

ループ LOOP

2022.10 Vol.16

男女平等推進センターで開催されたイベント
「これから親になるカップルのための『父親学級』」
(令和4年7月17日)

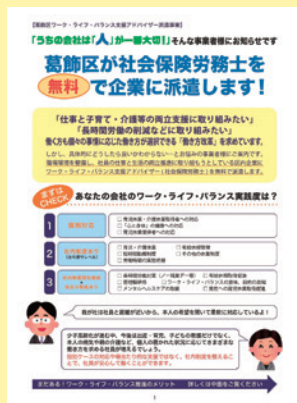


男性育休の「なぜ・なに」から、夫婦間の「イライラあるある」と対応法、具体的で効果的な家事シェアメソッドまで、これから二人で家事・育児をしていく上での「考え方」を学ぶ講座。(詳細記事p.2)

ご存知ですか？

社会保険労務士を **無料**で企業に派遣します！

従業員の仕事と生活の両立推進に取り組む区内企業に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー(社会保険労務士)を派遣します(おおむね3か月間)。育児・介護休業法に関する就業規則の作成または改正をし「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」という企業の方は、ぜひご利用ください。



CONTENTS

- P2 男性の育休取得で家事・育児を“家族事”に
三木 智有 さん
- P4 ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介
エヌサポート葛飾
- P5 産業ジェロントロジーが創る、豊かで幸せな高齢社会
～シニアの「結晶性能力」を活かした働き方～
崎山 みゆき さん

男女がともに協力しあい、仕事も暮らしも楽しめるまち かつしか

* 葛飾区民のみみなさまへの情報誌です。ご自由にお持ちください。

葛飾区男女平等推進センター



葛飾区は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

男性の育休取得で家事・育児を“家族事”に

「育児・介護休業法」が改正され、2022年4月から新しい制度が段階的に始まっています。ポイントは大きく分けて3つ。

- ① 育休取得のしやすい雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（2022年4月～）
- ② 子どもの出生直後の時期における柔軟な育休枠組み（男性産休）の創設（2022年10月～）
- ③ 大企業の育児休業の取得状況の公表義務化（2023年4月～）

ここで注目するのは①。

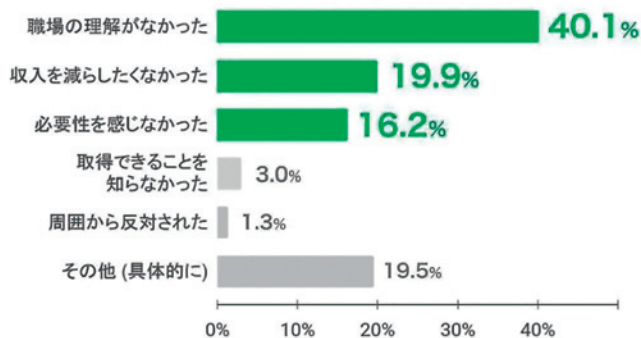
これは「パパも育休取得しやすくなるための準備を企業がちゃんとやりなさいね」ということ。具体的には、パパ育休研修をやることや、相談窓口を設置すること、自社の事例を集めて、制度についてちゃんと周知していくことが挙げられています。

「男が育休なんて、甘えじゃん」って雰囲気を 変えていこう！

「男性も育休を取れるんだよ」そのことを「知らなかった」という人は少なくなっています。ただ「うちの会社は無理」と思っている例はまだ多いようです。

Q. 男性育休を取得しなかった理由を教えてください。

(n=ご自身・配偶者が男性育休を取得しなかった方302人)



参照：エバーセンス「男性育休に関するアンケート調査」

ちなみに、育休は法律で定められた制度なので「うちの会社には育休制度なんてない」はありえません。原則、1歳に満たない子を育てる従業員であれば取得できるのです。では、なぜ「うちの会社は取れない」と考える人が多いのでしょうか。

上図で示されている職場の理解とは「人員不足」「上司のサポート不足」「周りに取得している人がいない」「育休を取れる雰囲気じゃない」など、様々な要因が混ざっています。こうした課題を解消させて、男性も育休を取りやすくしよう！というのが今回の育児・介護休業法の改正ポイントのひとつなのです。

男性の育休が家族を救う

男性育休の話をする、こんな話を聞くことがあります。「男が育休って、何するの?」「育休中はゆっくり休めていいね」「奥さん、病気か何か? 育児できないの?」さて、先ほどのアンケート調査でも「必要性を感じなかった」がなんと3位に入っています。では、なぜ男性も育休が必要なののでしょうか??

