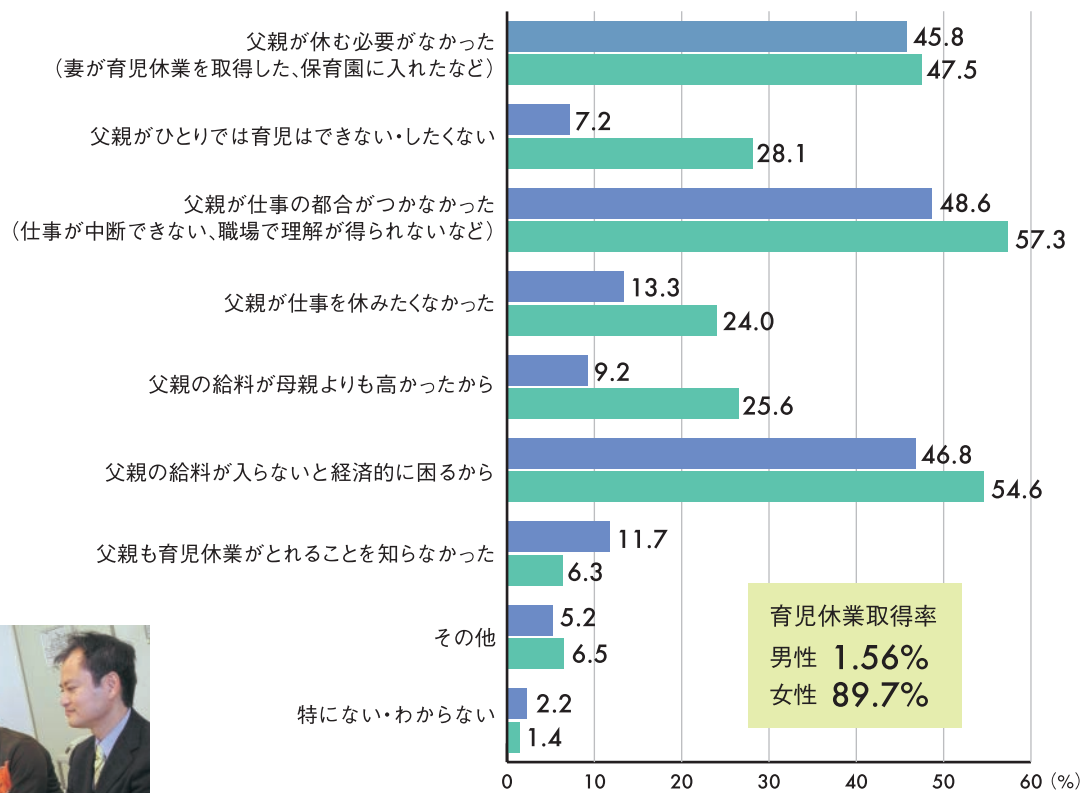


育児休暇を取得しなかった理由 (複数回答)



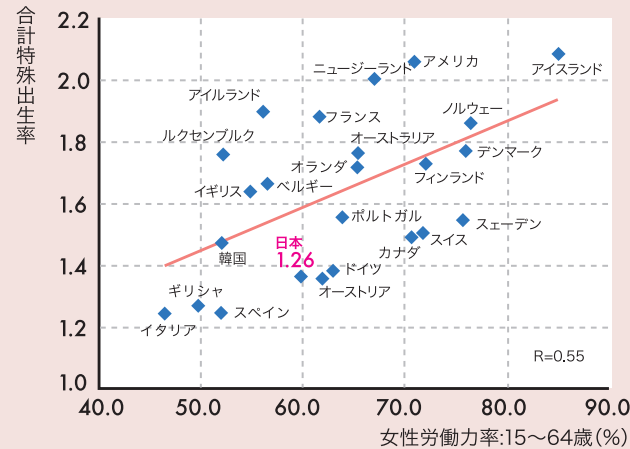
育児休業取得率
男性 1.56%
女性 89.7%

(出典) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年・企業調査)
厚生労働省「平成19(2007)年度女性雇用管理基本調査」結果概要より作成



