今村聡子
副学長（事務統括・男女共同参画担当）
2児の母

特集2
子育てとキャリア形成
～自分らしい働き方の推進

2008年に「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、「女性研究者支援室」を設置し、2010年に湯島キャンパス内に「わくわく保育園」を設置するなど、ワークライフバランスのサポートのためさまざまな制度を検討・導入しています。今年度、「ダイバーシティー＆インクルージョンの推進」宣言を表明し、教育研究活動を通じて男女共同参画社会に寄与する人材の育成、安心して子育てや介護が行える仕事と生活の相乗効果（ワークライフシナジー）など、今後もさまざまな取り組みを推進していきます。
この座談会では、本学での育児支援の状況について、教員、医療従事者、事務職など、さまざまな立場での経験をもとに語ってもらいました。

【WORK&Life GUIDEBOOK】
育児や介護に関するさまざまな制度やサポートが掲載されています。

Q 育休について感じたこと

齋藤 暁
医学部附属病院 事務部 企画室 企画・予算係 係長
2児の父

佐藤 1人目の出産時には育休を取りませんでしたが、後からあの時取っておけば良かったなと思い、2人目の時には出産の半年前から上司に相談し、育休を取得しました。自宅で上の子の面倒を見ながら、生まれたばかりの下の子の育児を同時にすることになったため、私も育休を取っておいて本当に良かったなと痛感しました。

4カ月間という長期間仕事を休んだことがなかったので、不安もありましたが、仕事とは違う育児の喜びや大変さを実感できましたし、復帰後も妻に育児を任せるのではなく、夫婦で分担することができて、育休で得たものは多いと感じました。

隅田 1年間、産休・育休を取得しましたが、既に同じ部局で育休を取っていた方が2名いたので、スムーズに取ることができたと思います。ただ育休中は、常に職場への復帰を思う1年間でした。育休は苦労せずに取れましたが、復帰後、子育てと仕事をどう両立させるか、という心配がありました。特に、私は保育園が復帰直前まで決まらず、今でもよく覚えているくらい不安を感じたのですが、本学が運営する「わくわく保育園」の存在は心の支えでした。幸い区立の保育園に入園することができ、そして実家の支えもあり、恵まれた環境での子育てができたことに感謝しています。

齋藤 妻が昨年の4月に職場復帰の予定でしたが、緊急事態宣言が発出されたため、妻は職場の上司に相談して在宅勤務に切り替えてもらうことになりました。この時思ったのは「まだまだ女性が育児のために仕事を制限しなければならないケースが多いのではないか」ということです。確かに、昔に比べれば男性が育児や家事に関わる割合は増えているとは思いますが、まだ足りないのではないでしょうか。今は9対1、8対2くらいの割合で女性の負担が大きいとするならば、これを5対5にするにはどうすればよいのか、我々男性も真剣に考えていく必要があると感じました。単純に男性が育児や家事に関わる量を増やすだけでなく質をあげて、男性が積極的に育児や家事に関わっていける文化をつくることで、女性の職場復帰もしやすくなるのではないでしょうか。

佐藤 央
医学部附属病院 看護部ICU病棟 救急看護認定看護師
2児の父

今村 私は、1人目の子どものときは1年間あまり不自由なく子育てをできたのですが、2人目の子どものときはつわりもひどく、夫と育児・家事のやり方を話し合いました。幸い夫は共働きに理解があり、50対50という私の提案を受け入れてくれたので、育休明けも比較的スムーズに復帰できました。

隅田由香
大学院医歯学総合研究科 顎顔面補綴学 講師
1児の母

育休をきっかけに、改めて夫婦での共同作業の大切さを感じました。

Q 育児と仕事を両立する上で心掛けていること

隅田　子育て世代ではない同僚や自分が指導する学生たちが、育児と仕事の両立に対してネガティブな印象を持たないように気をつけています。テレワークの推進により、働き方も家庭にあわせて工夫できるようになったのは、とてもありがたいですね。ただ、仕事との関係性は人によって異なりますし、子育ても子どもの年齢によって変化していくため、育児と仕事の両立にも多様性があると思っています。自分も含め経験していないことの共有は難しい部分がありますので、周囲への思いやりや感謝の気持ちを忘れないようにしています。

今村　私も、育児をするにあたって勤務時間自体は制限をかけたのですが、時間内はいつ誰が来ても柔軟に対応し、かつ短時間でも効率よく業務を進めるように努力しました。少なからず職場の仲間に迷惑をかけてしまうことはあるので、時間内は集中して仕事をし、生産性を高めるよう注力しました。

