



- 1、はじめに
 - Myじんけん宣言
 - 2、積水ハウスグループ人権方針
 - <企業行動指針>
 - <企業倫理要項>
 - 【2021年特集】人権デューデリジェンスの推進
 - 特集1 人権リスクマップの取組み
 - 特集2 技能実習生に関する取組み
 - 3、人権デューデリジェンス推進体制
 - 4、ヒューマンリレーション推進体制
 - 5、ヒューマンリレーション研修
 - <研修体制>
 - <ヒューマンリレーション全国推進委員会議>
 - 6、相談窓口体制の充実
 - <ヒューマンリレーション推進委員研修>
 - <ヒューマンリレーション全従業員研修>
 - <窓口担当者研修>
 - <内部通報システム体制>
 - 7、ダイバーシティの推進
 - <多様な働き方・ワークライフバランス>
 - <ジェンダー>
 - <LGBTQ>
 - <障がいのある従業員の活躍支援>
 - <高齢者の活躍支援>
 - <生涯住宅思想>
 - 8、海外(国別)
 - <アメリカ>
 - <オーストラリア>
 - <イギリス>
 - <中国>
 - <シンガポール>
 - 9、サプライチェーン
 - <CSR 調達>
 - <CSR 調達ガイドライン>
 - <CSR 評価>
 - 10、協力工事店・協力企業
 - <積水ハウス会>
 - <積水ハウス協会>
 - <教育訓練センター・訓練校>
 - <工場における協力企業との関わり>
 - 11、社外人権団体との連携
 - <社外研修>
 - <連携している主な団体>
 - 12、人権標語による啓発の取り組み
- 巻末: ESG データ抜粋

1. はじめに

本「積水ハウスグループ 人権レポート」は、「サステナビリティレポート2021」の「人権の尊重」の項目および人権関連項目に関する情報を一覧できるようにまとめ、編集紙面の関係で掲載できなかった情報について報告するものです。

積水ハウスグループは、人権尊重を ESG 経営推進の重点課題の一つと位置づけています。全従業員が「人間愛」を根本哲学とする企業理念を実践することによって人権尊重の責任を果たしていきます。

2020年4月に公表した「積水ハウスグループ人権方針」の実践においては、

- ① 人権を尊重した事業経営(インテグリティマネジメント)
- ② ダイバーシティマネジメント
- ③ 風通しの良い職場環境(イノベーション & コミュニケーション)

を意識しながら、「人権を語るリーダー」の育成を最優先課題として取り組んでいます。同時に、グローバルな事業展開に合わせ、サプライチェーンなどにおける人権尊重の取組みも重視しています。

人権方針に基づき、人権デューデリジェンスのプロセスを事業活動に組み込み、経営トップからグループ全従業員、さらにはお客様、サプライチェーンや協力工事店で働く人たちへの取組みを推進しています。

本レポートによってこれらの取組みの全体像と進捗ならびに課題を明確にし、人権方針にも定める「情報公開」の責任を果たし、人権尊重の取組みを一層推進してまいります。

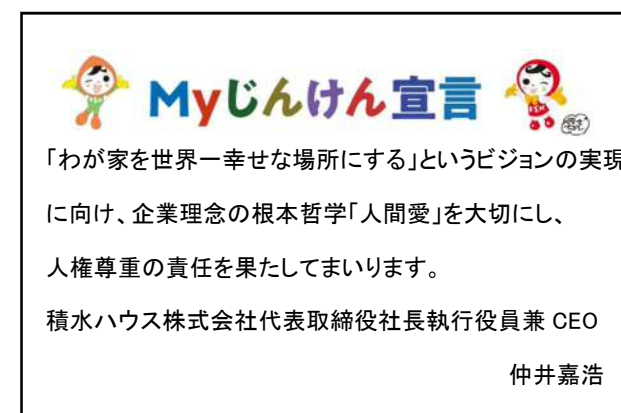
○社長の仲井が法務省人権キャンペーン「Myじんけん宣言」に参加表明

2021年7月に公開された、法務省「Myじんけん宣言」プロジェクトに積水ハウスグループも賛同し、社長の仲井嘉浩が宣言を公表しました。

「Myじんけん宣言」プロジェクトは、法務省人権擁護局が企業、団体などに広く参加を呼びかけているもので、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」(NAP、2020.10)にもとづき、取り組み気運を高めるものとして展開されています。

社長の仲井は、2020年4月に策定した「積水ハウスグループ人権方針」や「企業理念」、そしてグローバルビジョンを踏まえた独自の「Myじんけん宣言」を発信しています。

積水ハウスグループは、ステークホルダーの人権を尊重する取り組みを一層進めてまいります。



2. 積水ハウスグループ人権方針

事業活動を通じてお客様、従業員、社会の「幸せ」を最大化するために、2020年4月に「積水ハウスグループ人権方針」を策定しました。

本方針は、積水ハウスグループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し明確にするものと位置付けています。

国際人権章典、労働における基本的原則及び権利に関するILO(国際労働機関)宣言、ビジネスと人権に関する指導原則など国際規範を尊重し、国連グローバルコンパクトの10原則を支持するとともに、あらゆる人権侵害、差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりを引き続き推進していくことを宣言しています。

グローバルな事業活動における社会的責任を見据え、これまでグループ従業員で取り組んできた人権尊重の視点を拡大し、事業活動において影響を受ける可能性のあるステークホルダーの人権尊重の推進に取り組んでまいります。

本方針は、社外専門家の助言を受け、取締役会にて承認、策定しています。ホームページにおいて、英文でも公開しています。

積水ハウスグループ人権方針 概要

【対象】 グループ全役員と従業員（派遣契約者等も含む）。協力工事店、サプライヤー等ビジネスパートナーには理解と支持を期待

【監督責任】 積水ハウス取締役会の監督責任を明示

【項目】 国際規範の尊重、人権デューデリジェンスの実施、ダイバーシティの取り組み、ステークホルダーとの対話協議、救済（通報・相談・保護）のメカニズム、情報公開（報告）等を表明

積水ハウスグループ人権方針

積水ハウスグループは持続可能な社会への貢献を目指して、安全・安心・健康な住まいとサービスを提供し続けることが使命であると考えています。

『「わが家」を世界一幸せな場所にする』というビジョンを達成するため、私たちのさまざまな事業を通じて、あらゆるステークホルダーの人々の「幸せ」が実現することを強く願い、私たちの企業理念の根本哲学である「人間愛」を実践し、人権尊重の責任を果たすことを表明します。

本方針は、積水ハウスグループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し明確にするものです。

本方針は積水ハウスグループ全ての役員と従業員に適用します。また、協力工事店、サプライヤーを含むビジネスパートナーの皆さまに対しては本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

積水ハウスの取締役会は、本方針の遵守及びその取組みを監督します。

国際規範の尊重

積水ハウスグループは「国際人権章典^{(*)1}」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO(国際労働機関)宣言^{(*)2}」に定められている人権を尊重します。また、積水ハウスグループは国連グローバルコンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

積水ハウスグループは、強制労働及び児童労働は一切認めません。

積水ハウスグループは、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族等に基づくあらゆる差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりを引き続き推進していきます。また、従業員の雇用や処遇において差別は行わず、常に健全な職場環境を維持することに努めます。

積水ハウスグループは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。労働関係法令や労使協定を遵守し、従業員あるいは従業員の代表と誠実に対話・協議し、建設的な関係構築に取り組んでいきます。

