

女性に対する暴力をなくす
運動期間

11月12日～25日

～パープルリボンキャンペーン～

パープルリボンには、「ひとりで悩まず、まず相談を」というメッセージが込められています。

児童虐待防止推進月間

11月1日～30日

～オレンジリボンキャンペーン～

オレンジリボンには、「児童虐待防止」というメッセージが込められています。

2020
(令和2年)
11月 (No.26)

ゆめおーくだより

かしはらナビプラザ4階 男女共同参画広場

男性が育児休業を取得しやすい

社会をめざして！！



DVと児童虐待—DVは子どもの心を壊すもの—

DVと児童虐待は同じ家庭で同時に発生している場合があります。子どもが直接暴力を受けている場合は当然ですが、子どもの見ている前で夫婦で暴力をふるうことは(面前DV)は子どもへの心的虐待にあたります。また、DV被害を受けている人は、加害者に対する恐怖心から、子どもに対する暴力を制止することができなくなる場合があります。

ゆめおーく相談窓口

ひとりで悩まずご相談ください

無料相談

《女性による

女性のための面接相談》

女性が抱えるさまざまな心理的問題や悩みなど

■第1土曜日 10:30～13:30

■第2・3・4水曜日 9:00～12:00

※予約制 50分/1人

【問い合わせ】男女共同参画広場ゆめおーく

《女性相談員による電話相談》

生き方、夫婦、家族、DV、対人関係の問題や悩みなど

■第1～4水曜日 13:00～16:00

※30分程度/1人 第5水曜日は休み

【相談専用電話番号】TEL0744-29-5153

《編集後記》今年に入ってからコロナ感染拡大防止対策として、在宅ワークが推奨されるようになりました。しかし、夫が家にいることで、DVや児童虐待の相談も増えてきました。これは、妊娠・出産・育児という夫婦の協力体制が必要な時期に、妻が家事・育児を一人で担ってきた社会的背景も影響しているのではないのでしょうか？男性の育児休業があたり前になるということは、男女の対等な関係性が構築され子どもの人権を尊重する社会に繋がります。(岡本)

橿原市男女共同参画広場 ゆめおーく 〒634-0804 奈良県橿原市内膳町1-6-8 かしはらナビプラザ4階

Tel 0744-47-3090 開館時間 9:00～19:00

なぜ男性の育児休業取得が必要とされるのでしょうか？

男女の仕事と育児の両立を支援し、女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合う環境を整え、女性の出産意欲や継続就労促進に繋げることを目指しています。

厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」では、育児休業取得者の割合は、女性83%、男性7.48%となっています。男性の取得は年々増えてきてはいますが、2020年には、取得率を13%、5年後には30%とする目標には大きな開きがあります。

橿原市では第3次橿原市男女共同参画行動計画「自分らしく輝く かしはらプラン」に基づき、市民すべての人の人権が尊重され、個性と能力が輝く社会を次世代につないでいくため、男女共同参画広場ゆめおーくを中心にさまざまな事業を展開しています。

2016年に、橿原市男女共同参画推進委員会が実施した育児休業を取得した男性職員へのアンケート調査から、「育児休業を取ろうと思ったきっかけ、ママの反応、取ってみたプラスの面、育児休業について思うこと、育児休業を取ろうか迷われている方への一言」をご紹介します。

育児休業を取ろうと思われたきっかけはなんですか？

- ◎ 次女出産時、まだ長女は保育園児であり、妻が入院中に長女の養育に時間が必要不可欠でした。また、妻は長女出産時、退院後も産後の影響であまり動くことが出来なかった為、次女の出産時に育児休業を取得しようと思いました。
- ◎ 子供と時間を気にせず一緒に過ごしたかったからです。
- ◎ 妻が産後里帰りをしなかったため、仕事の調整ができる時期だったからです。
- ◎ 出産にあたり、妻がとても不安がっていたからです。
- ◎ 出産で苦労したのは妻ばかりなので、「これからは自分も負担を引き受けよう」と心に決め、取得しました。
- ◎ 取得できる職場環境であったからです。
- ◎ 自身及び妻の親の仕事などの関係で、協力を得られない状況で、また、第一子がまだ4歳で手がかり、妻一人では出産直後の対応が困難であったからです。
- ◎ 出産により女性は身体的に大きなダメージを受けると聞いており、妻の手助けを少しでもしたいという思いと、所属からの勧めもあり取得を決意しました。
- ◎ 妻が腰痛で入院したからです。



ママの反応は？



- ◎ 長女のお世話と退院後も産後は自宅で動くことが難しいので、助かったと言っています。
- ◎ 二人で育児休業を同時に取得できたため、家族で過ごす時間が増えたこと、そして妻の育児・家事負担が大幅に軽減できたことを非常に喜んでいました。
- ◎ 退院とともに第1子が夏休みになったところであり、こども2人を見るのはとても大変であったため、とても助かると喜んでいました。
- ◎ 精神的にとっても助かったと喜んでいました。もっと長く休んで欲しい。一人目の時も取って欲しかった、との事でした。
- ◎ 少し安心したようでした。
- ◎ 子育ての知識や経験が全くなかったため、心強く感じていた様子でした。また、夫が仕事を休んで職場に迷惑になるであろうことを心配していました。
- ◎ 「ずっと家におられたら邪魔かも」との事でした。
- ◎ 非常に助かり、ありがたいとのことでした。(特に上の子のサポートにおいて。)
- ◎ 育児と家事の負担を軽減してもらえると、素直に喜んでくれました。
- ◎ 初めての子育てに対する不安があった中、入院することになって落ち込んでいたこともあり、大変喜んでいました。



