

質問項目	コメントサマリー
年齢	32
職業、職位	広告関係
勤務時間	子どもが生まれる前は9:00～20:00/21:00ころ(もっと遅い日も) 残業は月80時間程度 育休取得後は10:00～19:00 残業は月30時間程度(自己の仕事量のコントロールと、仕事内容の変化のため)
勤務歴	育休取得時在籍の会社では5年
年収、休業取得による減収	1/3程度の減収
結婚歴	5年
家族構成	妻、第一子男児(1歳9ヶ月)
配偶者の職業	システムエンジニア(仕事にかかる時間、収入とも夫婦対等)
子供の数、年齢	第一子、1歳9ヶ月(インタビュー時点)
希望の子供数	2～3人
子供をどうもつかの決定	結婚当初から夫は希望。2～3人欲しいという希望は夫婦ともに同じ。
父親になったと実感したとき	育児休業を取得して3ヶ月程度たち、子育てをしているのが当たり前の感覚になったとき。(育児休業取得した最初の3ヶ月は、ただスケジュールをこなしている、という感覚だった)
子育てを助けてくれる親族など	妻の両親が車で10分程度のところにいる。
父親として希望する子との関係	①親としての責任をもちつつ、子どもが自由にできることは自由にさせる。 ②人として正しいこと(正義、お金など)を身に付けさせる。
有休取得状況	なかなか消化しづらいが、取得に対して異を唱えられることはない。“取得するのであれば、周りに配慮するように”という指示はあるがプレッシャーにはならない。
残業、休日出勤状況	子どもが生まれる前は月に80時間程度。／ 復帰後は月に30時間程度。
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第一子
取得期間	半年間
取得期間を決めた理由	妻と同等の育児休業を取得する。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	妊娠がわかったときに、妻からの提案。

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	妻からの提案。思いもよらなかったが話しを聞いて”それはいい話だな”と感じた。育休取得による仕事へのネガティブな影響は、夫婦二人で互いに半分ずつ負担しあおうと考えた。
職場での最初の相談者	上司に相談⇒部長に相談しろと言われた。部長は「調整をとれば良いよ」というスタンス。
職場での反応	好意的な人もいれば、そうでない人も。独身の女性は“被害者イメージ”強かった。男性は未婚者も既婚者も変わらないかった。退職する際の引継ぎとよんなら変わらない対応。
取得中の職場の人事対応	多くの人に仕事を分割して引継ぎ。
休業中は何を担当したか	1日のスケジュールをしっかりと決めて、家事全般をした。また、絵本の読み聞かせや離乳食づくりなども毎日した。 ※家事は結婚前はほとんどしたことがなかった。結婚後は夫婦で半分ずつ分担してきた。
男女別の前例の有無、職員の意識	多くの女性は取得しているが、男性ではない。
職場での休業推進の取り組み	全くない。
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	・周囲に仕事を割り振り、締め切りを明確にするような仕事スタイルになった(成果が目に見える／部下に仕事を割り振りながら、自分の時間の確保もする) ・子どもの話題を通じて、クライアントさんとの関係を作りやすくなった。 ・お客さんに何か提案するとき、以前よりも”どういうコミュニティをターゲットにするか”を考えるようになった。
本人(仕事上)	自分の人生に対する姿勢をいろいろ考えられるいい機会と、いい時間だった。
子供	すぐにメリットが生じることはない。ただ父親との距離感は縮まるので、将来、話しやすくなるのではないかと考えている。
妻	
夫婦関係	互いに一緒にやってきたという連帯感が強まった。
職場	リソースの確保(採用コストがかからない)
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	職場は育児休業に対して“総論賛成、各論反対”。そのため“こいつは使いづらい”という思いを抱かせるとは思う。“使いづらい”と思われた部分が、現在の退職につながる一因にはなっていると思う。 引継ぎを受ける人は“なんで私が”というネガティブな反応が多い。 育児休業中は一人で全部、育児をしないとイケないので時間が全部とられてしまう。また人とのコミュニケーションが極端になくなる。地域のお母さんのコミュニティには入りにくい。
子供	
妻	育休中に父親に子どもがなついて、少し寂しそうな時期はあったが、それは一過性のもの。今は、子どもはそれぞれの親の状況を見て、“今はお母さん、今はお父さん”と使い分けているみたい。
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	子どもがどんどん育っていく姿をみること。

