

男性保育者の社会的な性に関わる諸要素についての考察

梅原 健吾・小田 進一

1. はじめに

女性の職業と捉えられてきた保育職であるが、昭和52年に「保母」から「保育士」へと男性の保育士資格が認められ、昭和60年に男女雇用機会均等法が制定されてから、今日までに保育に携わる男性が増加してきており、多くの保育現場に男性職員がいるという環境がある程度普及している。しかし、厚生労働省の賃金統計（e-Stat 平成28年賃金統計調査）では、全国で14530人（平成28年）で、保育者総数の5.4%に過ぎず、平均勤続年数も、6.1年（女性保育士は、7.8年）と定着しているとは必ずしもいえない。男性の保育士は圧倒的に少数者なのだ。現実には男性であるがゆえに雇用しない園も存在すると聞く。さらに、近年「男性保育士にオムツ交換をして欲しくない」などということがメディアで取り上げられ、保育現場における男性職員は世間から消極的なイメージを抱かれている。男性保育士による事件などの影響か、男性保育士に対して消極的なイメージを持つ保護者も存在している。

そのような背景に対して男性が保育職へ進出するためには、消極的なイメージを持つ男性職員が積極的に現場に参入し、保育を実践することである。青野は男性が保育職に参入することは男性保育者とは何かを問いかけるだけでなく、女性職員を含めた「保育者の再定義」をもたらすことを示唆しており¹⁾、男性職員の保育職での新たな立ち位置を定める可能性を秘めている。

これまで、「男性職員」に焦点を当て、保育現場における男性職員の期待と実現に向けて研究を行ってきたが、女性職と捉えられてきた保育職の歴史が「ジェンダー問題」と深くかかわっており、少数派の男性保育者が進出するためには、この問題と向き合いながら積極的に保育現場に参入し、新たな保育職の歴史を作り上げていくことが必要であると考えようになった。

2. 研究の目的と方法

筆者らはこれまでの研究で、保育現場で少数派な男性保育者が進出するためには、ジェンダー問題と向き合いながら積極的に保育現場に参入することで、男性職員の存在を示し続けることが保育職の歴史を新たに作り上げ、ジェンダー問題を解決することにも繋がるのではないだろうかと考えてきた。ここでは、保育現場における男性保育者は、社会的な性に対してどのように関わっているのか、また、男性保育者は保育現場にどのような可能性を打ち出していくのかを「ジェンダー問題」と「幼児の性自認」、「ダイバーシティ」について触れながら、筆者らの実体験を含めて考察していきたい。

幼児の性自認に係る保育者に対する聞き取り調査の内容は、以下の通り。

調査期日：令和3年2月2日～5日

対象：①札幌市H幼稚園 ②安平町H子ども園 ③H大学院生 合計40名

回答方法：○そう思う、△どちらでも良い、×そう思わない

	質問項目	○	△	×
①	「男の子」と「女の子」に分けて呼んだ方が保育を進めやすい	19	17	4
②	「男の子」と「女の子」に分けて保育を進めない方が良い	19	15	6
③	3歳以上児は、男の子らしさ、女の子らしさが身についた方が良い	3	9	28
④	保育士は子ども達に男の子らしさ、女の子らしさを伝えた方が良い	0	17	23
⑤	「男の子」は「女の子」よりも強い方が良い	1	4	35
⑥	「女の子」は「男の子」よりも手先が器用な方が良い	0	2	38
⑦	ごっこ遊びでは、「男の子」が父親役、「女の子」が母親役になった方が良い	1	12	27
⑧	保育士は「女性」よりもどちらかというと「男性」の方が良い	0	28	12
⑨	3歳未満児のクラス担任は「男性」よりも「女性」の方が良い	9	23	8
⑩	3歳以上児のクラス担任は「男性」よりも「女性」の方が良い	0	23	17

