

令和5年度女性活躍推進事業「男性の家事・育児参画促進セミナー」 男性の家事・育児「なぜ?」「いつ?」「なにをすれば?」のヒント

<開催レポート>

令和5年6月17日(土) 13時30分～15時10分

自分らしく働きながらプライベートも充実して暮らすために、男性が家事・育児を主体的に担うことの意味を改めて確認し、育児をきっかけに家族の未来を考えていくことを目指して「男性の家事・育児参画促進セミナー」を開催いたしました。

第1部「家族のハッピーのために! どう行動する?」

■講師

筒井 淳也 さん (立命館大学 産業社会学部 教授)



プロフィール

立命館大学産業社会学部教授。専門は家族社会学、計量社会学、女性労働研究。一橋大学社会学部、同大学院社会学研究科博士課程後期課程満期退学、博士(社会学)。内閣府第四次少子化社会対策大綱検討委員会・委員、京都市男女共同参画審議会・委員長など。

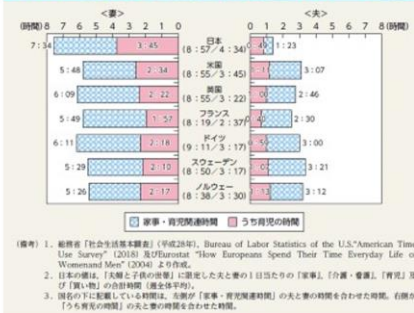
私の研究分野は家族社会学で、国内外のデータを分析して日本の家族の特徴はどこにあるのかということをテーマに研究してきましたので、本日はその視点からお話します。

◆データから見る男性の家事・育児関連時間

まず1点目、男性が家事・育児に関わらない理由はどこにあるのかということです。

日本の男性は家の中で「活躍」していない

図表 2-2 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



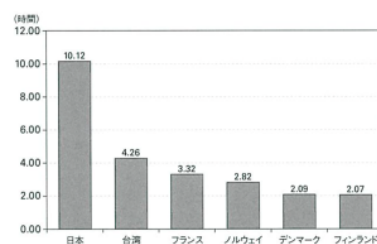
・日本の男性の家事・育児時間は世界でも最低水準。

令和2年男女共同参画白書：図表 2-2

内閣府の男女共同参画白書によると、日本の女性（妻）は、他の国と比べて家事・育児関連時間が長く、男性（夫）は半分以下といった傾向があります。

「性別分業（性別役割分担）」という言葉があります。分かりやすく言うと、男性が外でお金を稼ぐ（労働する）、女性が家の中で家事や育児に携わるということです。時代が変わって女性も外で働くようになって、女性は家事・育児のほとんどをしながら労働もしていて疲弊しているという状況が、日本に限らず世界に共通してみられます。これを新しいタイプの「新・性別分業（性別役割分担）」と言い、日本はこの傾向が典型的にみられます。

「長時間労働」だけでは説明できない差



・同等の所得と労働時間の夫婦でも、家事時間は女性が圧倒的に多い。

図5 共働き夫婦における夫婦の週あたり家事時間の差（妻家事時間－夫家事時間）

筒井淳也(2016)『結婚と家族のこれから』光文社新書より

日本の男性は労働時間が長いから家事や育児が十分にできなくても当たり前だ、という反論もあるかもしれませんが、国際的には、稼いでいる額も働いている時間もほぼ同じである夫婦だけを集めて比較した場合でも、日本は女性の方が家事をしている、男性はあまり家事をしていないという傾向がかなり突出して表れています。日本も性別役割分担に対する意

