

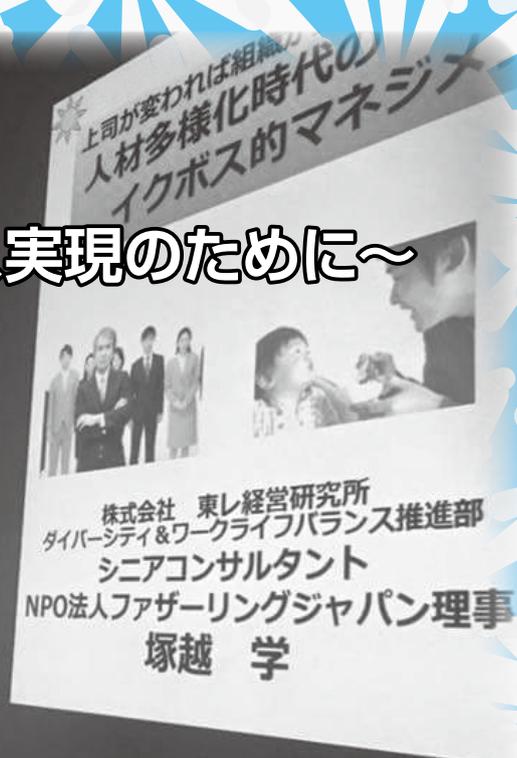
# かたらい 42号

2015 秋

## 特別企画

# イクボスを育てよう

～ワーク・ライフ・バランス実現のために～



## 目次

特別企画①  
p2 寄稿 NPO法人 ファザーリング・ジャパン理事 塚越 学 さん

特別企画②  
p4 かたらい編集委員が考える、今「イクボス」を取りあげる理由  
p6 小金井で働く

働くお母さんを応援したい  
～主婦の経験はたからもの～

p8 国際比較  
日本とガーナの違いについて  
パンロゴ奏者 ニテテさん

p10 男女共同参画シンポジウム  
自分をすり減らさない生き方  
～男らしさ・女らしさにとらわれない～  
深澤真紀 講演会



# イクボスを育てよう！

## ワーク・ライフ・バランス実現のために

寄稿 NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 塚越 学さん



「イクボス」を御存知でしょうか。育児に積極的な父親「イクメン」から派生しているように見えるからと言って育児をしているボスのことではありません。NPO法人ファザーリング・ジャパン（以下「FJ」という）が定義するイクボスとは「職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績に結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営

者管理職）のこと（対象は男性管理職に限らず、女性管理職も）です。つまり、人を育て、会社を育て、社会を育てるボスであり、現在そしてこれからの日本の職場に最も必要とされる次世代上司像です。

厚労省では2014年からイクボスアワードを創設し、2015年3月20日に閣議決定された「少子化社会対策大綱」では「イクボス」推進が明記されています。新聞や雑誌等でもイクボス特集が多数組まれています。なぜ今「イクボス」が注目されているのでしょうか。

まず、イクボスの発祥からみてみましょう。もともと2013年2月に地元経営者や管理職143名が参加し、群馬県庁「イクボス養成塾」で「イクボス」というキーワードが誕生しました。その取組みを知った森雅子消費者行政兼少子化担当相（当時）が2013年3月に「育児取得したら利益になる取組みをする」として消費者庁の人

事評価を改定し、6月には「育ボス」を増やすとしてプレスリリースし、メディアに多数取り上げられました。その後、2014年2月、FJがイクボスプロジェクトを発足。2014年3月12日に「キックオフイベント」を実施し、イクボスを定義づけして事業展開を始め、現在にいたります。

さて、みなさんの職場にはどんな上司がいるでしょうか。

ボスには部下のワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という）を無視しても成果を上げようとするボス「激ボス」、部下のWLBを無視しながら成果も上げられないボス「ダメボス」、成果を上げなくても部下のWLBは配慮する部下にとってお得なボス「得ボス」があります。イクボスは会社の成果UPと部下のWLBを同時達成するボスです。

営利を目的としている会社だったら成果を上げられればそれでいいはずですが、なぜ部下・スタッフのWLBまで配慮しないといけないのでしょうか。

簡単です。今の日本の現状で人を活用して会社の成果を持続的に上げたければ、部下スタッフのWLBに配慮することが不可欠だからです。もちろん、少子化対策のため、女性活躍推進のためなど様々な側面からWLBは取り上げられますが、会社の立場からすれば、儲け続けるためにやるのです。

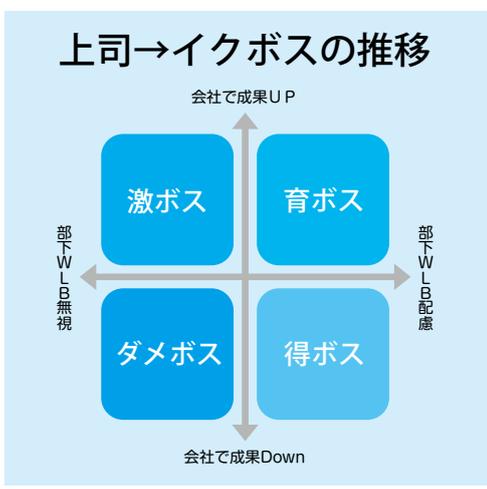
ここでWLBの定義を再確認しま



しよう。WLBとは「社員が仕事上の責任を果たせると同時に、仕事以外の生活で取り組みたいことや取り組む必要があることに取り組めること（佐藤博樹・武石恵美子著「職場のワーク・ライフ・バランス（日経文庫）」）。つまりワークとライフ50・50というわけではないこと、「仕事以外の生活で」と言っているのは、育児や介護に限らないことに留意してください。WLBが取れない状態を\*1ワークライフコンフリクトといい、「(1)会社や上司から期待されている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事をしようとすると、仕事以外でやりたいことや取り組まなければならないことができなくなること(2)仕事以外のやりたいことや取り組みまなくてはならないことをすると、会

