



ステークホルダーの皆様とともに

実践報告

6

事業にかかわるすべての人と
信頼関係をはぐくみながら、
いきいきと働ける職場づくりに
取り組んでいます

協力工事店・ 取引先の皆様とともに

1棟の住宅を完成させるまでには、資材調達先や施工協力会社など社外の多くの人の力が
必要です。住まいづくりに携わる関係者一人ひとりが志を同じくして取り組まなければ、お客
様に安全・安心・快適な高品質の住まいを提供することはできません。だからこそ、積水ハウ
スグループでは、協力工事店をはじめとする取引先の皆様とも「運命協団体[※]」として信頼関係
をはぐくみ、そのきずなを大切にしています。さらに、信頼関係を向上させ、全体最適を図るた
めのサプライチェーン・マネジメント（供給連鎖管理）を実施しています。

※一般的には「運命共同体」と表記されますが、積水ハウスグループの「企業理念」では「皆で力を合わせ、助け合って仕事
をする」という意味から「運命協団体」と表記しています。



「お客様第一」という思いを共有。 「運命協団体」として共存共栄を目指す「積水ハウス会」

お客様の安全・安心・快適のために 元請け・下請けではなく「同志」として協働

創業間もないころから「責任施工」を標榜してきた積水ハウス
にとって、協力工事店の存在はかけがえのないものです。工業化
住宅の黎明期にプレハブ工法という在来木造とは全く異なる新し
い施工方法に挑み、以来、共存共栄を図りながら二人三脚で品質
向上に取り組んできた協力工事店との関係を、元請け・下請けで
はなく「同志」として尊重しています。業界に先駆けて取り組ん
できた、さまざまな施工技術の開発、ゼロエミッションやCS（お客
様満足）推進活動など、協力工事店との協働なくしては成し得な
かったといっても過言ではありません。

こうした活動のベースとなっているのが「積水ハウス会」です。
積水ハウス会は、積水ハウスの施工を担うグループ会社や協力工
事店によって結成されている組織です。「責任施工」体制を支える
グループ会社21社（積和建設20社、ランドテック積和1社）と、
約7000の協力工事店が、それぞれ地域ごとに加盟しています。

各地域の積水ハウス会では、積水ハウスの各支店・営業所と連
携し、施工品質の向上・施工力の強化はもとより、オーナー様や
近隣の方々への対応、安全対策、現場美化、人材育成、労働環境
整備など、地域に密着して、さまざまな取り組みを継続していま
す。また、各施工現場や各工事店が抱える課題を出し合い、解決
策を検討する情報交換の場や、研修・勉強の場を設け、施工現場
に携わる一人ひとりが「お客様に喜んでいただきたい」という思い
で、業務改善や技術向上に努めています。

東日本大震災でも発揮された強いきずな

積水ハウスグループと積水ハウス会の「運命協団体」意識、そ
して「お客様第一」を貫く姿勢は、東日本大震災においても遺憾
なく発揮されました。

地震発生直後から、積水ハウスグループ社員と積水ハウス会
が協力してオーナー様フォローを開始。復旧・復興工事だけで
なく、支援物資の輸送・配布や義援金についても、全国の積水ハ
ウス会から多大な協力をいただきました。また、仮設住宅建設
には全国の積和建設や積水ハウス会から延べ6万人が応援に駆
け付け、厳しい工期の中、一丸となって取り組みました。



度重なる余震の中、
懸命に進められた復旧工事



仮設住宅建設には全国の協力工事店が
応援に駆け付けました



WEB関連項目

●取引先とのコミュニケーション ●品質向上



訪問先のオーナー様から 元気をいただきました

震災直後から、いわき市民のために一刻も早く水道を復旧しなければと昼夜を問わず工事に励みましたが、中には4メートル以上も深く掘らなければならない現場もあり、余震が続く中、危険な作業でしたが、無事故でやり遂げることができました。

