

## 今の大変さをどう見る？どう変える？ 人と人のつながりを築くとりくみを、足元から 中西新太郎

社会生活では誰かと一緒にいるのが当たり前のことでした。働く場でも生活の場でも私たちは誰かとつながりを持ちながら生きています。そうしなければ生きてゆけないのです。子どもたちの成長にとっても、「誰かと一緒にいられるようになる」ことは欠かせない課題です。

ところが、現在の社会では、「つながりを持つ」ことが難しくなっているのではないのでしょうか。スーパーですれちがう人とつながりが生まれるなんてことはあまりないはず。仕事の間でも、情報交換はあっても、それをつながりが生まれるとは限りません。仕事や生活に追われるあまり、「余計な」つながりはなるべくカットして過ごすことも普通になっています。

コロナ禍はそんな状態に一層拍車をかけました。「集まらない」ことが生活の基本に据えられたからです。

SNSを利用して集まることはできるし、以前とはちがう集まり方の工夫が生まれたことも事実です。でも、必要な情報を交換することに重点がおかれる ZOOM などでは、「集まってつながる」ために大切な条件が保障されているとは言えません。また、Twitter などのソーシャル・メディアでつながりを生み出すためには、リアルな集まりの場合とはちがう知恵が求められているように思います。

そんな新しい状況にそくして、どのように集まるか・集まれるか、そして、集まりのなかからどのようにつながりが生まれてくるのか、どうすればつながりを育てることができるか考えてみたいと思います。

### I 人が集まるしくみとして社会を考えてみる

●1 私たち人間は集まる必要がある。集まらなければ、誰かと出会えなければ、人はたがいにつながれない。

「ひとりの方が気楽」？ →ひとりでいても大丈夫なのは、実は、どんなに強い人間でも、だれか他の人に支えられているから。

#### 人がどこでどんな風に集まっているのか、集まれるのか、集まりにくいのかをつかむ

イギリスの本屋さんに行くと、すわりこんで何時間も本を読んでいる大学生をみるがあります。日本でも立ち読みはありますが、それよりずっと堂々としています。中には椅子をおいてゆっくり読めるようにしている本屋さん\*もありますから、本屋さんは単純に本という商品を売場する場所ではないように感じます。ある古本屋さんで私も椅子にすわって1日中本を読んでいたことがありますが、文句を言われることはありませんでした。

→\*日本でもそんな本屋さんがちらほら出現しています。岐阜県恵那市の山奥にある本屋さんは景色を楽しみながらゆっくり本が読めるそうです。残念ながら時間がなく立ち寄れなかったのですが。和歌山県の山奥でも、廃校になった校舎で本屋とカフェを開いている若者がいます。「それでやってゆけるの？」と

疑問になりますが、そういう場所だからこそ来る人もいるのです。

ここで例に引いた本屋さんは、A/商品として本を売買する場所だけでなく、B/本が置かれていることで人が集まってくる場所という特徴も持っています。

- 街中のあちこちに本が置かれ、それを自由に読んでもいい…
- 図書館を「人が集まれる場所」に変身させる
- どうすれば路上を見知らぬ人が一緒に集まれる場所にできるか
- 保育所の送り迎えの時間はどのような集まりになっている？

## ●2 「集まる」とは、人がたがいにつながる事が可能な状態にあるということ

まったく知らない人同士でも、そうやって「集まる」ことができる。実際、社会生活のさまざまな場面で、私たちはそのように集まっている。

社会人とは、たがいにつながる事ができる状態でスタンバイできていること/ おたがいに人間同士として（相手が子どもでも…）同じ場（社会）に生きているという事実を認め、そのように認めていることを具体的なかたちで示せるのが社会人

→気が合わなくても、イラッとしても、叱るときも褒めるときも…「あなたも私と同じ人間だ」というかわり方を踏み外してはダメ。 ハラスメントであふれる今の日本社会は、この出発点が曖昧にされている！

→公園のベンチにたまたま隣り合わせにすわった時、社会人はどう振る舞う？/ 話しかける・話しかけられる（聴くかまえ）可能性がひらかれているかどうか

→社会人として生きるのに役立つ知識や文化、スキルの具体的な中味を自分のものにする陶冶のしくみはどうなっているだろうか？ 学校で職場（保育所）で、そうした「社会人講座」の大切さがどれだけ意識されているだろうか？

お金がなくて食事ができないとき一食をおごってもらえる友人が何人いますか？

職業人として生きてゆくのに必要で役に立つ力の外側（土台）に、社会人として生きてゆくのに必要で役に立つ力があります。

就職すれば社会人として一人前になれるのではありません。職業人としてやってゆけても、社会人としての力が欠けていると、生活（人生）に行きづまることが起きるかもしれません。