社や上司から求められている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事ができなくなる(同著)です。(1)はイクメンに多く、(2)はワーキングマザーに多いコンフリクトと言われています。

このワークライフコンフリクトに陥ると社員は、仕事に意欲的に取り組めなくなるといのが様々な学術研究から明らかになっています。つまり100の能力のある人も、コンフリクトによって50や30になってしまおうという人材活用の問題です。ただ、これまでもこうしたコンフリクトに陥った社員はライフステージの変化等でいたもので、個別対応すれば足りるのではないかと、会社全体で取り組むようなことではないかと思ってしまうかもしれません。



それは仕事以外の生活で、大事にしたいこと、取り組みたいこと、取り組む必要のある者が「増加」したから、です。では、なぜ増加したのでしょうか？

日本は高度経済成長長期に戦略的に促進した「男は仕事、女は家庭」の性別役割分業を前提として、会社は主に男性、正社員、終身雇用、時間制約なし社員で構成されたピラミッド型で経営されてきました。しかし、バブル崩壊以降、右肩上がりの成長が終焉し、専業主婦世帯よりも共働き世帯が増え、派遣社員や契約社員など多様な雇用形態が増え、多様な価値観、多様な働き方の社員が増えていきます。少子高齢社会の日本企業ではすでに、時間制約なしの社員より時間制約ありの社員や従来は辞めていたような社員のほうが多くなっているといわれています。それにもないマネジメントの方法も同質な人材で構成されていたときに有効だった一括管理から個々の事情を考慮しながら一人ひとりの能力を最大限活かしたマネジメントのあり方、ダイバーシティマネジメントが必要であるといわれています。イクメンを世に広めた弊団体は、ダイバーシティマネジメントやWLBという言葉では広く一般に広まりにくいと考え、ワークライフマネジメントを中心としたダイバーシテイマネジメントができるボスを「イクボス」という言葉で定義づけ2014年3月より発信を始めました。想定



したとおり「イクボス」はNHKをはじめ各メディアで紹介されるようになり、広く一般に普及し始めました。

つまり、生産年齢人口が減少の一途をたどる<sup>※2</sup>人口オーナス期にある日本において中長期的に人材難に陥る日本企業ではイクボスのマネジメントは必要不可欠な職場運営のあり方といえます。

仮に24時間仕事に対応できる社員をワークワーク社員と呼ぶとすればワークワーク社員だけが居心地がよかったり、評価されたりする職場では、ワークだけでなくライフも大事にしているワークライフ社員はやる気を失い離職する可能性すら高まります。増え続けるワークライフ社員がパフォーマンスを出しやすい職場環境の整備こそ持続成長が図れることは明白です。

最後に、イクボスは増えるのでしょうか。外堀は埋まりつつあります。女性活躍推進法の成立で、対象規模の企業は対応せざるを得ません。ただFJでは女性活躍推進とイクメンとイクボスは

三点セットと言っています。どれが欠けても前進しません。イクメンについて言えば公立中学高校で技術家庭科が必修化された世代は今35歳前後。教育の影響でイクメンブームは必然だったといわれています。この流れは止められない中、上司としては自らの年代の価値観を部下に押し付けていては部下のパフォーマンスが上がらないことに気づいていくでしょう。また、FJが主体で呼びかけて大手企業を中心に11社からスタートしたイクボス企業同盟は9月10日現在27社となり、今後は中小企業へ広がっていきます。イクボスが增えると成果が上がる。そんな企業が可視化されていけばイクボス増殖の加速化が期待できます。実際、管理職向けのイクボスセミナー講師をやっている一番驚くのは反発よりも共感いただけることが多いことです。そんな肌感覚からも今後イクボスは増えていくと確信しています。

NPO法人ファザーリング・ジャパンとは「Fathering (父親であることを楽しむ)」の理解・浸透を目的として、2006年に立ち上げられたNPO法人です。

※1 対立、衝突  
 ※2 人口構成の変化が経済成長の重荷となった状態

## 特別企画②

# かたらい編集委員が考える、 今「イクボス」を取りあげる理由

— 新しい生き方 ワーク・ライフ・バランスとイクボス —

一般社団法人 国際女性教育振興会

佐藤 百合子

## 1. はじめに

かたらい編集委員会では、なぜ男女共同参画がなかなか広がらないのかというところに、長年疑問を抱いてきました。制度は産前産後をはじめとして、育児休業制度、子供が病気の時の休暇など、男女ともにとれるようになってきています。しかし、女性の育児休業率も下がってきており、男性にいたっては

