

講演記録

男性の育休取得経験とそこからの課題

神 吉 直 人

本稿は、株式会社毎日放送（MBS）アナウンサー／総合編成局アナウンスセンター長の西靖氏と筆者との対談イベントの記録である。イベントは「おそろおそろ育休 その時、その後」と題し、2023年12月6日に、茨木市の文化・子育て複合施設であるおにクルで実施した（後援：茨木市）^{1), 2)}。西氏は、2023年2月にミシマ社から『おそろおそろ育休』を上梓している（西、2023）。

成熟社会研究所は「多様な価値観を認め、自らの生き方を選び取り、誰もがかけがえのない人として成長できる社会」を実現するため、「自立して生きる力を備えた「志」のある個人を育てる」ことを設立趣旨としている³⁾。男性による育休の取得は、取得者とその家族、さらには取得者の同僚や上司など、多くの者の価値観が影響し合う出来事といえる。イベントは、仕事と家庭生活を中心に、様々な視点が言語化される場となった。

以下の記述は、対談で実際に述べられた言葉をベースに、文章として読みやすいように、また発言の意図をより正確に表現できるように加筆や並び替えなどの変更を施している。また、雑談などカジュアルな部分を省略し、経営学の文脈に関わる内容のみを掲載している。

I. 育休を取って「よかった」こと

神吉：本日のテーマは「育休」です。男性の育休取得を入口に、育休制度全体についてお話したいと思っています。あと、書籍のタイトルが本当に秀逸だと思うんですが、この「おそろおそろ」の部分についても考えていこうと思います。

一点、ある方向のジェンダー観、つまり性別ごとの役割に関する価値観について「女性は家にいるべきだ」などと考えている方からは、もしかするとネガティブな感想があるかもしれま

せんが、本日はそういう方向のジェンダー観に関する話題には踏み込まずにいきいたいと考えています。

西氏：いや、なしっていうか、これは価値観が如実に反映される話ですよね。男性が育休を取るということをどういう風に受け止めるかは、まさにみなさんの価値観が表れる話なので、避けて通れないと思いますけどね。

神吉：そうですね。では、基本的なスタンスとして「男性の育休取得が一般的になった方がいいよね」くらいの前提を共有してお話できればと思います。それでは最初に、本にもたくさん書かれています、育休を取ってよかったですか？

西氏：よかったですね。本当によかった。

神吉：その「よかった」という感想に関わるエピソードを1つか2つご提供ください。

西氏：いろいろな意味で「育休取ってよかったな」っていうのはありまして、案外その質問が一番難しいんです。…1つは自分の家のことですね。朝起きて、子どもと妻と一緒にご飯を食べて、仕事に行って帰ってきて、一緒にお風呂に入って寝かし付けをして、ということを毎日のようにしていました。ですけど、育休で1日中家にいると「なんと自分は家の中のことを知らないんだらう」って思うんですね。

子どもは幼稚園に行きますが、育休を取る前から長男は僕が送っていました。毎朝子どもを幼稚園に送り届けてから出社していると、「偉いですね」とか言われて、何かやっている気になっていたわけですが、その子が肩から掛けてある鞆の中に何が入っていたのかまでは知らなかった。給食用のカトラリーとランチョンマットと…、それはこの袋に入れて、そこは蝶々結びにして。その外にハンガーにちょっと掛けるためのループを妻が縫い付けたハンドタオル。

それを4つ折りにして、また入れるっていうのを、それまでずっと妻がやっていたわけです。それを自分でやるようになる。じゃあ、それはどこにしまってあるのか。阪神電車のプリントのあるお気に入りのフォークは食洗器に入れていいのか、よくないのか。自分の家の中のことに、何にも知らないんですよ。本当になんにも知らない。

「ちょっと何か床がザラザラしてるな」と思ってクイックルワイパーをかけます。クイックルワイパーをひっくり返して、もう一遍やって捨てるわけです。ところがいつも置いてあるところを見たら、空っぽなわけですよ。クイックルワイパーのかけ方は分かります。だけど、ストックがどこにあるかは知らない。「世の中は知らないことだらけ」なんて言いますが、家の中こそ知らないことだらけだということが、まず分かった。

神吉：それは「よかった」エピソードですね。いい話だと思います。

西氏：もう1つ。僕は結婚が遅くて43歳で結婚して、45歳で最初の子どもが生まれました。だから52歳にして、まだ幼児や小学生のお父さんなんですけど、同世代の友達のところの子どもはだいたいもう中高生以上になっています。で、みんな口を揃えて「案外、子どもと一緒にいられる時間って短いよ」って言うんです。確かに思い起こせば、中学生くらいから「親と一緒にいる姿を友達に見られるのは恥ずかしい」「そういうのダサイ」みたいな感覚は自分にもあった。だから、子どもが小さいうちにいっぱい関わっておきたいという気持ちがあります。育休を取った1つの目的でもあるし、実際、一緒に過ごす時間はたくさん取れたと思います。

一方で、同時に一緒にいることで「めっちゃイライラするわ」ってこともあります。だから「一緒にいられる＝幸せ」とだけ思って育休を取るとえらい目に遭うんですよ。「もう幼稚園行く時間やで」「あと2分で、あと2分で出発しないと門が閉まるよ」なんてときに「この床板の線、踏まずに歩く～」とかやり始めるわけですよ、子どもは。イラッてなるんですよ。そんなことやってるとテーブルにガーンと当たって、バシャーンと牛乳をこぼすわけです。ほんと、外は雨なわけです。「この牛乳こぼしたや

つ、どうするん…」とか思うわけですよ。そういう子どもに対するいろいろな感情は、週末パパだけではなかなか感じられない。いろいろなものを感じられたのも「よかった」と言えますね。

Ⅱ. 育休≠休み

神吉：育休を取ってよかったとのことですが、会場の方から事前に「MBSの方々が西さんの姿を見て、後に続いた（取得した）」というケースはありましたか」という質問がありました（Appendix1-03）。ブログや本の読者からの事例も含めて、そのようなお話はありましたか。

西氏：僕が育休取得したのは2年前の夏なんですが、その直後に産後パパ育休という、子どもが生まれた直後に男性が育休を取りやすくするための制度が始まりました。その制度では育休を2回に分けて取れるし、育休中に希望の日だけ勤務することもできます。「男性育休、取ってくださいね。取りなさいね」という流れになってきました⁴⁾。

そして、1,000人以上の規模の事業者は、男性の育休取得に関する情報を公開しなさいという制度も。これは、「絶対取らせろよ」っていうメッセージですよ。

神吉：1,000人以上の規模の企業に対する取得率公表の義務化は、今年の4月以降ですね⁵⁾。2025年度までに男性の育児休業取得率を50%にすることが、現在、政府目標になっています。2030年度までには、85%に引き上げる目標もあります⁶⁾。

西氏：そういうタイミングだったので、「僕が取ったから、うちの会社で男性育休の取得率が上がった」と胸を張って言えるかどうかは分かりませんが、後輩が1人取りました。第二子が生まれるときに、「西さん、育休取りましたよね。どうでした？」と聞きに来てくれた。これは、すごく嬉しかったですね。

あとは、本にも書いたことですが、育休取得を決めたときに、報道記者の後輩が僕より先に1か月ほど育休を取ったことがあるという話を聞きました。そこでその彼を訪ねて「育休取ったんやって？ どうやった？」って聞いたら、苦笑いの表情で「いやあ、もう育休はいいっす

わ」って言ったんです。僕はもう育休取得を決めていたし、彼は1か月ですが僕は4か月取るつもりで手続きをほぼ終えていたので「何？何？何でもうええの？」と尋ねました。

報道記者ってとても忙しいんです。例えば、捜査一課長の家の前で、朝にネタをもらうまでずっと待っている。または夜に帰ってくるのを待って「例の件、いつ逮捕ですかね」と聞く。“夜討ち朝駆け”というんですが、今もそのようなことをやっています。とにかく忙しい仕事です。

彼は、1か月もまとめて休むなんて入社後初めてだったので「溜まっている本とか読めるかな」と思っていたそうです。そうしたら、すごくやる事が多くて、思っていたのと全然違って。しかも、ずっと家の中にいたので、奥さんとも何となくぎくしゃくしてケンカも増えたそうです。実際、彼はその後2人目が生まれましたが、そのときには育休を取りませんでした。

育児“休暇”だと思っていると、つまり“ホリデー”だと思うと、それは結構大変なことになるんですよ。育児“休業”ですから。休暇じゃなくてね。会社を休むわけですが、仕事を休むわけじゃない。家事という仕事、育児という仕事をやる時間なんだという前提を持っておくのは、実はすごく大事なことだと思います。

神吉：事前のアンケートは、うちの職員さんにも答えてもらっているのですが、そういう意見もありました。ある女性は「男性育休には大賛成ですが、せっかく育休を取得しても通常の休みのように過ごされては、パートナーの負担が増すばかりです」と書いています（Appendix2-15）。