会社で仕事さえできれば、後はすべて誰かがめんどうをみってくれるという生活（人生）は、社会生活を成り立たせるのに必要な社会人としてのキャリアがゼロに等しいのです。

どのように暮らしているか、どこで暮らしているか……あなたの経験のすべてが社会人としての「キャリアをつくる」要素、土台になります。

社会人として生きてゆく上であなたが大切だと思うキャリアは何でしょうか？ 考えてみてください。

## ●3 見知らぬ人同士を一瞬で「集まっている」状態に変化させる魔法（文化）がある。人をたがいにつながらせる技、社会をつくる技（ソーシャルアート）とは何だろう？

私たちがそういう技を持っているからこそ、社会が成り立っている。よく注意していると、仕

事の中で、生活の中で、ソーシャルアートが出現する瞬間を誰でも目撃することができるはず。

●4 一緒にいられるはずの、集まれるはずの人間同士をバラバラにするしくみ、力が存在することにも注意しよう。

人がたがいに顔を見ても、話をしていても、そこから「つながり」が生まれにくいような「すれちがい社会」はどんな風に広がってゆくのだろうか？

→社会的孤立/ 働く場所、働く時間、生活する場、生活時間がそれぞれバラバラに切り離され、実は同じような環境・境遇で生きていても、それが見えなくされている状態

社会的孤立は貧困の現れのひとつ！

保育職員と一緒に集まれるような時間が取れない

スケジュールに追われる子どもたちの生活には社会的孤立の危険がひそんでいる。

→人が集まることを助ける社会的保障・しくみが奪われると「すれちがい社会」（無縁社会）が広がる。

職場や家庭の他に腰掛け、一息着けるような場はどれだけあるだろうか？

→たとえ一緒にいても、他の人や周囲の状況をみるゆとりがない、たがいにつながるための「すき間」が奪われている。

つながりをつくるためには時間がある。その時間がないから、たがいに面倒が起こらないように、大抵のことは、「大丈夫です」と言って切り抜けた方がいい。「ダメです」と言っただけ、何も解決しない。仕事だって回らない。

→お互いに無関係でいられるような（無関係にさせるような）社会の設計が広がってゆく。人が集まる場は危ない？ gated-community ならば安心？

→すれちがえないように足止めする、周りのこと・周りの人に注意が向けられるような手段・方法にはどんなものがあるだろうか？

たとえば、殺風景なビルの立ち並ぶ街路のあちこちに一輪の花を飾ってみる…

「何というすばらしい出会いだろうか！ 国籍も文化も母国語も、世代も育ちもまったく違う者同士が、ほんのひと時にすぎないが、ことばと杯を交わしながら一緒に笑う。やはり、私にとってこれこそが〇〇〇の醍醐味である。」（マイク・モラスキー）

保育所をすれちがえない場所にするには…

●5 働く場がたがいにつながりをつくる場になりにくいのはなぜ？

役割、権限、職務内容を組み合わせて効率的に仕事が進むような組織配線図からはみ出してしまふ「つながり」がある。しかもそういうつながりこそが大事だったりする。

園長や理事、主任…といった役割は組織配線図にもとづいて考えられている。主任として、担任として、園長として…振る舞うのは、それぞれの役割や権限にもとづくかぎりでのこと。「園長として私が言えるのは、言いたいのは、言うべきなのは…」という前おきをきちんとつけて、限定つきの話しであることが相手につたわるように。

→上意下達型の配線図だけで運営される組織が脆いのはなぜか？/ あらゆる情報をトップに

吸い上げないと安心できなくなり、みんなが「上」だけを見るようになる。配線図からはみ出すつながりは無視されるだけでなく、抑えつけられることもある。

## 7. 勤務姿勢

- ・始業5分前までに、支店管理職に出勤申告をして下さい。
- ・仕事は、支店管理職及び現場責任者の指示に従って下さい。
- ・工作中的私語は、慎んで下さい。
- ・社内規定を遵守して下さい。
- ・社員及びアルバイトとの複数(2人以上)での飲酒は禁止します。発覚した場合は懲戒解雇処分とします。

↑「引越しアシスタント(準社員)誓約書」アリさんマークの引越社 2016

→風通しの良い職場、働き方とは配線図からはみ出す縦横さまざまつながりが育つ「すき間」がある場

育児休暇は3年、何度でも取れる、雇用保険・社会保険つき  
定年は70歳、給料変わらず、年功序列、「同じ仕事に給料差をつけない」ため正社員のみ  
制服、女性社員のお茶くみ、タイムレコーダー、社用車全部なし、ハウレンソウ\*はするな  
休日年間140日、残業ゼロ

