



夫婦のパートナーシップを 育む「夫婦会議」

子育て夫婦の新習慣

家庭と仕事の両立の鍵を握る
夫婦のパートナーシップ

子育て世帯における共働き世帯の割合が2002年に専業主婦世帯を上回り、2008年以降には共働き世帯が全体の半数を超えるようになりました。厚生労働省の「国民生活基礎調査」によれば、若い世代を中心に共働きが一般化しており、現代の日本社会において「男女ともに子育てしながら働き続けられる環境」を継続的に整えることは必要不可欠な状況と言えそうです。では、そのために求められていることは何なのでしょう。

全国の既婚者630名を対象とした『仕事と子育てに関する調査』（2018年/Logista株式会社）によると、「子育てしながら働き続ける上で大切だと思う」との1位は「パートナー（夫妻）の理解・協力」で、男女ともに91・7%でダントツ【図1】。2位に「職場の経営者・上司の理解・

協力（53・3%）」、3位に「保育園など、子どもの預け先の確保（40・8%）」が続く中、1位と2位の差が40%近く開いており、職場では見えづらい「夫婦のパートナーシップ」が最も重視されていることがわかりました。

「夫婦の関係性（円満かどうか）が仕事において影響すると思うこと」については、「影響しない」と思う人が全体の5・6%（男性3・8%、女性7・3%）。残りの94%は、モチベーションや効率、人間関係、クオリティや成果、報酬・給与、自身やパートナーのキャリアプランなど、さまざまな面で「影響する」と感じており、ここでも夫婦のパートナーシップが働き方や仕事の質を左右する見過ごせない要素であることがわかります。

一方で、夫婦のパートナーシップは職場や地域の中であまり語られることの無い要素の一つ。単純に「話したくない」という人もいますが、「夫婦の悩みや問題を他人に話

すものではない」という自制心から、状況に応じた周囲のサポートを得られていない人も少なくありません。しかし、こうした「自助努力」に委ねてばかりいられないほどに、子育て期の夫婦のパートナーシップを取り巻く問題は短期間で深刻化しがちです。

誰にでも起こり得る
産後の危機

新型コロナウイルスによる生活様式の変化に負けず劣らず、ライフイベントを機に変化しがちな夫婦関係。特に夫・妻の関係に父・母という「親としての役割」が加わる妊娠・産後・育児期は、2人の関係が劇的に変化します。

例えば、日本では産後2年以内が最も離婚率が高く、夫婦間の不和が生じやすい時期。「赤ちゃんが生まれたら自動的に幸せになれる」というイメージが先行し、当事者である子育て夫婦にもあまり知られることのないデータですが、厚生労働省の『全国



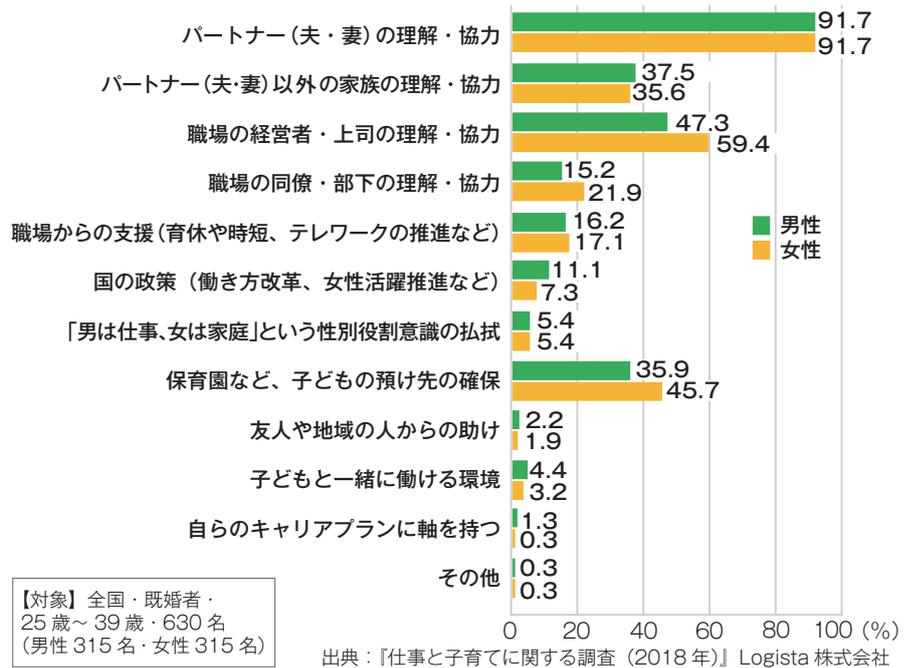
Logista 株式会社 共同代表
／夫婦会議アドバイザー
長廣 百合子／遥

[ながひろ・ゆりこ/よう] 産後うつや産後クライシス、産後離婚の危機を乗り越え夫婦で起業。「子どもたちのために、より良い家庭環境を創り出していける夫婦で溢れる社会」を目指し、全国各地で「夫婦会議」を提案している。



