# 新民环球

本报国际新闻部主编 | 第733期 | 2021年7月22日 星期四 本版编辑:丁珏华 视觉设计:竹建英 编辑邮箱:xmhwb@xmwb.com.cn

■ 育儿不该是妈妈一人的责任

应对人口困境系列报道之四

## 日本『育儿爸爸』既甜蜜又纠结

### 看孩子慢慢长大是种幸福 要社会转变观念仍需时日

■ 沐尘

■『育儿爸爸』陪孩子慢慢长大 本版图 GJ

“男主外女主内”的观念至今仍在日本占据主流地位,但这一传统家庭分工模式正在发生改变。日本2010年起正式倡导一种新型的家庭育儿方式,鼓励更多男性将目光望向家庭,成为工作与育儿两不误的“育儿爸爸”。

10年过去,在一系列法律和制度支持下,越来越多日本男性开始尝试扮演“育儿爸爸”,但男性育儿假的比例始终难以上扬。厚生劳动省去年调查显示,日本男性育儿假比例仅7.48%,与目标相距甚远:2015年《日本振兴战略》规定,2020年男性育儿假比例要达13%。

近年日本少子化趋势不断加剧,去年日本出生婴儿仅约84万人,跌至有统计以来最低。警钟已经敲响,从口号到实践,日本如何打造一个真正的育儿友好型社会?

### 育儿从『单打』到『双赢』

“休育儿假,丰富了我的人生。”30岁的伊藤翼在日本“育儿爸爸”网站上写道,“家人会笑得更多,自己个人的阅历也会增加。”

伊藤是爱知县的一名公司职员,请了大约6个月的育儿假,以迎接二女儿的出生。“我很幸运,同事们理解并接受我的选择。”

伊藤觉得,男性请育儿假至少要1个月,“因为第一个月很难习惯,一个多月后才可以体验到育儿乐趣”。在休育儿假的同时他开始学习,希望获得“婴儿睡眠顾问”的从业资格。结果他不仅帮助女儿改善了睡眠,还收获了“另一种事业”——因为一直接受睡眠困难婴儿父母的咨询,他与别人的联系越来越多。回去工作后,他还在公司内部举办“睡眠班”和“爸爸育儿班”,传递育儿乐趣。

“如果你追求育儿的乐趣,就会面对内心的自我,结果会发现一些新东西。”伊藤感慨,育儿假让自己产生了感激之情,甚至想以社会贡献的形式回馈。他认为,为了让日本充满孩子们的笑容,爸爸的参与是必不可少的。

在“育儿爸爸”网站的宣传海报上,“育儿爸爸”们的形象是武士,只不过怀里的不是刀剑而是婴儿。育儿从来就不该是妈妈一人的责任,从“单打”到“双赢”,更多“育儿爸爸”对此有深切感受。

40岁的今田尚辉是北海道一名公务员,休了育儿假后,他买了一辆三座自行车,每天往返幼儿园接送一双儿女,让孩子们一起感受路边的鲜花,蓝天白云,暖暖的阳光和惬意的风。

尽管他认为日本职场存在“工作比什么都重要”“必须加班”这样的氛围,但自己恰恰在这种情况下请到了育儿假,回到工作岗位后也一直灵活平衡育儿和工作。“尽管并不总是能做好,但没想到还有不少人站在我这边。我们收到了很多鼓励,从不孤单。在很多支持下,我克服了困难,为此感到自豪。”

成为“育儿爸爸”后,今田的空闲时间变少了,但育儿给他带来更多乐趣。在他看来,需要慢慢营造“工作重要,家也重要”的社会氛围。

在厚生劳动省支持下,近年来一些日本民间组织成立了“育儿爸爸”专门网站,为“育儿爸爸”们搭建交流与咨询的平台,并定期评选“育儿爸爸之星”作为成功案例宣传。

“看着孩子慢慢长大是一种乐趣。尽管每天都很累,有做不完的家务,常常不知道怎么分配时间。”第一届“育儿爸爸之星”西村贵志说,“后来回去上班,觉得干劲更足了,因为孩子在家里等我。”

■ 爸爸也能感受到育儿的乐趣

### 男性育儿假徘徊不前

不过,并不是所有“育儿爸爸”都感受到了从“单打”到“双赢”的甜蜜。

32岁的富坚正树就认为自己不会再请育儿假。他在一家IT公司工作,去年休了3个月育儿假。“因为疫情,妻子无法回老家,所以我们决定在东京分娩,这是她第一次生育。”

但很快他就注意到来自公司的“白眼”。当他向40多岁的老板提出育儿假申请时,对方问:“即使远程工作也不行吗?”事实上,他所在的公司一直对外宣传提倡育儿假。但是当他“打开盖子”一看,只有后勤和行政部门可以获批育儿假,他是市场部第一个“吃螃蟹”的。原本他打算休6个月,但因为老板“不了解情况”和程序性原因,被明显拖延。

