

男性職員 育児休業取得体験談集



令和5年3月
岩手県総務部人事課

はじめに

本県では、令和2年6月に「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して子どもを産み育てることができる職場環境づくりを進めています。

男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向けては、お子様が出生した職員に対する「知事メッセージカード」の送付による育児参加の呼びかけ、子育て支援セミナーや男性育休メンター制度等による育児休業取得前後の不安解消の取組を行っています。

これらの取組により、男性職員の育児休業取得率は年々向上し、令和3年度においては取得率46.8%となっていますが、育児休業の取得期間は50%以上が1ヵ月以下の短期間にとどまっている現状にあります。

育児休業の未取得の理由や、取得期間が短期間にとどまる要因として、業務や生活への不安感等が要因であることが過去のアンケート結果からも明らかとなっており、より一層、子育てしやすい職場環境づくりが必要となっています。

こうしたことから、男性職員の育児休業取得に対する業務や生活への不安を少しでも解消し、育児に関わる意識醸成を図ることを目的に、育児休業を取得した男性職員の「育児休業取得体験談集」をまとめました。

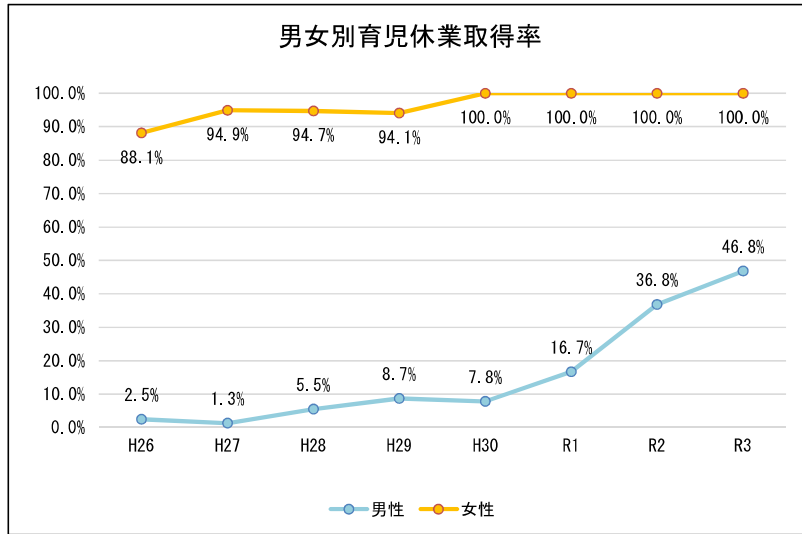
育児に関わって感じた気づきや育児のかけがえのなさ、業務や生活の不安をどのように解消したのか、復職後の働き方の工夫や、育児休業の取得を考えている職員へのアドバイスなどを紹介しています。

これからお子様が出生予定の職員はもちろん、その上司や同僚の方もこの体験談集を御覧いただき、育児休業取得に向けた一助としていただくとともに、子育てしやすい職場環境づくりをお願いします。

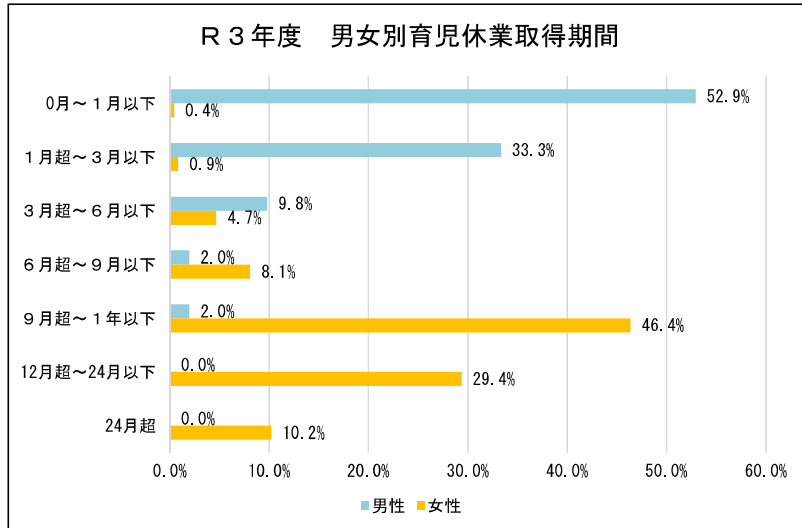
最後に、本体験談集の作成に御協力いただきました関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

