身が体力面とか精神面で安定して、まずは働くために、すごく、いわゆる福利厚生みたいなものが整っているような会社を選んだし、将来的に私は結構家庭を持ったりするのに憧れというか、そういった展望を抱いているので、子育てとかがしやすいみたいなのも考えて選んだ部分があります。」

⑤自律性の劣化と SNS の「意図せざる結果」

さらに付け加える必要があるのは、専門職としての重要な要素、つまり、自律性の問題である。かれらにとって疎外状況は、労働時間の長さや劣化した働き方だけではないのである。自律性のなさや自由の制限は、魅力のない職業の特徴として認識されている。経済生産性に縛られた企業よりも不自由さを抱えているイメージが教職にはあるという。なかでも、Lの指摘が興味深い。

「なんか結構自分の中で、むっちゃ簡単な言葉で言ったら、その、行きたい会社の方が面白そうやな、面白くなって思ったのが、一番、大きな理由ですけど。教員と絶対違うなと思ったのは、こうだと思つとか、なんか別にそこまで根拠とか、その、最低ラインを決める、教職やったら、こういうところは絶対守らないかんみたいな最低ラインがすごいいっぱいあると思うんですけど、そういうのなく結構自由に発言できて、色々検証したり、新しいことできたりみたいなのが結構、そこに惹かれたってわけじゃないですけど、教員と比較したときに、会社員の方がそういう良さはあるよなっていうふうに思いましたね。」

語る自由が大事にされていないという教職のイメージがここでは災いしているのである。とくに多忙化が進むにつれて、かつ、形式主義がはびこるにつれて、組織内で小さい声が排除される危険性がある。しかし、たとえば、企業としての利益や顧客満足度という明確なゴールが設定できる組織との違いもあって、管理し合うこと自体がゴールと取り違えられることも少なくない。その意味では、この指摘は「教職の危機」の目立ちにくい本質を突いているといつてよい。

このことは、決められた目標に従って個人化された目標の達成に汲々とさせられる状況についての違和感にも表れている。Bは、このことについて次のように半ば同情的に語っている。

「学校の先生たち、現場的なことと言うと、先生たちが窮屈そうだなって。やらなきゃいけない、良しとされてる目標みたいなのがあって、それに合わせなきゃいけない、でも子どもたちのことも考えなきゃいけない。目標からずれたことをすると、上の先生から言われたり、親から色々言われたり。学校の先生に期待されてるところが大きくて、サービス精神が大きくないとできないしサービス精神があり