

「ふくおか」から発信する、市民公益活動の情報誌

「明日を担う市民」への思いをこめて

ASUMIN NOTE 24

[あすみんノート]

2021 Summer

No.

Family brings the new values.

Special Issue

家庭からひらく新しい社会

Voice

森島孝(特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州)

KNOWLEDGE

家庭と社会におけるさまざまな課題

Asumin Information

Asumin Recommend

開館時間が「9時」になります！

Hondanai

パパとママの育児戦略

Organization Introduction

登録団体紹介:登録番号762~779

2021(令和3年)年6月15日発行

【編集・発行】福岡市NPO・ボランティア交流センター あすみん

Family brings the new values.

家庭から ひらく 新しい社会

男女共同参画社会基本法が施行されて20年余りが経ちました。以前と比べると、企業で活躍する女性の姿も増え、一方で男性が家事や育児などに積極的にかかわる「男性の家庭進出」も見られるようになり、「男なら～、女なら～」といった固定観念も徐々に変化を遂げています。

しかし、多くのデータを見る限りでは、目指すべき姿にはまだまだ遠いのが現状です。「女性の社会参画」のみならず、「ワーク・ライフ・バランス」や「育児」など、社会が抱える課題はあらゆる分野に裾野を広げています。今号では、幸せな暮らしとは何かに向き合い・実践するポジティブな取り組みから、新しい社会のあり方について考えます。

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」を意味します。仕事ではやりがいや充実感を感じながら責任を果たすことができ、家庭では多様な生き方が選択・実現できることが目指されています。

女性活躍推進法

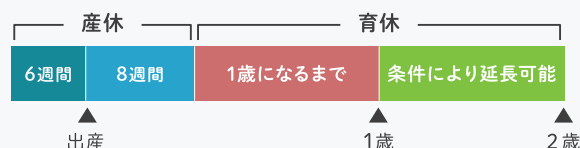
正式名称「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。罰則などはありません。国・地方公共団体、301人以上の大企業は、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、
- ② 数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、
- ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

を行わなければなりません(300人以下の中小企業は努力義務)。行動計画の届出を行い、取組の実施状況が優良な企業は、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

育休・産休

育休・産休はどちらも法律に定められた制度です。産休は労働基準法で定められた、「産前休業・産後休業」のこと。産前は申請することで取得できます。産後の8週間は原則就業することができません。育休とは育児・介護休業法で定められた「育児休業」のこと。それぞれの休業期間には手当や給付金の制度もあります。近年は法改正を受けて、男性も取得しやすくなりました。法律で定めるものとは別に、企業が独自に休暇制度を設けている場合もあります。



VOICE

ボイス

特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州

森島 孝さん

Takashi Morishima

ファザーリング・ジャパン九州の活動について

全国組織であるファザーリング・ジャパンは、「イクメン」という言葉がでてきた2006年に発足しました。ファザーリング・ジャパン九州(FJQ)は、九州に住む会員の支部として、当初は3名で立ち上げた団体です。任意団体から活動を広げ、2012年にNPO法人化しました。「笑っている父親を増やす」ことをミッションに、セミナーの講師として呼ばれたり、行政からの委託で男性の育児を支援するためのワークショップや絵本の読み聞かせなどもしています。また、自主事業としてフォーラムの開催も行なっています。特に今は「男性の産前産後」の支援に力を入れています。

FJQとの出会いについて

僕がFJQを知ったのは、九州支部の活動をメディアで見たのが最初です。それを見て、当時勤めていた出版社の取材として伺い、興味を持つようになりました。その後、団体の活動に会員として参加することになっていきまうまでの自分の働き方や家庭に対する考え方を省みると、決

