



問 2 1) 下表に示す a～g の育児休業メニューのうち、あなたの職場でこのメニューなら男性がとりやすいと思われるものに○をつけてください。(○はいくつでも)

付問 1) (問 2 1 で選んだ育児休業メニューについて) そのメニューの育児休業を取る場合、期間はどのくらいがとりやすいですか。あなたの職場で男性がとりやすいと思われる期間を選んでください。(それぞれ○はいくつでも)

問 2 1 (育児休業メニュー)	付問 1 (期間)
a. 期間中は完全に休む →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
b. 週に2日休む(週3日勤務) →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
c. 週に1日休む(週4日勤務) →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
d. 週に2回、半日休む →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
e. 週に1回、半日休む →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
f. 期間中は1日の労働時間短縮 →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
g. 期間中は残業免除 →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間

問 2 2) a～g の育児休業メニューのうち、あなたがとるとしたらとりたいと思うものに○をつけてください。(○はいくつでも)

付問 1) とりたいと思うメニュー毎に、あなたがとりたい期間をお答えください。(それぞれ○はいくつでも)

問 2 2 (育児休業メニュー)	付問 1 (期間)
a. 期間中は完全に休む →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
b. 週に2日休む(週3日勤務) →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
c. 週に1日休む(週4日勤務) →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
d. 週に2回、半日休む →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
e. 週に1回、半日休む →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
f. 期間中は1日の労働時間短縮 →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間
g. 期間中は残業免除 →	1. 1年間      3. 3ヶ月間      5. 2週間 2. 半年間      4. 1ヶ月間      6. 1週間

問23)「育児休業」という言葉であなたが思い浮かべるのは、どのような内容のものでしょうか。  
以下の育児休業メニューと期間の組み合わせでお知らせください。(○は1つずつ)

育児休業メニュー	期間
1. 期間中は完全に休む	1. 1年間
2. 週に2日休む(週3日勤務)	2. 半年間
3. 週に1日休む(週4日勤務)	3. 3ヶ月間
4. 週に2回、半日休む	4. 1ヶ月間
5. 週に1回、半日休む	5. 2週間
6. 期間中は1日の労働時間短縮	6. 1週間
7. 期間中は残業免除	

問24) 今日、職場で求められる能力と、家庭で伸ばされる能力は重複する部分が多くなっています。  
あなたの事業所のトップは、それを十分理解していると思いますか。(○は1つだけ)

1. 十分に理解している      2. 少しは理解している      3. 全く理解していない

問25) 経営者・事業所トップにとって、a～lのような育児休業制度のメリットは、どの程度期待できると  
思いますか。それぞれについてあてはまるものを1つずつお知らせください。(それぞれ○は1つずつ)

	1. 大いに期待できる	2. 少し期待できる	3. ほとんど期待できない
a. 育児経験から得たアイデアを仕事に活かす	1	2	3
b. 育児休業を通じて広げた人間関係を仕事に活かす	1	2	3
c. 育児休業を利用することによって、従業員が効率よく働くようになる	1	2	3
d. 仕事と育児のストレスからくる従業員のうつ病を防ぐことができる	1	2	3
e. 育児ストレスによる家庭問題で、従業員の仕事の能率が下がるのを防ぐ	1	2	3
f. 育児に関われないことの不満がもたらす従業員のストレスを減らす	1	2	3
g. 家庭を大事にする有能な人材を集めることができる	1	2	3
h. 職場への愛着を高める	1	2	3
i. 仕事に対する熱意を高める	1	2	3
j. 職場の業績アップにつながる	1	2	3
k. 職場の社会的イメージアップにつながる	1	2	3
l. 少子化対策に協力することにより企業としての社会的責任を果たす	1	2	3

問26) (今後、あなたに子供ができると仮定してお答えください)

あなたが今後、育児休業をとるとしたら、次のうちどれが最も大きな取得理由になると思いますか。

(○は1つだけ)

1. 育児をしてみたいから
2. 育児休業を取って欲しいという配偶者の希望にそうため
3. 配偶者の負担を軽減するため
4. 配偶者との良好な関係を保つため
5. 配偶者よりも自分の職場の方がとりやすいから
6. 前回、配偶者がとったから
7. その他 ( )

**育児・子育てについてお伺いします**

問27) 子育て期間中に、あなたが残業で11時過ぎ(深夜)に帰宅する日が続くと、奥様や家族との関係にどのような影響がありますか。あてはまるものを全てお知らせください。(○はいくつでも)

1. 妻との関係が悪化する
2. 子供との関係が悪化する
3. 家庭内に自分の居場所がなくなる
4. 子供の成長に十分かわれず、不満を感じる
5. 夫としての責任を十分果せず、後ろめたく感じる
6. 精神的にゆとりを失うように感じる
7. 特に大きな影響はない
8. その他 ( )

問28) お子様が生まれた後、以前と比べて奥様との関係は変わりましたか。(○は1つだけ)

1. 良くなった
2. 変わらない
3. 悪くなった

問29) あなたは、育児について、どう思いますか。a～fまでの意見毎にお知らせください。

(それぞれ○は1つずつ)

	1 そう思う	2 どちらとも いえない	3 そう思わない
a. 育児の上手・下手に男女の差はない	1	2	3
b. 育児は男性がするより女性がした方がうまくいく	1	2	3
c. 父親も育児をすることにより、父親と子供と良好な関係を築くことにつながる	1	2	3
d. 幼児期の良好な親子関係は、思春期の良好な親子関係をもたらす	1	2	3
e. 育児を通じて父親も成長する	1	2	3
f. 仕事のできる男性は育児も上手である	1	2	3

問30) あなたは、子育てをしていて、次のようなことを実感したことがどの程度ありますか。  
a～oそれぞれについてお答え下さい。(それぞれ○は1つずつ)

	1 よくある	2 たまにある	3 全くない
a. 子供の反応が楽しい	1	2	3
b. 将来への不安が膨らむ	1	2	3
c. 先のことが楽しみになる	1	2	3
d. 家族のためにがんばろうと思う	1	2	3
e. 周りからの視線が気になる	1	2	3
f. 充実した時間がもてる	1	2	3
g. 人間としての幅がひろがる	1	2	3
h. 気分転換になる	1	2	3
i. 予期せぬことが起きても対処できる自信がついた	1	2	3
j. 決断力がついた	1	2	3
k. 職場で以前より頼りにされるようになった	1	2	3
l. 家族から以前より頼りにされるようになった	1	2	3
m. どんな相手にでも、わかりやすく丁寧な説明をするようになった	1	2	3
n. 思い通りにならないことに対して我慢強くなった	1	2	3
o. 子供の成長のすばらしさに感動した	1	2	3

