

# ウエ〜ブレット



特集

## 男性の家事・育児

あいめっせ男女共同参画週間講演会  
瀬地山 角さん……………2~3

瀬地山 角さんへインタビュー……………4

令和4年(2022年)は育児・介護休業法が  
変わります ……………5

令和時代、男性の育児休業は当たり前!?  
山陽特殊製鋼株式会社インタビュー  
……………6~7

海外から見た日本  
Profile7. 于 恒紅さん ……………8



# 男性の家事が



# 社会を救う!

～ 笑って考えるワーク・ライフ・バランス ～



2022年6月19日あいめっせホールにて、東京大学大学院教授の瀬地山 角さんを講師に迎え、男女共同参画週間講演会が開催されました。

瀬地山さんはジェンダー論の研究者であり、10年間2人の子どもの保育園の送迎を一手に担い、今でも毎日の夕食作りを担当しています。ご自身の体験談を交えながら、男性の家事や育児、これからの時代の家族・仕事のあり方について瀬地山さんの熱い想いを講演していただきました。

## 01 子育てとは ～自身の体験から～

僕は、結婚相手を決めるより先に「子どもを自分の職場の保育所に預けて働くのだ」と決めていて、実際その通りになってからは送り迎えと夕食の用意を担当していました。その間に、子育てで男にできないことは何一つないと自信をもって言えるようになりました。

「ママがいい」と言って子どもがぐずることがありますよね。ママがいいと言

う時にお父ちゃんが子どもを手離してしまうのが一番よくなくて。ママがいいと言っているのは、お父ちゃんよりママの方が一緒にいる時間が長いからです。「うちのお父さんは4時間しかもたなくて」と言う人がいますが、それはお母ちゃんが3・4時間で帰ってくるのがよくないのです。子どもがママがいいと言い出したなら、解決策はママがいなくなることです。



## 02 子どもとの信頼関係 および性別役割分担意識とは

僕は日本中の講演会に子どもたちを連れて行っていました。そんな時、子どもたちは「ママがいい」とは絶対言わなかった。頼るのは僕しかないとわかっていますから。そういう積み重ねで信頼関係を築いていけるということです。

今の日本社会では女性が子育てを行っているケースが多いですが、それは社会が決めたことです。性別による代わりがきかない役割は出産までで、そこから後は人が決めたものに過ぎないのだから、人が変えていくことができると考えます。子育ては生まれつき女性がすると決まっているわけではないのです。

「ジェンダー」とは一般的に「社会的性差」と訳されます。「男はこうだ、女はこうだ」と考えていることの大半は、実は生物学的に決まっているのではなく、時代や社会で大きく変化するように、社会的な約束事に過ぎないことを表した概念です。

## 03 少子高齢社会について



少子高齢社会では働き手が減っていきます。働き手を増やす政策は3つしかない。1つめは高齢者、2つめは働いていない女性、3つめは移民です。

今回は移民の話はしませんが、日本社会は高齢者が働いてもいいと考えているのです。僕は東アジアのジェンダーの比較が専門ですが、台湾を含めた中国文化圏では、高齢者が働くことは息子のメンツを潰すことだと考えます。そのため高齢者の労働力率がとても低く、50代以降は急激に下がります。でも日本は高齢者が働いてもいいと考えている。それなら、日本の少子高齢化が抱える問題の解決策として、高齢者のみなさんがもっと働いていく社会をつくる必要があるんじゃないかと思います。



せちやま かく  
**瀬地山 角さん**

プロフィール

1963年生まれ。奈良県出身。東京大学教養学部卒。2009年より東京大学大学院総合文化研究科教授。子連れで渡米し、父子家庭も経験した。ジェンダー論の講義は毎年500人以上で立ち見する聴講生も多数。抱腹絶倒の講演で日本全国を行脚中。

主な著書に「炎上CMでよみとくジェンダー論」(光文社)「お笑いジェンダー論」「東アジアの家父長制」編著「ジェンダーとセクシュアリティで見る東アジア」(いずれも勤草書房)共著「新・知の技法」(東京大学出版会)など



