

育休親父の思うところ

遠慮するなよ、その気があれば育休は取れる

川田工業株式会社
正会員 畠中 真一



はじめに < 諸元紹介 >



表 1 私の育児休業の諸元

育休の時期	第 2 子 生後9ヶ月～12ヶ月の間 (2001年11月～2002年1月) 第 1 子の年齢：2歳頃
当時の所属	私 ：技術開発室（橋梁） 受注業務を取り扱っていた。 妻 ：ゼネコン正社員、残業かなり多い。
育休のパターン	妻の産後休 + 育休(9ヶ月程度) 私の育休(3ヶ月間程度)
賃金保証(当時)	無給休暇。 復職後6ヶ月勤務後、休業前賃金の25%が雇用保険から支払われる。

なんで育休とったの？

私の家事分担のしかた

- × 台所は妻、掃除は夫、
お勧め 本来全部自分でやるもの。
パートナーが一部を引き受けてくれている。

1子の時、妻だけが休暇を取り、アンバランスを感じた。
お手伝い半分の育児でいいのか。

人生でいちばん身近で長くつきあうのはだれ？

会社 親 子供 **パートナー** 友人 etc.

おなじ視点から子供たちを見るために



育休中の優先順位



優先度	誰のために	いつまで	例
HI	子供	すぐ	あやす、おむつ交換、寝かせる、 <u>ゴキゲン取り</u> 、風邪・発熱対応
		今日中	食事、散歩
家族	食事の準備、掃除、洗濯、 買い物		
	近隣		町内行事
LOW	自分	無期限	趣味、トイレ、一服

「お手伝い」と「責任者」

休日だけの育児参加なら「お手伝い気分」

子供と1対1の生活では、自分が「責任者」

例) 外出時の所持品 < 着替え、救急用品、etc

通院時の情報 < 病院情報、子供の状況・体質、etc

保護者がいないと子供は生きてゆけない

	私の場合	考えること / 思うこと / 今なら
独身	一人暮らしの中で、家事は一通り覚えた。	
結婚後	一人暮らし生活にパートナーが増えたと解釈。家事の分担は変更無し。 気がついた側がやる。 「働かざる者喰うべからず」の原則、共働き継続。 職場の上司へは、子供が生まれたら育児休業を取る考えがある旨、世間話レベルで伝えておく。 育児休業期間は無給休暇 なので、生活してゆくための経済的な蓄えを確保する。(手取り分+天引き保険料、天引き組合費などは最低確保の必要)	「 休むと会社に迷惑がかかる 」と考えがちだが、働いていれば女性でも同じ事。女性なら迷惑をかけてもいいという事はない。 【送り出す側】同僚が「 育児休暇を取りたい 」と言ってきたら、 迷惑がる でしょうか？「 後は任せてがんばってこい 」という気持ちになるのでは？ 企業は組織で動いています。悲しいかな、自分一人抜けたくらいで傾くことはありません。感謝して、安心して休みましょう。
妊娠後	利用できる制度、社内規定を調査。 具体的な計画を立て、上司へ連絡。 妻産休 妻育休 私の育休 の順なので、実行時期まで、数ヶ月～1年間の余裕あり。 引き継ぎ準備を常に意識しながら仕事。	「自分以外に育児に専念できる人がいる場合は育児休業がとれない。」旨の条文はなくすのがよいと思います。(労働協定か?) 男女差。出産と母乳は無理ですが、母乳に悩む母親もいるし、育児の苦手な母親だっているでしょう。仕事の苦手な父親もいますし、育児の上手な父親だっているはず。男女の差ではなく、もはやこれは個人差。
産休	今のところ、女性しか取れない。 妻はこの後、育休期間を終え無事復職。	
育児休業	「 休職を命ずる 」の辞令に、社内から心配された。 近隣のお子様情報に詳しくなる。 困ったときに相談できるご近所はとても重要。 こちらが男なので、ご近所をお願いしやすい。 ご近所に「 リストラ? 」のウワサがたった。 忙しさにおいては、会社以上。 妻が帰ってこない、自分の時間が取れないという独特の環境。 職場と電話「 話し方、遅くなった? 」と言われた。	「 ハッピーな長期休業は、育休だけ! 」時期を逃したら、再チャレンジは不可能。 大変なのは子育てだけでなく「 主ふ仕事 」全部。 食事の支度、掃除、洗濯(洗干畳)、買物、etc. 多彩なルーチンワークをこなしながら、各種イベント(町内行事、ご近所、病院etc.)を切り盛りしていくのは大変。 一人暮らしと異なる点は、家事を自分以外の誰かのためにやるという点。
復職	復職後6ヶ月してから、初めて育児休暇の補助金が受け取れる。基本給の25%程度、職安より。	職場での不利益を感じたことは全くありません。 育児休業は「 子供のために取る 」だけではもったいない。 成長したのは、夫婦の理解、子供を見る目、わたし自身の経験値。
6年後	上の子が2歳、下の子が0歳の時に育休を取りました。 予想通り、その事実を2人とも全く覚えていません。	

