育Q



コピー

2025.10.22　2025.03.12

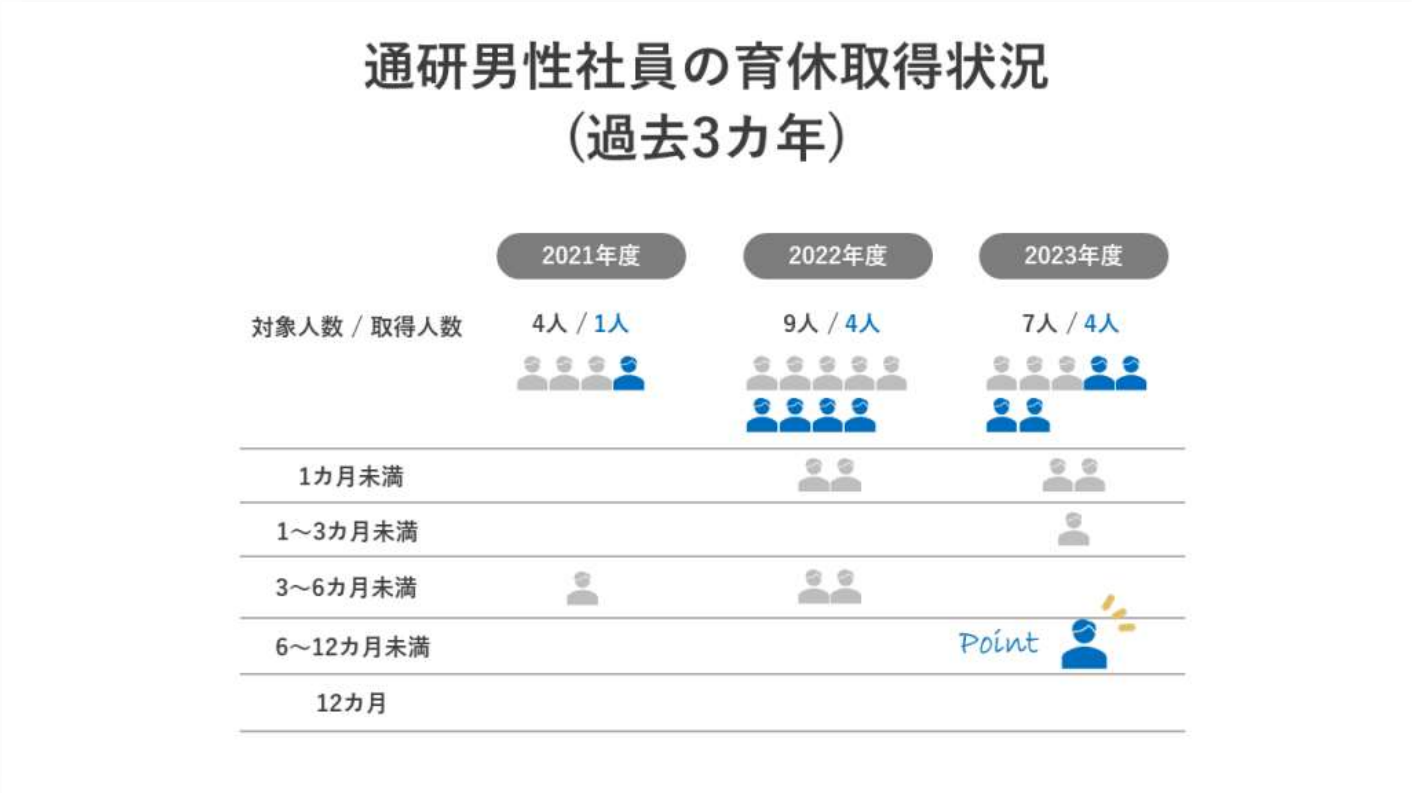
育児休職に関する**Q**uestion(クエスチョン)をインタビューする新企画 " **育Q** " を立ち上げました！