>>> 夫婦のパートナーシップを育む「夫婦会議」

【図1】子育てしながら働き続ける上で大切だと思うこと



ひとり親世帯等調査結果報告』(2016年)によると、死別を除いた**全体の約4割が、子どもが0～2歳の時に離婚を決意**。子どもが3～5歳の時に離婚した家庭を含めると、その数は全体の6割に達しています。

「子どもが幼く、かわいい盛りであるはずなのにどうして？」と思う方もいるかもしれませんが、子どものかわいさと夫婦関係の良し悪しは別物。むしろ子どもの誕生を機に家事や育児、働き方などなどで考え方や行動に乖離が生じ、それまで気にも留め

なかったことで衝突したり、互いの価値観の違いを尊重し合えなくなったりするなど、何かと夫婦の溝を深めがちです。

また、この時期の夫婦間のすれ違いは、放っておけばそのうち落ち着くものとも言い切れません。浮気や借金などの夫婦関係を揺るがす大きなトラブルが無くとも、一見小さなことのように思っていた、日々のすれ違いの積み重ねから、産後うつ、DV、虐待、育児放棄などの「母子の命に関わる危機」や、産後クライシス、セックスストレスなどの「離婚に繋がる危機」にまで発展することがあるのです。

《産後うつ》

中でも見過ごせない危機が、**母親の10人に1人が陥ると言われる「産後うつ」**。自分の体調が回復しないうちから24時間体制で赤ちゃんのお世話をすることになる産後は想像以上に過酷で、育児への不安感や責任感、家事労働の負担やワンオペ育児による孤独感から心身のバランスを崩してしまう母親は少なくありません。

最悪の場合、自殺に至るケースもあるだけに、出産から2週間経っても妻の情緒不安定な様子が治らない場合には「産後うつ」の可能性を疑い、医療機関を受診しながら夫婦で産後のサポート体制を見直していくことが必要です。

《産後クライシス》

また、2012年にNHKの『あさいち』という番組で提唱された「産後クライシス」

も同様に注視したい危機の一つ。**産後2年以内に夫婦(特に女性側)の愛情が急速に冷え込むという現象で、産後の妻のホルモンバランスの乱れや、夫の家事・育児への関わり方に妻が大きな不満を持つことが引き金になると考えられています。**

実際に「産後クライシス」を自覚している妻たちから聞こえてくるのは：

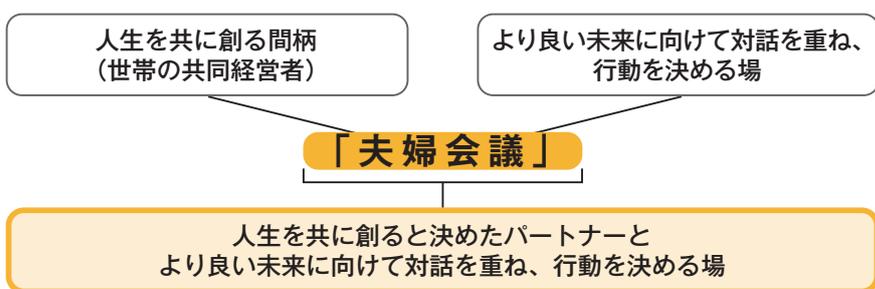
- ・夫を本当に愛しているのか分からない。
- ・どうしてこの人と結婚したのだろうと思ってしまう。
- ・夫と一緒に子育てをしていけるイメージが湧かない。
- ・夫に触れてほしくない。とにかく不快。顔も見たくない。

などの声。2006年～2009年にかけてベネッセ次世代育成研究室が288組の妊娠中のカップルを対象に4年間追跡した「配偶者への愛」に関する調査結果によると、全体の74・3%の夫婦が、妊娠当初は「本当に愛している」と答えていたにも関わらず、子どもが2歳になる頃には夫側の妻への愛は51・7%、妻側の夫への愛は34%にまで落ち込む結果に。特に妻の夫に対する愛情は子どもが0歳の時点で30%近く落ち込むなど、産後1年足らずで「愛情が急激に冷めていく」という恐ろしい状況が報告されています。

