

# 積水ハウス株式会社

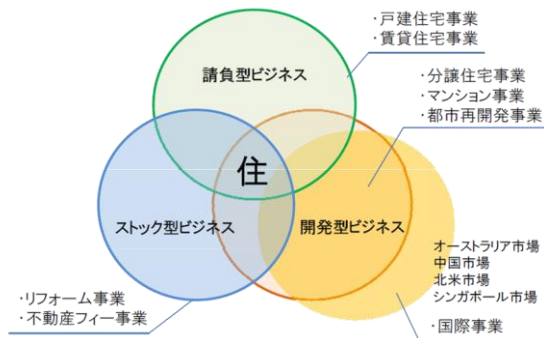
<http://www.sekisuihouse.co.jp/>

## ■企業等の紹介

- ・設立年月日: 1960年8月1日
- ・資本金: 1,950億 (平成26年7月31日現在)
- ・売上高: 1兆8,051億 (平成26年1月31日現在)
- ・事業内容: 戸建住宅や賃貸住宅、医療介護施設等の請負および設計・施工、マンション分譲、住宅の増改築等
- ・所在地: 大阪府大阪市北区大淀中一丁目1番88号
- ・従業員数: 15,750名 (2014年4月1日現在)
- ・累積建築戸数: 2,212,859戸 (平成26年7月31日現在)



事業ドメインを“住”に特化した成長戦略を展開



## ■女性の活躍促進に関する取組み

### 意欲のある女性が活躍し続けられる組織

長年にわたり、住宅・建設業界は営業職・技術職ともに男性中心で女性は少数派であった中、当社は企業対応力の幅を広げようと女性営業職、技術職を2005年から積極採用を開始。(女性比率20%~30%) 育成につなげる様々な取り組みを行い、営業職では、チームリーダー(店長)を輩出、技術職では、マネジメント(設計長)が誕生している。さらに管理職・リーダー候補の層も厚みを増している。

#### 〈営業職〉

①女性営業全員が参加する「全国女性営業交流会」を継続開催

(1回/年、2007年より開始、合計8回開催)

・社長講話による会社の方針、期待を伝える場 ※各エリアの営業本部長(執行役員含)も出席

・モチベーションアップ、スキルアップ、ネットワーク構築、キャリアビジョンの構築

・上長も参加し、女性営業育成について理解促進を図る

②「女性営業推進委員会」による推進体制 (2007年~)

モチベーションが高く、一定の成果を出している自律した女性営業を選抜。推進委員として、各エリアで女性営業を対象とした研修を定期的・継続的に企画・実施。スキル面だけでなく、メンタル面でのフォローもできる体制を構築。また、年に数回全国の推進委員が集う推進委員会を開催し、全国の取り組みを共有、担当エリアの施策に活かす。

③女性営業を受け入れる店長に対して研修を実施

#### 〈技術職〉

①積水ハウスウィメンズカレッジ(管理職候補者研修)を開校(2014年~毎年実施予定)

受講者を各本部の推薦により全国から20名を選抜し、知識・スキル学習(経営理論等)と経験学習(現場の問題解決)を2年間のカリキュラムにより学習。計画的に育成し実力をつけた上で管理職への登用に繋げる。

②全国の技術部門責任者を委員とする「女性技術者活躍推進委員会」を発足させ、管理職登用・職域拡

大・両立支援を重要テーマに、取組みを加速させている。

・女性技術次長等のマネジメント輩出のため、本人や上司向けの研修を実施している。

・女性現場監督の登用を促し、あらゆる技術領域で女性の活躍を促進している。

③エリア毎の取り組みとして、2012年に発足した「技術女性活躍推進ワーキング」を基軸に、長期的な活躍を目的とした研修を開催し、育児中に活躍する両立ロールモデルの共有などネットワークづくりが進んでいる。

#### ■全国女性営業交流会の様子



事例発表



グループ討議



社長講話

### 仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援

①「キャリアママ応援バイブル」を産前休に入る社員に配布

・スムーズな復帰と仕事と育児を両立するキャリアビジョンの構築を目指し、休業前からの意識付けを実施

・休業前面談で、上司と「キャリアビジョンシート」を共有し、復業後の不安の払拭や動機づけを実施

・育児休業からの早期復帰、活躍するための制度活用である、という考え方の浸透を図る

②個別対応による両立支援

「短時間勤務制度」「勤務時間の繰り上げ、繰り下げ制度」により、育休復帰後の両立支援を図っているが、制度適用だけでは解決できないケースもあり、その場合は自律した女性営業職、技術職に対し、ロールモデルとなり得る人材であることを条件に個人の状況に合わせ定休日の変更・在宅勤務・モバイル勤務など柔軟な働き方を認めている。

③「マンガでわかる仕事と育児の両立ガイド」を全社員に配付

・本人には制度活用に関する考え方やキャリアに対する意識醸成、上司には貢献度の高い仕事をするための支援の仕方等を記載し、妊娠から復帰後の働き方まで面談を中心とする本人と上司の適切なコミュニケーションの促進を図っている。

・マネジメント研修等のテキストとしても使用し、意識の浸透を図っている。

### 男性の育児や家事、地域活動への参画支援

①「マンガでわかる仕事と育児の両立ガイド」を全社員に配付

・男性の育児休暇・育児休業取得促進や、育児は女性だけでなく夫婦で行うという意識付けを行っている

②男性の育児休暇取得促進に向けて(育児休暇…4日間有給、子が3歳に達するまで取得可、2回の分割取得可)

・従来煩雑であった「育児休暇」取得の手続きを2014年春から動態システムで申請できるよう簡素化

・子供の出生を人事システムで会社に届出した際、上長に「育児休暇」取得を勧めてもらうようメールを配信

・本人には子供を健康保険の扶養に入れる際、健康保険証と一緒に「ハローパパ休暇」をPRするカードを配布

### ■「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」としての意気込み

積水ハウス(株)は、ダイバーシティを重要な経営戦略と位置付けています。多様な人材がいきいきと活躍し、共通の目標に向い、力を結集することでイノベーションの実現を目指しています。2006年に人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言し、「女性の活躍推進」「多様な人材の活躍」「ワーク・ライフ・バランスの推進」を三つの柱として推進してきました。2014年2月「女性活躍推進グループ」を「ダイバーシティ推進室」に格上げ。女性の活躍推進を更に強化し、積水ハウスグループ全体で、女性管理職を2020年までに200人(5%)輩出を目標に掲げ、基盤を固めた上で、女性管理職比率10%を目指して取り組んでいきます。