

家庭の不安が軽くなる、 ちょっといい話



基調講演でお話しいただいたあつたさんに加え、鹿児島県内で仕事でも家庭でもご活躍されているパネラーの方々に登壇いただきディスカッションを行いました。家庭だけでなく近所や会社など自分達の周辺との向き合い方についても話題が広がりました。

— 今回のテーマについて、家庭のどんなところに不安・課題が生まれると思いますか？

英恵 お互いに余裕のない状況が生まれると不安になります。精神的、金銭的、体力的に余裕がないと対話はできません。

あつた 対話の大切さはわかったが、対話の時間がないという相談はよく受けます。対話が足りない状況は、会社に例えると経営会議ができていない状況。共有もないまま事業を進める感じ。LINEなどを活用して、日々のつぶやきを共有する夫婦や、ファミレスで定例会をする夫婦もいます。いろんな方法を使って対話をしていくことが大事だと思います。

森満 自分自身の機嫌を取ることが大事。自分に余裕がないと他人にやさしくできない。一旦その場から離れて、リフレッシュすることも大事だと思います。以前は「雰囲気かわってくれ」と思っていました。(家事・育児の)全部をきちんとすることをやめて、大雑把に生きることを意識することで楽になった部分はありますね。

六平 「自分がまだまだやれていない」と我々男性も思っていないといけない。自覚を持つことが大事だなと思います。

英恵 感情を出し切ることも大事ですよね。できるだけ溜めないように工夫することも意識しています。

— 親戚や近所の方など、パートナー以外とのコミュニケーションは意識されていますか？

六平 うちのお店にはスタッフがたくさんいます。なかには保育士をやっている子も。保育園のお迎えをスタッフにお願いしたこともありますね。どうしても夫婦ふたりで解決しようと考えると無理がちなだけ、周りに頼ることもあります。もっと周りに上手に甘えること、ふたりで完結しないことから始めることも大事だと思います。

英恵 人に上手に甘えることは、私は苦手なんです。2人目の出産の時は、コロナ禍で両親に頼れず、お店のスタッフに頼ることになって、とても気が引けた経験があります。でも、いざやってみたらお互いに気を遣い合うこともできて、両親よりもやりやすい部分もありました。そういう経験からも人に甘えることも大事で、自分の周りから始めてみるのもいいんじゃないかなと思ったりもします。

あつた スタッフに頼れるのはとても素敵な関係だと思います。自分の会社でもメンバーにどんな子供がいるのか、子育てをしているのか聞くようにしています。職場のコミュニケーションとして、家庭の状況を共有することも大事だと思います。

森満 人と接するのが得意ではないと最近気づいたんです。そこから自分のことを好きな人としか付き合えないと決めています。好意を寄せてくれる人に甘えに行く。以前は「全人類から愛されたい」と思っていたのですが、そんなことはでき

ないと気がついたんです。ある程度割り切った付き合いをすることで解決することは多いと思います。

— 男性の育休取得についてどう思われていますか？

六平 男性が「絶対取りたい」と思うことからしか始まらないと思います。

英恵 個人のレベルから、社会のレベルまで意識を変える必要があると思います。なので、まず男性が取ると決めて取る、難しかりうが取れない。努力だと思います。諸外国も昔は取れてなかったけど、取れたという話もあります。みんなで勝ち取るしかないんじゃないかなと。

森満 1回目が1ヶ月間、2回目が半年間、3回目が1年の育休を取っています。自分が最初に取った4年前に比べたら、職場で育休を取る男性も増えてきています。そういう空気感があります。あと取るか取らないかは、夫婦のコミュニケーションの問題でもあります。育休中の収入の問題もあるので、その辺りはしっかり夫婦で相談して取得した方がいいと思います。

六平 僕は自営業ですが、産後に育休を1週間取りました。売上に直結するところですが、そこは覚悟を決めてやりました。その後もスタッフに多めに入ってもらうことで対応した経験もあります。

森満 2回目の育休取得では、事前にそこまで調べなかったので「こんなに減るの？」って思いました。3回目の育休取得のときは「これだけ減るんだ」と事前に理解して取ったので、減った分の金額で「子供と1年自由に過ごす券」を買ったと思っています。貯めたお金を今こそ使うタイミングだと思ってやっています。

あつた 男性育休の推進をテーマに講演や研修をしたりしていますが、男性育休は二極化している気がします。「まだ誰も取らないんだよね」という会社もあれば「いってらっしゃい」と後押しする会社もあります。学生の就活事情などをみ



ると「男性の育休が取れるかどうか」も会社の人気につながっていると感じます。社会のあゆみが遅いと思いますが、育休を取れない会社は今後淘汰されると思います。あとは企業にとってもメリットがあると思っていて、男性社員のロイヤリティ(会社への愛着)が上がると思います。「1年も育休取らせてくれた」と思えば、この会社で頑張ろうと思える方も多いのではないでしょうか。それ以外にも業務の引き継ぎをすることで、業務の改善につながることもあったりします。パートナーシップの側面でも0歳から1歳の離婚率が一番高いというデータがあります。育児は生まれてすぐのところが大変だと読み取れますが、そこで大変なことを共有できるかどうかだと思います。大変なこともあるけれど、幸せなこともあるという話をよく聞きます。

— 最後に会場の皆さんにひとことずつメッセージを

森満 今日この会場に夫婦で来ていることがすごい。喧嘩することもあるけれど「自分達が幸せになるためにどう選択していくか」が大事。これからも毎日を幸せに生きていければと思います。

英恵・六平 どんな大きい問題も少しずつやるしかない。一緒に頑張りましょう。

あつた ここに来ていること自体が意志がないとできないこと。今日の話がお家に帰って振り返る対話のきっかけになってくれれば幸いです。

育児休業、取ったら収入は大丈夫？

パネルディスカッションでも話題にあがった育児休業取得時のお金の話。これから取得を検討している多くの方が不安に思っているのではないのでしょうか？社員の方であれば、育児休業取得中に「育児休業給付金」を受け取ることが可能です。支給額は、原則として、下記のような計算で支給されます。

- 育休開始から6ヵ月目まで
休業開始時の賃金日額 × 支給日数(通常30日) × 67%
- 育休開始から6ヵ月を超えたら
休業開始時の賃金日額 × 支給日数(通常30日) × 50%

これに加えて、産休・育休中は、いくつかの納税免除が受けられますので、併せて申請するのがお勧めです。