

はじめよう チーム家事！



家族、会社、
地域とともに

育児の日フォーラム Kagoshima family meeting

しあわせ

かごしま家族計画 2024
REPORT BOOK

育児の日フォーラム「しあわせ」がっしり家族計画 2024
家族、会社、地域とともに はじめよう、チーム家事！

「育児の日フォーラム しあわせ かがしま家族計画 2024（男性の家事・育児参画促進事業）」は、家事分担や子育て、家庭と仕事の両立、地域や会社とのつながり・・・家庭に関する不安を少しでも解消する考え方やノウハウを知り、家族の「しあわせ」をみんなで考えるイベントです。

本冊子は、2024年11月24日に開催された「育児の日フォーラム しあわせ かがしま家族計画 2024」をまとめたレポート冊子となります。当日の会場やゲストによる基調講演、家事・育児に取り組むパネラーとのパネルディスカッションの様子をお届けします。

【イベント概要】

日 程 | 2024年11月24日（日） 13:00～15:30

会 場 | 鹿児島県庁 2階 講堂
※オンライン配信も実施

定 員 | 会場100名／オンライン100名（要予約・先着順）

参加費 | 無料

その他 | 託児室も設置して開催

【同時開催ワークショップ】

アーティストとつくる コラージュで家や家族を描こう

いろいろな材料を組み合わせて貼り合わせる「コラージュ」という方法を使って、自分の家や家族を描きます。写真や雑誌の切り抜き、布、紙などを使って、自分だけの思い出やストーリーを詰め込んだ、オリジナルの作品を作ります。

参加費 | 無料 定員 | 30名 運営 | 中原 みお

モノモノコウカンプロジェクト

子ども服などの物々交換イベント。持込1点で会場の1点と交換。1点100円～チャリティ販売もあり！（売上は児童福祉の団体や施設に寄付等）

運 営 | モノモノコウカンプロジェクト

【その他】

子育てに関する企業の活動紹介パネル展示など。

主 催 | 鹿児島県 企画運営 | 株式会社スタジオグッドフラット

※本フォーラムは、鹿児島県の「男性の家事・育児参画促進事業」を株式会社スタジオグッドフラットに委託して実施したものです。

「アーカイブ動画」



※2025年9月30日まで公開

Kagoshima family meeting

< 基調講演 >

家族全員自分で動くチーム家事



< ゲスト > **三木 智有**

NPO 法人 tadaima! 代表
家事シェア研究家・インテリアコーディネーター

リフォーム会社でインテリアプランニング、施工管理、営業販売などの業務を経て独立。フリーのコーディネーターとしてマンションオプションの販売、内装工事、個人宅のコーディネートなどを行う。2011年、家は家族にとって何より“自分らしくいられる居場所”であって欲しい。そうした想いから、「10年後も“ただいま!”と帰りたくなる家庭」で溢れた社会の実現を目指し、NPO 法人 tadaima! を起業。日本唯一の家事シェア研究家として、家事シェアを広める活動を行う。新刊：「家族全員自分で動く チーム家事」ディスカヴァー・トゥエンティワン

< パネルディスカッション >

家族、会社、地域とともに はじめよう、チーム家事！



3児のパパ。
「イクメンの星」受賞者

大園 順士

株式会社オービジョン
代表取締役



3児のママ。中山間地域
で地域づくりに取り組む

白水 梨恵

一般社団法人
横川 kito 代表理事



男性育休100%を
達成する企業の管理職

能瀬 博之

医療法人クオラ
経営企画室 次長



【司会進行】

福元 ゆみ

フリーパーソナリティ

< 基調講演 >

家族全員自分で動くチーム家事



「10年後も“ただいま!”と帰りたい家庭」で溢れた社会の実現を目指し『NPO 法人 tadaima!』を起業し、日本唯一の家事シェア研究家として、家事シェアを広める活動を行う三木智有さんにお話を聞きました。家事シェアを通して、家族の信頼関係の構築や暮らしの豊かさを考える時間になりました。

家事シェアのきっかけは奥様の一言から

元々、フリーランスとしてインテリアプランニングや個人宅のコーディネートといったことを中心に活動されていた三木さん。2011年に結婚し、奥様に言われたある一言が今の家事シェアの活動のきっかけになったといいます。

「わたし、家事とか好きじゃないから」。

その一言から家族の「関係（家事シェア）」と「環境（部屋づくり）」の両方が大切だと考え、NPO 法人を立ち上げたそうです。世代や男女関係なく、誰もが家事を行う時代。そんな時代の夫婦間の家事シェアのポイントを伝える中で「どうしてそれが必要なのか？ 大事なのか？」を特に意識して聞いてほしいと言葉がありました。今回は、

1. パパの家事育児の科学的メリット
2. 家事シェアとはコミュニケーション術
3. 効果的な家事シェアのための「時間」を味方にする方法
4. AI を使って手放せる家事

