

妊娠がわかったら
妻や同僚、部下の妊娠がわかったら
ぜひ読んで理解してほしいこと

「子育て支援制度」 ハンドブック

夫婦ともに働きながら子育てするのがあたりまえの時代が来ています。

仕事も子育ても、という生活は大忙しで大変ですが、

育児は親を大きく成長させてくれる素晴らしい営みであり、

子育てで身につく力は、これからの仕事にも活かせる、

会社にとっても貴重な「スキルアップ」の機会であると考えています。

当社は、育児と仕事の両立に頑張る社員を応援していきますので、十分に制度を利用して、

今後とも力と個性を発揮して、会社に貢献していただきたいと思います。

もくじ

P2 「出産・育児」制度

P6 「出産・育児」制度を利用するための手続き(チャート)

P7 よくある質問にお答えします

P10 あなたの両立スタイルを見つけてください～事例紹介～

企業側コンテンツ

1. 企業の制度説明
2. フローチャート
3. Q&A
4. 事例(従業員) 取材記事や対談記事

など

従業員が理解し行動に移せるよう編集

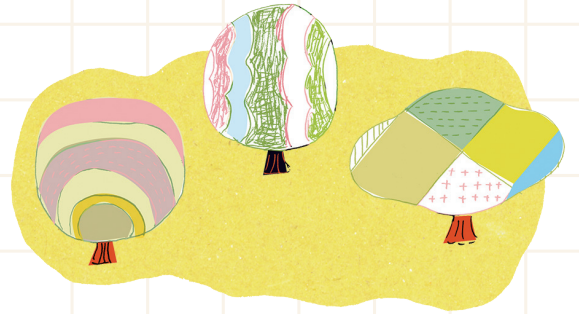
★ページ数は企業様に合わせて構成

★掲載内容は企業様と打合せし課題/ゴールを共有し計画

事例紹介～新しい働き方を見つけた3人～

あなたの両立スタイルを見つけてください

育休後の復帰に、揺れる思いをもつ方も多いことでしょう。
育児と仕事の両立は？ 仕事を達成できる？ 周囲に理解をもらえる？
そんな思いからアクションを起こした3人のエピソードをご紹介します。
アドバイザーのことも、今のあなたに、きっと役立つことと思います。



CASE

1

希望していた仕事をすすめられ 「仕事への意欲と、 両立の不安で揺れています」

エツコさん(32歳、IT関連)

産休あけからの復帰が決まって、上司から「仕事を用意して待っている」と言っていました。

それは私が以前から希望していた社員教育プログラムの企画開発、というプロジェクトでした。すぐに、やってみたい、やらせてください、という気持ちが湧き上がりました。でも、育休後に職場復帰してすぐから、そんな責任ある立場につくのがとても不安です。子どもの病気や送迎のことなど未経験の子育てとの両立を考えると、残業も思うようにできない今はあきらめるほうがよいのか、迷います。

復職アドバイザーから

よかったですね。やりたいと思うことは、やってみるのがよいと思います。

エツコさんが迷うのは、身近に子育てしながら仕事を続けているロールモデルがいなからかもしれません。だれか一人にお手本を求めずに、いろいろな人を見ながらお手本にしていくのがいいと思います。

会社の上司は、復職したときにどういう働き方をしたいのか、あなたに聞かないのです。配偶者が協力的か、両親の助けは得られるのか、通勤時間は、などそれぞれの状況があって、働き方が決まってきます。

仕事の与え方を考えている側は、「これをやってもらいたい、どうだろう」と必ず聞いてきます。その時に「私はどうしたいのだろうか？」と悩む人が多いのですが、それではうまくいきません。

育休、時短などの制度があってとりあえず仕事を続け

られるとしても、その先を見て、心に刻んでほしいことがあります。それは、自分の働き方は自分で確立すること。結果は自分で受け止め、改善する覚悟をもつこと。自分で決めたら、人のせいにはしないことです。

まず配偶者に、どういうふうに働きたいかをきちんと伝えて、相手の希望も聞きながら、意識合わせをしてください。それだけでも、あなたの不安の半分以上は解消すると思います。

次に上司との話し合いです。あなたにやってもらいたいことがあるでしょう。そこを聞きながら、自分はいくつかたちならできます、ということ自分を伝えてほしいと思います。

すでに誰もが「働きながら子育てする時代」です。やがて、あなたが新しいロールモデルになっていけばいいのですが、今は意気込みよりも、まずは配偶者、上司との話し合いです。

CASE

2

店長からスタッフへ、 育休復帰後に降格を選択。 「研修は怠らず、 いつかリカバリーします！」

ユウコさん(29歳、薬剤師)

調剤薬局で4年目に店長を任せられ「次期も店長を」と決まった直後、妊娠が判明。店舗には子育て中のスタッフはいなかったのですが、夫も親たちも私が仕事を続けることに賛成で、働き続けることはごく自然なことでした。けれど、店長職の大変さ、責任の重さはわかっていましたので、同じポストに戻る事がためられました。いま、子育てに少し比重をかけたとしても、スキルを磨くことを怠らなければ、もっと頑張れるようになっている、という自分がなんとなく見えたのです。それは、アパレルのパタンナーをしている母が、女性の服作りで子育て

