

積水ハウスグループの ダイバーシティ推進の取り組み

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

女性活躍推進グループ 横山 亜由美



会社概要

社名	積水ハウス株式会社	グループ会社
本社	大阪市北区	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 積水ハウス建設株式会社 積水ハウス ノイエ株式会社 株式会社鴻池組
設立	1960年8月	SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS PTY LIMITED SEKISUI HOUSE US HOLDINGS, LLC ほか
資本金	2,025億円	
従業員	29,052人 (連結)	

私たちの基本姿勢
真実・信頼



私たちの目標
最高の
品質と技術

私たちの事業の意義
人間性豊かな
住まいと環境の創造

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

梅田スカイビル



事業概要

国際ビジネス
17.8%
5,211億円



その他
2.8%
807億円
エクステリア事業
ほか

請負型ビジネス
36.8%
1兆773億円



国際事業
売上高：5,211億円
海外における戸建住宅の販売や宅地の造成開発・販売、分譲マンションや賃貸マンション等の開発

[展開エリア]
アメリカ、オーストラリア、シンガポール、イギリス、中国

戸建住宅事業
売上高：3,524億円
戸建住宅の設計、施工の請負

賃貸住宅事業
売上高：4,261億円
賃貸住宅、事業用建物等の設計、施工の請負

建築・土木事業
売上高：2,987億円
RC造による賃貸住宅および事業用建物等の建築工事および土木工事の設計、施工の請負



開発型ビジネス
15.9%
4,644億円



分譲住宅事業
売上高：2,382億円
住宅、宅地の分譲、分譲宅地上に建築する住宅の設計、施工の請負

マンション事業
売上高：908億円
マンションの分譲

都市再開発事業
売上高：1,353億円
オフィスビル、商業施設等の開発、保有不動産の管理、運営

ストック型ビジネス
26.8%
7,851億円



リフォーム事業
売上高：1,659億円
住宅等の増改築

不動産フィー事業
売上高：6,192億円
不動産の転貸借、管理、運営および仲介等



「わが家」を世界一幸せな場所にする



まずは社員とその家族が
幸せであってほしい

中期計画

人財価値と社会価値の向上により、企業価値を高めていく

人財価値の
向上

「従業員の自律」 × 「ベクトルの一致」の向上

社会価値の
向上

事業・活動を通じた社会課題の解決

人財価値の向上

従業員の自律

1. キャリア自律支援

- キャリア自律の啓発
- キャリアアップ支援制度の拡充
- SHIP制度（創発型表彰制度）の推進

2. DE&Iの推進

- 女性活躍推進
- グローバル人材の活躍推進
- 障がい者の活躍推進
- LGBTQの理解促進

3. 多様な働き方の推進

- 多様な働き方の制度拡充
- 公正な評価制度の拡充
- 心理的安全性の高い職場風土づくり

4. 幸せの基盤づくり

- 家族の幸せ支援（男性育休・介護・看病等）
- 健康づくり支援
- 幸せ度調査の継続

ベクトルの一致

- 企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成

- 戦略に応じた人員確保と適正配置

人財価値の向上

社会価値の向上

1. キッズ・ファースト

- 子どもたちへの感性アップ支援
- 子どもたちへの住育
- 従業員と会社の共同寄付制度「マッチングプログラム」（こども基金）の継続

2. グリーンファースト

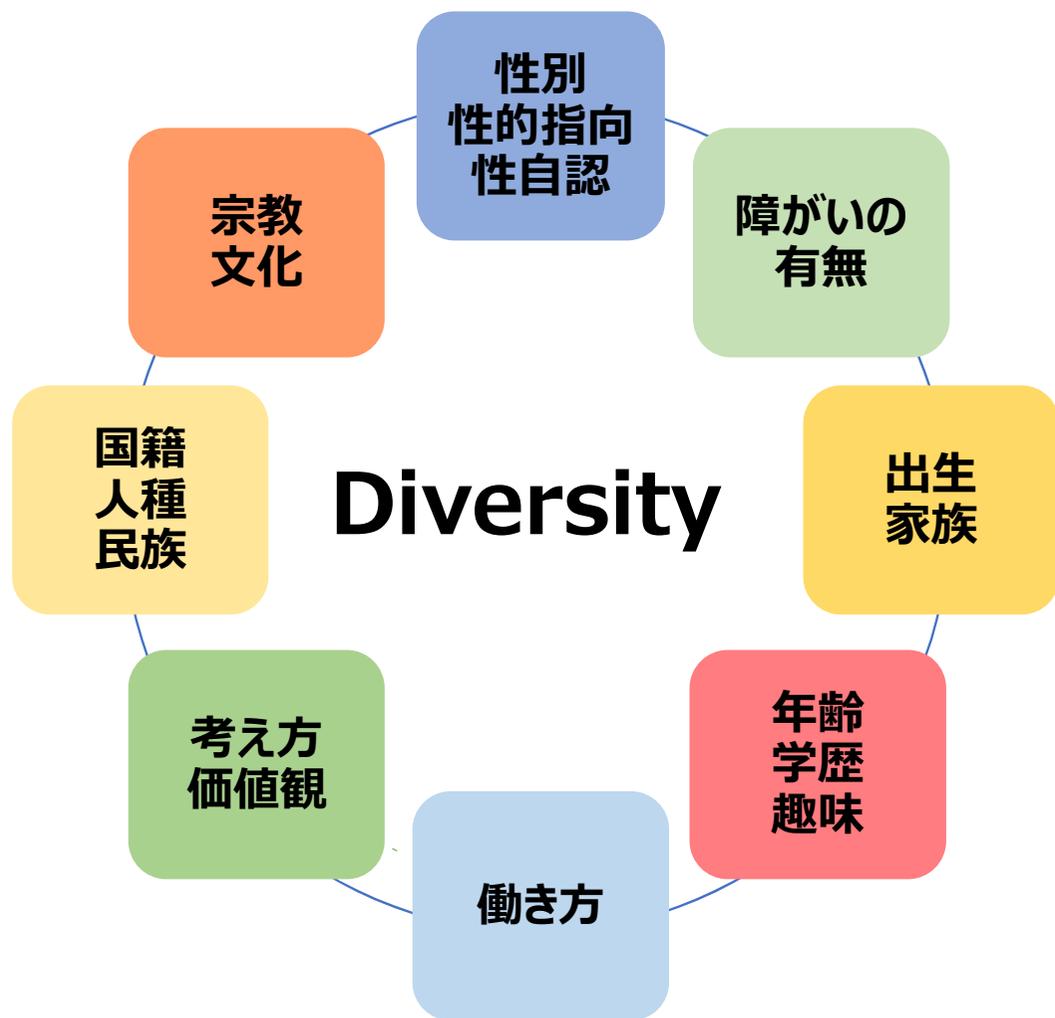
- ZEHの促進によるエンカル生活の訴求
- 「5本の樹」計画の社会的訴求
- 良質なストックの形成、管理、循環
- 従業員と会社の共同寄付制度「マッチングプログラム」（環境基金）の継続

