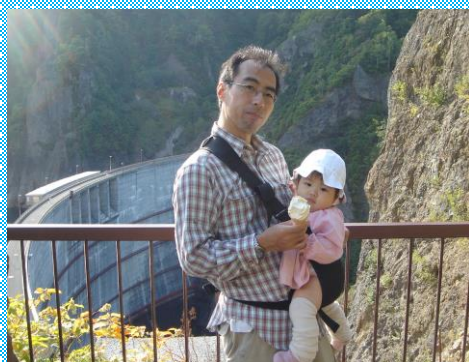


「道庁・育MEN(イクメン)のススメ」

～道職員活躍事例集(両立支援編①)～

【今回のテーマ】

男性職員の積極的な育児参加



はじめに

この活躍事例集は、各所属・職員のご協力により、仕事や子育ての実体験や、職員や今後道職員を志す方へのメッセージなどをとりまとめたものです。

第3弾では、積極的に育児に関わる男性職員をご紹介します。

育児休業や子育てのための休暇などについて、母親である女性職員の取得は進んでいる一方、父親である男性職員においては、依然として取得が進まない状況にあります。

男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け、能力を発揮するためにも重要であり、そのためには、職場の理解と協力が欠かせません。

職員の皆さんには、育児休業を取得した男性職員が、仕事と子育てを両立する中で得た体験やアドバイスなどを、今後の参考にさせていただきたいと考えています。

また、これから北海道職員を目指す方にも、道職員が仕事と育児に取り組む様子を知っていただき、道職員について、一層の理解を深めていただけると幸いです。

平成27年12月4日
総務部人事局人事課

目次

- 宗谷総合振興局地域政策部総務課
主事 芳賀 大史 3

長女2か月

- 総務部総務課公宅グループ
主任 林 幸雄 5

長女3歳、次女7か月

- 空知総合振興局産業振興部南部耕地出張所
管理係長 清水 秀師 7

長男7歳、次男5歳

- 留萌振興局産業振興部農村振興課
主査 相田 真人 9

長男10歳、次男7歳、長女5歳

- 宗谷総合振興局産業振興部林務課
課長 川西 博史 11

長女6歳、長男3歳

- 十勝総合振興局産業振興部農務課
課長 野口 正浩 13

長女8歳、次女6歳



宗谷総合振興局地域政策部
総務課 主事

(長女 2か月)



芳 賀 大 史

○職務経歴

平成23年 6月 宗谷総合振興局産業振興部商工労働観光課
平成25年 4月 宗谷総合振興局地域政策部総務課(育児休業取得)

○現在の仕事

所属する総務課では、主に職員の身分進退等の人事に関する事務、各種サービス・給与制度に関する事務のほか、庁中管理や福利厚生、各課予算経理や物品購入等々、内部に関する様々な業務を行っており、私は現在、その中でも、振興局に勤務する職員の身分や進退、時間外勤務手当に関する予算管理など、主に「職員に関する業務」を担当しています。

代表課として振興局全体のことについて関わることができるセクションであり、日々、職員の皆さんに助けをいただきながら勉強している毎日です。

○育児休業取得期間

平成27年11月2日から11月6日(5日間) ※長女の出産時に取得

○育児休業取得のきっかけ

大きなきっかけとしては、「里帰り先から帰ってくる妻と子供が新しい環境に慣れるまで、夫としてサポートしていきたい」という気持ちがあったこと、そして、「子供を育てるという気持ち・自覚を持ちたい」という気持ちがあったことです。

今回の出産は、第一子ということもあり、義理のお母さんを始めとした皆さんのサポートを受けながら、色々とお育児について教えていただく意味合いを含め、妻の実家への「里帰り出産」をすることと決めていました。しかし、夫婦共に初めての育児となることから、どこまで育児が大変なのか正直検討がつかない状況であり、里帰り期間が終わり、頼れる人が近くにいない稚内で暮らす際、本当にしっかりと暮らせるのか？子供がきちんと馴染んでくれるか？そういう不安な思いが夫婦共にありました。

そこで、里帰り先から帰ってくるタイミングと合わせ思い切って育児休業を取得し、「新しい環境で暮らす妻と子供のサポートをしていく」こと、そして、自分自身もしっかり「父親」として子供を育てていくという気持ちと自覚を持つ期間としたい、そう思い取得を決めました。

Q 育児休業取得当時の仕事の状況

一週間という育児休業の期間ではありませんでしたが、入前の残務整理や引継事項等の整理に思ったより時間が取られ、育児休業開始の前日まで慌ただしく動いていた気がします。

日々、スケジュール管理がしっかり行えていない証拠だな・と思い、反省するきっかけともなりました。

育休期間中も私が担当する仕事は色々入ってくる状況でしたが、それぞれの業務で忙しい中、係長を始めとした係の皆さんが私の業務分もサポートをさせていただいたお陰で休業を取ることができたので、感謝しきれません。



○ 育児休業を経験して得たもの

大きく言えば、「助け合いながら育児をしていく必要性」、そして「父親としての自覚」が養われたことです。

上手く言葉では表せないかもしれませんが、日常生活を送る上で必要な家事に加え、昼夜問わない子供の面倒(授乳、おむつ替え等々)を行うことは、私が想像した以上に重労働であり、ストレスも溜まりやすくなると感じた部分もありました。

