

男性役職者初取得！ 遠藤課長が語る育休とは

遠藤 寿

アカウントエンジニア

CTCテクノロジーでは近年男性の育休取得が増えており、誰もが利用できる制度として定着してきました。その中でも今回は男性役職者で育休取得第1号となった遠藤課長に、実際に取得してみたメリット/デメリットを含め、お話を伺いました。



「エンジニアは休みづらい」を覆す！ 育休取得までの道のり

――育休を取得しようと思った経緯をお聞かせください。

出産が近づくにつれ、初めての子育てに1人で対応する不安が募った妻からの相談がきっかけです。その頃、世間でもワークライフバランスや男性の育休が話題になっており、自分でも興味を持っているところだったんです。そこで、当時の上司に相談したところ、「役職者で取った人は社内にまだいないし、良い事例になるのでぜひ取ってみたら」と後押ししてくださって。



――取得期間を教えてください。

出産時には産休休暇を取りましたが、育休に入ったのは里帰り出産から戻った後の1か月です。

――共働きだそうですが、例えば奥さんの産休・育休が明けてからバトンタッチという選択肢もあったと思います。期間や時期の選択にはどんな狙いが？

ブログやWeb記事で男性の育休情報を参考に取得期間は1か月としました。1か月あれば、子供のいる生活リズムを整えることもできますしね。

時期については、妻と相談して、里帰り後と決めました。家に戻ってからの妻の不安を解消することが目的でしたので、ずらすことは考えていませんでした。東京出身ではないので、周りに友人が多くないことも不安だったようです。

――期が変わって上司も代わられたと伺っています。実際の取得はスムーズでしたか？

新任の上司も快く承知くださいました。恵まれた環境だったと思います。自分としては後ろめたかったんですけどね。メンバーやお客様を完全に把握できない時期に、課長である自分がいないといいのかと悩んだところもあります。でも、承認業務やメンバーの引き合わせには、他の課の課長も協力してくれたので、スムーズに取得できました。

――課の皆さんの反応や、取得までの準備についてはいかがですか？

うちの課は独身が多いので、最初に報告した時にはあまり反応がなかったんですよ。育休にピンと来なかったのではないのでしょうか。自分でさえ、生まれてくるまで実感なかったです。それでも話していくうちにだんだんと「そういう取り組みっていいね」という雰囲気になり、課員はもちろん、隣の課の課長や部長も含め、部署を挙げて協力いただきました。

実務に関しては、承認フローの整理や、不在中に発生する案件の引継ぎや共有を行いました。日頃からチームで動いているので、頻繁に共有会を持つ等、もともと環境が整っていたんです。その中で、私が通常やっていること以外でも、事情をわかっている人が業務を進められるよう、育休に入る前までに調整しました。

――事前に不安に思うことはありませんでしたか？

特になかったですね。仕事の調整がうまくいくかということと、メンバーに全てお願いしてしまって本当にいいのかという思いはありましたけど。

――エンジニアが長く休むのは難しいと思われがちですが、実際はどうでしょう？

自分の場合は管理職で、実際に案件対応するのはメンバーだったので、お客様に直接迷惑をかけることはありませんでした。でも、第一線のお客様と対峙して仕事をしているエンジニアでも、お客様にきちんと伝えておく等準備しておけば問題ないと思います。特に男性の場合、1年間取る人は少ないでしょうし。数週間から2か月くらいが多いと聞いています。

CTCテクノロジーではチームで業務にあたるので、チームの誰かが取得することになっても、きちんと準備して対応できるはずですよ。リーダークラスだと「人をまとめる」ことをどんなふうに行き継ぐか等あるかと思いますが、案件については問題ないでしょう。

育休があったからこそ体験できたことは

――ご自宅ではどのように過ごされていましたか。

もともと共働きで、食事の用意や掃除、洗濯も「できるほうがやる」システムだったので、家事をこなすことに抵抗はなかったです。以前から食事も作りますし、洗い物と掃除はほとんど私がやっていましたしね。

