

保育者の専門性育成に関する予備的考察 ——保育を「感情労働」と考える意味を問う——

楊 奕*

Preliminary Considerations on the Professionalism of Caregivers: Questioning the Significance of Viewing Childcare as Emotional Labor

YANG Yi

要 約

ホックシールドが提唱した「感情労働」が2000年以後、日本に紹介された。それによって、保育・看護・福祉の分野で「感情労働」に対する関心が高まってきた。「感情労働」とは、「相手のなかに適切な精神状態」を作り出すために、自らの感情を調整・管理することを指す。それは対人援助職において求められる行為であり、必須要件でもある。保育において、「感情労働」は自分の感情制御に深くかかわる問題であるとともに、自己成長や専門性の向上につながる可能性を孕んでいると考えられる。

本稿は、先行研究のもとに感情管理の方法について、知識や指導が十分に与えられていない保育者養成校の現状を指摘し、保育者養成段階では、「感情労働」に対する認識を高め、感情の管理を学習や訓練によって獲得可能な保育者の専門性の一つとして提示する。それは、保育者の専門性育成へ道を開くだけでなく、保育者の離職問題を防ぐための方略の一つでもある。本稿は、その可能性を探求するための第一歩としたい。

キーワード：感情労働、感情規則、専門性、対人援助職、「笑顔で明るく元気で」

I 問題提起

保育士不足が叫ばれて久しい。こども家庭庁が調査したデータによると、令和元年の保育士有効求人倍率は3.86倍で、ピークとなっている。その後の2年間、令和2年が2.94倍、令和3年が2.93倍と緩やかに低下したが、令和4年には再び増加傾向に転じ、3.16倍となった。そして、令和6年1月の時点では、保育士の有効求人倍率は3.54倍となっている。それを全職種の1.35倍の有効求人倍率と比較すると、保育士は2.19ポイントも高くなっていることが示されている。47の各都道府県のうち、有効求人倍率が1

倍の県はわずか5つ（青森、岩手、秋田、山口、高知）に過ぎず、それ以外の多くの県では2倍以上となっており、広島や栃木のように6倍、7倍を超えている県もある¹⁾。このように、求人倍率が高い水準で推移していることから、全国的に保育士不足が依然として解消されていない実態が浮き彫りとなっている。

保育士不足の問題は、離職率の高さが一因であると指摘されている。厚生労働省の「平成28年及び平成29年社会福祉施設等調査」では、保育士の離職率は9.3%、つまり、約10人に1人が離職している状況である。そのうち、公立保育園は5.9%、私立は公立より4.8ポイント高く10.7%となっている。保育士の離職を経験年数との関連で見ると、8年未

* 中部大学現代教育学部幼児教育学科

満の離職率が49.4%の約半数を占めていることから、離職の割合が高いという特徴が見られる²⁾。また、OECDが2018年に実施した保育従事者（3～5歳児担当）を対象とした国際調査には、チリ、デンマーク、ドイツ、イスラエル、アイスランド、日本、韓国、ノルウェー、トルコの9カ国が参加した。「過去一年間の移動・離職率」を見ると、日本は22%で最も多く、参加国のなかで20%を超えた唯一の国とされる。離職問題が解決されていないなか、職場環境によって保育士の「やる気」が奪われ、「一斉退職」が日本の各地で起きている³⁾。その実態がNHKによって報道され、社会から注目を浴びている。

保育者の離職についてこれまで数多くの調査と研究が行われてきた。令和4年版『厚生労働白書』において、「保育士として就業した者が退職した理由」として、以下のようなものが挙げられている。「職場の人間関係」（33.5%）が最も多く、次いで「給料が安い」（29.2%）、「仕事量が多い」（27.7%）、「労働時間が長い」（24.9%）、「妊娠・出産」（22.3%）という順になっている⁴⁾。また、令和4年東京都保育士実態調査によると、保育所等を退職したいと考える理由は、給料の安さ、仕事量の多さ、労働時間の長さに次いで、「職場の人間関係」が30.1%で4番目となっている。人間関係と離職の因果関係について、高口らは保育者の離職に至るまでの経緯を主観的な体験の語りを通して質的に分析し、ストレスを抱えながら働くなかでの人間関係の不調が離職に至る大きな要因であったことを明らかにした⁵⁾。また、木曾は保育者の早期離職に関する研究の動向を整理し、先行研究で共通している離職要因は人間関係にあると指摘している⁶⁾。このように、保育士の職務においては、保育技術だけでなく、円滑な人間関係が築けるかどうか心身の不調や離職に直接に影響する要因となっている。

