

■ CSV戦略⑤ ダイバーシティの推進

特定の背景、目指す姿、活動方針、リスクマネジメント

これまでの取り組み・評価

実践報告

従業員とのかかわり／多様性への取り組み

人事基本方針

女性活躍の推進

女性営業職の活躍推進

女性技術職の活躍推進

展示場接客担当者の活躍推進

女性のキャリア促進と管理職登用

子育てと仕事の両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

育児に向けた支援制度

ワーク・ライフ・バランスのための制度

ワーク・ライフ・バランス支援制度

看護や介護、休職従業員へ向けた各種支援制度

障がい者雇用の推進

人材育成

人材育成の考え方

新卒採用に向けた取り組み

経営力強化に向けた取り組み

自己啓発の支援

社内資格制度

社内公募制度

労働安全衛生

労働災害発生状況

労働安全衛生マネジメントシステム

施工現場での労働安全衛生活動

安全衛生教育研修の実施

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



特定の背景、目指す姿、活動方針、リスクマネジメント

背景

お客様ニーズの広がりにより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採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

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。

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



これまでの取り組み・評価

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」の重要度が増えています。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。

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」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

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



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。特に最近は結婚、育児、高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

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目指す活動分科会に参加。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

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

※3 2014年度に育児休業から復職している従業員

※2 2014年度に育児休業を開始している従業員

※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

人事基本方針

2006年3月、人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言。「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、全ての従業員にとって働きがいのある職場づくりに向けた施策を推進。2013年、2015年に女性活躍推進企業として2度、東証「なでしこ銘柄」に選定されました。

人材サステナビリティ宣言

2006年3月、人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言しました。これは、「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、従業員にとって働きがいのある職場づくりに向けた施策を推進するとともに、従業員と企業がともに持続可能な成長を図っていける環境や仕組みをつくり、社会に対して持続的に価値を提供し続けることを目指し宣言したものです。

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」とし、女性従業員の活躍推進はもちろんのこと、今後多様な人材の活躍を支援すべく取り組んでいます。

また、すべての従業員に公平に活躍の場を提供する「キャリアアップ・チャレンジ制度」、多様な働き方を可能にする人事制度などによって、仕事・家庭の両立や個々人の能力や活力を最大限に生かせる職場づくりに取り組んでいます。

宣言の背景

当社は2004年10月、中期経営ビジョン「S-Project」において、CS(お客様満足)・ES(従業員満足)・SS(株主様満足)の三位一体の向上、さらにはCSRを経営の基本とし、すべてのステークホルダーに対して誠実にその責任を果たす企業グループとなることを行動の目標として公約いたしました。その後、本格的な少子高齢社会を背景に、仕事と家庭を両立させ多様な働き方・生き方のできる職場環境を整備することが企業の果たすべき社会的な義務の一つととらえ、「人材サステナビリティ」を宣言しました。

女性活躍推進企業として2度目の東証「なでしこ銘柄」に選定

人事基本方針として女性の活躍を推進する当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた企業を選定し、発表している「なでしこ銘柄2015」に選定されました。住宅・建設業界では初となる「なでしこ銘柄2013」に続き、2度目の選定となります。

生活面でも多くの経験を積んでいる女性は、住まいづくりを生業とする当社グループにとってなくてはならない存在です。当社は今後も、仕事と育児や介護を両立する等、あらゆる女性従業員が活躍できる機会の創出と環境整備に取り組んでまいります。

「なでしこ銘柄」とは、日本経済の再生と就業人口を維持するために、量的な側面だけでなく質的にも女性従業員の登用を推進することが期待される中、女性が働き続けるための環境を整備し、女性従業員の活用を積極的に進めている企業を選定するものです。



「なでしこ銘柄2015」ロゴ

【関連項目】

- > [育児に向けた支援制度](#)
- > [看護や介護、休職従業員へ向けた各種支援制度](#)

女性活躍の推進

女性営業職の活躍推進

社会が急速に変化し住まいづくりにおいても多様な感性が求められる中、“女性視点”は大変重要であり、当社は女性営業職を積極的に採用。2015年1月時点で、業界最多となる245人(積水ハウス単体)の女性営業職が全国で活躍しています。

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、女性は少数派でした※注。少子高齢化、女性の社会進出、価値観の多様化、それに伴うお客様ニーズの多様化など、社会が急速に変化し住まいづくりにおいても多様な感性が求められる中、“女性視点”は大変重要であり、当社は企業対応力の幅を拓けようと女性営業職を積極的に採用し、育成していくことを経営方針として掲げ、取り組んでいます。また、住宅の質の向上とともにリフォームをして長く住み継いでいこうという文化も国内に浸透し、積水ハウスが建築した住宅の純正リフォームを担当する積水ハウスイノベーション株式会社でも、“女性目線”でリフォーム提案を行う女性営業職の積極採用と育成を進めています。リフォームでは、お客様の生活が続く中で工事となることや商談の主導権を女性が握ることも多いため、女性営業職がなじみやすく、両社で女性営業職の活躍推進を図っています。

※注) 住宅事業の仕事は

- ・ 個人相手の仕事が大半で、土日や夜の打ち合わせが多く、外回りの時間が長い。
 - ・ 施工(工事)現場が小規模かつ点在していて、環境整備が容易でない。
 - ・ 全国に広がる拠点は数名単位の規模となることが多く、ロールモデルを見出しにくい。
- という特性がありました。

当社はこれらを正面から捉え、解決のために改革を進めてまいりました。

| | |
|-------|------------------------------|
| 1998年 | 積水ハウスで初めて女性営業職を新卒で採用 |
| 2005年 | 営業職(新卒)に占める女性採用率2割を目標に積極採用開始 |

女性営業自身にも、受け入れる事業所にも当初試行錯誤が続きましたが、女性営業職の育成と定着にフォーカスした取り組みをスタートさせたことにより、徐々にマネージャーも誕生するなど、着実に経営方針が根付いてきています。配属に当たっては、新人特有の不安を解消するため、人材育成に長けた店長のもとに配属したり、既に女性営業職が在籍する事業所や在籍していない場合は複数の女性営業職を同時に配属したりするなどの配慮をしています。事業所枠を越えたネットワーク構築の機会を提供し、本社内組織「ダイバーシティ推進室」による面談も行っています。

| | |
|-------|---|
| 2006年 | 本社内に「女性活躍推進グループ」設置 |
| 2007年 | <p>「全国女性営業交流会」をスタート（毎年開催）</p> <p>※「全国女性営業交流会」とは 全国の女性営業を一堂に会し開催している交流会。社長はじめ経営幹部同席のもと、業績表彰・優績社員の成功事例発表・グループ討議などを通して、仕事の面白さややりがいを実感してもらい、スキルアップやモチベーションアップを図っています。</p> |
| | <p>「女性営業推進委員会」による推進体制をスタート（継続実施）</p> <p>※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20人を選抜。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しました。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しています。</p> <p>※女性営業のホームページを立ち上げ、成功事例や女性営業推進委員会で作成した営業ツール等を発信し、女性営業全体のスキルアップを促進しています。また、ロールモデルとなるママ営業の活躍事例など多様な働き方を紹介し、キャリアビジョン構築につなげています。</p> |
| 2008年 | <p>住宅メーカーによる「女性営業交流会」を企画・運営開始</p> <p>※2008年より住宅メーカー同士の横連携で住宅営業の現場で女性が活躍できる環境づくりについて意見交換を開始。当社を含め3社でのスタートでしたが、現在（2013年）は9社が参加するまでに拡大しています。積極的にロールモデルを提供し、住宅業界の女性営業の活躍に向けて取り組んでいます。</p> |
| | <p>個別対応による両立支援の実施</p> <p>※ロールモデルとなる自律した女性営業を対象に、結婚後、育児終了までの間、個人の状況に合わせて定休日・所定勤務時間を変更する制度の他、結婚・配偶者の転勤による勤務地の変更なども認めています。（本制度累計利用者数26人）</p> |
| | <p>初の女性支店長誕生</p> |
| 2014年 | 本社内に「ダイバーシティ推進室」設置（女性活躍推進グループから職制化） |
| 2015年 | <p>2015年1月現在、女性支店長1人、店長6人が就任。 （2015年2月時点では、支店長1人、店長7人が就任、次期店長候補の店次長は5人）</p> <p>※店長候補も、仕事と家庭生活を両立しているロールモデルとともに増加しています。</p> |

