



## ダイバーシティの推進と人材育成

多様化するニーズへの敏感な反応、独創的な発想で  
高付加価値を生み出す「サステナブルな企業集団」を目指す

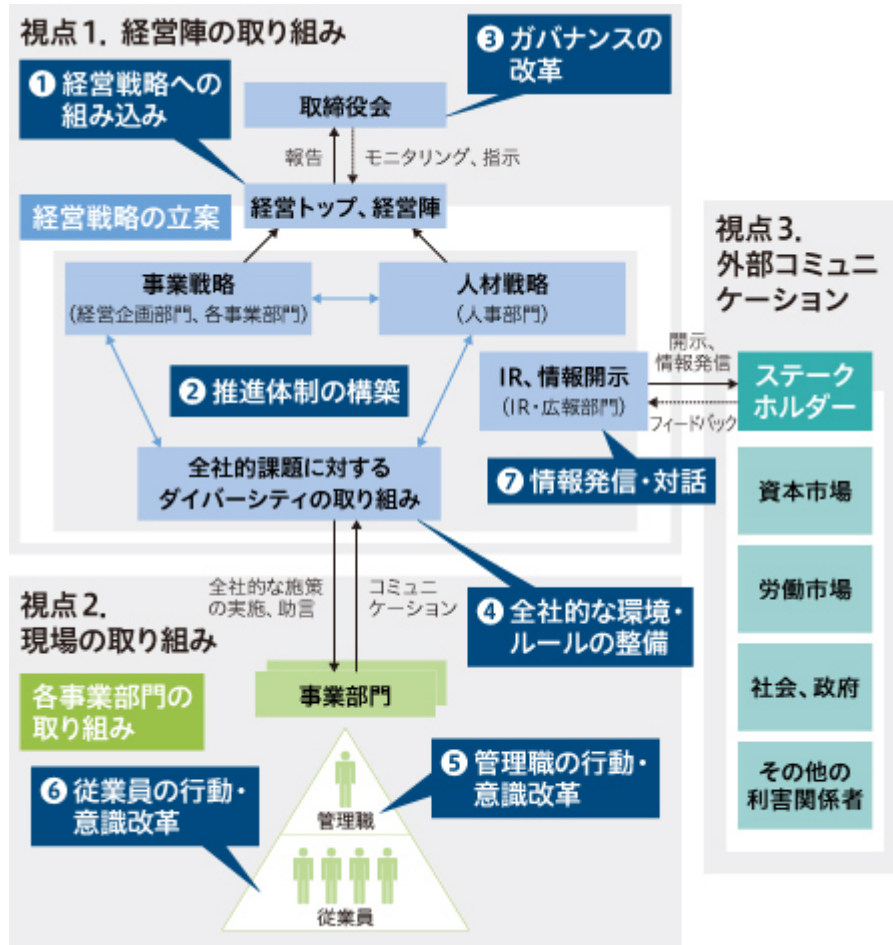
重要なステークホルダー：お客様、従業員、投資家、学生、求職者

### 背景

#### お客様ニーズに対応するために必要な「多様な視点」

市場環境が激動する中で、企業が成長し、中長期的な視点で価値を創造し続けていくためには、人材の多様性を高め、イノベーションの創出につなげる「ダイバーシティ経営」が重要です。また、労働力人口減少という課題への対策としても、多様な人材が活躍できる環境を整備することが不可欠です。こうした観点から、経済産業省は「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）」という考え方を打ち出し、「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」を公表しました。国際社会ではSDGsで「ジェンダー」（目標5）、「経済成長・雇用」（目標8）が掲げられています。

住宅業界においても、少子高齢化や家族形態の変化、女性の社会進出、ライフスタイルの変化などを背景にお客様のニーズが多様化する中、女性や障がい者、高齢者、外国人などを含めた多様な人材が、最大限に力を発揮できる職場環境を目指した働き方改革への取り組みが始まっています。



※ 経済産業省「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」に基づき作成

## アプローチ

### 目指す姿

#### 多様な人材の能力を生かして高付加価値を生み出し、世の中から必要とされる企業集団に

積水ハウスグループでは、ESG（環境・社会・ガバナンス）を第4次中期経営計画における経営基盤と位置付けています。その方針の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げ、多様な属性・能力の人材を受け入れるとともに、個々の人材が互いに尊重し合い、持てる力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めています。

当社グループが目指すのは、企業理念の根本哲学である「人間愛」に基づいて、多様な働き方ができ、かつ働きがいのある職場環境を実現しながら持続的に成長できる企業グループとなることです。従業員一人ひとりが「住まいから社会を変える」という使命感を持ってイノベーションを起こし、社会のニーズに応じていきます。

### 1. ダイバーシティの推進

積水ハウスグループは、2006年に「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」を三つの柱とする「人材サステナビリティ」を人事基本方針として宣言しました。2016年2月には「女性活躍推進法」に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」を定めて活動を強化。また、経済産業省の「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」で示された「7つのアクション」についても「経営陣」「現場」「外部コミュニケーション」の三つの視点で、女性のみならず多様な人材の活躍を目指した具体的な方針・取り組みや推進体制を定め、着実に実行しています。「経営陣の取り組み」としては、CSR委員会傘下の社会性向上部会でダイバーシティ推進を重点テーマとして位置付けています。

#### 「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」の取り組み内容

##### 女性のキャリア促進

階層・職種に応じた育成を行い、女性従業員のキャリア促進の取り組みを加速する

- 管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」等を実施し、女性管理職への計画的育成を行う
- 職種別・階層別・地域別の研修や交流会を継続的に実施し、キャリア形成、ネットワークの構築を行い、計画的に育成する
- 女性の活躍の職域を広げるため、男性が多数であった現場監督へは「女性現場監督サポートプログラム」により計画的な登用・育成と職場環境改善を行う
- 一般職等から総合職等への転換制度「キャリアアップ・チャレンジ制度」（積水ハウス単体のみ）の積極的な運用を行う

##### 両立サポート

仕事と家庭・育児の両方において男女が共に活躍し、貢献できる職場風土づくりを行う

- 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」を定期的で開催し、「育児者の自律」と「上司の意識改革」を行う
- 妊娠中・育児中の勤務者と上司との面談を効果的に行い、スムーズな復帰と復帰後の活躍につなげる
- 男性の育児休暇「ハローパパ休暇」の取得をさらに促進する（目標：取得率50%）
- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用制度「退職者復職登録制度」について、柔軟な働き方を周知し、優秀な人材の確保・活躍につなげる

## 働き方改革

ワークライフマネジメントを行い、メリハリをつけて成果が出る働き方改革を推進する

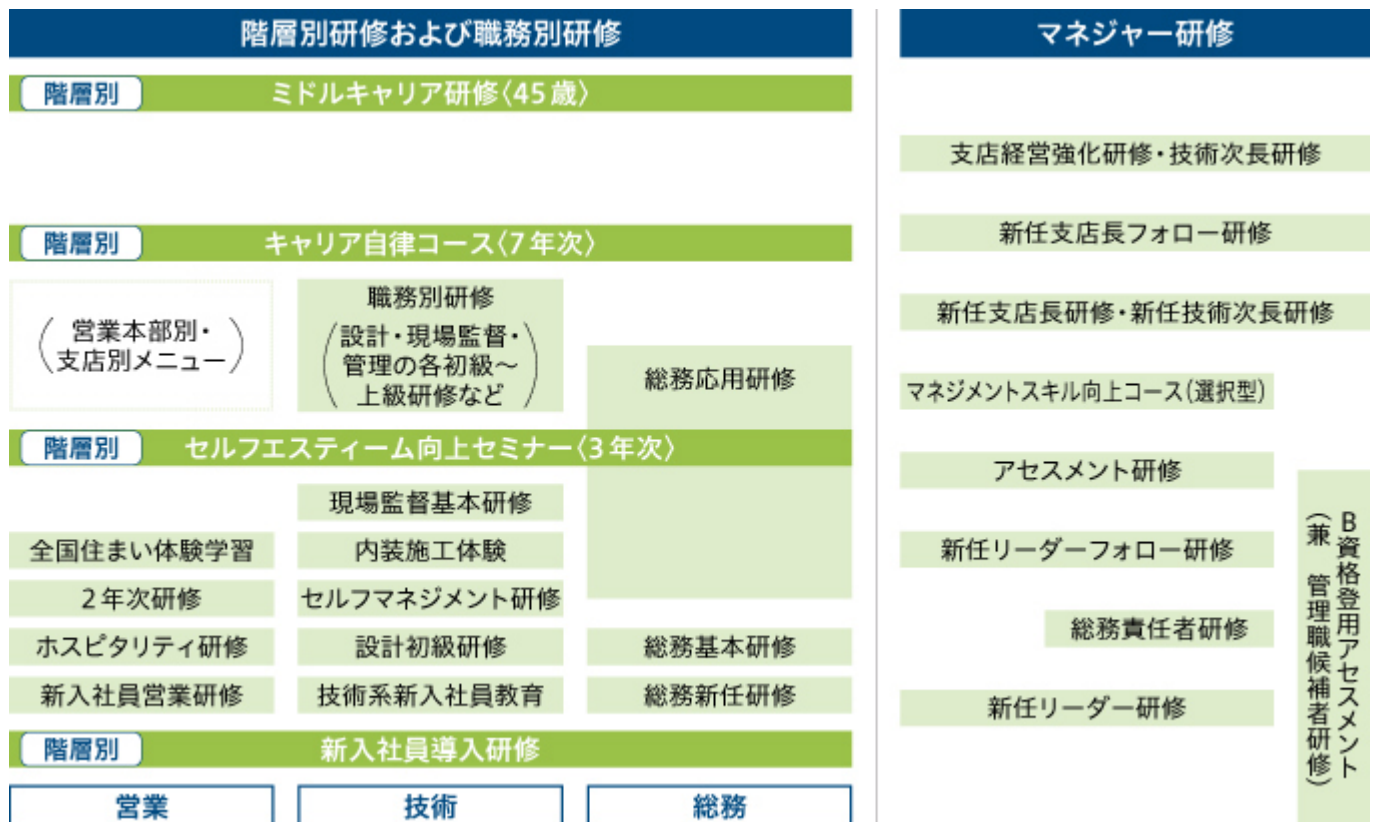
- 経営トップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの浸透を図る
- 各事業所の生産性の高い好事例を収集し、改善につなげる（ITの活用例など）
- 「スマートホリデイ」（子ども休暇、自分磨き休暇、ヘルスケア休暇、ボランティア休暇など）により有給休暇取得促進を図る（目標：取得率80%）
- 育児・介護など、時間的制約のある従業員の公平な評価に向け、時間生産性を重視した人事評価の考え方について周知し、浸透を図る
- 在宅勤務やテレワーク等の多様な働き方について、個別対応の実施によりノウハウを蓄積しながら、制度化を目指す

## 2. 「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

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。住まいに対するお客様の思いを受け止め、質の高い住まいづくりを実現できる「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成を目指し、人事制度の整備と従業員の能力開発に注力しています。

階層別および営業・技術・総務などの職務別に研修プログラムを構築し、体系的に実施しています。また、職務面談制度の運用によってPDCAサイクルを回すことで育成と評価を連動させ、従業員のモチベーション向上を図っています。

