

「これからの新しい働き方」



NPO法人ファザーリング・ジャパン
理事 徳倉 康之

2015年2月12日

徳倉康之プロフィール

- } 徳倉康之(とくら やすゆき)
- } 1979年生まれ。現在、5歳(長男)、3歳(次男)、1歳(長女)
- } 法政大学法学部卒業後、大手日用雑貨メーカー(全国チェーン担当)で10年勤務。
- } 2011年6月に自身の2度育児休暇取得を契機にFJに入会、以後理念に共感し活動に没頭。12年5月に事務局長就任し、現在は同法人理事として活動。
- } FJでは法人様担当・イベント企画プロデュース・営業の傍ら講演・セミナーを行う。
- } 講演テーマ:「子育て」、「共働き夫婦」、「医療従事者向けWLB」、「男女共同参画」等々、働き方や夫婦のパートナーシップを主なテーマに行う。
- } 妻は眼科専門医として総合病院勤務医として働く。
- } 内閣府 男女共同参画連携推進会議有識者議員
- } 内閣府 女性・若者活躍推進フォーラム 第五回委員
- } 埼玉県男女共同参画審議会委員
- } 埼玉県児童福祉審議会委員
- } 上尾市子ども子育て会議委員
- } 上尾市私立幼稚園保護者会代表など

特定非営利活動法人

ファザーリング・ジャパン(FJ)概要

『Fathering = 父親であることを楽しむ生き方』

Fathering Japanは、父親支援事業による「Fathering」の理解・浸透こそが、「よい父親」ではなく「笑っている父親」を増やし、ひいてはそれが働き方の見直し、企業の意識改革、社会不安の解消、次世代の育成に繋がり、10年後・20年後の日本社会に大きな変革をもたらすという事を信じ、これを目的(ミッション)としてさまざまな事業を展開していく、ソーシャル・ビジネス・プロジェクトです。

設立:2006年11月

個人会員:400名

法人会員:10社

サポーター会員:8,200名

▶ (2013年12月現在)



ファザーリング・ジャパン（FJ）の事業

- ・セミナー、ワークショップ、フォーラムの開催
- ・ファザーリング・スクール(父親学校)の開講(09年10月～)
- ・若年層(次世代パパ)へ啓発授業@大学・高校
- ・ファザーリング・ジャパン・スチューデントズ(FJS)
- ・企業提携(研修、事業アライアンス、コンサルティング)
- ・父子家庭支援(フレンチトースト基金)
- ・産後うつ予防(ペンギンパパ・プロジェクト)
- ・男性の育休取得推進(さんきゅーパパプロジェクト)
- ・中高年男性のエンパワーメント(イクジイプロジェクト)
- ・児童養護施設の成長&自立支援(タイガーマスク基金)
- ・東日本大震災支援活動(パパエイド募金)

