



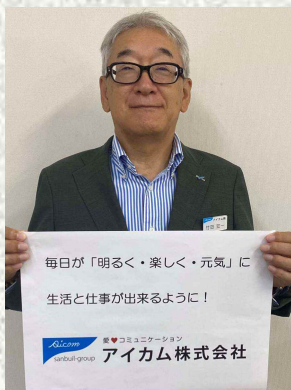
男性の育休取得のリアル
育休を取得したパパたちと本音トーク！

特別ゲスト
島根スサノオマジック
谷口大智 選手

ところ：かやぶき交流館(八雲町)

まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク新規加入事業所の皆さまに聞きました↓

ワーク・ライフ・バランス推進にあたり
「最も心掛けていふこと」
を教えてください



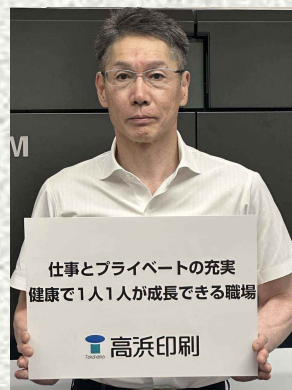
アイカム(株)
代表取締役 竹田 宏一さん



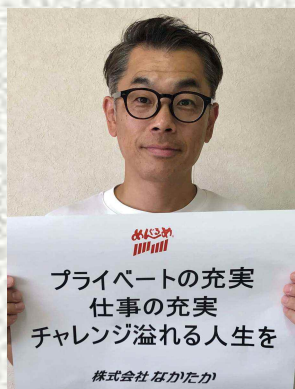
(株)エヌサイン松江営業所
代表取締役 西森 晃さん



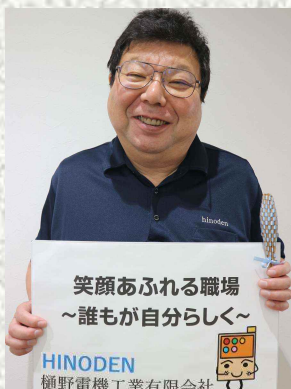
(株)山陰管財
代表取締役 田中 富士夫さん



(有)高浜印刷
代表取締役 渡邊 学さん



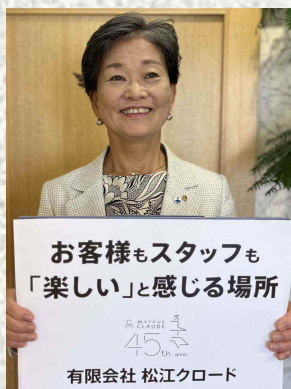
(株)なかたか
代表取締役 長谷川 雅生さん



樋野電機工業(有)
代表取締役 松坂 好孝さん



(株)ベルシステム24
松江ソリューションセンター
グループマネージャー 内川 雅子さん



(有)松江クロード
代表取締役 鶴田 桂子さん



(株)ユニコン
若手社員の皆さん

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)



男性の育休取得促進を目的に、上定市長とまつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク会員事業所から育休を取得したお父さん3人、特別ゲストに松江に単身赴任してから一年、島根スサノオマジックの要である谷口選手を迎え5人で座談会を行いました。谷口選手は愛妻家で子煩悩。離れて暮らす家族への想いなど普段聞けない話を伺いました。また、育休中のお父さんの体験談などリアルな話は、これから育休を取得しようと思っている人必見です！ヒントを貰えますよ！



特別ゲスト

島根スサノオマジック
谷口 大智 選手

- ・子ども3人
(5歳、4歳、4ヶ月)
- ・33歳、奈良県出身



はじめに、皆さんが育休を取得された背景やきっかけを教えてください。



第1子、第2子
それぞれ5日間の
育休を取得

モルツウェル(株)
橋本 真一さん(37歳)
子ども2人(5歳、2歳)

結婚を機に松江に帰り就職。上司の勧めもあり、育休取得の第一人者となる。妻と話す時間も増え、「一緒にいてくれてよかった」と言ってくれたので育休をとって良かった。

3日間の
育休を取得

松江土建(株)
多久和 邦章さん(31歳)
子ども1人(11ヶ月)

