

# 男性スタッフの育児休暇取得を振り返って

LIC訪問看護リハビリステーション所長 黒沢勝彦

皆さん、こんにちは。東京都府中市でLIC訪問看護リハビリステーション所長をしている黒沢です。府中市は人口約26万人で、東京都の市町村で3番目に人口の多い自治体です。

当ステーションには、事務スタッフを含めて18名が在籍しており、平均年齢は35.0歳と若く、スタッフのライフイベントとして結婚や出産、育児を初めて経験する傾向にあるのが特徴です。同時に、看護師としてのキャリアアップや職業人としても大きく成長していく年代です。同年代の看護師の働き方において、病院看護と在宅看護の境界が今よりも良い意味で曖昧になり、地域の中で行き来できる多様な働き方が促進されることは、地域住民にとっても大きな価値になると私は考えています。

当ステーションのもう一つの特徴は、男性看護師が私を含めて3名在籍しており、療士やケアマネジャーなどを併せると、当社スタッフの約1/3が男性であることです。

今回は、訪問看護ステーションではマイノリティな男性スタッフの育児休暇について実際に取得した時の状況をお伝えしながら、ステーションにおける男性の育児休暇のメリットについて皆さんと共有したいと思います。

## 退院日から連続10日間育児休暇を取得

2022年4月、同10月と段階的に施行された育児・介護休業法改正により、原則分割ができなかった育児休業を2回に分けて取得できるようになりました。男性の育児休業については、「産後パパ育休」という制度（出生時育児休業）が新設され、以前より自由な取得期間に変わりました。当ステーションでは、直近の5年間で6名のスタッフが結婚や出産（家族を含む）を経験しました。

男性スタッフについては、年間に2人の男性看護師が出産時の育児休暇を取得したケースがありました。どちらも初めてのお子さんで、出産に立ち会うことも考慮して年次休暇と併用し予定日前から柔軟に勤務を調整しながら休暇の計画を立てました。コロナ禍のために立ち会いがかなわなかったスタッフもいましたが、陣痛発作時や退院時の送迎を行えたことを報告してくれました。

今回の法改正で、産後パパ育休は子どもの出生から8週間以内に合計4週間まで取得可能となりましたが、2人の男性スタッフが育児休暇を取得したのは改正前でした。実際の休暇取得の日程は、出産予定前日や当日に年次休暇を2日間利用し、2人の奥様はどちらも産後に里帰りする予定がなかったことから母子と共に過ごせる時間をできる限り確保す



今日はパパと一緒に出勤です

るために、退院日から土日等の休日と合わせて連続10日間の休暇を取りました。一般的に、産後6～8週間は、母体の回復に全力で努める必要があるとされていますので、ウイメンズヘルスの観点からも重要な期間だといえます。

## 男性スタッフが育児休暇を取るメリット

育児休暇取得後の男性スタッフには、出産時や育児のことを先輩のママ・パパスタッフに質問したり、PC待受画面がお子さんの画像に変わっていたり、育児休暇中にお子さんと一緒にステーションに立ち寄りたりするなどの変化が見られています。ママやパパになり、共に成長していく過程が人としても組織としても豊かな瞬間だと感じます。

今回は男性スタッフの育児休暇を紹介しましたが、日本ではまだまだ旧来の性別役割分担意識が残っていると感じる中で、ステーションの男性スタッフが育児休暇を取得するメリットの1つは組織化だと考えます。やりがいを実感しながら仕事を続けていくことは、決して易しいことではありません。「育児は女性が行うもの」という感覚は徐々に変化してきており、性別に関係なく日常的に子どもや育児の会話が自然に行われることが、女性スタッフのモチベーションの維持や心理的な安心・安全に繋がり、組織へのエンゲージメントに影響すると感じます。「めでたい、お互いさま感」の共有が、一朝一夕では構築しづらいスタッフ同士のギブアンドテイクの関係作りを促進し、休暇の取得や業務分担に有意義なメリットを生むと思っています。

課題として、制度の理解や必要書類の作成、助成金申請など、制度が整備されてきた一方で、周辺業務が増えることも考えなくてははいけません。組織によっては経営者が管理者を兼任する場合もあるため、どんなことをタスクシフトしていくか、労務環境自体の整備を進めるキッカケにすることも考えてみてはいかがでしょうか？