女性の社会進出と出生率の正比例グラフ

女性労働力率が高いほど、合計特殊出生率が高くなっていることから、女性労働力率の高い国では育児と仕事の両立が可能になっていると分かる。



(出典) 内閣府男女共同参画局
少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書 平成17年9月

労働力率とは、15歳以上の人口の内、働いている人と完全失業者の人数を15歳以上の人口で割った値



たなら、自由にやらせてくれと最初は思いました。が、どんなやり方でもいいのなら、妻のやり方に私が合わせようと思うようになりました。

佐／うちの最大の要求事は、子どもをお風呂に入れることです。休日には私が入れているので、これでもいいと思っていました。ところが妻に「全然できてないよ」と言われたのです。私が子どもたちを風呂に入れる時は、妻が子どもの服を脱がして連れて来て、風呂上りには妻が子どもを受け取ってくれる。でも妻ひとりの時は、そうはいかない。だから私に、早く帰って来て入れてほしいというのです。しかし、そのために7時にも帰るのは正直、難しいです。でも、平日もできるだけ早く帰って手伝わないと、妻の要求に応えることはできないのですが。

有／うちの奥さんは、私ที่บ้านに帰ると話したりります。疲れているので、本当はひとりになりたい。それなのに何でしゃべってくれないの、と言われる。女性には人に話を聞いてもらうことが、ストレス解消になるみたいですね。

自分の時間と家族の時間を、上手に両立できるといいな。

司／奥様からの要求はなかなか手ごわいようですが、みなさんから奥様の要望はありますか？

大／私たち夫婦は子どもが生まれてから、休日にはいつも3人で行動してきました。それはそれで楽しいのですが、子どもが生まれてからの3年間、お互いの趣味の時間をまったく持っていないことに気づいたのです。二人とも不器用だったんでしょね。これでもいいのかなと最近思い始めて、お互いの趣味を楽しむ時間を作ろうと妻と話しました。「来週僕は釣りをしたいから、子どもの世話は頼む」とかね。

司／夫婦間の時間の配分というか、自分の時間と家族の時間を上手に両立させるということですね。

有／そうですね。独身の時は、自分の時間は自分だけのものだったのに、結婚して取られたような気がしました。特に子どもが生まれたばかりの頃は、妻との時間の取り合いという感じでした。今思うと最悪でしたね。そこで「時間を取られる」のではなく、「時間を投資する」に意識を変えました。海に家族で行って僕は1時間だけサーフィンをやらせてもらいます。とてもうれしくて家族に感謝します。妻も子どもも楽しそうで、結局、今の方が幸せです。

男も育児休暇をとりたい。でも、収入や職場での評価が、足かせになっている。

司／ここで男性の育児休業取得の現状を、小関さんにお聞きします。静岡県調査では、子育て中の男性で、育児休業を取りたいと思っている人が約90%いるのに対して、実際の取得率の全国平均は1.5%ですね。

小／そうですね。国では、ワーク・ライフ・バランス憲章の中で男性の育児休業取得率を2017年に10%にすることを目標にしています。そのためには男性がある程度まとまった期間の育児休業を取りやすいように環境を整えることが必要です。例えば、北欧では男性が育児休業をとる場合、育児休業が6週間延びる制度があります。男性が長期の育児休業を取らない大きな理由は、収入の減少です。現状では雇用保険で月収の半分程度補填されますが、これを8割くらいに引き上げれば、男性の長期育児休業取得は増えると思います。

有／育児休業中の収入も大事ですが、一度休むと職場で居場所がなくなったり、評価が落ちたり、将来の出世にも影響すると思うと、取得を考えると難しいです。

小／最近の県民インターネットモニターで、男性の育児休業取得の妨げになる要因を聞いたところ、1番目に多いのが

キーワード集

■ファミリー・サポート・センター
地域において育児や介護の援助を受けた人で行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織。設立運営は市区町村が行っている。

■次世代育成支援対策推進法
2005年度(平成17年度)から10年間の時限立法。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、30人以上の労働者を雇用する事業主に、従業員のための子育て支援計画ともいえる「一般事業主行動計画」の策定を義務付けている。なお、2011年度からは、策定の義務が10人以上の事業主に拡大される。

■カエル・ジャパン
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組を加速するため、内閣府に設置された「仕事と生活の調和推進室」による、「憲章」と「指針」をより多くの方に理解してもらうための集中キャンペーン。「カエル」は「働き方」を変えてみようの意味。

■育児休業給付金 (雇用保険による収入の保証)
産休明けから子どもが満1歳になるまで休暇が取れる制度で、男女共に取得可能。育児休業を取得した場合、支給される。給付対象は雇用保険に加入し、休業前の2年間に1か月に11日以上働いた月が12カ月以上ある人。月給の30%が支給される「育児休業基本給付金」と、職場復帰後6カ月すぎれば、育児休業した月数分の月給20%(平成19年の10月から増額になりました。)が支給される「育児休業者職場復帰給付金」がある。休業中にも給料を取得していた場合などは、給付率が変わる。

