

2021年10月

# 積水ハウスグループにおける 男性育児休業の取得促進の取り組みについて

積水ハウス株式会社

ESG経営推進本部 ダイバーシティ推進部

森本 泰弘



# 会社概要・企業理念

## 会社概要

(連結ベース、2021年1月末現在)

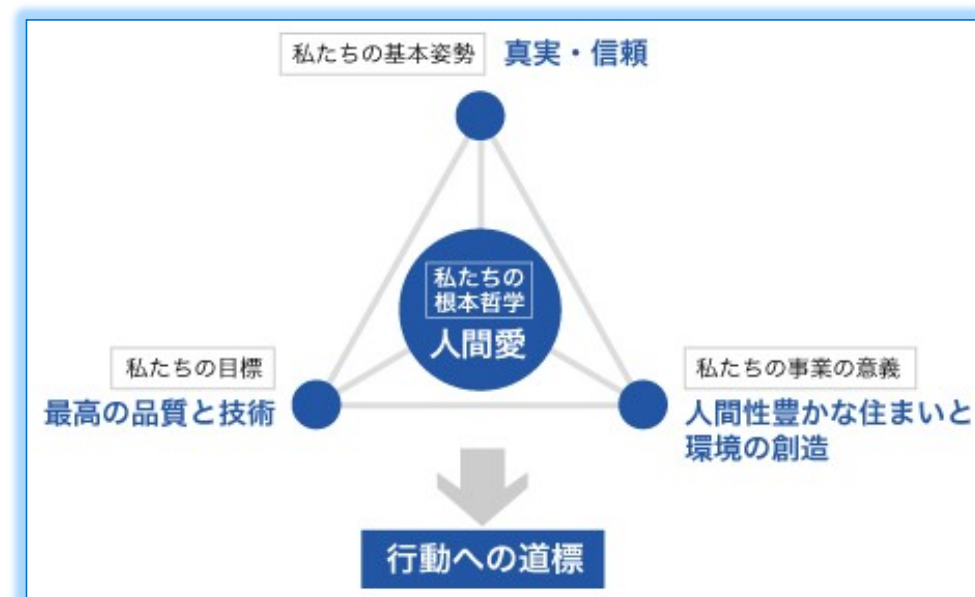
会社名	積水ハウス株式会社
本社	大阪市北区大淀中1-1-88 梅田スカイビル タワーイースト
代表者	代表取締役社長 仲井 嘉浩
設立年月日	1960年8月1日
資本金	2,025億9,120万円
従業員数	27,310名 (2021年1月31日現在)
主な事業内容	建築工事の請負及び施工 建築物の設計及び工事監理 (ほか)
累積建築戸数	2,506,598戸 (2021年1月31日現在)
売上高	2兆4,469億400万円
純利益	1,235億4,200万円

## 企業理念

### 人間愛・・・私たちの根本哲学

人間は夫々かけがえのない貴重な存在である  
と云う認識の下に、相手の幸せを願い  
その喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って  
何事も誠実に実践する事である。

(1989年制定)



