

わかる育休

子育てをより楽しむために

さまざまな視点から育児休業への理解を深めるページです。
育休のメリットとは？ 取得の手続きはどうすればいい？ など
育休に関するあなたの「？」を「わかった！」に変えてください。



◎育休をとるメリットがわかる — 6ページ

◎育休の基礎知識がわかる — 8ページ

◎専門的な視点から
育休の重要性がわかる — 12ページ

◎実例から
育休の使い方がわかる — 14ページ

先輩パパ、先輩ママ、イクボスが実感

育児休業を取得したら、家庭と

育児休業を取得してから、
家事・育児を大人一人で担うのは
大変なことだとわかり、
早く会社から帰って、妻と二人で
家事・育児をするようになった。

空運業 35歳/子ども:4歳

妻が担っていた家事・育児の大変さ
に育児休業で初めて気付いた。
この気付きが妻や周囲への言葉
を変え、家庭や職場の円滑な人
間関係に繋がっている。

建設業 41歳/子ども:6歳、3歳、0歳

子どもの日々の成長が
楽しみ。今この瞬間を
大事にしたい。
だからこそ、時間を大切
に使う意識が強まり、
業務効率が向上した。
家族と一緒に時間も
増えた。

製造業 41歳/子ども:13歳、7歳

濃密な家族との時間を
過ごせたのは代えがた
い財産になり、特に子
どもとの距離がぐっと
縮まった。

サービス業 36歳/
子ども:4歳、1歳

先輩パパの声



イクボス[※]の声

部下の育児休業をキッカケに、見
える化(業務棚卸し、情報共有)
や標準化(マニュアル化)が進み、
部署全体の生産性アップや多能
工化(メンバー間での業務スキルの
共有)に繋がった。

役職:マネージャー(情報通信業) 33歳

※イクボス:部下の仕事と育児の両立を支援する管理職

仕事はさらにナイスバランスに！

育休を取った夫は、家事・育児の全てを担当することができるようになり、育休終了後もかなり助かっている。

公務員 35歳／子ども：4歳

主人が側にいてくれたことで、産後の沈みがちだった気持ちがやわらぎ、精神的にも身体的にも安定し、落ち着いて過ごすことができた。

専業主婦 35歳／子ども：13歳、7歳

私は出産前に退職して無職だったが、夫の育児休業中、長男を夫に任せて転職活動を行った。無事仕事が決まり、長男生後10か月から保育園に預け、働くことができた。

公務員 39歳／子ども：4歳、1歳

夫が育休をとり家を守ってくれていたことで、私の職場復帰はすごくスムーズだった！
2人で育児・家事同時進行なので、負担はほとんど感じなかった。

小学校教諭 35歳／子ども：6歳、2歳

先輩ママの声

良い子育てが出来ずして、良い仕事はできないと思う。
良い仕事をしていくためにも、室員には家庭を大切にさせている。

役職：室長(広告業) 47歳

人材育成の機会として活用すると良い。特に仕事の可視化・標準化が進むため、結果、合理化が進められる。有能な若手の定着にも寄与するため、数字で返ってくる。

役職：所長(製造請負業) 32歳

育休社員の分の仕事をフォローすることで、さまざまな工夫がチームの中で生まれる。他の社員にも、自分もいつか取れると安心感が生まれ、職場の雰囲気が前向きになる。

役職：部長(広告業) 47歳

ところで「育児休業」ってどんな

Q1 育児休業をとれるのは、どんな人？

A1

原則として、1歳になるまでの子どもを育てる男女従業員です。

「育児休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

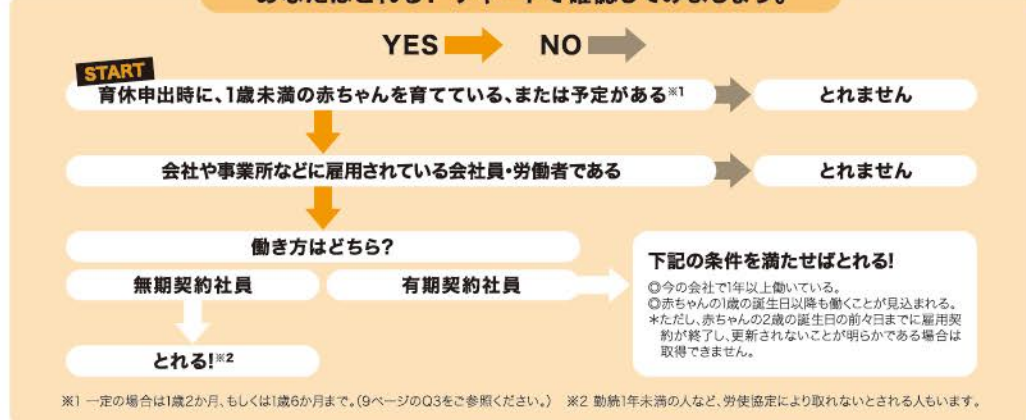
つまり…

- 男女に関係なくとれます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育児休業中であっても、夫は取得できます。
- 有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）もとれます。

育児休業は、仕事と育児の両立を支援するために「育児・介護休業法」で定められている制度です。就業規則に規定がなくても申出により取得できます。勤め先の人たちや家族とよく話し合い、理解を得た上で、積極的に取得をめざしましょう。