3. 人権の尊重

- サプライヤーの人権デュー・ディリジェンスの推進
- グローバル雇用の人権デュー・ディリジェンスの推進

4. 地方創生事業

- 家づくり職人の育成と雇用の創出
- Trip Base 道の駅プロジェクトの推進
- PRE(Public Real Estate)の有効活用提案



Inclusion

目標や役割が明確で
情報が共有されている

お互いを尊重し
信頼し合っている

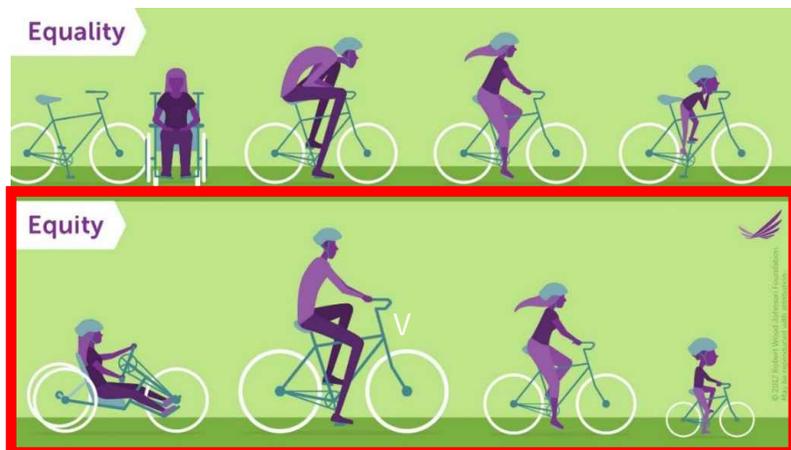
心理的安全性のある職場

主体的に参画し
貢献している

組織の一員として
活かされている



多様なチカラによる価値の創造



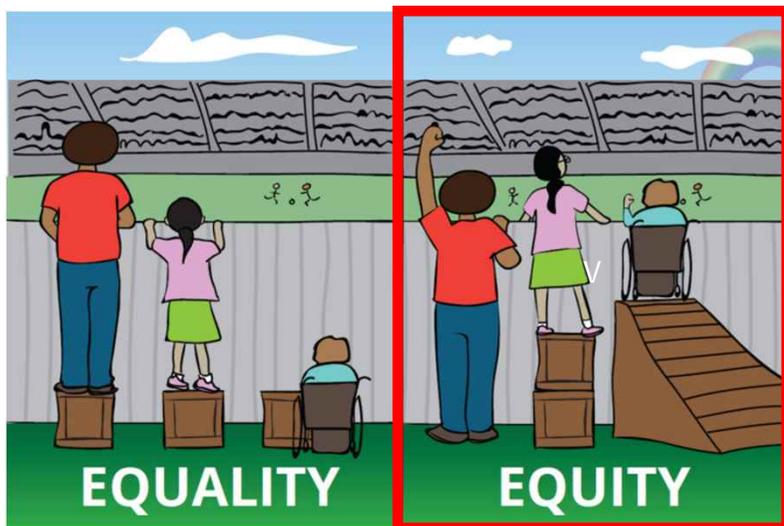
出典: Robert Wood Johnson Foundation

「従業員の自律」×「ベクトルの一致」

により人財価値を最大化し、
だれもが自身の能力を最大限に発揮するには、
多様な人財が同じスタートラインに立つ必要がある。

Equity (エクイティ：公平性) とは

それぞれが自分の役割を果たすために、
制度や機会などの必要な資源を提供し、
本人もそれを有効に活用すること。≠ Equality (平等)



出典: Interaction Institute for Social Change | Artist: Angus Maguire.

