

男性育休支援制度の活用を積極的に支援するための提言！ 義務化前からジェンダーギャップのない働き方を目指して【続編】

～伝統的な働き方が残る建設産業において、育休を取得した男性社員の体験談を公開～



■ 育休取得促進のための支援制度を利用して育休を取得した新米パパ社員（野原グループ本社前にて）

BIM 設計-生産-施工支援プラットフォーム「BuildApp（ビルドアップ）」で建設業界をアップデートする野原グループは、3K（きけん、きたない、きつい）と言われている建設業界で、2004年度より、産前産後休暇・育児休業制度の運用を本格化しました。

2022年4月、野原グループは、**男性育休の義務化前に、男性社員の育休取得促進のための支援制度（以下、男性育休支援制度）を開始**しました。制度導入前の約20年間で男性育休を取得した社員は1名でしたが、**導入初年度となる2023年6月末までに6名が育休を取得**しました。ゆっくりではありますが、男性社員も女性社員と同じように、育休取得がほぼ当然の働き方の実現にむけ、道筋がつけられようとしています。

本号では、男性育休支援制度を紹介するとともに、同制度を利用して**育休を取得した男性社員の声から、男性育休のリアルと今後の野原グループにおける「ジェンダーギャップの少ない働き方」への道**をお届けします。

野原グループの男性育休支援制度とは

野原グループは、グループ内の男性社員の育休取得率の低さから、その理由を探るため社内調査を実施しました。調査の結果、男性社員が育児休業を取得できない理由のトップ3は、「休業中の収入面が不安」、「職場の雰囲気」、「取得している人がいない（前例がない）」と、取得自体に

様々な不安を抱えていることが分かりました。

野原グループは、**業界変革のフロントランナー**として、**BIM 設計-生産-施工支援プラットフォーム「BuildApp (ビルドアップ)」**を中心とした**建設 DX 推進事業**で、**企業成長とともに業界アップデートを目指しています**。変化していく過程で、会社として、社員が抱える不安を少しでも取り除き、建設業界でも、社員が休みやすく、性差なく働きやすい、選択肢のある職場を実現する狙いで、**男性育休支援制度を開始しました**。

制度名	男性社員の育休取得促進のための支援制度（男性育休支援制度）
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育休取得に最大のボトルネックになっている「収入」面の支援 ・「わが子の誕生」という人生の大事なライフイベントを家族と過ごすことで得られる気づきや深まる家族の絆を、社員の働く意欲アップへ ・社員が休みやすく、性差なく働きやすい、選択肢のある職場の実現
開始時期	2022年4月
内容	<ul style="list-style-type: none"> ①育児休業支援金：育児休業中の基本給の一部を会社より支給 ②育児休業期間：2週間以上の休業を対象とし、最長6週間の期間について支援 なお、育休期間も賞与の支給対象期間（休職控除の対象外）とする ③育児休業取得時の収入シミュレーション提示
対象者	産後8週以内の子と同居し養育する社員。ただし、以下の方は除く <ul style="list-style-type: none"> ・入社1年未満の社員 ・週所定労働日数が2日以下の社員 ・有期雇用契約の場合、申出日より1年以内に契約が終了する社員
利用実績	【2022/4/1～2022/12/31】1名 ※ The NOHARA TIMES (Vol.27) にて紹介 【2023/1/1～2023/6/30】6名 ※本号にて体験談を紹介

生後間もない期間に長く家族全員で過ごせるのはとても貴重な体験（30代 財務）

- 野原グループ株式会社 管理統括部 事務職（財務） S・N（30代）
取得の主な動機：妻の「できれば育休を取得して欲しい」
育休申出時期：2023年1月下旬
育休取得：2023年2月18日～2023年3月3日

Q：育休を取得した理由は？

A：妻の出産予定日が近づき、「できれば育休を取得して欲しい」と妻から言われていたことが1番のきっかけでした。

子育てスタートの段階で妻と育児スキルに差がつくと、私自身が気後れしたり、モチベーションが下がりそうだと思い、可能であれば取得したいと思いました。



Q：不安はありませんでしたか（仕事、給与）

A：ありませんでした。男性育休支援制度や、既に育休取得されている男性社員がいたことも大きかったです。人事部から、育休中の給与シミュレーションなどもあり、給与面の不安もありませんでした。

Q:育児休業を取得するにあたり、ご自身の仕事についてはどのように対応されましたか？

A：育休中も家で一部仕事をする可能性もあったため、取得前の業務引継ぎは最低限のものだけにしました。実際、年明けから基幹システムの刷新があり、私が所属する経理部の業務（入金・支払・資金管理・経費精算など）にも影響があるので、財務課、経理課の皆さんにフォローしていただき、**育休中も娘が落ち着いている時間は仕事**をすることもありました。

