

取ろうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	妻の出張という実需。有休ではなく休業でやってみたかった。
職場での最初の相談者	
職場での反応	ぜひ取得してみてください(上司)
取得中の職場の人事対応	
休業中は何を担当したか	保育園を利用するも、基本的には完全に一人で育児
	食事準備、買出し、家事全般を完全に一人で
男女別の前例の有無、職員の意識	
職場での休業推進の取り組み	
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	忍耐強くなった。平日の生活を知ることで銀行マーケティング上のニーズを知り商品開発に還元できる視点を持った。複数の業務目標をこなすことができるということを再認識。
子供	信頼関係向上。
妻	
夫婦関係	妻から夫への評価、信頼の向上。
職場	担当である自分に育児休業について問い合わせてくる女性職員とのコミュニケーション向上、問題意識の共有
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	1週間程度の休業は何とでもなる
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	勧誘の電話や夕方のスーパーなど平日の暮らしを実感、ファミリーの一生が分かるようになった
困ったこと	父親だけではかなわないという意味で母親の役割の大きさを再認識。
子育てに参加するメリット	保育園との信頼関係の飛躍的向上。自分の参加で、妻と保育園も関係修復できた。
デメリット	
育児の長期的効用	継続的に関われることの方が重要。

休業中の印象的な経験	保育園は父親を珍しいと思わない。やれて当然と思われている点で進んでいる。
休業中の職場とのつながり	
復帰したときの反応、不安感の有無	現職復帰が保障されていたので安心していた。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	
現在の育児参画度	以前から家事は分担、現在も二人でどうにか一日を回している。
休業メニューに対する反応	長くとることだけに意味はない。銀行の場合主たる家計者は夫が多いのでリリーフ的な取り方ができるとよい。妻と夫が対等な家計者の場合はピンチヒッター的なとり方。保育所の関係から時間短縮ができるとよい。
人生観	
子供との関係	
休業は権利か	
復帰後1年で退職する人をどう思うか	
職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	payの問題はある。一日1万円というのは2週間もとれば結構な額。有休を育休目的で活用している実態が多い。 保育所の現場と役所の乖離。慣らし保育のため時短を前提とする保育所の現場、待機児童解消のため就労証明を求める役所。 満を待って戻ってこいと企業の意図に反し、休業切り上げを余儀なくされて悩む職員 便宜上、修了証明を出す人事課 保育所は、妊娠した時点で「認証予約」のようなものを出せないか。生んでから、では、妊婦とカップルへの精神的負担多い。 時短の効用。育児や家事責任を持つ層の朝は10分単位でマーケ対象が変化するほど。
自分の父親の子育てへのかかわり方	
10%目標は達成できるか。	

質問項目	コメントサマリー
年齢	31
職業、職位	取得当時は調査系、現在は計画系
勤務時間	9時から5時もしくは9時半から5時半
勤務歴	
年収、休業取得による減収	
結婚歴	7年
家族構成	妻、第一子男児(7歳)、第二子男児(5歳)、第三子男児(3歳)
配偶者の職業	団体職員、人事(フルタイム)
子供の数、年齢	3人。第一子男児(7歳)、第二子男児(4歳)、第三子男児(0歳)
希望の子供数	特に決めてはいない。
子供をどうもつかの決定	第一子はいわゆるできちゃった婚。それ以降も特に決めていたわけではない。
父親になったと実感したとき	親に第一子の墮胎を進められて、自分が守ってやらねばと考えた。
子育てを助けてくれる親族など	なし。夫の両親とは一時絶縁、妻の両親は離婚、近所に住む母親は仕事をもっているため恒常的な支援は無理。
父親として希望する子との関係	友達親子。現実をよく知ってほしいから工場見学なども取り入れた父子旅行。自分の父親は家庭より仕事優先だったから、その反動はある。
有休取得状況	ほとんど取得。理由は子供の発熱など突発的な育児理由。
残業、休日出勤状況	週に1回ペース。
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第3子
取得期間	8ヶ月
取得期間を決めた理由	誕生後産休明けまでは妻が、その後、1年(1歳)までは自分が担当。4月の入園にも合わせ、3月末まで。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	妊娠が分かった直後から。経緯は次項。

取ろうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	フルタイムで仕事を持つ妻が第1子と第2子の2回取得。3回目はとりにくいから何とかしてほしいと希望。妻の退職も考えたが夫の母が専業主婦になったことを悔やんでいたことや、妻がキャリア形成上中堅になりつつあったことから、自分が休業することを考え始めた。
職場での最初の相談者	直属の上司、前の人事課長
職場での反応	反対できるものではないことは承知しているので、「こうさせていただく」という報告型。 必死だったので、周りのことはあまり気にならなかった。
取得中の職場の人事対応	引継ぎがうまく行く体制を会社をお願いした。
休業中は何を担当したか	家事全般(もともと洗濯、朝ご飯のあとの片付けは自分の担当)、育児全般
男女別の前例の有無、職員の意識	
職場での休業推進の取り組み	
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	断絶を経験したこと。完全に仕事を中断することの怖さと、1回やってみてからの強さ。
妻	
夫婦関係	
職場	
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	給与面。ボーナスが全くでないのに、地方税は前年度に対して課税されるのでがっばり持っていかれる。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
その他	近所の奥さんが、あそこのご主人仕事やめちゃったの？
楽しかったこと	
困ったこと	
子育てに参加するメリット	妻が残業のとき、育児のつらさが分かる。反対の立場のことが分かるようになる。
デメリット	

育児の長期的効用	
休業中の印象的な経験	妻が残業のとき、育児のつらさが分かる。反対の立場のことが分かるようになる。こどもが苦勞して作った離乳食を食べないなどのときのイライラやつらさを体験した。 平日の昼間、ミルクを持って背中に子供をしょって電車に乗っていると奇異な眼で見られる。保育園では有名人になった。
休業中の職場とのつながり	上司とメール。全く仕事のことに触れずにいてくれたのがよかった。
復帰したときの反応、不安感の有無	非常にあった。定期異動として復帰と同時に異動。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	夫の両親は反対。
現在の育児参画度	家事、保育園の送り迎えの分担、育児。
休業メニューに対する反応	週2日などというのは、離乳食前、保育園登園前はむづかしい。シッターを頼む経済負担があるし、シッター手配などの連携のための手間もばかにならない。 どういう取り方をするかは、成長の度合いによる。 残業免除はむづかしい。残業を免除させることによって、担当している業務まで変える必要も出てくる。どういう風に免除のための調整をするか、の問題。
人生観	ひとりひとりがしっかり生きていけるとよい。妻も、こどもたちも。 3歳神話に対しては、そうではない事例になってやろう、という風に思う。
休業は権利か	
復帰後1年で退職する人をどう思うか	
職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	
自分の父親の子育てへのかかわり方	
10%目標は達成できるか。	これを挑戦にすべきでない。どういう育児を選択するかは各自の自由。男性の取得推進のために取ったのだとか、取らねば、という風潮だと、かえって子育てがしにくくなる。

D

質問項目	コメントサマリー
年齢	43
職業、職位	研究職
勤務時間	裁量労働。朝9時から午後5時か7時くらいまで。
勤務歴	
年収、休業取得による減収	
結婚歴	妻、第一子女児(3歳)、第二子女児(0歳)
家族構成	
配偶者の職業	税理士事務所経営。自宅事務所のため勤務時間はフレキシブルだが業務量は膨大。
子供の数、年齢	2人
希望の子供数	
子供をどうもつかの決定	二人で相談。3人目を持つと成人する所に定年になるので、無理かな。
父親になったと実感したとき	決定的な実感はまだない。なにか違和感があるが子供の成長とともに徐々に消えている感じ。
子育てを助けてくれる親族など	両親にはあまり相談しない。
父親として希望する子との関係	聞かれたり相談されたことには責任を持って答えられる人間。子供が悩んだときに道筋を示せる人間。
有休取得状況	
残業、休日出勤状況	
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第二子
取得期間	2週間。所定休日3日と有休3日も組み合わせた。
取得期間を決めた理由	妻が病弱、個人経営で休暇が取れないことから。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	以前から2人目の時は取ると公言。
取ろうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	本人の意向、妻は反対。

