

若手保育者の職場への定着の要因

～早期離職の背景から～

竹石聖子

1. 問題設定

ここ数年の間で、保育者養成校を卒業した者の職場の定着率が低くなっている傾向がある。加藤・鈴木（2011）の行った「新卒保育者の早期離職に関する実態調査」によれば、「退職者がいた園のうち、幼稚園では63%に、保育所では実に81%に」「在職期間3年未満の退職者」がいると回答がみられ、3年たたない間に離職する者が一定程度いた。また筆者が養成校の教員として学生と関わっている中でも、この数年の間で、4月に入るまえの研修期間に離職する者、5月6月と年度のスタートのところで離職する、または離職を考える者が増えてきていると感じている。増えているだけではなく、なんらかのストレスが大きいのしかり、精神的にかなり追いつめられた状況で離職するケースも少なくない。

さらに増えているのが年度途中の離職である。年度の途中で離職する者がいることや3年未満で離職する者が増えているということは、非常に不幸なことである。園の側からすれば、年度途中で離職はその後の職場運営上の困難を追うことになる。3年未満の離職者が続出すれば、園全体の専門性の向上につながっていかないという問題をほらむことになる。離職する当事者の側からすれば、特に精神的に追いつめられた状態で離職するということはその後の自身の職業生活における復帰までの過程が困難になることも考えられるだろう。

一方で、保育・幼児教育の現場は、複雑化する子育てや子どもを取り巻く環境の変化により、今後ますます多様な役割が求められることが考えられる。園全体の保育の向上のためにも、若手保育者の定着の問題及び定着した若手保育者をどのように育てていくのかは大きな課題になっているといえよう。

そこで本論文では、なぜ早期離職をするに至るのかを、加藤・鈴木（2011）による幼稚園・保育所・児童福祉施設におこなった「新卒保育者の早期離職に関する実態調査」により回収した自由記述データを再分析し、原因について仮説的な検討をしていきたい。再分析を通して得られた「早期離職に至る原因」から、離職する当事者と現場サイドとにどのような認識の差があるのかを検討する。次に今日の若者全体が抱えている学校から社会への移行問題について本田の議論に依拠しながら整理した上で、保育という職に特徴的な課題について考えていくことにしたい。

2. 職場の定着を困難にしている要因

加藤・鈴木（2011）の行った調査では園側が把握している新卒者の退職理由について次の9つの選択肢を用意し複数回答をしてもらっている。①仕事への適性がない、②労働条件が合わない、③人間関係、④健康上の理由、⑤家庭の事情、⑥転職、⑦結婚、⑧妊娠・出産、

⑨その他である。特徴的な結果を取り出してみると、まず幼稚園では「5年以上の退職者」で「⑦結婚」が多く、「1年未満の退職者」で「①仕事への適性がない」がやや多くなっている。保育所では「1年未満の退職者」をみると「①仕事への適性がない」「③人間関係」「④健康上の理由」が多くなっている。

ここでまず着目したいのは加藤・鈴木(2011)が述べているが、養成校の教員として卒業生から耳にする「人間関係の悩み」の多さに対し、園側ではそのことは退職理由として認識していないということである。この認識の違いについて、「どちらが本当なのか」という問いはあまり意味をもたない。むしろここで問うべきは、「このような認識の差がいかんして生まれるのか」という過程やメカニズムを明らかにすることだろう。その鍵となるのが園側の退職理由として比較的多くあがっていた「①仕事への適性がない」という回答である。これは幼稚園保育園ともに一番多くの回答がよせられている。「仕事への適性」とはどのようなことをさすのかを具体的に明らかにする必要があるが、ここではひとまず、加藤・鈴木(2011)が提示している自由回答例を整理することで、仮説的ではあるが、「仕事への適性」とはどのようなものとして現場がとらえているのかを浮かび上がらせてみることにしよう。

