

とろうぜ、育休！もっと、ちゃんと。

パパ
必読！

LET'S TAKE IKUKYU



LET'S TAKE IKUKYU

SAGA PAPA POCKETBOOK 02



発行/佐賀県 男女参画・女性の活躍推進課
佐賀市城内1丁目1-59 TEL/0952-25-7062
制作/NPO法人ファザリング・ジャパン九州
2023年2月発行
2025年3月改訂

\ HP /

マイナス1歳からのイクカジ



子育てし太県“さが”

copyright © 2025 Saga Prefecture. All Rights Reserved.

佐賀県

Contents

- 04 妻の妊娠がわかったら
- 05 取れない理由をつぶしていこう
- 06 育児休業の目的を考える
- 07 パパの育児休業が必要な理由
- 08 制度について知る
- 09 取得期間を考える
- 10 育児休業給付金
- 11 育児休業は企業にとってもメリット
- 12 勤務先との調整のコツ
- 13 働き方を見直そう!
- 14 目指せ! 家事シェアマイスター
- 16 「チームわが家」のススメ
- 18 育休経験者インタビュー

Message かけがえのない日々を

子育ては本当に大変なこと。でも、親として子どもの成長を実感する喜びは何物にも代えがたいものです。私も、3人目の子どもの出産で妻が入院し、育休を取ったことがあります。ワンオペで、慣れない家事や子どもの看病などに右往左往し、次から次に積み重なる家事に追われる連続だった毎日。今、振り返ると、その日々には、周りの人たちの理解と温かな支えがあり、子どもたちと過ごした時間は人生の宝ものとなりました。佐賀県は、みんなに子育てを楽しんでほしいという想いを込めた「子育てし大県“さが”」プロジェクトに取り組んでいます。その中の一つ、「マイナス1歳期(妻の妊娠期)」のご夫婦を対象とした「マイナス1歳からのイクカジ推進事業」では、これからパパになる方向けのセミナーや佐賀県版父子手帳の配布など、夫婦で家事・育児を担うという意識を高める取り組みを進めています。誰もが家事・育児を楽しみ、子育ての素晴らしさを感じられる社会に向けて、ぜひ男性の皆さんには育休を取得していただきたいと思います。日々の小さな発見に驚いたり、微笑ましい出来事に笑い合ったり、失敗をなぐさめたり。どうか、皆様が子どもたちと過ごす時間がより豊かなものでありますように。かけがえのない日々を過ごしてきた一人の父親として、心からそう願っています。



よしのり
佐賀県知事 山口 祥義

Characters キャラクター紹介



SAGA PAPA ヒーローファミリー
ちょっとドジだけど家族を大事にしている優しいパパヒーローと、しっかり者のママヒーロー。子どもができたことをきっかけに、夫婦で協力し色々な壁を乗り越えてきました。子どもたちもそんな両親の背中を見て成長中。育児に悩んでいる人がいれば、助けに行くヒーローファミリー。

新米夫婦
育児に積極的に関わりたいけどまだ具体的なイメージは持てないマイペースな29歳プレパパと、妊娠は嬉しいけれど出産後の生活がちょっと不安な29歳プレママ。



Congratulations!

妻の妊娠がわかったら

ご懐妊おめでとうございます!

妻の妊娠期間は家族の将来を考える大切な期間です。大事なことは経験。子育ては決して女性が向いているわけではなく、最初は誰もが未経験で不慣れです。どうすれば夫婦で仕事と家事・育児を両立できるか、子どもが産まれるまでの間にしっかりと話し合しましょう。



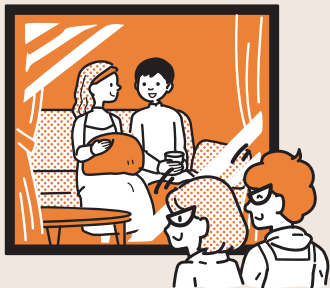
夫婦で育児休業について話し合おう

すでに育休を取る予定の方も、そうでない方も、(特に男性の)育休には正しい理解と夫婦の話し合いが重要です。育休をとっても育児・家事を積極的にしない「とるだけ育休」や、「妻が専業主婦だから取らない」という安易な選択にならないよう、自分の意思や取得の目的、今後のビジョンを共有することから始めましょう。