日本の民間企業における男性の育児休職(以降、育休)は増加傾向にあり、"**育休は女性だけではなく男性も取得するもの**"という風潮があたり前になりつつあります。

> 2023年度の民間企業の男性の育休取得率は初めて3割台にのぼり(30.10%)、前年と比べた上昇幅も過去最高であった（2022年17.13%より＋12.97%pt）
>
> 引用元：ニッセイ基礎研究所 男性の育休取得の現状（2023年度）

男性が育休を取得することはあたり前に感じても、長期間の育休取得については、まだまだ"**珍しい**"と受け止める方が多いのではないでしょうか？

実際、通研の男性社員で長期間(半年以上)の育休を取得された方は過去3カ年で”**1人**“しかいません。



T-style編集部はこの”1人”に注目し、**これから育休を取得する男性社員への理解が深まり、安心して働ける職場環境になってほしい**との思いで、育Qを企画しました。

今回は、長期間の育休を取得した制御ソフトGの大橋さんと、大橋さんを支えた職場のみなさんにインタビューさせていただきました。(インタビュー年月日：2024年12月23日)



2009年入社の大橋さん



1990年入社の遠藤さん



1992年入社の渋谷さん



1993年入社の那須さん

目次

1. 長期間の育休取得を決めた経緯
2. キャリアへの影響
3. 手に汗握る(？)育休申請
4. 職場の先輩方の受止め
5. 長期育休取得のカギは”体制づくり”にアリ！
6. ちょこっとブレイク ～ 制御ソフトGの概要 ～
7. 育休を取得した感想
8. 先輩達が感じる育休取得に対する”時代の変化”
9. ドキドキの育休明け
10. 育休を取得予定の男性社員や各職場へのメッセージ
11. T-style編集部の感想

長期間の育休取得を決めた経緯

――育休を取るかどうかや育休期間など、ご家族とはどのような話し合いをされましたか？

大橋さん：2022年秋に双子の妊娠が判明しました。上の子が1歳半でまだ手のかかる時期でしたし、妻ひとりで3人の面倒をみるのは大変だと思い、その頃から育休を検討していました。

大橋さん：お互いの両親に協力をもらうにも、妻の両親は福島ですし、私の両親は仙台市内在住ですが、まだ現役で働いているので、長期的に手伝ってもらうのは難しく、夫

婦で分担しようと話しました。

大橋さん：結果、約1年間(2023年2月～2023年12月末)の育休取得を決めました。



――奥さまから「あんた、ちゃんと育休取ってね！」と言われた訳ではないんですね(笑)

大橋さん：言われてません(笑)　家庭状況を冷静に判断し、長期間の育休を取得するべきだと考えました。

キャリアへの影響

――大橋さん自身のキャリアに対する影響について、不安に思うことはありましたか？

大橋さん：キャリアに対して不安がないとは言い切れなかったですが、自身のキャリアよりも、**家庭を優先したい**と思ったので、そこは割り切って考えました。

遠藤GL：大橋さんは2024年度末まで時短勤務のため、出張が伴う現場作業は困難です。事務所でのサポート業務を主に対応してもらっています。大橋さんは制御ソフトGでの経験が豊富なので、そのような人材が裏方に徹してくれるのは大変助かっています。

遠藤GL：その働きをきちんと評価に反映してあげたいと思っています。長期の育休を取得したからと言って、良い評価がもらえない、昇進できない、ということは極力避けたいですからね。



――これまでの評価軸とは別軸で評価しようとしてくれる姿勢は、大橋さん自身も安心して働くことができますよね。

大橋さん：とてもありがたいです。

手に汗握る(？)育休申請

――育休を申請するときは緊張しましたか？

大橋さん：はい。日頃から緊張感を持って仕事をしていますので、育休を申請する際も当然緊張していました(笑)

遠藤GL：そうなんだ(笑)

渋谷課長：そんな感じには見えなかったけどね～(笑)