■ワークシェアリング
従業員同士で雇用を分け合うこと。各々の労働時間を短くする時短によるのが典型的な方法である。また大別すると、以下の二つのタイプがある。不況などで企業の業績が悪化した際に、一人当たりの労働時間を減らすことによって企業全体での雇用を維持する「雇用維持型」。様々な業務ごとの短時間労働を組み合わせることで、雇用機会を増やす「雇用創出型」。いち早く取り入れたオランダでは、たとえ短時間であっても同一労働同一賃金が原則である。



全開!!子育て パパ・パワー

仕事と子どもの関係について思うこと

		子どもができて仕事を張り合いができた	子育ての経験が仕事に役立つことがある	子育てをしながら仕事をするために仕事に十分な影響を与えている	仕事をするのが子育てに好影響を与えている	仕事の経験が子育てに役立つことがある	仕事をしているために子育てが十分にできていない	仕事と育児で生活にメリハリができた	仕事と子どもは関係ない	その他
合計	2047人	913	538	491	406	345	675	752	154	33
	100.0%	44.6	26.3	24.0	19.8	16.9	33.0	36.7	7.5	1.6
男性	1042人	644	260	108	125	142	346	252	97	5
	100.0%	61.8	25.0	10.4	12.0	13.6	33.2	24.2	9.3	0.5
女性	1005人	269	278	383	281	203	329	500	57	28
	100.0%	26.8	27.7	38.1	28.0	20.2	32.7	49.8	5.7	2.8

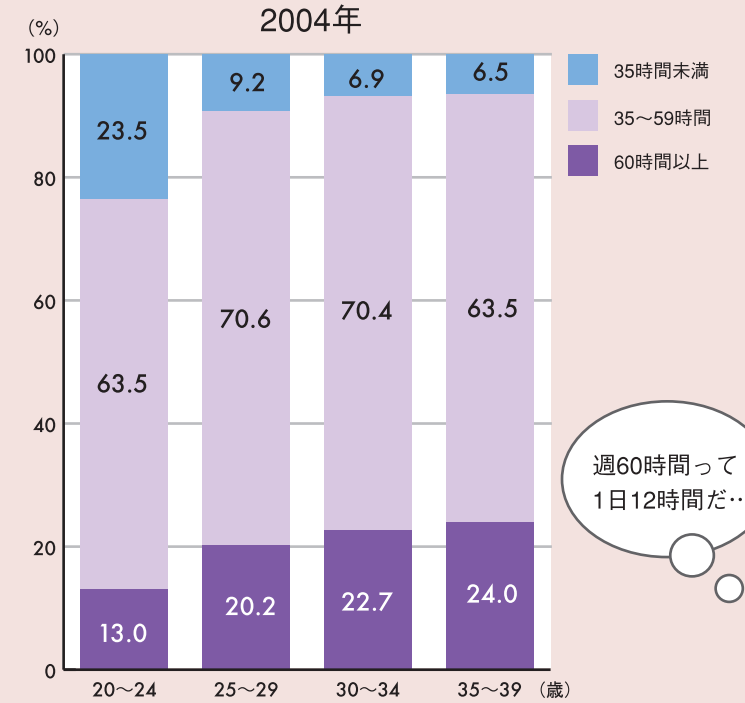
(出典) 労働政策研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」報告書(2003年9月)

大/私の職場には男性の保育士が二人います。ある日、子どもを送ってきたお父さんに「男性の保育士さんがいたの、来やすかった」と言われてうれしかったんです。照れくさくて保育園の行事に踏み込めない父親も、まだまだいます。そこで、父親が参加しやすい行事やイベントを企画して、父親を引っ張りだすようにしています。例えばこの間は、散歩の時のどんぐり入れをベッ トポトルで作ってほしいとお願いしたところ、お父さんたちの力作が多かったです。お父さんたちは消極的なのではなく、そういう活躍の場を与えられれば、思っている以上に活躍して、かつ楽しんでくれます。

有/自分の父親世代と違って、僕たちの世代は育児を通して、いろいろなつながりを持つことができますよね。たとえば、僕はファザリング・ジャパンという団体に参加しています。父親の子育てを支援する事業を通じて「笑っている父親を増やそう」というのがこの会の趣旨。各地で講演会を開いたり、「パパ力検定」というユニークな企画を通して、父親の育児参加の啓蒙活動を行っています。会員同士の交流も盛んで、みんなで子育てを楽しんでいます。大/私の子どもが通っている保育園には「父の会」があります。昨年、運動会が雨で中止になったのですが、0〜2歳のクラスのほとんど行事がなくて、年

