

女性に偏る職業で 男性は何をしているか

——男性保育者の事例から

中田 奈月

(奈良佐保短期大学教授)

本稿は職業や職務の領域が性別によって偏る性別職域分離が発生している職業のうち、女性に偏る職業へ参入する男性、とりわけ男性保育者の事例を取り上げ、彼らがどのように職業継続しているかを定性的データから明らかにする。先行研究によると、女性に偏る職業のなかで男性はトークンとみなされ、ステレオタイプに押し込まれることがある。また、男性に偏る職業に従事する女性にガラスの天井があるように、女性に偏る職業に従事する男性はガラスのエスカレーターによって女性より高い地位に追いやられることもある。そのため女性に偏る職業に従事する男性は、女性性と男性性をマネジメントし、あるときは一部を壊し、あるときは維持するなどバランスをとりながら職業継続する。しかし今回、先行研究とは異なり、男性保育者は男性性にも女性性にも傾かないように職業継続することを明らかにした。男性は、トークンにならないように、ステレオタイプを当てはめられないように、ガラスのエスカレーターに乗らないようにしながら、職業継続する。彼らは女性に偏る仕事を女性性や男性性を帯びた職業とはみなさず、専門職のひとつとして職業を位置づけるのである。

目次

- I 性別職域分離の発生
- II 女性に偏る職業への男性参入
- III 性別が職場に現れる時
- IV 職業に性別を発現させる装置

I 性別職域分離の発生

性別職域分離とは職業や職務の領域が性別によって偏ることをさす。性別職域分離に関する研究は男性に偏る職業の女性参入を取り上げるものが多くを占めていたが、ここのところ女性に偏る職業への男性参入についても研究が進められている。本稿は女性に偏る職業へ参入する男性を取り上げる。先行研究をレビューしたのち、女性に偏る職業へ参入する男性はどのように職業継続しているかを定性的データによって探る。

今回取り上げるのは男性保育者の事例¹⁾である。千葉市が2017年に発表した「男性保育士活躍推進プラン」をめぐる、男性の着替えやおむつ交換について様々な反響が広がったのは記憶に新しい。女性に偏る職業に男性が参入するとき、これまで疑問視されていなかった問題が顕在化する。男性が女性に偏る職業に従事することで、彼らの周囲の人々は性別とどう向き合ったらよいか分からず男性と衝突する。男性はそれをどう乗り越え、職業継続しているか。事例の分析と考察をふまえて性別職域分離が発生している職業について展望を述べたい。

II 女性に偏る職業への男性参入

従来、女性に偏る職業は男性に偏る職業よりも低賃金で社会的地位が低く、男性にとってメリッ

トはないと考えられてきた。しかしこの前提だと女性に偏る職業へ男性は参入しないことになる。女性に偏る職業への男性参入に関する研究は、なぜ男性が参入するのか、男性参入は性別職域分離をどう変化させるかということに照準をあわせてきた。

先行研究は大きく3つの側面から論じられる。第1に女性に偏る職業への参入を希望する男性の特徴、第2に女性に偏る職業に男性が参入することで発生する現象、第3に当人の性別と性別に対する意識、職業選好の関係についてである。

第1に、女性に偏る職業への参入を希望する男性の特徴として、Hardie (2015) は、女性の友人が多いこと、高等教育を受けていること、早い段階から女性に偏る職業への参入を決めること、アフリカ系アメリカ人であることを挙げる。女性の友人が多いと女性に偏る職業について聞く機会が増えるため、就職を検討する機会が増える。子どもが高等教育を受けられる家庭は平等主義を子どもに推し進める傾向がある。そのため性別にとられないで大学の専攻を選ぶ子どもを育てる。加えて、この家庭の子どもは大学入学前から自分が目指す大学専攻について知る機会が多いため、女性に偏る専攻と職業を選択肢に入れる機会が増える。また、白人男性よりもアフリカ系アメリカ人男性のほうが女性に偏る職業を選ぶ。たとえばアフリカ系アメリカ人は看護師を、別の職よりも高い地位と賃金を得られると認識する (Western and Pettit 2005; Wingfield 2009)。別の研究ではアフリカ系アメリカ人は女性に偏る職業ではうまくやっっていけないともあり、検討の余地はある (後述)。しかし性別と職業に関する先入観がないことが、男性を女性に偏る職業に送り出すというのは重要な指摘だろう。これに加えて参入を希望する男性の特徴として、女性に偏る職業に従事する者との出会い、身内に従事者がいること、メディアの影響を指摘しておく (中田 2000, 2001)。

第2に、女性に偏る職業に男性が参入することで発生する現象について、先行研究によると2つのことが起こる。1つ目に、トークニズム (Tokenism) と呼ばれる現象、2つ目にガラスのエスカレーターと呼ばれる現象である。

1つ目のトークニズムは、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さす。彼らは個人としてではなくカテゴリーのトークン (token 象徴) として扱われる。彼らは異なる視点とスキルを持つエキスパートとして扱われることもあれば追放されることもある。トークニズムはトークンにとってマイナスにもプラスにも作用する (Isacco and Morse 2015)。

組織の人間関係に注目して研究した Kanter (1977) によると、トークンは、可視性、対照性、同化という特徴を持つ。可視性とはトークンが目玉の的になることをさす。トークンは良くも悪くも人の注目を集め、私的な行動が許されない。自分の業績でもそのカテゴリーによるものとされる。そのことはトークンの行動にも影響を与える。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。

同化はトークンをステレオタイプの役割に閉じ込めることをさす。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せるが、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。

