

第79回 マッセ・セミナー

**父親における仕事と育児の両立について**  
～ワークライフバランスについて考える～

開催日：平成 23 年 2 月 7 日（月）

会 場：マッセ OSAKA 5 階 映像研修広場

講 師：安藤 哲也 氏

（特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン 理事長）



---

## 父親における仕事と育児の両立について ～ワークライフバランスについて考える～

特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン 理事長  
安藤 哲也 氏

---

### 1. はじめに

私は今日、東京から来ました。千葉にある市町村アカデミーで公務員の方を対象に毎年講義を持っているのですが、それをマッセOSAKAの担当者の方が聴講されて、ぜひということ呼ばれて参りました。大阪には、各自治体の男女共同参画講演会やワークライフバランスのセミナーで呼ばれてたびたび来ています。先日も大阪市交通局の労働組合の方に、ワークライフバランスの話をしてきました。関西では今、ファザーリング・ジャパンの関西支部が活動していて、彼らに任せている部分があるのですが、時々僕も呼ばれて来ています。今日皆さんとお会いできて本当に良かったと思います。

今日はワークライフバランスを考えようということなのですが、名簿を拝見すると、いろいろな自治体からいろいろな部署の方が来ていらっしゃるようです。つまり、ワークライフバランスはどこか特別な部署のことではないのです。ワークライフバランスというと、とかく女性の問題、あるいは福利厚生の話と思われがちなのですが、実はそうではありません。すべての組織の中にシームレスに、あまねく機能しているものであると僕は認識しています。すなわち、ワークライフバランスを考えるということではなく、ワークライフバランスは既にそこになければいけないもので、考えている暇があれば動けばいいということです。

これは男性の育児と同じです。最近、男性のイクメンが増えてきましたが、なかなか育児をしない人は、自分ができない理由ばかり考えているのです。い

\*

かに自分が育児をしない方法を考えつくかということに頭を使っていて、そんなことを考えている間にやった方が子どもは笑顔になるのにと、僕はいつも言うのです。それと同じで、男女共同参画、ワークライフバランスという一生懸命考えてしまうのですが、そうではなく、今日は僕の話から感じてほしいのです。そして、その感じたものを持ち帰って、皆さん個人の働き方や生活、お仕事に活かしていただければと思います。

今日はワークライフバランスでも、僕がしている父親支援のところに特化してお話しします。なぜ今、父親という立場の人にとってワークライフバランスが必要なのか。それは決して父親だけの利益ではなく、家族や地域、職場にとってもいろいろなメリットがあるという話になると思います。

この風貌だと相当怪しい人間ではないかいつも思われるので、先に自己紹介したいと思います。僕は昭和37年生まれなので、今年で49歳です。普通の家庭においては、子どもはもう大学生、高校生くらいの年です。でも、僕は35で結婚して子どもが生まれたので、まだ小さいのです。それまではばりばり仕事をして、仕事のために死ぬという働き方をしていたのです。それが子どもができた瞬間にスイッチが入って、ころっと変わったわけです。

子どもは3人います。上の子がやっと中1になりました。実は嘔吐性の風邪に昨日の晩からかかって、今日は休んでいます。普通、学校を休むときに学校に電話をするのはお母さんですが、うちはお父さんです。何も言わずに僕が電話します。今日も中学校に電話をしました。その下が小4で、この子は元気に今日も学校に行きました。サッカーが大好きです。それで終わりかと思ったら、3年前にまた振り出しに戻るような感じで、45歳にして第3子に恵まれました。広島県知事と同じです。彼の気持ちがよく分かりました。先週3歳になった男の子がいます。

家族はあと1人、大手保険会社でフルタイム勤務する妻がいます。家族は以上です。近隣におじいちゃんおばあちゃんはいません。ということは、3人とも0歳から保育園に預けていて、夫婦2人で力を合わせて送り迎えと家事育児全般をしないと、回っていかないわけです。もし僕が1人目のときに全く育児をせず、妻に仕事も育児も全部任せていたら、一人っ子で終わっています。2人でやってきたから3人生まれたのです。3人生まるとどんないいことがあるか、メリットがここに出ています。ありがたいことに、子ども手当が3倍に

\*

なるのです。きちんとお金も後からついてくるのです。だから僕はラッキーだったと言えばそうなのですが、せざるを得ない状況だったということです。自分の奥さんが専業主婦だったり、家の中や近所におばあちゃんがいってくれたりすると、やはり「やらなくていいや」となったと思います。そういう男性は結構たくさんいます。

大阪は、かなり核家族が増えていると思いますが、この間行った鳥取県などではまだまだおばあちゃん力が強くて、あるセミナーで奥さんがパネラーになって「うちの夫は全然やってくれないのです」と言ったのですが、その会場にパパがいたのです。そのときはただもじもじしていたのですが、後で個別に聞くと、彼は千葉から婿に入ったのです。その家には双子がいるのですが、夫婦のほかにおばあちゃん、おじいちゃん、ひいおばあちゃん、あとおじさんも1人、8人か9人いて、家の中に全然居場所がないそうなのです。つまり、双子の世話は全部、お母さんを含めておばあちゃんとおじいちゃんがしているのです。だから打順が回ってこないと言っていました。それで仕方がないから仕事をしていますという感じです。父親支援は地方に行くといろいろな問題があるのだと思いました。

だから、今日はすべて僕のやり方を言いにきたわけではないのです。「それは安藤さんだから」「安藤さんの家はそうだったから」とよく言われるのですが、そうではなくて、大阪府民にもいろいろな立場の人がいます。皆さんは、やはりそういう人たちの多様性をきちんと見極めて支援をしてほしいと思います。

僕は今、ファザーリング・ジャパンをしています。その前に会社員を22年間やってきました。その体験も今の活動に生きています。今は東京都文京区という東京ドームのそばに住んでいます。宿敵巨人の本拠地です。文京区長も育休を取ってくれて、僕は彼と仲がいいのですが、区のいろいろな子どもたちのコミュニティでも活動しています。あと、ボランティアで絵本の読み聞かせもしています。ほかにメディアに出たり本を書いたり、国や自治体のいろいろな委員も務めています。すべてにおいて男性の育児参画、地域参画の重要性を説いています。

## 2. ファザーリング・ジャパンの事業

ファザーリング・ジャパンは日本で2006年に初めて生まれた、父親に特化した子育て支援、自立支援のNPOです。皆さんは公務員なのでご存じだと思いますが、日本における子育て支援の歴史は20年以上あります。エンゼルプランというものを当時の厚生省が作って、少子化対策ということで経済支援だ、保育所整備だとやってきましたが、出生率は一向に伸びていません。伸びているのは児童虐待の件数、DVの件数、一人親家庭の数ばかりです。普通、民間は2年で終わりですから、民間ならとっくに事業撤退です。20年やって何も成果が出ない、何をしているのだらうと僕はいつも思っています。

僕の子育ては13年前に始まって、毎朝保育園に行くようになりました。当時は東京でも、朝来ているお父さんはせいぜい2割でした。今は、僕が行っている公立保育園の朝は、既に7割がパパです。僕は実家が近かったので文京区を選んだだけなのですが、あの辺りに暮らしている人はみんな超一流企業に勤めているので、ぱりとしたアルマーニのスーツを着ています。そういう人が朝はいつも抱っこひもをつけて、せっかくのスーツによだれなど付けられています。ざまあみろと思いながら「パパはそんな良いものを着てきたら駄目だよ」と言っているのですが、みんな保育士さんに「お願いします!」と言って笑顔で会社に出掛けていきます。

しかし、お迎えにはやはり来られないわけです。なぜかというと、公立保育園が終わる時間よりもパパの退社時間の方が基本的に遅いからです。これはやはりヨーロッパ並みに、パパでもお迎えに行ける社会にしたいと僕は思います。そうすれば母親に負荷がかかっている育児も楽になるでしょうし、男性が当たり前前に育休を取れるようになれば優秀な女性が早く復帰できるようになります。労働力が減っていく中で女性の活用といわれていますが、口ばかりでは駄目なのです。男性の今の働き方を変えない限り、女性が活躍することは絶対に無理です。子どもを産んだ女性なら、家族を犠牲にしてまで働きたいとは思わないでしょう。しかし、男性は健康な妻がいてくれるからこそ、好きな仕事を好きなだけ、夜遅くまでできるのではありませんか。そんなことは女性は普通考えません。ですから女性を活躍させたいのなら、まずは男性の長時間労働や有給休暇の取得率を上げていかなければいけないのです。

その戦略は二つです。一つは意識改革です。それを僕らは「父親はもっと

育児をせよ」と言っています。99年に当時の厚生省が「育児をしない男を父親と呼ばない」などと、桐嶋まがいのキャッチコピーで揺さぶってきましたが、今そんなことを言われたら、どん引きです。僕らはもっとポジティブに、「父親であることを楽しもう」「父親ほど地球上で素晴らしい仕事はない」と言っています。「笑っているお父さんになろう」「そのお父さんの笑顔が子どもや地域をはぐくむ」。そういう言い方をしています。そういう考え方を持つ若い男性は、確実に増えています。今、皆さんがまちなかでよく見る若いお父さんは、子どもを抱っこしたりベビーカーを押したりしています。昨日も東京で素晴らしいヨーロッパスタイルだなと思ったのは、パパが赤ちゃんを抱っこしていて、抱っこしているところに奥さんが下から手を入れて歩いていたのです。これは完全にヨーロッパスタイルです。大阪ではそういうのは見られますか。まだちょっとないですか。写真を撮っておいて見せればよかったですね。

そうであるが故に、意識改革の部分では僕はもう楽観的です。若い世代がどんどん父親になってきますから、問題はない。問題なのは僕くらいの40代後半や50代、皆さんの職場の管理職の皆さんです。全くそういうことをしてこなかった人が多い世代です。公務員同士で結婚されている場合は共働きをされている方が多いので少し違うかもしれませんが、片働きだと多分してこなかったでしょう。だから育児をしようとする若手に対して、パワハラまがいのことを平気で言うてしまうのです。「育休を取る？ 何言ってるんだおまえ、男は仕事だろう」などと、まだ50代の人たちは平気で言っています。そのように上司に言われると、日本人の性格として、取ったらキャリアに傷がつくのか、やめておこうとなるのは当たり前です。

だからその辺の世代別の意識改革が重要なので、僕は企業の管理職セミナーを、この間もどこかの自治体で管理職だけ集めてもらってやりました。そのときは育児の話はあまりせずに、介護の話と老後の熟年離婚の話をたっぷりしたのですが、みんな震え上がっていました。そのようにして、当事者の意識をどう持たせるかが非常に重要です。今日も管理職の方がいらっしゃるので、後でそんな話も少ししたいと思います。

