

## 父親向け子育て支援事業

**事業主体** 名称：特定非営利活動法人まんなか  
住所：岡山市中区中島 37-1 A102

**事業実施場所** 旧岡山市立旭竜幼稚園

### ～事業を始めるにあたって～

(地域の現状・課題・目標など) ※実績報告書(様式6)②目的、③概要・方法

子育て広場は敷居が高いというパパにも「パパと子どもだけで来て大丈夫」を強調し、気軽に参加しやすい場にする。パパと子どもが遊びに来る事で、お母さんは家で家事に専念したり、リフレッシュでき、母親の子育て負担軽減にもつながります。パパも子育て広場とつながる事で、親同士の子育て情報や遊び場情報を共有でき、子育てをされていて疑問が湧いた時に、SNSなどのオンラインではなく、顔が見える支援者や、知り合いに尋ねることができるようになります。産後うつなど、身近に相談出来るセーフティネットとなります。

### ～事業実施内容～

<第1回>

① **事業名** パパと子どもが主役の子育て講座&パパ・プレパパウエルカムデイ！！  
父親向け子育て広場(全8回)

② **参加人数** 令和7年9月3日 大人14人、子ども36人(子ども食堂)  
10月1日 大人8人、子ども21人  
10月5日 大人18人、子ども19人  
10月29日 大人11人、子ども31人  
11月8日 大人4人、子ども1人  
11月19日 大人7人、子ども26人  
11月30日 大人8人、子ども10人  
12月10日 大人9人、子ども30人  
合計 大人75人、子ども173人  
講座参加者も含む

③ **日時** 令和7年9月3日(水)、10月1日(水)、10月5日(日)、10月29日(水)、11月8日(土)、11月19日(水)、11月30日(日)、12月10日(水)

④ **場所** 旧岡山市立旭竜幼稚園(岡山市中区中島50-1)

⑤ **内容** 広場に新聞や雑誌をパパ向けに用意。広告などもパパに向けたものにし、男性が居やすい雰囲気づくりを工夫して開催しました。パパウエルカムデイと称し、近くのスーパーに貼ってもらい、気軽に参加してもらえることをアピールしました。子ども店員が作るカフェコーナーを設置。

また、居場所の中で、講師をお呼びして、パパ向けスキルアップ講座も行いました。

- ① 父親学習プログラム HiDad
- ② シェフ☆パパ 親子料理教室
- ③ パパコミュおでんの会 IN マルシェ 木工ワークショップ
- ④ 基本のだっこ



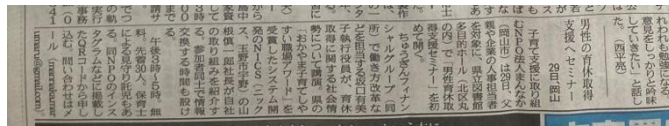
⑥ 活動の成果等 ※感想、事業内容の詳細などでも可。

パパウエルカムデイは父と子どもだけで参加される方が毎回一組程度いました。パパの育休取得も増えたこともあるかと思うが、父と子どもと二人で広場に来るということは時代の進歩を感じます。カフェコーナーを設置することで、子どもが自分以外の親とも積極的に関わりを持ち、お菓子などを配る様子が見られました。家族だけでなく、子育て家庭同士をつなげる役目になりました。

<第2回>

- ① 事業名 父親育児支援講座
- ② 参加人数 企業の人事や取締役社長など、17名
- ③ 日時 令和8年1月29日(木) 15:00~17:00
- ④ 場所 県立図書館
- ⑤ 内容 「おかやま子育てしやすい職場アワード」を受賞した、株式会社NICS（玉野市）代表取締役社長山根慎一郎様、ちゅうぎんファイナンシャルグループ 執行役員 D&I NEXT10 推進部 部長 坂口有美子様に来ていただきセミナーを実施しました。ちいきん会岡山ダイアログ様にもご協力いただき、広報などをお願いしました。

ちゅうぎん様には、現代の子育て事情や産後うつデータなどを用いてのお話、NICS様には、会社の成り立ちに合わせ、実際に育休取得を推進して、会社や社風がどう変わったのかをお話いただきました。後半は、交流会ワークショップを行いました。

## ⑥ 活動の成果等

データや取り組みを通じて、参加者にとって現状を知るいい機会になったと、満足度の高いセミナーとなりました。全体を通して、父親育児休業はその家庭のためだけでなく、企業側にも「生産性の向上」「効率化」「社内の雰囲気」「仕組み化」など、メリットしかないことがわかりました。ただ、少しずつ浸透はしてきたものの現状まだまだ難しい社会です。男性の育児休業を取得するためには、私たちにできること、企業にできること、行政にできることそれぞれの分野でアプローチしていくことが大事で、全体で支援できる体制が整うと、もっと育休は当たり前になるのかと思いました。

### ～事業を終えて～

#### ○事業実施による効果

昨年度の取り組みを通して、父親本人へ直接情報や支援を届けることの難しさを強く感じました。関心があっても時間が取れない、情報に触れる機会がないなど、個人へのアプローチだけでは限界がある現実が見えてきたなか、今年度は視点を変え、「人」ではなく「環境」から働きかける方法として、企業向けセミナーを実施しました。

結果、企業側からは想像以上に前向きな反応があり、「父親支援＝個人の問題」ではなく、「職場環境づくり」や「組織として取り組むテーマ」として受け止めてもらえた手応えがありました。企業を通じて発信することで、これまで接点を持てなかった父親層や、そのパートナーである母親層にも、より広く継続的に届けられる可能性を感じました。

また、子育て支援団体だけでは実現が難しかった部分を、企業・行政それぞれの立場や役割を活かしながら協働できたことも、大きな成果のひとつです。支援の担い手が増えることで、「特別な活動」ではなく「社会の仕組み」として父親支援を考えていく土台が見え始めたと感じています。

### ○今後の課題・展開

父親の居場所の継続や講座開催については、資金面の課題が大きいと感じています。父親向け講座は、参加費を高く設定すると参加者が極端に少なくなり、かといって低価格では運営の継続が難しいというジレンマがある。必要としている人ほど、金銭的・時間的余裕がない場合も多く、支援の届け方そのものを工夫する必要があります。

今後は、内容の魅力を高めることはもちろん、企業との連携講座やスポンサー協力など、新しい形の実施方法も模索していきたいと考えています。「参加費だけに頼らない仕組みづくり」が継続の鍵になると感じています。

また、今回の事業を通して新たにつながることができた企業との関係性は、大きな財産で、単発のセミナーで終わらせるのではなく、職場での育休理解促進や父親の働き方に関する取り組みなど、具体的な協働へ発展させていきたいと考えています。

### ○まとめ

今回の取り組みを通して、父親支援や育休支援はまだ十分とは言えない現状を改めて実感しました。同時に、アプローチの方法を変えることで、新たな可能性が広がることも見えてきました。

私たちのような小さな団体が単独でできることには限界がありますが、だからこそ地域の企業や行政と手を取り合い、それぞれの強みを持ち寄る「協働」が重要だと感じています。今後も、目の前の父親・家族の声を大切にしながら、社会全体の環境づくりにつながる活動へとつなげていきたいと考えています。