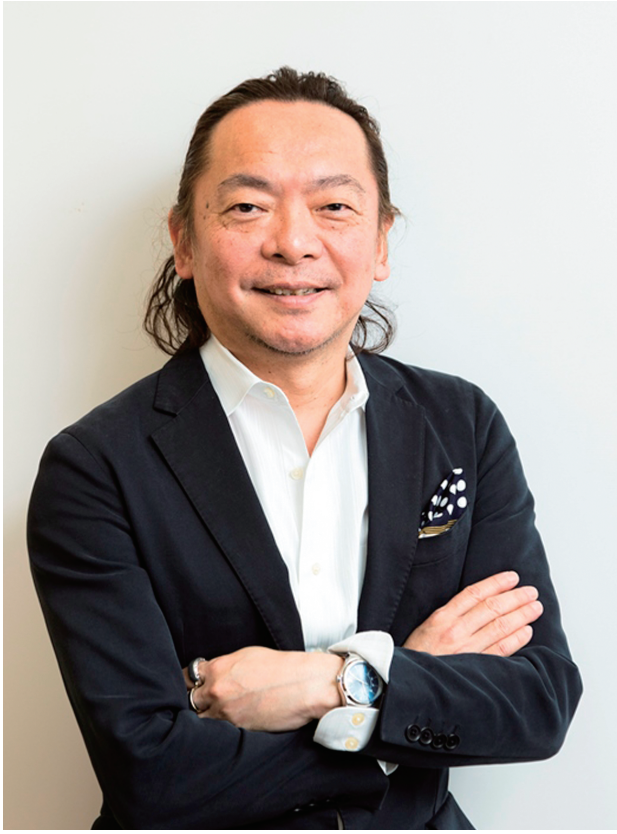
OPINION
オピニオン・スライス
SLICE



NPO法人ファザーリング・ジャパン
代表理事・ファウンダー

安藤哲也さん

Tetsuya Ando

ご経歴

――安藤さんはいつ頃、男性の育児参加を考え始めたのですか？

高度経済成長期の1962年生まれで、専業主婦家庭で育ちました。小学５年生の頃に、親が共働きの友達の家庭と比較して雰囲気や家事の分担が随分違うなと気づき始めました。わが家では父親の母親に対するモラハラに接し随分悩みました。キッチンで泣きながら食器を洗っている母親の声を自分の部屋で布団をかぶって聞いていたことがよくあり、中学生になると父親に食ってかかったことも。母親に「何であんな人と結婚したの？」と無下な質問をした記憶もあります。その頃、ビートルズに出会いました。ジョン・レノンとオノ・ヨーコにショーンが生まれ、ジョンが音楽活動を４年間休止して、育児・家事をするという宣言をしました。今でいう育休ですね。衝撃を受けました。それからロックミュージックにのめり込み、自分も将来家庭を持ったら、ジョンみたいに働くだけじゃなくて、育児や家事を楽しむ父親の姿を子どもに見せたいなと、思うようになりました。

1985年に大学を出て出版社に入り、20代は給料は右肩上がりだったので、夜中まで働きました。その後バブル経済が崩壊し状況は一変。それからは自分のキャリアデザインを考え直しました。僕は９回転職しています。会社に入って終身雇用で定年まで働く自分の父親世代のような生き方はしたくないなという思いでやってきました。

1997年、35歳で結婚し、生まれる子は女の子とわかり、僕のパパスイッチが入りました。ネットもない時代。父親が何をすればいいのかという情報も殆どない。母親向けの育児書を読んで予習をしていました。でも自分は男兄弟で育ちましたから、女の子って何して遊べばいいのか分からない。当時、僕は本屋の店長をやっていたので「そうだ絵本がいい！」と思って、生まれる前に100冊の絵本を買って誕生を待ちました。生後６か月、首が据わってお座りできるようになった頃に、松谷みよ子さんの『いないいないばあ』をファーストブックとして読み始めたら、娘がきゃっきゃっと笑って反応して。ハマりましたね。娘とのやり取りが楽しかったし、絵本は子どもの脳の成長につながるんだなと分かったので毎晩欠かさず２冊ずつ娘に読みました。絵本は娘との最強のコミュニケーションツールでしたね。

