

ひと



▶ 人材サステナビリティ

- ▶ 人事基本方針
- ▶ 子育てと仕事との両立を支援

▶ ワーク・ライフ・バランスのための制度

- ▶ 育児休業制度や介護休業制度などの利用状況
- ▶ 積立年休、退職者復職登録、職場復帰支援、ボランティア休職制度

▶ 人材育成

- ▶ 人材育成の考え方
- ▶ 新卒採用に向けた取り組み
- ▶ 経営力強化に向けた取り組み
- ▶ 人材マネジメント説明会
- ▶ 社内研修制度、自己啓発の支援
- ▶ 社内資格制度
- ▶ 社内公募制度

▶ 女性活躍の推進

- ▶ 女性の管理職への登用
- ▶ 女性営業職の積極採用、支援
- ▶ 展示場接客担当者へ向けた取り組み
- ▶ 「リフォームアドバイザー」の積極採用

▶ 障がい者雇用の推進

▶ 労働安全衛生

- ▶ メンタルヘルスマネジメント
- ▶ 労働災害発生状況
- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステム
- ▶ 施工現場での労働安全衛生確保
- ▶ 職場での労働環境の改善
- ▶ 施工現場の安全衛生活動
- ▶ 安全衛生教育研修

多様性を重視した人事施策を推進しています

当社は、2006年3月に人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言しました。これは従業員と企業がともに持続可能な成長を図っていける環境・仕組みをつくり、社会に対して持続的に価値を提供し続けることを目指して、「女性の活躍推進」「多様な人材の活躍」「ワーク・ライフ・バランスの推進」を3つの柱に、従業員にとって働きがいのある職場づくりに向けた施策を推進していくことを宣言したものです。

女性従業員をあらゆる側面からサポートする「女性活躍推進グループ」の活動、すべての従業員に公平に活躍の場を提供する「職群転換(チャレンジ)制度」の採用、多様な働き方を可能にする人事制度の構築などによって、仕事・生活の両立や個々人の能力や活力を最大限に活かせる職場づくりに取り組んでいます。

関連項目 [▶ 従業員とともに](#)

子育てと仕事との両立を支援

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定しています

日本で急速に進行する少子化を背景に、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を官民一体で整備するため、2005年4月、「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。当社では、同法に基づきながら行動計画を策定し、社内制度の改定や育児休業の取得促進などに取り組んでいます。

2007年、2009年と「次世代育成へ積極的に取り組む企業」として厚生労働省より2度の認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得しています。

2009年4月1日からの3年間を第3期行動計画期間として、新たな目標を設定し、子育てと仕事の両立を支援しています。一例として、育児休業中においても、社内の情報を適切に把握できるようにするシステムの構築や、会社と育児休業者が互いにやりとりを行うことにより、できるだけ復帰時のギャップを少なくし、仕事と育児を両立しやすい職場環境となるよう支援しています。

また、働き方の意識改革を推進し所定外労働を削減するため、職責者や管理職を対象に労務管理や業務改善活動に関する研修・啓発等を実施、電子動態システムを効果的に活用し、従業員・管理者双方の啓発に努め、健康確保につなげています。



第3期行動計画期間(2009年4月～2012年3月)として、下表のように2つの目標を掲げて取り組んでいます。

目標	取り組み
育児休業中の社員が職場復帰しやすい環境整備を進める	<ul style="list-style-type: none"> 職場復帰支援のため、育児休業中の従業員への情報提供と仕組みの充実 育児休業より復帰した従業員が、仕事と育児を両立しやすい職場環境となるよう理解を促す
働き方の意識改革(所定外労働の削減等)を推進し、社員の健康確保、能力向上を目指す	<ul style="list-style-type: none"> 職責者や管理職を対象に、労務管理や業務改善活動に関する研修・啓発等を実施 時間を意識した働き方を推進するために、電子動態システムを効果的に活用し、従業員・管理者双方の啓発をおこない、健康管理につなげる

関連項目 [従業員とともに](#)

■女性の管理職への登用

女性が能力を十分に発揮できる組織づくりに取り組んでいます

女性が能力を十分に発揮できる組織づくりに向け、当社は営業職を含め職種に関わらず、管理職への登用を積極的に推進しています。2006年に15人であった女性管理職(課長以上)の人数は、2011年1月末現在で28人となり、毎年着実に増加しています。(人数は当社グループ合計)

また職責者として積水ハウスでは支店長1人、積水ハウスリフォームでは営業所長2人を任命しています。

今後も従業員が性別を問わず活躍できる職場づくりを目指していきます。



関連項目 ■ 従業員とともに

■ 女性営業職の積極採用、支援

女性営業を積極採用

住まいづくりにおいて多様な感性が求められる中、当社は多様な人材が力を発揮し、持続的に価値を提供できる組織づくりを目指しています。中でも、人事基本方針の大きな柱の1つとして女性の活躍を推進しており、従来男性が大半であった営業職にも、女性を積極的に採用し、支援・育成しています。

2011年度の営業職(新卒者)については、女性営業職を58人(営業職全体の24%)を採用、さらに、キャリア採用として3人の女性営業職を採用しています。

また、女性営業職の支援と定着のための施策が企業の成長を左右するものと考え、今後これらの充実に取り組んでいきます。

女性営業職の支援

女性の活躍を推進するために、2006年に「女性活躍推進グループ」を設置。全国の女性営業社員を対象にした「全国女性営業交流会」の開催をはじめ、女性従業員のキャリア支援や研修、女性の活躍を支援する制度の企画・立案を進めています。また同年より、女性管理職の積極登用も行っており、2011年度は女性営業職での店長を増やすことを目標としています。

