

男女のよりよいパートナーシップを
We Can

63号





「ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック」を作成しました

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、働く場としての事業所の理解と取組が欠かせません。杉並区では区内事業所向けに「ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック」を作成し、区立施設・区内事業所、関係機関へ配布しています。区公式ホームページからもご覧いただけます。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/guide/kusei/jinken/1061880.html>

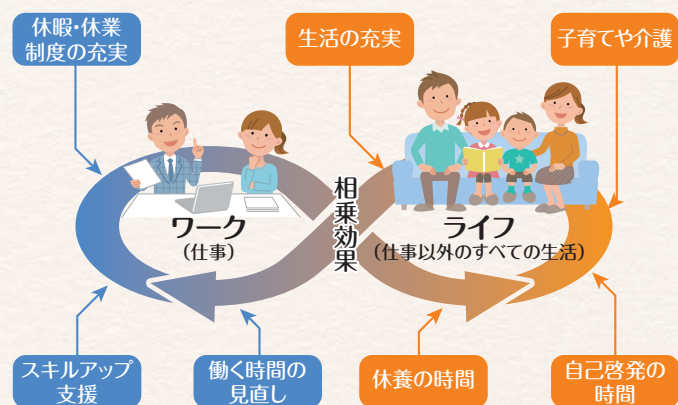
ワーク・ライフ・バランスとは？

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、働く人の「仕事」と家庭・育児・介護、地域活動やボランティア活動、趣味や学習などあらゆる個人活動を含む「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

少子高齢化が進行し、人口が減少していくと、これまで以上に、仕事と仕事以外の役割（子育て・介護、地域活動等）の両方を担う人が増えて労働力人口も減少していきます。

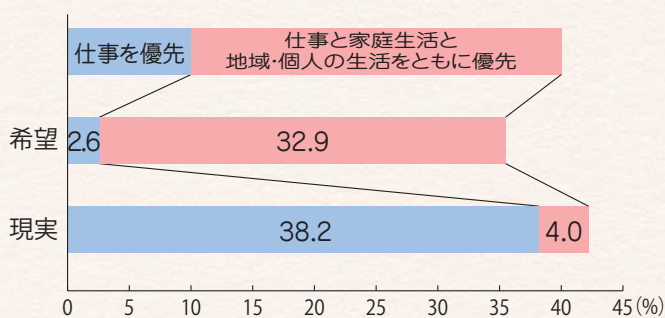
仕事以外の役割を抱える多様な人材に活躍してもらうためには、企業における働き方を見直し、多様な働き方を可能とする必要があります。

良いワークがあってこそ良いライフが得られる
といった相乗効果をもたらすもの



ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

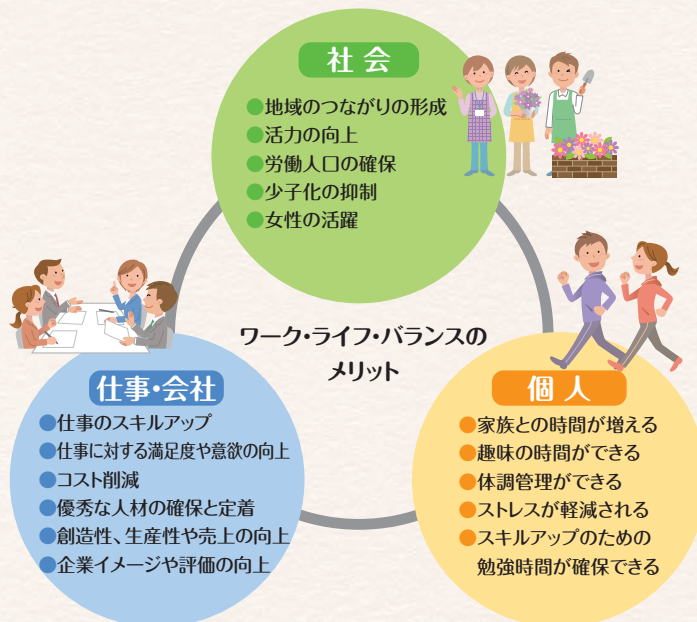
平成28年に実施した「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」において、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」との希望は32.9%ですが、現実には実現できているのはわずか4%です。逆に「仕事を優先したい」との希望は2.6%ですが、現実には38.2%が「仕事を優先」となっています。ワーク・ライフ・バランスの希望と現実には、非常に大きな差があることがわかります。