【参考】本県の育児休業取得状況

目 次



1	保健福祉部子ども子育て支援室 主事 鷹木 友樹	1
2	盛岡広域振興局保健福祉環境部 主任社会福祉主事 石塚 佑紀	3
3	農林水産部農林水産企画室 主事 熊谷 燎	5
4	農林水産部奥州農業改良普及センター 主任農業普及員 村上 大樹	9
5	県北広域振興局水産部 技師 石田 太朗	11



(所属・職名は令和5年3月現在)

保健福祉部子ども子育て支援室
主事 鷹木 友樹



【家族構成】

本人、妻、長男（2歳）

【これまでの経歴】

平成25年 政策地域部政策推進室
主事
平成27年 沿岸広域振興局土木部
主事
平成30年 政策地域部交通政策室
主事
令和2年 ふるさと振興部交通政策室
主事
令和4年 保健福祉部
子ども子育て支援室
主事

【育児休業取得期間】

令和3年5月～令和3年7月
（約3か月間）

育児取得を決めた理由

育児取得を決めた一番の理由は、子どもと過ごす時間を作り、日々の成長を近くで感じていたかったからです。

また、夫婦ともに初めての子育てであり、分からないことや不安なことがたくさんある中で、夫婦で協力して子育てに取り組みたいとも考えていたことから、妻の妊娠が分かった時から、育児取得することは決めていました。

育児取得期間をどのように決めたか

妻は里帰り出産で、秋田県の実家近くの病院で出産し、産後しばらくは妻の実家にお世話になる予定だったため、岩手に戻ってくる時期や育児の負担が大きくなるであろう期間を考慮し、3か月間の育児取得を決めました。

所属へ取得希望を伝えた時期やその時の反応

妻の妊娠が分かり、安定期に入った10月頃に上司へ妊娠の報告をした際に育児取得の意向についても伝えました。

新型コロナウイルス感染症への対応や突発的な業務で忙しかったこともあり、育児取得について伝えることが心苦しく感じていましたが、上司からは快諾していただくとともに、「積極的に育児を取りなさい」と言っていただき、育児取得することについて前向きに考えられるようになりました。

また、新年度に入ってからの育児取得となるため、11月の人事面談の際には、引き続き現所属に残りたい希望を強く伝え配慮していただきました。



育児取得前の準備や引継ぎで気を付けたこと

5月から7月までの3か月間、育児を取得しましたが、在籍4年目だったこともあり、当時担当していた主な業務は、育児期間中に対応が必要な業務を洗い出し、進め方のコツなども含めて引継ぎを行いました。

また、頻りに連絡を取り合っていた事業者にも3か月間不在にすることや、その間の担当者の変更などについても事前に伝えておき、業務に支障が生じないように気を付けました。

育児取得にあたり不安だったこととその解消方法

育児取得にあたって、収入の減少についてやはり不安がありました。

育児手当の試算シートにより、育児中の収入の目安を知ることができましたが、実際に支給されるまではいくらもらえるのか不安でした。

実際の支給額は、休業前の手取りと同じくらいの金額が支給され、思っていたよりも多いと感じました。

一方で、育児手当は育児開始後2か月後から支給が開始されるので、最初の2か月間は収入が無い状態となり、不安を抱えながらの生活をしていました。

育児取得による変化や気づき

仕事に対する意識が大きく変わりました。それまでは、時間内に終わらなければ超過勤務もやむなしと考えていましたが、育児取得後は、時間内に終わらせるために様々な工夫をするようになりました。

また、子どもの成長スピードには驚かされるばかりで、1歳になるまでの間に、立ち上がった、言葉を発したりなど、初めてできることがたくさんあり、そういった子どもの初めての瞬間に立ち会うために1年位、育児を取得すればよかったなと感じています。

復職後の働き方で工夫していること

妻も復職したため、日中は保育園に子どもを通わせていますが、発熱や新型コロナの濃厚接触などで、急遽休暇を取得することがあるため、日ごろから業務スケジュールに余裕をもって業務を進めるようにしています。

