

# お父さん応援フォーラム

～お父さんも一緒に、みんなで子育て！～

■日時：平成22年11月17日（水）18:00～20:00

■場所：会議・研修施設 ACU 1614研修室

## 【挨拶】

○北海道知事 高橋 はるみ

お父さん応援フォーラムの開催にあたり、ご挨拶申し上げます。

北海道は、これだけ良い環境にあるにもかかわらず、出生率が低い状況にあります。こうしたことから、道では、全国に先駆けて「子どもの未来づくり条例」を制定し、安心して子どもを生み、育てる環境づくりのための取組を進め、この4月からは、今後5年間の第二期「北の大地☆子ども未来づくり北海道計画」がスタートしたところです。

少子化対策を進めるためには、関係団体と連携しながら、この計画の取組を総合的に推進する必要があることから、昨年「ほっかいどう子育て応援共同宣言」を行った、道内5つの関係団体のご協力をいただきながら、今回のこの「お父さん応援フォーラム」を開催させていただいたところです。

子どもは、お父さんが家庭の中で積極的に育児に関わっていただく環境づくりをすることによって、母親としての女性の生き方、子どもたちの可能性、あるいは家族の有り様についても、道民の皆様にお考えいただき、そうしたことを通じて、この北海道をどの地域よりも子育て環境としてすばらしい地域にしていきたいという思いを持っているところです。

本日は、貴重な夕方のお時間を皆様にお越しいただいていることから、この後ございます基調講演やシンポジウムが、皆様方のこれからの子育て環境整備に役立つように、また、有意義なものとなりますように、心から祈念申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。



## 【基調講演】

テーマ：日本の父親支援の現状について/お父さん応援プロジェクトについて

講師：NPO 法人新座子育てネットワーク代表理事 坂本 純子 氏

ただ今ご紹介いただきました、埼玉県新座市という所から参りました、新座子育てネットワークの代表理事、そして私どもで進めております「お父さん応援プロジェクト」にも関わっております、坂本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。



先ほど知事のご挨拶にもありましたとおり、お仕事帰りのこの時間に、このフォーラムを設定していただいて、また、経済団体や道のさまざまな機関の皆様のご協力をいただいて、このようなお父さんのフォーラムが開催されるということは、本当に素晴らしいことだと感動しています。

埼玉県でも同じような事業を進めておりますが、なかなか全国どこの自治体もやっていただける事業ではありませんので、お父さんのことを、道の皆様も気にかけていらっしゃるのだなと思っています。

私どもは、全国各地で父親支援のお手伝いをさせていただいておりますが、本日はそのプロジェクトの内容や、昨年行いました、父親支援に関する調査のお話、そして現在の日本の状況についてお話をさせていただき、後半のシンポジウムにつなげていきたいと思っております。

埼玉県の新座市というところは、すぐ隣が東京都という、埼玉県の端にある、15万人ほどの町です。武蔵野の面影がまだ残っており、平林寺というお寺や睡足軒という茶室があり、東京都に隣接していますが、まだまだ自然が残っている環境にありながら、一方では宅地化が進んでおり、毎年1400人ほどの子どもが生まれるという地域で活動しています。

次に、私どものNPOの活動の背景についてご説明させていただきますが、1999年9月に任意団体として発足しました。当時はまだ父親という話どころか、家庭で専業で子育てをしているお母さんの居場所がないということで、私どもの活動は、当事者である子育て中の母親が寄り添いながら、自分たちで居場所づくりをはじめ、子育てサロンというものをやりはじめたのが最初です。

そして2003年に法人化、2004年に地域子育て支援センターを受託しています。父親支援に着手したのもこの2004年からです。

活動を始めた当時は、「子育てネットワーク」という活動はまだ新しいものでしたが、実は各地で、子育て中で家庭の中で閉塞状態になっている母親達が自ら動き出して、自分たちの居場所や仲間と出会うという動きが出始め、各地に生まれてきていました。北海道では、かなり早くからこの「ネットワーク」という名称を使った団体があるということで、私どもも、遠くから気にかけて、勉強させていただきました。

当時は子育てネットワークが各地で集会をすると、遠くから家族と泊まりがけで来る方もいて、お母さんが集会の中でけんけんごうごうやっている中で、お父さん達は飲み会をしているという姿がちらほらと見られました。当時はついてくるお父さん達が、「ネットワーク被害者の会」と言いながら、活動を一所懸命に行っているお母さんに振り回されている状況を愚痴りながら、でも盛り上がっていたという光景があり、こうしたことがきっかけでお父さん達も入った団体があったと聞いております。

このような風潮の中、父親支援のきっかけとなったのは、地域子育て支援センター「るーえん」です。これは、新座市の公立の保育園でしたが、立て替えに伴い、子育て支援センターを新たに設置するというので、私どもに運営のお誘いがありました。

それまでのお母さん方は、拠点を持たずに集まり、親子で交流をされていました。その中で私どもは、深刻な課題を抱えているお母さん、例えばお子さんの発達に問題がある方、お母さん自身のストレスが多く、つい子どもにきつく当たってしまう方、子育てに疲れ、ノイローゼになりかかっ

ている方など、こうしたお母さんの問題に向き合っていました。拠点ができたことで、そうしたお母さんに「いつでもいらっしやい」ということができるようになりました。

こうした、課題を抱えるお母さん方に接して感じたことは、子育ての担い手が、お母さんだけではなくお父さんもいるはずなのに、お父さんはどうしているのだろう、ということでした。当時は、「お父さんは子どもの育ちについてどう思っているの？」という疑問に、結局お母さんを通してでしか知ることができないという状況でした。

課題が深刻であればあるほど、当事者であるお母さんに「お父さんにもこうやって協力してもらおうといいよね」というアドバイスをしますが、それがかえって母親にまた新たな負担をかける、ということが起こっていたため、なんとかお父さんと直接会えるような、活動の広がりを私たちも作っていかなければいけないなと思っていました。

この「るーえん」という施設を運営するにあたり、役所からは、「平日だけ開けてくれればいいですよ」と言われていましたが、土曜日や日曜日も開けることで、お父さんとアクセスできる施設として、地域の中で少しずつ父親と向き合える機会を作っていこうということに取組始めました。



たまたま同じ年に、児童センターの中にある、子育て支援センターのミニ版のような、「つどいの広場」事業もやらせていただくことになりました。この「つどいの広場」が入った児童センターは、今年の春からは私どもが運営・管理しています。ここは、キャンプ場があって、火が使えたり、隣に畑があったりと、お父さんが非常に利用しやすい環境にあります。

お父さんに地域の中で居場所を提供するという場合には、こういった環境設定や開設の時間設定が重要なポイントとなっています。

先月からこのセンターの週末のお父さんの利用率をカウントしてみたところ、なんと52%という割合で、お母さん以上にお父さんが利用していたという結果がでました。

地域の中で、お父さんに対してアプローチしていくということは、まだまだ始まったばかりですが、ちょうど今、父親のブームもきておまして、地域の中で子どもと楽しく過ごせる場所を求めているお父さんが増えているのだなと実感しているところです。

