

J事業所（人事）

1. 上司としての反応

人事部の次世代育成の計画をやっている立場として、男性の育児休業はぜひとも達成したいという思いがあった。ただ、そうは言っても上司の立場で考えた場合、子どもが生まれたからといって「ぜひとも取ってくれ」と言えるかというと、本人にかかる経済的な負担の問題があり、なかなか難しいと思っていた。そんな中での本人からの申し出だったので、喜んでぜひ取って欲しいと思った。それと自分の方針としても、やはり家庭を大切にすることは持ってもらいたい。子どもの用事や学校の行事などがある場合には、どんどん休みを取ってほしいなど、家庭と仕事の両立の話しを部下にする際の引き金にした面はある。

2. 休職中の職場対応

金融機関では、金融庁からの命令で1週間の連続休暇を必ず全員とるというのを徹底しているので、今回の1週間というのも同様の感覚で受け止められた。1週間休むというのは普通のことなので、職場内で引継ぎをする。私や上司も含めて、職場内の他の者で補完した。期間が長くなった場合は、補完ということもあるかもしれないが、それはその場面で考えていくつもり。今回の件については、他のメンバーも非常に好意的で、方針としてみんなで解決していこうという雰囲気だったので、特に問題はなかった。

3. 育児休業メニューについての意見

週休を増す仕組みは、仕事面では工夫できるが、相対的に一番ハードルが高い仕組みに感じる。チームでやっている場合、このような多様性を盛り込んでうまく管理が回るのか疑問。家族に喜ばれるのは、早く家に帰ってあげられる仕組み。

4. 育児休業制度の推進に向けての考え

やはり経済的な問題が一番ネックになる。共働きをしていれば別だが、なかなか負担が大きい。権利的に制度を整えていくことも、そのような職場の風土を作ることも非常に難しい。ただ女性の採用を増やしている今、総合職でも多く女性を採用するようになってきている。だんだん女性が増え、育児休業を取得する者が職場で増えてくると、お互い様という意識が醸成されてくるかもしれない。

J事業所（人事）

【従業員数】18,059人（男10,438人／女7,621人） 【女性管理職】4.5%

1. 育児休業制度と労務環境の現状

- * 妻の出産休暇 5日以内だったが、今年度から年間5日という形に変更。まだ利用者は少ない。
- * 育児休業取得者数 2004年 男性0名 女性131名 / 2005年度に男性第1号取得（累積1人）
- * 育児休業取得期間 休業は、子どもが1歳半になるまで取得可能。短縮時間勤務は3歳になるまで。
- * 次世代育成支援計画の実効性について

行政への届出義務がないと、企業は必然性を感じず制度をプランニングすること自体考えないので、そういった意味では非常に有用。社員にとって魅力ある職場作りにも繋がり有用に感じる。

- * 残業と年休消化率 総合職で平均月30時間。多い人で45時間。年休は8日/20日の取得が平均。

2. 男性の第1号取得者の実現の経緯と、職場に与えた影響

次世代育成の一般事業主行動計画等作成にあたり厚生労働省のセミナーを受けた際、「男性の取得は難しいのでは？」との企業側の質問に対し、「まず人事部の人から取得を」というアドバイスを受けた。丁度、部内に該当男性がいたためお願いして実現したというのが実態。第1号の取得者登場が、職場に大きな影響力を与えたということはまだないが、男性社員が仕事と家庭の両立を非常に意識する風土が高まりつつある。仕事より家庭を優先する価値観というのがかなり上がってきたという意味においては影響力はあった。この風潮を良く思わない社員もいることは事実だが、サービス残業の問題など銀行の仕事優先体質を見直すべきであるという議論は役員レベルで起きており、家庭を顧みることの必要性は唱えられている。

