新しい男性の役割に関する調査報告書

－男女共同参画（ジェンダー平等）社会に向けて－

SPF 笹川平和財団

はじめに

笹川平和財団が本事業の開発を開始したのは2016年夏のことである。当時、世界経済フォーラム（WEF）が発表したグローバル・ジェンダーギャップ報告を見ると、日本の順位は144カ国中111位であった。日本より順位の低い国は、東アジアでは韓国（116位）のみであり、東南アジアを含めても東ティモール（125位）以外には見あたらなかった。最新の2018年度版報告書では、日本は149カ国中110位となっており、わずかに改善しているもののジェンダー平等社会の実現には程遠い状態が続いている。

こうした状態を変えるためにはどうすれば良いのか。我々が注目したのは、男性の「男らしさ」への拘りである。変化の兆しは見えるものの、出世競争や権力闘争に勝ち抜くことが「男らしい」とする風潮は根強い。このような男性のあり方（＝男性性）が、女性の活躍を妨げ、ジェンダー平等社会の実現にとって阻害要因となっているだけでなく、男性の生きづらさの要因にもなっているのではないか。そうした男性性の現状と背景について深く理解し、それを変えていけるような効果的なジェンダー政策やプログラムを開発することで、男女双方にとって望ましいジェンダー平等社会の実現に寄与できるのではないか、我々はそう考えた。

折しも、家族や社会における男性の役割を再検討する機運が高まっている。2010年に厚生労働省が「イクメン・プロジェクト」を開始し、イクメンという言葉が世間に広まった。そこからイクボス、カジダン、ケアメン、フェアメンなど、新しい男性を表象する言葉が次々に生まれている。内閣府男女共同参画局は、2014年に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」を結成し、2016年10月には「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を立ち上げて男性にフォーカスした議論を行った。

しかしながら、男性を対象とした政策研究は非常に少なく、予算も限られている。当財団ではこうした事情を踏まえて、男性学・男性性研究（studies on men and masculinities）や父親研究の第一線で活躍する研究者や地域専門家のご尽力を得て、日本と欧米の研究成果を取り入れながら、日本と文化歴史的に近い東アジアとの比較を通じて、家族や職場における男性性の特徴を明らかすることを試みた。本報告書は、その成果をまとめたものである。この報告書が第5次男女共同参画基本計画をはじめ、ジェンダー平等を目指すさまざまな取り組みに役立てられることを強く願っている。

公益財団法人笹川平和財団　アジア事業グループ
中山　万帆　グループ長
植田　晃博　研究員

目次

Ⅰ．事業の概要 1
1. 調査研究の趣旨と特色 1
2. 調査研究の実施体制 1
3. 調査研究の実施期間とこれまでの経緯 2

Ⅱ．事業の背景～男性にとってのジェンダー平等 5

Ⅲ．日本の男性の概況～既存調査のレビューから 9
1. 男性と家庭生活 9
2. 男性と職業生活 10
3. 男性と暴力 12
4. 男性と健康 13
5. 男性と教育 14

Ⅳ．男性問題と男性政策に関する専門家聴き取り調査～東アジア4都市 17
1. 台北調査 17
2. 上海調査 21
3. 香港調査 24
4. ソウル調査 28

Ⅴ．男性の役割に関するWEB調査～結果の概要と考察 33
1. 調査の概要 33
2. 調査結果の概要―日本調査 33
3. 調査結果の概要～東アジア5都市 44
4. WEB調査結果の考察 58

Ⅵ．「男性の新しいあり方」に関する政策提言へ向けた論点整理 64
1. 男性の変化のための3つのキーワード 64
2. 男性の変化を促すための政策提言の方向性と考え方 66
3. 政策提言へ向けた論点のまとめ～シェア・ケア・フェア 73

参考文献 74

別冊資料　男性の役割に関するWEB調査結果
資料1. 日本調査統計分析レポート
資料2. 東アジア5都市統計分析レポート
資料3. 日本調査単純集計グラフ
資料4. 日本調査年代別集計グラフ
資料5. 日本調査地域別集計グラフ
資料6. 東アジア5都市別集計グラフ
資料7. 男性の役割に関する調査票（日本語版）

Ⅰ．事業の概要

1．調査研究の趣旨と特色

本調査研究は、ジェンダー平等社会の実現に向けて、男性を対象としたジェンダー政策やプログラムの効果的な立案・実施に資する質的および量的なデータと新しい知見を提供することを目的とする。その主な特色は以下の通りである。

第1に、本調査研究の最大の特徴は、「男性」に焦点を当てていることである。従来のジェンダー政策や研究は、主に女性に焦点を当て、彼女らを保護またはエンパワーすることを重視する一方で、男性に焦点を当てることは少なかった。しかし、男性の意識、働き方、生活スタイルなどが、女性の意識、働き方、生活スタイルに及ぼす影響、とりわけ負の影響は無視できない。むしろ、女性のエンパワーメントのためにこそ、男性に働きかける必要があるのではないか。本調査ではそうした観点から、「男性学・男性性研究（studies on men and masculinities）」の視点や理論を踏まえたうえで、男性を主な研究対象としている（男性学・男性性研究の視点、理論、動向については、伊藤1996, 2009, 2019、多賀2016第2章, 2019などを参照）。

第2に、本調査研究は、東アジア地域の大都市（ソウル、台北、上海、香港）を、日本あるいは東京の比較対象としている。従来の日本におけるジェンダー政策のための調査研究においては、世界的に取り組みの進んでいる西欧や北欧との比較研究は多かったが、東アジアとの比較はあまり行われていない。特に、それらの地域における男性のあり方や男性が抱える問題については、日本ではまだほとんど知られていない。日本と同様にジェンダーギャップが大きく、西洋に比べてより日本と文化的にも共通点が多いと考えられる東アジアと比較することで、ジェンダー平等を阻む日本社会の問題構造を、これまでとは異なる視点から明らかにできる可能性があるのではないか。そう考え、本調査では東アジアを比較対象として設定した。

2．調査研究の実施体制

笹川平和財団に「新しい男性の役割に関する研究会」を組織し、現地調査とWEB調査を含む調査研究を実施した。研究会は、以下の【関係者一覧】に記すとおり、多賀太（関西大学教授）、伊藤公雄（京都産業大学教授）、石井クンツ昌子（お茶の水女子大学教授）のコアメンバー3名と、笹川平和財団研究員およびスタッフで構成された。また、現地調査やWEB調査結果の統計分析のため、一定期間、それぞれの分野の専門家が参加した。

現地調査については、上海、香港および韓国の調査は多賀、台湾については伊藤が実施し、植田晃博（笹川平和財団研究員）がすべての現地調査に同行した。また、各調査地域の事情に詳しい専門家として、台湾は周典芳氏（台湾慈済大学准教授）、上海は劉楠氏（山梨英和大学専任講師）、香港はマリオ・リオン氏（立命館大学准教授）、韓国は佐々木正徳氏（長崎外国語大学准教授）がそれぞれコーディネーターを務めた。

WEB調査は、男性の家事や育児の頻度、職場や家庭におけるジェンダー意識、それらの年齢や地域による差異などについて、日本と東アジア各地域の状況を明らかにするために実施した。日本および東アジア諸都市のデータ収集は株式会社インテージに委託した。相川頌子氏（お茶の水女子大学大学院博士後期課程）には、日本と東アジア地域の男性性に関するアンケート調査を

行うための質問項目の作成と、日本国内のデータ分析業務を依頼した。東アジア諸都市のデータ分析は、大風薫氏（お茶の水女子大学准教授）に依頼した。分析結果は研究会で検討し、新たな疑問点を洗い出した上で更に分析を重ねるという形で理解を深めた。統計分析全般を石井が統括し、最終的な統計分析レポートの作成も行った。

【関係者一覧（敬称略）】（◎：座長、○事業責任者、◇事業担当者）

（コアメンバー）
◎多賀　太（関西大学　文学部　教授）
　伊藤　公雄（京都産業大学　現代社会学部　客員教授）
　石井　クンツ　昌子（お茶の水女子大学　生活科学部　教授）

（公益財団法人笹川平和財団 [SPF] 研究員およびスタッフ）
○中山　万帆（SPF　アジア事業グループ長）
　岡本　富美子（SPF　経営企画部　特任部長兼アジア事業グループ主任研究員）
◇植田　晃博（SPF　アジア事業グループ　研究員）
　横木　那美（SPF　アジア事業グループ　研究員）
　村本　絹江（SPF　アジア事業グループ　アシスタント）
　中原　美沙（SPF　アジアの人口動態事業グループ　アシスタント（2018年退職））

（地域および統計分析の専門家）
　大風　薫（お茶の水女子大学　准教授）
　佐々木　正徳（長崎外国語大学　准教授）
　Mario Liong（立命館大学　准教授）
　周　典芳（台湾慈済大学　准教授）
　劉　楠（山梨英和大学　専任講師）
　相川　頌子（お茶の水女子大学大学院　博士後期課程）

　このほか、内外のさまざまな専門家の方にご協力いただいた。

3. 調査研究の実施期間とこれまでの経緯

　本事業は、2017年4月から「男女平等における男性の役割」という事業名で、1年間の調査研究事業として開始された。2018年4月からは、2021年3月までの3年事業として、「新しい男性の役割に関する提言」事業と事業名を改名して、現在（2019年7月）に至る。

　事業が開始される前、2017年2月には、事業開発のために欧州（ドイツ、イギリス、スウェーデン、オランダ、ベルギー）を訪問し、各国の男性政策や市民社会の取り組みなどを視察した。近年の欧州の男性政策におけるキーワードの1つとなっている「ケアリング・マスキュリニティ＝ケアする男性性（caring masculinity）」という概念についても、専門家に詳しくヒアリングを行った。

　欧州視察の成果を踏まえて、2017年度前半は中国（大陸）、香港および韓国の専門家を研究会

に招き、各国の男性事情について予備的な検討を行った。その上で、東アジア各都市（ソウル、台北、上海、香港）で男性を対象としたアンケート調査を行い、男性のあり方に関する統計的エビデンスを集めることが研究会で決定された。そして、2017年度後半には主にアンケート調査のための質問項目作りを行った。また並行して、台湾と上海の現地調査も実施した。

日本国内のアンケート調査は2018年3月、東アジア4都市のアンケート調査は2018年6月に実施された。そして、国内の統計データ分析が2018年4月から、東アジアの統計データ分析が同年6月からそれぞれ開始され、分析結果を研究会で議論した。10月に日本および東アジアの男性に関する暫定的な分析レポートをまとめ、同研究会で更に議論を行ったほか、2019年2月には内外から現地専門家を招待し、意見交換会を開催した。香港と韓国（ソウル）でも現地調査を実施し、これらの成果すべてを踏まえて執筆された本報告書が、2019年7月に完成した。以下、主な活動の記録を時系列に示す。

【2016年度】（事業開発）

	日程	対象国/題目
現地視察	2017年2月24－3月5日	欧州（ドイツ、イギリス、スウェーデン、オランダ、ベルギー）
研究会	2016年10月17日	「『男性学』と男性支配のパラドックス」研究会

【2017年度】（「男女平等における男性の役割」事業）

	日程	対象国/題目
現地視察	2018年 1月10日－13日	台湾（台北・台中）
	2018年 3月11日－14日	上海
研究会	2017年 4月17日（第1回）	欧州現地調査報告及び男性性の国際比較調査方法に関する検討
	2017年 6月 5日（第2回）	「ケアリング・マスキュリニティ」の概念について
	2017年 7月25日（第3回）	香港における男性性の現状と課題
	2017年 9月12日（第4回）	韓国における男性性の現状と課題
	2017年10月16日（第5回）	中国における男性性の現状と課題
	2017年11月22日（第6回）	統計調査項目に関する検討
	2017年12月 6日（第7回）	統計調査項目に関する検討Ⅱ
	2018年 1月25日（第8回）	台湾出張報告および首都圏サンプル調査分析について
	2018年 2月15日（第9回）	プレ調査の結果に関する検討と調査票の改訂について

【2018年度】（「新しい男性の役割に関する提言」事業）

	日程	対象国/題目
現地視察	2018年 8月19日－22日	香港
	2019年 1月23日－26日	韓国（ソウル）
研究会	2018年 4月20日（第1回）	統計分析の方針および上海調査報告
	2018年 5月16日（第2回）	上海調査報告および統計結果分析の経過報告
	2018年 6月 6日（第3回）	国内統計本調査の結果分析Ⅱ
	2018年 7月26日（第4回）	国内統計本調査の結果分析レポートおよび 東アジア統計本調査の結果分析Ⅰ
	2018年 9月30日（第5回）	東アジア統計本調査の結果分析Ⅱ
	2018年10月 1日（第6回）	出張調査報告（香港・シンガポール・タイ） および東アジア統計本調査の結果分析Ⅲ
	2018年11月26日（第7回）	タイ出張調査報告および東アジア統計本調査の 最終分析レポートに関して
	2018年12月26日（第8回）	来年度の事業計画及び東アジア5都市の男性性に 関する調査報告書に関して
	2019年 1月28日（第9回）	東アジア5都市の男性性に関する調査報告書に 関して
	2019年 2月20日	東アジア5都市の男性性に関する統計分析結果に ついての意見交換会

Ⅱ．事業の背景～男性にとってのジェンダー平等

ジェンダー平等と男性

これまで、ジェンダー平等といえば「女性の問題」と見なされ、男性にとっては無関係と捉えられがちであった。しかし、決してそうではない。ジェンダー平等は、次の2つの理由により、男性に直接関わる問題である。

第1に、ジェンダー平等は男性の変化を必要とする。これまで「女性の問題」として提起されてきた問題、例えば、女性に対する暴力、女性の社会的意思決定への参加の少なさ、女性の経済的自立の困難などは、男性との関係性のもとで生じているのであり、その原因が男性側にあるという意味では「男性の問題」でもある。男性の変化なくして女性の地位向上や女性問題の解決はありえない。女性の安全を確保し、女性の地位向上を図り、ジェンダー平等を実現するためには、男性の変化が不可欠である。

第2に、男性もジェンダー平等を必要としている。従来の社会では、男性もまた女性とは異なる意味で、固定的な役割や理想像を期待されることにより、生活の質や健康面での様々な困難、例えば、長時間労働による過労や仕事以外の生活からの疎外、過剰な競争への圧力などに直面してきた。ジェンダー平等を促進し、経済領域での労働責任や賃金、社会的意思決定への参加機会を男女がより対等に分かち合うようになることは、女性の地位向上のみならず、男性がより十全な人間性を取り戻し、生活の質を向上させ、より健康な生活を送ることにも寄与するものである。

このように、女性の地位向上と、男性自身の生活の質の向上の両方のために、男性には、旧来の固定的な役割に縛られない新しい生き方が必要とされている。

国連の動き

国際社会では、ジェンダー平等における男性の役割の重要性に関する認識のもと、様々な取り組みや政策提言が行われている。国連では、1995年開催の第4回世界女性会議で採択された「北京宣言」に「男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する」という文言が盛り込まれた。

2003年10月には、国連女性の地位向上部の主催により、ブラジリアで専門家グループ会議「ジェンダー平等達成における男性と少年の役割」が開催された。翌年にニューヨーク国連本部で開催された第58回国連女性の地位委員会でも同テーマの会議が開催され、学校のカリキュラムから統計の整備や調査研究にいたるまでの具体的な政策が提言された。

2000年代後半になると、国際ネットワーク「メンエンゲイジ・アライアンス」（MenEngage Alliance）の主導により、ジェンダー平等に携わる多くの国際NGOと国連関連諸機関が連携しながら、男性をジェンダー平等政策のターゲットかつ積極的な担い手とするための様々な活動が世界各地で展開されるようになった。そうしたなか、2014年9月には、男性と少年がジェンダー平等へ向けた変革の主体になることを狙った「HeForSheキャンペーン」が、当時の国連事務総長であったパン・ギムン（潘基文）と国連ウィメン親善大使で俳優のエマ・ワトソン（Emma Watson）による宣言とともに開始された。

欧州連合（EU）の動き

EUでは、国連の動きに歩調を合わせながらも、独自の取り組みも重ねられてきた。2001年にはEU内でジェンダー平等と男性に関する会議が開催され、「女性と男性の平等へのロードマップ2006－2010 (Roadmap for equality between women and men 2006-2010)」や「女性と男性の平等を目指す欧州委員会の戦略2010-2015 (Strategy for equality between women and men 2010－2015)」などの政策文書において、学校教育からの男子の早期離脱や男性の健康問題などに言及がなされ、男性をジェンダー政策に関与させることの重要性が述べられた。

2000年代半ばには、FOCUS（Fostering Caring Masculinities）と呼ばれる計画のもと、ドイツ、アイルランド、ノルウェー、スロベニア、スペインの各研究機関による共同調査研究が実施され、男性のワークライフバランス促進や家庭責任を男女で分かち合うための方策が検討された。

そして、2010年代にはEU27カ国に一部のEFTA（欧州自由貿易連合）諸国を加えた国々のジェンダー統計や研究成果を体系的に集約する作業が行われ、その成果は「ジェンダー平等における男性の役割―欧州の戦略と展望」（Scambor et al. 2013）としてまとめられて2012年に欧州委員会に提出された。

ケアリング・マスキュリニティ

EUの政策において、男性の変化を促すための方法が、「男らしさ」そのものを否定するのではなく、従来の男性のあり方に替わる新しい男性のあり方を推奨するというアプローチである。そうした政策におけるキーワードとして近年盛んにEU内で使用されているのが「ケアリング・マスキュリニティ＝ケアする男性性（caring masculinitiy）」という概念である。

これまで、育児や介護に代表される「ケア」は「女らしさ」と結び付けられ、男性にとってはふさわしくないものであるかのように見なされてきた。しかし、男性による「ケア」への関与は、ジェンダー平等の実現において重要である。このことは、先に述べた、ジェンダー平等が男性に直接関わる問題である2つの理由に対応している。

第1に、男性のケアへの関与は、ジェンダー平等と女性の経済的自立の促進にとって重要である。男性はこれまで、自らはケア労働から遠ざかり、それらを女性に任せてきた。その結果、男性には職業労働を担い経済的自立を果たすチャンスがより開かれるのに対して、女性は家事・育児・介護といったケアにかかわる無償労働への責任から経済的自立の機会が大きく制限されてきた。また労働市場においても、ケアに関わる職業は家庭内の無償労働と結びつけられることで賃金が低く設定され、主として女性によって担われてきたが、そのことが男女賃金格差を生じさせる一因となってきた。したがって、ジェンダー平等と女性の経済的自立を促すためには、ケア労働を女性だけに任せておくのではなく、男性も女性とケア労働を分かち合うことが求められている。

第2に、男性のケアへの関与は、男性自身の生活の質や健康のためにも重要である。男性はこれまで、他者のケアを女性に任せてきただけでなく、自分自身のケア（セルフケア）も怠ってきた。男性役割を稼ぎ手役割に特化し、タフさやリスクの高い行動をとることを「男らしさ」と同一視し、弱みを見せたり相談したりすることを避けることで、生活の質の低下や健康の悪化を生じさせてきた。したがって男性は、他者はもちろん自分自身をもケアすることにより、自分たち自身に直接利益をもたらすことができるのである。

こうしたEUでの動向を踏まえ、本調査においても、「ケアリング・マスキュリニティ」を、日本における新しい男性のあり方を考える際のキーワードの1つとして援用している。

東アジア諸国の動き

EU諸国に比べると、東アジア諸国では、男性に焦点を当てたジェンダー政策はほとんど見られない。国連やメンエンゲイジ・アライアンスによる取り組みも、今のところ東アジア諸国にはそれほど影響を与えておらず、各国独自の動きもまだほとんど見られない。

第Ⅳ章で紹介するように、中国や香港では、男性に明確に焦点を当てた政府による公的な政策は見られず、男性問題への対応は家族政策や一般的な福祉政策の枠内で行われている。しかし、そうしたなかでも、台湾は、政府の政策として男性専用の電話相談事業やDV 加害者の治療・更正を行っており、東アジアでジェンダー政策において最も男性にも目配りがなされている地域の1つである。韓国では、2015年に「女性発展基本法」から「両性平等基本法」への改正が行われたのにともない、男性も視野に入れた政策を提言するため、女性政策研究院（Korean Women's Development Institute）が、2016年から男性の生活の変化に関する質的・量的調査研究を開始している。また、韓国や香港では、民間団体による社会福祉事業において、男性相談や男性のDV・性暴力加害者の更正プログラムなどが行われている。

日本の男女共同参画と男性をめぐる状況

日本では、これまでに男女共同参画社会の実現をめざす様々な政策が展開されてきたものの、明確に男性に焦点が当てた政策が掲げられることは少なかった。それらは、ほとんどの場合実質的には「女性政策」として実施されてきた。

ただし、そうしたなかでも、第3次男女共同参画基本計画（2011－2015年度）においては、改めて強調された5つの視点のうちの1つ、ならびに「施策の基本的方向と具体的施策」全15分野のうちの1分野として、「男性、子どもにとっての男女共同参画」が掲げられた。これにより、内閣府男女共同参画局によって「男性にとっての男女共同参画」に関する全国意識調査や「地方自治体等における男性に対する相談体制整備マニュアル」の作成などが行われた。男性のための男女共同参画に関する各種啓発事業や職場および地域での取り組み事例も収集・公表され、男女共同参画白書平成26年版では、特集「変わりゆく男性の仕事と暮らし」が組まれた。

しかし、第4次男女共同参画基本計画（2016－2020年度）では、男性に焦点を当てた施策分野は設定されず、政府レベルの施策としてはむしろ後退したかに見える。ジェンダー平等や男女共同参画政策が男性に直接関わる重要な課題であるとの認識も、いまだ多くの人々の間には十分に浸透していないと思われる。

男女共同参画政策における男性への焦点化の重要性

以上の状況を踏まえるならば、男女共同参画政策を中心とした日本におけるジェンダー平等への取り組みにおいて、これまで以上に女性の地位向上に資する施策を充実させると同時に、男性にもより目配りをし、男性の問題を解決するための施策を充実させることが求められているといえるだろう。

そこで本調査では、欧米や東アジア諸国の動向も視野に入れつつ、男性のあり方が女性の地位

向上を阻んでいる側面と、男性たち自身が抱えている問題の両方の側面から、男性の現状を明らかにし、それらの問題解決のためにはどのような男性のあり方が望まれるのかを考察し、そうした新しい男性のあり方の実現に向けた政策方針を示す。

Ⅲ．日本の男性の概況～既存調査のレビューから

本章では、政府統計や関連分野の既存調査の結果から、家庭生活、職業生活、暴力、健康、教育の5領域における日本の男性の概況を示す。

1．男性と家庭生活

家事・育児の負担は圧倒的に妻にかかっている

「社会生活基本調査」によると、1996年からの10年ごとの1日当たりの平均家事関連時間（家事、介護・看護、育児、買い物）は、女性では3時間34分（1996年）、3時間35分（2006年）、3時間28分（2016年）と、どちらかといえば減少傾向にあるのに対して、男性では24分、38分、44分とわずかながらに増加傾向にある。しかしながら、2016年の時点でも男女の差は2時間44分と依然として大きく、家事の大半を女性が行っている傾向が続いている（総務省統計局2017a: 4）。

6歳未満の子どもをもつ「夫婦と子どものみからなる世帯」の1日当たりの平均家事関連時間は、妻が7時間34分に対して夫は1時間23分と実に6時間11分の差があり、育児時間に限っても、妻3時間45分に対して夫49分と2時間56分の開きがある（内閣府2018a: 119）。

男性の育児休業取得率はごくわずかに上昇しているが、女性に比べれば圧倒的に低く、取得日数も非常に短い

2004年度の男性の育児休業率は、民間企業0.5％、地方公務員0.8％、国家公務員0.6％であった。これらが、2016年度には、民間企業3.2 ％、地方公務員3.6％、国家公務員8.2％となっており、いずれの雇用形態においてもこの12年間で若干上昇している。しかし、女性の育児休業取得率は、民間企業81.8％、国家公務員99.9％、地方公務員99.1％であり、依然として男女間の格差は非常に大きい（内閣府2018a: 120）。しかも、2015年度の男性の育児休業取得者中、約8割は1カ月未満の取得にとどまっており、うち「5日未満」が56.9％と半数以上を占めているように、男性はたとえ育児休業を取得してもその期間は極めて短い（内閣府2017: 70）。

ただし、配偶者の出産や育児に関わって公務員に有給で認められている特別休暇を取得した人の割合は比較的高い。2016年における「配偶者出産休暇」の取得率は、国家公務員77.5％、地方公務員71.6 ％であり、同年度に「男性の育児参加のための休暇」を取得した人の割合は国家公務員56.9％、地方公務員32.9％となっている（内閣府2018a: 120）。

2015年に実施された「少子化社会に関する国際意識調査」によれば、子どものいる男性の約3割は、「直近の配偶者・パートナーの出産時に1ヶ月以上の育児休業をとりたかった」と回答しており、意識と先述の実態との間には大きなギャップが見られる（内閣府2017: 70）。また2015年に実施された「仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査」によれば、男性正社員で育児休業を取得しなかった理由（複数回答）として、割合が高い順に「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」（26.6％）、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」（26.0％）、「残業が多い等、業務が繁忙であったため」（21.2％）、「休業取得による、所得減等の心配があったから」（18.5％）などの回答が得られている（内閣府2017: 71）。

家族介護者と介護離職者に占める男性の割合が上昇

厚生労働省「国民生活基礎調査」によれば、同居している介護者に占める男性の割合は2003年には23.6％だったが、2013年には31.3％と3割以上に増加している。また、厚生労働省「雇用動向調査」によれば、介護を理由とする離職者に占める男性比は、2003年には5.4％だったが、2015年には25.9％と4人に1人を超えている（厚生労働省2017a: 25-26）。

ひとり親世帯の1割以上が父子世帯

2016年時点で、全国における母子世帯数が123.2万世帯であるのに対して、父子世帯数は18.7万世帯であり、ひとり親世帯全体の約13％を占めている。親が就業している割合は、母子世帯81.8％に対して父子世帯85.4％と大きな違いはないが、就業者のうち正規雇用者の占める割合は、母子世帯44.2％に対して父子世帯68.2％と父子世帯が多く、逆にパート・アルバイト等の割合は母子世帯43.8％に対して父子世帯6.4％と圧倒的に母子世帯が多い。こうした就業状況の違いは年間収入の差に表れ、平均年間収入は母子世帯243万円に対して父子世帯420万円と父子世帯が多くなっている（厚生労働省2017: 1）。

離婚後の面会交流調停申し立て件数が増加

離婚した親が子どもと会う「面会交流」をめぐる調停の申し立て件数は、2015年に1万2000件を超え、10年前の約2.4倍にまで増加している。増加の背景には、父親の育児参加の広がりがあるとされる。日本では欧米に比べて面会交流に関する制度設計が不十分である。欧米では共同親権が認められ、離婚は裁判所が面会交流の方法や子どもの養育費の分担も取り決める裁判離婚が主流である。しかし日本では、単独親権で離婚すると片方の親の親権がなくなり、離婚ケースの約9割が、離婚後の面会交流の方法や養育費の支払い方法などを取り決めなくても夫婦間の話し合いで離婚できる協議離婚の形をとっているため、親権を持つ親が持たない親に子どもを会わせない場合にトラブルが生じることも少なくない（日本放送協会2015、小川他編2016）。

2. 男性と職業生活

男性の長時間労働者は減少傾向にあるが女性に比べると依然として多い

近年、男性雇用労働者全体の労働時間は減少傾向にある。総務省の「社会生活基本調査」によると、15歳以上の有業男性の（休日も含む）週平均1日あたりの仕事時間は、2001年には7時間ちょうどだったが、2011年には6時間56分、2016年には6時時間49分となっている（総務省統計局2017a: 8）。しかし、そうした傾向には、労働時間が比較的短い退職後の再雇用労働者や非正規雇用者の増加の影響が反映されており、依然として長時間労働の男性は少なくない。年間200日以上働く雇用労働者のうち週60時間以上働く人の割合は、2012年では、女性7.6％に対して男性では16.9％であった。2017年には、男性の雇用労働者のうち30代の14.7％、40代の14.9％が週60時間以上働いている（内閣府2018a: 115-6）。

女性に比べて低い男性の有給休暇取得率

2016年の年次有給休暇の取得率は、女性55.4％に対して男性46.8％と男性が約9ポイント低くなっている（内閣府2018a: 116）。

共働き夫婦は増加しているが、主な稼ぎ手は男性

1980年には、「男性雇用労働者と無業の妻からなる世帯」が約1,114万世帯（64.5％）あったのに対して「雇用労働者の共働き世帯」は約614万世帯（35.5％）しかなかった。しかし、1990年代後半に両者の割合は逆転し、2017年には前者が約641万世帯（35.0％）に対して後者は約1,188万世帯（65.0％）と、両者の比率は1980年からほぼ反転している。いまや「共働き」の方がむしろ「標準」とさえいえる（内閣府2018a: 117）。

しかし、「共働き」であることは、必ずしも「夫婦が同じくらいの時間働いて同じくらいの賃金を得ていること」を意味しない。依然として、夫は正規雇用、妻はパートタイム労働で、夫が主たる稼ぎ手になっている共働き家族は少なくない。総務省の「家計調査」によると、2017年の夫婦のみ有業の被雇用者世帯における勤め先収入の月平均額は、世帯主収入が441,141万円（76.2％）であるのに対して配偶者収入は137,767万円（23.8％）である（総務省統計局2017b: 39）。2010年に配偶者がいる女性が世帯主である割合がわずか3.7％（総務省統計局2014: 286）であったことを踏まえると、共働き世帯においても依然として稼ぎ手役割の大部分を男性が果たしていると考えられる。