問31) 子供の世話をすることから仕事に役立つヒントを得たことがありますか。(○は1つだけ)

1. 時々ある  
 2. たまにある  
 3. ほとんどない → 問3.2へ

付問1) それはどういったものでしょうか。具体的にお知らせください。

問32) 政府の調査結果で、女性からみた結婚相手の条件として、「家事・育児への姿勢や能力」が大幅に重視されるようになっていきます。あなたはこの条件を満たしていると思いますか。(○は1つだけ)

1. 十分満たしている                      3. ほとんど満たしていない  
 2. 多少満たしている                    4. まったく満たしていない

付問1) では、このような条件が重視されることについてどう思いますか。 (○は1つだけ)

1. 当然だと思う
2. 女性の勝手な言い分だと思う
3. 非現実的だと思う
4. その他( )

問33) 仕事と家庭の関係について a～f の意見があります。それぞれについて、あなたはどのように思いますか。  
(それぞれ○は1つずつ)

a. 家族の幸せと仕事の成果は密接に結びついている	1. そう思う 2. そう思わない
b. 配偶者との関係がうまくいかないと仕事の能率にひびく	1. そう思う 2. そう思わない
c. 配偶者との関係が良好だとやる気がおこり、仕事もうまくいく	1. そう思う 2. そう思わない
d. 家族の問題を職場に持ち込むべきではない	1. そう思う 2. そう思わない
e. 家庭を大切にする人は、職場ではあまり評価されない	1. そう思う 2. そう思わない
f. 家庭を大切にする人の方が仕事もよくできる	1. そう思う 2. そう思わない

問34) 以下の項目について、あてはまるかどうかお知らせください。 (それぞれ○は1つずつ)

a. 自分が家にいる時間が長いと、配偶者の子供に接する態度が優しくなる	1. そう思う 2. そう思わない
b. ひどく疲れて帰宅しても、子供の笑顔を見ると、疲れがとれる	1. そう思う 2. そう思わない
c. 休みの日に家にいることが多いと、配偶者の機嫌が良くなる	1. そう思う 2. そう思わない
d. 家庭と職場は、それぞれ関係なく、全く別々のものだ	1. そう思う 2. そう思わない
e. 仕事上のことや職場の人間関係で気分が落ち込んだとき、家族が気持ちの支えになる	1. なる 2. ならない
f. 家族が病気の時、仕事が手につかないことがある	1. ある 2. ない
g. 家族が病気の時、頼まれた残業を断っても早く帰ったことがある	1. ある 2. ない

問35) 次のうち、あなたが子供との約束より優先させるものに○をつけてください。 (○はいくつでも)

1. 残業
2. 飲み会
3. 部下の相談事
4. 上司とのつきあい
5. 取引先との打ち合わせ
6. この中には1つもない

問36) 次のうち、あなたにとって最も大事なことは何ですか。 (○は1つだけ)

1. 自分の健康
2. 家族の幸せ
3. 自分の昇進
4. 経済的安定
5. 時間的ゆとり
6. 友人に恵まれること

問37) 次のうち、あなたに「明日も頑張ろう」という元気を最も強くくれるものを1つだけ選んでください。(○は1つだけ)

- |          |             |
|----------|-------------|
| 1. 家族    | 5. 仕事のおもしろさ |
| 2. 上司の激励 | 6. 職場での評価   |
| 3. 昇進    | 7. 仕事の達成感   |
| 4. 昇給    |             |

問38) 子供をあなた一人でみている時に、不安を感じることはありますか。(ある場合) それはどんな時ですか。具体例を1つ挙げてください。(○は1つだけ)

1. ある → (具体的に: )  
 2. ない

問39) 子供を持ったことにより、あなた自身に実現できたと思うことはありますか。以下のa～iの項目それぞれについて、お知らせください。(○はそれぞれ1つずつ)

a. 視野が広がった	1. そう思う	2. そう思わない
b. 新たな生き甲斐ができた	1. そう思う	2. そう思わない
c. 家庭での責任感が強まった	1. そう思う	2. そう思わない
d. 職場での責任感が強まった	1. そう思う	2. そう思わない
e. 職場でのリーダーシップ能力が向上した	1. そう思う	2. そう思わない
f. 家庭でのコミュニケーション能力が向上した	1. そう思う	2. そう思わない
g. 職場でのコミュニケーション能力が向上した	1. そう思う	2. そう思わない
h. 家族の絆が深まった	1. そう思う	2. そう思わない
i. 夫婦の絆が深まった	1. そう思う	2. そう思わない

問40) これまでの研究で次のようなことが明らかになっています。

父親が育児に関わると

- ①子供の言語能力の発達が促される
- ②子供の社会性の発達が促される
- ③子供の注意散漫、反抗的な行動が抑制される

しかし、多くの父親は子供と十分に接触することができないのが現状です。こうした状況を解消するために、あなたはどのような方法を取りたいと思いますか。次の中から、2つまでお知らせください。(○は2つまで)

1. 子供と接するために昇進をあきらめる
2. 収入は減っても、子供と接するために残業はしないようにする
3. 子供と接するために、職場の付き合いをできるだけ断るようにする
4. 子供を幼児教室など父親代わりのいる所に参加させる
5. ゆとりのある職場へ配置転換を希望する
6. ゆとりのある職場に転職する
7. 職場の近くに引越しをする
8. 組合に働きかける

問 4 1) 男性の育児休業取得促進に向けて、働き方を見直し、職場の環境を変えるために最も大きな力になるのは、何だと思いますか。(○は1つだけ)

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 個人の意志     | 5. 労働組合    |
| 2. トップの決断    | 6. 世論      |
| 3. 景気        | 7. 少子化圧力   |
| 4. 法制度・政府の指導 | 8. その他 ( ) |

問 4 2) あなたが一番楽しいと思う子供の世話を具体的にお知らせください。

問 4 3) あなたが一番苦手な子供の世話を具体的にお知らせください。

**最後にあなたご自身及び奥様についてお伺いします**

問 4 4) あなたの年齢をお知らせください。(数値で記入)

--	--

 歳

問 4 5) あなたの奥様の年齢をお知らせください。(数値で記入)