あなたはとれる？ チャートで確認してみましょう。



Q2 育児休業をとるには、どうすればいい？

A2

育児休業開始の1か月前までに勤め先に申出ましょう。

書面で、右の事項を会社に申出ます。申出に必要な書類（育児休業申出書）を会社が用意している場合がありますので、まずは担当部署などに尋ねてみましょう。

申出は、書面のほか、会社が認める場合は電子メールや社内LAN、ファックスなどで行えます。

必ず申出事項

- 申出の年月日
- あなたの氏名
- 赤ちゃんの氏名、生年月日、あなたとの続柄
※産前の場合は、出産予定者（妻）の氏名、出産予定日及びあなたとの続柄となります。
- 休業開始予定日と休業終了予定日

※その他、特定の場合に申出する事項もあります。



制度だろう？ Q&Aで知ろう！

Q3 どれくらいの期間とれるの？

A3

原則として、子どもが満1歳になるまでの間で、従業員が希望する期間、とることができます。



例えば、赤ちゃんが平成27年11月1日に生まれた場合、平成28年10月31日までの間で、希望する期間、育児休業をとることができます。また、企業によっては「子どもが満3歳に達するまで取得できる」など、法律を上回る制度を定めていることもありますので、まずは自分の勤め先の制度を確認してみてください。

なお、次のような場合は、1歳を超えて育児休業をとることができます。

条件	期間
子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで

※両親がともに育児休業をとる場合は1歳2か月になるまで取得できます。(パパ・ママ育休プラス)

Q4 育児休業の制度は、男女で違うの？

A4

女性の場合、産後8週間は「産後休業」となります。



男性は、赤ちゃんが生まれた日から育児休業をとることが可能ですが、出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となり、育児休業を続けて取る場合、産後休業終了後からのスタートになります。また、育休取得の回数は、特別の事情がない限り1人の子について1回と定められていますが、男性には特例があり、次の条件を満たすと2回に分けて育児休業をとることができます。

男性が2回に分けて育休をとれる条件は？

妻の産後8週間以内に育休を取得することです。

妻が心身ともに大変なこの時期に育休を取得した場合は、特別な事情がなくても、期間内にもう1度育休を取得することができます。

取得例



※パパ・ママ育休プラスも利用できます。

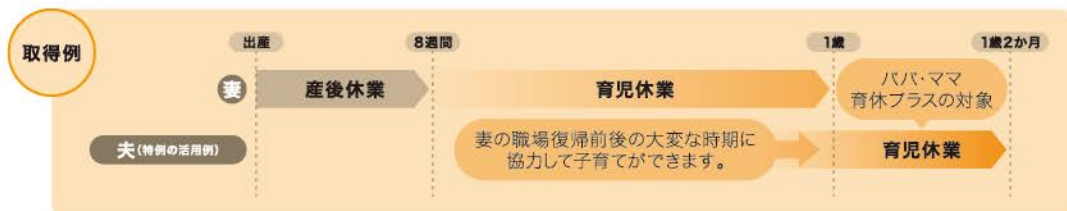
Q5 育児休業を夫婦でとるとトクって、本当?

A5

「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象となった場合は、休業期間を1年2か月まで延ばせます。

夫婦ともに育休をとると、ふたりで同時にとる場合も、交代でとる場合も「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延ばすことができます。

※ 父・母それぞれが取得できる休業期間(母親は産後休業期間を含む)の上限は1年間です。



Q6 育児休業中は、無給になりますか?

A6

会社の制度によりますが、無給の場合雇用保険から「育児休業給付金」が支給され、また休業中の社会保険が免除されます。

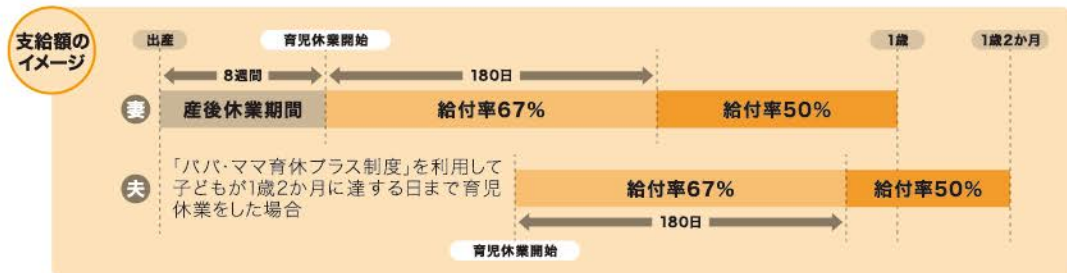
「育児休業給付金」は、次の要件を満たす人に支給されます。

あなたは支給される? 育児給付金チェック 全ての項目に当てはまれば、原則として支給されます!

- ☐ 育児休業取得時に、1歳未満※1の赤ちゃんを育てている
- ☐ 雇用保険の一般被保険者である
- ☐ 育児休業に入る前の2年間のうち11日以上働いた月が12か月以上ある

※期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業開始時において同一の事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ休業の対象である子の1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがある(2歳までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ当該労働契約の更新がないことが明らかである方を除く)ことが必要です。

1か月ごとの給付金は、休業開始時から180日目までは賃金の67%、それ以降は賃金の50%です。※2
このほか、育児休業中の経済的支援として社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。



※1 一定の場合は1歳2か月、もしくは1歳6か月まで。(9ページのQ3およびQ5をご参照ください。)

※2 育児休業給付金に関する注意事項(①～②)

- ① 育児中に会社から一定以上の給与がでる、あるいは就業している日数が一定以上であるなどの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。
- ② 育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が67%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は285,621円、下限額は46,230円です。(それ以降の上限額は213,150円、下限額は34,500円です。)