話し合いのポイント

育児休業は法律で定められた男女関係なく取得可能な「子育てと仕事の両立支援制度」です。男女どちらかが子育てに専念する期間ではありません。実際に取得するかは別にして、夫婦の育児や家事の取り組み方を話し合うきっかけとして育児休業の話題は最適です。育児や家事をどちらか一方が負担せず、夫婦の協力体制を構築するためにも必ず話題にしましょう。



Overcoming Obstacles

取れない理由をつぶしていこう

育休を本当は取りたいのだけど、なかなか決断できない。そんな時考えてしまうのが、取れない理由。本冊子を参考にその理由をつぶしていきましょう。

妻が専業主婦だから…

妻が専業主婦でも取得可能です。産後のダメージを受けた妻を守るのは夫の役目です。→P07

収入が減ってしまう…

育休中は社会保険料などが免除されます。また育児休業給付金は非課税です。支出も減るので、休み前と手取りは思うほど変わらないかもしれません。→P10

長期で休めない…

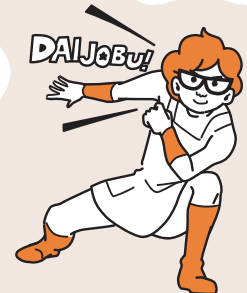
最大4回に分けて取得が可能です。仕事の都合に合わせて取得を検討しましょう。→P09

妻が反対する…

子育てにしっかり関わりたいという思いと妻のキャリアの応援、また、戦力になることをしっかりアピールしましょう。→P14

会社に迷惑をかけてしまう…

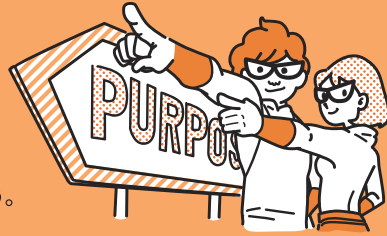
早めの引継ぎ準備と対策を!育休取得者が出ることで職場改善のきっかけにもなります。→P12



The Purpose of IKUKYU

育児休業の目的を考える

育休の目的は夫婦それぞれです。以下を参考に、今の考えを夫婦で話し合ってみましょう。育児が女性だけの役割でないことは大前提です。男性も当事者意識をしっかりと持ちましょう。



子育てをしっかりとしたい



No.1 父親として今しかできない経験をしたい、自分がやりたいんだ、という意思表示を周囲にすることが大切。いいとこ取り育児にならないように、できるだけ育休期間は長期での取得を検討してみよう。

妻のキャリアを応援したい



妻の体調や希望に合わせて、スムーズな仕事復帰を支援。育休中は復帰後もお互いがバランスよく両立するための仕組みを構築する期間としても有効です。特に妻の復帰タイミングでの育休取得はオススメです。

産後の妻をサポートしたい

産後のダメージを受けた妻を守るのは夫の役目。妻に自分の仕事のことで気を遣わせないことも大事。産後の体は負担が大きく、予期せぬことも起こるので、産後パパ育休や分割取得の活用で柔軟な育休を。



上の子の面倒を引き受けるぞ



二人目以降の育児は上の子のケアにも意識が必要。妻が新生児に向き合えるようなサポートを心がける。特に進級、卒入学などのタイミングにあわせて育休取得するのもオススメ。

自分時間も大切にしたい

仕事や育児だけでなく自分時間も大切にしたい。そのためにはまずは妻がそれを実現できる方法を考える。産前産後の体の負担は妻の方が大きいことを忘れずに。育休中に家事の効率化を推進しよう。



Why IKUKYU is Important

パパの育児休業が必要な理由



それは産後のダメージを受けた妻と、生まれたばかりの子どもを守るということ。特に産前産後の女性の心身の変化については理解しておきましょう。産後の体は交通事故レベルのダメージをうけ、心はホルモンの変化や慣れない育児でのストレスを抱えています。里帰り出産でも実家での暮らしがストレスになることもあります。

女性の産前産後の変化

ホルモンの急激な変化で心も体も不安定に。およそ10人に1人(※1)の方が気分の落ち込みや自責感を感じるといった「産後うつ」に。産後1年未満に死亡した女性の死因で最も多いのが「産後うつ」を要因とする「自殺」(※2)

※1 (公社)日本産婦人科医会より ※2 (国研)国立成育医療研究センター調査(2015~16年)より



「産後うつ」を防ぐのはパパの役目!