意識改革とともにしているのが環境づくり、つまり、男性が逃げ込んでしまう職場での働き方の見直しとワークライフバランスの推進です。ほかにも、企業トップや管理職の意識改革が大事だということで、労働組合と組んで横から

\*

突っついたりしています。去年は70社でさせてもらいました。かなり変わってきて、日立製作所などは年間100人以上の男性が育休を取るようになっていきます。一番進んでいる旭化成では、4年間で900人の男性が育児休養を取っています。民間でもこんなに頑張っているのに、自治体はどうですか。過去1人とか2人とか。皆さんは男女の給与格差もないし、クビ切りなどないでしょう。クビを切られるかもしれない民間でも取っている人がたくさんいるのですから、もう少し公務員が引っ張ってもらわなければ困ります。トップが自ら示すことも大事ですから、僕はそんなことをよく文京区長や広島県知事にも言っています。

地域も父親の出番を増やすことが必要です。環境が整ってくれば男性も育児がしやすくなり、意識と環境がマッチしてきます。今、ファザーリング・ジャパンには200人近いパパが入っています。仕事も家庭環境も多様で、4割が専業主婦家庭、5割が共働き家庭で、残り1割は専業主夫だったりシングルファザーだったり、学生のパパだったりします。世代も上は58歳のパパから下は19歳のパパまで入っています。それで、みんなで支え合ってコミュニティを作っているのです。女性は子どもが生まれると、地域でそういったコミュニティを自然に作って行って、それが老後にも生きるのですが、男性は職場のネットワークばかりで、定年になると誰も地域に友達がいなかった、僕はどこに行ったらいいのだというので、「わしもわしも」と奥さんにくっついていく「わしも族」にみんななってしまう。「わしも族」は濡れ落ち葉の進化系です。そのようにならないように、老後のことも含めて、子育てこそが地域の絆づくりであり、「子どもは地域のパスポートだよ」と僕は言っています。

ファザーリング・ジャパンのメンバーになったパパたちは、そのことが分かっています。仕事と育児のどちらかを選ぶのではなくて、仕事も育児も楽しみ、プラス社会貢献も、みんなうまくバランスを取りながらやっています。最近、僕は彼らを「ハイブリッドパパ」と呼んでいます。トヨタのプリウスのエンジンは、道の状況に応じて瞬時にエンジンを使い分けます。それと同じように、子どもが小さいときには家庭側にエンジンを置き、中学に入ったら仕事に戻す。また、その日その日で、今日は子どもが具合が悪いから早く帰ろう、奥さんが病気だから早く帰ろうと使い分けられる。そういうハイブリッドなパパを増やしたいのです。ですから、僕らは仕事を辞めろと言っているのではありません。

\*



ませんし、専業主夫になれなどとは一言も言ったことはありません。中には3~4人そんな人がいるのですが、やはり食い扶持は大事ですから、仕事も諦めずに、育児も諦めずにできる方法を、みんなで開発していこうということをしているわけです。

ファザーリング・ジャパンの事業は、お手元のリーフレットに全部載っています。今日のテーマでいくと、今はファザーリング・スクールというのをしています。僕らが主催して始めたのですが、去年から横浜市、さいたま市、船橋市、あとは四日市でも始まりました。まだ関西ではしていないので、一緒に組んでくれるところは早い者勝ちです。例えば箕面市パパスクールなどでしてもらえれば、5回くらいのシリーズで僕らがそこに講師で入ります。本来は、保健センターの母親学級と同時並行でやるべきだと僕は言っています。これも実は政策提言なのです。僕は今、東京で両親学級の授業も持っていて、おとこの土曜日には、板橋区で33組の夫婦を相手に授業をしてきました。パパがみんな来ています。大田区は平日なのですが、平日でも3分の1のパパが有休を取って来ています。両親学級では、3kgのおもりをお腹に入れて、妊婦体験をしています。奥さんに「ほら、それで靴下を脱いでみなさい。分かるでしょう、私の気持ち」などと横で言われていました。

ほかによくやるのが沐浴体験です。3kgの赤ちゃんの人形を使って、「これ結構重いですね」などと言いながら、「耳をこうやって押さえるんですよ、はい、こうやって洗ってね、お父さん」などと教えてもらって、「はい、ではおしまい。あと頑張ってくださいね。3カ月後に生まれますからね。以上」で終わりなのです。僕からすれば、これでどうやって育児をしていけというのかと思います。女性は産むまでに何度もいろいろなことを学ぶ機会があって、心の準備、体の準備もして、その瞬間を迎えるのに、お父さんはたった1回しかないので、あとはせいぜいベビー用品を買いそろえるくらいが関の山で、外で仕事をしているだけです。そんなことでうまくいくわけがないという話です。スキーで言えばボーゲンだけ教えて、いきなり滑降のオリンピックコースの一番前に連れていかれるようなものです。どう考えたって滑るに決まっているのです。

だから、ママと同じくらい総合的な父親教育が必要なわけです。これはヨーロッパではもう当たり前です。北欧などでは、そこに暴力を振るわない育児の仕方というプログラムまで入っています。スウェーデンではそれが虐待を激減

させたのです。大阪も虐待が非常に多いので、やった方がいいのではないのでしょうか。この間、うちの関西支部で虐待のフォーラムを開きましたが、やはりこれからは予防です。起きたことに場当たりの対症療法で何とかお茶を濁すのではなく、どうしたらこれから親になる人たちに暴力を振るわせないか、父親が自然に育児にかかわれるような意識と環境を作っていけるかを、行政の皆さんはぜひ考えてください。

東京出張などのとき、一度ファザーリング・スクールを見に来てほしいです。非常に意識の高いプレパパ（まだ生まれる前のパパたち）がたくさん来ています。3万円払って申し込んでいるのは、ママです。卒業生のママたちに聞くと、みんな「安いものでした」と言います。つまり、3万円で夫が変わったのです。「夫の両親、特にお父さんを見ると、何もしていない人だから心配だった。夫のお母さんが20年後の私に見えました」と言うのです。かしずいて小さくなって生きている、それでは駄目だというので、「最初は少し高いと思ったけれど、マクラーレンのベビーカーに比べれば安いものです」と言っていました。どのパパたちもスイッチが入って、生まれた後も一生懸命楽しく育児をしています。それでどれだけママたちが楽かということです。

あと、今年も男性の育休取得の促進をしました。経済支援50人枠突破です。僕らが基金を集めて、産後に1カ月以上育休を取ったパパに5万～10万円の給付金を支給しました、これも本来はもっと国が、雇用保険ではなく特別財源を付けてやるべきことです。大阪の自治体はどうしてしないのでしょうか。それを売りにすれば、「あそこへ行けば、パパが育休を取ると10万円もらえるんだって。東大阪市に住もうよ」という感じになると僕は思うのです。せっかく法律が変わったので、それをもっとプッシュするために僕たちはやったのですが、最終的にはやはり行政がやってほしいと思います。

そういう意味で成功したのは父子家庭支援でした。経済支援が母子よりも少ない父子家庭に僕らが基金を作って支援したところ、民主党がマニフェストに入れてくれて、児童手当法が国会で改正されました。それで皆さんご存じのとおり、皆さんの自治体の福祉課から支給が始まっています。今はそういう形で、子育て家庭が抱えているいろいろな問題を改善すべく活動をしています。

今日のセミナーも、まさに皆さんと組んでやっているわけです。公務員の方にはこのようなことをしてほしいと伝えています。労働組合や地域も同様です。

家族というのは結構厄介なもので、お父さんの意識が変わっても、その親、おじいちゃんおばあちゃんが古い意識や価値観を持っていたりします。あるいは、ママ（妻）が自分で抱え込んでしまって、「育児は女の仕事」「男がやってもろくなことがない」と考えたりする。これは世界中の父親支援の事業で大きなテーマになっています。「門番としての母親」（マザーズ・ゲート・キーパーズ）と言います。つまり、母性神話です。母親神話というか、「母親の方が育児に向いている、優れている」と思ってしまう。逆に男性は、「母乳も出ないし、おれは稼いでいればいいんだ」となってしまうということです。それが育児を取ろうと思ったお父さんが妻に反対されたり、妻の両親に反対されて諦めてしまう原因にもなっています。

### 3. 父親の子育て参加により期待される成果

①行政・自治体、②企業・労働組合、③地域社会、④家族という四つの領域が、父親の子育てを支える環境づくりをするために、攻め落とさなければならぬ重要な拠点です。僕は最初にこの父親支援の事業戦略を考えたとき、オセロゲームだと思いました。つまり、この四つがオセロの四隅なのです。真ん中にいる黒いパパを白に変えるには、彼らを直接白に変えるのではなく、オセロの勝ち方のように、四隅を白で押さえるということです。ここを押さえれば自然に全部変わっていくと思ったのです。

パパが育児に参加できるようになればどういったいいことがあるか。ここが大事です。いろいろなステークホルダーがいるのですが、まず国や自治体においては、男女共同参画社会の実現や働き方の見直しにつながっていきます。企業においても、それがシームレスに機能してくれば、生産性の向上、人材の獲得や有効活用、人材流出防止にもなっていきます。人材を採用して育成するコストは大変なものです。例えばソフトバンクとAUで同じくらいの技量を持った開発者、プログラマーがいたとします。男性も最近はイクメン化しているので、子どもができて育児が取れないとどちらかの会社でもし言われたとしたら、「向こうの方が取りやすいからそちらに行きます」と、優秀なアイデアとセンスを持って行ってしまいます。そんな感じのことが実際起きています。つまり、企業でもワークライフバランスや男性の育児支援が非常に重要な経営戦略になっているということです。

一方、地域や家庭においても、地域が活性化したり、子どもにとっての斜めの関係、地域の男性とのつながりができて、生きる力が伸びていくなど、持続可能でみんなが笑顔になれる共生社会になっていき、地域が活性化するという事です。

家庭においては、生活保障になります。福祉分野の大きな荷物になってしまっている一人親や離婚を、まず減らすことが大事です。その原因となるDVなども予防されていくのではないのでしょうか。あるいは産後うつや児童虐待なども、起きてしまうとコストが掛かります。そういったものを抑制していく力になっていくと私たちは考えています。

国レベルでいくと、それが少子化の歯止めになったり、あるいは労働力が減る中で女性の就業率の向上につながっていくのではないかと考えています。それを僕らはボトムレベルでずっとやってきたのですが、ようやくトップレベル、国も動き始めたのが厚生労働省のイクメンプロジェクトです。これは別におむつの替え方を教えているわけではありません。何を考えているかは、キャッチフレーズに表れています。「育てる男が増えれば家族が変わる、そして社会が動く」、これをコンセプトにしています。男性の家事時間や育児時間が増えれば出生率が上がるというデータが世界的にあります。男性が家のことをすると女性も社会に出やすくなる、つまり労働力が伸びていくわけです。だから厚生労働省がやっているわけです。