3. 育児休業制度の整備に向けた社内の取り組みと広報活動

社員から無作為抽出で3,000人ほど選び、育児休業制度についてのアンケート調査を行った。性別、年代問わず。そこで要望としてあがったのは、休業中の職場情報をもっと伝えて欲しいというもの。それらを踏まえ、仕事と家庭の両立をするためのハンドブックを作り社員全員に配布した。「出産・育児」というタイトルだと、「女性向けの冊子だろう」ということで見ない者も出てくるので、「男性でも育児休業が取れる」「1週間でも1ヶ月でもいいのだ」ということをアピールするものにしていきたいと考える。また、もとの制度の作りは、育児休業と介護休業がミラーとなるような設計にしている。

4. 育児休業メニューについての意見

メニューの多様化は、特に男性社員の育児休業に対する認識を変え、浸透させるという意味においては非常に有効。ただ反面で勤務を管理する立場からすると、多様化が進むと管理できないというデメリットを非常に危惧している。週休を増す仕組みは、仕事分担の仕方が現実的には難しく、残業免除を1年間などは出来ないことはないが、最前線の部署では辛い。やはり、完全に休む形で1,2週間が有効に感じる。

5. 育児休業制度の推進・定着に向けての具体策 : 短期型もしくは公的経済支援の充実

育児でも介護でも休業というものに対して、企業は“*No work No pay*”という原則を貫くスタンス。働く者と休業する者の公平感を保たねばならない。男性社員が家計収入面の大部分を支える現状が多い中で、女性のような長期休業は現実的でない。男性も育児のために短期間でも家庭に貢献するという主旨での育児休業を定着化していくのが、現実的なやり方と考える。でなければ公的な経済支援を充実させること。休業している者に対して企業からの支援には限界がある為、法的な経済支援がないと世の中に定着しない。

K事業所 人事

【従業員数】33,792人（男28,440人／女5,352人） 【女性管理職】92人／5,571人（1.6%）

1. 育児休業制度への取り組みについて

* 取り組みの姿勢

次世代育成支援の法律が取り組みのきっかけ。実際に社員に使ってもらえる制度をつくらないと意味がないので、組合が社員にヒアリングした結果を反映させ、実態にあわせた「使いやすい」仕組みを提案。実現した具体例としては、育児休業や短縮勤務を、法律で取れる期間よりも、もう少し長く設定。

* 妻の出産休暇の取得者数 2004年度 748名（3.4日／人）

※2003年より組合からの要求により取得可能日数を2日から5日に延長

※第1子出産時より、第2子以降の出産時のほうが男性の負担は大きく取得者数が増す

* 育児休業取得者数 2004年度 男性3名（累積数14名） 女性203名（累積数4,573名）

※男性の取得理由は、「妻の産後の肥立ちの悪さ」が多く、短い人で1ヶ月程度取得

※育児休業取得後の女性の復職割合は、半々程度

* 申請手続き 社内の他の申請手続き（例：出張費清算）と同様で、ダウンロードして書き込む

* 育児休業取得までの流れ 基本的には所属長の承認を経た後に、人事に申請が回される。

2. 実際の様子 : 制度の浸透具合、復職をめぐる問題

男性の取得者第1号が出た時には、所属長も「男性でもいいんだっけ？」という反応で、人事側もだいぶ戸惑いがあった。その第1号者から10年程度が経過した現在では、ぼつぼつと取得希望者ができるようになり、「もう壁はなくなったかな」と制度の浸透を感じ、また男性社員側も取り易くなってきているように感じる。

復職は基本的には、現職復帰。復職支援については、各職場に任せており、特別フォローはしていないが、休職中にまったくコミュニケーションがなくなる場合が多い中で、復帰時期が近づく社員から不安の声が聞こえることもあり、休職中のコミュニケーションを維持できる仕組みを考えていこうと検討しはじめている。また部署によっては、休職中の社員の代替要員に、派遣社員を充てるところもあるが、周りのメンバーでカバーしあって頑張るところが多い。このようなマネージメントは各所属長に基本的に任せてある。

