

男性の働き方を考える

— 育休経験者のキャリア事例 —

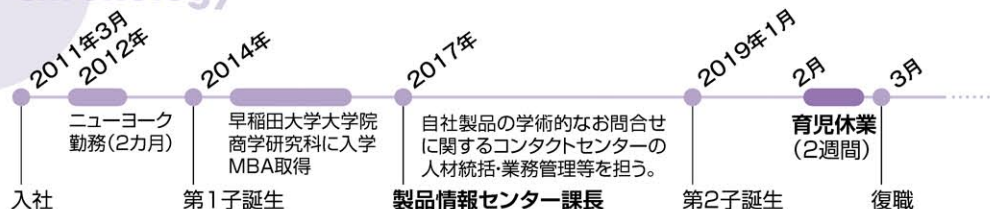
今号では2週間～4カ月間の育休を取得しながら、復帰後もキャリアを積まれている4社5名の男性社員の事例をご紹介します。



白川 快 さん

ファイザー株式会社
メディカル・インフォメーショングループ 製品情報センター 課長

Chronology



■ アメリカ人の同僚を見て、自然と育休が選択肢に入った

2012年に2カ月ほどニューヨークで勤務する経験がありました。その時、とても優秀なアメリカ人のプロジェクトリーダーと近くで仕事をしていましたが、彼は早朝に出社し、午後の早い時間で仕事を終えて帰宅していました。その後、保育園にいる子どもを迎えに行き、お風呂に入って寝かしつけた後に再び自宅で業務を行っていた姿を目の当たりにし、育児と業務を両立していることに憧れの念を持ったことが今も鮮明に記憶に残っています。

帰国してしばらくしてから1人目が生まれたのですが、その頃ちょうどMBAの取得やマネジメント職への昇進の機会が訪れたこともあって、仕事中心の生活が続いていました。ですが、「保育園や幼稚園への送迎は、小学校入学まで。進学して、その機会がなくなり喪失感が大きい。」という、ある父親が書いたインターネット投稿を見たときに、「長女は小学校入学まであと1年。この毎日が当たり前ではない。」と気づいたのです。最近では会社でも働き方を見直そうという動きになっているのを感じていたので、2人目が生まれるとわかった時には自然と育休取得が選択肢に入り、上司に相談した際にもその場で快諾していただきました。当社には最大2週間有給となる育児休暇制度があるので、それを最大限に活用しました。

■ フレキシブルに働ける制度を活用しながら

育児との両立を経験

当社は全国からの自社製品に関する学術的なお問合せに対して情報提供を行うコンタクトセンターがあり、私はその管理責任者を務めています。チームのメンバーは最初、マネジメントの立場である私が

不在になることに不安を感じていたようです。そこで、事前にしっかりと体制を整えてから休みに入りました。チームの皆さんには負担をかけてしまいましたが、自発的に行動して私の代理の役目も果たしてくれるようになり、不在の間も安心して任せることができました。

IT会社に勤務している妻は産休と育休を取得し、出産前後の1カ月間は実家に戻っていました。この間は長女と2人暮らしでしたが、フレックスタイムや在宅勤務制度をフルに活用し、朝は長女を保育園に送ってから8時に出社、夕方5時には仕事を終えてお迎えに行くという日々でした。お迎えに遅れそうになって汗をかきながら急いだりと、育児と業務の両立の大変さを身を以て経験しました。妻が実家から戻ってきた時に私が育休に入り、朝食をつくってから娘を保育園に送り、洗濯や家事・買い出し・炊事をしていたら、あっという間に育休が終わってしまいましたね。

■ 健康的でいることが、お客様の安心につながる

復職後は、子育てに関わる時間がだいぶ減ってしまいましたが、早めに戻って子どもたちをお風呂に入れてから、夜は電話会議でグローバルの同僚と打ち合わせをしたり、早朝に電話会議を終えてから長女を保育園に送ったりしています。当社は製薬会社ですので、働いている人が健康的でいることが、医療関係者や患者さんなどの顧客の安心につながるのではないのでしょうか。私自身、育休中に家族と向き合う時間が増え、それ以降は、より充実した日々を過ごせるようになりました。下の子がつかまり立ちをしはじめた瞬間も見ることができましたし、毎日長女の歯磨きをしながらか「もう歯が抜けるんだな」と感じることや、保育園であったことをその日のうちに聞けることが、何気ないことですが、憧れていた姿に近づいていますし、今後も続けていきたいと強く思っています。