以上の4つについてお話ししてくださいました。

パパが育児をすることでQOL 向上に繋がる

1つ目は「パパの家事育児の科学的メリット」について。「女性の愛情曲線調査」を参考に「パパが家事育児にどれだけ関わってきたか」が母親の家事育児ストレス軽減や夫婦の満足度 UP となり、結果として父親のQOL 向上にも繋がってきます。と話がありました。さらに、夫婦で一緒にチームで育児をすることが仕事での能力向上にも影響を与えるという分析結果（参照：育児は仕事の役に立つ）や、子どもの言語能力の UP といった効果も出ているという話も。「だからこそ、家族のためだけではなく、自分のためにも目一杯家庭を楽しもう!」と力強い言葉がありました。

コミュニケーション術とはチームマネジメント

続いて2つ目は「家事シェアとはコミュニケーション術」について。冒頭「コミュニケーション術といってもスキルではなく、チームマネジメントです」と話が

あり、例を挙げながら「何気ないやり取りのどこにすれ違いの原因が隠れているのか？」を参加者と一緒に考える時間がありました。家事育児におけるイライラの原因は2つあるといいます。それは「負担」と「不満」。家事をしている人がどんな時にイライラするのか知ること。そのために夫婦間でコミュニケーションをとること。そうすることでイライラが軽減していくのだとか。そして、三木さんからオススメの家事シェアを教えてくださいました。それが「パラレル家事」「ダメ出しよりフィードバック」の2つです。「パラレル家事」とは「〇〇していない方が、〇〇する」というルールで家事を同時に行うもの。一緒に家事を行っているからこそ負担は軽減され、不満が生まれにくくなるそうです。「ダメ出しよりフィードバック」とは「どうすればもっと良くなるか」という伝え方。単に指摘をするのではなく、感謝の気持ちを伝え、アドバイスをするだけでも聞いた側も素直に受け入れやすくなるといいます。

夫婦が公平に自由な時間を確保できるように

そして3つ目は「効果的な家事シェアのための「時間」を味方にする方法」。そのポイントを2つ挙げてくださいました。

- ・ 時間は夫婦にとっての共有財産であり、お互い公平に自由時間を使っていけるようにする。
- ・ 家事育児の分担割合よりも自由時間の公平性に着目する。

夫婦の片方が自分の時間を過ごしている間、もう片方は育児をしないといけません。「家事育児の割合が同じになるように」ということに意識を向けがちですが、そうではなく「自由時間の公平性を大事にしてほしい」と三木さんは話します。家事育児のワンオペで失われるのは自由な時間。「自分の自由時間が家族の助けと引き換えであることを忘れずにいてほしい」とメッセージがありました。

さらに「ピークタイムこそ家事シェアをしよう!」といったアドバイスも。24 時間 365 日の中でも家事育児でシェアすべき時間帯があるといいます。それは朝起きてから家を出るまでの朝 6~9 時と帰宅してから寝かしつけるまでの夜 6~9 時までの時間帯。このピークタイムでいかにパラレル家事ができるか。時間帯を決めて一緒にできるか。それが家事シェアの肝になるのだとか。その他にも「家事は隙間時間ではなくまとめた時間にする」「スケジュール×タスク管理で効率化できる」と話がありました。



デジタル化で家事を手放す

4つ目は「AI を使って手放せる家事」。三木さんの中で考える家事は「考える家事」「手を動かす家事」「手放せる家事」の3種類だといいます。特に「考える家事」はデジタルでサポートできるということで、三木さんオススメのアプリをいくつか紹介してくださいました。たとえば、AI が自動で献立を提案したり、収納・整理整頓や服のコーディネートをサポートしてくれるものだったり、アプリ一つで様々な家事を手放すことができる、目から鱗の情報ばかりでした。



信頼の地層を積み上げ、家族という豊かな土壌づくりを

最後に「家事シェアとは、暮らしを回しながら、家庭を築くこと」と話がありました。暮らしを回すとは「日々の生活を一生懸命回し、こなしていくこと」。家庭を築くことは「家族の関係性や、信頼関係を築いていくこと」。一緒に団欒をしたり、家事育児をしたり、時には喧嘩をしたり。そんな時間を一緒に過ごすことで信頼の地層を積み上げ、家族という豊かな土壌が作り上げられていくといいます。家事シェアにおいて、この土壌が大切な役割を果たすと三木さんは考えているそうです。「家事シェアをすることは大変という印象があるかもしれませんが。それでも10年、20年経っても“ただいま”と言って帰りたいお家であることに繋がると信じて家事シェアを頑張ってください」と講演を締めくくりました。

<パネルディスカッション>

家族、会社、地域とともに
はじめよう、チーム家事！

基調講演でお話いただいた三木さんに加え、鹿児島県内で仕事でも家庭でもご活躍されているパネラーの方々に登壇いただきディスカッションを行いました。家庭内だけでなく、企業内での取り組みや地域との向き合い方を通してチーム家事について考える時間となりました。

—三木さんの話を踏まえて、それぞれ家事育児
の中で大切にされていることは何でしょうか？

大園 僕は家庭でも会社でも「できる人ができる範囲でやっていく」ことを大切にしています。「今日も幸せ、明日も幸せ」を合言葉にみんなでチームとして日々過ごしています。ただ、「伝わっているだろう」と思っている、コミュニケーションがうまくとれていなかった場面もたまにあるので、まだまだできることはあるなと思いました。

