

女性で輝く実践企業6社

住宅・建設業

積水ハウス株式会社

大阪市北区

[主な業務]
住宅関連全般

従業員数15,663人

うち女性
3,254人
(正社員2,736人)
女性管理職52人

女性活躍推進は 経営戦略

住宅・建設業界はかつて男性中心の業種でした。でも住まいは暮らしと密にかかわっていて、住まい手の半分は女性です。積水ハウスは阿部俊則社長が先頭に立ち、営業・設計・現場監督などすべての職種での女性の活用を目指しています。

女性活躍推進を経営戦略と位置付け、平成26年に設置された「ダイバーシティ推進室」は、経営企画部に属しています。「女性のキャリア促進」「両立サポート」「働き方改革」上の3つの観点で数々の取り組み(※1)を行い、東京証券取引所と経済産業省の「なでしこ銘柄」にも選定されています。

「育休・時短・在宅勤務など社員の『働きやすさ』の社内制度は充実してきました。次は『働きがい』のステップに移る時です」と、開発部シャーウッド商品開発室統括部長の横田信之さんは言います。



積水ハウス ウィメンズ カレッジ 1期生

同社では営業・技術、現場監督などの職種で女性の活躍を推進する委員会や交流会を作り、経営層には育成や職場環境の課題、本人には経営方針を伝え活躍するための課題を出すというタテとヨコのつながりが



あります。そこで出てきたのが「女性の管理職はなぜこんなに少ないのか」という疑問。経営陣は「女性には経営スキルや危機管理の経験がないから」と言います。それなら経営に必要な知識と経験をと、平成26年に女性管理職の人材育成を行う「積水ハウスウィメンズカレッジ」を開設しました。

世の中の見方を変えた 管理職候補者研修

各部署から推薦を受けた女性社員(1期20人)が2年間のカリキュラムを受講します。1期生の開発部シャーウッド商品開発室外装開発グループ主任、永原左知子さんは、2人の子どもの育児休業、時短勤務の経験があります。「同期の昇進を横目に、私は育児もあるしこのまま仕事を楽しめればいいと。どこかで自分でブレーキをかけていましたね」。

1年目は経営視点を養うスキル学習。2年目は実践型の経験学習で、上司と2人で経営陣に直に経営方針をヒアリング。自ら現場の課題を解決するためのプロジェクトを考案し、数値目標を掲げ、実際に運用し



て目標をクリアします。つまり管理職の仕事は「ガチで」体験するので。 「すごいプレッシャーでしたが、世の中の見方が変わりました。今は世界情勢のニュースにも興味が変わり、『話す内容が変わったね』と言われる」。

育休取得、妻から 初めての「ありがとう」

一方、男性社員の中には積極的に育児休業を取る動きも出て来ました。大阪北シャーマン支店設計課でチーフを務めるチーフアーキテクト、金剛正典さんは、第二子の出産時に1か月の育休を取得しました。



「チーフとして責任もあり、悩みましたが、1か月、家事全般と上の子の送迎をみっちりやり、復職の前日、妻から初めて面と向かって『ありがとう』と言われました。経験は住宅設計の仕事に活かしています。家事の動線は女性の方が詳しいと言われますが、食洗機のレイアウトなど実体験に基づいてお客様に提案できるようにになりました。家事を『やらされてる感』がなくなったという金

左から永原さん、金剛さん、小谷さん、横田さん



剛さんは、今でも帰宅したらさっと洗いをするそうです。 「多様な人材が力を十分に発揮することが目的。例えば育児に対してサポートするのではなく、働く社員をサポートする。その視点で、今後も様々な施策を打っていきます」と、経営企画部ダイバーシティ推進室部長の小谷美樹さん。IT化による業務効率化や在宅勤務など、今も新たな挑戦が続いています。

※1 積水ハウスの「なでしこ」たち
<http://www.sekisuihouse.co.jp/nadeshiko/>
積水ハウス「ダイバーシティの取り組みについて」
<http://www.sekisuihouse.co.jp/company/diversity/>