# 積水ハウスグループのグローバルビジョン

**「わが家」を世界一 幸せな場所にする**



ハード・ソフト・サービスを融合し幸せを提案



積水ハウステクノロジーを世界のデファクトスタンダードに

**ESG経営のリーディングカンパニーに**

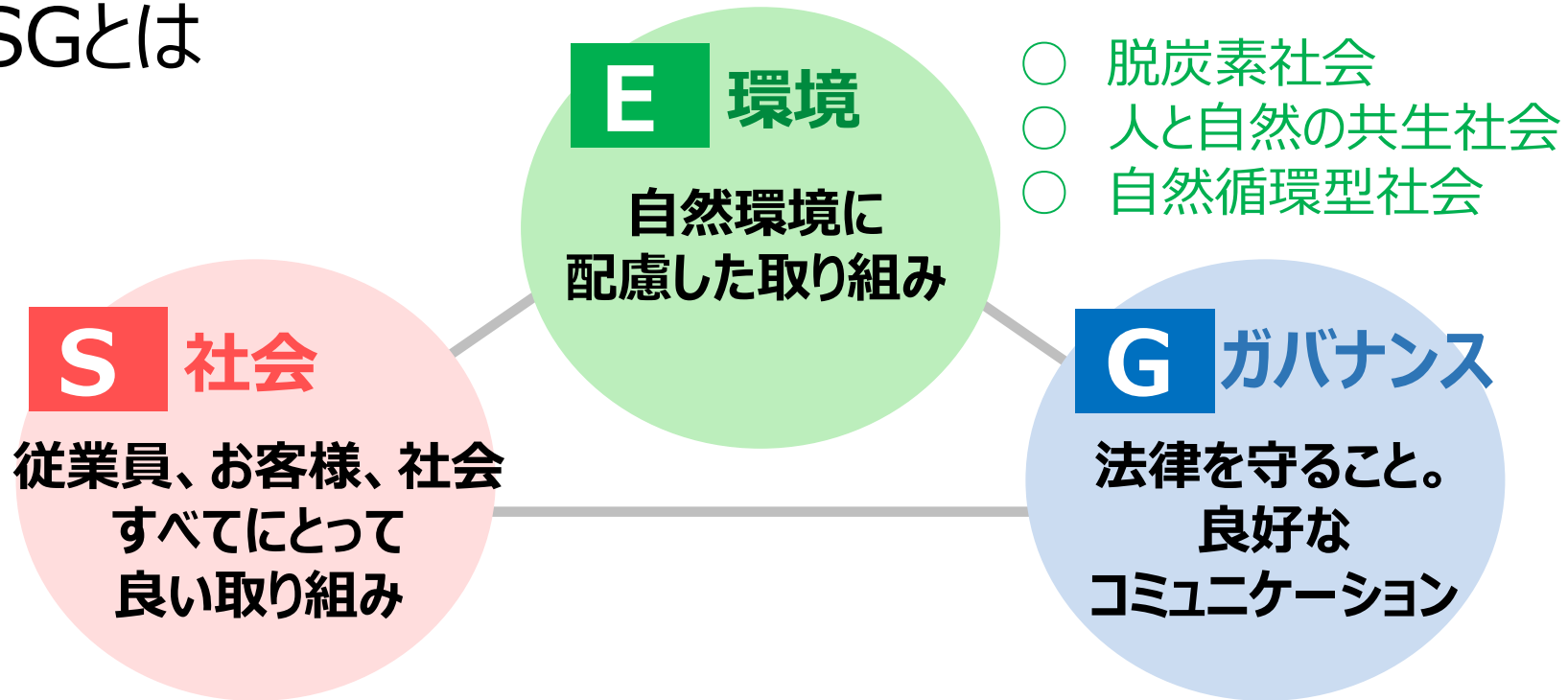


2020年6月

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経営のリーディングカンパニーに

ESGとは

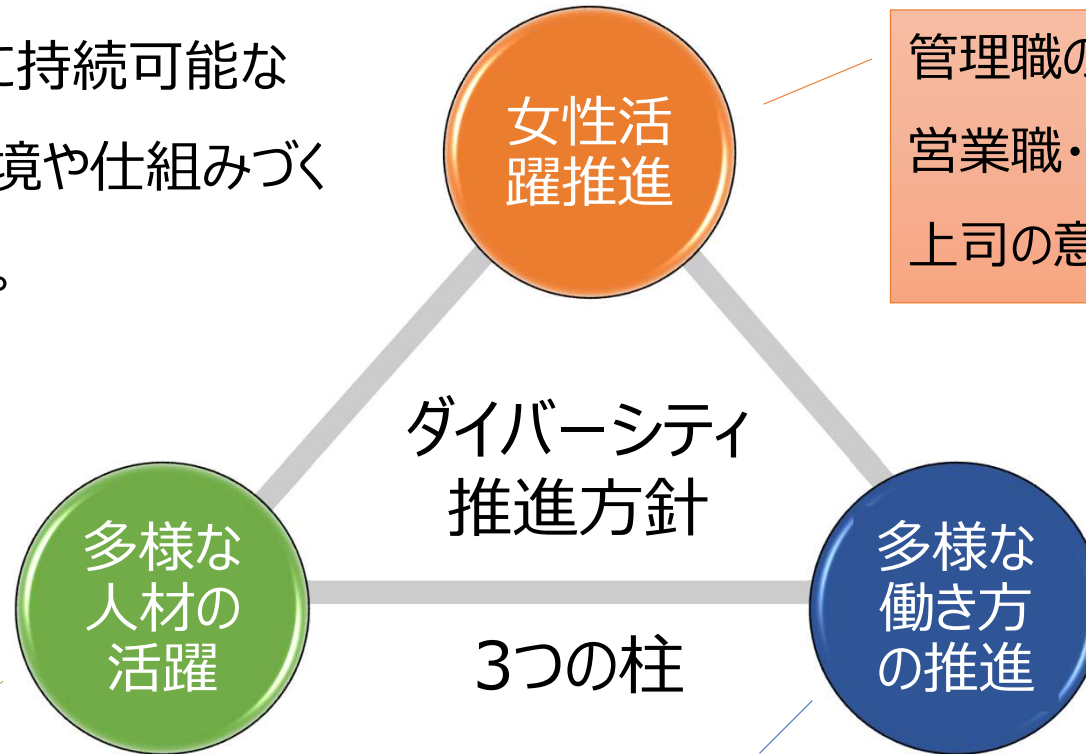


- バリューチェーンを通じた顧客満足の追求
- ダイバーシティの推進
- 働き方改革
- 人材育成
- 人権の尊重
- 社会貢献活動
- 幸せ健康経営

- コーポレートガバナンス体制の強化
- コンプライアンス推進とリスクマネジメント
- 労働安全衛生マネジメント

# 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成長を実践できる環境や仕組みづくりに取り組んでいます。



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

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

男性従業員の育児休業1カ月以上完全取得  
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



*Diversity & Inclusion*

## 多様な働き方の推進事例

### 男性育児休業の取得促進の取り組み

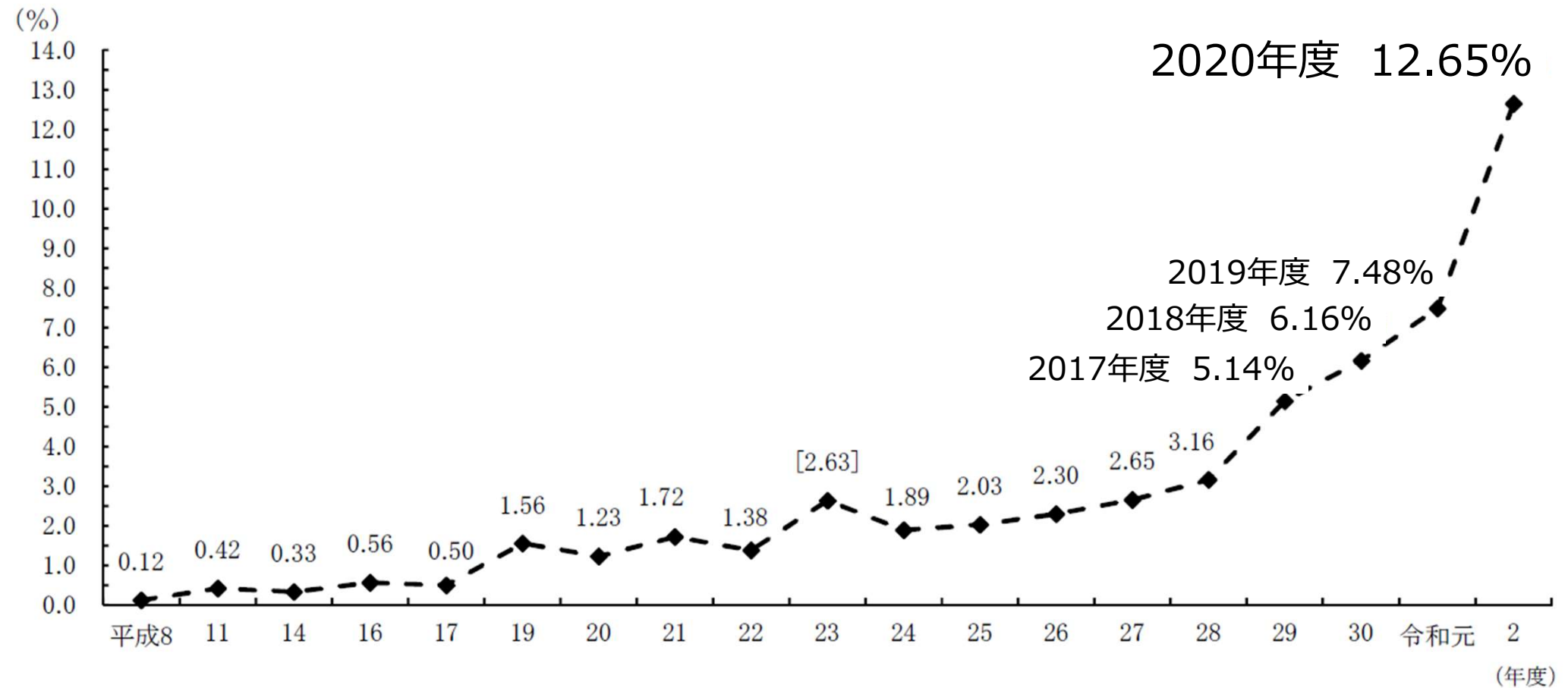


IKUMEN AWARD 2020

# 日本の男性育児休業取得の現状

2025年度目標 30%

## 【男性の育児休業取得率の推移】



## ラテ・ダッド

2018年5月 海外IR  
スウェーデン・ストックホルムの  
街中で目にした光景



2018年7月  
「男性社員1カ月以上の育児休業完全取得」  
を宣言



# 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カ月以上の完全取得
- 最初の一カ月を有給（性別不問）
- 最大で4回の分割取得が可能

# 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

- ・有休取得も難しいのに育休など取れるわけがない
- ・家の事は妻に任せておけばよい
- ・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)



新マインド

- ・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(突発的な休業、介護休業への準備)のためにも男性育休がもたらす職場の変化は好ましい

# 完全取得に向けて ～システム支援

## 育休システムと勤態システムとの連携

### ■ 休業申請者

取得計画書を作成

上長の承認後に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、全て育休システムで

### ■ 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

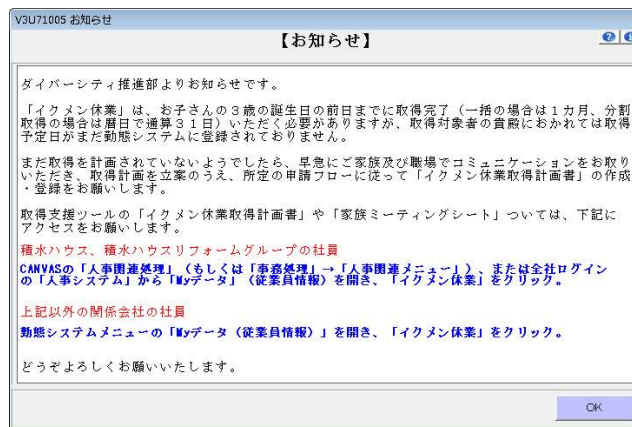
### ■ 総務責任者・担当者

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

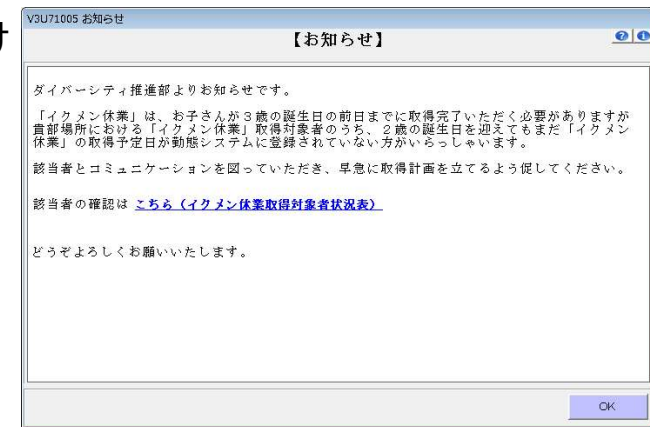
## 未取得者と管理者を対象とした取得促進アラートの自動発信

子の2歳の誕生日を過ぎても計画書未申請の場合、取得を促すアラートをPCに自動表示（申請するまで毎月初）。

取得対象者向け



総務担当者向け



# 完全取得に向けて ～継続的な啓発

## ①イントラ Portalサイト

イクメン休業サイト  
Counter: 15698 since 2019/02/02 (Ave. 190day)