3. 回答例からみられる保育の仕事の適性とは

加藤・鈴木(2011)がまとめた調査報告には「定着できない理由や背景」についての回答例が掲載されている。回答例をいくつかのカテゴリーにわけてみると、次のようになろう。

第一には、「仕事への意欲」の問題である。特に仕事の対象が子ども及び保護者という対人関係であることや子どもの発達の援助をしていくという点での責任感や忍耐力、熱意や意欲が低下していることが定着できない理由の一つと回答するカテゴリーが抽出される。このカテゴリーに入る回答例は「保育に対しての仕事への意欲が低いように感じます。専門職として学んでいく意欲。子どもへの関わり方についての熱意が低いと思います。(保育所)」「教師としての自覚、責任感に乏しい(幼稚園)」「忍耐力がない、幼稚園の役割がわかっていない、楽な仕事に流れやすい、保育園志向が強い。(幼稚園)」「仕事に対する責任感や忍耐力が相対的に低下しているため、業務経験が高まったり深まったりしにくい(幼稚園)」などがある。

このカテゴリーの回答例からは「意欲」「責任感」「忍耐力」がキーワードとなっており、これらの力をどのように身につけていくのか、養成校の養成プログラムで開発できる能力なのか否かが議論となるだろう。

第二には、「人間関係」をめぐる回答例が抽出できる。例えば「全体的な傾向として仕方がない面もあるが、人間関係力が弱く、仲間の中での仕事下手になってきている(幼稚園)」「人間関係のいざこざがあっても、視点を変えてみようとしないう若者が増えているように思う(保育所)」「全員ではないが、主任教員から指導されることに対して、きびしいと感じられ、それが原因で人間関係がうまくいなくなるケースも出た。(幼稚園)」などがあった。

職場の人間関係の悩みは卒業生から聞く話と重なっている。そのためこの「職場の人間関係」についてなぜうまくいかないのか、なぜそれが原因で退職に至るのかの背景をもう少しさぐる必要性もあるのではないか。

第三に、専門職として求められる力以前の、社会人としてのマナーや基本的な生活様式をめぐるカテゴリーが抽出できる。例えば「常識が備わっていないと思います」「社会人として

のルールとかマナーに欠けているような気がします。勤務を先輩に変わってもらっても一言のお礼もなかったこともあります。遠慮ということだけではなく、自分の思いや意見をはっきり言えず、相談より事後報告が多いように思います（保育所）「保育・指導の技能以前の私生活や職場への適応力など、社会人としての基本的な生活様式を身につけた人材でないとこの仕事は長続きしない（幼稚園）」「自己管理能力が低い。責任感に欠ける。組織に対する理解（上司、先輩への態度）に欠ける（施設）」「社会人、特に教員としてのモラル、自覚に欠ける面が強くなっている気がします。（幼稚園）」などであった。

そして第四に「精神的弱さ」にかかわるカテゴリーの回答例がかなり多数みられた。具体的な回答例では「精神的に弱く、些細なことで挫折してしまう。努力するという姿勢が感じられない。（保育所）」「仕事の意識が低い。途中で投げ出す傾向があると感じられます（幼稚園）」「職業意識が低いのか、何か問題が起きると努力をさぼりしないで、問題から逃げた傾向があるように思う（保育所）」「環境が変わった時のストレスに弱く、『できない・・・』とすぐにあきらめてしまう人もいる。（保育所）」「自分が我慢してまで職に執着せず、合わない時には転職もすぐに考え、困難に立ち向かっていく姿が薄れているような気がする（幼稚園）」「同一施設でがんばって続けて働こうという気持ちが続かない方が多いように聞きます。挫折感を味わってしまうと、立ち直りに時間がかかるように思われます（保育所）」「職場でなんらかの問題が起きた場合、努力して克服しようとするよりも、すぐにやめてしまうことが多い。自分に合わない・・・と思う人が多い（保育所）」などであった。

