

「従業員」との 共創共生



考え方と 今後の課題

経営戦略の一環として「ワークライフバランス」を推進しています。

加速する少子高齢化により国内の労働人口は年々減少し、企業にとって組織の労働生産性を高めることは喫緊の課題となっています。今後、事業活動を継続・拡大していくには、限られた人員と限られた時間で今まで以上の成果を出すことが必要であり、従業員一人ひとりの業務効率（生産性）を高め、仕事の付加価値を上げることが不可欠となります。

大和ハウスグループでは、従業員を事業活動の担い手であるとともにステークホルダーの一員であることを認識し、CSR自己評価指標の導入当初（2006年4月）から「従業員」に関する指標をCSR活動の管理項目として取り入れています。2009年度からは、「ダイバーシティの推進」、「人財の育成」、「ワークライフバランスの推進」などを社会的課題と捉え、従業員に関する具体的な指標を設定しました。

また、従業員に対する「CSR意識調査^{*1}」や「View Research 100^{*2}」により、従業員の意識や職場の現状を定期的に調査し、働きやすい職場環境づくりの推進を図っています。

今後も各種制度の制定や職場環境の整備を行うことで、従業員の多様な価値観やライフスタイルに柔軟に対応できる社内風土を醸成していきます。

^{*1}【CSR意識調査】社内アンケートで人権意識、法令遵守、環境保全など48の設問項目で構成。結果を独自に点数化し、設問項目ごとに分析しています。（毎年実施）

^{*2}【View Research 100】社内アンケートで職場環境、人事制度、労務問題など100の設問項目で構成。結果を分析し、人事制度の改定などに活かしています。（大和ハウス工業のみ。4年ごとに実施）



取締役 上席執行役員
経営管理本部人事部長

河合 克友

ワークライフ

～いきいきと働くために～



お取引先（電気設備担当）
株式会社 小野電気
代表取締役

小野 利己様

社会背景と大和ハウスグループの取り組み

21世紀は「個の時代」とも呼ばれ、従来の仕事中心型社会からワーク（仕事）とライフ（生活）のバランスを考慮した働き方へと転換が進んでいます。ワークとライフのいずれに重きを置くかは働き手の価値観やライフスタイルによって変化するものであるため、企業が従業員の働き方に対する想いに応えていくことが一層求められています。

大和ハウス工業では「Waveはあと推進室^{*3}」を設置し、「ワークライフバランス」の視点から制度策定や人材育成を推進しています。

今回の特集では、集合住宅を建築する際のエピソードを通じて、工事監督を担当した当社の女性社員・小部とその上司・同僚・お取引先が、仕事と生活の両立について話し合いました。

Profile

小部 慶美

1995年4月、大和ハウス工業に入社、戸建住宅工事担当、相談センター等を経て、現在集合住宅工事担当として勤務。家族構成は、夫・娘（5歳）・義母、そして第二子（取材時 妊娠5ヶ月）。現在も体調を第一に考えながら、現場に立ち続けています。



^{*3}【Waveはあと推進室】経営を支える人財の確保と育成の更なる強化を基本方針に、女性社員の能力開発と働き続けられる職場環境づくりからスタートし、ダイバーシティの推進とワークライフバランスの向上を目指す組織



バランスの推進



集合住宅を
建てられた
オーナー様
岡島 鈴子様

営業担当
愛知北支店
集合住宅営業所 営業課
大宮 邦裕

現場監督
愛知北支店
集合住宅工事課 主任
小部 慶美

小部の上司
愛知北支店
集合住宅工事課 課長
河村 雅夫

また、私はよく「(お取引先は)女性監督の指示をきいてくれるの?」という質問をされます。しかし職方さんもプロなので、監督の性別に関係なく、納得のいく要求にはきちんと応えてくれます。

小部 “監督としてすべきことはしたのか”、これは常に自分に問いかけている言葉です。例えば現場の近隣宅の敷地に誤ってトラックを停めないよう、ご了承をいただいた上でカラーコーンを設置するなど、監督として近隣のお叱りや事故の発生を未然に防ぐ方法はたくさんあります。

共に創る～“ワーク”について～

「仕事を退く」という選択肢は はじめから持たなかった。

小部 お客さまと対話をしながら建物を作っていきたい。それが私の入社動機でした。配属の第一希望は設計でしたが、先輩方から「現場でも建てる喜びをお客さまと一緒に感じられるよ」というアドバイスを受け、第二希望に現場の仕事を挙げました。そして今では工事監督として働き始め15年目になります。私は新入社員の頃から「仕事を辞める」という考えはありませんでしたが、実際に結婚・出産を経験して感じたことは、社内の理解や協力が大きな支えになったということです。