困ったこと	いろいろあるけれど、どうしようもない困ったことというのはなかった。今はインターネットで情報はたくさん集められるし、両親から聞くこともできるので。
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	インターネットを通じて、現在の仕事の進捗状況を知ることはできた。しかし、育児休業中に職場につながるというのは、実際にはほんとうに難しい。例えば、複数の企業が共同経営する保育室などがあり、そこで働いている人のお子さんだけではなく、育児中のお父さんが自分の子どもを連れて行かれるなどができたりすると、保育室が職場とつながるためのコミュニティになるかもしれない。
復帰したときの反応、不安感の有無	仕事がなくなる不安はなかったが、育児前の同じ仕事をこなせるかという不安はあった。
双方の親兄弟、友人の受け止め方	(本人・母)この子だったらそうするかな。(本人・父)仕事は大丈夫か心配。(妻・両親)“いい旦那さんじゃない”と喜ばれた。
現在の育児参画度	(現在は、転職先を決めている段階なので)家事全般。
休業メニューに対する反応	自分の希望としては週に2日休めるのが好ましい。これであれば子育てにウェイトを置きながら仕事ができる。期間も3年くらいあると良い。しかし、会社としては期間中完全に休む方が扱いやすい。そのときは1年は長い。半年が適当。期間中残業免除は実際は難しい。通常業務でも残業はあるし、現在、広まっている裁量性では全てが自己コントロールになるので、会社が残業をコントロールすることは不可能では。
人生観	会社はリソースとしては社員をみるが、最後に助けてくれるところではない。最後は、自分が自分を守る、家族を守るという感覚はある。
子供との関係	
休業は権利か	会社に迷惑をかけているという意識はない。
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	かけていい迷惑とかけてはいけない迷惑があると思う。育児をとるのであれば、できるだけ早く決めて、早く伝えればよいのでは。早く決めれば調整にも時間がとれるし、調整するのは会社の責任。
育児を推進するにはどうしたらよいか	①一番は経済的支援。
育児を推進するにはどうしたらよいか	②ルールの運用を緩やかに。例えば共働きではないと取れないとか、一緒の時期はだめという規制の撤廃。
育児を推進するにはどうしたらよいか	育児をサポートする保育園の柔軟な運営。
育児を推進するにはどうしたらよいか	育児サービスと需要のミスマッチの改善。現在、サービスはいろいろがあるが、コストとの兼ね合いや利用しやすさという点で、実際には使っていない。
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。	10%取得という目標は現実的な目標というよりも、スローガンの目標という感じがする。ほんとうに実現させる気があるのであれば、法的規制など設けないと難しいのではないかな。

質問項目	コメントサマリー
年齢	37
職業、職位	現在、システム開発と運用。 育休取得当時は調査の仕事(基本的に個人単位の仕事)
勤務時間	育休復帰後当初は、子どもを見送ってから遅めの出勤(10時)、帰りは日が変わらない程度に。 最近では、8時に出勤、7時半ころ退社(定時は4時半)。
勤務歴	
年収、休業取得による減収	11/12になった程度
結婚歴	10年目
家族構成	妻、第一子男児
配偶者の職業	コールセンター業務(ほぼ定時勤務;現在は短時間勤務制度を利用)
子供の数、年齢	第一子男児、4歳
希望の子供数	2人程度
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	両親は近くには住んでいるが、ともに働いているので、基本的には夫婦で解決。
父親として希望する子との関係	
有休取得状況	5~6割程度
残業、休日出勤状況	2~3時間/日程度残業。休日出勤はほとんどない。
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第一子
取得期間	1ヶ月
取得期間を決めた理由	①経済面—あまり長いと生活へ影響を与える。 ②子どもは生後1ヶ月くらすると落ち着く。
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	妻はとることを不安(収入の不安はない)

職場での最初の相談者	
職場での反応	男性が希望したことで、最初は驚かれた。
取得中の職場の人事対応	
休業中は何を担当したか	家事全般。 ※現在でも、週末の3食の食事を担当。家事は2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	子育てと部下をみるのは似ている。
本人(仕事上)	
子供	子どもと話すことが多くなるところからくる信頼感。
妻	
夫婦関係	同じ経験をしているところからの対等性。
職場	特にない。
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	育児休業中よりも、復帰後の週末のほうが楽しかった。
困ったこと	とくにない。
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	1ヶ月なので特になし。気にならなかった。
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	びっくりしていた。
現在の育児参画度	週末は3食の食事と家事を担当
休業メニューに対する反応	併用したい。 1年間は育児に関与してあげた方が子どもには良いが、一方で経済的問題がある。 1ヶ月は完全休業、後の3ヶ月は週2日休み、あとは週1日休み、週2日休みを組合せつつ1年間など。 子どもの自我がでてくる1年後あたりに、再度とれるとよい。

人生観	
子供との関係	背中を見て育て、というのは避けたい。育てることに責任をもち、世の中にてで恥じない人にしてあげたいと思う。
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。	①強制するようなくみが必要
	②男性の意識変革

質問項目	コメントサマリー
年齢	32
職業、職位	育休取得当時は人事
勤務時間	育休所得当時は遅くても7時には退社。今は残業が多くなった。 あさ4時半起床 そうじ・洗濯・お風呂 →5時半子どもを起す →6時半家をでる →夜10時半に帰宅。 仕事の時間配分ややり方は以前と変わらないが、早く帰ろうという意識は強くなった。
勤務歴	
年収、休業取得による減収	減収にはなったけれど、妻の収入もあり正直気にしてなかった。
結婚歴	
家族構成	妻、子ども2人
配偶者の職業	事務
子供の数、年齢	第一子男児 4歳； 第二子男児2歳
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	他人だったら言わなくてもいいことを、子どもには言わなくてははいけないと感じたとき。
子育てを助けてくれる親族など	妻の両親は車で20～30分、本人の両親も車で30～40分にいたので安心だった。
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	今は多い。15～20時間／週 は残業
休業取得の有無	あり
何番目の子のとき	第二子
取得期間	半年間
取得期間を決めた理由	子どもが保育園に入る時期を考慮して決定。
手続き	
取得の経緯 いつごろ決めたか	第一子のときもとりたと思っていたが妻が自分が取得することを希望したため譲った。「育休をとってみたいかった」「今度は私の番」という感じだった。
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	上司「やりたいようにすれば？好きなようにやりなさい」といわれて少し迷った。 妻の職場のマネージャと課長どうしが話し合い、どちらが休んでも良いということになったので、本人が取得。
職場での反応	「半年間、楽するのか」というイメージだった。 「男性でもとれるんだ」とも言われたが積極的に自分も取ろうという感じではなかった。

