

太陽グラントソントン

エグゼクティブ・ニュース

テーマ：子育て家庭のワークライフバランス問題を解決する「時短子育て」のススメ
執筆者：株式会社素材図書 代表取締役 小川 大介氏

要旨（以下の要旨は2分40秒でお読みいただけます。）

音楽史上の天才モーツァルトも、幼少期の音楽環境が天賦の才能を開花させるために大きく影響したことはよく知られています。

今月号では、仕事(ワーク)と子育て(ライフ)のバランスに悩む子育て家庭で、時短の活用により子供の健やかな成長を図ろうとする教育コンサル業・素材図書代表取締役の小川大介氏に「時短子育て」について解説して頂きます。

私(筆者)は中学受験指導30年以上の経験を持ち、その実績を生かし個別指導塾SS-1を創設した。東京にも教室を開設し、子供のタイプごとに最適な指導を行ってきた。

しかし、その内に、成長後の学習指導よりも3歳から9歳の成長力の土台を育む子育てが重要だと気が付いた。子供の才能発見と学力や子育てに関する知識があれば、どの子も意欲的に学び自己肯定感を高めながら育つ。それからは、SS-1塾を一部上場企業に売却し、子供本来の力を見つけて発揮させる子育て体系「見守る子育て」を広め続けている。

全ての子供は才能を持つが、それを見つける目が欠けている。才能とは、テストやスポーツの成績という基準だけでなく、子供が熱中して心の世界を広げる才能もある。この才能を見つける親の目を養うため「小川式才能診断システム(仮称)」の開発を進めている。

このように才能発見を進めるのは、貧困等による不登校児童の増加や仕事と子育ての両立が難しくなる一方だ、との問題意識があるためだ。日本の男性の労働時間と家事の合計は世界でも有数でこれ以上の家事参加は困難なこと、また家庭は女性が担うとの価値観も子育ての改善を防いでいる。最近では、共働き世帯の増加(子育て時間の減少)と教育成果(中学受験など)への関心向上から、子育ての質的变化が見られる。こうした子育ての質的变化と働き方改革は根が同じと言えよう。「ワークライフバランス」ではワーク(仕事)とライフ(子育てと家庭)が対立構造にあるのではなく、ライフの構成要素としてワークがあると考えられる。

このような問題意識から、日本の子育て問題への解決策として提案するのが「時短子育て」の考えだ。小学校前に、「自ら学び成長する力」を育み、「できることは子供にやってもらい親関係」を築くことが時短につながる。「時短子育て」は、①子供の才能発見、②自ら学ぶ力の育成、③子供への権限移譲、④家族内の時間管理、⑤子育てのコンセンサス、が柱だ。親がわが子の特性を見極めるためには、当社(素材図書)の「才能診断」が活用できる。

企業向けには、「ランチタイム子育てセミナー」で子育ての知識を学ぶことができる。幼少期からの子供の成長には母親の関わりが最も重要だが、それには父親の理解と協力が欠かせない。企業が子育て家庭と現在の教育事情に理解を持つことが社員家庭の良好さと社員の生産性向上に繋がるので、コストパフォーマンスの高い企業戦略と言えるだろう。

テーマ：子育て家庭のワークライフバランス問題を解決する「時短子育て」のススメ

株式会社素材図書 代表取締役 小川 大介

はじめに

教育家の小川大介と申します。子どもの幼少期からの才能の発掘と育成、および「親育て」に取り組む自身の経験をお伝えしたいと思います。

1. 中学受験指導者から「見守る子育て」の伝道師へ

私はもともと、中学受験指導の世界で30年以上の経験を持つ、プロ講師であり塾経営者でした。関西の大手塾にて、灘中学を始めとする難関中学を目指す子どもたちに受験国語を教えた後、当時のトップ講師たちと当時先端的だったコーチングを取り入れた特別な個別指導塾SS-1を創設しました。実績が評判を読んで東京にも教室を展開することとなります。毎月親御さんと面談を重ねて学習環境を整え、お子さんの学習意欲を共に作り出していくと共に、脳科学と心理学を生かした独自のノウハウでお子さんの学習タイプを分析し、そのタイプに合わせた最適なスタイルで指導することで飛躍的な成績向上と志望校合格を実現して来ました。気がつけば、私自身が関わった、灘中学をはじめ、開成中、筑波大付属駒場中、桜蔭中、慶應義塾中等部などの難関校、有名校の合格者は2,500名を超えるまでとなり、各種メディアからの取材は引きも切らず、書籍を複数出版するまでに。塾経営者としてはまさに順風満帆という状況でした。しかし・・・