\*ハウレンソウとは、組織マネジメントの基本として流布されている、「報告、連絡、相談」のこと

→働き方の芯をつくるのはその団体、組織…の理念(ミッション)、働き方の人間的なあり方と豊かさを保障するのは職場につらぬかれる民主主義

## ●6 仕事の場では私生活の話はしない？

仕事の場にも友だちづきあいのつながり方は入りこむ。むしろそうでなければ仕事の効率性も阻害される。

「驚いたことに、コールセンターで最も仕事が速く、最も効率の良いチームは、最も社交的なチームであることがわかった。そのチームのメンバーは、社内ルールを軽んじ、ほかのチームより多くおしゃべりをしていた。そこで、全チームにおしゃべりを奨励したところ、コールセンターの生産性は跳ね上がった。」

(キャシー・オニール『あなたを支配し、社会を破壊するAI・ビッグデータ』)

お喋りやお喋りを可能にする「すき間」が仕事の場で、生活の場でどんな風に保障されているか、編み出されているかに注意を払うことが重要だ。

●7 保育現場はあまりにも忙しい。たがいにゆったりお喋りするゆとりがない。その上、年齢がちがう、働く時間帯がちがう、雇用形態がちがう、職務上の役割がちがう……いろいろちがう職員、保護者がつながることは難しい。

園長や主任という立場にいて若い世代の職員と話すことは難しい。「相手を受けとめよう、理解しよう」と思っても、「大丈夫です」と言われてしまう。

→ちがいがあるからつながりにくいのだろうか？ ちがいが表に出ないことの方がつながり

にくさを生み出しているのでは？

**園長 (の内心)** 「保育は子どもの成長を支える仕事、だから職員には、〈こんな風に育てほしい〉という願いを持ってほしいな」

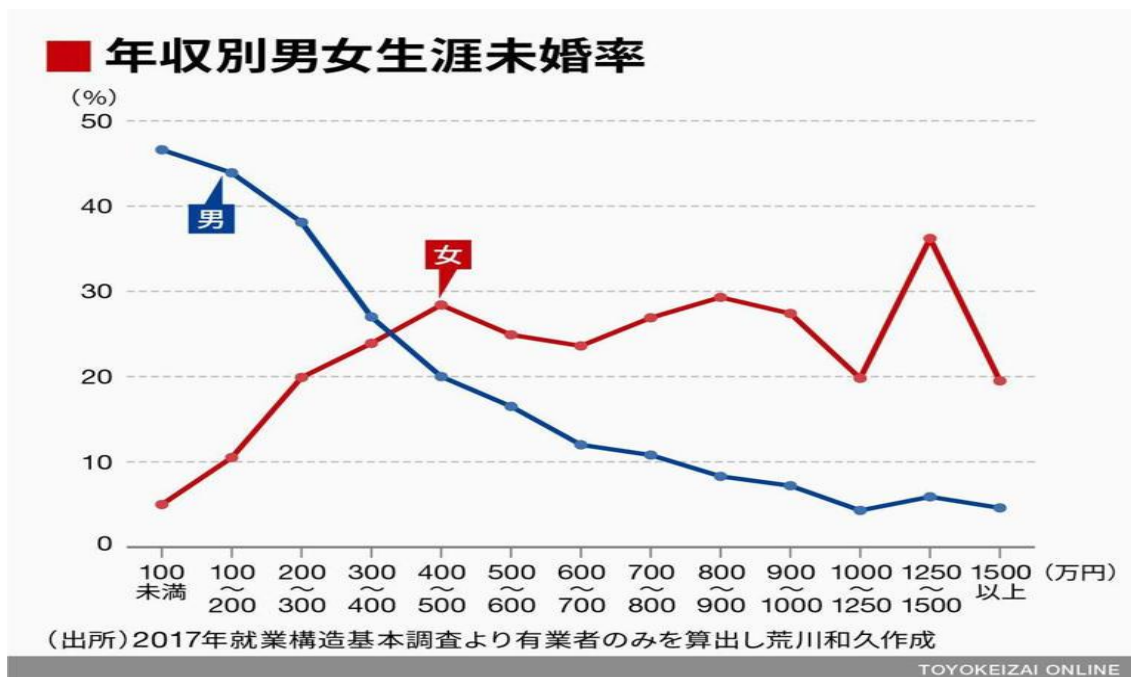
**職員 (の内心)** 「どう育てほしいなんてよくわからない。〈あなたはどんな願いをもっているの〉なんて迫られたら困るなあ」

**園長 (の内心)** 「言われたとおりするのではなくて、自分で考える力をつけてほしいから、質問されても〈そこは自分で考え、やってみて〉と言っただけけれど、なんで固まってしまうんだろう…」

**職員 (の内心)** 「最初からわかっているならそれを教えてくれるのが当然、そうしないのはおかしい。それなのに、わかっていることをわざわざ私に考えさせようとするのは何のため？ 時間のムダ、失敗させようとしている？」

## II 若い世代が大変だと感じていることは？

●8 働く場、生活の場での若い世代の大変さ、「大変だ」と感じてしまう根拠はどこにあるのだろうか？ それをリアルにつかむことから始めなければ。上の世代が「普通」と思ってきた働き方やキャリア形成、暮らし方やライフコースをもとにしてアドバイスや「指導」をしてもつたわらない、心に響かない。