一方で、子供のささいな表情やしぐさの変化などを感じ取ることができ、育児の楽しさや喜びを実感するきっかけともなりました。

今回の育児休業の経験を通じ、できることは限られているかもしれませんが、積極的に家事やおむつ替え等の育児に携わり、妻の軽減負担もそうですが、自分自身も父親として子供を育てているという認識をしっかりと持つことができたと考えています。

また、父親として恥じないよう、今後も仕事にも精一杯取り組み、人間としても成長していく必要があると再認識する機会となりました。

Q 家族の反応(様子)

私が育児休業を取るとは思っていなかったらしく、妻に打ち明けた時には、非常にびっくりされました。

しかし、里帰り後の生活に不安を感じていた気持ちなどがあつたようで、特に最初の一週間、傍に誰かいるというのは非常に助かる！と言ってもらえました。

Q 職場(上司・同僚)の反応

これまで上司の方々から、男性が育児に関わる重要さや大切さを教えていただけていました。

今回の育児休業についても、私が取得しようかどうか心の中で悩んでいる際に、上司の方々から「取得したい気持ちがあるなら取得した方が良い！」という心強いお言葉を掛けていただいたこと、また、同僚へも相談した際、「大丈夫です！」と言ってもらったお陰で、取得に対して前向きに考えることができました。

実際に休業取得が決まった際も、上司・同僚の方々に快く送り出していただき、お陰様で不安な気持ちも一掃されました。

○これから育児に関わる男性職員へのアドバイス

特に若手の方々などそうかもしれませんが、なかなか「育児」について、イメージしきれない部分があるかと思えます。

私もその中の一人で、妻の妊娠中に色々勉強しても、実際の育児について、漠然としたイメージしか湧いていませんでした。

子供が生まれて、数ヶ月という短い期間ではありませんが、子供の出生によりこれまでの生活環境は大きく変わり、正直大変だと感じる部分もあります。

一方で、育児に向き合うことで、子供の成長を感じることができる嬉しさがあり、それが自身のモチベーション向上に繋がったほか、親として恥じないよう、自分自身も成長していかなくてはと強く感じるきっかけともなりました。

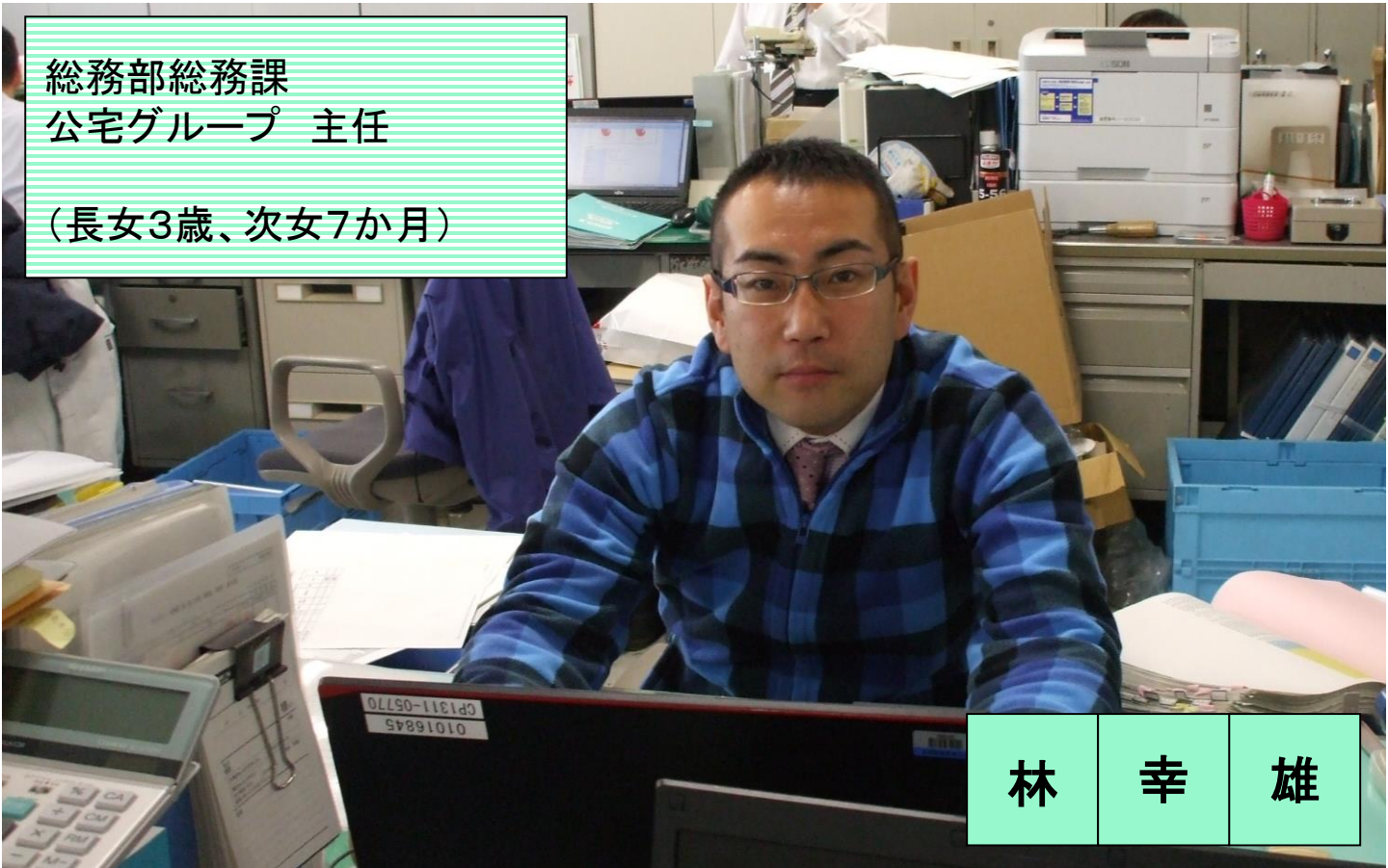
今後の「育児」に対する意識や考えを持つ上で、特に初期の頃に感じた経験は、非常に重要であったと今では感じています。