これらの取り組みの結果、業界最多となる245人（積水ハウス単体、2015年1月末時点）の女性営業職が全国で活躍するに至っています。

■「全国女性営業交流会」の様子



また、当社グループの積水ハウスリフォーム(株)では、「生活感覚」を持つことがお客様のニーズを引き出し、最適な提案にもつながると考え、「リフォームアドバイザー(営業)」として家庭を持ち育児経験のある女性を積極的に採用しています。働き方の選択肢として、週休2日制または3日制の選択を可能にしており、育児休業や短時間勤務などの制度も利用して、多くの社員が仕事と家庭生活の両立を実現しています。

新築戸建て住宅の営業職以上に、女性の活躍が順調に進んでいて、女性営業職は657人でリフォーム営業職の62%を占めるに至り、既に営業所長4人(うち2人は業務役員)、店長59人が誕生しています。

女性活躍の推進

女性技術職の活躍推進

女性技術職は管理職やマネジメント(設計長)を輩出し、管理職候補者も増加しています。既婚や育児中の社員も増え、「住宅」という事業領域で重要な戦力になりつつあります。2015年には、チーフアーキテクト13人が活躍。チーフコンストラクターに認定された女性現場監督も現れ、益々活躍の舞台を広げています。

全国の本部技術責任者を委員とする、「女性技術者活躍推進委員会」を2014年の4月から開催し、活躍の施策を立案検討。女性技術職がすぐに現場に順応できるよう配慮しています。その施策の重要ポイントは、

- ① トップランナーの人材育成
- ② 職域の拡大(設計職、現場監督、積算・管理など)
- ③ 両立(育児・介護)支援による両立勤務者の戦力化

の3つです。

①の「トップランナーの人材育成」として、雇用機会均等法施行以前から女性技術職を採用しており、1990年代には技術部門を担当する女性取締役も在任していました(1990～1998年／技術本部副本部長や生涯住宅研究室長などを歴任)。管理職やマネジメント(設計長)も輩出しており、管理職候補の層も厚くなってきています。

そこで、2014年から、管理職候補の女性技術者を全国から選抜し「積水ハウスウィメンズカレッジ」(管理職候補者研修)を開始。2年間のカリキュラムで着実に育成し、計画的かつ適正に実力ある女性の管理職登用へ向けた活動を加速させています。



「積水ハウスウィメンズカレッジ」を開始

また、将来のキャリアプランとして「あの人のように働きたい」と多くの社員が目標とするような人物(ロールモデル)の登用に取り組み、2015年には、女性設計長1人、女性チーフアーキテクト13人、女性チーフコンストラクター1人となりました。

■ 育成していくロールモデル例

- マネージャー系: 設計長、管理長、建築長、技術次長
- プロフェッショナル系: チーフアーキテクト ※1、チーフコンストラクター ※2
- 現場監督

※1 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

※2 総合施工管理、工事監理両面などの高い業務推進能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格

②の「職域の拡大」では、本人の適正を考慮し、一人前の現場監督として、設計担当者の現場経験として、若手育成のプログラムとして、建設業法の監理技術者としてなど、さまざまな形で女性現場監督が活躍し、これまで男性が大半を占めていた職域に新しい視点でイノベーションの風穴を開けています。

とりわけ、神奈川営業本部では、全支店に1人ずつ女性現場監督を配置。女性視点で安全衛生をチェックし、お客様への丁寧な工事説明、引渡し後の訪問などの場面に女性が加わることで、新しいサービス、価値を生み出しています。



神奈川営業本部全支店に女性現場監督を登用

女性現場監督をより強力な戦力にするため、全国の女性現場監督が集う「交流会」を開催し、ネットワークを広げて、事例の共有とモチベーション向上を図っています。

③の「両立支援」では、技術系の社員採用に占める女性の割合は、特に2004年以降高まっており、4割に迫るまでになりました。一方で、仕事と結婚・育児と両立しながら活躍する社員やライフイベントを間近に控えている社員が増えてきました。

そこで、2012年から、女性技術職が長期的にいきいきと活躍することを目的とした、「女性技術職勉強会・交流会」を全国で継続開催し、身近なロールモデルの共有やネットワークを広げて、キャリアビジョンの構築やモチベーションアップにつなげています。



各地で女性技術職勉強会・交流会を開催

また、さまざまなライフイベント中も継続して能力を発揮できるよう、2013年から女性技術職を対象に在宅勤務をテスト導入しています。育児や介護のため、勤務時間に制約を受けてしまう社員が時間を有効に活用できるよう、週に1~2回自宅で業務を行うことや、毎日帰宅後に時短勤務で短縮した時間を補完する業務を認めています。

今後も、在宅勤務をはじめ多様な働き方の導入を検討し、社員が持てる力を存分に発揮し、成長できる環境づくりに取り組んでいきます。

さらに、女性技術職の社員専用のホームページを開設し、いきいきと働く女性技術職や、結婚・妊娠・育児・介護に関する社内制度などを紹介しています。



女性活躍の推進

展示場接客担当者の活躍推進

当社展示場では、接客担当者の業務の重要性を鑑み、主に自社社員がお客様対応を行っています。営業部門の社内表彰基準に「展示場接客担当者特別表彰」を設置し、最高のおもてなしを目指すとともに、モチベーション向上につなげています。

お客様と当社との最初の接点となる「住宅展示場」。展示場接客担当者は、お客様が初めて会う積水ハウスの社員となることも多く、また、営業職不在時には、接客を一任される大変重要なポジションです。そのため、展示場接客担当者には、常に万全の準備を施しお客様をお迎えすることが求められ、当社は、自社社員にその重要な役割を担ってもらうことにこだわり、配属しています（展示場接客担当者の自社社員率85%）。

また当社では、2010年度から営業部門の社内表彰基準に「展示場接客担当者特別表彰」を設置しています。お客様への最高のおもてなしを目標とし、優秀な成績を収めた社員を表彰する機会をつくり出すことで、さらなるモチベーションアップにつなげています。表彰と合わせて行われるグループ討議は、エリアの枠を超え、業績に貢献している社員同士で、意見交換ができる貴重な機会となっており、さらなるスキル向上、モチベーション向上の場となっています。

そして、展示場接客担当者から社内の職群転換制度を利用して営業職に転じて優秀な成績を収める社員もおり、意欲的な人材に対して大きく飛躍する機会も提供しています。



「展示場接客担当者特別表彰」の様子



グループ討議の様子

女性活躍の推進

女性のキャリア促進と管理職登用

積極的な女性のキャリア採用により管理職および管理職候補者も順調に増加しています。積水ハウスグループは女性管理職を2020年までに200名(5%)輩出します。さらに基盤を固めた上で、女性管理職比率10%を目指して取り組んでいきます。