(荒川和久「正規で働く女性の生涯未婚率男女逆転の衝撃」東洋経済オンライン 2023年7月13日)

■ 「マッチングアプリ」で出会った人 結婚した年別比較

結婚した年	割合	結婚した年	割合
～2009年	0.0%	2020年	17.9%
2010年～2014年	2.4%	2021年	16.9%
2015年～2019年	6.6%	2022年	22.6%
2020年～2022年	18.8%		

(明治安田生命「いい夫婦の日に関する調査結果」2022年11月16日)

→「結婚を継続する自信がない」と感じている10代～30代の男女は50%を超える(あしたメディア by BIGLOBE「若年層意識調査第5弾」2022年10月26日)

→結婚したら一人前、子どもができたなら一人前という「自立」イメージ(大人になるというイメージ)は揺らいでいる。

→近年増えている新しい働き方に対する関心を聞いたところ、「関心がある」との回答が男女とももっとも多かったのは「週休3日以上」、続いて「兼業・副業・パラレルキャリア」であった。(日本財団「18歳意識調査 第52回—価値観・ライフデザイン—報告書」2023年1月16日)

→「ずっと今の仕事を続けてゆけるだろう」という見通しが持てない。待遇が低く仕事がハードな保育の仕事はなおさら。 / →「いつまで続けられるかはわからないけれど、絶対ムダじゃなかった、自分のために良かった」と感じてもらえるようなつながりをどうすれば育てることができるだろうか？

→どんなとき、人は、「大変なこともたくさんあるけれどムダじゃない」と感じるのだろうか？

●9 生きてゆくのに必要な力として若者たちが要求されていることは？

社会生活のあらゆる領域が個人々々を評価する対象になっている。このため、評価(格付け)の対象となることがらをつねに察知して、「欠陥」をなくし、露呈させないように努力しなければいけない。

→社会的ポジション(立ち位置)を自覚した上で行動する/ 「身の程をわきまえる」振る舞いがつねに求められる社会で、立ち位置を踏まえていない(と感じる)行動は反発を招くので、社会的ポジションがはっきりしない場面では慎重に行動する。

「慎重に行動する」といっても実際には難しい。「どう思いますか」と振られることもある。どう言えばいいかわからないとき、「わかりません」、「何にも思いつきません」とストレートには言えない。

→人を評価するとはどういうことか/ 「別に、あなたの人柄をどうこう言いたいわけではないよ」と言うけれど…

「みんなちがってみんないい」が「みんな同じでみんないい」(という平等主義的人間観)につながらず、それぞれのちがいを「個性」(とりえ)として評価の対象にしてしまう。つまり、一人ひとりの性格や内面までもが能力主義のモノサシを基準にする評価の対象となってしまうことから生じる。



◀押見修造『志乃ちゃんは自分の名前が言えない』

→自己紹介は大の苦手? / 「これが私」と説明することで「私のとりえ」を評価の場にさらしてしまうから。だからちがいは見せたくない。

→「いい人」「やさしい人」という言い方が示す本当の意味は、「自分のことを評価のまなざし抜きにみてる」ということ

→お互いに評価しない・評価させないですむコミュニケーションのかたちとはどのようなものだろうか?

●10 望ましい結果につながらない努力、苦勞はできるだけ避けたい。

時間の「ムダ」、お金の「ムダ」がないように行動する。そのために役立つマニュアル、アプリが欲しい。

→保育園の行事はタイパが悪い、保護者が保育園の集まりに「動員」されるのはタイパが悪い、行事を請け負うサービスがあればそちらに委託した方がずっと楽なのは、省力化できることはできるだけそうした方がタイパ、コスバは高まる…

→「何もせずにぼーっとしている」ことがムダとは限らない、ムダを省こうとする行動には、その人が何をムダと感じているのかが映し出される。お互いの「ムダ」感覚をつき合わせるような場があると面白いのでは。

●11 「自由に考える、自由に話し聴く、自由に書く、自由に振る舞う」の「自由に」がどういうことかわからない。

「思ったことを自由に書きましょう」という作文は大の苦手、大嫌いだった、「別に…」と一行だけですませたら絶対叱られるし…

「友だち」やカレシ、カノジョ同士の関係だって自由じゃない、テレビドラマ「一番好きな花」では、「友だち」やカレシ、カノジョ同士の関係でも「自由じゃない」感覚が描かれている  
連絡帳に思いついたことを書いて保護者から「不適切」と言われたらどうしよう…

