

【3/8 国際女性デーに女性の働き方やD&Iを考える】

LIXIL 10年に渡る取り組みで女性管理職6.2%増加

育児休業取得率 女性従業員100%、男性従業員77%を実現

LIXILは、「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」というPurpose（存在意義）の実現に向けて、多様なニーズに合った製品やサービスの提供に取り組む上で、多様性こそが競争力や独自性を高め、イノベーションや持続可能な成長の原動力になると考えています。LIXILではサステナビリティへの取り組みを推進する「インパクト戦略」として、「グローバルな衛生課題の解決」「水の保全と環境保護」「多様性の尊重」を3つの優先取り組み分野に設定しています。その1つ「多様性の尊重」においては2030年までにLIXIL全体にインクルージョンの文化を定着させ、多様な従業員の潜在能力を引き出すことができる公平でインクルーシブな職場環境づくりを目指しています。かねてより全従業員が性別、年齢、人種に関係なく、生き生きと活躍できる職場環境や制度づくりを優先事項とし、多岐にわたる改革を実行しており、女性活躍もこの1つとして取り組んでいます。

D&Iの推進によって得られた成果

女性リーダーによる多様な製品・サービスで、新たなユーザー層を獲得

入社5年目の若手のアイデアと女性従業員によって開発された「猫壁ーにゃんぺき」。クラウドファンディングを足がかりに、エンドユーザーに向けて商品を展開

飼い猫の性格や成長に合わせて自由にレイアウトできるマグネット脱着式キャットウォール「猫壁（にゃんぺき）」。「開発に携わった藤原さんが所属する新規事業を手掛けるビジネスインキュベーションセンターでは、4名いる管理職（リーダー）のうち2名が女性です。

「建てた後の家でも趣味や嗜好に合わせて、住まいを暮らしに合わせることができる＝「House Re-touch」をテーマに、自宅の壁を愛猫が自由に遊べる空間へ拡張できる「猫壁（にゃんぺき）」は、エンドユーザーへ直接販売する新たな取り組みに挑戦した商品です。クラウドファンディングによる限定販売でスタートした時から目標金額を上回る1,700万円以上を売り上げ、現在は一般に販売となって、ファンの方に支えられる人気商品にまで成長しています。

LIXIL Housing Technology
商品開発・デザイン本部
ビジネスインキュベーションセンター
プロデューサー 藤原 未帆さん

サッシ事業部の設計（野田）に所属後、企画開発から販売まで、事業を一貫して創り上げられる環境に惹かれ、社内公募にて異動。



育児をしながら管理職としても活躍！新設組織で未経験分野にも挑戦し、新たな販路を確立

育休明けで周囲の配慮から仕事量が減っていた中、年に1度、必ずマネージャーと1on1で将来のキャリアについて話し合う場を設け、キャリア実現に向けたサポートを実施するキャリア申告制度で「もっと仕事がしたい」と意思表示し、現在は年齢やバックグラウンドのほか、東京や愛知と所属も異なる多様な19名が所属する商品部のマネージャーを務めています。新設された工事付き水栓をオンラインで販売するD2C販売企画グループに配属された際は、チームビルディングから携わり、ECサイト「LIXILストア」を立ち上げることでダイレクトに顧客に販売できるルートを確立。それまでの代理店経由の販売に新たな販路を加えたことで、事業成長に貢献しました。

LIXIL Water Techology Japan
水栓事業部 水栓商品部
部長 鈴木香織さん

2006年に新卒で入社。ITエンジニアとして工場のシステム改善、経理部門などを経て、22年10月から現職。



女性管理職比、10年で約6.2%増を実現したLIXILの組織マインドづくり

LIXILでは、2030年までに全世界の女性管理職比率を30%とする目標を掲げています。それに向けたさまざまな施策を展開中で、取り組みの結果、LIXIL国内の女性管理職者は2012年3月時点の0.9%に対し、2023年3月末時点では7.1%と6.2%増加しました。

＜女性活躍推進のための主な施策＞

●「リーダー向けD&I推進ガイドブック」とワークショップの実施

女性をはじめ多様な従業員が活躍できるインクルーシブな文化を構築するためには、部下やチームをもつリーダー・マネージャーのD&I推進が重要であることから、「リーダー向けD&I推進ガイドブック」を発行しました。ガイドブックには、5つの従業員タッチポイントごとに、「なぜ重要なのか」と「リーダーとしての役割」を提示し、具体的に実行すべきアクションとすべきでないアクションも記載しています。グローバルの全マネージャー約6000人を対象としたワークショップでは、ビジネス・ファンクション部門のリーダーが自らファシリテーターを務め、自身の経験や考えを交えてガイドブックの活用方法を伝えています。これにより、参加者はリーダーのD&Iに対する思いや具体的行動例を学び、実践に繋げることができています。

●キャリアをとめずに、長く働くことができる環境づくりの推進

主要ポジションの後継者育成計画の作成に向けた人材組織レビュープロセスにD&Iの観点を組み込み、全社で有望な女性人材を発掘。後継者候補社員の内、27%が女性社員が占める結果となりました。さらに、女性管理職が、自分らしいリーダーシップ像を描くため、2023年3月期には国内の女性新任管理職を対象とした研修を実施しました。