積水ハウスの支店の方とオーナー様訪問を行った時のことです。津波の被害を受けた地域だったので、どんなお見舞いの言葉をかけようかと暗い気持ちになっていましたが、オーナー様から笑顔で「この地区には積水ハウスが5軒ありますが、すべて流されないで建っているんですよ。すごいでしょ」と言われ、逆に元気をいただきました。積水ハウスの仕事に携わっていることを誇りに思い、大いに励みになりました。

いわき積水ハウス会 株式会社西部
代表取締役社長 藁谷 司さん



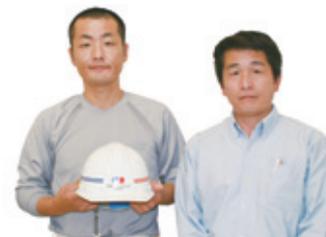
支援要請にいち早く手を挙げ、誇りを持って業務に携わりました

阪神・淡路大震災の時も全国から復旧・復興活動の応援に駆け付けたと聞いていたので、今回も震災発生当初から、支援しなければと考えており、積水ハウスからの仮設住宅建設支援の要請に、いち早く手を挙げました。とはいえ、仮設住宅を建設したことがなかったので、果たしてお役に立てるかどうかと不安を抱えながら現地入りしました。九州から1日半かけてフェリーで移動。宮城県石巻市に着き、宿舎から現場に向かう途中で、想像していた以上の被害状況を見て言葉がなくなり、一日も早い復興を強く願うようになりました。

工期が通常より短いため、現場では正確さだけでなくスピードも求められます。連日、早朝から深夜までの作業が続き、これまで経験したことのない、たいへんハードな現場でした。当社からは6人参加していたのですが、担当現場以外の工事が遅れているのを知り、全員が延長して手伝えることを申し出ました。

積水ハウスの建物は、これを仮設住宅と呼んでいいのかと思うほど、品質の高いものです。誇りを持って仕事を行うことができました。

福岡積水ハウス会 株式会社イアラ
辛川 勇さん、瀧 保典さん



資材調達における「最高品質」「最適コスト」「最適物流・安定供給」「環境配慮」の実現に向けて

「方針説明会」を開催

住宅資材の調達については、相互理解を深め、取引先各社の会社方針と積水ハウスの購買方針との整合性を図るため、年2回「方針説明会」を開催しています。積水ハウスグループの経営概況、中期経営計画、購買方針などについて説明するとともに、資材の「最高品質」「最適コスト」「最適物流・安定供給」「環境配慮」の実現に向けた意見交換などを行っています。併せて「改善事例発表会」を実施。取引先の企業体質改善活動などの好事例を発表いただき、取引先相互のレベルアップを図る場として生かしています。

近年、「方針説明会」の重要テーマの一つとして「BCM(事業継続マネジメント)」を取り上げていたところ、2011年3月、東日本大震災が発生。取引先各社の尽力により、特殊な事情を除き、操業を一日も止めることなく事業を継続することができました。この連携をより強固なものとするため、取引先へのアンケートを行い、8月に開催した「方針説明会」でBCMにおける課題や今後の対策などについて共有しました。

取引先の企業体質改善をサポート

改善点の抽出、対策の立案・フォローおよび企業体質改善の促進を目的に、主要な取引先への「工場訪問」と「QC(品質管理)診断」を継続的に実施しています。2011年度は、取引先の経営層の方々向けに「方針管理研修」を開催。企業体質の改善、方針の策定方法など、経営計画全般にわたる実践的なプログラムを提供しました。

「取引先評価」を実施

公平・公正な取引を実施するため、1998年から「取引先評価」を実施しています。2009年からは取引先の体質改善に役立てていただけるように評価結果を開示しています。評価は開発・生産部門と連携して実施し、定期的に評価項目や基準の見直しを行っています。2011年度は、品質・納期・価格・会社の資質・技術協力度・改善提案・経営状態・環境配慮の8項目について評価しました。評価項目に基づき、5段階で総合評価。バランスチャートを用いて強みと課題を可視化しています。単なる評価にとどまらず、取引先におけるPDCAをより実践的なものとし、改善行動につなげていくことを第一の目的としています。