「自由に希望を言って」と言われたから、「マニュアルつくって下さい」と言ったら、「保育

にマニュアルはないよ」と返された。思いきって言ったのに。

→「じゃあ、一緒にマニュアルを考えてみよう」と提案してみたら…

## ●12 「誰でもまちがいはある、これから頑張れば大丈夫」という励ましは逆効果？

「繊細な心を持った考える JK は、不安を押しつけてしまうほどのポジティブな精神を持つことが必要だと思っていた。

でも、考える OL になった今では、むりやりポジティブにならなくても、ネガティブを好きな気持ちで上手くごまかしていけばいいんだと思っている。

そうだ、明日は大切なプレゼンがある。朝にはあったかいカフェラテを飲もう。

こうやって、少しずつ生きるのが上手くなっていくんだ。」(考える OL『がんばらないことをがんばるって決めた』KADOKAWA、2021年)

『一緒に頑張ろう』という熱意は、『なんで頑張れないんだ』という攻撃と紙一重。「くよくよしている自分に打ち勝とうとする強い意志を歌ったフレーズが好き」「あんまり聴かないのは「頑張れ！」と直接励ましてくるようなファイトソング。もう充分頑張ってるのにこれ以上どうしろというの……という気持ちにさせられてしまうから」(ちえ丸『自己肯定感が低くて挫けそうな時、明日の自分のためにゆでたまごをつくる』KADOKAWA、2022年)

「どうすれば前を向いて生きられるようになるか」をいつも考えさせる社会の罟/

→うまくできなくても、能力が足りないと思っても、不安でも、性格が向いてないと思っても…とにかく「大丈夫です」という顔をしていなければ心が折れる。

→「よくできたと言われるよう成功をめざす」→「でも完全じゃない、私はまだダメだ」→「気持ちが折れちゃいけない、前を向いて頑張りさえすれば何とかなるはず」……このくり返し。

自分で自分を支えるしかない、全部自分にはね返ってくる社会こそが問題では。

## ●13 誰かに助けてもらうのはもっと大変、だから、自分のことは自分で何とかするしかない。



一人前の職業人、社会人のイメージとは / そもそも、仕事の間では、必要なことは自分でこなせて一人前、社会人ならば、いろいろな問題があってもそれを自分で解決できる力を持っていないければダメと言われる。それなのに、誰かに助けを求めるのはまずい。それくらいならガマンした方がよい。

実際には、自分が生きる、自分が自分であるためには、「他の人とかわり合う、一緒にいる」を実現しなければダメなのだけれど、誰かに悩みを話すのはとってもハー



ドルが高い、相手がどう思うかわからない。

同じ職場だからと誰かに助言するのも難しい、注意するのはもっと大変、相手が嫌がる地雷を踏んだらどうしよう、いつも顔を合わせているから失敗できない…。仕事の場で「つながりが大事」と言われてもピンとこない。

### III 集まることの大変さをひっくり返す

#### ●15 人が集まると何が起きるかわからない、だから大変

人が集まり、顔をつきあわせると、相手のことをいろいろ考えなくちゃいけない。考えても何が起きるかわからない。そんな苦勞をするくらいなら、余計なつきあいをするより、私が安心できる範囲で誰かとつながっていらればいい。

→人と人が一緒にいるところでは、たしかに、いろいろな苦勞があり、「大変だ」と感じることもある。誰かと会う、話す、つきあうかかわりには「前もってわからないこと」が必ずある。その場、そのときの状況から生まれる未知の事態 contingency はなくせない。だから、大変さをあらかじめ避けることはできない。

「生という名の病気は拡散しすぎて治療の余地がない。ある症状が快方に向かえばその分他が悪くなる。生は不治の病だ。」（ロバート・マーフィー『ボディ・サイレント』新宿書房 1992）

#### ●16 苦勞しそうな集まり、大変になりそうな集まりは避けた方がよい？

苦勞しそうなつきあい、集まりを避けわずらわしい他者とのつながりをできるだけ少なくしようと思うのは自然です。

→緊張感に満ちたママ友の集まりやPTAの役員決めの場、「若い人の意見を聞きましょう」と求められる気詰まりな場……

では、ストレスをためないために他者とのかかわりをできるかぎり避けて暮らせば安心、楽に生きられることになるのでしょうか？ そうはゆかないと思います。そうした生き方は、逆に、その人の人生を限りなく貧しくしてゆくのではないのでしょうか。

→言われたこと以外はしない、

→毎日、仕事以外は食べて寝るだけの生活になったら…

そもそも、人間である限り、他の人とまったくかかわらずに生きることはできない。

→保育のようなケア労働の場ではなおさら、人と人のかかわりを減らすことなどできない。保護者とのさまざまなかかわり（もちろんトラブルを含めて）を避けることもできない。

→「自分しか頼りにできない、話もできない」状態は、トラブルの解決や悩みの解消を遠ざけてしまう。

「他の人とかかわり合い、一緒にいる」場には「大変さ」が必ずある。未知のことがらにぶつかることは恐い。けれど、何が起きるかわからないからこそ、相手とつながるチャンスも生まれる。「未知の場所」にいなければ誰かとつながることはできない。