識は徐々に変わってきてはいますが、今はまだ変わっている過程です。

◆家庭の中の性別役割分担を見直す

これをどう変えていけばいいのかということですが、職場と家庭が同時並行で変わる必要があります。どちらかが変わってもどちらかが変わらなければ結局元に戻ってしまいます。特に、職場が変わることは重要なポイントです。最近ではアンコンシャス・バイアスという言葉がありますが、会社は働いている男性に対して、家事や子育て、あるいは介護といったケア責任はあまり無いと無意識に想定してしまうことが多いです。それに対して、例えば30代前半ぐらいの女性を見たときには何となく「あれ、この人は家でやることがたくさんあるのかも」というイメージをもってしまうことがあります。そうではなくて、男女問わず、何かしら家庭で責任を持っていると想像できる力が必要になってくるわけです。

◆働き手に取って重要な柔軟性と価値観の変化

ケア責任のある働き手にとっては、急な用事への対応が可能かどうか、例えば、子どもが急に熱を出した時に、その日の仕事の段取りを柔軟に変えることができるかは重要です。しかし、日本の働き方や雇用システムは世界の中でも独特で、その特徴の1つに柔軟に休むことが難しいという不自由さがあります。こういったところも徐々に修正していく必要があります。

事前にいただいた質問で、「上司の理解を得る方法は？」という難しい質問がありました。上司にあたる50代以上くらいの方は、家庭を支えてくれる女性がいることを当然のように思っているか、無意識にそうした考え方を持っていることがあります。

重要なのは、「仕事ができる」ということの価値観や意味が変わってきていることを伝え続けることです。仕事ができる人というのは、相手が置かれた環境に対する想像力を持つことができる人だと思います。仕事中心や職場中心の価値観を持ち続けると、価値観がアップデートできていない働き手になってしまいます。「職場に100%コミットできなくてすみません」というよりは、「今はもう価値観が変わって、仕事ができる上司とは働き手が家庭の責任を負っていることも想像、考慮した上で労働力の配置ができる、そういうタイプの人ですよ」ということを伝えていくことが大事だと思います。

雇い主や上司がそういう考え方を持つことができれば、働き手の育業や介護、柔軟な働き方にもっと前向きになれるはずです。

◆父親が家事・育児を積極的にやるためのポイント

配偶者の男性が家事・育児を積極的にやるようになる魔法のような方法は存在しませんが、考え方を変えることや、新たな気付きを得ることは非常に大事なことで、いくつかポイントをまとめます。

ポイント1：仕事と家庭の類似点

職場と家庭は異なる環境ですが、共通点もあります。パートナーというのは言わば一緒に働いている仲間なので、どうやったら相手の負担が減るのかを想像して必要なアクションを起こす、という視点が大事なかなと思います。言われたことだけやっていると、新人の頃ならともかく、仕事ができない人とみなされてしまいますよね。家でも与えられたことをこなすだけではなく、能動的に考えながら作業をすると仕事っぽくなっていくわけです。

ポイント2：相手の負担を減らす視点を持つ

負担を減らす方法を考えると、今まで気づかなかった名もなき家事や、相手が負担を感じていることがわかってくると思います。掃除や食事の準備、後片付けなど一般的な家事以外にも、無数の作業が家庭の維持には必要です。例えばトイレトペーパーの交換や、衣替えの際に防虫剤を用意するなど、パートナーが苦勞している部分や億劫に感じている点を想像すると、相手を楽しめるために何をするかという視点が生まれます。最初は難しいかもしれませんが、経験を積むことで相手の負担を減らす方法が見えてくるでしょう。

ポイント3：家庭にも効率化を取り入れる

仕事で大事なことの1つとして効率化がありますが、これは家庭でも大事なことです。育児は難しいかもしれませんが、家事の場合は全体量を減らすことで各自の負担を減らすことができます。したがって、仕事で培った能力を生かし、家庭の効率化に挑戦してみるのもいいと思います。

◆デュアルキャリアのメリット

デュアルキャリア（夫婦ともに働く）の経済的なメリットとして、双方に安定した収入があることは家庭経営のリスク分散になります。また、夫婦がともに稼ぎ手であるという意識を持って働くことは大変ですが、男性にとってはある意味での気楽さもあります。例えばパートナーに安定した所得がある場合、男性も転職や勉強のために一時的に離職するという選択肢が広がります。唯一の稼ぎ手というプレッシャーや、自身の収入や体調に対するプレッシャーから少しだけ解放される可能性があります。