取得中の職場の人事対応	上司が2ヶ月くらい前から割り振り、引継ぎをした。
休業中は何を担当したか	食事、洗濯、掃除、お風呂洗い、上の子の子守(週3日は保育園)、夜中の対応、買い物
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)	仕事と直接の関連はほとんどない。 ただし、仕事で何があっても家庭に居場所があり、支えられている。
本人(仕事上)	保育園で好印象。子どもを介しての先生とのつながりが、直接的なつながりになった。
子供	
妻	
夫婦関係	一人目のときは「(夫には)まかせられない」と感じていたが、二人目のときは安心感があったようで、育児に対して株があがった。
職場	
その他	保育園で好印象。子どもを介しての先生とのつながりが、直接的なつながりになった。
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	特にない。万一あってクビになってもいいや、という気持ちもあった。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	全くなかった。
楽しかったこと	
困ったこと	はじめた当初は楽しかったが、だんだん辛くなった。ずっと一緒にいないといけないこと。洗濯などはめどがたつが、めどが立たないことも多い。 食事のメニューづくりもたいへんだった。 当時は辛いと思ったことも、今は楽しい良い思い出。
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	育休終了後の復帰第1日目、はじめて子どもを保育園に預けたとき「これで1日が終わった！」と思ったこと。子どもを華々手、会社にいけることがうれしい！と感じたこと。 子どもがいる先輩と話が合い、こんなにわかりあえるものなんだ、「仲間どうし」なんだ、っていう感覚を感じたこと。 「こんな旦那さんがほしい」といわれるが、そういう女性には仕事にまい進するかけらもない、と感じたこと。
休業中の職場とのつながり	たまに問い合わせの電話がかかってきた。 「子どもが生まれた」とか、年末、お正月などのときは会社に挨拶にいった。また、子育てをちゃんとしますよ、という経過報告はしていた。
復帰したときの反応、不安感の有無	半年だけだったので、イスがなくなってしまうという不安はなかった。まわりも「休んでこいよ、がんばれよ」って感じで送り出してくれた。

双方の親兄弟、友人の受け止め方	妻の両親:「こういう時代になったんだなあ」 おじからは「すばらしいことだ」 ともにリタイアされていたので好意的だった。
現在の育児参画度	
休業メニューに対する反応	そのときの仕事の内容にもよるが、休むときは休む、といった体制の方がやりやすい。また、離乳食をつくるのはたいへんなので、3ヶ月はあるとよい。 残業免除というのは、自分自身も心苦しく、できない辛さが出てくると思う。
人生観	
子供との関係	自分にあつたものを探せる選択肢を広げてあげたい。いろんな道を見せてあげたい。女の子にもてるような男の子になってほしい。
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。	後輩の男性が取得するための制度は整っているが、男性が育児休業を取得することに対して、気恥ずかしいなどの意識の壁がある。 特殊なことから一般的なことという印象を持たせることが必要。それには、例えば木村拓哉が育児休業をとるなど、有名人が取ることは効果的。 育児休業のたいへんさではなく、いいことを伝える。

育児休業非取得者のコメントサマリー

I

質問項目	コメントサマリー
年齢	38
職業、職位	事務職
勤務時間	9:30から21:00くらい。
勤務歴	14年目
年収、休業取得による減収	700万くらい。
結婚歴	10年目
家族構成	妻、第一子男児7歳、第二子、
配偶者の職業	専業主婦
子供の数、年齢	第一子男児7歳、第二子、
希望の子供数	3人
子供をどうもつかの決定	特に決めていない
父親になったと実感したとき	こどもの顔を見たとき
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	お金だけではなくて、形にならないものを残せるような関係になりたいです。
有休取得状況	有給休暇は年間20日間付与されて、半分がいいところ。もともと20日間繰り越せるので、すでにずっと20日間繰り越せて、さらに20日を付与されるから、結局10日はいつも捨てている。
残業、休日出勤状況	月60-80時間。秋から3月までの半年間は土日いずれかは出勤。
休業取得の有無	なし。
出産休暇	所定の産休3日そのとおり取っています。それは普通に、みんなも同じように取っています。
育児への参画度	ほとんどなし。週末に家にいられば、もう少し子供と遊べる。こどもは最初は寝てばかりなのであまりやることがない。力仕事を中心。
取得を妻と検討したか、しなかった場合は理由	次に生まれるときは検討しようと思う。
取得について職場で相談したか？	取るとしたら、直属上司に相談するだろう。
取得しなかった理由は？	
職場では推進の取り組みはあるか	ある。パンフレットなどもある。でも自分はあまりよく知らない。女性が多いからもともと全社的に理解ある。

