

# サステナブル社会実現に向けた組織マネジメント

当社はCSRを経営の基本と位置付け、日々事業活動に邁進しています。そしてそのベースとなるのが「サステナブル・ビジョン」を実現するための「4つの価値」と「13の指針」です。

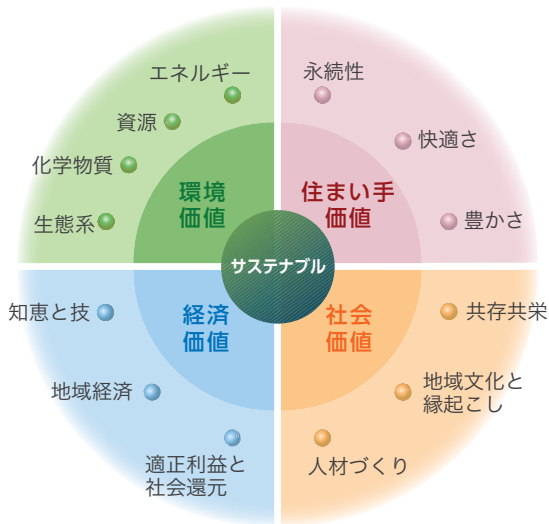
具体的活動指針を策定するCSR委員会に社外委員を迎え、社外の目をCSR活動に取り入れることにより、活動の充実を図っています。

## CSRの方針

当社のCSR推進の根幹には「企業理念」があります。「企業理念」は「人間愛」を根本哲学とし、全従業員との討議を経て1989年に制定したものです。また「企業理念」を原点に、「サステナブル・ビジョン」を到達すべき目標として、すべてのステークホルダーに対して誠実にその責任を果たし、信頼される企業になるよう全社的意識改革の運動として、CSRに取り組んでいます。

## 「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント

積水ハウスグループのCSR活動は当社の「サステナブル・ビジョン」を実現するための行動指針である「4つの価値」と「13の指針」に基づいて方向性を定めています。そして、PDCAのサイクルを確実に回すため、社会性目標・環境目標を設定し、結果を検証することで活動内容の見直しを毎年実施しています。



「4つの価値」と「13の指針」

## CSR委員会とCSR推進体制

当社では、社外の目を経営に取り入れ、現在のCSR活動が社会の常識や期待と合致しているか否かをチェックしながら、その活動方針を定めていくことで、グループ全体のCSRへの取り組みを充実させています。

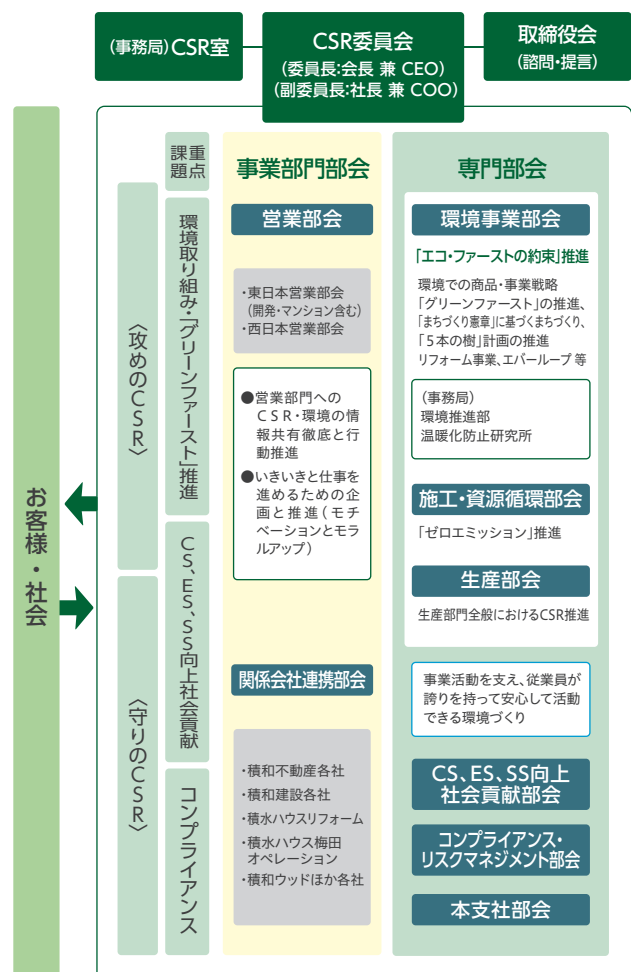
会長兼CEOを委員長とし、社内委員(社内取締役全員と一部の執行役員)のほか各界の有識者3名(環境先進企業の経営者、企業経営