小野 小部さんとは今回初めて現場と一緒に仕事をしましたが、現場の一体感や穏やかな雰囲気を生み出すなど、私たち取引先の心をつかむのがうまいと思いましたね。

大宮 お取引先から工事担当の良い評判を聞くと信頼されていることが分かり、営業担当としても安心できます。

河村 2008年10月から上司として彼女を見ていますが、細やかな気配りには感心させられます。例えば現場事務所に大きな鏡を置くことで、職方さんに身だしなみを意識してもらうといった、単純だけど大切なことに目が行き届いているのです。

河村 新しく現場に入っていただくお取引先への説明会「新規入場者教育」において、小部は400人程の参加者を前に講演をしました。堂々として非常に頼もしい。あれは刺激になりましたよ。

小部 以前、第一子の妊娠で、現場を離れる時期がありました。しかしその間に協力会連合会(P.29～P.32参照)を通じて得た安全教育の知識が、今では私の武器になっています。まだまだ仕事面で成長を図りたいですね。

「ワークライフバランス」とは、男女を問わず、働く社員全員のためのもの。

上田 当社では、「ワークライフバランス」の推進にあたり、まずは出産・育児などさまざまな事情を抱えながら働く「女性」に目を向けています。それは単なる女性活躍の意味だけではなく、少子高齢化が進む社会で、将来的には男性も育児や介護に関わる機会が増えていくことを見据えており、女性が活躍できる場の提供は男性の働きやすい職場環境にもつながると考えるからです。

2005年度より営業・設計・工事職といった女性が少なかった職種への配属を開始し、性別を問わず多様な人材を活かす職場風土を作るとともに、時間的制約があっても能力が発揮できる働き方の改革を目指しています。



人事部 Waveはあと推進室 主任
上田 あきは



お取引先から、小部の評判はよく聞いていました。現場から信頼を得ていたので、安心して任せられましたよ。 営業担当 大宮

社内外からの信頼獲得まで、大変な苦労があったでしょう。周囲に対して「早く帰らせて!」ばかりでは理解を得ることはできませんから。 上司 河村



共に生きる～“ライフ”について～

今は、重心を「少し家庭寄り」にバランスをとっている期間。

小部 夫は現場で共に試行錯誤を重ねてきたお取引先の職方で、私の仕事内容をそばで見ていた良き理解者です。それに同居する義母からのサポートや、「お母さん、仕事がんばってね!」と出勤を見送ってくれる5歳の娘の励ましにも毎日感謝しています。

多くの働く女性にとって、出産は喜びと同時に「今の仕事を続けられるのだろうか」という不安もあるでしょう。しかし私は仕事と生活においては“バランス”が重要だと考えています。これからの長い会社生活を踏まえうえで、30代の今は「ライフ」の方に少し重点を置いています。そのために、与えられた仕事を効率よく終わらせる工夫を行い、周囲の協力を得ることで、よい結果を出すことを目指しています。また、先輩に仕事を任せるといことは、人の成長も見守ることができ、進捗をチェックし、フォロー

することで自身の管理能力を高めることにもつながります。

河村 常に“無制限一本勝負”では、心身ともに疲れてしまい、従業員にとっても会社にとっても大きな損失となります。当社では近年、長時間労働の抑制に向けた制度が整備されてきましたが、一人ひとりが時間内に成果を上げ、その上でチームが助け合い、新たな価値を生み出していくことが重要になるでしょう。

小部 河村課長は、仕事を一人で抱え込まずにみんなで完成させていこうという、チームワークを尊重した職場づくりを進めてくださっています。

河村 ここ1～2年でずいぶん事業所内の働き方が変わってきたなと感じています。一人ひとりがワークとライフのバランスを大事にしながら、組織として高品質の施工を実践する。それがチームを率いるリーダーとして常に心がけていることです。

小部 私は、機会があれば娘を現場の近くに連れて行くことがあります。娘は、

当社グループの赤いマーク(＝エンドレスハート)を見ると「ママの会社だ!」と喜ぶので、そうした姿を見ると、働くことに対して誇らしく、また身が引き締まる思いがします。

小野様 社会では、女の人は家の中のことを何でもしなければいけない、男の人は職場で夜遅くまで仕事をするという暗黙の常識のようなものがありますが、実際にはそんな単純に役割を分担できないのではないのでしょうか。