スキルアップの機会は、育業期間がそのチャンスと思う方もいると思いますが、育児休業中は育児をしているわけですから、仕事だけを考えたスキルアップは難しいこともあると思います。そういう場合は、家のことを効率的にこなす、家族が気持ちよく過ごすことができる家庭環境を作る、そういった家事のスキルを上げることに意識を向けてみてください。職場と家庭のスキルを別々に考えるのではなく、家庭に関するスキルアップが巡り巡って自分の仕事にもプラスになる可能性があることを広い視野で捉えてもいいのかなと思います。

◆男性にとっての性別役割分担のリスク

長期的にライフコースを考えた場合、職場にコミットする、仕事だけにまい進する生き方はちょっとリスクがあります。男性は女性よりも孤立しやすいということが統計的に明らかになっています。なぜ男性は孤立しやすいのかというと、複合的な要因がありますが、性別役割分担意識も関係しています。つまり自分1人で家族を養うべく働かなければいけないという価値観を持っている人ほど孤立しやすい。職場を離れて親身になって助け合える関係が少ないまま老後になるまで知人・隣人・親類とのつながりを構築できない人もいます。今のうちから意識して関係構築の練習をするのもいいと思います。

◆まとめ

特に持ち帰っていただきたいポイントは、家事・育児を手伝うというより、相手と負担を共有し負担を減らす。そのために想像力を働かせること、職場だけでなく家庭でもそれができる人こそが新時代の「仕事ができる人」である、という価値観の転換が大切ということです。2点目のポイントは、デュアルキャリアのメリットに気づくことです。パートナーが安定して働いているということは、安心の源になります。健康なうちはあまり気にしないかもしれませんが、将来のリスクに備える意味でも、デュアルキャリアは解決策の1つと言えます。3点目は、性別役割分担のリスクについてです。特に長い老後を考えると、家庭や地域へコミットするライフスタイルを意識して、育児休業期間を充実させ、家事を普段からやるなど、目線を変えてみるのもよいと思います。

———ここから、質問にお答えいただきました———

Q. 仕事だと名もなき仕事をやるのは効率が悪いとされ、優先度が低く忌避されるように感じます。名もなき家事は優先度が高いのでしょうか？切り落としても良いのではと思ってしまいます。

A. 名もなき家事とは、会社の組織と同じように考えた場合、直接に利益を与えてくれるものではなくても無いと非常に困ることです。パートナーが病気などで家事ができなくなると痛感すると思いますが、名もなき家事と呼ばれる細かな作業の積み重ねがないと不便になることもあります。価値観の転換は難しいと思いますが、名もなき家事を誰もやらなかったら本当に大変だということを想像する力を身につけると、決して優先度が低いわけではないことが理解できると思います。

Q. 会社が変わる必要があるとのことですが、具体的にどうしたら変わるとお考えですか？

A. 実は、トップの意識が1番大事で、トップが変われば組織も迅速に変わることができます。個々の働き手の意識は時間が経てば変わり、浸透していく可能性もあります。しかし、できればトップが変わってほしい。責任あるリーダー、リーダー的な地位にある男性に働き

かけることが必要です。

もう1つのポイントは、世代が変わるとともに価値観も変わるということです。例えば現在30代で家事・育児を分担することが期待されている世代が、もう少ししたら会社で責任ある立場に移っていくわけです。会社が何を配慮すべきか、自身が経験してみないとわからないこともあると思います。したがって、現在のリーダーは想像力で補いながら対応するしかないですが、実際に育児を経験している人が責任ある立場になったときには、配慮が比較的しやすいと思います。