当育儿假终于获批,妻子却因为产后情绪焦虑,几乎每晚都哭。如果他打算放松一下去散步,妻子会大叫“如果感染了病毒怎么办”。

富坚曾代替妻子参加社区的育儿聚会。“除了我之外,所有参与者都是母亲,白眼让我感到害怕。虽然她们没有直接说,但一张张脸上写着‘为什么一个男人会来’。我无法与任何人交换联系方式,我失败了。”当他回家向妻子说起时,妻子却认为他做了多余的事。

结果,这3个月育儿假并没有带给富坚多少美好回忆,只让他感觉受到了公司和妻子的冷漠回应。“回到工作岗位时,我松了一口气。我敏锐地意识到,与社会没有联系是多么没有安全感的事。”如果被问生二胎是否要休育儿假,富坚的答案是否定的。

富坚的感受并非个例,来自社会、单位和妈妈们的冷眼让一些男性止步不前。《朝日新闻》2019年进行的一项问卷调查中,有超过七成受访男性表示讨厌“育儿爸爸”这个词。

这可以部分解释育儿假没有广泛被接受的原因。分析认为,一大原因是日本男性对家庭责任增加的不满,因为“男人就是工作”的意识仍然存在,从而催生一种必须兼顾工作和家庭的“两全其美的疲倦”。收入问题也是不得不考虑的因素:如果长期休假,工资收入会大幅度减少,一般在50%左右。另一大原因是,有的男性认为自己已经深深融入家庭,抚养孩子是理所当然的事情,如果因为被特殊化看待成“育儿爸爸”反而会不满。

在社会环境层面,《朝日新闻》认为,日本职场对男性育儿假不够宽容,很多休育儿假的男性或被公司搁置,或被剥夺升职涨薪的机会。一名41岁的娱乐企划公司部长2013年休了4个月育儿假,回去上班后公司再也没给他分配工作,最后被迫辞职。他说:“至今不能忘记那种愤怒,今后也永远不会忘记。”

一位正在推动“育儿爸爸”项目的厚生劳动省官员认为,日本育儿假制度仍有盲点:“育儿假可以保证男性离开职场期间仍有工资,但不能保证职业生涯。”

此外,并不是所有日本女性都支持“育儿爸爸”。在一些日本女性看来,在“爸爸”前面加上“育儿”两个字,暗含着“育儿本来就是妈妈的事”的传统认知,她们对此感到愤怒。

### 真正要改善任重道远

“育儿爸爸”这个词10年前第一次进入日本年度新语和流行语榜单,代表了一种新的社会风尚。为了提升生育率,日本多年来逐步完善关于生育和养育孩子的法律法规。

2007年,经劳工界和地方政府同意,日本发布《工作与生活平衡宪章》和《促进工作与生活平衡的行动指南》,规定了公司、职工、国家和地方政府在育儿方面应发挥的作用。

2010年,日本通过《育婴及家庭照料休假法》修订案,进一步明确了“育儿爸爸”的权利:有3岁以下孩子的男员工可以休较长时间育儿假,雇主有义务缩减其日常上班时间至6小时且无需加班。《育儿看护休业法》则规定,孩子1岁前父母双方都拥有休育儿假的权利。如果丈夫在妻子产后8周内休了育儿假,将来也可以再次申请。

日本《钻石周刊》网站文章指出,10年后,如今的日本却似乎成了讨厌“育儿爸爸”的社会。显然,哪怕已经面临严重的少子化危机,要在日本全社会形成男性积极育儿的共识并加以践行,也仍然任重道远。“日本男性可以理所当然休育儿假的那一天,何时能到来?”

观念的真正转变非常重要。“做‘育儿爸爸’并不意味着要放弃自己的工作。”男性育儿学专家太田敏正认为,与之前出现的“家庭主夫”相比,“育儿爸爸”并没有明确的定义与评价标准,而是一种具有多样性和包容性的男性生活方式。“‘育儿爸爸’是这样的人:他们认为自己与世界上最棒的女性相遇,育有世界上最可爱的孩子,具有自己是世界上最幸福男人的自觉,并且能够坚定地把这种喜悦表达出来。尊重每一个家人同时也被家人尊重,偶尔也向家人展示自己的不安与彷徨,堂堂正正地做一个真实的人。”

2019年日本内阁通过的《城镇、人、工作、创造综合战略》中,明确提出到2025年男性育儿假获得率达到30%的目标。有专家认为,创造和谐的家庭关系需要全社会共同努力,真正让育儿更加顺心的并不是“育儿爸爸”或家庭主妇这样的身份认知,而是家庭成员的共同参与,并在此过程中互相理解互相帮助。