日々忙しいかもしれませんが、是非、各種制度を活用しながら、育児に携わってみることをお勧めします。



総務部総務課
公宅グループ 主任

(長女3歳、次女7か月)



林 幸 雄

○職務経歴

平成 9年 5月 胆振支庁胆振保健福祉事務所保健福祉部社会福祉課
平成17年 4月 十勝支庁十勝保健福祉事務所保健福祉部保健福祉企画課
平成21年 4月 十勝支庁十勝保健福祉事務所保健福祉部健康推進課
平成21年10月 総務部行政改革局職員事務センター
平成23年 6月 総務部人事局職員厚生課(育児休業取得)
平成27年 6月 総務部総務課

○現在の仕事

公宅修繕(檜山・十勝地区)
第一種普通財産の維持管理・工事に関する
入札等事務手続き、委託業務契約、独身寮
の運営管理 等々

○育児休業取得期間

平成27年4月20日から4月30日(11日間)
※次女の出生時に配偶者出産休暇、育児参加休
暇や年休などを組み合わせて平成27年3月9日
から24日、4月20日から5日10日を休みました。



○育児休業取得のきっかけ

妻が里帰り出産(鹿児島県奄美市)し、遠く離れてい
たため。(札幌と2,000km)

当職が、寂しかったため。

当職と長女のコミュニケーションがとれなかったた
め。

出産前に育児休業のことを職場に相談していたこと
と、育児休業の取得は数日でも構わないことが分かっ
たため、4月中旬から育児休業を取得することとしまし
た。(取得日の1か月前に申請が必要です)

Q 育児休業取得当時の仕事の状況 職場(上司・同僚)の反応

- ・前職場(総務部職員厚生課)は年度末でしたが、知事選のため定期人事異動が6月だったこともあり、当職及び前職場に比較的余裕がありました。
- ・前職場の人達は「お前がいなくても何とかなる」と言ってくれ、快く休みをもらえました。



Q 家族の反応

妻から、長女の面倒を見ながら、出産(予定日より遅れ気味)するのは大変だと聞いていたので、予定より早く応援に行くことにしました。長女の育児の担当をしたら、妻及び妻の両親からは楽になったと喜ばれました。

《妻の感想(5月時点)》

現在産休中で、夫まで育児休暇をとるのはどうかと思いましたが、出産で疲れている時に、人手があつて本当に助かりました。今後も、積極的に子育てに関わってほしいです。

《妻の感想(現在)》

6月に職場が変わり、残業や飲み会が多くてイライラした時期もありましたが、最近は早く帰って来て、子どもの面倒もみてくれるし、土日は長女の相手をしてくれるので助かっています。



○ 育児休業を経験して得たもの

妻の実家に育児の協力に行くことは勇気がいりましたが、思い切って育児休業を取得し、子育てに参加し家族のために役に立てて？良かったと思います。

手持ち無沙汰の時に、男性が家事及び育児に必要以上に口や手を出すのは、ほどほどにしなければと身をもって体験しました。

育児休業取得後も育児に参加しようとする気持ちが芽生えました。

○これから育児に関わる男性職員へのアドバイスなど

育児休業を取るためには、職場の協力が不可欠であり、偶々、前の職場の人達は「お前がいなくても何とかなる」と言ってくれましたが、実際自分のやっている仕事を人をお願いするのは、気が引けます。気持ち良く制度を利用するためには、普段のコミュニケーションは大事ですし、育児休業取得前にできる仕事は片付けることが必要です。(事業予定表や引継書等を作って渡すと完璧です)

仕事の進捗状況を見ながら短期間でも育児休業を取得することは、人生経験の糧になると思いますので、男性の方もぜひ取得してみてください。

(育児休業共済掛金免除は、月の末日(土日も含む)を休業していることが条件ですので注意を！！)

空知総合振興局産業振興部
南部耕地出張所 管理係長

(長男7歳、次男5歳)



空知総合振興局
南部耕地出張所

清 水 秀 師

○職務経歴

平成 9年 7月 宗谷支庁農業振興部管理課
平成14年 4月 空知支庁農業振興部調整課
平成19年 7月 **十勝支庁産業振興部調整課(育児休業取得)**
平成24年 4月 農政部農村振興局事業調整課
平成26年 4月 空知総合振興局産業振興部南部耕地出張所管理係長

