



Title	地域と若者の生きがいを結ぶ労働条件の創造に向けて : A県社会教育労働者調査報告
Author(s)	向井, 健; 片山, 千賀子; 内田, 弘; 松本, 大; 吉田, 弥生; 木村, 花菜; 若原, 幸範
Citation	社会教育研究, 30, 85-100
Issue Date	2012-03-31
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/49203
Type	bulletin (article)
File Information	Mukai.pdf



[Instructions for use](#)

地域と若者の生きがいを結ぶ労働条件の創造に向けて

—A県社会教育労働者調査報告—

向 井 健^{*1}・片 山 千賀子^{*2}・内 田 弘^{*3}
松 本 大^{*4}・吉 田 弥 生^{*5}・木 村 花 菜^{*6}
若 原 幸 範^{*7}

目 次

1. 社会教育労働者調査の概要	85
(1) 研究の経緯	85
(2) 研究課題	86
(3) 調査対象事例の特徴	86
(4) 調査の方法	87
2. 事例の検討	87
(1) 正規職員	87
(2) 非正規職員	91
3. 総括	94
(1) 社会教育労働に参入する若者のライフコース	94
(2) 社会教育労働における「若者であるがゆえの困難」	95
(3) 若年社会教育労働者の「働きがい」	98
(4) 今後の課題	99

1. 社会教育労働者調査の概要

(1) 研究の経緯

本研究グループの研究目的は「地域社会教育労働者としての若者」の、「労働者としての主体形成」の過程と「地域生活者としての主体形成」の過程を統一的に探求することで、地域社会教育関連の労働を担う若者の「地域づくり主体としての形成過程」を明らかにすることにある。これまで「社会教育労働者」として地域社会で生活し、地域づくりを担う「若年労働者」に特化した研究の蓄積はみられていな

*1 博士後期課程3年 *2 博士後期課程3年 *3 教育学院研究生 *4 東北福祉大学助教
*5 博士後期課程1年 *6 博士後期課程1年 *7 博士後期課程3年/稚内北星学園大学講師

いが、若者が地域や産業をいかに持続的に担い発展しうるのかは社会教育にとって重要な課題であり、地域社会教育労働を担う若者の葛藤や困難の実態、そして力量形成の過程の解明が必要である。

そこで、本研究グループでは、2010年度より「日本社会教育学会若手会員の萌芽的研究」の支援を受けつつ、若年社会教育労働者をとりまく研究枠組の検討、および35歳未満の若年社会教育職員および地域関連労働者を対象とした調査を実施してきた。前者については、本研究室報の若原幸範らの報告を参照して頂くとして、後者については、本稿において若年社会教育労働者調査の中間報告を行う。周知の通り、若年社会教育労働者を取り巻く状況は厳しい。自治体における社会教育労働者への道は極めて狭き門となっており、非常勤・嘱託職員として就きつつ、社会教育の現場に残る努力を重ねる者も少なくない。¹かかる現状を踏まえ、若年社会教育労働者の抱える困難と模索とをインタビュー調査を通して浮かび上がらせ、地域の中で生きがいを持ち働くための条件を考えていくこととしたい。

(2) 研究課題

本稿の検討課題は、下記の3点である。

- ① 社会教育労働に参入する若年労働者のライフコースはいかに形成されているのか。
- ② 「若年労働者」であるがゆえの葛藤や困難とはいかなるものか。そうした困難を解消しながら、地域社会教育労働者としての若者はいかに力能形成・主体形成しているのか。
- ③ 若年社会教育労働者が「生きがい」をもちながら、地域住民とともに働いていくことのできる条件とは何か。

(3) 調査対象の特徴

本稿で取り上げる調査対象者は、A県で働く若年社会教育労働者5名（山口、鈴木、板野、幸坂、小杉（いずれも仮名））とした。5名の調査対象者の特徴は「表1」の通りである。

表1 調査対象者の特徴

No.	氏名(仮名)	性別	年齢	最終学歴	学卒後の経歴	現在の所属	勤務年数	雇用形態	資格
1	山口寛	男	26歳	四年制大学(経営)	大卒(経営)→専門学校(1年)→V市教育委員会	A県V市教育委員会(支部主事会研究部副部長)	3年2カ月	正職員(一般職採用)	社教主事○(主事講習で取得)
2	鈴木貴	男	27歳	四年制大学(教育)	大卒(教育)→X市教育委員会	A県X町教育委員会(支部主事会事務局次長)	6年	正職員(一般職採用)	社教主事○(大学で取得)
3	板野友一	男	28歳	院修士(教育・在学中)	大卒(教育)→学芸員(3年)→院修士(教育)→Y町教育委員会	A県Y町教育委員会	学芸員3年、現職1年5カ月	正職員(専門職採用)	社教主事○(大学で取得)、学芸員、教員免許
4	幸坂めぐみ	女	27歳	専門学校(ビジネス)	専門学校卒(ビジネス)→アルバイト(100均、1年)→文化ホール(5年)→Z市生涯学習支援センター	(財)生涯学習支援センター	前職5年、現職4カ月	契約職員	社教主事×、販売士(2級)
5	小杉敬子	女	26歳	四年制大学(文学部)	大卒(文学部)→塾講師(5か月)→(財)市民活動支援推進協会	(財)市民活動支援推進協会	10か月	臨時職員	社教主事×、学芸員

調査対象者の「性別」は、男性3名（山口、鈴木、板野）、女性2名（幸坂、小杉）である。「雇用形態」は5名中3名（山口、鈴木、板野）が正規職員（その内、板野は専門職採用）で、各人ともに

主事発令を受けている。一方で、非常勤の2名（幸坂、小杉）は、Z市の社会教育関係の財団法人勤務である。「主事資格の取得の有無」に関しては、正職員全員が有資格者であるのに対し、非常勤職の2名は未取得者であった。

表 2 調査対象者の勤務地の特徴

市町村	V市	X町	Y町	Z市
タイプ	都市郊外型	都市近郊農村型	農村型	都市型
人口	6万8千人	1万6千人	5千人	189万人
面積	294km ²	422km ²	694km ²	11万2千km ²
人口密度	234人/km ²	44人/km ²	7.41人/km ²	1690人/km ²
主要産業	公務員、都市近郊農業（野菜、花卉）	農業（生花、米）	農業（豆類、馬鈴薯、テンサイ）、林業、酪農業	第3次産業、観光業、食品加工業