最後に、若干数ではあったが、女性のライスサイクルの問題に関わるカテゴリーも抽出された。具体的な回答例としては「一生の仕事として捉えていないような気がする。多少の辛さと結婚が同時に目の前に登場すると、結婚にいきたがる。そして退職を考える（保育所）」「以前は転職として捉えていたように思いますが、現在はライフワークの1ページとして柔軟な思考で職についているものがでてきたように思います（保育所）」などがある。

以上のように自由記述の回答例をさらに「仕事への意欲」「人間関係」「専門職として求められる力以前の、社会人としてのマナーや基本的な生活様式」「精神的弱さ」「女性のライスサイクルの問題」のカテゴリーわけをおこなった。いずれも「保育の専門能力の未熟さ」とは別の背景をはらんでいると感じている園側の認識がうかがえる。

4. 5つのカテゴリーについての仮説的考察

(1) 現代の若者の学校から社会への移行問題から

5つのカテゴリーのうち多くを占めているのが先にも述べたように養成校での学びを通して身につけることが期待されている「保育者としての専門能力」とは異なる背景の指摘であった。これらは保育の領域に関わらず、現在の若者の「学校から社会へ」の移行過程における問題と重なるものである。例えば、平成23年1月31日中央教育審議会からだされた「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」では次のような指摘がされている。

現在の子ども、特に若者と呼ばれる世代は、大きな困難に直面している。

それは、例えば、若者の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在など、いわゆる「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われないという点に顕著に表れている。

また、コミュニケーション能力など職人として基本的な能力の低下や、職業意識・職業観の未熟さ、身体的成熟傾向にもかかわらず精神的・社会的自立が遅れる傾向、指針路意識や目的意識が希薄なまま進学する者の増加など、「社会的・職業的自立」に向けて、様々な課題が見受けられる^{注1)}。

答申の示す若者像は、幼稚園や保育所などから見える若者が職場に定着しない背景とよく重なっていることが分かる。

では、どのように若者を育てていくのか。答申では引き続き次のような提案がされている。「(2) 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力の明確化」という節で「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素を次のように示している。