積水ハウスグループは事業活動を行う国・地域において適用される法令を遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が相反する場合には、当該国・地域の法令の範囲内で、国際的な人権規範を尊重する方法を追求します。

人権デューデリジェンスの実施

積水ハウスグループは、関連の「ビジネスと人権に関する指導原則^{(*)3}」に基づき、企業の人権尊重責任に対応するため、事業活動において人権デューデリジェンスのプロセスを組み込み、人権への負の影響を特定して防止と軽減の取組みを継続的に遂行していきます。

積水ハウスグループは、人権課題について、実際に影響を受ける可能性のあるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えています。人権課題に適切に対応するため、関連するステークホルダーの皆さまと継続的に対話を行ってまいります。

積水ハウスグループが人権への負の影響を引き起こした、若しくはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段により是正・救済に努めます。

ダイバーシティの取組み

積水ハウスグループは、ともに働く人々や従業員一人ひとりがお互いの多様性や価値観、働き方を認め合い活かせる、自由闊達なコミュニケーションが行われる職場環境づくりを推進し、イノベーションが生まれる組織風土を醸成します。

社内啓発

積水ハウスグループは、グループ全ての役員、従業員に対して、本方針の実践に必要な教育研修を継続して実施していきます。

通報システム

積水ハウスグループは、事業活動にともなう懸念事項や潜在的な人権への負の影響を把握するため、以下の通報システムを設けています。利用に際しては秘密が厳守され、利用者は通報によりいかなる不利益な扱いも受けません。

- ・従業員が受けたハラスメントや人権侵害、職場環境に関する社内相談窓口
- ・事業活動で影響を受けるステークホルダー向けの人権への負の影響に関する相談対応が可能な窓口

積水ハウスグループは、通報に関しては調査や対応を行い、必要に応じて是正・救済措置を講じます。今後も事業活動と関係する人権への負の影響に適切に対応するため、実効的な通報制度の仕組みづくりを継続します。

情報公開

積水ハウスグループは、本方針に関する人権尊重の取組みをウェブサイトやその他コミュニケーション手段を通じて定期的に開示していきます。

2020年4月1日策定
積水ハウス取締役会にて承認

*1 「国際人権章典」は、「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」という3つの文書の総称で、現在、国際的に認められた人権保障の基本的な枠組みとされています。
*2 「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」には、「結社の自由及び団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」が謳われています。
*3 「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国連人権理事会によって承認され、企業活動に関係する人権面での負の影響に関し、国家及び企業に期待される行動について定めた国際的な指針となっています。

<企業行動指針>冒頭

積水ハウスグループ企業各社は、「人間愛」を根本哲学とする「企業理念」に立脚し、次の10原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに社会的良識をもって持続可能な社会の構築に向けて自主的に行動する。

- 1、持続可能な経済成長と社会的課題の解決
- 2、公正な事業慣行
- 3、公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話
- 4、人権の尊重
- 5、消費者・お客様との信頼関係
- 6、働き方の改革、職場環境の充実
- 7、環境問題への取り組み
- 8、社会参画と発展への貢献
- 9、危機管理の徹底
- 10、経営トップの役割と本行動指針の徹底

全文

<https://www.sekisuihouse.co.jp/library/company/info/guidelines.pdf>

<企業倫理要項>抜粋

5-1 人権尊重・差別禁止

常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は一切行わない。従業員の雇用

や処遇においてもこれを行わない。また、他人がこれを行わないよう防止についても徹底する。

- 1、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族などに基づく非合理的あらゆる差別を行わない。
- 2、暴力、罵声、誹謗・中傷、脅迫による業務の強制、いじめ、噂の流布などによる人権侵害行為を行わない。

全文

<https://www.sekisuihouse.co.jp/library/company/info/ethics.pdf>

○人身売買に関与しないことについて

従業員や従業員や会社が人身売買に関与しないことはもちろん、取引を通じてそうした関与が指摘される企業や産地の関わりを持ちません。

この姿勢は、企業倫理要項の上記項目や、「1-2 コンプライアンス、2-5 反社会的行為の禁止」でも定義されていると位置づけています。

○新規事業や開発事業でのパートナー選定における人権配慮

人権方針に規定する「ビジネスパートナーにも理解と支持を期待」とある通り、積水ハウスグループの姿勢を伝えます。企業理念や ESG 経営などのビジョンに共感いただけることがパートナー選定の大前提と考えています。企業理念でも「商品の開発や環境の創造或いは新規事業の選択等も、これらが

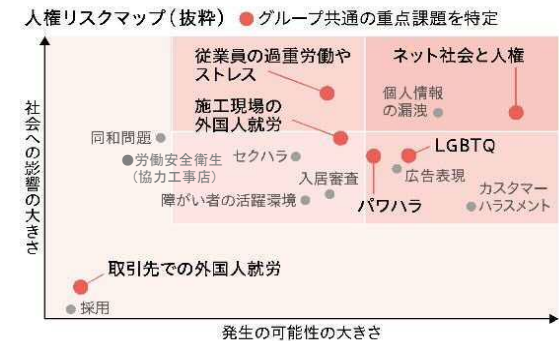
常に顧客に役立つものか、あるいは社会に貢献出来るものかを目指すべき」であり「人間愛の実践である」と規定しています。

【2021年特集】人権デューデリジェンスの推進

特集1 人権リスクマップの取り組み

2020年度はグループの事業部門ごとにアンケート形式の意識調査と意見交換を実施し、従業員の「人権リスクマップ」を作成しました。

グループ共通及び事業部門ごとの重点課題を特定し、これらをもとに2021年度の研修テーマや優先取り組み課題を決定しました。



グループ全社共通の重点課題を5つに特定しました。

- 1、ネット社会と人権
- 2、パワハラ
- 3、LGBTQ
- 4、従業員の過重労働やストレス
- 5、外国人就労(取引先・施工現場)

「ネット社会と人権」はあらたな取り組み課題であることと、社会での問題が多発し課題となっていることから、危機認識が最も高くあらわれています。また、「LGBTQ」は、不動産を含む住宅需要の中で、多様なオーナーの期待に答える必要性から注視しています。一方、「外国人就労」は、社会的な関心が高い課題であるという判断から、リスクマップの相対的なポジションに関わらず、重点課題のひとつに引き上げています。こういった課題を身近に見直す取り組みを進めます。

各事業部門別（積水ハウス営業本部総務部長会、生産調達本部総務部長会、積水ハウス不動産総務部長会、積和建設ガバナンス推進会議。積水ハウスリフォームは会社組織再編期のため個別に対応）に、発生しているまたは発生リスクのある人権課題を挙げ、それらを「発生可能性の大きさ」と「発生した場合の社会への影響の大きさ」をアンケートで数値、グラフ化しました。課題を抽出し、各部門における、リスクの高い課題について意見交換を行いました。社会的な関心の高い課題なども考慮して、優先課題を決定し、取り組んでいます。

多様な人材が活躍できる職場環境の醸成を、ヒューマンリレーション推進委員会が中心になって、予防的アプローチと、対処的アプローチの2側面から行っています。年間のPDCAは右図の通りです。

