

『就実論叢』第42号 抜刷

就実大学・就実短期大学 2013年2月28日 発行

生活史的アプローチによるアメリカの日系幼稚園 日本人教師のワーク・ライフ・バランスに関する研究

**Research on the Work-Life Balance of Japanese Teachers at Japanese Kindergartens
in the United States Utilizing a Life History Approach**

佐 藤 和 順

生活史的アプローチによるアメリカの日系幼稚園 日本人教師のワーク・ライフ・バランスに関する研究

Research on the Work-Life Balance of Japanese Teachers at Japanese Kindergartens
in the United States Utilizing a Life History Approach

佐藤和順

Kazuyuki SATO

I 問題の所在

今日、少子高齢化等の急速な進行により、女性と男性がともに社会に参画し、性別にとらわれることなくいきいきと充実した人生を送ることができる男女共同参画社会を築くことが重要な国民的な課題となっている。

特に少子化の観点から、子育て世代の仕事と育児の両立支援に特化するならば、子育て期の女性の社会進出を推進するためには保育施設の充実が引き続き重要となってくる。しかし、預かり保育に代表される長時間保育、多様な保育ニーズへの対応等保育者の職場環境は厳しさを増してきている。保育者の労働条件の悪化が、保育の質の低下につながるとの指摘もある¹。しかし、保育者の労働条件と保育の質に関する実証的な研究は十分ではない。保育者の生活の状況と保育の質がどのような関連性を有しているのかを明らかにすることが急務であると考えられる。

保育者の生活の状況の指標の一つとして、ワーク・ライフ・バランスがある。ワーク・ライフ・バランスは、「仕事」と「家庭生活」「地域・個人の生活」を年齢や生活状況に応じて個人の希望に応じて調和させることを目指すものであり、平成22年に閣議決定された「子ども・子育てビジョン」においてもその実現が必要であるとして、現在各種政策の中心となっている。

ワーク・ライフ・バランスという用語が用いられるようになったのはアメリカである。その端緒はホックシルド (Hochschild) が2001年『時間の拘束』の中で、アメリカ人の大多数が態度の上では「家族と仕事では、家族の方が大切」であると回答しながら、実生活の時間の配分では、大部分を仕事に割かざるを得ず、家族時間が著しく制限される結果、家庭生活がストレスの多いものになってしまっているとの指摘をしたことに始まる²。

それ以前にも仕事と家族の役割葛藤という問題については、社会学・心理学・経営学などで学術的に研究されてきたという経緯がある。仕事と家族の役割葛藤というのは、仕事上の役割と家族内での役割について、一方の役割を果たそうとすると他方の役割の遂行が十分にできなくなる状態を指すものである。社会学では、役割葛藤の形態と原因を、心理学では役

割葛藤が精神衛生に対する悪影響を生み出すこと、経営学では葛藤が欠勤や、勤労意欲低下、仕事の成果の低下に結びつくことに焦点化して研究されてきた。今世紀に入って政府やマスコミの間で、特にワーク・ライフ・バランスの問題として意識されるようになったのは、その欠如が個人の精神衛生や雇用者の労働生産性への悪影響だけでなく、家族のあり方自体にも悪影響を及ぼすことが前述のホックシルドによって指摘されたからである。

社会的には企業における「家族に優しい（ファミリーフレンドリーな）」制度の考えの普及もワーク・ライフ・バランスという概念形成に影響を与えたと考えられる。アメリカでは1980年代から共働き夫婦が大多数である社会を前提とすると、伝統的な長時間固定勤務は女性の人材活用に有効ではないという課題が顕在化してきた。仕事と家族の役割の両立がしやすいファミリーフレンドリーな職場にする必要があるという認識が次第に広がっていったのである。このような考え方は、社会や企業における女性の人材活用という観点だけでなく、より一般的に人々の働き方の多様な選択をできるだけ尊重することで、社会的機会をより広く人々に与える社会を実現すべきだという普遍的理念に組み込まれて発展した。たとえば、ファミリーフレンドリーな職場の提案は、女性に対するだけでなくより一般的なワークプレイス・フレキシビリティ（職場の柔軟性）へ発展をしてきた。その後、ワーク・ファミリー・バランス（仕事と家族の調和）という考え方にさらに発展した。そして1990年代には特に育児期女性の育児と仕事の両立の達成という意味合いで使われてきたという経緯を経て、次第に男性や独身者も含めて考えるワーク・ライフ・バランスという考えに包括されてきたのである³。

II 研究の目的

本研究の目的は、ワーク・ライフ・バランスの発祥の国であるアメリカで働いている日系幼稚園の日本人幼稚園教師を対象にし、その生活の状況を把握するものである。保育者の労働環境の悪化が、保育の質の低下につながるとの指摘もあるが、保育者の労働環境と保育の質に関する実証的な研究は十分ではない。そこで保育者の労働環境を把握するためにワーク・ライフ・バランスに係る意識を指標とする。