専業主婦が4割でしたが今は1割です。男性側も、自分が大黒柱になれないと気が付いているということになります。

04 **パートナーに結婚相手として求めるもの**

今、女性がパートナーに結婚相手の条件として求めているものは、1位が家事育児の能力、2位が仕事への理解、3位が経済力です。

独身の女性にライフ構想を聞くと、バブルの頃は4割が専業主婦と回答したそうですが、今は実に1割もいません。そして、男性にパートナーになってほしい人のライフ構想を聞くと、バブルの頃は

専業主婦が4割でしたが今は1割です。男性側も、自分が大黒柱になれないと気が付いているということになります。

05 **男性の家事が社会を救うとは**

男の家事が社会を救うということについて、まず子育てをする労働者と子育てをしない労働者が労働市場で自由に競争してしまったら、どういうことが起きるか考えてみましょう。

たとえば、30歳前後の若い人が中途採用の面接に来ました。面接官は、女性の時だけ「お子さんが熱を出した時は残業できますか」などの質問をします。これは男性には聞きません。要するに、企業には育児のコストが女性労働者の肩の上に加算されているように見えている状態です。そのため企業は、短期的な合理性として育児のコストがかからない男性を選んでしまうわけです。

企業がこんな人ばかり集めて職場をつくと、結局育児をしない人たちばかりになり、労働力という商品が育児のコストを考慮されないまま売られてしまいます。男性は、あたかも育児と

いう労働が存在しないかのように働いてしまうのです。結果として育児ができない職場になってしまい、さらにはダイバーシティが欠けているので発想が限られてしまう。これが問題の根幹です。男性が働いていても背後に子どもがいるのだから、そのコストを含めての労働力という商品が売れなければならないと思います。

つまり、この状況がみなさんがよく知っている少子化という問題なわけです。従って日本の少子化というのは、労働者が育児の時間やコストを保障されないまま働いていること、それが集まることによって個々の会社の合理的な選択の集積として、巨大な社会的不合理が生まれることが原因です。

だから、男性がきちっと育児や家事にかかわらない限り日本の男女差別の問題もなくなるはず、少子化の問題も解決しないと思います。男の家事が社会を救うというのは、そういう意味です。



06 **異質平等論がダメな理由**

異質平等論とは、「男女は違った役割を果たしていても平等・対等である」という議論です。

僕は異質平等論には賛成できません。男女の平等を考える時に、必ず性別からの自由というのを考えなければならないと思うのです。つまり、重いものを持つ職業だったら、重いものを持つかのテストをすればよいのであって、そこに性別をもってきてはならないと考えます。

性別という2種類の箱は、人間の多様性を押し込めるにはあまりにも種類が少ない。性別から自由になるということは、「男/女らしさ」を否定するのではなく強制されないことだけが重要なのです。ジェンダーに縛られることがなく、もっと自由に考えるべきだと考えています。

著書のご紹介



『炎上CMでよみとくジェンダー論』  
(光文社新書 902円)

あいめっせ図書コーナーにて貸し出ししています。

高校の教科書に掲載されます!

最後に  
少子高齢社会で、高齢者も含めて女性が働いていくためには、実は男性の家庭参加がないと解決しないと考えています。それは男性自身の肩の荷を下ろすことにつながっています。

ですので今回の講演内容をベースに、これからは男女共同参画の観点から、少子高齢化に合わせた皆で働く新しい社会を考えていただきたいです。

# 瀬地山 角さんへ5つのインタビュー

Q1

**男性も育児参加できる働き方を進めるための  
取り組みのポイントを教えてください。**

育児休業は権利ですから、制度がなければ「作れ」といえばよいだけです。「周りが気になる」とか「人に迷惑をかけないために穏便に振る舞う」とか、皆言いますが、それは権利なのだから戦えよと言いたくなりますね。権利として認められていて、ノーと言ってはいけないことです。育児参加したければすればいいわけで。そこで残業を押し付けてくる会社がおかしいのです。そこを拒否して働けばいいんじゃないかと思います。



Q2

**大学生という若い世代に接する中で、  
価値観が変わっている実感はありますか？**

いや…それが…学生が教員以上に保守的で(笑)。すごく大きく変わったという印象はありません。姫路の高校もそうですが、女子学生の場合、東京大学に浪人して入る人は現役に比べ極端に少ない。東京のいわゆる御三家と言われる女子高でも9割が現役生です。こうした女子のみの浪人回避が高等教育における性差別であり、東大の女子学生比率が2割を超えられない要因だと思っています。



