

## パネルディスカッション

## ダイバーシティ・インクルージョン 働き方改革と男性の在り方

～新しい生活様式に、子育て介護に男女とも！役割を果たす今をつくろう～

講師・コーディネーター

伊藤 公雄

京都産業大学現代社会学部教授

講師・コーディネーター

石井クツ 昌子

お茶の水女子大学理事・副学長

司会・ファシリテーター

黒田 浩司

山梨英和大学人間文化学部教授



## 【第1部】

▼黒田：司会を務めさせていただきます、山梨英和大学の黒田浩司と申します。臨床心理学が専門で、ワークライフバランスや女性学は専門ではないのですが、今回、こういう役割をさせていただくこととなり、とても楽しみにしています。第1部でご講演していただく伊藤公雄先生は、今日のテーマである男性学の第一人者です。それでは伊藤先生、よろしくお願い致します。

▼伊藤：「男性にとってのワークライフ(ファミリー)バランスについて考える」をテーマにお話したいと思います。ワークライフバランスとは、政府は「働くすべての方々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方」としています。なぜワークライフバランスが問題かと言えば、日本社会はワークライフバランスが取れていない人が多く、特に男性はワークだけで、ライフもファミリーも欠如している人が多いです。逆にライフ(家庭活動)中心で社会活動から離れている人も、特に女性で、まだまだ多くいます。また、女性の場合はワークとライフの二重の負担がきているケースも多いです。これは女性だけでなく、男性の問題でもあると思います。

男性のワークライフ・アンバランス状況の背景にあるのは、男性の長時間労働の拡大です。1970年代以降に顕著になり、週60時間以上働く男性の数は323万人(1975年)から661万人(1990年)に増加しました。日本の法定労働時間は週40時間ですから、毎週20時間以上、余分に働いている。ただ、これは男性の年収を上げていることにもつながっています。残業手当がつきますので。この辺も日本社会のアンバランスの問題と関係しています。家庭重視の傾向となると、内閣府の若い世代への調査では、圧倒的に「仕事より家庭を」という人たちが男女ともに多いです。男性も仕事よりも家庭やプライベートを優先したいという人が多数派になっています。

なかには、男性主夫を選択しようという声も出ています。主夫・主婦問題からワークライフバランスのことを考えてみたいと思います。今年の7月、10代～30代の男性向けのアンケートでは、専業主夫に「相手や経済事情が許すならなりたい」が約半数、「絶対なりたい」が約10%、4割くらいが「なりたくない」と答えています。このように男性の専業主夫希望者がいるということは、男性の働き方が大きな問題を含んでいることでもあると思います。



日本では2015年、(専業・兼業)主夫が、失業や病気の人も含められています。11万人くらいいると言われています。一方、女性の専業主婦は720万人と圧倒的に多くなっています。半分くらいの若い男性が主夫がいいと言っていますが、本当にその生活はハッピーなのでしょうか。1970～80年代、専業主夫の体験記がたくさん出ています。ジョン・レノンのハウスバンド宣言、マイク・マグレディの『主夫と生活』、村瀬春樹の『怪傑ハウスバンド』。どれも書かれているのは同じ流れで、最初は仕事から解放されてハッピーになります。子どもとの関係が深まり、自然とも触れ合えます。ただ、2・3カ月主夫をしていると「籠の鳥の憂鬱」が出てきて、自分はいったい何者なのだろうと思うようになります。理由ははっきりしていて、社会と切り離されて家庭だけにいる不安定な状況が男性主夫を襲うこととなります。社会の中で自己実現できないつらさが見えてくるわけです。

1960年代、米国でフェミニズム運動が起こった時のきっかけになった本で、著者のベティ・フリーランは、夫が裕福なサラリーマンの白人中産階級の主婦たちが感じた不安定な状況を「名前のない問題」と呼んでいます。つまり、社会の中で自己実現ができていないというつらさ、自分はこのままで良いのかという「名前のない問題」として、不安定な状況や精神的なトラブルにつながっていったわけです。男性主夫も、社会から切り離された中で「名前のない問題」が出てくるということです。性別に関わりなくというより、「男は外で」の規範があるだけ男性にはより重い、家庭生活だけでなく、地域生活とともに「社会」での自分の場が必要です。社会とは、仕事だけでなくNPOの活動や地域活動なども含まれ、家庭・仕事・社会といういろんな顔を持ったほうが、男女ともバランスの良い生き方ができるのではないかと。これがワークライフバランスを考える時の基礎になる視点です。

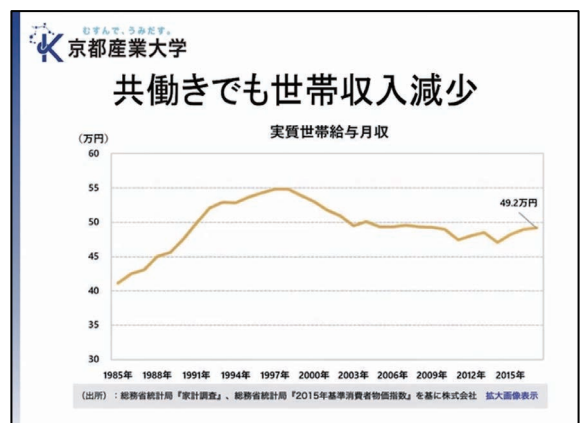
日本で専業主婦率が高かったのは団塊の世代(1947年～49年生まれ、800万人くらい)です。1970年前後、若い世代が地方から大都市へ移動していきます。サラリーマンが増え、都会に出ていき働き始め、結婚して子どもが生まれます。実は、地方の子育てはおじいちゃん・おばあちゃんが担っていて、日本は他国と比べ、女性が働く傾向が強い社会でした。おじいちゃん・おばあちゃんが子どもの世話をしたり、上の兄弟や地域も子どもの面倒を見ていて、地方には子育てをする力がありました。しかし、大都市に移動してきて、保育園もまだなかった70年代、夫婦で子育てをしようとする、どちらかが仕事を辞めなければなりません。男女の賃金格差が大きかったので、安いほうの女性が辞める形になり、結局、仕事を辞める女性が団塊の世代で増加していくことになり、専業主婦率が高くなりました。

さらに70年代中期以降は、子育て後にパートで働くしくみを形成していききます。ただ90年代半ばになると、多数派だった専業主婦家庭から共働き家庭への転換が始まり、今や共働きが多数派になっています。背景には男性の年収の減少があると考えています。日本の男性サラリーマンの年収は1970年に85万円くらいで、1990年に440万円となり、一番高かったのは、1997年で570万円です。30年で7、8倍年収が上がり、女性が働かなくても豊かな生活が保障されていたわけです。

しかし、1997年以降、男性サラリーマンの年収が下がり始めています。専業主婦を可能にする男性の年収は、30歳時点で700万円、退職金2,000万円、30歳の貯金額300万円、年収上昇率1%と言われていますが、今の30歳時点ではほとんどいない状況です。この20年間で男性の実質賃金は右肩下がりになっています。OECD加盟国で唯一、日本だけが下がっています。急激に上がっているのは韓国。2年前、韓国の勤労者の年収が日本の勤労者の平均を上回りました。だからこそ、日本では共働き世帯が増えていくわけで、男女で働かないとやっていけない状態が今の日本社会なのです。しかし、女性の労働参

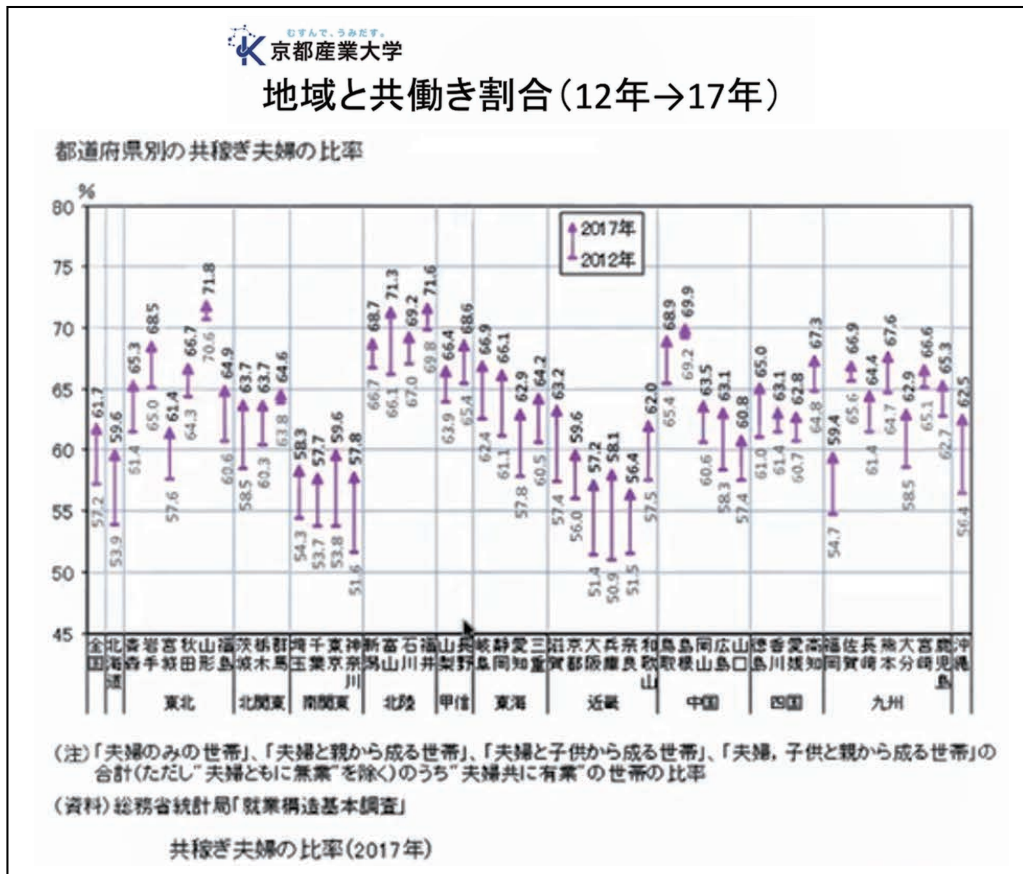
調査年	配偶者のいる男性	専業主夫	兼業主夫	主夫合計	割合
2015年(平成27年)	16,394,732	55,630	51,346	106,976	0.65%
2010年(平成22年)	17,613,943	56,867	47,054	103,921	0.59%
2005年(平成17年)	19,601,415	45,042	52,572	97,614	0.50%
2000年(平成12年)	21,253,075	23,896	37,029	60,925	0.29%