▼育休中の基本的な一日（妻：育児、料理、掃除 / 私：育児、洗濯）

時間	スケジュール
6：00	起床 ※深夜のミルクは先に目が覚めた方、朝イチのミルクは深夜に寝ていた方が対応
洗濯や洗い物をして、終われば自由時間。娘が起きていれば遊ぶ。	
9：00	妻の体調によって、外出したり、親族や友人に会ったり、
19：00～21：00	夕食後、娘と遊ぶ、お風呂に入れるなど。
21：30～22：00	娘の寝かしつけ。その後、夫婦の自由時間
23：00	就寝

Q：育休取得中に、育児等で悩んだことは？

A：娘が良くミルクを飲んで良く寝てくれたので、育児に対する不安や悩みはあまりありませんでした。

子どもの成長はあっという間で、すごいスピードで変わっていきます。

育休期間中に娘がよく笑うようになったり、初節句を迎えたりと、成長やイベントに立ち会えたのが嬉しかったです。自分の子育てスキルも上がったと思います。



Q：育児休業取得前後でのご自身の価値観に変化は？

A：子どもの成長の早さに驚きました。生後間もない期間に長く家族全員で過ごせるのはとても貴重な体験だと思います。

Q：育児休業の取得を検討している方へのアドバイスがあれば

A：自戒も込めてですが、事前の準備と「自分しかできないこと」を無くしていくことが大切だと改めて思います。業務や奥さまの出産のタイミングで、育休を取得しにくいこともあると思いますが、**早い段階から業務マニュアルの整備や、周囲との業務分担や調整といった準備をしておけば、育休取得はできる**と思います。

私の場合、日頃からマニュアル作成や情報共有をもっとしていれば、より長い期間育休が取れたり、育休期間の業務も減らせたのではないかと思います。

妻の里帰り終了から私が育休に入るまでの2週間、ワンオペで対応していた妻の緊張感や大変さがわかりました。育休取得で妻を心身面でサポートできるので、ぜひ育休を取得することをお勧めします。

【奥様からひと言】

“初めての子育てに対する不安があり、出産に伴う体調不良もあったため、夫が育休を取得してくれてとても助かりました。夫が仕事をしている時間でも、家にいてくれるだけで、何かあった時に1人ではないという安心感がありました。また、夫の育休期間中で友人を家に招いたり、家族写真を撮ったりと充実した2週間になりました。ありがとうございました。”

育休を取得出来たのも周り方の協力があつたから（30代 事務職）

- 野原グループ株式会社 住環境カンパニー
事務職（請求・入金処理、倉庫在庫管理、工事台帳管理） Y・T（30代）
取得の主な動機：出産後の妻に少しでも休んで欲しいとの思い（妻任せにしない積極的な育児）
育休申出時期：2023年1月中旬
育休取得：2023年3月13日～2023年5月31日

Q：育休を取得した理由は？

A：日本は欧米諸国比べ圧倒的に夫の育児・家事時間が少ないという記事を読んだのをきっかけに、結婚当初から子供が生まれたら積極的に育児休業を取得しようと考えていました。

また、出産後の妻に少しでも休んで欲しいとの思いと、私自身が新生児から育児に関わりたいと思っていたからです。

Q：事業会社での育休取得で、周囲の反応は？

A：上司には育休取得開始の約2ヶ月前に伝えたのですが、快くOKしてくれました。

育休に入ってから2週間ぐらいは仕事の状況が気になっていたのですが、3週間目ぐらから育児に集中できました。育休を取得出来たのも周りの方の協力があつたからです。

皆さんには本当に感謝しかありません。

その分、育児を頑張ると決めていました。

やはり、育休取得には、職場環境の整備と職場の方の理解が必要だと思います。

私の場合は会社と上司、チームメンバーなど周りの方に恵まれていたと感じています。

ありがとうございました。

Q：育休取得前に業務に支障がないように気をつけたことはありますか？

A：育休期間中に私の業務を引き継ぐチームメンバーに、**分かりやすい引継資料**を作成しました。

復帰後は、育休期間中の生活リズムと違うためカラダが慣れるのに少し時間が掛かりそうです。



取得前の準備	引継資料の作成と説明
育休中	仕事対応ゼロ ※上司、同僚のおかげ！！
復帰後	育休取得前からの一部の業務を担当

Q：育休中の過ごし方は？

A：育休中のテーマは、「妻任せにしない積極的な育児」でした。例えば、子供の夜間対応（夜泣き、ミルク、おむつ交換）は、23時～3時半までは妻が担当、3時半～8時までは私が担当していました。