そういったことにメディアも気が付いて、テレビ番組でもイクメン特集が組まれるようになってきました。活字メディアからも、そういう人口が増えていきますから、当然ガイドブックや雑誌などが出てきます。メディアが開かれてきたということです。

産業界もイクメンマーケットを放っておきません。百貨店がイクメングッズを開発して、パパ向け売場にそれを出してきたり、ネット販売もしています。東京の方では今、特に待機児童が多いエリアで、子育て支援マンションというものができています。大阪でも始まったようです。埼玉県にある戸田公園は東京のベッドタウンで、今、待機児童が非常に多いのです。そこに1000世帯規模のマンションを、大成建設グループの右楽土地という企業が造っています。子育て世帯、つまり子どもが1人生まれたときに家を買おうという人たちにターゲットを絞って、子育て支援というコンセプトでマンションの敷地内に認証保

育施設を作りました。行政もそれを支援して、入所者が優先的に入れることにしているのです。その横にはなんと小児科まで作っています。急に子どもがノロウイルスやインフルエンザになったときに、ママがタクシーに乗って小児科に行かなくてもいいわけです。それで少し治ってきたら一時預かりで見てくれて、ママは仕事に戻れたりするわけです。今それが非常に注目を浴びていて、「AERA」でも特集されています。

そのモデルルームに来た女性に「あとどんな支援サービスが必要ですか」とアンケートをしたところ、7割が「パパの支援もしてほしいです」と答えています。つまり、共働きだったりするので、ママだけではないはずだ、パパがもっと育児が楽しくなるようなサービスが欲しいというわけです。それで有楽土地からファザーリング・ジャパンに、パピリオンを開放するのでファザーリング・スクールをしてくれないかとオーダーが来ました。

地域で「パパ友ネットワーク」を作るとというのが僕らの趣旨ですから、喜んで受けました。新規で入ってきたパパたちはなかなかつながらないと思うので、僕らがその接着剤となってやりましょうという話です。今建設中なのですが、この秋から始まります。先日、第1期260戸の販売を開始したところ、5,000万円するのですが、このご時世で即日完売でした。こういう価値がないとこれからは不動産も売れなくなってくるということです。

子育て家庭に優しいマンションというのは、中高年などにも優しいのです。介護の人たちなどに対してもそうです。そういうものがこれからのソーシャルキャピタル。本当の意味での地価を上げていくということです。大阪も東京とあまり変わらないと思いますので、多分同じような状況になってくると思います。

#### 4. 本当のイクメンとは何か

僕らとしては、ワークライフバランスにも引っ掛かるのですが、イクメンの、量だけではなく質を追求したいのです。確かに量は増えましたが二極化していて、まだなかなか成果が乏しい部分もあります。つまり、週末だけ育児をしているような、惜しい、少しもったいないというパパが多いわけです。本人はしているつもりなのですが、頻度が少ないので子どもとの関係がうまく築けていない。あるいは、自分は手伝っているつもりなのだけれども、ママが全然認

めてくれないという感じです。それでよく、妻の機嫌が直りませんと相談されるのですが、僕らはそれを「決して君は能力がないわけではない」と言うわけです。問題は時間を費やしていないことで、「意識はあるのに資源がそろっていないんだよね」という言い方をしています。ですから、やはり本当にイクメンになりたい人には、ワークライフバランスが必要なわけです。

本当のイクメンとは何かということを僕らは言っています。四つあるのですが、まずは育児・家事を楽しめるところまでいこうということです。今日も現役のお父さんがいると思いますが、お風呂入れ、寝かしつけ、ご飯をあげる、朝の保育園など、楽しいですか。僕はもう3人目なので、かなり肩の力が抜けて楽しいですが、1人目のときはなかなかそうはなりませんでした。

僕らはよく、「父親になったらOSを入れ替えよう」という言い方をします。パソコンのオペレーティングシステムです。実は父親の中にも母親の中にも、「子育てOS」があるのです。子育てにはいろいろなソフトが必要で、それをさくさく稼働させるには、OSをまず新しくしなくてはいけないということです。皆さんもワークステーションをきちんと整えてから仕事をするでしょう。それと同じです。しかし、これまではほとんどの男性が、育ててくれた自分のお父さんのOSを何となくインストールしてしまっているのです。特に僕くらい、昭和40年代の人間の父親は、全く育児などしていませんから、そのOSは子育てのバージョンで言うと非常に古くて、製品名で言うとWindows95のようなOSを持っているわけです。それではすぐに固まってしまって仕事などできません。

皆さんは、固まったパソコンをどうしていますか。強制終了、買い替え、それが「奥さんからの離婚」ということです。だから、「能力がないのではない、君のOSが古いんだよ」という言い方を僕らはします。ここにいるお父さんたちのOSのバージョンは、今幾つでしょうか。今はせいぜいXPでなければ駄目です。たちまちお払い箱です。常にそれを意識して、毎日アップデートしなさいと言っています。そのためには、毎日かかわっていくことです。毎日やっていればうまくなって、楽しくなっていきます。

それを、先ほど言ったように、できない理由ばかり考えて、「職場のせい」「仕事が忙しい」と言う。「違うよ。やる気がないんだろ？ やらなくていいと思っているんだろ？ お父さんからそのように刷り込まれているから」というこ

とに気付かせるわけです。

それでもよく分からない人には、「仕事に置き換えてみなさい」という言い方をします。つまり、どんな仕事が好きか。僕もずっとサラリーマンをしてきました。今も自分で企画を考えています。事業アイデアです。まず、顧客や取引先の課題を見つけます。皆さんで言えば市民です。そして、その課題を解決する方法を企画書に落とし込んで、会議でプレゼンテーションしてコンセンサスを得て、上司のはんこをもらって予算を付けてもらって、他部署を巻き込んで仕事を推進して、予想以上のフィニッシュを年度末に迎える。それで住民が喜ぶ。これが面白い仕事です。逆に、上司の指示どおりのことしかしない、あるいは前年どおりのことを予算が付いたからただやっている、それは楽しいですか。しなければいけないのですが、何かクリエイティブではありません。僕はそういう誰かが通ってきた道をただなぞるだけの仕事の仕方が嫌だったのです。だから常に自分で考えて決める道を選びました。それが楽しいからです。

それは育児も全く同じなのです。つまり、奥さんの指示どおり、あるいは「ひよこクラブ」に書いてあるとおりにしかしない、自分ができる時間しかしない、言われないとしない指示待ち人間、それが面白いですかという話です。だから、よく子どもや奥さんを観察して、困っているのなら、今、自分がどう動けばその問題が解決するのか、家族が笑顔になるのかを考えよう、君たちにはできない理由なんて考えている暇はないんだよと言っています。それが楽しむコツだということです。

2番目は、ポジショニングの問題です。手伝いで終わっているパパたちは、ママが主担当、自分が副担当だと常に思っているのですが、僕らは、子育てはツートップフォワードでいこうと言っています。これは介護もそうなのですが、ツートップフォワードとは、南米のサッカーチームがよく採用する攻撃的フォーメーションです。日本は昔から、サッカーも育児もワントップなのです。この間はワントップで優勝しましたが、あれは2列目が機能したからです。それまでの全く勝てなかった日本チームでは、前線でフォワードが孤立していたでしょう。パスが通らない、点が入らない、それで負け試合になっていたのです。

育児においても、ママがマンションの1室で孤立するのです。パパが帰ってこないでパスが通らない、それでいろいろなことが起きてしまうのです。コー

\*

ナーキックのときにヘディングのために後ろから蹴りに来る人のような感じで、1試合に3～4回は出番がある、それが週末だけのパパです。これもなかなか点が入りません。それでフラストレーションをみんなでためてしまっているわけです。そうではなく前線を2人で張って、隙があれば点を取ってやるという攻撃的で面白い楽しいサッカー、育児をしませんかと、僕らは言っています。それで何が良いことがあるかという、ママも助かる、プラス、子どもの信頼と愛情を獲得できるのです。

これはママ向けのセミナーでもよく言うのですが、子どもというのは母親だから、女性だからなつくわけではありません。毎日そばにいてくれて愛情を持って総合的にお世話をしてくれる人になつくだけなのです。男にはおっぱいは出ませんが、出産と授乳以外は全部できます。子どもはそれを多くしている方になつくのです。父子家庭のお父さんは、みんな一人でやっていて、きちんと子どもはなついて育っていますし、育児休業を半年とか1年取っているパパを僕はたくさん知っていますが、子どもはみんなパパになついています。

この間、1年間育児を取った家のママと話し合いました。ちょうど7カ月日くらいです。「パパがよくやっていますね」と言うと、ママが「助かっています、うちの夫はイクメンで」。教育産業でフルタイム勤務をしているママなので、「ママも今、重要な仕事をしているんですね」「ええ。何とか成功させたいのです。だから夫の協力が本当にうれしいです。でも、私もたまには娘と遊びたくて、週末だけ育児をしようと思って子どもの前に出ると、『パパじゃないと嫌だ。ママ嫌い』と言われてしまいました。母親ならいつでも子どもは振り向いてくれると思っていたのに、悔しい」と言っていました。だから、「『母親なのに』というのは違うよ。パパの方がいつもいるでしょう。パパがこの子のことを全部知っているから安心して子どもは付いていくのです。それだけです」と言うと、「今度は育児を半分ずつにします」と言っていました。

そのことが分かると夫婦でバランスが取れるようになってきて、ママもパパにチャンスを与えるようになってきますし、パパもそのチャンスを生かすように、きちんと攻撃に参加してくるようになるということです。まさかの中には、週末だけしか育児をしていない、あるいはそれすらもゴルフに行っていてなくて、「パパ、今度いつ帰ってくるの」「お父さんはどこに住んでるの」などと言われている人はいないでしょうね。そうなってしまいますよ。子育ては

\*



期間限定ですから、女の子のお父さん、小学校2年になると娘はひざの上に座ってくれませんか。「パパは嫌い」などと言われる関係だと、中1になると「お母さん、お父さんのパンツと一緒に洗わないで」と言われるのが関の山です。

僕はそういうのは絶対に嫌です。だから育児をしてきました。6年間で6,000冊の絵本を娘に読んできましたが、今はもうそれも終わってしまいました。絵本など読めるのはあつという間でした。子育てはいつか終わるのです。なぜそれを今しないのか。「今は忙しいが、僕だっていつかやるんですよ」「そんなこと言っている者に『いつか』はやってこないよ」と僕はいつも言っています。「本当にやりたいのなら、今日はさっさと帰ればいいではないか、考えている暇があったらさ」と、いつも背中を押しています。生もの子どもが目の前にいるのです。パパだって赤ちゃんの命を守らなければいけないのです。何でそんな簡単なことが分からないのか。育休取った人はみんなそれが分かると言います。「ママの偉大さに気が付いた」と言います。そうやってそこから先、夫婦2人で仲良く育児ができるようになるのです。だから僕らは育休を取ろうと言っているのです。