妻と会話をする



妻との会話は共感形で。大切に思っていることが伝わるようにしましょう。

妻の一人時間を作る



一時的にでも妻が安心して子どもから離れられるように育児のスキルアップをしよう。

家事を引き受ける



産後ダメージの回復のために、できるだけ妻の体に無理をさせないようにしよう。

制度について知る

最大何日取得できるのか、いつまでに申請しなければいけないのかなど、基本的なものを確認してみましょう。



育児休業とは別に取得可能

NEW! 産後パパ育休

育児休業制度

対象者	男性社員/ 産後休業していない女性社員	男性社員/女性社員
対象期間/ 取得可能 日数	子の出生後8週間以内の間で 4週間まで	原則、子が1歳(夫婦で取得する 場合は、子が1歳2か月)に達する までの間で最大1年間 ※特別な事情がある場合は 最長2歳まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則休業の1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (事前に2回分をまとめて申請)	分割して2回取得可能 (取得の際に1回ずつ申請)
休業中の 就業	労働者が合意した範囲で 就業することが可能 ※労使協定が必要	原則不可

When to Take IKUKYU

取得期間を考える

育休をしっかりとれることが理想ですが、長期取得が難しい場合は、夫婦で話し合い、希望や目的に合わせてベストな期間を選択しましょう。また、子育ては予期せぬことも起きるので分割取得の活用など柔軟に考えましょう。

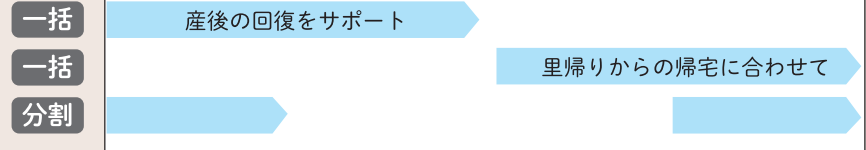
検討ポイント

- 出産後すぐ 里帰りから帰宅
- 妻の仕事復帰 妻のヘルプ要請
- 上の子の環境変化(入園、入学等) など



産後パパ育休取得例

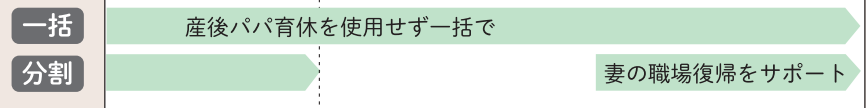
☺ 出産後 8週



※申請は取得の2週間前まで。分割取得の場合もまとめて申請することが必要。

育児休業取得例

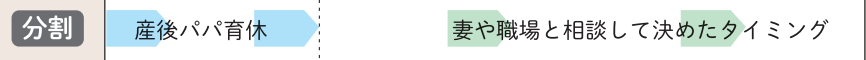
☺ 出産後 ☺ 生後8週目



※申請は取得の1ヶ月前まで。分割取得の場合はそれぞれ申請が必要。

産後パパ育休 + 育児休業取得例

☺ 出産後 ☺ 生後8週目



※育休期間外も妻のヘルプ要請や上の子のライフイベント時は有給などを活用し柔軟に対応しましょう。

Parental Leave Benefits

育児休業給付金

育児休業中は国から育児休業給付金が支給されます。税や保険料の減免制度があるので、休業中の収入は、休業前の約8割ほどを考えておくと良いかもしれません。給付金は夫婦で半年ずつ取得すると最大限の受給が可能。申請は原則、勤務先で行います。

給付金の計算方法

$$\text{休業開始時賃金日額} \times 30 \text{日} \times 0.67$$

- ※1 育休前6か月の賃金(残業、通勤、住宅等の手当含む額面)を180で割ったもの
- ※2 取得後181日目以降は0.5



CHECK!

- ✓ 原則2か月単位での支給となります(例:1月と2月を休業した場合、3月に支給)。資金計画は事前に立てておきましょう。
- ✓ 給与の100%支給ではありませんが、ランチ、間食、交際費などの支出が減り、結果的には大きな差が出ない場合もあります。
- ✓ 妻のキャリアを応援でき、長期的に見ると世帯収入が増えるかもしれません。バランスの良い共働きは万が一のリスクも減ります。

NEW/ TOPIC

2025年4月1日から「**出生後休業支援給付金**」の上乗せ支給がスタート!

父親は子の**出生後8週間以内**、母親は**産後休業後8週間以内**に、**両親ともに14日以上**の育児休業を取得した場合、両親それぞれ**最大28日間**、休業前賃金の**13%相当額**が育児休業給付金に上乗せして支給されます。夫婦で育休の取得計画を話し合ってみましょう!

