

2019年3月4日

社員の家庭を幸せに 輝く女性の活躍を加速する

「イクメン休業」



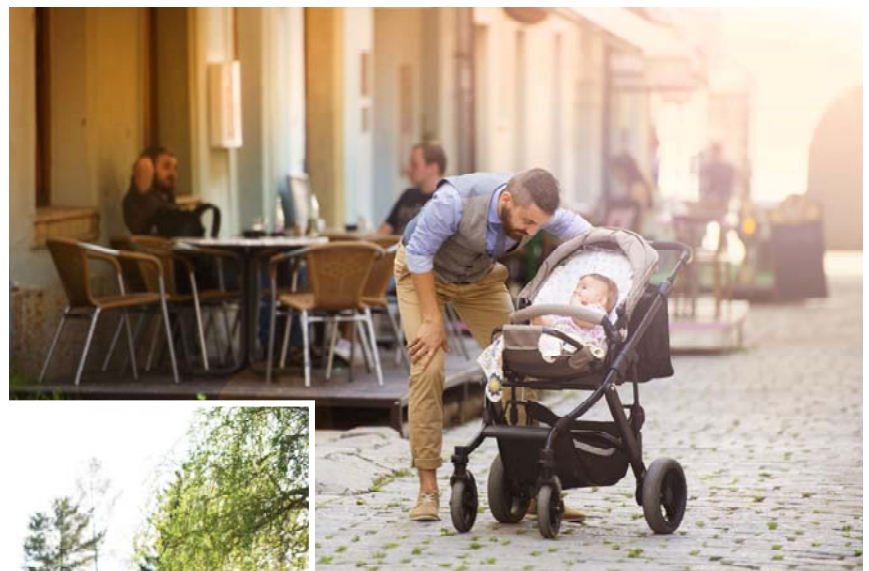
女性が輝く
先進企業
2017

DIVERSITY
MANAGEMENT
SELECTION
2017
100

NADE
BRAND
SHI
KO
2018

積水ハウス株式会社
代表取締役社長
仲井 嘉浩

ラテ・ダッド



ESG経営の リーディングカンパニーを目指す

- E 環境経営
 - ゼロエネルギー住宅で世界をけん引
 - RE100で世界に貢献
- S 社会性向上
 - **ダイバーシティを成長のドライバーに**
 - **イクメン休業**
- G ガバナンスの強化
 - イノベーション&コミュニケーション