雇用労働者の賃金の変化

国税庁の「民間給与実態統計調査」（2013）によれば、1年以上の勤続給与所得者男性の平均給与は、1997年に過去最高の577万円にまで上がったが、1990年代末から低下し始め、2009年には500万円を下回った。その後一旦盛り返したが、2013年は510万円程度と1980年代後半の水準に留まっている。また、日本労働組合総連合会の調査によれば、1997年から2012年の15年間で、高卒男性の賃金は30～50歳代まですべての年齢において、賃金高水準層、中間層、低水準層のいずれにおいても月収で数千円から数万円減少している。大卒男性については、賃金高水準層ではこの15年間であまり変化は見られないものの、中間層と低水準層では30～50歳代にかけて一貫して賃金が低下している（連合2013）。

一方、女性の平均年収については、1993年に270万円を超えて以来、1998年と2000年には過去最高の280万円となり、最低水準だった2012年でも268万円で、ほぼ横ばいである。絶対的な金額で見れば、依然として男性の所得の方が圧倒的に高いが、男性の給与額が低下することで男女間の給与額の格差は徐々に縮小傾向にある。

産業構造の変化にともない、従来「男性向け」とされた業種が縮小し、「女性向け」とされてきた業種が拡大、相対的に男性就業者が減り、女性就業者が増加している

永濱利廣氏の集計によれば、日本の全就業者数は、2002年から2011年の9年間で約293万人減少しており、男女別内訳は、女性約34万人減に対して、男性就業者は約259万減である。業種別に見ると、男性就業者の減少が著しいのは建設業と製造業であり、建設業では、9年間で減少した就業者約145万人のうち約119万人が男性である。製造業では、9年間で減少した就業者数約205万人のうち、女性が約108万人で女性の方がやや比率が高いが、男性就業者も約96万人減少している。一方、医療・福祉分野では、9年間で約174万人就業者が増加しているが、うち男性は約47万人増であるのに対して、女性は約127万人の増加である（永濱2012: 27-30）。

女性のみならず男性でも非正規雇用の割合が増加、特に高齢層と若年層で顕著

男性雇用労働者に占める非正規雇用の割合は、1990年の8.8％から増加傾向にあり、2016年には22.1％に達している。年齢階層別でみると、この間最も非正規雇用率が増加しているのは65歳以上の層であるが、25～34歳でも3.2％から15.8％へ、35～44歳でも3.3％から9.8％へ、45～54歳でも4.3％から8.7％へとそれぞれ増加している。

一方、女性雇用労働者に占める非正規雇用の割合は、1990年の38.1％から2016年には55.9％と半数以上にまで増加しており、非正規雇用の割合のみならずその増加幅も男性より大きい（内閣府2018a: 110）。

同一企業への勤続年数は女性に比べて男性の方が長い傾向

パートタイム労働者以外の常用雇用者で10年以上勤続している者の割合の変化を1997年から2017年の20年間で見てみると、男性ではほぼ5割で大きな変化は見られないのに対して、女性では3割未満から35.8％にまで増加している。しかし、2017年でも依然として男女間で約15％の格差がある。

第1子出産の前後で就業を継続する女性は、1990年代までは4割に満たなかったが、2010年～2014年の間では5割を超えている。とはいえ、依然として出産1年前に就業していた女性の46.9％が出産を機に退職している（内閣府2018a: 118）。

3. 男性と暴力

男性も5人に1人はDV（配偶者間暴力）被害に遭っているが、深刻な被害は圧倒的に女性が多い

内閣府が2017年に行った「男女間における暴力に関する調査」によれば、配偶者から暴力（「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれか）を一度でも受けたことがあると回答した人の割合は、女性31.3％に対して男性19.9％であり、女性のほぼ3人に1人、男性でもほぼ5人に1人が配偶者から暴力を受けた経験がある（内閣府2018b: 24）。さらに、それらの被害者のうち命の危険を感じた経験がある人の割合は、女性15.0％に対して男性3.1％である（内閣府2018b: 37）。暴力を受けた割合とそのうち命の危険を感じた割合を掛け合わせると、命の危険を感じたことがある人は、女性全体の4.7％、男性全体の0.6％で、女性は男性の約8倍となる。

また、2017年に配偶者間における犯罪で検挙された被害者の男女別割合を見ても、男性9.0％に対して女性91.0％と圧倒的に女性が多くなっている（内閣府2018a: 141）。

したがって、単に被害の有無だけでなく、被害の重さも加味するならば、配偶者間暴力の深刻な被害は圧倒的に女性に偏っていることをまず認識することが重要である。同時に、男性でも一部に深刻なDV被害を受けている人がいることも忘れてはならない。

男性は暴力の被害を受けても誰にも相談しない人の割合が高い

同じ内閣府の調査によれば、配偶者から暴力被害経験がある者のうち、被害を誰かに相談した者の割合は、女性では57.6％と半数以上であるが、男性では26.9％と約4人に1人にとどまっている。それでも、男性の数値は2014年の16.6％からある程度上昇している（内閣府2018a: 142）。

また、同調査によれば、特定の相手からの執拗なつきまとい等（ストーカー）の被害に遭ったことがあると回答した人の割合は、女性10.9%、男性4.5%と女性では男性のほぼ2倍となっている。被害に遭ったことのある人のうち「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答した人の割合は女性18.3%に対して男性38.6%であり、やはり男性の方が誰にも相談しない傾向が顕著である（内閣府2018b: 52）。

さらに、同調査によれば、強制性交等の被害者の割合は、女性7.8%、男性1.5%であった（内閣府2018b: 68）。被害者のうち、被害について誰にも相談しなかった者の割合は、女性58.9%に対して男性39.1%となっており、強制性交等については、男性よりも女性の方が相談しない傾向がうかがえる（内閣府2018b: 76）。

仕事の世界において男性がハラスメントや暴力の被害者になることも少なくない

日本労働組合総連合の「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」によれば、職場でハラスメントを受けたことがある人（375人）のうち、「暴行・傷害などの身体的な攻撃」を受けたことがある人の割合は、女性5.0%に対して男性17.0%であり、20代男性では35.1%にも達している。セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある人は、女性の37.7%に比べれば低いものの男性でも14.2%となっている。

また、就職活動を行った人（835人）のうち、就職活動中にセクシュアル・ハラスメントを受けたことがある人の割合は10.5%であるが、男女別の年代別でみると、20代男性は21.1%で、女性のいずれの年代よりも割合が高くなっている。就職活動中に受けたセクシュアル・ハラスメントの種類を見てみると、「食事やデートへの執拗な誘い」（男性12.8%、女性29.3%）と「必要ない身体接触」（男性4.3%、女性22.0%）については男性に比べて女性で割合が高くなっているが、「性的な事実関係（性体験など）の質問」（男性29.8%、女性17.1%）、「性的な内容の情報（噂）の流布」（男性27.7%、女性4.9%）については、女性に比べて男性で割合が高くなっている。また、「性的な関係の強要」（男性4.3%、女性9.8%）については、女性（9.8%）の方が割合が高いものの、男性（4.3%）もそうした被害に遭っていることがわかる。

4. 男性と健康

男性は女性に比べて平均寿命が短い

日本の2016年時点での平均寿命は、女性が87.14年に対して男性が80.98年であり、男女間で6年以上の違いがある（内閣府2018a: 52）。

喫煙や多量の飲酒など健康リスクを高める行動を取る人の割合は男性の方が高い

2016年の喫煙率は、いずれの年齢層でも男性が圧倒的に高い。年齢層別の内訳は、20代で女性6.3%に対して男性30.7%、30代では女性13.7%に対して男性は42.0%、40代では女性13.8%に対して男性41.1%、50代では女性12.5%に対して男性39.0%、60代では女性6.3%に対して男性28.9%である。特に30～50代の男性の喫煙率が最も高い（内閣府2018a: 56）。

また、2016年に「生活習慣病のリスクを高める量」を飲酒している者の割合は、20代では女性が7.3%に対して男性で6.7%とあまり違いはないが、30代以降ではいずれの年齢層でも男性が高い。年齢層別の内訳は、30代では女性10.1%に対して男性16.8%、40代では女性16.4%に対し

て男性20.3％、50代では女性12.9％に対して男性22.7％、60代では女性9.9％に対して男性16.2％である。特に40代・50代の男性で高くなっている（内閣府2018a: 57）。

男性の自殺者は全体の約7割を占め、中年層に多く、仕事や経済的な理由によるケースが女性より多い

日本では1990年代後半以降、一貫して自殺者の約7割を男性が占めており、女性では20代から80歳以上まで年齢層による自殺者数にそれほど大きな違いがないのに対して、男性では自殺者数が40代・50代をピークとする山型に分布している。また、厚生労働省・警察庁「平成29年度における自殺の状況」によれば、自殺の動機が「経済・生活問題」であるケースは女性5.6％に対して男性20.8％、「勤務問題」が自殺の動機であるケースは女性3.3％に対して男性11.2％であり、男性は仕事や経済的な理由で自殺する人の割合が女性よりも非常に高いことがわかる（厚生労働省 2018: 27）。

中高年「引きこもり」の4人に3人が男性

2018年の内閣府調査によれば、40～64歳の1.45％が自宅に半年以上閉じこもっている「引きこもり」に該当し、その数は全国で推計61万人にもおよぶ。年齢層別の内訳は、40代が38.3％、50代が36.2.％、60～64歳が25.5％である。男女比は、男性76.6％、女性23.4％であり、ほぼ4人に3人が男性となっている（内閣府2018c）。

5. 男性と教育

日本では男性の方が高等教育在学率が高く、国際的には少数派

高等教育機関で学ぶ人の割合は、国際的にはいまやほとんどの国で男性よりも女性の方が高いが、日本では、ドイツや韓国とともにいまだに女性よりも男性の方が高い（内閣府2018a: 131）。2017年度大学学部（4年制）進学率は、女性49.1％に対して男子55.9％と男子の方が6.8％高い。同年度の高等教育在籍者を男女で比較してみると、女子学生比率は大学学部（4年制）で44.8％、大学院修士課程で31.0％、大学院博士課程で33.4％と、いずれも男子が多い（内閣府2018a: 129-30）。

大学進学率とその男女差には大きな地域差がある

大学進学率およびその男女差は、地域によって大きく異なる。文部科学省の2018年度「学校基本調査」（速報値）に基づく朝日新聞（2018）の試算によれば、男子の進学率が女子のそれを最も大きく上回る山梨県では、男子68.7％に対して女子は53.0％と15.7％も開きがある。男女格差が2位の北海道でも、男子50.9％に対して女子38.9％と12.0％の開きがある。逆に、東京（男子72.2％、女子73.2％）と徳島（男子45.3％、女子47.3％）では、それぞれ1.0％と2.0％というわずかな差ではあるが、女子の方が進学率が高い。また、全体的に男子の方が進学率が高いとはいえ、最も進学率の低い沖縄の男子の進学率は38.6％であり、34都道府県の女子の進学率よりも低い。男女差のみならずこうした地域間格差にも注目する必要がある。

大学で薬学・看護学、人文科学、教育を専攻する男性は女性よりも少ない

大学での専攻について男女比から見てみると、学部レベルでは、男性が工学で占める割合は8割以上、理学で7割以上、医・歯学と社会科学でも6割以上を占め、農学で若干半数を超える。他方、薬学・看護学および人文科学の学生に占める男性の割合はわずか3割強であり、教育でも約4割である。このように、全体的に理工系で男性比率が高く、看護や教育といった「ケア」と関連のある分野における男性比率が低いといえる。

学業成績において明らかに男子が女子を下回る状況にあるとはいえない

東アジアを除く海外の地域では男子の学力不振が社会問題化している国も少なくない（多賀2016）が、少なくとも現在までの日本では、男子の方が女子よりも明らかに学業成績において劣っている様子はうかがえない。2000年以来3年ごとに実施されているPISA（OECD生徒の学習到達度調査）の結果に関していえば、確かに「読解」については大多数の参加国と同様に女子の平均点が男子のそれを上回る結果が続いているが、「科学」と「数学」では、統計的に有意な差が見られない年もあるものの、全期間を通して見れば、男子が女子を上回る傾向にある。また、TIMSS（国際数学・理科教育動向調査）の結果については、1995年以来、小学4年生では大きな男女差は見られないものの、中学2年生ではいまだに男子の平均点が女子の平均点を上回る結果が続いている（川口2014）。

問題行動を起こしたり、いじめの被害に遭ったりする児童・生徒は女子よりも男子に多い

文部科学省初等中等教育局児童生徒課（2018）の調査によれば、2017年度の児童・生徒による暴力行為（対教師暴力、生徒間暴力、対人暴力、器物破損）の加害者数を、小学校・中学校・高等学校の順に、男女別に見てみると、小学校では女子2,165人（9.2％）に対して男子21,275人（90.8％）、中学校では女子1,639人（5.6％）に対して男子27,550人（94.4％）、高等学校では女子453人（6.1％）に対して男子6,946人（93.9％）といずれの学校段階でも加害者の9割以上を男子が占めている（文部科学省2018: 12）。

また、2017年度のいじめの認知件数は、小学校で女子139,574件（44.0％）に対して男子177,547件（56.0％）、中学校で女子35,327件（43.9％）に対して男子45,097件（56.1％）、高等学校で女子6,949件（47.0％）に対して男子7,840件（53.0％）と、いずれも男子の方が割合が高くなっている（文部科学省2018：30）。

また、2017年度に自殺した児童・生徒数は、小学校では女子3人、男子3人と同数であるが、中学校では女子37人（44.0％）に対して男子47人（56.0％）、高等学校では女子45人（28.1％）に対して男子は115人（71.9％）と、学校段階が上がるにつれ、男子の割合が高くなっている（文部科学省2018: 129）。

性的マイノリティの人々は、自らの性自認や性的指向に関連して、子ども時代や学校生活において様々な困難に直面している

文部科学省が2014年に全国の小学校・中学校・高等学校に対して実施した「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査」では、性同一性障害に関する教育相談等の報告が606件あったことが確認された（文部科学省 2016）。

日高庸晴氏らの調査研究によれば、ゲイ・バイセクシュアル男性（自らを男性と認識しており、性的関心が向かう相手が男性または男女両方である人）を対象としたWEB調査によれば、「いじめ被害」経験があった人は55.7％であり、被害経験がある人のうち34.3％は性的指向がいじめに関連していたと認識している。自殺を考えたことがある人の割合は65.9％、自殺未遂率は14.0％であり、異性愛男性と比較すると自殺未遂リスクは約6倍も高くなっている。また、10代の不登校は22.7％にものぼっている（日高他2017: 1, 42）。

トランスジェンダーの人々（transgender; 出生時出生時に割り当てられた性別とは異なる性別だと感じている人）を対象とした調査によれば、自傷行為経験率は、FTM（female to male; 出生時に割り当てられた性別が女性であるが性自認が男性である人）で16.5％、MTF（male to female; 出生時に割り当てられた性別が男性であるが性自認が女性である人）で15.3％となっている。自殺を考えたことがある人の割合は、FTMで57.1％に対してMTFでは71.2％、自殺未遂についてはFTMで9.1％に対してMTFでは14.0％と、いずれも出生時に割り当てられた性別が男性である人たちの間で割合が高くなっている（針間・石丸2010）。

Ⅳ．男性問題と男性政策に関する専門家聴き取り調査～東アジア4都市

東アジアの国や地域における男性の実態や問題を把握して日本の状況と比較すること、ならびにそれらの国や地域における先進的な男性政策について情報を得ることを目的として、台北、上海、香港、ソウルの4都市において調査を実施した。現地では、ジェンダー研究および男性性研究の研究者、ジェンダー政策に関わる行政機関職員等、ジェンダー平等や男性問題に取り組む民間団体の関係者などに聴き取り調査を行った。以下にその概要を記す。

1．台北調査

訪問期間：2018年1月10日（水）～13日（土）

調査者：伊藤公雄、植田晃博、周典芳

調査対象機関・調査対象者

①台湾政府 衛生福利部 心理口腔健康部

②黄換栄氏（台北市立大学 社会公共事務学 副教授 ワークライフバランス研究）

③王増勇氏（国立政治大学 社会工作研究所 教授　男性性研究、ジェンダー政策）

④謝儒賢氏（朝陽科技大学 副教授 ジェンダー政策）

⑤楊明需氏（淡江大学 副教授 カウンセリング、男性性研究、セクシュアリティ研究）

ジェンダー政策

台湾では、英米のフェミニズムの影響を受けた女性たちの主導により、1980年代後半からフェミニズムの動きが広がり、アジアで最も早い段階でのDV防止法など、ジェンダー平等のためのさまざまな制度が作られてきた。

1970年代生まれの女性たちには「出る杭は打たれる」という恐れがあったが、80年代生まれにはもうそうした抑制はなくなりつつあるとの声も聞かれた。現在、立法院の議員のほぼ4割が女性である。台湾のジェンダー平等は、クォータ制などの政策が功を奏して進んだ。公務員の採用人数は法律で両性が3割を割らない（警察と軍隊を除く）と決まっており、実際には公務員全体で男性55対女性45くらいの割合になっている。社会団体・市民団体のトップは男女半々くらいになっている。

しかし、公務員でも管理職となると女性の割合は3分の1程度にとどまっている。民間のマネージャークラスの女性はまだ11％程度である。学校でも、これまでは小学校から高等学校までの教員の割合は女性の方が多い一方で校長は男性が多かったが、近年では男女半々に近づきつつある。

男性と家族生活

変化しつつあるものの、現状でもなお家事育児への参加の仕方には男女差があり、男性が修理、買い物、ごみ出しなどを担当し、その他の多くの家事・育児を女性が担当する傾向にある。このため女性の負担が大きく、それが少子化の原因のひとつとされている。しかし、1990年代後半以

降、若い世代の男性が家事に積極的に関わり始め、男性の育児休業取得率も上昇しつつある。また、家事の外部化も進んでいる。

子どもは、2歳児以後はほとんどが保育園に入園する。育児休業は、子どもが8歳までは男女ともに最長で2年間保証され、半年間は給与の6割が労働保険から支給される。男性の育児休業取得率はまだ10％くらいであるが、警察官による取得が多いという特徴がある。従業員200人以上の事業所は、保育園を設置することが義務付けられている。育児のために外国人家事労働者を雇用するのは双子の場合など少数の例外のみであり、外国人労働者の多くは高齢者や障害者の介護にあたっている。

台湾では、介護は家族が担うのが主流で、政府の対応も十分ではないという。高齢者介護については日本の介護制度を参考にして予算を確保しているが、予算の20％しか消化していない状況である。高齢者が施設に入るのを嫌がったり、若者が介護の仕事をしたがらないために介護士が不足しているからである。

介護休業は年7日間（子どもの看護休業にも適用可能）認められており、男性が介護をする動きも見られるが、1990年代半ば以降は、高齢者介護の多くは外国人のケアワーカーに頼っている。しかし、外国人ケアワーカーはゲストワーカーとしての扱いであり労働条件も悪く、人権保障の点でも多くの課題を抱えている。

離婚にともなう男性の問題

台湾の離婚率の高さはアジアでトップクラスであり、離婚後の養育権をめぐる争いも多い。かつては離婚後に男性が親権を取得することが多かったが、現在は女性が取得する場合の方が多い。シングルマザーでも経済的に余裕がある人もおり、平均するとシングルマザーの貧困という問題は見えにくい状況にある。離婚後の親と子の面会交流についてはそれほど問題になっておらず、元妻が元夫に対して子どもに会わせないというケースは少ない。

1970年代から離婚した女性のグループ「晩晴」が活動していたが、80年代には「一葉蘭」という離婚した男性のグループも生まれた。現在ではシングル・ファーザーの集まりもあり、子どもの世話の方法や、再婚相手探しなどが話題になっているという。

男性と職業生活

労働時間は週40時間で、同一価値労働同一賃金が原則となっている。時間外労働については、7日間連続して休業させなかった場合は給与を倍にしなければならないという法律がある。労働組合による働きかけも一定程度だが影響はある。

しかし、過労は男女に共通した問題となっており、メディアにも取り上げられている。労働時間の規制はあっても、仕事の責任を全うするためにタイムカードを押した後でもさらに仕事を続けるようなケースも見られる。特に外資系企業の場合は昼夜なしに仕事をしている人もいる。過労死も問題になっており、特に管理職層に多い。男性の医師、女性の看護師の過労死も目立つ。過労状態になった場合、女性の方が男性よりも仕事を辞める傾向が高い。

2011年には過労死の責任を企業に負わせる法律が成立した。2014年にはパワハラ、セクハラが企業の責任になるという職業安定法もつくられた。

男性たちの「稼ぎ手意識」はまだ持続しており、職場での男性の「飲みニケーション」の文化

も存在するが、そうした文化は徐々に薄れつつあるという。

台湾に多い自営業者の場合、時間が自由に使えるため、ワークライフバランスが取りやすいという。

男性と暴力・ハラスメント

性暴力加害者への対応は、台湾政府衛生福利部内の心理口腔健康部（心理カウンセリングと口腔の健康を担当する部署）で行われている。心理部門は4種類（自殺防止、精神医療、依存症対策、DV・性暴力対応）の業務を担当している。

2017年度、性暴力の認知件数は14,415件であった。同年のDV件数は116,742件であり、うち警察が対応したケースが46％、病院による対応が28％、後述するホットラインによる対応が20％であった。DV保護命令案件7,963件のうち34～38％が裁判所の決定で強制的に処遇される。内訳は、病院での治療、メンタルケア、認知教育指導（認識レベルのトレーニングプログラム）である。認知教育指導は18～24週のプログラムで、全国に約200人いる心理カウンセラーやソーシャルワーカーが担当し、費用は政府予算及び自治体の予算でまかなっている。

男性被害者については、別のユニットで対応している。男性被害者によるホットラインの利用は少ないものの、近年増加の傾向にある。同性カップル男性からの相談にも対応している。

都市部と農村部には違いがある。都市部ではある程度対応策ができあがっているが、農村部の男性はまだ「男の鎧」を身につけているケースが多く、「男の沽券」意識のようなジェンダー規範も根強く残っているため、対応が困難なケースがあるという。

台湾の独自の課題として、「台湾原住民」（台湾には政府認定の16族をはじめ、多数の先住民族が存在している。「先住民」ではなく「原住民」と表現されている）をめぐる問題がある。「原住民」は独自の文化を維持しており、民族の内部での婚姻がほとんどであるため、DV法の適用が共同体全体に影響を与えそうなケースでは法律の適用が困難な場合もある。そのため、共同体内部での解決に頼らざるをえないケースも多く、またその方が良い結果になることも多いという。

DV加害者への対応

DV加害者のカウンセリングについては、台湾政府は予算を組んでカウンセリング資格保持者を再教育したり、ソーシャルワーカーをアメリカに派遣したりするなどの対応を行っている。また、性暴力加害者治療の方法に関するアメリカの文献の翻訳をしたり、性暴力防止法に基づいて、DVの被害者だけでなく加害者をめぐる資料の収集や調査も進めている。加害者対応については、20万人ごとに1つ設置されている家庭福祉センターにおいて、男性を対象としたDV防止教育などを試みてきたが、当事者である男性がほとんど来ない状況だという。

男性の被害者は、前述のように、数は少ないが確認されている。台湾の文部省は、少年へのレイプ事件などを契機に、男性の性暴力被害者防止のための広報ビデオを制作した。少年に対する性的虐待は、本人がそれを理由に自殺した場合でも他の理由で説明されることが多い。女性被害者はメディアも大きく取り上げるが、男性被害者の姿は可視化されていないという。

ジェンダー平等教育と性的マイノリティをめぐる状況

2004年にジェンダー平等教育法が立法院で成立し、小学校から半期4時間、年8時間のジェンダー平等教育が義務付けられるようになった。2010年以降は、ソーシャルワーカーになるためには、初級・中級・上級の3段階のジェンダー学の授業が必修になっているという。

ジェンダー平等教育は、この20年ほどの間にその効果を生みつつある。性的マイノリティに関する教育も過去20年にわたって進められており、労働の場でも性別平等労働法によって性的マイノリティの人権保障がなされている。しかし、そうした動きに対して宗教界や伝統的保守団体からの反発が強まっており、ジェンダー教育に民間の保守団体が介入し始めている。勉強不足の教員の代わりに、保守派の人が教えていることもあるという。

台湾には、同性愛を禁じる法律はないが、同性愛者への抑圧は過去も現在も存在しているという。ゲイ男性（gay 男性同性愛者）のためには「同志ホットライン」があり、ピアサポートを行っている。2017年以降、同性婚に関する議論が盛んになってきた。（現地調査後の2019年5月、民法改正ではなく特別法の形で同性婚が法制化された）。

男性の悩み

男性は、儒教文化のなかで出世への圧力や毎日頑張らなければならないという規範に強く縛られており、権力をもっているからこそ責任を問われる状況に置かれている。これまで、男性たちの中には、そうしたストレスを、買春や暴力、あるいはアルコールやタバコに溺れることで晴らそうとする者も少なくなかった。

男性のストレスへの対応に関しては、1970年代から企業のなかには労働者のメンタルケアのためのプログラム（Employee Assistant Program）があり、最近このプログラムの利用が拡大しつつある。台湾政府が推進し、トップ600社のうち約6割にこのプログラムが適用され、心理士が無料で対応している。相談内容は社内の人間関係が多く、男性は悩みやストレスがあってもなかなか本音を表に出そうとしない。女性の社会進出が進むなかで女性の上司や女性の部下への不満も少なくないが、職場ではなかなか口には出せない雰囲気があるという。

こうした企業の相談窓口はあっても、家庭にかかわる問題を相談できるところは少ない。また、男性対象のカウンセリングでも、男性は家庭内の悩みをなかなか言い出せない。女性たちはたくさんの友人をもち、孤立することも少なく問題への対応ができるが、男性はそれが難しいという。

男性のためのホットライン

1998年にDV家庭への介入を認める法律が制定された後、加害者の男性への対応の必要性から、2004年に日本の厚生労働省にあたる台湾政府衛生福利部内に「男性のためのホットライン」が設置された。加害者の男性たちには、自分たちを見つめ直したり、何が問題なのかを知ったりするためのすべが何もないことから、こうした男性に対応するために設置された。

DV加害者対応から始まったこのホットラインは、加害者男性のみならず、男性一般の相談を含めて多様な課題に対応している。ホットラインのサービスは、毎日朝9時から11時まで提供され、休業日はない。カウンセラーのほとんどは女性である。弁護士も月に2回、毎回4人で1人当たり1回20分、オンラインで対応する。

ホットラインが提供するのは、法律に関する情報、男性が問題を解決するためのさまざまな制

度やサービスの紹介、子どもとの面会交流についての支援などである。相談の方法としては、頻度別に、①1回だけの場合、②毎週相談する場合（同一カウンセラーが継続的に対応）、③緊急のケース（自殺や殺人の兆候が見られるなどの特に緊急と察知した場合には、相談者の場所を特定して警察や衛生局への通報を行う。それほど切迫していないと判断した場合は、自殺示唆は自殺対応の機関へ、殺人の示唆も関係機関へつなぐ）の3種に分けられる。2017年度の相談数は、延べ数で、①1回だけの相談は9,175件、②毎週の相談は7,932件、③緊急は15件、④対応仕切れなかったケースは1,384件である。利用者は30代～50代が中心であり、40代が最も多く、既婚者が65％を占める。

相談内容で多いのは、人間関係、夫婦関係、法律問題相談などであり、相談を受けた人の満足度は高いという。悩みの内容は、全体的に、経済、就業、家庭不和、気持ちを話す場所の不足などがあげられており「出口がない」「相談する相手がいない」という声も多いという。

世代によって抱える問題は異なり、男性が抱える問題には多様性がうかがえる。世代ごとの特徴的な課題は、20代ではライフプランと家族の期待とのずれの悩み、30代では結婚後の夫婦関係、嫁姑問題、子どもの養育問題、ワークライフバランスの悩み、40代では実家と今の自分の家庭の板挟み、夫婦の不和、不倫、離婚と財産分与、養育権問題、50代では家庭回帰（老後に向けての夫婦関係・家族関係の見直し）への期待と家族の拒絶の悩み、60代では身体の衰えや孤独である。

ホットラインの意義として、男性がコミュニケーション力をつけることに貢献していることが強調されていた。特に、男性たちに自分の気持ちをどう妻に伝えるかのアドバイスや、離婚時にそれを受容する方向づけのカウンセリングなどが効果を発揮しているという。

2. 上海調査

訪問期間：2018年3月11日（日）～14日（水）

調査者：多賀太、植田晃博、劉楠

調査対象機関・調査対象者

①日系企業現地法人中国人社員

②華東師範大学 経済管理学部

　钟仁耀 氏（公共管理学院 院長 教授）

　李　晶 氏（商学院 経済系　准教授）

　張継元 氏（公共管理学院　講師）

③華東師範大学 社会発展学院

　韓暁燕 氏（ソーシャルワーク専攻、父親研究）

　呉　同 氏（ソーシャルワーク専攻、父親研究）

④上海社会科学院性別発展研究センター

⑤上海市婦女連合会・上海市婦女児童工作委員会

ジェンダー政策

中華人民共和国は「婦女は半分の天を支える」という理念のもとで建国された。1995年第4回世界女性会議（北京会議）の後、国策としての「婦女発展事業」（ジェンダー平等政策）を展開してきた。