3. ジェンダーと保育現場の実態

ジェンダーとは、一般に「社会的・文化的性」とされる。それは、社会や文化によって規定される「女らしさ・男らしさ」に限定されず、身体を含む「女」と「男」のありようが、社会・文化・歴史とのかかわりで構成されることを包括する概念である²⁾。男女雇用機会均等法や、男女共同参画社会基本法を経て、1999年に児童福祉法施行改正により、「保母」から男女関係ない「保育士」と資格名が変わり、保育現場では男性も働きやすい環境へと変わりつつある。高橋は、「男性保育士をとりまく現状について、ジェンダー等の視点や性差による役割の固定的視点にとらわれず、同じ職場で働く同僚、保育者として、お互いに「保育の専門性」を向上させることが重要であると示している。」³⁾

自園や札幌市のH幼稚園、H大学院院生を対象とした今回実施したアンケート調査によると、『保育士は「女性」よりもどちらかというと「男性」の方が良い』という項目(表1)に対し、7割が「どちらでも良い」と回答していることから、保育現場におけるジェンダー視点の偏りが減ってきているように思えた。しかし、『3歳未満児クラス担任は「男性」よりも「女性」の方が良い』(表2)では、22.5%が「そう思う」と回答、一方『3歳以上児のクラス担任は「男性」よりも「女性」の方が良い』(表3)では、57.5%と半数以上が「どちらでも良い」と回答していることから、子どもの年齢によって男性保育者の位置付けが変化している可能性が示唆された。

実際働いていると、園庭整備、物品の搬送などの際も、男性職員が中心にそれらの職務を任っている。自園のアンケートでは、男性教職員に期待する(求める)役割や働きに関して、「ダイナミックな遊び」「父親的存在(強さ・優しさ)」が上位を示していたことから、ジェンダーステレオタイプが内在していることが分かる。また、小田らは、日本保育者養成教育学会(H30)で交流を行った男性教授らから、「実際に機器関係を任されること等、ジェンダーステレオタイプが内在していた」「ダイナミックな遊びなど、男性保育士が期待されている活動が苦手でも出来ると思ってやっていた」との意見を得て、現場での苦勞を知る。⁴⁾しかし、それは男性職員として保育現場で働く上で負担にもなるが、男性保育者としてのアイデンティティを確立するための強みであることや、ピアノが苦手な男性は女性保育者にお願いするなど、「得意」「不得意」で役割分担をすることで円滑に働ける側面もある。

保育職は、女性性というジェンダーを基準にしてカテゴリー化されている職業であると考え、男性が保育職に加入すると、「なぜ女性は保育職であり続けるのか」という疑問から、女性の存在意義の危機を感じることもある。そのため、自分の立場を守るかのように「これまでどおりで何が悪いのか」との主張になる。また、男性保育者についても同様に、男性も「女性の保育者の保育」を取り組んでしまうと男性としての存在意義が危うくなってしまふ⁵⁾。そのため、この保育職において、“保育の専門性”は男女ともに向上に努めていくものとされているが、今まで女性職と捉えられてきた保育職に男性保育者が参入することは、これまでの保育職という社会や文化の在り方からも容易なことではないことが分かる。男性としての強みを持つことが保育職として働き続けることに繋がるかもしれないが、ピアノが不得意な女性や走ることが不得意な男性など、個人で得意不得意なことが異なるのではないかと。多様性が求められる社会の中、その個性を尊重していく必要性を感じ、男性として女性としてジェンダーの枠組みにはめるのではなく、1人の「人」として様々な人が存在することがこれからの保育現場に求められるものではないかと考える。しかし、理想を語りつつも実際の保育現場を振り返ると男性保育者が働き続けることは容易ではないことになり変わらないであろう。