大橋さん：どのように説明すれば育休を受け入れてくれるのか、という不安や緊張は、今でも鮮明に覚えています。

職場の先輩方の受止め

――大橋さんから育休の申し出を聞いたとき、率直にどう感じましたか？

遠藤GL：**身近な男性社員の育休を初めて経験した**こともあり、第一声は「え？」でした(笑) なので「そういう時代になったんだなぁ～」と感じました。主力メンバーが一時的に減る不安はありましたが、渋谷課長や那須主任と相談して、大橋さんの業務量や残業時間であれば、他のメンバーが少しだけ残業すればなんとかなるかなと。

渋谷課長：「あ～やっぱりね」と思いました。大橋さんから相談があった際に、奥さんひとりでは難しいだろうとは思っていたので、なんとなく想定していたんです。遠藤GLも言っていたとおり、大橋さんの残業時間は多くなかったですし、協力会社さんも優秀なので、ひとり休んでも大丈夫だろうと判断しました。

那須主任：遠藤GLと渋谷課長から話を聞いたときは絶句しました(笑)

（一同爆笑）



那須主任：私自身、3人目の子供が生まれた時に時短勤務を申請した過去があるので、不安もありましたがダメとは言えませんでした。

――1人目のお子さんが生まれた時も育休や時短勤務を取得されたんですか？

大橋さん：1人目のときは、妻が1～2カ月ほど里帰りしていたこともあり、育休も時短も取得していません。ただ、出産予定月には出張を控えてもらえるよう、グループ内で調整していただきました。社員だけでなく、協力会社の方が出産を控えていたときも調整していたので、とても理解のある職場だなと感じました。

長期育休取得のカギは”体制づくり”にアリ！

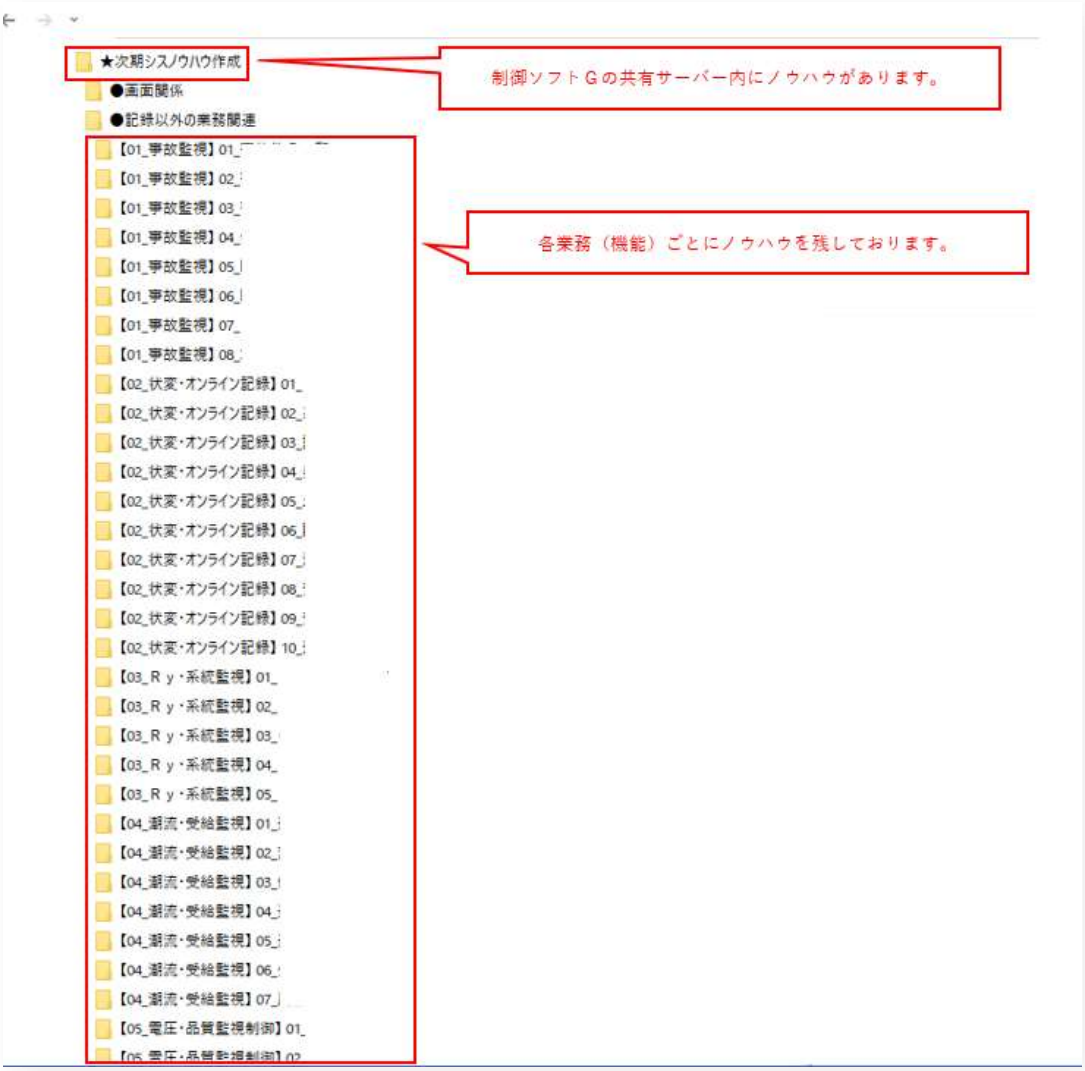
――これまでのお話から、制御ソフトGはバックアップ体制がしっかりしているなと感じました。