2007年には、「お父さん応援プロジェクト」を立ち上げ、私どもがこれまで学識経験者やお父さんに協力いただいて蓄積してきたものを、他の地域にも提供していこうという活動を始めました。

このプロジェクトは、地域と職場に提供するお父さんのための研修プログラムを核としています。それとともに、いろんな情報発信などをしながら、お父さんが子育てをするということが当たり前となる世の中を作っていきたいなという思いで取り組んでいます。

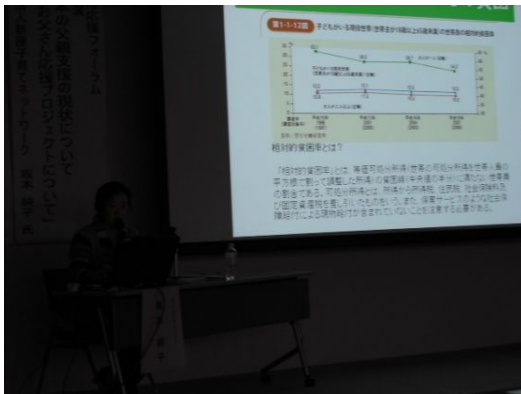
このプログラムは2時間くらいのプログラムで、職場でも地域でもお父さんに対する研修をファシリテータが行うことができるというもので、父親力やファミリーリソース、ワーク・ライフ・バランス、ダイバシティということをキーワードに繰り広げております。

ここで日本の状況についてお話いたします。日本の人口が減っているということは皆さんご存じだと思います。そして、少し前まで、少子高齢化、少子化社会といわれておりましたが、すでにもう人口減少社会となっています。グラフにしてみると、逆ピラミッド型となり、労働力がどんどん

減少し、いろんな制度の見直しが迫られてきています。それとともに、経済が今大変厳しいという状態ですので、昨年辺りから、「子どもの貧困」ということが大変問題になりました。国際的に見ても、日本の子どもの貧困率が、先進国にもかかわらず非常に高いということが言われ始めていて、一部の豊かな家庭を除いて、深刻な状況にある家庭がどんどんひろがってきているということが指摘されはじめてきました。

実際、子育て期にある20代、30代を主とした家庭の所得の低下が大きく、家庭の経済事情によって、子どもがつらい立場に置かれるということが増えてきています。

少子化の原因ということでは、こうした経済事情により、今まではお父さん一人の稼ぎに頼ってきた部分が、共働きして家計を支えていかないと家族を支えていけない状況に変わってきています。



また、経済的な状況だけではなく、女性が社会に進出していくことによって、女性が社会的な活動を求めているという背景もあります。

人口減少問題でよく言われているのが、日本の埋蔵労働力として、高学歴にもかかわらず、子育てを機に家庭に入ってしまう女性が非常に多いということが言われています。他の国と比較しても、高い知識や教養を持った方が家庭で眠ってしまっているため、女性にもっと働く機会を提供し、労働者として表に出てきてもらおうという圧力が出てきています。このところの両立支援といったものも、女性が出産・子育てを機に退職してしまう、子どもを生むまで組織の中で磨き上げた知識や経験などが、家庭に入ることによって無駄になってしまうということから、もう一度職場に戻れる環境づくりを進めようということで推進されています。

そこでやはり問題になるのは、今までは家庭で母親が子育てを一手に引き受けてきた社会でしたが、共働き家庭が増えてきている現代においては、誰が子育てをするのか。父親も母親も、働きながら子育てを行っていくということを当たり前にしていかないといけないということです。

父親の子育て支援ということ、今の日本の社会では、いろいろなところで考えています。私どものところにも、なぜ父親の子育て支援が必要かについて話をしてくださいという依頼が来ており、本日のこのフォーラムもその一環です。子育て世代の家族や地域、社会というものは今とても変化しています。子育てを考える時は、自分の親の世代や、自分がかつて子育てをした時代というものが頭にあり、それをもとに物事を言いがちですが、今の親はどのような世代なのかをまず考えてくださいとお願いしています。

今、子育てをしている30代40代のお母さん達は、学校教育の中で既に男女平等参画の教育を受けてきています。いろいろな国と比較しても、日本の男女の平等意識については、日本はとて高くなってきています。

また、この世代は、ワーク・ライフ・バランス思考がとて高い世代とも言われています。仕事だけではなく、家庭やプライベートの時間も大切にしたい、ということ強く意識している世代です。

その背景には、彼らが多感な思春期・青年期を送った時代に、日本の社会の経済の崩壊が起こり、自分の親や友達の家庭がつらい目にあっている場面に遭遇したということがあります。ですから、



やみくもに社会に出て働いて、成功して、お金持ちになる、ということを盲目的に信じられない。そうしたものを追い求めつつ、プライベートでの安らぎや安定といったものも持っておきたいという思考を持った世代の人達です。

ただ、この世代の人達の親の世代は、彼らが思考するような世代に生きてきた人達ではないので、上の世代にモデルがなく、自分たちが新しいスタイルを築いていかなければなりません。

また、現在は、家族が非常に変化してきていて、北海道も非常に多いようですが、「核家族」が都市部、山間部を問わず増えてきています。

例えば二世帯住宅であっても、関わるのは最低限というように、世代ごとに、家族がいい意味で距離を持っています。結局、祖父母と同居・同居をしても、育児の担い手は夫婦という形になっています。ただ、ここで父親と母親の育児を比較してみると、まだまだ、かつての夫が働き、妻が家事・育児という形態を引きずっている状況が残っています。

地域もまた、変化してきています。子育てを協同するようなコミュニティの中での育児というものは崩壊し、今はボランティアを募るといった形で、かつてのような、「困った時にお隣の子どもを預かる」というような形態を取り戻そうとしているところですが、なかなか成立していません。

そして先ほども人口減少のところでお話したところですが、少子化社会で子育ての環境が劣化し、子どもを生き育てることがなかなか困難に思え、子どもが生まれにくい、生めないという状況の中、家庭で眠っている女性の労働力をもう一度社会に引き上げようという動きが起きています。そこで求められているのはワーク・ライフ・バランスで、子育て期であれば、ワーク・ファミリー・バランスが求められてきています。

なるべく早い時期に家事・育児・仕事を夫婦で協力するということを肯定していくという家族観というものを、社会の中で共有していくことがとても重要に思います。

日本の場合は、「お母さんの子育てが大変だから、お父さんも子育てに協力しましょう」という動きがかつてはありましたが、実はそうではなく、「子どものために父親の役割を果たす」ことが重要で、お母さんを助けるということは、その次についてくるものだと思います。

子どもは父親と母親から生まれ、その両方から、育ち上がるまでの支援をしてもらえるという環境が必要です。

このように、子どもにとって父親はかけがえのない存在ですが、お父さんにとっても子どもの存在は重要です。

例えば、現在は鬱や自殺などが、働き盛りの男性に非常に増えてきています。子育て期に子どもと向き合おうと思うと、子どもの生活リズムに合わせていくということが求められます。朝早く起き、夕方はあまり遅くない時間に帰ってきて子どもと一緒にすごし、週末は子どもと一緒に公園に行くなど、子どもによって、働き盛りの期間の体と心が非常に良い状態に整えられてくることがあります。

