

日本女子大学現代女性キャリア研究所 国際シンポジウム

「男性がケアを抱えるとき ～女性労働をささえるもうひとつの観点～」



【第一部】基調講演

「男がケアをするということ——

社会関係のメンテナンス・コストのジェンダー非対称性をめぐって」

天田 城介（立命館大学教授）

【第二部】ケアラーとしての男性のいま

パネリスト報告

「「ケア」が育む持続可能社会」

土堤内 昭雄（ニッセイ基礎研究所主任研究員）

「親を介護する息子たち」

平山 亮（東京都健康長寿医療センター研究所 日本学術振興会特別研究員）

「家庭内の非対称性」

永井 暁子（日本女子大学准教授）

パネルディスカッション

コーディネーター 永井 暁子（日本女子大学准教授）

司会：三具淳子（日本女子大学現代女性キャリア研究所）

日時：2014年12月13日 場所：日本女子大学 新泉山館 大会議室

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

司会：今日は、お忙しいなか、現代女性キャリア研究所のシンポジウムにお集まりいただき、ありがとうございます。司会を担当いたします、研究員の三具と申します。

本日のテーマは、「男性がケアを抱えるとき—女性労働を支えるもう1つの観点」です。女性が抱えてきたケアの問題を、男性が抱える立場になったとき、どういったことが起こるのでしょうか。女性の労働活躍推進について盛んに言われている昨今ですが、なかなか推進というところまでは到達せず、いろんな議論がされていることは、ご承知と思います。そのような現状を踏まえ、本日のシンポジウムは、これまで女性労働が推進されなかった点に、別の角度からアプローチすることで、女性労働活躍推進の陰にある問題を明らかにする、という機会にしたいと思っております。

全体の流れを簡単にご説明します。本日のプログラムは2部構成です。第1部は、天田城介先生による基礎講演です。第2部では、ケアラーとしての男性の今、について、土堤内先生、平山先生、永井先生、お三方からご報告をいただきます。最後は、先生方を囲んで、50分間のパネルディスカッションを行います。ご講演やご報告に関するご意見やご質問は、この時にいただきたいと思います。

それでは、天田城介先生から基調講演をいただきます。

第一部「男がケアをするということ——

社会関係のメンテナンス・コストのジェンダー非対称性をめぐって」

基調講演

天田 城介

男がケアをすること

天田：ただ今、ご紹介にあずかりました、天田と申します。専門は社会学ですが、医療や福祉や労働などのテーマについて社会的に考えてきています。

本日の講演では、できるだけ当事者の視点に立ってお話をしてほしい、というご依頼を受けましたので、まずは、私のケア歴を少しご紹介させていただきたいと思います。

私にとってケアと呼ぶべき最初の経験は、中学校に上がる前ぐらいに祖母が認知症になったため、以来約15年間、祖母の傍にしながら介護をサポートしてきました。また祖母の介護をしてきた経験があったからでしょう、大学と大学院修士課程の6年間、都内にある大学病院で夜間の看護助手をやっていました。このような経験がきっかけとなり、医療、福祉、労働などの領域で社会学をやろうと思うようになりました。老い衰えていくなかで当事者はどのような現実を生きているのか。あるいは、ケアする側とケアされる側とのコミュニケーションにおいてどういった問題が生じてしまうのか。加えて、最近では、戦後の日本における労働を含めた生存を保障する仕組みがどのように形成されてきたのかといったことも考えています。私たちはどうやって暮らし、生きていくことができたのか、それを可能にしたのはいかなるシステムであったのか——私はこれを戦後日本型生存保障システムと呼んでいます——といった歴史研究・制度分析などを、当事者の視点か

ら行うことを心がけてきました。

現時点では、子育て当事者となりますでしょうか。3人の子どもの父です。上から中学校2年生、小学校5年生、小学校3年生です。一番上の子が14歳になりますので、育児歴は14年といったところですね。先ほど申し上げたとおり、1980年代前半から1997年までは認知症の祖母の介護をサポートしており、1991年～1996年の間は、介護をしながら大学病院の看護助手として働きました。97年に祖母が亡くなり、また私自身は日本学術振興会のお陰で研究をしながら暮らしていけるようになったので、いったんはケアの場から離れていました。しかし、2000年になると長男が生まれ、2003年には長女が生まれ、2005年には次男も生まれました。育児と介護などを総称して「ケア」と呼ぶのであれば、ケアに関わっていなかった時期は97年から2000年の3年間だけです。その意味では、自分ではほとんど意識したことはありませんでしたが、ずっと何らかのケアに関わっていたり、傍らで常に見たりしてきたということになります。

私の経験から言うと、子どもがまだまだ小さいうちは、食事を作ったり、洗濯をしたり、掃除をしたり、買い物をしたり、保育園などにさまざまな連絡をしたり、最小限の子どもの友だちづきあいをしたり、風邪を引けば病院に連れて行ったりといった身体的なしんどさがあったのですが、子どもが小学校高学年になれば、この嵐のような時期を過ぎて、ずっと楽になるだろうと思っていたのです。ところが、じっさい小学校高学年になってみると、確かに身体的には楽になったのですが、子どものさまざまな付き合いを保つために連絡を取り合うなどの「社会的なインターフェース」は逆に増大しました。例えば、子どもがスポーツのクラブチームに通う、小学校の部活に入る、学校行事に顔を出す、学校の先生と連絡を取り合う。あるいは、PTAや自治会の役が回ってくる、通学の旗当番をやらなければならない、などです。夫婦だけで家事と育児などのケアワークを分担していればよかった状況から、子どもの社会関係を保つためにさまざまな人との付き合いが生まれたのです。私は、こうした社会的なインターフェースを持ち、維持する行為を「社会関係のメンテナンス」と呼んでいますが、「ケアすること」には家事や世話や育児や介護のみならず、こうした社会関係のメンテナンスが求められます。加えて、習い事や学校の諸連絡、子どもの友だちの保護者との連絡、地域での役割や諸連絡など社会関係のメンテナンスのみならず、育児でも介護でも何らかのサービスを利用すればそのサービス関係者と本人のために各種連絡を取りあうことが必要になります。そうした社会関係のメンテナンスが小学校高学年になってから増え、負荷がかかってくるがありました。

今日の報告では、ケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コストが、男性と女性では圧倒的に非対称的ではないだろうか、「男性がケアすること」を考えるのであれば、この社会関係のメンテナンス・コストのジェンダーの平等をいかに担保するのかの設計思想を思考しなければならないことをお話します。後ほどご紹介するケースでは、いずれの男性も積極的に家事と育児に参加していますが、子どもの保護者や地域と連絡を取ったり、子どものクラブチームの当番やお手伝いに行ったり、親戚同士の関係がうまく保たれ

るようにメンテナンスをすることについては、圧倒的に女性が担っています。しかも、男性にとっては、この社会関係のメンテナンス・コストは、ほとんどケア・コストとして換算されていないのではないのでしょうか。結論から申し上げますと、共働き家庭で、一見男性が積極的に家事や育児を担っている家庭であっても、ケア・コストにおいては、圧倒的な非対称性があるのです。本日の講演では、こういったことをお話していきます。

余談になりますが、私はちょうど昨年度、カリフォルニア大学バークレー校で客員研究員をしていました。とても充実した時間で、育児も本当に楽しかったです。アメリカにもジェンダーによるケアの非対称的な部分がありますが、男性もケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コストを担っている。例えば、息子がサッカーのクラブチームに入ると、出欠席の連絡、試合に用意すべきものや集合場所の地図をメールで送付するなどの諸連絡や、車で一緒に乗り合わせて行くなどの調整はほとんど父親同士で行っていました（チームのマネージャーも父親が担っていました）。また、アメリカでは、“バル・ミツワー Bar Mitzvah” という 13 歳を記念して行われるユダヤ教徒の成人式があるのですが、子どものためのパーティに友だちやチームメートを誘うのも父親が中心にやっていました。ラティーノのチームメートが子どもの誕生日パーティなどを開催した時にもお父さんが中心にホスト役をしていました。もちろん、学校での友人宅にハロウィーンのパーティなどの誘いの連絡などは母親がしてくれることも少なくないですが、ジェンダーの差異を大きく感じることはありませんでした。その意味で、子どもたちの社会関係を良好に保ち、メンテナンスをするうえで、男女（父親・母親）をほとんど意識することなく、楽しい時期を過ごしました。ところが、日本に帰ってくると、社会関係のメンテナンスを担っている大多数が女性であるため、私が関係を取り持つには、圧倒的な少数派として関わらざるを得なかったのです。今日はお話できませんが、アメリカでもケアにかかわるジェンダーの非対称性がありますが、少なくとも私たちの社会よりは、ケアにかかわる社会関係のメンテナンスをバランスよくやっているところがあるように思います。その意味では、何ごとにも私たちの社会はジェンダーの障壁が圧倒的に高く、非対称であるといえます。

私の知人・友人たちにも、共働きで積極的に育児をする男性は多いですが、話を聞けば聞くほど、夫婦間で多くの亀裂・軋轢が生じていることが分かってきています。親しくしている友人のところでは、夫に対する妻の不平・不満がなぜか私の方に投げかけられます。「この人は、家事や育児をしていればいいと思っていて、それ以外のことにはほとんど気付いていないし、目がいていない」といった具合です。このように、家事以外の負担についてほとんど意識していない、という様子が多くみられました。

これまで一般的に「育児」は「世話」「しつけ・教育」「遊び」の 3 要素から構成されると指摘されてきましたが（大和礼子「“世話／しつけ／遊ぶ”父と“母親だけでない自分”を求める母」大和礼子・斧出節子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』（昭和堂、2008 年）所収など）、実は「育児」の範囲は膨大で、学齢期の子育ての段階でも、家族のための食事・洗濯・掃除・買い物にとどまらず、勉強机をいつどこに

配置するか、小さいうちはダイニングテーブルなどで勉強させようかといった設定をはじめとする各種の「子どもの家庭環境の設定」もあります。また、「家計や教育費の設計・運用」。風邪を引きやすいので市販薬を事前にドラッグストアで買っておく、病院に通院の際の連絡・送迎などの「家族の健康栄養管理」もある。翌日の時間割を揃えたか確認する、学習の面倒をみるといったことのみならず、参観日や保護者会の確認、PTA や自治会の当番や役割を担ったりその諸連絡であったり、「子どもの学校関連業務」もてんこ盛りです。また、クラブチームや学習塾などへの参加や連絡といった「習い事関連業務」。さらには、親戚や近隣や子どもの友人・知人の保護者等との付き合いを良好に保つなどもある。こうした“見えやすい”食事・洗濯・掃除・買い物以外の、“見えにくい”社会関係を保つためのコスト意識は、私の友人・知人でさえも希薄で、そのことが“喧嘩の火種”になるとか、コストに対する意識“のズレが、お互いのコンフリクトの“引き金”になっていることも少なくありませんでした。夫の能天気で何気ない振る舞いが“地雷を踏む”、ということもしばしばあります。

本日は時間が大変限られていますし、ケアとジェンダーについては既に優れた研究がございますので（春日キスヨ『介護とジェンダー——男が看とる女が看とる』（家族社、1997 年）、『変わる家族と介護』（講談社、2010 年）など）、今回は「ケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コストにおけるジェンダーの非対称性」に限定してお話をしたいと思います。また第 2 部のシンポジウムにつなげる意味でも、今回対象とする「ケア」はあえて「子育て」と「介護」にあえて限定した上で、40 代から 50 代の男性が父親としていかに子どものケアをしているか、あるいは、息子としていかに実父母をケアしているか。この 2 点についてジェンダーの視点から分析したいと思います。

なお、育児インタビュー対象者は 2 組です。どちらも小学校高学年の子どもを持つ共働き家庭です。夫が会社員、妻が看護師としてパートタイム労働をしている A さん家族と、夫婦ともに会社員の B さん家族の 2 組です。便宜的に夫の方を A さん、B さんとしておきます。どちらのケースも、夫は子育てを積極的に行っていると認識しており、ともに男の子と女の子の 2 児がいる家庭です。

そして、今回紹介する介護インタビュー対象者は 1 組です。現在、息子として実母を介護している 50 代の男性家族です。夫を C さんとしします。C さんの子どもは既に成人しており、社会人として他県に在住しています。

本来は、このインタビューから、片働きか共働きか、家事・育児をどのくらい担っているか、子どもが複数なのか 1 人なのか、あるいは所得階層や夫婦間所得格差、妻に仕事があるかないかなど、様々な条件によって、それぞれの家族のケア・コストのジェンダーの非対称性は異なるということもお伝えしたいのですが、本日のお話では、前半に、子どもが 2 人いる共働きで夫が家事・育児などを比較的積極的に分担しているケース、後半に、夫が主たる介護者として実母を介護しているケースを事例として紹介しつつ、いくつか論点に限定して指摘させていただくことで、ケアをめぐる社会関係のメンテナンス・コ

ストのジェンダー非対称性について考えていきたいと思っています。ただし、ご紹介する事例はあくまで限定的に選択したケースですので、これらのケースに限って言えることもあると思います。

父親は子育てをめぐる社会関係のメンテナンス・コストを担おうとしない

最初に指摘したいのは、父親が子育てをめぐる社会関係のメンテナンス・コストを担おうとしないことが多く、妻は、面倒なことを任せてくる夫に苛立ちを感じていることが少なくないという点です。まずはAさんの場合です。Aさんの妻は夫について、次のように言っています。

「夫は、周囲に比べれば家事や育児を一生懸命しますが、肝心なところは私任せです。PTAや通学の旗当番などはすべて私がやっていまして、子どもの友だちのお母さんとのメールやLINEでのやり取りなどもすべて私です。確かに、夫が子どもの友だちのお母さんとメールやLINEをするのは相手も嫌がるでしょうから、私しかできませんし、学校関連の連絡も地域の母親から私のところに連絡がありますから、仕方がない部分もありますが、当然のような顔をされると頭にくるんです」。

他方、夫であるAさんは、こう言います。

「妻はジャンケンで負けて学級委員会の役員になったので、委員会に参加しなければならなくなりました。ところが、委員会では、フェスティバルの景品が駄菓子では保護者のクレームが入るとか、（フェスティバルの際に子どもが歩く）順路を示しておく必要があるとか、どうしてもよいことを朝から話し合い、予定時間が過ぎても終わらないとか何とか（妻から）聞かされたので、『仕事があるから失礼します』と言って帰ってくればいいじゃないか、と言ったのです。すると、『委員長の〇〇さん（子どもの友人の母親）に迷惑がかかる』とか何とかで、結局、解決しない。そんなこんなで、妻が（自分に）キレル」と語る。

Aさんの妻が言うように、Aさんは「家庭内では家事も子育てもやる」が、小学校に入学すると学校や習い事関連で、「主婦を前提とした付き合い」に関わる機会が増大する。つまり、家庭内ではうまく分業が担えるケースでも、子どもが大きくなればなるほど社会とのインターフェースが増大してくるため、子どもの社会関係のメンテナンス・コストを保とうとすると家族外部のジェンダーの構造に巻き込まれていくという状況が生まれてくるのです。

妻もそんなことに関わるのは面倒・厄介だと思いながらも、社会関係をメンテナンスするためにもそれなりの対応をせざるを得ない。「主婦を前提にした付き合い方」であるがゆえに、夫も参加しながらないし、周囲もそれを期待も予期もしていない。このように、家庭内では夫婦で分担できている家事や子育てが、外部との付き合いではうまく分担できなくなっていく、という側面があるのです。

次はBさんです。Bさんの妻は次のように言います。

「子どもが仲良くなった友だちと塾に行きたいと言い出して。夫に相談をしても、『まだ必要ないのではないか』の一点張りで、結局、どういった塾であるとか、バスは出ているとか、帰宅は何時になるとか、宿題は出るとか、クラスの雰囲気とか、体験できるかどうか、といったことは、すべて私が知り合いからいろいろ聞いて情報収集をしているのです」。