対照性はドミナントとの境界線を際立たせてトークンを孤立させることである。トークンは組織の両極化と誇張化をもたらす。トークンが現れるとドミナントは集団として意識を高め、自分たちの共通点を維持し、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。トークンはドミナントから孤立して切り離され、ドミナントはトークンを除く全グループの代表的存在になる。トークンはドミナントに忠誠を誓ったり自分のカテゴリーを貶めたりすることをドミナントから求められることがある。

トークニズムがいつ誰を有利にするかは議論が分かれる。例えば Budig (2002) は人数比にかかわらず職場では男性に有利で昇進にも人数比は影響しないと、トークニズムよりもガラスのエスカレーターの理論のほうが有効だとする。

2つ目に、Williams (1992) が指摘するガラスのエスカレーターは、女性に偏る職業に従事する男性の特徴としてよく知られる。男性に偏る職業

に従事する女性にガラスの天井があるのとは逆に、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。それは男性が高い地位や役割を求めていなくても起こる。男性は定位置に留まりたいと思っても移動するエスカレーターのように難しく、留まりなければ努力が必要である。ただし Williams (2013) はこの理論には限界もあるとする。一部の人種や民族、セクシュアルマイノリティ、障がいを持つ男性、伝統的に女性に偏る職域でない場合、ガラスのエスカレーターは存在しないことがある。ガラスのエスカレーターのかわりに「sticky floors」(粘着する床 ネバネバフロア) が用意されることもある。「ガラスのエスカレーター」の有無は組織の上層部の固定観念が決める (Wingfield 2009 ; Dill, Price-Glynn and Rakovski 2016 他)。

第3に、当人の性別と性別に対する意識、職業選好の関係についてである。先行研究によると、女性に偏る職業に従事する男性は女性性と親和性が高い (Michel, Hays and Runyan 2015 ; 森・生野・森 2017 他)。男性が女性性を帯びた職務を遂行することによって葛藤することもあれば、男性参入によって職務が男性向き、女性向きのものに分離し、男性は男性向きの職務に従事することを求められることもある (Allan 1993 ; Murray 1996 ; 黒田 2013 ; Isacco and Morse 2015 他)。しかしこれらの研究は議論の余地がある。例えば、Cottingham, Erickson and Diefendorff (2015) は、男性看護師は女性に比べて自分や他者の感情に敏感ではないために感情に関する課題に直面するという仮説のもと、感情労働の遂行と仕事の満足度について分析したが、仮説と異なり、男性は仕事内で深い感情を求められることが仕事の満足感に結びついていた。感情労働と職業の関係は性別だけでなく人種によっても異なった。アフリカ系アメリカ人は感情を抑えるよう教育されるため感情労働を求める職場でうまくやっていた。この指摘は女性性と職業の関係の検討が必要であることを示唆する。

Roos and Reskin (1992) は、ある職業が女性少数の状況から女性多数の状況へと変わる原因に、賃金低下、地位低下、男性にとってのメリッ

トの減少、男性にとって別の良い機会が生まれることを指摘する。とすれば当人の性別と女性性や男性性、職業選好の間には関連がないことになる。では女性に偏る仕事に女性が従事するのはなぜか。West and Zimmerman (1987) によると、職業は最初からジェンダー化されているわけではなく、ジェンダーは相互作用を通して実践されるものである。ジェンダーとは個人の属性ではなくパフォーマンスであり、立ち位置であり、実践である (Butler 1990 ; Gherardi and Poggio 2001 他)。職業従事者が女性性に沿って遂行しているから職業が女性性を帯びるのである。Deutsch (2007) によれば、男性が女性に偏る職業に従事する時、女性性に沿って従事することもあれば抵抗することもある。男性が男性性と女性性をマネジメントしながら職業に従事することもある (Allan 1993 ; 中田 2003 ; Simpson 2004 ; 佐々木 2015)。

先行研究から2つの知見を述べる。第1に、女性に偏る職業への男性参入の鍵になるのは職業に対する認識である。女性に偏る職業への参入を希望する男性に共通するのは職業に対する先入観を持たないことであった。家庭環境や教育、文化や人種の違いが先入観のありなしを決める。彼らにとって女性に偏る職業とは女性向きの職業ではなく、たまたま女性に偏る職業ということになる。

第2にガラスのエスカレーターの設置やトークニズムの発現についてである。先行研究では上層部の固定観念がガラスのエスカレーターを設置させるかを決めていた。トークニズムも発現したりしなかったりする。いつこれらが現れ、男女がどのように対処しているかが分かれば、女性に偏る職業で男性が職業継続する方法や、性別職域分離の今後の展望が見えるのではないかと。

先行研究に従えば、職業に対する固定観念を持たないで参入した男性は、職業が女性性や男性性に傾くなかでマネジメントしながら職業に従事することになる。男性の固定観念と周囲のそれがぶつかる時何が起こるか。男性のもつ悩みからみていこう。

Ⅲ 性別が職場に現れる時

今回用いるのは、第17回全国男性保育者研究交流集会の分科会「男性保育者が持つ悩みと専門性」の記録である²⁾。分科会では最初に現在持っている悩みをすべてメモしてもらい、メモに従って具体的に語ってもらった。その後、悩みに関する意見交換を行った。意見交換では提示された保育の悩みについて複数の保育者が様々な事例を交えて応えたり、ベテランの保育者に若い世代の保育者が質問したりした。以下、最初にメモされた悩みを保育経験別に概観した後、具体的な内容をみていく。

1 男性保育者の悩み

男性保育者は何に悩んでいるのか。今回、悩みとして提示された234を内容に応じて17に分類した(表1)。もっとも多いのは「1.性別の問題」³⁾(28.6%)、次に保育方針の違いといった「2.保育

