

大熊由紀子先生

公開講義「発信力を磨いて、政策を変える・
倫理を変える～現場から・当事者から

イクメンで行こう！

2012.10.10

渥美由喜

(1)私の主な活動

- これまでWLBやDIVに取り組む、先進企業国内
外800社のヒアリングを実施。
- 3000社データベースを作成し、分析。
- 先進企業の施策展開のアドバイス
- 東洋経済『ダイバーシティ経営大賞』審査委員、
内閣府『総理大臣表彰』審査委員、日経
WOMAN『女性が活躍する会社ベスト100』。
- 内閣府『共同参画』で連載(2010年度は、『ワーク
ライフマネジメント実践術』、11年度は『ダイバーシティ経
営の理念と実際』)

(2) 5Kライフ～自己紹介

● 会社員、子育て、家事

- 妻と共働きで、6歳と2歳の育児中。2回育休を取得。
- 1回目は地域の微妙な視線。貴重なマイノリティ体験！
- 20年前から週末に地元の公園で子ども会の活動

● 介護と看護

- 3年前から、実父が軽度の認知症に→要介護
- 昨年、次男が難病に→要看護

● 男性にもダイバーシティ・WLBは、メリット大。

- ①仕事面：『生産性向上の切り札』
- ②生活面：『リスクマネジメントの問題』

1. なぜ、イクメンがブームになったのか

そもそも、男女共同参画とは、価値観や取り組むか否かという選択の問題ではない。社会システムの転換に先んじて対応するか、後まわしにするかという問題であり、選択の余地はない。

(1)『イクメン』の名付け親

- 5年前から使用。
- 結婚相手の条件に「イクメン」と回答する若年女性の割合は、「イケメン」と回答する割合の4倍以上もいるという事実を発見。
- イケメンよりイクメンがもてる。イケメンにはなれないけど、イクメンにはなれる。
- またたく間に流行語に。
- 早く死語になってほしい。
 - まだ希少価値←育児休業給付の父親は0.15%！
 - 早くワクメンが希少価値になってほしい。

(2) アンチ父親 & アンチ上司

- キーワードは、 あんな上司、父親にはなりたくない。
- 入社当初の部の掲示板。
- 社内発表会前の先輩たち。
- 遅い帰宅、隔日の帰宅を自慢する先輩たち。
- ？？？？？

(3) 保険 & 投資

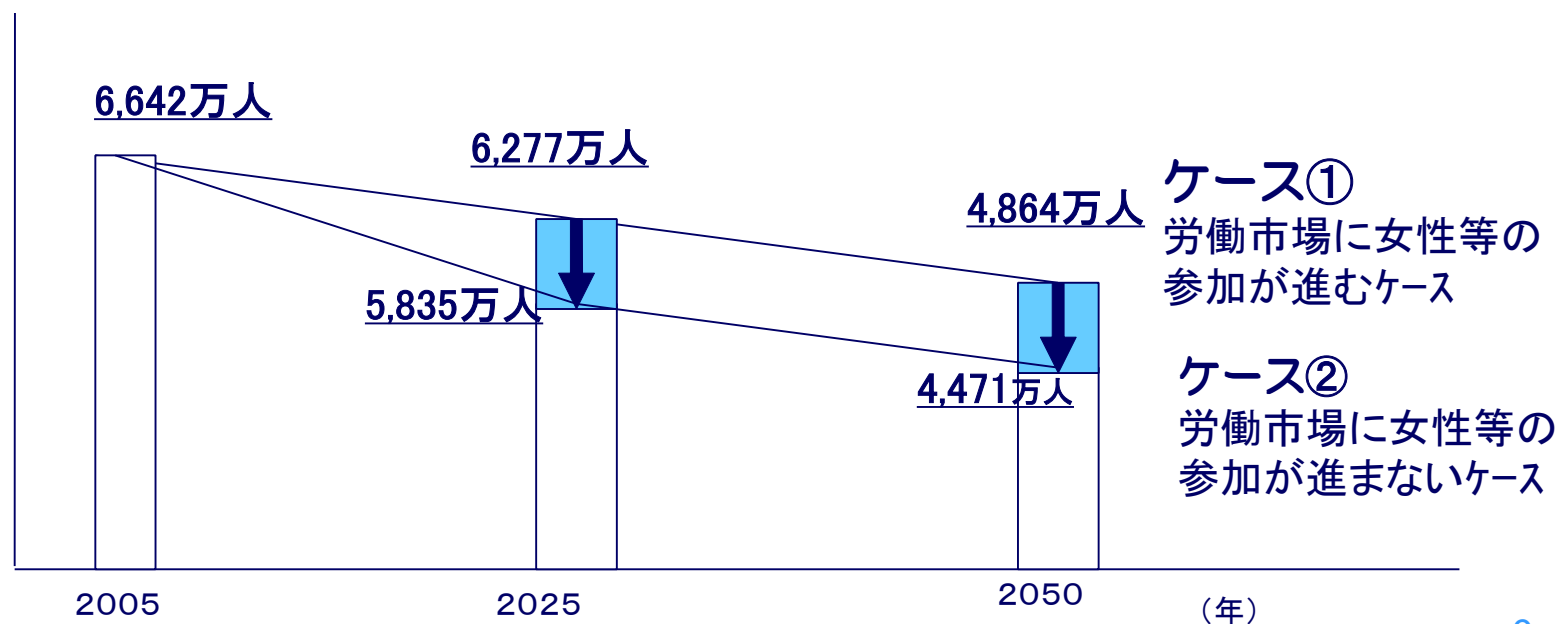
- 2回の転職で、失業体験。
- 「雨の日の友は真の友」という警句は、妻にこそ当てはまる。
- 妻の就労は夫にとって万が一に備えた「保険」
- 働く妻にとっても、イクメン & カジダン(家事をする男性)「保険」
- 家事に費やす時間は「投資」

(4) 日本男性の考え方の変化

- 一般的に、性差よりも年齢差の方が大きい。
- 30代前半以下は、義務教育で家庭科が必修。
- 将来イメージとして、右肩上がりの幻想がない世代は、『共働き』こそ安全安心の保険。
- ただし、日本を代表する優良企業では、賃金水準の高さゆえ、いまだに片働き男性が主流。
- 日本社会のトレンドから遅れがち（ガラパゴス化）。

(5) 人口減少下では『総力戦』

- 労働力人口は、今後**50**年で3分の1が消失
- あらゆる企業で、採用数<退職者数
- 働き手が企業を選別する時代へ
- 「働き甲斐」で、働き手が集まり、「質」も向上
- ダイバーシティの推進なくして、企業の成長なし