表1：保育士は「女性」よりもどちらかという「男性」の方が良い

	選択数	得票率
合計	40	
○ (そう思う)	0	0
△ (どちらでも良い)	28	70
× (そう思わない)	12	30

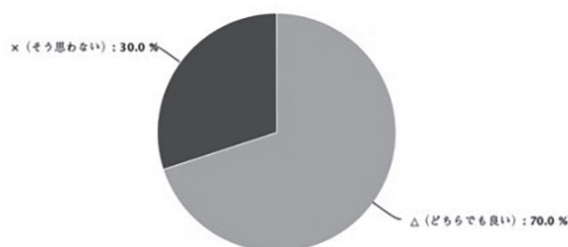


表2：3歳未満児のクラス担任は「男性」よりも「女性」の方が良い

	選択数	得票率
合計	40	
○ (そう思う)	9	22.5
△ (どちらでも良い)	23	57.5
× (そう思わない)	8	20

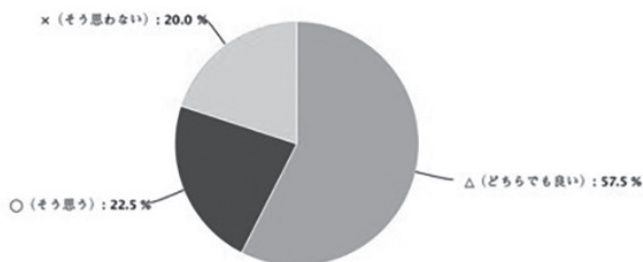
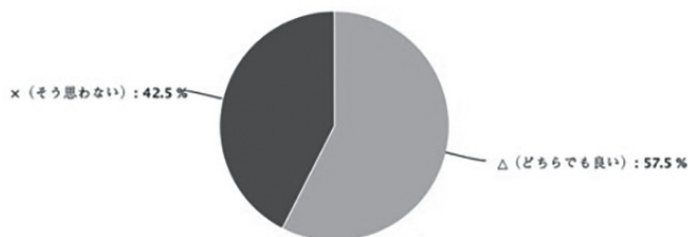


表3：3歳以上児のクラス担任は「男性」よりも「女性」の方が良い

	選択数	得票率
合計	40	
○ (そう思う)	0	0
△ (どちらでも良い)	23	57.5
× (そう思わない)	8	20



4. 男性保育者が保育現場にいることで生じる諸問題

中田は、女性職として捉えられている保育職に、男性が参入することで2つの現象が起こるとしている。1つは、トークニズム (Tokenism) と呼ばれる現象が起こる。トークニズムとは、人種、民族、性別、性的指向性など特有のカテゴリーのメンバーがドミナント (dominant 多数派) とは異なっ て扱われる状況を指し、組織における少数派が、数的不均衡によって不利な状況に陥ることと概念化している。さらに女性保育士はカテゴリーのトークン (象徴) として男性保育士を捉えている⁶⁾。トークンは可視性、同化、対照性という特徴を持つ。可視性では、トークンは注目の的になり、私的な行動が許されない。トークンはトークンに縛られもするが、自分に有利になるように働きかけることもできる。特に同化に関しては、トークンにステレオタイプを打ち破るだけの多様性があればその偏見を崩れるが、そうでない場合、トークンに当てはまらない個人の特徴は無視される。対照性ではドミナント (多数派:女性保育士) はトークンが現れると集団として意識を高め、自分達の共通を維持し、攻撃的になったり有能さを誇張したりして相違性を顕示してトークンを疎外する⁷⁾。

実際に働いているとトークニズム現象が起こっていることが分かる。親睦会で指名され男性が積極的に前に出て、歌や踊りを披露する場面や (可視性)、「力仕事」や「ICT 関連」などは暗黙のうちに男性が担うものとしており、女性保育士にも頼られることは多かった。これらは決して負担として捉えているのではなく、保育職における男性保育士の役割として、自身の存在意義を見出すために積極的に参加していたのである。しかし、これは一個人として認められているものではなく、あくまで男性保育者として認められているにすぎない (同化)。

さらに、他園から管理職として勤務した男性保育士が、これまでの自園の保育観とは違ったものを提示したことに対して、女性保育士が固まって反論し、保育がスムーズに展開されないこともあった (対照性)。保育職は子どもと接する職業であるにも関わらず、男性保育士の職務内容は女性保育士と比較して、雑用に近いものが多いことは明らかであった。ジェンダーステレオタイプを自身の存在意義として捉えている限りは、1人の男性保育士として個性を発揮するには程遠いであろう。