父親支援をめぐるネットワークの相關図

国・自治体

- ・男女共同参画
- ・子育て支援
- ・労働政策
- ・社会教育
- ・生涯学習

各NPO

- ・子育て支援
 - ・父親支援
 - ・母親支援
- ・ひとり親家庭支援
- ・中高年のエンパワーメント



ファザーリング
II
父親であることを楽しむこと
パパが育児参加できる
環境作りの強化

企業

- ・人事部
- ・労働組合
- ・ダイバーシティ推進

学校・地域

- ・PTA活動
- ・キャリア支援
- ・自治会活動

**期待される
成果**

男女共同参画社会の実現・
ワークライフバランスの推進

地域の活性化・
持続可能な共生社会

人材の獲得と有効活用・
企業の生産性向上

児童虐待・産後うつ・
離婚・DVなどの予防

少子化の歯止め・
女性就業率の向上

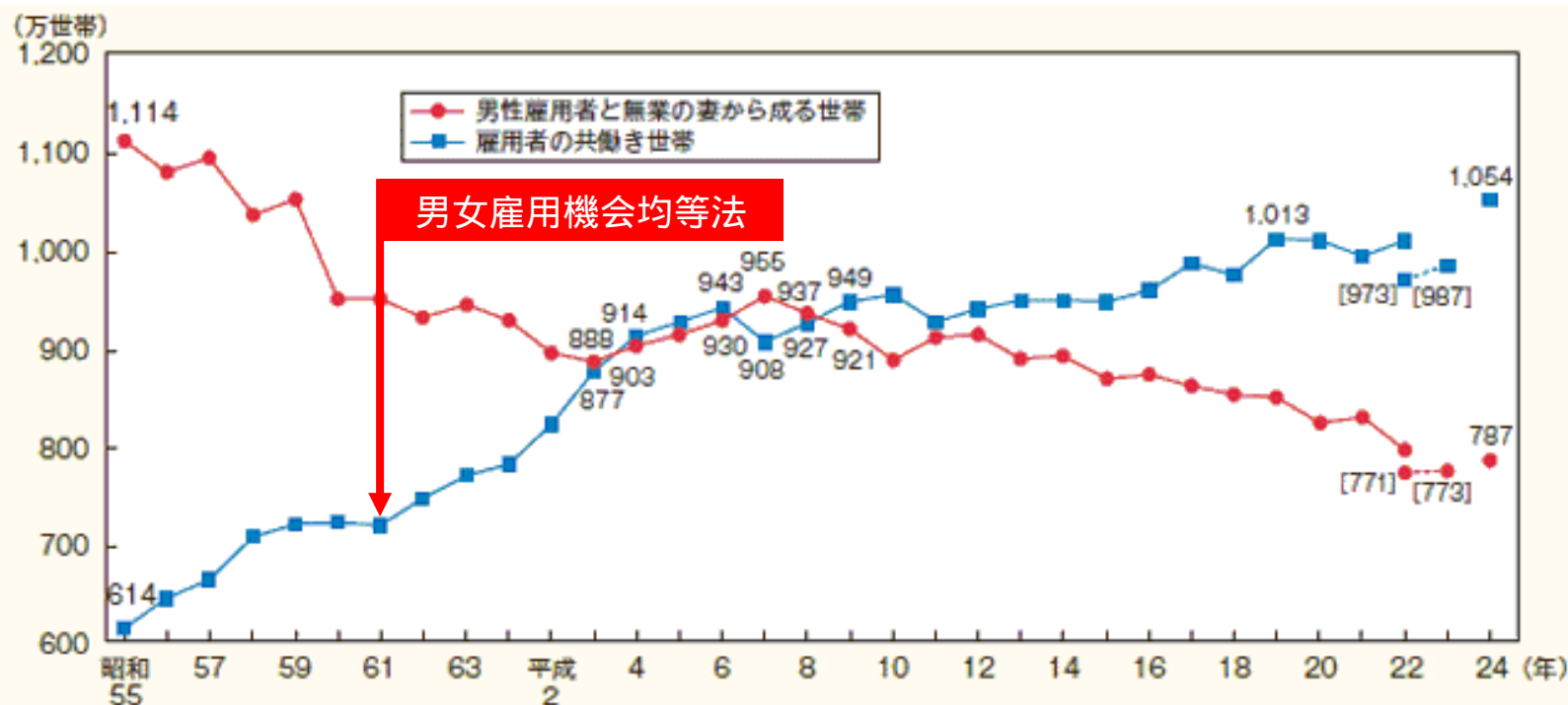
...etc

1. 夫婦で仕事と家庭の両立時代(1/2)

家事も育児も介護も夫婦で分担し合うのが主流に。

⇒男性でも仕事以外の家庭に時間を費やす必要性が高まる

共働き世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の〔〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1. 夫婦で仕事と家庭の両立時代(2/2)