続いて、調査対象者の勤務する地域的特性についてみておく。5名の勤務地は、いずれもA県内にあり、Z市は県内の政治経済の中核を担う都市（県庁所在地）である。A県ではZ市をはじめとする都市部において、公的社会教育の事業を外郭事業団等への委託を行ってきた。それ故、Z市の公的社会教育は「非常に貧困な状況」となっている。今回の調査対象者2名の勤務先（団体名は仮名）は、Z市から事業委託を受けている財団である。他方、県内の公的社会教育においては、地区ごと（V市、X町、Z市は同一支部）に社会教育主事の職能団体である「社会教育主事会」が組織されている。山口氏、鈴木氏は、その支部主事会の運営にたずさわっており、そうした場が主事としての力能形成の重要な機会となっている。

（4）調査の方法

本調査においてはA県内の社会教育担当者に連絡を取り、35歳未満の方の紹介を頂き、2011年5月～8月の期間に実施した。調査は、1人当たり1回2～3時間程度とし、8つの質問項目（①基本データの確認、②幼少期～学齢期の経験、③高等教育機関における経験、④学校から職場への移行、⑤職場環境について、⑥地域とのかかわりについて、⑦「若者である」ということ、⑧今後の見通しと抱負）に沿いながら調査を行った。本調査で得られたデータは、音源のテープ起こしを行い、研究グループ内での討議を経ながら、本稿掲載の「報告」を作成した。なお、プライバシーの保護の観点から、調査対象者に対しては事前に確認をとりつつ進めている。紙幅の都合上、データを圧縮した形であるが「報告」を行い、各事例報告から明らかになった論点を提示する。（文責：向井 健）

2. 事例の検討

（1）正規職員

はじめに正規職員3名の事例を分析した後、各人についての考察を行うこととした。

表3 正規職員的事例分析

氏名	山口寛	鈴木貴	板野友一
幼少期～学 齢期	小中学校時代は、地元での餅つきや盆踊りなどの町内会行事に参加。特に小学校時代は自分より年下の子どもたちを引き連れて地域行事に参加していた。	地区の育成会の行事などの地域活動に参加していた。小中学生の時はバスケットボールに取り組み、地域の人にお世話になっていた。社会教育に関わりたいと思い始めたのは大学に入ってから。ただ、高校生生の時から、漠然と公務員や公共的な仕事をしてみたいと思っていた。	高校時代、地元博物館の学芸員のもとで資料の整理等の手伝い。博物館に「居場所」があった。これらの経験をとおり、「学校以外でも学習する場所があること」に気づく。こうして「恩師」である学芸員に憧れ学芸員の道を志す。
高等教育機 関における 経験	大学へは「まだ就職したくないかな」という思いから親に頼んで進学。学部は「高校もそういう系統」だったことから経営学部経営学科。地域に関わるような活動にはほとんど参加していなかった。「ほんとにそういう意識がなかった」当時の自分を、今では「なんて俺は薄い人生だったんだと(笑)」と評価。	進学先の決定は比較的濃しのきく所をという考えから教育学部生涯教育課程を選択。社会教育ゼミに所属し、その中で活動を通して社会教育に興味を持っていく。実習で出身地の教育委員会を希望し、やりがいを感じた。	学芸員の資格取得をめざし大学に進学。社会教育のゼミを選択。卒業後、学芸員として就職。しかしそこでの労働は、自ら描いた理想の「博物館教育」とは遠く、自らに「劣等感」。退職し大学院に進学。大学院は「社会教育とは何か」を深く考えることのできた有意義な時期となった。
学校から職場 への移行	親が自衛隊員であることや祖父母が住んでいることなどが影響し現在の仕事・職場を選択。福祉への関心があり、漠然と高齢者の住みやすい街にしたいという思いを抱いていた。生涯学習(※奉職当時は「生涯学習課」)については「イベント的なことをやるのかなというイメージがあるくらい」でほとんど何も知らなかった。	大学生活を通して地域の人々と関わりを持ちながら社会教育実践をしたいと思うようになり、出身地での就職を希望。教育委員会に配属され、大学で学んだことを実際の現場で実践してみようと考えていた。大学でのボランティアリーダーなどの経験が職場にもつながっていると感じている。	大学院での経験をとおり、それまで自身が「博物館教育」として重視してきたことが、博物館をとりまく「公民館的な要素」ではないかと考えるようになる。そこで大学院卒業後は「学芸員」ではなく「社会教育主事」へ。
職場環境に ついて	①業務内容:生涯学習に関わる計画の立案・推進(コミュニティスクール等)、団体支援、人材育成など ②職場:上司を含めお互い気軽に話し相談できる関係。上司からは常々、山口氏の意志を尊重し強要しない範囲で研修会等への誘いがある。同期の職員は「話し仲間」、地域の社会教育委員との交流機会も多く、若手職員として鍛えられている。「本当に楽しく」仕事をさせてもらっている。 ③困難:市議会議員とその他の住民、学校教員と地域住民などの板挟みになることがある。ただ、そうした機会が、立場の違いによる考え方の違いを知る機会にもなっている。 ④特徴:支部社会教育主事会、市職員が横断的に集う月に一度の勉強会、「(V市の)社会教育を語る会」、社会教育主事講習同期受講者等が集う勉強会など、多くのフォーマル、インフォーマルな学習機会があり、それぞれ積極的に参加。貴重な学習の場と捉えている。	①業務内容:子ども会事務局や中高生ジュニアリーダーの育成、小中高校タウンミーティングなどの青少年教育事業や社会教育計画の策定、ブックスタート事業、歴史ボランティアなど。 ②職場:現在配属されている課の職員は9名。うち3名が社会教育主事発令を受けている。配属当初特に研修等はなかったが、これまで職場の先輩が行ってきた仕事を一緒に進めながら仕事の内容を覚えていった。 ③困難:イベントが土日にも入り休みが無くなることもあるが、楽しみながら土日も過ごせると考えるようになり取り組んでいる。職場についての問題として事業のマンネリ化を挙げており、そのマンネリ化をいかに防いでいくかを課題として考えている。 ④特徴:職員の自律性の高い職場で、事業担当制で事業を行なっている。	①業務内容:社教主事としてとくに「相談」を重視し、住民との合意形成に活かす。板野さんの働きかけによって、教育委員会に相談室が設置。 ②職場:人間関係は良好。上司のサポートのもとお互いの不得意分野をカバー。「社会教育に集中」できる。近隣自治体の先輩社教主事に相談することも多く、職場内外の「人脈」を活用。「自分が困っていること」を職場内外に「ひらく」。「自信の根拠を他人の目にさらす」。 ③困難:早朝から夜遅くまで、土日でも平日も関係なく仕事があるため、家族が不満に思っているのは危惧。自身も「人間的な生活がしたい」と吐露。 ④研修:研修の機会が多い。また、主事会など自発的で職場越境的な研修機会にも積極的に参加。
地域との関わり	あらゆる地域団体と関係をもっているが、その関わり方は「補助金を出しているだけ」のものもある一方、「プライベートで付き合い」があるものもある。例えば、休日であっても、事業で関わった住民から盆踊り等地域のイベントの助っ人を個人的に依頼したりするような関係が築かれている。／住民との対話を重視する姿勢は上司とともに仕事をする中で徐々に培われてきた。／V市は「それぞれ地域のために頑張っている住民が多く、それにより地域性も異なってくるのが「面白い」。	地域を昔から人が住んでいる地域と都市のベッドタウンとなっている地域に分かれていると認識している。2つの地区の相互交流が少ないことに問題意識を持ち、駅伝大会などの町全体で参加できる事業を立ち上げた。地域とのネットワークとして中高生のジュニアリーダーと事業以外でも関わりを持っている。	住民の「相談」を重視したり、地域行事とおして住民との信頼関係が構築。休日にも多様な活動をしており、どこまでが「プライベート」なのか割り切れなくなっている。「半分仕事・半分プライベート」の状態。
「若者である」ということ	土日に仕事や行事が入るのはしよっぴゅうであり、それが続くとお週間連続で休みが取れないということもある。飲み会が頻々と金銭的にも厳しい。「しんどい」と感じるが、今ではそうした機会を他の職員や地域住民と触れあいて、地域課題を聞くことができる貴重な機会として捉えており、そうした意味でも体力的に無理がきく若いときに社会教育担当になって良かったと感じている。	若者であるがゆえに職場で困難を抱えるということは現在特にないが、結婚し子どもが出来る、と土日もイベント等で休みが無くなり、家族との時間があまりとれない社会教育の分野は難しいと考えている。また、収入の面についても共働きでないと生活していくのが難しいのではないかと考えている。	2つの局面で作用。 ①社教主事として地域住民に「指導・助言」していく局面。20代の板野さんが70代80代の地域住民に「指導・助言」。「孫ゆえになめられてしまう」。 ②「若いから怖いものはない」という局面。少々の失敗でも「若気の至り」で済まされる可能性もあるため、「若さ」をフルに活用。
今後の見通しと抱負	もっとたくさんの社会教育主事や地域住民と関わり「自分だけの社会教育主事のスタイル」を築くこと、「お世話になって良かったと言ってもらえるような」「気軽に来れるような」社会教育課にすることを目指している。現在の部署と満足しているが、今後いろいろな部署をまわって視野を広げたいという思いもある。	現在の部署にはあと5年くらいはいると考えている。今いる部署でしか出来ないことがあると考えており、自分で立ち上げたと言えそうな事業をやってみようと思っている。また、大学時代から社会教育を勉強してきて、それをそのまま仕事にできると言うことを幸せに感じながらやっていたと感じている。	社教主事として専門職採用されているため、自分から希望を出さない限り異動することはない。現在は、「人間的な生活がしたい」がゆえに異動したい気持ちも少しあるとこぼす。

