



山田 実和

YAMADA Miwa

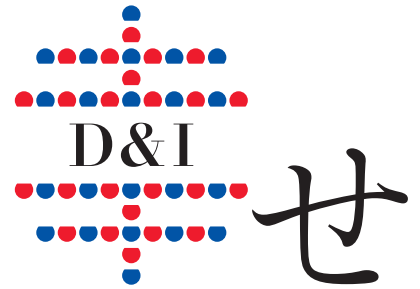
积水ハウス
執行役員ダイバーシティ推進部長

談論

風発

INTERVIEW

D&I推進に大事なものは、 地道な継続と 着実なステップ



积水ハウスは、2005年に「女性の活躍なくして会社の成長なし」というトップメッセージのもと、営業、設計、現場監督などで、女性総合職の積極的な採用・育成をスタートしました。当時の建設業界は、圧倒的に男性の多い環境でしたが、住宅メーカーである当社のお客さまの半数は女性です。女性の活躍こそが多様性のあるメーカーへの転換、より良い商品・サービスの提供につながるという経営戦略を打ち出しました。これがのちのダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進へとつながります。翌2006年には経営・人事施策の基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言し、积水ハウスグループとして「女性活躍の推進」「多様な人財の活躍」「多様な働き方の推進」をダイバーシティ推進方針の3つの柱に据え、取り組みを積極的に進めました。

D&Iの推進は即効性がある取り組みではないため、地道な継続が肝要です。それにはトップがメッセージを発信し続けるとともに、グループの社員一人ひとりがD&Iとは何かを理解し、自分事として推進する意思を持ち、環境を整えてから始めるのではなく、やりながら環境を作っていくことが不可欠です。2014年には管理職候補者対象の「积水ハウス ウィメンズ カレッジ」を始めました。2年にわたるハードな人材育成プログラムを通じてしっかりした経験と実力をつけてもらう取り組みで、修了者は管理職として活躍しています。

先ほど、D&I推進への取り組みには即効性がないと申しましたが、裏を返せば、1段階ずつステップを踏めば、着実に進歩が見込めるということです。そもそも男性と女性とでは出産などのライフイベントで受ける影響の度合いなども異なるため、2005年の女性総合職の積極採用をきっかけに、

女性社員の仕事と家庭の両立をサポートする社内制度の整備をまず進め、次に上司となる社員や組織全体の理解浸透に努めました。2018年には男性の育児休業制度を導入しました。社員本人や家族の幸せの実現に向けて、男性社員の育児・家事への参画を促進する制度ですが、新しい視点からの顧客への提案につながるなど、その経験が業務にも生きるという良い流れも出てきています。現在は、性別にかかわらず、一人ひとりが自己の能力を最大限に発揮し、活躍できることをめざし、取り組みを進めている段階です。

当社グループの根本哲学は「人間愛」です。これと経営の軸としている「幸せ」とを考え合わせ、今後30年でめざしていくところとして、2020年に「わが家」を世界一幸せな場所にする”をグローバルビジョンに掲げました。その実現にも、2016年に策定した長期ビジョン「サステナビリティビジョン2050」の達成にも、D&Iの推進は欠かせないと考えています。

関経連では、「関西D&Iビジョン」で「男性の育休取得率100%」や「女性管理職比率30~40%」などをめざすべき企業の姿として提示しました。各企業とも時代の変化に応じてその必要性を認識し、1段階ずつステップを上がってきておられます。D&I専門委員会では、今後もそのサポートに尽力していく所存です。

この9月に当社の隣にあるグラングリーン大阪の先行まちびらきが行われ、2025年にはいよいよ「大阪・関西万博」が開幕します。世代や国を超えて人々がつながり、さまざまな共創が関西から日本に、そして世界につながる、「関西発の幸せな未来」の実現に大いに期待しています。(談)