イクメンは、パートナーに対して常に感謝とねぎらいの気持ちを忘れません。もし、外で働いて給料を稼いでくる人が偉いという感覚を持っているなら、今日から捨ててください。実際にそうなのです。この間、アメリカの企業の調査が日経新聞に出ていました。小さい子どももがいる家庭で、専業で家事・育児をしている人の日々の労働を年収に換算すると幾らかという記事です。1,300万円です。つまり、家事代行サービスやベビーシッターサービスのメニュー表に、皆さんの専業主婦の奥さんの労働を1年間当てはめて計算すると、1,300万円の価値を生み出しているのです。お父さんは1,300万円稼いでいますか。その半分くらいしか稼いでいない人が、家に帰ってきて偉そうに「おい疲れたよ、ビール！」などと言っていたら、それは「ふざけんじゃないわよ」という話になるでしょう。僕がその立場だったらぶち切れます。だって、ママは毎日そんな大変なことをしながら、生涯賃金2億~3億稼ぐ人を育てているのです。これはものすごい投資でしょう。民間のメーカーの人であれば、あなたが作っている車や冷蔵庫は今確かに売れるかもしれないけども、それとどちらが価値が高いか、偉いのかということです。どちらも偉いという話です。だから、外で疲れて帰ってきて、おれは会社でこんなに絞られて職場で嫌な思いして稼いでいる

のだから、もっとサービスしろなどと言うのはやめなければいけない、家ではもっと大変なことになっているという話です。イクメンをしていると、そういうことに気が付くのです。1,300万円以上稼いでから偉そうにしましょう。

最後は、地域支援が進んでいるという話です。中学校区くらいのコミュニティをしっかりとパパのネットワークで固めていって、面白くしていくことが大事だということです。先ほどお話しした必要十分条件四つがなくても子どもは成長してしまうのですが、父親を楽しみたいのであればこれを持ってほしい、OSの中にきちんとチューニングしておいてほしいということです。そうすると、より楽しくなってきます。家庭が楽しくなれば、早く帰ってくるようになるのです。つまり、ワークライフバランスが良くなってくる。それで家庭がどんどん安定してくれば、何の心配もなく仕事に出掛けて、仕事にも精が出ますし、集中できます。ワークライフバランスとはそういうことなのです。

つまり、どちらかのバランスを取るのではなくて、ライフを充実させることでワークにも良い影響が出る、あるいは、ワークで培った能力が家庭や地域の活動にも生きてくるというワークライフシナジーなのです。だからワークライフバランスではなくて、ワークライフシナジー、ワークライフハーモニーという感覚を持ってほしいと思います。先頭を走っているイクメンたちは、みんなそれができています。先ほど言った週末だけ、手伝い気分の偽イクメンは、残念ながらまだそこに行き着いていないということです。しかし、それはOSが占いだけで、能力がないのではないのです。OSが入れ替われば、きちんとこちら側の世界に来ることができます。だからいつも僕らはパパセミナーで、「おいでおいで」とやっているのです。その方が楽しいよということです。

## 5. なぜイクメンが注目を浴びるか

公務員の皆さんの前で僕が言うのも釈迦に説法ですが、30年前とはいろいろなことが変わってしまいました。しかし、子どもを産み育てる難しさだけは何も変わっていません。僕らが少年時代はまだ大家族があったり、地域があったりしたので、何となく僕らは善悪の判断をもらいながら、みんなに守られながら育てられたのです。しかし、今はそれがなくて、置き去り事件のようなことが起きてしまうということです。

今日僕は東京から来ましたが、大阪までもう3時間を切りました。昔、新幹

線のないころには、8時間ほどかかっていたのです。しかし、子どもが生まれてから歩くまでに1年かかるということは、太古の昔から何も変わっていませんし、これからも変わりません。子どもが半年で歩きだす、500万円積めば10歳で東大に入れる頭脳が持てるなどということはありません、だから育児にはゆっくり待つ時間が必要なのです。その時間を職場が奪っている、僕はそれは本末転倒だと思います。だから、子育て期はなるべく自分の中でワークライフバランスの意識を持って、仕事と生活をうまくやり繰りしてほしいと思っています。

なかなか結婚に踏み切れない30代女性の話を聞いていると、やはり「彼氏の働き方で子どもなんてできた日には、苦勞するのが目に見えている」とみんな言います。だから最近、僕らは婚活支援事業もしてまして、独身女性だけを集めて、「イクメンの見分け方セミナー」というのをやっています。今度、3月に京都でやりますので、ぜひ皆さん見に来てください。僕はチェックシートまで作っています。イクメンになれそうな男性の特徴などです。男性にやらせるとショックを受けますから、やらないでください。結婚している人はやめた方がいいです。あと、彼氏の実家に行って見るポイント、彼氏とデート中にこういう会話を吹っ掛けるとイクメン度が分かるということが全部書いてあります。これは人気で、僕らのドル箱セミナーになっています。どこかの自治体と組んで、ぜひやらせてください。京都府のウイングスから早速オーダーが来ました。イクメンが増えれば、晩婚化も少しは良くなるのではないかと思います。

しかし、せっかく結婚しても、今は25万件が破綻しています。大阪も離婚が多いと思いますが、子育て家庭の離婚が多いのです。14万件です。そのうち子どもが0～3歳のところがボリュームゾーンになっています。子どもが生まれて一番幸せな時期はずなのに、一体そこで何が起きているのか。そこを因数分解するのが皆さんの仕事です。それできめ細かい支援をしていくことが大事です。僕らはその一端、父親の意識を上げる、環境づくりというところをやっています。離婚が減れば一人親が減っていくわけですから、生活保護も減っていくかもしれません。社会コストが下がっていくのです。

せっかく子どもが生まれたのに、離婚や虐待などになる。小学校に行っても小1プロブレムだ、やれ教育費の問題だ、学級崩壊だと、いろいろな問題が山

積してしまっています。家族モデルも頼りになる親もいない。地域もマンションで機能不全で、夫の給料も伸びない。「もういいわ、子どもなんて」と思ってしまうわけです。そんなことでは少子化になるのは当たり前です。それを子ども手当だけ払っておけば、日本の親が子どもを産むと思ったら大間違いです。本当にしなければいけないのはこういうことです。

ヨーロッパが70年代に徹底的にやったのが、男女の役割見直し、働き方の改善、ワークシェアリングの導入です。それによって時間制約がある人の働き方をスタンダードにしていったということです。今は長時間働く人をスタンダードにしているので、その人しか残れない社会になってしまっています。だから、母子家庭のお母さんや父子家庭のお父さんは正規社員になれない、あるいは、介護する人間を持っている人が仕事を辞めざるを得ないのです。そうではなくて、その期間だけは生活中心の働き方ができて、その役割を終えればまた仕事中心に戻れるという仕組みを作らなければいけません。

そういう制度を、サイボウズという関西出身のベンチャーのIT企業が導入しています。その制度は、独身の人が留学したい、勉強したいというときにも選べます。多少ボーナスなどは下がるのですが、食べていけるだけの基本給はきちんともらえて、別に評価にも何にも響かない。そしてまた自由に戻れるという仕組みができています。それがあればみんな辞めなくていいのです。しかし、今は男性の長時間労働がスタンダードになっているので、結婚や出産で辞めてしまう女性が7割くらいいるということです。

この仕組みを導入すれば男性も育児家事に参加できるし、女性も働きやすくなります。今の日本の子育て支援策は、僕から言わせれば、住宅建設の2階の内装ばかりを豪華にしているように見えます。そうではないのです。今やらなければならないのは、1階の土台を、どんな土石流が来ても倒れないものに造ることです。その1階部分がこれです。これを今やっておけば、あとは上に積み上げるだけです。そこで初めて子ども手当も、保育園の問題も生きてくるのです。

## 6. パパが家事・育児をすると社会的には・・・

横軸に男性の家事時間割合、縦軸に出生率を取った総務省のデータを見ると、日本の男性は家事を1日に30分しかしていません。ドイツは結構家事をしてい

る割には出生率が伸びていません。去年は1.38でした。日本は1.37で、同じくらい少子化であえいでいるのですが、それはなぜだと思いますか。ドイツでは、3歳児神話が強烈に強いのです。ヨーロッパの中では、イタリアとスペインもそうです。キリスト教、プロテスタント系の教会で、3歳までは母親が家で見るものだという教えをみんな信じてしまって、ドイツは保育園を作てこなかったのです。そして、ドイツの保育所には給食がありません。今やっとメルケルさんが全日制の保育所を作り始めていますが、数年前までは全部午前中で終わり、幼稚園のような感じでした。それでは家に帰ってきた子どもに誰かがご飯を食べさせなければいけません。そのほとんどがお母さんです。ですから、女性がパートタイマーでしか働けないのです。当時はまだ景気が良かったので、やれドイツ銀行だ、ベンツだ、フィリップスだと伸びていたのですが、日本と同じで、リーマンショックでどんと落ち込んで、全然輸出ができなくなりました。今は中国で盛り返しましたが、旦那の給料が落ちてしまったので、日本と同じように女性たちが働かなければいけなくなった。それなのに保育所がないと、見ていると日本と同じことをしているのです。この3国は昔、同盟を組んでいませんでしたか。なぜか似るのです。僕はこの3国に何か因果を感じました。

ILOのデータは、男性が家のことをすると女性は外に出やすくなる、つまり労働力が伸びていくということを示しています。ノルウェーに至っては、男性の90%が育休を取っている国です。当たり前3年間を半分ずつシェアして取っています。そうすることで優秀な女性がベンチャーで会社を立ち上げたりすることができて、どんどん良い産業が伸びていくのです。女性が働いたら子どもが増えないではないかと言っていたのが、日本の政治家たちです。配偶者控除を作ってしまった人たちです。あれは昭和20年代の専業主婦モデルを徹底化するために作られた政策だといわれています。「女性は家に閉じ込めていた方が、子どもをたくさん産むだろう」と、当時の自民党の政治家は言っていたのです。結果はどうだったでしょう。産んでいません。明らかに政策の失敗だということです。

もちろんそれで恩恵を受けていた時代はあったのですが、バブル崩壊以降、特に男女雇用機会均等法施行以降は、女性もきちんと大学を出てキャリアを生かす時代になったのに、そんな人がみんな保育所がないために会社を辞めて、