育児休業を取ってみて

プラスの面はどのようなものがありますか？

- ◎ 子供とのふれあいの時間が増えたこと。また、妻の家事の大変さを感じる事が出来たことです。
- ◎ 妻の偉大さ、寛容さを痛感しました。
- ◎ 育児の大変さが身にしみてよく分かりました。
- ◎ 妻が喜んでくれました。
- ◎ 自分の時間の全てを子どもと妻に費やせる貴重な時間を得ました。
- ◎ 同じ育児経験を積んだことで、お互いがどんな気持ちなのか、分かり合うことができるようになり、助け合ったり、いたわりあったりと、夫婦間のバランスをうまく維持できるようになりました。
- ◎ 子育ての負担が折半できること。父母のどちらかが体調不良やストレスを溜めていても、もう片方が対応するため、子への悪影響が減ることで。
- ◎ 二度と戻ることのない貴重な子どもとの濃密な時間を過ごすことができることです。



育児休業について

育児休業について思うことありますか？(期間・給与等)

- ◎ 自分は比較的短期間であったので、取得出来ましたが、長期間になるとなかなか取得しようと思えることが難しいのではないかと思います。その為、育児休業を取得しやすい職場づくりが出来れば、もっと取得しようと思える職員がふえるのではないのでしょうか。
- ◎ 長期間になると無給状態はキツイです。
- ◎ 取得するまで無給であるとは知らなかったです。また、一定割合が共済組合から手当金が出るということも知りませんでした。
- ◎ 手当金は出るが、やはり無給なので夫婦で長期間取るのは難しいです。
- ◎ 給与面のサポートは、及第点ではないかと思います。僕が取得したときは、短期でもボーナスが厳しく減少しましたが、その後の改正で、短期ではボーナスが減少しなくなったり、影響が相当低減しました。
- ◎ 核家族化が進む中、父母共に育児休業をとれることはありがたいです。
- ◎ 期間については十分ですが、給与に関しては、少なくとも1年は全額保障してもらえると助かります。
- ◎ 現在は最長で3年間育児休業を取得できますが、手当金が出るのが最初の1年間だけです。育児にはお金がかかるので、3年間手当金を支給してもらえると、ありがたいです。また、期間についても最長で就学前まで、部分休業については中学校就学前まで取得できればと思います。
- ◎ 給与等の支払われる期間を少しでも長くしてほしいです。



育児休業をとろうか迷われている方へ一言お願いします。

- ◎ 職場での理解が必要ですが、勇気を出して相談すれば、賛同してくれる職員は多いはずです。ぜひ育児休業を取得して下さい。
- ◎ 最初、職場に言うのは勇気がいると思います。自分も「え!?!ほんとに!?!」といった反応を誰かにされるのではと思っていましたが、皆さんとても優しい言葉をかけてくださいました。仕事の調整も大変かもしれませんが、それもやりとげると自分への自信にもつながると思います。妻だけでなく、子供もきっと「休んでくれてありがとう」、と思ってくれるのでは。
- ◎ 多くの女性は、出産後2ヶ月程度は、家事や育児をこなすため、母親のサポートを受けることが実情です。その役割を夫が担い、夫婦が家事や育児について互いに向き合って助け合う。たとえ短い期間であっても、夫婦が同じ立場で育児を一緒にスタートすることは、女性主導になりがちな育児生活において、夫婦のイコールな関係づくりの良いきっかけになると思います。
- ◎ 様々な事情から取得に躊躇いがあるかと思いますが、思い切って取得してしまえば何とかなるものです。取得に理解のない職場であれば、育児休業の経験者がその職場へ出向き、助言や説得することがあってもいいかもしれません。
- ◎ 迷われているのなら、是非取得してください。子どもの成長は思っているよりも早く感じるもので、今しかないこの時期を短時間でも子どもと一緒に過ごしてあげてください。



Advice

～アンケート結果から見えてくること～

男性の育児休業取得には、職場のワーク・ライフ・バランスへの配慮があり、個人の人生も大切に考え、積極的に育児参加する男性の育休の周知を計る上司「イクボス」の存在が不可欠であることがわかります。金銭面での不安は少なからずありますが、思い切って取得すれば満足度の高いものになっています。

育児休業の制度が整ったとしても、職場の残業、会議の回数の多さや有休休暇が取りにくい雰囲気職場であったなら、男性の意識とは関係なく取得することは難しくなります。社会や職場でイクメンを応援することは、女性の社会進出を応援する環境作りを整えることにも繋がってきます。

イクボスとは

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司の事です。子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼び、イクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーのことで、男性・女性は問いません。

イクボス宣言

「従業員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら安心して子育てに取り組める環境を作ります!!」と自治体や企業が社会に向けて宣言すること。奈良県内初のイクボス宣言が行われたのは「生駒市」平成28年12月22日、小紫雅史市長、商工会議所会頭以下46団体の市内企業および奈良先端科学技術大学院大学のトップが宣言しました。