

パパだって 育児がしたい！

～育休をとって気づいたこと～



まえがき

「パパだってもっと育児がしたい！」

“イクメン”という言葉もはや定着し、公園やショッピングセンターのほか、子どもの保育園の送迎や小児科への通院、乳幼児健診などでも、パパが付き添っている場面に出会うことが多く、男性が子育ての重要な場面に参画する機会が、どんどん増えてきているように感じます。実際に、可愛い我が子のために「もっと積極的に子育てに参加したい」というパパの声も多く聞かれるようになりました。

しかし、まだまだ男性が全面的に子育てに参画できる社会とまでいえることができるでしょうか。その理由のひとつが、男性の労働環境。新型コロナウイルス感染症の影響で在宅ワークの導入が進められているといえど、長時間労働や休日出勤をせざるを得ない企業もまだまだ多く、男性の育児休業取得率も年々増加してきているものの2019年度で7.48%と女性の取得率83%とは大きな開きがある状況です(※)。

このような状態では、仕事と育児・家事の両立といってもパパが平日に育児・家事に関わるのは難しく、ママは子育てと家事に疲れ果ててしまう日々。また、ママの仕事復帰後は、さらにママの負担が増加し、パパへの当たりが厳しくなる。パパは、子育てに参画したいのに参画できないばかりか、不機嫌なママとの関係も悪化し、という悪循環になりかねません。

私たちは、悪循環を断ち切る方法のひとつとして、男性が育児休業をより取得しやすくなることが大切であると考えました。この冊子では、実際に育児休業を取得した男性や、取得実績のある企業の事例を紹介しています。手に取られたみなさんが、今後の働き方を考え、「もっと育児がしたい！」と考えるきっかけにいただければ幸いです。

※引用元「厚生労働省 令和元年度 雇用均等基本調査」

NPO団体 ワーク・カフェ

パパだって育児がしたい！ 目次

■ Story 1

福祉職員・大末 翔平さん……………3

■ Story 2

地方公務員・山浦 裕さん……………5

■ Story 3

工事現場監督・道下 嘉郎さん……………7

■ Story 4

株式会社 駒場工務店／
駒場 一仁さん<代表取締役>・駒場 己保さん<取締役>……………9

■ Story 5

株式会社 紀陽銀行 人事部／北川 剛大さん<副部長>・藪井 温子さん……………11

インタビュー協力者
大末 翔平さん

年齢：28歳
職業：福祉職員
子ども：長男2才
長女0才

育休取得期間
2019年7月 → 2020年5月



《育休をとったきっかけは？》

第1子出産時、妻の産前産後休暇が終わり妻が復職した後は、妻の両親に子どもを預かってもらっていました。

しかし、第2子の出産にあたっては、両親の負担や自身の引っ越しの予定があったことから、どちらかが育休を取得することが必要に。職場の上司や同僚も育休の取得に好意的であったことから大末さん自身が育児休暇を取得されることを決意されたそうです。

《取得前後の生活の変化》

大末さんは、第2子の出産時に10ヶ月間育休を取得。2歳と0歳の2人の子どもの育児を、一気に1人で担うことになりました。

育休の取得前は、正直言うと「仕事を休める！」という期待もあったという大末さん。しかし、実際に取得してみると、その期待は見事に打ち砕かれたそうです。

日中は自分の時間はほとんどなく、出産4ヶ月後に引っ越した後は、距離的な問題から両親の手伝いもなかなか得られず、いわゆる「孤育て」という言葉を実感したといいます。

子育て以外に自分自身の時間やストレスを溜めないための工夫がないと、もたないと感じた大末さん。しかしながら、友人は平日は仕事に出ていることから、一緒に話したり遊んだりする相手も全くおらず、一度訪れた子育て支援センターも女性ばかりで馴染むことができなかったことから、夜に妻が帰宅し子どもを寝付かせてから、ドライブに出るなどして気分転換を図っていたそうです。

復職の変化としては、業務自体が増加したことなどから、普段の定時退社は難しい一方、子どもの通院や体調不良等の場合は、最優先事項として対応するようになったといいます。

また、共働きであることから、お互いが疲れている場合は片方が家事的割合を増やすなど、妻との間での仕事・家事的バランスについても、お互い前向きに考えるようになったそうです。