また、外出時は出来る限り、私が抱っこ紐で赤ちゃんを抱っこして、妻の体への負担を軽減できるよう心掛けていました。



▼新生児時期の一日

（妻：育児、料理/ 私：育児、食器洗い、洗濯、お風呂掃除、部屋の掃除）

時間	スケジュール
3：30	起床 ※妻と交代で、泣きだした赤ちゃんにミルク対応
5：30～6：00	赤ちゃんの起床 育児（ミルク対応、おむつ交換、着替え） 洗濯、お風呂掃除、部屋の掃除、買い物、ゴミ出し
12：00	お昼ご飯
	泣きだした赤ちゃんのあやし、ミルク対応、おむつ交換の繰り返し 赤ちゃんとのコミュニケーション
16：00	沐浴
18：00～19：00	夕食、食器洗い、入浴
	泣きだした赤ちゃんのあやし、ミルク対応、おむつ交換の繰り返し
20：00～21：00	赤ちゃんの寝かしつけ
	泣きだした赤ちゃんのあやし、ミルク対応 自由時間
23：00	就寝 ※妻は 23:00～3:30 夜対応

Q:育休を取得して感じたことは？

A：妻と同じ目線で子供の世話をする事ができ、共有出来る内容が今まで以上に増えたことは充実感に繋がっています。育休終了後も妻と同じ目線での育児を忘れないようにしていきたいです。新生児期の数週間は『命』を扱っていることを実感し、毎日が不安でした。夜、寝ている時も、赤ちゃんが息をしているか何度も確認するなど、ほとんど寝る事が出来なかったです。生後2ヶ月頃からは、子供に絵本を読むなど育児の楽しさをより強く感じています。

Q：ジェンダーギャップのない働き方について、どう思いますか？

A：育休取得前に比べ、子育てをする女性・男性の大変さと凄さを感じています。育休終了後、仕事と育児の両立がポイントになってくるのでバランスを大切にしていきたいです。短時間勤務制度、テレワーク・時差出勤・フレックス勤務制度、ライフサポート休暇、時間単位の子の看護休暇など、会社が用意してくれている諸制度も活用するのはもちろん、平日も育児参加するためにも残業時間を減らすよう業務効率を上げるよう努めていきたいですね。

Q：男性育休の取得を考えている方へのアドバイスはありますか？

A：出来る限り**早めに育休取得を上司に相談**しておいたほうがいいと思います。**取得期間は、出来る限り3ヶ月**をお勧めします。出産後の女性は3ヶ月目までがカラダと心で一番辛い時期、と言われているからです。

Q：育児休業取得支援制度についての改善点や見直す点などあれば教えてください。

通常、育児休業給付金が育休明けの給付ですし、育休期間中は想像以上にお金が掛かりますので**別枠で貯金をしておいた方が安心**だと思います。

私の場合、育休期間中の会社からの育児支援金とお祝い金は本当に助かりましたので、改善点はないと思います。

【奥様へのひと言】

“育休取得の旨を伝えた時は非常に喜んでもらったのを覚えています。出産後の生活に対して不安を少しでも取り除くことが出来たのではないかと思います。

育休終了後も育児はずっと続きますので**頑張り過ぎず、70点を目指して、家族みんなで楽しく過ごしていきたい**と思います。

最後に妻に対して、『妊娠～出産までお疲れさまでした。息子を生んでくれて本当にありがとう』と伝えたいです。”

育休前の引継ぎや仕事の準備が一番大切（30代 設計職）

- 野原グループ株式会社 建材カンパニー 設計職（積算を含む） K・K（30代）
取得の主な動機：男性も育児休暇を進んで取る時代、育児に参加したいとの思い
育休申出時期：2022年8月
育休取得：2023年2月27日～2023年3月28日

Q：育休を取得した理由は？

A：男性も育児休暇を進んで取る時代になってきた為、**育児に参加したい**と思い取得しました。当時、**妻に取得を伝えたら安心**していました。

Q：事業会社での育休取得で、周囲の反応は？

A：上司には妻の出産の半年前、取引先には**2か月前**に報告しました。

どちらも快く承諾してくれました。

とはいえ、私は設計・積算担当として作図業務

をしておりますので、**取引先には「育児休暇中は、作図枚数が減る可能性がある」と伝え**に行きました。



Q：育児休業中の過ごし方は？

A：夫婦間での役割分担は特に決めず、お互い気づいた方がやるようにしています（今も継続中）。
というのも、**私の場合、育休取得前に作図業務を完全に引継ぎできなかった**ので、部分的に、**私自身が育休中も対応**することも想定していました。