3

「イクメン休業」概要と手続き

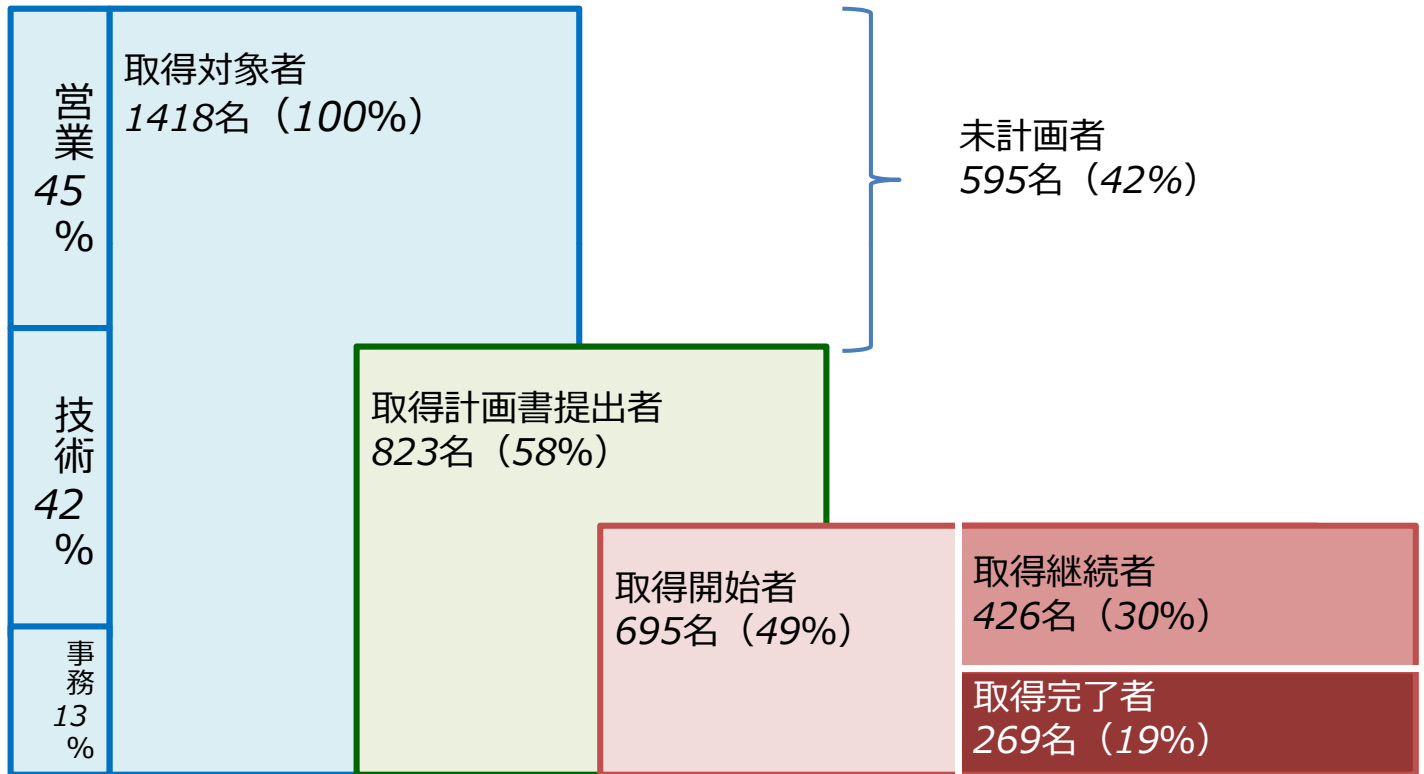
- 【運用開始日】 2018年9月1日
- 【取得対象者】 **3歳未満の子を持つ積水ハウス従業員（男女とも）**
- 【主な特徴】 **育児休業1カ月以上の完全取得を宣言**
最初の1カ月を有給とする
最大で4回に分けて取得可能
- 【手続き】
- ①「家族ミーティングシート」をもとに、取得の時期やパパ・ママの役割等を家族で話し合う。
 - ②「イクメン休業」取得計画書に取得方法（一括・分割）、取得予定日等を記入し、休業中のフォロー担当者と具体的なフォロー計画について上長と面談の上、その内容を計画書に追記。
 - ③上長、総務長、事業所長の捺印を得て、ダイバーシティ推進部に計画書を提出。
 - ④勤態システムに取得予定日を登録。
※原則として取得予定日の1カ月前を目途に手続きを実施。
※年末年始や夏季休暇のみを休業日とすることは認めない。