「婦女連合会」（以下、婦連）は、婦女発展事業において最も重要な組織である。民間団体だが、

各省、市、職場のそれぞれに婦連部局を持つ。婦連を中心に1995年から5年毎に「婦女発展綱要」を立案実施している。婦連のもとには、推進組織「婦女研究所」が設置され、全国婦連の副主席が婦女研究所の所長を務め、各省からは1～2名の代表が推薦される。婦女地位調査を10年毎に実施している。

学術界でもジェンダー平等および女性研究は重視されている。中国の科研費にもジェンダー学の項目があり、教育部（日本の文科省）や地方自治体もジェンダー研究を助成している。

女性の政治参画促進のため、人民代表には男女比のクォータ制がある。男女でほぼ同じ条件ならば女性を優先して採用する方針もある。

近年の政策動向としては、①男女同年齢退職制（男性60歳、女性55歳から男女とも60歳）、②単独二孩政策（二人っ子政策）が挙げられる。

中堅の女性人材は増えているが上位職はまだ少ない。職業分野による性別在職率には偏りが見られ、文化、教育、医療、銀行（窓口対応）では女性比が高いが、管理職になると男性が高くなる。製造業、農業、林業、養殖などでは男性比が高い。

政府が指定する「重点大学」、ならびに「重点高校」の進学率は男子より女子の方が高いが、就職してからは女性の科学者、上層部の管理職に就く女性の割合が低い。

市場経済の深化と二人っ子政策導入に伴い、女性の労働力参入率の低下、女性の育児負担の増加、伝統的性別役割への揺り戻しなどが懸念されている。そのため、女性の家庭内労働と家族外労働をサポートすることを検討している。

男性対象のジェンダー政策は特にない。あえて挙げるならば、中央政府の呼びかけによって地方政府で男性の育児休暇制度導入の動きが見られることと、「社区」において父親学級の導入を進めていることくらいである（上海市の行政区分は「市・区・社区」。社区は厳密には行政単位ではなく、町内会のようなコミュニティの単位）。

男性と家族生活

中国では共働きが標準なので、料理は必ずしも妻がするわけではなく、早く家に帰った方がするのが一般的である（最近では家政婦が料理する家庭もある）。ただし、父親の家事・育児参加程度には地域差がある。北の地域では少ないが、南の地域では多く、特に上海の父親では多い。

男性は、子育ては自分のすべきことだとは思っているが、出産しないので最初はどうしても受動的になりがちである。妻は夫の積極的な育児参加を促す働きかけをしている。夫は、平日仕事が忙しくても夜はできるだけ子どもと一緒にいようとしているが、妻の負担はいまだ大きい。2016年8月8日に、上海でパジャマ姿の女性たちが「夫の残業反対」「夫に早く帰ってきてほしい」と訴えるデモがあった。

10～17歳の青少年を対象に「家のなかで生活を担う人は誰か」を尋ねたところ父親と回答した人は26％であった（中国婦女社会地位第3次調査）。

子どもの世話の担い手について「1.主に母親」「2.主に父親」「3.主に祖父母等ほかの人」の三択で尋ねたところ「主に父親」の回答は乳幼児の場合3～7％、青少年（7～18歳）では13％～15％で、子どもの教育（勉強を教える、学校の行事や保護者会の出席など）については「主に父親」の割合は30％～40％と高かった。若年層や教育歴の高い層では、子どもとのコミュニケーションを重視する傾向にある。自分の父親（子どもからみた祖父）より子育てに関わっていると感じる父親

は71％であった（2006年上海での調査）。

なお、日本の事情を知る研究者からは、中国では夫婦の親が積極的に家事や育児に携わり、また家政婦を雇うことも珍しくないので、子育てや家事の夫婦間分担について日中で比較する場合には、夫婦間の分業関係だけを見てはならないとの指摘があった。

高齢化社会・介護問題と男性

女性の方が平均寿命が長いので、妻が夫の世話をするケースが多い。妻に先立たれた夫には、①子どもに頼る、②家政婦を雇う、③施設に行くという選択肢があるが、①か②を選択できる男性ではそれほど問題は見られないという。

妻に先立たれた後に再婚する男性もいる。特に経済的に余裕がある男性高齢者と若い女性との再婚もよく見られるが、遺産相続が減るため子どもが反対するケースもある。遺産相続の問題を避けるため、再婚はあえて事実婚にする場合もある。逆に、女性高齢者の再婚は難しい。

現在は、高齢者の子どもの数は多いので、子どものうちの誰かが面倒を見ているケースが多いが、一人っ子世代が介護をするようになると深刻な状況になることが予想される。各社区で、1人暮らしの高齢者1人1人について共産党員の担当者を決め、定期的に訪問し、何かあれば対応する体制がとられている。現在、中央政府の主導で日本の介護保険に相当する制度を導入しようとしており、2017年から15の都市においてテストケースを実施している。上海もその1つで、2017年は3つの区で、2018年は全ての区で実施されている模様である。

男性と職業生活

中央政府は父親の育児休業制度を地方政府が設けることを推奨しているが、中国全体で統一した制度はなく地域差がある。各地で2016～2017年に導入された制度では、最短は7日間、最長は1ヶ月である。中央政府は30日間を推奨している。上海については15日間だが、二人っ子政策導入にともない、30日間への延長を検討している。しかし、延長については企業の側からの反対もある。

育児に関わる休暇の取得率についての調査はまだ行われていない。妻の出産直後に夫が特別休暇や年次休暇を取得する傾向は高まっている。ただしそれらは、長期間本格的に子育てを担うためというよりも、妻の出産直後の育児と生活を短期的にサポートすることが主な目的のようである。

男性と暴力・ハラスメント

DVに関する法律としては、「女性の権益保護法」（1992年4月成立、同年10月施行）と「反家庭暴力法（DV防止法）」（2015年成立、2016年3月施行）が挙げられる。後者においては女性の加害者や男性の被害者への対応も視野に入れられている。性暴力については2017年に法改正があり、男女ともに強姦被害の対象となり得ることとなった。

DVへの対応策については、2017年に上海の68のすべての社区に、婦連によってモデルが導入された。そのモデルは、DV発見から対応の立案、誘導、シェルターでの保護という一連のプロセスからなる。民間NPO組織に委託し、事案が発生すれば、ソーシャルワーカーを派遣して相談できる体制がとられている。事態が深刻な場合は、警察局からの警告書や裁判所からの保護命令が出される。警察官への研修の充実も図っている。罰則はないが、発見した者の通報義務も定

められている。上海全16区の各区と市所属1箇所の計17箇所にシェルターが設置されており、男性にも開放されている。男性では特に高齢者が利用するケースが多いという。

女性の社会参画拡大への男性の反応

女性の社会参画拡大への男性の反応は地方による違いが大きく、内陸部と上海では男らしさのとらえ方もかなり違うという。上海では、稼ぐことへの期待は女性よりも男性に対して強いが、女性の方が稼いでいてもそれほど問題はなく、むしろ夫婦2人で家計を支えていこうとする傾向が強い。それに対して内陸部では、男性が家計を支えていないと恰好悪いと考える傾向があるという。

収入が高い男性の中には、妻が働く必要はなく、育児を他人に頼むよりは妻にやってほしいと思っている男性も少なくないが、妻は自分の学歴・能力を活かしたいので、実際には男性が望むようにはならないケースが多いという。特にエリート同士の夫婦の場合、夫は育児・家事をしたくなくても、妻との力関係でやらざるを得ないという。終身雇用制ではないので、育児で一旦仕事を辞める妻は多いが、3年くらい休んで再就職後、管理職になる女性は珍しくないという。

男性のメンタルヘルス問題への対応

男性のメンタルヘルスについて、特に男性向けの取り組みはない。上海では、医療機構である市精神衛生センターが医療的サポートを提供している。相談窓口ホットラインも開設されており、電話相談ではNGOの専門スタッフの協力のもと、自殺の兆候の早期発見に努めている。

中国は終身雇用ではなく転職が当たり前の社会なので、会社が倒産したり失業したりしても、男性がそのことを理由に自殺することは日本よりは少ないのではないかとの見解が聞かれた。他方で、「男はみだりに泣かぬもの」というような中国の伝統的な男性のイメージを変革し、男性は泣いて大丈夫、家を養わなくて大丈夫という文化を作らなければならないとの意見も聞かれた。

3. 香港調査

訪問期間：2018年8月19日（日）～22日（水）

調査者：多賀太、植田晃博、マリオ・リオン

調査対象機関・調査対象者

①サイモン・チャン氏（香港バプテスト大学 社会科学部 准教授）

②リオン・ライ・チン氏（香港城市大学 人文社会科学院 社会行動科学系 准教授）

③トラビス・コン氏（香港大学 社会学科 准教授）

④ソン・ゲン氏（香港大学 中文学院 准教授）

⑤ウォン・パク・ヒン・パトリック氏（カリタス家族支援センター 認定社会福祉士）

ジェンダー政策

香港は、ジェンダーやセクシュアリティに関しては保守的な社会であり、公の場で性について語ることをタブー視する伝統があるという。学校での性教育における性の扱いはきわめて道徳主義的であるというが、それは中国文化の伝統の影響というよりもイギリスの植民地の歴史にもとづくキリスト教の影響が大きいとの見解も聞かれた。キリスト教は家族の統合に価値を置く傾向

があるため、ジェンダーに特化した政策はほとんどないが、家族生活の質の向上という視点は有しているという。

政府の伝統的な政策では、支援は政府ではなく家族や市場に求めるものとされているため、公的な社会福祉サービスは貧弱であるという。社会福祉関連組織の過半数はキリスト教系組織によって運営されている。

公的な社会福祉サービスにおいては、少なくともこれまではジェンダーに敏感な視点からのサービスは行われてこなかった。香港では、5万人に1施設の割合で統合家族支援センター（Integrated Family Service Centre: IFSC）を設置しており、18の行政区に50の統合家族支援センターがある。それらのうち、約40施設を行政が運営しており、残りをNPOが運営している。香港政府は、統合家族支援センターがすべての人のニーズに対応できると考えているため、公的には男性専門の相談は行っていない。また、男性が一日の仕事を終えて郊外の家に帰宅するのは夜になるため、センターを利用しにくい。

公設の統合家族支援センターのうち、聴き取り調査を行ったカリタス家族支援センターでは、男性の心理的・身体的健康に関する相談・援助を行っている。その費用は政府の資金ではなく、すべて民間の財団からの助成金でまかなっている。男性を対象とした相談事業は無償ではなく、利用者から料金を徴収しているが、財団からの助成金が得られないと運営費が足りず、運営する民間組織が自前で不足分を支出していた。

これまで香港の社会福祉では、利用者として女性を想定しており、男性のニーズを捉え損ねてきたという。たとえば、離婚後に公営住宅に入れるのは子どもの親権を有する親のみであるが、それらはほとんど女性であるため、離婚した男性には行き場がなかった。ソーシャルワーカーの多くが、ステレオタイプ的な男性の役割観を持ち、男性は自分のことは自分で何とかできるはずだと見なしてきた。失業した男性に対しては、職業訓練を施して再び労働市場に返そうとするだけで、結局のところ伝統的性別役割分業を更に強化してしまっていた。

しかし最近になって、離婚、ギャンブル、夫婦関係の問題などに悩みを抱えた男性が支援を求めてくるようになった。民間組織が運営するいくつかの社会福祉関連機関ではジェンダーに敏感なアプローチを採り始めており、男性特有の問題に注意を払うようになりつつある。DV加害者などの男性のニーズに応えたり、アンガー・マネジメント（怒りの感情と上手に付き合うためのトレーニング）に取り組んだりしているところもある。

男性と家族生活

香港でフェミニズム が興隆してから約40年が経過した。最初の約20年間には男性側からいろいろな抵抗があったが、ここ20年、夫は妻が働くことを許容するようになり、むしろそれを期待している場合も少なくないという。共働きでないと家が買えなくなったことなどが関係していると考えられる。

最近の香港の言葉に「ファミリー・メン（family men）」というものがある。育児責任を妻とより共有し、育児や教育により多くの時間を使う男性たちのことである。こうした男性たちが増えており、社会的に歓迎されている。状況は確実に変化しているという。

育児休業取得可能日数はこれまで3日間だったが、最近になって5日間に延長された。取得率は約80％である。この日数を増やすことに反対する議員もいる。育休の取りやすさはケースバイケー

スであり、一般に公的機関だと取りやすい。

香港城市大学のリオン・ライ・チン氏らの研究によれば、香港在住者に対する電話調査において、実際にケア提供者になっている男女の結果を比較すると、女性の多くが義務感や責任感からケアを担当していたのに対して、男性がケアを担当するようになった理由の多くは経済的なもの、すなわち稼ぎが少なく家事労働者を雇えないから彼ら自身がケア提供者になるというものが多い。

しかし、進んでケア提供者になった少数の男性へのインタビューからは、3つのタイプが見出されている。①「女にできることは男にもできる」というような非伝統的なジェンダー観を持っている人、②家で融通の利く仕事をしており、状況的にケアに携わることが可能である人、③妻の方が稼ぎがよいなどむしろ妻が典型的な男性役割を担っている人、の3タイプである。高学歴中流階級で進んでケア提供者になった男性は、子どもとよい関係を構築し、夫婦関係も良好になり、それが自己成長につながっているという。このことは、男性は変化できること、その変化は男性自身のみならず彼らの家族にも利益をもたらしていることを示している。

他方、不本意にケア提供者になった男性の中には、独身であったり、離婚したりして親の介護をしていたり、怪我をしたため失業してケア提供者になった者もいた。彼らは、ケア提供者としての役割を受け入れるのに困難を抱えていた。なぜなら、「自分は女の仕事をしている」と感じており、それが男性性への脅威となっているからである。

少なくとも中流階級では、妻の就業に伴い、できなくなった分の家事を、フィリピンやインドネシアからの家事労働者を雇うことで補っている。親の介護も部分的に家事労働者に任せている世帯もある。労働者階級では家事労働者を雇えない人たちもいる。

親の介護に関しては、身体的な介護を家事労働者に任せても、精神的なケアについては、特に長男の役割は非常に重要であるとの指摘も聞かれた。中高年の男性の中には、親の介護のために早期退職をする人もおり、特に長男にそうした例が多いという。儒教における親孝行（filial piety）の観念の影響があるものと考えられるが、若い世代では儒教の影響が薄れつつあるという。

男性と暴力・ハラスメント

DVや性犯罪加害者への対応は、ほぼ民間で行われている。たとえば、聴き取りを行ったカリタス家族支援センターでは、性犯罪者更正プログラムとして、個人カウンセリングとグループセッションの2つを実施していた。グループセッションは、5〜6回のセッションで構成されており、参加者は自分に最も関係の深いテーマのセッションに参加する。1グループの人数は8〜10名、1回2時間、週1回、全5〜6回で完結し、基本的に全回に参加してもらう。参加者の大半は20〜50代の男性である。これらを運営しているのは、心理カウンセラーではなくソーシャルワーカーである。

こうした男性たちに対する取り組みの重要性については、政府からの理解がなかなか得られないという。政府は、犯罪者を警察に送り、その後に強制的にカウンセリングを受けさせればそれで事足りると考えているようだが、個人の問題の背後にある大きな問題を理解せずにただ罰しただけでは、彼らはまた性犯罪を行ってしまうため、なぜ彼らが犯罪に走ってしまうのかを理解しそこに介入することが必要なのだという見解が聞かれた。

DV被害者男性が直面する問題

香港バプテスト大学のサイモン・チャン氏によれば、文化的に形成された「男らしさ」の観念にとらわれていることが男性たちを苦しめているという。中国の伝統的な男性性の概念に「男性は家族の守護者である」というものがある。妻に殴られること自体がこの概念からの逸脱を意味するため、他の人に被害を打ち明けられない。殴られたら殴り返すというのも「守護者」としてなすべきことではない。離婚は家族の解体を意味するので、「家族の守護者」という男性性と齟齬を来すため、離婚することも難しい。実際、香港では離婚は少ないという。

また、カリタス家族支援センターのウォン氏によれば、性暴力の被害者だったと打ち明ける性犯罪加害者も一部にはいるが、男性の性被害は女性よりも打ち明けにくいという。女性が被害者の場合、性的いじめは暴力として扱われるが、男性の場合には、単なるいじめや、ゲームとして扱われている現状がある。

男性のメンタルヘルス

香港では男性に対して「男らしくあらねばならない」という強い期待がかかっているという。特に、男子に対する教育と社会における成功へのプレッシャーは非常に大きく、中でも大学入学試験は最も重要である。今の若者たちの親世代は、大学を卒業すれば、人並みの暮らしを手に入れることができた。しかし、今の若者世代は、よい大学を出て職を得ても、男性一人の稼ぎでは家を買うことさえできず、人並みの暮らしが送れる保証はない。また、2014年に香港の行政長官の選挙をめぐり、中国政府が認めた候補者の中からしか選べない制度に、多数の学生や市民が反発して始まった民主化要求デモである雨傘運動の挫折もあって、今、香港の若者たちは無力感にさいなまれているという。

性的マイノリティをめぐる状況

香港には、同性婚制度はなく、性的マイノリティの権利に関する法律もない。同性愛者が、自分が同性愛者であることを打ち明けることは、学校では比較的たやすくなったが、職場や家庭ではいまだに難しいという。

近年、都市部では、ゲイ（男性同性愛者）の男性性の位置づけが変化しつつある。かつては、「変態」や「かわいそうな人」と見られていたが、グローバル経済が進展するなか、国際的な市場主導でゲイカルチャーが形成されるようになっている。男性同性愛者の間に、社会経済的地位に対応した階層が形成されており、それは男性異性愛者よりも顕著であるという。都市中流階級の男性同性愛者は「ゲイ・エスタブリッシュメント」と呼ばれたりもする。

同性愛者と比べて、トランスジェンダー（transgender; 出生時に割り当てられた性別とは異なる性別だと感じている人）は、香港社会ではより見えにくい存在となっている。少なくとも2つの組織がトランスジェンダーを対象に活動している。インターセックス（intersex; 近年では性分化疾患（DSD）の呼称も用いられる。身体の性が先天的に非典型的な人々）のための活動もあるという。

男性が直面する「危機」

香港城市大学のリオン・ライ・チン氏の研究によれば、男性の役割が変化したことで、男性たちは様々な「危機」に直面しているという。男性たちは、主に次の3つの源泉からプレッシャーを受け続けている。第1に、中流階級の男性にとっては「仕事」である。彼らは、生活に必要十分な収入を得ているものの、昇進や社会的成功へのプレッシャーが彼らを苦しめている。第2に、収入の低い男性にとっては、「稼ぐこと」へのプレッシャーである。第3に、「家族」である。男性は家族を愛しているからこそ、家族のために社会的成功や収入のために長時間労働をしようとする。しかし、いまやそうしたプレッシャーに応えるだけでは家族との良好な人間関係を構築できなくなっている。多くの男性たちは、ジェンダーをめぐる世界の状況が変化していること、家族生活が変化していることをいまだに理解していないという。

メディアにおける男性性

最近の香港や中国の映画は、中国と香港の間での男性性の競合をテーマに扱うものが少なくない。香港返還前から返還後への様々な社会事情の変化のもとで、ジェンダー・アイデンティティとナショナル・アイデンティティが交差しながら、複雑なアイデンティティ・ポリティクスが展開されている。他方、香港の若者たちの間での男性性イメージは、韓国や日本の大衆文化に影響を受けている。

4. ソウル調査

訪問期間：2019年1月23日（水）～26日（土）
調査者：多賀太、植田晃博、佐々木正徳
調査対象機関および対象者：

①イ・オギ氏（韓国男性ホットライン代表）
②アン・サンウク氏（R.W.Connell, Masculinities 翻訳者）
③マー・キョンヒ氏（韓国女性政策研究院、ジェンダー政策研究室室長）
④キム・ヘジュン氏（社団法人「関与する父親」代表）
⑤リー・ジューヨン氏（ソウル国立大学人権センター、アドバイザー）
⑥リー・チャンジョ氏（青少年指導員）

ジェンダー政策

2015年に「女性発展基本法」が「両性平等基本法」に改正された。女性政策研究院ではそれまでは女性政策を研究すればよかったが、この法改正に伴い、両性の平等政策を研究し提言する必要が生じた。しかし、「両性平等」政策というものの考え方が明確ではなく、現場には混乱が見られた。検討の結果、女性の方がさまざまな意味で不利な立場にあることは変わりがないことを考慮し、男性のための政策策定にあたっては慎重に進めることとした。また、「両性平等」政策について欧州などの先進国でも調査を行い、男女の関係をどう考えるか、という観点から政策の提案を行っていくことになった。まず質的調査が行われ、その成果に基づいて、今後量的調査を行う予定である。

質的研究として、これまで、4つの異なる世代に属する韓国人男性計12名へのインタビュー調査を実施した。具体的には、対象者を、1940年代生まれの「産業化世代」、60年代生まれの「高

度成長期世代」、80年代生まれの「IMF世代」、そして90年代生まれの「デジタル世代」に分類し、とくに彼らの経験の差異に注目して分析した。概して、昔は先輩後輩などの序列を意識する男性が多かったが、今はそうした序列に関する意識はだいぶ薄れてきていることが分かった。

特に、軍隊に入隊する感覚が昔と今とでは大きく変化している。産業化世代は、兵役で鍛えられることで「男＝人間になる」という意識があった。しかし、デジタル世代は、「兵役は奴隷労働と同じだ」と感じている。兵役を経ても就職が保証されているわけではなく、むしろ2年間の空白が生まれることで人生のキャリアが構築しづらくなっているからである。デジタル世代では、機会の平等が重要であることはすでに常識となっている。だからこそ女性に兵役義務のないのは差別であるとの意識があり、女性を攻撃の対象とすることにつながっている。

産業化世代には、仕事だけして家族を顧みないという男性が多い。IMF世代はそうした父親を見て育っているため、それを反面教師として家族を大切にする男性が多い。デジタル世代になると、未来の見取り図が多様化し、稼ぎ主役割を拒否し、結婚も恋愛もしないという男性も増えている。自分が「男としての役割」を果たすことができず、稼ぐ能力のある女性がいれば自分が家庭に入って彼女たちのキャリアを支援したいという男性もいるという。

男性と家族生活

民間組織の「関与する父親たち」は、2013年に設立され、2015年に社団法人化した。スタッフは代表のキム・ヘジュン氏を除き3名（うち2人は父親である男性、1人は女性）。資金は会費とグッズの売り上げ、講演及び寄付で賄っている。政府からの補助金については、人件費を経費として計上できないため今は受けていない。会員数は、有料会員が約70名、無料会員は非常に多くいるという。

代表がこの団体を設立した動機は、自分の父親がせっかちで家父長的で厳格な男性であり、その父と同じような役割を担うことに抵抗があったことと、自分が実際に父親になったとき、父親としての役割がとても大変であることを実感したことにあるという。そこで、他国のファザーリング（fathering; 父親としての行動）に関する事例を調べ、また、英国のFatherhood Instituteなどへの団体への聞き取り調査も行ったという。

主な活動は、①父親教育、②教材の開発、③キャンペーンである。「父親教育」プログラムの目的は、幸せな家庭を実現し、低出生率を克服し、仕事などの生産性を向上させることにある。20名ほど（約半数は女性）のインストラクターがおり、今のところ個人よりも企業からの申し込みが多い。これまでにも父親対象のプログラムはあったが、女性主導のものが多かった。このプログラムのモットーは「父親の、父親による、父親のための」教育である。プログラムを受けた父親たちからは、「共感が得られ、コミュニケーションが向上した」などの反応がある。

教材の開発では、父親と子どものエプロン、皿洗い用のビニール手袋のセットからなる「父親キット」を47,000ウォン（日本円で約4,700円）で販売している。

キャンペーンは一般大衆に向けたものであり、討論会を行うなどの活動をしている。以前から日本のファザーリング・ジャパンの活動（特に育児をする男性の部下を上司が応援する「イクボスプロジェクト」）に関心があり、3年ほど前に代表の安藤哲也氏に会い、同じような事業を実施したいと考えた。そして、国民日報でも紹介された「アプチャン（先に立つ人）・プロジェクト」を始め、消防署所長や国民日報の社長など、33名の協力を得ている。

父親相談に関する活動は特に行っていないが、教育プログラムなどの機会に、子どもの教育に関することや、どこまでやれば良い父親といえるか、などを相談されることはあるという。

男性のメンタルヘルスへの対応

1995年5月に設立された民間組織の「韓国男性ホットライン」は、韓国で初めての男性のためのホットラインである。2002年から社団法人となった。人員は、代表のイ・オギ氏の他、心理カウンセラー4名（うち男性1名、女性3名）、事務員1名である。相談件数は、1年で約3,500件である。設立から約10年は代表が私財を投じて活動していたが、その後は相談実績とニーズが認められ、韓国政府から補助金を得ている。また寄付も受け付けている。

代表が男性ホットラインを設立した動機としては、女性や高齢者、子どもを対象としたホットラインはあっても、男性を対象としたホットラインは存在せず、男性もさまざまな悩みを抱えているはずであり、男性向けホットラインのニーズがあるはずだと考えたからである。

相談員は、心理相談員の研修を受けたカウンセラーであるが、男性相談特有のノウハウについては代表が教えることもある。給料が安いため、男性のカウンセラーを確保するのは難しいという。相談内容が女性に関わることも多く、また家族関係の修復が問題解決には重要であることから、女性カウンセラーでもあまり問題はないという。

家庭問題・暴力問題の90％は男性に原因があり、妻が夫を男性ホットラインに連れてくることもある。女性ホットラインは女性だけが対象であるため、夫が関係している相談は男性ホットラインに回される。男性ホットラインは、どちらかというと家庭相談という位置づけになっている。

昨今は、女性の経済活動が活発になり、共働きが増え、家庭における女性の声が大きくなるなど、これまでとは状況が異なってきている。男性も家事・育児に携わることを要求されてきている。また、妻が不倫をして夫を苦しめるケースも増えている（ただし、夫が不倫をするケースの方が未だに多い）。熟年離婚も増えている。こうした状況を踏まえて、いかに妻と離婚せず円満にやれるかといった相談が男性から寄せられるようになった。

現時点では、男性ホットラインはソウル市内にしかなく、地方からの電話もここに掛かってくる。ソウル在住者は直接ホットラインを訪問することもできる。女性ホットラインは全国で展開しており、しかも人権の観点から世界的なネットワークが築かれているが、男性ホットラインにはそうした広がりがないので、今後女性ホットラインと同様のネットワークを作れたら良いとの声がある。

なお、自殺問題については、男女の区別なく自殺予防センターが別に設置されている。

男性の暴力・ハラスメントに関わる対応

2002年に韓国政府の女性家族部がDV加害者更生に関する施策を策定し、各地で加害者更正の取り組みが展開されるようになった。男性ホットラインは、2004年に加害者更正の実施機関として選定され、オリジナルの更正プログラムを作成した。調査時点で、家庭暴力相談所は全国に100以上存在し、その多くは社団法人である。その他、健康家庭相談センターなど、多くの相談センターがある。

DV加害男性への対応は、被害女性による警察への訴えと同時に始まる。加害状況について調査され、加害行為が確認された場合には、加害男性には1日8時間（計40時間）の更生プログラム

が課せられる。更正教育を政府が選定した機関が実施する他、男性ホットラインが必要に応じて職員を派遣することもある。女性が加害者である場合でもプログラムは基本的に同じである。

男性向けジェンダー施策に対するフェミニストの反応

男性ホットラインの活動に対して、フェミニストからの反発は特にないという。男性が心身ともに健康でなければ、家族も困るからだろうとのことである。また、「関与する父親」の活動に対しても特にフェミニストから反発はないという。理由はおそらく、活動の目的が家事などをしない父親を変化させることなので、フェミニストにとっても親しみやすいのではないかとのことである。ファーザーとフェミニストを合成した「ファーミニスト」という造語もあるという。

性的マイノリティをめぐる状況

性的マイノリティは未だに見えない存在である。重要な問題であるという認識はあり、包括的な差別禁止を訴える団体も10年以上活動を行っているが、差別を禁止する法律は制定されていない。性的マイノリティの問題には、宗教的な理由から反対する人も多く、そうした層では「ジェンダー」という言葉すら使うことを嫌がる。そうした層を支持基盤とする政治家たちは、迂闊に性的マイノリティに関する発言さえできない状況にあるという。

若い女性たちの動き

一部の若い女性たちの間では、結婚することは家父長制の下に入ることを意味すると解されている。嫁姑問題などもあることから、結婚を選択しない人が増え、非婚運動も活発化している。男性と結婚せず、恋愛関係も持たない女性も増えている。統計調査でも、子どもが欲しいと考える男性は約80％であるのに対して、女性は40％程度にとどまっている。

#MeToo運動にも刺激されて、女性運動が活発化している。盗撮事件に端を発して女性団体が参加を呼びかけたデモでは、20～30代の女性を中心に最大10万人以上を動員した。20代の若い女性で構成される「ラディカル・フェミニスト」のグループは、男性を敵視するだけでなく、前の世代のフェミニストとも一線を画している。男性を批判する「メガリア」というオンライン掲示板のようなものを設置し、「ミラーリング」とよばれる、男性に対するヘイトスピーチのような動きもあるという。