--	--

 歳      X. 配偶者はいない

問 4 6) あなたのお子様の性別と年齢をお知らせください。

○をつけてください

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 第一子 (男・女) ( ) 歳 | 第五子 (男・女) ( ) 歳 |
| 第二子 (男・女) ( ) 歳 | 第六子 (男・女) ( ) 歳 |
| 第三子 (男・女) ( ) 歳 | 第七子 (男・女) ( ) 歳 |
| 第四子 (男・女) ( ) 歳 | 第八子 (男・女) ( ) 歳 |

問 4 7) 近所あなた方ご夫婦の子育てを手伝ってくれる方はいらっしゃいますか。(○は1つだけ)

1. いる                      2. いない

問 4 8) 近く(日常的に行き来のできる所)に、あなたまたは配偶者のご両親がお住まいですか。(○はいくつでも)

1. 同居している                      4. 親はいない  
2. 近くに住んでいる  
3. 近くには住んでいない

問49) あなたのお住まいの地域の特性をお知らせください。(○は1つだけ)

1. 郊外      2. 住宅地      3. 商業地      4. その他 (                      )

問50) あなたの片道の通勤時間をお知らせください。(数値で記入)

--	--	--

 分

問51) あなたの最後学歴をお知らせください(中退は卒業とみなしてお答えください)。(○は1つだけ)

1. 中学校                      4. 専門学校  
2. 高等学校                  5. 大学、大学院  
3. 高等専門学校              6. その他 (                      )

問52) あなたのお仕事の「職種」をお知らせください。(○はひとつだけ)

1. 公務員(一般職)              5. 教員  
2. 公務員(管理職)              6. 団体職員  
3. 会社員(一般職)              7. その他 (                      )  
4. 会社員(管理職)

付問1) あなたの所属部門をお知らせください。(○はひとつだけ)

1. 管理部門                      5. 販売部門  
2. 企画部門                      6. 研究開発部門  
3. 営業部門                      7. その他 (                      )  
4. 製造部門

付問2) あなたが勤務している事業所(本社、支社、支店等)の社員数は、何名くらいですか。そのうち男性の社員は何名ですか。派遣・パート・アルバイトは除いてください。(数値で記入)

総数 

--	--	--	--

 人      うち男性 

--	--	--	--

 人

問53) あなたの奥様のお仕事について、以下の中からあてはまるものを1つだけお知らせください。

(○は1つだけ)

1. 結婚とともに仕事を辞めた  
2. 出産が理由で仕事を辞めた  
3. 出産が理由でいったん仕事を辞めたが、再び働き始めた  
4. ずっと仕事を続けている  
5. 結婚前から仕事はしていない  
6. 奥様はいない

付問1) 奥様の現在の就労形態をお知らせください。(○は1つだけ)

1. 勤め人(正社員)              2. 勤め人(正社員以外)              3. 在宅で就労  
4. その他(具体的に:                      )

付問2) あなたと奥様の収入は、どちらの方が多いですか。(○は1つだけ)

1. 自分の方が多い              2. 大体同じ              3. 奥様の方が多い

以上で質問は終わりです。ご協力誠にありがとうございました。  
記入漏れがないことをお確かめの上、返信用封筒に入れご返送ください。

## 育児休業取得者発言要旨

A1氏(32歳)【育児休業：第1子産後に1ヶ月間取得(実質は有休を合わせ2ヶ月間取得)】

【家庭状況】妻は専業主婦(妊娠判明時に退職,元幼稚園教諭)。女兒1人もつ(希望は3人)。結婚3年目。

【勤務状況】勤続9年。政策の企画立案担当。9時半出勤で、定時退勤は5時45分。残業時間は月100時間程度。土日出勤もたまにあり。年休は、2,3ヶ月に1日取るペースで半分程消化する。

1. 自ら希望しての取得 : 取得経緯, 家族の反応, 期間の選定, 給与面

自分から申し出たら、妻が非常に喜んだ。両親は4人とも非常に驚き、自分の父親は「クビになるのでは?」と、妻の方の父親は「かわいそうだな」と心配してくれたが、特に口出しはされず。休業期間は、法定の8週間を選定。給与は基本給の4割受領。マンション購入直後なため、家計的な厳しさはあった。

2. 職場の反応と休職中の様子 : 欠員補充, 復職ポスト, 休職中の参画

まず部下に相談後、課長に。その後、総務課の総括に話し、庶務課に報告。府全体の人事へは、総務課から話してもらった。部下から、仕事上「一番大事な時期ですが、大丈夫でしょうか?」と心配する反応があったが、上司からは「ぜひ」と支持的な反応を得る。自分の代替は、業務内情に詳しい者が就いてくれたため業務自体はスムーズ。また復職時は「元のポストに戻ってもらおう」と上司から明確に言われていたため、安心して休職に踏み切ることができた。休職中は特に連絡は取り合わず。

3. 仕事を自分でコントロールするやり方へのシフト

業務内容に直接の影響はないが、仕事の仕方が変化した。「仕事に追われて生きている感覚」が強かったが、「仕事を自分でコントロールしてやる」ことの大切さが分かり、気持ちにゆとりが生まれた。

4. 家事・育児への協力を通して、家族からの信頼を得る

普段、家事参加はあまりしていなかったが、育児休業中は妻が完全に休めるように全面的に担当。夕食作りが一番苦戦し、8時頃から献立を考え買い物に行き、頑張っても7時頃の出来上がりだった。現在は、帰宅が遅いので土日に協力。休職中は妻との会話も増し、自分も家事ができるという信頼感を築いた。

5. 育児休業メニューについて : 毎日コンスタントに家事・育児参加ができる仕組みを支持

男女で異なると思うが、完全に休めるのが理想。業務面を考えると難しいが、ある程度子どもが動き回るようになってからが大変と想像するので、産後だけでなく期間を分散させて取れる仕組みがあると良い。期間中の残業免除は、非常に支持。子どもとの関係が取れる。週休を増す仕組みは、業務面から見ても問題が多く(半休の場合は何が出来るか、部下が仕事をしづらい等)、家事・育児参加の面からしても、週に数日ではなく、毎日コンスタントに関われる仕組みのほうが子どもにとっても良いと感じる。