白水 「家事シェアとはコミュニケーション術」という点は非常に共感しました。コミュニケーションミスが起こっているからこそ気づかないこともあるんだと私自身の経験からも感じました。我が家でも「できる人ができるときに家事をする」もですし、それに加え「お互いのことを干渉しない」というルールづけをしています。夫婦それぞれで事業を行っている、カレンダーアプリでスケジュール共有はするようにしています。

能瀬 結婚したときに妻から「私に何かあったとしても、あなたは家事がちゃんとできる人だと思ったから結婚したの」と言われたのを思い出しました(笑)。家事育児の中で大事にしているのは「●●をしたよ!」というアピールをして常に情報共有すること、妻が家事をしてくれたら「偉い!」と子どもと一緒に褒めることは大切にしています。

—企業経営をする中で、家事育児に配慮した
取り組みを導入することによって社員にどのよう
な影響がありましたか？

大園 社員には「健康第一、自分の幸せが第一、その次に仕事だ」と伝えていきます。自分自身が幸せで満たされているからこそいろんなことに挑戦できる原動力になると思うからです。会社としてイクボス宣言や働き方改革推進企業にも登録をし、僕自身が会社のトップとしてスタンスを示していくことが大事だと思っています。子どもがいるのは私だけですが、これから社員もライフステージが変わってくる中で風通しが良い環境だと感じてもらえるようにしていきたいです。少人数のチームで取り組んでいるからこそ、お互いサポートしあったときには「ありがとう」という感謝の気持ちを伝えることも会社のカルチャーとして大切にしています。

白水 会社のメンバーは私以外はほぼ20代前半で構成されていて、子どもがいるメンバーもいます。子どもに何かあったときに「●●さんがいないとできない…」状態ではなく、チーム全員でフォローをするような体制づくりに努めています。うちの会社も大園さんと同じで「ありがとう」の気持ちを大切にしようという話はよくしています。

能瀬 うちの法人は有給取得率が86.4%で、男性の

育児休業の期間が平均2ヶ月という医療介護の分野においては休暇が取得しやすい環境だと思います。私自身、13年前に長男の出産の際に法人で初めて男性の育児休業を取得しました。育児休暇の事例集をグループ内で作成し、職員に共有しています。「誰でも休暇を取得していいんだ」という文化の醸成を図るのが一番だと思います。

—それぞれ企業として働きやすい職場環境づく
りをする中で、世代間のギャップや地域性とい
うのは感じますか？

三木 働き方や家事育児のシェアも含め、世代によって課題感が違うなと感じることは多いです。同居している人が多ければ多いほどお父さんに求められるものって家庭の中で少なくなる傾向にあります。だからこそ「男の人は仕事を頑張るのが当たり前」という価値観がまだ多く残っていると感じます。

大園 先人の皆さんの頑張りの積み重ねがあってこそ僕たちが今の時代で挑戦できているので、それに対する敬意を表す必要はあります。ただ、自分たちの環境を次の世代へ押し付けるのではなく、いかに気持ちよく働ける環境をつくれるかを世代関係なくコミュニケーションをとって考えていく必要はあると思います。

白水 企業だけではなく、近所や地域内においても「働き方」についてコミュニケーションをとり、理解を深めていく必要があると感じています。地域の人と違った仕事をしていると「あの人は仕事帰りが遅いけど、大丈夫なの?」という声を聞いて、凹んだこともありましたが、でも、ただ凹むんじゃなくて「今の時代はこんな働き方もあるんですよ」と伝え続けて、働く人もその家族も気持ちよく地域で暮らせるような土壌づくりはしていった方がいいと思います。

能瀬 法人があるさつま町は人口約18,000人の過疎地です。たとえば、放射線技師などといった人数が少ない部署がまとめて休暇を取らないといけなくなっ



た場合、現場に支障がないようにフォローをどうしていくかが課題だと思っています。一つの考え方なのですが、同じ地域内の同業種同士で協定を結び、お互いの職場で人が足りなくなったらフォローに向かえるようにシステムをつくれたら良いかもしれません。

—会場の皆さんにひとことずつメッセージを

大園 個人としても家族としても会社としても楽しむ姿勢が非常に大事だと思います。そのスタンスが結果として自然に周囲に広がっていき、誰もが幸せだと感じる循環ができるのではないのでしょうか。

白水 働き方改革推進の取り組みを企業だけではなく地域でも取り組んだら面白いですし、それが地域のブランディングやエリアの価値向上に繋がると思います。ぜひ、行政の皆さんに取り組んでほしいです。

能瀬 たとえ家族であっても相手のことを理解するのは完全には無理です。一緒に生活する中で相手のことをわかってもらう姿勢や受け止める心、そして、お互い様の精神が必要だと改めて感じました。

—最後に三木さんにとっての「幸せ」だと思
う瞬間を教えてください。

三木 僕にとって「幸せとは帰れる場所があること」です。ときには辛いこともあります。そんな時に温かく迎えてくれる家族がいるだけで何事にも変えがたい幸せだなと感じます。