人権リスクマッピング作成のためのアンケート
生産調達

	社内課題/社外課題 (社外課題)	発生可能性 (自組織の取り組みを含む現状と対象母集団の人数比率を考慮します)					自組織の対策の有無 (ガイドラインや研修等)					自由記入欄 (独自の対策がある場合は取り組み内容を記入ください。空欄可)		社会への影響度 (ダメージの大きさ)				
インターネットと人権	従業員が、SNSの書き込みで、炎上につながる恐れがありますか(社内情報を勝手に書き込みする等)	5.非常に高い	4.高い	3.ある	2.時々ある	1.ない	5.対策がない	4.対策はあるが効果はわからない	3.対策と検証の仕組みがある	2.対策も仕組みも浸透している	1.対策の成果がある		5.非常に大きい	4.大きい	3.ある	2.小さい	1.問題にならない	
個人情報	従業員が、顧客情報の紛失・盗難・漏えいをする可能性はありますか(職務上知り得た情報の守秘義務を守れていますか。事務所やPCのロック、盗取内や軽乗車セキュリティ対策は？USB利用等の規定違反はありませんか)	5.非常に高い	4.高い	3.ある	2.時々ある	1.ない	5.対策がない	4.対策はあるが効果はわからない	3.対策と検証の仕組みがある	2.対策も仕組みも浸透している	1.対策の成果がある		5.非常に大きい	4.大きい	3.ある	2.小さい	1.問題にならない	
	病歴等の要配慮個人情報の漏えい等の可能性はありますか(情報開示範囲の範囲内共有はできていますか)	5.非常に高い	4.高い	3.ある	2.時々ある	1.ない	5.対策がない	4.対策はあるが効果はわからない	3.対策と検証の仕組みがある	2.対策も仕組みも浸透している	1.対策の成果がある		5.非常に大きい	4.大きい	3.ある	2.小さい	1.問題にならない	
採用	個人の能力に関係ない(属性による)公正ではない採用が行われる可能性はありますか	5.非常に高い	4.高い	3.ある	2.時々ある	1.ない	5.対策がない	4.対策はあるが効果はわからない	3.対策と検証の仕組みがある	2.対策も仕組みも浸透している	1.対策の成果がある		5.非常に大きい	4.大きい	3.ある	2.小さい	1.問題にならない	
サプライチェーン	取引先(構内外注先を含む)との、職場環境をめぐるトラブルが発生する可能性はありますか	5.非常に高い	4.高い	3.ある	2.時々ある	1.ない	5.対策がない	4.対策はあるが効果はわからない	3.対策と検証の仕組みがある	2.対策も仕組みも浸透している	1.対策の成果がある		5.非常に大きい	4.大きい	3.ある	2.小さい	1.問題にならない	
	取引先(2次以降を含む)の工場、原料採掘現場や木材伐採現場における人権不祥事の可能性はありますか(児童労働、強制労働、現地住民権利の不当侵害等)	5.非常に高い	4.高い	3.ある	2.時々ある	1.ない	5.対策がない	4.対策はあるが効果はわからない	3.対策と検証の仕組みがある	2.対策も仕組みも浸透している	1.対策の成果がある		5.非常に大きい	4.大きい	3.ある	2.小さい	1.問題にならない	

質問例＞取引先（構内外注先を含む）との、職場環境をめぐるトラブルが発生する可能性はありますか

＞取引先（2次以降を含む）の工場、原料採掘現場や木材伐採現場における人権不祥事の可能性はありますか（児童労働、強制労働、現地住民権利の不当侵害等）

「強制労働」「児童労働」については取引先にそのようなリスクがないかをアンケート項目で確認し、それらが低いことを確認したのでマップからは省略している。「差別」については「セクシャルハラスメント」「パワーハラスメント」「障がい者」「採用」などに含んだアンケートとしている。

アンケート実施

2020年9月～

12月

回収数：51

質問項目数：31

（質問項目は

2019年に行った

本社各部署への

ヒアリングと社内

発生事案等から

事務局で抽出）

人権デューデリジェンスのPDCA(従業員対象)

潜在課題を抽出

ガバナンス意識調査スコア
推移傾向を分析
研修レポートの分析
各組織との対話

顕在課題の分析

相談事案の原因及び
背景、解決策を検討

相談事案の解決対応

中立公正な事実の判断
事案の内容によっては人事施策を実施
懲戒諮問委員会において処分を検討

セクハラ・パワハラホットライン

専任担当者が対応
全事業所に相談窓口担当者を配置
事業所担当者は1回/年研修を受講

ヒューマンリレーション研修

グループ全従業員が対象
派遣スタッフ、パート従業員も対象
全従業員は3時間/年、推進委員は5時間/年

リスク評価

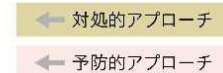
再発防止策をリスク管理委員会で検証
総務部長会を通じて発信

啓発方針策定

社会情勢と企業活動への影響を照合
次年度ヒューマンリレーション
研修テキスト制作

ヒューマンリレーション推進委員会

305組織に推進委員会を設置
全国推進委員会を主催
年度対策指針を発信
全国推進委員長は社長



特集 2 技能実習生に関する取組み

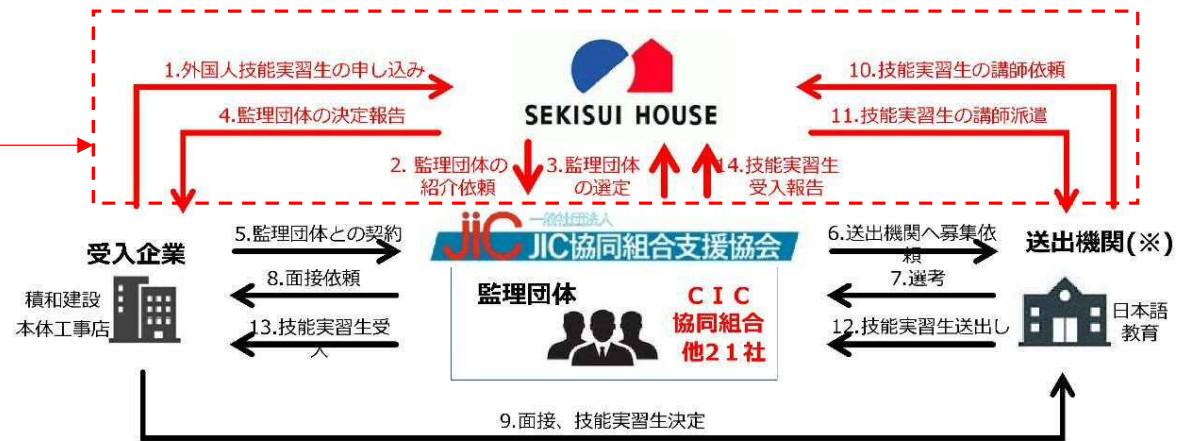
積水ハウスでは、独自の技能実習生安心受け入れ体制を整えています。

受入企業と送り出し機関へ、積水ハウスが関与

受入企業(積和建设や本体工事店等)任せにするのではなく、積水ハウスが積極的に関わり、物心両面でサポートすることで、日本国内およびベトナムでの手厚いフォローを可能にし、技能実習生たちが不安なく仕事につけ、技能を身に付けることができます。ハノイでの訓練施設の設置や運営を実現し、技能実習生本人たちだけでなく、家族にも安心を提供しています。