出典(総務省統計局「平成12年国勢調査結果」「平成17年国勢調査結果」「平成22年国勢調査結果」「平成27年国勢調査結果」)  
 ・参照データ：就業状態等基本集計(全国)  
 ・集計人数：配偶者(結婚している)のいる日本人のうち15歳～59歳の男  
 ・集計項目  
 専業主夫：家事(自分の家で主に炊事や育児などの家事をしていた場合)  
 兼業主夫：家事のほか仕事(主に家事などをしていて、そのかわり、例えばパートタイムでの勤め、自家営業の手伝い、賃仕事など、少しでも収入を得る仕事をした場合)





加は増えていても世帯収入は上昇していません。全体で賃金が下がっているということです。特に大学に進学させようと思ったら、お父さんの収入だけでは生活が回りません。山梨県も共働きの割合は63.9%（2012年）から66.4%（2017年）に増えていきます。



一方で、男女の年収格差を見ると、女性は男性の半分くらいしかないと言われていています。男性には超勤手当や役職手当がつくということもあり、月給では、正社員の場合、女性は男性の7割くらいと言われてますが、年収で見ると明らかに男性の半分くらいしかありません。この賃金格差も日本社会の大きな問題で、男女の賃金格差がなくなれば、夫婦で働きながら、それなりに豊かな生活ができるはずなのですが、本気で考えなければならない問題です。

これもショッキングな数字ですが、女性の生涯賃金はフルで働くとして2億5千万くらいあるそうです。でも今までの女性の働き方のパターンで見ると、退職して非正規で働いた人は、正社員で働き続けた人に比べ1億9,669万円くらい生涯賃金の格差があります。70・80年代の女性は、2億円近くの生涯賃金を捨てる働き方をしていた人が多かったといえます。背景にはいろんな理由がありますが、103万円以上年収があると、夫の扶養控除や税控除が取れないので100万円以下の労働になってしまうこと、あるいは、第3号被保険者制度という年金の制度で、夫がサラリーマンで自分が130万円未満の年収なら、年金の負担をしなくても、将来、年金の基礎部分6～7万円がもらえることもあります。100万円以下のパートでいるほうが、いろんな面で得だという社会政策の枠組みが、賃金格差を維持させている側面もあります。

今、求められているのは男女ともに「働く主夫・主婦」社会です。労働だけでなく社会参画・家庭参画・地域参画しながらライフの部分を大切に社会に転換しなければいけません。そのためには、男女の賃金格差が大きくては困りますので、労働条件を平等にし、男女とも働きながら家庭生活や自分づくりや自分の成長が可能な働き方のしくみを作ることが重要な課題として投げかけられています。

ワークライフバランスが始まった背景には、1970年代ヨーロッパの問題の影響が大きかったと思います。70年代のヨーロッパでは、少子化が日本より早い段階できており、今、日本が直面しているような少子化による労働力不足が起きました。その中で、外国人労働者の受け入れと女性参画が問われ始めます。背景には、国際不況による男性の収入が減り始めたことと女性権利拡大の動きがありました。この流れの中で、ヨーロッパでは、日本や米国よりも早く、男女ともに働く状況が生まれました。ただ、それ以前は、ヨーロッパでも専業主婦が多くいました。近代産業社会では男女の役割分業が行われていたからです。工業社会になると、男性は工場やオフィスで働いて賃金を稼ぐ公的労働をし、女性は家事・育児・介護などのケア労働をするしくみが成り立ちました。家で行う労働は労働であるにもかかわらず、お金がもらえません。そうすると「誰の稼ぎで食べているんだ」と男性は威張るようになります。ヨーロッパでは、男性が主で女性が従うという法律上の家父長制がこれを

支えていました。イギリスやアメリカなどでは、20世紀半ばまで女性は専業主婦でした。スウェーデンでは1960年代後半から急激に女性の労働が伸びてきます。しかし、日本は1970年くらいまで他国と比べて女性が働く社会でした。これは、農業や自営業者が多かったためです。他国では、70年代くらいから少子化による労働者不足や女性解放運動の影響で、女性が社会に出ていく流れが作られていきました。

家族の制度も、日本とヨーロッパはかなり違い、実はヨーロッパに比べ日本は戦後、早い段階で法律上の男女平等は達成されていたとも言えます。しかし、ナポレオン法典を軸にしたヨーロッパ家族法では、家長である男性による家族の保護と管理と女性の男性への従属が制度化されていました。「結婚した女性は夫の許可なく就労してはならない」という法律が、フランスは1965年、スイスは1985年まで残っていました。そういったヨーロッパだったからこそ、急激な男女平等の動きが起こり、1960年代から女性の労働参加が広まり、男女とも働くことになるわけですから、人間らしい生活をするためにはワークライフバランスが必要になります。それに加え、働く男女を支えるための家族政策、特に子どものいる家庭を支えるサポートが急激にヨーロッパの多くの国で進んでいきます。それに対応し、男性が家事・育児参加をするようになっていくというのが70年代以降です。

しかし、日本は違う選択をしました。70年代に男性の長時間労働と、女性は家事・育児を担い、子育てが終わった後、年収100万円未満の非正規労働に就くというしくみが選ばれました。70～80年代は日本が一番豊かな時代で、日本経済を支えたのはこのしくみだったとも言えます。男性は家のことはほったらかしで「24時間戦えますか」のような働き方をし、女性は不満を持ちながら家事・育児をし、育児を終えたら100万円以下で働くという経営者にとっては便利な安い労働力となりました。ある面、経済の成長とすれば効率の良い形をとったのかもしれませんが。実際に日本経済は、大きな安定成長の時期を迎えました。

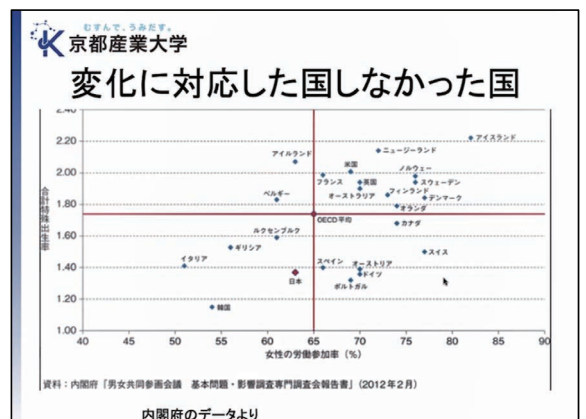
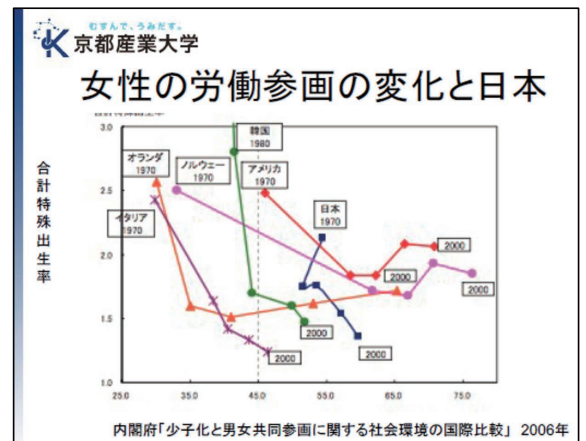
世界で女性の社会参画が急激に拡大した30年間(1970～2000年)、欧米各国は日本よりはるかに女性が働く社会になりました。日本は30年間で5%くらいしか伸びておらず、雇用機会均等法の効果もなかったように思われます。日本だけでなく、イタリア・スペイン・ギリシャなどの南欧社会と韓国・日本のような東アジア社会が、こうした変化に対応しませんでした。逆に北欧などの社会では、女性が働く割合が急激に増えていきました。

これは少子化と関係していて、女性が働いていない社会のほうが、働いている社会に比べ、少子化傾向が強くなっています。女性が働けば子どもが生まれるということではありません。女性が働くと負担が大きくなるので、子どもが生まれなくなるということが1970年までのデータで確認されています。なぜ生まれているかという、男女で子育てしながら働き続けられるしくみを作っているからです。それに出遅れた国々は少子化傾向も強く、働く女性の割合も低い状態になっています。大胆に言えば、ワークライフバランスに失敗した社会と成功した社会に分けられるのかもしれませんが。

日本の場合、1989年の合計特殊出生率1.57ショックがありました。合計特殊出生率が2.07～2.08ないと人口は維持できないと言われていますが、ヨーロッパが70年代に経験したような急激な少子化に入っ

ていきますし、高齢化はヨーロッパ以上に深刻に深まっていきました。少子化が進むと現役世代の労働力が減少し、お金を稼ぐ人・使う人・税金や社会保障費を支える人の減少が起こり、全体的に経済が縮小していきます。さらに日本は高齢化が進んでいますから、福祉の財政負担が増えて、現役世代の負担が拡大していきます。これは90年代に分かっていたことです。90年代に入りバブルが崩壊すると、自然環境の破壊、地域生活の均一化、女性の社会参加・参画の抑制が数字のうえでも見えてきます。同時に男性は人間性が破壊され家族生活が送れない現状、子ども問題の深刻化も見えてきました。しかし、70～80年代の男性の長時間労働、女性の家事・育児、子育て後のパートというしくみがあまりにも経済的にうまくいきすぎたため、その成功体験のモデルをほとんど現在まで続けているのが日本の状況ではないかと思えます。

なすべきことは90年代には分かっていました。少子高齢社会が見えてきた時に、対応すべきことは以下の3点です。①女性の社会参画の拡大と、男女平等の労働条件・ワークライフバランスの拡充。これは70年代にヨーロッパが取った選択ですが、日本もこの選択をするべきでしたが、しませんでした。日本はいまだに「女性活躍」と言いながら、非正規の女性が増える





女性活躍なので、男女の格差は縮まっていない状況です。②高齢者の社会参画を支えるしくみづくり。今、65歳以上で働く人が増えていますが、本当は90年代に、働きたい高齢者が安心して働き続けられる労働・賃金のしくみを準備しておくべきでした。③外国人労働力受け入れに向けた人権についての法整備と、多文化共生に向けた教育・制度の準備。この3つのことに、本来は30年前に取り組むべきでしたが、十分に体制が取れないまま、女性の非正規雇用が増え、高齢者が不安定なまま働き続け、準備しないまま外国人労働力を受け入れるという流れになっているのが日本の現状です。