Q7
A7

会社に制度がないからと会社や上司が 育児休業を認めてくれないことはありうる？

**会社に制度がなくても「育児休業」は取得できます。
また、会社が申出を拒むことは禁止されています。**



育児休業は育児・介護休業法で定められており、会社に制度がなくても（就業規則等に規定がなくとも）、一定の要件（8ページのQ1参照）を満たした場合は育児休業を取得できます。要件を満たした従業員から育児休業の申出があった場合、会社がこれを拒むことも「育児・介護休業法」で禁止されています。仕事が非常に忙しかったり、経営上の理由があったとしても、育児休業を認めなければなりません。

また、育児休業を申し出たことや、取得したことを理由として、解雇などの不利益な取扱いをすることも禁止されています。

もし、育児休業取得に関して疑問点や相談したいことが出てきたら、働いている会社の所在地の都道府県労働局雇用均等室に相談してみましょう。（24ページのコラム「都道府県労働局雇用均等室について」もご参照ください。）

都道府県労働局雇用均等室の所在地などは49ページ掲載のURLから調べることができます。電話相談にものってもらえます。

Q8
A8

男性の育児休業取得を、 なぜ国が後押ししているの？

男女の「仕事と育児の両立」を支援するためです。



積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するとともに、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進にもつながります。また、急速に進む少子化の流れから、年金や医療などの社会保障制度が立ち行かなくなってしまうという危機的な状況にあり、次世代を担う子どもたちを、安心して生み育てるための環境を整えることが急務となっています。その環境整備の一環として、育児休業制度などの充実をはかり、男女ともに育休取得の希望の実現を目指しているのです。

2020年の男性の育児休業取得率13%を目標に！

平成19年12月、関係閣僚、経済界・労働界、地方の代表等の合意のもと、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、目指すべき社会の姿や、企業・労働者・国・地方公共団体が果たすべき役割などが具体的に記されて、取り組まれてきました。平成22年6月には、2020年に男性の育児休業取得率を13%、育児・家事関連時間（6歳未満の子どものいる家庭）を1日2.5時間など、具体的な数値目標も設定されました。また、平成27年6月に閣議決定された「日本再興戦略2015」においても、2020年に男性の育児休業取得率13%の目標が明記されています。

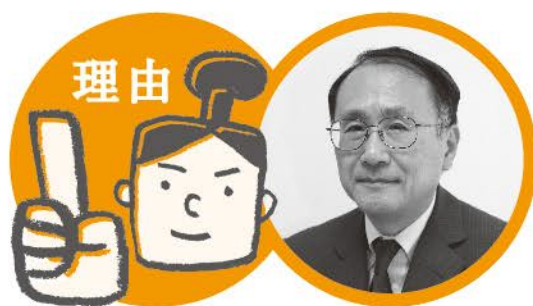
「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」で企業も上司も変わる

2013年から「イクメン企業アワード」を実施し、男性の仕事と育児の両立を促進し、業務改善も図られている企業を表彰しています。また2014年から「イクボスアワード」として部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰しています。これらの表彰を通じて先進的な取組を普及することなどにより、両立支援の輪を広げています。



夫の育児休業取得を勧める 3つの理由

経営者、キャリアデザイン研究者、そして家族関係・両立支援の研究者のお三方に、夫が育休を取ったほうがいい理由を教えていただきました。専門的な視点から、育休が人生にもたらす好影響を知りましょう！



理由 職場に プラス効果

芳野 元氏

【プロフィール】医療法人寿芳会 芳野病院 理事長・院長。イクボスアワード2015グランプリ受賞、第6回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞 受賞。プラチナくるみん認定。北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会委員。

■ まだまだ“あたりまえ”ではない男性の育休

最近やっと男性でも育休を取るうという人が出てくるようになりましたが、取得率は2.30%※ととても低い数字です。取ると思ってでも職場で言い出せる雰囲気ではないというのが大きな理由とも言われています。これは企業に男性の育休のメリットがよく理解されていないからでしょう。そこで育休を取得した当院の男性職員に良かった点を聞き、企業にとってのメリットをまとめてみました。※平成26年度雇用均等基本調査より

■ 企業にとって4つの大きなメリット

まず1つ目のメリットは「段取り力が上がった」こと。「育児は大変です。あれをしながらこれをして。すると子供が泣き出して…」と。その結果、段取り力が訓練され、仕事の段取りも良くなり、業務効率が上がって生産性が向上します。これは企業にとって大きなプラスです。

次に「自分の子どもだけでなく、誰にでも思いやりを持って接するようになった」とのこと。お客様の評価は上がり、職員同士の思いやりが深まるとチームワークもよくなります。

3つ目は女性職員とのコミュニケーションがよくとれるようになったことです。「女性が昼休みに夜の献立や洗濯の話をしていると、なんとつまらない話題だと思っていたが、気持ちがとてもわかるようになった」と。女性職員との会話に入っていけば、今まで以上に様々なことを話せるようになり、結果、職場でのコミュニケーションが向上したとのことでした。

また4つ目として、職員にやさしい企業ということで企業イメージが上がり、よい人材が集まりやすくなるというメリットもあります。

育休を取得しようと思って二の足を踏んでいるあなた。育休取得は夫婦円満の秘訣でもあります。職場へのプラス効果をアピールして、ぜひとも取得してください。



キャリアに プラス効果

坂爪 洋美氏

【プロフィール】法政大学キャリアデザイン学部 教授。おもな著作に『キャリア・オリエンテーション』（白桃書房、2008年）、主な研究テーマは、両立支援策利用者のキャリア形成、女性活躍推進における管理職の役割、など。

■ キャリアロスを補って余りある、育休のプラス効果

キャリアにとって大事なことは成長し続けることであり、成長できる経験を積み重ねることです。仕事上の経験はもちろん成長に直結しますが、育休取得で得られる経験も、大きな成長を引き出します。仕事と育休という経験を組み合わせることで、複数の成長の軸ができ、仕事を通じた成長が難しい時期でも成長し続けることができます。

