



ダイバーシティの推進

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

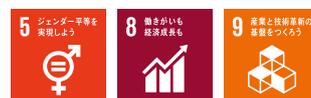
背景

「ダイバーシティ」は企業の存在価値を高めるために不可欠な経営戦略

近年、少子高齢化による労働人口減少、グローバル化の進展などにより、市場環境の変化が加速しています。企業が持続的に成長し、社会から必要とされる存在であり続けるためには「ダイバーシティ経営」という考え方がますます重要となります。「ダイバーシティ経営」とは、多様な人材を生かし、その能力を最大限発揮できる機会を

提供することで、イノベーションを生み出し、新たな価値創造につなげる経営のことです。経営戦略として「ダイバーシティ」を推進し、組織内の多様性を高めるとともに、「インクルージョン」の推進によって全従業員が個性や価値観を受容し合うことで、個々の人材が保有する、あらゆる要素を企業活動に活用することが求められています。

アプローチ



目指す姿

一人ひとりが最大限に能力を発揮し、世の中から必要とされる企業集団に

第4次中期経営計画では、経営基盤であるESG経営の活動方針の一つとして「ダイバーシティの推進」を掲げています。そのために、企業理念の根本哲学である「人間愛」に基づき、多様な属性・能力の人材を受け入れるための意識啓発や制度策定を進めています。

同時に、すべての従業員が互いに尊重し合いながら、それぞれの能力を最大限に発揮し、「私たち一人ひとりが積水ハウスである」という使命感を持ってイノベーションを起こし、世の中から必要とされる企業集団として社会ニーズに応えていくことを目指しています。

活動方針

ダイバーシティの推進

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掲げました。2016年には「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。住まいづくりのあらゆる分野で女性をはじめ多様な人材が活躍できるよう、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。さらに、建設業界をリードする取り組みを社外に発信し、業界全体のダイバーシティ推進にも貢献しています。

活動が社会に及ぼす影響

多様な人材が活躍することで、生活者としての視点を生かした多彩な提案や、多様な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。

進捗状況

活動報告

女性役員、管理職の活躍推進

女性活躍を推進する積水ハウスグループでは、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」などを実施し、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し、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。上位職である職責者の育成・登用にも注力することで、職責に就く女性管理職も着実に増えてきています。

2018年には、女性の執行役員、社外取締役、社外監査役をそれぞれ1人ずつ登用したことで、経営層におけるダイバーシティが進展しました。

さらには、女性従業員が活躍できる職域を拡大し、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。現場監督職は、かつては男性が大半を占めていた職種ですが、現在は女性の活躍の場の一つとして定着しています。

障がい者の活躍の場を広げる支援に注力

「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を目標とし、インターンシップの受け入れや採用合同説明会への参加を進めています。

障がいのある従業員同士がお互いに知り合う機会をエリアごとに設け、所属部署を超えたネットワークを構築できるようにするとともに、相互に発信・相談できる関係づくりを目的とした「ダイバーシティ交流会」なども開催しています。

キャリア形成に関しては、一般事務職・地域勤務職・生産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」を設定。障がいのある従業員の活躍の場を広げる支援に積極的に取り組んでいます。

VOICE

**ワーク・ライフ・バランスを意識して
計画的に仕事に取り組む**

総合住宅研究所 住生活研究所長
河崎 由美子



総合住宅研究所で暮らしにかかわる生活ソフト研究全般に携わる。ライフスタイル研究開発グループリーダーを経て、2018年、住生活研究所長に就任。「幸せ住まい」研究に取り組む。一級建築士

2018年8月、新たに発足した住生活研究所の所長となりました。私が大切にしているのは、メンバーが互いにコミュニケーションを取り合い、相談・フォローし合えるチームワークづくりです。そのためには私自身が、いかにワーク・ライフ・バランスを意識しているのかを示すことが必要だと考えています。細かくスケジュールを立てることで、余裕をもって仕事に取り組む。また、趣味や関心事などをオープンにし、プライベートを楽しく過ごしていることも積極的に発信。メンバーにもタイムパフォーマンスの重要性を意識すると同時に、家族との時間や趣味などから得た経験や発見を仕事に生かす力を磨いてほしいと思っています。

VOICE

**さまざまな工夫で
作業時間短縮・作業効率向上**

大阪南シャームゾン支店 設計課チームリーダー
林 俊明



2002年、地域勤務職として入社。2008年、一級建築士資格取得。2013年、事業所の強い推薦により総合職へ転換。2016年、1級建築施工管理技士資格取得。2018年、ACE*フォーラムでグランプリ受賞。

*一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE: Accessibility Consortium of Enterprises)。「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」を目指して活動(会員企業33社)。

プラン作成作業等、日々の業務を行う上で右腕の機能障害は大きなハンデです。しかし、業務量が他の社員に劣らないよう、さまざまな工夫により作業時間短縮・作業効率向上を図っています。障がいは個性だと言われることもありますが、障がいは想像以上に苦しいものです。つらい時に支えてくれた上司や同僚の存在が今の私をつくってくれました。現在は設計課のチーフとして3人のメンバーを任せられ、自身も含めたメンバーの人脈づくりと育成に努めています。

主要指標の実績(KPI)

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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%)	176 (3.10%)	○	2020年度 200人 (5%、将来的には10%)
女性営業職 リーダー* (店長および店次長)	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)	34 (13/16営業本部)	○	全16営業本部に1人以上
障がい者雇用率**	%	2.08	2.21	2.20	2.38	2.53	○	1事業所に1人以上 (法定雇用率は達成)

※ 積水ハウス単体