して褒められたものではありません。長男が生まれた当時は、「家事や育児は女性がするもの」と考え、家事はほとんどしてなかったし、育児よりも仕事を優先させていました。当時は大阪に住んでいましたが、長男がアレルギー体質で、子育てがより大変だったうえ、妻の実家が福岡で頼る場所もなく、今振り返っても本当に大変だったと思います。そんな経緯もあり、少しでも楽になればという考えで妻の実家がある福岡に移住しました。この時も、僕はまだ「家事や育児は女性がするもの」という考えのままだったので、働き方は変わりませんでした。今になって振り返ってみると、福岡に移住したあと夫婦関係はかなり危険な状態だったと思います。データでは子どもが0歳から2歳くらいの頃が最も離婚率が高いんですが、まさに、僕もそこに直面していたんですね。あとで妻に聞いた話ですが、夫は居ないものだと考える「脳内離婚」をしていたそうです。正直、妻の気持ちが僕から離れていってるのをなんとなく感じながらも、毎日ケンカが絶えなかったわけでもなかったし、家族としての日々はそれなりに楽しかったので「結婚して家族になって数年も経てば"こんなもの"かな」とやり過ごしてしまってたんですね。福岡に来て数年後、僕は大きな病気を患ってしまい、仕事を続けられなくなりました。これが、一度立ち止まって考える時間になったんです。家族の時間が増えたのにコミュニケーションがうまく取れない。気まずいんですね。すでに、ファザーリングのノウハウになんとか触れていたもので、情報としてインプットされ

今回のボイスでは、「ファザーリング」を通して、楽しみながら、父親の子育てや働き方の支援活動に取り組む「特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州」の森島孝さんにお話をうかがいました。

ていた、いろんな危険信号が目の前にあるんです。「せっかく家族になったのに、このままでは、終わってしまう」と思った僕は、すべての行動を意識的に切り替えることにしました。妻に対してこれまでの態度を謝り、そして妻を大事に思う気持ち、好きな気持ちを常日頃からとにかく言葉にすることにしました。もちろん、家事や育児も自ら進んで行いました。最初は妻も冷やかな態度で、心が折れそうなこともありましたが(笑)。夫婦仲の危機の頃はあまり会話がなかったのが、僕の態度が変わったことで徐々に増えてくるようになりました。ちょうどその頃、病気も癒え、復業を考え就職先を探している時、タイミングよく男性の子育て支援事業の話がFJQに入



▲親子遠足の風景

ってきていて、団体としても誰か専門で働ける人はいないかと探していました。次の就職先は家庭との両立ができることと考えていたので、FJQで雇用してもらうことになりました。現在は雇用関係はありませんが、おかげさまで、今でも家族仲は良好です。なんでも話せる夫婦じゃないかと思います。

夫婦仲について、どのように捉えていますか？

夫婦仲はとても大事ですね。会話を増やすにはどうしたらいいかを考える必要があると思います。パパたちには、子どもの面倒を見ることは大切だけど、まずは奥さんのケアや家のことを気にするようにと伝えています。特に夫婦の会話では「傾聴、共感、賞賛」が大事で、話を最後まで聞き、否定は絶対にだめだし、アドバイスはむしろ逆効果。最後には「すごいね」「ありがとう」といったプラスの言葉を伝える。これって、昔の僕も全くだめで「結論から言って」などと言ってしまっていました。もちろ

ん、家事や育児をすることも大事です。ただ、お互い同じくらいの量をすれば良いというのではなく、夫婦が互いに「どのくらいすればいいの？」を納得していることが大事です。会話が增えることでそういった家事や育児の分担だけでなく、それ以外のことでもお互いの本音を伝えられるようになると思います。

「イクボス」活動について教えてください

男性も子育てをしやすくするためには、企業も変わらなければなりません。そのため企業向けに「イクボス」研修をしています。イクボスの「イク」は、組織を育てる「育」。男性に限らず経営者や管理職といった「ボス」が、「部下のワーク・ライフ・バランスを応援する」「組織の業績も考える」「ボス自身もワーク・ライフ・バランスを保って楽しむ」の3つをキーワードにしています。福利厚生の一つと思われがちですが、働きやすい職場は、人材不足の解消やスタッフのモチベーションアップにつながり、ひいては経営戦略に直結します。メンタルヘルスにもいいですよ。「男性の部下に子どもができたとき、なんと声をかけますか？」と問うと、古い考えのボスは「子どもができたならバリバリ働け!」と