観」(10.7%)、続いて「3.子どもとの関係」(怪我や病気の対応、離乳食やアレルギー、子どもの集中のさせ方など8.5%)となった。一般に女性に偏る職業は賃金が低いと言われるが、「12.賃金の低さ」の比率は高くない。保育者の賃金は公私間格差が大きく、公立園に勤務する者は賃金をそれほど問題視しないことがこの順位をもたらしただもしれない。「1.性別の問題」については後ほど詳しく分析する。

保育経験年数別⁴⁾に悩みをみていこう。経験年数5年までは「3.子どもとの関係」、「6.保育技術」(ピアノ・壁面制作・運動遊び等)、「11.保育記録」(指導計画・指導記録等)が多い。「ピアノがまだまだ」「月案週案に追われる」等があった。10年目までは「2.保育観」が課題となる。「自分なりの保育がまだ見えない」「保育に対する自分の考えが園の方針とぶつかる」といった悩みが挙げられた。「15.昇進」に関する悩みもある。「そろそろ独立を考えている」といった意見もあれば「主任を打診されたが現場に残りたい」といった

表1 男性保育者の悩みと経験

(単位：%)

経験年数(年)	1～5	6～10	11～20	21～30	31～	全体
人数(人)	11	4	3	5	4	27
提示された悩みの数	62	49	35	31	57	234
1.性別の問題	29.0	40.4	18.4	34.3	16.1	28.6
2.保育観	6.5	12.3	16.3	14.3	3.2	10.7
3.子どもとの関係	16.1	5.3	12.2	2.9	0.0	8.5
4.施設・運営	1.6	5.3	10.2	2.9	22.6	7.3
5.保護者との関係	6.5	1.8	14.3	8.6	0.0	6.4
6.保育技術	9.7	8.8	2.0	0.0	0.0	5.1
7.人員配置	4.8	1.8	4.1	11.4	6.5	5.1
8.残業や休暇	6.5	1.8	6.1	0.0	6.5	4.3
9.転職	8.1	7.0	0.0	0.0	0.0	3.8
10.体力低下	0.0	1.8	6.1	8.6	6.5	3.8
11.保育記録	6.5	1.8	4.1	0.0	3.2	3.4
12.賃金の低さ	3.2	5.3	2.0	0.0	3.2	3.0
13.定年後の生活	0.0	0.0	0.0	5.7	16.1	3.0
14.結婚や家族	0.0	0.0	0.0	8.6	9.7	2.6
15.昇進	1.6	5.3	0.0	2.9	0.0	2.1
16.研修	0.0	1.8	0.0	0.0	6.5	1.3
17.地域との関係	0.0	0.0	4.1	0.0	0.0	0.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

意見もあった。11～20年目は「5.保護者との関係」に関する項目の高さが目立つ。「子どもを抱かない親が増えた」「親が忙しすぎる」「親に保育への思いをどう伝えたらよいか」等が挙げられた。21～30年目は「7.人員配置」が課題となっていた。「保育士不足で保育に支障が出る」「発達支援の子どもをサポートのために人員が必要」「主任の仕事に終わりがなく別の保育士に業務を振り分けたい」等があった。31年目以降は「4.施設・運営」（「備品の不足」「経営が安定しない」）や「13.定年後の生活」の比率が高い。

男性保育者の悩みを概観した。保育者の悩みは経験によって異なる。女性保育者と共通する点も多いだろう。しかし「性別の問題」については状況が異なる。次節でみていこう。

2 性別の問題

「性別の問題」をさらに分類し、「ア.女性の同僚との関係」「イ.女性の保育との比較」「ウ.女性との会話」「エ.男性への期待」「オ.男性への視線」「カ.仕事の加算」という項目に分けた⁵⁾（表2）。経験年数別にみると、5年目までの男性保育者は「イ.女性の保育との比較」、10年目までは「エ.男性への期待」、11年目以降は「ア.女性の同僚との関係」が多い。以下、意見交換された内容の一部を紹介しながら分析する。

3 女性の同僚との関係

一緒に組んでた女の先生で、自分の考えどおり動かへんと舌打ちしたり嫌な顔をする人がいて。

「私たちは子どもとこう関わるのが正しいと思っているから、あなたもそう感じてほしい」って。でも私たちって言うけどそれはその先生個人の考えやし俺の考えとは違うし。女の先生は自分と同じ感情になれてよく言うけど同じになれるわけではない。で、「私も先生の気持ちにできるだけ沿うようにするけど、先生もあるところでは妥協してほしい」って言った。若い頃は反発したこともあったけど、そればっか思っていたらうまいかへん。譲り合うことも必要で。この先生の保育のここは好きとかここは尊敬できるとか探すとうまくやっっていける。（Aさん 40歳 17年目）

子どもの人数や年齢によって複数担任制をとってクラス運営をすることがある。保育者同士の連携は性別にかかわらず欠かせないものであるが、うまくいかないこともある（中平・馬場・高橋2015）。そこに性別の問題が絡むとさらに事態が深刻になる。

Aさんと一緒に組む女性には自分が正しいと考える保育のやり方がある。その保育に従わないAさんに舌打ちしたり嫌な顔をしたりする。女性はAさんに自分の考えに従ってほしいと考える。そこでしたのが自分個人の考えを「私たちの考え」と読み替えてトークニズムを発現させ、Aさんに従わせるように圧力をかけることである。しかしAさんは、その考えは保育所の女性全員の考えではなく、「その先生個人の考え」とみなし、女性がトークニズムを発現させようとしたことに気づいている。Aさんがしたのは、その女性に一個人として関わり、一部妥協してほしいと