子育てをするお父さんが今流行っているから、ということだけではなく、父親の子育てを支援することにはいろいろな背景があるということ、また、これは個人の問題を乗り越えて、もはや日本の社会的要請なのだという事を皆さんに知っていただきたいと思います。

私どもが行っているお父さんの研修プログラムの中には、子育てをすることによって、仕事の効率が上がるだとか、組織のチームワークが良くなるといった、働く場面においても良い効果があるということをお話させてもらっています。ただ、いいことは沢山ありますが、なかなか実行はでき

ない、という現実があります。

日本の父親の一週間の働ける時間について、30代の父親で60時間以上働いている方は24%と、非常に労働時間が長いです。働き盛りで、仕事をこなさなければならない年代ということもあるかもしれませんが、この数値は健康面においても非常に心配な数値となっています。また、家庭で過ごす時間も職場でとられてしまっているのので、家事や育児の時間を先進国と比較すると、育児と家事の時間を足しても、日本は1時間、アメリカでは3時間、育児だけ別にして見ても1時間と、日本の倍の数値が出ています。

父親と子どもの愛着関係を保つということは、実は子どもの将来にわたって、非常に重要な意味を持っています。日本の場合、母子の愛着関係は肥大化するくらいありますが、父親と子どもの愛着関係については、関わる時間というものが非常に重要となってくるので、背中を見せればよいということだけではなかなか作られない部分があります。



ですから、いろいろな国と比較しても、日本の父親がこれだけ子どもと接する時間が貧しいということは、問題にシなくてはいけない、変えていかなければならないことだと思っています。

何よりも、子どもは父親を求めていますので、子どもの希望に添えてあげられるような環境を少しずつでも、社会が作っていかなければならないと思います。

メンタルヘルスのいろいろなデータを見ると、仕事の世界しかない、という状況で追い詰められるよりは、仕事も頑張るけれども、家に帰ったらやすらげよう家庭があったり、子どもと過ごしたりする素朴な時間というものが保証されて、翌日元気に職場に向かっていけるということがあると思います。

私どもが父親のプロジェクトを進めていく際、カナダの保健省が大々的に進めている父親支援のプロジェクトチームと交流する機会があり、北米でもこうした問題が指摘されているそうです。仕事の世界だけしかもっていないと、非常に精神的にもろくなり、家庭や趣味など、別な世界をもう一つ持っておくと、両方のストレスが相殺されて、非常に良い精神状態が保たれるということが言われているそうです。

労働時間と育児時間の関係を見ると、労働時間が12時間になると、やはり平日の育児時間が0になる割合が4割になります。やはり、家庭の中で父親の役割をさせてあげるには、ノーマルな仕事時間に戻してあげることが必要だと思っています。

それから、出生率に係ることでは、21世紀成年者縦断調査という、調査対象者である家族を追跡して行う調査では、家事・育児がなされる時間がないと、子どもの出生につながらないという結果になっています。

今年から政府では父親支援に大々的に取り組むということで、「イクメンプロジェクト」というものを始めていますし、数年前から始めているものでは、「仕事と生活の調和」の行動指針も出しています。この指針の中では男性と女性の育児休暇の取得率を、2017年には女性を80%、男性は0.1%のところを10%まで上げようという数値が設定されています。この指針を見たときは驚きましたが、意識調査においては、職場で育児休暇が取りやすい環境であれば、2割の男性が取得したいという回答をしていたそうです。

また、男性の育児・家事時間も、現状の30分から、2時間半にしようという数値も設定されています。これは、個々のお父さんに要求するのはなかなか難しい話で、社会的な風土に非常に影響されやすい問題です。職場や家族の中で、「お父さんも休んだら？」ということがないと、なかなか実現しにくい。社会全体の課題だと思います。

日本の父親支援の取組は、1999年の新エンゼルプランの時に、「育児をしない男を、父とは呼ばない」「育児なしの父」といったフレーズを厚生労働省が流したのが始まりと思いますが、当時はこのフレーズにもあるように、義務と責任でお父さんを追い詰めているようなイメージがあり、かつて、母親に対して、「お母さんなのだから子どもを愛して当たり前」「子育てができて当たり前」などといったことと同じような方向性で、父親を追い込むキャンペーンが始まったのではないかと私どもは心配しました。やはり父親からも「育児をしろと言われても、育児ができるような環境におかれていない」という反発があったそうです。

このようなことを経て現在のイクメンプロジェクトが始まっていますが、私どもはこの間、国の少子化対策の関係者と検討会などを重ね、2004年に文部科学省の研究調査でカナダと日本の父親支援の調査の実施や、様々な助成金を活用して、カナダの保健省が行った、父親支援を促進するプロジェクトのコーディネーターを毎年呼び、厚生労働省の歴代の少子化対策室長にもそのお話を聞いてもらうなどして、日本の父親支援もこのように進めましょう、とお話してきました。

カナダでは、日本が「育児なしの父」と言っていた頃、「お父さんの子育てはこんなに楽しいよ」という所を切り取ったコマーシャルを流していました。ポスターや広告物にも様々な表現で、ソーシャルマーケティングとして、父親のキャンペーンをやっていました。

#### (コマーシャルの映像を紹介)

このコマーシャルは非常にカナダ国民にも好評だったと聞いております。日本のように、義務と責任だけで「育児をしろ」というものではなく、お父さんが子育てをするのはこんなに楽しそうだとことを見せてくれている、説得の仕方が上手なコマーシャルだと思います。

最近の日本でも、お父さんという表現の幅が広がってきている、素敵なコマーシャルなどが出てきています。つい最近では、和光堂さんという、ベビーフードを作られている会社が、新聞の全面広告で、「社長よりもパパになりたい」という、妊婦体型のシュミレーターをつけたお父さんの写真を掲載しました。

仕事の中で、「他に変わる人のない仕事をしたい」と思っているお父さんが多いと思います。ですが、子どもから見ると、「お父さん」という仕事は他の人では勤まらないものです。世界で一人だけのお父さんです。こうしたことから、先ほどカナダのコマーシャルでありましたが、「お父さんは世界で一番すてきな仕事」ということが言えると思います。この言葉は、実際にカナダの子どもたちの、『お父さんは、いっぱいお金を持ってきてくれることよりも、「お父さん」という仕事をしっかりやってくれたほうがいい』というやりとりから生まれたキャッチフレーズだそうです。

日本の現在の父親支援の流れも、大変いい方向に流れており、私どももこの動きを全国に広めて



いきたいと活動しております。子育てする父親が増えることは、日本の社会や経済にマイナスなことではないのだということを皆さんに知ってもらいたいと思います。

また、「お父さん応援プログラム」という研修プログラムを開発した意図には、子育てというものが持っている世界が、どれだけお父さん自身を磨き上げて、素敵な人にしていくのかということ、もっと皆さんと共有したいという思いがあります。

新座でこのプロジェクトを行い、地域の中で、「お父さん応援プログラム」を受けたお父さんを核として、「お父さんの仲間づくり」を行いました。

お父さんが主体的に、流しそうめんなどのイベントを1年間通して行ったところ、「お父さん盛り上げ隊」というグループが地域にできました。このグループは結成されて今年で4年目になります。