言いがちですが、それがよくない。まず「おめでとう」そして「育児はどうする？パートナーの状態はどう？」と声をかけます。そうすると「いい会社に入ったな、会社のために働こう」と思ってもらえる。結果としてそれが会社のためにもなる、そういう好循環があると紹介しています。ワーク・ライフ・バランスを整えるのは決して「ラクをする」ことではありません。毎日定時に帰れということではなく、メリハリをつけてやるべきことはしっかりやる。そのために余裕がある時は家事をやって家族の理解を得ておく。つまり「権利を主張する前に義務は果たす」ことの大きさをボスから部下に伝えるようアドバイスしています。職場で、ボス自身がプライベートも話す姿勢を見せることで、「育児や趣味の話も職場でできるんだ」と思ってもらえれば尚更いんですね。「子どもの誕生日は早く帰る」「趣味を大事にしたいから残業しない」「子育て中だけど実家が近いので残業できる」など、部下のプライベートを把握すると、一人一人に合った対応ができます。イクボスは、男性の育児応援と思われがちですが、実はそれだけではありません。男性も女性も、子どもがいてもいなくても、人によっていろんな悩みがあることを把握できている会社は組織として成長する、というのが大事なところですよ。

男性の育児参加、育児・産休の取得状況は？

男性の育児取得率は伸びてはい



▲パパたちは、真剣な表情で家事の練習

ますが、10%にも満たない状況です。これは、世界的にも低いもので、ひとつは「職場の理解」に原因があるといわれています。社内の男性育児第一号になるって、とても勇気が必要ですし、(先日本案が通ったが※右下別項)対象者に「育児を取りますか？」と聞く義務はありません。取得率を上げるには、まだまだハードルは高いですが、育児を取らないと損と思えるような状況を作りたいですね。企業側にとってもスタッフである男性が家庭との両立できないと淘汰されていくと思います。逆に男性の育児家事を応援する企業は、当然ながら女性も働きやすいので、人も集まってくるでしょう。イメージも良いですよ。しかし、本人も、企業も、ただ休めではなく、休んだ後どうするかまでを考えないと意味がありません。「取るだけ育児」なんて言葉もありますが、かえって家庭がうまくいかないといった問題もあります。言葉の通じない赤ちゃんとコミュニケーションをとる、仕事以外の時間を持つことで新しいアイデアが生まれる、マルチタスク能力が向上するなど、「研修と一緒にぞ!」と思った方が良いでしょう。企業として、それらを伝える責任は、これからもっと増えてくると思います。

取り組んでいる課題は、どんな面につながってますね

ファザーリング・ジャパンでは「男性の家事育児参画はボウリングの一番ピン」と表現します。特に男性の育児が浸透することでその「一番ピン」が倒れ、児童虐待の問題や、女性活躍、働き方改革、少子化などの課題も、倒れていくイメージです。男性が育児を取れる会社は出産・育児以外の社員のプライベートな生活の変化にも対応できます。例えば親の介護がそうですね。育児を取りづらい組織では、親の介護に直面した管理職が、仕事との両立で困難を抱えます。仕事を辞めなければいけなくなると、



▲パパ自身も楽しむ絵本の読み聞かせに子どもたちもビックリ!

会社にも本人にも痛手です。イクボスの背景には、団塊世代の介護離職を防ぐ狙いもあります。また、ひとり親になる前の段階で阻止することも大事です。離婚や虐待死は、父親が仕事で家に帰らないことで、母親のワンオペ育児となり引き起こることが多いと言われていいます。また、早めに男性が子育てを理解しておかないと、デートDV、モラハラ夫などにも繋がりがねません。若い人への啓発は、今後ますます進めていきたいと思っています。

