

トップに聞く!



写真左から 石川善成(竹中土木常務執行役員)、山科みづほ(前田建設工業)、竹中祥悟社長、都田真理恵(奥村組)、小宮山春菜(三井住友建設)

育休を取得して見えた建設業の未来

株式会社竹中土木 取締役社長 竹中 祥悟

石川 土地改良建設協会では、今年度より広報委員にゼネコンで活躍する女性技術者4名を新たに迎えました。建設業を志す方々に、「魅力ある職場である」ということを少しでも感じていただきたいとの思いから、4名による対談企画や、工事現場で活躍する技術者に光を当てた記事などを展開しています。

そうした取り組みの一環として、今回、竹中土木株式会社の取締役社長にインタビューをお願いしました。これは、年に1回程度、建設業界で活躍するトップの皆様にお話を伺うという、新たに立ち上げた企画のひとつです。

多くの方が抱いている建設業の「きつい」「汚い」「危険」といったイメージが、実際には変わりつつあることを発信し、業界全体のイメージ向上につなげていければと考えています。

山科 本日はお時間をいただき、本当にありがとうございます。

前田建設工業の山科です。

新企画による、初めてのインタビューになります。全員とても緊張していますが、よろしくお願いいたします。

竹中社長 何でも聞いてください、何でもお答えします。

山科 ありがとうございます。本日のインタビューの自己紹介をさせていただきます。

まず私は6歳の息子を育てるシングルマザーです。自宅近くに住んでいる両親の力を借りて仕事と育児を両立しています。

都田 奥村組の都田真理恵です。

4歳の娘がおりまして、家事や育児は夫と2人で分担しています。

小宮山 三井住友建設の小宮山です。

夫と猫1匹と暮らしています。子どもはいません。

社長 竹中と申します。2004年に慶應義塾大学経済学部経済学科を卒業後、竹中工務店に事務系の新卒総合職として入社しました。

入社後の18年間は、竹中工務店で事務系の業務

に携わってきました。1年目は大阪の新入社員寮で同期全員と寮生活を送り、その後、現場の事務担当として2年間勤務しました。続いて、東京本店の生産統括部工務グループで工務担当を2年間務め、現場の損益管理などを担当しました。

その後は、東京本店の経理部で約2年半、主に会計担当として支店決算業務に携わり、本社の財務室資金部では資金調達や運用を約2年半経験しました。さらに、本社の経営企画室に移り、単体およびグループ全体の経営計画の策定・実行を5年間担当しました。ここまでが、いわゆる「プレーヤー」としてのキャリアです。

その後、竹中工務店の役員補佐として営業を2年間担当し、さらに竹中工務店の執行役員と竹中土木の常務執行役員を兼務しながら、引き続き営業に携わりました。その翌年に竹中土木の社長に就任し、現在は就任してからおよそ4年になります。

建築会社での事務系業務が長かったこともあり、土木専門ゼネコンである竹中土木では分からないことも多く、試行錯誤を重ねながら取り組んできた、というのが正直なところです。

私生活では、5年前に結婚し、昨年11月末に第一子が生まれました。翌12月には1カ月間の育児休業を取得し、現在は育休明けとして日々業務にあたっています。 ※2026年2月上旬にインタビュー

建設とともに歩む

—原点にある現場と対話—

小宮山 早速ですが、質問を始めさせていただきます。まずは竹中社長ご自身のことから、お伺いします。

建設業界に進んだ理由についてお聞かせください。

社長 竹中グループで将来仕事をするということは、幼い頃から周囲に言われて育ちました。物心がついた頃には、「そういうものなのだ」と自然に受け止めており、特に疑問を持つことはありませんでした。

山科 将来的に社長業に携わることを意識される中で、大学の進路なども考えてこられたと思います。大学の文系に進学されましたが、建築や土木の知識はどのように身につけてこられたのでしょうか。

社長 家族からは、旅行の最中など日常のさまざまな場面で、建築や土木に関する話を聞かされていました。そうした積み重ねの中で、自然とこの分野に興味を持つようになっていったのだと思います。