また2007年よりスキルとメンタルの両面から女性営業職を支援する「女性営業推進委員会」を立ち上げ、各営業本部でロールモデルとなる女性営業推進委員を任命し、女性営業研修や勉強会の企画、運営、また優績事例の共有化を図ることで、いきいきと働き続けられる女性が多く育つようサポートしています。



「全国女性営業交流会」の様子



さらに、育児や家事との両立の支援に向け、次世代育成支援のための社内制度の充実や、自立した女性営業に対しては、個別に柔軟な勤務形態を適用するなど、女性営業の定着と能力向上を図り、活躍の場を幅広く提供しています。

関連項目 ▶ 従業員とともに

■ 展示場接客担当者へ向けた取り組み

「出会いの舞台づくり」、「最高のおもてなし」、「営業への引き継ぎ」をテーマに

お客様と当社との最初の接点である「展示場」。展示場接客担当者は、お客様が初めて会う積水ハウスの従業員となることも多く、また、営業の不在時においては、接客を一任されています。そのため、展示場接客担当者には、常に万全の準備を施しお客様をお迎えすることが重要な役割として求められます。

そこで当社では、展示場での接客業務を「出会いの舞台づくり」、「最高のおもてなし」などに分類し、役割・ポイントについて見える化をしています。また、全国各地での研修実施、全国の接客担当者リーダー委員会やホームページによる成功事例、その他様々なツールの情報共有化などを通じて、相互にレベルアップを図っています。

さらに、2010年度からは「展示場接客担当者特別表彰」を実施。社員の働きがい、やりがいを持てるような場をつくり、接客担当者のレベルアップに努めています。



「展示場接客担当者特別表彰」の様子

関連項目 [▶ 従業員とともに](#)

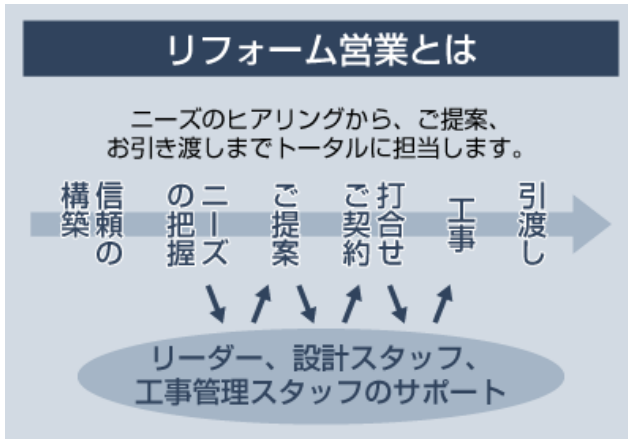
■「リフォームアドバイザー」の積極採用

生活感覚が活かせる「リフォームアドバイザー（営業）」に女性を積極採用しています

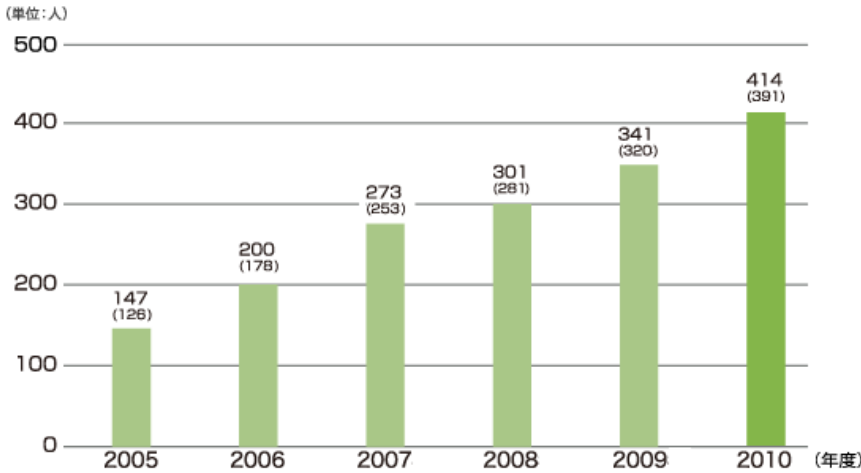
当社グループの積水ハウスリフォーム(株)では、「生活感覚」を持つことが、お客様のニーズを引き出し、最適なお提案に活かされると考え、「リフォームアドバイザー（営業）」として女性を積極的に採用しています。2004年度から採用を開始した「リフォームアドバイザー」は、年々その人数が増加しており、2011年1月末現在では414人のうち391人が女性社員です。

勤務形態においても、仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに向けて、週休2日制・3日制のいずれかを選択する勤務体制をとっており、現在119人が、週休3日制で勤務しています（2011年1月末現在）。さらに、契約社員としてのスタートから1年後、本人の希望を考慮して正社員としての登用を積極的に行うなど、安定雇用の促進にも努めています。

また「リフォームアドバイザー」として女性を採用することにより、出産・育児などの理由で一旦退職された女性の社会参画推進にも寄与したいと考えています。



■リフォームアドバイザー人数 1月末現在()内は女性社員



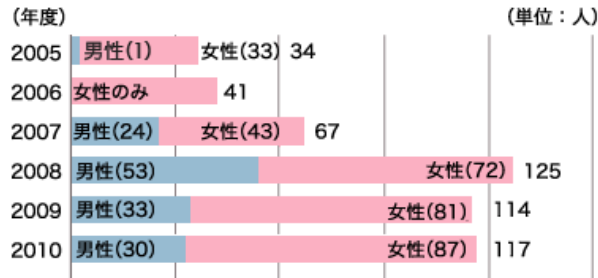
関連項目 ■ 従業員とともに

■ 育児休業制度や介護休業制度などの利用状況

育児休業制度

当社の「育児休業制度」は、子が3歳に達するまで取得でき、最初の4日間を有給としています。2010年度の育児休業の新規取得者は117人で、うち男性は30人でした。女性だけでなく男性も育児休業制度が利用できることを社内に周知し、職場への意識改革を促しています。

