

積水ハウスグループにおける ヒューマンリレーション向上の 取り組み

～ パワー・ハラスメント問題と人財育成の課題 ～

2012年5月31日



積水ハウス株式会社

* * * 目 次 * * *

● 当社について

～ 会社概要・事業内容・企業理念

● ヒューマンリレーション室について

～ 位置づけ・業務内容・役割

● ヒューマンリレーション研修について

～ 推進委員会・研修のねらい・目標レベル

● パワーハラスメント問題と人財育成の課題

～ 管理職・若手社員・メンタルヘルス

* * * 会社概要 * * *

設立： 昭和35年(1960年)8月1日

資本金： 1,865億5,419万円

従業員数： 14,616名

(男性12,053名 女性2,563名)

梅田スカイビル

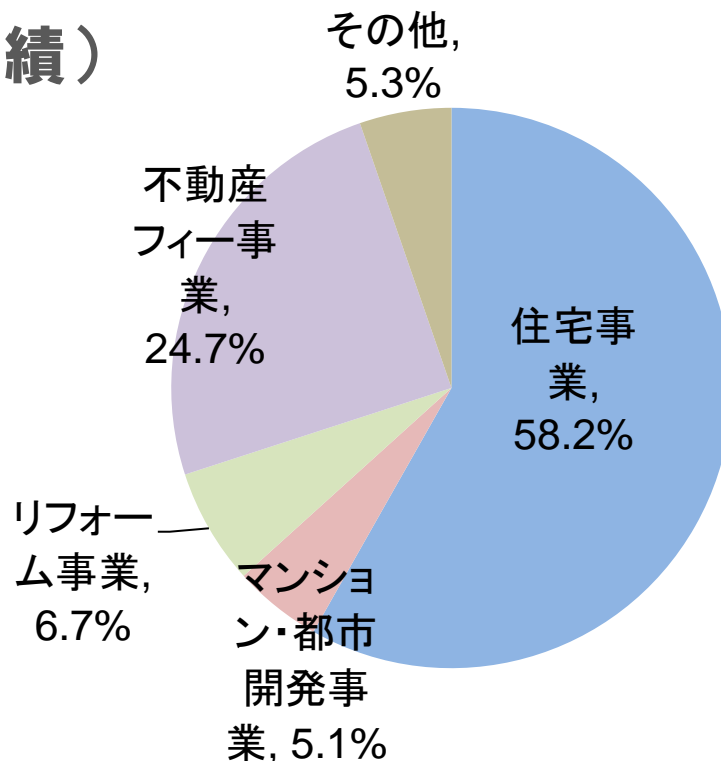


* * * 事業内容 * * *

(第61期実績)

売上高： 1兆5305億円

戸建住宅事業	約31.0%
賃貸住宅事業	約18.9%
分譲住宅事業	約 8.3%
マンション事業	約 2.6%
都市開発事業	約 2.5%
リフォーム事業	約 6.7%
不動産フィー事業	約24.7%
その他	約 5.3%