○現在の仕事

空知総合振興局管内の夕張市、南幌町、由仁町、長沼町、栗山町における道営農業農村整備事業の工事に関する設計・積算・監督や事業用地の取得・損失補償などの業務を担当する耕地出張所において、庶務全般、予算管理等を担当しています。建物(出張所)の維持管理も担当しており、初めのうちは、見たこともない業務用のボイラーや空調等の機械の操作に苦慮しました。築後約20年が経過し、様々な部位が劣化し始めた建物を、限りある予算で維持していく方法を模索しています。

○育児休業取得期間

平成20年2月1日から2月21日(20日間)
※長男が生後5~8週目くらいの時に取得



○ 育児休業取得のきっかけ

育児休業を取得したのが7年以上も前のことなので当時の記憶が薄らいでいますが、たしか、第一子の妊娠が判明した後に、課内回覧や道庁イントラネットなどで、子育てに関する各種休暇・給付等の制度がまとめられている「職員のための子育てサポートブック」の存在を知ったのが始まりだったと思います。

当時は、妻が専業主婦の場合、「出産予定の6週間前から出産日以降8週間の期間内(第1子出産の場合は産後のみ)」なら、男性職員でも育児休業を取得できる時代でした。妻が妊娠中に帯広に転勤となり、実家での里帰り出産ではなく帯広で出産すると妻が決めたのですが、夫婦ともに実家が道外のため、それぞれの実家の両親にはなかなか頼れないことがわかっていたので、私が積極的に育児に参加し、産後の妻のフォローをすることにしました。

妻の退院後、子の1ヶ月検診までの約1ヶ月間は、義理の母に何とかお願いして来てくれることとなったので、義理の母が帰ってから期間満了日までを育児休業を取得しました。

○ 育児休業を経験して得たもの

1週間休みなく、毎日同じリズムで家事と子供の世話をする妻の大変さを学んだのが一番大きいです。いつもは土日休みなので、平日と休日でもオンとオフを切り替えられるのですが、それができない生活が大変でした。これは、育児休業しなければわからなかった貴重な経験でした。そこで、職場復帰後の土日は、なるべく妻をいろいろなところに連れ出して、気分転換させてあげたり、平日も家にいる時間は進んで家事と子供の世話をするようにしました。

○ 育児休業取得当時の仕事の状況

十勝支庁産業振興部調整課指導企画係で、土地改良区の運営指導、土地改良法に関する手続、道営農業農村整備事業の分(負)担金事務、市町村等が事業主体の団体営農業農村整備事業の補助金交付等の事務を担当していました。それまで経験したことのない係への配属だったため、係の人に教わりながら仕事を覚えていた時で、育児休業を取得した2月は、道営事業の新規及び計画変更に係る法手続事務、分(負)担金事務が集中していた時期でした。

○ 職場(上司・同僚)の反応

出産予定日の2ヶ月位前に、育児計画書を課長に提出し、出産予定日前後の休暇・休業の予定及びその期間の仕事について相談したところ、「数週間の休業なら問題ない。その期間の仕事は係員だけではなく、私も担当するから大丈夫だ。」と育児休業の取得を快諾していただきました。引継書を作成し、休業前日に同じ係の人に時間をかけて仕事の引継ぎをしました。忙しい時期に休業してしまったので、係の人には迷惑をかけてしまいました。

○ 家族の反応

当初妻は、給与が支給されない休業までしなくてもいいのではと感じていたようです。しかし、無休期間は給与の1/2相当が共済組合から手当で支給されることがわかり、また、帯広に誰も知り合いがいなく、初めての子育てで助けてくれるのが夫(私)しかないことから、最終的には手伝って欲しいとのことでした。育休中は、家事と子供の世話を夫婦で交代して対応したので、妻からはかなり助かったと感謝されました。特に、私が子供の面倒を見て、妻が気晴らしに一人で外出できたことがよかったです。

Q これから育児に関わる男性職員へのアドバイスなど

配属されているグループや係、また、時期によっては、育児休業を取得することがかなり難しい場合もあるとは思いますが、10日~2、3週間だけでも育児休業を取得し、四六時中赤子と一緒にいる奥さんの大変さを共有することをお勧めします。

また、子供が病気になった時や予防接種、〇ヶ月検診等の時は、可能な限り、子の看護休暇や年次有給休暇を活用し、夫が子供を病院に連れて行く、または奥さんと一緒に連れて行くこともお勧めします。奥さんは昼夜の看病で疲労しているので、夫が連れて行けば家で少しでも休めるし、病院や検診は大人二人いるだけで安心感が違います。こうすることによって、夫も一緒に子育てしている感を奥さんに持ってもらうことが大事なかなと思います。奥さんが安心して育児ができれば、家庭の雰囲気もよくなりますし、家庭が安定すれば自分の仕事にもいい影響があるはずですよ。



留萌振興局産業振興部農村振興課
主査

(長男10歳、次男7歳、長女5歳)



相 田 真 人

○職務経歴

平成 5年 4月 宗谷支庁農業振興部耕地課
平成 9年 7月 留萌支庁防災ダム建設事務所
平成14年 4月 空知支庁南部耕地出張所
平成19年 7月 農政部農村振興局事業調整課
平成22年 4月 **空知総合振興局産業振興部東部耕地出張所(育児休業取得)**
平成24年 4月 留萌振興局産業振興部農村振興課主査

