

奈良県保育所における男性保育士の実態と課題

中 田 奈 月 前 迫 ゆ り 智 原 江 美
石 田 慎 二 高 岡 昌 子¹ 福 田 公 教²

Current state and problems of male childcare workers in childcare centers in Nara Prefecture

Natsuki NAKATA Yuri MAESAKO Emi CHIHARA
Shinji ISHIDA Masako TAKAOKA Kiminori FUKUDA

Recently, the number of men attending early childcare training schools has been increasing. However, even after receiving such qualifications, they will experience difficulty gaining employment at childcare centers. Why don't childcare centers employ more men? How are male childcare workers evaluated in Nara Prefecture? The current state of male childcare workers in Nara Prefecture has never been examined, and research on the evaluation of male childcare workers at childcare centers is scant. Therefore, this paper aims to clarify and evaluate the current state of male childcare workers in Nara Prefecture. Analysis results show that the number of male childcare workers in Nara Prefecture is above the national average. Male childcare workers are under appreciated, and childcare centers don't consider male childcare workers useful for a child nurturing environment. However, the rate of the participation of fathers in child rearing at childcare centers where male childcare workers exist is higher than childcare centers without such male workers. The existence of male childcare workers not only promotes father's participation in child rearing but also helps prevent decreases in the child nurturing functions of the home and the region.

Key words: male childcare worker, father's participation in child rearing, child nurturing environment

1. はじめに

近年、男性保育士に対する社会の注目は高まっており、男性の保育職への参入の伸び率も上昇の一途をたどっている。だが男性保育士のリクルートメントはスムーズにいかないというのが一般的であり（中田2001）、男性に門戸を開く保育士養成機関である奈良佐保短期大学においてもその状況は変わらない。保育

士採用側である保育所は、男性採用に関してどのような意思を持っているのだろうか。先行研究を概観すると、男性保育士当人を対象にした調査研究（小田ほか1999等）、女性保育士を対象にした調査研究（斉藤ほか1998、中田2004a等）、保護者を対象にした調査研究（鈴木ほか2000等）、保育士養成校の学生を対象にした調査研究（米谷ほか1998等）等があるが、保育

所を対象にした研究はそれほどなされていない。さらに言えば奈良県における男性保育士の実態はまだ把握されていないのが現状である。男性を採用する側である保育所を対象にした調査によって、我々は男性保育士の実態だけではなく、男性保育士のニーズや社会が求めるトレンドを見極めることができるのではないかと。例えば男性保育士の存在は父親の育児参加を高めるとされているが（鈴木ほか 2000）、その影響を鑑みて男性保育士を採用するケースも考えられるだろう。

以上の問題関心から本稿では2つの課題を設定した。第1に、奈良県内において保育職に従事している男性の実態を把握することである。第2に子育て環境づくりに男性保育士が与える影響を保育所側はどのようにとらえているのか、その内容を探ることである。2つの課題を追究することによって、最終的に、男性保育士は地域の子育て環境づくりに何らかの関与ができるのか、男性に門戸を開いている保育士養成課程を持つ短期大学は何をすべきか、その可能性と展望を示唆したい。

2. 調査の概要と方法

本調査は「地域の子育て環境づくりに向けての保育者養成における可能性と将来展望に関する学際的基礎研究」として、2003年度および2004年度に文部科学省・私立大学教育研究・高度化推進特別補助・学術研究推進特別経費（研究代表 前迫ゆり）を受けて実施された。分析に用いるデータは、2002年2月に奈良県内すべての認可保育所とへき地保育所を対象に郵送法で実施した質問紙調査⁴から得られたものである⁵。質問紙への回答は保育所の代表者にしてもらった。

分析は上述した2つの課題にもとづいて行う。第1の課題は奈良県内において保育職に従事している男性の実態を把握することであり、この課題は奈良県内の男性保育士勤務状況や職員構成等から明らかにする（3.1, 3.2）。第2の課題は、保育所側が子育て環境づくりに男性保育士が与える影響をどう認識しているかを分析することである。この課題は、男性保育士の存在がもたらす保護者への影響や、保育所の男女保育士へのニーズに着目して分析する（3.3, 3.4）。

