



一般社団法人 都市計画コンサルタント協会

協会レビュー 2013 年第 4 号

親父プランナー、育休をとる。

いささか身内ごとで恐縮ですが、協会レビューの編集メンバーに育休を経験した男性がおります。男性の育休取得はそれだけでニュースに取り上げられるくらい、世の中にはまだまだ浸透していません。本号では、意を決して育休取得に踏み切った当人に、育休の取得前から育児期間、そして復帰に至る現在までの心境を、存分に語っていただきました。まちづくりの話題からは少々それますが、本人あるいは職場にとっての育児や育休のあり方を考えるにあたって、大いに参考になると思います。

以下、編集メンバーの楠亀典之（株式会社アルテップ）による体験談をご紹介します。

（編集部 津端）



育休開始時（緑豊かな環境での子育て）

1. 男が子育てする理由

女性がはじめて子供を出産する年齢が 30 歳を超えたことを報告して話題になっている「平成 25 年度版少子化対策白書」（内閣府）では、男性の働き方・育児についてこう書かれています。

「子育て世帯である 30 代男性は 5 人に一人が週 60 時間以上働いている。欧米に比べて育児にかかわる時間は 1/3 程度（39 分）。」

週に 60 時間という一日の就業時間が 12 時間。9 時から 21 時までには働き、通勤に 1 時間程度を要すると、朝 8 時に家を出て、帰宅するのは 22 時だから、子どもには朝会って「また明日！」という生活。これは、この業界の多くの男性にとって当てはまっているのではないのでしょうか。我が家にも子どもが誕生し、妻が仕事に復帰することになるまでは同じような状況でした。



当たり前のことですが、男性が仕事に多くの時間をさくことができるのは、毎日、家で家事や育児をしてくれる誰かがいることで成立しています。専属シッターを雇うほどの余裕はない我が家では、その誰かは育休中の妻でした。しかし、我が家は共働き世帯であり、妻が仕事に復帰すると、これまでと同じように、とはいきません。

共働きは夫婦対等をモットーと考える我が家では、得手不得手はあるものの、これまでも家事は半分半分。妻が仕事に復帰するタイミングでは、私が育児を担うのは当たり前のこととっていたので、妻の仕事復帰が軌道に乗るまでの期間、育休取得することを考えました。

とだけ書くと美談で終わりますが、実は、もっと切羽詰まった事情もありました。それは我々のライフスタイルです。数年前から、私の住まいと職場は東京、妻の住まいと職場は南房総という週末婚生活。妻の地元は多摩なので、南房総に子育てを頼れる人はほとんど皆無です。まだまだ手のかかる子どもを抱えて、一人で育児、家事、仕事をこなすことは至難のわざ。私が育休を取得しなければ、妻の仕事復帰は現実的でなかったのです。

2. 育休は、休暇？それとも休業？

ところで、言葉ではよく使う育休とは、どのようなものかご存知でしょうか。取得するまで知らなかったのですが、育休には育児休暇と育児休業の2種類が含まれています。

普段、会社を休日以外で休むときは有給休暇なので、育休というと、その延長線で育児休暇を連想しがちです。しかし、育児休暇は、近年のイクメン増加の中で生まれた言葉で、有給、無給に関わらず、育児のために休みを取得する任意のものとなります。

多くの働く女性が出産後に取得しているのは育児休業で、一般的に育休というと育児休業を指します。この育児休業は、育児介護休業法（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）に基づいた制度となっています。育休の取得期間中、会社側に賃金支払いの義務は定められていないため、多くの会社では基本的に給与はゼロとなります。その代わり、雇用保険から育児休業給付金が賃金月額を半分程度支給されます。なお、手続きをすれば厚生年金と健康保険は会社・本人とも免除され、住民税は猶予されます。このため、育児休業の制度は、



