

特 集

ワーク・ライフ・バランスの 希望を実現するために

～誰かが我慢は続かない! みんなで支える生きいき社会～

I 概 括

特集記事の要点

- 平成 30 年度調査研究から、個人のワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況を整理すると、男女問わず仕事を優先することによって希望を実現できていない状況や、女性に家事・育児等の負担が偏っている、ライフイベントを機に離職を選択している状況があることが明らかになった。
- この状況を踏まえると、引き続き男性の家庭生活（家事・育児等）への参画促進が重要であり、企業等による柔軟な働き方の制度の導入、制度を利用しにくい職場風土の改善とともに、個人としても家族・夫婦間でのコミュニケーションによって育児の分担・家事の合理化を図ることが有効である。
- さらに、企業や個人がモノやサービスを調達・消費する際に、取引先やそこで働く労働者のワーク・ライフ・バランスを考慮する、過剰なサービスを求めない、といったことも社会を変える一つの方策となる。
- 引き続き、官民一体となって、個人の希望が叶えられる社会を目指して取組を進めていくことが必要である。

一人ひとりが生きがいや充実感を持って生活し、仕事だけの生活でなく、家庭や地域での生活や個人としての趣味や自己啓発の時間が確保された豊かな人生を送ることが、仕事と生活の調和を実現する目的です。個人としての時間が十分に確保できれば、社会の中で様々な役割が担え、職場以外の人間関係も構築でき、その結果、多様な人々の社会参加も進みます。

仕事と生活の調和の実現に向け、国はこれまでも法律を含んだ両立支援制度等の整備や、企業等の自主的な取組の促進等を実施してきていますが、待機児童の解消など、取り組むべき課題はまだあります。加えて、公的機関のサポート体制の地域差という課題もあります。引き続き、官民一体となって取組を推進していく必要があります。

取組の推進に当たっては、整備した制度の活用状況や、正社員以外の就労形態で働いている人、働きたい希望を持ちながら働けないという事情がある人などの状況も踏まえる必要があります。そこで内閣

府では、前向きな就労意欲を持つ全ての人が、やりがいや充実感を得ながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会の構築に向けた施策を検討する参考とするため、平成30年度委託事業として、「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究」を実施し、企業・個人双方への調査を実施しました。

本特集では、上記調査研究のうち個人へのアンケート調査結果に焦点を当て、これによって明らかになった個人のワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況を整理し、今後の取組の方向性を示します。

あわせて、東京第二弁護士会の女性管理職の登用に向けた取組、フィンランドのファミリー支援の取組（ネウボラ）、神奈川県の子どもの育児参画を促す「パパノミカタ」プロジェクトの3つの事例を紹介します。

○平成30年度内閣府委託事業「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書」
 (平成31年3月三菱東京UFJリサーチ&コンサルティング) 個人アンケート調査実施概要

(1) 調査の対象及び割付サンプル数

就労形態	割付サンプル数	本調査及び母集団における就労形態の定義	
		本調査	就業構造基本調査
①正社員	各世代(※) 男女各300名 計3,000名	「正社員」、「無期契約社員」	正規の職員・従業員
②非正社員	各世代(※) 男女各100名 計1,000名	「有期契約社員」、「アルバイト」、「パート」、「派遣社員」	非正規の職員・従業員（パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他）
③雇用者以外の就労者	各世代(※) 男女各100名 計1,000名	「個人事業主(雇用者あり)」、「個人事業主(雇用者なし、フリーランス等を含む)」、「家族従業員」	自営業主（雇人のある業主、雇人のない業主）、家族従業員
④非就労者	各世代(※) 男女各100名 計1,000名	「収入源となるような仕事をしていない」	無業者
合計6,000名			

(※) 各世代……20代・30代・40代・50代・60代

(2) 調査方法 インターネットによるモニター調査

(3) 調査期間 平成30年8月24日（金）～同年8月29日（水）

(4) 回収状況 全割付区分において所定の回収数を回収し、計6,000サンプルを回収

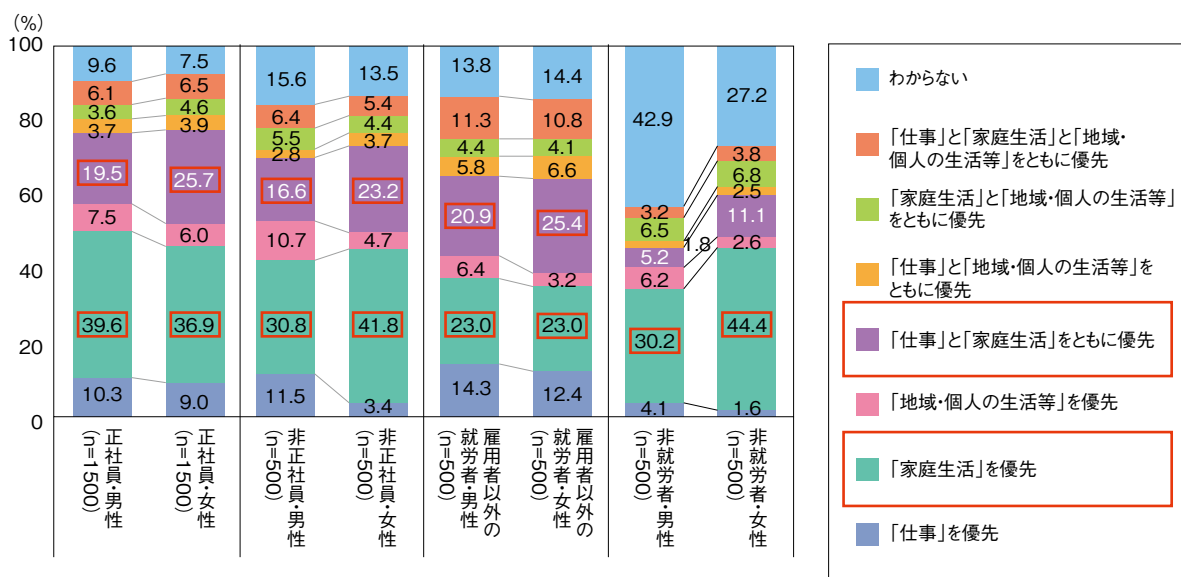
(5) 集計方法 各就労形態の20代～60代の年齢の分布が全国的な分布と一致するように、「平成29年就業構造基本調査」を用いて、就労形態×性別の組み合わせごとに年齢に対するウェイトバックを実施。

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの「希望」と「実際」

1. ワーク・ライフ・バランス優先内容の希望と実際の一致の状況

平成30年度内閣府委託事業「企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書」（平成31年3月三菱東京UFJリサーチ＆コンサルティング）

