



第16回ダイバーシティ推進セミナー

「育休取得経験のある商社マンによる パネルディスカッション」 開催報告

日本貿易会では、2014年から人事委員会の傘下にダイバーシティ推進コミッティを設置し、商社業界のダイバーシティ推進を後押しする活動を展開しています。第16回となる今回のセミナーでは、「育休取得経験のある商社マンによるパネルディスカッション」を開催しました。

当日は、ダイバーシティ推進コミッティ座長 本山ふじか氏（住友商事㈱）をモデレーターに、積水ハウス㈱ 執行役員 ダイバーシティ推進部長 山田実和氏より同社の男性育休取得の取り組みについて基調講演をいただいた後、兼松㈱、住友商事㈱、双日㈱からパネリストをお迎えし、育休取得のきっかけ、育休中の気づき、育休取得がもたらした影響などについてパネルディスカッションを行いました。

今回も会場とオンラインによるハイブリッド開催とし、会場では約20名、オンラインでは約90名の方にご参加いただき、質疑応答も活発に行われました。

◇ 開催概要 ◇

日 時：2024年12月4日（木）14：00－16：00
形 態：当会会議室およびオンラインによるハイブリッド開催
次 第：基調講演「積水ハウスグループの男性育休取得促進の取り組みについて」
パネルディスカッション
質疑応答

◇ 基調講演 ◇



SPEAKER

やま だ み わ

山田 実和 氏

積水ハウス㈱ 執行役員 ダイバーシティ推進部長

1990年積水ハウス入社。一般職から総合職へ職群転換し、分譲マンション営業、人事部人材開発、法務部人権啓発を担当。2020年ダイバーシティ推進部長。2021年現職。

～積水ハウスグループの男性育休取得促進の取り組み～

積水ハウスの企業理念とグローバルビジョン

企業理念として「人間愛」を掲げ、“「わが家」を世界一幸せな場所にする”というグローバルビジョンのもとESG経営のグローバルカンパニーを目指している。

積水ハウスの男性育休

2018年、社員と家族の幸せのため、3歳未満の子を持つ男性社員の育休1ヵ月以上完

全取得を宣言した。育児にしっかりと携わってもらうために「1ヵ月以上」という基準を設定し、経済的不安を解消し、家庭の事情や仕事の状況に合わせて柔軟な取得ができるよう「最初の1ヵ月は有給扱いとする」、「最大で4回分割取得が可能」という制度を整えている。制度の本格運用開始後、男性社員の1ヵ月以上の育休取得率は100%を継続しており、2021年からは産後8週間は分割の制限がなく、1日単位で取得可能な「出生時育児休業」の運用も新たに開始している。

男性育休の完全取得に向けた取り組み

男性育休の完全取得に向けては、社長自らが育休取得当事者とその上司に対して「育休に経営戦略として取り組む」と宣言したり、有識者の講演を実施したり、ホームページや社内報で取得事例を共有したりすることで、社員の意識改革に取り組んでいる。

さらに、育休が家族と本人の幸せにつながるものとなるよう、サポートツールの整備にも取り組んでいる。「家族ミーティングシート」は育休前、育休中、育休後の家事・育児の役割分担について家族で話し合ってもらうためのもので、パートナーから高い満足度を得ている。「取得計画」は育休中の業務の引継ぎについて上司・メンバーと話し合うためのもので、パートナーの署名欄を設けることで職場・家族・本人全員が承認し期待しているという“三者契約”の形式をとるよう工夫している。

社会に向けた取り組み

2019年に9月19日を「育休を考える日」に制定し、「男性育休フォーラム」の開催（2023年まで毎年実施）「男性育休白書」の発行を開始した。2022年からは「男性育休が当たり前になる社会へ」という思いに賛同してもらえる企業を募り、9月19日に各社の取り組みを発信している。

