

平成26年度 大阪教育大学男女共同参画推進事業 活動結果報告

イクメン・イクボス養成プロジェクト～くるみんマークをもつ学校を目指して

(代表者) 学生サービス課・係長 別所 めぐみ

(分担者) 人事課・主任 九鬼 志郎

学外協力者 太平 満恵

プロジェクトの目的：

- ・育児休暇を含む男性の育児参加がしやすくなるような雰囲気を醸成すること。
- ・育児休暇取得の現状、課題や問題点等を把握するための手段として、座談会やアンケート調査を行う。
- ・座談会やアンケート調査の結果を公表し、大学全体で男性が育児に参加することの意義を共有する。

方法：

①育児に関する座談会

老若男女問わず、多様な面々が膝を突き合わせて「あなたにとって育児とは？」(仮題)というテーマを掘り下げて語り合う過程で、育児を通して働き方や生き方について考えることを目的とする。

②「イクメン・イクボス養成プロジェクト」に係るアンケート調査

実施期間：平成26年7月18日(金)～7月25日(金)の1週間

<https://enq.bur.osaka-kyoiku.ac.jp/smart/eq.asp?U=3003007003166119467>

③リーフレットの作成

- ・イクメン・イクボスが認知されるようなリーフレットの作成。男性の育児参加や育児休暇の取得が継続的に実施できるような職場環境を作るよう、教職員に配布する。

なお、サブタイトルに「くるみんマークをもつ学校を目指して」としたが、この企画が採択された時点で、男性職員の育児取得が決まり、くるみんマークが取得見込みであることがわかった。そのため、くるみんマークの取得にこだわらず、男性の育児参加に焦点をあてることとした。

結果：

① 座談会を4回実施

第1回：7月29日(大学会館の和室) 参加人数15人(内子ども3人)

第2回：8月25日(大学会館の和室) 参加人数14人(内子ども2人)

第3回：9月16日(男女共同参画推進室) 参加人数6人

第4回：1月29日(よろず相談コーナー) 参加人数5人

業務に支障が出ないよう、また帰宅時間に影響しないよう、4回すべて昼休み時間（12時～13時）に開催した。また学内外から、男性の育児参加についての発言者に参加してもらったり、子どもと一緒に参加し易いよう場所を和室にしたり、途中の入退場を認めたり、このプロジェクトらしい間口の広い座談会となるよう企画した。また昼休み時間の開催のため、軽食を取りながらのランチミーティングとした。

第1回ではゲストを交え、オランダと日本の働き方の違いや子育て方法について意見交換を行った。第2回では男性の育児参加についての活動を行っている「ファザーリングジャパン関西」のメンバーもゲスト参加し、男性の育児休業取得について意見交換を行った。この座談会に参加した男性教員は、育児休業を取得することを強く希望しておられるものの、現実的な対処方法について悩んでおられたことから、第3回座談会では、育児休業を取得した経験をもつ男性教員をゲストとして招き体験談を聞いた。

企画の段階では、座談会の回数は3回を予定していたが、当プロジェクトの実施期間中に本学の男性職員が初めて育児休業を取得し、6か月の育児休業から復帰されたことを受け、その体験を聞くために第4回の座談会を行った。

なお、第2回、3回の座談会に参加された高鍬先生は、現在、3月末までの約1か月半、育児休業を取得中である。「プロジェクトの2回の座談会で、先生方のお話を聞いたことが実際に育休取得に踏み切る背中を押してくれました。子育てのたいへんさはまだこれからですが、理解ある職場としんどい出産をしてくれた妻に感謝し、精一杯がんばります。」と感謝の言葉をいただいた。このプロジェクトを実施した成果が表れたことは、大変喜ばしい。

②男性の育児等に関する意識調査のために「イクメン・イクボス養成プロジェクト」に係るアンケート調査（所要時間およそ10分）を実施

ガルーンの掲示板で告知し、アンケートへの協力を呼びかけた。回答者数は119名。回答者の内訳は、「事務系職員」が52.1%、「事務補佐員・技術補佐員」が25.6%、「大学教員」が16.2%であった。（アンケート結果別添）