小宮山 これまでで最も印象に残っている、大変

Profile



株式会社竹中土木 取締役社長

たけ なか しょう ご
竹 中 祥 悟

2004年 竹中工務店入社

2020年 竹中工務店執行役員

竹中土木常務執行役員

2021年 竹中土木取締役常務執行役員

2022年 竹中土木取締役社長

東京都出身の44歳。小学校教員の妻と0歳の息子との3人家族。

竹中工務店グループの選手として建設業スキ大会に毎年出場中。

だった経験・出来事は何でしたか。

社長 最も大変だったのは、竹中工務店の経営企画室で、グループ全体の経営計画を担当していた時期です。会計や財務の業務を中心に経験してきた事務系の立場としては、営業や技術開発など、最初はとにかく話が通じない分野が多くありました。

特に技術に関する話題では、自分自身が十分に理解できていないことが、周囲にも伝わってしまっているのが分かり、それがとても辛かったですね。最初の2～3年は模索の連続で、自信を持ってないまま仕事をしている時期が続きました。

そうした感覚は、実は今も少し残っています。技術系の社員が抱いている「想い」や「希望」、「この会社で何をしたいのか」「会社にどうなってほしいのか」といった部分を、自分は本当の意味で理解できているのだろうか、と考えることがあります。その想いをどう理解し、どう寄り添っていくかを、今もずっと模索しているところです。

小宮山 そういった経験も含めて、過去の経験の中で、今の社長を形作る糧になっていると感じる出来事を教えてください。

社長 建設現場で勤務した2年間は、今振り返ってみても、他に代えがたい経験だったと感じています。

例えば、鉄筋を組み終えたデッキの上で、どこを歩いていいのかわからず、鉄筋を踏み抜きながら歩いて番線を切って怒られ、その後、実際に番線を結び直す作業を経験させてもらったこともありました。

また、安全教育のビデオを昼休みに職人さんたちへ見せようとした際には、「昼休みというのは休憩するための時間なんだぞ」と、職長さんから厳しく叱られたこともあります。

そうした建設現場での何気ない日常を、一つ一つ体験できたことが、自分にとっては本当に大きな学びになりました。

小宮山 私も初めての現場では、所長に怒られたり、監理技術者の方に電話口で叱られることもよくありました。短い期間であっても、現場は本当に毎日学ぶことが多いですね。

辛かったことも含めて、今振り返ると自身の成長につながっていたと、社長のお話を伺いながら改めて感じました。

社長、育休を取る

都田 ここからは質問をがらりと変えて、社長ご自身の育休取得についてお話を伺っていきます。ここからのインタビューは都田に代わります。

まずは、育休取得へ踏み切られた理由をお聞かせください。

社長 会社としてここ数年、働き方改革を進めてきた経営者の立場として、育休についても「ぜひ取得してほしい」と従業員の皆さんに伝えてきました。

当社の取得状況を見ると、女性は100%取得している一方で、男性の取得率はまだ半分程度にとどまっています。働き盛りの時期にキャリアをいったん中断して育休を取ることを大変さや、そもそもの育児の大変さ、周囲への共有や決断のプロセス、育休前の業務の引き継ぎ、さらには育休中であっても業務上どうしても連絡を取らざるを得ない場面が出てくるといった現実——そうした大変さは、実際に自分が経験してみないとリアリティをもって理解できませんし、有効な施策も打てないのではないかと考えました。

都田 丸々1カ月間、取得されましたね。

社長 最初は、1～2週間程度でも良いかなという思いもありました。ただ、「社長が育休を取得した」

というメッセージを社内にきちんと伝えるには、1カ月は取らなければ意味がないと思い直しました。

そこで、「1カ月取得して、その間は絶対に会社に来ない」と決め、その前提でスケジュールをどう調整するかを考えるようにしました。

都田 育休中の、実際のご家庭での過ごし方について教えてください。

社長 新生児の育児で一番大変だったのは、やはり夜間の授乳ですね。

授乳自体は私にはできませんので、クッションを用意するなどのサポートをしたり、ミルクの際には私が担当したり、あとはげっぷをさせて寝かしつける役割を担っていました。

3時間おきに必要になるので、少しでも妻が睡眠時間や自分の時間を確保できるよう、負担を軽減することを意識していました。

都田 授乳のサポートですね。

社長 そうですね。また、最近は父親向けの育児支援も充実していて、自治体の両親学級や産婦人科で、沐浴を2回練習する機会がありました。その流れで、育休中の1カ月間は沐浴も担当しました。

