

# 男女共同参画通信

GENDER EQUALITY NEWSLETTER BY WINGS KYOTO

October 2020  
@KYOTO CITY

vol.50



あなたの近くの、  
だれかの不安。

## 「夫には稼いでもらわないと……」



※厚生労働省「令和元年度賃金構造基本統計調査」

2019年度の男性と女性の平均賃金には、未だ87万円もの差が。収入が減るくらいなら夫には仕事に専念してほしい、と育休をためらう妻は少なくありません。

夫が、「半年間育休を取りたい」と言い出した時、そんなに長く取って戻るポジションあるのか心配でした。  
(40代/女性/共働き)

育休中は給料が約6割に減ってしまうので、家庭を回していけるのか不安です。  
(30代/女性/専業主婦)

## 「忙しいのに休まれるのはキツイな……」

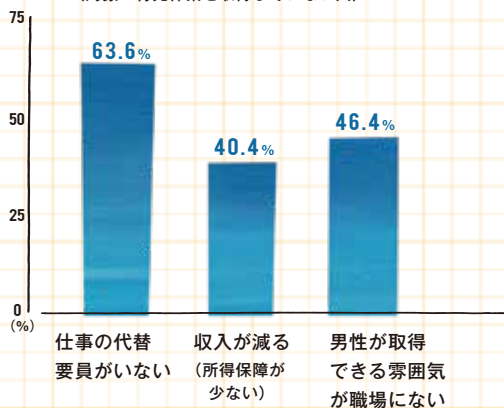


育休を取得したかったができなかった男性の約6割が、その理由に「仕事の代替要員がない」ことを、4割が「男性が取得できる雰囲気が職場にない」ことを挙げています。人手が足りない、引継ぎ体制が整っていないと、周りが不満を感じることも。

残業減らせ、早く帰れと言われて忙しい中、一人に長く休まれると正直つらいです  
(30代/男性)

※日本労働組合総連合会「男性の家事・育児参加に関する実態調査 2019」

Q 育児休業を取得できなかった理由、または、取得しなかった理由は？  
(対象：育児休業を取得していない人)



## 「そうはいつでも男は働くべき？」

“働いて家庭を支えるのが良い父親だ”など、「男性稼ぎ手」意識が根強い職場では、たとえ取得できても、肩身の狭い思いをすることも……。

古いとわかっていても、自分が若いころの感覚では、働き盛りで休んで大丈夫？って思っています。  
(40代/男性)

男はがんばって稼がないと!!



父親以外もゆるれている？

男性の育休

周りの不安

周りのホッネ

これからは男性も育休を取る時代。ニュースでよく聞くこのセリフ。あなたはどのように思いますか？

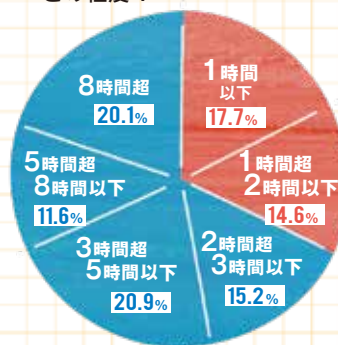
共働き世帯が増え、夫婦が一緒に育児をするという価値観に少しずつ変わりつつあります。しかし、2019年度の男性の育休取得率は7.48%と、男性と育児の距離は遠いまま。なぜなのでしょう？よく耳を澄ませると、「男性の育休」に不安を感じる、周りの人の声が聞こえてきました。

※厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」



## 「取っても、ちゃんとやってくれない？」

Q 育休中の夫(パートナー)の家事および育児時間は1日合計どの程度？



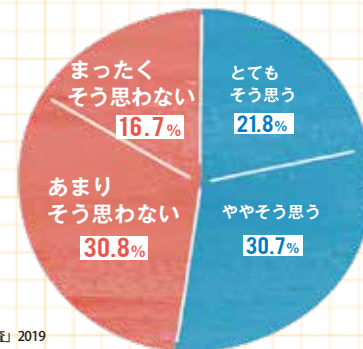
※日本財団 × コネヒト株式会社「パパ・ママの育児への向き合い方と負担感と孤立感についての調査」2019

夫が育休を取った夫婦を対象にしたアンケートによると、育休中の夫の約3人に1人が、1日当たりの家事・育児時間が「2時間以下」という結果が。結局仕事し始めたり、くつろいだり。そんな夫の「取るだけ育休」にストレスを感じる妻の声も。