■ 育児休業制度利用者数（短期間の利用を含む）（2011年1月末現在）



専用WEBサイト「wiwiv(ウィウィ)」の開設

育児休業者へメンタル面からのサポート体制として、育児休業中でも自宅にて閲覧可能な、WEBサイト「wiwiv(ウィウィ)」を開設し、社内情報の掲示、専用WEB画面による育児休業者同士のコミュニケーションを促進する他、オンライン講座等のサービスを受けることが可能となっています。



「wiwiv」ホームページ

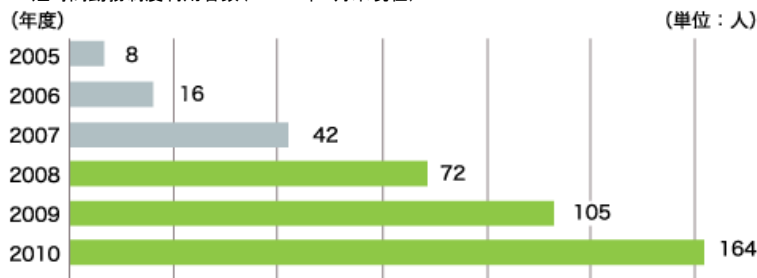


「wiwiv」ロゴマーク

短時間勤務制度

2007年8月より、小学校3年生までの子を持つ場合は「短時間勤務制度」、小学校6年生までの子を持つ場合は「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」が利用できるようになっています。2010年度には164人が利用するなど、年々利用者数が増加しています。

■ 短時間勤務制度利用者数（2011年1月末現在）



介護休業制度

「看護休暇」「介護休暇」については、育児・介護休業法の改正（2010年6月30日施行）に合わせて2010年4月1日から、年5日間（対象者が2人以上の場合は10日間）の有給休暇を付与する制度を設けています。「介護休業制度」については、2006年4月から、国が定める基準よりも取得要件を緩和するとともに、基準を上回る休業日数（最大365日間）を付与しています。

関連項目 [▶ 従業員とともに](#)

■ 積立年休、退職者復職登録、職場復帰支援、ボランティア休職制度

疾病や出産・育児、社会貢献活動への参加で休職する従業員を支援する各種制度

当社では、疾病や出産・育児などの理由から、あるいは社会貢献活動に参加するため休職等が必要となった従業員を支援するために、「積立年休制度」「退職者復職登録制度」「職場復帰支援制度」「ボランティア休職制度」など、各種の人事制度を設けています。

積立年休制度

自身の傷病治療や家族の介護・看護などの理由から、日常想定している範囲を超えて仕事を休まなければならない場合でも、従業員が安心して対処でき、再び十分な活躍ができる環境を整えることを目的に、2006年4月に「積立年休制度」を導入しました。通常、年次有給休暇は、権利発生後2年間を超えると無効となります。この制度は、本来なら失効する年休を積み立て、一定の事由が生じた場合に、年間最大100日の使用を可能とした制度です。社会貢献活動への参加を促進する目的から、一定の要件を満たすボランティア活動もこの制度の対象としています。

退職者復職登録制度

結婚や出産・育児、介護、家庭の事情などの理由で勤務継続が困難となり、やむを得ず退職を選択する従業員を対象とした「退職者復職登録制度」を2006年4月に導入しました。上記の理由で退職する従業員が、勤務可能となった時点で復職を希望する旨を退職時に登録した場合、復職を希望するに至った時点で、一定の条件を満たせば復職できる制度です。2010年度までに、この制度を利用して6人が正社員として復職しました。

■ これまでの取り組み

2004年8月	ボランティア休職制度を導入 国際的な社会貢献活動に参加する従業員を積極的に支援する制度です。独立行政法人国際協力機構が実施する青年海外協力隊として派遣される勤続3年以上の従業員が対象です。最長2年6カ月（派遣準備期間を含めて）の取得が可能です。
2006年4月	積立年休制度を導入
2006年4月	退職者復職登録制度を導入
2006年8月	職場復帰支援制度を導入 業務外の傷病によって長期欠勤（休職）した従業員が、職場復帰を希望する場合に、円滑に職場復帰できるように「職場復帰支援制度」を導入しています。

関連項目 [▶ 従業員とともに](#)

障がい者雇用の推進

「生涯住宅」を提供する企業として、障がい者の継続的な雇用促進に取り組んでいます

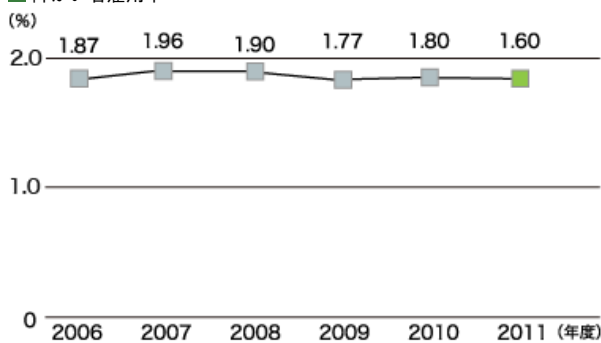
当社は、障がい者雇用の促進について、「生涯住宅」を提供する企業としての社会的使命と捉え、全国の合同説明会に積極的に参加するなど継続的な雇用促進に取り組んでいます。

