

# ふくしま女性活躍推進シンポジウム

## 男性育休が女性活躍推進にもたらす価値

令和4年9月8日(木) 14:00~15:30(開場 13:30~) 福島県男女共生センター

講演会: 「男性育休」が女性活躍推進にもたらす価値

~積水ハウスのダイバーシティ推進の取り組みから~

積水ハウス株式会社 ESG経営推進本部 執行役員 ダイバーシティ推進部長 山田実和氏

1. 会社概要: 社名 積水ハウス株式会社 本社 大阪市北区

設立 1960年8月 資本金 2,025億円

従業員 28,821人(連結)

グループ会社 積水ハウス不動産ホールディングス株式会社

積水ハウスリフォーム株式会社

(連結子会社 335社) 積和建設株式会社

積水ハウスノイエ株式会社

株式会社鴻池組他 

### <企業理念>

人間愛

相手の幸せを願いその喜びを我が喜びとする

### <事業ドメインを住に特化したビジネスの展開>

2021年度売上高 2兆5,895億円 累積建築戸数254万戸

請負型ビジネス 38.6%(9,986億円) 国際ビジネス 15.0%(3,889億円)

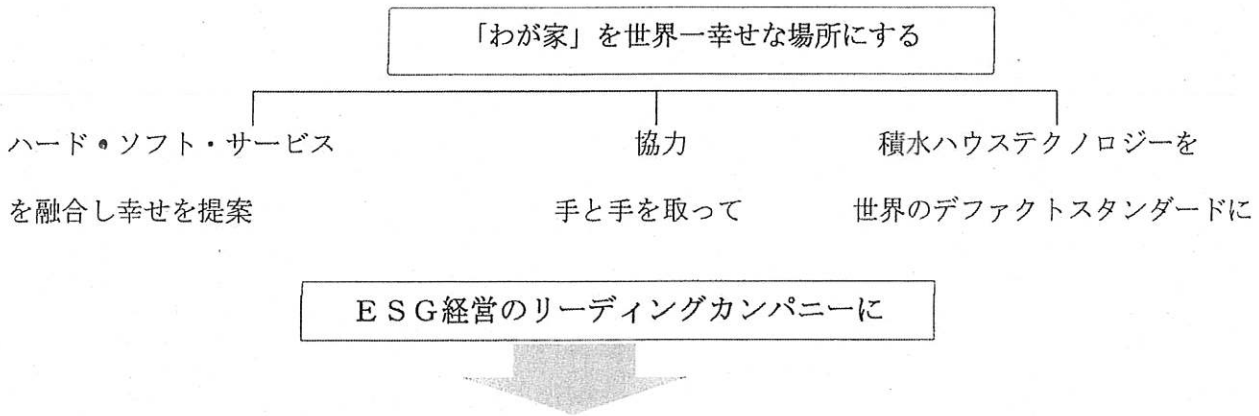
ストック型ビジネス 28.6%(7,411億円) その他事業 2.9%(759億円)

開発型ビジネス 14.9%(3,848億円)

## 2. 30年ビジョンとESG経営

|                                     |                                   |   |                  |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---|------------------|
| 第1フェーズ<br>1960年<br>安心・安全<br><br>30年 | 第2フェーズ<br>1990年<br>快適性<br><br>30年 | 第3フェーズ<br>2020年<br>人生100年時代の幸せ<br><br>30年 | 2050年<br><br>30年 |
| 「健康・つながり・学び」を軸に、<br>住宅からさまざまな価値を提供  |                                   |   |                  |

### <積水ハウスのグローバルビジョン>



2020年6月

ESG経営推進本部を新たに設置

(ダイバーシティ推進部・渉外部・IR部・環境推進部)

