

編集委員が 行く

就職はゴールではなくスタート ～多様な人材が活躍し続けられる職場～

積水ハウス株式会社（大阪府・東京都）

横河電機株式会社 箕輪 優子



取材先データ

積水ハウス株式会社 本社

〒531-0076 大阪府大阪市北区大淀中1-1-88
梅田スカイビル タワーイースト
TEL 06-6440-3021（広報部）

積水ハウス株式会社 東京特建支店

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1
新宿マインズタワー



編集委員から

今回は、女性や障がいのある社員など、多様な人材が活躍している積水ハウス株式会社の「ダイバーシティ交流会」の事務局を務める山本学さん（設計部大阪設計室）、阿部泰貴さん（東京特建支店総務課）を紹介したい。



（写真） 小山博孝

Keyword：職域拡大、職場環境の整備、人事評価制度、キャリアアップ

POINT

- ① 「キャリアアップ・チャレンジ制度」を導入し、障がいのある社員の活躍を推進
- ② 「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を実現するため、「ダイバーシティ交流会」をスタート
- ③ 常に向上心を持ち、新しいことにチャレンジし続けていく姿勢や、新しいことに取り組める環境の整備を進める

図1 企業理念

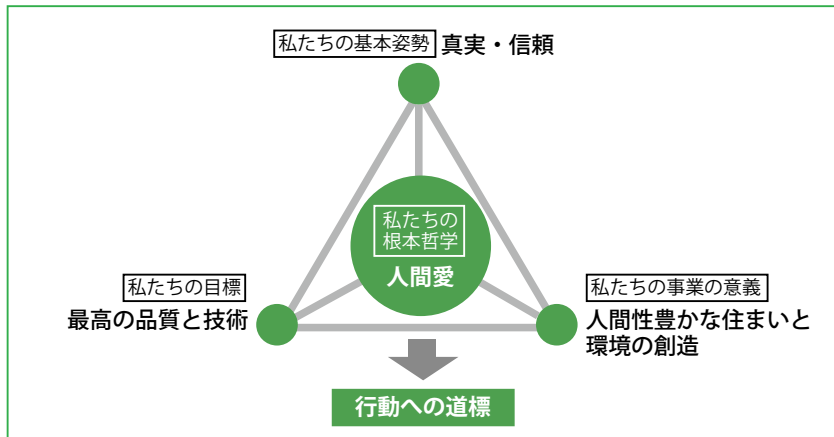


図2 積水ハウスグループ ダイバーシティの推進

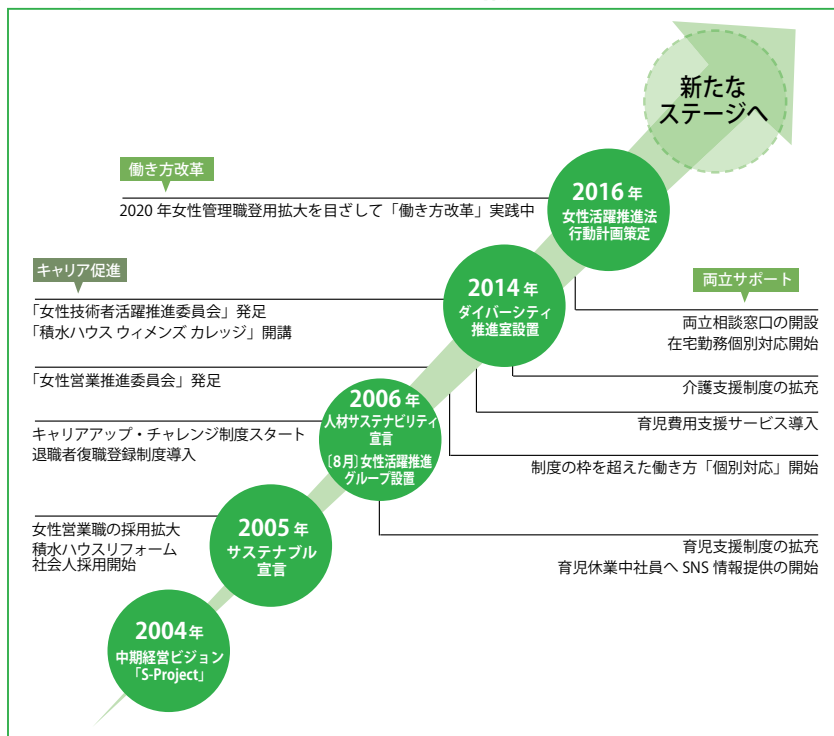
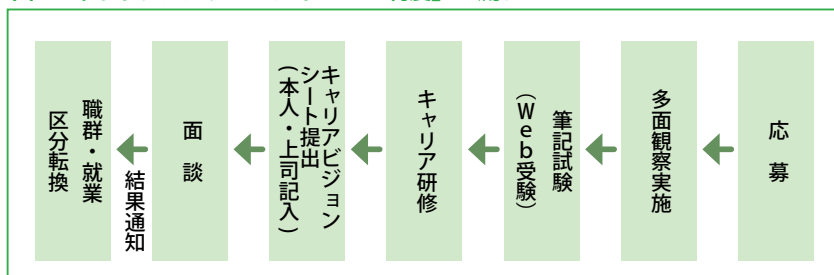