一方、育休によるキャリアロスは、事前の準備と復帰後の働きである程度カバーできるはずですが、育休取得の前後を考え、実行していく力は、短期的なキャリアロスを補って余りあるほど、皆さんのキャリアをより良いものへと導く力となることでしょう。

また、仕事から離れ、同時に父親という役割を身につける中で、「こう働けべき」とか「こう働けしかない」といった考えが、案外自分の思い込みに過ぎないという気付きがあるでしょう。「べき」や「しかない」への気付きが、その時々で自分が最善と考える働き方を実現する柔軟性を身につけるきっかけとなります。

■ 夫婦双方のキャリアをwin-winに導く最短ルートは？

毎日、夫婦双方が自分にとって望ましい生活を目指すことで無理をしすぎるだけでなく、「なんでもっとやらないの」とパートナーを責める気持ちが強くなってしまいます。これは妻が専業主婦であっても同じです。「今日は私、明日は妻が優先」と「今週は妻、来週は私が優先」と時間の幅を持たせた上で、その中で自分は望んだ生活が送れていたか、相手はどうだろうか振り返ると良いでしょう。振り返った結果、自分はOKだけど妻はNG、逆に自分はNGだけど妻はOK、といった場合には、日々の過ごし方の微修正をしていくことになります。「どうせ言っても」とあきらめず、話し合いを重ね微修正を続けることが自分達なりのwin-winにたどりつく最短ルートだと思います。



家族の未来に プラス効果

池田 心豪氏

【プロフィール】(独)労働政策研究・研修機構副主任研究員。研究テーマは仕事と家庭の両立。主な論文に「勤務先の育児休業取得実績が出産退職に及ぼす影響」(『日本労働学会誌』第15巻第2号、2014年)など。4児の父。

■ 産後早めの育休取得で妻の心身をサポートし、信頼を築こう

産後の1か月間、お母さんは安静にしている必要がありますので、この間の家事を誰がするのかは切実な問題です。また、赤ちゃんの沐浴やミルクの飲ませ方など、子育ての基本を身につけるため新米お父さんも育児を始めたほうが良い時期でもあります。さらに3か月目くらいまでは妻の精神的な不安も大きい時期ですので、「産後クライシス※」や「産後うつ」といった事態を避けるためにも、夫が家庭にいて妻をサポートすることは大切です。その意味で、産後早めに男性が育児休業を取得する意義は大きいです。

中には、実家の親御さんに助けを借りてこの時期を乗り切るご家庭もあると思います。里帰り出産をする方もいるでしょう。しかし、夫婦の協力態勢と信頼関係を築くためには、やはり夫が積極的に家事・育児に係わった方が良いでしょう。

※妻の出産後、夫婦仲が悪くなったり離婚になったりする現象

■ 家事・育児へのかかわりは、家族の絆を深め、家計にも好影響をおよぼす

育休から継続して子育てにかかわることができれば、それだけ深い関係を子どもと築くことができます。「子どもが小さいときからずっと面倒をみていたから、思春期になった今も私に悩みを相談してくる」というお父さんもいます。育休中に家事・育児を一通りすべて経験したことで、「どういときに何をしたら良いかわかるようになった」という声もあります。最近では出産や育児のために一度退職しても、短い期間で再就職する女性が増えています。そういうときにも、夫に家事・育児を任せることが出来れば、安心して仕事に出ることができそうです。

男性の育児休業は、経営にゆとりのある会社に勤務する、時間とお金にゆとりのある社員だけが取ることのできる「贅沢品」だと思いませんか。夫が家事・育児をしないと家庭生活が成り立たない、そのような家庭にとってこそ、育児休業は「必需品」です。ためらうことなく取得してください。

実践的「育休」活用術

様々な立場の6人の先輩パパに、育休の体験を語っていただきました。
あなたに似ている人の体験から、読んでみよう!

一ノ巻

部内で育休取得第1号に



P.15

二ノ巻

残業の多い職種で育休取得



P.16

三ノ巻

専門職で育休取得



P.17

四ノ巻

管理職で育休取得



P.18

五ノ巻

専業主婦家庭で育休取得



P.19

六ノ巻

取得後、約10年を経た大先輩



P.20



不退職の決意で部内「育休取得第1号」に。さらに第2子でも取得し、育休の達人となる。

橘 信吾さん

会社員(IT系企業、マーケティング部門)、東京都在住、初回の育休取得時32歳(2011年)
【家族構成】妻(専業主婦を経て非常勤職員)、子ども(4歳と1歳の男児)※2015年9月現在

■ 大学時代から心に決めていた育休取得

大学3年生の時に、男性でも育休を取れることを知り、子どもができたなら取得したいと考えるようになった。子どもと向き合って育児ができるのはわずかな時間。幼い時から子どもと接しておかないと、親子の関係を深めることは難しいと考えていた。また、毎日子どもの成長を見られ、共に成長できることは、この上ない幸せだろうと感じていた。

■ 前例のない中、部内「取得第1号」の壁を突破

育休取得の準備をしていた2010年当時、部内に取得者はおらず、具体的な情報はなかった。そこで、国の制度や会社の制度を調べ、妊娠が分かるとすぐ、上司に育休を取得したい旨を伝えた。一番の壁になると想定していた会社からは、すんなり了承を頂き、安堵した。事前の準備と不退職の決意が何より必要だと思う。