それに対して、夫のBさんはこう言います。

「(妻は) 娘が〇〇ちゃんと仲良くなっていきたいと言うし、塾であれば親の負担も少ないし、いいんじゃないかと言うんです。子どもを塾に入れている人の話を聞くと、(普段の家庭内での勉強の面倒が行き届かないこともあるので、妻は) どうしようかと迷うらしいんです。そんなときに、娘が『通ってみたい』というと、『じゃあ、体験してみようか』と。でも、こちらが『今から必要ないだろう』と言うと、カチンとくるらしく、いつもそんな話で喧嘩になります」。

先行研究で知られているように、母親は母親仲間からさまざまな情報を得ているがゆえに、そこでの同調圧力のようなものにさらされながらも、子どもの気持ちを汲んであげたいという思いもあって、「この時期に子どもを塾へ通わせるべきなのか。私のエゴではないか」という不安にしばしば苛まれていることも少なくありません(山根真理「「次世代育成支援」時代の母親意識——母親たちの意識は変わったか?」大和礼子・斧出節子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』(昭和堂、2008年)ほか)。しかし、そういった状況であるのにもかかわらず、夫から「それはお前の勝手だろう」と言われると、「傷口に塩状態」になり、妻はより不安を増大化させて感情を爆発させる構造になっている。

Bさんのケースで重要な点は、情報源が夫婦でほとんど共有されていないことです。妻は、母親集団と関係を取らざるを得ないので様々な情報が入ってきますし、その情報のもとで動きますが、夫は、子どもの社会関係のメンテナンス・コストを妻に任せているので、情報が入ってきません。誰が学習塾で習っているか、どのような教え方をしているのか、PTAではどのような運営をしているか、学校の先生がどうであるか、という情報には無頓着なのです。そのように無頓着であるにもかかわらず、夫が「今は必要ないだろう」「それはお前の勝手だろう」などと言ってしまうと、妻はカッとなり、「何もわかっていない」という重いから諍いが起こります。こうした諍いの原因は、夫婦の間で準拠集団が違うところにあります。つまり、妻は、周囲との社会関係のメンテナンス・コストを支払っているがゆえに、母親仲間から子育てに関する情報が入ってくるので、その情報をもとにして夫に相談や提案をするのですが、夫はその集団に帰属していないので、その提案や相談がそれほど意味のあるものだと思えません。すると、結果として、「言いだしっぺがやる」となり、(夫もしぶしぶ手伝いをするにしても) 引き続き社会関係のメンテナンス・コストは妻が引き受けざるを得ない、という状況ができあがっていくのです。

このように、AさんやBさんの家庭で起きていることが、今日ではケアをめぐる社会

関係のメンテナンス・コストをめぐる葛藤と争いとして見られることが少なくありません。学校や習い事での「主婦を前提としたお付き合い」への参入は父親にとって敷居が高いため、結局、母親が引き受けざるを得ないことが多いです。男性が参入する場合も少なくはありませんが、実はこういった場合においても、周囲との人間関係の配慮や、円滑な諸連絡を行うため、母親が情報収集をしながら支えていくことで「それなりにうまくやっている」ことが少なくない。つまり、父親・男性による社会関係のメンテナンスは、母親・女性がプラットフォームを作ったうえで初めて可能になっていることが多いんです。例えば、父親がPTAや自治会の役員に積極的に出ていくのにも、母親が裏で去年はどうやっていたかなどを、友人・知人・近隣の人たちから情報収集することによって、かろうじて上手くやるという場合があります。母親・女性がプラットフォームを作ったうえで、かろうじてその土俵の上に乗っかりながら社会関係のメンテナンスを父親がするといった状態です。このような場合、父親は、自分の「土俵」がどのようにできあがっているかについて意識することは、ほとんどありません。実質的な「縁の下の力持ち」を妻が担うことで、なんとか家族の社会関係のメンテナンスが可能になっているのにもかかわらず、夫は、妻が社会関係のメンテナンス・コストを支払っていることで自分たちの子育てが円滑にいつているのだ、と意識することは少ないんです。こうした状況の結果、夫婦によっては「事あるごとに衝突する」ようになることもあります。

女性によるプラットフォームの形成のうえで、男性のケアが可能になるという状況は、育児だけではなく、介護においても同じようなケースがあります。あとの平山亮さんのご報告にもあるかもしれませんが、夫が老親の介護を担う場合でも、どこのホームヘルプサービスの事業所が良いか、どこのケア・マネージャーに相談するのが良いか、どこのデイサービスを利用すればうまくいくことが多いとか、そういう情報のネットワークみたいなものを、妻が形成していることは少なくはありません。一見すると、男性が「主たる介護者」として、自分の母親の介護を積極的に担っているかのように見えますが、生活・生存に欠かせない重要な情報のリソースを調達し、裏で支えているのは、圧倒的に妻であることが多く、しかし、その負担が意識化されていることは、ほとんどないのです。

社会関係のメンテナンス・コストをめぐる葛藤と争い

次に指摘しておきたいのは、夫が家事・育児に積極的に関わろうとしている共働き夫婦でさえも、子どもの社会関係のメンテナンス・コストをめぐる葛藤と争いが生じるという点です。父親が母親グループに参入するケースも（多くはありませんが）たまにあります。例えば、Aさんは、学校関連の「主婦を前提とした付き合い」には一切関わっていませんが（保育園時代には友だちの母親ともよく連絡を取ったりしていましたが、高学年になると減少したと言います）、実は息子が希望して入ったサッカー少年団の世話や諸連絡を、一手に引き受けています。もともとAさんの妻は「土日の当番や試合に行くとか、メールの連絡といった（母親の）負担が大きいから私は反対。私にはこれ以上できない」

と息子がサッカー少年団に入ることに對して異を唱えていたのですが、「息子がどうしてもやりたいと言っているのだから、連絡や世話は俺が全部やる」と言って、Aさんが強く妻を説得したのです。妻はこう言っています。

「夫は、母親（だけ）のグループチャットに入って LINE で連絡を取りあったりしていますが、よそのお母さんからは『なんで母親じゃないの?』と見られますし、『変わっている』と言われてしまうのです。私も息子の様子を見に行つてあげたいとは思いますが、そうすると私と娘が一日中付き合わされます。結局、ただでさえ忙しいのに土日潰れてしまいますし、家族はバラバラです。（母親仲間から情報が入っていたので）こうなることが分かっていたので反対したのです。それでいつも喧嘩になるのですが、夫は『ちゃんと事前に相談したじゃないか』と言うので、『賛成はしていない。ただでさえ忙しいのに、なんであえて大変な道を選ぶのか、そもそもこの選択には反対だった』と返すと、『もとの話を蒸し返すな』となり、言い争いになるのです」と語っています。

このように、Aさんのケースのように、子育ての考え方や価値観の相違によって、夫婦の見解が大きく食い違い、夫婦間でコンフリクトが生じることは少なくありません。妻が子育てを一手に引き受けている状況のなかでは、良くも悪くも妻が自らできる範囲のなかで（コスト計算をして）行為を選択します。一方で、夫婦で子育てを分担すればするほど、「そもそもどちらの判断によって選択したのか」が後々まで“喧嘩の火種”になることがあります。妻は、母親集団や地域の情報がありますので、そこでの情報をもとに選択します。他方、夫は、情報のネットワークがほとんどないまま、妻の言葉を使えば「当てずっぽう」や「場当たり的」に選択するので見解が食い違い、衝突が生じる、ということがあります。とりわけ、母親は母親仲間からの情報収集・同調圧力のなかで、「今の時代は昔とは違う」という意識に縛られて塾や習い事に高いコストをかけようとし、父親にもそうした子育てコストを積極的に果たしてもらいたいと思っていますが、夫からは期待する回答が得られません。

加えて、夫の考えを優先して選択した場合、夫婦の葛藤や軋轢は幾重にも深くなるということもあります。Aさんは、「子どもが幼いうちは、保育園の先生や保護者との関わりだけだったので、家事や育児について『夫婦のルール』で、『自分たちの世界』だけでうまくいっていました。けれど子どもが大きくなり、他の人たちと付き合わざるを得なくなつてから、肉体的にはずいぶん楽になったのに、夫婦で考え方がずれることが多くなりました」と語っています。このように、社会とのインターフェースが増えるほど、実は、夫婦間分業と選択をめぐるコンフリクトが生じやすい、という状況が多々あります。“目に見える”家事や育児では平等に担っていたとしても、“目に見えない”社会関係のメンテナンス・コストについては、圧倒的に非対称的であることが少なくありません。

Aさんのケースで、もう1つ面白いエピソードをご紹介します。Aさんは、母親同士の付き合いに入ることについて、次のように言っています。

「私だけ（サッカーチームの）母親たちの LINE に入っていますが、妻を矢面に立たせ

ることがないようにしていますし、そんなに気にしてはいません。ただ、付き合い方が難しいんです。例えば、LINEのグループチャットで、あるお母さんが『子どもが足首を骨折したのでしばらく休みます。』と連絡してくると、他のお母さんは次々に、『お大事にo(´・ω・`)o』とか絵文字やスタンプで返事をしていますが、私は控えめに『お大事にしてください』くらいの文章を、ちょっと時間を空けて送るなどしています。ヘタに絵文字やスタンプなどを使って中に入ろうとすれば、『ちょっと変だよ』と言われかねないし、『当たり障りなく、お父さんとして立ち振る舞う』のが結局、面倒がないんです。すると、私も妻もお母さん同士で変な気遣いをしなければならぬ人間関係に巻き込まれないし、試合のときには他の子どもを（自分の）乗せて連れていったり、練習のときには球拾いやグラウンドの整備をしたりすれば、『あそこの家はお父さんが中心に関わりたんだ』ってなるので、妻も嫌な思いをしないで済みます」と語る。

このように、実はAさん本人は妻に最大限気遣いをしているつもりではあるんですが、社会関係のメンテナンス・コストは圧倒的に妻が担っている、という状況にあるのです。

ところで、Aさんは、母親コミュニティの中で「女性的・お母さんのモード」で関わるのではなく、あえて過剰なほど「男性的・お父さんのモード」で振る舞うという戦略をとることによって、「主婦を前提にした付き合い」への参入が可能になっています。なぜかと言うと、夫婦の役割分担を超えて父親が「子育ての社会関係のメンテナンス・コスト」を担う場合、あえて「お父さんの・男性的モード」で関係を形成することで、母親に期待されている役割が免責されると同時に、父親に期待されている役割を担うことが可能となり、それが結局、最小の社会関係のメンテナンス・コストになるからです。例えば、母親に期待されている役割、例えば、暑い日には子どもの水筒に水を補充してあげるとか、寒い日には温かいスープを用意しておくとか、そういったことが免責されます。逆に、父親に期待されている役割、例えば送り迎えやグラウンド整備などを担うことが可能になります。

一見すると、社会関係のメンテナンス・コストを夫婦間で平等に分担しているかのように見えますが、じつは対外的な社会関係では男女間でのジェンダー役割が保たれる形になってしまっているんです。Aさんのように、積極的に母親コミュニティに入り、社会関係のメンテナンスを担おうとすればするほど、逆説的に、「父親的・お父さんのジェンダー役割」を過剰なほど演出してしまおうとする、といったことが生じてきます。これでは、結局、最初の社会関係のメンテナンス・コストと何も変わっていません。

全体からコスト算出する母親／部分的コスト算出しかしない父親

次に指摘しておきたいのは、母親は子育て全体からコストを換算する傾向がありますが、父親の場合は、部分的にしかコストを換算していない、という点です。つまり、父親は“目に見える”子育てしか想定していないことが多いので、母親がコストとして想定している、「社会関係をいかに良好に保つのか」という点などを、子育てのコストとして換

算していないのです。こうした状況では、母親のコストが支払われなければ夫婦間での子育ては成り立たないにもかかわらず、父親は母親の貢献を「当たり前」とみなして評価しないばかりでなく、むしろそのコストを不必要なものだと見なす傾向さえあります。あるいは、母親が膨大なコストを支払っているにもかかわらず、そのことを意識せずに「私たち夫婦はフィフティ・フィフティ」とノーテンキに主張し、周囲の父親との比較だけで「自分は子育てを担っている」と考え、夫婦間コストの差異を比較考量していない光景がしばしば見られます。

母親は、限られた時間の中で、子どもにとってよりよい成長ができるように勘案し、家事や育児や家族生活のそれぞれにどのようなコストをどれだけかけるべきか、かける必要はないのか、かけることでの利得と損失は何であるのかを総合的に考えるような「フルセット型子育て」であることが多いが、父親はコスト意識が希薄であることも多く、家事は家事、育児は育児とバラバラに考える「ピンポイント型子育て」であることが少なくないんです。

例えば、Aさんの場合、サッカー少年団に息子を入れることについて、母親は「サッカークラブに入れることは、共働き夫婦である私たちにとっては、余りにもコストが大きい。それゆえに、今回は諦めざるを得ないのではないか。その分、(平日に家族で接する時間が十分にとれないことが多いので) 土日は家族で一緒に過ごす時間に当てたい」と子育て全体を勘案したうえでコスト計算をしています。それに対して、父親は「子どもの成長のために良いのではないか。男の子はたくましさ必要」と、ピンポイントに「教育」のパーツだけを見てコスト計算し、「送り迎えや親の連絡だったらできるから、俺がやるよ」と、部分的なコスト計算をしているのです。両者のコンフリクトはこのようにして増大していく。

このように、母親の「フルセット型子育て」に対し、父親はコスト意識が希薄であることに加えて、家事は家事、育児は育児、家族生活は家族生活と、それぞれをバラバラに考えるような、「ピンポイント型子育て」であることが少なくない。つまり、父親にとって“見やすい”子育てコストについては、自分と妻のそれぞれの貢献度・寄与分は認識されているが、“見えにくい”社会関係のメンテナンス・コストの負担分・貢献度・寄与分については、ほとんど意識化されていないということです。また、母親と比べると父親は子育てコストを低く見積もる傾向があります。父親にとっての「子育てコスト＝生存コスト」と想定されていることも少なくなく、「元気であればいいじゃないか。健やかに育てているのだからいいじゃないか」という程度に考えてしまい、よりよい環境で過ごす、きめ細かい配慮をする、親族間・地域間をバランスよく保つ、というコスト計算は母親に比して想定されていない。つまり、最適な子育てコストの下で、学校や地域で社会関係を良好に保つということは、あくまでも「エクストラ」の行為としてしか認識されていないのです。母親にとっては、子育てに重要な社会関係のメンテナンス・コストが、夫にとっては「エクストラ」なコスト、「おまけ」程度にしか想定されていないことも少なくありま

せん。夫婦間での圧倒的なコンフリクトが生じる背景には、このようなケアをめぐる圧倒的なジェンダーの非対称性やギャップがあるのです。

息子は社会関係のメンテナンス・コストを担うことはない

最後に指摘したいのは、男性が「主たる介護者」としてケアしているケースにあっても男性は社会関係のメンテナンス・コストを担うことが少ないという点です。

息子として実の母親の介護を担っているCさんを見てみましょう。Cさんは「主たる介護者」として、近隣に住んでいる母親のところへ通い、介護にあたっていますが、家事は全面的に妻に依存しています。夫のための食事を作っているのは妻ですし、母親のための食事の準備や着替えの用意や掃除も妻が担っています。平山さんも本の中で書かれていらっしゃるんですが、妻は「介護の基礎」となる家事を通して夫を支えているが、そのことを夫が強く意識することはあまりありません（平山亮『迫りくる「息子介護」の時代』（光文社、2014年））。加えて、それまで形成してきた周囲との社会関係を保ちながら情報網を駆使し、各種サービスを利用することを促すのも妻であることが多いです。しかし、このような場合でも、夫は「自分の親なのだから、自分がやらなきゃ」などと言い、実母の介護を引き受けたことは強調しても、「縁の下力持ち」は妻であり、妻がケアのプラットフォームを作ったのだと、強調することはほとんどありません。妻の「家事」に対して感謝を表明することがあったとしても、妻が支払っている膨大な社会関係のメンテナンス・コストを意識化することはなく、日常の社会関係が適度なコストを支払うことでかろうじて保たれていると認識することはないのです。加えて、夫が日常の社会関係のメンテナンス・コストを支払わないため、実母は自宅で誰とも話さず、閉じこもりがちになっています。それを気に留めて、たまに夫の妹に連絡を取ったり、食事やお菓子を持参したりするのも、また妻なのです。こうした妻による社会関係のメンテナンス・コストによって、（Cさんの）妹が実母のところへたまに顔を見せると母親が嬉しそうな表情で「にこっ」と笑うといった状況が生まれています。その意味で、母親の社会関係をかろうじて保っているのも「裏方」である妻であることが少なくありません。

