

ステークホルダーコミュニケーション

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



ステークホルダーコミュニケーション指針



お客様とのコミュニケーション



- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ■ CS(お客様満足)に関する方針と体制 | ■ グループ全員で実践するCSアクション |
| ■ お客様アンケートの分析とフィードバック | ■ オーナー様とのコミュニケーションツール |
| ■ 賃貸住宅における入居者満足の向上 | |

取引先とのコミュニケーション～サプライチェーンマネジメント



- | | |
|----------------------|--------------------|
| ■ サプライチェーンマネジメント | ■ 購買方針 |
| ■ お取引先様との相互コミュニケーション | ■ セキスイハウス会労働保険事務組合 |
| ■ セキスイハウス協会(福利厚生制度) | ■ 施工従事者のマネジメント |

■ 人事基本方針

女性活躍の推進

- 女性の管理職への登用
- 女性営業職の積極採用、支援
- 展示場接客担当者の育成
- 「リフォームアドバイザー」の積極採用

ワーク・ライフ・バランスのための制度

- 育児や介護休業に向けた各種制度
- 休職従業員へ向けた各種支援制度

■ 障がい者雇用の推進

人材育成

- 人材育成の考え方
- 新卒採用に向けた取り組み
- 経営力強化に向けた取り組み
- 自己啓発の支援
- 社内資格制度
- 社内公募制度

労働安全衛生

- メンタルヘルスマネジメント
- 労働災害発生状況
- 労働安全衛生マネジメントシステム
- 施工現場での労働安全衛生活動
- 職場での労働環境の改善
- 安全衛生教育研修の実施

株主とのコミュニケーション



地域・社会とのコミュニケーション



■ 地域・社会との対話

■ 「サステナビリティレポート」の発行

■ 住環境の質の向上を目指した団体活動
および提言活動

■ 環境イベントへの出展

■ サステナブルブックレットの発行

ステークホルダーコミュニケーション指針

積水ハウスグループは、住まいづくり、まちづくりを通じて社会に貢献する企業として、以下の指針に基づき、お客様はもとよりすべてのステークホルダーに対して誠実に接し、共に発展します。

積水ハウスはすべてのステークホルダーに対して誠実に接し、ともに発展します

ステークホルダー	指針	エンゲージメントの一例
お客様に対して	大切な資産が長く愛着を持って生かされるように、お客様とのコミュニケーションを大切に、誠実さと奉仕の心を持って接します。	<ul style="list-style-type: none"> ■ お客様アンケートの実施 ■ 情報誌「きずな」「Maisowner」「gm」の発刊 ■ 「Netオーナーズクラブ きずな」の運営
消費者の皆様に対して	人間性豊かな社会と暮らしの創造に向けて、良い信頼関係を築けるよう、積極的な情報提供を感性豊かに行います。	<ul style="list-style-type: none"> ■ ゼロエミッションセンター ■ 総合住宅研究所 ■ サステナブル デザイン ラボラトリー ■ 観環居 ■ 住まいの夢工場 ■ すまい塾 ■ 生活リテラシーブックの発刊
取引先の皆様に対して	お客様満足の実現を通じて共に発展していくために、公正で対等な取引に努め、温かい共存関係を育てます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積水ハウス会 ■ セキスイハウス協力会 ■ 方針説明会の開催 ■ 取引先評価の実施
従業員に対して	従業員がその能力を生かし、価値ある仕事を通じて創造的成長を遂げられるように、多様な一人ひとりの個性を尊重し、公正かつチャレンジ精神の溢れる職場環境・制度の整備に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材サステナビリティ ■ 社内公募制度 ■ 社内資格制度 ■ ヒューマンリレーション研修 ■ ガバナンス意識調査 ■ 労働安全衛生マネジメントシステム ■ メンタルヘルスマネジメント ■ 積水ハウスグループ誌「積水ハウス」発行

株主の皆様に対して	健全な成長による利益の実現と企業価値の向上のために、社会的価値の高い企業でありつづけることを目指し、公正で透明性の高い企業経営に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 株主総会 ■ 「Business Report」「Annual Report」発行 ■ 「IRニュースメール」配信 ■ 株主優待制度
地域・社会に対して	地球環境を守りつつすべての人が人間らしい豊かな暮らしを実現できるよう、地域の文化と豊かさをはぐくみ、住まいと暮らし、そして住文化に密着する住宅企業らしさを生かし、社会還元、協力と参画に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ NPO「西山卯三記念すまい・まちづくり文庫」への協力 ■ 障がい者の自立支援 ■ キッズデザイン協議会への協力 ■ 積水ハウスマッチングプログラム ■ 公益信託「神戸まちづくり六甲アイランド基金」
共通項目	「コンプライアンスの徹底」「環境配慮の徹底」「説明責任の遂行」	

CS(お客様満足)に関する方針と体制

創業以来、一貫して「お客様第一」に徹し、CS経営を推進

積水ハウスでは「人間愛」を根本哲学とする企業理念のもと「最高の品質と技術」を目指し「人間性豊かな住まいと環境の創造」に取り組んでいます。創業以来、どのような時代にあっても常に変わることなく「お客様第一」に徹した経営を貫いてきました。「CSを高めることが究極の目的である」という経営トップの明確な意志によって、営業・設計・生産・施工・アフターサービスなど、すべての現場で「真のCS」を実現するために日々活動しています。

全社的な活動徹底のため、1998年には本社に専任部署として「CS推進部」を設置しました。CS推進部では、CS、品質管理、品質保証、アフターサービスなどに関する事項の企画・推進・掌理、お客様の個人情報の適正な取り扱いに関する総括管理などを行っています。また、2005年にはCSR委員会のもとに「CS向上部会」(現在は「CS、ES、SS向上 社会貢献部会」に改組)を設置。すべてのお客様に、生涯にわたって心から満足いただくことを目標に、CS経営を推進しています。

グループ全員で実践するCSアクション

「CSアクションガイド」お客様の最高の笑顔に出会うために

積水ハウスは、1960年の創業以来「お客様第一」を経営の原点に、徹底したお客様志向を貫いてきました。長い低成長の時代を迎え、さらに「お客様第一」の姿勢を強化。「良い商品」を「良いサービス」でお届けするという基本の再徹底を図り、「CS向上」を旗印に、全社を挙げてCS活動を推進することになりました。その一環として、1998年、行動のためのガイドブック「CSアクションガイド」を作成。全社員に配布しました。以来、CS活動を企業戦略の要として明確に位置付け、社員の意識・行動の改革および商品・サービスの「質」の向上に取り組んでいます。

2008年には、内容を全面改訂した「CSアクションガイド2008」を発行・配布しました。あらかじめ正解を用意するのではなく、各自あるいは各チームで主体的に考え、具体的な行動に落とし込む構成としました。このガイドブックを活用することで、社員一人ひとりが、お客様の立場で、お客様と向き合って活動しているかを見つめ直し、すべてのお客様に心から「ありがとう」と言っていただけの行動に結び付けることを狙いとしています。各職場で勉強会を実施し、社員の意識啓発・業務改善に役立てています。また、協力会社の方々にも読んでいただき、CS活動の連携を深めています。

これまでの取り組み

- 1998年8月 「CSアクションガイド」発行
- 1999年9月 「CSアクションガイド'99」発行
- 2005年～2006年 全支店でCS向上研修会実施
- 2006年～2007年 全カスタマーズセンターでCS向上研修会実施
- 2008年8月 「CSアクションガイド2008」発行