3. 育児をしながら仕事をすることの問題点 : 収入、評価、仕事を離れることへの不安

「働き方」が1番の課題になっている。残業時間の平均が、月30時間強であり、時間外労働時間の削除が最大のテーマ（年休取得率は7割前後）。また、子会社、関係会社を含めて育児休業への取り組みを同様に促進するには、「収入面」「評価」「長期間仕事を離れることへの不安」の3つが問題としてあげられる。

評価に関しては、半期ごとのサイクルで行われるため、育児休業等で全期間働いていないとなると、評価は行われませんが、一部休業や短縮勤務の場合、あくまでも「半期の成果」として扱われるため、よい評価はつきづらくなる。在宅勤務についての検討がされるが、実際難しい面も多くあり、なかなか取り入れられない。

4. 育児休業メニューについての意見と、今後の取り組みについて : 「完全に休む」体制支持

仕事を与える側からすると、「完全に休む」という形をとってもらったほうがいい。育児をしていくなかで、フレキシブルな休暇制度を設けて欲しいとのニーズは確かにある。短縮勤務や残業免除については、事前に分かっていたら手立ちは考えられるが、「週に何日休む」「毎週月曜日必ずいない」「半日いない」などと言われてしまうと、仕事を組みにくく（特に営業などの相手ある業務では）、周囲の理解も得られにくい。また本人のキャリアもつきにくくなる。以上の考えや給与面の問題から考えて、1ヶ月くらいの期間でトライアルしてもらおうことから、地道に進めていきたい。

L 事業所（上司）、（総務）

【従業員数】9,000人（男7,630人／女1,370人） 【女性管理職】2人

1. 育児休業制度への取り組み

- * 育児休業取得者数 これまでの累積で40名（男性は今回で3人目）
社内規定では、妻が専業主婦の場合だと、産後8週間のみ取得
- * 出産休暇 有休で処理する者が多い
- * 育児休業制度の社内認識 ほとんど認識されていない状況
- * 育児休業期間の現状 女性でも多い人は月に70～80時間の残業があるが、短縮時間勤務や深夜残業免除の仕組みがあるため活用されている。
休業中の社員の代替要員が必要な場合、派遣を要求すれば認められる。
問題点としては、組織再編が頻繁にある会社なため、休業中に組織が変わると、復職時に本人も周りも戸惑ってしまうこと。
- * 今後の取り組み 計画の目標は、男性1人以上、女性70%以上の取得。

2. 申し出を受けた時の率直な反応 : 衝撃から受容へ

最初何といったのか聞き取れないくらいびっくりし、これは大変だ、というのが率直なところ。女性の取得は普通なことになってきており、全然抵抗もないが、男は大きな怪我や病気の時以外は必ず会社に来るものだという先入観があったので。彼の仕事は技術で、彼しか出来ない技術もたくさんあり、しかも「最低6ヶ月は休みたい」とのことだったので、彼が抜けた後どうやって補えるのかが頭をよぎった。ただ、彼は制度そのものを非常によく勉強してきており、話を聞いた時には全て話しが出来上がっていたので、私には「うん」と認める選択肢しかなかった。率直に言えば、そういうところも問題。了承をした後で、彼が休むということをどう受け止めていこうか、様々に考えた。これまで彼しかやってこなかった技術ジャンルを、周りの人間がやっていかざるを得ない状況だったので、それを後向きに捉えるのではなく、各個人のスキルアップの機会と捉え、1人1人のスキルアップで組織として補っていくやり方と捉えた。この考え方の転換で、彼の休職を普通に受け止められるようになった。

3. 具体的な承認のやり取りと、今後について

自分よりも上の上司や総務、本社に話しを通して、一通りOKが貰えないと、自分の一存では決められないとの話しはしたが、彼の話聞いた途端に、大体「No」と言える枠組みでないことは直感した。期間についても「半年も」という気持ちは正直あったが、こちらから長く短くと言える性格のものでないことも分かった。現在の職場は、30代前半から半ばくらいの、子育て真っ最中の年代が中心の職場なので、今後更に希望者がでてくるのではないかと思う。