現場から内勤になり、妻からも言われ育休を取得した。現場業務では育休はとりづらいのが現状。自分が取得することで、後に続く人が出てきてほしいという思いもあった。

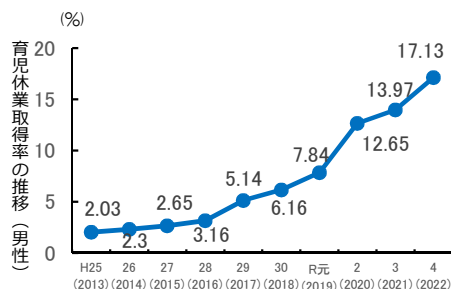
第3子で
1カ月の育休を
取得

松江役所
井上 優作さん(34歳)
子ども3人(6歳、4歳、10ヶ月)

妻の身体への負担を考えると、育休を取ってサポートしたいと思った。取りたいと言いつづらかったが、上司が勧めてくれた。今後、若手職員が育休取得する際には積極的にサポートしていきたい。

育休を取ったパパは 17.13%

厚生労働省が発表した2022年度の雇用均等基本調査によると男女別の育児休業取得率は、女性が80.2%、男性は過去最高の17.13%になりました。男性の育児休業取得率を「2025年に50%」に引き上げるとする政府目標と比べるとまだまだ大きな開きがあります。今後も仕事と育児を両立できる環境づくりを進めていく必要があります。



厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

育休を取りやすくするためには

- 誰もが取得しやすい環境づくり
(育休の周知、職場の理解、上司の声かけなど)
- 働きながら子育てしやすい環境づくり
(仕事と子育ての両立に資する柔軟な働き方を促進する制度の充実など)



また、「男は仕事、女は家庭」と性別で固定的な役割分担を決めつけないことが大切です。

みんなで取り組もう！

●育休中、仕事との関わりはどうか？

橋本さん

長女の時は頻繁に会社と連絡を取っていました。業務が属人化されていると感じました。次女の時は、グループウェアで情報を共有し、育児に専念できました。

上定市長

属人化された業務の見直しは大切ですね。よいきっかけになりましたね。

橋本さん

会社としても仕事としてもいい機会になりました。

多久和さん

現場の人は育休取得を知らなかったもので、仕事の電話は多くかかってきました。次回は取得することを事前に伝えたいです。

上定市長

社内に育休のことを伝えづらかったですか？

多久和さん

そうでもないですが、あえて言うほどでもないと思っていました。全社に発信するのも恥ずかしいですし、伝え方が難しいです。



●家事・育児の役割分担は？

橋本さん

明確な家事分担はなく、できる方がやる。コミュニケーションを取りながら都合の付く方がやるという感じです。ちなみに僕は洗濯物をたたむのが好きです。(笑)

多久和さん

振り分けたわけではありませんが、自然に決まっていた感じです。

井上さん

お互いに苦手な家事をフォローするように分担しています。育休取得前は、ミルクを作ることが苦手でした。お湯をわかしたり冷ましていたりしている間に、泣いている赤ちゃんをどうしようもできない時間が心苦しくて。でも、育休中にチャレンジして苦手意識が克服できたので自分のタスクが一つ増えました。



谷口選手

役割分担の意識はなく、妻が求めていることや、「こうしたら楽になるかな」という意識で率先して子育てしています。最初は「手伝う」というスタンスを取っている自分がいて、妻から「二人の子どもでしょ。あなたも主役で子育てしなきゃ」と言われました。妻が入院中に学んだミルク作り、おむつ交換などのスキルを習得するために、まずは教えてもらおうという意味で「手伝う」と言ったことを伝えました。価値観のすり合わせを含め、コミュニケーションが一番大事だと思っています。

上定市長

私の世代では、役割分担を一つの大義名分にしていたところがありました。たまに台所に立つと「ありがとう」を求めてしまっ、その時に毎日してもらっていることだと気づくんです。家族として、家事も子育ても一緒にするという当たり前のことが大事ですね。

●取得期間・時期の決め方は

井上さん

産後の身体が回復する期間を考え、妻と相談して1ヵ月に決めました。実際に取ってみて1ヵ月では妻の身体が十分に回復できなかったので、2、3ヵ月は必要だと思いました。

谷口選手

子どもが父母と一緒にいられるのはすごく幸せなことだと思います。単身赴任だからこそ、帰ったときの子どもの様子から感じます。子どもの近くにいられる環境は、妻にとっても子どもにとっても、非常に大事ですので、たくさんのお父さんたちに取得してほしいです。

●皆さんにとって子育てとは

橋本さん

家族を作っていく期間かなと思っています。

多久和さん

自分を育ててくれる場でもあり、自分も成長させて貰える期間だと思います。

谷口選手

妻との思い出が一番深くなる時期かなと思っています。人としての成長や子どもに気づかされることもありますし、地域で育てていくのも重要です。何より子どもと、家族と過ごす時間が人生で一番大事な時期になると思うので、今は単身赴任で一緒にいられないことが悔やまれますが、一緒にいられる皆さんは今を大事にしてもらえればと思います。



これから「子育て期」を迎える皆様には、今日の座談会の内容を参考にいただければ幸いです。松江市として、より子育てしやすい環境づくりに取り組んでまいります。



見てね!