会社側に金銭的負担がかからないようになっていきます。私の場合も、この育児休業でした。

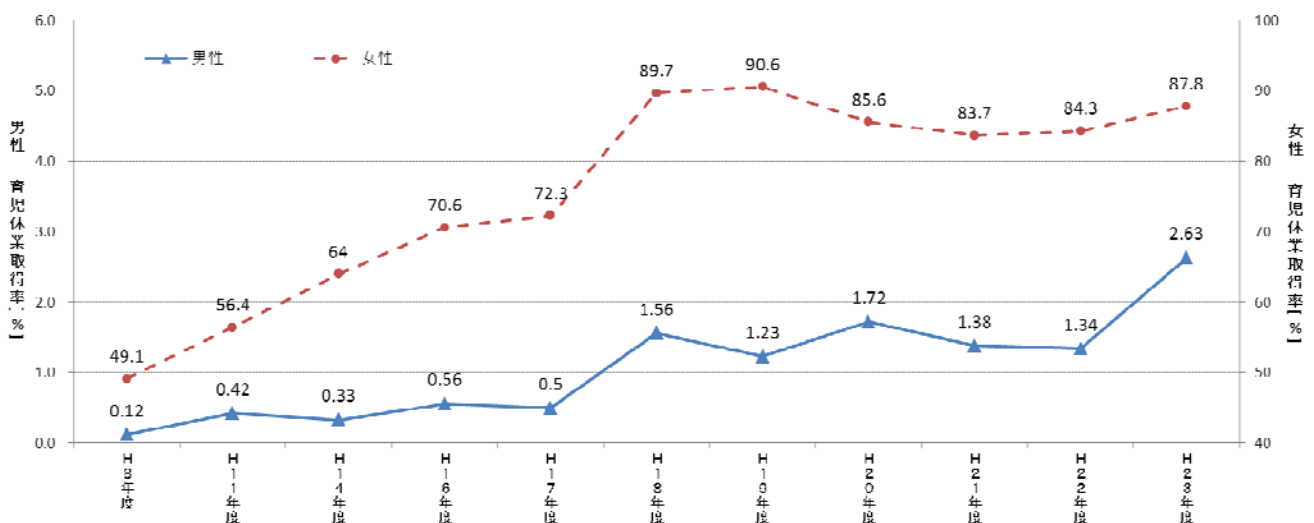
3. 育休取得まで

さて、育休を取得すると考えたものの、会社は十数人の事務所。数年前に産休・育休を取得した女性はいましたが、男性の育休取得の実績はありません。

就業規則上は男性の育児休業も認められているものの、本当に取得できるのかどうかは、よくわかりませんでした。そこで、子どもが生まれて間もない頃、社長に「育休を取得したい。できれば3か月。」ということ相談（直談判！？）しにいきました。結果、社長は非常に理解を示してくれつつも、男性初で、業務や他の社員への負担などもあるため、「基本的にOKだが、時期や期間はみんなと決めよう」ということになりました。最終的には、同僚の理解と協力も得られ、仕事が比較的落ち着くゴールデンウィークからお盆までの3ヶ月間に決まりました。実際3月、4月で担当案件は概ね終了していたため、引き継ぎはデータの再整理と説明書の作成で対応でき、思っていたよりもスムーズに育休に入ることができました。

男性の育児休業取得率が増加しているとはいえ、2.63%（平成23年度）の現状では、男性社員が育児休業を普通に取得する・できるという社会通念は確立されておらず、会社の理解と協力なくして成立しません。そんな中、会社からは「これからの時代、男が育休をとることも大事なことから、会社をあげて応援しよう」というエールまで頂き、ありがたい限りです。

□ 育児休業取得率の推移



出典：「平成23年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）



4. 育児はPDCA

育休がはじまり、驚いたのは0歳児の育児はこんなに大変なのか、ということ。私が育休をスタートしたのは、(通常1歳までの期間を)1歳2ヶ月まで育児休業が可能となるパパ・ママ育休プラスという制度を利用して、子どもが1歳の誕生日を迎える前後の3ヵ月です。

妻が育休を取得していたので、育児のことは大体把握していると思っていたのですが、大間違い。見て知っているのと、実際やってみるのでは全く勝手が違います。なぜ泣いているのか、なぜ寝ないのか、なぜ食べないのか、さっぱりわかりません。ぐっすり眠っているとき以外は、ほとんど付きっきりで、毎日続くと本当に疲れます。そんな中、子どもの動きをじっくり観察して、想像力を最大限に働かせて、作戦をたてて実践。うまくいかなければ作戦を変更して再チャレンジ。これを日々繰り返していると、少しずつ何をすればいいのか把握でき、育児と家事がうまく回ってくるようになります。でも、子どもは日々成長するので、うまくいったやり方もしばらくすると通用しなくなるものもあるので、またやり方を修正。これって仕事でよく使うOJT(On the Job Training)とPDCA(Plan Do Check Act)と全く同じです。特に、夜なかなか寝てくれない時期に取り組んだ寝ねトレーニングは、まさにPDCAそのものでした。PDCAだと気がついてからは、育児を多少客観的に捉えられるようになって、気持ちは少し楽になりました。