●17 人がたがいににかかわり合い、一緒にいるから大変。ならば、その「大変さ」をたがいのつながりを築く手がかり、手段に変えてしまえないだろうか。

仕事の間だってビジネスライクにかかわるだけでは済まない。仕事をはみ出しながら仕事を支えている見えないつながりが無数にある。大変だけれど、つながることで楽しいこと、楽なこともある。

「おつりとレシートを渡そうとし、「このお客さんはレシートいらないな」と読み取る瞬間の駆け引きのリズムも体得した。いるように見えていない人と、実はいる人。その微妙な差。あれはお客さんの指の動きなんだ。あれが読み取れてくると、レジ打ちもプロの域に入ってる気がするな。」  
(和田静香『コンビニ店員は見たっ!』ぱる出版)



←曾根富美子『レジより愛をこめて』

必要な業務のムダを省き、ギリギリまで効率を上げてゆこうとする働き方が広がると、仕事をはみ出しながら仕事を支えているつながりが切り捨てられるかもしれない。

効率的に「必要な」職務だけで構成された仕事組織はAIに取って代えることができる。人と人とのかかわりの場がなくなり、「すれちがひ社会」が一層拡大するかもしれない。

→たとえば、コールセンターでの対応はAIが行い、そこに連絡する人は「ボット」と会話することになる。コールセンターやレジ打ちの場での、人と人とのかかわり、そこから生まれる予期せぬつながりは切り捨てられる。八百屋さんや魚屋さんの店先で普通に生じるお喋りが消えてゆくことを想像してください。

→保育所の朝夕の送り迎えが自動化されたシステムで行われるようになり職員がいなくても済む状態になったら…

●18 保育の仕事（ケア労働のひとつ）は子どもと大人、大人と大人、職場の同僚、職員と保護者…人と人が毎日日々かかわり合うことが中心。だから、大変。大変だけれど、たがいのつながるチャンスもそれだけたくさん生まれるはず。「大変さ」を「原料」に「つながり資源」を蓄えてゆく方策がきっとある。

おたがいにどんな風にかかわり合っているのかを念頭において、保育の仕事をつかまえ直して  
みる（職務分析）とどんなことがわかるだろうか？

→たとえば、送り迎え時にはどんなかかわり合いがあるのか、そこで重要なことは何か、連絡  
帳はどのようなかかわり合いをつくっているのか、職員同士のつながりに役立っていること、逆  
につながりにくくなっている原因は何か…

「大変さ」を拡散する？/ 「大変さ」を「つながり資源」の蓄積に役立てるためには、「大変  
さ」をみんなのものにしないといけない。「大変さ」を自分だけため込んでしまうと、「大変さ」  
は一人ひとりを苦しめる燃料になる。「私だけが大変」と感じる職場は、実は、みんなが大変な  
のでは。

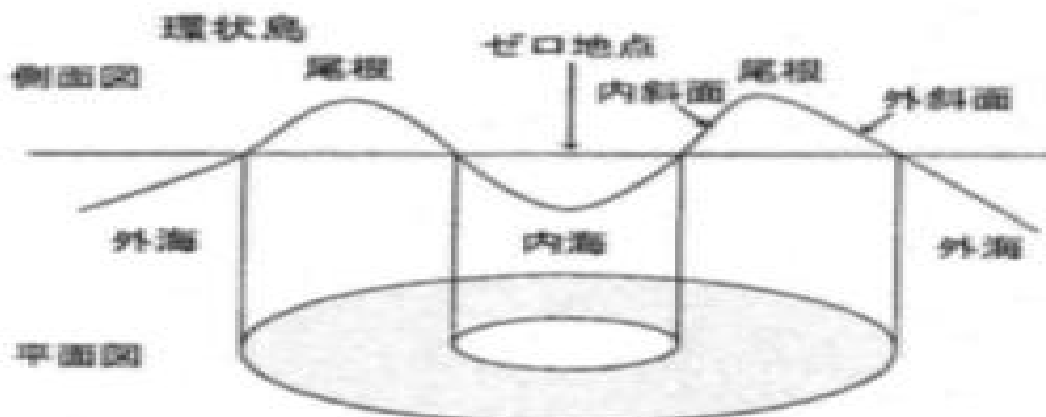
「私がうまくできたかできないか」の前に、たがいのかかわりが豊かに人間的になっているか  
に目を向ける。誰かが失敗したことでたがいのつながりが深くなることだってある。ひとりでは  
なく一緒に考え、成果も失敗も責任も分かち合える場がある組織は強い。

#### ●19 「大変さ」をその場に放り出す

「わたし一人で大丈夫」という気持ちは立派でも、ひとりで対処できることには限界がある。  
→「とつても大変、でもここは自分で何とかしなければ」→「どうにもならない状態になっ  
たらどうする？」→「決断できないでいるとまずい」→「誰かと相談できればいいのだけれど」→  
「そのためには自分自身の方針をしっかりと立てておかななくては」……出口が見つからない悩  
みの無限ループに