遠藤GL：他の部署も同じだと思いますが、制御ソフトGも人員不足で、協力会社さんの力を借りてなんとか業務をこなしているので、日頃から”**誰が抜けても大丈夫な体制づくり**“を意識しています。漫然と仕事をしているだけでは、何かが起きた時に組織が立ち行かなくなりますからね。

――具体的にどのような点を工夫しているのでしょうか？

遠藤GL：**業務に関わるノウハウ集や作業手順書をグループ全体で共有**し、社員や協力会社さん含め、**作業の進め方や業務品質を均一化**しています。業務マニュアルのようなイメージですね。年々内容が細かくなっていて、ブラッシュアップされ続けています。

渋谷課長：**新入社員にも分かるような内容**で資料を整えています。もし、後輩社員の理解度がイマイチだなと感じたら、その時点で資料を改版しますし、日常業務で感じた改善点等もタイムリーに反映しています。改版した都度、グループ内で共有しています。



ノウハウ集が格納されているフォルダ。すごく細かいですね…！

――大橋さん自身も、新人時代にノウハウ集を活用していたんですか？

大橋さん：もちろん活用していました。ノウハウ集や作業手順書をもとに現地作業を行うことで、業務の習熟度が効率的に高まるだけではなく、本質的な理解を深めることにも繋がっていました。

――ノウハウ集があるとはいえ、育休前に引継ぎ資料は作成されたんですよね…？

大橋さん：いえ、作成していません。口頭確認レベルのかんたんな共有で終わりました(笑)

