

ジェンダーギャップのない働き方ができる会社を目指して【前編】 男性社員の育児参加支援制度を開始 ～男性社員も、女性社員と同様に100%の育休取得が目標～



■妊娠・出産等に関する相談窓口_人事部担当者と相談する男性社員
※撮影時のみ人事担当者はマスクを外しています。

建設業界をアップデートする野原グループは、70年超にわたり戦後日本の建設業界とともに成長してまいりました。3Kと言われている建設業界で、工事監理、企画、営業、とグループ内の事業も職種も様々である野原グループですが、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。

急速に進む少子化や女性の社会進出により、男女の「仕事と育児の両立」支援が課題となる中、野原グループでは、出産を控えた女性社員の同制度利用率はほぼ100%で復職率も高い一方、男性社員の育休取得率は全国の取得率12.7%（2020年実績）と比較しても著しく低い状況にあります。

しかし、グループCEOの野原弘輔は、ジェンダーを問わず、「わが子の誕生」という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、深まる家族の絆が、社員の働く意欲アップにもつながるのではないかと考えています。

そこで、男性と女性が同じように働ける環境の必要性和ジェンダーギャップ解消にむけて、2021年12月から、広く社員が産前産後休暇・育児休業制度への理解を深め、同制度の利用に前向きになれる環境整備を再加速して進めています。

本号では、男性育休取得支援を中心に、野原グループがジェンダーギャップのない働き方実現に向けて進める取組みの歩みを、次号では育休を取得した男性社員の声をお届けします。

「ジェンダーギャップなく、選択肢が多い働きやすい職場」への歩み年表

時期	取組み・出来事	備考
2004年	産前産後休暇・育児休業制度の運用を本格化	
2018年9月	グループCEO 野原弘輔が育休取得 第二子の誕生を機に、約2週間の育休を取得。 その様子を社内SNSに公開。	
2019年4月	ライフサポート休暇制度 年次有給休暇とは別に支給される、目的を限定した最大5日の特別休暇。災害時や家族の被災からの復旧支援、育児、介護、ボランティア活動、社外における学習活動に充てることができる。	※2022年8月時点の取得者数は59名（延べ人数）。 取得理由では、 ボランティア：1名、 子の育児：25名、 親族の介護：32名、 被災：1名
2020年2月	テレワーク・時差出勤・フレックス勤務制度の推奨 コロナ禍をきっかけに、テレワークのインフラ整備を一層加速。	※2020年9月時点の在宅・出勤時兼用ノートPCのグループ内普及率 <PCのモバイル率>69% <社用携帯の配布率>83%
2020年8月	野原グループ初、男性社員の育休取得者が登場 30代の営業職（課長）が第三子の誕生を機に取得。 育休取得：16日間、育児時短勤務：17日間。	「育休・時短勤務制度の理解促進には会社からの働きかけがもっと必要」と訴える。 詳しくは後編で紹介。
2021年1月	時間単位の子の看護休暇 小学校就学前の子どもの看病や予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得する際に利用できる。	※4/1～3/31で対象家族1人につき5日、2人以上であれば10日まで利用可
2021年7月	短時間社員制度 多様な働き方の推進 として、育児・介護だけでなく希望者に対して、時短勤務制度の適用を拡充。 就業時間を正規の7.5時間から6時間に短縮可能。	※給与はフル勤務社員の8割 ※2022年8月時点の利用者数は26名
2021年12月	妊娠・出産等に関する相談窓口 野原HDグループ人事部に設置。 ①妊娠・出産に不安や悩みを持つ社員（特に、周囲に相談しづらい男性社員）の相談先を設け、産前産後休暇・育児休業制度への理解を深め、同制度の利用に前向きになれる環境を整備。 ②産休・育休の手引きを社内SNSに公開し、誰もがいつでも見られるようにしている。	※2022年8月時点の相談者数は5名
2022年2月	男性社員の育休取得実態調査 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判明。	

時期	取組み・出来事	備考
2022年4月	男性社員の育休取得促進のための支援制度 ① 育児休業支援金として、育児休業中の基本給の一部を会社より支給 。67%の育児休業給付金の支給に加えて、会社からの休業支援金で、育休中も勤務中とほぼ同額の給与が得られる ② 育児休業期間について、賞与の支給対象期間（休職控除の対象外）とする ③ 育児休業の取得を希望する社員へ、取得時の収入シミュレーションを提示	※2022年8月時点の利用者数は1名、取得予定者数は1名
2022年6月	二人目の、男性社員の育休取得者が登場 20代の営業職が、第二子の誕生を機に、約2週間の育休を取得。 男性社員の育休取得促進のための支援制度も利用	詳しくは後編で紹介

野原グループ CEO 野原弘輔が目指す今後

“男性の育児参加については、家事が女性だけの仕事というのはもうずっと昔に終わった考え方です。

建設業だからといって、男性育休の取得といったジェンダーギャップのない働き方を実現するために、特別な事情はないと思っています。ただ、どの業界、会社でも制約条件はあるはず。

個人的には、会社の風土や個々人の理解の影響が大きいと思っています。

私自身、2018年9月に約2週間、第二子の誕生を機に育休を取得しました。誕生の半年前から、アポイントの調整などをして準備しました。

育休中にも少しは仕事もしていました。

弊グループでは、2018年から、Teamsを導入していたので**通信機器をフル活用するところでも仕事ができます**。

フレキシブルな働き方ができるのは、良いことだと思っています。

長期休業を取るためには仕事も整理されてないといけませんから、仕事の効率も周囲との関係も良くなるはず。上司や周囲のサポートが全て。

取得希望者が周囲の理解を得ていけるように、**会社のトップとしてメッセージを発信し続けることと、制度を整備するのが私の役目**です。この4月から開始した「男性社員の育休取得促進のための支援制度」もその一つです。育休期間を、その後の**働き方や家庭の中での父親の役割を考える大切な時間**にしてほしいと思っています。



当社では、出来るだけ休暇・休職の制度を充実させて、誰でも働きやすい環境を作り、社員一人ひとりが、楽しく、視座を高め、120%の力を出せるような会社にしていきたいと考えています。

会社の成長は、社員の成長がなければ実現しません。

私たちは、社員が一丸となって、ミッションである「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」を実現します。”

野原グループについて

私たちは、「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」のミッション実現に向け、これまで培ってきた知見をさらに磨き、未来につなげていくことで、より一層社会に貢献して参ります。 <https://nohara-inc.co.jp>

【発行元】

野原ホールディングス株式会社

マーケティング部(担当：齋藤) / e-mail : nhrpreso@nohara-inc.co.jp