何千組という親子の学習支援を行っているうちに、私の目は、中学受験生ではなくもっと下の年齢、3歳から9歳の学びへと移っていきました。成長後の受験指導などよりも、成長力の土台を育む子育てを親御さんたちにお伝えすることの方がはるかに重要だと気づいたからです。間違った関わり方と、学びとの出会わせられ方によって、学習意欲を失い、自己肯定感がひどく傷ついた状態で私達の前にやってくる小学4年生、5年生、6年生の子どもたち。彼らに向き合うたびに、「3年前にこの親子を手伝っていたら、こんなことにはならなかったのに」「せめて半年早く来てくれたら勉強嫌いにはさせなかったのに」と悔しく思う毎日でした。自分が持つ才能発見と学力育てのノウハウ、子育てに関する知識があれば、どの子も意欲的に学び、学力と自己肯定感を無理なく高めながら育つことができます。しかし、ほとんどの親御さん、各種教室の講師、幼稚園や保育園・小学校の先生たちはその知識を知りません。自分が活動すべきは中学受験という狭い分野ではなく、より根幹の子どもの成長そのものだと見据えたのです。

それからは経営する塾において後進の育成に力を注ぐと共に、幼児期からの子育て・学力育てに関する本を年に3~4冊のペースで世に送り出していきました。そして人の才能発見・育成・発揮を支援する事業に専念するため、2018年にSS-1塾を上場一部企業へ売却。子ども本来の力を見つけ出し発揮させていく子育ての体系「見守る子育て」を世に広め続けています。

2. 足りていないのは「才能を見つける目」

6,000人以上の子どもたちに接してきた経験からも断言できますが、すべての子は才能を持っています。いや子どもだけではなく、大人の皆さんもです。しかしこの日本社会に圧倒的に欠けているものがあります。それは、才能を「見つける目」で

す。ここで「才能」とは、テストの点数やスポーツ大会で勝つことなど大人たちにとって分かりやすい基準で測るものだけを指してはいません。子ども自身が大好きなこと、得意なこと、熱中できることに表れてくるものであるし、心のなかで静かに深く世界を広げて行く才能もあります。外から見るとボーッとしていて、何もしていないように見えて実は頭と心はフル稼働していることもあります。周囲の大人がその子の「才能の形」を見つけ、本人に伝え引き出すことができれば、どの子どもも自分本来の力を発揮して自分らしさを表現でき、自己肯定感が育まれます。私が伝えている「見守る子育て」とは、まさに子どもそれぞれの才能を見つける親の側の目を養い、力を引き出す関わり方を学ぶものです。

さらに、この「才能を見つける目」を広く届けるため、弊社・素材図書は今年、脳科学と発達心理学および私の6,000件を超える詳細な子育てカウンセリングデータに基づいた「小川式才能診断システム(仮称)」の開発を進めています。40~60の質問に3択で答えていくだけで、子どもたち一人ひとりの「才能の形」をより正確に、短時間で発見できる今までにないサービスであり、塾や保育園など子育てに関わる事業者様への実験的提供がすでに開始されています。

3. 難しくなる一方の日本の子育て事情

さて私がいま、「才能発見」に強い関心を寄せ事業化を進めている背景には二つの問題意識があります。一つは、少子化にも関わらず不登校児童が2020年度に過去最高の19万6,127人(前年度18万1,272人)にまで増加している(文部科学省調べ)という問題。もう一つは難しくなる一方の日本の子育て事情です。