Q3

**「私、つくる人」「僕、食べる人」のインスタントラーメンCMが炎上して半世紀近くもたちました。  
男女の役割の固定観念を変えることがこれほど遅々として進まないのはなぜだと思われますか？**

これは、作り手に多様な視点が入っていないことの表れ。制作チームに女性を1人入れましたという戦隊モノの“ももレンジャー”レベルではダメなんです。男性ディレクターが「家内に見せてOKだった」もダメなんです。意思決定の場には女性が3割以上いないといけません。



Q4

**これからのよりよい社会の実現に向けて、  
どのように意識改革をすれば  
社会を変えられると考えておられますか？**

低成長の時代に専業主婦で生きていくのは、男女の平等などとは無関係に、人生のリスク管理として危険な生き方です。そこを理解して生活設計ができるかどうかなんです。専業主婦が悪いわけではないんですがリスクがありますし、配偶者控除は大変問題がある制度だと考えています。高度成長期型の人生設計から、そろそろ切り替えていかなければならないと思っています。



Q5

**これからの男女共同参画を考えた時、  
どんな人に訴えかけていくべきでしょうか。**

これはかなり難しい質問でして、一度に答えることはおそらく不可能です。

人にはそれぞれ役割があります。私は男性ですので、男性の方が話を聞いてくださる確率が少し高くなります。だから意識して男性にお話をするということを考えています。また、学生を教えていますので、男女問わず新しく生活を始める人たちに向けて新しいビジョンを提供することが本業でやるべき事であると考えています。私自身はそういうことを意識してやっています。

男女共同参画は誰か特別な層にフォーカスを当てるということではない、と考えています。

# 令和4年(2022年)は育児・介護休業法が変わります

育児休業法(現:育児・介護休業法)は平成3年に制定、平成4年4月から施行されました。施行31年目を迎えた現在、男性の育児休業取得率は年々上昇しているものの令和2年度で12.65%と、女性(81.6%)に比べ大きな差があります。

## 男性の育児休業取得を促進すると…

- ✓ 育児休業を取得したい男性労働者の希望がかない、労働環境が整う
- ✓ 男性が主体的に育児・家事に関わりその後の育児・家事分担につなげることで、女性の活躍の推進や夫婦が希望する数の子を持つことができる
- ✓ ワーク・ライフ・バランスの取れた誰もが働きやすい職場環境への実現につながる