ファイザーの主な取組み

◆ 男性育児休業100%取得のための主な取組み ◆

- 全社員参加の会議において、数値目標を掲げて取り組むことを社長が宣言
- 直属上司からも積極的に声掛けし、男性社員が育休取得しやすい職場を醸成
- 取得社員の育児風景や周り(同僚や顧客)の反応を社内イントラネットで公開
- 各種サポート制度の周知や活用例を共有

◆ 仕事と育児の両立をサポートする主な制度 ◆

- 多様な有給休暇
……配偶者の出産時休暇(2日)、育児休暇(2週間)、ファミリーサポート休暇(5日)
- 柔軟な働き方
……コアタイムのないフレックスタイム制度、事由を問わないテレワーク制度、内外勤を問わない短縮勤務制度(小学校3年生まで可)





石田 浩之 さん

ソニーホームエンタテインメント&サウンドプロダクツ株式会社
V&S事業本部 商品設計部門 商品設計1部 3課 統括課長

Chronology



■仕事のタイミングを見計らって育休を取得

育児休職を考えたのは、妻が切迫早産の危険があるとの診断を受けて入院したことです。心配していましたが早産にならず、2009年4月に元気な双子が生まれました。正社員で働いていた妻は、育休を取得して実家に帰っていたのですが、それでも2人の子どものみるのは結構大変で、私も家族と一緒にいる時間を増やしたいと思って育休を取ることを決めました。多少の不安もありましたが、仕事がある程度落ち着くタイミングを見計らって、9月から翌年1月まで5ヵ月間の育休を申請し、上司は快く了承してくれました。私が育休に入ったタイミングで妻も実家から戻り、2人で分担しながら子育てをしました。

■復帰後すぐに海外赴任の希望に応じたくれた

2010年2月に復帰し、上司との面談の機会がありました。いずれは海外勤務を経験して視野を広げたいと思っていました。上司にその希望を伝えたところ、海外で新たな職務の経験を積むエンジニア派遣プログラムへの参加を勧められ、復帰翌年の2011年から3年間、シンガポールに赴任しました。まさかそんなに早く実現するとは思っていませんでしたが、上司が期待してくれて、赴任のチャンスを与えてくれたことに感謝しています。

現地ではマーケティングを担当し、設計する上でも品質やコストを意識する等、今の仕事に活かされています。また、様々な国籍の多様な人々と一緒に仕事をした経験は、自分が考えていなかった視点の考え方に触れ、非常に刺激を受けました。

■育休中の経験が会社でのスキルに活かされている

妻は会社を退職して、子どもたちを連れてシンガポールに同行してくれました。現在は、再び正社員として働いています。妻は仕事上、土日の泊まり勤務もあるため、そのような時は子どもたちの食事や洗濯、家事全般を私が行っています。子どもたちもだんだん自分の意思が

出てくると、予測のつかない行動をとることもあります。突発的なトラブルがあった時にいかに対応するか、次に起こりうることを想定して未然に防止する手立てを考えたり、優先順位をつけて手際よく対応するなど、効率的な時間の使い方を意識するようになりました。それが仕事の上でも、自分のスキルとして身につけていると感じています。

赴任から戻った2014年12月から統括課長を務めています。会社全体としてノー残業デーやフレキシブルワーク^{注1}等を実施していますが、それに加えて私の課では「月に1回のペースでフレキシブルワーク」、「残業時間を〇時間以内」といった具体的な数値目標を、それぞれ仕事の進め方に応じて各個人が立てています。自分で立てた目標の達成が実績としても評価されるので、みんながしっかりと取り組み、業務効率化が図られるという、いいスパイラルになり、結果的に両立のしやすさにもつながっています。

■自分が学んできたことを活かして活動

1年前からはDIVI@Sony^{注2}の活動に参加し、育児チームのリーダーを務めています。男性が育休を取りにくいと感じる理由のひとつには、職場に戻ったときに今までと同等の業務を任せられるのだろうか、あるいは育休を取らない人とキャリアに差がつくのではないか、という不安があると思うのです。私の場合は、復帰後すぐに以前と変わらず業務をアサインされたので、なんの不安もなく戻ることができましたし、海外赴任というチャンスも与えてもらいました。その経験を伝えていくことで、会社に貢献できればと思っています。



注1 ソニーのフレキシブルワークは、多様なバックグラウンドを持つ社員が、それぞれの限られた時間を最大限活用し、組織の業務効率向上、社員個人の生産性・アウトプット向上を実現することを目的とする勤務制度。オフィス外の勤務として、「1.在宅勤務」「2.サテライトオフィス勤務」「3.モバイル勤務(出張・外出・直行直帰)」の3つの働き方が可能。