また、育休1か月前まで同僚に育休をとることを話すことができなかったため、短い期間で引き継げるように、しっかりと引き継ぎ資料を用意した。

思わぬ敵は私の両親だった。「子供が生まれてお金がかかるのに、会社を休むとは何事か」など電話攻撃。説得を試みている中、東日本大震災が起きた。人生とは何かを問い直し、改めて取得を決意した。

■ 長男の育休経験を、次男の育休に活かす

2011年5月に、元気に長男が誕生し、10か月の育休ライフに突入した。充実した10か月だった。育児に専念し、苦しい料理も作れるようになった。また、専業主婦だった妻の就活をサポートでき、妻は長男の生後10か月から働き始めることができた。

長男の育休時の反省点

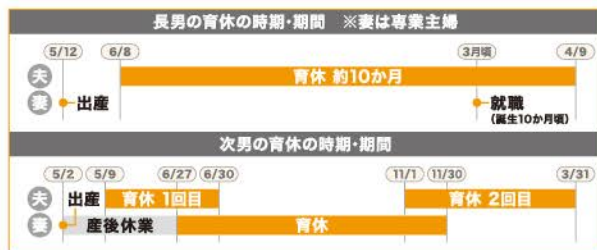
- キャリア、収入のロス
- 夫婦関係がぎくしゃく
- 家事・育児の役割分担が曖昧
- 家事・育児の比重が妻に偏りがち

次男の育休時の改善策

- 育休を2回に分けて取得し、期間を短く
- 夫婦ともに満足するために
- しっかりと役割分担を実施
- 私一人で家事・育児を行う期間を設けた

一方、反省点も多々あった。そこで2014年に誕生した次男の育休に際しては、妻と侃々諤々(かんかんがくがく)の

意見交換を行い、改めてすり合わせを行った。



また長男・次男の育休ともに、育休期間をブラッシュアップ期間とも捉え、沢山のセミナーに参加し、WLB社認定コンサルタントの資格も取得した。多くのパパ友をつくり人脈を広げることもでき、人生において価値ある期間となった。

■ 復帰直後は、両立支援制度を利用して助走期間に

長男の時は、職場復帰後1か半月9:30~17:30の時短勤務を行い、保育園の送り・迎え・夕飯の準備を担当した。私も久しぶりの仕事、妻も働きはじめたばかりで慣れない日々、息子もこれまでとは違う保育園での生活。3者が、いきなりロケットスタートだときついと思い、助走期間と考え時短制度を利用した。おかげで、すぐにフルタイムで復帰した場合に比べ、精神的にも肉体的にも余裕を持つことができたと思う。

次男の時は、時差出勤の制度を利用し、始業時間を前倒し。効率よく業務を実施し、定時退社して息子たちの保育園迎えを行い、一緒に食事・入浴・洗濯をこなすことができた。

今現在は、ますます仕事が忙しくなる中、生産性を上げ、効率的に業務を行い、仕事も育児も頑張るワーキングファザーとして邁進している。

■ 前例がないなら、ファーストペンギンになろう!

ファーストペンギンとは、群れで行動するペンギンの中で、一番に海に飛び込める勇気あるペンギンのこと。海には天敵のシャチやオットセイがいてリスクが多い一方、魚たちに気づかれず真っ先にたくさんの獲物を獲れるチャンスも多い。

リスクとチャンスを冷静に見極め、「育休」という大海原に飛び込んでほしい。新しい世界が見えるはず。そして必要なのは、不退職の決意と当座生活するための貯金です!



残業の多い職種で
育休取得

夫婦間・子ども・部下への理解を深め 新しいライフスタイルを発見する契機に。

山口 高弘さん

会社員を経て経営者(育休時:コンサルティング会社勤務、現在:GOB Incubation Partners社代表)、
東京都在住、育休取得時36歳(2013年)

【家族構成】妻(一般社団法人職員)、子ども(5歳の女兒、2歳の男児)※2015年9月現在

■ 上の子どものためにも、第2子誕生時に育休を取得

第2子の誕生にあたり育休を取得した。友人から、二人目の子どもが生まれた時、上の子が不安定になった経験を聞いており、実際に2歳半の長女が、弟が生まれることへの期待とともに不安も感じているようであったため、妻への家事サポートとともに、上の子ども(長女)に対しても多くの時間を確保してあげたいと考えたからである。



■ 職場では、早めに業務の棚卸しと引き継ぎを行う

育休の期間は約1か月半。比較的短期間であったが、マネジメント職であったため、育休が決まった後、早めに臨時代行者を上司とともに想定し、上司・代行者と一緒にマネジメント業務の棚卸しと引き継ぎを行った。

引き継げない役割に関しては、育児の合間にスカイプ等での打合せを行うための取り決めを行い、育休に備えた。

■ 育休時の共同作業で深まった、夫婦の相互理解

育休中は、料理以外の家事をすべて行った。妻と24時間一緒に育児・家事をしていると「あ、ここまで疲れてくると、あれができなくなるから、先手を打って、あのことを僕に頼んでいたんだな」といったことが実感として分かり、「なぜこのタイミングでこれを頼むのだろう」と不思議だったことが理解できる

ようになったりもした。育休は、夫婦間の理解を深め、互いの苛立ちの原因なども分かりあえるよい機会となった。

■ 育休中もスカイプなどで職場とコミュニケーション

仕事は、重要なミーティングにはスカイプで参加し、それが難しい場合はFacebookのメッセージ機能を活用。また、子どもの顔を見に来てもらうことと合わせて、自宅でミーティングも開催した。その結果、育休後の職場復帰がスムーズにできた。

