

なは女性センター  
主催講座 報告書

# 育休パパのリアルトーク

## 男性育休は家庭と職場にメリットいっぱい

日時：2022年11月2日

場所：オキナワ・イノベーション・ラボ

那覇市

# 1) はじめに

「もはや昭和ではない」

令和4年版の『男女共同参画白書』（内閣府発行）に収録された、「特集：人生100年時代における結婚と家族～家族の姿の変化と課題にどう向き合うか～」に記載された一文です。

家族のあり方や人々の価値観は多様化しています。「男は外で働き、女は家を守る」「家事・育児・介護は女性の仕事」といった性別役割分担意識からの脱却が求められています。

とはいえ、日本は諸外国に比べてジェンダー・ギャップが著しい現状があります。では一体どうすれば良いのでしょうか。例えば、男性が家事・育児・介護にきちんと参画することで、社会のありようは大きく変化すると感じます。そのきっかけの一つとなるのが「男性の育休取得」ではないでしょうか。

改正育児・介護休業法が2022年4月から段階的に施行され、同年10月には新制度「産後パパ育休（出生時育児休業）」がスタート。働き方、働きかたのアップデートが求められています。

同法への理解を深め、「男性の育休取得と育児参加を後押ししたい」との趣旨で、なは女性センターではトークイベント「育休パパのリアルトーク～男性育休は家庭と職場にメリットいっぱい」を開催しました。

育休経験者や企業の担当者ら4人によるトークからは、出産や育児の大変さや楽しさ、男性が育休を取得することの意義や課題など、幾つもの大切な要点が浮き彫りになりました。

性差を越え、誰もが伸びやかに暮らせるジェンダー平等な社会の実現を願い、トークイベントの様態を一部抜粋して紹介します。

	目次
P2	1) はじめに
P3	2) 登壇者プロフィール
P4	3) 改正育児・介護休業法の概要説明
P5～6	4) トークイベント ～男性に育休って必要なの!?
P7～8	～学べたこと、良かったこと
P9	～過去の「常識」 世代間の「壁」
P10	～「母として」の理想像に苦しむ
P11	～トップが決断することの意義
P12	～無理ではなく「何とかできる」
P13～15	5) 質疑&登壇者からのアドバイス + 育休中のお金のポイント
P16	6) まとめ「育休取得がゴールじゃない」 / 講座を終えて
P17	なは女性センター 26年の歩み

## 2) 登壇者プロフィール



よしみ たいが

### ◆ 嘉 大雅さん（進行役）

琉球放送アナウンサー。2016年入社。伊良部島出身。2018年に第1子が生まれ、会社で初めて育児休業を取得。それをきっかけに「沖縄の男性を取り巻く育児の現状と未来について」のラジオ番組を制作した。現在は2児の父として、仕事と育児の両立に奮闘中。現在は、ラジオ番組「MUSIC SHOWER Plus+」、テレビ番組では「JNN フラッシュニュース」「Aランチ」などを担当している。



あらかき ゆりこ

### ◆ 新垣 優理子さん（沖縄銀行人事部 働き方改革グループ）

3児の出産・育休経験を活かし、育休復帰者研修や後輩育成を行う。沖縄銀行では2022年4月から、おきなわフィナンシャルグループ全社は7月から、男性従業員に1カ月の育休取得を義務化した。



みなかみ みほ

### ◆ 水上 実穂さん（フリーペーパー「たいようのえくぼ」編集長）

元幼稚園教諭・保育士。2012年に沖縄へ移住した。長男の出産を機にNPO法人たいようのえくぼのメンバーに。夫は長男出生時に2カ月、長女出生時は2年の育休を取得した。



なかそね がく

### ◆ 仲宗根 学さん（那覇市総務部 平和交流・男女参画課 なは女性センター主任主事）

2013年入庁、なは女性センター勤務4年目。2022年8月に第2子が誕生し、2回に分けて計2カ月の育休を取得。5歳と1歳の娘達からイヤイヤされる日々を満喫中。

## 改正育児・介護休業法の説明者

おもだか ふみよ

### ◆ 面高 史代さん（沖縄労働局雇用環境・均等室 主任雇用環境改善・均等推進指導官）

### 3) 改正育児・介護休業法の概要説明

#### ◆報告者：面高 史代さん

(沖縄労働局雇用環境・均等室  
主任雇用環境改善・均等推進指導官)