職場での準備・心得

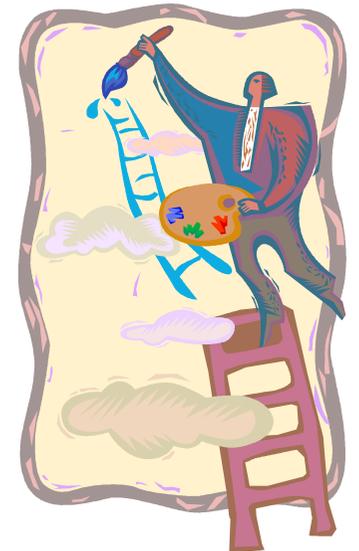
いずれ育休を取得する気があるなら...

子供を授かる予定の有無に関わらず、いずれ育休を取る意志のあることを周囲、特に上司に伝えておく。

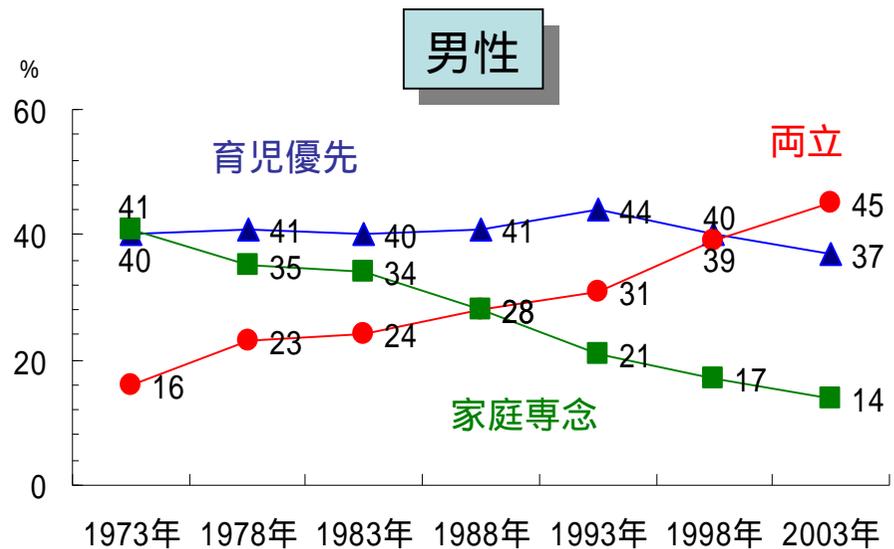
