

# ダイバーシティの推進



## 背景

本格的な少子高齢社会を迎え、性別や年齢、障がいの有無や国籍にかかわらず、多様な人材が実力を発揮できる企業文化の構築が、企業が持続的に成長していく上での最重要課題となっています。

当社では、2006年3月に、従業員と企業がサステナブルな成長を図れるよう、「女性活躍の推進」「多様な人材の活用」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの支援」を三つの柱とした「人材サステナビリティ」を宣言。同年本社内に「女性活躍推進グループ」を設置し、特に「女性活躍の推進」に注力してきた結果、2013年には東京証券取引所と経済産業省による「なでしこ銘柄」に選定されるなど、社会からもその取り組みを評価していただけるようになりました。グループを挙げて、より積極的に取り組むため、2014年2月には経営企画部内に「ダイバーシティ推進室」を設置しました。

## 目指す姿

多様な人材が創造性、革新性を発揮する組織下で、従業員がいきいきとした社会生活を送れるようになり、同時に明確な共通目標に向かって取り組むことで従業員の力が結集され、事業を通じたイノベーションを実現します。

その結果、高付加価値を生み出す企業集団として世の中に必要とされ、継続的な成長が見込める存在となります。

## 活動方針

### 女性活躍とワーク・ライフ・バランス、障がい者雇用を重点テーマに掲げて推進

#### 重要なステークホルダー

- 従業員・学生や主婦など求職者・投資家様

#### 取り組みの概要

##### ●女性活躍の推進

#### 方針

女性総合職（営業職・技術職）を引き続き積極的に採用します。同時にその能力の伸長を支援し、総合職としてのモチベーションを向上させ、ならびにライフイベントに応じた働き方を提供して、管理職となる人材を育成していきます。

#### 営業職

住宅営業職は、夜遅くお客様宅に伺って打ち合わせをすることも多く、長年にわたり、男性中心の仕事でした。お客様ニーズの多様化が進む中、住まいづくりにも「女性目線」が重要であり、企業対応力の幅を広げようと2005年から女性営業職を積極的に採用し、育成・定着に向けた戦略を推進しています。

#### 具体的な取り組み

- ①全国の女性営業職が一堂に会する「全国女性営業交流会」を毎年開催。優績社員表彰・成功事例発表・グループ討議などによりスキルアップやモチベーション向上を図っています。
- ②女性営業職20人を推進委員に任命し、各エリアで女性営業職対象の研修を企画・実施。推進委員が集う女性営業推進委員会も開催し、全国の取り組みを共有。担当エリアの施策に生かしています。
- ③ロールモデルとなる女性営業職を対象に、結婚後、育児終了までの間、個人の状況に合わせて定休日・所定勤務時間の変更、結婚・配偶者の転勤による勤務地の変更などを認めています。
- ④女性営業職向けの社内ホームページを開設し、ロールモデルとなる活躍事例などを紹介。女性営業職全体のスキルアップやキャリアビジョンの構築につなげています。

当社グループの積水ハウスリフォームでは、「リフォームアドバイザー（営業）」として、育児経験のある女性を積極採用。働き方に多様性を持たせることで、多くの従業員が仕事と家庭生活の両立を実現。全営業職の61%（630人）が女性であり、2014年3月には、女性役員2人も誕生しています。

#### 技術職

技術職は営業職と比較すると、女性の登用が進んでおり、管理職候補の層も厚くなってきています。その一方で、仕事と育児との両立が課題として挙がってくるようになりました。

そこで、女性技術職が長期的に活躍することを目的として、2012年に「女性技術系社員活躍推進ワーキング」を立ち上げました。また、ロールモデルの登用に取り組み、2013年には、設計長2人、チーフアーキテクト<sup>※</sup>4人に増加しました。

加えて、2013年から女性技術職を対象に在宅勤務のテスト導入も開始。育児や介護のため、勤務時間の制約を受けてしまう従業員に週に1～2回自宅で業務を行うことを認めています。

※高い設計能力や折衝能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格

●ワーク・ライフ・バランスの推進

方針

時間外労働の削減、年休取得率の向上や男性の育児休業取得の促進、多様な働き方を支援する制度の充実

お客様とのきめ細かい打ち合わせが必要な住まいづくりの仕事は、長時間労働になりやすいという問題を抱えています。しかし、従業員一人ひとりに、人生を充実させてほしいという考えから、業務効率や生産性を向上させ、時間外労働の削減、年休取得の促進に取り組んでいます。また、仕事と家庭の両立支援の観点から、育児・介護の支援制度充実を図っています。