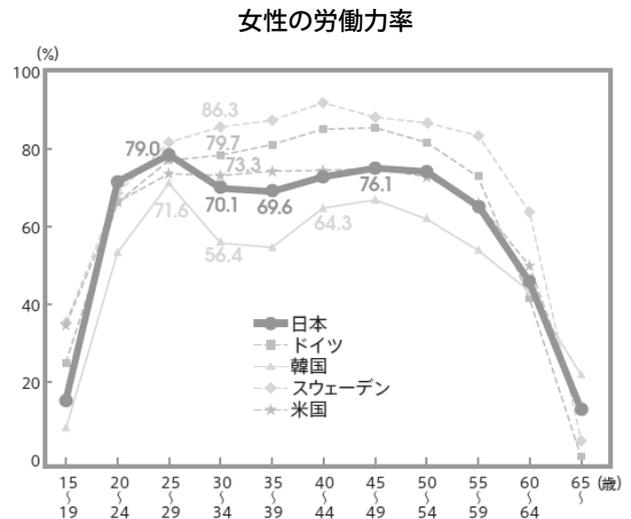
制度を利用するのは、まだ極めて少数です。その原因の一つに、古い考え方を持った管理職の存在を上げることができないのではないかと考え、今注目をされ始めている「イクボス」について取りあげました。

## 2. 世界経済フォーラムの男女平等指数

2014年10月22日、世界経済フォーラムは2014年の「世界男女格差年次報告書」を発表しました。そこには、男女平等がどれくらい進んでいるかということが146か国のランキングで表示してあります。1位はアイスランドです。上位5か国はすべて北欧でした。その中で、日本は146か国中104位であり、2006年の第1回の調査での80位から、徐々に下がってきています。

この調査は「経済的平等」、「教育機会」、「健康」、「政治的参加」の4項目であり、日本はそれぞれ102位、93位、37位、129位となっています。経済的平等とは、管理職の数とか労働参加率です。教育機会では、女子の大学進学率が男子よりも少ないことが挙げられています。また、政治的参加では、女性議員の数ですが、日本はいまだに多くありません。世界経済フォーラムでは、2006年に調査を始めたところから、それほど差に変化がないと言っ

図表1



備考

①「労働力率」は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年度）、その他はILO「ILOSTAT」より作成

日本と米国は平成25（2013）年、その他の国は平成24（2012）年の数値。

②日本は、女性の労働参加率がM字型となっているが、ドイツやスウェーデンなどの諸外国では高原型となっている。

出典

内閣府・男女共同参画推進連絡会議作成「ひとりひとりが幸せな社会のために」（平成26年版データ）M字カーブ～女性の年齢階級別労働力率の国際比較より一部抜粋

ています。もちろん、突然躍り出たアフリカの国などもあるでしょうが、今後、差はそれほど縮まることは考えられないとしています。

日本では、女性管理職が少ないこと、女性議員の数が少ないことが問題ですが、政府でもやっと2020年までに女性の管理職を3割にすることを目標としました。しかし、私達は、もはや女性だけを叱咤激励するだけでは、進まないことを知っています。私達は、産前産後休業や育児・介護休業など、先進国や北欧諸国と比べても大差がないくらい最先端のものをそろえてきました。それでもまだM字型の労働参加率の

カーブは残っています。産前産後休業は取得しても、育児休業を取得しない人がいることも事実です。制度がそろって、女性の社会参加率は上昇しない。これはなぜなのかということが、これまでの命題でした。しかし、それはよく言われてもいたことでしたが、「※2 ガラスの天井」にかかわってくることでした。

（図表1 女性の労働力率）

## 3. なぜ、日本の女性管理職が少ないのか

これまで、女性たちは、産前産後休業、育児休業をはじめとして、この10年は

「イクメン」、すなわち育児休業を取得する夫を増やそうと努めてきました。なぜならば、育児休業を取る女性は、勤めている女性のうちの76.3%ですが、男性は2.03%です（厚生労働省が、平成23年10月から平成24年10月までを対象として調査した）。男性の取得率は前年度調査（1・89%）よりも増えましたが、それでもきわめて少ないのです。

それでは、なぜこのようなことが生じるのか。それは、育児休業を取得することが、昇進に響くということがあるからです。これは女性の「ガラスの天井」にも影響してきます。男性も女性も、育児休業制度を取得すると、昇進の道は閉じられてしまうおそれがあるということなのです。もちろんこのようなことは、表面上は出てこないはずですが、男性も女性もこれを知っています。これは、管理職が、育児休業を取得する男女への理解を示していないからだと思います。社会学で、「<sup>※3</sup>粘土層」といいます。社会学で、「<sup>※3</sup>粘土層」という言葉を使いますが、企業や組織の管理職がこの「粘土層」となると、女性の昇進などの進出を阻み、かつ男性の育児休業制度の取得ができなくなるという方向に動いているのです。

多くの企業では、政府からの女性管理職の割合を増やすようにという政策を受けて、徐々に女性管理職を増やすと考えていますが、実は、管理職に「粘土層」が多ければ、それほど効果はな

いと考えられます。そして、その管理職の考え方によって、男性職員のみならず、女性職員の多くがその考えに慣らされ、結局、育児休業制度を取得する女性の数も減らしていくことになるのです。女性の育児休業の取得率も、平成24年度調査時の取得率よりも7.3ポイント下がっているのです。

（図表2）育児休業取得者割合

	平成8年度	平成11年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度	平成19年度	平成20年度
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度		
女性	85.6	83.7	[87.8]	83.6	76.3		
男性	1.72	1.38	[2.63]	1.89	2.03		

注：平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

育児休業取得率＝  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$   
 （※）平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成  
事業所調査結果概要（平成25年度調査）より抜粋