だけど、それを毎日やるには早く帰らないと無理だなと思うようになったんです。ワークライフバランスの目覚めですね。仕事の効率を上げて早く帰り、なるべく育児にコミットしていく。育児は義務ではなくて楽しい権利なんだということに気がつきました。最初は苦労しましたが、だんだん肩の力が抜けて上手く出来るようになりました。

２人目の子どもが生まれた以降、僕はNTTドコモ本社や楽天本社でグループリーダーや管理職をやっていましたが、日本は働き方を変えないと女性活躍は進まないし、男性の育児参画も伸びないと実感していました。妻は出産後も仕事を続けたいという人だったので、保育園のお迎えは僕が行き、ご飯をつくってお風呂に入れて絵本で寝かしつけをやれば妻が残業できたり、それによってキャリアが伸びるんじゃないかという思いもありました。わが家はその後３人目の子が生まれましたが、妻は産休・育休を取って復帰し、今は務めている大企業で事業リーダーになっています。男性が家庭での役割、つまり家事育児をすることで女性の社会活躍につながっていくんだなと実感しています。

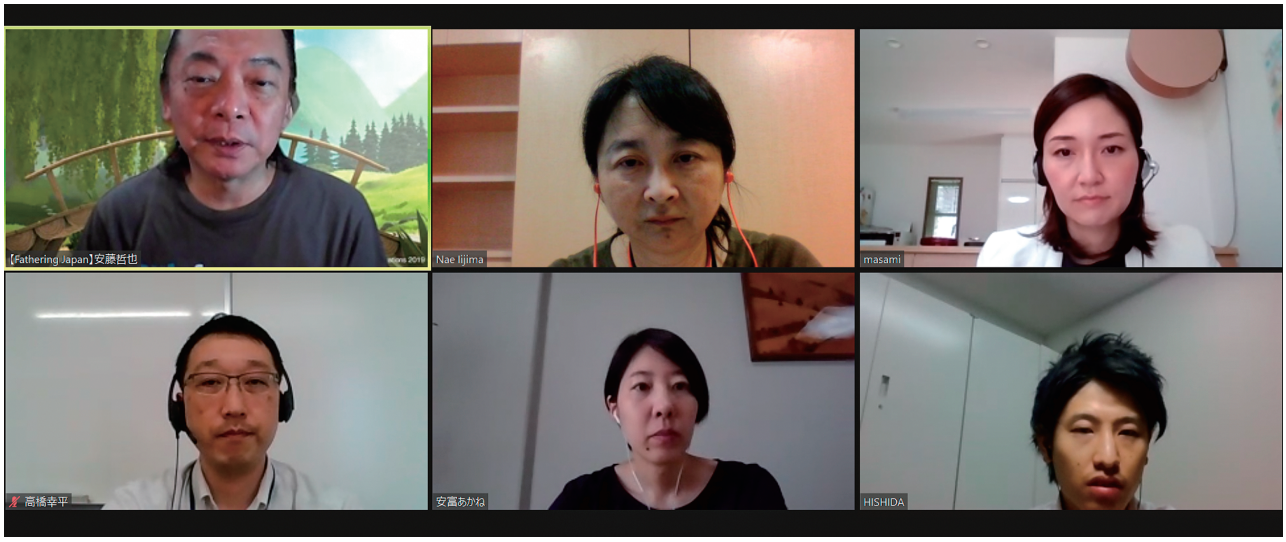
2005年頃から児童虐待、DV、家族間殺人、引きこもり等、ドメスティックな問題が噴出してきたように思います。2006年６月に奈良で起きた長男放火殺人事件。原因は父親の教育虐待。成績が伸びなかった高校生の息子が苦痛や恐怖、屈辱から逃れたいと、家に火を放って継母と異母弟妹の３人を殺してしまいました。当時、僕は六本木ヒルズで働いていて、ネットニュースでその事件を知り「日本の多くの父親たちの考え方や言動を変えないと、また子どもたちが犠牲になってしまう」と強く思いました。出世レースから下りられないお父さんたちをヒルズでも見ていましたから、父親を支援し「笑っているパパ」を増やすことで色々な社会の課題が解決していくのではないかと考え始め、それが「ファザーリング・ジャパン」の事業構想につながっていきます。

