

株式会社LIXIL グループ 様

(東京都江東区)



ホームページアドレス

http://www.lixil.com/jp/sustainability/people/equal_opportunity.html

○御社の状況を教えてください。

※グループメイン企業の(株)LIXIL のデータにて回答

- ・ 産業分類：製造業 金属製品
- ・ 事業内容：建材・設備機器の製造・販売およびその関連サービス業
- ・ 従業員数

| | 総数 | 男性 | 女性 |
|-------|--------|--------|-------|
| 正社員 | 16,512 | 12,659 | 3,853 |
| 正社員以外 | 2,101 | 537 | 1,564 |

※2016年3月時点

- ・ 正社員に占める女性の割合 (%) 23.2%
- ・ 課長相当職(以上)に占める女性の割合 (正社員)
7.0% (2016.3 時点)

○御社では、女性の活躍を経営戦略として考えられたきっかけを教えてください。

弊社は「住生活産業におけるグローバルリーダーとなる」という経営目標を掲げ、グローバル競争に勝ち抜くために様々な戦略を実行しています。

ダイバーシティもその一つであり、性別、年齢、国籍、価値観などの違いを歓迎し、自由闊達な議論から創出されるエネルギーや創造性が企業の強さの源泉となることを確信しています。そのようなことからまずは約23%を占める女性の活躍が必須であると考え、フォーカスして取り組んでいます。

○取組を進めていくうえで困ったこと、今後の課題等について教えてください。

女性の活躍を更に進めるための現時点での課題は以下のとおりです。

1. 「意識改革」

日本従来の役割分担意識が男女双方にまだ残っていることから、継続して意識の改革を働きかけていきます。特に男性マネージャーの果たす役割が大きいと考えています。

2. 「パイプラインの増強」

継続して女性管理職を増やしていくために、ポテンシャルを持っている女性のパフォーマンス発揮を更に促していきます。

3. 「パフォーマンスを発揮するための環境整備」

労使一体となったWLF（ワーク・ライフ・フレキシビリティ）検討委員会にて18項目に及ぶ新制度の導入または運用を変更してきましたが、更にフレキシブルな働き方の実現、長時間労働の体質改善が必要であると考えています。

○取組を進めていく中で社内での変化はありましたか。

○取組を進めていく中で従業員さんにとってどのような効果がありましたか。

トップリーダーの強いリーダーシップの下様々な施策に取組んだ結果、まず挙げられるのは「ダイバーシティの必要性」について多くの社員が認識し、そして理解を深めたことです。また、自身のパフォーマンスを最大限発揮しようと積極的に取組む女性が増えてきています。

昨年度、ワーキングマザーがライフイベントを経ても活躍し続けるためのサポート施策として、“ままっぶ”（活躍のためのプロセスを一覧にしたマップ）を提供し、ワーキングマザーの意識も高まっています。

○取組を進めて御社にとってどのような効果がありましたか。（例えば、会社の業績につながった。優秀な人材が集まった。人材育成につながった。など）

1. 外部評価の高まり

「なでしこ銘柄2014、2015」と2年連続の選定に加え、「第1回女性が輝く先進企業表彰」（内閣府特命担当大臣賞）、「ダイバーシティ経営企業100選」（経済産業大臣賞）、「女性パワーアップ大賞」（ワーキングウーマン・パワーアップ会議、日本生産性本部）も受賞しました。このような評価が社員のモチベーションアップと優秀な人材の獲得に寄与しています。

2. イノベーションの創出

様々な機会、場面に女性が参加することで違いが生かされた結果、新しい観点での商品開発や改善活動が進み、グッドデザイン賞を頂いた業界初の商品の開発など大きな成果をもたらしています。

3. 技術系女性の採用

技術系女性の応募が増加し、採用比率（技術系に占める女性の比率）は過去3年すべて30%以上となっています。

その他主な取り組み等は、株式会社 LIXIL グループ 様のホームページをご参照ください。

○女性活躍の推進に関するページ

http://www.lixil.com/jp/sustainability/people/equal_opportunity.html

○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関するページ

http://www.lixil.com/jp/sustainability/people/rewarding_workplace.html