

サービス業から男性が遠ざかることへの一考察

—ジェンダーステレオタイプ脱却の鍵を探る—

大塚 彩音 (村上ゼミ)
HS19-1028A

論文の目次

第1章 はじめに

- 1.1 問題背景と研究の目的
- 1.2 研究の方法

第2章 先行研究の検討

- 2.1 なぜ女性の多い職業が生まれるのか
- 2.2 女性の多い職業に男性が参入することでどんな影響があるのか
- 2.3 女性の多い職業に男性が参入した例としての男性保育士

第3章 インタビュー調査

- 3.1 インタビュー調査の対象
- 3.2 インタビュー調査に用いた質問項目
- 3.3 インタビュー結果

第4章 インタビュー結果の考察 周囲からの評価のジェンダー差

- 4.1 評価の得にくい少数者 「うちの子男性 苦手なんです」
- 4.2 「男性」というトークン
- 4.3 内面化されたステレオタイプ

第5章 インタビューデータの考察 強調される女性価値

- 5.1 「母親」としての女性価値 行方不明の男性価値
- 5.2 男性の方が働ける期限が短い
- 5.3 「男性は増えなくていいと思います」

第6章 おわりに

- 6.1 保育士と X 社の比較結果
- 6.2 課題と展望

1 はじめに

本研究は、直接利用者にサービスを提供する職業・職種に女性が多いことに着目する。その

要因を探ることで、性別に囚われずに職業選択ができる社会構築の糸口を見つけることを目的とする。

保育士や介護士など、利用者の身体的ケアを第一目的とする職業のジェンダー研究は積み上げられてきている。しかし、商品や空間・時間の提供を目的とする職業についての研究は不十分であり、検討する必要がある。

本研究では、先行研究から得た知見と、筆者自身によるインタビュー調査のデータを用い、比較検討を行った。先行研究では、女性の職業に男性が参入した例である保育士についての研究を重点的に集めた。インタビュー調査は、子ども及び家族の記念写真撮影を主な事業として展開する X 社の社員を対象とした。X 社は、身体的なケアを第一目的としない職業の中でも、就業者の大半が女性であり、子どもを特に相手にする、という 2 点で男性保育士と共通することから、比較に適すると考えた。

2 男性保育士への周囲の期待と排除

保育士に注目した先行研究からは、女性の職業に男性が現れたことで、よりジェンダーステレオタイプが強調され、ジェンダー格差の再生産が行われていることが明らかとなった。

女性保育士たちは、これまでに築かれてきた女性保育士の価値や意義を守り、女性の優位性を示そうとする (中田 2004)。そのために、男性を排除したり、男性保育士に「男性らしい」役割や仕事を期待したりする (中田 2018)。

3 インタビュー調査の方法

インタビュー調査は、X 社の正社員男女 3 名

ずつの計 6 名を対象に行った。質問を事前に通知する半構造化インタビューを行い、X社に入社した理由や、苦勞、男性社員への考えなどを聞きとった。

4 インタビュー結果と保育士の比較

インタビュー調査結果と保育士の比較から、以下の 5 点が明らかとなった。

1 点目は、X社の男性社員は、男性保育士と同様に周囲からの評価の得にくさで苦勞していることと、少数者であるために周囲から、ある特性の「象徴」として扱われる少数者であるトークン(Kanter 1977)とされていることである。男性社員がトークンとして、多数派と異なる存在に扱われるトークニズムが起きていることが確認された。

2 点目は、X社の社員らが自身の性別のステレオタイプを内面化していることである。X社では、着付けやヘアセットは女性の方が得意、といったステレオタイプが、仕事の自己評価にも反映されていた。さらに、ステレオタイプの内面化が、職業選択にも影響を与え、サービス業に女性が集まり、男性が遠ざかる理由の一端であることが、この結果から示唆された。

3 点目は、X社においては、「利用者の子どもの母親に寄り添えること」が女性価値として認識されていたことである。女性社員による女性の価値主張が行われていることも確認された。一方で、男性社員については、性別による価値づけは行われていなかった。

4 点目は、男性社員自らも、X社の仕事を女性向きだと評価していたことである。女性社員によって、女性の価値主張が行われている点は、保育士と同じである。しかし、男性社員が、X社の仕事を女性向きとしている点は、男性保育士と異なる。男性保育士は、保育職を専門職と位置付けることで、性別による壁を取り外す試みをしていた(中田 2018)。一方でX社の男性社員からは、そうした発言は見られなかった。

5 点目は、X社の男性社員が男性を遠ざけよ

うとする、「女王蜂症候群」のような事例が起きていることである。女王蜂症候群とは、男性優位の環境で上の役職に就いた女性が、自分よりも下の役職の女性を遠ざけようとする現象である(Derks et al 2016)。

5 おわりに

男性保育士とX社の比較から、業務内容から想起される性別のイメージと内面化されたジェンダーステレオタイプが、直接利用者にサービスを提供する職業・職種に女性を惹きつけ、男性を遠ざけていることが明らかとなった。

男性の遠ざけられ方は、女王蜂症候群のような試みや、X社の男性社員による仕事評価など保育士と異なる点も多くあったため、職業によって女性が多くなる要因や内部の人々の捉え方は異なる。しかし、女性社員が女性の価値を主張し優位性を示すこと、男性社員に対するトークニズム、利用者や従業員同士を含めた環境が男性を遠ざけようとするのは、保育職と一致していた。つまり、女性を惹きつけると同時に、男性を遠ざける構造があることは、サービス業に共通している。

この構造を解消することが、性別に囚われずに職業を選択し活躍できる社会をつくることに繋がる。

主要参考文献

Belle Derks and Colette Van Laar and Naomi Ellemers, 2016, “The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women,” *The Leadership Quarterly*, 27: 456-469.

Kanter, Rosabeth Moss, 1977, ” Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women,” *American Journal of Sociology*, 82(5): 965-990.

中田奈月、2018、「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」『日本労働研究雑誌』60(10): 52-62.