職場の理解を深めるには？	休業のデメリットがないこと-金銭的、人事考課的に差別されないことをきちんと周知するを担保する。
	ある程度人が休むという前提で人の配置をする。
	ちょっと教えれば、すぐやれるような仕事で、2人分を1人でやっていたのだったら、その人が休んでいるときは、バイトの女の子を2人雇うということが出来る仕事もあるから、そういうこともあるかもしれない。
育児休業制度の欠点は何か？	基本給6割カットはボーナスへの波及も含めるともっと大きなインパクト。休業保障を100%にすれば取得率はアップするだろう。
休業メニューへの反応	完全に休むというメニューはないほうがよい。連続休業ではなくスポットで継続的に休む。有休を利用して事実上そうしている人は多い。実態的に制限勤務(週4日など)なら有用。
	自分がとるとしたら、週に2日休みを1ヶ月とって、また完全に働いて、というような形。完全に休むのではない勤務。
	家内の手が回らないときに手伝ってあげるという位置付けだったら、続けてというよりも、1週間単位を数回に分けて取るとか、そういうほうやりやすい。職場にも負担がかからないし、ひいては自分にも負担がかからない。
育児時間に残業を減らすことは可能か	残業免除は意味がない。社は公式には残業を命令していないから。一人当たりの職務が多少オーバーフロー気味。自分で始末をつけるということではなく制度的に解決できればよい。
育児休業を取る男性をどう思うか	男性は、ある程度、制度的に育休なんかを運用しても限界があるから、広く、あまねくというふうにするのは、なかなか難しいのではないかな。
育児休業を取る女性をどう思うか	女性社員ではすでに一般的。職場環境が許せば女性が取ることは当然だと思う。
少子化の原因はどんなことだと思うか	親と離れて住んでいるなど育児の人手がない。男性に期待するより、近所や実家が手を貸すほうが現実的だと思う。あとは、住居の空間が狭いとか、そういう金銭的なこともある。
妻が育児について悩みを抱えていると思うか？	(再就職については)妻がやりたいと思えばやればよい。みんな働くから、という理由ならその必要はないと思う。
子供との関係	
休業が仕事上のメリットにつながるか	育児休業によって自分の仕事がコントロールできるようになるとは思わない。遊びでも勉強目的でも自分でコントロールするわけだから。残業もそうだが、自分で都合をつけるしかない。そこを制度的にフォローできれば違ってくるかも。
育児経験がもたらすメリット	にわかに答えにくいけれども例えば、いつも子どもと付き合っていれば、自分が言ったことを、子どもはそのとおりに鵜呑みにするし、自分がしていることをまねするから、自分がどういう行動をしているか、割と気付かされることもいっぱいある。そういった意味で、人間として成長するというのは当たり前だと思う。また、疲れていても、心が安らぐ。役立つとはちがうけれど、子どもがいれば、おだやかな気持ちになるし、少しは長生きしようとも思う。あとは責任感みたいなものは出てきた。
人生観、職業観、家族感	子供には世界に一員として育ててほしい。女兒と男児では育て方は少し違う。男児はある程度競争に勝てるように。母子は現実問題として3年くらいは一緒にいたほうが(母親も)楽だろうと思う。仕事をしていると、いずれにしても埋め合わせが必要で、身体的にも大変。
その他	子供の運動会などを理由に休むという風土はもともとあるが、妻の妊娠などを公に話す雰囲気ではない。
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。	育児中の保障をきちんとしてあげれば増えると思う。ちょっと高い目標だとは思う。

J

質問項目	コメントサマリー
事業所J	
年齢	35
職業、職位	課長代理、保険の商品開発
勤務時間	朝9時から夜9時か10時まで。土日は休み。
勤務歴	11年目。
年収、休業取得による減収	育児休業だと無給。雇用保険から4割。
結婚歴	7年
家族構成	妻、第一子男児4歳、第二子男児0歳
配偶者の職業	元は同僚(業務職)、現在は専業主婦
子供の数、年齢	2人。第一子男児4歳、第二子男児0歳
希望の子供数	3人。
子供をどうもつかの決定	夫婦とも女の子がほしい。3人目は真剣に迷っているが持つとすれば産み分けで女兒を。
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	役割分担が明確にできていて、妻の実家から近いというもあるので、産後は妻の実家にお世話になる、産前はうちの親が子供の面倒を見ることをお願いしていた。
父親として希望する子との関係	子供の目線で話ができる関係。基本的には、子供の目線でお話ができる相手であればいいなと思っているので、今の子供から見ると友達感覚で、遊び友達というふうに思っているのでは。
有休取得状況	5日間と3日間の長めの休みは毎年消化。有休は2-3ヶ月に1回程度。
残業、休日出勤状況	土日は休み。毎日夜は9時か10時まで
休業取得の有無	なし。有休で対応。
育児への参画度	土日に遊ぶ程度。土日とかに長男を連れ出すとかが主な役割。
取得を妻と検討したか、しなかった場合は理由	実家が近くて援助が得られるという環境があったので、私が休んでというところまでは議論にはならなかった。妻もそのつもりがなかった。
取得について職場で相談したか？	しない。
取得しなかった理由は？	産前は夫の実家の支援、産後は妻の実家の支援を依頼していたので。