当社におけるダイバーシティ推進の取り組みの歴史

サステナブル宣言

持続可能な社会を経営方針に

30年ビジョン

NEXT SEKISUIHOUSE

人材サステナビリティ宣言

多様性を受け入れ、誰もが能力を最大限発揮

2005 2006

2020

ダイバーシティ
推進方針
3つの柱

1 女性
活躍の
推進

●女性営業の採用拡大 2005

●**ウィメンズカレッジ**開講 2014

●経営企画部女性活躍推進グループ設置 2006



2 多様な
人財の
活躍



●**LGBTQ制度運用開始** 2019

●人権方針 2020

●**障がい者雇用推進室**設置 2020

3 多様な
働き方の
推進



●育児支援制度拡充 2006

●**男性育児休業制度** 2018

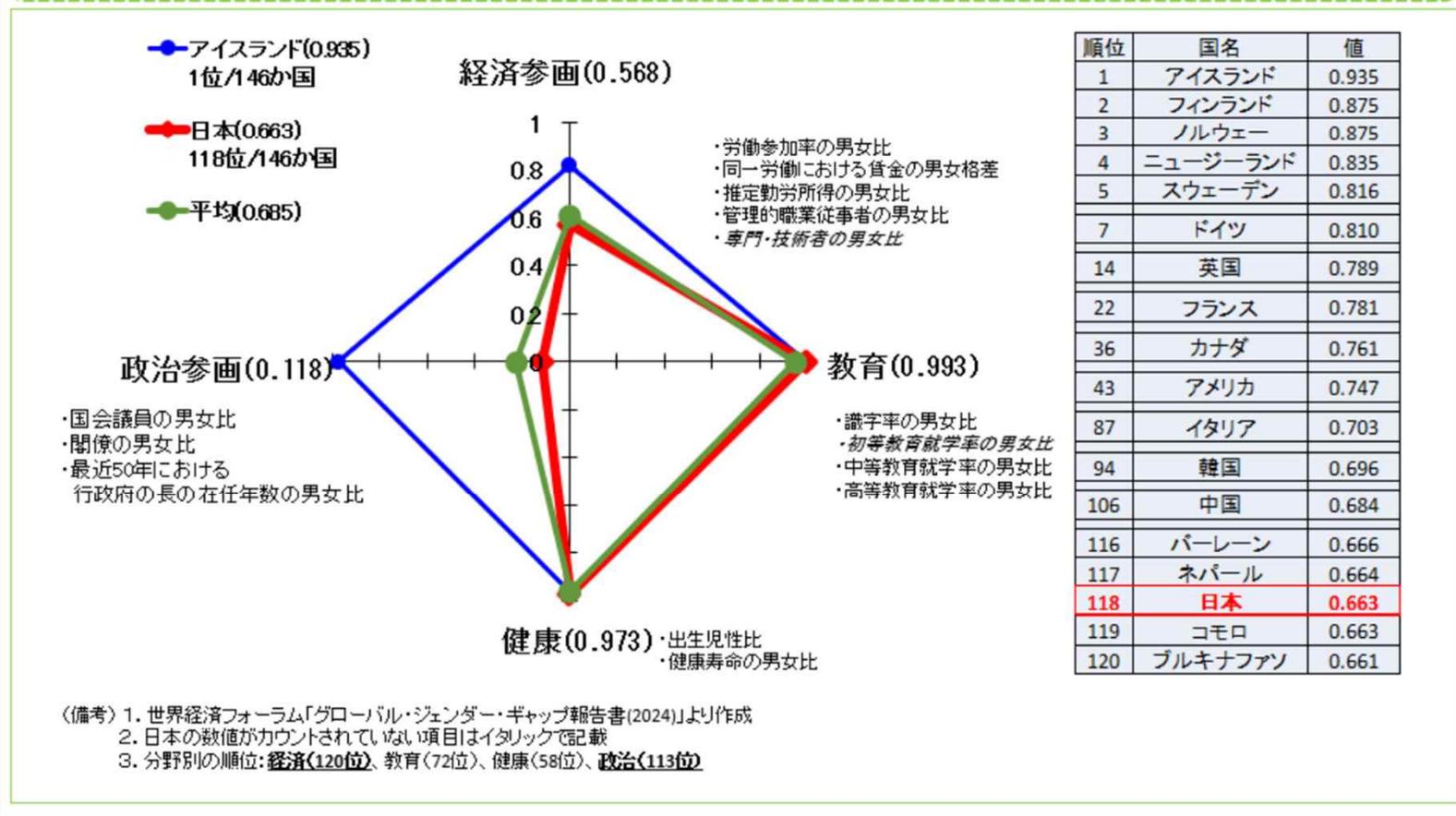
●**出生時育児休業制度** 2021

18年間の歴史があるからこそこの今がある

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**

日本の順位
118位/146か国