産後ママの6人に4人が、子育てにおいて「精神的につらい・解放されたい」と思った経験があり、産後ママの10~20%は産後うつを発症しているという調査結果があります。これを引き起こしている3大要素として次が挙げられます。①分娩後にみられるホルモン濃度の急激な低下、②パートナーや家族からのサポートの不足、③睡眠不足。

産後うつは「ちょっと気持ちが落ち込んだ」なんて軽いものではありません。



※国立成育医療研究センターの調査より

葛飾区男女平等推進センターでは「これから親になるカップルのための父親学級」として、一人で頑張らない、すれ違い育児にならないよう、夫婦のワーク・ライフ・バランス最適化を目指す講座を開催しています。この講座で毎年人気の講師、「家事シェア研究家」の三木智有さんに、講座の一部をご紹介いただきました。

出産後1年未満に死亡した女性について分析したところ、がんが70人、心疾患が24人、出血が20人などに対し、自殺が92人で最も多かったとのこと。これについて専門家は、産後うつとの関係性を重く捉えています。

ホルモンの低下により、産後の女性は心身のバランスを崩しやすい。それに対し、パートナーとして夫ができることはなんでしょうか。

家事シェアという家族の助け合い

3大要因にある「パートナーのサポート不足」「睡眠不足」これらについては、まさにパパの出番です。

そこで必要になるのが家事シェア。家事シェアとは突き詰めれば「家事育児の課題を一緒に解決していける関係性」のことです。スキルアップはもちろん大事ですが、「できない・わからない」と切り捨ててしまわず、家事育児を“家族事”と捉える姿勢です。

でも「何をすればいいかわからない」「やってもどうにかすれ違ってしまおう」ということもよくあります。それを防ぐためにとても大切な考え方は、「何をしたか」ではなく「やるべきことがどれだけ進んだか」ということです。

オムツ替えが「オムツを替える」だけならそれでもいいでしょう。でも実際には、「オムツを替える」「オムツを捨てる」「オムツストックがなければ補充する」と、やるべきことはいくつかあるものです。家事シェアにおいて大切なのは、この「やるべきこと」を家族が共通認識しておくことです。家族が協力し合いながら、やるべきことを終わらせていく助け合い。それこそが家族を救う家事シェアです。

育休は、家族の家事シェアを築く最大のチャンス

産まれたばかりの頃は、話し合いもできないほどに慌てているかもしれません。でも、少しずつ慣れてきたらスキマ時間を作りながら今後の家事育児シェアについて真っすぐに話し合ってみてください。家事育児シェアは、子どものことだけでなく、お互いのキャリアや人生にも直結する大切な家族のカタチです。

「家事育児に専念する」という、家庭に集中できる時期は仕事との両立生活においてほとんどない貴重な時間。でも育休は仕事を休んで育児をする期間、というだけではありません。育休は両立に向けた準備期間。企業が期待しているのは、復職後の両立がうまく回ってくれることなのです。育休を通して、大変な両立を、成長の両立へと変えていって下さい。



三木 智有さん

NPO法人 tadaima! 代表・家事シェア研究家・インテリアコーディネーター。
リフォーム会社勤務を経て、フリーのコーディネーターとして独立。2011年、家は家族にとって何より“自分らしくいられる居場所”であって欲しいという想いから「10年後も“ただいま!”と帰りたくなる家庭”で溢れた社会の実現を目指し、NPO法人 tadaima! を起業。日本唯一の家事シェア研究家として、家事シェアを広めるための講演や、子育てや暮らしに集中できる住環境をつくる“モヨウ替えコンサルティング”を行う。
2016年、内閣府「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」委員に選任される。
2018年、東京から京都への移住を機に京都府男女共同参画審議委員に選任される。