■積水ハウス式 技能実習生受け入れスキーム

※JIC 協同組合支援協会の会員数は 2019 年 7 月時点の会員数



一般社団法人 JIC 協同組合支援協会と業務委託契約を締結し、現地送り出し機関と連携しています。

また、これらのスキームを実現するための積水ハウスが行うサポート体制は、右に示す通り大きく分けて 2 つです。

<p>サポート① (送出国) スムーズな送出しと受入 積水ハウス式現地技能訓練等の実施 現地技能訓練費用の全額負担</p>	<p>サポート② (日本) 受入後の支援 実習支援と生活支援 施工協力会社への費用助成</p>
<p>サポート①スムーズな送出しと受入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門的な技術や用語の習得(基礎知識、独自の現場ルール、安全衛生教育、専門技術) ・当社施工現場での実践日本語教育の習得 ・採用面接及び家族説明会の支援 ・家族向けに訓練参観日の開催 ・ベトナム語版の施工動画の制作 	<p>サポート②実習と生活支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生受け入れ 1 年目に係るその他費用の援助 ・技能実習責任者、技能実習指導員及び生活指導員の支援 ・月 1 回の訪問指導、3 か月に 1 回の監査の支援 ・お困りごと対応 Web サイト ・技能検定合格に向けた支援 ・日本入国後 1 か月研修の充実 ・日本語教育ウェブサービス支援

送り出し国でのサポート体制を支える基盤のひとつに、技能訓練施設があります。2019年11月にベトナムのハノイに、住宅メーカー初となる住宅建設工事向けの技能訓練施設を開設しました。

開設にあたり、積水ハウスの施工現場を担う企業が、技能実習生を受け入れてから想定されるリスクを特定し、対策を検討しました。いくつかの理解が不足すると技能実習生が活躍しづらい職場環境になることがわかりました。

＜必要とされる理解＞

仕事理解、会社理解、生活環境理解、日本の文化
具体的な仕事内容、会社の理念、賃金、有効資格、
日本語教育、建設用語教育

従来の受け入れ方法では、就業してから学ぶこともあり、ミスマッチがわかって、帰国しづらい環境がありました。そこで、技能実習生が住み慣れた環境で、当社の仕事や環境を理解する機会を作る目的で、ベトナムハノイに技能訓練施設を開設しました。これらにより、技能実習生は、来日後もスムーズに業務を開始することができます。

基礎訓練施設、外装躯体・内装仕上げ訓練施設



【技能訓練施設で行っている具体例】

採用面接・家族説明会：

鉄筋組実技面接、技能実習生候補生ご親族への不安解消



安全教育風景：映像で伝達方法を工夫しています。企業理念についても座学で学びます。



建設現場の道具を体験し、学びます。



積水ハウス工場部材と工具を使用して、現場の仕事を体験しながら学びます。

基礎：配筋組立、型枠組立



外装躯体：鉄骨組立、床組



現地指導訓練は、積水ハウス社員に加え、積水ハウスの現場で技能実習を経験して帰国した優秀な技術者にも協力していただき、実施しています。

2020 年は、基礎コース 6 人が現地訓練後、1 月に来日し、現場で従事しています。

コロナ禍の影響を受け、2019 年に採用になった 33 人の技能実習生は、教育や訓練が受けられず、現地待機となることもあり、4 月来日の予定でしたが、大幅に遅れ、2021 年 1 月に基礎コース 3 人、β 外装コース 7 人が来日となりました。

また、2020 年は従来のような採用活動ができない中でしたが、10 人の Web 採用面接を行いました。

ベトナムからの技能実習生受け入れに本格的に取り組み始めた背景には、建設業に携わる国内の技能労働者数の減少があります。今後予想される施工力不足環境の中、施工力確保は当社の課題のひとつです。

ベトナムハノイの技能訓練施設で、積水ハウスの施工技術や実践的な日本語を学ぶことは、技能実習生と受け入れ企業が、双方が安心して働く基盤につながります。

技能実習生も、受入企業も、言語・文化の壁を越えた新しい働き方環境づくりに取り組んでいます。

WIN-WINの取組み



- ・積水ハウスが技能実習生採用支援、技能育成支援を実施
- ・優秀な若手技能工の確保

<強み>

- ・積水ハウスが個々の積水建設や本体工事店に対して技能者採用支援・技能育成支援対応(雇用契約、トラブルリスク回避)
- ・安定・安心の職場提供
- ・優良な監理団体とのパートナーシップ

- ・建築技能者としての成長
- ・資格取得支援
- ・日本語力向上
- ・安定収入

<強み>

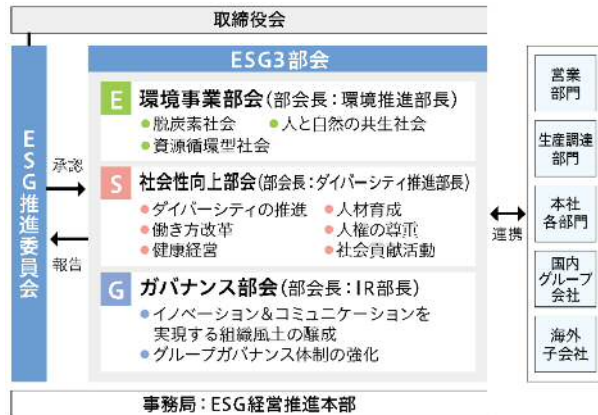
- ・積水ハウスの物心両面のサポート
- ・現地訓練施設での事前教育、情報提供
- ・現地家族へも説明会
- ・日本での育成と生活フォロー

3. 人権デューデリジェンス推進体制

人権デューデリジェンスの推進を図るため、以下の体制を整えています。

人権方針に定める取締役会の監督責任を担保するため、諮問機関である「リスク管理委員会」(委員長:管理・人事部門担当副社長執行役員)において定期的に取り組みの進捗と課題を報告し点検することとしています。

人権デューデリジェンスを、ESG 経営推進体制における社会性向上部会の重点課題の一つに位置付け、重要方針や課題を検討し、関係部署との連携を進めています。2021 年度からは社会性向上部会のもとに「人権デューデリジェンスワーキング」を設置し、サプライチェーンや協力工事店の人権課題やグローバルな課題への取り組みを加速する仕組みを整備しています。



4. ヒューマンリレーション推進体制

積水ハウスグループでは、あらゆる人権侵害、差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質を強化するために、グループの全組織に「ヒューマンリレーション推進委員会」を設置しています。あらゆる人権問題を含むヒューマンリレーション全般に関する基本方針を策定します。

各事業部門委員会代表者により、年に一度、社長が推進委員長を務める「ヒューマンリレーション全国推進委員会会議」を開催しています。ヒューマンリレーション推進体制における活動指針やグループ全体における重点課題、研修方針および研修計画の共有などを行います。事務局は法務部ヒューマンリレーション室が担い、法務担当常務執行役員の責任のもと推進を図ります。

ヒューマンリレーション推進体制のもと、グループ全従業員に対して、研修とハラスメントの予防、発生した課題への対処を図っています。この体制によって、それぞれの責任において、研修やハラスメント予防の対応を自発的に推進することを定着させています。

人権推進の取り組み

(第1・2フェーズを継続しながらステップアップを行い、第3フェーズを実行しています)

● 第1フェーズ (1980年~1999年)

部落差別問題を中心に差別や偏見に向き合い人権を学習する

- ・社外講師によるセミナー
- ・高野山講座
- ・現地研修

● 第2フェーズ (2000年~2019年)

職場環境を悪化させるあらゆるハラスメントを防止する

- ・セクハラ、パワハラ
- ・再発防止法対応、事例研究
- ・再発防止相談事案の共有

● 第3フェーズ (2020年~)

