

積水ハウスの  
ダイバーシティレポート  
[2019 vol.2]

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。



大村 孝史

積水ハウス 埼玉南シャーマン支店 総務長

2003年、営業職で入社。04年に総務課に配属。16年から埼玉南支店にて総務長を務め、18年4月に現支店へ異動。総務長として活躍を続けている。

2人の子どもを連れ  
地域活動にも積極的に参加  
取得時期：2018年11月～12月  
取得日数：31日  
家族：妻、娘(6歳)、息子(1歳7カ月)

## 連続1カ月の育児休業取得が、 部下の成長と組織の活性化につながりました。

### 2カ月の準備期間で業務を見直し、周囲にサポートを依頼

「総務長だからこそ1か月まとめて取得し、皆の見本になってほしい」。それは、特別育児休業(イクメン休業)の取得申請にあたり、伊藤みどりダイバーシティ推進部長と、事業本部の伊藤勝敏総務部長から与えられた私の役割でした。本当にそんなことができるのか。悩む私の背中を押してくれたのは、直属の部下である総務課の女性社員たちでした。総務課の業務は多岐にわたるうえ、3人のうち2人は時短勤務。私が不在になることで、部下の負担が増すのではと懸念しましたが、逆に「自分たちを成長させるチャンス」と前向きに捉えてくれたのです。

育児休業(育休)取得まで2カ月の準備期間を設け、課内全員で業務の見直しを図りました。他部署に任せたいところがいい仕事、不要と思われる仕事などを精査し、各自の役割分担を再確認。それらを踏ま



支店長、総務課員との打ち合わせも行った

え、支店長や他部署トップ、本部、他支店総務課などへサポートを依頼し、どのような場面でフォローが必要か具体的に伝えました。

### 自身の経験を生かし、イクメン休業の取得を推進

職場復帰した際、一番驚いたのは課員の成長ぶりでした。各自で考えて自主的に動き、部署を越えた問題も解決できるように。数日ではなく、1か月という私の不在が、一人ひとりのやる気や責任感をさらに引き出したのでしよう。そしてこの変化は、支店全体のコミュニケーションやチームワークの向上にもつながっていると感じます。

育休中は2人の子どもを連れて公園や児童館などへ出かけ、地域のイベントや社会貢献活動にも意識的に参加。父親と子どもだけという姿は珍しく、周囲からよく声を掛けられました。その中で、男性の育休への関心の高さを実感するとともに、男性が当たり前に関わる組織や社会をつくっていかなければいけないと考えようになりました。私自身の体験や感じた課題などを積極的に発信し、イクメン休業の取得推進や支店のさらなる活性化に向け、力を注いでいきたいと思っています。



イクメン休業申請中の  
営業社員へアドバイスも



### 業務の効率化、助け合う組織風土を醸成



北脇 和仁 支店長

大村総務長のイクメン休業取得は、対象となる男性社員にも良い刺激を与えています。「会社が支援してくれる」「仕事に生かせる経験ができる」と、イクメン休業を前向きに捉えるようになり、当支店では5人がすでに取得を開始。引き継ぎや状況確認などを通してコミュニケーションが深まることで、所属課内だけでなく支店全体で助け合う体制もできてきたと感じます。総務課を筆頭に、効率的に仕事に取り組む意識も向上しました。本人にとっても、組織全体にとっても、イクメン休業をより生かせる策を考えながら、これからも支援していきたいと思っています。

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4月現在、900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850人を超えています。