職場から一歩離れてチームメンバーの活動を見たことで、各々の頑張る姿がよく見えてきたのも育休の成果だった。普段は暗黙のコミュニケーションで仕事を進めているため、皆の頑張りを敏感に感じられていない時もあることに気付かされた。

■ 家族との時間も大切にするライフスタイルを確立

また、普段より子どもと長く接する生活を送り、大切な子どもとの時間をできる限り長くできるように、仕事とのバランスを考慮していきたいと、それまで以上に考えるようになった。

そこで育休後は、急な休みを取っても大丈夫なよう、常に仕事を見える化し、同僚との連絡報告を心がけるようになった。家庭では、朝食は必ず一緒に食べ、夕食も出来るだけ帰宅して一緒に取り、残った仕事は子どもが寝てから行うようシフトするなど、ライフスタイルに変化が生まれた。その後独立し、経営者となった今は、帰りが早い日などオフィスに子どもを連れてきて、メンバーと交流してもらったりもしている。

育休は、短期間でも新しい世界が見えることを実感できた。

育休中の典型的な1日



三ノ巻



専門職で
育休取得

専門職だからこそ、家に仕事は持ち込まない。 そんな育休が教えてくれたこと。

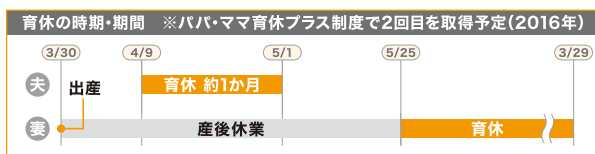
橋本 新さん

会社員(コピーライター)、東京都在住、育休取得時31歳(2015年)

【家族構成】妻(看護師)、子ども(0歳の男児)※2015年9月現在

■ 妻と2人でスタートするため、有給より育休を選択

始めは、有給休暇を取得してゴールデンウィークまでつなげて1か月ほど休めれば良いと思っていた。けれど、生まれてくる子どもに心配ことがあったので妻と2人で育児をスタートしたい、そんな思いが強くなった。これからのためにも有給をできるだけ残しておき、また2回目の育休のチャンスを得るためにも今回約1か月の育休取得を選んだ。



■ 家に仕事を持ち込まないよう、事前に社内調整

アイデアは他人に引き継がない。発想は人によってちがうので他人に僕と同じ仕事はできないから。もちろん手に職があるので家でも仕事はできる。けれど、家に仕事を持ち込みたくはなかった。そうと決まれば社内調整。

育休を取ろうと決めてから出産予定日までに1か月もなかったもので、その当時作業していた10ほどの案件を1つ1つ調整していくのが大変だった。電車内のシリーズ広告を後輩に預けたり、CMやポスター制作を先輩にお願いしたり。大好きな先輩から誘ってもらった新しいキャンペーン作業を断るのが一番辛かった。

ただ月並みだが、上司や先輩の理解と協力があって何とか育休を取得することができた。

■ 育休中は仕事の連絡は取らず、存分に育児を体感

お風呂と洗濯は今でも続ける僕の仕事。それ以外で言うと、お宮参りで写真家を手配して、いい写真を撮ってもらった。

また1か月ごとに記念日を祝うアイデアを考え、手作りのデコレーションで妻と子どもを喜ばせた。

一方、仕事の連絡は原則、取り合わないことにしていた。逆に言うと、育休の最後の日まで存分に育児を体感しておくことがかならず仕事につながると思っていた。(そして、つながっています!)

■ 育休で得られた、3つの発見

1つ目は、「育休は育児だけじゃない」ということ

大切なのは、男性の育休が赤ちゃんの世話をすることだけ

ではなく、家事全般であると気付くことだと思う。育児は二の次。一番は妻のサポート。子どもをあやすことは妻にも出来ることだが、妻に1分でもプライベートな時間を作ってあげることが僕にしか出来ない。だから、妻がゆっくり湯船につかれるように、大好物のお好み焼きが食べられるように、伸びっぱなしの髪を切りに行けるように、出来ることを頑張るわけだ。それでも上手に家事ができなくて、あれこれ言われることもあったが、妻のいるんな「はじめて」の不安は支えられる、そう思ってサポートしていた。

2つ目は、「育休は旅行に似ている」ということ

長い旅行は、自分がちっぽけに感じたり、本当にやりたいことを思い出させられたりするもの。育休は旅行のようだ。結婚よりも出産で人生は変わる、なんてよく言うが、本当にそうだと思う。育休のあいだ、自分にとって大切なものを見つめ直すことができ、残りの人生で叶えたいことがはっきりした。

3つ目は、「育休は仕事につながる」ということ

病院でたくさんの妊婦に囲まれ、妻の気持ちを毎日くみ取することで、プレママやプレパパのインサイト(視点)に強くなった。世の中にあったらいいなと思う商品開発のアイデアをしたため、育休明けに自主提案。今も実施に向けて進んでいる。新たに、家族ターゲットの広告を作ることになったり、担当商品の商機が理解しやすくなったり。でも一番は、助成金や保険証など役所への届け出が多かったせいか、復帰後、事務関連の提出がきちんと出来るようになった。

■ 育休後は、独自の「二部制」で仕事と家事を両立

育休を取得したことが1つのサインとなっているのか、自然と無理難題を頼まれることは少なくなった。それでも不規則なリズムになるのも、しばしば。そこでフレックス制度を活用し、自分の中では「二部制」と謳って働いている。朝早くから17時半までを一つの区切りとし、夜遅くまでかかるCMの編集などは21時から参加することになっている。先にも書いたが、お風呂と洗濯は僕の仕事。これを続けることが、妻の信頼につながるんだと思う。