1) 山口氏 (V市教委、正規職員、一般職採用)

山口氏は“学生時代社会教育について専門的に学んでこなかったものの、現在社会教育の専門職に就いている若者”という位置づけである。配属当初は「生涯学習ってなんだよ?」と思っていた若者で

ある。そのような若者が、住民との対話を重視し、社会教育主事としての意義ややりがいを感じながら働いているというのは非常に興味深い。

はじめは土日が事業で潰れてしまうことや飲み会が多いことなどに戸惑いを感じていたというが、それはある種当然であろう。しかし、住民とのふれあいや事業をともに作り上げていく経験、先輩主事との交流をはじめとしたさまざまな勉強会への参加などを通して、次第に住民との対話—特にインフォーマルな場での対話—に意義を見出し、「地域課題とは何か」を考え、住民の活動を裏で支える社会教育主事の姿を徐々に築いてきたことがわかる。主事として働き甲斐を感じていることは、今では土日の事業にも積極的に参加し、飲み会も住民の本音が聞ける場として重要視していることからもうかがえる。

そのような変化をもたらしたものとして、次の4点が指摘できるだろう。①自治体として社会教育を重視していること、②まちに社会教育活動が根付いており、社会教育委員をはじめとした住民が若手の主事を育てるような環境があること、③インフォーマルなものも含めた（山口氏が参加できる）学習の機会が複数存在していること、そして④上司（職場）が若手の職員を温かく見守りながら背中を見せるようにして導き、かつ主事として成長できる環境を保障していること。①②は地域という（職場）環境として非常に重要である。そのような土壌があるからこそ、社会教育主事としての研鑽の機会も保障されており、さらに（※これについては今後他の自治体における事例の調査、確認が必要になるが）そのことがワークライフバランスに関わる部分にも影響してくるのではないだろうか。③については、必ずしも社会教育について専門的な学習をしてこなかった若者にとっては特に大きな意味をもたらすと考えられる。加えてフォーマルなものだけでなく、いわゆる“飲みニケーション”的なものも含めた“インフォーマルな”学習機会が多く存在しているということが重要であろう。また④に関しては、山口氏に対するインタビューの全体からその影響の大きさが強く伝わってきた。紙幅の都合上具体的な事例は割愛せざるをえないが、山口氏の場合、直属の上司である藤井氏が目指すべき社会教育主事のモデルのひとりとなっているようである。就職したての若者にとっては特に、身近な上司の存在というものが仕事のあらゆる面において良くも悪くも非常に大きな影響をもたらすものである。