グローバルな視点で企業が人権尊重責任を果たす

- ・SDGs
- ・グループ人権方針
- ・ESG
- ・人権デューデリジェンスの展開

積水ハウスグループ企業 ヒューマンリレーション推進委員会全組織 2021年2月1日現在	
ヒューマンリレーション推進部長(兼)委員長(社役)	
事務局(法務部) ヒューマンリレーション室	
ヒューマンリレーション全国推進委員会	
プラットフォームハウス推進委員会	推進委員長
CR E 事業推進委員会	推進委員長
コミュニティインフラ推進委員会	推進委員長
経理推進委員会	推進委員長
財務推進委員会	推進委員長
ESG経営推進本部推進委員会	推進委員長
海外推進委員会	推進委員長
ダイバーシティ推進委員会	推進委員長
環境推進委員会	推進委員長
監入不法総務推進委員会	推進委員長
監査推進委員会	推進委員長
技術本部推進委員会	推進委員長
建築推進委員会	推進委員長
建設推進委員会	推進委員長
施設推進委員会	推進委員長
住宅推進委員会	推進委員長
総合推進委員会	推進委員長
施設推進委員会	推進委員長
監査推進委員会	推進委員長
生産調達本部推進委員会	推進委員長
東工北工場推進委員会	推進委員長
東工東工場推進委員会	推進委員長
静岡工場推進委員会	推進委員長
山形工場推進委員会	推進委員長
兵庫工場推進委員会	推進委員長
生調推進委員会	推進委員長
国際事業本部推進委員会	推進委員長
開発事業本部推進委員会	推進委員長
マンション事業本部推進委員会	推進委員長
名古屋マンション事業推進委員会	推進委員長
大阪マンション事業推進委員会	推進委員長
福岡マンション事業推進委員会	推進委員長
積水ハウスGMパートナーズ株式会社推進委員会	推進委員長
仲介賃貸事業本部推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産東北株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産東京株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産中部株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産関西株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産中国四国株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産九州株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス不動産マニラ株式会社推進委員会	推進委員長
積水ハウス信託株式会社推進委員会	推進委員長

↑ヒューマンリレーション推進委員会組織図(一部)

<これまでの取組み>

人権に関する専任部署は、積水ハウス法務部内に設置しています。1980年の「人権擁護推進委員会」の発足から、部落問題を中心に差別や偏見に向き合い、従業員向けの人権研修を継続的に行ってきました。ヒューマンリレーション推進委員会における決定事項を各事業所へ指示伝達し、推進のための指導並びに全社的な進行状況を把握します。人権擁護推進委員会から名称を変更し、現在は「ヒューマンリレーション体制」としています。

1980	「人権擁護推進委員会」発足 従業員向けに人権擁護研修を開始(以後毎年継続して組織的に取り組む)
1981	社外講座「部落解放夏期講座(高野山研修)」に初参加(以後継続して参加)
1984	第1回「人権標語」社内公募を実施
1990	「人権啓発レポート」を作成 従業員研修向けに社内で作成、以後毎年発行
1999	「セクハラホットライン」開設
2003	人事部内に「人権推進室」(人権問題を取り扱う専任組織)を設置
2006	「人権推進室」を法務部内に移し、「ヒューマンリレーション室」に改組
2008	グループ会社を含む全事業所にセクハラ・パワハラ相談窓口担当者を設置 「相談窓口担当者養成講座テキスト」を作成し、以後毎年育成研修を実施
2014	「セクハラホットライン」を「セクハラ・パワハラホットライン」に名称変更
2016	「セクハラ・パワハラホットライン」で障がいのある従業員の働きやすい環境を整えるための相談受付開始
2017	「セクハラ・パワハラホットライン」で、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントの相談受付開始
2020	人権方針の策定・公表、人権デューデリジェンスの本格運用開始

5. ヒューマンリレーション研修

ヒューマンリレーション推進体制のもと、継続的な人権課題の啓発を行っています。従業員向けの「ヒューマンリレーション研修」は、働きやすい職場環境の醸成を目的として、以下の考えのもと毎年継続実施しています。

- ・企業倫理要項にて定められているさまざまな問題(コンプライアンス、セクハラ・パワハラ防止、労務管理、メンタルヘルス等)に関し、知識とモラル向上を図る。

- ・自分自身としっかり向き合い、自分を認めると同時に他人も認めることで(多様性の受容)、自由闊達で働きやすい職場風土をつくるためのよりよいコミュニケーションを考える。

- ・社内事案に基づく事例研究によって、一人ひとりの従業員が人権問題をより身近なものとして感じ、お互いを尊重し、企業理念の根本哲学である「人間愛」を常に意識し実践するための“気づき”の場とする。

<研修体制>

階層別研修を継続的に実施し、あらゆるハラスメントを含む人権侵害行為を生まないよう努めています。

研修内容	対象者
マネジメント研修	職責者
ヒューマンリレーション推進委員研修	推進委員(管理職等)
ヒューマンリレーション全従業員研修	全従業員
導入研修	新規採用になった従業員
社外研修(高野山夏期講座等)	職責者等

<ヒューマンリレーション全国推進委員会議>

2020 年度の会議では、LGBTQ などの性的マイノリティに関する取り組みをテーマとし、認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ代表の村木真紀氏の講演と、当事者の体験談を聴講した後、意見交換を実施しました。

LGBTQ に関する取り組みは、2020 年度ヒューマンリレーション推進委員研修に展開し、2021 年度は継続して、全従業員に実施しています。

<ヒューマンリレーション推進委員研修>

<ヒューマンリレーション全従業員研修>

毎年、グループ全従業員(※)を対象に行っています。当研修では、自らの人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自らの問題として考える場とするため、事業所の責任者がファシリテーターを務めます。ヒューマンリレーション室は、事業所責任者がファシリテーターを行うためのガイダンスを行います。

※有期雇用となる派遣社員、パート、アルバイト社員等にも研修テキストを配布し、全従業員の受講を推進しています。

○2020 年度 研修テーマ

推進委員研修(管理職層対象 2 時間/年)

・LGBTQ フレンドリーな職場をめざして

全従業員研修(管理職層含む 3 時間/年)

・ビジネスと人権

・パワハラのない職場にするために

コロナ禍のため、Web 会議システムを活用し、講演動画の視聴やグループ対話を折り込んだ研修を、全従業員に実施しました。

6. 相談窓口体制の充実

さまざまなハラスメントをはじめ、障がいのある従業員の働きやすい環境を整えるための相談など、あらゆる人権に関する社内相談窓口として、本社ヒューマンリレーション室による「セクハラ・パワハラホットライン」を設置しています。

申し入れ本人のプライバシー保護はもちろん、事案解決に協力した従業員についても不利益を被ることのないように保障しています。2020 年度のセクハラ・パワハラホットラインへの相談件数は、167 件(ハラスメントに関する相談は、うち 92 件)寄せられており、安心して相談できる窓口との認識が高まっています。

グループの全組織には、ヒューマンリレーション推進体制のもと、男女 1 名ずつの相談窓口担当者(約 760 人)を配置し、これらの相談窓口については、社内ホームページやヒューマンリレーション研修テキスト、事業所掲示のポスターなどで全従業員に告知しています。

<窓口担当者研修>

全事業所の相談窓口担当者に対して、毎年研修会を実施し、担当者のスキルアップと、法務部ヒューマンリレーション室との連携強化を図っています。

研修名	対象者
窓口担当者養成講座	新任担当もしくは過去研修受講の無い担当者
窓口担当者スキルアップ研修	養成講座を受講済みで、役割を継続している担当者

＜内部通報システム体制＞

セクハラ・パワハラホットラインの他、従業員の相談を受け付ける窓口には、「積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン(SCSシステム)」、「人事110番」があります。Webサイトで公開をし、英文対応を行っています。