若い男性たちの反応

アン・サンウク氏の研究によれば、1980～90年代には、男性は権力を追求する傾向が強かった。しかし2000年代になると、経済危機などを通して男性の非正規雇用も増え、男性は社会的に成功することが難しくなった。そうしたなか、2000年代前半の韓国サブカルチャーにおいて、男性がユーモアを交えながら自己を卑下するような言説が広がり、それは「負け犬文化」（loser culture）と呼ばれた。内心は権力や成功を追いかけたいと思いながら、それが難しくなった現実を目の前にして、そうした反応が起こったと考えられるという。

ところが、現在の若い男性たちの反応は異なっている。まず、#MeToo運動が広がったときには、男性たちの間にはただ黙るしかないという感覚が占めていた。そして、上記のような女性たちによる男性への過剰な攻撃を目の当たりにして、現在の若い男性たちは、もはやユーモアを語る余

裕がなくなっており、本気で怒っている。女性に対して反撃しなければならないという男性が増えており、女性嫌悪を背景とした暴力事件などがネットだけでなく公の場所でも増えてきているという。

高齢社会と男性

韓国でも男女の寿命が延びており、100歳時代と言われるようになった。男性は退職後、社会とのつながりがなくなり、孤独に陥る人も多いが、女性にはそうした傾向はあまりみられないという。

Ⅴ．男性の役割に関するWEB調査
～結果の概要と考察

日本および東アジアの男性の特徴を探ることを目的として、以下の要領でWEB調査を行った。

1．調査の概要

- **調査対象者の条件**：男性、年齢20歳～69歳、東京・東北・北陸・九州・沖縄・ソウル・台北・上海・香港在住
- **調査対象者の数**：全体9,000名（東京1,000名、東北1,000名、北陸1,000名、九州1,000名、沖縄1,000名、ソウル1,000名、台北1,000名、上海1,000名、香港1,000名）
- **委託先**：株式会社インテージ
- 日本のデータはインテージのモニター登録者に対するWEB調査により収集した。他の東アジアの都市のデータはインテージが提携している海外の調査会社を通してWEB調査により収集した。
- **調査時期**：日本5地域は2018年3月、海外4都市は2018年6月

調査結果の詳細は別冊資料に記載しているので、以下では結果の概要のみを記す。必要に応じて、参照できる別冊資料記載の図表を（　　）で記している。概要は日本調査と東アジア調査に分けて記すが、東京のデータはそれらの両方に用いている。

2．調査結果の概要―日本調査

（1）対象者の基本的属性

年齢

調査対象者全体の平均年齢は42.5歳（東京41.3歳、東北41.2歳、北陸43.3歳、九州41.2歳、沖縄45.3歳）である。年代別の分布は、20代19.1％、30代24.9％、40代27.9％、50代15.9％、60代12.1％である（別冊資料1 表1）。

最終学歴

最終学歴の分布は、中学校2.3％、高校26.2％、専門学校13.3％、短大・高専3.8％、4年生大学47.2％、大学院・6年制大学6.9％であり、一番多いのは4年制大学、次いで多いのが高校である（別冊資料1 図2）。

年収

年収は、「0～129万」から「1,600万以上」までの6カテゴリーから選択して回答してもらい、各項目の中心値に置き換えて平均値をみた。全体の平均値は410万円で、分布は、0～129万円1.3％、130～349万円19.7％、350～649万円28.1％、650～999万円35.0％、1,000～1,599万円12.7％、1,600万円以上3.2％である。地域別の平均年収は、東京501万円、東北351万円、北陸389万円、九州378万円、沖縄433万円である（別冊資料1 表1、図1）。

就業形態

職業形態に関しては、「常時雇用されている一般従業者」が63.8％と最も多く、次に多い「自営業主・自由業者」の12.1％と比較しても5倍強である。その他については、「経営者・役員」4.8％、「臨時雇い・パート・アルバイト」9.7％、「派遣社員・契約社員・嘱託社員」7.7％、「自営業の家族従業者」1.3％、「内職」0.6％である（別冊資料1 図4）。

労働時間

1日の平均勤務時間は全体で8.37時間である。地域別に見ると、東京8.38時間、東北8.33時間、北陸8.41時間、九州8.44時間、沖縄8.28時間とあまり地域差はみられない（別冊資料1 表2）。

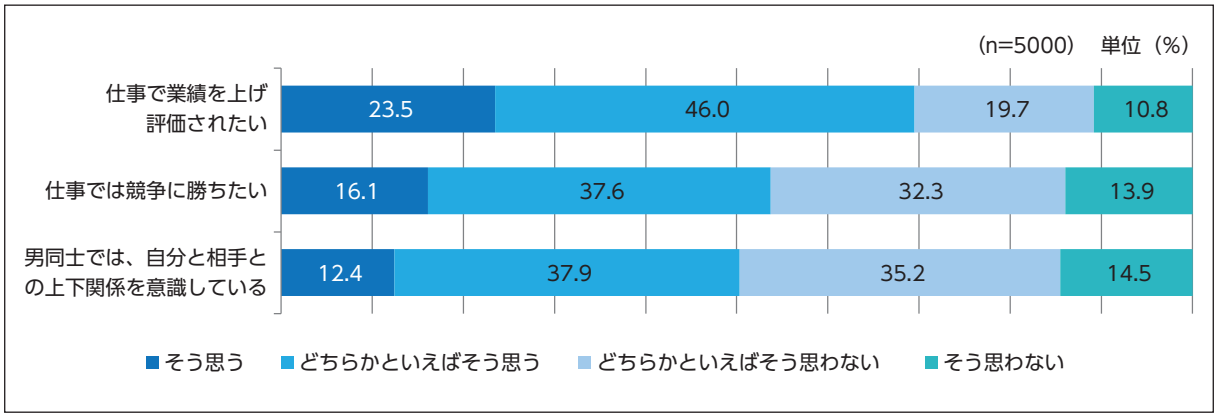
婚姻状況と子どもの有無

婚姻状況については、「結婚したことはない・子どもなし」が44.6％で最も多く、次いで「配偶者あり・子どもあり」の40.1％、「配偶者あり・子どもなし」が9.1％である（別冊資料1 図5）。

（2）主要項目の回答結果

仕事における競争意識

「仕事で業績を上げて評価されたい」、「仕事では競争に勝ちたい」、「男同士では自分と相手の上下関係を意識している」の3項目について尋ねた。回答結果は図V-2-1に示す通りである。



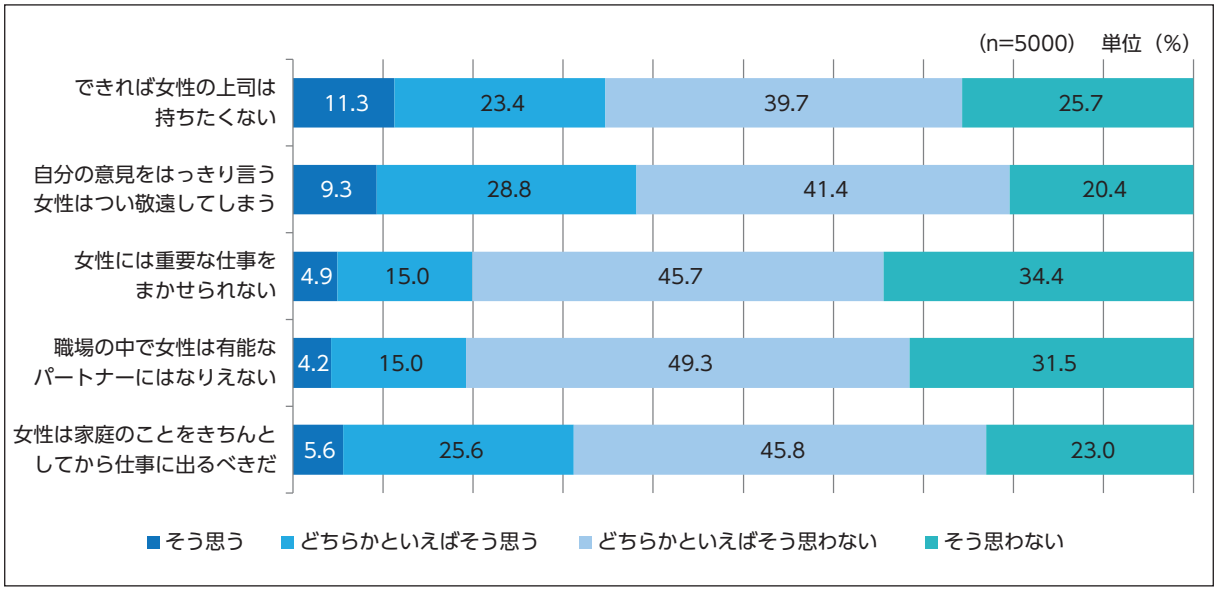
図V-2-1　仕事における競争意識

上記3つの各質問項目について、4つの選択肢の「そう思う」から「そう思わない」にそれぞれ4点から1点の得点を与えて3項目の得点を合計し、「仕事における競争意識」の尺度を作成した（3～12点、得点が高いほど競争意識が高い）。そして、平均値を年代別と地域別に比較し、分散分析（シェッフェの多重比較）という手法を用いて、年代や地域によって回答傾向に統計的に有意な違いがあるかどうか検定を行った。

平均値を年代別に比較したところ、20代では他の年代に比べて統計的に有意に高かった（別冊資料1 表3）。地域別では東京が東北と北陸に対して有意に高かった（別冊資料1 表4）。

職場における女性観

「できれば女性の上司は持ちたくない」、「自分の意見をはっきり言う女性はつい敬遠してしまう」、「女性には重要な仕事をまかせられない」、「職場の中で女性は有能なパートナーにはなりえない」、「女性は家庭のことをきちんとしてから仕事に出るべきだ」の5項目について尋ねた。回答結果は図V-2-2に示す通りである。

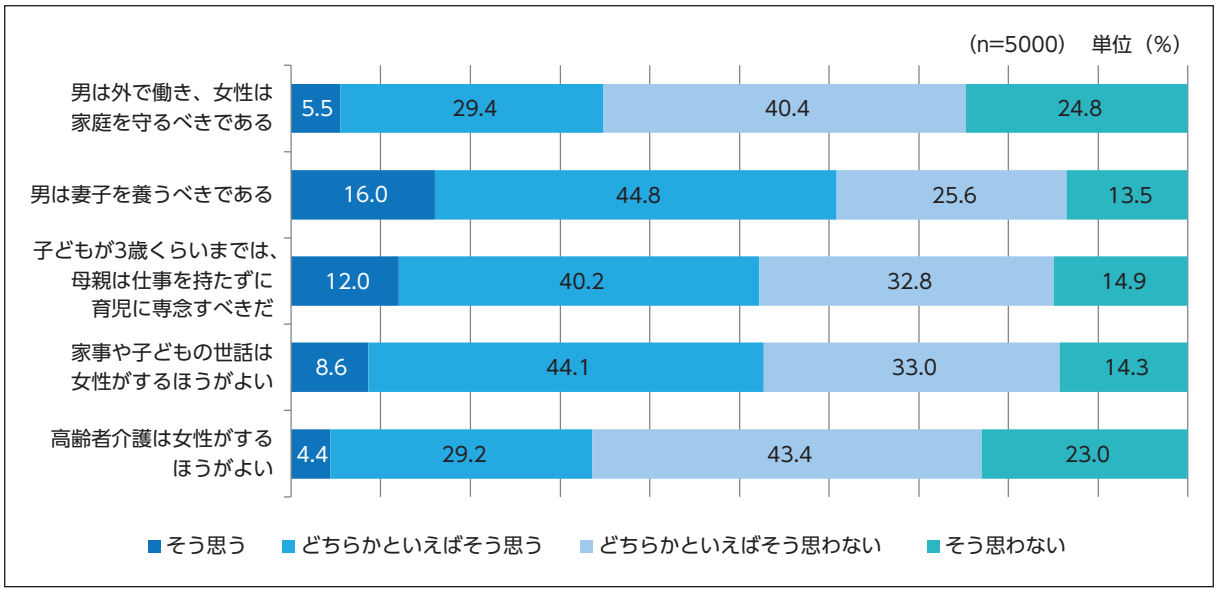


図V-2-2 職場における女性観

これら5つの質問項目を用いて、前項と同様の方法で「職場における女性観」の尺度を作成し（5～20点、得点が高いほど職場の女性観が差別的）、平均値を年代別に比較したところ、50代と60代に比べて20代と30代では有意に非差別的であった（別冊資料1 表5）。地域別では、沖縄で他地域よりも有意に非差別的であった（別冊資料1 表6）。

家庭における性別分業観

「男は外で働き、女性は家庭を守るべきである」、「男は妻子を養うべきである」、「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきだ」、「家事や子どもの世話は女性がするほうがよい」、「高齢者介護は女性がするほうがよい」の5項目について尋ねた。回答結果は図V-2-3に示す通りである。



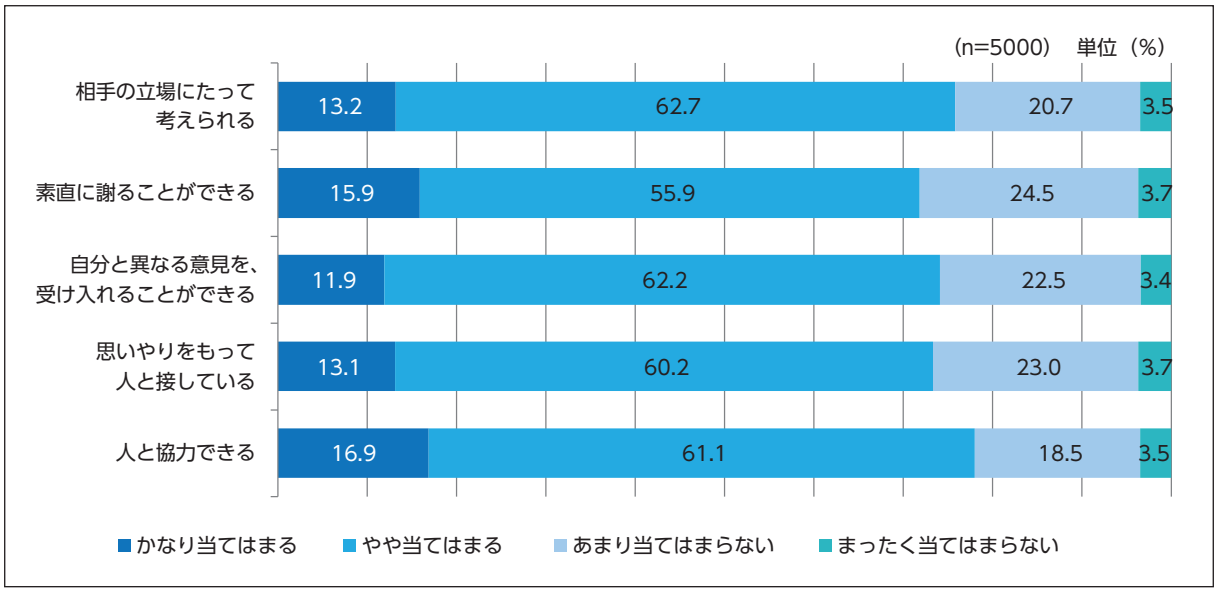
図V-2-3　家庭における性別分業観

これら5つの質問項目を用いて、前項までと同様の方法で「家庭における性別分業観」の尺度を作成した（5～20点、得点が高いほど性別分業観が伝統的。ここでの「伝統」とは近代以前からの伝統ではなく、近代以降に成立した男女のあり方の「伝統」を指す。以下同様）。平均値を年代別に比較すると、60代では20～50代に比べて有意に伝統的な性別分業観を持っていた（別冊資料1 表7）。地域別に見ると、職場における女性観と同様に、沖縄では東京、北陸、九州に比べて性別分業観が有意に非伝統的であった（別冊資料1 表8）。

協調性

「相手の立場にたって考えられる」、「素直に謝ることができる」、「自分の異なる意見を、受け入れることができる」、「思いやりをもって人と接している」、「人と協力できる」の5項目について尋ねた。回答結果は図V-2-4に示す通りである。

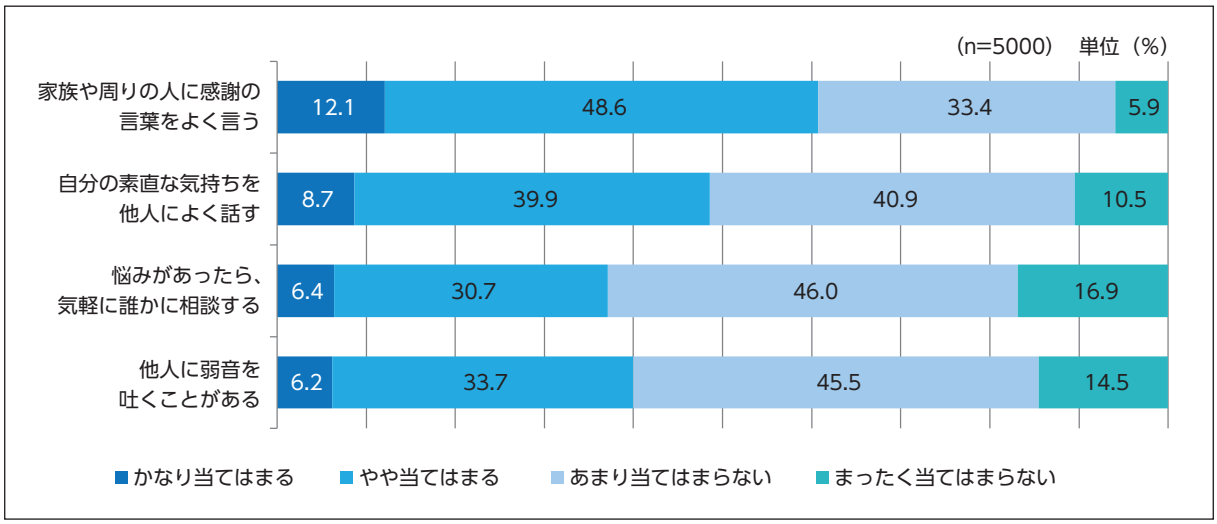
これら5つの質問項目を用いて、前項までと同様の方法で「協調性」に関する尺度を作成した（5～20点、得点が高いほど、協調性が高い）。年代別に平均値を比較すると、協調性が最も高いのは60代、最も低いのは30代で、両年代の差は統計的に有意であった（別冊資料1 表9）。地域別に見ると、東京と沖縄では比較的協調性が高く、これら2地域と比較して東北と北陸男性の協調性は低く、この差は統計的に有意であった（別冊資料1 表10）。



図V-2-4　協調性

感情表現

「家族や周りの人に感謝の言葉をよく言う」、「自分の素直な気持ちを他人によく話す」、「悩みがあったら、気軽に誰かに相談する」、「他人に弱音を吐くことがある」の4項目について尋ねた。回答結果は図V-2-5に示す通りである。

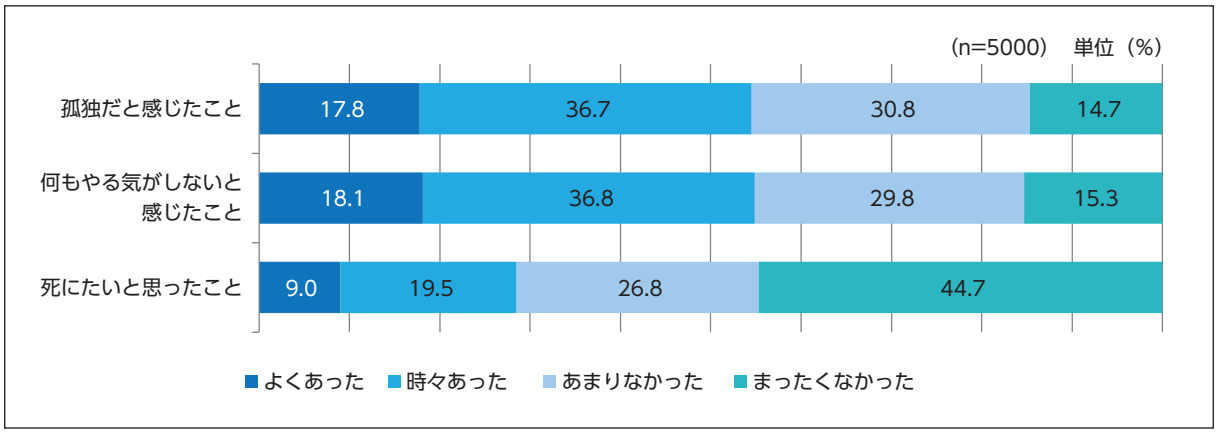


図V-2-5　感情表現

これら4つの質問項目を用いて、前項までと同様の方法で「感情表現」に関する尺度を作成した（4～16点、得点が高いほど自分の気持ちを他者に開示できる）。平均値を年代別に比較したところ、年代による有意な差は見られなかった。地域別では、東京在住者が、東北、北陸、沖縄在住者と比較して、自分の感情を開示する傾向が有意に高かった（別冊資料1 表11）。

社会的疎外感

「孤独だと感じた」、「何もやる気がしないと感じた」、「死にたいと思った」の3項目について尋ねた。回答結果は図V-2-6に示す通りである。



図V-2-6　社会的疎外感

さらに、これら3つの質問項目について、4つの選択肢それぞれに得点を与え（1～4点、得点が高いほど感じた頻度が高い）、質問項目別に平均値を年代別と地域別に比較した。

「孤独だと感じたこと」については、年代別では若い年代ほど頻度が高く、20代で最も高かった。地域別では、東北在住者で最も頻度が高く、東北・九州・北陸に比べて東京・沖縄は有意に低かった（別冊資料1 表12・表13）。

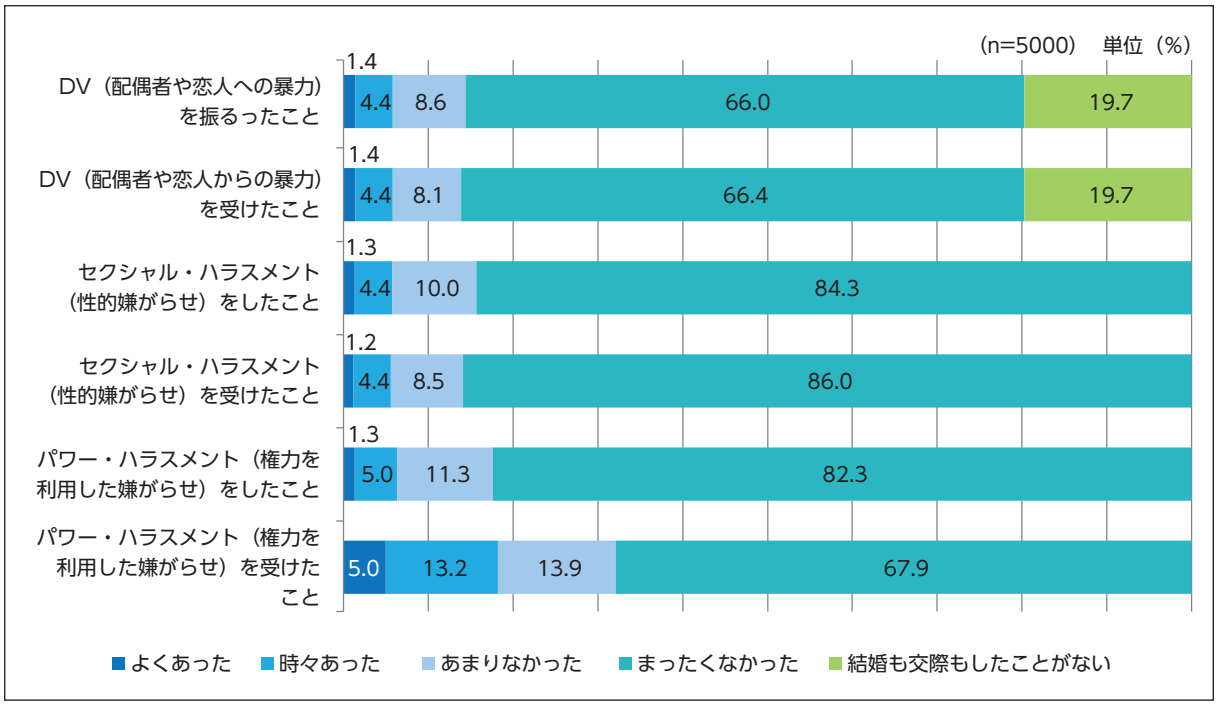
「何もやる気がしないと感じたこと」についても、年代別では若い年代ほど高く、20代は40代以上と比べて有意に高かった。地域別では、東北・北陸・九州は東京・沖縄よりも有意に頻度が高かった（別冊資料1 表14・表15）。

「死にたいと思ったこと」についても、年代別では若い年代ほど頻度が高く、20代は40代以上と比べて有意に高かった。地域別では、東北・北陸・九州は東京・沖縄よりも有意に頻度が高かった（別冊資料1 表16・表17）。

暴力の加害・被害

「DV（配偶者や恋人への暴力）を振るったこと」、「DVを受けたこと」、「セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）をしたこと」、「セクシュアル・ハラスメントを受けたこと」、「パワー・ハラスメント（権力を利用した嫌がらせ）をしたこと」、「パワー・ハラスメントを受けたこと」の6項目について尋ねた。回答結果は図V-2-7に示す通りである。

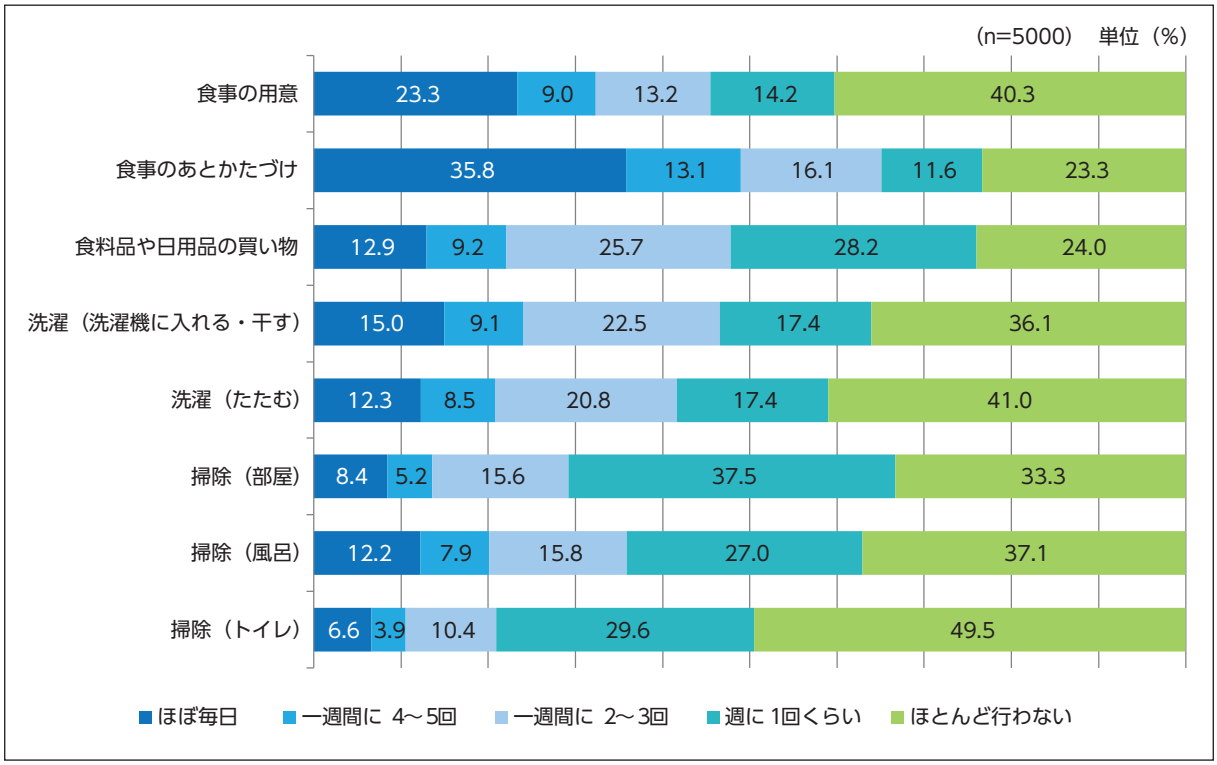
これらのうち、「DVを振るったこと」（加害経験）と「DVを受けたこと」（被害経験）について、回答項目に得点を与え（1～4点、得点が高いほど経験頻度が高い）、年代別と地域別に平均値を比較した。加害経験については、年代別では20代が他の年代に比べて有意に頻度が高く（別冊資料1 表18）、有意な地域差は見られなかった。被害経験についても年代別では20代が30代以上に比べて、30代も40代以上に比べて有意に頻度が高く（別冊資料1 表20）、地域別では東京で沖縄と比べて有意に頻度が高かった（別冊資料1 表21）。



図V-2-7　暴力の加害・被害

家事頻度

「食事の用意」、「食事のあとかたづけ」、「食料品や日用品の買い物」、「洗濯（洗濯機に入れる・干す）」、「洗濯（たたむ）」、「掃除（部屋）」、「掃除（風呂）」、「掃除（トイレ）」の8項目の家事頻度について尋ねた。回答結果は図V-2-8に示す通りである。



