

## 短く何回も休めるほうがいいのに

「育休で何か月も休むなんて無理。周囲に迷惑がかかるし、将来のキャリアがどうなるかわからない。それよりも、短く分けて何回も休めるほうがいいのに…」共育てパパに話を聞くなかで、1人の男性がこんなことを口にしました。すると、参加していた他の男性たちも「そうそう、その通り」と、強く共感している様子。女性を対象としたインタビューのなかでは出てこなかった視点に、はっとさせられました。

もちろん、育休(育児休業)を取っても周囲に迷惑がかかることのない体制が十分に整って、男女とも将来のキャリアへの影響を心配することなく、長期の育休でも安心して取得できれば一番です。しかし、すぐにそれを実現することが難しいとすれば、現段階でより実情に合った選択肢も必要でしょう。共育てパパの場合、「短く分けて何回も」休めることのメリットはとて大きいように思います。

## 2回に分けて育休取得が可能に

去る6月に成立した改正育児・介護休業法では、「何回も」とまではいきませんが、条件を満たせば2回に分けて育休を取得できるようになっています。「子どもの誕生後8週間以内に父親が育休を取得した場合には、特例としてその後再び育休を

取得できる」というものです。

生まれたばかりの子どもを抱える共育て夫婦から話を聞くなかで、私は、父親のサポートが特に必要とされるタイミングは2度あると感じました。一つは、母親が身体を休める必要のある、出産直後。そしてもう一つは、子育てと仕事の両立生活が始まる、職場復帰のタイミングです。新しい制度を活用すれば、たとえば、子どもが生まれてすぐに育休を取得して出産後の妻をサポートし、その後仕事に復帰して、妻の職場復帰のタイミングで再び取得、といったことが可能です。それぞれの期間が必ずしも長くなくても、共育ての大きな



力になることができるのです。これなら、「長期間の育休は難しい」という共育てパパも、家庭の事情や仕事の都合に合わせて、無理のない範囲で取得することができるのではないのでしょうか。

## 夫婦の信頼を築く上でもプラスに

今回の法改正では、両親がともに育休を取る場合には、休業取得可能期間が通常の「1歳まで」から「1歳2か月まで」に延

長されるという施策「パパ・ママ育休プラス」(仮称)も盛り込まれています。たとえば、母親が1年間の育休を取り、職場に復帰するタイミングで父親がバトンタッチをして、まだ保育園に通い慣れない子どもの世話をする、といった使い方ができそうです。バトンタッチしてすぐに1人で子どもの世話をするのが不安な場合には、父親の休業期間の一部を母親のそれと重ねて、ゆとりをもって交代してもよいでしょう。実際に育休を取得した人の話を聞くと、この時期に主体的に育児にかかわることは、その後の子育てへの自信や、夫婦間の信頼関係を築くうえで大きなプラスになっているようです。

## 企業側もメリットを実感できれば

改正育児・介護休業法では、その実効性を確保するために、育児休業の取得に伴う苦情や紛争解決について援助や調停を行う制度や、法律に違反した企業が是正勧告に従わない場合に企業名を公表する制度を設けることなども示されています。

しかし、本当の意味で実効性が確保されるのは、「制度を上手に活用してワーク・ライフ・バランスを実現することが企業にとってもメリットになる」ということを企業の側も実感できるようになったときでしょう。その実感は、小さくても、実践を積み重ねていくなかからこそ得られるものだと思います。そのためには、働く人々と企業とが知恵を出し合うことが必要です。今回の法改正はその長い道のりの第一歩に過ぎませんが、価値のある、大きな一歩といえるのではないのでしょうか。

(わしお・あづさ)

※この連載は、ヒューマンリソース研究所の中間真一主席研究員と鷲尾梓研究員が交互に執筆します

# パパのサポートが特に必要とされるタイミングは2度ある 改正育介法で出産直後と職場復帰を乗り切って!



鷲尾 梓 株式会社ヒューマンリソース研究所 研究員

国際基督教大学大学院教育学研究科修士課程修了。2004年より現職。国内外における生活価値観調査をもとに、「働く」「学ぶ」「暮らす」といった生活の基本から、未来に向けたライフスタイル・社会のあり方を探求している。共著書に『男たちのワーク・ライフ・バランス』(幻冬舎リソース)。