103万円の壁でうつうつとパートをして、夫のちょっとした控除だけを頼りにしている、そんなことはもうやめませんか。優秀なのだから、きちんと働いて税金を納めればいいではないですか。別にすべてがそうなれと言っているのではありません。そういう上から押さえつけるような政策ではなく、もっと選べるような仕組みにしていくべきだと僕は思います。それには保育所を作っておかなければ、子どもができてしまうと働けないわけです。世界から見ると、日本はトラックレースで5周遅れです。少子化になるに決まっています。

日本が少子化になるのは、女性が常にこういう不安を抱えているからです。諦めたり、先延ばしにしたり、「自分には無理」と20代の女性が思うからです。「髪を振り乱して保育所に迎えに行く先輩ようにはなれません」「私のお姉さんは今、専業のママになって、大変なことになっています。遊びに行く子どもにキレまくっていました。あんなの私には無理です」などと言っている女子大生がこの間いました。だから、みんな結婚もしない、専業主婦志向で、また保守化してしまいます。就職しても結局またすぐ辞めてしまうのです。しかし、国の制度や風土が変わる前に、夫がパートナーとして頑張ってくれると、随分いろいろなことが解決するわけです。「夫が育休を取ってくれるなら、私は早く復帰できるわ」となるし、年子でも2人でやっていけば何とか乗り越えられます。「妻に自分の時間をあげたい」と言っているのが今のイクメンたちですから、自分の時間をキープできるわけです。お友達と会ったり、自分の趣味をしたりという時間もできます。そして、世間的なプレッシャー、特にしゅうとめからのプレッシャーから守ってくれるわけです。

男性の皆さんは、絶対にお母さん側に立っては駄目です。お母さんが正しくても、最後は奥さん側に立たなければ駄目です。そうでないと強制終了です。まだそれが理解できない男性がいます。「母親ができて当たり前だ」などと思っています。あるいは、おばあちゃんが「サトシに風邪を引かせて！」と、孫が風邪を引かせたらお嫁さんが怒られたりして、「そうだよおまえ、何やってるんだよ」などと一緒になって同調しているお父さんがいますが、とんでもありません。なぜそうになってしまうかというと、OSが古いからです。つまり、イメージとして、自分を育ててくれた自分のたくましいお母さん＝母親なのです。だから自分の妻にもそのたくましさ、二の腕の太い、腰がしっかりした母親のイメージを当てはめてしまう。それで少しできなかつたりすると、すぐに低評価

を下してしまう。「あなたの妻はあなたのお母さんではないよ。別人格だからね。それが尊重するということでしょう」と僕はいつも言っています。

## 7. 日本の女性が抱える子どもを産むことへの4大不安

一方、仕事を辞めてしまった、あるいは保育所がなくて辞めざるを得なかったママたちも、見ていると苦悩の日々です。一見素敵なマンションの中で楽しく育児をしているように思えても、実はそうでもなかったりするのです。もちろん楽しくやっている人もいます。皆さんの中にも、不満そうに「うちの妻はきちんとやっているからこんな話はどうでもいい」という顔をされている人もいますが、そういう人は別に聞かなくていいのです。そうではなくて、皆さんの自治体の中の多くの専業ママはそうした状態なのです。僕は東京で平日昼間、0～1歳の子どもがいる専業ママたちを集めて話をしています。横浜市や川崎市などの大票田で「やりますよ」と言うと、実際にそういうママたちが集まってきます。いろいろヒアリングをしたり、保健センターや女性センターでやっている母親相談事業に寄せられた声を集めると、実際にそうなのです。

保健師さんたちもこの事実をよく知っています。最初は、子育てのことで、子どものことと、1歳くらいの小さい子の手を引いてお母さんたちはセミナーにやってきます。しかし、よくよく聞くと、そういうことではないのです。子育てはそんな大したことではなくて、例えば「寝返りをまだしないのです」「平均体重にいかないのです」と、誰かと比べてそのレベルにっていないことが問題になっているだけなのです。それで保健師さんが「この子は大丈夫ですよ。少し小さいですがきちんと育てていますから、お母さんもっと自信を持って。私たちが付いているから、前向きな気持ちで一緒に育児していきましょうね」と優しく言ってあげると、ママたちは「私のやり方でよかったんだ。どうしようかと思っていた。『ひよこクラブ』どおりになっていないし」と言ってぼろりと涙を流すのです。

特に仕事でキャリアを積んで、35歳以上で出産したママがそうなのです。なぜかという、仕事は自分の思いどおりになっていたのに、育児や赤ちゃんは大抵マニュアルどおり、思いどおりにならないからです。それで「母親失格なのではないか」「またお母さんにしかられる」となってどんどん追い詰められて、最後にそういうところに来るのです。お母さんも夫も認めてくれなかつ

\*

たのに、そこで初めて認めてもらって初めて肩の力がふっと抜けて、「私のやり方でよかったのか」と思って表情が和らぐといえます。

問題が解決したら、普通はそれで帰ります。ところが、専業のママたちは帰らないのです。プロの保健師さんがぴんと来て、「どうしたんですか、まだ時間はありますよ。よかったらすべてお話ししていきませんか。お茶も入れ替えてあげましょうね」と言うと、今度はこちらの目から新しい涙がほろりとこぼれてきて、「実はこんなことで」と語り始める、その第1位が夫のことです。全体の5割を占めます。「知らぬは夫ばかりなり」とはこのことです。

育児への無関心。帰宅しない。ひどい場合は外に女がいる。家にお金を入れなくなった。それを問い詰めると開き直って暴力を振るわれた。そんなことで何人のママから僕は目の前で泣かれたか分かりません。「うちの夫を何とかしてください」と言われても「君が選んだのだらう」と言うしかありませんし、「こんな人だとは気が付かなかった」と言われると「結婚前に話し合っていないからそういうことになるんだよ」と言いますが、これは本当に深刻です。そんなことから日本の女性が海を飛び越えて韓流スターを追い掛けたり、若いお母さんが嵐のコンサートに夢中になるのです。釣った魚には愛を与えましょうと本当に言いたいです。

そして第2位は、自分のことなのです。これも30年前にはなかった悩みです。僕の母親はこんなことは思っていないと思いますし、ひょっとするとここにいる50～60代の方の奥さんも思っていないと思います。昔は選びようがなかったのです。選択肢がない、夫の経済力に依存して、家で子どもを育てて家事をして、夫を毎日送り出すことが仕事だと、僕の母親は思っていたからです。しかし、雇用機会均等法以降は、総合職でも一般職でも家に居ることでも、選べるようになったのです。そして自分で選んでしまったから、余計悩むのです。最初はいいのです、赤ちゃんがかわいいので。しかし、6カ月が過ぎて、初乳の免疫が切れて、病気がちになって眠れなくなって、いらいらし始めます。そのころになると夫たちは子育てに飽きて、大抵帰ってこなくなります。パパたちは半年で飽きるのです、僕もそうだったのです。最初は新しいベットの来たようなものなので、大抵が飼育法に燃えます。しかし、半年を過ぎるとだんだん飽きてきます。それはやっても成果が出てこないからです。

Windows95や98くらいのパパは、父親との楽しい育児の思い出で何がある

\*



かという、一つはキャッチボール、一つは肩車、一つは自転車の後ろを押しもらった、その三つしかないのです。だから自分もそれをやればいいのだと思ってしまうわけです。しかし、それは大体首が据わった後です。「それまではママに任せておけばいいや、おれは仕事だけすれば」と、職場にずっと居続けるのです。

しかし、子育てが大変になるのは生後半年ごろから2歳くらいです。そのときに一人ぼっちだと、「どうして私だけが。私だって夫と同じ職場で机を並べて仕事をしていたのよ。夫よりも良い大学を出ているのだから」と始まってしまふわけです。都会のママたちは、マンションで洗濯物を干しながら、そう叫んでいるのです。この話を僕がママだけセミナーですると、みんなぼろぼろ泣きだします。そして、「どうして私の気持ち分かるのですか」と言います。「そうだね、大変だね、認めてもらいたいよね」「私は夫の給料なんて別に上がらなくていいんです。夫に1分でも早く帰ってきてほしいのです」「ねぎらいの一言が欲しいんです。それさえあれば明日からまた私は頑張れます」と、みんな言います。そんなことを全く想像もできないで、給料を上げることばかりに必死になって帰ってこないパパは、僕から言わせればずれまくりです。全然ニーズとマッチしないことをしてしまっているのです。

しかし、それは能力がないのではなく、OSが古いだけなのです。自分のお父さんがそうだったからです。しかし、かつてのお父さんは、やればやっただけ成果が持って返れたので良かったのです。定年まで何の心配もなく給料がずっと上がっていくことが、みんな分かっていたのです。しかし今、皆さんの給料は上がっていますか。聞いたところによると、公務員はこの5～6年下がっていますよね。この先、公務員改革などされてしまった日にはどうなるのでしょうか。昔は成果の果実をどんと持って帰れたので、家族からは「わーお父さんすごい」と言ってもらえて、納得してもらえたのです。しかし、小さな果実しか持って帰れなければ、「えー、これだけ?」「じゃああんた、家でも仕事しなさいよ」という話に大抵なります。それがいわゆる経済原理というものです。

僕らはそれを妻に言われる前に、男性の中でまず意識化していくことが大事だし、ママの大変な気持ちを想像してあげることが大事だと言っています。セミナーで専業ママたちに「昨日誰と会話した?」と聞くと、「夫は深夜帰宅で

した。今日も早く出ていってしまいました」「夕飯の話などしないの?」「後でメールで聞きます」、そして「会話ですか。昨日は同じマンションのママ友とエントランスで5分。あとは宅急便のおじさんだけです」などと言うのです。子どもが幼稚園へ行くまで、ずっとそんな生活なのです。ピンポンと鳴らす「ヤマト運輸のおじさんが待ち遠しい」と言うのです。それは1分半、玄関先で世界とつながるからです。日本語が話せるからです。自分の名前のはんこをその場で押せるからです。毎日はんこを押したり名刺を切って外の世界とつながっている人には、その苦しさが分かりません。

育休を1年間取って子どもを産んだ女性はみんな「その期間が良かった、早く戻りたかった」と言います。だって、戻ればきちんと自分のネームプレートがありますから。専業主婦は日本社会では「○○ちゃんママ」「○○の嫁」としか呼ばれなくなってしまふ、名前が消えていってしまう、アイデンティティ・クライシスで、社会と断絶してしまふ、ママたちはそのことにさいなまれるのです。産後うつの原因の半分はこれです。自分の妻は、かつての自分のお母さんと同じではないということです。あなたよりもママの方が、もしかしたら優秀かもしれないということです。それをママは諦めて育児をしてくれているのです。自分の大事な子どもを命懸けで育ててくれている、そのママをリスペクトできないで何がイクメンなのか。そう僕らは言っています。