表1. 男性保育士（常勤）の勤務（%）

男性の勤務	割合
現在勤務（N=31）	22.0
過去に勤務（N=60）	12.1
勤務なし	65.9

表2. 所在地と男性勤務（%）

	市部（N=59）	郡部（N=32）	合計
男性勤務有	47.5	9.4	34.1
男性勤務無	52.5	90.6	65.9

表3. 所在地と「男性勤務あり」の割合

市町村名	%	市町村名	%
1 奈良市（N=18）	66.7	17 田原本町（N=1）	0.0
2 大和高田市（N=6）	16.7	18 菟田野町（N=1）	0.0
3 大和郡山市（N=7）	42.9	19 室生村（N=1）	0.0
4 天理市（N=5）	20.0	20 曾爾村（N=1）	0.0
5 橿原市（N=6）	50.0	21 高取町（N=1）	0.0
6 桜井市（N=2）	0.0	22 當麻町（N=2）	0.0
7 五條市（N=1）	100.0	23 上牧町（N=3）	0.0
8 御所市（N=4）	25.0	24 王寺町（N=1）	0.0
9 生駒市（N=5）	40.0	25 広陵町（N=2）	50.0
10 香芝市（N=5）	80.0	26 吉野町（N=1）	0.0
11 月ヶ瀬村（N=1）	0.0	27 西吉野村（N=1）	0.0
12 都祁村（N=1）	0.0	28 野迫川村（N=1）	0.0
13 山添村（N=5）	0.0	29 大塔村（N=1）	0.0
14 平群町（N=1）	100.0	30 十津川村（N=2）	0.0
15 三郷町（N=1）	100.0	31 上北山村（N=1）	0.0
16 川西町（N=1）	0.0		

3. 分析結果

3.1. 男性保育士の勤務状況

奈良県内の男性保育士勤務状況をみると、男性保育士が現在勤務している保育所は22%、過去に勤務したことがある保育所は12%である（表1）。では、現

奈良県保育所における男性保育士の実態と課題

表4. 設置主体 (%)

	公設公営 (N=64)	公設民営 (N=4)
男性勤務有	29.2	50.0
男性勤務無	70.8	50.0

表5. 認可保育所／へき地保育所と男性勤務 (%)

	認可保育所 (N=81)	へき地保育所 (N=9)
男性勤務有	37.0	0.0
男性勤務無	63.0	100.0

在、過去を問わず男性保育士が勤務したことがあるのはどのような保育所だろうか。所在地・設置主体・認可保育所／へき地保育所⁶・入所児定員・保育所の定員充足率から男性保育士の勤務実態をみる。奈良県の保育所所在地から男性保育士の勤務実態をみると「市部」にある保育所の約半数が、男性保育士が勤務したことがあるのに対して、「郡部」においては9割が勤務したことはないとする(表2)。市町村別では表3の結果になった。設置主体別にみると、公設民営保育所、民設民営保育所において男性保育士が勤務したことがあると答えた比率が5割であるのに対し、公設公営保育所は3割程度にとどまった(表4)。認可保育所とへき地保育所の区分からみると、男性保育士が勤務したことがあるへき地保育所はなかった(表5)⁷

入所児定員との関連でみる。入所児定員が高いほうが、男性が勤務したことがあると答えた比率が高いこ

とが分かった(表6)。「100人以上」の保育所の半数に男性保育士がいることになる。

充足率との関連をみると、男性保育士が勤務した経験のある保育所の比率がもっとも高いのは「100～124%」(50.0%)であり、以下、「75～99%」(33.3%)、「125%～」(27.3%)、「74%以下」と続く(表7)。

以上、男性保育士が勤務したことのある奈良県内の保育所について概観した。奈良県において男性保育士が勤務したことがある保育所は、郡部より市部、公営保育所より民営保育所に多い。男性保育士の受け入れは一般的に地方より都市に多いと考えられているが、今回の結果もそれに追従するものと考えられる。

3.2. 職員構成

奈良県内の保育所において、男性保育士はどのような職員構成のもとで勤務しているのだろうか。最初に職員構成の概要について述べる。勤務形態別にみると、「正規職員」は全体の62%を占めており、いち保育所あたりの正規職員数の平均は12.0人である。「非常勤嘱託職員」は全体の38%を占め、いち保育所あたりの非常勤嘱託職員の平均は7.4人である。職員の年代については20代がもっとも多く(36%)、以下、40代(25%)、「30代」(21%)、「50代」(15%)、60代(3%)と続く(図1)。

性別との関連でみよう。奈良県内の保育所に勤務する男性保育士の割合は、保育士全体の2%である(図2)。この数値は全国平均(2002年現在)の2倍である。いち保育所あたりの保育士数の平均をみると、

表6. 入所児定員と男性勤務 (%)

	～30人 (N=11)	31～60人 (N=19)	61～100人 (N=12)	100人～ (N=48)
男性勤務有	0.0	10.5	33.3	52.1
男性勤務無	100.0	89.5	66.7	47.9

表7. 定員充足率と男性勤務 (%)

	～74% (N=18)	75～99% (N=15)	100～124% (N=36)	125%～ (N=22)
男性勤務有	11.1	33.3	50.0	27.3
男性勤務無	88.9	66.7	50.0	72.7