#### 4. 「イクボス」の勧め

NPO法人ファザリング・ジャパンの目的は、「笑っている父親を増やし、それが働き方の見直しや企業の意識改革、社会不安の解消につながる」とし、様々な活動を行っています。活動内容を見ると、ファザリング・スクール、マザーリング・プロジェクト、イクジョイ・プロジェクトなどとともに、イクボス・プロジェクトを2014年度から実施しています。これは、「粘土層」と呼ばれる管理職をターゲットに、育児休業をはじめとする、部下たちのワーク・ライフ・バランスの実現に理解を深める人々を増やそうというものです。これは、私達が求めていた、「ガラスの天井」を破る試みに違いありません。彼らの目的は、女性と男性の相互の理解、社員と管理職との理解を求め、新しい「できるパパ」を模索していくものです。イクボスについては、塚越さんの文章に掲載されていますが、これらのプロジェクトに対しては、全国の大企業から中小企業、自治体へと、意識が広がっています。また、カナダやヨーロッパでは、政府が父親を支援し、男性の意識を変えようともしています。本当の男女平等が始まっているのです。

#### 5. 新しい生き方

昨今、日本の若い男女では、考え方が

も変化してきています。20代から30代前半の男性では、家事や育児もやる人が増えてきています。これからの社会は、男性も女性も仕事を持ち、育児や家事を協力して行いながら、家庭生活も仕事の生活も、ボランティアも自分たちの考えのもとに行っていくことが当たり前になるでしょう。それこそ、人のライフコースごとに、生活し、仕事を行う。またそれらをよく理解したうえで管理を行うということが、管理職の真の役目となっていくでしょう。今後、本当に日本が男女平等の機会を失わずに、世界でのランキングを上昇させていくことを願います。

※1 図表1を見てみると、日本と韓国を除いては、労働参加率が高原型といわれているようにたいらになっていきます。しかし、日本や韓国は30歳から44歳頃まで、労働市場から退きます。少なくともこの期間です。これは英語のM字型に似ているところから、M字型労働参加率といわれています。

※2 資質又は成果にかかわらずマインリティ及び女性の組織内での昇進を妨げる、見えないが打ち破れない障壁

※3 家庭と仕事の両立に理解のない中高年管理職

# 小金井

で働く

働くお母さんを応援したい

主婦の経験はたからもの

昔ながらの活気ある商店街が残る東小金井の南口にチーズケーキの専門店コガネイチーズケーキがオープンしました。小金井の地元で活躍する女性が経営をされていると聞き、経営者の中村葉子さんにお話を伺うことにしました。



## コガネイチーズケーキ誕生のきっかけ

コガネイチーズケーキは、中村葉子さんの夫が2006年に東小金井駅近くでオー

ブンした飲食店の大人気メニューとなったドライフルーツのチーズディップから誕生しました。

このチーズディップのこだわりは、砂糖も甘味料も一切使っていないことでした。

大人気となったチーズディップを「ケーキにできないだろうか?」と考えた中村さんは、料理一筋で調理師免許を持つ夫や元パティシエのスタッフ、ケーキ屋さんを営む友人達と試行錯誤をしながら、「体に良いものだけで、心をこめて、大人も子どもも安心して食べられるケーキを作ろう!!」という想いでチーズケーキを完成させました。

そして、夫が東小金井でお店を出していたことで小金井とのつながりができていたので、チーズケーキの名前はコガネイチーズケーキになりました。

## 商品へのこだわり

すべてのお客様に満足してもらえるように、中村さんはさらに素材の良さを追求してゆきます。

砂糖を一切使わないことは勿論、クリームチーズにもこだわります。食品添加物が使われていないチーズはほとんどないのですが、国産の食品添加物なしのクリームチーズのみを使っています。食べて健康になれるお菓子、食べても後悔しないケーキと中村さんは言います。今では朝ごはんチーズケーキも販売しており、朝ごはんとしてケーキが食べられるという甘党の夢を実現しています。

## お店を出すまで

今から5年前、完成したコガネイチーズケーキをインターネットショップで販売したところ、はじめは大苦戦されたとのことでした。

健康オタクで興味を持ったことにはとことんハマる中村さん。マーケティングの勉強をしたり、経営者セミナーに参加したり



店内の様子

して勉強をして、少しずつインターネット販売が増えていきました。

素材にこだわりぬいたイチーズケーキは、インターネットを通じて、お客様にも受け入れられてゆきます。贈り物としても重宝されていて、仕事をしていて一番の喜びは全国のお客様に喜んでもらえることだそうです。

そしてインターネット販売が順調になった頃、夫がお店を持つ東小金井で近くに空き店舗が出ます。中村さんはちょうどその時、持ち前の勉強熱心さから創業塾に通って事業計画書を作っていました。金融機関に開店の相談に行ったところ、その事業計画書がとても役に立ちます。こうして色々なタイミングがばっちり合い、お店を開店することになりました。

## 中村葉子さんについて

中村さんは高校在学中にタレント活動をはじめ、役者をめざしていたそうです。役者の夢は途中であきらめることになりましたが、その後の経歴もとても個性的です。内装業・事務職・保険営業など様々な仕事を