でも私は「今からでも遅くない！」と信じたいと思います。女性の社会参画、男女の対等な労働条件の確立、男女のワークライフバランスと男性の家事・育児参加をしていかないと、日本はもうもたないだろうと思います。そのためには、この問題について男性たちも対応していかなければならないというのが、これからの課題だと思います。21世紀以降、国連やEUを中心に男性の問題への取り組みが始まり、「ジェンダー平等に向かった男性・少年の役割」が注目されています。EUでは男性を対象にしたジェンダー平等の政策が次々と打ち出されています。その中で私たちが注目しているのは、「Caring Masculinity (ケアする男性性)」です。ヨーロッパでは介護は社会が担う形となっていますので、ケアとは育児のことです。まだまだ女性が育児の中心になっているので「男性の育児参画」がこの言葉の意味合いです。ただ、私はこのケアという言葉の意味を広げて取ってもいいと思っています。ケアとは、自分や他者の身体や生命・生活への配慮を基礎にした社会関係の構築のことです。フェミニズム運動をはじめとした女性学の流れの中で、ケアの視点の重要性が今とても強調されています。多くは女性たちがケアを担ってきましたが、ケアが無いと社会は存続できません。ところが男性主導の社会はケアの問題の重要性を見落としていました。21世紀の社会はケアを軸にした「デモクラシー＝ケア」を軸にした社会構築が必要です。特に、男性にとって必要な視点だと思います。コロナでケアの問題が注目されましたが、うまく対応した国は、多くは女性リーダーの国でした。ドイツのメルケルさん、台湾の蔡総統などです。男性のリーダーには、生命・身体・生活に対する配慮の力が弱いということです。だからこそ、これからの社会ではケアというものを男性が身につけていかなければなりません。ケアの視点から男性を変える、男性が変わるといことは、まさにこれからのワークライフバランスのポイントになると思います。

これまでの男女の関係は支配と依存、威張りながら甘える構図でした。他方で女性に依存し、特にケアの部分では女性に完全に依存しています。威張りながら甘える男女の関係を対等に作り変えていかなければなりません。その時にケアする力がとても重要になります。男性が、他者の存在、人格や思いに配慮しながら共感する力を身につけていくことは、男女の関係を対等にしていくためにも必要ですし、実際に育児や介護をする際にも必要です。一方で、ケアを受け入れる力も男性にはありません。ケアされるのが当たり前だと思っているので、ケアを受けていることを自覚して感謝する気持ちが欠けています。男性の介護が難しいと言われるのも、支配と依存の関係があるからで、「ケアする力」を身につけると同時に「ケアを受け入れる力」にもつなげていかなければいけません。自分たちが配慮されていることを認識し、自分の身の回りのことは自分ですること、そして自分だけでできないことは他者からの援助を受容し、感謝する力をつけることが必要です。

これからのジェンダー平等が目指すのは、男性主導の社会のしくみを転換し、男女という二分法に基づく差別や排除のしくみを変えていくことです。いわゆるSOGI(性的指向や性自認の多様性)も認めながら、社会を平等にしていく。その時に、SOGIやLGBTの問題のベースにあるのは、人間を男女という2種類に分けてしまっただけで対応するところに、一つの原因があるわけですから、男性主導の社会から転換するとともに、男女という固定的な二分法に基づく差別や排除をやめることが、これから必要になってくると思います。多様性に関わった社会にしていく。ワークライフバランス、男女ともに平等に社会参加・家庭参加し自分づくりができる生活の時間が持てる社会への転換が必要になってくると思います。

▼黒田:続いて、学生の発表に移らせていただきます。

▼山梨英和大学・黒田ゼミ学生:私たちは、今回の取り組みとしては、黒田ゼミの学生を中心に両親のワークライフバランスについてインタビューし、どのようなワークライフバランスであったか、その結果を踏まえ自身はワークライフバランスについてどう考えるか、を調査しました。インタビューの期間は2021年8月～10月。対象者は山梨英和大学学生16人(女性15名、男性1名)。回答者の概要は、父子家庭1名、他は両親とも健在。両親の年齢は40代後半から50代後半です。母親の就業状況は、フルタイムが2名、他はパートタイム等でした。インタビュー内容は、両親のワークライフバランスについてで、①家事・子育て・介護などの分担(過去を含む)、②①について両親それぞれどのように思っているか、③両親のワークライフバランスをインタビューした印象、学生自身が将来のワークライフバランスをどのように考えるか、です。

インタビューの結果、①については、家事のメインは母親であるという家庭がほとんどでした。父親が家事に参加している家庭では、ゴミ出しや風呂掃除を担っていたり、母親が大変な時や疲れたりしている時は、代わりに料理をするなどの意見がありました。祖父母の介護に関しては、まだそう



いう時期ではないという家庭が多数でした。ワークライフバランスの現状は、今の状況と学生が子どものころでは異なり、小さいころは母親と一緒に世話をしたり遊んだりしてくれた父親もいました。一方、最近のほうが手伝うという父親もいました。成長した子どもに家事を手伝ってもらおうとしているという母親もいました。ワークライフバランスに関する夫婦の話し合いについては、両親できちんと話し合ったという家庭は少なく、結婚や出産をきっかけに、家のことは主に母親が行うことが定式化している様子でした。さらに家事を祖父母がサポートしている場合も多く見られました。

②については、ワークライフバランスの現状に対しての母親の想いは、父親は単身赴任や仕事がとても大変な時期があることが多く、父親が過剰な仕事を担っていることへの配慮や気遣いがあるということです。自分の分担が多いことについて不満を言う母親もいましたが、それは強いものではありませんでした。また、育児については、ある程度の年齢までは育児は母親がみるという気持ちがあり、休日の遊びや習い事、進路相談などに父親が対応してくれることを母親は評価しています。ワークライフバランスの現状に対する父親の想いは、自分ができることはやったと思っているため、もっと家事や育児をすべきであったという意見は皆無でした。男性の家事・育児は少ないが、それを肯定する父親の意見は多く出ました。母親が大変そうであったり具合が悪かったりした場合は、父親は手伝うこともあるようです。一方、父親が家事・育児を実行・手伝おうとしたが、その際に母親などにとがめられて傷つき、もうやらないと決めたというエピソードが複数出ました。

③については、インタビューを実施した学生の感想です。家事の分担を決めるべきではない。実家の両親に手伝ってもらい、職場に考慮してもらいなど周りに協力してもらい。(両親のインタビューの中には)家事・育児に比べて介護についての考えは少ないため、今のうちから考慮する必要がある。母は家庭、父は仕事という固定概念が無意識的にあるのではないかと。男性・女性のお互いの意見が合致していなければ、理想的な家事・育児・介護はできない。コミュニケーションを頻繁に取る必要がある。これらの感想から、理想的な家事・育児・介護を行うためにはコミュニケーションを頻繁に取る必要があることがわかりました。

全体のまとめとして、ワークライフバランスを実現させるためには、男性・女性という性別のくくりで考えるべきではないという意見が出ました。また、出産・仕事・子育てなど、その時の状況に応じて話し合い、お互いが納得のいく方法を模索する必要があることが考えられます。さらに、生活をともにする家族だけで対応することが困難な場合は、夫婦の互いの両親や職場の協力を得ることもひとつの手段だと思います。これらのことを円滑にするためには、結婚前から話し合える環境を整えておくことが、結婚後のワークライフバランスに関わってくると考えました。このインタビューをとおして、自分の家族の現状や両親の考えていることを知り、自分の将来について考える良い機会になりましたので、これから自分の将来のワークライフバランスにつなげていきたいと思っています。

▼黒田: 続きましてもう一つの杉村ゼミの発表に移りたいと思います。

▼山梨英和大学・杉村ゼミ学生: こんにちは、杉村ゼミです。本報告は6名の報告者による原稿読み上げ方式で行います。はじめに①「不在の父親」としての宮崎駿の反省的回想と息子吾朗からの批判の内容、および両者の作品における固定的性別役割観を概観し、そのうえで②宮崎父子の主要作品における父親表象を3つの分析枠に基づいて吟味し、最後に③駿、吾朗が提示する代替的な家族のあり方について検討します。


① 1992年のエッセイで宮崎駿は、期待された父親としての役割をほとんど果たさず、子育ては妻まかせであった自身の姿を振り返っている。アニメ監督である長男吾朗は2006年、父の仕事と私生活の両立の困難、東映アニメーターであった母のキャリア断念、父親不在だった家庭状況に触れて、次のように述べている。「宮崎駿は父としては0点」「子どもの世話はもちろ

**結果④**

ワークライフバランスの現状に対して

【母親の想い】

- ・父親は単身赴任や仕事がとても大変な時期があること多い
- ・父親の過剰な仕事への配慮・気遣いあり
- ・自分の方がパートタイムであるから...
- ・母親が家事や育児を多く担当するのはやむを得ない
- ・分担について不満を述べる母親もいたが強いものではない
- ・育児についてはある程度の年齢までは自分が見るという気持ち
- ・休日の遊びや習い事 進路相談などへの父親の対応は評価




**結果⑤**

ワークライフバランスの現状に対して

【父親の想い】

- ・父親がもっと家事や育児をすべきであったという意見は皆無
- ・現状でよいとか自分ではできたことをやったという内容
- ・男性の家事・育児は少ないがそれを肯定する意見が多い...
- ・母親が大変そうであったり具合が悪い時は手伝う
- 家事・育児を実行・手伝おうとしたが 母親などにとがめられて傷つき もうやらないと決めたエピソードが複数語られる






ん、家事も一切やりませんでした」。こう語る吾朗の姿勢は、父駿に対して明確に批判的・対立的である。しかし、留意したいのは、妻の働きぶりを「男親のように……」と形容する父駿と、母を「父親代わり」と呼ぶ息子吾朗——両者の対立が、「父親と母親はそれぞれに果たすべき役割がある」という伝統的性役割観に基づいていることである。このことを踏まえて、まず、宮崎父子の監督作品に通底する固定的性役割観を概観したい。スーザン・ネイピアらが指摘するように、宮崎駿作品では、伝統的性役割観にとらわれない自立的な女性キャラクターが多く描かれており、このことが世界的評価にもつながっている。例えば、『天空の城ラピュタ』(1986)では、海賊集団のリーダーを中年女性のドーラが務め、『もののけ姫』(1997)では、女性指導者エボシのもとで、通例では男性が行うとされる「たたら」を踏む仕事を女性たちが担っている。しかし、宮崎作品の女性たちが、もっぱら「新しい」ジェンダー観を体現しているわけではない。例えば、「それでも男かい?」「おまえたちも嫁にするならあいう娘にしろ」というドーラの言葉は、意外なまでに保守的な彼女の性役割観を示している。宮崎駿作品においては、しばしばジェンダーロールの大胆な越境・転倒状況が描かれているが、同時に、保守的・固定的な性役割観が肯定的に提示される場面もけっして稀ではない。実際、ジブリ作品では多くの少女が、食事の支度や掃除などの家事役割を引き受けている。『パンダコパンダ』(1972)のミミ子や『となりのトトロ』(1988)のサツキは、不在の母親に代わり、進んで母親の役割を担っている。吾朗作品でも同様の状況が確認できる。例えば、吾朗が監督、駿が企画・脚本を担当した『コクリコ坂から』(2011)では、キャラクターデザイン担当の近藤勝也が示唆するように、物語の要となる二つの建築物——高校の部活棟カルチュラタンとコクリコ荘——は、公的・私的領域のジェンダー分離の象徴として機能している。そこで男性生徒は間違に議論を交わし合い、女性生徒は率先して掃除・炊事などのケア役割を担っている。