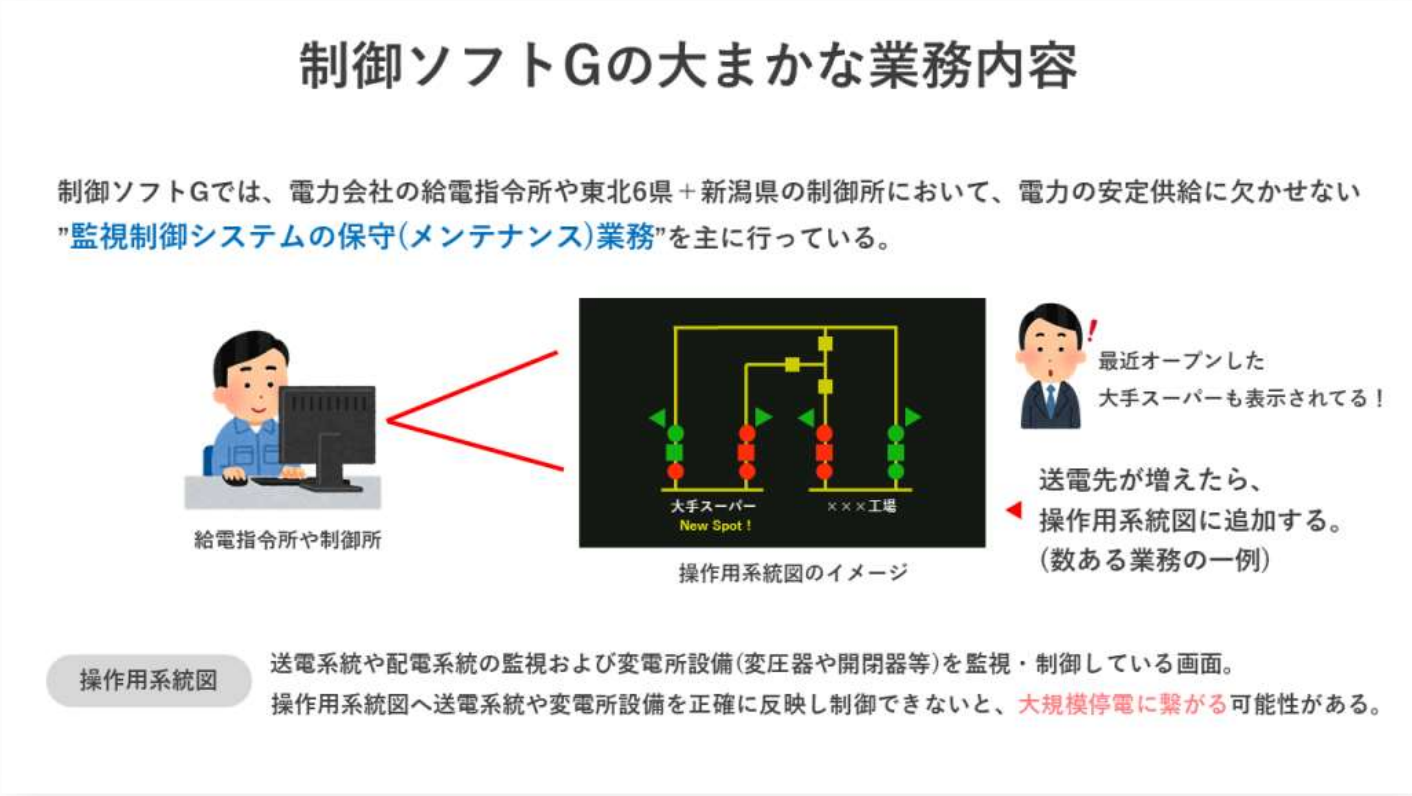
――それは凄いですね！

大橋さん：そんな制御ソフトGだからこそ、安心して育休を取得できたのだと思います。

ちょこっとブレイク ～ 制御ソフトGの概要 ～

制御ソフトGは、業務のほとんどを自グループで完結しているため、制御ソフトGがどのような業務をしているのか、ご存じない方も多いのではないでしょうか？

かんたんにではありますが、業務概要をまとめましたのでご覧ください。



育休を取得した感想

――育休を約1年取得してみての感想を教えてください

大橋さん：かなり大変でした。正直、育休を取るまでは「**育児は楽なんじゃないか**」と思っていましたが、**自分の考えがいかに甘かったかを痛感**しました(笑) 夜泣きや寝かしつけ、食事の対応まで慣れないことばかりで…。

大橋さん：上の子がイヤイヤ期だったこともあり、上の子と双子の育児でダブルパンチ状態でした(笑) でも、妻ひとりで子供3人を相手していたら、育児ノイローゼになる可能性もあったと思うので、私が育休を取って妻と分担できたのは良かったと思います。おかげで、親子共々健やかに過ごせました。