●障がい者雇用の促進

「1事業所に1人の障がい者雇用」を目標に、目標未達の事業所の総務担当者と本社の人事担当者がハローワーク等の主催する雇用マッチングイベントへの参加や、ハローワークや大学の就職指導課等への訪問・照会を行っています。

目標・タイムフレーム

	2013年度	目標
グループ女性管理職	65人(1.52%)	2020年度 200人(5%)
女性店長	7人 (16営業本部中6営業本部)	2014年度 全16営業本部に1人以上 (店長が難しい場合は店次長)
障がい者雇用率	1.97%	2014年度 2.00%

(参考)2014年4月1日現在

女性役員2人、女性管理職85人(1.89%)

≫リスクマネジメント

リスク.1

女性総合職を積極的に採用し始めて10年弱となり、結婚・出産などのライフイベントを迎える時期に。ライフイベントに合わせた離職やパフォーマンス低下などが発生するリスク

対応.1

短時間勤務制度や勤務時間の繰り上げ・繰り下げ制度など、弾力性の高い勤務制度の導入・運用と、キャリアビジョン構築への啓発により、影響の最小化を図ります。また、営業職・技術職(男女共通)を対象に「セルフエスティーム向上セミナー(3年次)」「キャリア自律コース(7年次・繰り上げ参加可)」と、自身のキャリアについて考える研修を行っています。さらにロールモデル事例を、交流会や社内ホームページを活用して共有しています。

リスク.2

育児休業者や時短勤務者が同時期に多数現れ、一時的に人材不足を引き起こすリスク

対応.2

直販体制で営業部門、技術部門を含めて統轄し、全社共通の仕組みが共有されているため、人材の適正な配置がスムーズに行え、人材の偏在化や不足の影響を最小化します。

≫期待できる効果

①女性従業員の増加を図ることにより、営業面でも技術開発面でも、お客様ニーズの多様化に合わせた対応力を強化できます。男性だけ、女性だけでなく、男女が一緒に議論を行うことで、さまざまな視点からのアイデアが生まれる可能性が広がると考えています。

実現可能性の評価

十分に可能。営業職と比較して女性の進出が先んじていた技術職(技術部門)では、既に商品開発やソフト提案の場で実現しています。

実現に向けての取り組み

女性の積極採用とジョブローテーションの推進

②仕事と生活の両立による生きがいの創出は仕事に対するモチベーションの高揚にもつながり、より効率の良い有意義なアウトプット(アイデア等)を生み出します。併せて、従業員満足度の向上と離職率の低下につながります。

実現可能性の評価

十分に可能。離職率が低下すると学生からの人気が高まり、より優秀な人材が集まってくるのが期待できます。

実現に向けての取り組み

メディアや社内ホームページ、社内誌などを活用した社内外への告知

③障がい者との協働により、ユニバーサルデザインへの意識が高まり、お客様への提案力を強化できます。

実現可能性の評価

十分に可能。

実現に向けての取り組み

インターンシップの受け入れ、事業所ごとの採用目標を設定した採用活動や障がい者(またはその支援団体)とのコミュニケーション強化

今後も多様な働き方の導入を検討し、従業員が力を存分に発揮し、成長できる環境づくりに取り組んでいきます。

グループ実績

*については積水ハウス単体	2012年度	2013年度	
女性管理職の比率	1.68%	1.52%	
女性管理職の人数	65人	65人	
平均勤続年数	男	16.83年	16.87年
	女	9.18年	9.41年
	男女差	7.64年	7.46年
育児休業取得者数	男	19人	16人
	女	131人	210人
介護休業制度利用者数	6人	11人	
*育児休業復職率	男	100%	100%
	女	94.1%	93.0%
*育児休業復職者の12カ月後の定着率	男	95.5%	100%
	女	98.8%	100%
年休取得率*	27.3%	27.5%	
*障がい者雇用率	1.89%	1.97%	
*1人以上の障がい者が勤務する事業所の割合	54.2% (91/168事業所)	59.4% (101/170事業所)	

※年休取得率データは3月11日～翌年3月10日