# 「 第 16 回　Jichi　Joy　Café 」開催結果報告

## 2022 年度テーマ 「アフターコロナを見据えた働き方、職場づくり」

今回のテーマ

## 男性の育児休暇について

2023 年 2 月 27 日（月）に「第 16 回 Jichi Joy Café」を開催しました。今回のテーマは、「男性の育児休暇について」です。

2023 年 10 月 1 日より育児・介護休業法の法改正に「産後パパ育休」が新設されたことをご存知だったでしょうか。当院でも取得可能な制度であり、この新しい育休を当院で初めて取得された感染症科の鈴木貴之先生にその経験ご発表して頂きました。育休を取得しようと思った動機や取得する際の職場の理解など悩んだ点や良かったことについてお話し頂きました。産後パパ育休はこれまでの育児休暇と異なり、短期間に仕事をしながら育児にも参加できるというメリットがあります。これは、職場にも家族にも理解を得やすい働き方で、これからは取得希望者が増えるのではないかと考えられています。今回の Jichi Joy Café でも男子医学部生や男性医師・職員の方の参加が多かったことは、男性の育児休暇に関心が高まっている表れであると感じました。これまでの Jichi Joy Café では、育児と仕事の両立やキャリアアップについて女性からの目線で話題を提供してきましたが、これからは、性別にとらわれず各個人に合わせた働き方の情報を発信していきたいと考えています。

記

【　開催内容　】

① 開会あいさつ　　センターアドバイザー　小形　幸代先生

② 医師・研究者キャリア支援センターからのご報告　　センター協力教員　渡邉　賢治先生

※　詳細は、当センターHP に掲載

③ 講演テーマ：「産後パパ育休の体験談」　感染症科　鈴木　貴之　先生

＜一部抜粋＞

第16回 Jichi Joy Café

## 産後パパ育休の体験談

自治医科大学附属病院 感染症科
鈴木 貴之

## 自己紹介＆家族紹介

- 秋田県出身
- 秋田大学医学部 卒業
- 医師3年目から自治医大感染症科
- 現在は医師9年目，社会人大学院生
- 妻は自治医大卒業生
  義務年限のため，地域の病院に派遣中
- 長男は生後5か月

## 本日の内容

1. 男性の育休取得の現状と産後パパ育休の概説
2. 私のケース

## 日本の男性の育休取得率は低い

- 男性の育休取得者の割合は経時的に増加しているものの，女性と比較するとかなり少なく，2021年度は男性 13.97%，女性 85.1%.

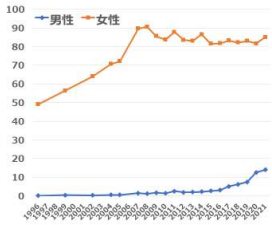
厚生労働省．令和3年度雇用均等基本調査．
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html

- 2014年の男性医師の育休取得者の割合は 2.6% (110人/4,286人)だった．

日本医師会．男女別育休取得についての男性医師の意識調査．
https://www.med.or.jp/doctor/kenshu/koseiri_rinsho/

- 日本の男性育休制度は給与の保障された休暇期間が最も長いため，UNICEFの育休制度のランキングで日本は世界一である．

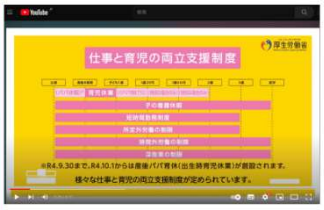
Gromada, Anna; Richardson, Dominic (2021). Where Do Rich Countries Stand on Childcare?, Innocenti Research Report, UNICEF Office of Research – Innocenti, Florence




## 育児・介護休業法の改正

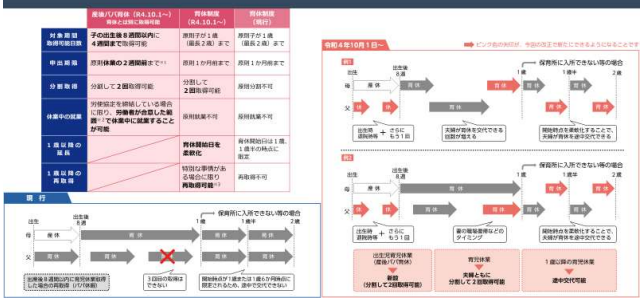
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf

