

## 10 男性の意識改革

核家族化や都市化の進展等による家族の養育力や地域の相互助け合いの機能が低下する中、「子育ては母親の仕事である」との役割分担意識が、子育て期の母親の孤立化を進め、育児不安を高めている面がある。喜びと充実感を持って子どもを生き育てることのできるためには、男性の育児を促進するための意識改革が重要である。海老名市の「ランチタイム講座」を事例に、「男性の意識改革」を促進するためのポイントについて考えてみたい。

### (1) 「ランチタイム講座」(事例 28)について

#### 事業の背景・経緯

「ランチタイム講座」は、2003年度から始まり2006年度で丸4年を迎える。毎年度平均6企業を対象に、昼休みの昼食時間を利用して、保育士の資格を持つ子育て支援センターの職員が出向き、男性社員を対象に講義を行う。本事業は全国でもさほど例がなく、海老名市独自の視点で事業の企画がなされ、予算化された。そのきっかけは子育て支援センターの相談業務にある。

#### **「夫が子育てをしてくれない」～子育て女性の切実なニーズから事業を発案**

海老名市子育て支援センターでは、1998年度より子育て相談を実施している。相談に訪れる市民の多くが、乳幼児を抱える家庭の女性である。育児不安や育児ストレスなどを背景にさまざまな相談に応じる中で、「夫が子育てを手伝ってくれない」、「夫は平日ばかりでなく、休日も一人で出かけてしまう」といった、夫の育児参画不足から来る不満が少なくないことが浮き彫りになってきた。

そのため、子育て支援センターでは仕事をしている男性向けの育児講座を開催することとした。ただし、市役所などで講座を開いても男性就業者が集まることはまず考えられない。そこで、直接企業に出向く「出前講座」の形をとることにした。

前例のない新しい事業でありながら、行政内部でも「ランチタイム事業」に理解を示し、上司も事業化に尽力してくれたと、子育て支援センターの柳田所長は言う。

ただし、それは単なる思い付きの事業ではなく、長い子育て相談業務の実績から得られた子育て家庭の生のニーズを吸い上げた事業提案であったためと考えられる。

#### 事業の具体的内容

#### **夫婦と一緒に子育てをしていくことの大切さを説く**

「ランチタイム講座」は昼食時間に市内の企業を訪問し、男性社員を対象に子育ての啓発を行う事業である。訪問する企業を見つける流れは次の3つである。本事業を所掌する「海老名市子育て支援センター」や、その他の児童福祉部門の職員の知り合いの企業に働きかけるのが1つ。直接、市内の企業を訪問し、人事・教育担当者に本事業の紹介を行う方法が2つ目。企業の方から本事業に関心を持ち、出前講座を依頼してくるのが3つ目である。これらの流れで、毎年度5～7企業を特定し、出前講座を実施する。この4年度間は、毎回別の企業としていたが、2007年度からはすでに訪問したことのある企業を

訪問することも考えているという。

具体的な内容としては、精神分析家エリクソンが人の成長過程で生じる心の問題や発達課題を易しく説き起こしている書籍「エリクソンとの散歩」を題材にしている。

講義の中でとくに意識している点は、子育ての重要性のみならず、妻をいたわる気持ちや夫婦と一緒に子育てをしていくことの大切さを伝えることである、と柳田所長は言う。

なお、参加する男性社員には乳幼児を持つ人ばかりでなく、未婚男性や孫のいる男性なども見られる。また、男性社員が中心ではあるが、女性社員でも希望者には参加してもらっている。



）事業が成功しているポイント

#### **それぞれの企業の状況に合わせて柔軟に対応**

事業が成功しているポイントとして、運用上の柔軟性が上げられる。まず、「ランチタイム講座」となっているが、とくに昼食時間に限定しているわけではない。たとえば、企業の都合で午後2時から社員を集めて講座を実施してほしいと要望があれば、午後2時に出向いて講義を行う。夕方以降の就業時間外であっても対応可能とのことである。

講座に参加する社員の最低人数もとくに定めていない。企業に対しては、社員1人に対しても講座を開催する旨を伝えているという。

また、きめの細かい対応も注目される。男性社員向けの子育て講座の必要性を感じない企業には、本事業の中身を紹介するちらしを持参して、説明を行っているという。

）実施上の課題

#### **講座の趣旨を企業に理解してもらうことと周辺地方公共団体で本事業を実施することが課題**

「ランチタイム講座」の継続、充実を図る上では、男性の育児参画の重要性を認識する企業が増えてくることが不可欠である。現在のところ、講座開催のニーズを持つ企業はそれほど多くはない。一方、平成19年4月からは、従業員の子育て支援のための「一般事業主行動計画」を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、事業主は厚生労働大臣の認定を受け、「認定マーク」を商品等につけることができる。仕事と子育ての両立支援に取り組む先進企業として、企業イメージの向上につながる仕組みである。「認定マーク」の社会的認知度が上がり、両立支援の取組に対する企業の関心が高まれば、子育て支

援の一環として「ランチタイム講座」を希望する企業が増加する可能性はある。

また、海老名市内の企業で働く父親のほとんどは市外在住であり、逆に、海老名市に住む男性の大半が市外の企業に勤務している。そのため、海老名市のみでなく、周辺地方公共団体でも同様の取組を実施することが望まれる。