### ■ 集合研修体系図（営業技術職群のみ）



## 活動が社会に及ぼす影響

---

多様な働き方を実現することにより、生活者としての視点を生かした多彩な提案や、多様な人材の能力を生かした技術開発が可能になり、社会課題の解決につながります。例えば、障がい者の視点・感性は、ユニバーサルデザインの提案・技術開発に生かすことができます。

また、企業理念の根本哲学である「人間愛」を具現化する人材を育成し、より質の高い住宅・サービスを提供することにより、業界全体の成長をけん引し、社会に貢献します。

## リスクマネジメント

---

### リスク①

#### 働き方の多様化による生産性の低下

#### 対応①

育児・介護と仕事の両立制度・職場環境を整備するとともに、「退職者復職登録制度」などにより安定的に人材を確保します。

### リスク②

#### 教育研修が成長につながらないリスク

#### 対応②

上長には階層に応じたマネジャー研修を実施し、指導力を高めるとともに、メンバーが受講する研修の目的・内容を共有し、OJTとの連動を図ることで、実効性のある人材育成を進めています。

### リスク③

#### 在宅勤務などによるコミュニケーション不足

#### 対応③

ITツールなどを効果的に活用することで、多様な働き方をする従業員同士のコミュニケーションの活性化に努めています。

### リスク④

#### 働き方の多様化により人材を公正に評価できないリスク

#### 対応④

業務ビッグデータの活用や職務面談による個々の人材の能力・キャリアの数値化・見える化を推進します。



CSV 戦略

5

## ダイバーシティの推進と人材育成

多様化するニーズへの敏感な反応、独創的な発想で  
高付加価値を生み出す「サステナブルな企業集団」を目指す

重要なステークホルダー：お客様、従業員、投資家、学生、求職者

### 進捗状況

#### 1. ダイバーシティの推進

##### 活動報告

##### 女性管理職の育成とキャリアアップ支援

女性活躍を推進する当社グループでは、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」などを実施することで、女性管理職の計画的な育成を図っています。また、職種別・階層別・地域別の研修会や交流会を継続的に実施することによって、女性従業員のキャリア形成や、人的ネットワークの構築に取り組んでいます。

女性従業員が活躍できる職域の拡大にも努めています。例えば、一般職等から総合職等へ職群を転換できる「キャリアアップ・チャレンジ制度」を積極的に運用しています。さらに、かつては男性が大半を占めていた現場監督職においても女性の活躍を広げ、多様な視点で新しい価値を生み出していくことを目的に「女性現場監督サポートプログラム」を運用しています。プログラムに基づき、本社と全国の営業本部・支店が連携して計画的な登用・育成に努めるとともに、女性が使いやすい工具や仮設トイレなどを整備し、職場環境の改善に取り組んでいます。建築現場におけるこれらの改革は、高齢化が進む技能者の労働環境改善にも好影響を及ぼしています。

## VOICE

### 女性社員がキャリアアップするための道筋をつくっていききたい

一般職で入社し、展示場接客や支店内務を18年務めました。もっと仕事の幅を広げたいと考え、2006年に新設された職群転換制度（現在の「キャリアアップ・チャレンジ制度」）を活用して総合職に転換しました。

その後、二級建築士を取得して事務職から技術職となり、さらに2014年には「積水ハウス ウィメンズカレッジ」の1期生に選ばれ、2年間の研修を経て、2016年には支店幹部5役の一つである管理長に任命されました。女性の管理長は積水ハウス初です。今後もより多くの女性社員がキャリアアップを目指せるように道筋をつくっていききたいと思います。



四日市支店 管理長

**片山 直美**

## 仕事と家事・育児の両立をサポート

仕事と家事・育児の両立を目指す従業員をサポートするための制度改革と企業風土づくりを進めています。

2017年には、出産後1年以内の復帰を目指す従業員を対象に保育施設探しなどを支援する「保活コンシェルジュ」、子育て中の従業員（男女問わず）がフルタイム勤務の場合には会社補助金を増額する「スマートすくすくえいど」、日曜出勤の夫婦が交代で時差勤務できる「パートナーシップスライド」などの制度を整備しました。

また、育児中・育児休業中の従業員の自律を促すとともに、上司の意識改革を図るべく、「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を開催しています。2017年度は、全国7会場で計1100人が参加し、パネルディスカッションやグループ討議を通して男女が共に仕事と家事・育児を両立できる働き方について考えました。

## VOICE

### 制度を活用して夫婦で仕事と子育てを両立し、キャリアアップ

2013年8月に息子を出産し、翌年春に職場復帰しました。夫は北九州支店で勤務し、夫婦共に日曜が出勤日のため、子どもは平日・土曜と日曜で二つの保育園に通っています。そのため金銭的な負担が大きかったのですが、2017年から「スマートすくすくえいど」の適用を受けて補助額が増え、とても助かっています。

夫婦共に設計職なので、一級建築士の資格は必須。一人が受験した時は、もう一人が子育て・家事に専念するなど協力し合い、夫婦そろって無事合格を果たすことができました。



福岡南支店 企画設計課

**城山 陽子**

## 多様な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進

2013年から試験運用してきた在宅勤務を2017年2月に制度化しました。また、火曜・水曜が定休日の事業所においても、従業員が家族と過ごせるよう、日曜振替休日制度「ファミリーフレンドリーデー」を導入しました。働き方の選択肢を拡充し、土曜・日曜が勤務日となる住宅メーカー特有の課題に対応しています。

このほか2017年7月24日に政府主導で実施された国民運動「テレワーク・デイ」に特別協力団体として参加。東京を中心に約150人の従業員がIT活用などによるテレワークを実施しました。

## 障がい者の雇用促進など、多様な人材が活躍できる機会を創出

「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を目標に、インターンシップの受け入れや、合同説明会への参加など、継続的に取り組んでいます。障がいのある従業員の活躍を支援するため、地域勤務職から総合職に転換できる「キャリアアップ・チャレンジ制度」や、障がいのある従業員同士が部署を超えて相談し合える関係づくりを目的とした「ダイバーシティ交流会」の開催などの施策を講じています。また、当社は一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）に創設時から参加。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の活動を展開しています。

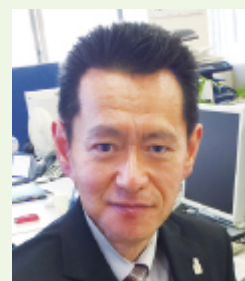
今後も仕事やコミュニケーションにおける工夫の共有、課題の抽出などを通じて、職場環境の改善・活性化に取り組み、障がい者の採用・定着・活躍を推進します。

### VOICE

#### 自分にできることで 会社にも社会にも貢献したい

入社から約20年間、現場監督として700棟の工事に携わってきました。2012年に舌がんとを患い、手術を受け、その後遺症で言語機能・肩関節機能に障がいが残りましたが、上司をはじめ周囲のサポートを得て仕事に復帰することができました。

3年前から手話の勉強を始め、現在は「手話奉仕員」養成講座へ通っています。また、仕事以外では、地域の手話サークルの会長と、がん患者会の会長を務めています。2017年には、対人支援のスキル向上のため、キャリアコンサルタントの資格を取得しました。今後は「治療と仕事の両立」「障がい者のキャリア支援」を中心に、自分にできることで会社に貢献していければと考えています。



横浜北シャームゾン支店  
管理課

**清水 敏明**



## 主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	評価	目標
グループ女性管理職	人	101 (2.26%)	114 (2.43%)	141 (2.79%)	158 (2.94%)	○	2020年度 200人 (5%、将来的には10%)
女性店長 ※1 (2015年度から店次長を含む)	人	12 (8/16営業本部)	18 (13/16営業本部)	22 (12/15営業本部)	33 (14/15営業本部)	○	全15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	%	2.08	2.21	2.20	2.38	○	1事業所に1人以上 (法定雇用率は達成)
男性の育児休業取得率	%	19 (119人)	23 (162人)	70 ※2 (436人)	95 (597人)	○	2020年度 80%

※1 積水ハウス単体

※2 2016年度以降、取得人数から取得回数のカウントに変更

## 評価

積水ハウスグループでは、人事基本方針として「女性活躍の推進」を掲げ、取り組んでいます。2017年12月、内閣府男女共同参画局の「女性が輝く先進企業表彰」で、建設業界初となる「内閣府特命担当大臣賞」を受賞しました。2018年1月には、厚生労働大臣「えるぼし認定」を取得。同年3月には、経済産業省・東京証券取引所の「なでしこ銘柄2018」に選ばれました（住宅・建設業界では唯一5度目の選定）。また、IT活用による業務効率向上や働き方改革推進などの取り組みが評価され、2017年3月には、経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されています。

## 今後の取り組み

住宅事業は暮らしと密接にかかわる仕事であり、さまざまな場において、家事・育児・介護などの経験に基づく各人の多様な視点が生きてきます。従業員一人ひとりが生き生きと社会生活を送りながら、存分に力を発揮できる企業グループを目指し、ITの活用、諸制度の運用拡充などを含めた職場環境の整備と「働き方改革」をさらに進めます。多様な人材が創造性・革新性を発揮できる組織のもと、共通の目標に向かって力を結集し、各事業分野でのイノベーション実現を目指します。

# 人事基本方針

積水ハウスグループでは、2006年に発表した人事基本方針「人材サステナビリティ」に基づき、すべての従業員にとって働きがいのある職場づくりに向け、さまざまな施策を進めています。女性活躍をはじめダイバーシティを推進するための取り組みは、社外からも評価されています。

## 「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。「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」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、従業員と企業が共に持続可能な成長を実現することができる環境や仕組みをつくり、社会に対して価値を提供し続けることを目指すものです。同年設置した「女性活躍推進グループ」を、2014年2月に「ダイバーシティ推進室」に改組（2018年4月から「ダイバーシティ推進部」）。女性従業員の活躍推進のみならず、多様な人材の活躍を支援すべく取り組みを進めています。

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の整備などにより、仕事と家庭を両立させ、能力や活力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

## 経営ビジョンと「人材サステナビリティ」宣言

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）の三位一体の向上を目指し、CSRを経営の基本として、すべてのステークホルダーに対して誠実に責任を果たすことを宣言しました。

その後、本格的な少子高齢社会を背景に、従業員が仕事と家庭を両立させ、多様な働き方・生き方を実現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責任の一つであると考え、「人材サステナビリティ」を宣言しました。

## 「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣府特命担当大臣賞」を受賞

2017年12月、内閣府男女共同参画局の「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣府特命担当大臣賞」を受賞しました。建設業界では初めての受賞です。

積水ハウスグループが経営戦略として女性活躍をはじめとした人材戦略を実施していること、女性用仮設トイレの開発・商品化などを通じて現場環境を改善し、建設業界全体における女性の進出をけん引していること、グループ全体で女性役員・女性管理職の登用に取り組んでいること、両立支援としてIT技術を活用した働き方改革を推進していることなどが評価されたものです。

女性が輝く  
先進企業  
2017

## 内閣府支援「『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言」に賛同

2018年1月、積水ハウス株式会社 代表取締役社長（2018年2月1日付で代表取締役会長に就任）阿部俊則は、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同しました。これは、組織のトップを務める男性リーダーが、さまざまな女性の意欲を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するものです。

今後も、女性が生き生きと活躍できる環境の整備を一層推進します。



## ダイバーシティ経営推進企業として「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定

2017年3月、経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。これは、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な人材の能力を生かし、価値創造につなげている企業を顕彰するものです。