6. 育児休業の推進に向けての具体策 : 評価面などについて、以下4点

①休職が昇進に影響しないことを確約: 評価を下げず、またスキルダウンせぬようサポート体制を整える。次子が生まれたら「また休むのでは?」と考えられ、閑職につけられると心配せぬようにする。②雇用側は人が休むことをリスクと捉え、管理する意識をもつこと: 病欠等も含めて社員の欠勤をリスクとして捉え、業務内容を明確化するなどして、人が抜けてもすぐに補充できる体制を配備すれば、休職はもっと取り易くなる。③家庭と両立できる仕事の仕方を職場内で意識すること。④ワークライフバランスをきちんと取ることが企業評価につながる仕組みづくりと、その評価を積極的にPRする社会的な雰囲気づくり。

A2氏(38歳) 【育児休業：第2子出産後に1ヵ月間取得】

【家庭状況】妻は専業主婦(子育て後に社会復帰の意志有)。女兒2人もつ。夫婦とも近隣に実家はない。

子どもの希望数は、具体的には検討していないが、多ければ多いほど楽しいと考える。

【勤務状況】勤続15年。

#### 1. 自ら希望しての取得 : 取得計画, 家族の反応, 職場での相談, 給与面

制度を知り、まず妻に相談。妻や妻の両親は「そんなことをして大丈夫?」と心配する反応。自分も制度を熟知していなかったが、少ない資料を集めつつ、大丈夫であることを説明。了解が得られた。産後1ヶ月程で妻の体調が回復すると想定し、休暇は1ヶ月のを選定。これ以上の期間を望んだが、妻側が心配し聞き入れなかった。その後は、人事当局に相談してから直属の上司や部局メンバーに相談。給与については事前に何も情報はなく、銀行に振り込まれた際に知った(基本給の4割受領)。

#### 2. 職場の反応や、育児休業制度への取り組み

最初に人事当局に相談。「面白い」と積極的なサポート姿勢で、休暇中の代替要員は取れないが、異動時期と重なるので後任者を前倒配置するなど考案してくれた。それを基に直属上司や部局に説明。快諾を得る。現在は、業務内で育児休業制度について相談を受けている。職場内では、制度自体よく知られておらず、制度そのものへの質問が多い(「妻が専業主婦で取れるか」「共働きで妻が産休を取ると、自分は取れるか」等)。仕事との兼ね合いや、上司への対応の相談には調整役に乗り出す。社内では、育児休業取得率をアップし、社会全体の目標は達成したい、との動きが強いため、希望者全員に取らせるよう働きかけている。また育児休業を希望しなかった者には、その理由を人事課に報告する仕組みをつくった。

#### 3. 休暇が取れる仕事の仕方を模索するように : 育児休業取得による働き方の変化

ワークバランス・カウンセリングの際、ラインで仕事をすれば、月に1,2日の休暇取得が可能と判明(これにより毎月有休を取るよう推奨)。また隔週で、個人が定時退庁日を決めて早く帰る取り組みもし、定着させた。仕事のやり方を変えることはできると実感。育児などのプライベートな時間を取りたいとの思いもあった。ラインで仕事をすると、情報は自分だけで処理しない、中途半端な仕事の進め方はしない等の習慣も身につく。ただ、組織として「お互い様」のことにしないと休暇取得の推進は難しい。

#### 4. 家事・育児の実際

家事は得意だが、日々の省力のため家事支援機器(食器洗い機等)を揃え、家事の自動化を進めた。育児休業中、普段取れない夫婦や家族の時間が取れたことは大きい。妻と子育て方針に違いはあるが、楽しい。

#### 5. 育児休業メニューについて : 完全に休む体制を支持

個人的には、完全に休む体制を支持。人事管理上も、その間の対策を立て易い。一役人としては、休業期間は数ヶ月が限度。役人は、勤務日数が昇進に関係し、1年休むと1年後輩と同じになってしまう。

#### 6. 育児休業制度の促進にあたって : 職場へのメリット, 10%目標について

育児休業制度を整えるメリットは、いい人材の確保に繋がること。また実際は、有休を使って休む者が多いので、これもきちんと育児休業取得者にカウントする仕組みをとれば取得者の比率はもっと伸びる。

B氏(37歳,人事) 【育児休業:第1子生後1年頃に5日間取得】

【家庭状況】夫婦共働き(妻は英語教員)。1歳の長女をもつ。子どもは2人を希望。妻の実家がすぐ近く。

【勤務状況】6時半頃出勤で、10時半頃帰宅。育児休業の取得男性としては、職場で第1号。

#### 1. 育児休業取得の経緯 : 自ら体験してみるいい機会

職場からの勧めもあったが、無給が前提なので無理強いはされなかった。取得したのは、育児休業関係の仕事柄、実情を見たかったことと、世の中の目がどう変わるのか身をもって示したかったからが半分。もう半分は妻が仕事で家を空け、その間の育児役が必要だったから。育児に専念するための休業であることを職場や家族、保育所に示したく有給休暇ではない育児休業を取得した。(妻は生後10ヶ月程育休取得)

#### 2. 育児休業を通して得られた父親としての信頼 : 育児休業で得た3つのメリット

1つは子どもとの関係が強まり絆ができたこと。2つ目は妻から評価を得たこと。3つ目は保育所との関係が改善したこと(預けた当初からフルタイムで任せただけで関係がギクシャクしていた)。「いざとなったら会社休む」と言うのは簡単だが、実際に実現した意味は大きく、妻からも保育所からも信頼を得た。

#### 3. 仕事に活かせるよい経験に

育児休業関係の問い合わせを多く受ける仕事をする上で、育児現場の状況や、当事者の悩みの本質が良く分かるようになり、構造上の問題点も理解できるようになった。家族の一生をサポートするサービス業である以上、広く世の中に意識を向け、家庭の機微をきちんと理解した商品設計や顧客対応をしていかねば孤立してしまう。当事者の立場にたった経験は貴重だった。

#### 4. 育児休業メニューについての意見 : 男性が仕事に影響なく休めるのは最長で1ヶ月

仕事のやりくり次第で、休業が可能な期間は1ヶ月までだと思う。理想的なのは、完全に休んで2週間。後任や人の手当なしで普通にワークすると思われる。1ヶ月より長くなると、人力的な手当てが必要なので同じところに復職できるか分からない。仕事への影響という点ではいかようにもなるが、男性の取得で問題になるのは収入の問題。できるだけ短期ベースでの話を積み上げていくほうが現実的な解だと思う。長く取ることだけに意味があるとは思わず、リリーフ的な位置づけでいつでも活用できることや、制度を利用して積極的に育児にコミットする機会を持つことが大切なのではないか。また、現実的に非常に喜ばれるのは、短縮時間勤務。保育所との両立が一番重要なテーマになるなか、朝一の時間と夕方の時間に自由度があるのは、子育てをしていく上で重要。10分、20分の差がものすごく大きく価値の高い時間になる。