Advantages for the Workplace

育児休業は企業にとってもメリット

育休を取ると職場に迷惑をかけてしまうと心配する方の声も聞かれますが、長期的に見ると企業にとっても大きなメリットがあります。



Good points 1

取得者のスキルアップ

休業前には業務の棚卸しが必須です。仕事と育児を両立する意識が高まることで、時間管理能力、効率的な働き方が身に付きます。



Good points 3

人材育成

業務の引継ぎを取得者以外のメンバーの新たなチャレンジの機会とすることで、人材育成につながります。休業中の業務のカバー方法によっては、チーム全体のパワーアップにつながります。



Good points 2

職場改善

男性社員の育休をきっかけに業務の見直し、属人化の排除が期待されます。社員が協力し合える風土の醸成にもつながり、誰もがワークライフバランスを取りやすい職場環境になります。



Good points 4

企業イメージの向上

従業員とその家族を大切にしている企業の取り組みが、従業員のモチベーションや社外に対する企業イメージの向上につながります。人材の獲得や定着、業績の向上が期待されます。



Coordinating with the Workplace

勤務先との調整のコツ

育休を考えているけど上司に言いづらい、といった不安を抱えるかもしれません。できるだけスムーズに取得するためのポイントをお伝えします。



point

1



妻の妊娠が分かったら できるだけ早く上司や担当部署に伝える

育児休業の取得が決まってもできるだけ早く伝えましょう。取得の意思がある場合、制度上(1か月前)の時期ではなく、引継ぎなどを想定し早めの相談を。周囲に子育てを積極的に行いたいというスタンスをアピールすることもオススメです。

point

2



職場の休業制度について確認する

法律の定めとは別に、社内制度を活用できる場合があります(法の水準を下回る場合は法律が優先)。また、事業主には育休制度、給付金、社会保険料負担などの個別周知が義務付けられていますので、積極的に話を聞いてみましょう。育休取得期間などの参考にもなります。申請書類などについても合わせて確認をしましょう。

point

3



職場に「育児休業取得から復帰まで」の計画を相談する

育児休業中の業務の引き継ぎや、会社の事業計画等を確認することで、自身にとって最適な休業期間の選択ができます。スムーズな復帰にも繋がります。産後パパ育休では、労使間の合意した範囲での就業や2回までの分割取得が認められています。休業取得と職場復帰のタイミングを相談しましょう。

point

4



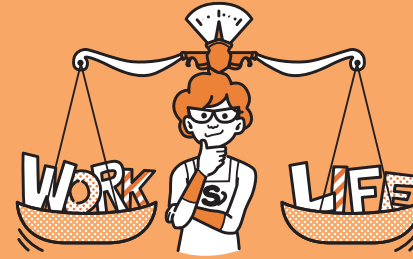
復帰日が近づいたら職場に面談を希望する

育児休業取得前と取得後では、仕事と子育てに対する考え方が変わることがよくあります。自分だけでなくパートナーの考えや体調も踏まえ、復帰後の働き方について相談しましょう。

Reforming your Work Style

働き方を見直そう!

スムーズに育休取得するためには、普段の働き方を見直すことも大切です。仕事と子育ての両立に向けて、次のポイントで自分の働き方を振り返ってみましょう。



仕事と子育て両立10か条

- 1 連携** チームメンバーと得意分野で役割分担するなど連携する
- 2 コミュニケーション** 上司と意志疎通を深めるため、早めの報告や相談をする
- 3 見える化** 日頃から、チームメンバーと互いの仕事量や進捗状況を共有する
- 4 予定先取り** 出産予定日は早まることもある。不測の事態に備え業務は前倒しに
- 5 改善提案** 育休取得を体験してわかる、現場目線の改善策を上司に働きかける
- 6 冷静** 「考えの古い上司」と決めつけず、冷静かつ客観的に自分の状況を伝える
- 7 垣根越え** 部署を超えて協力できるネットワークを構築する
- 8 ツール活用** オンラインツールや進捗見える化などのツールを活用し、仕事を効率化する
- 9 自己分析** 自分にしかできない業務、人に任せられない業務がないかを確認する
- 10 職責全う** 権利を主張するだけでなく、しっかり職責を果たす