また、積水ハウスグループと継続的取引にある協力工事店・取引先の役員や従業員の方々から、積水ハウスグループの事業活動に関する法令・企業倫理違反または取引関係にかかる懸念事項についての相談を受け付ける制度として、「積水ハウスグループ取引先企業倫理ヘルプライン」を2016年10月に設置しました。

積水ハウスグループの内部通報システム体制

	窓口	相談方法	受付内容
積水ハウスグループ 企業倫理ヘルプライン (SCSシステム)	法務部 コンプライアンス事務局 (社外)当社顧問弁護士事務所	電話 電子メール 本人限定受取郵便 (書留郵便)	法令や企業倫理に違反する行為に直面した場合など
積水ハウスグループ 取引先企業倫理 ヘルプライン	法務部 コンプライアンス事務局 (社外)当社顧問弁護士事務所	電話 電子メール 書簡	協力工事店・取引先の皆様が、積水ハウスグループとの取引・事業活動に関し、法令・企業倫理違反のおそれなどの不安・懸念を抱いた場合など
積水ハウスグローバル ヘルプライン	(社外)弁護士事務所	電子メール (英語対応)	海外子会社において、法令や企業倫理に違反する行為に直面した場合など
セクハラ・パワハラ ホットライン	法務部 ヒューマンリレーション室	電話 電子メール	セクハラ・パワハラをはじめ人権に関する相談、人間関係の悩みや質問、および障がいのある従業員にとって働きやすい環境を整えるための相談など
人事110番	人事部	社内ホームページ	勤務時間・休日勤務等をはじめとする労務管理全般

※このほか、グループ従業員およびその家族が専門家からカウンセリングを受けられる外部(社外)相談窓口も開設しています。

更に、2020年6月には英語圏の海外子会社の従業員を対象にした積水ハウスグローバルヘルプラインを設置し、社外の弁護士事務所を窓口として対応しています(中国の子会社向けには別途窓口を設置)。

7. ダイバーシティの推進

積水ハウスグループが目指すダイバーシティ&インクルージョンは、あらゆる人権を尊重する風土が職場に根づいていなければ成り立ちません。多様な考え方や価値観を認め合い、人それぞれの働き方、ライフスタイルを実現するために、さまざまな活動をおこなっています。

毎年6月をダイバーシティ月間と定め、2020年度、2021年度は「アンコンシャス・バイアス」をテーマに議論を交わしました。より良い職場環境のため、各個人の意識行動改革を図っています。

＜多様な働き方、ワークライフバランス＞

従業員一人ひとりが安心して働き続けられ、最大限の能力を発揮できる職場環境や制度を整備し、イノベーションを生み出す働き方改革に取り組んでいます。

○仕事と育児の両立 →サステナビリティレポート 2021 P90~91
「イクメン休業」「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」「保活コンシェルジュ」「スマートすくすくえいど」「ファミリーフレンドリーデイ」「パートナーシップスライド」



上司とのペアワーク(2020年度はWeb開催)

○ワークライフバランス →サステナビリティレポート 2021 P91～92 「スマートワーク・攻めの IT 経営銘柄」「年次有給休暇」

○看護・介護、休職支援 →サステナビリティレポート 2021 P92 「介護支援制度」「積立年休制度」「ボランティア休暇制度」

○幸せ健康経営 →サステナビリティレポート 2021 P93～94 「幸せ度調査」「メンタルヘルスマネジメント」「がん、不妊治療両立支援制度」

<ジェンダー>

2006年「人材サステナビリティ」を宣言しました。ダイバーシティ推進に早くから注力し、業界的に事業形態の特性から少数であった女性の不安の解消、課題の解決に努めています。

○女性活躍推進行動計画 →サステナビリティレポート 2021 P87～89



組み合わせにより様々なシーンに対応可能 マタニティ仕様 おりひめトイレ

○女性の管理職登用 →サステナビリティレポート 2021 P81、87
管理職候補者研修「積水ハウスウィメンズカレッジ」



<LGBTQ> →サステナビリティレポート 2021 P89

当社は、さまざまな個性の従業員が違いを認めあつて能力を最大限に発揮できる組織づくりに努め、誰もが自分らしく安心して働ける社会の実現を目指しています。

○異性事実婚・同性パートナー人事登録制度

○LGBTQ 専門相談窓口設置

○社長の仲井による「アライ宣言」

○「婚姻の平等キャンペーン」への賛同
<http://bformarriageequality.net/>

仲井社長 「アライ宣言」

私は「LGBTQアライ」であることをここに宣言します。

「積水ハウスグループを世界一 幸せな会社にする」ため、従業員一人ひとりが多様性を活かすことのできる企業グループを実現します。

コミュニケーションを活性化させることでイノベーションが生まれ、誰もが自分らしくその能力を最大限に発揮でき、人も組織もさらに成長する。これが、積水ハウスのダイバーシティ&インクルージョンです。



代表取締役社長 仲井 嘉浩



<障がいのある従業員の活躍支援>

「生涯住宅」思想に基づきすべてのお客様にとって「いつもいが快適」な住まいを提供する企業として、積水ハウスは障がい者雇用を社会的使命であると考えています。

また、ESG 経営のリーディングカンパニーを目指す積水ハウスグループは、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟し、以下のコミットメントを定めています。



1. お客様の幸せ
～「生涯住宅思想」(※)に基づく住まいづくり、まちづくりの推進
 2. 従業員の幸せ
～多様な従業員が最大限の力を発揮できる
機会の提供と環境の整備
 3. 社会の幸せ
～障がい者の社会参加支援、ノーマライゼーション推進
- (※)「生涯住宅思想」については、P14 をご参照下さい

<高齢者の活躍支援>

2015年4月、個々の従業員が意欲・能力をより高く、より長く発揮して生き生きと活躍できるよう、グループ全体で65歳定年制を導入、加えて2020年4月より65歳から70歳までの再雇用制度を導入し高齢者の活躍を支援していきます。

<生涯住宅思想>

時と共に変化する人の身体特性などを考慮した安全性と、すべての人が生涯にわたって使いやすい住まいづくりを追求する過程で芽生えたのが1989年の「生涯住宅」思想です。その後、人間工学実験の成果に基づいた「生涯住宅」仕様の住宅システムや部材を生み出してきました。



ケアリング企業賞受賞

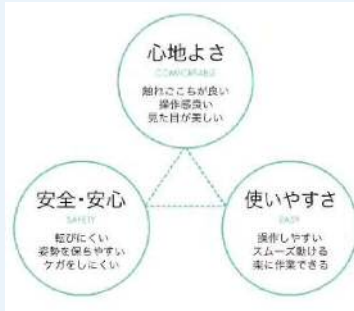
1975	高齢者・身体障がい者配慮住宅「車いすの家」の建設
1981	日本初「障がい者モデルハウス」建設に参画
1984	「生涯住宅」という呼称が誕生
1985	住生活研究部設置
1989	「生涯住宅」思想を当社の住まいづくり思想として定義
1990	総合住宅研究所設立、業界初の体験学習施設「納得工房」開設
1999	「生涯住宅」のコンセプトと取り組みが、国連の外郭団体より「ケアリング企業賞」を受賞
2002	SH-UD(積水ハウスユニバーサルデザイン)基準を確立
2010	スマートユニバーサルデザイン発表
2018	住生活研究所設置

「安全・安心」、「使いやすさ」に加え、触感や操作感などに訴える「心地よさ」を追求した2010年のスマートユニバーサルデザインの発表は、誰にとっても快適でいつまでも愛着を持って暮らし続けることのできる住空間を提案し、その後の「キッズでざいん」や「コドモイドコロ」などに展開しています。