注2 Diversity Initiative for Value Innovation at Sonyの略。2005年に発足したダイバーシティ推進に取り組む会社横断プロジェクト。育児・介護・グローバルの3つのチームで構成されている。

ソニーの主な取組み

イクメン企業アワード2017(厚生労働省)グランプリ受賞企業

◆育児支援に関する取組み◆

●有給育児休暇制度と育児支援金

……2007年から一律20日の有給育児休暇制度を導入。育児休職との併用も可能。2018年度は4割以上が取得し、うち6割が5日間以上。また、育児休職中の経済的支援を目的とした「育児支援金」を毎月5万円支給。

●男性社員およびその上司への意識醸成

……育児中の男性社員とその上司を対象とした「Working Fathers' Meeting」や男性育児休暇・休職取得者によるセミナー「ちちおや育休セミナー」を実施。トップメッセージやウェブサイト上でのロールモデルの周知などによる意識を啓発。

●「無意識のバイアス」に関する研修の実施 等

◆仕事と育児の両立に向けた取組み◆

●フレキシブルワーク制度を見直し、適用対象を拡大

●会社横断の働き方改革プロジェクト「じかんPJ」

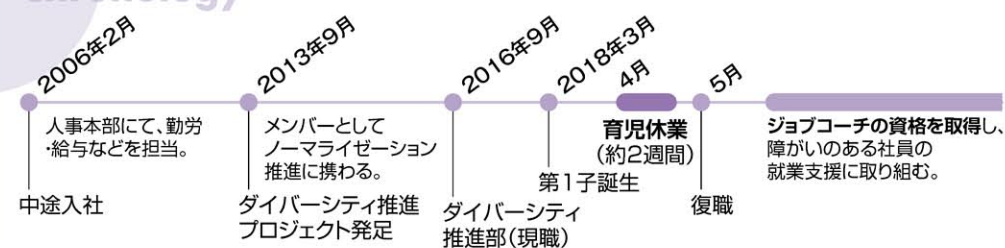
……2016年に発足。全社一律の取組みではなく、各職場の状況に応じた取組みを職場ごとに主体的に考え、効果的に効果的なアウトプットを出していくための活動。



岩井 崇志 さん

株式会社セブン・イレブン・ジャパン
ダイバーシティ推進部

Chronology



■夫婦で両立していくために、家事・育児のスキルを身につけたい

じつは子どもが生まれるまでは家事はすべて妻に任せきりでした。私は生まれつき聴覚に障がいがあり、人一倍働かなければという思いが強かったため、遅くまで仕事をするのが当たり前だと思っていました。同じく聴覚障がいのある妻は宣伝・広告デザイナーとして働いています。出産後も働き続けたいという妻のためにも、自分も家事・育児のスキルを身につけたいと思い、育休を申請しました。妻は里帰り出産していたので、1ヵ月後に戻ってくる時期に合わせて2週間取得しました。

育休に入る予定の4ヵ月前から上司に育休の希望を伝えました。また、自分自身の勉強も兼ねて制度や心構え等についてまとめた「働くパパのガイドブック」を作成しました。これは社内のイントラネット上にアップして、社員がいつでも見られるようにしています。もちろん、まわりの理解と協力も必要なので、育休中の業務をスムーズに進められるよう業務マニュアルを共有し、出産予定日の2週間前にはメンバーと引き継ぎを行いました。

育休中は徹底的に家事・育児に関わりました。お互いに自分の時間も大切なので、その時間をつくるために自分は何をするか、主体的に行動する意識が身につきました。お互いが育児に慣れるまでの期間と考えて2週間の育休を取りましたが、足りなかったですね。今、振り返ると、2ヵ月ぐらいつけてもよかったなと思います。

■効率よく働くことで、仕事の質も高まった

昨年5月に復職し、今は毎日の朝食をつくり、子どもを保育園に送っています。妻も今年の4月から短時間勤務で復職して、子どものお迎えに行ってくれています。じつは、育休に入る前から、復職後はできるだけ残業をせずに定時退社で働きたいという希望を上司に伝えていました。両立しているからといって業務量が減るわけでは