### <ESG経営の推進テーマ>

- ・積水ハウスグループに関わるすべての人が幸せであること
- ・事業を通じ、より良い社会づくりに先進的に取り組み、貢献し続けていること

### <ダイバーシティ推進方針と具体的取り組み>

従業員と企業がともに持続可能な実践できる環境や仕組みづくりに取り組んでいる。

### <ダイバーシティ推進方針 3つの柱>

#### 1) 女性活躍推進

- ・管理職の育成
- ・営業職・技術職のキャリアアップ
- ・上司の意識改革

#### 2) 多様な人材の活躍

- ・仕事と育児・介護・治療の両立サポート
- ・障がいのある従業員の活躍推進
- ・LGBTQの取り組み推進 etc

### 3) 多様な働き方の推進

- ・男性従業員の育児休業1ヶ月以上完全取得
- ・スマートワークの推進
- ・IT活用による非対面住宅営業の実現 etc

### 3. 男性育休取得促進の取り組み

#### 1) <日本の男性育児休業取得の現状>

##### 男性育児休業取得率の推移

2018年5月 社長出張で、スウェーデン・ストックホルムの街中で目にした

「若い男性一人が、ベビーカーで子連れ、カフェでコーヒーを飲む」

2018年7月に「男性社員1ヶ月以上の育児休業完全取得」を宣言した。

2018年度 6.16% 2日 2019年度 7.48% 2020年度 12.65% 2021年度 13.97% 2022年度 30%目標

#### 2) <制度の概要>

運用開始日：2018年9月1日（グループ会社は、2019年8月1日～）

取得対象者：3歳未満の子を持つ積水ハウスグループ社員

主な特徴：・育児休業1ヶ月以上の完全取得

- ・最初の1ヶ月を有給休暇（性別不問）
- ・最大で4回の分割取得が可能

#### 3) <完全取得に向けて～意識改革>

- ・フォーラムの開催（2018年10月実施。対象者本人とその上司約1,900名参加）

① 社長メッセージ ②有識者の講演 ③取得事例の共有

- ・各種研修、委員会で意義の浸透

研修：職責者から新入社員まで

委員会・会議体：役員会～各種委員会まで

#### 【従来のマインド】 マイナス思考

- ・有休取得も難しいのに育休など取れる訳がない
- ・家のことは妻に任せればよい
- ・ただでさえ人手不足なのに休まれると困る（周囲）
- ・家事、育児のスキルが低いのにずっと家に居られても困る。余計な家事が増える（妻）

## 【新しいマインド】プラス思考

- ・父親が子どもに与える影響、役割は重要
- ・妻が仕事を持つ持たないに関わらず、家事育児をシェアすることは家族の未来像に好影響
- ・イノベーションを促進する
- ・今後のリスクヘッジ（突破的な休業、介護休業への準備）のためにもイクメン休業がもたらす職場の変化は好ましい

### 4) <完全取得に向けて ~継続的啓発>

① イントラ 男性育休サイト（従業員本人と家族とお客様、ワークライフバランス、社会へ貢献）

② 仕事と育児の両立いきいきフォーラム

2015年から定例開催 統一テーマは両立・キャリアアップ

3歳までの子を持つ男女社員とその上司は必須参加

③ 社内誌（イントラサイト）

制度の運用当初より、社内誌において取得者の事例を紹介、営業・設計・現場監督など、多様な職種の社員を紹介することで「自分も取れそう」と思ってもら

### 5) <完全取得に向けて ~シールの整備「家族ミーティングシート」>

- ・いつ取得したいのか・なぜ取得したいのか（目的）
- ・他企業の方や一般の方にも活用していただけるように、当社WEBサイトでも公開。
- ・これまでどんな役割分担だったか「育休中」だけでなく「育休終了後」についても、役割分担をどうしていきたいのか

### 6) <完全取得に向けて ~ツールの整備「取得計画書」>

- ・2か月前より誰へお願いするか考える（自分の職場のスタッフの誰にお願いするか？）

### 7) <完全取得に向けて ~ツールの整備「男性育休ガイドブック」>

- ・本人・上司・同僚・総務担当者が、これまでの経験を踏まえた情報を理解することで、充実した休業に生かす

### 【主な掲載内容】

- ・家族に愛されるパパ ・制度概要 ・先輩達の失敗談から学ぶ ・ママからの一言

・経験者は語る！ ・上長や職場の皆さんに向けて ・よくある質問Q&A ・参考情報

## 8) <完全取得に向けて ~システム支援>

### 【男性育休システムと勤態システムの連携】

#### ① 育休申請者

・取得計画書を作成 ・上長の承認後に男性育休システムに登録

※勤態システムに取得予定日を別途登録する必要なし

※取得予定日を変更する際も、全て男性育休システムで

#### ② 管理者（上長）

・取得計画書の内容を確認・承認勤態システムに登録された休業申請を承認

#### ③ 総務責任者・担当者

・取得対象者、取得期限、取得計画書の提出の有無、

取得予定日等の情報を即座に確認することが可能

【未取得者と管理者を対象とした取得促進アラートの自動発信】

・子の2歳の誕生日を過ぎても計画書申請の場合、取得を促すアラートをPCに自動表示

（申請するまで毎月発）


## 9) <完全取得に向けて ~イベント>

【開催のきっかけ】2020年1月、スウェーデン大使館主催の「スウェーデンのパパたち写真展」の終了を

記念して行われた スウェーデン大使との対談がきっかけ。

【応募対象者】男性育休取得者であれば誰でも応募可能（応募総数：約180点）

【写真展の開催方法】

イントラネット上の専用サイトで投稿写真を閲覧可能にし、全従業員から「いいね」や「コメント」を募集。2020年から毎年開催  ・コミュニケーションの活性化 ・助け合いの風土醸成