もう1つは、ガラスのエスカレーターという現象である。女性に偏る職業に男性が参入すると、男性は女性よりも高い確率で高い地位に追いやられるのである。斎藤らは、男性保育者の早期離職の主な要因の1つに「低賃金」を挙げている⁸⁾。将来を考えた時に、「今のままで大丈夫なのか」「家庭を持ってやっっていけるのだろうか」という不安に駆られる。保育職を続けたい気持ちを持っていても、転職せざるを得ない状況に立たされるのである。そういった問題に対してガラスのエスカレーター現象は、男性保育士にとって利点であることが分かる。しかし、ガラスのエスカレーターは、本人が高い地位を望んでいない場合でも起こる場合もあることも留意しなければならないとされている。

自園での管理職を性別で分けて見ると、男性の数の方が圧倒的に多い。さらに、中途採用の男性保育士が長年勤めていた女性保育士よりも先に管理職になったケースもあり、まさにガラスのエスカレーター現象が起こっているのであろう。筆者らの中には、将来性 (賃金) を考えた時に、現場で男性保育士ではなく、管理職として働いていくことを目標としているが、実践研究者として現場と近いポジションで働いていきたい気持ちも芽生えてきている。そのような面において、ガラスのエスカレーター現象がどのように影響してくるのか今後も引き続き調査をしていく必要があるだろう。

5. 保育現場で芽生える幼児の性自認

ここまで、男性保育者に直接関わる社会的な問題については触れてきたが、実際に保育現場で男性保育者と関わる子どもにとっては、どのような影響をもたらしているのだろうか。

バンデュエラ、ミッシェル、ウォルターズらが論じた「社会的学習理論」によると、幼児の性役割獲得の動機は、外からの罰にあるとされる。多くの性役割以外の行動と同様、性役割行動も「強化」と「観察」という2つの学習によって獲得される。まず「強化」とは、幼児を囲む大人や仲間は、幼児が性にふさわしい行動をしたときには褒めたり、褒美を与えたりし、ふさわしくないものには罰を与えたりすることで、幼児は自らの性に合った行動を学んでいく。一方「観察」とは、父親と母親といった自分にふさわしいモデルの行動を観察し、まねたりすることによって、幼児は自らの性別に応じた行動や考え方を身につける。⁹⁾

ジェンダーとは、一般的には「社会的・文化的性」とされる。それは社会や文化によって規定される「女らしさ・男らしさ」に限定されず、身体を含む「女」と「男」のありようが、社会・文化・歴史との関わりで構成されることを包括する概念である。この意味では、保育現場におけるジェンダーの捉え方は重要であると考えられる。乳幼児が初めて親元から離れて過ごす場所が園である。「社会の縮図」と学校が言われている様に、乳幼児にとっての社会は園であり、過ごす環境や、関わる友達や保育者が、乳幼児にもたらす影響は少なからずあるであろう。

社会化の担い手は親だけではなく、学校、メディア、同世代の仲間等が考えられる。ジェンダーという視点から保育現場を見る時に、果たして保育者はジェンダーを意識して過ごしているのだろうか。実際の保育現場では「男の子どうぞ」「女の子は待っててね」と男女に分けて保育を行う場面を見かける。ジェンダーを意識しての発言なのかは定かではないが、男女別と呼ぶことで保育を行いやすいのだろう。そこでは、男の子（生物学的）を呼んでいる時に女の子がやってくると、保育者は「まだ女の子は呼んでいないよ、実は男の子だったの?」と子どもに話していた。特に保育者には悪びれた様子はなかったので、無意識に性役割行動の「強化」が行われていることが分かる。また、ある場面ではごっこ遊びをしていた女の子が、男性のキャラクターを演じようとした時に、周囲の友達から「女の子なのに変だよ!」と注意を受けていることがあった。ごっこ遊びの様子を見てみると、(生物学的な)男の子は男性役、女の子は女性役になりきる遊びがごく自然と行われているのである。

