

<平成 25 年度札幌市広聴リポーター一報告書>

男性の育児参加の実態と 必要とされる支援策

正社員カップルと正社員・非正社員カップルの違い

北海学園大学 経済学部地域経済学科 3 年中圏ゼミ

白取繭子 村井由貴 坂田瞳子

はじめに

現在の日本では、共働き世帯が増加している。しかし、このような現状にもかかわらず日本では相変わらず妻が家事・育児の時間を多く担い夫が長時間労働を担っているという現状がある。このため、女性の能力は十分に発揮しているとは言い難い状況であるといえる。女性の労働力率が上がれば我が国のGDPも上昇するという研究もある。

女性の職場での活用が進むには、家庭での家事・育児の分担が不可欠である。では、現実に男性の家事・育児の分担はどのように行われており、何が原因で女性が望むほど分担は進まないのだろうか。そこで家事・育児が最も大変な幼児期の父親の家事・育児の実態を明らかにし、女性の労働市場参加を促進するためには何が必要なのかを考察していく。

報告書目次

1章	先行研究	2
2章	男性の家事・育児に関する調査	3
	1. アンケート調査の目的	
	2. アンケートの概要	
	3. アンケート回答者の実態	
	4. 共働き世帯の実態	
3章	雇用形態による違い	6
	1. 雇用形態による影響	
	2. 男性回答者と女性回答者の比較	
4章	男性の家事・育児を促進するには	13
	1. 男性が家事・育児に参加するために必要なこと	
	2. 共働き世帯が求めていること	
5章	まとめ	18
	1. 札幌市の施策	
	2. 男性の家事・育児の参加、女性の社会進出の促進のために必要なこと	
6章	提案	19

<参考文献>

- ・内閣府男女共同参画局 『男女共同参画白書』25年6月全体版
- ・総務省統計局 『平成18年 社会生活基本調査』

1章 先行研究

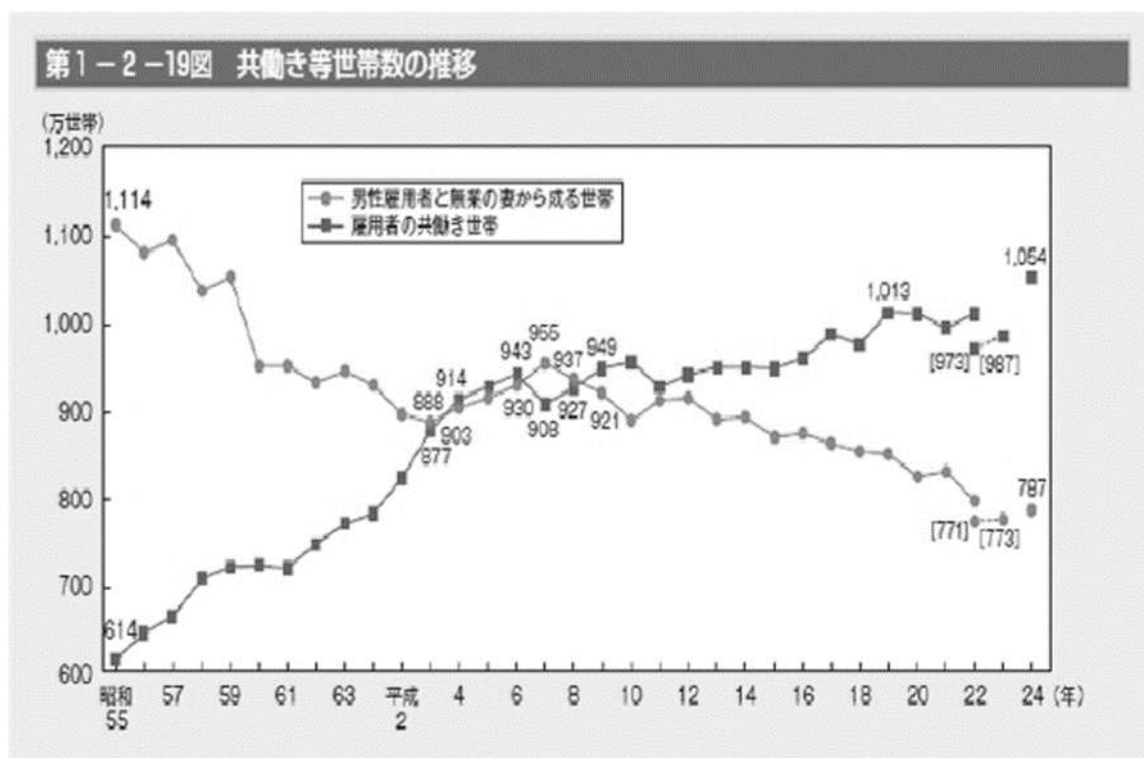


図1-1 共働き等世帯数の推移 出典 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』
25年6月全体版

図1-1は内閣府が作成した『男女共同参画白書』に記載されているものである。これは共働き世帯の推移を表しておりこのグラフによれば、平成3年あたりから共働き世帯が男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回っている。そして平成22年には、この二つの世帯の差は圧倒的であり、共働き世帯が増加していることがわかる。しかし、共働き世帯が増加しているにもかかわらず、日本の男性が育児や家事など家庭生活にかかわる時間は諸外国に比べて非常に短く、母親が一人で育児を行っているという現状があるのだ。

また総務省統計局の「社会生活基本調査」によると、六歳未満の子を持つ世帯の妻と夫の生活時間の内、共働きの妻の家事・育児の関連時間は平均5時間37分でありそのうち育児の時間は2時間8分となっている。しかし共働きの夫の家事・関連時間は平均59分であり、そのうち育児の時間は30分となっている。そして妻の仕事時間は平均4時間19分であるのに対し夫の仕事時間は8時間43分となっている。

このようなデータから、日本では妻が家事・育児の時間を多く担い、夫が長時間の労働を担っていることが明らかとなった。

2章 男性の家事・育児に関する調査

1. 調査の目的

この調査を行う目的は、家事・育児が最も大変な幼児期の父親である男性が、どのような家事・育児をしているのかという実態、雇用形態ごとの違いを知り、男性が自分達の家事・育児をどのように評価しているのかを明らかにすることである。そして低い男性の家事・育児の参加率を促進するために、企業や地域自治体がどのような支援を行っていけばよいのかを考察する。

2. 調査の概要

調査方法：アンケート

調査対象：札幌市の5カ所の保育園利用者

調査期間：平成25年10月～保育園にアンケートを配布 平成25年11月に回収

回答者数：126名 …性別割合 男性64.3% (81名)、女性34.9% (45名)

3. アンケート回答者の実態

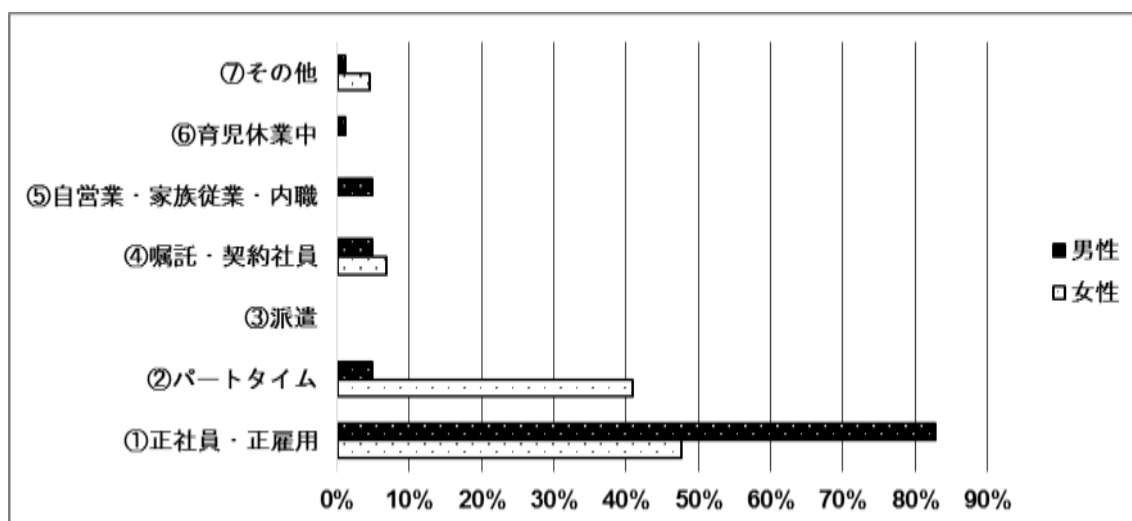


図 2-1 回答者の雇用形態 出典 アンケートより作成

はじめに、アンケート回答者の実態を明らかにする。上記の図 2-1 は回答者の雇用形態を表している。正社員という雇用形態で働いている人が男女ともに最も多く男性は 83%、女性は 48%となっている。しかし、パートタイムという雇用形態は大きな違いが見られた。男性はパートタイムという形態で働いている人は 5%と非常に少ないのに対し、女性は 41%にも達しておりは約 8 倍以上いるということが明らかになった。