最初は本当に怖かったですよ。首がふにゃふにゃで、どう扱えばいいのかわからない状態でした。それでも1カ月続けるうちに、だいが慣れてきました。

山科 育児以外にも、食事の用意や掃除などの家事もされていたと伺いました。分担を細かく決めるといよりは、一緒にできることをやる、という感じでしょうか。

社長 妻はフルタイムで働いていますので、普段から家事分担を事前に細かく決めることはしていません。洗濯や掃除など、その時にできるほうがやる、という形ですね。

できていたかどうかは……妻から見ると不満もあったかもしれませんが(笑)、一応やってはいました。



Interviewer

山科 とても気になるのですが、育休から復帰した今、沐浴の担当は無くなってしまったのでしょうか？

社長 今も、私が担当しています！

(一同) 素晴らしいです!!!!

社長 最近は夜に会食があっても二次会がないことが多く、21時ごろには帰宅できる状況です。家に帰ると、「パパ帰ってきたよ、お風呂だね」と歓迎されるのが、うれしい時間ですね。

山科 沐浴は、スキンシップとしてとても良いですね。

社長 まだ昼夜の区別もない乳児ということもあり、我が家では22～23時ごろに入れるのがルーティンになっています。毎日の楽しみになっていますね。

ただ、育休が明けてからは、夜中のミルクや寝かしつけについては妻にお願いしています。

働き方を選べる未来へ

都田 仕事面についてお伺いします。休業中の業務執行体制を教えてください。

会社から連絡が来ることなどはなかったのでしょうか。

社長 育休で1カ月間会社に出ないとはいえ、取締役会の議長や新聞社からのインタビュー対応、採用の最終面接など、どうしても私に対応しなければならない業務はいくつかありました。そうしたもののについては、すべてリモートで実施することにしました。

代表者から他の役員に完全に権限移譲して、完全に仕事から離れて休むケースもあると思いますが、私の場合はそこまではせず、「どうしても自分で対応が必要なものはリモートで行う」という、いわば一つの“逃げ道”を用意して対応しました。

テレワーク中の様子



前田建設工業株式会社

山科 みづほ [やましな みづほ]

2008年入社 18年目 土木工学科卒業。
現場でものづくりがしたいと思いゼネコンに入り、入社7年まで現場勤務。その後、再生可能エネルギー等の営業、人材開発部門を経て、現在は営業推進部で官積算を担当。



株式会社奥村組

都田 真理恵 [みやこだ まりえ]

2014年入社 13年目 農学部生産環境科学科卒業。
3、4年ほど現場勤務の後、技術提案業務を経て再度現場勤務。産休育休を経て再び内勤で現場支援、現在は営業本部で社内の営業戦略等の立案を担当。



三井住友建設株式会社

小宮山 春菜 [こみやま はるな]

2019年入社 8年目 交通システム工学科卒業。
土木設計部所属。施工管理経験を活かし、設計・施工双方の視点から業務に携わる。橋梁下部工や一般土木の設計を主に担当。

都田 家庭を持つ者としては、リモートで仕事ができる環境は大変ありがたいです。社長ご自身がリモートで業務にあたられたことは、社員の意識改革にも良い影響を与えたのではないのでしょうか。

社長 コロナ禍を経て、リモートワークを受け入れる文化や技術が大きく進みました。その結果、育休を取得する心理的なハードルは、以前より少し下がったのではないかと感じています。

働き盛りのタイミングで育休を取るというのは、それまで担当していた仕事を誰かに任せることとなりますし、キャリアも一度区切りが入ることになります。その中で、休みの取り方は人それぞれであっていいと思います。