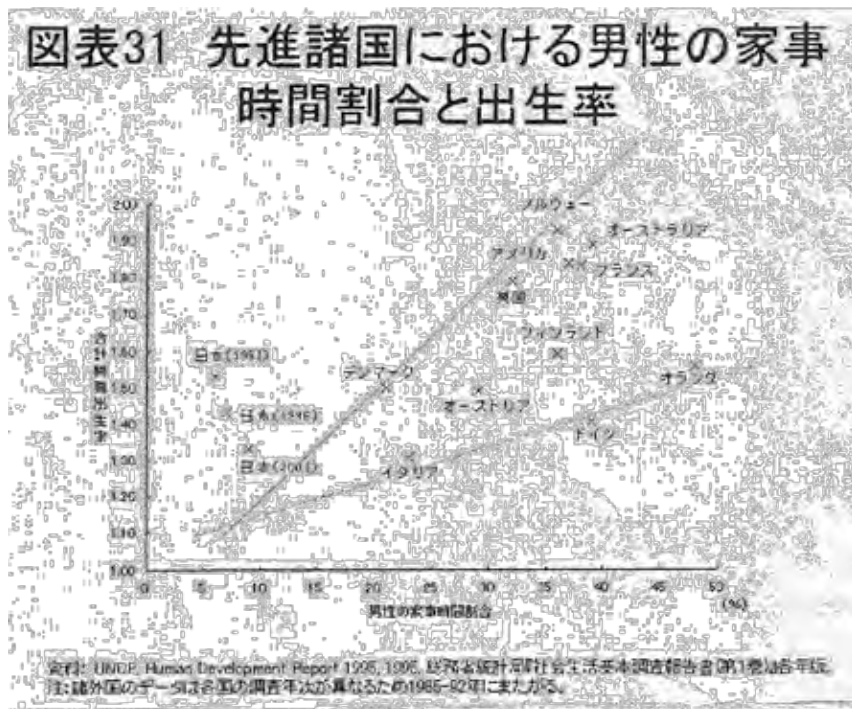
男女共同参画から技術・家庭科の必須化の影響

	技術・家庭科 男女必須時期	2012年時点の 年代
中学校	1993年	31歳～33歳
高等学校	1994年	33歳～35歳

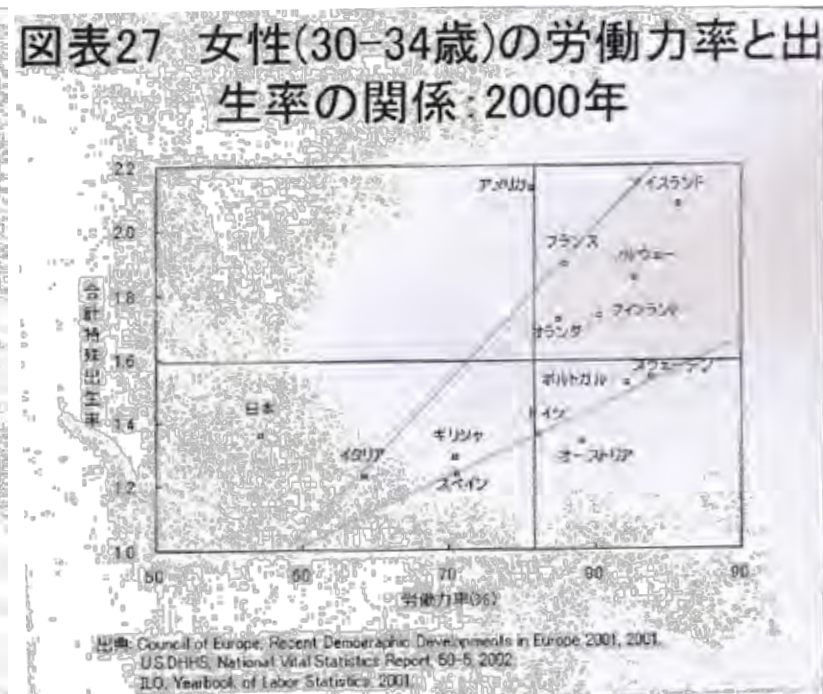
イクメンの増殖年代

イマドキ子育て世代と合致

パパが家事・育児をすると社会的には・・・



⇒ 男性が育児参加をするほど、出生率は上がる。



⇒ 出産後も女性が就労するほど、出生率は上がる。

様々な背景から人材の多様化が加速 ワークライフマネジメントが必要な時代に

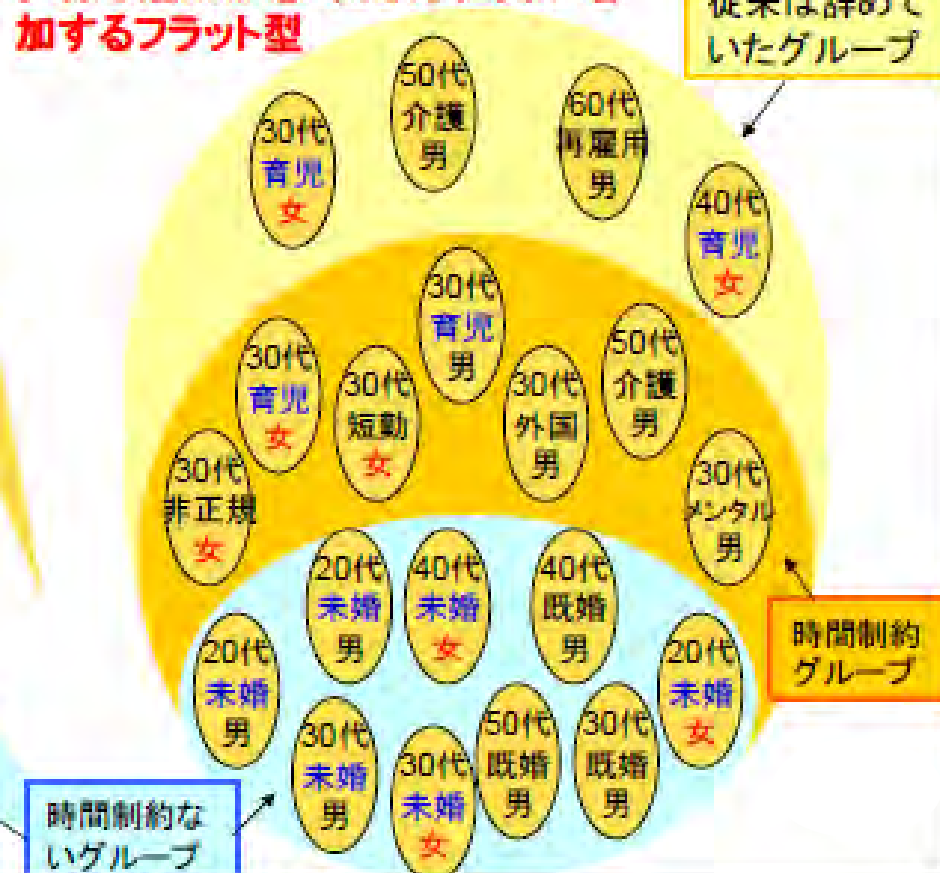
従来は・・・

主に男性、正社員、終身雇用、時間制約なし社員で構成されるピラミッド型



現在そして今後は・・・

多様な雇用形態・働き方社員が増加するフラット型



イクボスの定義



イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指す。

イクボスが必要とされる背景

現代は、女性が働いたり、男性が家のことをすることに若い世代は抵抗がなくなっている。都市部の核家族は「共働き共育て」でないとやっていけない。

しかしその上司(経営者～管理職世代)の固定化した価値観・仕事のやり方や男女の役割意識が、ワークライフバランスつまり男性の育児休暇取得、女性の活躍推進、超長時間労働の是正などの妨げとなっている。