大宮 そうですね。小部は家庭と仕事のバランスをうまく保っているため、家庭のことを仕事に持ち込むことが無く、男性との違いは感じませんよ。

小部 これからは男性も子育てに限らず、介護や自己啓発のために、「ライフ」に時間をかける時代になります。社内外の方や家族、いろいろな人の支えがあってこそ私は仕事を続けていられます。バランスをとりながら個々が力を発揮し合うチームになれば、「もっといい会社」へと発展していくのではと思います。



はじめは「女性が現場に立つのは難しいのでは?」という不安がありました。小部さんの働きぶりに触れて、「女性ならではの良さをもっと現場に活かしてほしい」という期待に変わりました。

お取引先 小野様

職方さんがたくさんいる中で、小部さんはとてもしっかりしているな、働く女性はすてき、と感じました。敷地内に残した畑の野菜を笑顔いっぱい受け取ってくれました。

オーナー様 岡島様



互いのワークライフバランスを尊重できるような“企業風土”を、従業員から生み出していきたい。

上田 「ライフ」を充実させるためには「ワーク」の効率化が不可欠です。実際に制度を利用している人の多くが、効率的に時間を生み出しているようです。「育児休業制度」を利用した男性社員は「育児休業の取得を通じて、自分自身が何のために働くのかを客観的に考えることができました」と語っていました。とはいえ仕事を「人生」の一部として捉える自立した考えを持ちながらも、上司・同僚などを気遣って制度を利用しない人が多いのではと憂慮しています。

「ライフ＝仕事以外の生活面」を大切にする社員は、暮らし方における経験の引き出しを幅広く持つことができ、その個人の能力を仕事で最大限に発揮することにつながると確信しています。今後は制度の充実だけでなく年齢・性別の枠を超えたワークライフバランスの理解促進を強化し、働きやすい組織風土の確立を目指していきます。



●次世代育成支援対策推進法に基づく認定「くるみん」を取得

**今後の
想い****女性工事監督という道を後輩に
残していきたい。**

小部 実は今、第二子を妊娠中ながらも労働基準監督署に確認した上で現場に出ています。妊婦も社会との接点を持ちながら働くことができるんだということを自身でやり遂げたいからです。また、同僚や現場のお取引先にその姿を見てもらい今の働く女性の一端を感じてほしいですね。また、全国の女性工事担当者に対しては「ずっと仕事ができるんだ」という安心感を伝えていけたらと思っています。

大和ハウスグループの今後の考え方

政府は2007年に「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」に関する憲章と行動指針を制定し、「仕事と生活の調和」の重要性を示しました。

企業としても、従業員の「健康保持」・「充実した生活時間の確保」・「地域活動への参加」などのため、ワークライフバランスに対し積極的に取り組むことが一層求められています。従業員がワーク(仕事)とライフ(生活)の双方を充実させることは、豊かな「人財」を育むことにもつながります。当社グループは、ワークライフバランスを推進することは人財確保や効率経営といった経営課題の解決や企業の継続的発展のための戦略であると考えています。ワークライフバランスに関連する諸制度を整備するとともに、制度が有効に利用できる職場づくりを行い、従業員にとっての「モデルケース」を増やし、従業員一人ひとりの意識向上を図っていきます。

column**ワークライフバランス支援制度の利用状況**

当社では、2007年4月よりワークライフバランス支援制度を導入した結果、結婚や出産を理由に退職する女性社員の数が少なくなってきました。また、家族の看護休暇やホームホリデーなど、育児以外でも多くの社員がワークライフバランスを実現できるような制度設計を目指しています。今後は制度を利用しやすい環境作りが課題です。

■ワークライフバランス支援制度の利用状況(2008年度)

制度	利用人数	前年度比
育児休業制度	153名	+36名
妊娠・育児短時間勤務制度	115名	+26名
家族の看護休暇	555名	+70名
ハローパパ休暇※1	191名	+21名
ホームホリデー※2	13,309名	+908名
次世代育成一時金制度※3 (年度内の出生児数)	724名	+41名

※1 出産した配偶者をもつ男性社員が誕生日から連続5日間の休暇を取得できる制度。

※2 有給休暇を四半期に1日、計画的に取得する制度。

※3 誕生した子ども一人に対し、100万円を支給する制度。

Waveはあと通信

Waveはあと推進室では2ヶ月に1回、社内報としてワークライフバランス支援制度を利用している社員の声や、いきいきと働いている社員の紹介、ダイバーシティやワークライフバランスを推進するための取り組みなどについて情報発信を行っています。一人でも多くの従業員に読まれるような紙面づくりを心がけています。

小部と
ご家族