一方で、私自身がリモートで業務を行ったことで、「休まなくてもリモートで仕事をすればいいのでは」と受け取られてしまうと、かえって逆効果になるという懸念も正直あります。ただ、いずれにしても、さまざまな選択肢があるというのが今の時代の流れです。各自が自分に合った形を選べる、そうした雰囲気をつくるのが大切なのではないかと考えています。

—家族の反応—

社長 私が育休を取るつもりだと妻に話したときは、最初は「えっ!」「どうしたの?」と、かなり驚いていました。ただ、結果的にはとても良かったと思っています。

また、私の父親（現・竹中土木会長、竹中工務店取締役）は、入社してから有給休暇すら取ったことがないのが自慢というほどの“昭和の仕事人”です。最初は、やはり戸惑いがあったようで、すぐには理解が追いつかない様子でした。それでも、いろいろと話をする中で、最後には「時代も変わったんだな」と一言、口にしていました。

山科 上の世代の方々にも知っていただけたという点でも、今回の取り組みは大きな意味があったのかもしれないですね。

社長 そうですね。

都田 奥様には、育休取得前は驚かれつつも、喜んで受け止めていただけたとのことでしたが、取得後も、今のお話を伺う限りでは、とても喜んでおられるように感じます。

社長 そうですね。喜んでもらっているのではないかなと思います。

子育ては、親だけの仕事じゃない

都田 育休を取得してのご感想を、家庭面・仕事面それぞれについて教えてください。

あわせて、取得前後で感じた変化があればお聞かせください。

社長 率直に言って、大変でした。子育てそのものが大変ですし、育休を取得すること自体も、まだまだ簡単ではないと実感しました。

同時に、その「取得の大変さ」をどうすれば軽減できるのかが、とても重要だと改めて感じました。

仕事の面では、育休明けの1月に新年の挨拶回りで同業他社の皆さまとお会いした際、育休取得のプレスリリースが記事になっていたこともあり、多くの方がすでにご存じで、話題に上りました。ひとしきり盛り上がる中で出てきたのが、「孫休」（※補足1）という言葉です。孫の世話のために休暇を取る、という考え方ですね。

実は、私の妻の両親も現役で働いていますが、仕事を調整して、まさに「孫休」のような形で、子どもの世話を一緒にしてくれました。家族に支えられながら子育てができたことは、とても心強く、ありがたい経験でした。

孫休—今後の子育て

社長 これまで日本では、核家族化が進む一方で、子育ての大部分を母親が担い続ける状況が長く続いてきました。ただ最近になって、ようやく「母親だけでなく父親も子育てに関わる」という考え方が、少しずつ社会に定着してきたと感じています。

私は、子どもという存在は、もっと大きな傘の中——たとえば地域社会や、あるいは国といった共同体全体で育てていくものではないかと思っています。子どもを育てるということ自体が、それだけ大きな負担と責任を伴うものだからです。

育児休業、特に男性の育休取得が徐々に一般的になり、家族全体で子育てをする文化が広がり始めていますが、次のステップとして、「孫休」も一般的になっていったよいのではないのでしょうか。そうした流れが進めば、「子どもを産み、育てたい」と思

（補足1） 自治体や企業で「孫休暇」を導入しているところも。

(1)「孫休暇」を導入している自治体の例

※導入順。制度名はそれぞれ異なる。

宮城県(2023年1月)、福島県郡山市、三重県桑名市、岡山市

(2)「孫休暇」を導入している企業の例

※導入順。制度名はそれぞれ異なる。

第一生命保険株式会社(2006年)、江崎グリコ株式会社、九州電力株式会社、サタケ株式会社

(3)「孫休暇」取得者の声

「実際に取得してみて、子育ては親だけの問題ではないと強く実感した。社会全体で支えるという意識が高まった」
宮城県職員(取得第1号)
「孫を一人で世話してみて、育児の大変さを改めて知った。娘から『本当に助かった』と言われたことが何よりだった」
福島県郡山市職員