先述の通りアメリカはワーク・ライフ・バランス発祥の地であり、現在でもワーク・ライフ・バランスの先進国である。アメリカ人保育者を調査対象としないのは、アメリカの保育者の免許制度等は州ごとに異なり、一様ではないし、幼児教育・保育制度自体がわが国とはその位置づけ、機能が異なる。そこで、アメリカにおいて日本と同様の保育を展開している日系幼稚園の日本人教師を調査対象とするものである。調査対象とした教師はすべて日本の幼稚園で経験の勤務があり、日本の状況も理解しているので、アメリカの日系幼稚園の勤務との比較が容易であると考えられる。

具体的な目的としては、対象教師が勤務する幼稚園の概要、勤務の状況、ワーク・ライフ・バランス等に関する用語の認識、ワーク・ライフ・バランスの現状、理想の生活、ワーク・

ライフ・バランス実現のために必要な施策等について、生活史的アプローチにより解明するものである。

このことは、今後のわが国におけるワーク・ライフ・バランスと保育研究の枠組みの構築にもつながると考える。また、保育者の労働環境、生活の状況及びワーク・ライフ・バランスに関する意識を把握することは、現在政府が推し進めている「子ども・子育て新システム」の観点からも有用である。幼稚園・保育所の一体化が進められようとしているが、幼稚園教諭・保育者の労働環境を検証しておくことは一体化の前提となる。

Ⅲ 研究の方法

1. 調査の方法

生活史的アプローチとは、生活史的記録を資料源として個人のパースペクティブ、すなわち価値観、状況規定、社会過程の知識、体験を通して獲得したルールなどにアクセスする方法である⁴。生活史的アプローチによってワーク・ライフ・バランス意識の形成過程や、現在の意識を考察するためには、個人の生活史を収集する必要がある。個人の生活の記録には、日記、手紙、口述史、文学作品、写真、映画などさまざまなものがあり、それらは総称して「生活記録」と呼ばれている⁵。生活史はそうした生活記録の中でも特に「記録における時間的パースペクティブ（時間の奥行き）」をもつものとして理解できる⁶。本研究では、データの入手の容易さ、ならびにワーク・ライフ・バランス意識の形成過程という特定の側面に焦点をあてた分析という観点から、さまざまな生活記録の中でも、対象者が自らの生活史を語った「口述史」をデータとして用いることにする。口述史を収集するために、対象となる幼稚園教師に対して面接を行った。

面接法は、解釈的アプローチにおいてしばしば用いられる観察法と比較した場合、個人の主観的世界により容易に接近できるため、個人が経験する葛藤の考察に適している。さらに観察法に比べてより長いスパンでの時間的パースペクティブを内蔵しているため、ワーク・ライフ・バランス意識の形成の連続・不連続、長期間にわたる生活についての個人の印象の考察にも適している。このことにより、過去と現在を比較することが容易となる。また調査対象者にとっても意義のあるものとなる。対象者は、研究者に促されて過去を振り返り言葉にすることで、自らの生活を客観視し、そのことが対象者自身の癒しや自己反省として作用し、その後の人生に何らかの影響を与えることがある。このような態度は、対象教師が抱える生活の課題に対峙する上で重要な意味を有すると考える。

以上の理由から本研究では、生活史アプローチの中でも特に「口述史」として面接法を用いるものである。

2. 調査の概要

面接調査は、2012年8月に行われた。調査対象は、アメリカ合衆国カリフォルニア州ロス

アンジェルスにある日系幼稚園に勤務する3名の園長・幼稚園教諭等である。

面接にあたっては、比較的ゆるやかな質問項目に関して自由に語ってもらう「半構造化面接」⁷⁾の手法を用いた。具体的な質問項目は以下の通りである。

【質問項目】

- ・ 定位家族及び生殖家族における生活(家族構成, 両親の就労状況, 家事・育児分業形態, 親子・きょうだい関係)
- ・ 日本における教師生活 (日本の幼稚園での就労形態, 年数, 担当クラス, 保育内容等)
- ・ アメリカにおける教師生活 (アメリカの幼稚園での就労形態, 年数, 担当クラス, 保育内容等)
- ・ ワーク・ライフ・バランス等に関する認識
- ・ ワーク・ライフ・バランスの現状, 理想の生活のあり方と現実の生活
- ・ ワーク・ライフ・バランスを実現するための施策

各質問を契機として話題がこれらの項目以外に展開した場合には、なるべく話を遮断せずそのまま対象者に語ってもらうことにし、新たに展開した話題に関する他の質問も随時行った。面接時間は75分～100分であり、面接を行うと同時にメモおよび対象者本人の了承を得てテープに録音した。以下の分析では、テープに録音された会話をそのままテキストに起こしたものを一次的データとして用いる。

調査対象者とその属性については、表1の通りである。

表1：対象教師の属性と勤務の状況

	A教師	B教師	C教師
性別	女	女	女
年齢	47歳	50歳	49歳
勤務園 (現在)	キリスト教教会附属園 10年勤務	NPO 私立幼稚園 3年勤務 (他園に10年勤務)	NPO 私立幼稚園 5年勤務 (他園に3年勤務)
勤務園 (日本)	学校法人立幼稚園 15年勤務	学校法人立幼稚園 5年勤務	学校法人立幼稚園 8年勤務
担当クラス	2歳児	園長	2歳児
最終学歴	短期大学卒	4年制大学卒	短期大学卒
結婚・子どもの有無	独身	既婚 子どもあり	既婚 子どもなし

