



ALPS

FAMILY

>>> 家族

父親育児をニューノーマルに イクメンを超えて

OSを入れ替えて、
父親であることを楽しもう

育児に積極的な男性はここ10年で確実に増えました。平成22年の流行語大賞になった「イクメン」という言葉もすっかり定着し、街中では子どもを抱っこしたり、ベビーカーで連れて歩く父親をよく見かけるようになりました。しかし、全体から見たらまだ少数派かもしれませんし、「ワンオペ育児」「取るだけ育児」などという言葉が出る状況からして、父親育児の「質」の向上はこれからの課題なのかもしれません。

国の調査でも、父親の1日の平均育児時間は母親の4分の1以下です。その差の大きな理由はいわゆる「ジェンダーギャップ」で、社会全体に「古典的な男女役割分担意識」が根強くあるからだと言われます。「外で働き、収入を上げ家族を養うこと」が父親の役割で、「育児や家事は母親がやるもの」と思いこんでいる人が、男性に限らず少な

らずいるのです。

そういう私も、若い頃は好きな仕事に没頭していました。でも23年前に娘が生まれたとき、直感的に「育児って、義務ではなく権利なのではないか」と思ったのです。仕事も大事だけれど、子どものいる人生も目いっぱい楽しみたい。主体的に育児をすることで、父親として成長し、家族も自分も幸せになれるのではないかという予感があつたのです。そのためには、まず「男は仕事、女が家事育児」といった古い価値観を捨てる。新しい時代に向けて意識改革、つまり自分の中のOS（オペレーティング・システム）を入れ替え、「新しい父親」を目指さねばと悟りました。そして自らの育児体験を通して、男性の意識や働き方を変えることが肝心で、「父親が変われば、家庭・地域・職場が、そして社会が変わる」ということをモットーに、父親支援事業を展開するNPO法人ファザーリング・ジャパン（以下「FJ」）を平成18年に立ち上げました。



NPO法人ファザーリング・ジャパン
ファウンダー／代表理事
安藤 哲也

〔あんどう・てつや〕1962年生。明治大学卒業後、出版社やIT企業などを経て、2006年に父親支援事業を展開するNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立し代表に。最近は管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。

FJのセミナーでは、まず父親たちにとっての「OSを入れ替えよう」というメッセージを伝えます。比較的若い20〜30代の男性はいいのですが、最近は晩婚の影響で40〜50代の新米パパも増えていきます。彼ら世代は学校教育で家庭科の授業すら受けてない古いOSの持ち主。TVで観ていたアニメやドラマの中の家庭も、ほぼ専業主婦家庭でした。だから、自分もそうだったように、「育児、家事ができないのは自分の能力ではなく、刷り込まれたOSの問題だったのか!」と気づくことが多いのです。

意識改革は自分の力だけではなかなかできないものです。そこを変えていくためには、自治体が開く両親学級や私たちNPOが主催しているような父親セミナーなどを積極的に受講してください。受講するメリットは、正しい知識や情報取得の他に、同じ悩みや境遇を持つパパ友と知り合えることです。互いに情報交換することで、不安が払しょくされ、道が開けることがあります。



>>> 父親育児をニューノーマルに



ポイントは「男性から男性への伝達」。いわゆるピアサポート（仲間からの指導）です。よくママ側から「うちの夫はそういうセミナーに出たがらない」という相談を受けますが、そういう場合はセミナーでなくても地域や職場といった身近な先輩パパ友、あるいは夫が尊敬する恩師や上司から言い聞かせてもらうよう、いろいろ働きかけてみてください。父親が育児に関わることによる子どもの発達・成長の話や、育休を取得し仕事と両立しながら育児を楽しむ多様な父親の姿やロールモデルを知り、自分の中の古いOSを入れ換えることでしよう。

昭和37年生まれの私は、3人の子どもに恵まれ、今も現役でパパを楽しんでいます。このことは、あときOSを入れ替えられた自分へのご褒美だと思っています。仕事も子育ても自分の人生・自分の時間にして、父親がまず、子どものいる暮らしを目につ

ばい楽しむ。その姿を見て育った子どもはきつと仕事も子育ても楽しむ親になるはずです。パパが育児に向き合うことが家族の幸せの第一歩だと思います。

パートナーを支えることは 間接育児に

FJはこれまで全国の自治体や企業などとコラボレーション事業を展開して、さまざまな相談を受けてきました。令和時代の今、若い世代のパパはOSがかなり新しくなっていると感じます。「育児は母親の仕事。外で稼いで家族を養うのが、父親の役割だ」といった価値観はなく、ひと昔前の父親のように家庭をほったらかしにして仕事一筋で生きてても、今の時代に家族は幸せになれないし、自分の人生だって楽しめないと考えています。

