女性活躍推進法に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

積水ハウスグループでは「住まい」を通じて社会課題の解決に貢献し、新たな価値を創造するために「女性の活躍」を重要な経営戦略の一つと位置付けています。

2006 年に「人材サステナビリティ」を宣言。「女性活躍の推進」「多様な人材の活躍」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス」をダイバーシティ推進方針の 3 つの柱とし、従業員と企業がともに持続可能な成長を実践できる環境や仕組みづくりに取り組んでいます。

2016 年 2 月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき策定した、積水ハウスグループ　女性活躍推進行動計画の目標「積水ハウスグループ全体で、女性管理職を 2020 年度（2021 年 1 月 31 日）までに 200 人登用する」を、1 年前倒しの 2019 年度に達成しました。この行動計画が 2021 年 1 月で期限を迎えましたので、この度、新たな「積水ハウスグループ　女性活躍推進行動計画」を策定いたしました。引き続き、2025 年度の目標達成に向けて、取り組みをすすめています。

「積水ハウスグループ　女性活躍推進行動計画」

女性が管理職として活躍し、性別に関係なく多様な働き方ができる職場環境を推進するため、次の行動計画を策定する。

計画期間　　2021 年 2 月 1 日～2026 年 3 月 31 日（5 年間）

取り組み内容と実施時期

目標 1：積水ハウスグループ全体で、
女性管理職を 2025 年度（2026 年 3 月 31 日）までに 310 人以上登用する

1	管理職候補者研修　積水ハウスウィメンズカレッジ 7 期生育成、8 期生開講（6 月～） ※計画的な育成と登用のため、2014 年から継続	2021 年 2 月～
2	職種別・階層別・地域別の研修や交流会を継続的に実施し、キャリア形成、ネットワークの構築を行う　　※2016 年から継続	2021 年 2 月～
3	職域の拡大を目指し、「女性現場監督サポートプログラム」により女性現場監督の育成を支援する　　※2016 年から継続	2021 年 2 月～
4	一般職等から総合職等への転換制度「キャリアアップチャレンジ制度」の積極的な運用を行う　　※2006 年から運用開始	2021 年 2 月～

目標 2：積水ハウスグループ全体で、男性の育児休業取得率を 2025 年度（2026 年 3 月 31 日）までに 100%にする ※100%とは育児休業取得期限である 3 歳までに対象者全員が取得すること

1	イクメン休業制度（男性の育児休業　1 ヶ月以上の完全取得）の推進 ※2018 年 9 月開始（グループは 2019 年 8 月開始）	2021 年 2 月～
2	育児中社員（男女共）とその上司を対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を開催し、育児者の自律と上司の意識改革を行う ※2015 年から継続（男性育児者の参加は 2018 年から）	2021 年 6 月～
3	「イクメンフォーラム 2021」の開催。9 月 19 日を「育休を考える日」と記念日制定し、男性の育児休業をよりよい社会づくりのきっかけとするため、取り組みを推進	2021 年 9 月～