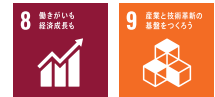


ESGの重要テーマ

人材育成



基本的な考え方

人事制度の整備と従業員の能力開発に注力し、イノベーション&コミュニケーションを実践できる「自律型人材」の育成に取り組んでいます。マネジメント層とプレイヤー層に対し、それぞれふさわしい社内教育体制を整備し、研修プログラムを体系的に実施することにより、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、社会に貢献できる「サステナブルな企業」となることを目指します。

活動方針① 「人材開発室」による改革推進

次世代のビジネスリーダー育成 ▶ 経営戦略実現へ

活動報告

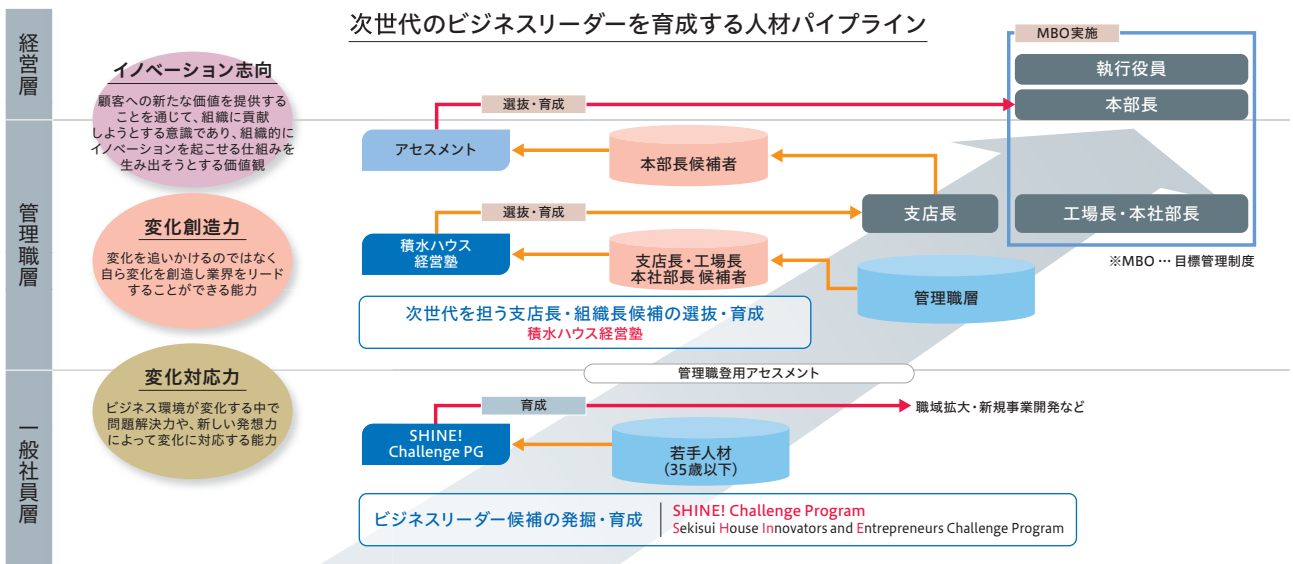
計画的な人材の発掘・選抜・育成のために

経営戦略実現に向けた中長期の人材ポートフォリオを描き、計画的に人材育成・選抜する専門組織として2019年2月1日付で人事部内に「人材開発室」を新設しました。経営に経営戦略があるように、人材育成にも戦略性を持ち、将来を見据えて計画的に人材育成を行うべきであるというミッションのもと、創設された部署です。

多数の課題がある中で、現在、人材開発室が取り組む大きな柱の一つは、次世代のビジネスリーダーを計画的に育成する人材パイプラインの構築です。

2018年にスタートした「経営塾」に続き、2019年は若手リーダーを育成するための研修「SHINE! Challenge Program」を新たに始めました。

人材育成・選抜に関する全体構想図



階層別に行う選抜型研修 ▶ 支店長候補者と若手で実施

活動報告

「経営塾」第1期が修了

人事部(および人材開発室)が取り組むリーダー育成は、本部長・執行役員候補者、支店長候補者、若手リーダー候補者、各階層に対して計画的に実施します。

2018年11月、積水ハウスグループの次代を担うにふさわしい支店長候補の育成と選抜を目的に開講した「経営塾」には、35人が参加。受講者からは社内のネットワークが広がり、経営視点が身についたとの声が上がっています。2020年6月に第1期を修了予定であり、引き続き第2期をスタートする予定です。

経営塾では、思考の幅、人間の幅を広げるための学びが重視されています。医学や哲学などまで含む教養(リベラルアーツ)から、イノベーション、デジタルトランスフォーメーション(DX)といった先端知識、財務会計やコンセプトワークなどまで、広域な知識を積み重ね、最終的に支店経営戦略に結び付けてもらいます。



第1期経営塾「行動経済学」

「SHINE! Challenge Program」がスタート

2019年10月に開講したのが、若手(30~35歳)リーダー候補者を育成する「SHINE! Challenge Program」(「Sekisui House Innovators and Entrepreneurs Challenge Program」の略称)です。若手人材を早期に発掘・育成することで、将来のビジネスリーダー候補を意図的に生み出す土壌をつくることを狙いとしています。第1期は15人が参加しています。

同研修は「積水ハウスの未来のビジネスビジョンとその実現プランの構想」をテーマに、必要なビジネス知識をインプットするとともに、アクションラーニングにより、自ら設定する課題を探究・実践することで、視座を高めていく内容としています。東北復興支援活動から事業を

起こした同世代のベンチャー経営者を招き、ビジネスリーダーとしての志を学んだり、グローバルに活躍するデザイナーと未来の住まいについて語り合ったりするなど、外部からも刺激を得られるプログラムを盛り込んでいます。

今後はさらに階層を増やし、全社的な人材パイプラインを構築していく計画です。



第1期「SHINE! Challenge Program」

若手戸建営業育成にマイクロラーニング導入

プレイヤー層では、従来3カ月だった若手戸建営業育成を、マイクロラーニング(さまざまなデバイスで利用できる動画学習)の導入によって3カ年に再構築して2年目に入りました。自分で任意の時間や場所で動画を視聴し、成果を上司にレポートしてフィードバックしてもらうというプロセスで、従来の集合研修を減らしながら学習効率のアップを目指しています。

シニア人材の活躍推進

シニア世代の人材育成・活用方法の一環として企業によるリカレント教育が推進されている中、当社でもシニア人材の活躍推進に取り組んでいます。45歳以上を対象に6年前からスタートしたミドルキャリア研修、60歳を対象とした年金説明会などをはじめ、より長くやりがいを持って働けるような施策を今後も導入していきます。