IV 調査の結果

1. 勤務園の概要

対象教師の現在勤務するアメリカの日系幼稚園の概要を把握するために、勤務園の概要を

尋ねた。(回答の下線部は筆者による。以下同じ。)

【A教師】

私の勤務園は、L.A. 郊外の中国人が多く住む町のメソジスト系のキリスト教教会の附属の幼稚園です。教員は園長のほか、私を含め4名。

教育方針は1.園が子ども同士が互いにに関わり合いながら育ちあう場になる、2.園が豊かな自然環境、小動物の飼育、野菜づくりなどを通して思考力の芽生えや心情を養う場となる、3.キリスト教精神に基づき、愛を分かち合える場になることです。いきいきと友達と遊べる子ども、良く見、良く聞き、良く気がつく子ども、神様を信じ、いのちを大切にできる子どもの育成を教育目標としています。

クラスは、1歳から母親と来ることができるマミー&ミーのクラスと2歳9ヶ月から4歳までを対象にしたクラス、4歳から5歳を対象にしたクラス、5歳から6歳を対象にしたクラスが中心です。日本の幼稚園と違って、毎日来るのではなく月・水、火・木そして金曜日をそれぞれ午前・午後に分けて、選択してくるということになっています。そのほか、延長保育にあたるホームクラス、夏休み中のサマースクール、保育ではありませんが対象年齢が高い日本語を教える日本語クラスなどもあります。

【B教師】

ロスにはいろいろな国の人がいますが、両親のうちどちらかが日本語を話す家庭のお子さんを中心に日本の文化に触れながら、日本語を使い、習得できるような場所を提供することを目的に2009年に園が設立されています。基本的にはNPO法人立ですが、クリスチャンスクールでもあり、子どもが保育を受けながら、神様を知り、人とのかわりの中で、思いやりのもてる子どもに育ってくれることを目標としています。

クラスは週5日コース(月～金)、3日コース(月・水・金)、2日コース(火・木)から選択するようになっています。対象年齢は、2歳から5歳で、延長保育や夏休み・冬休みのデイケア保育も実施しています。

園の科目としては言語、自然、数、絵画、運動、生活、音楽、聖書があります。それを設定保育の中で実施しています。

【C教師】

私の勤務する園は、アメリカに住みながら日本の幼稚園を体験できることを目的に20年ほど前に設立をされたそうです。大きな目標は日本語の向上と習得を目指すこと。元気・やる気・根気を育てることを保育目標に遊びを中心に保育を行っています。生きる力を育て、豊かな人間性を形成することを目標として、遊びの中でも群れることを大切だと考えています。ロスアンジェルスにありますが、非常に日本的な幼稚園だと感じています。わかりやすく言

えば、日本の幼稚園がロスアンジェルスにあるだけという感じでしょう。先生も8名ほどいます。園内もすべて日本語です。アメリカ人の先生もいますが、日本語での意思疎通に問題はありせん。

10ヵ月以上の子どもとその保護者を対象にしたマミー&ミーのクラスのほか、2歳から5歳児を対象にした週2日・3日・5日コースを、半日・全日と組み合わせて園に通ってくるようになっています。

3園ともロスアンジェルスの郊外にある幼稚園である。共通することは園内での保育はすべて日本語で行われていること、ほとんどの教師が日本人であることである。また教員の数も、どの幼稚園も多くはない。幼稚園という名称を使用していない園もあるが、日本ではないので名称制限等なく、対象年齢等からもわかるように日本の保育園的要素も有している。もう一つの特徴は、毎日通園することを前提としているのではなく、保護者のニーズによって選択が可能であるということである。これらの日系の幼稚園に入園する目的は、地元の英語を使用する幼児教育施設に通いながら、日本語を習得するため、また帰国後の小学校入学を控えて日本の教育水準にあった保育を受けさせたいという保護者の意識があると考えられる。

以前は通園している子どもの多くは、ロスアンジェルス駐在の企業等の日本人夫婦の子どもであることが多かったが、近年の経済状況で駐在員を置く企業が大幅に減少しているということであった。現在では、アメリカに住んでいる父親もしくは母親が日本人の子どもが、日本にいる祖父母とのコミュニケーションが取れることを目的に通園している場合が多いということも共通点である。

2. 勤務の状況

前述の園において対象教師自身がどのような勤務をしているのかを、尋ねた。また日本における勤務と比較してどのように感じているのかも併せて尋ねた。

【A教師】

勤務園の園長は園の母体である教会の理事会のメンバーでもあります。以前はすでに亡くなっている園長先生のご主人が教会の牧師だったということもあり、主要なことは園長が決めていると思います。私は勤務して、10年ほどになりますが、私以外の先生は2-3年の短い契約です。契約の延長はないようです。

今のところ2歳児クラスを担当することが多いです。私に関しては、契約書等もない状況なので、身分保障がどのようになっているのかわからないことがあります。たとえば、残業・休日出勤なのか、ボランティアなのかかわかりにくいこともあります。でもワーキングビザを書き換えるのに、園長ともめたくないのあまり強く主張できないという事情もあります。