《周囲の反応》

職場は、上司・同僚共に、驚かれはしたものの、みんな前向きに捉え、応援してくれたといいます。

妻の両親については、好意的に捉えてくれた一方、自分の母親は、当初はなぜ男性である大末さんが取得しなければいけないのか、という反応であったといいます。しかし、きちんと理由を説明すると理解してくれ、育休中も遊びに行くと、助けてもらえたりしたそうです。

また、自宅を訪れる人たちからは、平日に自宅にいる大末さんを見て「取れるのであれば、自分も育休を取得したかった」と言われることがよくあり、育休を取得したい男性は潜在的には多くいると感じられたそうです。

《休暇取得中に印象にのこったこと》

夜に妻が帰宅後、お風呂や寝かしつけをしてくれたりしたものの、それでも正直すべてが大変であり、取得前は長いと感じていた10ヶ月も一瞬で過ぎ去ってしまった…第1子出産時の方が、自分が働いており接する時間が短かったにも関わらず、子どもの成長の記憶が残っているという大末さん。

特に大変であったのは、子どものうち1人が熱を出して1人が元気であるという状況の時。また自分が体調不良であった日もあるが、その場合でも仕事と違い、子育てや家事は休むことができず、非常に辛かったということです。

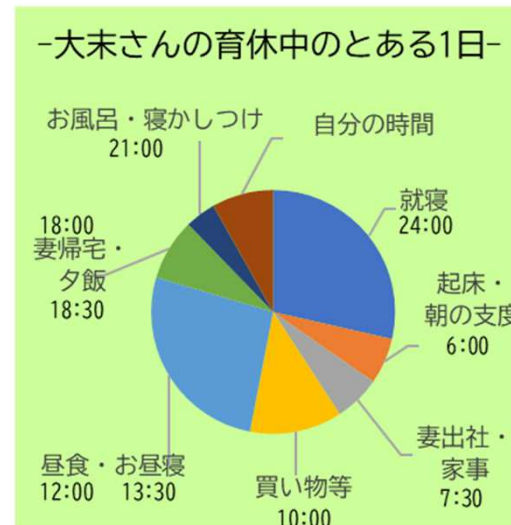
メッセージ

～これから育休を考えている人へ～

育休を取得したいとおぼろげにでも感じている段階から職場に相談した方がスムーズであると感じました。また、自分が体調を崩した際や、用事を済ます必要がある際に、子どもの面倒を見てくれる人（多くは両親かと思いますが、）との関係をきちんと築いておくことが大切であると思います。0～1歳というのは子どもがとても成長する時期であり、人生のなかでその数年に立ち会えるのは本当に幸せなことでした。だからこそ「男性も育休を取りなさい」とまでは言いませんが、「取ってみるのも悪くない」ですよ、と伝えたいです。

～社会に望むこと～

男性が子どもを連れて出かけることに対して、社会のハード面の整備がまだまだ遅れているように感じました。例えば、大型の商業施設などでも、男性が授乳する（ミルクをあげる）ためのスペースがない場合が多く、そのような整備が進めば、男性もより子育てへの参画がしやすくなると思います。



インタビュー協力者
山浦 裕さん

年齢：39歳

職業：地方公務員

子ども：長男8才

長女6才

次女3才

育休取得期間

2015年7月 → 2015年8月

2017年6月 → 2018年8月



《育休をとったきっかけは？》

山浦さんは、男女共同参画の部署にいたときに育休を取得しました。その前は観光の部署にいましたが、仕事が多忙で、子どもと関わる時間がなく「このままでいいのか」という思いが芽生えたそうです。

そう思っていた時に、男女共同参画の部署に配属されました。職務を通して、やはり男性の育児参加は大切と感じ、育児休暇を取得しようと決意したそうです。

《取得前後の生活の変化》

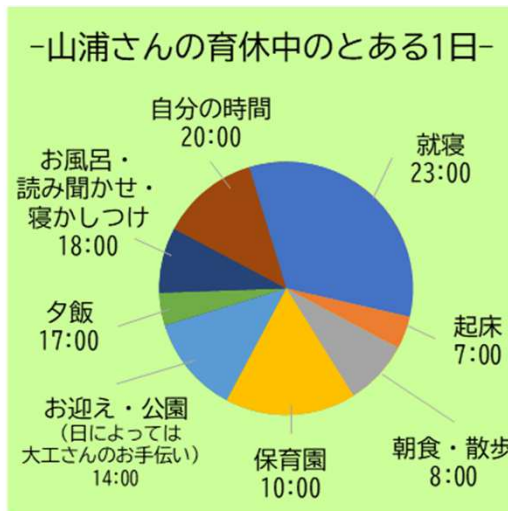
1回目の育休は仕事への影響や周囲の不安を最小にするために1ヶ月取得。2回目の育休は養育の負担が大きくなることもあり、長期で取得する機会だと思い、1年と3ヶ月取得。長期で取ることによって不安もあったそうですが、幸い職場がフォローできる体制が整っている環境だったこともあり、取得を決意したそうです。