職場での最初の相談者	
職場での反応	
取得中の職場の人事対応	プランを事前に立てた。1週間に1度は出社して進捗を確認。
休業中は何を担当したか	家事、育児全般。布おむつの洗濯、料理。
	妻の産後やマタニティーブルーのケア。
男女別の前例の有無、職員の意識	
職場での休業推進の取り組み	
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	とても楽しい。可能なら自分がずっと育児をしたい。 子供を見ていると自分の成長を振り返っている感じ。自分もあと10年、20年成長したいと思うようになった。 相手の目線でものを考えるようになった。 だらだらやって仕事が進まないときは、思い切って区切りをつけるようになった。
妻	
夫婦関係	それまでの妻苦勞が良く分かる。
職場	
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	夜11時までの実験などができない。物理的な時間不足。
子供	
妻	
夫婦関係	妻の苦勞が分かったところで、そのことをめぐり口論になってしまう。
職場	
楽しかったこと	
困ったこと	

子育てに参加するメリット	
デメリット	
育児の長期的効用	
休業中の印象的な経験	
休業中の職場とのつながり	
復帰したときの反応、不安感の有無	
双方の親兄弟、友人の受け止め方	
現在の育児参画度	
休業メニューに対する反応	完全に休む(1ヶ月)というのが理想。 時短や残業免除を1年くらいがよい。週3日とかの勤務で家にいない日は妻が面倒を見る、 というよりは、子供とコンスタントに触れ合えるよう、毎日早く帰れるのがよい。
人生観	
休業は権利か	
復帰後1年で退職する人をどう思うか	
職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	
自分の父親の子育てへのかかわり方	
10%目標は達成できるか。	ノルマ制にでもしないとむずかしい。

質問項目	コメントサマリー
年齢	31
職業、職位	人事担当
勤務時間	9時から午後5時半か6時まで
勤務歴	8年目
年収、休業取得による減収	6日で6万程度
結婚歴	5年
家族構成	妻、第一子男児(3歳)、第二子女児(0歳)
配偶者の職業	第一子出産前までは勤務(同僚)。その後退職し、専業主婦。
子供の数、年齢	第一子男児(3歳)、第二子女児(0歳)
希望の子供数	4人希望。妻は2人でよい。3人が妥協案。
子供をどうもつかの決定	二人で相談して。
父親になったと実感したとき	あまりもともと違和感を感じないタイプ。スムーズに父親になっている。
子育てを助けてくれる親族など	車で1時間の距離に夫婦それぞれの両親がいるが、ほとんどは妻が育児。時々妻の母が支援。
父親として希望する子との関係	
有休取得状況	
残業、休日出勤状況	月60時間。土日休み。
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第二子
取得期間	6日間
取得期間を決めた理由	産後40日ごろ、自宅に母子が戻ってくる時期だから
手続き	取得申請の際に部門リーダーがその間の人員計画や要望を提出する仕組みになっている。(仕組みを作った)
取得の経緯 いつごろ決めたか	推進部門なので、取れ取れというからには自分が取ってみようと思った。
取るうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	取ってくれるなら助かる。ただ、給与が減るからどうかな。

職場での最初の相談者	上司。
職場での反応	女性社員が「ハハハ」と。あれはなんだったんだろう。 年上男性は(取得促進という立場上)会社のために無理しているのか。 年齢の近い男性は、応援してくれた 労働組合も歓迎
取得中の職場の人事対応	実質4日間のためとくにせず。
休業中は何を担当したか	家事(風呂掃除)、そのために休んだからなにかやるよ、という感じ。
男女別の前例の有無、職員の意識	女性の取得率は5割ほど。退職するケースが多いので。
職場での休業推進の取り組み	進んでいる。会社も広報している。女性は取得後残る率が高まってきた。
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	有休よりはまとまった形で取りやすい、柔軟に期間を決められる 仕事と家庭の関連で、家庭で育児をやるぞ、という意味で区切りをつけやすい。
妻	取ってもらってよかった。
夫婦関係	
職場	
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	とくになし。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	基本的に子供は好き。特に自分の子供は。遊ぶのは自分の役目。
困ったこと	
子育てに参加するメリット	
デメリット	

育児の長期的効用	
休業中の印象的な経験	
休業中の職場とのつながり	電話番号を教えた。実際には連絡なし、特にさびしいとは思わなかった。
復帰したときの反応、不安感の有無	なし。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	夫の父(家具職人)は休めるならそのほうがいいだろう。有休と同じ感覚。
現在の育児参画度	遊ぶのは自分の担当。お風呂に入れる。
休業メニューに対する反応	いろいろな組み合わせによると思う。 残業免除はあまり意味がない。そもそも残業は命じられてはいないから。残業を無くそう、というのは、今すでに会社としては取り組んでいる話だろう、ということになる。 週3日、週4日勤務なら半日休むよりも、使えるかもしれない。1週間まるまる休むよりは週3日勤務ならそれを1ヶ月取得するなどができる。
人生観	すべての基礎になるという意味で、まず家庭がしっかりしていないと。
休業は権利か	
復帰後1年で退職する人をどう思うか	
職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	
自分の父親の子育てへのかかわり方	自分も遊びながら、つかず離れず。
10%目標は達成できるか。	

