



泣くことでしか意思表示ができない赤ちゃんの心にじっくり耳を傾ける、そんな大切さを再認識

新米おとうちゃんの育児奮闘記



奥 博史さん

平成16年正月、第一子の娘が誕生しました。当時、産業カウンセラーの勉強を始めていた私は、乳児期からの親子のスキンシップが大切と感じていました。妻は期間雇用での育児休業中で、産後復職して3月末の任期までは続けて欲しいと思いました。たまたま手にした厚生労働省の広報パンフレットで、パパイヤ鈴木さんの「パパ！（育児が）イヤなんて許されませんよ。育児休業をとりましょう、お父さん。」という文言が琴線に触れました。私自身、育児はやってみたいし、2ヵ月くらいならできるだろう、やってみる価値があるぞと奮い立ち、育児休業を決意しました。

幸い私の仕事は、企画業務で裁量を与えられ、年度目標はほぼクリアできそうな状況でしたので、すんなり職場の上司、同僚の理解と協力が得られました。代替アルバイトも雇われることとなり、休業前に最大限事務処理をこなして引き継ぎ、妻が産後復職した2月から3月にかけての2ヵ月間、育児休業を取りました。

実際育児休業中は、生後間もないわが娘にてんてこ舞いの毎日でした。朝、妻を見送ってからは、泣かれるたびにミルクか？おむつか？それとも眠いのか？と右往左往、育児本が頼りでした。そして、時間間隔や吸飲量を気にしながらミルクを調整し、飲めば背中叩いてゲップを出させること、おむつを替えること、わが娘の細い首根っこを親指と中指でしっかり持って沐浴することが私の日課となりました。本当に1日中気が休まる暇がなく、夕方、妻の帰りてほったことが、しみじみ思い出されます。

また、妻が日中職場でうとうとしないように夜も私が担当しました。初めの頃は、「早くねんねしてよ～」とあやしても、わが娘の目はパッチリ。焦れば焦るほどわんわん大声で泣かれる始末。「いい加減に泣きやんで寝ろよ！」と叫びたくなる気持ちをぐっとこらえ、必死にあやしました。そのうちに私自身が忍耐強くなり、「赤ちゃんは泣くのが仕事」と気持ちに余裕が出てくると、あやしてもすんなり泣き止み、ねんねするようになりました。「そうか～赤ちゃんはそばにいる

という安心感が欲しくて泣く時もあるのか」とふと気づきました。なにか勘どころを押さえた感じで、なぜ泣いているのかがある程度わかるようになり、育児が楽しくなってきました。

そして、育児を通して、泣くことでしか意思表示ができない赤ちゃんの心（泣く意味）にじっくり耳を傾けることをわが娘から学びました。まさにカウンセリングと同じで、相手の気持ちに寄り添うこと、決してスキルだけでなく態度の大切さを再認識しました。また、24時間エンドレスの子育てのしんどさも痛感し、育児も人生での立派な「キャリア」と感じました。

復職後は、自分の時間がやっと持てたという解放感を味わい、正直ほっとしました。しかし、妻の日中の心労を考え、なるだけ就業時間に効率よく仕事をこなし、さっさと我が家へ子育てに早く帰るようになりました。帰ってからは、あくせく仕事モードからゆっくり育児ペースに切り変えて、のんびりと娘と過ごしています。

子育てに少しでも興味があり、職場環境が整っているお父さん。長い職業人生、たとえ産後1週間でも職場から離れて、育児休業してみることをお勧めします。



執筆者の横顔：

- ①団体職員、②20～99人、③30代後半、
- ④平成16年2月～3月(2ヵ月間)

育休制度は、社会人として大きな能力を身につけるための静かな時空間を用意してくれた

育休で得た、5つの仕事能力

富田 晃彦さん



わたしたちは4年前、子を授かりました。3ヵ月だけですが、私が育休を取りました。子を持ったことで多くのことに気づき、学びました。ここではそのうち5つを記したいと思います。

まず、自分の想像力の限界を知り、謙虚になることができたことです。妻が妊娠してから、街中にお腹の大きな女性がたくさんいることに私は初めて気がつきました。とたんに、恐ろしくなりました。私はこれまで多くのことに気がつかず、たくさんの人に失礼なことをしていたかもしれない。私は自分に妙な自信がありました。仕事もうまくいっていました。しかし社会全体が自分の先生、という謙虚で前向きな態度を忘れていました。育休の時間は、それを思い出させてくれました。

次に、人生の先輩誰もを尊敬することができるようになったことです。子育てだけでなく、社会の中のいろいろな仕事、助け合いて、たくさんの人が働いていること、働いてこられたことを、心から尊敬できるようになりました。育休の時間は、そういう心を作り出してくれました。

3つめに、人の話をよく聞くことができるようになったことです。これは仕事で大いに役に立ちました。仕事でトラブルはつきものです。トラブルの相手は大変感情的になっている場合があります。しかしじっくり話を聞くと、問題の核心がよく見えてきました。じっくり話を聞くと、お互いの信頼も生まれました。この仕事能力は、育休中に鍛えたものでした。