管理する職になった今は、周囲や管理職が、育児する職員を理解するだけでなく、みんな何かしらの制約を抱えながら仕事に当たっているという当事者意識をもつことも大事だと思っています。

男性が積極的に育児や家事に関わる文化が必要です

佐藤　今はテレワークで部署内の会議を自宅でできるシステムもありますが、仕事を家庭に持ち込む量は最小限にして、可能な限り育児と家事に関わる時間を増やしたいですね。休日は子供2人を連れて公園に行くなどして、妻の自由な時間をつくることを心がけています。公園に行っても周りもお父さんが多く、社会の在り方も変わっているのかなと感じています。

齋藤　確かに、近所でも休日は男性が育児や家事を積極的にやるようになった印象はありますね。私は育休を取っていないので、平日は妻に任せっきりになっている点は見直すべきだと感じています。一方で、仕事も組織で取り組むという点では、1人ではなくチームで助け合いながら両立していくことが大切だと思います。看護師さんは、夜勤がある方も多いと思いますが、どうされているのですか？

佐藤　その点については、我が家も含め家庭内の調整が必要だと思います。看護部内でも、育児をしながら働いている人は、夜勤の調整や保育園の送迎時間など、他のメンバーが業務分担をしながらサポートするのですが、やはり周りの理解と協力が不可欠だと感じます。

Q 今後期待すること

佐藤　私が育休を取った理由の一つとして、後輩の男性看護師にも育休を取得してほしいという思いがあったからです。男性の育休は前例も多くなく、私自身も職場に希望する際は人手不足の中で、取得していいのか迷いがありました。今回の広報誌のように、もっと男性育休取得者の声を拾い上げて組織として積極的に希望を出しやすい雰囲気づくりを進めてほしいと思います。

隅田　制度はフルに使わないと消えてしまうものだと思っています。SDGsにも繋がりますので、育休は、ぜひ女性だけでなく男性にも取っていただきたいですね。

ライフバランスを保つための制度として捉えてみては

佐藤　育休を取った職員、子育て中の職員の周りで働くスタッフの負担が増えすぎないよう、余裕のある人数の人員が配置されれば、みんなが気持ちよく働きやすい環境になるのではないかと感じています。

今村　今の日本の社会では、いまだに女性の育児と家事の負担が大きくなりがちなので、男女間の差がなく仕事と家庭の両立ができるよう支援する制度にすることで、たとえば今の若い女性がキャリアアップしてきたときに、性別問わずベストな選択をしてほしいです。そのために、組織の在り方としては、多様化する生き方・働き方を包括しサポートできる組織にしたいですね。

隅田　制度を作るだけでなく、手軽に利用できるように組織がサポートしていってほしいですね。

子育てだけでなく、自分自身の病気や家族の介護など多くの出来事が人生にはあります。「この制度は自分には関係ない」と無関心にならないようにするために、たとえば「ライフバランス休暇」のような、みんなの生きがいのための休暇、親やパートナーの介護のための休暇といった運用をして、さまざまな価値観の人たちが自身のライフバランスをうまく保ち、互いに価値観を共有して認め合えたら、今以上に強く、しなやかな組織になれるような気がします。

齋藤　私は、育休のいいところの一つは、自分自身の視野が広がることだと思っています。育休中は、早く職場に戻らなければ職場に穴があいてしまうといった不安を持つ人も多いと思いますが、育児や家事に携わることで視野が広がり、確実にパワーアップして職場に戻ってくることができるはずです。こうしたメリットの部分を職場の仲間といかに共有できるのかもポイントではないでしょうか。

今村　おっしゃる通りですね。育休期間中にたくさんの学びを得て、パワーアップして職場に帰ってきてその成果を仲間に還元する、という気持ちでぜひ積極的に育休を活用していただきたいと思います。そうすれば個人にとっても、組織にとっても、得るものばかりで失うものは何もないと思います。

そして、一緒に働く誰もが「お互い大変ですよね」という気持ちを持って助け合っていけるような職場環境にしていきたいですね。

前例を増やして男性も育休取得希望を出しやすい職場に

——お忙しい中、座談会にご協力いただき、ありがとうございました。

個々人がその時ベストな選択ができる環境づくりが重要

【育休の相談・申請などについて】

申請・問い合わせ窓口

■保育支援、ワークライフバランスのサポート
　▶学生女性支援センター

■休暇、手当などの人事制度の利用
　▶人事労務課