一方で、将来の生活見通しとして山口氏は、給料や土日の過ごし方のこと等を考えると、現状のままであれば家や車を持ったり結婚して家族を持ったりといった今抱いている願望を実現させるのは難しいのではないかと語る。実際、一人暮らしには踏み切れないと、実家暮らしを続けている。比較的安定しているといわれる公務員ではあるが、そうであっても少なからず将来の生活に不安を抱いているということは無視してはならないのではないかと。現代の多くの若者に共通するとされる課題がここでも表れているといえるだろう。

（文責：片山 千賀子）

2) 鈴木氏（X町教委、正規職員、一般職採用）

本事例は、大学時代から社会教育ゼミに所属し社会教育を学んでいる。入学当時は社会教育がどのようなものなのか詳しく知ってはいなかったが、先輩に誘われて入り、その中での活動を通して「色々な

地域の人と関わりながら、地域の人と一緒にできる仕事がある」ということを知り興味を持っていった。

また大学の授業として現在の職場でありまた出身地でもある場所で実習を行っていることも特徴としてあげられるだろう。その実習では実際に事業の手伝いをし、「裏方的な準備などが大変」と感じながらも「子供や地域の人とコミュニケーションを取り一緒に体を動かしながら出来る」ことに面白さを感じていた。

このような大学生活を通して社会教育の仕事に魅力を感じるようになっていった。そして大学時代に学んだ専門性をそのまま現在の仕事で活かすことが出来る職場につき、このことについて本人も大学で学んだことと関係した仕事に関わることが出来たのは良かったと感じている。

しかしながら、実際事業を進めていく中で、事業を1人で担当する事業担当制に問題があるとも考えており、事業を継続していく中で内容がマンネリ化したり、行き詰ったときにあまり相談することが出来ないといった困難もあり、大学で培った力量を実践の場でどのように活かしていけばよいのか悩む部分もあるようだった。

そのような困難に対し支部主事会での、長年社会教育に携わってきた人や同年代の人との交流が情報交換や悩みの共有に意味のあるものだと感じているようだ。ただ、主事会の内容については概念的な話が多く、具体的な事業の組み立て方、進め方などを知ることのできる研修があると良いと考えているようだ。

また将来の見通しについては、X町は社会教育主事になると10年以上異動しないこともあり、30代半ばくらいになった時に急にまったく違う職場に異動になり、やっていけるのかという不安も抱いている。しかし、現在の職場で培ったスキルと異動先の部局で求められるスキルに食い違いがあるのではないかという思いを持ちつつも、その時はまた一から勉強してやっていくしかないと考えている。

最後に、大学から職場への移行に連続性がみられる本事例においても、学生の時に学んだ理念を実践に活かしていくことの難しさを感じている部分があり、そのギャップを埋めつつ力量形成を図ることのできる環境を職場の中に作っていくことが、地域の社会教育を担う若者の一助になるのではないかと考える。

(文責：内田 弘)

3) 板野氏 (Y町教委、正規職員、専門職採用)

板野氏は社教主事として専門職採用された若者である。同時に、自己効力感に満ち行動的・連帯的に働く板野氏は、「エンパワーメント」の道程にある若年労働者である。しかしながら、かつて博物館で学芸員として働いていた頃は「劣等感」(板野氏)を抱えていた。ところが現在の社教主事労働では自信にあふれた働き方をしている。この違いを探ることに若年社会教育労働者のエンパワーメントの鍵がある。さしあたり次の4点を指摘したい。

1 つめに、板野氏が「社会教育に集中できる」と語るような職場環境が大きい。上司のサポートがあり、さらにお互いの不得意分野をカバーしあう関係性が構築されている。

2 つめは、主事会などの職場越境的な人脈の存在である。学習機会が「職場内」や「公の研修」だけではなく、職場越境的に多様に存在している。しかも、そのネットワークには複数の「優れた社会教育職員」が存在しており、板野氏はその対話のなかで学んでいる。

3 つめに、「自らをひらく」という板野氏の「構え」である。板野氏は、自分の考えや悩みを積極的に「他人の目にさらす」、「自らをひらく」ことが自信の根拠になっていると語る。こうした板野氏の構えが、他の社教主事などの人脈と板野氏とのあいだの紐帯をつなぎ、意味あるかたちで橋渡ししているといえる。

4 つめに、自らをひらいて行為の抛り所を探求するにしても、そうした人脈をつうじて橋渡しされてきた多くの情報のなかから、最終的には板野氏が自分で「正しい行為」を選びとり判断していかなければならない。では板野氏はいかに判断しているのか。おそらくその答えの1つは、高校時代の地元博物館学芸員との社会教育原体験である。もう1つには、大学や大学院での社会教育にかんする専門的な学習の経験である。このようにみれば、板野氏の事例は、青少年期の社会教育経験や高等教育機関での専門的な学習経験が、「優れた社会教育」を意味づける基礎として作用していることを示しているといえる。

また、板野氏の事例は、「社会教育労働固有」の若者の困難とは何か、という問いにいくつかの示唆をもたらす。1 つめに、社会教育労働固有の若者の困難とは、地域住民との合意形成の場面にあらわれるということである。なるほど、社会教育とは地域に民主主義を広げ深める営みであり、社会教育職員にも、対話的・熟慮的に住民と合意をつくりあげることが求められる。ところが若年職員の場合は、自分の親世代、祖父母世代という異世代と対話し合意形成することとなる。「孫ゆえになめられてしまう」と語られる。社会教育の根幹であるこうした地域住民との合意形成の場面で、若年職員の困難が表出するといえる。

2 つめに、板野氏のような専門職採用され正規雇用の公務員の場合、大きな雇用不安があるわけではない。しかしながら同時に、「地域住民と寄り添う」(板野氏)がために地域で奔走すればするほど、自らのワークライフバランスを乱してしまうということを指摘できるだろう。どこまでが「プライベート」なのか割り切れなくなってきており、自分の休日であっても「半分仕事・半分プライベート」の状態であるという。だからこそ板野氏はもっと「人間的な生活がしたい」と吐露している。

(文責：松本 大)

(2) 非正規職員

続いて、社会教育関係の財団に勤務する非常勤職員である2名(幸坂氏、小杉氏)の事例分析を行った上で、各人の考察を行うこととしたい。

1) 幸坂氏(財団職員、契約職員)