Q. 男性が育児を取りたくても取れない職場環境があると思われませんが、一個人としての男性ができることはどのようなことがあるのでしょうか？

A. 最近改正された育児休業制度の特徴として、会社側は育児を取得する権利があることを対象者に伝え、意向確認をすることが義務付けられました。また、説明会を開いたりして、制度を周知することも義務付けられました。制度を信頼して、勇気をもって声を出していけば、制度がバックアップしているわけですから、徐々に広がっていくと思います。

第2部「育児期間の効果的な使い方」

■ 講師

山本 ユキコ さん（山口学芸大学 教育学部 准教授）



プロフィール

九州大学大学院人間環境学専攻修士課程・博士課程修了、博士号取得。日本学術振興会特別研究員・岡崎国立生理学研究所（現自然科学研究機構生理学研究所）心理生理学部門研究員などを務める。

その後、出産を機に子育て支援に転身し、10年で4000人以上の母親を指導。保育園の園長をその後勤め、現在は、山口学芸大学で保育士と幼稚園教諭の養成を行っている。

◆突然ですがクイズです。

私が保育園の園長だった頃、園ではお子さんについて保護者に確認が必要なとき、父親よりも母親に連絡をしてしまうという現状がありました。これはなぜでしょうか。

(女性名の方の主な回答)

- ・母親の方がより子供の状況を理解している
- ・お子さんの朝の様子などお父さんは知らない
- ・父親が保険証の場所を知らない 等

(匿名の方、男性名の方の主な回答)

- ・性別役割分担として母親が面倒を見るべきだと思っている
- ・父親が捕まらない、電話に出ない
- ・連絡が早く取れる 等

女性名の方は、子供の普段の状況を把握しているからという理由が多く、匿名の方や、男性名の方は性別役割分担による理由が多いという結果になりました。

答えは、女性名の方が書かれている内容と全く一緒で、子供の細やかな情報や健康状態など大事なことに答えられる人が、お母さんに偏っていたというのが実感としてあります。お母さんと同じぐらい答えられるお父さんは、各年齢層に1人いるかいらないか、というのが私の体感です。

◆育業はツートップになる為のトレーニング期間

私は、育業期間は夫婦が共に子供の細やかな情報を共有できるようにするトレーニング期間になるといいと思っています。育業中、母親だけが子供の様子を知っていて父親は手助けするのではなく、父親と母親の両方がしっかり子供の様子がわかる家庭になると、父親も母親も働きやすくなり、どちらが休んでもどちらに聞いても大丈夫という安心感が出てくるのではないかと思います。育業はその始まりになると考えています。

このセミナーの目的は、夫婦が子育てのツートップになり、両方が働くこともできるし片方に何かあった場合でも家庭を支えることができる、育児を任せることができる。家庭でも仕事でもどちらでも選べる、ある時は父親が、ある時は母親が家事・育児のメインとなり、自分たちらしくバランスを考えてやっていける、状況に柔軟に対応できるチームになれるといいなと思います。

昔は女性だけに働き方の変化（パートになったり、育児休暇を取ったり）が偏っていましたが、いまは男女ともそういった働き方をする人が増えているなど現場を見て感じています。

◆産後クライシスはチャンス

「産後クライシス」という言葉が10年くらい前に出てきました。産後、配偶者への愛情が急激に冷めていくという現象で、子供が生まれた後というのはいろいろ大変でそこで夫婦の仲があまり良くなってしまうということがあります。

実際まわりを見ると、ほとんどの人に産後の危機は必ずあります。でも多くの夫婦がこの危機を通して生活を立て直し、お互い生きやすく、夫婦仲がよくなるチャンスに変えています。育児の時期に産後の危機を乗り越えて、人生がもっと生きやすく、夫婦の仲がよくなることを目指してもらえたらと思います。

◆産後の危機は何によって起きるのか

一つはやはり女性の生理的な変化です。完全母乳の母親の攻撃性は2倍という実験データもあり、こういった攻撃性の増加は生物学的要因によることが明らかになっています。月経前症候群という、生理によるホルモンバランスの変化もイライラしやすくなります。

