

医療法人クオラ

<インタビュー 育休取得者と管理職>

パネルディスカッションの登壇者・能瀬博之さんが所属する医療法人クオラ取材しました。男性の育児休業取得率が100%を誇る同法人において、育休取得者とその上司の方々にインタビューを実施。それぞれの立場から語られる育休取得の実情、職場でのサポート体制、働き方への影響についてお話を伺いました。

育休取得者の視点：お話を伺った方 吉岡謙汰さん

入社10年目。令和5年の5月末に子どもが生まれてからその翌年の3月末まで取得。法人の男性育休としては最長期間。

—育休を取得しようと思ったきっかけはなんですか？

吉岡 僕も妻も鹿児島出身ではなく、親戚がいない中で妻だけに育児を任せることに不安を感じました。できるだけ育休を取りたいと夫婦で話し合って所属長に確認したところ最大1年間取得できると聞いて申請しました。子どもの保育園の入園が4月に決まったため、最終的には期間を短縮しました。

—取得前の職場の空気感やサポート体制はありましたか？

吉岡 僕の今いる部署には育児経験者が多く、理解がありました。もちろん申し訳ない気持ちにはありましたが、周囲から「育児は今しかできないから頑張る」と言われ、気兼ねなく取得できました。

—育休前の引き継ぎや準備で、苦労した点がありますか？

吉岡 中堅としての業務や担当する患者さんがいたので、関係者には事前に話をしながら準備をしました。普段から責任が一人に集中しない仕組みが整っていたので、大きな負担を周囲にかけることはなかったと思います。

—育休中はどんな生活をされていたか？

吉岡 妻と役割分担せず、同じように育児をしました。体力的にも精神的にも想像以上に大変で「二人でこれなら一人だと潰れる」と実感しました。それでも、子どもが僕にも懐いてくれたことや、妻から「安心して預けられる」と言ってもらえるようになったのは大きな喜びでした。職場から業務連絡がなかったこともありがたかったです。

—復帰後の業務はスムーズに入れましたか？

吉岡 業務内容は問題なくスムーズに復帰できましたが、体力が戻らず半日持たないのが大変でした。育休を経験したこと、普段から定時で帰る意識がより強まりました。

—育休取得について周囲からかけられた言葉はありますか？

吉岡 期間が長かったので、家族や親戚から「大丈夫か？」と心配されました。自分の親には「相手方の親に何か申し訳ない」と感じてたみたいで・・・「なんか働いてない旦那がいる」みたいな(笑)一方で、妻の両親からは「娘のために休んでくれてありがとう」と感謝され、とても励まされました。

—育休取得に対する全体的な感想をお聞かせください。

吉岡 共働きが当たり前の時代に、自分も育児をしているという実感を持てたのは大きな収穫です。長期間取ったからこそ「なんちゃって育児じゃない」と胸を張れます。この時期しかできない家族との時間を過ごせたことは、本当に良かったと思います。会社の若い世代が育休を取りやすくなるきっかけにもなれば嬉しいです。

管理職の視点：

お話を伺った方 長尾 征一郎さん、中村 文哉さん

—吉岡さんが育休を取得したいと話があった時、どんな反応でしたか？

中村 奥さんも同じ部署だったので、二人とも部下にあたります。「いずれ子どもが欲しい」と言っていたので「決断したんだな」と感じました。育休は必要だと思っていたので「早めに申請してくれると調整しやすいよ」と話しました。二人が現場を抜ける大変さはありませんでしたが、早い段階で上司に相談し、人員確保を進めました。
長尾 私は中村の方から聞いたときに「そう来たか」と思い、応援したい気持ちと同時に人員配置の心配もありました。ただ早めに教えてもらえたので、異動や新規採用で対応できました。

—吉岡さんの話では「仕事の責任が分散されている」とのことですが、それは意識的に行っていることですか？

中村 人数が多くない部署なので、責任が一人に集中しないよう日常業務から配慮しています。急な欠勤があっても業務が回るよう、極力責任が集中するような形はとらないようにしています。

—他の職員へのフォローで気をつけたことは？

中村 業務量が増える心配があったので、新しく入った方への説明やフォローを徹底しました。同じ部署の二人が結婚し育休に入るのは素晴らしいことなので「チーム全体で支えよう」と話し合い、私自身も一緒に頑張りました。

—復帰後のフォローやサポートで意識したことは？

中村 感覚を取り戻すには時間がかかると思い、事前にリーダーや上司と連携して進めました。
長尾 「本人のペースで」と伝え、特に問題報告もなかったので順調だったと思います。
吉岡 仕事モードへの切り替えが難しかったですが、「自分のペースでいい」と言われて助かりました。相談すると調整してもらえたので、復帰後もやりやすかったです。

—男性の育休取得を職場に根づかせるために意識していることは？

中村 女性の育休取得は普通でしたが、男性については経営企画室がアナウンスし始めたことで広まりました。「育休を取る権利がある」と全体に説明しています。
長尾 相談しやすい環境を作ることを意識しています。自分が若い頃にはこうした空気感はなかったので、隔たりなく話せる関係性を築くことを大切にしています。