4

現状

2019年3月末時点。

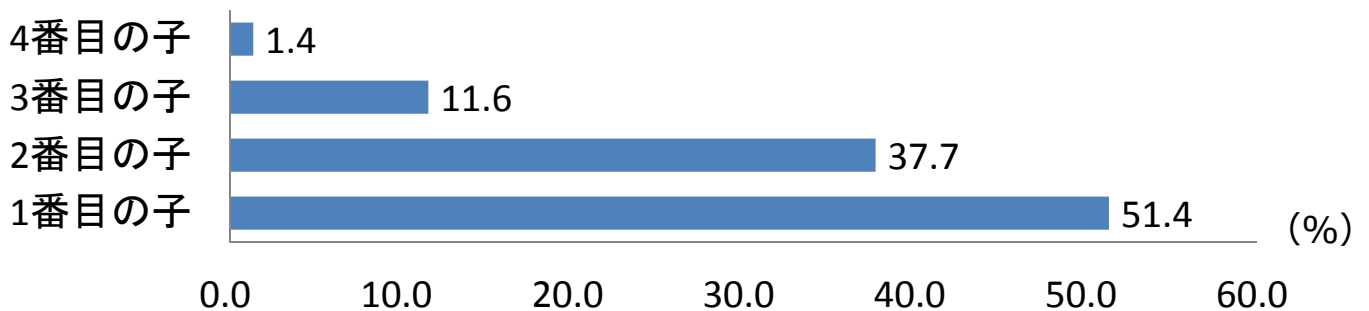
積水ハウスの男性従業員のうち、3歳未満の子を持つ従業員が対象。



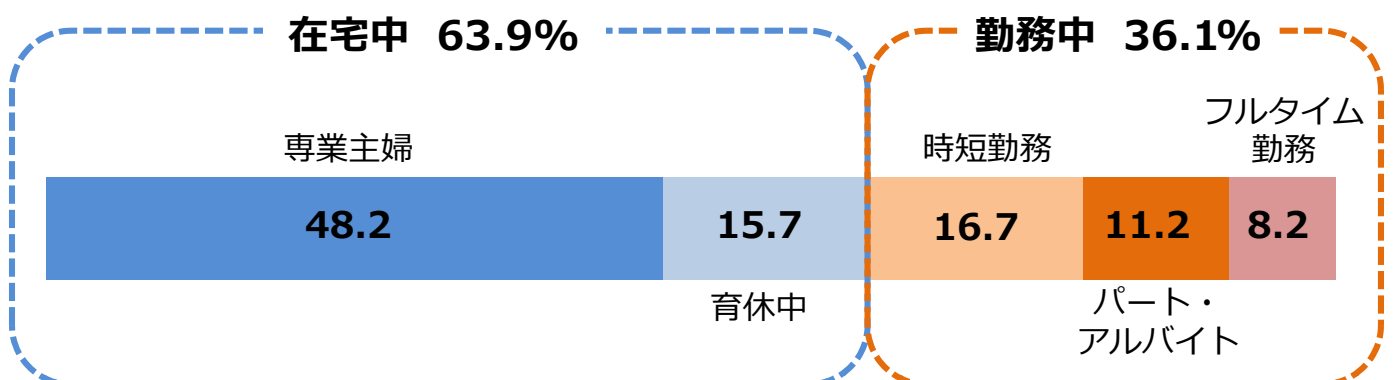
7

取得者アンケート

【今回の休業は何番目の子の分として取得したか（複数回答可）】



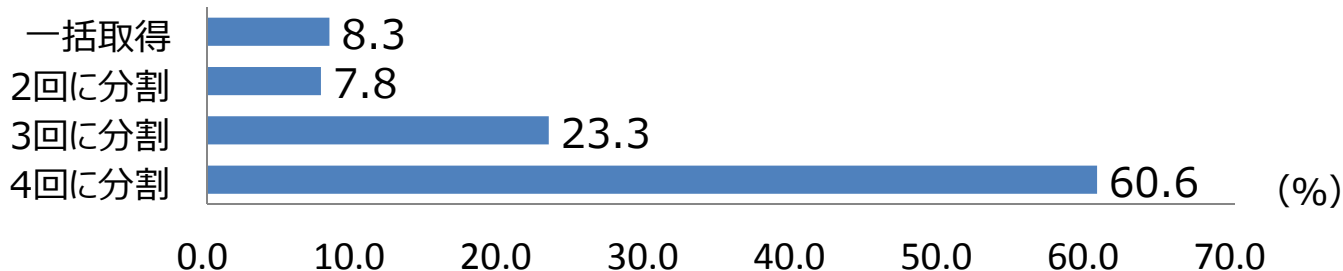
【奥様の就業状況】



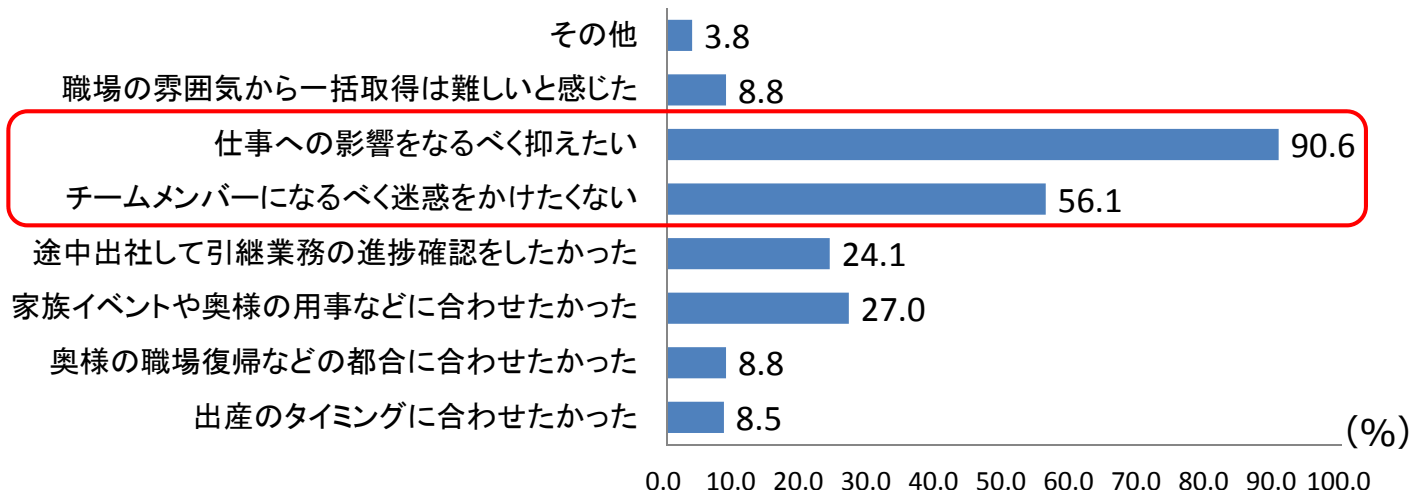
8

取得者アンケート

【イクメン休業の取得方法】



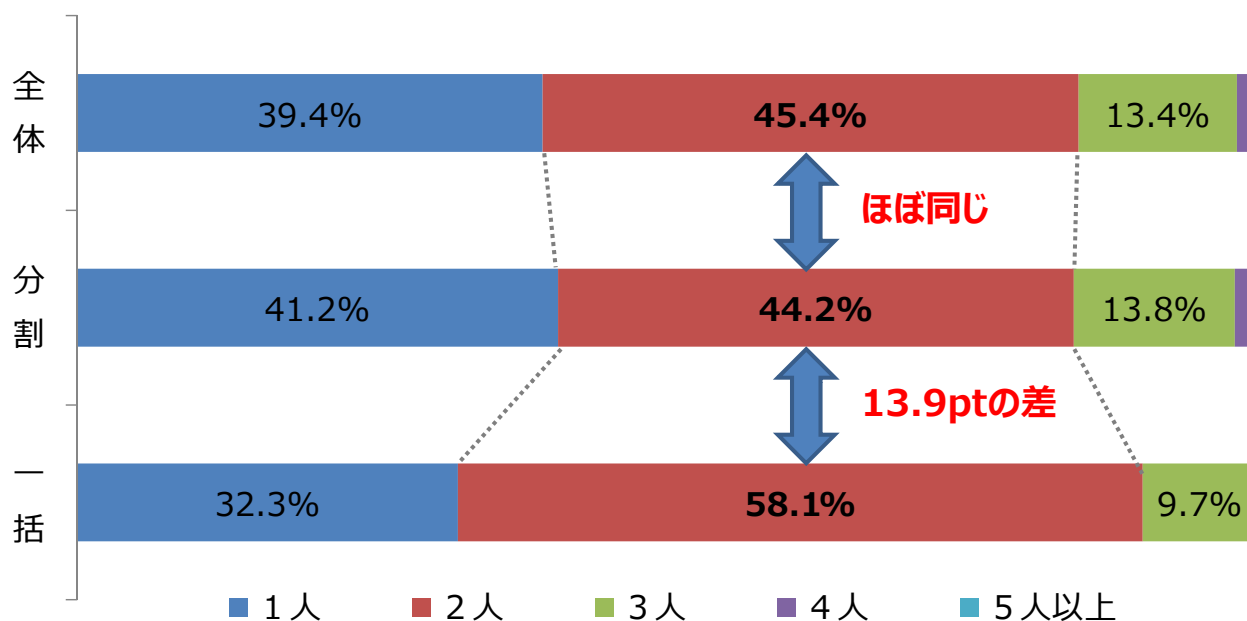
【分割取得した理由（複数回答）】



取得者アンケート

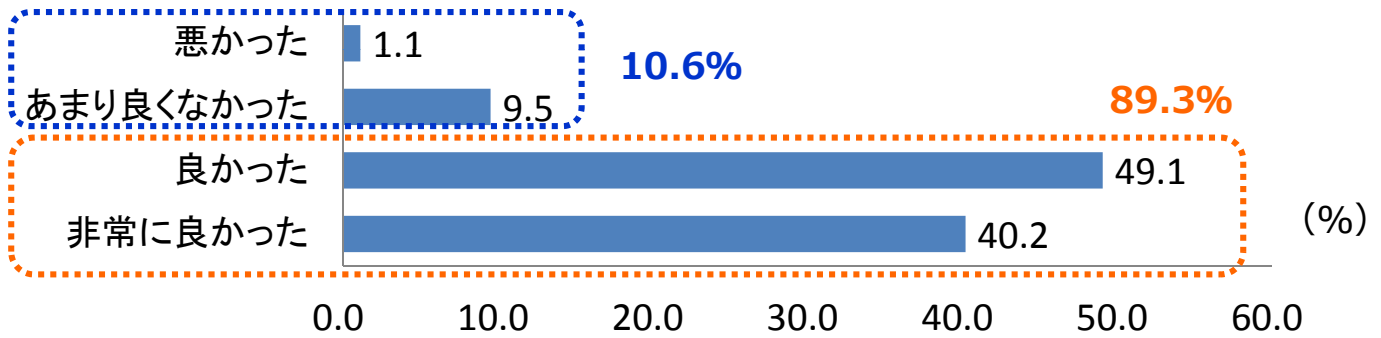