「CSアクションガイド」をもとに、社員一人ひとりがお客様本位のCS活動を実践

お客様アンケートの分析とフィードバック

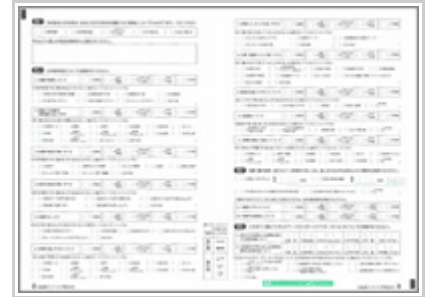
さらなる品質向上とサービス充実のために

積水ハウスでは、提供した商品・サービスについて、お客様に評価していただくために「お客様アンケート」を実施しています。

「着工前お伺い書」は、納得いただいていない事柄を明らかにすることにより、不安を解消し、着工後の業務をよりスムーズに行うことが目的です。「入居時アンケート」では、打ち合わせから施工までの各業務プロセスにおける満足度などを確認します。「入居後1年アンケート」(賃貸住宅の場合は「引き渡し後2年アンケート」)では、設計提案内容や使い勝手の満足度、アフターサービスの評価などを確認します。

アンケートでは、総合満足度、建物の出来栄え、推薦意向、各部位の満足度、エコ関連の満足度、各担当者の満足度などを伺います。お客様一人ひとりが、住まいの品質および各担当者から提供されたサービスの内容に満足されているかを確認し、今後の品質向上とサービス充実に努めるとともに、不満や不具合がある場合は迅速に対応して解消・改善します。また、自由記述欄を多く設けているため、こだわりや要望、実際に生活してみてもの感想など、お客様の生の声を知ることができるのも大きなメリットです。お客様の多様な意見を把握することは、お客様の視点に立った住まいづくりを行う上で不可欠だからです。

アンケートの結果を集計・分析し、調査結果を関係各部署にフィードバックして、日常の業務改善はもちろん、新たな部材や商品の開発、設計・施工の改善などに役立てています。



提供した商品・サービスに対して、価値を見だし、満足いただけたかを「お客様アンケート」でチェック

オーナー様とのコミュニケーションツール

積水ハウスでは、お引き渡し後も会員制ホームページや定期発行の情報誌などを通じて、オーナー様への情報提供とコミュニケーションを継続。オーナー様とのきずなを深めています。

戸建住宅のオーナー様向け情報誌「きずな」

戸建住宅のオーナー様には「いつもいまが快適」な暮らしをサポートする情報誌「きずな」を年2回配布しています。住まいづくりを通して結ばれたきずなを大切に、オーナー様の住まいと幸せな暮らしを生涯にわたって見守り続けたいという思いを込めて発行しているものです。1975年の創刊から、2011年末までに124号を発行しました。「きずな」では、環境に優しいライフスタイル、災害時に住まいと暮らしを守るための備え、家族の関係のあり方など、実例を交えながら具体的に紹介しています。また、オーナー様同士のコミュニケーションの場としても好評をいただいています。



2011年に発行した第123号の特集では「我が家の上手な『育て方』」をテーマに、家族の成長やライフステージの変化とともに、大切な我が家を自分らしく、上手にはぐくんでいるオーナー様の事例などを紹介。第124号では、地域・世代・家族を結びきずな、大切なきずなを守るために今できることなど、「未来へつなぐ『きずな』」をテーマにした特集を組みました。

快適生活サポートサイト「Netオーナーズクラブ きずな」

オーナー様だけの会員制サイト「Netオーナーズクラブ きずな」(会員数約18万人)では、毎日の快適な暮らしをサポートする、さまざまな情報を提供しています。住まいのメンテナンスやリフォーム、インテリアやガーデニング、「安全・安心」や「健康」に関する情報、役立つアイテムなどを紹介。多彩なコンテンツでオーナー様と双方向のコミュニケーションを深めています。積水ハウスならではのお手入れ情報やアドバイスを部位別に詳しく紹介する「メンテナンス」のコーナーでは、オーナー様ご自身でできる修理・調整の方法を動画で見ることができます。画面を見ながらお手入れや修理ができるよう、携帯サイトも用意。QRコードを読み込んで簡単にアクセスすることができます。

さらに、2011年は「東日本大震災」を受け、緊急時のサポート情報を充実。災害時や計画停電時に役立つ情報を掲載しています。





緊急時、知りたい情報がすぐに見つかります

関連項目

「Netオーナーズクラブ きずな」震災住宅サポート情報

賃貸住宅のオーナー様向け情報誌「Maisowner(メゾナー)」

「シャーマゾン」(積水ハウスの低・中層賃貸住宅商品の総称)のオーナー様には、年に2回、情報誌「Maisowner(メゾナー)」を配布しています。最新の賃貸住宅の動向や事例紹介のほか、税・法律の知識、リフォーム提案など、賃貸住宅経営や資産運用に役立つ情報を掲載しています。



分譲マンションのオーナー様向け情報誌「gm(ジーエム)」

積水ハウスの分譲マンション「グランドメゾン」のオーナー様には、年に3回、情報誌「gm(ジーエム)」を配布しています。全国の物件紹介、より豊かで快適な暮らしを楽しんでいただくための提案や生活リテラシーなど、幅広い情報を提供しています。



これまでの取り組み

- 1971年 お客様向け情報誌「住居瑠(スマイル)」創刊（現在は廃刊）
- 1975年 戸建住宅のオーナー様向け情報誌「きずな」創刊
- 1986年 新規・継続のお客様向け情報誌「こんにちは」創刊
- 2001年 「Netオーナーズクラブ きずな」開設
- 2002年 分譲マンションのオーナー様向け情報誌「gm(ジーエム)」創刊
- 2006年 賃貸住宅のオーナー様向け情報誌「Maisowner(メゾナー)」創刊
- 2009年 「きずなガーデンコンテスト」開始

賃貸住宅における入居者満足の向上

積水ハウスグループでは、賃貸住宅に入居している方々の満足向上を目指し、さまざまな取り組みを推進しています。

入居者向けサービス「MASTクラブ」

「MASTクラブ」は、積和不動産グループが管理する賃貸住宅の入居者を対象にしたサービスです。「MASTポイントサービス」として、毎月の家賃1000円につき1ポイントを付与。たまったポイントは、積和不動産グループでの住み替えや不動産の購入・売却、積水ハウスでの注文住宅建築の際などに利用できます。引っ越しや旅行、レンタカーなどを割引料金で利用できる特典も付いています。2012年1月末時点の会員数は、約46万6000人です。

「MASTクラブ」会員には、快適な暮らしをサポートする有料サービスとして「クラシェルジュ」「積和入居者保険」「らくらくパートナー」を用意しています。

「クラシェルジュ」は、レジャーやスポーツなど、毎日の暮らしを楽しむ多彩なメニューが優待価格で利用できるサービスです。「ご出産お祝い品プレゼント」などの特典も受けることができます。

「積和入居者保険」は、賃貸住宅入居者の暮らしと家財を守る保険。24時間365日、事故の連絡・相談をフリーダイヤルで承ります。加入者の急な発病やけがをアシストするサービスも行っています。

賃貸住宅を借りる時に悩む方が多いのが、連帯保証人探し。そんな方のために、保証人不要プラン「らくらくパートナー」を用意しています。「らくらくパートナー」がサポートする保証人不要プランの対象は、全国の積和不動産グループが管理する、すべての賃貸物件。約49万室の中から選んでいただけるので、お部屋探しの幅が限定されることはありません。

関連項目

[「MASTクラブ」](#)

入居者アンケートの実施

積水ハウスの賃貸住宅「シャームゾン」に入居されている方々にアンケートを実施。結果を詳細に分析し、新商品の開発、生活ソフトの提案、サービスの提供など、多様な取り組みに役立てています。

また、「MASTクラブ」の会員を対象に「賃貸住宅の住環境」「ペット対応賃貸住宅」「可動間仕切りのある賃貸住宅」など、独自のテーマで入居者ニーズ調査を実施。調査結果は、積水ハウスの「土地活用・賃貸住宅経営サイト」で公開しています。

関連項目

[土地活用・賃貸住宅経営サイト](#)

