



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	「地域関連労働を担う若者」の力量形成：地域関連労働者調査報告
Author(s)	向井, 健; 内田, 弘; 木村, 花菜 他
Citation	社会教育研究, 31, 81-97
Issue Date	2013-04-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/55111
Type	departmental bulletin paper
File Information	AN00231372_31_08.pdf



「地域関連労働を担う若者」の力量形成

— 地域関連労働者調査報告 —

向井 健^{*1}、内田 弘^{*2}、木村花菜^{*3}
吉田 弥生^{*4}、片山 千賀子^{*5}、若原 幸範^{*6}

目 次

1. 地域関連労働者調査の概要	81
(1) 問題意識	81
(2) 研究課題と方法	82
(3) 調査方法	83
2. 地域関連労働者調査の概要	83
(1) 高橋徹氏（農業改良普及員）の事例	83
(2) 内田由花氏（保健師）の事例	85
(3) 高山みどり氏（保育士）の事例	87
(4) 宮本智子氏・渡辺里美氏（福祉職）の事例	89
3. 総 括	92
(1) 地域関連労働を担う若者のライフコース	92
(2) 若者であることの意味と力量形成	93
(3) 地域関連労働を担う若者の「働きがい」「生きがい」	94
(4) 今後の課題	96

1. 地域関連労働者調査の概要

(1) 問題意識

近年、若年労働者を取り巻く労働環境の悪化が指摘されて久しい。地域の中には、地域住民の生活や生産に関わる営みが存在している。地域住民の生活や生産の自立を支援する労働を“地域関連労働”と呼ぶが、現代を生きる若者たちが、これらの労働を持続的に担っていけるかということは、今後の

^{*1} 博士後期課程 3 年 ^{*2} 修士課程 1 年 ^{*3} 博士後期課程 2 年

^{*4} 博士後期課程 2 年 ^{*5} 博士後期課程 3 年 ^{*6} 稚内北星学園大学

地域の持続可能な未来を見通していく上でも重要な課題となってくるⁱⁱ。そこで、本稿では、35歳未満の地域関連労働者に焦点を当てて、「地域関連労働を担う若者」たちのライフストーリー分析を通して、当事者の視点から地域関連労働の在り方を見直していくこととしたい。

(2) 調査課題と方法

上記のような問題意識から、本稿では、A県の県庁所在地であるZ市内（ただし農業改良普及員はZ市を管轄を含む隣接する自治体）に勤務する35歳未満の地域関連労働者（農業改良普及員、保健師、保育士、福祉職職員2名）を対象とした調査報告を行う。なお地域関連労働者調査の検討課題としては、下記の3点を設定する。

- ① 地域関連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、地域関連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 地域関連労働者が「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。

なお、地域関連労働者調査で対象とする地域関連労働者は、下記の表で記した5名（高橋・内田・高山・宮本・渡辺）である。地域住民の生活や生産の自立を支援する地域関連労働は、様々な形態をもって存在しているが、ここでは、A県Z市内の農業改良普及員、保健師、保育職、福祉職に勤める者を対象とした。調査者の「性別」は、男性1名（高橋）、女性4名（内田・高山・宮本・渡辺）であり、「雇用形態」は、いずれも正規職員であった。本稿における文章中の調査対象者の氏名および団体名は、いずれも仮名で表記をしている。

No.	氏名(仮名)	性別	年齢	最終学歴	学卒後の経歴	現在の所属(団体名は仮名)	勤務年数	雇用形態	資格
1	高橋 徹	男性	34	四年制大学(農業)	X地区農業改良普及センター駐在所→Y地区農業改良普及センター→Z地区農業改良普及センター	Z地区農業改良普及センター 専門普及指導員	12年	正職員	農業改良普及員
2	内田 由花	女性	35	看護系短大、保健師養成校	保健センター→区役所保健福祉課→こころセンター→K保健センター	Z市K保健センター	13年	正職員	看護師、保健師、養護教諭1種
3	高山みどり	女性	23	四年制大学(教育)	学卒後、現職	青少年女性活動協会こども育成課 K児童会館	8か月	正職員	保育士(※大学在学中に取得)
4	宮本 智子	女性	23	四年生大学(社会福祉)	学卒後、現職	社会福祉法人ぬい生活事業所たつぷ	1年4か月	正職員	社会福祉士、ホームヘルパー、自動車普通免許
5	渡辺 里美	女性	27	福祉系専門学校(2年制)	グループホーム→入所更正施設→生活介護事業所	社会福祉法人ぬい生活事業所たつぷサブチーフ	8年	正職員	ホームヘルパー、保育士、社会福祉士主任任用資格、救命救急士

「農業改良普及員」は、地域の農業の改良や農業技術の普及に携わる職である。農業改良普及員の高橋徹氏は、Z地区農業普及センターに勤務し農業改良の業務にあたっている。

「保健師」は、健康教育や保健指導を通して、地域住民の疾病予防、健康増進に努める地域看護の専門職である。保健師である内田氏はZ市内の保健所に勤務している方である。

「保育士」は、児童福祉施設において児童の保育に携わる職である。Z市においては、児童会館の多くを青少年の健全育成などを主業務とする財団が管理運営をしている。保育士の高山氏は、大学在学中に保育士の資格を取得し、学卒後に財団法人に就職し、児童会館に配属になった方である。

「福祉職」の2名（宮本・渡辺）は、Z市内にある社会福祉法人の職員として勤務し、知的障害者の生活介護事業所で働いている方である。2名が勤務する社会福祉法人は障害者当事者主体の地域生活支援を理念とし、生活介護、相談支援、児童デイサービスなどの各種事業に取り組んでいる。また、誰もが地域の中で自立した生活を営んでいけるように、本人活動や地域活動なども併せて取り組んでいる。宮本氏は福祉系四年制大学を卒業後、同法人に勤務している方である。また、渡辺氏は、福祉系専門学校を卒業後、同法人の前身となる法人に勤務後、現在の職場のサブチーフとして勤めている方である。

（3）調査方法

調査者の選定にあたっては、Z市内の各領域の実践家の方に35歳未満の方を紹介いただき、本人の承諾を取り、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時間程度を目安とし、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、以下の報告に示す「報告」を作成した。

