

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【後編】 ～男性社員の育休取得、育児参加からみた今後の歩む道とは～



■育休を振り返り、今後について語る男性社員

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。

2020年、2022年と、営業職の男性社員2名が男性育休を取得。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、前号の「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」（環境整備）を受け、育休を取得した男性社員の声から、今後の野原グループの歩む道をお届けします。

「仕事は全力でできるのに、なぜ家庭に全力で向き合えないのか」（30代 課長職）

- 野原産業株式会社 営業/課長職 N・K（30代）
取得の主な動機：第三子の誕生
育休申出時期：2020年3月
育休取得：2020年8月1日～2020年8月16日
その他：育児時短勤務（2020年9月14日～2020年9月30日）

Q：取得した理由は？

A：「仕事は全力でできるのに、なぜ家庭に全力で向き合えないのか」、大変そうな妻を見て、そうした思いが強くなりました。また、中堅(30代半ば)社員の私が利用することで、若手男性社員が取得しやすくなればと思いました。



Q：なぜそう感じたのか？

A：野原グループは、育休を利用して復職する女性社員がとて多く、グループ CEO も育児休暇を取りその様子を社内 SNS で発信したりして、男性社員の取得を推奨していますが、特に若い男性社員が、育休を利用しづらいと感じているからです。男性が育休を取得する場合は、女性が取得する以上に周りの理解が必要ですね。

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：当時、課内に経験の浅いメンバーが3人(20代前半2人、中途社員1人)おり、課長としてまったくノータッチというわけにはいかないとしました。メンバーには「電話はすぐ出られないかもしれないけど、メールや Teams はどこかで必ず返信するから気にせず連絡してください」と伝えました。

Q：取得中に思ったことは？

A：当グループは、2017年に Teams を導入し、コロナ禍では緊急事態宣言が発令される以前(2020年2月頃)からいち早く在宅勤務を推奨し、働き方改革に取り組んでいます。なので、家にいてもスマートフォンやノート PC で普段と遜色ない仕事ができただけは助かります。

その一方で、育休中なのにリモートで仕事できてしまうという問題点も。育休中は、一定時間以上は PC を開かないなど、会社で決めてもらったほうが安心して育児に専念できると思います。



■第三子が誕生した年のクリスマス

Q：もっと多くの男性社員が育休を取得するには？

A：私自身、育休と時短勤務を利用することにより、仕事がどうなるかは分からないという不安はありました。ですが、業務の調整をすれば育休取得は可能ですし、とても貴重な時間を過ごすことができます。

また、育休中は、休業補償として雇用保険の育児休業給付金「休業前賃金の50～67%相当額」が支給されます。休暇を取得している分、給与は満額より少ないですが(※)、代わりに家族と過ごせるという貴重な時間を得ることができます。

ただし、そうした制度を知らない男性社員が多いと思います。

もっと会社からも働きかけて、男性社員が育休の制度について理解する必要があると思います。

(※) 育休取得中の給与面の不安解消のため、2022年4月からは育児休業取得支援制度の開始により、育児休業中の基本給の一部を育児休業支援金として会社より支給しています。

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：男女関係なく、時間内にきっちり仕事をこなしていることを評価するのが当たり前になるとよいと思います。時間と給与を比例させるのは「古い」と感じます。

将来的に、子どもが生まれたら、強制的に男女共に2週間以上は必ず取得する環境になると良いですね。2週間でも利用すれば必ず考えは変わりますし、それが仕事やプライベートで様々な柔軟な考えに繋がると思います。

どのくらい女性が大変か、男性が見ているのは本当に一部だけで、2週間ずっと近くで子育てを見てみたら(もちろん協力しながら)、わかると思います。

皆が本気で早く家に帰ろう！という意識に変化して働き方改革がさらに進むかもしれません。家庭と仕事を両立している女性(男性も!)に選ばれる会社にならないといけないと思います。

【番外編～奥様の視点～】

“ 育休取得は助かる、と思いましたね。男性社員初の取得については特になにも思いません。どうして、他のパパたちは育休をとらないのか不思議なくらい。うちのパパが育休をとることで、少しでも他の男性社員が育休を取得しやすくなってもらえればと思います。もちろん、会社を挙げて意識改革をしてほしいとも感じています。 ”

「上司と、育児休業取得支援制度が育休取得の後押しに」(20代 営業職)

- ノハラスチール株式会社 営業 K・Y (20代)
取得の主な動機：第二子の誕生
育休申出時期：2022年4月 ※得意先には5月
育休取得：2022年6月1日～2022年6月30日



Q：取得した理由は？

A：第一子誕生の際は、妻が2か月里帰りをしたこともあり、出産直後を一緒に過ごすことができませんでした。

今回、第二子誕生にあたり、「出産直後の育児の大変さを経験したい」「育児に参加したい」という思いがありました。

というのも、妻が第一子の育休取得後に仕事復帰し、フルタイムで仕事をするだけでも大変な中、仕事と家事・育児に前向きに取り組む姿勢を身近で見て、私も、妻の負担をなるべく減らせるように、家事・育児には積極的に取り組んでいきたいと思っていました。

ちょうど、2022年2月頃に、社長より、男性育休の取得を薦めていただきました。妻とも話し、取得を検討したのですが、「給料面の減給」「営業として社外への対応(引継ぎ)」が不安で、なかなか踏み切れませんでした。

しかし4月に、育児休業取得支援制度が創設されたことで、給料面での不安がなくなり、思い切って育児休暇取得をすることに決めました。

もともと直属の上司も取得を薦めてくださっていたこともあり、再度、妻と相談し、4月中に人事部に連絡、申請書提出、社内関係者にも伝えました。5月には得意先にも伝え、6月には育休に入りました。