4. 育児休業メニューについての意見

時間短縮勤務と、残業免除を1年間取れるとよい。ただ残業免除といっても、帰りづらい雰囲気職場にある。業務内容や量を、所属長が調整すればよいのだが、難しいのではないか。

5. 育児休業制度の推進に向けての具体策 : 制度の周知

まずは、制度を周知させること。職場で育児休業の取得は仕方がないと思ってもらえないと進まない。

M 事業所 上司

【従業員数】34,670人

1. 育児休業制度への取り組みについて

* 男性の育児休業取得者 まだ取得男性はいない

* 女性の就業状況

昔、女性は結婚を機に退職が多かったが、最近そのようなケースは激減した。結婚しても勤めるのが当たり前になってきており、なおかつ出産しても育児休業を取って復帰するケースがかなり増えてきている。復職後の育児方法は、保育園に入れるケース、自分達の両親に面倒見を頼むケースなど様々だが、東京では、保育園に預ける者が多いと思う。

* 育児中の勤務システム

短時間勤務制度あり。以前は、1時間の短縮だったが、現在は2時間の短縮に拡大

* 育児休業者の欠員補充

男性の取得者はいないので、どのような対応になるか分からないが、女性の取得者については、その休業期間中は、派遣社員をバックアップで採用する。

* 休職中のフォローや、復職支援

休職中にシステム変換や人事異動があっても、休職者には知らせない。また、復職支援のためのフォローアップ体制も特に会社としては設けてない。

* 育児休業取得の推進に向けた取り組み

男性、女性の区別なく「このような制度がある」とPRをしている。制度が変わるつどに、主に電子メールで従業員への連絡があり、組合からのPRもある。

2. 育児休業取得者への上司としての意見

とにかく休業をとった以上は会社のことは忘れて、本来の目的を達成してほしい。頭の片隅に仕事をチラチラさせるのではなく、きれいさっぱり忘れて、1年間もう頭を真っ白にして子育てに専念してもらいたい。

3. 政府の掲げた10%目標（男性の育児休業取得者率）についての意見

まず、政府がなぜ男性に育児休業を取ってほしいのか、理由がよく見えてこない。少子化への抑止力を想定しているのであれば、それは繋がらないと思う。会社としては、男女を問わず、自ら育児休業を取得したいという者が出れば、承認はするが、あくまでも10%というのはチャレンジング目標で、本当に達成できるか疑問に思う。政府から、絶対に義務だと強制化されれば、それは社命として社員に取得させざるを得ないが、そのようなことをいちいち政府に言われたくない気持ちもある。実際に、男性の育児休業取得者の欠員を補充するのは、企業として費用面では大変なこと。代替要員を雇ったり、配置転換をして転宅の必要が出れば諸々の付随費用が発生し、数百万単位での出費になる。政府からの費用対策が必要なのではないか。

○事業所 人事

【従業員数】38,510人（男33,926人／女4,584人） <女性管理職>約1%

1. 育児休業制度への取り組みについて

* 出産休暇制度について

- ・女性社員の産前（6週間、多胎妊娠の場合は14週間）、産後（8週間）（有休）
- ・配偶者が出産した場合は2日間（有休）

* 育児休業制度について

- ・勤続1年以上の社員で復職後引き続き勤務する意志のある者が、子の育児に専念するために休職を希望した時に取得可能
- ・産後休暇（取得は女性のみ）終了後、子が満3歳に達する年度末まで（男女不問）

* 育児休業の取得者数 2004年度 男性2名 女性315名

* 育児休業の累計取得者数 2,621人（平成3年より）

* 育児休業の申請手続き

- ・「出産休暇・育児休職届出書」を本人が職場管理職に提出
- ・「社外アクセス利用・パソコン貸与（希望者のみ）」職場管理職より申請

* 次世代育成支援計画について（主な内容）

- ・育児休職者の職場復帰支援策の充実（休職者のニーズ把握）
- ・両立支援への積極的な取組の考え方について人事方針として明確化し、管理職への徹底と社員への情報提供の充実を図る
- ・働き方の見直しに資する労働条件の整備