（文責：向井 健）

2. 地域関連労働者の事例分析

（1）高橋徹氏（農業改良普及員）の事例

① 概要

氏名	高橋 徹
幼少期～学齢期	小学生の時に北海道旅行に行き北海道に対して以前から持っていた憧れをさらに強くしていった。旅行の期間が収穫時期の9月であり、旅行先で食べた物や見た景色に対して「すごい良いな」という思いを抱き、後々の農業への関心にもつながっている。地域活動については、街中に住んでおり隣同士の関係もなかったため、特に地域のグループに入っていたということはない。
高等教育機関における経験	高校生の時に起こった平成5年の大冷害に対して、食料の重要性に目覚めていったことが農業への道へと進路を選択するうえで大きな意味を成していた。高校から大学に進学する時を1つのチャンスと考えA県への進学を決めた。さらにA県に行くなら農業に関する勉強をしたいという思いから農業系の学部を選択した。大学でのゼミでは植物資源研究室に所属し土壌肥料に関する知識を中心に学びを深めていった。また、学生時代におこなった農家でのアルバイトで実際に農家の人と話し苦勞の一部を共有したことが現在の仕事にも生きていると評価している。
学校から職場への移行	現在の農業改良普及員を選択するにあたって、就職案内として大学に来た大学の先輩でもある普及センターの人の話を聞いたことで、大学で勉強したことがそのまま生かせる仕事であり、またA県の農業に貢献できるということが大きな要因になっている。仕事をはじめるとあたっての見通しとしては、大学で勉強した知識だけでは全然対応できないので早く農家に溶け込み農家の人に教えてもらいながら勉強していこうという思いであった。

職場環境について	①職場の業務内容:普及員に普及員の仕事はなんですかという質問が1番難しいと語るように、業務内容は多岐にわたる。1,2年目は新人研修をはじめとし知識・技術を蓄積させていき、3年目から農家に対する作物に応じた肥料やより安全性の高い農薬に関するアドバイスや作況調査をおこなっている。また、農家の経営者ではなくその息子世代のグループに入り、指導や地域活動を行っている。 ②スタッフ構成・人間関係:現在の職場である3つ目の事務所(Z地区農業改良普及センター)は17人。人間関係についてはどの事務所でも1年目は苦労している。そのなかで配属された事務所が今まで関わってきていない分野、すなわち隙間にどんどん入っていきそこで実績を出し、地域の農家や農協から信頼を得ることで苦労を乗り越えていった。 ③職場での困難:マニュアルがない中で多くの仕事が多く自分で考えて組み立てるものが多々あり、何の保証もなくアドバイスしなければいけないということもありピンチの連続であると感じている。様々なピンチに対し上司や地域の農家の人の力を借りながら乗り越えている。 ④ワークライフバランス:20代のころは1人で住んでいたこともあり農家の人と日が暮れるまで酒を飲んでいても楽しいという思いであったが、結婚し家庭を持つことで自分の時間を持ちにくさを実感している。さらに共働きの中で子供ができた時にどうするかという問題は常にあり、民間で働いている配偶者よりも自分が育児休暇を取ることも選択肢として持っている。
地域との関わり	職場が1番密接にかかわっているのは農家を含めた農協や市町村。また、食品会社など、異業種分野との交流も増えている。職場から見える地域について、1つ目の職場は人口が6千人と少なく、海がなく農業に従事している割合が多い。狭い地域でおいしいものを作ろうと頑張っているところに魅力を感じている。2つ目の職場は生産量が日本一の作物が町の中心的な生産物であり、この作物だけは絶対に失敗できないという思いがあるという。3つ目の職場は都市部に近く野菜の生産が盛んでない品目がないくらい様々なものを作っている。青年が積極的で勉強熱心である。
「若者である」ということ	体力はあるけれども知識技術がない、家庭を持ったら不自由さを感じる、先輩に気を使わなければならないというものが常にある。また、農家からの信頼という意味でも20代のペーペーに言われたくないというのを最初の頃は強く感じていた。これらのことに対して、年数が解決する部分が大きいくと感じている。
今後の見通しと抱負	新人が入ってきたときには、まず新人教育をしてはやく一人前に育てて将来を担う普及員にさせるといのが今後大事になってくると考えている。また、今まで技術面中心に勉強してきた面が大きかったが目先変えて経営に関する知識も蓄積させていきたいと考えている。現在の職場が都会に近いところあるのを生かし、農家以外とのつながりもつけて、将来的に上に行くことができればその時に役立つような下地を作っておきたいと考えている。

② 事例の考察

本事例では、小学生の時の旅行や、高校生の時の大冷害、そして大学生の時の農家でのアルバイトや農業改良普及員として働いている先輩の話など複数の要因が進路選択に影響を与えている事例だと捉えられる。加えて、幼少期～大学入学までの間は漠然としたイメージとしてあった職業像が、大学生活の中でのアルバイトや先輩の話を聞いたことを通して具体化されていったという、人との関わりが職業像の具体化に大きく影響している。

この、人との関わりは彼が農業改良普及員として働いていく中でも大きな影響を与えている。ここでは、地域の人々や職場の上司や同僚との関わりを通して、力量形成を図っていった事例を追いながら、地域の中で社会教育労働に関わる若年労働者がどのように困難を乗り越え、生きがい・働きがいを持ちながら力量形成・主体形成していくのかに迫ってきたい。

仕事に就いた1年目の農業試験場での新人研修、2年目の農家に泊まり込み一緒に仕事をする農家研修を経て、3年目から農家の人へ助言等を行う業務をしていくようになった。ここで、2年目の農家研修での農家の人たちの関わりの中で得た生きた知識が、今の自分の土台になっていると振り返っており、1つ目の職場で得たものがすごく大きかったと評価している。また、仕事上でのピンチの際

には、職場の上司や周辺の農家の人たちの力を借りながら困難を乗り越えている。

しかし、職場や地域の人たちとの関係を持ち、そして支えられながら働いているが、人間関係に関してどの職場でも1年目は苦労しているという。これに対して職場が今まで関わりを持っていなかった隙間に入り実績を出し、農家や農協の信頼を得ていくことで乗り越えていった。

このように、地域の農家の人や職場の上司から様々なことを学びながら、信頼を得ていくことで力量形成を図っていったことがわかる。様々な経験を経て、現在では農家の経営者の息子世代を対象とした人材育成にも深く関わり、さらに地域の大学や教育委員会とともに食育に関するイベントを行うなど、今まで農業にあまり関わりを持っていなかった地域の人とも関係を築いている。

しかし、地域の人たちとの関係が密になればなるほど、その一方で、仕事と生活のバランスのとり方で苦労する面もあるという。はじめの職場の時は一人で住んでいて特にすることもなく、農家の人といつも日が暮れてもお酒を飲んで交流を深めることが出来ていたが、現在は結婚・都市部からの通勤などで自分の時間が持ちにくくなってきているという。加えて、土日に出勤が続くこともあり、自分の時間や家族との時間を持つことを難しくしている。そして、このような現状に対して、現在は子どもがいないのでなんとかうまく回っているが、配偶者と共働きという状況で子どもが出来た時にどうするのかという問題は常に持っているという。そして場合によっては配偶者ではなく、自分の方が有給休暇をとる必要があるかもしれないと考えている。

