月1日時点の全国の保育所待機児童数は、前年度よりも1624人増加した19550人である。都内の待機児童数は、前年度より878人多い5479人で、4年ぶりに増加に転じた。町田市は、前年度よりも95人以上増えた234人で、全国の市町村の中で19番目に待機児童が多い自治体である。近隣の横浜市や川崎市も、2008年度に待機児童数が500人を超えた政令指定都市で、

待機児童が非常に多い地域である。

町田市長は、2008年度の「施政方針について」の中で、保育所の入所を希望しても入れない待機児童が多数いること、特に1歳児から3歳児の待機児童が多いことから、民間認可保育所2園の増改築、分園1園の新設、さらに認証保育所1園の新設支援、市内で初めての、幼稚園と保育所の機能を一体化した認定子ども園2園の開設を支援し、待機児童ゼロを目指すと言明している。

2005年に改正された育児休業法により、公務員は最長3年まで育児休業が取得できるが、私立は各園の規定によるため、最長の場合でも事情付きの延長手続きをして1年半である。

認可保育園の申請は毎月できるようになってはいるものの、0歳児クラスの4月の新規募集で例外なく定員一杯になる。育児休業法で保障された1年の育児休業を取った後に、1歳児クラスに入れようとしても非常に難しく、空きが出ることはほとんど無い。そのため、我が子を認可保育園に入れるために、法律で保証されている育児休業を短縮して、0歳児クラスの4月申請をする人も多く、0歳児クラスの競争はより激化する。0歳児クラスに入れた場合、年2回、引き続き保育園で預かる必要かどうかの審査があるが、要件を満たしていれば原則として継続できる。つまり、保護者の就業に変化がなければ、保育園の継続手続きをして、上の年齢のクラスに持ち上がっていく。0歳児クラス以外の入園が非常に難しい理由はそこにある。認可保育園の不足のために、育児のための育児休業が、我が子を認可保育園に入れるために短縮されるという矛盾が起きている。

兄弟姉妹が同じ保育園に入れるという保証はないので、別々の認可保育園に通うことも珍しくない。1つの保育園から次の保育園にお迎えで奔走している間に、延長料金が発生することもある。それでも、無認可保育園と比較すれば、費用は格安である。町田市内を例にとると(2008年度)、認可保育園は家庭の収入により0円から最高でも53800円であるのに対し、無認可保育園は(一般的な0-1歳児クラスで週5日、1日9時間預ける場合)入園金1-3万円に月額約55700円から95000円と高額である。兄弟姉妹がいる場合には、認可保育園では子ども1人の保育料が2人目で半額に、3人目では1/10に減額される。一方、無認可保育園では、兄弟姉妹がいても認可保育園ほどの割引はない。土曜日に預かっていても特別料金が発生しない認可保育園に対し、無認可保育園では土曜日に特別料金が発生するところもある。また、保育内容や保育士資格の有無、看護師の有無、給食の安全性、施設の安全性、保育士1人あたりの乳幼児の数、敷地面積に対する乳幼児の数など、認可保育園で保証されている基準は、無認可保育園には要求されていないため、保育の質も様々である。働く母親が、費用の

面だけでなく、質の面からも認可保育園を希望するのは無理もない。

認可保育園入園基準や入園希望申請の処理方法は、自治体によって多少の違いはあるが、1人親家庭や低所得家庭などが優先されることは変わらない。しかし、認可保育園に子どもが入園できた家庭と入園できなかった家庭の家計の格差は、入園できなかった家庭が無認可保育園の高額な保育料を毎月負担していくことで、逆転してしまうケースもある。

認可保育園に4月に入園するために、親は12月下旬までに認可保育園の申請をするが、入園の結果通知(不承諾/内定)が届くのは2月下旬になる。入園できなかった多くの親は、無認可保育園の申し込みに向かうため、2月下旬になると無認可保育園でも空きがないことが多い。認可保育園に「4月入園を申請する」ということは、母親の復帰も4月以前ということになる。2月下旬に認可保育園入園の不承諾通知が来た場合には、3月中に子どもの預け場所を見つけなくてはならない。復帰1ヶ月前に、安心して子どもを預けられる場所を確保できない不安は、大きなストレスである。母子保健の視点から「卒乳」が推奨されても、職場復帰と断乳/卒乳が密接に関わり、多くの母親が復帰直前まで子どもの預け場所が確定しない不安やストレスを抱えなくてはならないシステムと言える。

## VI. 調査結果と考察

### 1. 子育て中の女性保育士・教員の現実

就学前児童を子育て中の女性保育士・教員は、勤続年数が平均11.4年の経験豊富な教員層であることが明らかになった。保育園では、10.3年、幼稚園では11.3年、小学校では13.2年であった。保育園や幼稚園の勤続年数が小学校に比べて少ないが、再就職(育児のために一度退職)してからの勤続年数しか書いていない人が数名いたことが影響しているかもしれない。