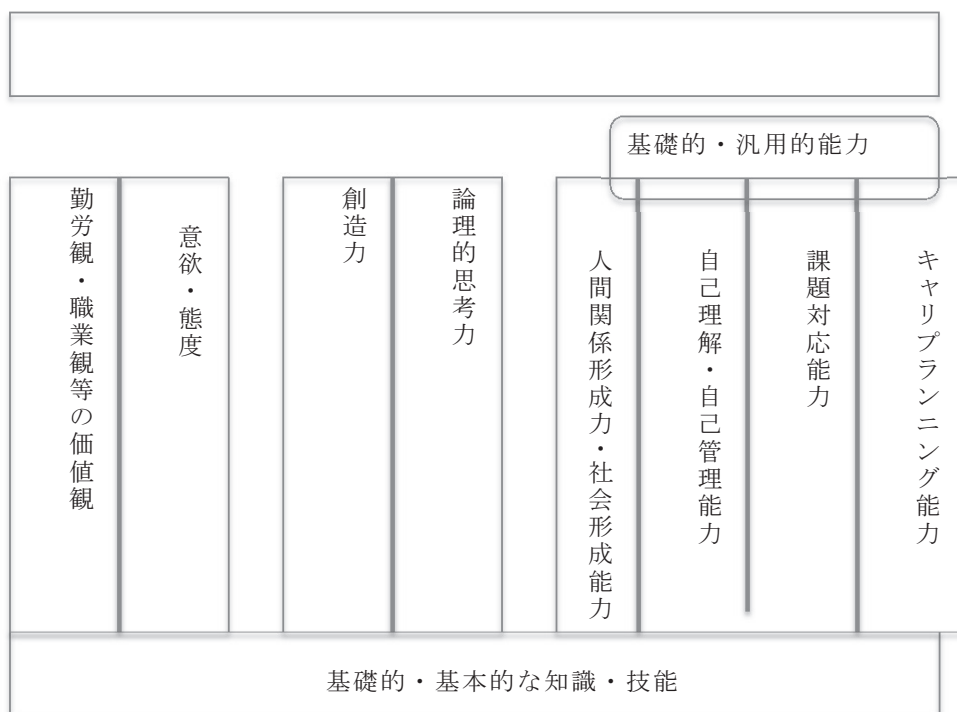


図1 文部科学省 中央教育審議会答申 27 ページより作成

図1の「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素と前節で自由記述の回答例をさらに「仕事への意欲」「人間関係」「専門職として求められる力以前の、社会人としてのマナーや基本的生活様式」「精神的弱さ」「女性のライフサイクルの問題」とカテゴライズしたものとを照らし合わせてみよう。保育現場サイドが早期離職の背景と考え

ている要素のほとんどが図1でいうと「専門的な知識・技能」と「基礎的・基本的な知識・技能」に挟まれた「勤労観・職業観などの価値観」「意欲・態度」と「基礎的・汎用的能力」にあてはまる要素と重なっていることが分かる。つまり、保育現場が若い保育者の早期離職の背景として認識していることは、保育者の世界固有の問題というよりは現代の若者のおかれた状況一般とかなり類似した課題であるといえよう。

さて、このような「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」についてどのように考えればよいのだろうか。ここでは本田の議論に依拠しながら現在の若者に期待されてる能力の危うさについて論じてみることにしたい。

本田(2011)によれば、近代社会に主要原理のひとつとしてメリトクラシー、つまり業績主義をあげている。近代より前の時代においては生まれによって職業や身分が決まっていく社会だったのに対して近代においては、「がんばって良い成績をあげれば誰でもどのような道も開かれている」メリトクラシーによる社会であるという。メリトクラシーは学校教育において、同じ教室で同じ教育内容を勉強し、その成果が試験で評価される。そうした段階を踏まえた評価結果が次のステップでの重要な評価の基準となっていく仕組みである。

それに対して現在はどうになっているかといえば、本田によればポスト近代社会においてはメリトクラシーがなお生き続けていること、さらにハイパー・メリトクラシーという新たな能力観が台頭してきている。これは本田の造語であるが、「認知的な能力(頭のよさ)よりも、意欲や対人間関係能力、創造性など、人格や感情の深部、人間の全体におよび能力を、評価の俎上に載せる」¹⁸²ものとしてこの言葉をあてている。さらに本田はこのハイパー・メリトクラシーが近年、教育機関や企業などが新たな構成員を選抜する際の重要な観点となっていることや、同組織内での個人の位置づけを図る要素としても重要な評価観点となっていると指摘している。この本田の指摘は、先に見た保育現場が保育者に求める観点と重なっていることに注目したい。

「意欲があるか」「人とうまくやっていけるか」「人間性が高いか」という一見もっともらしく聞こえるものの、それはどのように客観的に評価していくのか、という点と、その人の「人間」としての深いところでの在り方そのものを丸ごと他者が評価し、序列化していくことが暴力的なことではないのか、正統なことなのか、筆者には考えてみる必要があるように思える。

本田はこのことについて5つの問題点を挙げている。一つは人格や感情といった能力を不断に求めることの「しんどさ」である。若者は常にやる気に満ちていて創造的であり、周囲に敏感に反応することが要求される。これは若者にとって非常に高度なことではないか。二つには、ハイパー・メリトクラシーで要求される能力は容易にプログラム化された訓練等で獲得することが難しいという点である。むしろ幼少期からの家庭環境やその人のもる社会的資源の広がりによって規定されていくものであり、かつ、長時間かけて育てていくものである。その意味で極めて属性による格差が強いといえる。三つには、先程も述べたが、明確な評価基準が作れないということである。例えば「意欲」や「コミュニケーション能力」は後述するように、場の文脈によって変化を伴うものであり、個の能力のみに還元できる問題ではないにも関わらず、個人の能力として測定されてしまうことの危うさをどう考えるかが問われていよう。四つには、三つめに述べたこととかわるが、場の状況に規定されるにもかかわらず、個人の能力に還元することで「失敗」したときに個人に責任が帰され、排除の対