良好な人間関係を築くことは、大半の職場において求められるスキルの一つである。円滑な人間関係は仕事によりよい成果をもたらすだけでなく、自分の成長にもつながっていく。特に人を相手にする対人援助職の場合は、人との関わりをもちながら援助を行わなければならないため、人間関係を構築する能力が問われている。対人援助職としての保育者たちは日々、子ども・保護者・同僚・上司・行政の職

員や地域の人々との関わりのなかでさまざまな形の人間関係を築きながら保育を行っていることから、人間関係は保育の質に直結する重要な要素であるとも考えられる。

人間関係を考える際に必要なのは、コミュニケーション力、臨機応変に対応する力、傾聴力、共感力といったものが挙げられる。それらの能力に共通しているのは、自他の立場や感情を理解することである。しかし自分の感情が安定していないと相手の感情や言動を受け止めることはできないし、冷静かつ柔軟に対応することもできないだろう。その意味で、感情がそれらの力を向上させるための土台になるとも言える。他者との関わりにおいて、自分の感情が常に伴っているからこそ、それを正しく認識し、コントロールすることが、他者との良好な関係を築くための第一歩となるであろう。

保育者の人間関係に対する悩みを解消するために、自らの「感情」に向き合い、それを言語化・可視化する必要があると考えられる。日々保育活動を行っているなかで、場面ごとに自分はどのように感じているか、なぜそのような感情を抱いているか、また、子どもの行動や言葉に感情的にどのように反応しているかなどその都度察知することは、保育の力量形成につながり、専門性向上にも役立つ。専門性は知識や技能によって身につけられるが、それだけでは不十分で、保育者として生涯にわたって仕事を続けるための情動実践を支えるレジリエンスも不可欠であろう。そのレジリエンスを促す因子の一つに感情調整や感情認識が挙げられる。レジリエンスは感情の自覚によって高められ、さらに感情について学ぶことや訓練することによって鍛えられていくのである。

このように考えると、保育士が自己の感情を認識し自己管理することは、保育活動を行ううえで必要不可欠な要素となる。その重要性を踏まえ、感情とは何か、また私たちはどのようにして感情を管理することができるのかという問題について、さらに深く検討する必要がある。そこで本稿は、「感情労働」という概念に焦点を当てて、それを保育者の専門性として位置づけることによって、保育者成長のプロセスにおける感情育成の可能性を検討する。ただし、今回の研究は、「感情労働」の概念整理および先行

研究の精査にとどめておく。

II 日本における「感情労働」研究の始まり

日本における「感情労働」への関心は、主に二冊の著書の紹介から広がり始めたと言われている。一つは、アメリカの社会学者ホックシールド (Arlie Russell Hochschild) が1983年に出版した『管理される心—感情が商品になるとき—』 (*The Managed Heart—Commercialization of Human Feeling*) であり、もう一つはスミス (Pam Smith) が1992年に著した『感情労働としての看護』 (*The Emotional Labour of Nursing: Its Impact on Interpersonal Relations, Management and Educational Environment*) である。

そもそも生理学や心理学の分野では、喜怒哀楽などの感情は、生得的かつ自然派生的なものとして生理学や心理学の分野で捉えられてきた。しかし1970年代後半から、アメリカを中心に社会学の論理と手法を感情に適用するという「感情社会学」 (Sociology of Emotion) が登場し、感情を社会という文脈のなかで捉える研究手法が導入された。「感情社会学」は、人間の感情体験が生理的もしくは心理的なものではなく、社会的な要因によって規定・コントロールされているという立場から感情のメカニズムを見直そうとした学問である。つまり、「感情を社会の外縁に疎外してきた従来の社会学に対して、感情社会学は、感情の社会性とともに関個別の感情経験と社会との繋がりを持ち、それによって、自己や他者が管理されるという新たな理論的視座を提供した」⁷⁾ のである。

この感情社会学の視点を取り入れたホックシールドは、感情が「自然派生的な生理現象」ではなく、「人と人の間の社会的相互作用」の結果であることを強調し、生産的労働における感情の本質を明らかにした。そのため、現代社会における労働に着目して、「『対人労働』が労働者に対してほんとうに要求しているものが何であるのかということを、綿密にあるいは社会心理学的な観点で検討していない」⁸⁾ という現状を指摘し、「ほんとうの性質を問う」ために、ホックシールドは、感情に「労働」という用語を結びつけて、「感情労働」 (Emotional Labor) という

概念を提唱した。中川は、「感情労働」が果たす意義を以下の二点にあると強調している。「労働者が感情管理を行うことで、接客業務の仕事を顧客対応に適応し明示化したこと、労働過程の心理的・精神的統制に光をあて、労働者統制に新たな局面を切り開いたこと」⁹⁾ である。