職種については様々だが、男性は営業やサービスといった職種に就いている人が多く、女性は医療や看護の職に就く人が非常に多く見られた。

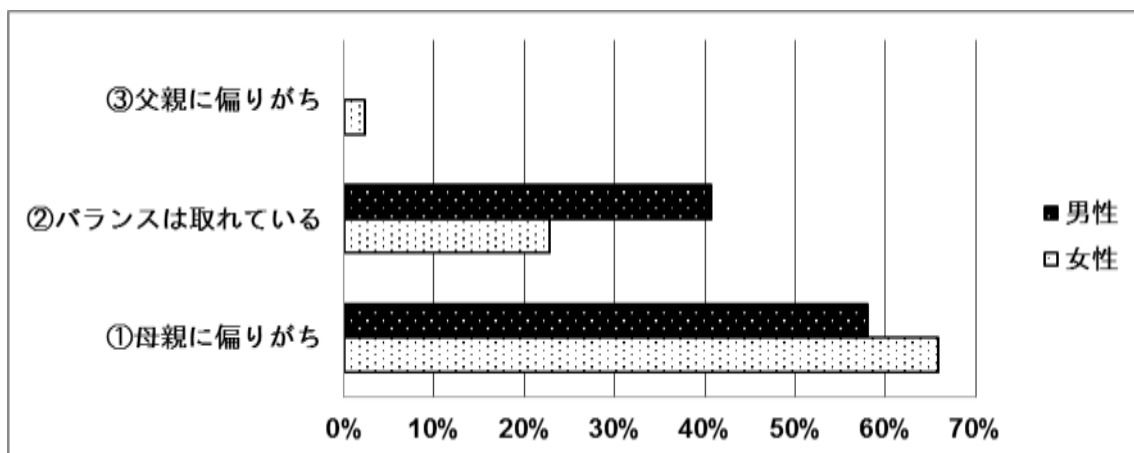


図 2-2 家庭内の家事のバランス 出典 アンケートより作成

図 2-2 は「家庭で父親と母親の家事のバランスは取れていると思いますか？」という質問に対する回答の結果である。バランスが取れていると回答した男性は 41%であったのに対し女性は 23%となっており、女性よりも男性は家庭内の家事・育児のバランスが取れていると感じている人が多くいる。しかし母親に偏りがちと答えた男性は 58%、女性は 66%おり多くの家庭において家事、育児は女性が多く担っていることが明らかとなった。同時に男性が自身の家事に対しどのように評価しているのかが明らかになったと言える。

4. 共働き世帯の実態

次に共働き世帯の実態を、休日数、育児休業の取得、仕事を終わらせる時間の 3 つの点から明らかにしていく。そしてその結果を踏まえて、男性の家事・育児の参加が少ない原因を考察していく。

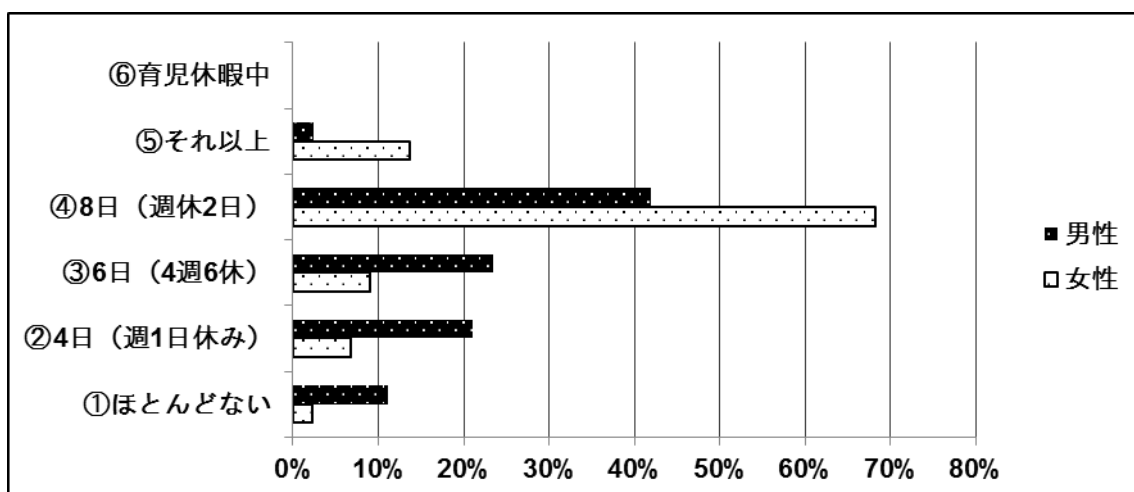


図 2-3 ひと月の実質的な休日数 出典 アンケートより作成

上記の図 2-3 は休日数について表している。休日数月 8 日（週休 2 日）の人は男性が 42%、女性は 68%となっており男女ともに最も多くいた。しかし、男性はサービス・営業が多いせいか休日数 6 日（4 週 6 休）、休日数 4 日（週 1 日休み）、また休日がほとんどないという人が女性と比較して二倍以上もあり、男性のほうが休日は少ない傾向にある。

育児休業の取得については母親の取得した家庭が 75%となっており圧倒的に多くいた。それに対し、父親の取得は 2%と非常に少なく、夫婦ともにとった家庭も 2%に留まっている。男性の育児休業の利用は厚労省の調査でも 2%未満であり、男性が育児休業を利用するのはとても難しい状況である。また、誰も取得しなかった家庭が 21%となっており、育児休業を取得せずに育児をしている家庭が多くあることがわかる。

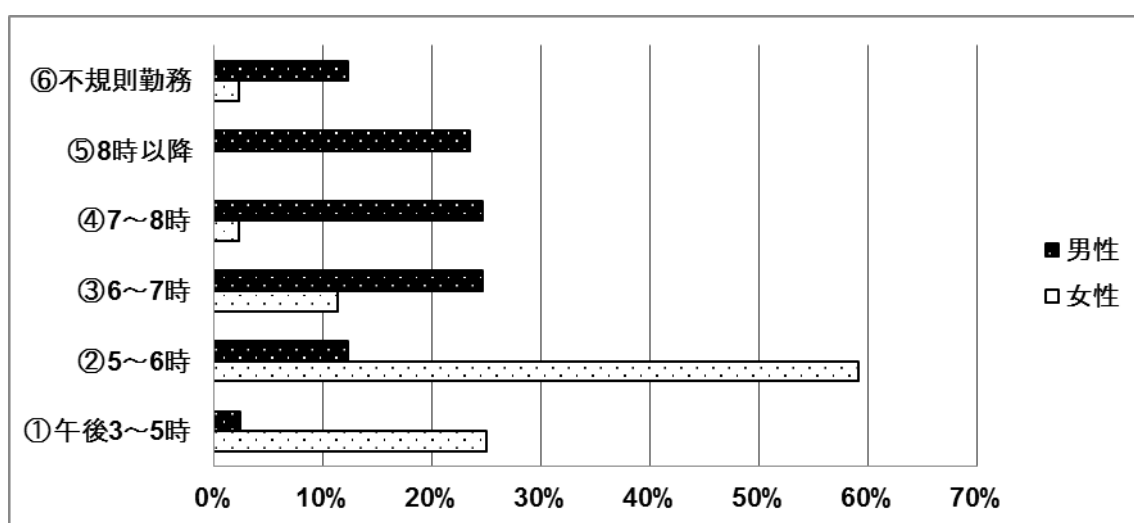


図 2-4 仕事を終わらせる時間 出典 アンケートより作成

上記の図 2-4 は仕事を終わらせる時間を表しているが、女性は午後 3 時～5 時が 25%、午後 5 時～6 時が 59%となっており保育園に迎えに行く時間までに仕事を終わらせる人がほとんどであった。それに対し、男性は 6 時～7 時が 25%、7 時～8 時 25%が、8 時以降が 23%となっており仕事を終わらせる人が遅い人が多く、それに伴い帰宅時間も遅いことが読み取れる。また、女性に比べて不規則勤務の人も倍以上いた。