表2 性別の問題と経験

（単位：％）

経験年数（年）	1～5	6～10	11～20	21～30	31～	全体
人数（人）	11	4	3	5	4	27
提示された悩みの数	18	23	9	12	5	67
ア.女性の同僚との関係	16.7	21.7	55.6	91.7	40.0	38.8
イ.女性の保育との比較	38.9	13.0	0.0	0.0	20.0	16.4
ウ.女性との会話	27.8	8.7	33.3	0.0	20.0	16.4
エ.男性への期待	0.0	30.4	11.1	8.3	0.0	13.4
オ.男性への視線	5.6	17.4	0.0	0.0	20.0	9.0
カ.仕事の加算	11.1	8.7	0.0	0.0	0.0	6.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

伝えることであった。

Aさんは一緒に組んでいた女性が発現させたトークニズムを外し、少数派として多数派と対峙することを避けた。若いころAさんは少数派として、女性の発現させたトークニズムのなかで女性に反発したこともあったが現在は異なる。Aさんが「この先生の保育のここは好きとか」といったように女性保育者を個人で見ようとするのは、トークニズムが他者にも自分にも発現しないようにするためでもある。

4 女性の保育との比較

女の先生って、「かわいいの作ってね」とか「かわいい歌を決めてね」とかいつも言うけど、その「かわいい」がよく分からない。以前、壁面制作したら「全然かわいくない」って否定されて、次の日、壁面は別のに変わった。あんまり否定されると自分の保育センスが合っているか心配になってくる。(Bさん 24歳 2年目)

女の先生って「かわいい」とかすぐ言うよね。それが子どもの育ちに必要かなって考えてもないんじゃないかな。そういう時は女の先生が言う前に「こんなの作ったんです、かわいいでしょ」と最初から自分で言っちゃえばいい。かわいいかどうかなんて感覚的なものだから。そう言われたら女の先生も、そうかなって思うかもしれないし。かわいくないって言われたら「私はかわいいと思うんですけど」って反論してやればいい。(Cさん 59歳 36年目)

経験の少ないBさんは、女性という性別と「かわいい」こと、保育のセンスを結びつける。男性である自分は、多数派である女性の言う「かわいい」が分からない。職場の女性全体から否定されたと感じ、保育センスがないと解釈する。

Cさんがした助言は、性別、「かわいい」こと、保育のセンスという3つの結びつきを断つことである。まず結びつきを断つために「子どもの育ち」という概念を使う。「かわいい」と子どもを育ちを支えることは別である。子どもの育ちを支えるために保育士にはセンスが必要だが、「かわいい」ことは不要である。したがって女性にかわいくないと言われても保育のセンスを否定する必

要はない。

そのうえで、Cさんは「かわいい」という概念が女性にとっても曖昧であることを逆手に取って対抗する。Cさんは女性という性別と「かわいい」ことを結びつけるのではなく、自分個人の保育センスに「かわいい」を引きつけて自分のものにしてしまうよう助言する。

先行研究に従えば、保育の場で保育者は女性性や男性性に沿って職務を遂行していることになる。かわいいことを女性性と同義とすると、確かに経験の浅い男性保育者は女性性に沿うことでアイデンティティが揺さぶられたといえるかもしれない。しかし揺さぶられたのは男性としてのアイデンティティではなく、保育者としてのアイデンティティである。

経験を重ねた男性がしたのは、女性が認識する「かわいい」ことを女性という性別から切り離して無効にし、「かわいい」という概念を男女共通である保育センスという枠の中に入れることである。先行研究とは異なり、保育者は女性性や男性性に沿わないで職務を遂行しようとするのが伺える。

5 女性との会話

事務所とかで女の先生はいつも愚痴を言い合っている。子どもの愚痴やったり保護者の愚痴やったり。悪意を持って言っているのではないのは分かるねんけど、話して発散しているのは分かるんやけど、聞こえると気が滅入る。休憩室にはよう行けへん。男がいても着替えとか平気でしてたりする人もいるし。ただ、休憩が始まる前と後とで、保育の流れが別のもんになっていることはようある。ゆっくり話したいと思うけど、女の先生と飲みにくいのもいろいろと面倒。保護者の目もあるし。(Dさん 36歳 10年目)

確かに男一人だと孤立したり情報が入らないようにされることもあるけど、男一人でも経験でそうならないこともあるんじゃないかな。職員集団にいる長さもあるしこれまでの保育の経験もある。(Eさん 41歳 16年目)

女性は休憩室や事務所、男性は飲み会といったように、男女は自分の領域で意見交換したいと考

えるようだ。Dさんは事務所や休憩室に行くのは気が滅入るうえ、そもそも行ける状態ではないと考える。しかし休憩室に行かないと情報の断絶が起こり、業務に支障をきたす。かといって自分の領域である飲みの場に誘って話をするこも、保護者や他の女性保育者の目があるため難しい。トークンの「可視性」にあるように、男性には私的な行動が許されない。

Eさんは、これらの問題は時間が解決することもあると助言する。Kanter (1977) は、少数派の比率の変化がトークニズムを発生させなくするという。しかしそれとは別に、当人の保育経験の長さや職員集団のなかで男女保育者が共に過ごす長さが、トークニズムを発生させない鍵になることをEさんは示唆する。時間が関係性をつくり、関係性をつくることで多様性が認められるようになる。

6 男性への期待

(1) ダイナミックな保育と自分の保育

僕が保育所初の男として入ったとき、保護者から「ダイナミックな保育」やら「身体を使って」やらの要望を受けた。まさにステレオタイプを押し付けられた感じ。今、保育所で21人中3人が男。3人になってやっと一人ひとりの個性を見てもらえるようになったし、経験もあるから自分のしたいことができる。実際、ステレオタイプな保育は誰もしてない (Fさん 38歳 18年目)