Sharing Housework

目指せ! 家事シェアマイスター

夫婦の協力が不可欠な日々の家事。具体的な役割分担も大事ですが、それと同時に考えてもらいたい内容を順を追ってお伝えします。



STEP 5 1日の家事ルーティンを作ってみよう

ここまでのステップを活かして、家事シェアのパターンを作ってみましょう。トライ&エラーを繰り返して、暮らしのフェーズに応じて柔軟にパターンを変えていく力を身につけたいですね。子どもが生まれた後は、何事も予定通りにいかないことばかり。でも、自分たちの家事シェアの軸を持っていれば、何回でも作り直していくことができるようになります。



STEP 1 「負担」と「不満」の違いを知ろう

妻が食器洗いをしている中、ソファでゴロゴロしながらスマホを見ている夫。イライラする妻に、夫がひとこと。「そんなに食器洗いが大変なら、食洗器を買ったらどう?」この言葉に妻は大爆発! なぜでしょう?

家事育児の負荷の原因は、「負担(大変! 面倒くさい...)」と「不満(大変さをわかってくれない!)」の2種類。妻は食器洗いの負担よりも、自分だけが家事をしていることに不満を感じていたのかもしれない。原因が負担なのか不満なのか、その対応も違ってきます。まずは日頃の行動を振り返り、イライラの原因を考えてみましょう。



STEP 4 パラレル家事にチャレンジしよう

家事シェア初心者におすすめなのが「パラレル家事」。例えば一方が料理をしている間にもう一方が洗濯物を畳むなど、並行して家事を行う方法です。不公平感が拭えるほか、チーム感が増し、習慣化もしやすく、メリットもたくさんあります。夫婦の役割分担についても考えてみましょう。



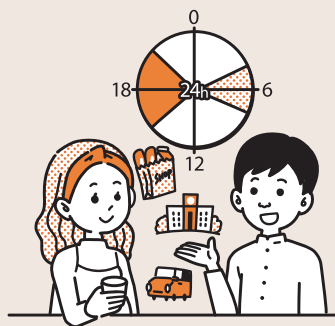
STEP 3 「家事のマイナス」をなくそう

トイレットペーパーを交換しない、脱いだコートソファに置きっぱなしにする...、あなたの行動がパートナーの家事の手間を増やしていませんか? 家事の8割は、「マイナスを0に戻す」ためのもの。お互いに自分のことを自分ですらで、家事はずっと楽になります。



STEP 2 時間は家族の共有財産 スケジュールを共有しよう

時間は家族の共有財産です。家族の予定カレンダーを作って、スケジュールを共有しましょう。産前は両親学級や検診の日、出産予定日、夫婦でのデートの日などを、産後は子どもの行事や保育園の見学日程、お迎えの予定など。お互いの予定を知ることで、自然なフォローに繋がります。



制作協力/監修: 家事シェア研究家 三木智有氏

育児期はチームで乗り越えよう!

「チームわが家」のススメ

「チームわが家」とは、わが家のありたい姿を一緒に叶えるチーム。夫婦二人だけでなく、身近にいる「ひと」や周りにある「こと」と「もの」、そして家族と一緒にわが家流のチームを創ってみましょう。



チームわが家を創るコツ

それはパパ・ママそれぞれが理想の両立を目指さないこと。理想を目指す、お互いの希望を押し付け合いがちになり、家族の間に壁ができてしまいます。そうすると、夫婦どちらかに負担がかかったり、どうせ相手は変わらないと諦めモードに。お互いの笑顔のために、家族みんなで試行錯誤しながら育ちあっていきましょう。



夫婦で話し合うポイント

まずは自分の希望を整理します。もっと、仕事を頑張りたい／子どもに関わりたい／自分の時間が欲しいなど。雑談でも良いのでそれを妻と共有してみましょう。その際は、先に相手の話を聞くことが大事です。いきなり家事や育児分担の話をするのもNG。初めはざっくりと中長期的なことから、少しずつ日々の具体的な話をするのが理想です。そして、職場との共有も大切です。自分の希望はもちろん、家での役割や家族の状況などを主体的に共有しましょう。職場が、みなさん自身をどうサポートしたらいいか分かりやすい人になります。自分が望むキャリアプランや働き方というのは自分ではなく、家族と一緒に叶えるものだと考えることが大事です。

自分でざっくり整理

- ・大切にしたいこと
- ・働き方&キャリアのイメージ
- ・やりたいこと/やめたいこと
- ・サポートしてほしいこと



家族と緩やかに共有

- ・家族として大切にしたいこと
- ・今後の働き方/キャリアの希望
- ・お互いにサポートが必要なこと
- ・日々の家事育児分担
- ・家族以外のリソースの活用

職場にコマメに共有

- ・〇曜日はお迎え担当。ただし、その後の時間は使える
- ・子どもの緊急時は自分が行くが、祖父母が近くにいるので預けられる…など

どうサポートしたらいいか
分かりやすい人に。
周囲も本人も安心!