父親を取り巻く環境は、どのように変わっていきますか？

僕自身は、ファザーリングの活動を知り、家庭に軸を置く生き方にガラッとシフトすることで、家族も、そして夫婦仲もすべてが良くなったと実感しています。ちょっとうまくいかない、無理していると感じている人は「相手はなんで変わってくれないんだろう」と思うのではなく、まず、自分の行動や言動を見直すことから始めるといいでしょう。自分を変えることができれば、それに伴い周囲も変わりはじめます。女性はもちろんですが、男性にとっても、子どもが生まれ育児が始まるタイミングって、自分の生き方を思いきり変えるのに

とても良い機会だと思います。そして、極論になりますが「誰かのために」って考える必要もなく、あくまでも「自分のため」「自分が幸せになるため」って頑張れば良いと思います。「家族の仲が良い」ということは、自分のためにもいいことだし、結局は周りの幸せにもつながることだからです。また、家族関係をよくなり余裕ができることは、仕事での選択にも良い変化を及ぼします。毎日の生活に自信があるので、会社に対しても毅然と「ダメなことはダメ」と言えるようになります。それは会社にとっても、結果として有益なことにつながると思います。会社を変えようとするのは、とても大変ですが、家庭ならば自分から発信し変えていくことができます。両方ともうまくいかないと思ったら、まずは家のことから改善してみましょう。

特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州

2010年、ファザーリング・ジャパンの九州支部として旗揚げ。「笑っている父親を増やす」ことをミッションに、父子むけの料理教室や、子育てに関する講演会など、幅広く活動している。

<https://fjq.jp>

TOPIC 育児・介護休業法が改正されます!

男性の育児休業取得を促進する改正育児・介護休業法などが6月3日、衆議院本会議で可決・成立しました。改正のポイントは「出生時育児休業(生後8週間まで最大4週間、分割も可)」「企業による取得意向の確認を義務化」「2週間前の申請で取得可能」「大企業(1001人以上)の取得率公表義務」など。

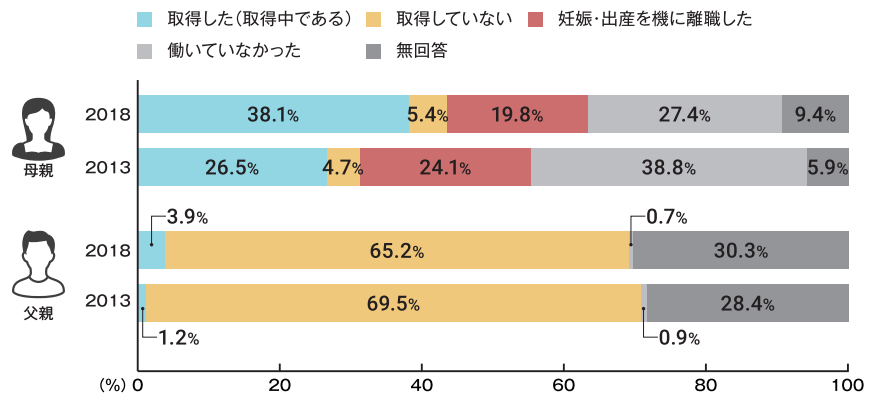
家庭と社会におけるさまざまな課題

1 男性の育休はなぜ増えない？

育児休業の取得率では、女性が割合を大きく伸ばした一方、男性は依然として低いままの状況です。また、女性の5人に1人が、妊娠・出産によって離職するという現状には、男性の取得率上昇との関係性もありそうです。制度としては準備されている男性の育児休業ですが、取得を阻む要因としては「職場の雰囲気」「周囲への迷惑」「人事評価」といった心理的なものが多いようです。育児休業取得の目標値を達成するには、制度面の整備以上に、当事者やその周辺の意識変化が促される研修の実施、職場に合わせた社内制度の明文化などによる、職場での機運の醸成が必要となります。