象になる可能性があることである。この排除の論理は、場そのものを変えていく契機を逃しているともいえよう。最後に、それでもハイパー・メリトクラシーの要請に答えて、絶えず「意欲をもちつづけ」だれにでも人当たりよく周囲の反応に敏感になりコミュニケーション能力を発揮し続けることで組織の中核にとどまることも可能である。しかし本田も指摘しているが、「意欲」等は際限がなく、「働きすぎ」を生みやすい。その結果、バーンアウトなどに陥る危険性と表裏であることが考えられる。

(2) 保育現場におけるハイパー・メリトクラシー

では、保育現場における早期離職の背景からうかがえる若手保育者に要請にされている能力とハイパー・メリトクラシーとの関わりについてみていくことにしよう。

先にも指摘したように、本田の述べるハイパー・メリトクラシーは現在の日本社会一般をおおう問題であり、特に「学校から社会の移行過程」において若者に行き場のない「しんどさ」を生み出しているわけだが、保育現場からの回答例と照らしてみても、同様のことを問題としてあげることが可能ではないだろうか。

3で報告された保育現場に若者が「定着できない理由や背景」の回答例を5つのカテゴリ、「仕事への意欲」「人間関係」「社会人としてのマナーや基本的な生活様式」「精神的弱さ」「女性のライフサイクルの問題」のうち、本田の示すハイパー・メリトクラシーと同じ問題をはらむ要素は「仕事の意欲」「人間関係」「精神的弱さ」の3つが該当する。その意味では保育現場における「学校（養成校）から社会（保育現場）」への移行過程でおきていることも若者論として共通の土台で論じることがいくつかの面では可能といえよう。本田も述べていたように「意欲」のもちかたや「人間関係」の形成能力、また「精神的弱さ」または強いかということは2年から4年の養成段階で訓練できる要素よりはむしろ養成校に入学してくる以前の長い教育経験のなかで育っていく要素と考えるべきである。そうだとするならば、これらはむしろ幼少期の教育機会の不平等をどのようにしていくのか、という極めて大きな課題であることを自覚すべきではないだろうか。

その上で、一方で、ハイパー・メリトクラシーが要請する能力が対人援助職である保育と仕事の質から要請される能力として捉えることも可能である。実際に、文部科学省から出ている「幼稚園教員の資質向上について―自ら学ぶ幼稚園教員のために」では次のようなことが記されている。

「幼稚園教員は幼児一人一人の内面を理解し、信頼関係を築きつつ、集団生活の中で発達に必要な経験を幼児自らが獲得していくことができるように環境を構成し、活動の場面に応じた適切な指導を行う力を持つことが重要である。また、家庭との連携を十分に図り、家庭と地域社会との連続性を保ちつつ教育を展開する力も求められている。その際、幼稚園教育が、小学校以降の生活や学習の基盤の育成につながることを配慮し、幼児期にふさわしい生活を通して、創造的な思考や主体的な生活態度等の基礎を培うことに留意する必要がある。言うまでもなく、これらの教育活動に携わるにあたっては、豊かな人間性を基礎に、使命感や情熱が求められる。」「教員自身の豊かな体験を背景として展開されることが多く、教員及び教員志望者は、生活経験や自然体験、社会奉仕体験など、自らの豊かな体験を積極的に積

むことが望まれる。」^{注3}（下線は筆者による）

この引用文をみても前半は「生活をつくること」や「環境を構成すること」など養成校で訓練可能な能力であり、また幼稚園教員としての専門性に関わる内容となっている。それを踏まえて、それを実現するためには下線部分にあるように「使命感」「情熱」のような「経験」をつむことが望まれている。竹石（2011）が指摘しているように幼児教育の現場では「豊かな人間性」や「豊かな体験」も含んだものが専門性として要請されている傾向が分かる。

