

# 「男性育休」は 考え方・働き方を変えるきっかけに

2022年4月から段階的に施行される「改正育児・介護休業法」。

企業には、従業員が育児休業を取得しやすくするための

職場づくりなどが義務付けられるほか、

男性の育児休業取得を後押しする「出生時育児休業制度」をはじめ、

育児休業の分割取得や夫婦間での交代取得が可能となります。

男性育休のパイオニアである石井食品株式会社 代表取締役社長執行役員の

石井智康さんにお話を伺いました。



石井食品株式会社  
代表取締役社長執行役員  
**石井 智康さん**

## 社長が男性育休を取得して変わったこと

私が1か月の育休を取った後、役員や男性社員が1〜3か月の育休を取得し、女性の執行役員は介護休業を6か月取得しました。育児や介護のために休みを取りたいと社員たちが手を挙げ始めたのは嬉しいことです。管理職を含め、働く仲間が長期的に休めるようサポートしたいという意識が高まっていることも、とても前向きな変化だと思います。

リーダーが抜けると権限委譲も進み、一人ひとりが会社に対して当事者意識をもつようになります。役職が上になるほど「自分がない」と仕事は回らない」と思い込みがち。しかしいざ休んでみると、サブマネージャーや若手社員の活躍でカバーされ、さらに仕事の可能性が広がることも。また、日ごろ自分がどれだけ仕事を抱え込んでいたか気づききっかけにもなります。育休は自分の仕事の棚卸しをする、属人性を解消する機会になっているようです。

## 属人性を解消する段取りと仕組みづくり

段取りがしっかりしていると、育休もスムーズに取得できます。育休中にどう過ごせばいいのかわかる育休経験者の友人・知人に聞いて回りました。そこでわかったことは、男性が注力すべきは子育てよりも家事であり、妻が子育てと身体の回復に専念できる状況をつくること。家事はしっかりやると、名もなき家事（作業）が無数にあります。一つひとつやり方を覚えながら、下手なりにしっかりやるのが大切です。

仕事面では、トップが不在でも仕事がスムーズに進むよう、まずは業務の棚卸しをしました。経営会議の議長は誰にお願いするか、不在時の稟議承認はどうするか、意思決定を誰が行うかなど取締役や執行役員と話し合い任命。それでも難しい課題や意思決定は遠慮なく連絡をくださいとお願いしましたが、連絡はほとんど来ることなく、大きな問題が起きることもありませんでした。

当社は育休だけでなく長期休暇も推進しているため、属人性を解消する仕組みづくりに注力しています。たとえばチーム力を上げるための「ペアワーク」。業務の内容によってペアが可能かどうか、分担内容をどうするかなど様々な課題はありますが、各部署でいろいろトライしながら事例を蓄積しています。ペアを組むことで1人で悩んでいたことも2人で考えられるのでアイデアも出やすくなりますし、どちらかが休んでもカバーできます。現在の勤務体制はオフィス勤務とリモートワークのハイブリッドですが、オンラインでも可能になるように業務体制を整えているところです。

## 育休は「それまでの自分をリセットして、新しく学び直す期間」

育休は「それまでの自分を一度リセットして、新しく学び直すアンラーニングの期間」だと思います。仕事と育児・家事に求められるスキルは全く異なります。仕事では評価されていても、育児はレベル1からのスタートで思うようにできないことばかり。育児や家事では評価してくれる人が誰もいない状態になりやすく、仕事にやりがいを感じている人ほど「育児や家事をどれだけ頑張っても評価されない」というギャップに苦しんでしまいます。女性の産後うつが社会問題になっているように、今後は男性の産後うつも増えていくでしょう。だから、育休中の期間は「育児修行」と捉えて、仕事とは別のスキルを培う場なんだと覚悟を決めて修行をします。働きやすい職場づくり・育休を取りやすい環境整備だけでなく、それぞれの意識を変えていくことも大切です。



PROFILE **石井 智康**  
いし い とも やす

ソフトエンジニアとして活躍後、祖父の創立した石井食品株式会社に参画。2018年6月、代表取締役社長執行役員に就任。就任から1年後の2019年10月、1か月の男性育休を取得したことが大きな話題に。仕事と育児・家事の両立を頑張る男性をたたえる「スーパーディアワード2020」受賞。IT推進や働き方改革のほか、地域と旬をテーマに農家と連携した食品づくりを進めるなど、新しい取り組みは社会から注目を集めている。

特集

# パワーアップしました! 鹿児島市の男女共同参画計画

鹿児島市では、平成14年に「鹿児島市男女共同参画計画」を策定して以降、男女共同参画社会の形成に向けて、総合的かつ体系的な取り組みを進めてきました。令和3年度末で終了した「第2次鹿児島市男女共同参画計画」の成果や課題、多様化する社会情勢を踏まえて見直しを行い、令和4年3月に「第3次鹿児島市男女共同参画計画」を策定しました。

## 第3次鹿児島市男女共同参画計画 【計画期間：令和4年度～令和13年度】

男女が互いの人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することにより、誰もが安心していきいきと暮らせる豊かで活力ある社会の実現を目指します。

第3次鹿児島市男女共同参画計画には、**3つの基本目標**があります。  
社会情勢の変化や市民の意識、これまでの課題を踏まえ、  
**5つの視点**で取り組みます!

### 基本目標

NEW!  
視点1

すべての人が輝く  
持続可能な活力ある  
社会の実現

### I 男女共同参画理念のさらなる浸透



NEW!  
視点2

連携・協働で進める  
ジェンダー主流化\*

### II あらゆる分野における男女共同参画の促進



NEW!  
視点4

女性の活躍による  
地域経済の活性化

NEW!  
視点3

さまざまな困難を抱える女性に対する  
きめ細かな支援

NEW!  
視点5

ジェンダーに基づく暴力を許さない  
社会の実現

### III 配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進



今回の計画の内容は、SDGsの取り組みにもつながるよ。



\*ジェンダー主流化  
あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。