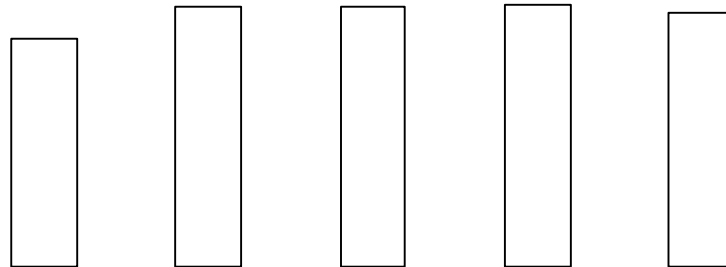


今後のわが国の労働力人口の展望

(6)労働者の割合は総人口の半数で推移

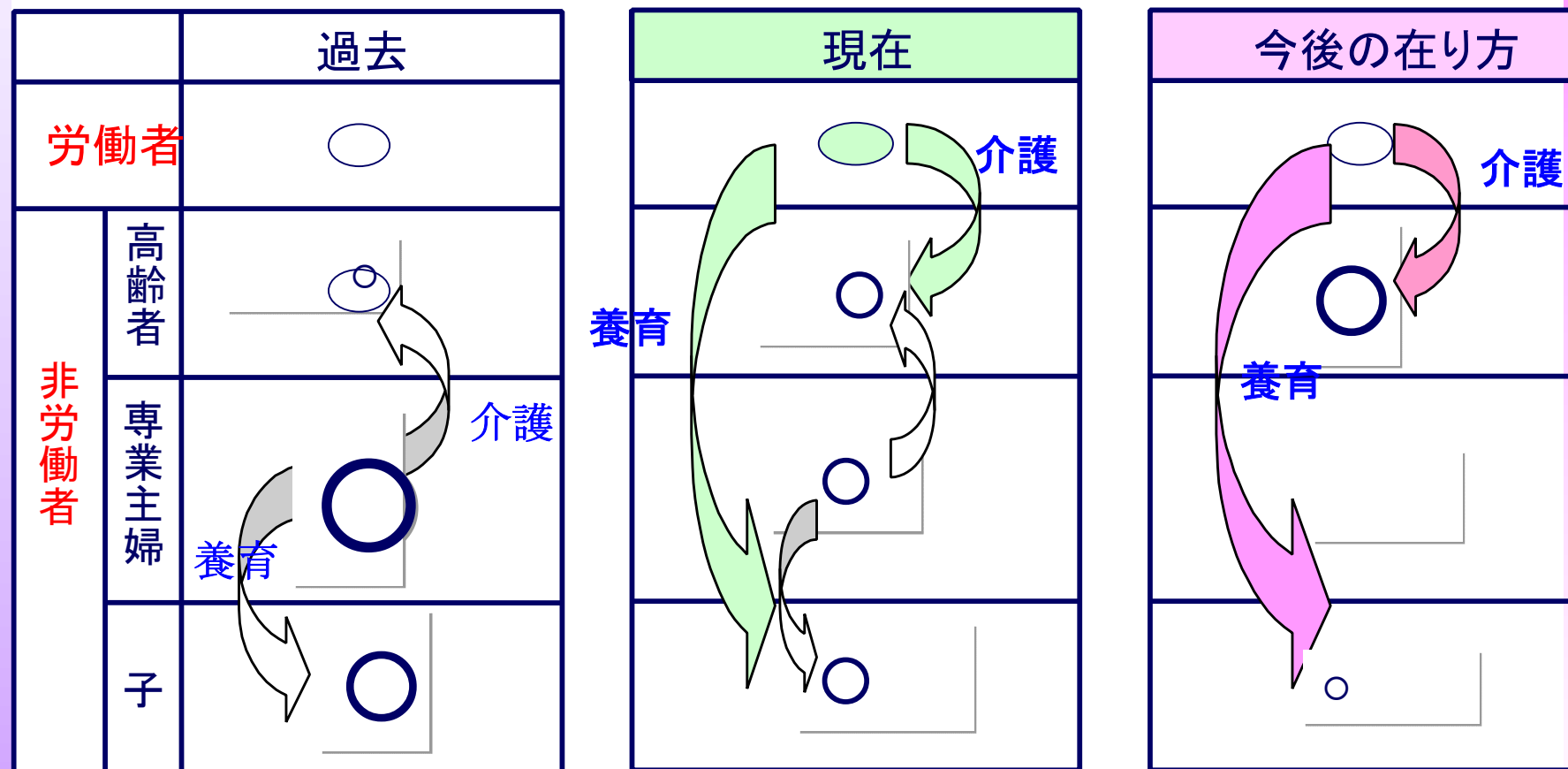
一人ひとりの労働者がイキイキ働ける職場を作れば、
経済活力の維持は可能。

総人口に占める労働者数の割合



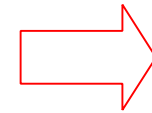
(資料)2000年までは総務省『国勢調査』、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成18年12月推計)』の出生中位・死亡中位仮定による推計結果を基に筆者が作成。

(7) 非労働者の世話をしながら働く労働者



(8) ダイバーシティ ～多様性と多面性～

消費者の多様化



職場も多様化

- 異なる属性(①性別、②年齢別、③国籍別、④雇用形態別、⑤障害の有無等)や異なる発想・価値を活かすこと
- ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応しようとする経営戦略。

誰でも、いつでも、どこでも「働き甲斐のある」職場作り

↓
ダイバーシティ

↓
ワークライフバランス

(個人の多面性)

(9)一人三役の掛け算

- 人口減少社会では、「一人(最低でも)三役」の掛け算が重要。
- 市民の三面性＝職業人、家庭人、地域人
- 自己の多面性(内なるDiv)から、ワークとライフの相乗効果は生まれる
- ワークもライフも自らマネジメントする「自律型人材」の育成

(10) 育児から育地へ

- 自分の子で終わらず、次世代への視点を。
- 自分の子どもばかりを猫可愛がりするイクメンはモンペアの温床になりかねない
子育てをきっかけに、地域の子どもたちへの活動を開始したり、広く次の世代への責任感に目覚める