西氏：育休制度を使うと、会社からの給料はなくなりますが、その間は67%、3分の2の額の育児休業給付金がもらえます⁷⁾。これは非課税です。健康保険料などの社会保険料も天引きされませんから、実質は元々もらっていた額の8割強ぐらいはもらえるわけですよ、会社に行かなくても。だから、“名ばかり育休”という言葉まである。すごく得な制度だと思われるかもしれませんが、実際は大変ですよ。

神吉：これに関連するもので、「わが家の場合、数日取得すれば税負担が優遇されるという制度を活用するためだけの取得となりました」という回答がありました（Appendix2-07）。

西氏：先ほどの話に戻しますが、休暇だと定義すると「自分のやりたいことをやる時間」ということになるじゃないですか。でも、家事・育児という体験では、自分では今までやろうと思わなかったことができる。これを「やる」と思うか「やらされる」と思うか。この差は大きい。

私が育休を取得したのは夏でしたから、子どもの夏休みと重なって10何日か連続でセミ捕りに行きました。50歳になって、木を見ればどこにアブラゼミがいるかが分かるようになるんです。そんなこと、なかなかないわけですよ。他にもフライパンを洗うときに、洗剤で洗う前にまず布切れで拭き取れるだけ拭き取ってとか、その後こっちのスポンジでちょっとこうしてとかね。知らなくてもいいと思われる方もいるかもしれないけれども、それを知ってすごいことで。僕は、育休後の西靖は、本当に“ver.2.0”になっていると思うんですよ。だって、育休前は、この本にも書きましたけれど、コーヒーを淹れる以上のことはしたことがなかったんですから。

初めてお味噌汁を作ったのは、いつもの時間になっても妻が起きてこなかった日でした。もう明らかに疲弊しているわけですよ。次男が夜全然寝てくれなくて、おっぱいあげて、起きて、おっぱいあげて、ちょっと寝たらまた「おぎゃあ」って言って…という時期でした。それを夜通しやっているから寝不足なんですよ。朝、長男を幼稚園に連れていく時間が迫っているのに、妻が起きてこない。「朝ご飯作ってよ」って起こすのはどうも忍びない。「どうしようかな」と思って、とりあえずお米を炊いて、「豆腐はこう切るのか？」と思いながら見様見真似で切って。ワカメを一つかみ入れたら、すごく増えて。

そういう一つひとつが、ものすごい、めくるめく体験の連続だった。それは、会社において、ずっと座っていてはできない経験ができる場でした。これを休暇だと思っていると「何でこんなことせなあかんねん」というモードになってしまう。「今、いろんなものをもらっているぞ」、そして「家族に対してやれることをやるぞ」という、そういう時間だという構えは必要かと思います。

Ⅲ. 育休と仕事のやりがい, キャリア

神吉：会社の話として、西さんの育休取得後、育休に対するMBSの空気感はどのようなものでしょうか。

西氏：繰り返しになりますが、僕の取得で空気が変わったとは全然思わない。すべての仕事は、基本的に替えが利きます。「角淳一がいなかったら毎日放送じゃない」って言われましたけど、角さんが辞めても毎日放送は毎日放送ですから。また、替えが利くような状態にすることは管理職の仕事の1つです。

でも、アナウンサーには、「西靖さんの声で読んでほしい」みたいな要望があります。そして、働いている側は「あなたの声が1番いい。あなたの読み方が1番いい。あなたに伝えてほしい」と言われる仕事をしたいと思っているわけです。だから、やっぱり休みたくないんですよ。自分が不在の時間って不安なんです。できれば休みたくない。

神吉：ワークホリックに聞こえますね。

西氏：僕、20代、30代の頃は、休みの日が普通に休みだったら不安でしたから。「えっ、用事ない？俺、空いてるけど」って言うぐらいでした。本当に、「もっとやりたい、もっと仕事したい、休みなんてなくていい」と思っていました。

今年の日本シリーズはタイガースとオリックスの関西ダービーでした。MBSは第3戦と第6戦を放送するとなると、スポーツアナウンサーは「誰がしゃべるんやろ、実況？」と色めき立ちます。やっぱり「俺がやりたい」って思うんです。そのときに育休を取っていたら、そのチャンスがなくなるわけですよ。この意味でも、やはりアナウンサーには属人的な部分が非常にある。どんな職種でもそうだと思いますが、誰でもいい仕事ばかりではないというところが誇りだったりもするんです。

ところが、僕の後で初めて子どもが生まれた男性スポーツアナウンサーの後輩が「西さん、育休どうでした？」って聞いてきてくれました。さっきも言いましたが、僕はそれがとても嬉しかった。僕が育休を取って会社が変わったとは全然思いませんが、報道の彼みたいに僕が「もういいっすわ」っていう顔をするのでは

なく、「めっちゃおもしろいぞ、育休って」と言い続けていることで、ちょっとだけいい影響を及ぼすことができたかもしれない。

神吉：西さんは管理職なわけですが、やはり管理職の理解があるというのは、取得する側にとって、とても大きいと想像します。とはいえ、管理職の方は大変ですよ、いろいろな差配など。

西氏：そうですね。育休から戻ってアナウンスセンター長になりましたが、後輩が「すみません、子どもがちょっと熱を出しちゃったんで、今から保育園に迎えに行かなきゃいけないんですけど、17時と18時35分のニュースを誰か…」となることがあります。それに対して「あ、大丈夫。とりあえず行っといで」と言うときに、熱を出して不安そうにして、お母さんが迎えに来るのを待っている顔を思い浮かべることができるようになったと、僕は自覚的には思っています。西靖2.0は。

神吉：1.0のときは、嫌な顔をしていたんですか？

西氏：嫌な顔はしていなかったと思うけれど、もう少しドライだったような気がする。「(語気を上げて) え？大丈夫なん？何とかするわ」という感じで。迎えに行く人への理解というものが、西靖2.0には実装されてるわけです。だって、熱を出している子どもをケアできる存在は他にいないんだもん。

僕が管理職になってからはコロナもありました。「誰々アナウンサーがコロナです」となったら、10日間くらい来られないわけじゃないですか。「その間、誰が何すんねん」というパズルをずっと考えていました。

今は女性アナウンサーが2人育休を取っています。彼女らがどのように職場に帰ってくるかについては、自分が取ったこともあって、やはりすごく考えます。うちの会社では、育休後の女性は子どもが1歳くらいになったら職場に復帰するパターンが多いのですが、例えば熱を出したときには迎えに行かなきゃいけない。「子どもが嘔吐していて大変なんです」なんて言ったら、「今日は来なくていいよ」と言うけれども、そこには別のアナウンサーをカバーに立てなきゃいけない。子どもが小さいうちはそういう事態が起こりやすいですから、レギュラー番組は担当させにくいんです。だから、これまでは基本的に、基本的にですよ、「今日は15時

と16時のニュースをつけて」みたいな感じで、他の人でもできるシフト仕事をしばらくやりながら徐々に復帰ということが多かった。

ですが、やはりそれでは彼女たちの能力を生かしきれてないと思うし、アナウンサーとして、放送人としてやりたいこともきっとある。だから、例えば育児勤務で少し短い勤務時間だとしても「『あなただから頼みたいんですよ』という仕事をちゃんとマッチングした方が、やりがいもあるよね」とは思っている。ですけど、これも人によるんです。「しばしば休むと思うので、あまりレギュラーつけないでください」という人もいるから、それはそれに合わせるということもありますね。

神吉：育休取得には、そういう当人の働き方に関する価値観が関連しますね⁸⁾。その一方で、最初に「おそろおそろ」をテーマにしたい」と言いましたが、育休を取るのが怖いという理由の1つに、周りの空気があると思います。さらにこれに加えて、やはりキャリアに対する懸念もあると思うんです。育休を取ったことで、懲罰的にキャリアが損なわれるというダメな企業もあると聞きます。このような極端な話でなくても、キャリアアップに、何かを経験することや、何らかの数字をクリアすることが必須な場合、休んでしまうとその条件を満たせなくなるので、結局育休がキャリアを損ねることになってしまいます⁹⁾。

先程のお話の中にあったことで言えば、レギュラー番組を持たないことで、その人の昇進などに傷がつく、何らかのマイナスがあるということはアナウンサーの業界にはないのでしょうか。

西氏：少なくとも毎日放送にはないです。

神吉：それはアナウンサーに限らず、一般職や技術職の方々でも同じですか。

西氏：同じです。どんな番組をやって、どんな業績を上げてということが、もちろんキャリアアップに関わる1つの要素であると思うんです。だから、例えば育休を半年、男性でも長い人だと1年取る人は取るとなると、社会人として、会社人としての業績が中断されるわけですから、その分何らかの昇進のタイミングがちょっと遅くなるというのは、実際問題としてはあるかもしれない。ですが、そのことで懲罰的に「こいつ

は何も生み出していないから評価を下げる」ということは基本的にはないと思います。

誰だったかな。誰かが言っていましたが、そんなことをものともせずに会社の仕事を完璧にやって、八面六臂の活躍で業績を生み出して、家でも良きパパで育休もちゃんと取って…というのをモデルにしすぎ。漫画やないねんから。「1年休んだら、仕事は1年止まる」のが当たり前というくらいの構えにしとかなないと、育休なんて取れません。これは「“育休を取るとマイナス”ということを諦めて受け入れろ」という意味では決してない。言い方がすごく難しいんですけどね。