育児休暇中は積極的に育児講座に参加。男性は山浦さん1人だけでしたが、参加者同士で積極的に情報交換を行ったそうです。また、家の新築も行っていったため、大工のお手伝いもしていました。手伝っていくうち、育児や家族に関する時間を持つことの楽しさを再発見しました。

仕事に対しては、時間に対する意識が変わったとのこと。家族との時間を考え、仕事を早く終わらせるためにパソコンのショートカットキーを研究したり、メールの定型文をセットしたり、プリントするときもコピー機との往復を減らすなど、普段の動きの効率を重視。また、通勤時は音楽を聴くことをやめ、仕事の段取りを考えるようになったそうです。仕事のスケジュールを長期的に考えるようになったのも、育児休暇がきっかけとなりました。

《周囲の反応》

初めて休暇取得をすると伝えたとき、妻は歓迎してくれました。職場は仕事をしっかり引き継ぎするということであれば前向きに捉えてくれたといいます。2回目の取得時には、家族は大歓迎。その間の収入なども試算し、生活に影響がないかを熟考しての取得でした。年代によっても反応は違って、同年代は「うらやましいなー」という反応がほとんど。一方、親世代からは取得する際に「男が仕事を休んでどうする？」「公務員という仕事だからか？」「奥さんがちゃんとしていないのか？」という言葉を受けることも。女性からは、共働きでも自身は仕事と育児を両立するのが当たり前だったので、びっくりした反応が多かったのかなと振り返ります。



《休暇取得中に印象にのこったこと》

1回目の育休で、慣れない時間の過ごし方に戸惑い、口内炎が同時に3つできたり、発熱で寝込むことも。妻から「口内炎ができれば、熱が出ようが私は休めないのに、男のあなたは休んじゃうのね」と言われてしまい、「まったくその通りだ」と反省したそうです。

メッセージ

～これから育休を考えている人へ～

実際に育児をしていて、息抜きする時間を持つことが大切だと実感しました。そう考えると行政が行っている取り組みや仕組みはよくできているもんだなあと感じたので大いに活用してほしいと思います。

～社会に望むこと～

育休に対する意識を変えないといけないかなと思います。職場が意識を変えていくことで、女性が活躍しやすい環境も整うだろうし、親のストレスによる幼児虐待も減ると思います。男性は仕事で周りの評価を気にしがちですが、育休を取得してみて実はそれは狭いものの見方だなと感じました。家族、地域社会との関わりを持ちながら、ものの見方の膨らみを持って欲しいです。育児休暇はそのきっかけになると思います。



インタビュー協力者
道下 嘉郎さん

年齢：41歳
勤務先：駒場工務店
職業：工事現場監督
子ども：長女1才

育休取得期間
2020年5月 → 2020年6月



《育休をとったきっかけは？》

育休を取得するための体制がしっかり整っていた道下さんの会社。子どもが生まれて間もない時期に、「これなら安心して取らせて頂けそうかな？」と思い、1ヶ月半の育児休暇を取得しました。また、仕事もちょうど大きな現場の案件が終わったタイミングということもあったそうです。

《取得前後の生活の変化》

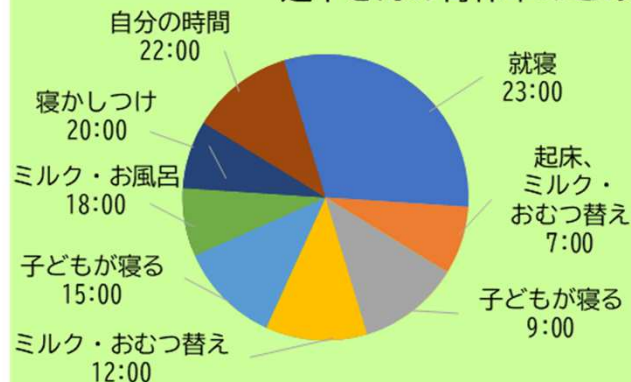
子どもと一緒に遊んだり、お風呂に入れたり、ごはんを食べさせたりと、完全に子どもに合わせた生活となり、子どもとふれあう時間が格段に増えました。そのような生活を経て育休取得後は、子どもをみているときの緊張感を持って仕事に取り組むようになったそうです。「仕事は遂行するスケジュールさえしっかりしていれば、自分のペースで進めていくことができますが、育児はそうはいかず、子どものペースに合わせなければならぬので、そういった違いからかな」と語ります。育児を経験されたことが、仕事にもプラスの影響として出ているのかもしれない。