2006年に東京でNPOを立ち上げ、翌年に楽天を辞めた以降は父親支援という事業として、パパ向けの講座をしたり、本を書いたりということをやってきました。そして、2010年に「イクメン」という言葉が流行語大賞に入ったことで、一気に男性の育児が可視化されました。その頃は僕の一番の繁忙期で、全国の自治体や企業で年間300回程、父親向けの講演やセミナーをしていました。

北欧から学んだこと

思い返せば、僕がパパになりたての頃は男性トイレにはおむつを交換するベッドがありませんでした。多目的トイレもまだない時代。僕はトイレの個室に入って便器の蓋を閉めて、そこに娘を寝かせておむつを替えていました。狭いので動いた娘を１回落っことしたことがあります。そのとき便まみれの手を見ながら「日本って父親の育児になんて未整備なんだろう!?」と痛感しました。同時に、当時もたくさんいたであろう父子家庭のお父さんは、どうしているんだろうと思いました。

当時は、職場でも父親が育児をすることの難しさを感じていました。子どもの具合が悪い日の朝、「保育



園に預けられないから今日は看護で休みたい」と電話したら、「それは母親の仕事でしょう？」と上司に言われ、日本は遅れていると思いました。

そんなモヤモヤを解消したくて、北欧の子育ての本やオランダのワークシェアリングの本を読み漁りました。北欧やオランダでは男性も女性も育児をして、女性が政治家や官僚、経営者等として活躍しているし、女性が社会で活躍することで生産性やGDPが上がっている。男性も仕事だけではなく、子育てを通して家庭や地域での居場所を見つけてQOLが上がっている。ジェンダーギャップを解消する政策を施している国は出生率も回復傾向になる。ということを知りました。

男性の育休は社会を変える ボウリングの１番ピン

日本でも男性の育休が普通になると、父親育児の推進によって女性活躍や働き方改革も進み、経済や出生数も好転し、社会はより良い方向に変わると思っています。男性の育休は、ボウリングでストライクを取るために最初に倒さないといけない１番ピンなのです。

男性も愛情がなくて育児をしないのではなく、古いコンピューターと同様にOS（基本的なソフトウェア）が古いんです。僕もそうでしたが、専業主婦家庭で育ち、学校でも家庭科教育を受けていない世代の男性は男女の性別役割意識が昭和のままだから、家庭を持っても「俺は仕事だけして稼いでいればいいんだ」と思ってしまう。これを「大黒柱神話」というんですが、逆に多くの女性側にも母性神話的なものが根強くあって、育児は母親のほうが向いているとか、父親にやらせてもろくなことがないと思ってしまうと、男性が育児や家事に関わるチャンスを奪うことになるんです。これは「門番としての母親」といって、アメリカやカナダの父親支援でも大きなテーマになっています。ですから日本でも男女ともに、まずは意識のOSのアップデートが必要なのです。

女性だけに今までのような育児・家事の負担をかけ、「仕事もするべきだ」という女性活躍論では、なかなか社会は変わりません。それでは男性の働き方に合う人しか活躍できないので、子育てや介護など家庭に事情がある人には、どだい無理な話なのです。それを解決するには、男性も含めて残業ありきの働き方や休み方の改革をする必要があります。また、男性も家のことが好きだという人もいるわけで、誰もがジェンダー（社会的性差）に縛られずにやりたいことができ、親が笑って人生を送れて子どもが健全に育つ家庭や地域・社会をつくっていかないと…と、ずっと考えています。少子高齢化の現状をみると、日本は待ったなしの状況。そこに今コロナが来ていて出生数がまた減るでしょう。でも、コロナで男性の意識が少しずつ変わり始めている兆候も見られるので、働き過ぎの父親たちにはコロナはピンチじゃなくてチャンスと捉えたほうがいいと言っています。