来年の2月にはビザの書き換え時機が来るのですが、園長がその申請に協力してくれるのかが今の気になっている点です。ビザの残りが少ないので、今日本に一時的に帰国すると、再度アメリカに入国する際に入国できないことも考えられるので、帰国したくてもできない状況です。

日本の園に勤務している時と比較すると、保育の内容についてはあまり大きな差はないと感じています。でも、終身雇用ではないですが、ちゃんとした園に努めていると一定の安定感があると思うのですが、ここでは常に来年は働けるのだろうかという不安があります。個人的には、毎年グリーンカードを申請しているのですが、とおりません。友人で取得した人がいるのですが、仕事の幅も広がっているようで、私自身毎回欠かさず申請はしようと思っています。

【B教師】

現在の園の設立から園長をしています。結婚して主人と一緒にアメリカに来たのですが、日本で幼稚園に働いていたキャリアがあったので、こちらでも同じような仕事を探して今の園とは違う園で働いたのが、きっかけです。今の仕事は、基本的には、時間があるときには保育に参加して、そのほか事務を行うという毎日です。日本の時には園長ではなかったのですが、園長であることが大変かもしれません。アメリカは契約社会というか、個別に細かい法律等あってこちらで働くにあたっていろいろな書類を作成したり提出したりしなければならないのですが、州によって異なったりするので園の書類もその分野の専門の弁護士にお願いしています。私自身は主人のお掛けで、ビザ等の心配はする必要がありませんが、その費用もばかになりません。個人では英語力も十分ではないし、法律にも詳しくないので仕方ないかもしれません。L.A.の幼児教育に詳しい弁護士は、数もそんなにいないほとんどの日系の幼稚園に勤めている先生は同じ弁護士にお願いしているのではないのでしょうか。

私の園ではないですが、就労ビザを持たずに就労させている場合もあるようです。それが、カリフォルニアの法律に抵触するのかどうか微妙な問題もあるようで、そのあたりのことも園長としては気になります。ロスにいる日本人は数は結構多いのですが、保育の仕事をしている人は限られます。狭い世界なのでいろいろな噂も入ってきます。あの園ってどうなのって話になっている園も実際ありますね。同じに見られたくないという思いもあります。

【C教師】

私の勤務の幼稚園は、日本語で保育するのでほとんどが日本人の先生です。日本の保育士資格を持っているか、幼稚園・保育所での勤務があることが採用の条件のようです。ただし労働ビザが必要になるので、4年生の大学を卒業しているのであれば勤務経験は求められません。短大であれば6年以上の経験が必要なようです。日本の免許がなくてもアメリカで

12年以上の経験があれば、採用する場合もあるようです。

そうであってもそのような状況にある人ばかりではないので、園独自にボランティア形態で採用する場合があります。自己負担でロスまで来て、アパート代等を払いながら、語学学校にも通い、ボランティアとして働くという方法です。園としても助かりますし、英語力に自信がなかったり、長期に働くのは躊躇してしまうという人が、短期のお試しとして利用することもあるようです。ここで、ボランティアの経験を数か月積めば、私たちの園に限らずアメリカでの仕事にも就ける可能性があるようです。

保育は遊びを中心にした保育で、歌を歌ったり、製作をしたりということもありますが、アメリカだから違うということはあまりないかもしれません。違うとしたら、日本以上に年間の行事、たとえばこいのぼりだとか、ひな祭りだとか日本的な行事を大切にすることでしょうか。

この園での勤務も5年ほどになってきていて、なれたというのもありますし、人間関係も良好なのでしばらくは勤めたいと思っています。この園に勤める前は、ベビーシッターや日本でいう保育ママ、家庭教師のようなこともしばらくやっていました。働く資格さえあれば、ある程度以上の規模の園、会社の方が個人であれこれやるより楽だと感じています。

いずれの対象教師もアメリカで働く際に必要となるワーキングビザ等の条件設定が難しく、継続して働くことがかなわない場合もあるとしている。ビザを取得するためには勤務する園の証明が必要となるが、その証明のために多少勤務の待遇が悪くとも妥協してしまう様子が伺えた。園長に代表される管理者からすれば、このビザの書き換えを教師の入れ替え、人件費の抑制等も行える経営の効率化のための好機としてとらえていることもわかる。

各種の書類作成は日本人にとって複雑である上に、英語力に問題がある場合もあるので専門の弁護士等が必要になっている。ただ、この弁護士は顧客の労働条件の改善に協力するというより、申請に関して知識を与え、代行するという意味合いが強いようである。アメリカにおける日本人教師は、被雇用者としての立場が弱く、労働条件の改善は厳しい状況ではないかと推測される。

3. 教師のワーク・ライフ・バランス等に関する認識

対象教師が男女共同参画社会、ワーク・ライフ・バランス等についてどのような認識を有しているのかを明らかにすることを目的としてワーク・ライフ・バランス、男女共同参画社会、女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、ジェンダーについて聞いたことがあるか、その意味を理解しているかを確認した。