掃除・洗濯はしてくれるけど、料理は苦手な夫。夫のご飯食度もしなきゃいけないとなると、かえって負担が増えそう。  
(30代/女性/共働き)

育休中に娘が突如ババイヤ期に。寝かしつけと入浴を私がやって、クタクタなのに夫は爆睡。一人だけ肌ツヤえな！ってイライラしたことも。  
(40代/女性/共働き)

Q 今後、夫(パートナー)に育休を取得してほしいと思いますか？



## 「夫の育休に期待できない…？」

「夫が育休を取得していない」妻の約半数が、「夫に育休を取得してほしいと思わない」と回答！その理由は様々ですが、家事に協力的でない夫の様子を見て、妻はシビアに判断しているのかもしれない。

※日本財団 × コネヒト株式会社「パパ・ママの育児への向き合い方と負担感と孤立感についての調査」2019

# その不安に企業は

## 何ができる？

お話を聞いた方

**森本 泰弘さん**  
(積水ハウス株式会社 ダイバーシティ推進部 課長)

3歳未満の子どもを持つ男性社員に1ヶ月以上の育児休業の取得を推奨する「イクメン休業」の立役者。2019年2月には完全取得を達成!

**谷孝 大さん** (株式会社フューチャースピリッツ代表取締役)

社長として3ヶ月の育児を取得した3児の父。スーパーでカブと大根の違いから学ぶなど、家事・育児に奮闘。

アイデア  
**1.**

**社内の意識を  
変える**



重要なのは、「年休の取得も難しいのに育児なんて取れるわけない」「家の事は妻に任せておけばいい」などの職場に根付いている旧来のマインドを変えることです。

当社では、社長が生の声で育休の意義を伝える機会を作ったり、ポータルサイトを開設し取得者の事例を紹介したりすることで、社内全体に男性が育休を取る事が当たり前前前の会社にしていきたいというメッセージを発信し続けてきました。それが、新しいマインドにシフトするうえで大きかったです。



森本さん



アイデア  
**3.**

**制度を整え、背中を押す**

国の育児休業給付金は給与の6割程度なので、当社では最初の1ヶ月を有給とし、取得中は昇給昇格に影響しないことを公表するなど、経済的な不安を解消しました。また、一括で取れない人は最大4回に分けて取得できます。企業側が制度を整え、背中を押していくことが大事ですね。



アイデア  
**4.**

**生活と仕事を対等に**

もともと当社はリモートワークなど多様な働き方を進めていきましたが、私自身育休を経て、子どもの都合に合わせて働く時間を調整したり、夜の用事を昼に移したり、オンライン会議を活用したり、働き方をさらに変えました。これからは誰もが介護の問題にも直面します。仕事と生活、どちらかを犠牲にするのではなく、2つのバランスを対等にしていくことが必要なのではないでしょうか。



谷孝さん

アイデア  
**6.**

**育休を取る本当の  
価値から考える**

子どもの成長に寄り添えたこと、その経験を妻と共有できたことは本当にかげがえない経験でした。仕事はいつでもできますが、育児は本当に限られた時間でしか得ることができない貴重な時間です。その価値を理解して、妻が家事で夫は仕事ではない働き方のかたちに変えることが必要だと思います。



森本さん

アイデア  
**5.**

**周りも巻きこむ  
ツールをつくる**

今までの家事分担、育休中の分担、復帰後の分担について夫婦で話し合う「家族ミーティングシート」、いつ何回に分けて取るか、仕事を誰にどのような形で引き継ぐかを整理する「取得計画書」の2つのサポートツールを作りました。この2つは、妻、上司同僚も巻き込んだ育休取得にするきっかけになります。取得した後も、本人と配偶者にアンケートを取り、満足度や気づき、学び、反省や意見を伺い、より家事育児がシエアできる仕組み作りに生かしています。



森本さん

「この業務は自分にはできない」と思い込んでいた仕事を人に任せ、そのためコミュニケーションを取ることは、長期で休むうえでは不可欠です。それをきっかけにチームで柔軟に対応できるようにするなど、育休後にも好循環が生まれています。



谷孝さん

アイデア  
**2.**

**仕事をシエアする  
風土をつくる**

男性が育休を取りやすい空気を社内に作りたい、という想いで取得したのを機に、業務を思い切った現場に任せました。それまでは社長の私に聞かないと進まない状況でしたが、意思決定のスピードがぐんと速くなり、社員の中に、自分たちが会社全体を運営しているんだ、という責任感が生まれたように思います。