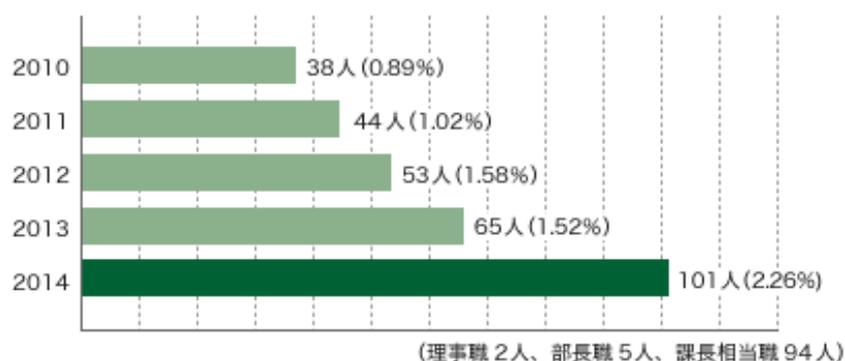
将来管理職を担う人材を多く輩出できるよう、働き方やキャリア形成の手本となるロールモデルづくりを各職種で進めています。積極的な女性のキャリア採用を開始して10年近くが経過し、管理職および管理職候補者も順調に増加しています。結婚・出産・育児などのライフイベントとどのように向き合い、マネージャーやリーダー、プロフェッショナルとしていきいきと働き続けることができるか、交流会やワーキングなどを通して情報発信を続け、さまざまな角度から会社全体で支援をしながら、さらなる管理職候補人材の拡充に取り組めます。

■ 女性管理職の現状

| | 2014年度 (2015年1月末) |
|---------------------|--------------------|
| 積水ハウスグループ 営業職 | 68人(4%) |
| 積水ハウスグループ 技術職 | 21人(1.02%) |
| 積水ハウスグループ 事務職 | 15人(2.21%) |
| 積水ハウスグループ 合計 | 101人(2.26%) |

積水ハウスグループは女性管理職を2020年までに200名(5%)輩出します。さらに基盤を固めた上で、女性管理職比率10%を目指して取り組んでいきます。

■ 女性管理職の推移グラフ(女性管理職比率) ※積水ハウスグループ合計



尚、現在は、積水ハウスリフォームに女性役員2名が誕生しています(1990～1998年には積水ハウスに社内取締役1人が在任していました)。

※ 2013年度から、積水ハウス株式会社の連結子会社(積和建設株式会社)を集計対象としています

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

2007年、2009年、2012年に「次世代育成へ積極的に取り組む企業」として厚生労働省より3度の認定を受けています。2015年4月1日からの2年を第5期行動計画期間として、新たな目標を設定し、子育てと仕事の両立を支援しています。

日本で急速に進行する少子化を背景に、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を官民一体で整備するため、2005年4月、「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。当社では同法に基づき、行動計画を策定し、社内制度の改定や育児休業の取得促進などに取り組んでいます。その結果、2007年、2009年、2012年に「次世代育成へ積極的に取り組む企業」として厚生労働省より3度の認定を受けています。



認定マーク『くるみん』

2015年4月1日からの2年を第5期行動計画期間として、新たな目標を設定し、子育てと仕事の両立を支援しており、下表のように4つの目標を掲げて取り組んでいます。

| 目標 | 取り組み |
|-------------------------|---|
| 女性の管理職候補者の計画的育成を行う | <ul style="list-style-type: none"> ■ 「積水ハウス ウィメンズカレッジ」(管理職候補者研修)の実施(2015年8月～) ■ 母集団増員のための段階的育成(主任候補者の育成)(2015年4月～) |
| 「ハローパパ休暇(男性の育児休業)」の取得促進 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業の制度を「本人向けハローパパお祝いカード」等を用いて継続的に周知し、制度の一層の浸透を図る(2015年4月～) ■ 「上司向けハローパパお知らせメール」等により、男性も育児休業を取得しやすい職場環境を整備する(2015年6月～) |
| 育児休業者の復帰後の活躍に向けた情報提供 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業者、上司、育児休業復業者を対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を定期的開催し、情報提供を行う(2015年6月～) |
| 在宅勤務やテレワーク等の多様な働き方の導入 | <ul style="list-style-type: none"> ■ トライアルによりノウハウを蓄積しながら、制度化を目指す(2015年4月～) |

子育てと仕事の両立支援

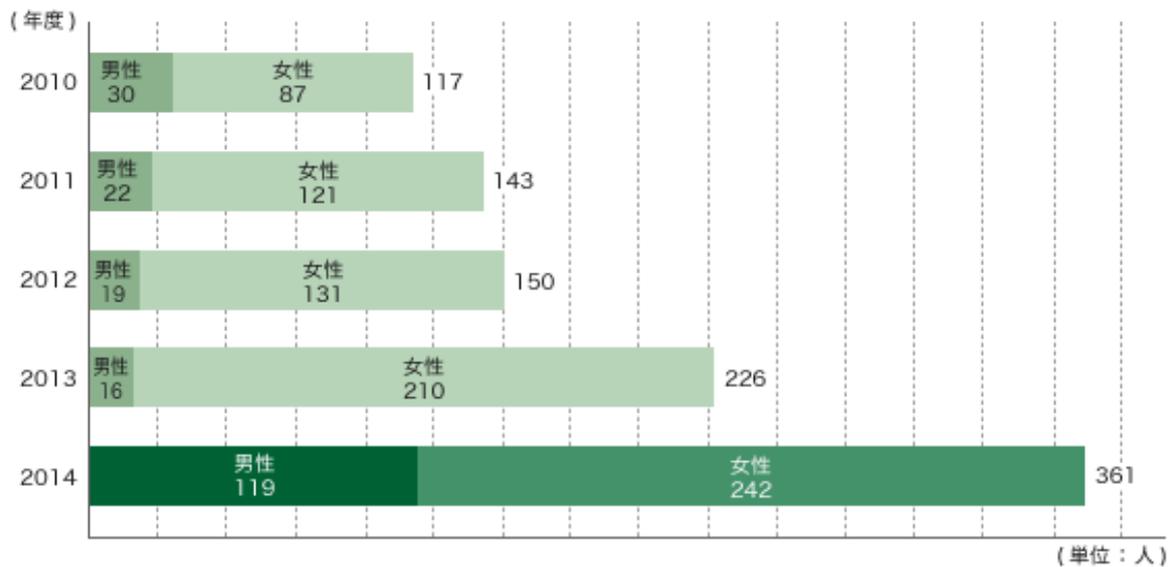
育児に向けた支援制度

子育てと仕事の両立支援へ向けた取り組みとして、育児休業制度や育児のための所定就業時間変更「短時間勤務制度」「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」を導入。女性だけでなく、男性の育児休業取得を促し、家族や自分自身のために実りのある豊かな時間を過ごせるよう支援しています。

2007年8月より、育児休業期間を子が3歳に達するまで取得できるように制度化しました。女性だけでなく、男性の育児休業取得を促し、家族や自分自身のために実りのある豊かな時間を過ごせるよう支援しています。

■ 育児休業制度利用者数(短期間の利用を含む)