コドモイドコロ

家族の年齢や体格、体力の違い等、長い生涯の中で家族それぞれの身体機能の変化に合わせた住宅の提案は、今は基本となりました。さまざまな個性やライフスタイルを尊重しながら、一人でも多くの方により良い住まいと暮らしをお届けしたいという、このデザイン思想は、さまざまな背景を持つ人と共に働く、人材ダイバーシティへとつながっています。



〇暮らしと住まいのあり方の研究開発

「総合住宅研究所」では、住宅の基本性能の検証や評価をはじめ、新しい構工法の研究開発、UDや環境技術の研究開発に取り組んでいます。

「納得工房」では、生活者とつくり手が対話しながら住まいについて体験・学習を行うことができます。住まいのあり方を考える場として、多数の来場者と双方向の情報受発信を行っています。

「住生活研究所」では、「住めば住むほど幸せ住まい」研究を通じて、幸せという無形価値、幸福感を高めることをめざし、人・暮らしの視点でこれからの住まいのあり方およびライフスタイルの調査・研究などに取り組んでいます。



総合住宅研究所



納得工房
特殊な装具で疑似体験ができる

8. 海外(国別)

取引先を含めた児童労働、強制労働をはじめとしたあらゆる人権侵害のない企業活動が注目されています。SDGsの視点からも、グローバルな人権課題への対応を進めていきます。

国際事業における人権尊重の取組みについては、人権方針の周知と浸透にまず取り組みました。国や事業により、従業員の規模や構成も大きく異なっており、ガバナンス強化とコンプライアンス、リスク管理、従業員の働きやすい職場環境・ハラスメントのない職場づくりに取り組んでいます。

人権方針は英文での周知と、国や事業会社ごとの相談体制の整備や、積水ハウス本社での相談体制の整備(英語でも対応が可能な弁護士事務所と連携した内部通報システムや人権に関する相談窓口)を行いました。

アメリカ →サステナビリティレポート 2021 P113～114

オーストラリア →サステナビリティレポート 2021 P114～116

イギリス →サステナビリティレポート 2021 P116～117

中国 →サステナビリティレポート 2021 P117

シンガポール →サステナビリティレポート 2021 P118

共通 →サステナビリティレポート 2021 P118

9. サプライチェーン(調達)

積水ハウスグループでは、基本的な調達方針として、最高品質、安定供給、最適価格にESGを加え、社会的責任を果たすべく、調達におけるサプライチェーン・マネジメントを実践しています。

QCD+ESGの推進

原材料規格・製品仕様書に基づいて、購買・外注先の品質向上に努める	最高品質 Q	最適価格 C	市場実態を十分調査の上、原価分析などの手法を併せて、最適価格を追求する
環境に配慮するとともに、人権をはじめ企業の社会的責任に立脚した調達を行う	ESG	D 最適な供給	安定供給に努め、効率的な物流を追求する

<CSR調達>

2018年に当社が国連グローバル・コンパクト(UNGC)の掲げる、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則へ支持・署名したのを機に、日本のローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)のサプライチェーン分科会に参加しております。そして、サプライチェーンにおける調達の取組みとして「CSR調達ガイドライン」を制定し取引先へ発信しました。

<CSR調達ガイドライン>

「CSR調達ガイドライン」は、GCNJが発行した、CSR調達のためのセルフ・アセスメント質問表(SAQ=Self-Assessment Questionnaire)に準拠させ、以下 ①CSRに関わるコーポレートガバナンス、②人権、③労働、④環境、⑤公正な企業活

動、⑥品質・安全性、⑦情報セキュリティ、⑦サプライチェーン、⑨地域社会との強制 の9つの項目を網羅しています。

また、取引先には、当ガイドラインの主旨と内容を理解し遵守する事及び、その取組みに関して、当社による定期的な確認または監査に協力する事に同意して頂いた上で、「同意確認書」の提出を要請しています。

新規取引先の採用においては、「同意確認書」が提出されたから取引を開始しています。

さらに、2020年4月に制定された「積水ハウスグループ人権方針」について、取引先へ理解・支持を期待する旨表明しました。当人権方針については、オンライン上に設けた取引先との情報共有プラットフォームに開示し、常に閲覧可能にしています。

<CSR評価>

取引先へは、先述したGCNJ発行のSAQを用い自己診断による「CSR評価」を実施しており、この結果を、「調達先評価」の一評価項目としています。公平・公正な取引を行うため、その評価結果は取引先へも開示しています。人権・労働に関する評価の項目は「CSR評価」の中に組み込まれていません。

評価結果から、注視すべき取引先に対しては、個別訪問してモニタリングを実施し、その実態を確認しています。2020年度は現地訪問ができなかったため、Web会議にて15社を対象に、人権や環境をはじめとするCSRの取組みについて勉強会を行い、理解を深めて頂きました。

10. 協力工事店・協力業者

<積水ハウス会>

積水ハウス会は、施工に携わるグループ会社や協力工事店によって結成されている任意組織です。2021年2月1日現在、グループ会社の積和建設15社と、全国の協力工事店約7000社(積和建設の施工協力会社で構成する「積和会」会員会社を含む)が加盟しています。

創業当初から「責任施工」を実践してきた積水ハウスにとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、元請・下請という契約関係を越え、共に働く仲間として「運命共同体」として長きにわたり信頼関係をはぐくみ、常にその絆を大切にしてきました。

施工品質の向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、人材の育成、労働環境の整備など、さまざまな取り組みを進めてきた「共存・共栄」の精神は、近年増加している現場での外国人との関わり合い方の文化の基礎になっています。

<セキスイハウス協働会>

セキスイハウス協働会は、積水ハウス株式会社を含む全国の施工協力会社が集まって1982年に設立された任意団体です。施工協力会社における雇用環境の改善と福祉増進を図ることを目的とし、積水ハウスは「建築現場補償制度」や「積立年金制度」などの各種制度の運営を補佐しています。

セキスイハウス協働会が運営管理する諸制度

・セキスイハウス建築現場補償制度: 建築現場での災害(事故等)発生時における施工協力会社の経済的損失の軽減を目的とした補償制度。

- 1、業務上災害弔慰見舞金補償制度
- 2、第三者損害賠償補償制度
- 3、現場盗難事故補償制度
- 4、現場盗難事故見舞金制度
- 5、事業主死亡弔慰金制度
- 6、特別弔慰金制度

- ・入院補償制度
- ・がん保険制度
- ・所得補償制度
- ・積立年金制度(拠出型企業年金制度)

積水ハウス株式会社が助成金を拠出する諸制度

- ・主任技能者技能奨励金制度
- ・在職功労金制度
- ・健康診断補助金制度
- ・積立年金助成金制度
- ・新人職方訓練校終了助成金制度

<教育訓練センター・訓練校>

当社では「教育訓練センター・訓練校」を設け、グループの技能者の養成に取り組んでいます。技術、技能をはじめ、社会人として必要な教養やマナーを身に付ける訓練を行い、第一線で活躍できる人材を育てることが目的です。積水ハウス

の施工に必要な知識と技能だけでなく、お客様の満足を実現するために大切な積水ハウスの理念を学ぶところが、他の学校とは大きく異なる点です。



11. 社外人権団体との連携

積水ハウスは、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組んでいる関係諸団体と連携をはかりながら、企業価値の向上をめざしています。関係諸団体の主催するセミナーや研修会への参加、人権啓発に寄与する出版物の購読等、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に生かしています。