IV. 越境学習としての育休

西氏：後輩たちにもくどいほど伝えているんですが、「育休は、ただの断絶ではない」。「せっかく育休を取るんだったら、お土産をいくつも受け取ろうぜ」と思っています。それは職場にも還元できることだったりするんですね。

僕の仕事では、例えば児童虐待などをニュースで扱います。以前は、虐待というのは、基本的に未熟な親が自分をコントロールできずに子どもに手を上げたり、ネグレクトしたりするものだと思っていました。基本的にはその通りなんです。その通りなんだけれども、24時間ずっと一緒にいたら、何回か子どもにイラッとするんですよ。「いつになったら風呂から出てくんの？」って思っていたら、柚子湯の柚子に指突っ込んで、ぐるぐるぐるぐる回してるわけですよ。夜はなかなか寝ない。朝は起きてこない。ご飯は残すくせに、おやつはほしがる。振り返れば微笑ましい場面も、立て続けだったり、こちらに余裕がなかったりすると、イラッとしちゃう。

そうすると、虐待には至らないとしても、子どもに手を上げるということは、僕と切り離された別のカテゴリーの人がやっていることではないという、ある種の地続きの予感がするんですよ。その予感があってこそ、どうやって自分をコントロールしようか、どこにこの空気を吐き出そうかなどということも考えられるようになるわけです。自身の中でそういう風に虐待というものを位置づけていると、ニュースを読

む際に「どんな事情があったんやろう」って、ふと思うわけです。このように、ニュースを理解するということにおいて、やはり僕は変わったと思うんですね。世の中の見え方が変わる、同僚の状況への理解の深さも変わる。育休からもらったものがいくつもあると僕は思っていて、それ込みで「キャリアの断絶じゃないよ」と言いたい。

それに、昇進という意味で、次長から部長になって、部長から局次長になって…というスピードが1年遅れたとして、「それは不幸なことですか」とも思います。人生の最終目標が「豊かな人生を最後まで送る」ということだとすると、僕は今のところとても豊かな人生を送っています。豊かな人生を送るために、キャリアは一次直線的に上がっていかねばいけないというところから一旦離れると、いろいろなものが割り切れるという感覚が少しありました。これも西靖 2.0 です。

神吉：家事をする家は英語ではホームと言いますが、西さんにとっては、長らく職場の方がホームで、家事や家庭がアウェイだったという感じなんでしょうか。経営学では、近年、越境学習という概念が注目されています¹⁰⁾。

所属組織以外で、PTA への参加や他の会社への出向など、他所の自分たちのやり方が通用しないところを経験することで、元の組織に戻った際にそこがもっと良くなるといった話です。法政大学の石山先生などが積極的に研究されています。

西氏：越境学習、今度から使わせてもらいます。こんな長い話をしなくてもよかった。家庭にも学ぶことがあるというのは、越境学習っていうのね。これは本当にそうですよ。

V. 社会関係資本と交換関係¹¹⁾

西氏：実はこの夏、母親が病気をして、しばらく入院しました。うちの父親は岡山県の公務員でしたが、いわゆる仕事人間でして、専業主婦の母親が家のことはずっとやっていました。僕はこっちにいるし、妹がいますが彼女は福岡なので、年老いた両親は岡山で2人暮らしなんです。そこで母親が入院したわけです。

82歳の父親が「家事とはこんなに大変なの

か」って言っています。彼は今それを学んでいるんです。「洗濯物というのは、出しておけば洗って畳んで置いてあるものだ」っていう人生だったんです。それが1人暮らしだと、洗濯物を脱いで何もしなければ、翌日もそこに脱いでおいたまま。そのようなことを、今彼は全身で実感しています。

前向きに「今日は里芋の煮っころがしを作った」とか言って写真を送ってきますが、最初は大変でした。母の最初の入院のときは父親も塞ぎ込んでしまって。家事もできませんでしたから、実家のご近所さんに差し入れをもらったり、話し相手になってもらったりして助けていただいて、どうにかこうにか病と闘っている状況です。

うちの父が権威主義的だとか、そういうことではなくて、昭和16年生まれとしては、まあそれがデフォルトのような気がするんです。けれど、80を過ぎて、初めての家事にオタオタしている父の姿を見るにつけ、家の中をストレンジプレイスではなく、自分の手触りのある場所にしておくということは、すごく大事なことだと思いますね。育休はそういう文脈で捉えることもできるかなと思います。

神吉：今、ちょうどご近所に助けられたというお話がありました。本には奥さんの社交性の高さが随所に描かれています。育児という、その家庭内の、家族だけの話だと思うけれども、育休制度を利用するとなると会社の人も含めた話になる。そこからさらに広げて、近所の人たちや地域との付き合いによって、育児に対するサポートが広がることや、その他のいろいろなものが豊かになるという現象が、とてもよく書かれていたという印象です。

西氏：本当に妻の社交性に助けられています。幼稚園の体操服って結構高くて、1着5,000円とかするんです。それをご近所でもらってくるんですよ。だって、体操服みたいに丈夫なものは、そう傷まないんです。うちの幼稚園は年少、年中、年長の3年ですが、3年着ても傷まない。しかも途中で大きくなるから、サイズも変わるでしょ。だからこの界限で体操服がぐるぐる回っているんです。

うちはAさんからもらいました。Aって名前が書いてあるんですが、その下をよく見たら

B って書いてあるんです。「おお、うちで3軒目か」と。これをやると体操服で商いをしている人たちは儲からないという話になりますが、このやり取りによって、そこに1つの循環の輪ができるんです。体操服をもらった「ありがとう、ただで手に入ったわ」で済むわけではない。「こないだ駅前にできたお菓子屋さんの焼き菓子、結構イケてるって聞いたから買ってきたの。どうぞ」みたいなやり取りが続く。そして「どうぞ」と言われた体操服をくれたAさんも、もらっておいてそのままとはならない。次に旅行に行ったときに、「西さん『これ好き』って言うてたやん」みたいな感じで、またお土産が回ってくる。

そういう形で、「体操服がほしいから体操服を買う。お金を払う」というシンプルな商行為とは異なる、少し何かメッセージのついた、タグ付きの循環みたいなものがたくさんできるんですよ。うちは子どもが3人だから、三輪車や自転車もいっぱいあるんですけど、この後長男が乗る予定の24インチの自転車も既にご近所からいただいてスタンバイしています。うちの三男はそろそろ三輪車を卒業しそうな雰囲気だから、三輪車は多分Cさんのところに行くかな、みたいなこともありますね。

神吉：本の最後の方では、習い事の送り迎えで車に乗せてもらってまでいる。これは僕の場合は驚きでした。物が行ったり来たりする話はよく聞きますが、送り迎えまでやるのかと。奥さん、「さすがだな」と思いました。

西氏：割と普通ですね。長男が市の体操教室みたいなものに参加しています。長男が習っている間に、次男が皮膚科で診てもらおうというようなことは、子どもが3人いるとけっこうある。子どもの病院って混むんですよ。それで、体操が終わる時間になってもまだ病院が終わらないとなると、「ごめん、ちょっと連れて帰ってくれる？」みたいな感じでお願いしている。そういうことはしょっちゅうです。

細かいことを言えば、そこで例えば事故があったら「誰の責任なんだ」みたいな話になるかもしれない。「自分の子どもの安全は家庭で責任を持つべきだ。そこを人に委ねるなんて」と言う人もいるかもしれないけれど、このコミュニティ、そしてコミュニケーションは本

当に侮れなくて、そこから学ぶことがすごく多い。めちゃくちゃ勉強になるんです。

これもまさに越境学習。アナウンスセンター長をやっていると、会社ではアナウンサーとばかり話すんです。概ね共通の価値観だから、いろいろな前提をすっ飛ばして話ができる。もちろん仕事は早いし、それでいいんですけど、やはりモノカルチャーというか、世界が狭くなる場所もある。その点、他のお父さんやお母さんの子どもへの接し方などを見て「ああそうか」って思うことはたくさんあります。

VI. 援助要請と支援の連鎖

神吉：2.0ですね。また奥さんの話に戻します。簡単に「ちょっと助けて」って言えるわけですよ。これもまた経営学の話になりますが、「助けて」と言えるかどうか援助要請（help seeking）というテーマで研究されているんです¹²⁾。助けを求めるという行動を取れることが大事なことでとされているんですが、会社の中でも「助けて」と言えない人はいる。また、言いにくい空気みたいなものがあると¹³⁾、やはり“おそろおそろ”になる。育休を取れないという事象は、この延長線上にあるのではないかと思います。そのように「助けて」と言えない人がいるということについて、どのように思われますか。

西氏：そうですね。育休を取るまでというよりも、子どもが生まれる前までという感じですが、「自分の家のことは自分の責任としてやる」という感覚は、今より強固だったと思います。つなかりを拒絶するわけではないけれども「家のことを他者に依存するっていうのは違うよね」という線引きがあったような。だけど、コロナ禍も経て、つながることが普通になったということもあるんですが、そのボーダーに関するハードルが、僕たちの家族の中でも下がったという風に感じますね。