サプライチェーンマネジメント

積水ハウスグループの事業は、生産から施工、アフターサービス、リフォームに至るまで、資材調達先や施工協力会社などさまざまな取引先様の協力の下に成り立っています。当社グループではこれら取引先様を「運命共同体」ととらえ、信頼関係の維持向上に向けたサプライチェーンマネジメントを実施しています。

資材調達に関しては、「方針説明会」を定期的を開催し、資材の「最高品質」「最適コスト」「最適物流・安定供給」「環境配慮」実現に向けた意見交換等を実施しています。

施工に関しては、積水ハウスの各支店が地域の「積水ハウス会」(積水ハウスの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)と共に、施工現場や協力工事店が抱えている課題を共有して解決策を検討する情報交換の場や、研修・勉強の場を設け、業務改善や技術向上に努めています。さらには、協力工事店等における人材育成、施工現場の安全対策・美化、積水ハウスのオーナー様や近隣の皆様への対応向上など、さまざまな取り組みを積水ハウス会と共に進めています。

当社グループはこれからも、お客様満足・品質の向上、コンプライアンスの徹底、安全対策、環境配慮、災害対応、事業継続などの課題にお取引先様と共に取り組み、共存共栄と持続可能な社会づくりに向けて行動していきます。

購買方針

積水ハウスグループでは、「企業理念」「企業行動指針」に基づく実践的購買活動を遂行するため、「最高品質(Q)」「最適コスト(C)」「最適物流・安定供給(D)」「環境配慮(G)」を中心とした8つの「購買方針」を掲げ、それを遵守推進することを基本方針としています。その「公正・公平」な実践こそが、最も重要な事業活動のパートナーであるお取引先様との「信頼関係」の構築と、円滑かつ良好なお取引関係の実現にもつながるものと考えています。



QCD+Gの推進

原材料規格・製品仕様書に基づいて、購買・外注先の評価・指導に努める	最高品質 Q	市場実態を十分調査の上、原価分析等の手法を併せて、市場競争原理に基づいて最適コストを追求する
	環境配慮 G	最適コスト C
グリーンファーストの視点をベースに環境、快適性、経済性を追求する	最適物流 安定供給 D	安定した部材供給を行うため、物流の効率的運用を図り、購買・外注先への情報提供・指導に努める

お取引先様との相互コミュニケーション

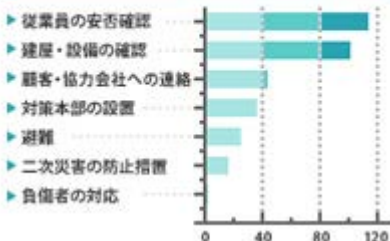
方針説明会の開催

住宅資材のお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っていくために、年2回「方針説明会」を開催しています。「方針説明会」では、当社より経営概況、中期経営計画、購買方針等について説明させていただくとともに、お取引先様における具体的な商品改善の事例紹介を交えるなど、今後の方針展開の参考になるように構成し、お取引先様との相互理解を深めています。

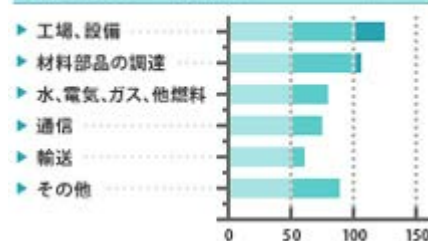
近年、重要テーマの一つとして「BCM(事業継続マネジメント)」を取り上げていたところ、2011年3月の東日本大震災が発生しました。お取引先様の尽力により、特殊な事情を除けば操業を一日も止めることがなく、事業を継続することができました。この信頼関係をより強固なものとするため、6月にお取引先様へのアンケートを実施し、8月の方針説明会にて今後の対策、BCMにおける課題などについて現状を共有しました。

東日本大震災アンケート

Q.初動時に行ったことは何ですか？



Q.今後の災害への対策は？ (企業数)



Q.今後の災害への対策として具体的な内容は？



<「改善事例発表会」を同時開催>

方針説明会に合わせてお取引先様の企業体質改善の好事例を紹介する「改善事例発表会」(2011年で29回目)を同時開催し、お取引先様相互のレベルアップの場としても生かしています。

方針説明会や改善事例発表会にご参加頂いたお取引先様には、相互コミュニケーションの一環として改善活動の自社展開や当社への期待等に関するアンケート調査を実施し、ご回答いただいた内容を「方針説明会」の運営改善に役立てています。

資材調達における「最高品質(Q)」「最適コスト(C)」「最適物流・安定供給(D)」「環境配慮(G)」を実現に導く取り組みの一つとして、今後も継続的に当社方針の説明と改善活動の横展開をお取引先様と共に実行していきます。

お取引先様の企業体質改善サポート

各お取引先様における改善点の抽出、対策立案、フォローならびに企業体質改善の促進を目的に当社工場品質管理部と連携して、「訪問先チェックシート」を活用した主要なお取引先様への「工場訪問」と「QC診断」を継続的に実施しています。

2011年度は、お取引先様の製造現場における技術・製造の担当者から管理者までを束ねる経営層の方々向けに「方針管理研修」を開催しました。お取引先様における企業体質の改善、目指すべき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」の実施

「公平・公正」なお取引を実施するため1998年より「取引先評価」を実施しています。2009年以降は、お取引先様の体質改善にお役立ていただけるよう評価結果を公開しています。評価は、社内関係部署（開発・生産部門）との連携で実施し、評価項目や基準は定期的に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・技術力協力度・改善提案・経営状態・環境配慮の8項目について評価を実施しました。取引先評価は単なる「評価」と「表彰」だけに終わるのではなく、具体的な評価ポイントや改善事例を紹介することで、お取引先様におけるPDCAをより実践的なものとし、改善アクションにつなげていくことを第一の目的としています。今後も、「取引先評価」を通じたお取引様の体質強化と、より透明性の高い「取引先評価」による、公平・公正なお取引を実施していきます。



「取引先評価表」イメージ

評価項目に基づき、A～Eの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。

＜2011年度は新たに「グリーンファースト表彰」を実施＞

各年度活動の締めくくりとして、年間を通じて優れた活動を実施されたお取引先様の功績をたたえ、感謝の気持ちをお伝えするため、取引先評価の総合結果に基づく「優秀会社表彰」と、改善提案の実績に基づく「改善提案優秀会社表彰」「改善提案個別表彰」を実施しています。2011年度は新たに、特に優れた環境配慮の企業活動を実施されたお取引先様に「グリーンファースト表彰」を実施しました。

セキスイハウス会労働保険事務組合

「セキスイハウス会労働保険事務組合」は、1977年に発足した、各地域の積水ハウス会（施工協力会社事業主の団体）を母体とし、その事業の一環として、労働保険（労働者災害補償保険、雇用保険）に関する事務手続きを代理で行う団体です。事業主の法的義務を果たし、福祉の充実や技能の向上などを図ることを目的に運営されており、現在、全国に18の事務組合があります。



全国18カ所に「セキスイハウス会労働保険事務組合」を設置

職方や一人親方が安心して働ける環境づくりを支援

労災保険は本来、労働者の負傷・疾病・死亡等に対して国が保険給付を行う制度です。しかし、労災保険が適用されない事業主・一人親方（誰も雇わずに請負で仕事をしている人、雇っていても年間延べ100日未満の場合や雇っているのが家族のみの場合も一人親方）および家族従事者に対して、特別に任意加入を認めているのが「労災保険特別加入制度」で、これに加入すると保険給付が適用されます。「セキスイハウス会労働保険事務組合」では、この特別加入制度の加入促進を図っています。

さらに、特別加入者労災上乗せ補償制度（国の労災保険給付とともに事務組合からも給付）、技能検定資格取得祝い金制度、死亡弔慰金制度、健康診断助成金制度など「セキスイハウス会労働保険事務組合」ならではの独自制度も持っています。