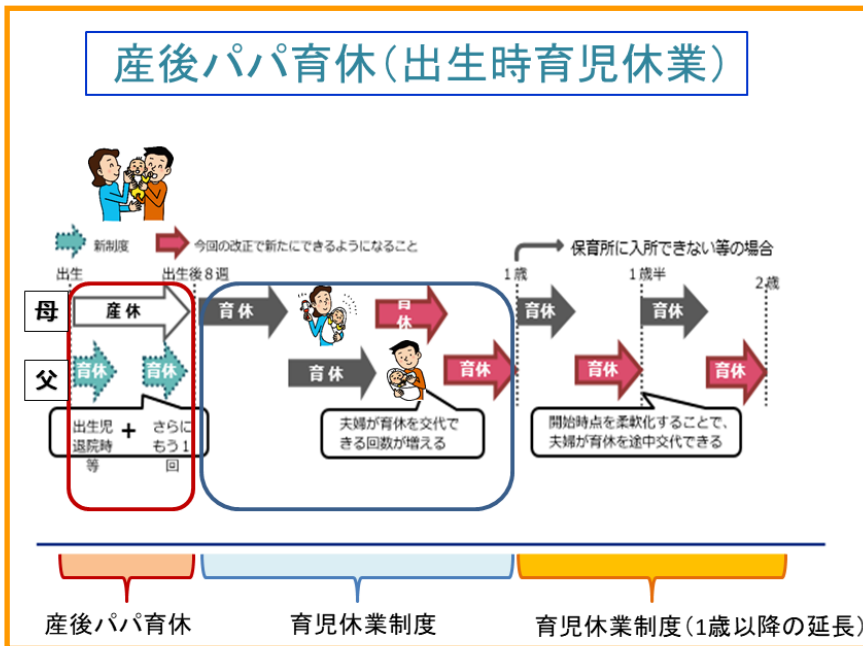
トークイベントの冒頭には、沖縄労働局の面高史代さんに改正育児・介護休業法の概要を説明していただきました。

厚生労働省の調査で、男性の2021年育児取得率が13.97%と過去最多を記録したことに触れ、「取得率は年々上がっていますが、取得期間は短く、2週間未満が過半数を占めています」などと指摘しました。

男性の育児取得が短期間の取得に留まっている実態など、現状や課題を示しました。

加えて、働く女性の約5割が出産・育児を機に退職している調査結果を挙げ、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」との回答が4割を超えていることを説明しました。

日本における夫の家事・育児関連時間が、国際的に見ても低水準であることなど、子どもがいる女性が働き続けにくい背景に触れ、男性の育児取得と育児参画を促す必要性を強調しました。



◀産後パパ育休の概要説明資料より  
(沖縄労働局提供)

▼厚生労働省HP  
「育児・介護休業法改正のポイント」より



※改正育児・介護休業法は、厚生労働省のHPで詳細を確認できます。上記QRコードを読み取ってください。

#### 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

対象期間/ 取得可能日数	子の出生後 <b>8週間以内</b> に <b>4週間</b> まで取得可能
申し出期限	原則、休業の <b>2週間前</b> まで ※ 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を <b>労使協定</b> で定めている場合は、1か月前までとすることができる
分割取得	2回まで分割して取得可能 ( <b>2回分まとめて申し出</b> する必要あり)
休業中の就業	<b>労使協定</b> を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる (就業可能日数等には上限あり )

## 4) トークイベント

### 男性に育休って必要なの！？

**嘉** まず、パートナーが2年間の育休を取得された水上さんにお聞きします。「男性の育休取得」は必要だと思いますか？

**水上** 出産する妻やお子さん、家族のために取得するのであれば、男性にも育休は絶対に必要です。

**嘉** 含みのある言い方が気になりますね（笑）。詳しく教えてください。

**水上** 我が家の場合、第1子出産時に緊急帝王切開、第2子も前置胎盤で帝王切開となり2日間歩けないほどの出血でした。

私がお世話になった産院では「（産後約3週目ごろの）床上げまでは、とにかくお母さんを休ませて。子どものお世話以外の家事は、全てお父さんがやってね。家事は完璧じゃなくていい。毎日、具沢山の味噌汁とご飯を炊くだけいいのよ」と繰り返し言ってくれる助産師さんでした。

家族のために取得するなら  
育休は絶対に必要！

私と夫は沖縄県外の出身で、近くに頼れる祖父母や親戚がいません。なので、夫も初めから「俺がフォローする」との気持ちで育休に入ってくれたので助かりました。

でも、SNSなどを見ると「育休を取った夫がソファでずっと携帯を見ている。乳児を抱えながら、夫のご飯まで作るなんて、逆に大変です」などと書いている方もいてびっくりします。「私だったら絶対に離婚する！」と思いますね（笑）。

**嘉** 皆さん、「家族のために取る育休であれば絶対に必要」だそうですよ。男性には、その自覚を持って育休を取得していただかないといけませんね。



▲4人が登壇したトークイベント（写真右から）嘉さん、手話通訳士、水上さん、新垣さん、仲宗根さん

## 男性に育休って必要なの！？

**嘉** 続いて、育休を取った男性の立場から、仲宗根さん、いかがでしょうか？

**仲宗根** 「育休が必要か」なんて…ちょっと愚問すぎて（笑）。もう絶対に必要です！私はうるま市から那覇市に通勤しているので、普段は朝早く家を出て夜はやや遅くなるので、子どもとの時間がなかなか取れない状況でした。関わる時間が少ないことで、長女がなついてくれなかったんです。「これはまずい！」と思い、次女が生まれるタイミングで育休を取りました。