積水ハウスグループにおけるIT活用による業務効率向上や働き方改革推進などの取り組みが評価されました。



## 女性活躍推進企業として「なでしこ銘柄」に選定

2018年3月、経済産業省・東京証券取引所の「なでしこ銘柄2018」に選定されました。住宅・建設業界では唯一5度目の選定となりました。

生活面で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積水ハウスグループにとって、なくてはならない存在です。今後も、仕事と育児・介護等を両立させ、女性従業員が活躍できる機会の創出と環境の整備に取り組んでいきます。



## 「家族とキャリアのための時間デザイン ～仕事と育児の両立サポート～」が「キッズデザイン賞」を受賞

2017年8月、「家族とキャリアのための時間デザイン ～仕事と育児の両立サポート～」がキッズデザイン協議会主催の「第11回キッズデザイン賞」（子どもたちを産み育てやすいデザイン部門）を受賞しました。

積水ハウスでは、従業員が多様な働き方ができ、家族（子ども）との時間をつくることのできる環境や制度の整備、妊娠・出産・育児の経験を仕事に生かせる仕組みづくりに取り組んでいます。各種制度は男女共に活用できるため、夫婦で子育てできる環境づくりが可能となっており、男性の育児休業取得率や家事参加率も高まってきています。ライフスタイルやライフステージに合わせて柔軟に働き方を選択する「家族の時間デザイン」で仕事と育児を両立しながら、生活経験をキャリアに生かせる「キャリアの時間デザイン」を整えています。



## 厚生労働大臣「えるぼし認定」を取得

2018年1月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく厚生労働大臣「えるぼし認定」を取得しました。これは、女性活躍推進の取り組みに関する評価項目について一定の基準を満たした優良な企業に対して厚生労働大臣から与えられるもので、評価項目として①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5項目が設定されています。

当社はこのうち②以外の4項目で基準を満たしており、「えるぼし」の「認定段階2」を取得しました。



## 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が選定したESG指数「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」構成銘柄に採用

2017年7月、積水ハウスは年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がパッシブ運用開始にあたり選定した三つのESG指数「FTSE Blossom Japan Index」「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」すべての構成銘柄に採用されました。このうち「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」は、各業種において女性の管理職比率や採用比率などが高い企業で構成されています。

三つのESG指数すべてに選定された企業は66社（うち住宅メーカー2社）となっています。



## 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」で最優秀賞を受賞

積水ハウスは、大阪府が実施する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を受けています。2015年3月、認証企業の中から先進性に富む、あるいは地道な努力を続けている企業を表彰する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」の最優秀賞を受賞しました。

当社が従来、女性の少ない業界にありながら、企業の対応力を高めるため「人材サステナビリティ」宣言で女性の活躍を推進する旨を示し、計画的に技術職・営業職等で女性従業員を登用するとともに、多様な働き方への対応に取り組んでいることが評価されたものです。



## 活動1：ダイバーシティの推進

女性活躍の推進

# 女性活躍推進法に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

積水ハウスグループでは「住まい」を通じて社会課題の解決に貢献し、新たな価値を創造するために「女性の活躍」を重要な経営戦略の一つと位置付けています。2016年2月には「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」を策定しました。

積水ハウスグループでは、2006年に「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」を三つの柱とする「人材サステナビリティ」を人事基本方針として宣言しました。同年設置した「女性活躍推進グループ」を、2014年に「ダイバーシティ推進室」に改組（2018年4月から「ダイバーシティ推進部」）。「女性のキャリア促進」「両立サポート」「働き方改革」という三つの観点から、すべての従業員を当事者として、取り組みを強化してきました。

2016年2月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」を策定しました。2020年度の目標達成に向けて、取り組みを進めています。

## 「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

目標： 積水ハウスグループ全体で、女性管理職を2020年度（2021年1月31日）までに200人（5%）登用する

### 計画期間

2016年2月1日～2021年1月31日（5年間）

## 取り組み内容と実施時期

### 1：女性のキャリア促進

階層・職種に応じた育成を行い、女性従業員のキャリア促進の取り組みを加速する

1	管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」等を実施し、女性管理職への計画的育成を行う	2014年10月～
2	職種別・階層別・地域別の研修や交流会を継続的に実施し、キャリア形成、ネットワークの構築を行い、計画的に育成する <ul style="list-style-type: none"> <li>■ キャリア自律コース（2003年～）</li> <li>■ 全国女性営業交流会（2007年～）</li> <li>■ 全国現場監督交流会（2014年～）</li> <li>■ 女性技術者交流会（2012年～） など</li> </ul>	2016年2月～
3	女性の活躍の職域を広げるため、男性が多数であった現場監督へは「女性現場監督サポートプログラム」により計画的な登用・育成と職場環境改善を行う	2016年2月～
4	一般職等から総合職等への転換制度「キャリアアップ・チャレンジ制度※」（2006年～）の積極的な運用を行う <small>※ 「キャリアアップ・チャレンジ制度」は積水ハウス単体のみ</small>	2016年8月～

### 2：両立サポート

仕事と家庭・育児の両方において男女が共に活躍し、貢献できる職場風土づくりを行う

1	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」を定期的に開催し、復帰後の育児者の活躍および上司の活躍支援に向けた情報提供により、「育児者の自律」と「上司の意識改革」を行う	2016年6月～
2	2014年にグループ全従業員に配布した「仕事と育児の両立ガイド」をもとに、妊娠中・育児中の勤務者と上司との面談（安定期・休業2カ月前・復業2カ月前・復業1カ月後）を効果的に行い、スムーズな復帰と復帰後の活躍につなげる。	2016年2月～
3	男性の育児休暇「ハローパパ休暇」（2007年～）の取得をさらに促進する （目標：取得率50%）	2016年2月～
4	育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用制度「退職者復職登録制度」（2006年～）について、柔軟な働き方を周知し、優秀な人材の確保・活躍につなげる。	2016年2月～

### 3：働き方改革

ワークライフマネジメントを行い、メリハリをつけて成果が出る働き方改革を推進する

1	経営トップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの浸透を図る (経営会議、各種マネジメント研修、社内誌など)	2016年2月～
2	各事業所の生産性の高い好事例を収集し、改善につなげる (ITの活用例など)	2016年4月～
3	「スマートホリデイ」(孫休暇、子ども休暇、自分磨き休暇、ヘルスケア休暇、アニバーサリー休暇、ボランティア休暇など)により、有給休暇取得促進を図る (目標：取得率80%)	2016年1月～
4	育児・介護による休業や短時間勤務など、時間的制約のある従業員の公平な評価に向け、時間生産性を重視した人事評価の考え方について周知し、浸透を図る	2016年8月～
5	在宅勤務やテレワーク等の多様な働き方について、個別対応の実施によりノウハウを蓄積しながら、制度化を目指す	2015年8月～

※「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」は以下の積水ハウスグループ各社と共に取り組んでいます。

積水ハウス株式会社

積和不動産東北株式会社

積和不動産関西株式会社

積和建设札幌株式会社

積和建设関東株式会社

積和建设静岡株式会社

積和建设北陸株式会社

積和建设四国株式会社

積水ハウスリフォーム東日本株式会社

積和不動産関東株式会社

積和不動産中国株式会社

積和建设東北株式会社

積和建设東京株式会社

積和建设中部株式会社

積和建设近畿株式会社

積和建设九州株式会社

積水ハウスリフォーム中日本株式会社

積和不動産株式会社

積和不動産九州株式会社

積和建设北関東株式会社

積和建设西東京株式会社

積和建设新潟株式会社

積和建设関西株式会社

積水ハウスリフォーム西日本株式会社

積和不動産中部株式会社

積和グランドマスト株式会社

積和建设埼玉株式会社

積和建设神奈川株式会社

積和建设信州株式会社

積和建设中国株式会社

## 活動1：ダイバーシティの推進

女性活躍の推進

### 女性のキャリア促進と管理職登用

積水ハウスグループでは、女性管理職を2020年までに200人（5%）輩出します。さらに基盤を固め、将来的には女性管理職比率10%を目指して取り組みを加速させていきます。

管理職を担う人材を多く輩出できるよう、選抜制の管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」をはじめ、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。また、住宅関連事業においては、家事・育児の経験がたいへん有用であるため、キャリア採用を積極的に推進しています。

#### 管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」

2014年から毎年、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」を実施しています。管理職候補の女性従業員を全国から選抜。2年間のカリキュラムで計画的かつ着実に育成し、実力のある女性従業員の適正な管理職登用に向けて取り組みを進めています。



#### <ウィメンズカレッジの目標>

管理職にふさわしい経営視点・実力の向上

管理職資格昇格への意欲・自覚の醸成

ロールモデルづくり

#### <ウィメンズカレッジの流れ>

##### 1年目

経営視点を養うスキル学習により  
マネジメントの本質を学ぶ



ウィメンズカレッジⅠ期生20人

##### 2年目

職場の課題を解決する経験学習により  
現場対応力を強化



ウィメンズカレッジⅡ期生20人

経営層への  
プレゼンテーション



ウィメンズカレッジⅢ期生19人



## 職種別キャリアアップの取り組み ～管理職候補者層の育成～

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営業・設計・現場監督など、各職種で進めています。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、マネジャーやチームリーダー、あるいはプロフェッショナルとして、いかに生き生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継続的に情報を発信。会社全体で多角的に支援しながら、将来、管理職を担うことのできる人材を育成しています。

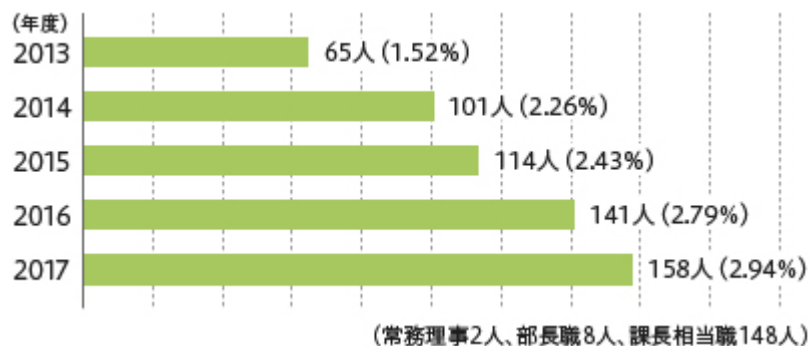
地道な取り組みにより、管理職および管理職候補者は順調に増加しています。

### 職種別の女性管理職人数（女性管理職比率）

	2015年度 (2016年1月末)	2016年度 (2017年1月末)	2017年度 (2018年1月末)
積水ハウスグループ 営業職	70人 (3.91%)	79人 (4.13%)	84人 (4.26%)
積水ハウスグループ 技術職	26人 (1.20%)	37人 (1.57%)	44人 (1.74%)
積水ハウスグループ 事務職	18人 (2.53%)	25人 (3.28%)	30人 (3.47%)
<b>積水ハウスグループ 合計</b>	<b>114人 (2.43%)</b>	<b>141人 (2.79%)</b>	<b>158人 (2.94%)</b>