（参考）男性育休白書2024

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/research/>

ムービー「僕は知らなかった」

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/movie/>



男性育休推進がもたらす価値とイノベーション

男性育休の推進は、職場において仕事の見直しや助け合いの風土が醸成されるだけでなく、会社にとっても人材の採用・定着や企業価値の向上につながっている。また、育休で得た体験がお客さまへの共感力・提案力の向上につながるなど、仕事面でも活かされている。このように、男性育休の推進は、社員とその家族の幸せを実現するだけでなく幅広い価値をもたらし、女性活躍や少子化対策など、社会課題の解決にも貢献している。

また、男性育休推進をスタートしてからリスキリングや留学をしたい、家族に寄り添いたいという声が上がってくるようになり、社内のアイデアを受けて「キャリア自立休業」、「子どもサポート休業」を制度化した。男性育休をきっかけに組織風土や制度にもイノベティブな変化が起こり、“「わが家」を世界一幸せな場所にする”というビジョンに向けて取り組みを推進している。



◇ パネルディスカッション ◇

モデレーター・パネリスト



MAIN PANELIST

(育休取得者)

あんどう ひろし

安藤 宏 氏

兼松(株)

財務部 資金課 課長



SUB PANELIST

(育休推進担当者)

よこ お

横尾 わかば 氏

兼松(株)

人事部 人事企画課

MAIN PANELIST PROFILE

2007年に入社後、財務部、主計部を経験し2015年より米国（ニューヨーク・シカゴ）駐在。帰任後の2020年に課長就任。2020年、2022年に約1ヵ月、計2回の育休取得実績あり（同社で課長として初めて男性育休を取得）。



MAIN PANELIST

(育休取得者)

あお き ともひこ

青木 朋彦 氏

住友商事(株)

交通・輸送インフラ

事業ユニット

課長代理



SUB PANELIST

(育休推進担当者)

いぬづか み か

犬塚 美香 氏

住商アドミサービス(株)

ウェルビーイング事

業部

MAIN PANELIST PROFILE

2009年に入社し、金属事業部門で鉄鋼製品の輸入業務に従事。その後、現在の部署へ異動し、高速鉄道事業案件・鉄道EPC案件を担当。2019年よりミャンマーの鉄道建設工事現場に赴任。帰任後の2023年に約3ヵ月の育休取得実績あり。



MAIN PANELIST

(育休取得者)

てらおか りょうへい

寺岡 稜平 氏

双日(株)

人事部 採用課



SUB PANELIST

(育休推進担当者)

ながざわ ともひろ

長澤 智宏 氏

双日(株)

サステナビリティ推

進部

DEI推進課

MAIN PANELIST PROFILE

2015年に入社し、広報部で社内外PR業務に従事。その後リテール・コンシューマーサービス本部でトレーディングビジネス、マーケティング会社への出向を経て、現在は人事部で新卒およびキャリア採用を担当。合計4ヵ月の育休取得実績あり。



MODERATOR

もとやま

本山 ふじか 氏

住友商事(株) ライフスタイルグループCFOオフィス 兼
都市総合開発グループCFOオフィス 人事・総務チーム長
(2024年度ダイバーシティ推進コミッティ座長)

本山：まずは育児休業取得のきっかけ、準備、ハードルについて教えてください。

安藤：コロナ禍で長男の出産に立ち会えなかったことで育児に関わりたという思いが強くなり、妻の負担を少しでも軽くしたいと考え取得を決めました。育休前は課長として課員のマネジメントをどうするか…と考えていましたが、幸いにも前任の課長が引き継いでくれたため大変助かりました。

1回目の取得時は、社内で男性育休の機運が高くありませんでしたが、2回目の時はだいぶ状況が変わってきていると感じました。

横尾：安藤の1回目の取得時は制度も整っておらず、ソフト面での支援しかできませんでした。制度を整備し徐々に取得が当たり前の雰囲気になってきました。ソフト面・ハード面、両方のサポートが重要だと思います。