《虐待》

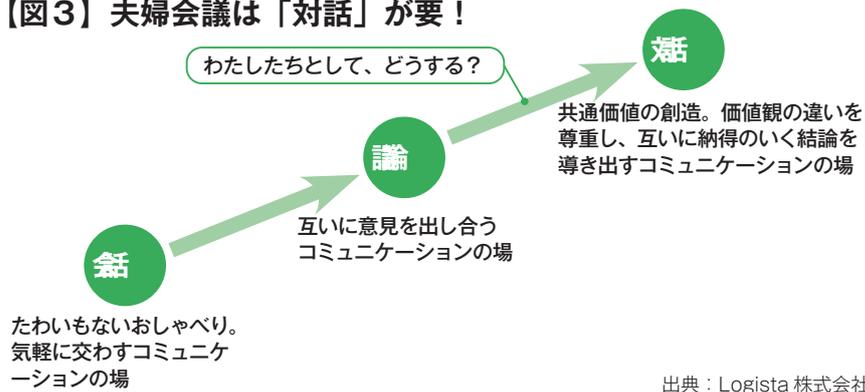
しかし、本当に恐ろしいのは、産後クライシスが引き金となって生じる子どもへの

【図2】「夫婦会議」とは？



「虐待」の問題です。厚生労働省の調査では、虐待死の約8割が3歳以下、0歳児の死亡が最も多いという結果が報告されており、この時期は産後クライシスの時期とも重なります。さらに、2005年に東京都福祉局がまとめた虐待事例の家庭の特徴によると、虐待に至る家庭はひとり親が多いものの、その根底には夫婦間不和や孤獨な育児が存在していることが見て取れます。特に近年では子どもの目の前で夫婦が罵

【図3】夫婦会議は「対話」が要！



出典：Logista 株式会社

倒しあったり暴力を振るったりする「面前DV（心理的虐待）」が急増。虐待は子どもへの愛着や育児につまずきが生じることが主なきっかけと言われますが、夫婦関係の悪化が結果的に虐待に繋がる事例も少なくないだけに、ひとり親かふたり親かに関係なく加害者になる可能性をばらんだ身近な危機の1つとして認識することが肝心です。大切なことは、こうした目を背けたくないようなさまざまな「産後の危機」についても知識として夫婦で共有し、危機を未然に防ぐ・乗り越えていける夫婦関係に向けて、夫婦のパートナーシップを積極的に育んでいくことに尽きます。

広がる新習慣「夫婦会議」

では、夫婦のパートナーシップはどのようにして育んでいけばよいのでしょうか。この問いに対する1つの答えとして、私たちは「夫婦会議」を提唱しています。

「夫婦会議」とは、人生を共に創ると決めたパートナーと、よりよい未来に向けて対話を重ね、行動を決める場のこと。自分1人の意見を通すため、相手を変えるために行うのではなく、わたしたちで答えを創っていくためのものであり、特に産後・育児期においては、わが子にとって、夫婦・家族にとって「より良い家庭環境」を創り出していくことを目的に行います【図2】。

「夫婦会議」を行う際には、最低限2つの

ポイントを踏まえて取り組むことを推奨しています。1つは「世帯経営」という考え方を土台にすること。そしてもう1つが、「対話」を重視することです【図3】。

「世帯経営」とは、わたしだけでなく、わたしたちで未来を創るという姿勢で、夫婦の理想をカタチにする思考法。そして「対話」とは、価値観の違いを尊重し、互いに納得のいく結論を導き出していくコミュニケーションのこと。日常的な「会話」や、お互いの意見を出し合う「議論」も大切ですが、そこからステップアップして、わたしたちの答えに向けて粘り強く対話を重ねていくことで実りある「夫婦会議」が実現します。

闇雲に話し合う中で関係がこじれてしまったご夫婦や、「これまで散々話し合ってきたけどうまくいかなかった」というご夫婦にも効果を感じていただけるのが「夫婦会議」の特徴であり、回を重ねるごとに「私たちが、どうする？」という共同経営者感覚が生まれ、夫婦間に新たな協力体制が築かれていくと好評です。