そして、子をかわいらしく思うようになったことです。何だ、と思われるかもしれませんが。見た目が愛らしい、という単純なものではありません。言葉で表現するのは難しいですね。子育てを何ヵ月かこなしていくうちに、初めてかわいらしいという感情を持ちました。また、人の子もかわいらしく思うようになりました。変な表現ですが、私が指導する若手も、かわいらしく思うようになりました。子を授かる前は、子どもが嫌いということでは誰にも負けない自信があったくらいでした。育休の経験から、かわいらしく思うとい

う感情を、実感をともなって持つことができました。若手育成への新たな意欲につながりました。

最後に、制度整備で仕事をする方々への感謝の気持ちを持つことができるようになったことです。私たちは子を授かることを予想していませんでした。私も妻も仕事はどうなるのか、私は妻をどう支えたらいいのだろうか、何も用意していないのにどうすればいいのか。こんな私に貴重な時間を下さったのは、育休制度でした。育休制度を整えて下さったすべての方々に感謝したいと思います。

子育ては、私を成人させてくれた、と思っています。おっさんと呼ばれる年齢になってからですが、社会人として大きな能力を身につけることができました。育休制度は、そのための、ある意味静かな時空間を用意してくれました。そこで得た力を、仕事上の粘り、若手の育成への意欲、いろいろな人との信頼関係構築という形で社会に還元することが、私の次の仕事だと考えています。



執筆者の横顔：

- ①大学教員・准教授、②300～999人、
- ③30代後半、
- ④平成16年10月～12月（3ヵ月間）



育児休業制度の概要（育児・介護休業法）

育児・介護休業法は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の略称です。育児休業制度について、この法律で以下のとおり定めています。

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。

一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

参
考

<育児休業の対象となる労働者>

- 育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。
- 育児休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業がとれます。

<育児休業の申出>

- 育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 1歳までの育児休業については、希望どおりの期間とるためには、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の1か月前までに申し出ます。（1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに申し出ます。）
- 申出の回数は、特別の事情がない限り、1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとかたまりの期間の休業です。

<事業主の義務>

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、労使協定を締結することにより、妻が専業主婦など、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者に該当する場合は、事業主は労働者（夫）からの育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。
- このような労使協定が締結されていても、男性労働者の場合、その妻が産後8週間までの期間であれば、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者には該当せず、生まれた子についての育児休業を必ず取得することができます。

<育児休業を1歳6か月まで取得できる場合>

- 以下のいずれかの事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができます。
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

※法律で定められているのは、最低基準としての育児休業制度であり、企業によっては、これを上回る制度を導入している場合もあります。

※制度の詳細については、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）をご覧ください。最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせ下さい。

育児休業に関する企業の取組例

特に断りのない限り、平成20年12月1日現在

株式会社サタケ

1 育児休業制度

子が満1歳に達するまでで、同一の子について2回まで取得可

※ 休業等による欠員には、①人員は補充せず残存人員でカバー、②他部署からの異動で補充、

③パート社員あるいは派遣社員で補充 一の優先順位で対応。

2 育児休業制度の利用状況

男性は、平成20年度までに2名が取得し、後述の「育児休職」については、平成18年度以降11名が取得した。

女性は、平成4年の制度導入以来、ほぼ毎年二桁の取得者がある。

3 その他の制度

このほか、配偶者の出産を機にした男性従業員の有給休暇の集中的取得（「育児休職」）を奨励（期間は5日～1か月）

4 社内環境整備

- ① 休業中の従業員に対して社内情報等の情報提供を行うとともに、育児休業者に対しては「育児休業者職場復帰プログラム」による職場復帰直後講習を実施
- ② 男性の育児休業取得を促進するためにアンケートを実施するとともに、啓発資料を作成し、社員に配布
- ③ 男性の育児休業者の体験を社内報に掲載するなど、男性の育児参加を奨励する社内体制の周知
- ④ 育児休職促進ポスターを自社で製作（これまで6枚）

株式会社サタケ 概要

事業内容 食品産業総合機械及び食品の製造・販売

所在地 広島県東広島市（本社）

従業員数 正規 901人（男性790人、女性111人）（平成20年3月1日現在）

有期雇用 98人（男性63人、女性35人）（同上）

パナソニック株式会社

1 育児休業制度

子が小学校就学直後の4月末までの期間に、通算2年間取得可（2分割可）

2 育児休業制度の利用状況

平成19年度までに男性の取得実績があり（累計で約30名）、女性は出産者の9割以上が取得。

取得者のほぼ全員が復職。

3 その他の制度

- ①ファミリーサポート休暇制度（年間5日）
配偶者の出産や家族の看護、子供の学校行事への参加に利用可（男性は年間約2500名が取得）
- ②ワーク&ライフサポート勤務
子が小学校3年生の3月末まで選択できる短縮勤務制度
短時間勤務、半日勤務、隔日勤務等のメニューがある。

4 社内環境整備

- ①HP・冊子による情報提供やHPに従業員が情報交換できるチャットコーナーを設置
- ②育児休業前後の上司との面談や、育児休業中、毎月1回上司とメール等で情報交換を行うことで復職を支援
- ③従業員から両立支援策の希望を聴取

パナソニック株式会社 概要

事業内容 電気製品の製造・販売

所在地 大阪府門真市（本社）

従業員数 約33万人（海外含む）