職場では推進の取り組みはあるか	1つは社内報にこの前、育児休暇をとった男性の例が大々的に載せてあって、僕らも「男性でもとるんだ」という認識は、その社内報で知った。
職場の理解を深めるには？	上司や周りの理解。無給であること。
育児休業制度の欠点は何か？	無給であること。長期で休むのは勇気がいる。 1つは無給だということ、そこはやはり問題。もう1つは、長期で休むというのはそれなりに勇気がいる。要は周りの環境の影響とかもありますし、上司の属人的な部分も影響し、会社として制度があったとしても、自分の所属する部署が偶然そういう雰囲気ではなかったということも影響すると思う。ただ、例えば1ヶ月とか2ヶ月という単位で見るとは、休むことは男性でも可能。それは例えばですが、育児に限らず、海外研修をしたいということでも1ヶ月か2ヶ月、自分の仕事を離れて行くということと、時間を空けるという意味においてはまるで同じ。だから1、2ヶ月であれば可能だと思います。ただ片や有給で行けたりするのに、片や無給ということになると、やっぱり活用しにくい阻害要因になる。
休業メニューへの反応	期間中完全に休むのは1ヶ月くらい、あるいは長くても3ヶ月。3ヶ月だと自分自身も不安になる。
	休むのだったら続けて休んだ方がいいかなと思う。ただ、そこが短い期間でも、それが育児休暇であるという認識で、もっと使われてもいいのかなという認識はある。 または、何かルールを決めて「何曜日に休みます」とか、もしくは「1週間休みます」とすれば、段取りもできるので可能であるかもしれない。
育児時間に残業を減らすことは可能か	可能だと思う。ただ、早く帰って育児の役に立つかどうかは別だと思う。外で夕食を済ませたほうが妻は楽とか。
育児休業を取る男性をどう思うか	何か特別な事情があったのかなと思ってしまう。「通常ではないことだ」という気持ちがある。でもあって、そういう意味ではそういう環境が整備されていないのかなと思う。 社内報で取得者第一号のことを知って、何人かと話をしたのですが、「よくとれたね」と同じ社内でも言っていた。さすがに「珍しいなあ」という反応で、「どうやってとったのか」とか、「何か理由があったのかな」とかいう話が出ていた。僕自体も育児休暇というものの認識が、女性の制度だという認識がどうしてもあったものだから、そこは多分他の人も同じ認識だと思う。
	女性がもっと社会進出して、家庭よりも仕事を優先する人が増えれば、男性が育児休業を取得するケースも増えるかもしれない。
育児休業を取る女性をどう思うか	女性については、その制度は大事だと思う。女性って2通りあって、仕事を長く続けたいと考えていらっしゃる方と、はじめから仕事を辞めたら専業主婦になるという考えを持っている2つのタイプがあると思う。仕事は子供を産んだ後に続けたいと考えていらっしゃる方にとっては、非常に有益な制度だ。キャリア形成にはかかせない。
少子化の原因はどんなことだと思うか	女性が結婚をしないで在職年数が延びていること。子供を生んだ人が戻ってくるのではなく、女性が産まない。
妻が育児について悩みを抱えていると思うか？	思う。夜遅く自宅に帰ると第二子に授乳のために妻が起きていて「自分は人間としてどうか」などといっている。そういう時は自分の会社の愚痴は控え、子供についての話題にする。
子供との関係	両親の子供への影響は大きい。普段の親の行動や発言が影響する。妻との役割上のバランス(片方が厳しく、片方がやさしく)も重要。
休業が仕事上のメリットにつながるか	長期に休むことには不安がある。
育児経験がもたらすメリット	
人生観、職業観、家族感	いろいろなスタイルがあると思うが、自分は自分(夫)が主として働くパターンで行く。妻も常勤の仕事を持つことは希望していない。
その他	なぜ独身女性は結婚しないのか、とは思う。幼稚園に行くと、2人きょうだい、3人きょうだいというのがほとんど。会社と幼稚園とまるで違う家族環境が存在していて驚く。
自分の父親の子育てへのかかわり方	朝一緒にご飯を食べることがあって、土日は家に居る。自分も父と同じような関わり方をしている。
10%目標は達成できるか。	難しいと思う。夫と妻のどちらの方が働くことに対する思い入れが強いのか。女性がもっと社会進出し、夫がそれを支えるケースが出てくるところまでいけば、取得者も増えるだろう。

質問項目	コメントサマリー
氏名	不明
年齢	28
職業、職位	課長代理、保険の商品開発
勤務時間	朝9時から夜5時まで。なるべく帰るようにしている。帰宅は6時。
勤務歴	6年目
結婚歴	4年
家族構成	妻、第一子女児3歳、第二子男児0歳
配偶者の職業	元は同僚(アルバイト)、出産前に退職、現在は専業主婦(求職中)
子供の数、年齢	2人。第一子女児3歳、第二子男児0歳
希望の子供数	これで終わりかな。3人目はどうしようか、というところ。
子供をどうもつかの決定	1人目は結婚してすぐ。2人目をいつ持つかは二人で相談した。自分が50歳になるころ子供が大学を卒業するくらいがよい、自分がリストラされても子供の将来には影響がでないようにしよう。
父親になったと実感したとき	子供と話しているとき。小さい頃というのは日々の生活に追われてしまうが、子供が言葉が分かってくるようになると、いろいろ聞かれることもあるし、こちらが返答に詰まるような質問もある。全然知らない子だったら適当にやってもいいですし、答えなくても無視してもいいかなと思うのですが、自分の子供だとやっぱり将来まで責任を持たないといけないというがあるので、会社で仕事をするよりも非常に慎重に答えを選んでやるので、そういう時は「自分の子だからかな」と思う。
子育てを助けてくれる親族など	夫の父は引退、母は週3日勤務。妻の父は引退、母はフルタイム。夫の母が子供が病気のときに泊りがけで支援をしてくれたことがある。
父親として希望する子との関係	一緒に遊べる関係。その中で良いこと、悪いことを学ばせたい。今だと本当に一緒に遊んでいるくらいです。その中でもやっぱり悪いことは悪いこと、こういうことをして欲しいとかそういうことを伝えてあげられるようにはしている。だから常に怒るといではなくて、一緒に遊んでいたりしていこうという側面で作っている。だから子供が「遊ぼうよ」と言ったらなるべく遊んであげる。
有休取得状況	年20日程度あるが、半分以上使った。妻の通院時の下の子のケア
残業、休日出勤状況	月10時間以内。土日は休み。
休業取得の有無	出産休暇。出産当日とその直後2日間。
育児への参画度	毎日、お風呂に入れ、読み聞かせ。オムツ換え。料理は週末はほとんど自分で。掃除も半々。
取得を妻と検討したか、しなかった場合は理由	制度は知っていた。男性が取れるということも。育児休業をとらないでも比較的仕事を回せそうだったので、メリハリのある方がいいと当初から2人で思っていましたから。またうちの会社では、専業でいける人がいる場合はとれないので。