○現在の仕事

現在の業務は、安全で安心な農作物を生産するために田んぼの形をきれいにしたり、用水路の整備などを行う農業農村整備を進めるにあたり、農業農村整備の意義や役割、その必要性を道民の皆さんに知ってもらうことや整備を行うための計画、実施のお手伝いを行っています。

留萌地域においても、地域の基幹産業である農業・農村を支える基盤の形成は、大切なことであり、また高齢化や農家戸数の減少などは、人口減少対策にも関連することから、重要な仕事だと思っています。

○育児休業取得期間

平成22年10月8日から11月22日(2ヶ月間)
※長女が生後0ヶ月～2ヶ月時に取得

○育児休業取得のきっかけ

当時2人の子ども(5歳、2歳)がいて、上の2人の出産のときは、夫婦で調整しながら、なんとか乗り切ってきましたが、3人目の誕生を迎え、出産後の世話などをしながら、上の2人の保育園の送迎やお風呂、洗濯・食器洗いなど育児や家事の量を考えると、自分のサポートも必要と考え、育児休業を取得しようと考えました。

○ 育児休業取得当時の仕事の状況

育児休業取得当時は、ほ場整備(※1)や用水路整備などの「農業土木工事」を実施するための工事監督(※2)をしていました。

ちょうど、10月から11月において、降雪前に工事を完了させ、よりよい状態で農家さんに引き渡すための工事施工が最盛期であり、請負者と施工方法、工程、施工管理等について詳細な打合せや現地確認を行う必要がありました。

工事が完了していない段階で一時的ではありますが、監督員業務を中断することは、技術者として、大変心苦しい一面がありました。

※1 ほ場整備 ～ 農地(水田)の区画を大きくするなど農作業を効率化するために農地を整備する工事

※2 工事監督 ～ 関係農家さんとの施工時期など打ち合わせ、設計図面の確認や工事設計書の作成、各機関(道路管理者等)との調整及び監督業務



○ 育児(休業)との両立を経験して得たもの

リスク管理ができるようになったと思います。

例えば、子どもがちょっと熱を出しそうで具合が悪そうだなというとき、保育園から呼ばれそうな場合には、打合せを入れないようにしたり、早めに作業を進めたり、事前にできることを先行して業務をするよう心がけました。

勤務時間中に退庁するのは引け目がありました。一緒に仕事をしている上司や同僚とはできるだけ情報共有をして、自分が現場や打合せ等に出られなくなっても代わりに出てもらえるようお願いしたりもしました。(お願いされる側も大変だったとは思いますが)

育児と家事と仕事を進めていくためには、育児の方でいつ、何が起きるかわからないので、様々なケースを想定して、仕事を進めていくことを心がけました。

○ 家族の反応(様子)

これまで、夫婦共働きで家事育児をしながら仕事を続けて、一日一日をなんとか乗り越えてきた感じです。妻の産後の体調が不十分な中、乳児の世話に追われる一方で、上の子はまだ甘えたい盛りなので、育児休業の取得により上の子2人の相手や家事をすることで、家族とともに楽しく新しい生活に慣れてこれたと思います。

Q 職場(上司・同僚)の反応

育児休業をしたいと上司に申し出る時は、やはり、とても緊張しました。 どういうタイミングで言ったらよいか? どういう反応するか? など不安がいっぱいでした。

上司も同僚もまさか、育休を取るなんてとびっくりしたと思います。

最終的には「やってみな」と背中を推されたような感じがします。

実際の育児休業の間は、係員が一人減るので、正直大変だったと思います。育児休業期間に限らず、自分なりに、現在も迷惑をかけないように心がけていますが、どうしても時間的制約が生じ、できないことをお願いしなければならぬ場面において、周りに負荷をかけてしまったところがあったと反省しております。

○ これから育児に関わる男性職員へのアドバイスなど

仕事と家庭を両立したいなどの理由で、男性職員が育児に関わる必要がある人いると思います。

自分の経験からも、育児休業を取得することや、与えられた仕事を残したまま、育児のために休んだりすることは、すごく勇気がいると思います。

時には、同僚など身近な人にも認められないことがあるかもしれませんが、自己肯定感を持つていくことが重要だと思います。

自分の中で、仕事と家庭のどちらがその日の優先順位として高いか、日々決めながらやっていけば、後悔のない人生を送れるのかなと思います。



宗谷総合振興局
産業振興部林務課長

(長女6歳、長男3歳)



川 西 博 史

○職務経歴

平成 2年 4月	北見林務署
平成 6年 4月	林務部道有林管理室経営課
平成11年 6月	水産林務部企画調整課
平成14年 4月	網走支庁経済部林務課
平成15年 9月	網走支庁経済部林務課主査
平成16年 4月	網走支庁経済部林務課造林係長
平成17年 4月	水産林務部森林環境室道有林課主査
平成20年 4月	水産林務部林業木材課主査
平成22年 4月	水産林務部森林計画課主査(育児休業取得)
平成25年 4月	宗谷総合振興局産業振興部林務課長

○現在の仕事

地域の森林の保全・整備、林業・木材産業の振興等を図る林務課において、課長職として勤務しており、課の全体的な業務マネジメント、所属職員の人事管理・育成、重要施策・事業の推進等を担っています。