本事例の幸坂氏は、財団の非正規職員として二つの職場を経験している。幸坂氏は、特に後者の職場をやりがい・働きがいの得られる職場の対極として評価していた。彼女の困難や不満をもたらす要因の根底として着目したいのは、「正職員／契約職員」という区分である。では、本事例でその区分が労働のあり方にどのような影響をもたらしたのか見ていこう。

表 4 非正規職員の事例分析

氏名	幸坂めぐみ	小杉敬子
幼少期～学齢期	地域活動等への参加経験無し	子ども会や「よさこい」、郷土芸能（太鼓）の経験。母親は図書館ボランティアに携わっていた。
高等教育機関における経験	雑貨屋になる夢をかなえるため、販売士（2級）の資格取得が可能な専門学校に通う。	地域の郷土文化に興味。卒論で、小学校における地域の郷土史のテキストづくりについてまとめた。学芸員資格習得のための必修講義（生涯教育論、博物館実習）で、社会教育という働き方に興味を持つ。
学校から職場への移行	専門学校卒業後、販売員の職を探しながら地元の百貨ショップでアルバイトを行う（約一年間）。 たまたま知人から文化ホールの臨時職員募集の話があり、舞台への興味と給料面、福利厚生面の安心から、話を受ける。	文化施設の仕事への興味から、塾講師を経て、現職へ。「これまでのペースがゆっくりで、「自立もしなきゃ」と不安だが、両親に励まされ、新しい経験を積むことには前向き。
職場環境について	<p>(1) 文化ホール</p> <p>①業務内容 管理課配属。担当業務は受付・部屋の貸出、電話応対。就業時研修無し。（OJTのみ）</p> <p>②人間関係 契約職員に歩み寄りの姿勢がある正職員もいたが、一部の正職員は契約職員にミスを押し付ける等の行為をしていて不満だった。</p> <p>③働きがい 経験を積むにしたがい、大きな仕事を担当したり、会議に呼ばれ意見を求められたりしたことがやりがかった。 しかし、どんなに仕事ができる契約職員でも5年間の勤務期間で打ち切られるのを見ると、「使い捨て」にされている思いになった。</p> <p>④困難 教育係（先輩の契約職員）から、「お茶出しや電話対応はプロパーさん（正職員）に絶対させてはならない」と言われ、対応が難しい時も無理しなければならず不満。その後、最年長の契約職員となった幸坂さんは正職員との話し合いの場を設けた。契約職員の負担となる業務、職務分担のあり方について見直しを迫り、成功する。</p> <p>(2) 生涯学習支援センター</p> <p>①業務内容 事業課配属。担当業務は事業企画の補助業務、金銭管理。就業時研修無し。（OJTのみ）</p> <p>②人間関係 前職場以上に正職員と契約職員間の溝を感じた。</p> <p>③働きがい 与えられた業務を日々こなすのみで、働きがいはない。名刺ももらえず、自分はサポートのみという位置づけを感じる。会議に入ることはなく、契約職員が発言できない雰囲気であることも原因のひとつ。事業の際も、チケットもぎをする程度で住民の学びの場面に立ち会うことは無い。</p> <p>④困難</p>	<p>①業務内容：受付業務のほか、講座の企画運営、地域行事への参加。研修なし（OJTのみ）。</p> <p>②職場：人間関係は良好。正職を目指す小杉さんに対するサポートは手厚い。</p> <p>③困難：自立支援関連の若者との関わりについては、利用者との距離感が「近くなりすぎたり、中途半端になって利用者を困らせないように」気をつけている。</p> <p>④特徴：不安なことに対しては自分で安易に判断せず、上司に適宜相談。上司もそれに応えるなど、成長を見守る上司の姿勢や、マイペースを許容される職場環境が特徴的。</p>
地域との関わり	文化ホールの時は受付で自分の名前を覚えてもらうこともあった。 生涯学習センターでは、金銭の授受程度しか地域住民と関わる	地域の若者の座談会やイベントへの参加および講座の企画の経験がある。若者を対象とするセンターとして、若者の交流ネットワークをさらに築きたい。
「若者である」ということ	利用者から「若い女じゃだめだ」「お前じゃ話にならない」という発言を受けることがある。そのような利用者の対応を正職員にも考えてほしいが、正職員と契約職員の間には距離がありすぎて、話し合えない雰囲気がある。	若者であることの困難は特に実感していない。経験不足の面は、職場の上司のフォローによりカバーされている。業務上の不安などはあまりなく、臨時職員であることの差別も感じない。給料面は高くはないが、実家暮らしのため困ることはない。
今後の見通しと抱負	20代のうちに職場を辞めて、もともとやりたかった雑貨屋に正職員として入りたい。	正職員になることを目指す。職場内では、自分の必要とされている仕事をしっかりやるのが、自分の役割だと自覚。

まず、契約職員である幸坂氏は、業務内容の意味を理解する枠組みを獲得する機会が与えられなかった。両職場とも、契約職員であるために研修は行われず、「即戦力」としてすぐ現場に出された。財団のミッションや事業を理解する機会とは与えられず、OJT だけで事務処理等の業務を進めなくてはならないのだ。それゆえに、多くの業務間の関連が見えないまま「決められた仕事を手順どおりにこなすだけ」という感覚を抱いていたのである。生涯学習支援センターに移り、業務内容が徹底的に区分され、指示されたことに従うのみとなってからは、やりがいのなさがより強いものとなっている。

第二に、正職員と契約職員の間で差別につながるような職場文化が、正職員・契約職員の双方によって保たれていた。例えば、正職員による契約職員への仕事やミスへの押し付けが見られたこと、電話対応等の比較的誰が行ってもよい業務でも正職員にさせてはならないとする風潮があげられる。

第三に、職場の活性化につながる勤務態度にも関わらず、契約職員は雇用期間が満了になると必ず雇用が打ち切られることは、働きがい・やりがいの喪失に拍車をかけていた。

では、やりがいのなさや不満に対処していくにあたって、本事例からさしあたり読み解ける点を確認したい。前職場と現職場を比較してみると、「職員の一員としての発言が許され、対話できる場を持つことができるか」が重要な点であったと考えられる。つまり、新たな職場文化を創造していく一員として自分が認められているか、ということである。文化ホールで勤務していた頃は負担が多くしんどさもあったが、正職員が契約職員に歩み寄り姿勢が見えていたため、幸坂氏はよりよい職場づくりにむけて動き出せたと言う。しかし、生涯学習センターでは「契約社員はサポートのみ」という位置づけが徹底的である職場文化や、幸坂氏自身が勤務してまだ5ヶ月で業務を把握している最中であることから、改善してほしい点などがあっても発言することは無理と認識するに至っている。