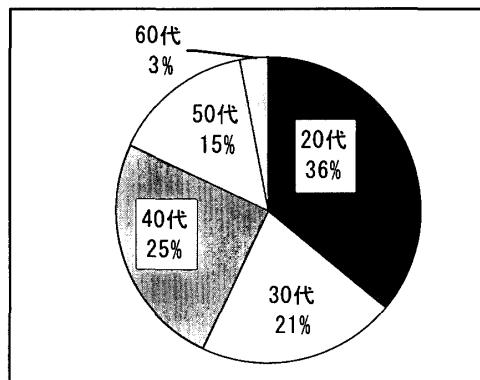


図1. 職員構成と年代

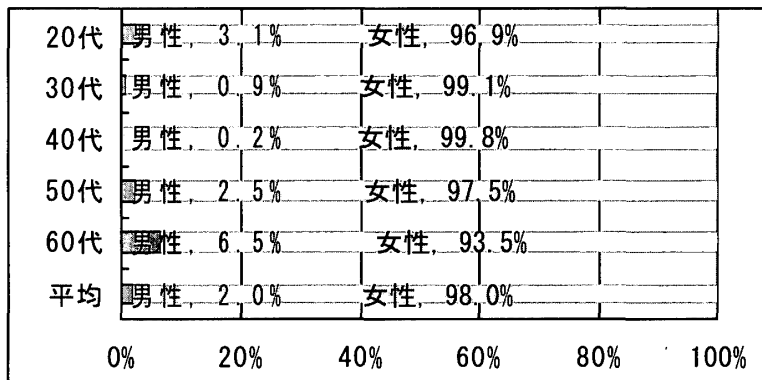


図2. 職員構成 (性別・年代)

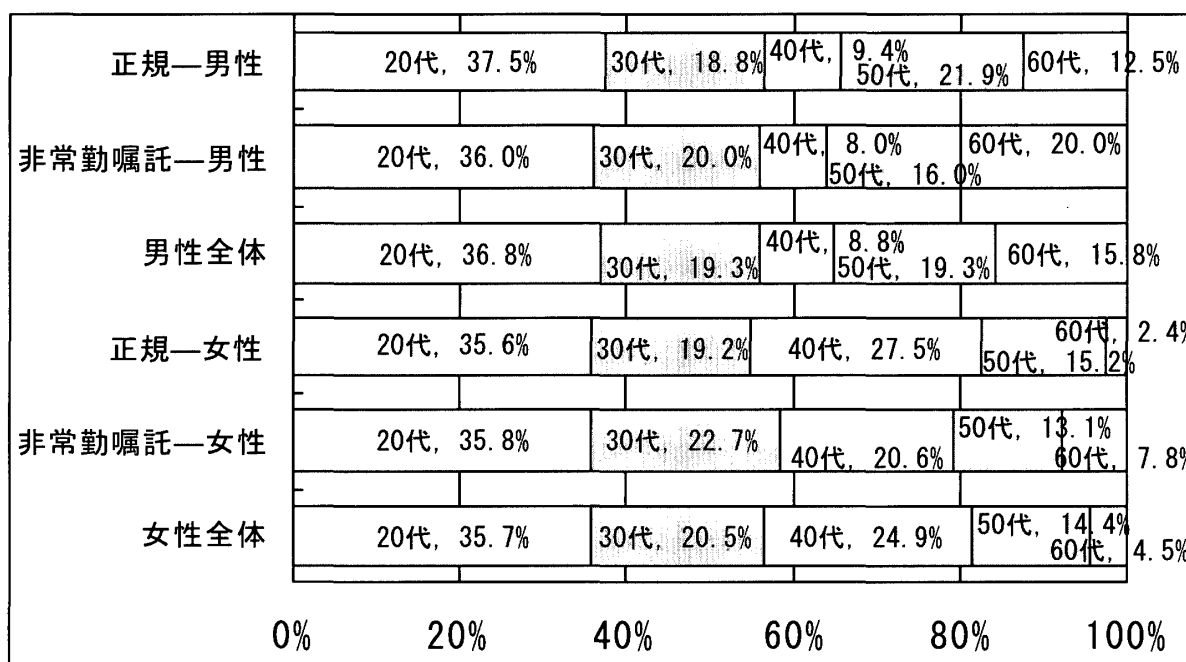


図3. 職員構成 (性別・年代・就業形態)

「男性」が0.4人、「女性」が19人であった。男性保育士が勤務している保育所に限定して男性保育士の数をみると、「男性」が保育所に1人である保育所は17箇所 (71%), 2人が6箇所 (25%), 5名が1箇所 (4%) であった。

年代別にみていこう。男性の比率がもっとも高いのは「60代以上」であり、以下「20代」、「50代」と続く。男性の比率がもっとも低いのは「40代」であった (図2)。

