



自分が取得することで、後に続く誰かが取りやすくなる

志村委員(以下敬省略) 育児休暇を取得する男性が少ない中で、なぜ取得されようと思ったのでしょうか。

晴山さん(以下敬省略) 実をいうと、深く考えずに「自分の子どもを自分で直接育てたい！」と感じたのがきっかけです。幸運なことに、私の職場は安心して育児休暇を取得できる風土がありました。実際に取得する男性はそれまでにいなかったもので、もし自分が取得すれば、他の人も後に続きやすくなるのではないかと考えました。

小池さん(以下敬省略) 僕の場合は、あるテレビ番組で「日本は育児がしにくい社会」だということを知り、それから少し勉強したりする中で、晴山さんもおっしゃっていましたが、僕が育児休暇を取得することで、後の誰かが取りやすくなるのではと思ったことがきっかけです。もちろん、職場の理解があったことも欠かせません。僕の職場では、男性職員の育児参加を推進していて、僕の身近に育児休暇を取得している男性が数名いたので、取得しやすい環境でした。職場で僕が「育児休暇を取ります」と言った時、周りが「いいじゃん、いいじゃん」と言ってくれるような



「はばたき」とは、男女共同参画社会を実現するため、平成16年度から年1回発行している都留市男女共同参画推進委員会の機関紙です。平成23年度より、広報つるの特集として掲載しています。

子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のことを「イクメン」と言います。今回は、育児休暇を取得し「イクメン」として育児や家事に積極的に参加している小池 淳一さんと晴山 秀樹さん、そして晴山さんの同僚である羽田 和彦さんを含めた3名に推進委員3名がお話を伺いました。



互いに支え合う体制があり、皆に背中を押してもらえました。

鈴木委員(以下敬省略) 晴山さんの職場の同僚である羽田さんにも、晴山さんが育児休暇を取られた後の職場の雰囲気伺いたいのですが。

羽田さん(以下敬省略) 私たちの事業所は「くるみんマーク」(※1)を取得し、子育てを応援する体制づくりに取り組んでいます。もともと後押しする雰囲気がありました。彼が男性として初めて育児休暇を取得したことによって、後から続く男性職員が徐々に増えていきましたね。

中村委員(以下敬省略) お二人の職場のような積極的なサポート体制ももちろん必要ですが、まず誰かが率先して取得するということが、職場を変えるきっかけになるのかもしれないですね。



羽田 和彦さん(39歳)
 笛吹市在住。生活協同組合パルシステム山梨西桂センターにてセンター長を務める。晴山さんの同僚として、取材に同行。



晴山 秀樹さん(42歳)
 甲府市在住。生活協同組合パルシステム山梨西桂センターに勤務。当時9カ月のお子さんのため、平成13年1月から同年4月までの4カ月間、育児休暇を取得。職場では男性として初の取得者。



小池 淳一さん(33歳)
 都留市在住。県立ふじくら支援学校に勤める。現在1歳8カ月になるお子さんのため、今年4月から1年間、育児休暇を取得中。

今回お話を伺った皆さん



※1「くるみんマーク」(次世代認定マーク)
 子育てサポート企業の証。認定基準に基づき、厚生労働省が認定をします。
 「くるみんマーク」を広告や商品などにつけることで、子育てしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを広く周知することができます。



鈴木 和恵さん



中村 義廣さん



志村 邦治さん

男女共同参画推進委員の皆さん



■お子さんと大切な時間を過ごす育児休暇を取得した当時の晴山さん

男性の子育て・子どもを含め、家族との距離が近くなる

志村 実際に子育てに深く関わってみて、いかがでしょうか。

小池 もともと、僕は子どもが好きで普段から積極的に子育てに関わっていました。仕事から帰ってくれば子どもと遊んでいたんですが、それでもその当時、僕は子どもにとって「遊ぶ人」であって、基本的に「頼る人」は妻でした。それが、実際に育児休暇を取得して子どもと過ごすうちに、変わってきたんです。例えば、子どもが泣き出した時に頼るのはいつも妻だったのが、今では僕の方にも寄ってきて、なだめたりしています。

晴山 私の子どもが小さい頃に「ママが2人いるみたい」と言っていてい

ました。私も叱る時はしつかり叱りますし、それは妻にも評判がいいんですよ。なので、妻も出かける時に安心して私に子どもを任せられるようでした。

鈴木 私たちの世代は主に母親が子育てをすることが多かったのですが、お二人のように父親が子育てに深く関わること、将来の子どもたちにとって、家族にとっても、素晴らしいことですね。