本事例は「働きがい」という視点から「社会教育労働者」としての労働の本質とはなにか問い返しているといえよう。
(文責：吉田 弥生)

2) 小杉氏 (財団職員、臨時職員)

小杉氏は、他の対象者と比べてもマイペースな方であり、自分自身の興味のあること、進むべき方向をじっくりと吟味しながら進路を選択している印象がある。

大学の講義で社会教育と出会うが、その理念や働き方が自分の幼い頃の経験と結びつき、地域と関わりながら生きること、そしてそれを仕事にすることを目指すようになる。本人も自覚していたように、この財団法人に入るまでのアルバイトを含む労働経験は乏しく、今は、必要とされている仕事を正確に行ない、とっさの対応にも困らないようにと経験を積んでいる段階である。今後は、地域課題や利用者のニーズを捉えながら働いていくことができるかが課題となるだろう。

また、臨時採用という雇用形態や経験不足という状況があるにもかかわらず、ハンデを感じず乗り越えられている要因の一つは、職場環境にあると考えられる。臨時職員でありながら財団の主催事業の講座企画に関わることができるなど、正職員を目指している小杉氏に対する職場からのサポートは手厚い。

若者自立支援を主な業務としている職場であるため、小杉氏自身のペースを尊重し、成長を見守ってくれる職場は、居場所としての機能を果たしていると言えるだろう。

そして、小杉氏のやりたいことを応援するという家族の存在は、経済的にも精神的にも重要な支えとなっている。(文責：木村 花菜)

3. 総括

以上の5つの事例を比較検討し、本論文の総括を行う。以下、はじめに提起した3つの課題に即し、第1に社会教育労働に参入する若者のライフコースについて、第2に若年社会教育労働者の「若者であるがゆえの困難」と力量形成について、第3に若年社会教育労働者の「働きがい」について総括を行う。

(1) 社会教育労働に参入する若者のライフコース

5名の若者たちのライフコースを分類するに際し、若年社会教育労働者としてのライフコースを方向づけた主要因として彼・彼女らの「社会教育経験」を位置づけて整理すれば次のようになる。すなわち、①青少年期の社会教育経験→②高等教育での社会教育経験→③就労後の社会教育経験のプロセスⁱⁱを設定すれば、板野氏は①→②→③(→②→③)、鈴木氏・小杉氏は②→③、山口氏・幸坂氏は③から、と整理できるⁱⁱⁱ。このうち、②→③のプロセスを経た鈴木氏・小杉氏、および③からの山口氏・幸坂氏はそれぞれ正規・非正規の雇用形態によっても再分類されうる。

以下、このような分類に即して、ライフコースの各段階の内実と、各段階の関連について検討する。

1) 青少年期の社会教育経験

板野氏の場合、高校生時の社会教育経験がライフコースの各期の内実および転換期に強く作用している。たとえば、社会教育労働への参入の動機づけとして作用している。さらに、博物館での挫折が「あきらめ」に陥ることなく、大学院進学による「学び直し」へと至ったことが示すように、挫折を乗り越える要因としても作用していると考えられる。

2) 高等教育での社会教育経験

この段階で社会教育を認識し、それを魅力に感じて社会教育労働に参入するというコースはひとつの典型と思われる。すなわち、鈴木氏・小杉氏の事例が示すように、高等教育における社会教育経験は社会教育労働への参入の動機づけとして作用するといえる。

また、高等教育(社会教育主事養成課程内に限らない)において学んだ社会教育の理論や方法は、就職後の社会教育実践に活用される。鈴木氏の場合はゼミでの学習のほか、ボランティアリーダーの経験が、板野氏の場合には学部学生時代の法令・答申の読み方や大学院生時代の理論などが、実際の仕事のなかで活かされていた。

青少年期の社会教育経験との関連については、板野氏の事例が示唆的である。板野氏にとって初発の社会教育経験は、当初は「博物館教育」として認識されていた。それが博物館実践に内在する「社会教育実践」（直接的な対人援助実践）として再認識されたのは、大学院においてである。それは、彼にとって自己の社会教育経験＝被援助・被教育経験を意識化するプロセスだったと考えられる。このプロセスを媒介して、板野氏は自己の被援助・被教育経験をわがものとし、就労後の社会教育労働において実現しているのである。その意味で、高等教育における社会教育経験は、青少年期における社会教育経験を、就労後の社会教育労働に橋渡しする役割を担いうると考えられる。

3) 就労後の社会教育経験

就労後、社会教育関連部署への配置または就職によってはじめて社会教育を経験するというコースは、社会教育労働への参入プロセスとしてもうひとつの典型をなしていると思われる。この場合は仕事上必要に迫られて社会教育を経験・学習していくこととなる。

山口氏の場合は自治体職員として就労後、すぐに社会教育課に配置された。そこでの日常の業務のなかで、あるいは主事講習や各種研修の機会に社会教育を経験・学習し、理解を深め、意欲を高めている。そこでは、先輩職員の指導・配慮をはじめ、山口氏の世界社会教育労働者としての成長を保証する職場環境が、ライフコース形成に大きく作用している。

他方で、非正規労働者として就労した幸坂氏は、職場総体としては社会教育実践を行いながら、自身は周辺的な役割に固定され、社会教育について学習する機会も得ておらず、自身の労働が社会教育実践であることも必ずしも自覚されていない。そこでは、「やりがい」「働きがい」を感じる事ができず、彼女にとって社会教育労働が後のライフコースとして選択肢に入ることはない。

両者の差異が象徴的に示しているように、この段階ではじめて社会教育を経験する場合には、正規・非正規の雇用形態を含め、職場の環境や人間関係、ネットワーク（後述）といった若者をとりまく諸条件が社会教育労働者としてのライフコース形成にきわめて強く作用すると考えられる。