2. 育児休業制度の実況：職場の反応，休職中のコミュニケーションツール

休職中の職員の代替は、要員が逼迫している状況のため補充が難しい場合もあり、グループ内に取得者が発生すると他のメンバーへの業務負担となり、不満の残る場合がある。また、休職中の職員とのコミュニケーションは、希望があった場合のみ「社外アクセス利用・パソコン貸与」と「社内イントラネットへのアクセスによる情報共有」を行っている。

3. 育児休業制度への意見：政府の掲げる10%目標について

能力のある女性が、フルに能力を発揮し、活躍できる条件整備の取り組みの一環として進めるものであり、目標として管理するものとは異なる。現在、育児休業者のほとんどは女性であるが、多様な考えの女性が増えるなかで、その活躍推進として男性の育児休業者が増えるのは良いと考えている。

P 事業所

【従業員数】5,575人 【女性管理職】50数人（5%弱）／2000年から3年間の時限立法で増やす取り組みをした。

1. 育児休業制度活用の実態

- * 妻の出産休暇 有給で1,2日取得する為、実数が見えない。規定通りの5日間取得者は聞かない。
- * 男性の育児休業取得者 累積2名（1人目は10年以上前。妻の産後の肥立ちが悪さから長期取得）
- * 女性の育児休業取得 平成4年～17年で97名（ほぼ100%）。管理職でも3,4割が既婚者。
- * 年休消化率 個人の自由に行っている。消化率はあまり高くない。
- * 取得手続き 直属上司から人事に回る仕組みだが、専門のサポートセンター社内に整備。
- * 職場の反応 いい意味でそれほど特別な経験として見なされていない反応

2. 新たな仕組みの検討 : 在宅勤務制度、OG派遣

新たな勤務体制として、トライアルで延べ2名の女性社員が完全在宅勤務に就いている。週に2回出社して報告するスタイル。将来的には男性も活用できる体制を検討中。ただしその際は、部分在宅勤務。週に数回しか出社しないとすると、コミュニケーション上の問題や、ITセキュリティの問題、コスト面の問題が出てくるため、完全在宅勤務は、あくまでも育児・妊娠・介護などと仕事の両立を図るための仕組みに留める。マネージメント上の問題で必要なことは、評価軸が極めてフェアになっていて、オープンになっていること。成果主義の仕組みが配備され、いわゆる役割が明解であり、プロセスを本人に任せるというスタンスが必要。また、過去20年間に辞めた女性社員が1000数百名いるので、休業中の代替要員としても彼女らを活用できる仕組みを検討中。基本的に介護休暇も同様の仕組みで捉えている。

3. 企業としての育児休業制度充実の必要性とそのメリット

女性の管理職登用を進めた結果として、育児支援制度の充実が急務として浮上した。ワークライフバランスの試作として、取り組んでいかねばならない。このような制度を充実させることで、優秀な女子学生が集まり、また企業としての取り組みを評価してくれる成熟した消費者から、我々の企業の商品を選別してもらえ、売り上げが増加につながる。

4. 育児休業メニューについての意見 : 柔軟な仕組みの取入れを

個人の状況に応じて選択できる働き方を整えることは必要。「完全に休む」以外にも、「残業免除」や「週休を増す」仕組みを、状況と子どもの育ちに合わせて選べるように取り入れられていくべき。柔軟な勤務体制の管理をすることは、勤怠管理を徹底させれば問題ないと思う。