育児休業の取得の有無については、小学校教員が100%であるのに対し、保育士は67%、幼稚園教諭は40%であった。また、育児休業の平均は、第一子で13.1ヶ月、第二子で17.4ヶ月、第三子で15.2ヶ月であるが、保育士の第一子の育児休業期間は9.5ヶ月と平均よりも下回り、幼稚園教員(15.2ヶ月)や小学校教員(14.6ヶ月)に比べてかなり短い(表1)。更に、幼稚園では5人、保育園15人が、「(育児休業を)とってない」、「(育児休業を)取れなかった」と回答している。

幼稚園教員や保育士が「一度退職をし、再就職の形をとることが多い」とコメントしているように、保育士や幼稚園教員は結婚や出産を機に退職するケースが多いことが、育児休業の取得率の

低さに影響していると考えられる。しかし、あえて「取れなかった」と書いているコメントもあり、「取りたくても、取れない」職場環境や育児休業後の認可保育園の入りにくさが関係していることも否めない。

特に幼稚園教員は、出産を機に退職をする人が多く、育児休業後に復帰する人が少ない。それが、育児休業取得率に影響していると考えられるが、育児休業を取得しにくいから退職するのか、退職する人が多いから育児休業を取得しにくいのかは、今回の調査結果からはわからない。子育てが落ち着いてから再就職する人もいるため、保育士や幼稚園教員の方が、小学校教員よりも再就職しやすく、身分異動が活発と考えることもできる。

表1：取得した育児休業期間の平均（単位：月数）

	第一子	第二子	第三子
保育士	9.5	15.0	8.5
幼稚園教員	15.2	22.5	16.0
小学校教員	14.6	14.7	21.0
平均	13.1	17.4	15.2

女性保育士 427 人を対象にした永井の研究 (2002) では、76.1% の保育士が産休のみであるのに対し、育児休業も取得と回答した女性保育士は 23.9% で、「余り長い間休むと同僚に迷惑がかかる」と、育児休業を取った保育士でも 1 年未満と短い。そのような育児休業を取らなかった（取れなかった）ベテラン保育士層が多いことも、育児休業を取得しにくいことに影響を与えていることも考えられる。

興味深いのは、永井 (2002) の研究対象である中高年の保育士の「育児休業という制度がなく、産休だけで慌ただしく職場に復帰した。それに比べて、育児休業制度があるので今の若い人は恵まれている。」というコメントや、本研究の対象者のコメント「『昔は制度がなかった』と言われても、現在子育て中の私には理解不能。」というコメントが象徴しているように、育児休業を取れなかったベテラン保育士の世代と、育児休業後に職場復帰している保育士の世代との間に「認識の違い」も見える。

子どもの預け場所として、保育園を容易に見つけることができたと回答したのは、保育園で 69%、幼稚園で 50%、小学校では 40% であった。また、保育士の 80.6% が認可保育園に子どもを入れることができているのに対し、幼稚園教員は、64.2%、小学校教員は 54.1% である。保育士の 8 割が認可保育園に子どもを預けることができ、子どもの預け場所を容易に見つけれたと回答しているが、これには保育士の育児休業期間の平均が 1 年未満とい

うことが大きく関係していると言える。認可保育園の 0 歳児クラスに申請するために、育児休業期間を 1 年未満で切り上げたことで、入園しやすくなったと考えられる。一方、幼稚園教員や小学校教員は、保育士よりも長い育児休業を取得しているため、その結果、認可保育園の入園が難しくなり、子どもの預け先の見通しが見つからない苦勞をしていると言える。

## 2. 子育て中の女性保育士・教員の資質

次に、子育てが保育士や教員の資質に更に磨きをかける機会であることを明らかにしたい。「子育てを通して身につけたこと」では、全体の 93% が「子ども達の親の気持ちや、より理解できるようになった」、87% が「親の苦勞や大変さに共感できるようになった」、80% 以上が「子ども達の成長や健康に関して理解が深まった」、また「子ども達のことを親の視点からも考えられるようになった」と回答している。更に、68% は「子ども達の保護者とコミュニケーションを取りやすくなった」、45% は「子ども達の言動に対して寛容になった」と回答している。これらは、教員の資質として文部科学省が目指す「人間の成長・発達についての深い知識」と「幼児・児童・生徒に対する教育的愛情」に関する内容である。

また、何人かの保育士や教員がコメントしていたが、本研究者の経験からも、子育て中の女性保育士・教員の時間管理能力（いわゆる段取り力）は磨かれる。常に、限られた時間の中で優先順位をつけて行動していくため、日々、予測と決断（子どもを病院に連れていくべきか、保育園を休ませるべきか、どこに預けられるか、等）を短時間で決断・実行していかななくてはならない。後回しにせざるを得ない自分の仕事は、どこかで埋め合わせるためにスケジュールを組み直す。このような作業を繰り返していくうちに身に付く予測力、決断力、段取り力は、教員研修などですぐに身につくようなものではない。子育て期は、研修・研鑽の機会として、もっと積極的に捉え直すべきである。