通常60代は定年を迎える年齢であり、多くの保育者が退職を迎えるはずである。事実、60代以上の保育士は全体の3%を占めているに過ぎない (図1)。それ

にもかかわらず、男性の比率がもっとも高いのは「60代」であるのはなぜか。勤務形態や設置主体の区分からみていこう。

図3は勤務形態と性別を基準に分析した結果である。「20代」、「30代」は、勤務形態や性別にかかわらず、「20代」は35%程度、「30代」は20%前後を占める。勤務形態や性別によって比率が大幅に異なるのは「40代」、「50代」、「60代」である。まず「60代」からみていこう。「女性全体」の「60代」の比率は全体の4.5%であるのに対して、「男性全体」では女性の約3倍、すなわち全体の15.8%を占める。「正規職員男性」の「60代」では、「正規職員女性」の比率の5倍

奈良県保育所における男性保育士の実態と課題

表 8. 設置主体と年代 (平均値)

男 性	20代	30代	40代	50代	60代以上
公営 (N=61)	0.11	0.05	0.00	0.00	0.03
民営 (N=22)	0.45	0.00	0.05	0.27	0.14
合計 (N=83)	0.20	0.04	0.01	0.07	0.06

女 性	20代	30代	40代	50代	60代以上
公営 (N=61)	4.80	3.44	4.89	3.10	1.00
民営 (N=22)	12.32	5.18	4.45	1.77	0.45
合計 (N=83)	6.80	3.90	4.77	2.75	0.86

にあたる12.5%、「非常勤嘱託職員男性」の比率も「非常勤嘱託職員女性」の5倍にあたる20%を占める。

女性の場合、60代の正規職員の比率が低いのは職業人としての一般的なライフコースから鑑みて退職の年齢であるためと推測できる。他方、保育職に従事する男性は園長や主任等管理職への従事を期待される傾向があることから(中田 2001)、今回の結果もこれに追従すると考えられる⁸。

次に、設置主体別に職員構成をみる。上述したとおり「公設民営保育所」「民設民営保育所」で男性が勤務したことがある保育所は半数を占めていたのに対して、「公設公営保育所」ではその比率は3割にとどまっていた。そこで設置主体を公営保育所と民営保育所とに二分し職員数平均に着目して分析する。

設置主体と年代、性別との関係を見ていこう(表8)。公営と民営とで明らかに異なるのが「20代」と「50代」の平均値である。男性、女性ともに「20代」の人数は民営に多い。男女で異なるのは「50代」「60代」である。「50代」「60代」についてみると、男性の場合は公営より民営のほうが、女性の場合は民営より公営のほうが比率が高い。

次に勤務形態別、年代別に男女比をみる。「20代」の場合、「男性」も「女性」も、「公設保育所」では「正規職員」より「非常勤嘱託職員」のほうが、「民営保育所」では「非常勤嘱託職員」より「正規職員」のほうが平均値が高い(表9)。ところが「50代」「60代」になると、性別によって、「正規職員」と「非常勤嘱託職員数」に違いが生じる。「男性」の場合「民営保育所」においてはどの年代も正規職員数が非常勤職員数を上回る。ところが「女性」は正規職員数が非常勤職員数をすべて上回るわけではない。「公営保育所」の場合、「20代」と「60代以上」においては非常勤職員数が正規職員数を上回る。「民営保育所」では「60代以上」のみ非常勤嘱託職員数の平均値が正規職員数の平均値を上回っていた。

奈良県内の保育所における職員構成について、年代、設置主体、勤務形態、性別に着目して分析した。奈良県においては男性保育士は保育士全体の2%を占めており、男性保育士のいる保育所の8割近くが、保育所に男性が1人という状態で勤務している。男性保育士の人数をみると「20代」がもっとも多く、以下「30代」「50代」「60代以上」「40代」と続く。ところが同年代の男女保育士との比率からみると、男性の比率がもっとも高いのが「60代以上」であり、以下「20代」「50代」と続いていた。勤務形態別にみると、男性はどの年代においても正規職員数が非常勤嘱託職員数を上回っている。

表 9. 設置主体と年代、勤務形態 (平均値)

表 9. 設置主体と年代、勤務形態 (平均値)

男 性

公営 (N=61)	20代	30代	40代	50代	60代以上
正規職員	0.03	0.03	0.00	0.00	0.00
非常勤嘱託	0.08	0.02	0.00	0.00	0.03

民営 (N=22)	20代	30代	40代	50代	60代以上
正規職員	0.36	0.00	0.05	0.18	0.09
非常勤嘱託	0.09	0.00	0.00	0.09	0.05

