

有識者インタビュー

育休経験は夫婦の絆に

父親の家事・育児の支援に取り組む「NPO法人ファザーリング・ジャパン」理事の高祖亨子さんに、男性の育休取得の拡大について課題と展望、そして男性へのアドバイスを聞いた。

——パパ育休制度が導入されました。制度開始によって何が期待できますか。
子の出生後、8週以内
に休暇を2回取れるため、これまでの育休制度と組み合わせることで、分割しながら計4回取得することが可能となる。両方を組み合わせれば、

出る直後以外にもママの職場復帰に合わせた保育所の慣らし保育時の取得などが可能となる。取得が可能な理由で決めているという結果、1位が上司からの声掛け、2位が人事から、3位が法律で決めているという結果となった。いかに自分で言い出しづらい環境であるかが分かる結果だ。

——企業・団体が育休取得を進めるメリットは。
チーム内で仕事を共有することで業務の透明化につながる上、スキルの継承や業務改善にもつながる。社員が休むことで、個人にひもづいていた仕事を一時的にでも他人に引き継ぎ、業務の棚卸しができる。介護や体調不良など突発的な休暇でもチームでバックアップする体制作りにつながる。

——企業側の課題は。
単純に「休まれたら困る」という考えが根深い。しかし昨今は大介護時代が到来しつつあると言われており、休暇時期が事前に分かる育休と違い、今後は時期が予測できない介護休暇にも対応していかななくてはならない。——どのように対処をしたらよいか。
社員の仕事を「誰でもきつかけにもなる。できる」という状態にするために、経営陣や管理職の意識改革を進める必要がある。結果的にそれによって、行政ができてくれることには、今後、行政ができるようになる。制度を作るだけではなく、「取ってよかった」というポジティブなメッセージや事例を発信してほしい。そのメッセージが話題になることで、男性の育休取得が当たり前になっていくと考える。



子育てアドバイザー／キャリアコンサルタント。保育士、幼稚園教諭2種、心理学検定1級ほか。リクルートで編集に携わったのち、育児情報誌miku編集長に就任し14年間活躍。NPO法人ファザーリング・ジャパン理事ほか、国や行政の委員を歴任。著書は『感情的にならない子育て』（かんき出版）ほか。

——男性が育休を取るメリットは。
夫婦で育児のスタートを一緒に切れること。そして毎日夫婦で試行錯誤することで、育児を効率化できる。

——先進国ではどうなっていますか。
出産後は産院で、助産師がミルクのあげ方やおむつ替え、沐浴の方法をパパに直接レクチャーするなど育児のスタートを夫婦で切っているようだ。

——男性の育休中、ママが困るといふ話も聞きます。
「取るだけ育休」と言われますが、積極的に家事をせず結果的にママに家事の負担が偏ってしまっていることがある。それではいざママが職場復帰しても負担が偏ったままになる。産後パパ育休制度によって、産褥期やママの職場復帰など、家庭に合わせた様々なバターンが作れる。夫婦で相談しながら自分たちにあった取得方法を考えてほしい。

——パパは何から始めたら良いのでしょうか。
家事の得意、不得意はあると思うが、まずは妊娠中に両親学級などに行

って情報を集めてほしい。最近では夫婦での参加も目立つようになってきている。

——東レ経営研究所が示した「女性の愛情曲線」で示されているように、これは本能的なものだ。男性はそれを理解して受け入れることが必要。夫婦で育児を行い、家族を構築した経験が「大変な時期を一緒に乗り越えた」といふ夫婦の絆に必ずつながる。一緒にスタートを切ってほしい。

——ありがとうございます。

——おわり

パパ育休の

現場から



4

チーム内で仕事を共有することで業務の透明化につながる上、スキルの継承や業務改善にもつながる。社員の仕事

きつかけにもなる。できる」という状態にするために、経営陣や管理職の意識改革を進める必要がある。結果的にそれによって、行政ができてくれることには、今後、行政ができるようになる。

——男性が育休を取るメリットは。
夫婦で育児のスタートを一緒に切れること。そして毎日夫婦で試行錯誤することで、育児を効率化できる。

——男性の育休中、ママが困るといふ話も聞きます。
「取るだけ育休」と言われますが、積極的に家事をせず結果的にママに家事の負担が偏ってしまっていることがある。それではいざママが職場復帰しても負担が偏ったままになる。産後パパ育休制度によって、産褥期やママの職場復帰など、家庭に合わせた様々なバターンが作れる。夫婦で相談しながら自分たちにあった取得方法を考えてほしい。