積水ハウスグループは、これからも品質向上によるお客様満足向上、コンプライアンス徹底、環境配慮、災害対策、事業継続などの課題に取引先の皆様とともに取り組み、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

従業員とともに

当社は2006年3月、人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言。従業員と企業がともに持続可能な成長を可能にする環境・仕組みをつくり、「女性の活躍推進」「多様な人材の活躍」「ワーク・ライフ・バランスの推進」を三つの柱に、従業員にとって働きがいのある職場づくりを推進しています。

能力を発揮しやすい職場環境づくりで、多様な人材の活躍をサポート

「職群転換制度」「人材公募制度」「退職者復職登録制度」「職場復帰支援制度」「ボランティア休業制度」などの利用を推進しました。

職群転換制度を利用

日々お客様と接し、仕事への責任と誇りを実感

一般事務職として長年業務に携わっていましたが、これまでとは違う分野で自分の可能性を確かめたくなり、思い切って「職群転換制度」に応募。「リフォームアドバイザー」として営業への職群転換を果たしました。営業の仕事は、自分が意志を持って行動しなければ何も始まり、責任は重大ですが、その分成果に対する評価も明確です。また、お客様から直接感謝の言葉を掛けていただけることが増え、自分の存在価値や仕事に対する誇りを実感しながら日々業務に取り組んでいます。制度の利用者として、私自身の経験を女性社員に話す機会も増えました。仕事に対して悩んでいたころを思い出し、この制度のメリットを伝えていきたいです。

積水ハウスリフォーム(株) 神戸営業所
稲垣 美佳



ボランティア休業制度を利用

海外での経験が、自分や会社の大きな財産に



これからの時代は、どのような職種でも外国とのかかわりが必須になると考えていました。社内制度を利用すれば海外でのボランティア活動に参加できることを知り、経験を積める良い機会だと思い応募しました。私は現在、東ティモール共和国の農漁業省アグリビジネス局でアドバイザーとして、農家や農業市場の情報収集・分析方法などのノウハウを伝え、生産や消費拡大につながるよう、職員の能力向上を支援しています。この経験は、帰国後さまざまなことに生かせると思います。「ボランティア休業制度」は、モノの見方や経験面で大きな可能性を与えてくれるので、社内でも広めていきたいです。

兵庫シャーマン支店 鈴木 哲史



人材公募制度を利用

スキルを身につけ、高付加価値の賃貸住宅を数多く供給したい

北関東エリアで賃貸住宅営業をしていましたが、自身のスキルアップとして、地方と都会の両方の賃貸住宅における販売スキルを身につけたいとの思いから首都圏エリアでの賃貸住宅営業の「人材公募制度」に応募。最先端の人・物・情報が集まる首都圏においての営業は、業界でのトレンドを肌で感じることができ、やりがいを感じています。最近では地域に根差した活動の成果に手応えを感じつつ、今後も優良な賃貸住宅を数多く市場に送り出すという当社の思いをぶれることなく昇華させていきたいです。

東京北シャーマン支店 吉橋 桂太



ワーク・ライフ・バランスの社内啓発を推進し、制度利用者を拡大

「育児休業制度」「短時間勤務制度」「介護休業制度」などの利用を推進。男性社員の積極的な制度利用も促しています。

育児休業制度を利用

ゆとりある休日を過ごせるよう、業務効率を向上

妻が出産前に急きょ入院することになり、小学生の2人の子どもの面倒を見るため、「育児休業制度」を利用。約2週間の休暇を取りました。職場内には子育て中の社員も多く、育児休業を取得しやすい雰囲気だったのもありがたかったです。復帰後、仕事の遅れを取り戻す際は少し大変でしたが、業務効率を考えて仕事に臨む姿勢が身につきました。休日は家族と過ごしたり、趣味に費やす時間が増え、仕事も今まで以上に楽しくなり、充実した毎日を過ごしています。