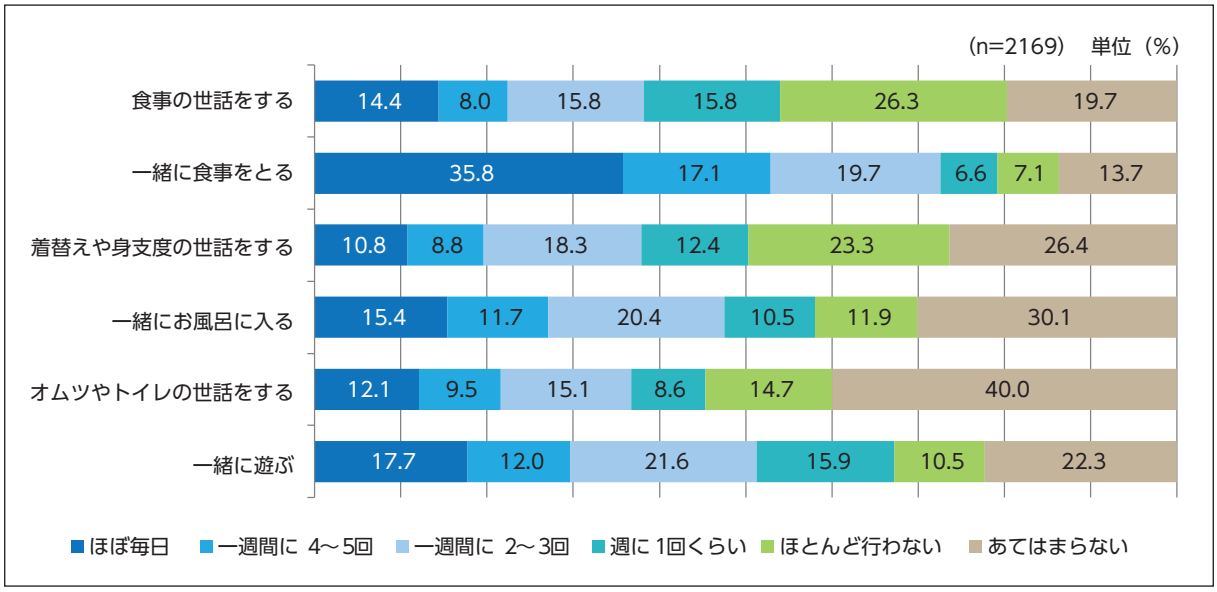
図V-2-8　家事頻度

これら8項目について、各選択肢の「ほとんど行わない」（0点）から「ほぼ毎日」（7点）に得点を与えて合計し、項目数の8で割って「家事頻度」尺度を作成した（0～7点、得点が高いほど家事頻度が高い）。平均値を年代別に比較すると、20代が最も頻繁に家事をしており、60代で最も頻度が低く、両者の間に有意な差がみられた（別冊資料1 表22）。地域別では、東京や沖縄で家事頻度が高く、この2地域に比べて他の地域では有意に低かった。逆に、最も家事頻度が低いのは北陸で、九州以外の3地域と比べて有意に低かった（別冊資料1 表23）。

また、居住形態による差を見たところ、独居男性では同居男性と比較して有意に高く、この傾向は全地域で共通してみられた。学歴と家事頻度に関しては有意な関連がみられなかった。通勤・労働時間と家事頻度の関連をみると、有意ではあるが弱い相関であり、勤務・通勤時間が長いほど、家事頻度が少ない傾向であった。

育児頻度

子どもがいる対象者に対して、「食事の世話をする」、「一緒に食事をとる」、「着替えや身支度の世話をする」、「一緒にお風呂に入る」、「オムツやトイレの世話をする」、「一緒に遊ぶ」の6項目について尋ねた。図V-2-9は、これらの質問項目への回答結果である。

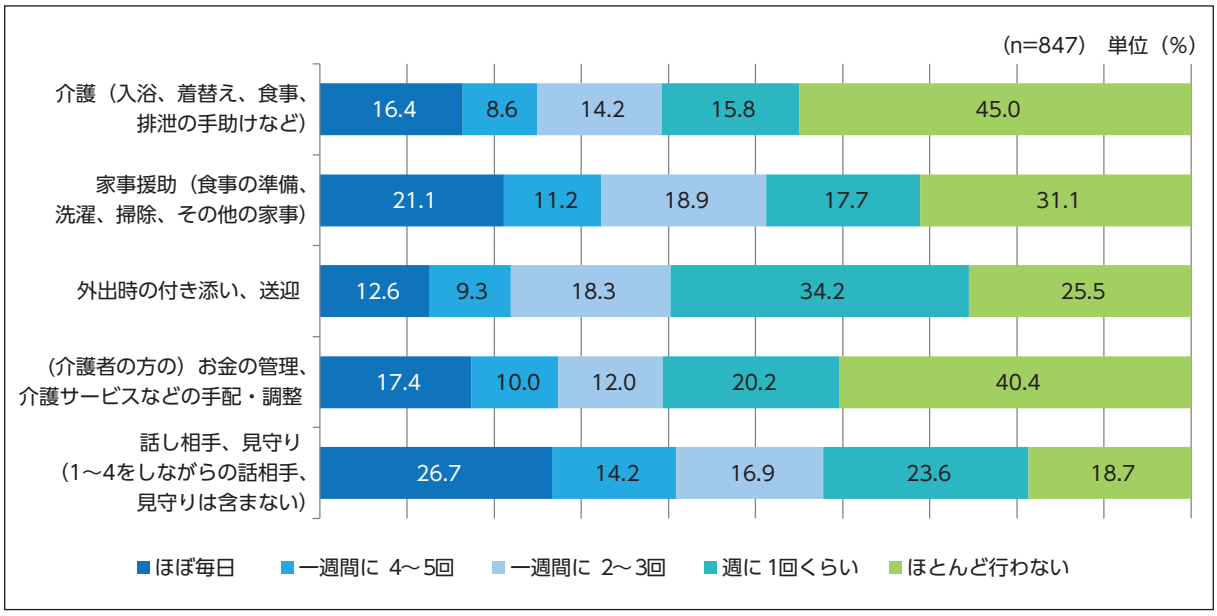


図V-2-9　育児頻度

これら6項目について、前項の家事頻度の場合と同様の方法で「育児頻度」尺度を作成（0～7点、得点が高いほど育児頻度が高い）し、末子年齢が6歳以下の男性（579人）のみについて、年代、居住地、学歴、通勤労働時間による平均値の差をみた。年代と学歴による育児頻度の差はみられなかった。地域別では、最も育児頻度が高いのは東北で、東京や九州に比べて有意に頻度が高かった（別冊資料1 表24）。通勤・労働時間との関係については、家事参加と同様に、負の関係がみられた。

介護頻度

現在（または過去に）家族の誰かを介護している（していた）人に対して、「介護（入浴、着替え、食事、排泄の手助けなど）」、「家事援助（食事の準備、洗濯、掃除、その他の家事）」、「外出時の付き添い、送迎」、「（介護者の方の）お金の管理、介護サービスなどの手配・調整」、「話し相手、見守り（他の項目をしながらの話し相手、見守りは含まない）」の5項目についての頻度を尋ねた。回答結果は図V-2-10に示す通りである。



図V-2-10　介護頻度

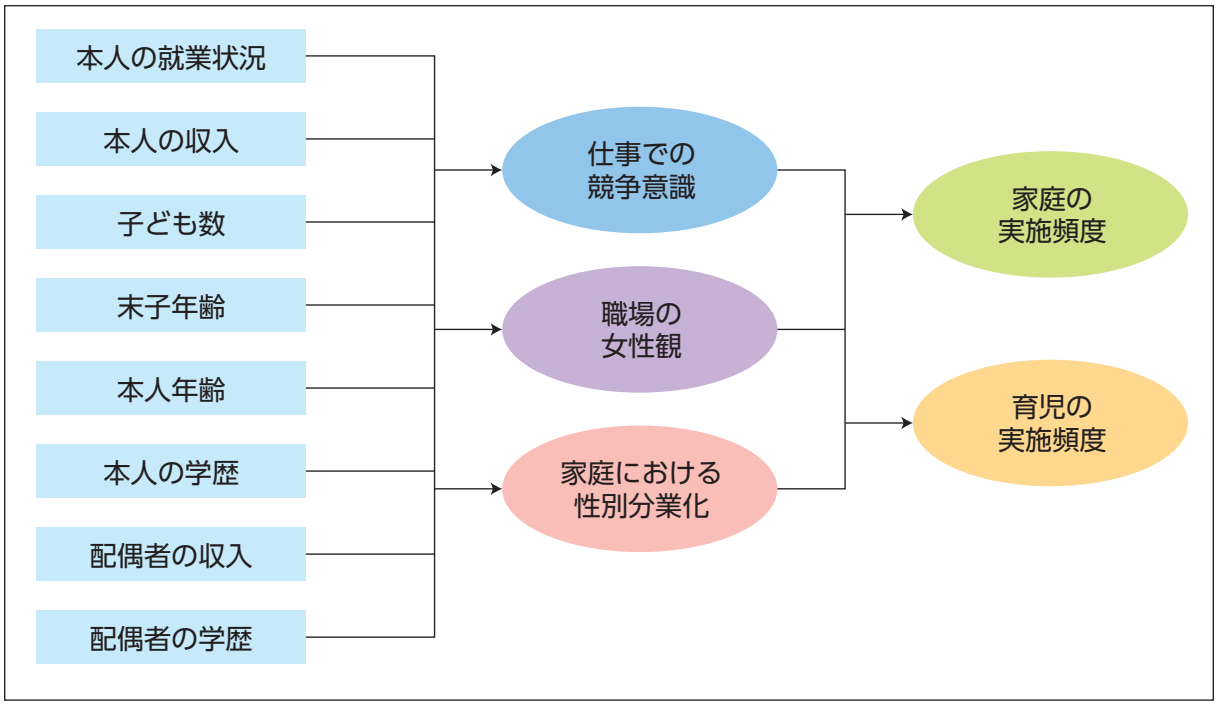
これら5項目について、家事頻度および育児頻度の場合と同様の方法で「介護頻度」尺度を作成し（0～7点、得点が高いほど介護頻度が高い）、「現在、中心となって介護している」と回答した人（123人）のみについて、平均値を年代別と地域別に比較した。20代男性の介護頻度が高い傾向にあるが、有意な年代差はなかった。地域別では、東京と東北在住者の介護頻度が高い傾向にはあるが、全体的に有意な地域差はみられなかった。

なお、20代で主に介護を担当している男性は、自身の父親（29.2%）や母親（20.8%）を介護している場合が最も多く、祖父や祖母の介護をしていたのは12.5%であった。

(3) 男性の家事・育児参加の規定要因―日本調査

本事業の焦点である「男性の新しい役割」として、特に家事と育児を取り上げ、その規定要因を探るために共分散構造分析という手法で分析を行った。分析手続きならびに結果の詳細については巻末別冊資料1に記しているのでそちらに譲り、ここでは統計的な説明は極力避けて、結果の概要のみを記す。

図V-2-11は、その分析モデルである。長方形は観察変数（質問項目を単独で分析に使用）、楕円は潜在変数（複数の質問項目を統計的な手法により合成して使用）を表す。分析は、対象者を「既婚子どもあり」、「既婚子どもなし」、「独身子どもなし」の3グループに分けて行った。



図V-2-11　分析モデル

既婚子どもありの男性の結果

既婚子どもありの男性（1,998人）についての分析結果は以下の通りである。

①「仕事での競争意識」は、「本人の年収」が多いほど、「末子年齢」が高いほど、「本人の学歴」が高いほど上昇するが、「本人の年齢」が高いほど、「配偶者の学歴」が高いほど低下する。

②「職場の女性観」は、「配偶者の学歴」が高いほど非差別的になる。

③「家庭における性別分業観」は、「本人の年収」が多いほど、「末子年齢」が高いほど伝統的になるが、「配偶者の年収」が多いほど、「配偶者の学歴」が高いほど非伝統的になる。

④「家事の実施頻度」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の年収」が多いほど、「本人年齢」が高いほど、「家庭における性別分業観」が伝統的なほど減少するが、「配偶者の学歴」が高いほど、「配偶者の年収」が多いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

⑤「育児の実施頻度」は、「家庭における性別分業観」が伝統的なほど低くなるが、「末子年齢」が高いほど、「配偶者の年収」が多いほど高くなる。

既婚子どもなしの男性の結果

既婚子どもなしの男性（455人）についての分析結果は以下の通りである。なお、ここでは、子どもならびに育児に関する変数（「子ども数」「末子年齢」「育児の実施頻度」）はモデルから除かれている。

①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の年収」が多いほど上昇するが、「本人の年齢」が高いほど低下する。

②「職場の女性観」は「本人の年収」が多いほど差別的になる。

③「家庭における性別分業観」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の年収」が多いほど伝統的になるが、「配偶者の年収」が多いほど非伝統的になる。

④「家事の実施頻度」は、「本人の年収」が多いほど、「本人年齢」が高いほど減少するが、「配偶者の年収」が多いほど増加する。

独身子どもなしの男性の結果

独身子どもなしの男性（2,376人）の男性についての分析結果は以下の通りである。ここでは、既婚子どもなしの男性の分析において除いた子どもならびに育児に関する変数（「子ども数」「末子年齢」「育児の実施頻度」）に加えて、配偶者に関わる変数（「配偶者の収入」「配偶者の学歴」）も除いている。

①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の年収」が多いほど、「本人の学歴」が高いほど上昇するが、「本人の年齢」が高いほど低下する。

②「職場の女性観」は「本人の年収」が多いほど差別的になる。

③「家事の実施頻度」は、「本人年齢」が高いほど、「仕事での競争意識」が強いほど、「職場の女性観」が差別的であるほど高くなる。

（4）日本5地域の結果のまとめ

今回、日本5地域で収集したデータの特性として、全体的には高学歴で常時雇用の男性が多かったこと、未婚者が半数近くいたことなどが挙げられる。これらの傾向の理由はWEB調査というデータ収集法を用いたことにあると推測される。また、年収は東京在住男性が最も多かったが、勤務時間に関しての地域差がなかったことも興味深い。

年代別および地域別の結果の比較

年代および地域による結果の違いに関して得られた主な知見は以下のようにまとめることができる。

① 若年男性は、高齢男性に比べて、仕事における競争意識が高いが、職場における女性観は非差別的で、家庭における性別分業観は非伝統的である。

② 高齢男性は、若年男性に比べて、協調性が高いが、職場の女性観は差別的で、家庭における性別分業観は伝統的である。

③ 東京在住男性は、他の地域に在住する男性に比べて、協調性が高い傾向にある。沖縄在住男性は、他の地域に在住する男性に比べて、職場における女性観は非差別的で、家庭における性別分業観は非伝統的である。

④ 感情表現を頻繁にする傾向は、20代と東京在住男性により顕著に見られる。孤独感に関しては、東北在住男性が最も頻繁に感じている。

⑤ 暴力の加害及び被害経験の回答は20代で最も多い。

⑥ 家事に関しては、若年男性が高齢男性よりも頻繁に参加しているが、育児についてはそのような傾向はみられない。

家事・育児頻度の規定要因の検討

家事・育児頻度を左右する要因に関して得られた知見については、主に以下のようにまとめることができる。

① 既婚子どもありの男性の場合、次のような特徴をもつ人ほど家事頻度が高い。家庭における性別分業観が非伝統的、職場における女性観が差別的、就業していない、年収が低い、年齢が低い、配偶者の年収が高い、配偶者の学歴が高い。

② 既婚子どもなしの男性の場合、次のような特徴をもつ人ほど家事頻度が高い。年収が低い、年齢が低い、配偶者の年収が高い。

③ 独身子どもなしの男性の場合、次のような特徴をもつ人ほど家事頻度が高い。仕事での競争意識が高い、職場における女性観が差別的、年齢が高い。

④ 既婚子どもありの男性の場合、次のような特徴をもつ人ほど育児頻度が高い。家庭における性別分業観が非伝統的、末子年齢が高い、配偶者の収入が高い。

以上の比較から、既婚男性では子どもの有無にかかわらず、自身の年収が低いこと、年齢が低いこと、配偶者の年収が高いことなどが家事参加につながっている。既婚子どもあり男性では職場の女性観、独身男性の場合はそれに加えて仕事での競争意識といった意識要因が家事参加と関連しているが、これらの関係は既婚子どもなし男性ではみられなかった。全体的には、年収などの客観的要因と意識要因のどちらとも男性の家事や育児の頻度と関連していることが明らかになった。

3. 調査結果の概要～東アジア5都市

(1) 対象者の基本的属性

年齢の分布

各都市在住の対象者の平均年齢は、高い順から東京（41.25歳）、ソウル（37.96歳）、上海（37.49歳）、香港（36.47歳）、台北（36.23歳）で、東京の平均年齢が最も高く、台北が最も低い。40～60代の割合は東京では約半数（50.7%）を占めるが、台北では37.5%、香港でも35.8%で比較的若い年齢層に偏っている（別冊資料2 図1）。

最終学歴

最終学歴は全ての都市で大学卒（4年制）が最も多い。4年制大学以上の最終学歴を持つ男性の割合は、高い順からソウル（78.5%）、上海（72.9%）、東京（71.4%）、台北（70.5%）、香港（62.2%）となっている。大学院または6年制大学の最終学歴を持つ男性の割合が一番高いのは台北（22.9%）であり、以下、ソウル（11.8%）、香港（8.9%）、東京（8.5%）、上海（7.0%）の順となっている。ただし、各国で教育制度が異なることから、学歴の直接的な比較には注意が必要である（別冊資料2 図2）。

就業形態

各都市で最も多い雇用形態は「常時雇用されている一般従業者（公務員を含む）」であり、多い順にソウル（69.8%）、上海（67.6%）、東京（64.9%）、香港（62.2%）、台北（54.2%）であった。次に多い雇用形態は各都市で異なるが、東京とソウルでは「自営業主、自由業者」（順に12.8%と10.9%）で、台北、上海、香港では「経営者・役員」（順に28.6%、15.1%、19.5%）である。また、「臨時雇い・パート・アルバイト」が最も多いのは東京（9.8%）、次いでソウル（8.0%）であった（別冊資料2 図3）。

労働時間

全ての都市において、1日の平均労働時間は8時間台であり、長い順からソウル（8.75時間）、台北（8.73時間）、東京（8.50時間）、香港（8.31時間）、上海（8.17時間）である（別冊資料2 表1）。

年収と配偶者間年収格差

年収について調査票では現地通貨によるカテゴリー別に問うた。最も低いカテゴリーから順に1、2、3点と得点を与えて各都市の平均値を算出し、平均値が該当する年収カテゴリーを日本円に換算したところ、東京、上海、香港では450～549万円、台北150～249万円、ソウル130～149万円であった。

次に、既婚の男性に限定し、各回答を年収カテゴリーの中心値に置き換え、この平均値を本人と配偶者に分けて都市ごとに比較した。2018年8月30日時点での為替レートで日本円に換算した結果は次の通りである。

東京の既婚男性の平均年収入は約501万円であり、配偶者の平均年収は約200万円と半分以下である。ソウルは本人が約350万円で配偶者は215万円、台北は本人が413万円、配偶者が383万円、上海は本人が314万円で、配偶者が207万円、香港では本人が545万円で配偶者が406万円であった。

夫の年収を100％とした場合の配偶者の収入の割合を見ると、数値が高い順に、台北（92.8％）、香港（74.6％）、上海（65.8％）、ソウル（61.3％）、東京（40.0％）となり、夫婦の年収の差が一番小さいのは台北、逆に一番大きいのが東京であった。

婚姻状況と子どもの有無

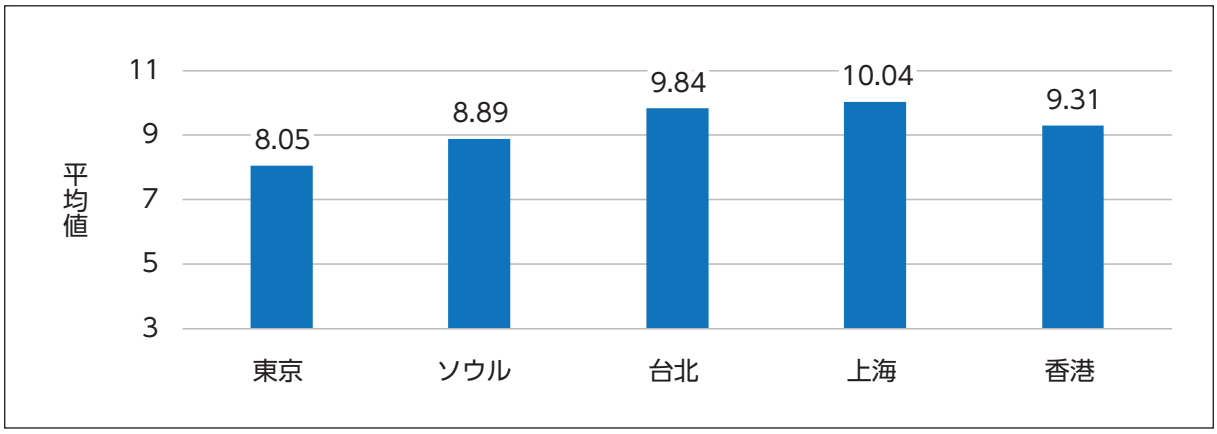
東京とソウルでは「独身・子なし」が最も多く（順に53.5％、46.8％）、台北、上海、香港では「既婚・子あり」が最も多かった（順に44.3％、59.1％、39.9％）。5都市の中で、「既婚・子なし」が最も多かったのは香港の20.6％であり、次いで上海の11.2％、東京の11.0％である（別冊資料2 図4）。

（2）主要項目の回答結果

仕事における競争意識

「仕事で業績を上げて評価されたい」、「仕事では競争に勝ちたい」、「男同士では自分と相手の上下関係を意識している」の3項目について尋ねた。

各質問項目について、4つの選択肢「そう思う」から「そう思わない」にそれぞれ4点から1点の得点をつけ、3項目の得点を合計し、「仕事における競争意識」の尺度を作成した（3～12点、得点が高いほど競争意識が高い）。そして、分散分析（シェッフェの多重比較）により都市別の差の検定を行った。都市別の回答結果は図V-3-1に示す通りである。

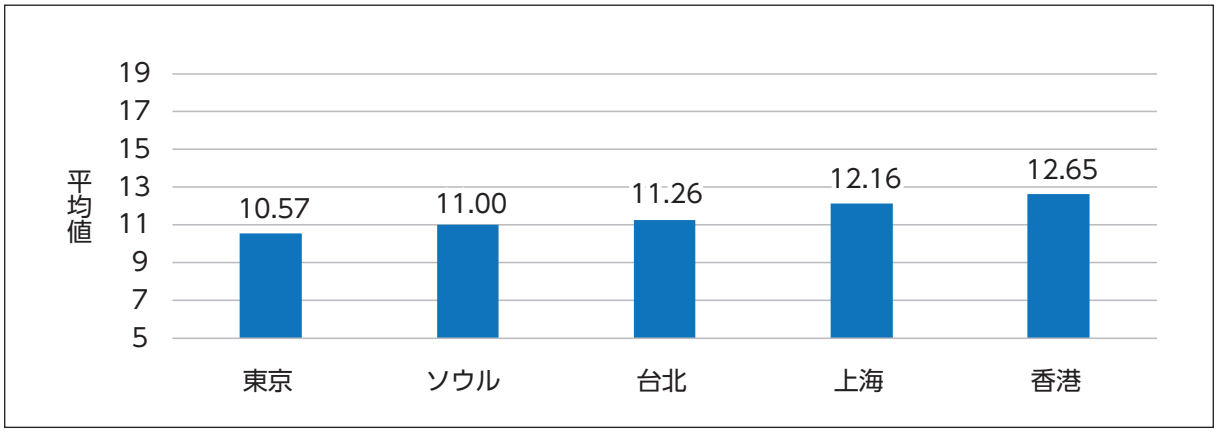


図V-3-1　都市別 仕事における競争意識

平均値を都市別に比較したところ、競争意識が高い順に、上海（10.04）、台北（9.84）、香港（9.31）、ソウル（8.89）、東京（8.05）であった。東京は他の4都市と比較して競争意識が有意に低かった。

職場における女性観

「できれば女性の上司は持ちたくない」、「自分の意見をはっきり言う女性はつい敬遠してしまう」、「女性には重要な仕事をまかせられない」、「職場の中で女性は有能なパートナーにはなりえない」、「女性は家庭のことをきちんとしてから仕事に出るべきだ」の5項目について尋ねた。

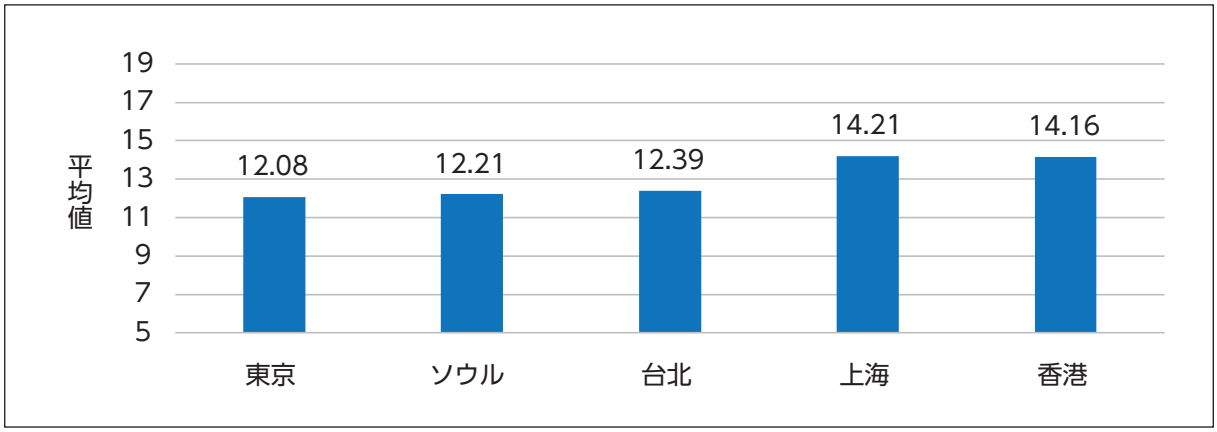


図V-3-2　都市別 職場における女性観

これら5つの質問項目を使用して、前項の仕事における競争意識と同様の方法で「職場における女性観」の尺度を作成した（5～20点、得点が高いほど職場における女性観が差別的）。平均値を都市別に比較した結果は図V-3-2に示す通りである。女性観が差別的である順に、香港（12.65）、上海（12.16）、台北（11.26）、ソウル（11.00）、東京（10.57）であった。東京はソウル以外の3都市と比較して有意に非差別的であった。

家庭における性別分業観

「男は外で働き、女性は家庭を守るべきである」、「男は妻子を養うべきである」、「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきだ」、「家事や子どもの世話は女性がするほうがよい」、「高齢者介護は女性がするほうがよい」の5項目について尋ねた。

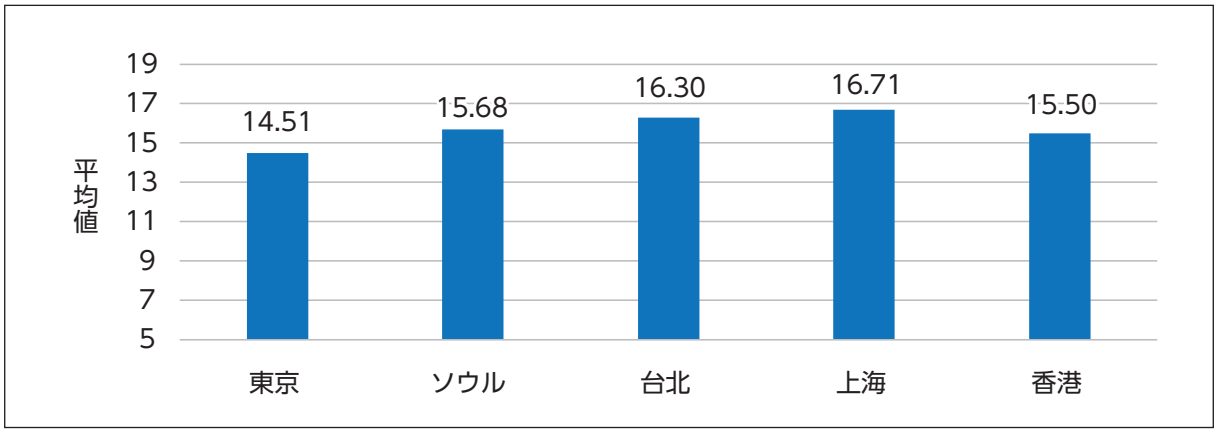


図V-3-3　都市別 家庭における性別分業観

これら5つの質問項目を使用して、前項までと同様の方法で「家庭における性別分業観」の尺度を作成した（5～20点、得点が高いほど性別分業観が伝統的）。平均値を都市別に比較した結果は図V-3-3に示す通りである。性別分業観が伝統的である順に、上海（14.21）、香港（14.16）、台北（12.39）、ソウル（12.21）、東京（12.08）であった。東京は、上海・香港比較して有意に非伝統的であった。

協調性

「相手の立場にたって考えられる」、「素直に謝ることができる」、「自分と異なる意見を、受け入れることができる」、「思いやりをもって人と接している」、「人と協力できる」の5項目について尋ねた。