次女が生まれた2021年は、ちょうどコロナ禍の真っただ中。立ち合いはできず、僕と当時4歳の長女が5日間、2人で生活することになったんです。とても焦りました。でも、育休中の私の行動に何かを感じ取ってくれたのか、長女もようやく「お父さん」として見てくれるようになったと感じました。子どもと過ごす時間が増えると関係性も変わります。なので、私は男性にとっても育休は必要だと実感します。



▲トークイベント進行役の嘉大雅さん。ご自身の経験を交えながら、登壇者3人の話題を引き出していただきました。

### 子と過ごす時間が増えると関係性も変わります

**嘉** 私もそう思います。単純ですが、接触する時間が増えるだけでも信頼関係ができますよね。続いて、3人のお子さまがいらっしゃる新垣さん。新垣さんが出産されたころは、男性の育休なんて程遠い時代だったのでは？

**新垣** 私が出産した際には、それぞれ1年ほど育休を取りましたが、夫が育休を取るという意識は全くなかったです。なので、皆さんのお話を「いいな～」と思いながら聞いていました。

私の場合、産後1カ月は体調がきつくて、ご飯を作るのも大変で、親に食事を運んでもらっていました。授乳や夜泣きで睡眠も細切れとなり、いつも寝不足でした。パートナーが育休を取得してサポートしてくれることで、精神的にも安定すると思います。育休は男女共に必要だと思います。

### パートナーのサポートで精神的にも安定する

**嘉** 出産は「全治3カ月の交通事故並みのダメージ」と表現されることもあるそうですね。女性は生死をかけて子どもを産むわけですからね。男は妻が妊娠中に大変な思いをしていますが、たいして役には立たないわけです。

それで出産後も役に立たないとなると、どうやって夫婦を続けていくんだろうという話ですよね（笑）。私は妻の出産後、「とにかく文句を言わずに育児する」と覚悟を決めました（笑）。

## 学べたこと、良かったこと

**嘉** 次に、育児を通して学べたこと、育休を取得して良かったことなどをお聞きます。

### 「育休」という言葉が違う 実際は全く休めません

**仲宗根** 私は「育児休業」や「育休」という言葉が違うなと思うんです。「休」という漢字が入っているので、世間的に「休みだよ」と感じる人もいますが、実際は全く休めません。育児に関わってみると1日が本当にあつという間に過ぎます。

ご飯を作り、子どもにご飯を食べさせ、お風呂に入れ、掃除や洗濯や買い物をし、やっと寝かしつけたと思ったら朝になり、またご飯を食べさせて、保育園の送迎があるなど…やることが膨大にあります。家事・育児を1人で全部やるのは本当に大変だと実感しました。

▶ 仲宗根学さん。育休取得の経験を踏まえ、育児に積極的に関わることで「家族愛が深まった」と語りました。



**嘉** 企業や上司によっては「育休中に資格取らないの?」と言われることもあるようですね。

**仲宗根** 子育てと家族にちゃんと向き合っていれば、短い育休期間中に資格を取る時間なんかありません! 僕の場合は育休を取って、家族のことがもっと好きになりました。家族愛が深まったように思います。最近では、ゴルフや飲み会に誘われても「忙しい平日の夜や、家族と過ごせる大切な土日に、飲み会やゴルフに行く自分ってどうだろう」「幼い子2人を妻に任せきりにしてもいいのか」と思い、家族との時間を優先するようになりました。これからの友人付き合いに、やや懸念はありますが…(笑)。

### 産後の“恨み”は一生! 産後の“感謝”も一生!

**嘉** 先輩のママさんパパさんに聞くと、子どもに手が掛かる期間なんて、あつという間だと聞きますね。中高生にもなると、親が入る余地さえないとか…。歯を磨いてあげたり寝かしつけたりする時期はいずれ終わります。

人生100年時代と言われますが、そのうちの数年間しか育児に向き合えないとすると、そこを優先しないでどうするんだって話ですよ(笑)。「飲み会や友だち付き合いは、後で取り戻せばいい」「それで途絶える友だち関係ならもう消えてもいい」と、私自身は割り切っています。

**水上** 夫は普段から食事の準備や洗濯などの家事はやっていましたが「育休中に『名もなき家事』の存在が分かった」と話していました。行政への各種申請、予防接種の管理など「全部やってくれていたんだ

## 学べたこと、良かったこと

▶水上実穂さん。産後の心身について自身の経験を語り、パートナーが長期の育休を取得する意義を語りました。当日は手話通訳（右）をお願いしました。



ね。ありがとう」と感謝されました。

「産後の恨みは一生」とよく言われますが、私は逆に「産後の感謝も一生」だと感じています。

子どもの相手をしながら家事をしていると、時間が掛かってついイラッとして気持ちを立て直せないまま、子どもに声を荒げてしまうことってあるじゃないですか。以前は、そんな私の気持ちを夫は本当には理解できていなかったと思うんです。

夫は、たまにしか子どもの相手をしないので、子どもが何をやっても穏やかに対応できるし、ただただ可愛がることができていたわけです。それが、長期の育休を取り、夫も子どもに対して感情を露わに怒るようになったんです。