の専門家、コンプライアンスの専門家)を社外委員として加えた「CSR委員会」を3カ月に1度開催しています。委員決定については取締役会の決議によるものとしています。

CSR委員会の傘下には複数の部会を設け、活動の推進と徹底を図っています。事業部門部会の営業部会が本業を通じてのCSR活動の中核的組織として具体策の立案から結果の検証まで行っており、これをサポートする形で六つの専門部会がそれぞれのテーマごとに取り組みを進めています。また、全事業所にCSR推進委員を配置しています。

2012年度はエネルギー問題をはじめとした社会課題の解決に資する「グリーンファースト」の深化および進化を加速するとともにコンプライアンスを重要テーマとした「守りのCSR」を両立すべく活動していきます。

## CSR推進体制



## 「4つの価値」と「13の指針」とISO26000の関係

2010年に国際標準化機構から公表されたISO26000は社会的責任に関する国際ガイダンス規格です。すべての組織が社会的責任にどのように取り組むべきかの手引を提供しています。

下表は、当社の「サステナブル・ビジョン」を実現するための行動指針である「4つの価値」と「13の指針」が国際規格に照らしてどのような位置付けになるかを整理したもので、ISO26000における7つの中核主題すべてに概ね当てはまることが分かります。今後も「4つの価値」と「13の指針」に基づく活動を推進していきます。

積水ハウスの「4つの価値」と「13の指針」			該当する ISO26000 の中核主題・課題	
価値	指針	内容	中核主題	課題
<b>環境価値</b>				
	エネルギー	化石燃料に依存しないエネルギー利用の実現	環境	●気候変動の緩和及び気候変動への適応
	資源	自然生態系の再生能力を超えない資源の利用	環境	●持続可能な資源の使用
	化学物質	自然界に異質で分解困難な物質の濃度を増やし続けない	環境	●汚染の予防
	生態系	自然の循環と多様性が守られるよう配慮する	環境	●環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復
<b>経済価値</b>				
	知恵と技	「サステナブル」な価値を創造する知恵と技術の蓄積	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●技術の開発及び技術へのアクセス ●雇用創出及び技能開発
	地域経済	地域経済の活性化	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●コミュニティへの参画 ●教育及び文化 ●雇用創出及び技能開発
	適正利益と社会還元	適正な企業利益の追求と社会への還元	●組織統治 ●公正な事業慣行 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●公正な競争 ●富及び所得の創出 ●社会的投資
<b>社会価値</b>				
	共存共栄	社会のさまざまな関係者との信頼と共感に基づく共存共栄の関係の構築	●公正な事業慣行 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●バリューチェーンにおける社会的責任の推進 ●財産権の尊重 ●コミュニティへの参画
	地域文化と縁起こし	地域文化の継承・醸成とコミュニティ育成	●消費者課題 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●消費者の安全衛生の保護 ●コミュニティへの参画 ●教育及び意識向上
	人材づくり	「サステナブル」な価値を創出する人材づくり	●人権 ●労働慣行	●苦情解決 ●差別及び社会的弱者 ●労働における安全衛生 ほか
<b>住まい手価値</b>				
	持続性	末永く愛され、時とともに価値を高める住まいづくり	●消費者課題 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●持続可能な消費 ●消費者データ保護及びプライバシー ●必要不可欠なサービスへのアクセス ●健康 ほか
	快適さ	穏やか、健やかで快適な暮らしの提供		
	豊かさ	長きにわたる豊かさの提供		

コーポレートガバナンス・内部統制システム

ステークホルダーからの信頼を高めるために、コーポレートガバナンスを経営の重要課題と位置付けています。経営の透明性を確保し、適時・適切なチェック機能と監視機能が発揮できるよう、取締役会に2名の社外取締役、監査役会に3名の社外監査役を置いています。また、執行役員制を導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化を図っています。