一方、少子化で労働人口が減りつつある中、子育て世代の出産育児時の離職や40~50代の介護での離職者をいかに防ぐかは企業の喫緊の課題。

「男女問わず全て」の労働者の「育児、介護、その他私生活」など**スタッフの生活事情全般への理解を示す「イクボス」の存在が大切**になってきた。

社員のワークライフバランス推進にとどまらず、企業にとっては従業員の満足度、健康度、ロイヤルティ(忠誠心)を上げ、生産性向上と利益拡大にも繋がっていく。

制約社員の増加

「制約社員」とは、働く場所や時間、従事する仕事内容などの労働条件について何らかの制約をもつ社員の総称です。

伝統的な会社組織の基幹を成してきた正社員が、会社に言われれば「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」働く無制約社員を前提とするのに対し、近年は特定の場所や時間での勤務を希望するパートタイマー・契約社員などの非正社員に加え、**正社員でも育児や介護、高齢、病気といったさまざまな事情により働き方が限定される制約社員**が増えています。



制約社員 推定7割



大介護時代到来 両立困難で離職者10万人

有業者約6442万人のうち約291万人が介護をしている。男性は130万人、女性は160万人。女性の方が多いが、男性も約4割を占める。(総務省就業構造基本調査)

今後、高齢化はさらに進む。12年現在、65歳以上人口割合は約3079万人(総務省推計)だが、団塊の世代が65歳以上になる15年には3395万人に急増する。その後も42年の3878万人のピークまで増え続けると推測されている。それに伴い介護が必要な高齢者が増え、介護者も増える見込まれる。

少子化で介護の担い手は減る一方。未婚の一人息子や一人娘が介護の責任を負い、一人っ子同士の結婚で、2人で4人の親を抱える。女性の社会進出も進み、男女の役割分担への意識も変化している。介護者の裾野が広がった結果、介護の担い手に占める男性の割合が高まっている。国民生活基礎調査などによると、同居の主な介護の担い手は子の配偶者、つまり嫁だったが、その割合は急低下し、夫や息子が妻や親を介護する割合が増え続けている。

イクメンから、ケアメンの時代へ

アベノミクス 3本の矢

「日本再興戦略」においては、第1の矢「大胆な金融政策」、第2の矢「機動的な財政政策」を受け、第3の矢として企業や国民の自信を回復し、「期待」を「行動」へ変えるべく、基本的な考え方を「成長への道筋」として整理しています。



女性が輝く日本へ = 女性活躍推進

「保育所の待機児童ゼロ」「3年間の育児休業」「役員の一人は女性に」の3本の対策

第4の政策： 男性の育児参画推進

第5の政策： 残業のない働き方への転換

女性活躍・イクメン・イクボス は3点セット

イクボス十か条

- 1) **理解**: 現代の子育て事情を知り、部下がライフ(子育て・介護等)に時間を割くことに、理解を示していること。
- 2) **ダイバーシティ**: ライフ(子育て・介護等)に時間を割いている部下を、差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること。
- 3) **知識**: ライフ(子育て・介護等)のための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を、知っていること。
- 4) **組織浸透**: 管轄している組織(例えば部長なら部全体)に、ライフ(子育て・介護等)を軽視せず積極的にワークライフバランスを推奨し広めていること。
- 5) **配慮**: 転勤(単身赴任)など、部下のライフ(子育て・介護等)に「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。