週60時間以上働く30代のパパは1/4

年齢階級別雇用者の1週間の就業時間

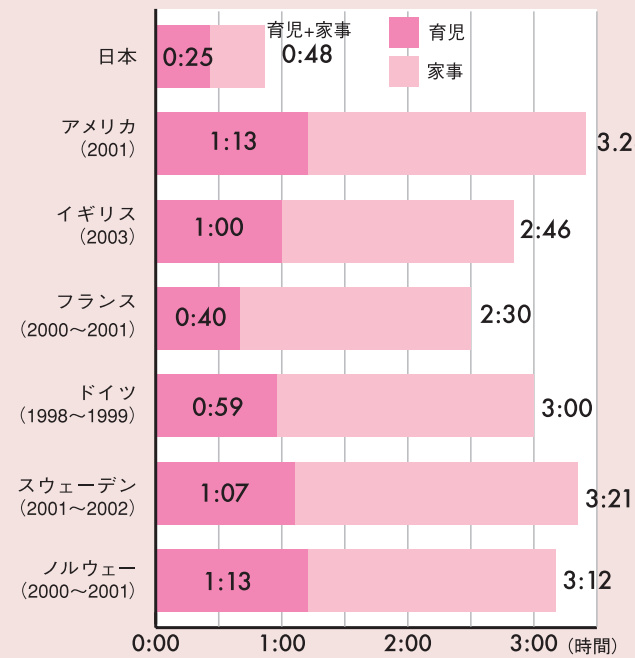


(出典)「平成17年労働経済の分析」(総務省統計局「労働力調査」)

週60時間って1日12時間だ...

1日25分。日本の父親の育児時間

6歳未満児のいる男性の育児、家事関連時間



(出典)「平成18年版厚生労働白書」

「帰りにくい、休みにくい職場の雰囲気」で回答者の6割以上ありました。司/自分がいないと会社が回らないと思っている人も多いのでは? 有/本当は回るんですけどね。(笑) 佐/そういう考えは、自分のステップアップのチャンスをなくすのではないのでしょうか。自分の仕事を他人に任せたい分、自分は新しい仕事にチャレンジできると思えばいいのです。有/みんなが育児休業を取ってみたいから、意外とスムーズに会社が回って、自分にも会社にもいいことだとわかるかもしれません。そうすればみんな取ると思う。育児休業を取ることが、不安にならない仕組みが必要です。士/私の職場には、まだ育児休業を取った男性はいません。それどころか有休も消化しきれっていません。たとえ子どもの用事で休む時も、有休を使っています。そうなるとう社の雰囲気というより、労働環境そのものを変えないといけないのでは。

イベントや遊び。パパが「主役」になる場合、育児の中で増やしていこう。

司/やはり経済面の保障や労働環境、男性の育児参加を支援する仕組の改善が必要のようです。では、男性が育児参加しやすい社会にしていきたいために、自分たちでやっていきたいことは何ですか。

に1回の運動会は親の懇親会にもなっているの、雨でもやって欲しい」と「父の会」から保育園にお願いしました。司/そんなときのキーマンはいるんですか。大/保護者会長とか役員が中心ですが、会合ではみんなほとんど話しますよ。父がつながると、母親同士もつながっていきます。有/そうですね、結婚した時は2人だけだったのが、保育園でパパ友ができただんだん社会に参加するように。気がつくとも自分の周りに子どもを中心とした人間関係ができていて、育児が楽しくなり楽しいものになりました。大/僕も「父の会」に入ったばかりの頃は、少し緊張していました。初めて親になったばかりで何を話したらいいのだろうと。それが2年目3年目になると、つながる楽しさが分かってきます。新しいお父さんも巻き込んで先輩後輩みたいな、横だけじゃない縦のつながりもできていきます。



■NPO法人 ファザリング・ジャパン (Fathering Japan) 「笑っている父親を増やそう」をコンセプトに、2006年11月に設立。父親が主体的に子育てを楽しめる環境を整備することによって、家族、地域、社会の問題解決を目指す。子育て支援ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーへの参加や、企業向け研修の実施などを通じて、幅広く揺さぶりをかける。