【A教師】

言葉としては、男女共同参画社会、男女雇用機会均等法、ポジティブ・アクション、ジェ

ンダーは知っています。ただ意味についてははっきりしないところもあります。男女雇用機会均等法は、就職するときに男女間の格差をなくすための法律ということぐらい。男女共同参画社会については、なんとなく男女平等な社会を築こうという程度のイメージしかないですね。ジェンダーは、日本にいるときにジェンダー・フリー保育について園で研修会等もしたことがあるので理解しているつもりです。社会的・文化的に作られた性差という意味だと思います。ジェンダー・フリーについては、個人的にはそこまでなくてもよいのではないかという思いもあります。でも、女性が女性であるからと言って差別を受けるのはよくないと思っています。

【B教師】

私たちの世代はまだ女性がいろいろな面で大変だった世代なので、女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、ジェンダーという言葉は知っています。女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法によって、表面上は女性の待遇はよくなったかもしれませんが、実質は大きく変わっていない気がします。まだまだ男性と比べると女性の地位は低いと思います。アメリカに来てからは日本ほど女性だからマイナスという経験はないように思います。女性であっても、頑張れば一定の評価・報酬は受けることができるのではないのでしょうか。その意味で、日本の女性は大変だと思います。男性・女性というより、個人の能力が評価されればよいのですが。ジェンダーについては、男女の違いという程度のことしかわかりません。基本的に、ジェンダー・フリーという言葉には違和感を感じていました。

【C教師】

どの言葉も聞いたような記憶がないですね。当然、意味も正確にはわかりかねます。私が日本にいた頃にもこのような言葉使われていたのか、わかりません。女性の地位が男性に比べて低いと感じることはありますが、家事や育児のこともあるので、仕方ないとも思います。

3人の教師で言葉の認識は大きく異なった。男女雇用機会均等法、ジェンダーについてはA教師・B教師の2名が知っているということであった。男女雇用機会均等法については、2名とも日本にいるところから仕事を継続しているので労働環境等に興味を有しており、耳にする機会もあったのだろうと推測される。ジェンダーについては、両者ともジェンダー・フリーに関連して知っているということであった。A教師はそのことについて研修を受けた経験もあり、的確な認識を有している。ジェンダー・フリーについては両名とも違和感、そこまでする必要があるのかと否定的な認識を有している。

ワーク・ライフ・バランスについては、対象教師3名いずれも聞いたことがないとのことであった。確かにワーク・ライフ・バランスはわが国においては、まだ歴史の浅い概念である。平成16年に男女共同参画会議の下に設置された「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」

において、仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しなどが、男女共同参画の推進と少子化対策の両方にとって重要であることが確認され、平成19年によくやくすべての人を対象にした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたところである。それを考慮しても、ワーク・ライフ・バランスに関連する概念を生み出したアメリカに住んで働いている3名が聞いたことがないということは意外であった。アメリカにおいてもワーク・ライフ・バランスについての認知が低いということであろう。今後、ワーク・ライフ・バランスについての施策を推し進めるにあたって、ワーク・ライフ・バランスという概念について広く知らしめる必要がまずあるのではないかと考える。

4. 教師のワーク・ライフ・バランスの現状

対象教師のワーク・ライフ・バランスについての状況を確認するために、「あなたの現在の生活は仕事と生活の調和がとれていると思いますか」という質問に行った。加えて、『生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの理想に最も近いもの、現在の生活状況に近いもの、また、一般論としての男性・女性のあり方についても教えてください。』という質問も行った。

その際に、仕事と生活の調和がとれた状態とは、男女がともに、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自らの希望に沿った形で、バランスをとりながら展開できる状態のことを指すということを説明した。さらに、「家庭生活」とは、家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物等）、育児、介護・看護などを指すこと。「地域・個人の生活」とは、地域活動（ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど）、学習・研究（学業も含む）、趣味・娯楽、スポーツなどを指すということも説明した。

【A教師】

ワーク・ライフ・バランスっていうのはこういうことなんですね。私の現在の生活が仕事と生活の調和がとれているかということに関しては、どちらでもないと感じています。とれているとも思いませんし、とれていないとも思いません。特に独身ということもあるかもしれませんが、家事・育児というものに時間がとられることもあまりないです。心配なのはやはり日本にいる両親のことです。基本的には、弟と一緒にいてくれるので、すべてお願いしていることには引け目を感じますが、今のところ元気なので、介護等が今後の問題になってくるのだと思います。その時に、ワーク・ライフ・バランスのことを痛感するのかも知れません。仕事は大変だけれども、それなりに充実感を感じていたり、問題はないことないけれど、満足というかこの程度がいい感じだと感じているところもあって、どちらでもないということになるのでしょうか。

理想の生活としては「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいと思っています。将来もしかしたら結婚するかもしれませんが、家事の時間が増えたり育児をするようになった時も、仕事は続けたいし、個人の時間も大切にしたいと思っています。

現在の生活としては、「仕事」を優先することになっていますね。私の園は、園長と私以外は、若い先生ばかりなのでどうしても自分への負担が増えていきます。休日に出勤したり、遅くまで残って仕事をすることも多くあります。働くということは、そういうことなのかと仕方なく思っている部分もあると思います。