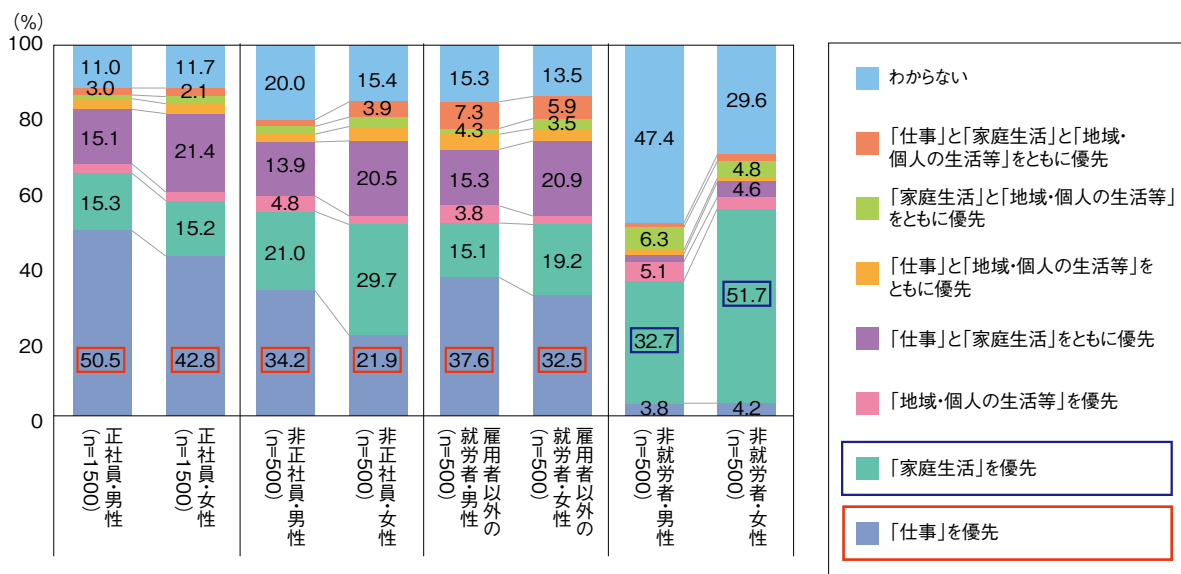
【図表1 WLBの優先内容の希望（単数回答）】



一方、ワーク・ライフ・バランスの優先内容の実際については、「非就労者」を除くいずれの就労形態・性別でも、「『仕事』を優先」と回答した割合が希望を

大きく上回っています。また、「非就労者」では「『家庭生活』を優先」と回答した割合が希望よりも高く、女性の方がその差が大きくなっています（図表2）。

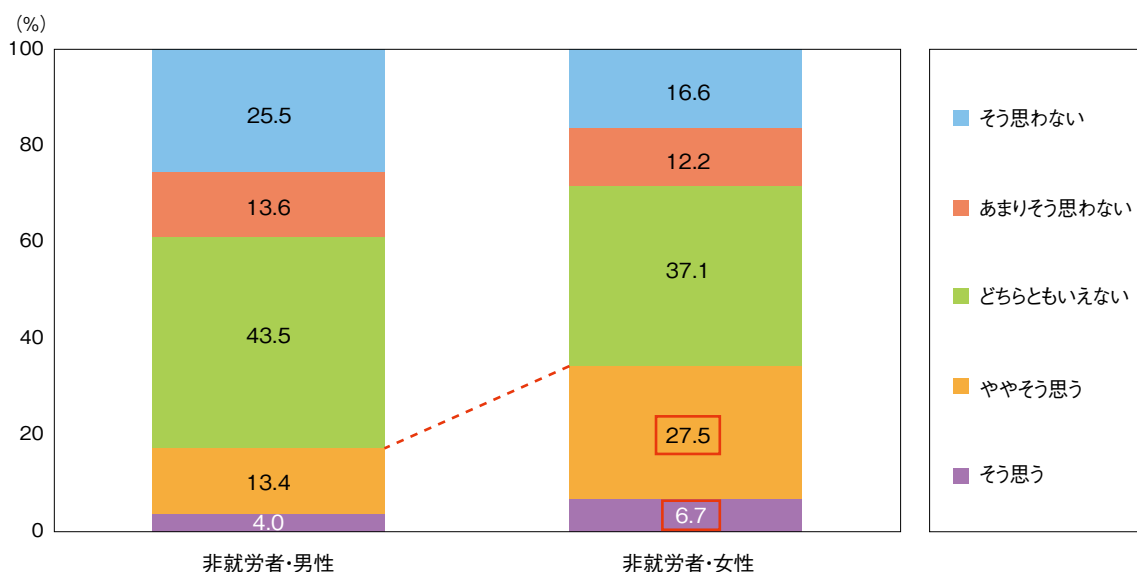
【図表2 WLBの優先内容の実際（単数回答）】



そこで、非就労者の就労についての意識を見てみると、「仕事を通じて、社会との関わりを持ちたい」について「そう思う」又は「ややそう思う」の回答

割合は「非就労者・男性」で17.4%、「非就労者・女性」で34.2%と、女性の方が約2倍となっています（図表3）。

【図表3 仕事を通じて、社会との関わりを持ちたい（単数回答）】

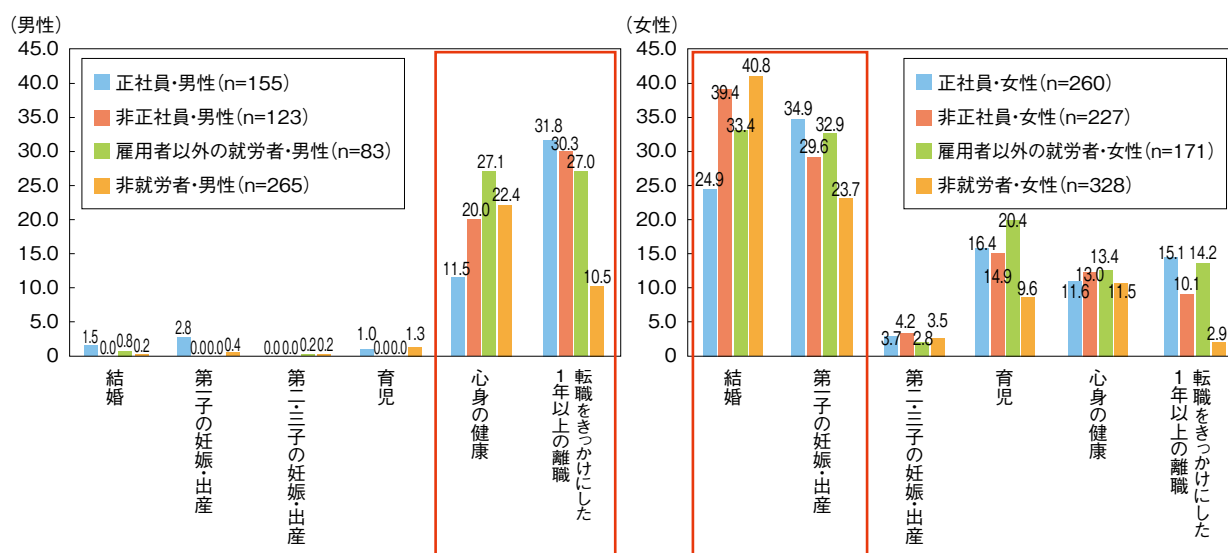


次に、1年以上の離職期間がある回答者（現在は就労している者及び以前は就労していたことがあるが、現在は非就労者）の離職のきっかけを見てみると、性別によって大きな違いがあります。

男性の離職のきっかけは、「転職」と回答した割

合が高く、「結婚」「第一子の妊娠・出産」等のライフイベントの影響はほぼ見られません。一方、女性は、「結婚」「第一子の妊娠・出産」といったライフイベントを機に離職に至っている場合が多いことが分かります（図表4）。

