



## 働き方改革

世界一幸せな会社を目指した「わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり」

### 重要なステークホルダー

お客様、従業員、学生、求職者

### 背景

#### 「一億総活躍社会」の実現に向けて取り組みが加速

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、「罰則付き残業時間の上限規制」「同一労働同一賃金」などが2019年4月から導入されました。人口減少下での労働力確保や、企業競争力の強化、人生100年時代到来によるワーク・ライフ・バランスの見直しなどの課題解決を目指したものと

です。企業が持続的に成長するには、長時間労働の是正はもちろん、育児・介護との両立、多様な人材が心身共に健康で働きながら能力を発揮できる職場づくりなど、これまで以上にイノベーションが生まれる働き方改革が求められています。

### アプローチ



#### 目指す姿

#### お客様に幸せを提供するためには、まず従業員一人ひとりが健康で幸せであること

人生100年時代を迎え、価値観が多様化する中、今までと同じ手法で商品開発やサービスの提供を行っても、お客様満足度を高めることはできません。積水ハウスグループでは、お客様満足度を高め、幸せな住まいを提供するには、まず従業員一人ひとりが幸せでなければならないと考えています。そのためには、ワークライフマネジメントを

行い、心身共に健康でメリハリをつけて活躍できる「わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり」が必要です。従業員一人ひとりの経験を生かして「健康」「人脈」「家族」などをキーワードに、よりレベルの高い「幸せ住まい」をお客様に提案していきたいと考えています。

#### 活動方針

#### 「イノベーション&コミュニケーション」で積水ハウスグループとして持続的に成長

積水ハウスグループが持続的に成長するためのキーワードは「イノベーション&コミュニケーション」です。職場での充実したコミュニケーションによって相互理解

や協力体制がより強固となり、さまざまなイノベーションにつながっていきます。これこそが働き方改革の原動力となっています。

#### 活動が社会に及ぼす影響

これまで労働集約的であった住宅業界の働き方から脱却。ITを活用したスマートワークや健康づくり、男性

従業員の育児休業完全取得などの先進事例により、社会全体の働き方改革に貢献していきます。

# 進捗状況

## 活動報告

### 男性従業員1カ月以上の育児休業完全取得の推進

積水ハウスでは、2018年9月、3歳未満の子を持つ従業員を対象として、1カ月以上の育児休業取得を促す特別育児休業(愛称:イクメン休業)制度の運用を開始しました。最初の1カ月間を有給とし、家庭や仕事などの都合に合わせて最大4回まで分割できるようにし、対象となる男性従業員全員が取得できるよう、全社を挙げて取り組みを推進しています。

制度運用開始から5カ月経過後の2019年1月末時点(取得対象男性従業員:約1400人)において取得申請者は700人超、うち取得開始者は500人を超えました。

「イクメン休業」取得を通じ、家庭や職場におけるコミュニケーションが活性化し、助け合いの精神や時間管理意識が向上しています。さらに、育児・家事を経験することで、いわゆるワンオペ育児からの脱却が期待できます。

今後「イクメン休業」取得者の声を蓄積することで、男性の育児・家事参加が女性の活躍や働き方改革等などのように影響するのかを検証していきます。また、検証結果や成果を世の中に公表し、社会課題の解決に役立てていきたいと考えています。

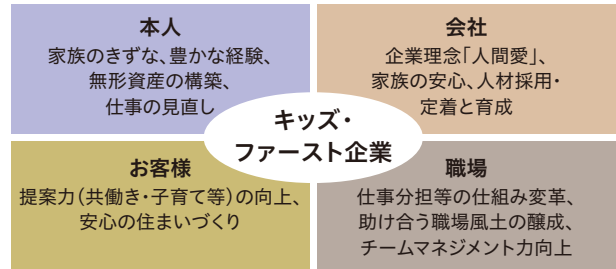
### 全従業員に向けた健康経営の推進

従業員一人ひとりが生き生きと充実した生活を送ることができるよう、健康経営の方針を定め、時間外労働の削減や有給休暇の取得率向上、健康増進に取り組んでいます。

従業員が活力をもって仕事に取り組むためには、身体の健康だけでなく「心の健康(メンタルヘルス)」も良好に保つことが重要です。全社の管理職や入社2~3年目の従業員を対象にした研修を実施し、メンタルヘルスに対する理解を深めています。

また、代表取締役4人をはじめとする社内委員のほか、有識者2人を社外委員として加えた「CSR委員会」を定期的に開催。その傘下の「社会性向上部会」において、

### 「イクメン休業」取得が生み出す価値と効果



### VOICE

周りの理解・協力のおかげで  
充実した日々を体感

東京南支店 店長  
細川 昇



「イクメン休業」を取得するまでは、店長の長期休暇取得は難しいだろうと思っていました。しかし、いざ取得してみると、職場の仲間の理解・協力のおかげで、仕事を任せた後輩が成長し、営業成績優秀店に与えられる社長表彰を獲得するなど、本当に有意義な時間を過ごすことができました。

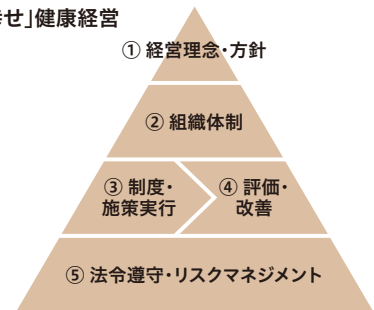
家庭においては、妻の日々の苦労や子どもの成長等も大いに実感できました。今後も家族の「幸せ」や「きずな」を深めていけるよう、公私共に充実した日々を過ごしていきたいと考えています。

取り組みテーマの一つに「健康経営」を掲げ、「運動」「分煙・禁煙」などによる健康づくりに取り組んでいます。

### 積水ハウスグループの「幸せ」健康経営

#### 健康経営の方針

企業理念の根本哲学である「人間愛」のもと、従業員の幸せに直結する心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員が主体的に健康づくりに取り組むことを目指す。



### 主要指標の実績(KPI)

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	目標
男性の育児休業取得率※ (取得者数)	%	19 (119人)	23 (162人)	70 (436人)	95 (597人)	100 (818人)	2020年度 100%
年次有給休暇取得率	%	31.7	32.8	35.0	39.7	42.2	2020年度 55%
1人当たり月平均 総労働時間	時間	168.22	171.37	170.02	168.32	170.26	2020年度 166.66時間 (2000時間/年)

※ 取得者数/出産数。2018年度は出産数(555件)を取得者数が上回ったため100とする