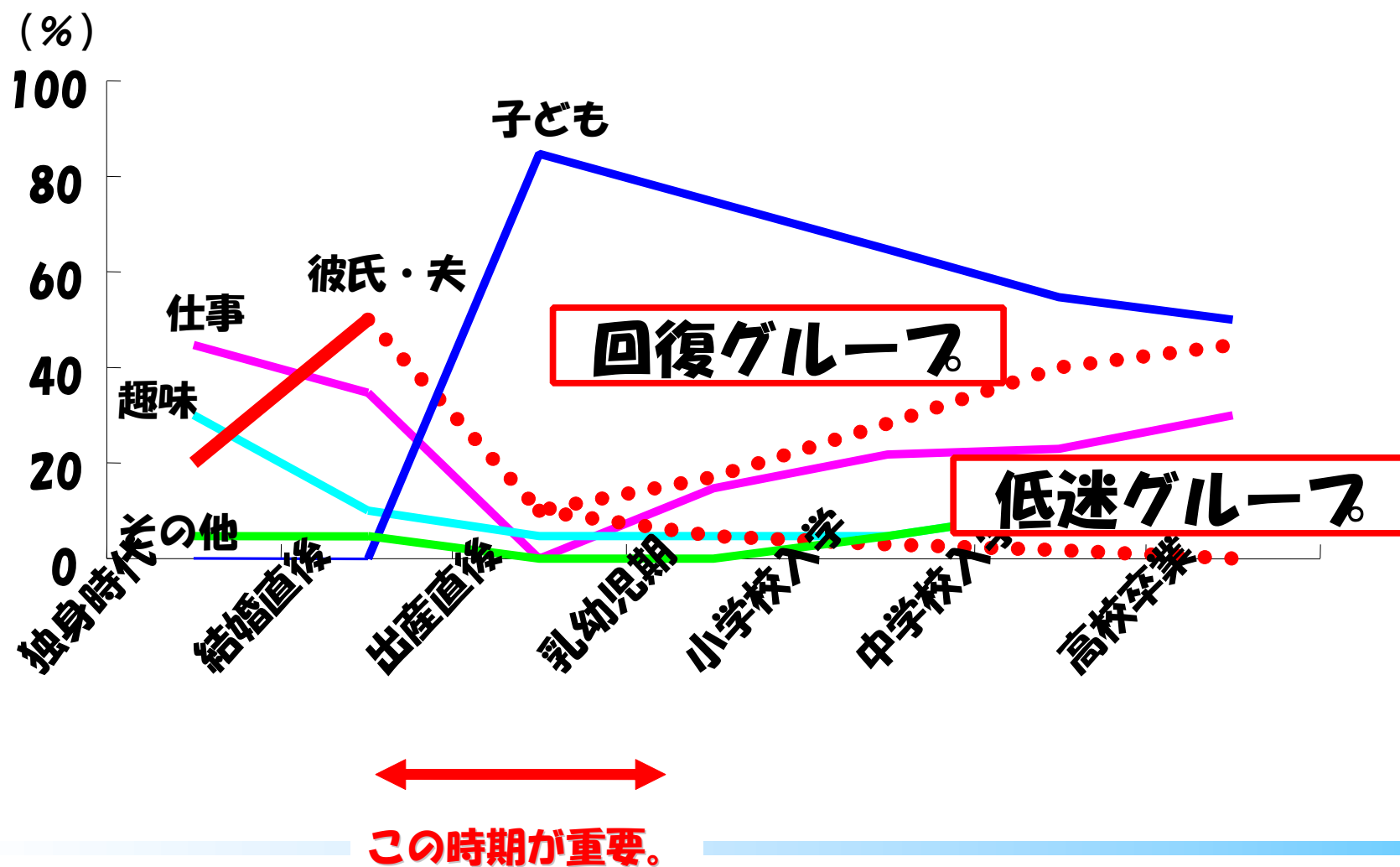
2. 2回の育休と 育児・家事

(1) 1回目の育休

- 2006年6月に第一子を授かった。
- 男性の育休取得第一号。
- 周囲の女性社員の反応。
 - 女性の先輩
 - 女性の後輩
- 周囲の男性社員の反応。
 - 男性上司
 - 男性の同僚

(2) 女性の愛情曲線

～夫には、独身時代に伝えておくべき



(3) 産後クライシス

- これまでは『育児ノイローゼ』『産後うつ』と母親の問題という一面的な見方をされがち。
- しかし、夫の不作為責任を含む、社会の在り方に大きな問題という認識。
- 視聴者からスタジオにFAXが、わずか1時間で2500枚以上も。
- 大半が、怒涛のように押し寄せる妻たちの夫に対する恨み、つらみ。

(4) 育児専業中

× 育「休」ではない←就労時よりも過酷

- 最初は、パタニティーブルー。
 - － 職場からの取り残され感。
 - － ペチペチたたかれた「せつなさ」
 - － 地域の微妙な視線。
- ようやく公園デビューできた。
 - － 地域の女性の「ネバーエンディングストーリー」。
 - － 言語文化の違いで、浮きまくる
 - － 愚痴から生まれる「絆」

(5) 育休後　－自身の変化

- 現在、私は「バイリンガルの兼業主父」
- 料理デビュー。弁当男子に。毎朝、早起き。
- 見よう、見まねで、とんとんおままごと。
- 朝、「気づいたら身体が動く」ように。
- 小さなサプライズが円満の秘訣。
- 「楽だった」と「楽しい」の違い