出典：
内閣府男女共同参画局
※世界経済フォーラム
(Global Gender Gap Report 2024) より作成

① 全国女性営業交流会 (2007年～年1回開催)

- ・優績社員の成功事例共有化
- ・多様なロールモデルの提示
- ・女性営業同士のネットワークの構築



② 女性営業推進委員会 (2007年～)

- ・若手の定着と育成
- ・店長の登用
- ・両立支援 (個別対応)

③ 女性営業配属店長への情報提供

- ・全国女性営業交流会参加
- ・女性営業活躍通信
- 「I see the light!」の発行
- ・女性営業ホームページへ掲載



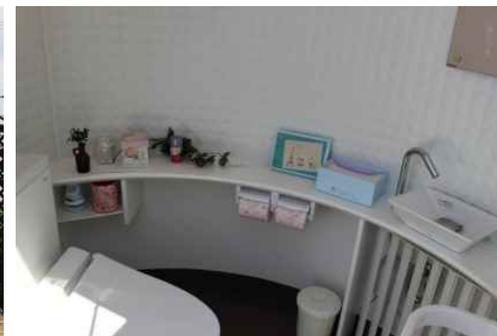
①管理職・スペシャリスト資格者の育成

- ・営業本部ごとに育成対象をリストアップし、計画的育成を開始
- ・成果につながる機会を付与



②職域の拡大（計画的現場監督の登用）

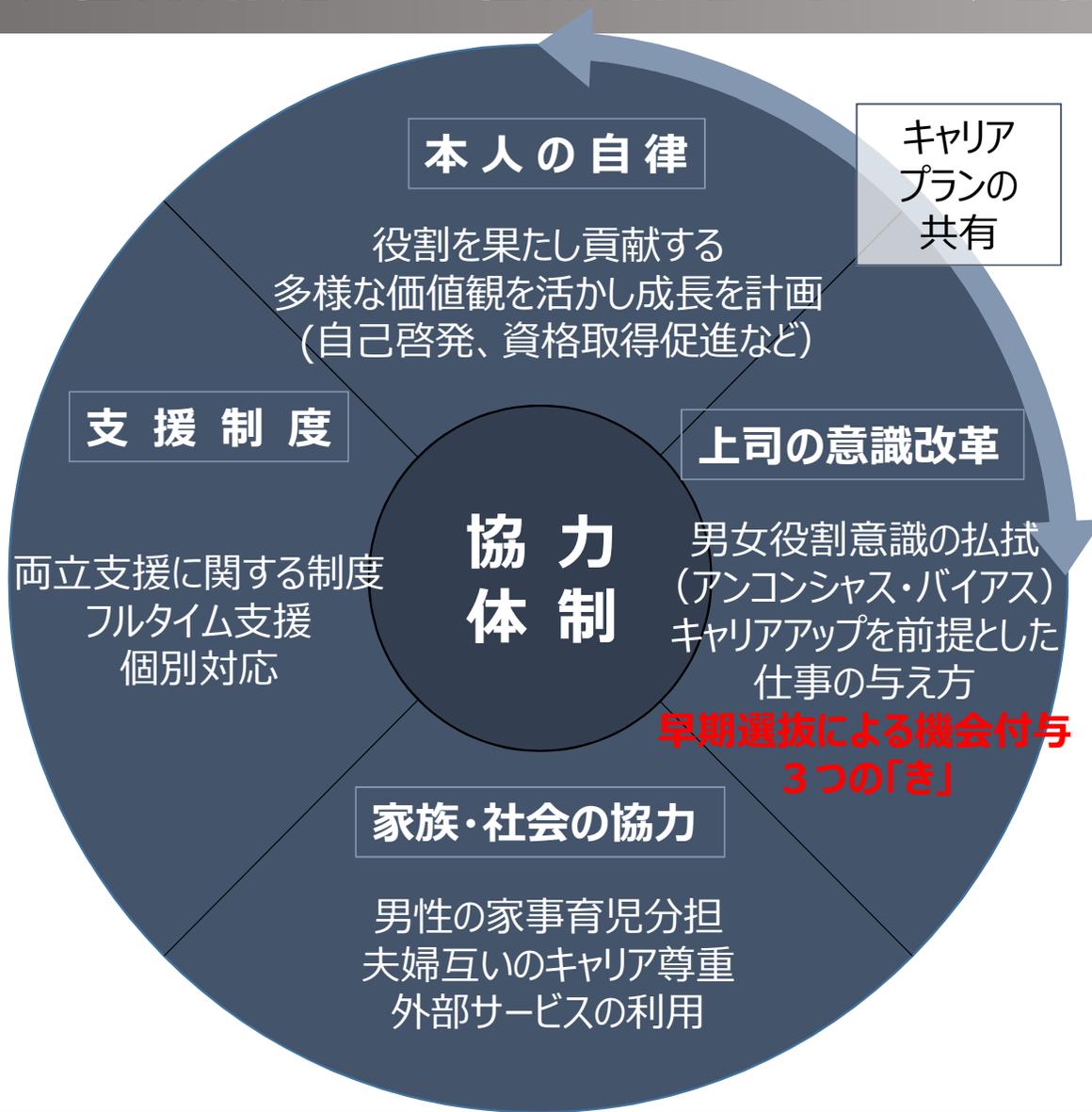
- ・女性現場監督サポートプログラム
- ・職場改善（女性用仮設トイレ）
- ・妊娠時の働き方ガイド