寺岡：私も第1子と第2子では会社の雰囲気が変わってきたと感じました。最初の取得時は、男性の育休取得はマイナーな雰囲気がありましたが、当時の上司がとてもサポーターで、部長・課長ともにお子さんがいらっしゃってよく家族の話もしていたので、特にハードルは感じませんでした。

長澤：第2子2回目の取得時は、部署異動した直後のタイミングであり、かつ社内でも前例がそれほど多くない有給の育休日数（40営業日）を超える



パネルディスカッション



取得を希望したため、寺岡からサステナビリティ推進部に相談がありました。本人と上司、育休担当者の3者で面談をしたことで、育休の目的や制度について上司からの理解を得ました。

本山：まさに総力戦ですね。

青木：第1子の時は海外駐在中で妻に負担をかけてしまったことから、第2子の時には取得しようとしており、迷いはありませんでした。ただ、制度上の取得可否とは別に、当然ながら「自分がいない間の業務はどうするのかという不安」はあり緊張しながら上司に相談しました。幸いにも上司は理解を示してくれ、業務の割り振りについてうまく対応いただくことができましたが、周りの方々に前広に相談することが大切だと思います。

犬塚：青木が不安を感じたように、いくら会社が制度を作り、組織の雰囲気醸成に力を入れてもそれが現場まで届いていないという声もあります。人事として何ができるか模索しているところですが、直近では、育児期社員とその上司の相互理解を目的とした施策などを予定しています。

本山：実際に育休を取得してみてもいかがでしたか。

青木：想像をはるかに超えて大変だったというのが本音です。育休中に機会があればリスキングにも挑戦できないかとも考えていましたが、全くそんな余裕はありませんでした。これまでも家事は分担しているつもりでしたが、24時間体制の育児のみならず、これまで気づかなかった名もない家事など、自分の認識以上に妻に負担をかけていることに気付くことができました。その中でも、共に総合職として働く妻とは今後のキャリアについて具体的に話し合う機会が増え、夫婦で同じ方向を向く時間を持てたことも良かったと思います。

安藤：1人目の時は分からないことだらけでした。妻に「これどうしたらいいの?」と聞いたら「そんなの私だって知らないんだから自分で調べて!」と言われハッとしたのを



会場の様子

覚えています。お互いに初めての育児で同じスタートラインのはずなのに、まだまだ主体的に育児に参加できていないことに気付かされました。

寺岡：「母親と父親では一生のうちに子どもと過ごす時間に大きな差がある（平均母親は7年、父親は3年）」と聞き、育休を

取らなければ一生後悔すると思いました。子どもとの時間はあっという間に過ぎ去る貴重な時間です。妻と第2子の産後入院中、朝から晩まで息子と2人きりで過ごす中で、今まで見たことのない息子の姿を目にしました。息子は覚えているかわかりませんが、自分にとっては一生大切にしたいと思える特別な時間になりました。合計4ヵ月という期間も一瞬で、足りないと思いました。

本山：最後に育休取得後の変化や男性育休について今後の期待をお聞かせください。

寺岡：家族としっかり向き合う時間を持てたことで関係性がより深まったと感じます。最初は「ママがいい」と言っていた子どもも、一緒に過ごす時間が増えるにつれ「パパがいい」と言ってくれるようになりました（笑）

育休中の気付きを活かし、ベビーテック関連の案件を立ち上げたり、誰もがライフイベントで職場を離れたとしても問題ない職場を目指して業務効率化の仕組みづくりをしたりと、育休をきっかけに様々な出来事がつながっていると感じています。また、2回目取得時は、自分の担当案件がうまくいかず、正直モチベーションが低下していた時期でしたが、育休中に家族・自分と向き合い「もう少し頑張ろう」という気持ちになりました。復帰後に営業部から人事部への異動を打診され、「会社の未来をつくっていきたい」という思いで、採用というフィールドで新しいキャリアに挑戦することを決めました。

長澤：育休を取得した男性社員からは「早く子どもの顔を見たいから業務の効率化をより強く意識するようになった」、上司からは「育休取得が部下のロイヤリティーやエンゲージメントを高めている」という声が多くあります。男性育休は単なる休業ではなく、会社の生産性向上にも寄与するものだと感じています。