協力工事店事業主の事務を代行し、事務処理にかかる労力の大幅な軽減に貢献するとともに、職方が安心して働ける環境づくりをバックアップしています。

セキスイハウス協力会（福利厚生制度）

施工現場で一緒に仕事をする協力工事店の職方が安心して働ける環境を提供することは、積水ハウスの重要な責務の一つです。規模が小さい工事店では、社会保険への加入や福利厚生システムの構築が難しい場合もあります。そのため、積水ハウスでは、福利厚生を主な目的とした任意団体「セキスイハウス協力会」を1982年に設立しました。

2011度、「セキスイハウス協力会」諸制度への積水ハウスの助成金額は、積水ハウスが別途実施している諸制度を含め、9.7億円でした（下表の※印が対象）。

施工従事者の福利厚生の充実を目指しています

「セキスイハウス協力会」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組織されています。施工協力会社における福利厚生の推進、雇用管理の指導、援助助成を行い、雇用環境の改善と施工従事者の福祉増進を図っています。さまざまな補償制度のほか、施工従事者の知識・技能や労働意欲の向上を促すための奨励金制度なども設けています。「セキスイハウス協力会」運営により、施工従事者に安心して仕事に取り組んでもらうことで、安定した施工力の確保にもつながっています。

また、施工協力会社の事業主および雇用管理担当者のための「雇用管理通信」を発行しています。協力会業務に関する最新情報を共有するとともに、専門知識習得に役立つ情報なども紹介し、啓発を図っています。

「セキスイハウス協力会」が運営管理する諸制度

制度名	対象	主目的
業務上災害弔慰見舞金補償制度	協力会社職方（事業主・一人親方・労働者）	現場施工従事者が死亡、または障害が残った場合の労働災害の法定外補償（ただし、事業主・一人親方で特別加入制度未加入者は対象外）
第三者損害賠償補償制度		過失により近隣、施主、通行人等第三者に損害を与えた場合の損害賠償の補填
現場盗難事故補償制度		現場で大工道具・工具が盗難にあった場合の損害による費用を補填
入院補償制度	協力会社に所属する事業主・一人親方・労働者・事務作業員	国民健康保険加入者（業務外休業の場合、傷病手当金が出ない）の入院時にかかる費用負担の軽減。労災事故の場合も給付あり
積立年金制度※	積水ハウス施工2年以上の専属職方（事業主・一人親方・労働者）	退職金制度等を設けていない協力会社の職方のための個人年金制度

積水ハウス株式会社が拠出する諸制度

制度名	対象	主目的
健康診断補助金制度※	基礎・外装・内装の職方および施工管理者(事業主・一人親方・労働者)、その他専属施工職方および施工管理者	現場施工3職種その他積水ハウス施工専属の職方等を対象に定期健康診断の費用の補助
在職功労金制度※	積水ハウス施工5年以上の専属の基礎・外装・内装職方(事業主・一人親方・労働者)	基礎・外装・内装職方の労働意欲、定着率の向上による、基幹職種施工人材の確保・育成
主任技能者技能奨励金制度※ 施工マイスター奨励金制度※	主任技能者または施工マイスター有資格者で資格該当業務に従事している職方(事業主・一人親方・労働者)	職方の技能の向上と技術習得意欲の向上
積立年金制度※	本制度には積水ハウスからも助成金支給	

施工従事者のマネジメント

施工に携わる協力会社・協力工事店の施工従事者のマネジメントは、法令遵守徹底、施工品質向上、CS（お客様満足向上）、安全衛生管理、教育研修、福利厚生観点から重要です。当社は2005年から「施工従事者データベース」を運用し、施工従事者マネジメントに活用しています。

施工従事者データベースの主な活用目的と管理内容

施工従事者の安全衛生管理

- 労働災害への対応
- 現場への入場・退出管理
- 安全衛生教育受講記録の管理

施工品質管理およびCS向上

- 有資格者と無資格者の区別による合理的な施工制度の実施
- 主任技能者検定受検資格対象者管理
- 施工体制合理化のための施工従事者状況の把握・分析

施工従事者の福利厚生の増進

- 在職功労金対象者の管理
- 主任技能者技能奨励金対象者の管理
- 福利厚生諸制度の加入状況の管理
- 健康診断記録の管理

施工体制の分析と検証

- 施工現場環境改善のための施工従事者状況の把握・分析
- 年齢構成の把握と高齢化対策の検討

各種法令の要請の趣旨に沿った利用

- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づく労災保険申告・納付のための労務管理

人事基本方針

「人材サステナビリティ」宣言

2006年3月、人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言しました。これは、「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3つの柱として、従業員にとって働きがいのある職場づくりに向けた施策を推進しています。従業員と企業が共に持続可能な成長を図っていける環境や仕組みをつくり、社会に対して持続的に価値を提供しつづけることを目指していくことを宣言したものです。

女性従業員をあらゆる側面からサポートする「女性活躍推進グループ」の活動や、すべての従業員に公平に活躍の場を提供する「職群転換(チャレンジ)制度」の採用、多様な働き方を可能にする人事制度の構築などによって、仕事・生活の両立や個々人の能力や活力を最大限に生かせる職場づくりに取り組んでいます。

宣言の背景

当社は従来取り組んできた人材公募制度、定年退職者の再雇用、女性営業職の積極採用などのさまざまな活動に加え、2004年10月、中期経営ビジョン「S-Project」において、SC(顧客満足)・ES(従業員満足)・SS(ステークホルダー満足)の三位一体の向上、更にはCSRを経営の基本とし、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す企業グループとなることを行動の目標として公約いたしました。その後、本格的な少子高齢社会を背景に、仕事と生活を両立させ多様な働き方・生き方のできる職場環境を整備することが企業の果たすべき社会的な義務の一つととらえ、「人材サステナビリティ」を宣言しました。

女性活躍の推進

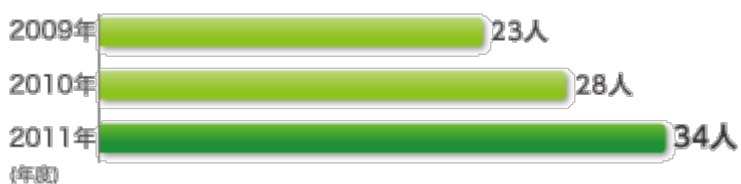
女性の管理職への登用

2006年に15人であった女性管理職（課長以上）の人数は、2012年1月末現在で34人となり、毎年着実に増加しています。（人数は当社グループ合計）

また積水ハウスでは、支店長1名、設計長1名、総務長2名を、積水ハウスリフォームでは営業所長3人を任命しています。

今後も、従業員が性別を問わず活躍できる職場づくりを目指していきます。

● 女性管理職の推移（積水ハウスグループ合計）



女性活躍の推進

女性営業職の積極採用、支援

2011年度、女性営業職(新卒者)を58人(営業職全体の24%)採用、さらに、キャリア採用として2人の女性営業職を採用しています。

住まいづくりにおいて多様な感性が求められる中、当社は多様な人材が力を発揮し、持続的に価値を提供できる組織づくりを目指しています。中でも、人事基本方針の大きな柱の一つとして女性の活躍を推進しており、従来男性が大半であった営業職にも、女性を積極的に採用し、支援・育成しています。

今後も、これら女性営業職の支援と定着のための施策が企業の成長を左右するものと考え、取り組み内容の充実を図っていきます。

女性営業職の支援

女性の活躍を推進するために、2006年に「女性活躍推進グループ」を設置。昨年に引き続き、2011年度も全国の女性営業社員を対象にした「全国女性営業交流会」の開催をはじめ、女性従業員のキャリア支援や研修、女性の活躍を支援する制度の企画・立案を進めています。