このように、仕事を進めていくうえで、地域の様々な人との関わりを密にしていくことが非常に重要であるが、その一方で、このことが仕事とプライベートの両立を困難にしていることにも留意して、先に述べた点を考えていかなければならないと思われる。

(文責：内田 弘)

(2) 内田由花氏（保健師）の事例

① 概 要

氏名	内田由花
幼少期～学齢期	保育園での地域活動が中心。学齢期では、お祭りなど、学校と関わりのある地域の活動に参加。
高等教育機関における経験	もともと人と関わることが好きだった。学力を考えた際に看護師を選択。短大時代は、看護という病を抱えた人々へのケアを学ぶ一方で、ブールの先生として地域のスポーツクラブでアルバイトをし、子供からお年寄りまであらゆる世代の健康的な方々と触れていた。その両極端な姿を見て、人々が健康に生きるとは何かを考えた際に、病を治すことよりも、元気に健やかに生きることの楽しさを支える仕事をしたいと思ったことが、保健師という選択につながった。
学校から職場への移行	対人サービスのアルバイト経験が生かされたため、看護師時代はほとんど苦労を感じなかった。子どもが好きで、1年間務めていた看護師を辞めて養護教諭を目指す、その際に、資格を増やすという意味で保健師の資格も取得する。保健師という仕事については、学校での講義や実習を通して初めて存在を知ったため、保健師という進路選択の意識や見通しが初めからあったわけではなかったが、養護教諭の教員採用試験に通らなかったため、保健師の道を選択することになる。

職場環境について	①職場内容:乳幼児健診や家庭訪問などの母子保健業務を担当 ②職場のスタッフ構成・人間関係:保健業務を行う保健師は8名。職場内では、50代の保健師が少ないため、次席である。はじめの4年間で、「保健師としての私」の基盤ができたと考えている。Z市民に対する福祉サービスの充実を目的に、職場では、互いの専門性を共有し、信頼し、困ったら聞き合える関係を築いてきた。公的な研修の他に力量形成の場として、①OJTで地域住民のケースを通じた学び ②福祉や医療の制度づくりや疾患に関する職種(保健師、福祉職、事務職等)を越えた勉強会・情報共有の場への参加、③上司や他の職員からのサポートや下支えなどがあった。 ③働きがい:「中堅」として若い人を育てる立場になった今では、これまで自分が上司にしてもらったように、その人の成長に合わせて、更には組織の成長を考えて「待つ」ということの重要性を実感している。 ④困難:インフォーマルな勉強会があった以前に比べて、現在は業務が多忙化しているため、保健師としてのOJTはあるが、職場の組織全体としての情報共有や勉強の機会が少なくなってきた。
地域との関わり	介護予防や見守りを目的とした、地域の多様な機関(民生委員、医療機関、まちづくりセンター…等)とのネットワークづくりを行っている。そのネットワークを構築するため、紙媒体やこれまでのデータではなく「地域の生の声」を拾う役として保健師の仕事を認識しており、自分自身で情報を取りに行くことで初めてネットワークがつくられると考えている。その際、「武器も決定権も持たない」からこそ、「家庭訪問」と「健康教育」と「地域と向き合う」という「技」で、地域住民のニーズを捉えることに努めている。「苦情言われると、ちょっとホッとする」と言うように、本音を言え、課題が共有できるような関係性を築くことが大事で、「住んでいる人たちの声を聴ける」ことが保健師としての専門性であると自覚している。一方で、地域住民の生活、つまり、相手の「ホーム」に立ち入る仕事のため、必要以上に介入してしまわないように、仕事とプライベートの部分との区別は明確にしている。
「若者である」ということ	何も知らないからこそ、「ノーブロー」の体制で「ごめん、わかんないから教えてください」と「聞き直って」いたことが特徴といえる。自分に出来ることと出来ないことを明確にし、出来ないことを他の専門家に頼むことで、スペシャリストへの信頼を育むと同時に、保健師としての自己の役割を自覚することになっていた。
今後の見通しと抱負	中堅として若者を育てる立場となっているため、自分の体験を言語化して伝え、育ててゆくことを大事にしたいと考えている。また、経験の増加に伴って経験則で語れることが多くなったとしても、「地域の人を知る」ところからスタートし、知らないことを知らないと言う姿勢は貫きたいと語る。また、最近では地域間での異動の多さと業務の複雑化が課題となっているが、担当する保健師が変わっても、保健師としての仕事の質が担保できるような引き継ぎの方法を考えることが重要だと感じている。

② 事例の考察

1) 専門性の自覚

内田さんは、地域のニーズに対応できるネットワークを構築するために、「相手のホームに入って声を聴くこと」が保健師としての専門性であると自覚している。その専門性を育んできたのは、①分からないことを分からないと言う「ノーブロー」の姿勢、②インフォーマルで多様な研修の場、であると言える。地域から持ち帰ったニーズは、職種を越えた研修の場で汲み取られ、多様な視点で分析される。「地域に住んでる方の声は聴けるけども、回答ができるとは思ってない」と言うように、自分一人だけの力では、地域のニーズに対応することはできないと自覚している。しかし「後ろにはスペシャリストがたくさんいたから、そこには聴ける」という言葉からは、職場における互いの専門性を持ち寄り、補完し合いながら、地域のニーズに対応できる仕組みを生み出していく研修や話し合いの場が保障されていたからこそ、自分の未熟さに対して気負わずに保健師としての仕事を全うすることができたと考えられる。そして、「私は、地域の方の声を拾うっていう役割で良いんだな。声に出せない人の声を拾うことが、私の、保健師の仕事」という自覚をするように、周囲の専門性に支えられて、保健師の専門性も育まれていったと言える。

2) 専門性の質の担保

内田さんにとって、職場とはZ市全域であり、Z市民の生活を良くすることを目的として仕事をしているが、その「市民サービス」を行う専門職としての「質の担保」が重要であると認識している。担当地域のニーズを把握し、地域の関係機関によるネットワークづくりを行うのはもちろんだが、そのためには、Z市という広域な職場でのネットワーク形成も同時に進行していかなければならない。

「困ったら助けてって言える（職場）環境をずっと作ってきた」と言うように、地域の声を拾い、その声に応えるということを繰り返す過程において、職員の担当地域や職種を越えた全市的なネットワークを形成し、インフォーマルな情報共有・交換を行ってきたことが専門職としての質を担保していたと考えられる。