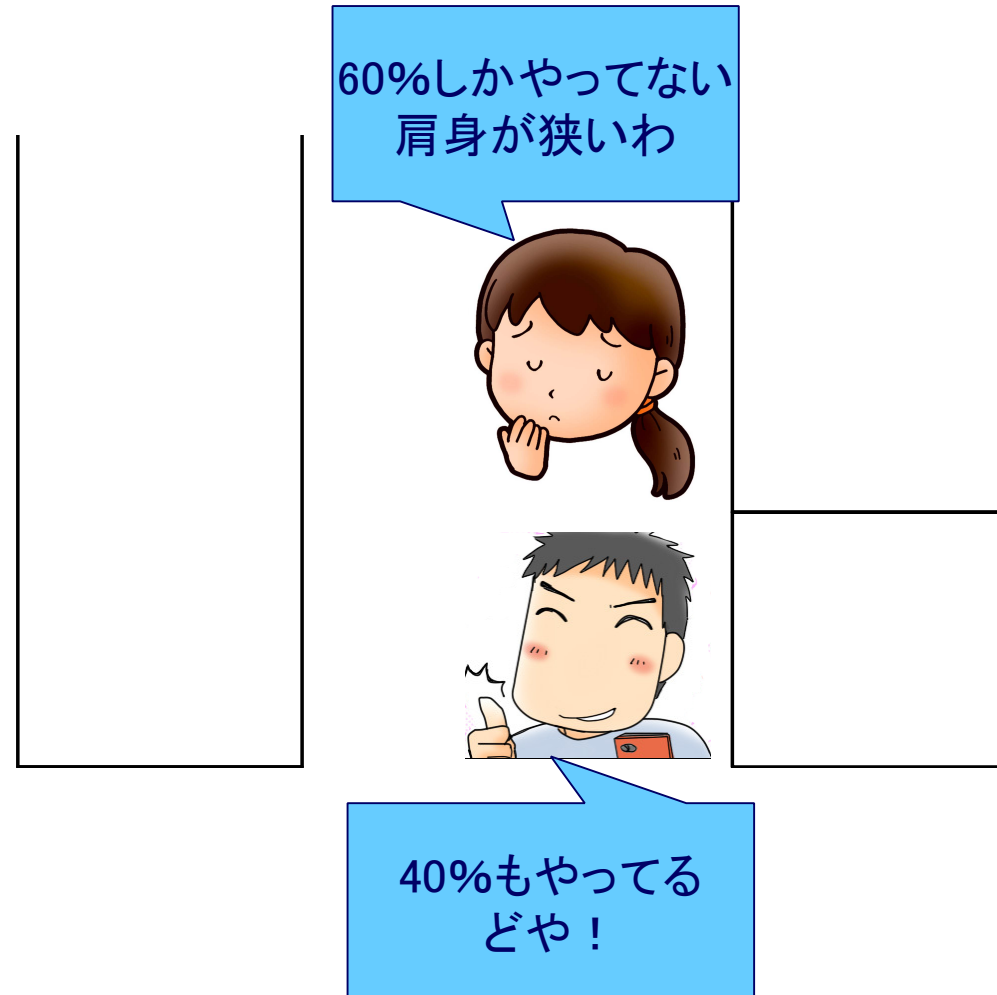
(6) 上司・同僚の認識の変化

- 対・上司
 - － 復帰後の感想
 - － 伝えることの大切さ
 - － 一皮向けたな
- 対・部下
 - － 復帰後の「父性愛」
 - － 自分の接し方の反省
 - － 部下が大きく伸びた

(7) 基本はリスペクト

- 女性部下から、相談。
- 育児・家事に積極的な男性の見抜き方。
- どの相手をリスペクトできるか。
- どの相手が自分をリスペクトしてくれるか。

(8) 大半のイクメン・カップルの実態 ～家事・育児分担のギャップ



(9) 雨の日イクメンと晴れの日イクメン

- 雨の日イクメンの特徴
 - － 子どもを楽しませようと工夫する
 - － 妻に楽をさせようとする
- 晴れの日イクメンの特徴
 - － 子どもをだしにして、自分が楽しむ
 - － 楽なことをしようとする

(10) 夫婦が気持ちよく協力できるスタンス

- 夫の自覚：相手の得手領域に入るならば、相手と「対等」と考えるのが間違い
 - － 丁稚奉公から、徐々に信頼を獲得すべし。
- 妻の自覚：相手を不得手領域に誘うならば、「やってみせて、言ってみせて、ほめてやらねば、人は動かじ」(山本五十六大将)
 - － 言葉をかける、目をつける、心をつける、手はかけない(自立できないから)

(11)ポイント制

- あさイチを見た妻の言葉にショックを受けた友人男性（自称かなりのイケダン）から、「相談したい」と連絡。
- 友人：「いったい俺のどこが悪いんだ」「まったく女って奴は執念深いよ」
- 私：「もはや産後ではない？」
- 友人：「俺はどうすればいいのだ」
- 私：「戦後、賠償金を含む講話条約を結ぶだろ。戦後も産後も一緒。新しいルールを結ぶといい。」
- 友人：うーん・・・
- 私：見せましょう、野郎の底力を！

(12) 男性の家事に対するサポート内容 ～息子たちをイクメン・カジダンに仕込み中

- 可愛い子には家事をさせよ
- 思いっきり楽しんで、やりたがらせて、ほめてやらねば、子どもは動かじ(渥美由喜)
- 息子たちに家事を楽しんでいる背中を見せる
- 手は3倍、手間も3倍。
- 自分が「楽」になることよりも、「楽しむ」姿勢。

(13) ダンカジは徹底的な省力化・合理化

- しばしば女性社員の視点は、新たなユーザー獲得に結びつくと言われる。
- 同様に、家事に男性視点が加わると、ビジネススキルを応用して徹底的な省力化。
- 日用雑貨品の消費カーブを作成
- なくなるXデーを予想して、WEBカレンダーに登録。1週間前に自分宛にメールが届く
- 安心して忘れ、買い過ぎも防げる。

(14)適切な時間管理意識

- 効率的に業務を進めるとは？

	効率化に馴染むもの	馴染まないもの
職場	自己完結型業務、社内	社外(特に、対顧客)
生活の場	家事	子育て、介護

(15)イクメン・ライフは？

スローライフ？LOHAS？いいや、3Kライフ。
子育てライフの他に、以下の2K

①コウモリ・ライフ

- 地域女性と企業女性の「壁」
 - － 白鳥は悲しからずや 空の青 海の青にも染まず ただよう
 - － コウモリは悲しからずや 鳥の群れ獣の群れに入れず さまよう
- コウモリならではの皮膚感覚が鋭敏に

