

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、日々のつづ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。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てしまいがちだけど、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」と思っていたんですが、そんなことはでき

ないと気づいたんです。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、難しかりが取るしかない。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。自分が最初にとった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。そういう空気感はあるがたい。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が「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「これだけ減るんだな」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。「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という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から大事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。

育休休業、 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。

会場では、ゲストに質問する時間も設けられました。
事前にいただいた質問やリアルタイムでいただいた質問をゲストのみなさんに答えていただきました。

Q. (夫婦関係で) 怒りがおさまらない時はどうしますか？

あつた) 主人とも確認したのですが、結婚してから喧嘩したことはありません。喧嘩の定義を調べると「相手より正しいとマウントをとること」それには当てはまらない。イライラすることはありますが(笑) 怒りは二次感情といわれていて、「寂しい」「大変」などの一次感情があります。冷静になって自分の気持ちに気が付くことが大事で、我が家はヒートアップしたら 30 分くらい休憩するなど、中断することもおすすめしています。そして、怒りの前後が大事で、自分はどのような時に怒りやすいか、怒った後にどうケアするとよいか、自分の傾向と対策について考えることが大切だと思います。

Q. 夫婦で喧嘩した時の引き際は、どうしている？

英恵) お互いに喧嘩した時に「どんなに喧嘩してもその日のうちに仲直りする。うまく行かなければ休戦する。」というルールを決めています。これは夫婦で世界一周旅行をしている時に決めたことで、海外で喧嘩して、ひとり取り残されたら怖いところから。このルールは、今でもいいなと思っています。

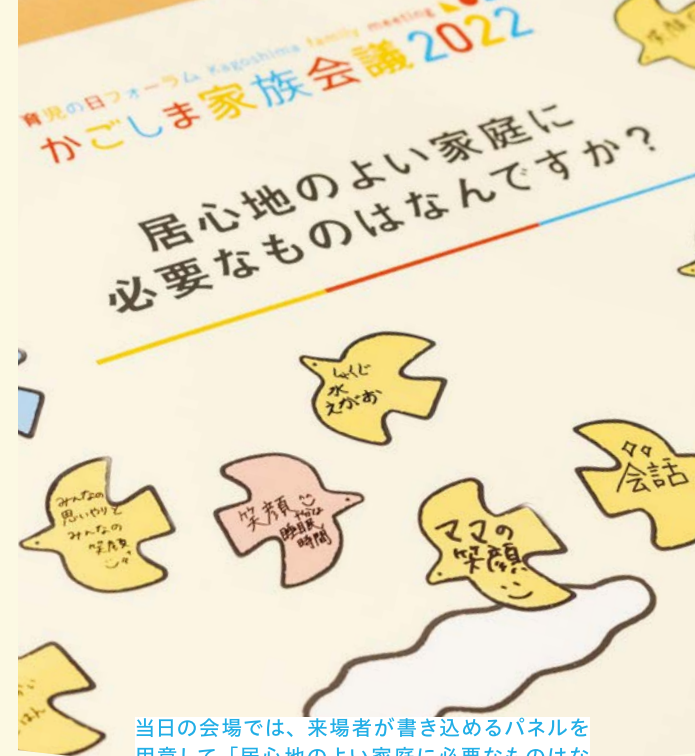
六平) ラスベガスだったっけ？(笑) 感情をぶつけられることは、相手が手一杯ってことだよなと感じています。自分が手一杯になる寸前で「今日は一人でいたいです」など、相手に気持ちを言えることが大事かなと思っています。

Q. 義理の両親との付き合い方は？

あつた) 同居しているかどうかにもよりますが、家庭の中で完結しているのであれば、割り切ってもいいと思います。親と子の関係になるパートナーから義理の両親の関係について伝えてもらうといいと思います。義理のお母さんと奥さんが交換日記をしているケースや定例会をしているケースもあります。丁寧にコミュニケーションをとって、協力してもらうように促すといいと思います。

Q. 人事の仕事をしています。家庭も大切にしながら、キャリアも積みたい女性と、理解に乏しい男性の意識差を埋めるために会社としてどのように取り組めば良いですか？

六平) 家庭でのモヤモヤを聞いてくれる場所が職場だったり、自治体にあるといいなあとと思っています。相談しづらいことではありますが、なぜか居酒屋のカウンターではみんな言ってくれます。そういう場所がたくさんある会社・街になるといいですね。「夫婦二人だけの時間がすごく少ない」というのが問題だと思っていて、過ごす時間を作るための政策として育休や週に1回休める制度とかがあるといいと思います。



当日の会場では、来場者が書き込めるパネルを用意して「居心地のよい家庭に必要なものはなんですか?」という問いに答えていただきました。素敵なお意見をいくつか抜粋してご紹介します。

元気な体と心

意思の尊重

優しさ

当たり前を
当たり前に思わない
感謝の気持ち

家族

心の余裕

おいしいごはん

寛容さ

笑うこと

楽しさ

笑顔

寄り添う
気持ち

お昼寝

心と体の
スキンシップ

自由

言葉を
交わすこと

時間

いつも通りの空気

家 安定

育児の日

鹿児島県の取り組み①

鹿児島県では、毎月19日を「育児の日」として、妊婦や子どものいる世帯を地域全体で応援する気運を盛り上げていくこととしています。

「育児の日」、例えばどんなことを…?