② 駿・吾朗の作品に通底するような固定的性役割観を踏まえたうえで、次に、宮崎駿作品における「父性(と父親的秩序)」の主題的重要性を強調するキム・ジュニアンの指摘を念頭に、両者の父親表象を検討する。表は、宮崎駿・吾朗の主要作品における父親表象を「ケア役割を担う父」「だらしのない父」「代替的な父」という3つの分析枠に基づいて整理したものである。「だらしのない父」は、宮崎駿が1980年代前半に構想した「果たすべき役割を果たせない父」のキャラクター類型に与えた名称に由来する。以下では、この3つの父親表象の類型について吟味する。

キム・ジュニアンは、『となりのトトロ』のサツキとメイの父で、入院中の妻に代わって家事・育児を担う草壁タツオの姿をとおして、宮崎駿が「新しい父親」の可能性を試みたと指摘している。ここでは、キムの議論への補足として、『魔女の宅急便』(1989)で描かれるふたりの「新しい父親」について触れておきたい。ひとりは、パン屋夫妻の夫フクオである。エンドロールのワンカットで、本編で妊娠していた妻オソノの子どもが誕生しており、父フクオが授乳している姿が描かれる。はるかかなたにさっそうと目をやるオソノと、やさしく赤子の顔を覗きこむフクオの視線の対称性は、旧来の性役割観にとらわれない夫婦像を示唆している。また、キキの相棒である黒猫ジジも、エンドロールにおいて父親となり、子猫を見守る姿が示されている。このように80年代後半の駿作品では、脇役や動物を含め、ケア役割を積極的に担う新たな父親像が提示されている。一方、宮崎が「だらしのない父」と呼んだ「果たすべき務めを果たせない父」の原型は、72年の『パンダコパンダ』にまで遡る。宮崎は後年、同作の父親パンダであるパパンダがトトロの原型であることを示唆している。また、パパンダが両親不在の主人公ミミ子の家に現れ、不器用なみぶりでミミ子の「父親代わり」になっていることは、制作当時、駿自身が、家にいれば寝てばかりの「不在の父」であったことに照らせば興味深い。このような「代替的な父」のあり方は、駿・吾朗の父親表象を理解するうえで一つの鍵となる。駿・吾朗作品に登場する不在の父の身代わりとなる「代替的な父」とその被庇護者との間には、しばしば知識授与やケア役割をめぐる互恵的な関係が形成される。『パンダコパンダ』では、ミミ子はパパンダに「わたしのお父さんになって。そのかわり、わたしはパンちゃん〔コパンダ〕のママになってあげる」と言っている。ミミ子はケア役割を担い、パパンダは不器用な仕草で父親的庇護の姿勢を示している。『風の谷のナウシカ』(1984)では、ナウシカの代替的な父としてユバが登場する。ナウシカは腐海の知識を教え、ユバは父の死に際して激高するナウシカをなだめ、精神的に不安定な彼女を守り、導き手として支える。吾朗の『ゲド戦記』(2006)の大賢人ハイタカは、家庭をかえりみない国王であるアレンの父に代わって、父親的役割を引き受けている。彼は、無知なアレンに世界情勢を教え、庇護する。一方、アレンは、物語後半で危機に瀕したハイタカを救出している。吾朗の『コクリコ坂から』で、死んだ父のために海に向かい旗を上げ続ける主人公・海(メル)は、高校の先輩の風間俊に対し「お父さんが自分の代わりに風間さんを送ってくれた」と述べている。海は彼のためにサークル棟の掃除を行い、俊は彼女の心の支えとなっている。

主要作品における父親／男性役割表象：3つの分析枠

発表年	作品名	ケア役割を担う父／男性 (パパンダ)	「だらしのない父」男性* ハバパンダ	代替的な父 ハバパンダ
1972	パンダコパンダ			
1984	風の谷のナウシカ		ジル(ナウシカの父)	ユバ
1986	天空の城ラピュタ			モグロおやじ(ドーラ一家)
1988	となりのトトロ	草壁タツオ(サツキとメイの父)		
1989	魔女の宅急便	フクオ(パン屋)、黒猫ジジ		
1992	紅の豚	マンマユート(既婚者の世話)	ボルコ(ジーンに対して)	
1995	耳をすませば(脚本・制作)			西司朗(地球屋主人)
1997	もののけ姫			
2001	千と千尋の神隠し		後野明夫(千尋の父)	
2004	ハウルの動く城	マルクル(ソフィーの手伝い)		
2006	ゲド戦記(吾朗第1作)		アレンの父	ハイタカ
2008	崖の上のポニョ		フジモト(ポニョの父)	茶介
2011	コクリコ坂から(吾朗第2作)			風間俊・明雄
2013	風立ちぬ			

\* 「だらしのない父親」：宮崎駿、『ロルフ』映画化構想時の着想(宮崎、1996)  
 →「果たすべき役割を果たせない父」として「ナウシカ」の父ジルに引き継がれる。  
 出典：宮崎駿『風の谷のナウシカ』宮崎駿水彩画集、東京、徳間書店、1996年、148頁。  
 ※宮崎駿1941年1月5日生まれ。宮崎吾朗1967年1月21日生まれ。  
 『パンダコパンダ』放映開始時、宮崎駿：31歳 宮崎吾朗：5歳

③ 宮崎駿・吾朗作品に見られる代替的・互恵的な家族のあり方には、家庭内役割の非固定性を軸とした、近代的家族観からの逸脱を見出すことができる。例えば、『崖の上のポニョ』(2008)において、母親リサは夫の帽子をかぶる息子宗介を単に庇護の対象だけでなく、ときに夫の代替者として接しており、宮崎駿もリサに触れて「亭主がいないと、息子宗介を亭主代わりになってしまうところもあります」と述べている。『ゲド戦記』や『コクリコ坂』では、血縁上の父親の排除と代替的な父親の導入をとおして、非血縁家族や疑似家族的な集団生活の多様なあり方が肯定的に描写されている。これらを宮崎吾朗が探る近代家族のオルタナティブとして把握することもできるだろう。宮崎駿・吾朗作品においては、しばしば「代替的な父」を媒介として、主要人物間に互恵的な親密圏が発生し、近代的標準家族の役割固定制を動揺させている。大野祥子によれば、男性が「男は仕事を優先して当然」というジェンダー規範から脱却するには、家族観の転換が鍵になると言う。また、家族を「役割代替可能」な関係、「状況や相手のニーズに合わせて、日々、新たな関係を相互に生成し続けるために、主体的に関わっていく関係」として新たに捉えなおすことが、「ケア役割の最終責任は女性が負うもの」というジェンダー規範の乗り越えにつながると論じている。大野の指摘をそのまま宮崎父子が描くオルタナティブな家族に重ね合わせることはできないが、その背後に、大野が述べるような「家族観の転換」への願望と、その実現の困難を逆説的に見出すことは可能かもしれない。宮崎父子が提示する代替的家族表象の多くは依然、因習的で固定的な性役割観に根ざしている。吾朗作品においてはとりわけそれが顕著である。吾朗は2011年のインタビューで、「仕事に埋没して非人間的になる」ことへの長年の忌避感と、現実にはかつての父と同じく「仕事に埋没して」しまっている自身の姿の矛盾について率直に語っている。「不在の父」宮崎駿が創造したパパンダを愛した息子吾朗が発するこれらの言葉のうちに、「男は仕事を優先して当然」という男性ジェンダー規範の根深さと、ときに頑なに変容を拒みながら縮小していく日本の社会構造のアイロニカルな反映を見いだすことは、どの程度まで可能なのか——。今後の包括的な宮崎駿・吾朗論の構築に向けて、この問いを提起することで、本報告の結びとしたい。

▼黒田：ありがとうございました。ディスカッションに入っていきたいと思います。石井先生、お願い致します。

▼石井：まず、伊藤先生のご講演の中で提示された、かなり興味深いデータは、日本女性の労働参画と少子化の関係についてです。やはり先生がおっしゃるように、男女が共同で子育てに参画できる制度とか意識が弱いというのは、イタリアもそうですが、日本も経験していることだと感じています。伊藤先生が一貫して強調なさっているのは、男性たちが変わらなければならないということで、同感です。私は家庭内労働の研究をしていますが、男性が育児・家事をすることによって、いろいろな効果があります。それが当たり前になっていく社会の構築は、伊藤先生は今からでも遅くないと主張なさっていますが、本当にそのとおりで、「今からでもやっていきましょう」というのが私の考えでもあります。男性の家事についていつも気になっているのが、男性が家事や育児をすると「育メン」ともはやされる傾向にありますが、女性は「育ウーマン」と言われなくて、女性が家事・育児をするのは当たり前という風潮が、まだまだ日本では強くあると思います。男性の育児・家事が特別扱われるのは、女性にとっては「何なの」と思うことが多々あると思います。私も父親の育児参加について研究していますが、将来的には育メンという言葉が当たり前の社会になることを期待していますし、このような動きは歓迎すべきものです。また、女性のリーダーが居る国では、コロナがそんなに流行らなくて済んだという話で、男性のケアへの配慮が弱いということも実感しました。さらに、固定的な二分法に基づく差別や排除のしくみを変えることは非常に重要で、性別を超えた多様性に考慮したものを作ることが重要だと感じました。



学生さんたちの発表についてですが、2グループとも興味深い内容でした。ワークライフバランスに関して、祖父母からの支援が多いというのが気になったところで、都会ではあまり祖父母のヘルプはありませんが、地方では祖母との関係が非常に重要だということが分かりました。また「もっと家事や育児をすれば良かった」という男性が皆無だったことには、ある意味ショックを受けております。山梨県だけでなく、全国区でこのような考えを持つ男性は多いので、貴県でもそうなのかと感じました。