でも私は、そんな夫を見て、本当の意味で「子育ての面でもパートナー（同志）になれた」と感じて嬉しかったです。夫が本気で子どもに向き合っていると感じられたからです。

それまで私が1人で抱え込んでいた感情や、叱った後に「もう少し優しくできたの

では」という後悔などを、心から共感してもらえるようになったことで、夫婦の絆も深まりました。

### 子育ての面でも パートナーになれた

**嘉** 子育ての悩みや辛さを夫婦で話し合えるって、すごく大切ですよ。子育てが終わったとき、2人で思い出を共有できるかどうか…本当に大切なことですね。

**水上** 夫は育休が終わって仕事に復帰した後も「今日は子どもたち、何してた？」と聞いてきて、いろんな話を共有しています。物理的に一緒に過ごせる時間が短くなっても、「一緒に育児をしている」と感じます。

**嘉** 子育てを含め、人生において絶対的な味方が最愛のパートナーであるというのは、とても心強いことですね。「産後の恨みは一生。産後の感謝も一生」。皆さま、どうぞメモってください（笑）。

新垣さんは、育児のメリットをどのように感じていらっしゃいますか？

**新垣** 私が感じる育児のメリットは、常に先のことを考えて行動できるようになったことです。小さい子はすぐに熱を出して、保育園からお迎え依頼の連絡がくるので、急に仕事を休まなきゃいけない場合に備える習慣が身に付きました。

**嘉** 「育児と仕事の両立に向けたマインドセット」と言えますね。日本の男性が家事をする時間は、女性より少ないとのデータ（P11）があります。育休を取得することで家事や育児に向き合う時間が増え、そのことが人生を豊かにする、というメリットも感じてもらえたら嬉しいですね。



## 過去の「常識」 世代間の「壁」

**嘉** ここからは「男性が育休を取る」「男性が育児に向き合う」という視点に絞って、「そのためにはどうしたらいいのか」を考えていきたいと思います。まずは、仲宗根さん、ご自身や周囲の経験などを通して感じることはありますか？

**仲宗根** 私が働く「なは女性センター」はワークライフバランスを推進する部署でもあるので、男性育休への理解や関心は高く、私の育休取得も後押ししてくれる恵まれた環境でした。ただ、今回のイベントに際し、参加申込の出足が想像以上に遅くて…世間的にはまだまだ男性育休への理解や関心は低いのだと感じました。

**嘉** 育児については世代間の感覚の違いもあり、困ることがあると思います。例えば、特に男性の管理職の中には、「自分は全く育児に携わってこなかった」「妻に任せきりだった」という人も多いわけです。

そんな方が上司だと、子どもが熱を出した時に男性社員が「早退して迎えに行きます」と伝えると「奥さん、いないのか？」と聞かれるわけです。最近は、夫婦共働き世帯が多いので、父親が迎えた方がいい場合もあるわけです。

そういった事情を一つ一つ説明しなきゃいけない面倒さもあるでしょうし、「自分の立場が悪くなるんじゃないか」という不安から切り出しづらくなりますね。

### 出世や立場への懸念 世代間の感覚の違いも

**水上** 我が家では夫が育休を取り、育児をサポートしてくれましたが、県外にいる義母はずっと専業主婦だったので、夫が育休を取ることを報告したら、「出世は大丈夫なの？」とすごく心配されました。

「たいようのえくぼ」誌面で男性育休の特集した時にも、驚いたことがあります。読者から「沖縄でも男性が育休を取れるって知りませんでした」とか、「うちの会社には育休制度がありません」という声が幾つも寄せられたのです。

育休制度は国の制度なので、全国どこでも取得できます。会社に規定がなくても権利として取得できるわけですが、それを知らない方が多くて考えさせられました。

「育休は遊ぶための休みじゃなく、命がけで子育てする期間だ」ということを、社会がしっかり認知して、男性も女性も育休取得が当たり前だという社会になってほしいです。

**嘉** 「うちの会社には育休制度がない」という発言の背景には、育休を取得しにくい会社の雰囲気や、当事者意識の欠如などを感じますね。

そして、水上さんのお義母さまの発言で大事なキーワードが出てきました。「出世は大丈夫か」。この懸念や心配は現実にはまだまだありますよね。

現在の経営者や管理職世代、祖父母世代が子育てしていた当時とは異なる常識や価値観が一気に押し寄せてきたわけですから。もしかしたら私たちだって、現在は良いと思っている今の子育ての常識が20年後には大きく変わっているかもしれません。

だから、世代間の感覚や価値観の違いを否定するのではなく、「上司が子育てしていた時代と違って、私たちの世代は共働きが多い」「昔は男性一人の収入で家族を養うことができたけど、今は共働きでないと厳しい」といった情報を、社会で広く認識・共有できればいいなと思います。