【図表4 離職のきっかけ（複数回答）】

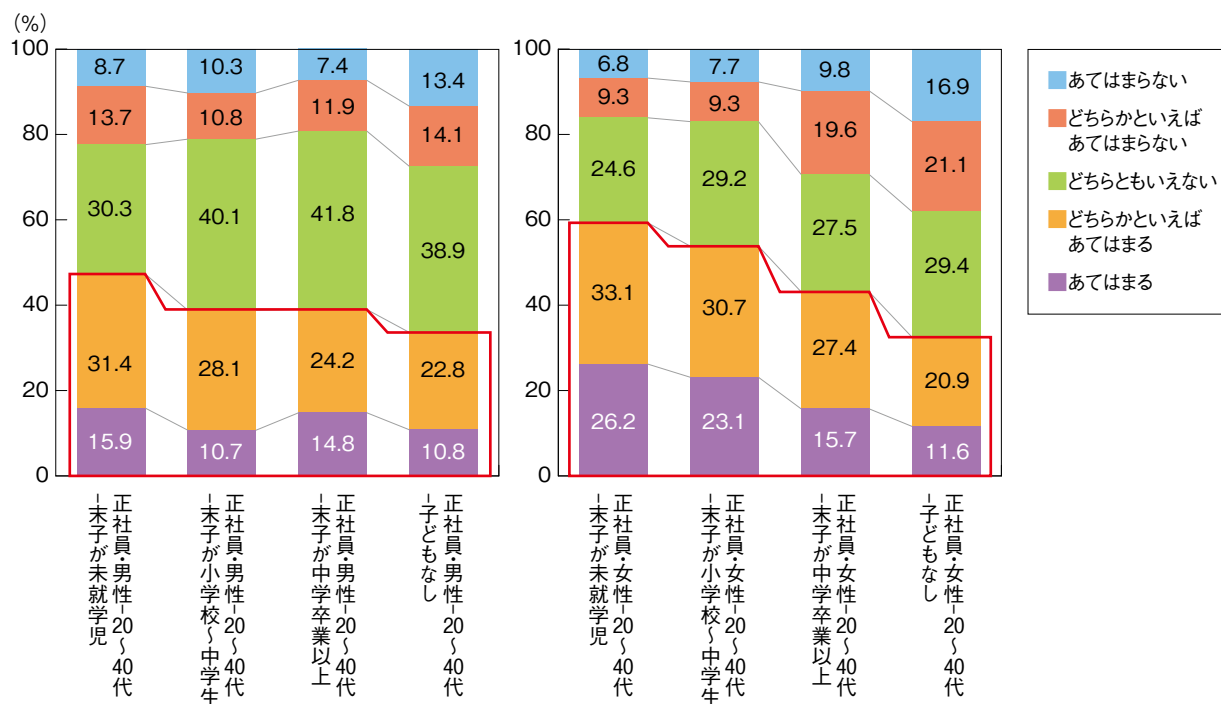


このように、就労・非就労に関わらずワーク・ライフ・バランスの希望と实际が一致していない状況にある人々が一定程度いることが分かります。

特に子どもを持つ正社員では、「仕事のために家族と過ごす時間が足りないと感じることがよくある」に

ついて「あてはまる」又は「どちらかといえばあてはまる」と回答した割合は、末子の年齢が低いほど高く、男性約3～5割、女性約4～6割であり（図表5）、女性の方がより時間の不足を感じています。

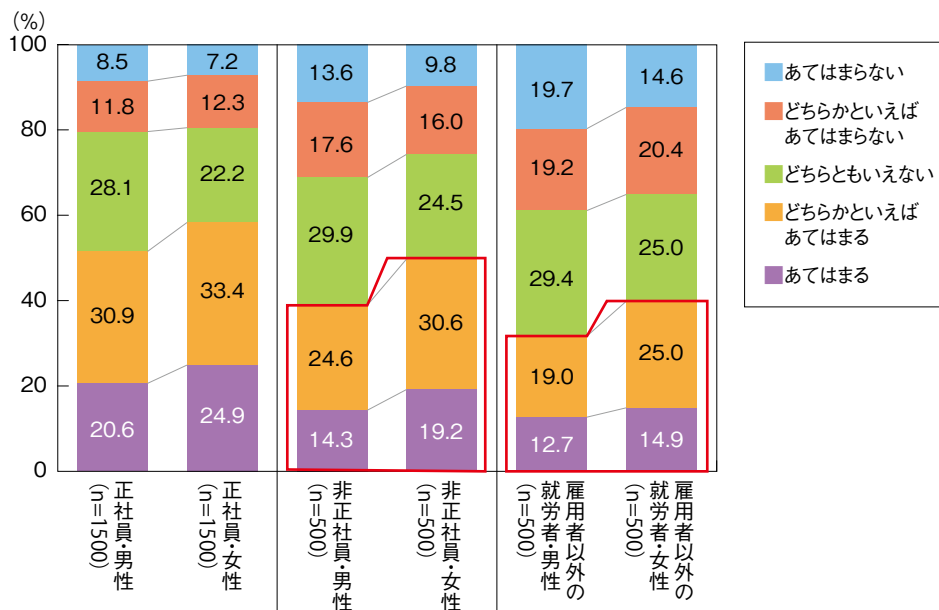
【図表5 仕事のために家族と過ごす時間が足りないと感じる事がよくある（単数回答）】



正社員以外でも「仕事で疲れて他にやりたいことができないことがよくある」について「あてはまる」又は「どちらかといえばあてはまる」と回答した割合は「あてはまらない」又は「どちらかといえ

ばあてはまらない」と回答した割合より高い傾向にあり（図表6）、男女とも仕事によって他のことができない状況があることが分かります。

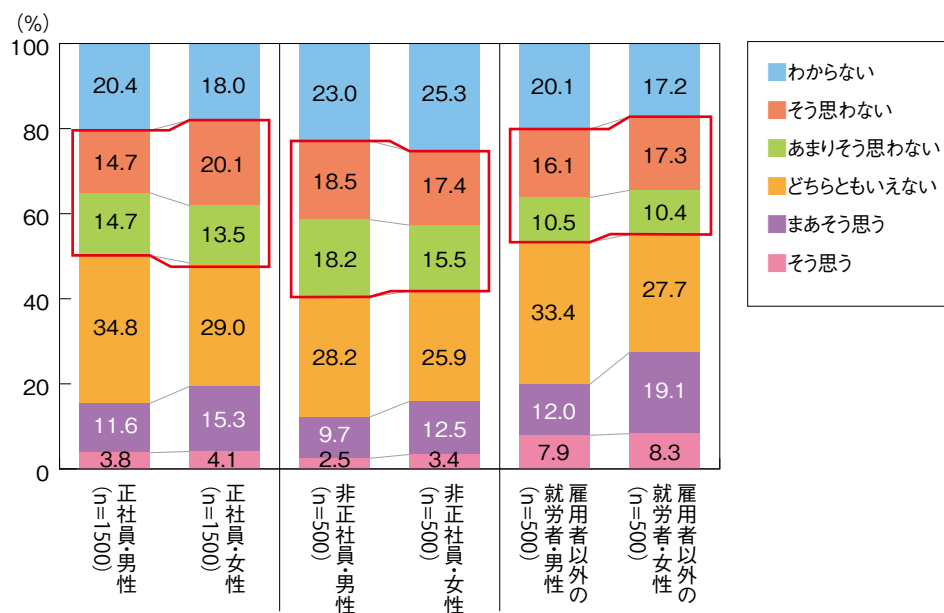
【図表6 仕事で疲れて、他にやりたいことができないことがよくある（単数回答）】



仕事と介護との両立に関し、介護をしているかどうかに関わらず全ての回答者に対し「介護をしながら現在の仕事を続けられる」かどうか聞いたところ、いずれの就労形態・性別においても「そう思わない」又は「あまりそう思わない」の回答割合が約