図3 「キャリアアップ・チャレンジ制度」の流れ



「キャリアアップ・チャレンジ制度」の導入

積水ハウスは、「人間は夫々かけがえのない貴重な存在である」という認識の下に、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」という「人間愛」を根本哲学とする企業理念を掲げている(図1)。

また、2006(平成18)年には「人

材サステナビリティ宣言」として、「積水ハウスグループにおけるすべての多様な人材が最大限の能力を発揮し、個人と組織が持続的に成長を目指す」ことを実現するために、勤続満3年以上で、職種に応じた必須資格を取得し、一定以上の社内評定を得ている、などの条件をクリアした社員が、一般事務職、地域勤務職、生産技能職から総合職に転換できる「キャリアアップ・チャレンジ制度」を導入し、

在職者の活躍を推進している(図2・3)。

今回、取材させていただいた障がいのあるお2人も、この厳しい条件をクリアし、現在は総合職として活躍している。

積水ハウスグループは、「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を実現していくなかで、2015年12月からダイバーシティの推進の一環として「ダイバーシティ交流会」をスタートした。第一回の大阪を皮切りに、2016年には東



お話をうかがった山本学さん



積水ハウスの本社がある梅田スカイビル

設計部 大阪設計室で 主任を務める山本学さん

北、北関東、東関東、首都圏、中部、中国、四国、九州と、全国各地で8回開催し、99人の障がいのある社員と19人の支援者、合計118人が参加した。本運営においても、今回、取材させていたただいたお2人は事務局として、企画段階から積極的に活動している。

最初に、積水ハウスの本社にお邪魔した。ダイバーシティ推進室長の伊藤みどりさん

りさんから、積水ハウスグループでのダイバーシティの取り組みや、障がい者雇用についてのお話をうかがった。人事部の西原靖部長と幸純也さん、広報部の寺澤伸一課長と辻井香奈さんにも同席いただき、設計部 大阪設計室で主任を務める山本学さん（入社18年目／聴覚障がい）と上司の黒田一弘部長に、職場での様子など、お話をうかがった。

入社から現在までに担当した仕事について聞かせてください
入社してすぐの地域勤務時代は、設計者のラフな手書きの平面図をもとに、設計者のニーズを思い描きながら、CAD（コンピュータ）を利用して行う住宅の設計、製図）入力を行って

いました。また外注業者への仕事の配分などが主な業務でした。

総合職になってからは、CAD業務に加え、ほかの社員がCAD業務で困ったときの技術的なサポートをしたり、営業の支援ツールを開発したり、「ダイバーシティ交流会」の運営など、さまざまな業務を担当しています。

職務以外では、月2回、昼休みに部内有志による手話勉強会を行っています。休日は、地域の小学校、中学校、高校で手話の指導を行っています。

最も得意な仕事、やり甲斐のある仕事はなんですか

ほかの社員が「難関だ」と思うような仕事を、諦めずに創意工夫をして解決できたときにやり甲斐を感じます。例えば、多数発生する変更作業を自動化したり、複雑な部材のCAD入力を可能にしたことなどです。

仕事をするうえで大切なと思うこと、努力していることはなんですか

仕事に関する資格取得や読書など「自己投資」を大切にしています。現在、「福祉住環境コーディネーター2級」、「測量士補」、「建設業経理士2級」、「2級ファイナンシャル・プランニング技能士」など、全部で14の資格を保有しています。資格を取ることで、知識が増えたりスキルアップしたりするだけでなく、「お客さまの立場に立った見方」ができるよう