私どものこの体験を通じて、いろいろな地域や職場で、いろいろな形で、お父さんの仲間づくりを広げていってもらうために、モデル事業なども行いました。

共通して言えるのは、父親はやはり母親と違い、子育てや地域ということに不慣れです。また、子育てに関わる時間には限りがあります。こうした中で、どのように子育てを通じた仲間をつくっていくのが課題になりますが、地域のお父さんたちは、ブログやSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）など、インターネットを活用して仲間と情報交換や打合せをする方法を積極的に取り入れています。IT が大きなツールとなって、父親の輪を広げているというのは、ほとんどの地域にいえることだと思います。これは、実は働くお母さんにも言えることで、お父さんたちが求めているこういった手法で繋がっていくのだろうなと思っています。

全国では、現在、中国・四国地域で父親支援を熱心に取り組まれています。この日本の動きは、海外でも注目されています。

地域の中で父親はどのような状況に置かれているかというと、地域には実は子育て支援の資源が沢山ありますが、そこはまだ母親が利用する場所というイメージが強く、実際にほとんどがお母さんの利用となっています。そうした中、現在は約4%の父親が子育て支援拠点を利用しています。そして、月に1回、2時間くらい利用されるという傾向も出てきております。

全国の父親のグループを調べてみると、結構な数が結成されています。この後のシンポジウムで北海道内の取組についてもご紹介があるかと思います。地域の中で子育てを中心とした活動をするグループと、父子家庭の支援をしようという、社会的な活動をされているグループの2つに分かれている傾向にあります。

このようにして、私どもも1000人以上のお父さんにこのプログラムを提供してきて、父親が抱える背景というものがとてもクリアになってきていて、世の中でいろいろなことが変わらないと、父親の子育ては進んでいかないなということを実感しています。

本日はこの後のシンポジウムで、北海道の状況も交えながら語っていきたいと思います。ありがとうございました。



## 【シンポジウム】

テーマ：お父さんも一緒に、みんなで子育て！

シンポジスト：NPO 法人お助けネット代表 中谷 通恵 氏  
雪印乳業株式会社北海道支店営業管理グループ部長 小林 桂 氏  
北海道父ちゃんプロジェクト 荒井 一洋 氏  
芽室町子育て支援課長 西科 純 氏  
コーディネーター：NPO 法人新座子育てネットワーク代表 坂本 純子 氏

（坂本さん）

それでは、北海道でいろいろな取組をされている皆さんのお話を伺いながら、ディスカッションしていきたいと思います。では最初に、NPO 法人お助けネット代表の中谷通恵さんからお願いいたします。

（中谷さん）

胆振管内の白老町から参りました中谷と申します。お手元の「子育て支援の意義・広がり」という資料をご覧ください。

気がつきますと、自分が子育てを始め、いろんな仲間づくりや子育て支援活動に携わってから約20年が経ちました。

先ほどの坂本さんのお話にもありました、子育ての当事者である母親の仲間づくりや、地域の中で、自分たちでできることは何かということを考え、集まれる場所や託児の仕組みを白老町で行ってきました。

自分の子どもはもう21歳と19歳になりました。今までいろいろなことを、仲間や周りの方、行政の方に助けられながら展開してきましたが、特に「父親」というキーワードで今までの活動を振り返ってみますと、平成5年にミニコミ誌である『子育て通信「心の基地になりたくて」』の発行、平成7年には、胆振管内には育児サークルがいくつあるのだろうと思い、胆振支庁に電話をかけてアンケート調査をしたころ、地域のお母さん達から、子育ての喜びや楽しみ、親としての未熟さを子どもに助けてもらった出来事などを綴ったお手紙をいただきました。そして、その手紙に必ず書かれているのは、お父さんに関することでした。お父さんに対して感謝しているというものもありましたが、多くのものは、子どもが小さいうちは、もう少し子育てに協力してほしい、私の話も聞いてほしい、私と向き合っていてほしいということが切々と綴られていました。

そこで私は、このお母さん達の声をなんとか社会や、直接お父さん達に発信しようということで、平成8年に子育て通信の「父親版」を発行しました。これは私が、子どもの発達に応じて、お父さんにはこんなことをしてもらいたい、ということを書いたもので、まちづくりで知り合った地元の方や、役場の若い職員さんに、半ば強制的に読んでもらいました。

これまでの子育てに関わる活動ではあまり失敗をした経験はありませんでしたが、この子育て通信の「父親版」は大変失敗しました。その理由は、ミニコミ誌の内容が、言葉遣いは丁寧だけれど、「お父さんがこのようにすると、お母さんが喜びますよ」といった、上から目線で指導啓蒙型の内容だったからです。若いお父さんには「中谷さんは怖い」と、ずいぶん嫌われてしまいました。





その反省をもとに、若いお父さん2人と一緒に、子育ての情報誌『子育て応援ブック「ラブラブパパ」』を作りました。こちらについては好評で、NHKの全国放送で取り上げられ、今まで6000部以上発行しています。

これらの経験から学んだことは、評価される取組に共通するものが、私が当事者の気持ちに寄り添ってしてきたことだったと

ということです。お母さん達の「子育て通信」はそうして受け入れられ、お父さん達も同じく、当事者のお父さん達がしたいことをバックアップしていく、ということが大事なだと学びました。

そこからずっと進み、地域の方々の支えもあり、平成16年にNPO法人お助けネットを立ち上げ、子育て支援に携わっています。

資料に、現在の活動について記載しております。先ほどの基調講演で坂本さんが、新座の中で親子が集まれる場所を提供しているというお話がありましたが、それと同じような活動を行っているイメージしてください。「つどいの広場事業部」というものですが、金曜日以外は毎日、親子に開放しています。坂本さんの所ほどではありませんが、お父さん達は土日を中心に、雨で公園に行けない日や、他のNPOと一緒に企画した外遊びのイベントなどに参加するために来てくれています。

人口が2万人くらいの町ですので、日曜日に広場に来てくれるといっても、3~4組ということがままあります。子どもと一緒に来たお父さんが、疲れているのか、子どもを遊ばせている隣の部屋でうたた寝をしているということもありますが、スタッフに負担がかからない限りは、少しの間休ませてあげようと、そういった活動もしています。

また、外遊びの部分では、私たちの広場が400坪の林と隣接しているものですから、住宅メーカーに勤めるお父さんが材料を提供して、林の中にあずまやを作るなどの活動をしています。

その他に、ファミリーサポートセンターといって、いざというときにお子さんを預かることや、保育園や学童保育までの送迎をすることもしています。ここでは、両親がフルタイムで働く家庭のお子さんや、父子家庭のお子さんのサポートをしています。父子家庭については、連絡することが難しい場合もありますが、お父さんの代わりに私どもが学校と連絡を取るなどしてサポートしています。

(坂本さん)

ありがとうございました。私どもと似たような広場の活動をされているということでしたが、週末広場にいらっしゃるお父さんは本当に疲れていて、うたた寝をされている方が結構いらっしゃいます。お母さんでも、双子のお子さんを育てている方も、疲れ切って広場でうとうとされている方もいます。