3～4割となっており、「そう思う」又は「まあそう思う」の回答割合よりも高い（図表7）ことから、現在の就労状況では介護との両立は難しいと感じていると考えられます。

【図表7 介護をしながら現在の仕事を続けられる（単数回答）】



2. 働き方の実態

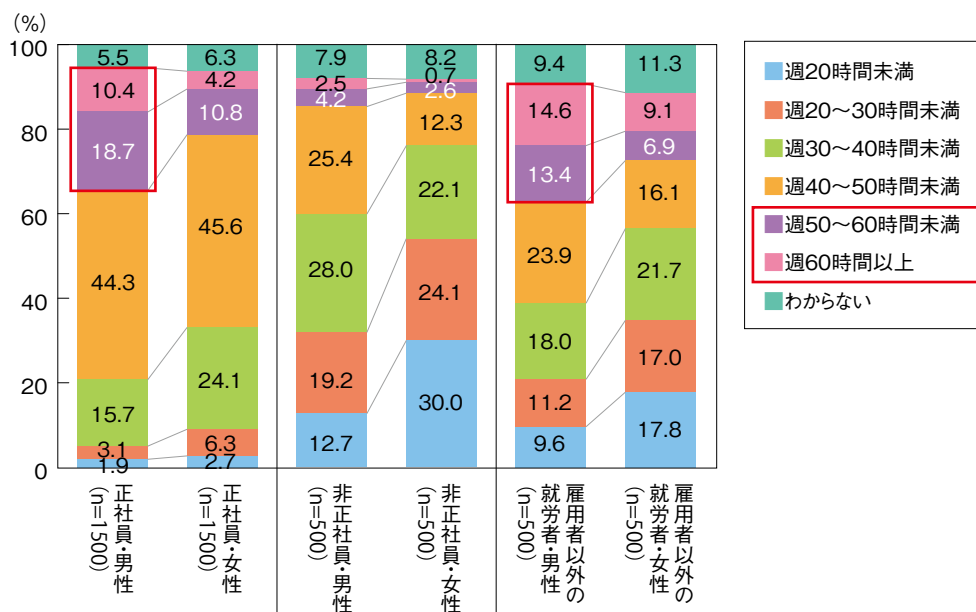
次に、主な仕事の週当たり労働時間については、「正社員」では男性・女性とも「週40～50時間未満」の回答割合が一番高くなっています。

また、「正社員・男性」「雇用者以外の就労者・男性」で約3割が「週50～60時間未満」又は「週

60時間以上」(※)と回答しています(図表8)。

(※)「週50～60時間未満」又は「週60時間以上」は、一月に換算すると、働き方改革関連法による改正労働基準法上、残業時間の上限となっている月45時間以上となる可能性がある労働時間の水準。

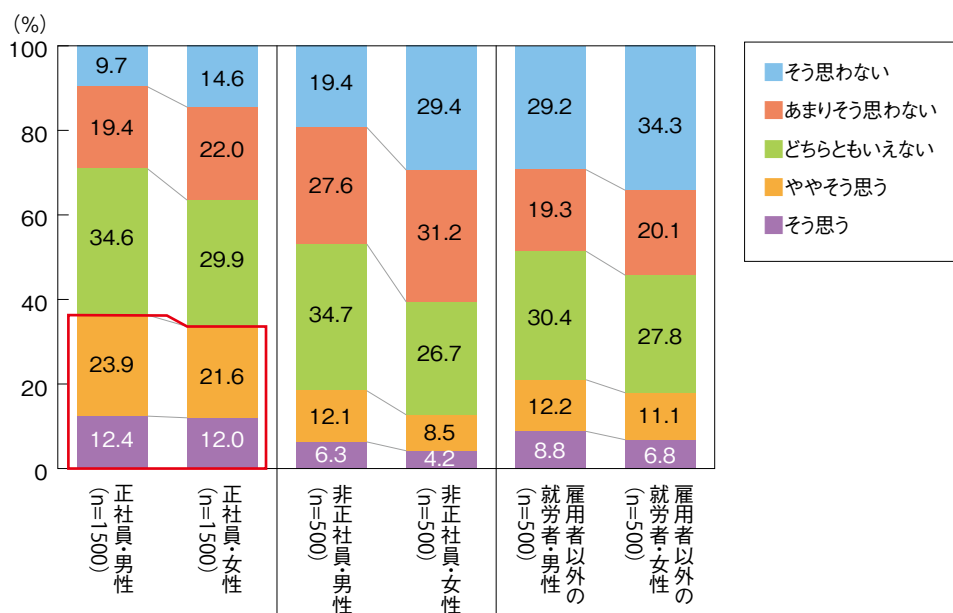
【図表8 主な仕事の週当たり労働時間(単数回答)】



「労働時間が長い」と思うかどうかについては、「正社員」で「そう思わない」又は「あまりそう思わない」の回答割合が男性29.1%・女性36.6%で

ある一方、「そう思う」又は「ややそう思う」の回答割合も男性36.3%・女性33.6%という水準にあります(図表9)。

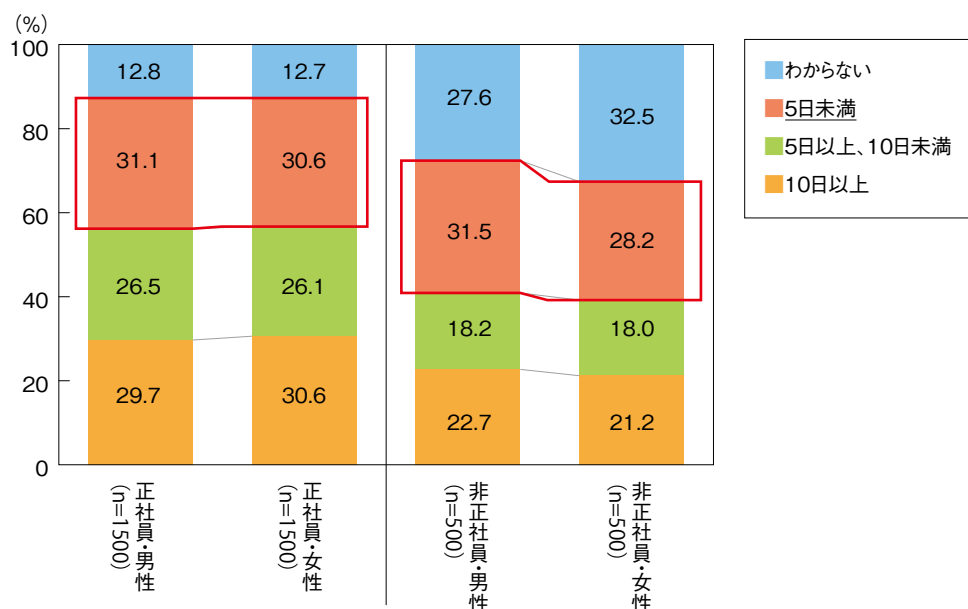
【図表9 労働時間が長い(単数回答)】



年次有給休暇の取得状況については、「非正社員」よりも「正社員」の方が休暇の取得日数が長い傾向にあり、性別による大きな差は見られません。また、「5日未満」(※)の回答割合は「正社員」「非正社員」とともに約3割となっています(図表10)。