③女性技術系社員交流会

- ・ネットワークづくり
- ・ロールモデルの共有
- ・上司の意識改革





積水ハウスグループ 女性活躍推進 行動計画

目 標

2025年度（2026年3月31日）までに
女性管理職を310名以上登用

(※) 2024年1月末時点実績 342名

女性活躍推進 ～積水ハウス ウィメンズ カレッジ

女性管理職候補者向け研修として2014年に開校。約2年間のカリキュラムにより、計画的かつ効果的に管理職に相応しい経営視点や実力を備えた人材を育成し、管理職への登用を促進。また、卒業生が活躍することで若手のロールモデルとなることも狙いとしています。



【カリキュラムの流れ】

1年目

経営視点を養うスキル学習により
マネジメントの本質を学ぶ

2年目

職場の課題を解決する経験学習
により問題解決能力等を強化

経営層への
プレゼンテーション

2014～2024年 156名受講（1～9期） ⇒ 98名管理職登用（2024年2月現在）

誰もが理由を問わず使える制度

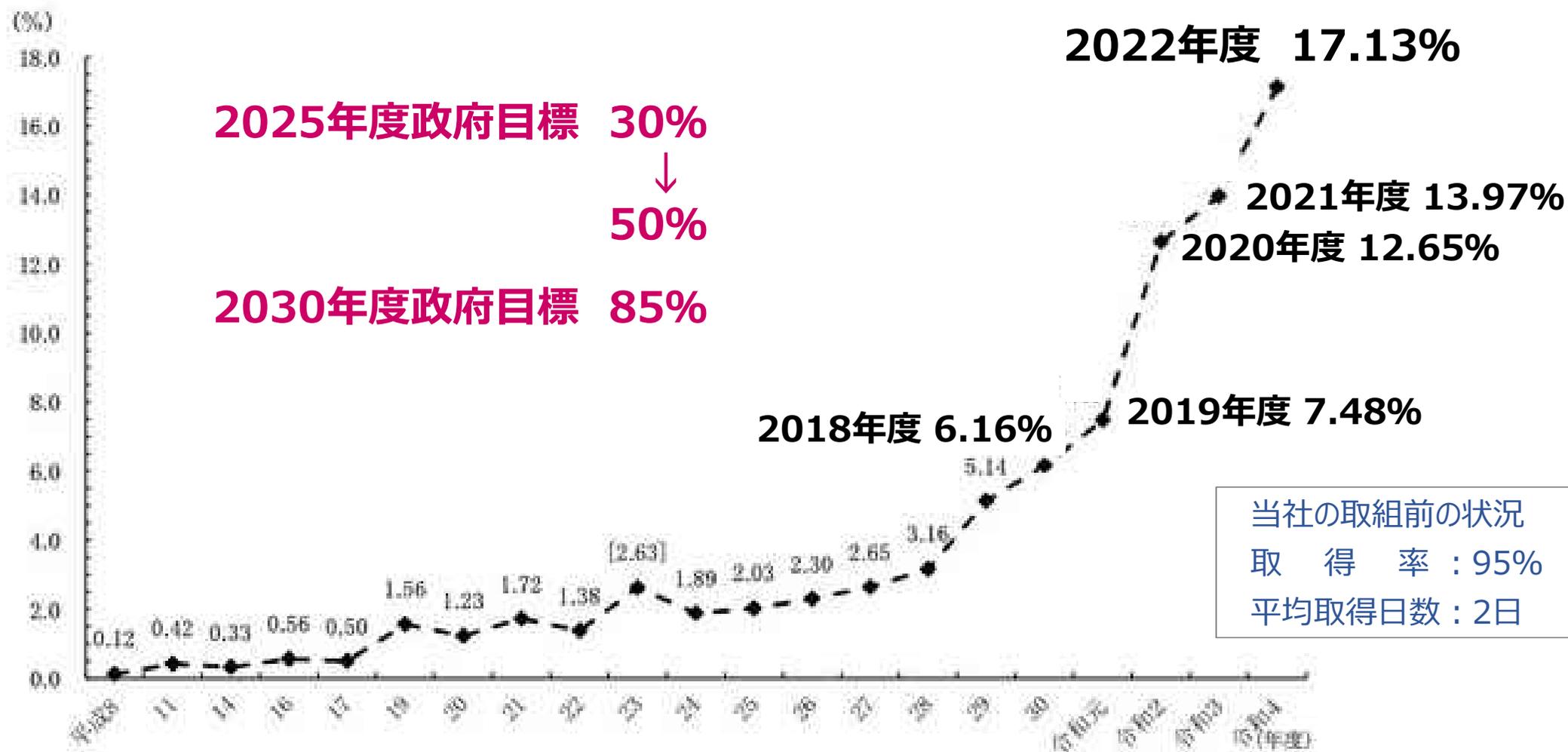
- ・テレワーク
- ・スライド勤務（時差出勤）
- ・ファミリーフレンドリーデイ