実はそれが大事なことで、疲れているときには休める場所があるということ、お父さんと子どもと一緒に出かけということが重要だなと思います。いろいろなお父さんが白者にもいるようですね。ありがとうございました。

それでは続きまして、雪印乳業株式会社の小林さん、お願いいたします。

(小林さん)

雪印乳業の小林と申します。よろしくお願いいたします。

私は今回このフォーラムのシンポジストをお引き受けした際、改めて私どもの会社にある、子育て支援や育児支援の制度を調べてみましたところ、非常に多岐に亘って厚く制度ができていますと驚きました。

現在は既に大きくなっておりますが、私の子どもが幼稚園、小学校の頃は、茨城県の水戸市に勤務しておりました。当時はこうした制度がほとんどなかったにも関わらず、毎週のように夏はキャンプや魚釣りに出かけるなど、自分の子どもとよく遊んだと思います。当時と比較すると、現在の子育て世代の男性は仕事に追いまわられているな、と感じています。

これからいろいろな支援策についてお話いたしますが、これらの制度を整備しても、実際には利用されていないのではないか、ということが問題になっているのではないかと考えています。

では、会社の制度について、一般的な会社にある制度につきましては簡単に触れ、私どもの会社で特徴的な制度についてご説明させていただきたいと思います。

まず、出産前後については、出産一時金や手当金、健康保険といったものはどちらの企業にもほとんどある制度だと思っておりますが、私どもは幸いにも乳製品、粉ミルクを作っておりますので、粉ミルクの購入金額の50%を還元するという制度があります。ただ、会社として粉ミルクを推奨するものではなく、母乳では足りないという従業員に活用してもらっています。一人の赤ちゃんを育てるのに必要な粉ミルクの量は、大きな缶で40~50缶です。粉ミルクは意外に高価なもので、お店にダンピングして売ったとしても、1890円から2000円近くはかかります。ということは、計算すると一人のお子さんを育てるのに、8万円から10万円の粉ミルクを購入することになりますので、従業員にはその半分以上を還元していることとなります。

それから、育児休職につきましては、私どもは3年以内と規定しております。女性の場合、大体2年くらい取得されますが、その間は会社と離れたところにおりますので、自分がどんどん孤独になってしまうことや、会社に戻ったときにどうなるのだろうという不安感が生じることがありますので、育児休職中にモバイルのパソコンを与え、会社の中のメールやイントラネットを見られるような状況にしています。育児休職中も会社の一員としての実感を維持するという意味では、このようなハード面での支援も必要と思います。

また、育児休職から復帰する前には、復職に向けた支援プログラムとして、以前の職場の上司との面接やヒアリングを実施しています。実際に復帰する際、基本的には元の職場に戻るようしており、休んでいる間に知らない部署に飛ばされているのではないかと、という不安が生じないようにしています。

勤務時間の面では、フレックスタイム制を採用し、一日の出勤時間や退社時間を自由に決めて仕事をする制度もあります。

その他、看護休暇として、小学生の子ども一人につき年間5日間を特別休暇とするほか、子育て支援休暇として、小学生までのお子さんがいる方には、年間5日以内に限り、運動会など、学校の行事に参加するための休暇が取得できるようにしております。





また、ベビーシッターを活用する際の育児支援もしております。これは手厚い制度になっておりまして、一つ目は、厚生年金の被保険者はベビーシッターを1回1700円で、年間50回使用できるという制度、二つ目は、会社が加入しております福利厚生ポイント5万円分を、ベビーシッター代としても活用できるという制度、そして三つ目は、互助会で1日のベビーシッターの利用料の50%を、年間50回使用できるという制度があります。この三つのどれかを、または全てを活用することが可能です。

その他、育児に活用できる制度としては、「勤務地限定社員制度」という制度がございます。これは、本来、当社の社員は全国どこでも転勤しなければならないのですが、育児や介護によって、現在の勤務地を離れられない事情がある方については、一定の期間、転勤を回避できるという制度がございます。



この制度は、子どもの転校や、子どもが医療機関にかかっている場合はその変更などに不安があるなどの理由で、育児中に活用する職員が非常に多いです。ただし、この制度を活用した場合は給与の約10%が削減されます。子どもが大きくなり、必要がなくなれば元に戻せる制度です。

また、「ジョブリターン制度」といって、育児等で会社を辞められた方を再雇用できる制度がありますので、比較的安心して育児に専

念できる環境は整っていると思います。

今お話ししたような育児に関する制度を考えたり行使したりしているのは、本社人事部の、私どもの会社でも数少ない女性のマネージャーです。自らの育児経験や女性の視点からいろいろなことを考えて、こうした制度を整備しているという現状です。

こういった制度がある中、それではどれだけの従業員が育児休職を取得しているのかという問題になりますが、直近3年間では、平成19年度で育児休職を取得したのは13名、男性はそのうち2名です。平成20年では11名で、男性は4名、平成21年では15名で、男性が8人取得しております。3年間では39名、男性は14名ですので、年間4.7人くらい、男性は少しずつですが増えてきておりますが、制度が整っていても、なかなか活用されていないのが現状です。

私どもの会社では、次世代育成支援対策推進法で規定されております、一般事業主行動計画を策定しておりますが、平成20年から23年の4年間で、男性が毎年3名、女性が毎年80%と、男性は低いハードルを設定し、実施しようとしております。取得する期間ですが、男性の場合は、ほとんどの場合が1週間から10日です。この10日というのは、私どもの会社の制度で、最初の10日間は出勤扱いとなりますので、10日取得して出勤すると、休職扱いとはならず復帰できるから、という事情があります。

この男性の育児休職取得者の中には、残念ながら、北海道内の方は一人もおりません。育児休職が必要な年齢の人がいない職場もありますが、これは大きな課題として受け止めています。

こうした社内での取組のほかに、私どもは社外でも育児支援活動をしております。例えば、行政との連携として、当社は道と包括連携協定を結び、その中で「子育て」「食育」などの分野で連携してい



ます。主なものとしては、少子化フォーラムへの協力のほか、北海道家庭教育サポート企業等制度に第1号として登録し、食育活動への講師派遣として、親子料理教室や父と子の料理教室への講師の派遣などで協力させていただいております。その他、北海道すきやき隊への登録や子どもの体力向上フォーラムなどへの協力もしています。

一方、地域の子育て支援としては、小学校や中学校に出向きまして食育授業を行ったり、親子料理教室などの出前授業を行ったり、団体等への食育活動を年間50回程度行っています。

また、先ほどご説明いたしましたが、当社では粉ミルクを扱っておりますので、産婦人科や小児科、ドラッグストアなどで、専門栄養士による無料育児相談などをしています。現在は核家族化が進んでおりまして、昔ですと母から子へ伝わっていた知識が全く伝わっていない、聞いてびっくりするようなことをしている母親もおりますので、こうした方に正しい知識を身につけていただきたいということで、このような活動をしています。

これらの社会的な活動は、直接業績に繋がるという位置づけではなく、食に関わる企業として、正しい知識の伝達や、食の大切さを知っていただくということが、会社としての使命であると考えています。