林務課の業務はかなり幅広く、例えば昨年夏には稚内や礼文島で大規模な土砂災害が発生しましたが、それらの災害復旧事業(治山事業)も林務課の業務ですし、道産材の利用拡大を図るため製材工場や建築業者の方々と仕事をすることもあります。

○育児休業取得期間

平成23年1月4日から平成24年2月28日(2ヶ月間)
※長女が3歳の時に取得



○ 育児休業取得のきっかけ

直接のきっかけとしては、妻に育児休業の取得を勧められたこと。自分としても、子どもとの絆を深める良いチャンスだと思いましたが、妻も道職員で育児休業を取得していて、妻の復帰と同時に、今度は自分の番という感じ。育児休業を取れない理由もなかったのです。

○ 育児休業取得当時の仕事の状況

水産林務部の森林計画課に主査として勤務しており、大きな法改正（森林法改正）があった時期でした。

法改正に伴ない、国との調整、新たな計画の策定、要領の改正、振興局への説明などを担当し、かなり多忙ではありましたが、貴重な経験をさせてもらいました。

○ 育児休業を体験して得たもの

子供とかけがえのない日々を過ごせたことはもちろんですが、2ヶ月で2キロくらい痩せ、ベルトの穴が一つ短くなったことにはビックリしました。これは育児が重労働であることと同時に、朝昼晩とほぼ決まった時間にご飯を食べて、寝て、起きてという規則正しい生活を送っていたためかなと思っています。

それと、2ヶ月は主夫としての生活だったので、料理のレパートリーがちょっぴり増えたこと。そして、その間、妻は仕事をしていたが、やはり妻には毎日早く帰ってきてほしいなという気持ちになりましたので、反面教師として仕事は早く終わらせ、飲みに行く回数は減らさなければと思いました。

また、子供はわがままで言うことを聞かないことが度々ありますが、ある日、いたずらが過ぎて食器を割ってしまったことがありました。その時、かなり激しく叱ったのですが、後で考えるとそんなに叱ることもなかったなと思い直しました。子供と2人だけで過ごしていると、ついイライラしたりして、気持ちに余裕がなくなり、過剰に怒ってしまうことがあるんだなと勉強させられました。

○ 家族の反応

そもそものきっかけが妻の勧めだったので、もちろん妻としては喜んでいたと思いますが、2ヶ月という期間については、できればもう少し長く（例えば半年）ならないのかなとは思われていたかもしれません。



○ 職場(上司・同僚)の反応

当時は、ある一人の主任クラスの職員と一緒に仕事をすることが多かったのですが、なんとと言ってもその職員が理解を示してくれたことが大きかったと思います。

それと、当時所属していたグループが大所帯で仕事のカバーをしてもらいやすかった状況にあり、グループの主幹も育児休業の取得に同意してくれましたし、局長クラスの上司は、「うらやましいな」と言ってくれたように記憶しています。

○ これから育児に関わる男性職員へのアドバイス

男性職員の育児休業は取得率が極めて低いのが現実です。その理由の一つとして、休業すれば同僚に迷惑をかけてしまうという気持ちがあるかと思いますが、それは女性も同じこと。そういう気持ちがあるながらも、何とか周囲の理解を得て調整してもらい、育児に専念する必要があるから休業するのだと思います。

男性の育児休業が増えるのは、まだかなりの時間がかかるとは思いますが、小さいことの積み重ねが世の中の雰囲気を変えていくと思いますので、まずは、子供の生まれた方、生まれそうな方は、1ヶ月でも休業を検討してみてください。どうすれば休めるのか、どの時期なら休めるのかを考え、同僚や上司と相談してみてください。



十勝総合振興局産業振興部
農務課長

(長女8歳、次女6歳)

野 口 正 浩

○職務経歴

平成 3年 4月 檜山支庁農業振興部農務課
平成 9年 4月 農政部農業改良課
平成11年 6月 経済部地域産業課
平成13年 3月 東京事務所(株式会社リクルート派遣)
平成14年 4月 農政部道産食品安全室
平成18年 4月 **檜山支庁産業振興部農務課主査(育児休業取得)**
平成21年 4月 農政部農業経営局農業経営課主査
平成24年 4月 農政部農政課主査
平成26年 4月 十勝総合振興局産業振興部農務課長

○現在の仕事

農務課長として、十勝地域の農業・農村の振興、食の安全・安心の確保に向けた補助事業やイベント、肥料・農薬や家畜ふん尿の適正管理といった諸規制等、各般の施策の推進管理に取り組んでいます。

○育児休業取得期間

平成20年5月9日から7月31日(3ヶ月間)

※長女が6か月～8か月の時に取得。

次女についても1歳の時に、慣らし保育へ対応するため2週間の年休を取得しましたが、その間次女が病気になり、休暇を延長。結果として1か月以上の休暇取得となりました。

○ 育児休業取得のきっかけ

共働きだったため、子供が生まれたら夫婦双方が育休を取るということは、「まあ、そうだね」と、自然な感じで決まっていました。(内心ドキドキしていましたが)

加えて、長女が生まれた時、檜山支庁に勤務しており、家族が住む札幌から離れて単身赴任の状態だったので、妻が育休明けに仕事をしながら一人で子育てするのはかなり厳しいのではないかと、妻が慣れるまで自分が主体となって子供の面倒をみた方がよいのではないかと考えたことも育休取得のきっかけです。