ホックシールドの「感情労働」を看護分野に援用したのは、臨床看護師としてまた看護教員として豊かな看護経験を持つパム・スミスである。スミスは調査のデータを集めるために、多くの病棟で看護師として勤務しながら看護学校の授業にも出席した。加えて、500名以上の看護学生に質問票を配布し、インタビューも行った。その結果から、ほとんどの学生が不安、恐怖、焦り、心配やストレスを抱えており、しかもそうした感情的に張りつめた状態にうまく対処するための公式な訓練やサポートをほとんど受けていなかったことが明らかになった。看護の仕事は医学の専門分野だけでは成り立たない。ほとんどの学生は実習中にその瞬間瞬間に湧き起こったさまざまな感情を管理したり、切り替えたりしなければならない。看護師としての自らの感情への自覚や対応は、実に「医学や技術によって定義された看護教育の次元を超え、人とのかかわる仕事としての看護という根本的な部分にかかわってくる」¹⁰⁾ ものである。それにもかかわらず、看護教育の公式の内容には、複雑な感情を管理することや、生物・医学の基礎に代わる、生きた知識を与えてくれる指針は含まれていなかったとスミスは指摘している¹¹⁾。これまでの看護教育で感情が軽視されてきたことを批判したうえで、感情をもっと効果的に管理する方法を学ぶべきであるとスミスは主張し、「感情労働」を看護の労働過程の一部として捉える意味を論じた。

このように、ホックシールドとスミスの和訳本が出版されたことをきっかけに、2000年以後、感情労働は対人支援職、特に看護学、保育学、教育学、福祉学などの分野で注目され、研究が進められてきた¹²⁾。

III 「感情労働」とは何か

ホックシールドは、労働における感情の働きに着目し、「感情を管理するとき、私たちは何をしてい

るのだろうか。さらに言うならば感情とは何なのか。私生活や仕事上で感情を管理することによって、どのようなコストや利益が生じるのだろうか¹³⁾という問題意識をもとに、対面でなされる対人サービスの典型例の一つとして、客室乗務員の労働を取り上げて、次のように描写している¹⁴⁾。

客室乗務員は、重い食事カートを押して通路を通るときには肉体労働を行うし、緊急着陸や脱出の準備をしたり、実際にそれを実施するときには頭脳労働を行う。しかしこうした肉体労働や頭脳労働を行っているなかで、彼女は何かもっと別のこと、言ってみれば私が「感情労働」と定義することをも行っているのである。この労働を行う人は自分の感情を誘発したり抑圧したりしながら、相手のなかに適切な精神状態—この場合は、懇親的で安全な場所でもてなしを受けているという感覚—を作り出すために、自分の外見を維持しなければならない。この種の労働は精神と感情の協調を要請し、ひいては、人格にとって深くかつ必須のものとして私たちが重んじている自己の源泉をもしばしば使いこむ。

対人サービスの労働には肉体労働、頭脳労働以外に感情労働が存在する。感情労働とは、ホックシールドによれば、相手のなかに適切な精神状態を引き起こすために、自発的に生じた自らの感情を管理する労働である。要するに、公的観察可能な表情や言葉、または身体的表現を作り出し、私的なものとしての感情管理を行うことを指す。感情のコントロールや表現が要求される「感情労働」は、一定の賃金と引き替えに売られ、したがって企業側にとっては交換価値の有するものとなる¹⁵⁾。

一方で、私たちの社会において、常に自分が期待されている役割や規範に応じて感情を管理することが求められている。それを「感情規則」(feeling rules)とホックシールドは呼んでいる。「感情管理行為は、単なる私的な行為ではない。それは感情規則の誘導によって交換に役立てられているのである。感情規則は、感情の相場において何が貸しで何が借りなのかを決定するための感情の交渉に利用さ

れる基準¹⁶⁾である。労働者は、「感情規則」に則って、その職業にふさわしい適切な感情を基準にして自らの感情管理を行う。例えば、客室乗務員の場合、丁寧さや親しみやすさを保ちながら微笑むことは「感情規則」として期待される。疲れや苛立ちがあったとしても、常に笑顔を保ちながら細やかな気配りを続けるための感情管理が客室乗務員たちに求められているのである。一方、客室乗務員の「笑顔と優しい声」と全く対照的な職種の事例として、ホックシールドは集金人を挙げ、両者の違いを次のように指摘している。「客室乗務員と同様に、集金人も顧客に対応するのだが、それは、客室乗務員とは異なった見地から、異なった目的を持ち、かつ形の異なった身振りや感情労働のスタイルをもって行われる¹⁷⁾。債務人の恐怖を煽るために、乱暴な態度や「不快な顔と命令を下す鋭い声¹⁸⁾」という「感情規則」が集金人に求められているのである。このように感情労働において、正反対の極を表す客室乗務員と集金人を例に取り上げながら、種々の職業で要求される「感情規則」の多様性をホックシールドは説明している。また、この二職種以外にホックシールドは考察を加えていないが、「感情労働」が求められる職業の特徴として以下の三つを挙げている。「第一に、このような職種では、対面あるいは声による顧客との接触が不可欠である。第二に、それらの従事者は、他人の中に何らかの感情変化—感謝の念や恐怖心等—を起こさせなければならない。第三に、そのような職種における雇用者は、研修や管理体制を通じて労働者の感情活動のある程度支配する¹⁹⁾」。

