

Close-Up

竹中土木社長竹中祥悟と 竹中工務店DE & I推進部長 谷地富美子 さん対談

育休は「休む」ではなく「選択」

当社社長の竹中祥悟は、2025年12月に1カ月間の育児休業（以下、育休）を取得しました。

「働き方改革を推進する立場として、経験しなければわからないことがある」という想いのもと、社長自身が育休を取ることで、組織全体にどんなメッセージを発信したのか。竹中工務店のDE&I推進部長・谷地富美子さんが、その経験と学びについて聞きました。



育休取得で体験してみてわかったこと



[師走での取得の決断](#)



[育休取得についてのご家族との話し合い](#)



[「申し訳ない」という気持ちについて](#)



[業界全体への波及効果](#)



[育休取得を検討されている方へのメッセージ](#)



[対談を終えて](#)

育休取得で体験してみてわかったこと

組織のトップが育休を取得されるという機会は珍しく、だからこそ、従業員に対する訴求力が大きいと思いました。まずは、実際に1カ月間を過ごすなかで、もっとも予想と異なった経験があればお聞かせください。

率直に申し上げますと、育児は概ね想像どおりでした。周囲から「夜寝られなくなるよ」「ゴルフに行きにくくなるよ」といった話を散々聞かされていたので、実際に起こった事態のほとんどがその想定内でした。小学生のときにクラスメイトから2週間遅れてドラゴンクエストを始めるような感覚と言えば伝わるでしょうか。聞いている話とほぼ一致していたということですね。聞いていたとおりの苦勞があり、聞いていたとおりの感動がありました。

想定より異なったのは、むしろ仕事の方です。リモートでの勤務を通じて、日常的な会話や雰囲気がない環境下で、数値だけで判断を強いられる経営は、想像以上に難しいと感じました。



師走での取得の決断

12月という繁忙期での取得を敢えて選ばれたのはなぜですか?繁忙期を外して育休取得という選択もあったかと思いますが。

「妻と一緒に育児をスタートしたい」という思いが強かったからです。特に妻は私立小学校の担任として、出産の6週間前ギリギリまで働いていました。双方フルタイムで働いてきた夫婦にとって、初めての育休です。「同じように苦労をともにしたい」という気持ちがありました。

12月の繁忙期に1カ月の育休を取得しましたが、議長として代役を立てることのできない取締役会や、新聞社の取材対応、それに採用面接などについては、やむを得ずリモートで業務を行いました※。ただし、1カ月間は絶対に会社には来ないと決めて、その決意は守り抜きました。

※ 労働基準法上、従業員は育児休業中に業務をすることはできません



育休取得についてのご家族との話し合い

当社ではどのような期間で育休を取得するのか、お互いの今後のキャリア、復職後の働き方などをまずはご家族で話し合うことを推奨しています。お子様が生まれるまでに、奥さまのキャリアや育児・家事の役割分担についてお話し合いをされましたか？

私は専業主婦の母を見ていたので、自分もそういう人と結婚するのだろうと思っていました。しかし、結婚を決めた相手はフルタイムで働く女性でした。

私は妻が生きいきと働く姿が好きなのです。ですから、妻の意思を尊重したいと思っています。妻が仕事に復帰するかしないかについても、妻自身に決めてもらいたい。仕事に集中したいなら、そうすればいい。子育てに集中したいなら、そうすればいい。そのような方針で、日常的な会話をしています。

実際、妻も揺れています。産前・産後休業（以下、産休）に入る前には弱音を吐くこともありましたが、育休中の今は、早く復職しないと、と言ってみたりします。でも、そうした葛藤は自分たちで向き合っていくしかないと思っています。

役割分担としては、寝かしつけや沐浴、また少しでも妻が睡眠時間や自分の時間を確保できるようにと、ミルクのときは私があげたりしていました。今でも子どもの入浴は私が担当しています。