子どもの自己肯定感の低さ、熟年離婚

ファザーリング・ジャパンでは日本で初めて「父親学校」（ファザーリングスクール）を2009年に始めました。これが今は色々な自治体で開催されています。コロナなので最近はオンラインで開催。４つのクラス（①産前、②乳幼児期、③イヤイヤ期、④思春期）に分けて開設したところ、全クラスが満員になりました。スクールで教えているのは、父親の育児の意義やメリット、そして育休などワークライフバランスの実践法です。

母親の家事育児負担が重いままだと、よくあるケースですが夫婦関係が悪化したり、子どもとの関係が築けず、父親にとって家庭が「アウェー」のような状態になってしまう。アウェーになった素敵なマンションを35年ローンを組んで買っているのは誰ですか？と。早く帰りたくなる「ホーム」にするには、男性も家庭で時間や体力を使わないと無理だよね、という話からスクールは始まります。

パパたちにはまず「危機意識」を持ってもらいます。子どもの前でやる「面前DV」は子どもの心に悪影響が出ちゃう虐待行為なんだよと教えます。誰も離婚しようと思って結婚している人はいないはずなんだけど、家庭を顧みず仕事だけしていたり、家にいてもスマホばかり見ていると、夫婦不和から家庭内別居、そして離婚に至ってしまう。そういった子育て家庭をたくさん見てきました。ハッピーになりたくて結婚し、

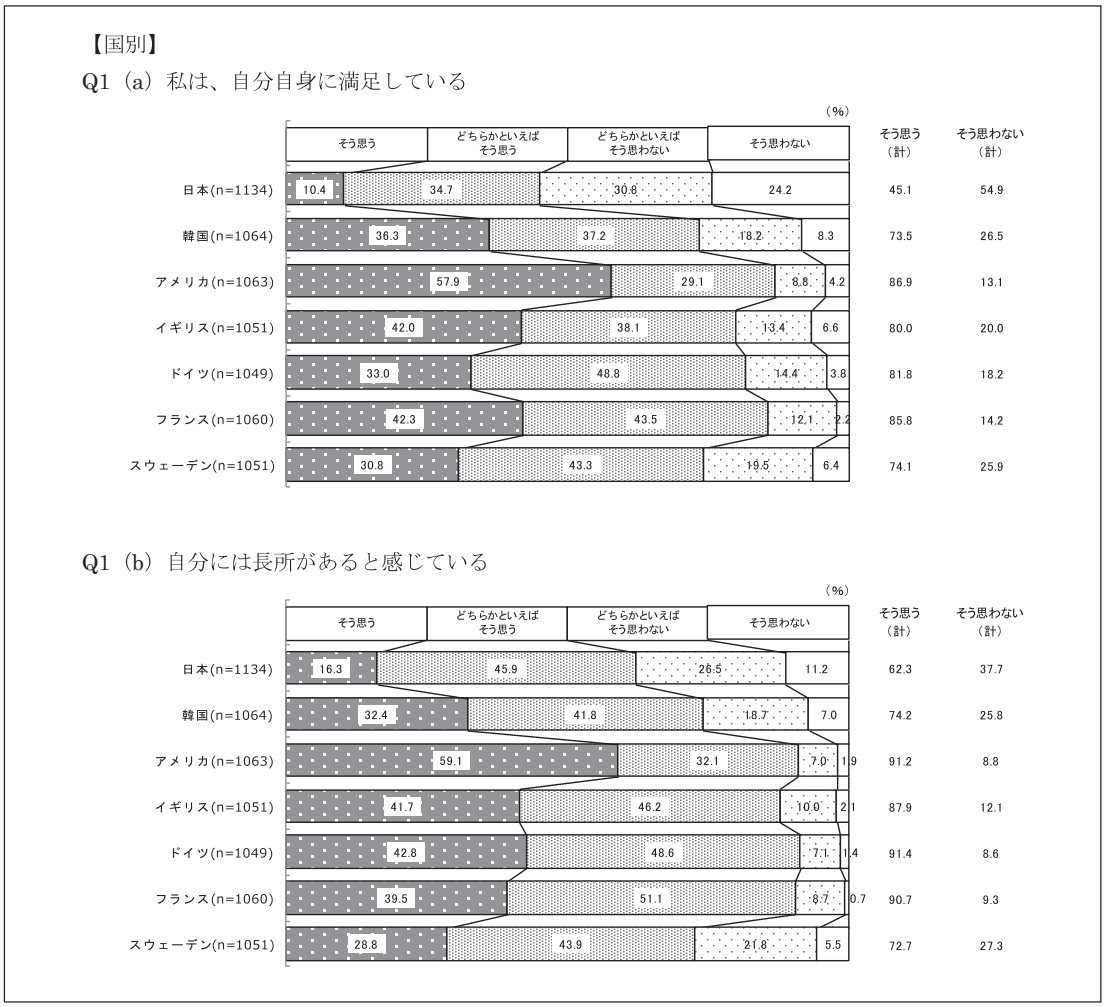
子どもをもったのに何でこうなるのか。原因は能力の問題じゃなくてOSが古いんだよ、と伝えます。