晴山 そうですね。子どもを含め、家族との距離がすごく近くなりました。今は上の子が中学2年生の女の子で、下の子は小学5年生の男の子ですが、私が育児休暇を取得した時は、上の子が9カ月の時でした。子どもは当時のことを覚えてはいませんが、基本的な人格形成の部分に、父親が深く関わることができたと思

男性が育児休暇を取得しやすい社会の実現には？

中村 最近では、男性が家事をやり、ベビーカーを押している光景が当たり前になってきていますよね。国においても、人口減少社会である今、男女ともに子育てと仕事で両立できる社会の構築に向けて、女性の社会進出やそれをサポートする男性の育児・家事への参加を推進しています。今後、さらなる推進体制の充実のためには、どのような取り組みが必要だと感じますか。

晴山 男性の中には、急に育児や家事をすることに自信がない方も多いと思います。育児・家事への参加は、女性だけではなく男性にとっても生きていく上で価値のあるものだと思うことを広くアピールするとともに、「パパのための育児・家事講座」の実施など広く門戸を開いていくことも大切だと思います。

小池 男性の育児休暇取得率は10年前と比べると高くなってはいますが、女性と比べるとまだまだ低いのが現状です。原因としては、育児休暇取得後、職場に自分の居場所がなくなってしまうのではという不安や、昇給に影響が出てしまうのではないといったことがあげられるのではないのでしょうか。こうした面を変えていくのは難しくもありますが、男性が育児・家事に積極的に参加するこ



■内閣府のワーク・ライフ・バランス推進のためのシンボルマーク

とへの理解が、企業にも広まってくることが大切だと思います。
羽田 経営者や職場全体の考え方として、人財という気持ちを持って、人財が増えるような企業が増えたいと思います。働く人の「ワーク・ライフ・バランス」(※3)の実現に取り組む企業が、いい業績をあげるような社会になればいいですね。

※3「ワーク・ライフ・バランス」

(仕事と生活の調和)
働く人が仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

じています。

小池 僕が育児休暇を取得する前は、妻が産後休暇を含め仕事を休み僕が働いていました。当時、妻は育児が大変で、「早く家に帰ってきてほしい」とよく言っていました。僕は育児の大変さなんてまだわかりませんでしたし、そんなに早く帰ることもできませんでした。でも、今その立場が逆になって、妻は働いています。妻はなかなか早く家に帰ることができないんですね。妻が仕事の大変さを実感していると同時に、僕も育児の大変さを身に染みて感じています。お互いがお互いの大変な部分を知ることができたのは、育児休暇を取得したからこそだと思います。

中村 貴重な経験ですね。ご近所の様子などはいかがですか。ある意味で、偏見で見られることもある

■インタビュー中に疲れてしまった、お子さんを抱っこする小池さん



関われば関わるほど、育児は楽しいし、子どもは可愛い

鈴木 最後に、お二人の経験を踏まえ、都留市民へのメッセージをお願いします。

小池 育児は楽しいです。僕の周りを見ると、育児に参加している男性は増えていると感じますが、もっと多くの男性に育児に関わってもらいたいと思います。関われば関わるほど、育児は楽しいし、子どもは可愛い。人生が豊かになります。育児休暇を取得したいという男性は、実は多いと思うんです。企業によって事情は様々ですが、女性に限らず男性であっても、育児休暇の取得を職場全体でサポートしていけるような雰囲気をつくってほしいと思います。

晴山 やはり育児休暇を取得すると、人生が楽しくなりますよね。私には娘がいるのですが、私の経験ですと娘が大きくなってもお父さんは嫌われないですみます(笑)。また、育児休暇取得中は、台所に立つ時間や買い物で子ども用品を選ぶ時間などが増え、今までにない経験から視野が広がり、それは自分の仕事にとってもプラスになりました。

志村 とても素晴らしいですね。私の子どもはもう大きくなっていきますが、お二人の話を伺って、また子育てをしたくなりました。私

のではないのでしょうか。
小池 それは全く感じません。僕は都留市のファミリー・サポート・センター(※2)にも会員登録しています。地域の方々にも助けってもらっています。ただ、友人たちの間では僕が育児休暇を取得したことが話題になっっているようです(笑)。