5. 育児休業制度の推進に向けた具体策 : 休業をキャリア転機とする、再就職支援の充実

大きく歯車を動かすためには、インパクトも必要なので、ある程度の強制（例「子供が生まれたら5日は絶対休め」）をして風土を変えていくことは必要かもしれない。10%という数値目標については、育児休業の定義や考え次第であり、フレキシブルなものが認められるのであれば楽勝ではないか。具体策として提案したいのは、以下2点。①育児休業などの休業期間を1つのキャリア転機の機会として捉える。休職中「迷惑がかかる」「復帰がスムーズにいくか？」など心配するよりは、逆にそれを転機として捉え人事異動をかける。男女問わず休業をキャリアの一つの転機とし、何らかの配置を転化するというのは、本人も職域が広がり、お互い割り切りが出来てよい仕組みではないか。②1度退職しても、すぐに戻ってこられるような仕組みの整備。現状では、家庭と企業の壁が高く、いったん企業から離れると二度と帰ってこられない状況。OG派遣などのような取り組みも含めて、新たな再就職の道を検討するべき。

育児休業取得者の育児休業に対するコメント一覧

A1

質問項目	コメントサマリー
年齢	32
職業、職位	政策立案
勤務時間	9時～5時45分
勤務歴	9年
年収、休業取得による減収	年収不明、休業中は共済から基本給の4割支給。
結婚歴	3年
家族構成	妻、第一子女児
配偶者の職業	専業主婦。元は幼稚園教諭、妊娠とともに退職。
子供の数、年齢	第一子、1歳(インタビュー時点)
希望の子供数	3人
子供をどうもつかの決定	夫婦ともに子供ができればいつでも、と考えていた。
父親になったと実感したとき	立会い出産
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	半分程度消化(2.3ヶ月に1日取るペース)
残業、休日出勤状況	残業月100時間
休業取得の有無	あり。
何番目の子のとき	第一子
取得期間	合計8週間(産休7日、年休1ヶ月、育児休業1ヶ月)
取得期間を決めた理由	妻が専業の場合第一子については8週間の規定あり。
手続き	産休7日、年休1ヶ月、育児休業1ヶ月。
取得の経緯 izzごろ決めたか	本人(夫)が取りたいと思った

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	本人の取得の意向を聞いて妻は非常に喜んだ。とれなければ、特別休暇や有休 などで思っていた。
職場での最初の相談者	直属部下、直属上司、総務課→人事、庶務(手続き)の順。
職場での反応	立案の立場なのに大切な時期に抜けて大丈夫か(同僚、部下)
職場での反応	政策推進上、ぜひ取得せよ(上司)
取得中の職場の人事対応	ピストン方式。期間中のみ自分のポジションの経験者がピンチヒッターで入り、その経験者のポジションに別のピンチヒッター。
休業中は何を担当したか	家事全般(洗濯、朝食、掃除、昼食、買出し、夕食)
休業中は何を担当したか	沐浴、布製おむつ
男女別の前例の有無、職員の意識	取得率は0.4%。男女含めて。
職場での休業推進の取り組み	推進担当局のため理解あり。全体としてはPR不足。男性でも取れることを知らない人が多い。
休業取得によるメリット	
本人(仕事上)	自分で仕事をコントロールできるようになった。2つのタスク両立の際とあえず何をすべきか割り切れるようになった。そのお陰で「仕事に追われて生きている感覚」から解放され、気持ちにゆとりが生まれた。
子供	
妻	
夫婦関係	家事掌握や会話増加による相互信頼の向上
職場	こどもを持つ女性同僚や男性友人とのコミュニケーション、苦労話の共有。
休業取得のデメリット	
本人(仕事上)	どうしても仕事に気がなる。職場から連絡がないと不安。
子供	
妻	
夫婦関係	
職場	
楽しかったこと	スピード感ある子供の成長をみることができ満足。
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	どうしても仕事が気になる。職場から連絡がないと不安。
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	クビになるのではないか(本人父) かわいそうだな(妻の父、九州男児)
現在の育児参画度	帰宅が遅いので、土日に協力
休業メニューに対する反応	仕事も育児も毎日コンスタントに関われる方がよい。期間中は残業免除は有効。週の休日が増えるとか半日休みというのは自分にはあまりメリットがない。周りや部下から見てどうか。出てきたり出てこなかったりでは業務的にも難しいだろう。産後だけでなく、子どもの成長に合わせて期間を分散して取れる仕組みがあると良い。
人生観	
子供との関係	
休業は権利か	女性の場合は取得して復帰することが当然のこととして期待されている。
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	職員の意識。男性も女性も。 仕事評価は量的で独自の。用務の明確化とマニュアル化が必要ではないか。 雇う側が、社員が1年間ぱっといなくなることをひとつの管理すべきリスクと見る必要あり。 育児のための時間がとれる職場が体力がある職場、という認識の広がり ワークライフバランスが取れているところが評価されるというCSR的な雰囲気醸成 休業中スキルダウンしないように、周りがケアする。
	休職が昇進に影響しないことを確約すること
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	38
職業、職位	ワークライフバランス推進担当、審査担当
勤務時間	
勤務歴	勤続15年
年収、休業取得による減収	基本給の4割。6月に3割、半年後に1割というような支給。ある日振り込まれていて、こちらから明細を依頼。
結婚歴	
家族構成	妻、第一子女児、第二子女児
配偶者の職業	専業主婦。元職は同僚。
子供の数、年齢	2人
希望の子供数	一般論として多ければよいと思う(笑)
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	(子への思い)一人前の人間として扱いたい。なぜ・どうして〇〇をしなければならないのか、をきちんと理解して、自分で選択する。
有休取得状況	大量に残っている
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	1ヶ月
取得期間を決めた理由	庶務と相談。1ヶ月単位が処理しやすい。有休がたくさんあるから、出産予定日の翌月を育休とした
手続き	庶務と相談。1ヶ月単位が処理しやすい。有休がたくさんあるから、出産予定日の翌月を育休とした
取得の経緯 いつごろ決めたか	仕組みがあって、これは自分も取れそうだ、と思った。周りは気心の知れた人ばかり。