これまでの共働き世帯の実態から、男性の終業時間は女性よりも遅く、休日数は女性より男性のほうが少ないこと、男性の育児休業の取得率が女性と比べ非常に低いことが明らかとなった。終業時間、休日数、育児休業の取得は男女によって差があり、この差が男性の家事・育児の参加が少ない原因ではないだろうか。

3章 雇用形態による違い

1. 雇用形態の違いによる影響

労働時間の差がある、夫と妻ともに正社員、夫が正社員・妻が非正社員のカップルを比較し終業時間の違いが家事・育児の時間や内容にどのように影響するのかを明らかにするため、ここから男性回答者と女性回答者に分けて具体的に見ていく。

(1-1) 男性回答者 正社員カップルの終業時間

下記の図 3-1 は左が正社員夫の終業時間、右が正社員妻の終業時間の割合を表している。妻は 5 時～6 時に仕事を終わらせる人が 40%と最も多いのに対し、夫は 7 時～8 時また 8 時以降に仕事を終わらせる人が多く、帰宅時間が遅いことが読み取れる。

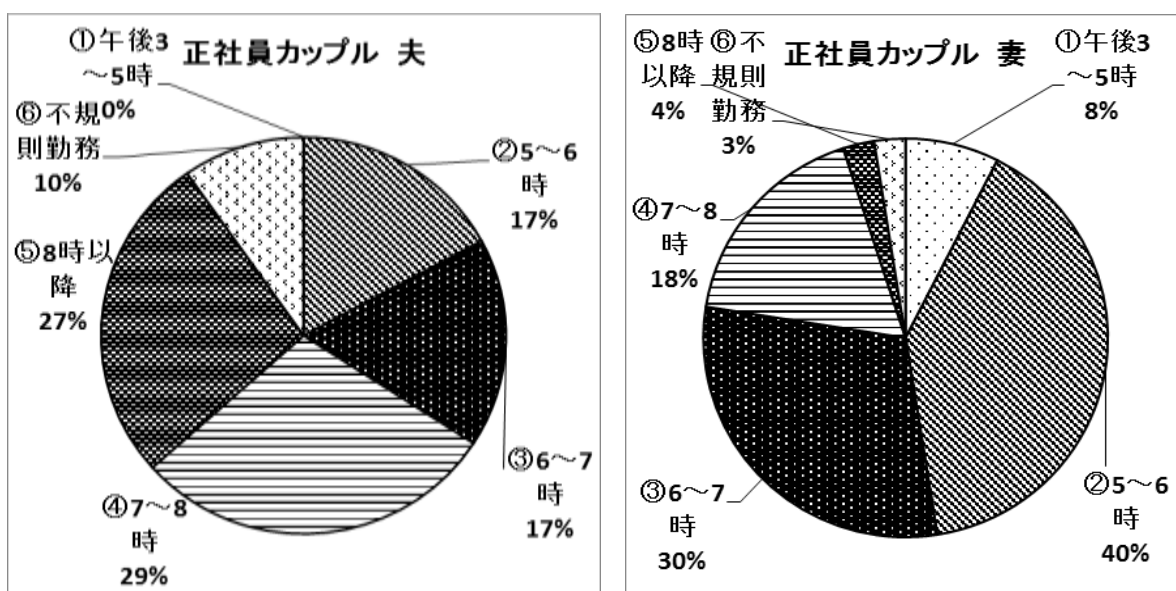


図 3-1 正社員カップルの仕事を終わらせる時間（左：夫 右：妻） 出典 アンケートより作成

(1-2) 男性回答者 夫が正社員・妻が非正社員カップルの終業時間

下記のグラフは先ほどと同じように終業時間を表しており、正社員の夫の終業時間の割合は先ほどと変化はあまり見られない。

しかし、非正社員の妻のグラフを見ると、終業時間が午後 3 時～5 時までの人が 32%と、正社員の妻と比べておよそ 4 倍近くいる。また、6 時～7 時まで仕事をしている人は正社員の妻のおよそ 3 分の 1 であり、非正社員の妻は正社員の妻よりもはやく帰宅していると考えられる。

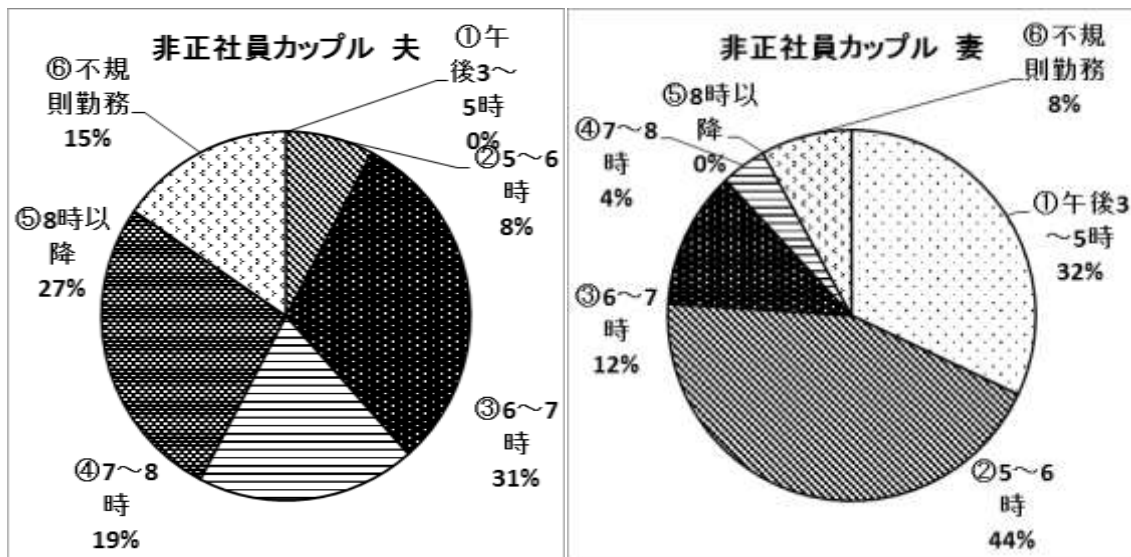


図 3-2 非正社員カプルの仕事を終わらせる時間 (左: 夫 右: 妻) 出典 アンケートより作成

(2-1) 男性回答者 正社員カプルの家事・育児の時間

図 3-3 は正社員カプルの家事・育児に関わる時間を表したものである。妻は3時間～5時間以上、夫は30分～1時間家事に関わる人が多いといえる。帰宅時間が遅いため、正社員カプルの夫は妻よりもかなり少ない時間しか家事・育児に関わっていないという現状がわかる。

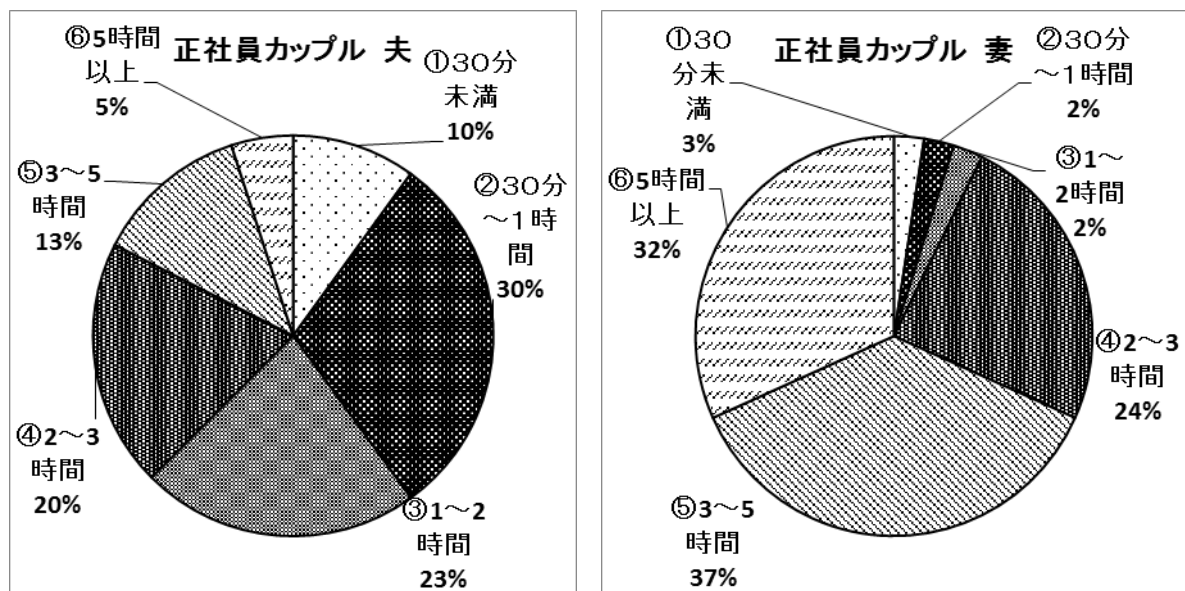


図 3-3 正社員カプルの1日に家事・育児に関わる時間 (左: 夫 右: 妻) 出典 アンケートより作成

(2-2) 男性回答者 夫が正社員・妻が非正社員カップルの家事・育児の時間

下記の図 3-4 から正社員・非正社員カップルでは、家事・育児に関わる時間も非正社員の妻は 5 時間以上の人 が 58%にも達しており、家事・育児に関わる時間が非常に多いことがわかる。夫を比較すると、大きな差は見られないが、正社員・非正社員カップルの夫よりも、正社員カップルの夫のほうが、3 時間～5 時間以上、家事・育児に関わる人が若干多いことがわかる。