他地方公共団体で関連する事業を実施する際のアドバイス

子育て支援センターの柳田所長は「ランチタイム講座」を実施する際のポイントとして、企業の人事・教育担当者に本事業の意義を理解してもらうことの大切さをあげている。従業員が301人以上の企業は上記に触れた次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられているため、行政からの働きかけに理解を示しやすいが、小規模・零細企業には男性の育児参画がなぜ必要なのか、というところから理解してもらわなくてはならない場合がある。各企業を訪問し事業の紹介を行う方法もあるが、企業の人事・教育担当者を一堂に集めて、本講座のPRを行うことも効果的と考えられる。

また、市の幹部が商工会議所に本事業の紹介と参画への働きかけを行うことで、間接的に参加企業を増やすことも考えられる。

## (2) 男性の意識改革を促進する施策のポイント

### **子育てに対する男性の常識の見直しを促す啓発と次代の父親に向けたとりくみが鍵**

男性の子育て参画を促すための意識改革に重要なことは、男性が子育てに関して持っている常識や固定観念を覆す具体的で分かりやすい情報提供や啓発を行うことであろう。海老名市のランチタイム講座では、たとえば「子どもは幸せになるために生まれてきた。叱らない子育てをしよう」、「よその子どもかわいがろう」などといった話を男性社員にするという。子どもをほめるよりも、叱ってばかりいることの多い父親や、他人の子どもに関心を持たない父親がこのような話を聞くことは大きな刺激になり、子どもとの関係を見直すきっかけにつながると考えられる。

なお、海老名市の事例以外で、男性の意識改革に関連する活動に「おやじの会」がある。「おやじの会」は男性同士が親睦を深め、地域と交流を行うグループとして、全国各地で結成されている組織であるが、たとえば香川県の「おやじの会支援隊の派遣」(事例 83)は、おやじの会の立ち上げや運営で悩んでいるグループに対して、出前講座形式でおやじの会経験者がアドバイスを行う。

一方、大垣市(岐阜県)の「サタパパサロン事業」(事例 68)は、乳幼児を持つ父親を対象とした子育てサロンで、父親と子どもがふれあいをもちながら、体操や絵本の読み聞かせ、工作などを一緒に行う活動である。

3つの事業に共通して言えることは、若干でも子育てに関心を持つ男性が事業に参画するという点であり、そもそも子育てに全く関心のない男性は、講座への参加、団体での活動などは行わないというところが事業のネックといえる。

そのため、より多くの男性の意識改革を促すには、地道で時間を要するが、中高生や大学生の男子生徒や男子学生が保育所で乳幼児と交流したり、ベビーシッター体験を行うことなどを通して、中高生の頃から子育て意識を醸成することが効果的であると考えられる。

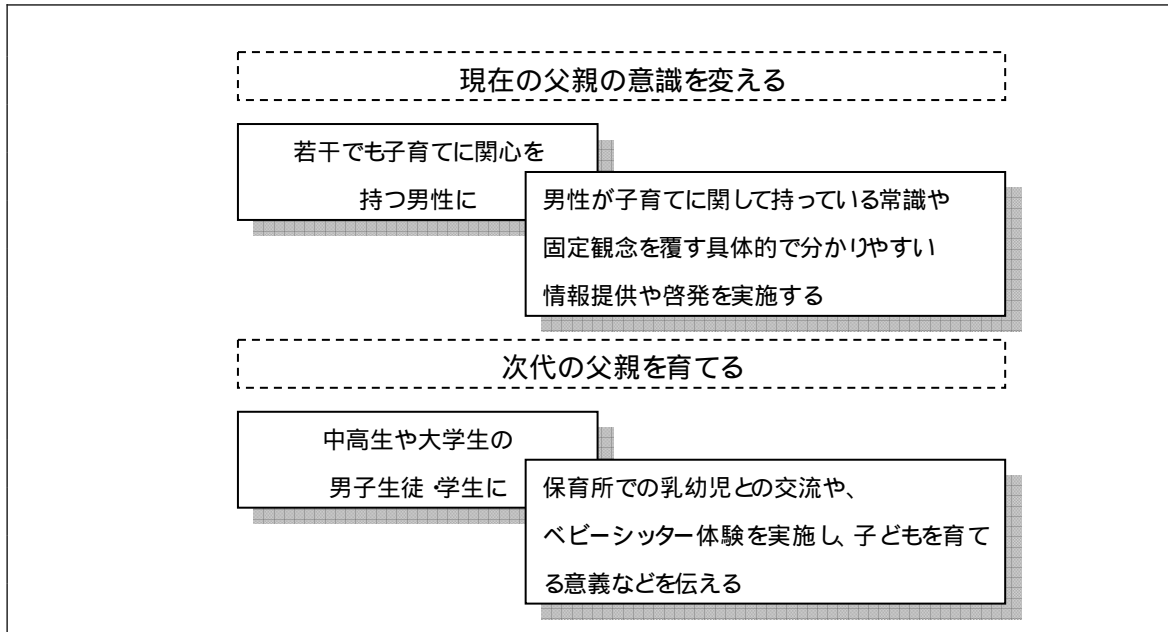


図 10 男性の意識改革を促進する施策のポイント