コロナ禍では、何をするにも家族単位ということを強いられました。だけど、最近では2家族一緒に食事に行ったり、3家族でキャンプに行ったりと、随分変わってきましたね。うちと同じで男の子が3人いるDさん家族とも仲良くさせてもらっているんですが、Dさんのお

母さんに「あ、体操の後、連れて帰ったげるわ、長男くん」みたいな感じで、うちの子どもがお世話になったんです。そのとき、僕は育休中やったと思うんですけど、「すみません、ありがとうございます」と言ったら、そのDママさんが「いや、うちもね、先輩のお母さんにめっちゃ助けられたんで」って仰ったんです。

つまり、“体操服を買いますーお金を払います”という往復ではなく、そっちからもらった恩をこっちに返すということで、これは「めっちゃ素敵な話」と思いました。自分の親から受け継いだものを自分の子どもにという、時間軸を縦に見たつながりもたくさんある。それに加えて、「私もいっぱい助けられたんで」ということを、同時代の横の関係性で恩返しできるとするのはとても豊かなことだなと思って、気持ち良かったんですよ。そう言ってもらうと、子どもを見てもらうということについて、こちらもすごく気が楽になる。逆に誰かが困っているときに「あ、僕連れて帰りましょうか？」って自然に言える予感がするんです。そういう縦横の織りなす絆のようなものは、人生をとても豊かにしてくれると思いますね。

VII. レジリエンスのある組織とその支援

神吉：会社の中で、育休を取得した人たちはそのようなお互い様の連鎖を経験して、そういうものをつないでいく意義を実感できるかもしれません。けれども、子どもを産まない家庭もあるし、結婚しない人もいます。先輩からもらったから私も後輩に流すという話だとすると、これは少しネガティブな聞こえ方になるかもしれませんが、独身や子どもがいない人は「私たちはそういうのを被るだけだ」と思うかもしれません¹⁴⁾。

これも本学の職員さんのアンケートの記述に、「男性育休に限りませんが、育休を取得された方がしていた業務を、残りのメンバーで多かれ少なかれカバーすることになります。この残りのメンバーへのケアやインセンティブなど組織としての取り組みや、個々人の心の持ちようなどについて考えていきたい」というものがありました（Appendix2-05）。西さんは管理職として、子育てを経験しない人たちをどのよう

に巻き込んでいこうとお考えですか。また、何らかの制度、仕組みを作っていくとすれば、どのような配慮が考えられますか。

西氏：そうですね。僕が育休を取るときに“おそろおそろ”というタイトルに付けたことにも、自分が背負っていたものをある程度肩代わりしてもらうことへの申し訳なさは確かにあって。でも、どうなんだろう。「そこを肩代わりする方の身にもなれよ」というようなことなのかな？何だろう…。そもそも、僕が育休から得られると思うもの…、せっかく取るんだったらいろいろなものをお土産として持って帰るという話は、「育休だから」というものでもないと思うんです。それまで「ここが自分の唯一の居場所だ」と思っていたところとは違うところに自分の身を置いてみるということだと思います。

だから、“育休至上主義”ではなくて、育休以外にもボランティアや副業など、まさに越境学習となるようなところに、一定期間自分の身を置いてみることにについての制度的な支援が考えられるかもしれません。いわゆるリスキリングや、学びを深めたいという人には、社会人のまま大学院に入ることを支援するとか。子どもの有無にかかわらず、違うところ、異なる経験にリーチすることへの配慮は、1つの支援になるのかなと思います。

神吉：今の話に関連して、1つの話をご紹介します。早稲田大学の大湾先生が、誰か1人、2人欠けても、他の人がすぐにカバーできる職場が望ましいという議論をされています¹⁵⁾。専門的には、回復力や復元力を意味するレジリエンスが高い職場と言います。

育休は子育てに関わる話ですが、休職につながる出来事は育児以外にもいろいろあります。先程、西さんのお母さんが闘病中というお話がありましたが、今後、管理職の西さんが介護で職場を離れるという可能性も考えられる。育児以外にも、介護や本人の病気、退職やボランティアへの参加なども含めて、いろいろな形で誰かが欠けるということは必ず起こる。代替性を高めることやDXの導入など、育休に限らない欠員支援体制の構築について、どう思われますか。

西氏：うちの職場には今、定年退職が決まっている人がいます。この12月で1人若いアナウンサー

が辞めてしまうし、育休中の人も2人…ということで、管理職としては手一杯なんです。本当に人がいない状況です。だけれど、今会社は育休を、とりわけ男性育休を「取れ取れ」と言っている。それで、取った男性が褒めそやされるみたいな空気もあります。それは「あんまりええことちゃうな」と、実は思っています。

本を書いておいて言うのもなんですが、“男性育休”というところにも引っ掛かります。“男性”だけでなく、さらには“育休”だけじゃなく、「1年休職して、こんなことをやりたいです」って言う後輩がいたら、「それは君にとってとても素敵なことだ」と言って、僕がしてもらったのと同じように送り出して、また迎え入れて…ということができなければと思います。この意味で、大湾先生が仰っていることはその通りだと思います。

あと、子どもの有無とは別で、みんなの仕事の幅をちょっと広げたいと僕は思っています。テレビ、ラジオでしゃべる以外に、例えば、『1万人の第九』の司会みたいなイベントMCのお仕事とか。後輩の福島くんはM1グランプリに出て、準々決勝まで進みました。「これ、残ったらテレ朝出るんやな。いけいけ」と。優勝賞金は1,000万円ですが、「その1,000万どうすんねん、うちの会社副業禁止やぞ」ということで、一応人事に掛け合って、「これは絶対本人に入れてくださいね」「これ、『会社に納めろ』なんて言うたら、僕が代わりに会社辞めますよ」とか言って。あと後輩の大吉くんは、これまでに2回トークイベントを自分で企画して、自分で場所を見つけてきて、料金設定をして、お金を頂戴してというのをやっています。ここ（会場のおにクル）のプラネタリウムのナレーションも実はうちのアナウンサーがやりますし、そういう活動にとにかく「やれやれ」と言っていく。そういう、みんなの世界が広がるような活動のサポートは、僕のできる範囲ではやろうとしています。けれども、もうちょっと広い意味で人が欠けても、あるいは戻ってきても、それをきちんと包容できる職場でありたいとは思っていますね。

VIII. “男性”育休の呼称と価値観

神吉：包容という言葉から思い出したことがあります。話が飛躍するかもしれませんが、就労支援の仕事をしている青木真兵という友人が自身のpodcast番組の中で、日本のソーシャル・インクルージョン（social inclusion）について、重要な指摘をしています。障害など、何らかのディスアドバンテージがある人たちを、日本の社会は特別視すると。どういうことかというところ、インクルージョンは包摂や含むといった意味なんですが、例えば身体に障害がある方や、知的障害がある方を健常者と同じ環境の中に一緒に含んでいこうとするのが、本来のソーシャル・インクルージョンの方向性です。

学校でも、通常の教室の中に何らかの支援を要する子どもたちがいられるように含んでいくことが本来の意味なのに、日本ではそこでの摩擦を避けて特別教室を作って対応する。そのように“特別を増やす”ことは、インクルージョンの本来の意味とは異なる。むしろ、そうしてラベリングすること、名付けて特別とすることによって、むしろ障害が増えていくんだ、といった趣旨の話をしています¹⁶⁾。

同じような意味で、男性育休もまだ特別視されているところがあると思います。このような現状認識、“育休を特別にしない”という考え方についてどう思いますか。

西氏：いろいろ過渡期だなという感覚はあります。子どもの幼稚園の同級生のお父さんに、僕より2、3年前に、それも1年くらいの期間で育休を取った方がいます。ある市の職員だそうです。職場での調整は大変だったそうです。「でも、労働者の権利として取れるということで取りました。取って良かったと思ってます」とも仰っていました。

僕に「育休どうでした？」と聞いてくれた後輩のスポーツアナウンサーの育休は、もうちょっと自然に取れたと思うんです。今、男性の育休取得率が上がっているところで、特別視されなかったと思うんですね。だから、“男性育休”と、わざわざ“男性”と言わなくてもいい社会に、少しは近づいているのかと。

神吉：アナウンサーとして、何かニュースなどで言及するときには、“男性”とつけておきたいです

か？僕、大学で女子サッカー部の部長を担当しているんですが、女性でサッカーをやっている人たちの中にも、「わざわざ“女子”サッカーって言ってほしくない」という意見があるそうです。「同じサッカーをしているのに、何で女子だけ？」「じゃあ、男子サッカーって言うおうよ」という意見です。同じように、“女子育休”とは言わないじゃないですか。

西氏：そうですね。そこの分け隔てなくという感覚はとても理解できる。日本の育休制度は、産後パパ育休は別にして、本来男女の分け隔てが少ないんですよ。女性の産前産後休暇、いわゆる分娩休暇は必ず取らなければならないし、絶対働かせてはいけないということを除くと、男性も女性も同じように取れる仕組みになっている¹⁷⁾。子どもが1歳になるまで取れるとか、2か月ほどパパママ育休プラスが取れるとかいった制度は、男女の別がそれほどないんですよ。