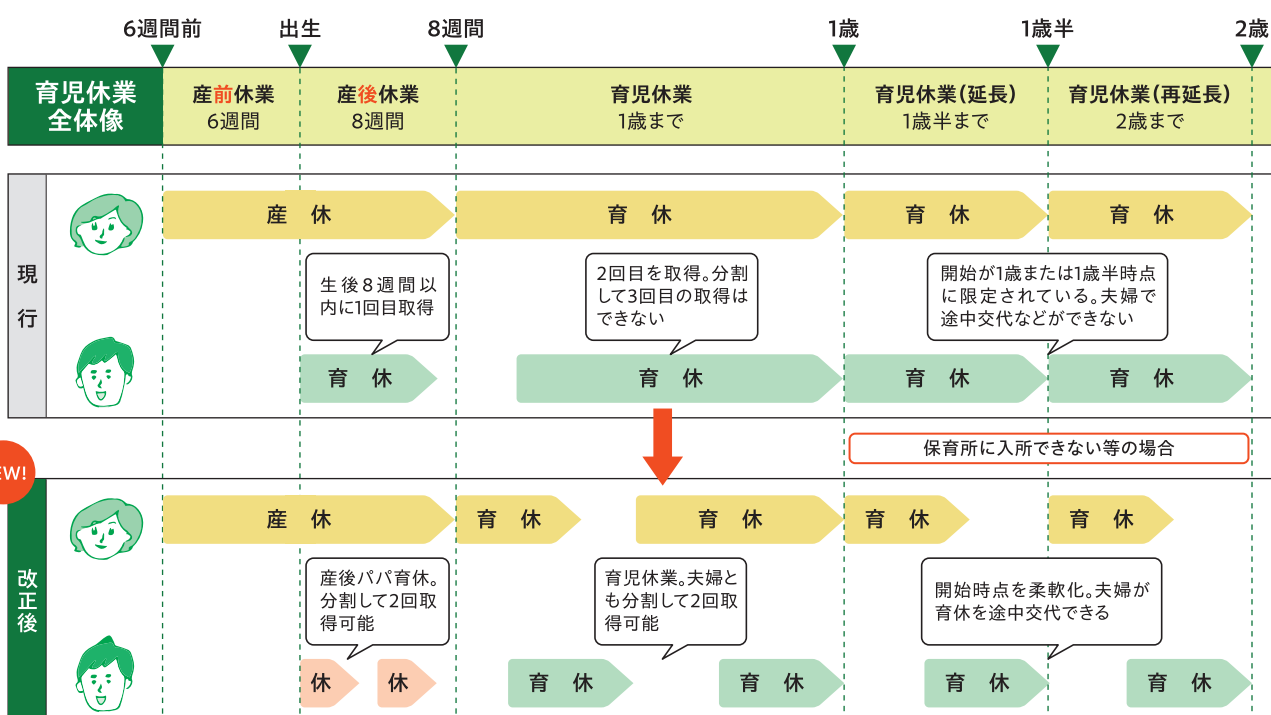


改正により育児休業対象者が拡大され、分割取得など柔軟な育児休業の取得が可能になります。

	育児休業制度		NEW! 産後パパ育休 令和4年10月1日～ ★育児休業とは別に取得可能
	現行	令和4年10月1日～	
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳 (最長2歳)まで		子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで		原則休業の2週間前まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)
休業中の就業	原則就業不可		労使協定を締結している場合に限り、労働者が 合意した範囲で休業中に就業することが可能
1歳以降の延長	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	<b>令和4年4月～</b> ・企業側からの育児休業取得の意向確認が義務化 ・勤務形態を問わず、勤務年数が 1年未満でも取得可能に
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に 限り再取得可能	

出典:育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説(厚生労働省)

## 改正後の働き方・休み方のイメージ 令和4年10月1日～



# 令和時代、男性の

# 育児休業は

# ☑ 当たり前!?

.....

山陽特殊製鋼株式会社は2021年1月にダイバーシティ推進グループを立ち上げ、およそ1年で男性の育児休業取得実績※を2020年2.27%から2021年37.78%へ引き上げることに成功しています。そこで、山陽特殊製鋼株式会社の人事担当者に男性の育児休業に対する取り組みと、実際に育児休業を取得された男性社員に体験談をお話いただきました。

.....

※当該年度の新規取得者

## 人事担当者へQUESTION

質問に答えてくださったのは



人事・労政部  
ダイバーシティ  
推進グループ長  
南 智佳子さん



人事・労政部  
ダイバーシティ  
推進グループ 係長  
谷本 早彩さん



総務部  
広報グループ長  
柴田 学さん

### QUESTION 01

## 社内で男性の育児休業取得を推進するために行ったことを教えてください

育児休業取得が難しいであろう製造部門から優先して管理職に対する制度説明会を行い、会社として取り組んでいることを発信しました。この反響は想像以上に大きいものでした。各部門の担当役員が育児休業取得を呼びかけたことが効果的でした。担当役員にはお孫さんのいる方も多く、育児が身近だったため自分ごととして育児休業の話ができたこともよかったですと思います。

①制度説明会の開催 ②出産・育児・介護支援制度ガイドブックの設置・配布 ③個別相談の実施を行い、社内報での周知、2022年4月からは育児休業取得意向確認のメール配信など、取得のハードルになっていた情報不足・人手不足を補えるように様々な手段を用いました。



### QUESTION 02

## 育児休業の希望を聞く際に気を付けていることを教えてください

意向確認をしてもらう上司には、取得を控えさせる形での意向確認にならないよう注意を促し「育休はいつにする?」と聞いてもらうようにしています。本人と上司が十分話し合っ、本人が希望する形で育児休業が取得できるようにしています。