<社外研修>

毎年、8月に開催される「部落解放・人権夏期講座」は全国の支店長、技術次長、工場、グループ会社から選抜された幹部従業員が受講しており、2019年度は22人が参加、累計受講者は1260人になりました。2020年度は現地開催中止でオンライン開催のため規模を縮小しました。

<連携している主な団体>

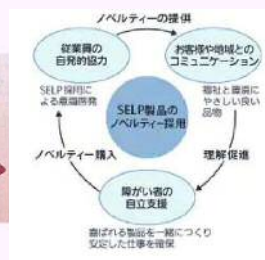
- ・一般社団法人部落解放・人権研究所
- ・大阪同和・人権問題企業連絡会
- ・一般社団法人公正採用人権啓発推進センター
- ・大阪市企業人権推進協議会
- ・NPO 法人多民族共生人権教育センター
- ・社会福祉法人ノーマライゼーション協会

ONPO 法人トウギャザーとの協働

積水ハウスグループでは、2000年から認定特定非営利活動法人トウギャザーと協働し、SELP(※)製品を活用することで、障がい者の自立と社会参加を支援しています。日本全国積水ハウスデー「住まいの参観日」などの各種イベントや展示場で、ノベルティーグッズとして来場者にお渡ししています。

2020年度の採用数は20,978個、1,363万円でした。大阪府下を中心に、就労支援施設等で働く障がい者の人たちの就労機会拡大に寄与しています。

※SELPは障がい者が福祉事業所において、リハビリテーションや職業訓練、社会参加の実現を目的に働き、つくる製品のことで。



トウギャザーとの協働をはじめとして、全国の多くの社会福祉法人や団体との連携のもと、積水ハウスの「障がい者グループホーム」の施工実績も増えて来ています。

「障がい者グループホーム」は障がいのある方々が地域で安心して生活することのできる「住まい」です。積水ハウスは、土地オーナー様および法人・団体様と連携し、誰もが自分らしく生きていくための環境づくりにまい進していきたいと考えています。

12. 人権標語による啓発の取り組み

毎年12月4日～10日の人権週間に向けた、人権標語の募集については、2020年で37回を数え、グループ会社を含む従業員(家族からの応募を含む)から、2万4826点の応募がありました。その中から優秀作品1点と優秀作5点が選出され、6作品を掲載したポスターを、配布しています。

2021年2月に、積水ハウス人権標語最優秀作が、大阪同和・人権問題企業連絡会の主催する人権標語コンクールでも入賞しました。



サステナビリティレポート 2021 関連資料 積水ハウスグループ 人権レポート

ESG データ
(抜粋)

マテリアリティ遂行に向けた主なテーマ・KPI

取り組みテーマ	KPI	単位	2016	2017	2018	2019	2020			2021	2022
			実績	実績	実績	実績	目標	実績	評価	目標	目標
ダイバーシティ&インクルージョン	女性取締役人数(単体)	人	—	—	1人	1人	1人以上	1人	○	3人	3人以上
	女性管理職人数・比率(グループ)	人	141	158	176	206	225	236	◎	240	260
		%	2.79	2.94	3.10	3.44	—	3.79	—	—	—
働き方改革	障がい者雇用率(単体)※1	%	2.2	2.38	2.53	2.61	2.61	2.76	◎	2.61	2.61※2
	男性の育児休業取得率(単体)	%	70.0	95.0	100	100	100	100	○	100	100
健康経営	1人当たり月平均総労働時間※3	時間	170.02	168.32	170.26	168.17	—	176.71	—	176	175.5
	二次健康診断受診率※4	%	—	89.9%	91.2%	85.5%	—	87%	—	89%	90%
労働安全衛生	施工部門の休業災害発生率※5	—	2.57	1.89	2.42	2.92	2.63	2.17	○	2.15	2.13
サプライチェーンの人権・働き方	CSR調達人権・労働スコア	ポイント	—	86.2	87.6	85.2	—	90.1	—	90.4	90.9

※1 除外率制度(建設業20%)に基づく算定
 ※2 グループ会社全体として障がい者法定雇用数を達成する
 ※3 2020年より集計方法を変更(管理職を含む・休業中従業員を除く)
 ※4 2020年度実績、2021年度・2022年度目標は単体の営業部門のみ
 ※5 集計対象範囲：(2016～2019年度)積水ハウスの委託業者 (2020年度以降)積水ハウス、積水ハウスノイエ、鴻池組の委託業者

「サステナビリティレポート2020」にて開示したS(社会性)に関する重要テーマ・KPI

重要テーマ	KPI	単位	2016	2017	2018	2019	2020			2021	2022
			実績	実績	実績	実績	目標	実績	評価	目標	目標
バリューチェーン	SDGs調達カバー率	%	—	77	80	76	85	88	○	89	90
	SDGs調達スコア	ポイント	—	85.0	86.2	86.7	87.0	91.2	○	91.5	92.0
ダイバーシティの推進	女性正社員比率・人数	%	24.2	25.0	25.7	26.4	27.0	27.3	○	27.5	28.0
	女性新卒採用比率・人数	人	5,142	5,431	5,657	5,930	—	6,225	—	—	—
		%	41.6	40.3	37.7	42.0	—	41.6	○	41.1	42.0
働き方改革	年次有給休暇取得率・取得日数※1	人	237	266	250	281	—	305	—	—	—
		%	35.0	39.7	42.2	56.1	57.0	46.5	△	—	—
人材育成	業務上必要な上乗資格・累積取得数	口	6.2	7.1	7	9.8	—	8.4	—	—	—
		人	19,588	20,632	21,516	22,176	22,300	22,534	◎	22,700	22,900
人権の尊重	ガバナンス意識調査スコア「パワハラを許さない風土」	ポイント	78.1	77.5	79.2	79.7	81.0	79.3	△	81.0	83.0
労働安全衛生	施工部門の業務上疾病発生率※2	—	0.34	0.20	0.63	0.43	0.39	0.35	○	0.33	0.31

「サステナビリティレポート2020」にて開示したガバナンスに関する重要テーマ・KPI

重要テーマ	KPI	単位	2016	2017	2018	2019	2020			2021	2022
			実績	実績	実績	実績	目標	実績	評価	目標	目標
コーポレートガバナンス体制の強化	ガバナンス意識調査スコア「職場風土」※1	ポイント	77.6	79.3	79.7	79.0	82.6	77.7	△	82.6	83.0
	同「コンプライアンス」※1	ポイント	81.1	82.9	82.7	81.9	86.1	80.7	△	86.1	87.0
	同「従業員満足度」※2	ポイント	80.6	82.0	82.0	81.5	82.0	80.0	△	82.0	83.0
コンプライアンス推進とリスクマネジメント	法令や自主的規範への重大な違反数	件	0	0	0	0	0	0	◎	0	0
労働安全衛生マネジメント※3	施工部門の休業災害発生率	—	2.57	1.89	2.42	2.92	2.63	2.17	○	2.15	2.13
	施工部門の業務上疾病発生率	—	0.34	0.20	0.63	0.43	0.39	0.35	○	0.33	0.31

※1 毎年実施しているガバナンス意識調査の調査項目のうち、風土のよい職場風土づくりの指標となる項目。表中の数値は「非常にそう思う：100点」「まあそう思う：75点」「あまりそう思わない：25点」「まったく思わない：0点」として計算した結果の平均値
 ※2 ガバナンス意識調査の全項目の平均値。計算方法は※1と同じ
 ※3 マテリアリティの特定により、「多様なチャラを結果する」に移動