万が一、休暇中に対応が必要となった場合に、ほかの職員でも対応できるよう、書類やデータは見やすく整理しています。

また、1日のタスク管理や業務の効率化を行い、時間内に丁寧かつ早く仕事を終わらせるようにしています。

どうしても残業しなければならない場合でも、子どもが寝る前に帰宅できるよう残業は何時までにするか自分の中で決めています。

育児取得を考えている職員へのアドバイス

初めての子育ては分からないことや不安なことがたくさんありますが、夫婦がお互いにサポートし合い、相談しながら子育てに取り組んでいくことで、家族への父親としての責任が果たせると思います。そのためには、男性職員の育児取得は絶対必要です。

子どもの成長をゆっくりと間近で見届けることは、育児を取得しないとなかなかできないと思います。

職場への負担等を理由に育児取得をためらうかもしれませんが、大事な家族との時間を過ごすことを第一に考え、積極的になるべく長期間の育児を取ってほしいです。



盛岡広域振興局保健福祉環境部
主任社会福祉主事 石塚 佑紀



【家族構成】

本人、妻、長男（3歳）、長女（1歳）

【これまでの経歴】

平成22年 保健福祉部
岩手県立杜陵学園
児童自立支援専門員
平成25年 盛岡広域振興局
保健福祉環境部
社会福祉主事
平成29年 保健福祉部長寿社会課
主事
平成31年 保健福祉部
岩手県立杜陵学園
児童自立支援専門員
令和4年 盛岡広域振興局
保健福祉環境部
主任社会福祉主事

【育児休業取得期間】

【第1子】令和2年1月～令和2年2月
（約2か月間）

【第2子】令和3年12月～令和4年2月
（約3か月間）



育児取得期間をどのように決めたか

私は育児を2回取得し、1回目は長男誕生後の令和元年12月から令和2年2月の約2か月半、2回目は長女誕生後の令和3年11月から令和4年2月までの約3か月半、取得（それぞれ特別休暇を含む）しました。取得期間については、産後2～3か月が大変という周囲の声を参考にすると、仕事の繁閑を考慮して決めました。

育児取得を決めてから育児に入るまでの日々

長男のときは、第1子ということで子育てに対する漠然とした不安が大きく、夫婦で子育てに専念したいという思いから育児取得を決めました。

長女のときは、長男の育児時に良い時間を過ごすことができたことに加え、長女だけではなく長男の育児もあるため、今まで以上に忙しくなるという思いが強かったので取得を決めました。

育児取得時はいずれも岩手県立杜陵学園に勤務しており、その職場では上司に相談しやすい雰囲気がありました。また、宿直勤務や休日勤務がある職場でしたが、上司や同僚にシフトを調整してもらうなどの配慮をしていただきました。

育児取得前の準備としては、担当業務の未決事項をなるべく残さないよう調整することや、引き継ぎ書を細かく作成するなどの工夫をしました。また、基本的に全職員で全児童への支援を行っているため、お互いの業務をフォローしやすい環境にあったのも恵まれていたと思います。

育児休業中の過ごし方を振り返って

長男誕生後は妻の実家に1か月程度里帰りをしたので、家事などは妻の両親にも協力してもらいながらの子育てが始まりました。特に新生児期はおむつ替えや授乳、夜泣きなどに苦戦する日々でしたが、妻と協力しながらなんとか乗り切ったという印象でした。夜泣きも多く、泣いている理由がわからずに妻と途方に暮れたこともありましたが、交互に抱っこするなどして寝かしつけていました。子どもの成長の早さに驚きと喜びを感じつつ、あっという間に育児期間が終わったとい

う印象でした。

長女は予定日より約1か月半早く生まれたため、妻も長女もしばらく入院生活となりました。妻の入院中は長男との2人暮らしでしたが、長男出生時に育児を取得していたこともあり、家事や育児を一人でこなせたので問題なく過ごせました。また、妻も不安を感じることなく療養に専念できたと言っていました。

妻は2週間程度で退院しましたが長女は1か月半程度の入院となり、その間毎日病院に母乳を届ける必要があったため、退院するまでほぼ毎日病院に通いました。妻は産後の心身の不調等で車の運転は難しかったため、家事や長男の育児に加え通院の付き添いもできたことから育児を取得して良かったと思います。