女 性

公営 (N=61)	20代	30代	40代	50代	60代以上
正規職員	1.72	1.97	3.66	2.20	0.33
非常勤嘱託	3.08	1.48	1.23	0.90	0.67

民営 (N=22)	20代	30代	40代	50代	60代以上
正規職員	10.55	3.00	2.50	0.91	0.14
非常勤嘱託	1.77	2.18	1.95	0.86	0.32

表10. 設置主体と男性送迎 (%)

	公 営	民 営
1 割	39.7	13.6
1～3 割	50.8	72.7
4～6 割	9.5	13.6

表11. 認可／へき地保育所と男性送迎 (%)

	認可保育所	へき地保育所
1 割	27.8	87.5
1～3 割	59.5	12.5
4～6 割	12.7	0.0

表12. 所在地と男性送迎 (%)

	市部	郡部
1 割	19.3	58.1
1～3 割	66.7	35.5
4～6 割	14.0	6.5

託職員数を上回るのに対し、女性の場合は非常勤嘱託職員数が正規職員数を上回る年代があった。これらの結果は男女で勤務実態が異なることを示している。

3.3. 男性保育士の存在と子育て環境

奈良県内の男性保育士は保育所で何を期待されているのか。保育所に保育士として男性がいることは、子育て環境づくりに何らかの影響をもたらすだろうか。上述したように、男性保育士のいる保育所に通う子どもの家庭は、男性保育士のいない保育所に通う子どもの家庭よりも父親の育児分担の比率が高くなる傾向がある（鈴木ほか、2000）。また、子どもの父親の送迎

率や、保護者会等の男性参加率が高くなるといわれることがある。奈良県内の保育所でもそのような事実はあるのか。保育所における保護者の送迎に着目し、父親や祖父等の男性保護者の比率（以下「男性送迎率」とする）をみていこう。

保育所に「男性送迎率」を尋ねたところ、「1割から3割」と答えた保育所がもっとも多かった（55.7%）。以下、「1割未満」（33.0%）、「4割から6割」（11.4%）と続く。「7割以上」と答えた保育所はなかった。

次に設置主体から「男性送迎率」をみると公営保育所に比して民営保育所のほうが高かった（表10）。認可保育所かへき地保育所かの区分からみると、「男性送迎率」が高いのは認可保育所であった（表11）。所在地別にみると、郡部より市部のほうが高い（表12）。入所児定員からみると、入所児定員が少ない保育所では「男性送迎率」が1割未満である。入所児定員が100人以上の保育所では、17.4%が、「男性送迎率」を「4割から6割」と答えている（表13）。以上のことから、公営より民営、郡部より市部、入所児定員が低い保育所より高い保育所のほうが、「男性送迎率」が高いといえよう。この結果は、男性保育士が勤務したことがある保育所と同じ傾向を示している。

保育所における「男性送迎率」と男性保育士とはどう関連しているのか。分析の結果、男性保育士が現在勤務していない保育所に比して、男性保育士が現在勤務している保育所のほうが高いことが分かった（表14）。現在男性保育士が勤務していない保育所の4割が「男性送迎率」を1割未満とするのに対して、男性保育士が勤務している保育所において「男性送迎率」を1割未満とするのは16%程度である。もっとも顕著なのは、「男性送迎率」を「4割から6割」と答えた保育所である。男性保育士が勤務していない保育所で

表13. 入所児定員と男性送迎 (%)

	～30人	31～60人	61～100人	100人～
1 割	80.0	47.4	25.0	17.4
1～3 割	10.0	47.4	75.0	65.2
4～6 割	10.0	5.3	0.0	17.4

表14. 男性保育士勤務状況と男性送迎 (%)

	男性勤務無	男性勤務有
1割	41.4	16.7
1～3割	51.7	63.3
4～6割	6.9	20.0

表15. 男性の勤務経験と男性送迎 (%)

	勤務なし	過去に勤務	現在勤務
1割	41.4	18.2	15.8
1～3割	51.7	72.7	57.9
4～6割	6.9	9.1	26.3

は「男性送迎率」が7%程度であるのに対して、男性保育士が勤務している保育所では20%を占める。それでは過去に男性保育士が勤務したことのある保育所の場合はどうだろうか。この場合も、男性保育士が子ども勤務したことのない保育所に比して「男性送迎率」が高いことが分かった(表15)。「男性送迎率」を男性の育児参加の一環とみなすかどうかは議論が分かれるところであるが、先行研究が指摘するとおり、男性保育士の存在はその保育所に通う子どもの家庭における父親の育児参加になんらかの影響を与えているということが示唆される。