## 「母として」の理想像に苦しむ

**嘉** 続いて新垣さん、育児を通して感じることはありますか？

**新垣** 夫婦で育児していても、女性が当たり前のように担っている部分がまだまだ多い現状があります。例えば、予防接種のスケジュール管理、保育園や学校の参観や面談、急な呼出し対応などです。

ある時、「私ばかりが悩んで対応している」と気づいたので、我が家では学校に提出する緊急連絡先の一番上は、夫の電話番号に変えました。すると、まずは夫に連絡がいくようになったので、状況が共有しやすくなりました。

**嘉** そうですね。子どもが熱を出したら、「お母さんが迎えに行く」という意識がまだ根強いんですよね。女性自身の中にも「私が頑張らなきゃ」という意識があるのではないのでしょうか。



▲新垣優理子さん。男性社員の育休を100%有給で取得する仕組みを構築した沖縄銀行、おきなわフィナンシャルグループの取り組みをお話いただきました。

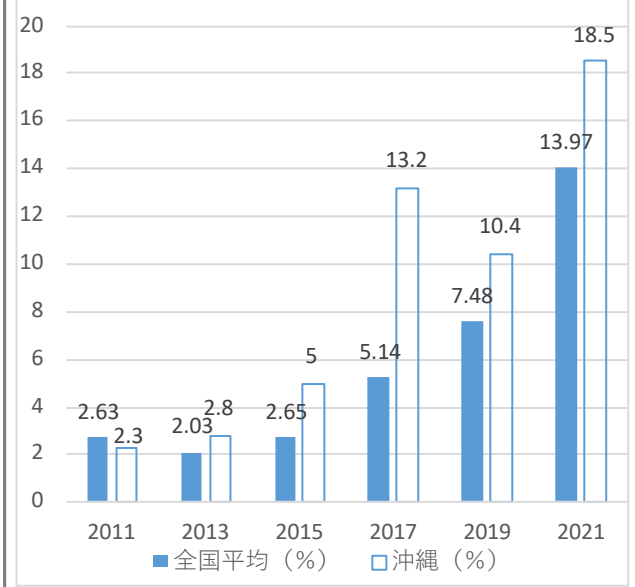
### 女性自身の中にもある 「私が頑張らなきゃ」

私の妻も働いているので残業があります。そして、当たり前ですが息抜きも必要です。友だちと飲みに行ったりお出かけしたりする時間だって大切です。

そんな時には、私子どもを見れば問題ないわけです。ただ、第三者から見ると、妻が育児をしている時間よりも、仕事をしている時間や遊んでいる時間の方が目に付くようです。

そういった眼差しに、妻はとても悩んでいました。「私は母親としてちゃんとできているのだろうか」と…。「母親の理想像」に悩む女性は多いかもしれませんね。

### 男性の育休取得率推移



(資料出所)

- ・沖縄県労働条件等実態調査報告書(沖縄県商工労働部)
- ・厚生労働省「雇用均等基本調査」 ※一部抜粋して作成

## トップが決断することの意義

### 先進的な制度実現 「トップの判断」が大きい

**嘉** 育休が取得できない、取得しにくい背景には、賃金や所得の問題が影響しているとの指摘もあります。そういった中で、沖縄銀行では2022年4月から、おきなわフィナンシャルグループ全体では7月から、男性社員を対象に1カ月の育休を義務化されました。詳しく教えてください。

**新垣** 男性の育休を1カ月100%有給で義務化というのは、県内企業としては初めての取り組みでした。基本的には全社員が対象です。沖銀では制度がスタートした4月から9月までに14人が取得しました。

今のところスムーズに運用できている印象です。先進的な制度をスタートできた経緯としては、「トップの判断」が大きかったです。

育児・介護休業法改正の1年ほど前に人事部内で検討を始め、3案にまとめて頭取に提案したんです。すると、頭取がスパッと「1カ月義務にしよう」と判断してくれたのです。人事部が提案した3案にはな

かった内容で、私たちも驚きました。

**嘉** すごい！ 社員の皆さん、「この会社でよかったな」と思ったでしょうね。会社では一般的に、何か提案する際は、下から提案を積み上げていきます。なので新しいことをやろうとすると、「壁」にぶつかることも多く、実現するまでには時間が掛かります。トップがスパッと判断してくれると有り難いですね。