ワーク・ライフ・バランス

WLB 取組企業紹介

葛飾区では、区内企業を対象にワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）を無料で派遣する事業を行っています。この制度を利用された、エヌサポート葛飾代表の永澤伸夫さん（写真）にお話を伺いました。

エヌサポート葛飾

事業内容：訪問介護 従業員：8名



ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業に申し込まれたきっかけは？

自然もありのびのびとしたこの地域で、困っている人のために少しでも役に立てたら、利用者さんだけでなく家族や近所の人もみんな笑顔になれるような支援ができればと、昨年事業所を開設しました。

働き方に関する様々な制度を円滑に利用できるようにして、従業員の負担軽減や働きやすい環境づくりをしたいと考え、また自分の勉強のためにもと思い申し込みました。

ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業を利用されていかがでしたか？

個人的には就業規則作成を通して、会社としてこうあるべきというものを確認しました。従業員あってこそ会社なので、従業員を第一に考えてから会社のことを考えたほうが長期継続という点ではうまくいくと思います。また、会社の理念や方針を明文化した倫理規定も必要であることに改めて気づいたため、こちらも社会保険労務士さんの力を借りて取り組んでいきたいです。

従業員のワーク・ライフ・バランスについて企業として取り組むことに対し、どのようにお考えですか？

仕事と家庭・プライベートの両立が大事だと考えています。どちらかがうまくいかないともう一方もうまくいかなくなると思うので、バランスをとっていかないと。

従業員の話をよく聞き、何を大事にしているかをよく理解したいと思っています。従業員を大切にしながら、利用者さんの利便性にも対応できるよう考えていきたい。介護は大変な仕事ですが、現場では皆生き生きとしているので、仕事を楽しくやってもらえるよう制度も活用し、介護職のつらいイメージを取り払っていきたいです。

地域や業界における、今後の展望は？

葛飾区を中心に近隣区や、障がいのある方に対してもサービスを広げ、一人でも多くの人の力になっていきたいです。地域に慣れ親しんだ地元の従業員が多く、買い物同行支援サービスなども安心して利用してもらえたり、少人数体制なのでこまめに連絡を取り合いながら一人一人の利用者さんに深く関われる点が強みですね。

みんなが楽しく、納得して仕事も生活もできる職場環境や関係づくりを続けていきたいです。ただ、慣れてくるとフランクになりがちなので、そこは私も従業員もお互い気を付けていこうと思っています。そういった面でも、就業規則や倫理規定の必要性を実感しています。



葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内 開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

TEL: 03-5698-2211 日・祝 午前9時～午後5時30分

FAX: 03-5698-2315 休館日 年末年始、館内点検日(月2日程度)等

令和4年10月3日 葛飾区総務部人権推進課発行

Loop(ループ)とは「輪」を意味します。企業と区民・区が協働し、働きやすい職場環境をつくれるようにとの願いを込めています。(年1回発行)

産業ジェロントロジーが創る、豊かで幸せな高齢社会 ～シニアの「結晶性能力」を活かした働き方～

「産業ジェロントロジー」の考え方

ジェロントロジーは老年学、加齢学と訳されています。人間の「老化」について、教育、就労、健康、経済など様々な分野から研究する学際的な学問です。

産業ジェロントロジーとは、ジェロントロジーの研究成果を組織の人材マネジメントに生かすものです。高齢者が働きやすい職場づくり、異世代間のコミュニケーション改善、シニア向けの新商品・サービスの開発等に役立てられています。加齢を「発達」として捉え、高齢になったから無理だろう、やらないに違いない、というステレオタイプの差別・偏見はご法度です。年齢に抗う・若返りを目指すのではなく、自分の年齢を受け入れる・寄り添うという生き方を提案しています。