また、保健師としての専門性を担保するのと同時に、内田さん個人の戦略として、「仕事」は自分の生活を有意義なものにするためのものであると割り切り、必要以上に地域に介入せず、仕事とプライベートとの区別を明確にしていることも特徴的である。感情的な負担が日常的に発生するケア労働においては、プライベートをオフの状態へと切り替えることは、「保健師としての自分」を維持するための方法の一つだと言えるだろう。

（文責：木村 花菜）

（3）高山みどり氏（保育士）の事例

① 概要

氏名	高山 みどり
幼少期～学齢期	小さい頃から漠然と“子どもと関わる職業”に就きたいという思いを抱いていた。地域活動に関しては、地域の野球チームに所属していた父親が地域の行事にスタッフとして参加していた関係で、本人もしばしば運動会や祭り等に参加。一方で、新興住宅地だったため家の近くに児童館などの施設はほとんどなく、子ども会についても、会自体あったかどうかとも分からなかったため入っていなかった。
高等教育機関における経験	「とりあえず北海道に在るから」「A 大学だったら学部はどこでもいい」という理由で大学、学部を選択。1 年生のときから複数のサークル活動やボランティア活動に参加。乳幼児から小中学生、健常児から障害児まで多様な子どもと関わる経験を数多く積み、次第に“子どもと関わるような職業に就きたい”という思いを大きくしていく。一方で、友人の影響や“大学時代に何か残したい”という思いから、通信教育で勉強を続け、3 年生のときに保育士の免許を取得。
学校から職場への移行	大学在学中のサークル活動は、現在の職場を知るきっかけになるなど職業選択に大きく影響。また、さまざまな子どもと関わる中で小学生との関わり方や障害児が持つ特性等を自然と学び身につけてきたことが、新人として多くの子と接するうえで大きな糧となっている。加えて、保育士資格の有無は就職時間われなかったが、一年目から児童館で働くには教員免許か保育士免許が必要であり、結果的に大学在学中の免許取得が現在の職業・職場に結び付いた。
職場環境について	①業務内容：子育てサロン運営、放課後の小中高生の対応。 ②職場：所属する館の館長は、高山氏にとって見本であり尊敬できる「すごいいい館長」。館長を含め先輩職員は仕事上のよい相談相手である。非正規職員も含めスタッフの関係がよく“チームで保育”ができていると感じられる。研修の機会も多様かつ多数あり、希望が叶わない館もある中、高山氏の館ではほとんど希望どおりの研修に参加することが保障されている。 ③困難：子どもを叱ることにに対して難しさを感じており、館長に相談しながら、子どもを叱るべき場面における自分なりの役割を模索している。 ④特徴：利用者への対応から希望する研修に参加できるか否かまでも含め、館の特色は館長がどういう方針を持って館を運営しているかに大きく左右される。職場環境の良し悪しは館長の裁量によってくる部分が大きいと感じている。

地域との関わり	館としては、「まちづくりセンター」と毎年合同で餅つき大会を開催している。また、館長が小学校の会議に出席したり、年に一度、町内会の青少年担当者や児童館の保護者等がメンバーとなっている児童館の運営協議会が開かれる。「館長がいなくなったら困る」と言われるほど館長への地域からの信頼は厚い一方で、高山氏個人としてはプライベートでの地域との関わりはほとんどない。
「若者である」ということ	子どものお迎えの時間は保護者と接する時間でもあるが、その際、コミュニケーションが大事だと理解はしていてもなかなかうまくいかないことがあり、保護者とのコミュニケーションに難しさを感じている。このことについては相談しても仕方ないのではという思いがあり、館長にも相談したことはない。
今後の見通しと抱負	初年度は、仕事に慣れ”言われたことをしっかりやる”ことを当面の課題としてきたが、その結果大体の全体像は掴めたように感じている。そのため次年度からは、自分から行事の企画をおこなうなどもっと“自分の色を出す”ことを目標に仕事に取り組んでいきたいと考えている。

② 事例の考察

児童館は近年対象を児童だけに限らず、親への情報提供や相談等の事業を担い、さらに中高生の居場所としても機能するなど、これまでの枠に収まりきらない多様な機能が求められるようになっていく。同時に利用者は多様な年齢層の人となってくる。それに伴い、職員には必然的により多くの力量が求められるようになる。ところが、児童館職員は学校段階での専門的養成は行われていないのが現状である。つまり、多様な事業を担い幅広い年齢層を対象とする非常にジェネラルな力量が求められるようになっていながら、その専門性はほとんどの場合職に就いてからはじめてその仕事のなかで獲得されなければならないⁱⁱⁱ。

前置きがやや長くなったが、以上のことを念頭に置きながら今回の事例を見ると、高山氏の場合において力量形成を促す（促した）であろう要因として以下の3点が浮かび上がってくる。

一点目は、サークル活動やボランティア活動など学生時代の経験である。それらを通して年齢も特性もさまざまな子どもたちと数多く関わった経験は、幅広い年齢層の子どもに対応しなければならない現在の高山氏の仕事の土台となっている。つまり、学校段階で職員の専門的養成がなされていない現状において、一部それを代替しうるような経験であったと捉えられるだろう。

二点目は、豊富な研修の機会である。一点目でも触れたが、職員の専門的養成がなされていない現状にあってその専門性は職業に就いてから獲得されていかなければならない。その機会を、Z市の場合は豊富な研修によって保障しようとしているのであり、またそれだけ運営を担う財団が職員の力量形成の場を重視している表れであるといえることができる。ただ今回の事例の場合、それらの研修に希望通り参加できるか否かは職員が所属する館の方針、端的に言うならば館長の裁量による部分が大きくなっていた（この点については次の点とも大きく関係している）。

三点目は、そうした職場の環境、より具体的には館長の存在（方針）である。高山氏が勤務する児童館の館長には、研修への参加機会を十分に保障していることをはじめ、新人である高山氏を一人前に育てようという姿勢がさまざまな面から強く感じられる。そうした館長の姿勢や方針は、例えば正規職員と非正規職員の関係などの職場（館）全体の雰囲気にも大きく影響し、つまりは仕事のしやすさ、働きやすさということにまでつながってくる。本事例の場合はそうした面も含めて、館長はまさに児童

館職員のモデルとして存在しており、理想的ともいえる関係、環境にあると言えるのではないだろうか。

以上の三点に関して、本事例の高山氏はいずれも恵まれた環境にあったと見るができる。しかし、特に最後の点についてはあくまで“たまたまその館に配属されたから”という偶然性による部分が大きい。つまり、配属される館によって、その館長がどのような方針であるかによって働く条件は左右され、力量形成の場がどの程度保障されているかも異なり、それらはほとんど偶然性によって決定づけられてしまうということなのである。現段階では仕事に関わるような自主サークルは存在していないといい、その分さらに個々の職場の環境が個人の力量形成に与える影響力は大きくなる。とりわけ若者にとっては、今後働いていく上での土台となる専門的力量の基礎的部分の獲得という、職業人としてのその後をすら左右しかねない部分がほぼ偶然性にゆだねられている状況ともとれる。