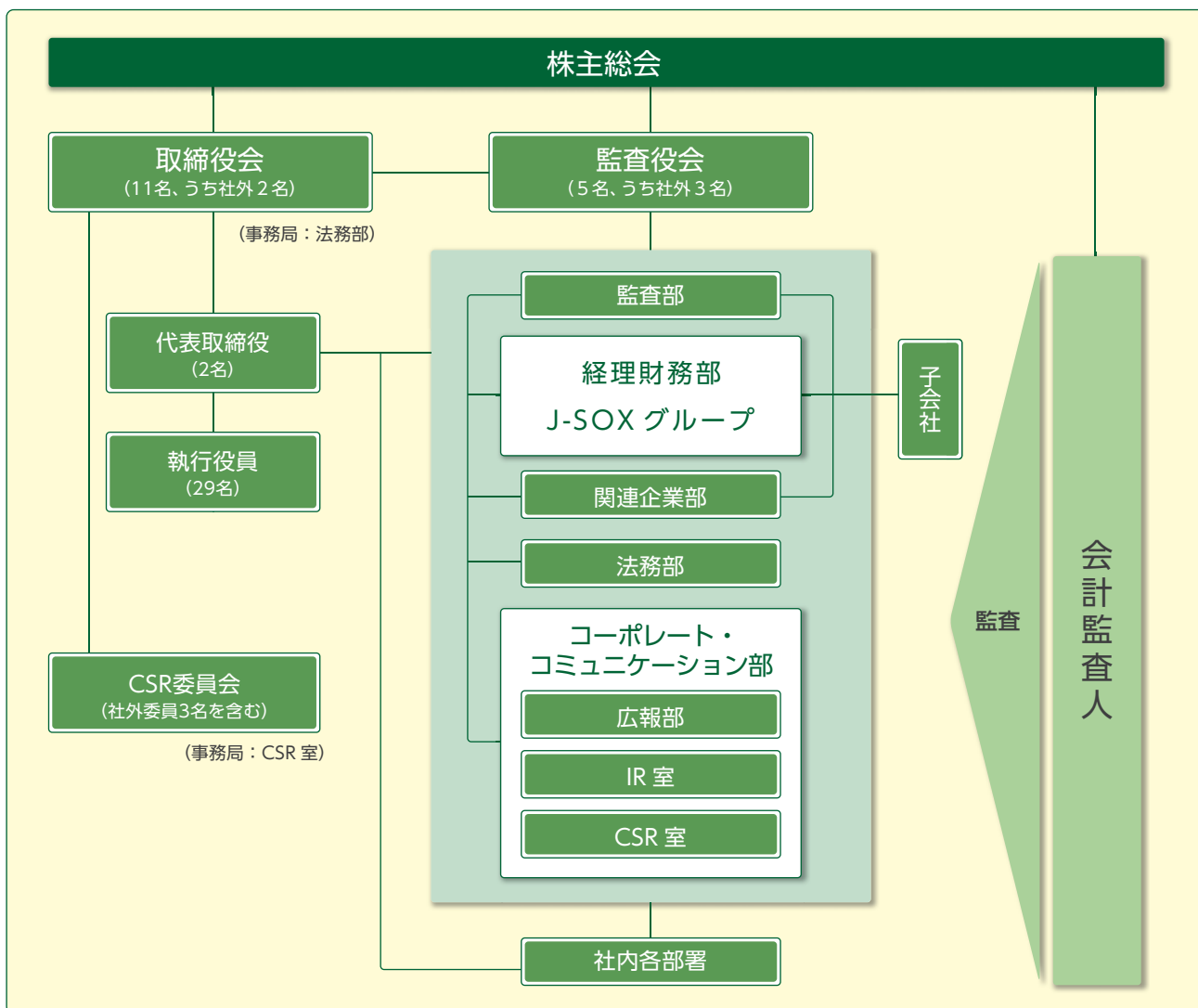
内部統制システムについては、2006年5月に取締役会で決議した「内部統制システム構築に関する基本方針」に基づき、「取締役の

職務執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」などをはじめとした10の基本方針を策定。基本方針に基づくシステムの運用徹底、強化に取り組んでいます。

また、グループ全体の金融商品取引法による内部統制(J-SOX)の遵守と徹底は、経理財務部内のJ-SOXグループが中心となって対応しています。

このような取り組みが評価され、2011年2月、コンプライアンスを重視し、誠実で透明性の高い企業を表彰する「日本内部統制大賞(Integrity Award)2011」(「誠実な企業」賞)優秀賞に選定されました。

コーポレートガバナンス体制 (2012年4月現在)



## コンプライアンス推進

### ■ コンプライアンスの考え方

コンプライアンスについて「法令遵守にとどまらずCSRを念頭に置いたもの」ととらえ、「一時的なものではなく常時取り組むべき経営課題」として位置付けています。そこでCSR委員会のもとに「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を設置し、従業員の教育研修、意識啓発など、さまざまな取り組みを、継続的に推進しています。