## 10) <男性産後8週休概要>

① 運用開始日：2021年4月1日

② 取得対象者：男性育児休業の対象者かつ、産後8週の期間内に1日単位で（分割回数に関係なく）

柔軟に休業日を設定したい者（前日まで申し込みOK）

③ 主な特徴

- ・産後8週期間中における休業取得の柔軟性がアップ
- ・取得日の前日までに勤態システムで休業日を直接登録することが可能

#### 11) <なぜ産後8週休なのか？>

##### ① 産後うつの防止

- ・産後1年までに死亡した妊産婦の死因第一位は、「自死」  
(その原因の7割は産後うつでピークは産後2週目～1ヶ月)

この時期に夫が妻に寄り添い、育児家事に関わることで産後うつの発症や悪化の予防に

##### ② 父親(夫)のサポートが最も求められる時期

- ・産褥期は母体の回復を最優先すべき時期。しかも、もし産後うつ病に疾患して未治療のまま放置されると、母親自身の精神的健康に大きな影響を与えるのはもちろん、子どもの心身の発達にも大きな影響が。増え続ける児童虐待防止のためにも、抜本的対策として、産後うつの予防が重要。

【母親の産後うつの予防に】

- ・「まとまった7時間睡眠」と「朝日を浴びた散歩」
- ・妻が夫へ「夜間授乳などを替わって欲しい」とは言えない。

父親が育休を取ることで上記が可能になる。

##### ③ 育児スキルの習得はスタートが肝心

母親が最初から育児スキルが高いわけではない。特に第1子の子育ての場合、ママが不安が高い。

➡ 育児スタートを一緒にすることで「子育ての指導権」を夫婦一緒にとれる。

##### ④ 未来の家族の幸せのために・女性ライフステージ毎の愛情の配分先の変化を調査した「女性の愛情曲線」

では、産後子どもへの愛情がトップとなり、夫への愛情が下がる。

その後、大変な乳幼児期に「夫と二人で子育てした」女性は夫への愛情が回復し、「一人で子育てした」

女性は、夫への愛情が低迷したまま。このように、夫の子育てへの関わり方は将来の家族の形にも影響する。

#### 12) <取得の状況と取得率>

【取得の状況】(2022年7月末積水ハウスのみ)

- ・取得対象男性社員：2,513名(2018年9月の運用開始以来の累計)
- ・取得期限を迎えた男性社員：1,392名 ➡ 1ヶ月以上の育児休業取得者 1,392名 取得率100%

#### 13) <取得後アンケート>：総合評価・所得者本人

・2021年 (n=305) 良かった 98.4% 上司の声「取得させて良かった」92.3%

【休業取得に当たり、組織としての協力体制は】

・2021年 (n=305) 協力的だった 93.5%

【休業前と比較し、職場コミュニケーションは】

・2021年 (n=305) 取り付く付いた 51.8%

【男性育休を通じて職場の風土は変わってきたと思うか】

・2021年 (n=305) 変わってきた 71.8%

14) <男性育休の取得促進がもたらす価値>

**社会へ貢献** : 女性活躍・少子化対策・介護対策等

【ワークライフバランス】

・従業員本人・家族：幸せ・家族の絆・安心感 ・職場：仕事の見直し・助け合いの風土醸成

【社会的価値の創造】

・お客様：共感力・提案力アップ : 人材の採用・定着（学生に興味を持ってもらう）魅力的な会社

15) <男性育児休業取社員のインタビュー動画>

・一人で育児をやっていると、妻がイライラしている（妻自身も、言っている）

・休業を取って、育児に参加して妻の大変さが分かった。

・家事育児を一緒にやって覚えたことが多い。家事の協力もできる。（家事分担もできる）

・「良い会社だね」と母から言われた。

・事前にアピール（仕事へ）することにより無駄な所が見えた。

・共働きのため、妻が仕事に就くときに休暇を取り対応することが、でき良かった。

・早目に仕事の申し送りすることにより、休暇中呼ばれることはなかった。

### 1.<男性育休白書>【特別篇】

改正育児・介護休業法施行目の前！ 男性育休白書 2021 特別篇

全国の20代~60代の2,800人に「男性育休」に対する各層の意識ギャップを徹底調査

<男性の育休取得に対する賛否>【男性の育休取得に賛成か反対か】

・経営者・役員 (n=200) : 賛成する76% 賛成しない24%

経営層の約4人に1人は男性育休取得に「反対」: 世代間ギャップがあると分析している

<男性の育休取得意向と企業の対応> 【勤め先の企業は男性従業員の育休取得を促進しているか】

- ・一般層 (n=1,435) : 促進している 25.8% していない 74.2%

会社側は「促進している」つもりでも働く現場には届いていない

<男性育休の壁>

【男性の育休取得を「促進する予定がない」と回答したマネジメント層が取得促進をしない理由 (複数回答)】

促進し付いマネジメント層 (n=191)