管理職で
育休取得

多様な働き方を部下が求める時代。 管理職として、育休取得の先駆けに。

山本 陽平さん

会社員(株式会社リコー、研究開発 育休時:リーダー、現在:室長)、東京都在住、
育休取得時37歳(2012年)

【家族構成】妻(会社員)、子ども(8歳と3歳の女兒)※2015年10月現在

■ 妻や上司と話し合い、有給と合わせて休業期間を決定

第1子・第2子ともに育休を取得したが、今回は、管理職という立場で迎えた第2子の育休についてご紹介する。

予定帝王切開であったため、出産から妻の床上げ※までの間、長女の世話も必要となり、そのタイミングで育休を取得することとした。妻とよく話し合っスケジュールリングを行い、半年ほど前から上司に相談した上で、休業期間を決定。5日間の育休に続けて有給13日間を取得し、合わせて約1か月とした。

休業中の管理職としての業務は、代行を決め早めに周知と引き継ぎを行った。代行の難しい月末の検印や承認処理は、短期の休業であったため、自宅からリモートで実施することとした。※お産の後、産婦が順調に回復して元通りの生活に戻すこと。



■ 育休効果で、家族四人の新生活が楽しくスタート

育休中は、予定帝王切開で長めに入院した妻の付き添い・長女の保育園送迎・家事も、義母と実母の手も借りながら行った。出生届や退院手続きなどの事務手続は、私が担当した。また、面会制限のある大学病院であったため、母・妹と会えず寂しい思いをしている長女の心のケアにも気を配った。次女は6年ぶりの赤ちゃんだったので新鮮な気持ちで育児に取り組むこともでき、家族四人の新生活を楽しくスタートできた。

■ 自身の開発したシステムで合理的な働き方を実践

育休中の職場との関わり方は、休業が短期だったこともあり、PCで会社のメールを読んだり、上司・同僚と仕事の連絡を取り合ったりして、状況をタイムリーに把握できた。また、どうしても外せない会議には、自身が開発しているテレビ会議システムを利用して自宅から参加するなど、職場とのコミュニケーションを継続することができた。

次女が3歳になった現在も、仕事と家庭生活のバランスのとれた環境作りのために、前述したテレビ会議システムや、チャットツールなどが活躍している。事業所にいなくてもリモートで会議に参加したりコミュニケーションがとれることもあり、仕事はだらだらと続けず、割り切って定時で帰宅するようにしており、部下ともそうした姿勢を共有している。

■ 多様な働き方を許容し、フォローできる管理職に

管理職として思うことは“これが正解”という人生やキャリアはない、ということ。部下も各々の事情や希望があるから、どういう状況でどうしたいのか、そのために何をすべきかをよく共有して、多様な働き方を受け止めていきたいと考えている。

男性社員の育休もその一環。自身の取得経験から、「子どもの生まれる瞬間に立ち会えない」のも寂しいものだと思う。9か月前から準備をしておけば、立ち会える可能性は高まる。出産は妻にとって大きな試練であり、その時サポートができると、後の家族関係にも良い影響があると思う。また私の場合、妻が会社員なので仕事との両立を共に考えていることから、部下の妊娠の際にイメージがわきやすく、必要なフォローができるようになったと考えている。

育休中の典型的な1日



五ノ巻



専業主婦家庭で
育休取得

家事・育児を実践し、妻の大変さを知る。 育休は専業主婦の夫にも必要だ。

古澤 拓郎さん

会社員(サービス業、事務職)千葉県在住、育休取得時35歳(2014年)

【家族構成】妻(専業主婦)、子ども(4歳の男児、1歳の女児)※2015年9月現在

■ 家庭の安定があってこそ、仕事にも打ち込める

妻の第2子妊娠初期に、私の仕事も多忙を極め十分な対応ができなかったことから「家庭の安定あってこそ、仕事にも打ち込める」と実感し、出産にあたって妻と改めて話し合った。当時、私の両親は祖父母の介護で多忙、妻の両親は遠方で体調も優れなかったことから、自分が家事・育児に参画せねばという想いを持つようになり、育児休業取得を意識し始めた。

■ 専業主婦の夫も育休がとれる！ 意を決して上司に申出

はじめは、妻が専業主婦である男性は育休を取得できないと思い込んでいたが、国や会社の制度を調べて取得できることを知り、また実際に取得した同僚の話聞いた上で、意を決して上司に相談。幸い、背中を押していただけたことで約4か月半の育休取得を決断した。

仕事面では、業務の課題整理や関係資料の見える化、PCフォルダの整理を行い、確実に引き継ぎができるように業務の棚卸しを行った。



■ あらゆる家事・育児を実践し、妻の大変さを実感

育休中は、掃除、洗濯、おむつ替え、ミルクづくりと授乳、第1子の幼稚園送迎など、あらゆる家事・育児を行った。はじめは妻との家事・育児経験の差が歴然であり、妻の足を引っ張り、子どもたちに振り回され、歯がゆさを味わった。夫婦の分担が機能するまで約2か月かかり、慣れた頃に4か月半の育休が終わったという実感だった。同時に、妻の日頃の大変さを実感し、妻が家庭から離れる時間を意識的につくるなど家庭で自分に何ができるかを考えるようになった。

また、近所に似た境遇の仲間がおらず孤独感にも悩んだ。そこで少し落ち着いた頃からパパコミュニティを探し、幸い多くの方と知り合いになれたことで視野が格段に広がり、気分的にもかなり楽になった。

一方、濃密な家族との時間を過ごせたのは代えがたい財産になり、特に子どもとの距離がぐっと縮まった。妻とはよく衝突したが、よく話し合うことで絆が深まったと感じている。