### 女性管理職の推移（女性管理職比率）

積水ハウスグループ合計



※ 2018年1月末時点の女性役員は2人（積水ハウスリフォーム東日本株式会社1人、積水ハウスリフォーム西日本株式会社1人）。

## 活動1：ダイバーシティの推進

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、積水ハウスは女性営業職を積極的に採用。「女性視点」を生かしたきめ細かい提案を行っています。2018年1月末時点で287人（積水ハウス単体）の女性営業職が全国各地で活躍しています。

住宅業界は、長年にわたって男性中心<sup>※</sup>で、営業職・技術職共に女性は少数でした。少子高齢化、女性の社会進出が進み、社会が急速に変化している昨今、価値観やお客ニーズの多様化に対応するため、住まいづくりにおいても多様な感性が求められています。積水ハウスでは、社会変化への対応力を高めるためには「女性視点」を生かすことが重要であると考え、女性営業職を積極的に採用・育成することを経営方針に掲げ、取り組んでいます。

※ 住宅事業は「個人相手の仕事が大半で、外回りの時間が長く、夜間の打ち合わせも多い」「施工現場が小規模かつ点在しており、環境整備が容易でない」「小規模な拠点が全国に広がっており、ロールモデルを見出しにくい」などの特性から、長らく男性中心の業界でした。

積水ハウスでは、住宅事業の特性や課題に正面から向き合い、解決のために改革を進めてきました。

1998年	女性営業職を初めて新卒で採用
2005年	営業職（新卒）に占める女性採用率20%を目標に積極採用開始

当初は、女性営業職本人も受け入れ事業所も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進めてきたことにより、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、人材育成に優れた店長のもとに配属する、先輩の女性営業職が在籍する事業所に配属する、先輩女性営業職が不在の事業所の場合は複数の女性営業職を同時に配属する、などの配慮をしています。事業所の枠を超えたネットワーク構築の機会を提供するとともに、本社内組織である「ダイバーシティ推進部」による面談を行い、不安の解消、課題の解決に努めています。

2006年	本社内に「女性活躍推進グループ」設置
2007年	「全国女性営業交流会」開始（毎年開催） 全国の女性営業職が一堂に会する交流会。社長を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じて、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・モチベーションアップを図っています。
	「女性営業推進委員会」による推進体制構築（継続実施） モチベーションが高く、一定の成果を上げている自律した女性営業職20人を選抜。推進委員として、各エリアで研修を定期的・継続的に企画・実施。スキル面だけでなくメンタル面のフォローもできる体制を構築しました。また、全国の推進委員が集う推進委員会を年2回開催し、取り組みを共有して担当エリアの施策に生かしています。また、女性営業職の社内ホームページを立ち上げ、成功事例や推進委員会で作成した営業ツール等を発信し、スキルアップを促進しています。さらに、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。
2008年	住宅メーカーによる「女性営業交流会」開始 住宅メーカー同士が連携し、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実施。ロールモデルを提供し、業界全体での女性営業職の活躍に向けて取り組んでいます。開始時の参加企業は当社を含め3社でしたが、2013年からは9社が参加するまでに拡大しています。
	個別対応による両立支援開始 ロールモデルとなる自律した女性営業職を対象に、結婚後、育児終了までの期間、個人の状況に合わせた多様な働き方への対応、結婚や配偶者の転勤による勤務地の変更などを認めています（「個別対応の多様な働き方」適用：31事例〈2018年1月末時点〉）。
	初の女性支店長誕生
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）
2018年	女性支店長1人、女性店長13人、次期店長候補の女性店次長19人が就任（2018年1月末時点）。「ダイバーシティ推進室」を「ダイバーシティ推進部」に改組

※ これらの取り組みの結果、287人の女性営業職が全国で活躍するに至っています（積水ハウス単体、2018年1月末時点）。



「全国女性営業交流会」の様子

## リフォーム営業においても女性活躍が進展

---

積水ハウスが建築した住宅の純正リフォームを担う積水ハウスリフォーム3社（積水ハウスリフォーム東日本株式会社、積水ハウスリフォーム中日本株式会社、積水ハウスリフォーム西日本株式会社）では「生活感覚」を持つことがお客様のニーズを引き出し、最適な提案をすることにつながると考え、家庭を持ち、育児経験のある女性を「リフォームアドバイザー」（営業職）として積極的に採用しています。リフォーム事業では、お客様と打ち合わせを行う際、奥様など女性が主導権を握る場合が多く、工事はお客様が生活を続けている中で行われるため、お客様に安心感を持っていただける女性営業職がなじみやすく、全国各地で活躍しています。

また、積水ハウスリフォーム3社では、多様な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います。育児休業や短時間勤務などの制度も活用しながら、多くの女性従業員が仕事と家庭生活の両立を実現しています。これらの施策により女性の活躍が順調に進んでおり、積水ハウスリフォーム3社における女性営業職は636人（リフォーム営業職の56%）で、既に営業所長3人（うち2人は業務役員）、店長73人が誕生しています（2018年1月末時点）。

## 活動1：ダイバーシティの推進

女性活躍の推進

### 女性技術職の活躍推進

積水ハウスでは、既婚や育児中の女性技術職が増え、「住宅」という事業領域で重要な戦力になっています。2017年度には、高度な設計スキルを有すると社内認定された「チーフアーキテクト」として16人が活躍。高齢者住宅・福祉施設において専門性の高い設計スキルを有する「プラチナスペシャリスト」、建築構造設計において高いスキルを有する「構造計画スペシャリスト」としても女性が活躍しています。さらに、現場監督のスペシャリストである「チーフコンストラクター」に認定される女性も現れるなど、活躍の舞台が広がっています。また、設計長・管理長などのマネジャーを輩出し、管理職候補者も増加しています。

エリア別の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年から開催し、女性活躍推進のための施策を立案・検討しています。女性技術職の活躍を上司がコミットメントし、組織全体で取り組んでいます。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、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活躍です。

#### ① トップランナーの人材育成

積水ハウスでは「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」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年～1998年／技術本部副本部長や生涯住宅研究室長などを歴任）。現在は、設計長・管理長などのマネジャーを輩出し、管理職候補者の層も厚くなってきています。さらに、主任への登用に向けて、エリアごとに若手社員の育成計画を立て、管理職候補となる層の拡充に取り組んでいます。

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、目標になるようなロールモデルの登用に取り組んでいます。2018年1月末時点で設計長2人、管理長1人、チーフアーキテクト16人、チーフコンストラクター1人、プラチナスペシャリスト4人、構造計画スペシャリスト3人が活躍しています。

## ■ 育成していくロールモデル例

- マネジャー系：技術次長、設計長、管理長、建築長
- 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、プラチナスペシャリスト ※3、構造計画スペシャリスト ※4
- 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。

※3 高齢者住宅や福祉施設において、高い専門力・スキルを有し、相当数の実績と、お客様や関係者からの信頼度をもとに選定する社内資格。

※4 設計基準・構造計画・地盤判定等の高い専門知識・スキル、安全性・合理性の高い構造計算能力を有し、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格。

## ② 職域の拡大（設計、現場監督、積算・管理など）

本人の適性やキャリアパスを考慮し、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を起こしています。

2015年には「女性現場監督サポートプログラム」をスタート。研修・勉強会の開催、女性向け工具や軽量ヘルメットの紹介、労働環境の整備など、全国の営業本部と本社が連携し、女性現場監督を育成するシステムを運用しています。その一環として「全国現場監督交流会」を継続して開催。本人と上司が参加してネットワークを広げ、好事例の共有とモチベーション向上を図っています。同プログラムでは、神奈川営業本部で全支店に1人ずつ女性現場監督を配置した成功モデルを全国展開し、各営業本部から3人以上の女性現場監督を3年間のロードマップを描いて計画的に登用しています。また、女性現場監督に安全衛生のチェックや仕様統一の取り決めなど、さまざまな役割を任せることで、女性視点での気付きにより、組織全体の成長を促しています。お客様への工事説明、引き渡し後の訪問などに女性が加わることで、新たなサービス・価値を生み出しています。

登用が進むにつれ、結婚・妊娠・出産のライフイベントを迎える女性現場監督が増えてきたため、妊婦用作業服の開発、「妊娠期の働き方ガイド」の作成を通じて本人だけでなく上司や職場の仲間に周知するなど、キャリアを妨げることなく、安全に安心して働けるよう配慮しています。

さらに、建築現場に女性用仮設トイレ「おりひめトイレ ※」を設置するなど、女性の現場監督や職方が働きやすい環境を整備しています。女性用仮設トイレは、廉価版をメーカーと共同で開発して流通させるなど、建設業界全体における施工現場への女性の進出を後押ししています。

積水ハウスは、国土交通省の地域ネットワーク「低層住宅における女性技術者情報交換会からの環境改善」に参画。「じゅうたく小町」の愛称で、会社の垣根を超えて、女性現場監督の働く環境改善に取り組んでいます。

※ 仙台市と当社が東日本大震災の教訓を生かして共同開発した、女性や子どもに優しい仮設トイレ。被災地の声を聞き、女性による女性のための商品として開発しました。

建築現場などで働く女性の環境整備にも貢献し、女性の社会進出を後押しする重要なアイテムとして注目されています（2015年「日本トイレ大賞」、2014年・2016年「キッズデザイン賞」を受賞）。



神奈川営業本部で活躍する女性現場監督



「妊娠期の働き方ガイド」

妊婦用作業服



「おりひめトイレ」

### ③ 両立（育児・介護）支援による両立勤務者の活躍

新卒採用の技術職社員における女性の割合は、4割に迫っています。一方で、結婚・育児と両立しながら活躍す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生き生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」を全国で開催。身近なロールモデルを共有し、ネットワークを広げて、キャリアビジョン構築やモチベーションアップにつなげています。同勉強会・交流会には上司も参加。相互の理解促進・意見交換の場とすることで、キャリア構築を上司とともに進めています。

さまざまなライフイベント中も能力を発揮できるよう、2013年に女性技術職を対象とした在宅勤務をテスト導入しました。一人ひとりの状況に応じてプランを作成する個別対応を経て、2017年2月に制度化しました。育児や介護によって勤務時間が制約される社員が時間と場所を柔軟に活用できるよう、週1~2回自宅で業務を行うことや、毎日帰宅後に業務を行って就業時間を補完することを認めています。また、2015年から育児休業中の社員を対象に在宅勤務を取り入れ、スキルの低下を抑えるとともにキャリアアップにつなげています。

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



各地で「女性技術職勉強会・交流会」を継続的に開催

**女性技術者の視点を生かした暮らし方提案**



**コドモイドコロ**

子どもが自ら育とうとする「子育て」の観点から、子どもの成長を支える住まいづくりを提案。子どもの生きる力となる「感性」「身体」「知性」「社会性」を養います。

---



**トモイエ**

共働きファミリーのための暮らしをご提案。わが家のペースで洗濯できる空間や、さっと隠せる厨房、夫婦それぞれの空間など、工夫が満載です。

---



**収納③姉妹**

収納は、モノをしまうことよりも使うことを考えて計画するのが成功の秘訣。玄関、リビング、寝室という3大悩み空間の収納問題を3つのウォークインタイプのクロークで解決します。