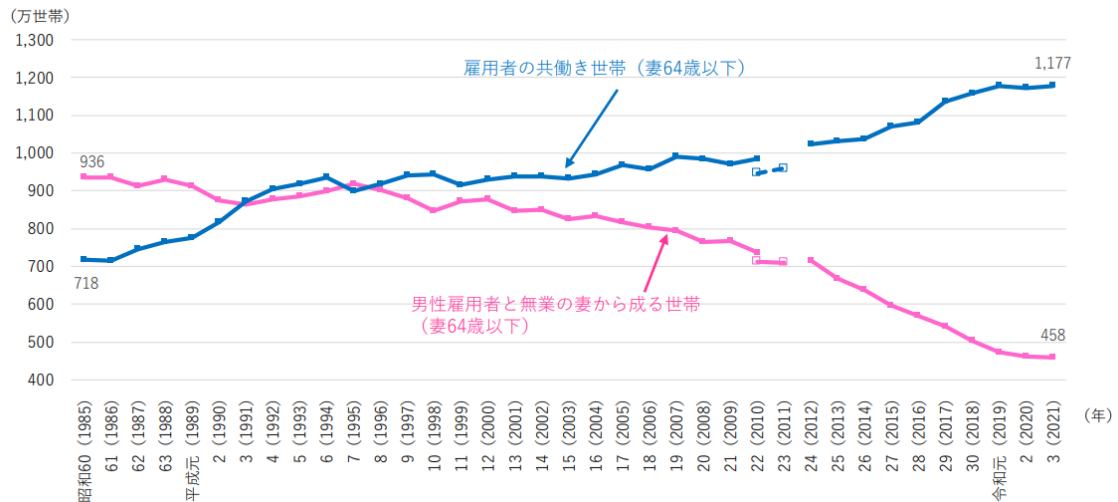
不登校の問題は、発達障害グレーゾーン児童の増加、価値観の多様化、貧困、学校現場の疲弊など複数の要因が複合的に関わっているため、一足飛びに解決していきけるものではありません。しかし、子ども一人ひとりの特性が簡便に把握でき、その子に合った学習環境の準備と関わり方の工夫が具体的に提示していけるなら、教員負担を軽減しながら個々の学習成果を上げやすくなりますし、親が間違った関わりによって子どもの自尊感情を傷つけてしまうという事態も防ぐことができます。進学塾や個別指導教室、習い事教室、保育園など、子どもたちが集う場に弊社の才能診断関連サービスを導入し、一人でも多くの子どもたちが学びを止めることなく自分らしく成長していけるよう取り組んでいる所以です。

他方、日本子育てが難しくなる一方だという問題意識ですが、今年(2022年)4月には育児・介護休業法が改正され、男性育休や時短勤務の制度も広がりを見せるなど、子育て環境の社会整備がある程度進んできていることと矛盾するよう感じる向きもあるかもしれません。たしかに、本年10月には産後パパ育休制度も始まるなど子育て支援の制度面は充実してきているように見えます。

しかし現実には、働く子育て社員からは、仕事と子育ての両立に苦勞する声が止まることはありません。それも当然で、そもそも、日本社会における男性の労働時間と家事参加時間を足した時間数は、すでに世界でも有数の長時間になっているという現実があります(OECD2020年調査)。統計から見えてくることは、日本の男性はすでに限界までの長時間稼働状態にあり、「現状のままで」さらに男性が家庭参加を増やしていくことは困難な状況なのです。また、祖父母世代、親世代から連綿と受け継いできた、家庭は女性が担うべきとする社会および女性自身の根強い価値観も改善を妨げています。

さらに大きな要因が、共働き世帯の増加と教育成果への関心向上による子育ての質的变化です。以下のグラフにある通り、過去約40年間で日本の共働き世帯は約1.6倍(1985年718万世帯→2021年1,177万世帯)に増加しました。

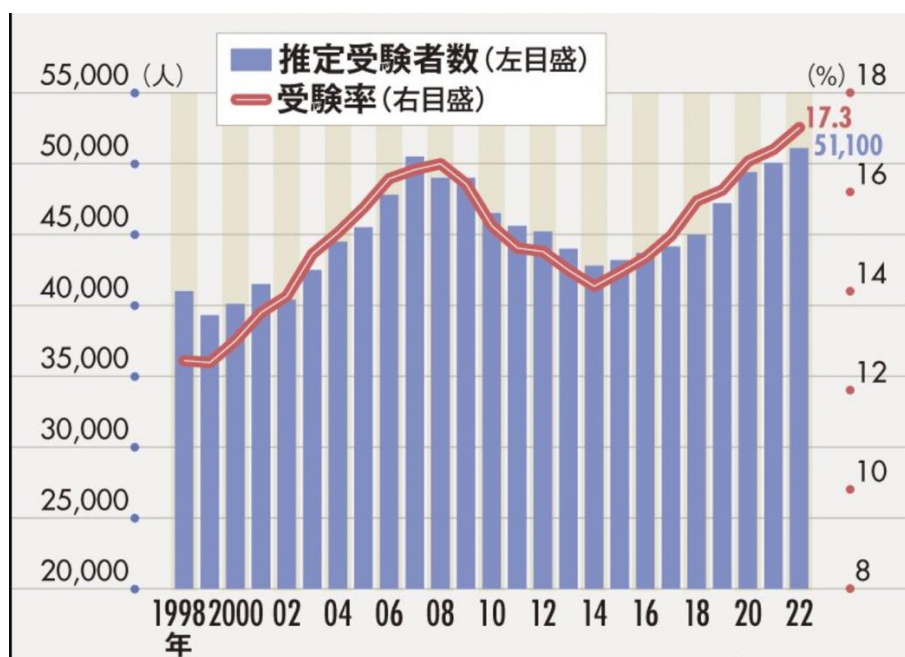
[共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)]