質問項目	コメントサマリー
年齢	37
職業、職位	技術系
勤務時間	完全フレックス
勤務歴	
年収、休業取得による減収	数百万の減収を覚悟
結婚歴	3年
家族構成	妻、第一子女児
配偶者の職業	技術系
子供の数、年齢	第一子女児0歳
希望の子供数	2人。
子供をどうもつかの決定	
父親になったと実感したとき	
子育てを助けてくれる親族など	夫の両親は近所。妻の実家は遠い。
父親として希望する子との関係	
有休取得状況	
残業、休日出勤状況	
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第一子
取得期間	これから取得。6ヶ月(10月1日から年度末まで)。前後に1週間ずつ有休をつける。妻が誕生から9月末まで取得。
取得期間を決めた理由	2ヶ月程度では育児をちゃんとできない。どうせやるなら半年くらいじっくりやりたいと思った。4月の保育園入園ということもある。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	結婚するときから育児休業はとろうと考えていた。
取ろうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	
職場での最初の相談者	直接負担が行く部下、
職場での反応	年齢が上の方は、ネガティブ、若い人たちはいいんじゃないか。世代できれいに分かれた。
取得中の職場の人事対応	代替要員なし。ローテーションでうまく回す。5人の課だがメンバーの入れ替えが長年なく、通年ペースで業務の展開を全員が理解している。休業中の仕事が行く相手は限られている。
休業中は何を担当したか	普段から買い物、お風呂掃除など家事は分担。育児はオムツ替えなど何でも

男女別の前例の有無、職員の意識	
職場での休業推進の取り組み	具体的な手続き方法などはこれから調べる。会社としては現在ホームページ作成中。
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	期待しているのは、自分が一度会社人をやめ、とっぴりと普通の主婦になって、そこから社会を見たい。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	
困ったこと	
子育てに参加するメリット	
デメリット	
育児の長期的効用	
休業中の印象的な経験	
休業中の職場とのつながり	自宅でメールをチェック、仕事関係は対応策も含めて会社に返す予定。会社の規定にある休業中の連絡規定にのっとる。
復帰したときの反応、不安感の有無	いなくなることへの不安はなかったが、復帰に対しての不安はある。先のことなので今はかんがえない。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	出世に響くのではないか(本人の父)
現在の育児参画度	オムツ替え、
休業メニューに対する反応	
人生観	妻には仕事を続けてほしい、せっかく技術も持っているので。
子供との関係	
休業は権利か	
復帰後1年で退職する人をどう思うか	

職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	<p>アナウンス効果が必要。</p> <p>出産休暇は男性でも取る人が多い。周りでも2-3日とるのは自然になってきた。</p> <p>企業トップは家庭を犠牲にすることで会社で成功した人たち。価値観や時代変化で片付けるのではなく、家庭と仕事をバランスさせる選択肢もあるという風に思ってもらえるようになるとよい。</p>
少子化の原因はどんなことだと思うか	<p>子育てしやすい環境の整備。特に保育園。。</p>
自分の父親の子育てへのかかわり方	
10%目標は達成できるか。	

質問項目	コメントサマリー
年齢	36
職業、職位	システム開発。
勤務時間	繁閑の差が激しい。
勤務歴	
年収、休業取得による減収	休業補償や有休と組み合わせたので、4割減収。ただ1ヶ月だったのと、妻の収入もあり気にしなかった。
結婚歴	8年(第一子は3年目)
家族構成	妻、第一子男児5歳、第二子女児2歳
配偶者の職業	公務員
子供の数、年齢	2人
希望の子供数	2人。これ以上は夫婦とも子育てが大変で精神的に参る。
子供をどうもつかの決定	
父親になったと実感したとき	
子育てを助けてくれる親族など	
父親として希望する子との関係	
有休取得状況	
残業、休日出勤状況	銀行が休みのときに開発するので、時々休日出勤もある。振り替え休日を平日に。
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第二子
取得期間	3月の1ヶ月間
取得期間を決めた理由	妻が育児休業を取っていたが、会社から4月復帰を前倒して3月からにしてほしいといわれた。保育園は4月入園だったので、間を埋める意味で自分がとった。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	自分で決めた。
取ろうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	妻は当初ありがた迷惑というリアクションだった。
職場での最初の相談者	いきなり上司にどーんと。上司から人事へ。
職場での反応	とても驚かれた。 プロジェクト終了後でちょうどいいはずが、自分が異動になってしまったので、タイミングの問題は出た。3月取得は変更できないので、会社の方を調整してもらった。 決済した部長は理解してくれたと思う。見えない軋轢があるかと覚悟していたが、杞憂だった。 配下(部下)の人は内心快く思っていないだろう。自分も新人の頃先輩が育児休業や残業免除をされていて困った記憶があるから、それは時間が経てば理解してもらえらるだろうと覚悟している。