育児休業の取得状況

参照：福岡市「子ども・子育て支援に関するニーズ調査(平成30年度)」

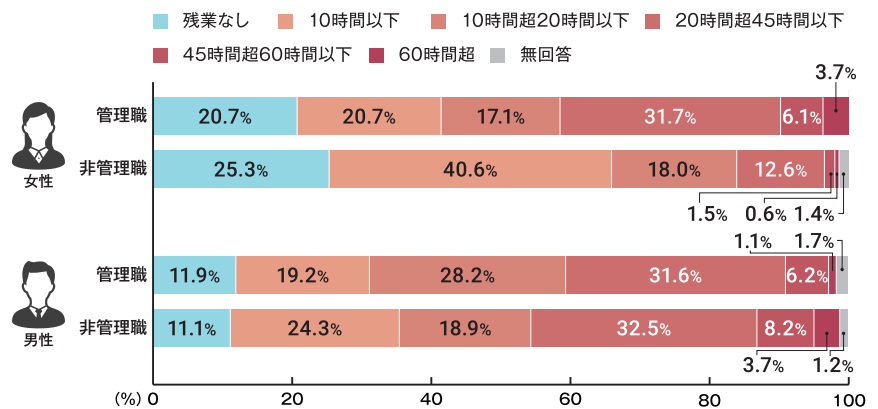


2 ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

日本には、「家庭と仕事を両立したい」思いはあっても、仕事が優先という現実があります。ひと月当たりの残業時間をみると、「女性の非管理職」を除くすべての層で、約4割近くの人が20時間を超える残業をしています。月20日の勤務で換算すると、毎日1時間以上の残業となっており、家庭で過ごす時間は自ずと減少してしまいます。また、女性も管理職となることで残業時間が大きく増加しています。この数値からも、家庭での時間を重視したい人は、残業時間の増加が見込まれる管理職への昇進を積極的に望まないことも想像できます。性差や職責の高低に関わらない、ワーク・ライフ・バランスの充実が求められます。

ひと月あたりの平均的な残業時間

参照：「福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査(令和元年度)」



3 女性の社会進出を拒むもの

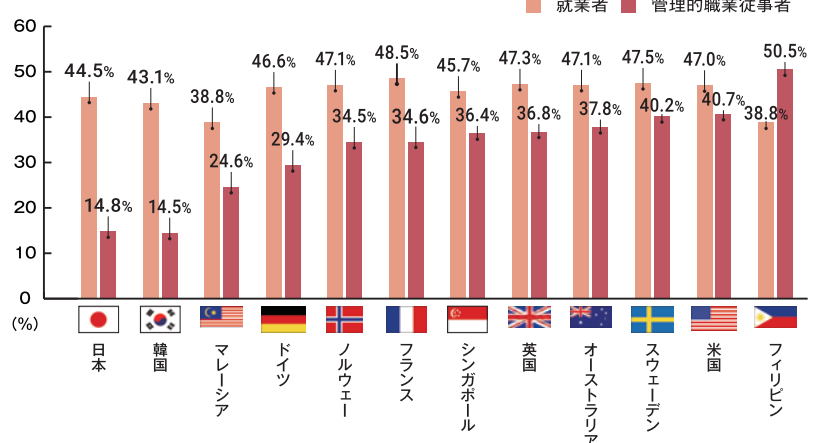
25歳から44歳までの女性の有業率は上昇傾向にあり、いわゆるM字カーブは、着実に解消されつつあります。しかし、女性管理職の数では、女性自身が管理職を敬遠する意識が高いことも相まって、諸外国と比較して大きく後れを取るなど、働く場における男性中心の意識はいまだに解消されていません。女性の活躍推進に向けた取組みが十分ではないこと、女性のキャリアアップや能力の向上を支援する体制が整っていないことなど、この数字から見ても、日本ならではの慣行・風潮が女性の社会進出を拒んでいることがわかります。

M字カーブ

女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇すること

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

参照：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和2年版」



あすみんのオススメ

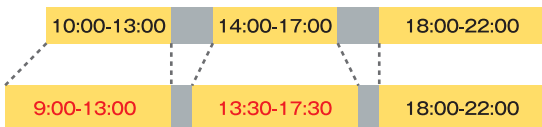
Asumin Recommend

開館時間が「9時」になります！

あすみんでは、市民活動に取り組む皆さまの利用しやすさの向上を検討するため、2021年11月1日から2023年3月31日を試行期間として、開館時間を従来の午前10時から午前9時に変更します。それに伴い、セミナールーム等の利用時間についても、インターバルを1時間から30分に短縮し、それぞれ4時間の利用が可能となります。お申し込み、ご利用の際はご注意ください。



セミナールーム・会議室の利用時間帯



ホンダナ！

Hondana!