■幸せなイクメン休業がもたらす価値

従業員本人 幸せ 職場 助け合いの風土醸成  
家族 ワーク・ライフ・バランス 働き方改革  
社会へ貢献 社会的価値の創造  
女性活躍・少子化対策・介護対策など  
共感力 魅力的な会社  
おお客様 提案力アップ 優秀人材の定着

■各種フロー・ガイドブック

全体の流れ 「イクメン休業」取得計画書 「イクメン産後8週休」取得申請書 「イクメン休業」取得後アンケート 取得報告書(関係会社用)

勤続通格承認(総務担当者用) 計画書代理作成(総務担当者用) 取得者状況確認(総務担当者用) 「出産休」の期間単位取得申請方法 イクメンガイドブック

What's New 過去の一覧はこちら>>

2021/05/26 NEW 「積水ハウスのイクメンたち」に積水ハウス不動産中国四国・長村さんの事例をアップしました。  
2021/05/07 NEW 「イクメン休業」の取得状況と取得率(2021年4月末時点)をアップしました。  
2021/04/30 「出産休」時間単位取得 システム申請方法のご案内  
2021/03/25 「イクメン産後8週休」の新設【第2報】システム運用開始のご案内  
2021/02/02 「イクメン産後8週休」新設に関する通知【第1報】を配信しました

TOPICS

■「積水ハウスのババ(たち)写真展」応募受付中です  
応募サイトより簡単にエントリーできますので、奮ってご応募ください。  
応募期間は5月10日(月)～6月6日(日)です。  
※写真応募の対象者はイクメン休業取得者のみですが、応募期間終了後の閲覧と「いいね」投稿は対象者以外の全従業員の参加が可能ですので、改めてご案内します。

■「イクメン産後8週休」をぜひご活用ください  
「イクメン休業」制度拡充策の一つとして、「イクメン産後8週休」の運用を2021年4月から開始しました。  
産後8週期間(出生日の翌日から56日間)内であれば、ご家庭の事情等に合わせて、1日単位で分割回数に関係なく休業を取得することができます。ぜひご活用ください。

■2020年9月17日(木)開催「イクメンフォーラム2020」の動画をアップしました。  
2020年9月17日(木)に開催しました「イクメンフォーラム2020」の動画をアップしました。  
件井社長による活動実績報告をはじめ、「イクメン白書2020」の発表、有識者とのパネルディスカッションの様子もアップしておりますので、ぜひご覧ください。  
発信部署:ダイバーシティ推進部

■「『わが家』を世界一幸せな場所にするイクメンガイドブック」をご活用ください  
「イクメン休業」の取得促進サポートツールとして、申請手続きから休業前の事前準備、先陣イクメンたちの失敗談や得られた気づきなどをまとめたガイドブックを制作しました。  
上長や職場の皆さんに向けたメッセージや総務担当者向けガイド、Q&Aなども掲載していますので、ぜひご活用ください。

■「イクメン3-2-1Action」を実行し、有意義で質の高い休業を取得できるようにしよう  
2020年6月発行の「イクメンガイドブック」P11～12に掲載しました「イクメン3-2-1Action」は、取得者自身が育児や家事にしっかりと専念できるようにするとともに、休業をサポートしていただく職場の仲間への負担を減らすための大切なアクションでもあります。  
これから取得計画を立てる方々は、ぜひこの「イクメン3-2-1Action」を実行し、有意義で質の高い休業を取得できるようにしていきましょう!

## 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

統一テーマは両立とキャリアアップ

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

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

# 完全取得に向けて ～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



発行：2020年6月。  
 頁数：本編30P + 参考情報6P  
 イン트라ネット上にアップ

主な掲載内容			
<p><b>家族に愛されるパパに</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パパ育児の秘訣</li> <li>・パパのNG態度</li> </ul>	<p><b>制度概要</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種フローの概要</li> <li>・3-2-1Action</li> <li>・家族ミーティングシート</li> </ul>	<p><b>先輩たちの失敗談から学ぼう</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事編</li> <li>・育児・家事編</li> </ul>	<p><b>ママからの一言</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感謝エピソード</li> <li>・ダメ出しエピソード</li> </ul>
<p><b>経験者は語る！</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性育休の取得は宝の山だ！！</li> </ul>	<p><b>上長や職場の皆さんに向けて</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き継ぎ、協力体制</li> </ul>	<p><b>よくある質問 Q&amp;A</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総務担当者向けガイド</li> </ul>	<p><b>参考情報</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取得パターン例</li> <li>・その他の制度紹介</li> <li>・不在時メール設定など</li> </ul>

# 完全取得に向けて ～イベント



## 【開催のきっかけと趣旨】

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。



パールエリック・ヘーグベリ氏（左）

## 【応募対象者】

休業取得者であれば誰でも応募可能  
(応募総数：179点)

## 【写真展の開催方法と開催期間】

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。  
開催期間：2020年6月8日から6月28日まで

# 家族ミーティングシート

(1枚目)

(2枚目)

**家族ミーティングシート**

まずは、パパとママがなぜ育休を取得するのか、「時期」と「目的」を考えながら、話してみましょう。

**時期**

妊娠・産前サポート → 出産 → 産後サポート → 育児休業 → 育児休業終了 → 育児休業終了後

**目的**

- 出産直後のママをサポート
- ママの出産にあわせて上の子の育児を担当
- ママの職場復帰の準備をサポート
- ママの職場復帰と入れ替わりで育児家事を担当
- パパの仕事の都合等に合わせる

いつ取得する？なぜ取得する？

わが家のありたい姿

①現状

②育児中

③育児終了以降

※その他：夫婦以外の家族、外注等

分担表に○をつけ、パパの役割について話し合しましょう。

24時間、年中無休の育児の大変さを夫婦で乗り越えれば、数年後には良い思い出に……。このシートに書き出せない、目に見えない家事・育児は沢山あります！

パパが家事をやる必要が、妻が家事をやる必要が、どちらが多いか話し合おう！

SEKISUI HOUSE

	現状			育児中			育児終了後			
	夫	妻	その他	夫	妻	その他	夫	妻	その他	
育児系	子供の食事									
	子供の着替え・身支度/補助									
	子供の片づけ									
	子供の掃除/洗濯									
	子供の片づけ									
	子供の片づけ									
	子供の片づけ									
	子供の片づけ									
	子供の片づけ									
	子供の片づけ									
その他家事系	掃除(リビング、玄関、お風呂、洗面、トイレ、キッチン)									
	ゴミ出し(回収、分別、密着)									
	洗濯(洗う、干す、たたむ、しぼる、アイロン、クリーニング店)									
	食料以外の生活用品の買い出し(食料、ネット、収納、洗剤)									
	掃除(リビング、玄関、お風呂、洗面、トイレ、キッチン)									
	ゴミ出し(回収、分別、密着)									
	洗濯(洗う、干す、たたむ、しぼる、アイロン、クリーニング店)									
	食料以外の生活用品の買い出し(食料、ネット、収納、洗剤)									
	子供の沐浴・入浴									
	子供の着替え/補助									
生活サポート系	おむつ交換									
	トイレの行き来									
	兄弟姉妹のケア									
	急病の対応									
	急病時、発熱(?)									
	子どもの病気の種類・程度									
	通院									
	育児休業の手配									
	子どもの通院・入浴									
	子どもの着替え/補助									

