

ダイバーシティの推進

従業員の能力や可能性を引き出し、多様な人材が互いに
尊重し合う職場環境を実現

背景

**お客様ニーズの広がり
に多様な人材での対応が必要**

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、企業が持続的な成長を遂げる上での重要な課題となっています。特に、住まいづくりにおいて、お客様ニーズの多様化が進む中、「女性視点」をはじめ、多様な人材の視点を取り入れることの重要度が増しています。

積水ハウスグループでは、多様な働き方を互いに尊重し合う職場づくりを行い、従業員が生き生きとした社会生活を送れる環境整備を行うことが、創業以来取り組んでいる「人間性豊かな住まいと環境の創造」につながると考え、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。同時に将来の労働力人口減少に備える有意義な手立てであると考えています。

当社では、2006年3月に「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」を宣言しました。同年「女性活躍推進グループ」を設置して以降、全国の女性営業職や技術職、展示場接客担当者などを対象にした交流会や家庭との両立支援制度の充実を図るなど、女性従業員の活躍に向けたさまざまな取り組みを実施してきました。2014年2月には、経営企画部に「ダイバーシティ推進室」を設け、すべての従業員が持てる力を最大限に発揮し、互いに尊重し合う職場環境づくりを目指したサステナブルな経営を図っています。このような活動に注力してきた結果、2013年、2015年に「なでしこ銘柄」として選定され、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。



東京証券取引所・経済産業省選定
女性の活躍推進企業「なでしこ銘柄」

目指す姿

**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る企業に**

多様な人材が創造性、革新性を発揮する組織下で、従業員が生き生きとした社会生活を送れるようになるとともに、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、事業を通じて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、継続的に成長する存在になります。

活動方針

三つの重点テーマに継続的に取り組む

「女性活躍の推進」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「障がい者雇用の促進」をダイバーシティの重点テーマとして引き続き取り組みます。

●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

●取り組みの概要

女性活躍の推進

方針

多様化するお客様ニーズに応える上で、「女性視点」の重要度が増しています。女性総合職（営業職・技術職）の積極採用ならびに能力の伸長を継続的に支援し、管理職となる人材を育成することにより企業対応力の拡充を目指します。

多様なキャリア・価値観を持った従業員が活躍しています
(写真は兵庫シャーマン支店)



営業職への取り組み

- ①「全国女性営業交流会」を毎年開催し、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。2014年からは、女性営業のさらなる活躍推進のため、店長を目指す「キャリアアップ情報交換会」を開催。優績店長とのコミュニケーションを通じて多様な働き方を学び、キャリアビジョンの構築につなげています。
- ②ロールモデルとなる従業員を対象に、結婚後、育児が落ち着くまでの間、制度の枠を超え、個人の状況に合わせた定休日・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。
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。週休三日制など、働き方に多様性を持たせることで、仕事と家庭の両立を実現しています。全営業職の62%（657人）が女性であり、2014年3月には女性役員も2人（役員全体の11.8%）誕生しています。

技術職への取り組み

- ①営業職よりも早くから採用・登用が進んでいた技術職では、管理職候補の層が厚くなってきています。設計長1人、チーフアーキテクト[※]13人が現場で活躍し、研究開発部門でも女性視点を生かした商品開発を行っています。2014年10月には、2年間で管理職にふさわしい能力を習得することを目的に「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を開校。選抜された20人がビジネススキル（1年目）と職場の課題解決（2年目）について学んでいます。
※高い設計能力や対人スキルをはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格
- ②お客様の「夢」を「カタチ」にする建築現場でも、きめ細かな視点を持ち、具体的な住まい方の提案をする女性の現場監督が活躍しています。2014年は神奈川営業本部内の全9支店に女性現場監督を配置するなど、増加傾向にあり、12月には「第一回女性現場監督交流会」を開催しました。

また、仙台市と共同開発した仮設トイレ「おりひめトイレ」（P.68参照）を当社の住宅建築現場に配置し、女性の職方や現場監督にとって働きやすい環境を整えつつあります。