ホックシールドの「感情労働」概念をめぐる、これまで議論が行われた。資本主義的な労働組織の特徴である集団性に注目し、賃労働としての感情労働の特質を考察した阿部は、ホックシールドが示す意味内容は曖昧で、いまだに確定しているとは言い難いと指摘している。阿部によれば、「感情労働」とは、「労働者が対人サービス労働を遂行するにあたり、顧客に適切な精神状態を呼び起こすことを目的に、公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行われる、顧客に向けられる自身の感情を管理する労力²⁰⁾」である。しかしこの概念規定は、ホックシールドが提示したものと一線を画すこともなく、大きく異なることもなかった。

ホックシールドの「感情労働」論は、主に対人サービスにおいて論じられている。しかし同じ対人サービスにしても、ファストフードや商品を売る店員さん、客室乗務員のような一回きりのサービスを提供することで賃金を受け取る職種と、病院などで長時間にわたって寄り添いながら治療・ケアしなければならない看護や介護職との間において、感情管理の量にしても質にしても「本質的に対照的なもの」²¹⁾である。

武井は、「感情労働」とは、職務として、表情や声や態度で適正な感情を演出することが求められる仕事のことであり、感情労働は、顧客をある特定の感情状態にするために、声のトーンや表情、態度を調整することによって自分の感情を管理することである²²⁾と定義している。対人サービスにおける「感情労働」の一般的な特徴を示したうえで、医療・看護・福祉における「感情労働」について、武井は以下のように付け加えている。医療・看護における「人助け」の仕事は、身体的・精神的・社会的・経済的な問題を抱えている人や死の恐怖に怯えていたり、明日の生活に不安を抱えていたりするクライアントを相手にする仕事である。この仕事は、デパートで商品を売るように、ただにこやかに対応していればいいというわけにはいかない。「病院というところは、うれしい、楽しい、気持ちいいと言ったポジティブな感情にあふれているディズニーランドとは違います。それとは対照的に、不安や恐怖、苦痛、不快、悲嘆、怒り、果ては絶望感や無力感といったネガティブな感情が渦巻いているところ」²³⁾であると武井が指摘している。つまり、医療・看護現場では、人の命を救い、時には人間性を取り戻すためにより高度な専門性やポジティブ・ネガティブ双方の感情を効果的に管理する技術が要求されているのである。このように考えると、医療や看護、保育などの仕事は単なる一時的サービス提供の対人サービスではなく、辛抱強く援助するという意味で、「対人援助職」と呼ぶにふさわしいのかもしれない。一方、感情管理は医療・看護現場で重要な資質の一つと考えられているにもかかわらず、看護大学のカリキュラムには、親切さややさしさを表現するための方法ややさしい気持ちになるにはどうしたらよいかといった自らの感情にかかわることを教える授業は行われてい

ないと武井は看護教員としてこれまで看護養成における感情管理教育の不十分さを指摘している。

Ⅳ 保育分野における「感情労働」の研究動向および成果

保育における「感情労働」への関心は、2011年に出版された『保育における感情労働—保育者の専門性を考える視点として』を契機に注目されるようになった。この著書の監修である諏訪は「感情労働」という用語が、看護をはじめさまざまな分野で研究されているが、保育の世界ではまだ縁遠い言葉のままであり、保育現場にも研究会にも真正面から論ずることは極めて稀である²⁴⁾と保育における「感情労働」研究の遅れを指摘した。

保育における「感情労働」研究の嚆矢となったこの著書は、保育における感情労働の意味、保育者の感情労働の様相、保育者養成校での教育および感情労働と保育者のキャリア発達と四つの部分にわけて、保育における感情労働の現状と捉え方を論じた。

まず、「保育は感情労働か」という問いについて、中坪は、保育には肉体労働、頭脳労働と感情労働という三つの労働があり、三者がバランスよく関与することによって保育者自身の情緒の安定が保たれ、保育の質の向上にもつながると指摘した。また、中坪によれば、『「感情労働」とは、自分の感情を制御し、相手の感情に合わせて対応することで、対価を得る労働のことである。そこでは、自分の感情を押し殺したまま職務を全うすることが当然のように求められており、『人』との円滑なコミュニケーションを図ることが大切な接客業や、医療、福祉、教育など、ヒューマンサービスにかかわる仕事がこれに当てはまる。つまり、職業にはその職務にふさわしい態度や行動があり、それから逸脱すれば『あるまじき態度』として非難される」²⁵⁾のである。この概念には二つの部分が含まれている。一つは、職務を遂行するために自らの感情を制御し管理する必要があること、もう一つは、自分の態度や行動は社会通念としての「感情規則」にしたがって行うことである。この概念規定はこれまでの「感情労働」の示す内容と一致しており、その範囲から超えていないように思われる。