男性の育休取得のリアル part1～本人編～



座談会では「職場の変化」「子どもと出かけるおススメスポット」など貴重な意見が飛び交います。ぜひご覧ください。

YouTubeの松江市公式チャンネルからご覧ください



ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について考えてみませんか

ワーク・ライフ・バランスとは、性別に関係なく誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、さまざまな活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。

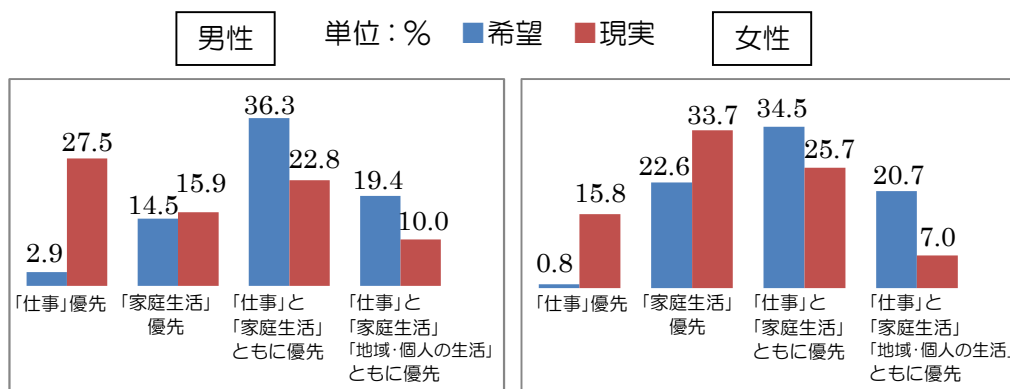
働き方の見直しで仕事の効率が高まり時間的余裕ができることで、仕事以外の生活が充実します。意欲や創造性が高まり、更なる仕事の充実につながるため、双方の好循環につながります。



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識の解消や、長時間労働の削減を含めた「働き方の見直し」など、社会全体で意識改革に取り組むことが大切です。

仕事、生活、地域・個人の生活について

「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」のバランス(希望)と(現実) —市民意識調査—



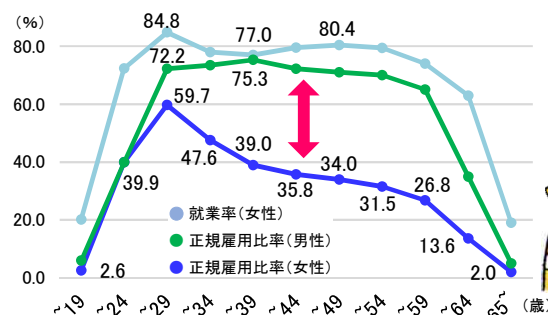
■（希望）は、男女とも「仕事と家庭生活をともに優先したい」が最も高い回答でした。

■（現実）は、男性は「仕事優先」女性は「家庭生活優先」が最も高い回答でした。

仕事と出産・育児・介護などの両立を目指して

出産・育児を理由に一旦離職する女性が多いことを示す「M字カーブ」は解消しつつありますが、女性の正規雇用比率は20代後半をピークに低下し、出産・育児を理由に非正規雇用が中心となる状況（L字カーブ）が見られます。

また、親の介護・看護で、仕事を辞めざるを得ない人が増えてきています。働きながら、安心して育児や介護にかかわれるようなワーク・ライフ・バランス社会の実現は今後、ますます重要な課題となります。