ありませんから、自分の仕事の仕方を見直し、優先順位を考えて効率よく仕事ができるような働き方になりました。

ほかにも、子どもには物事をわかりやすく伝えようとするように、仕事でも相手に理解してもらえよう伝え方を意識するようになり、「コミュニケーション力」が鍛えられています。また、限られた時間の中で業務を進めるための「段取り」も意識するなど、仕事の質も高まっていると感じています。

■育休中の経験から仕事に還元できることはたくさんある

復帰後は、障がいの特性を理解して支援できるよう専門知識を身につけたいと思い、ジョブコーチ(職場適応援助者)の資格を取りました。障がい者一人ひとりが活躍できるような職場の実現のために一生懸命取り組んでいます。今の仕事を一生懸命やっていれば、まわりもそれを見てくれているし、キャリアも自然についてくるとしています。育休中は一時的に収入が減るかもしれませんが、ここで得た知識や経験は、今後の生き方の糧になります。この経験を成果につなげて、5年、10年先の、更なるキャリアアップを実現したいと考えています。

私の娘は聴覚障がいになる可能性が50%とされましたが、健常者として生まれました。娘の成長に携わる時間を大切にしたいので、今は周囲の助けに感謝しながら、積極的に育児・家事に関わっています。育児で培う経験は、必ず仕事にも還元できると思います。だからこそ男性も育児に関わってほしいですね。



セブン・イレブン・ジャパンの主な取組み

◆男性の育児支援に関する取組み◆

●年5日、1日単位で有休として取得できる特別休暇

……未就学児がいる従業員対象。配偶者の出産や子どもの入園式・卒園式、運動会などのイベント参加で利用されている。

●育児中の社員同士のコミュニケーションづくり

……2018年より対象を男女向けに拡大した「子育てコミュニティ」を年5回開催。

●子育て中の男性従業員を対象に「イクメン推進プログラム」セミナーの実施

●働くパパのガイドブック、男性の育児休業取得促進ポスターの掲示 等

◆柔軟な働き方に向けた取組み◆

●プライベートな理由により始業開始時刻を選択できる時差出勤制度「スライドワーク」を2018年度より制度化

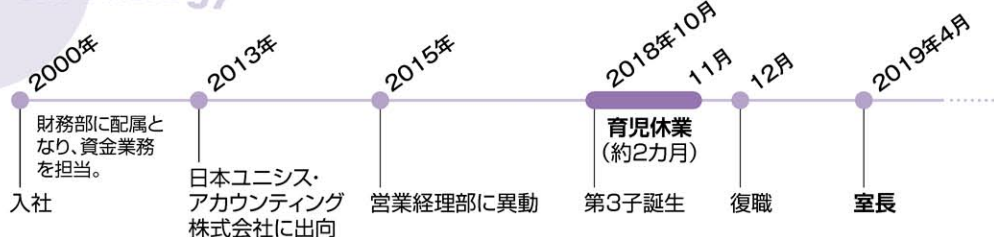
●グループ従業員約7万人に配付する社内報にて「働き方」をテーマに連載

男性の働き方を考える ―育休経験者のキャリア事例―



田丸 謙 さん 日本ユニシス株式会社
営業経理部 会計二室 室長

Chronology



■ 3人目の子どもが生まれるタイミングで育休を取得

私が在籍する営業経理部は、営業部門と連携しながら取引に関わる売上管理や決算業務などを行っています。昨年、3人目が生まれるタイミングに合わせて、約2カ月間の育休を取りました。

妻は学校の先生なので、保育園からの呼び出しがあっても、授業が入ってしまっていると仕事を切り上げるのはなかなか難しい状況です。その点、当社は柔軟に働ける制度が充実しているので、これまでもフレックス等を活用しながら上の2人の子どもの毎朝保育園に送ったり、保育園からの呼び出しに対応したりしてきました。1人目も小学1年生になったばかりで、さすがに3人の子どものみるのは大変だろうと思い、妻からの希望もあったので育休を取ってみようと思いました。

上司には取得予定日の半年前から相談しました。私の在籍しているフロアで育休を申請した男性は私が初めてだったようで、私自身も男性が育休を取っていいのかと思ったのですが、直属の男性上司が子どくさんで育児の大変さを理解してくれたのか、すんなりと了解してくれました。まわりも協力的で、2カ月ぐらいであれば大丈夫だろうと楽観的に考えて育休に入りました。

■ 上司からの期待がキャリアへの不安を払拭

当社には復職後のキャリアを考えるための復職者向けのプログラムが毎年実施されていて、私もいい機会だと思って家族を連れて参加しました。また、ダイバーシティ担当を含めた3者面談があり、直接上司から期待を明確に伝えてもらったので、キャリアへの不安を感じることはなかったですね。