長女が退院してからは慌たしくなり、イヤイヤ期真っ最中の長男と新生児期の長女の育児は大変でした。特に寝かしつけの時は、長男が長女に慣れるまでなかなか寝付かず、夜中まで遊んだり騒いでいる長男をなだめ、泣き続ける長女を抱っこや添い寝をして寝かしつけ、二人が寝た後は自分も妻も疲れ切っていました。それでも、妻と協力しながら自分たちなりのやり方を決め、寝かしつけが成功する等些細なことに達成感を感じていました。

育児取得による変化や気づき

子どもが生まれる前から育児について勉強はしていましたが、いざ育児が始まってみると想定外のことや心配になることだらけで、自分だけでは無理、妻だけでも無理、お互い協力する必要があるということ強く感じました。父親は、基本的に授乳以外は全部できるので、何でもやってみる、まずは挑戦してみることが大事だと思います。私も家事全般に加え、予防接種等の通院、おむつ替え、沐浴、吐き戻しやうんち等で汚れた衣類の洗濯など、できることはなんでもやりました。

また、長男も長女も完全母乳のため授乳は妻に任せきりでしたが、授乳しているだけで体力を奪われ睡眠不足になり、乳腺炎等のトラブルに悩まされる妻を見ていたので、周囲のサポートが必要不可欠だと感じました。

復職後の働き方で工夫していること

育児取得時には上司や同僚に様々な部分でフォローしてもらい本当に助けられたので、お互いフォローし合いながら仕事を進めることが大事という意識が強くなりました。また、現在は保育時間（休暇）を取得し、保育園の送迎や入浴等を主に担当しています。限られた勤務時間内で業務を終えることができるように、事務処理マニュアルの見直しや懸念事項の再確認を行い、やるべきこととやらなくていいことを整理しながら日々の業務にあたっています。また、業務が立て込んできたときは早めに上司や同僚に相談し、問題が起こらないよう事前調整するなどの工夫をしています。職場内で周囲とコミュニケーションをとり、相談しやすい雰囲気作りも重要なことだと思います。



育児取得を考えている職員へのアドバイス

取得期間や取得時期は各家庭の状況や考え方で異なると思いますが、子どもや家族のためにできることや、やるべきことはたくさんあるので、ぜひ育児を取得することをお勧めします。出産や育児は何が起こるかわかりませんので、それに向けてできる限りの準備をしたり、協力し合っていくことが必要だと思います。

そして、何より新生児期の子どもの成長や変化を毎日感じることはとても幸せなことですし、新生児期にしか経験できない喜びや苦労がたくさんあると思います。

育児取得により自分たちなりのやり方を見つかけたり、父親にできることを増やしていき、家族で協力し合いながら育児を楽しんでください。

農林水産部農林水産企画室
主事 熊谷 燎



【家族構成】

本人、妻、長男（0歳）

【これまでの経歴】

平成27年 農林水産部農業振興課
主事
平成29年 県北広域振興局経営企画部
主事
平成30年 県北広域振興局経営企画部
産業振興室
主事
令和2年 農林水産部農林水産企画室
主事

【育児休業取得期間】

令和4年9月～令和4年10月
（約2か月間）

育児取得を決めた理由

育児取得を決めた一番の理由は、父親となった自覚を持ち、妻と息子が、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考えたためです。

加えて、妊娠が分かってから、様々な書籍やサイトを読み、乳児の時期は、授乳やおむつ交換が頻繁だったり、泣き止まなかったりと、大変な時期であると知り、自分も授乳以外のことはできるようにになりたいと思い、なおさら育児を取得しようと考えました。

育児取得期間をどのように決めたか

今回の第一子誕生に際しては、ありがたいことに義理のお母さん、お婆さんを始めた親族の皆さんからサポートしていただいたことから、7月の出産直後の約1か月間、妻は里帰りすることになりました。

その後、盛岡の自宅で3人の新生活が始まることから、新生活を円滑にスタートさせるため、里帰り後のお盆明け頃から、自分の育児休業を取得しました。育児の終期は、首がすわることをひと区切りと考え、10月末までとしました。



所属へ取得希望を伝えた時期やその時の反応

妊娠18週目で医師から安定期に入ったとの診断を受けたことから、正式に上司に出産予定日と取得希望（想定する取得期間も）を伝えました。

職場では男性の育児取得の理解もあり、上司も、当然のこととして受け入れて下さいました。

年度が変わり、上司も人事異動となったため、所属長面談時に、出産予定日と取得希望（想定する取得期間も）を改めて伝えました。その際にも、育児取得を御快諾いただき、そのうえで、私の担当業務について、他の職員でも処理できるよう、副担当をしっかりと立てる等の配慮をしてくださり、円滑な引継ぎのペースを築いて下さいました。