2011年2月時点で、障がい者の法定雇用率1.66%となりました

当社の障がい者雇用率(各年2月1日集計)は、2010年2月時点では1.80%でしたが、法改正により適用除外率が30%から20%に引き下げられたこと※から、2011年度は1.66%となりました。営業部門、管理部門ごとに雇用目標を設定し改善を図るとともに、2012年には障がい者雇用枠を設けることを予定しています。

※ 平成22年7月より企業における障がい者雇用率の算定方法が変わり、週所定労働時間が30時間未満の短時間労働者にも障がい者雇用率が適用されています。また、特定の業種について雇用義務の軽減を図る制度として設定された除外率が、この度の改正で30%から20%に引き下げられました。

障がい者雇用率



すべての従業員が活力にあふれ仕事に取り組む企業を目指します

今後、法定雇用率を達成することはもちろん、「1事業所に1人の障がい者雇用と定着」を目標に、さらに積極的に雇用を促進します。同時に、障がい者を含めたすべての従業員が、活力にあふれて仕事に取り組む企業を目指します。

関連項目 ▶ 従業員とともに

■ 人材育成の考え方

企業理念「人間愛」を具現化できる人材育成を目指して

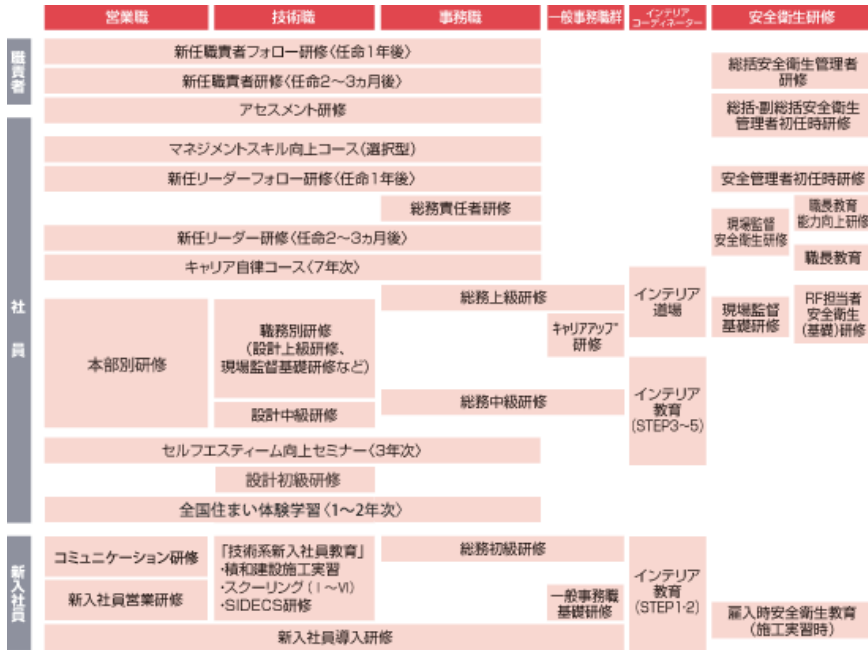
当社は、相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする「人間愛」を企業理念の根本哲学としています。この「人間愛」を具現化できる従業員を育成することが、社会から信頼される企業となる原動力であると考え、従業員の能力開発と人材育成を積極的に進めています。

人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割(職務)・成果を人事制度全般の基軸として、新たな実力主義を展開しています。

育成にあたっては職務面談制度を運用し、年度ごとに目標面談→業務遂行→中間面談→業務遂行→振り返り面談→人事評定→評価のフィードバックというPDCAのサイクルを回すことによって育成と評価の連動を図り、従業員の納得性とモチベーションの向上を目指しています。

従業員を対象とした研修では、お客様の住まいへの想いを受けとめ実現する「人間性豊かなプロフェッショナル」を育成することを目的に、階層別および職能別の各種研修を体系的に実施しています。

■ 集合研修実施の概略体系図



関連項目 ▶ 従業員とともに

■ 新卒採用に向けた取り組み

事前ガイダンス等により、公平、公正な選考を徹底

新卒採用においては会社の考え方、仕事内容と本人の価値観、適性がマッチングし、末長く生き活きと働き、実力を発揮してもらうことが重要です。

具体的な取り組みとして、公開ホームページのリクルーティングサイトでは学生の企業選択を支援する情報を多く掲載するとともに、各地で現場最前線の社員などによる「先輩社員質問会」や「住まいづくり入門講座」、「住まいづくり上級講座」を開催し、より具体的な企業情報の発信に努めています。また、選考にあたっては「新卒採用ガイドライン」を設け、心構え、選考基準、留意事項等を明確化するとともに事前に面談官にガイダンスを行い、公平、公正な選考の徹底を図っています。

支店経営力の強化に向けた取り組み

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、当社では着任から半年を経過した支店長やチームリーダーを対象に、多面観察を取り入れたフォロー研修を実施しています。この研修では、まず支店長やチームリーダーに期待される行動がとれているかどうかを上長、同僚、メンバー（部下）が観察します（これを「多面観察」と呼んでいます）。そして、これらの観察結果をもとに支店長やチームリーダーが自己分析し、あるべき姿を実現するための行動変容をプランニングします。

2010年度は本研修を9回実施し、166人が受講しました。

また、2009年度からは従業員全員を対象とした「ガバナンス意識調査」を実施し、支店経営に活かしています。

営業部門全事業所の職責者、チームリーダーを対象に「人材マネジメント説明会」を実施

当社にとって「人材マネジメント」を推進することは、企業経営上重要なテーマであり、人を「活かし」、人を「育てる」ことが、事業発展の最大の原動力であると考えています。そのためには、職責者、リーダーが労働法令に基づく、適切な労務管理のもと、従業員がいきいきと伸びやかに働くことができる環境と機会をつくり続けることが必要となります。