公園で元気に遊ぶ大橋家のお子さんたち

先輩達が感じる育休取得に対する”時代の変化”

――昔と今で、育休取得に対する会社の雰囲気は変わったと感じますか？

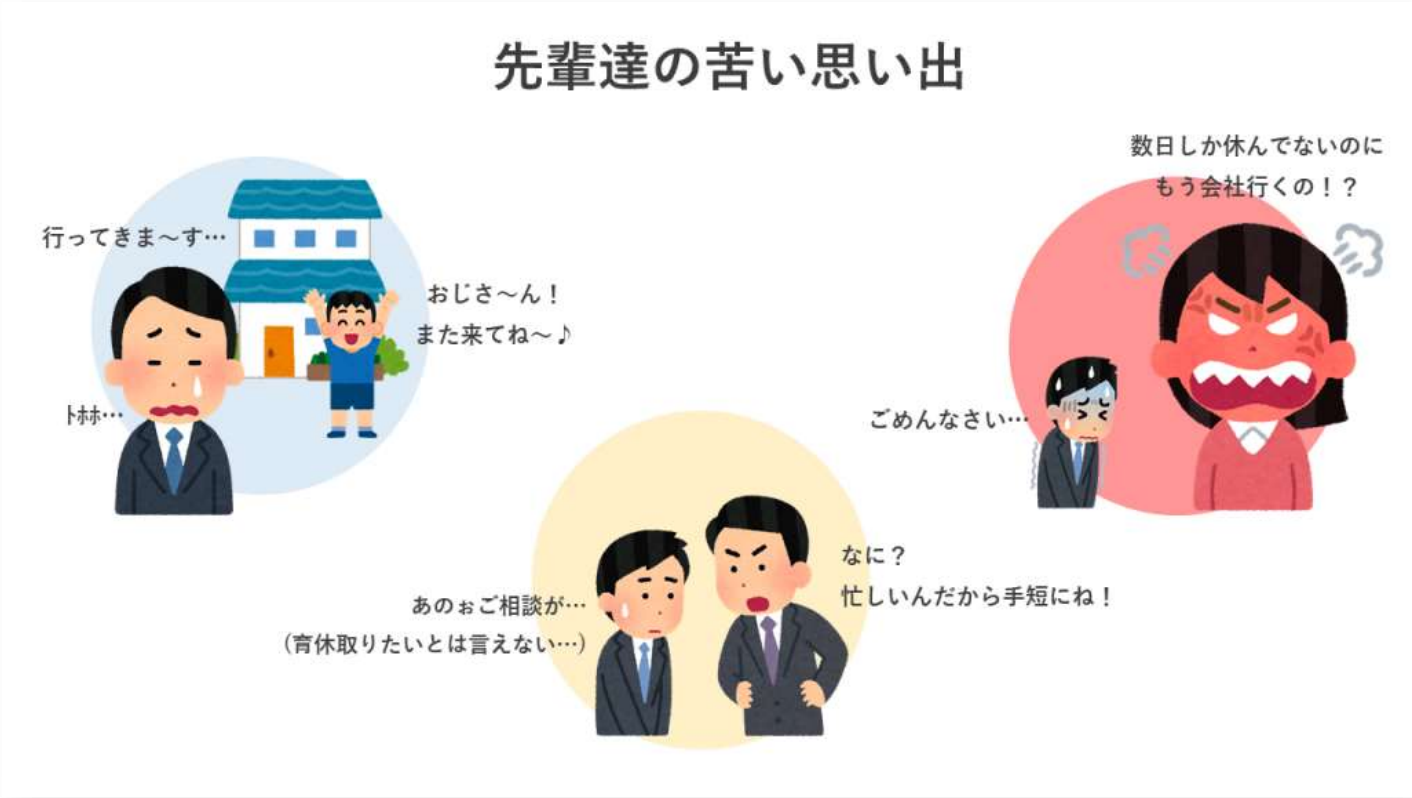
遠藤GL：全然違いますね。私の時は子供が生まれるかどうかの時期に出張で各地を飛び回っていましたし、出張の間に生まれたので出産に立ち会えず…。生まれた後も出張