また母親による子どもの虐待はいろいろ複雑な原因が絡まり合って起こりますが、「夫が育児に協力してくれない」「夫婦の仲がよくない」という理由もあり、そこは夫次第で変わっていくのではないかと思っています。

さらに、内閣府のデータによると日本と韓国の10代の子どもは自己肯定感、自尊感情が欧米に比べると相対的に低くなっています。両国とも男性の長時間労働、受験戦争、企業鬱病が多いといった共通項が見られます。日本の10代の子どもの死因の上位に自殺が入っています。しわ寄せが子どもたちに行くわけです。大人たちを見て、子どもが未来に希望を持てる社会にしないといけないと強く思います。

「オランダは子どもが世界一幸せな国」とされていますが、その背後にあるのは、母親の幸福感であり、子どもファーストな価値観や共働き、ワーキングシェア等、多様な働き方を認める社会の仕組みです。

日本で増えている「熟年離婚」の原因も実は産後にあると言われています。出産直後から乳幼児期における夫の協力度合により、老後の夫婦関係に大きく差が出るらしいのです。非協力な夫とは夫婦関係が冷え切ってしまい、子どもが自立した後、特に夫の定年退職後に熟年離婚を食らってしまうのです。社会的に地位のあった男性が熟年離婚されると、「自分は家族のために一生懸命働いたのに、何でこんな目に遭わなきゃいけないのか」と言いますが、彼らは仕事だけして妻の心のケアは何もしてこなかった。その答えが熟年離婚なのです。



我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成30年度）第2部　調査の結果（第1章　人生観関係）
日本の若者は他の調査対象国の若者に比べて「そう思う」などの意識が低く、「そう思わない」などの意識が高くなっている。
出典：内閣府ホームページ
(https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/h30/pdf/s2-1.pdf)

父親の育児参加は子どもの発達を促す

父親学校では、次に、父親が育児に関わるメリットを伝えます。

まず、夫が協力的だとパートナーのストレスが軽減されます。ママの子どもへの養育態度がよくなって、子どもの情緒も安定します。子どもも笑っているママが好きですよね。

次に、夫の協力があれば女性も育児をしながら就労が続けられて、結果家計収入も伸びます。ハイブリッドエンジンのように「稼ぐエンジン」を２つ持っていたほうが結局、燃費がよくて遠くまで行けます。家計のリスクヘッジになりますね。あと、夫婦関係もまちがいなく良くなりますから、パートナーシップも強化され、子育て期の離婚や熟年離婚も起きません。

以上が家族のメリットですが、育児家事に関われば男性自身の人生も豊かになっていきます。家族との良好な関係があれば仕事にも精が出ますし、仕事に有効な能力を身につけることが出来ます。また生活力がつけば子どもの看護や、もし妻や親が要介護になってもちゃんとできるでしょう。また、地域活動にも関わって欲しいですね。僕はPTA会長もやったので、地域でパパ友が増えました。そうすると、老後も地域で楽しく新しいことができますよね。