そこで当社では2009年に引き続き、2010年も営業部門のみならず、生産部門、本支社等、全事業所の職責者、チームリーダーを対象に「人材マネジメント説明会」を実施いたしました。説明会では、「職務面談と評価のフィードバック」、「改正労基法の理解と、労務管理の実践」という2つのテーマにつき、まずは座学で知識の共有化と再確認を行い、その後、人材マネジメントに関するグループ討議を行いました。今後も、人と組織の活性化を推進し、「生産性向上」と「従業員満足の向上」につなげていきます。

■ 社内研修制度、自己啓発の支援

自律型人材を育成するための従業員支援プログラム

当社は、自律型人材を育成することを目指し、一人ひとりが自律的にキャリアを構築していけるよう、入社3年目、7年目の従業員に対する支援プログラムを実施しています。

「セルフエスティーム向上セミナー」と「キャリア自律コース」を継続実施

入社3年目には、「セルフエスティーム向上セミナー」を実施しています。セルフエスティームとは、自己尊重や自己肯定を意味します。

自己理解を深めるとともに、自分が持つ能力を発揮しながらいきいきと業務に取り組むことを目標としたセミナーです。2010年度は396人が受講しました。2003年度からの累計受講者数は2422人に上ります。

また、入社7年目の従業員には、「キャリア自律コース」を実施しています。個人主導のキャリア開発の重要性が増す中、自己理解や環境理解を踏まえ、キャリア自律意識を持った「自律人材」「プロフェッショナル人材」となることを支援するためのワークショップです。2010年度は521人が受講し、2006年度からの累計受講者数は4001人となりました。

2009年度には、中高年のキャリア支援を目的に、上記それぞれのプログラムについて、40歳以上の希望者を対象に各1回開催し、計76人の受講者が参加しました。好評につき、今後も継続して開催する予定です。

■ これまでの取り組み

2003年度から	<p>「キャリア自律コース」を実施</p> <p>※ このプログラムは、「キャリア・セルフ・リライアンス・プログラム ⑧」(株式会社コーポレート・ユニバーシティ・プラットフォーム)をもとに、参加者の声を交えて当社向けに改訂したものです。</p>
2006年度から	「セルフエスティーム向上セミナー」を実施

資格取得者向け祝金支給制度

当社では従業員の自己啓発を積極的に支援する制度として、「資格(検定)祝金支給制度」を設けています。

この制度は従業員の自己啓発意欲の高揚を図ることを目的に、1973年に設けられた制度で、各種の資格取得後に、祝金を支給するものです。2010年度には127種類の資格を対象としました。対象資格は、建築士、FP技能士、宅地建物取引主任者、福祉住環境コーディネーターなど多岐にわたり、個々人の能力向上に寄与しています。

2010年度の本制度の利用延べ人数は3258人でした。

このほか当社では、インターネットによるビデオ配信システムなど従業員のさまざまな自己啓発を支援しています。

■ 社内資格制度

設計の社内認定制度「チーフアーキテクト」

良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために、質・量ともに高い設計能力を有し、他の設計社員の模範となる資質を有する従業員を、独自の多面的な評価をもとに審査し、「チーフアーキテクト」として認定しています。(認定期間2年)

2010年度は、「チーフアーキテクト交流会」が開催され、認定者 計70人が集まり、活動報告や人材育成についてグループ討議を行い、相互のレベルアップ向上に努めました。また日常の業務に留まらず、社内で行なう各種研修・勉強会等の講師役としても積極的に参画し、社内人材育成の役割を担っています。

2011年度は新規・更新あわせて32人が認定され、計84人が全国で活躍しています。

ユニバーサルデザインを支える人材育成「SH-UDマスタープランナー」

当社は、2002年の「ユニバーサルデザイン宣言」以来、「モノづくり」「人づくり」「場づくり」の3つを柱に、住宅のユニバーサルデザイン化を推進してきました。このうち、「人づくり」の柱として、「SH-UDマスタープランナー」と名付けた社内資格認定制度を設け、認定者を全国の支店に配置しています。

「SH-UDマスタープランナー」は、支店内においてユニバーサルデザインを統括・指導すると共に、高齢社会に不可欠で高度なユニバーサルデザイン(障がい者対応設計を含む)に関する知識・技能を持ち、満足度の高いコンサルティングができる設計担当者です。2009年度より、積水ハウスリフォーム㈱社員も対象者に加え、リフォーム案件でのユニバーサルデザインの実践を推進しています。

2010年1月末現在で413人が研修を修了し、256人が認定されています。

造園植栽の専門家「グリーンエキスパート」

当社は、造園植栽に関する深い知識を身につけた「グリーンエキスパート」の育成に取り組んでいます。「グリーンエキスパート」は、土壌、剪定、肥料、品質管理など幅広い知識を持ち、理論と実務の両面から庭づくりができる“緑の専門家”です。

これまで45人が認定を受け、エクステリア担当者として緑化事業「5本の樹」計画の推進や開発、マンションなどの造園植栽のサポート、エクステリア研修の講師として活躍しています。資格取得後も常に最新の情報で対応できる、研鑽の場としてのフォロー研修も開催しています。

2010年度に実施したフォロー研修は、生物多様性に配慮したまちづくりの見学、植栽メンテナンス研修、地域の里山でのフィールドワーク、「5本の樹」計画を活かした地域貢献についてのディスカッションなどを実施しました。また、各会場で社外講師による「生物多様性」をテーマにした講義も実施し、生物多様性への理解を一層深めました。