3.4. 男性保育士と子育て環境作りとの関連

男性が子育て環境作りに与える影響としてどのようなものが考えられるだろうか。保育所サイドにおいては、男性保育士に何を期待しているのか。「男性保育士が子育て環境づくりに与える影響について以下をどうお考えですか」と設問し、それぞれの質問項目について答えてもらった。質問項目は、中田が先行研究等から析出した項目(中田 1999)に加えて、子育て家庭の支援に関する項目、地域に開かれた児童福祉施設をめざすための項目を設けて設問した。また、同様の質問項目を用いて、女性保育士が子育て環境づくりに与える影響について答えてもらった。その結果は表16、表17のとおりである。具体的な分析は別稿にゆずることにして、本稿では基礎データから読み取れる点

のみ指摘したい。

最初に、男性保育士が子育て環境作りに与える影響について概観しよう。「影響を与えると思う」と答えた者の比率がもっとも高いのは「男女の自然な姿を子どもに伝えられる」であり(41.0%)、以下、「新しい技術や知識、企画を導入」、「子どもの身体の健康増進を図る」と続く。「影響を与えると思う」と「どちらかといえば思う」をあわせた比率をみると、もっとも高いのが「男女の自然な姿を子どもに伝えられる」であり(69.2%)、以下、「新しい技術や知識、企画を導入」(65.1%)、「保育所で子ども父親代わりになる」(62.4%)となっている。

「影響を与えない」「どちらかといえば思わない」についてみていこう。「影響を与えない」という回答の比率がもっとも高いのは「在宅子育て層の支援ができる」(16.2%)であり、以下「保育理念や目標を確立し、職員をまとめる保育所リーダーになれる」、「保育所で子どもの父親代わりになる」(ともに11.7%)と続く。「影響を与えない」「どちらかといえば思わない」をあわせると、もっとも比率が高いのが「在宅子育て層の支援ができる」(25.7%)であり、以下「保育理念や目標を確立し、職員をまとめる保育所リーダーになれる」(15.6%)、「母親への仕事と家事育児両立を支援できる」(14.6%)と続く。

女性保育士が子育て環境づくりに与える影響について、保育所側の回答にも若干触れておきたい(表17)。女性保育士が子育て環境作りに与える影響としてもっとも期待されるのは「育児への意識や自覚を高める親育て」であり(「影響を与えると思う」「どちらかといえば思う」をあわせて85.7%)、以下、「保育所で子どもの母親代わりになる」(「影響を与えると思う」「どちらかといえば思う」をあわせて81.9%)、「子どもの身体の健康増進を図る」(「影響を与えると思う」「どちらかといえば思う」をあわせて68.8%)と続く。逆に影響力をあまり期待されていないのは「育児への意識や自覚を高める親育て」(「影響を与えない」「どちらかといえば思わない」をあわせて27.3%)であった。

これらの結果を概観して注目に値するのは次の2点

表16. 男性保育士が子育て環境作りに与える影響 (%)

質問項目	思わない	どちらかといえば 思わない	どちらとも いえない	どちらかといえば 思う	思う
1. 保育所で子どもの父親代わりになる	11.7	2.6	23.4	35.1	27.3
2. 子どもの身体・健康増進を図る	5.0	1.3	45.0	20.0	28.8
3. 男女の自然な姿を子どもに伝える	2.6	2.6	25.6	28.2	41.0
4. 新しい技術や知識, 企画を導入	2.5	5.0	27.5	33.8	31.3
5. 母子家庭・父子家庭への支援	8.0	5.3	52.0	17.3	17.3
6. 在宅子育て層の支援ができる	16.2	9.5	50.0	14.9	9.5
7. 母親への仕事と家事育児両立を支援	9.3	5.3	65.3	12.0	8.0
8. 父親への家事育児への参加を支援	5.2	2.6	36.4	31.2	24.7
9. 育児への意識や自覚を高める親育て	1.3	5.1	43.0	25.3	25.3
10. 保育所のリーダーになる	11.7	3.9	63.6	11.7	9.1
11. 人間関係を乱さず協調性を保つ	6.5	2.6	54.5	18.2	18.2
12. 地域との連携をコーディネート	9.2	2.6	65.8	11.8	10.5

表17. 女性保育士が子育て環境作りに与える影響 (%)

質問項目	思わない	どちらかといえば 思わない	どちらとも いえない	どちらかといえば 思う	思う
1. 保育所で子どもの母親代わりになる	4.8	2.4	10.8	37.3	44.6
2. 子どもの身体・健康増進を図る	1.3	1.3	28.8	23.8	45.0
3. 男女の自然な姿を子どもに伝える	1.3	3.9	31.2	28.6	35.1
4. 新しい技術や知識, 企画を導入	1.3	3.9	35.1	29.9	28.9
5. 母子家庭・父子家庭への支援	5.2	1.3	31.2	31.2	31.2
6. 在宅子育て層の支援ができる	6.8	5.4	33.8	29.7	24.3
7. 母親への仕事と家事育児両立を支援	1.3	2.5	19.0	31.6	45.6
8. 父親への家事育児への参加を支援	2.7	1.3	41.3	33.3	21.3
9. 育児への意識や自覚を高める親育て	1.3	26.0	29.9	42.9	42.8
10. 保育所のリーダーになる	5.3	9.3	47.4	19.7	26.3
11. 人間関係を乱さず協調性を保つ	6.7	2.7	45.3	22.7	22.7
12. 地域との連携をコーディネート	3.9	3.9	35.5	28.9	24.6