取得中の職場の人事対応	
休業中は何を担当したか	もともと共働きで家事はやっていた。お風呂に入れる。育児と家事全般。朝保育園に連れて行き、下の子の食事、公園、夕食は自分が毎日作った。
男女別の前例の有無、職員の意識	女性は普通にみんな取得する。男性もぼつりぼつりいる。
職場での休業推進の取り組み	
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	一番は子供が自分になつく。下の子は今でも自分が好き。 時間のマネージメントにメリハリ。過剰品質気味な性質だったが、そこも妥協できるようになった。物理的にできなくなって、かえて以前の働き方をおかしいと思うようになった。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	特になし。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	
困ったこと	一人目の経験があるし1ヶ月だったので、育児そのものには特にはなかった。 育児休業を取っていると上の子は保育園に通えないかもしれないなどの不安があり、そういう面で不安を感じていた。就労証明の提出などで気を使った。
子育てに参加するメリット	
デメリット	
育児の長期的効用	
休業中の印象的な経験	
休業中の職場とのつながり	メールなどで定期的に連絡。
復帰したときの反応、不安感の有無	取得したことで組織が変化するとかいったことはなかった。大きな変化なし。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	事後報告。本人の父が若干心配していたと聞いた。

現在の育児参画度	朝の保育園への送りは自分。迎えは妻と区のサポートセンターの人。お風呂。
休業メニューに対する反応	勤続15年の長期休暇には、「お前がいなくても会社は回る」という自惚れ防止の意味がある。育休でも同様に、育児に専念することで同様の意識を持つべきだと思うので、完全休業すべき。 残業免除や時短もいいが(妻は利用)、評価上はアウトプットが低くなって下がってしまう。その点、完全にいない、となれば、評価上もいったん対象外となるから、本当は良いはず。 しかし完全長期休業は、上司や会社の受けはよくないだろうから、そうもいかないだろう。 時短や残業免除というものもメニューにくみこまざるを得ないだろうが、実際には育児と業務の両立でかえって苦勞する。本当はしばらく育児に専念し、復歸してからはそれにあったメニューがよい。
人生観	
子供との関係	
休業は権利か	
復歸後1年で退職する人をどう思うか	
職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	入社15年目など節目にある1ヶ月の長期休暇があるが、それに似たような仕組みにするといいかもしれない。特に2人目以降。
少子化の原因はどんなことだと思うか	
自分の父親の子育てへのかかわり方	
10%目標は達成できるか。	自分のように、まあやってみよう、というレベルであれば達成できるかもしれない。達成させるべく、長期で休ませようとするむずかしい。

質問項目	コメントサマリー
年齢	
職業、職位	営業
勤務時間	朝7時家をでて、帰宅は午前0時を過ぎてから。
勤務歴	
年収、休業取得による減収	数百万の減収
結婚歴	
家族構成	妻、第一子男児、第二子女児。
配偶者の職業	ソフトウェア会社勤務。
子供の数、年齢	
希望の子供数	
子供をどうもつかの決定	
父親になったと実感したとき	
子育てを助けてくれる親族など	現在は本人(夫)の両親と同居。休業中はそれぞれの両親から近い距離で核家族で住んでいた。
父親として希望する子との関係	
有休取得状況	年間40日ほど。消化は半分程度。
残業、休日出勤状況	土日は基本的に休み、ただひと月に3,4日は出る。
休業取得の有無	あり。出産休暇は使用せず有休を使って休んだ。
何番目の子のとき	第一子
取得期間	6ヶ月
取得期間を決めた理由	これからの人生設計のためにも、育児休業をとり準備しよう。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	
取ろうと思った理由。取れなかったら？妻の反応や要望など	Eワークにして有給が可能ならそうしてはどうか(妻)。自分の判断で、半年休んで迷惑をかけるから無給の方がよいと育児休業に。妻がフルタイムで自分と同じくらいの給与があることも安心材料。
	妻は夫の復職を心配。
職場での最初の相談者	所属長、次に場長
職場での反応	出来たばかりの制度Eワークで有給にしてはどうか、と逆提案 顧客の反応。ワーキングマザーたちは「偉い」。男性は「何で」と特殊事情があると見る。役員クラスなどは「御社は進んでいる」といって「復職は大丈夫か」と心配してくれた。

