

「早く帰って子どもの顔が見たい！」 育休取得を経て、仕事の生産性がアップ。



遠矢 章さん、綾さんご夫婦
株式会社島津建設 土木部

[年齢] 夫:36歳 妻:32歳
[子ども] 4歳、0歳 (2020年9月時点)
[育休取得期間]
第2子:2020年4月22日から2週間
[勤務先の従業員数] 15名

一 育休取得のきっかけを教えてください。

綾 二人目の出産後にサポートしてくれる人がいなかったことと、コロナ禍で長男の預け先が見つからなかったことから、夫が育休を取得できないか、二人で話し合いました。

章 すぐに上司に相談すると、会社は社員の育児休業の取得に取り組んでいるとのこと、約半年前から、育休が取れるように業務を調整することができました。

一 仕事の関係者はどのような反応でしたか？

章 上司からは、「自分の子どもが生まれた頃には育休制度はなかったの、いい時代になった」と温かい言葉をかけていただきました。クライアントには、書面で育休の取得をお伝えしましたが、快く受け入れてくださいました。事前に育休取得をオープンにしたことで、妻の妊婦健診日に有給を取るときも同僚が協力してくれて本当にありがたかったです。

一 実際に育休を取得していかがでしたか？

綾 今回は産後に体調を崩しがちだったので、夫がいてくれたおかげでずいぶんと助かりました。長男を産んだときは元気に過ごせていたので、体調が悪くなるというのが想定外だったんです。

章 妻が入院すると、長男は最初は「お母さんがいない」と寂しがっていましたが、徐々にふたりの生活にも慣れました。妻が退院してからは次男にミルクをあげたり、沐浴をさせたり、翌日に仕事がないからこそ夜中の世話を積極的にできました。育児や家事に専念できる環境だったので、心に余裕がもてたんだと思います。ただ、「長男のときも育休を取って世話してあげられたらよかったな」と少し申し訳ない気持ちになりましたね。

一 現在、綾さんは章さんに対して要望はありますか？

綾 子どもの遊びの時間をもっと充実させてほしいですね。例えば、身体をダイナミックに使うとか、遊び方を工

夫してくれると子どもたちも喜ぶと思います。育休中から子どもたちのお風呂やミルクなどの世話をしてくれているので、今後も当たり前が続けてほしいですね。

一 これから育休を取得する方にアドバイスをお願いします。

綾 育休中に赤ちゃんのそばにずっといるのは、その子にとって一生に一度のこと。本人の記憶には残らないかもしれませんが、大きくなったときにそれを伝えてあげられるのはとても意味のあることだと思います。

章 育休を終えて仕事に復帰したときに、仕事への集中力や生産性が高まったのを実感しました。早く帰って子どもの顔を見たいんですね。家庭での時間を大切にすることで、生活にメリハリがつき、仕事にもプラスに働きます。

上司インタビュー

株式会社島津建設 代表取締役

東 富美男さん



当社は社員の平均年齢が高く育児休業制度の活用は今回が初の試み。上層部も一様に賛成し、社内の全体会議にて事前に従業員への周知を図りました。結果的に一番よかったことは、遠矢社員とご家族が喜んでくれたこと。初めてということで全社員が“どうなるのか”と期待を込めて注目していましたが、今後、産休や育休を取得したいと考えている若い社員の希望となったことは大きな成果です。現在、休業期間を長くしようと検討中。社員へ利用を促進します。さらに、2018年に子育て支援として「イクボス宣言」した通り、社員とご家族の健康増進のサポートにも取り組み、建設業のイメージを新しい3K「給与・休暇・希望」へ変えていきます。そして、これからも魅力ある企業を目指して改革を続けます。

職場での日ごろからのコミュニケーションが スムーズな育休取得につながった。



園田 晃輔さん、あかねさんご夫婦
クオラリハビリテーション病院 看護部

[年齢] 夫:34歳 妻:32歳
[子ども] 6歳、4歳、0歳 (2020年9月時点)
[育休取得期間]
第3子:2020年3月2日から2か月
[勤務先の従業員数] 287名

一 育休取得のきっかけを教えてください。

晃輔 出産後、妻の椎間板ヘルニアの症状が悪化したのがきっかけでした。

あかね 以前から腰は悪かったのですが、ある日激痛で動けなくなって、育児や家事どころか自分のこともままならない状態に…。病院での診察の結果、二週間後の手術と入院が決まったんです。

晃輔 長期休暇を取るしかない状況でした。その少し前に事務部から育休制度について説明を受けていたので、上司に相談して翌日から利用することにしました。

一 急な育休取得に晃輔さんの同僚たちの反応は？

晃輔 妻から電話があったとき、同僚たちからは「早く帰ってあげて」と言ってもらいました。担当している仕事は上司が同僚に振り分けてくれて、引継ぎは看護記録があるのでスムーズでした。同僚たちが快く対応してくれたことにはとても感謝しています。

一 育休中はどのように過ごしましたか？

あかね 私がまったく動けなかったため、夫は家事と育児、私の介護まで、すべてをひとりでやってくれました。

晃輔 もともと休日に料理をつくったり、子どもを保育園まで送り迎えしたりしていたので抵抗はなかったんです。ただ毎日、朝昼晩と食事をつくるのは大変でしたね。これまですべて妻がしてくれていたことを思うと、本当に心から「ありがとう」と思いました。

一 晃輔さんは、その後も育児や家事を続けていますか？

晃輔 続けています。足りているかは別として(笑)。
あかね 育休前より育休後のほうが子どもと接する時間が長くなって、育児にも家事にもとても協力的ですね。私がひとりで出かけなければならないときも、物が置いてある場所ややり方をわかっているので安心して頼めます。最

近では、「ミルクの温度はこのくらいのほうがよく飲むよ」とか、夫のほうがいい知っていることも増えて、育休を経て、より信頼感が高まりました。

一 これから育休を取得する方にアドバイスをお願いします。

晃輔 今回、私は急に休暇を取るようになりましたが、同僚には前から妻の腰が悪いことは話していたんです。それもあって、同僚はすぐにわが家の状況を理解してくれました。やはり職場では、日ごろからコミュニケーションを図っておくことは大事ですね。あとは、妻の「育休を取得して欲しい」という気持ちを尊重すること。期間やタイミングもあくまでも家庭の状況に合わせて、上司に相談するのがいいと思います。

上司インタビュー

クオラリハビリテーション病院
回復期病棟病長

寺田 恭子さん



看護部で男性が育児休業制度を利用するのは初の試みでした。今回は突然だったことやコロナ禍であったこともあり、夜勤の調整が難しかったですが、チームからは園田さんが不在の間の現場を守ろうという土気の高まりを感じました。管理者としては、復帰後に気持ちよく業務が行えるよう調整。それについてもチームは協力的でした。当院は、「現場・経営・事務」が三位一体となって働き方改革を実施。ニーズに合わせて制度を整えています。特に事務部は対象となるスタッフに個別に制度の案内をするなど、利用を促す働きかけをとても丁寧に行っています。管理者は事務部とも連携。こうした取り組みが、現場での制度を活かしやすい環境をつくっています。