経験します。

中村さんは結婚・出産をして、夫は独立して東小金井でご自身のお店を開店します。

中村さんは子育てをしながらも、趣味の空手をきっかけにボクササイズのインスタラクターをしたり、夫のお店のランチの手伝いをしたりと、仕事を続けま。

元々、上に兄二人の三人きょうだいの末っ子で、男性に負けてたまるかという気持ちがあり、子育てをしながらも仕事を続けて、今では女性経営者として独立されています。



## 仕事と子育ての両立について

中村さんには高校三年生の男の子と中学一年生の女の子がいます。夜は夫が仕事でいないため、子どもが小さい頃は大変で仕事もセーブしていた中村さん。しかし仕事が好きで楽しかったので、子どもが小学生

になると子どもが寝てから家でチーズケーキのインターネット販売をするようになります。

インターネット販売が好調となつてからは、夜中3時まで仕事をして朝6時半に起きる生活をしてきた時期もあったそうです。お昼の営業が終わって夜23時に帰って、インターネットの受注を100件こなす日もありました。

仕事が忙しくて子どもの相手をしてあげられない時もあるけれども、必要な時は子どもの話をしっかり聞いてあげることが大切で、子どももその方が自立してすくすく育つという考え方が子育ての秘訣だそうです。

## ずっと公園にいるだけなんてもったいない！

仕事と子育てを両立した経験から中村さんは働く主婦の気持ちがよくわかります。社会とのつながりが減ってしまう不安、仕事に戻れるかどうかの不安。だから職場では働くお母さんを応援しています。

子育てや家事に忙しい中、使命感に燃え日々熱く楽しく働くお母さんたち。中村さんは子育てのため、仕事から離れてプランクのある主婦には、経験と知識という宝が沢山詰まっているといいます。

「ずっと公園にいるだけなんてもったいない！だから従業員の女性は私が公園でナンパしてきた主婦です。」と中村さんは言います。現在では女性13名、男性1名の女性中心の職場になっています。

経営者から見ると、働く主婦には保育園

のお迎えの時間、家事の時間、扶養の範囲内の収入に納まるように働きたいなど、様々な課題があります。正社員も採用したいけれども、主婦が正社員の働き方に耐えられるかどうか今でも不安です。

だからこそ、会社では、結婚前の仕事の経験も子育ての経験も活かせて、家庭と仕事を両立できるように全力でサポートしています。

ちなみに男性1名は夫のお店の常連さんだったそうで、こまかな気配りもでき、料理をして自分のお弁当を持ってくることもあるそうです。



## 女性経営者の強み

中村さんは夫とよく仕事の話をするそうです。

夫のお店のメニューを考えるとときにはアドバイスをしたり、ケーキのレシピを考えるときは作り方を教えてもらったりしています。だから夫のお店のメニューは健康的だし、コガネイチズケーキはプロの味で

す。

女性経営者の強みは取引先に警戒されずに柔らかく接することができること、そしてなんとと言ってもパートナーさんと共感できることだそうです。

## これからの夢

これからの中村さんの夢は海外展開です。中国では日本のチーズケーキが人気らしいので、コガネイチズケーキも展開出来ないかと思っています。中国に支店を作って、仕事で海外出張したい、中村さんの夢は膨らんでいます。



## 取材を終えて

中村さんのチーズケーキを家族と一緒に食べました。上品な味で美味しく、健康的なのは何より嬉しいです。中村さんほども輝いていて、コガネイチズケーキを世界中に広めていくれそうなバイタリティを感じました。(濱)

# 国際比較

## 日本とガーナの違いについて

パンロゴ奏者 ガーナ人 ニテテさん  
(ウインチェスター・ニテテ・ボーイさん)

ガーナの国旗である赤、黄、緑の色彩を身につけた衣装と帽子で颯爽とご登場されたニテテさん。ニテテさんはガーナ人のパンロゴ奏者で、日本で幅広く活動されています。日本語を流暢に話され、口調はとてもリズミカルです。お話を聞きしていると、楽しく温かい気分になりました。ガーナについてお話を伺いました。

**まずニテテさんが育ったアクラについて教えてください。**

アクラは、日本でいうと東京のような都市で、ビルが立ち並ぶビジネス街です。人々は各地からアクラに集まってきます。携帯電話も使えて、3つ4つ持つのが当たり前です。住まいは一軒家で持ち家が多くのですが、最近マンションに住んでいる人も多いです。

**家族は大家族ですか？**

大家族みんなで住むのが普通です。私の実家は2つあり、35人くらいが住んでいます。

**35人ですか？!**

私のおばあちゃんは、子どもが12人いて、女性が3人、男性が9人です。私のお母さんは双子で、ガーナは双子が多いです。女性は結婚したら夫の家



色とりどりのパンロゴ

に同居します。結婚したら女性は生家を出ることになりますが、スピリッツは実家にあるのでよく戻ってきます。私の実家はチーフで、チーフとは首長のことを指し、ガーナの町や村のトップです。昔はその土地の偉い人でお金持ちだったので、村のトラブルは警察ではなく、チーフに相談するのが当たり前でした。現在は警察に行く人と、チーフに行く人が半々ですね。

**ニテテさんの家は、アクラの三大伝統古典音楽家系のひとつであるアモ一家ですね。**

私の家は、太鼓を作り、歌と踊りをする部族です。日本での歌舞伎のような伝統文化です。幼い頃から民族音楽に囲まれて育ちました。小さいときから教えられますが、押しつけではなく、自分からやりたいという気持ちを大事にして待つという考え方です。私は小さいときから学び、現在はマスタードラマーです。