Fさんは就職当初「ステレオタイプな保育」をしていた。その理由として、自分の保育者経験の少なさと保育所初の男性だったことを挙げる。自分の保育ができるようになったのは、保育所に男性がいることが珍しくなくなるだけの時間の長さ、保護者と過ごす時間の長さ、そして保育所内の男性の増加による。

先に、当人の保育経験の長さや職員集団のなかで男女保育者が共に過ごす長さがトークニズムを発生させない鍵になることを示唆した。それに加えて、保護者にとっても男性保育者に慣れ、男性が保育所にいることが当たり前とを感じるだけの時間が必要であることが事例から分かる。時間の少なさが、Fさんに「ステレオタイプな保育」をさ

せたのである。

中田 (2002) はトークンについて論じた際、少数派が一人の場合は孤立させ、二人の場合、多数派は少数派を対立させるように働きかけると論じた。しかし、人数比のほか、時間は対立させない鍵になる。人数の増加や時間の経過は、職員集団のなかでうまくやっていくことだけでなく、男性保育者の保育にも影響を与える。事実、Fさんの「自分のしたい保育」は女性性にも男性性にも沿っていない。

(2) ガラスのエスカレーターとネバネバフロア

本当はずっと現場にいたいと思っていただけ声がかかって園長にならざるを得なかった。園長になれば別のことができるかって思って引き受けた。実際なってみると現場とはまったく別の知識が必要になる。経営のことも考えなければならぬ。そうするとまた、現場に戻りたい、子どもと一緒に過ごしたいってなるわけ。(Gさん 54歳 32年目)

本当は保育所にいたいけど、この職員であるかぎり無理って分かった。上の世代の男は経験20年目くらいで障害者施設や作業所に異動したり。(Hさん 32歳 10年目)

先行研究によると、女性に偏る職業に男性が参入する場合、上層部がガラスのエスカレーターを設置することがある。しかし男性保育者の場合、男性幼稚園教諭と男性保育士とでは昇進の仕方が異なる (中田 2011a)。男性幼稚園教諭は昇進が早い。保育経験なく最初から園長職に従事することになった男性もいる。年齢比率も保育士とは異なり、2015年の『国勢調査』によると50歳以上が男性幼稚園教員の4割を占める。いわばガラスのエレベーターがあるようなものである。

他方、男性保育士は過去、女性よりも低い賃金で昇給もなく働いていた。全国男性保育者連絡会が「せめて保母なみの賃金を」と、同一資格、同一職務、同一賃金による身分保障を求めてきた経緯があり、現在も昇給や賃金の男女差は男性幼稚園教諭に比べて少ない印象である。しかし全くないわけではない。上層部から管理職になるように圧力をかけられることもあれば、ガラスのエレ

ベーターが設置されることもある。

公務員としての採用であったり施設を複数もつ法人による採用であったりする場合は、保育所や認定こども園以外に異動することもある。保育士は保育所以外の様々な児童福祉施設で従事することも関係しているだろう。異動も昇進のみとは限らない。例えば保育士として採用されたはずが異動によって福祉課の窓口業務に携わるようになった男性は、このような異動は女性にはこれまでなかったと言う。いわばムービングウォーク（動く歩道）で別のフロアに異動するようなものである。その後、保育の現場に戻れるかどうかは分からない。

先行研究によると、ガラスのエスカレーターの設置は上層部の固定観念による。上層部は、保育の場は男性にふさわしくないという固定観念を持っているのかもしれない。もちろん管理職側に立ちたいと考える男女保育者は一定数存在する。しかし保育の場で子どもと関わりたいと考える男性が多いのも事実としてある。圧力がかかったとき、うまく避ける者もいれば避けられない者もいる。圧力に耐えかね転職した者もいる。転職する場合、別の職種ではなく保育者として資格を生かしながら別の職場に転職するケースが目立つ。いったん別の職種に転職した後に再び転職して保育者になるケースもあることを指摘したい。

7 男性への視線

保護者からクレームがあったわけでもないのに、1年前から上の指示で男性のおむつ交換が急にだめになったんです。これまで問題なくやっていたのに。指示した人は保育士が何してるか知らないんじゃないかな。おむつ交換しながらウンチやおしっこをみて病気の確認をしたり、おむつかぶれとかあせもとかないか観察したり、虐待がないかチェックしてるわけで。上は保育の専門性をどう考えているんでしょう。男の医者はよくて男性保育士がだめって、どうなんでしょうね。(Iさん 38歳 10年目)

過去、当人の意思はどうであれ、子どもの着替えやおむつ交換は保育者の業務のひとつとされてきた(中田1999, 2000他)。子どもの着替えやおむ

つ交換に対する危惧が日本の男性保育者間で語られるようになったのは2005年ごろからである⁶⁾。しかし欧米の先行研究ではこの問題は以前から取り上げられている。例えばMurray (1996)は、アメリカでは性的虐待の問題が深刻で、男性は子どもを性の対象にするのではないかという危惧から、男性に子どもの世話をされたくないと考える子どもの親が存在するという。保育所に従事する男性は本当の男性かと疑われることもある。性的指向性や、男性がきめ細やかで愛情深いかどうかを問う研究も多々ある⁷⁾。

Iさんにとっておむつ交換は保育者としての業務のひとつで、それは保護者も理解していた。ところが1年前から上層部は、それらは女性保育者の仕事ではあるが男性保育者のそれではないと解釈する。上層部は男性保育者を「男性」「保育者」とはみなさない。「男性」と「子どもを虐待する可能性がある者」とを結びつけ、「保育者」として子どもの着替えやおむつ交換をすることを許さない。