(※) 労働基準法の改正・施行により、平成31(2019)年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む。)に対して、年5日は、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

【図表10 年次有給休暇の取得状況】

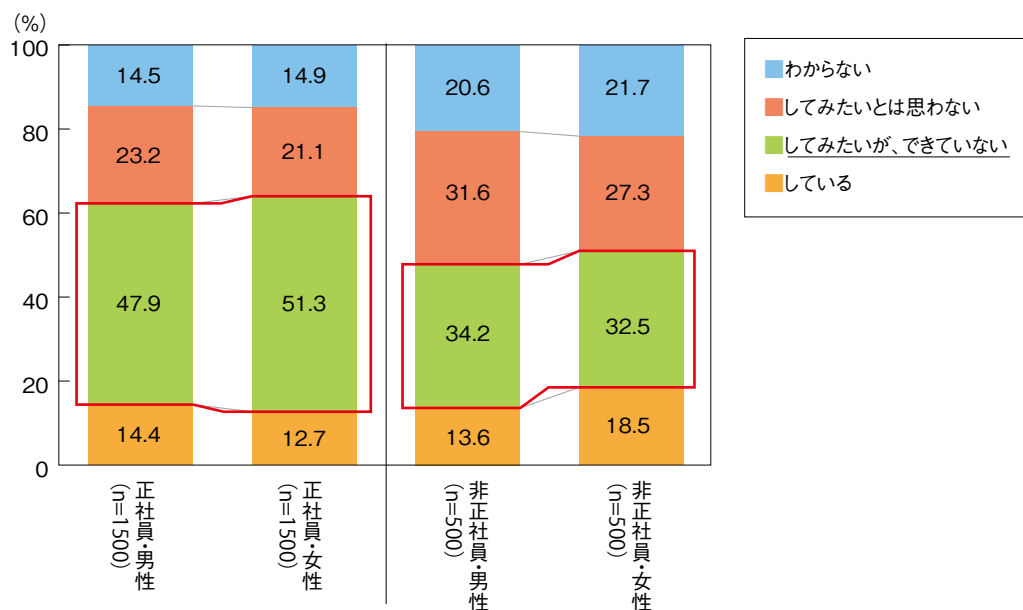


次に、雇用者の柔軟な働き方に関する希望と実際は、「正社員」では、「①始業時間・就業時間の繰上・繰下を柔軟に変更する」「②勤務時間中に、数時間程度中抜けをする」「③フレックスタイム」「④テレワーク・在宅勤務」のいずれについても、「してみたいが、できていない」との回答割合が男女とも最も高くなっており、いずれも4割を超えていま

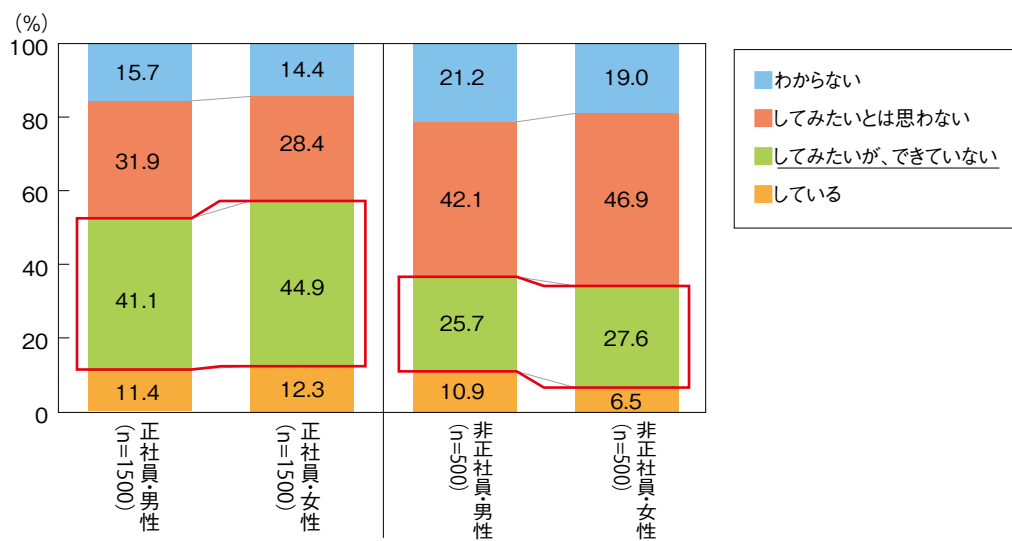
す。「非正社員」では、男女とも約3割が上記①～④について「してみたいが、できていない」と回答しています(図表11～14)。