令和4年版 男女共同参画白書 より引用

この変化自体は周知のことなのですが、注目すべきは次の「首都圏の中学入試-私立・国立中学受験者数・受験率推移」グラフです。少子化の進行にもかかわらず、中学受験者数と受験率はともに8年連続で増加し、とうとう過去最多を更新したのです。

[首都圏の中学入試-私立・国立中学受験者数・受験率推移]



出典：首都圏模試センター・ダイヤモンド社

公教育への不安感に加え、昭和から平成の前半頃と異なり大学進学が必ずしも将来を保証しないことによる旧来の国内大学進学モデルへの不安などから、特に都市部においては子どもの教育成果を強く追求する風潮が拡大しているのですが、このグラフはまさに象徴的なものと言えるでしょう。

つまり、共働き環境の拡大で子どもに関わることができる物理的時間は減少している一方、教育成果はより高いものを求めようとしているというのが現代の子育て事情であり、このことが今までにない難しさを生んでいるのです。

4. 現代の子育てと働き方改革に見られる共通点

ここで意識すべきは、限られた時間の中で健やかな子どもの成長と学力面での成果をより高く求めるには、質的転換が不可欠であることです。しかし子育て支援策として語られるのは「物理的時間の確保」に焦点を当てたものばかりで、子育て実態とのミスマッチが生じています。たとえば産休・育休関連の施策は、その重要性はもちろん否定するものではありませんが、制度としてはあくまで出産前後の「子育てにかかる時間数」を保証するにとどまり、子育ての難化を見越した質的転換の支援策までは含まれていません。

この点、弊社が今年、一部上場企業から中小企業勤務まで環境の異なるワーキングマザー16名を対象に行なったヒアリングの結果は大変印象的なものでした。特に多く聞かれた言葉が次の3つです。

「時短勤務を選択しても実際の仕事量は減らず、サービス残業が増える一方で報酬だけが減る結果となった」

「育休が推奨されるが、チームに人が補充されるわけではなく、他のメンバーにしわ寄せ負担がいくことが気になって育休の取得が難しい」

「育休を選択した途端にキャリアアップのルールから外されるため、上司への報告をぎりぎりまでためらう」

こうした言葉の背景をヒアリングしながら私が気づいたのは、現代の子育てにおける質的転換と企業の働き方改革との課題は通底しているということです。「ワークライフバランス」と言われますが、この言葉には、**Work**と**Life**を対立構造で捉える価値意識が内在している点にそもそもの難しさがあると私は考えています。対立構造の結果、「バランス」は時間を分配するという物理的手段に帰着せざるを得ない。しかし人の本質を考えた時、**Work**は当人の人生履歴の上に成り立つものであり、仕事は自己実現と存在承認を叶えるものとして**Life**の主たる構成要素です。形式的に「時短」するだけでは上手くいくはずもなく、期待成果を実現させるためには、時間の使い方と行動設計の見直し、権限移譲、そして心理的安全性が欠かせません。

5. 時短子育てという提案

このような問題意識のもと、日本中の子育て世帯に「見守る子育て」を伝え、子どもたちの才能発見と学力育てを毎日行っている弊社が、難しくなる一方の子育て問題への解決策として提案しているのが「時短子育て」という概念です。端的に言えば、「子どもに直接関わる時間はより短く、子どもの学力成長はより高く」を実現させていく、新しい子育ての意識と仕組みです。

鍵となるのは、子どもが10歳になるまでの関わり方です。特に小学校に就学するまでの2歳から6歳までが重要です。この期間に子ども自身の「自ら学び成長する力」の基礎を育み、「できることは子ども自身にやってもらい親子関係」を実現させていくことが、現代の子育てにおける「時短」を叶えてくれるのです。このアプローチは、幼少期から多数の習い事に通わせ手取り足取りで子どもの才能と学力を伸ばそうとしている、教育熱の高い親(特に母親)にとっては夢物語のように受け取られがちです。しかし現に、弊社の「時短子育て実践プログラム」の参加者は軒並み子育ての負担が軽減され、子どもの学力面でも有意な成果が表れています。

そもそも既存の学校教育も習い事の多くも、学校との連絡や送り迎えなど子供のために自由に時間が使える専業主婦家庭を前提に設計されています。中学受験塾は言うまでもありません。そのため既定の学習ルールに何の準備もなく乗っけてしまえば、親(ほとんどは母親)が子どもを手取り足取り助け続ける状況に陥ることは必然なのです。それを避けるには、子どもの自立学習力と自己管理能力が育つ、子育ての知識と実践が必要なのです。

