

従業員の能力や可能性を引

これまでステークホルダーと取り組んできたこと.....

実践報告

8

ステークホルダー とのかかわり



当社は2004年、中期経営ビジョン「S-Project」において、CS(お客様満足)・ES(従業員満足)・SS(株主様満足)を三位一体となって向上させ、CSR(企業の社会的責任)を実現することを経営の基本とし、すべてのステークホルダーに対して誠実に接する企業グループとなることを行動の目標として公約しました。その後、本格的な少子高齢社会を背景に、仕事と生活を両立させ、多様な働き方・生き方のできる職場環境を整備することが企業の果たすべき社会的責務の一つとらえ、「人材サステナビリティ」を宣言。「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」を三つの柱とし、従業員一人ひとりの能力や可能性を最大限に発揮できる職場づくりを目指しています。

■女性活躍の推進

2006年、「女性活躍推進グループ」の発足以降、全国の女性営業職・技術職や展示場接客担当の従業員を対象にした交流会の開催や、家庭との両立支援など女性従業員の活躍に向けたさまざまな取り組みを実施。2013年には東京証券取引所と経済産業省による「なでしこ銘柄」に選定されました。営業職では、支店長1人、店長7人が誕生。業界最多の200人を超える女性営業職の従業員が在籍し、次期店長を担う人材の層も増してきました。技術職では、設計長2人、チーフアーキテクト*4人が現場で活躍し、研究開発部門でも女性視点を生かした商品開発を行っています。今後も彼女らが活躍の場を広げ、いきいきと働き続けられるよう、管理職候補の育成などさまざまな施策を展開し、取り組みをさらに加速していきます。



*高い設計能力や折衝能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格

VOICE

営業店長として活躍

細やかなコミュニケーションで一体感を醸成

店長になってからは自分よりも、まずメンバーのことを優先して行うことが多くなり、効率的な時間の使い方を以前よりも考えるようになりました。また、店のメンバーと常にコミュニケーションを取るよう心掛けています。個人に起こった問題は、自分の考えだけでなく、それぞれの立場から意見交換をしながら問題解決につなげており、店の一体感が強くなっていると感じています。

店長として、若いメンバーが自らの力で成長でき、メンバー全員が前向きにいきいきと仕事ができる環境をつくり、最終的には店で社長表彰を受けたいと思っています。まずは、目の前のことに全力で取り組んでいきます。



東京北支店 金森 悠江

未来に向けてステークホルダーと実践すること.....

■ダイバーシティ推進室を発足

2014年2月1日、経営企画部に「ダイバーシティ推進室」を設置しました。今後、多様な人材が活躍し、イノベーションを起こすことは企業の成長に不可欠な経営戦略です。特に、住まいづくりはお客様の暮らしに密接に寄り添い、性別、年齢、障がいの有無など、多様な人材の視点を必要とします。まずは、女性があらゆる職種や階層で力を発揮し、いきいきと働くことで、お客様満足につながるよう、女性がキャリアアップできる機会の創出と環境整備をさらに強化し、取り組んでいきます。

き出し、「人材サステナビリティ」を実現

■ 多様な人材の活用と育成

多様な人材が活躍できる職場環境を実現するために、「職群転換(チャレンジ)制度」や「人材公募制度」など各種制度を整備し、意欲ある人材が自ら新たな道を切り開き、活躍することができる仕組みを構築しています。

また、風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店やチームの経営力を強化するため、当社では着任早々、支店長

やチームリーダーを対象に「新任支店長研修」「新任リーダー研修」を実施。その他、管理職候補者を対象にした「アセスメント研修」を実施し、管理職候補者として推薦された従業員の能力を測り、強みを見つけることで、一人ひとりの経営力強化を図っています。

VOICE

「アセスメント研修」に参加し、設計課の管理職として活躍

ワーク・ライフ・バランスを重視し、より良い提案を

「アセスメント研修」を受講して、改めて人の話を聞くことに注力するようになり、同じ設計担当者がどのような仕事の進め方をしているのか、より注意して見るようになりました。また、マネジメントの考え方、手法などを具体的に学び、管理職となった時の考え方などを整理することができました。単に業務をこなすだけでは良い設計はできません。いろいろな経験

や日々の生活が設計の引き出しになるので、ワーク・ライフ・バランスを重視して取り組んでいます。個人負荷の大きい設計業務をチームで進められる環境をつくり、より良い提案や仕事の効率化を図っていきたくと思っています。