「わたしらしく、仕事もくらしも楽しむことができるまち」

杉並区では「わたしらしく あなたらしく だれもが共に認め支えあい いきいきと輝けるまち すきなみ」を基本理念として掲げた「男女共同参画行動計画（平成30年度～令和3年度）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進をはじめとする様々な施策を総合的かつ計画的に進めています。

安心して出産と子育てができる環境の整備、要介護高齢者支援の充実、区内事業所に対し働きやすい職場づくりの推進、女性や若者等に対する就労支援を推進していきます。



「夫に家事や育児を教え、マネジメントするのは妻」という考え

私は父親の育児・家事参加や母親のキャリア形成について研究をしています。この研究を始めたきっかけは、出産後に、「共働きなのに、なぜ自分だけが子育てや家事を担うのか」という問題意識をもったからです。父親が育児や家事に参加するために何が影響を及ぼすのかという問題については、欧米や日本で数多くの研究が蓄積されてきました。父親の育児・家

意外と知られていないのですが、日本は国際的に見ても男性の家事・育児時間がとても短いのです。【図1】「6歳未満の子どもがいる夫婦の家事・育児関連時間の国際比較」（内閣府『令和2年版 男女共同参画白書』）を見ますと、日本の夫の家事・育児関連時間は、1日当たり平均1時間23分であり、妻の7時間34分を大きく下回ります。これに対して、諸外国の夫の家事・育児関連時間は3時間前後であり、日本の夫の家事・育児時間が国際的にも大変短いことがよくわかります。



事参加の主な要因には、「相対的資源説」といって、夫婦間で収入がより多い方が、資源が多いために権力があり、家事などをしない、夫婦間でより収入差が小さいほど男性が家事や育児を行うという学説があります。また、男性は長時間労働であるために家事や子育てができない、という「時間的余裕説」、末子年齢が小さく、子ども数が多いために男性も家事・育児に参加するという「家庭内需要説」、そして「性別役割規範説」などがあります。これまでの日本の研究では、相対的資源説は女性の就業者や収入が相対的に少ないこともあり、男性の育児・家事参加を増やす要因としてはあまり支持されず、性別役割規範説が主に支持されてきました。今後は女性のキャリア

形成が進むにつれて、相対的資源説ももっと有効性が増すと期待しています。そして父親の育児・家事参加要因として、妻が夫に家事や育児の橋渡しをするという「マターナル・ゲートキーピング仮説」があります。妻の家事・育児のゲートキーピングとは、妻が夫に対して家庭内の家事・育児の監督者・管理者として、夫の家事・育児参加を促進、抑制、コントロールをすることをいいます（中川2018）。妻が夫に家事や育児の方法を教え、参加を褒め、感謝することで、その後の夫の育児・家事参加がより増えるという学説です。

私が共働きの母親を対象に実施したアンケート調査では、実際に夫に家事や育児をするように頼んだり、具体的に方法を教えたり、そして褒めることで、その後も夫がもっと家事・育児をやるようになることが明らかにまりました。反対に、よくあることですが、夫が行った家事をけなしたり、やり直したりすると夫のその後の家事参加は増えません。

新しい生活における家族内での家事分担と働き方はどうなるか

2020年は、経験をしたことがない新しい生活様式と働き方を余儀なくされています。テレワーク^{※1}が一定の割合で定着してくると、通勤時間がなく、時間的余裕が生じます。家族が一緒に過ごす時間が増加し、そして家事量も増加します。これまでの性別役割分業のままであると、ますます女性の負担が増えることが懸念されます。コロナ禍における男性の家庭内労働に関するいくつかの調査結果からは、

共働き家族が増加し、働き方も変わろうとしている社会においては、男女ともに労働と家族の現状をジェンダー^{※2}視点から今一度理解し、家庭内労働の分担の平等化を進めていくことが、家族関係の維持には重要であると考えています。

※1テレワーク：勤務形態の一種。情報通信技術を活用し時間や場所の制約を問わず柔軟に働く形態をいう。
※2ジェンダー：社会的・文化的に構築された性差。
中川あき、2018、「共働きの妻における家事のゲートキーピングと夫の家事参加との関連性」『日本家政学会誌』Vol.69 No.12：789-798
横井朋子、2020、「緊急事態宣言下における夫婦の家事・育児分担」『三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 政策研究コラム』
(https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/05/survey_covid-19_200526.pdf 2020年9月7日閲覧)