



あいちのイクメン



『イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。』

イクメンがもっと多くなれば、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはず。そして社会全体も、もっと豊かに成長していくはずです。』

このビジョンは、厚生労働省「イクメンプロジェクトとは」にある冒頭の一文です。

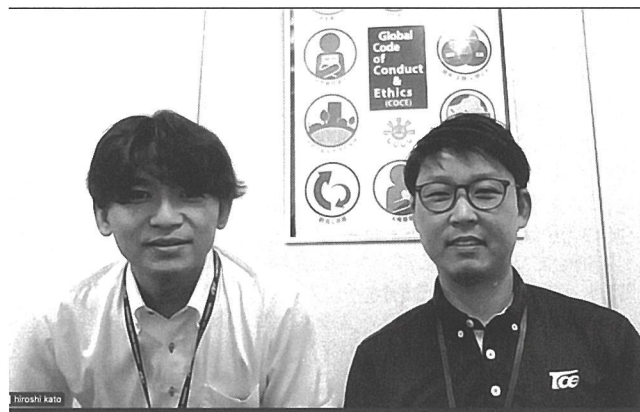
現在、少子化対策は国を挙げての重要課題となっており、次世代を担う子どもたちを、安心して生み育てる環境を整えることが急務となっています。令和3年6月に改正された育児・介護休業法では、男性の育児休業の取得を促進するための新たな制度「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設され、令和4年10月からスタートしました。

産業廃棄物業界においても新制度の活用は、従業員の長期雇用につながり、社員募集の大きなPRポイントになります。

しかし、従業員の年齢層が高い、現場作業が主業務であるため一定期間の休みが取りづらい等、会社の就業規則には掲げているので活用はしたいとの経営者の声が聞こえてきました。

このような中、育休取得をされた方へ取材する機会を得て、男性社員の育休とは？について、フォーカスさせていただきました。

今回オンラインでの取材にご対応いただきましたのは、豊田ケミカルエンジニアリング（株）のコーポレート部人事・総務グループGL 加藤 央氏と、育休を取得された資源営業部営業グループ



左から加藤GL、谷川主任

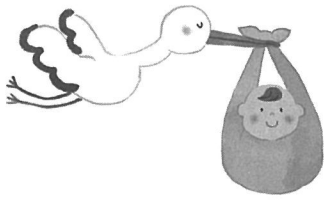
主任 谷川友規氏の2名が、同社の育休について話をされました。

谷川主任は「産後パパ育休（出生時育児休業）」を令和5年4月24日～30日（7日間）、5月23日～31日（9日間）の合計16日を取得しました。

Q：いつ頃から社員の方が育休を取得されるようになりましたか？

加藤：弊社は以前より育児休業の規定はあり、これまで平成22年に施行された「パパ・ママ育休プラス」を推進していました。現在ここまで男性社員の取得が広がったのは、令和4年10月より「産後パパ育休（出生時育児休業）」（子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できる。育児休業制度とは別になる。）が創設されましたので、以降、パパとなる男性社員には「産後パパ育休」を取得するよう推奨しています。私は法改正に基づいてというよりは、SDGsのゴール達成に向けて、男女共に仕事と出産・育児の両立を目指した働き方改革につながると考えています。

Q：これまで何名の方が育休を取得されましたか？



加藤：今回登場していただいた谷川主任は営業部門では初めてです。それ以外は、現場部門では2名いますが日数的には短いです。これからですが、現場部門で取得予定が1名います。

Q：育休取得をされる方は、第一子の方が多いのですか？

加藤：谷川主任は初めてのお子さんです。他の方は、1名は第一子で、もう1名の方は第三子です。

Q：育休は何日ぐらい取られますか？

加藤：谷川主任は16日です。2人のうち1名は15日ともう1名は3日です。

Q：育休期間に家庭でどのような事を支援されましたか？

谷川：そうですね、毎日の沐浴、数時間ごとのミルク、寝かしつけ、家の掃除、洗濯、洗濯物の片付け、買い物等、日常の家事と言われる事はほとんどを網羅していました。特に奥さんに対しては産後ケアを図るための気分転換は必要です。私は第一子目であることもあり、支援という概念ではなく、奥さんと話し合いながら、探りながら、ミルクをあげる間隔とか、泣き止ませる方法とか、寝かしつけ方とか、何から何まで、奥さんがしていることを手伝うというより、2人でいろいろ考えながら協力してやっていた、という過ごし方をしていました。

