

受賞コメント

この度は栄えある賞をいただき、大変光栄に思います。従来より男性中心の組織であった建設業ですが、市場環境や顧客ニーズの多様化に対応すべく、2006年に人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言し、女性営業の定着と育成のため女性活躍グループを設置しました。2014年に更なる多様な人材の活躍を経営課題として推進するため、経営企画部にダイバーシティ推進室を設置しました。これらの女性活躍推進の取り組みは、IT技術などを活用した生産性向上や在宅勤務などの柔軟な働き方にも繋がっています。本受賞に際し、私たちの根本哲学の「人間愛」を元に、経営基盤としてわくわくドキドキ心躍る「働き方改革」と女性の活躍、育児・介護の両立支援など「ダイバーシティ推進」を一層取り組み、人間性豊かな住まいと環境の創造を進めてまいります。

企業概要

業種：建設業
従業員数：14,041人
(女性従業員比率：19.8%)
女性管理職数：141人
(女性管理職比率：2.8%)
役員総数：2人
(女性役員比率：1.0%)

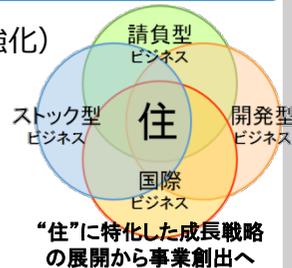


具体的な取組内容

経営戦略としての女性活躍推進

◆第4次中期経営計画（経営基盤強化）
【ESG 社会性向上】

- 「働き方改革」
わくわくドキドキ心躍る職場づくり
- 「ダイバーシティの推進」
・女性活躍推進
・仕事と育児、介護の両立支援

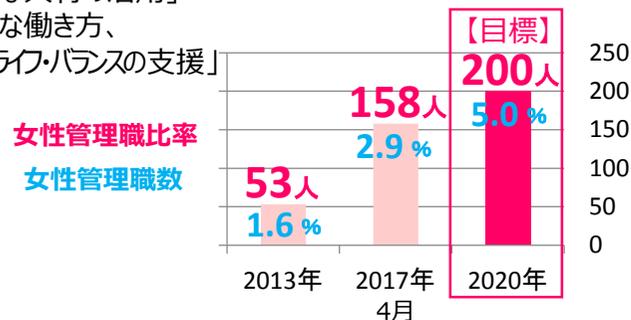


人材サステナビリティ

女性管理職登用の拡大

- 「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」

●目標2020年200人 5%



女性のキャリア促進・意識改革

◆女性管理職を計画的に育成。選抜制で、2年間の研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」で管理職に相応しい経営視点と実践を学習。

- 積水ハウスウィメンズカレッジで社長からの期待とエール



- ◆計画的な女性現場監督を登用
- ◆女性用仮設トイレを開発、廉価版の流通で建築業界の女性の現場進出を後押し
- 女性現場監督サポートプログラム
- おりひめトイレ



両立支援・働き方改革

◆両立支援としてIT技術を活用した働き方改革を推進。育児・介護中、育休中の男女社員にパソコンを貸与する、在宅勤務を制度化。(有給休暇)

- 育休中の在宅勤務
- スマートホリデイ取得促進



◆男性育児休業（ハローパパ休暇）の取得促進の為に「本人向けお祝いカード」「上司向けお知らせメール」を発信

- 出産お祝いカード

お子様のご誕生おめでとうございます！
お子様が3歳になるまでに計4日間の「育児休業（ハローパパ休暇）」を取得できます。
(2回に分けての取得も可能・有給)是非ご活用ください。
※熟習システムの各種休職申請(公休・育児休業)で申請※4日間の場合、育児休業期間にて勤務時間(1年越し)詳細の問い合わせは総務部まで)
当社では、父母がともに子育て責任があるという認識のもと、男性の育児参加の促進に取り組んでいます。

- 男性の育児休業取得率