Iさんは、上層部がそのような考えに至るのは保育の専門性を認めていないからだとする。「保育者」は本来「子どもの虐待を防止する者」である。保育者は性別にかかわらず専門職者であるはずであるとし、上層部が「男性」と「子どもを虐待する可能性のある者」という2つを結びつけ、「保育者」と「専門職者」とを結びつけないことを疑問視する。専門職として認知されれば、小児科の医者と同様に、おむつ交換や着替えが問題視されることはないはずである。そうすれば、おむつ交換や着替えは「女性保育者」の仕事ではなく、「保育者」の仕事の範疇に入る。

8 仕事の加算

時々、用務員かと思う。保育中に自分だけ雑務に呼ばれて、この前は蛍光灯の交換をさせられた。(Jさん 23歳 1年目)

女の先生が力仕事やってとか頼んでくるのをどうとらえるか。自分がいなかったときは自分らでやってたくせにとか、こんなこと保育じゃないと思うこともできるし、これも環境づくりの一環だと思えることもできるし、せっかくだから新しい工

夫はないかと考えることもできる。こういう仕事をどうみるか。いろいろ思うことはあると思う。ただ、どう考えるかで、女の先生とうまくやっていくことにはつながる。(Kさん 56歳 28年目)

Jさんは、保育を中断してまで雑務を引き受けさせられるのは男性という性別が原因だと解釈する。それに対してKさんは雑務の解釈について助言する。蛍光灯の交換は確かにこれまで女性がやっていた仕事のひとつである。しかしその仕事を環境づくりのひとつと解釈すれば、性別に関わりない、保育者としての仕事の範疇に入る。

保育の仕事は女性だけが保育の仕事をしていた頃、保育の仕事はすべて女性がしていた。男性が参入すると、雑務とされる仕事が女性の仕事から切り離され、男性の仕事として振り分けられる。Kさんは男性に振り分けられた仕事を「保育者」の仕事のなかに入れ直す。加えて、女性の期待に応えることは女性とうまくやっていくことにつながると考える。

IV 職業に性別を発現させる装置

性別職域分離が発生している職業に男性が参入すると性別の問題が職場に現れ、これまでのやり方は疑問視される。上層部や女性保育者、保護者は男性に対して、攻撃的になったりステレオタイプを押し付けたりガラスのエスカレーターやムービングウォークを用意したりして、自分の意に沿うように動かそうとしたり業務から追い出そうとしたりする。それに対して男性を意に沿わせようとしたり疎外させたりする装置に気づいている。そしてその装置を、時には外し、時には逆に利用したりしながら職業を継続する。トークニズムやガラスのエスカレーターは、職業が女性性と男性性どちらに傾くかを定めるひとつの装置になる。

人数の不均衡によって発生するトークニズムは次の2つの作用をする。第一に、職業を女性性に傾けることである(ア.女性の同僚との関係 イ.女性の保育との比較)。女性は「私たち」と同じように感じることを求めたり、女性と同じ「かわいい」保育をするように仕向けたりする。第二に、職務

を男女に振り分け、男性のする職務を男性性に傾けることである(エ.男性への期待 オ.男性への視線 カ.仕事の加算)。女性は「雑務」を、上層部は保育の場以外の職務を、保護者は「ステレオタイプな保育」をさせる。これらの仕事は最初から男性の仕事だったわけではない。これまで女性がしていた仕事から分離し、新しく創出された仕事である(中田 2002 他)。

ガラスのエスカレーターは、別の力によって男性を保育の場から引き離す装置である。しかし職業によっても状況によっても設置のされ方は異なる。第一に、同じ男性保育者でも幼稚園教諭と保育士では異なる。男性幼稚園教諭はガラスのエスカレーターどころかガラスのエレベーターも存在する。男性保育士の場合、ガラスのエスカレーターが設置されることもあればないこともある。ムービングウォークで別フロアに異動することもある。

このような装置は誰によってどういう理由で作動するか。1つ目は多数派によって意識なく作動する場合である(ウ.女性との会話)。女性保育者たちは休憩室で意識なく常に装置を作動させるため、男性はなかなか入り込めない。

2つ目は、多数派が自分に有利に働かせるため意識して作動させる場合(ア.女性の同僚との関係 イ.女性の保育との比較 カ.仕事の加算)。自分を有利にするために自分のカテゴリーを一個人から多数派へとスイッチし、多数派として少数派である男性に対峙する。それによって、自分と同じ職務を男性に割り振ることもあれば、自分のしたくない職務を男性に割り振ることもある。

3つ目は、固定観念によって作動する場合である。上層部(オ.男性への視線)や保護者(エ.男性への期待)のステレオタイプが、作動させる。

女性に偏る職業では男性が参入したとたん、職業に性別を発現させる装置が作動することによって、職業自体が女性性に傾いたり男性性に傾いたりする。経験の少ない男性はそれに振り回されるが、それが外れることもある。

職業に性別を発現させる装置を外す方法は3つある。1つ目は人数である(エ.男性への期待)。Kanterの指摘のとおり、比率が高くなれば男性

は男性性を期待される保育をしなくてもすむ。

2つ目は、少数派が、自らを少数派ではなく個人として多数派に対峙することである（ア.女性の同僚との関係 イ.女性の保育との比較 カ.仕事の加算）。男性は多数派少数派の対立が起こらないように装置を外す。保育経験の長い男性ほど装置の外し方に詳しい。

3つ目は時間である（ウ.女性との会話 エ.男性への期待）。保育経験が多い者ほど、職員集団のなかで男性が存在する時間が長いほど、あるいは保育所で男性がいる時間が長いほど、男性が女性に偏る職業に従事する時間が長いほど、装置を外すことが可能になる。