両立をサポートする制度（※赤字は法を上回る制度、青字は当社独自制度）

「育児の両立支援」「子どもサポート休業」「がんと不妊の両立支援」「復帰支援」

- ・育児休業
- ・子の看護休暇
- ・特別育児休業制度（男性育児休業制度）
- ・パートナーシップスライド
- ・保活コンシェルジュ
- ・スマートすくすくえいど（ベビーシッター、一時預かり）
- ・子どもサポート休業
- ・回復プログラム（職場適応力、執務適応力）
- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・積立年休（用途と日数の拡大）
- ・キャリア自律休業制度（学び直し）
- ・週の所定勤務日数の短縮（週休3日）
- ・所定勤務時間の短縮
- ・就業時間変更（繰り上げ、繰り下げ）
- ・時間外勤務および休日勤務の免除
- ※両立相談（社内）
- ・介護相談窓口（社内・社外）設置

【男性の育児休業取得率の推移】



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

運用開始

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

- 01 育児休業1ヶ月以上の完全取得
- 02 最初の1カ月は有給扱い（性別不問）
- 03 最大で4回分割取得が可能



IKUMEN AWARD 2020

2021年4月からは、より柔軟な取得が可能な「出生時育児休業」の運用を開始。

（※産後8週の期間は分割回数関係なく、1日単位で取得可）

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



経営戦略として取り組むことを 取得当事者とその上司に 社長自ら宣言



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)



新しいマインド

- ・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

イントラ 男性育休サイト

男性育休サイト Counter: 18966 since

■男性育休の取得推進がもたらす価値

従業員本人 家族 職場 社会へ貢献 助け合いの風土醸成 働き方改革 魅力的な会社 優秀人材の定着

ワーク・ライフ・バランス 社会への貢献 女性活躍・少子化対策・介護対策など

SEKISUI HOUSE 会社

■各種フロー・ガイドブック

全体の流れ 男性育休取得計画書 男性産後8週休取得申請書 男性育休取得後アンケート

勤続通達承認(総務担当専用) 計画書代行作成(総務担当専用) 取得状況確認(総務担当専用) 「出産休」の時間単位取得申請方法 男性育休ガイドブック

What's New 過去の一覧はこちら>>

2022/01/05 NEW 男性育休の取得状況と取得率（2021年12月末時点）をアップしました。

2021/12/02 「イクメン休業」の名称変更とそれに伴う各種書式等の更新のお知らせ

2021/07/05 男性育休、出産休、スマホリに関する新機能追加のお知らせ

2021/05/26 「積水ハウスのびびたち」に積水ハウス不動産中国回國・長村さんの事例をアップしました。

2021/04/30 「出産休」時間単位取得 システム申請方法のご案内

TOPICS

■子育て支援アプリ「チルウェル-CHILWEL」のサービス提供を開始しました。

この度、妊娠中や育児中（性別不問）の従業員とその家族を対象とした、子育て支援アプリ「CHILWEL-チルウェル」のサービス提供を開始しましたのでお知らせします。時間や場所を選ばず、手軽に出産や育児に関する情報収集ができ、専門家による悩み相談を受けることもできます。ぜひご活用ください。

■「男性育休フォーラム2021」の動画をアップしました。ぜひご覧ください。

2021年9月14日（火）にオンライン開催された「男性育休フォーラム2021」の動画をアップしました。仲井社長、日本ユニシス、平野社長、サカタ製作所、坂田社長、フローレンス・前田代表委員長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、ぜひご視聴ください。

■「男性産後8週休」をぜひご活用ください

男性育休の取得促進策の一つとして、「男性産後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、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。

■「『わが家』を世界一幸せな場所にする男性育休ガイドブック」をご活用ください

男性育休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準備、先輩パパ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。