最後になりますが、これらの企業内、企業外の活動が会社にとってどのようなプラスになるのだろうかということですが、会社内におきましては、働きがいのある職場を従業員に提供することで、労働意欲を高めて生産性を向上させるということで、優秀な人材を確保できると考えています。

もう一つは、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、仕事のことだけではなく、多面的に考えることのできる人間が社員として育成されるのではないかと考えています。

また、社外につきましては、行政や諸団体との連携で、社外貢献活動を継続して実施することで、社外から見た企業イメージや企業価値を高めるということに繋がっています。こうしたことは、決して最初から目的としているわけではないのですが、長い目で見ていくと、最終的には企業が伸びる一つの要因になるのではないかと位置づけで活動しています。

(坂本さん)

ありがとうございました。北海道の中で育休取得者がいないというのは、本日出席していただいているお立場としてはつらいことかなと思います。後ほど、どうしたら取得していただけるかについて考えてみたいと思います。

続きまして、北海道父ちゃんプロジェクトの荒井さん、お願いいたします。

(荒井さん)

北海道父ちゃんプロジェクトの荒井と申します。よろしくお願いたします。

私からは、父ちゃんプロジェクトとは、どんな活動をしているのかということと、それをやってわかったことについて、皆さんと共有したいと思っています。

私自身は、2歳の娘と2ヶ月の双子の父親で、実は今日が娘の2歳の誕生日です。仕事はNPO法人に勤めておりまして、仕事をしながら子育てに関わり始めたところです。

社会ではイクメンという言葉になっていますが、私自身は環境教育等のNPOに務めている関係上、年間100日くらいテントに泊まっている状況ですので、年の3分の1を外で過ごしているような状況で、これで育児をやっていると言えるのかと、悩みながらやっている立場です。

さて、北海道父ちゃんプロジェクトとは何か？ということですが、まずメンバーは、学校の先生、カメラマン、家具の営業、記者、旅行会社勤務、スーパーの店員など、様々なお父さんが関わっています。皆さん、生まれただけの子もいれば、中学生くらいになるお子さんがいる方もいます。

この父ちゃんプロジェクトの始まりのきっかけは、「私がやりたい」「誰がやりたい」というものよりは、妻や子育て支援をしている団体から、「こんなお父さんがいるけど、何かやってみない？」という声をかけられて、「誰かがやってくれるなら」「当日行って楽しくやれるなら」いいよ、というレベルから始まっています。

実際に今の活動も、「月に1回土曜日に集まって何かをする」というものと、自分で何かをする立場になった時には、「1回くらい夜に集まって打合せをしようか」という程度の活動です。

では具体的にどういった活動をしているのかというと、これまでの活動では、「父ちゃんバーガー料理教室」「夜の円山に登ろう」「田植え」「稲刈りとジャガイモ収穫」「収穫したジャガイモでコロケを作ろう」といった活動をしています。

最近では、手稲山にある山小屋に一泊し、知り合いのプロの人形劇屋さんをお願いして、山小屋で人形劇をしてもらいました。これは雰囲気も抜群で、大変好評でした。

実はこの活動内容というものは、「父ちゃんの興味があること」を基本的なテーマにしています。例えば、今父ちゃんの中では農業が人気です。「食育」が大切だと言われていますが、自分は添加物で育ってきている世代なので、新鮮な野菜を実際に食べた時に、「これはおいしいな」と実感することが、本物の味を学んでいることなのではないかと思っています。

また、もう一つのテーマとしては、「父ちゃんの得意技」による活動もしています。つまり、「僕は何かに貢献できますよ」と言われたら、その人の得意技で勝負するということです。

例えば、僕は学生時代に自転車のロードレースをずっとしていたので、「自転車の乗せ方を教えます」というものや、仕事柄、「たき火をどんな所でもつけられる」「ダッチオーブン料理が上手い」というものが得意なので、これを使って何か貢献できるならやりましょう、ということで、支笏湖でディキャンプを行い、テントの張り方などを教えました。

また、まだ実際にはやっていませんが、カメラマンには「いい構図でファミリーフォトを撮る」といったことを習いたいなと思っています。

こうした活動をしていて気づいたことは、父ちゃんの好きなことは、「包丁の研ぎ方」や「薪が上手く燃える理論」など、「生活の基盤となる技術を教わる」ということが非常に人気です。このことが共有できると、父ちゃんは集まってきやすいな、ということが最近わかってきました。

とはいえ、この企画は「家族で参加しよう」という企画なので、これに子どもがついてくると、子どもが楽しめるか、ということがいつも課題になります。

例えば、稲刈りなど、体をうごかすような野外活動は、父ちゃんがおもしろいと思ってできることなので、子どもに対して「これはおもしろいからやってみろよ」と自信を持って勧めることができ、子どもと関わりやすいということがあります。これに対して、お料理は子どもが飽きてしまうので難しかったです。

子どもと一緒に参加してわかったことは、子どもの反応ですが、先ほどのお話で、「お父さんが広場



にきて疲れて寝てしまってもいいですよ」ということがありましたが、これは僕らにもありがたいお話です。父ちゃんが「今日は子どものためだから、頑張るぞ！」と思って何かをしようと疲れてしまうので、「父ちゃんが楽しんでいる姿を子どもが見ている」ということは、子どもが「うちの父ちゃんはこういった価値観をもっているのだな」と、なんとなく感じてくれるのかなと思っています。

父ちゃんが楽しく、しかも一生懸命やっているところを見せられると、子どもとの信頼関係が高まることや、親の価値観を見て、子どもの価値観がつけられるのかなと思っています。

また、父ちゃんプロジェクトでは、「父ちゃん前掛け」というものを作りました。これは結構人気で、これを身につけて活動するという「形から入る」方法なども、実験しながら活動しています。

こうして、月1回くらいのペースで活動していますが、この活動は、実は日々の生活における育児にまでは届いていないというところが、我々の悩みだと思っています。

(坂本さん)

ありがとうございました。「お父さんを楽しもう」という所を入りに、子どもからの反応を見ながら、「父ちゃんだけが楽しんでいていいの？」というあたりに視点がきたということは、素晴らしいですね。

実はお母さんが「お母さんだけ楽しんでいけばいい」という活動をするので、大ひんしゅくを買いますが、お父さんは「楽しい」という活動を入りにすることは、私どもも有効だと考えています。

中には、「楽しいだけでいいの？」というお父さんもいらっしゃいますが、子どもとふれあううちに、お父さん自身も「イベントだけでいいのかな」「日常の育児に踏み込んでいきたいな」と考える機会が生まれます。子どもという存在が視野を深めてくれて、お父さんをいろんな形で刺激していつてくれる。大人が築くというよりも、子どもが教えてくれる、というお話が聞けてとても楽しかったです。

では、続きまして、行政のお立場で、芽室町子育て支援課の西科さん、お願いいたします。

(西科さん)

十勝の芽室町の西科と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

芽室町がお父さんを応援するプログラムを作った背景は、少子化対策や子育て支援、そして次世代育成支援対策推進法に基づく後期の行動計画を作っておりましたので、その中での政策を打ち上げたいということで、父親支援事業「めむろパパ・スイッチ」という名前で進めております。