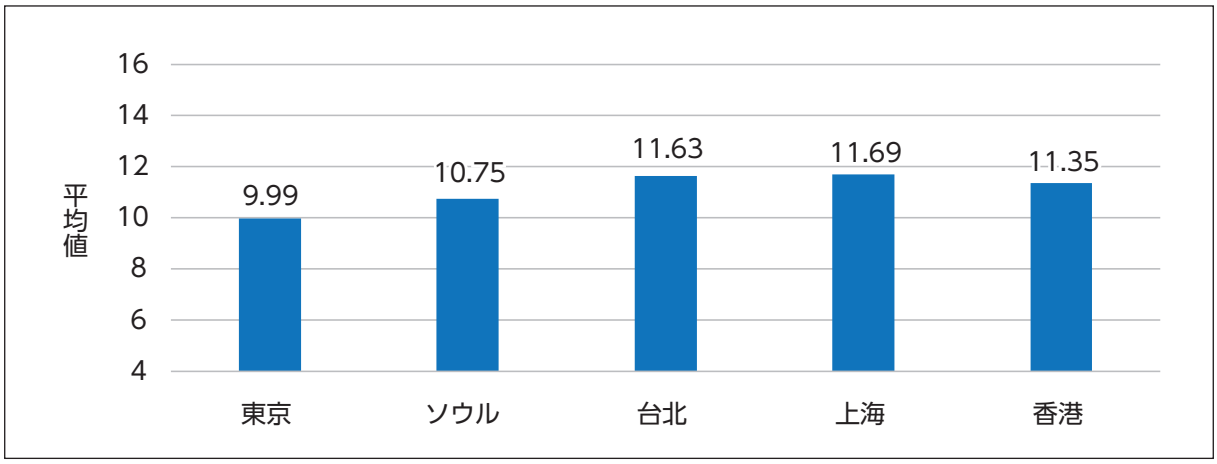


図V-3-4　都市別 協調性

これら5つの質問項目を使用して、前項までと同様の方法で「協調性」の尺度を作成した（5～20点、得点が高いほど協調性が高い）。平均値を都市別に比較した結果は図V-3-4に示す通りである。協調性が高い順に、上海（16.71）、台北（16.30）、ソウル、（15.68）、香港（15.50）、東京（14.51）であった。東京は他の4都市と比較して有意に低かった。

感情表現

「家族や周りの人に感謝の言葉をよく言う」、「自分の素直な気持ちを他人によく話す」、「悩みがあったら、気軽に誰かに相談する」、「他人に弱音を吐くことがある」の4項目について尋ねた。



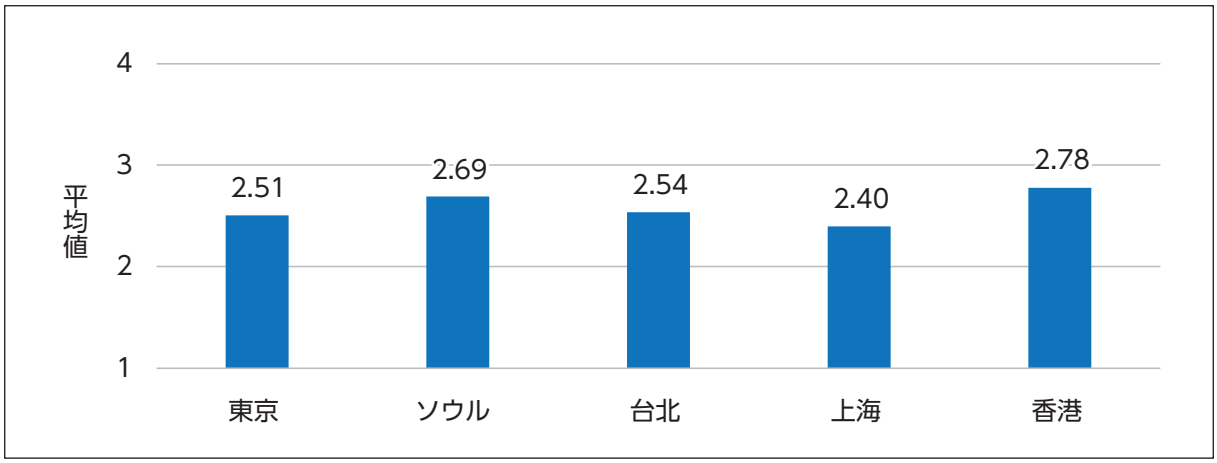
図V-3-5　都市別 感情表現

これら4つの質問項目を使用して、前項までと同様の方法で「感情表現」の尺度を作成した（4～16点、得点が高いほど自分の気持ちを他者に開示できる）。平均値を都市別に比較した結果は図V-3-5に示す通りである。感情の自己開示が高い順に、上海（11.69）、台北（11.63）、香港（11.35）、ソウル（10.75）、東京（9.99）であった。東京は他の4都市と比較して感情の自己開示の度合いが有意に低かった。

社会的疎外感

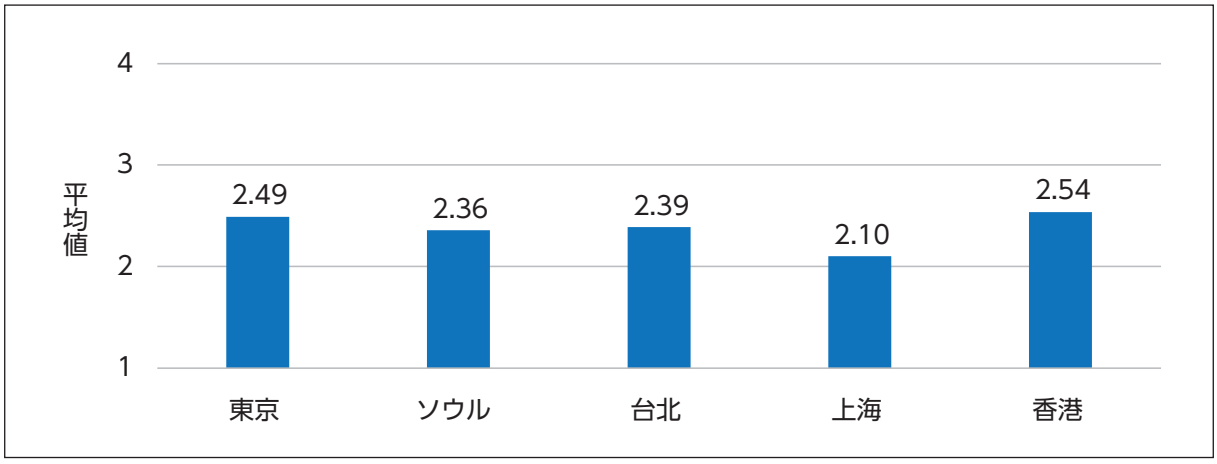
「孤独だと感じたこと」、「何もやる気がしないと感じたこと」、「死にたいと思ったこと」の3項目について尋ねた。これら3つの質問の回答項目に得点を与え（1～4点、得点が高いほど孤独感が高い）、質問ごとの平均値を都市別に比較した。

「孤独だと感じたこと」の回答結果は図V-3-6-1の通りである。頻度が高い順に、香港（2.78）、ソウル（2.69）、台北（2.54）、東京（2.51）、上海（2.40）であった。東京は香港・ソウルと比較して有意に孤独感が低かった。



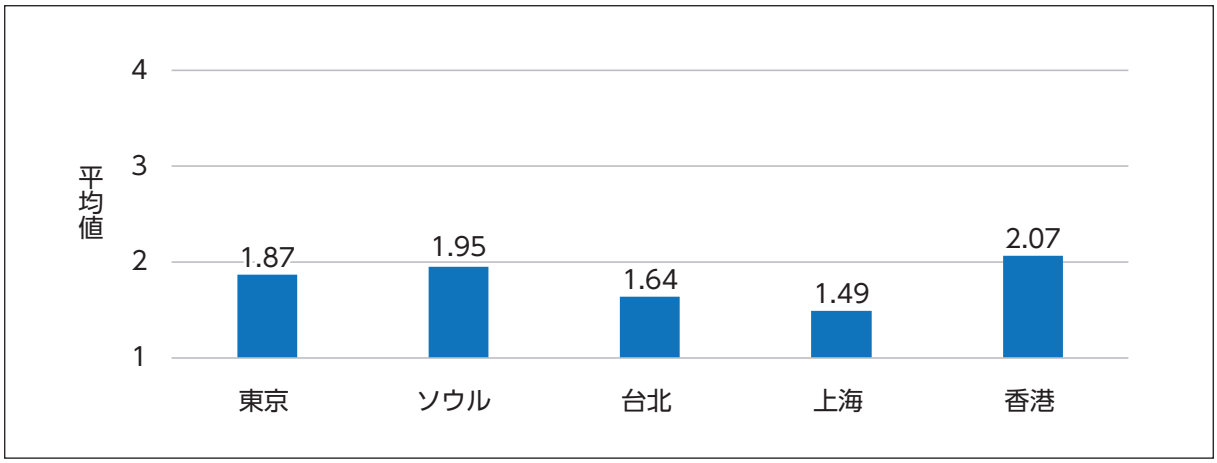
図V-3-6-1　都市別「孤独だと感じた」

「やる気がしないと感じたこと」の回答結果は図V-3-6-2の通りである。頻度が高い順に、香港（2.54）、東京（2.49）、台北（2.39）、ソウル（2.36）、上海（2.10）であった。東京は、ソウル・上海と比較してに有意に「やる気がしない」と感じる頻度が高かった。



図V-3-6-2　都市別「やる気がしない」

「死にたいと思ったこと」の回答結果は図V-3-6-3の通りである。頻度が高い順に、香港（2.07）、ソウル（1.95）、東京（1.87）、台北（1.64）、上海（1.49）であった。東京は、上海・台北と比較して有意に頻度が高く、香港と比較して有意に頻度が低かった。



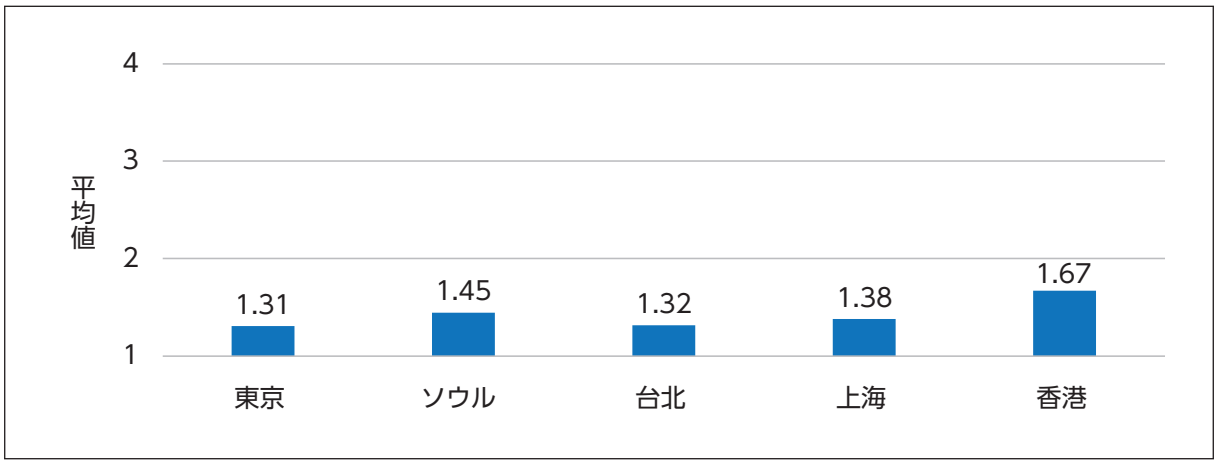
図V-3-6-3　都市別「死にたい」

これら3種類の社会的疎外感（孤独、やる気がしない、死にたい）については、香港在住の男性が最も頻繁に経験している。また、ソウルと東京在住の男性も社会的疎外感を抱いている頻度が高い傾向にある。逆に、上海在住の男性は全ての項目において、最も低い傾向にある。

暴力の加害・被害

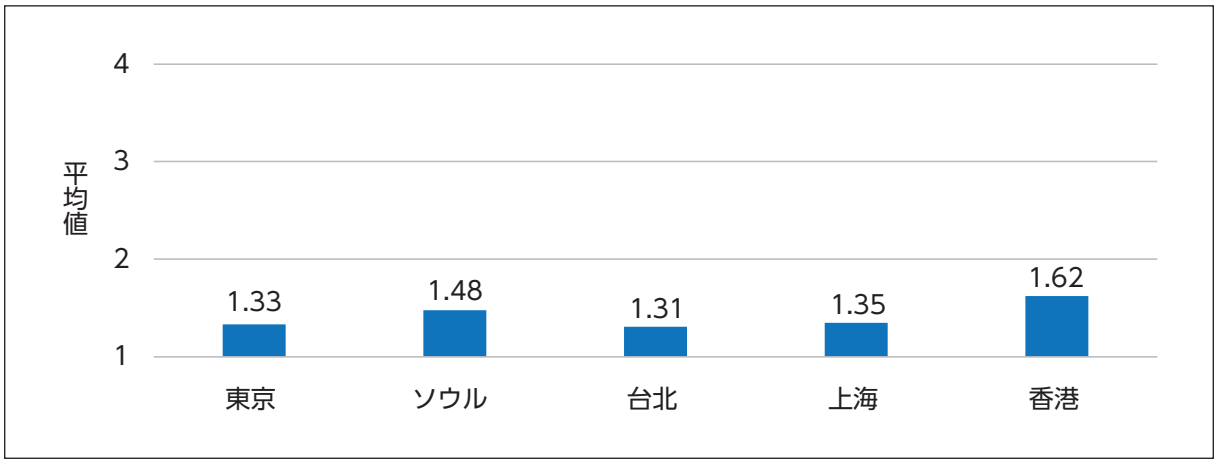
調査票では、暴力の加害・被害経験に関する6つの質問を行ったが、ここでは「DV（配偶者や恋人への暴力）を振るったこと」（加害経験）と「DVを受けたこと」（被害経験）に絞って取り上げる。これら2つの質問の回答項目に得点を与え（1～4点、得点が高いほど経験頻度が高い）、質問ごとの平均値を都市別に比較した。

加害経験についての回答結果は図V-3-7-1に示す通りである。頻度が高い順に、香港（1.67）、ソウル（1.45）、上海（1.38）、台北（1.32）、東京（1.31）であった。東京は香港・ソウルと比べて有意に低かった。



図V-3-7-1　都市別 DV加害経験

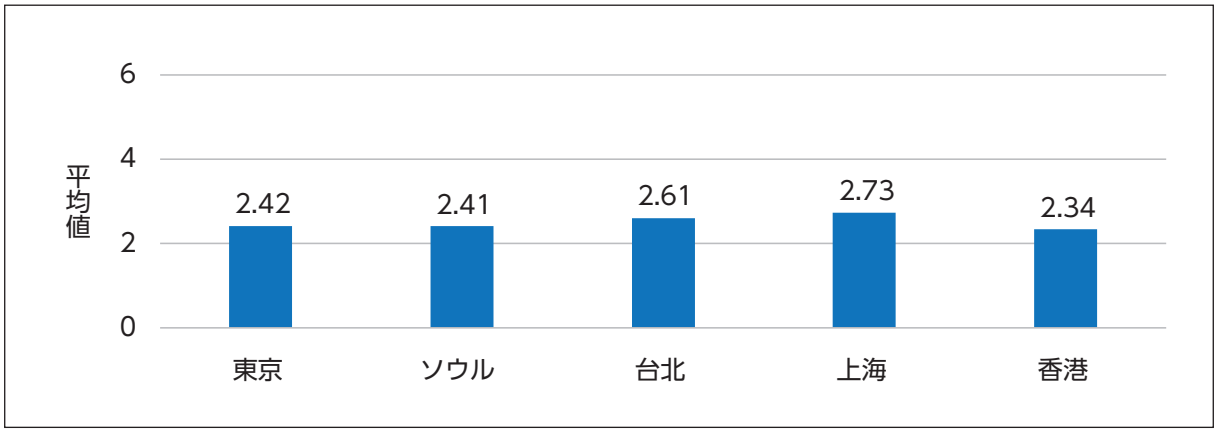
被害経験についての回答結果は図V-3-7-2に示す通りである。頻度が高い順に、香港（1.62）、ソウル（1.48）、上海（1.35）、東京（1.33）、台北（1.31）であった。東京は、香港・ソウルに比べて有意に低かった。



図V-3-7-2　都市別 DV被害経験

家事頻度

「食事の用意」、「食事のあとかたづけ」、「食料品や日用品の買い物」、「洗濯（洗濯機に入れる・干す）」、「洗濯（たたむ）」、「掃除（部屋）」、「掃除（風呂）」、「掃除（トイレ）」の8項目の家事頻度について尋ねた。

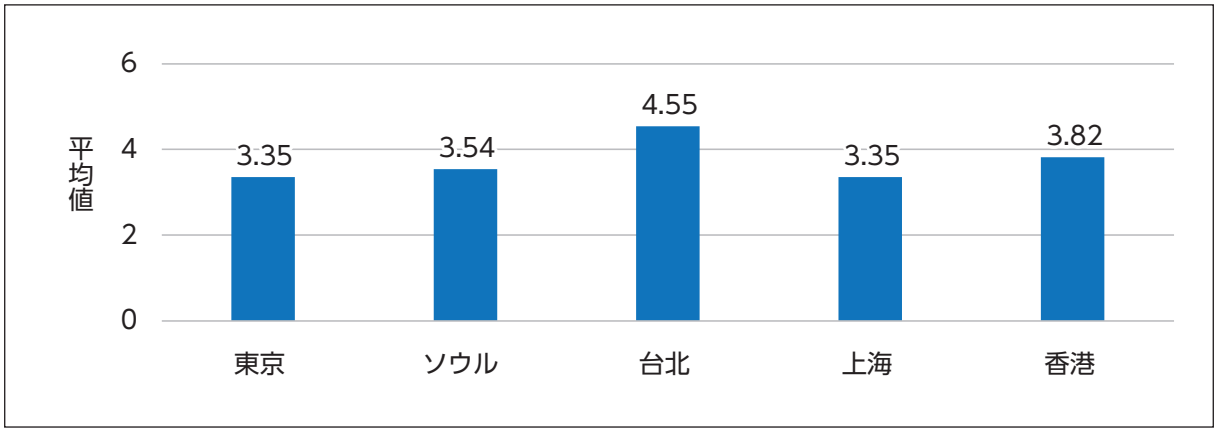


図V-3-8　都市別 家事頻度

これら8項目について、各選択肢の「ほとんど行わない」（0点）から「ほぼ毎日」（7点）に得点をつけて合計し、項目数の8で割って家事頻度尺度を作成した（0～7点、得点が高いほど家事頻度が高い）。平均値を都市別に比較した結果は図V-3-8に示す通りである。家事頻度が高い順に、上海（2.73）、台北（2.61）、東京（2.42）、ソウル（2.41）、香港（2.34）の順であった。東京は、上海に比べて有意に低かったが、その他の3都市と東京との差は有意ではなかった。

育児頻度

子どもがいる対象者に対して、「食事の世話をする」、「一緒に食事をとる」、「着替えや身支度の世話をする」、「一緒にお風呂に入る」、「オムツやトイレの世話をする」、「一緒に遊ぶ」の6項目について尋ねた。

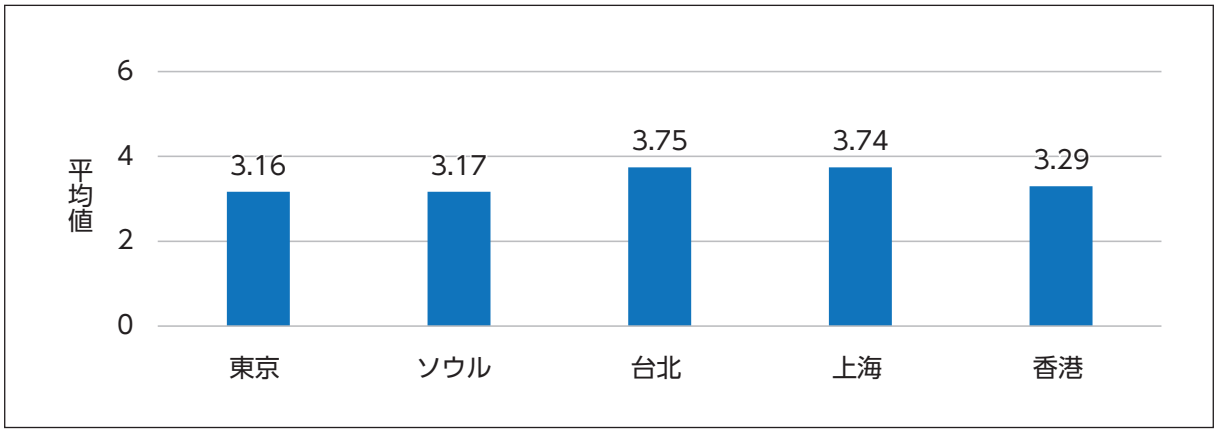


図V-3-9　都市別 育児頻度

これら6つの質問項目を使用し、前項の家事頻度と同様の方法で「育児頻度」尺度を作成した（0～7点、得点が高いほど育児頻度が高い）。末子年齢が6歳以下の男性に限定して、平均値を都市別に比較した結果は図V-3-9に示す通りである。育児頻度が高い順に、台北（4.55）、香港（3.82）、ソウル（3.54）、上海（3.35）、東京（3.35）の順であった。東京は、台北に比べて有意に低かったが、その他の3都市と東京との差は有意では無かった。

介護頻度

「現在、中心となって介護している」と回答した人を対象に、「介護（入浴、着替え、食事、排泄の手助けなど）」、「家事援助（食事の準備、洗濯、掃除、その他の家事）」、「外出時の付き添い、送迎」、「（介護者の方の）お金の管理、介護サービスなどの手配・調整」、「話し相手、見守り（他の項目をしながらの話し相手、見守りは含まない）」の5項目について尋ねた。



図V-3-10　都市別 介護頻度

これら5つの質問項目を使用し、家事頻度および育児頻度の場合と同様の方法で「介護頻度」尺度を作成した（0〜7点、得点が高いほど介護頻度が高い）。平均値を都市別に比較した結果は図V-3-10に示す通りである。介護頻度が高い順に、台北（3.75）、上海（3.74）、香港（3.29）、ソウル（3.17）、東京（3.16）の順であった。東京と他の4都市との差は有意ではなかった。

（3）男性の家事・育児参加の規定要因―東アジア都市別比較

東アジア5都市調査に関しても、前節で述べた日本調査の結果と同様に、男性の「新しい役割」として特に家事と育児を取り上げ、その規定要因を探るために、本章2（3）に示した分析モデル（図V-2-11）にもとづき、共分散構造分析を行った。分析は、都市ごとに、「既婚子どもあり」、「既婚子どもなし」、「未婚子どもなし」の別に行った。手続きおよび結果の詳細については別冊資料2に詳しく記しているので、ここでも統計的な説明は極力避けて、結果の概要のみを記すことにする。主な結果は以下の通りである。

[既婚子どもありの結果]

東京（332人）

①「仕事での競争意識」は、「本人の収入」が多いほど、「末子年齢」が高いほど強くなり、「本人の年齢」が低いほど弱くなる。

②「職場の女性観」は、「本人の収入」が多いほど、「本人の年齢」が高いほど非差別的になり、「末子年齢」が高いほど差別的になる。

③「家庭における性別分業観」は、「子ども数」が多いほど、「末子年齢」が高いほど伝統的になり、「本人の年齢」が高いほど、「配偶者の収入」が多いほど非伝統的になる。

④「家事の実施頻度」は、「子ども数」が多いほど低くなり、「配偶者の収入」が多いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

⑤「育児の実施頻度」は、「末子年齢」が高いほど低くなる。

ソウル（418人）

①「仕事での競争意識」は、「末子年齢」が高いほど、「配偶者の学歴」が高いほど強くなり、「本人の年齢」が高いほど弱くなる。

②「家庭における性別分業観」は、「配偶者の収入」が多いほど非伝統的になる。

③「家事の実施頻度」は、「本人の年齢」が高いほど低くなり、「配偶者の収入」が多いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

④「育児の実施頻度」は「末子年齢」が高いほど、「本人の年齢」が高いほど低くなる。

台北（443人）

①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の収入」が多いほど、「配偶者の学歴」が高いほど強くなる。

②「職場の女性観」は、「配偶者の収入」が高いほど非差別的になる。

③「家庭における性別分業観」は、「本人の収入」が多いほど、「本人の年齢」が高いほど伝統的になるが、「配偶者の収入」が多いほど非伝統的になる。

④「家事の実施頻度」は、「本人の収入」が多いほど、「配偶者の収入」が多いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。
⑤「育児の実施頻度」は、「配偶者の収入」が多いほど高くなり、「末子年齢」が高いほど、「本人の学歴」が高いほど低くなる。

上海（591人）
①「仕事での競争意識」は、「本人の収入」が多いほど強くなり、「本人の年齢」が高いほど弱くなる。
②「職場の女性観」は、「本人の収入」が高いほど非差別的になり、「子ども数」が多いほど差別的になる。
③「家事の実施頻度」は、「家庭における性別分業観」が伝統的なほど低くなり、「配偶者の収入」が多いほど、「配偶者の学歴」が高いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。
④「育児の実施頻度」は、「本人の年齢」が高いほど、「家庭における性別分業観」が伝統的なほど低くなり、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

香港（399人）
①「仕事での競争意識」は、「本人の年齢」が高いほど弱くなる。
②「職場の女性観」は、「本人の年齢」が高いほど非差別的になる。
③「家庭における性別分業観」は、「本人の年齢」が高いほど非伝統的になる。
④「家事の実施頻度」は、「配偶者の収入」が多いほど、「本人の収入」が高いほど、「本人の年齢」が高いほど、「仕事での競争意識」が強いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。
⑤「育児の実施頻度」は、「末子年齢」が高いほど、「家庭における性別分業観」が伝統的なほど低くなり、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

[既婚子どもなしの結果]
東京（110人）
①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の学歴」が高いほど強くなる。
②「職場の女性観」は、「配偶者の収入」が多いほど非差別的になる。
③「家庭における性別分業観」は、「本人の年齢」が高いほど伝統的になり、「配偶者の収入」が多いほど非伝統的になる。
④「家事の実施頻度」は、「仕事での競争意識」が強いほど高くなる。

ソウル（96人）
①「家事の実施頻度」は、「本人の年齢」が高いほど低くなる。

台北（166人）
①「家庭における性別分業観」は、「本人の収入」が多いほど伝統的になり、「本人の年齢」が高いほど、「本人の学歴」が高いほど非伝統的になる。
②「家事の実施頻度」は、「仕事での競争意識」が強いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

上海（112人）

①「家庭における性別分業観」は、「本人の年齢」が高いほど非伝統的になる。

②「家事の実施頻度」は、「本人の年齢」が高いほど低くなるが、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

香港（206人）

①「仕事での競争意識」は、「本人の学歴」が高いほど強くなり、「本人の年齢」が高いほど、「配偶者の学歴」が高いほど弱くなる。

②「職場の女性観」は、「配偶者の収入」が多いほど非差別的になる。

③「家庭における性別分業観」は、「配偶者の収入」が高いほど、「配偶者の学歴」が高いほど非伝統的になる。

④「家事の実施頻度」は「本人の年齢」が高いほど低くなり、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

[独身子どもなしの結果]

東京（535人）

①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の学歴」が高いほど強くなり、「本人の年齢」が高いほど弱くなる。

②「職場の女性観」は、「本人の収入」が多いほど差別的になる。

③「家事の実施頻度」は、「本人が就業している人」ほど、「仕事での競争意識」が強いほど高くなる。

ソウル（468人）

①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の学歴」が高いほど強くなり、「本人の年齢」が高いほど弱くなる。

②「家事の実施頻度」は、「本人の学歴」が高いほど、「仕事での競争意識」が強いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

台北（364人）

①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の収入」が多いほど強くなり、「本人の年齢」が高いほど弱くなる。

②「職場の女性観」は、「本人が就業している人」ほど差別的になる。

③「家庭における性別分業観」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の年齢」が高いほど伝統的になり、「本人の学歴」が高いほど非伝統的になる。

④「家事の実施頻度」は、「仕事での競争意識」が強いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

上海（247人）

①「職場の女性観」は、「本人の収入」が多いほど差別的になる。

②「家庭における性別分業観」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の収入」が多いほど、「本

人の年齢」が高いほど伝統的になる。
③「家事の実施頻度」は、「本人の学歴」が高いほど低くなる。

香港（361人）
①「仕事での競争意識」は、「本人が就業している人」ほど、「本人の学歴」が高いほど強くなる。
②「家事の実施頻度」は、「本人の収入」が多いほど高くなり、「本人の学歴」が高いほど低くなる。
③「家事の実施頻度」は、「仕事での競争意識」が高いほど、「職場の女性観」が差別的なほど高くなる。

（4）分析結果のまとめ

調査対象の属性

本事業でデータを収集した調査対象者の特性として、次の点が挙げられる。各都市で年代は30～40代が半数を占めている。最終学歴は大学という高学歴が4割強から6割超であり、常時雇用者も5～6割と多い。1日平均の労働時間は8～9時間で、都市別の違いはあまりない。つまり、高学歴で安定した職業に就いている男性が比較的多い。これらの特徴はWEB調査を使ったデータ収集法からの影響を受けているものと推測される。

各都市間で目立った相違点としては、東京とソウルでは「独身子どもなし」が最も多かったが、台北、上海、香港では「既婚子どもあり」が多かったことである。また、年収に関しては、東京の配偶者間の差が約300万円と一番大きく、台北では約30万円、ソウルと上海は約100万円、香港では約145万円であった。