子育てに対する意識の変化や共働き世帯の増加などに対応する商品開発に、女性技術職の視点や生活体験が生かされています

**女性技術系社員ホームページ**

01. commission 02. action 03. model 04. data 05. support



2016年以降、技術系社員向けに3つの会社の仕事を3つの領域に集めています。一方、女性技術系社員は、実際に3つの会社で勤務し、経験豊富な社員として、結婚、出産、育児に専念していただくようになっています。また、全女性技術系社員 528 名のうち、専業主婦は 11 名、パートは 17 名、5 割以上 3 名、2016 年・2017 年、メンバーは 22 名となり、今後さらなる活躍が望めます。2016 年 12 月現在

01.commission  
女性技術系  
活躍推進委員会

02.action  
勉強会・交流会

03.model  
いきいきモデル

04.data  
技術系社員データ

05.support  
結婚・妊娠・育児  
の場へ

LINK

女性技術系ホームページ

What's New

2016/12/15	【04技術系社員データ】を更新し、【05いきいきモデル】を掲載しました	
2016/09/24	【04技術系社員データ】を更新し、【05いきいきモデル】を掲載しました	
2016/07/28	【02勉強会・交流会】を更新しました	

女性技術職向けの社内ホームページを開設し、生き生きと働くモデルケースや、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



## 活動1：ダイバーシティの推進

### 女性活躍の推進

## 展示場接客担当者の活躍推進

積水ハウスの住宅展示場では、接客業務の重要性を考慮し、自社社員が中心となってお客様対応を行っています。「展示場接客担当者基礎研修」や「展示場接客担当者特別表彰」を通じてモチベーション向上を促し、最高のおもてなしを目指しています。

お客様と積水ハウス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場合が多く、営業担当者が不在の際には接客を一任される、たいへん重要なポジションです。そのため展示場接客担当者には、常に万全の準備を整え、最高のおもてなしでお客様をお迎えすることが求められます。積水ハウスでは、その重要な役割を自社社員が担うことに一貫してこだわってきました（展示場接客担当者の自社社員率は2018年1月末時点で91.3%）。

お客様対応のスキルや知識のレベルアップを図るため「展示場接客担当者基礎研修」を実施しています。また、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」を設けています。お客様への最高のおもてなしを目標に、優秀な成績を収めた社員を表彰することで、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がさらなるレベルアップを目指して議論する貴重な機会となっています。

一方で、社内の職群転換制度を利用し、展示場接客担当者から営業職に転じて優秀な成績を収める社員もいます。社員のチャレンジを応援し、意欲的な人材に対して一層の飛躍を促す機会を提供しています。



「展示場接客担当者基礎研修」



「展示場接客担当者特別表彰」

## 活動1：ダイバーシティの推進

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

積水ハウスは「子育てサポート企業」として、厚生労働省から2007年、2009年、2012年、2015年の4度にわたり認定を受けています。2018年2月1日から2021年1月31日までを第6期行動計画期間として目標を掲げ、子育てと仕事の両立支援に取り組んでいます。

急速に進行する少子化を背景に、次代の社会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、2003年に「次世代育成支援対策推進法」が公布されました（2005年4月全面施行）。積水ハウスでは同法に基づいて行動計画を策定し、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、2015年の4度にわたり「子育てサポート企業」として厚生労働省から認定を受けています。

2018年2月1日から2021年1月31日までを第6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支援に継続的に取り組んでいます。



認定マーク「くるみん」

#### 第6期行動計画期間（2018年2月1日～2021年1月31日）の目標と取り組み

目標	取り組み
女性の管理職候補者層を対象として管理職に必要な能力開発を行う	■ 女性の管理職候補者に対する研修実施とその後のフォロー（2018年2月～）
育児中・妊娠中の社員に対する両立支援	■ フォーラムの実施により、育児者、その上司、社内に夫がいる場合は夫とペアで参加してもらい、制度等の周知をする（2018年6月～）
テレワークによる場所にとらわれない働き方の推進・導入	■ 育児や介護以外の理由での在宅勤務、モバイルワーク、サテライトをはじめとするテレワークを可能にする（2018年2月～）

## 活動1：ダイバーシティの推進

子育てと仕事の両立支援

# 仕事と育児の両立サポート

意欲のある従業員が育児中であってもキャリアロスなく安心して働けるように、また、よりスムーズな職場復帰により職場の負荷軽減を図るために、仕事と育児を両立させるための施策を拡充。本人だけでなく、上司や同僚など職場全体でサポートする仕組みを構築して活躍を推進しています。

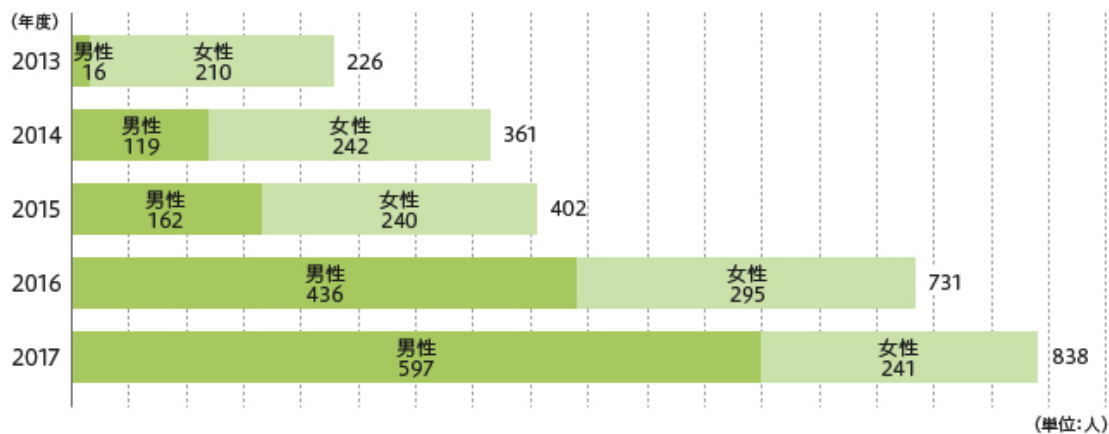
## 育児休業の取得促進

2007年8月から、育児休業を取得できる期間を、対象となる子が3歳に達する日（誕生日の前日）までとしました。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。

## ■ 仕事と育児の両立サポートシステム



## 育児休業制度利用者数（短期間の利用を含む）



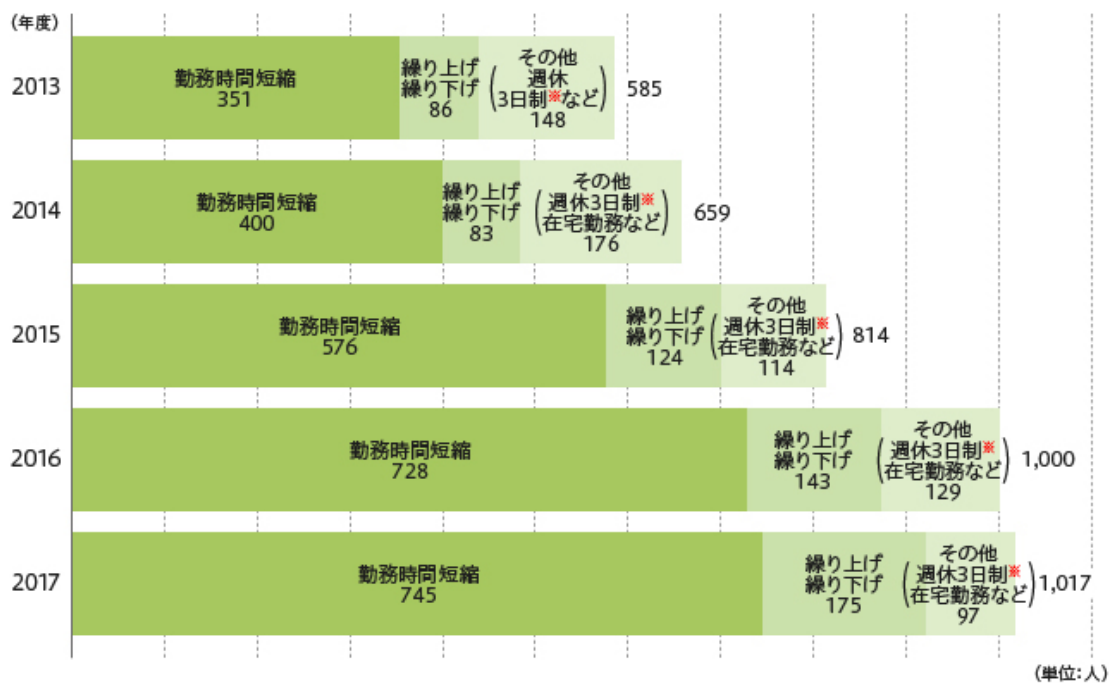
## 育児のための勤務時間短縮・就業時間変更

小学校3年生までの子を養育する従業員は、所定勤務時間の短縮（曜日ごとに設定可、1日につき2時間を上限、15分単位）の適用を受けることができます。また、小学校6年生までの子を養育する従業員は、所定の就業時間の始業および終業を午前8時（生産部門は7時30分）から午後8時を限度として繰り上げ、または繰り下げる措置（曜日ごとに設定可、15分単位）の適用を受けることができます。

これらの制度利用者は、年々増加しています。

## 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東日本株式会社、積水ハウスリフォーム中日本株式会社、積水ハウスリフォーム西日本株式会社の「リフォームアドバイザー」（営業職）に適用

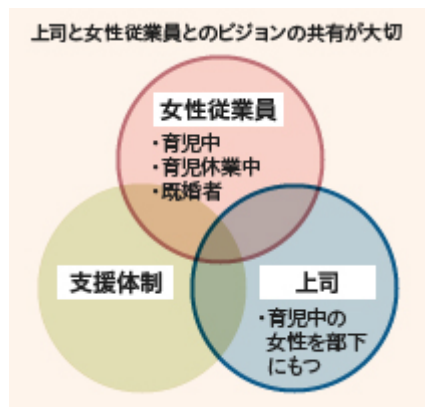
## 「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」開催

育児中や育児休業中の従業員と上司を主な対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を定期的に開催しています。2017年度は7会場で開催し、約1100人が参加しました。育児中もキャリアアップを目指し、自律的に働くために、グループディスカッションなどを行い、交流を図っています。従来は女性従業員のみで「両立キャリアアップ勉強会」として実施していましたが、女性のキャリアアップのためには、上司との関係性が重要であると考え、2015年から本人と上司の双方が参加し、上司に対して意識改革を促しています。

2017年度は、さらに育児中の従業員の配偶者にも参加を呼び掛け（任意）、約50人が参加しました。上司が従業員の配偶者と面談するなど、仕事と育児の両立について、三者で考える貴重な機会となりました。



上司を交えてのグループディスカッション



## 「ランチケーション」で情報共有

月に1度、子育て中の従業員を対象に、情報共有の場として昼食会「ランチケーション」を開催しています。子育て中の従業員のほか、子育て経験者や今後予定のある従業員などが参加しています。「男性育児者限定の日」を設けるなど、男女を問わず、仕事と育児・家事を両立する生活を推進しています。



昼食を取りながら情報交換

## 在宅勤務規則の制定

2017年1月、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」および「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」の改正に伴い、就業規則等を改定しました。

また、ダイバーシティの一層の推進のため、新たに「在宅勤務規則」を制定（2017年2月1日施行）しました。育児休業中の従業員を対象に、本人が希望し、かつ事業所でその必要性があることを要件として「育児休業中の業務サポート（在宅勤務）」（個別対応）の実施についても制度化しました。

