

職場での最初の相談者	
職場での反応	日頃から取得を宣言し、上司からは、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、特に驚きや抵抗などの反応はなかった。
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	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。

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	育児休業は取ったほうが良いと思う。家事は、横で見ているのと自分でするのは全然段違い。ちゃんとこなしている奥さんは偉いぞと思える気分、あるいはこれができるおれも偉いんだぞというふうな、そうすれば多少なりとも家庭内の発言力が増すでしょう
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	朝食作り
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	半強制的に企業にノルマを課して取得させる
	給料保障があるようにする
	医療費と教育費を国が保障
	地域間の子どもの人口密度の偏りを考慮したケアを行政に求める
	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な？
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。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。また、取得率が増しても、その分だけ各家庭が経済的に苦しくなったら意味がない。

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。
取ろうと思った理由。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。 広報はしているので、制度について理解はしていると思うが、男は取りにくいとか、取るものじゃないとか、そういう意識はあると思う。
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	気兼ねなく休暇をとれる仕組みづくり
	休職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)。
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。	10%という政府目標は分かるが、そのために個々の企業が何をしたらいいのかは、それぞれ異なるだろうと思う。

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 いづろ決めたか	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、通年ベ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、とつぷ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	普段から家事参加はしている。洗い物や風呂掃除、掃除は週末に分担して行う。休日は料理も時々。オムツ替えもする。育児で一番大変なのは夜泣き。
休業メニューに対する反応	個人の事情により異なるので、色々なパターンがあると良い。
人生観	妻には仕事を続けてほしい、せっきゃく技術も持っているの。
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するとよい。</p>
少子化の原因はどんなことだと思うか	子育てしやすい環境の整備。特に保育園。
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、第一子男児5歳、第二子女児2歳
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 いっごろ決めたか	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し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るだろうと覚悟している。

取得中の職場の人事対応	異動直後のタイミングの悪い時期、かつ、完全チーム体制の業務だが、代替要員の補充はされなかった。
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良い。
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。 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 休暇を制度化することで、休暇の取りやすさを推進 取得した人の経験や意見を公にし、情報を広めて理解を深める 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
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とうずかしい。

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	2人
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」といいつつ「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	前任者を戻してもらった
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)	昇進には「響く」と理解している
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きた。もともと社内連絡はメールベースなので不自由なかった。 復職したかったので、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な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。	

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 いろいろ決めたか	妊娠がわかったときに、妻からの提案。
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。
	父親の気持ちとしては、子どもに接する距離が縮まり、将来的に子どもと接しやすくなると思う
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、育児をしないといけ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。

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、8時に出勤、7時半ごろ退社(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(第二子を妊娠中)
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(第二子を妊娠中)
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	育児休業中。2,3時間おきに夜泣きで起こされるのが辛く、とにかく体力的にきつかったが、このような経験の中で、父親としての実感が湧いた
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	上司に相談後、同じグループの人に話した
取得の経緯 いろいろ決めたか	新聞に、自社の男性の育児休業取得の記事がのっていて、読んだことがきっかけの1つ
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	とにかく体力的にきつかった。2,3時間おきに夜泣きで起こされるので。
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	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	①法律等で取得を強制化するようなくみが必要
	②男性の意識変革
	③子育てと部下を見る視点の近さをアピール(管理職の素養を身につける経験としての有用性)
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。	