給料は？昇給は？職場に迷惑かけるのでは……？やはり切っても切れない「仕事」の不安。その不安の一番近くにいる企業は、なにができるのでしょうか。男性の育休推進を实践する2社に、ヒントを伺います。



# 「取りたい誰か」を支える 周りの考え方って？

男性が育休を取るとき、周りの人からどのような影響を受けるのでしょうか？

日本では、働き方や暮らし方を自分で決めて働くことは少なく、職場にどんな働き方をしている人が多いか、自分の家族がどういう暮らし方をしているかなどを考えて、職場と家庭それぞれでの居場所を失わないよう、周りと調整して決めることが多いと思います。

そんな中、男性が育休を取るとき特に影響するのが「職場の雰囲気」ですが、私はそこには「男らしさ」が関係していると考えています。男性は家族を背負い、働いて稼ぐもの。子育ての責任は女性が取るもの。といった、いわゆる「性別役割分業」が根付いた職場では、

男性の育休の取りつらさの背景にあるジェンダーを手がかりに、専門家と考えます。



されない人が標準とされているので、働きやすいのはやっぱり男性なんです。

あとは世代間の意識の差もあります。今の40〜50代の男性が働き始めた頃は、男女雇用機会均等法はあったものの、女性は総合職と一般職に分かれ、男女差別は目に見える形で残っていました。家庭科も男女共修ではなかったため、実際に子育てに関わる男性が近くにいないと、共働きが増えて若い人のライフスタイルが変化していることや、なぜ男性も育休を取らなきゃいけないかが実感しにくいのかもかもしれません。

## profile

大阪府立大学 研究推進機構 ダイバーシティ研究環境研究所 特認准教授。専門はジェンダー論と家族社会学。20代はケーブルテレビ局に勤務し、30代で出産したのを機に、子育て支援のNPO立ち上げに関わる。子育てとジェンダーの問題を研究すべく、40代から大学院へ。主な研究テーマは、「父親の子育てとジェンダー規範」。

たつみ まりこ  
異 真理子 先生

## 「職場」の意識は「家庭」の家事・育児負担にどんな影響を与えますか？

人には平等に24時間しかないので、男性が外で働く時間が長いと、自然と家にいる時間が短くなり、子育ては必然的に女性が担うこととなります。働き方で家庭のあり方が決められている限りは、家庭内の負担も変わらないのではないのでしょうか。

同時に、男性の中には「もっと子育てしたいけど妻がさせてくれない」という人もいます。妻側が「ここまでではあなたがやっていたけれど、ここからは私の領分」と決めることを、父親研究では「母親のゲートキーピング説」とよんでいます。もし、夫が子育てをしないのであれば、「これがあなたの役割ね」と渡して後は手を出さないなど、妻が自身の役割を手放すことも必要です。さらに、子育てするという夫の行動が意識を変えていくことも期待できます。

私は、夫婦がコミュニケーションを取ってお互いに納得すれば、どんな形の分担でもいいと思うんです。ただ、「なんとなく」ではなく、「選択」が大事です。今は、選択肢はあるものの、ジェンダーに基づいて性別で役割が決められたり、外からの圧

## どうして

### 「稼ぎ主としての男らしさ」意識は根強いのでしょうか？

日本の働き方は高度経済成長期以降、妊娠・出産でキャリアが中断

力で邪魔されたり、自分で選べるようではない。その現状を変えるには、本人だけでなく周りも意識を変えることが重要です。

### 意識を変えるにはどういった取り組みが必要なのでしょう？

「子育てのリアリティ」が職場にあることが大事だと思えますね。子育ての大変さや、子どもは社会のいろんな人が関わって育つということ、職場のみんなが実感できれば、父親本人だけが頑張らなければならない状況は変わると思えます。まずはトップダウンで義務的に育休を取得させるなど職場に子育てする男性を増やしていくことも、企業文化が変わるまでには必要です。

また、育休は介護休暇や病気休暇と違って取る時期があらかじめ分かるので、支援体制を計画的に整えやすいんです。なので、実は管理職や経営者にとって「誰もが働きやすい職場環境」を作るチャンスなんです。