《周囲の反応》

会社が建設業ということもあり、業種的に育休を取りづらい環境なのかな？というイメージを持っていた道下さん。会社のFacebookなどの情報発信を見て、「環境が整っていて育休を取れそうな会社だね、取れるのであればありがたいね」と妻と話をしていたそうです。

会社は育休を取得する社員をサポートする体制も十分。上司や同僚からは、「なかなか育休を取らせて貰う機会がないから大事に使って、楽しんできてよー」と背中を押してもらったり、近所の方々からも、「育休を取らせてもらう会社はなかなか無いから、いい会社に入ったね」と言ってもらえたそう。

道下さんの育休中のある1日



育休取得中は、子どもが生まれて間もない頃だったので、だいたい3時間おきにミルクをあげたりおむつを替えてあげたりしていました。

《休暇取得中に印象にのこったこと》

意外と大変だと思うことはなかったそうです。おじいちゃん・おばあちゃんも子育てを手伝ってくれていたり、子どもをみる環境が良かったこともあったそうですが、振り返れば「何より手のかからない、楽な子どもだったのかな」と語ります。

メッセージ

～これから育休を考えている人へ～

育休を取るか取らないかは、妻からしたら取って欲しいと思いますが、旦那さんは、仕事を休んだ後のことや、休む前にどれくらいできるかという不安があるため、取ってあげたい「けど」という言葉が付くと思います。育休のことを会社に相談したときに、会社側にしかめっ面で聞かれると、相談が止まってしまいますし、それは辛いことです。育休を取ろうと考えたときに、結構早い段階で相談するのがいいかもしれません。そうすることによって、育休を取れるタイミングも変わってくるのじゃないかなと感じます。

～社会に望むこと～

私の場合は、会社の周囲のサポートが手厚かったです。信頼関係のあるなしに関わらず、全面的にバックアップして頂いた環境がありました。一般的に言えることは、会社の同僚・上司との信頼関係を築くことが大事かなと思います。そのためには、育休が必要だという会社の認識・体制があれば、よりよくなるのではないのかなと思います。





インタビュー協力者

駒場工務店

代表取締役／駒場 一仁さん
取締役／駒場 己保さん

《駒場工務店の育休制度浸透に向けた取り組み》

建設業は工期が厳しく天候にも左右される業種ですが、そうした中でも1か月半に渡り、育休を取得した男性社員（7P-8P掲載）がいます。「不確実な状況の中でも仕事を確実に進めていくためには、チームの協力が必ず必要となる」と代表の駒場さん（以下、駒場代表）。情報共有の徹底を通じた、休みを取りやすい雰囲気作りに取り組んでいます。2週間に1度の各現場の工程会議では、作業員の現場が重ならないように、いつなら作業員の段取りがつくか、というすり合わせをしたり、SNS等を活用して社員同士の情報共有を図っているとのこと。

そうした取り組みの成果もあり、「育休を取得した従業員に対しても、誰も嫌みの一つも言わない。戻ってきたら『おかえり』と周囲が喜んでくれます」と語ります。

《男性社員の育休制度推進のきっかけ》

「平成27年、和歌山県から100年企業として表彰をいただきました。しかし、長く企業が存続していることと、お客様にとって良い会社かはいコールではないと考えています。お客様の喜びや幸せを家の中に作りたいためであれば、その仕事に関わる者も幸せにしてあげないといけない。自分が幸せでなければ、人を幸せにはできない」という考えのもと、それを社内で実現するため、まずは子育てサポート企業としての“くるみん認定”を受けることから始めたそうです。

「形から入ったということになるが、まずは実際に取り組んでみてから、それが会社に合うのかどうかを考えてみてほしい」と駒場代表は話します。「失敗しても良い。失敗したという経験をするのが大事で、必ずうまく取り組むことができるようになる」との考えで、進めてこられたそうです。