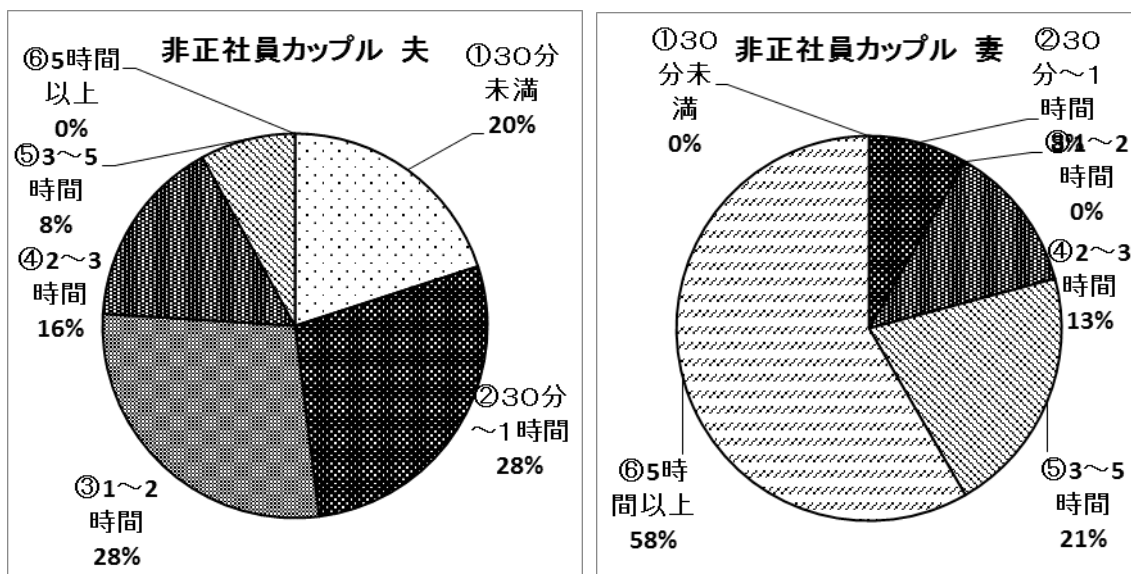


図 3-4 非正社員カップルの 1 日の家事・育児に関わる時間 (左: 夫 右: 妻)

出典 アンケートより作成

(3) 夫が担当する家事・育児

次に終業時間の違いによる家事・育児の内容について下記の図 3-5 から明らかにしていく。正社員カップル・非正社員カップルともに内容はほぼ同じであったが、掃除や子どもをお風呂に入れるなどの点で差が見られた。正社員カップルの夫の場合、掃除、食器洗い、トイレ掃除、平日の料理、食材などの買い物を担当している人が多くいた。これらの家事はある程度時間がかかりスキルが必要な家事であるといえる。正社員・非正社員カップルの夫の場合、風呂掃除、ゴミだし、子供をお風呂に入れるなどを担当している人が多く、比較的短時間で簡単な家事であるといえる。

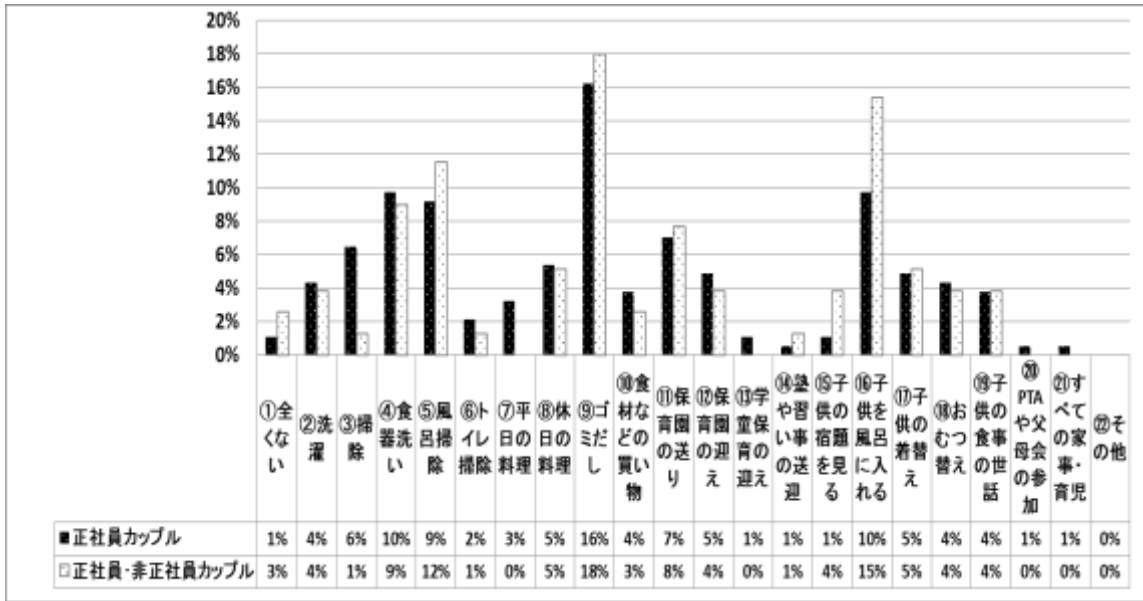


図 3-5 夫が担当する家事・育児 出典 アンケートより作成

○男性回答者のまとめ

これまでのグラフから正社員カップルの夫のほうが、家事育児に参加する時間が若干長いことがわかる。5 時間以上家事・育児を行っている正社員の妻は 32%、非正社員の妻は、58%と長い時間家事・育児を行うのは非正規の妻に多く、妻の雇用形態による、就業時間の違いは家事・育児をする時間に大きく関わるといえることが明らかになった。

また、夫婦もしくは妻の雇用形態により、夫の担当する家事・育児の内容にも違いがあり、この結果から時間的に余裕のない正社員カップルの夫のほうが家事分担をより積極的にこなしているといえる。

(3-1) 女性回答者 正社員カップルの終業時間

ここからは女性回答者を分析する。下記の図 3-6 では左が正社員夫の終業時間、右が正社員妻の終業時間の割合を表している。妻は 5 時～6 時に仕事を終わらせる人が 70%最も多いのに対し、夫は 8 時以降に仕事を終わらせる人が多く、女性回答者から見ても夫の帰宅時間が遅いことが読み取れる。