ただ、ここ数年で感じるのはパパの悩みのテーマが変わってきたこと。子ども・子育てのことではなく、妻（パートナー）に対する不満が増えているのです。「こんなに育児や家事に協力しているのに、褒めてくれない」とか「仕事の大変さを妻が理解してくれない」などです。

これは難しいテーマですが、ここでパパは自棄を起こしたり逃げたりせずにつつかり向き合ってください。乳児を育てる母親は、いつも寝不足やストレス・不安でへとへとです。日々奔走するママを、パパは支えてあげなくてはなりません。家事の分担はもちろん、出生証明の手続きや保育園を探す活動

などは、平日に休暇を取得してパパが行うべきです。乳飲み子を抱えて役所で交渉するのはたいへん。父親としての自覚を示し、バックアップすることで、ママを安心させてほしいです。

精神的なケアでは、日々育児や家事に追われるママに感謝し、「がんばってるね」とねぎらいの言葉をかけてあげることも忘れずに。子育ての感動や成長を分かち合いたいと語りかけてきたら、きちんとその言葉に耳を傾けてあげてほしいです。そうすればママの気持ちは満たされて、次の日も笑顔で子どもに向き合えます。

子どもがすくすく成長する最大のファクターはママの笑顔。暗くいつも泣いている姿を見せていては子どもも幸せになりません。ママの笑顔こそが情緒を安定させ、健やかな精神を育むのです。つまり、ママを支えることも間接的に立派な育児と言えます。パパにはこの視点を持って行動をしてほしい。ママに感謝し精神的に支えることで、2人の絆も強まり、育児は楽しくなっていきます。

将来のライフプランを デザインする

育児真っ最中だからこそ、これから家族皆が幸せに生活するためのライフプランをどうするか、普段から夫婦で話し合うことが大切です。たとえば「パパが病気で働けなくなる」「急な転勤」「親の介護」など、人生にはさまざまな局面があります。困難

に直面したときに解決法をどう導くか。常にリスクヘッジの「プランB」「プランC」を考えておくが安心です。

女性の社会進出が著しい現代、ママの収入がパパを上回るくらいあつて、産後も働きたいのであれば、パパが主夫となり家庭を支える選択肢だってあります。ライフスタイルは多種多様。1つに縛られる理由はありません。よく話し合つて柔軟に考えましょう。自身とパートナーのキャリアデザイン、子どもの教育や老後のマネープランなども含め、最善な青写真を夫婦で共有していく。こうして夫婦のパートナーシップは育つていきます。同じ方向を見て生活する夫に、妻は安心します。

新型コロナウイルスの感染拡大により、奇しくも在宅ワークが普及したことは結構なのですが、逆に在宅時間が増えたことでDV(ドメスティック・バイオレンス)が増えたと言われています。それはおそらく普段からコミュニケーションが取れていなかった、暮らしのビジョンを共有できていなかった家庭で発生しているのではないのでしょうか。

非常時の備えは平時から。今は何となく乗り切れている家庭でもそれを盤石なものにすべく、在宅ワーク中心に変わった今、それをチャンスと捉え家族で話し合う時間を増やしてみてもいい。そうすれば家族の絆は強まっているはずなので、今後、別の事態が発生したときでも、慌てることなく難局を乗り越えることができるでしょう。

上司が変われば、 日本の子育てが変わる。 キーパーソンはイクボス

平成の後半あたりから男性の意識は徐々に変化していったのですが、現実問題として、男性が仕事をしながらも育児に主体的に関われる職場環境がまだ日本では整っていないと感じ、FJでは多様性時代の管理職養成を目的に、「イクボスプロジェクト」を平成26年からスタートしました。

FJの子育て講演後のアンケートでも、「会社で自分の仕事終わっても帰れる雰囲気ではない」「育児どころか、子どものことで有休すら取りづらい」「管理職世代の意識を変えてほしい」という声が多かったからです。ワークライフバランスと男性の育児・家庭参画は、本人の努力だけでは限界があったと思います。

一方、政府が成長戦略として掲げる「女性活躍」も企業ではなかなか進まない。原因の1つは、多くの企業で相変わらず見られる男性を中心とした組織による長時間労働や休みづらい環境でしょう。核家族で子どものいる女性職員(ママ)に、過度な残業や休日出勤は無理です。でもそのパートナーたるパパ(夫)が家庭で機能すれば…。そう「女性活躍」と「男性の育児参画」、この2つはセットなのです。そのことを職場のボスたち(経営者・管理職層)は理解しているのでしょうか? 管理職世代は育