家庭で 早めに帰宅し、家族揃って食事をしましょう。

地域で 交通事故や犯罪にあわないよう子ども達の安全を見守りましょう。

職場で ノー残業デーを設けましょう。



鹿児島県の取り組み② かがしま子育て支援パスポート

事業に協賛する企業や店舗のご厚意により、パスポートを提示されたご家族に割引や独自の優待サービスなどを提供していただくことで、子育て家庭を地域全体で応援する仕組みです。



社会の評価や目よりも、
自分や家族の幸せが大切
だと改めてわかりました。

大人が聴講している間に子
供はワークショップを楽し
めて、気を遣わずお互い
に楽しめて良かったです。

参加者の声

参加された方の感想は？

今回、子供がいない私でも、子育てをしながら働いている方の話を聞いてすごく心が揺さぶられました。育休を取られる方の葛藤や目まぐるしさや幸せなども、子供がいる・いないではなく同じ人として相手の気持ちを理解し協力していける環境がもっと増えたらいいなと思います。その為にも、まずは自分から行動して行きたいと思います。

家族経営における社会との
つながりを持つことの
意義をリアルに知れた。

個人の努力、意志の強さはもちろん大切だと思う一方で、やはりそれを妨げない仕組みづくりを訴える必要性も強く感じました。

森満さんが「育休を取ることで子供との時間を買った」と仰っていて納得しました。その中でも「自分にあるものを大切に作る姿勢」を築けていたから、育休は良い買い物だなと思いました。

コミュニケーションをとる前/とる中で、まず自分をよく知って言語化することが大切だと思えました。自分の決めたことを大切にできた先に人との関係があつて、またそれを大切にしていけると思いました。

育児を手伝ってくれる両親や、子供にもそれぞれの価値観があることをふまえて日々の接し方を変えたいと思いました。

今、取り組むべきタイムリーなテーマで共感度が高い内容でした。

株式会社フルサポートグループ (鹿児島市)

- 働き方の見直し
場所にとらわれず業務をこなせるよう、全職員にタブレットを支給し、環境整備を進めています。
- 「育児の日」をノー残業デーに設定
育児の日（毎月19日）はノー残業デーと設定しています。
- 従業員を含め、認可外保育施設を探しているご家庭のサポートのため、以下の取組を実施
 - ・ご希望エリアの認可外保育施設の探索
 - ・対象施設空き状況調査
 - ・施設見学との日程調整
 - ・その他保活相談
- 取得しやすい休暇制度
半日単位での有給休暇の取得や時差出勤の促進、業務の都合や私用による出勤・退勤時間の対応など、取得しやすい休暇制度を実施しています。

Farmers Villa Ume (志布志市)

- イクボス宣言を実施
- 毎月1回ずつ「お弁当の日」「おやつの日」を設定
職場からお弁当やおやつを提供することにより、子育て世帯の負担軽減に協力します。
- 休みの申請を簡素化「LINE公式アカウント」でOK！
お子さんの急な発熱やコロナかでの保育園の休園など、当日でも対応できます。
- 学校行事や家族との時間を確保する取組の実施
 - ・基本的に土・日・祝日休み、年末年始は休み、夏休みの取得可能
 - ・育児の日（毎月19日）をノー残業デーに設定
 - ・フレックスタイム勤務、時短勤務
 - ・1分単位の給与計算、毎年時給アップ、目標達成ボーナス 等
- 近隣小学校との連携した活動
ピーマン植え付け体験、収穫体験等の食育活動を通じて、子どもたちに野菜を作ることの大切さ、楽しさを伝えています。

大和リース株式会社 (鹿児島市)

- プラチナくるみん認定企業
厚生労働大臣が認定する子育てサポート企業として、高い水準の子育てを応援する取組を行っています。
- イクボスとして、以下の取組を実施
 - ・毎月19日を「イクボスの日」と制定
 - ・オリジナルキャラクター「イクボっら」を展開
 - ・イクボス10か条を記載した「イクボスカード」を全従業員に配布
 - ・経営者・事業所長イクボス宣言をイントラネット上で公開
 - ・部下や同僚の推薦によるイクボス認定
 - ・男性従業員の育児休業取得率
2020年度 66.7%
2021年度 70.9%
- 子どものそばで働ける環境整備
商業施設にキッズスペース付きオフィスを展開する「ママスクエア」と業務提携し、当社が運営する複合商業施設でBPO サービスを提供しています。

医療法人クオラ (さつま町)

- 職員の育児休業等取得体験をまとめた事例集の作成
取得のきっかけ、取得して良かったこと、今後取得する人への助言などを聞いた、育児休業取得体験などのインタビュー記事をメインの事例集を公開しています。
- くるみん認定、かごしま「働き方改革」推進企業
厚生労働大臣が認定する子育てサポート企業として、高い水準の子育てを応援する取組を行っています。
- クオラグループ夏祭りの実施
多くの地元の皆様や職員の家族に夏を楽しんでいただけるように夏祭りを開催しています。花火の打ち上げもあり、たくさんの親子で賑わっています。
- 年次有給休暇制度の計画的付与制度
毎月1回は必ず有給休暇を取得して、家族と有意義な時間を過ごすための取組を進めています。
- 事業所内保育所を設置及び病児保育、休日保育の実施
敷地内に認定こども園等が設備されているので、小さな子どもがいる職員も安心して働くことができます。

鹿児島県の取組み③ かごしま結婚・子育てサポート宣言企業

九州・山口各県では、結婚や子育てを応援する企業の募集・登録を行うこととしており、本県においては、結婚・子育てを応援する雰囲気づくりを職場から社会全体に広げていくため「かごしま結婚県・子育てサポート宣言企業」の募集・登録を行っています。ご登録いただいた企業には、名刺などにもご利用いただけるロゴマークや、結婚・子育てに関する情報を提供します。



かごしま結婚・子育てサポート宣言



育児の日フォーラム
かごしま
家族会議
2022 ▲ ● ■
Kagoshima family meeting