このことから、柔軟な働き方をしたいとの希望を持っているものの、実際にはできていない状況があることが分かります。

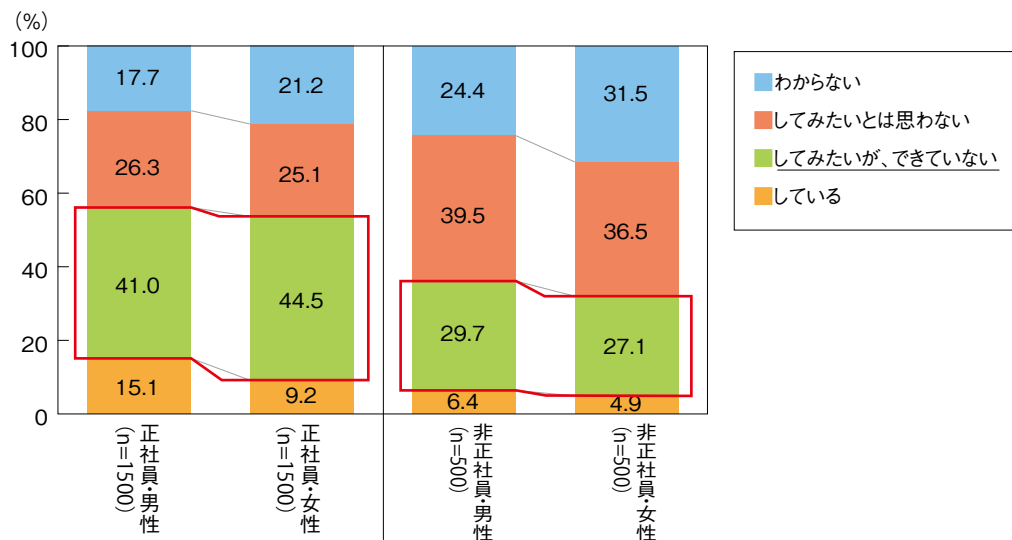
【図表11 始業時間・就業時間の繰上・繰下を柔軟に変更する(単数回答)】



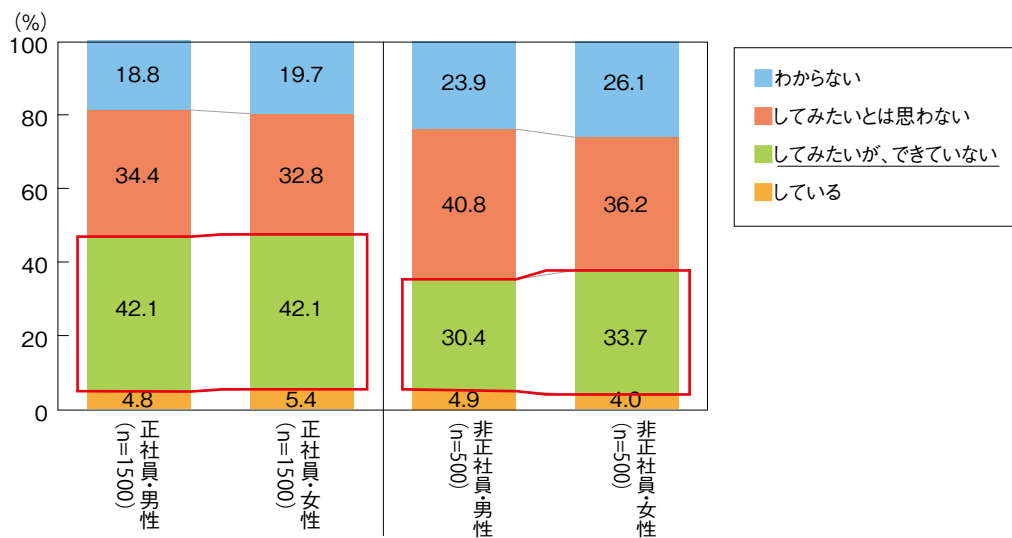
【図表12 勤務時間中に、数時間程度中抜けをする（単数回答）】



【図表13 フレックスタイム（単数回答）】



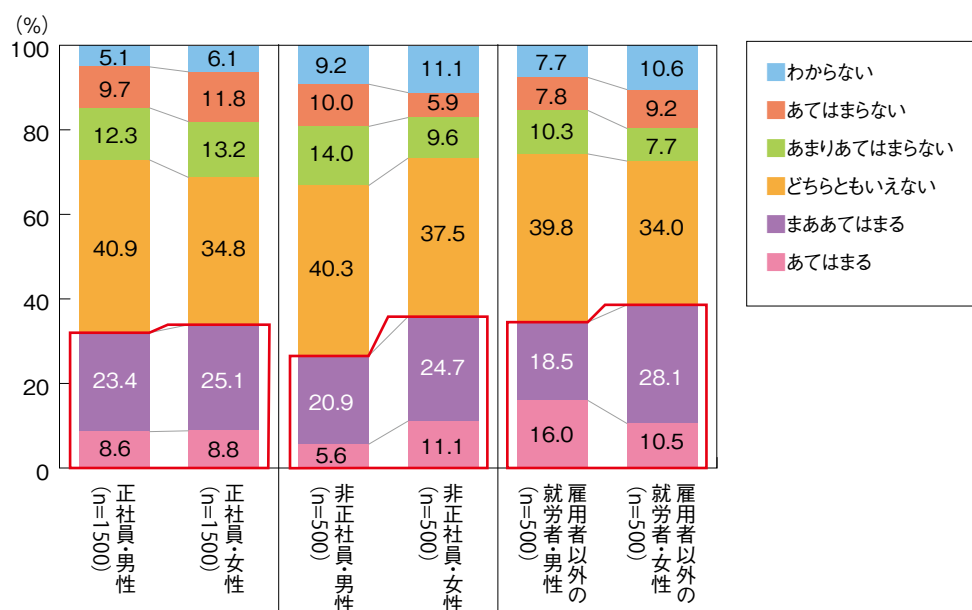
【図表14 テレワーク・在宅勤務（単数回答）】



この要因の一つとして、「長く働くことよりも、効率よく働くことが評価される」とした回答割合が、いずれの就労形態・性別でも約3～4割にとど

まっている（図表15）ことから、柔軟な働き方ができる制度を利用して効率よく働くことが、正當に評価されにくい状況があることが考えられます。

【図表15 長く働くことよりも、効率よく働くことがよしとされる（単数回答）】



3. 生活時間の実態

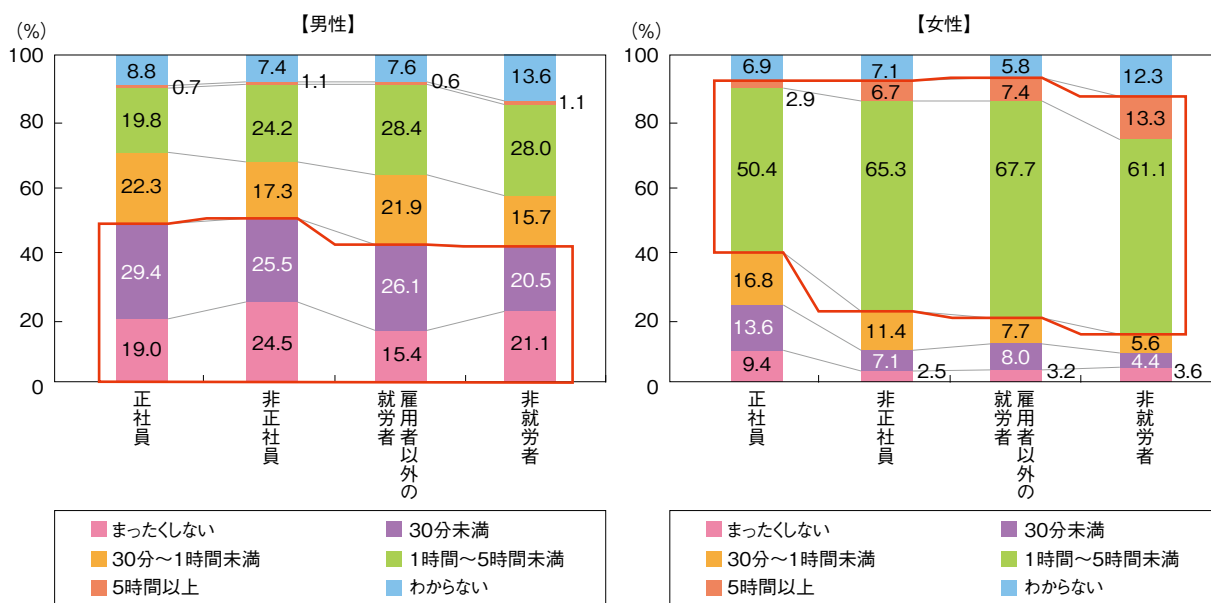
次に、平日における家事時間について見てみると、男性は、「まったくしていない」又は「30分未満」の回答割合が「正社員」「非正社員」で約5割、「雇用者以外の就労者」「非就労者」で約4割と家事

時間が短い傾向にあります（図表16）。

女性は、「1～5時間以上」の回答割合が「正社員」で約5割、「非正社員」「雇用者以外の就労者」「非就労者」で6割以上となっています（図表16）。

このように家事時間の長短については、就労形態よりも性別による差が大きく、家事の担い手が主に女性であり、負担が偏っていることの表れと考えられます。

【図表16 回答者本人の平日における家事時間】



4. 誰もが希望を実現するために

ここまで、就労者の多くが、仕事を優先することによってワーク・ライフ・バランスの希望を実現できていない状況や、昨年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018」の特集で取り上げたとおり、個人の希望に応じて働き方を選択できる制度の導入等の取組によって女性の継続就業が進む中で、正社員として就労している場合にも女性が家事に多くの時間を費やしたり、ライフイベントを機に離職を選択したりしている状況があることが示されました。また、非就労の女性は、非就労の男性に比べ、仕事を通じて社会との関わりを持ちたいと考えている割合が高い傾向にあることも分かりました。

