

・育児休業取得経験のある男性へのインタビュー記事

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

育児取得期間
2019年7月 → 2020年5月

《育児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れば妻が復職した後は、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越しの予定があったことから、どちらかが育児を取得することが必要に。職場の上司や同僚も育児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ヶ月間育児を取得。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。

育児の取得前は、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の割合を増やすなど、妻との間での仕事・家事の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、育児中も遊びに行くなど、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、自分も育児を取得したかった」と言われることがよくあり、育児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。

《体感取得中に印象に残ったこと》

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、自分が働いており授乳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りますが、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**

～これから育児を考えている人へ～

育児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、用事を済ませる必要がある際に、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も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「男性も育児を取りなさい」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、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。



・男性の育児休業取得実績のある企業へのインタビュー記事

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
／坂井 温子さん

《紀陽銀行の育児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、「育児を取得・取らない」ではなく「育児を取得してもらう」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「育児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。

育児制度については、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。

育児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、育児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。

《男性行員の育児制度推進のきっかけ》

2015年に、人事部内にダイバーシティ推進室が立ち上げられました。立ち上げの経緯は「まさに世の流れで、むしろ遅いくらい」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・活躍してもらうための仕組みを整えていく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



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、男性行員にも育児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児取得なので、これからの課題ですが」とも語ります。「自分に置き換えて、数ヶ月、年単位での長期的な育児取得を考えると、自分が担当するお客さまへの影響を考えると、自分の『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、坂井さんは考えます。

《男性行員の育児取得による変化》

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のところま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。

《育児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に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、育児制度を利用する側の人、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。

《育児を進めていくことで大事なことは？》

「この6年で育児制度が深く浸透している状況を見ると、男性の育児は潜在的なニーズがあったように思いますが、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。

～育児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押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