昨年、イクメン企業アワードで当社が表彰されたことは男性の育休取得の後押しになったと思います。私は表彰される前に育休を申

請していたのですが、実際に取ったときには表彰されてニュースにもなっていたので、まわりにも浸透しているのを実感しました。最近では育休を取る若手も増え、相談を受けるようにもなりました。繁忙期など業務の状況も考えなければならないと思いますが、私は育休の2カ月間に子どもと一緒に過ごした経験はすごく大きかったなと思っています。育休を取って子育てに関わる機会なんて滅多にないので、取れるときに取ったほうがいいと思っています。

■ 業務改革を進め、自分自身の働きやすさにもつなげたい

今年の4月から、派遣社員を含めて20人のメンバーをマネジメントする立場になりました。中には小さいお子さんを抱えながら働く女性もいます。自分が今この立場になってみると、部下が様々な状況で休みを取る中で仕事をまわしていくのはすごく大変なことだと感じています。私の上司も業務全体の進捗状況を考慮しながら育休を認めてくれたのだなと実感しています。基本的なことですが、メンバーの業務を見える化してうまく仕事をシェアしていけるよう試行しているところです。今の部署は、領収書、請求書、契約書など、紙でのやり取りがすごく多いので、将来的には電子化などテレワークができる環境を整え、柔軟な働き方ができるようにすることも検討しています。来年の4月には妻も復職する予定なので、自分自身の働きやすさも含めて業務改革を進めていきたいと考えています。



PICK UP

子育て期にある男性の家事・育児時間

(内閣府・男女共同参画推進連携会議「ひとりひとりが幸せな社会のために」より)

第1子出産前に就業していた女性のうち、第1子出産後も就業を継続する女性は、これまで4割前後で推移していましたが、最新の調査では約5割へと上昇しました。

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男女とも減少傾向にありますが、子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性ではその割合が高く、それぞれ13.5%、13.8%となっています。

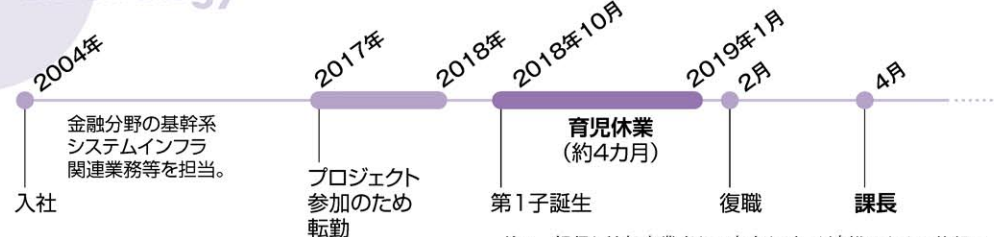
一方、育児期にある夫の1日当たりの育児・家事関連時間は1時間22分であり、「令和2年までに2時間30分*」という目標とはまだ乖離があります。また、男性の育児休業取得率は5.14%(平成29年)と低く、「令和2年までに13%*」の目標に向けた取組が進められています。

*いずれも第4次男女共同参画基本計画における成果目標。



松枝 大輔 さん 日本ユニシス株式会社 プロセスアウトソーシング本部
アドバンスドインフラサービス部 技術イノベーション室一課 課長

Chronology



注3 銀行と外部事業者との安全なデータ連携のための仕組み。

■ 計画的に業務を進めるために、半年前から調整

私はシステムエンジニアとして、主に金融系のシステムの構築に携わってきました。2017年から1年間、ある大きなプロジェクトに参加するために地方へ転勤することになり、その赴任中に妻から妊娠を告げられました。ちょうど彼女の妹も同じ時期に出産を予定していたため、親のサポートがどこまで期待できるかが分からず、職場の同僚でもある妻からの希望もあったので、育休を取ろうと思いました。

そこから初めて育休の制度について調べ始めたのですが、悩んだのは育休期間です。どのぐらいの期間が適切なのか、本やネット等からいろいろと情報を探しました。最終的には親族から「出産して3カ月目くらいまでは産後うつになりやすい」という意見を参考に、プロジェクトの終了予定と本社に戻るタイミング、その後の業務などについて上司に相談しながら、4カ月間の育休を取らせてもらうことになりました。私の場合はプロジェクトの終了タイミングの関係で育休を取ることは比較的調整しやすかったほうだと思っています。それでも半年前から業務計画を立てて、関連者と話し合いを重ねて育休に入るための体制を整えていきました。上司やまわりの同僚の理解と協力のおかげが大きかったですし、早めに希望を伝えたことで計画的に業務を進めやすい状況になったと思います。