この状況を踏まえ、社会全体としてワーク・ライフ・バランスを実現するためには、まず家事・育児等の家庭責任が女性に偏っている状況を解決する必要があり、引き続き、男性の家庭生活（家事・育児等）への参画を促進することが重要です。男性が、育児休業等の制度を活用し、一定期間育児に携わることが、本人にとって、その後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となり、生活と仕事のマネジメント力の向上や地域との接点を持つことで視野が広がるといった意義があります。共働き世帯が増加する中で、家庭責任を夫婦で分かち合う意識を醸成し、職場や社会全体の性別役割分担意識の変革につながる機会となります。

加えて、多くの男性が家庭生活を優先したいと回答していることも見逃せません。我が国の雇用労働者を対象とする仕事と家庭生活との両立支援制度は、言うまでもなく男女ともに利用できるもので

す。企業等による柔軟な働き方の制度の導入とともに、制度を利用しにくい職場風土を改善し、利用促進のため制度自体の周知を行うことや、制度利用の手続き簡素化等の運用改善を図ることが必要と考えられます。

さらに、家族・夫婦のコミュニケーションが不足したまま、どちらか一方が家事・育児等の負担を引き受けている状態で生活を維持することは困難ではないでしょうか。育児の分担、家事の合理化・省力化（便利家電の活用など）について話し合うことや、家族・夫婦の協力体制を整えるという考え方を共有することも、家族との充実した生活への第一歩となるのではないのでしょうか。

さらには、個々の企業や私たち自身が社会を形成する一員として行動することも有効です。

例えば、国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法¹等に基づき、価格以外の要素を評価する調達を行う際に、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業²を加点点評価する取組を実施しています。この取組は民間企業の調達でも実施可能であるとともに、取引先のワーク・ライフ・バランスを意識した発注につながっていくのではないのでしょうか。

個人としては、モノやサービスを消費する際に、そこで働く労働者のワーク・ライフ・バランスが犠牲となるような過剰なサービスを求めないことも、社会を変える一つの方策となるのではないのでしょうか。

以上のことから、引き続き官民一体となって、個人の希望が叶えられる社会を目指し、具体策の検討に資する更なる現状分析や先行事例の収集及び周知、普及を図ること等により、仕事と生活の調和の実現を目指していく必要があります。

¹ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

² 女性活躍推進法に基づくえるばし認定・プラチナえるばし認定、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づくくるみん認定・プラチナくるみん認定、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づくユースエール認定を受けた企業等（プラチナえるばし認定は令和2年6月1日から制度開始）

第二東京弁護士会の取組

～ クォータ制の導入で、理事者に占める女性割合 30% を実現 ～

企業の概要

- ・ 設立：1926年
- ・ 会員数（平成31年4月1日時点）：
 弁護士：56,125名（女性1,188名）
 副会長（女性2名／6名中）

1. 取組の背景

第二東京弁護士会では、2007年に5か年計画の中で、「理事者（会長・副会長）に占める女性会員の割合を、今後5年以内に30%とする」目標を設定しました。しかし、目標の期限である2012年時点で、過去において女性会長を1名輩出、副会長を毎年1名ずつ選任するに留まり、目標達成には届かない状況でした。

このような状況を受け、当時北欧から始まったクォータ制（女性やマイノリティについて、一定の比率や人数を割り当てる制度）に着目し、検討、導入するに至りました。

2. クォータ制実現に向けて

導入にあたっては、当初「民主制、平等原則に反する」や「インフラ整備が先」といった大多数の反対がありました。こうした高いハードルを乗り越えるため、下記の取組を実施しました。

◆クォータ制導入担当の女性副会長を任命

DVやセクハラ、ストーカー問題を専門とする問題意識の高い女性弁護士にリーダーを任せ、反対する男性弁護士を説得していききました。

◆男性サポーターを任命

ジェンダーギャップの課題解決に向けては、男性の理解が不可欠です。あえて、女性活躍に関心が強い立場の男性ではなく、一般的な男性会員にクォータ制の導入のサポート役を担当させ、推進体制を強固にしました。

◆理論的支柱の強化

先進的な活動をしている方や、この分野のキーパーソンに、会内の啓発活動を依頼しました。こうした方々に、欧州の先進事例の紹介や、オールド・ボーイズ・ネットワークの存在を説明いただくことで、反対意見を克服し、会内の議論を加速させていきました。

◆広報、メディアの活用

弁護士会の広報誌、会内のインターネットニュース等での発信を積極的に行い、クォータ制に関する議論を促しました。また、対内広報のみならず、外に向けての発信も行い、「日本初のクォータ制の導入」というトピックでテレビに取り上げて頂きました。こうした活動により、会員の意識に変化をもたらし、後押しになったと考えています。

上記取組を1年以上続けた結果、2014年に総会にて「選挙によって選出される、副会長6名のうち女性候補者2名について優先的に当選とするクォータ制」の導入が承認されました。

3. 取組の効果・反響

クォータ制の導入の2014年以降、毎年2名の女性副会長（6名中）を輩出しており、会長・副会長層における女性比率約30%を実現しています。2016年には女性会長だったこともあり、40%を超えました。

また、第二東京弁護士会での取組を受け、日本弁護士連合会でも議論がスタートし、2018年に連合会副会長のクォータ制が実現しました。4万人の会員と、52団体（単位会）を統括する連合会で、当取組が実現したことは大きなインパクトをもたらすと考えています。クォータ制を導入したことで、意欲ある優秀な女性会員の登用が実現しました。

こうした動きが社会での議論を加速させ、取組が広がっていくことを期待しています。

（インタビュー：山田秀雄弁護士）

フィンランドの取組

～ 妊娠期からの切れ目のないファミリー支援 ～

1. 取組の背景

フィンランドでは、内戦等で妊産婦や新生児の死亡率が高かった1920年代に、母子の無料相談所としてネウボラ（フィンランド語で「助言する場」）事業が始まり、1944年には、国の公営事業として制度化されました。当初は母子の健康管理が中心でしたが、核家族化や離婚の増加といった「家族の形」が多様化していく中で、メンタルヘルス、夫婦関係、暴力防止等もカバーされ、サービスの高度化を実現してきました。

2. 取組の概要

◆ワンストップの行政支援

日本の行政サービスとの大きな違いは、全てのサービスをワンストップで切れ目なく受けることができる点です。日本においても、「子育て世代包括支援センター」の設置が増えていますが、多くの自治体で支援の種類ごとに窓口が異なっている現状があります。フィンランドのネウボラでは、妊娠期から子どもの就学までの行政支援を一括して提供するのみならず、家族ごとに担当の保健師が決められるため、同じ担当者との継続的な関係性づくりが可能となっています。

ネウボラが行う家族への支援

【主な役割】

- ①妊産婦と乳幼児、家族全体のケア
- ②心身の健康チェックと支援・助言の提供
- ③親業の援助、夫婦・家族関係の強化

【サービスの内容】

妊娠の登録/母子手帳交付/妊婦健診/父親支援/
乳幼児の定期健診/各種申請の援助/両親学級/
予防接種/専門機関への紹介/避妊指導など



【目指す効果】

問題の早期発見と予防的支援で虐待防止
親の子育て力を引き出し、家族の安定を支える

（榊原氏提供）

◆母子の健康管理にとどまらない、きめ細やかなサポート

ネウボラでは、母体や新生児の健康管理や予防接種以外にも、夫婦関係の在り方や、具体的な子育ての方法等についても、対話を通じて支援しています。特に、父親に対するカウンセリングも母親の妊娠期から積極的に行っており、母親とは別のタイミングで実施する等、工夫を凝らすことで、父親になることの自覚を促しています。こうしたサポートを通じて、両親や子どもの些細な変化に気づき、産後