子どもを沐浴させる社長

「申し訳ない」という気持ちについて

育休取得の際に、「ご迷惑をおかけします」という言葉を意図的に使わないようにされたと聞きました。育児と仕事の両立期にある従業員は、しばしば後ろめたさを感じてしまうと聞きます。この後ろめたさが生まれる背景には何があると思われますか？

これは組織全体の認識を変えるために非常に重要なポイントだと思っています。

若手の社員たちと話をしていた際、周りに迷惑をかけるのではないかとという懸念を抱いている人が多いと感じました。これは建設業の古い体質が影響しているのかもしれませんが。

しかし、私は経営者として、従業員の皆さんが産休・育休を取得することは、会社を強くする行為なのだと考えています。

企業の継続性（ゴーイングコンサーン）を考えると、何か起きたときに対応できる制度・文化・仕組みが必要です。従業員が育休を取る、介護休暇を取る、本人がけがや病気で休む可能性だってある—こうしたあらゆることが起きても対応できる会社にする責任が経営側にあります。

そのためには、採用段階から人員計画や配置まで、すべてそれを前提として考える必要があります。それは経営側の責任であって、従業員が気を遣う必要はありません。むしろ、従業員が休暇を取ることで、我々

はそれに対応する方法を絶えず考え、結果として会社のレジリエンス（回復力）と対応能力が高まっていくのです。



業界全体への波及効果

建設業界全体への影響についても、どのようにお考えですか。組織文化として定着させるためには何が必要だと思われますか？

実は、今回育休を取ったのは、妻のためだけではありません。むしろ、会社と業界のために取らなければいけないと思ったことが、私が育休取得を最終的に決断した理由です。

建設業界は非常に大きなピラミッドです。数十万社が存在し、数百万人が働いています。ゼネコンはそのピラミッドの最頂点に位置し、近年は各社とも業績は好調です。しかし、その下に続く中小企業のところに、若い人が入ってきません。業界全体が人手不足に悩んでいます。

では、どうすれば変わるのか。建設業界を、そこで働く若者にとって夢と誇りと希望のある業界にする責任は、私たちゼネコンが負っているのです。だからまずは、自分たちが変わって見せなければならない。

今回、業界紙が私の育休取得を記事にしてくれました。今の若い人たちは業界紙をあまり読まないかもしれませんが、町の土木建築業社の社長さんや中小事業主は読んでいるはずです。

彼らが「あ、建設業界が変わってきている。変わろうとしている」と気づいてくれたら―「じゃあうちの会社も考えなきゃいけないな」と思ってくれたら―その動きが波及していき、業界全体が変わっていくのです。

若者に選ばれるいい業界になってほしい。これが私のもう一つの強い想いです。



育休取得を検討されている方へのメッセージ

最後に、今後育休取得を検討されている方と上長の方へメッセージをお願いします。

管理職以上の皆さんへ

育休・産休を取る従業員にとってはプラスですが、受け入れる部長やマネージャーにとっては短期的には人員調整などに苦労することになります。現場を動かしている従業員が休むのですから、当然です。

しかし、会社全体で見ればプラスの方が大きい、ということをぜひ理解していただきたい。それは会社を強くする行為です。若い人たちの育休取得を心から応援してください。

若い従業員の皆さんへ

育休取得は、会社を強くする行為です。胸を張ってください。これは当然の権利です。引け目を感じる必要はありません。いい会社にしていくのは、制度を作る側だけではなく、それを活用する皆さんでもあります。会社はみんなで作るものなのです。制度を有効活用して、一緒にいい文化を築いていってください。

対談を終えて



（谷地さんコメント）

竹中社長のお話を聞いていて感じたのは、育休を取ることは決して「休む」のではなく、人生と仕事の両方に向き合う「選択」なんだということです。その選択が、組織全体を強くしていく。竹中グループが率先して、こうした選択を当たり前にしていく。そうすることで、業界全体が一步前に進む。本日の対談がその一步になることを願っています。