だから今日帰ったら、玄関先でまず一言「今日も大変だったね」と言ってあげてください。そうすればママたちは大抵にっこり笑顔になります。帰っていきなり「おい、めし」などと言っては駄目です。「いいよな、おまえは三食昼寝付きで」などと言おうものなら、最近では即離婚です。絶対に言わないでください。このような悩みは都会のママに多いのです。しかし、イクメンがそばにいてくれると、随分違うということです。「結婚するならイクメンがいい」と若い女性たちが言い始めているのは、こういうことです。

ここまではママや社会がなぜ男性の育児参画、イクメンを必要としているかというお話をしました。イクメンはそのためにワークライフバランスをするべしということです。

## 8. 男性の子育ての悩み・課題

ここから先は、男性がそれをするにはどうすればいいか、課題の部分から見

ていきたいと思います。僕も全国で1万人以上のお父さんに会ってきました。そこから三つほど悩みが浮き彫りになって、課題が分かっています。一番多いのが、やはり仕事が忙しくて育児時間が取れないということです。もちろん業種によっては違います。工場で3交代勤務の人などは、ローテーションが決まっているので逆に良かったりします。一番問題なのは、いわゆる事務職、営業職のホワイトカラーです。このあたりが「終わりなき残業」をしてしまうケースが多いのです。それで気が付くと1日平均30分しか育児ができていないわけです。この間、熊本市役所で研修をしたところ、「30分もしているのですか」と言われて、「全国平均は33分だよ。熊本では何分？」と言うと、5分、7分、9分などと言っているのです。「5分って、歯磨きの時間と同じではないですか」と言う、「うちにはおばあちゃんがいるから」と言っていました。やはりおばあちゃん力は根深いです。しかし、おばあちゃんはお父さんの代わりにはなりません。首都圏では、大阪でもそうかもしれませんが、男性4人に1人が週60時間も働いているのです。理想と現実が逆転しているところを何とかしなければいけないということです。

そうこうしていると、子育ての問題、親子関係、父子関係が築けないという問題が出てきます。一緒に遊ぼうと思って公園に連れていっても、「ママがいい、ママじゃないと嫌だ」「そんなこと言わないでパパと一緒にしゃぼん玉やろうよ」「ママがいい、ママとやるもん」などと逃げられている、土曜日の午前中に公園を見ているとそうです。地域でもデビューしていないので、周りのお母さんから「あの人、誘拐犯なんじゃないの」と警察に電話されたりして、ほうほうの体でマンションの一室に逃げ帰るのです。

そしてドアを開けると、掃除機をかけている奥さんから「もう帰ってきたの、まだ10分もたってないじゃないの。私、これが終わったら美容院に行こうと思っていたのに」などと言われて、うまくいかないと言ってその午後に僕のセミナーにやって来て、「どうすれば子どものハートをわしづかみできるのですか。何のスウィーツやおもちゃを買って帰ればいいのか」などと聞いていくわけです。

僕は、「君は資源の使い方を間違ってる。そういうことではないんだよ。土日だけやろうとするからそうになってしまうんだ。朝早く起きて、少しでもいいから毎日子どもにかかっごらん。遅く帰るから起きられないんだ。早く帰り

\*

なよ」、「たっぷり寝て、朝30分早く起きて、朝おむつを替えるのを自分の仕事にする。そして着替えを手伝ってあげる、ご飯を一緒に食べる、あるいは保育園に送っていく。何でもいいからやっごらん。毎日やっているからなつくんだよ」と言います。そうすると、「本当にそうですね、確かに僕の家もそうでした。毎日散歩に連れていってくれるおじいちゃんになつていました」などと言うわけです。

そのままずっといくと、2歳児の嫌々期にも対応できなくなってしまうのです。あれがやはり一番大変です。上から頭ごなしに30分もくどくど怒っているパパがいて、「子どもは2分しか持たないんだから。それ、誰かのしかり方に似ていない？」と聞くと「僕の父親そっくりです」と言っていました。つまり、OSが刷り込まれているのです。それで自分でグリップが利かないのでかわいくない、かわいくないと家庭が楽しくないからまた帰ってこないという悪循環に陥ります。これを「パパのデフレスパイラル」と僕は名付けたのですが、逃れようがないのです。この悪い状況を断ち切るものは、時間という名のはさみしかありません。つまり、子育て家庭にとって大事なものは、お父さんの給料や出世ではないのです。家族といる時間を資源ととらえて、それをどれだけ作り出していけるかが大事なのです。時間なんて待っていても来ません。今の上司などを思い浮かべてみてください、言ったって無理です。そんなものは自分で作るしかないのです。育児時間のタイムマネジメントだと考えてください。

僕もそうです。ファザーリング・ジャパンの0～2歳の子のいるパパたちは、今、朝、仕事をしています。うちには2歳がいるので、僕も2歳児と夜10時に寝てしまいます。40歳を超えているので、5時間の睡眠時間でOKなのです。実は今日も3時10分に目が覚めました。それでもう頭がさえてしまって、眠くないのです。今は少し寒いので、しばらくはスマートフォンで仕事をして、暖房が暖まったところにむくっと起きて、パソコンの前で朝6時まで今日も仕事をしてきました。その間にメールに全部返信しておいたり、ブログを更新したり、いろいろなことができるのです。

その3時間は、誰からも電話がかかってこないし、メールもほとんど来ない時間帯だし、家族も寝ているし、職場の人なら上司がいないので、いくらでも仕事が進むのです。昼間の5時間分ほどの業務量をこなせます。それで僕は今日は、保育園に3歳児を送って、家に1回帰って、娘が病気だったので病院に

\*

連れて行って、ごみ出しなど家事を少しして、荷物を持って新幹線に飛び乗ってきました。普通なら、東京にいれば5時までしか働かないので、その後は家族と一緒に過ごして早く寝るという生活をしています。

つまり、子育て家庭、特に小さい子の家は、そのように前倒しした方が、子どもとの生活リズムが合っていくのです。しかし、日本のフレックスタイム制を見ていると、ほとんど後ろにずれるのです。夜遅くまでだらだらと職場にいて、疲れて帰るから起きられない、起きたころには子どもはもう小学校や幼稚園に行っていたりする。その後、また昼ごろだらだら出勤して、また遅くまでやってしまう。そうするとずっと子どもとはすれ違いで、「パパ、今度いつ帰ってくるの」と言われてしまうという話です。

奥さんとの関係も、家族ですから同じです。向き合う時間が少ないわけですから、当然心も体も離れていってしまうということです。残念ながらこういう家にはなかなか2人目が生まれません。離婚の原因はいろいろあるのですが、ママたちに言わせると「夫は何か大事なものを見失いました。昔は同じだったのに」とよく言います。しかし、パパたちに弁解を聞くとみんなそうは言いません。家族はもちろん大事だと言うのです。しかし、パパたちには家族と同じくらい大事なものがあつたのです。それは仕事=自己実現というものです。この間、九州に行ったときに「男のロマン」と言った人がいました。「何だそれ。それはどこで売ってるんだ。それは幾らだ」と聞いてしまいました。「君は本宮ひろ志の漫画の読み過ぎ。『俺の空』『サラリーマン金太郎』を読みまくったでしょう」と言いました。僕に言わせると、「課長島耕作」の「社長」まで全巻持っている人は危ないです。独身の女性は絶対にそういう人とは結婚しない方がいいです。そういう人たちは「俺様主義」で生きていますから、きっと家庭よりも「俺様」が大事なのです。僕も本宮ひろ志世代なのですが、やはりそれでは駄目だと思います。もちろん「空」はあつた方がいいのですが、僕からするとそこに行く前にまずやることあるだろうという話です。

この間、会つたこともない1歳児のママから相談を受けました。「夫がいきなりMBAを取ると言つて、何の相談もなくアメリカの大学に行つてしまった。どうしたらいいでしょうか」と僕に聞いてきたのです。「どうしたらいいかって、家族ですかそれ」「どうしたいの、あなたは」などと、僕はほとんどみのもつた状態になってしまいました。

\*

離婚に至らなくても、そのようにすれ違ってしまって、お互い違う方向を向いてやっていると、やはり子育てにとっても良くありません。僕は発達心理学の専門家ではないので詳しくは言えませんが、父親不在による母親の過干渉、過保護、そして母子カプセルが生まれることが今問題になっています。このカプセルを破れないで成長した子が、自立できない、生きる力がない。特に男の子に多いといわれています。実際に、僕が勤めていた大企業にもいました。23歳で、会社を休むときにお母さんが「すみません、うちのまーちゃんがお腹が痛いので、今日お休みさせます」と電話をしてくる。僕は、まーちゃんかよと思いつつ、「取りあえず、そのまーちゃんを電話に出してもらえますか」と言うと、「今寝ているので起こしたくないんです」などと言って、案の定2週間ほどで辞めました。超一流大学を出ているのです。それ以降、僕は人事担当の役員に「あの大学の人は僕に回さないでください」と言っておきました。はっきり言って使えません。

知っていますか、今、外資系の企業は日本人を雇わなくなっています。人事部の連中は、仕事の仕方が下手だし、コミュニケーション力がないし、生きる力が弱いからと言っています。企業にとってみれば、ベトナム人やインド人、中国人の方がモチベーションが高く、一発当ててやると思っている人の方が、絶対に優秀だからです。日本人の、特に男子は雇いたくない。僕の知り合いの外資系の人事部長が何人も同じことを言っています。

しかし、それはお母さんの責任ではありません。お母さんも悪気があってそのようにしているわけではないのです。自分しかいないから、自分一人でやるしかないと思っている、これが母性の怖いところです。いけないという意味ではなく、母性というのはそういうものなので、やはり「私が全部やってあげよう」「育ててみせる」と思ってしまうのです。それで下手をすると「パパのようになっては駄目よ」などと言ってしまって、またパパは帰ってこなくなってしまうのです。うまくバランスを取りながら殻を割っていつかあげることが、子どもの成長には大事です。そうすると子どもは外の世界に出て行って、いろいろなことを経験しながら距離を伸ばして行って、そのうち自分で電車に乗って通天閣まで行けるようになるわけです。それができるようにする、つまり子育ての最終ミッションは、子どもを早く自立させるということです。

僕らもそうして育てられてきたはずですが、それが今できづらい社会になって

\*

きているということです。僕は別にすべてが父親のせいだとは言っていません。しかし、日本社会の問題として、父親が帰りづらい、家にいる時間が短い状況を作っているものは何かということです。