**それは、資格ですか？**

いいえ資格ではありません。資格があったら、ガーナではみんな資格をたくさん作ります(笑)。演奏を聞けば、マスタードラマーにふさわしいかは誰にでもわかります。ガーナの大学で音楽の勉強をする人もいますが、大学では、歌の意味や音楽の歴史などを習うので、家で習うのとは違いがあります。

**ガーナの太鼓は、どのようなものですか？**

ガーナは、パンロゴ(写真)が一般的で、表面の皮はレイヨウです。他ではヤギの皮を使うところも多いのですが、ヤギの皮は破れやすいので、私の家ではレイヨウを使っています。パンロゴの側面の色は、木目のまま何も塗ってなかったり、ガーナの国旗の色であったりします。模様は、家ごとの伝承で独自のものです。模様をみればどの家のパンロゴかがすぐにわかります。

**日本に来たきっかけは何ですか？**

私の家が楽器を作っているのですが、外国の方、主にアメリカやヨーロッパの方との親交はもともとあって、家族や親戚はいろいろな国で演奏をしていました。しかしアジアとのつながりはあまりありません。

せんでした。あるとき、ガーナに住んでいた日本人の方が良い太鼓屋さんを探して、うちを訪れてくれました。そこで交流が生まれて、テレビ番組の取材を受けることになりました。この番組をきっかけに、日本人で太鼓に興味がある方が、ホームステイでうちに来るようになりました。そして日本人の女性と結婚することになり、日本に住むことになりました。

## 日本はいかがですか？

いちばんつらいことは、花粉症ですね(笑)。目がかゆくて死にそうです(笑)。ガーナに花粉症はありませんでした。10歳と8歳の子どもがいるのですが、今は太鼓をするよりも、大型商業施設等でゲームをする方が好きですね(笑)。

## 日本の親と、ガーナの親との違いは感じますか？

日本の親は、子どものことですごく頑張っている感じがします。家族のために仕事を頑張って、子どもの教育や学校のことですごく頑張っていますね。ガーナでは、努力している親もいるけれど、何もしないという親もけっこういます。子どもへの愛がないわけではないのですが、日本のほうが頑張っている親が多いなと思います。でも日本の親は、子どもにあまり注意しませんね。

## 日本の親は子どもに甘いですか？

愛しすぎているからか、子どもが自由すぎますね。ガーナはすごく厳しいです。子どもに自由はありません。目上の方への礼儀が厳しく、話し方もきちんとしていないといけません。大人たちの座っているところに行けば、子どもは静かにしないといけません。子どもにとってお父さんは怖い存在です。子どもは言いたいことが言えません。日本で、夜の9時に制服を着た子どもが外にいることにはびっくりします。子どもは小さい時から家のお手伝いをします。おばあちゃんが食べたごはんを、子どもが後片付けします。年配の人をたてるのが当たり前です。女の子は学校が終わると、洗濯、掃除、料理など、家のことをします。

## 男子はしないのですか？

男性もしますが、女性の方が家のことをしますね。ガーナの女性は、男性とつきあいしている時期、結婚前は自分がリーダーシップをとることもあります。結婚すると、男性を尊敬し、大きなリスベクトを持ち、男性をたてます。ガーナのお父さんは家が大好きですよ。日本では、飲んで家に帰ってこないというような悩みをよく聞きますが、ガーナではありません。ご飯を炊くだけでもいいですから、おいしいご飯をつくって、家族みんなで食べるという習慣があれば、お父さんは家に帰ってくると思いますよ。

## 女性の家事と育児の両立はいかがですか？

女性も働いている人が多いです。仕事は、レストランやお店などで、時間の融通がききますね。大家族ですから家族みんなで子どもを育てます。外では、自分の子どもだけではなく、他人の子どもでも注意します。ちゃんと注意するんです。日本は安全だからというのもあるのですが、横断歩道でゲームをしながら渡るのには危ないですね。でも注意しませんね。日本はご飯もすぐに手に入るし、何でも買えますね。お惣菜もすぐに買えますしね。不便だから、何でも自分たちでやるというガーナとの違いを感じますね。

## 今後の日本での活動についてお聞かせください。

先日港区での「区民祭り」で高齢者の方に太鼓をたたいてもらいました。太鼓には癒しの効果もあるそうです。参加して地域とのつながりはいいなと思っています。小金井でもぜひイベントがあれば参加したいです。ジャズの山下洋輔さんとのコラボのライブなど各地でたくさんライブが予定されています。今後も多くの方々にガーナの音楽を聴いていただきたいと思っています。

## 本日はありがとうございました。

## 取材を終えて

今までガーナといえば、チョコレート、キリンやゾウなどの野生動物がたくさんいるというイメージでした。皆さんはいかがでしょうか？ 実際ニテテさんにお聞きすると、チョコレートはそんなに食べるわけではなく、ガーナではキリンやゾウを見ることがないということでした。反対にガーナで、日本といえば真っ先にあがるのが野口英世らしいです。実は晩年黄熱病の研究をされていた場所は現ガーナということで、日本以上に有名だそう。とても意外でした。今回の取材を通じて、ガーナの風習や文化、価値観など、ガーナについての理解が深まりました。今後のニテテさんの日本での活躍を楽しみにしています。(高)