積水ハウスグループ合計

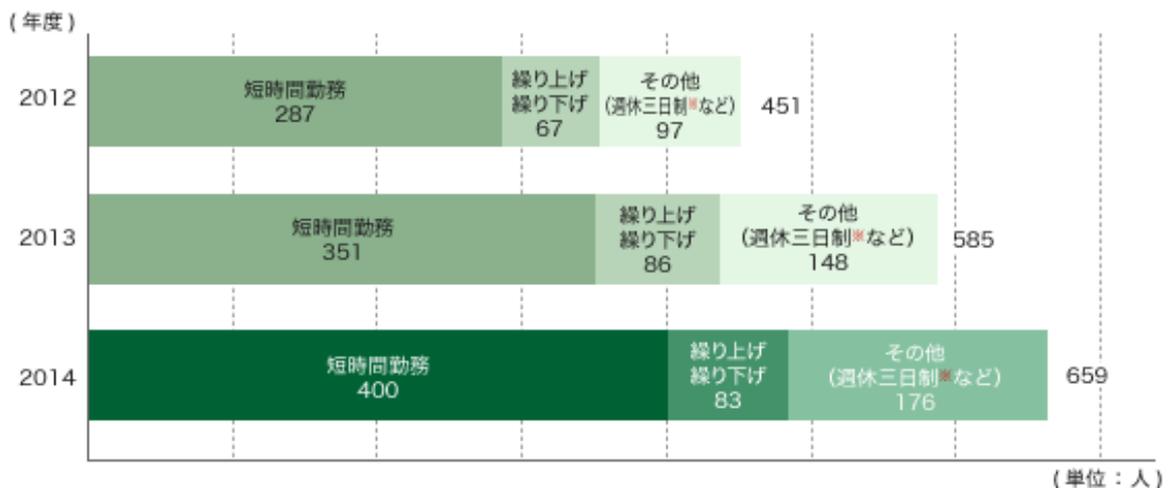


育児のための所定就業時間変更「短時間勤務制度」「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」

小学校3年生までの子を持つ場合は、最大1日2時間まで所定勤務時間を短縮することができる「短時間勤務制度」、また、小学校6年生までの子を持つ場合は、所定勤務時間を午前8時から(生産部門は午前7時半から)午後8時を限度として、15分単位で繰り上げ繰り下げできる「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」があり、年々利用者が増加しています。

■ 柔軟な勤務制度利用者数

積水ハウスグループ合計



※ 積水ハウスリフォーム(株)のリフォームアドバイザー(営業)に適用

仕事と育児の両立支援ガイドブック「キャリアママ応援バイブル」の発行

2014年9月に復帰後の仕事と育児の両立支援を目的として、「キャリアママ応援バイブル」を発行しました。保育園・保育サービスの情報や育児経験者の工夫・体験談を掲載しており、当社の社員ならではの不安や悩みへのヒントを得ることができる内容になっています。また、キャリアママ応援バイブル内の「キャリアビジョンシート」を用いて休業前面談を行い、育児休業中の過ごし方や、将来の自分のありたい姿を育児休業に入る前から意識し、上司と共有することで、さらなる女性の活躍を支援しています。



マンガでわかる「仕事と育児の両立ガイド」を全社員に配布

2014年9月に「マンガでわかる仕事と育児の両立ガイド」を作成し、グループ全社員に配布しました。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、妊娠期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ます。あわせて、男性の育児休業取得も促しています。さらに、マネジメント研修等のテキストとしても活用し、意識の浸透を図っています。



育児休業者支援プログラム「キャリアママサロン」(WEBサイト)の開設

育児休業中でも利用可能なWEBサイト「キャリアママサロン」を開設しました。社内情報の掲示、専用WEB画面による育児休業者同士のコミュニケーションを促進するほか、「メンター」と呼ばれる育児経験者が育児休業者のサポートをします。育児をしながら仕事でも活躍するメンターがロールモデルとなり、休業者からの質問や相談に応じます。身近に経験者がいない休業者でも、SNS内に相談できる相手がいることで、不安の払しょくやキャリアへの意識を持ち続けることができます。



育児休業後の男女別復職率および定着率

「育児休業制度」を本当に意味のあるものにするためには、休業後復職し、定着をすることが重要です。

2014年度、当社において育児休業後の復職率は男性100%、女性93.3%でした。また定着率(2013年度に復職した従業員が12カ月後に在籍している割合)は男性100%、女性94.7%でした。

2015年度は育児休業中のさらなるコミュニケーションを図り、女性の復職率向上に取り組めます。

■ 育児休業取得後の復職率

| 年度 | 男性(%) | 女性(%) |
|------|-------|-------|
| 2010 | 100 | 92.3 |
| 2011 | 100 | 93.3 |
| 2012 | 100 | 94.1 |
| 2013 | 100 | 93.0 |
| 2014 | 100 | 93.3 |

■ 12カ月後の定着率

| 年度 | 男性(%) | 女性(%) |
|------|-------|-------|
| 2010 | 97.0 | 98.3 |
| 2011 | 100 | 97.0 |
| 2012 | 95.5 | 98.8 |
| 2013 | 100 | 100 |
| 2014 | 100 | 94.7 |

ワーク・ライフ・バランスのための制度

ワーク・ライフ・バランス支援制度

社員一人ひとりの人生そのものを充実させてほしいとの考えから、時間外労働の削減や有給休暇の取得率の向上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、育児や介護を支援する制度の充実を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

お客様にとって一生に一度の大きな買い物に寄り添う住宅業界の仕事は、既成品の販売とは異なり、時間を掛けた打ち合わせが必要なことから、長時間労働になりやすいという問題を抱えています。社員一人ひとりの業務効率や生産性を向上させ、仕事だけでなく人生そのものを充実させてほしいとの考えから、時間外労働の削減や有給休暇の取得率の向上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、社員の家庭事情などに合わせた働き方ができるよう育児や介護を支援する制度の充実を図り、社員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

職場環境づくり

職場の労働環境の改善を図るために、全国の事業所で、「安全衛生委員会」「業務改善委員会」を中心に、「職場の安全衛生」「業務効率化・改善・改革」などにかかわる項目について、従業員が主体となって行動目標を設定し、様々な活動に取り組んでいます。

2014年度もチェックリストを用いた「事業所内安全衛生点検」や労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いたメンタルヘルスセミナーの開催などに取り組みました。長時間労働や不要な残業を排除し、業務改善による生産性向上を図るために、全事業所の職責者と管理職を対象に、適正な労務管理に基づく人材マネジメント推進説明会を2010年度までに開催。全事業所への浸透が図れたことを契機に2011年度以降はエリア対応としています。

また、残業時間を削減するために、営業・生産・本社など部門ごとに業務効率化や労働時間短縮に向けたワーキングやプロジェクトを発足させたり、電子動態システム上で一定時間の超過勤務時間に達した場合にアラートメッセージが本人と上長に表示されるように設定したり、定時退社日の設定や外出先からの直帰を推奨するなどの取り組みを進めています。

さらに、IT化による業務効率の向上を図っており、iPadの活用で外出先での報告書作成が可能になりました。同時に現場での打ち合わせ効率の改善とともに、迅速な対応の実現と明快なプレゼンテーションによるお客様満足度の向上につながっており、営業職から技術職、アフターサービスを専任で担当するカスタマーズサービス職へと順次導入しています。

一人当たり月平均総労働時間

168.22時間

一方で、社員のリフレッシュや家族とのコミュニケーション機会の増大、属人的な業務遂行によるリスクをヘッジするため、「リフレッシュ休暇」や「アニバーサリー休暇」などの有給休暇取得も推奨しており、取得率も上昇しています。

有給休暇取得率

27.5%(2013年3月11日～2014年3月10日)

31.7%(2014年3月11日～2015年3月10日)

事業を持続的かつ健全に運営していくためには、従業員が身体のみならず、「心の健康(メンタルヘルス)」も良好に保つことが重要となるため、全社管理職対象の「メンタルヘルスマネジメント研修」や、入社2、3年目の若手社員を対象とした「セルフケア研修」、その他ニーズに合わせて「ライフケア」や「コミュニケーションスキル」などをテーマにした研修を実施して、全従業員のメンタルヘルスに対する理解を深めています。

今後より一層の「生産性向上」や「従業員の満足度向上」を実現するためにも、一人ひとりがコミュニケーション豊かに活力あふれる職場づくりを目指し、メンタルヘルスマネジメントに取り組んでいきます。

また、職責者や各事業所のリーダー(店長、設計長、建築長など)に「メンタルヘルス・ハンドブック」を配付。当ハンドブックを用いて早期発見による休業長期化の防止、労災認定基準改定を踏まえた長時間労働対策、セルフケア促進によるメンタル疾患の軽減等に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスのための制度