家族ミーティングシートで話し合ったことをきっかけに、さらに具体的なポイントを共有し、夫婦の連携を深めましょう！

いつ取得したいのか  
なぜ取得したいのか (目的)

これまでどんな役割分担だったか  
「育児中」だけでなく、「育児終了後」についても、  
役割分担をどうしていきたいのか

他企業の方や一般の方にもご活用していただけるように、  
当社WEBサイトでも公開。

ダウンロードはこちら  
<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>

# 取得計画書

（書式最終更新日：2021年4月1日）

## 「イクメン休業」（特別育児休業）取得計画書

年 月 日

### （計画にあたっての諸注意事項）

- 本取得計画書は育児休業期間が一括で1カ月もしくは分割で通算31日の場合に提出が必要です。一括で1カ月もしくは分割で通算31日超の場合は、本取得計画書に加えて「育児休業等誓」も提出してください。
- 分割で通算31日の休業を取得予定の方で、特に産後8週の期間（出生日の翌日から6週間）において、家庭の事情等に合わせた柔軟に、臨機応変に休業を取得したい場合は、本取得計画書ではなく、「イクメン産後8週休」取得申請書を提出するようにしてください。
- 制度の趣旨から、所定就業日を1日も含めず、所定休日や年末年始等のみをイクメン休業とすることはNGです。  
**取得最終日は、不測の事態のリスクヘッジとして3歳の誕生日の15日前までに設定してください。**
- 分割取得する場合、1回目取得時を計画のうえ、本計画書を提出してください（右記の通り、提出後に修正は可能）。
- 「イクメン産後8週休」を取得した上で、取得日を通算して31日に満たない場合は、本取得計画書に残日数の取得計画を記載し、上長の御印済み **取得計画日の変更については、勤続システム上ではできません。必ず本計画書から変更をお願いします。**の取得計画書を提出してください。

### （事業所長承認後の流れ） ※詳細は「イクメン休業」取得計画書 申請フロー参照

- 事業所長は、本取得計画書の内容を確認の上、右の承認印欄に押印し、取得計画書本人に本取得計画書を返却ください。
- 取得計画書は、承認印が押印された本取得計画書をSCANし、システムの「Myデータ」→「イクメン休業」の中の「スキャンデータ」に保存してください（最初の取得予定日の1カ月前まで）。
- 「イクメン産後8週休」取得後において、残日数取得のために提出する「イクメン休業」取得計画書については、SCAN登録の1カ月前実施は適用外。
- 事業所長承認後に本取得計画書に記載された内容を修正する場合は、該当する「提出日」を選択し、内容を修正、または、提出日も変更する場合は、「取得計画書修正作成」から再作成してください。いずれも事業所長に再承認を受け、その後、修正後の取得計画書をSCANし、システムに保存してください。

事業所長	技術次長	総務長	上長

上長捺印欄

取得時期・取得パターン記入

### 1. 「イクメン休業（特別育児休業）」取得者の属性（取得計画書提出時点）

本人氏名	印	年齢	歳	事業所名	社員番号	職種（いずれかを選択）	実労働	技術職	事務職	その他	役職			
子の生年月日	20	年	月	日	（口出生日/口予定日）	フルタイム 子の氏名	続柄	（例：長女、次男） / （第 子）	子の人数	人	イクメン産後8週休 取得済日数	日	ハローワーク休業 取得済日数	日
育児に関する周りのサポート状況（いずれか○、複数選択可）				自分の親・兄弟・親戚		配偶者の親・兄弟・親戚		外部サービス（ベビシッターなど）の利用		その他のサポートあり		サポートしてくれるような人はいない		

### 2. 取得パターン（分割・一括）と取得予定期間、取得の目的（主な目的は以下の一覧から該当する番号を記入。複数選択可）

- ※「イクメン休業」の取得可能期間は、「子の出産予定日もしくは出生日のどちらが早い方」から「子の3歳の誕生日の前日」までですが、取得最終日は、不測の事態のリスクヘッジとして3歳の誕生日の15日前までに設定してください。
- 分割（最大4分割まで）
- |     |    |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |    |
|-----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|----|
| 1回目 | 20 | 年 | 月 | 日 | ～ | 20 | 年 | 月 | 日 | 曜日 | 日 | 日終 |
| 2回目 | 20 | 年 | 月 | 日 | ～ | 20 | 年 | 月 | 日 | 曜日 | 日 | 日終 |
| 3回目 | 20 | 年 | 月 | 日 | ～ | 20 | 年 | 月 | 日 | 曜日 | 日 | 日終 |
| 4回目 | 20 | 年 | 月 | 日 | ～ | 20 | 年 | 月 | 日 | 曜日 | 日 | 日終 |
- 分割取得の場合、休業期間が通算で31日になることが必要です。⇒ 合計 **曜日** 日
- （※）「イクメン産後8週休」（ハローワーク（休業含む））を取得済の場合は、上記の「1回目」に取得実績日数が表示されるようになりますので、通算31日になるように、2～4回目に取得予定期間と日数を記入してください。
- 一括（連続1カ月）（曜日で1カ月間（例：2月4日～2月23日、10月10日～11月9日））
- 20 年 月 日 ～ 日終
- （※）産後8週（出生日の翌日から8週間）の期間内、もしくは産後8週まで、一括で1カ月取得予定の場合は、上記に取得期間を記入のうえ、本取得計画書を提出するようにしてください（「イクメン産後8週休」取得申請書を提出するものではありません）。
- 一括（連続1カ月超）（「育児休業等誓」にあわせて提出が必要。「育児休業等誓」のダウンロード： [ダイバーシティ推進センター > 全従業員育児支援](#)）
- 20 年 月 日 ～ 20 年 月 日 日終
- （※）1カ月の休業を取得予定の場合は、「イクメン産後8週休」の利用はできません。

取得の主な目的の選択肢（複数選択）	①出産直後のままをサポート ②ママの職場復帰の準備をサポート ③ママの職場復帰と入れ替わりでパパが育児家事 ④ママの産前産後に合わせてパパが上の子の育児 ⑤ママの予定や家族イベント等に合わせた ⑥パパの仕事の都合等に合わせた ⑦ママの育児家事をシェア ⑧その他
-------------------	--

上長面談内容記入

- ・どの業務を
- ・誰に
- ・どのように

### 3. 上長面談へ記入※以下の各欄について必ず本人が記入してください

上長氏名	上長社員番号	役職
上長との面談前に記入	上長との面談後に記入	
引継業務の内容	業務のフォロー担当者	具体的なフォロー内容（フォロー担当者にどうやって業務を引き継ぐのか）

パートナー署名欄

### 4. その他、業務面や家庭面で上長に共有しておきたいことなどがあれば記入してください。

業務面	家庭面

### 5. 配偶者記入欄（必ず配偶者に記入していただき、上長に捺印をもらうようにしてください）

育児家事に関してパパに最も期待することを教えてください。	（配偶者署名欄）
それに関するパパとの共有度合い	（できた）           （できなかった）



# 産後8週期間内でのオプション新設

## 運用開始日

- 2021年4月1日

## 取得対象者

- 産後8週の期間内に1日でも育休の取得を希望し、かつ、当該期間内に家庭の事情等に合わせて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方

## 主な特徴

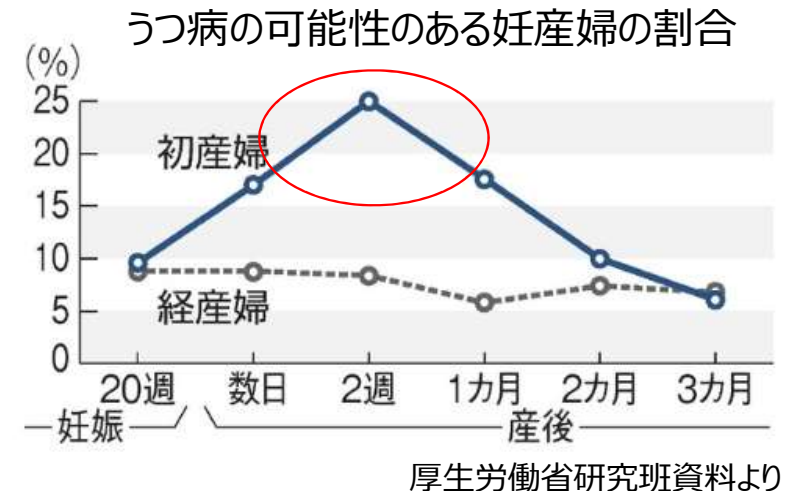
- 産後8週期間中における休業取得の柔軟性がアップ
- 取得日の前日までに勤態システムで休業日を直接登録することが可能