「夫婦会議」を始めるために私たちが開発したツールの1つ目が、妊娠・産後・育児期の夫婦を対象とした『世帯経営ノート』です【図4】。ビジョン・家事・子育て・仕事・お金・住まい・セックス・自由時間・美容と健康・人間関係など、産後にズレが生じがちな10のテーマで構成。テーマごとの質問に順に答えながら話し合っていくうちに、夫婦間の価値観が共有でき、自然とわた



>>> 夫婦のパートナーシップを育む「夫婦会議」

【図4】 『世帯経営ノート』と 『夫婦会議ノート』



したち〴〵としての答えが導き出されるよう設計しています。

そして2つ目の「夫婦会議」のツールが、ライフステージや世代を問わず、すべての夫婦を対象として開発した『夫婦会議ノート』です。『世帯経営ノート』を1冊終えたご夫婦や、「夫婦会議」を習慣化したいご夫婦、自由に「夫婦会議」の議題設定をしたいご夫婦などを中心に幅広く活用いただいています。

現在までに、全国1万組以上のご夫婦が「夫婦会議」に取り組んでおり、中には「夫婦会議」の講座や実践会、イベントなどの場に参加してキッカケを掴んでいただくケースも少なくありません。

〴〵取るだけ育休 にしないために

2021年2月、男性の育児休業取得を促進するための改革を盛り込んだ育児・介護休業法が閣議決定されました。従来の育児休業法とは別に、子どもの誕生後8週までに最大4週の休業を分割取得できるほか、休業中でも本人が望めば一時的な就労が可能になるなどの柔軟性を持たせた制度「出生時育児休業」を新設。2022年4月から企業に対して、対象となる従業員へ「権利がある」ことを周知し、取得を促すよう義務付けることが決まりました。

育休取得によってワークライフバランスの実現や、少子化対策に繋がることが期待

されますが、新制度の周知・活用が進めば、出産直後で心身の負担が大きい妻を支えることや、妻1人に偏りがちな家事・育児に夫婦で協力して取り組む家庭環境づくりが推進されるなど、より早い段階で夫の父親化が促されることも期待できます。新制度は〴〵取るだけ育休〴〵にしないための布石の1つにもなりそうです。

しかし、最終的に各家庭が育休を有意義なものにできるかどうかは、「夫婦の対話」の状況に委ねられます。「いつ頃、どの程度の期間、育休を取得するか」という事前の話し合いに始まり、取得中や復帰後の家事・育児の協力体制など、夫婦で話し合うことでしか育休そのものに対する納得感や満足感は醸成されません。

「夫婦会議」から 「家族会議」へ

今では「夫婦会議」に加えて子どもを交えた「家族会議」も定着している私たち夫婦ですが、実は第1子誕生を機に家庭と仕事の両立を巡る問題に直面。産後うつや産後クライシスを経て、産後10カ月目には離婚の危機に陥る中で、対話を通じて夫婦のパートナーシップを発揮していくことや、わたしだけでなく〴〵わたしたち〴〵でキャリアを育んでいくことの意義を実感しました。

ちなみに、キャリアとは、仕事だけでなく日々の暮らしや人間関係を通じて築き上げる人生そのものという認識です。

「子どもは〴〵みんな〴〵で育てるもの」というように、保育園や幼稚園をはじめ病院の先生、地域の方、子育て支援に関する活動やサービスを行う方、共に働く仲間やお客様など、さまざまな人間関係に助けられる面が多分にあります。その一方で、〴〵みんな〴〵の中心で夫婦がしっかりと対話し、互いに理解・協力し合っていることが重要です。

なぜなら、家庭は社会の最小単位であり、子どもたちが最初に触れる社会そのものだから。子どもは親が思う以上に、夫婦関係をしっかりと見て記憶しています。子どもが将来、他者と対話できる人間へ成長するためにも、まずは一番身近な存在である夫婦（両親）が「対話を通じて協力し合う姿」を見せていくことが大切であり、その努力を重ねていくこともまた、親になった夫婦の役割です。

子どもはいつか巣立ちます。長い夫婦生活の中で再び2人に戻る時、そこに今よりも深い信頼関係があるかどうかは、夫婦が互いの意思を尊重する中でパートナーシップを発揮し、1人の人間として、夫婦・家族として、幸せな選択を重ねることができたかどうかにかかっています。

「夫婦会議」は、次世代にバトンを繋ぐ子育て夫婦の新しい行動様式。子どもたちの未来はもちろん、夫婦として歩む未来が永く幸せであるように、すぐに始められる夫婦の新習慣として日常に取り入れてみてはいかがでしょうか。