宮崎駿作品の分析はとても面白いと思います。「崖の上のポニョ」で気になったのが、宗介が母親のリサを下の名前で呼んでいることです。宮崎駿さんは仕事人間で生活を送ってこられたということですが、この宗介の現象は、子どもでも一個人として自立すべきだという宮崎さんの思いが含まれていたのかと思いました。

▼伊藤：学生さんの発表で、お父さんが家事をやろうとしたら、お母さんに止められちゃってという話は、男性が変わろうとする時の難しさですね。お父さんにやってもらったら、かえって仕事が増えちゃうから女性たちは「やめてくれ」と言いがちですけど、その辺でどうやって変わってもらうかがポイントだと思いました。また、宮崎駿さんは不思議な人ですよ、70年代のケアする男性像を積極的に描いた人が、いつの間にか変わっていつにしまったり、宮崎作品をジェンダーの観点でもう少しきちんと分析するのは、すごく面白いことなんだと思いました。



▼黒田：学生さんの皆さん、感想はいかがですか。

▼学生：伊藤先生に質問ですが、現代の日本の大学生に対し、男性学の視点から、男性中心主義をめぐる問題とその改善について説明する際に苦労する点がありますか。また、その際、学生のジェンダー格差を感じることはありますか。

▼伊藤：もちろんジェンダー格差はあります。男子学生、女子学生の反応は違ってきますから。ただ、若い男性の意識はかなり変わり始めていると思っています。男女ともに仕事よりも自分の家庭を大切にしたい人が圧倒的多数になっています。問題なのは、若い世代の意識は変わっているのに、社会のしくみが変わっていない状況です。若い世代はそれをどうするんですか、という質問を投げかけたいですね。草食系という言葉が出てきたけれど、若い男性はすごく優しくなっているし、他者に対する共感能力も高くなっていると感じます。まだ古いジェンダー意識を背負っている部分もありますが、かなり変わり始めている部分をもっとプッシュして、変わってほしいと思います。そのためには、社会のしくみが変わらないと。古いおじさんたちに古い考えを持っていることを変えてもらうような働きかけをしないと、楽にはならないと思っています。

▼学生：経済格差の拡大に関わって質問させていただきます。現在、多くの非正規労働者にとって、ワークライフバランスは現実的ではないと思います。ワークライフバランスについて考えられるのはエリート層に限られているという見方もあると思います。日本における階級的分断とワークライフバランス問題について、男性学の視点からお考えをお聞かせください。

▼伊藤：本当は、非正規の問題はワークライフバランスと深い関わりがあります。例えばオランダモデルというのがあります。ここでは、女性たちの多くが自分たちのワークライフバランスのために、短時間の勤務をしています。なぜ積極的にそうしているかという、均等待遇のしくみが確立しているからです。つまり、同じ時間働いた人には同じ待遇の賃金が払われるし、社会保障も短時間でも保障されるしくみができています。ところが日本の場合、それができていません。非正規の人は、社会保障は無いし、同じ時間働いても、給料は正規の人と比べ各段に差がある状況です。しかも非正規は圧倒的に女性になってしまっている。階級分断とジェンダー分断の原因になっているのは、男女の働き方の区分と均等待遇が十分にできていないことの問題が大きいと思います。それに加え、この間の社会政策・経済政策が、お金を持っている人にお金が貯まる形で、お金を持ってない人の生活は切り捨てられています。これは、構造的な問題で、階級的分断かもしれませんが、社会のしくみを変えないとどうにもならない問題です。ただ、正規・非正規の問題をワークライフバランスと絡めて考えるならば、均等待遇というルール(ILO125号条約)が必要です。これは大変重要ですが日本政府は批准していません。批准すれば、均等待遇が求められますので、そこから変えていくことが、男性の働き方も含めて非正規とワークライフバランスのしくみを変えていく一歩になりうると思います。

▼学生：私たちは親を見て、自分のワークライフバランスのイメージができてくる面もあり、親のワークライフバランスが重要に感じます。どうすれば若い世代で改善していけますか。

▼伊藤：皆さんは、先ほどのプレゼンの中ですでに答えを出しているじゃないですか。コミュニケーションがすごく大切で、皆さんが両親にワークライフバランスについて語りかけて、ちょっと考えてもらうことをすることが、両親のワークライフバランスにつながっていくのではないのでしょうか。今回、インタビューされて、若い世代の家族観は自分たち親世代と違うと気がつかれたと思います。そこをコミュニケーションしていくことが必要だと思います。将来、結婚した男性が家事をしている状況を自分の親が見て、「変だ」という状況は嫌だと思いますので、自分たちはこう思っているということを親世代に語りかけることが重要です。

▼石井：先ほどの社会格差のことですが、私は父親についての研究をしまして、父親の育児休業についての研究対象となるのは、ほとんどが大企業で働く父親でしたが、労働者階級の父親たちのデータを収集したことがありました。その結果、ワークライフバランスに関しては、その言葉自体はあまり意識していないけれど、父親が育児・家事をやらざるをえない状況にある人が非常に多かったように思いました。父親研究に関しても、いろいろな階層・人種・ジェンダーといった研究が不足していますので、今後、若い人たちにはぜひそのような研究もしていただきたいと思いました。

▼黒田：伊藤先生、石井先生、学生の皆さん、ありがとうございました。



## 【第2部】

▼**黒田**:第2部では、石井クンツ昌子先生に「家庭内役割分業から考える男女平等参画～男性の育児・家事に注目して」というテーマで50分間講演をいただいた後、山梨英和大学学生のプレゼンテーション、全体のディスカッションを行います。では、石井クンツ昌子先生、お願い致します。



▼**石井**:今日は、①コロナ禍と男女平等参画、②日本の家庭内役割分業の現状、③男性の育児・家事、④今後の課題と提案、という流れでお話し致します。



これは私が生後5カ月の時の写真です。かなり年季が入っていますが、うちにはこういうアルバムがたくさんあって、写真の横には「歩行器で歩く」とか、食べた物とかの手書きの記録があります。これは全て私の父が作ってくれたもので、母による手書きのものはありません。このように実は私の家では、主に父親が家事や育児をしていました。私が学校に持っていくお弁当は日の丸弁当系だったのですが、小学校低学年の時、周りの女子のお弁当はカラフルな盛り合わせで、おいしそうなのに気づきました。父親に家事を



してもらおうのが当たり前で育っていたので、この時初めて、ジェンダー差に興味を持ちました。そしてワシントン州立大に留学し、初めて家族社会学とジェンダー研究に出会い、のめり込んでいきました。以上簡単な自己紹介です。

それでは、①コロナ禍と男女平等参画についてお話しいたします。コロナ禍では、母親が危機感を感じているという新聞や雑誌記事の見出しが多くありました。「ママやめたい!外出自粛で広がる悲鳴」「休校で悲鳴はママだけ?」などです。私が色々な記事を読んで感じているのは、コロナ禍で日本における根強い男女役割の固定観が露呈してしまったということです。

昨年度、コロナ禍で行われた調査を見てみたいと思います。家庭内役割については、リンナイの意識調査では、コロナ前後を比べて、育児時間が男性は2.22時間から3.28と1.06時間増加。しかし、女性も同様に増えています。家事についても、男女ともに増えています。他に、連合の意識調査(2020年10月、20～59歳の働く男女1,000人に実施)で興味深いのは、女性の8割が「保育園・幼稚園が休園中、子どもの面倒をみたのは自分」と答えていることです。さらに「コロナ禍で子育てに関わる時間が増えた」と答えたのは女性51.8%、男性43.8%でした。特に女性の家事・育児がコロナ禍で増えていることが分かります。

新型コロナと家庭内役割			
<b>1. リンナイの意識調査 (コロナ以前と以降)</b>			
(2020年9月、関東圏20～40代の男女1000名)			
• 育児	男性 2.22時間	→ 3.28時間	(+1.06)
	女性 8.94時間	→ 10.01時間	(+1.07)
• 家事	男性 1.66時間	→ 2.35時間	(+0.69)
	女性 4.76時間	→ 5.12時間	(+0.36)
<b>2. 連合 (日本労働組合総連合会) の意識調査</b>			
(2020年10月、20～59歳の働く男女 1000名)			
• 保育園・幼稚園が休園中、女性の8割が「子どもの面倒をみたのは自分」			
• 「コロナ禍で子育てにかかわる時間が増えた」女性では51.8%、男性では43.8%			

コロナ禍で露呈した日本の男女不平等と男女の意識差については、江崎グリコの意識調査によれば、7割以上の父親・母親が「新型コロナウイルスは子育てに影響があった」と答え、そのうちの約6割が「家族で一緒に過ごせる時間が増えた」が、同時に約7割の母親がコロナ禍の子育てにおいて孤独感や心細さを感じ、孤立した「孤育て」が加速していることが分かりました。さらに子育てをするうえで「父親・母親ともに夫婦で協力して子育てにあたること」が重要と考えているのが、母親8割、父親6割弱で、男女差がありました。新型コロナにより、男女の「家時間」が増えたことで、特に家庭内役割における男女不平等がより鮮明になったと考えられます。

家事・育児は全てが見えているわけではありません。「名もなき家事」というものがあります。従来の「名もなき家事」に加えて、コロナ禍では「新名もなき家事」というものが出てきたのではないとも言われています。ベッドや布団を整える、クリーニングを出す、学校の必要書類を記入するなどは「名もなき家事」と言われ、主に母親が担っていますが、コロナ禍においては、手洗い・うがいの呼びかけ、マスクの確認、換気などの「新名もなき家事」が加わりました。「新名もなき家事」を担っているのもやはり女性で、ここにも夫婦間のギャップが見えます。

家事・育児は全てが見えているわけではありません。「名もなき家事」というものがあります。従来の「名もなき家事」に加えて、コロナ禍では「新名もなき家事」というものが出てきたのではないとも言われています。ベッドや布団を整える、クリーニングを出す、学校の必要書類を記入するなどは「名もなき家事」と言われ、主に母親が担っていますが、コロナ禍においては、手洗い・うがいの呼びかけ、マスクの確認、換気などの「新名もなき家事」が加わりました。「新名もなき家事」を担っているのもやはり女性で、ここにも夫婦間のギャップが見えます。

そこで、まずは、育児と家事の違いを説明したいと思います。共通点としては、どちらも何らかの行動が伴うこと、性別役割分業がはっきりしていて、どちらとも女性が行う場合が多いことです。相違点も多くあり、日課(ルーティン)であるかどうか、報酬があるかどうかという2つの視点で話しますと、ルーティンは、料理・洗濯・掃除など育児よりも家事のほうが時間や間隔が決まっていることが多いという側面です。これに対し、育児は突然病気になるなどルーティンではない予期せぬ行動