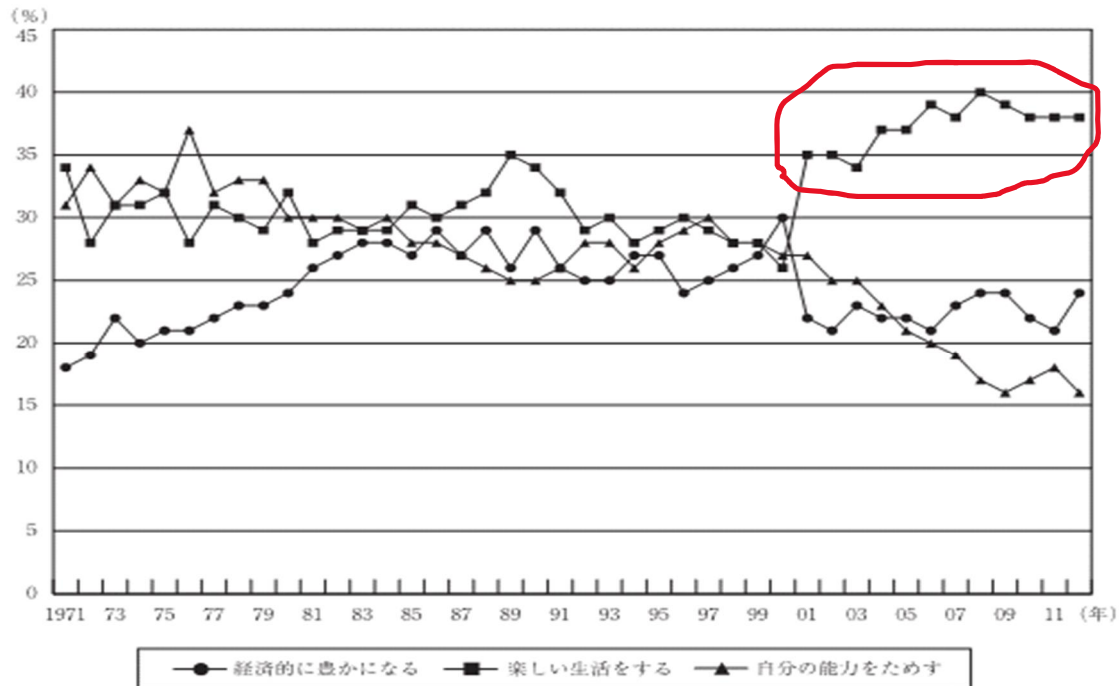
「わたし一人では対処できない」という限界を自分で見極められるかどうか？  
「もう大丈夫じゃないです」と声に出せる力と状況があるか？  
誰か察することができるような体制・しくみがつくられているか？  
限界をたしかめ合える介入手法（コミットメント）が築かれているか？（「ここまで頑張ってきたことはわかっているよ、大変だったね。ここからは一緒に考えよう。」「〇〇さんは言えないでいるけれど限界だと私は思います、だから何とかしてください。」）

→誰かの「大変さ」を受けとめるとはどういうこと？ ↓宮地尚子『環状島＝トラウマの地政学』



→「大変さ」を共有していなくても受けとめることはできる。

●20 「大変だけど楽しい」「大変だから楽しい」



(日本生産性本部「新入社員意識調査」、岩間夏樹「若い働き手のメンタルヘルス」『日本労働研究雑誌 No.635』2013年6月号から)

「楽しい生活」を望んでいる若者たちは、苦勞の多い社会活動に参加したがるのは当たり前だろうか？

→「楽しさ」のなかに、「気心の通じる友だち同士のつながりが持てる」という中味が入っていることに注目しよう。保育の仕事のようなケア的なかかわり合いの場合は、そうしたつながりを生み出す可能性を持っている。 →「仲間を発見し広げられる」運動の大切さ

→「しなければいけない課題がずっと続いてゆく運動イメージ」から脱するためにはどうすればよいだろうか？

→楽しさや魅力を仲立ちにしてつながり合う/

●21 小さな出会い、小さな集まり、小さなつながりの大きな役割

5人でも3人でも2人でもつながることはできる。少ない人数だと集まりやすい、集まりやすければつながりやすい。けれど、小さなつながりの力だって、大人数のつながりに負けないくらいに強い。

大集会も大イベントも、小さな集まりがつくっている小さなつながりが折り重なり結び合って大きくなる。どれだけ、どんな風に小さな出会いがあり、小さな集まりが広がり、小さなつながりが育っているかが、大きな集まりの意義を決める。