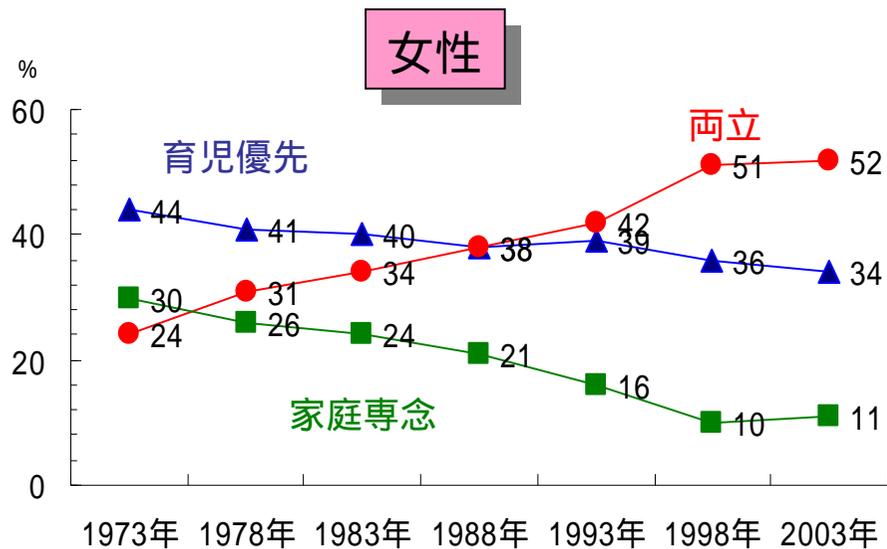
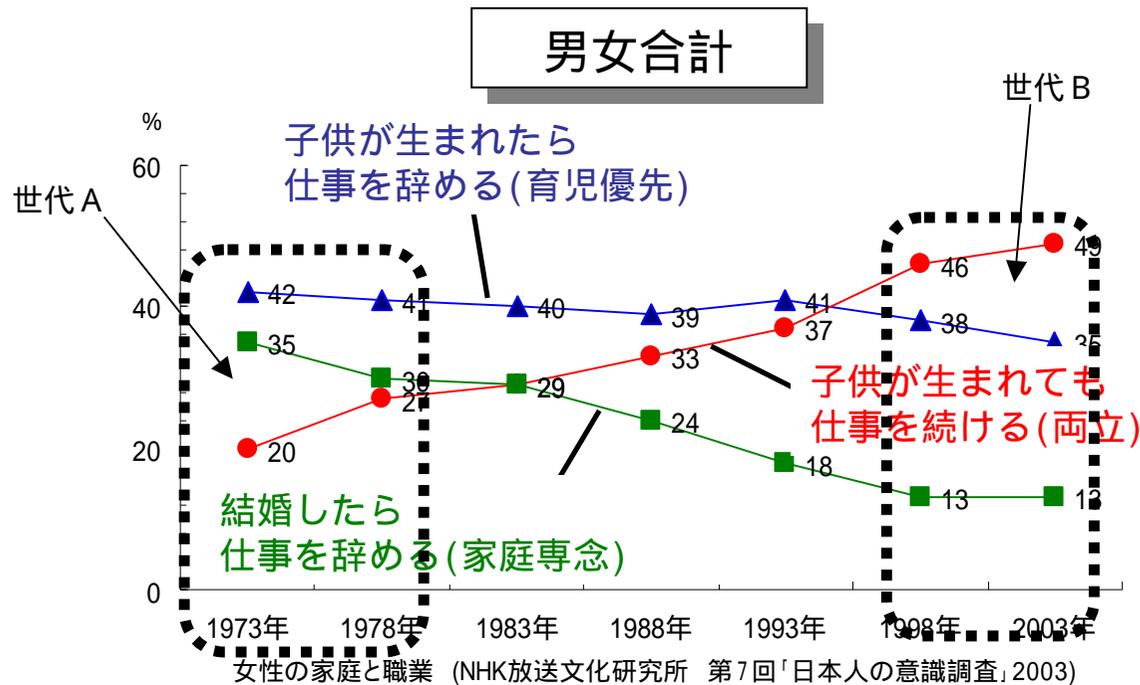
時期が確定したらすぐに報告する

病気や事故による突然の休業とは異なり、数ヶ月～1年以上前から予想できる。計画性が高く、仕事へ与えるインパクトは最小限にとどめられる。

円満に取れるよう配慮を忘れずに...