同年より、女性管理職の積極登用も行っており、2012年度は女性営業職での店長をさらに増やすことを目標としています。また、2007年よりスキルとメンタルの両面から女性営業職を支援する「女性営業推進委員会」を立ち上げ、各営業本部でロールモデルとなる女性営業推進委員を任命し、女性営業研修や勉強会の企画、運営、また優績事例の共有化を図ることで、いきいきと働き続けられる女性が多く育つようサポートしています。

女性活躍の推進

展示場接客担当者の育成

昨年に引き続き、2011年度も「展示場接客担当者特別表彰」を実施。従業員の働きがい、やりがいを持てるような場をつくり、接客担当者のレベルアップに努めています。

お客様と当社との最初の接点である「展示場」。展示場接客担当者は、お客様が初めて会う積水ハウスの従業員となることも多く、また、営業の不在時においては、接客を一任されています。そのため、展示場接客担当者には、常に万全の準備を施しお客様をお迎えすることが重要な役割として求められます。

そこで当社では、展示場での接客業務を「出会いの舞台づくり」「最高のおもてなし」などに分類し、役割・ポイントについて見える化を図っています。また、全国各地での研修実施、全国の接客担当者リーダー委員会やホームページによる成功事例の紹介、その他さまざまなツールの情報共有化などを通じて、相互にレベルアップを図っています。



「展示場接客担当者特別表彰」の様子

女性活躍の推進

「リフォームアドバイザー」の積極採用

当社グループの積水ハウスリフォーム(株)では、「生活感覚」を持つことがお客様のニーズを引き出し、最適なご提案に生かされると考え、「リフォームアドバイザー(営業)」として女性を積極的に採用しています。

2004年度から採用を開始し、2012年1月末現在ではリフォームアドバイザー455人のうち435人が女性従業員です。

また、勤務形態においても、仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに向けて、週休2日制・3日制のいずれかを選択する勤務体制をとっており、現在129人が、週休3日制で勤務しています(2012年1月末現在)。

契約社員としてのスタートから1年後、本人の希望を考慮して正社員としての登用を積極的に行うなど、安定雇用の促進にも努めています。

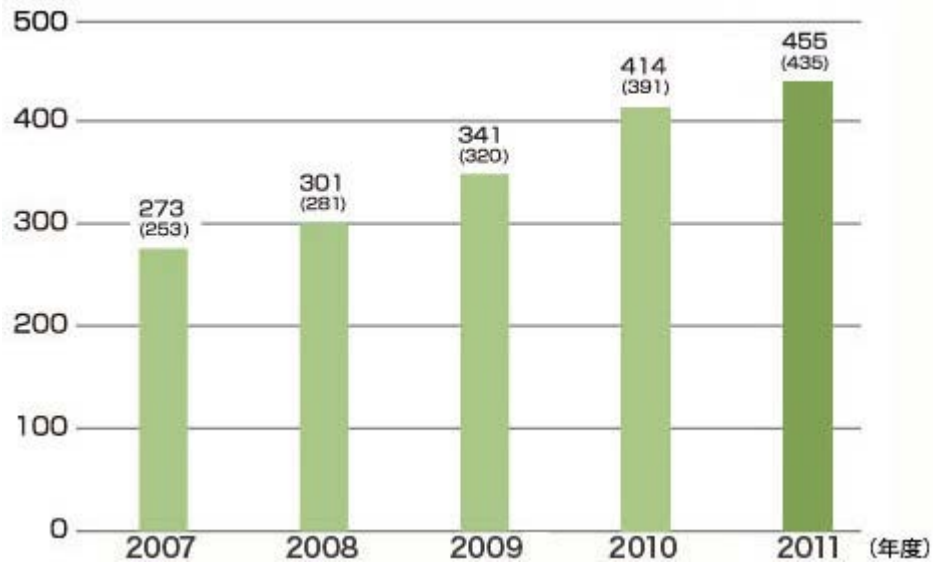
また「リフォームアドバイザー」として女性を採用することにより、出産・育児などの理由で一旦退職された女性の社会参画推進にも寄与したいと考えています。



● リフォームアドバイザー人数

()内は女性社員

(単位:人)



ワーク・ライフ・バランスのための制度

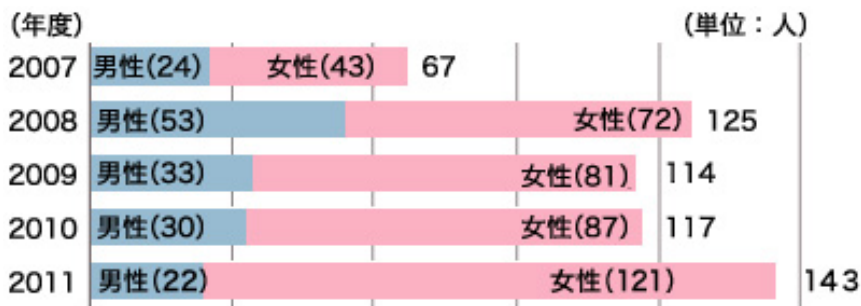
育児や介護休業に向けた各種制度

育児休業制度

2011年度の育児休業の新規取得者は143人で、うち男性は22人でした。

当社の「育児休業制度」は、子が3歳に達するまで取得でき、最初の4日間を有給としています。女性だけでなく男性も育児休業制度が利用できることを社内に周知し、職場への意識改革を促しています。

● 育児休業制度利用者数（短期間の利用を含む）



■ 専用WEBサイト「wiwiw(ウィウイ)」の開設

育児休業者へメンタル面からのサポート体制として、育児休業中でも自宅にて閲覧可能な、WEBサイト「wiwiw(ウィウイ)」を開設。社内情報の掲示、専用WEB画面による育児休業者同士のコミュニケーションを促進するほか、オンライン講座などのサービスを受けることが可能となっています。実際にサイトを利用した従業員からは、「掲示板を通じて、会社の情報を知ることができて良かった」「同じ会社の育児休業中の仲間と出会えて心強い」「保育園に入れなかった場合、どうすればいいのかなど細かな相談がしやすい」との声が寄せられています。

■ 「wiwiwホームページとロゴマーク」

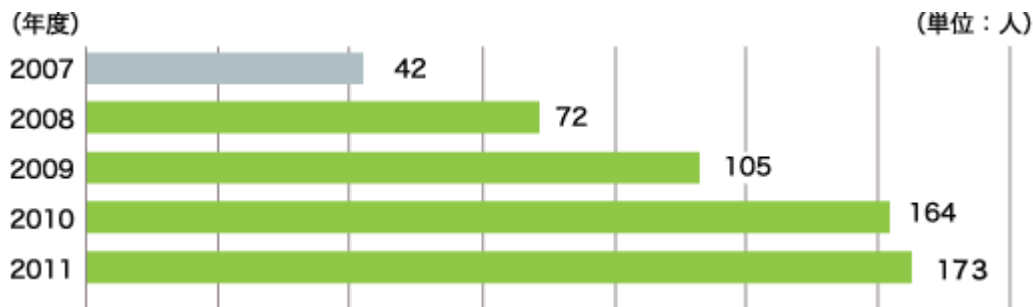


短時間勤務制度

2007年8月より「短時間勤務制度」を運用しており、2011年度は173人が利用、年々利用者数が増加しています。

「短時間勤務制度」は、小学校3年生までの子を持つ場合は所定勤務時間の短縮、ならびに所定勤務時間を超える勤務および休日勤務の免除の適用を受けることができます。また、小学校6年生までの子を持つ場合は「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」が利用できる制度です。

● 短時間勤務制度利用者数



育児休業後の男女別復職率および定着率

「育児休業制度」を本当に意味のあるものにするためには、休業後復職し、定着をすることが重要です。

2011年度、当社において育児休業後の復職率は男性100%、女性93.3%でした。また定着率(2010年度に復職した従業員が12カ月後に在籍している割合)は男性100%、女性97.0%でした。