主要項目の都市別比較

以下では、各項目で最も高い割合を示した都市に二重下線、最も低い割合を示した都市に下線を引いて示している。

① 各都市の職場における競争意識は全体的に高い傾向にはあるが、この意識が最も強いのは上海の男性であり、一番弱いのは東京の男性である。
② 職場における女性観が最も差別的なのは香港の男性であり、最も非差別的なのは東京の男性であった。
③ 家庭における性別分業観が最も伝統的であったのは上海の男性で、最も非伝統的なのは東京の男性であった。
④ 協調性が高いのは上海と台北の男性で、低いのは東京の男性であった。
⑤ 感情表現（自分の気持ちを他者に開示できる）を最も頻繁にしているのは上海と台北の男性で、最も少ないのは東京の男性であった。
⑥ 社会的疎外感を最も頻繁に感じているのは、香港の男性であった。
⑦ 暴力の加害経験と被害経験が最も多かったのは香港の男性であり、加害経験が最も少ないのは東京の男性、被害経験が最も少ないのは台北の男性であった。
⑧ 家事頻度が最も高いのは上海の男性で、低いのは東京、ソウル、香港の男性であった。
⑨ 育児頻度が最も高いのは台北の男性で、最も低いのは東京の男性であった。
⑩ 介護頻度が最も高いのは台北の男性で、最も低いのは香港の男性であった。

これらの結果から、各都市の男性の特徴を以下のようにまとめることができる。

- 東京の男性は、職場における競争意識が弱く、協調性と感情表現の度合いが低く、職場における女性観は非差別的で、家庭における性別分業観が非伝統的であるにもかかわらず、家事や育児の頻度は低い。
- 上海の男性は、職場における競争意識が強く、協調性や感情表現の度合いも高い。また、家庭における性別分業観は伝統的ではあるが、家事は頻繁にしている。
- 香港の男性は、職場における女性観が差別的であり、社会的疎外感を抱いている傾向が強い。また、暴力の加害と被害の経験も多い。
- ソウルの男性は、他の都市の男性と比較すると、上記のほとんどの項目で中間に位置している。
- 台北の男性は、協調性が高く、感情表現が顕著であり、家事と介護の頻度が最も高い。

家事・育児頻度の規定要因の検討

以下に、家事・育児頻度と関連する要因について得られた主な知見を都市別に示す。家事頻度に関する知見は「既婚子どもあり」、「既婚子どもなし」、「独身子どもなし」のグループ別に記す。育児頻度に関する知見は「既婚子どもあり」のみについて示す。少なくとも3都市で共通している要因には二重下線を引いている。

各都市の既婚子どもあり男性の「**家事頻度**」を高めているのは以下の要因である。

① 東京：職場の女性観が差別的であること、子ども数が少ないこと、配偶者の収入が多いこと。
② ソウル：職場の女性観が差別的であること、本人の年齢が低いこと、配偶者の収入が多いこと。
③ 台北：職場の女性観が差別的であること、本人の収入が多いこと、配偶者の収入が多いこと。
④ 上海：職場の女性観が差別的であること、家庭における性別分業観が非伝統的であること、配偶者の収入が多いこと、配偶者の学歴が高いこと。
⑤ 香港：仕事での競争意識が高いこと、職場の女性観が差別的であること、本人の収入が低いこと、本人の年齢が低いこと、配偶者の収入が高いこと。

以上をまとめると、全都市に共通して既婚子どもあり男性の家事参加頻度を高めているのは、職場の女性観が差別的であることと、配偶者の収入が多いことであった。

各都市の既婚子どもなし男性の「**家事頻度**」を高めている要因は以下である。

① 東京：仕事での競争意識が強いこと。
② ソウル：本人の年齢が低いこと。
③ 台北：仕事での競争意識が強いこと、職場での女性観が差別的であること。
④ 上海：職場での女性観が差別的であること、本人の年齢が低いこと。
⑤ 香港：職場での女性観が差別的であること、本人の年齢が低いこと。

以上の結果から、東京以外の都市に在住する既婚子どもなし男性の家事参加頻度を高めているのは、職場の女性観が差別的であることと、本人の年齢が低いことであった。

各都市の独身子どもなし男性の「**家事頻度**」高めている要因は以下である。

① 東京：仕事での競争意識が強いこと、就業していること。

② ソウル：仕事での競争意識が強いこと、職場の女性観が差別的であること、本人の学歴が高いこと。

③ 台北：仕事での競争意識が強いこと、職場の女性観が差別的であること。

④ 上海：本人の学歴が低いこと。

⑤ 香港：仕事での競争意識が強いこと、職場の女性観が差別的であること、本人の収入が高いこと、本人の学歴が低いこと。

以上をまとめると、上海以外の都市に在住する独身子どもなし男性の家事参加頻度を高めているのは、仕事での競争意識が強いことと、職場の女性観が差別的であることであった。

各都市在住の男性の「**育児頻度**」を高めている要因は、

① 東京：末子年齢が低いこと。

② ソウル：末子年齢が低いこと、本人の年齢が低いこと。

③ 台北：末子年齢が低いこと、本人の学歴が低いこと、配偶者の収入が高いこと。

④ 上海：職場の女性観が差別的なこと、家庭における性別分業観が非伝統的なこと、本人の年齢が低いこと。

⑤ 香港：職場の女性観が差別的なこと、家庭における性別分業観が非伝統的なこと。

以上をまとめると、東京、ソウル、台北では共通して、末子年齢が低いことが男性の育児参加頻度を高めていた。他にも、本人の年齢が低いこと、職場の女性観が差別的であること、家庭における性別分業観が非伝統的なことも、一部の都市で共通して男性の育児参加頻度を高めていた。

4. WEB調査結果の考察

日本の男性の年代による意識と行動の違い

日本の調査の結果からは、男性のジェンダーに関わる意識とケアに関わる感情や行動には、以下のような年代による違いが見られることが明らかになった。

若年層では、高齢層よりも職場における女性観や家庭における性別分業観が非伝統的で、家事頻度も高かった。言い換えれば、若年男性は、高齢男性に比べて、ジェンダーに関してより平等な意識を持っており、よりケア役割を担っているといえる。今回の調査は横断調査（一時点のみの調査）であるため、こうした結果が、加齢による効果なのか、コーホート（出生時期）の違いによる効果なのかを特定することはできないが、ここに後者の効果がある程度含まれているとするならば、男性たちが、ジェンダー平等に向けて意識面でも行動面でも変化しつつあることをうかがわせる結果である。

一方、若年層の方がより伝統的な男らしさへのこだわりが強く、メンタルヘルスの点で高齢層よりも深刻な状況にある可能性をうかがわせる結果も見られた。職場における競争意識と社会的疎外感は若年層で特に強く、協調性は高齢層よりも若年層で低かった。これらが加齢による効果であるならば、若年男性たちも加齢とともに競争意識や社会的疎外感が薄れ、次第に他者との協

調性が培われていくだろう。しかし、そうした効果はコーホートの違いによるものであり、現在の若年男性たちは、新自由主義的な競争が激化するなかで仕事や生活面での不安が広がり、年齢を重ねても他者と折り合いをつけながら共生していく余裕が生まれにくい可能性もある。

また、DVの経験は、加害経験も被害経験も20代で他の年齢層よりも頻度が高かった。これについては、若年層では暴力の問題により敏感であるがゆえに加害についても被害についても認識しやすい傾向が回答に反映された可能性も考えられる。

日本の男性の地域による意識と行動の違い

男性たちのジェンダーに関わる意識とケアに関わる感情や行動は、年代のみならず地域によっても、以下のような違いが確認された。

東京在住の男性は、協調性が最も高く、感情表現は最も開示的で、孤独感がより低いなど、メンタルヘルスの点ではより望ましい傾向が見られた。また、家事頻度は最も高かった。他方で、仕事における競争意識は最も強く、家庭における性別分業観は最も伝統的で、育児頻度は最も低かった。総じて東京在住の男性の回答からは、感情やメンタルヘルスの点では旧来の男性のイメージからより解放されている一方で、職業意識や家庭責任の点では競争主義的で近代的性別役割分業に順応する意識と行動が見られるといえるだろう。

沖縄在住の男性については、感情表現が東京や九州在住の男性と比較して非開示的であったものの、協調性は東京に次いで高く、孤独感が最も低いなど、感情面では旧来の男性イメージからは解放されている傾向が見られた。また、職場における女性観が最も非伝統的で、家庭における性別分業観も最も非伝統的、かつ家事頻度が高く、「男は仕事、女は家庭」という近代的性別役割分業とは相容れない意識と行動が顕著であった。なお今回、DVの加害経験が他地域に比べて沖縄では低いという結果が得られたが、これまで沖縄では人口あたりのDV保護命令の発令件数が極めて高いというデータもある（朝日新聞2009）。前項の年代別の傾向においても触れたように、暴力についての意識が高いほど加害経験に敏感であることは考えられるため、この結果については慎重に解釈する必要がある。

北陸在住の男性の特徴としては、感情表現が最も非開示的で、仕事における競争意識が最も弱い点があげられる。

東北在住の男性も、北陸に次いで感情表現が非開示的で、仕事における競争意識が弱かったが、育児頻度は群を抜いて他地域よりも高い点が非常に特徴的であった。

他方、九州在住の男性は、沖縄に比べて家庭における性別分業観が伝統的であり、育児頻度は東京に次いで低かったが、総じて平均的な傾向を示していた。

東京の男性の特徴―東アジア4都市との比較―

東アジア5都市調査の結果を用いて東京の男性を他の4都市の男性と比較した場合、東京の男性の特徴として、意識面ではよりジェンダー平等を志向しているが、感情や行動の面がそれに追いついていない現状がうかがえた。

ジェンダーに関する意識については、東京の男性は5都市の中で最も非伝統的な傾向にあった。仕事における競争意識は最も弱く、家庭における性別分業観は最も非伝統的であり、職場における女性観は最も非伝統的であった。

東京の男性は仕事における競争意識が弱い理由の1つとして、年功序列制度や正規雇用と非正規雇用の分断、管理職に占める女性割合も低いことなどから、男性にとっての競争相手の範囲がより限定されがちであることが考えられる。

家庭における性別分業観が非伝統的である点については、「イクメン」イメージの浸透に象徴される政府の男女共同参画政策のもとでの意識啓発などが効果を発揮していることは考えられる。他方で、雇用や賃金に対する不安からくる（将来の）パートナーへの経済的貢献期待が、伝統的な性別分業にこだわらない態度に結びついている可能性もある。

職場における女性観が非伝統的である点についても、そうした啓発の効果の可能性は考えられる。しかし東京では、少なくとも上海、香港、台湾に比べると、職業領域における女性の地位は相対的に低く、女性の競争的な関係や女性上司のもとで実際に仕事をしたことのある男性は、これらの都市に比べて少ないと思われる。そうだとすると、東京の男性は他都市の男性に比べて、実感を伴わず理念先行でアンケートに答えている傾向が強いのかもしれない。

一方、そうした非伝統的な意識傾向に反して、ケアに関わる感情や行動面では、東京の男性は最も伝統的であることも明らかになった。5都市の中で、協調性が最も低く、感情表現の程度が最も低く、孤独感も比較的高かった。そして、家事頻度は相対的に低く、育児頻度は5都市の中で最も低かった。

感情表現の頻度の低さについては、東京に限ったことではなく、男性は女性に比べて感情を表現しづらい傾向があることが他の4都市における専門家聴き取り調査においても頻繁に指摘された。東京の男性に特にそうした傾向が顕著にみられるのか、あるいは、協調性が最も低いという結果も含めて、程度を控えめに回答するという日本人にありがちな回答傾向が反映されているからなのかについては、今後さらなる検討を要する。

東京の男性の家事・育児頻度が低い点について、1日の労働時間は各都市で大きくは違わないことから、労働時間の長さに原因を求めることはできない。可能性として、依然として男性を「稼ぎ手」とみなす日本の社会的風潮やそうした風潮を男性が内面化していること、さらには実際に既婚男性の場合は「稼ぎ手」であるケースが多いことが、彼らの家事や育児への参加を押しとどめていることが考えられる。

収入と男性の家事・育児頻度

日本の調査からは、子どもの有無にかかわらず、配偶者の収入が高いほど、また本人の収入が低いほど、男性の家事頻度が高まることが確認された。また、既婚子どもありの男性では、配偶者の収入が高いほど育児頻度が高い傾向が確認された。東京以外の他の東アジアの都市においても、本人や配偶者の収入が男性の家事や育児の頻度に影響を与えている場合が多かった。これらの結果は、家族社会学における夫婦の家事・育児分担の規定要因に関わる「相対的資源仮説」（学歴、収入、職業的威信などの資源を持つ個人は、それらの資源を利用することで家事を他者に任せ自らは家事を免れる）に照らせば、予想通りといえる。

この結果からは、既婚女性が経済的により自立すれば、その夫はより家事・育児に参加するようになることが予想される。同時に、既婚女性が家庭における責任の過剰な負担から解放され、安心して働いて経済的な自立ができるようになるためには、夫が家事・育児により多く参加することが必要であるともいえる。

東京は、東アジア5都市のなかで配偶者間の年収格差が一番大きかった。第Ⅲ章でも述べたように、日本では共働き夫婦であっても、男性が「稼ぎ主」となっていることが多く、こうした配偶者間の大きな収入格差が東京の男性の少ない家事参加につながっていると考えられる。既婚男性の家事・育児参加を増やすためには、女性の出産後の継続就業を促し、再就職の機会の拡大をすすめ、男女賃金格差の解消と女性の経済的自立を促すことが重要であるといえる。

仕事での競争意識が強い男性はなぜ家事頻度が高いのか

日本の調査では、独身子どもなしの男性で、仕事での競争意識が強い男性ほど家事頻度が高いという結果が得られた。東アジア5都市の比較においても、同様の傾向が、1都市の既婚子どもあり男性、東京を含む2都市の既婚子どもなし男性、東京を含む4都市の独身子どもなし男性で有意に確認された。

本調査の設計時には、仕事における競争意識の強さを伝統的な男性性の指標、家事頻度の高さを非伝統的な男性性の指標と想定し、分析モデル設定時には、仕事における競争意識が強い男性ほど家事頻度が低いという結果を予想していた。しかし結果は逆であった。なぜなのだろうか。

この一見矛盾した結果を理解する鍵は、ここで生じている男性性の変化を、伝統的な男性性が全く新しい男性性に完全に取って替わられるような変化としてではなく、伝統的な男性性に新しい男性性が部分的に取り込まれる累積的な変化として捉えることにあると考える。

従来「女性の仕事」だとみなされてきた家事のようなケア役割が、今や「男性もすべき仕事」と見なされるようになってきている。しかし、だからといって男性が職業労働を期待されなくなったわけではない。「仕事での成功」は、依然として男性アイデンティティを支える重要な要素であり続けている。

競争に勝つことが「男らしさ」と同一視される社会において、「男らしくありたい」と願う男性は、競争意識も高いだろう。そして、そうした男性は、職業労働であろうが家事労働であろうが、「男がすべき」とみなされることならぬかりなく、むしろ積極的にこなそうとするだろう。家事が「男もすべき」仕事となった以上、家事をしないという選択肢はないし、他の男性たちに家事で負けたくない。あるいは、それほど家事をやっていなくても、少なくとも自分はしっかりと家事をやっていることにしておきたい。そうした気持ちが回答傾向に表れていることが考えられる。

いずれにせよ彼らは、かつて「女らしい」とみなされていた活動を、旧来の「男らしい」やり方で遂行しているといえるのではないだろうか。男性のこのような意識や態度は、社会や女性から男性の役割の変化を求められるなかで、そうした変化に適応しつつも男性としてのアイデンティティや権威を保持しようとする、男性たちの半ば無意識的な適応戦略ではないかと考えられる。

職場での女性観が差別的な男性はなぜ家事頻度が高いのか

前項とほぼ同様の結果が、職場での女性観が家事頻度に及ぼす影響についても得られた。日本の調査では、既婚子どもありの男性と独身子どもなしの男性の間で、職場の女性観が差別的であるほど家事頻度が高いという結果が得られた。東アジア5都市比較においても、同様の傾向が、東京を含む5都市すべての既婚子どもあり男性、3都市の既婚子どもなし男性、3都市の独身子どもなし男性で確認された。また、2都市の既婚子どもあり男性で、職場での女性観が差別的なほど育児頻度が高かった。

本調査の設計時には、職場での差別的な女性観を伝統的な男性性の指標と想定し、分析モデル設定時には、職場の女性観が差別的であるほど家事頻度が低いという結果を予想していた。しかし結果は逆であった。

この結果についても、前項の場合と同様に、1つの解釈として、「仕事での成功」が依然として男らしさの重要な要素であり続けながら、新たに家事も「男がすべきこと」とみなされつつあるという男性性の累積的変化のなかで、仕事に限らない競争意識のようなものが、職場での女性観と家事頻度の両方に影響を与えている可能性が考えられる。

すなわち、仕事のみならず家事もが「男がすべきこと」と見なされる状況のもとでは、競争に勝つことを「男らしさ」と同一視し、男らしくありたいと願う男性たちは、仕事での成功と家庭における責任遂行の両方において他者との競争を意識しつつ、自分はその両方を果たせているという自己イメージを保っていたいのではないかと考えられる。彼らが職場で女性を差別的に見てしまうのは、そうした見方をした方が職場における自己の有能観を感じられるからであり、また、仕事での役割をこなしながら自分は（これまで女性の役割と見なされてきた）家事もこなしているという（実態は別として）自負があるがゆえに、女性に対してはなおさら家庭責任を果たすことを求めたり、職場での女性の仕事ぶりをより厳しい目で評価したりしてしまうということなのではないだろうか。彼らの職場における女性観は、確かに差別的ではあるが、別の見方をすれば、彼らは、女性を劣った存在とみなしているというよりも、女性は自分たちを脅かしうる対等な競争相手であると認識しつつ、しかし女性よりも優越していると感じたいという、ある種の屈折した意識を持っているのではないかとも受け取れる。

育児頻度の規定要因の多様性

日本の調査では、既婚子どもありの男性の育児頻度の規定要因は、家庭における性別分業観が非伝統的であること、末子年齢が低いこと、配偶者の収入が高いことであった。しかし、東アジアの他の都市と比較してみると、末子年齢が低いことが3都市で共通して見られた以外に3都市以上に共通して有意な要因は1つも見られず、男性の育児頻度の規定要因は都市によって多様であった。

この理由として、夫婦以外に育児を頼める人がいるかどうかが、男性の育児頻度のみならずその規定要因をも左右するため、育児頻度の規定要因が都市によって大きく異なっている可能性が考えられる。育児が公的サービスや親族をはじめとする夫婦以外の第三者によってどれだけカバーされ得るかについては、都市によってかなり異なると思われるが、今回の分析モデルではその点は統制されていない。現地専門家への聞き取り調査によれば、少なくとも上海では、祖父母に孫の世話を任せて夫婦が共働きをすることはごく一般的である。

いずれにせよ、日本において男性の家事・育児・介護を議論する際に、ともすれば夫婦間またはせいぜい同居家族のみの範囲で分担を考えがちだが、非同居の家族や親族、公的サービス、民間サービスなども含めて、再度家庭責任の分担のあり方を考える必要がありそうだ。

ケアリング・マスキュリニティ再考

第Ⅱ章でも述べたように、本事業では、男性のケア役割へのさらなる関与がジェンダー平等に資するとの認識のもと、EUで用いられている「ケアリング・マスキュリニティ」をキーワードに、

男性の変化の方向性と男性の新しいあり方を議論してきた。

確かに、WEB調査および現地の専門家聴き取り調査の結果からは、日本でも他の東アジアの都市でも、一般的な傾向として、男性たちはよりケア役割を担う必要に迫られており、日本では若い年代の男性でよりケア役割を担いつつある傾向も確認された。そして、男性がより家事や育児を担うことは女性の経済的自立の促進につながり、男性が職業労働のみに終始しない十全な生活を送るためにも有益であることが改めて確認された。実際に、ケア役割を女性の役割だと固定して考えない非伝統的な家庭における性別分業観を持つことが男性の家事や育児の頻度を高めていた。また、男性は感情を適切な形で表現したり必要に応じて周りに助けを求めたりすることが苦手であり、そうしたセルフケアを男性が求めていることも確認された。これらを踏まえるならば、男性たちに変化を促すうえで、これまで女性性と結び付けられてきた「ケア」を新しい男性性の一要素としてアピールするという戦略は、ジェンダー平等を進めるうえで、一定の有効性を備えていると思われる。

しかし、WEB調査では、男性たちがケア役割を担うようになったからといって、必ずしも伝統的な男性性が弱まるとは限らず、むしろケア役割を果たすことが、競争意識やある種の女性に対する差別的な見方のような伝統的な男性性と結びついている傾向も確認された。したがって、男性によるケア役割の遂行が増えること自体は望ましいことであるが、そのことだけを手放しで喜んで終わるのではなく、そのことが他の領域におけるジェンダー平等に対していかなる影響を及ぼしているのかにも注意しながら、男性の変化を促していく必要があるといえる。

Ⅵ.「男性の新しいあり方」に関する政策提言へ向けた論点整理

前章までの結果を踏まえ、本章では、ジェンダー平等に資する男性の新しいあり方に関する政策提言へ向けた論点整理を行う。男性の変化の方向性を示す3つのキーワードとその趣旨を示した後、男性にそうした変化を促すための政策提言の方向性と考え方について述べ、最後に政策提言へ向けた論点のまとめを示す。

1. 男性の変化のための3つのキーワード

男女平等に資する男性の変化の方向性を示すキーワードとして、本報告書では次の3つを提案したい。

シェア（share）：様々な活動における責任と利益を女性と分かち合う

1つ目は「シェア」、様々な活動における責任と利益を女性と分かち合うことである。日本の社会は、女性が主に家事・育児・介護などの家庭責任を果たし、男性が主に職業労働と稼ぎ手の責任を果たすという性別役割分業の慣行がいまだ根強い。その結果、女性は社会で活躍したり経済的に自立したりするチャンスが制限され、男性は家庭生活や地域活動に十分に関わる時間が制限されている。性別という生まれながらの属性によって、そうしたチャンスに格差が生じない社会にするためにも、男女共同参画社会基本法が謳うように「男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され」、それらの活動における責任もそこから得られる利益もともに分かち合えるような社会の形成を目指していくことが求められる。

もちろん、個別のパートナー間では、得意不得意や好き嫌いによってそれぞれの活動を分かち合う割合が異なることもあるだろうし、ライフステージに応じてそれぞれの活動に参画する程度が変化することも当然あり得るだろう。しかし、性別によって個人の可能性や機会を制限してしまうような社会慣行としての性別役割分業を解消し、男女間での実質的な機会均等を実現するうえで、男女間で社会の様々な領域における責任と利益の分かち合いを進めていくことは重要である。これは単に世帯内のパートナー間のみで進められるべきものではなく、社会レベルで進められるべきものである。したがって、現在パートナーがいない人や、パートナーが同性の人であっても、世帯内はもちろん、職場や地域社会などの様々な場でも取り組まれるべき課題である。

ケア（care）：他者を援助し、自己を大切にし、他者からの援助を適切に受け入れる

2つ目のキーワードは「ケア」である。ここには、他者を援助し、他者を大切にし、他者からの援助を受け入れるという三重の意味が込められている。

第1に、他者をケアすること。従来、「ケア」は「女らしさ」と結び付けられ、ケアに関わる活動や仕事の大部分が女性によって担われており、そのことが女性の地位向上を妨げる大きな要因となっている。前項で述べたように、これまで家族内で家事・育児・介護といったケアに関わる労働を主に担ってきたのは女性であるが、それらは無償労働であるがゆえに、女性たちの経済的自立はより困難となっている。労働市場においても、ケアにかかわる職業は主に女性によって担

われ、しかもそれが家庭内での女性による無償労働と結び付けられることで賃金が低くなりがちである。また、業種を問わず、職場では、男性がリーダーを務め、女性はそれを援助するという職務分離体制のもとで、女性のキャリアアップのチャンスが制限されている。今後は、様々な領域で、男性が女性から一方的に援助されるだけでなく、女性がリーダーを務め、男性が女性を援助する機会を増やすことが、女性の経済的自立や活躍に繋がっていくものと期待される。

第2に、自己をケアすること。先述のように、男性は女性に比べて、社会で指導的地位に就いたり、より多くの収入を得たりするチャンスの点で有利であるが、他方で生活の質や健康面ではより多くの問題を抱えている。これらは、少なくとも部分的には、タフであることやリスクの高い行動をとることを「男らしさ」と同一視したり、他者に弱音を吐いたり相談したりすることを「男らしくない」と見なす文化のもとで育ってきたことにより、セルフケア、すなわち自分を大切にするという姿勢が慢性的に欠如した生活を男性たちが送っていることに起因していると考えられる。他者へのケアに加えて、自らの健康管理に気をつけ、危険な行動を避け、無理をしすぎず、自分をいたわるスキルを身に付けることは、男性の生活の質と健康の度合いを高め、男性に直接的な利益をもたらすものと期待される。

第3に、他者からのケアを適切に受け入れること。この点については、男性はこれまで女性にケア役割を任せてその恩恵を受けてきたのだから必要ないと思われるかもしれない。しかし、男性がこれまで、他者からのケアを適切に受け入れ、また他者からケアされることに対して適切な対応ができていたかといえば、そうとも限らないのではないだろうか。多くの男性は、他者に依存することは「男らしさ」を失うことであるとの思い込みによって、他者に悩みを打ち明けたり相談したりしてよいはずの状況でも他者に助けを求めることができず、それが心身の健康のさらなる悪化につながっている場合も少なくないと思われる。他方で、少なからぬ男性たちが、自らが指導的立場でいられることや職業労働に就いて経済的に自立できていることが主に女性からなる周囲の人々の助けによって支えられている側面を十分に認識できていないため、そのことへの感謝を言葉や態度で表現することは少なく、またそうしたサポートが受けられなくなったとたんに怒りを覚えたりしてきたのではないだろうか（伊藤2018）。そうだとすれば、男性には、助けられることを恥じることなく、必要なときには他人に助けを求められるスキル、必要に応じて他者からのケアを素直に受け入れるとともに、そのことを当然と思わず言葉や態度で感謝の意を示せるスキルが求められているといえるだろう。

フェア（fair）：女性や他の男性を尊重し公正で対等な関係を築く

3つめのキーワードである「フェア」とは、女性や他の男性を尊重し、公正で対等な関係を築くことを指す。男性は成長の過程で、男性が女性に優越することを当然とみなす風潮を内面化し、知らず知らずのうちに女性蔑視の態度を身につけていたり、女性に対して優越できないことは「男らしさ」を失うことだと感じて女性を不当に貶めたり、女性を支配しようとしがちである。また男性は、男性同士の間でも常に競争し、他者に対して優越することを強いられる環境のもとで、互いの関係を上下関係として秩序づけることに慣らされ、対等で思いやりのある関係を築くことが苦手になってしまっている。男性が女性やより弱い立場の男性に振るう暴力も、こうした背景のもとで、是が非でも他者に対する優位を維持するための手段として用いられていると考えられる。こうした風潮は、男性をとりまく周りの人々の人権を侵害し、安心・安全な生活環境を剥奪する

とともに、男性本人に対しても非常に窮屈でストレスの高い生活を強いている。

したがって、いま男性に求められることは、男性にありがちな「優越志向」、「所有志向」、「権力志向」（伊藤2018）にとらわれていないか常に自己を振り返り、他者を尊重し、他者と公正で対等な関係を築いていくことである。そして、生活の様々な場面で直面する他者との葛藤を、暴力ではなく言葉によるコミュニケーションで解決するためのスキルを磨くことである。

もちろん、子どもにとっての親、部下にとっての上司、後輩にとっての先輩、生徒にとっての教師などの立場にいれば、ある側面において相手を教育・指導・監督する責任とそのための権限を持つのは確かであり、その範囲内において上下関係が生じるのは当然である。しかし、その枠の外では、対等な人間同士としてお互いに尊重し合うことを常に忘れてはならないだろう。

2. 男性の変化を促すための政策提言の方向性と考え方

上記のキーワードに沿った男性の変化を促すためには、男性個人の心掛けにとどまらず、社会的風潮の変革や社会の様々な領域での新たな仕組みづくりなど、社会全体での取り組みが不可欠である。以下では、6つの領域別に、男性の変化を促すための政策提言の方向性と考え方を記す。

（1）男性と家族生活

男性の家庭責任遂行促進への取り組み

ILO第156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」は、家族のいる被雇用者が、家事・育児・介護などの家庭責任と職業的責任の両立を図るための各種措置の必要性を謳っている。これまで述べてきたように、従来の日本社会では、この家庭責任が女性に極端に偏ることで女性の経済的自立と地位向上が阻害されてきた。また男性は、そうした女性の家庭責任の負担のおかげで、職業労働に従事し経済的自立を果たすことができてきたが、生活の大半を職業労働に費やすことを余儀なくされ、人生の幅を極端に狭められてきた。したがって、家庭責任と職業的責任の両立を図るための施策は、女性のみに対して行われるべきものではなく、男性に対しても同等に行われるべきものである。