看護や介護、休職従業員へ向けた各種支援制度

出産・育児・介護などさまざまな理由から仕事を休まなければならない従業員に対し、「介護休業制度」や「退職者復職支援制度」、「ボランティア休職制度」等、各種支援制度を設置。従業員一人ひとりの実情に応じることで、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに努めています。

「看護休暇」「介護休暇」については、育児・介護休業法の改正（2010年6月30日施行）に合わせて2010年4月1日から、年5日間（対象者が2人以上の場合は10日間）の有給休暇を付与する制度を設けています。

「介護休業制度」については、今後団塊の世代の高齢化に伴い、介護を担う社員の増加が予想されることを踏まえ、仕事と介護の両立支援の観点で2014年4月より下記の通り大幅に法定を超える制度改定を実施しました。

- ① 介護休業取得可能期間を1年⇒2年に延長し、複数回に分割取得を可能とした。
- ② 介護短時間勤務を最大2時間⇒3時間に延長。別途、週所定就業日の短縮制度も導入。
- ③ 就業時間変更は8:00～20:00の間で前後に設定変更可能にした。
- ④ 短時間勤務及び就業時間変更については、取得可能期間の制限を撤廃した。
- ⑤ 要介護者の要件について、「祖父母、兄弟姉妹、孫」について「同居かつ扶養」を撤廃した。

2014年度の「介護休業制度」の利用者は6人で、累計36人になります。

介護支援制度の一環として、2014年4月より、社内外のさまざまな介護支援に関する情報を1冊にまとめ、「介護支援ハンドブック」として社内HPに掲載しました。また、同じく2014年4月より遠距離にお住まいのご両親・祖父母に対するサポートサービスとして「高齢者見守りサポートサービス」をセキュリティ会社と法人契約し、社員が安価に利用できるようにしました。

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社員を、その事由が解消された段階で、要因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」を2006年4月に導入しました。2014年度までに計17人の社員が、正社員として復職し、これまでに身につけた知識・スキルを生かして活躍しています。

また、業務外の傷病によって長期欠勤（休職）した従業員が、職場復帰を希望する場合に、円滑に職場復帰できるように2006年8月に「職場復帰支援制度」を導入しています。

積立年休制度（2006年4月導入）

自身の傷病治療や家族の介護・看護などの理由から、日常想定している範囲を超えて仕事を休まなければならない場合でも、従業員が安心して対処でき、再び十分な活躍ができる環境を整えることを目的に、2006年4月に「積立年休制度」を導入しました。通常、年次有給休暇は、権利発生後2年間を超えると無効となります。この制度は、本来なら失効する年休を積み立て、一定の事由が生じた場合に、年休と合わせて最大100日の使用を可能とした制度です。社会貢献活動への参加を促進する目的から、一定の要件を満たすボランティア活動もこの制度の対象としています。

ボランティア休職制度（2004年8月導入）

国際的な社会貢献活動に参加する従業員を積極的に支援する制度で、2014年度までに7人の従業員が本制度を活用しています。独立行政法人国際協力機構が実施する青年海外協力隊として派遣される勤続3年以上の従業員が対象で、最長2年6カ月（派遣準備期間を含めて）の取得が可能です。

本制度を利用して、海外での活動を経験した従業員からは、「日本という国、積水ハウスという会社を外部から客観的に見ることができ、今まで気付かなかった面が見られるようになった」、「海外のモノの見方や経験面で大きな可能性を与えてくれるため、この制度を社内にもっと広めていきたい」といった感想が寄せられています。

■ 仕事と家庭の両立サポートに関連するデータ(2014年度)

| 項目 | | 実績値 |
|--|-----|----------|
| 男性育児休業取得人数 ※短期間の利用も含む | | 119人 |
| 有給休暇取得率 | | 31.7% |
| 柔軟な勤務制度の活用人数(期間内取得者合計)「短時間勤務制度」「勤務時間繰り上げ・繰り下げ制度」 | | 659人 |
| 平均勤続年数 | 男性 | 16.88年 |
| | 女性 | 9.53年 |
| | 男女差 | 7.35年 |
| 一人当たり月平均総労働時間 | | 168.22時間 |

障がい者雇用の推進

当社の障がい者雇用率は、2015年に法定雇用率2.0%を達成しました。また、「企業の成長に資する障がい者モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的としたACE(一般社団法人 企業アクセシビリティコンソーシアム)に創設時からのメンバーとして参画しています。

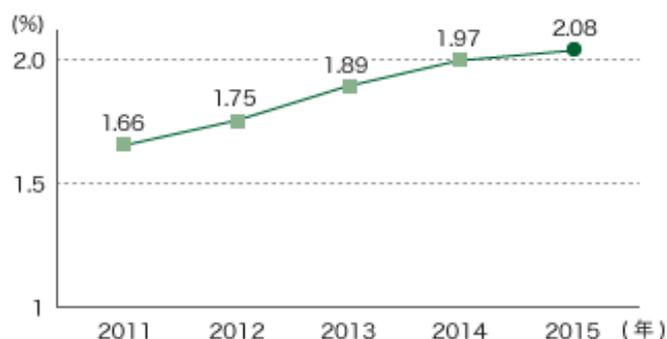
当社は、障がい者雇用の促進について、「生涯住宅」を提供する企業としての社会的使命ととらえ、全国の商品説明会に積極的に参加するなど継続的な雇用促進に取り組んでいます。

また、2012年度には障がい者対象のインターンシップ制度を導入。過去に実施したインターンシップでは、障がいの程度によって1日～数日間、実際に事業所での業務にチャレンジしてもらいました。

当社の障がい者雇用率は、2014年は1.97%でしたが2015年には2.08%となり、法定雇用率2.0%を達成しました。今後も「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を目標に、積極的に雇用を促進していきます。同時に、障がい者を含めたすべての従業員が、活力にあふれて仕事に取り組む企業を目指します。

また当社ではACE(一般社団法人 企業アクセシビリティコンソーシアム)に創設時からのメンバーとして参画しています。ACEは「企業の成長に資する障がい者モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的として2013年に設立され、2015年現在、大手企業を中心に27社が加入しています。企業間、大学や支援機関との連携を軸に、ロールモデルの表彰、企業間連携活動、学校関係者や障がいのある学生を招いてのキャリアセミナーなど多彩な活動を展開しています。2014年のロールモデル表彰においては、当社つくば支店設計課の宮本社員がキャリアチャレンジ賞を受賞しました。

■ 障がい者雇用率(各年2月1日集計)



【関連項目】

> [ACE\(一般社団法人 企業アクセシビリティコンソーシアム\)](#) 

人材育成

人材育成の考え方

人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割(職務)・成果を人事制度全般の基軸として、新たな実力主義を展開しています。

当社は、相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする「人間愛」を企業理念の根本哲学としています。この「人間愛」を具現化できる従業員を育成することが、社会から信頼される企業となる原動力であると考え、従業員の能力開発と人材育成を積極的に進めています。

人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割(職務)・成果を人事制度全般の基軸として、新たな実力主義を展開しています。

育成にあたっては職務面談制度を運用し、年度ごとに目標面談→業務遂行→中間面談→業務遂行→振り返り面談→人事評定→評価のフィードバックというPDCAのサイクルを回すことによって育成と評価の連動を図り、従業員の納得性とモチベーションの向上を目指しています。

従業員を対象とした研修では、お客様の住まいへの思いを受けとめ、実現する「人間性豊かなプロフェッショナル」を育成することを目的に、階層別および職務別の各種研修を体系的に実施しています。

階層別研修 および 職務別研修

階層別 ミドルキャリア研修 <45歳>

階層別 キャリア自律コース <7年次>

| | | |
|----------------|---------------------------------|---------|
| (営業本部・支店別メニュー) | 職務別研修 (設計・現場監督・管理の各初～上級研修など) | 総務上級研修 |
| | | 総務中級研修Ⅱ |
| | | 総務中級研修Ⅰ |