積水ハウスリフォーム(株) 埼玉営業所 内田 淳司



女性社員の育成と定着を推進。今後も、より活躍できる環境を整備

「女性活躍推進グループ」を発足して5年以上が経過、女性社員の育成と定着を推進してきました。2011年は女性営業職の積極採用を開始した2005年入社社員から初の店長が誕生。また、2度の育児休業を終えて復帰した営業社員も活躍しています。結婚・出産・育児を経たことで、自らの経験から自信をもってお客様との折衝に臨み、信頼も増えています。生活面で多くの経験を積み、その変化を体験している女性は、当社グループにとってなくてはならない存在です。当社は、今後も仕事と育児を両立する女性社員が活躍できる環境を整備していきます。

営業店長として活躍

親しみやすさを強みに 早く一人前の店長へ

営業としての連続表彰や、四国地域での女性営業リーダーとして業務に取り組んできたことも評価され、店長に抜擢されました。とてもうれしく思います。私には主婦としての役割もあるため遅くまで働きませんが、スケジュール管理を徹底し、周りの協力を得ながら、時間を最大限有効に使うよう努めています。また、メンバーに対しては指示が的確に出せるよう、日ごろから気軽に相談しやすい雰囲気づくりを心掛けています。自分自身ももっと成長し、一日でも早く店長として一人前になれるよう、これからも頑張ります。



愛媛支店 結田 真弓美

育児休業取得後に復帰

周りの理解と協力で、 安心して仕事が継続できる

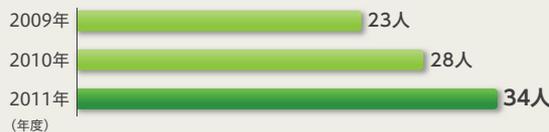
妊娠がわかったのは、仕事が楽しくなってきたころでした。仕事を辞めるか、続けるかかなり悩みましたが、仕事へのやりがいと、お客様との間に築いてきた信頼関係を継続させたいと思い、育児休業を取得しました。復帰後も、上司や同僚にさまざまな面で協力してもらいながら、仕事を順調に続けられています。お客様には、子育ての実体験を反映させたご提案で共感していただくことが増えました。仕事と家庭の両立は大変なことも多いですが、周りへの感謝の気持ちを忘れず、今後も前向きに仕事に取り組んでいきます。



名古屋西支店 渡邊 藍子

女性管理職の推移

(積水ハウスグループ合計)



職群転換制度応募者数

(白文字は実際に職群を転換した人数)



育児休業制度利用者数

(短期間の利用を含む)



短時間勤務制度利用者数



人権・労働慣行に関する取り組みを推進

「人権啓発」「障がい者雇用」「労働安全衛生」に向けた取り組みを、グループ一体となり推進しています。

人権啓発に向けた取り組み

当社は、従業員一人ひとりがコンプライアンスおよび「企業倫理要項」を正しく理解し、実践することで、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりに努めてきました。1980年からは和同問題をはじめ女性・在日外国人・障がい者問題などさまざまな人権問題に積極的に取り組み、「ヒューマンリレーション研修」をはじめとする継続的な啓発活動をサポート。従業員一人ひとりの意識の向上を図っています。また、積水ハウスグループにおけるセクハラ・パワハラなど、さまざまな人権に関する悩みや相談・質問の窓口として「セクハラホットライン」を設置し、対応しています。さらに、今後は海外への事業展開を視野に入れ、国際ルールの遵守、異文化の相互理解の必要性なども踏まえ、他国の関係者とも人権を認め合う企業風土をより浸透させるべく、取り組みに注力していきます。