「遠方で暮らす娘の出産時に駆けつけることができ、三世代で過ごす時間は人生でも特別なものだった」

第一生命保険 社員

(4)孫休暇のメリット・デメリット

■メリット

1. 子育て世代(若手社員)の就業継続支援
2. シニア世代人材の活躍継続
3. 職場全体の休暇取得文化の改善
4. 地域全体で子育てを支える仕組みづくり

■デメリット、課題

1. 人員配置への影響(特に少人数組織)
2. 制度対象の限定性
3. 法定制度ではないため普及に差が出やすい

う人が、過度な負担を感じることなく子育てができる社会に、少しずつ近づいていくのではないかと感じています。

山科 前号（333号）にて女性委員4名で座談会を行った際にも、仕事と育児の両立において、おじいちゃんやおばあちゃんの存在がいかに大きいのか、という話題になりました。

ただ、「孫休」という言葉や発想には、正直ハッとさせられました。私の母はすでに70歳を超えており、現在は仕事をしていないため、そこまで考えが及びませんでした。確かに、まだ現役で働いている世代の方々にとっては、「孫休」は非常に有効な制度だと思います。

社長 賛同していただけましたか。

山科 はい。ベビーシッター制度を利用できる会社もありますが、費用対効果を考えると、なかなか一般的には浸透しづらいのが現状です。今ある選択肢の中では、やはりおじいちゃんおばあちゃんに預けるという形が一番安心感があります。

また、子どもの成長を考えても、両親以外に甘えられる存在が多い方が良いと思います。「孫休」は、ぜひ推していきたい考え方ですね。

社長 そうですね。「孫休」はこれからも推していきたいですね。

変化は、会社の外にも広がっていく

都田 社員の皆さんからの反応はいかがでしたか。

社長 正直なところ、現時点では、社員本人から直接声を聞く機会はまだあまりありません（※2026年2月2日時点）。

ただ、私が育休を取得したことについては、社内イントラネットや新聞記事でも紹介されていたこともあり、若い世代を中心に、「社長が育休を取ったことで、以前よりも育休を取得しやすくなったのではないか」といった声を伝え聞くことはありました。今後、そうした声がさらに広がっていったらいいなと期待しています。

山科 これまで育休にあまり前向きではなかった方の中でも、「取りやすくなった」と前向きに捉えられるようになった方が、きっといらっしゃるのではないかと思います。

ぜひ、そうした声も拾っていただきたいと思います。実際に育休を取りやすい雰囲気、社内に広がっていくことを期待しています。

「社長の育休取得」を業界紙で記事化

社長 建設業界は、ゼネコンだけじゃないですよ。日本の建設業界には数十万社もの企業があり、数百万人の方が働いています。その中で、ゼネコンはほんの一握りの存在にすぎません。

私たちゼネコン自身は、この数年で少しずつ変わってきたと思います。育児休業も取得できる環境が整い、会社として取得を推奨する動きも進んでいます。しかし、建設業界全体を見れば、育休の取得という点だけをとっても、まだ十分に浸透・定着しているとは言えないのが現状です。

その結果、若い人が業界に入ってこなくなり、「10年後には職人さんがいなくなるから、ロボットに任せるしかないのでは」「外国人労働者に頼るしかないのでは」といった議論が先行してしまっています。ですが本来は、若い人たちが「建設業で働きたい」と思える業界にしていくことが大切ですし、そのために努力する責任があるのが、私たちゼネコンだと考えています。

今回、私が育休を取得したことについて、インタビューなどを通じて建設業界紙が記事にしてくれました。多くの建設会社の事業主の皆さんにも、きっと目にさせていただけたのではないかと思います。

それを読んだ方々が、「建設業って変わるのかな」「いや、もう変わり始めているんだな」と感じてくれれば、その一社が少し変わり、やがて建設業界全体が変わっていく——そんな連鎖が生まれたら嬉しいですね。簡単なことではありませんが、そうした影響を少しずつでも生み出していけたらと思っています。

仕事だけでは、見えなかった時間

都田 育休を経て、今あらためて育児に対する思いをお聞かせください。

社長 実は、育休を取ると決めるまでは、自分が「育児をする」とはあまり考えていませんでした。

子どもがある程度大きくなったら、キャッチボールをしたり、一緒に自転車に乗ったり、私自身がスキーが好きなので、一緒に滑りに行ったり——そんな未来を思い描いていた程度です。