### ①目的

在宅勤務を実施することにより業務の生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

### ②対象者

育児（0歳から小学校6年生終了時までを目安）もしくは介護に携わる従業員、妊娠・傷病・障害等により通勤が困難な従業員

### ③勤務時間等

原則、通常どおり（午前9時から午後6時、休憩1時間5分）。原則、時間外・休日勤務は不可。

### ④実施場所

自宅等、執務に専念できる場所（事前に会社に届け出が必要）。

### ⑤想定される働き方

- 終日在宅勤務…週1～2日
- 一部在宅勤務…育児等による時短勤務者が自宅に帰宅後、時短分を在宅にて勤務
- 育児・介護休業中の業務サポート…一時的・臨時的に在宅にて業務を行う（月80時間限度）

## 「スマート パパママ エイド」

近年、出産して育児休業を取得する従業員が増加しています。一方で、待機児童問題が社会課題となっています。意欲のある従業員が育児中であってもキャリアロスなく安心して働けるように、また、よりスムーズな職場復帰により職場の負荷軽減を図るために、仕事と育児を両立させるための施策を充実させています。

### 「保活コンシェルジュ」

職場への早期復帰によるキャリアロス縮小および職場の人員確保を図るため、出産後1年以内に保育施設へ入所予定の従業員に対し、個々の事情（子どもの誕生日、居住地など）に応じた活動方法やノウハウ、保育所関連の情報を提供し、妊娠中から保育所決定まで個別にサポートします。

### 「すくすくえいど」「スマートすくすくえいど」

「すくすくえいど」とは、育児勤務者が安心して働けるよう、一時保育にかかる施設利用料の一部を会社が負担し、日曜保育の利用やフルタイム勤務を支援する制度です。所定の条件※を満たす場合は「スマートすくすくえいど」として、施設利用料に応じて会社補助金が上乗せされます。

### 「ファミリーフレンドリーデイ」「パートナーシップスライド」

2017年2月、火曜・水曜が所定休日の事業所においても、交替で日曜に休日を取得することができる日曜振替休日制度「ファミリーフレンドリーデイ」を導入しました。また、夫婦共に社員の場合、日曜日の勤務時間を重複させないように午前6時から午後8時までの間で時差勤務ができる「パートナーシップスライド」を導入。働き方の選択肢を拡充し、土曜・日曜が勤務日となる住宅メーカー特有の課題に対応しています。

※ 小学校6年生までの子を養育し、以下のいずれかの条件を満たす週休2日制の従業員（女性に限らず利用可能）

- フルタイム（7時間55分）勤務者（週に1日でもフルタイムの設定があれば適用）
- 産後休業者、育児休業者

## 「キャリアママ応援バイブル」

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。産前から育休中に必要な手続き、出産前から復帰までにやっておきたい「ToDoリスト」、保活ガイドや先輩育児経験者の体験談などを紹介し、さまざまな不安や悩みに対する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」に掲載している「キャリアビジョンシート」を用いて上司と休業前面談を行い、育児休業中の過ごし方や、将来の自分のありたい姿を確認し、上司と共有しています。



## マンガでわかる「仕事と育児の両立ガイド」

「マンガでわかる仕事と育児の両立ガイド」を作成し、グループ全従業員に配布しています。妊娠期から育児期の従業員に向けては、各種制度の紹介や活用にあたっての考え方、キャリアアップに対する意識醸成を図る内容となっています。また、上司に向けては、育児期の従業員が限られた時間の中で成果を生み出すための支援の仕方などを記載。妊娠期から復帰後の働き方まで、面談を中心とする、本人と上司との適切なコミュニケーションの促進を図っています。併せて、育児休暇の取得による男性の育児参加を促しています。ガイドブックは、マネジメント研修など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SNSサイト「キャリアママサロン」

産休・育休中の従業員を対象にしたSNS「キャリアママサロン」を開設しています。インターネットを通じて社内情報や職場復帰に役立つ情報、育児に関する情報などを得ることができるサービスです。適切なアドバイスにより育児中のさまざまな悩みを解消するとともに、休業中も会社との一体感を保つことで、スムーズに職場復帰できるよう応援します。育児をしながら仕事で活躍している「メンター」がロールモデルとなり、育児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育児休業者も、SNS内に気軽に相談できる相手がいることで、不安を解消し、キャリアアップ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

育児休業制度を実のあるものにするためには、休業後復職し、定着することが重要です。2017年度、積水ハウスにおける育児休業後の復職率は男性100%、女性100%でした。また、定着率（2016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98.6%、女性100%でした。

2018年度は、育児休業中の一層のコミュニケーション促進を図り、女性の復職と定着率の維持に努めます。

### 育児休業取得後の復職率（積水ハウス単体）

年度	男性 (%)	女性 (%)
2013	100	93.0
2014	100	93.3
2015	100	93.5
2016	100	95.8
2017	100	100

### 12カ月後の定着率（積水ハウス単体）

年度	男性 (%)	女性 (%)
2013	100	100
2014	100	94.7
2015	100	95.4
2016	98.6	99.3
2017	98.6	100



## 2017年度 育児休業後の復職・定着に関する男女別人数（積水ハウス単体）

	男性（人）	女性（人）	合計（人）
育児休業を取得する権利を有していた従業員 ※1の総数	435	148	583
育児休業を取得した従業員 ※2の総数	483	115	598
育児休業を取得した後に復職した従業員 ※3の総数	482	112	594
育児休業から復職し、復職12カ月後の時点で在職している従業員 ※4の総数	356	114	470

※1 2017年度に生年月日のある家族がいる従業員

※2 2017年度に育児休業を開始している従業員

※3 2017年度に育児休業から復職している従業員

※4 2016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

## 活動1：ダイバーシティの推進

ワーク・ライフ・バランスのための制度

### ワーク・ライフ・バランスの推進

業務の効率化を図り、生産性を向上させるための施策をグループ全体で進めています。同時に、従業員一人ひとりに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年次有給休暇の取得率向上などに取り組んでいます。

住まいは本来、気候風土・地域特性・敷地条件・家族構成・ライフスタイル・ライフステージなど、それぞれ異なる状況のもとに邸一邸創造されるべきものです。積水ハウスでは創業以来、それぞれに異なる事情と、お客様一人ひとりの思いを受け止め、ハード・ソフト両面にわたって細やかに配慮した提案によって、最大の満足を提供する「邸別自由設計」の住まいづくりに一貫してこだわり続けてきました。限られたプランから選ぶのではなく、一つひとつのプロセスを充実させ、じっくりと時間をかけたお客様視点の住まいづくりを行っているため、どうしても長時間労働になりやすいことが課題でした。

そこで業務上の無駄や重複を見直し、業務の効率化を図り、生産性を向上させるための施策をグループ全体で進めています。同時に、従業員一人ひとりに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年次有給休暇の取得率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、それぞれの家庭事情に合わせた働き方ができるよう、育児・介護等を支援する制度の充実により、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

### 職場環境の改善

全国の事業所で「安全衛生委員会」「業務改善委員会」などを中心に、「職場の安全衛生」「業務の効率化・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て取り組んでいます。2017年度も、チェックリストを用いた事業所内安全衛生点検、労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いてのメンタルヘルスセミナーなどを実施しました。また、労働安全衛生法の改正により2015年12月から義務付けられたストレスチェック制度を活用し、集团ごとの分析結果に基づき、職場環境の改善を進めています。

長時間労働を是正し、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開催。全事業所へ周知されたのを機に、2011年度以降はエリア対応としています。残業時間を削減するため、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グループを発足して活動しています。電子勤態管理システムでは、超過勤務時間に達した場合、本人と上長にアラートメッセージが表示されるように設定しました。さらに、定時退社日の設定、外出先からの直帰を推奨するなどの取り組みを推進しています。また、経営会議において事業所ごと・職種ごとの時間外労働時間を検証し、改善の促進を図っています。

## メンタルヘルスマネジメントの推進

---

事業を持続的かつ健全に運営するためには、従業員が身体の健康だけでなく、心の健康（メンタルヘルス）を良好に保つことが重要となるため、管理職を対象とした「メンタルヘルスマネジメント研修」、入社2～3年目の従業員を対象とした「セルフケア研修」のほか、ニーズに合わせて「ライフケア」「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。全従業員のメンタルヘルスに対する理解促進・意識向上を図っています。

また、各事業所の職責者やチームリーダー（店長、設計長、建築長など）に「メンタルヘルス・ハンドブック」を配布。早期発見による休業長期化防止、労災認定基準の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などに取り組んでいます。

今後もワーク・ライフ・バランスを推進し、さらなる生産性向上、ES（従業員満足）向上を実現するため、相互理解による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。

## ITの活用による業務効率化・生産性向上

---

ITの活用を推進し、iPhoneやiPadなどのスマートデバイスで主要な業務処理を行えるようにしたことで、出先で完結する業務範囲が拡大しました。打ち合わせ効率の改善とともに、迅速な対応と明快で説得力のあるプレゼンテーションにより、お客様満足度が向上。従業員の生産性も向上し、働き方改革にもつながっています。

ITの活用による業務改善を進めた結果、2015年・2016年に経済産業省・東京証券取引所の「攻めのIT経営銘柄」に、2017年には「IT経営注目企業」に選定されました。

## 「スマートホリデイ」による年次有給休暇の取得促進

---

従業員が充実した休日を過ごし、リフレッシュや自己研さん、家族・友人・地域とのコミュニケーションの時間を大切にすることで、仕事への活力がわき、結果として仕事の質を高め、成果を生み出すことを目指して、年次有給休暇の取得を推奨しています。

2015年からは「スマートホリデイ」として、取得者率80%を目標としています。孫休暇、子ども休暇、ヘルスケア休暇、アニバーサリー休暇、ボランティア休暇など、多彩なテーマを設け、多様な価値観や役割を持つ従業員に幅広く対応するようにしています。「スマートホリデイ」をきっかけに、従業員一人ひとりが大事にしていること（ライフ）を上司や仲間が理解し、円滑なコミュニケーションにつながることも期待できます。

また、2013年から「時間単位年休制度」を設けています。育児・介護・家族行事・地域活動・健康・趣味・自己啓発などのために、幅広く活用されています。

なお、厚生労働省が公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案には該当していません。

## ■ 仕事と家庭の両立に関するデータ

項目		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
男性育児休業取得人数 (短期間の利用を含む)		119人	162人	436人	597人
年次有給休暇取得率※		31.7%	32.8%	35.0%	39.7%
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	814人	1,000人	1,017人
平均勤続年数	男性	16.88年	16.16年	16.47年	17.05年
	女性	9.53年	9.78年	10.07年	10.47年
	男女差	7.35年	6.38年	6.40年	6.58年
1人当たり月平均総労働時間		168.22時間	171.37時間	170.02時間	168.32時間

※ 各年度とも3月11日～翌年3月10日までの実績。2017年度の年次有給休暇平均取得日数は7.1日。

## 活動1：ダイバーシティの推進

ワーク・ライフ・バランスのための制度

### 看護・介護、休職従業員のための各種支援制度

看護・介護・私傷病など、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、「介護支援制度」をはじめとする各種支援制度を運用。従業員一人ひとりが実情に応じた働き方を選択し、安心して仕事に取り組める職場環境を整備しています。