【子どもの人数と、取得スタイル（一括or分割）の相関関係】

- ・ 全体分布と分割取得者の比率はほぼ同じ
- ・ お子様が2人の場合、一括で取得するケースが多い



取得者アンケート

Q. 「イクメン休業」を取得してみて、奥様からの評価は



「良かった」「非常に良かった」理由BEST3

- 1位：育児家事から解放されて自分の時間が持てた（53.2%）
- 2位：家族の絆が深まった（52.4%）
- 3位：日頃の家事育児の苦勞を理解してもらえた（35.7%）

「悪かった」「あまり良くなかった」理由BEST3

- 1位：休業中も仕事に追われ、結局中途半端に終わった（53.2%）
- 2位：長期で休まれるより、毎日遅出・早帰りしてくれるほうがいい（42.6%）
- 3位：休業前後の残業や休日出勤が多くなり、逆に自分に負担がかかった（40.4%）

11

取得者アンケート

- 分割1回目の取得は仕事が気になりお客様や会社に電話する頻度が高かったが、2回目は事前段取りとスケジュール調整で、バタバタすることなく取得できた。
- 店長の代わりに店会議を進行でき、普段と違う立ち位置で学ぶことが多かった。
- 準備期間が不足し、復帰後、しわ寄せで休日出勤が続いた。
- 育休を経験したことで、育児、介護等制約のある働き方をしている人の状況に気配りする意識が高まった。
- 病院に二人の子供を連れていく大変さを経験。一日がかり。子連れの父親はいない。母親依存の現状を再認識。

12

「イクメン休業」の効果

- ① 上司や周囲とのコミュニケーションが深まる
- ② 男性の女性育児休業取得に対する理解が深まる

13

ビジョン

「わが家」を世界一幸せな場所にする

- 住まい手に寄り添いながら、幸せづくりのパートナーになる。
- 新しい価値として「健康」「つながり」「学び」などの無形資産の幸せを提案。
- 事業領域を住まい手の住み方と生活サービスまで拡大し、今後の事業成長につなげていく。

14