そのように整理した時に、保育現場側が若者が定着しない背景にあげているのは「園児とともに園生活を作る」力や「環境構成」力といった専門性以前の、その人のそれこそ幼少時代からの「体験」の質そのものを問いていることとなる。そうだとするならば、定着しない若者を単に個人の力不足と指摘するのではなく、幼少期から豊かな体験を提供できな社会の在り方そのものを問う必要があるのではないだろうか。

(3) 「人間関係」の問題とコミュニケーション能力

次に考えてみたいことが先のカテゴリーでいうと「人間関係」にかかわることである。加藤・鈴木（2011）によると早期離職の要因の主要なものは「人間関係」にかかわることではなかったことが指摘されている。むしろ、先にみたように「専門職として求められる力以前の、社会人としてのマナーや基本的な生活様式」の問題としての回答例が多くみられた。しかし、養成校の教員として早期離職をしていく卒業生からの相談は圧倒的に「人間関係」に関わることに感じている。そしてそれは子どもや保護者との関係というよりは、むしろ職場の同僚保育者との人間関係にかかわることが多い。園側の回答で言えば、「全体的な傾向として仕方がない面もあるが、人間関係力が弱く、仲間の中での仕事が下手になってきている（幼稚園）」「人間関係のいざこざがあっても、視点を変えてみようと思わない若者が増えているように思う（保育所）」ということになる。

この人間関係形成力やコミュニケーション能力というのも、先ほどから述べているように客観的な測定が不可能であり、さらに場の状況によって影響をうけやすい性質をもつものである。にもかかわらず、どこまでも個人の能力、力不足と捉えられ、若者を「しんどく」させている要因になっていた。しかしながら保育の仕事という性質上、他の職業と異なり、人間関係形成力やコミュニケーション能力はやはり欠かすことができない要素ではある。

ここからは仮説的な論述になるが、卒業生が職場で上手くいかない相談をもちかけてくる内容はまさに人間関係がうまくいかないことであったり、一緒にくんでいるひととうまくコミュニケーションがとれないということである。しかしそうした悩みを相談に来る卒業生が養成校時代に必ずしも友人関係で人間関係やコミュニケーションについて特別にこまっていたというわけでないこともまた事実である。

そのように考えるのならば、やはり個人に還元される能力とは異なる視点でこの問題を捉えていかなければ問題解決の糸口はみえてこないのではないだろうか。

例えば学生と接していると、学生たちは非常に狭い人間関係のなかでコミュニケーションをとっており、そこでかわされる「言語」はその狭い人間関係の範囲でしか通用しないようなものであることが予想される。そのため、別の世界＝保育現場での雰囲気や「ノリ」も含

んだ自分たちが使ってきた「言語」あるいは「文化」とは異なるものがぶつかり、それが結果として「コミュニケーション能力」の未熟さと捉えられてしまう可能性はないだろうか。

もしそのような課題があったとして、これらを解決するには、一つには脱文脈化された「言語」を用いたコミュニケーションの能力を学校教育あるいは養成教育のなかで鍛えることが考えられよう。具体的には、実習日誌などの記述の際に、その場に存在しなかった第三者でもその場面が分かるような客観的な記述ができるような能力などである。この能力はおそらく教育のなかで開発が可能な能力であり、また職場の人間関係を作り調整していく際に重要な力となるのではないだろうか。

そしてそのうえで、保育現場でどのように若い保育者を育てていくかという課題が挙げられるのではないだろうか。養成時代に脱文脈化されたコミュニケーション能力を培ったとしても、実際の保育現場は多様な状況や多様な立場の相手とのコミュニケーションが求められ、それは脱文脈的であるというよりはむしろ文脈に依存したコミュニケーションにならざるを得ない。それが保育現場で要求されるコミュニケーション能力の特徴ととらえることはできないだろうか。だとするならば、次に課題となるのは、脱文脈化されたコミュニケーション能力を状況に依存したコミュニケーションがとれるようにバージョンアップしていくこととなるだろう。とりわけ日本の保育現場は、保育方針や保育内容、保育方法や規模等に幅があり多様な園が存在している。だからこそ、現場で若い保育者をどのように育てていくのかは非常に大きな課題となるのではないだろうか。