階層別 セルフエスティーム向上セミナー <3年次>

| | | |
|-------------|-------------|--------|
| 全国住まい体験学習 | 地盤と基礎研修 | 総務初級研修 |
| | 現場監督基本研修 | |
| | 内装納まり実習 | |
| | プランニング塾 | |
| 2年次研修 | セルフコントロール研修 | |
| コミュニケーション研修 | PSS塾 | |
| 新入社員営業研修 | 技術系新入社員教育 | 総務新任研修 |

階層別 新入社員導入研修

| | | |
|----|----|----|
| 営業 | 技術 | 総務 |
|----|----|----|

新卒採用に向けた取り組み

当社は「新卒採用ガイドライン」を設け、心構え、選考基準、留意事項等を明確化するとともに、事前に面接官にガイダンスを行い、公平・公正な選考の徹底を図っています。これにより、採用選考段階での会社の考え方・仕事内容と本人の価値観・適性のミスマッチをなくし、入社後末永く生き生きと働き、実力を発揮してもらえるよう配慮しています。

公開ホームページの新卒採用サイトでは、学生の企業選択を支援する情報を多く掲載し、積水ハウスグループへの理解を深めていただけるようにしています。また、東京・大阪をはじめとする全国各地で会社説明会を開催し、採用担当者や現場で活躍する従業員たちによる具体的な企業情報の発信に努めています。

■ 新卒採用サイト



[詳細はこちら](#)

■ 採用人数

| 入社年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 | 2014年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 営業職 | 151人 | 241人 | 253人 | 479人 | 300人 |
| 技術職 | 24人 | 42人 | 95人 | 90人 | 161人 |
| 地域勤務職 | - | 41人 | 37人 | 97人 | 113人 |
| 合計 | 175人 | 324人 | 385人 | 666人 | 574人 |

※ 営業職には事務職採用も含む

人材育成

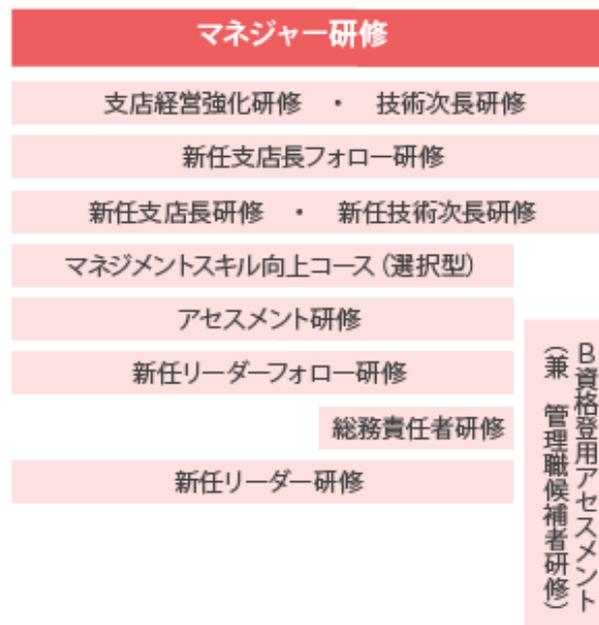
経営力強化に向けた取り組み

「新任支店長研修」、「新任リーダー研修」受講半年後には、上長、同僚、メンバー(部下)による「多面観察」を実施。その結果をフォロー研修に生かしています。2014年度はフォロー研修を全8回実施しました。

風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店やチームの経営力を強化するため、着任後早々、支店長やチームリーダーを対象に「新任支店長研修」「新任リーダー研修」を実施しています。着任して半年後には、支店長やチームリーダーに期待される行動が取れているかどうかを上長、同僚、メンバー(部下)が観察する「多面観察」を実施。その結果を基に支店長やチームリーダーが自己分析し、あるべき姿を実現するための行動変容をプランニングするフォロー研修を実施しています。2014年度はフォロー研修を全8回実施、対象者174人全員が受講しました(一人あたりの受講時間:新任支店長フォロー研修は23時間、新任リーダーフォロー研修は15時間)。

その他にも、全支店長を対象にしたマネジメント研修「支店経営強化研修」や、管理職候補者を対象にした「管理職登用アセスメント(管理者候補者研修)」を実施しています。「管理職登用アセスメント」では、管理職候補者として推薦された従業員の能力を量り、自身の強みを見つけることで従業員一人ひとりの経営力強化を図っています。

■ マネジャー研修の概略体系図



人材育成

自己啓発の支援

当社は、自律型人材を育成することを目指し、一人ひとりが自律的にキャリアを構築していけるよう、入社3年目、7年目の従業員に対する支援プログラムを実施しています。2014年度は「セルフエスティーム向上セミナー」、「キャリア自律コース」をそれぞれ340人が受講しました。

セルフエスティーム向上セミナー

2014年度は340人が受講しました。対象者全員が受講しており、2006年度からの累計受講者数は3291人に上ります。

(1人あたりの受講時間:21.5時間)

セルフエスティームとは、自分自身に対する気持ちがポジティブで好意的であること、ポジティブな自己概念のことを意味します。

入社3年目に受講するこのセミナーでは、

1. 己の潜在能力の開発を目指す
2. ありのままの自分に気付き、自己概念の変革と拡大を図る
3. 情熱を持っていきいきと人生の課題にチャレンジしていく強いセルフエスティームを啓発・向上する
4. になりたい姿(目標)の検討と具体的な行動指針を得る

ということを目的に実施しています。

受講者からは、「自分を改めて見つめ直すことができ、モチベーションアップにつながった」「セミナーを通じて、自己の潜在能力や“ありのままの自分”“になりたい自分”など多くの気づきが得られた」など好評を得ています。

キャリア自律コース

2014年度は340人が受講しました。対象者全員が受講しており、2003年度からの累計受講者数は5316人となりました。

(1人あたりの受講時間:23.5時間)

個人主導のキャリア開発の重要性が増す中、自己理解や環境理解を踏まえ、キャリア自律意識を持った「自律人材」「プロフェッショナル人材」となることを支援するためのワークショップで、入社7年目に受講します。受講者からは、「これからの働き方、生き方を見つめ直すことができ、今後の仕事に対する向き合い方が変わった」「自己理解を深めることで自身の強み、弱みがわかり、目標を明確に設定できるようになった」などの声が寄せられています。

人材育成

社内資格制度

現場監督の社内認定制度「チーフコンストラクター」、設計の社内認定制度「チーフアーキテクト」、「構造計画スペシャリスト」、「プラチナスペシャリスト」、造園植栽の専門家「グリーンエキスパート」などの社内における資格制度を設定し、技術系社員のトップアップを図っています。

現場監督の社内認定制度「チーフコンストラクター」

2012年度より、特に優れた現場監督を認定する制度「チーフコンストラクター」制度を創設。厳正な審査を経て、これまで74人が「チーフコンストラクター」に認定されています(2015年4月1日時点)。建築に関するお客様や社会の要望は、年々、複雑化、多様化しており、当社の施工現場においても、安全・品質・工期などさまざまな面でさらなる現場管理能力・生産性の向上が求められています。その中心を担う優れた現場監督を「チーフコンストラクター」として認定することで、さらなる成長を促します。同時に、若手技術者にとっては「チーフコンストラクター」が目標となり、数多くの優秀な技術者の育成につながることを目的としています。