「5本の樹」計画を活かした地域貢献活動においては、各エリア企画立案の中心的役割を担い、社内外への「緑」に関する啓発活動にも積極的に取り組んでいます。

今後も“緑の専門家”として顧客満足を追求した庭づくりに取り組むための専門的知識と技術を高め、提案力強化、施工品質向上に努めていきます。

<グリーンエキスパート研修の様子>



生物多様性に配慮した庭づくり「5本の樹」計画によるまちなみや、地域の里山空間を利用したフィールドワークを実施。

■ 社内公募制度

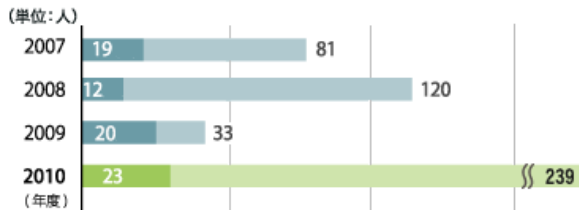
人材公募制度

当社では2004年度に「人材公募制度」を導入しました。これは意欲ある従業員に活躍のチャンスを提供し、また適材適所に人材を配置することを目的としたもので、特定の事業やプロジェクトで必要となる人材を社内で公募し、従業員が自由に応募できる制度です。

公募案件を、社内ホームページや社内文書で告知し、従業員は直接人事部へ応募します。人事部と公募元が書類審査や面談などを実施の上選考し、本人に結果を直接通知しますが、決定までのすべての過程において応募情報が秘匿されます。

2010年度は4案件に対し239人の応募があり、うち23人が新たな部署で活躍しています。

■ 人材公募制度利用者数(白文字は公募のあった職場に実際に配属された人数)



職群転換(チャレンジ)制度

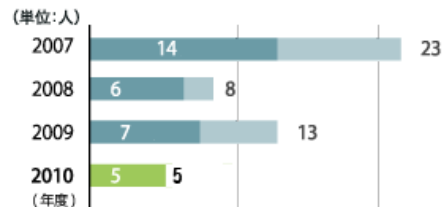
当社では、職群制度を導入しており、職種や職務内容、将来担うべき(期待される)職務にもとづき、従業員を「営業技術職群」「生産技能職群」「一般事務職群」という3つの「職群」にグループ分けしています。人材育成や基本的処遇の面などで、職群の特性に応じた運用を行う人事制度です。

2006年度から、「人材サステナビリティ宣言」に基づく、「多様な人材が活躍できる仕組みづくりの推進」、「女性活躍の積極的な推進」の一環として、チャレンジ精神旺盛な人材に対し、さらなる活躍の機会を提供する「職群転換(チャレンジ)制度」を導入しています。これは選考を経て「生産技能職群」「一般事務職群」から「営業技術職群」への転換を認めるものです。

応募者は全員1泊2日の研修に参加し、今までの職務経験を振り返って今後のキャリアについてじっくりと考える機会を持ち、面談等の選考を経て転換します。

2010年度は5人が応募し、5人全員が職群を転換しました。

■ 職群転換応募者数(白文字は実際に職群を転換した人数)



関連項目 ■ 従業員とともに

従業員のメンタルヘルスマネジメントに積極的に取り組んでいます

事業を持続的かつ健全に運営していくためには、従業員が身体の健康だけでなく、「心の健康(メンタルヘルス)」も良好に保つことが重要となります。現代社会では、社会環境や企業環境の急激な変化によって、会社や家庭生活におけるストレスはますます大きくなってきています。

全従業員に対しメンタルヘルスへの理解を啓発しました

2003年、2007年に全社の管理職を対象とした「メンタルヘルスマネジメント研修」や、入社2、3年目の若手従業員を対象とした「セルフケア研修」、その他各事業所のニーズに応じ、「ラインケア」や「コミュニケーションスキル」などをテーマにした研修を随時実施してきたことにより、全従業員のメンタルヘルスに対する理解は進んできております。

より浸透を深めるため、2010年度は新入社員に対し、導入研修の中で「ストレスマネジメント研修」を実施しました。

今後より一層の「生産性向上」、「ES向上」を実現するためにも、コミュニケーション豊かに1人ひとりがいきいきと活力あふれる職場づくりを目指し、メンタルヘルスマネジメントに積極的に取り組んでいきます。

「メンタルヘルス相談窓口」で無料のカウンセリングを実施

EAP(従業員支援プログラム)機関と連携して、従業員およびその家族が無料で専門カウンセリングを利用できるよう「メンタルヘルス相談窓口」を開設しています。

利用にあたっては、相談者のプライバシーは完全に保護され、EAP機関より当社に個別の相談情報が公表されることはありません。

■これまでの取り組み

2003年	部下のメンタルヘルスクアをテーマとした研修を実施
2004年	「メンタルヘルス相談窓口」を設置
2005年	若手従業員を対象とした「セルフケア研修」を実施
2006年	メンタルヘルスハンドブック発行
2007年	「メンタルヘルスマネジメント研修」を実施
2010年	「新入社員ストレスマネジメント研修」を実施

全社の管理職を対象として2003年、2007年に一斉実施した「メンタルヘルスマネジメント研修」のほか、各事業所のニーズに応じ、上司が担う部下のメンタルヘルスクアである「ラインケア」や「コミュニケーションスキル」などをテーマとした研修も随時実施しています。