- ・企業規模が小さい 53.4%
- ・従業員の人数が少なく、休業中の従業員の代替要員の手当ができない 30.4%

取得促進したくてもなかなかできない現状が浮かび上がる

【勤務先で自分以外の従業員が育休を取得した時の自分の気持ち (複数回答/スコアは「そう思う+ややそう思う」の合計値)】

- ・一般有識層 (n=1,435) : 職場で育休を取得できる雰囲気がない 73.7%
- ・マネジメント層 (n=400) : 職場で育休を取得できる雰囲気がない 59.8%
- ・一般有識層 (n=1,435) : 上司に育休取得の理解がない 64.3%
- ・マネジメント層 (n=400) : 上司に育休取得の理解がない 49.8%

男性従業員の育休取得を後押ししたいが、実際は難しい

- ・男性の育休制度が与える就活層への影響

就活層に聞く「入社先を選ぶ際に、男性の育休促進に注力している企業を選びたいか？」

- ・就活男性 (n=200) : 選びたい 77.5%

男性就活生の約 8 割が男性の育休促進企業を「選びたい」

- ・男性の育休制度が与える就活層への影響

男性の育休制度が充実している企業のイメージ

- ・就活層 (n=400) : 理解がある 58.3%

マネジメント層 (n=400) : 理解がある 44.5%

- ・就活層 (n=400) : 従業員の事を考えている 54.0%

マネジメント層 (n=400) : 従業員の事を考えている 43.8%

男性の育休制度は、マネジメント層が思っている以上に就活層への魅力ポイントに！



・育休取得と仕事のやりがい

男性の育休制度は、取得する男性従業員の仕事に好影響を与えると思うか？

・育休取得男性（n=51）：好影響を与えると思う 90.2%

育休取得男性の9割が、仕事への好影響を実感している

## 2.<男性育休白書>【本篇】

・男性育休の取得意向

1) 今後、育休を取得したい男性 男性（夫）に育休をとって欲しい女性

・男性全体（n=4,352）：2019年 60.5% ・女性20代（n=535）：2019年 51.6%

男性全体（n=4,372）：2021年 67.3% 女性20代（n=542）：2021年 72.4%

男性も女性も、全ての世代で取得の意向が高まっている

2) 家事・育児をすることに幸せを感じるか？

・男性20代（n=184）：2019年 81.2%

男性20代（n=192）：2020年 88.6%

多くの世代で家事・育児に実感する人が増加、特に20代男性は9割近くが実感

3) 育休取得で幸せを感じる男性と感ぜない男性の違い

育休取得後、職場復帰後に感じたポジティブな変化

・育休取得で幸せを感じる（n=937）：積極的に育児に参加するようになった 36.9%

育休取得で幸せを感じない（n=214）：積極的に育児に参加するようになった 14.4%

・育休取得で幸せを感じる（n=937）：配偶者の負担を理解できるようになった 36.9%

育休取得で幸せを感じない（n=214）：配偶者の負担を理解できるようになった 18.1%

育休取得で幸せを感じる男性は、ポジティブな変化を実感

1.（参考）育休を取得した積水ハウス男性社員の変化

・家事・育児に幸せを感じる 積水ハウス男性社員（n=151）：幸せを感じる 96.7% 感ぜない3.3%

家事・育児に幸せを感じる 全国男性（n=4,372）：幸せを感じる 81.0% 感ぜない19.0%

2.（参考）積水ハウスの2021年新入社員の意識調査

・入社決定にあたり、男性育児休業制度は影響したか？ 男性新入社員（n=230）

：影響した57.0% どちらともいえない20.9% しなかった22.2%

・入社決定にあたり、男性育児休業制度は影響したか？ 女性新入社員（n=130）

：影響した 43.1% どちらともいえない 29.2% しなかった 27.7%

・男性の育休は、取得する人の仕事に好影響を与えるか？ 男性新入社員（n=230）

：好影響を与える 97.0% 思わない 3.0%

・男性の育休は、取得する人の仕事に好影響を与えるか？ 女性新入社員（n=130）

：好影響を与える 95.4% 思わない 4.6%

令和4年10月6日

2022年9月8日ふくしま女性活躍応援会議参加事業報告書

収支決算書

収入の部

| 項目       | 決算額   | 備考                    |
|----------|-------|-----------------------|
| 自己負担額    | 3,080 | @1,540×2名（山崎捷子、遠藤はるえ） |
| 会津若松市助成金 | 3,000 | 対象経費の1/2 ※上限ひとり5,000円 |
| 合計       | 6,080 |                       |

支出の部

| 項目      | 決算額   | 備考                     |
|---------|-------|------------------------|
| 交通費（JR） | 6,080 | 会津若松駅～二本松駅往復 @3,040×2名 |
|         |       |                        |
| 合計      | 6,080 |                        |