## 厚労省もわかりやすく発信しています




https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

## 産後パパ育休（出生時育児休業）とは



| | 産後パパ育休（R4.10.1～）<br>育休とは別に取得可能 | 育休制度<br>（R4.10.1～） | 育休制度<br>（現行） |
|---|---|---|---|
| 対象期間<br>取得可能日数 | **子の出生後８週間以内**に<br>**４週間まで**取得可能 | 原則子が１歳<br>（最長２歳）まで | 原則子が１歳<br>（最長２歳）まで |
| 申出期限 | 原則**休業の２週間前**まで[1] | 原則１か月前まで | 原則１か月前まで |
| 分割取得 | 分割して**２回**取得可能 | 分割して<br>**２回**取得可能 | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り，**労働者が合意した範囲**[2]**で休業中に就業することが可能** | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| １歳以降の延長 | | **育休開始日を柔軟化** | 育休開始日は１歳，１歳６か月時点に固定 |
| １歳以降の再取得 | | 特別な事情がある場合に限り**再取得可能**[3] | 再取得不可 |







## 休業中の就業を行うための流れ

※２　具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
①労働者が就業してもよい場合は，事業主にその条件を申し出
②事業主は，労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
③労働者が同意
④事業主が通知

なお，就業可能日等には上限があります。
- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例）所定労働時間が１日８時間，１週間の所定労働日が５日の労働者が，
休業２週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒　就業日数上限５日，就業時間上限40時間，休業開始・終了予定日の就業は８時間未満

| 休業開始日 | 2日目 | 3日目 | 4日目 | 5日目 | 6日目 | 7日目 | 13日目 | 休業終了日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4時間 | 休 | 休 | 8時間 | 6時間 | 休 | 休 | 休 | 6時間 |
| 休 | | | | 休 | | 4時間 | | 休 |

## 9/30に事務局長通知が発出

令和4年9月30日

所属長各位

事務局長

**自治医科大学育児休業規程の一部改正について（通知）**

自治医科大学育児休業規程について一部改正し，10月1日付け施行されます。

今回の改正は，改正育児・介護休業法に対応するものであり，10月1日以降の当該規程に基づく制度を利用する際は添付の様式により申請することとなります。

つきましては，貴所属職員に周知くださいますようお願いいたします。

記

【主な改正内容】

○男性の育休取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育休の枠組みの創設

もっと早く周知してほしかった

## 育休取得を躊躇う要因が排除された！

他のスタッフにさらなる負担がかかる．　➡　制約はあるものの，働くことができる！

外勤は誰が穴埋めするのか？　➡　そのまま自分が勤務すればよい！

育休をとらないのが普通だと思っていた．　➡
- 生後3週までで育児の大変さがよくわかり，妻への負担が大きいことを認識した．
- 実家が遠方にあり，どちらの母も仕事をしているため，家族に長期間のサポートを求めるのが難しかった．
- 我が子がかわいいので，なるべく一緒にいたい．

**最大の理由は，私が育休を取得しないことに関して，妻の機嫌が悪かったから．**

## どのように就業日を決めたか；当初の予定

| | 日 | 月 | 午前のみ<br>火 | 水 | 午前のみ<br>木 | フルタイム<br>金 | 土 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 外勤 | | | 多田/稲葉 | | 南 | 鈴木 | |
| 私以外の実働部隊 | 宅直 | 3人 | 1人<br>＋研修生 | 3人<br>＋研修生 | 2人 | 3人 | 宅直 |
| | | | 4hr | | 4hr | 8hr | |

計16時間なら週40時間の半分以下

就業可能日等には上限があります
- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
  → **労働時間**だけでなく，**労働日**も半分以下にしなければならない
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