育児取得前の準備や引継ぎで気を付けたこと

(1) 上司との早期共有

育児取得を考えるのであれば、取得時期について、可能な限り早く上司と共有した方が望ましいです。共有が早ければ早いほど、欠員分をどのような手段で補うのか（育児代替の会計年度任用職員の任用等）検討する余地もありますし、PCの手配、庶務手続きなど、所属としてやるのがたくさんあるためです。

一方で、非常にデリケートな話でもあるので、医師の診断を踏まえ、奥様との相談結果を尊重していただければと思います。

(2) 引継ぎ

現在の職場で在籍3年目の時期に育児休業を取得しましたが、私しか経験したことのない業務（議会事務等）があったので、できるだけ未経験者でもわかるように引き継ぐようにしました。また、上司の配慮もあり、不在となる9月議会の対応の参考とするため、育児取得前の6月議会の際、私がどのような業務を行っているのか、担当内で共有してもらいました。

さらに、例年であれば、育児取得中の期間に処理していた業務も、その時期に処理することに合

理的な理由がないと考えられる業務については、上司とも共有したうえで、育児取得前に事務を完結させました。



育児取得にあたり不安だったこととその解消方法

所属する総務・管理担当では、例年にない事務の増加等の事情により、先行きが不透明な状況でした。こうした状況下で、本来であれば在籍3年目の私が、担当全体の事務をサポートしなければならなかったのですが、その自分が育児を取得し、自分の仕事すら同僚に預けることに非常に引け目を感じていた時期もありました。

しかし、職場の皆さんから、「こういうのはお互いさまだから、子育てに集中して、戻ってきたら仕事に役立ててください！」との激励の言葉をいただき、前向きな気持ちで育児に臨むことができました。

育児取得による変化や気づき

一番、良かったことは、初めての育児の苦勞を妻と共に経験することができたことです。身をもってその苦勞（なぜ泣いているのか分からない、なぜ夜になって覚醒するのか、それらに伴う睡眠不足など）を経験したので、育児復帰後も「妻に全てを任せるわけにはいかない！」という意識を常に持つことができました（それでも、妻に苦勞をかけてしまうことが多くなってしまい、日々反省しています。）。)

お気に入りの時間

育児の中で、私の最もお気に入りの時間が、息子とお風呂の時間です。もともと沐浴の際に、私の方が息子の耳を塞ぎやすかったため、基本的に沐浴は私が担当することにしていました。最初のうちは「担当だから」やっていた側面もありますが、私の歌に合いの手を入れてくれたり、自分で手足をバタつかせたから顔に水がかかったのに「お父さんのせいだ」と言いたげな顔でこちらを見てきたりと、いろいろな表情が見ることができました。いつの間にかお気に入りの時間になっていました。

復職してからは息子と過ごす時間が短くなってしまったので、スキンシップをとることができるとお風呂時間は、なおさら大切な時間になっていました。



復職後の働き方で工夫していること

(1) 働き方全般

生活のスケジュール（帰宅後は、夫婦の夕食、お風呂、授乳と、やることが多いです。）から、定時退庁しなければ妻の負担が増え、息子の睡眠時間が確保できなくなってしまうため、定時退庁が欠かせません。

このため、復職して真っ先に行ったのは、担当事務のスケジュール確認でした。自分で作業時期

を調整できる業務とできない業務とに区別し、自分で作業時期を調整できる業務については、繁忙期を避けました。具体的には、議会会期は（当然ですが）自分では調整することができないことから、議会事務の作業時期を調整することはあきらめ、その代わりに、例年、議会対応が本格化する時期に処理していた事務（叙勲の推薦候補者の選考等）を、徹底的に前倒して処理しました。

自分で作業時期を調整できる業務を前倒して進めたことで、常に一定の余裕がある状態が生まれ、定時退庁が安定してできるようになりました。また、突発的な業務（事故や鳥インフルエンザ等）が発生したとしても、（事案発生が夕方といった場合を除き）ある程度は就業時間内に対応できます。