こういったメリットを父親学校で伝えると、皆さん気付きをもってもらえることがよくあります。ただ「育児しなさい」「やるべきだ」という強制ではなく、「やると、こんなにいいことが待ってるよ」という風に伝え、本人が自分で「パパスイッチ」を押すことを促すことが父親支援のコツです。

駄目押しで、世界の学術調査でここ10年ぐらいで「The Father Effect（お父さん効果）」というのが進んできて、父親の参加が増えるほど、より子どもの発達成長によいという研究結果が出ているよ、という話をします。

日本でもようやく成育基本法ができて、母親任せではなく父親も子育ての主力プレーヤーなんだということが入りました。今後、厚生労働省が父親支援事業にもっと力を入れてくるでしょう。

中小企業で男性育休100％の企業もたくさん知っていますが、生産性が上がって業績が伸びたり、IT化が進んだりと色々いい成果が出ています。だから、男性の育休は企業改革の１番ピンでもあるです。

―― 男性弁護士もせめて１週間でも育休を、と思いますけれども、それ以前に毎日子どもが寝る前に帰って本を読んであげようとか、そういうことからでよいので始めることが大事ですね。

生産性を上げて短い時間で同じ成果を出し、家族で夕食が食べられる、それが当たり前の社会にしたいですよね。そうなればワークライフバランスという言葉はもう要りません。

プレパパ世代、イクボス

―― 40歳以下の家庭科男女共修世代[※1]は上の世代とは意識が違うと聞きます。

最新の意識調査では20代男性学生の８割が将来子どもをもったら育休を取りたいと答え、女子学生も９割が自分の夫に育休を取ってほしいと答えています。そのためには意識改革だけでなく、めり張りのある働き方をすることも重要です。知人が社長を務める中小企業（建設関連）では残業ゼロ宣言をし、夕方４時以降は新しい注文は受けないと決めた会社があります。社長が取引先に説明して回り、最初は少し売上が落ちたけれど、しばらくすると、取引先が４時までに注文を出すように変わったそうです。売上確保のために注文を全部受けちゃうから社員のほとんどが長時間労働になって、ワークライフバランスが崩れ、家庭や健康が破壊されていくというパターンがこれまでほとんどです。かなりまずい状態になった父親たちから「会社が変わらない」「上司の意識を変えるにはどうしたらいいか？」とよく相談を受けます。経営側にはイクボス的な多様性を重視した業務マネジメントが求められていると思います。

※1　1993年に中学校で、1994年に高校で家庭科の男女共修となった。

生活者目線は業務にもプラス

男性育休100％で有名な積水ハウスは、2018年にイクメン休業制度を独自につくり、３歳未満の子どもがいる男性社員は１か月以上の育休取得を推進するとしました。最初は社内でも相当抵抗があったらしいですが、３年経ったいますっかり定着しています。みんな取るし、給料も保障されているので不安がなくなったのですね。また仕事にも良い影響が出ているそうです。例えば、育休を取った男性設計士が描いた図面を見せながら、「リビングと和室の１センチの上がり間口は１歳児にとって危険ですよね」という話をする。依頼主は感心して他社より見積額は高くても積水に発注する。実際、支店長クラスでも１か月の育休を取っていますが、対前年比の売上は上がっているそうです。男性も生活目線を持つことで自社の商品やサービスの質を向上させ、売上にも寄与するんです。

今は産後１週間ぐらいの育休を取る男性が増えています。ただ、１週間だと職場全体の働き方改革に繋がりません。本人だけがその前後に普段の倍くらい残業して頑張っちゃうだけだからです。例えば、１か月間、支店長や課長が育休でいなくなることを想像してみてください。そうなると、少ない人数で業務を回さないといけなくなるので、無駄な会議とか報・連・相も少なくなりますし、会議が減れば資料も減ります。そもそも会社に行かなくていい仕組みとしてIT化、テレワークが浸透したりします。つまり本当の働き方改革が進むんですね。経営者に言いたいのはこのことです。会社全体の業務の見直しにつながり、生産性が上がるという効果が出るし、また上司がいない方が部下は育つということもあって、若い世代が成長する機会なのだということです。