神奈川営業本部の女性現場監督

VOICE

育児休業から復帰後、「短時間勤務制度」を活用し、双子の育児をしながら戸建・共同住宅の設計業務を担当しています。時間の制約があっても、実施設計や技術職としての専門的な業務に就けることは、やりがいにもつながっています。特に最近結婚、育児、老齢の親を持つ経験を生かした設計担当者としてお客様からご指名をいただくことが

増えてきました。育児を理由にした仕事の制限の幅は、実はそれほどないと思えるような環境をつくるのが今の目標です。育児だけでなく、看護や介護等で短時間勤務制度を活用している方にとっても、働きやすい環境を整えていく一端を担えればと思っています。

東京西支店 設計課 北沢 尚子



ワーク・ライフ・バランスの推進

方針

従業員の人生が充実したものとなり、より活躍できるような時間外労働の削減、年休取得率の向上や男性育児休業取得の促進など、育児・介護と仕事の両立支援を拡充させた多様な働き方を支援します。

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・運用を図っています。その他、看護や介護に向けた支援制度や、出産・育児・介護などさまざまな事情で退職せざるを得なくなった従業員を、その事由が解消された段階で、状況に応じて優先的に再雇用する制度「退職者復職登録制度」も導入しています。

仕事と育児の両立サポートシステム

	女性育児社員		上司	男性育児社員
	妊娠・育児	復職後		
コミュニケーション	仕事と育児の両立ガイド ●産前休業前、復帰前の上司との面談の手引 ●復帰後の働き方紹介 ●制度説明			
	育児復帰準備とキャリア支援の情報誌 「キャリアママ応援バイブル」	社内イントラホームページ ●女性営業職 ●女性技術職 ●展示場接客活躍の事例紹介などで周知促進		
ネットワーク	SNS （積水ハウスキャリア支援サイト） キャリアママサロン ●育児者同士と先輩ママメンターとの情報交換 ●育児中の上司と本人、上司同士の情報交換			
	両立キャリアアップ勉強会 （既婚者・育児者・復職後） ●事例発表 ●グループ討議	女性交流会 （地域別開催） ●ロールモデルの共有 ●ネットワーク ●上長、同僚との情報共有		
パーソナルサポート	両立キャリア相談			
	働き多様 働き方な	在宅勤務試行 モバイル勤務 個別対応		
制度	●時短 ●繰り上げ ●繰り下げ ●その他		男性育児休暇 （ハローババ休暇）	

障がい者雇用の促進

方針

障がい者と協働することにより、職場や社会に向けた新たな価値や影響力の付与、ならびにユニバーサルデザイン等でのお客様への提案力強化を狙い、「1事業所に1人以上の障がい者雇用」を目指します。

- ① インターンシップの受け入れや障がい者(またはその支援団体)とのコミュニケーションを強化するなど従前からの取り組みを継続する一方で、「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデル」の創出を目指す企業群による「一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)」に創設時からの運営委員会メンバーとして積極的に参画しています。2014年度は障がいのある学生が早期にキャリア形成を意識することを旨とする活動分科会に参加。会員企業の若手障がい者へのアンケート調査、大学の障がい学生支援室等へのヒアリングを経て、障がい学生向けのキャリアセミナーを開催しました。

- ② チャレンジ精神旺盛な人材に対し、さらなる活躍の機会を提供する「キャリアアップ・チャレンジ制度」を2006年度から導入しています。「一般事務職群」「生産技能職群」「地域勤務社員」を対象に「営業技術職群」への転換を図る制度で、2014年度は職群転換した16人のうち、障がいのある従業員2人がこの制度を活用し、活躍の場を広げています。

VOICE

設計担当者としてお客様への契約前のプレゼン同行や、若手技術社員や展示場内務社員へのCADソフトを使った設計業務指導を行っています。交通事故で障がいを負い、それまで従事していた大工職を断念せざるを得ず、積水ハウスに縁あって入社。大工職のキャリアを生かした設計スタッフとして、お客様に期待以上のプレゼンを見せることを目標に日々取り組んでいます。