#### 5. 育児休業制度に関する問題点 : 保育園との接合が制度上うまくいくようにすること

保育所の問題が、共働き夫婦にとって1番重い現実。自分達も子どもは2人欲しいが、2人目を産む条件は、今通わせている保育所に2人目も入れることが確保されること。そうでないと実質的に生活が回らない。業務上受ける相談でも、保育園問題での相談は多い(今のところ相談は女性からのみ)。保育所と自治体で考え方が全然すりあっておらず、保育所では慣らし保育から初めて2ヶ月くらいのスパンでフルタイム保育への移行を考えるので、入所の2,3ヶ月後からの復職を親に期待しているが、役所の方は就労(復職)していない人は入れないという説明。まず会社に戻って証明書を持って来て下さいといわれてしまう。復職しないと入所できないのではなく、育休取得の際に1年後の保育園入所の予約を組めるといい。「産んでみたら考えなさい」「育休取ってから考えなさい」ということだとなかなか産めないのが現実。

C1氏(31歳) 【育児休業：第3子出産後に8ヶ月間取得】

【家庭状況】夫婦共働き(妻は団体職員)。男児3人(1歳,4歳,7歳)。夫婦両親とは疎遠。

結婚8年(妻の妊娠を機に結婚)。3子とも妊娠に計画はなかった。今後の希望も特にないが、多少の疲れから現実にはここまでしておかねばとの気持ちがある。

【勤務状況】勤続8年。調査系の部署で、副主査。チーム体制での仕事。9時-17時(または17時半)勤務。時々残業あり。年休はほとんど消化(子どもの発熱への対応がほとんど)。

1. 妻からの提案で取得を決意

第1子、第2子とも出産休暇の延長線上に妻が育児休業を取っていたので(第1子は1年程度、第2子は9ヶ月程)第3子も同じようにするつもりだったが、妻から「育児支援していると言っても、どうせ口だけ」との不満を言われ、また妻にしてみると職場で何度も育児休業を取ることは大変とのことだったので、自分が取得するという発想に思い至った(妊娠発覚後1週間程で)。取得期間については、4月が復職のタイミングとしても、子どもの保育園入所のタイミングとしても良かったため、それまでの8ヶ月間を選定。給与は基本給の3~4割を受領(年収600万弱)。両親からは「前代未聞」との理由で反対された。

2. 職場の反応と休職中の様子

職場では、直属の上司と人事課長に話をし、了承を得た。職務上反対できる立場でないことは分かっていたため、相談というよりは「そうさせていただきます」と報告に近い形での話しだった。特に反応もなかったが、その時はその時で必死だったため、他人の反応については一切考えていなかった。休職中は、上司とたびたびメール交換をしコミュニケーションを取っていたが、仕事の内容ではほとんどなかった。

3. 育児休業の職務上のメリット・デメリット : メリットは「人生に断絶を経験したこと」

仕事を中断するという事は怖いこと。復職した時点ではすごく怖かった。復職を機に、職場も異動になり(希望等は一切出さず)、仕事を全然違う中でやるということは恐ろしかった。ただ復職から1年経過してみて、「なんとかなるもんだ」という気持ちにできたことは大きい。デメリットは特にないが、取返せば金銭面。夏のボーナスがないのは痛い。また、保育所や買い物先のスーパーで、周囲から奇異な視線を向けられ、陰口を言われること。

4. 父親としての実感、苦勞、家事・育児への参加

第1子の妊娠発覚時、婚前かつ就職2年目の若い時期であったことから、両親の反対が大きく「子どもは墮ろせ」とよく言われた。その際に、子どもを守ってあげないと、という意識が芽生え、父親としての実感が湧いた。家事・育児の分担は、結婚初期から妻に言い渡され(洗濯(洗いから片付けまで)、朝食の後片付け、保育園の送迎(分担))、現在も維持。育児休業中は、妻が残業で遅くなると、心の中では仕方がないと思いつつも苛立ち、また子どもがミルクを飲まない、ご飯を食べない時にはストレスを感じた。

5. 育児休業制度についての意見 : 子育てに強制的な制度は設けるべきでない

子どもの成長具合と職場の現実によっても異なるが、1歳前の育児を想定すると、週休を増しても対応は難しく非現実的。また残業免除は職務上できないこともある(相手ある場合)。政府の掲げる10%目標は、あくまでも目標に留めるべきで、育児は個人の感性や人生観に基づいて行うもの。強制的な制度が蔓延すると、逆に子育てしにくくなる。それぞれの事情や立場で考え、普遍化すべきではない。

D氏（43歳，研究所勤務 研究職）【育児休業：2週間取得（第2子出生時）】

【家庭状況】夫婦共働き（妻は税理士事務所経営）。3歳半の長女と3ヶ月の次女をもつ。

第2子出生時に、実質的には3週間の休職を取る

（出生による特別休暇2日＋育児休業2週間＋有給休暇3日）

子どもの数は、これ以上は希望せず（体力的に難しく、経済的にも責任が持てない）

【勤務状況】出社は9時で、退社は5時～7時。夕食は子どもと共にするため。

育児休業を取得した男性としては、職場の中で2人目。

#### 1. 自ら希望しての育児休業取得

育児休業取得をめぐる、妻は反対していた。仕事への影響を懸念して。しかし産後の妻の体調が心配で、家事・育児をサポートしたい気持ちから、取得を決意。妻は体が弱い上、緑内障を患っていた。また、左半身に麻痺があり、妊娠中には腎臓結石、マタニティーブルーも見られた。

#### 2. 職場への対応と反応 : 週に1度は顔を出す

職場では日ごろから、育児休業の取得を宣言し、上司からも、仕事のフォローがきちんとできるのであれば「しょうがない」と理解が得られていたため、驚きや抵抗などのような反応は受けなかった。

業務に関しても、休職するにあたり、3週間分の予定や指示をあらかじめ書面で伝え、週に1度は職場に顔を出して、その進路をチェックしていたため、特に目立った問題は生じなかった。

#### 3. 子育てを通しての変化 : 成長への気概と、相手の目線に立つ姿勢

毎日成長する子どもを見ていると、自分も成長への意気込みを燃やす。そして、子どもの目線にたつて、彼らを理解しようとしたことで、仕事上の人間関係においても、相手の目線に立つことの必要性に気づくことができた。また、育児時間をとるため、だらだらと仕事をすることもなくなった。