職員に対してこれまで以上にジェネラルな力量が求められるなか、その専門的力量はほとんど仕事のなかで形成されている。しかも今回の事例を見る限り、その場が十分に確保されているか否かは個々の職場の構造に左右されていた。良くも悪くも職員の力量はその職場の構造に、しかも偶然的に規定される部分が多くなっているのである。一方には児童館運営の民営化の流れがあり職員の待遇も安定したものとは言い切れず、力量形成という意味ではその基盤が不安定なものとなりつつあることも危惧される。そうした状況にあっていかん力量形成の場を保障していくのか。より広い視点から考えていく必要がありそうである。

(文責：片山 千賀子)

(4) 宮本智子氏・渡辺里美氏（福祉職）の事例

① 概 要

氏名	宮本 智子	渡辺 里美
幼少期～学齢期	地域活動に参加した経験はない。 6歳上の姉が老人介護職をしており、姉の勤務先でボランティアをしていた。そのときの利用者との交流が楽しかったことから福祉職を志す。	5歳の時から習っていたピアノ教室が、知的障害者施設での音楽療法を行っており、渡辺さんも幼少期からそのボランティアとして参加してきた。
高等教育機関における経験	福祉系の大学に進学。2年生の春と3年生の夏に現場実習があり、障害者関係の救護施設に行った。そこでは、支援員の工夫によって障害者の人のできることが増えていくということを学び、障害関係の部門に関心を持つきっかけとなった。 ゼミは、特定部門にこだわらない、色々な関心の学生が集まるゼミであり、宮本さんはホームレス研究に取り組んだ。	ピアノ教室でのボランティア経験が、福祉関係の仕事を志すきっかけとなる。 高校卒業後は、保育士養成の専門学校(二年制、保育科)に進学する。 専門学校在籍中は、障害児へのボランティアに取り組むほか、福祉部実習(医療系の法人)、保育所実習も経験。 それらの経験をうけて、「自分が素でいられる」と感じた知的障害者介護にかかわる福祉職への進路変更を決意。

学校から職場への移行	就職活動では、障害者関係の施設であることと、勤務地がZ市であることを条件に求人を探した。また、相談員業務にも関心を持っていた。 職場選択の決め手は、見学に行った際利用者が元気にあいさつしたり気さくに話しかけてくれたこと、利用者の作品に素晴らしさを感じたこと、相談室があったことであった。その後、その見学先の試験に合格し採用となった。	専門学校の実習先であるA会が好印象であったため、A会に就職を決意する。 A会では、地域生活支援業務としてグループホームでの住み込み、寮へ勤務。利用者の食事作り、健康管理などを担当した。 4年後、移動に伴い法人分離となり、生活介護事業をしている現在の勤務先で働くことになった。
職場環境について	①業務内容:生活指導員。広報担当。 ②人間関係:スタッフのほとんどが20代、30代。若手でも意見が言いやすい風通しの良い環境。 ③働きがい:自分が悩みながらも考えた工夫が、利用者の自立や成長につながるのを見られるとき。 ④困難:利用者を前にしたとっさの判断がうまくできない。また、全体の中で自分の役割を考えて動くことも難しさを感じている。	(1) りんご会 ①業務内容:グループホームでは住み込み(スタッフ専従一人体制)による、地域生活支援。日々の食事づくり、畑仕事、利用者の健康管理など。 寮勤務では、食事作り、畑仕事、生活用品の買い出しを担当。 (2) 社会福祉法人ぬい ①業務内容:生活介護支援。(午前の仕事、午後の余暇活動の支援) ②人間関係:ベテラン層(50代)と若年層(20代)。やりたいことを汲み取ってくれる雰囲気があるし、積極的に研修にも出させてくれる。 ③働きがい:利用者との関係形成や、利用者の暮らしをデザインしていくこと ④困難:自由度の高い職場であるので、やりたいことを形にしていけることができる反面、事業所としての屋ならなければならないこととの調整が悩み。中堅になり全体が見えるようになったからこそその悩み。また、ちょっと上の先輩がおらず気軽に相談できない。今の仕事は好きだが、今後家庭を持ったら、責任のある仕事につくことはできないと考えている。
地域との関わり	職場のある地域は、もともと地域全体でお祭りをしたり、仲の良い印象。 宮本さんは、広報誌づくりの過程で、地元のお店に出向いて自分たちをどう思っているかインタビューする企画を行った。それがきっかけとなり、交流が広がっていった。事業所としても、地域の様々な人々と積極的な交流を進めているので、地域からは暖かく見守ってもらっている実感がある。	地域とのかかわりをつくっていくことを目的として、NP〇法人ぬいを立ち上げている。道路清掃、花壇整備、地域誌の発行や食事会などを通して、近隣の企業や自治会、社会福祉協議会などとのつながりができている。 プライベートでも、町内会活動や行事に参加するなどして、活動への見方が変わった。
「若者である」ということ	経験年数上のことだが、基本的に重要な仕事は任せられない。また、利用者の状況など単純なことも、聞かれない。 先輩が「今日のあれはよかったよ」など、気にかけて声をかけてくれる。	利用者の親御さんから「若いからあんたにはわかんないよね」と言われる。もともとでもあるが、悔しい。外部の研修に出ても、「それは若い人の意見だよ」と言われて通らない。 はっきり相手に言い返す時もあるが、言えない時はあつとでストレス発散として職場の仲間と語り合ったり、意見をもらうようにしている。
今後の見通しと抱負	利用者に、「こういう世界もあるんだよ」ということ、もっと楽しいことがいっぱいあることをどんどん体験してもらいたい。利用者の世界を広げてあげたい。	利用者が自分の家ではないところで生活を始める不安を和らげ、世話を焼く人になれたらいいと思っている。 社会福祉法人ぬいでも地域生活支援の取り組みへの展開を考えており、そちらをメインにやっていきたい。ゆくゆくは、グループホームの世話人さんになりたいと思っている。

(文責: 吉田 弥生)

② 事例の考察

地域福祉実践に取り組む宮本氏、渡辺氏は、両者ともに業務内容への高い満足度が見られた。その一方で、人生の転機（結婚・出産等）を越えて持続的に働いていくことのむずかしさが語られた。以下、そうした言説が語られるに至った要因について考察したい。