#### 介護支援制度

「子の看護休暇」「介護休暇」について「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正（2017年1月施行）に合わせて年5日間（対象者が2人以上の場合は10日間）の有給休暇を「時間単位」（法定は「半日単位」）で取得可能としました。

団塊の世代の高齢化に伴い、介護を担う従業員の増加が予想されることから、仕事と介護の両立支援の観点で「介護休業規則」を改定。2014年4月から下記の制度を運用しています（④については2017年1月から）。介護支援に関する社内制度および公的支援などの情報を「介護支援ハンドブック」にまとめ、社内ホームページに掲載しています。

##### ①介護休業

要介護者1人につき同一事由ごとに通算2年以内、分割取得可。

##### ②勤務時間短縮

「1日の所定勤務時間短縮（1日につき3時間を上限）」または「週の所定勤務日数の短縮（1週につき1日、曜日は特定）」を選択。適用期間に上限を設けず、複数回の取得可。

##### ③就業時間変更

所定の就業時間の始業および終業を午前8時（生産部門は7時30分）から午後8時を限度として繰り上げ・繰り下げ。適用期間に上限を設けず、複数回の取得可。

##### ④所定勤務時間を超える勤務および休日勤務の免除

適用期間に上限を設けず、複数回の取得可。

2017年度の制度利用者は13人で、累計57人になります。

また、セキュリティ会社と法人契約を結び、両親（家族）と離れて暮らす従業員のために「高齢者見守りサポートサービス」を用意、従業員が安価で利用できるようにしています。

このほか、出産・育児・介護などの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「退職者復職登録制度」を設けています。2006年の制度開始から2017年度までに計33人が復職し、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、円滑に職場復帰できるよう、2006年から「職場復帰支援制度」を運用しています。

## 積立年休制度

---

私傷病治療や家族の看護・介護などの理由により、想定していた範囲を超えて仕事を休まなければならない場合に、従業員が安心して再び十分な活躍ができる環境を整えることができるよう、2006年4月に「積立年休制度」を導入しました。年次有給休暇は、付与から2年間を超えると失効します。この制度は、本来なら失効する年次有給休暇を積み立て、一定の事由が生じた場合に、年次有給休暇と合わせて最大100日の使用を可能とするものです。従業員の社会貢献活動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への参加についても同制度の対象としています。

## ボランティア休職制度

---

国際的な社会貢献活動に参加する従業員を支援するために2004年8月から「ボランティア休職制度」を運用しています。2017度までに7人の従業員が制度を活用しています。独立行政法人国際協力機構（JICA）が実施するボランティア事業「青年海外協力隊」に参加する勤続3年以上の従業員が対象で、最長2年6カ月（派遣準備期間を含む）の取得が可能です。

制度を利用して、海外でのボランティア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俯瞰的・客観的に見ることができ、今まで気付かなかった面が見えるようになった」「国際社会での貴重な経験を通じて多くを学び、視野が広がった。大きな可能性を与えてくれた、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。

# 障がい者・高齢者雇用の促進

積水ハウスの障がい者雇用率は、2018年2月1日時点で2.38%。定着と活躍推進を図るため「キャリアアップ・チャレンジ制度」運用、「ダイバーシティ交流会」開催、障がいのある従業員向けのホームページ開設などの施策を進めています。また、2015年4月に65歳定年制を導入し、高齢者の活躍を支援しています。

## 障がい者雇用の促進

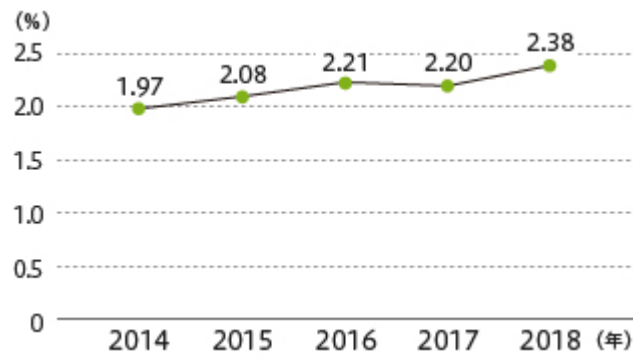
積水ハウスは、障がい者雇用について、「生涯住宅」思想に基づき、すべてのお客様にとって「いつもいまが快適」な住まいを提供する企業としての社会的使命であると考えています。新卒採用、インターンシップの実施、全国各地の合同説明会への参加などを通じて、継続的な雇用促進に取り組んでいます。

積水ハウスの障がい者雇用率は、2018年2月1日時点で2.38%。2021年までに引き上げが決定されている法定雇用率2.3%を上回る状況ですが、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ます。

障がいのある従業員の活躍を推進する施策として、2014年に地域勤務職から総合職への転換を制度化しました（「キャリアアップ・チャレンジ制度」）。既に6人が総合職に転換し、意欲的に業務に取り組んでいます。2015年には、障がいのある従業員同士が相談し合える関係づくりを目指し、全国で「ダイバーシティ交流会」を開始。障がいのある従業員が企画段階から参加し、各エリアで創意工夫しながら実施しています。仕事やコミュニケーションにおける工夫の共有、課題の抽出などを通じて、職場環境の改善・活性化に取り組んでいます。2017年には、社内ホームページに障がいのある従業員に向けたサイトを開設。「ダイバーシティ交流会」の実施報告や活躍モデルの紹介などを通じて、モチベーション向上、活躍推進を図っています。

また、積水ハウスは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、2013年の創設時から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」を目的として設立されました。2018年1月時点で、大手企業を中心に33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、活躍モデルの表彰、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。活躍モデル表彰において、2015年に当社総合住宅研究所の上野政一社員が準グランプリを受賞、2016年には横浜シャーマゾン支店の清水敏明社員がノミネートされました。

## 障がい者雇用率（各年2月1日集計）



## 高齢者雇用の促進

積水ハウスでは、従来60歳定年制および再雇用制度を採用していました。2015年4月、高齢者法改正や年金支給開始年齢引き上げなど国の労働政策を踏まえ、また、個々の従業員が意欲・能力をより高く、より長く発揮して生き生きと活躍できるよう、グループ全体で65歳定年制を導入。高齢者の活躍を支援しています。





## ダイバーシティの推進と人材育成

多様化するニーズへの敏感な反応、独創的な発想で  
高付加価値を生み出す「サステナブルな企業集団」を目指す

重要なステークホルダー：お客様、従業員、投資家、学生、求職者

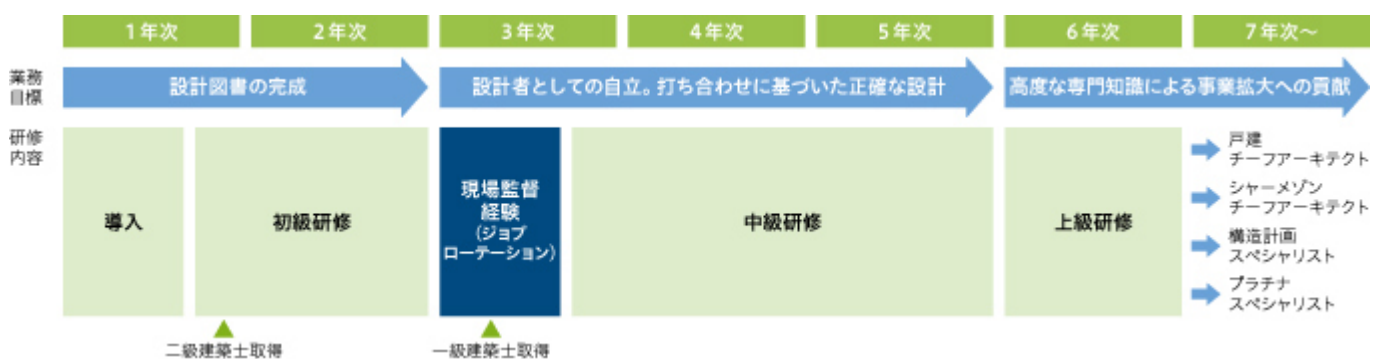
### 進捗状況

#### 2. 「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

積水ハウスグループでは「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成を目指し、営業・技術・総務などの職務別および入社年次・年齢などの階層別に、各種研修を体系的に実施しています。

2017年度は「技術職（設計職、現場監督職）」などの取り組みを強化しました。

#### 設計職の人材育成体系図



### 設計・現場監督の業務を「量」「質」の両面で見える化し、評価基準を明確化

住宅の品質向上に伴って、市場・顧客ニーズが多様化・複雑化する中、住宅の設計者や建築現場の責任者には、さまざまな状況に対応できる柔軟性と、より高度な専門性が求められています。しかしながら従来、社内には設計職や現場監督職の能力に関する客観的かつ統一的な指標が存在しませんでした。そのため、従業員にとっては「将来のビジョンや目標が定めにくく、成長を実感できない」ことが、組織にとっては「人材育成の方向や、エリア戦略における適正な人材配置が難しい」ことが課題でした。

これらの課題を解決すべく、2017年、設計業務・現場監督業務に関する全国統一の評価基準を作成しました。出荷金額・棟数、標準業務時間などの「量」と、コンプライアンス、保有資格、お客様満足度などの「質」の二つの軸によって設計職・現場監督職の業務を「見える化」し、客観的な評価が行えるようにしました。このたびの改革を各従業員の成長につなげるとともに、各組織での効果的な人材育成や適正な人材配置、グループ間の連携強化などに生かしていきます。

### 超高齢社会に対応した事業の拡大に貢献する「プラチナスペシャリスト」

「プラチナスペシャリスト」は、専門性の高い設計分野における品質の向上や人材の育成を目的に、2015年に新設した社内認定資格制度の一つです。超高齢社会の日本において、医療・介護施設の需要は年々高まっており、当社グループのプラチナ事業も順調に業績を伸ばしています。

同制度を通して、医療・介護分野の高度な知識を有し、特殊建築物の法規や設備に精通した設計者を育成し、市場のニーズに的確に対応していきます。2018年1月末時点で33人の「プラチナスペシャリスト」が活躍。各エリアにおけるプラチナ事業推進の中心的役割を担っています。

## VOICE

### 社会的意義が大きいプラチナ事業をさらに拡大していきたい

プラチナ事業を担当して6年が経ちました。さまざまな苦労がありましたが、社内外のサポートを受けて、乗り越えることができました。今後の需要増加において、後進の育成も欠かせません。この事業の社会的意義への共感を深め、さらなる事業拡大を通して、社会に貢献していきたいと思えます。



北関東シャームゾン支店  
医療介護設計企画課

田中 慎一郎

## 合理的で安全性の高い構造計画を実現する「構造計画スペシャリスト」

2015年に新設した、設計職のもう一つの社内認定資格制度が「構造計画スペシャリスト」です。住まいに対するニーズの多様化に伴い、環境面や安全面などについて住宅に求められる性能レベルは年々高まっています。「構造計画スペシャリスト」制度は、性能レベルを安定的に確保しやすい工業化住宅においても、設計基準や構造計画、地盤判定などに関する、より高度で専門的な知識・スキルが必要となったことから、専門資格として定めたものです。

認定者は、安全性・経済性の高い構造計画を実現するとともに、事業所全体のお客様満足度アップに向けて指導的な役割を果たします。2018年1月末時点で53人の認定者が活躍しています。