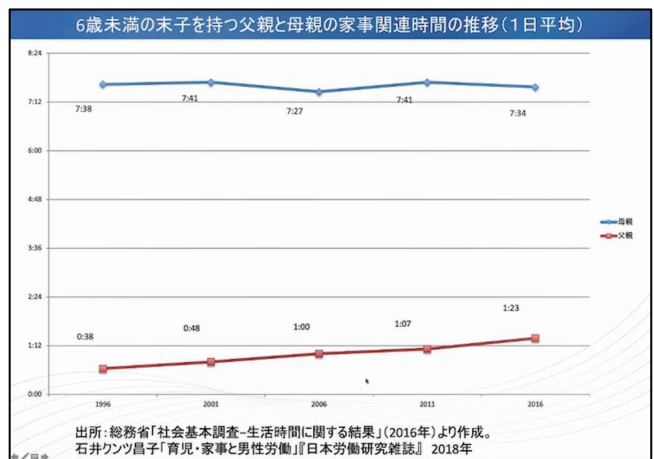
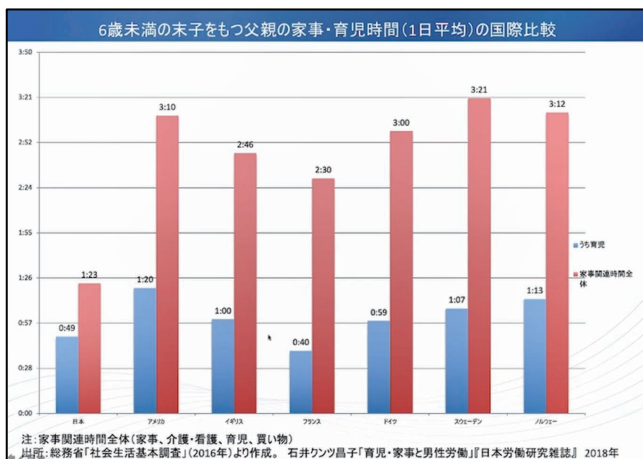


を伴います。一方、報酬は、やって当たり前の家事に比べ、育児のほうが多いと考えます。子どもが片付けが上手にできたり、挨拶ができたりすると「優秀ね」と褒められるなど親にとっては精神的な報酬が大きいと思います。それと比較して、家事のほうは、やって当たり前で、報酬という意味では家事のほうが育児より低いと考えられます。

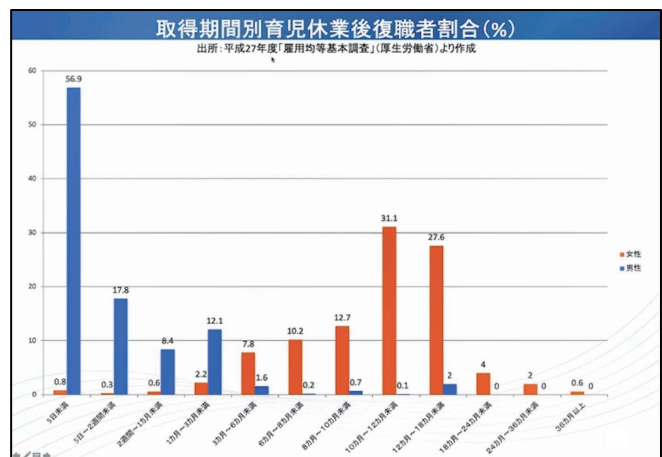
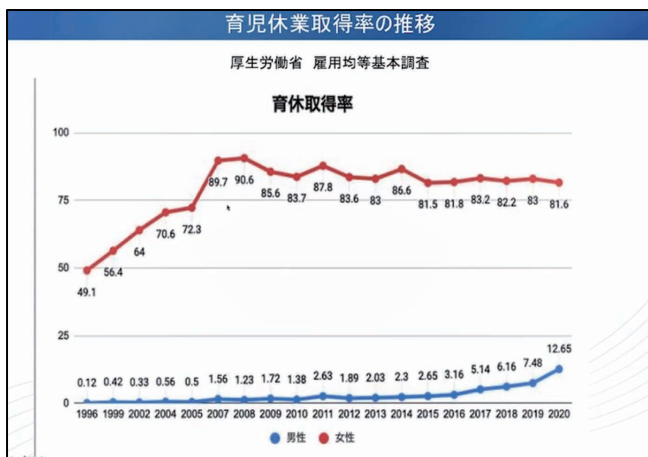
②日本の家庭内役割分業の現状についてです。日本で父親の育児参加キャンペーンが開始されたのは1990年後半です。「育児をしない男を、父とは呼ばない」というキャッチフレーズの政府が初めて出したポスターは、当時、センセーショナルでした。2003年には「私は、育児なしの父でした」というポスターも出ましたが、私には2つとも、ネガティブトーンに感じられました。

男性の育児がポジティブに捉えられるようになったのは2000年代後半からです。育メンブームが到来し、育メン現象世代の父親は、「育児を楽しめる恰好いい男」とされました。2010年には政府が育メンプロジェクトを立ち上げ、育児介護休業法の改正が行われました。政府は、父親の育児参加が少子化打開の一助になると考えていますが、父親の育休取得が進む北欧の国では、少子化が理由で父親の育児が推奨されてきたわけではありません。例えばノルウェーの場合、男女平等が大きなテーマで、父親の育児参加はその一環となっていますが、日本の場合は、常に少子化打開が見え隠れしているように思います。2006年にはファザーリング・ジャパンという団体が立ち上がり、父親支援の活動を行っています。「ケアメン」「カジメン」「パパ友」「オムリエ」「イクジイ」「イクボス」などの言葉も生まれました。ただ日本では、男性の育児文化は定着しつつありますが、父親の育児休業取得率が低いなど、行動が伴っていない場合が非常に多いです。こうした中、父親の育休の義務化という動きもあり、一部企業ではすでに育休取得の義務化が始まっており、政府の超党派議員連盟では話し合いを行っています。

ここで、データをいくつかお示しします。6歳未満の末子を持つ父親の家事・育児時間(1日平均)の国際比較では、ぱっと見た限り、家事関連時間が一番低いのは日本です。ただ育児時間に関してはフランスが一番低く、次に日本です。6歳未満の末子を持つ父親と母親の家事関連時間の推移(1日平均)でも、男女格差が見られ、2016年では母親7.3時間に対し、父親は1.23時間とかなりのギャップがあります。



育児休業取得率の推移ですが、女性の育休取得率は2007年ごろから8割を越えています。一方の男性は、日本で初めて男性が育児休業を取れるようになったのが1992年ですが、取得率は低迷していましたが、2017年に5.14%、2020年には12.65%に増えました。男性の育児取得は近年になり急激に増えていますが、2020年は女性の81.6%が取得しているのやはり大きなジェンダーギャップが見て取れます。さらに取得期間にも男女差があります。男性は5日未満が圧倒的に多く、56.9%。女性は10~12カ月未満、12カ月~18カ月未満が一番多くなっています。



これらのデータから分かる日本の現状をまとめてみます。

- ①父親の育児の容認派は増えているが、まだ父親の育児が文句なしに受け入れられているという状況にはない。
- ②父親の育児行動は少しずつ増えているが、母親と比較するとまだかなり少ない。
- ③父親の育児参加の「希望」と「現実」にギャップがある。約3割程度の父親が育児をしてみたいと思っていて、希望と現実の間で揺れ動いている。

ではなぜ、男性の育休取得率はまだ低いのでしょうか。いくつか理由が考えられます。

- ①低い育児休業給付金。最初の6カ月は67%ですが、次の6カ月は50%。男女の賃金格差があるため、給料が多いほうがカットされると家庭への経済的影響が大きい。
- ②男性社員の育児休業に対する根強い抵抗感。職場、家族、友人から理解が得られないことなどが理由。
- ③男性社員が育児休業を取ったり、育児のための短時間勤務やフレックス勤務をすることを妨げる行為がある。パタハラ(パタニティ・ハラスメント=父親に対するハラスメント)があり、上司など世代による子育て観のギャップが影響していると思います。

男性の育休取得の義務化や男性の産休に期待を込めるという意味で、2022年4月から、改正育休・介護休業法が始まります。大まかな内容を紹介します。

- ①企業に対し、妊娠や出産を申し出た従業員(男女問わず)に制度の周知や取得の意向確認を義務付ける。
- ②大企業(従業員1,000人以上)には、男性の育児休業取得率を毎年公表するよう義務付ける。
- ③男性が柔軟に育休を取得できるよう、産後8週間を対象とした「出生時育休」を新設する。(男性の産休)
- ④男女問わず、1歳までに育児休業を2回に分割して取得できるようになる。要件を満たせば、1歳以降もさらに分割が可能になる。「出生時育休」と併用すれば、男性は1歳までに計4回の育休取得が可能になります。

「義務付ける」という言葉が出てきている点で、2010年の育休法からさらに一歩進んだ印象を受けています。

それでは、男性の育児・家事参加を促す要因として、これまで研究されてきたことを説明します。

- ①相対的資源差。収入・学歴・職業威信などの社会資源の夫婦格差のことで、これらが高く、たくさんの資源を持っている男性ほど育児・家事に参加していないという仮説です。
- ②時間的制約。夫婦のうち、家で過ごす時間・子どもと過ごす時間が多いほうが、より育児・家事をやっているという仮説で、女性のほうが、家にいる時間が長く、それに伴い家事をしている時間が長くなるという仮説です。
- ③ジェンダー・イデオロギー(性別役割分業観)。性別役割分業観が伝統的であればあるほど、夫は育児・家事をあまりやっていないという仮説です。
- ④家庭内需要(ニーズ)。末子年齢が低い、子ども数が多い場合は育児・家事のニーズが増えてくるため、夫の育児・家事の時間が増えるという仮説です。

男性の育児・家事参加を促す要因	
1. 相対的資源差	収入、学歴、職業威信などの社会資源の夫婦格差
2. 時間的制約	夫婦の労働・通勤時間
3. ジェンダー・イデオロギー(性別役割分業観)	性別役割分業意識「夫は仕事、妻は家事」
4. 家庭内需要(ニーズ)	末子年齢、子ども数
5. 代替資源	同居親、夫婦以外の家事・育児従事者
6. 妻の働きかけ(女性の意識)	
7. 家事と育児の基準(スタンダード)	