2012年度は育児休業中のさらなるコミュニケーションを図り、女性の復職率向上に取り組めます。

その他育児や介護に向けた制度

「看護休暇」「介護休暇」については、育児・介護休業法の改正(2010年6月30日施行)に合わせて2010年4月1日から、年5日間(対象者が2人以上の場合は10日間)の有給休暇を付与する制度を設けています。「介護休業制度」については、介護をする人が取得者のほかにいる場合でも取得できる(その場合は最大93日間)など、2006年4月から国が定める基準よりも取得要件を緩和しています。また、取得者自身が介護者の場合は、国の基準(最大93日間)を上回る休業日数(最大365日間)を付与しています。

「介護休業制度」については2011年度の利用者は6人でした。

ワーク・ライフ・バランスのための制度

休職従業員へ向けた各種支援制度

当社では、疾病や出産・育児などの理由から、あるいは社会貢献活動に参加するため休職等が必要となった従業員を支援するために、「積立年休制度」「退職者復職登録制度」「職場復帰支援制度」「ボランティア休職制度」など、各種の人事制度を設けています。

退職者復職登録制度

結婚や出産・育児、介護、家庭の事情などの理由で勤務継続が困難となり、やむを得ず退職を選択する従業員を対象とした「退職者復職登録制度」を2006年4月に導入しました。2011年度までに、この制度を利用して7人が正社員として復職しました。

上記の理由で退職する従業員が、勤務可能となった時点で復職を希望する旨を退職時に登録した場合、復職を希望するに至った時点で、一定の条件を満たせば復職できる制度です。

積立年休制度

自身の傷病治療や家族の介護・看護などの理由から、日常想定している範囲を超えて仕事を休まなければならない場合でも、従業員が安心して対処でき、再び十分な活躍ができる環境を整えることを目的に、2006年4月に「積立年休制度」を導入しました。通常、年次有給休暇は、権利発生後2年間を超えると無効となります。この制度は、本来なら失効する年休を積み立て、一定の事由が生じた場合に、年休と合わせて最大100日の使用を可能とした制度です。社会貢献活動への参加を促進する目的から、一定の要件を満たすボランティア活動もこの制度の対象としています。

■これまでの取り組み

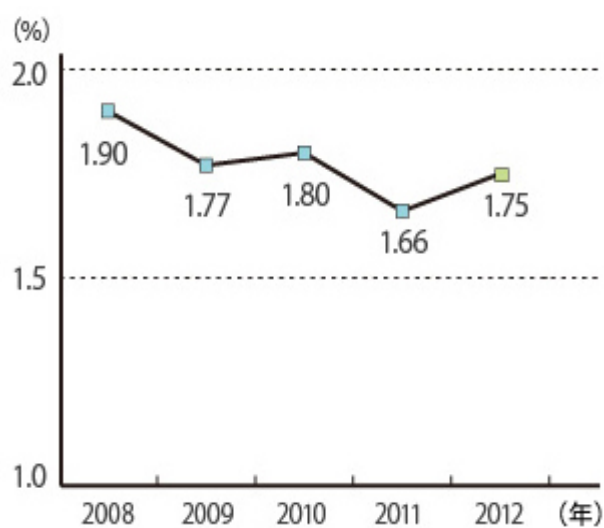
2004年8月	ボランティア休職制度を導入 国際的な社会貢献活動に参加する従業員を積極的に支援する制度です。これまで、2名の従業員がこの制度を活用しています。独立行政法人国際協力機構が実施する青年海外協力隊として派遣される勤続3年以上の従業員が対象で、最長2年6カ月（派遣準備期間を含めて）の取得が可能です。
2006年4月	積立年休制度を導入
2006年4月	退職者復職登録制度を導入
2006年8月	職場復帰支援制度を導入 業務外の傷病によって長期欠勤（休職）した従業員が、職場復帰を希望する場合に、円滑に職場復帰できるように「職場復帰支援制度」を導入しています。

障がい者雇用の推進

当社は、障がい者雇用の促進について、「生涯住宅」を提供する企業としての社会的使命ととらえ、全国の合同説明会に積極的に参加するなど継続的な雇用促進に取り組んでいます。

当社の障がい者雇用率（各年2月1日集計）は、2011年2月時点では1.66%でしたが、2012年度は1.75%となりました。営業部門、管理部門ごとに雇用目標を設定し改善を図っていきます。今後、法定雇用率（1.8%）を達成することはもちろん、「1事業所に1人の障がい者雇用と定着」を目標に、積極的に雇用を促進します。同時に、障がい者を含めたすべての従業員が、活力にあふれて仕事に取り組む企業を目指します。

● 障がい者雇用率



人材育成

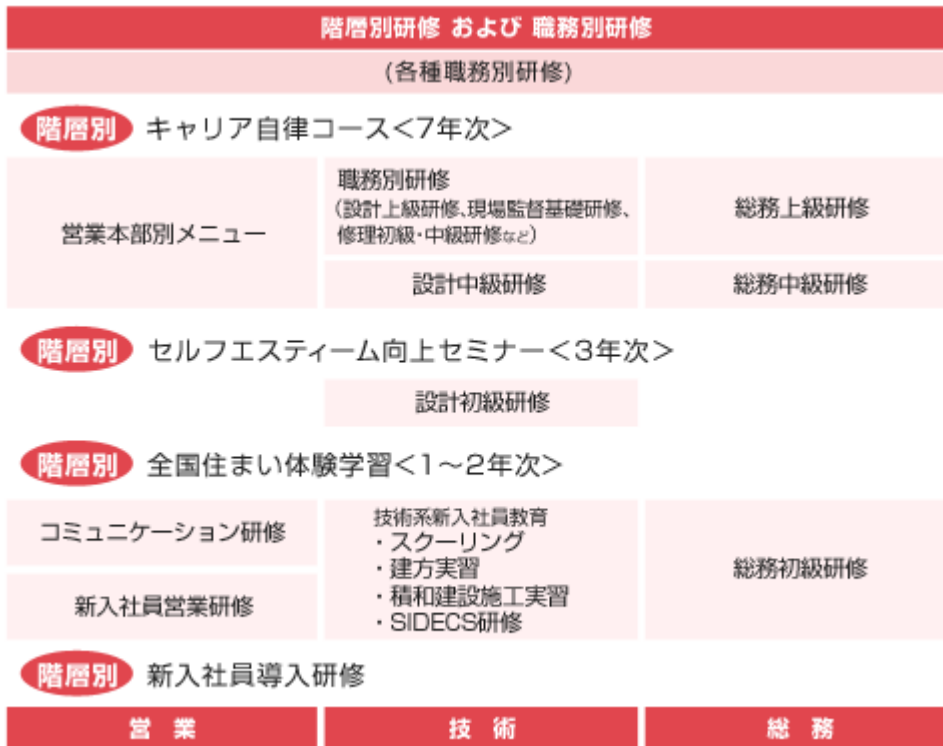
人材育成の考え方

当社は、相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする「人間愛」を企業理念の根本哲学としています。この「人間愛」を具現化できる従業員を育成することが、社会から信頼される企業となる原動力であると考え、従業員の能力開発と人材育成を積極的に進めています。

人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割(職務)・成果を人事制度全般の基軸として、新たな実力主義を展開しています。

育成にあたっては職務面談制度を運用し、年度ごとに目標面談→業務遂行→中間面談→業務遂行→振り返り面談→人事評価→評価のフィードバックというPDCAのサイクルを回すことによって育成と評価の連動を図り、従業員の納得性とモチベーションの向上を目指しています。

従業員を対象とした研修では、お客様の住まいへの思いを受けとめ実現する「人間性豊かなプロフェッショナル」を育成することを目的に、階層別および職務別の各種研修を体系的に実施しています。



人材育成

新卒採用に向けた取り組み

新卒採用においては会社の考え方、仕事内容と本人の価値観、適性がマッチングし、末長くいきいきと働き、実力を発揮してもらうことが重要です。当社では「新卒採用ガイドライン」を設け、心構え、選考基準、留意事項等を明確化するとともに事前に面接官にガイダンスを行い、公平、公正な選考の徹底を図っています。