■ 働き方を妻と話し合い、復帰後は時短勤務からスタート

育休中は、職場の状況を知るため、また社会との接点を持つ意味もあり、月に1度は必ず職場へ行き、近況報告や意見交換を行った。また、復帰後の働き方についてあらかじめ妻と話し合い、考えをペーパーにまとめた上で、復帰2か月前から職場の上司と定期的に面談を行った。

その内容に基づき、復帰後3か月は、家事・育児を優先しつつ仕事との両立のベースをつかむため短時間勤務制度を活用。第1子の幼稚園への送りや朝夕の「子育てゴールデンタイム」の家事・育児対応を行った。その後、冬を迎えたこともあり、子どもの急病等への「柔軟な突発対応」ができるようフルタイム(フレックスタイム制)へ移行した。

■ 子どもの成長に合わせたベストな働き方を希求しつつ

現在も、朝は必ず子どもの世話をし、仕事のメリハリをつけて、あらかじめ決めた日には必ず早く帰って家事・育児を行っている。両立への道は試行錯誤の連続だが、子どもの成長や生活リズムに合わせて働き方を変えていきながら、親である私自身が、無理のない日常生活を送れるよう努めたいと考えている。

また、職場を離れたことは、「働くことの意味」や「働き方」について深く考えるきっかけになり、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティに関するセミナー等に積極的に参加したり、仕事で社会との接点を持ちながら育児とのバランスを取って自己実現したい、また「ライフ」で得たインプットを「ワーク」に活かしたいと強く思うようになった。

■ 育休中の家計について、後輩パパに実践的アドバイス

最後に。育休中の家計は「育児休業給付金」の申請を行ったが、初回の入金タイミングは育休開始から約3か月後となったため、その間は貯金から生活費を捻出した。このことから多少の貯えは不可欠だが、仕事をしている際にかかるランチ代等が育休中はほとんどかからず、日常生活については給付金の範囲で問題なく送れた。

逆に、シングルインカムの場合、私のように復帰後に短時間勤務などを行うと給与がフルタイムより少なかったり賞与の額が変動したりするので、会社の制度をよく確認し、家計への影響を事前に調査しておく必要があると思う。

六ノ巻



9年前の育休が、人生に好影響。 体験を活かして歩んだイクボスへの道。

古賀 正博さん

会社員(育休時:パナソニックコミュニケーションズ株式会社、人事グループ)

現在:一般社団法人 福岡中小企業者協会、役員)、福岡県在住、育休取得時37歳(2006年)

【家族構成】妻(看護師)、子ども(12歳の男児、9歳と7歳の女児) ※2015年9月現在

■ 仕事一辺倒の毎日をおくる、後輩パパ諸君へ

男性はややもすると、仕事一辺倒である自分のライフスタイルが世の中の中心だと錯覚してしまう傾向がある。私もその一人だった。しかしビジネスシーンと同じくらい、もしくはそれ以上に重要な場面が我々の知らないところに存在する。

育休は、人生で大切なもの・大切な時間が何かを気づかせてくれる貴重な時間。一生に一度か二度しかないこの機会。多少無理をしても経験すべきだ。2006年に育休を取得した私は、約10年の歳月がすぎた今だからこそ、そう実感している。

■ 時代が男性の育休推進へと動き出したころ、自ら取得

育休取得のきっかけは、会社で多様性推進のプロジェクトメンバーとなり、多様性を活かす働き方について研究していたことだった。会社として育休取得を推奨する方向性が定まったため、まずは自ら取得し、その実感を持って多くの方に勧めたいと考えた。

また、第1子出産時に妻の体調が心配だった経験から、第2子出産の際に妻の心身をサポートしようと決意し、約1か月の育休を取得した。



■ 育休準備を機に、自分が不在でも仕事が回る副次効果が

管理職でもあったため、育休取得までに、職場の理解を深め、業務の整理を念入りに行った。まずは上司・部下との話し合い。そして実際に私の不在期間に、決裁をどうするか、他部署との連携をどうするか、などの調整を図った。

仕事と職場の体制の整理は、思わぬ副次効果を生んだ。私が不在でも、部下の意識向上と少しの状況整理で、仕事が回るようになったのである。

■ “そこに一緒にいること”の大切さを知り家庭生活に変化

育休中に行った育児・家事は、上の子ども(当時3歳)の登園準備と、登園付き添い及びお迎え。保育園の先生の頑張

りを目の当たりにして驚愕したのを覚えている。家に戻ると0歳児のミルクを作って飲ませる。さらに沐浴。抱っこして寝かしつけるのは妻より上手だったかも…。

実際の程度育児に貢献できたのかは怪しい(苦笑)が、それでも“そこに一緒にいること”そのものが大切だと体感できた。一人だと出来ないことが二人だといろいろとできる。例えば妻がゆっくりお風呂に入れるなど。そのことを理解しただけで、その後の家庭生活は大きく変わった。

■ 育休経験から、両立支援に取り組むイクボスに

管理職としても、産後間もない時期の育児と仕事の両立の大変さを理解できたことは非常に有効だった。

人事業務に携わっていた前職では、会社の人事制度の設計そのものに経験を活かすことができ、また従業員の育休取得推奨の声掛けを、自信をもち体験談も交えて話すことができた。さらに、母性保護制度を活用する女性社員に対しても、より親身に相談にのることが出来るようになった。

現職では新たに在宅勤務制度を作り、早速小さなお子さんのいる女性職員に活用してもらっている。

一方、家庭生活は妻に頼りがちではあるが、簡単な家事の分担や学校行事には可能な限り参加している。またそれを職場のメンバーにも推奨している。