一般のあり方としては、男女問わず、「仕事」と「家庭生活」をともに優先するのがよいのではないのでしょうか。女性にとっても仕事をするというのはとても大切なことだと思います。社会とつながっているという感じがします。また、普通に結婚して家庭の生活に時間をとるということも大切ですよね。仕事ばかりでは疲れてしまいます。家庭が充実しているから仕事を頑張れると思いますし、仕事を頑張るから家庭がうまくいくということにもなると思います。

【B教師】

現在の私自身の生活はまあまあ仕事と生活の調和がとれていると思います。仕事は園長になってから、大変な部分も当然ありますが、自分の思う保育に少し近づくことができたと感じています。また、家庭生活も主人の協力もあり、問題なく過ごすことができています。プライベートの時間も持てますし、趣味も楽しむことができています。そのような意味から仕事と生活の調和はとれているといっても良いと思います。子どもが小さい頃はなかなか子育てに追われて、仕事が大変だと思ったり、自分の時間が十分取れなかったりしましたが、子どもが大きくなり手がかからなくなるにつれて、いい感じになってきました。

理想としては「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の全部を優先している生活をしたと思います。私に限らず全ての人がそう希望するのではないのでしょうか。でもなかなか難しいとは思いますが。

現在の生活としては、「仕事」と「家庭生活」に比べて「地域・個人の生活」を優先しているのかなと思います。仕事は管理職になって忙しいですし、大変な部分もあります。家事も家族の協力を得て、こなしています。「仕事」と「家庭生活」にも時間を割いていますが、それ以上に自分の勉強したいことに時間を割いています。心理学や子どもについての勉強をもっとしなければと、園長になってから一層感じています。保護者への対応であったり、園の運営というマネジメントもですが、もっと勉強しておけばよかったと思っています。自分の勉強が仕事につながるという点では、仕事に力を入れているとられるかもしれませんが、私的には自分を高めるために時間を割けるのがとてもうれしいです。

一般的な男性・女性の在り方ですが、私自身女性なので男性の一般のあり方はよくわからないですね。女性としては、まず「仕事」と「家庭生活」をともに優先がよいと思います。

年齢にもよるのですが、私みたいに仕事や家庭が落ち着いて、再度自分の勉強はできるわけですから、とりあえずは仕事や家庭が落ち着くように優先的に頑張ってもらえればよいのではないのでしょうか。

【C教師】

男性には、「仕事」を頑張ってもらいたいと思います。やはり一家の大黒柱ということになりますからね。仕事を頑張って安定した収入がないと、家族が大変だと思います。男性が頑張ってくれるので、女性としては「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先できると思います。というか、優先してほしいと思います。仕事をしない専業主婦も良いのですが、私自身ずっと働いてきたので、すべてをバランスよくするのが一番いいのではと思います。家にずっといるというのもどうなのでしょう。やはり仕事なり、個人の生活、プライベートを大切にすることが自己充実につながるのでは。

自分自身の現在の生活としては、どうしても仕事中心になってしまっていますね。残業であったり、急な仕事に出かけることもあるので。仕事をもう少し減らすというより、コントロールできればよいですね。どうしても早く抜けなければならないときに抜けれるような環境だと嬉しいです。たとえば調子が悪いとか、歯医者に予約を入れているとか。

理想としては、現在の仕事中心に家庭生活の充実が加わればよいと思います。子どもはいませんが、もう少し家族で過ごす時間があっても良いと思います。個人の生活は家族の時間が充実していれば、それでまかなえるような気がします。

なので、あなたの現在の生活は仕事と生活の調和がとれていると聞かれたら、どちらでもないということになるのだと思います。

表2：対象教師のワーク・ライフ・バランスに関する意識

	A教師	B教師	C教師
自分自身のワーク・ライフ・バランスの状況	どちらでもない	まあまあ取れている	どちらでもない
理想の生活	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先
現実の生活	「仕事」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」を優先
男性一般の生活	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	わからない	「仕事」を優先
女性一般の生活	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

A教師は、あなたの現在の生活は仕事と生活の調和がとれていると思いますかという問いには、どちらでもないと回答している。独身のため現在、家事や育児に時間をとられるとい

うことはないが、今後、両親の介護が発生した時には、どのように対処すればよいか課題になると考えている。理想の生活としては、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいと考える一方で、現在の生活としては、「仕事」を優先しなければならない状況にあるようである。男女問わず、一般のあり方としては、「仕事」と「家庭生活」をともに優先するのがよいと考えている。

B教師は、あなたの現在の生活は仕事と生活の調和がとれていると思いますかという問いには、まあまあ取れていると感じると回答している。理想としては「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいとしながらも、現在の生活としては、「地域・個人の生活」を優先しているとの認識である。個人の生活として、仕事に役立つ知識やスキルを得るために、時間を割いているとのことである。仕事というより、個人の学習としてこのような時間をとらえていることが、B教師に自らのワーク・ライフ・バランスに関しては問題ないと認識させているのではないだろうか。男性の一般のあり方はよくわからないが、女性としては「仕事」と「家庭生活」をともに優先するのがよいと考えていることがわかる。