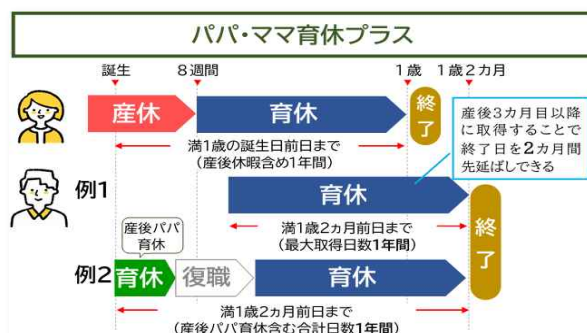
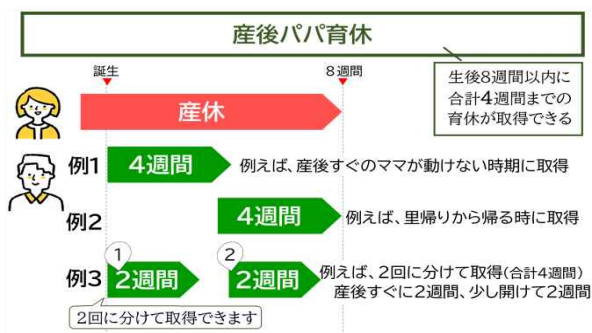


第1子出産
約3割が退職
出生動向調査
(2021)



介護・看護離職
年約11万人
就業構造基本調査
(2022)

仕事と育児・介護のための両立支援制度の概要(一部抜粋)



フルタイム勤務の
まま勤務時間を変
更したい

子どもの看護や家族
の介護をしたい

超過勤務や深夜勤務
をせずに働きたい

●フレックスタイム制

総勤務時間数を変えずに、日ごとの勤務時間数・勤務時間帯を変更

●早出遅出勤務

未就学児の養育、小学生の放課後児童クラブへの送迎、家族の介護のため勤務時間帯を変更

●休憩時間の短縮

未就学児の養育、小学生の送迎、家族の介護、妊娠中通勤配慮のために、職場にいる時間を短縮

●子の看護休暇

未就学児を看護するための休暇
(年5回〈子が2人以上の場合は10日〉)

●介護休暇

家族の介護を行うための休暇
(通算6月。3回まで分割可)

●短期介護休暇

(年5日〈要介護者が2人以上の場合は10日〉まで)