### 「子育て」がどういった形でなされるかが望ましいと思いますか？

本来、子育ては、「お腹すいた」「眠たい」など、

子どもが発するニーズに応えるもので（ケアとしての子育て）、そこに親のジェンダーは関係ないですね。実際、子育てに本気で関わっているお父さんたちは、「父親だから」ではなく、「親だから」やっていると云います。男性がきちんと子育てに関われるよう、女性が担いがちな子育てというケア役割からジェンダーを外し、性別に基づく「父親」「母親」ではなく「親」として、育休を取った後も子育てに長いスパンで関わられるための支援が、職場には必要だと思えます。その中で、親だけでなく、社会全体で子どもを育てる。という考え方に変わっていくことが大事なのではないのでしょうか。

## 著書紹介



イクメンじゃない父親の子育て

現代日本における父親の男らしさとケアとしての子育て

異 真理子 著 / 異洋書房 2018年



RECOMMEND  
Book MOVIE  
LIST

# 「男性の育休」のなぜ？を 考えるためのメディアガイド

Book

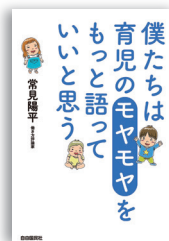


中野円佳  
PHP新書 / 2019

『なぜ共働きも専業主婦でもないのか』  
主婦がいないと回らない構造

働きながら、子どもを育てる。それが日本で難しいのはなぜ？様々な夫婦の声と向き合い、専業主婦が前提とされている日本の雇用の仕組みを分析しながら、子育てで世帯に抱えるしんどさの理由を明らかにしていく一冊。

Book



常見陽平  
自由国民社 / 2019

『僕たちは育児のモヤモヤをもっと語っていいと思う』

主夫であり、評論家の著者が、レスのように慌ただしい育児の日々に抱くモヤモヤと、その工夫をつづつたエッセイ。実感のこもった文章は子育て未経験者にも読みやすく、これからの仕事と育児のバランスを考えるヒントが詰まっている。

参考資料の  
閲覧・貸出

図書資料はウイングス京都の図書情報室で閲覧・貸し出しできます！  
(開室時間) 月～土 10:30～20:30 日・祝日 10:30～17:00  
(休館日) 水・年末年始・特別整理期間 (TEL) 075-212-0606

MOVIE

『わたしのヒーロー』 監督 佐藤陽子 (2019 / 39分)

都内のITコンサル企業に勤める松本遼(33)は、第二子の誕生を機に、育休を取得。育児と家事の想像以上の忙しさに、疲れ果てる毎日。けれど、本当の大変さはそこではなかった。平日以上に歩けば職質をされ、友人たちには全く理解されない。復帰後も、職場で、家庭で、男性であるがゆえの様々な困難に直面していく……。キャリアと子育ての両立や、周囲とのすれ違いに葛藤しながらも、自分らしい生き方を切り拓いていこうと試行錯誤する一人のパパを通して、現代の男性と育児を巡るリアリティを投げかける作品です。

(お問い合わせ) yokosato1030project@gmail.com(佐藤陽子)



## 京都style 「真のワーク・ライフ・バランス」 応援WEBリニューアル!

家族や地域との「つながり」に着目した京都市発の新しい考え方「真のワーク・ライフ・バランス」※の情報を特設ホームページにて発信中！市民・企業の実践例やインタビュー、イベント情報に加え、令和2年度からさらにコンテンツを充実させています！



※「真のワーク・ライフ・バランス」とは？  
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に加え、地域活動や社会貢献活動等に積極的に参加することで、心豊かな充実した人生を送ることができるという、京都市独自の考え方です。

NEW

- 市民の投稿による「真のワーク・ライフ・バランス」実践写真
- 働き方改革や女性活躍等に関する企業向けの認証制度や補助金の情報、認証を取得した企業の紹介
- 地域活動・文化活動のリンク集



スマホ&タブレットで見やすい! 使いやすい!

[www.kyotostyle-wlb.jp/](http://www.kyotostyle-wlb.jp/)



真のワーク・ライフ・バランス 応援WEB

検索

京都市男女共同参画センター ウイングス京都のご案内

〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下角の御射山町 262  
TEL: 075-212-7490 FAX: 075-212-7460  
開館時間: 月～土 9:00～21:00 / 日・祝 9:00～17:00  
休館日: 水曜日 / 12月29日～1月3日

<https://www.wings-kyoto.jp/>

【発行】京都市文化市民局共生社会推進室男女共同参画推進担当  
令和2年10月 京都市印刷物第023098号

【企画・編集】公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会  
【デザイン】早川宏美