# なぜ産後8週？

## ①産後うつ防止

- ・産後1年までに死亡した妊産婦の死因第1位は「自死」
- ・その原因の一つは産後うつ
- ・産後うつのピークは産後2週間～1カ月

この時期にパパがママに寄り添い、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パパのサポートが最も求められる時期

産褥(じょく)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。**

ママに必要なことは「まとまった7時間睡眠」と「朝日を浴びて散歩」でも、翌日仕事があるパパに、夜中の授乳等を替わってほしいとはなかなか言えない。。。⇒パパが育休を取得することで、産後のママにとってこの2つが初めて可能になる。

# なぜ産後8週？

## ③育児スキルの習得はスタートが肝心

ママが最初から育児スキルが高いわけではない  
特に第1子の場合、ママも子育て初心者で不安だらけ



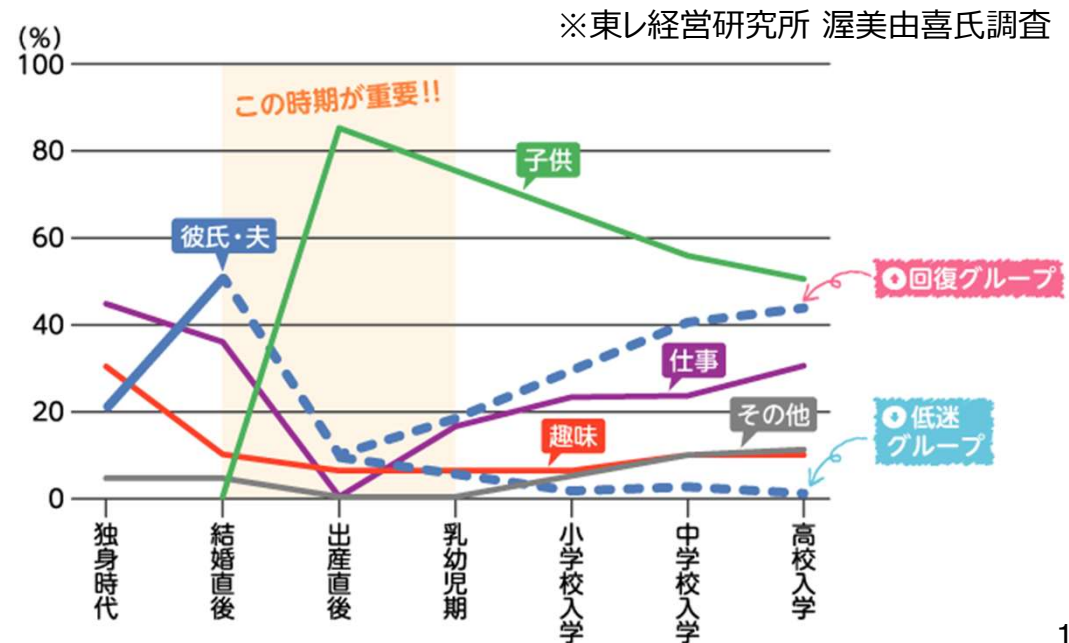
こんな時こそ、夫婦一緒に育児をスタートすることで、  
ママ主導になりがちな子育てを「夫婦」のものにすることができる

## ④未来の家族の幸せのために

女性の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、夫への愛情がぐっと下がる

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



## 取得状況と取得率（2021年8月末時点）

### 【取得の状況】（積水ハウスのみ）

取得対象男性社員 **2,231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 **1,052名**  **1か月以上の育児休業取得者 1,052名**  
 （2019年2月の本格運用開始以降）

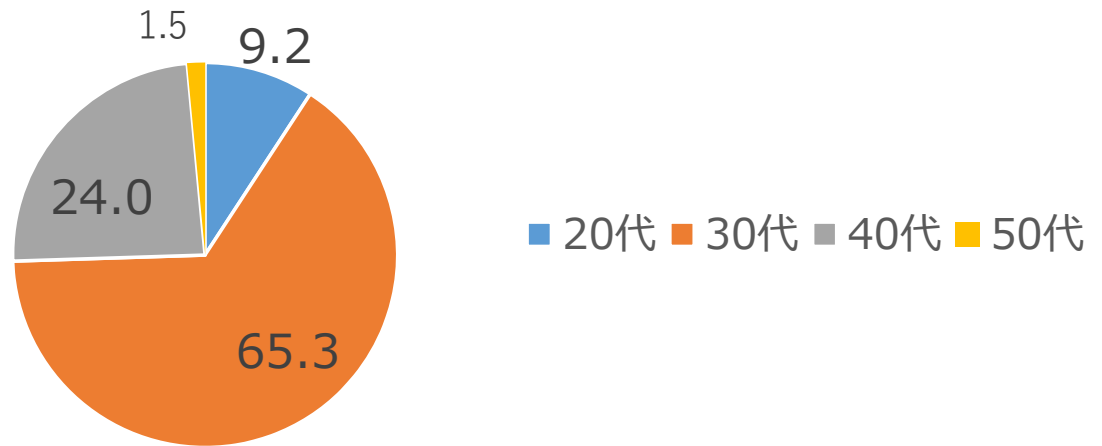
**取得率100%**

### 【取得期限を迎えた者の人数と取得率】 ※運用開始の2018年9月から2019年1月までは完全取得への準備期間

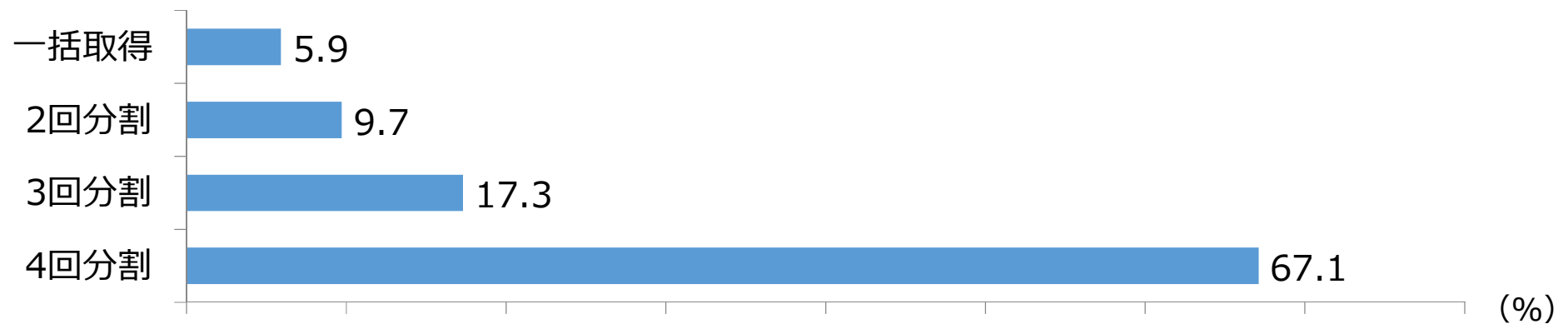
	2019/2~2020/1	2020/2~2021/1	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	合計
取得期限を迎えた者（名）	415	426	30	27	27	34	25	36	32	<b>1,052</b>
取得率(%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	<b>100</b>

# 取得完了者

【年齢構成】(n=392)