更に、多くの女性保育士・教員達は、子どものお迎えや看病などのために、他の同僚と同じように働けないことを「申し訳ない」と感じていることが明らかになった。「申し訳ない」と感じることは、その教員の働く意欲の高さを示していると言えよう。同僚と共に仕事をしようとする気持ちや率先して協力しようとする態度は、職場に同僚性（佐藤、1997）を構築していくうえで大切な要素と言える。高い意欲を持って、同僚に協力しようとする態度は、職場全体の質を上げていく上で重要な資質で、取り出し型の研修などで短時間に身につけることのできない資質と言える。佐藤 (1997) は、「同僚性」を形成するためには、「互いの弱さを

理解し合い、相互の違いを尊重し合いながら、より良い教育とはどういう教育なのかを共同で探求する開かれた関係を形成する努力が求められるだろう。」と指摘しているが、子育て中の女性保育士・教員達に「申し訳ない」と感じさせる職場には、佐藤 (1997) が言う「開かれた関係」が形成されているとは言えない。調査対象者のコメントを用いると、子どものお迎えを気にしながら会議に出席し、早退しては「職場に迷惑をかけた」、「十分仕事をできなかった」、「同僚に申し訳ない」と感じ、母親としては「保育園のお迎えに間に合わない」、「(自分の) 子どもとの時間が少なく、申し訳ない」、「子どもが病気の時も子どものために看病もしてやれない」と、日々葛藤している。そんな生活が続く中で、女性保育士・教員達が仕事と子育ての両立に自信を失い、個人で解決する方法として離職を考えることは容易に想像できる。

### 3. 子育て中の女性保育士・教員が直面する問題

子育て中の女性保育士・教員達は、保育/教員経験が豊富にあるだけでなく、質の高い意欲ある教員層であることも明らかになってきた。質の高い教員が、各園/学校で活躍することが、教育の質向上につながるわけだが、そのような質の高い女性保育士・教員達全体の63%が「仕事をやめようと思ったことがある(思っている)」と回答しており、保育士や小学校教員は70%と更に高い。一方、幼稚園教員は40%と低いが、結婚や出産を機に退職する者が多く、すでに退職に踏み切った人が多いことが影響していると読み取れる。

「仕事をやめようと思った理由」では、45%が「勤務時間が長く、自分の子どもとの時間が十分に持てない」こと、また36%が「早退しなくてはいけないことも多く、職場に迷惑をかけて申し訳ないと思ったから」と回答している。

離職に踏み切るまでの苦労は、インタビュー2ヶ月前に離職した元幼稚園教員とのインタビューから浮かび上がってくる。この幼稚園教員は、育児休業を短縮したが、認可保育園に子どもを入れることができなかった。質の高い無認可保育園も見つからず、実家が遠いために親の協力も期待できなかった。仕方なく、子どもが0歳のうちはベビーシッターを雇って、子育てと仕事を両立しようとした。しかし、残業が多い時には、ベビーシッター代が月に20万円を超えることもあり、保育の質に疑問を持ちながらも、経済的理由から無認可保育園を利用するようになった。時間短縮勤務(注5)を利用しながら、朝は保育園開園時間と同時に子どもを預け、閉園時間ぎりぎりにお迎えをする生活が続いた。しかし、「時間短縮勤務の期限が切れる3歳の誕生日のことを考えると途方に暮れた」と言う。なぜなら、勤務時間に間に合うよ

うにするためには、朝6時半に子どもを預けなくてはならないが、そんな早朝から開いている保育園はない。また、子どもが病気になる度に、同僚に詫言いで早退しなくてはならないこと、幼児教育に携わっていながら、自分の子どものための時間がないこと、やるべき仕事をきちんとできてない自分に対しての不満から、離職を考えるようになったと言う。

上述した幼稚園教員の苦悩は、他の調査対象者達のコメントとも重なる。小学校教員のコメントに「正規の勤務時間内では学校の仕事が終わらない。仕事を家に持ち帰るが、子どもがいるために満足いく仕事ができないと感じる」とあるように、教員の勤務時間と就学前児童の子育てが噛み合っていないことは明らかである。子育て中の女性保育士・教員達は、保育園のお迎えなどがあるため、夕方から始まる会議では当然最後まで残ることは難しい。この点は、斎藤が研究した1910-1930年代の女教員達の苦労と重なり、当時から同じような問題点が指摘されていたが、今日まで改善されることなく来ていることを物語っている。

現代の女性保育士・教員には、制度として時間短縮勤務があるが、担任が朝遅れるわけにもいかないし、会議を毎回欠席/早退するわけにもいかない。小学校教員のコメントに、「短時間勤務であるものの、役職(教科主任)を命じられ、仕事量が増えた。勤務時間内に仕事を片付けることができず、先延ばしになることがとても多くなった。」と、短時間勤務の権利はあっても、短時間勤務では終わることのない仕事量を抱えている苦悩が見える。