取得について職場で相談したか？	
取得しなかった理由は？	育児休業をとらないでも比較的仕事を回せそうでしたので、メリハリのある方がいいと当初から2人で思っていましたから。二人ともいえにいと篤ってしまう。またうちの会社では、専業でいける人がいる場合はとれないので。
職場では推進の取り組みはあるか	比較的取りやすい雰囲気職場だと思う。
職場の理解を深めるには？	実績、前例があること。男性で8ヶ月とった人の事例はきっかけになる。
育児休業制度の欠点は何か？	他の人に迷惑をかけてしまう。 専業主婦だととれないという制度は特に欠点とは思わない。
休業メニューへの反応	残業免除がもっともいいと思う。6時から9時だけでも3時間は育児に参加できる。 「育児期間中に申請した場合は残業免除」が多分、一番いいんと思う。半日休むとか1日休むというのは、子供の方の体調もあると思うので、急に風邪で休んじゃったとかいうのがあると、それは普通に出さざるをえないので、期間中は残業免除というのが現実的。
育児時間に残業を減らすことは可能か	可能。早め早めで手を打つようにしている。
育児休業を取る男性をどう思うか	授乳などの点で初期の育児は女性の方がうまくいくが、そこを男性がやろうとするという意味において「頑張るな」というイメージ。 (取得者もいるが)難しいのではないかと思った。女性だからできること、特におっぱいとか、やっぱり母乳で育てたいということがあると、妻の方がいい。離乳食になったら男性がやっても構わないと思うが。
育児休業を取る女性をどう思うか	生まれて数ヶ月は女性が育児をするほうがいいのではないか。
少子化の原因はどんなことだと思うか	どんどん取ったらいい。1歳までは保育園でも病気をもらってくるから、一緒にいてあげるとよい。
妻が育児について悩みを抱えていると思うか？	思う。子供の身体のこと、病気のこと。
子供との関係	遊ぶ関係。
休業が仕事上のメリットにつながるか	
育児経験がもたらすメリット	
人生観、職業観、家族感	「子育ては女の仕事」「3歳までは母親が」といわれると、自分の仲間をとられる気がする。
その他	
自分の父親の子育てへのかかわり方	基本的には育児は母のみ。父は、日曜日は寝ていた。孫の世話はかいがいい。
10%目標は達成できるか。	むづかしいと思う。私個人としては、男性が最初の何ヶ月を育てるといのは、あまり合わないんじゃないかなというところ。そもそも残業をなくしてあげて、なるべく早く帰すようにしていただいた方が、現実的ではない。それにしても6時に帰っても9時に寝るので3時間は子供の面倒を見てあげられるのでそちらのほうが現実的。

質問項目	コメントサマリー
年齢	38
職業、職位	研究所へ出向中。研究職。入社後アジア、中東、国内各地勤務。
勤務時間	帰宅するのが8時くらい。
勤務歴	大卒後すぐ入社。16年
年収、休業取得による減収	
結婚歴	10年
家族構成	妻36歳、第一子女児(0歳)
配偶者の職業	専業主婦。結婚前は百貨店勤務。
子供の数、年齢	第一子女児(0歳)
希望の子供数	二人。
子供をどうもつかの決定	二人で相談。40歳をめどに考えている。
父親になったと実感したとき	最近特にそういう実感は強くなってきて、2か月を過ぎて、子どもの顔に表情が出てニコッと笑いかけてくるというような、ああ自分は父親になったんだなということを、最近非常に強く感じる。生まれた当初はまだ、実感があまり無かったが、最近はほんとに親になったという実感が強くなった。
子育てを助けてくれる親族など	妻の両親が車で1時間の距離。妻の母が支援。
父親として希望する子との関係	コミュニケーションを密にする。善悪をきちんと弁えて、正しいことをする、正しい道を歩む人間に育てほしい
有休取得状況	本社にいれば労組との関係もあり全部消化する義務あり(年20日)。出向中なのでその組織にあわせており、未消化になるだろう。
残業、休日出勤状況	月10時間程度(出向先研究機関)。多くても月30時間。
休業取得の有無	なし。出産休暇と有休を組み合わせで3日休んだ
育児への参画度	妊娠前までは食器を拭く、買い物に行く程度。 現時点では、育児とあと家事全般にわたるが、例えば子どもが生まれてからずっと、朝食を作るのは私の仕事。おふとんを上げたり。週末は、子どもを沐浴させる準備、買い物、子どもをあやしんだりとか、おむつを替えたり、哺乳瓶でミルクをあげたり、様々なことをやっている。
取得を妻と検討したか、しなかった場合は理由	配偶者が常態として子どもを養育できる場合には、労使協定によって適用除外にできるという条項があった。それに該当し、弊社と組合との労使協定で、私の場合、配偶者が専業主婦で、そういうものについては適用除外だった。だから最初から無理だろうなという認識でおり取得できないからあきらめた。
取得について職場で相談したか?	企業からの出向者ばかりで子を持つ父も多いため、同情的。委託調査のピークでもなかったので早う帰った方がいいと薦めてくれた。