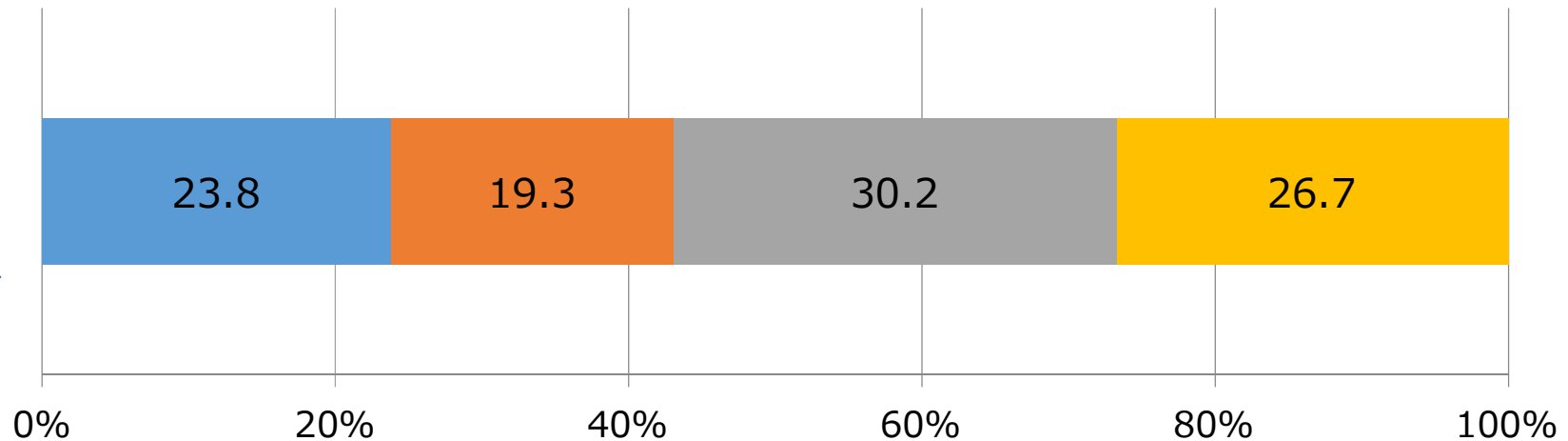
【取得パターン】(n=392)



# 出生から最初の休業日取得までの期間

(2019年8月から2021年7月に子が生まれ、取得完了済もしくは31日以上計画書提出済者 (n=374) データから作成)

■ ~2カ月 (産後8週)      ■ ~6カ月      ■ ~12カ月      ■ 1年以上



(ご参考)