【お役立ち情報】 日経DUAL様からご提供いただいた資料をちとに作成しています。ぜひご覧ください。

パパ育休の取り方、ママ育休の取り方、イクボスの教科書、働き方改革の見える化、育児の悩みを解決する、子育て支援アプリ「チルウェル-CHILWEL」



仕事と育児の両立いきいきフォーラム（2015年～）

3歳未満の子を持つ社員（～2017年 女性のみ、2018年～男女）とその上司、参加必須。
 上司の理解促進とともに、子育て中の従業員が性別を問わず積極的・主体的に育児を行い、キャリア形成も支援できる社内風土の醸成に注力。



ダイバーシティマネジメントフォーラム（2022年～）

マネジメント層を参加対象とし、育児に限らず介護や治療の他、家庭や個人の事情等にあわせ、誰もが自律的に働き、持続的に成長できる職場形成を目指す。（イクボス、アンコンシャスバイアス、心理的安全性、等）

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

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

男性育休システムと勤態システムとの連携

■ 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

■ 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

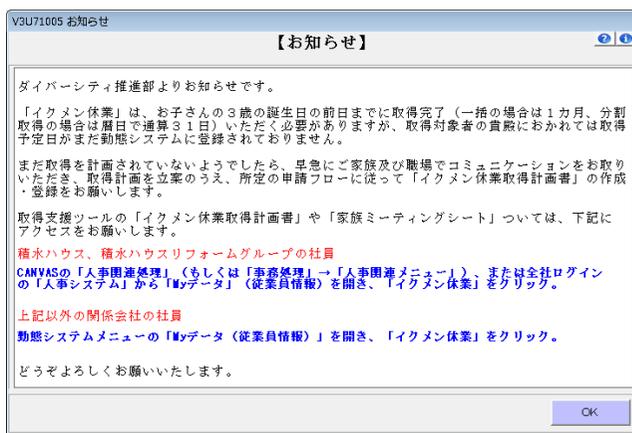
■ 総務責任者・担当者

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

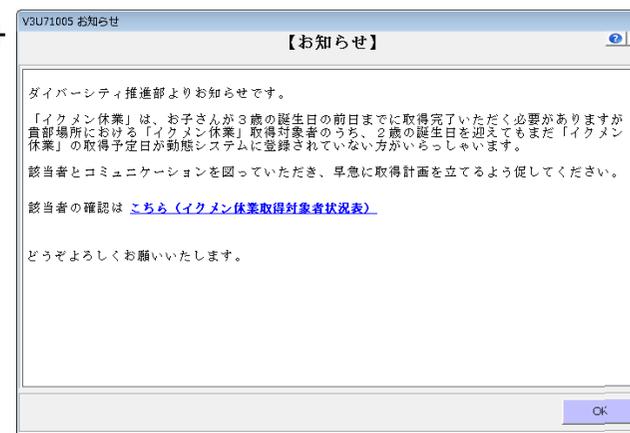
未取得者と管理者を対象とした取得促進アラートの自動発信

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





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。

スウェーデン大使ヘーグベリ氏（左）と、社長の仲井（右）



応募対象者

男性育休取得者、取得予定者（応募総数：約120）

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の閲覧と、コメント投稿可。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**

【取得の状況】（2024年4月末 積水ハウスのみ）

取得対象男性社員

3,065名

（2018年9月の運用開始以来の累計）

取得期限（子の3歳の誕生日）を
迎えた男性社員

2,021名

（2019年2月の本格運用開始以降）

1か月以上の育児休業を取得した者 2,021名

取得率 **100%**

社会に向けた取り組み



IKUMEN AWARD 2020



2023

男性育休プロジェクト2023

「男性育休フォーラム2023」開催
「男性育休白書2023」発行
男性育休を考える動画「今までの父親、これからの父親。」



2022

「男性育休フォーラム2022」開催
「男性育休白書2022」発行
男性育休を考える動画「男性育休、あなたはどう思いますか？」
PRアワードグランプリ 2022 シルバー受賞