Q：育休中の過ごし方は？

A：基本的には、妻が下の子の面倒を、私が上の子の面倒と家事を担当しました。

時間	スケジュール
5：30	起床（仕事のチェックなど自分の時間）
7：00	子どもたちを起こす
8：00	上の子を保育園に送る
日中は、掃除・洗濯・家事、ときどき仕事（電話対応）	
17：30	上の子の保育園のお迎え
就寝まで 子どもたちと遊んだり、ご飯を食べさせたり、お風呂に入れたりする	
22：00	就寝 （子どもたちの寝かしつけは 21：00 頃）



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：ノハラスチールでは男性育休の取得は私が初でしたが、周囲からは「できることはやるよ」と快く受け入れてくださり、育児休暇が取得しやすい環境でした。

私も、社内に迷惑をかけないように（支払・請求関係等で処理漏れがないよう）、育休に入る前に持っている案件の処理は、できる限りすべて終わらせました。

<工夫したこと>

①担当先別の引継書を作成

②担当先別で社内担当を決め、依頼

特に、①では、誰がみても理解・共有できるように、一時的な引き継ぎ書にならないように心がけました。

育休後、問題なく仕事に戻れたのもよかったです。

Q：育休中に感じたことは？

A：男性育休の取得は、社内では理解は増してきているものの、建設業界ではまだまだ、職種によっては社外の方にまで完全に理解いただくのは、今はまだ難しいのかもしれないと感じました。

実際、私もすべてのお客様に育休取得を伝えられず、休み中も多少、自分自身で電話対応・社内に発注を依頼することがありました。

とはいえ、自分が出社していなくとも仕事はなんとかなるし、回るということも知れました。

また1日育児をすることにより、一番忙しい時間帯が朝と夕方であると分かりました。家族にとって、自分の協力が一番必要なときやどんなことをすればよいのかも理解できました。

現在は2～6週間の育児休暇期間という決まりがありますが、今後は時間単位で育休を取れるようになれば、わざわざ1日休まなくとも、必要な時間帯だけ休むことができ、育児休暇へのハードルが下がると思いました。



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：野原グループには、働きながら子育てをしている女性や男性が多いので、改めて尊敬を感じます。仕事だけでなく、育児や介護など、同時進行するのが一番大変だと思います。

今までは育児は女性が中心に行うものと漠然と思っていましたが、現在は働く女性も増えていきます。**男性育休を経験して、夫婦の助け合いの必要性はより一層理解**しました。育児は長く続きます。**制限なく、自由に休める制度があればよい**なと思いました。

また、これは第一子の子育てから思っていました。子どもができてからのほうが、仕事に対してだらだら時間をかけることもなくなりましたし、効率的になりました。育休取得に際しても、女性も産休・育休前は引継ぎをしていますし、男性が「引継ぎができないから休めない」ことはないのではと改めて感じます。

私自身、社内での管理体制を再構築し、誰がやっても同じ対応・結果が出せるような仕組みや環境を目指したいと思いました。そして、仕事の時間と子育て・家族の時間とでメリハリをしっかりとつけて、仕事と子育てを両立していきたいです。

Q：男性育児取得を考えている方へのアドバイスはありますか？

A：私は、育休取得には、「育児休暇を取るという自身の覚悟」、「周りの理解」、「取引先や社内との日頃からの関係構築」が必要だと思います。その観点から、アドバイスがあるとすれば、二つでしょうか。

一つは、**備えあれば憂いなし**。

わが子の誕生だけでなく、いつ何が起きるか分からないので、日頃から誰にでも共有できるような、日々の業務のマニュアルや引き継ぎ書を作成・更新したほうがよいと感じました。仕事に向き合う姿勢、にも通じると思います。

もう一つは、子どもが小さいときは一度しかないので、**貴重な時間を共有できる機会として育児休暇を取る**ことをお勧めします。せっかく会社として男性の育児休暇が取りやすい環境にあるので勿体ないと思います。

私は、育休取得により、子どもと会話したり、遊んだりなど、一緒に過ごし、家族と向き合う時間が増えました。

自分も、妻と協力する中でその大変さを知れましたし、これからも支えていきたいと思いました。



■家族旅行の様子

【番外編～奥様の視点～】

“家にいてくれたおかげで、日中赤ちゃんのお世話をお願いして、仮眠をとることができました。また産後1ヶ月は私の体力も戻らず、授乳などの睡眠不足で体力的にも精神的にも大変だったのでとても助かりました。他にも、上の子の保育園の送迎や、買い物など外出しなくてはならないことをしてもらえたのは良かったです。

家事もしてくれたので、私は赤ちゃんのお世話に集中することができました。”

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>

▼男性育休を取得した社員の所属会社について

野原産業株式会社	ノハラスチール株式会社
<p>内装建材業界のリーディングカンパニー</p> <p>70年超の歴史を有する野原グループの中核会社として、約1,000社のメーカー様の多岐にわたる数万点もの商品を販売する総合商社です。全国8カ所で「野原装栄会」を運営し、各種情報のご提供や新商材・新工法のご提案により、お客様の事業領域の拡大に貢献しています。</p> <p>【事業内容】 内装資材、リフォーム資材、 住宅設備機器などの販売</p>	<p>鉄筋の加工、販売、施工で社会資本整備を支援</p> <p>埼玉県と神奈川県に首都圏では最大級の鉄筋加工工場を有しており、安定的な生産体制を構築しています。徹底した品質管理と安全、安心に配慮した工事体制、鋼材メーカー様との強固なネットワークにより、お客様に価値あるサービスをご提供しています。</p> <p>【事業内容】 鉄筋の販売・加工・工事</p>

【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