### 9. 帰宅時間、労働時間と女性の愛情曲線

それが日本の父親の帰宅時間にも表れています。これは東京都の資料ですが、大阪などでも同じだと思います。やはり大企業の方はこんな時間に帰ってくる、それで土日だけ育児をしても難しいということです。

実際、日本は男性の労働時間が世界一長い国です。しかし、労働生産性はOECD加盟国で去年20位、先進国で最下位です。日本というのは効率が非常に悪い、だから外資系はみんな雇いたくないと言っているのです。調べると、自分は仕事が終わっているのだけれど、課長や部長や専務や社長が残っているから帰れないというサービス残業が、年間400時間もあったということです。この時間を家庭や地域に投資すれば、どれだけみんなハッピーになるかということです。

何かやっていたら良いものが生み出せる、一部そういう部分もあるのですが、能率はどんどん落ちます。つまり、規定時間より働かせると、残念ながら人間の脳は能率がどんどん落ちていくのです。それを回復するために人間は寝るのです。だから夜中に残ってたくさん仕事をしているということは、無駄遣いをしていることになるわけです。それよりは僕らがしているように、朝早く起きて仕事をした方が断然効率が上がります。これが子育て世代の賢いタイムマネジメントです。

それができて家庭にコミットすると良いことがあるということで、もう一つの面白いデータを持ってきました。これは一緒にイクメンプロジェクトをしている東レ研究所の渥美さんが取ったデータです。彼にも4歳と1歳の子がいて、2回育休を取っています。今はお父さんが認知症になって、介護もしています。彼はスーパーイクメンです。彼は、女性の愛情がライフステージに応じてどこに向かっていくか、1000人くらいの女性に聞きました。独身のころはというと、仕事が面白くて、それで得た収入でおしゃれ、グルメ、旅行に行っていました。楽しかったという方向に愛情が行くのですが、そのうちいい人ができ、彼氏と一緒に時間もお金も使うようになります。彼氏に愛情が行くのです。しばらく

\*

して、めでたく結婚しました。それで子どもが生まれると、その瞬間に大体がどーんと子どもに行くのです。では、あんなに愛していた夫はどうなるのかというと、大抵その瞬間に地の果てに落ちます。どうでしょうか、経験のある人はいますか。しかし、これは愛せなくなったわけではないのです。赤ちゃんの世話でそれどころではないのです。それなのに夫たちは精神的に幼いので、この時期にみんな僕のセミナーに来て、「寂しい」と言うのです。「あんなにラブラブだったのに、子どもが生まれてから全く妻が構ってくれないんです。どうすればいいんですか。何のスイーツを買って帰ればいいんですか」などとまた聞いてくるので、それは違うと言っているのです。「寝室も別になってしまいました」「それ多分、君のいびきがうるさいんだと思うよ。ママは赤ちゃんが起こされるのが嫌なんだよ」と言います。

この間も船橋でセミナーをしたところ、「妻のおっぱいはいつ僕に帰ってくるんですか」などと言うパパがいました。「何言ってるの。ママは今、赤ちゃんの世話でそれどころではないんだよ。自分で処理しろ」なんて、男同士だからそういうことが教えられます。しかし、ママたちにも「この時期がパパの浮気の発生率が実は一番高いんだよ」と伝えます。「だからきちんと男の生理も理解して、いろいろなコミュニケーションを覚えてね」と、僕は言います。ここでつまずくと後々引きずって、悪くすると終わりになってしまいます。

仕事に対する女性の愛情は、辞めてしまうのでM字曲線と同じです。ゼロになってしまいます。趣味などもはなから諦めて、老後にダンスでもすればいいかと思っています。夫への愛情曲線を見ると、子どもも成長とともにだんだん離れていきますから、回復してくるのです。しかし、回復する人たちだけではなく、低迷グループと二極化してしまうのです。しかも低迷グループの数が多かったので、渥美さんがなぜかと思って200人くらいにヒアリング調査をしたところ、みんな口をそろえて「この時期でした」と言ったのです。つまり、産後と乳幼児期の大変な3歳までのときに、夫が子育てに協力的だった家庭の奥さんの愛情は回復していました。

しかし、そうではない、全く何もしてこなかった、立ち会いも来ない、お宮参りも来ない、一番大変なとき、病気をしたときにゴルフばかりしていた、残業ばかりしていた、消防団をしていた、組合をしていたということで、全部妻に任せていた。思春期で子どもが万引きをしたときも「おまえは母親のくせに

\*



何をやっていたんだ。おまえの仕事だろう」と言われた。その一言をずっと忘れず、うらみつらみを抱えながら育てるわけです。それでやっと高校を卒業したら、一応母としての役割も一段落します。その先にあるのが夫の定年退職なのです。その瞬間に、妻の役割も一段落します。「もうおしまいね、私たち。年金半分頂戴。さようなら、一人で暮らして」というTHE熟年離婚が、実は今多発しているのです。低迷グループの先に待っているのは、そういう寂しい、ロンリネスな老後しかありません。しかし、回復グループの先には「関空から2人で行く、楽しい韓国ツアー」が待っています（笑）。どちらがいいかという話ですね。

みんな回復グループがいいとおっしゃるのですが、先日、某大手ビールメーカーの管理職セミナーでこの話をしたら、50代が全員青ざめていました。みんな下を向いてしまって。「何か質問ありますか」と聞くとしーんとなってしまって、「では帰りますね」と片付けていたら、1人のおじさんがすすすつとやってきて「安藤さん、低迷グループからV字回復する方法を教えてください」と聞いてきました。「ない。あるとしたら世界一周旅行ですね。豪華客船に奥さんを乗せて行かないと無理だな」「そんなにコストがかかるんですか」「だってあなたはそれだけのことをやってきたではないですか。代償は高くつくんだよ」という話をしました。

旅行代理店JTBのデータを知っていますか。50代の定年前の男性に「定年後誰と旅行に行きたいですか」と聞くと、1位95%が妻。なぜなら旅先でお世話をしてくれるからです。旅行バッグがどこにあるか、奥さんしか知らないからです。JTBは逆に妻にも聞いています。1位友達、2位娘、3位母親、4位夫。最下位でした。これが日本のいわゆる子育てを終えた女性たちの現実です。

だから、若いパパたちのセミナーでは、いつも「あなたが今している育児は、実は今だけのものではないんだよ。子育てが終わって、夫婦で30~40年生きていく2人きりの時間に、その成果あるいは大きなツケが返ってくるんだよ」と話しています。これは面白いでしょう。ぜひ居酒屋の会話などで使ってください。そういうところで広めていくのが大事ですから。

だからパパたちは、ワークライフバランスを取って早く家に帰って、主力でやってくれている人を支えることが大事だと思います。これはパパが育休を取っている場合は逆です。ママがパパを支えなければいけないということです。

できればパパ友を自分の地域、マンションの中で作るといいよと僕らは言っています。ファザリング・ジャパン自体はパパ友ネットワークがあって、みんなが支え合っているのです。だから僕は、父子家庭の家に小1の女の子がいるので、中1の娘が着られなくなった洋服や靴をいつも全部送っています。その子からいつも「おじさんありがとう」と手紙が来ます。そして、時々会って本を読んであげています。やはりそういう支え合いが今は求められているのだと思います。

そうになってしまうことの理由を、僕は父親支援のNPOなので、「君のせいではない、OSが古いんだ、社会のシステムがおかしいんだよ」という言い方をします。成果主義以降、会社にぶら下がっていかないといけないので帰れないのでしょうか、自己実現できないのでしょうか、しかし、会社には子どもを連れていけないので、結局はお金だけ払って家庭にいる人に育児を外注しているだけでしょうということです。「あなたは元請けのようにになっているのでしょうか。それでどうやって父親を楽しむの？ 無理でしょう」ということです。だから、これをみんなで変えようよと言っているのです。

いきなり昔の昭和のころやスウェーデンやノルウェーにはなれませんから、日本オリジナルの新しい仕組みを作っていかなければいけないのです。僕の中にはほんやりあるのですが、まだ描けません。それは皆さんが声を上げないからです。大阪の自治体がみんなこのことを理解してくれて、僕らに協調して活動を始めてくれれば、まず関西で描けるかもしれません。これを僕は描きたいのです。

## 10. ワークライフバランスの誤解

ワークライフバランスについて最後にまとめておきます。ワークライフバランスは、もう女性だけの問題ではないということです。雇用機会均等法直後と違い、今はもはや男性の育児あるいは介護の中でも、この問題を語らなければいけません。もうすぐ大介護時代がやって来ます。つまり、団塊の世代が後期高齢者の仲間入りをするのが、あと10年後くらいです。そうすると、今の団塊ジュニアの皆さんが介護をしなければいけません。そのころ50代ではないでしょうか。そうすると職場では部課長クラスになっているかもしれません。せっかく昇進試験に受かったのに、介護で辞めなければいけなくなるのは大きな痛

手です。そういう時間制約のある人が増えていくという前提の下に、みんながそれをフォローし合えるような仕組みを作っておかなければいけないということです。

だから、僕は男性の育休でそれをトレーニングしようと言っているのです。男性自身も自分の親を、介護から初めておむつを替えたりルールを作ったりするのは大変でしょうと言っているのです。僕は3人の子どもでおむつを6700枚替えています。今も続いているので記録更新中です。だから親のおむつも替えられると思っています。全くやっていなかったパパができますかということですよ。お母さんのうんちを替えられるか、下の世話なんて同じだよという話です。

職場においても、男性が育休を取るのが当たり前になり、みんなでそれをフォローし合えるようになる。皆さんの部署で普通に毎年1人取っていけば可能です。それを「なぜあいつの休んだ分をおれたちがフォローしなければいけないの」と言っているのが、今の皆さんの不機嫌な職場です。女性も、結婚していない女性はそう言っています。見ていると、ママたちはいつも肩身を狭くして帰っています。「なぜあの人の仕事を私たちがやらないといけないの」という声がママたちに届いて、いたたまれなくなって辞めてしまう。民間は特にそうです。公務員の人は、ある意味良いところなので何があってもしがみつくといいことがあります。民間では今そういうことでいじめがすごいです。そんなところにとずっといたら精神がまいってしまう、子育てに良くないと、ママたちがよく言います。

ワークライフバランスは、残業代をカットしたい会社の人事部が言っているのではありません。労務管理問題ではなく、「自分問題」としてとらえてください。育児や介護だってあるはずですよ。今すべてがうまくいっている人は別に要らないのですが、何か課題を抱えているのなら、先ほど言ったように使う資源が間違っているだけなので、それを取り入れるために「自分問題」としてワークとライフのバランスを、うまくとっていきましょうということです。それには、やはりワークスタイルを変えなければいけません。ワークライフバランスはワークスタイル・イノベーションなのです。働き方をまず見直すことが大事です。