まず、宮本氏・渡辺氏の「働き甲斐」を形作っている条件を考えていく。もちろん、2人の労働が、障害のある人の生活介護にかかわる業務であることも影響しているだろう。被援助者の変化は援助者にとって「働き甲斐」の一つである。しかし、ここでは、ただ単に衣食住の必要を満たす対人援助のみならず、障害の有無にかかわらず誰しもが自由に生きていくことができる地域づくりを目指して労働編成されていることに着目したい。この2人が勤める法人では「障がいが理由になった〈あきらめ〉や〈しかたない〉をひとつでも減らすための手伝い」（法人 HP）をしていくことが目標として掲げている。それ故に、この法人ではたとえ未だ制度化されてない事業であったとしても、障害のある人たちが必要とあれば、そうした声を基にして地域の中に資源を開拓していくことを重視してきた。それ故に、人々の必要を中心に据えながら、地域のひとたちと新しいものを生み出していくための創発性と協同を重視した働き場となっていることが見て取れる。

この団体では障害の有無にかかわらず自由に生きていくことができる地域づくりを掲げ、障害のある人たちはもちろん、取り巻く周囲の人たち（援助スタッフ、家族、地域住民など）も楽しみながら参加できる条件を地域の中につくることを試みている。ともすれば、これまでの福祉実践は援助スタッフや家族が苦勞を背負い込んでしまいがちであった。しかし、それでは、たとえ善意であっても当事者の生活の幅を狭めるなど転倒した形で現れざるを得ない。しかし、この団体では自分たちの「やりたいこと」「楽しいこと」を自由に形にしていくことが保障される環境をつくっていく。そのことは、ひいては障害のある人たち自身の生活の豊かさとも連続していくと認識されている。そうした認識は、「スタッフが楽しまなきゃ、利用者さんも楽しめない」（渡辺氏）にもみられ、こうした認識が援助スタッフの中で共有されていることがうかがえる。

こうした労働の場を志向するが故、ここで働く若者たちの力量形成過程も異なってくる。ここでは必ずしも先輩職員から始めから枠組みを与えられ、力量形成をしていくわけではない。障害のある人たちとの具体的な臨牀的なかわりを通して、自らの労働の在り方を仲間とともに省察しながら作り上げていくものとなる。労働内容の自由度の高さは、そうした働き方に慣れない者にとっては「とまどい」として感じることもあるだろう。しかし、他者との協同の中で、次第に自分の特性や果たすべき役割を見出していつている。そうした中で援助の中で起きる様々な出来事に対して柔軟な対応ができる力量形成を可能とし、援助スタッフ自身の「働き甲斐」も生み出していつている。この団体内では、多様な主体が、楽しみながら主体性を発動できる機会が設けられている（例えば、団体広報誌での地域取材、ブログでの情報発信、地域住民・関連事業所との交流などが実施されている。）のも特徴的であった。こうした人間形成の機能を働き場に埋め込み直していくことは、福祉労働の現場のみな

らず、他の地域関連労働の現場においても人々が労働の主体になっていく上で重要なことであるといえるのではないだろうか。

こうした職場の「働き甲斐」の一方で、宮本氏・渡辺氏は、多大な労働時間を割き寄り添うことを必要とする。それ故に、この仕事の意義を見出しながらも将来の生活設計を考えた場合、持続的に働き続けることに対しては不安が語られた。確かに、このような福祉労働は、必要に寄り添う援助スタッフみで担うのには限界があるだろう。地域に根差す活動を広げて福祉労働の意義を承認する人たちを社会の中に形作り、地域で生きていくことを支えあう活動を担う人たちを地域の中に重層的に形成できていくことが鍵となろう。

(文責：向井 健)

3. 総 括

以上、5名の地域関連労働者の事例を分析してきた。本節では、はじめに提起した3つの課題に即しながら各事例を整理しつつ、「地域関連労働を担う若者」研究をめぐる論点を示していく。

(1) 地域関連労働を担う若者のライフコース

5名の事例をみると、地域関連労働の本質である「対人援助」の側面については幼少期から学齢期のあいだに一定程度の関心を抱いているケースが多い。例えば、内田氏は「もともと人と関わるのが好きだった」ことから看護師を志して短大に進学しており、高山氏は「小さい頃から漠然と“子どもと関わる職業”に就きたい」と考えていたとしている。また、宮本氏と渡辺氏は高齢者や障害者を対象とするボランティア活動の経験が、後の職業選択に強く影響したとしている。

しかし、各人の職業への意識形成へ直接的に作用しているのは、高等教育機関における経験である。この点について、高橋氏は「大学で勉強したことがそのまま生かせる」ことを職業選択の理由としており、内田氏は「保健師という仕事については、学校での講義や実習を通して初めて存在を知った」としている。本稿で対象にした各事例が象徴しているように、地域関連労働が展開する「職業」は基本的に「専門職」として位置づけられており、多くの場合は専門の「資格」を所持していることが就労の要件となっている。そのため、職業において高等教育は持つ影響力は、他の労働・職業領域に比べて大きくなると考えられる。

ただし、高等教育における職業への意識形成は「教育課程」内のみで展開しているわけではない。高橋氏や内田氏は学生時代のアルバイト経験、高山氏はサークル活動やボランティア経験の影響が大きいと述べているように、教育課程内の学習と外での活動・経験が（少なくとも本人の認識上において結び付くところで）明確な職業選択の意識が形成されていると考えられる。

さらに言うと、こうした点は単に職業選択に関わる意識形成のみならず、地域関連労働者の高等教育機関における力量形成にも関わる論点を提起していると思われる。もちろん、各事例が示している

通り、特に「対人援助」の側面に関わる力量形成は就労後の直接的な労働場面においてその大部分が形成されるものであろう。しかし、組織化された「実習」とは異なる、課程外の諸活動における個別的な体験を、高等教育における教育課程において省察する学習機会を組織することは、学校から職場への移行場面において一定程度の意義を有する可能性があるのではないだろうか。この点は、今後の検討課題である。

(2) 若者であることの意味と力量形成

各事例においては、若者であることによって生じる困難について次のように指摘されている。高橋氏は「体力はあるけれども知識・技術がない」、「先輩に気を遣わなければならない」、「農家からの信頼という意味でも 20 代のペーペーに言われたくない」と感じたとしている。また、宮本氏は「基本的に重要な仕事は任されない」、渡辺氏は「利用者の親御さんから“若いからあんたにはわかんないよね”と言われる」ことや、職場外の研修などで「それは若い人の意見だよ」と言われるという。

これらは、いずれも経験の少なさや年齢そのものから生じている困難といえる。こうした困難は経験を積むこと、年齢を重ね、周囲からの承認ないし職場におけるメンバーシップを獲得することにより克服されていくものと考えられる。