兵庫シャーマン支店 石井 清江

■ 多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの支援

従業員が持続的に力を発揮し続けるためには、職場で活躍するだけでなく、職場を離れてもいきいきと暮らすことが大切です。当社では、家族や自分自身のために実りのある豊かな時間を過ごせるよう、ワーク・ライフ・バランスを支援しています。

育児支援のための諸制度の充実をはじめ、結婚や出産・

育児、介護など家庭の事情や、病気、進学、家業後継などで退社した従業員に対し、復職を支援する「退職者復職登録制度」や介護休業要件の緩和、「ボランティア休職制度」の導入など、従業員一人ひとりの実情に応じることで、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに注力しています。

VOICE

「ボランティア休職制度」の活用

工事中ヘルメットをバングラデシュに寄贈

「ボランティア休職制度」を活用して、JICAの青年海外協力隊としてバングラデシュ住宅・公共事業省で設計を担当しています。現在、バングラデシュは急激な経済成長下で建設ラッシュですが、現場の環境は劣悪でほとんどの作業員がヘルメットをかぶらず、安全ベルトも無い危険な状態で高所作業を行っています。このような状態を改善したいと思い、

全国の積水ハウスの事業所に呼び掛け、計100個の工事中ヘルメットをバングラデシュ住宅・公共事業省に寄贈しました。「ボランティア休職制度」を通じて、日本では得ることのできない貴重な体験をしたことを、今後の業務に生かしていきたいと思っています。



奈良支店 河野 洋一郎

VOICE

ダイバーシティ推進室の活動方針

ダイバーシティ(多様性)の第一歩は女性の活躍

住まいを提供する事業において女性の目線は欠かせないとして、2004年からは技術職、2005年からは営業職の積極採用を開始。2006年には「女性活躍推進グループ」を設置しましたが、さらに多様な人材が活躍し、強い組織に成長することを目指し「ダイバーシティ推進室」を発足させました。性別や年齢、障がいの有無や国籍などにかかわらず、多様な人材が活躍すれば、組織のイノベーションや成長につながります。

女性の活躍推進をさらに強化するとともに、女性自身の意識はもとより上司のマネジメントも含めた、全員の課題として取り組む必要があります。

今後は、全員が当事者意識を持ってダイバーシティを尊重し、さまざまな人材を活用していくことで、さらに強い、そして必要とされる会社を目指します。



経営企画部
ダイバーシティ推進室長
伊藤 みどり

さまざまなステークホルダーとの信頼

従業員に向けて

人権擁護に向けた取り組みを推進

当社では従業員一人ひとりがコンプライアンスおよび「企業倫理要項」を正しく理解し、実践することで、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりに努めてきました。1980年から「人権尊重」を柱に、同和問題をはじめ、セクハラ・パワハラ・女性・外国人・障がい者など、さまざまな人権を擁護する活動に取り組み、従業員の意識向上を図っています。

また、2006年からは「ヒューマンリレーション推進」という考えとともに、グループ全体での施策を展開。さらにグローバルに事業を展開していることから、国際ルールの遵守、異文化の理解等も踏まえ、お互いの人権を認め合う風土をより浸透させるべく、注力しています。



ヒューマンリレーション研修の様子と研修で使用する冊子

■ ヒューマンリレーション研修

全従業員に対する必須研修として、年間プログラムに基づく「ヒューマンリレーション研修」を実施。2013年度は「ダイバーシティ(多様性)と人権」をテーマに「人は皆違うからこそ尊い」というダイバーシティの考え方や歴史を学び、アサーティブ*な双方向コミュニケーションの大切さについて学びました。

*自分の要求や意見を、相手の権利を侵害することなく、対等に表現するコミュニケーションスキル

■ セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止の取り組み

2013年度は、ハラスメントの未然防止を目的に、支店長やチームリーダーを対象に研修を実施しました。各事業所のセクハラ・パワハラ相談窓口担当者が、職場で起こり得る問題を事例研究やロールプレイ等で体験することで意識を高め、適切な相談対応ができる体制づくりに努めています。

株主・投資家の皆様とともに

当社は株主・投資家の皆様に対し、経営情報について、各種の法定開示のみならずプレスリリースやホームページ等さまざまな手段を通じて積極的かつ公正に開示しています。また、面談など直接的なコミュニケーションによる積極的な対話にも努め、皆様からいただくご意見を経営判断の参考としています。これらの活動を通じて、株主・投資家の皆様に当社の企業価値を適正に評価していただけるよう努めています。