「仕事をやめようと思った理由」には、他にも「自分以外に子育てをしてくれる人がいないため、精神的にもきつくなったから」が12%、「子どもが病気がちのため、看病疲れから自分も体調を悪くなったから」が10%あった。また、「同僚から、子育てに対する理解をしてもらえないため、精神的にきつくなったから」や「子育てだけでなく、親の介護も考えなければならなくなったから」などの理由も少数ではあるがあがった。中には、仕事、家事、育児に追われ、「第2子を流産した」と書いた幼稚園教諭もいた。

また、家事とケア(子育て、看病、介護も含め)の重要な役割を1人で担って疲弊している姿も、「夫の協力を得られにくく、家事も育児も全て1人でやらなくてはならない」や「子どもが体調不良でも他人に預けることに精神的につらさを感じた」といったコメントから浮かび上がってくる。これらのコメントからは、夫であり、父親である男性の働き方や、家事・育児への関わり方が変わっていかなくてはならないことが示唆されている。

ごく少数ではあったが、保育士のコメントに「上司が子どもを産み育てることに理解がなく、迷惑という態度があからさまだっ

た。代替の人を自分で見つけるように言われたり、(子どもを預けている) 保育園から電話があるたび冷たくされた」といった、管理職の配慮に欠けた発言や子育てに対する理解が不十分なケースも見られた。働く母親の子どもを預かっている保育園が、職員の子育てを応援できないのは皮肉なことである。

「仕事と子育てと仕事とのバランスを取ることを難しくしている要因」については、第一に「勤務時間が長い」が上がり、第2位に「出勤時間が早い」と「病児保育室・病後保育室の不足」、第3位に「夫も忙しいので、家事や育児が自分でしなくてはいけない」が続く。4位以下ではあるが、20%以上が「実家の親達は、高齢のため、または遠いため、なかなか手伝ってもらえない」、「夫も休めない仕事なので、自分が体調を崩した時に自分の代わりをしてくれる人がいない」、「認可保育園に入れない」ことを指摘している。

具体的なシステムの問題点としては、「休暇(有給など)が認められているとは言っても、授業が組まれている以上、休みにくい」、「保育園の送迎時間が決められているが、会議などで定時に退勤することが難しい」、「子どもの病気の治りに時間がかかり、完全に治るまでは保育園に預けられない」などがあげられている。保育士については、「早番、遅番で子どもの送迎ができない」とコメントし、他人の子を預かるために、自分の子どもの預け場所がないという皮肉なケースも園によってはあることがわかった。

保育園・幼稚園・小学校ともに、「仕事が勤務時間に終わらないので家に持ち帰ることが多い」というコメントが多く、女性保育士・教員達は子どものお迎えという時間制限がある中で、他の同僚と同じだけの仕事と会議をこなさなくてはならない現実が見える。時間短縮勤務などの制度はあっても、具体的な仕事内容が変わらない限り、彼女達の負担は軽減されることはない。「持ち帰らなければ仕事が終わらないが、家に帰れば家事・育児があり、十分な時間が取れない」といったコメントが示唆しているように、母であり、妻である女性保育士・教員達は、家庭で家事とケア(育児、看病、介護など)の大半を1人で担っていることが多い。

こども未来財団の調査(2004年)でも、妊娠中もしくは出産後3年未満の女性1069人のうち93%が「男性も育児や家事能力を高め、子育てに対する理解と協力が必要」と回答しており、男性の働き方が変わり、家事・育児に参加できるようにしていくことが日本社会の大きな課題であることは明らかである。

未就学児童を子育て中の保育士・教員が、無理をしないと成り立っていかないような勤務時間・内容のままでは、経験豊かな女性保育士・教員の喪失は止まらない。「忙しいのはみんな同じだ

から」といった言葉で各教員の事情を打ち消すような「開かれていない」職場環境を改善していかなければ、女性保育士・教員自身が離職という形で問題解決をはかろうとするのは不思議なことではない。

#### 4. 仕事と子育ての両立に必要な条件

「仕事と子育てをバランスよく両立するために必要なこと」については、89%の保育士と80%の幼稚園教員が「子どもが乳幼児の期間は、担任を外してもらえる。もし、担任を外してもらえない場合は、副担任をつけてもらう」を第一にあげ、「子どもが乳幼児の期間は、非常勤の代替教員などとチームを組んで、勤務時間や勤務内容を調整する。」が続く。

一方、62%の小学校教員は「子どもが乳幼児の期間は、非常勤の代替教員などとチームを組んで、勤務時間や勤務内容を調整する」を第一に上げ、次に「子どもが乳幼児の期間は、担任を外してもらえる。もし、担任を外してもらえない場合は、副担任をつけてもらう」が57%と続く。女性保育士・教員達に必要なものは、まず柔軟に勤務時間や勤務内容を調整できるシステムと担任業務の免除/軽減と言える。小学校教員のコメントに「勤務時間が減っても、勤務内容が減らなければ休めません。」とあるように、子育てを支援する法律や制度だけでなく、それを現実に運用できるシステムが必要である。