先行研究では、男性が男性性と女性性を自らマネジメントすることで職業に従事できるとあった。確かに女性保育者や上層部、保護者は職業を男性性と女性性に傾けさせる。しかし保育経験が増すにつれて男性は、職業自体が女性性や男性性に傾きそうになった時、その方向に自分が沿うのではなく、職業を別の方向に持っていかうとすることがある。別の方向とは、保育職の専門性である。専門職として保育者をみなすことである。

中田（2011b）はこれまでの研究で、男性保育者は保育職を、女性向きの女性職と捉えているのではなく、専門職として捉えようとしていることを論じた。今回の事例は男性保育者が解釈する保育すべてを網羅したわけではない。ただ、女性に偏る職業に従事する男性は自分の仕事を女性向きの女性職と捉えているわけではないことが分かったと思う。

日本の男性保育者たちは、別の地域の異なる経験を持つ様々な世代の者と意見交換する機会を積極的に作ってきた。全国男性保育者連絡会はそのひとつである。意見交換されるもののひとつが、男性が女性に偏る職業のなかでうまくやっていく方法である。若い男性保育者はこの手段を先輩保育者から伝えられ、実際に試す。この知識の伝達は男性保育者が定年まで仕事を続けることを可能にさせるひとつの要因だといえるかもしれない。

男性保育者の悩みのうち、性別に関するものは約30%である（表1）。しかし性別以外の悩み、子どもや保護者とどう向き合うか、保育記録をど

う書くかといった悩みは、全体の70%を占める。性別にかかわらず惑わされず、男性は保育者として保育職に正面から向き合う。性別職域分離を変化させる鍵はここにあると思う。

*本研究の一部はJSPS科研費（JP16710187）の助成を受けたものである。研究実施にあたり、大阪男性保育者連絡会をはじめ全国男性保育者連絡会の皆様など、多くの男女保育者の方にご協力をいただいたことに感謝したい。

- 1) 本稿でいう「保育者」とは、保育士、幼稚園教諭、保育教諭といった保育職に従事する者をさす。幼稚園教諭として男性が従事できるようになったのは1947年教職員免許法による。男性が児童福祉施設で保育に準ずる資格を取得できるようになったのは1977年である。1977年から1999年まで男性従事者には職名はない状態が続き、彼らは自らを「男性保育者」と名乗った。類似する言葉に「保父」があるが、こちらは行政やマスコミが主に用いた通称である。政府や一部の保育団体は「保父」名称を法制化しようと働きかけたが、男性保育者は「保父」名称では専門職にふさわしくないと拒絶し、男女共通名称を求めたため、20年あまりの間、男性には名称のない時代が続いた。児童福祉法施行令改正により、「保母」から男女共通の「保育士」へと職名が変更されたのは1999年である。その後、保育士の専門職としての位置づけをいっそう明確にするため2001年に児童福祉法が改正され保育士資格は任用資格から国家資格になる。2012年には改正認定こども園法により、幼保連携型認定こども園が創設され、そこで勤務する者は「保育教諭」とされた。認定こども園で働く者には保育士資格と幼稚園教諭免許が必要である。『2015年国勢調査』では、男性保育士は2.92%、男性幼稚園教諭は5.96%であるが、現在、保育者は保育所、児童福祉施設、幼稚園、認定こども園といった様々な施設をまたいで異動しており、職場によって名称が異なるため、男性保育者の比率を出せない状態である。同じ保育者であっても男女保育士と男女幼稚園教諭はライフコースが大きく異なっており（中田 2011a）、施設をまたいでの異動はライフコースをさらに分岐させることが予想される。
- 2) 今回用いるのは、2013年11月に行われた第17回全国男性保育者研究交流集会第一分科会の記録である。参加者は20歳から65歳、経験1年目から38年目までの27名である。参加者は、保育所保育士、認証保育所保育士、主任、園長、定年退職後にアルバイトという形で保育に携わる男性を含む。分科会では中田が分科会の内容を調査データとして使用することやプライバシーの配慮について伝えただけで、経験別に男性保育者の悩みを提示し、意見交換をしてもらった。全国男性保育者研究交流集会の分科会「男性保育者がもつ悩みと専門性」は、第1回研究交流集会から継続して実施されている伝統的な分科会であり、毎回意見交換が行われている。
- 3) 今回「女性」「男性」といった性別に関する内容が含まれるものはすべて「性別の問題」に分類した。この項目のなかには保育親や子どもとの関わりに関する内容も含まれる。
- 4) 今回、年齢ではなく経験で分けるのは男性保育者の場合、職業従事のタイミングが人によって異なるからである（中田 2000, 2001）。ただし近年は高校卒業後に保育士養成校で資格取得をして従事する者が多くなっている。
- 5) これらの項目は明確に分類できず、互いに重なったり関連したりしている。
- 6) 男性保育者による子どもの虐待が初めて報道されたのは

1995年である。この報道は多くの男性保育者に大きな衝撃をもって受け止められた。男性の増加を望んできた男性保育者にとって、男性が保育者であることにヒビを入れかねない出来事だったからである。それ以降、男性保育者間でおむつ交換や着脱の援助の問題が議論の俎上に載せられるようになる。2005年ごろには危機感を持って議論される話題になっていた。もともと子どもと成人男性との身体接触が社会的に認知されていないこともあり、男性保育者は子どもの身体について語る際は慎重にならざるをえない。子どもの排泄の後始末や排泄自立を援助することが求められる男性保育者にとって、おむつかぶれなどを保護者に指摘する際、男性性器に比して女性性器を的確に指し示すことが女性保育者に比して難しいことが問題になることもある(中田2003)。

7) 日本の場合、男性がきめ細やかで愛情深い配慮ができないのではという危惧から、0歳児保育に男性は向かないとみなされてしまうことが男性保育者の課題として取り上げられることもあった。女性保育者による男性の0歳児保育に対する認識は、女性の経験や世代によって異なる(中田2004)。

