



木村 桂大

航空技術部門航空利用拡大イノベーションハブ

入社5年目。航空技術部門航空利用拡大イノベーションハブのエアモビリティ設計技術チーム所属。大学では風力発電の研究をしていた。風力発電システムと同じく回転翼（ブレード）を持つヘリコプターを扱う航空技術部門とは学生時代からかわりがあり、JAXAに入社するきっかけとなった。社内卓球部に所属し、毎年大会に出場している。趣味はワイン。大学時代にワインエキスパートを取得した。

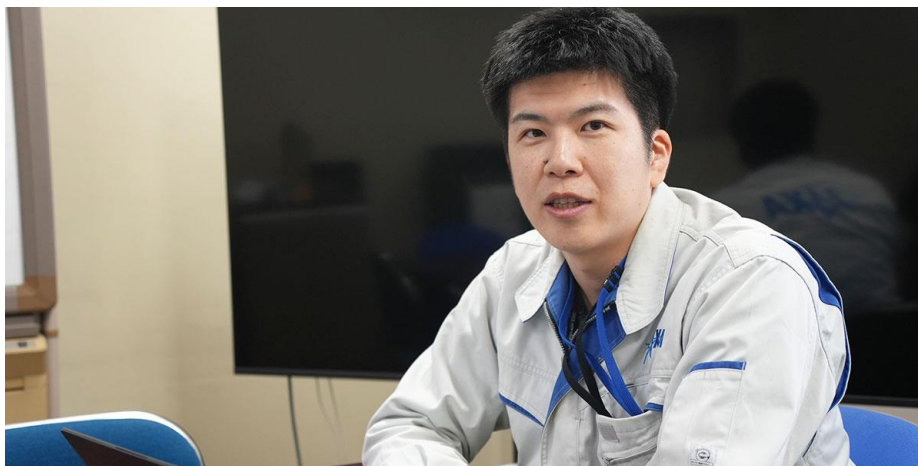
Q: 育児休業を取ろうと思ったきっかけを教えてください。

2024年9月に長女が生まれ、育休を9週間ほど取得しました。私は山口県出身、妻は佐賀県出身でありながら、里帰りをせずに出産・育児をすることを決めたので、私が育休を取得しなければ、育児がままならないと思ったからです。特に、産後1カ月は妻へのケアに力を入れました。出産の身体へのダメージは「交通事故に遭って、大けがを負った状態と同じ」とも喻えられますし、「産後の恨みは一生」という言葉もあるくらいですから。

Q: 育休と一口に言っても、社内にはさまざまな制度があります。どんな制度を利用しましたか？

妻は出産に備えて仕事を辞めたので、やはり給与面は少し不安でした。まずはなるべく有給休暇を使おうと思い、「配偶者出産休暇」を3日と「育児参加休暇」を5日取得しました。その後は「産後パパ育休」を取得しました。これは産後8週間以内に4週間（28日）を限度として、最大2回に分けて取得できる育児休業制度です。産後パパ育休は申請すれば完全な休業ではなく、限られた時間内で業務にあたることもできます。私の場合は、週に1日午後だけテレワークしました。この産後パパ育休が終わった後でいわゆる育休（育児休業）を15日取得し、最後の一週間はWLB休暇を取って合計2か月間の育児休暇期間としました。かなりトリッキーですが、参考になれば嬉しいです。

私の場合は、職場を2カ月間も離れるとなると、自分がいなくて物事が進んでいってしまうのが不安だったので、先の「産後パパ育休」を使うことでメール確認の時間だけ確保することにしました。適度に働いたことで、かえって育児に集中できたと思っています。しかし、育休中に働きすぎは本末転倒なので注意ですね。私はいいバランスで休めたと思っています。なかには育休中は仕事のことはスパッと忘れて、育児に集中できるタイプの方もいらっしゃるでしょう。ご自身の性分に合わせた休み方を選んでいただければと思います。



Q: 育休中はどんな過ごし方をされましたか？

娘の入浴・寝かしつけ、家族の夕食の準備は私の仕事でした。食事はメニューを考えるとところから始まるのですが、レパートリーがあまり多くはないので、大体1週間サイクルで同じものを繰り返し作っていました。流石に妻も飽きたのではないのでしょうか。