うつ、DV、児童虐待等にいち早く対応できる体制を整えています。

◆全ての子育て家庭をこばさず支援

フィンランドにおけるネウボラ利用率は99.7%とほぼ全ての親子がサービスを受けています。ネウボラに行くための休暇制度の創設や、外国出身者への通訳サービス等、全ての対象者が障壁無く利用できるよう、取組んでいます。また、ネウボラにかかるサービスは全て無償で提供されており、何か問題があれば、ネウボラに相談する、ということが当たり前のように根付いています。

担当のネウボラ保健師と面談する家族 （フィンランド・ポルヴォーにて）



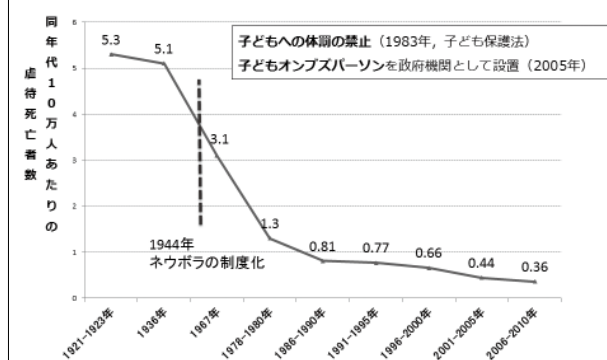
（榊原氏提供）

3. 取組の効果・波及

◆低い虐待死亡者数

フィンランドでは、ネウボラによるサポートの結果、およそ20年間で乳児死亡数が半減し、日本でみられる出産直後に虐待死するケースは、ほとんどありません。また、虐待による子どもの死亡者数は、ネウボラの制度化以降、大幅に減っています。

フィンランドの15歳未満の子ども10万人あたりの虐待死亡者数の推移



（作成：高橋睦子・吉備国際大学教授）

ネウボラが、家族を多角的に支援することでこうした課題を発生前から未然に防いでいます。また、予防的支援を実施することは結果として、問題が起きた際の事後対応の予算と労力の節約に繋がっていると考えられています。

◆日本で広がるネウボラ制度

妊娠期から生まれた子の就学まで家族単位で一貫してサポートするフィンランドの取組にならい、日本においても、このような取組を行う自治体が増えてきています。例えば、三重県名張市では「名張版ネウボラ」として、町の相談窓口に妊娠から出産・育児まで継続的に相談支援を行う「チャイルドパートナー」を常駐させています。本場のネウボラ制度と同様に、チャイルドパートナーは、寄り添い型のサポートが可能となるよう、対話のスキルや専門知識に関する研修を行っています。

我が国においては、妊娠期からの父親に対する支援は乏しく、妊娠・出産・育児の支援窓口が、役所、産科、保健センター、小児科、NPOなどと点にしている現状があり、ネウボラ制度のような切れ目ない支援を実施している自治体は少数です。誰に何を相談すれば良いのかがわからず、親が孤立してしまうケースが多発しています。こうした状況を未然に防ぐためにも、国と自治体が一丸となって、社会全体で子育てを支援していく、このような取組を実施していく転換期に日本はあると考えています。

(インタビュー：読売新聞東京本社 教育ネットワーク事務局 専門委員 榊原智子氏)

参考文献：榊原「切れ目のない子育て支援―「日本版ネウボラ」の課題」(読売クオータリ― 2016年秋号)

神奈川県庁の取組

～ 父子手帳「パパノミカタ」を通じてパパの子育て参加を促進! ～

1. 取組の背景

神奈川県では、「子どもを生むなら神奈川 子育てするなら神奈川」というキャッチフレーズを掲げ少子化対策の一環として、男性の育児参画推進に取り組んでいます。

神奈川県は、通勤時間が全国で一番長いなどの就労状況から男性が家事・育児に積極的に参画することが困難な状況があります。男性が子育てに主体的に関わるためには、雇用環境の整備に加え、男性自らが意識を変えていくことが重要です。

そこで、男性の家事・育児に対する意識啓発や情報提供による支援を目的に、子育て初心者父親の「ミカタ」となる情報を集めた、かながわ版父子手帳として「パパノミカタ」を作成するとともに、同名のウェブサイトを開設しました。



2. 取組の概要

「パパノミカタ」は、以下の点に留意しながら作成しました。

◆「子育ては大変」というイメージは植え付けない

これまでの男性の育児参画の取組は、理想の父親像や「イクメン」であることに着目した内容のものが多く、これが父親の子育てに対するハードルを上げているのではないかという問題意識を持ちました。そこで、パパノミカタでは「子育ては楽しい」ということを伝えることを主眼に、子育て初心者の男性が気軽に取り組める内容としています。例えば、パパと子どものお出かけスポットや、体遊びを通じたスキンシップの紹介等、父親が抵抗なく育児参加への「きっかけ」となる一歩が踏み出せるようなコンテンツを盛り込みました。

また、育児は両親のみならず、祖父母や、職場の同僚、友人、保育所や幼稚園の先生、地域のサポーター等の「チーム」で取り組むものであることをメッセージとして打ち出しています。「チームで子育て」を実践するには、ママや祖父母とのコミュニケーションが欠かせません。パパのミカタを増やす対話の方法や、子育て支援窓口の連絡先も掲載し、実用的な内容も含んでいます。

◆様々なステークホルダーの意見を取り入れる

「パパノミカタ」の作成にあたっては検討会を立

ち上げ、県庁内の子育て支援部門、労働部門、両立支援部門などの複数組織が連携しつつ、県内の市町村職員や民間企業、NPO法人等、様々な立場の方々のご意見を伺いました。特に大切にしたのは、「父親」の視点です。検討会には父親ネットワーク等で活動する方にも参画頂くことで、当事者の声を取り入れることができました。子育て初心者の男性が共感し、当事者意識を持って育児に取り組めるよう、イラストや写真を使用し、わかりやすい表現にするなどの工夫をしました。

◆パパ・ネットワークを通じた普及啓発

「パパノミカタ」では、保育所・幼稚園の父親会や、地域や趣味を通じたパパサークルの活動を紹介することにより、父親同士のつながりづくりを支援しています。小さなコミュニティにおける父親同士のコミュニケーションから子育ての楽しさが伝わり、男性の育児参画が草の根的に広がることを期待しています。

また、作成当時には普及啓発を目的としたフォーラムを開催し、父親に対して、家事・育児を押し付けるような形ではなく、父親同士で「カッコいい父親像」を共有する場を提供しました。今後も父親が自ら子育てに関わっていきいたいと思える環境づくりを県としてサポートしたいと考えています。



(パパサークルP35(パパさんGO!))の活動の様子

3. 取組の効果・反響

「パパノミカタ」は、市町村の父親育児支援講座等で広く活用されています。また、育児休業を取得したにも関わらず、家事・育児を行わない「取るだけ育休」が近年問題になっていることもあり、男性の育児参画を推進する民間プロジェクト担当者から、男性の育児休業を有意義にする取り組みへのアドバイスを求められたこともありました。

神奈川県では引き続き、「パパノミカタ」を通じて、男性にとっての育児のハードルを下げ、多くの父親が楽しんで育児に参画できる土台作りを支援していきます。

(インタビュー：神奈川県福祉子どもみらい局 子どもみらい部)