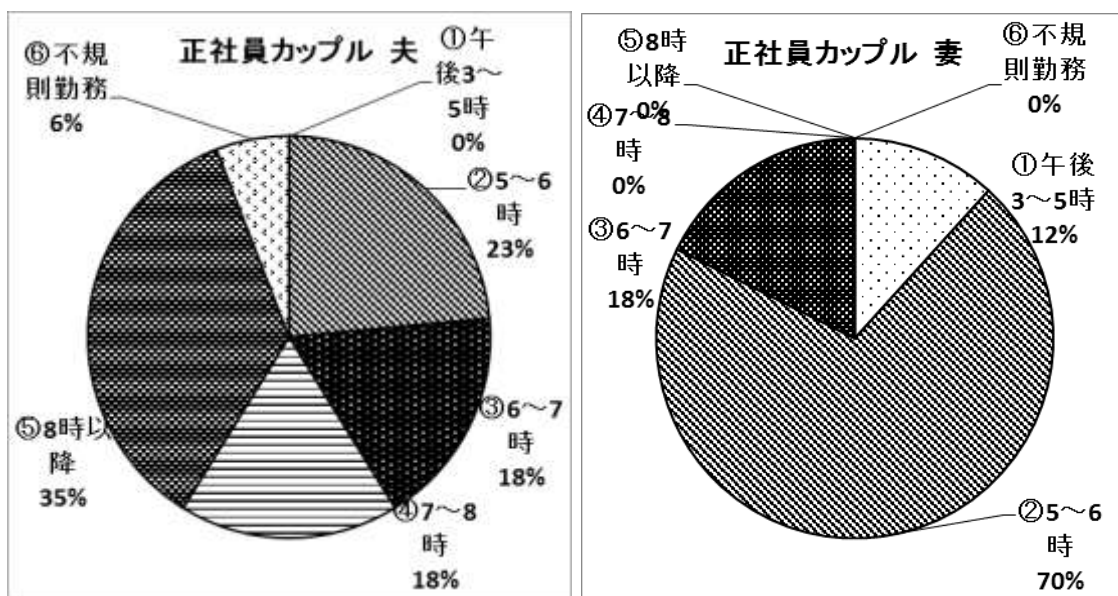


図3-6 正社員カップルの仕事を終わらせる時間（左：夫 右：妻）

出典 アンケートより作成

(3-2) 女性回答者 夫が正社員・妻が非正社員カップルの終業時間

下記の図3-7から7時～8時に仕事を終わらせる人が正社員カップルの夫と比べて多く、不規則勤務を行う人も倍以上となっていることがわかる。そして、非正社員の妻のグラフを見ると、終業時間が午後3時～5時までの人が38%と、正社員の妻と比べておよそ3倍近くいる。また、6時以降に帰宅している非正社員の妻はおらず、非正社員の妻は正社員の妻よりもはやく帰宅していると考えられる。

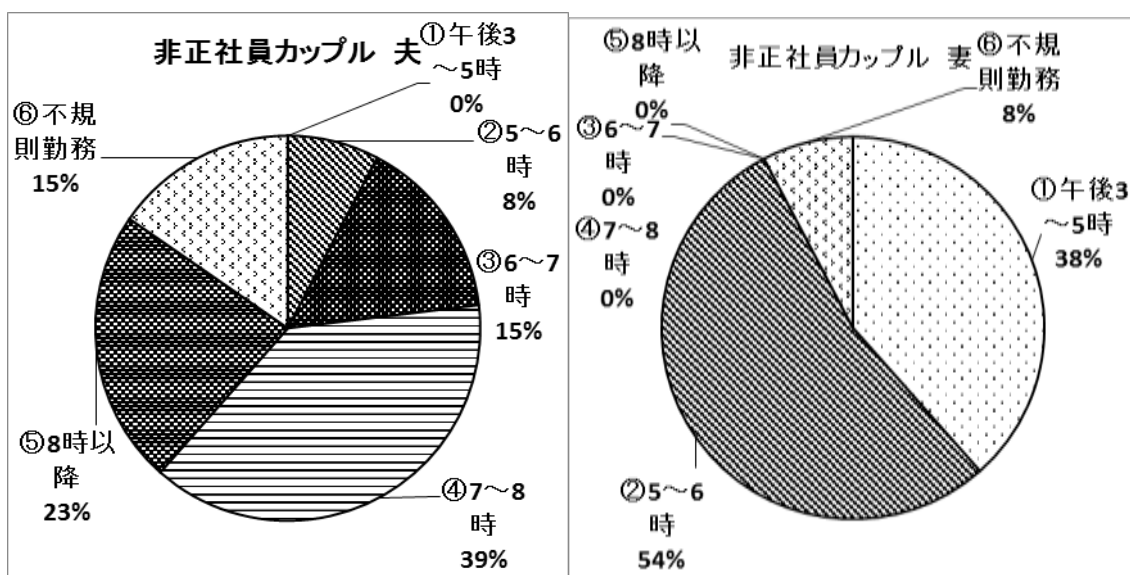


図3-7 非正社員カップルの仕事を終わらせる時間（左：夫 右：妻）出典 アンケートより作成

(4-1) 女性回答者 正社員カップルの家事・育児の時間

図 3-8 は正社員カップルの家事・育児に関わる時間を表したグラフである。妻は 3 時間～5 時間以上、夫は 30 分未満家事に関わる人が多いといえる。帰宅時間が遅いため、女性回答者の場合でも正社員カップルの夫は妻よりもかなり少ない時間しか家事・育児に関わっていないという現状が明らかになった。

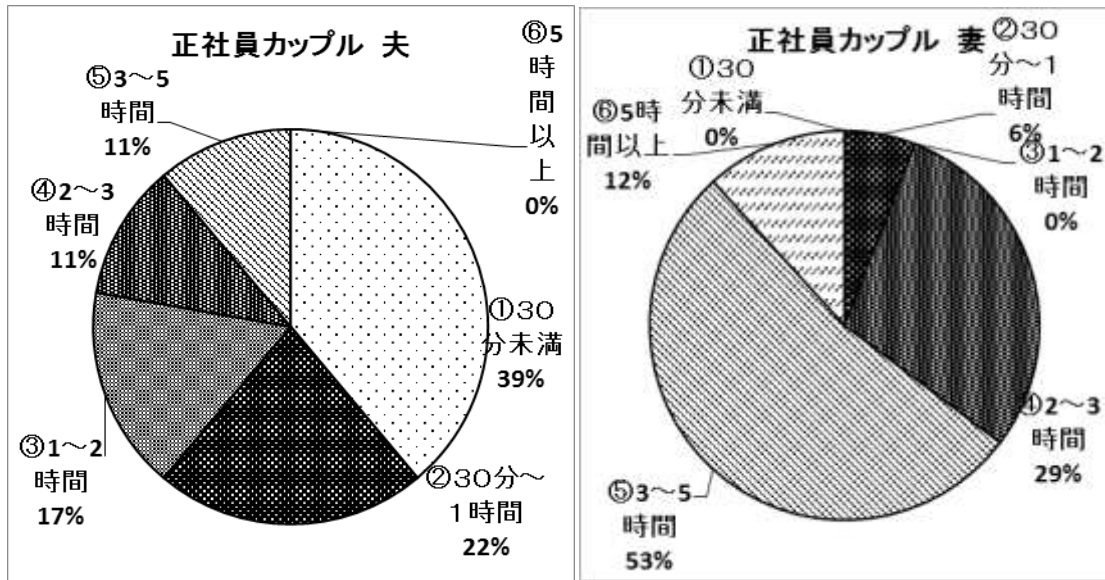


図 3-8 正社員カップルの1日の家事・育児に関わる時間（左：夫 右：妻）出典 アンケートより作成

(4-2) 女性回答者の場合 夫が正社員・妻が非正社員カップルの家事・育児の時間

下記の図 3-9 から正社員・非正社員カップルでは、家事・育児に関わる時間も非正社員の妻は 5 時間以上の人が 54%にも達しており、家事・育児に関わる時間が非常に多いことがわかる。また、正社員の妻と比較すると、非正社員の妻のほうが圧倒的に家事・育児に関わっているということがわかる。