#### 4. 家事・育児への参加について

朝食作りは担当。育児は全てが「大変」。言うことは聞いてくれず、トイレトレーニングや、学習面、睡眠の不規則さなど様々なことに苦勞している。しかし、その大変さは、会社を辞めてもずっと子育てに専念したいと思うほど楽しい。

#### 5. 育児休業メニューに対する意見 : 毎日の生活の中に、一定の育児時間を組み込む

理想的なのは、完全に休む体制で1ヶ月貰えること。復職後は、労働時間短縮や育児時間あるいは残業免除というものを半年なり1年間取れば良いと思う。

大切なのは、休みの日数を増やすことではなくて、毎日のスケジュールのなかで、子どもの面倒を見られる一定の時間をきちんと取れるような勤務体制をつくること。

#### 6. 新たな仕組みの提案に向けての具体策

育児休業の取得率を10%にすることは、10%の生産性を下げることと同意。取得率が増しても、その分だけ各家庭が経済的に苦しいことになったら意味がないと考える中、提案は以下5点。

①半強制的に企業にノルマを課して取得させる。②自分の生産性を下げても、給料保障があるようにする。③医療費と教育費を国が保障する。④地域により子どもの人口密度にかなりの偏りがあるため、これを考慮したケアを行政がする。⑤学校教育の一環で子育てを学べたほうがよいのではないかと

E氏（31歳，人事）【育児休業：第2子産後40日目あたりに4日間取得（土日含め6日間）】

【家庭状況】妻は専業主婦（第1子出産まで同じ勤務先）。3歳の長男と1ヶ月の長女を持つ。結婚5年。

子どもの希望数は4人だったが、妻が2人でいいと言いついたため、現在は3人希望。

夫婦の両親の家は車で1時間程度。妻の母が時々支援にくる。

【勤務状況】勤続8年。9時出社、5時半～6時に退社。土日出勤は時々。年休は半分消化できれば良い

ほう。残業は、ピーク時で月60～70時間。

#### 1. 人事担当者として取得を率先して

育児休業取得を推進する部署で仕事をしており、推進するからには、まず自分が取ってみようと思った（社報にも経験談として掲載）。時期は、第2子を里帰り出産していた妻が帰宅する時に合わせて。妻は「助かる」と言っていたが、直前になると給料面を心配した（減収は6万円程度）。両親からの反対は無い。

#### 2. 職場の様々な反応

申請の許可は上司が下す。上司らは会社のために犠牲になるのではないかと心配し、「無理して取らなくてもいいよ」との反応。年の近い男性らは、「いいことだ」「やってもらったほうがいい」と喜び、労働組合のほうでも歓迎された。女性からは「ハハハ」との笑いを受けたがその意味は分からない。

休職中は、電話番号を伝え「何かあったら連絡を」との態勢。特に連絡はなく、自分からもしなかった。

#### 3. 育児休業を実際に体験してみる

自分の業務は、他の人に代替ができない仕事であり、長期の休職は難しいが、今回は丁度忙しくない時期、かつ短期の休職だったので仕事への影響はでなかった。育児休業を取ることのデメリットは特に無い。

メリットは、有給休暇よりもまとめて取りやすく、給与の問題はあるが、事情に合わせて柔軟に休暇を取得できること。また、日ごろは忙しさから家事、育児に積極的に参加できず、子どもと接するのも基本的には休日だけだったが（休日は遊び役担当）、これを機に色々やっ払いこうという気持ちになれた。全ての基礎に家庭があると思うので、しっかりとした家族関係を築くことが、仕事をしていく上での前提。

#### 4. 育児休業メニューについての意見 : 週3日勤務を1ヶ月が取り易い

「短縮勤務」は使いやすいと思う。また、人に命じられて残業する勤務スタイルではないので、「残業免除」にはあまり意味がない。「半日休み」は通勤時間を考えると非効率的。1日完全に休んで週3日勤務を1ヶ月ぐらいが取得しやすいのではないか。

#### 5. 育児休業制度の発展に向けて

いかに使いやすいものにしていくかが課題。メニューの選択肢を広げていくことも、会社の実情に合う限り取り組みたい。気兼ねなく休暇を取れる仕組みづくりも大切。育休により職場に迷惑がかかるという意識が芽生えぬよう、部門リーダーがその間の欠員補充計画を書く欄を申請書類に設けた（派遣社員による補充の要望等）。また、男性の育児休業の取得者数を%にして示すと、その年の出産数（分母）で大きく変動し、意味合いが変わるので、絶対数として、まずは1人出すところから始めて意識を浸透させたい。10%という政府の目標は分かるが、そのために個々の企業が何をしたらいいかは、それぞれ異なると考える。

G氏（36歳、システム開発）【育児休業：1ヶ月取得（第2子が生まれた半年後）】

【家庭状況】夫婦共働き（妻は、東京都の公務員）。5歳の長男と2歳の長女をもつ。

妻は、第1子出産時に8ヶ月、第2子出産時に半年間の育児休業を取得。

子どもは「2人以上は精神的に無理」。

【勤務状況】繁閑色々（多忙時は0時過ぎの帰宅）、土日勤務も多少あり

#### 1. 育児休業中だった妻の復職支援のための取得

育児休業中の妻の復職にあたり、会社から復職時期の希望があり、子どもの保育園入園が決定していた1カ月前を依頼されたことが、事のきっかけ。1ヵ月の間、子どもの面倒を見るものが誰もいなくなる現実、妻からの要望ではなく、自身の意思で育児休業の取得を思いつく。収入は、丸1ヶ月分の6割が減収となったが、妻の収入もあり、「気にしなかった」。両親には事後報告だったため、意見を言われることもなかった。

#### 2. 職場の反応とスムーズな復職

育児休業の申請は、直属の上司、属している部内での承認が前提で、その後人事部へ回る。直属の上司に驚いた様な反応はなかったが、人事部では抵抗を示す声など様々な反応が出た。ただしその時期の必要性を説明すると最終的には快諾。むしろ育児経験のない部下からの理解を得るほうが、難しいように感じた。

完全にチーム体制の業務で、異動直後のタイミングの悪い時期だったが、代替要員の補充はされず、期間も短かった為、復職時にブランクの大きさやリカバリーの難しさなどは感じなかった。休職中は、進捗状況や社内通達の一部を時折メールしてもらった。育児休業の取得による、具体的なデメリットは「なかった」。