芽室町の状況を簡単にご説明させていただいて、なぜこの事業を始めたのかについてご説明させていただきます。

芽室町は人口19,365人と、非常に少ないですが、帯広市のベッドタウンということもあり、人口は微増しています。

また、合計特殊出生率が1.66と、道内平均1.19と比較しても高い数値で、15歳未満の人口を表す「年少人口割合」も15.9%と、おそらく道内でも東神楽町に次いで2番目に高い数値です。これが高いということは、生産人口、つまり15歳以上から65歳未満の人口が高いという特徴がありまして、必然的に高齢者の人口は低いという状況になっています。

後期行動計画を作るときのアンケート調査の結果によると、町に対する「子育ての満足度」は61%と高く、また、「育児が楽しいと思いますか？」という質問では、90.1%が楽しいと感じていると

回答しています。

ただこの一方では、田舎の町ですが、児童虐待も昨年では21件と顕在化しております。

また、芽室町は子育て支援に力を入れておりますが、全ての分野というわけではなく、評価が高いと言われているのは「母子保健」の領域で、「相談業務」や「予防接種」といったところに力を入れ、評価されております。今後の課題としては、教育の部分にも力を入れていきたいと思っております。



芽室町では「子どもにやさしく」という言葉を明確に入れた総合計画、先ほどお話しいたしました次世代の後期行動計画、そして道内では数少ない子どもの権利条例なども制定しております。

町の目標としては、主にお母さんになりますが、「育児の孤立化を避け！」ということと、「育児の不安を解消しましょう」という2つの大きな目標を掲げています。「子育て支援」と最近よく耳にしますが、両親が子どもを育てる上で障害となることを徹底的に排除して、支援し続けることが子育て支援というものと考えておりますので、育児に立ちふさがる物があれば、それを取り除いていくということが我々の使命だと考えております。

芽室町の課題として上げられるものは、既に全国的な課題としても上げられているものです。その特徴としては、一つ目は発達支援ということで、子どもに関する相談に、ご両親がいらっしゃいます。また二つ目は待機児童が多いため、これを解消するという、今は学童保育所もいっぱいになっている状況ですので、学童保育所についても待機児童を出さないという政策をとっております。三つ目に、小学生の放課後の児童対策についても充実しようと取り組んでおります。

また、子育て支援の環境づくりに取り組んでおり、「めむたち」という母子手帳を成人まで広げ、乳幼児検診や学校の現場でも持ち込めるような、いろいろなことを書き込める冊子を今年度から作っています。

なんと言っても、十勝管内で出産できる市町村は、帯広市と芽室町しかありません。そしてこの公立芽室病院では、先ほどの雪印乳業の小林さんのお話にもありましたが、赤ちゃんにやさしい病院ということで、全て赤ちゃんを母乳で育てるという取組を進めています。こちらの病院に入られたお母さん達は、非常に厳しい思いをして母乳を出そうと頑張っていますが、結果的には赤ちゃんにやさしいとして、評価が高く、ユニセフからも認定されています。また、この中では「子宮頸がん」「七価ワクチン」「ヒブワクチン」は、子育て支援策の一環ですべて全額公費負担をしている状況です。

このような状況があり、父親支援ということで「めむろパパ・スイッチ」を今年から始めましたが、これは芽室町が行政として200万円を予算計上いたしました。この事業を進めるにあたり、町が直接運営することも考えましたが、担当者の異動などで、事業が継続できるかという不安がありましたので、ファミリーサポートなどを12年間行っており、町との関係も良好な「育児ネットめむろ」という子育て支援団体に補助をし、この中で実行委員会を組織していただき、お父さんに呼びかけをしていただきました。この実行委員会は12名のお父さんで構成されており、父親支援に専門的に取り組まれている、NPO法人ファザーリングジャパンの安藤代表にアドバイザーをお願いしました。

また町内には、育児休業を取得し、子育てをしている五十嵐さんというお父さんの存在もありましたので、その方に実行委員長をお願いしました。



事業内容は4つあります。一つ目はホームページ上で「父親交流サイト」の開設・運営、二つ目は2ヶ月に1回程度、交流会・オフ会を開催、三つ目は講師を招いての講演会やイベントを開催し、会員を募っていくということをしています。そして四つ目が会議の開催として、実行委員会の他に、新たに会員になりたい方について会議を行うという取組をしています。

このうち講演会については、1回目を今年の3月、ファザーリングジャパンの安藤さんをお招きして行い、2回目は今年の夏、パパ・スイッチの事業が立ち上がったことを記念して、お父さんとお母さん両方が夫婦で楽しむ子育てということで講演をしていただきました。

また、事業の内容として、十勝は農業が盛んな地域ですので、地元でとれる食材を使って石窯ピザを作るイベントを行い、非常に多くの方に参加していただきました。また、今月はファザーリングジャパン理事の金柿さんをお招きして、読み聞かせの実演と公園を行っていただきますし、来年の2月には、ビストロパパの代表取締役の滝村さんをお呼びして講演と実演を行います。お父さん同士の交流としては、飲み会や子どもとのハイキング、サッカー、育樹祭などを行っています。また、ホームページを作成しておりますが、まだ立ち上がったばかりで情報があまりない状態ですが、これから厚くしていきたいと思っています。

それから、芽室町としての取組ですが、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」に、自治体として参加いたしました。これは、全国的にもあまりないので是非見ていただきたいのですが、町の意志をこうしたところで伝えています。

最後に、今後の発展・継続するために、緩やかに関係づくりを行っていききたいということと、例えば育児休業を取得した方にスポットを当てるといようなやり方ではなく、あまり組織の中にカリスマ性を求めないやり方をしていきたいと思っています。特に、芽室町は田舎ですので、育児休業を取得するのは難しい状況です。育児休業を取得することを目的とするのではなく、子どもと向き合う時間を作っていくために、自分なりに工夫をしていただく方向に持って行きたいと思っています。

また、例えば普通救命や応急措置のやり方をお父さんが学ぶ機会など、お母さんが担うことが難しいようなことをお父さんが担っていけるような勉強会についても開催していきたいと思っています。

まだまだ始まったばかりの事業ですが、今日、フォーラムの前段で行われた、「ほっかいどう子育て応援大賞贈呈式」の中にもいいヒントがありましたし、本日のシンポジストの3名の方にもいろいろなことを教えていただきましたので、今後、芽室町のパパ・スイッチ事業も、他の自治体や団体との交流を介して厚みを増していければと考えております。

(坂本さん)

ありがとうございました。4人のシンポジストの皆さんに、それぞれのお立場での活動や思いをお話いただきました。時間もあまりないので、シンポジストの方とのディスカッションにとどめておきたいと思います。

中谷さんのところは、NPOでお母さんの支援をしている先にお父さんという存在があって、小林さんはまさに、職場でこれからどうしていこうかということですね。事業主の計画策定というものが、会社の規模によって義務化をされてきて、社会的な要請のもとに制度をつくられたということでした。荒井さんは今まさにパパが始まったところで、地域の方々と一緒に楽しい活動をされていて、西科さんのお話は、行政の施策の中に父親の支援をしっかりと組み入れていく。それにはやはり、町の独特の人口構成や問題意識の中から生み出されてきたということで、大変すばらしい活動のお話だったと思います。