Cさんの妻は以下のように述べています。「夫は母の介護を一所懸命にしますが、妹にいろいろ言われるとカチンとくるようで、きょうだいとも関わろうとしないし、寄せ付けようとしなくていいところがあるのです。すると、お母さんも寂しがると、関係も悪くなるので、夫には身体を使う介護などをメインにやってもらって、私は親族と連絡を取り合ったり、食事やお菓子を持っていったりしています。（夫は）介護がメインになってしまうので、それだけでは（十分ではない）と思って、やっています」と語ります。

息子にとって「介護コスト＝最小生存コスト」はマテリアルな「介護」の水準で想定されており、「（実母が）子どもたちや友だちと会ってコミュニケーションをとったり、趣味や好きなことに時間を費やす」などの社会関係は「エクストラ」の行為としてみなされています。そうした「エクストラ」のためには、妹を含めた周囲との社会関係が良好に保た

れていなければなりません、夫が周囲を寄せ付けないがために、母親の社会関係は絶ち切られていくのです。ここは一般化することはできませんが、どうしても夫は「介護コスト＝最小生存コスト」と非常に低く見積もっているがゆえに、母親がそれまでに形成してきた社会関係、例えば娘との関係、近隣との関係などが絶ち切られていくことが、息子が介護をする場合に生じる蓋然性が高い、ということがあります。

もう一つ重要な点は、息子の社会関係です。息子にとって、家族以外の唯一の社会関係は「会社の仲間との付き合い」であることがあります。Cさんは次のように言います。

「会社の仲間には介護のことは話しません。話したところで盛り上がりませんし、(自分にとっても) 介護よりも会社の話のほうが楽しい。パーッと違う話をして気分転換したいのに、飲みながら介護の話をしたのでは逆に気分が落ち込むでしょ。会社での気心の知れた仲間が一番楽」と語る。

ここが重要なところですが、少なくともCさんにとって「会社の仲間」は、(会社という組織によってセットアップされた) 社会関係のため、メンテナンス・コストをそれほどかけずとも保つことができ、私的領域とは分離された、気分転換のできる空間になっています。つまり、そもそも会社が社会関係をセットアップしてくれているので、日常的に細やかに連絡を取りあうとか、やり取りをするといった最小のメンテナンス・コストでそれなりに「キープ」できる社会関係資本になっているのです。

もっとも「会社の関係」はアイロニカルでもあります。かりにCさんが仕事を辞めてしまったとすると、会社がセットアップしてくれて、最小のメンテナンス・コストで保つことができた、Cさんにとって唯一の社会関係資本の「会社の仲間」さえも絶ち切られてしまう。そうすると、最小コストの社会関係資本に寄って立ってきたCさんには、それ以外でメンテナンス・コストを支払って保ってきた社会関係がないがために「社会関係ゼロ状態」になってしまうんです。その意味で、Cさんのアイデンティティや社会関係を保つためには、実は「仕事を続ける」ことが重要であり、職場から離れることは大変リスクなことなのです。

以上のように、息子介護における社会関係のメンテナンスは「縁の下力持ち」たる妻によってかろうじて可能になっていると同時に、息子にとって重要な社会関係である「会社の仲間」は最小コストでメンテナンス可能であるがゆえに辛うじて保持されています。

男がケアをするということ

今回は、育児のケースを2つ、息子介護のケースを1つ、事例としてご紹介させていただきましたが、残りの限られた時間で、この事例から考えられることを「ケアをめぐるジェンダーの非対称性」という問題を中心に紹介したいと思います。

男性が積極的にケアをする場合でも、「縁の下力持ち」である妻によってケアは支えられていることが少なくない。とりわけ「社会関係のメンテナンス・コスト」は圧倒的に妻によって担われ、そうしたコストがあって初めて夫によるケアが可能になっている。に

もかわらず、夫にはそうした社会関係のメンテナンス・コストはほとんど意識化されていません。こうした状況に対して、妻は「夫が気付かないのも仕方ない」と思いながらも、ケア・コストの非対称性を感じたり、不満をぶつけるということもあります。

つまり、家族内部では、男性が積極的にケアを担うことで、性別役割分業に呪縛されない生き方をしているかのように見えるが、その実、ジェンダーによって配置・配分された社会関係（学校や習い事関連の母親コミュニティなど）に関わらざるを得ないときには、妻が社会関係のメンテナンス・コストを支払うことを余儀なくされます。また、妻は、そうした母親コミュニティに関わることによって各種の情報を得て、子どもの利得と損失を換算するため、このコミュニティに関わらないようにすることも難しい。そうすると、必然的に妻が圧倒的なケア・コストを担っていくことになる、という構造になっています。

私が去年、パークレーですごく気が楽だと思ったのは、こうしたジェンダーで分離された空間や社会関係が私たちの社会に比して圧倒的に少なく、男女ともにケアにかかわる社会関係のメンテナンス・コストにアクセスできる環境が整っていた、ということです。もちろん、日本でも母親のコミュニティに男性が参加することもあります。その際は、「男性的・お父さんのモード」で関係を形成することが多く、女性に期待される役割を免責し、男性に期待されている役割を担うことになり、結局、それが最小のメンテナンス・コストになってしまう。結果、夫婦間でもコミュニティ内部でも、ジェンダーの秩序が維持されていく。

男性にとって“見えやすい”ケア・コストでは、自分と妻のそれぞれの貢献度・寄与分は認識されていることも少なくなりませんが（つまり、どれだけ物理的・時間的に家事や育児や介護を担っているかということは認識されていますが）、家族関係をうまく保つ、学校や習い事の人間関係をうまく保つ、様々な人や機関と連絡を取りあいながら情報収集する、といった「社会関係のメンテナンス・コスト」はほとんど意識されることがありません。男性にとって最適なメンテナンス・コストのもとで、学校や地域での社会関係を良好に保つという行為は、「エクストラ」としてしか認識されていないことが多い。

女性は、限られた時間的・物理的制約のもと、ケアの受け手にとってより良い環境を勘案し、いかなる行為にどれだけのコストをかけるか、コストをかけることで家族にとっての利得と損失（プラスとマイナス）がなんであるかを考えることが少なくないが、男性は、そのようなコスト感覚が希薄であることが多く、家族全体の最適バランスを考えたコスト計算はもっぱら女性によって担われていることが多いんです。そのような意味で、男性はもともとコスト計算の感覚を前提に動いていないことが多い。

加えて、男性にとっての家族以外の重要な社会関係は、会社の仲間との付き合いであることが少なくない。男性にとって会社の仲間は、会社という組織によってセットアップされた、最小のコストでメンテナンス可能な社会関係であるがゆえに、しばしば男性にとっては唯一の重要な社会関係資本となってしまうている。したがって、かりに現行の社会制度を前提にするのであれば、介護・育児休暇を取得してケアに専念せざるを得ない状況が

もたらされたりすると、それは男性の社会関係を断ち切ってしまうがゆえにリスクでもある。育児・介護だけに専念する状況が作られると、逆に男性は、今まで形成してきた会社の仲間との関係も断ち切られてしまうゆえ、非常に強い孤独に陥ってしまうことにもなりかねない。もっとも介護・育児休暇は、短い期間だけでは何ともならないので、もともと使えない制度なのですが、それ以上に、会社との人間関係さえも絶ち切られると、非常に強い孤独状態に陥ることにもなりかねない。しかし、育児・介護に関わりつつ、地域などで新たな社会関係をメンテナンスするかといえばそれも難しい。では、会社の仲間に代替する社会関係が何かあるかという、なかなか少ないのが実情で、唯一のサポート役が妻だったりするのです。その意味で、男性にとっても最も強力かつ唯一の社会関係資本は「会社」と「妻」になってしまっていることが少なくないのです。

社会関係とは、一朝一夕に形成できるものではありません。日々の長い年月をかけて、地域との人間関係ができたり、子どもを通じて親同士の関係ができたり、あるいはその他の関係もできたりします。それらは日々、メンテナンスすることで成り立っていますが、男性はそのコストをあまりかけないがゆえに、会社の人間関係を絶ち切られると強い孤立状況に陥りかねません。仕事を辞めざるを得ず、非正規雇用や無職のままでケアを余儀なくされる状況であれば、男性の寄って立つ場所を奪いかねず、男性のアイデンティティがズタボロになる状況を招きかねない、ということです。つまり、男性の仕事のあり方、仕事と介護をいかに両立するかということ以上に、自分のそして他者の日常での社会関係をいかにメンテナンスしていくのか、その最適なコストをいかに担っていくのか、ということが重要になるのです。もちろん根本的には、仕事を続けながら育児や介護ができる制度を作ることが重要ですので、こうしたことについては、シンポジウムのお話したいと思います。

育児であれ介護であれ、ケアを十分に保障する社会設計を構想すると同時に、各種の社会関係のメンテナンス・コストをめぐるジェンダーの平等をいかに担保するか、ということが問われています。要するに、こうした「エクストラ」の部分も入れると、依然、男女・夫婦におけるケア・コストは圧倒的に非対称な状況にあります。私自身もケアを担っていると、家事や物理的なケアにはまったく収まらない、各種の「エクストラ」を期待されたり、担わざるを得ない状況であることが少なくなりました。その「エクストラ」の部分をどう担っていくか、そこでのジェンダーの平等をどう達成していくか、そのための設計思想をどう考えるのか、男性にとって仕事とケアが両立可能な制度設計をどう構想するのか。そのようなことがまさに問われていると思います。

ただ、繰り返しますが、本日、私がお話しさせていただいたのは、共働きで家事・育児を積極的に担っている夫の夫婦のケースであり、また夫が「主たる介護者」として介護に参加している夫婦の限られた事例ですので、現実にはもっと「手前」のところで、ケアをめぐる不平等やジェンダーの非対称性を考えなければなりません。しかし、一見すると、夫婦間で「平等」に担っているかのように見えるケースであっても、圧倒的なケアをめぐ

るジェンダーの非対称性があるということをお伝えし、シンポジウムへの問題提起とさせていただきます。ちょうど時間がきましたので、私の基調講演はここまでとさせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。

第二部 ケアラーとしての男性のいま

「ケア」が育む持続可能社会」

土堤内 昭雄

土堤内：みなさん、こんにちは。ニッセイ基礎研究所の土堤内と申します。私は、もともと建築や都市計画を専門にしています。特に社会学をやっているわけではなく、極めて門外漢でありますので、今日は自分の体験をもとにお話をしたいと思います。今日取り上げたいテーマは、『ケアが育む持続可能社会』です。ここでいうケアの概念は、介護だけではなく、いわゆるお世話をするという広い意味で捉えているので、子育てや病気の人の看護、自分が病気になった場合の治療をすることも当てはまります。今日のお話は、そのなかでも典型的なケアである、子育てと介護についてです。この2つはどこが違っていて、どこが共通しているのか、そのようなこともお話ししたいと思います。

最初は、子育てについてです。私は25年前に離婚して、以来、当時2歳と3歳だった、2人の男の子を育ててきました。当時は、小さな子どもには母親を、という3歳児神話のようなものがあり、男性である私が2人の子どもを育てていけるのか、という不安があったことは確かです。しかしながら、とにかく見様見真似で子育てを始めました。そのなかで、柏木恵子さんの「父親の発達心理学」という1冊の本にめぐりあいました。いわゆる育児書ではなく、子育てを通じて親がどのように成長発達するのか、ということの研究した本です。大きく2つのことが書いてありました。1つは、親は子ができただけで親になるのではない。親は子を育てながら親になる、ということです。確かに、子どもを産むのは女性ですが、女性も子どもを産んだだけで親になるのではなく、子どもを育てながら徐々に親になっていく。男性は、生物学的に出産はできませんが、子どもを育てながら親になることはできる。そういったことを本のなかで知りました。もう1つは、よく言われる、育児は「育自」、つまり子どもを育てる育児は親が自分を育てることもある、ということです。子育ては、ただ子どもが育っていくだけではなく、いろいろな課題や問題に遭遇し、子どもと親と一緒に乗り越えていき、その中で親も1人の人間として、大人として成長していく。

私は、子どもを育てるなかで、3つのことに気が付きました。1つ目は、子育てとは「子育ち」を支援すること、です。子どもが5歳になったときに、自転車に乗る練習をしました。それまでは3輪車に乗り、そのあとは後ろに補助輪の付いた自転車に乗っていました。長男が5歳の夏休みのときに、補助輪を取って普通の自転車に乗るための練習を始めました。私が自転車の荷台を押すと、子どもはすごく怖がっていました。「お父さん、絶対に手を離さないでね。」「大丈夫。絶対離さない。持っているからね。」と言っ

て、スピードが付いてくると手を離し、倒れそうになるとまた持つ。それを何度か繰り返しているうちに、子どもは自転車に乗れるようになりました。その体験から私が知ったことは、子どもはもともと自転車に乗る能力を持っている。それをある時期に誰かがサポートすることで、潜在化していた能力が顕在化する。私は、これこそが子育てだと思いました。

できないことをできるようにするのではなく、もともと持っている出来る能力を支えることによって顕在化させる、「子育て」を支援することが子育てである。このことに気づいて、子育てがすごく楽になりました。できないことをできるようにしようとすれば、とても大変です。しかしながら、もともとできる能力をよく見ることによって、それを顕在化させる。そういうお手伝いをするのだと考えれば、子育てはけっこう楽しいものだな、と思うようになったわけです。

2つ目は、子どもをゆっくりと育てるということです。会社から帰ってきたあとに、2人の子どもをお風呂に入れていたのですが、シャンプーをして身体を洗い、湯船の中で水鉄砲やアンパンマンの人形で遊んだりしていると、たっぷり1時間はかかるのです。なので、いつもお風呂から上がると、のぼせて倒れる寸前でした。そのとき、私は思いました。この子たちが、自分でお風呂に入れて、自分で着替えができて、自分でご飯を食べられるようになれば、私の人生は薔薇色だと。そのためには、この子たちを1日でも早く大きくしよう、と思って、どうにかして早く成長させる方法はないか、と真面目に考えていたのです。すると、子どもが1年生の時に学校からもらってきた「学校だより」に、校長先生が、次のように書いていたのです。「子どもはゆっくり育てましょう。子どもは子どもの時間をゆっくりと過ごすことによって成長するのです。」それを見て、私は、私の考えは間違っていた、とにかくゆっくり育てよう、と考え直しました。私の専門は建築なのですが、昔、建築学科で、このようなことを習いました。法隆寺の五重塔は、建立されてから1400年が経ち、使われている檜も、樹齢400年のものなのに、なぜ、その檜が、今でも健在であるのか。それは、その檜がゆっくりと育ったことで、細かい年輪を持っているからです。人間も一緒だと思います。ゆっくり育つことによって、丈夫で健全な人間が育つのでしょうか。