意識調査：女性が職業を持つこと



社内規定(当時)

以下の各項目をすべて満たすこと

育児休職 抜粋

条件	勤続1年以上であること 満1歳に満たない子と同居し、養育すること 社員の配偶者が育児できない事情があること
休職期間	原則として子の満1歳の誕生日の前日までの連続した期間 育児休職の終了後、引き続き勤務する意思があること
回数	子1人につき1回
復職後の職務	原則として休職直前の部署および職務(但し、本人の希望がある場合、組織変更等やむを得ない事情がある場合を除く)

現制度での限界

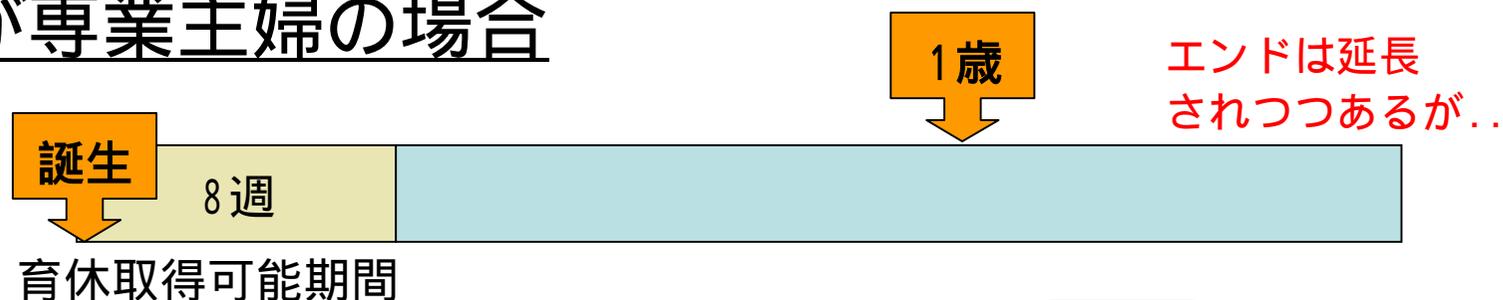
制約条件

「社員の配偶者が育児できない事情があること」

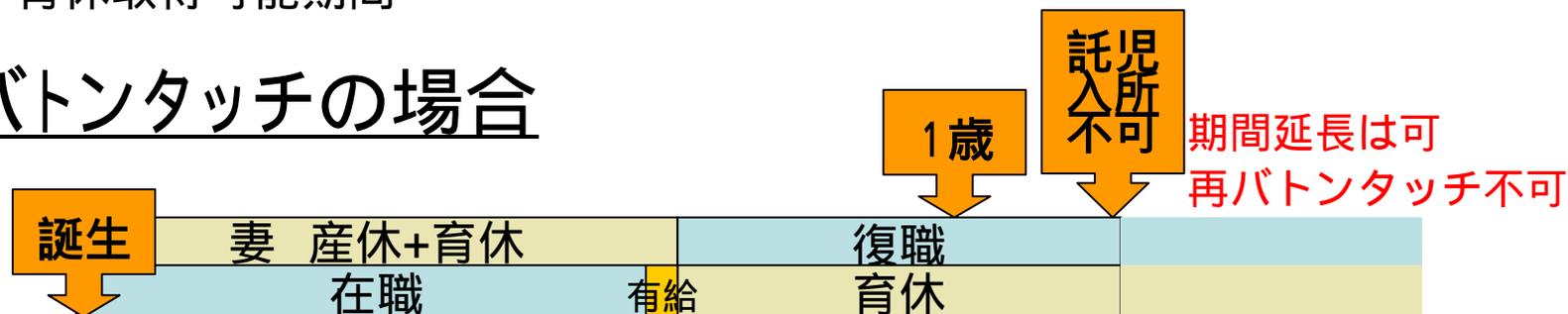
制約条件

「連続した期間」 1回のみ

配偶者が専業主婦の場合



妻 夫バトンタッチの場合



おわりに

男女共同参画社会のため、**女性が社会で活躍しやすくなるように**、これまでも制度改革や意識の啓蒙活動が行われてきました。活動を後押しする方法として、**男性が家庭で活躍しやすくなる環境**を、制度上も意識の面からも整えてゆくことが重要であると考えます。

男女共同参画の好循環を維持する1つの手段として、土木業界でも**男女の差なく**育児休業が普及・定着する事を期待しています。