2010年代以降、「イクメン」の用語とともに、育児をする男性の肯定的なイメージが急速に日本社会に浸透し、いまや、少なくとも人々の意識においては、父親が乳幼児の世話も含めて育児に関わることは当然のこととなった。むしろ「育児をしない父親」であることはもはや許されない風潮にさえなっている。また制度面では、1991年に成立した育児休業法により、男性も制度的に育児休業取得が可能となり、1995年の同法改正では介護休業制度も法制化された。その後、同法の4回の改正を経て、父母ともに育児休業を取得すれば、原則子どもが1歳になるまでの育児休業期間が1歳2か月になるまでに延長される「パパママ育休プラス」や、子どもの幼少期における所定労働時間の制限、子の看護休暇制度など、育児・介護参加のための選択肢は広がってきた。2017年1月からは、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止に加えて、事業主に対するそれらの防止措置も義務づけられた。

しかし、第Ⅲ章で確認したとおり、実態としては、男性の育児参加は女性に比べて非常に少ない。「育児をする父親」に対する肯定的なイメージが広がり、「父親文化」は育ってきているが、実際に育児に携わるという「父親行動」がそれに追いついていない（石井2013）状況である。つまり、一方では、人々の意識のうえでは父親が育児をすることは当たり前となっており、それが

可能な制度は整えられつつあるが、他方で、実際に男性が育児に参加する際にそれを阻む要因があり、男性たちが積極的に育児に参加することを後押しする力も弱いことが指摘できる。

介護に関しては、「イクメン」に倣って「ケアメン」という言葉も創られてはいるが（津止2013）、育児ほどに介護をする男性のイメージは浸透していないように思える。しかし、第Ⅲ章で述べたように、いまや男性が家族介護の提供者の約3割を超えており、介護を理由とする離職者に占める男性の割合は、25％を超えている。

したがって、今後は、男性の家庭責任遂行の援助に向けて、より実効性のある政策を打ち出す必要がある。

男性の家庭責任遂行促進のための具体的施策の考え方

男性による家庭責任遂行促進のためには、必要条件の整備、すなわち男性がそうした責任を果たそうと思ったときにそれを阻む要因を除去することと、男性に対して家庭責任をより積極的に果たす動機づけをすることの両面から取り組むことが求められる。以下に具体的施策の考え方を例示する。

- 男性が家庭責任を果たすことに対する肯定的イメージを普及させるだけにとどまらず、男性が家庭責任を果たすために仕事を休んだり減らしたりすること（育児・介護休業取得、残業免除、短時間勤務など）を「男らしくない」と見なす社会的風潮を改めることも含めた啓発。
- 男性が家庭責任を果たすために仕事を休んだり減らしたりできないような働き方の是正。そのための、労働者が育児・介護休業することを前提とした人員配置や、従業員同士が「お互い様」の精神で権利を行使し合いながら助け合う職場風土の醸成。
- 男性が家庭責任を果たすために仕事を休んだり減らしたりすることが、その後のキャリア形成にダメージを与えないような人事考課システムの考案。一定期間の父親の育児休業取得の義務化や育児休業の有給休暇化の検討。
- 扶養する家族がいる男性が、必要に応じて稼ぎ手役割を縮小できるための条件整備。配偶者の経済的自立のための女性の雇用環境の整備、育児休業給付金の増額や育児による短時間勤務を補う給付制度の導入、育児休業の一部期間の有給休暇化など。

家族の多様化に対応した家族政策の充実

男性の家庭責任遂行を議論する際、核家族における夫婦のみを想定したうえで夫婦間での平等な責任遂行が求められがちである。しかし、パートナーをもつ男性のみを家庭責任の遂行者として想定すべきではない。第Ⅲ章で確認したように、シングル・ファーザーとして子どもを育てている男性や、単身で親の介護をしている男性、パートナーの介護をしている男性もいる。また、男性のパートナーは必ずしも女性とは限らない。本報告書執筆時点で、すでに20以上の自治体でいわゆる同性パートナーシップ制度が導入されている（ハフポスト2019）。本事業においても、日本調査の有配偶対象者2453人中186人（7.6％）が（婚姻届を出していない内縁関係やパートナー関係も含む）配偶者が同性であると回答していた（ただし当調査はランダムサンプリングではないWEB調査なので、この数値がそのまま日本全体に当てはまると即座に判断はできないことには注意が必要）。男性の家庭責任遂行を支援する際は、こうした家族の多様性と様々な男性のあり方も視野に入れておくことが重要である。

多様な担い手による家事・育児・介護負担の分散化と合理化の工夫

男性の家庭責任遂行の促進について議論する際、家事・育児・介護の担い手を、パートナーの有無を問わず、本人またはそのパートナーに限定して考える必要はないし、むしろそうすべきではないだろう。男性の家庭責任遂行の促進だけが、女性の家庭責任を軽減させる唯一の方法ではない。東アジアの他の都市における調査から明らかになったように、海外では、家事・育児・介護を日本以上に公的サービスがサポートしていたり、市場化していたり、親や親族がそれらの一部を担っていたり、家事を合理化して家事時間を少なくしたりしているところもある。したがって、育児や介護に関わる公的サービスを充実させたり、民間サービスを利用したり、親族に限らず身近な人々との間で協力し合ったり、特に家事に関しては省略できるところは省略したりするという選択肢も視野に入れつつ、多様な担い手のうちの一人として男性の家庭責任遂行を促進するという視点も重要であろう。

安全と子どもの意思を最優先した離婚後の面会交流制度の充実

父親の育児参加が少しずつ広がり、離婚後の子どもとの面会交流に関する調停申立件数が急増している（第Ⅲ章参照）。また、離婚後に子どもの親権を得られなかった父親が、子どや元妻を殺害して自らも命を絶つなどの事件が後を断たない。こうした問題に対しては、2014年に超党派による「親子断絶防止議員連盟」が設立され、面会交流促進のための法案を国会に提出しようとする動きがある。しかし、これまで検討された法案にはDVや虐待を防ぐ具体的な対策が示されていなかったことから、DV被害に遭った女性や支援者からは、面会交流の促進は被害の拡大につながるとして反対の声が上がっている（日本放送協会2015）。

今後は、DVや虐待から元配偶者や子どもを守ることを最優先しつつ、子ども自身の意思にも最大限配慮したうえで、親の離婚後も両方の親からの愛情を受け続けることが子どもの利益にとって望ましいと判断されるケースであれば、安全を確保したうえでできる限り面会交流が実現するよう、弁護士やソーシャルワーカーなどの専門家が関与しながら裁判所が状況を判断するような具体的な体制づくりが早急に求められる（小川他編 2016）。

（2）男性と職業生活

男性稼ぎ手社会からの脱却

前項でもすでに男性の労働環境の改善について触れたが、男性による家庭責任遂行を阻む大きな要因が、「男性稼ぎ手」を標準的な労働者とみなす労働慣行と社会の諸制度である。男性の育児参加が日本よりも進んでいるEU諸国では、共働きモデルへと転換を図り、女性が就業して経済的に自立できる機会を拡大させることと並行して、育児をはじめとする男性の家庭責任遂行を促進させていった（高橋2014）。しかし日本では、男性が一家の稼ぎ手としての役割を果たすことを標準とする男性中心の雇用労働慣行がそれほど問い直されないまま、女性活躍や男性の育児参加が議論されてきた。そうしたなかで、稼ぎ手としての責任の縮小や労働時間の短縮を伴なわないまま家庭責任遂行も期待され、両方の責任の間での板挟みに苦しむ男性も少なくない。

「男性稼ぎ手」を標準的な労働者とみなす労働慣行のもとでは、標準的な労働者は「ケアレスマン」（家庭責任を免除された男性を指す和製英語：久場2004）であることが想定されている。彼らは、転勤や、残業前提の業務量など、雇用者側の一方的な都合に合せて24時間体制で働くことが求め

られている。家族がいながら、そうした働き方が可能であるとされてきたのは、彼らにはケア（家庭責任）を一手に引き受けてくれる家族（多くの場合は妻）がいると想定されてきたからである。そして、そうした働き方を受け入れることと引き換えに、ケアレスマンは、家族のケアを担う妻や子どもを扶養するに足る額の「家族賃金」を手にしてきたのである。

そうした働き方を「標準」として業績主義的な競争が繰り広げられる限り、いくら採用・昇進における機会が平等であったとしても、家庭責任を担わねばならない労働者は、自ずと不利な扱いを受けることになる。これまで、そうした不利な扱いを受けてきた人のほとんどは女性であったが、今後、こうした働き方の標準が変わらないままより多くの男性が家庭責任を負うようになれば、女性たちと同様の不利を被る男性も増えてくることが予想される。

したがって、女性の活躍や経済的自立を促すうえでも、男性の家庭責任の遂行を促すうえでも、こうした「男性稼ぎ手」を標準とする労働慣行を改める必要がある。これまで男性に偏って配分されていた労働時間と賃金を、男女間でより均等に分け合えるような雇用労働環境の実現が求められる。具体的には次のような施策が考えられる。

男性稼ぎ手社会からの脱却のための具体的施策の考え方

- 「ケアレスマン」であることが、それだけで、採用・昇進・人事考課において有利になるような条件の是正（例：超過勤務を少なくする、一定期間内の総労働時間に上限を設ける、労働時間の長さだけを評価しない）。なお、子どもをもたない共働きカップルや非婚者の割合が増えているなか、「ケアレスマン」は家庭責任を担ってくれる妻を持つ男性だけであるとの想定は成り立たなくなっている。性別を問わず、家庭責任を免れている人々が仕事漬けにならない仕組みづくり、また仮に仕事漬けになってもそれだけで職務上極端に有利にならないような仕組みづくりが重要である。
- 家庭責任を担う労働者も、能力を十分に発揮しながら経済的自立を果たせる労働環境づくり（例：同一価値労働同一賃金原則のより厳格な適用を通した「正規雇用」と「非正規雇用」の格差の解消、時間あたりの生産性をより評価）。
- 配偶者が自ら働くよりも「ケアレスマン」の収入に依存することに経済的インセンティブを与えるような制度の是正（例：配偶者控除や第3号被保険者制度の廃止、扶養手当を廃止し、廃止分を別の形で労働者に再配分）。
- ライフステージに応じた柔軟な働き方を可能にするとともに、そうした柔軟な働き方がキャリア形成に極端なダメージを与えない雇用慣行（例：新規一括採用・年功序列賃金・「遅い選抜」の見直し、仕事の仕方が無限定的かつ同一組織に長期間所属するほど職務上有利になりがちなジェネラリスト職の割合を縮小してスペシャリスト職の割合を拡大、転居を伴う配置転換を最小限にする）。
- 「お客様中心」社会から「労働者に優しい」社会への転換を図り、各組織レベルでの総稼働時間を縮減しつつ生産性を高める。

性別ステレオタイプに基づく職業観からの脱却

前項までは、職業領域と家庭領域の間での性別役割分業の是正に関わる点について述べた。これに加えて、職業領域内部における性別職域分離の是正についても取り組んでいく必要がある。

第1にまず、ケアに関わる労働は、家庭領域内の女性による無償労働と結びつけられることで賃金の低い仕事になりがちであった。こうしたことが、女性を賃労働自体から遠ざけたり、女性が賃労働に就いた場合もその賃金を低いままとどめたりしてきた。しかし、今後男性がケアに関わる職業労働により参入していくことで、男女の賃金格差が縮小していくことが期待される。それは単に、より多くの男性の賃金が低くなるという消極的な効果のみによるものとは限らない。男性の参入によってケアに関わる職業の賃金水準が上昇し、それらの職業に就いている女性の賃金が上昇することで男女の賃金格差が縮小するという積極的な効果も期待される。

第2に、近年の産業構造の変化は、重工業や製造業の雇用を縮小させ、伝統的に男性に求められてきた肉体労働やモノづくりに関わる職業の需要を減少させる一方で、家事の市場化や医療福祉およびサービス部門の拡大により、看護・介護・保育や各種サービス業に関わる仕事など、従来女性向きとされてきた「配慮」や「世話」といった広い意味での「ケア」を業務の核とする仕事を相対的に増加させている。さらに、人工知能（AI）などの技術革新が伴う「第4次産業革命」、「ソサエティー5.0」などが語られるように、今後の産業社会においては、これまで以上に筋力でなく「脳力」が重視されるようになり（渡辺・井野瀬2017）、職業のジェンダーレス化がさらに進行していくことが考えられる。そうしたなかで、日本も含めて、雇用労働者全体に占める女性の割合自体は依然として男性よりも低いものの、徐々に女性の雇用が拡大し、逆に男性の雇用が縮小する動きが各国において見られている（第Ⅲ章）。つまり、産業構造の変化は、従来「女性職」とみなされがちだった職業・職種への男性の参入を要請している。

こうした二重の意味において、男性には、ケアに関わる職業をはじめとして、従来主に女性が担ってきた職業に就くことがますます求められるようになっている。特に男子や若い男性に対しては、性別ステレオタイプに基づく職業観から脱却し幅広い職種を視野に入れたキャリア形成のための教育が求められている。

職場で女性を対等なパートナーと見なす

より多くの女性たちが職業労働において活躍し経済的自立を果たしていくためには、職場における男女平等が欠かせない。フォーマルな制度の上では男女で均等な待遇が行われている職場においても、女性の能力を過少に見積もったり、女性の家庭責任を前提として女性は十分に職務を果たせないと決めつけたり、女性の方がケア役割に向いているとみなしたりする風潮が残っていることは少なくないだろう。こうしたいわゆる「アンコンシャス・バイアス」（無意識の偏見）にもとづき、女性の業績を低く評価したり、女性に重要な職務を任せなかったり、本来の業務以外の仕事をさせたりしているとすれば、女性の活躍を大きく阻害していることになる。

したがって、職場での研修はもちろん、幼少期からの学校教育や様々な啓発の機会において、男性に対して、自らのもつアンコンシャス・バイアスを点検するとともに、職務上の対等なパートナーとして女性を尊重し互いに協力し合う態度の形成を促すことが必要である。

（3）男性と暴力・ハラスメント

加害者としての男性への対応

女性に対する暴力は、女性の安全・安心を脅かす重大な人権侵害であると同時に、女性が社会の様々な領域でその本来の能力を発揮することを阻害する最も深刻な要因である。現状では、男

女間でのDV、デートDV（婚姻関係にないカップル間での暴力）、ストーカー、様々な性暴力の深刻なケースの大半においては、男性から女性に対して暴力が振るわれている。ジェンダー平等を実現するためには、男性から女性への暴力をなくしていくことが急務である。具体的には、次のような取り組みが求められる。

- DV加害者更正のための取り組みとして、対応の法制化、更正プログラムの調査研究とガイドライン作り、暴力をやめたい男性への相談体制の整備拡充
- 幼少期からの非暴力啓発、非暴力トレーニング
- 学齢期からのデートDV防止教育
- 「性的同意」をはじめとする、対等で非支配的な性関係に関する教育の充実

被害者としての男性への対応

女性に比べると割合は低いものの、男女間の暴力において深刻な被害に遭っている男性もいる。また、男性の場合、女性からとは比べものにならないくらい、男性から暴力を受けやすい。さらに、男性間でも性暴力やセクシュアル・ハラスメントは発生する。男の子同士のいじめの中には性的な要素を含むものが少なくないと思われる。しかし男性は、女性が被害者であれば明らかに性暴力だと見なされるような被害を受けても、それを性暴力と認識できなかったり、女性よりも被害を相談しにくかったりする。また同性カップルにおけるDVへの相談体制もいまだ不十分である。

暴力被害者の男性への対応として、上記の諸状況を踏まえ、男性が安心して暴力被害や性被害の相談ができるような相談体制、深刻な男性被害者をケアできる体制の整備拡充が望まれる。

傍観者としての男性と社会に対するアプローチ

DVや性暴力をなくしていくうえでは、加害者と被害者に対する取り組みだけでなく、加害者と被害者を取り巻く周りの人々が、適切な知識と態度を身に付け、その解消に向けて行動していくことも重要である。具体的には次の取り組みが望まれる。

- 女性に対する暴力を決して他人事とみなさず、社会全体がその防止と撲滅に向けて努力すべき課題であるとの社会意識の醸成。
- 男性のDV被害や性被害の実態についての適切な理解の促進。「いじめ」や「からかい」といった言葉で片付けられがちな男性に対する性暴力やハラスメントを、明確に暴力被害と位置づけ、加害者に対して毅然とした態度で対応するとともに、その防止に努める。
- 非暴力に肯定的な男性イメージの普及。たとえば、ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンによる、女性や他の男性に対して暴力を振るわず公正で対等な関係を築く「フェアメン」の提唱（多賀・伊藤・安藤2015）。

（4）男性と健康

第Ⅲ章で確認したように、日本の男性は女性よりも平均寿命が6年以上も短く、年間の自殺者数も女性の2倍以上である。そして、男性の自殺者は、働き盛りと言われる40代から50代がピークとなっており、その年代の男性は最も喫煙率が高く生活習慣病のリスクを高める量の飲酒率も最も高い。

こうした男性たちの傾向は、本章1節で指摘したように、彼らが、タフであることやリスクの

高い行動をとることを「男らしさ」と同一視したり、他者に弱音を吐いたり相談したりすることを「男らしくない」と見なす文化を内面化し、セルフケア、すなわち自分を大切にするという姿勢が慢性的に欠如した生活を送りがちであることを如実に表しているといえるだろう。こうした状況を踏まえ、男性と健康に関して、次のような対策が求められる。

- セルフケア、すなわち、自らの健康管理に気をつけ、危険な行動を避け、無理をしすぎず、自分をいたわることの重要性について、広く啓発を行うこと。
- 男性相談の拡充。男性が安心して、従来の男らしさの像にとらわれることなく、電話や面接により悩みを相談できる場を増やしていくこと。そのために、ジェンダーの視点をもったカウンセラーやソーシャルワーカーの養成を急ぐこと。

(5) 男性と教育

諸外国では、女子と比較した場合の男子の相対的な学業達成の不振が問題にされているのに対して、日本では、高等教育進学率は男子の方が高く、各種学力テストの点数においても明らかに男子が劣勢であることを示す結果はいまのところ確認されていない。

他方で、第Ⅲ章でも見たように、いずれの学校段階でも、いじめの認知件数は女子に比べて男子の方が多い。また、統計的には確認できないが、女子と男子では、同じ「いじめ」に分類される問題行動でもその質はかなり異なっている可能性があるし（アスキュー＆ロス1997、シモンズ2003）、特に男子の間での「性的いじめ」については、比較的頻繁に発生しているにもかかわらず、潜在化してほとんど把握できていないのではないかと思われる。

したがって、日本でのジェンダーの視点からの男子への教育においては、ジェンダー平等化へ向かうこれからの社会に適応し、女性と対等な関係を築き、ジェンダー平等社会の実現を積極的に担う男性をいかに育てていくかという視点と、子どもたちのいわゆる「問題行動」におけるジェンダー差に敏感な視点を取り入れた取り組みが重要であろう。具体的には次のような取り組みが考えられる。

- ジェンダーに敏感な視点からの男子へのキャリア教育として、性別ステレオタイプにとらわれない職業観の形成、これまで「女性向き」とみなされがちだった職種での男子の職業体験、女子だけでなく男子にも仕事と家庭の両立を見据えたライフプランを考えさせる教育。
- 家事・育児・介護など「ケア」役割に対する興味関心と家庭責任を果たすことへの動機づけを与える教育。
- 充実した性教育として、女性と男性の体の仕組みに関する正しい知識の修得、支配的・暴力的でない性関係のあり方や「性的同意」などについての学習、性の多様性に対する適切な理解を促す教育。
- ジェンダーに敏感な視点での人権教育として、従来の少年文化・男性文化の中にある女性嫌悪や同性愛嫌悪に気づき、そこからの脱却を促し、互いを尊重し合う態度を培う学習。

(6) 女性のみならず男性にも焦点を当てたジェンダー統計の充実

2000年代後半以降、国際社会においては、ジェンダー平等促進のためのエビデンスベースとしての「ジェンダー統計」の充実が重要なアジェンダの1つとして提起されている。日本でも、第4次男女共同参画基本計画において「男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェ

ンダー統計）の充実の観点から、・・・可能な限り男女別データを把握し、・・・国民に分かりやすい形で公開する」ことが勧められており、ある程度は男女共同参画白書などを通じてジェンダー統計が公開されている。しかし、海外では学力テストの男女別の結果は当然のごとく公表されているにもかかわらず、日本では、たとえば全国学力調査の男女別の結果は公表されていないなど、いまだジェンダー統計の整備公表は不十分である。

男女別集計からうかがえる男女差とはあくまで平均の差であり、同性内の多様性という視点は忘れてはならないものの、男女別の集計結果は、男女の置かれている状況を理解するためのエビデンスの基礎である。女性の人権保障や地位向上に資するジェンダー統計はもちろんのこと、これまで述べてきた男性に特徴的な課題により焦点を当てたジェンダー統計のさらなる充実が求められる。

3. 政策提言へ向けた論点のまとめ～シェア・ケア・フェア

最後に、これまで述べてきた「男性の新しいあり方」に関する政策提言へ向けた論点のまとめとして、再度3つのキーワードと、5つの重点項目を掲げておく。

男性の変化のための3つのキーワード

① シェア（share）：様々な活動における責任と利益を女性と分かち合う
② ケア（care）：他者を援助し、自己を大切にし、他者からの援助を素直に受け入れる
③ フェア（fair）：女性や他の男性を尊重し公正で対等な関係を築く

男性の変化を促す政策の重点項目

① 男性の家庭責任遂行促進への援助
② 男性稼ぎ手社会からの脱却、ジェンダー平等な労働機会の実現
③ 暴力の加害・被害や心身の健康に関する男性相談の拡充、男性の自助グループ・ネットワークづくりの支援
④ ジェンダーに敏感な視点からの男子教育の充実
⑤ 女性のみならず男性にも焦点を当てたジェンダーセンシティブな調査統計の充実と公開

参考文献

（URLの最終アクセス日は すべて2019年6月17日）

朝日新聞2009「DV保護命令に地域差 最多沖縄、最少長野の6.8倍」『朝日新聞』2009年7月27日

朝日新聞2018「女子の大学進学率、男子と格差 45都道府県で下回る」『朝日新聞DIGITAL』2018年10月9日　https://www.asahi.com/articles/ASLB35QV1LB3UTIL04B.html

アスキュー, S. & ロス, C.,1997『男の子は泣かない』（堀内かおる訳）金子書房

石井クンツ昌子 2013『「育メン」現象の社会学―育児・子育て参加への希望を叶えるために―』ミネルヴァ書房

石井クンツ昌子 2018「育児・家事と男性労働」『日本労働研究雑誌』No.699, 27-39

伊藤公雄 1996『男性学入門』作品社

伊藤公雄（解説）・天野正子他編 2009『男性学』（新編 日本のフェミニズム12）岩波書店

伊藤公雄 2018「剥奪（感）の男性化Masculinization of deprivationをめぐって―産業構造と労働形態の変容の只中で」『日本労働研究雑誌』No.699, p.63-76

伊藤公雄 2019「男性学・男性性研究 = Men & Masculinities Studies―個人的経験を通じて」『現代思想』vol.47-2, p.8-20

小川富之・髙橋睦子・立石直子編2016『離婚後の親子関係を問い直す－子どもの福祉と家事実務の架け橋をめざして』法律文化社

落合恵美子2013「近代世界の転換と家族変動の論理―アジアとヨーロッパ」『社会学評論』64(4), p.533-552

久場嬉子2004「『男女雇用機会均等法』」から『男女共同参画社会基本法』まで」北九州市立男女共同参画センタームーブ編『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店

厚生労働省「国民生活基礎調査」https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/20-21.html

厚生労働省 2017a『平成29年版高齢社会白書』

厚生労働省 2017b「平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果の概要」
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11920000-Kodomokateikyoku/0000188182.pdf

厚生労働省 2018『平成30年版自殺対策白書』

国税庁 2013「民間給与実態調査結果」

シモンズ, R. 2003『女の子どうしってややこしい！』草思社

総務省統計局 2014「平成22年国勢調査最終報告書 日本の人口・世帯（上巻―解説・資料編）」http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/final.html

総務省統計局 2017a「平成28年社会生活基本調査―生活行動に関する結果 結果の概要」
https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou.pdf

総務省統計局 2017b「家計調査年報（家計収支編）平成29年（2017年）家計の概要」
https://www.stat.go.jp/data/kakei/2017np/gaikyo/index.html

多賀太・伊藤公雄・安藤哲也 2015『男性の非暴力宣言―ホワイトリボン・キャンペーン』岩波書店

多賀太 2016『男子問題の時代？―錯綜するジェンダーと教育のポリティクス』学文社
多賀太 2018「男性労働に関する社会意識の持続と変容―サラリーマン的働き方の標準性をめぐって」『日本労働研究雑誌』No.699, p.4-14
多賀太 2018「国際社会における男性ジェンダー政策の展開―「ケアする男性性」と「参画する男性」―」『関西大学人権問題研究室紀要』第76号, p.57-83
多賀太 2019「日本における男性学の成立と展開」『現代思想』vol.47-2, 21-33
高橋美恵子 2014「ジェンダー視点から見る日本のワーク・ファミリー・バランス―EU諸国との比較考察―」『フォーラム現代社会学』13, p.75-84
津止正敏 2013『ケアメンを生きる―男性介護者100万人へのエール』クリエイツかもがわ
内閣府男女共同参画局 2010「第3次男女共同参画基本計画」
内閣府男女共同参画局 2012『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書』2012年4月
内閣府男女共同参画局 2014「地方自治体等における男性に対する相談体制整備マニュアル（改訂版）」
内閣府男女共同参画局2014「地方自治体等における男性に対する相談体制整備マニュアル（別冊）配偶者からの暴力（加害・被害）相談対応」
内閣府 2013『男女共同参画白書 平成25年版』
内閣府 2014『男女共同参画白書 平成26年版』
内閣府 2017『平成29年版 少子化社会対策白書』
内閣府 2018a『男女共同参画白書 平成30年版』
内閣府 2018b「男女間における暴力に関する調査 報告書」
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/chousa/h29_boryoku_cyousa.html
内閣府 2018c「生活状況に関する調査」
https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/life/h30/pdf-index.html
永濱利廣 2012『男性不況』東洋経済新報社
日本放送協会2015「子ども最優先に 離婚後の面会交流（時事公論）」
http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/100/269963.html
日本労働組合総連合会 2013「連合・賃金レポート2013―デフレと賃金格差の15年」
日本労働組合総連合 2019「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」
https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20190528.pdf
ハフポスト2019「同性パートナーシップ制度誕生から3年半、9つの自治体が新たに一斉導入。急速に増えている理由は？」ハフポスト2019年4月1日
https://www.huffingtonpost.jp/entry/same-sex-partner-certificate-2019-april_jp_5ca09413e4b0474c08cfef9c
針間克己・石丸径一郎 2010「性同一性障害と自殺」『精神治療学』25: 247-251.
日高庸晴・奈良県高等学校人権教育研究会2017『多様な性を考える授業』
文部科学省 2016「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細やかな対応等の実施について（教職員向け）」
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/__icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf

文部科学省 2017「学校基本調査―平成29年度結果の概要―」
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1388914.htm
文部科学省初等中等教育局児童生徒課 2018「平成29年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/30/10/1410392.htm
渡辺美代子・井野瀬久美子2017「ジェンダーと科学の新しい取り組み」『学術の動向』第22巻11号, p.11
Commission on the Status of Women, "The role of men and boys in achieving gender equality: Agreed conclusions," 2004, http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/ac-men-auv.pdf.
Commission of the European Communities, A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, 2006, http://aei.pitt.edu/45627/.
Division for the Advancement of Women, "The role of men and boys in achieving gender equality, Expert Group Meeting," 2018, http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html.
Division for the Advancement of Women et al., The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality: Report of the Expert Group Meeting, Brasilia, Brazil, 21 to 24 October 2003. Division for the Advancement of Women, 2014.
Division of the Advancement of Women, "Commission on the Status of Women 48th Session: The role of men and boys in achieving gender equality," http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/Thematic1.html.
Elliott, Karla, "Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept," Men and Masculinities, Vol. 19(3), 2016, pp.240-259.
European Commission, Strategy for equality between women and men 2010 -2015, 2010, http://aei.pitt.edu/45631/.
Gärtner, Marc, Jonas Gieseke and Stefan Beier, FOCUS: Fostering Caring Masculinities: German National Report, Dissens Research, 2006, https://www.dissens.de/de/dokumente/focus-german-national-report.pdf
Gärtner, Marc, Klaus Schwerma and Stefan Beier, FOCUS: Fostering Caring Masculinities: Documentation of the German Gender Expert Study, Dissens Research, 2007, https://www.dissens.de/de/dokumente/focus-expert-study-germany.pdf.
MenEngage Alliance, http://menengage.org/.
Messner, Michael A., 1997, Politics of Masculinities: Men in Movements, Sage.
Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka & Nadija Bergmann eds., 2013, The Role of Men in Gender Equality: European strategies and insights, European Commission, Directorate-general for Justice.
United Nations, "Fourth World Conference on Women Beijing Declaration," http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm.
UN Women 日本事務所「ジェンダー平等のための運動：HeForShe」,
http://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/heforshe.

新しい男性の役割に関する調査報告書
—男女共同参画（ジェンダー平等）社会に向けて—

2019年7月19日発行
発行者　公益財団法人 笹川平和財団
〒105-8524
東京都港区虎ノ門1-15-16　笹川平和財団ビル
Tel: 03-5157-5430
Fax: 03-5157-5420
URL: https://www.spf.org

Copyright © The Sasakawa Peace Foundation, 2019 Printed in Japan

SPF 笹川平和財団