公開ホームページの新卒採用サイトでは、学生の企業選択を支援する情報を多く掲載し、積水ハウスグループへの理解を深めていただけるようにしています。また、東京・大阪をはじめとする全国各地で会社説明会を開催し、採用担当者や住まいづくりの現場で活躍する従業員たちによる具体的な企業情報の発信に努めています。

● 新卒採用サイト



● 採用人数

入社年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年(実績)
営業職	306名	199名	151名	241名	253名
技術職	200名	123名	24名	42名	95名
地域勤務職	208名	119名	-	41名	37名
合計	714名	441	175名	324名	385名

人材育成

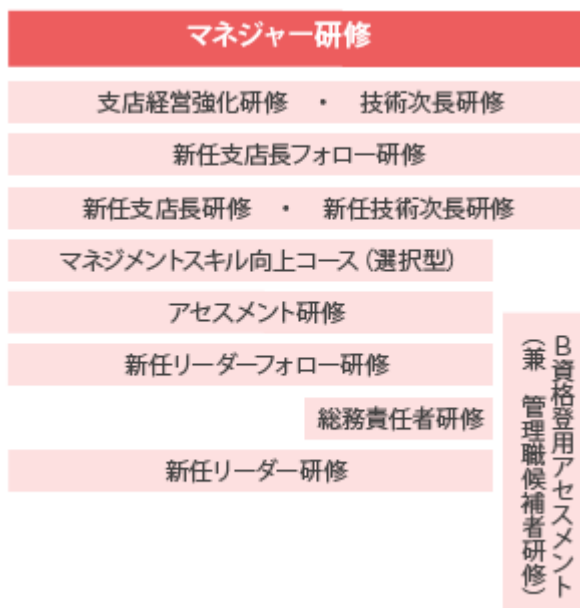
経営力強化に向けた取り組み

風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店やチームの経営力を強化するため、当社では着任後すぐに支店長やチームリーダーを対象に「新任支店長研修」、「新任リーダー研修」を実施しています。着任して半年後には、支店長やチームリーダーに期待される行動がとれているかどうかを上長、同僚、メンバー（部下）が観察する「多面観察」を実施。その結果をもとに支店長やチームリーダーが自己分析し、あるべき姿を実現するための行動変容をプランニングするフォロー研修を実施しています。2011年度はフォロー研修を全8回実施し、151人が受講しました。

また、2011年度は、管理職候補者を対象にした「管理職登用アセスメント（管理職候補者研修）」を新たに開始。管理職候補者として推薦された従業員の能力を図り、自身の強みを見つけることで従業員一人ひとりの経営力強化を図っています。

また、2009年度からは従業員全員を対象とした「ガバナンス意識調査」を活用し、全支店長を対象にしたマネジメント研修「支店経営強化研修」を実施しており、支店経営に生かしています。

■ マネジャー研修の概略体系図



人材育成

自己啓発の支援

当社は、自律型人材を育成することを目指し、一人ひとりが自律的にキャリアを構築していけるよう、入社3年目、7年目の従業員に対する支援プログラムを実施しています。

セルフエスティーム向上セミナー

2011年度は69人が受講しました。2003年度からの累計受講者数は2483人に上ります。

入社3年目に受講するこのセミナーでは、自己理解を深めるとともに、自分が持つ能力を発揮しながらいきいきと業務に取り組むことを目的としています。受講者からは、「自分を改めて見つめ直すことができ、モチベーションアップにつながった」、「セミナーを通じて、自己の潜在能力や“ありのままの自分”“なりたい自分”など多くの気づきが得られた」など好評を得ています。

キャリア自律コース

2011年度は136人が受講し、2006年度からの累計受講者数は4146人となりました。

個人主導のキャリア開発の重要性が増す中、自己理解や環境理解を踏まえ、キャリア自律意識を持った「自律人材」「プロフェッショナル人材」となることを支援するためのワークショップで、入社7年目に受講します。受講者からは、「これからの働き方、生き方を見つめ直すことができ、今後の仕事に対する向き合い方が変わった」「自己理解を深めることで自身の強み、弱みがわかり、目標を明確に設定できるようになった」などの声が寄せられています。

人材育成

社内資格制度

設計の社内認定制度「チーフアーキテクト」

良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために、質・量ともに高い設計能力を有し、他の設計社員の模範となる資質を有する従業員を、独自の多面的な評価をもとに審査し、「チーフアーキテクト」として認定しています（認定期間2年）。2011年度は新規・更新あわせて32人が認定され、計82人が全国で活躍しています。2010年度には、「チーフアーキテクト交流会」を開催。認定者 計70人が集まり、活動報告や人材育成についてグループ討議を行い、相互のレベルアップ向上に努めました。また日常の業務に留まらず、社内で行なう各種研修、勉強会等の講師役としても積極的に参画し、社内人材育成の役割を担っています。

ユニバーサルデザインを支える人材育成「SH-UDマスタープランナー」

2012年1月末現在で436人が研修を修了し、282人が認定されています。

当社は、2002年の「ユニバーサルデザイン宣言」以来、「モノづくり」「人づくり」「場づくり」の3つを柱に、住宅のユニバーサルデザイン化を推進してきました。このうち、「人づくり」の柱として「SH-UDSマスタープランナー」と名付けた社内資格認定制度を設け、認定者を全国の支店に配置しています。

「SH-UDマスタープランナー」は、支店内においてユニバーサルデザインを統括・指導すると共に、高齢社会に不可欠で高度なユニバーサルデザイン（障がい者対応設計を含む）に関する知識・技能を持ち、満足度の高いコンサルティングができる設計担当者です。「SH-UDマスタープランナー」養成に向けて実施される独自の研修を修了し、かつ「福祉住環境コーディネーター2級検定試験」合格者が、「SH-UDマスタープランナー」（社内資格）に認定されます。2009年度より、積水ハウスリフォーム（株）社員も対象者に加え、リフォーム案件でのユニバーサルデザインの実践を推進しています。

造園植栽の専門家「グリーンエキスパート」

「グリーンエキスパート」は、土壌、剪定、肥料、品質管理など幅広い知識を持ち、理論と実務の両面から庭づくりができる“緑の専門家”です。これまで45人が認定を受け、エクステリア担当者として「5本の樹」計画の推進や開発、マンションなどの造園植栽のサポート、エクステリア研修の講師として活躍しています。資格取得後も常に最新の情報で対応できる、研鑽の場としてのフォロー研修も開催しています。

「5本の樹」計画を生かした地域貢献活動の面でも、各エリアにおいて企画立案の中心的役割を担い、社内外への「緑」に関する啓発活動に積極的に取り組んでいます。今後も“緑の専門家”として顧客満足を追求した庭づくりに取り組むための専門的知識と技術力を高め、提案力強化、施工品質向上に努めていきます。

人材育成

社内公募制度

職群転換(チャレンジ)制度

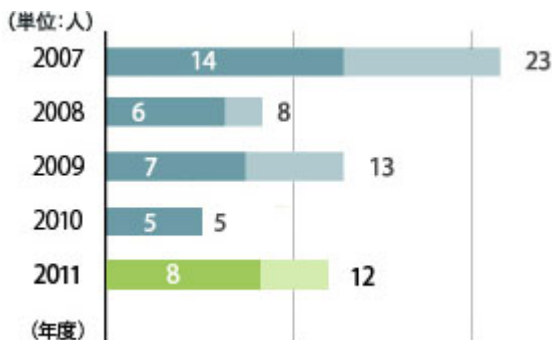
当社では「生産技能職群」並びに「一般事務職群」から「営業技術職群」への職群転換(チャレンジ)制度を導入しており、2011年度は応募者12人中8人が職群を転換しました。