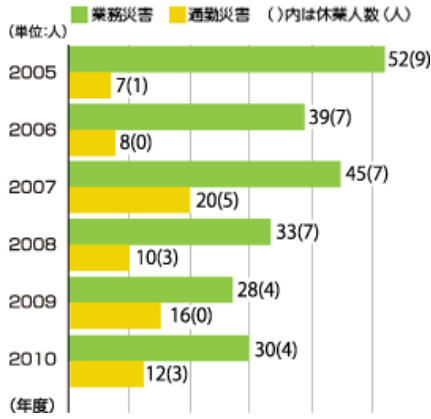
■ 労働災害発生状況

災害事例を共有し、安全衛生意識の向上と対策に努めます

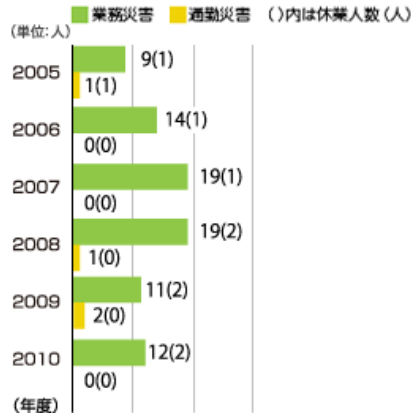
2010年度の労働災害発生状況は、営業・本支社・生産部門においては、業務災害が42件のうち休業を伴うものが6件。通勤災害が12件でした。
(施工現場における労働災害は含んでいません)

発生した労働災害については、安全衛生委員会で事例を共有して、職場の安全衛生に関するPDCAを実施して安全衛生意識を高める、注意力の欠如を招くような超過勤務を減らす、などの対策を講じました。

■ 労働災害発生状況の推移(営業・本社部門)



■ 労働災害発生状況の推移(生産部門)



関連項目 [社会性目標と実績](#)

■労働安全衛生マネジメントシステム

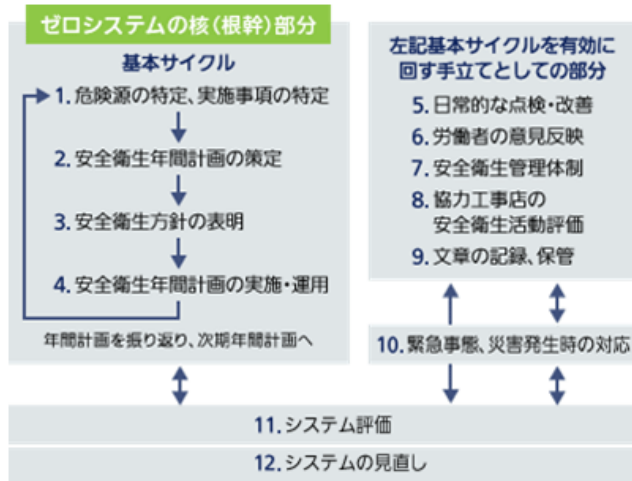
全工程で高い施工精度を保つために

住宅事業は、たくさんの人の協力によって成り立っています。特に建築中は、多数の関係者が施工現場で作業に携わります。全工程で高い施工精度を保ち、お客様に満足いただける住まいを提供するためには、すべての施工従事者が心身共に健康で、安全に働ける環境の整備が不可欠です。積水ハウスでは、グループ社員と協力会社・協力工事店が一体になり、体制整備に注力しています。

独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」

危険要因の低減を図るため、厚生労働省が推奨している「労働安全衛生マネジメントシステム」に、施工現場の特性を加味した、独自の「積水ハウス危険ゼロシステム」を構築・運用しています。「積水ハウス危険ゼロシステム」では、全社および各事業所で毎年策定する「施工安全衛生年間計画」を核として、実効性のある安全衛生管理活動を展開。安全衛生管理水準の一層の向上に取り組んでいます。

■「積水ハウス危険ゼロシステム」概要



関連項目 ■グループ会社・協力工事店とともに

■ 施工現場での労働安全衛生確保

住宅メーカーの社会的責任として、施工従事者の労働安全衛生を確保

住宅メーカーである当社にとって、施工に携わるすべての従業員の労働安全衛生の確保は基本的な社会的責任であり、重点的に取り組むべき項目の一つです。こうした認識の下、当社では、施工従業員が安全で健康に働くことができるよう「施工安全衛生年間計画」を立案し、これを核に災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。

「慣れた作業に隠れたリスク 抜くなKY 省くな手順」をスローガンに、災害防止対策や安全衛生研修を実施

施工現場における危険源を排除するための的確かつ具体的対応を年間計画に表現し、徹底して実践することで「危険ゼロ」の職場を形成し、施工に携わるすべての人の安全衛生を確保するため、2010年度は、以下の年間計画に基づき、年間スローガンに「慣れた作業に隠れたリスク 抜くなKY 省くな手順」を掲げ、以下の取り組みを実施しました。

■ 2010年度 全社施工安全衛生年間計画

1. 年度基本方針
 - ・ 全ての安全衛生活動に全社共通の重点項目を連動させて、繰り返し啓蒙することで周知徹底を図る。
 - ・ 作業者の不安全行動防止のため、危険に対する感受性を高めさせ、作業前点検とKYを実践できるようにする。
 - ・ 作業手順書を最大限に活用し、作業者に基本動作を徹底させ、在来型災害を撲滅する。
2. 全社共通項目
 - ・ 墜転落の撲滅
3. 全社共通検証項目
 - ・ キャッター（脚立・カッター）災害の撲滅