この概念に基づき、さらに、著書のなかで取り上げた「保育者養成での教育と感情労働」の部分とそれに関連論文を参考にして、以下では主に二つの視点、すなわち、保育現場で求められる「感情規則」と、「感情労働」に対する学生の意識から、これから保育者養成校における「感情労働」の教育について考えてみたい。

IV-1 保育者の資質としての「笑顔で明るく元気で」

ホックシールドによると、人間は社会に期待されている役割や規範により内面的にまた相互作用のなかで感情を制御することが求められている。それは「感情規則」である。「感情規則」を基準として、自分の感情表現はその職業にふさわしいものなのかという評価が与えられる。保育現場では、求められる「感情規則」の一つに「笑顔で明るく元気で」が挙げられる。

上月は、実習生の実習評価票総合所見欄のなかで、「笑顔」「明るさ」「元気さ」など明朗な表情や態度に関するコメントの数をまとめた。その結果、「笑顔」に関しては、保育園では41.3%、幼稚園では29.3と高い割合で学生が評価されている。また、「明るさ」に関しては、保育園では21.7%、幼稚園では19.5%、両方とも約2割の学生が評価されていることがわかる。評価内容を具体的に見ると、「いつも明るい表情で子どもたちに話しかけたり遊んだりしていました」、「常に明るい態度で人と関わることができた。笑顔に好感が持てた」、「毎日笑顔で、自ら関わってくる子どものみならず、どの子どもにも進んで関わり、子どものことを知ろうとする積極的な姿が見られた」というように「笑顔」や「明るい」がプラスの要素として評価される傾向がある。その一方、「実習では表情が暗く笑顔が少なかった」、「子どもが思わず惹きつけられるような明るさ、活発さ、自主的な意欲が今後望まれる」、「明るく元気に接していけるようにが課題」というように笑顔のなさや元気のなさがマイナスに評価されている（下線は筆者による）。さらに、「笑顔で明るく元気」が実習生に求められる理由として、ジェンダー的な要素も絡みながらも、低年齢の子どもたちを相手にしているという特性によるものであると述べられている²⁶⁾。

たしかに、保育者養成校のパンフレットや保育士募集のチラシ、園見学など保育に関係するものを見ると、いつも満面の笑顔ではつらつと元気に子どもたちとかかわる姿が見受けられる。子どもに好かれる保育士は、「笑顔が多い」ことや明るさが強調され、また、実習指導の手引きにも「常に笑顔で明るくはつきりとした挨拶や返事を心掛ける」²⁷⁾ことが記載されている。これらが世間の保育者像のイメージを形作り、多くの人が異議なくそれを受け入れている。要するに、「笑顔で明るく元気で」あることは、「感情規則」の一つとして保育者に求められているのである。

この「笑顔で明るく元気で」ということは、保育者に対して人々が抱く先入観のようなものとも言えるが、けっしてマニュアル化され画一的なものではない。実務家教員との議論のなかで実に豊かな意味内容を含んでいることが明らかになった。それは以下の五点にまとめられた²⁸⁾。

第一に、乳幼児に「安心感」や「親しみやすさ」と感じさせる態度は、「受容性」の現れとしての「笑顔」である。しかも、この「笑顔」が子どもに対してだけでなく職員同士の連携や保護者との関係においても共通している。

第二に、「子どもと同じ世界で遊びを楽しむ力」としての「笑顔」「明るさ」である。つまり、「遊びへの共感」と「人そのものへの共感」である。

第三に、対人関係が苦手な学生の問題として、子どもたちを受容するという意味で、「笑顔で明るく」だけでもしてほしいという現場側の願いである。

第四に、「自分自身へのエール」という意味としての「笑顔」である。「笑顔」を意識的に作ることで、「作り笑いの効用」によって、それが「心のエネルギーが満たされ、心からの笑顔に変わる」ことにつながる。

第五に、「営業努力」としての「笑顔」と「明るさ」である。今日の実習園では表面的な印象で判断する傾向があることから、日々表情筋トレーニングを取り入れている養成校の実践を挙げている。

このように、学生たちが実習先で求められている「笑顔で明るく元気な」姿勢は、たしかに、世間一般的な保育者に対する「感情規則」の認識であるものの、実にさまざまな意味が内包されており、一概には決められない要素も多くある。「笑顔」という