ところが、実際に育児に参加し、育休を取って子どもと向き合う時間を持つてみると、「この時間は、育休を取らなければ気づくことすらできなかったのではないか」と感じました。子どもと触れ合うこの時間が、実はとても貴重なものだったのだと、その

とき初めて実感したのです。

母から聞いた話では、私の父も、会食から帰ってきて寝ている私の顔を見るくらいしか育児に関われなかったそうです。そう考えると、自分はとても恵まれた時間を過ごせているのだと思います。

座右の銘

少し話が飛びますが、私には座右の銘が2つあります。その一つが、山本五十六の「男の修行」です。

苦しいこともあるだろう

言い度（た）いこともあるだろう

不満なこともあるだろう

腹の立つこともあるだろう

泣き度（た）いこともあるだろう

これらをじっとこらえてゆくのが男の修行である

言い訳をしたくなかったときに、自分の弱い心を戒めるための言葉として、この言葉を大切にしてきました。今振り返ると、こうした価値観を座右の銘とするくらい、もともと私は「仕事は男性がやるもの」という考えに、どこか縛られていたのだと思います。

そんな私が実際に育児をする中で、「体を洗いましょうねー」といった、子どもに向けた柔らかい声掛けをすることに、最初は正直、少し照れくささを感じていました。ですが、実際にやってみると、やはりこうした声かけは大切なのだと、思えるようになりました。

（補足2） ～山本五十六とは～

山本五十六は、第二次世界大戦中に日本海軍を率いた軍人で、厳しい時代の中でも「人の心」と「現実を見ること」を大切にされた指導者として知られています。

単に軍事のトップだっただけでなく、

- 部下の立場で考える
- 感情に流されず、冷静に状況を判断する
- 自分にも他人にも厳しく向き合う

といった姿勢を貫いた人物でした。

「男の修行」とは、苦しいとき、不満があるときでも、安易に逃げずに自分を律する大切さを説いた言葉で、山本五十六の「責任ある立場で仕事に向き合う覚悟」を表しています。

現代に生きる私たちにとっても、

- 困難にどう向き合うか
- チームの中でどう振る舞うか
- 社会でどんな姿勢で働くか

を考えるヒントとなる人物です。

男性経営者の方々とこうした育児の話をしていると、「子育てをするとテストステロンが減って、経営者としての闘争心がなくなるから良くない」と言われたこともあります（笑）。実際、子どもができるとテストステロンは減るらしいですね。

それでも、子育ての時間は本当に「すごく幸せな時間」ですし、その時間をしっかり味わえたのは、育休を取ったからこそだと感じています。だからこそ、育休は多くの方にぜひ取得してほしいと伝えたいですね。

山科 経営者という立場になると、それだけの覚悟が求められ、そうでないと進めない局面がある、というのも事実かもしれません。

ただ、子どもが成長していく中で、自分に返ってくる反応や言葉を通じて、「子育てに関わって良かった」と思える瞬間は、きっと訪れると思います。

私自身、息子は6歳になりましたが、これまで本当に楽しい時間でした。仕事と子育ての両立に悩み、悔しさやもどかしさを感じることもありましたが、キャリアを積み上げるのは自分のペースでよいと思えるようになりました。

子どもの存在を糧に、今こうして頑張ることができています。竹中社長も、ぜひお子さんとの「今」の時間を大切にしていだければと思います。

社長 先輩ありがとうございます。そうですね。いやいやでも本当におっしゃる通り。

山科 確か、テストステロンは筋トレをすると増えるんですよね。筋トレで取り戻せます。

社長 そうなんです。同じ流れで、筋トレもした方がいいと言われました（笑）。

「申し訳ない」は、言わなくていい

都田 今後お子さんが生まれ、育休の対象となる社員の皆さんへ、男女問わずメッセージをお願いします。

社長 まず一つ目は、「せっかく育休という制度があるのだから、ぜひ使ってほしい」ということです。

家庭の状況はそれぞれ違うと思いますが、子育てに向き合う時間は、ワークライフバランスの中の「ライフ」の部分として、とても大切なものです。その価値を、ぜひ皆さんに感じてほしいと思っています。