累積
販売戸数

2,090,339戸

販売戸数： 45,300 戸

個人住宅 17,191 戸

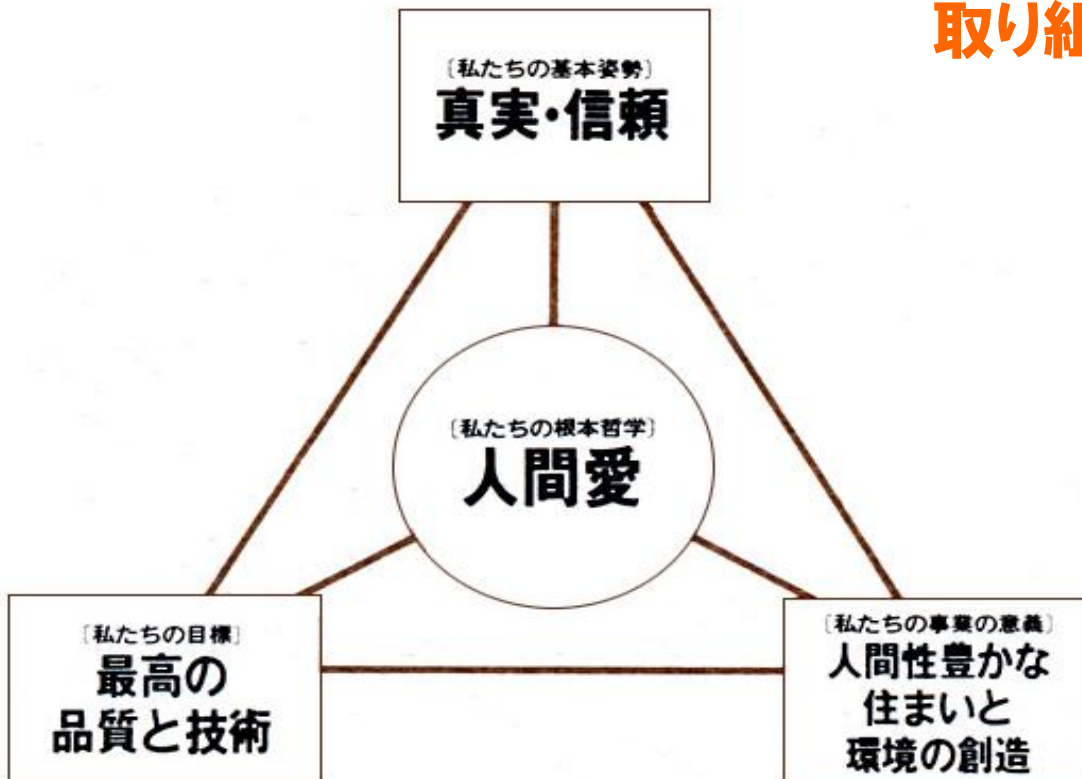
集合住宅 28,109 戸

* * * **当社の企業理念** * * *

(1989年制定)

根本哲学は『人間愛』

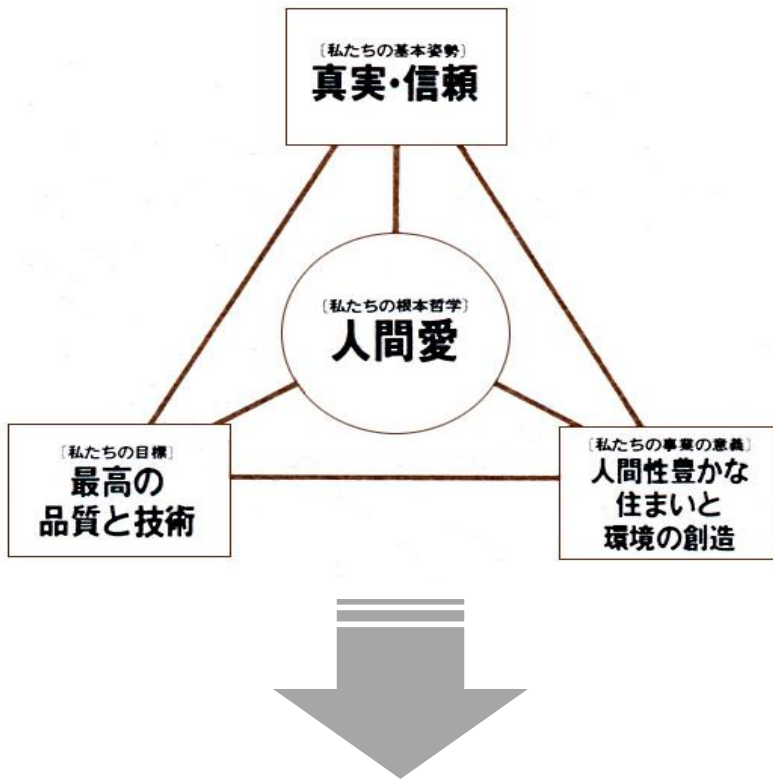
グループ全従業員心の拠り処、
取り組み姿勢としている



人間は夫々かけがえのない
貴重な存在である
と云う認識の下に、相手の幸せを願い
その喜びを我が喜びとする
奉仕の心を以って
何事も誠実に実践する事である。



当社の企業理念



行動への道標

グループ全従業員の心の拠り処、 取り組み姿勢

企業理念

(1989年制定)

グループ全従業員が企業理念を基に行動するために制定

行動規範

(1990年制定)

会社が、「企業理念」に立脚した行動をとることを
社内外関係者に約束

企業行動指針

(2003年制定)

「企業行動指針」に基づき、会社および全役員、従業員が
遵守すべき具体的事項を定めたもの

企業倫理要項

(2003年制定)

* * * ヒューマンリレーション室とは？ * * *



2006年10月



同和問題、
女性、外国人、
障がい者 etc.