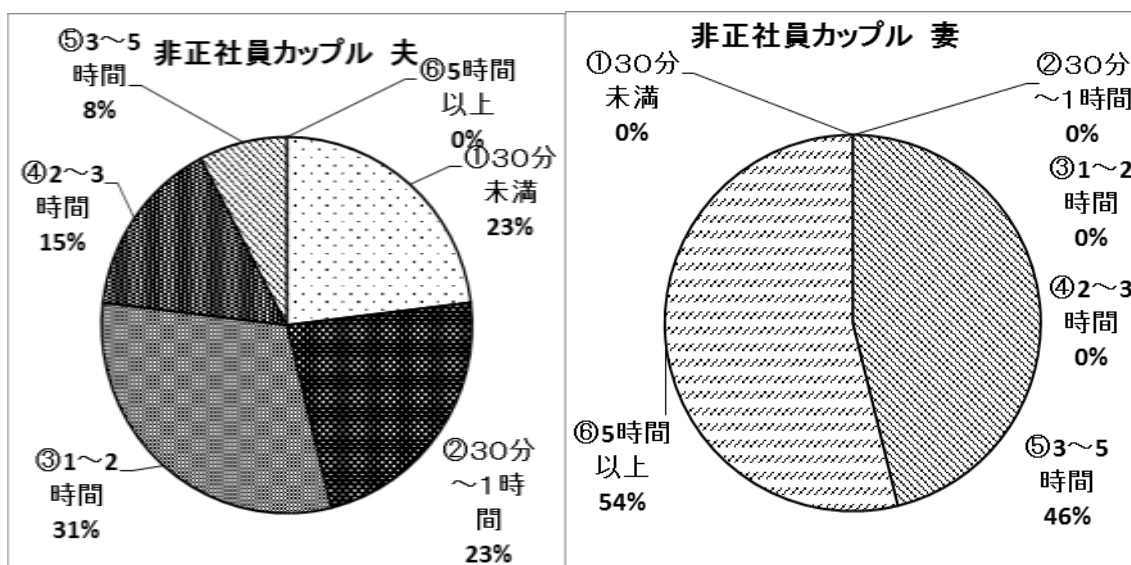


図3-9 非正社員カップルの1日の家事・育児に関わる時間（左：夫 右：妻）

出典 アンケートより作成

○女性回答者のまとめ

これまでのグラフから正社員の妻より非正社員の妻は帰宅時間がはやいことがわかった。また5時間以上家事・育児を行っている正社員の妻は12パーセント、非正社員の妻は54%となっており非正社員カップルの妻のほうが、家事育児に参加する時間が圧倒的に長いといえる。この結果から、非正社員カップルの妻のほうがより帰宅時間がはやいため、家事・育児に長く参加できていることが明らかとなった。

2. 男性回答者と女性回答者の比較

男性回答者と女性回答者を比較すると家事にかかわる時間において大きな差が見られた。正社員カップルの場合、夫が30分未満家事・育児をしていると回答した人は男性が10%だったのに対し女性が39%もいた。正社員・非正社員カップルの場合では妻が2～3時間家事・育児をしていると回答した人は男性が13%女性0%。また、妻が3～5時間家事・育児をしていると回答した人は男性21%だったのに対し女性は46%と男女によって、家事・育児にかかわる時間についての評価が異なるといえる。妻は夫の、夫は妻の家事・育児時間を短めに回答しているのである。つまり家事・育児の「見える化」をする必要があるといえる。

4章 男性の家事・育児を促進するには

1. 男性が家事・育児に参加するために必要なこと

男性自身が家事・育児に参加するために必要なこととして、男性回答者の正社員カップルの夫・正社員・非正社員カップルの夫ともに最も多かったのは男性の帰宅時間を早めるということであった。次に夫婦での話し合い、男性の家事や育児の技術の習得という順である。さらに女性回答者の場合、男性回答者と同様男性が家事・育児に参加するために男性の家事帰宅時間を早めることを求めている人が最も多かった。

ではそれぞれを実現するために何をすべきなのかを夫、妻に分け具体的に見ていく。

<夫の場合>

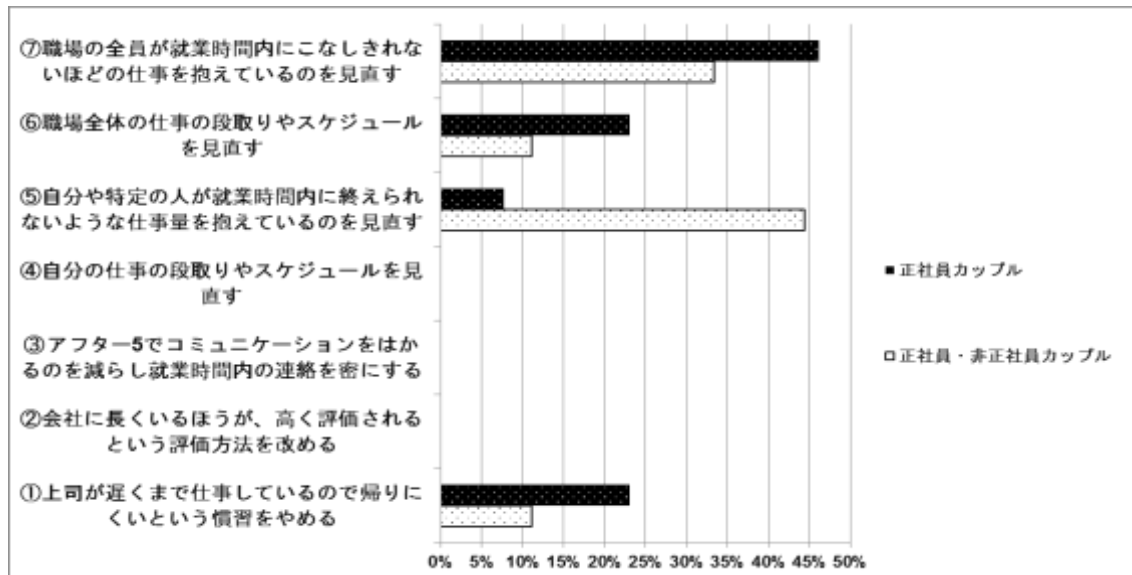


図 4-1 男性の帰宅時間を早めるために必要なこと 出典アンケートより作成

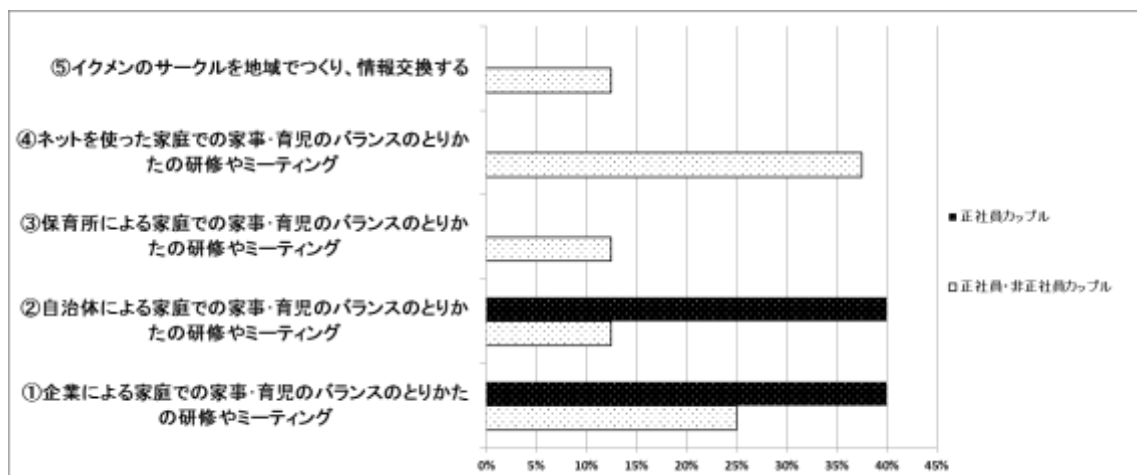


図 4-2 夫婦での話し合いのために必要なこと 出典 アンケートより作成

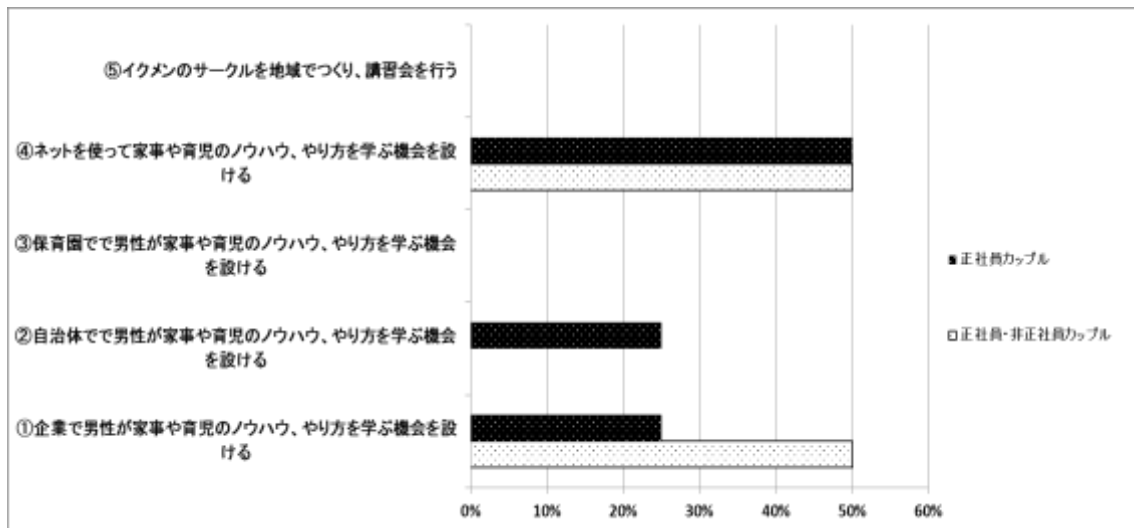


図 4-3 男性の家事や育児の技術習得のために必要なこと 出典 アンケートより作成

(1) 男性の帰宅時間を早める

まず一つ目の男性の帰宅時間を早めるために必要なこととしては、図 4-1 から⑦職場の全員が就業時間内にこなしきれないほどの仕事を抱えているのを見直す、⑤自分や特定の人が就業時間内に終わられないような仕事量を抱えているのを見直すという意見が多くあることがわかる。それに対して、②の上司の評価方法を変える、③コミュニケーションの取り方を変える、④仕事の段取りやスケジュールを見直すことが必要、という意見はなかった。