他方で、若者であることが有利に働くという指摘もある。内田氏は「何も知らないからこそ“ノーブロー”の態勢で“ごめん、わかんないから教えてください”と“開き直って”いた」としており、分からないことやできないことを自覚して「他の専門家に頼むこと」によって「信頼を育むと同時に、保健師としての自己の役割を自覚すること」ができたとしている。これに関連して、筆者らが先に行った「社会教育労働を担う若者」調査^{iv)}において、社会教育主事の職にある若者の 1 人は、若いことから「失敗しても許される」ため思い切った仕事ができる、また（特に高齢の）地域住民に「(孫のように) かわいがられること」によって良好な関係をつくることができると述べていた。

ここでは、「若いこと」「経験が少ないこと」そのものがメリットとなっている。とりわけ、「保健師としての自己の役割を自覚すること」や、地域住民との関係づくりという点において「若者であること」を意識的に活用していることは、対人援助実践としての地域関連労働における「若者であること」の固有の価値を示していると考えられる。そして、このメリットは逆に時間を経ることによって失われていくものとも言えよう。

以上より、地域関連労働者における「若者であること」の意味は、2 つの側面から捉える必要がある。第 1 の側面は、若者であるがゆえの未熟性に起因して、職場を中核として地域へと広がる実践共同体において困難が生じるという側面である。ここで生じる困難は、形式的には経験を積み重ねて実践共同体におけるメンバーシップを獲得していくことによって克服されていく。第 2 の側面は、未熟性そのものを積極的に開示することによって職場の先輩・上司や援助実践の対象者とのあいだに豊かな対話的関係を構築していく側面である^{v)}。

ここで注意しなければならぬのは、両者は互いに切り離されるものではないということである。以下は仮説にとどまるが、「若者である」時期に第2の側面（未熟性の開示による対話的關係づくり）をいかに展開するかが、第1の側面における困難の克服過程＝実践共同体におけるメンバーシップ獲得過程や専門的力量的形成過程の内容に直接影響するのではないだろうか。この点に関わる実証研究は今後の課題となるが、研究の方向性として、職場を中核とした実践共同体における労働者（若者）の個別的な意識・行為のあり方と、実践共同体そのもののあり方という両側面からのアプローチが必要であることを、次項の論点と関わって確認しておきたい。

(3) 地域関連労働を担う若者の「働きがい」「生きがい」

地域関連労働を担う若者の「働きがい」については、次のように指摘されていた。高橋氏は「（援助の対象である）農家の人」と「酒を飲んでいても楽しい」と感じるとしている。また、宮本氏は「自分が悩みながら考えた工夫が、利用者の自立や成長につながるのを見られるとき」、渡辺氏は「利用者との関係形成」や「利用者の暮らしをデザインしていくこと」に「働きがい」を感じるとしている。

いずれも、自己の仕事・活動そのものに内在的に「働きがい」を見出している。とりわけ、援助対象者の自立や成長、対象者との関係性に「働きがい」を見出していることは、対人援助を本質とする地域関連労働に固有の特徴といえる。

しかし、対象者の自立・成長や対象者との関係づくりは、いずれも多くの時間や「手間をかけること」が必要であり、そこに「働きがい」を見出して積極的に仕事をすればするほど自分の生活とのバランス（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる葛藤は深まっていくこととなる。この問題をめぐっては、いずれの事例においても個人的な課題として解釈されており、各職場ないし職業のあり方という次元では必ずしも課題化されていない。例えば、宮本氏は「子どもができれば退職するつもり」であり「長く働くことはない」と考えており、高山氏も「一生安泰とは考えない方がよい」としている。

このような言説をふまえると、地域関連労働の展開する職場文化・職業文化のあり方が検討すべき論点として浮上してくる。すなわち、地域関連労働の現場において、直接的な対人援助実践は、基本的に生活時間や体力面などでより自由がきく「若者」である期間に行うものであるという考え方、言い換えれば個別の労働者にとって「持続可能である必要はない」という考え方が職場文化・職業文化として一定程度に固定化されているのではないか、ということである。こうした職場文化・職業文化が、地域関連労働を担う若者にも意識化されていることが、先のような言説として現象していると考えられる。

前項末尾で示した論点は、このような意味で地域関連労働が展開する職場・職業ないし実践共同体のあり方と労働者（若者）の個別的な意識・行為との相互関係において検討する必要があるだろう。なお、この論点に関わって検討すべき課題として以下の2点を指摘しておきたい。第1に、ジェンダー問題との関連である。保健師や保育士のように、地域関連労働の多くは「女性職」と呼ばれている。

周知のとおり、高度経済成長期以来、「女性労働者は結婚・出産を機に退職するのが普通」という考え方が日本社会に根強く残っている。このことが、地域関連労働（対人援助実践）が個別の労働者において「持続可能である必要はない」という考え方に影響しているのではないだろうか。第2に、地域関連労働と不安定就労との関連である。地域関連労働が個別の労働者において「持続可能である必要はない」という職場文化・職業文化が、地域関連労働の現場において、それが専門的労働にもかかわらず容易に「非正規雇用」の不安定就労が入り込む背景のひとつになっている可能性が考えられる。いずれも、今後の検討課題としたい。

ここまででは、地域関連労働を担う若者のワーク・ライフ・バランスをめぐる、その長期的な視野における持続可能性、すなわち将来的なライフコース設計に関わる論点を示した。しかし、この点に関しては短期的・日常的な視野において検討すべき論点も含まれている。

ここで、内田氏の事例に関する次の考察をふり返りたい。内田氏のケースでは「“仕事”は自分の生活を有意義なものにするためのものであると割り切り、必要以上に地域（援助対象者）に介入せず、仕事とプライベートの区別を明確にしている」ことが特徴となっていた。この点は、「感情的な負担」が日常的に発生するケア労働という「対人労働」において、「保健師としての自己」を維持するための方法となっていた^{vi}。

くり返し述べているように、地域関連労働は、地域住民の自立・成長を援助することを目的としており、そのためには援助対象者との対話的関係の構築が重要となる。他の事例と同様に、内田氏自身もこの点に「働きがい」を見出していると言えるが、同時に「感情的な負担」も感じているのである。そこで、仕事と生活、言い換えれば「働きがい」と「生きがい」のバランスを日常的に維持するために「仕事とプライベートの区別」を意識的に行っていると考えられる。

このことは、少なくとも短期的・日常的なレベルにおいて、地域関連労働者のワーク・ライフ・バランスを維持するための1つの方法を示している可能性がある。ただし、これを確証するためには少なくとも以下の点を検討する必要があるだろう。