よく見られる定年退職を区切りにしたライフプランではなく、年齢特徴を生かした生き方を提唱しています。

高齢期になっても伸びる「結晶性能力」を活かす

高齢期になっても働くことが一般的な時代になりました。ここで注目したいのが、年齢を重ねても衰えない・伸びる能力です。「結晶性能力」と呼ばれ、

過去の知識や経験に基づいた能力です。個人差がありますが、80歳になっても伸びる方もいます。高齢期になると、人に教える、相談窓口などの仕事が適しているというのは、このためです。

「結晶性能力」を活かして働くコツが三つあります。
①今の時代に合ったコンテンツ（内容）であること。
②他の人に教えることができること。「自分だけにしかできない」となると、せつかくの知識や経験が途絶えてしまいます。
③自分が楽しみながら継続できること。高齢期の「結晶性能力」は、40-50代にどれくらいの知識や経験を積み重ねたかということも、影響します。この時期を大切に過ごすことが、豊かなシニアライフの第一歩になります。

かたや衰えるのは「流動性能力」という新しいことを覚える、迅速に処理をするなどの能力です。ただし、以下の三つでカバーすることができます。①補助具の活用。メモ用紙、スマートフォンの録音機能などを上手に使いましょう。②順番に一つずつ手掛ける。高齢期になると、いくつものことを同時にすることが不得手になります。③中・若年層に任せろ。加齢により、他者に負担をかけたくないという心理から自分だけでやろうとしてしまいがち…。ここはひとつ、相手に育つチャンスを与えたと考えて任せましょう。

「産業ジェロントロジーに基づくライフステージ」

(0-15歳)	Glowing Age	心身ともに育てる時期
(16-25歳)	Identity Age	自己概念形成の時期
(26-40歳)	Social Age	社会とかわり自己成長の時期
(41-60歳)	Active Age	自分を活かす時期。
Special event	お祝い 60歳	KANEREKI (還暦)
(61-70歳)	Creative Age	結晶性能力を活かして、働き方を工夫する時期。
(71-)	Success Age	若者と共存しながら、自分の能力を最高に高めてゆく時期



葛飾区男女平等推進センターでは、主に区内の企業経営者や人事・労務担当者向けに、ワーク・ライフ・バランス推進や育児・介護休業制度の定着を図るためのセミナーを開催しています。昨年度テーマの産業ジェロントロジーとシニアの働き方について、講師の株式会社自分楽代表 崎山みゆきさんに分かりやすく解説していただきました。

「働くシニア」が創る、全世代が幸福で持続可能な高齢社会

「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげること」(経済産業省)をダイバーシティといいます。高齢者の活躍の場がどんどん広がっている今、世代の違いを認めあい、一つの組織として高めあってゆくことが職場・地域の課題です。

世代が違えば、考え方やできること・できないことが違ってきます。人は誰も、自分の年齢以上に年をとることはできません。20-30代の方が「高

齢者のことが分からない」というのは、当然のことです。この解決策が、老化について学ぶこと。つまり「ジェロントロジー」です。どんな身体機能の変化が起こるのか、ライフスタイルはどう変わるのか、心理的にどんな不安を抱えるようになるのかを知ると、相手を受け入れやすくなります。

これからは、全世代が協働しあう時代です。生涯現役時代となった今、仕事を通じた社会参加・健康維持をするためには「産業ジェロントロジー」は欠かせません。世代間の得意分野を生かして持続可能な地域・社会づくりにチャレンジしてゆきましょう。



崎山 みゆき さん

株式会社自分楽 代表取締役・一般社団法人 日本産業ジェロントロジー協会代表理事・元静岡大学大学院客員教授・東京都セカンドキャリア塾企画・講師。

産業ジェロントロジー（老年学・加齢学）の第一人者。大学院におけるジェロントロジー研究を以て、企業のシニア人材活用コンサルテーション・研修企画に従事。シニア人材活用のアドバイザー養成、キャリアコンサルタント更新講習企画、管理職向けシニア人材マネジメント講座などを全国で展開。書籍：「シニア人材マネジメントの教科書」日本経済新聞社出版、「40代・50代からの働き方」日経BP社など多数。