僕らがワークライフバランスの企業セミナーでよく話しているのは、いかに徹底的に時間を効率化するかです。よく言うのがメールの書き方です。メール

文化になってから、実は日本は労働時間が延びています。ビジネスツールなので、本来はより効率を上げるために生まれたはずなのに、メールで時間を取られているのです。皆さんは毎日メールを何本書いていますか、1本に何分かかっていますかという話です。僕には実は1日平均150~200通のビジネスメールが来ます。いろいろなところから講演をしてくれ、こんな事業を一緒にやらないかと、今いっぱいメールが来るのです。それを全部読んで、1本20分かけて返事を書いていたら、保育園のお迎えにいけません。僕の返信は、全部3行1分です。

しかし、気が利かない人は、毎回長文メールを書いてくるのです。最初の1本はいいのです、私たちはこういう者で、こういう事業目的で、ぜひ安藤さんに来てもらいたいと思いを書いてくれる、もちろんそれは読みます。しかし、どの日に何をしてほしいかも書かずに終わっている人が、たまにいたりするのです。そうするともう1回、何を僕に求めているのですかという返信を1行で返すのです。それで合意すれば、あとは業務連絡でいいではないですか。しかし、2回目からも「いつもお世話になっております」と書いてくる、あるいは、手紙ではないのに季節のあいさつから入って、最後に「季節柄ご自愛ください」と書いてくるのです。僕はいちいち、「すみません、3年風邪引いてないし」などと突っ込んでいます。

つまり、長文メールは書いた瞬間に相手の時間を奪っていると思うということです。相手にもプライベートな時間があるのだということです。安藤さんの家には子どもがいるのだ、安藤さんには保育園のお迎えがあるのだ、そんなことはブログを見れば分かるわけです。それを分かっている人は、きちんと短い、7~8行ぐらいでコンパクトに用件を言ってくるので助かります。長文メールを書いている人は、悪気はないのです。失礼があってはいけないと思って手紙のように書いてくるのですが、僕からすればはっきり言って大迷惑です。「長文メールは時間泥棒」と覚えてください。要件だけをもっと短く、コンパクトに伝えればいいではないですか。それがビジネスツールの使い道です。

長文メールを書いてくるのは、はっきり言うと公務員の方に多いのです。民間の人はもっと効率よくメールを書いてきます。本当にそういうメールを見ると「公務員は暇なんだな」と思ってしまいます。僕らの仲間は割とみんな

同じことを言います。「公務員の人のメールはくどいよね」と言いますので、気を付けてください。そんなに思いを伝えたいなら、手紙を書けばいいのです。その方がきちんと読みますから。今のメールの時代には、手紙などめったに来ませんので、DMの中にきらりと光る、京都の和紙の封筒の中に入っていれば、絶対に読みます。うまくビジネスツールを使って、効率よく仕事を切り上げて早く帰りましょうと僕らは言っています。

会議の仕方もそうです。僕は楽天時代、立って会議をしていました。立ってやれば、みんな早く帰りたいので15分で終わります。それを座ってやるから2〜3時間かかるのです。最近はミーティングタイマーというのがあって、今、伊勢市役所が導入しています。会議が始まる前に、出席する10人くらいの年取を全部インプットして、それを時間で割るプログラムがあって、「では会議を始めます」とボタンを押すと、時間とともに金額がどんどん上がっていく、それを見ながら会議をするのです。そうすると、1時間たって「この会議は12万5800円かかっています」という話になるわけです。そして、それはかかり過ぎよね、もっと早くやろうという気分になる、そういうツールも出ています。いろいろな工夫をすれば、実は時間は短縮できるものなのです。それを「おれのやり方はこうだから」「うちはこれだし」などとやっているから、いつまでたっても変わらないのです。

僕は楽天で部長のとき、徹底的にやりました。「おまえらメールを全部出せ」と言って1週間分プリントアウトさせて、ここは要らない、ここは要らないと、全部添削しました。「おまえ何でこんなにおべんちゃらを使ってるんだ。まだ仕事をもらっていないのだから、こんなこと言わなくていいんだよ」と全部削って、それできちんとみんな仕事を取ってきました。無駄がいっぱいあります。だから、仕事が忙しくて育児ができない、家に帰れないというのは、僕からすれば言い訳です。仕事が忙しいのではなくて、それは君が忙しいのだよ、君の仕事の仕方がおかしいのだよという話をよくします。絶対に無駄はどこかにあります。無駄が非常に多いのです。

引き出しの中に入れてあるデッドストックは、一度全部出して棚卸しをしてください。半年以上進んでいないものがあれば、その企画はもう捨てた方がいいです。そんなものを今から蒸し返しても無駄なのです。それを全部抱えてどうしようどうしようとしているからまた帰れなくなってしまったり、家に持

ち帰って仕事をして奥さんに怒られたりするのです。

ワークスタイル・イノベーションの目的は、早く帰ることではありません。早く帰って、特にお父さんは子どもや家族と何がしたいのですかということ。それがない人は、家に帰っても楽しいことが待っていないので、ノー残業デーで定時退社のときでも、せいぜいミナミの居酒屋に寄ったりということになってしまうわけです。豊かな人生を送りたいなら、寄せ鍋型ワークライフバランス＝ワークライフシナジーを楽しんでくださいと言います。どれかを犠牲にしてどれかを取るのではなく、全部やっしまえばいいのです。そうすると楽しくなってきます。

## 11. 笑う父親になるための、ファザーリングの極意6カ条

そういうことをわれわれは、いろいろセミナーやスクールなどで教えます。今まで言ったことを、ファザーリングの極意としてまとめました。

第1条、「子どもができたならOS（父親ソフト）を入れ替えよう」。

第2条「義務から権利へ。客体から主体へ。さらば『家族サービス』」。育児は義務ではなく、楽しい権利だということです。あなたは船のお客さんではないよ、主力のクルーなのだよと僕らは言っています。そうすれば「家族サービス」や「手伝おうか」などという言葉は出てこないということです。

第3条「男の育児は、質より量。イイトコドリ育児をやめよう」。量をこなして初めて見えてくる世界があるということです。僕はおむつを6,000枚替えていますから、最近はおーんと臭いをかいだだけで、色も形も想像できるようになって、もう職人の域までできています。それで「これはやばいな、3日後に熱を出すな」と分かるので、3日後の仕事を半分くらいキャンセルしておくのです。これは特別な能力ではありません。毎日やってきたから体得できた能力なのです。週末しかやっていない人は、絶対にその域にはいけません。アスリートは表彰台の上で「練習はうそをつかなかった」とよく言うでしょう。毎日基本的なことをこつこつやってきたから、10年連続200本安打が打てたのです。水泳の選手も、同僚が苦しいと言って入らない日でも毎日入って、距離を伸ばしていったから、アジアカップで金メダルが取れているのです。育児も全く同じです。毎日こつこつやっていけば、必ず子どもの笑顔というメダルを手にすることができます。週末しかやっていないパパは、万年予選落ちです。そうす

るとママからも「イイトコ取り」と言われなくなります。

第4条「子育てパパは仕事もデキル。育児で備わる三つの能力」。子育てパパは仕事もでき、タイムマネジメント力も身に付きます。コミュニケーション力、聞く力、伝える力も身に付きます。赤ちゃんの育休を経験すると、みんなそれが身に付いたと言います。その聞く力が身に付くと、わけが分からないことを言っている新卒の言うことがよく分かるのです。あるいはわけが分からない上司に伝える力が出てくるわけです。良いことばかりです。ダイバーシティに対する理解力なども付き、ネットワーキング力も出てきます。

第5条「パートナーシップの構築～妻の人生は、夫のものではない」。

第6条「地域活動を通じて、シチズンシップを獲得しよう」。最近この部分だけを切り取って手帳に張っているパパもいます。皆さんもそのようにして、毎日見るようにしてください。この6カ条をトイレに張っておくのもいいと思います。

## 12. 父親が変われば大阪が変わる

すなわち、こういうメリットがあるということです。パパたちは成果主義で昼間生きていますから、「あなたがやるとこんないいことがあるのよ」という言い方をママもしてください。「どうしてやってくれないの」「○○さんのところのパパはやっているわよ」と言っても絶対にやりません。「あなたがやるとこんなに子どもにいいのよ」「私も助かるわ」「2人目産んでもいいかな」などと、男性というのはプラスになることを言わなければ駄目なのです。「今は4人に1人が乳がんで亡くなっているのよ。私がいなくなったらどうするの。あなた、食べていけるの、こんな小さい子と2人で」と、少し脅かしながらプラスのポジティブアクションなのだよという言い方をした方がいいと思います。「仕事にも良いらしいわよ」「ファザリング・ジャパンの人はみんな出世しているのよ」等々、僕は全然出世していませんが、偉くなっている人もいます。そうやってお父さん自身も、育児によって世界を広げ、能力を高め、人生を楽しんでください、これが大事ですよと言っています。それによって地域社会も良くなっていく。これは僕が13年間PTAをやって得た結論です。

以上、変な研修だと思われた方もいらっしゃると思います。育児をやるべしという話ではなくて、やるとこんなに楽しいし、実際にその成果とし

て、家族が笑顔になったり地域が良くなっていったりする。これはまさに行政が目指すところではないでしょうか。地域振興や家族の再生などを行っているわけですから。そういう意味で、まず行政マンである皆さんがそういうことを率先してやるのが大事だし、それによって良い政策にもつながっていくのではないかと思います。

大事なのはやはり子どもたちです。将来彼らが皆さんの自治体の納税者になるわけですから、この子たちがそのまちでずっと住み続けたい、家族を持ってまた人口が増えていくということが、自治体の持続可能性にとっては大事なことです。そのキーパーソンとして、まずは父親たちを支援してあげてほしいと思います。

写真は僕の3人の子どもですが、この子たちも将来お父さん、お母さんになると思います。そのときに早くパパやママのように楽しい家族を築きたいなと思ってくれば良いと思って、僕はやっています。あるいは仕事においてもそうです。お父さんのように楽しく笑って仕事をしている社会人になりたいなと思わせれば、自分のやりたいことが見えてきて、学校も楽しくなってくるかもしれないし、自分で自立していってくれるのではないかと思います。逆にお父さんが辛そうに生きていて、毎日文句ばかり言ってお母さんに突っかかりたり、あるいは子どもに暴力を振るったりしていたら、子どもたちは未来に希望が持てません。「大阪なんて出てやる」と思ってしまうかもしれません。それでは困りますよねというわけで、少し耳の痛い話もあったかもしれませんが、それぞれの立場でとらえてお持ち帰りいただいて、何か活かしていただければと思います。

父親が変われば大阪が変わるという話をさせていただきました。どうもご清聴ありがとうございました。