反対に、自分で作業時期を調整できない議会事務については、帰りが遅くなってしまったり、土日にも出勤することがあったりと、確実に妻子に負担をかけてしまうので、せめて、忙しくなる日にちを早めに把握し、家族で共有するようにしました。また、上司にも相談し、副担当を立ててもらおうといった対応をお願いしました。

(2) 在宅勤務

上司からのアドバイスもあり、在宅勤務も活用しています。職場にいるときは、上司と協議し事務の方向性を決める、同僚からの相談に応じる、一般の方に電話するなど、職場にいなければできないことを行い、在宅時には、協議結果を受けた資料作成に集中する、という取り組み方になっています。

育児取得を考えている職員へのアドバイス

(1) 乳児の時期はとても貴重です

乳児の時期に長く接することができる機会はこの時期しかないのです、是非育児取得をもらいたいです。夜にどれだけ泣かれても、あの笑顔で帳消しになります。

(2) 育児休業の取得・期間は、奥様、御家族と相談を

育児休業の取得・期間は、奥様、御家族と相談して決めてください。家庭にはそれぞれの事情があるので、他人と比較する必要は全くありません。

(3) 仕事は「組織」で行うもの

決して職場の上司・同僚への感謝を忘れていたわけではありませんが、公務員の仕事は、「組織」として行うものですので、育児代替の会計年度任用職員を任用するなどの方法により、組織として対応してくれます。そうは言っても、（私を含め）多くの方が不在とすることに申し訳なさを感じるでしょうから、できるだけ未経験者でも分かるような引継ぎをする、そもそも不在とする時期に行っていた事務を完結させてから育児に入るといった前向きな行動で責任を果たしましょう。

職員の皆さんの中には、「自分の仕事は、『県民の皆さんと直に接する仕事』、『非常に専門的な知識を要する仕事』だから、『自分』が対応する必要があり、育児取得は難しい」と考える方もいらっしゃるかと思います。しかし、そもそも公務員には人事異動があり、自分がいつまでもその職場にいるわけではありませんから、こうした考え方で育児取得が難しいと考えるのは、理由になりません。自分の仕事について、「責任感や情熱を持って取り組むこと」と、「自分でなければ処理できない状態にする（してしまう）こと」は、全く別次元の話ですから、情熱を持って取り組むつつ、いつでも後任に引継ぎできる状態にしておきましょう。

(4) 夫・父親は自分だけ

(3)との対比になりますが、仕事は「組織」で行うものである一方、家庭において、夫・父親の役割を果たせるのは、御自身だけです。奥様の話を聞く、お子さんと向き合うといった時間を大切にいただければと思います。

最後に

今回、男性職員育児休業体験談集の執筆依頼をいただいた時には、「自分は、家族や職場の上司・同僚の助けを得ながら育児を取得しただけだし、今現在も子育てに悪戦苦闘している。そんな自分の体験が、他の職員の皆さんの参考になるのだろうか」と不安を覚えました。体験談を書き終えた今でも、参考になるのかどうかは自信が持てませんが、私なりに考え、行動したことが、少しでも職員の皆さんの参考になれば幸いです。

他方で、思わぬ副産物もあり、今回の原稿執筆は、私自身にとっては非常に有益な機会となりました。しっかりと時間を取り、育児期間中のことを振り返ったり、育児について妻と話したりすることで、改めて自身の育児・家庭に対する価値観、（育児・家庭と表裏一体のものとしての）仕事観について、考えを深めることができました。

これもひとえに、貴重な機会を下さった人事課担当の方、話を繋いでくださった上司のおかげです。心より感謝申し上げます。本当にありがとうございました。



農林水産部
奥州農業改良普及センター
主任農業普及員 村上 大樹



【家族構成】

本人、妻、

長男（5歳）、次男（3歳）、三男（1歳）

【これまでの経歴】

平成24年 農林水産部
久慈農業改良普及センター
技師
平成28年 農林水産部農業振興課
技師
令和2年 農林水産部
奥州農業改良普及センター
農業普及員

【育児休業取得期間】

令和4年4月～令和4年7月
（約4か月間）



育児取得を決めた理由

男性の育児休業の取得が推進されている雰囲気があったことが、育児取得を決めた要因としてかなり大きいです。

これまで、長男や次男が産まれた際には、妻が育児を取得していましたが、三男が産まれる際には、妻が早期に復職を希望していたこともあり、妻と交代で育児を取得することを決めました。