育児については、交互に見ていました。私の担当は夜から朝までのおむつやミルクの世話や沐浴で、午前中に妻とバトンタッチで夜型の生活になりましたが、もともと夜泣きもほとんどせず寝てくれる手のかからない子なので、あまり負担に感じませんでしたね。妻は、実家にいるときのほうが寝不足だったと言っていたので、休んでよかったなと思います。妻にとっては、1日中かかっきりならず、たまには友達と出かけることもできて、適度にリフレッシュすることができたと思っています。

――家事を普段からされている旦那様が家にいるのは心強いですね。では、育休を取ったからこそできたことがあれば具体的にお聞かせください。

1日中子供についているので、一通りの面倒は全部見られるようになりました。今後妻が1日外出しても不安はありません。また、育休を取得していなければ夜に帰って寝顔を見るくらいだったと思いますが、家にいたからこそ、子供の日々の成長を実感することができました。例えばうつぶせができるようになったとか、顔を舐めるようになったとか、ものを掴みはじめたとか、そういった場面ですね。「いつの間にかできていた」のではなく、「その瞬間に立ち会うことができた」のは育休を取得したからこそ体験だと思います。

ぐずってもすぐに機嫌を直すし、パックのミルクでも冷たくても暖かくても飲んでくれるので外出も楽で、本当に手がかからない子なのですが、里帰り中は妻も寝不足でうつになりそうと感じることもあったようです。なので、家に戻って妻が安眠でき、息抜きをしながら子供のいる生活リズムをつけられたのは大きなことだと思います。

――お仕事に復帰する際、どんなことを感じましたか？

それはもちろん、毎日常に隣にいた子供と離れがたく、もう少し一緒にいられたらと思いました。復帰に大きな不安はなく、1か月ぶりに職場に戻っての周りの反応や、夜型の生活リズムについてちょっと気になった程度です。1か月ってそんなに長期間ではなく、夏休み程度の期間ですからね。

育休中、会社から連絡が来ることが全くなかったんですよ。皆さんが気を遣ってくれたのですが、逆に「いなくても会社って回っちゃうんだな」と寂しく感じたのも事実です。全く問題がなかったわけではないと思いますが、皆さんにうまく対応いただいているので、復帰後の引継ぎ事項も思ったほどなかったという状況でした。

誰もが知りたい！ 男性育休のメリット/デメリット

――男性が育休を取ることにメリットとデメリットについて、忌憚なくお聞かせください。

メリットは先ほどお話ししたように、育休を取ったからこそ立ち会える場面があったということのほか、何と言っても家族の関係を良好に保てることです。一緒に育児を体験することで、妻からの不満が出なくなりました。家庭が円満なら仕事もしやすいですね。

その他仕事において、効率や時間の使い方を考えるようになりましたし、ダイバーシティへの意識も高まりました。メンバー1人ひとりの事情なども考えて、どう働いてもらうかを意識するようになりました。

あとは、業務をお願いしたことで、マネジメントの仕事に興味を持ってもらえたかなと思います。実はこれは狙いでもありまして。エンジニアってマネジメントに興味がない方が多いんですよね。今回色々任せたことで、マネジメント業務を知るきっかけにもできたと思っています。組織としても強くなったのではないのでしょうか。

デメリットについては、先ほど話した「自分がいなくても仕事は回る」と感じる部分に尽きます。会社員にとって、大切なアイデンティティのひとつですから、「頑張ってきたつもりだったけど、いらないのかな」と感じるのは堪えます。すごく不安になる人もいるのではないのでしょうか。

――男性の育休取得を推進するために、どんなことが重要だと思いますか？

日々のタスク管理と共有は日頃から行うことが必要です。これがうまくできれば物理的に育休の取得は可能です。いつどんな休暇が必要になっても対応できるよう、仕事の量と質をコントロールすることは重要だと思いました。育児以外にも介護や事故など、長期休暇が必要な場面は出てくるでしょう。

難しいのは、周囲にどう理解を求めていくかですね。取りやすい雰囲気作りも含め、そこは課題だと思っています。解決するためには、社内にどんな仕組みがあるのか、誰がどのくらい取ったのかという情報や事例が周知されるといいですね。情報が積み重なれば、さらに取りやすい雰囲気が醸成できるのかなと思います。



すっかりパパっ子になりました

※ 記載内容は掲載当時のものであり、変更されている場合がございます。