また、男性育休を増やすことは会社のイメージを変えるチャンスですし、それが社会に伝われば新卒採用にも良い効果がでます。中小企業で男性育休が当たり前のところは事実、採用に困っておらず辞める社員も少ないので人材不足に陥っていません。なので来年以降、法律も変わりますし、早めに社長が100％宣言をして推進したほうが来期の新卒採用にもいいんじゃないですかと言っています。

しかし、ただ単に社員のライフに寛容であるだけ、優しいだけがイクボスではありません。部下の成長を期待して育てることも重要な役目なのです。僕も企業で管理職だったころ実感しましたが、「子育ては部下育てと同じ」なんです。個人の権利主張だけがまかり通る職場ではチームワークも生まれないし、本人も成長しません。ボスは常に本人のキャリアビジョンを聞きつつ、仕事以外にやりたいことがあればそれを認め応援する。ただし、仕事では限られた時間の中で成果を出すことを促す。メリハリを持って働く。この事を言い続ける必要があります。そうすると部下の心理的安全性は高くなるので、ワークライフバランスも上手くいって仕事へのモチベーションも上がるのです。

―― 弁護士は色々な人の色々な人生に関わるので、子育ても含めて人生経験が全部業務に役立つと思っています。

子育ては日々限定

―― 今は忙しいけどいつかやりますというのは誤りで、３歳のときは３歳のときの、５歳のときは５歳のときの楽しさがあるんだから、そのときを味わわなくてどうするんだというご指摘に、子どもが大きくなった今になって実感します。

平成 30 年度
内閣府主宰の『子供と家族・若者応援団表彰～子育て・家族支援部門』にて、「内閣総理大臣表彰」を授賞

ファザーリング・ジャパンの様々な活動で「内閣総理大臣表彰」を授賞しました。

子育ては日々、期間限定ですよね。親子であることはずっと変わらないけれども、一緒にお風呂に入ったり、一緒に旅行できる蜜月期というのはあっという間に終わってしまいます。

間接育児

―― お母さんを支えることで間接育児になるというご指摘にすごく共感しました。１人目を出産して初めての育児で一杯のときに、夫が帰ってきたら愚痴とか聞いてほしいし、聞いてもらうだけですごく楽になる。うっとうしそうに聞かれたら、こっちもしんどくなります。

ママの「幸福感」が大事です。赤ちゃんの世話は大変ですが、ママが安心して子どもを慈しみ笑顔で向き合えるようになることが子どもの発達にとって重要です。毎日乳幼児といるママの悩みのストレスは相当なものです。そんなとき仕事から帰ったパパがママの話を聞いてがんばっているママを肯定してあげる。それだけでも精神的にケアされ、ママは翌日笑顔で子どもに向き合えるんです。仕事が忙しくて子どもに関われないと言ってるパパもこれなら出来ますよね。

第二子出生率と夫の育児参加、妻の就労率

―― 夫の家事や育児の時間が長いほど第二子以降の出生割合が高いという調査があると聞きました。

厚生労働省が2011年に行った調査で、子どもがいる家庭の夫の休日の家事・育児時間別に見た８年間の第二子以降の出生の状況を調べています。休日に夫が６時間以上家事・育児をやっている家庭の第二子出生率は67％。週末に夫がほとんどゴルフに行っちゃうとか、家の事をやらない家庭では出生率9.9％でした。この調査が出たので、国も少子化社会対策大綱に男性の育児参加を入れました。