ヒューマンリレーション研修(全従業員が対象)

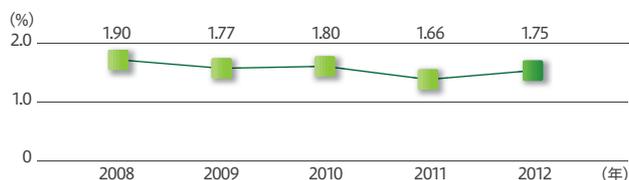
2011年度はコンプライアンス徹底のため、「企業倫理要項」の遵守に注力して取り組みました。「ヒューマンリレーション研修テキスト2011」を利用した本研修の重点テーマとして、「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「コンプライアンス」「自己成長につながるセルフコントロール」「宅地建物取引業と人権」についての研修を実施しました。また、積水ハウスグループ各事業所のセクハラ・パワハラ相談窓口担当者を対象とした研修にも継続的に取り組んでいます。



障がい者雇用に向けた取り組み

当社は、「生涯住宅」を提供する企業の社会的使命として、障がい者雇用についても継続的な雇用推進に努めており、2012年の雇用率は1.75%となりました。今後、改善を図ることはもちろん、「1事業所に1人の障がい者雇用と定着」を目標に、障がい者を含めたすべての従業員がいきいきと仕事に取り組める、活力に満ちた職場環境を目指していきます。

障がい者雇用率(毎年2月1日時点)



WEB 関連項目 ● 労働安全衛生 ● 障がい者雇用の推進

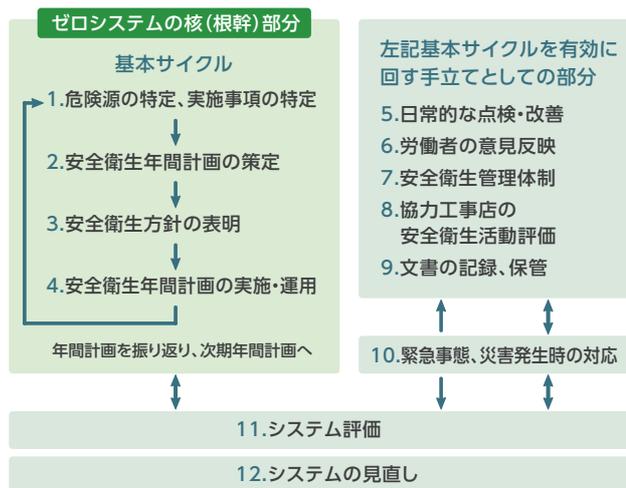
労働安全衛生に向けた取り組み

施工に携わるすべての従事者の労働安全衛生の確保は、住宅メーカーである当社にとって重点的に取り組むべき項目の一つです。当社では、全グループの従業員のみならず、関係会社の従業員、協力工事店の職方なども含め、一体となった体制の整備に注力しています。

労働安全衛生マネジメントシステム

危険要因の低減化を図るため、厚生労働省が推奨する「労働安全衛生マネジメントシステム」に施工現場の特性を加味し、独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を運用・展開しています。本システムは、全社および事業所ごとに毎年作成する「施工安全衛生年間計画」を核としており、当社や協力工事店の従業員が安全かつ健康に働けるよう、安全衛生管理活動の取り組みを徹底するものです。

「危険ゼロシステム」の概要



安全衛生教育研修

「施工安全衛生年間計画」をもとに、従業員ならびに協力業者など工事関係者全員に対して災害防止対策や、「安全衛生教育研修」を定期的実施しています。ほかにも、施工現場の全施工従事者を対象にした「職種別安全研修」の実施や、協力工事店各社に対し、「安全推進大会」などの研修を行っています。

安全衛生委員会

職場の労働環境の改善を図るため、全国の事業所で、安全衛生委員会、業務改善委員会などを中心に、「職場の安全衛生」や「業務効率化・改善・改革」などについて、従業員が主体となり行動目標を設定。定めた目標を達成すべく、さまざまな活動に取り組んでいます。

