

積水ハウスの
ダイバーシティレポート
[2019 vol.1]

2018年9月運用開始の
特別育児休業(イクメン休業)制度の
活用事例を報告します。



芳賀 翔平

積水ハウス 山形支店

2006年入社。入社以来13年間、営業として
戸建事業を担当。分譲・不動産事業の責任
者としても活躍している。

30日間の育休取得で

妻の仕事両立をフォロー

取得時期：2018年11月、18年12月～19年1月

取得日数：11日+19日、合計30日

家族：妻(グループ会社の積和不動産
に勤務)、娘(2歳6か月)

子育ても仕事も、夫婦で対等に取り組む。 その当たり前前の大切さに気がつきました。

子どもの成長に寄り添い、家族の絆も深まった

対象となる男性社員全員が1か月以上の育児休業を取得する特別育児休業(イクメン休業)制度。その導入を聞いた時、「すごいことだな」と感動したのと同時に、「1か月以上なんて無理だろう」と半信半疑の思いもありました。ただ、このことを機に、日に日に成長していく子どもの変化をそばで見守りたいとの気持ちが高まり、支店内で初めてとなるイクメン休業取得を申請。打ち合わせ中の案件もあったため、取得時期や業務分担などを上司や同僚と相談し、2回に分けて取得しました。

1回目の取得時には、今までほぼ未経験の掃除や料理にチャレンジしたものの、妻に聞かなければ何もできずの状態、妻も私も消化不良のままでした。そこで2回目の取得時には、「妻の手伝い」ではなく「自分の役割」として捉え、育児や家事のレベルアップを目指そうと決意。子どもを保育園に預けている間に掃除や洗濯などを行う、



妻が仕事から戻るまでに夕食の準備を整えておくなど、「自分がすべきこと」は何かを常に考え、積極的に取り組むよう心がけました。また、子どもと過ごす時間が長く濃密になったことで、わずかな表情の変化から子どもの感情をくみ取れるようになり、親子の絆も深まったと感じています。仕事との両立を図る妻をフォローするのは、夫である私の役割。育児も家事も、夫婦で対等に取り組むことが当たり前なのだと思います。ようになったのは、大きな経験でした。



自身の経験を生かし、お客さまへの提案力向上へ

イクメン休業の経験は、仕事の面でもいい影響を与えています。お客さまに対し、共働きファミリーが暮らしやすい間取りの提案や、キッチンの設備機器の説明など、自分が経験したからこそわかるお話ができるようになりました。男性の育児休業に関心を持たれるお客さまも多く、子育ての話題などで自然と打ち解けられるようになったと思います。また、育児休業中や職場復

帰後のメンバーへのフォローの重要性もあらためて実感。休業中は仕事の心配をせず過ごせるように、そして、復帰後は仕事と育児の両立がうまく回っていけるように、互いの状況を理解し協力し合える職場にしていかなければと考えています。

時間を効率的に使って、仕事に取り組む必要性もより強く感じるようになりました。お客さま宅での打ち合わせ時にも活用できるiPadの支給は、その点でもとても役立っています。メリハリのある働き方を意識することで、家族との時間を今まで以上に大切にしながら、仕事のパフォーマンスもさらに高めていきたいです。



仕事も子育ても、がんばるパパはカッコイイ。

積水ハウスは、子育てを応援する社会を先導する「キッズ・ファースト企業」として、「男性社員1か月以上の育児休業完全取得」を宣言。2018年9月から、特別育児休業(愛称:イクメン休業)制度の運用を開始しました。2019年3月現在、800人を超える男性社員から取得計画書が提出され、取得開始者は600人を超えています。



積水ハウス株式会社

本社 / 〒531-0076 大阪市北区大淀中1丁目1番88号 梅田スカイビル
<https://www.sekisuihouse.co.jp>

日経
ウーマニクス
プロジェクト

NIKKEI
Smart Work

〈企画・制作〉
日本経済新聞社イベント・企画ユニット

広告