■パパ力検定 NPO法人ファザリング・ジャパンが主催する検定。男性が自発的に、愉快に、育児や家族と関わるために必要な、強い決心と人生のギアチェンジ。そして、父親が自ら主体的に育児に関わりたいたいという思いを形にするキッカケになる検定。

■フレックスタイム制 フレックスタイム制は、1日の労働時間を、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)に分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねるもの。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではなく、全部をフレキシブルタイムとすることもできる。

■パパクオータ制 1993年に世界で初めてノルウェーでスタート、95年にスウェーデンにも広がった制度で、育児休業の一定期間を男性に割り当てる制度。これらの国では、パパクオータ制が、女性の働く権利を保障すると同時に、育児に携わる父親の権利を保障する制度として歓迎され、定着してきている。国内の自治体でも、広島県三次市、福島県飯舘村が導入にふみきった。

■ダイバーシティ 企業で、人種・国籍・性別・年齢を問わずに多様な人材を活用すること。こうすることで、ビジネス環境の変化に柔軟、迅速に対応できると考えられている。

■くるみん 「くるみんマーク」「くるみん認定マーク」「次世代認定マーク」「次世代育成支援認定マーク」などと呼ばれるものの愛称。少子化対策をかり子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人などが厚生労働省によって認定され、そのマークを広告や商品・役務も含むなどに付け加えることができるもの。



パパが読むからおもしろい!

全国各地を行脚する、 楽しい絵本読み聞かせプロジェクト

子どもたちに絵本を読んであげるのはママの役割?
じゃあ、パパが好きな絵本を、パパの声で読んであげたらどうだろう?
絵本好きのパパたちの遊び心から始まった「パパ's絵本プロジェクト」。
愉快な話、恐い話、不思議な話。
子どもはもちろん、大人もついつい引き込まれてしまう、
パパたちの楽しい絵本ワールドの様子を取材しました。



午前の部と午後の部で親子100人以上が参加したそうです。父親の参加は母親に比べてまだ少ないようですが、パパたちに絵本読み聞かせの楽しさを伝える場が、さらに広がっていくといいですね。

図書館の一室は、幼児や小学生連れの親子で満員。そこへ「パパ's絵本プロジェクト」の安藤さん、田中さん、西村さんが登場。西村さんはギター片手に歌を歌いながら会場を盛り上げます。大きな声やささやくような声、身振り手振りも入って、会場の子どもたちは絵本の世界に引き込まれていきます。お話の内容は、ほのぼのとしたものから、ナンセンスなものまで多種多様。みんなで歌ったり踊ったりもあり、小さな子どもたちも飽きることなく楽しんでいました。
最初はママにくっついていたり子どもが、絵本に夢中になると一人で読み手のほうへ近づいて行くのが印象的でした。約1時間の読み聞かせのあとは、メンバーたちのトーク。プロジェクト立ち上げのきっかけや、絵本に父親の視線、感性を加える事の大切さなどを語ってくれました。

ライブ感覚の読み聞かせに大人も子どもも夢中!
～1月18日に開催された、静岡市清水中央図書館の「パパ's絵本プロジェクト」を訪ねて～

絵本であそぼ!
～子どもにウケるお話大作戦～

著/パパ's絵本プロジェクト
安藤哲也、金柿秀幸、田中尚人
出版社/小学館
価格 ¥1,260



安藤哲也氏 プロフィール
1962年生まれ。現在46歳。11歳(女)、8歳(男)、1歳(男)の父親。出版社やIT企業に勤務しながら子育てを楽しみ、06年11月、父親の子育て支援・自立支援事業を展開するNPO法人ファザーリング・ジャパンを立ち上げ、代表に選出・就任。地域活動では、娘と息子の通う小学校のPTA会長を務めるほか、2003年より、パパ's絵本プロジェクトのメンバーとして、全国の書店・図書館・保育園・自治体等にて「パパの出張 絵本おはなし会」を開催中。小淵内閣府特命担当大臣直轄「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」メンバー。
NPO法人ファザーリング・ジャパン
URL <http://www.fathering.jp/index.html>

●このプロジェクトを通して得たものは? 子どもたちと直接関わることの楽しさを知りました。そして「父親ももっと育児に参加し、育児を楽しもう!」と、プロジェクトのメンバーが中心となってNPO法人ファザーリング・ジャパンを立ち上げました。笑顔の子どもの後ろには、必ず笑顔の父親や母親がいます。父親たちの絵本の読み聞かせが、笑顔の親子を増やすきっかけになればと考えています。