3つ目は、子育てとは「個育て」である、です。これは、休みの日に子どもと公園で遊んでいたときに、学んだことです。その公園の真ん中には大きな芝生の広場があって、周りにベンチがありました。私がベンチに座って、2人の子どもを放し飼いにすると、子どもはまるで牧草を食むように、あちこちを走り回ります。でも子どもたちは、遠くまで行っても、迷子になるようなところまでは行かないのです。ベンチに座っている私の顔をちらっと見てから、また違うところへ走っていくのです。そのとき思いました。子どもは親の存在を確認すると、安心して離れていくことができる。親と子が深い絆を作っていくのは、互いがもたれ合うためではなく、互いが1人の人間として自立し、自由に生きていくためなのだ。ですから、子育ては、個人の個と書いて「個育て」なのだ。いつもその

ように考えています。

一方で、育児とは、自分を育てる「育自」でもありました。子どもの健康を考えて、スイミングスクールに入れたのですが、そのとき、きっとこの子たちは泳げるようになったら、一緒にプールや海に行こうと言うだろうと思いました。じつは25年前の私は、泳げなかったのです。しかし、泳げないからプールに行くのは嫌だと言うのは格好悪いし、もし海で子どもが溺れても助けられなかったら、それよりもまず自分が溺れたらどうしよう、と考えました。それを解決するためには、自分も習うしかありません。結局、子どもと同じスクールの成人クラスに入り、5年かけて、泳げるようになりました。たぶん子育てをしていなかったら、今も泳げなかったと思います。子育てをすることによって、自分の潜在的な能力を子どもに引き出してもらいました。まさにそれは、自分を育てる「育自」でした。

育児が結果的に「育自」になるということは、子育てをするなかで、たくさん起こりました。例えば、このようなエピソードがあります。次男はカタツムリが好きで、洗面器に入れたカタツムリを2時間も3時間も眺めていることがありました。あるとき、彼が描いたカタツムリの絵を見ると、角が4本描いてあったのです。「角は2本じゃないの？」と言うと、「4本出ている。」というので、図鑑で調べてみると、カタツムリは大触角の下に小触角があり、2対の角があることがわかりました。これは、この時に初めて知ったことでした。私は、シンクタンクの研究員で、ものを観察し、分析し、文書にすることを仕事にしています。多角的に考えることが、私の職業上、とても大切なことです。自分がこうだと思っていることが、先入観や固定観念にすぎず、実際とは違っていることがたくさんあると、子育てのなかで気がつきました。それからは、常に子どもの目線に合わせ、いろんなものを見たり、考えたりするようになり、結果的に私の仕事に役立つようになりました。

子育てとは、予測のできないことがいろいろ起こる、一つのリスクマネジメントです。予測のつかないことが仕事よりもたくさん起こるので、逆に言えば、子育てのリスクマネジメントができれば、仕事は簡単です。仕事は、1つのことをきちっと仕上げてから次のことに進みますが、家事育児は、Windowsと同じように複数のアプリケーションを同時に立ち上げます。洗濯やアイロンかけや靴磨きを同時並行で行うなど、空いた時間に、いろんなものを詰め込んでいくのです。そのようなタイムマネジメントの仕方が分かってくると、仕事も効率的にできるようになりました。子育てをすることは、親も一人の人間として、あるいは職業人として、家庭人として、いろんな意味で成長していく機会であると、25年間で学びました。

すでに子どもは28歳と26歳の社会人になりましたが、現在は86歳の母親の介護に邁進しております。介護と子育ては何が同じで、何が違うのでしょうか。

1つは、介護は先が見えないということです。子育ては、子どもの何年後かの姿が見通せます。そのような違いが、あるように思います。ただ、母親の世話をするなかで、最初はその違いが大きな印象となっていました。今では共通点の方が多いのではないかと、思うようになりました。子育てでは、子どものできるものが日々、増えていきますが、介

護では、母親のできることが日々、少なくなっています。しかしながら、残存能力といえますか、まだ持っている能力はたくさんあるわけです。ならば、介護とは、できることを見付け、それを活かすことではないのか。そう考えると、子どもの能力を引き出し、支えることが子育てであったのと同じく、介護もまた、できることを引き出すケアではないのか、と思うようになりました。私の母ができることも、ここ数年で急速に減っています。今は、洗濯することもそれを取り込むことも、私がすべてやっています。ただ、以前は私が畳むところまでやっていたのですが、今は母が畳む作業をやっています。動作も緩慢になってきている母が洗濯物を畳むと、すごく時間がかかるので、任せずにいたのです。しかし、母はまだ洗濯物を畳むことができると気づいてからは、取り込んだ洗濯物をソファに置き、母に、「洗濯物をたたんでね」、と言うようにしました。私がそう言うと、母はテレビを消して喜んでやってきます。うちの母は、若い頃、介護施設で洗濯物を畳むボランティアをやっていたから、洗濯物を畳むことにかけてはプロなのです。うちの母が畳むと、下着もシャツも、クリーニングから返ってきたもののように、ピシッと畳んであります。母は洗濯物を畳んで、それぞれの部屋に届けることをとても楽しみにしていて、本当に生き生きとした姿を見せてくれます。このように、一人一人が持っている力を最後まで活かしていくために、そうした力を見付けるのが介護をする人、ケアラーである、と私は思います。

先ほど控室でもお話していたのですが、これまで、企業の正社員として必要な条件は、かつての栄養ドリンク剤のコマーシャルのように、「24時間戦えますか」と、24時間何の時間制約もなく働ける人でした。しかし、今は、子育てや介護といった、さまざまな時間的制約のなかで、働く時代です。その中でも最近、話題になっているのは癌です。年間80万人が癌に罹っています。癌の5年生存確率は60%です。昔は癌になれば、治療に専念するしかありませんでしたが、今では、治療をしながら働くことができる時代になり、実際に32万人ほどが治療を受けながら働いています。自分や他者のケアを抱えながら働く時代がきたのです。今後はこのような現状を踏まえ、ケアを抱える人が、働きやすい組織、人事マネジメントをどのように確立していくかが、極めて大事なことになります。

日本は今、急速な人口減少社会を迎え、労働力人口も減っています。少子化対策を進め、出生率を上げ、出生数を増やし、将来の労働力人口を増やすことも重要な施策であるには違いありません。しかしながら、その達成には20年以上の時間がかかるわけです。だから、今減りつつある労働力人口を、維持していくためには、働ける人が十分に働ける環境を作っていくことが重要です。そのためには、「24時間戦えますか」ではなく、一定の時間制約のなかで、誰もが働ける環境をどうやって作っていくのか。そのための組織とマネジメントをどうするのか。これが私たちの人口減少社会において求められていることだと思います。

社会が持続するために重要なことは、子育てや介護が世代間に連鎖していくことです。私も、やがて誰かに介護される立場になっていくでしょう。2週間前、私の長男に子ども

が生まれました。初孫です。私の子どもは、新しい命を育て始めています。世代から世代へ新しい命をつないでいき、時代が進んでいくわけです。ですから、子育てと介護という連鎖をきちんと進めていくことこそが、持続可能な社会を作っていくのではないのでしょうか。今日は、「ケアが育む持続可能な社会」、というテーマでお話させていただきました。ご清聴、ありがとうございました。

「親を介護する息子たち」

平山 亮

平山：みなさん、こんにちは。東京都健康長寿医療センター研究所の平山と申します。今日は、親を介護する息子たち、というテーマでお話をさせていただきます。私は、もともと介護やケアの専門家ではなく、男の人の社会関係、人間関係の研究を専門としています。なぜ、そのような研究をやっているのかと言いますと、私自身、男の人と付き合うことがものすごく苦手だからです。小さいとき、公園デビューをしたときから、お友達は女の子しかいませんでした。ずっとそのような感じで来ておりますので、男の人が書いた人間関係に関する本を読んで、こうすれば会社のなかで男っぽく見えるのだな、こうすれば家庭のなかで父親あるいは夫として見えるのだな、ということがとても新鮮に思え、興味を持っています。

一方で、いろんな本や研究を見ていて、なぜ書かれていないのだろうと思ったことがありました。大人の男性の息子としての振る舞い方が、まったく書かれていないのです。親が老いたとき、娘やお嫁さんが出てくる研究はたくさんありますが、男の人はどのように振る舞うと息子として見えるのか、ということは不思議なぐらい書かれていません。男の人は、男として生まれた限り、息子であるはずなのです。夫として、父としてどうあるべきか、ということは語りますが、息子としてどうあるべきか、についてはあまり語りません。そのことにすごく興味を持ちまして、今では親が老いたときの息子介護の研究をしています。3年前まではアメリカにいたのですが、2010年から日本の息子介護のフィールドワークをやっています。

今回は、そのフィールドワークの成果の一部をもとに、息子介護という観点から、男性のケア労働について考えるための論点をいくつか提示させていただきたいと思います。天田先生のお話に被る部分もあるのですが、結婚している男性が親の介護者になっているケースです。ヘテロセクシャルの男性で、親の介護者になっている人です。先ほどから、すごく気になっていることがあるのですが、今回のシンポジウムは、ヘテロセクシャルに限っているのですか？限っていないですか。ヘテロセクシャルな男性を想定しているお話が多いなと思っていました。私は、ヘテロセクシャルに限定して、既婚の息子介護者に焦点を当ててお話をさせていただきます。

最初は、日本の家族介護における、息子介護の位置づけを全国調査のデータをもとにして紹介したあとに、今回はどうして既婚の息子介護者に焦点を当ててるのか、シンポジウム

の趣旨に即してご説明させていただきます。次に、私自身のフィールドワークをもとにして、夫が息子介護者になっている場合の夫婦の関係はどのようになっているのか。いくつかのバリエーションと、バリエーションを超えて見られる特徴をご紹介します。最後に、全体を振り返って、既婚の男性がこれから息子介護者になっていくことで、家族のなかの性別分業、現在の夫婦の形にどのような影響もたらされるのか、ということを考えてみたいと思います。

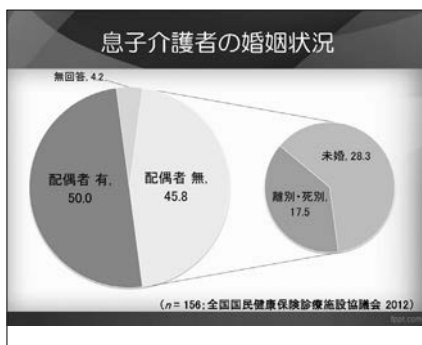
こちらのグラフは、厚生労働省が定期的に行っている、国民生活基礎調査をもとにして、介護保険制度ができた2000年以降の主たる介護者は、どのような続柄の人がなっているか、その割合と時系列変化を示したものです。ここでオープンになっていたデータは同居介護の方だったので、それに限ったデータになります。



ご覧になって分かるように、2000年代の初めには、お嫁さんが圧倒的多数を占めていました。ですが、その割合は減少傾向にあり、特に2010年から2013年は激減しています。逆に、息子介護はコンスタントに増えています。息子が主介護者のケースと、娘やお嫁さんが主介護者になるケースの割合の差が、かなり縮まっていることがおわかりになる

と思います。

どうして息子介護の割合が増えたのか。指摘されている理由の1つは、晩婚化や非婚化の影響で、親が要介護になった時点で独身の男性が増えているから、と考えられています。これには日本の雇用状況も関係しており、不安定な就労状況にある人が特に若い世代に増えています。独り立ちができなくて、独り立ちを先延ばしにしている男性も多く含まれています。介護の研究や介護の現場でも、息子の介護者に注意が向けられるときは、たいていの場合、独身の息子介護の方が多く語られているように思います。一般的には、息子介護は、独身の男性になることが多いのではないかと、というイメージが強いようです。実際、私が男性を相手に息子介護の話をするときも、他人事に思っている男性が多いように感じる人が多いです。ただ、最近の調査を見てみると、そのイメージは必ずしも正し



くないことがわかってきました。

国民生活基礎調査は、介護者のバックグラウンドについて、あまり突っ込んだ情報がないので、これは別のデータになってしまうのですが、いろんな介護者の中から、今回は息子介護のケースを引っ張ってきました。

この調査報告で分析の対象になっているのは全部で約1,000件の家族介護の事例でしたが、

その中の160くらいは息子介護でした。この割合は、国民生活基礎調査の続き柄の割合に似ていまして、16%ぐらいです。このうちの息子介護のデータを見ると、結婚している息子が主介護者になっているケースは、相当数あることがおわかりになると思います。私自身もフィールドワークを始めた当初は、独身の人が多いのではと思っていたのですが、実際にやってみると、半分くらいは結婚している人でした。そのようなことを踏まえ、今回は既婚の息子介護者に焦点を当てて考えていきたいと思います。なぜかと言いますと、既婚の息子介護者は少なくなっていて、独身の息子介護者とはまた別の形で今後増えていく、と考えられるからです。

またもう1つの理由としては、家族の中の性別分業の今後を考える上で、夫が息子介護者になるケースが増えていくと、夫婦間のケア労働の分配状況はどうなるのだろうか、ということを考える意味があると思うからです。今日のシンポジウムの副題は、女性労働を支えるもう1つの観点ですが、家庭の外で女の人が働きやすくなるためには、最初の趣旨のご説明にもあった通り、家庭の中の仕事の男女間の配分や男性のケア労働への参加はどうすれば可能になるのか、これがすごく重要になってきます。多くの夫婦の間では、ケア労働の多くは女性の方が担っているわけですが、もし親の介護を、夫がやり始めたら夫婦の形はどうなっていくのか。これを考える上で、1つだけ付け加えておきたいことがあります。

既婚の息子介護者が増えていると言われていますが、別に男性の側の意識が変わったからではない、という研究の方が残念なことに多くあります。例えば、家族社会学の中西泰子先生の「若者の介護意識」という、とても素晴らしい本がありますが、比較的若い世代の男性にも、奥さんがいないと親を介護する意向がでてこない、ということがわかっています。つまり、奥さんの関与とかサポートがある程度もらえるのではないかと想定して初めて、男の人は親の介護のことを考え始める、ということです。どのような形で、奥さんに全部任せるのではなく、旦那さんが親の介護を自分でする夫婦は増えています。そこで、私自身のフィールドワークから、夫が息子介護者になっている例をいくつか見たあとで、夫婦間でのケア労働の分担は今後どのように変わっていくのか、ということを最後に考えてみたいと思います。

私のフィールドワークの方法ですが、ここは学会ではないので、詳細をお話しませんが、報告の結論にかかわるところで、一点だけ押さえておいていただきたいことがあります。私のフィールドワークでは、息子さん自身が「私は親を看ています」というように自己申告をしたケースではなく、お医者さんやケア・マネージャーさんなど、ご家庭のことをある程度知っている人が、「あそこのお宅では、息子さんが主に観ているのですよ」と、紹介して下さったケースを息子介護のケースとしています。どうして第三者の定義を使ったかと言いますと、最初は自己申告ケースを使おうと思っていたのですが、問題が起きました。みなさん、何となく分かりますか。「私は自分で看ています」と言ってくれた男性がたくさん出てきたのですが、失敗したことがありました。よく聞いてみると、実

質的に看ているのは奥さんだった、というケースがたくさん出てきてしまったのです。そのようなケースを今回は除きました。私が調べている息子介護のケースは、第3者から見て「息子が主介護者である」と言われたケースです。このことを押さえておいていただきたいと思います。

私がこれまでお会いした息子さんの半分ぐらいは結婚していらっしゃったのですが、夫婦の関係は必ずしもワンパターンではありません。いくつかのパターンがありました。その違いを表示させる軸はいくつかあるのですが、単純化させると少なくとも2つあります。