育児休業以外にも、フレックスタイム勤務・短時間勤務・半日休暇・1/4休暇・在宅勤務など家庭環境に応じた制度の利用や、より柔軟な勤務体制づくりに努めています。休業中には、孤立を避けるための上司や職場メンバーとの情報共有や職場復帰後のイメージづくり、そのための仕組みづくりなど人事・労政部でもサポートしています。

会社では、チャンスを見つけて「育児休業の取得を推進している」ということを常にアピールしています。育児休業の取得だけでなく、仕事と生活の両立を目指してもらいたいと思っています。

### QUESTION 03

## 育児休業取得を進めたことによる会社としてよかった点を教えてください

計画的に取得できる育児休業は事前の準備が可能です。そのため、会社としては、「ワーク・ライフ・バランスの充実」や「企業イメージ向上」に加え、業務内容・業務量の把握のきっかけとなり「効率化」や「分担の見直し」など組織力の向上にもつながっています。

採用の面では、昨今入社される方々は育児休業を取得することが当たり前だと思っていると認識しています。育児休業取得を希望する社員に納得する形で制度を利用してもらい、満足して職場に復帰してもらうことは会社にとってうれしいことです。

## 育休取得者へQUESTION



質問に答えてくださったのは



総務部  
広報グループ  
安藤 真人さん  
(入社21年目)



設備部  
エネルギー課  
木村 頌さん  
(入社11年目)

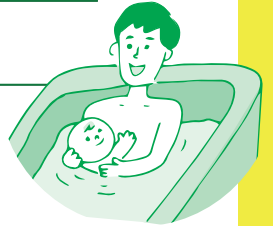


### QUESTION 01

#### どのように育児休業を取得されましたか？

木村さん:1回目は出産に合わせて5日間、2回目は1か月間取得しました。

安藤さん:第一子は3日間、第二子・第三子(双子)の1回目は3日間、2回目は1か月間取得しました。

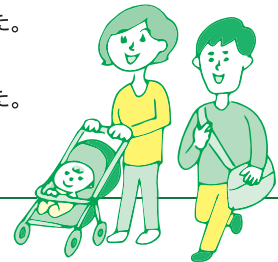


### QUESTION 02

#### 育児休業を取得するにあたって、ご家族とどのようにお話をされましたか？

木村さん:育児休業を取得する前提だったので、どのタイミングで取得するのかを相談しました。里帰り出産でしたので、家に戻る時に合わせて2回目を取得しました。

安藤さん:同じく取得することが前提でしたので、いつ・どれくらい取得するかを相談しました。仕事の区切りを考え、2回取得することにしました。



### QUESTION 03

#### 実際に育児休業を取得されてみた感想はいかがでしたか？

木村さん:社内では“頑張って育児しなさい”という雰囲気がありました。課内初の男性育休取得となりましたが、上司の協力によりスムーズにできました。今後、育児休業を考えている人が取得しやすくなったのではないかと思います。ただし、制度が複雑で上司の協力が不可欠でした。もう少し簡単な制度になることを期待しています。次の機会があれば、1か月以上の育児休業を取得したいと考えています。

安藤さん:上司には「育休はいつ取るの?」と聞かれ、取得しやすい雰囲気がありました。第一子の時には3日間しか取得していませんでしたが、第二子・第三子の時に1か月間取得し、子どもたちとの関係をより深めることができました。育児休業中は、第二子・第三子のミルクとおしめ交換の時間を気にしながら、家族の時間を過ごしました。復帰後は、段取りをつけて定時退社をするために生産性を上げて仕事をするようになりました。

### QUESTION 04

#### 育児休業の取得を考えている男性へ一言

木村さん:子どもと過ごせる時間は限られているので、ぜひ育児休業を利用して家族の時間を増やしてください。

安藤さん:それぞれ職場や家庭環境が違います。皆さんが無理せず何ができるか話し合っ、育児休業を取得してください。

#### インタビューを終えて

インタビューさせていただいた皆さんが育児休業を取得する・しないではなく、いつ・どうやって取得するかという軸で語られ、「育児休業は当たり前」という考えが社内に浸透しているのだと感じました。「おめでとう! 育休はいつにする?」という声かけをきっかけに「従業員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立してこそ、職場が活性化する」という考えのもと健康経営に努めていってほしいです。