だけど、海外にはパパクオータ制などが結構ある。つまり、お父さんが休める期間とお母さんが休める期間を足して、やっと1年という制度は珍しいものではないんです。男性が休むことがビルトインされてるところもある。そうすると、「男性が取ったんかいな、女性じゃなくて」みたいなことは言われなくはなるかもしれない。

神吉：同じような話として、本の中に「育メンと言われるのは嫌」と書いてありますね。

西氏：本に書いたのは別の理由ですけどね。1人目、2人目のときには、育休の“い”の字も想像しませんでした。当時、夕方の『VOICE』という番組をやっていましたが、これは報道系のアナウンサーとしては1つの到達点でした。1日のニュースのまとめにコメントをつけて出すことは、世の中に対して自分の見識を基に「こういう社会がいいんじゃないですか」と提示することで、やりがいのある仕事だと僕は思っていたんです。だから、長男は早朝に生まれたんですけど、その日も仕事は休まなかったし、翌日もやはり仕事に行った。2人目のときも、妻は大変そうだったけれど、ワカメだらけの味噌汁を作る以上のことはしなかった。

3人目で育休を取ったのは、たまたまレギュラー番組が終わったから。「終わったな。どう

しようかな、次。このままほっといたら管理職させられるな」なんて考えていたら「あ、3人目ができた。休めるかも！」みたいな話になった。そんな感じで休んだので、「意識高いですね」「育メンですね」などと言われることには、「いや、違います」と返すしかありません。

“育メン”という言葉自体、「そもそもメンズは育児に携わらないけど、あなたは携わるんですね、育メンですね」という、男女の役割に関する暗黙の構造を前提とした言葉だと僕は思っていて、それも嫌なんです¹⁸⁾。

神吉：でもまだ過渡期ですね。

西氏：まだ過渡期だと思います。うちは妻が専業主婦なんですけど、育休を取ると言ったときに、僕の父親がとても怪訝な顔をしたんです。「え？〇〇ちゃんがおるのに何で？」みたいなことを言った。父親からすれば、専業主婦、つまり親が1人ちゃんと家にいて子どもを見ることができる状態なのに、なぜ父親が仕事を休むのだと。「お前、そんな育児ばっかりしとっていいんか」とも言いましたからね。

僕の父親は、それなりに多様な価値観を許容している方だと思っていたので、ちょっと意外な反応でした。物事の理解に関するジェンダーの壁もありますが、ものの捉え方というと、ジェネレーションの方が大きいのかもしれないと思いましたね。近所にお住まいの80歳前後のおばあちゃんも、子どもとよく遊んでくれて、すごく素敵なお方なんですけど、僕がいつまでたっても会社に行かず毎日子どもと遊んでいるのを見て、「西さんお仕事は？」って。「今、ちょっと育休取って」「いつまで？」「9月いっぱいまで取ります」「はあ…」。こういうやり取りと反応でした。やはり世代によっては父親が仕事を休むということを奇異に感じるんですね。

妻は、僕が育休を取ったことは物理的にはすごく助かったと言ってくれています。けど、わずかですが、何か「妻がちゃんとできてないから（取った）」みたいな視線に晒されたかもしれない、ということも感じるんですよ。それはうちの父親や母親からだったり、あちらの両親からだったり。父親が育休を取ったときに、母親が悪者みたいに言われるっていうのは絶対避けたいといけないんですが、過渡期の今は、

実際にはそれをちょっと感じることはありません。こうしたものは「世代かな」という気も少ししますね。うん。

Ⅸ. 育児休業と育児休暇

神吉：ここまでお話ししてきたところで、今さらの基本情報となりますが、ご参加のみなさんは育児休業と育児休暇は別だということをご存じですか？育児休業は、育児休業法という法律で定められていて、すべての就労者に権利がある。一方で、育児休暇は育児目的休暇といって企業が独自に定める制度で、企業によってあるかないかが異なります¹⁹⁾。

この点に関して、職員さんのアンケートの記述の中に何人も、何人もですよ、年齢的にどう考えても育児休業法が施行された1991年以降に子どもが産まれたはずの人たちが、「私たちの、僕たちのときには育休がなかったの…」と書いているんです²⁰⁾。会社、うちは大学ですが、会社が定める育児休暇の有無とは別で、国の法律で休んでよいということになっていたのに、その権利はないと思っていた(Appendix2-13～15)。今日は、学生も聞きに来ていますが、授業では、知らないことで不利になることが少なくないと伝えています。やはり、ルールのようなものを知っているかどうかは、とても大きいと思います。

今では政府が2025年度までに取得率50%をめざすとしています。それに関連して、制度の存在を従業員にきちんと伝えなければならないと定めています。従業員が「子どもができました」と報告した際に、会社が「育休を取れるよ」と言わなければならないというルールがある²¹⁾。そういうことはご存じでしたか？

西氏：いや、知らなかった。人事部に「子どもが生まれました」って届けを出すわけですが、1人目と2人目生まれたときには…いや、分かんない…。ひょっとしたら、人事部から「男性が育休取る権利ってあるけど、どうする」って聞かれたかもしれないけど、覚えてないです。取る気がなかったから…。

神吉：西さんの長男、次男が生まれたときには、まだ義務化はされていなかったかと思います。3人目のときはどうだったのかな。

西氏：今、うちの会社では、エンタランスにデジタルサイネージがあって、例えば「昨日のプレバト!!、視聴率何パーセント。世帯視聴率何パーセントで、同時時間帯1位でした」「呪術廻戦絶好調！何万回再生」といった情報が表示されています。だいたい1分ぐらいのループで、いろいろな情報が出ているんですが、そこには「MBSで働いている男性職員のみなさん、子どもが生まれたらご相談ください。休業制度ありますよ。ご相談に乘ります」のような労政部からのメッセージもあります。

会社としてもかなり意識していて、世の中というか厚生労働省というかの、男性の育休取得率を上げようという流れにも乗っています。だけど、僕は1人目と2人目のときにはまったく取る気がなかったということもあるかもしれないけど、制度のことは全然知らなかったですね。

神吉：MBSさんに関して言うと、徐々に育休取得の流れになっているんですね。

西氏：あまり外に出せるデータではありませんが、実は男性の育休取得率はかなり上がっています。2023年は100%ですね。とはいえ、うちは600人くらいの会社ですから、子どもが生まれるとしても、1年に5、6人といったところです。その人たち全員が取っている。ただ、だいたい1週間程度ですね²²⁾。

神吉：短いですね。

西氏：そう。だから、あとは何をそこに求めるかということですね。繰り返しますが、僕はどうせ取るなら、そこでちゃんと得られるものを得たいと思いました。子どもが生まれて、妻が産婦人科から子どもと一緒に退院してきたところを支えようとしたら1週間、ちょっと本腰を入れて…と思ったら1か月、そして権利の限りと思えば1年取ることができる。制度の自由度が高いだけに、そこに何を求めるか、その家庭が何を必要としているのかを見定めるのは、大事なこともかもしれないですね。

神吉：そういうことを考える際に、家庭だけの変数、家庭内だけの事情で考えたいですね。職場に気を遣うようなことが、極力不要な世の中に、そして仕組みにしていきたいと思います。

西氏：僕は幸い、上司も「いいやん」と言ってくれました。今みたいに男性育休がクローズアップされる少し手前だったので、何なら手前味噌です

けど、『ちちんぷいぷい』をやっていたアナウンサーが育休を取ったというのは、会社のイメージアップにもなるやん」くらいの空気感もあって、少し後押ししてくれたみたいな気がします。自分としては、まさに“おそろおそろ”なタイミングだったんですけど、そういう、他ではちょっとないラッキーな職場のサポートはあったかもしれません。

とはいえ、実際問題としては、例えば小規模の事業者の場合には、その人が休んだら仕事が回らないというようなところがありますね。

神吉：今そこで板書をしている中川さんが休んだら、成熟社会研究所は機能不全に陥ってしまいますから。

西氏：そういうことを言ったら、取られへん。

神吉：そうなんです。

西氏：うちの場合は、アナウンサーだけでも現状36人いるから、1人が育休を取っても「残りの35人で何とかカバーしましょう」という話ができる。「帰ってくるまで、何とかしよう」って。僕も今、「玉巻、はよ帰ってきて。野嶋が辞めちゃうんだよ～」みたいなことを本当に思っています。何とかシフトは組んでいます。

一方で、育休を取ろうにも取れない、権利としてあることは知っているけれど、取って休むなら辞めざるを得ないというような、そういう規模の事業者はたくさんある。「育休だからこそ、経験できることがある」という風にメリットを並べ、育休を貴重な制度として祭り上げるのではなく、その人らしい働き方、生き方のために、どうすれば制度を活用できるかを考えなければならないですね。育休制度はそのうちの1つでしかないし、制度に人間をはめ込むんじゃなくて、人のために制度を使うわけですから。