#### 3. 勤務姿勢の変化 : メリハリある時間の使い方に

育児に参加してから、「時間のマネジメント」を強く意識するように。漠然と時間をかけ、過剰品質気味にしていた仕事を、順序ややり方を工夫し、「勤務にメリハリ」をつけるよう意識し始めたことが大きな変化。

#### 4. 子どもに慕われる父親へ

育児休業のメリットは、子育てへの理解が得られたこと以上に、「子どもがなついてくれること」。子どもの誕生前は、全く家事への参加はしなかったが、現在は平日の協力こそ難しいものの、食事、洗濯などできる限りの協力をし、掃除と子どもの入浴は全面的に担当、毎朝の保育園への通園もしている。迎えば、基本的には妻がしているが、週2回ほど区のファミリーサポート制度（渋谷区）を使用することもある。

#### 5. 育児休業ニューに対する意見 : 完全に休むことの大切さ

育児休業の期間中は、『完全に休む』ことが自身のためにも、子どものためにもよいと感じた。短縮勤務や残業免除の勤務体制は、利便性は高く、復職後の勤務スタイルとしては、なくてはならぬフォロー体制だが、やはり、その中で出せるアウトプットには限界があり、最近の成果重視の傾向のなかで、どうしても低い業務評価にならざるを得ないため、当人の心理的な負担が非常に大きい（実際の妻の現状より）。また、どっちつかずで専念ができない状況は、業務上においても関係者との調整等で難しい問題が出てきやすい。

#### 6. 新たな仕組みの提案に向けての具体策 : 4点の提案

提案は以下、4点。①自分のように「体験してみる」レベルからの取り組みの推進 ②休暇を制度化することで、休暇の取りやすさを推進 ③取得した人の経験や意見を公にし、情報を広めるて理解を深める ④当人が抜けても、業務が回っていく体制作りを普段から心がける

H氏（営業） 【育児休業：6ヶ月取得（第1子が1歳半～2歳になる時）】

【家庭状況】 夫婦共働き（妻はソフトウェア会社勤務）。長男と長女をもつ。

第1子出産時には、妻が1年半の育児休業を取得。自身は出産時に有給休暇を取得。

【勤務状況】 7時出勤ー深夜帰宅（0時を過ぎることも）、月に3.4回の土日勤務あり。年休消化は半分程度。

1. 夫婦共働きで子どもを育てていく土壌（環境）をつくるための育児休業取得

妻が結婚当初から、仕事を続けていきたいと希望しており、夫婦共働きで育児が可能な生活設計を考えたようになった。育児休業を夫婦交代で取ることで、共働きで子どもを育てていく土壌作りをしたかった。

2. 復職準備をしっかりと計画 : 休職中でも職場に参画の姿勢を見せて

育児休業中、復職に向けた準備は2つ行った。1つは、職場の全体会議（月1回）に出席すること。2つ目は、Eメールによって日々の業務状況をだまかに把握すること。同じ部門に復職をさせてもらえたこともあり、復職は非常にスムーズだった。まとまった休みを取ることに對して、会社から「マイナス」の評価を受けることはやむを得ないが、事前の準備と休職中の参画の仕方次第で、ある程度のカバーは可能。

3. ポリシーをもって仕事に向かう自分の確立

育児休業の取得が、働き方自体に大きな変化を与えたとは感じず、むしろ今回の選択は、昇進等に「響くもの」と感じる。しかし家族との話しあいで決めた方針を貫き通した経験は大きく、仕事をする上でも、その仕事のゴールに向かい、自らのポリシーを打ち立てる姿勢の大切さが確認できた。また保育園での他児の母親達との交流は、「異文化への入り方」を学ぶ機会となり、営業の仕事に活かせる経験となった。

4. 家庭の中での存在感、威厳がある父親へ

育児休業で長男の育児に参加し、子どもとの関わりを密にとったことで、子どもが父親の言うことを非常によく聞くようになった。この長男の様子は、一緒に育つ次子（長女）へも伝播し、影響力を持つ。妻とのコミュニケーションも増し、家事、育児に参加する過程で、家族との関係、父親としての存在感を着実に確立していくことができた。現在の育児・家事体制は、「ゼロ歳児保育」（保育園）を利用し、送迎と、朝食、夕食は、近くに住む両親に依存しているが、在宅時は大体の時間を子どもと一緒に遊び（本読みなど）、掃除は担当するなどしている。在宅で仕事ができる作業システムを夫婦とも使い、仕事との両立を図っている。

5. 育児休業ニューに対する意見 : しっかりと休む体制を推奨

短縮勤務や残業免除などのフレキシブルな仕組みは、子どもを育てることを目標に取る育児休業としては、あまり適当でない。まとまった休みをとることは、確かに職場にはマイナスの負担を大きくかけるが、本人と子どものためには一番良い方法。幼児は、いつ熟などで体調を崩すか分からないし、フレキシブルなものではきちんとした対応が取りにくい。また営業という職種では、残業免除などの仕組みを取ると、実際の仕事としては成り立っていかない。

6. 新たな仕組みの提案に向けての具体策

以下3点があげられる。①自らの育児休業の体験談を社内で広報されることは、自分にとっては「マイナス」。それぞれにある家族の事情を話す負担感を払拭してくれるような上手い仕組みを会社が考えてくれないと、積極的には協力できない ②認めてもらった休職期間を仕事にどう活かせるのかを考える社風や文化づくりをするべき ③行政的には、子育てをめぐる社会インフラを整えること（保育園の充実など）

N氏（32歳，戦略プランニング） 【育児休業：第1子産後に半年間取得】

【家庭状況】夫婦共働き（妻はシステムエンジニア）。子どもは1歳9ヶ月。結婚5年。妻の実家が近い。

【勤務状況】勤続8年。10時出勤で19時退勤（残業月30時間程度）。会社で第1号の男性取得者。

#### 1. 妻からの提案で取得 : ネガティブなところをお互い半々で

妻からの提案で取得を検討。制度を知らず、思いもよらぬ話だったが「いい話だ」と思った。仕事を休むというネガティブなことを夫婦平等に分け合うため、期間を半年間ずつに選定。妻は産休から続けて休業し、その後自分が取得した。自分の父は非常に心配したが、妻の両親には好感触。減収は年収1/3程度。