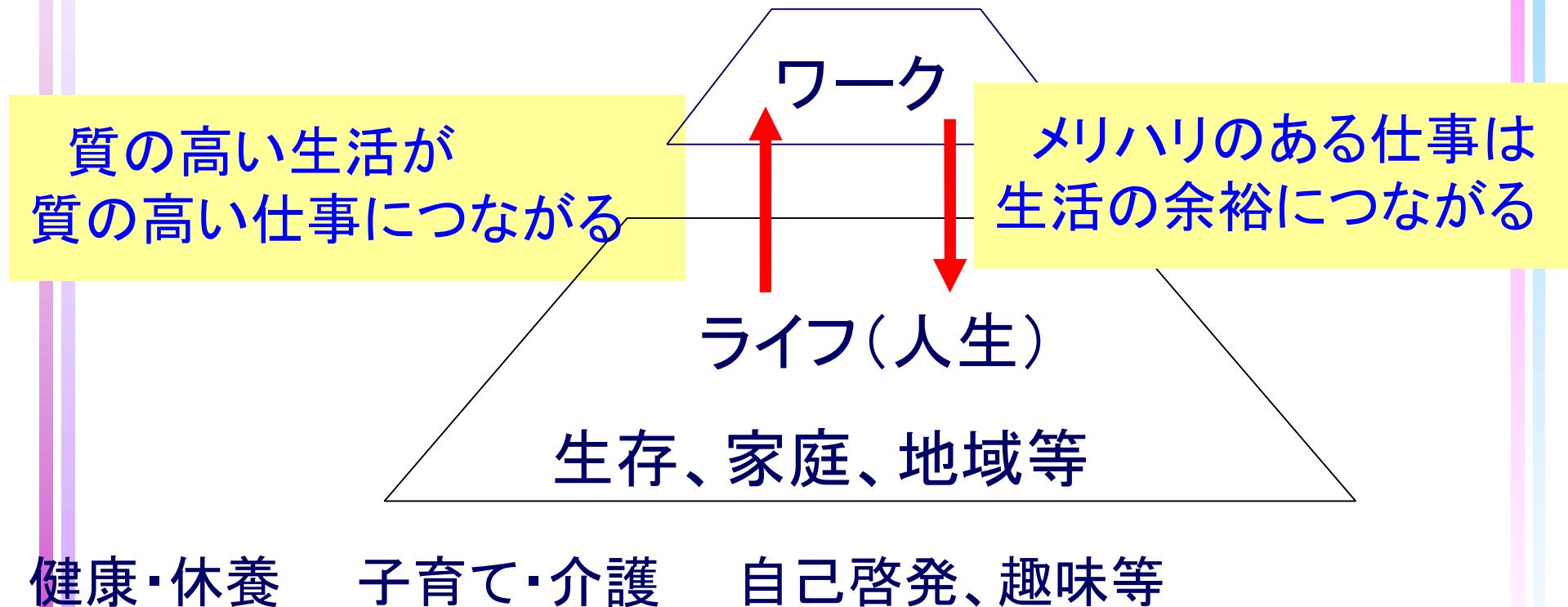
②コマネズミ・ライフ

すきま時間を見つけて仕事
アキバ激写事件

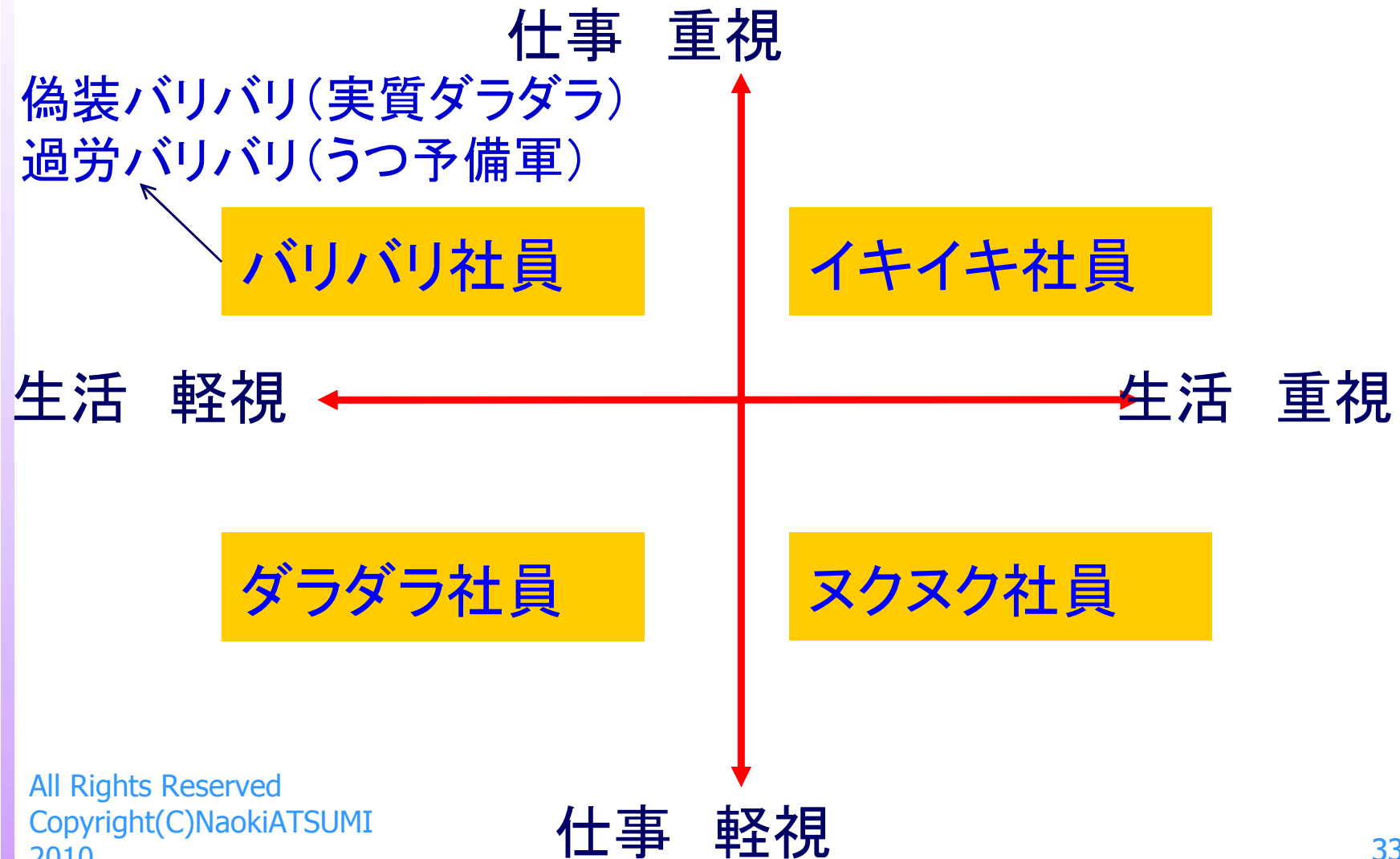
3. イクメンが会社を変える！ 社会を変える！

(1)ワークとライフの相乗効果とストレス相殺効果

- ワークの土台がライフ



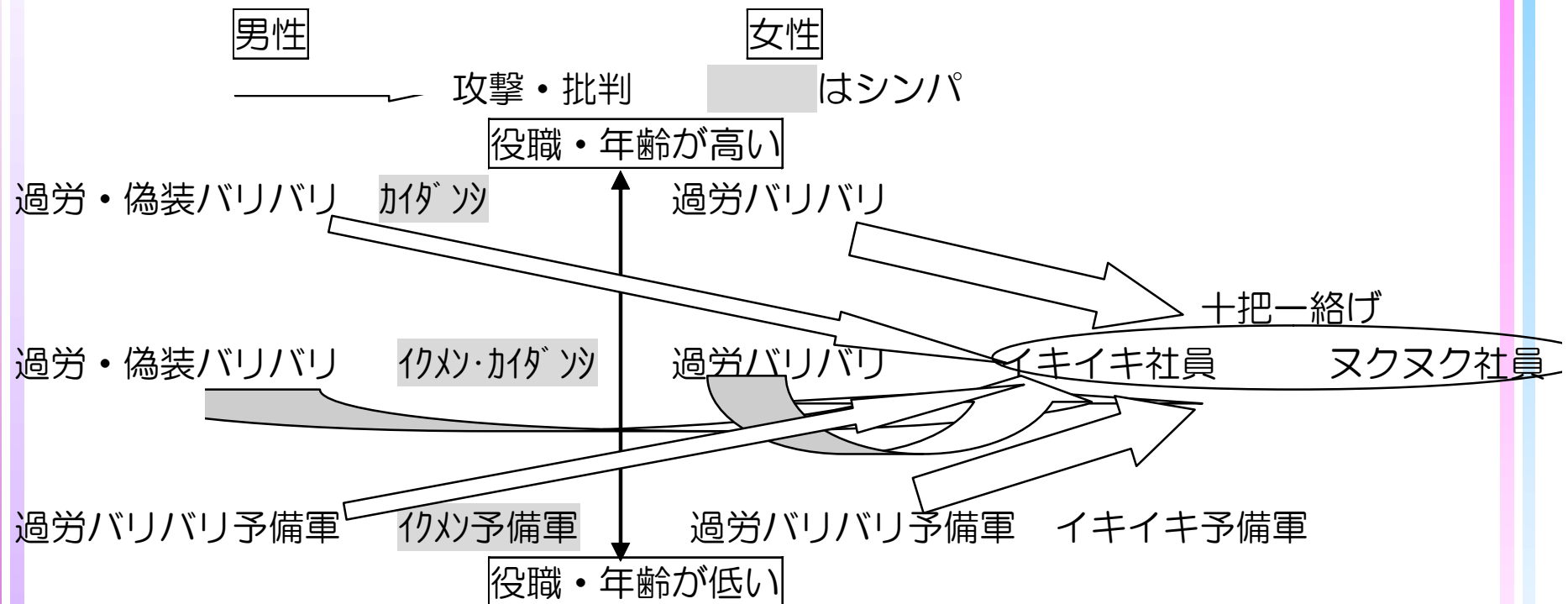
(2) 従業員の4類型



(3) 女性社員の役職・年齢別にみた4タイプの分布

女性社員の役職・年齢	4タイプの分布
高い	過労バリバリ社員が多く、イキイキ社員は少ない。
中堅	過労バリバリ社員、イキイキ社員、又ク又ク社員が混在。
低い	過労バリバリ、イキイキの予備軍が混在。

(4) イキイキ女性社員は“四面楚歌”



(5) 貴重な「マイノリティ体験」

- Diversity& Inclusion
- 男性も理解し、自身の多様性を体得すべき
- Exclusive(はじかれ)体験
- 赤ちゃんはパパと一緒に不幸せ？
- 理不尽な差別(しかも相手は無邪気)
- マジョリティに戻った後、マイノリティに配慮
- WLUB男性の『はじかれ』体験は手遅れ
- だから、イクメン

(6) 男性の育児休業取得の意義

①「気づき」のきっかけ-紀元前・紀元後

- ・夫婦の意識ギャップ、見えるところ、見えないところ

②「立ち止まる」メリットを実感

- ・優先順位付け、業務効率の向上、同時並行力、リスク管理能力

③「職場」に効率化のメスが入る

- ・業務の「見える化」「共有化」「効率化」

(7) 育休の「3つのロス」～男女共通～

- ①所得ロス ②キャリアロス ③業務知識ロス(男女共通)

特に、男性の特徴は、

- ①全体的に**所得ロスへの懸念が大**
－「片働き」では特に！
- ②大企業ほど**「キャリアロス」への懸念が大**
－代替可能なパーツ扱いされやすいため
- ③業務知識ロスへの懸念は小さいが、**疎外感は大**
－パタニティブルー(地域女系社会とのギャップ)