正社員カップルの夫の場合では、⑦職場の全員が就業時間にこなしきれないほどの仕事を抱えているのを見直すという意見が 46%と最も多い事がわかる。

正社員・非正社員カップルの夫の場合では、⑤自分や特定の人が就業時間内に終わられないような仕事量を抱えているのを見直すという意見が 44%最も多い。

この結果から、どちらのカップルも、帰宅時間を早めるために仕事の段取りというよりも、職場の仕事量を見直す必要があることが明らかとなった。リーマンショック以後の企業経営が厳しい中で職場の人員は極限までに減らされているため、個人の改善ではなく職場全体の見直しが必要になると思われる。

(2) 夫婦での話し合い

二つ目は夫婦での話し合いをするために必要なこととして図 4-2 から、④ネットを使った家庭での家事・育児のバランスのとり方の研修やミーティング、②自治体による家庭での家事、育児のバランスのとり方の研修やミーティング、①企業による家庭での家事、育児のバランスのとり方の研修やミーティングという意見が多いことがグラフから明らかとなった。

グラフから、正社員カップルの夫の場合では、①・②のような企業や自治体でも家事・

育児の取り方の研修やミーティングが必要だという意見が 40% ずつあり最も多いことがわかる。それに対し、③保育所による家庭での家事、育児のバランスのとり方の研修やミーティング、④ネットを使った家庭での家事・育児のバランスのとり方の研修やミーティング⑤イクメンのサークルを地域でつくり情報交換するという選択肢を選んだ人はいなかった。正社員・非正社員カップルの夫の場合、④のネットを使った家事・育児のバランスのとり方の研修やミーティングが必要だという意見が 38% と最も多く、いずれにしても家庭の中・夫婦間に限らず積極的に助言等してくれる機会を求めているといえる。

(3) 男性の家事や育児の技術習得

三つ目の男性の家事や育児の技術の習得のために必要なことは図 4-3 から、④ネットを使って家事や育児のノウハウ・やり方を学ぶ機会を設ける、①企業で男性が家事や育児のノウハウ・やり方を学ぶ機会を設けるという意見が多いことがグラフから明らかとなった。

正社員カップルの夫の場合では、④ネットを使って家事や育児のノウハウ・やり方を学ぶ機会を設けることが必要だという意見が最も多いことがわかり、正社員・非正社員カップルの夫の場合では、④ネットを使って家事や育児のノウハウ・やり方を学ぶ機会を設けるという意見と、①企業で男性が家事や育児のノウハウ・やり方を学ぶ機会を設けるという意見が最も多かった。この結果から、男性が普段関わる身近な環境で家事・育児の技術を学ぶことが必要されておりどの項目でも家庭や個人だけではなく企業や職場全体で家事や育児をサポートしていくことが求められていることだと考えられる。