もう一つ、ぜひお伝えしたいのは、「申し訳ない」という気持ちを持たないでほしい、ということです。

私自身、育休を取ると宣言した時や、育休明けの最初の1カ月間もそうでしたが、「ご迷惑をおかけ

しますが」という言葉を、あえて言わないように気をつけていました。

もし「迷惑をかけてすみません」と周囲に言って回っていたら、「この会社では、育休は迷惑をかけるものなのか」と思わせてしまうかもしれない。そう考えて、とにかく「ご迷惑をおかけします」とは言わないと決めていました。

もちろん、実際には周囲に負担をかけることもあります。それでも、「育休を取ります!」と明るく宣言し、皆さんに仕事を回してもらいました。男性も女性も、育休を取る際には、「迷惑をかけてしまう」と必要以上に思わないでほしいですし、「ご迷惑をおかけします」と言わなくてもいいのだと感じてほしいですね。

また、こうした考え方は、育休に限った話ではありません。自身の健康や介護など、さまざまなライフイベントに応じて、必要なときにきちんと休みが取れる文化がなければ、人は無理をしたり、最終的には組織を離れてしまいます。それは、結果的に組織そのものを弱くしてしまうと思います。

社員が積極的に休みを取ることは、会社にとってマイナスではありません。むしろ、会社の持続可能性を高め、組織を強くするものです。育休を取得することは、会社の可能性を広げる行為であり、プラスの影響を生むものだと考えています。ぜひ、必要な休暇は遠慮なく取ってほしい、ということを社員の皆さんに伝えたいですね。

もちろん、実際の現場は大変です。

今は働き盛りの30~40代が少なく、その世代が抜けると現場の負担が一気に増えることもあります。責任者が「彼が育休を取ったから、この現場の人員を補填しないとイケない」と話す場面も、今なおあります。それでも、休みを取ることは会社にとってプラスなのだ、という認識を、上層や管理職層にも持ってもらう必要があります。

今後、男性の育休取得者や取得日数が増えれば、人員配置が厳しくなる場面も出てくるでしょう。しかし、それを前提に採用計画を立て、人員配置を行うのが、会社の役割です。「必要な休暇はきちんと取ってもらおう」、そうした考え方を管理職層にも伝えながら、組織全体で取り組んでいきたいと思っています。

都田 本当にその通りだと思います。特に、今お話に出た世代の方が「孫休」を取ってくださるように



なると、会社全体としての理解も、さらに深まっていくように感じますね。

若い人が、夢と誇りを持てる建設業へ

小宮山 最後にお伺いします。

建設業の今後について、どのように変化するとお考えでしょうか。

あわせて、建設業全体へのメッセージもお願いします。

社長 私たちゼネコンが率先して発信を続け、「自分たちが業界を変えていくのだ」という強い意志を持って取り組まなければ、日本の建設業は立ち行かなくなってしまうのではないかと、という危機感を持っています。そうなる前に、若い人たちが進んで「入りたい」と思える業界にしていかなければならない——それは常に意識していることです。

私には、夢があります。

それは、竹中工務店に入社して10年目ほどの頃、最初に受けた管理職試験の論文に書いた言葉です。「建設業を、そこで働く若い人たちが、夢と希望と誇りを持って働ける業界にしたい。」

そのときに抱いた思いは、今もまったく変わっていませんし、これまでずっと私の原点であり続けています。

ゼネコンが育休を「特別なこと」ではなく、「当たり前のこと」として一般化し、それを建設業界全体へと広げていくことは、まさにその夢の実現につながる取り組みだと思っています。この業界で働く何十万社、何百万人もの方々が、特にこれからの時代を担う若い世代が、建設業で働くことに希望や誇り、そして夢を持てる——そんな業界になってほしいですし、その一助になれば、これほど嬉しいことはありません。

小宮山 竹中社長、本日は大変貴重なお話をいただきありがとうございました。