従来の人権問題



従業員一人ひとりの
人権を守り、社内における
よりよい人間関係を
考えていく

・セクハラ パワハラ

①セクハラホットラインの相談

- セクハラ・パワハラ等人権問題に関する悩み、相談、質問

②ヒューマンリレーション研修

- 各部署、関係会社で行う研修の支援、講師手配
- 研修講師の養成、相談窓口担当者の養成
- 研修テキスト・リーダーズガイドの作成、手配
- 啓発ビデオの紹介、斡旋、貸出

③その他

- 人権標語募集・選考、人権パネル展の開催
- 大阪同和・人権問題企業連絡会等の活動窓口

○ヒューマンリレーション推進委員会

- ・全ての事業所、部署、グループ会社に委員会設立
- ・推進委員長は各部署の職責者
- ・推進委員は管理職、チームリーダー全員
- ・相談窓口担当者2名(男女各1名)を任命

○ヒューマンリレーション研修の推進

- ・全ての事業所、部署、グループ会社で実施
- ・推進委員長(職責者)が研修講師を務める
- ・推進委員は年間6時間以上の研修受講
- ・全従業員は年間3時間以上の研修受講

研修のねらいとして・・・

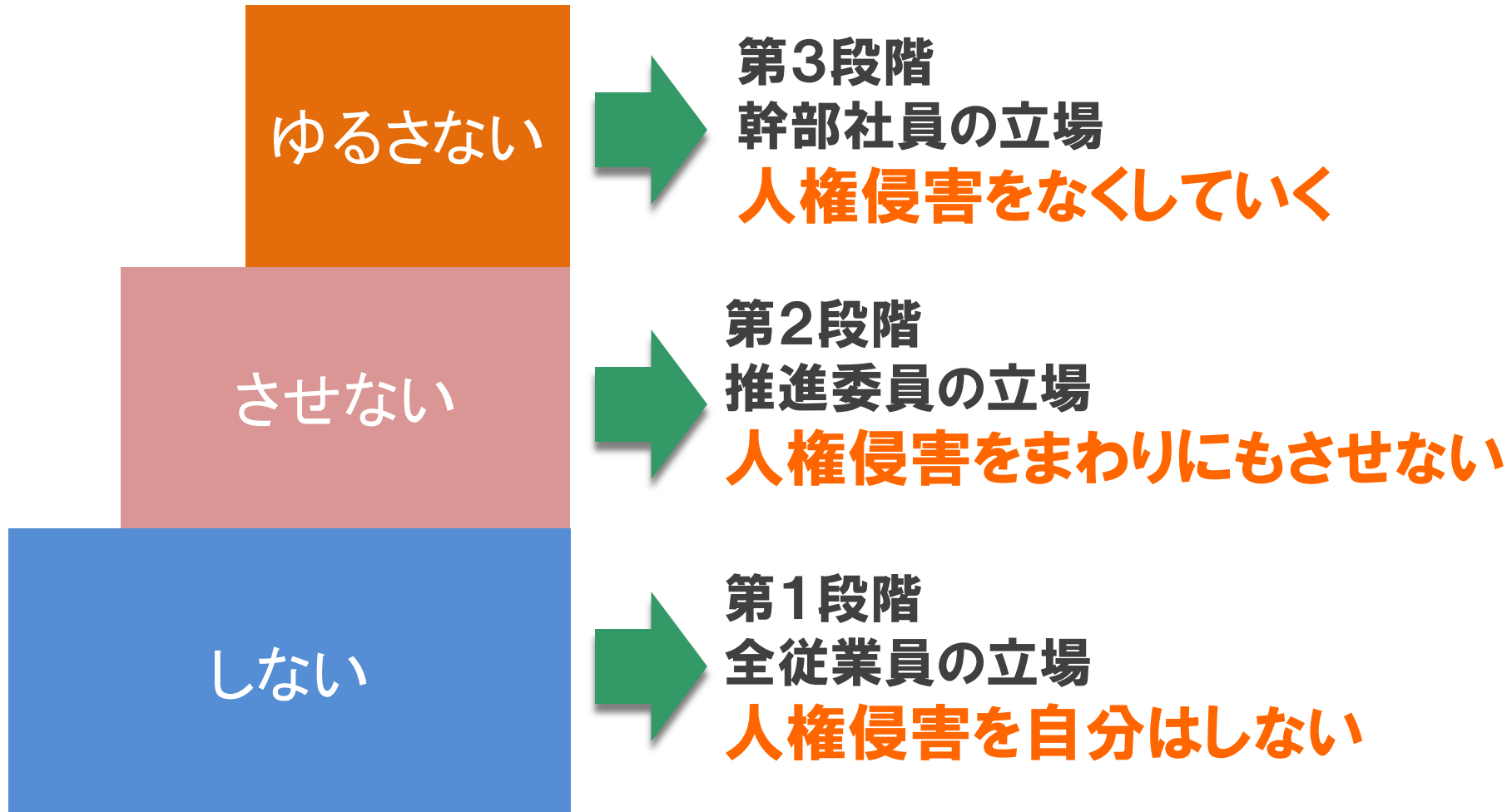
従業員一人ひとりが社会の一員として
コンプライアンスの徹底と、企業倫理要項を守る姿勢が
仕事のベースとなることを認識する