(8) 男性特有のハードル

① 家事育児スキルの低さ

－ 家事通信簿

② 妻の不安・不満

－ ①に加えて、所得ロス大

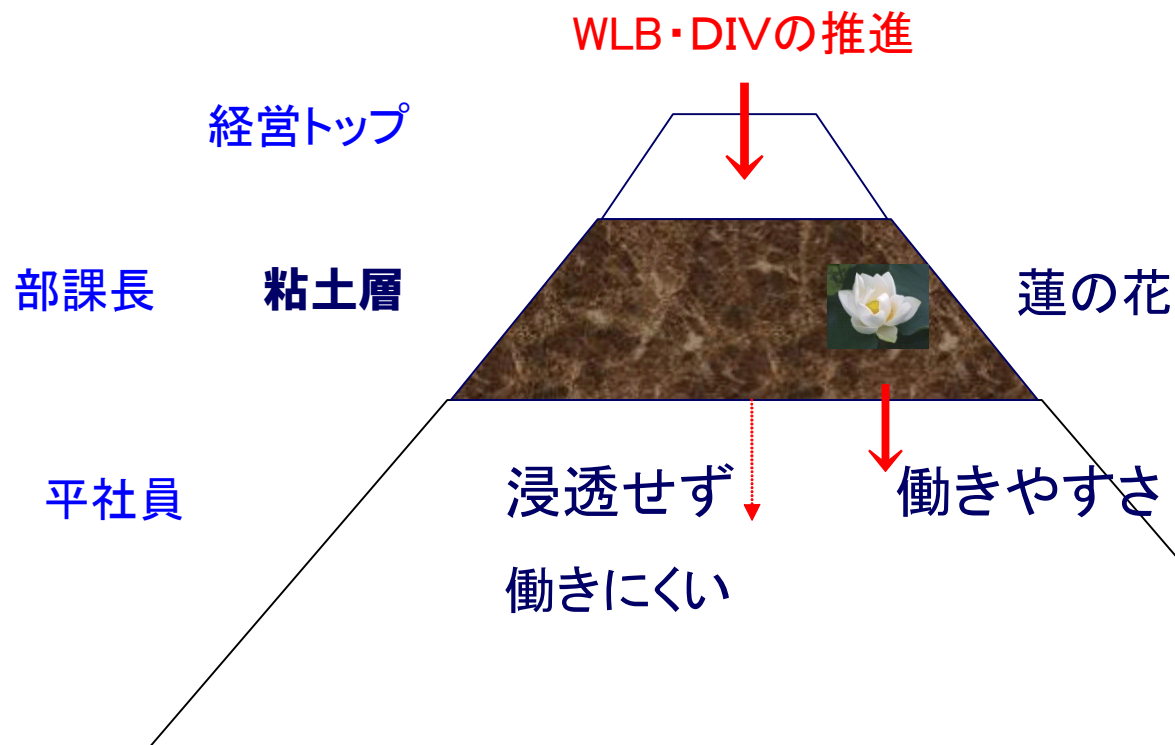
③ 祖父母世代の反対

－ 性別役割分業意識の大きな格差

④ 職場の無理解

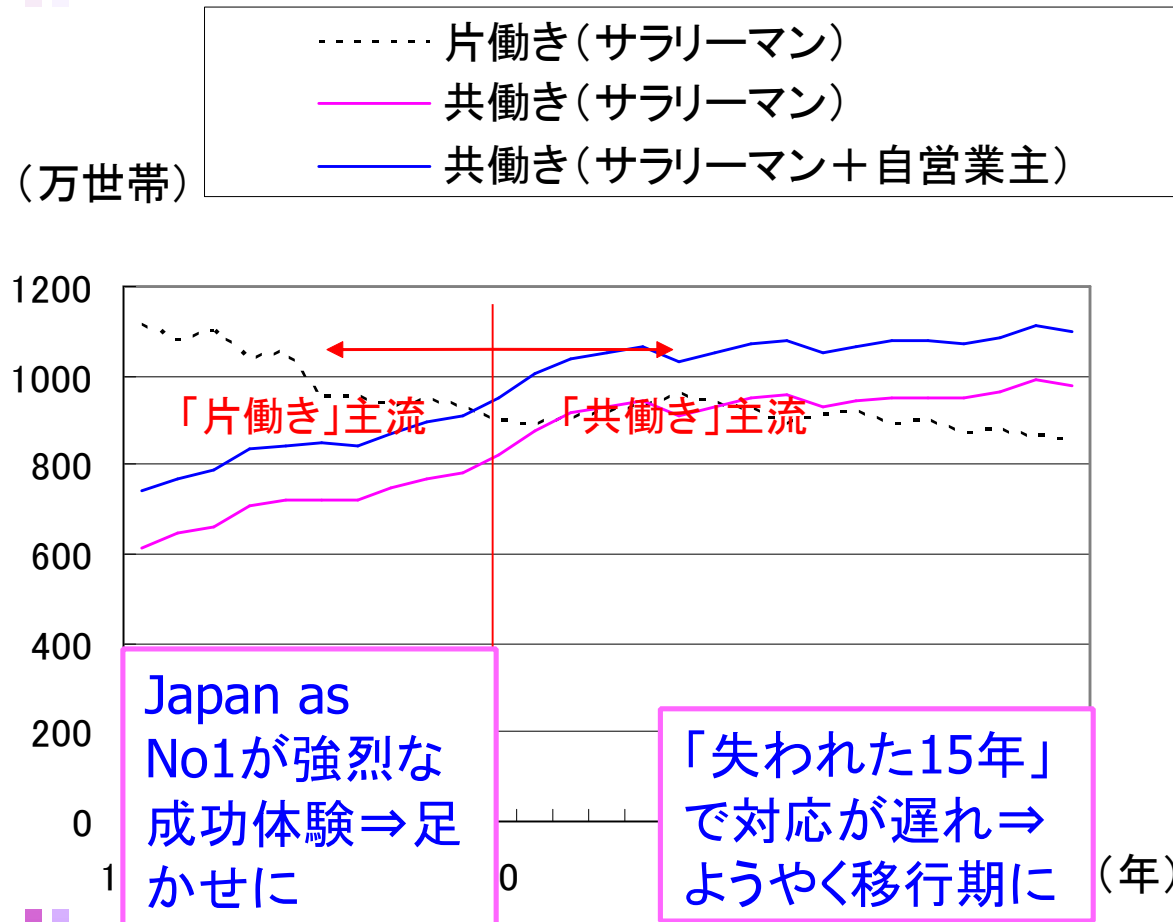
－ ファミハラ横行

(9) 浸透を阻む要因～『粘土層』



(注) 粘土層が、平社員、労働組合に広がっている会社もある

(10) 経済モデルの転換の失敗



職場の大半は、「男性、日本人、健常者」
(あうんの呼吸、以心伝心)



職場には多様な人材が増える。コミュニケーションの要諦は「自身の多様性」

(11)『ワカ粘土』への対応

- 『若手社員』でも、WLBに反撥
 - － 業務改善せずに早帰りを奨励するのは、サービス残業を強化する意図と邪推
 - － 家に帰っても、やることがない
 - － 結婚も子育てもまだ先だから、必要ない
 - － ワークが楽しい
- オフに自己研鑽・自己投資
 - － 若く、必要性を感じないからこそ、オフが重要
 - － 職場に余裕がなくなり、オンのOJTには限界
 - － 職場以外での研鑽がキャリア形成、新規ビジネスに結びつく

(12) 中年ど～5年前の同窓会での会話

中年どくん: おむつなんて替える奴の気がしれねえ

渥美: ○○○○○○○○○

中年どくん: そうなったら、妻がやってくれる。うちの女房は、ヤマトナデシコ。「三步下がって影踏まず」ってタイプだ。

渥美: ○○○○○○○○○

中年どくん: ……

(13) イクメン体験でマネジメント力量が問われる時代

- ダイバーシティ、WLBを推進するには、すべての管理者が正しく理解し、マネジメントすることが大切。
- (かつて) 片働きモデル
 - 部下は、自分に合わせろ！
 - 入社から定年まで、アクセルを踏み続ける
 - オートマティック車の運転と類似
- (今後) 共働きモデル
 - 自分が部下一人ひとりに合わせる
 - ライフステージに応じてきめ細やかなシフトチェンジ
 - マニュアル車の運転と類似

↓ドライバー(マネジメント)の力量が問われる時代に！

出世にも響く！

(14) 本人・家族・社会の三方よし

(1) 社会のメリット

- ① 共働きモデルへの移行
- ② ダイバーシティ社会への移行

(2) 本人・家族のメリット

- ① リスク回避—いつでも会社を辞められる
- ② 出世できる？
- ③ 人生が豊かになる！

(15) 出世したければ、イクメンが早道

- 大きく3グループ＝①尻に敷かれ型、②マイペース型、③エース社員型
- 最近、増えているのが「エース社員型」
- 海外でも同様。スウェーデン企業経営陣の育休取得率は平社員よりも高い(40年前導入の両親休暇の第一世代)←内閣府委託調査
- なぜ？北欧企業30社ヒアリング結果。
- 進取の気心に富む、タイムマネジメント力、部下マネジメント力、ライフが堅固なのでワークに打ちこめる

(ご参考)

北欧諸国でイクメンが増えた社会的影響

6年前、4年前、2年前の北欧ヒアリング時に、イクメンの増加による社会的影響に関連して見聞いたこと
相関関係の厳密な検証は困難なもの、必ずしも私の価値観にそぐわないものも含まれる。

(1)産後クライシス問題の解消による、離婚率の低下

(2)男性のメンタル疾患の減少、中高年男性の自殺率の低下

理由:個人の多面性は、心の拠り所が仕事以外にあるということ。仕事がうまくいかない場合のリスクヘッジ。

(3)フルタイム共働き率の上昇

(4)消費の活性化

理由①:ダブルインカム(特にフルタイム共働き率の上昇)

理由②:男性の買い物は浅はか(高価=良いもの)