## どのように就業日を決めたか；実際には

| | 日 | 月 | 火 | 水 | フルタイム<br>木 | フルタイム<br>金 | 土 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 外勤 | | | 多田/稲葉 | | 南 | 鈴木 | |
| 私以外の実働部隊 | 宅直 | 3人 | 1人<br>＋研修生 | 3人<br>＋研修生 | 2人 | 3人 | 宅直 |
| | | | | | 8hr | 8hr | |

就業可能日等には上限があります
- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
  → **労働時間**だけでなく，**労働日**も半分以下にしなければならない
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

## 実際に産後パパ育休を取得して

| | |
|---|---|
| 我が子の成長を見守ることができ，楽しかった． | 産後の精神状態で母子だけで生活するのが不安だったので，もう1人いるだけで精神的に助かった． |
| 夫婦2人でゼロから育児経験を積み上げたので，育休終了後も自分だけが取り残されるということがなかった． | 出産直後からナチュラルに育児できるわけではなく，母親も育児能力がゼロから成長していくということを，夫に理解してもらえた． |
| 父子だけで最低限生活できるようになったので，生後1か月半の頃に妻が同期の結婚式に参加することができ，感謝された． | 育休をとってくれた（育児に参加したいと思っている）という気持ちが嬉しかった． |
| 妻の機嫌が良くなった． | 結局，夜泣きの際には起きてくれなかったが，日中に夫が子供をみている間に睡眠不足を緩和することができた． |
| 書類が面倒だった． | |

## 産後パパ育休取得を促進していく環境にするために

- 大事なミーティングの情報を共有する（Slack/Microsoft Teams）．
  ➢「久しぶりに病院に来たら，やり方が変わっていた」ということがない．
- どのような勤務ができるか各科で事前に考えてもらう．
  ➢感染症科はコンサルテーション/併診業務主体の診療科だったので，週1回勤務でもなんとかなる（自分でdecision makingできる学年だったことも大きい）．
  ➢働く義務はないので，完全に休んでもらっても良い．
- スタッフの確保（リクルート）を頑張る．
- 各科で育休取得の成功体験を重ねる．

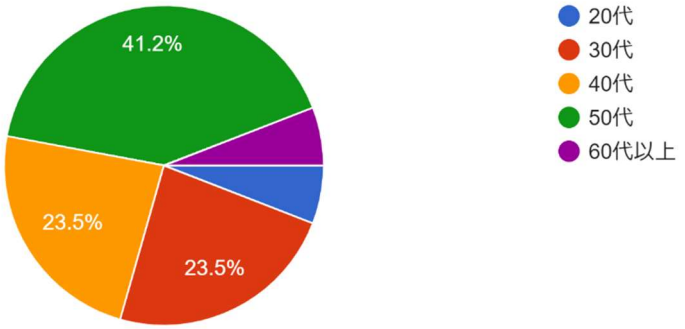
## まとめ

- 産後パパ育休は男性医師でも利用しやすい制度である．
- 今後，各科でも取得希望者が出ると予想されるため，どのような働き方を提供できるのか，事前に検討しておくとよいと思われる．