安藤：自分自身が管理職という立場で育休を取得したこと、また管理職自身が育休を取得した経験があるということは、言葉以上に周囲に対する大きな推進メッセージになっている





と社内の反響から感じています。最近、別の育休取得者の上司から「育休もキャリアだ。育児休業をとっても決してキャリアは止まっていなくて、違う角度のキャリアを歩んでいるんだ」という言葉を聞き感銘を受けました。自分も周りに積極的に発信していきたいです。

本山：育休をキャリアと考えてもらえると勇気づけられますね。

横尾：育休取得者から「今の時代、仕事一本より仕事も家庭も両立している男性の方がカッコいい」という声が聞かれることもあり、世の中の感覚はどんどん変わってきているという実感があります。男性育休と女性活躍は密接に関係しています。男性が主体的に育児を行うことで、女性の抱えている役割を理解したり、さまざまなライフイベントを自分事として捉えたりできるようになり、マネジメントの姿勢も変わってくるのではないのでしょうか。育休を取得した管理職が増えていくことで会社全体のダイバーシティ推進が加速していくと思います。

青木：育休を取得していたからこそ、子どもの保育園の送り迎え・食事・お風呂・寝かしつけなどが一通りできるようになり、現在もなんとか夫婦で協力してやっていると感じています。先ほどもお話がありましたが、仕事面では限られた時間をどう活かすかを常に考えるようになり、業務効率化の意識がより高まったと感じます。もし育休を取得できていなければ、夫婦のどちらかが退職を余儀なくされる可能性もあったため、育休を取得させてくれた会社には本当に感謝していますし、何らかの形で貢献したいという思いがより強くなりました。

私見ですが、男性が育休を取得することがある種常識の世の中になれば、男性育休についてのさまざまな課題は本質的には解決できないと思います。各企業における制度設計、実際の取得者の増加が両方そろって初めて男性の取得が当たり前の空気感が醸成されていくと感じています。時間はかかりますが、今後の若い世代の方々にとっても非常に良いことですし、ひいては会社・日本全体の生産性向上にもつながっていくと考えています。

犬塚：育休取得後も育児は続くので、仕事と育児の両立も重要なポイントになると思います。育休取得者や仕事と育児を両立する方が増えることで、育休を取ろうとしている人々への理解が深まったり、職場の雰囲気や働きやすさが向上したりするというのは、会社にとっても大きなメリットとなるのではないのでしょうか。

パネルディスカッションを終えて

本山：実際に育児休業を取られた方のお話を伺って、仕事では得られないような貴重な経験をされていて、その経験が復帰後の仕事や組織マネジメントに活かされているということを実感しました。激務と言われる商社業界ではありますが、今後も多様な社員の方に活躍していただくために、会社としてどのような環境整備やサポートが必要なのか考える非常に貴重な機会であったと思います。

本日のセミナーが、商社業界全体のダイバーシティ推進や多様性を強みに生かせるような組織文化醸成への一助となれば大変幸いに思います。

2019年以来、5年ぶりに「男性育休」をテーマにパネルディスカッションを行いました。ここ数年で、男性育休に関する制度は大きく整備され、人々の意識も着実に高まっています。しかし、職場での実践においてはまだ課題も多く、多様な取り組みや工夫が求められているのが現状です。

今回のパネルディスカッションでは、育休を取得された方と育休取得促進をご担当されている方の生の声を通じて、その意義や課題を考える機会を得ることができました。本セッションが、男性育休の重要性やライフステージに応じた柔軟な選択肢の価値を見つめなおすきっかけとなり、商社業界全体でのダイバーシティ推進の一助となれば幸いです。

最後に、ご登壇いただいた皆さま、そしてご参加いただいた皆さまに心より感謝申し上げます。

(政策業務第三グループ)



ご登壇者と会場参加者の集合写真