C教師は、あなたの現在の生活は仕事と生活の調和がとれていると思いますかという問いには、どちらでもないと回答している。理想としては「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいと考えているが、現在の生活としては、「仕事」を優先しているとの認識である。女性のあり方としては、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先。男性の一般のあり方としては、「仕事」を優先するのがよいと考えている。

これらのことから、すべての教師が現在、生活や仕事に大きな問題があると感じていないということがわかる。小さな問題はあるのかもしれないが、仕事にも就き、生活も一定程度充実している。その背景には忙しいと感じながら、仕事に就いているということが要因であると考えられる。3名とも女性が仕事に就くことに肯定的である。また、女性は就労していることが社会の一員であるとの認識を得るのに良い方法だと考えている。仕事の内容や、時期を選べば十分に女性の就労は可能であり、意義があるものだととらえていることがわかる。

理想の生活としては、A教師、B教師は「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいと考え、C教師は「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいと考えている。このことは現在の生活が、B教師以外は「仕事」を優先しているので、もう少しいわゆる私生活の充実を図りたいと思っていることの現れであろう。

5. 教師のワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと

『生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）をとる為に必要だと思う取組にはどのようなことがあると考えますか』という質問を行った。

【A教師】

職場はどうしてもそのリーダーがどのような勤務をしているのかということが重要になる

と思います。園長がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む園とそうでない園では、ワーク・ライフ・バランスについての取り組みは大きく異なると思います。私の園は、園長が休日出勤も辞さない感じで働いているので、周りのものが休みづらいという環境にあると感じています。また、園長が年配なので、これはしょうがないのですが、パソコン等に弱いんです。パソコン等を使うともっと効率的に仕事ができるのと感じています。無駄な業務もなくなるし、時間も短縮できるのに。それを言うと、私に仕事が回ってきて。結局は園のホームページも私や保護者が担当している現状があります。そういう意味では、事務の先生や保育者が増えるとワーク・ライフ・バランスも実現できるようになりやすいと思います。あとは可能であれば、プライベートも充実させたいので、短時間勤務等も可能になればよいと思います。仕事をシェアすることにより、雇用も生まれると思います。

【B教師】

ワーク・ライフ・バランスに限らず園長のあり方が、先生たちに影響を与えていると思います。そのためにはまず、園長や管理職の意識改革が必要になるのではないのでしょうか。ワーク・ライフ・バランスが必要だと園長若しくはリーダーに認識させる。そして、そのことを先生方に伝えて、意識の改革を行わなければ実現は難しいでしょうね。後はワーク・ライフ・バランスといってもあまりなじみのない人もいますので、実際にワーク・ライフ・バランスが実現すればどのようなメリットがあるのかを実践している園等に見学に行くとか、発表してもらうことも意味があると思います。園長が変われば、先生たちの考え方も変わると思います。

個人的には、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、園は女性の多い職場なので、子育て支援を拡充するということも意味のあることだとは思っています。やはり、女性が仕事を続けるためには、自身の子どもを安心して預けることができることは大切だと思います。

【C教師】

ワーク・ライフ・バランスを実現するためにまずなくてはいけないことは、新たに制度を設けるということよりも、今行っている仕事の無駄な業務・作業をなくすことだと思います。そうすれば、労働時間が短縮されて、今の仕事以上のより質の良い保育ができるのではないかと思います。あと、幼児教育の先生自身の社会的地位をあげることも大切だと思います。そのためには年休を確実に取らせる、給料をあげる、時間短縮の勤務を可能にする等の制度設計が必要になってくると思います。あと、子育て支援の拡充をすることなども大切になってくると思います。保育所の充実が待機児童解消のために日本では重要になっていると聞いていますが、そのあたりのことはアメリカでも同じかもしれません。ベビーシッターをはじめ子どもを預ける環境を整えることは必要でしょう。今の園に勤める前に、少しベビーシッターもしていたのでニーズも多いのだと感じています。

A教師は、園長・校長や社長等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む、無駄な業務・作業をなくす、教職員・社員数を増やす、時間短縮勤務ができるようにするという取り組みが有効であると考えている。

B教師は、A教師と同様に園長・校長等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組むこと、およびそのことを管理職以外の教職員等への意識改革に広げていくことがワーク・ライフ・バランス実現のための基盤となると考えている。その参考とするために、ワーク・ライフ・バランスが進んでいる園・学校の事例を紹介することも必要であり、保育所など子育て支援を拡充することも有効だと考えている。

C教師は、無駄な業務・作業をなくす、年休の取得計画をつくる、時間短縮勤務ができるようにするという実現が容易な取り組みが有効だと考えている。併せて、給料を上げる、保育所など子育て支援を拡充するという園・社会全体で取り組まなければならないこともあると考えている。

対象教師は、全般的に園長・校長等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組むに代表されるようなワーク・ライフ・バランスをリーダーシップを基にして実施することが大切であると考えている。また、無駄な業務・作業をなくすや時間短縮勤務ができるようにするという現実的な取り組みが有効であると考えているようである。