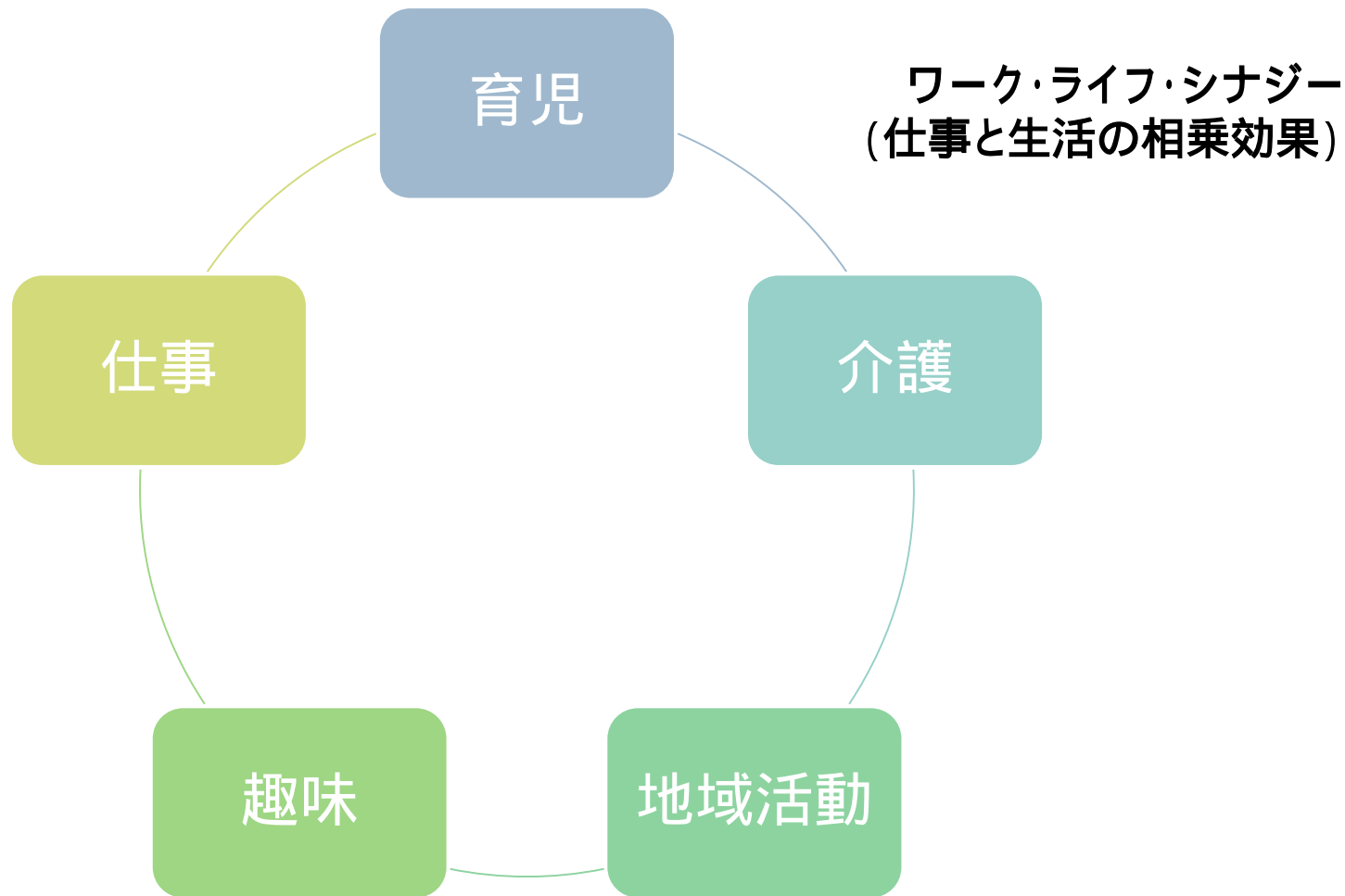


イクボス十か条

- 6) **業務改善**: 育休・介休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など可能な手段を講じていること。
- 7) **時間捻出**: 部下がライフ(子育て・介護等)の時間を取りやすいよう、会議の効率運営、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
- 8) **提言**: 役員・経営者や人事部などに対し、部下のライフ(子育て・介護等)を重視した経営をするよう、提言していること。
- 9) **有言実行**: 「イクボスのいる組織や企業は業績も向上する」ということを実証し、社会に広める努力をしていること。
- 10) **塊より始めよ**: ボス自らワークライフバランス(仕事と生活の両立)を重視し、人生を楽しんでいること。



豊かな人生のための、寄せ鍋理論とは？



「キャリア」の概念が変わってきた

→ キャリアとは、自分の人生を構成する一連の出来事

父親が変われば、
家庭が変わる
地域が変わる、
企業が変わる、
そして、社会が変わる。

Fathering Japan