## 「カスタマーサポート・マイスター（CSマイスター）制度」を新設

全国のカスタマーセンターにおいて、アフターサービス担当の専任スタッフが住まいの定期点検や補修、生活に役立つ情報の提供など、お引き渡し後のお客様のさまざまな要望に応え、暮らしをサポートしています。

「カスタマーサポート・マイスター（CSマイスター）制度」は、お客様満足度をさらに高め、積水ハウスを支持して下さるお客様を増やしていくことを目指し、2017年に創設しました。アフターサービス社員の範を示すことで、優秀な社員の育成とカスタマーセンター全体のお客様満足向上につなげていきます。2017年度は、お客様サポートに卓越し、高いスキルと正確な知識で主導的に業務を遂行する29人が「CSマイスター」に認定されました。

### VOICE

#### お客様と長期にわたる 良好な関係を築いていきたい

「CSマイスター」として、お客様のお宅の定期点検を担当しています。お客様のお宅を訪問し、住まいに関するお困り事をヒアリングした上で修繕にあたるのですが、その際に、こちらから提案することを大切にしています。また、点検は1年、2年、5年、10年のスパンで実施するため、長期にわたってお客様と良い関係を構築できるよう努めています。



四国カスタマーセンター  
お客様サービス課

石川 洋

## 主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	定義
1人当たり年間平均研修時間 ※1	時間	18.9	22.9	21.0	19.7	18.1	本社主催研修のみ。 (2017年度の内訳：男性平均16.7、女性平均23.5)
研修投資額	万円	64,917	69,202	73,425	70,368	87,312	教育研修費として費用計上している金額の合計
資格を取得した人数 ※2	人	4,596	4,544	6,427	4,332	3,064	社内資格を含む

※1・2 積水ハウス単体

※2 各年度内に取得した資格の総数（1人の従業員が年度内に三つの資格を取得した場合「3」とカウント）。  
2015年度の人数が突出しているのは、期間限定の支援金制度などにより、一部の資格の取得を推進したため

## 活動2：「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

人材育成

### 人材育成の考え方

積水ハウスグループにおける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、新たな実力主義に基づいた人材育成を推進しています。

積水ハウスグループの企業理念の根本哲学は「人間愛」。すなわち「相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する事」です。「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り、持続可能な社会を実現するための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、新たな実力主義に基づいた人材育成を推進しています。育成に当たっては、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。

従業員を対象にした各種研修は、住まいに対するお客様の思いを受け止め、心から満足いただける住まいづくりを実現する「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成を目的としています。階層別・職務別の研修プログラムを整備し、体系的に実施して従業員の能力開発を図っています。



## 活動2：「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

人材育成

### 新卒採用に向けた取り組み

積水ハウスでは「新卒採用ガイドライン」を設け、心構え、選考基準、留意事項など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。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、入社後は末永く生き生きと働き、存分に実力を発揮していただくことができるよう配慮しています。

新卒採用情報サイトには学生の企業選択を支援する情報を幅広く掲載し、積水ハウスグループへの理解を深めていただけるよう工夫しています。会社説明会は、東京・大阪をはじめ全国各地で開催。採用担当者や現場で活躍している従業員の生の声による企業情報の発信に努めています。

また、積水ハウスの仕事を体感していただくため、インターンシップを実施しています。住宅業界と住まいづくりの仕事について、グループワークと講義を通して基礎から学べる「住宅営業コース」、積水ハウスの優位性と住宅設計の仕事について学べる建築系専攻学生限定の「住宅設計コース」の2コースを用意しています。

#### ■ 新卒採用情報サイト



## 採用人数

入社年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
営業職	479人	300人	252人	200人	252人
技術職	90人	161人	138人	121人	190人
地域勤務職	97人	113人	115人	78人	65人
合計	666人	574人	505人	399人	507人

※ 営業職には事務職採用を含む。

※ 積水ハウスグループ全体の新卒採用人数は、2015年度：676人（うち女性272人）、2016年度：567人（うち女性234人）、2017年度：659人（うち女性266人）。

女性正社員の採用比率について、積水ハウスグループ全体で2025年度（2026年1月末）までに45%を達成することが目標。

※ 積水ハウスグループ全体の社会人採用人数は、2015年度：326人（うち女性103人）、2016年度：298人（うち女性96人）、2017年度：266人（うち女性78人）。

### 【関連項目】

＞ [積水ハウス 新卒採用情報サイト](#) 

＞ [積水ハウス インターンシップ](#) 



## 活動2：「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

人材育成

### 経営力強化に向けた取り組み

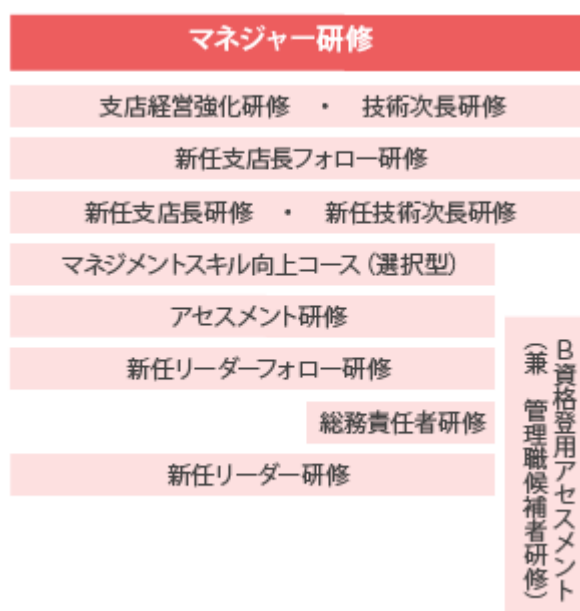
積水ハウスでは、新任の支店長やチームリーダーを対象とした研修を実施し、経営力強化を図っています。2017年度は「新任支店長フォロー研修」を2回、「新任リーダーフォロー研修」を4回実施。対象者131人（新任支店長14人、新任リーダー117人）が受講しました。

積水ハウスでは、風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店・チームにおける経営力を強化するため、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。着任半年後には、支店長やチームリーダーが期待される役割・行動を実践でき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。その結果をもとに、支店長・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」を行っています。

2017年度は「新任支店長フォロー研修」を2回、「新任リーダーフォロー研修」を4回実施。対象者131人（新任支店長14人、新任リーダー117人）全員が受講を完了しました（1人当たり受講時間：「新任支店長フォロー研修」25時間、「新任リーダーフォロー研修」15時間）。

このほか、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」、管理職候補者を対象にした「管理職登用アセスメント（管理職候補者研修）」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測り、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。

#### ■ マネジャー研修体系図



## 活動2：「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

人材育成

### 自己啓発の支援

積水ハウスでは、自律型人材の育成を目指し、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年目および45歳の従業員に対する支援プログラムを実施しています。2017年度は「セルフエスティーム向上セミナー」を322人、「キャリア自律コース」を190人、「ミドルキャリア研修」を529人が受講しました。

#### 「セルフエスティーム向上セミナー」

「セルフエスティーム」とは、自分自身に対する気持ちやポジティブで好意的であること、自尊感情・自己肯定感を意味します。入社3年目の従業員が受講する「セルフエスティーム向上セミナー」は、①自己の潜在能力の開発を目指す、②ありのままの自己に気づき、自己概念の変革と拡大を図る、③情熱を持って生き生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「自己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」「自己の潜在能力や『ありのままの自分』『なりたい自分』など、多くの気づきを得られた」など、好評を得ています。

2017年度は対象者322人全員が受講しました。2006年度からの累計受講者数は4305人となりました（1人当たり受講時間：21.5時間）。

#### 「キャリア自律コース」

「キャリア自律コース」は、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「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。

2017年度は対象者190人全員が受講しました。2003年度からの累計受講者数は5844人となりました（1人当たり受講時間：23.5時間）。

#### 「ミドルキャリア研修」

「ミドルキャリア研修」は、キャリア（仕事やプライベートなど人生のすべての要素を含む広義のキャリア）の折り返し地点である45歳の従業員を対象に実施。後半キャリアに向けての目標や計画を立て、将来のキャリア満足度の向上に役立ててもらおうことを目的としています。

受講者からは「仕事も人生もまだ折り返したばかりであることを認識し、今後の自分の取り組み次第で、後半の充実度は変えられることを実感した」という声が多く寄せられています。スキルアップ、人脈形成、後輩の育成、教育・老後等の資金計画、介護に関する家族での話し合いなど、研修受講後、すぐに行動を起こす従業員が多いことも特徴です。

2017年度は対象者529人全員が受講しました。2014年度からの累計受講者数は1943人となりました（1人当たり受講時間：13時間）。

## 活動2：「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

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」などの資格制度により、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、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、2017年度は総勢121人が「チーフコンストラクター」に認定されています。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、積水ハウス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げ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」

2008年度、良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために、「チーフアーキテクト」制度を創設。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）。2017年度は総勢222人の「チーフアーキテクト」が全国で活躍しています。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を図っています。また日常の業務にとどまらず、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）。当社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。2017年度の認定者は総勢53人になりました。

#### 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。2017年度の認定者は総勢33人です。

## 活動2：「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成

人材育成

### 社内公募制度

積水ハウスでは、人事基本方針「人材サステナビリティ」の趣旨に基づき、従業員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」を設けています。2017年度は22人の応募があり、22人全員が職群を転換しました。

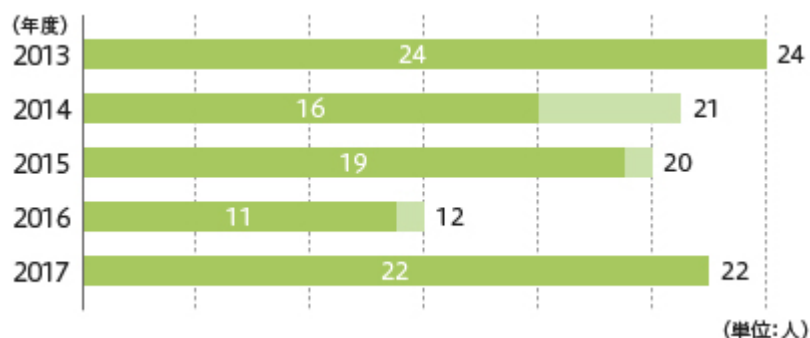
#### 「キャリアアップ・チャレンジ制度」

積水ハウスでは、人事制度において職種や職務内容、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（生産部門の社員）」「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。

人事基本方針「人材サステナビリティ」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、さらなる飛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。「生産技能職群」「一般事務職群」「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しています。応募者は1泊2日で行う研修に参加し、これまでの職務経験を振り返るとともに、今後のキャリアについて熟考する機会を持ち、面談等による選考を経て、転換します。

2017年度は22人の応募があり、22人全員が職群を転換、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」応募者数（白字は実際に職群を転換した人数）



#### 「人材公募制度」

積水ハウスでは、2004年度に「人材公募制度」を導入しました。意欲ある従業員に挑戦の機会を提供し、また、人材を適材適所に配置することを目的としたもので、特定の事業・プロジェクト等で必要となる人材を社内でも募り、従業員が自由に応募できる制度です。公募案件は社内ホームページや通知文書で告知し、従業員は窓口である人事部へ直接応募します。公募元と人事部が書類審査や面談等によって選考し、結果は応募者に直接通知します。応募情報は、決定までのすべての過程において秘匿されます。

2017年度は、公募案件がありませんでした。