他にも、三男ということで最後のチャンスかなと思ったことや、仕事から離れてリフレッシュしたかったこと、育児について妻と対等に話せるようになるためといった理由もありました。

育児取得期間をどのように決められたか

育児開始時期は職場を離脱しやすいタイミングということで4月とし、終期は、子が問題なく保育園に入園できそうな時期を考えました。子が満6か月を過ぎた後であれば、受入可能な保育園が増える状況であったため、そのタイミングなどを考慮して決めました。

所属へ取得希望を伝えた時期やその時の反応

妻の妊娠を報告した後の所属長面談の時に伝えました。むしろ、所属長から「仕事と家庭の両立ハンドブック」の提供や「育児休業の取得を考えていますか」「積極的に取得してほしい」と声をかけて頂いたのが有難かったです。

育児取得前の準備や引継ぎで気を付けたこと

仕事面では、育児休業の取得を決めてから早い段階で職場内や周囲に育児休業取得の意向を伝えるようにしました。私は年度明けからの育児取得であったため、課内でも次年度の業務内容についても見直しをするなど、育児中もスムーズに業務が遂行されるよう気を付けました。

家庭面では、妻と1か月間育児期間を重ねて取得し、育児に関する細かい部分を引継ぎました。昼寝の時間帯やミルクの量・回数・タイミングな

ど日常のことや、健康診断や予防接種の時期や種類など分かっているようで分かっていないことも多く、育児ノートを作り、色々書き留めるようにして準備しました。

育児取得にあたり不安だったこととその解消方法

育児休業の取得期間中の業務の進捗状況と復帰後の業務量がとても不安でしたが、とりあえず仕事のことは忘れて育児に専念することにしました。結果的には、不安に感じていたのは私の杞憂に終わり、業務は全く問題なく進捗しており、多忙ながら対応してくれた職場の方々に感謝しています。

また、復帰するためには、保育園への入園が大前提であったため、保育園に無事入れるかが不安でした。事前に、認可保育施設に入園できなかった場合の対応を妻と相談しながら検討したこと、やや不安は和らいだと思います。

育児取得による変化や気づき

私の場合は育児を取得して、ようやく妻と同じくらい子が懐くんだなと感じました。兄たちは妻が育児を取得したこともあり、妻にべったりなので、それに比べると三男はまだ私の方にも懐いているなと感じています。

育児をしながらの家事はなかなか大変だと実感できました。子が寝ているときは掃除機をかけられなかったり、何かやろうとした時に子が起きたり、なかなか思い通りにはいかないものでした。逆に、いきなり暇になることもあり、最初のうちはなかなか生活リズムがつかめませんでした。

兄弟がいる場合、育児取得時は、保育園から兄たちの保育時間を短くするよう言われたり、コロナの関係で自宅保育するよう言われることが多く、大変な部分はありましたが、それも含めて子供たちと多くの時間を過ごすことができ、よかったと思います。

復職後の働き方で工夫していること

育児を契機に、育児や家事を行うために、定時退庁をより強く意識するようになりました。実践はなかなか難しいですが、スケジュールの調整や業務の効率化を考えながら、仕事をするようにしています。

育児取得を考えている職員へのアドバイス

段々と男性の育児取得者も増え、周囲の理解も得られてきているように感じます。家庭の状況にもよりますが、前向きに検討してもらえればと思います。

育児中の連絡がデスクネットのメール宛てに来ることがありましたが、私は頻繁に見る方ではないので、困ることもありませんでした。デスクネットをあまり見ない方は、別途スマートフォンなど日頃使用する連絡先を職場に伝えておいた方がいいと思います。

また、育児中の現況届など手当関係の手続きがとても大変でした。育児に入ってから調べる手段があまりなく苦労したので、事前に所属の庶務担当に確認し、様式などを準備しておくことをお勧めします。