《男性社員の育休取得による変化》

「有給や育休の取得によって、その人がいてくれて当たり前ではなく、その人がいてありがたいということに気づくかもしれません。そうした気づきによって、誰かが休暇を取り、戻ってきた時にも『助かるよ』『待ってたで』という言葉かけが変わると、ほかの人も休みを取りやすくなります」と語り、意識の変化がより良い職場づくりにつながるということです。

さらに、「育休や産休のように長い休みを取るためには、計画的に休むための準備をしなければならず、そうした段取りをきちんと立てられるようになることも良いことだ」と付け加えます。

《育休制度の整備に向けて苦労していること》

会社がくるみん認定を受けたりするような、従業員の子育てをサポートする会社だとしても、従業員の中に協力と理解がないと子育て支援も成り立ちません。制度を実効性のあるものにするためには、休みを取りにくい雰囲気とならないようにすることが大事だそうです。「誰かが休むとなっても、『頑張ったやろうから、ゆっくりしなよ』という言葉が出てくるような、人の幸せも、自分の幸せや喜びと感じてもらえるような社風をベースにしないといけない」と心がけているようです。

《育休を進めていくことで大事なことは？》

「形からでも良いので、まずはやってみることで」と、駒場代表は話します。続けて、「何をしてもリスクはあるし、マイナスなことを考えると取り組まなくなる。まずは色々なことに挑戦しようと、やる前からやらないという決断を出すことは、やめることだと思います」とのことです。

～育休制度を推進したい企業に向けて～

当社は建設業でもあることから、会社として子育てをサポートする会社になるためには多くのリスクがありました。様々なところにしわ寄せがくることもあり、そうしたことを考えると、経営者はしり込みをすることもかもしれません。そして、子育て支援をやめておこうかという話になるかもしれません。

でも、今は令和の時代です。これからは、会社があつての人ではなく、働く人がいてくれるの会社と意識を変えていかなければいけないでしょう。人材はものすごく大事な存在であり、気持ちよく生き生きと仕事をしようと思ってくれる会社を目指すべきです。

従業員が、この会社で働けて良かったと感じてもらえ、会社としても出会えた縁を大事にして、経営者と従業員、お互いが「ありがたい」という気持ちを持って進めていければ良いと思います。

企業概要

名称：株式会社駒場工務店
本社：日高郡日高川町
所在地 高津尾1400
創業：1817年
事業内容：建設（新築、リフォーム）、建築工事業
介護保険住宅改修、
土木工事業、
造園工事業、
浄化槽工事業 等

インタビュー協力者

紀陽銀行 人事部

副部長／北川 剛大さん
／藪井 温子さん



《紀陽銀行の育休制度浸透に向けた取り組み》

子どもが産まれた男性行員には、「育休を取る・取らない」ではなく「育休を取得してもらう」方針で、基本的に全員に取得してもらうようにしています、と北川さん。取り組みの例として、子どもが産まれた男性行員が所属する部署の所属長に人事部から「育休を取得させてください」と働きかけ、取得時期の予定を報告してもらうことを2015年から始めたとのこと。

育休制度については、人事部による全行員との面談（年1回）や社内提案制度、従業員組合から出てきた意見のほか、他行の事例も参考にして作り上げられてきたそうです。

「ただ、お恥ずかしいことに取得期間の実績としては最大で5日となっており長期的な取得者はまだいないのが現状で、まだまだと感じています」とも語ります。

育休取得の意識的なハードルを下げるための工夫にも取り組んでおり、育休を取得した男性行員のインタビューを掲載する社内制度紹介の冊子を作成し、全行員に配布するなどしています。

《男性行員の育休制度推進のきっかけ》

2015年に、人事部門内にダイバーシティ推進室が立ち上がりました。立ち上げの経緯は「まさに世の流れで、むしろ遅いぐらい」と北川さんは振り返ります。背景としては、女性行員がこれまで以上に定着・活躍できる仕組みを整えていこうという方針からだそうです。