つづきで子供となかなか会えず「おじさん、また来てね＾＾」と、よそ者扱いされることもしばしば…(笑)

渋谷課長：育休は取りにくい雰囲気でしたね。育休を取りたいと言える環境ではなかったです。

那須主任：私は10年前ぐらいに1人目と2人目が生まれて、休暇を2～3日もらった程度でした。

――そういうエピソードをお聞きすると、時代は間違いなく変わったんだなと感じますね。



ドキドキの育休明け

――育休明けで出社したときの職場の雰囲気や業務量について教えてください。

大橋さん：温かく迎えていただきました。よく、目も合わせてくれないとか怖い話を耳にしますが、そのようなことは一切なく、いつも通りの雰囲気でした。

大橋さん：業務は、時短勤務ということで、出来る範囲でみなさんのサポートをしたり、日帰りできる現場での作業を担当させてもらい、業務負担が重くならないよう配慮

していただきました。



仕事中の大橋さん

――アフターフォローまで素晴らしいですね。

――大橋さんの出社前に「こういう風に迎えてあげようね」みたいな話はしていたんですか？

遠藤GL：いや、特に(笑)

渋谷課長：「あ、来たね」って感じで(笑)

大橋さん：構えられると緊張するので、ある意味では良かったかもしれません(笑)

育休を取得予定の男性社員や各職場へのメッセージ

――最後に、これから育休を取得予定の男性社員や職場に対してメッセージはありますか？

大橋さん：育休を取ったのに育児や家事をまったくやらない”**取るだけ育休**“って言葉があるんですけど、育休を取得したからには、育児や家事を奥さんとしっかり分担してほしいですね。

遠藤GL：男性社員の育休取得があたり前になりつつあるため、**快く受け入れてあげる体制や雰囲気づくりが大切**かなと思います。ただ、育休や時短勤務を予定している人は、自分の権利ばかり主張するのではなく、周りの人たちへの感謝を忘れず、自分ができる範囲でのバックアップやフォローを育休が明けてからしてくれると嬉しいですね。



渋谷課長：育休を取得するか悩んでいる人がいれば、せっかくある制度なので利用した方が良いと思います。”**家庭あっての仕事**“ですからね。「自分が抜けたら職場が回らなくなる…」と考えてしまうかもしれませんが、病欠などと一緒でなんとか回せますし、やればできます。育休社員を支えることになったら”**まずはやってみる姿勢**“が大切かなと感じました。周りへの相談の仕方やタイミングも大切ですよね。急に言われても困っちゃいますから。

那須主任：家庭に不安があると仕事にも影響が出てしまうと思うので、遠慮せずに取得してほしいと思います。「自分がいなくなったら仕事が回らなくなるんじゃないか」と思ってしまいますが、**意外と大丈夫です。何とかなります。**

T-style編集部の感想

特に印象的だったのは、”**ノウハウ集や作業手順書による業務の均一化**“です。

“**誰が抜けても大丈夫な体制づくりを日頃から目指しているグループ**“だからこそ、大橋さんが長期間の育休を取得できて、職場への負担を最小限に収めることに繋がったのかなと思います。

年末のお忙しい時期にインタビューさせていただいた制御ソフトGのみなさん、大変ありがとうございました。

本記事が、これから育休を取得する男性社員や育休取得者を支える方々の参考になれば幸いです。

男性社員の長期育休取得に”**良い意味で**“注目が集まらず、誰もが長期育休を取得することがあたり前だと思える会社になることを願って…　——T-style編集部

記事作成の励みになりますので、この記事が「いいね！」と思った方は、記事下部にあるいいねボタンを押していただけると嬉しいです！

また、ご自身の育休にまつわるエピソードがありましたら、匿名で構いませんので本記事へのコメント欄に投稿をお願いします！