児こそ終わっているでしょうが、その代わりに老親の介護がやって来る確率が高い。そのとき問題となりそうな「介護離職」も、関係してくるのです。

だから満を持して、「イクボス」の育成をFJで始めました。イクボスは「育児中のボス」という意味ではありません。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、組織の業績も結果を出しつつ、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)のことを指します。イクボスの「イク」は育児だけでなく、自分を含め介護や多様な事情を抱えた部下を育て、組織を、社会を育てるという意味での「イク」なのです。

しかし、「勤勉」という名の長時間労働をよしとしてしまう日本では、プライベートよりも仕事を優先するという空気が多くの職場にあります。多くの男性社員が有休を取得したいと思っているのに、実質取得できているのはほんの一握り、という職場も多いのではないのでしょうか。職場にせっかく制度があつても、実際には取りにくいのが現状。なかには、有休を取りたいと上司に言ったら、「お前が産むの?」「父親なんて居ても役に立たないぞ」と言われてしまったなんて話もあります。

だからイクボスなのです。子育てを理由に仕事を抜けることに後ろめたい気持ち



>>> 父親育児をニューノーマルに

あるのは、男性自身の意識の中にもあるのですが、そう思わせてしまう環境を変えねばなりません。「制度」より「風土」。職場の空気をつくっている、上司の意識・行動改革こそが重要なのです。

未だに男性社員の職場・業務への忠誠やそれに伴う長時間労働および休暇が取りにくい風土を継続させている限り、男女問わず育児と仕事の両立を求める社員を苦しめることになります。それでは仕事のパフォーマンスや生産性も上がりません。一人ひとりのキャリアビジョンや家庭の事情に寄り添い、部下の人生を応援し社員を幸せにする。そのために、組織の制度や働き方を抜本的に変え実行する。その実践こそが、日本の子育て支援、果ては子どもを産み育てやすい社会の構築、つまり少子化対策にも繋がっているのだ、ということを上司は理解してほしいと思います。

男性の育休取得は ボウリングの1番ピン

FJでは、管理職研修（イクボスセミナー）で、「男性育休はボウリングの1番ピン」だと伝えています。男性の育休取得は単なる個人のわがままや贅沢ではありません。男性が育児休暇を取得することは、働き方改革、女性活躍推進、ジェンダー平等、少子化対策、児童虐待・DV防止など、社会が解決しなくてはいけない問題を改善していくキツカケ、つまり最初に倒さなくてはストライクに

ならないボウリングの1番ピンなのです。

現在、多くの企業では男性の配偶者出産休暇（有給）が推奨されるようになり、1週間程度の「パパ産休」は進んできました。これは育休の最初の5日間を有給にするのと、土日を付ければ1週間、収入を減らさずに休めるという仕組み。でも、産後の家族ケアを考えれば最低でも欧州並みに2週間、できれば1〜3カ月ほど父親の育児時間を増やしたいものです。実はようやく国でも男性の産休制度が議論されています。産後4週間までを「パパ産後休業期間」と定めた、新たな制度が令和3年の通常国会に提案されるようです。

父親の育児参画、男性育休を ニューノーマルに

男性の育休期間を増やすことは本人や家庭のメリットだけではありません。長期間の育休を取得することは職場にとつてもメリットがあることが、既に多くで実証されています。

私がアドバイスした大手住宅メーカーでは「男性社員の育児休業1カ月以上の取得」を義務付けたことで、取得した男性社員の職場では働き方改革が進みました。1週間くらいの休暇の場合は本人が前後の残業で調整してしましますが、長期間の育休となるとその要員マイナスをどう補填するか、少ない人数でも生産性を上げる工夫をより考えるようになり、働き方改革が本質的に進むのです。また、男性も育児・家事をすることで「生

活者目線」を持つことができ、業務でのプラス効果も見られました。育児を通じて視野が広がることは仕事力・生産性の向上に繋がります。さらに職場のダイバーシティ（多様性）化も進みます。実際に育休を取得した男性の管理職の方からは、「これまでより、子どもの病気などで急に休んだり早退したりする女性社員に共感できるようになった」という声も多く聞かれ、誰しもが働きやすい職場が定着することで、おそらく離職率も下がるし、新人採用にも有利になるでしょう。コロナ禍で、テレワークや在宅ワークが働き方のニューノーマルになりました。当然、男性も育児や家事の時間は増えるわけで、イクメンは当たり前の姿になり、言葉自体も消えていくはず。今こそ父親の育児参画、男性育休をニューノーマルにするチャンス。それは父親だけでなく周囲の人の幸福度を上げていくことになります。ぜひ家庭や職場でこのことを話し合い、理解し、皆で乗り越えていきたいですね。