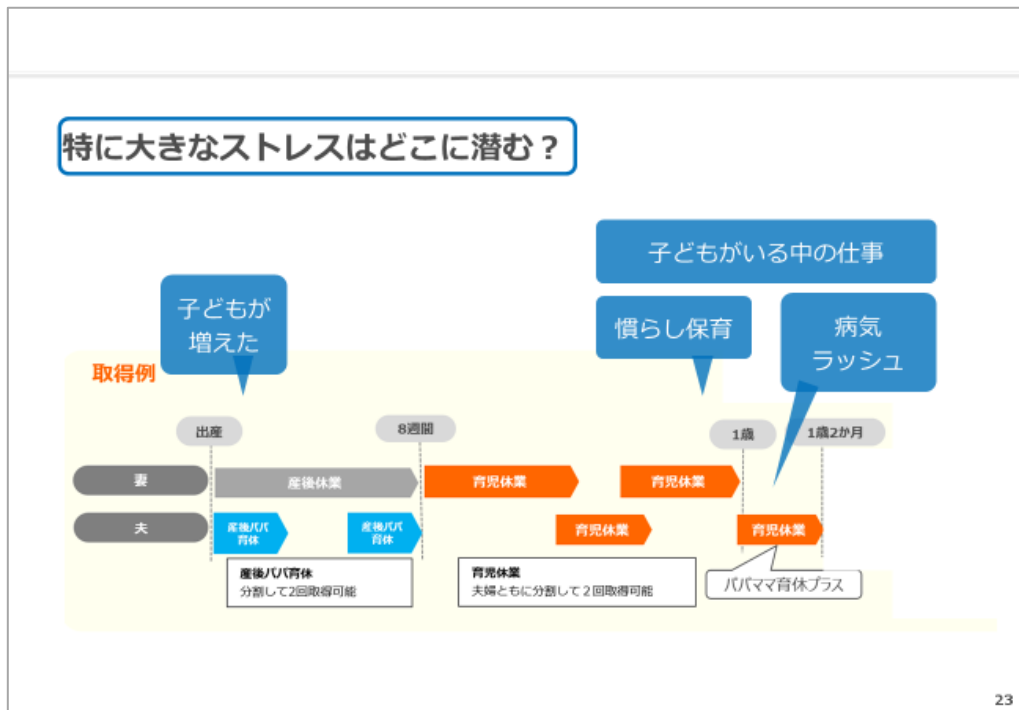
もう一つ、子供が生まれた後というのはすごくストレスが多い状態になります。ストレスとは生活の変化です。ストレスというと嫌なことに耐えることと思われがちですが、妊娠出産、昇進や収入の増加などプラスの生活の変化も大きなストレスになります。

女性だけでなく男性も子供が生まれた後の生活の変化で大きなストレスを受けることがあり、ストレスがかかり過ぎると、男女問わず鬱の状態になってしまいます。

◆ストレス、家事・育児をシェアしよう

育児期間は生活の変化によるストレスがかかる時期です。ひと昔前の働き方では、子供が生まれたときのストレスを全部女性が受けていました。男性は子供が生まれても基本的な生活に変化が少なく、ストレスの格差が男女で大きかったのです。しかし現代の社会では、子供が生まれた後の生活の変化を育児期間で分け合うことができます。ストレスの格差を減らすことが育児の目的であると考えてもらえれば、育児を取りやすくなるのではないかと思います。