○ 育児休業取得当時の仕事の状況

檜山支庁農務課の主査(食品)として、担当者1名とともに、農業の6次産業化への支援や地産地消のイベント、食の安全・安心に関わる事案への対応等を行っていました。

仕事量は適度で、また、内容も自ら企画して進めるものが多かったことから、計画的に行えばイベント直前・当日を除き、残業や休日出勤は生じませんでした。

○ 家族の反応

育休を取ることにについては、父母、義父母とも賛成・反対といった特別な反応はなく、ただ「大変だね～」と。

札幌に住む義父母は、私が疲れているだろうと、週1回サポートに来てくれました。肉体的・精神的にかなり楽になり、本当に助けていただいたと、感謝しています。

○ 職場(上司・同僚)の反応

上司・同僚には、自分が育休取得によりいない間、代わって担当業務を処理してもらうため、多大な負担をかけてしまうなど、非常に申し訳ない気持ちで一杯でしたが、ご理解をいただき、気持ちよく送り出してくれました。感謝の気持ちで一杯で、自分も逆の立場になったら同じように接したいと思っています。

○ 育児休業を経験して得たもの

1 子育ては大変だと身をもって認識

家事と育児の毎日で、あっという間に育休期間が終了しました。

大変だったのが、離乳食を食べてくれなかったこと。母乳を推奨するテキストを読むと、体重7,000グラムまでは母乳で成長する、それ以上は補完食としての離乳食が必要とのことで、ちょうど7,000グラムを超えた時期だったので、張り切って手づくりの離乳食を作り、子供に食べさせたのですが、全く受け付けず！おかゆ、パンがゆ、にんじんすり下ろし、バナナすりつぶしなど、あらゆる種類の離乳食を作り試したのですが、ことごとく撃沈しました。

定期的に体重を計っていたのですが、増加が鈍り、公園の先輩ママさんたちや札幌市の子育て支援センターの担当者さんに真剣に相談していました。ママさんたちは「必要となったら食べるようになるから大丈夫！」と励ましてくれましたが、このまま成長が止まってしまうのではないかと、かなり心配したものです。

あと、当たり前の話ですが、子供は「話せばわかる」存在ではありません。また、愛情を示せば許してくれるというわけでもなく、空腹時など機嫌の悪い時は容赦なく泣き叫び、自己表現します。それが毎日続くと、「大人の世界って素晴らしい！」と。。

2 女性の気持ちを少しだけ理解(←間違った理解でしたらごめんなさい)

期限付きとはいいいながらも、職場を離れてみると、自分のいないところで社会が動いているというか、疎外感が出るというか、気持ちが不安定になりました。また、仕事と家庭の両立といいながらも、1日は24時間と変わらないわけで、どのように時間を配分しても両方満足する結果は出せないのではないかと？それならば夫婦の一方が労働者、他方が専業主婦(夫)と、分業した方が効率的なのではないか？でも、人って性別問わず、多様な形で社会とつながりを持ちたいと思うのではないかと？など、いろんなことを考えました。こういう悩みを持ちながら、子供のためにキャリアアップをあきらめたり、仕事を辞める女性が多いのかな、男性がもっと育児に対し、「協力する」ではなく「主体的に行う」という形で参加すべきなのではないかな、と感じました。

3 両親への感謝

よく自分を大人にしてくれました。赤ちゃんの頃だけではなく、10代の反抗期の時も本当に我慢して育ててくれましたねと、改めて感謝する次第です。

4 その他

年を取るに従い、時間の流れを早く感じるようになるのですが、育休中は何となく毎日がスローで、春から夏にかけての四季の移ろいを子供とともに感じることができました。一日一日の大切さを再認識しました。

赤ちゃん目線でみれば、家の外も中も危険がいっぱい。スキの多い雑な性格でしたが、少し注意深くなりました。

○ これから育児に関わる男性職員へのアドバイス

男性は、教育、遊びといったことに関心を持ちがちだと思いますが、赤ちゃんの場合は、まずは事故や病気をしないで安全、健康に育てることを最優先に考える必要があります。また、子供に何かを施すより、子供の言動・感情を受け止める力を持つことも優先されると思います。

赤ちゃんの面倒をみるのは、笑顔やふれあいなどでホッとする時もありますが、基本、毎日が戦いだと思います。スタート時に張り切りすぎないようにしましょう。

育児は、赤ちゃんの時だけではなく、ずっと続きます。共働きの場合は、保育園時よりも小学生になった時の方が、夏・冬休みどうしよう(児童館に預けっぱなしで大丈夫だろうか、弁当も作る必要があるし。。)とか、勉強を教える時間が少ないとか、悩みは大きくなります。持久戦で頑張りましょう。(自分も現在進行中です)

子育ての方向性について、家族でじっくりと話しあいましょう。私自身、楽天的で後回しにする傾向があり、反省しきりですが。。

18時以降は育児をするのは自分しかいない、という気持ちを持って、9時～17時の就業時間内での仕事の能率をとにかく高めましょう。「この仕事は時間外にやればいいや」と思っていないですか？

育児は大変ですが、後になってやってよかったと本当に感じます。記憶に強く残る、自分自身の人生にとって、大切な思い出となることでしょう。是非トライしてください。

(育休取得を迷っている方へ)