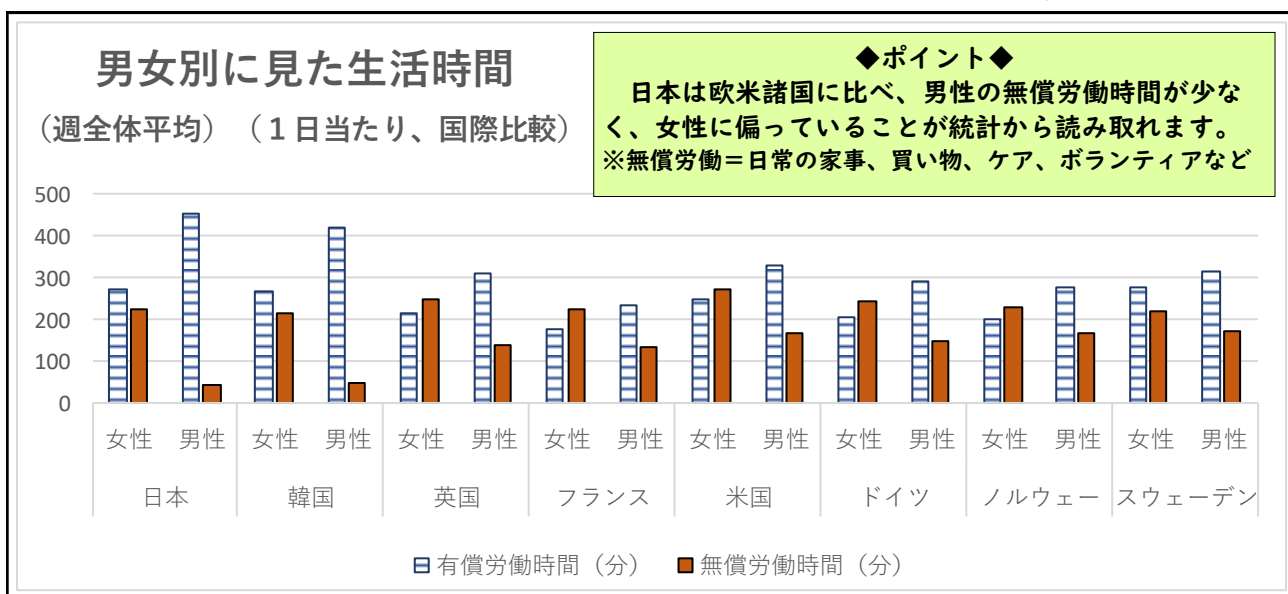
**新垣** 課題もありますが、覚悟を決めていただいて嬉しかったですね。

**嘉** 1カ月の義務化が注目されていますが、希望すれば1年の育休も取れるそうですね。

**新垣** もちろん従来の育休制度も活用できます。

**嘉** 「その人にしかできない仕事」ってあるじゃないですか。抜けた人の業務フォローはどうされていますか？

**新垣** 育休者のフォローはどうしても必要です。スムーズに引き継ぎできるように、育休者は事前に業務を整理しますが、時にはフォローしている方から「きつい」との声が上がることもあり、その都度対応を検討します。支店内で業務をカバーでき



(資料出所)令和4年版 男女共同参画白書(特一31図) ※一部抜粋して作成

## 無理ではなく「何とかできる」



▲子育て中は平日の夕方や夜はもちろん、土日也大忙しです。「家族の時間を大切にしてほしい」との願いを含め、平日の午後開催し、40人以上の方にご参加いただきました。

なければ、近隣エリアでカバーし、本店から応援に行くこともあります。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う対応で職員が休んだりリモートワークが導入されたりもしたので、その経験が役立っている面もあります。

育休中も完全に休みではなく、育児が忙しい時間を避けて、できる範囲の業務をリモートで担う方もいます。いろいろなやり方があると感じています。

育休取得者に話を聞くと、「上の子の世話も大変だから、自分が休んで良かった」とか、「1カ月仕事を休んだことで仕事のモチベーションが上がり、また頑張ろうと思うようになった」との声もありました。

### 育休の取得スタイル いろいろなやり方がある

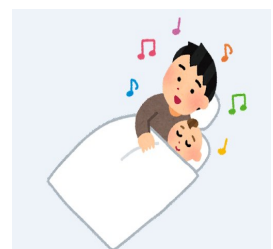
**嘉** 育児や育休にまつわる「壁」は、いろいろありますね。私も取材を通し、いろんな企業が工夫を重ねて男性育休の取得促進に取り組んでいることを知りました。

### 業務の棚卸や結束力 モチベーションアップも！

例えば、従業員数8人ほどのある会社では、育休を取得した男性だけが担っている業務があったそうです。その彼が休むということで一時は「どうするんだ」となったそうです。

でも同社では彼が育休を取得できるよう業務を棚卸して、他の人が担える業務、育休に入るまでにどこまで業務を進めてもらうかなど、全てを洗い出したそうです。

ですから「中小企業だから取れない」ではなくて、「何とかできる」ということです。大変な中でも、休む人を支え合えたとしたら、働く人のモチベーションや従業員の結束力が高まるなど、メリットは大きいのかなと思います。



## 5) 質疑&登壇者からのアドバイス

**嘉** ここからは、会場の皆さんからの質問をお受けしながら、これから育休を取得される方へのアドバイスをお願いします。

【質問】「育休取得する際、仕事面での不安はありましたか？」

**仲宗根** 私は現在の職場内で最年少です。多くの業務が私からスタートするので、業務の引き継ぎが一番不安でした。私が育休を取ったことで業務が滞ったとなると申し訳ないですし、次に育休を取得する人が取りづらくなったら困るので…円滑に引き継げるよう努力しました。