設計の社内認定制度「チーフアーキテクト」

良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために、質・量ともに高い設計能力を有し、他の設計社員の模範となる資質を有する従業員を、独自の多面的な評価をもとに審査し、「チーフアーキテクト」として認定しています(認定期間2年)。2015年4月には新たに121人(新規63人、更新58人)が認定され、総勢221人の「チーフアーキテクト」が全国で活躍しています。また女性の「チーフアーキテクト」も13人となりました。5月には「チーフアーキテクト認定式・交流会」を開催し、認定者が全国から集まり活動報告や人材育成についてグループ討議を行い、相互のレベルアップ向上を図る予定です。また日常の業務に留まらず、社内で行う各種研修・勉強会等の講師役としても積極的に参画し、社内人材育成の役割を担っています。

設計の社内認定制度「構造計画スペシャリスト」

お客様の要望に応える高度なプランニングの実現や、構造計画に関し支店内で指導的役割を担う設計者を育成するために、2015年度に認定制度が始まりました(認定期間3年)。積水ハウスのシステムの理解度と、構造計画の実務遂行力、建築構造一般の専門的な知識等を、試験により審査します。初年度の認定者は17名です。

設計の社内認定制度「プラチナスペシャリスト」

高齢者住宅・福祉施設全般(有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅・グループホームなど)の物件に対し、優れた設計能力を有し、実績を積み重ねた設計社員に対して「プラチナスペシャリスト」の資格を付与する制度として2015年度に新設しました。初年度の認定者は13名です。

造園植栽の専門家「グリーンエキスパート」

「グリーンエキスパート」は、樹木の性質、剪定、土壌、肥料、農薬、品質管理、配植計画など幅広い知識を持ち、理論と実務の両面から庭づくりができる“緑の専門家”です。2014年度は新たに17人が「グリーンエキスパート」に認定され、合計77人が全国で活躍しています。また、財団法人日本緑化センターが主幹する「樹木医」の資格も、積水ハウスグループ全体で25名が認定されています。エクステリア担当者として「5本の樹」計画の推進や戸建やシャーマゾンの造園計画、さらに分譲地のまちなみ計画、開発、マンションなどの造園計画のサポート、エクステリア研修やオーナー様向けお手入れセミナーの講師として各地で活躍しています。認定後も常に最新の情報で対応できる研鑽の場としてのフォロー研修も開催しています。

「5本の樹」計画を生かした地域貢献活動の面でも、各エリアにおいて企画立案の中心的役割を担い、社内外への「緑」に関する啓発活動に積極的に取り組んでいます。

人材育成

社内公募制度

当社では「人材サステナビリティ宣言」の主旨に基づき、社員へのステップアップの機会として「キャリアアップ・チャレンジ制度」を導入。2014年度は21人の応募があり、16人が職群を転換し、キャリアアップしました。

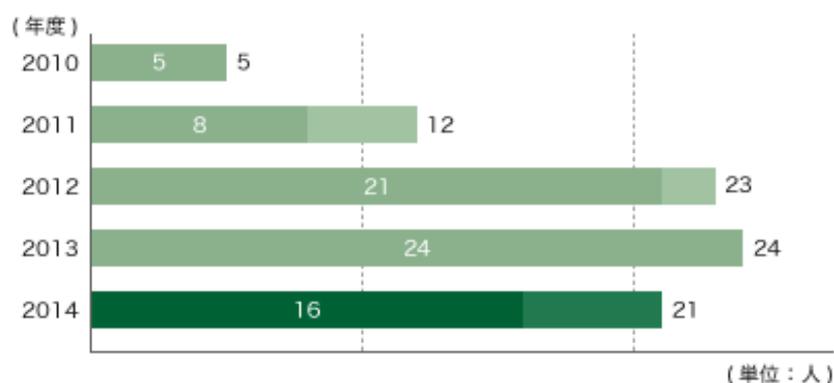
キャリアアップ・チャレンジ制度

当社では「一般事務職群」、「生産技能職群(生産部門の社員)」、「地域勤務社員」を対象として、「営業技術職群」への職群転換を支援する「キャリアアップ・チャレンジ制度」を導入しており、2014年度は21人の応募があり、16人が職群を転換し、キャリアアップしました。

当社の人事制度では、職種や職務内容、将来担うべき(期待される)職務に基づき、従業員を「営業技術職群」「生産技能職群」「一般事務職群」「地域勤務社員」にグループ分けしており、人材育成や基本的処遇の面などで、職群の特性に応じた運用を行っています。

2006年度から、「人材サステナビリティ宣言」に基づく、「多様な人材が活躍できる仕組みづくりの推進」「女性活躍の積極的な推進」の一環として、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」を導入。応募者は全員1泊2日の研修に参加し、今までの職務経験を振り返って今後のキャリアについてじっくりと考える機会を持ち、面談等の選考を経て転換します。

■ 応募者数(白文字は実際に職群を転換した人数)



人材公募制度

当社では2004年度に「人材公募制度」を導入しました。これは意欲ある従業員に活躍のチャンスを提供し、また適材適所に人材を配置することを目的としたもので、特定の事業やプロジェクトで必要となる人材を社内で公募し、従業員が自由に応募できる制度です。公募案件を、社内ホームページや社内文書で告知し、従業員は直接人事部へ応募します。人事部と公募元が書類審査や面談などを実施の上選考し、本人に結果を直接通知しますが、決定までのすべての過程において応募情報が秘匿されます。

2014年度は公募案件がありませんでしたが、今後も引き続き、制度を活用していきます。

労働安全衛生

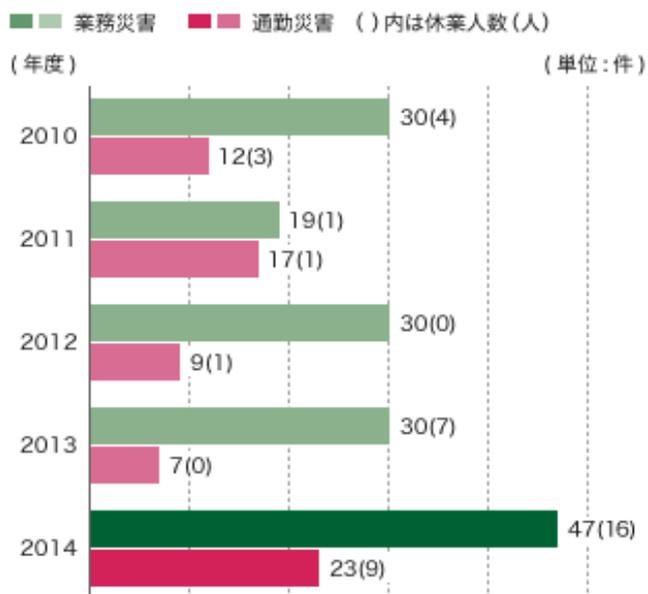
労働災害発生状況

労働災害・通勤災害が2014年度は増加しました。休業を伴うものも前年度に比べて増えています。安全衛生委員会で事例を共有し、職場の安全衛生に関するPDCAを実施の上、安全衛生意識を高める、注意力の欠如を招くような超過勤務を減らす、などの対策を一層強化しています。

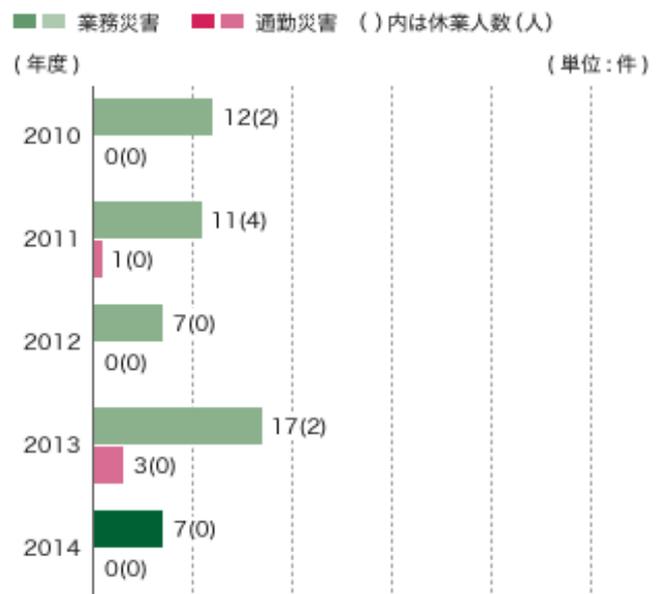
2014年度の労働災害発生状況は、営業・本支社・生産部門においては、業務災害が54件のうち休業を伴うものが16件、通勤災害が23件のうち休業を伴うものが9件でした。