制作協力/監修: wonderLife LLP 代表 林田香織氏

TEAM わが家 佐賀 ver.

近くに住むパパ友ママ友は強い味方。お互い、ちょっとしたことを頼める関係性を作っておこう!

家庭外サポーター

パパ友ママ友・同僚・上司



家庭内サポーター

祖父母・親戚・おじおば



日頃から両親に状況をこまめに伝えておく。近くに住んではいなくても、いざという時にやっぱり頼りになる!

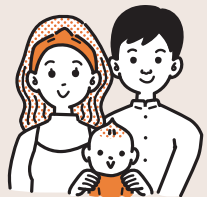
夫婦両方と先生との信頼関係は必須。送迎時や連絡帳でコミュニケーションUPを!

先生

保育園・幼稚園・習い事



パパ・ママ・子ども



ファミリーサポートの利用や、ネットスーパーの活用について検討してみよう!

民間 & 行政サービス

家事代行、宅配、病児保育、ファミサポ



時短アイテム & テクノロジー

便利家電、IT機器



アプリの活用で夫婦コミュニケーションがスムーズに! 時短家電や家事グッズをチェック!

勇気がいるけれど、
かけがえのない経験でした。

片桐 亮さん(42)

株式会社エーワン
育休取得期間 第2子(男)20日間
第3子(女)20日間



一取得の理由を教えてください。

1番は、命懸けで出産してくれた妻を傍で支えたかったから。そして、出産のダメージを受けた妻の体調をサポートしたいと思いました。出産直後は、妻の母親が泊まり掛けでサポートをしてくれたので、義母が帰るタイミングに合わせて育休をスタートしました。そうすることで、少しでも長い期間、妻の負担を減らせると考えたからです。また、育休は生まれたばかりの赤ちゃんがパパと過ごせる初めての権利だと考えています。

一勤務先の反応はどうでしたか？

1回目と2回目は別の勤務先でしたが、対応が両極端でした。1回目は業界的に休みづらかったのもあるのですが、休んで申し訳ないという気持ちに追い

込まれてしまいました。

2回目は、社長から「男性の育児に関して考えるきっかけになった」とお礼を言われました。わざわざ自宅にお祝いを届けてくれて、妻の体調まで気を遣っていただけました。ちょうど僕も、仕事を休むことで社会と遮断された気持ちになり、鬱っぽくなっていたのですが、それでかなり救われました。会社に恩返しをしたいという気持ちが高まりましたね。

一実際に取得してみて、どうでしたか？

すごくよかったです。赤ちゃんのサイズ感や仕草など、あの時期はもう二度とこない。また、妻に休んでもらうためにワンオペ育児を体験したのですが、あの大変さを経験できたことで、さらに頑張ろうと思えましたし、赤ちゃんのお世話の喜びや大変さを、妻と

じ目線で苦楽を共にできたことで、妻との絆も深まりました。将来、子どもが成長した時に、自分の体験談として小さかった頃の思い出話をするのが楽しみです。

一初めての育児中の様子を詳しく教えてください。(第2子誕生のとき)

妻が生まれたばかりの子(第2子)の対応をしている間、私は上の子(第1子・長女)のサポートを中心にやっていました。長女がとにかく泣く子で、寝ない(笑)。2時間ぐらい泣き続けるので、ずっと抱きしめていましたが、自分も泣きたくなるぐらいでした。泣き止んだ後ようやく家事ができる。子どもの世話や家事であつという間に1日が過ぎました。長女を楽しませようと、お弁当を作って外でご飯を食べたり、銭湯に行ったのですが、コミュニケーションがかなり深まりましたね。長女が「ママがいい〜!」から「パパがいい〜!」になりましたよ。

一家事分担はどうですか？

もともと一人暮らし経験があったので、家事全般はできるつもりでした。たまに妻からダメ出しもあったのですが、例えば洗濯でも「この干し方じゃダメ」と言われた時に、じゃあやらない、ではなく「どう

