



受賞の言葉

エネルギーと創造性に満ちた真のグローバル企業を目指す弊社にとって、ダイバーシティは重要な戦略です。性別・国籍・バックグラウンドに関わりなく、優秀な人材を活用していきます。「住」に関わる事業において女性の能力を生かす場は幅広く、強いチーム作りに欠かせません。「ガラスの天井を無くすことと破ること」をトップの強いリーダーシップでスピーディーに進め、今後もモメンタムを失わず前に進んでいきます。

取組の紹介

LIXILグループは、「住生活産業におけるグローバルリーダーになる」という経営目標達成のため、ダイバーシティを重要な経営戦略のひとつと位置付け、経営陣による強力なリーダーシップのもと、労働組合や男性社員の協力を得て、全社を挙げて推進しています。エネルギーと創造性に満ちた強い会社にしていくために、まずは社員の約25%を占める女性の活躍が必要不可欠であると考え、2012年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置し、取り組みを進めています。



取り組みの方針

LIXIL Women's Network による「COMPASSサミット(全国大会)」の様子

<1> LIXIL Diversity宣言 (2013年1月)

- ① 人事施策 — 管理職登用者の30%を、女性を含むダイバーシティタレントとすることを指す
— 新卒入社者の30%を、女性を含むダイバーシティタレントとする
- ② 人材育成 — リーダーシップ育成プログラム参加者の15%以上を、女性を含むダイバーシティタレントとする
- ③ 環境整備 — WLF(ワーク・ライフ・フレキシビリティ) の推進や女性を含むダイバーシティタレントの活躍を推進する施策を実施
- ④ 風土醸成 — 女性の自主的ネットワーク「LIXIL Women's Network」を立ち上げ、サポートする
— 社長以下トップリーダーによる「ダイバーシティ・ミーティング」を開催する

<2> WeDo アクション (2014年8月)

Diversity宣言を発信し取り組みを進めるなか、女性の活躍を加速するため、社長が参加する「輝く女性の加速する男性リーダーの会」が発表した行動宣言の3つの柱に沿った施策「WeDo アクション」を策定。「管理職登用比率30%以上」「新卒採用比率30%以上」「リーダーシップ育成プログラム参加比率20%以上」の3項目の数値をコミット。

取り組みの現状

- ① 人事施策 ② 人材育成
人材を発掘、抜擢して機会を付与し育成する人事プロセス「POD(People & Organization Development)」を活用し、管理職登用者(30%以上)とリーダーシップ育成プログラム参加者(20%以上)を選抜。
- ③ 環境整備
労使が一体となったWLF(ワーク・ライフ・フレキシビリティ)検討委員会を設立し、「柔軟な働き方」を実現する施策を検討。育児休業期間3歳まで、短時間勤務小学校3年終了まで、育児延長保育料補助制度、キャリアリターン制度等10項目を導入、拡充。
- ④ 風土醸成
2013年2月に「LIXIL Women's Network」を立ち上げ、これまでに300人規模の全国大会、エリアでのフォーラム(11回)を開催。2014年9月に、女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「シャイン・ウィークス」の公式サイドイベントを実施。

風土改革や諸施策の結果、(株)LIXILの女性管理職比率は、2012年3月時点の22名(0.9%)から2014年11月には119名(5.1%)に、女性役員比率(株)LIXILグループ含む)は、2012年3月時点の1名(1.0%)から2014年11月には5名(4.5%)に、それぞれ増加しました。また、2014年4月に入社した新卒の女性比率は32.5%、2013年度にリーダーシップ育成プログラムに参加した女性の比率は21.7%と数値目標を達成し、2012年4月の活動開始から2年半で大きな成果を創出しています。