



年 組 名前

道新で  
ワークシート

## パパ育休 職場の風土に

## 「サイボウズ」社長・青野さん講演

## 札幌でフォーラム「個人戦からチーム戦に」

男性の子育てや働き方改革を進め、「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度の普及を目指す「ファザリング全国フォーラムin北海道」が札幌市内で開かれた。3児の父で育休を3回取得した、東京のソフトウェア会社「サイボウズ」社長の青野慶久さん（51）による基調講演などが行われ、参加者は子育ての楽しさや多様な働き方への理解を深めた。

（田口谷優子）

道と実行委が主催し11月25、26の両日、会場とオンラインで開いた。2日間で延べ200人が参加した。

初日に基調講演した青野さんは「100人100通りの働き方で」「男性の家庭進出を」と題し、サイボウズ社内を進めてきた働き方改革や自身の育休について語った。従業員は約千人で、うち女性には45%を占める。直近10年間の離職率は5%弱だが、働き方を見直す前の2005年は28%だったという。

「4人に1人は1年後にいなくなる」（青野さん）状況で、欠員補充のための採用や社員育成にかかるコストで経営が圧迫され、働き方の見直しに踏み切った。離職希望者への聞き取りから「長時間労働が嫌」「実家の近くで働きたい」など「理由が一律でないことに気づいた」。

社員の要望に個別に対応する人事制度に変え、今は、働く時間や場所を選べたり、子連れで出勤したり、最大6年の育休を取得できたりなど、多様な選択肢を用意する。青野さんは「働きやすい職場に社員が満足していたから、会社がピンチの時も、逃げずに（乗り切る）アイデアを出してくれる」と語った。

自身は育休を10年と11年に取り、15年には半年間、時短勤務をしたと説明。離乳食を食べさせるのに30分かかると育児の大変さを知ったという。「育児は『人類最大の仕事』で、未来の働き手、消費者をつくることでもありと気づいた」と振り返る。

ただ、育休を取得すると、働く時間は少なくなるため「個人戦をやめてチーム戦に切り替えることが重要」と強調。子

育てをしやすい職場にするためには「制度を作るだけでなく、互いに情報を共有し、子育てを優先する風土をつくること」が大切」と結んだ。

青野さんや、父親の育児などを支援するNPO法人ファザリング・ジャパン（東京）代表理事の安藤哲也さん（60）ら6人によるパネルディスカッションも行われた。

2日目は、北海道新聞子育て面で「0カ月からの育児塾」を連載している北海道助産師会会長の高室典子さんが「いのちの誕生を育てられる者から育てる者へ」と題し、助産院の現場から見た子育ての現状などについて話した。産後パパ育休が始まった今年を「男性育児休業元年」とした上で、「育休を取ることが目的ではなく、何をすることが大切」と訴えた。



**出生時育児休業（産後パパ育休）** 主に男性労働者が対象で、10月に始まった。従来の育休とは別に、産後8週間以内に、最大4週間（28日間）の育児休業を2回まで分割して取れる。申請は2週間前まで。労使協定を締結している場合には、休業中の就業も可能だ。父親の育休取得促進を柱とした改正育児・介護休業法は4月から段階的に施行され、事業主には雇用環境整備などが義務化されている。



年 組 名前

---

# 道新で ワークシート

①労働時間を短縮し、育児や介護のための休暇を充実させることで、性別や年齢に関わりなく、仕事と個人の生活を両立することを何と書いて書きなさい。

②出生時育児休業についてどのような制度が書きなさい。

③新聞の記事を参考にして、自分は将来どのように働きたいか書きなさい。