産前までは家事を半分ずつ行っていたカップルでも、子供が生まれると、育児負担は妻に偏る傾向があるというアメリカのデータがあります。スウェーデンやフランスなど家事・育児の分担や子育て支援が進んだ国でも、妻の方が家事・育児の時間が長い傾向があります。他の国でも妻と夫で均等に家事・育児をするのはなかなか難しいことですが、日本の差は顕著です。それを踏まえて、皆さんに家事・育児の分担を見直してもらえたらと思い「育児リスト」「家事リスト」を作りました。名もなき家事をいろいろ並べていますので、夫と妻でどのくらいの割合で行っているかをチェックしてください。まず現状を把握して、どの家事だったら分担できるか、どこまでなら変えられるか、例えば、朝ご飯の準備を全部夫がするのは難しいけれども、週2ぐらいだったらできるかなというふうに、どれぐらいだったらできそうかということを考えてみてもらうといいかなと思います。



まず、大きな生活の変化があるのが、出産直後に赤ちゃんが家に来ることです。子供が増えたという生活の変化を2人で体験して乗り越えるのは、すごくいい育児の使い方だと思います。

次の変化は、仕事復帰や保育園に入れるタイミングです。子供がいる中で仕事を再開することも未知の世界で、子供が保育園に入る前の慣らし保育も大きな変化になります。慣らし保育は段階的に時間を延ばしながら、子どもが保育園に慣れるためのプロセスです。預ける時間は徐々に増えていきますが、迎えに行くためにどちらかが休まなければならない期間があります。慣らし保育が終わり、仕事が始まってようやく落ち着いたと思ったら、病気ラッシュが始まります。今まで外に出る機会も少なかったので、保育園に入った後にいろんな病気をもらってきます。最初の1ヶ月までに一気に病気になり、そこで1～2週間休まなければいけない子供はそれなりにいます。改正された育児休業制度ではこの時期にも育児が取れるのでよく考えられていると思います。

子供が増える時期と仕事復帰の時期は特にストレスが大きいので、育児で父親と母親と一緒に休みながら乗り越えることで、ストレスが一方に集中することなく、子育てと仕事の両立の良いスタートができると思います。

◆家事・育児を妻に任せていた夫を変えるために

育児取得を検討している場合、産後すぐに数日でもいいので、父親が授乳以外の家事・育児を全て担当する日を設けることをお勧めします。子供が生まれた直後は、女性もかなり疲れていたたり体に不調があったりします。そこで父親が授乳以外の家事を行う事で、子供の様子や家事全体を回す雰囲気というのがかなり見えてくるのではないかと思います。

一度に全てをやろうとするのは難しいかもしれませんが、出産前から、子供が生まれた後に自分が全てを担当するとしたら何を知っておくべきかを考え、その練習をしてみることをお勧めします。そうすることで、育児に入ったときに母親だけでなく父親も子供のことや家事について把握するための訓練ができると思いますので、有意義な、次につながる育児になると思います。

◆幸せをシェアするカップルへ

すごく仲良しの夫婦もずっと仲が良かったわけではなく、いろいろなことを乗り越えてきています。お互いの幸せをシェアし合える、子供の成長を一緒に喜び合って幸せな関係を維持できる素敵な夫婦・親子になってください。

———ここから、質問にお答えいただきました———

Q. 男性に家事・育児に主体的に取り組んでもらうには、どういうふうに声掛けしたらいいのでしょうか？夫のモチベーションを上げる言い回しや、家事・育児に夫が必要であるということの伝え方、あるいは言わなくても率先して家事・育児を行ってもらうための伝え方が知りたいです。

A. 産後の母親はイライラしやすいということがありますが、これにはイライラによって、周囲の人々を動かすという生物学的な仕組みがあります。つまり、母親が怒って怒鳴ったり泣いたりすると、それによって周囲も変わらざるを得なくなるということです。今までうまくいっているところは変えなくていいけれども、うまくいかなかったらやり方を変えましょう、ということで、今まで夫に育児や家事をやってほしいということを感情的に伝えてない、泣いて喚いて伝えていなかったらそうしてみる、というのも一つのきっかけになるかなと思います。

もう一つが、別の人に言ってもらおうということです。妻よりも男性、同じような子育ての先輩の男性に言ってもらおうというのがもしできたら、それもかなり効くのではと思います。