

育休を取ってみて



小林 正法
人文社会科学部
准教授

産休・育休取得期間
約4ヶ月
(2022.4 - 2022.7)

出産
2022.1(第1・2子)



【産休・育休に入るまで】

妻の妊娠が発覚する前は育休を取得したいと漠然と考えていました。理由はいくつかあるのですが、まず、母親のマタニティブルー（出産後に1週間程度で見られる軽度の抑うつや不安）、妊娠時や産後のうつ病といった精神的不調が生じるリスクを低下させたいという点です。産後うつ病の有病率は約14%（Tokumitsu et al., 2020）と報告されています。また、うつ病と関わると考えられる妊産婦の自殺も東京都で10年間に63件（Takeda et al., 2017）起きていると言われてしています。このように、妊娠・出産は母親にとって健康上のリスクとなるため、その予防のためには母親と父親が育児に従事することが重要だと考えていました。加えて、男性の育休取得を学生さん達に示したいという教育上の意図もありました。ちなみに、（これは育休後に知ったのですが）最近の研究（Kato et al., 2022）から、父親が乳児期の育児に関わった子供は、思春期での精神的健康が不調になりにくいことも報告されており、父親の育休は母子への良い影響があると考えられています。

このように育休について前向きに考えていた中で、生まれてくる子が双子（一卵性）だと判明した時点で育休取得を決めました。多胎児の場合はいわゆる安定期というものがなく、常にリスクがある状況で、実際に妻は出産までの約3ヶ月は入院していました（さらに、コロナ禍であったため、面会することもできませんでした）。このような状況であったため、万が一のことも考え、周りの方々には出産が近づくまで妊娠や育休取得に関してお伝えすることができませんでした。それまでの間に自分で育休の際の授業や卒論指導をどうするかをある程度考えておき、予定日の3ヶ月程前に同じプログラムの先生方、コース代表の先生に育休を取得したいと相談しました。育児休業についてご理解いただいた上、幸いにも、担当する授業のいくつかについては非常勤の先生にお願いすることができ、安心しました。

【産休・育休に入ってから】

一言で言えば、疾風怒涛の日々でした。育児の大変さ、苦勞、睡眠の重要性などなどを痛感する日々で、あっという間に時間が過ぎていきました。育休前は研究時間も多少あるかもと淡い期待を抱いていましたが…。このような日々でしたが、我が子が成長していく様子は大きな励みになりました。

【産休・育休が明けて】

産休を終えて、いまは業務と育児の両立が課題となっています。研究、教育、育児、家事などをうまくやりたいと思いつつも、悪戦苦闘しています。これからも、周りの方々にご迷惑をおかけするかと思います。

また、育児を行っていく中で育児は母親が色々な場面でメインになることが多く、母親ばかりが話しかけられる状況が多いように感じます（車を買に行くときに男性ばかり話しかけられる状況と真逆ですね）。このような状況で、父親としてどのように振る舞っていくのかも課題だと感じています。

そして、自分が育休を取ってみて、子育てや介護などのライフイベントの際に職場のサポート環境が充実していることは、現在の職場に定着するための大きな理由になるのだろうと感じました。大学教員は流動性の高い職業であるにもかかわらず、新規採用がなかなか難しい現状において、サポート環境の益々の充実が職場定着の大きな要因になると思います。

【最後にひとこと】

近年、私の専門分野である行動科学や心理学で扱われる潜在的バイアス（アンコンシャスネスバイアス）やマイクロアグレッションが広く知られるようになってきました。潜在的バイアスは意識しにくい（意識できない）態度によって生じるバイアスで、例えば、「育児は母親（女性）、仕事は父親（男性）」といった伝統的性別分業主義が知られており、「女性研究者支援の一環として育児支援を実施」などは女性が育児を担うというバイアスから生じた具体的な行動例です。マイクロアグレッションは偏見にもとづく些細な攻撃的行為を指します。例えば「（仕事を休んでの）出産立ち会いは必須ですか？」や「育休を取ったお父さんに感謝ですね」といったものです。それぞれ、「出産の立ち会いよりも仕事の方が重要」、「母親が育児を行うのは当たり前」といった偏見から生じています。これらのバイアスや偏見に自覚的に過ごすことや職場全体での理解を進めることが、ウェルビーイングを維持・促進できる職場環境の実現に重要だと思います。