寝かしつけについて、全然眠ってくれないときは、娘を抱えてひたすらスクワットをするのが定番でした。体力が必要ですが、これが意外と効くんです（笑）。育休前は、毎日出社して卓球をしていたので、運動の時間を確保できていましたが、育休に入って突然運動習慣がなくなったことが健康面での心配事でした。寝かしつけ中のスクワットをエクササイズだと考えるようにすると、別のモチベーションが湧いてきます。もし「育児は仕事みたいで面倒」だと感じるなら、エクササイズだと捉えるのも1つの手かもしれません。ただ、最近は好みが少し変わってきたようで、ミルクや母乳を飲まない限りは眠ってくれないようになりました。手強いです。（インタビュー時点では娘生後2か月）。

Q: 育児を経験して、何か新しく気づいたことはありましたか？

結婚前の一人暮らし生活の影響か、やはりなにをするにしても雑になってしまいがちでした（笑）。娘が生まれ、小さな命を預かってから、想像以上に「気遣い」が求められていることに気が付きました。例えば、お風呂に入れるときには、赤ちゃん専用のボディーソープを使いますし、食器も大人用とはスポンジを分ける、洗濯するときは洗剤を別のブランドにするなど、個別に用意すべきものが多いことを、娘が生まれてから初めて知りました。

育児のやり方は、YouTubeの動画が参考になりました。イクメンYouTuberが「パパの1日ルーティーン」といった動画を投稿しているじゃないですか。動画で流れを見られるとわかりやすいです。娘が沐浴を卒業して、初めて普通のお風呂に入るときなんかは役に立ちました。

Q: 育休を取得することは、いつ頃上司に伝えましたか？まわりの反応はいかがでしたか？

4～5カ月前にはチーム長に相談していました。それから育休に際して職場で離れる前にやっておかなければならない仕事を擦り合わせていきました。

育休取得を同僚に伝えたときも反対は全くありませんでした。口だけではなく、雰囲気的にも快く受け入れてもらえていると感じましたね。チームがちょうど大きなプロジェクトを持っていないタイミングだったことも関係していると思います。



Q: もし出産のタイミングと大きなプロジェクトが重なっていたら、育休は取得しなかった可能性もありますか？

いえ、さすがに取っていたと思いますよ。娘が生まれてからの1カ月間を振り返ってみても、育休を取らなかったと考えるとゾッとします。仕事上でプロジェクトを着実に進めるのは確かに重要なことですが、出産と育児も一つの大きなプロジェクトだと捉えてみると良いのではないのでしょうか。

Q: とはいえ、育休の取得をなかなか言い出せない男性職員もいらっしゃるかもしれません。

まずは話しやすい同僚から伝えるのが良いでしょう。奥さんの妊娠がわかったタイミングで、そのことがどのくらいチームに伝わっているかが大事です。周知するのは安定期に入ってからが良いという考えもあるかもしれませんが、プロジェクトが大変なら、なるべく早い時期にリーダーに伝えられれば、計画の修正ができるはずです。

そもそもプロジェクトを計画するときは、研究開発の進捗だけでなく、チームメンバーが育休を取るなど、何らかの理由で抜けることなどもリスクのなかに織り込んでいると思います。その場合のケアもプロジェクトマネジメントの範疇ではないのでしょうか。

Q: 最後に、育児休業を検討している男性職員へのアドバイスをお願いします。

まずは自治体の育児支援サポートをしっかりと調べておいてください。私が住んでいる調布市は、妊娠がわかったら5万円分のクーポン、出産後に10万円のクーポンの配布があり、ベビーカーなどの購入に充てました。これはかなり助かりましたね。

それから、妻と娘が宿泊してサポートを受けられるサービスや月に数回ヘルパーさんが家に来て子どもの面倒をみてくださるサービスなどもあります。私の場合は育休明けしばらくテレワーク中心で働くつもりでいましたが、育休明け初日から1週間のオーストラリア出張、その翌週からは風洞試験と慌ただしい日が続いたので、調布市の支援を利用しました。使えるものは全て使うべきです。市役所に行って、どんな支援が受けられるのかを一通り聞いてみることをおすすめします。



インタビュー：門倉（ワーク・ライフ変革推進室）