ダイバーシティ推進室長の伊藤みどりさん



（左より）人事部長の西原靖さん、幸純也さん、広報部の辻井香奈さん、課長の寺澤伸一さんと、取材をする箕輪優子編集委員（右）



設計部 大阪設計室で主任として活躍する山本さん



上司である部長の黒田一弘さんと打合わせをする山本さん



1人でできる業務のほか
に、障がいのある社員の情
報交換の場である「ダイバ
ーシティ交流会」の事務局
を担当するなど、他部署と
のさまざまな調整が必要で、
なおかつ広範囲にわたる業
務が多くなり、責任も増え
てきました。以前からやっ
てみたいと思っていたこと
が徐々に実現していくこと
に、^{よろこび} 喜びや^{たのしみ} 愉しさを、やり甲
斐を感じています。

「ダイバーシティ交流会」
の事務局としての山本さん
の役割はなんですか

になりました。

「キャリアアップ・チャレンジ制度（地
域勤務職から総合職）」に応募するた
めに取り組んだことはなんですか

応募するにあたり、必要な資格である
「二級建築士」や「宅地建物取引士」な
どを取得しました。

また、総合職に転換した後に担当した
い業務などについては、上司との面談を
重ねることで、やりたい業務、できる業
務、やらねばならない業務を整理し、キ
ャリアプランをしっかりと描きました。

「地域勤務職」から「総合職」に転換
したことで、職務内容、役割、意識がど
のように変化しましたか

「ダイバーシティ交流会」の目的を明
確にし、他部署の人達との運営会議を開
催し、交流会のプログラムなどを企画・
立案します。各地域で開催される交流
会にも参加し、みなさんの意見を聞き、さ
らに企画に反映させていきます。

参加者から「仕事や人間関係の工夫な
どを共有できて有意義だった」「今後も
ダイバーシティ交流会を続けてほしい」
との感想が数多く寄せられていること
が、さらなるモチベーションにつながっ
ています。

新たにチャレンジしてみたいこと、今
後の目標を聞かせてください

障がいのある社員が孤立しないよう
に、仕事の悩みなどを気軽に相談でき
る場をもっと増やしていきたいです。

これから就職を目指す方へのメッセー
ジをお願いします

会社生活において、具体的に、どのよ
うな業務ができるのか、どのような状況
では業務遂行が困難なのか、どのよう
な環境であれば力を発揮できるのかなど、
まわりの社員にわかってもらう努力を
することも必要です。1人で悩まず、社員
同士お互いに理解し合うことが重要なポ
イントだと思います。

就職先の会社選びについては、福利厚
生制度だけでなく、研修制度や交流会な
ど、社員の活躍を具体的に後押ししてく
れる仕組みも重要だと思います。



東京特建支店総務長の海野隆幸さん（左）と、今回お話をうかがった阿部泰貴さん（中央）
広報部の細井佳子さん（右）

東京特建支店総務課の 阿部泰貴さん

次に、東京特建支店にお邪魔し、総務課で活躍する阿部泰貴さん（入社7年目／先天性右手機能障がい）にお話をうかがった。総務長の海野隆幸さんと、広報部の細井佳子さんにも同席いただいた。入社から現在までに担当した仕事について聞かせてください

主担当業務は会計業務で、個々の物件の売上高、原価、利益の計算を行っています。また、それらの数字をまとめ、支店の月次売上の計算もしています。その際、現状の課題を考慮しながら正しい数字が算出できるように、他部署とも打ち合わせをします。

最も得意な仕事、やり甲斐のある仕事はなんですか

主担当の会計関連業務では、支店のあらゆる会計監査の対応をしており、それが最も得意な仕事です。

また、日常業務を通じて、小さな相談から大きな相談までいろいろ受けますが、仕事をしていくなかで、ほかの人から必要とされるときが、自分の存在意義を一番感じられるため、やり甲斐があります。

仕事をするうえで大切だと思うこと、努力していることはなんですか
大切なことはたくさんありますが、「自

主性」が一番重要だと思います。なぜなら、自ら積極的に仕事にかかわること、知識を得られたりスキルアップしたりするからです。また、支店のすべての人と同じ目標に向かって一緒に仕事をします。受動的（消極的）な人よりも能動的（積極的）な人と仕事をする方が、お互いに支えあえるため、効率よく円滑に仕事ができると思います。それは、障がいの有無にかかわらず同じことだと思います。障がいがあることで消極的になってしまいう人もいますが、できることや配慮してほしいことを自主的に発信し、業務の幅を広げようとする姿勢が、チャンスをつかみ、自身を成長させることにつながっていると思います。