経験が生きたといつも言っていたからかもしれません。

そこで、6か月の育休後、職場復帰にあたって人事との面談で、店長ではなくスタッフに、と降格希望を伝えました。私のことをよく知る女性店長のいる店舗で営業事務に、保育園の送迎は夫の両親が、と働き続ける環境は整いました。ところがしばらくして「仕事でも子育てでも、私は必要な存在？ 何もかも中途半端ではないか」という思いが膨らみ始めました。悩んで出した結論が、もう一段階仕事をペースダウンし、製品管理などのスタッフとして働くこと。それを「あなたがやってくれたら、私も助かる」「薬理や製品開発などの研修は受けるように」と後押ししてくれたのは他ならない店長でした。どんな仕事も大切な仕事、そこから得られるものは計り知れないと思います。そして、人間にはその立場にならないとわからないことがある、だから同僚にも家族にも感謝しながら、自分にできることをしていこう、と思っています。

ワークライフバランス研究者から

人生はライフステージにあわせて、ギアチェンジをしながら走る車のよう、と私はよくたとえています。ユウコさんは、4年目で店長に抜擢されるほどの優秀な方。その責任と激務を知っているからこそペースダウンを選択し、上司の女性とのコミュニケーションを、きちんと積み上げてきたからこそ、それが可能になったのでしょう。

上司の女性は、いまのユウコさんの労働時間の制約のなかでも達成感を感じられる仕事を「あなたの能力が必要だ」という言い方で後押しして、さらに「研修を怠らないように」というアドバイスもしています。このように、「共感して勇気づける」ことこそが、叱るよりも、ほめるよりもハイレベルなマネジメントなのです。ユウコさんの道標になることでしょう。

さて、ユウコさんの場合は、きめ細かなシフトチェンジが可能となりましたが、本人には一層の覚悟が必要です。育児中でも、介護中でも、短時間労働でも、成果をあげれば評価をされる仕組みが整い始めています。しかし、一度キャリアダウンをしても、また、自分の頑張り

でリカバリーする、という姿勢が必要です。何より、育児経験のある人は新しいニーズをつかんでいける貴重な人材だと考える時代が始まっているのですから。

ペースダウンして得た余裕を、将来の仕事の質につなげていく努力をしてください。そして、何年後か、子育てがひと段落したら、店長のキャリア以上を目指してほしいと思います。

CASE

3

“男の育児、賛成！”

上司に恵まれて、2度の育休取得。

「でも、同僚の視線に焦りを感じることも」

タカシさん(31歳、外資系シンクタンク)

新卒で入社したシンクタンクは、残業＝生産性が低いと思われる外資ならではのワークライフバランスの考え方が根づいていました。妻は大学講師の共働き。

結婚から4年後、第一子の妊娠を上司に告げ「ぼくが育休をとりたいのです」と言うと上司は、「休むからには、育児に専念しろ」と励まし、育児が仕事のモチベーションにつながると信じて背中を押してくれました。長女誕生から3か月で復帰する妻と入れ替わりに、3か月の育休がスタート。この時期、何より苦しかったのは、ことばの通じない乳児と一日中ふたりきりですごくことでした。すぎるような気持ちでSNSで何気ない主婦の日常をつぶやくと、徐々につながりが生まれ、子育ての世界が広がりました。

そこで知り合ったママたちは、育児と仕事の間で揺れながら“働く”ことを覚悟して選んでいて、自分がこれまでいかに漠然と働いていたかを思い知りました。

そしてその2年後、第二子が誕生。妻が育休をとると第一子が保育園に通い続けられないとわかり、ぼくが二度目の育休を1年間とることになりました。

最大の変化は、いろいろな人の助けを素直に受け入れることができるようになっていたことです。でも、家に子どもと二人きりでいると「追いつくのだろうか、早く職場復帰したい」と仕事への不安が募り、会議などで出社すると「二度も育休をとるなんて」という同僚の目線を感じて焦っている自分がいました。男性で二度の育休取

得者、ということで子育て支援のNPOや行政などから取材を受けることもありましたが、自分は、そんなふうには持ち上げられるような存在ではないのです。

社労士 & ダイバーシティ研究者から

タカシさんは、新しい働き方のパイオニアだと思います。“仕事のキャリア”といいますが、ぼくはライフにもキャリアがあると思っています。とはいえ、男性は仕事、女性は家事、という社会通念がまだまだ根強い日本では、男性がライフのキャリアを積むことは難しいでしょう。そんななかで、育児の大変さを身をもって経験した彼のような男性は、多様な働き方を必要とする人を理解し尊重する頼もしい存在になるでしょう。

世界に目を向けてみると、男性が育児休暇を取得する割合は、スウェーデンは78%、ノルウェーでは89%に

ものぼります。一方、日本では1.89%（2012年度）、しかも6割の人が取得期間は2週間未満です。これが「イクメン」の現状なのです。

その原因は、前述したように男性の育児支援に対する抵抗感と、男性社員はこうあるべきだという先入観が大きいと思います。上司が部下の育休取得を妨げる「パタニティ（＝父性）・ハラスメント」が横行しているのも、そのためでしょう。

タカシさんは、第一子のときは育児ノイローゼになりそうだったと言っています。しかし育児はマネジメント能力を磨く格好の機会です。子どもの成長は本当に早いから、親として自分もしっかりしなければと刺激を受けます。さらに、子どもが大きくなるまでには、もっといい社会にしたいと思うようにもなります。会社のため、だけではなく、世のため社会のためという考え方をもつ社員が増えれば、企業も日本も変わります。

お父さんも育児休業をしてみませんか？

育児・介護休業法の改正によって、お父さんが育児休業をとりやすくなっています。

育児休業給付金の引き上げで休業中の生活も安定します。

タイミングや期間をさまざまにアレンジできます。

・パパママ育休プラス、パパママ休暇については、P5をご参照ください。