1つは、奥さんと親が同居しているかどうか。夫婦ではなく「奥さんが」とこで言ったのは、息子さんが親御さんの家にしばらく滞在している間、奥さんはご夫婦の家にいる、というケースもあり、必ずしも夫婦が同じところに居るとは限らないこともあるからです。あともう1つは、少し専門用語になりますが、親御さんのADLのお世話に奥さんがどの程度関与しているかというものです。ADLというのは、ご飯を食べる、着替える、お風呂に入る、トイレに行く、という生活する上での基礎になる動作のことです。日本では、要介護状態であると見なされるとき、このうちの少なくとも1つが、1人では難しい状態にあります。このADLの手助けは、家族の中で相対的に息子さんが最もしているから、息子介護と見なされていると思うのですが、この部分についても奥さんがどの程度関わってくれているか、という点でもバリエーションがありました。

すごくシンプルに分けると、少なくとも4通りに分けられています。奥さんの関与度が低いというのは、ADLの手助けがほとんどないか、極端な場合はまったくやってもらえない、というケースです。



①のパターンは、親御さんと同居していた息子さんが、自分の予期しない形で介護者になってしまった、というケースです。例えば息子さんは、割りと早いうちから夫婦で親の世話をするつもりで同居していたのですが、奥さんにとっては、必ずしも望ましい同居ではなかったというものです。しかし、旦那さんは「嫁と姑は、そこまでうまくいくものではないし」とい

うように過小評価をして、そのまま同居を半ば無理矢理続けていました。そうすると、奥さんの方が心理的身体的に健康を崩し、親御さんの世話ができる状態ではなくなってしまうなど、他にも似たようなケースをいくつか見てきました。奥さんの健康状態が悪いわけではないのですが、自分の意志でリベンジを図ったといいますか、夫の親御さんが要介護状態になったとき、これまで抑圧されていたことを復讐する形で、一番ピンチのときに手を出さない。そのような形で、息子さんが介護者になったというケースがかなりありました。どちらの場合にしても、奥さんに関わってもらうことがほぼ不可能なのですが、お話を伺う限り、旦那さんはあまり納得していません。「本音ではもっと手伝ってほしい」、

「家族なのにまったく手を出さないのはどうなのか」と、おっしゃっている方が多くいました。やはり不本意なのだ、ということがよく分かりました。

②のパターンは、それとは対照的です。同居した当初の想定通り、夫婦で看ると決め、夫婦で看ることが可能になっている、奥さんの関与度が、かなり高いパターンです。ただ、一緒に住んでいることもあり、奥さんがほとんど共同主介護者といってよいくらい関わりが大きくなっているケースがありました。息子さんの説明から気付いたのですが、「夫婦でやっている」とか「うちで看ている」という言葉が多く出てきます。夫婦でやっていることが一緒にたにされて、夫婦がそれぞれにやっていることが区別できないような説明が多くあります。じっさいに細かく聞いてみると、じつは薬の管理は奥さんの方が多くやっていたこともありました。生活環境が一緒であることと、息子さんの方に夫婦で看ているという意識があるために、自分と奥さんがしていることがよく区別されていないのではないか、ということです。①と②のどちらのパターンに方になるかは、じつのところ奥さんにかかっています。息子の意思では決められません。同居した時点で、息子の方は奥さんがある程度関わってくれることを想定していたりするのですが、本当にその通りにはなるとは限りません。

ここからは、親と夫婦の家が分かれているケースです。③のパターンは家が分かれているが奥さんの関与やサポートが多いパターンです。②のパターンと③のパターンの息子さんはともに奥さんの関与やサポートが多いところで共通していて同居しているか否か違いがあるのですが、両方のパターンの話を聞いて、すごく違うと気付いたことがありました。③のパターンの息子さんは、奥さんがここの部分を担っていることを、かなり区別してお話することが多くあり、例えば、「何曜日の何時からは、奥さんに代わりに行ってもらっている」と言うことがありました。あとは、依頼のプロセスです。「こういうときには、妻に電話をかけて行ってもらうことにしています。」というように、一緒に住んでいないので、奥さんが介護に関わるためには、まずそこへ行ってもらう、というプロセスが必要です。自分が急遽行けなくなってしまったときには、奥さんに知らせないと、誰も見てくれない状態が発生してしまうからです。

この別居のパターンの息子さんは、「なぜ妻ではなく、自分が看の方がいいのか」という理由を話してくださる方も多くいました。理由としては、「自分の親は自分で看るべきだから」、「妻の親ではないのだから」、つまり血縁みたいなことです。あるいは、奥さんは、自分の親を看なければいけないだから、とてもやっていられないだろう、ということです。あとは、自分の親と奥さんとの関係があまりよくないから、ということも挙げている人もいました。ただ、そのようなことを言う一方で、自分の姉妹、既婚の姉や妹がどうして看なくていいのか、姉妹より息子である自分がどうして看の方がいいのか、について説明するときには、「姉は向こうの親の面倒を見なければいけないから」と、伝統的な嫁役割のような話を出すなど、一貫していないことがあります。ただ、自分の親ではないのだから妻は看なくていいのだ、という理由を、自分を納得させる説明として言えるくらい

には、やはり時代は変わってきていると感じました。

最後は、別居していて、奥さんのADLにかんする直接的な世話が、かなり少ないパターンです。1つ目と違い、奥さんが拒否をしたからではなく、息子さんの説明では、奥さんは、もう少し関わる必要があると思っているかもしれないけれど、東京と大阪のように親の家がかなり離れているから、息子さんがいいよと言っているようです。またもう1つは、女の方は、夫の親、つまり他人であってもどこかで世話をしなければいけないのかな、と思ってしまうので、そのようなスイッチが入ってしまわないように、息子の方が気を遣っている部分がありました。家に帰ったときに、介護のことを極力話さないようにする。あまり話してしまうと、奥さんの方が心配になって行かなければ、と思ってしまうかもしれない。そのような奥さんのスイッチを入れないように気をつけている、という息子さんもいました。ただ、奥さんが夫の親の方へ通っていないといっても非関与ではなく、先ほどの天田先生のお話にもあった通り、施設やサービスについて、自分の親戚や友達の介護経験者などの情報網を駆使して、情報という形でサポートをしているケースも多くありました。

既婚の息子介護者でも、どうして息子が介護するようになったのか、奥さんの関わりはどうなっているのか、ということはかなり多様性があります。一方で、そのような違いを超えて、かなり幅広く見られる共通の特徴がありました。

奥さんが、息子介護者である自分の旦那さんを含め、自分と同居している家族の生活にかかわる家事をほとんどやっている、ということです。例えば、旦那さんの食事や衣類の洗濯、息子介護者が生活をしていくために必要な家事は、奥さんが行っている。別居介護の場合は、旦那さんは親御さんの家に行って、そこで必要な家事や洗濯、掃除をするのですが、家に帰ってまで家事をするかといえば、必ずしもそうではありません。もう1つ、指摘しておきたいのは、①のパターンについてです。ADLの世話には、同居していて非関与の奥さんでも、夫の生活にかかわる家事については、ある程度やってくれています。それと関連しますが、奥さんは、息子介護者の親の生活にかかわる家事も、じつは相当程度、担っていることがわかりました。例えば、同居介護をしている場合、ご飯を食べさせてあげるのは息子さんですが、そのご飯を作るのは奥さん。親の着替えを手伝うのは息子さんですが、洗濯しているのは奥さん、という形です。別居の介護の場合でも、奥さんが作った食事を息子さんが自宅から親の家へ持っていく。洗濯物も息子さんが親の家から持ち帰って奥さんがやっている、というケースがありました。このような介護の形は、恐らく結婚している娘が自分の親御さんを介護するときには、なかなか行わないことではないかと思います。娘さんであれば、ご飯を作ることも洗濯することも、自分でやっていることがほとんどだからです。つまり、既婚の息子介護は、自分と親の生活にかかわる、いわゆる家事でイメージされるものと、親のADLの世話が分離されている珍しいケースである、といえると思います。

結論ですが、既婚の息子介護を通して、家族介護の形とか家庭のなかのケア労働の分配

が今後どうなってくるのか、いくつか見えてくることがあります。最初の定義のところで申しあげた通り、私が出会った息子介護者は、第三者が「これは息子介護者のケースである」といったケースです。そのなかには独身で、家事を含め何から何まで自分でやっている息子介護者も含まれていましたが、家事はやっていないが主にADLの世話をやっているもので、これは息子介護であると、第三者の専門家が認めている人もいました。それを通して分かることは、少なくとも私たちの認識のなかに、親の主介護者は誰かを判定するときに、家事は必ずしも入っていないということです。もし家事が入っていれば、家事をまったくやっていない息子が、主介護者といわれることはなかったはずです。

最初に立てた問いに戻りましょう。もし既婚の息子介護者が、このままで増えていき、夫は夫で自分の親を看る、妻は妻で自分の親を看る、ということが増えれば、夫婦の間のケア労働の分配はどのようになるのか。歴史的にみれば、変わったと言えると思います。昔の夫婦のケア労働の分配・介護の分配と、今の夫婦のそれぞれが自分の親を看ているケースは違うからです。しかし、今の1つの夫婦を介護前と介護後で比べてみれば、どうでしょうか。夫の方は、自分の親が要介護になったのでケア労働が増えた、といえるかもしれませんが、妻の方はどうでしょう。残念ながら変わっていません。昔から、介護前も介護後も同じように家事をやっている、という状態は変わっていません。だから変化していないということが正しい。それどころか、同居している夫の親が要介護になったら、洗濯物は増えるかもしれないし、高齢者のための食事を特別に用意する手間が増えるかもしれません。負担が増えているかもしれません。

親の介護というケア労働の担い方が夫婦で変わったとしても、それ以外のケア労働の分配はまた別の話です。今は既婚の息子介護者を取り上げましたが、恐らく独身の息子介護者はまったく違うことになるでしょう。同じ親のケアをしながら働くといっても、結婚している旦那さんが自分の親を看ながら働くということと、娘さんの方が結婚して自分の親を看ながら働くということは、家事の問題を考えると全然違うことになるはずです。誰にとってどのようなケア労働なのか、どのような男性のケア労働なのか、というところを考えないと、ケア労働といって1つでまとめられない部分があります。そういうところも注意して、男性のケア労働を考えていく必要があるのではないか、ということが私の報告の結論です。以上です。ありがとうございました。

「家庭内の非対称性」

永井 暁子

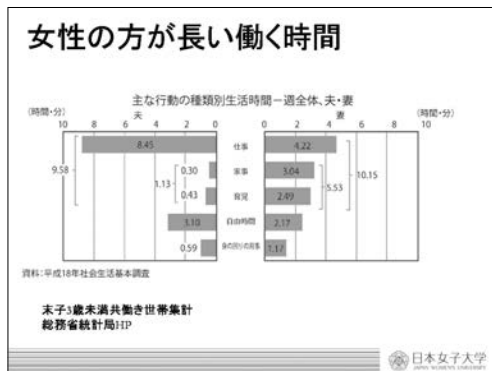
永井：こんにちは、永井です。よろしくお願いいたします。女子大の人間社会学部の社会福祉学科におります。小学校1年生の息子を持つ母親でもあります。天田先生のお話は日常生活で重なるところが多く、コーディネートという立場を忘れて聞き入ってしまいました。

私は、家族社会学を研究しておりまして、最初に書いた修士論文は「共働き夫婦の家事

遂行」でした。なぜそのテーマにしたかと言いますと、自分の父は家事をするのに、なぜ他のお父さんは家事をしないのだろう、という疑問が子どもの頃からあったからです。それから現在まで、小学生のときに感じた疑問が今まで続いています。そのお陰で、自分も研究者生活が続けられるのかもしれませんが、日本社会もあまり変わっていないということに驚きを持っています。

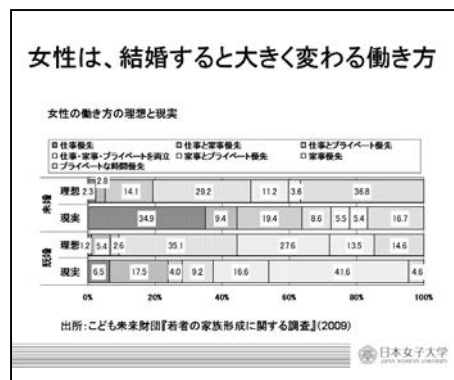
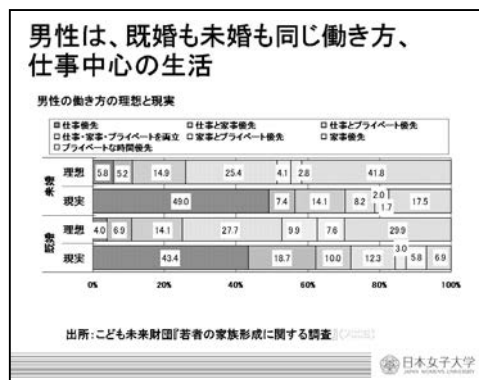
本日は、家庭内の非対称性ということでお話をさせていただきます。まだ十分に練れた議論ではありません。どちらかと言えば、話題提供に近いお話になるかもしれません。自分自身の漠然とした疑問について、皆さんと一緒に考えていければと思っています。

日本では、男女で異なった働き方をしています。実際の働き方の違いは明らかで、正規雇用や非正規雇用、フルタイムやパートタイム、というような就業形態の違いでもありますし、正規雇用であったとしても、労働時間が非常に違うこともあります。その結果として、職位の違いも反映されていることは、よく指摘されています。実態の違いと同時に、希望する働き方は男女で違うのか、ということにも気を配っていかなければいけないと思っています。家事時間も含めると女性の方が働いている時間は長い、と昔からよく言われていたと思います。総務省の統計局のホームページにあがっているものを見ていただきます。これは末子3歳未満の共働き世帯を分析対象として集計したものです。



男性の働く時間は、仕事の時間や家事・育児の時間を合わせると9時間58分。それに対して女性は、10時間15分。女性の方が長く働いていることになります。そして、家事や育児の時間を見てみると、やはり女性の方が非常に長い時間を担っていることがよく分かると思います。

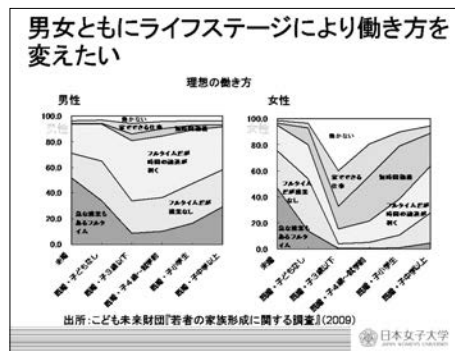
男女それぞれの働き方のタイプについて、見てみたいと思います。次に見てもらいますのは、2008年にこども未来財団が行った若者の家族形成に関する調査です。調査対象は、20代後半から30代後半の男女です。



男性の働き方の理想と現実ですが、未婚と既婚であまり大きな違いがないことが、ここでのポイントとなってきます。もう1つのポイントは、理想と現実が大きく異なるということです。仕事優先を理想としている人は、未婚でも既婚でもあまりいないということです。それでは、家族が優先かと言えば、そうでもありません。男性の場合は、「プライベートを優先する」という人が非常に多く占めています。未婚では41.8%、既婚になると多少下がりますが、29.9%、3割ぐらいいます。男性が、必ずしも仕事を優先することを望んでいるわけではありません。ここで見ていただきたいのは、結婚後はどうしたいか。結婚したからといっても、希望が大きく変わるわけではありません。現実と理想はそれぞれ違っているながらも、未婚と既婚で現実が大きく変わらず、「仕事優先の生活をしている」と回答した人は、未婚で49%、既婚で43.4%です。既婚のなかには、仕事と家事優先が少し増えて、18.7%です。ポイントとしては、現実でも未婚と既婚はやはり大きな違いはありませんが仕事中心の生活であるということです。