である。第1に、男女で比較をすると、ほとんどの項目で女性の比率のほうが上回っており、男性保育士の影響力は女性に比して低いと考えられている点、第2

に、先行研究において明らかになっている男性保育士当人が意味づける「保育」と、今回の結果との間にはズレが生じている点である。

第1の点について、「影響を与えると思う」「どちらかといえば思う」と答えた者について概観すると、12項目中8項目において女性保育士の比率のほうが上回っている。男性保育士のほうが上回っているのは「男女の自然な姿を子どもに伝える」「新しい技術や知識、企画を導入」であるが、それほど差が開いているわけではない（男女差は各々、5.5ポイント、6.3ポイント）。男性保育士に期待されるもののひとつである「父親への家事育児への参加」についても、女性保育士の比率と同程度である（男性保育士は55.9%、女性保育士は54.6%）。この結果から、奈良県内の保育所において男性保育士の存在は子育て環境づくりにそれほど影響力があるとはみなしていないことが示唆された。

3.3で筆者は男性保育士が勤務している保育所において男性送迎率が高いことを指摘し、男性保育士の存在が父親の育児参加をうながす可能性があることを示唆した。しかし保育所側にとってこの効果はあまり認識されていないと考えられる。この認知度の低さが、男性保育士に対する評価の低さにつながっているといえるのではないか。

第2の点について、男性保育士が保育所における子育て環境づくりに与える影響について、今回の保育所サイドの回答と男性保育士自身の考えとの間にはズレがみられると考えられる点である。例えば中田は男性保育士に対するインタビューや先行研究から、男性保育士が自らの「保育」に付与する意味のタイプとして「保育所で子どもの父親代わりになる」、「新しい技術や知識、企画を導入する」といった項目を析出している（中田 1999, 2004a）。それとは別に、男性は「身体を使った保育」をすることで子どもの身体の健康増進を図ることを期待されていると感じることがある。男性保育者に関する先行研究では、男女がともに働く職場においてはジェンダーの権力構造が働くために男性は女性よりも上位に位置づけられると考えられている。事実、男性保育士は女性より上位に立とうとする傾向があるだけでなく、そのことを園長職等管理職にある者などから期待されていると感じている（中田 2004b）。

ところが今回の結果をみると、保育所サイドは男性

保育士を「新しい技術や知識、企画を導入できる」とは考えているものの、保育所のリーダーとして他者より上位に立つこと望んではいない。実はこの項目は、女性保育士のほうが男性保育士よりも期待されている。「父親代わり」にしても、それを期待する保育所もある一方で期待しない保育所も多い。以上のことから、保育所サイドの男性保育士のニーズと男性保育士自身が持つ自らのイメージとは適合していないことが示唆できる⁹。

4. 子育て環境づくりにむけての課題と展望

保育所にとっての「男性保育士」について論じてきた。「男性保育士」は地域の子育て環境づくりに何らかの関与ができるのか、本章ではまず、最初に設定した2つの課題について論じる。その後、男性に門戸を開いている保育士養成校は何をすべきか、その可能性と展望を示唆したい。

まず第1の課題、奈良県の男性保育士の実態について論じる。今回の調査結果では、奈良県は全国平均よりも上回るが、保育所サイドの男性保育士への評価はあまり高くないことが分かった。女性に比して男性は子育て環境づくりにそれほど影響力はないと考えられており、男性への期待の低さがリクルートメントの困難さをもたらしていると考えられる。さらに保育所側が男性に期待する保育と男性保育士自身の保育との間にはズレが生じており、このことも男性への評価を下げていると考えられる。

ただ、第2の課題、子育て環境づくりに男性保育士が与える影響については、ないわけではない。事実、男性保育士が勤務している保育所ではそうでない保育所に比して父親等の男性の送迎率が高かった。現在は男性保育士が勤務していない保育所であっても、過去に男性保育士が勤務していた保育所は比率が高い。男性保育士は父親の育児参加をうながす効果があり、父親の育児参加は、家庭や地域における子育て機能の低下の歯止めとなるだけでなく、子育てに対する負担感の増大を食い止めることができると考えられることから、この効果は無視できないと考えられる。