また、コンプライアンスと企業倫理要項を正しく理解し
相手の期待に応えるよう実践する

そのためにもヒューマンリレーション研修を必須とし実践していく

* * * ヒューマンリレーション研修 * * *

■ 目標レベル



パワーハラスメントに関する比率の高い相談は・・・



行き過ぎた指導

マネジメントの問題

人間関係の不調

パワーハラスメントに関する相談からは・・・

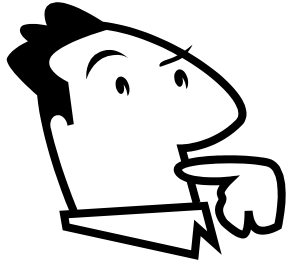
行為者となる上司の傾向として・・・



- ・多様な価値観を尊重しない
 - ・部下の話を聴かない
- 等

経験則に基づいた
一方的な指導

業績面で余裕のない職場
(ストレス⇒人間関係のトラブル)



パワーハラスメント対策として ～管理職への啓発

パワハラの実行者の大半は管理職・・・

資質だけでなく、入社後の先輩・上司の影響が大きい

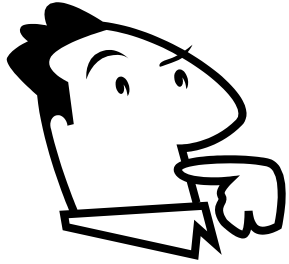
研修講師を自ら務める
(部下への宣言)

職場の問題抽出と対策立案
(管理職同士による討議)

自分自身を
律する



見識の
ある言動



パワーハラスメント対策として ～若手社員への啓発

若手社員の傾向として・・・

上手いかない原因を
周囲や環境のせいにして
非難する

自己肯定感が低く
自信の無さから
任されると負担に感じる

自分自身を
肯定的に
受け止める

柔軟性の
ある行動

セルフエスティーム向上セミナー

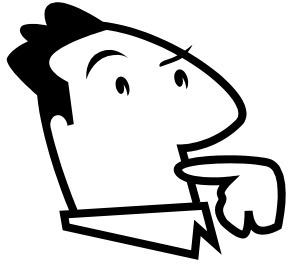
入社三年目の総合職社員を対象にした二泊三日の集合研修

対人関係上の行動・感情パターンの気づきから
自己理解を深め、**潜在能力開発・自己概念を変革拡大**させる

自分の良いところ、良くないところを考え
本当になりたい姿を検討し、**具体的な行動指針を得る**

プログラムの一例として・・・

ポジティブシャワー



メンタルヘルス対策として ～従業員への啓発

研修テーマとして・・・

自分自身を知る

- 考え方のクセで状況は変わる
- 自分自身が変われば周囲も変わる

セルフ
コントロール

- 自己成長エゴグラムでの分析
- 自我のバランスを整える

さわやかな
コミュニケーション

- アサーティブな自己表現
- アサーションスキルを身につける

* * * **ま と め** * * *

当社は、グループ企業も含めて

セクハラやパワハラを始めとする
あらゆる人権侵害(差別)を
「しない、させない、ゆるさない」企業体質をつくり

**自由闊達な風通しの良い職場づくりを
進めていける自律した人材育成** をめざし
組織的・体系的に研修を計画し継続していく