内田氏の言説にあるように、対人援助労働においては「本音を言え、課題が共有できるような関係を築く」ことが重要となる。したがって、対人援助を本質とする地域関連労働においては、「感情的な負担」を軽減するため、援助対象者に「必要以上に介入してしまわない」ような感情管理が必要となる反面、対象者の自立・成長や「本音を言える」関係づくりが求められるため、一定程度に深い「感情的」関わりが必要でもまたある。内田氏を含むすべての事例が示している通り、後者の点に関してはそのまま「働きがい」になっている。それゆえ、「感情的な負担」を軽減して「生きがい」を実現することと、「働きがい」を実現することは互いに矛盾する関係にあり、容易には両立しないと言わねばならない。

このような地域関連労働（対人援助労働）の特性をふまえると、「仕事とプライベートの区別」という戦略は、自己に対してダブルバインド状況を生じさせ、仕事（労働）と生活のかい離、「働きがい」

と「生きがい」のかい離、すなわち自己疎外を帰結させることになりかねない。このことは逆に、このような戦略を取らざるを得ないことが、現在の地域関連労働のあり方やその専門性をめぐる課題を明らかにしていくための手がかりを示しているのかもしれない。この点も今後の研究課題である^{vii}。

(4) 今後の課題

注 ii で述べたとおり、本稿は「社会教育労働を担う若者」の力量形成・主体形成の内実を明らかにすることを主題とする一連の共同研究に位置づくものである。本研究においては、地域における社会教育労働者と地域関連労働者（および地域住民）は互いに区別し関連し合う重層構造をなしているという認識から、「社会教育労働を担う若者」と「地域関連労働を担う若者」との区別と関連を明らかにすることを第 1 の課題に設定し、まずは両者に対して基本的には同様の項目・課題を設定して事例調査を実施した。その内、後者を対象にした調査の成果をまとめたのが本稿である。

しかし、本来であれば既に本誌第 30 号にて公表済みの前者の成果をふまえ、前者と後者の本質的な差異を明らかにすることを本稿の課題としなければならなかったが、調査設計上の問題および対象選択における限界によりそれはかなわなかった。そのため、本稿の目的を、総括で試みたように、共に「対人援助実践」であるという両者に共通の特質と課題を掘り下げ、今後の研究に向けた論点を提示することに焦点を絞ることとした。この点に限ってみても十分に展開できたかは心もとないが、最後に上記の諸論点をふまえた今後の研究課題を示して本稿の結びとしたい。

第 1 に、「社会教育労働を担う若者」と「地域関連労働を担う若者」の区別を、具体的な事例に即して明らかにすることである。社会教育関連労働と地域関連労働の区別とは、端的に言えば「教育実践」と「援助実践」の区別であるが^{viii}、これらを担う若者の力量形成・主体形成の過程に即して具体的に明らかにすることが課題である。

そして、両者の区別をふまえた関連構造を、具体的な地域における事例に即して明らかにすることが第 2 の課題である。本研究においてはこれまで、幅広い事例を得るために特定の地域に限定せずに調査を行ってきたが、両者の関連構造を明らかにするためには同一地域内に対象を絞った調査が必要である。（文責：若原幸範）

ⁱ 宮崎隆志「地域関連労働と社会教育実践」大前哲彦・千葉悦子・鈴木敏正編著『地域住民とともに』北樹出版、1998 年参照。

ⁱⁱ このような問題関心から若年労働者に関する問題関心を共有する東北・北海道地区の若手研究者・院生を中心として組織されたグループであり、「日本社会教育学会若手会員の萌芽的研究助成」(2011/2012 年度)を受けつつ、研究を進めてきた。これまでの研究成果としては、第 1 に、若年社会教育労働者に関する研究視角に関する検討を行っている。山田定市・宮崎隆志の先行研究、および実践コミュニティ論に関する先行研究をふまえて、「社会教育労働を担う若者」を地域の重層的な実践コミュニティの中で働きながら生活を営んでいる主体として把握する枠組みを提起した（若原幸範ほか「社会教育労働を担う若者」研究に向けて」本誌第 30 号）。また第 2 に、

「若年社会教育労働者調査」として、5名の社会教育職員への調査をおこなった。そこでは「若者である」が故に経験の浅さを抱える反面、彼（女）らが「若者である」ということを戦略的に使いこなしながら地域住民との対話的關係を構築することで力量形成を図っている姿を描き出した（向井健ほか「地域と若者の生きがいをつくる労働条件の創造に向けて：A県社会教育労働者調査」本誌第30号）。本稿は、それらの成果を引き継ぐものである。別途、参照いただきたい。

- iii 李智「学童保育・児童館の実践構造と職員の力量形成」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第60集・第2号、2012年。
- iv 詳しくは、向井ほか前掲論文参照。
- v この点については、「弱さを絆に」をキャッチフレーズとする北海道浦河町における「べてるの家」の実践が示唆的である。「べてるの家」をめぐる諸実践を展開するソーシャルワーカーの向谷地生良氏は、（被援助者も援助者も含めて）誰もが抱えている「弱さ」を「情報公開」し、共有することによって「助け合い」が生まれ、豊かな関係が構築されるのだから「弱さには弱さとして意味があり、価値がある」としている。この意味で、弱さ＝未熟性としての「若者であること」にも、それ自体として固有の価値があるということが出来る。浦河べてるの家『べてるの家の「非」援助論——そのままでもいいと思えるための25章』医学書院、2002年参照。
- vi 対人労働における感情的な負担については、A.R.ホックシールド（石川准・室伏亜希訳）『管理される心—感情が商品になるとき—』世界思想社、2000年参照。
- vii この点について、注ivで参照した向谷地氏は全く逆の戦略を提示している。向谷地氏によれば、援助者の側も「一人の人間として、社会人として」悩みを抱えているが、専門家としての「権威」がその現実を隠蔽し、援助者に対して「不自然なほどの毅然とした態度で職務を遂行することを強いてしまう」。そのなかで援助者は「しだいに自分自身の二面性」、すなわち「公」と「私」の「二重の基準」のなかで「大切な何かを失い、疲弊しつづけているように見える」。こうした観点をふまえ、向谷地氏は、援助者も被援助者も「ともに自分の弱さを知り、ともに自分を担うという過程のなかでしかお互いの関係は深まらないのではないか」と考え、そのためにはむしろ「公私一体」の付き合いが重要ではないかと主張する。本稿における対象事例の内田氏の言説とは必ずしも同一の文脈ではないが、「感情的な負担」からの本質的な意味での解放はいかにして可能か、という点に関して参考すべき視点であろう。浦河べてるの家前掲書参照。
- viii 若原ほか前掲論文参照。