- ⑤代替資源。同居親など夫婦以外の育児・家事従事者がいる場合、男性の育児・家事参加は少なくなるという仮説です。
- ⑥妻の働きかけ。妻が夫に育児・家事を「やってほしい」と働きかけるなど女性の意識が重要という仮説です。
- ⑦家事と育児の基準(スタンダード)。基準が高いほうが余計育児や家事をしているという仮説です。私はスタンダードがあまり高くないので、うちではスタンダードが高いパートナーがやることになっています。

以上7つが、家事と育児の規定要因です。

興味深いのは、育児と家事で規定要因が少しずつ違うということです。例えば、男性の場合、育児では、子どもの年齢が高いことや妻の就労を肯定的に捉えていると育児につながっています。つまり、子どもと夫の意識が男性の育児参画に関連していると思われる結果が多くあります。一方、家事については、妻の収入が多い、学歴が高い、妻自身が就労を肯定的に捉えているなど、妻に関する要因が夫の家事を促しているという研究結果が出ています。

父親の育児・家事がもたらすものについての研究ですが、私の研究は二人親家庭(父親のいる家庭)の場合です。その研究で分かっていることは、まず、父親の育児は子どもの社交性や情緒的発達を促します。妻への影響は、育児不安やストレスを軽減し、養育態度をポジティブにしたり、就労機会を促したりします。夫婦関係については、夫婦間のコミュニケーションを促すということがあります。つまり、自身や子どもの行動予定など毎日の要件などのコミュニケーションが多くなります。父親自身への影響として最も大きいのは、子どもと接することで、自分が成長したと感じたり、柔軟性が高まることです。職場への影響としては、対人関係において、より柔軟になり生産性が高まったことなどです。

男性の育児と女性の就業の関係についての研究結果を見ますと、夫の労働時間が長いと、既婚女性の労働力率が低下し、継続就業を断念させる。夫が早く帰宅することは家事参加を促し、妻の正規就業を促進する。夫の性別平等意識が高



いと、妻の正規就業選択を促す。夫の育児・家事の協力度が高いと、妻の就業確率に正に有意な影響を与えている。これらの結果から、夫の育児参加は、妻の就業にプラスの影響を与えていることが分かります。

続いて、子育ての父親自身への影響についてです。全てがポジティブではなく、育児不安、育児ストレス（パタニティーブルー）もよく聞かれます。一方で、育児の喜びを知ったという声も多いです。自身に成長感を感じ、「思いやりが深まる」「物事に対する考え方が柔軟になった」「人間関係が広がった」「仕事に対する意欲が湧いた」などの感想もありました。また、職場への影響でも、段取りの重要性、時間のマネジメント、生産性の向上など多くの男性が仕事のやり方に変化があったと答えています。面白いと思ったのは、「育休も自分のキャリアの一環」と捉えるポジティブな父親もいることです。

父親の育児・家事参加がもたらす影響については、まず、子どもへの影響は、人間としての多様性を学ぶ機会を与えているのではないかとすることがあります。父・母という異なる考えを持つ2人に触れることは、多様性のある考え方をするきっかけになるのではないかとことです。また、妻にとっては、夫とのコミュニケーションにより孤立感から脱却でき、母性神話からも解放されるということがあるのではないかと。男性にとっては、育児というコントロール不可能な経験をする事、親アイデンティティを確認することが挙げられると思います。職場においては、つながりや時間の重要性を再確認できるということが大きいと思います。育休を取得した父親の中には、育休期間、会社から忘れられているような感覚になり、悩んでいる人も多かったですが、同僚からの短いメールで救われたという人もいました。

そこで、男女平等参画推進への提案です。日本において男女平等参画が進まないのは、さまざまな立場の方、機関やグループが連携していないからだと思っています。個人、家族、NPOなどの団体、メディア、企業、労働組合、地域・コミュニティ、政府・地方自治体、教育が全て連携して、男女平等参画という一つの目標のもとに進んでいかないと難しいことだと思います。ノルウェーでは、1993年からパパクオータという父親が取らなければならない育児休業ができました。その経緯は、女性団体・教育機関・労働組合など、さまざまな人たちと団体が一緒になって実現し、今では男性の育児休業率は9割を超えています。こういった連携が、日本ではまだまだ弱いと思います。



- 男女平等参画促進へのマイクロ・マクロ視点からの提案  
(家庭・地方自治体・コミュニティ・NPO・メディア・職場・教育)
1. 家庭：子どものジェンダー社会化（生育環境）
  2. 地方自治体・地域コミュニティ：育児をする父親間の連携とネット（Knot）ワーキングの機会を提供
  3. NPO活動との連携（ファザーリング・ジャパン・スチューデントセミナー、ファザーリングホームステイ）
  4. メディアにおけるジェンダーバイアスの除去
  5. 職場：男性の家庭内役割を視野に入れた働き方（長時間労働・有給未消化など）、テレワーク・フレキシブルワークの導入支援、男女平等参画研修
  6. 学校教育の充実（メディア・リーガルエンパワーメント教育も含めて）→男女平等の役割・意識形成（地域・企業等との連携）・男児と男性の意識改革（国連エキスパート会議）

男女平等参画促進へのマイクロ・マクロ視点からの提案は、①家庭での子どものジェンダー社会化、②地方自治体、地域コミュニティによる育児をする父親間の連携と絆を深めるネットワーク機会を提供、③NPO活動との連携、④メディアにおけるジェンダーバイアスの除去、⑤職場における男性の家庭内役割を視野に入れた働き方、⑥学校教育の充実、ですが、教育については男性ばかりでなく男児の意識を改革するという意味で、重要だと思っています。

男女平等達成のために、政府・企業・地域・教育などに求められる役割については、「PGS」を提案させていただきます。Pはジェンダー平等プランナー、Gはジェネラティビティプロバイダー、Sはソーシャルエンジニアのことで、「ジェンダー平等プランナー」は、絆を深めるノット（Knot）ワーキングの機会や、学習・自己啓発の機会を提供し、ママ・パパ友づくりで同志感を育みます。この他、育休を取る時に相談に乗るジェンダー平等コンシェルジュや、ジェンダー平等に関して問題があった場合、対応するジェンダー平等オンブッドがあってもいいと思います。「ジェネラティビティプロバイダー」は、次世代を育てるという意味で、男児への学校教育が重要。さらにイクボス、プレパパ研修も必要です。「ソーシャルエンジニア」は、研究成果の還元ということで、我々が行った研究結果を自治体や企業に提供し、取り組みを一緒に作っていく、研究機関と産官を連携させるようなソーシャルエンジニアが必要です。

1. ジェンダー平等プランナー（P）
  - ✓ ノット（Knot）ワーキング機会の提供（育休ママ、育メンなど）：学習・自己啓発の機会、ママ・パパ友作りで「同志感」を育む
  - ✓ ジェンダー平等コンシェルジュ
  - ✓ ジェンダー平等オンブッド
2. ジェネラティビティプロバイダー（G）
  - ✓ 学校教育（男児と男性の意識改革、育ボス、プレパパ研修など）のCo-Host→男女平等意識の醸成
3. ソーシャルエンジニア（S）（研究成果の還元）
  - ✓ 企業や地方自治体との産官学連携（出張講座、テレワーク・フレキシブルワークの導入支援など）
  - ✓ 地域・コミュニティにおける社会的サービス：多様な保育サービス→低年齢児（0～2歳児）保育、延長保育、一時保育、乳幼児健康支援サービス事業（病後児保育）、放課後児童クラブなど
  - ✓ 研究や海外の事例・制度の「翻訳」（例：テニアクロックストップ制度）

男女共同参画社会は、英語に訳すと「Gender Equality」で、男女平等を当然の前提としたうえで、さらに、男女が各人の個性に基づいて能力を十分に発揮できる機会を保障することが重要な基本理念となっています。しかし、「男女が各人の個性に基づいて」は良いのですが、「男は男らしく女は女らしく」も個性だということが入ってしまうと、本当の意味での男女平等ではないと思ってしまいます。今後は育メンも育ウーマンもない、父親と母親が共同で育児・家事ができることが特別扱いされない社会の実現が急務です。そして、先ほど伊藤先生がおっしゃっていたことの繰り返しになりますが、これまでのバイナリー(男女二元論)としてのジェンダーの考え方から、ダイバーシティを含んだジェンダーの概念へと変わることが必要なのではないかと思います。ご清聴ありがとうございました。

▼黒田:ここで学生の発表をお願いします。

▼山梨英和大学・劉楠ゼミ学生:テーマは「母親の育児環境に寄り添った地域育児支援のあり方～山梨県のインタビュー調査から」です。

まず、日本の子育て環境についてです。笹川さんの論文によると、都市郊外に住む子どもと夫婦からなる核家族が増え、家族単位は小規模なものとなっていった結果、若い夫婦が見知らぬ土地で、頼る人もなく子育てをせざるを得ない状況におかれることも多くなりました。その影響として、母親への子育ての負担は大きくなり、母親の孤立感を深めることとなっていきました。

次に、山梨県の子育て支援の現状についてです。山梨県の総合計画を見てみると、主に7つが挙げられていましたが、今回は5つ目の「子育て世帯への支援強化～子育て相談総合窓口による相談業務の実施」をテーマに、山梨県と甲府市の取り組みを紹介します。まず、山梨県では「子育て相談総合窓口(かるがも)」を設置していて、月曜日から金曜日は午前9時から午後4時半まで(土日祝は午後3時半まで)、保育士や保健師などが子育てに関する悩みに対応しています。甲府市では「子ども相談センター(おひさま)」を設置し、平日に保育士や保健師が子育てに関する悩みに対応しています。

続いて、母親の家事・育児の現状についてです。公益財団法人山梨総合研究所「山梨県子育て環境に関する県民アンケート調査報告書」によると、明らかになったこととして、男性も家事・育児を行っていましたが、実際は、母親がメインで家事・育児を行っていたことが明らかになりました。

以上のことから、調査の目的を3つ挙げます。

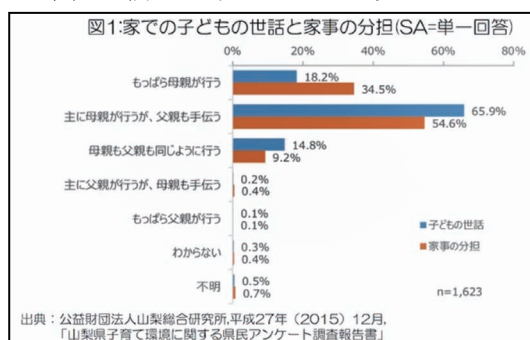
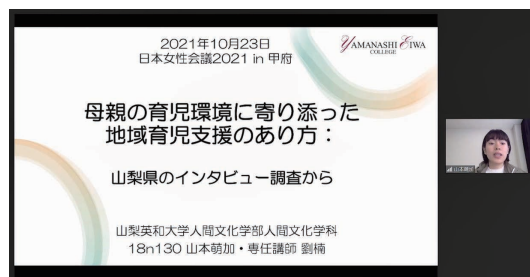
- 1.母親の育児状況を明らかとする(三世代同居・隣居に注目)。
- 2.育児に関し、母親の相談相手、内容、頻度を明らかにする。
- 3.行政の育児相談体制の現状課題を明らかにする。