では、男性に門戸を開いている保育士養成課程を持つ短期大学は何をすべきだろうか。今回の調査結果か

らみて、保育所側は、男性保育士への子育て環境づくりに関する期待と女性へのそれとの間に大きな違いがみられたわけではなかった。先行研究において男性保育士は「男性である」ことにとらわれ、女性とは異なる保育を志す傾向にあることが明らかになっているが、保育士を送り出す側である養成校側は男女別のカリキュラムをつくるよりもむしろ男女同じカリキュラムに基づいてトレーニングをすることが求められると考えられる。加えて、保育所側にはあまり認知されていない、男性保育士という存在がもたらす効果をアピールすることも必要だろう。そのことがよりよい子育て環境づくりにつながると思われる。

注

- 1 ロンドン大学
- 2 種智院大学
- 3 本研究では「子育て環境づくり」という言葉を多用している。分析の前にこの言葉について若干の説明をしたい。近年の子どもや家庭を取り巻く環境は大きく変化し、家庭や地域における子育て機能の低下や、子育てに対する負担感の増大が問題となっている。そして、そのような家庭や地域における子育て機能の低下を補うために、近年ますます重要視されているのが「保育所」である。保育所保育指針によるまでもなく、保育所は、多様な保育ニーズに対応しつつ、保健センターなどの関係機関との連携や育児相談や子育てサークル支援などを行う、いわば地域子育て支援の中核として期待され、様々な施策が打ち出されている。ところが地域子育て支援といっても、それが何を指すのか、どのような内容なのか、それが必要とされる条件は何か等が明示されてきているわけではなく、まず子育て環境の変化という現状があり、その対応のために試行錯誤しながら施策が打ち出されているといっても過言ではない。

もっとも保育所は「子育て支援」といったサポートだけではなく、今も昔も「子育て環境づくり」に主体的に取り組んでいると考える。例えば保育所の環境を改善したり、人的資源を保育所に投入したりする等、保育所が現在おかれている状況を向上させることも「よりよい子育て環境づくり」の一環

であるとする。以上のことをふまえて、我々は一般的にいわれる「子育て支援」という言葉ではなく、さらに主体的な「子育て環境づくり」という言葉を本研究で使用した。

- 4 本調査は奈良県内すべての保育所を対象にした全数調査であるため、標準誤差の一般的な処理法である有意性検定は行わない。事実、単純無作為抽出法用に開発された有意性検定を全数調査の標本データに適用するのはふさわしくない。
- 5 調査の全容については、前掲ほか、2004「地域の子育て環境づくりに向けての保育者養成校の課題と視座」を参照のこと。
- 6 へき地保育所とは、児童福祉法第39条に規定する保育所を設置することが著しく困難であると認められる地域に設置される児童を保育するために設置された施設のことをさす。
- 7 へき地保育所は郡部にあることを指摘しておきたい。
- 8 この調査結果は保育士資格を持たない者も「保育士」としてカウントされた可能性がある。この質問項目では「貴保育所には保育士が何人いますか」と尋ね、年齢構成別、性別に人数を記入してもらった。本来「保育士」は保育士資格を持つ者のみが使用できる名称である。男性の資格取得が可能になったのは1977年であること、1990年代後半までの男性の資格取得伸び率は低かったこと（中田 2001）から鑑みて、60歳以上の男性で保育士資格を持っている者はかなり少ないと考えられる。
- 9 保育所側の意向と保育士との考えの間でズレがあるのは男性だけではない。女性保育士が自らに意味付与する保育と、保育所の意向との間にもズレがみられる（中田, 2004a）。この点の具体的な分析については別稿にゆずりたい。

文 献

- 中田奈月, 2001「男性保育者のライフコース——コーホート分析」『社会学論集』(8), 奈良女子大学社会学研究会:51-67
- 中田奈月, 2004a「男性保育士による低年齢児保育の困難」『保育士養成研究』 全国保育士養成協議会

- :19-27
- 中田奈月, 2004b「男性保育者による『保育者』定義のシーケンス」『家族社会学研究』日本家族社会学会:41-51
- 齋藤政子・木下比呂美・仲山佳秀・林純一・吉田佑子・小田ひとみ・鈴木弘充, 1998「男性保育者に関する調査研究(2)——女性保育者を対象とした男性保育者に関する意識調査から」『湘北紀要』19, 湘北短期大学:47-68
- 鈴木弘充・齋藤政子・木下比呂美・山岸道子・林純一・小田ひとみ, 2000「男性保育者に関する調査研究(3)——保護者を対象とした意識調査から」『湘北紀要』21, 湘北短期大学:35-45
- 米谷光弘・角野雅彦, 2000「保育者養成における男性保育士の位置づけ」『西南学院大学 児童教育学論集』26(2):21-71