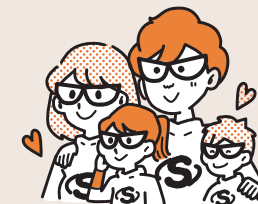


やったらいい?」と聞くようにしました。そうすると「こう干すと乾きやすくなる」といったアドバイスがもらえるんですね。洗濯は服の大きさが変わるとに子どもの成長をすごく感じる事ができるのでオススメです。夫婦で協力している様子は子どもも見ていよう、自然と家事の戦力になってくれていて助かっています。



一これから取得する人へアドバイスをお願いします。

夫婦で話し合うことが大事です。育休の目的や期間は各家庭によって違うと思います。お互いが納得のいく取得を目指してください。また、会社には早めに伝えましょう。周りには自分は育休を取るんだという雰囲気を出しておく(笑)。自分から職場に働きかけることも大切。私は会社にもメリットのある公的な制度(両立支援等助成金など)も調べて経理担当者に紹介したりもしました。勇気はいるかもしれませんが、新型コロナウイルス感染症などの急な病気に比べて、出産は半年も前から分かることです。早めの準備をして、自信を持って取得してほしいと思います。



母乳をやる以外は できることを全部したかった

平川 邦明さん(31)

株式会社サガテレビ

育休取得期間 第1子(女)2週間



一取得の理由を教えてください。

妊娠が分かった後、夫婦でプレママ&パパサロンに参加しました。もうすぐ親になる人向けの子育て支援教室で、講話を聞いたり、妊婦体験をしたりしました。その中で「産後のダメージは、交通事故に遭い全治2か月の状態と同じ」と聞いて驚きました。2か月絶対安静の状態なのに、家事をさせるわけにはいかないと強く思い育休を取得しました。母乳をやるなどママにしかできないことはありますが、それ以外の料理・掃除・洗濯などパパにできることはきっちりに行い、ママの負担軽減をしたいと思いました。育休のスタートは、出産1か月後です。

一なぜ、そのタイミングでの取得ですか？

仕事との兼ね合いも考えたうえで、妻と相談して育

休取得時期を決めました。秋は、唐津くんちやパルーンフェスタの特別企画、そのほか各スポーツの実況があるなど、アナウンサーにとって繁忙期です。それを踏まえ、忙しさが落ち着いた11月中旬頃に育休を取ろうと考えました。産後すぐの1か月間は、家族3人で妻の実家に里帰りし、私の育休スタートを自宅に戻るきっかけとしました。

一勤務先の反応はどうでしたか？

妊娠が分かった際、すぐに上司に報告し、育休取得の意向を伝えました。既に男性社員の育休取得事例があったので、反対の声はありませんでした。スムーズに取得に至りました。また、社内からは「良いことだね！これからはパパもどどん育休取るべき」「育休中、何をしたら発信しなきゃね」などと声をかけられました。

一育休中の様子を詳しく教えてください。

「母乳をやる以外、できることをする」と意気込み、掃除、洗濯、料理、沐浴の補助などをしました。特に力を入れたのは料理。育休明け、妻が料理しなくていいように、おかずの作り置きに挑戦しました。今は週末にまとめて5~6品を作り置きしています。10年間1人暮らしをしていましたが、2週間で家事レベルはぐっと上がりました。また、赤ちゃんとずっと一緒にいることで、赤ちゃんの生活リズムに慣れることができ、とても良かったです。紙おむつを洗濯するうっかりミスもありましたが、良い思い出、良い経験です。

一育休復帰後の家事育児分担はどのようにしていますか？

育児は妻中心となっていますが、それ以外の料理・洗濯・掃除などは積極的にを行っています。特に料理は、朝ご飯・弁当作りにも慣れてきて、生活リズムもできてきました。妻の昼ご飯と夫婦の夜ご飯は、作り置きがメインになるのでレパートリーを増やしたいですね。妻の職場復帰の際もそうですが、娘の成長に合わせて、生活リズムややるべきことが変わっていくので、その都度、家族で話し合いながら、今しかできない子育てを楽しんでいきたいです。



一復帰後の働き方や意識に変化はありましたか？

意識的なものですが、自分が使う言葉や振る舞い、行動が「子どもに見られても恥ずかしくないか、自慢できるものか」と、これまで以上に考えるようになりました。そして何よりも、原動力が増えました。結婚したときは妻の存在が原動力となっていました。それに娘が加わり、エネルギーが2倍・3倍になった気がします。気力・体力が底をついた時に家族のことを考えると「よーし！もうひと踏ん張りだ！」と力が湧いてきます。