言葉でくくっても、保育の状況や場面ごとに異なる意味合いがあり、必ずしも一樣ではなく、多様な感情が潜んでいることが理解される。

IV-2 感情に対する保育学生の意識

教室での学びにおいて、保育学生はどのように自らの感情を認識し、管理しているかについては、多くの研究が行われていない。しかし保育・教育実習は、これまで学んできた保育知識を実際に試す初めての場であり、子どもや保育者、保護者との人間関係をいかに築くかを初めて体験する場でもある。そのため、実習のなかで感情の起伏や抑制に関する気づきや実感が多く得られやすくなっている。

川崎は、保育学生を対象に実習前後に考える理想の保育士像についてアンケート調査を行った。感情に関する記述から、以下のような傾向が見られた。つまり、「笑顔」や「優しさ」、「元気」を理想の保育士としての重要な資質と考えている。例えば、実習前の学生は、「疲れを見せず、いつも笑顔でいられる。明るく元気で子どもの気持ちに寄り添える」、「優しく、子ども一人ひとりを理解しようとする保育士、いつも優しく見守る」と「笑顔」や「優しさ」を理想的な保育士像として理解している。一方、実習を終えた学生の一部は、「子どもに無視されても何度も声をかけた」、「関わる時に名前を呼んでいる笑顔で接した」、「言葉かけの内容を吟味する」、「疲れを子どもや利用者に見せない」など、困難の場合でも感情をコントロールしたり制御したり対処できるという感情の表示規則を意識し始めている²⁹⁾。

また、学生にとって「明るく元気な保育士」の意味は、以下のような記述から示されている。例えば、「子どもが明るく元気であるために保育士もそうでなければならない」、「保育士が明るく元気であれば、子どもはその空気を感じ取り、保育園生活が楽しくなるので」のような明るく元気な子どもでいてほしい、また、保育園生活を楽しく過ごしてほしいという考えがある。「子どもや保護者を援助する上で相手を安心させられる」、「明るく元気でない保育士に子どもを預けるのは保護者が心配になる」といったような子どもや保護者に安心させる必要があるという考えもある。さらに、「子どもたちが安心できるのは良いが、あまり気負いすぎずに行う方が望まし

い」や「子どもが周りに迷惑をかけたら、明るさを見せずにきちんと伝える必要がある」といったような状況に応じて感情を調整することの重要性が認識されている³⁰⁾。

実習中に学生はどのように自らの感情を調整しているか。または、「感情規則」に則って行動した結果、意図とは異なるものになったのか。高木は、保育者と実習生との間でどのような感情が生じ、実習中の学びに変化をもたらしたかについて、日誌分析、アンケートとインタビューを実施して、その実態を検証した。

慣れない環境での実習は実習生にとって簡単なことではない。そのため、保育者のフィードバックは実習生の混乱を解消し、自信を持たせるための重要なメッセージとなる。実習生の視線が常に保育者の動きに向けられている様子を感じた担任の先生は、「子どもたちとたくさん関わることを大切に実りある実習」とコメントした。そうすることで、実習生は改めて実習の意味を理解し、「何のための実習なのか」を再認識したのである。しかし、不明瞭なフィードバックは、本来子どもに向けられるはずの気遣いや心配りといった感情が、保育者に向けられてしまい、そこに過剰な感情ワークを引き起こす。その結果、実習生を疲弊させてしまい、保育に対する喜びを失わせ、意欲を低下させる。時には実習が苦しくなり、やむを得ずやめてしまうことも少なくない³¹⁾。それ故に、実習生が経験している実習中の「感情」を対象化した「感情労働としての保育」という視点を事前指導において提示する必要があると高木は指摘している。

V 「感情労働」で保育を捉える意味

木曾は、多くの先行研究の検討から保育者養成段階で育成すべき能力を以下の六つにまとめた。すなわち、「人間関係力・コミュニケーション力」、「メンタルヘルスを含む健康管理能力」、「ソーシャルスキル」、「キャリアプランニング能力」、「社会人基礎力」と「保育実践力」である。そのなかで、「人間関係力・コミュニケーション力」の育成は、最も重要視され、それを開発可能な能力として捉え直すことの必要性が問われている。その背景には「職場の

人間関係」が早期離職の問題に影響していると考えられている³²⁾。

人間関係はいうまでもなく感情を伴うものである。人を相手にする対人援助職は、職務遂行上において感情の管理や抑制が多く求められているため、自らの感情を制御し適切に表出することが職務の一環として必要とされる。対人援助職には「感情労働」が欠かせない。「自らの感情を誘発したり抑圧したりしながら、相手のなかに適切な精神状態を作り出すこと」をホックシールドが「感情労働」と定義づけた。対人援助職としての保育も肉体労働と頭脳労働であるとともに「感情労働」でもある。