#### 2. 職場の反応と休職中・復職時の様子

まず直属の上司に相談。反応はYesでもNoでもなく、関与したくないので上の部長に言ってくれという感じ。部長は、調整をしっかりとるなら良いと承認。表だって異議を唱える人はいないが、ネガティブな反応を受けることもあり、仕事上やりづらい部分もあった。職場で育児休業取得を促進する動きは全くなく、有休も取りづらい雰囲気。「取るなら、周りを考えて取って」という感じ。1年程前から相談し調整を図った。数人に分散した引継ぎを行ったが、好意的に受理してくれる人もいれば、「私がなんで？」という人もいて様々。独身女性は被害者意識めいたイメージが強かった。復職時に仕事がない不安はなかったが、軌道によって仕事を回していけるかは不安だった。実際には1ヶ月程で元のペースに。また、休職前の仕事そのまま戻されるわけではないので、知ってはいるが新しい人が来た感じ職場対応だった。

#### 3. 仕事の仕方の変化

出産以前は9時から20,21時の勤務体制（残業月80時間程度）だったが、出産後は仕事量をコントロールする必要を感じ、調整を会社に働きかけた。残業を減らす分、週2日程、家に仕事を持ち帰る（妻も）。また人に仕事を割り振る際、締め切りを設け、時間を確保しながら回せるよう徹底した。

#### 4. 家族についての考えをしっかりと築く期間に

育児休業をとったことで、父親の気持ちとしては子供に接する距離感が縮まり、将来的に子供と接し易くなると思うし、夫婦間では子育てを一緒にやっている連帯感に繋がった。仕事をしている時は、なかなか考えに至らないが、家族について見つめ直し、家族や子育てに対する考えを築く期間になった。子どもが親の思い通りには育たないことも分かり良かった。ただ休業中は、子どもを置いてどこかへ行かれないので、自分の時間を取ることが難しく、誰かと話す機会が極端に少なくなる。時間も体力も消耗しきってしまい、復職に向けた準備が全然でできなかったことは復職時の不安となった。また、育児休業取得について職場でネガティブな反応もあったが、会社は最終的には社員を守ってはくれないし、自分が1番守るべきところは、自分や自分の家族だと考える。

#### 5. 育児休業制度についての意見 : 育児休業メニューの検討，推進策，育児支援の要望

実態に合うかは別として、希望は週休2日。仕事時間を減らし、育児時間を上げる形を1年ではなく、3年程度可能だと有難い。ただ会社側から考えると、完全に休む形がやり易いだろう。残業免除は不可能。制度配備の会社側のメリットは、人材の確保に繋がることだと思うが、10%は相当高い値でスローガ的な目標に近く、可能な目標設定でないように感じる。少しでも推進させるには、経済支援と休暇取得ルールの緩和（共働きでないとかダメ等でなく）が必要。24時間対応の医療相談機関や保育園もあるとよい。

O1氏(37歳, システム企画部) 【育児休業: 第1子出産後に1ヶ月間取得】

【家庭状況】夫婦共働き(妻はコールセンター業務。出来る限り就業希望。9-17時勤務)。結婚10年。4歳の長男と第2子を妊娠中(育児休業の取得検討中)。子どもは多いと良いが、共働きで育てる大変さからこれ以上望む踏ん切りつかず。夫の実家が近いが、基本的には援助依頼せず。

【勤務状況】8時前出勤-16時半定時で残業が毎日2,3時間程度。休日出勤はまれ。年休は5,6割消化。

#### 1. 夫婦で同時に育児休業取得

自ら申し出ると、妻は喜び、両親はびっくりした反応だった。新聞で男性の育児休業の特集記事を読み、自社の男性のインタビュー記事が載っていて「社内にいるんだ」と知ったことがきっかけの1つ。取得期間を1ヶ月としたのは、収入的な問題で休むにも限度があると考えたのが1番(実際はボーナスも合わせると年収が11/12ヶ月分程度になった)。あとは「子どもは1ヶ月程すると落ち着く」と育児雑誌で読んだため。取ってみて、1ヶ月で丁度よかったと感じる(1番大変だった夜の授乳がなくなり、よく眠るようになる期間に入ったため)。妻は10ヶ月間程取得(保育園4月入園にあわせて期間選定)。

#### 2. 職場の反応と休職中の様子

上司に相談後、同じグループの人間に話す。驚かなかった人がいない程、皆びっくりとしていた。業務は1人で完結できる仕事だったので、休業中には仕事の割り振りがない形に対応してもらえた。職場の雰囲気を取りにくくなる場合も想定はしていたが、それでも取得は強行するつもりだった。休業中は、子育てで忙しかったこともあり、仕事のことは全く気にならず、連絡を取ることもなかった。復職はスムーズ。

#### 3. 家事・育児への参画 : 育児休業中の辛さ、父親としての実感

普段から、家事は全般的に担当している(掃除は週末に分担)。帰りが遅いので夕食は子どもと一緒に取れないが、入浴は一緒にし、遊び相手もしている。育児休業中を振り返ると、とにかく体力的に辛かった。2,3時間おきに夜泣きで起こされるので。ただ、このような経験の中で父親としての実感が湧いた。

#### 4. 夫婦で同じ経験を共有することから築いた信頼感 : 育児休業のメリット

育児休業を取ったことによる仕事へのメリットは特にないが、夫婦関係へは大きなメリットとなった。どうしても妻が中心の子育てになりがちなか、男性は側で見ていて意見だけを言いがち。それは野次のようなもので、自分だったら嫌だと感じた。そういう意味で同じ経験を共有しておきたかったし、話し合いの中で意見の違いを埋めていくことができていると感じる。子育てと一緒に参加したことで生まれた夫婦の信頼感は大きく、子育てへのメリットとなっている。育児休業を取得したことによるデメリットはない。

#### 5. 育児休業メニューについての意見 : 週休を増す体制で育児への関与ができるように

生後1年間は何らかの形で関与したほうが良い。「完全に休む」は経済的に厳しいので、週休を増す形だと1年間くらいはなんとかできるのではないかと。仕事に繋がっていないと不安になる人にも良い仕組み。

#### 6. 育児休業取得の推進に向けての具体策 : 管理職としての素養を身につける経験に

「法律等で取得を強制化すること」と、「男性の意識を変えること」の2点が必要。また、子育てと部下を見る視点は近いので、自分の子どもを育てられない人が管理職として成り立つか、というようなことや、管理職としての素養のある人は子育てが上手、というようなことを言っていられるといいと思う。