多様な価値観が相互にリスペクトされ、共存し、実現する世の中であればいいと思います。

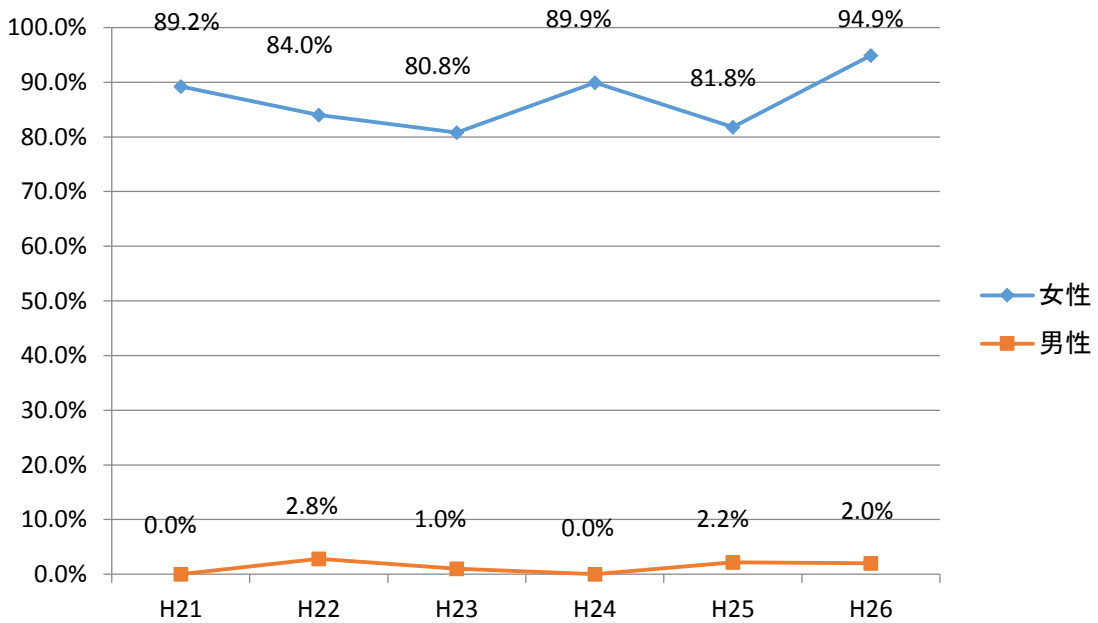
だから、育児をするしないは、それぞれの人が持つ価値観に沿って選択されるべきだというのが、私の基本的な考えです。

また、育休を取得することを含め、夫婦が共働きするのがいいのか分業がいいのか、男性が育児にどれくらい関与すべきなのかといった問題は、それらが子供の成長にとってプラスなのか、マイナスなのかの側面から判断されるものではないとも考えています。こうすれば子供はりっぱに育つといった答えなんてないんだし、「りっぱに育つ」という解釈でさえもいろいろですから。

今一度、自分がどういう人生を過ごしたいか、家族や職場仲間とどういう関係を築いていきたいか、次の世代に何を伝えていきたいか、といったことをじっくりと見つめ直した上で選択してみたいかがですか？



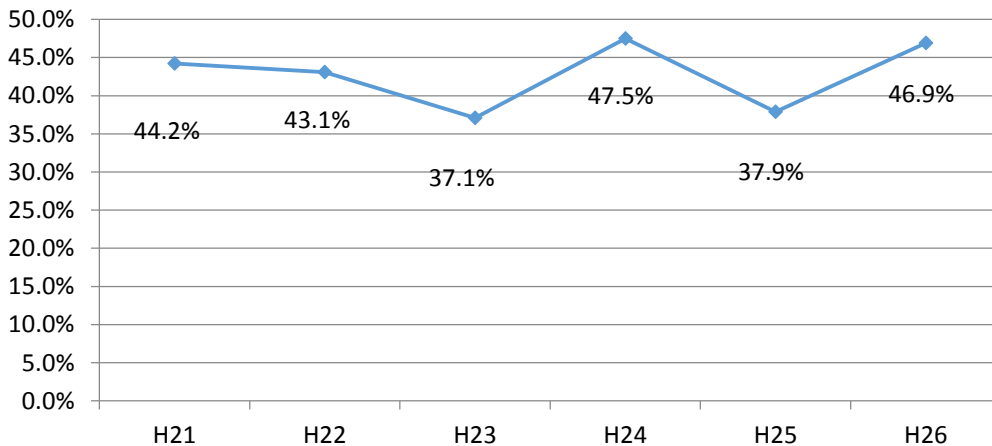
○ 育児休業の取得状況(新規取得者、年度)



◇北海道職員の子育て支援行動計画(目標年次:平成36年度)の数値目標◇

育児休業取得率 女性 概ね100%、男性 10%

○ 子どもの出生時における男性職員の5日以上休暇取得率の推移(年度)



◇北海道職員の子育て支援行動計画(目標年次:平成36年度)の数値目標◇

男性5日以上休暇取得率 100%



道職員活躍事例集（両立支援編①）

平成27年12月
北海道

【ご意見などがありましたらこちらまで】

北海道総務部人事局人事課サービスグループ

電話：011-204-5027（直通）

FAX：011-221-6399

電子メール：somu.jinji10@pref.hokkaido.lg.jp