神吉：もしかしたら、今日ご参加の方の中にも、中小企業の経営者や、そこで働いてらっしゃる方もいらっしゃるかもしれません。そういう方には、大企業だから…と思考停止せず、可能性を柔軟に考えていただきたいと思います。一方で、政府などの数値目標が金科玉条となることで、育休を取らないという選択が顰蹙を買うようなことにもなってほしくはありません。

今日は、茨木市の市議会議員の方も来てくださっているんです。このおにクルも「文化・子

育て複合施設」というコンセプトですから、茨木市がそういう街になったらいいですね。さらに言えば、こういう対話の場が、そこに向かう議論を招くきっかけになったらいいと、本当に思います。

X. 質疑応答

男性A：もし、当時既に管理職になってしまっていたら、育休取られていましたか？

西氏：管理職でも取っていましたね。かなり手続きが必要だったと思いますが。でも、これは後知恵かもしれません。僕は今、自分が取った育休の期間で得たものが、いかに自分にとって大事なものだかということを知っている。何度も言いますが、「育休だったから」ということではなくて、違うところに身を置くことが、本業においても、人生全体においても、すごく大事なものだという認識を今は持っているので、管理職になっていようが、何だったら常務組をやっていようが「取るぞ」と今は思います。

女性A：今日はありがとうございます。家で奥さんといる時間が長くなったということになると思うんですが、奥さんとの関係性で何か変わったことはありましたか？

西氏：たくさんケンカをしました。ケンカはね、どうしたって…、どうしてもというのは僕の未熟さなんだろうけども。もしくは僕の性格なのかもしれませんが…。

例えばですね、新生児はなかなか寝てくれません。ちょっと寝ても、母乳で育っているうちはお腹がすぐに空くので、2時間おきくらいに夜中に起きなければいけない。妻はそれが非常に苦痛だと、「寝不足でしんどいわ」と言う。そこで僕が「じゃあ、ミルクに変えようか」と言う。妻は「そういうことじゃないねん」と言う、とかね。

他には、仕事が終わって家に帰る。そうすると、妻がへたり込んでいる。洗濯物の山がそこにある。僕はそれを見て「あ、妻が疲れている、大変だ」と思う。そこで「やるわ」と言って洗濯物を畳むわけですよ。でも、ひょっとするとそうじゃないかもしれない。帰ってくる。妻がへたり込んでいる、洗濯物の山がある。妻

がちちょっと目の焦点が合わないような顔で座っている。「ちょっとお茶を入れようか」って言う方が先かもしれない。それとも「ノンアルコールビールにする？」って言って、僕はビールをプシュッと開ける。「今日どうやった？」「長男がさ、小学校から帰ってくるのってさ、子どもの足でも15分やんか。何で1時間45分かかるの？」「せやな」「次男がさ、また障子に穴空けてん」「マジか。うわ、今回の穴でかいな」なんていう会話が、とても大事なときもあるってことに気付く。

…何ていうんだろう。結局、僕にとっては、家の中って妻がご機嫌な時間が長ければ長いほどいいんですよ。居心地がいいんです。だから、妻がご機嫌にならないといけないんです。そのためには、妻が「しんどい」という横で、僕がテキパキと洗濯物を畳むのが妻のご機嫌への最短距離だと思っていたんですよ。ところが、どうも違うらしい。

まずお茶を15分か20分。だらだらする。そこから雑談しながら2人で畳み始める方が、何か気持ちがいいみたいです。育休取得の最大の収穫はそれかもしれない。「今、この人のためにできることは何かというと、お茶を淹れることじゃないか」みたいな。そういうことを得ました。

神吉：会場の女性陣の顔と、男性陣の反応のなさのコントラストがすごいです。

西氏：もちろん、状況によるんですよ。テキパキやった方がいいときもあるんですよ、多分ね。

神吉：そういういろいろな気付きも、本の中に書いてあるので、みなさんご購入ください。本日はありがとうございました。

注

- 1 当日はイベントの趣旨に沿い、子連れでの参加を可能とした。また、子ども用のフリースペースを設け、イベント中に多少声を出して騒ぐことも可とした。ところが、18時30分から20時という時間設定は食事や入浴、就寝と重なるなど、子育て中の人たちには参加が難しいという意見も届いた。
- 2 西氏のおにクルへの感想：「多目的を超えて、無目的スペースって最高やな」と思いました。「特に用事はないけど、そこに寄ろう」というのは、その場がいかにか心地良いかということの証拠ですよ。『インスタ誰フォローしてる？』みたいな（*西氏が当日目にした高校生がしていた）話は、どこでもできるじゃないですか。そ

れをここに座ってやっている。「いいなあ」と思いましたね。…いろいろな人が行き交う場所は、実はなかなかない。そういう場所って本当によいと今日思いました。茨木市民のみなさんが羨ましい。

- 3 成熟社会研究所ホームページ (<https://www.otemon.ac.jp/research/labo/seijuku.html>)
- 4 産後パパ育休は、2022年10月1日に施行された。子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能であり、初めにまとめて申し出れば分割して2回取得することができる。また、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で休業中に就業することが可能である（『育児・介護休業法 改正ポイントのご案内』『厚生労働省』<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>（2024年2月8日閲覧））。
- 5 「2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です」『厚生労働省』<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>（2024年2月8日閲覧）
- 6 2023年3月17日に、岸田文雄首相が表明した（『男女で育休取得なら手取りの10割 岸田首相表明 子育て支援・少子化対策について記者会見』『日本経済新聞オンライン』2023年3月17日、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA174C20X10C23A3000000/>（2024年2月8日閲覧））。2022年度の育児休業取得者割合は、女性80.20%、男性は17.13%であった（『事業所調査』『令和4年度雇用均等基本調査』<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>（同日閲覧））。なお、2023年の厚生労働省イクメンプロジェクトの回答企業に限ると、男性の育休取得率は46.2%となる（『令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査』（速報値）』<https://www.mhlw.go.jp/content/001128241.pdf>（同日閲覧））。
- 7 「育児休業給付の内容と支給申請手続き」『厚生労働省』2023年8月1日改訂版、<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001126859.pdf>（2024年2月8日閲覧）
- 8 近年多様性（diversity）の議論では、性別や国籍など視認できる特徴を指す表層のダイバーシティとスキルや知識など視認できない特徴である深層のダイバーシティという区分がなされている（Ely, 2004）。価値観の違い、多様性は後者に含まれる。
- 9 女性のキャリアに関しては、産休・育休からの復帰後に、育児に配慮した担当業務変更などが行われることで、両立はできるものの昇進ややりがいとは縁遠いキャリアコースを歩むことになるマミートラックの問題も指摘されている（国保, 2018）。
- 10 組織における学習の議論では、個人が会社組織や職場の境界を越えて学ぶことを越境学習と呼ぶ（中原, 2012）。石山（2018）は、個人にとって居心地のよい慣れた場所であるホームと、個人にとって居心地が悪い慣れない場所であるアウェイを「往還」し、その刺激によって学習が生起することを越境（的）学習としている。
- 11 本節で述べるような事柄は、社会関係資本（social capital）の議論の範疇にある。社会関係資本とは、社会的活動を行うための重要な資源となる関係性である（Coleman, 1990）。関係性自体ではなく、“情報、アイデア、指示方向、ビジネス・チャンス、富、権力や影響力、精神的な

- サポート、さらには善意、信頼、協力など、個人的なネットワークやビジネスのネットワークから得られる資源”のように、関係性から得られるものを社会関係資本とする議論もある (Baker, 2000)。
- 12 援助要請は「仕事や仕事以外で生じた問題にうまく対処するために、仕事に関連する仲間（同期や上司、部下）に対する感情的、ないし道具的支援の要請を伴う対人プロセス」と定義されている (Bamberger, 2009)。援助要請に関する研究には、松下ほか (2022) などがある。
 - 13 助けを求めやすい / 求めにくい雰囲気、空気といった事柄については、Edmondson (1999) の心理的安全性の概念を用いてさらに議論することができよう。
 - 14 兵庫県立大学の竹端准教授は対談の中で、能力主義的個人主義の価値観を有したキャリア志向のワーキングマザーは、育休取得にアンフェアを覚え「育休取得はずい」という発想を抱く傾向があることを指摘している（「昭和 99 年の世界 & 客観性の呪縛を越えられるか？」竹端寛と村上靖彦の対談，2024 年 1 月 28 日，MARUZEN& ジュンク堂書店 梅田店）。
 - 15 「男女賃金差」の開示が企業にもたらす影響とは いま改めて考える「女性活躍推進」『日本の人事部』2022 年 11 月 11 日 (<https://jinjibu.jp/hcm/article/detl/hcminterview/3001/>) (2024 年 2 月 8 日閲覧)。
 - 16 「心地よさをめぐる対話」『オムライスラヂオ』2023 年 6 月 14 日 (<https://omeradi.org/podcast/3082/>) (2024 年 2 月 8 日視聴)。
 - 17 「ライフイベントから見る生活設計」『公益財団法人 生命保険文化センター』<https://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeevent/800.html> (2024 年 2 月 8 日閲覧)。
 - 18 大阪大学の村上教授は対談の中で、「男性の育児は加点法，女性は減点法」という言葉を紹介している（同脚注 14）。
 - 19 「育児休業と育児目的休暇の違いについて」『厚生労働省』<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/syuseiji2019-1.pdf> (2024 年 2 月 8 日閲覧)。
 - 20 男女の育児休業取得を認める育児休業法は 1991 年に成立し（翌年施行），1995 年に介護休業制度を加えた育児・介護休業法と改められた。2009 年の改正で，父親の取得を後押しする項目として，2 回目の取得が認められた。そして 2017 年改正では，育児目的休暇の設置を「努力義務」とした。
 - 21 2022 年 4 月の育児介護休業法改正により，労働者本人や配偶者の妊娠が判明した際に，制度の個別周知と意向確認をすることが義務化された（「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」『厚生労働省』<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf> (2024 年 2 月 18 日閲覧)）。
 - 22 雇用均等基本調査によると，育休取得期間は，女性の 9 割以上が 6 か月以上であるのに対して，男性は半数以上が 2 週間未満と回答している（「育児・介護休業法の改正について」『厚生労働省』2021 年 11 月 5 日，<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf> (2024 年 2 月 8 日閲覧)）。