仕事と子育てをバランスよく両立するために必要なこと」としてあげられた項目の第3位以下は、保育士・幼稚園教諭・小学校教員ともに「認可保育園を増やす」、「病児保育室・病後保育室を増やす。また、子どもが病気になった時は、気兼ねなく休めるシステムをつくる」、「無認可保育園の質をあげる」などが順にあがっている。

「病児保育室・病後保育室を増やす。」と「子どもが病気になった時は、気兼ねなく休めるシステム」は、どちらも人数がまばらであったため、ここでは1つにまとめたが、子どもの急な病気や怪我については、単に病児保育室や病後保育室を増やせば解決する問題ではない。病気になった子どもの視点から考えることも大切である。特に乳幼児が体調を崩した時に、見知らぬ保育士や看護師のいる慣れない病児保育室や病後保育室に預けることが良いとは誰も考えないであろう。自宅で、家族が看病することが、どれだけの安心と休養を与えるかは書くに至らないはずである。

保育士や教員の「休みたい時に休める、子ども優先にできる職場であること」、「職場全体が子育て中のお母さん、お父さんをバックアップする制度が整い、いい雰囲気でない」と、どんなに保育園が多くてもダメ、「子の急病などに対応できるように園内の

人員にゆとりを持つこと」といったコメントから、子どもの病気などを最優先にできない勤務環境が映し出される。保育園に入ってから数ヶ月は、頻繁に病気などに感染しやすく、看護休暇で取れる年5日間は、治癒に時間のかかる1回の感染症で消化してしまう。「子どもが病気の時くらいは、親として看病してやりたい」という思いがあっても、病気の子を優先にできないことが、「子どもに対して申し訳ない」というコメントにつながっていると解釈できる。

コメントを分類すると、子育てに対する職場や社会の理解の必要性を訴える内容、勤務時間と子どもの生活リズムとの不一致に関する内容の二つに大別できる。このことから、職場の子育てに対する理解や実際の勤務時間・勤務内容が子育て中の保育士や教員の現実に見合ったものにならないとすれば、子育て支援の制度があっても活用することが困難であることがわかる。

#### 5. 理想的な産前・産後休暇や育児休業期間

理想的な産前・産後休暇については、全体の84%が「妊娠の傾向（過去に切迫流産や切迫早産になったことがある）によっては、法律で決められた期間よりも早めに産休を取る事ができること」を望むと回答した。特に小学校教員の回答は90.5%と、保育士の77%や幼稚園の80%よりも高い。

また、「妊娠経過が良好で過去のお産も比較的安産だった人は、医師の許可を得た上で、本人が望む場合は、法律で決められた期間よりも長く働くことができる。」という選択肢に対しては、保育士27%は選択したが、幼稚園教諭は13.3%、小学校教員は9%と低い。これを選択した保育士のコメントを見ると、収入面の不安を理由にあげている者が何名かいる。

理想的な育児休業の期間については、全体の61%が「その家族の子育て方針や働き方の方針を尊重して、3年間までは自由に取れる」と回答している。小学校教員では90%に上るが、幼稚園教員では33%、保育士では55%である。一方、「どんな人でも、1年間は確実に保証される」については、保育士と幼稚園教員はどちらも約40%が選択しているのに対し、育児休業取得率が100%の小学校教員19%と低い。このことから、理想としては3年間までは自由に育児休業を取りたいところだが、まずは育児休業法で保証されている1年間はなんとか確保したいところが保育士や幼稚園教員の本音と読み取れる。

また、「3年間が理想と考えるが、経済的な支援がないと難しい。育児手当は1歳までで終わってしまうので。」といった経済面の不安や、「子どもが小学生になっても、熱が出た時に1人で留守番できない。看護休暇の延長をしてほしい。」といった子育て

支援の延長を希望する内容も見られた。

更に、保育園や幼稚園は、園によっても職場環境に大きな違いがあることが浮かび上がってきた。保育士のコメントに「現在の職場では、育休については3年間まで自由にとれるようになっている」という内容がある一方、前述したように「上司が子どもを産み育てることに理解がない」や「代替の人を自分で見つけるように言われた」といった厳しい職場環境もあった。幼稚園教員のコメントでも「私の場合は、子どもの保育中だけの仕事で、子どもと一緒に帰れる好条件で家のことにほとんど支障をきたさない状態です。」という内容があれば、「教員の場合、お泊まり保育や林間学校などの泊まりの業務もある。育休明けにその業務を頼まれたが、子が小さく無理でお断りした。すごく断りづらく、プレッシャーであった。」という内容もあり、園によって子育てに対する理解や配慮が異なり、働く環境に大きな違いがある。

2007年8月1日より、町田市の公立の保育士や教員は「子が小学校就学の始期に達するまで」部分休業を取れるように改正されたが、私立には適用されない。そのため、私立幼稚園教員のコメントに「時間短縮などを取れても子が3歳になるまでだと、(通勤時間に間に合うようにするために)年度途中で保育園を変えなくてはならない。それが無理なので離職を考えた。ぜひ、子が小学校に入るまでなど、時間短縮を延ばしてほしい。」や「色々な子育て支援も子が3歳になると終わってしまうし、仕事が多く実際にはそのような支援を受けられない。」と書かれているように、公立と私立の格差も見える。