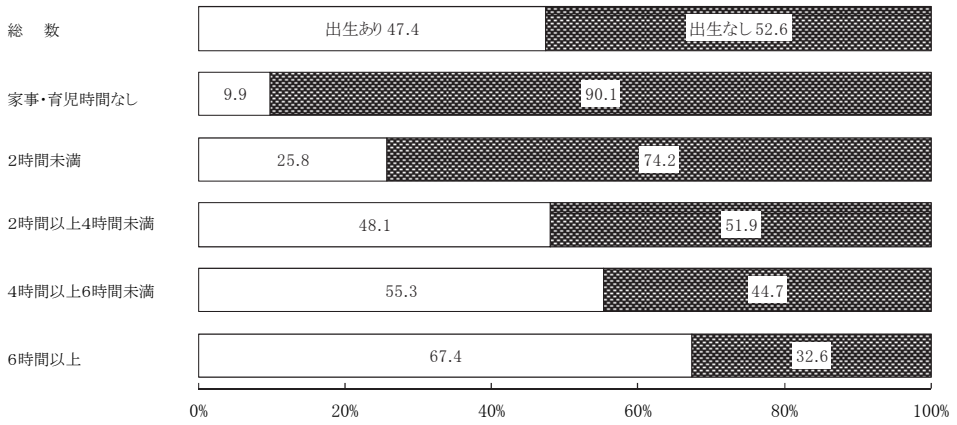
女性の就労率と出生率の関係性を見ても、女性が子どもを産んでも働き続けられる国ほど出生率は伸びます。日本、イタリア、スペイン等は母性神話というか、家の事や子どもの事は母親がメインという文化の考え方がまだ根強いので、父親の育児参加がなかなか進まず結果少子化傾向の原因の一つではないかと思います。

パパ講座

―― ファザーリング・ジャパン関西でも、パパ講座をされているんですね。

育児に関われなくて家で居場所をなくしている父親たちは、知らなかったが故にボタンを掛け違えてい

図５　夫の休日の家事・育児時間別にみたこの８年間の第２子以降の出生の状況



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第１回調査から第９回調査まで双方が回答した夫婦
②第１回調査時に独身で第８回調査までの間に結婚し、結婚後第９回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に、子ども１人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第８回調査時の状況である。
3) ８年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

「第９回 21 世紀成年者縦断調査の概況」
出典：厚生労働省ホームページ
(https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen12/index.html)

るだけなんだ、いつからでも変わることができるんだということを是非知ってほしいなと思います。関西でも各種セミナー開催を強化しています。

セミナーでは同じ悩みを抱え克服した先輩パパから、「自分も最初はできなかったけれども、こういうふうに工夫したらうまくできて、親子共々笑顔が増えたよ」とか、「妻ともよくおしゃべりするようになって夫婦仲がよくなった」といったリアルな話を聞くのがいいんです。

父親への支援は「男性から男性に伝える」が鉄則です。ママ（女性）から言われると、全部がお小言や恨み節に聞こえてしまう。「夫は私が言っても変わらない」というなら、パパ講座にママが申し込んで、これに行ってきなさいと言ってあげればいいと思います。実際、ファザーリング・ジャパンのセミナーは６割以上がママが申し込んでいます。

―― 離婚を妻から言いだされてショックを受けた依頼者に「パパ講座を受講し、関係をつくり直して夫婦で戻れないか模索しては？」というアドバイスもありですね。

申し込んだママから「講座を受けて夫が変わりました」といった感謝のメールがたくさん来ます。

―― 家裁の調停委員さんにも伝えたいですね。今日は本当に貴重な時間をありがとうございました。

2021年（令和３年）８月20日（金）

［インタビュアー：高橋幸平
飯島奈絵
奥村雅美
安富あかね
菱田　優］

訂　正

月刊大阪弁護士会2021年９月号４頁（OPINION SLICE　大阪大学名誉教授真嶋潤子さんインタビュー）に下記の誤りがありました。お詫びして訂正いたします。

【訂正前】

2010年ですが、宝塚市でブラジル出身の中３の女の子が自宅に放火し、ブラジル人実母が亡くなり、日本人養父と半血きょうだいが負傷した事件が起こりました。

【訂正後】

2010年ですが、宝塚市でブラジル出身の中３の女の子が自宅に放火し、ブラジル人実母が亡くなり、ブラジル人養父と半血きょうだいが負傷した事件が起こりました。

＜ｅラーニングのご案内＞

真嶋教授に講師をお願いした研修義務化対象講座『「わかりやすい日本語」をまなびませんか？』（2021年６月28日実施）が当会ｅラーニングサイトに掲載されました。是非、ご視聴ください。