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。次に妻相談、賛成。
職場での最初の相談者	人事課長、官房長。次に人事課長補佐。次に所属部門の直属上司、審議官、局長の順。
職場での反応	前向き。
	うちも旗を振っているからぜひ。(上司)
取得中の職場の人事対応	直接の代替要員はいない。定期の異動を前倒しにするなどの対応策を考えると上司。うまく調整しましょう、ということで、みんなで何とか実現してしまった。部局の性質上広告的意味もあっただろう。
休業中は何を担当したか	
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)	区切りをつけながら効率よく仕事をする、それを部局の有休取得推進や定時退庁で推進。 ラインで仕事をすれば月に1-2日休める。情報を共有する。働き方を変えることは可能。 育児休業によるメリットというより、プライベートで時間をとりたいため仕事の仕方を変える、というインセンティブにはなった。
妻	
夫婦関係	家族の時間、夫婦の時間を取れた。育児方針などについて双方の意見をよく話し合った。全部妻に任せていれば、意見の相違はそもそも起きないから、参加するという事は相違も出てくるということ。
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	(何をしたか)家事全般はこどものころからできるので、全般。家庭内の自動化を進めた。食器洗濯機、乾燥機付洗濯機、など。
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	妻の両親が心配した。「霞ヶ関のキャリアなのにそんなに休んで平気か」-資料を作成して説得。妻も帰省時に説明。
現在の育児参画度	
休業メニューに対する反応	<p>時短や残業免除(表の下の方)はやろうと思えば小学校に入るまでなど可能。制度があつて、その存在が前面に出ていれば。逆に、週3日とか週4日勤務(表の上の方)となると案件が処理できなくなるのでやりにくくなる。</p> <p>1年なり2年なりを完全に休むのが個人としてはいい。留学だって1-2年ないわけだから。役所の制度だと、留学の場合は、補充はせず長期出張のような扱いとなるが、育児休業だと人材補充ができる。「いない」ことに対する制度上の違いがある。</p> <p>留学と同様そもそも稼働可能な定員から抜いてしまうのがよい。ノンキャリアやその他の形態の人も含め、霞ヶ関全体でキャリアがXX人抜けるからこういう風に配置するというような。中途半端な補充をしなくてすむ。</p>
	キャリアは必要な職期間(1年11ヶ月29日)がなければ昇進できないから、1日とっても1年とっても、遅れる意味では変わらない。
人生観	<p>政治と行政、または積み上げではない問題をこう解決しようという強いリーダーシップの下に行政がどんどん新しいことをやっていくというのが必然と思ったので公務員を選んだ</p> <p>92年入省、日本の行く末に不安があった時代だった。当時こうなつてはいけなかったことが食い止められるようやる気をもっていたい。役所でやる気を持って変えられる間はここにいたいと思う。</p> <p>名前からして回りにいい影響を与えるという意味。それを実践したい。</p>
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>早く帰ります、家に帰って家のことをやるんだ、というようなのがポコポコいるような状態、組織として「休むことはお互い様」が定着しないと無理。</p> <p>べったりではなくフレキシブルに休める仕組みが必要。</p> <p>フレキシブルに休める環境が育児期間の家庭と仕事を両立するうえで必要だという認識をみんなが持ったところに、そういう仕組みが出来ると思えば突破口になる。頭の周りのセットを変える</p> <p>周りに説明するための資料がない。人事院からも人事総務省からも。取得実績や仕組みなど、家族・実家も安心する。</p> <p>給与調整規定の研究が必要だろう。同期間の休業でもボーナスが出たりでなかったりするから基準日に在籍するというのは休業を取る側が最低限持つべきノウハウとなっている。</p>
自分の父親の子育てへのかかわり方	団塊の世代の技術屋。まったく関与なし。男3人だったからかもしれないが。
10%目標は達成できるか。	実際には有休対応が多い。妻の出産に合わせての有休取得も1件とカウントすればすでに10%を超えているのではないか。