#### VII. 結論：

本研究の結果、本研究対象者は保育／教員経験が10年以上の経験豊富な意欲ある保育士や教員であり、仕事と子育て・家事の両立で困難に直面している。そして、全体の63%、保育士や小学校教員では70%が離職を考えたことがある(考えている)ことが明らかになった。また、1910～30年代の女性教員は家事や育児のほぼ全てを他者に代行してもらうことで教師としての生活を続けたが、現代の保育士・教員は「両立」を目指すゆえに苦悩も大きいこともわかってきた。以下、研究質問に対して答えていく。

研究質問①については、認可保育園入園の難しさ、認可保育園入園の可否の結果通知が復帰直前ゆえのスケジュールの立てにくさ、保育園の開園・閉園時間と勤務時間との不一致、家庭における家事や育児の集中などが、「女性保育士・教員が直面している現実」であることがわかった。復帰後も母子ともに色々な配慮が必要な時期であるが、復帰直前まで、子どもの預け場所確保に伴う不安やストレスを多く抱えている。育児休業法が改正されて

も、職場の理解不足からその権利を行使しにくい現実から、多くの女性保育士・教員が離職を考えたことがある（考えている）。特に育児休業取得率が100%の小学校教員の70%が、離職を考えたことがある（考えている）という事実に対しては、早急な対処が必要と言える。

研究質問②で追求した「子育て中の女性保育士・教員が、子育てを通して身につけた具体的な資質」とは、文部科学省が「求められる教員の資質能力」で定義している「人間の成長・発達についての深い知識」と「幼児・児童・生徒に対する教育的愛情」に関する資質の領域と言える。具体的には、「親の気持ちが、より理解できるようになった」、「子ども達の親の苦労や大変さに共感できるようになった」、「子ども達の成長や健康に関して理解が深まった」、「子ども達のことを親の視点からも考えられるようになった」、「子ども達の保護者とコミュニケーションを取りやすくなった」、「子ども達の言動に対して寛容になった」といった内容である。更に、常に限られた時間内で優先順位をつけ、決断しなくてはならないことが多いことから、時間管理能力、予測力、段取り力、決断力といった生産性や効率性に関する処理能力も鍛えられていることがコメントなどから読み取れる。これらは、短期の教員研修などですぐに身につけることのできない、保育士や教員にとって必用な資質能力の1つと言える。このような視点から、保育士・教員にとっての1つの研修・研鑽の機会として、より積極的に子育てを捉え直すことができる。

研究質問③で明らかにした「子育て中の女性保育士・教員の仕事と育児の両立を難しくする問題」は、以下の4つ、(1)意欲・質の高い女性保育士・教員達が、同僚にも、自分の子どもにも「申し訳ない」と自信を失っていく勤務システム、(2)子育てに対する職場の理解不足、(3)日本社会全体の労働者（特に、男性）の働き方の問題、(4)認可保育園不足の問題、に大別できる。子育て中の女性保育士・教員は、意欲が高いからこそ、職場では他の同僚と同じように働こうと限られた時間の中で奮闘努力し、家庭では母として妻としての過剰な役割を1人でこなしている。そのような生活の積み重ねは、個人差はあるにせよ、女性保育士・教員を疲弊させている。その結果、子育てを通して得た経験・知識・能力などを十分に発揮することなく、「個人の問題」として離職していくことは、日本の教育にとって大きな損失である。

研究質問④にあげた「子育て中の女性保育士・教員が仕事を続けるために必要なこと」とは、まず安心して子どもを預けられる場所を確保することである。そして、保育士・教員に限らず、母子の健全な生活を守るために、就学前児童を子育て中の母親の勤

務時間や勤務内容は軽減し、育児休業法などで守られている権利を行使できるようにしていく必要がある。復帰後乳離れできるまでは、母子の心身の健康上、特別な配慮が必要であり、上司や同僚の子育てに対する理解は必要不可欠である。また、家庭における家事やケア（育児・看病・介護など）の集中を改善していく上でも、男性の働き方や家庭での役割について、ジェンダーの視点からも見直す必要があると言える。つまり、男性の働き方が見直されない限り、女性にとって働きやすい環境を実現することは難しいと言える。

以上のことから、日本の教育の質を維持・向上していく上で、子育て中の女性が働きやすい環境を整えていくことは必須であることが明らかになった。文部科学省・厚生労働省は、保育士・教員の養成や研修だけでなく、産休・育児休業後の保育士・教員に対する支援にも力を入れていく必要がある。そして、研修に匹敵するような資質能力を得た、子育て中の女性保育士・教員達の離職を防ぐために、各園や学校だけでなく、行政も動いていかなくてはならない。

#### VIII. 今後の課題：

本研究の1つ目の課題は、経験豊富で中核となるべき年代の空洞化が各施設で起きていないか検証することである。また、離職を考えたことがある（考えている）幼稚園教員は40%と、保育士や小学校教員と比較して低い数値であったが、この数値を働きやすい環境だから低いと見るのか、逆に働きにくい環境があるために離職する人が多いから数値が低く出ているのか、40%という数値の意味を検証する必要がある。