あすみんの図書コーナーに所蔵している書籍をご紹介します！

パパとママの育児戦略



共働き家庭が増える中、仕事と家庭の両立には「戦略」が必要となります。本書では、子育てをめぐる社会背景に触れながら、数多くの事例を交えた両立の仕方をわかりやすく説明しています。それぞれの家庭や職場に合った戦略がきっと見つかる、心強い一冊です。家庭も職場もみんなが「よりよく生きる」ための考え方や制度を学んでみませんか？

ISBN: 978-4-908154-15-7
定価: 1,320円(1,200円+税)
判型: A5
ページ数: 160

【著者】NPO法人ファザリング・ジャパン
【出版社】repicbook
【発売年】2018年

登録団体紹介

Organization Introduction

あすみに登録された団体を紹介します。(登録番号762~779)

- 福岡市BBS会
- NPO法人エスプリローブ
- Healthy Diet Circle
- NPOいまここで
- コロナ感染防止対策支援会
- 福岡VNS
- 応急手当を広める会
- Lien リアン.with animals
～共に生きるプロジェクト～
- UN ARBRE VERT(アナブルヴェル)
- 福岡・美容学生ボランティア団体 GIFT
- 九州アセクシャル交流会
- 特定非営利活動法人九州自由学舎
- 特定非営利活動法人ホームレス支援「福岡おにぎりの会」
- 茶道鎮信流 福岡支部 松祐会
- 特定非営利活動法人芸術と遊び創造協会
- アストル・ピアソラ生誕100周年記念事業実行委員会
- さが昔話の会
- 子どもアドボカシーセンター福岡

団体登録更新のお願い

令和3年3月31日までに登録された団体は、団体登録更新手続きが必要となります。

●更新期間 6月1日～9月30日

※更新に必要な書類は窓口へお問い合わせください

利用団体登録について

check!

あすみんでは、施設やサービスを利用される団体に関して、利用団体登録をお願いしています。福岡市内で活動し、市民公益活動に取り組む団体(主にNPOやボランティア団体)が対象となります。登録に必要な書類は、下記の(1)～(6)になります。ご記入のうえ、窓口までお持ちください。また、(7)は登録の際にご持参ください。登録申請時には、書類の確認・面談を行います。

登録に必要な書類

- (1) 福岡市NPO・ボランティア交流センター施設利用許可申請書(団体)
- (2) 団体の運営に関する規則(定款、規約、会則等)
- (3) 活動計画書
- (4) これまでの活動実績がわかる資料
- (5) 役員名簿
- (6) 自己チェックシート
- (7) 申請者本人確認書類(運転免許証、健康保険証など)

福岡市NPO・ボランティア交流センター あすみん

【住所】〒810-0021 福岡市中央区今泉 1-19-22 天神クラス4F

【TEL】092-724-4801 【FAX】092-724-4901

【MAIL】info@fnvc.jp 【HP】https://www.fnvc.jp

【開館時間】月～土曜 10:00～22:00 日・祝日 10:00～18:00

【休館日】第4水曜日、年末年始 12月29日～翌1月3日

【facebook】https://www.facebook.com/asunoshimin/



お越しの際は公共交通機関をご利用ください

- 地下鉄をご利用の場合 ●七隈線「天神南」駅 1番出口から徒歩6分
- バスをご利用の場合 ●西鉄バス「今泉1丁目」徒歩1分
- 電車をご利用の場合 ●西鉄福岡(天神)駅 南口から徒歩5分



HP



facebook