そこで、アンケート調査から、保育現場における「保育現場におけるジェンダー意識」をどのように捉えているのかを考察した。『「男の子」と「女の子」に分けて呼んだ方が保育を進めやすい』という項目(表4)に対し、47.5%と約半数が「そう思わない」と回答したことから、性役割行動の強化の希薄さが窺われたが、10%が「そう思う」と回答したことから、実際にはまだ性役割行動を促す関わりが内在していることが分かった。また、『ごっこ遊びでは、「男の子」が父親役、「女の子」が母親役になった方が良い』という項目(表5)に対し、97.5%「そう思わない、どちらでも良い」と回答したことから、遊びの中に関する教職員側からの強化は無いに等しいと考えられる。しかし、子ども達のごっこ遊びの中で生物学的な役割が行われていることから、家庭内における家族の振る舞い、もしくは保育現場における大人の振る舞いによって「観察」学習している可能性もあるのではないかと。

以上のように、保育現場ではジェンダーに関する場面が多数見受けられることが予想される。子ども達は園で学習した性に対する認識を引き継いで大人になっていく。これは社会問題である「LGBT」「ジェンダー格差(男女格差)」に被害を与えかねない事柄であり、保育現場では、無意識に性役割行

動の「強化」「観察」がなされていることに、保育者は敏感になる必要があるだろう。つまり、社会的学習理論の観点から子どもに対する影響を考えると、男性保育者と女性保育者に区別するのではなく、保育現場における一大人として、性役割行動を意識した関わりが求められるのである。

表4：「男の子」と「女の子」に分けて呼んだ方が保育を進めやすい

	選択数	得票率
合計	40	
○（そう思う）	4	10
△（どちらでも良い）	17	42.5
×（そう思わない）	19	47.5

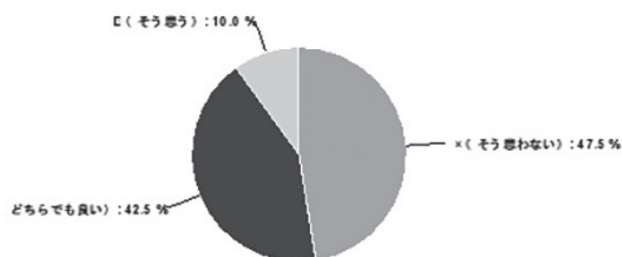
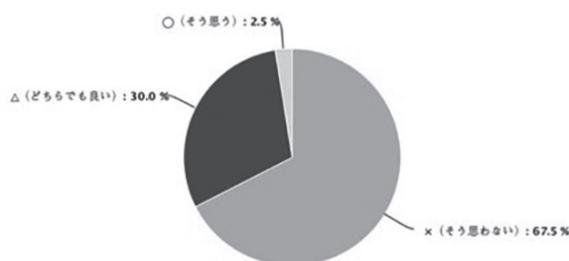


表5：ごっこ遊びでは、「男の子」が父親役、「女の子」が母親役になった方が良い

	選択数	得票率
合計	40	
○（そう思う）	1	2.5
△（どちらでも良い）	12	30
×（そう思わない）	27	67.5



6. ダイバーシティによる保育現場の可能性

ダイバーシティとは、「人間の中に見られる様々な身体的、あるいは文化的な差異である。具体的には、人種、民族、性別、年齢、障害の有無、社会経済的ステータス、性的指向、宗教、階級、政治的信条などの面における違いである。これらの違いを受け入れ、互いの個性を認め活かし合おうとする考え方や姿勢である。」¹⁰⁾

2017年千葉市長（熊谷）は「男性保育士活躍推進プラン」を策定し、「女性活躍を推進する一方、本来のダイバーシティ（多様性）を考えると男性が少ない保育現場などでは男性活躍を推進する必要がある。」と発言している¹¹⁾。この発言からも、保育現場におけるダイバーシティという視点は、男性保育士の可能性を秘めているのではないか。

さらに、秋田らは、あらゆる学問が保育につながると述べ、新たに目指す学問領域として構成した「発達保育実践政策学」を、社会の要請によって課題の設定と解決をし、複数の領域の人々の共同による知識生産活動への挑戦でもあり、学者としての研究者だけではなく、研究者としての目を持つ保育者や保育に関わる実践者を含む、総合的な学際研究領域と示している。¹²⁾ このように、保育は社会全体（複数の領域の人々）で共同していくものと捉えていることから、ダイバーシティ（多様性）の重要性を示唆しているのではないか。また、保育現場には女性保育者のみではなく、男性保育者の存在も、積極的に取り入れるべきなのではないか。埋橋（2001）、木下・斎藤（2017）は、男性保育者が少ない理由として、社会評価・賃金の低さ・固定的な性別分業観などを指摘しており、特に、人間関係上の問題があることを述べている。保育現場において、未だ少数派の男性保育者が辞め