●プロジェクト発足のきっかけは? 僕と田中さん、金柿さんは以前からの知人で、お互いの子育ての苦労話などをしているうちに、絵本が好きという共通項が見つかり、「みんなで何かやろうよ!」ということに。現在は西村さんを加えた4名で、休日に各地の図書館や書店に向かっています。いわば、父親たちの楽しいクラブ活動です。

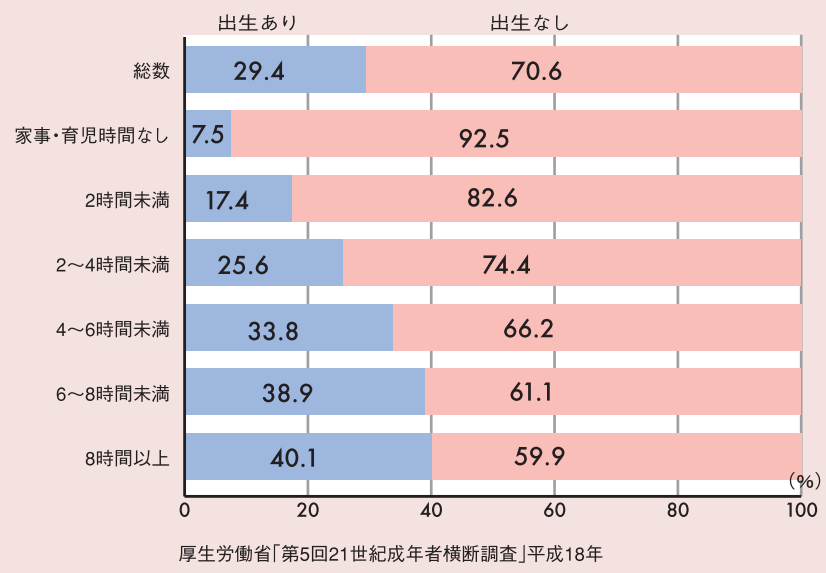
代表・安藤哲也さんインタビュー

●「パパが読む絵本」の魅力は? 絵本の読み聞かせは母親の役割というイメージが強いですが、本によっては父親が読んでの方が効果的なものもあります。僕たちが選んでいる絵本はナンセンス系、ピロウ系などさまざまで、母親なら絶対に選ばないだろうという本が多いです(笑)。父親と母親では子どもの褒め方や叱り方が違います。だから読んであげたい本も違って当然で



夫が家事や育児に関わる妻ほど、第2子以降の出生率が高い

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別 4年間の第2子以降の出生の状況



有/そういうつながりが、会社にもできると思いますよ。会社に保育園があるといいなと思って思っています。海外の会社では、子どもを連れて集まることがあるようで、和むらしいです。僕も週末に子どもを連れて行ったことがあります。いつもは怖い感じの人でも、

男女関係なく、子どものために仕事を休むことが、あたりまえの世の中になりたい。

子どもを連れていくと違いますよ。会社の運動会とかあるといいですね。小/最近復活してきているらしいですよ。
佐/会社で、家族参加のイベントもいいですね。
土/家族の顔を知っていると、理解が深まって、育児休暇を取りやすくなるかもしれませんね。
佐/それにしても、自分たちの父親の時代と比べると、今は確実に変わってきていますよね。自分の父親が幼稚園に来た記憶はないです。長男の幼稚園の入園式に、私は仕事で行けなかったのですが、20数人の子どものうち、父親が来なかったのは我が家を含めて2人だけ。ショックでその後の3年間は仕事をフレックスに調整して、幼稚園の行事にはなるべく参加するようにしました。
司/男性の育児休暇取得率向上はまだまだ難しいですが、若いお父さん世代の子育て意識がだいぶ変わってきていることを頼もしく感じました。夫婦共働きで子どもを育て、充実した生活を送れるように、父親が子どものために仕事を休むことが特別ではない社会になっていくといいですね。



- ファミリーフレンドリー企業
ファミリーフレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業。
・法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること
- ・仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること
- 配偶者出産休暇
労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付き添い等のために男性労働者に与えられる休暇。平成17年度女性雇用管理基本調査によると、配偶者出産休暇制度のある事業所割合は33.0%で、取得可能日数は配偶者の出産1回につき「1日～5日」とする事業所が94.6%を占めている。
- ※キーワードは、厚生労働省「男女共同参画局のホームページ」を参考にしました。

全開!!子育て
パパ・パワー