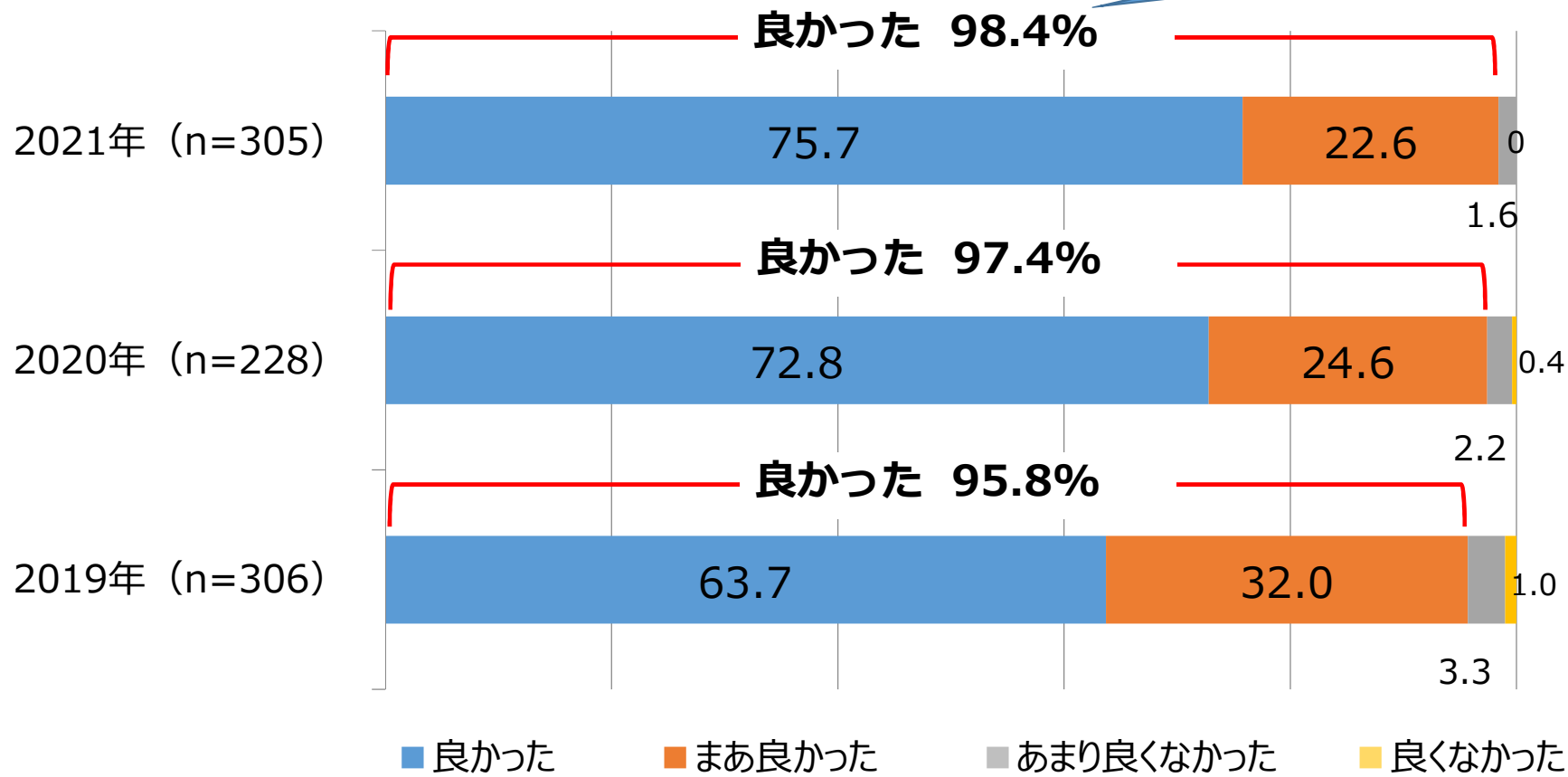
2021年4月以降出生数：113人 ※8月末現在人事登録済み分

計画書提出者34人のうち、産後8週休利用申請者：20人 ※利用率：57.1%

# 取得後アンケート

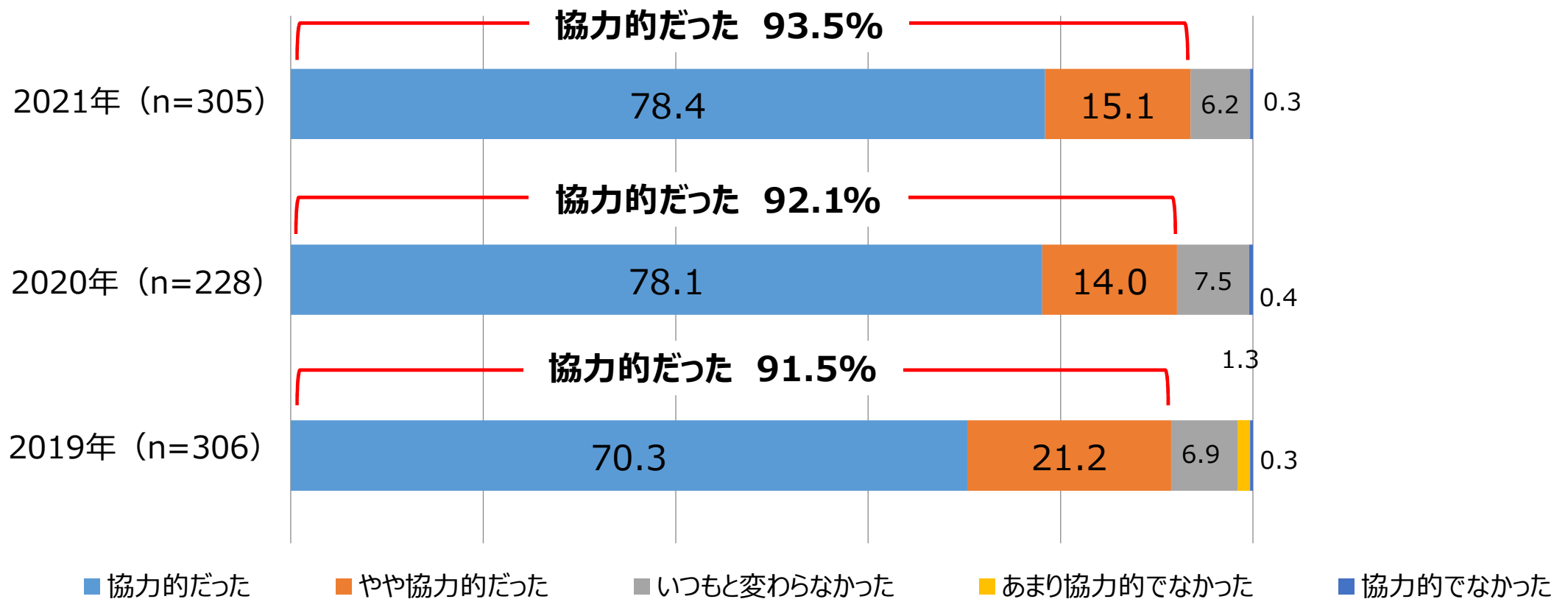
## 【総合評価】

## 【取得者本人】



# 取得後アンケート

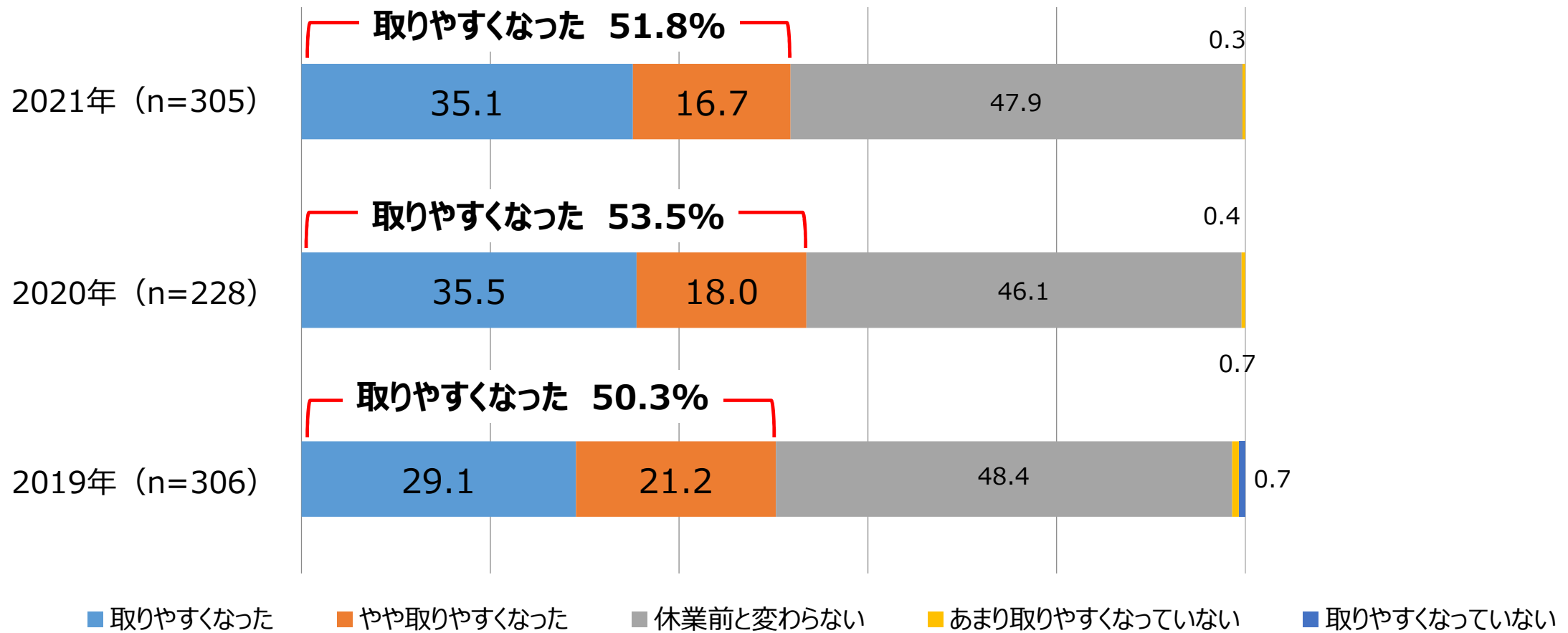
## 【休業取得にあたり、組織としての協力体制は】





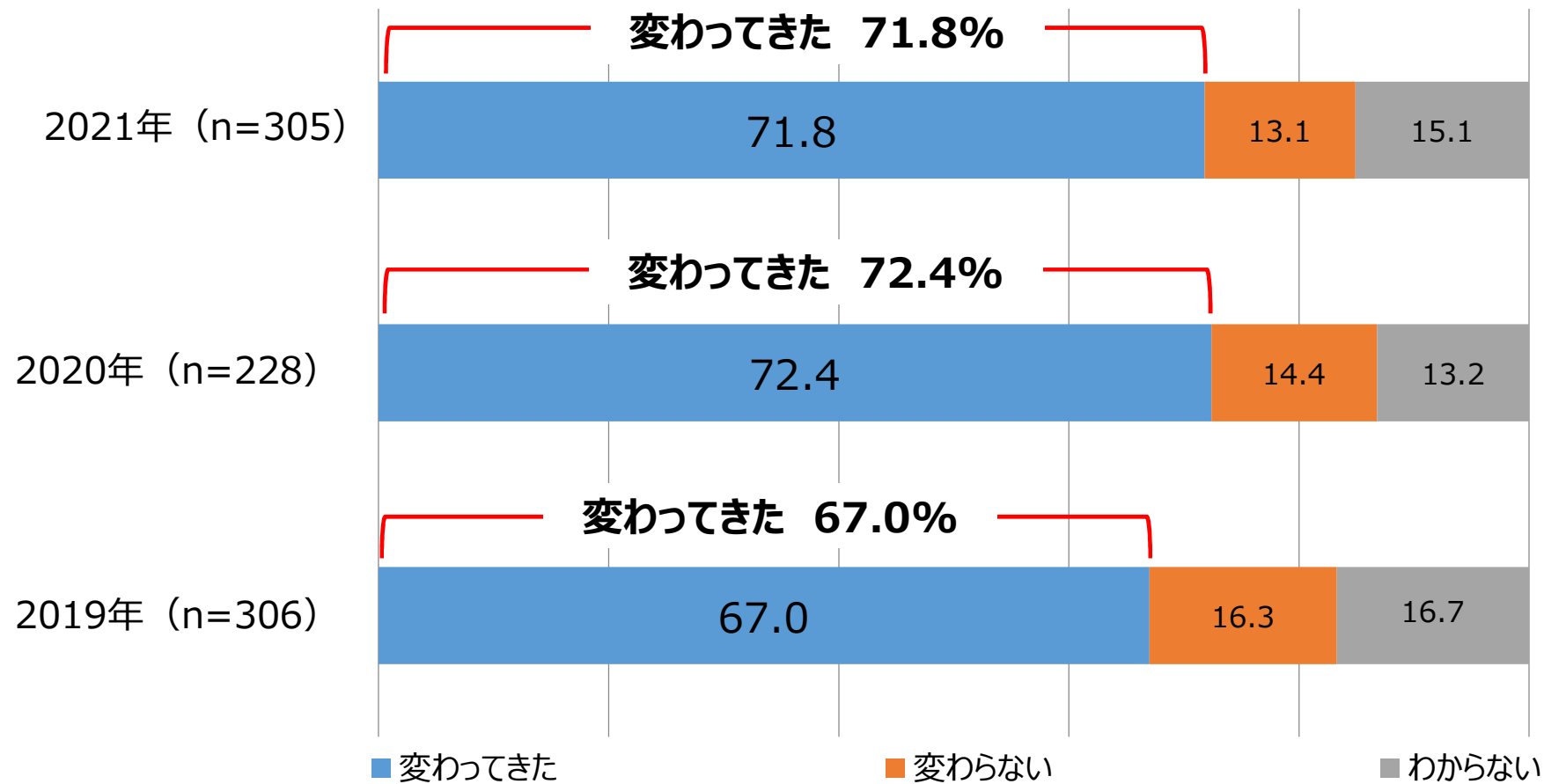
# 取得後アンケート

## 【休業前と比較し、職場でのコミュニケーションは】



# 取得後アンケート

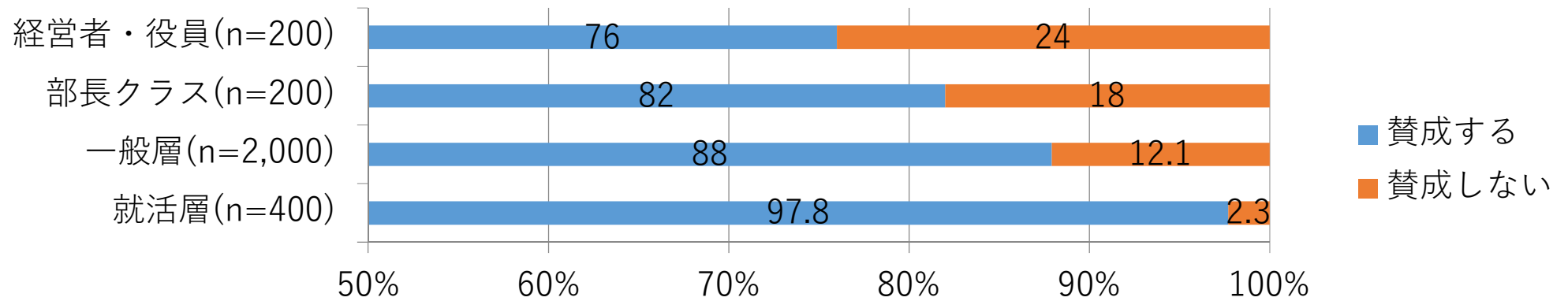
## 【男性育休を通じて職場の風土は変わってきたと思うか】



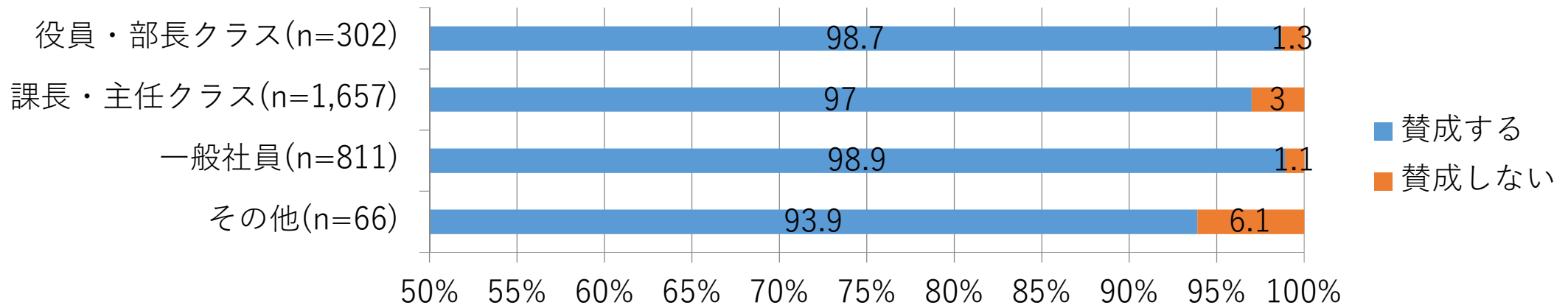