それに対して女性はどうかということ、結婚すると働き方が大きく変わるということです。未婚女性の、理想とする働き方は男性と若干は似ていて、男性と同じように36%ぐらいの人がプライベートを優先したいと思っているようです。既婚の場合は、男性と違って家事を優先する方に重みが出てくることになります。そして現実に関しては、未婚の場合、男性も女性もほぼ同じで仕事優先です。それに対して既婚の女性の現実、仕事優先の割合が減り、仕事・家事・プライベートの両立が非常に増えてくる。その辺りの違いがよく見えるかと思います。

男性の方がプライベートを充実させたいとする割合が結婚しても多く、家族志向が低い人が少なくないように見えますが、これをライフステージ別にみてみますと、若干違った面もみえてきます。ライフステージでどのような働き方をしたいかは、男性と女性で大きく違っていますが、男女ともに、ライフステージによっては働き方を変えたいと希望しているのです。



男女共に未婚の場合では、残業もある働き方、バリバリと仕事中心で働きたいという人は、結構な割合でいます。結婚するとどうでしょう。残業もあるような働き方がいい、と言う人の割合は減っていきます。女性は、結婚した時点で、残業のある働き方は避けようとしていることが分かります。子どもが3歳以下の女性の場合は40%ぐらいの人が働か

ない選択肢が理想である、と考えています。その一方で、逆に言えば、60%ぐらいの人は、テレワークのような仕事や短時間勤務や、フルタイムだけど時間の融通が利く仕事、フルタイムで残業がないような仕事で働きたいといったように働くことを望んでいます。それから子どもの成長に伴い、さらに多様な働き方を求める人が増えていきます。ここで

言いたいことは、男性に関しても、残業のある働きかたを望んでいるのは、やはり子どもがいないステージまでです。子どもができてからは、基本的にはフルタイムだけど、残業はない、時間の融通が利く仕事がいい、そういった柔軟な働き方を望む男性が増えていきます。そして子どもの成長とともに、残業のある働き方でもいいという希望に変化してきています。

もし働き方に関する男性の希望を叶えると、どういったことになるのでしょうか。まず言えることは、男性の参入により子育てが楽になるでしょう。現時点では、女性は、働かないことを希望する人が4割ぐらいいますが、母親である自分一人で子育てしなければならないという前提の下での選択です。子どもがかなり成長しても、短時間勤務がいいという人もかなりまだ多いのですが、もしかすると男性の働き方が変わってくると、女性の働き方の希望も変わってくるのではないかと思います。

もう一点は、社会における育児コストが低くなるのではないかと、ということです。育児をすることで女性がひとたび労働市場から離れると、日本の場合、その能力を開花させることもなく終わらせてしまうことになります。逆に言えば、育児コストが社会で非常に高いのではないかと、ということです。子育てを社会化させていくことが必要なのですが、そのためには当然コストがかかっていくわけです。保育園の待機児童を減らすことももちろん必要ですが、例えば病児保育や夜の保育に力を入れるよりは、父親の育児を投入すること、柔軟な働き方を認めることにより、社会的なコストを減らすことができるのではないかと思います。

私は昨年の1年間、サバティカルをいただいて、デンマークにいました。北欧諸国のとは社会システムの違いも大きいことを承知していたのですが、それでも非常に驚いたことがありました。首都のコペンハーゲンでヒアリングに行った先は、保育所に入れない人が相談に行く市の窓口です。デンマークの保育園の開園時間は、朝だいたい6時から6時半、あるいは7時ぐらいから17時までです。基本的に延長保育はありません。延長保育がある保育園は非常に珍しく、デンマークの第2の街のオーフスは、駅の近くにある保育園の1つのみが20時までです。その唯一の保育園においても、20時までの延長保育の利用者はごく少数です。コペンハーゲンは首都ですから、国の様々な機関が集まっており、夜遅くまで国際的な活動があるでしょうから多くの利用者がいるかと思いましたが、現実には違いました。17時以降開いている保育園は453施設中52施設のみで、オーフスでもそうですが17時以降開いているとはいえ利用者はそう多くはありませんでした。24時間保育は1カ所だけで、土日開いているところは6カ所だけでした。そこを利用できるのは、夫婦共に深夜勤務の日、あるいは夫婦ともに休日出勤の日だけで、実際の利用者はかなり少ない。延長保育をしなくても子どもを育てられる環境が整えば、その方が社会における育児のコストが低くなるのではないのでしょうか。また、家事育児にかかわることが前提で生活することは、天田先生、土堤内先生のお話にも関連してきますが、男性の生活能力を高めるのではないかと考えています。育児というきっかけから、様々な

情報収集やネットワーク作りや、子どもとの関わりなどを通じ、生活していくための能力が磨かれていくのではないかと、ということを考えました。

共働きの家事遂行という論文を書くにあたり、そもそもなぜ男性が家事をしないのか、ということが謎でした。どうやって男性は家事を拒否できるのか。これまでたくさんの調査を実施しデータを分析していますが、アメリカの研究では、夫婦間での公平感や妻の夫婦関係満足度において、夫が家事をするかどうかということは重要な問題なのです。日本では、夫の家事は、妻の夫婦関係満足度や夫婦間の公平感において、分析上では影響力がほとんどありません。日本の場合は何が影響してくるかと言いますと、育児なのです。夫が育児をせず、子どもに関心を持たないと、妻の夫婦関係満足度が低くなる。日本では当たり前だろうという気もしますが、家事はほとんど関係ないのです。家事が夫婦関係満足度に関係してくるのは、どちらかと言うと男性です。

妻の家事の量が多いと満足度が高まるのが男性です。今日のシンポジウムの前半は、家事遂行度、ケア度の高い男性のお話でしたが、全国で普通にサンプリングをした調査では、既婚男性はほとんど家事をしないという状態です。25年前に私が修士論文を書いた時に実施した調査では、家事項目を40項目ぐらい並べ、特定の平日と休日、当日に1回でも行ったものに丸を付けてもらいました。まず調査を依頼をする玄関先で、奥様から「家事分担？しないよ、そんなもの。」と言われました。「ご主人が家事をしていなくてもいいので回答してください」と言って調査をお願いしていたものです。じっさいに集計してみると、共働きだけで調査したにも関わらず、「皿を下げる」という項目も含めて1つも○が付いていない男性が、4分の3という状態でした。今は若い人たちの間では、食洗機に食器を入れてくれるというところまではするようになりつつあるかもしれません。先ほどの夫婦関係満足度の分析結果は、あまりにも夫の家事遂行度が低過ぎて夫婦間の問題にならないからではないでしょうか。つまり、日本の妻は諦めているだけなのです。夫が家事をすればするほど妻の怒りが増すというのは、様々なネゴシエーションのなかで、ゼロのところから1になり、1が2になった、という低いところでは諦めの方が強かったのが、やっと不満を言える状況になってきた、というのが現状ではないかと考えています。なぜ夫の家事に対する妻の満足度が上がらないのか。家事をする夫があまりにも少なく、やはりまだ当事者意識が薄い、ということではないかと思います。家事をする男性に関する分析は、家族社会学の内田氏も行っていますが、彼の行ったインタビューの結果では「妻が望むから」という意見が結構ありました。「家族だから当然」という人と「妻が望むからする」という人がいて、協業的な意識でやっている人もいれば、「妻のため」にしている人もいます。まだ当事者意識は薄いのではないかと思います。家事に関連して、これまでたくさんの議論がなされていますけれども、時間がないので割愛させていただきます。

どういった意識が、夫を家事や育児や介護に向かわせることになるのか、ということを考えてみました。協業的な意識にあるならば、非対称性は基本的には起こり得ないはずな

のですが、家事の見積もりが悪いと結果として非対称になってしまう。男性はもともとの算段の間違ひがあることに對して妻たちは怒っているのだと、先ほど天田先生のお話をうかがって、あらためて気付かされました。

ですので、ここでは見積もりの甘さが結果として男女の非対称性を招くという点はあえて除外して考えることにしますが、夫が仕事で妻が家庭という分業体制であったとしても育児に関しては、それは夫婦間で非対称性を許す、つまり父親が子育てへの関与を拒否する理由にはなり得ないのではないかと考えています。また、家事のなかにも男性的な家事や女性的な家事という分類があります。例えば、家事の調査をするときに、アメリカの調査では「男性的な家事、女性的な家事という項目を入れましょう」という議論がなされます。ペンキ塗り、車の手入れ、家を修理するなど、そういったものが入ってきます。しかし日本では、田舎では車はあるでしょうし、北海道なら雪かきがあるかもしれませんが、ペンキ塗りはしませんし、賃貸マンションで壁に釘を打つと大家さんに叱られるでしょう。昔と違って今の日本では典型的な男性的な家事というものがないので、分業体制の下では男性を家事に向かわせるのが難しいかもしれません。

一方、育児に関しては、父親特有のあるいは母親特有の役割という意識がなければ育児全般を父親母親にかかわらず、親として子どもに関わっていくことになると思います。分業的な意識なら、父性的な育児、母性的な育児という考え方がありますので、やはり父は何らかの育児を担当する。つまり、分業的であっても協業的であっても、父親が育児を拒否する理由はないはずです。

介護に関しても同じように考えてみますと、イエ意識が薄れた今、妻は嫁の位置にいないとすると夫婦間で分業するという仕組みにはならないので、自分の親を自分が介護することに当然なるでしょう。先ほどの平山先生のお話に出てきたように、分業はきょうだい間での分業が前提になりますから、介護は夫婦間の問題から本来的に切り離されるはずで、つまり、分業的な意識の夫婦であっても、育児や介護を、特に育児を男性が拒否する仕組みはないはずなのに、なぜ現状のような非対称的なことが起きているのでしょうか。

家庭内の非対称性は、男女の働き方と結びついていることが拭えないと思います。家庭内の非対称性は、社会のなかでの非対称性と結びつき、それと共に社会の非対称性はまた家庭内に循環する、という仕組みになっています。この非対称的な家族にあるケアや生活保障のシステムは、ひとたび家族が機能しなくなった場合には、非常に厳しい状況を、私たちにもたらします。これはやはり家族の逆機能と言われる側面と結びついているのではないのでしょうか。

このような非対称性の解消に向けて、家事育児に関しては、夫、妻のどちらか一方が行わないということは実は効率の悪いことであって、やはり夫も妻も、あるいは男性も女性も、家事や育児に向かっていくことが、そしてそれは社会からサポートされるべきだと思います。しかし、それについては、前提となる働き方の問題を解決することが重要でしょう。また、親の介護は、家庭内では本来、夫婦間で非対称的であるべきなのではないか

と思います。そうであるならば、なおさら社会で介護する体制が必要なのではないでしょうか。論点の提示に過ぎないかもしれませんが、お聞きいただきまして、ありがとうございました。

質疑応答・ディスカッション

司会：それではこれからディスカッションに入ります。先ほどお話しいただきました、基調講演の天田先生と、土堤内先生、平山先生、永井先生、それから現代女性キャリア研究所の所長である大沢先生に入ってください、5人の先生方でディスカッションを行っていただきます。これ以降のコーディネートは、永井先生にお願いしておりますので、よろしくをお願いいたします。

永井：では、まず本日ご登壇いただいた先生それぞれに、言い足りなかった点を補足していただければと思います。また他の先生へのコメントやご質問などがございましたら、加えていただければと思います。よろしくをお願いします。

天田：報告時間が少し短かったこともあるので、いくつか補足説明させていただきます。お伝えできなかったのは、シングル息子の介護についてです。平山さんの報告にもありましたが、息子介護と言っても、シングル息子の介護と既婚息子の介護の割合は半々ぐらいです。この点については、春日キスヨさんをはじめ、素晴らしい研究がいくつかありますので割愛しましたが、少しだけ補足させていただきます。

息子介護における2大生活インフラは何なのか。1つ目は、「会社」です。生存・生活インフラという意味でも、会社という資源は極めて重要ですが、それプラス、本人のアイデンティティや心理的・社会的バランスを保つという意味でも、少なくとも息子介護者にとっては会社が重要なインフラ・リソースになっています。2つ目は、「妻」です。永井さんが言われていたように、妻が「生活能力スキルの肩代わり」をしていることが多いのです。妻が生活能力を補ってくれたり、「縁の下の力持ち」になってくれたりしています。このように息子介護においては、会社と妻が2大インフラとなっています。

それらが両方とも欠けている事態に晒されているのが無職のシングル男性です。大きく変容しつつあるとはいえ、男稼ぎ手モデルが中心の戦後日本型雇用システムにおいて、会社から生存・生活が保障されず、男稼ぎ手を前提に妻が家族生活を中心に担っていくという性別役割分業モデルにも合致しない、無職のシングル男性は、男性介護者が生活をするうえでの2大インフラそのものへのアクセスを欠いています。そうすると、生活の面でも極めて不安定で、本人のアイデンティティもズタボロの状況で、なおかつ、各種生活スキルがないゆえに情報も入らずに孤立していき、親とも抜き差しならない関係へと陥っていく。こういった事態に陥ることになります。無職のシングル息子と既婚の息子介護は、

連続する面もありますが、一方では、「会社」と「妻」という両者を持ち得ているという意味では、既婚息子介護のほうが相対的には恵まれたインフラ・リソースのもとで介護をしていると言えるわけです。そこを強調しておきたいと思います。

“失われた 20 年”と言われる事態のなかで、男性をめぐる介護の状況は劇的に変わりました。特に無職シングルの男性が介護しているケースは、生活自体が危ういなかで、同居して親をみる人が多いので、本人たちの言葉を借りれば「煮詰まった状態で介護せざるを得ない」となります。

春日キスヨさんが指摘したことですが、ある零細・中小企業の経営者にインタビューした際に、「この 20 年で従業員の顔が見えなくなった」と語っていました。例えば、大手メーカーの子会社・孫会社・関連会社など、地方の中小企業の経営者は「かつては男性シングルの従業員の顔は見えていた」と言います。季節ごと、あるいは状況を見計らって上司と部下で一緒に飲みに行ったり、お正月の挨拶をしたり、社内旅行に行ったりするなかで、無職シングルの従業員がボソッと母親が認知症であることなど話したりすると、後日、社長の奥さんなどが「あなた、それじゃ、生活持たないよ。市役所の〇×さんのところへ行きなさいよ」「知人に△□さんという人がいるから相談してみなさい」といった声をかけてくれていたそうです。要するに、「会社」「職場」にインフォーマルな相談支援みたいなものがビルトインされていたことがあった。ところが、雇用を喪失したり、非正規雇用のような形になることで、男性は身の上を打ち明けたり、相談する場所さえも奪われてしまう。そうすると生活の不安定化のみならず、アイデンティティがズタボロになり、本人の生存・生活インフラが根本から奪われていく。誰にも相談できずに孤立していくという状況を招くのです。もちろん、かつて今も不安定な非正規雇用は圧倒的に女性に多い。男性が介護する状況をつくるということは、逆に言うと、性別や年齢や状況を問わず、ケアをする／しない権利を保障されつつ、安定的な雇用と労働環境をどのように作っていくのか、ということに関わります。例えば、時間的なレギュレーションをかけるのも一つです。労働関連法規に準じて柔軟かつ定められた労働時間できちんと終わる。国家の重要な責務の 1 つとして法技術・制度技術を用いてどのように労働にレギュレーションをかけていくのかということがある。会社や地方自治体ができる水準のことも含め、後ほど議論できればと思います。

土堤内：自己紹介で言わなかったのですが、この数年間、幸福に関する研究を行っております。人はどうすれば幸せになれるのか。ライフデザインと、ライフデザインを実現するためにどのような社会制度があればいいのか、というソーシャルデザインの両面から、研究を行っています。

私は、20 数年間、子育てをやってきて、大変なことはたくさんありましたが、とても幸せでした。この子育ての体験を抜きには、今の私を語ることはできないと思っていますし、それぐらい私にとって重要なことでした。ご紹介した『父親の発達心理学』という本