また、近所の状況をほとんど知らないで生活をしていた人間にとって、平日の昼間に家や近所で子どもと過ごす生活は新鮮そのものでした。子どもを通して初めて知った近所の人や地域社会とのつながり、休日とは違った公園や図書館の使われ方、医療機関のサービス実態など、これらは都市計画やまちづくりを別の角度から考える良いきっかけになりました。特に、安心や安全についての考え方は、きめ細かくなったように思います。

5. 仕事復帰のフェードインプログラム

育休前や育休中は、友人、知人、親からも「3ヵ月も休みをとると、使い物にならなくなるんじゃない?」「帰ったら席がなくなってるんじゃない?」と心配の声が多く届きました。1週間の休みですら、休み明けはどこかぼーっとしてしまうところがあるので、自分自身どうなるのか、



こればかりは想像できませんでした。席がなくなるかもしれないという一抹の不安があったことも事実です。

これに効果的だったのが、会社が用意してくれた仕事復帰のフェードインプログラム。これは、復帰の少し前から週一回、半日程度、会社に顔を出すというものです。特に何をするという事でもないので、同僚から業務の状況を教えてもらったり、溜まっている業界紙等で直近の情報を確認したりする程度なんです。このおかげで（自分の中では）ブランクもそれほど感じずに復帰ができました。また、会社の席も育休前の姿と変わらず、無事残されていました。

6. 育休を通して得たこと

育休取得は、妻の仕事復帰を支援することが第一の目的でしたが、子どもとじっくり接することで、その時しか出会えない子どもの成長を日々感じられたことは、とても幸せな時間で、今では一つの財産になったと思っています。

また、仕事の面でも、実体験に基づいた直観が得られたことは非常に大きかったと感じています。特に、近年、都市計画やまちづくりの分野では、高齢者支援や子育て支援などが重要なキーワードとなっているため、育休しておいてよかったと思う瞬間が、この一年でも多くありました。運良く、復帰後の案件で国交省の子育て支援調査を担当したときには、育休経験で得た直感も大いに役立ちました。

私の場合、3ヵ月間の育児休業が取得できましたが、これは会社だけでなく、男性社員本人にとってもハードルは低くないと思っていますが、特殊なことだとは思っていません。しかし、育児休業の取得方法はもっと多様化すべきだと考えています。例えば、育児休業の枠組みであれば、数ヶ月べったり休むのではなく、週の何日かだけ育児休業ができるという選択肢があるだけでも、子育てを取り巻く環境は大きく変わってくると思います。育児休業という制度を使わなくても、使い切れていない有給休暇を3ヶ月間は週休3~4日にする、といった柔軟な取り組みから始めることがあってよいのかもしれない。

家庭の事情、会社の事情、事情は様々ありますが、男性の育休は、女性の就業継続、ひいては



人口減少高齢化社会における労働力確保の点からも必要なことだと思います。また、これから、多くの人が直面するであろう親の介護休業や介護休暇は、育児よりも期間や状況が多様であり、さらなる柔軟性が必要になるはずです。

今後、より多くの人々が広義な意味での育休を取得し、それがきっかけになって、多様な働き方が受け入れられる社会や環境が根付いていくことも大切なことではないでしょうか。

最後に、会社初の男性育休取得に理解と協力をいただいた会社と同僚に改めて心から感謝申し上げます。

平成25年7月 楠亀典之（株式会社アルテップ）

<参考資料>

「平成25年版少子化社会対策白書」（内閣府）

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2013/25pdfhonpen/25honpen.html>

「パパの育児休業を応援します」（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/08.pdf>

協会レビュー 2013年第4号（平成25年7月発行）

発行元 一般社団法人都市計画コンサルタント協会

〒102-0093 東京都千代田区平河町二丁目二番一八号 ハイツニュー平河3F

Phone 03-3261-6058 Fax 03-3261-5082 E-mail info@toshicon.or.jp

Website <http://www.toshicon.or.jp/>

編集責任者 須永和久