<妻の場合>

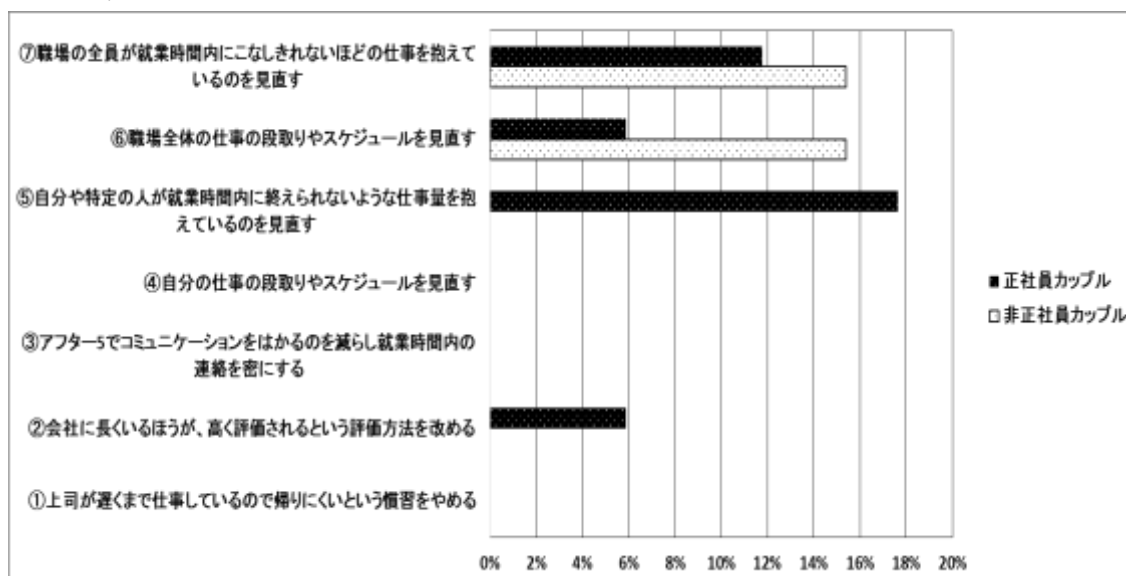


図 4-4 男性の帰宅時間を早めるために必要なこと 出典アンケートより作成

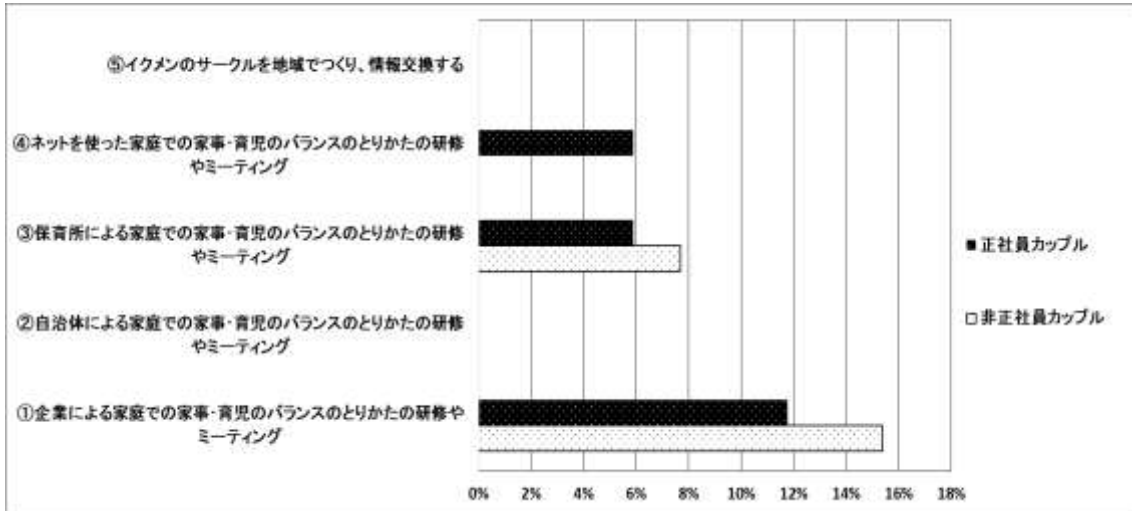


図 4-5 夫婦での話し合いのために必要なこと 出典 アンケートより作成

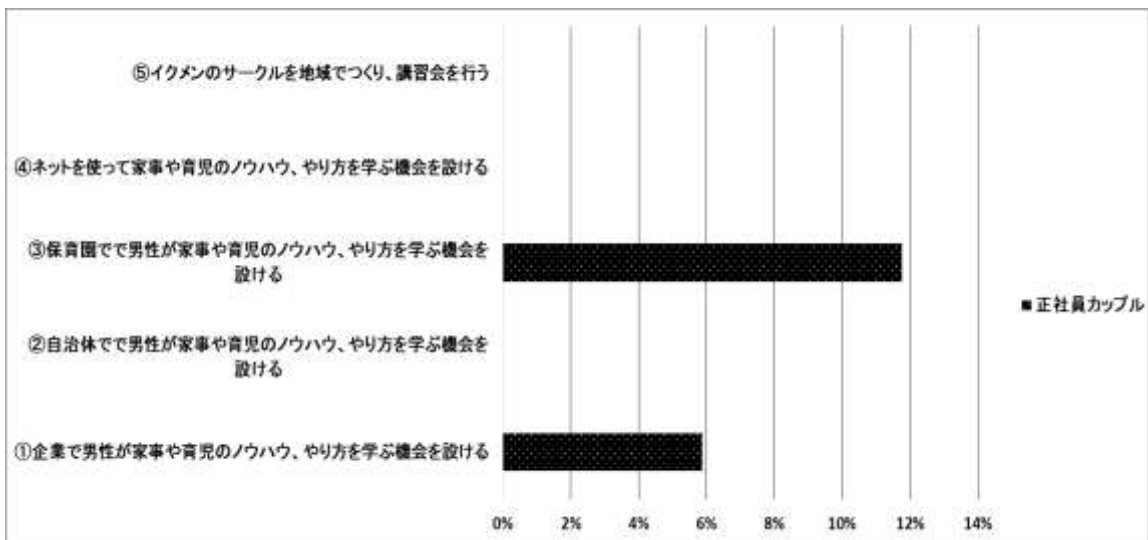


図 4-6 男性の家事や育児の技術習得のために必要なこと 出典 アンケートより作成

(1) 男性の帰宅時間を早める

図 4-4 男性の帰宅時間を早めるために必要なこととしては、正社員カップルの妻は⑤自分や特定の人が就業時間内に終わられないような仕事量を抱えているのを見直すという意見が多くあったことがわかった。さらに正社員・非正社員カップルの妻は⑦職場の全員が就業時間にこなさきれないほどの仕事を抱えているのを見直す、⑥職場全体の仕事の段取りやスケジュールを見直すという意見が多いことがわかり女性回答者は男性回答者が求めていた仕事量の見直しに加えて、職場全体の仕事の段取りやスケジュールを見直すといっ

た仕事の取り組み方の改善を求めていることが明らかとなった。

(2) 夫婦での話し合い

図 4-5 夫婦での話し合いをするために必要なこととして、どちらのカップルの妻も①企業による家庭での家事・育児のバランスのとれた研修やミーティングを行うという意見が圧倒的に多かった。男性回答者は自治体によるサポートを必要としている人が多かったのに対し、女性回答者は企業によるサポートを必要としている人が多く男性回答者よりも強く求めていることがわかる。

(3) 男性の家事や育児の技術習得

図 4-6 男性の家事や育児の技術習得については正社員カップルの妻の回答しか得られなかったが正社員カップルの妻の回答によると③保育園で男性が家事や育児のノウハウやり方を学ぶ機会を設けると①企業で男性が家事や育児のノウハウやり方を学ぶ機会を設けることを求めていることが明らかとなった。

この結果から、男性回答者はネットを利用した技術習得を求めているのに対し女性回答者は保育園のようなより身近な場所での技術習得の機会を求めていることがわかった。

2. 共働き世帯が求めていること

次に、共働き世帯が何のために求めているのか、アンケートのフリーアンサーから正社員カップルと正社員・非正社員カップルに分けてみていく。

(1) 正社員カップルの場合

まず、正社員カップルの夫は、男性が育児休業を取りやすい環境をつくるや希望すれば定時退社できる制度、子供の体調が悪い時すぐに有給がとれるようにするなど男性は労働時間の短縮を多く求めている。一方妻は、男性の考えを改めることや企業の体質を変える、子供の病休など取りやすい職場環境にするなど女性は職場環境やジェンダー意識の改善を求めているのである。

(2) 正社員・非正社員カップルの場合

次に、正社員・非正社員カップルの夫は、父子の参加で楽しめるイベントや町内運動会、子供との無料キャンプ教室や料理教室といった父子のキズナを深めるようなイベントを求めている。そして妻は、子供のいない上司などに育児を理解してもらえるような支援や男性が家事・育児をすることを世間に広めること、母親が子供の面倒を見るのが当たり前という意識を変えるなどといったことを求めており、こちらは正社員の妻と同じ傾向である。

これらの両カップルの意見を比較すると妻が正社員カップルの夫は時間を求め、妻が非

正社員カップルの夫はイベント的なものを求めており正社員カップルの時間に対する要望はより切実なものであることが明らかとなった。

5章 まとめ

1. 札幌市の施策

アンケートを分析した結果から、これから札幌市に必要な男女共同参画の施策を考察する。まず、第一に明らかになったのは男性労働者の長時間労働と育児休業の取得率の低さである。これらの事が、男性が家事・育児に積極的に関われない要因になっている。

この要因に対し札幌市では初めて従業員の男性が育児休業を取得すると、企業に育児休業取得助成金 20 万円、男性の育児休暇取得者が出た企業に男性の育児休暇取得助成金 10 万円の給付を行っている。このような助成金は企業へのインセンティブを高める効果があると考えられ、これから一掃の充実が期待される。

また、札幌市では、「ワーク・ライフ・バランス推進員養成研修」を年1回開催している。ホームページを見る限り、そこでは企業の労働時間の効率的な使い方や情報共有の行い方をワーク・ライフ・バランス推進員が研修を受けているということから、これらの研修をより積極的に活用し、企業への啓蒙を行って行く事が必要だと考えられる。

そしてさらに、このような支援策だけではなく男性の家事・育児に対する支援を行っている企業に入社制度で優先させる等のインセンティブを与えることも必要である。

2. 男性の家事・育児の参加、女性の社会進出の促進のために必要なこと

第二に明らかになったのは、正社員カップルの夫の方が、正社員-非正社員カップルよりも、時間に余裕がないにも関わらず、より積極的に家事・育児を行っているということである。そして、正社員カップルの夫はタイトな時間の中、時間がかかりスキルが必要な家事・育児を行っているということが明らかとなった。

この結果から、労働時間の夫婦間のバランスが家事参加にも影響していると思われる。とすれば男女とも、労働時間を社会的に短縮しそれを今と違って男女とも定時に家に帰れるような平等な時間の使い方ができれば男性の家事・育児の参加が増え、女性の社会進出が促進される可能性があると考えられる。

しかし、男性女性がより相手の家事・育児を少なめに見積もっている傾向もみられ、家庭の中で家事・育児の『見える化』等、分担の見直しと家庭内でお互いを評価しあうことが必要になる。この点は、札幌市が今後セミナー等で勉強会等を開く、あるいは企業が研修を行う際に支援を行う価値があるのではないだろうか。

アンケートの結果においても、夫婦の話し合いは、男性のより積極的な家事・育児への参加を促すと考えている人が多く見られた。ただ、夫婦間で話し合うといっても問題解決へと前進するわけではない。そのため、それぞれの家庭の事情に合わせた分担の方法を研

修する機会が求められているのである。これらの事を積極的に推進すれば、男性の意識も自然と変わってくるのではないだろうか。

6章 提案

最後にこれまでのアンケート調査の結果を踏まえて、提案を行う。

男性が現状よりも家事や育児に参加できるようになるために、まず企業側ができることはワークシェアリングや、フレックスタイム制などを導入して、長時間労働をなくすことである。また企業内で家事・育児についての研修・ミーティングなどの活動を拡大していくことが必要だと思います。実際、このような研修活動を行っている企業は増加しており企業内家庭教育研修と称し、子供を育てるお父さんの役割などを伝える研修を行っている企業も存在する。こうした企業による活動によって、夫婦共に働きやすく家事・育児を行いやすい環境が整われていくのだと考えられる。そのため、夫婦共に参加でき育児や家事は男女が協力し合うものと啓発する研修の実施や、ランチ会を開催し共働きの男女と、育児経験者を交流させ子育てや仕事のやりがいを学ぶことのできるような研修を行うことが必要であるのではないかと私達は考える。

次に、行政が、ワーク・ライフ・バランスなどの研修を活用し企業への啓蒙を行うことが重要になってくる。また活動を行っている企業に対して入札制度を優先させるなどのインセンティブを与えていくこと、また企業の労働時間の管理・監督を行うなど長時間労働を減らす働きかけが必要なのである。

そして家事・育児の「見える化」に関するセミナーなどの勉強会を開催し、それぞれの家庭の事情に合わせた分担方法の研修の機会を設けるべきだと私達は考え提案として挙げておきたい。