反面、教職員・社員数を増やす、給料を上げる、保育所など子育て支援を拡充するなどの園や国や地方自治体、企業へ女性参画推進の可能な状態、体制を構築することを求める意見も有効であると考えている。このことは、個人レベルでは、ワーク・ライフ・バランス実現への閉塞感を感じており、外的働きかけを期待し、諸体制・制度の構築の必要性を感じるという結果とも捉えることができる。対象教師は、ワーク・ライフ・バランスに関する適切な意識づけと同様に、体制や制度を確立することが今後のワーク・ライフ・バランス、男女共同参画社会実現への一歩となると考えているようである。

V 考察

以上のような調査の結果を踏まえて、総合的に考察を試みる。

本研究の目的は、ワーク・ライフ・バランスの発祥の国であるアメリカで働いている日系幼稚園の日本人幼稚園教師を対象にし、その生活の状況を把握するものである。短時間の面接を基にする生活史的アプローチによる調査の結果、対象教師の労働環境は、就労のためのビザの取得・継続が難しいという困難の上に、成り立っていることが分かった。園での労働環境以前に、働くためにいくつかのハードルがあるのである。そのため、簡単には離職したくないという思いがあり、多少の不利益には目をつむりながら仕事を継続していることがうかがえた。結婚や育児が離職のきっかけとなる日本の幼稚園とはまた異なった不安定要因が内在していることがわかった。

保育については大きな問題等はないようである。保育の内容・方法には大きな相違はなく、

日系の幼稚園であるので保育も日本語で行われており、日本での経験があればそれほど不安を感じることもないことがわかった。対象教師3名とも日本での経験をいかすことができているようである。

ワーク・ライフ・バランスに関する用語の認識、ワーク・ライフ・バランスの現状、理想の生活、ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な施策等からわかることは、ワーク・ライフ・バランス実現のために、根本的にワーク・ライフ・バランスについて十分に理解されていないことが問題としてあげられるのではないだろうか。ワーク・ライフ・バランスという用語の認識が低いことが問題である。このことは、ワーク・ライフ・バランス実現のために何をして良いか「わからない」ということを単に意味するのではない。それ以前に、ワーク・ライフ・バランスとは何か、ワーク・ライフ・バランスとは何を指す社会であるのかが「わからない」という根源的な問題を内在していることの現われであると考えられる。ワーク・ライフ・バランスが今後の持続可能な社会づくりに必要な概念であるとするならば、ワーク・ライフ・バランスに関する適切な理解と社会体制や社会制度を確立することが今後のワーク・ライフ・バランス、男女共同参画社会実現への一歩となる。このことはアメリカに限らず、わが国にもあてはまることである。

今回の対象教師のワーク・ライフ・バランスに関しては、全員が現在、生活や仕事に大きな問題があると感じていないということがわかった。その背景には忙しいと感じながら、仕事に就いているということが肯定的な要因として働いていると考えられる。仕事をするだけで、社会との関係性をもてることにより、ワーク・ライフ・バランスも一定的に保たれているようである。

ワーク・ライフ・バランスについての意識は、性別役割観と関連性を有すると考えられる⁸。多くの女性にとっては就職と結婚が、男性以上にその人生において大きな転換点になると想定される。結婚後も仕事を続けるか、出産後も仕事を続けるかは当人の考え方に関わるものであり、ライフスタイルはその表出に過ぎない。このような観点から、今後はワーク・ライフ・バランス意識と性別役割観の関係性についても言及する必要があると感じる。

この後、保育の質と保育者の生活が関連性を有しているということが明らかになれば、保育者のワーク・ライフ・バランスの充実が、子育て期の女性の仕事と育児との両立に大きな影響を与えるものとなる。本研究を基盤に、今後は、日本の保育者のワーク・ライフ・バランスの調査を行いたいと考える。このような研究を継続することも、ワーク・ライフ・バランスを実現する一助となると考える。

【註】

- 1 萩原久美子、『迷走する両立支援 いま、子どもをもって働くということ』、太郎次郎社エディタス、2006年
- 2 Arlie Russell Hochschild, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home*

Becomes Work, *Henry Holt & Co*, 2001年

- 3 山口一男,『ワークライフバランス 実証と政策提言』, 日本経済新聞社, 2009年, pp.7-12.
- 4 中野卓・桜井厚編,『ライフヒストリーの社会学』, 弘文堂, 1995年, pp.8-9.
- 5 Plummer,K., 原田勝弘・河合隆男・下田平裕身監訳,『生活記録の社会学』1991年, 光生館
- 6 谷富夫編,『ライフ・ヒストリーを学ぶ人のために』, 世界思想社, 1996年, pp.4-6.
- 7 Marcia,J.E., Development and Validation of Ego-Identity Status, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.3, No.5, 1966年, pp.551-558.
- 8 佐藤和順,「教師・保育者を志す学生のワーク・ライフ・バランス意識」『保育学研究』第50巻1号, 日本保育学会, 2012年, pp.41-52.

【謝辞】

本研究は JSPS 科研費24531039の助成を受けたものです。