**新垣** 人事部が現場と連携して取り組むことが必須だと思います。応援体制については、現場任せではなく、「組織全体で支えるよ」という意気込みを見せることが何より大切だと思います。



▲可愛いわが子を両手に抱き、幸せそうな嘉大雅さん

【質問】「育休中の給与はどうなりますか？父親と母親の2人が育休を取得した場合は、2人とも手当などを受け取ることができますか？」

**水上** 収入は何より気になるところですよ。私は専門家ではありませんが、フリーペーパー「たいようのえくぼ」での取材経験や、私も夫も育休を取得したことがある実感からお伝えしますね。

簡単にご説明すると、育児休業給付金は、180日までは月額賃金の67%相当、それ以降は50%が支給されます。そこで気になるのが「手取り額か、支給額か」だと思います。結論から言えば、支給額の67%です。

例えば、支給額で20万円の給与を支払われている方でも、社会保険や年金などが引かれて手取りは7~8割ぐらいの実感だと思います。

育児休業給付金は非課税なので、所得税などが差し引かれません。住民税は翌年支払いなので、前年度の住民税の支払いはありますが、育休中は社会保険料が免除され、育児休業給付金に課税されない、ということを見ると、社会保険料や税に関するメリットは大きいと感じました。

とはいえ、どうしても貯金を切り崩しながらの生活になったことは事実です。100%支給になるといいなと思います。

## 【育児休業中のお金☆主なポイント】

### ◆健康保険料&年金保険料

産休・育休・産後パパ育休とも、申出により支払いは免除されます。

### ◆所得税及び復興特別所得税

育児休業給付金は非課税。同給付からは上記の税は引かれません。

### ◆出産育児一時金

2022年度末までは1児につき42万円が、加入する健康保険の団体から支給されてきました。2023年4月からは、全国一律50万円となることが決まりました。（但し、産科医療補償制度に加入していない医療機関等での出産を除く） ※詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合、市町村等へ。

### ◆出産手当金

産休中には、健康保険から1日につき、原則賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業中にも出産手当金より多い給与が支払われている場合には、支給されません。

※詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合、市町村等へ。

### ◆育児休業給付金・出生時育児休業給付金

雇用保険の被保険者が、1歳未満（最長2歳未満）の子を養育するために育休を取得する場合に支給されます。合計180日までは休業開始時賃金月額67%相当額、それ以降は50%相当額。産後パパ育休の場合は、出生時育児休業給付金として休業開始時賃金月額の67%が支給されます。

※詳しくは、厚生労働省HPの「育児休業、産後パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します」をご覧ください。→



([https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji\\_r02\\_01\\_04.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r02_01_04.pdf))

【質問】「子どもが生まれて2カ月。将来のために仕事の幅を広げたいので、付き合いも大切にしたいのですが、妻からは苦言を呈されます。夫婦のコミュニケーションについて、お知恵をいただきたいです」

**嘉** 育児をしていると子ども中心になるので、夫婦のコミュニケーションは減りがちですよね。皆さんが工夫されていることを一言ずつお願いします。

**水上** 子どもたちを寝かしつけた後に、2人でコーヒーを飲みながら話をする時間を、週に何日かは持つようにしています。もちろん子どもと一緒に寝落ちすることも多いですけど（笑）。

**新垣** 私と夫は同じ職場に勤めているので、通勤途中の車内であれこれ話して、自

分の中にモヤモヤを溜め込まないようにしています。

**仲宗根** 私も子どもを寝かしつけた後に、好きなドラマを2人で一緒に見たり、子どもたちのことを話し合ったりしています。例えば、保育園での出来事や将来に向けた進学のこと、最近では性教育についても、「いつどんな風に子どもたちに伝えようか」などと、ほぼ毎日、語り合う時間を取るよう意識しています。

**嘉** 皆さん、素晴らしいですね。子育て中はやることが多いので、意識しないと会話の時間はつくれません。そして、子育てに真剣に向き合っていたら、時には意見がぶつかることもあります。夫婦の会話のあり方は、工夫しないといけませんね。

私は時折、子育て支援のファミリーサポートセンターなどを利用して、夫婦でランチしながら語り合うなど、2人の時間をつくるようにしています。頑張って仕事をして、稼いだお金を使って夫婦で過ごす時間を買うわけです。「お金で解決する」という言い方は少し違うかもしれませんが、一つの方法だと私は思っています。



▲終了後、ほっとした表情でパチリ。左から嘉さん、新垣さん、水上さん、仲宗根さん

## 6) まとめ「育休取得がゴールじゃない」

**嘉** さて、ここまで「男性も育休を取りましょう」という流れで話を進めてまいりました。私自身は育休を取得し、育児にしっかり向き合ったことで素晴らしい経験をたくさんさせてもらったと実感します。

とはいえ、「育休を取る」がゴールではありません。大切にしている価値観や夫婦のカタチはそれぞれです。周囲のサポート体制など子育て環境も違えば、経済状況も異なります。

「私は収入を確保するために働く」という男性もいるでしょうし、「育休は取らないけど早めに帰ってサポートを頑張る」という家庭もあると思います。

そんなことを踏まえつつ、本トークイベントがこれから出産・育児を迎える皆さん、育休を取得される方、育休取得をサポートされる企業の皆さんにとって、少しでも役立つことを願っております。