兼間は、「感情労働」に対して保育者はどのように感じているのかについて、インタビュー調査を実施した。その結果、『「感情労働」という考え方は、保育士として身に付けておくべきだと思いますか」という質問に、「そう思う」「やや思う」の割合は、年代別をみると、20歳代89%、30歳代91%、40歳代96%、そして50歳代94%、ほぼ9割を超える高い割合を占めている。また、「保育士という仕事は、自らの感情をコントロールできなければならないと思いますか」という質問に、「そう思う」「やや思う」と回答した割合は、20歳代92%、30歳代98%、40歳代100%、50歳代95%と極めて高いものであった³³⁾。要するに、どの年齢の保育士も「感情労働」の必要性を考えており、仕事上において、感情コントロールを意識しながら保育に従事していることが推測できる。

一方、社会が保育者に求める「感情規則」が確実に存在している。それを「笑顔」「明るさ」「元気」といった言葉で表したように、一般の人々が期待している保育者像というものである。それは、保育者は仕事において、ネガティブな感情があったとしても、それを常に封印し自身の感情をコントロールすることで、子どもや保護者にポジティブな感情で接し、日々の保育を行わなければならないことを意味する。

このように考えると、「感情労働」は保育者個人に課せる負担としても、保育の質の向上にかかわる重要な問題としても、保育者の専門性にとって軽視できないものであると言えるであろう。しかしながら、その認識が保育分野に浸透しているとは言い難

い。「感情労働」という視点で保育を考える際には、依然として多くの課題が残されている。戸田は、保育における感情労働の価値づけ問題や把握・測定問題、感情労働の訓練問題、そして感情労働がしやすい職場環境の問題等を挙げている³⁴⁾。これらの課題に関する研究は、2020年以後も十分に進んでいないのが現状である。このことから、保育に関する感情問題の研究が進展していないことがうかがえる。それでも、「感情労働」として保育を捉え直す意味は、保育者の新たな専門性のあり方を提示することにある。つまり、感情はそれぞれ個々人が意味をもち、処理するものであるという観点から、保育者養成段階において、学習や訓練を通して保育者の専門性として育成するべきであると筆者は考える。この研究ノートはその可能性を探索するための第一歩とした

注

- 1) こども家庭庁「保育士の有効求人倍率の推移（全国）」
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/0c26b1be/20240424_policies_hoiku_109.pdf (2024/9/10)
- 2) 厚生労働省（令和2年）「保育士の現状と主な取組」（保育の現場・職業の魅力向上検討会第5回）<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf> (2024/9/8)
- 3) NHK WEB特集「保育士の一斉退職 このままでは子どもを守れない最後の手段です」（2024年4月26日）<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240424/k10014429461000.html> (2024/9/10)
- 4) 厚生労働省『令和4年版厚生労働白書（令和3年度厚生労働行政年次報告）—社会保障を支える人材の確保』p. 58. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (2024/9/10)
- 5) 高口知浩・伊勢慎・古橋啓介（2021）「公立保育所における同僚性の形成に関する質的研究」『福岡県立大学人間社会学部紀要』Vol. 30, No. 1, 1-20.
- 6) 木曾陽子（2018）「保育者の早期離職に関する研究の動向：早期離職の実態、要因、防止策に着目して」『社会問題研究』第67巻, pp. 11-22.
- 7) 中川東夫（2024）「感情社会学からみた医師の労働と医師—患者関係—社会学者ホックシールドの感情労働論の知見を踏まえて考える—」『恵寿総合病院医学雑