取得しなかった理由は？	育児休業は、専業主婦規定により取得できないからあきらめた。
職場では推進の取り組みはあるか	ある。女性は1年間取っている。 休業期間中、“糸の切れた凧”のようにならないように、定期的にレポートを提出する制度がある。
職場の理解を深めるには？	会社としては休業取得は負担になる。例えばメーカーの生産性を見ると、休業中に代替要員を雇うと頭数が増えてしまうから、生産性はダウンする。リストラ推進中に代替要員によって目標達成ができなくなる、など。
育児休業制度の欠点は何か？	男性でも育児休業を取得しにくくしているのは、労使協定があるという点は非常に大きい。もし、それが無ければ私も考えたかもしれない。労使協定があることで、事実上、取れなくしてしまっている。多胎というか、双子以上の場合は負担も倍以上になるので、そういう場合には例えば、適用除外の除外ということにしているものではないか。 私が育児休業を取得すれば、制度的には手当のようなものも出るが、やはり通常に勤務しているときと比べれば、収入はほとんど無くなってしまふ。やはり、収入があつてはじめて家庭生活もできますので、そういう意味からも妻としては、私が育休を取るよりも実家に帰ってということになる。
休業メニューへの反応	私の個人的な考えでは、「期間中完全に休む」で「1ヵ月間」というのがいちばん望ましい。私自身の経験から感じる非常に感覚的なものだが、当初1ヵ月というのはもう初めての経験で、非常にストレスもたまる時期なので、最初のいちばん大変な慣れないときに集中して慣れると、配偶者をサポートするということがいいかなと思う。残業免除とか週に何回というの、たしかに選択肢としてあるとは思いますがちょっと行ったり来たりということになると、集中できない感じがする。 企業や組織としては残業免除あたりが運営しやすいだろう。ただ、社員としては自分だけが早く帰ることや、海外取引などの関係で実際にはとりにくい仕組みだ。
育児時間に残業を減らすことは可能か	社員としてはむずかしい。海外担当で時差がある。他の人が働いているのに帰りにくい、など。
育児休業を取る男性をどう思うか	最近、新聞等マスメディアで、男性が育児休業をやっているという記事もかなり目につくようになり、極端なケースでは「専業主夫」という、男性が家事とか育児をするというケースもかなり目にするようになってきましたので、それほど大きな反響というのは、昔に比べれば無いのではないかなと思う。もちろん、好奇心、奇異の目で見られるとは思いますが、
育児休業を取る女性をどう思うか	女性社員についてはほぼ気兼ねなく取得できるのではないかなと思う。だいたい1年単位で大勢が取得する。
少子化の原因はどんなことだと思うか	第一に生殖能力の低下、第二に経済環境の悪化(将来不安)、第三に子供を取り巻く環境の悪化、治安上の危険。 1点目は、生殖能力自体の低下ということもある。私自身も10年目にして初めて子どもを与えられたということで、なかなか望んでいても与えられないというケースはかなり多いだろうと思う。もう1点はやはり経済環境の悪化、先行きの見通しが立てにくさ。その不安によって、子どもを持つという意欲が減衰されるというか、それも大きいのではないか。あともう1つはやはりこういういろいろ、例えば凶悪犯罪とかが多くなっていますので、それだったら子どもを持つことは不安だという、そういう心理も働くかと思う。非常に、様々な理由はあるのではないか。 少子化が進んでいるかということ、まずそもそも結婚しないというケースが非常に増えている。それも大きな問題。
妻が育児について悩みを抱えていると思うか？	私も経験して育児というのはほんとにストレスのたまる仕事だと実感。家事そのものが重労働だと思うし、そこに加えて育児という新たな仕事加わるのでたいへん。妻のストレスをできるだけ解放させてやりたいと思う。 育児に関わることで夫婦関係は基本的に大きな枠というか、それは変わっていないと思うが、ただやはり双方とも、私も妻もかなりストレスがたまっているなというのは、非常に感じる。やはり、例えば昼寝もできないとか、自分の好きなこともできないという感じなので。
子供との関係	私としてはコミュニケーションを密にして、善悪をきちんと弁えて、善というか正しいことをする、正しい道を歩む人間に育ててほしいというふうには思っている。
休業が仕事上のメリットにつながるか	(事業主からみた)期待という意味では、理解力のある経営者の方なら、仕事だけではなくて家庭も含めた人生トータルでということについては非常に重要な経験なので、そういう経験を経ることによって人間として成長して、仕事にも臨めるようになるのではないかなという考え方はあると思う。
育児経験がもたらすメリット	仕事上のメリットとしては、今までいいかげんに仕事をしてきたということでは決してないが、やはり責任感をより強く持って仕事をするようになった。 子どもが与えられたということで、非常にいま幸福だなというふうに感じている。

人生観、職業観、家族感	コミュニケーションを密にする。善悪をきちんと弁えて、正しいことをする、正しい道を歩む人間に育てほしい
その他	
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。	<p>10%というのは、目標としてはちょっとインパクトが小さいのではないかなと思う。50%ぐらいを打ち出していったほうが、インパクトがあるのではないか。男女共同参画社会というふうなことをいわれて、基本的に社会への参画の仕方が男女同じという考えだとすると、例えばお子さんが2人生まれて、1回目は奥さんが育休だけど、次は旦那さんというような感じで、やはり男女イコールという意味で、50%ぐらいのほうがインパクトがあっているのではないか。非常に実現不可能だとか、拒絶反応というか驚きをもって受け止められると思うが、それで初めて10%ぐらいの実現が可能なのではないという気がする。</p> <p>本気で男性にも育休を取得させようということであれば、パパクォーター（一部分は夫が取らないと妻の権利がなくなるというノルウェーのシステム）ペナルティーのようなものを伴ったものを導入する必要もあるのではないか。</p> <p>社会全体として、あるいは国として、こういう取り組みだということを全面に打ち出して、まあマスメディアを使いながらやっていくというのがいちばん効果的なんじゃないかなという気がする。</p>