### 講座を終えて

2022年4月から段階的にスタートした改正育児・介護休業法。男性の育児参加を促すことで、女性に偏りがちな育児負担をパートナーと分担することが大きな狙いとされていますが、本トークイベントを通じて、幾つものメリットがあることを改めて感じました。

プライベート面では、子育てに奮闘する夫の姿に触れ「子育ての面でもパートナーになれた」といった声や、「家族愛が深まった」といったエピソードが紹介されました。仕事の面では「業務の棚卸ができる」「属人的な仕事を見直せる」などのキーワードも出てきました。

もちろん現在は、男性が育休を取得するためには幾つもの課題があります。けれど、育休に伴う面倒や壁を乗り越えることは、これまでの「働き方」「生き方」を見つめ直し、価値観をアップデートする大きなきっかけになると確信します。

私たち「なは女性センター」は、取り組みテーマの一つにジェンダー平等を掲げています。性別を問わず、子育てを通して得られる喜びもあれば、仕事でしか味わえない充実感もあります。子を産み育てたいと願う人々が、子育ても仕事も無理なくでき、誰もが伸びやかに暮らせる沖縄になることを願ってやみません。

ご登壇いただいた皆さま、運営にご協力いただいた、おきなわフィナンシャルグループ様、沖縄労働局様、手話通訳士の皆様、本イベントの開催及び報告書の発行に多大なご尽力を賜り、誠にありがとうございました。

◆文責／佐藤ひろこ

(2023年3月発行)



# なは女性センター 26年の歩み

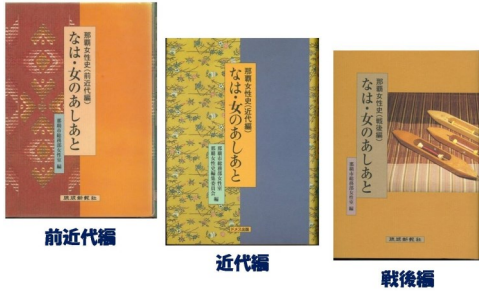
OPEN  
1996

10/1 「なは女性センター」開設

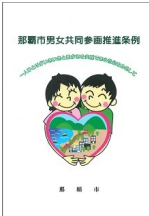


1998 なは男女共同参画都市宣言

2002 「なは・女のあしあと」完成



2003 第2次男女共同参画計画  
「なは男女平等推進プラン」



2005 那覇市男女共同参画推進条例

10  
周年

なは女性センター10周年記念講演会  
「なぜ、いま男女共同参画なのか」  
講師：広岡守穂氏  
(佐賀県立女性センター「アバンセ」館長)

2006

2009 第3次那覇市男女共同参画計画  
(なは男女平等推進プラン)



2011 平和交流・男女参画室から  
平和交流・男女参画課に名称変更

15  
周年

なは女性センター  
15周年記念公演会

2012



2013 「那覇市配偶者等からの暴力防止  
及び被害者支援に関する基本計画」策定

2014 第30回うないフェスティバル  
※1985年からの歴史に幕

2015 「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言  
(レインボーなは宣言)

20  
周年

7/8 「那覇市パートナーシップ登録」  
制度開始

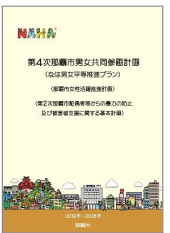
2016

なは女性センター20周年記念  
シンポジウム「性の多様性を  
尊重するまちづくり」開催



2019 第4次那覇市男女共同参画計画を策定

(なは男女平等推進プラン)  
(那覇市女性活躍推進計画)  
(第2次那覇市配偶者等からの  
暴力の防止及び被害者支援に  
関する基本計画)



25  
周年

なは女性センター25周年記念座談会  
「女性センターの果たしてきた役割  
そして、これからを考える」

2021

講師：高里鈴代・宮城晴美・山城紀子の3氏

2022

10/1 「那覇市パートナーシップ・  
ファミリーシップ登録」制度開始

10/1 なは女性センター26周年記念講演  
「沖縄、若年妊娠・出産を考える  
ー調査と支援の現場から」  
講師：上間陽子氏 (琉球大学教授)

なは女性センターでは各種講座を開催しています。

※受講希望の方は、窓口・電話・HPにてお申込みください。

なは女性センター

検索

◇住所：沖縄県那覇市銘苅2-3-1(なは市民協働プラザ1階Aコア)  
(TEL:098-951-3203/FAX:098-951-3204)  
◇E-mail: s-heidan002@city.naha.lg.jp  
◇開館時間：(月～金)午前9時～午後9時 (土曜日)午前9時～午後5時  
◇休館日：年末年始(12/29～1/3) / 日曜・祝日・慰霊の日(6/23)




▲HP



▲Instagram



▲note



なは女性センター講座 報告書

発行：那覇市総務部平和交流・男女参画課 なは女性センター

〒900-0004

沖縄県那覇市銘苅2-3-1（なは市民協働プラザ1階）

電話 098-951-3203

F A X 098-951-3204

メール [s-heidan002@city.naha.lg.jp](mailto:s-heidan002@city.naha.lg.jp)