■ 仕事の上でも精神的な余裕が備わった

家の近くの産院で第1子を出産したのですが、その直後に胎児の血中酸素レベルが低く、胎便吸引症候群という症状であることが分かり、そのまま産院から離れた大学病院に搬送されて2週間ほど入院することになりました。妻は産院でそのまま入院となったため、しばらくは毎朝、妻に子どもの様子を話してから母乳を受け取って大学病院に行き、子どもにミルクを与えておむつを換えたりと、妻と子どもの間を往復する日々を過ごしました。予期していなかったアクシデントでしたが、生まれたばかりの子どもの入院とその看護のおかげで、精神的

に多少は強くなった気がします。退院後も、自然と当たり前で育児や家事に関わるようになったのも、このアクシデントのおかげかもしれません。子どもも順調に回復して元気に育ち、最近では伝い歩きをはじめています。日々の何気ない仕草が可愛いですね。

■ 関係者の理解とコミュニケーションが大事

今年2月に復帰し、当社が提供しているResonatexというオープンAPI^{注3}共通基盤サービスの保守・開発を担当する部署で4月から課長になりました。上司から管理職への登用を打診され、正直、育休明けですぐに管理職になる点について、同僚や後輩たちがどう思うのか気になりました。増えてきたとはいえ、男性の育休取得者はまだ少数です。理解が得られるか不安だったのです。ただ、会社として育休を取得してもやることをやっていけば評価されるという良い前例になればいいですし、私自身も自分らしい働き方をしていくべきだと前向きに受け止めて、お受けすることになりました。

実際に取得してみて、育休の経験は前述した通りメリットしかないと感じました。その他にも、収入的には一定期間は国の補助がありますし、所得税や社会保険料も免除されます。業務的なブランクも育休取得のデメリットとしてよく言われますが、個人的には4カ月ぐらいの期間であれば復職後に十分リカバリーは可能だと思います。家庭の事情や担当している業務も人によって様々なので、育休を「取らない」という選択も普通にあっていいと思います。チーム全体でパワーを発揮するためにも、育休を取る人も取らない人も、お互いを理解しあうことが大事なはずです。



日本ユニシスの主な取組み

イクメン企業アワード2018(厚生労働省)
高立支援部門グランプリ受賞企業

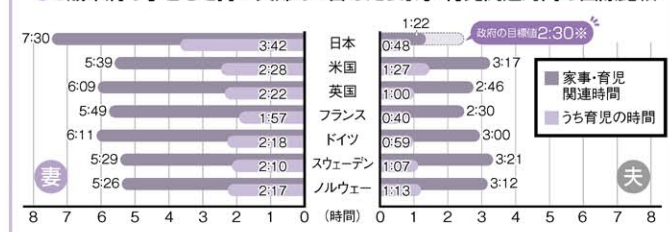
◆ 育児支援に関する取組み ◆

- 本人・上司・ダイバーシティ推進担当者による3者面談
……産休・育休取得前および復職時、2～3年後と段階的に実施。
- 管理職への意識醸成
……管理職向けダイバーシティ・マネジメント研修を必須にし、男性社員の育休取得の意義と育休取得者の評価の考え方を説明。経営層からも男性社員の育休取得の後押しとなるメッセージを発信。
- 社内SNSの活用
……育児中の男性社員を対象にした社内SNS「子育てを楽しむパパネット」を運用。また、育児中の社員とその上司のロールモデルを紹介。

◆ 柔軟な働き方に向けた取組み ◆

- Workstyle Foresight～働き方改革
……環境変革(拠点整理、サテライトオフィス設置等)
価値観・スタイル変革(残業メリハリ活動、在宅勤務・テレワーク等)
プロセス変革(会議改革、電子承認等)
システム変革(ICT(情報通信技術)ツール活用)

● 6歳未満の子どもを持つ夫婦の1日あたり家事・育児関連時間の国際比較



- 【備考】 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American TimeUse Survey"(2017)及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"(2004)より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。
3. 日本、アメリカは未子の年齢が6才未満、EU諸国は6才以下。

● 育児休業取得率の推移(男女別)



- 【備考】 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、平成17年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
2. 数値は、調査前年度1年間(平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の者を含む。)の割合。
3. 平成23年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。