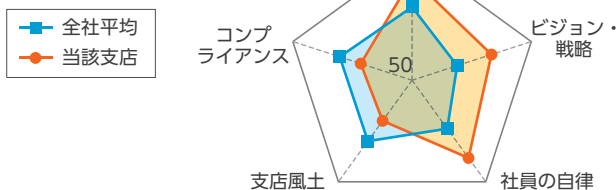
コンプライアンス推進上の課題は、CSR推進体制の各部会のもと、全国の事業所が事業所長の率先垂範によって改善に取り組んでいます。

### ■ 従業員に対する意識調査

「サステナブル・ビジョン」に基づく事業所経営ができていくかどうかを確認し、事業所別にCSRへの取り組み意識や課題を可視化するため、「ガバナンス意識調査」を実施しています。営業部門全従業員にアンケートを実施し、五つの項目で指標化・分析。「支店経営強化研修」のツールとして、また各事業所でグループ協議の題材とするなど、実践的活用をしています。2011年度は全社平均で5項目すべてのスコアが向上し、マネジメントツールとしての機能が発揮されました。

#### ガバナンス意識調査（指標イメージ）

五つの指標項目について  
事業所別に  
レーダーチャートを作成



### ■ コンプライアンス推進活動

グループ各社が企業活動を進める上で、会社および役員、従業員が遵守すべき企業倫理に関する共通事項として、2003年10月に「積水ハウス企業倫理要項」を制定・施行しました。現在は対象範囲をグループ各社に拡大しています。

コンプライアンスは、役員、従業員が一体となり、常時徹底と推進に取り組むべきものです。網羅的なコンプライアンス教育・研修体系を整備し、階層別・役割別の集合研修を実施。新入社員向けに「CSR・コンプライアンス」、全従業員向けには「個人情報保護」をテーマとする、e-ラーニングによる研修プログラムを実施しています。

また、(社)日本経済団体連合会が提唱する10月の「企業倫理月間」には、グループの全役員、全従業員が「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」を毎年提出しています。2011年度は、社内誌掲載の東日本大

震災への取り組みについて意見交換を行う、新しく事例を追加したケーススタディについて職場でディスカッションを行うなどの取り組みを行いました。

### ■ 内部通報システムと公益通報者の保護

従業員のコンプライアンス徹底を支援する制度として、グループ全従業員が利用できる内部通報システム「SCSシステム（積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン）」を設置しています。

法令違反行為や企業倫理に反する行為に直面した場合に、Eメールあるいは本人限定受取郵便、担当者への電話を通じて、コンプライアンス事務局に通報できるシステムで、通報者のプライバシー保護や通報内容の守秘を定めたガイドラインを策定しています。

その他、人事関連の相談を受け付ける社内窓口「人事110番」や「セクハラホットライン」を設けています。

### ■ 個人情報保護の取り組み

当社グループは住宅展示場や分譲地の販売事務所など、多くの事業所でお客様の個人情報をお預かりしています。

執行役員であるCS推進部長を個人情報保護の統括責任者にするとともに「お客様情報相談室」を設置し、個人情報保護法に対応した体制を整備しています。また、従業員への教育研修を繰り返し実施し、お客様情報の管理を徹底しています。万一、お客様情報の事故が発生した場合には、発生内容と今後の対応について当社ホームページでお知らせしています。

## リスクマネジメント体制

当社では企業の社会的信頼を毀損する可能性のあるリスクを把握・管理し、それらに対処するために、CSR委員会のもとに設置した「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を中心に、グループ全体を対象にしたリスクマネジメント体制を整えています。2011年度は、不祥事防止を目的とした本社によるモニタリング強化および実効性の向上策について重点的に審議しました。また、リスクの洗い出し調査に基づき、重要と判断したリスクについては、専任プロジェクトを設置しています。

グループ会社についても、関係会社連携部会等を通じて、グループ一丸となってリスク管理意識の向上に取り組む体制を構築しています。

また、日ごろから総合的な「住宅防災」に取り組み、独自のBCM（Business Continuity Management）を確立しています。これは、突発的に起こり得る事業活動の中断を想定し、過去からの経験も踏まえて、迅速な復旧・支援体制が取れるようにしたものです。東日本大震災においても、オーナー様の安否および被災状況の確認を早期段階で完了し、復旧・復興工事を開始しました。