実は私どもも全国各地でこうした父親支援に取り組む活動をしてはいますが、今までの「子育て支援」は、どうしても母親仕様に作られてきてしまっていて、それをそのままお父さんに持っていかうとすると、少しお父さんには抵抗があるということや、お父さんにはこうした説得の仕方では伝わらない、といういろいろな矛盾が出てきます。

子育て支援の現場も非常に女性が多く、特に母子保健は体の問題を扱いますので、こうした分野ではどうしても女性が中心に活躍しています。こうした女性中心の現場で、お父さんの問題に取り組むこととなりますが、本日のシンポジストは、中谷さん以外は男性ですね。男性には男性が語りかけるというほうが、当事者性という意味でも自然だなと思いますが、現実的には女性がメッセージを発信する機会が多いので、そこを越えていく手法が地域の中では切実に求められています。

ここで中谷さんにお聞きしたいのですが、平成7年に行ったお父さんの企画が大失敗してしまった、というお話がありました。この問題点を少し整理してお話いただけますか。

(中谷さん)

ミニコミ誌のことですね。先ほどお話ししましたように、私が書いていましたので、指導啓蒙型の、上から目線のものになってしまったので、なかなか受け入れられなかったのかなと思っています。

(坂本さん)

実は、多くの地域でこうしたことが起こっています。女性の支援者がお母さんの立場になって、お父さんに「もっとこうして!」と言うことが多いです。

荒井さんは「お父さんにはお父さんが」という活動をされていますが、このあたりの自然さで、お母さんから言われるのではなく、お父さん達がいろいろな発見や、自分達も、子どもに対してもう少し考えようという思いが生まれたりすると思いますが、どうでしょうか。



(荒井さん)

僕らは共感型ですね。「父ちゃんは大変なんだよ、いろいろあって」などと仲間同士で言いながら、父ちゃんの主体性が育っていくと思っています。

(坂本さん)

実際子どもと一緒にいろいろなことをやりはじめると、お父さん自身の変化をしていくということが、いろいろな地域で見受けられます。そのためには、子どもと過ごせるような「場」が必要で、それはなかなか個人では作ることは難しいですが、西科さんはそうした「場」を地域で仕掛けていらっしゃると思います。

実際、「場」を作る中で、地域の中に父親支援のノウハウがない、ということでNPO 法人ファザーリングジャパンに協力を呼びかけたりされていますが、そのあたりのご苦労はどうでしょうか。

(西科さん)

お父さんにも、子どもを通しての失敗談などがいろいろありますが、それをなかなか言える場所がありません。ファザーリングジャパンの安藤さんも、やはり子育てをしていて失敗があったとはっきりおっしゃっています。それを父親が聞くと、先ほど荒井さんがおっしゃっていたように、父親同士が共感します。そうした失敗談をもとにすると、お父さんとしては集まりやすい部分があります。

例えば、私もそうですが、子どもの身長や体重を聞かれたときにすぐ答えられないことがあります。子どもが何号の服を着ているのかだとか、そうした普段忘れていたような簡単なことを共感していくということが、一番大事なのではないかと思います。

(坂本さん)

日本のお父さん達は、今やっと「お父さん」ということに目覚め始めたところなのだなと思います。

その出鼻をくじかないという意味でも「父親の育児を促進しよう」という立場にある人はやはりそこを上手に受け止めてあげることが大事で、「広場で寝ているお父さんもいいですよ」というのはまさにそういうことが関係します。

昨年行った、父親支援の調査では、お父さんが子育て支援の現場のスタッフと交わしている話題というのは、子どものことを直球で聞いてはだめで、例えば昨日あった事件や社会の話題から入っていくと、なめらかに会話ができますが、「お子さんの服は何号ですか？」というような質問には、「いや、それはちょっと…」と会話が詰まってしまいます。お母さんと同じくらい子育てに関わっているお父さんは、まだ少数派ですので、現場のスタッフももう少し社会的な話題を糸口に、子どもの話題につなげていくという手段が重要になってくると感じています。

私たちはいろいろなお父さんに会っていて、男性は家庭のことや子どものことを自然に話す習慣がないと思っています。それを職場の中で持ち込めというのは難しいお話だと思います。

私どもの「お父さん応援プロジェクト」のプログラムは、企業でも使用しますが、会議室の中で、普段のスーツ姿でお父さんの研修をするので、最初は非常に緊張されています。緊張をほぐす仕掛けをプログラムの中に入れてあるので、最後には楽しげにされています。

小林さんに伺いたいのですが、仕事というものと子育て、生活というものが、日本の職場の中でこんなに切り離されたというのは、意外と最近のことなのかなと思っています。

いいか悪いかは別に、社宅があり、社員の家族が週末に運動会やお花見などの行事をしていたというような、家族同士の交流が、日本の企業の中にもあったのではないかと思います、いかがでしょうか。

(小林さん)

確かに昔は社員旅行など、社員同士のふれあいが非常に高かったのですが、今の若い方々は自分为中心で、会社が終わればただの個人で、そこまで拘束されたくないという方が多いので、先ほどのお話のようなことはあると思います。

先ほど私の説明の中で、3年間で14人の男性が育児休職を取得したという話をしました。この14人はどのような立場の方なのか分析をしたら、14人中8人が、数多くある事業所の中の一部に集中していました。なぜかというと、その部署の工場長が、非常に熱心に取り組んだということで、その工場長が異動をしたとたん、取得した人数が下がったということですから、やはり会社とし

ても、その工場長がやったことを、会社全体に広げていくということが一番基本的で大事なのではないかと考えています。

(坂本さん)

日本の会社や働く場が持っていた、ある意味仕事だけではなく、プライベートなところも上手に支え合うところを、もう一度今の時代にふさわしい形、今の組織の中で取り戻していくという、生みの苦しみも、今職場の中では起こっているのではないかと考えています。

けれど、小林さんのお話のように、そういう環境をつくることで、組織に対する信頼感や、愛着、子育て期に柔軟に対応してもらうことで、「うちの会社はいいな」という社員の思いが、次の働く意欲に還元されていくということなのだと思います。

今日は、お仕事の場からこのフォーラムにきていただいた方がたくさんいらっしゃるようです。

先ほど、今の若い方たちはあまり干渉されることを好まないというお話がありましたが、子どもが生まれて子育てという要素が出てくると、実は「会社にはわかってほしい」だとか、「うちの大変な状況を理解してほしい」ということも出てくるかと思しますので、是非、職場の中でも、そうした部分での上手なコミュニケーションの取り方というものを作っただけだったらいいなと思いました。

今日は私もいろいろ勉強させていただいて、とてもありがたい機会になりました。これを機に、北海道庁のほうでも、私どもの「お父さん応援プロジェクト」を展開していこうということで、相談がきておりますので、これからいろいろな企画が今年度中に動くのかなと、期待をしております。

また、皆さんの地域で、お父さんが楽しく元気に活動して、子どもたちが「うちのパパは最高!」「北海道のパパはいいんだよ!」というような声が聞こえるような地域に是非していただきたいなと思っています。本日はどうもありがとうございました。