には、父親が子育てにかかわる態度は2つある、と書いてあります。1つは、プライマリーケアテイカーとして主体的に関わる。もう1つは、セカンダリケアテイカーとして副的なお手伝いとして関わる。今日申し上げた、育児が結果的に自分を育てる「育自」になるというのは、1つ目のプライマリーケアテイカーとして関わるときに発生することなのです。「お皿を洗いなさい、おむつを換えなさい」と妻に言われてやっても、自分の成長にはほとんどつながりません。例えばおむつ換えであっても、子供が何を発しているのかは、自分が主体的に動くことによって分かってくるのです。子育ての面白さ、クリエイティビティは、そういったところにあると思います。永井さんが「なぜ男性は家事をしないのか」と言っていましたが、それは面白くないからです。もし家事が面白ければ、誰でもやると思います。子育ても同じです。主体的に関わることによって、子育ての本当の面白さが見えてきます。私は、20数年間にたくさん味わいました。

今は介護をやっていますが、じつは介護でも同じようなことが起こっています。つまり、育児が自分を育てる「育自」になるのと同じように、介護においても、こちら側がやってあげるばかりではなく、自分にとってのフィードバックがある、ということです。私は今、満60歳です。最近、自分の老いに向き合うようになりました。母親の介護をやっていると、人が年老いる、加齢によっていろんなことができなくなる、ということはどういうことなのだろう、そのロールモデルを、ちょうど目の当たりにすることができるのです。目の前に母を見ながら、どのように生きたいと思っているのだろう。それを実現させるためには、どのような制度やサービスがあるのだろう。そういったことを考える機会があるのです。そうすると、加齢に伴って同じような立場に自分が立ったときに、自分がどのように生きたいのかということが、そこから見えてきます。また、それを実現するにはどうすればいいのかということもわかってきます。今介護をやっている私にとって、こういったことが幸せだな、と感じることです。

平山：自己紹介で申しあげた通り、私の研究は男性の対人関係から始まったものなので、天田先生がお話した、社会関係のメンテナンスに対する男性のあり方については、すごく共感をいたしました。自分が男性の対人関係に興味があるからかもしれませんが、男性の働き方が変わるためには、男性の人間関係の築き方みたいなものが変わらなければ、難しいのではないかと思います。が多々ありました。

研究を始めた当初、私は、会社の中で男性は仲の良い同僚との関係をどう築くのかを調べていました。一般的な対人関係の研究では、親しさを測るために、どのくらい自分をオープンにできるか、という基準が使われることが多くありますが、私がインタビューしたときに、この基準に賛同してくれる男性はあまりいませんでした。彼らがどういうところで「親しい」とみなすのかというと、「あまり言わなくても分かってくれる人が自分にとっては大切な人」とのことでした。社会関係を築いていくためには、言わなければならないときがたくさんあると思います。しかし、何となく分かりあっているような、仲が良

いような感じで進んでいくことに慣れてしまうと、対人関係を作ることが難しくなってくるのか、と思います。先ほど天田先生は、「社会関係の2大リソースは会社と奥さん」とおっしゃっていましたが、私が見てきたケースでは、あと1つ、お母さんが作ってきた対人関係もありました。お母さんに地域で仲の良い人がたくさんいれば、息子が介護でピンチになったときに、その人たちが出てきてくれることがあったのです。けれども、それもやはり、自分で作った対人関係ではないのです。男性の人間関係の築き方みたいなものが根本的な問題にあるのではないかと感じています。

永井：大沢先生、労働と女性の問題も含めてコメントをお願いします。

大沢：みなさんの発言をお聞きしながら考えたことを2～3点、お話ししたいと思います。平山先生から、男性はあまり言わなくても分かりあえる仲にあるひとが大切な人だという指摘がありました。日本ではまさにそうした同質的な集団が長い間築かれてきたわけです。しかし、今の日本が抱えている問題は、多様性をいかに社会のなかに取り込んでいくのか、ということだと思います。例えば企業におけるイノベーションというところから見えていくと、やはり女性の発想による商品が売れています。デミオという車が注目されていますが、あれを初めて開発したのも女性です。男性の社会に女性が入ることで生み出される新しいプラスの変化があるのと同時に、女性のなかに男性が入ることによって、女性同士の難しい関係が変わっていく可能性もあると思うのです。つまり、お互いが変わろうとすることによって、今の社会を変えられるのではないかと、と思っています。

日本の雇用慣行のあり方が大きく変わっているという話ですが、まさにその通りだと思いますし、特に非正規労働の増加が非常に大きな問題になっています。労働市場における一番の不平等とは、正社員の男女間での昇進格差や賃金格差が、非常に大きいことです。日本の社会では、女性に対する根強い差別があり、女性が昇進することがなかなか難しいので、キャリアを蓄積しようと思う女性は結婚や出産が遅れます。その結果、女性にもっと活躍してもらおうと思えばもっと少子化になるのではないかと、という議論がなされ、労働市場での女性差別をなくそう、という議論にはなかなか進みません。

ですが、私は女性が若いときに会社でやりがいを感じられる仕事の機会が与えられ、力をつければ、仮に女性が結婚することになっても、会社としてもそのように育てた人間をやめさせるわけにはいかなくなります。そうすると、子育て中の女性をどのように活用すればいいのか、という問題に直面します。今まではどちらかと言うと、女性がケアに関われるように労働市場を調整することばかり考えていました。しかし、女性が活躍できる社会を作るためには、男性をふくめて働き方をみなで変えなくてはなりません。労働時間を短くしなければ駄目でしょう。ケア労働をみんなで分担することができるようにならなければなりません。女性差別を撤廃しましょう。男女間の賃金格差を縮小しましょう。というような議論も同時に必要です。

労働人口も減っていきますし、生産人口も減っていくのですから、女性は働く機会がふえる。同時に多くの女性が子供を産みたいと思っているのですから、子供を産んでもキャリアがつめるようにしなければならない。そのためには、男性も育児をやらなければ社会がうまく回らない。というような逆の発想で、女性の活躍推進を進めていけばいいのではないかと考えています。

永井：ありがとうございました。いくつかポイントが出ましたので、順番に議論していけたらと思います。まず、日本の男性の社会関係のメンテナンス能力の低さは、重要な問題なのではないかと思いますが、これはどうすれば鍛えられるのでしょうか。

天田：社会関係のメンテナンス能力の低さは、男性や女性といった性別に本質があるものではありません。あくまでも戦後日本型雇用システム、特にその中で生まれた戦後日本型家族の中で形成されてきた（多くは男性の）行動文法です。夫や子どもは会社や学校で仕事や勉強などに邁進してだけで、あとは妻・母が社会関係のメンテナンスも含めた生活インフラを形成してくれる、といった男稼ぎ手モデルに乗ったうえでなければ、こうしたことは起こりません。本田由起さんが「戦後日本型循環システムの綻び」について指摘していますが、戦後日本型循環システムとは、男が稼ぎ手になり、妻が家庭を取り仕切り、子どもが良い学校と会社に入り、その後、夫ないしは妻となり稼ぎ手モデルの担い手になっていくという循環システムです。つまり、男性はこの循環システムにおいては社会関係のメンテナンスをしなくても免責されてきた、という歴史があったということです。そう考えると、たかだか60年～70年前に作られた時代的産物だともいえます。そう思うのであれば、変更はいくらでも可能です。例えば、彼の地を見れば、ケアにかかわるジェンダーの非対称性があるにせよ、社会関係のメンテナンス・コストを男性・父親が積極的に担おうとしていることを鑑みれば、今回事例にあげた男性・父親のようなケースでも、いくらでも変更は可能です。

具体的な提言をいくつか申しあげます。1点目は、社会関係のメンテナンスを男性も担えるようにする。例えば、会社のようにセットアップされた空間は、地域には存在しません。過渡期的には、行政やNPOなどが明確な一定程度の目的のもとでセットアップした空間に男性を参入させることなどがあります。セットアップされた空間は、メンテナンスの初期コストがかかりませんから、男性が参入しやすいのです。なので、男性がケアをするような空間、例えば、おやじの会、男性介護者の会、イクメンの会などといったものを、第三者がセットアップすれば、男性のアクセスが比較的可能になることがあると思います。こういった空間を各自治体やローカルなところで作っていく。これが過渡期の措置です。この際、セルフヘルプ的に「語り合う」といったことを第一義的な目的にしない、ただコーヒーを飲んだり、食事をする場を設けるなどの「か細い社会関係」からはじめ、徐々に社会関係の厚みをつけていくといった組織運営も重要かもしれません。

2点目は、圧倒的な多数派である女性に比べて、少数派である男性にとって社会的なメンテナンスを必要とする空間は、敷居が高く、バリアがあるという問題ですが、実はこれは男性が必然的に入ってくればすぐにでも変わります。アメリカ西海岸などでは、クラブチームや部活などのボランティアを、男性が担っていることが多いので、男女ともに参画が可能で、敷居は低い。社会関係のメンテナンスもケア・コストの重要な一部であるということで、男女ともにアクセス可能な場を作っていけば、中長期的には男性も入りやすいものになっていくだろうと思います。ただし、よく指摘されているように、多くの団体・組織では男性の参入によって「会社」のような組織にされていってしまうなどと言われているように、中期的には組織運営を誰かが介在してサポートすることが重要かもしれません。以上の2点が重要だと思います。

適切な表現ではありませんが、戦後日本型雇用システムのもとでは、男性は家族に対してメンテナンス・コストをかける必要がないと思っているというより、家族をメンテナンス・コストという観点から考えていません。私は勝手に「同居人モード」と呼んでいます。一緒に生活をしていると、それぞれに思うところがあるが、妻や子ども、実父母・義父母、親戚やきょうだいなどの人間関係を配慮することで「家族が回っている」といったコスト意識が希薄です。女性は、家族も含めてメンテナンス・コストを考えていますが、それが教育や雇用システムの産物である以上、私たちの働き方を変えていくことは、それほど大きなことではないと思っています。

永井：この点については、他のお二人にも伺いたいと思います。子育て関連のNPOなどで例えばの話ですが、おやじの会の中に男性特有の役割を強調するいわゆるマッチョ系と、男女協業系があり、人によっては合わないということも生じると思います。男性が社会関係のメンテナンスをする能力を作っていくことに関して、いかがでしょうか。

土堤内：男性が社会関係をうまく構築できないのはなぜなのだろう、ということと、大沢さんが最初にご提起された、女性のなかに男性が入ることによって社会が変わっていくのではないかと、この2つには共通するテーマがあるのではないかと思います。私の経験では、男女の間で行動様式と言うか、意思決定のパターンに大きな違いがあります。子供が中学生になったときに、PTA会長を2年間やりましたが、そのときにすごい体験をしたのです。42人の役員のうち父親は2人だけで、あとの40人は母親だったのです。最初の役員会が終わったあと、私は100円ショップで資料を整理するためのクリアフォルダを人数分買い、2回目の役員会で配布したのです。すると、「会長がそういうことを独断で決めていいのですか。」というように、半分つるし上げにあったのです。私は企業人として、責任者が意思決定をしても、会計の処理が公正であれば何ら問題がないと思っていたのですが、「あなたが勝手に決められることではないでしょう。」とすごく怒られたのです。そのとき、私は、地域の組織が意思決定するというのは、どのようなことであっても

議論をして、事前に合意を取っていくことが大事なのだと学びました。

その一方で、何かのイベントのときに出す饅頭について、延々と議論したことがあって、そのとき、私は「私の会社での1時間のコストは、いくらか御存知ですか。42人が1時間議論をすると、これだけのコストがかかることなのですよ。」と言ったのです。それでも結論が出なかったなので、私は議論をしたのだから、と言って結論を出したのです。企業社会で物事を決める意思決定のパターンと、地域社会の意思決定のパターンは、全く違います。多くの男性は企業のパターンを身に付け、多くの女性は地域のパターンを身に付けているので、何かを決めようとしてもなかなかうまくいかず、コンフリクトが起こることを知りました。私が持ち込んだ企業のロジックは地域のなかでは通用しないということもその場で教えてもらったのです。

余談ですが、私は1人で子育てをやったと言っても、じつは1人ではありません。1人では限界があります。なぜPTAの会長をやったかと言えば、お母さんたちのネットワークに入れば、助けてもらえると思ったからです。日本の社会は捨てたものではありません。困っていると言えば、必ず助けてくれます。とはいっても、天田さんのお話にあったように、ジェンダーのバリアはやはり高いです。それを乗り越えて母親の世界に入っていく第一歩は、ものすごい壁でした。学校関係の電話に私が出ても、「奥様をお願いします」と言われるのです。逆に、私が会長だったときの副会長は女性だったのですが、PTAの仕事の関係で電話をした時も、電話口にご主人が出て、「ご用件は何ですか。私に話してください。」と言うのです。「副会長は奥様ですから、奥様に直接お話ししたいのですが。」と言っても、「いや、私に話してください」と。その一步を超えていくことが本当に大変でした。表現はよくありませんが、よくシングルマザーが女を捨てると言いますが、シングルファーザーも男を捨てます。じっさい、男を捨てないと入っていけないこともたくさんありました。けれども、一度入ってしまえば助けてくれるのです。本当に多くの人に助けてもらって、子育てをしました。大変でしたが、決して苦しいということはありません。今になって考えると、地域のなかで人間関係を作っていくことのスキルや行動パターンが身についているのです。会社帰りに駅で昔の中学生に会うと、今は社会人ですが、僕に話しかけてきてくれる子供がいますし、地域には知り合いのお母さんもたくさんいます。私は、地域に居場所を持っています。

最近では、定年退職した方に向けた、「男の生き方講座」でお話をする機会があります。その人たちは、さっき天田さんがおっしゃった2つの資産のうち、会社という資産を失い行き場に困っているのです。朝起きて行くところもなければ、することもなし。高齢期に大事なことは、「今日用」（きょうよう）と「今日行」（きょういく）の2つです。朝起きてから、今日用があって今日行くところがある。ですが、退職した男性はそれがないために、苦しんでいるのです。それを身に付けることが現役時代のワークライフバランスだと、私は思っています。

平山：地域などが男性のネットワークを作るためにセットアップをしたとしても、それ自体がマッチョと言いますか、男性が元から持っていたものが忍び込んでくるというのは、まさにその通りです。男性介護者の会では、そういうことが起こっていることが多くあります。男性同士が連帯するときには、女性を他者として区別するよりも、貶めることによってつながることができるというモードがあり、これをホモ・ソーシャルと言います。この連帯のモードが、男性介護者の会に忍び込んでくることは、よくあるのです。男性介護者の会が設立されたときに行われた講演のなかには、「男の方が女よりも名介護者になる素養があります」という文言が含まれているものもあります。地域がセットアップして、会社以外のネットワークを作る機会を与えても、男性のつながり方そのものに、性差別的なものが忍び込んでいるのであれば、違う方向に行ってしまうこともあるでしょう。ホモ・ソーシャル的なものを維持したまま男性ケアラーが連帯すれば、男性が女性化するというよりも、むしろケアが男性化してしまうのではないか、という恐れを私は抱いています。男性のつながり方の問題を気かけなければ、ネットワークが違う方向にできてしまう可能性を、考えなければと思います。

永井：父親が集まる会にも、いろいろなパターンがあるので、一概には言えないことは知っていましたが、介護の方は全然存じあげなかったので勉強になりました。大沢先生は、職場での男性の人間関係の問題について、何かコメントはございますか。

大沢：そういう観点から研究したことは、あまりないのですが、同質的な職場をどう変えていくのかという議論はされていると思います。これからは国籍も多様化していき、女性も入ってくるので、男性にとってはあうんの呼吸が通用しない社会になっていくでしょう。ですが、そういうなかでも、例えば、上司がイクメンであると、女性の部下が子供を生んだときにコミュニケーションがとりやすくなるという議論はよく聞きますので、女性が入入るといことは、男性の社会関係メンテナンス力を高める必要性を示唆していると思います。