晴山 私の場合は、育児休暇を取得したことについて、妻の両親は深くご理解くださり、ご近所などに自慢してくれていました。

※2都留市ファミリー・サポート・センター
「子育ての手助けをしてほしい」「子育てのお手伝いをしたい」という人が、依頼会員・提供会員・両方会員のいずれかの会員に登録し、互いに助け合いながら育児の援助活動を地域において会員間で行う事業です。

■ページ数の関係上、一部内容をカットして掲載しておりますが、市ホームページにて、取材記事の全文を閲覧することができます。



意外に知られていなかった！育児休業制度に注目

「イクメン」という言葉が社会で広まる一方で、昨年度における女性の育児休業取得率が76・3%であるのに対し、男性は2・03%と低い水準で推移しています。

また、国においては平成22年に育児・介護休業法を改正し、父親の育児休業取得を促進する内容を盛り込みましたが、改正内容についての男性の認知度は約2割と低くなっています。

そこで、育児休業制度の仕組みを紹介するとともに、実際に男性社員の育児参加を推進しているモデル企業の取り組みを紹介いたします。

お父さんが育児休業を取る場合の特例があります！

平成22年の育児・介護休業法の改正により、主に下記のような内容が盛り込まれました。

① パパ・ママ育児プラス

母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、原則子どもが1歳までの休業可能期間を、1歳2カ月に達するまで延長されます。

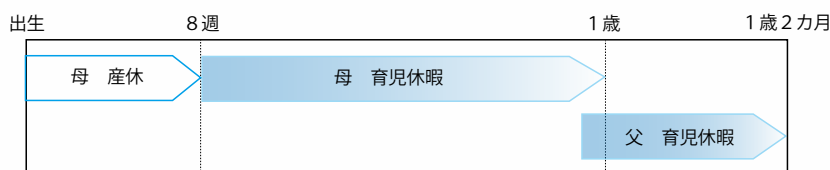
※父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合は産後休暇と育児休業期間を合わせて1年間。

② 出産後8週間以内のお父さんの

育児休業の特例

母(配偶者)の出産後8週間以内の期間内に、父が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくてももう一度育児休業を取得することができます。

【取得例】



■職場復帰直後の特に大変な時期に、父母が協力して子育てができるようになりました。

育児休業制度について

○従業員は、事業主に申し出ることで、子どもの1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることが出来ます。

○有期契約社員であっても、育児休業の申し出の時点で、条件を満たせば、育児休業をすることが出来ます。

○子どもが1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳6カ月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

イクメン企業アワード 2013 グランプリ受賞企業 や特別奨励賞受賞企業の取組紹介

「イクメン企業アワード」で 輝く企業

厚生労働省が実施する「イクメンプロジェクト」の一環として、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」が昨年度に創設されました。



① 利用できる制度と利用の仕方を男性職員に知らせる！

子どもが生まれた男性社員とその上司に、育児支援制度の概要や手続き、育児休業の取得事例・取得者の声、仕事と育児の両立ポイントなどを掲載したリーフレットを配布。

② 男性の育児参加しやすい職場環境をつくる！

育児中の男女社員のランチ情報交流会や子ども主役デー(職場見学や親子のイベント)などを実施。

③ 男性の育児参加が当たり前にできる職場風土をつくる！

業務を効率的に進める方法や会議時間の短縮のコツなど社内勉強会での共有や、不在時におけるスマートフォンやタブレット端末を活用した情報共有などにより、所定外労働の削減と休暇を取りやすい職場環境づくりを実施。

パートナーからの暴力に悩んでいませんか？

暴力には、殴る・蹴る・髪をひっぱるなどの身体への暴力だけでなく、大声で怒鳴る・交友関係を制限する・生活費を渡さない・性行為や中絶の強要など、精神的・経済的・性的な暴力も含まれます。

このような暴力は、相手の性別や年齢、国籍を問わず、決して許されるものではありません。あなたを守るために、一人で悩まず、まず相談をしてください。

山梨県配偶者暴力相談支援センター 女性相談所

☎055(254)8635 (年末年始を除く 平日9時～20時)

山梨県立男女共同参画推進センターぴゅあ総合

☎055(237)7830 (第2・4月曜、年末年始を除く 毎日9時～17時)

市の相談窓口 福祉課 ☎(46)5127 (年末年始を除く 平日9時～17時)

このように、法改正による制度面での対応と社会的気運があいまって、男性も育児参加がしやすくなり、男女ともに働きながら安心して子どもを産み育てる環境整備が進められています。

※この記事を読んだ感想などありましたら、政策形成課までお寄せください。