一これから取得する人へアドバイスをお願いします。

赤ちゃんは、2週間でも驚くほど成長しました。それを間近で見られたのは育休を取ったからこそです。妻は「一緒にいてくれたから気が楽だった」と不安が軽減されると話していました。育休取得はいいことばかりです。会社に感謝です。また、育休は「ママをサポートするだけの期間」ではなく、「子どもの今後を考える期間」だとも感じました。保育園はどこに？入園時期は？小児科はどこに？など検討すべき事がたくさんあります。一生でみれば、ほんの少しだけの赤ちゃんとの生活を楽みつつ、子どもの事をいっぱい考える充実した時間を過ごしてほしいです。

会社の雰囲気が、 背中を押してくれました。

平嶋 晃成さん(28)

株式会社ホンダカーズ中央佐賀
育休取得期間 第2子(男)1ヶ月



一取得の理由を教えてください。

妻の両親も仕事があるため、今回は妻が里帰り出産をしないことにしました。上の子(長女)もいるため、このままでは妻の負担が大きすぎると思ったのが1番の理由です。

一もともと取得予定でしたか?

最終的に取ると決断したのは1か月前でした。部長に妻が妊娠したことを出産の半年前頃に伝えたと、肯定的に育休の話題を出してもらい、給与のシミュレーションなども示してもらったため、安心して取得することができました。それから、育休を取得した先輩もいたので心強かったです。両親からは仕事の心配をされましたが、大丈夫だと言い切りました。

一育休中の様子を詳しく教えてください。

主に入園前の長女の世話をしました。他には、生まれた子をお風呂に入れたり、オムツ替えをしたり、家事では洗濯物や食器洗いなどを担当しました。家事はあまりやったことがなかったので、出産後を想定して、出産前に妻から教わりました。出産後の妻の入院期間は、ママに会えない長女のケアが大変でした。ただ、長女と過ごす時間が増え、コミュニケーションはかなり深まったと思います。妻のサポートができたのはもちろんですが、その点でも、取得して良かったと思います。

一育休中に会社の様子は気になりましたか?

もちろん気になりました。ただ、事前にわかっている休みなので、引き継ぎをしっかりと行い、後輩にも何かあれば連絡をしていよと声を掛けていましたし、先輩が取得されていた時に自分がそれ(育休で人が抜けている状態)を経験していたので、大丈夫だ

と思っていました。もともと普段から、「仕事が大変になった時はお互い様やけん」といった感じの空気があり、そういった支え合いの体制はできているのではないかと思います。復帰後も自然と以前のように働くことができました。

一これから取得する人へアドバイスをお願いします。

先輩の育休期間(1か月)を参考にして、僕も同じように1か月取得することにしましたが、正直足りませんでした。1か月だとあっという間に過ぎてしまい、ようやく大変さに慣れそうな時に終わってしまいます。期間を迷われている方は2か月以上を取得されると良いと思います。妻のサポートもまだまだ必

要な期間だと思います。収入面では給与と給付金の支給スケジュールが違うので、シミュレーションをされておく方が良いと思います。



企業担当者に聞く!

総務管理部 部長 古田 真二さん



一取得の申し出があった時はどうでしたか?

(平嶋さんが)4人目の取得者だったので、比較的スムーズに対応できたと思います。1年前に初めて男性取得者が出た時は色々な制度を調べる必要があり大変でしたが、少しずつ経験を増やし、自身も勉強しながら、育休についての説明ができるまでになりました。休業中のフォロー体制や、収入のシミュレーションなど、社会保険労務士さんとも相談しながら、男性社員の育休取得を後押ししています。

一会社としての考えをお聞かせください

仕事と子育ての両立がしやすく、働きやすい職場となるよう、育休を取得しやすい環境づくりを推進しています(2021年:該当4名中1名取得→2022年:該当4名中3名取得)。会社と社員がWin-Winの関係となるよう、社員にはできるだけ早めに妻の妊娠や育休取得の希望を会社に伝えて欲しいと声かけしています。私自身、日頃からの社員とのコミュニケーションを大事にしている、そういった情報を知るようにしています。社員から育休の相談があったら、家族構成や周囲の環境などそれぞれ違いに配慮し、社員の事情や希望に合わせて、アドバイスしていくことが会社にとって重要だと思っています。