社会が多様化するなか、すべての社員がイキイキと働きやすい職場環境づくりを目指して「本気で」取り組まれていると感じました。





## Interview

# 海外から見た日本

## Profile7:于恒紅(ウコウコウ)さん

中国・太原市出身。兵庫県多文化共生センター非常勤職員や姫路市のバイリンガル支援員として、海外から来た生徒のサポートをしている。中国人の夫、2人の息子と姫路市で暮らす。

### ●姫路で暮らすことになった経緯は？

私の生まれた太原市は姫路市の友好都市で、28歳のとき、交換留学生として姫路に来て1年間滞在しました。その後、また日本で学びたいという気持ちが湧き、大学に通うために来日。中国にいた夫も呼び寄せて、姫路で暮らすことになりました。

### ●中国では夫婦共働きで、女性もフルタイム就業が当たり前と聞きます。女性の社会進出の背景は？

1949年の新中国(中華人民共和国)の成立以来、男女平等社会となったこと、祖父母が定年退職後に孫の世話をすることが慣習となっていて、祖父母2組の手厚いサポートがあること、また夫も家事をすることが背景にあると思います。子どもは学校から帰ったら、祖父母の家で夕食を食べるのが普通で、そのまま泊まることもあります。私は日本で子育てをしたので、大変でした。日本の働く母親の苦労が分かります。



### ●家庭での夫婦の役割分担は？

この質問を夫にしたら「子どもを産むこと以外すべて」と答えました。本当にその通りで、中国の男性は家のことをするのが当

たり前の価値観で育っています。息子たちも夫の姿を見て育ったので、家事は難しくないと思っているようです。

### ●外国人生徒のサポートはどんな仕事？

中国から来た生徒の学校生活を言葉や文化面でサポートします。たとえば「手提げ」「お道具箱」といった学校の持ち物のそろえ方や、運動会の日はお弁当を用意する、卒業式には正装で参加するといった日本では当たり前だけど外国人には分からない“文化”を教えます。

私自身が留学時にしてほしかったことなので、やりがいがあります。



### ●育児や仕事を通して気づいた、日本の教育の良いところ、変えてほしいところは？

「知」「徳」「体」のバランスがいいと思います。学習だけでなく、音楽や体育といった副教科を素晴らしい設備で学べ、豊かな生活を送れていると思います。一方で、日本の教師や親は愛情を持ったうえで、もう少し厳しく子どもに接しても良いのではと思います。



## 編集後記

男性育休取得者へのインタビュー。年長者も多い男性職場での取得はハードルがあったのでは？という問いに、「いいえ。元々(育休を)取ると決めていたから」と潔い一言。パイオニアとしての強い意志を感じました。男女とも取得が当たり前となり、周囲から「取るの!？」ではなく、「いつ取るの?」と言われるような職場が広がると良いなと思います。(石崎)

誰もが過ごしやすい社会になるために日々奮闘する方々に会いました。問題解決のためには、それ

ぞれの役割があると瀬地山先生に教えていただきました。わたしの役割は「自分が今置かれている環境のなか、目の前の問題を見過ごさず、声を出すこと」だと考えます。(谿口)

今号から編集委員に加わりました。男女共同参画週間講演会インタビューおよび「男性の育休休業」企業インタビューに参加させていただきました。本情報誌を発信することで、男女間の差別や格差をなくし、性別に関わらず誰もが自らの能力を発揮できる社会の実現を目指したいと考えています。(谿口)

ウエーブレット編集委員

愛称 **ウエーブレット** / 「小波」の意味です。小さな波が意識改革という波紋を拡げ、やがては大きな波となり行動へとつながっていく願いを込めています。

聞かせてください

## あなたの声!

第56号、ご覧になっていかがでしたか? ご意見・ご感想などあなたからの発信をお待ちしています。



ウエーブレットはここにありますが

市政情報センター、各地域事務所、各支所・出張所・サービスセンター、駅前市役所、市民会館、各市民センター、各公民館、城内図書館、姫路文学館、生涯学習大学校、好古学園大学校、キャスパホール、各総合センター、すこやかセンター、市民活動・ボランティアサポートセンター、青少年センター、あいめっせ など