【参考文献】

- Baker, W. (2000). *Achieving success through social capital*. Jossey-Bass Inc. (中島豊訳 (2001). 『ソーシャル・キャピタル』ダイヤモンド社.)
- Bamberger, P. (2009). Employee help-seeking: Antecedents, consequences and new insights for future research. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (eds.) *Research in personnel and human resources management* (vol.28). Emerald, pp.49-98.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*, The Belknap Press of Harvard University Press.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383.
- Ely, R. J. (2004). A field study of group diversity, participation in diversity education programs, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (6), 755-780.
- 石山恒貴 (2018). 『越境的学习のメカニズム：実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版.
- 国保祥子 (2018). 『働く女性のキャリア格差』筑摩書房.
- 中原淳 (2012). 『経営学習論－人材育成を科学する－』東京大学出版会.
- 西靖 (2023). 『おそろおそろ育休』ミシマ社.
- 松下将章・麓仁美・森永雄太 (2022). 「インクルーシブ・リーダーシップが上司に対する援助要請意図に与える影響のメカニズム－職場の心理的安全性と仕事の要求度を含む調整媒介効果の検討」『日本労働研究雑誌』745, 82-94.

Appendix1：イベント申込時のメッセージ（自由記述；一部抜粋）

- 1-01：男性の育休を国は推奨しているけれども、会社によっては取りづらいところもまだまだたくさんあるし、女性でもまだ育休をしっかり取らせてくれるところも少ないと感じています。育休を取る前と取った後の仕事場での変化や、こうしたら仕事がしやすい環境に会社の中がなっていくのでは？と思われることなど、男性目線で感じたことを聞けたらいいなと思います。男性が育休を取ることで女性の育休を取った人達も男性と同じように働けるし、同じ目線で仕事がしやすくなるように工夫しやすくなると思うので。（20～30代・女性）
- 1-02：育休取得の際、職場の雰囲気（理解）はいかがでしたか。日本は男性の育休をはじめ、女性活躍やLGBTQのことなど、欧米と比べまだ理解に開きがあるように思うのですが。（40～50代・男性）
- 1-03：私の職場の年下の上司が今、育休中です。戻ってきたらどう声かけするのが1番いいですか？1番嬉しいですか？（上司不在で困ったこともあります）それよりも子育てを介してよりジェンダー意識が高まっていることに期待しています）また西さんに続いて、MBSでの男性の育休は増えているのでしょうか？忙しいマスメディアの世界で育休を取るというのはなかなか言いにくいのかなと思ったりです。（40～50代・女性）
- 1-04：働き盛りの男性の育児休暇取得はなかなか進んでいないのが実際のところだと思いますが、MBSでは男性の育児休暇は積極的に取られているのでしょうか？（40～50代・女性）
- 1-05：西さんの育休時のブログ、いつも更新を楽しみにしておりました。当時、私も第二子の育休中で、甘えたい盛りの長女と生まれたての息子、2児の育児とコロナ禍も合間って、記憶がなくなるくらい慌ただしい毎日だったので、首がもげるくらい共感するブログ内容でした。また当時働いていた会社では、なかなか男性育休が進まない現状だったので、『ダイバーシティなどで困ってる会社は、とりあえずこのブログを、社員教育の題材として使ったらええやん』と常々思いながら拝見しておりました。（20～30

代・女性）

- 1-06：男性が育休を取りやすくするために職場から発信すべき情報・メッセージや、取り組むべき内容について、お考えをお聞かせいただけましたらありがたいです。（40～50代・女性）
- 1-07：育休を取る男性は少しずつ増えてきている印象ですが、有効に機能するには、事前準備が必要なのではと思います。そのあたりについて、ご経験を踏まえたお考えを是非伺いたいです（新生児訪問に携わっている助産師です。パパが同席されることも増えたので）。（60代～・女性）
- 1-08：男女を問わず、育児休暇は取るのが当たり前の社会になるよう、未来のためにがんばりたいです。（60代～・女性）
- 1-09：男性にも参加していただいて、話せる居場所が増えるといいなと思います。（40～50代・女性）
- 1-10：育児休暇を休暇だと思ってしまう男性に物申してほしいです。（40～50代・女性）
- 1-11：いわゆる昭和世代のおじさんとして生きてきたサラリーマンとしては、男性育休など取れるなんて思っていなかったですが、今は社会状況が変わってきて、職場の理解も進み、以前とは随分変わったという印象があります。自分が取れるか？と自問するとちょっと抵抗があるかもしれませんが、職場の同僚が育休を取るのには後押ししてあげたいです。またそんな職場でありたいと思います。（40～50代・男性）

Appendix2：追手門学院職員対象－男性育休についてのアンケート^{A1)}

問：「男性育休」について、印象、希望、不満、体験など、何でも結構ですのご意見をお聞かせください。

- 2-01：これから妻が出産を控えており、上の子がいる中での子育てが始まる予定です。男性育休には大変関心があり、私自身も育休取得を考えているのですが、やはり仕事との兼ね合いについて不安な部分はぬぐい切れません。男性育休を取られた方は取ってよかったとたくさんの本や動画を拝見していますが、それと同じように初めて男性育休を取る際は躊躇したという声もあり、私自身も心配な部分もありますがぜひ育休

- 取得をしようと思います。(30代・男性・4)
- 2-02：取得したとしても、役に立てず余計に妻のストレスを増やしそうで怖いです。(50代・男性・4)
- 2-03：女性を取るのが当たり前、男性を取るのが理想的。こんなイメージがあります。実体験としては約1か月育休を取得し、家族との時間が増え非常によかったです。正直、勤務はすべて免除にできなかったのが、半分在宅のような形になっていましたが、それでも【家において、家事・育児ができる状況】というのが非常に妻の精神衛生上もよかったように思います。理想は、周囲が当たり前のように女性の育休と同様勤務をすべて免除し、家庭に専念できることが1番だと思いますが、その点においてはまだまだ周囲の理解が進んでいないと感じました。(30代・男性・1)
- 2-04：とても素敵な取り組みなので、どんどん取得していくべきだと思う。一方で、育休中に自身の業務を快く引き受けてくれる人がいないと、周囲の目が気になり取るのが難しく感じてしまうのではないかな。なので、誰かが欠けても仕事が回る前提で業務設計を行うことが必要だと考える。少子化の解決に向け組織全体、社会全体で解決していくべき課題である。(30代・男性・4)
- 2-05：男性育休に限りませんが、育休を取得された方がしていた業務を残りのメンバーで多かれ少なかれカバーすることになりますが、この残りのメンバーへのケアやインセンティブなどについて組織としての取り組みや個々人の心の持ちようなどについて考えていきたいなと思っています。(30代・男性・4)
- 2-06：以前の職場で、奥様が2人目を出産されるというので、1年間の育休をされた方がいました。少人数の課でしたが、その方がいなくても仕事が回るように半年前から事前準備をしていました。あまり前例のない職場だったので、周囲の不安はかなりあったと思います。しかし、十分な準備期間や、周知のおかげでその方も育休を取ることができたのだと思います。(50代・女性・4)
- 2-07：ぜひ男性育休が広がってほしいと考えています。ただ、我が家の場合は、数日取得すれば、税負担が優遇されるという制度を活用するための取得となり、実質は育休としての効果はありませんでした。さらには、夫の会社では、

1か月以上のまとまった育休を取得することに対し、現場の社員の理解が進んでおらず、ネガティブな意見が多いと聞きました。これについては、育休を取る方がいる部署に適切な人員配置がなされず、その部署の方の負担が増えてしまうことに起因しているようです。女性が取得する場合も同じことが発生しますが、育休取得をする必要性の違いによる、現場の理解の違い（諦めなのかもしれませんが）かと思います。男性が取得とする必要性を男女、年齢問わず考え、理解することが求められているのではないかと感じます。(30代・女性・3)

- 2-08：男性育休という制度のみでは機能せず、その制度を後押しする風土、雰囲気含め様々な要素が必要かと思います。もし自身が育児をする立場になった場合、男女の性別問わず育休の取りやすい環境であれば嬉しいと思います。(20代・女性・5)