アンケート結果を簡単に振り返ると、男性が育児に参加することについて「賛成」が89.1%と非常に高いものであった。男性が育児に参加することへのデメリットは何かという質問では、「育児休業中の経済状態」が66.1%、「男性職員が育児休業取得中の職場のマネジメントの負担」が48.3%、「職場復帰後のフォローアップ」が43.2%であった。また同じような質問で、男性の育児休業取得への障害は何かと尋ねたところ、「育児休業中の経済状態が不安」が40.9%と、こちらでも経済的理由が一番であった。

男性の育児参加を促進するためにはどうすればいいかを複数回答で聞いたところ、「上司や同僚の理解」が86.1%と一番多く、次いで「労働時間の短縮・フレックス制・在宅勤務など多様な働き方を設定する」が69.6%、「時短勤務や残業をしない働き方でも、効率よく仕事をしていること（生産性の高さ）に対する評価基準の設定」が49.6%であった。これらの

回答に対処することで、本学における男性の育児参加が促進されると考えられる。

また仕事と家庭（私生活）の両立ができているかどうかという質問に対しては、「両立できている」「やや両立できている」を合わせて 77%であり、本学の現在の職場が比較的働きやすいところであることを示すものと思われる。

③ パンフレット 600 枚を作成

アンケート結果や座談会の様子だけでなく、ワークライフバランスを促進し、イクメン・イクボスとなる人が増えるようにデザインした三つ折りパンフレットを作成した。男性の育児参加を促進するため、教職員に配布する。（パンフレット別添）

考察等：

アンケートの結果から、男性の育児参加に対する理解は高いものの、現実的な生活として、経済的不安を訴える声が多く、希望と現実のギャップを示していた。この問題に対しては、実際に育児休業を 6 か月取得した岩本氏の経験談が参考になる。岩本氏によれば、育児休業給付金の率が平成 26 年 4 月から 67%に引き上げられているため、月々の収入はあまり変わらなかったようである。この点をアピールすれば、男性の育児休業の取得が促進されると考えられる。

また、労働に対する評価として、「時短勤務や残業をしない働き方でも、効率よく仕事をしていること（生産性の高さ）に対する評価基準の設定」が望まれていることがわかった。これは、第 1 回の座談会でも話題に上ったことであるが、日本では長時間労働を好意的に評価する傾向が強いことに対する不満であろう。私生活を確保するためには、何よりもまず、それにかかる時間が必要である。それが長時間労働で奪われると、育児参加どころではない。仕事量が多く、そのため残業になるのはやむを得ないが、効率よく仕事を仕上げ、残業が少ない者に対する評価を高めていかなければ、長時間労働の弊害として、男性が育児に参加できないという構造から抜け出せない。個人的に仕事の効率化を進めても、残業代が減り、評価が低くなるだけではあれば、当然であろう。

なお、仕事と家庭（私生活）の両立で最も不安なことを訪ねたところ、「介護」が 36.8%と一番多かった。ワークライフバランスは、子どもを持つ働く親の抱える問題だけにとどまらない。少子高齢社会である日本の現状では、高齢となった親世代の介護、独居老人をもつ家族の増加、単身世帯の増加がみられる。共働きを支えてくれた親の介護は、働く女性の肩に重くのしかかり、介護を機に仕事を辞める女性も多い。女性はあらゆる局面で、職場を離れるかどうかという選択を迫られる。しかし、このようなことは「女性の選択の問題」と矮小化すべきではないだろう。家庭のことは家庭だけの問題にとどまらず、生活を支える仕事の問題であり、多様な働き方を認める職場の問題である。ワークライフバランスを進めることは、コストパフォーマンスを高めるという側面があるだけでなく、生死を含めた人の生き方に影響することから、真摯な取り組みが求められる。