(2) 社会教育労働における「若者であるがゆえの困難」と力量形成

5名の若者の事例からひき出すことができる「若者であるがゆえの困難」として、次の4点をあげられる。すなわち、①経験の浅さ、②異世代の地域住民とのコミュニケーション、③職場への参加・対抗、④仕事と生活のバランス、である。

第1の「経験の浅さ」が若者にとって避けられない困難であることは言うまでもない。それは、就労前の社会教育経験の有無にかかわらず、「仕事」として社会教育に関わる際に必ず生じる困難である。

第2の「異世代の地域住民とのコミュニケーション」は、地域住民の学習・教育活動を支え、援助・組織化および「指導・助言」する実践を含む社会教育労働を担う若者にとって固有の困難と言える。この困難は、（特に高齢の）地域住民との合意形成の場面で現実化する。

第3の「職場への参加・対抗」の問題については、新規に参入する若者にとって職場は所与のもの

であることから、まずは若者を受け入れる職場の側の環境の問題である。すなわち、新規参入した若者が社会教育労働者として成長することが保障され、職場へ十全に参加していくことができる環境か、あるいは周辺に固定される環境かが問題となる。後者の場合には、その環境に若者が対抗し、職場環境を変革するための条件が検討されなければならない。いうまでもなく、この問題は非正規雇用の問題に深く関係する。

第4の「仕事と生活のバランス」については、いわゆる「ワークライフバランス」の問題である。ただし、この問題は特に「仕事と生活の境界があいまいになる」というかたちで、社会教育労働に固有の特徴を持ってあらわれる。

以下、上記の困難を克服する条件と課題について、若年社会教育労働者の力量形成の問題と合わせて検討していく。

1) 多様な学習機会とネットワーク

経験の浅い社会教育労働者にとっては、仕事（実践）の内・外において、多様な形で学習機会を得ることが必要となる。第1に日常的な仕事のなかにおいては先輩労働者による指導や配慮が求められる（鈴木氏・山口氏）。そこでは、先輩からの「上の立場」からの指導ではなく、後輩が「気軽に相談できる」（山口氏）関係＝対等・親密な関係が必要といえる。この点については、心理的な近さと同時に空間的な近さ（鈴木氏）も一定の要件になると思われる。

第2に、日常の仕事の外での学習については各種研修会などへの参加を保障されることが求められる。この点については、研修への経済的・時間的配慮がなされているY町（板野氏）のような制度的支援をはじめ、山口氏の事例にみられるように、先輩労働者からの配慮がここでもやはり大きな意味を持つ。このような研修会への参加については、その場での学習のみならず、職場をこえた同業者のネットワーク形成につながっている。

そこで第3に、職場越境的なネットワークである。このようなネットワークの典型は、山口氏のような社会教育主事講習の同期受講者とのつながりや、板野氏のような地区主事会のつながりである。前者に関しては、先輩―後輩とは異なる、同世代の間での学びあい・交流の関係が若年社会教育労働者の学びをより豊かなものに行われていると考えられる。後者に関しては、「それぞれに得意分野がある」（板野氏）もの同士の相談や情報交換による、異質なものの同士の学びあいが行われている。

また、こうした学習とネットワークは、とりわけ経験の浅い「若手」の段階においては、自らの実践の「自信の根拠」（板野氏）の源泉となる。直接に相談できる「優れた実践者」とのネットワークを持ち、参照可能な「優れた実践」を数多く所持していることが、自らの仕事において実践的・心理的な拠り所となるのである。

以上のように、仕事・職場の内外での多様な学習機会とネットワークのなかで、若年社会教育労働者の力量形成が豊かに展開するものと考えられる。

2) 対話の徹底と地域住民からの学び

異世代の地域住民とのコミュニケーションについては、板野氏の事例が示唆的である。板野氏は特に高齢の地域住民に対する際、「指導、助言する」という態度ではなく「相談して、合意形成していく」ことを重視し、「一緒に考える」ことを徹底している。そのなかで、「かわいい板野が言うんだから、やるか」と「その気になる」ように心がけている。

この場面で板野氏は、「かわいい板野」という表現に示されるように、「若者であること」を単に障壁としてとらえるのではなく、地域住民との関係づくりにおいてむしろ積極的に活用している。それを可能にしているのは、徹底した「相談、合意形成」（板野氏）＝対話であり、また自らを開いて他者を受け入れる姿勢といえるだろう。

対話の重要性については山口氏も同様に重要なものと理解している。地域住民との対話のなかからこそ「地域課題」を見つけることができるという理解や、あるいは地域住民との交流のなかで地域住民に鍛えられているという理解がそれである。

これらの事例からは、若年社会教育労働者が対話をとおし、地域住民から学ぶという意識で関わることが、異世代の地域住民との関係づくりにおいて重要であると考えることができる。その際、「若者であること」は対話的關係づくりの積極的な媒介項ともなりうる。

ただし、「若者であること」を積極的に活用するには、一定の条件が必要である。板野氏は、少々の失敗でも「若気の至りでした」で許されうると考え、「若いから怖いものはない」として比較的大胆に実践を展開している。彼がそうした思考を持つことができ、実際に実行可能であるのは、それが許される職場環境があるからだと思われる。つまり、板野氏の職場が「若手が失敗すること」を許容し、時間をかけて成長していくことを見守る環境になっているのである。この点は第3の問題にかかわるので、次項で再検討したい。

3) 職場の環境・配慮と役割の固定

先の2点において参照された事例は、いずれも正規雇用の自治体社会教育労働者であった。そこでは新規に社会教育労働へ参入した若者を、時間をかけて育て、失敗を恐れずに若者なりに自由に働くことができる様々な配慮がなされていた。しかし、こうした職場環境・就労条件は、非正規雇用の場合、容易には実現しがたい。

非正規雇用の若年社会教育労働者と職場環境との矛盾は、幸坂氏の事例に顕著である。幸坂氏は、2つの職場いずれにおいても周辺の業務に固定される経験をしている。しかし、幸坂氏は最初の職場において、自ら主導して正規職員との対話・相互理解の場をつくり、一定程度の条件改善を実現した。この事例からいえることは、正規＝非正規の役割の固定という観念が、正規職員、非正規職員の双方に存在していることである。幸坂氏によれば、正規職員は非正規職員との対話をとおして、はじめて非正規職員の困難な状況に気づき、歩み寄りの姿勢を見せたとしている。このことは、正規職員において、正規＝中心、非正規＝周辺という役割の固定が当たり前のものとして認識されていたことを示