- 2-09：母親の精神的・肉体的負担を軽減する上でも男性育休を生医局的に（普通に）取得できる環境整備が喫緊の課題だと思います。特に企業における環境・体制整備が重要です。いっそう、所定期間（例えば半年）の男性育休を義務化してはと思います。(60代・男性・4)

- 2-10：振替休日の未取得（なんとか年度内に消化しようとしています）や残業も多く、育児休業の話まで行きつかない風土です。育児休業は本当にキレイな言葉ですが、絵に描いた餅、空虚な幻想だと思います。こういう考え方の人間が多いことがそもそも育児休業を取りにくくすることの原因なのかもしれませんが。本気でやるなら、育児休業を「任意」ではなく「義務」にすべきですが、そうならないのは、まだまだ「育児休業？男性で？はあ？」という考え方が残っているせいだと思います。(30代・男性・4)

- 2-11：制度は理解していますが、管理職などある程度の役職になると取得は難しいのが現状です。年功序列でない登用制度を普及するなかで、これからワークライフバランスを具現化する制度の充実化に向けても取り組みを推進する必要があると認識しています。(40代・男性・4)

- 2-12：専業主婦だったので、配偶者は育休を取得していませんでした。でも、手伝ってほしいことは多々あったので、今の職場で取得している人がうらやましいと思いました。(40代・女性・4)

2-13：自分の子どもが生まれた頃は男性の育休の制度もなかったので、あれば取って見たかったなと思う。実際には、部署の規模や仕事内容などにもよって取りやすさなど変わってくるのだろうと思う。(40代・男性・2)

2-14：夫が当時勤めていた会社は男性ばかりの職場で「育休制度」自体がなかったので、取得は出来なかったのですが、退勤後はすぐに帰宅してくれたりいろんな面でサポートをしてくれました。また、つい最近、男性育児休暇についてニュースを夫と見たので「もしあったら、取る？」と尋ねると「仕事から慌てて帰って家のこと(家事・育児)をするよりは休んで専念できる方がいいから取りたかった」と言っていました。実際には男性育休の制度がなかったので夫には取得してもらえなかったのですが、私も限界に来ていた中で夫が家のことの関わりを積極的にしてくれたお陰で、気持ちを保てた部分があるので、男性のみなさんには、是非とも育休を取得してもらいたいと思います(自分の時間のためではない育休)。(30代・女性・1)

2-15：出産当時、世間では大企業といわれる会社で働いていましたが、まだ男性の育休というものはありませんでした。それに、女性でもキャリアを積んでいる方は独身か、結婚していても子どものいない方がほとんどでした。私自身も出産を機に退職しました。子育てがひと段落して社会復帰してから思うのは、働きながら家のこともこなさなければいけない大変さです。これに小さな子どもの子育てが加わると思うとぞっとします。「男性育休」には大賛成ですが、せっかく育休を取得しても、通常の休みのように過ごされては、パートナーは負担が増すばかりです。男性には「育休」の意味をしっかりと考えたり、育児の大変さを知ってもらうことが大切だと思いますし、「育児休暇」を与える側の企業にはそういった取り組み(育児休暇を取得するための事前研修等)をしていただけるような社会の仕組みを作っていただけるといいのかな、と思います。子育てしやすく、女性も社会で活躍できる世の中になることを願います。(40代・女性・4)

2-16：まったく問題ないと思う。こういうことを議論するのではなく当たり前のことと認識できる社会にする必要がある。昔のような会社第一人間

は存在しないと思うので、昔の思いを引きずっている人たちの意識を変える必要があるかと思う。そのためには会社が意識的・積極的に対応すべきかと思う。(60代・男性・4)

2-17：個人的には男性が数か月べったり育休を取得するよりは、日や時間で取得できるようにして、キャリアを断絶せず育児できる環境になるほうがいいと思っています。男女問わずキャリアを断絶せず育児できる環境であれば、なおいいと思いますが、女性は産後の状況に個人差があるので、男性と同じように考えるのは難しいところがあります。(40代・女性・5)

2-18：男性育休は女性が休むしかなかった選択肢を大幅に広げる可能性があるのでどんどん推奨すべきであると思う。長期間「休む」しか選択肢がないよりは、男性も女性もフレキシブルに育休をとりながら働ける制度であった方が残された職場のメンバーもやりやすいのではないかと思います。例えば月水金は妻、火木は夫が育休を取ったり、極端に言えば午前は妻・午後は夫など稼働率をおとしながらキャリアを切ることなく休みながら働き続けられる方法があればいいと思う。そもそも出産は女性特有のものなので産休は女性のみだが、育児は男性でも女性でも平等に発生するものなので、「男性」育休というネーミングに違和感を感じる。(40代・男性・2)

2-19：「男性育休」という言葉がなくなる社会になればいいと思います。それだけまだ実数(実績)が世の中としてあがっていないので、あえてそう表現するのは仕方ないことだと思いますが、いい意味で当たり前の世の中にならなくていいのだと思います。また、過渡期なので仕方ないかもしれませんが、近い将来は「取らなくてはならない」ような雰囲気というか、そういう選択肢をとらないと輦轡をかうような時代がくるような気がしていて、そこに不安を覚えます。マイナスのイメージを孕んだまま「義務」のようなかたちで育休を選択するのではなく、プラスの選択肢(自ら望み、周囲も自然と賛同する)、として「権利」のようなかたちで選ぶ社会になるといいなと思います。(30代・男性・4)

Appendix3：事後アンケート

(自由記述；一部抜粋)

- 3-01：育児休業をとる方が徐々に増えることで、社会の仕組みも子育てしやすい方向へと進み、子ども達が健やかに育つ環境が整えられることを願います。(50代)
- 3-02：トーク内容に少しバイアスを感じた。育児は男女関係なく、育児も男女関係なく助け合いだろう。(40代)
- 3-03：私が25年前に父親になったときは、周りは誰も育児をとる者はいませんでした。現在は、かなり取得率は高くなりましたが、中小企業においても取得促進するような施策が必要と感じました。(50代)
- 3-04：「男性育児」が特別視されるのではなく、「育児」と当たり前になる日が楽しみです。(20代)
- 3-05：越境学習！という休暇がすべての人にあればいいなと気付きました。それには誰が抜けてもOKな環境を作ることが大事なことも勉強になりました。(60代)
- 3-06：体操服を譲る話など、地域のコミュニティのつながりが大切だと分かりました。(20代)
- 3-07：越境学習で地域コミュニティとふれあうことが育児によって可能。父親にも体験してほしいと感じた。(20代)
- 3-08：すべて印象的で「父にも聞かせたい」と思いました。(20代)
- 3-09：育児を取ることで、男性が職場の女性への理解度が深まるのならば、取った方がよいと考えました。(20代)
- 3-10：日本が social inclusion とは逆の動き（特別を増やすラベル付け）をする傾向にあるという点についてとても共感できた。(30代)
- 3-11：障害者の方、男性、女性、〇〇と言った特別感が根強い文化の話が興味深かったです。(20代)
- 3-12：ラストの「まず、お茶をいれること」…なるほどです!!（私は男性です）ジェネレーションギャップの話で思い出しましたが、30年位前、夫婦共働きで子どもを保育園に通わせていたとき、近所のおばあちゃんが、うちの子を「なんてかわいそうなんでしょう!」と心から言っってはったのを思い出しました。(60代)
- 3-13：わたしも40代に近づき、後輩や部下をマネジメントする立場になってきた中で、西さんみた

いな管理職になりたいと思いました。『恩送り』の話を聞いて、自分が次の世代に向けてやりたいことに気付きました。(30代)

- 3-14：育児取得は越境学習というお話がありましたが、育児を経験した身としては、とても合点がいました。例で挙げておられた子育てママや虐待が起きてしまう家庭への考え方は、同じことを思ったことがありました。人には様々な事情があることを想像しながら、その状況を認め（もちろん物事には善悪がありますのですべてではありませんが）、理解し、そして行動することを、私自身めざしていきたいです。(30代)
- 3-15：自分の子育て時代には自分が専業主婦ということもあり夫に育児を取ってもらう考えはまったくありませんでした。今3人の息子を育てていますが、将来息子達が自然に育児を取る世の中になったらいいとつくづく感じたと同時に、制度以外にどうしたらそうなるのかを考え始めるきっかけになりました。また自分の職場で育児中の人がおり、自分が多くシフトに入ることによって少しカバーしていますが、やっぱりまだまだ制度の必要性も身をもって感じています。開催時間が仕事終わりで自分は参加しやすかったのですが、本当に子育て真っ只中の人には週末の昼間の方がもっと気軽に参加しやすかったかと思います。(50代)

注

- A1 回答者の性別の後の数字はそれぞれ、1「自分自身が育児を取得したことがある」2「配偶者が育児を取得したことがある」3「自分と配偶者の両方が育児を取得したことがある」4「育児経験はあるが育児は取得していない」5「育児経験がないため育児取得の必要がなかった」を意味する。また、回答者は大学職員の他に、大手前中高、こども園の職員によるものも含む（積極的な回答に感謝いたします）。