Q：育休明けのご家庭の様子はいかがでしたか？

谷川：私は2回に分割して育休を取得したため、1回目取得後から3週間ほど奥さん一人で育児をしてから、2回目の育休に入りました。いきなり奥さん一人での育児へ突入ではなかったので、2回目は1回目の反省材料が次へのステップへと活かされたのではないかと思います。しかし、復職



谷川さんの育休の様子（とても可愛い赤ちゃんですね！）

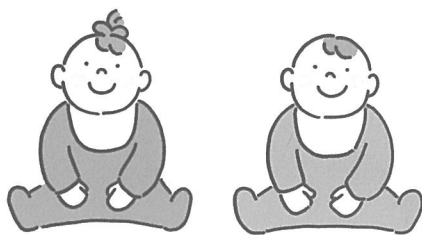
直ぐは、自宅で奥さんがどのように育児をしているのか、泣き止まない時どうしているのかを考えると、とても心配でした。

Q：育休とはいえ、長くお休みをされると復職した際に影響は感じられませんでしたか？

谷川：私は営業部門ですが、休職中は同じ部署のメンバーにサポートしてもらえたので、復帰後は直ぐに対応できる体制で臨めました。

Q：今回新生児の育児の場を目の当たりにされ、今後取得される方に向けても更にバックアップして欲しいこと、気づかれた事等がありますか？

谷川：育休取得は本人の自由だと思いますが、奥さんのそばにいて感じたことは、出産後はとても精神的に不安定になりますので、その期間は保健師の面談等があります。そのような姿を見て、できれば育休を義務化してほしいと感じました。産後の女性が育児ノイローゼや子どもが嫌いになってしまう等の事件も多々ありますので、そこを支えられるのは私ではないかと痛感しました。短い期間でも良いので国で義務化を推進し、育休が取得しやすい環境にしてもらえれば、出生率（出産意欲）が少しでも上がるのではないかと思います。



今や女性の活躍が望まれる社会です。それは男性が家事や育児を分かち合ってくれることで、より現実へと入り得ますので、そのためにも法整備の後押しは必要であると感じます。

Q：奥様からのメッセージがありましたら、お聞かせいただけませんか？

谷川：奥さんからは「家の家事からおむつ替えや寝かしつけまで、代わってくれて精神的にも肉体的にも支えてもらい感謝しています。」といただき、ちょっとジワっときました。

Q：何よりのメッセージですね。

谷川：はい。仕事をしている方が楽かもしれない、と思う瞬間が何度もありました。また、夜泣きで全然寝れない時や、対応が分からず辛い時もあり、奥さんからは「いる時だけ可愛がるのは育児ではない」とも言われ・・・耳が痛かったです。ただ、奥さんがこのような気持ちを抱えて、毎日育児と向き合っているのか、という気持ちが痛いほど分かりましたので、これからも奥さんを支え続けていきます。

Q：育児の大変さを実感され、育休が重要な役割を果たすことを他社様へどのように伝えられたいですか？

谷川：今の時代、若い方の労働思考が変化する中、貴重な人材を確保していく上でも、育児休暇の取得は福利厚生の手厚さを証明でき、私は自社への貢献になると思いました。また、男性が働く環境の中で家庭をサポートできる体制を整えていくことは、企業としての評価を上げる傾向にあるようです。

私の場合は育休取得にあたり、事前にグループ内で話し合いを行い、休暇期間の対応等の擦り合

わせを入念に行ってからの実施になりました。部署により様々だとは思いますが、各社様のケーススタディに基づきチーム力の向上に繋がれば、と思いますので僭越ですがお伝えさせていただきます。

▶加藤GLからのコメント◀

業種にもよりますが、仕事が休みづらい環境に対しては、“誰もが同じ作業や業務ができる状態を作る”というのが、一番の対策ではないかと感じます。正直なところ育休中は周りの方への負担はありますが、その間部内の結束力や士気は向上します。

引き続き全ての部門においてパパになる予定の方がいれば、育休取得をお勧めしようと思っています。

最初にお話しを致しましたが、あくまでもご家庭の意向を尊重した上で、会社としてSDGs達成に向けた取組の一環として、育休取得を推進しています。

加藤GL、谷川主任、お忙しい中取材にご協力を賜りありがとうございました。

谷川主任の育休を通じて得られた夫としての本音、会社人としての本音をお聞かせいただき、育児におけるお父さんの役割が本当に重要である事、改めて気付かされました。

さらに、社員の方々やそのご家族の皆様をとて大切にされる社風があるからこそ、新米パパやベテランパパが育児に専念できる環境が整われていることが取材で伝わってきました。

今回初の企画に豊田ケミカルエンジニアリング株式会社様のご協力を賜り、心より感謝申し上げます。