2つ目に、子育て中の保育士・教員自身が子育てを通して身につけた資質や能力について、本研究では個人内評価をしたが、管理職や保護者からの評価でも同じような結果が得られるのか検証していくことで、子育て中の保育士や教員の資質能力の分野をより明確にしていけることができる。

3つ目に、産休・育児休業後に復帰した公立の保育士・教員の数を都道府県レベルで正確に出し、待機児童を多く持つ地域の保育士や教員の現状や問題を掘り下げていくことも大切である。最後に、子育て中の保育士・教員の資質能力や彼女達が直面している問題などを国際比較していくことから、社会改革や教育改革に必要な政策の示唆を得られるかもしれない

#### IV. 具体的な提言

##### (1) 現状の認識

具体的な提言としては、まず、各園/学校で中核となるべき年

代の、経験豊富で質の高い保育士や教員の多くを喪失しているという現状を行政、保育・教育現場、社会が認識することである。文科省は、保育士や教員の離職理由を明らかにするために、学校教員統計調査の「離職の理由別離職教員数」の離職理由に、「結婚」、「育児・家事と仕事の両立の難しさ」、「介護」などの項目を加え、男女共同参画社会の実現を目指す視点から女性教員の離職を分析できるようにすることも必要である。

管理職は、未就学児童の子育て中の女性保育士や教員が、復帰直後は母子ともに生活スタイルの変化に慣れるために様々な配慮を必要とする時期であることを理解し、積極的に理解を言動で示していくことが、働きやすい職場環境づくりや同僚性の構築に不可欠である。

## (2) 政策の改善

政策としては、育児休業法に見合った勤務時間や勤務内容への改善が必要がある。具体的には、育児休業後は子どもが小学生になるまで、希望に応じて担任業務から外す、または副担任かアシスタントなどを置き、柔軟な勤務時間を実現できるようにするシステムの構築である。代替教員などのコストもかかるが、優秀な女性保育士・教員を喪失する損失に比べれば大きいとは言えない。代替者を確保するための予算を公立施設に対してつけることが、私立施設に対しても公的なスタンダードを示すことになる。予算をつけることで、管理職もコストの心配をせずに、子育て中の保育士・教員に対する理解を積極的に示していける。また、保育士・教員の資質向上という視点から、副担任や代替保育士・教員に経験の浅い保育士・教員を配置することは、ベテランから学べる研修期間として積極的に捉え直すこともできる。それは、子育て中の保育士・教員が「同僚に申し訳ない」と感じずに働ける職場環境や、子育てを肯定的に受けとめる価値観を園や学校に普及していくことにもつながる。

今後も認可保育園の増設が必要なのは当然だが、民営化などのコスト削減によって、優秀な保育士が常勤のポストを失うようなことが起きてはいけない。保育の質を維持・向上できる形で認可保育園が増え、入園しやすくなれば、待機児童の問題だけでなく、復帰直前の母親の不安やストレスもかなり緩和される。また、子どもの入園のために育児休業を短縮する必要もなくなるであろう。

現状の、年5日間の看病休暇が十分でないことは、病児保育室・病後保育室の増設を希望するアンケート結果や、子どもの病気時の不安を述べた多くのコメントからも明白である。現在、町田市内の病児保育室・病後保育室は1件、病後保育室は3件しか

なく、いずれも受け入れが数名と限られている上、交通の便のいい所にあるとは言えない。単に病児保育室や病後保育室を増やすことで解決するのではなく、病気になった子どもにとって必要なケアを考えていく必要がある。保育士・教員にとってだけでなく、親が子どもの看病をできるシステム、子どもの心身の健康を優先できるシステムが社会に必要である。

保育士や幼稚園教員に関しては、公立か私立かの違いもあるが、園によって働く環境に様々な違いがあることが明らかになった。特に保育園などでは、子育て中の保育士の希望により早番・遅番のシフトを免除する、または、自分の子どもを勤務する保育園または勤務先に近い認可保育園に預けることができるなどの施策をあげることができる。保育士の育児休業期間が短いことについては、本人が望む場合は、育児休業法で認められた期間は育児休業が取れる環境をつくっていく必要がある。

## (3) 子育てに価値を置く社会への転換

保育士/教師であり、妻であり、母である役割を両立しようと尽くした末に、心身の健康を崩して休職や離職につながる負のサイクルに歯止めをかけなくてはならない。そのためには、パートナーとしての男性の働き方（通常の労働時間、育児休業の取得などを含め）・家庭参加（家事・育児・介護などを含め）が見直され、子育てに価値をおいた社会に変わっていくことが必要不可欠である。