努力していることは、常に知識を増やすことです。「総務」は多種多様な相談を受けますので、たくさん知識が必要となりますが、問題を解決するためには経験も必要になります。資格取得だけでなく、業務上発生した問題の原因を探求し、理解し、解決していくことによって知識を増やしています。

入社から現在まで「働くこと」を通じて、スキル以外で成長したと実感していることはなんですか

以前は、どちらかというと他者よりも自分の心配の方が多く、将来への不安もありましたが、現在は、障がいのあるほかの社員の悩みや、問題解決に目が向く

ようになりました。多くの人の配慮や支えにより、いまの自分があるのだと実感していますので、その恩返しは、障がいを持ったほかの社員に還元することだと思っています。このような意識の変化や、「障がいのある社員」ではなく「一社員」としての自覚が生まれたことが、仕事を通しての成長だと思います。

「キャリアアップ・チャレンジ制度（地域勤務職から総合職）」に応募するために取り組んだことはなんですか

以前から、総合職になることを視野に入れて業務に取り組んでいました。キャリアアップ・チャレンジ制度の必須資格の取得はもちろんですが、総務として必要な資格を、最短期間で、なおかつ1回の受験で取得しました。また、上司には、基本的な業務や指導も総合職を目指すことを意識してもらっていましたので、総合職へのステップになるような経験を積むことができました。

「地域勤務職」から「総合職」に転換したことで、職務内容、役割、意識がどのように変化しましたか

仕事の範囲が広がり、いままで以上に責任のある仕事を任せられるようになりました。仕事の進め方についても、一歩先を求められていると強く感じており、指示がある前に予測して事前準備を行い、素早く対応ができるように心がけています。

「ダイバーシティ交流会」の事務局とし



東京特建支店総務課で働く阿部さん



ての、阿部さんの役割を教えてください

本社の事務局に、全国の「ダイバーシティ交流会」のあり方や、当社のダイバーシティ推進につながるような提案をし、取り組みの活性化を図っています。また、東京で開催される、今年度の「ダイバーシティ交流会」の具体的な運営も行っています。

参加者から「交流会で他者の話を聞いて刺激になった」、「自身で抱えていた問題がほかの障がい者に相談することによって解決に向かった」などの声を聞き、この交流会で、普段はかわりのない社員同士が、成功事例や解決策を情報共有することに大きな意味があると改めて感じました。これから入社する社員のためにも継続的に開催する必要がありますと思っています。

また、職務以外でも、関東エリアの障がいがある社員と定期的に食事会を開催し、各々の相談や悩みを解決できるようなネットワークづくりを行っています。

新たにチャレンジしてみたいこと、今後の目標を教えてください

支店の総務長を目指しています。そして、障がいがあっても、仕事を通して活躍できるということを自ら示すことで、社内にとどまらず、社会全体のダイバーシティの推進につながるようにしたいと考えています。

これから就職を目指す方へのメッセージをお願いします

障がいがあることで、希望する仕事に就けなかったり、健常者とまったく同じように仕事をこなすことができない場合もあり、辛い思いをしている人や、不安がある人もいます。決して自分の目標や夢を諦めないでください。就職することがゴールではなく、「仕事を通じてなりたいたい自分になること」が「就職活動」です。働くうえでは、障がいがあるために、できないことを伝えることも大切ですが、それ以上に「障がいがあることもできること」をアピールすることが重要です。そして明朗さも大切です。選考では、障がいの有無に関わらず、その人がどのような人か「人間性」を見られますので、明るく前向きな姿勢で就職活動を行ってください。そうすればきっと、うまくいくと思います。

新しいことにチャレンジし続ける姿勢と取り組み

山本さん、阿部さんに共通しているのは、常に向上心を持ち、自主的に新しいことにチャレンジし続けているということです。その取り組みの姿勢や成果について、山本さんの上司である部長の黒田さん、阿部さんの上司である総務長の海野さんも、非常に高く評価している。こうした、すべての社員が働きやすく、モチベーションを高く保ちながら働き続けられる仕組みがあることも、お2人が今後活躍していくうえで重要なことだと私は思う。

障がいのある方々の職域が拡大し、入社後のキャリアアップについても数多く紹介されている昨今においても、「障がいがある＝補助的な仕事」と誤解している企業があるかもしれない。企業で活躍している社員を紹介していくことで「障がいの有無にかかわらず、社員が成長をしていくための仕組みと環境が整っている。そして、障がいの制約に対する合理的配慮がなされ、公平なチャンスと評価のもとで、社員はキャリアアップし、人としても成長し続ける」ということが、より多くの方に伝わることを心から願っている。