ダイナミックに演奏するニテテさん

# 男女共同参画 シンポジウム

## 自分を すり減らさない 生き方

「男らしさ・女らしさにとらわれない」

深澤 真紀 講演会

### 草食男子をめぐる誤解

2009年の流行語大賞にもなった「草食男子」を造語した深澤さんは、2006年頃から気付いていた「最近の若い人には、家族や友人を大切にできる優しい人が多い」として命名したのに、女性誌やリーマンショック以降の売れない時代を憂うおやじ世代から、諸悪の根源のようにされてしまつて心外と言います。またアジアや欧米からの取材があり、一部のメディアからは同じような傾向の男性が現れている、これからの主流になるかも、といった反応がある一方、日本の特殊性と片づけてしまう欧米メディアも少なくなかつたそうです。

### 他者を傷つけない優しいさ

現在の若者は、傷つきのが恐いという以上に、他者を傷つけるのが怖いと思つていくところがあります。

### 草食男子は、 少子化とは無関係

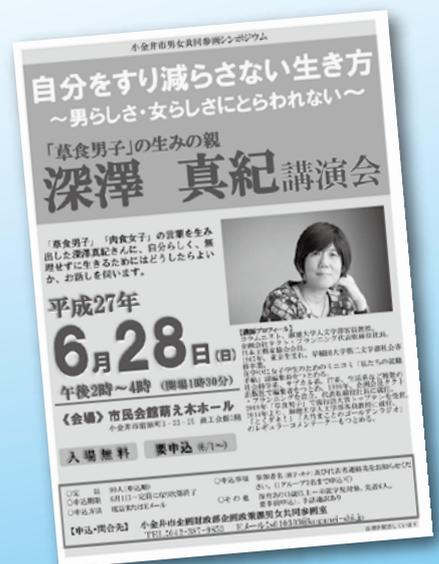
徴兵制がないからだなどと見当はずれな

平成27年6月28日(日)、小金井市の男女共同参画シンポジウムとして、「草食男子の生みの親」深澤真紀さんによる講演会、「自分をすり減らさない生き方 ～男らしさ・女らしさにとらわれない～」が開催されました。

小学校低学年まで小金井市在住だったという深澤さん、いつもスッピンとのことですが、笑いを誘う勢いのある言葉の数々こそ、化粧のチカラなど物ともしないご本人の魅力そのものでした。(坂)

## 「草食男子」の特徴

- ①見栄消費をしない  
見せびらかしのための消費をせず、コスパの言葉に代表される実質消費や応援消費がモノを買うスタイル。売る仕掛けには反応が弱い。
- ②見栄恋愛をしない  
派手なプレゼントや自慢できるガールフレンドには興味ないが、交際している異性がいる人は30年近く前の調査より増加している。
- ③見栄就職をしない  
会社や社会に対する信用は低く、あまり出世欲もない。職人の世界や地元が好き。取引先や派遣など立場の異なる人に対して優しいのはおやじ世代と大きな違い。
- ④新しい海外志向  
留学もしない引っ込み思案ではなく、バブル期の1980年代後半で1万5千人程度に対し、2010年は6万人程度と実際には増加している。米国に留学する学生の比率が減ったのは事実だが、中国や北欧が増加している。
- ⑤荒れる若者？  
1954年人口8,400万人の時期、年間の殺人被害者は3,000人。2010年人口1億2,000万人で同被害者は1,000人。昔の方がよほど荒れていた。若者の貧困率上昇に犯罪が比例しないのは先進国では日本だけ。





発言をするおやじ世代もいますが、徴兵制がある韓国では日本以上の出生率の低下に頭を悩ませているし、男性が女性を放っておかないと言われるイタリアでも同様です。その共通点は、出生率の上昇しているアメリカ、フランスや北欧などと比較して、女性の就業率が低いということです。日本国内でも家族のサポートを受けて働ける北陸や九州に比べると東京の女性就業率は低く、また出生率も低いです。

加えて母娘密着も遠因ではないでしょうか。娘を手離したくない母、ひと時代前の価値観を持つ母親の気に入った人でないと結婚できないと娘は思っているのです。

**若者へのアドバイス、  
年上世代へのアドバイス**

いつの時代も、自分の生きる今を悪く思う人はいますが、今の日本は最悪ではありません。

そこで、若者には2つのアドバイスをします。まず、1つ目に若い人々には、日本や自分についてもっと良く知ってもらいたいと思うのです。英語の早期教育云々とか、何かにつけてグローバルとか言われますが、全ては、自分を取り巻く身近な物事をより良く知ることから始まることを忘れてはいけません。それが先です。

2つ目に大人にはなかなか良いところがあるものです。身近にいる大人の良いところはまねて、素敵なところや敵わぬと思うことを上手に褒めてやって下さい。ご機嫌を取ることは悪いことではありません。それで互いが気持ち良くなるのですから。

年上世代の皆さんは、どのスタンスを取るかによって随分違ってくると思います。若者に合わせたくないというなら自分もその只中であつた昭和やバブルを回想する人々や団塊の世代とだけ、好きなだけおつきあいたらどうでしょう。発展性は皆無ですがそれなりに楽しいのかもしれないません。ただしそれはお勧めしません。本当にお勧めしたいのは「尊敬好き」な若者に尊敬されるくらい、自分の好きなものや好きな生き方をすることです。