子育て中の母親にとって働きやすい環境を整備していくことは、保育士や教員にだけ恩恵があるわけではない。保育士や教員の喪失を防ぐことは各施設の充実につながり、多くの恩恵が子どもの教育を通して社会一般に還元される。また、経験の浅い保育士や教員にとってもトレーニング期間ができるため、教員の力量不足から起こる類の学級崩壊などが減少していくことも期待できる。そのためにも、未就学児童の子育て中の女性の現実を明らかにしていく研究は、今後ますます重要になっていくと考えられる。

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い、2007年8月より、町田市の公立保育園や公立学校の保育士や教員は、子どもが小学校就学の始期に達するまで部分休業を取れるようになったことは大きな前進として評価できることである。今後も、子育て中の保育士・教員にとって働きやすい環境づくりのために、行政には積極的に動くことを期待する。

注記：

(1) 平成20年4月時点で、厚生労働省に保育士と登録している総数893750人中、女性は863557人、男性は30193人から算出。

(2) 文部科学省初等中等教育医局教職員課(2007)「魅力ある教員を求めて」文部科学省

(3) 復帰した時の子どもの年齢により、配慮の必用な期間は異なる。また、個人差もあるため、ここでは期間については触れない。

(4) 町田市の幼稚園は、すべて私立幼稚園。

(5) 「部分休業」としてとっている育児時間であるが、多くの保育士や教員が「時間短縮勤務」という言葉をつかっているため、本文中はコメントの通りの記述をした。

参考文献：

- ・ 石坂丈一「2008年度施政の方針について」町田市 Web ページ  
<http://www.city.machida.tokyo.jp/shi/hoshin/hosin2008/index.html> (2009.4.1. アクセス)
- ・ Ohtani, C. (2008) Female Teachers and Child Support in Japan. Japan US Teacher Education Consortium Proceeding, Japan US Teacher Education Consortium at Bukkyo University. 21-24.
- ・ こども未来財団(2004)「子育て中の母親の外出時等に関するアンケート調査結果(抜粋)」Web ページ  
<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/midika/midika.html>
- ・ 厚生労働省(2008)「保育所の状況(平成20年4月1日)等について」Web ページ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0828-1.html>
- ・ 齋藤 慶子(2008)「小学校女性教員における職業と家庭の両立問題」日本教育史研究会、日本教育史研究、No. 27:35-64.
- ・ 齋藤 慶子(2006)「職業と家庭の両立問題：各地域女性教員会の取り組みの傾向を中心に」お茶の水女子大学大学院人間文化研究科、人間文化論叢 Vol. 9:345-355.
- ・ 齋藤 慶子(2007)「長野県下伊那郡における小学校女性教員の職業と家庭の両立問題」全国地方教育史学会、地方教育史研究 No. 28: 87-109.
- ・ 齋藤 慶子(2006)「1920年代、京都市小学校女性教員における産休・勤務能率問題」お茶の水女子大学ジェンダー研究センター、ジェンダー研究、第9号:71-89.
- ・ 佐藤学(2003)『教師達の挑戦』小学館.
- ・ 佐藤学(1997)『教師というアポリア』世織書房.
- ・ 高橋 桂子 小谷 スミ子 五十嵐 由利子(2001)「教員生活と子育ての両立に関する事例研究--長岡女子師範学校卒業生へのヒアリング調査から」新潟大学教育人間科学部、新潟大学教育人間科学部紀要 人文・社会科学編 Vol. 3, No. 2: 317-325.
- ・ 内閣府(2008)『平成19年度版男女共同参画白書』内閣府.
- ・ 永井広克(2002)「保育士の仕事と家庭」富山国際大学、富山国際大学人文社会学部紀要 vol. 2: 29-37.
- ・ 中尾優子、宮原春美(2001)「離乳(卒乳・断乳)時期の育児不安状況」長崎大学、長崎大学医療技術短期大学部紀要 14(1):65-68.
- ・ 中尾優子、前田規子、宮原春美(2001)「卒乳」---乳離れ・離乳・断乳との概念関係に関する一考察」長崎大学、長崎大学医療技術短期大学部紀要 14(2):65-69.
- ・ 中尾優子(1998)「卒乳(断乳)についての実態調査」佐賀母性衛生学会、佐賀母性衛生学会雑誌 2(1):15-16.
- ・ 南部春生(1993)「断乳の時期とその遅れが児に及ぼす影響、妊産婦をとりまく諸要因と母子の健康に関する総合的研究」平成4年度厚生省心理障害研究報告書:164-167.
- ・ 南部春生(1996)「離乳と断乳」自然卒乳の提唱」周産期医 26(4):525-530.
- ・ 松永佳子(2002)「断乳を受け入れるまでの母親のゆらぎ」日本助産学会誌第16巻第1号:48-57.
- ・ 町田市子ども生活部子育て支援課(2008)「2008年度(平成20年度)保育園入園のしおり」町田市
- ・ 文部科学省「平成19年度学校教員統計調査(中間報告)」Web ページ [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/002/2008/002.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/002/2008/002.htm)
- ・ 文部科学省「離職の理由別 離職教員数(高校以下)」平成19年度学校教員統計調査 Web ページ [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/002/2008/003/018.xls](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/002/2008/003/018.xls)