—育休を職員に取ってもらうことでの企業メリットは？

中村 男性の育休取得を広報することは、企業のアピールポイントになります。職員が実際に取得することで、入社後に育休を意識しやすくなると思います。
長尾 育休を経験した職員が「良い企業に勤めている」と感じ、満足して復帰することで仕事に前向きになり、結果的に業績にも良い影響があると思います。デメリットは特にないですね。
吉岡 育休を通じて夫婦間で育児の習慣ができ、家庭環境が良くなりました。仕事とプライベートのメリハリもつけやすくなり、モチベーションが上がりました。

—男性の育休取得が進んでいない企業へのアドバイスは？

中村 職員が育休を取りやすい環境を上世代が支援することで、結果的に次世代を担う人材の成長につながると思います。
長尾 育休推進で「良い企業だ」と職員が感じることで、長期的な貢献にもつながると思います。



参加された方の感想は？

「チーム家事」を読んでいるときに今回の講演会があることを知りました。実際にお話を聞けてよかったです。また夫も参加できたことがとんでもない進歩です。一ヶ月前の私に教えてあげたいです。大丈夫、1人で悩まなくて良くなるよって。

夫は育休をとりましたが、逆に私たちは一緒にいる時間が多すぎてぶつかりました。お互いの時間が必要でした。なんでも一緒にする必要はないことを学びました。また男性の育休復帰は女性より大変です。育休取得だけを促進するだけでなくその後の復帰のサポート（配属先やメンタル）がもう少しあればいいなと思いました。

参加者の声

若い方はもちろんですが、親世代の方々にも知っていただくことで子ども達のこれからについて考える機会があるといいですね。

夫婦で参加できたので何かしら変化したいです。子どもたちが生まれてお互いに「変わらない」「変わる」ことが多すぎて、多分1回私たち夫婦は崩壊しました。そこから今、新しい関係を作り直しているところの段階なんだと思います。その段階でこのイベントに夫婦で参加できたことは本当にご縁です。ありがとうございます。

パパが育児すると、めぐりめぐってママのストレスが減り、そのためパパのQOLが上がるなど、とても説得力がありました。また子どもへの良い影響などがわかりました。

内容も大満足でしたが託児もしていただいたので、久々に妻と二人でゆっくりと家族のことについて考え、話をしていくきっかけを得ることができました。ありがとうございました。

多くの男性は家事の大切さをぼんやりと思っているのではないのでしょうか。私は、家事のイメージを真剣に考えることを避けていたように思います。心のどこかでは「大変そうだな？」というぼんやりとしたイメージは持っていましたが、家事にどのような内容があるのかはほんの少し想像するだけだったように思います。実際にコロナ禍や妻・家族がコロナウイルスに罹患したときなど、家事を強制的にしなければならない環境に遭遇したとき、その「大変さ」と「量」を理解させられることになります。

どうすればいいか、自分で考えて答えが出なければ、三木さんのような成功のコツ、より良くなる方法を知っている人から学ぶことが大切だと思います。私はとても助けられました。

コラム イクメンって言葉はもう古い？

フォーラム当日にも会場で質問に上がった「イクメン」という言葉の世間での扱い。少しネガティブに捉えられる風潮にもなっています。この言葉自体は、2010年6月に厚生労働省が「イクメンプロジェクト」を発足させ、当時の担当大臣が国会で「イクメンという言葉は流行らせたい」と発言したことがきっかけとされています。そこから14年が経ち、今では死語とも言われるようになっていたりしています。

ゲストの三木さんからは「イクメンって言葉は必要だった。パパが育児をする姿がいいものだ」と誰にも理解していなかった時代があった。それが当たり前になったからこそ、イクメンはださいと言われるようになった。男性の育児を当たり前にしてくれた大切な役割を果たしてくれた言葉だと思います。」と語られました。これからの時代にふさわしい男性の家事・育児参画のあり方は、どんな言葉に表されるのでしょうか。

県内企業等の取り組み

株式会社 新日本科学

- **男性育休取得率 100%**
会社の目標として掲げ、対象となる男性社員全員の育休取得率は100%です。
- **残業しない働き方**
制度多様な働き方を尊重し、残業しない働き方を選択できる制度があります。

株式会社 九州タブチ

- **社会貢献型自動販売機の設置（おぎゃー献金など）**
おぎゃー献金ほか各種NPO団体に貢献できる自動販売機を導入しています。
- **イクボス宣言、育休・産休、時間単位有給休暇**
経営者が先頭に立ってイクボス宣言を実施。育休・産休の男女取得はもちろん、時間単位有給休暇や短時間勤務制度など、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

社会福祉法人 敬天会

- **セルフ・ファミリーサポート休暇（特別休暇）付与**
年次有給休暇とは別に、子どもの学校行事への参加や、誕生日、介護や看護のための休暇等（有給）を1日付与
- **不妊治療休業、補助費用制度**
令和6年度から創設しました。取得しやすい職場風土作りのため、研修等を開催しています。

鹿児島県の取り組み

育児の日

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機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。】



かご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。

WEBサイト



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・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。

WEBサイト



育児の日フォーラム
かごしま しあわせ
家族計画
2024 Kagoshima
family meeting



発行：2025 年 1 月
鹿児島県保健福祉部子ども政策局子ども政策課
〒890-8577 鹿児島市鴨池新町 10-1
TEL：099-286-2800 FAX：099-286-5503
MAIL：ks-suishin@pref.kagoshima.lg.jp