参考文献

- Allan, Jim (1993) "Male Elementary Teachers, Experiences and Perspectives," C. Williams (ed.) *Doing "Women's Work": Men in Non-Traditional Occupations*. London: Sage.
- (1997) "The Persistent Fewness of Men Elementary Teachers: Hypotheses from Their Experiences," *Paper presented at the annual meeting of the Midwest Sociological Society*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED418064)
- Budig, Michelle J. (2002) "Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator?" *Social Problems*, 49, 2 258-277.
- Butler, Judith (1990) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Cottingham, Marci D., Rebecca J. Erickson, and James M.Diefendorff (2015) "Examining Men's Status Shield and Status Bonus: How Gender Frames the Emotional Labor and Job Satisfaction of Nurses," *Sex Roles*, 72, 7-8 377-389.
- Deutsch, Francine M. (2007) "Undoing Gender," *Gender & Society*, 21, 1 106-127.
- Dill, Janette S., Kim Price-Glynn, and Carter Rakovski (2016) "Does the "Glass Escalator" Compensate for the Devaluation of Care Work Occupations? The Careers of Men in Low- and Middle-skill Health Care Jobs," *Gender & Society*, 30, 2, 334-360.
- Gherardi, Silvia and Barbara Poggio (2001) "Creating and Recreating Gender Order in Organizations," *Journal of World Business*, 36, 3 245-259.
- Hardie, Jessica Halliday (2015) "Women's Work? Predictors of Young Men's Aspirations for Entering Traditionally Female-Dominated Occupations," *Sex Roles*, 72, 7-8 349-362.
- Isacco, Anthony and Jennifer Q. Morse (2015) "Male Graduate Students at a 'Women's College': Examining the Roles of Academic Motivation, Support, Connection, and Masculinity Ideology," *Sex Roles*, 72, 7-8 321-334.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Michel, Rebecca E., Danica G. Hays and Helen I. Runyan (2015) "Faculty Member Attitudes and Behaviors toward Male Counselors in Training: A Social Cognitive Career Theory Perspective," *Sex Roles*, 72, 7-8 308-320.
- Murray, Susan B. (1996) " 'We All Love Charles': Men in Childcare and the Social Construction of Gender," *Gender & Society*, 10, 4 368-385.
- Roos, Patricia A. and Barbara F. Reskin (1992) "Occupational Desegregation in the 1970s: Integration and Economic Equity?" *Sociological Perspectives* 35 69-91.
- Simpson, Ruth (2004) "Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations," *Work Employment and Society*, 18, 2 349-368.
- West, Candace and Don H. Zimmerman (1987) "Doing Gender," *Gender & Society*, 1 125-151.
- Western, Bruce and Becky Pettit (2005) "Black-White Wage Inequality, Employment Rates, and Incarceration," *American Journal of Sociology*, 111 553-578.
- Williams, Christine L. (1992) "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions," *Social Problems*, 39 253-267.
- (2013) "The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer," *Gender & Society*, 27, 5 609-629.
- Wingfield, Adia H. (2009) "Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work," *Gender & Society*, 23, 1 5-26.
- (2010) "Are Some Emotions Marked "Whites Only"? Racialized Feeling Rules in Professional Workplaces," *Social Problems*, 57, 251-268.
- 黒田友紀 (2013) 「教師文化研究におけるジェンダー問題——男性教師研究に焦点をあてて」日本大学教育学会『教育學雑誌』No.48(0), pp. 1-14.
- 佐々木奈々子 (2015) 「男性保育士はいかにして『男性』保育士となるのか：戦略から見える男性保育士の意識の諸相」『お茶の水女子大学子ども学研究紀要』No. 3, pp. 37-48.
- 中田奈月 (1999) 「性別職域分離とその統合——男性保育従事者の事例から」『奈良女子大学社会学論集』No. 6, pp. 285-296.
- (2000) 「男性保育者のライフコース——キャリアの実態を通して」『奈良女子大学社会学論集』No. 7, pp. 67-78.
- (2001) 「男性保育者のライフコース——コーホート分析」『奈良女子大学社会学論集』No. 8, pp. 51-67.
- (2002) 「『男性保育者』の創出——男性の存在が職場の人間関係に及ぼす影響」『保育学研究』No. 40(2), pp. 8-16.
- (2003) 「性別職域分離とその変容——『男性保育者』の創成と転回」博士論文(奈良女子大学大学院)。
- (2004) 「男性保育士による低年齢児保育の困難」『保育士養成研究』No. 21, pp. 19-27.
- (2006) 「女性保育士における専門性と女性性——主観的キャリアの分析から」『奈良女子大学社会学論集』No. 13, pp. 129-144.
- (2011a) 「男女幼稚園教員・保育士のライフコース」小堀哲郎編『社会のなかの子どもと保育者』第10章, 創成社.
- (2011b) 「保育士・幼稚園教員は専門職か」小堀哲郎編『社会のなかの子どもと保育者』第11章, 創成社.
- 中平絢子・馬場訓子・高橋敏之 (2015) 「保育所保育における複数担任制の利点と問題点」『岡山大学教師教育開発センター紀要』No. 5, pp. 44-51.
- 森雄太・生野繁子・森信之 (2017) 「病院に勤務する男性看護師のジェンダー意識の研究」『日本看護福祉学会誌』No. 22(2), pp. 1-13.

なかた・なつき 奈良佐保短期大学地域こども学科教授。最近の主な論文に「家庭の意義と機能」井村圭壯, 今井慶宗編『保育実践と家庭支援論』第1章(勁草書房, 2016年)。社会学専攻。