営業・本社部門での労働災害・通勤災害が増加しており、休業を伴うものも前年度に比べて大きく増えています。発生した労働災害・通勤災害については、安全衛生委員会で事例を共有し、職場の安全衛生に関するPDCAを実施の上、安全衛生意識を高める、注意力の欠如を招くような超過勤務を減らす、などの対策を一層強化しています。

労働災害発生状況の推移
(営業・本社部門)



労働災害発生状況の推移
(生産部門)



労働安全衛生

労働安全衛生マネジメントシステム

厚生労働省が推奨している「労働安全衛生マネジメントシステム」に、施工現場の特性を加味して独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を組み入れ、危険要因を減らしています。

施工関係者が安全で健康に働ける環境整備を目指して

住宅の施工段階では、現場で多くの関係者が業務に関わります。お客様にご満足いただける高い施工精度を保つためにも、施工関係者が安全で心身ともに健康に働くことができる環境の整備が重要です。当社では、従業員のみならず関係会社従業員や協力工事店の職方さんなども含め、グループ一体となった労働安全衛生マネジメントシステムを整備しています。

独自に構築した「危険ゼロシステム」を運用

厚生労働省が推奨している「労働安全衛生マネジメントシステム」に、施工現場の特性を加味して独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を組み入れ、危険要因を減らしています。「危険ゼロシステム」では、全社および事業所ごとに毎年作成する「施工安全衛生年間計画」を核として、当社や協力工事店の従業員が安全で健康に働けるよう、安全衛生管理活動を展開しています。

今後とも具体的で実効性のある災害防止対策や安全衛生教育研修の実施に努め、関係者が一体となって労働安全衛生水準の一層の向上を目指します。

危険ゼロシステムの概要



労働安全衛生

施工現場での労働安全衛生活動

施工従事者が安全で健康に働くことができるよう「施工安全衛生年間計画」を立案し、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。2014年度は、「全社施工安全衛生年間計画」において、「墜転落災害と電動工具等災害の撲滅」「事業主の役割の明確化」をテーマに掲げ、災害防止対策や事業主研修等を行ってきました。

2014年度は、災害防止対策や事業主研修等を実施

施工に携わるすべての従事者の労働安全衛生の確保は、住宅メーカーである当社の社会的責任であり、重点的に取り組むべき項目の一つです。当社では施工従事者が安全・安心に働くことができるよう、2014年度の「全社施工安全衛生年間計画」では「墜転落災害と電動工具等災害の撲滅」「事業主の役割の明確化」を掲げ、災害防止対策や事業主研修等を実践してきました。

2014年度スローガン「作業前にひと呼吸 声かけあって 危険ゼロ！」は、当社の年間計画を基に協力会社事業主に「安全宣言」を表明してもらい、職長、職方さんへの作業指導につなげ、日常の安全点検や作業手順書による正しい動作を身につけてもらうことを期して策定しました。当社はその支援・フォローとして事業主研修を実施し、脚立・外部足場・電動工具等の安全点検表、職種別安全作業のポイントをまとめたリーフレットを作成するなどして安全レベルの向上を図っています。

2014年度 災害状況

- 2014年度は災害防止対策や事業主研修等を実施してきましたが、不安全行動は絶えず、墜転落災害と電動工具災害は増加しています。工事量の増大のほか、現場作業員への安全情報の伝達不足も増加理由として挙げられます。脚立使用の際、時間がない、面倒くさい、教えてもらっていない等の理由でガタついた所に設置して転落する、保護メガネを使用せず目に鉄粉が入る等のヒューマンエラー災害が発生しました。
- 7月と12月を強化月間「安全の月」と定め、7月は特に熱中症防止対策を強力に推し進め、低減基調となりましたが、個人の体調とも関係が深く、撲滅には至りませんでした。

2015年度スローガンは「作業前にひと呼吸 全員参加で本音のKYヨシ！」

労働災害の不安全行動による増加傾向を踏まえ、2015年度「全国施工安全衛生年間計画」に「全員参加の安全推進」「墜転落災害（脚立・ハシゴ・外部足場）と電動工具等災害（丸ノコ、卓上丸ノコ、グラインダ、釘打機）の撲滅」「2013年比労災件数・休業件数20%減！」を掲げました。協力会社事業主だけでなく職長、職方さんも含めた全員が主体的に参加することで労災の低減を進めます。安全設備、安全備品の設置、安全教育等これまで実施したさまざまな取り組みで以前と比べれば危険性は格段に減少していますが大幅な災害減少に至っていません。

例えば職方さんが、自身の体験したヒヤリハット事例を自分の言葉で語ると、記憶に残る本音のKYとなります。また作業前に一人KYでこれから歩く通路、持つ部材の大きさ・重さを自問自答すると、安全に迅速に運べます。当社、協力会社事業主、現場作業員全員で声を掛け合って不安全行動を現場から排除していきます。また、熱中症発生の頻度が高い7月は2014年度と同様「安全の月」として対応を強化していきます。



■ 1994年度から、「安全管理者選任時研修」を毎年実施

労働安全衛生法に定める安全管理者として必要な実務知識の習得と、安全管理者の資格条件を補完するための新任安全管理者を対象とする研修を社内で毎年定期的に行っています(2014年度は71人が受講)。

■ 「事業主研修」を毎年実施

当社では毎年、協力会社事業主を対象とした事業主研修を実施。労働安全衛生法、労働基準法等の法令知識や、墜落防止措置、電動工具や脚立・梯子の正しい使い方、安全衛生保護具の正しい着用方法、労働保険関係の帳票等について解説しています。また、期初には協力会社事業主が「安全宣言」を表明。自社の職長や職方に発信し、当社と一体になって安全レベルの向上を図っています。

労働安全衛生

安全衛生教育研修の実施

工事関係者全員に対して、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施。2014年度も、「事業主研修」や「安全推進大会」などの研修を実施し、計4万5222名が受講しました。

当社は「施工安全衛生年間計画」をもとに、当社グループの従業員だけでなく協力会社の職方さんなど工事関係者全員に対して、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。



グループ・協力会社含め計4万5222人が受講

2014年度も、施工現場の協力会社事業主を対象にした「事業主研修」や施工現場で働く協力工事店の職長、職方さんに集まっていただく「安全推進大会」などの研修を実施し、計4万5222人が受講しました。年間計画に掲げる具体的実施事項等を公表し、討議発表形式で心に残るよう創意工夫しています。また、2012年から始まった期間限定の「7月および12月は安全の月」の強化月間活動として、夏場の熱中症、冬場の電動工具災害、墜転落災害等の低減対策を、研修等に盛り込み、実践しています。今後も当社グループと協力会社が一体となって、主体的、創造的に労働環境改善、労働災害発生防止に取り組みます。



2014年度実績

| | |
|-------------|---------|
| 受講人数総計 | 4万5222人 |
| 総括安全衛生管理者研修 | 201人 |
| 安全管理者選任時研修 | 71人 |
| 現場監督研修 | 116人 |
| 事業主研修 | 4870人 |

| | |
|------------|---------|
| 職長教育 | 1373人 |
| 職長教育能力向上研修 | 1830人 |
| 職種別研修 | 2084人 |
| 安全推進大会 | 2万6805人 |
| その他 | 7872人 |