ダイバーシティ推進室が立ち上がったことをきっかけに、保育料補助手当の新設、時短勤務制度の短縮時間の選択肢が最大4時間に広がったりもしました。

そうした取り組みを進める中で、女性行員を部下にもつ男性行員が増えてきたこと、また男性中心の職場意識を変えていかないと女性行員の定着にも支障が出

ると考えたことから、男性行員が女性行員の立場や気持ちを理解できるよう、男性行員にも育休制度を浸透させた経緯があるようです。

「とは言え、男性行員についてはまだまだ数日の育休取得なので、これからの課題ですが」とも語ります。「自分に置き換えて、数か月、年単位での長期の育休取得を考えると、自分が担当するお客さまへの影響を考えてしまうのかな」「周囲の環境や理解というよりも、仕事との向き合い方が一つの壁になっているのかもしれない」と北川さん、藪井さんは考えます。

《男性行員の育休取得による変化》

男性に限ってという話ではありませんが、ダイバーシティ推進室の元々の設置目的でもあった女性の定着という点では、当初9.4年であった女性行員の平均勤続年数が、11年超に達する見込みというところまでできているようです。

男性行員における変化としては「育児の大変さを身に染みて感じているのでは」と指摘します。育児の大変さを知ること、女性行員の定着にも良い影響があれば、と北川さん。男女ともに制度の利用者が増えるにつれ、自分もそうした制度を活用するイメージを持てるようになってきているようです。

《育休制度の整備に向けて苦労していること》

「子どもがいない行員との公平感は特に気を付けています。子育てしている人だけ特別、という感覚を与えないような工夫が必要です」とのこと。また、育休制度を利用する側の人も、周囲の協力があってこそ成り立っているという意識を持ってもらうことも大事だということです。

《育休を進めていくことで大事なことは？》

「この6年で育休制度が深く浸透している状況を見ると、男性の育休は潜在的なニーズがあったように思えますが、みんな何となく遠慮し続けてきたのかもしれない。上司を巻き込んで、制度を整えていくことで行員も希望を言い出しやすくなったのかな」と振り返ります。

～育休制度を推進したい企業に向けて～

上の立場にある方から取り組みを推し進めていくことが影響力が大きいのではないのかなと思います。そして、制度の推進を続けていくことが社内への浸透につながるのだと感じています。

企業概要

名称：株式会社紀陽銀行
本社：和歌山市本町1丁目
所在地 35番地
設立：明治28年5月2日
事業内容：預金、貸出、
有価証券投資、
内国為替、
外国為替、
国債等の売買、
代理業務、その他

あとかき

「もっと育児がしたい！」パパたちの声から」

本冊子では、実際に育児休業を取得された3名のパパと、パパの育児休業取得を後押しされた2社の企業の事例をご紹介します。

一口に“パパの育休”と言っても、お話をお聞きしていったところ、取得されたきっかけから取得期間、取得中の過ごし方まで一人ひとり全く異なっていました。

ただ、その中でも共通点として見えてきたのは、パパの育休取得を支えてくれる家族の存在、そして理解し後押ししてくれる職場の大切さです。

育児は1人ではできません。

だからこそ、パパたちが“もっと育児がしたい”と思った時、多くの皆さんがそれを支え、応援してくれる社会であることが必要だと感じました。

一方で、それはママも同じ。だからこそ、ママも1人で育児に向き合わなくてもいいように、そこにもパパたちの“もっと育児をしたい”が大切なのです。

また、もう一つ共通していたのは、育休を取得したことが、仕事にも、そして自分自身の人生にもプラスになったというパパたちの声。“パパだってもっと育児がしたい”、その想いは、パパにもママにも、そして社会にもプラスになるという希望を感じました。

最後に、本冊子の作成にご協力頂きました皆様、お忙しい中、本当にありがとうございました。

NPO団体 ワーク・カフェ



WORK CAFE

NPO団体「ワーク・カフェ」について

和歌山で働く若者たちが、より良く前向きに働けるための“きっかけ”となる場づくり・環境づくりを目的とし、2013年に設立しました。

20~30代の若者6人により運営を行っています。

異業種・同年代の若者たちが、互いの価値観や仕事での悩みや想いを共有できる場「ワークカフェ」を定期的に運営する他、ブログ等を利用した若者のインタビュー記事の発信、若者が暮らすこと・働くことに関連したテーマによるワークショップなども実施しています。

E-mail : info@workcafe.org

Facebook : <https://www.facebook.com/workcafe/>

ブログ : <http://workcafe.sakura.ne.jp/main/>

この冊子は、和歌山県男女共同参画センターが実施する令和2年度「みんなに男女共同参画」提案事業により作成されました。
当冊子に関するお問い合わせは、上記の団体E-mailまで。