質問項目	コメントサマリー
年齢	45
職業、職位	本社人事
勤務時間	朝子供が起きる前に家を出る。帰宅は11時か12時。
勤務歴	85年入社。20年目。
年収、休業取得による減収	
結婚歴	5年半。
家族構成	妻、第一子(2歳)、第二子
配偶者の職業	専業主婦。結婚前は富士通勤務。
子供の数、年齢	第一子女児(0歳)
希望の子供数	二人。
子供をどうもつかの決定	
父親になったと実感したとき	普段なかなか一緒に過ごす時間が、休みの日ぐらいになりますので、平日はだいたい寝顔を見るような状態。休日に一緒に過ごすときとか、あるいは上の子は幼稚園に行っておりますので、そこでのイベントがあつて、あとは2人を水泳教室に通わせ始めたのですが、引率して行ったりしたとき。
子育てを助けてくれる親族など	夫の実家も妻の実家も山形。出産時は妻の母が上京。両親の日常的支援は期待できない。
父親として希望する子との関係	
有休取得状況	ほとんど取れていない。年20日で繰越も含め40日くらいある。
残業、休日出勤状況	
休業取得の有無	なし。出産当日と翌日だけ休んだ。
育児への参画度	(子供が生まれる前) 平日も朝は自分が作って自分が食べている。休日は昼ご飯、夜ご飯作り。掃除洗濯だいたい一通り。 (今)(週末に)子供と遊んだり、下の子のトイレトレーニング。妻の留守中面倒をみる。お風呂に入れる。 (たのしいこと)一緒に遊んだりすること。あとは、下の子が昼寝してほっとするとき。 (困ること)普段接しているのが週末に限られるので、日ごろがよくわからなくて困ってしまうはある。あと、こどもの体調面(喘息をもっているのに)気がついてあげられているか不安。
取得を妻と検討したか、しなかった場合は理由	現実的に考えたときに、妻がいてくれるということ、その間収入の問題も。限られた期間ということ、それと例えば子供と一緒に過ごす時間を持つとか、あるいは妻の負担を考えて……秤にかけて、やはりそこところは妻がいてくれるということで、実際には取らなかった。

取得について職場で相談したか？	
取得しなかった理由は？	
職場では推進の取り組みはあるか	育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、妻の出産休暇などの制度は整っている。
職場の理解を深めるには？	男性の取得促進には、男性がそれをする事による仕事や企業体へのメリットが周知され、共有されて意識が変わること 今も、例えば育児休業制度とか、短時間勤務制度とか、休暇を利用できる制度とか、妻の出産休暇とか、いろいろな制度があるけれど、本来活用するというのが、思えば出来るのですが、そこになかなかいっていない。そういう意識を浸透させていくためには、こういうことが良い影響がある一例えば男性、父親が子育てとか、子育てに参加するということはこういうメリット、良い影響がある。子供に対して、あるいは家庭に対してある、というようなことがみんなに意識されるように。あるいはいろいろな事例が衆知されたり、伝わるようになってやはり効果的ではないかと思う。
育児休業制度の欠点は何か？	給与の問題がある。
休業メニューへの反応	子供が生まれてから基本的には首が据わるまで3ヶ月ぐらいいは、結構寝ている時間も不定期で、妻も大変なので、そのぐらいいは確かに欲しい。期間中は完全に休めればいいと思う。ただ現実的に仕事との継続性を考えたときに、週に3日出ていればある程度こなしていけるかなと思う。週に2日休んで3ヶ月というのが現実的かなと。 残業免除は、自分の意思やコミュニケーションの中で現在でもやろうと思えばできると思うが、それがなかなかできないのが問題。
育児時間に残業を減らすことは可能か	今でもできるはず。それなのになかなかできないのが問題。
育児休業を取る男性をどう思うか	もちろん、きちっと受け入れたいと思うのが、実際に取られたら悩ましいこともあるなあとは思いますが、でも、この期間、キャリアと家庭を両方考えたいという方は全面的に支援をしたいと思う。本人がそういうのであれば、その間に仕事はなくなるので、人をどういう形で当てはめていくのか、できなければみんなまで分担してやれるように、取捨選択しなくてはならないということはそれは割り切ってやる。
育児休業を取る女性をどう思うか	職場の中で女性の同僚が育児休業とられて、割と普通に受け取るということが、定着してきていると思う。その間具体的にどうしようか、ということに考えが及んでいくと、人をローテーションで補充したり、仕事を分担しあって、この期間だけ、ということをやろうと。逆に復職時期が近づいてくると、あの人そろそろ戻ってくるな、楽しみだな、という感じになる。ひとり抜けると大変は大変なんだけれども、ある意味それはお互い様で。
少子化の原因はどんなことだと思うか	
妻が育児について悩みを抱えていると思うか？	妻は大変だなと思う。何かエピソードということではないが、子供を産んで育てていくというのはやっぱり大変なことだなと。やってみて感じる。
子供との関係	
休業が仕事上のメリットにつながるか	仕事という意味では、ちょっと狭い範囲だが、人事関係の仕事で、男女と一緒に社会を作っていく、あるいは企業も男性女性の持てる力を発揮していくということが、企業や社会にとってメリットになると。そういう考え方で会社運営をやっていく必要があるなと思っているところ。自分自身の体験として、じゃあ、女性の立場で考えるとどうなのだろう？ということヒントに、きっかけになるということはある。
育児経験がもたらすメリット	・子供を持つというのは、社会的な責任をより自覚するということはあるかなあと思う。一人身だったり子供がいなければ気楽なものだったと思う。 ・この日は妻の予定があるとか、子供にとってはこういう予定があるとか、これは私が合わせないといけないということは、そういう要素が出てくる。そういう意味では仕事を計画的にやらないといけない、というのはある。 ・夫婦関係の絆— 子は絆じゃないかなと、思う。子供と一緒に育てているということはありませんので、何かあっても夫婦というつながりをより意識できる。