▼育休中の一日

時間	スケジュール
0:00~	随時、おむつ・ミルク対応
6:00~	食事・家事全般
12:00	昼食
12:00~	随時、おむつ・ミルク対応
15:00	沐浴
15:00~	随時、おむつ・ミルク対応
19:00	食事・家事全般
19:00~0:00	どちらかが休息 起きている方が随時、おむつ・ミルク対応



Q：双子ちゃんの育児は大変だったと思います。ご自身の考え方や価値観に変化は？

A：正直なところ、毎日子供と一緒にいることに充実しましたが、その分、育児と家事の両立を1人でこなすのは不可能だと感じました。やはり、妻1人だと限界があるので、仕事終わりや休みの日は積極的に育児に参加しようと思いました。

仕事との両立の点で、男性育休を取得するためには、職種に関係なく、上司や同僚のサポートが必要だと思います。

Q：育児休業を検討または取得予定の方にアドバイスするとすれば？

A：育休前の引継ぎや仕事の準備が一番大切だと思います。

在宅で仕事ができるとはいえ限度があります。育休前にきちんと、育休中の仕事内容について部署内で話し合う必要があると感じます。

Q：男性育休についてご意見は？

A：産後パパ育休の期間がもう少し伸びると嬉しいです。



【上司からのひと言】

“野原グループでは、まだまだ男性社員の育休取得率が低い中、今回木村さんから育休を取得したいと相談があり、当部としても快く承諾しました。

特にお子様が双子という事もあり、日中、奥様一人で家事や育児などをするのは困難で夫婦で協力する必要があると判断したからです。

今回早い段階で、本人から育休の相談があり、木村さんの業務を引継ぎすべく担当者間での打合せと、作図依頼先にも、私を含め3人で足を運び事情を説明しました。多少業務に支障あるものの担当引継ぎをすることで、当部署の業務がストップすることなく、作図依頼先も承諾していただきました。

事前の準備で、育児休暇を取得する障害は比較的少なかったと判断しております。しかしながら、木村さんの育休取得期間が繁忙期と重なり、育休中も仕事ををお願いする場合もあり、負担をかけてしまったのではないかと心配していました。

育児はこの先もしばらく続きますし（私は父親として子育てはひと段落しましたが）、社員によっては家族の介護もあるかもしれないので、無理の少ない業務体制の構築を課題に感じています。”

（了）

男性育休取得体験談から見えてきた課題と「選択肢のある働き方」

野原グループ全体で、男性育休取得可能者は平均 10～20 名/年です。

男性育休支援制度開始前の 18 年間の男性育休取得者は 1 名でしたが、本制度導入初年度（2022 年度）で、6 名が育休を取得しています。また、2023 年度の取得予定者が 3 名と、取得を前向きに検討する社員が増えており、男性育休支援制度が、男性社員の育休取得を後押ししていると実感しています。

一方で、男性育休取得者の体験談から分かったのは、育休取得前の引継ぎの大切さと育休明けの働き方をどうするか（日ごろからの業務体制の在り方を含む）です。

野原グループが、かねてより推し進めてきた、「社員が休みやすく、性差なく働きやすい、選択肢のある職場」は、完成形はなく今後も追求していく必要性を強く感じました。

男性育休取得体験談から見えてきた主な課題

1. 育休取得前の引継ぎ

2. 育休明けの働き方

↓

育休取得期間だけが特別ではなく、育休明けも、子育て世代の社員が無理なく、仕事と育児を両立できるような環境（日ごろからの業務体制の在り方や業務効率化の取組みなど）・制度のより一層の整備を検討する余地がありそう。

【参考】野原グループでは、すでに、短時間勤務制度（育児に限定しない）、テレワーク・時差出勤・フレックス勤務制度、ライフサポート休暇、時間単位の子の看護休暇などの諸制度を運用

野原グループについて

野原グループ株式会社を中心とする野原グループ各社は、「CHANGE THE GAME. クリエイティブに、面白く、建設業界をアップデートしていこう」のミッションのもと、変わる建設業界のフロントランナーとしてステークホルダーの皆さまとともに、サプライチェーンの変革と統合を推し進めます。

社会を支える建設産業の一員である私どもが、業界から排出される廃材量や CO2 の削減、生産性向上による働き方改革を実現し、サステナブルに成長していく未来の実現を目指します。

<https://nohara-inc.co.jp>

【発行元】

野原グループ株式会社

BuildApp 事業統括本部 マーケティング統括部 ブランドコミュニケーション課

担当：森田、齋藤 / e-mail : nhrpreso@nohara-inc.co.jp