■ 株主様・投資家様とのコミュニケーション

2013年度は、株主様向けの見学会を開催しました。当社の関東工場に隣接する体験型施設「住まいの夢工場」で、住まいづくりの精神や安全・安心・快適な暮らしを実現する先進技術を体験いただきました。また、投資家様に対しては、各地で開催される会社説明会・セミナーにおいて、質疑応答を通して事業内容の理解を深めていただく機会を設けています。さらに企業・IR情報を掲載したホームページや株主様向けの事業報告書「ビジネスレポート」においても、

経営戦略や経営計画についてわかりやすく説明することを心掛けています。



株主様を対象とした「住まいの夢工場」見学会の様子

関係を構築

VOICE

ハラスメントのない職場づくり

悩みを抱える従業員に寄り添って

ハラスメントのない働きやすい職場環境をつくるために、従業員からの相談や質問に対する窓口対応、全事業所のセクハラ・パワハラ相談窓口担当者研修、「ヒューマンリレーション研修」の企画・運営を行っています。より良い相談対応をするために私自身が心身共に健康で、オンとオフの切り替えによりリフレッシュし、ストレスをためないよう心掛けています。職場において人間関係やハラスメントに限らず、周囲に相談できずに悩んでいる従業員の力になれるよう、担当者としてしっかりと役割を果たしていきたいと思っております。



法務部 ヒューマンリレーション室 山田 実和

障がい者雇用に向けた取り組みを推進

「生涯住宅」を提供する企業としての社会的責任ととらえ、全国で開催される合同説明会に積極的に参加するなど、継続的な障がい者雇用の促進に取り組んでいます。2014年2月時点での障がい者雇用率は1.97%となっており、法定雇用率(2.0%)の達成に向けて「1事業所に1人以上の障がい者雇用と定着」を目標に、今後も積極的な雇用促進を図ってまいります。

また2012年度から、障がい者対象のインターンシップ制度を導入。身体障がいや発達障がいのある大学生のインターンシップを受け入れています。職場では、事務のほかCADソフトやITを活用した実務にもチャレンジしていただきました。

今後もあらゆる人が自分の可能性を広げ、自信を持って社会に参加していくきっかけとなるよう、取り組みを継続していきます。

VOICE

障がい者の活躍促進

社会参加を促す一助になれば

私には聴覚障がいがありますが、CADソフトを使い、設計のサポートとして図面化する業務を行っています。障がい者雇用で、建築技術職の仕事があることを知り、企業理念の根本哲学「人間愛」の考えに基づいて、持続可能な社会づくりに貢献したいと思い、入社しました。今後は実務と照らし合わせた勉強を進め、実践的な建築知識を得るとともに、二級建築士の資格取得を考えています。そして、私自身が仕事を通じて社会に貢献することで、現在働いている障がい者の方や、これから社会へ出る人々にとって社会参加の枠が広がる助けになればと思っています。



武蔵野シャーマンズ支店 猪俣 大海

株主様満足の向上

単元株式数を1000株から100株へ変更

株主・投資家の皆様にとって投資しやすい環境を整備し、株式の流動性の一層の向上を図ることを目的に、2013年12月2日に単元株式数を100株へ変更しました。

インターネットによる議決権行使

株主総会の開催にあたり、総会に出席できない株主様を対象に、書面のほかインターネットからの議決権行使を実施し、利便性の向上に努めています。

株主優待贈呈品を寄贈

「株主優待贈呈制度」により株主様へ贈呈する「魚沼産コシヒカリ」は、株主様の辞退や転居先不明等の理由で当社に返却されるケースがあります。これらについては、株主様のご理解のもと、障がい者福祉施設や高齢者福祉施設、団体等へ

寄贈することを優待贈呈制度導入時から実施しています。

2013年度の寄贈先

公益社団法人 大分県手をつなぐ育成会(大分市)
医療法人 社団ハート(茨城県ひたちなか市)
医療法人 祥仁会(茨城県日立市)
特定非営利活動法人 コミュニティリーダーひゅーるぼん(広島市)

株主様への利益還元

当社は、中・長期にわたる高い利益配分の実現と経営の健全性を維持するため、中期的な平均配当性向については、40%を確保することとしています。また、時機に応じて自己株式購入および消却の実施を行い、資産効率の改善を通じて、株主様への利益還元に取り組んでいます。2013年度の配当については中間配当20円、期末配当23円の通期43円を実施。前期比15円の増配となりました。