●深夜勤務の制限

未就学時の養育、家族の介護のため、深夜(午後10時～午前5時)に勤務しないこと

●超過勤務の制限・免除

(1月に24時間、1年に150時間)を越えて超過勤務しないこと

*両立支援制度はこの限りではありません。

女性の身体を守る

生理がつらいとき…
●生理休暇



生理日に就業が困難な場合、従事している業務を問わず休暇を請求することができます

働く女性のため
その他の制度

介護は育児と異なり、突然必要になることがあります。日頃から家族と介護について話し合っておくことが重要です。

また、誰もが直面する可能性がある問題なので、介護が必要になったときには、抱え込まず周囲の人や人事担当者に相談してみましょう。

介護はまだ先の
ことだけど…、
育児と何がちが
うのかな？

理解ある職
場で本当に
良かった

育休からの職場復帰は
体力的にも精神的にも
大変。夫が育休をとっ
てくれれば助かるわ…

各制度を利用したい時は、可能な限り早めに職場の上司や人事担当者に相談しましょう。



まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク会員

- ・アースサポート(株)
- ・あいおいニッセイ同和損害保険(株)島根支店
- ・アイカム(株)
- ・明石屋(株)
- ・アクサ生命保険(株)山陰支社
- ・アクサ生命保険(株)松江営業所
- ・アサヒ工業(株)
- ・出雲神々縁結びの宿 紺家
- ・一畑工業(株)
- ・一畑電気鉄道(株)
- ・(株)一畑百貨店
- ・(資)一文字家
- ・(株)イトハラ水産
- ・(株)今井書店
- ・(株)エースカンパニー
- ・(株)エヌサイン 松江営業所
- ・(株)エブリプラン
- ・(福)縁むすび福祉会
- ・(株)大前組
- ・(医)回春会
- ・(株)梶野工務店
- ・カナツ技建工業(株)
- ・(株)金見工務店
- ・協和地建コンサルタント(株)
- ・(株)KUTO
- ・(株)コウダイ
- ・(株)江友
- ・幸陽建設(株)
- ・(株)コダマ
- ・(株)コミクリ 松江オフィス
- ・(株)佐藤組
- ・サロン花水木
- ・(株)山陰管財
- ・(株)山陰合同銀行
- ・山陰中央テレビジョン放送(株)
- ・(株)さんびる
- ・サンベ電気(株)
- ・(株)システム工房エム
- ・認定NPO法人自然再生センター
- ・(株)島根銀行
- ・島根県後期高齢者医療広域連合
- ・島根県市町村職員共済組合
- ・島根県庁
- ・協同組合島根県鐵工会
- ・(一財)島根県東部勤労者共済会
- ・島根県農業協同組合くにびき地区本部
- ・(大)島根大学
- ・島根電工(株)
- ・(福)島根ライトハウス
- ・(有)シャルル
- ・(株)松和
- ・(株)真幸土木
- ・セコム山陰(株)
- ・曾田鉄工(有)
- ・損害保険ジャパン(株)山陰支店 松江支社
- ・第一生命保険(株)島根支社
- ・大和リース(株)山陰営業所
- ・(有)高浜印刷
- ・(株)谷口印刷
- ・(株)玉造温泉ゆうゆ
- ・(株)ちいきおこし
- ・中国電力(株)島根支社
- ・中国労働金庫松江支店
- ・つけしゃぶえんぎ
- ・(株)テクノプロジェクト
- ・テラテクノロジー(株)
- ・TERAMOTO 社会保険労務士法人
- ・東京海上日動火災保険(株)山陰支店
- ・(株)中井測量設計事務所
- ・中浦食品(株)
- ・(株)長岡塗装店
- ・(株)なかつか
- ・21世紀職業財団島根県・鳥取県駐在
- ・日新ホールディングス(株)
- ・(株)日本政策金融公庫松江支店
- ・日本郵便(株)
- 出雲東部地区連絡会(市内 43 郵便局)
- ・(株)日本海技術コンサルタンツ
- ・(株)庭の川島
- ・(株)ネットワーク応用通信研究所
- ・Hi-stock(ハイ ストック)
- ・(株)博愛社
- ・東出雲町商工会
- ・樋野電機工業(有)
- ・(株)ヒューマンシステム
- ・(株)フクテコ
- ・(株)藤井基礎設計事務所
- ・フジキコーポレーション(株)
- ・(株)藤原鐵工所
- ・双葉建設(有)
- ・(特非)プロジェクトゆうあい
- ・(株)ベルシステム 24
- 松江ソリューションセンター
- ・(株)豊洋
- ・北陽ビル管理(株)
- ・(株)ホテル一畑
- ・(株)増原産業建設
- ・(株)松江エクセルホテル東急
- ・(一社)松江観光協会
- ・まつえ北商工会
- ・松江着物レンタル 堀川小町
- ・(有)松江クロード
- ・(公財)松江市観光振興公社
- ・(福)松江市社会福祉協議会
- ・(公社)松江市シルバー人材センター
- ・(公財)松江市スポーツ・文化振興財団
- ・松江商工会議所
- ・(公財)松江体育協会
- ・松江地方・家庭裁判所
- ・松江土建(株)
- ・(福)松江福祉会
- ・まつえ南商工会
- ・丸高工業(株)
- ・まるなか建設(株)
- ・三菱マヒンドラ農機(株)
- ・社会保険労務士法人村松事務所
- ・明治安田生命保険(相)松江支社
- ・モリタ工業(株)
- ・モルツウェル(株)
- ・(株)八雲ソフトウェア
- ・(株)ユニコン
- ・(株)吉田写真堂
- ・(株)吉谷
- ・リコージャパン(株)
- ・リョーノーファクトリー(株)
- ・(株)YK マツヤ
- ・若林建設(株)
- ・松江市ガス局
- ・松江市交通局
- ・松江市上下水道局
- ・松江市立病院
- ・松江市役所

五十音順(令和5年8月31日現在)

まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク



だれもがいいきと明るく暮らすことができる社会の実現のため、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを進めようと経済界、労働界、教育機関、行政が共同で行った「まつえワーク・ライフ・バランス推進宣言」を共有・実現するために、ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組む企業・団体等による「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」が設立されました。(平成28年7月)

会費無料

ネットワークに加入して
他社の取り組みを
参考に見ませんか？

ネットワークへの
加入は随時受け付けています

【問い合わせ先】

ネットワーク事務局(松江市人権男女共同参画課)
〒690-0061 松江市白湯本町 43 番地(市民活動センター3 階)
TEL:0852-55-5477 FAX:0852-55-5542
メールアドレス: danjosankaku@city.matsue.lg.jp



まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク

検索