# 「男性育休白書2021」世代間ギャップ調査

## 【男性の育休取得に賛成か反対か】

### 男性育休白書2021調査



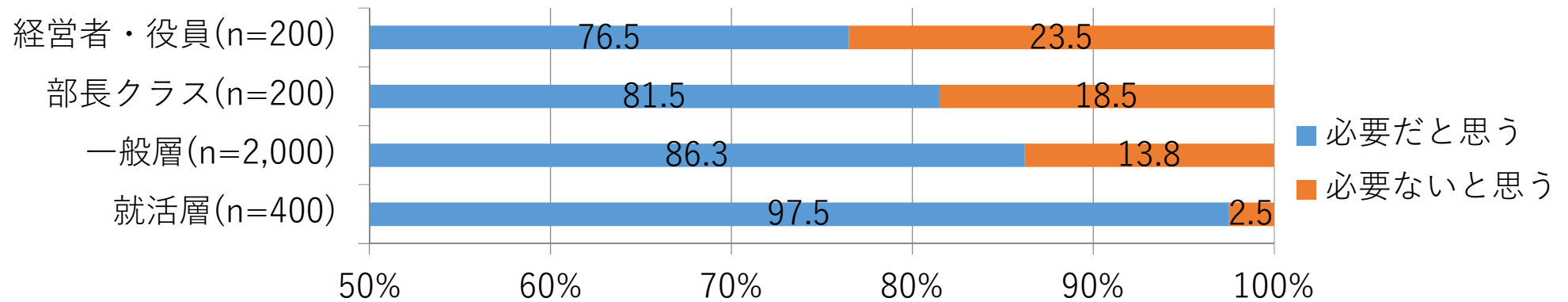
### 積水ハウス内調査



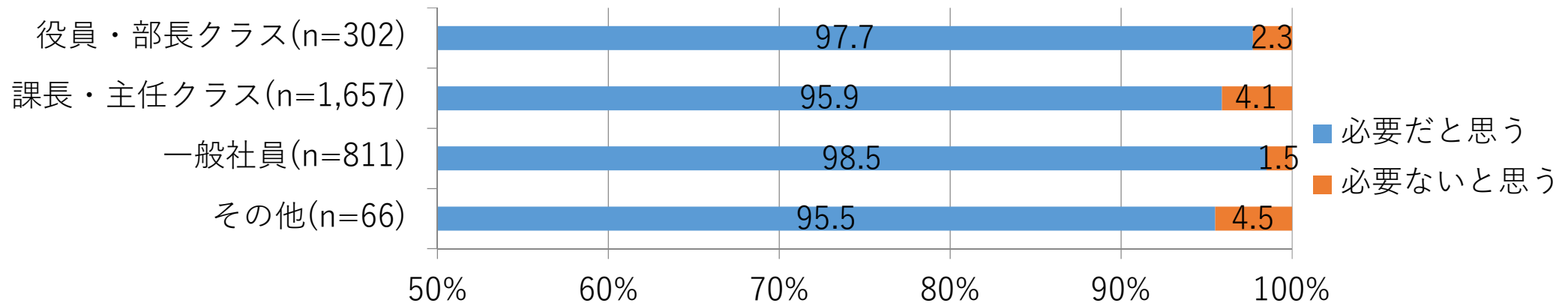
# 「男性育休白書2021」世代間ギャップ調査

## 【2022年4月から制度の周知と取得の働きかけ義務化についてどう思うか】

### 男性育休白書2021調査



### 積水ハウス内調査



# 男性育児休業取得促進がもたらす価値

幸せ



家族の絆  
安心感

ワーク・ライフ・バランス

仕事の  
見直し



助け合いの  
風土醸成

職場

従業員本人  
家族

## 社会へ貢献

女性活躍・少子化対策・介護対策など

共感力

提案力  
アップ



お客様

社会的価値の創造

人材の  
採用・定着

魅力的な  
会社



# 積水ハウスグループのビジョン



「わが家」を世界一 幸せな場所にする