2021

「男性育休フォーラム2021」開催
「男性育休白書2021」発行
第70回 日経広告賞
「パーパス・ESG部門 最優秀賞」受賞



2020

「イクメンフォーラム2020」開催
「イクメン白書2020」発行
イクメン企業アワード2020 グランプリ受賞



2019

9月19日を「育休を考える日」として記念日制定
「イクメンフォーラム2019」開催
「イクメン白書2019」発行



19 育休を考える日

改正育児・介護休業法
施行から1年経過
政府目標「2025年50%、
2030年85%」

改正育児・介護休業法施行

育児・介護休業法改正

少子化対策大綱
25年までに30%

国家公務員の男性育休
取得原則1か月取得

社会に向けた取り組み

9月19日「育休を考える日」に向け、昨年より38社増加の119の賛同企業・団体様とともに発信し、男性育休の機運を醸成



男性育休を取り巻く変化を歴史で振り返ることで 男性育休の現在地と未来を考えるきっかけを醸成



SNSによる発信



- 昭和・平成・令和 -

いままでの父親、これからの父親。

9月19日は
19 #育休を考える日



男性育休白書
2023



積水ハウスは、119の賛同企業・団体と一緒に男性育休を応援します。

2023年賛同企業一覧

プロジェクトムービー

「【昭和・平成・令和】いままでの父親、これからの父親。 #育休を考える日」

日本の男性の家事・ 育児実態を把握するため 全国47都道府県の男女9,400人に アンケートを実施

「男性育休白書2023」調査概要

実施時期：2023年6月9日（金）～ 6月20日（火）

調査手法：インターネット調査

男女調査の対象：

全国47都道府県別に、配偶者および小学生以下の子どもと同居する20～50代の男女200人 計9,400人、人口動態に基づきウエイトバック集計（男性の家事・育児力ランキングについては人口動態+12歳未満のお子さまとの同居率もウエイトバック値に加味）

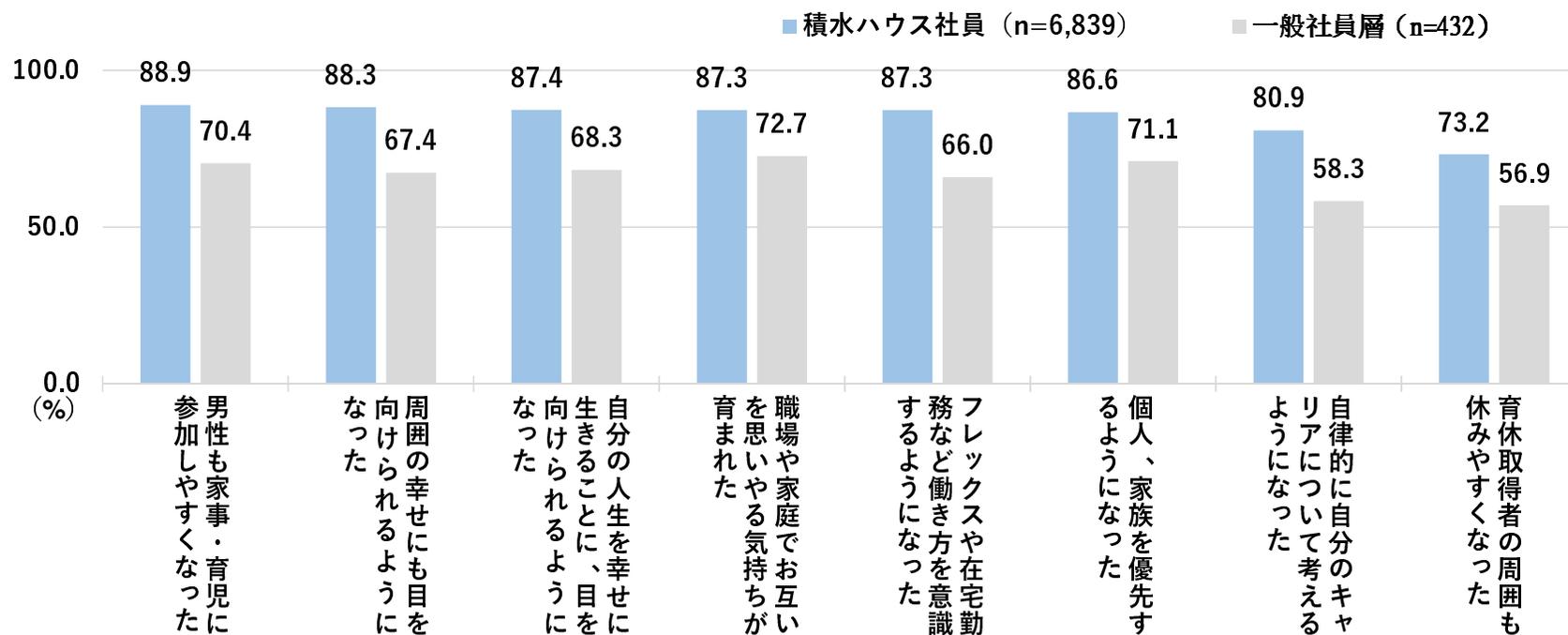
マネジメント層調査の対象：従業員10人以上の企業の経営者・役員、部長クラスの男女400人

※構成比（%）は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計しても100%にならない場合があります。



男性の育休取得推進・増加による変化

Q.男性の育休推進や取得者の増加で、どのような変化を感じますか？（複数回答）（Q21）



男性育休取得100%の取り組みをきっかけに
自分の働き方や生き方を考え、さらに周囲への配慮にもつながっている

幸せ

家族の絆
安心感



従業員本人
家族

共感力

提案力
アップ



お客様

社会へ貢献

女性活躍・少子化対策・介護対策、社員の幸せなど

仕事の
見直し



職場

助け合いの
風土醸成

人材の
採用・定着

魅力的な
会社



SEKISUI HOUSE
会社



「わが家」を世界一幸せな場所にする