永井：ありがとうございます。最後の論点として指摘するべきか不安はありますが、やはり働き方の問題が根本にあると思いますし、安定的な労働環境を作ることが一番重要な点かと思っています。今後は、育児や介護だけではなく、病気治療を行いながら働き続ける人も増えてくるでしょうし、国内の会社に勤めても勤務地は分かりません。どこの国の会社に勤めるか、社内にどこの国の人が来るか、ということも分からない時代がやってくるだろうと思います。すると、働き方も変えていかなければならないですし、労働時間の制約のなかで働くことが必要になってくるでしょう。今後10年20年で、働き方が激変していくことを考えて、安定的な労働環境はどのような形で導き出されるのか、ということも含め、先生方から短くご意見をいただいたうえで、会場からもご意見をいただきたいと思い

ます。

天田：先ほどのセットアップした組織も、おっしゃる通り、それ自体が「会社組織化」されて、恐ろしくマッチョな空間が形成されることもありますので、新しい社会関係のメンテナンス・コストを支払っていくような組織ができるということではありません。むしろ、多様な人たちがそこに参画して、ダイバーシティをどう担保するのか、ということが非常に重要な要素になるだろうと思います。そのうえで、女性のための雇用環境、つまり機会コスト、達成コストも含めて権利を保障するために労働時間を短くするのは、結果的に、男性にとってもすごくいいと考えます。男女ともに参加することは、会社組織内で多様性が担保でき、研究開発ができるとか、それだけにとどまらないと思います。

かりに研究開発が進まず、組織が停滞したとしても、すべての人にとって重要な権利の問題を考えることが不可欠ではないでしょうか。会社にとって、この問題は、組織の達成に結びつくのか、組織のパフォーマンスを上げるのか、ということになるでしょう。しかし、それだけではない。具体的には、ケアの受け手にとっての権利（ケアを受ける権利／ケアを受けない権利）、ケアの担い手にとっての権利（ケアをする権利／ケアをしない権利）、という2重の権利の側面から、国家が労働に対してどのようにレギュレーションをかけるか、どのようにケアの受け手と担い手を保障するか、という観点から考えるべきではないかと思います。女性労働者がケアできるような制度設計・制度運用にしていく、といった中途半端な介護育児休暇の社会改良主義的プランでは到底十分ではない。雇用時間を短縮・多様化し、同じ時間的・物理的制約のなかで働ける環境を作っていくと同時に、所得保障を与えていく。そうすれば、男性のケアへの参入機会も増えていきます。子どもや高齢者や障害者などがどのようなケアを受けるべきかという視点から考えてもいい。ケアを受ける側の権利が保障される、と同時にケアする側の権利を保障する。この2重の権利の保障というところから、労働関連法規などの法技術・制度技術を通じて労働をきちんと分配しつつ、所得をも保障していく。そういったことが十分に考えられるだろうと思います。デンマークの話もありますが、国家の位置づけ、国家が労働システムをどう保障していくのか、ということが求められています。

土堤内：今日のレジュメの最後の、「幸せになる働き方、2つのワークライフ」という項目について簡単にお話いたします。働くことを賃金労働だけに限定しなくてもいいのではないかと思います。働くとは、本来、自分の傍、周囲を楽にすることです。江戸時代は、働くことを、「勤め」と「稼ぎ」といいました。仕事をしてお金を稼ぐことと、子育てや家事や介護や地域の活動といった勤めを果たすこと、この両方をやるのが働くことでした。しかし、今の経済至上主義のなかでは、働くことが、あまりにも賃金労働だけに捉えられているのではないかと考えています。ですが、幸せになる働き方とは、この「勤め」と「稼ぎ」という2つの働き方のバランスを取っていくことではないでしょうか。これ

までは性別分業のなかで、主に男性が「稼ぎ」を、女性が「勤め」を、やってきたわけですね。これからの時代は、独り暮らしの人も増えてきます。世帯単位で形成してきた「勤め」と「稼ぎ」を、これからは個人のなかで、うまくバランスを取って生きていくことが、じつは幸せになる働き方につながるのではないかと考えています。以上です。

平山：男性もケア労働に参加できるような働き方が男性にとっても良いというのは、その通りだと思うのですが、その割には、男性は今の働き方を手放しませんし、男性の全員が、そう思っているわけではありません。その理由は、男性のなかに今の働き方を続けていた方が絶対得な人がいるからなのではないでしょうか。男性を一括りにはできませんから、現在の働き方にメリットを感じている人をどうするのか、ということも実はかなり重要なのだと思います。みんながみんな、それが良いとっていればすでに変わっているのでは、という気がしています。

大沢：私自身は労働を扱っているので、非正社員という括りを根本的に変える必要があると思っています。正社員・非正社員という区別は日本だけのもので、欧米では、臨時的にある仕事に就いている人を有期雇用者、恒常的にある仕事に就いている人をレギュラーワーカーといっています。日本でも、通常的にある仕事をしていれば雇用の期間の定めのない労働者、という分け方に戻さないといけないのではと思います。日本の場合、正社員とは会社の命令に対して拘束的にはたらく労働者のことをさすので、主にケアを担い、かつ働かざるを得ない人は、非正社員にならざるを得ません。しかし、この定義は時代に合わなくなってきているということが、今日のディスカッションで明らかになりました。それに関わらず、あいかわらず、その定義が変わらず、かつ非正社員が増えているのは、非常に大きな問題ではないかと思っています。それと同時に、正社員と非正社員では、大きな賃金の格差があります。これもやはり、同じ仕事をしていれば同じ賃金が支払われるという原則が、貫かれるべきだと思います。この2点を変えることは、非常に難しいのですが、今後の方向としては、それをする必要があるとおもいます。

永井：ありがとうございました。時間が迫ってきたのですが、フロアーの中で、これだけは言いたいという方がいらっしゃったら。

質問1：ご講演ありがとうございました。天田先生と土堤内先生にご意見を伺いたいと思います。天田先生のお話を乱暴にまとめると、社会関係のメンテナンス・コストの非対称性を意識することがとても重要で、主婦を前提とした社会関係に無理やり男性が入っていくことは、父親的役割を引き受けるのに過ぎず、かえって全体秩序が維持されてしまう、というご主張であったように思います。確かに、そういう場合もあると思いますが、そうではない場合もあるのではないかと思います。

僕は子供に関わるのが好きな方なのですが、幼稚園はすごかったです。社会関係を含めて関わったのですが、実際に参入してみると、父親的でいるだけではままならない時もありました。子供の面倒は、それぞれの保護者が見ますので、父親的であるだけでは自分の子供が取り残されてしまうことがあります。例えば、行事に参加した際には、和服を着つけて帯を結ぶといった母親的役割を引き受けなければならなかったこともありました。そうやって僕が時に女性的なことも含めて関わっているのを見て、幼稚園のママ同士にはもともと微妙な関係があるものですが、それがちょっとドライになったというか、関係の質が変わったように思います。他のお母さんが「あなたも行ってくれば」と自分のお父さんに働きかけて、お父さんが増えることもありました。その半面、お母さんたちが関係を維持する方法について、僕が学ぶこともありました。先ほど絵文字の話がありましたが、そういうコミュニケーションのツールやテクニックをあまり知らなかったので、勉強になりました。今は女性が社会進出している時代と言いますが、子供と関わる領域は元来、女性のパワーが強い社会なのです。しかし、実は送り迎えなどといったところで、男性も結構来ています。その際には父親的役割で関わるだけではなく、むしろ女性的な感じで、女性のロジックのなかに溶け込むこともあります。なので、男性の参入は、ジェンダーの維持を起すだけではなく、それまでの関係が変わる契機になることもあると思います。イクメンサークルをセッティングすると、かえってマッチョな関係が築かれてしまうという指摘もございましたが、男性が入っていくことに可能性がある場合もあるのではないかと思います。

天田：ありがとうございます。おっしゃる通りだと思います。先ほど言っていたAさんも、保育園の時は、母親・父親関係なく、保育園を中心としたコミュニティが築かれていたので、その時は子どものあれこれの世話をAさんが積極的に担ったりしていたのですが、年齢が上にあがっていくほど子どもの社会的インターフェースが増えたため、父親・母親関係なくやる組織もあれば、母親が中心的な組織もあったそうです。子どものいる空間は、ライフステージや女性の就労率やコミュニティがどのように維持されているかによって違ってきます。今回は、事例として、あくまで「男性的・お父さんの役割」を演じる戦略のほうメンテナンス・コストを最小化できるという例を紹介しただけです。しかし、「溶け込み戦略」の方がはるかにメンテナンス・コストを最小化できるケースもたくさんあると思います。「溶け込み戦略」を取るのか、「性役割演出戦略」を取るのかは、場所や組織によっても異なりますが、いずれにしてもメンテナンス・コストの最小化が図るには、両方をきちんと見ていく必要があるでしょう。ただ、今は、男女でどのような負担になっているのか、どちらがどれだけ支払っているのか、というところから見ていく必要があると思います。

もう1つ、土堤内さんのお話に加えたかったことがあります。働いている女性が、「主婦を前提とした関係」に巻き込まれたときに、カチンとくるのは、母親のケア・コストを

無尽蔵だと思っている点だと思います。母親の持ち出すケア・コストは、主婦を前提にしたところだと、無尽蔵に提供され得ると考えられがちなので、時には何十時間も議論に付き合わされる。すると、どこで打ち切るのか、何のための議論なのか、この議論は時給にすればいくらになるのか、という発想が出てきて、カチンとくるのです。そして、その苛立ちを夫にぶつける構造が発生します。いずれの場合も、組織やコミュニティのダイバーシティが欠如している状況だと思います。私たちはジェンダーやセクシュアリティで分離された空間を生きているので、どういうダイバーシティを担保するか、とりわけケア・コストにかかわるダイバーシティをどうカウントするか、ということは非常に重要な要素になると思われます。

土堤内：少し補足いたします。女性のなかに男性が入ることによって、組織や社会がどのような影響を受けていくのか、というお話でしたね。天田先生がおっしゃったように、保護者会は専業主婦を前提にした仕組みができていますので、働く母親や働く父親は、そこに大きなフラストレーションを感じます。ただ、PTAの意思決定の仕組みなどは、企業社会にいるとなかなか気が付かないことでもあります。

PTAの会長をやっていた時、メンバー全員に感謝状を贈ったことがありました。校長に大きな判子を押してもらって、最後の会の時に配ったのです。すると、その日の夜、母親何人かから電話がかかってきて、「夫と息子に賞状を見せたら、夫が褒めてくれた」と言いました。専業主婦は子育てを一所懸命やっていますが、第3者から、きちんと評価される場がほとんどありません。もちろん、子育ては、人から褒められようと思ってやっているわけではありませんが、子育ては社会的に大きな意味を持つことだと、社会がきちんと認めるのは、とても大事なことです。きちんと認めて、何らかの形に表せば、自分の家族も認めてくれるし、何より、本人もとても嬉しかったと伝えてくれました。それぞれの違いをいかに理解していくのが、ジェンダーの障壁を超えていくうえで、とても大事なことだろうと思います。

永井：ありがとうございます。感想でも構いませんので、ほかに何かあれば。

質問2：大変面白いお話をありがとうございました。母親のコストを無尽蔵に換算するか、地域でのコンセンサスの取り方は、企業社会のそれとは違う、というお話は大変面白かったです。今おっしゃったように、働くお母さんがそういう場へ出て、フラストレーションを感じても、場の意思決定を短縮するとか、分業する、といったことはなかなか言いづらいものなので、そういう場にお父さんがいらっしゃることは、とても大事なことです。例えば、働くお母さんが言うとかチンとくることも、お父さんが言うとか聞いてもらえることがあったりします。企業のなかでも、女性が発言すると同じ女性はカチンとくるし、男性に言われても、またカチンとくる。

この間、バーニーズニューヨークの東京支社長をされている方が、ゲイの方は、実はものすごくコミュニケーション能力が高い、とおっしゃっていました。男性にも女性にも言いたいことをいうにも関わらず、どちらにも嫌な感情を持たれないそうなのです。それを聞いて、幼稚園の保護者会の場で、ここでも男性になったらいいのかと考えて、普通のお母さんではやらないような言い方をしてみました。すると、物事が丸く収まっていくのです。なので、中性的なもの、LGBTとか、広い意味でのダイバーシティを議論していくと面白いことがあるのかなと思いました。

土堤内：おっしゃることは、よく分かります。私も自分のことを、よく、おばさんみたいなおじさんと言います。一応男性なのですが、男を捨てた体験もたくさんしてきて、男と女を使い分けることも実際にありました。そうでなければ、そのコミュニティのなかで自分が存在できないのです。同性が言うとかチンとくるかもしれないけど、異性から言われるとうまく通っていく、ということは、地域の組織でも会社にもあるかもしれません。LGBTのような、もっと性の多様性を、あるいは性差を意識しないでもいい社会というのが、とても大事なのかなと思います。

何回か紹介した『父親の発達心理学』のなかにも、確かに、母性や父性はあるけれど、母性は母親、父性は父親に、というように性別に帰属するものではなく、さらに統合した概念として、「親性」というものがある。「親性」とは、力のない弱いものを育てようとする気持ちのことで、母性でも父性でもなく、あくまでも1つの人間性なのだ、と書いてあります。社会のなかでいろいろな人間の関係性を作っていくのには、性差を超えたところで対応していくことが、とても有効な方法ではないか、と私も感じます。

天田：今のご指摘は、ものすごく重要なことだと思います。親は必ずしも夫婦一対になるとは限りません。シングルマザー、シングルファーザー、シングルペアレントであることは、たくさんあるわけです。私もパークレーに住んでいた際、他者とコミュニケーションをとるときには常に合理化を図っていました。ジェンダーで分離された空間の中に、ゲイ、レズビアンの人たち、シングルペアレントの人たち、エスニックマイノリティーの人たちという、異なるバックグラウンドを持つ人が関わると、当然ながら、コミュニケーションを合理化していく志向性が生まれ、結果として、その場に応じた最適なコミュニケーションを営んでいくことも十分にあり得ます。これがダイバーシティに重要な要件だと思います。ただし、付言しておく、このダイバーシティのもとでの合理化は私たちの生存・生活に結びついた社会関係のプラットフォームになるものがないと可能なりません。

永井：今日は、男性がケアを抱えるとき、というテーマで、シンポジウムを行いました。男性によるケアを考えることは、女性が働きやすく生きやすい社会を考え、現状ある問題

解決を行うことにもつながる、ということが、この会場のなかで確認できたと思います。

具体的な方策としては、労働環境を変えていくということですが、もう少し身近な問題であり、もっと大きな問題である、社会関係のメンテナンスというのが共通の論点になったと思います。

NHKの番組でも「家事の見える化」という特集をしていました。社会関係のメンテナンスも他の家事や育児の項目と同じように、見える化をするなど、具体的な方策があるのではないかと、とも思いました。平山先生がおっしゃったように、現状にメリットを感じている人に、変革の必要性をどのように感じてもらうか、ということも課題としてあるのでしょう。

ご清聴いただき、ありがとうございます。ご発言などを紀要にまとめることになっておりますので、ご覧いただければと思います。

大沢：パネリストの先生方、コーディネートの永井先生、本当にありがとうございました。おかげさまで実り多いディスカッションができました。また、最後に非常に重要な本質的な問題を提起していただきました。性差や伝統的な（性別役割分業の）価値観を超えて、私たちが、新しいより豊かな人間関係を築いていく必要があり、そのためのヒントが、このシンポジウムのなかに、たくさんあったのではないかと思います。研究所では新しい今日的なテーマを取り上げ、様々なシンポジウムを行っていきたいと思います。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。あらためて、4人のパネリストの先生方に、お礼を申し上げます。本日は長い間、本当にありがとうございました。