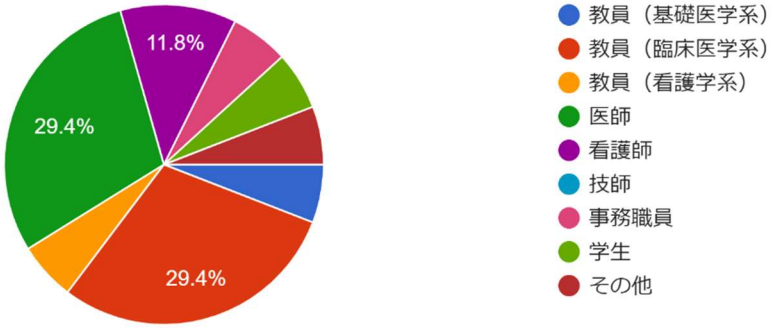
≪原文のとおり記載≫

# 「第 16 回　Jichi　Joy　Café」アンケート結果

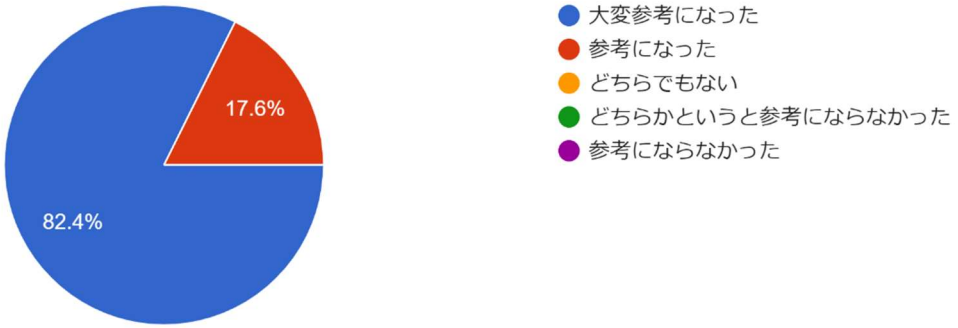
年齢




職種




イベントの内容について



**講話の中で参考になったことや印象に残ったことを教えてください。**

・男性育休取得例

・育休中に出勤できるようにすることで育休が取りやすくなるというのは考えたことが無かったが確かに良い落としどころだとも思いました。（私がポスドクで育休を取ったときはその辺は出勤記録に無い出勤とかで処理していた。）

・育児に参加することを妻が喜んでくれた、自分の子供が可愛くて一緒にいられて嬉しかった、といった率直なお気持ちを伺えて、とても新鮮でした。定年後の「ぬれ落ち葉」や「熟年離婚」といったこれまでの「家庭に居場所がない夫・父親像」を一新する、まさにフレッシュな驚きで、もっと声を上げていただけるように応援したいと思いました。熟年世代男性も家庭・家族を一緒に築くことを継続できていれば、寂しい現実はなかっただろうに、とも思いました。

・実際に体験されたことの振り返り

・産後パパ育休は就業が認められていることが印象に残りました

・育休中の働き方

・育児休暇を分割してとれる、半分以下の勤務時間、勤務日数ということでポイントを教えて頂き取得へのハードルが下がりました。男性が育児休暇を取らない文化を崩すことは重要ですが、女性が育児を一人で背負う文化を崩したいと考えました

・育休中の働き方

・制度の情報を入手しておくこと、周りの先生との普段から連携をとっておくこと、仕事環境を整えること…。不可能ではない！前例がある！ってことが知れただけでもとても良かったです。

・男性育休の取得法

・実際に育休を取られたときの経験談

・今回のパパ育休制度の良さは，働きながら育休が取得できることにあると感じています。ただ，その際の詳しいルール(生後何週までに取得する必要があるとか，週の就業時間や日数等)を理解するのが難しいなあと感じました。本学の事務職員の方が，いろいろサポートしてくれたというお話だったので，そうした育休コンサルタントのような事務職員の方の存在が，もっと広まると良いなあと思いました。

・どのように仕事を調整しながら、育児休暇を取得したかのプロセス。

・以前、父親がパパ育を取ることでその後の育児への参加や母親への協力が図れるということを聞いたことがあります。鈴木先生の話から同じことを感じることができました。

・育休取得にあたり、内部での業務調整などがスムーズであった点。

・産後パパ育休という新しい制度を始めてしった。具体的な内容が知れてよかった。

**フリーディスカッションで参考になったことや印象に残ったことを教えてください。**

・ディスカッションのコメントを聞いて、日本の特に病院で育休を取るのはかつては困難で、今でもなかなか難しいのだなあと思いました。ポスドクだと休むことで被害が出るのは本人と PI だけですが、医師や教員だと影響が出る範囲が広く、企業のように代わりがいるわけでもないので大変ですね。

・家事・育児に参加することで良好な家族関係を築きたいと思っておられる男性医師はおそらくそれなりの人数でおられる一方で、現状で育児休業の取得はハードルが高いと感じられているらしい現実的な感想を直接伺えて大変参考になりました。