取得中の職場の人事対応	
休業中は何を担当したか	家事・育児。週2回は本人の父の事業処理にあてた。それ以外は父子べったりで1日すべてをこなす。 区役所、予防接種、などやることも多く多忙。Eワークを承諾していたら、きちんと業務をこなせなかったと思う。
男女別の前例の有無、職員の意識	女性は取るのが普通。男性もいるはずだが、誰が取得したかは知らない。経験者同士で情報交換などはしたことがない。
職場での休業推進の取り組み	
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	家庭では、長男が自分のいうことをよくきく。2番目の長女の方もそれをまねしている。 会社ではあるいは異端児だったかも。外資系なので、その辺は広めに受け止めてくれる。 保育園を通して異文化(ワーキングマザー)と接する機会になった。復職して新しいお客様と接するときに、どういうアプローチをすればよいかの参考になった。 育休を取ると決めてそれを実行することができた。その決意と実行のスタイルは仕事にも生かせると思う。
子供	
妻	病気だと保育園では預かってくれないから、同居の両親や夫がそれを担当できることで乗り切れた。
夫婦関係	協力して家事・育児をするためのコミュニケーションが増した。もともとよく相談しているが、育児を通して、料理の仕方などを聞いた。
職場	
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	
困ったこと	
子育てに参加するメリット	
デメリット	
育児の長期的効用	子供との接し方などと自分なりに会得。
休業中の印象的な経験	
休業中の職場とのつながり	毎月1回の部内会議に出席。6回のうち、珍しがられたのは始めの2回程度。あとは回りも慣れていた。もともと社内連絡はメールベースなので不自由しなかった。 復帰したかったので、できることはした。自分の上得意が昇進したときはお祝いを自分が持っていくなど。
復帰したときの反応、不安感の有無	元の部門に復帰できたのはよかった。休業中に異動になっていたら一から説明しなければならなかった。上司の協力が大きい。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	本人の父親が反対。結局辞めさせられないか、と。その説得材料はむしろ会社側から、Eワークの提案という形で来た。会社の協力的姿勢により父も納得。

現在の育児参画度	遊ぶ、読書(遊びの一環で)
休業メニューに対する反応	<p>個人的にはベターっと子育てに集中するほうがよい。本人にとっても、子供にとっても。いつ熱をだすか分からないし、突発要因のたびに2、3日休むと対応しきれない。休むなら休むで、育児に専念。</p> <p>組織としてはベターっと休むのは困るだろう。ただ、事前準備など体制を整えればできるはず。会社はマイナスと見るだろうが、実質的にはどういう参画の仕方をするかで変わる。</p> <p>残業免除などは営業という職種からいって機能しない。</p>
人生観	
子供との関係	
休業は権利か	
復帰後1年で退職する人をどう思うか	
職場の同僚に負担をかけたと思うか	
育休を推進するにはどうしたらよいか	<p>自分のケースを前例として公開するのは望まない。自分の家族のことであるし。個別事情が大きい。そういう説明を社内広報のために話すのはエネルギーの無駄。</p> <p>それよりは体験者のインタビューを通して仕組みをよくしていく方がいい</p> <p>祖父母が育児を手伝う際のプレッシャーも大きい。これを軽減するような公的サポートがあるとよい。こういう環境が整ってくると男性も取得もすすむのではないか。</p> <p>会社が制度として持つ以上は休業を認めざるを得ない。あとはその制度をきちんと使って復職し仕事に生かすという考え方や文化が必要。これは、育児に限らず、語学研修や介護、などでも。</p>
少子化の原因はどんなことだと思うか	
自分の父親の子育てへのかかわり方	
10%目標は達成できるか。	