→保育所は小さな出会い、小さな集まりの集積場、その集まりの中からつながりを生み出すこ

とは、人と人がかかわる仕事の大きな特徴・利点だ。

→日々の集まりを通じてつながりを育てることができればよい。「毎日、保育してます」がつながりを築く土台

→大きな集まりは地域の範囲を飛びこえて小さなつながりをあちこちに生み出すための機会、SNS を武器に、お金も時間もない人たちがたがいにつながれるように大きな集まりを利用できると良い。

●22 自分たちの保育所にどれだけ豊かな「つながり資源」を蓄えられるかだけが重要なのではない。



◀巳年キリン『働く、働かない、働けば』

一人ひとりの人生にどれだけ豊かな「つながり資源」を蓄えられるかも大切だ。たとえ、今の保育所を辞めても、その人が「つながり資源」をどれだけ持って生きてゆけるか考えたい。

地域全体で、そして社会全体で「つながり資源」がどれだけ育っているか、保育所がそれにどれだけかかわっているかを、大きな目でみる。「保育所

運営は大変、だけど大変なのは自分たちだけじゃない」と気づけば、つながりをもっと豊かに広げる可能性もみえてくる。

→保育の仕事に就くことで子どもの成長を支える力が磨けるだけでなく、〈社会人〉として成長できるようにするために何が大切だろうか？

→「一人ひとりの特長を活かす、力を伸ばす」とは、特徴（とりえ）がないとダメという意味ではない。

「対人関係を記述することに重きを置けば、新しい医学の進歩にとって最大の障壁であるものを取り除くことができます。もっとも高い壁、すなわち個々独立した、ひとり立ちする、確固不動でシンプルな「自己」があるのだという妄想です。その時々によって「あなた」とか「ぼく」などと様々に呼ばれる、摩訶不思議な「自己」がまるで私有財産のようにどこかに建っているという幻想です」（サリヴァン『個性という幻想』講談社学術文庫 2022）

●23 つながりを生み出すのに不可欠な民主主義精神とその実行

組織を代表して話す立場にいる、「その他大勢」のひとりになる、「ここだけの話し」を聞いている人になる、「困った、何とかしてよ」と弱音を吐ける人になる、「何も考えずポオーっとしてるね」と言われる人になる、黙って相手のそばにいられる人になる……誰もがそんなたくさん

役回りを持ってかかわる——たくさんの役回りが移り組み合わさる場に豊かなつながりが生まれ育ってゆく。園長も主任も担任も…一つの役回りに縛り付けられているのではない。

→働き方の人間的なあり方と豊かさを保障する民主主義 (p.4) とは/ 互いのつながりを横に広げてゆける考え方 (理念) と方法

「性別、年齢、国籍など一切関係なし。履歴書は見ません。周りにはトヨタ系など優良企業が多くてそれしかやりようがないから。こんな小さな会社に来てくれてありがとうという気持ちです。でも、外れはありません。必ず、その人に合う職種がある。それを見つけないのが経営者の務めです。元暴走族もツッパリもいます。みんな育っています。」 (朝日新聞 2009年6月3日)

→仕事の場にある「縛り」はそこで働く者の自由を活かすことができないのか? →スポーツのルールは選手の自由を束縛するだけか?

●25 たくさんの役回りが組み合わさるためにどうしても欠かせないルール (理念) はただひとつ。その場に集まる人たち 誰もの尊厳を守ること、守り合うこと。言葉で行動で環境で、尊厳を守るとはどういうことかはっきりわかる、つたわる場につながりは育つ。

→「誰もがかげがえのない存在だ」という人間の尊厳は「とりえ」があるかないかには関係がない。「あなたの能力を証明してみなさい、そうすれば人間として認めてあげる」という主張は尊厳の否定だ。 →ユマニチュードという思想

→人間一人ひとりが持っているさまざまな力はお互いのかかわり合いの中で現れたり消えたりする。それを無視して個人の能力を評価することはできないし、してはいけない。

できる・できないに気づく → 気づきを受けとめる・見守る/ 先取りしない  
できるようにする・試みる → できるように支える・できたことを楽しむ・喜ぶ  
できないから助けてと言え → できないことを補う  
できないことで自分の心・生活を貧しくしない → 心・生活を貧しくさせない手立てと気遣い

→「私のかげがえのなさ」 (私の尊厳) を守るという起点・基点を発見することから、「互いの尊厳を守り合う社会」の構築へ

●24 それぞれにちがう役回りが組み合わさって「つながり資源」が育つような方法、機会を編み出すこと—それがソーシャル・デザイン、保育の仕事はソーシャル・デザインだ。

普通に働けばよい・普通に生きられればよい、誰もがそのように普通でいられる社会が一人ひとりの「かけがえのなさ」を守る。

→子どもの成長を支えるとは、普通の人になるために役立つ土台をどの子にも保障するということ。人材開発や英才教育が目標ではない、目標にすべきではない。

→普通でいられる土台をどの子にも保障するために必要な手立てをとれることが保育の専門性ではないだろうか。そこに難しさがあ、魅力があるのではないだろうか。