B

質問項目	コメントサマリー
年齢	37
職業、職位	人事
勤務時間	家を出るのが6:30、帰宅は10:30
勤務歴	
年収、休業取得による減収	年収不明、減収は1日あたり約1万円。
結婚歴	
家族構成	妻、第一子女児
配偶者の職業	私立学校英語教師。出産後9ヶ月の年度始めに復帰
子供の数、年齢	第一子女児、1歳(インタビュー時点)
希望の子供数	2人
子供をどうもつかの決定	2人目は妻の新学期と保育園の空き状況をみながら、計画的にならざるを得ない。
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	妊娠を機に妻の実家に転居。
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	5日間
取得期間を決めた理由	妻の修学旅行引率が1週間
手続き	
取得の経緯 izzごろ決めたか	担当者として取ってみたい。上司に第一号として勧められた。世間の目がどう変わるか示してみよう。

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によって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。
	育児休業について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。
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し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	継続的に関わら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。保育園の関係から時間短縮ができるとよい。
	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のは、1ヶ月まで。それ以上長くなると同じところに復職できるか分からない。
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(副主査)、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	勤続8年
年収、休業取得による減収	600万弱、休業時は3~4割を受領
結婚歴	8年
家族構成	妻、第一子男児(7歳)、第二子男児(4歳)、第三子男児(1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(1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 いろいろ決めたか	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	<p>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。子どもが苦労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。</p> <p>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。</p>
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	洗濯、朝食の後片付け、保育園の送迎
休業メニューに対する反応	<p>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。</p> <p>どういう取り方をするかは、成長の度合いによる。</p> <p>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。</p>
人生観	<p>ひとりひとりがしっかり生きていけるとよい。妻も、子どもたちも。</p> <p>3歳神話に対しては、そうではない実例になってやろう、という風に思う。</p>
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、第一子女児(3歳)、第二子女児(0歳)
希望の子供数	これ以上希望せず。体力的に難しく、経済的にも責任が持てない。
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ころに定年になるので、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日とも組み合わせた。
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。