・実際に体験されたことを踏まえた改善点
・職場の理解や働き方の多様性を認める環境が必要だと思いました
・男性職員の方がとろうとしてきてハードルになったことなどの意見が出され、現状それぞれが悩みながらも両立されていることを知ることが出来ました。男子学生さんも具体的なイメージを持てたとお話しされていて、将来こういった制度が使う人が増えるという期待がもてて嬉しかったです。管理職の意識改革が必要であることや、実際の取得についての講習会をすればなとても具体的な案もきかれ有意義な意見交換でした。
・制度についての啓発、勉強会などの取り組みがもとめられていること
・皆さまそれぞれの悩み、お考えが聞けて、今後もより良くなっていくことが想像できたことが嬉しかったです。
・男性の育休制度の取得について、部署ごとに理解してもらうことが必要である。
・制度周知のための説明会があると良いとの意見
・学生などの若い方の参加があった一方、診療科長などの職場環境を管理する立場の方が参加されていなかったのが気になりました
・育児休暇中に家事（食事の準備）を負担してくれるだけでも，育児中の妻にとっては助かるというお話に，その通りだと思いました。うっかりすると，男性が育児休暇を取ろうと考えたとき，イメージしているのは子どもの世話（育児）だけなのではないかと思います。しかし，実際のところ，育児休暇中にやらなければいけないことは，育児＋家事全般(つまり，夫婦二人分の食事の準備等々)の負担です。育児だけでも手いっぱいの妻にとって，夫婦二人が同時に育児休暇を取れることで，育児中の負担感が激減するということを，社会がもっと理解してもらえたらと思いました。
・女性参加者からの意見ではおおむね歓迎の声が多かった。男性参加者からは育休取得に対する問題や困難さの指摘があった印象がある。

**鈴木貴之先生へのメッセージがございましたらお書きください。**
・迅速な手続きに感服しました
・職場で前例がない状態で育休を取るのはなかなかやりづらかったのではないかと思いますが、前例を作っていただきありがとうございました。
・大変勉強になりました。本当にありがとうございました。
・男性の育休取得を促進するための具体的な対策のヒントを得ることができ、ありがとうございます。
・とても新しい働き方のお話をありがとうございました。皆で協力し合ってより良い働き方ができるような環境にしていきたいと思いました。
・先生の今回の体験について気づきを言語化して頂いたことが、大変これから育児休暇を取得を考えている方の参考になったと思います。とても分かりやすいプレゼンテーションをありがとうございました。出産されてからこの制度を使われたということですが、男性は育児休暇をとらないという先入観を捨ててチャレンジされたその行動力が素晴らしいと思います。
・ありがとうございました。これからも頑張ってください。まきちゃんにもよろしくお伝えください。いつもご機嫌な奥様であられますように♪
・前例を作ってくださりありがとうございます。今後は各診療科の先生ごとのモデルケースを作っていく過程になるかと思います。自分もそのモデルケースの一つになれるよう頑張ります。

・パパの育児参加に関して、とても素敵な印象を受けました。今後もご家族を大切に、今の時間を過ごしてください。
・男性育休のパイオニアとして大きな役割を果たされたと思います!　核家族化の中で、皆で家事育児に参加する意識が当たり前になると、円滑に進むことが多くなりそうです。プレゼン構成やお話のされ方がとても素晴らしく勉強になりました!
・先生の人柄が素敵です。仕事にも家庭にも一番良い選択をされようとしていて素晴らしいなと思いました。
・制度を知ってから勤務体制をシミュレーションし，職場の方々に理解してもらい，必要な書類を整えるまでの大変さは, 計り知れないものがあったのではないかと思います。その労力だけでも奥様への愛を感じました。
・周囲があまり活用していない中でパパ育を取ることは気持ち的な部分も含めて大変だっただろうと思いますが、先生がされたことやそれを伝えていくことは、日本の父親や医師の育児への参加やパパ育を促す働きかけになると思います。個人的には、この経験が今後の育児へのかかわりにどう影響するのかも興味がありぜひ聞きたいと思いました。
・貴重なご講演をありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。
・是非、2 回目の産後パパ育休も取得して頂き、新たな体験談を聞かせて頂きたい。