これまでの人生、成功もあつたが

失敗も数えきれないくらいあつたと思えます。それを若者に伝えることで彼らを育てることが可能です。若者に自分たちをうまく使ってもらえば良いのです。

若者や女性にもチャンスを与えてやって欲しいものです。

### 自分をよく知ることの大切さ

ポジティブとか前向きという言葉自体、80年代からの流行語であり、もともと日本人の資質ではないのだから、無理をしないほうが良いと思います。長い人生、全力で走る人はいません。後ろ向き、消極的に聞こえますが、そこそこ、ほどほどで良いと思います。気付かない素晴らしい自分がい、他人が探してくれるというのが自分探しですが、私も含めて、ほとんどの人が大抵は見つかりません。そのような自分探しをするよりつまらない自分も含めて自分のことを良く知ることの方がよほど大事です。

### 「機嫌よく」生きていく

〇〇力という、誰かに勝ちたいがための言葉より、〇〇術の方が賢く有益です。努力、運、才能よりも、工夫、風向き、適性を大切にしてください。自分を変えたり短所をなくす無理よりも、長所を知つてうまく生かす、自分を疲れさせるものとは距離を置く、出来ることをして、もっと自分のために生きる、自分の守りたいものを守る、それで十分ではないでしょうか。えてして人に勝つことと同義になる「幸せ」より、「機嫌よく」生きられることが良いですよ。

## 男女共同参画関連の会議に参加してみませんか

市では、男女共同参画社会の形成の促進に係る研修等に参加する市民の方々に、参加費補助(旅費及び参加費の諸経費の2分の1)を行っています。詳細については、市ホームページにも掲載しています。申込み方法等、ご不明な点がございましたら男女共同参画室(☎042-387-9853)までお問い合わせください。

#### 【補助対象】

東京都及び東京都に隣接する地域で行われる男女共同参画に係る研修、講演、シンポジウム、分科会等(宗教及び政治活動並びに営利等を目的とするものを除く)

#### 【応募資格】 次の条件をいずれも満たす方

- (1) 当該研修等に参加する日現在で、本市に2年以上居住し、18歳以上の方
- (2) 男女平等及び男女共同参画に関心を持ち、地域活動及び市行事に積極的に参加できる方

## 男女平等に関する「苦情」・「相談」の窓口を設置しています。

申し出の費用は無料です。  
 秘密は守られます。

市が実施している施策に男女差別が見られる場合の苦情や、市民生活を営む上で差別的な扱いを受けた場合の人権侵害による相談について申し出ができます。

相談内容に応じて、必要がある場合は、市は当該機関等の調査をしたり、説明を求め、助言・指導、是正の要請を行います。

また、苦情を公平に適切かつ迅速に処理するため、専門知識のある男女平等苦情処理委員が苦情処理を行うこともできます。

詳細については、市ホームページにも掲載しています。申し出方法等、ご不明な点がございましたら男女共同参画室(☎042-387-9853)までお問い合わせください。

## 東京ウィメンズプラザでは、男性のための悩み相談の窓口を設置しています。

東京ウィメンズプラザでは、男性のための悩み相談の窓口を設置しています。

夫婦や親子の問題、生き方・職場の人間関係、セクシャルハラスメントやDV、デートDVなどの暴力の問題など、男性が抱えるさまざまな悩み男性相談専門の相談員が対応いたします。

TEL：03-3400-5313

電話相談：毎週月曜・水曜日

17：00～20：00(祝日・年末年始を除く)

面接相談：毎週水曜日

19：00～20：00(祝日・年末年始を除く)

※上記電話にて要予約

費用：無料

※なお東京ウィメンズプラザでは、電子メールによる相談は受け付けておりません。

## 女性総合相談 ※プライバシーは守られます。

日常生活のいろいろな悩み相談として、自分自身の生き方、仕事、近所づきあい等について、ひとりで悩まず、お気軽にご相談ください。カウンセラーと一緒に考えます。

- 相談日時：金曜日(年47回)  
午後1時30分～4時30分
- 場 所：市民相談室(市役所第2庁舎1階)
- 相談方法：面談(電話相談可)要予約
- TEL：(042) 387-9853  
企画政策課男女共同参画室まで
- 費用：無料
- 保 育：1歳以上～未就学児が対象。  
1ヶ月以上前に要申込。先着順。

## 編集後記

・男女平等がなかなか進まない日本には、誰もが一番触れていない理由があります。それは男性側の問題であるということですが。今後は、もっと男性側も、意識を改革していただきたいと思っています。

(佐藤百合子)

・会社の中の男女平等は進んできていますが、女性経営者の人数はまだ非常に少ないです。中村さんのようなバイタリティあふれる女性経営者の活躍がもっと増えるといいなと思います。

(濱野智徳)

・ニテテさんと山下洋輔さんコラボのライブに行きました。パンロコの迫力、奏でる音の素晴らしさに感動！山下さんのピアノとのセッションは、絶妙なシナジー効果をもたらしていました。とても驚沢な時間を過ごせました。

(高島佐保子)

・不活発な消費と少子化の原因であるかに言われる「車食男子」を、ご当人は誉め言葉のつもりで言い出したと聞き驚きました。見栄を張らない、実質的なことは支持する、など、拡大一辺倒でない未来を見据えた、共感出来る価値観も多いように思います。

(坂井文枝)

・今号では、「イクボス」について特集しました。また様々なステーションで活躍されている女性・男性取材し新たな出会いや発見がありました。ご協力をいただいた皆さまに、この場をお借りして御礼申し上げます。

(男女共同参画室)