育てるという視点にたったとき、いくつか課題もある。労働環境がけっして潤沢ではない保育現場にあっては、即一人担任ということも少なくない。2ヶ月くらいの研修期間を経て4月から突然責任ある中心メンバーとして保育をしなければならないということが少なくない。しかし保育現場は先にものべたように多様な園が存在しており、言い換えれば多様な文化をもつ園が存在している。そのように考えるのならば、新人保育者はその園の文化にどのように定着していくかは定着にとって重要な鍵といえよう。まさにジーン・レイヴ／エティエンヌ・ウェンガーが『状況に埋め込まれた学習』のなかで述べているような「正統的周辺参加」を保育者にどれくらい保障できるかが、定着の一つの鍵となるのではないだろうか。

5. まとめ

本論文では、第一に保育者養成において養成校から現場への移行において、早期離職者が増加しており、その背景に「仕事への意欲」「人間関係」「社会人としてのマナーや基本的な生活様式」「精神的弱さ」「女性のライフサイクルの問題」が存在していることが保育現場を対象とした調査の回答例から明らかになった。第二にそれらは保育者特有のことではなく、学校から社会への移行過程において若者全体に直面していることであることを明らかにした。具体的には本田（2011）の議論に依拠し、本田のいうハイパー・メリトクラシーに若者がさらされ、そのなかで「意欲」や「人間形成力」「コミュニケーション能力」など、採点基準が曖昧で、幼少期以降の長い多様な体験のなかでしか培うことのできない要素の能力を要求され、しんどい状態におかれていることに触れた。これらを鑑みると、保育者を志すか否かに限らず、若者全体に覆う要求が曖昧かつ高度なものになっており、しかもその曖昧な能力が個人の能力とされ、善し悪しが判断されるしんどい状況にあることがうかがえる。そのた

め、学校から社会へ移行していく際の能力をもっと別な専門的な訓練可能な能力へ変化させていく必要があるだろう。

一方、保育の仕事の限ってこの問題を考えると、もう一つの側面が見えてくる。それは保育の仕事は他の仕事と異なり、対人援助職という仕事の性質状、どうしても「人間関係形成力」や「コミュニケーション能力」が求められるということである。そのため、これらを、「豊かな人間性」とくくるのではなく、養成校で養成可能な能力、開発可能な能力として捉えなしていく必要があるだろう。もう一つは保育現場でどのように人材を育てていくかという課題である。本論で述べたように、保育現場のありようは非常に多様である。そのため新任の保育者はまずはその園の文化に定着していく必要があるのではないだろうか。このような観点にたつとき、個人の能力不足をいかに補うかという発想ではなく、正統的周辺参加をいかに保障し、まず文化の構成員としての定着をバックアップしながら、養成校で培った専門的な能力を発揮できる条件をつくっていくという視点も求められているのではないだろうか。

注

注1 文部科学省「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」

注2 本田由紀 2011 軋む社会 教育・仕事・若者の現在. 河出文庫, 57

注3 文部科学省 2002 幼稚園教員の資質向上について—自ら学ぶ幼稚園教員のために

参考文献

加藤光良・鈴木久美子 2011 新卒保育者の早期離職問題に関する研究 I～幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から～. 常葉学園短期大学紀要第 42 号, 79 - 94

ジーン・レイヴ／エティエンヌ・ウェンガー 1933 状況に埋め込まれた学習—政党的周辺参加. 産業図書

竹石聖子 2011 保育者の専門性についての一考察—「人間性」と「専門性」に着目して—. 常葉学園短期大学紀要大 42 号, 95 - 103

本田由紀 2011 軋む社会 教育・仕事・若者の現在. 河出文庫