リーダー向けD&I推進ガイドブック



女性新任管理職を対象とした研修の様子

育児休業取得率、女性従業員100%、男性従業員は77%を実現

2022年4月に施行された改正育児介護休業法によって育児休業取得の意向確認が企業に義務付けられるなど、男性でも育児休業を取得しやすい法整備が行われていますが、LIXILではそれ以前から「パパの子育て休暇」を導入しています。現在はさらに男性の育児休暇取得を後押しするべく、取り組みを行っています。男性従業員の育児休業取得率※は2020年3月時点で51%だったのに対し、2023年には77%と3年間で26%上昇。一般的な水準と比較しても高くなっています。（なお女性従業員の育児休業取得率は100%）

※育児休業等と育児目的休暇を取得した男性従業員数を配偶者が出産した男性従業員数で割った数字

＜育児中の従業員のための主な施策＞

●19（イクキュー）通信の発信

2022年4月から毎月19日を「19（イクキュー）」を考える日として、定期的に社内SNSで育児に関する情報を配信しています。

配信内容（タイトル例）「19通信」5月号

1. 日本、LIXILの男性育休取得率ってどれくらい？
2. 男性の育休取得について、皆さんから頂いたご意見・コメント紹介

●男性の育児休暇にまつわるZoomパネルディスカッションを実施

パパの子育て休暇制度について詳しく知りたい社員や、制度取得を検討している社員に向けて、育児休業取得経験のある社員によるパネルディスカッションを年に1回開催。既に制度を活用したことのある社員の事例や経験談を知ること、育児休暇の取得に不安を感じている社員でも安心して制度活用できるきっかけづくりを推進しています。



パネルディスカッション開催事例

LIXILの働き方やD&Iへの取り組み

人事制度づくり

2015年には、インクルージョン文化の醸成や実力主義の推進を目的に、転勤の可否や部門・職種による資格等級制度の運用を見直し、全社員が上位の職務や資格等級を目指すことができる資格等級制度に変更するために3つの職掌を一本化しました。

職場環境の整備

LIXILは、従業員が多様なライフステージの中で高いパフォーマンスを発揮し続けられるよう、仕事と家庭の両立を支援する制度と風土づくりに取り組んでいます。

柔軟な働き方をサポートする制度

●テレワーク制度（在宅・サテライトオフィス）

2023年3月期にはオフィスを縮小し、オフィス勤務者は在宅勤務を基本に。現在も本社の出勤率は約8%と、働く時間や場所など柔軟に対応できる仕組みを促進しています。

●スーパーフレックス制度

コアタイム無し、勤務時間帯5:00~22:00 1カ月の累計で労働時間を計算 ほか

多様なライフステージに対応する休暇・雇用制度

●早期復職サポート金制度・キャリアリターン制度

育休から早く復帰を希望する従業員のニーズに対応し復職のためにかかる金銭面をサポートするほか、出産・育児・介護・配偶者転勤による転居などを理由とした退職者の再雇用（キャリアリターン制度）も行っています。

●子の看護休暇・介護休暇・セルフケア休暇

従来の生理休暇（有給12日）を性別に関わらず全従業員を対象に、つわりや不妊治療、更年期症状・更年期障害改善のための通院時、健康診断（人間ドック含む）再検査受診通院といった理由に取得できる「セルフケア休暇」に改定。性別関係なく取得できることで、女性自身も活用しやすくなる効果も見られました。

●時間単位有休 ほか

風土づくり

グローバルなERG活動について

LIXILでは、2022年から「Employee Resource Group/従業員リソースグループ（以下ERG）」の活動をグローバル全体で実施しています。ERGとは、従業員同士のつながりを強化し、多様性（ダイバーシティ）を受け入れ、インクルーシブな職場環境を醸成することを目的として活動していくものです。

現在、5つのグループ（ジェンダー平等、多文化、障がい、働く親や介護者、LGBTQ+性的マイノリティ）があり、各地域での活動が主体となっています。

GLOBAL EMPLOYEE RESOURCE GROUPS



- 多様性や多文化コミュニティの支援
- 障がいのある人が最大限にパフォーマンスを発揮できる職場づくり
- ジェンダー平等の実現に向けた取り組み
- 働く親や介護者の支援
- LGBTQ+の従業員にとって安全で協力的な職場づくり

LIXILでは今後も、公正で、性別や職種などに捉われない多様な人材が活躍できる制度や取り組みを推進しながら、従業員の皆さんがイキイキと自分らしく働き、一人ひとりが価値を創造し、誇りを感じられるインクルーシブな環境を実現していきたいと考えています。

LIXILのD&I推進担当者

LIXIL株式会社

Human Resources Strategy & Workforce Enablement Team

リーダー 小林真理 さん

2002年に新卒で入社し、サッシ建材工場での現場加工・生産管理を経て、ハウジング事業の生産管理部、エクステリア事業部で業務改善と各部門連携のスタッフ職を経験。2020年10月、HR部門へ異動し、D&I戦略と施策推進に従事。インクルーシブな文化の定着を目指し、D&I教育プログラム開発、ワークショップ実施、グローバルでのERG立ち上げに携わる。