2010年度のスローガンは
「省くな手順 職長困んで安全確認 みんなで実践 危険ゼロ」

年度基本方針として「年間計画を、職長を中心とする現場での日常活動へ落とし込む。特に強化月間は全員参加での具体的な行動を企画実践し、ゼロ災害を達成する。」「解体、電気、外構、クロス、足場等の災害は顕著な減少が見られない。基礎、外装、内装以外のこれらの職種にもスポットを当て災害減につなげる。」「作業手順書を現場で活用させて在来型災害の撲滅を図る。」の3つを掲げ、全社共通重点項目「墜転落災害の撲滅」、「7月・8月熱中症ゼロ」、全社共通実施項目①強化月間の設置②研修の実施及び検証に取り組んでいます。

■ これまでの取り組み

1994年度から、「安全管理者選任時研修」を毎年実施

労働安全衛生法に定める安全管理者として必要な実務知識の習得と安全管理者の資格条件を補完するための新任安全管理者を対象とする研修を社内ですべて毎年定期的実施しています。

2005年度から、「職種別安全研修」を実施

2005年度からは、安全衛生研修の一つとして、施工現場の全施工従事者を対象とする「職種別安全研修」を実施。危険予知活動や作業手順の浸透定着、使用する電動工具や脚立・梯子の正しい使い方、安全衛生保護具の正しい着用などについてOJTで学ぶ研修になっています。

関連項目 ■ グループ会社・協力工事店とともに

■ 職場での労働環境の改善

労働環境の改善に向け、従業員が主体的な活動に取り組んでいます

職場の労働環境の改善を図るために、全国の事業所で、安全衛生委員会、業務改善委員会などを中心に、「職場の安全衛生」「業務効率化・改善・改革」などに関わる項目について、従業員が主体となって行動目標を設定し、さまざまな活動に取り組んでいます。

全事業所の職責者・管理者に、適正な労務管理についての説明会を開催

前年度同様に、チェックリストを用いた「事務所内安全衛生点検」、労働災害防止に関する勉強会や社外講師を招いたワーク・ライフ・バランス講演会の開催などに取り組みました。

長時間労働やサービス残業を排除し、業務改善による生産性向上を図るために、全事業所の職責者と管理職を対象に、適正な労務管理に基づく人材マネジメント推進説明会を開催。

いずれも自分たちで職場の課題を抽出して、解決できる行動を見つけるボトムアップ型の活動で、目標や活動は事業所ごとに異なります。

外部人材の適法かつ適切な事業、事務貢献のために

当社では、2006年に「外部人材活用ガイドライン」を策定し、社内ホームページ内に掲載することで、活用可能な業務内容や遵守事項の周知徹底を図っています。また、業務監査でも定期的にチェックすることで、適法かつ適切に運用しています。

全社一体となった取り組みを継続して進めていきます

今後も全社一体となって、従業員が主体的、創造的に労働環境改善に取り組む、「社員が幸せを感じ、いきいきと仕事ができ、目標に向かうことができる企業集団」の実現を目指していきます。

関連項目 ■ グループ会社・協力工事店とともに

「施工安全衛生年間計画」を核に災害防止対策を実施

積水ハウスでは、施工に携わるグループ会社および協力会社・協力工事店とともに、施工現場の安全衛生活動に取り組んでいます。施工現場における安全衛生を確保するためには、設備・行動両面からの推進が必要です。施工現場に携わる全員が、健康で安全に働くことができるよう、毎年「施工安全衛生年間計画」を策定し、重点的に取り組むテーマを定めて、安全衛生の確保に努めています。

2010年の全社共通重点項目は「墜転落災害の撲滅」、全社共通検証項目は「キャッター（脚立・カッター）災害の絶滅」、年度スローガンは「慣れた作業に隠れたリスク 抜くなKY 省くな手順」とし、これを核に労働災害防止対策を実施しました。

労働災害を防ぐためには「不安全行動」をしない（させない）ことがポイントです。建築現場で施工に携わる全員が不安全行動の排除を心掛けることが大切です。特に、墜転落災害は重大事故につながりやすいため、予防策を徹底。墜転落災害を起こさないために、どうすべきか、何をしてはならないかを考え、実践するための「ハンドブック」を作成しました。「ハンドブック」を活用しながら、各人が日々の業務について自らの行動を再点検し、労働災害の撲滅に取り組んでいます。

安全パトロールと「安全推進書」の活用による安全レベルの向上

施工現場における労働安全衛生法違反や不安全行動などを是正するためのツールとして、施工現場の安全を確認するチェックシート「安全推進書」を活用しています。日々の巡回や定期的な安全パトロールなどで実施状況を確認し、改善が必要な場合は是正。事例を共有化しながら、安全レベルの向上を図っています。

関連項目 [■ グループ会社・協力工事店とともに](#)

2010年度は計5万1057人が研修を受講

毎年策定する「施工安全衛生年間計画」に基づき、積水ハウスグループ社員はもちろん、協力工事店の職方など工事関係者全員に対して、安全衛生教育研修を実施しています。

2010年度は、全施工従事者を対象とした「職種別研修」や、協力会社・協力工事店と合同で開催する「安全推進大会」などを実施。計5万1057人が各種研修を受講しました。

また、意識啓発の一環として、全国安全週間(7月1～7日)に向けて、施工にかかる労働災害防止を広く呼び掛ける目的で、積水ハウスグループおよび協力会社・協力工事店の社員とその家族から、安全標語・安全ポスター図案を募集。標語2万1227点、ポスター図案166点の応募がありました。



2010年度 全国安全週間ポスター

■2010年度 安全衛生教育研修実施状況

研修名	受講者数
総括安全衛生管理者研修	229人
安全管理者選任時研修	102人
現場監督研修	123人
事業主研修	3,088人
職長教育研修	1,793人
職長教育能力向上研修	3,276人
職種別研修	5,617人
安全推進大会	26,430人
その他	10,399人
合計	51,057人

関連項目 [グループ会社・協力工事店とともに](#)