育児休業に関する体験記４

30 代　39 日間取得

①家事・育児について

１．育児休業前に,夫婦で家事・育児の分担をどのように話し合い,行ったか

妻は主に新生児の世話しながら、身体を休めることに専念する。夫は上の子（2 歳）の育児や保育園送迎・家事を行う。

２．育児休業後の家事・育児の参画の状況について

保育園の送迎等は祖父が対応。妻が上の子を寝かしつけている間に夫がミルクを与えたり、洗濯物干しや保育園準備を済ませる等、家事と育児を互いにバランス良く分担できている。

（妻 記載欄）休業取得者の家事・育児の参画の状況について

夫が育休を取って家庭に重きを置くことで、夫婦ともに生活リズムや環境の変化に対しても心にゆとりを持ちながら対応できたことが、一番良かったと思います。

夫が家事を行ってくれたので、しっかりと休息ができました。産後は上の子のメンタルケアも重要だと感じていましたが、親がゆとりを持つことでしっかり向き合うことができました。ママ一番！だった上の子ですが、今では常に後ろについて歩くくらいパパとの関係が深まったなと実感しています。

②仕事について

１．休業取得前,仕事の引継ぎはどのように行ったか２．評価・反省

早め（2 ケ月）に育休取得をしたい意向を上司、同僚に伝えた。

早めに意向を伝えたことで、仕事のスケジュールなど余裕を持って取り組むことができた。

③自由記述

上の子（2 歳）の通園があり、里帰りができず親族のサポートが得られにくい。

上の子の保育園への送迎が困難。会社のイメージアップ。育休取得率向上。

新潟市の育休支援制度の取得率向上。　以上の理由から取得を決めました。

協力会社の方に育休取得について話したら「育休を取得できるイメージがない会社」との認識があったようでとても驚かれました。実際、職場では男性の育休取得実績は少なく、断念する社員も少なくないと思います。次世代の育休取得のベース作り、取得実績が上がることで会社のイメージアップに繋がると考えたからです。

上司にあたる世代は男性の育休に馴染みがありませんが、推進することで取得がスタンダードになっていく時代だと思います。私は 30 代後半の狭間の世代ですが、これから家庭を築く後輩や入社してくる若者達が育休を取りやすくなる環境づくりが大切だと感じました。

職場は、現場仕事なので育休が取りにくいイメージは拭いきれませんが、次世代の就職活動においては「育休の取りやすさ」はポイントになってくると思うので、取得率向上という点では貢献できたと感じています。

産前、上の子の保育園の送迎や家事は妻が担当していました。私は、朝早く出勤し帰宅後も触れ合う時間は数時間でしたので育休中は、普段見ることができない園で過ごす子供の姿を目の当たりにし、先生とも顔が見える関わりが持てました。帰宅後はゆっくりと散歩をしたりして、スキンシップを多く取れたことで上の子のメンタルケアもできました。新生児という貴重な時間に寄り添うことができて父子共に有意義な時間を過ごせたと思います。

育児に積極的に参加することで子供たちの成長を間近に感じ、結果として育休を取得して本当に良かったと感じております。