している。これと同じ観念を少なくない非正規労働者自身も持っているということは、幸坂氏の教育係であった非正規職員の思考（「お茶出しや電話対応はプロパーさんに絶対させてはいけない」）や、小杉氏の思考（「近くなりすぎたり、中途半端にならないようにと利用者との距離感には気をつけている」）に見られるとおりである。

こうした、正規＝中心―非正規＝周辺の役割の固定を克服することは、幸坂氏の事例から両者の対話がひとつの契機となって（もちろん、それで十分とはいえないが）実現するという希望をみることができるだろう。しかし、自らの主体的行動によって職場環境の改善を実現した幸坂氏も、まもなく雇用期限が切れて転職を余儀なくされている。新しい職場では再び周辺の業務に固定され、またふり出しに戻される経験をしているのである。こうした就労環境・職場の条件下で、上記の1) 2) で述べたような力量形成をなすことは難しいと言わねばならない。この課題の克服条件を、これらの事例からひき出すことは難しい。

4) 仕事と生活のバランスの問題

若年社会教育労働者の仕事と生活のバランスをめぐる困難については、次節で検討する社会教育労働者の「働きがい」と密接にかかわる問題である。この点については、節をあらためて検討することにした。

(3) 若年社会教育労働者の「働きがい」

若年社会教育労働者の「働きがい」については、各事例において次の諸点が指摘されている。「色々な人と知り合え、人とつながることができる」（鈴木氏）、「それぞれの地域のために頑張っている」住民を誇らしく「面白い」と感じる（山口氏）、活動をとおして住民が変わっていくのを見るのが幸せと感じる（板野氏）、「地域にかかわる仕事をしたかった」（小杉氏）などである。総じて、地域・地域住民と直接に接点をもつ局面で「働きがい」を感じているといえる。

また、非正規雇用の立場からは「大きな仕事の担当」や「会議にも呼ばれ意見を求められた」ことにやりがいを感じるとしたり（幸坂氏）、受付業務がメインだが、講座の企画運営にも携わっていることを強調する（小杉氏）という点に見られるように、職場の社会教育実践の総体において中心的な業務に携わることに「働きがい」を感じている。

このように、第1には地域・地域住民と直接に接点をもつ局面に若年社会教育労働者の「働きがい」を見出すことができる。しかし、このことは若年社会教育労働者に、避けがたい「仕事と生活のバランス」の問題を生じさせている。事例に即せば、「結婚子どもが出来ると、土日イベント等で休みがなくなり、家族との時間があまりとれない社会教育の分野は難しい」（鈴木氏）、「〔地域住民との〕飲み会が続くと金銭的にも厳しい」（山口氏）、「社会教育関係団体がかかわる地域の飲み会にはすべて出席」したり、「休日も平日も関係ない」ために「家族が不満を持っている」（板野氏）などである。これらは、いずれも社会教育労働者としての「働きがい」につながり、また社会教育実践において必

然的に求められてもいる「地域住民に寄り添うこと」(板野氏)を追求する結果生じている現象である。それは正規の業務時間だけでなく、「飲み会」や「地域行事への参加」などプライベートな時間においても行われ、またそうすることが必要とも理解されており、さらにそれ自体が「楽しい」と理解されてもいる。したがって「仕事と生活の境界があいまい」(板野氏)になるのである。その意味で、このような「仕事と生活のバランス」の問題は、単に労働時間の問題として理解することはできないし、(少なくとも当人の主観的には)生活を犠牲にしているとも一概にはいえない、社会教育労働に固有の問題といえるだろう。

第2に、特に非正規雇用の若年社会教育労働者の立場からは、職場の社会教育実践の総体において中心的な業務に携わる場面で「働きがい」を見出すことができた。この中心的な業務に携わる場面とは、社会教育労働に即していえば上記のような「色々な人と知り合え、つながることができる」場面であり、「地域住民が変わっていく」ところに立ち会う場面である。したがって、少なくとも幸坂氏の事例に即せば、社会教育労働者としての「働きがい」を感じるができる以前に、もうひとつ克服しなければならない課題があることになる。先にみた、周縁的役割への固定を克服することがそれである。

以上、若年社会教育労働者における2つの次元の「働きがい」と、それらをめぐる問題が明らかとなった。その克服条件については、わたしたちの今後の研究課題としたい。

(4) 今後の課題

最後に、残された課題を述べて本稿の結びとする。

第1に、非正規の若年社会教育労働者を対象とした調査の量的・質的な拡大である。ここでは2名の非正規労働者を調査・分析したが、その問題を明らかにするには量的にも質的にも十分ではなかった。とりわけ、「非正規雇用で働く若年社会教育労働者」として一般にイメージされるような、「社会教育に意欲を持ちながら困難な条件下で働いている若者」という観点からすると、2名の事例は必ずしも該当していない。この問題の総体を扱うためには、より多様な事例の調査が必要である。

第2に、若年社会教育労働者が成長できる職場づくりの条件の検討である。本論文では若年社会教育労働者の「若者ゆえの困難」を克服し、力量形成していく条件として職場の人間関係、ネットワークに焦点をあてて分析した。しかし、若者本人への個別調査という方法の制約上、彼・彼女らを取り巻く職場環境については所与のものとして扱うにとどまってしまった。したがって、この点をより深めていくためには、こうした職場がどのようにして形成されるのか、についての固有の調査・分析が必要である。

(文責：若原幸範)

ⁱ 社会教育を志す若者たちの困難について指摘をしているものとして、ひよこ「自主グループ「ひよこ」の学習実践」『東京の中心で社会教育を叫ぶ』2004年。大島英樹「未来を語る仕事を求めて」『社会教育のしごと』

社会教育推進全国協議会、2005年などが挙げられる。

- ii このプロセスのどこからスタートするかによって社会教育労働者としての能力に優劣が生じると考えているわけではない。しかし、ライフコースないし力量形成の「あり方」には差異が生じると考えている。
- iii 板野氏にかかわらず、高等教育就学時より前に社会教育経験をもつ者もいるが、その段階での経験が社会教育労働者としてのライフコース形成に直接的な影響をもたらしたかどうかを重視し、このような分類とした。