以上、3点をインタビュー結果から明らかにしたいと思います。インタビュー者は6人で、家族形態は、Aさんは本人の両親と同居中、Bさんは夫の両親と隣居、Iさんは夫の両親と隣居、Kさんは唯一の夫婦のペアとなります。

インタビュー調査から明らかになったこととして、1.の母親の育児状況については、三世代同居・隣居でも、母親が家事・育児をメインに行っている。Aさんは「夫に家事を頼んでも結局、祖父母が昔の人だから、『いいよ、座ってなよ』と夫に言い、私がする」。子どもの責任が母親に偏っている。Iさんは「平日はほぼ私が1人で子どもを見ていて、精神的にも苦しくなり、仕事・子育てともに、いっぱいいっぱい」。この結果から、家事・育児の主体は、依然として母親の責任という規範が根強いことが明らかとなりました。

2.の育児の相談について、最初に「相手・内容」に注目すると、「相手」は①実家の母親②夫③ママ友④同じように子育てをしている(他県の)友人⑤行政職員。「内容」に関して、Iさんは「子どもが、感情のコントロールがうまくできず、子どもが癇癪を起していた時の対処法を保育施設にきているカウンセラーに相談した」。Xさんは「心の余裕がなく、すぐかっとなってしまふ。ちょっとしたつまずきを認めてあげられなかったりすると、子どもが寝た後に自己嫌悪になる」。

つぎに、相談の頻度について説明します。物理的支援は、子どもが保育園で熱を出した時に代わりに祖父母などに迎えに行ってもらうなどの支援



### 6.母親の家事・育児負担(三世代同居・隣居)

①三世代同居・隣居でも母親が家事育児をメインで行っている  
「夫に家事を頼んでも、結局(祖父母が)昔の人だから旦那さんがなんかすると、『いいよ、いいよ、いいよ』とかになっちゃうし、座ってなよ、いいよとなって、私がする。」(Aさん)

②子どもの責任が母親に偏っている  
「平日はほぼ私が1人で子どもを見ていて、精神的にも苦しくなって、仕事・子育てともにいっぱい、いっぱい。」(Iさん)

→家事・育児の主体は依然として母親の責任

### 7.育児の相談 ①相手・内容

①実の母親(Aさん)  
②夫(Xさん,Kさん)  
③ママ友(Bさん)  
④同じように子育てをしている友人(他県に住んでいる)(Yさん)  
⑤行政職員(保育施設にきているカウンセラー)(Iさん)

\*内容\*

「感情のコントロールがうまくできず、癇癪を起していた時の対処法を、保育施設にきているカウンセラーに相談した。」(Iさん)

「心の余裕がなくなって、すぐカッとなっちゃう。ちょっとしたつまずきとかを認めてあげられなかったりとかすると、子供が寝た後に、結構自己嫌悪じゃないですけどああってなる。」(Xさん)



を指します。また、情緒的支援では、母親が相談相手に対し共感を求めている傾向が見られました。これらから明らかになったことは、身近な人、実のお母さんやママ友に相談をしている人が多くいるということでした。行政職員に相談しにくい理由を、ママ友が相談相手のBさんは「行政職員に相談するのはハードルが高い」と話していました。

行政のハードルを下げ、専門性や良さを引き出した育児の相談体制構築にはどのような方法があるかを考察しました。案として、子育て支援の専門職が直接、母親の地域に出向き、専門職側から母親に声をかけることです。コロナ禍での具体案としては、SNSの活用や、マルシェなどをオンラインで開催するなどです。専門職側から母親に声をかけることのメリットとして、母親は、行政職員に声をかけやすくなり、行政職員は、母親が育児相談しやすい体制を取ることができ、多くの母親とつながることができる。一方、デメリットとしては、人材の確保、予算の割り当て、専門性の確保をどうするか、です。

最後に、本研究の限界と課題について説明します。本研究は、山梨県に在住する、末子が未就学児の子どもを持つ母親30～40代までの6人を対象としたインタビュー調査だったため、人数が限られていました。課題として、山梨県で大規模なアンケート調査を実施する必要があると感じました。

▼黒田：ディスカッションに入りたいと思います。伊藤先生、コメントをお願いします。

▼伊藤：私は下の子が32歳なので、1992年に育児休業ができる前でなかなか大変でした。私は「働く主婦」と自称していましたが、家事・育児しながら、仕事もしています。家事はルーティンで回るところはありますが、子育ては見えない仕事がたくさんあるので大変でした。特に心理的な負担がいろいろありました。この辺のところは多くの男性がまだピンときていないかもしれません。当時、私は子どもを男性抱っこベルトに入れてうろうろしていたのですが、すごく変な目で見られました。今は男性が乳母車を引いたり、抱っこベルトをしても不思議ではありませんので、30年で変わり始めていると思います。石井先生がおっしゃったように、男性が育児をすることで、子ども・お母さん・お父さん・仕事の4つ全てにプラスになり、四方一両得になります。今までは四方一両損だったので、それは私たちがきちんと認識したほうがいいと思います。学生さんの発表では、女性たちが育児に悩んでいる姿がクリアに描き出されたと思います。一方で、午前中は、山梨では、けっこう男性が家事・育児をしているというデータがありましたね。このデータについて、学生同士で話をすり合わせてみてください。

▼黒田：ここで、全体のディスカッションをしてみたいと思います。ご質問はありますか。

▼学生：石井先生にお聞きしますが、男性の育児休暇は5日未満が一番多いですが、育児休暇を終えてから継続的に育児に参加するためには、どんなことが必要ですか。

▼石井：男性の場合、5日未満の「なんちゃって育休」でできることは限られていますし、短いと感じています。もっと積極的に育休を取っていただきたいと思うのですが、それ以降も育児を続けるためには、職場の理解が重要で、職場の環境が変わっていくべきです。本人が一生懸命やりたいと思っても、周りの理解がないとできないので、職場の理解を促す方法が必要です。また、お父さん自身も、子どもと長く接することで子どもになついてもらえるという嬉しさを持続していただきたいです。これも、個人でやるのは難しいので、パパ友を作ったり、ネット上のパパ友コミュニティーに加わって、相談できる人ができればいいですね。ちなみに、立ち合い出産したお父さんたちは、育児に関わりやすいと言われていいますので、出産の段階から子どもに関わってほしいです。

▼学生：子育てを積極的にしたい女性もいると思いますが、それに男性が積極的に加わることはとても良いことだと思いますが、どう思われますか。

▼石井：2010年の改正育児休業法では、専業主婦の夫でも取得できるようになりました。専業主婦のお母さんたちに対して行った調査では、「夫に家事育児に参加してほしいか」と聞くと、共働き世帯のお母さんたちと同じような割合で「参加してほしい」と答え、自分が育児に費やせる時間が多くても、夫と一緒に育児をしたいと考えている人が多くいました。子どもにとっても多様性を学ぶためには、父親と母親がいるほうがいいので、パートナーと一緒に育児は重要だと考えています。

▼学生：石井先生の「父親の育児容認派は増えているが、父親の育児が文句なしに受け入れられている状況にない」という研究結果について、具体的な事例がありましたら教えてください。

▼石井：「妻の働きかけ」が非常に重要で、夫がおいしくない食事を作ってくれたり、皿を洗ってくれたけど泡が残ってやり直

相談相手	頻度
実の母親（Aさん）・物理的支援	必要がある時
夫（Xさん、Kさん）・情緒的支援	毎日
ママ友（Bさん）・情緒的支援	時々
友人（他県に住んでいる）（Yさん）・情緒的支援	時々
行政職員（Iさん）・情動的支援	たまに



しになるなど、そういうことがあっても完全に夫を否定するのは良くないので、ある程度目をつぶって受け入れる努力が必要です。1980年代後半から1990年代前半は、父親が育児すると、夫の両親が「全部お嫁さんに任せたいほうが良い」という人が多かったのですが、今はそのような考えは少なくなってきていて、父親の育児に対して容認する人が増えてきています。妻の「ちょっとくらい目をつむりましょう」という容認も重要だと思います。

▼黒田：容認を促進する働きかけというのはあるのでしょうか。

▼石井：女性のスタンダードが好んで高いとは思っていません。女らしさの一環として、「家事・育児をちゃんとする」というのがまだまだ残っていて、手を抜きたいけれど女だからやらなければならないというジェンダー社会規範がまだまだあって、そこへんから教育や家庭内でなおしていかないと、なかなか変わらないと思います。

▼学生：男性が取れる育休の他に、育児参加を促す取り組みには、どんなものがあればいいですか。

▼石井：育休は大きな位置を示していますが、育休に関連して女性の活躍促進や、伊藤先生のお話にあったワークライフバランスに関連するものなど、全部ひっくるめてやっていかないとだめですね。周りの男女平等に関連するものを全て連携して何かを作ることが重要だと思います。福井県では、育休の父親を増やすために育休コンシェルジュをおき、促していますが、育休についての情報を常に提供する支援制度なども必要です。

▼伊藤：抱っこベルトしていた時にタクシーに乗ったら「奥さんは病気ですか」と言われたので「仕事に行ってます」と言いました。男性が家事をすると妻に拒否されるのは、男性が慣れていないからなので、女性たちが教えてあげればいいのかと思います。制度面では、育児休業制度は日本の制度は少し固くて、職場に行ったらいけないとなっています。男性が一番怖いのは、職場から切れてしまうことなので、職場に顔を出したり、オンラインでつながるなど、フレキシビリティを高めてほしいと思います。女性もですが、育児休業中に職場とつながるしくみがあると良いと思います。私は男女ともに20日間の有給休暇の育児休暇を提案しています。現行の育児休暇は雇用保険から出ているので、有給休暇ではありません。育児・介護休業法については、新しくフレキシブルなスタイルがあると男性も取りやすくなると思っています。

▼石井：これからの若い人たちに期待しています。

▼黒田：有意義な分科会とすることができました。伊藤先生、石井先生、ありがとうございました。