株主・投資家様とともに

当社は、株主・投資家の皆様に対して、財務情報や事業活動状況等の経営情報について、各種法令に沿った開示はもちろんのこと、投資判断に影響すると思われる任意情報についても、プレスリリースや当社ホームページなどさまざまな手段を通じて積極的かつ公正に開示しています。また、面談など直接的なコミュニケーションにも努め、皆様からいただくご意見を経営判断の参考としております。これらの活動を通じて、当社の企業価値に関する適正な評価を得ることに貢献できるよう心掛けています。当社の情報開示に関する基本方針については、ディスクロージャーポリシー（情報開示方針）を制定し、ホームページで公開しています。

株主様への利益還元

当社は、中・長期にわたる高い利益配分の実現と経営の健全性を維持するため、中期的な平均配当性向については、最低40%を確保することとしています。また、時機に応じて自己株式購入および消却の実施を行い、資本効率の改善を通じて株主様への利益還元にも努めています。

配当については、中間配当は10円、期末配当10円の通期20円を実施しました。

■ 1株当たりの年間配当推移

	2008	2009	2010	2011	(年/1月期) 2012
配当金 (円)	24円	24円	10円	21円※	20円
配当性向 (%)	27.4	140.8	—	46.6	46.6

※創立50周年記念配当(5円)含む

個人投資家向けセミナー

当社は、各種方面で開催される「個人投資家向けセミナー」にも参加し、会社概要や決算概要、そして株主様への利益還元等について質疑応答を受けながらわかりやすく説明する機会を設けています。

当社の魅力を十分に理解していただくためにも、引き続きこのようなセミナーに積極的に関与し、個人投資家の皆様との接点を持ちながら、幅広くIR活動を行ってまいります。



<2011年度実績>

2011年7月14日
於：東京 約80人参加

2011年7月15日
於：大阪 約110人参加

株主優待

当社株式の長期保有の促進のために、当社には「株主優待ポイント制度」と「株主優待贈呈制度」の二つの制度を設けています。

株主優待ポイント制度

保有株数と保有期間に応じて半期ごとにポイントを付与し、当社グループとの取引（新築工事やリフォーム等）に利用していただける制度です。

株主優待贈呈制度

単元株式数(1000株)以上を決算期末時に保有する株主様を対象に毎年1回、「魚沼産コシヒカリ」5kgを贈呈するものです。

詳細につきましては以下のURLよりご覧いただけます。

企業・IR情報：<http://www.sekisuihouse.co.jp/company/index.html>

株主様満足の向上

株主総会の開催にあたり、総会に出席いただくことができない株主様を対象に、書面のほかインターネットからの議決権行使を実施し、利便性の向上に努めています。

このほか、事業報告書として「ビジネスレポート」を半期ごとに発行し、株主の皆様への確かな事業報告を行っています。また海外在住の投資家様向けには、期末事業報告として「アニュアルレポート」を、中間期報告として「セミアニュアルレポート」を発行・送付しており、株主様・投資家様との良好なコミュニケーションづくりにも努めています。

また、「株主優待贈呈制度」により株主様へ贈呈する「魚沼産コシヒカリ」は、株主様のご辞退やご転居先不明等の理由で受領いただけず当社に返却されるケースがあります。これらについては、株主様のご理解のもと、障がい者福祉施設や高齢者福祉施設、団体等へ寄贈することを2008年度の優待贈呈制度導入時より実施しています。2011年度の寄贈先については以下の通りです。

<寄贈先> ●社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会（東京都港区） ●豊友館（小規模多機能型居宅介護施設・茨城県日立市）
●グループホームきんもくせい/デイケアきらきら星（茨城県ひたちなか市） ●鶴浦医院（岩手県陸前高田市）