(5) 男性労働力の流動化に伴い、企業のWLBが本格化

理由：育休取得後、子育てと両立しやすい職場に転職するケースが増加（女性労働力の流動化では本気にならなかった企業も教育投資した男性の離職には慌てて、取組を本格化

(6) 子どもを対象とした性犯罪等が低下

理由：子どもの登下校付き添いは父親の役回り。父親が子どもと一緒にいる時間が増えることで、誘拐などが未遂に終わるケースが頻発。抑止力に。

(7) 失敗に寛容な社会システム

理由：放蕩息子を抱きしめる父親（新約聖書ルカの福音書15章）の姿勢が社会システムの至るところに。

例：ノルウェー：連続テロ（69人殺害）被告に禁錮21年（最短10年で出所する可能性あり）。「殺害された69人の親御さんの感情を思うと刑は

(8) 男性が社会的責任、後世代への責任に覚醒

理由：多くの男性が意識する年数は、自分の定年、あるいは平均寿命までの年数だが、イクメンは子どもたちや孫たちの世代までの年数を念頭に、いま自分がなすべきことを考える

→これは、多くの女性の思考パターン

その結果、環境施策、社会保障施策、エネルギー施策が大きく前進。

(9) 周辺諸国への安全保障(ロシアに対する安全保障)

理由：次世代育成による国力の増大

先進的な公共政策を実施し、世界のシンクタンクの役割を担う→
あの国は世界に必要と味方になる国が増える

5. リスク(介護・看護)の 乗越え方

(1) 職場で、介護をカミングアウト

- 2009年から、自宅近くで独居している実父が認知症 & 統合失調症に(母は10年前に他界)。
 - 真夜中の笑い声、本物と偽物、週末ドライブ、講演前の電話
- 上司・佐々木社長(当時)への相談
 - 実父が精神科に緊急措置で短期入院
 - 仕事よりも家族と一緒にいなさい
 - 20代で4人の子持ち・シングル母になった佐々木のお母さんの言葉「運命を引き受けなさい」
- 介護サービス & 夕方以降・週末介護で安定。

(2) 2回目の育休

- 1回目とは違って、「楽」で「楽しい」
- ワークとライフのストレス相殺効果
- 育児と介護のストレス相殺効果
- 「おむつ替え」の効用
- 2歳児の反抗期、父の暴言への寛容
- 父への恩返しチャンス
- 介護は、介互

(3) 次男の闘病生活に想うこと

- ワークライフバランスはリスクマネジメント
- あとで後悔しない生き方
- リスク発生前は、ネガティブシンキングで最悪を想定し、失敗要因を洗い出す
- ライフも密度、ワークも密度
- リスク発生後は、超ポジティブシンキング
- 「良かった」探し

(4) ワークでもライフでも「良かった」作り

- 誰もが人生の『主人公』
- ワークにも、ライフにも真摯に向き合う(ポジティブ・シンキング)
- ワークでもライフでも「良かった」作り
 - － 上司: 誰もが働いていて良かった！と思える職場作り
 - － イクメン: 子どもが生まれてきて良かった！と思える環境作り
 - － 妻が産んで良かった！と思える環境作り
 - － 介男子: 親が晩年に生きていて良かった！と思える環境作り
- 妻曰く: 最後の瞬間まで、笑顔で見送ろう。

(5)ワーク・ライフ・バランスは“幸せ”への道しるべ

- 「幸せ」は、不幸が起きないことではない
- 不幸から逃げずに、誰かに押し付けずに、協力して乗り越えること
- そういう人が増えれば、社会の『幸福度』は上がるはず

ワかちあい

ラクあり、くあり

バトンリレー

(6)まとめ-DIV/WLBは漢方薬



- 虹が多彩な色で輝くように、さまざまな色で輝く、そんな存在になりたい。
- DIV/WLBは経営戦略、地域戦略として不可欠。
- ただし、即効薬ではなく、**漢方薬**。服用し続けると、強靱な企業体質、持続性の高い地域となる。
- 近視眼的に目先の業績向上に目を奪われていると、どうしても後回しになってしまう。しかし、そういう企業、地域に明日はない。
- このことに気付けるかどうか、**日本企業、職場**はいま大きな分岐点に立っている。

ご清聴いただき、ありがとうございました。渥美

Naoki_Atsumi@tbr.toray.co.jp

2011年に『イクメンで行こう!』を刊行。
第5章で、介護と仕事の両立体験を執筆
2012年に『ムダとり時間術』を刊行。
日本経済新聞出版社

2012年、介護と仕事を両立するための映像媒体を監修。渥美由喜の紹介と言っていたら、2巻で5千円(7%程度)の割引に。



株式会社ライフケアパートナーズ
制作・著作

職場で働く方が介護に備えるための初DVD

対象 企業や団体の人事労務担当者
企業や団体の管理職層、一般社員

少子高齢化社会が急速に進む中、介護問題はますます深刻になっていく。
もはや介護問題は個人の問題ではなく、解決に向けて社会・企業・個人が連携して取り組まなければならない。
それは企業の重要な危機管理でもある。介護と仕事との両立のため、企業がこの問題に積極的に取り組むと、同時に個人が介護制度の知識を深めることによって問題を乗り越えることが求められる。ドラマとナマの現場取材情報をもとにストーリーが展開する。

DISC 1	仕事との両立	介護を理由に転職・退職する人が急増しています。一人っ子夫婦や、育児と介護両方を抱える若手社員のドラマをもとに、仕事と介護を両立させるためには何が必要かを考えていきます。
DISC 2	介護保険制度を知る	大介護時代を迎えた今、働きながら家族の介護を続けるには介護保険制度の仕組みを正しく理解し、介護サービスを有効に活用することが重要です。

出演 (進行役) : 荒木 由美子

【出演 TV】「福祉ネットワーク」(NHK 無料)
「朝スラッシュ」(東京の朝刊)「金曜のアンテナ」(NHK)
【著 書】「家族の介護」(2004 年)「失物 22 歳」(2009 年)
「家族の介護」(ぶんか社)を出版したのを機に、本格的に芸能界復帰を果たした荒木由美子。そこには、結婚2週間後に病に倒れた義母を介護した20年間の壮絶な日々を、そして死生観が不透明の娘の謎いを受け取ったことで、「死」「家族」「失物」について改めて見つめ直したことが確信なく書き綴られている。

監修 : 渥美 由喜

内閣府 男女共同参画会議専門委員
1968 年生まれ。
福祉経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス研究部長。1992 年東京大学法学部政治学卒業。同年株式会社富士総合研究所入社。2003 年株式会社富士通研究所入社。2009 年 6 月、株式会社富士総合研究所入社。国内企業のダイバーシティやワークライフバランスの調査、コンサルタント、アドバイザーに活躍中。3 年前から、認知症になった実父の介護を実践。

お申込書

FAX 03-5842-2357