- 誌』12, p. 19.
- 8) A.R.ホックシールド著, 石川准・室伏亜希訳 (2003)『管理される心—感情が商品になるとき』世界思想社, p. 10.
- 9) 中川東夫 (2024) 同上, p. 20.
- 10) パム・スミス著, 武井麻子・前田泰樹訳 (2004)『感情労働としての看護』ゆみる出版, p. 98.
- 11) 同上, p. 219.
- 12) 山本準と岡島典子は, 日本における感情労働研究の動向と課題について先行研究をもとに詳細な検討を行った。その概要は以下の通りである。日本における「感情労働」に関する研究は1990年代半ばから始まり, ホックシールドの『管理された心—感情が商品になるとき』が出版された2000年から本格的に研究が広がり, 多くの領域で取り上げられてきた。1993年から2018年までCiNiiに登録されている403の論文のなか, 看護師をはじめとする医療・介護職の割合が40%を占めており, 研究対象の職業に偏りがある点が, 日本における感情労働研究の第一の特徴として挙げられた。また, 研究内容を見ると, 職務遂行において, 感情管理をスキルとして捉え, 積極的に活用することを提唱する「感情労働肯定論」が多い点が, 第二の特徴として指摘された。山本準・岡島典子 (2019)「我が国における感情労働研究と課題—CiNii登録文献の分析をもとに」『鳴門教育大学研究紀要』第34巻, pp. 237-251.
- 13) A.R.ホックシールド著, 石川准・室伏亜希訳 (2003)『管理される心—感情が商品になるとき—』世界思想社, p. 10.
- 14) 同上, p. 7.
- 15) 同上, p. 7.
- 16) 同上, p. 19.
- 17) 同上, p. 169.
- 18) 同上, p. 158.
- 19) 同上, p. 170.
- 20) 阿部浩之 (2010)「感情労働論—理論とその可能性」『日本政治経済』p. 65.
- 21) 同上, p. 67.
- 22) 武井麻子 (2011)『ひと相手の仕事はなぜ疲れるのか—感情労働の時代』大和書房, p. 20.
- 23) 同上, p. 83.
- 24) 諏訪きぬ監修 戸田有一・中坪史典・高橋真由美・上月智晴 (2011)『保育における感情労働—保育者の専門性を考える視点として』北大路書房, p. 1.
- 25) 中坪史典「そもそも感情労働とは何か」諏訪きぬ監修『保育における感情労働—保育者の専門性を考える視点として』, pp. 14-15.
- 26) 同上, pp. 149-152.
- 27) 中部大学現代教育学部幼児教育学科 (2023)『実習の手引き』, p. 14.
- 28) 同上, pp. 175-177.
- 29) 川崎愛 (2015)「理想の保育士像と感情労働の関係」『社会学部論叢』第25巻第2号, pp. 39-43.
- 30) 同上, pp. 43-46
- 31) 高木勲 (2010)「『感情労働としての保育』の観点からみる保育実習における学生の学びと実践指導について」『九州女子大学紀要』第47巻2号, pp. 3-15.
- 32) 木曾陽子 (2018)「保育者の早期離職に関する研究の動向:早期離職の実態, 要因, 防止策に着目して」『社会問題研究』第67巻, p. 17.
- 33) 兼間和美 (2015)「保育教諭に求められる感情労働の必要性和多様性について—保育士インタビュー及びアンケート調査を基に」『四国大学紀要』(A) 44, pp. 3-37.
- 34) 戸田有一「保育と感情労働をめぐる新たな研究課題」, 前掲書『保育における感情労働—保育者の専門性を考える視点として』, pp. 219-220.

参考文献

- 神谷哲司 (2013)「保護者とのかわりに関する認識と保育者の感情労働—雇用形態による多母集団同時分析から—」『保育学研究』51 (1), pp. 83-93.
- 四元真弓・餅原尚子・久留一郎 (2015)「感情労働における概念規定の整理と展望—構成特徴と, 看護師・介護者・保育者の立場から捉える」『鹿児島純心女子大学大学院人間科学研究科紀要』10, pp. 111-118.
- 榊原良太・富塚ゆり子・遠藤利彦 (2017)「子ども・保護者との関わりにおける保育士の認知的な感情労働方略と精神的健康の関連」『発達心理学研究』第28巻第1号, pp. 46-58.
- 木野和代・内田千春 (2018)「保育者志望学生の共感性和感情労働の関連—園での実習経験の振り返りから—」『研究論文集』126号, pp. 1-11.
- 陳 施燕 (2019)「保護者支援における保育士の感情労働と専門性」『教育福祉研究』23, pp. 13-23.
- 宮本和行 (2020)「保育における子どもとの関係に関する補遺羽社の意識調査—保育者のネガティブな感情の表出について—」『保育文化研究』第10号, pp. 89-97.
- 太田早津美 (2022a)「保育における感情労働について—保育士は対人援助職として感情労働をどのように感じて

いるかー』『桜花学園大学保育学部研究紀要』第25号,
pp. 37-49.
太田早津美 (2022b) 「保育における感情労働について—
保護者支援における園長の感情労働に着目して—」『桜
花学園大学保育学部研究紀要』第26号, pp. 35-49.
陳 萍 (2023) 「日本の看護・介護・保育における感情労
働研究に対する考察」『人間社会環境研究』第45号,

pp. 47-56.
門松愛 (2024) 「保育者の専門性研究の国際比較—日本お
よび諸外国での専門性の捉えの相違に着目して—」『名
古屋女子大学』(人・社) pp. 113-125.
保育のお仕事コラム 子どもに好かれる保育士の特徴8
つ! 子供が喜ぶ対応とは? (2023/4/12)
<https://jje.ac.jp/column/19880> (2024/9/15)

受付日 2024年 9 月30日

受理日 2024年10月22日