てしまわないためには、年齢・性別・性格などが多様な複数の男性がいること、このダイバーシティ（多様性）がある現場が増えることで、男性保育者のあり方も変化していくだろう^{13) 14)}。

7. まとめ

本稿では、保育現場における男性保育者は、社会的な性に対してどのように関わっているのか、また、男性保育者は保育現場にどのように貢献できるのかを「ジェンダー問題」と「幼児の性自認」、「ダイバーシティ」について触れながら、筆者らの実体験を含めての考察を行ってきた。保育現場に内在するジェンダーステレオタイプに悩まされている男性保育者は、それを負担と感じつつも、自らの存在意義として続けてきた。しかし、これに加担するかのように、保育現場では「トークニズム」と「ガラスのエスカレーター」という現象が起き、未だに少数派である男性保育者にとっては、不利な状況が再生産される。

一方、(男性保育者と関わる)子どもの「性自認」については、無意識に性役割行動の「強化」「観察」がなされていることに保育者は敏感になる必要性が示唆された。男性保育者と女性保育者に区別するのではなく、保育現場における一大人として、性役割行動を意識した関わりが求められるのである。さらに、保育現場のダイバーシティの視点により、保育を社会全体（複数の領域の人々）で共同していくものと捉えることにより、保育現場には女性保育者のみではなく、男性保育者の存在も、積極的に取り入れるべきであることが示された。とはいえ、本稿の調査における条件設定や調査の枠組みは、検討の余地が非常に多くあり、熟考を重ねる必要がある。

保育現場には、女性職として捉えられてきた歴史と文化と、民事社会が抱えるさまざまなジェンダー問題が内在している。男性保育者が子どもに及ぼす影響があるのか、男女によって与える影響の差異、男女の協業でより有力な効果が生まれるのか、ジェンダー視点とダイバーシティの視点で丁寧に考察していくことで、男性保育者の可能性にとどまらず、保育の新天地が開かれるように思われる。

参考文献

- 1) 青野篤子 (2012): 「ジェンダーフリー保育」, 『多賀出版株式会社』
- 2) 河野銀子・藤田由美子: 教育社会とジェンダー .4, 学文社, 2014.
- 3) 高橋智宏: 保育士の育成に関する研究—男性職員に焦点を当てて—. 58, 保育科学研究第5巻, 2014.
- 4) 小田進一, 梅原健吾, 佐藤瞭, 齊藤拓馬: 「保育現場における複数男性教職員の期待とその実現に向けて」 幼児教育実践学会 .2017
- 5) 中田奈月: 男性保育者による「保育者」定義のシーケンス. 49-50, 家族社会学研究, 2004
- 6) 7) 中田奈月: 女性に偏る職業で男性は何をしているか. 53-54, 日本労働研究雑誌, 2018
- 8) 齋藤正典・平田健朗 (2008): 「保育現場における男性保育者に対する意識調査」, 『盛岡大学』, p.67-77
- 9) 大滝世津子: 幼児の性自認. 26, 株式会社みらい, 2016
- 10) ポーター倫子: ダイバーシティ教育の重要性 (前編). RESEARCH NET, 2012
- 11) 猪熊弘子: 「男性保育士」についての「誤解」を解くために知っておきたい3つのこと .Yahoo ニュース, 2017

- 12) 秋田, 山邊, 多賀:『あらゆる学問は保育につながる』.p10, 東京大学出版会, 2016
- 13) 埋橋玲子: 男性保育者導入のジェンダー効果 .107-118, 日本家政学会家族関係部会, 2001
- 14) 木下比呂美, 斎藤政子: 男性保育者と子どもの発達. 31-38, 保育情報, 1997