つくば支店 設計課 宮本 康行

●目標・タイムフレーム

	2013年度		2014年度		目標
	実績		実績	評価	
グループ女性管理職	65人 (1.52%)		101人 (2.26%)	○	2020年度 200人 (5%、将来的には10%)
女性店長 [※]	7人 (16営業本部中6営業本部)		12人 (16営業本部中8営業本部)	△	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%		2.08%	○	1事業所に1人以上
男性の育児休業取得率	3% (16人)		19% (119人)	○	2015年度 30%

※積水ハウス単体

リスク
マネジメント

- リスク 1** ●育児・介護中である従業員の能力伸長の機会が、時間的制約等により低減するリスク
●育児・介護中である従業員の比率が増加した場合に業務を適切に配分できなくなるリスク

対応 1 業務の棚卸しや働き方の多様化に合わせた制度化を進めつつ、キャリアビジョンの構築に向けて自身のキャリアについて考える機会を用意しています。また、育児・介護との両立について参考になるツールや、毎月のメールマガジンを通じて、育児・介護休業中にも職場の状況等を共有するなど、育児・介護をしながらキャリアアップしていく環境を整備しています。

- リスク 2** 2018年に障がい者の法定雇用率の算定基礎が見直され、新たに精神障がい者が追加されることにより、当社グループの障がい者雇用率が法定雇用率を下回るリスク

対応 2 「1事業所に1人以上の障がい者雇用」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・紹介を行う一方、ACEの活動などを通して積極的に情報収集を行い、入社者が継続して働きたいと思える職場づくりに努めていきます。

期待できる効果

女性活躍の推進

活躍する女性従業員の増加により、営業・技術開発面においてもお客様ニーズの多様化に合わせた対応力を強化できる。

ワーク・ライフ・バランスの推進

結婚、出産、育児、介護といったライフイベントを経験した従業員が活躍できる仕組みを整えることで、生活者としての感覚を生かした幅広い提案が可能となり、お客様満足度の向上に貢献する。

障がい者雇用の促進

障がいがあるからこそ持つ新しい視点、感性、経験を生かした提案、技術開発が可能となり、ユニバーサルデザインの普及・啓発につながる。

主要指標の実績 (KPI)

グループ実績

		2012年度	2013年度	2014年度
女性管理職の比率		1.68%	1.52%	2.26%
女性管理職の人数		65人	65人	101人
女性役員		0人	0人	2人 積水ハウスリフォーム(株)
平均勤続年数	男	16.83年	16.87年	16.88年
	女	9.18年	9.41年	9.53年
	男女差	7.64年	7.46年	7.35年
育児休業取得者数	男	19人	16人	119人
	女	131人	210人	242人
介護休業制度利用者数		6人	11人	6人
育児休業復職率 [※]	男	100%	100%	100%
	女	94.1%	93.0%	93.3%
育児休業復職者の12カ月後の定着率 [※]	男	95.5%	100%	100%
	女	98.8%	100%	94.7%
年休取得率		27.3%	27.5%	31.7%
障がい者雇用率 [※]		1.89%	1.97%	2.08%
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)	59.6% (99/166事業所)

※積水ハウス単体

2014年度 育児休暇後の復職・定着に関する男女別人数 (積水ハウス単体)

	男性	女性	合計
育児休暇を取る権利を有していた従業員 ^{※1} の総数	458人	140人	598人
育児休暇を取った従業員 ^{※2} の総数	102人	157人	259人
育児休暇を取った後に復職した従業員 ^{※3} の総数	100人	125人	225人
育児休暇から復職し、復職後12カ月の時点で在職している従業員 ^{※4} の総数	13人	108人	121人

※1 2014年度に生年月日のある家族がいる従業員

※2 2014年度に育児休業を開始している従業員

※3 2014年度に育児休業から復職している従業員

※4 2013年度に育児休業から復職し、復職後12カ月時点で在職している従業員