保育園に預ける方は、保育園への入園開始から慣らし保育期間終了までを見越して、育児期間を考えた方がいいと思います。

妻からの引継ぎは必須です。事前に細かすぎるくらい色々聞いておいてください。



県北広域振興局水産部
技師 石田 太朗



【家族構成】

本人、妻、長男（0歳）

【これまでの経歴】

令和2年 県北広域振興局水産部
技師

【育児休業取得期間】

令和4年5月～令和4年8月
（約3か月間）



育児取得を決めた理由

夫婦共に県外出身であり、周囲にサポート可能な親戚や知人がいないことが一番の決め手です。

また、私が新採用の頃に先輩職員が育児を取得していたことも、取得への安心感につながり、取得を後押ししてくれました。

育児取得期間を決めた理由

育児期間中は収入が減ること、職場の周囲の方々への負担が増えること、を考慮した上で、妻とよく話し合い3か月間としました。

所属へ取得希望を伝えた時期やその時の反応

妊娠安定期に入った時に部長および所属課の課長へ取得希望を伝えました。

取得に関して快く承諾して頂いたので、私も安心することが出来ました。

育児取得前の準備や引継ぎで気を付けたこと

育児中に発生が想定される業務については、出来る限り早期に必要な書類を準備して、対応時の留意点を説明する等、引き継ぐ方に極力、負担が無いように準備をしました。

育児取得にあたり不安だったこととその解消方法

復帰後にスムーズに業務をこなすことが出来るか不安でした。

その解消方法として、職場で重要な連絡事項があり、メール配信をするときは宛先に当を含めていただくように事前をお願いしました。それにより、時間が空いた際にメールをスマートフォンでチェックして業務に関する最新の情報を取り入れることで、復帰後を想定した心の準備をする

ことが出来ました。

また、育児期間は家にいる時間が長くなるため、出来る限り毎日30分程度運動を取り入れることで、体力面のケアも心がけていました。

育児取得による変化や気づき

大きく2点あります。

1点目は、妻の家事を行う苦勞がよく分かったことです。当たり前ですがこれまでは日中は職場にいたため、家事について協力できる機会があまりありませんでした。今回、育児休業期間に妻が普段行っている家事を私が代わりに行うことで、その苦勞が身に染みてよく分かりました。今後はそのような妻の苦勞に対する感謝を忘れず、出来る限り家事を私も行うことができればと考えています。

2点目は、子供の成長をリアルタイムに実感できる点です。子供と毎日長い間過ごしていると、突然ずりばいを始めたり、仕事をしていたら見逃す可能性が高いであろう感動の場面に立ち会うことが出来ます。そうした子供の成長を実感できることは育児取得ならではの体験であると思います。

復職後の働き方で工夫していること

「フレックスタイム制度」の活用により、出来る限り育児・家事に関わるようにしています。

私は久慈市の職場に勤務していますが、自宅は紫波町にあります。そのため、平日は単身赴任となり、妻と子供と離れて暮らさざるを得ません。先述のように私も妻も県外出身で周囲のサポートは望めないため、出来る限り家族の傍にいたためにフレックスタイム制度を利用しています。

具体的には、月～木の勤務時間を通常より長くする（例：8:30～19:30等）代わりに、金曜日を週休日にする事で、金～日の3日は自宅で妻と子供と過ごすことが出来るように工夫しています。また、月曜日の朝に紫波町から久慈市へ移動

するため（約2.5時間）、勤務開始時間を10時～とさせていただく等、実情に合わせた柔軟な対応をさせていただいております。

フレックスタイム制度の利用にあたっては、無論、事前に上司へ取得の相談を行い、利用が決まった後も周囲の方々に自身の勤務形態を共有するようにする等、周囲の方々への配慮を欠かさず行っています。

現在活用を開始して半年近く経過しますが、妻からもフレックスタイム制度のおかげで非常に助かっていると言われてもらえる等、利用して良かったとつくづく感じております。

育児取得を考えている職員へのアドバイス

育児を取得することに不安を感じてしまう方もいるかと思いますが、育児により家族と過ごした時間は、かけがえのないものとなります。ぜひ、育児を積極的に取得していただきたいと思えます。また、育児を取得することで、業務内外で、職場の方々からサポートをいただくこともあると思いますが、そのサポートに対して、感謝の気持ちを忘れないでいただければと思います。

私も育児を取得するにあたり、周囲の方々から多大なサポートをいただきました。今後、取得する職員がいれば今回の経験を基に、今度は私がサポートしていきたいと考えています。

子供の成長は早く、親にとっても子供が幼少の頃しか出会えない貴重な場面が沢山あると思います。そのためには是非育児を取得して、家族と大切な時間を共有しては如何でしょうか。