さて「時短子育て」の実践は、次の5つの柱で構成されています。

- ①子どもの才能発見
- ②自ら学ぶ力を段階的に育てる知識と技術
- ③子ども理解に基づく継続的な権限移譲
- ④家族をシステムと捉えた時間管理
- ⑤夫婦・家族の子育てコンセンサスづくり

それぞれを具体的に説明すると、

- ①子どもの才能発見：「小川式才能診断」でわが子の学習と行動の特性を分析し(現バージョンでは54通り)、そのタイプに応じた学び方と関わり方を知る
- ②自ら学ぶ力を段階的に育てる知識と技術：3歳から始める学習技術と習慣づくりの知識を学び、日常生活で実践していく。
- ③子ども理解に基づく継続的な権限移譲：「見守る子育て」の知識と日々の子ども観察により、できることは本人に委ね、できないことは教え助ける適切な親子の距離感を選び直していく。
- ④家族をシステムと捉えた時間管理：仕事による家庭時間の制約は所与のものとして家族それぞれのタイムテーブルを把握。親子が揃うコアタイムとそうでない時間を分類し、子どもに直接向き合う時間を③に基づいて合理的に設定していく。
- ⑤夫婦・家族の子育てコンセンサスづくり：夫婦・家族それぞれの教育観、人生観は、育った環境・与えられた教育・自らの経験によって大きく異なることを認識し、コーチングにより相互の教育観を客観視した上で、家族としての合意形成を進めていく。ここのコンセンサスが取れているかどうかは、子育ての柔軟性を生み、問題発生時の早期解決につながる。

となります。親がわが子の特性を見定めることは非常に難しいものですが、6,000組以上の子育てにマンツーマンに関わり、それぞれの子どもに応じた子育て選択と学力伸長を実現させてきた私の経験と科学的知見に基づく「才能診断」を活用することで、わが子理解が深まり、適切な能力育てが容易に実現できるようになることは、大きなインパクトがあると自負しています。「時短子育て」の普及により共働き世帯の子育てを力強く助けるべく、精力的に活動していきたいと考えております。

6. 子どもの後ろには企業と社会が見える

最後に、子育て社員を企業が効果的に支援できる意外な策を一つお伝えしたいと思います。それは、「ランチタイム子育てセミナー」です。オンライン方式、対面方式いずれでも良いのですが、ランチタイムに自由参加形式で子育てセミナーを開くというアイデアです。ここまでお話してきたように、子育ては知識と技術、そして適切な支援によって負担感は大きく変わってくるのですが、その知識を学ぶ機会を企業内で提供するという手法です。弊社のセミナー実施実例としては、アクサ生命保険、朝日新聞社、オムロンなどがありますが、いずれの事業者様においても参加者の声として上がるのは、「会社が子育て支援の企画を開いてくれたこと自体が嬉しい、勇気づけられる」というものです。仕事と子育てとを分離しなくていい、連続するものとして捉えていいと会社が言ってくれている気がして、今まで以上に帰属意識と貢献意欲が高まったとの声が事後アンケートでも多数見受けられます。また、セミナー実施後のチーム連携度が向上したとの報告をいただくことも珍しくありません。

これはぜひ組織の意思決定層にいらっしゃる皆さんに知っていただきたいのですが、子ども一人ひとりの育ち方には親が勤める企業の文化が色濃く反映されるものです。幼児期からの子どもの成長に最も影響するのは、母親の関わりです。その母親がわが子を穏やかに見つめ適切に関わっていくには、父親である夫の理解と協力が欠かせません。妻が夫に感謝され、労わられる関係にある夫婦のもとで、子どもたちは最も安心して自分の才能を発揮しながら育つことができます。その夫であり父親のあり方に最も影響するのが実は所属する企業の文化なのです。ですから、企業が、子どもの成長、子育て家庭、現在の教育事情への理解を持つことは、子育て中の社員家庭の家族システムを良好なものへと導き、ひるがえって子育て社員の生産性向上にもつながる非常にコストパフォーマンスの高い企業戦略だということをお伝えしておきたいと思います。

おわりに

以上、共働き中心社会における子育てと仕事のあり方について「時短」という視点から執筆させていただきました。皆様にとってどこか参考になるところがあることを願っております。

以 上

執筆者紹介

小川 大介(おがわ だいすけ) 1973年 大阪府生まれ
株式会社素材図書 代表取締役

<学歴・職歴>

1999年 京都大学法学部卒業
1999年 スーパーウェブ取締役
2000年 中学受験指導教室 SS-1 創設
2008年 アクセラレーテッドラーニングジャパン取締役
2013年 素材図書 代表取締役
2020年 見守る子育て研究所 所長