当社の人事制度では、職種や職務内容、将来担うべき(期待される)職務に基づき、従業員を「営業技術職群」「生産技能職群」「一般事務職群」という3つの「職群」にグループ分けしており、人材育成や基本的処遇の面などで、職群の特性に応じた運用を行っています。

2006年度から、「人材サステナビリティ宣言」に基づく、「多様な人材が活躍できる仕組みづくりの推進」、「女性活躍の積極的な推進」の一環として、チャレンジ精神旺盛な人材に対し、さらなる活躍の機会を提供する「職群転換(チャレンジ)制度」を導入。応募者は全員1泊2日の研修に参加し、今までの職務経験を振り返って今後のキャリアについてじっくりと考える機会を持ち、面談等の選考を経て転換します。

● 職群転換応募者数

(白文字は実際に職群を転換した人数)



人材公募制度

当社では2004年度に「人材公募制度」を導入しました。これは意欲ある従業員に活躍のチャンスを提供し、また適材適所に人材を配置することを目的としたもので、特定の事業やプロジェクトで必要となる人材を社内で公募し、従業員が自由に応募できる制度です。公募案件を、社内ホームページや社内文書で告知し、従業員は直接人事部へ応募します。人事部と公募元が書類審査や面談などを実施の上選考し、本人に結果を直接通知しますが、決定までのすべての過程において応募情報が秘匿されます。

2011年度は公募案件がありませんでしたが、今後も引き続き、活用を推進していきます。

労働安全衛生

メンタルヘルスマネジメント

事業を持続的かつ健全に運営していくためには、従業員が身体の健康だけでなく、「心の健康（メンタルヘルス）」も良好に保つことが重要となります。現代社会では、社会環境や企業環境の急激な変化によって、会社や家庭生活におけるストレスはますます大きくなってきています。

全従業員に対しメンタルヘルスへの理解を啓発しています

2003年、2007年に全社の管理職を対象とした「メンタルヘルスマネジメント研修」や、入社2、3年目の若手従業員を対象とした「セルフケア研修」、その他各事業所のニーズに応じ、「ラインケア」や「コミュニケーションスキル」などをテーマにした研修を随時実施してきたことにより、全従業員のメンタルヘルスに対する理解は浸透しつつあります。

今後より一層の「生産性向上」や、「従業員の満足度向上」を実現するためにも、コミュニケーション豊かに一人ひとりがいきいきと活力あふれる職場づくりを目指し、メンタルヘルスマネジメントに積極的に取り組んでいきます。

「メンタルヘルス相談窓口」で無料のカウンセリングを実施

EAP（従業員支援プログラム）機関と連携して、従業員およびその家族が無料で専門カウンセリングを利用できるよう「メンタルヘルス相談窓口」を開設しています。

利用にあたっては、相談者のプライバシーは完全に保護され、EAP機関より当社に個別の相談情報が公表されることはありません。

■これまでの取り組み

2003年	部下のメンタルヘルスクアをテーマとした研修を実施
2004年	「メンタルヘルス相談窓口」を設置
2005年	若手従業員を対象とした「セルフケア研修」を実施
2006年	メンタルヘルスハンドブック発行
2007年	「メンタルヘルスマネジメント研修」を実施
2010年	「新入社員ストレスマネジメント研修」を実施

全社の管理職を対象として2003年、2007年に一斉実施した「メンタルヘルスマネジメント研修」のほか、各事業所のニーズに応じ、上司が担う部下のメンタルヘルスクアである「ラインケア」や「コミュニケーションスキル」などをテーマとした研修も随時実施しています。

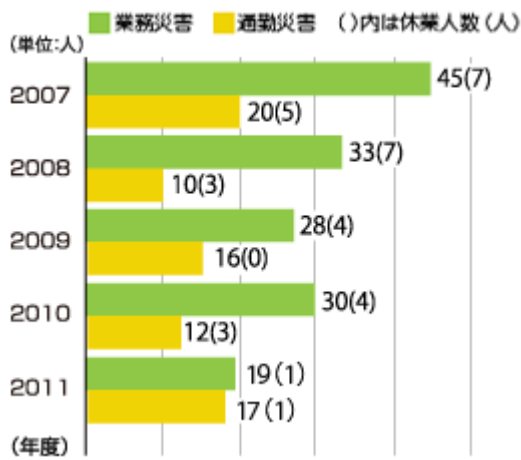
労働安全衛生

労働災害発生状況

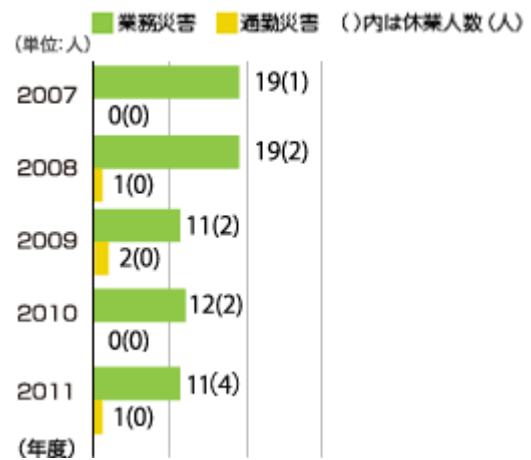
2011年度の労働災害発生状況は、営業・本支社・生産部門においては、業務災害が30件のうち休業を伴うものが5件、通勤災害が18件のうち休業を伴うものが1件でした。

発生した労働災害については、安全衛生委員会で事例を共有し、職場の安全衛生に関するPDCAを実施の上、安全衛生意識を高める、注意力の欠如を招くような超過勤務を減らす、などの対策を講じました。

● 労働災害発生状況の推移（営業・本社部門）



● 労働災害発生状況の推移（生産部門）



労働安全衛生

労働安全衛生マネジメントシステム

施工関係者が安全で健康に働ける環境整備を目指して

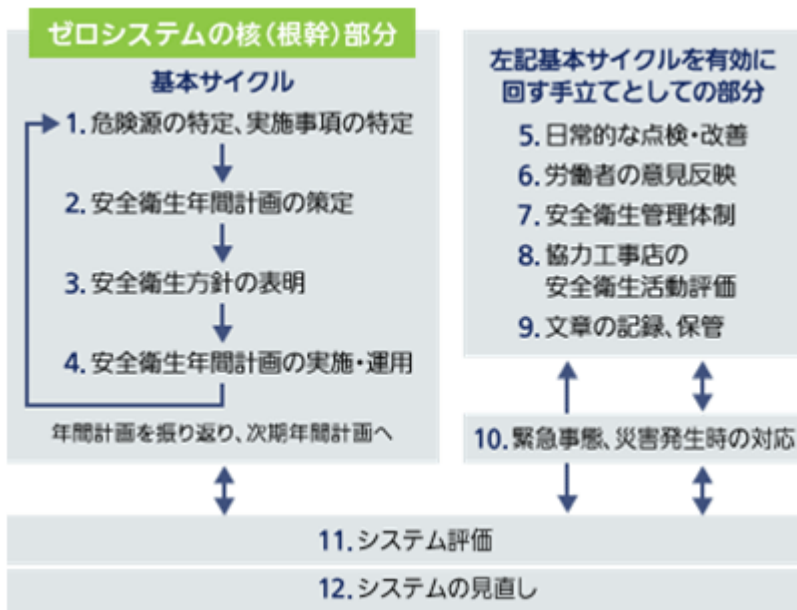
住宅の施工段階では、現場で多くの関係者が業務に関わります。お客様にご満足いただける高い施工精度を保つためにも、施工関係者が安全で心身共に健康に働くことができる環境の整備が重要です。当社では、従業員のみならず関係会社従業員や協力工事店の職方なども含め、グループ一体となった体制整備に注力しています。

独自に構築した「危険ゼロシステム」を運用

危険要因の低減化を図るため、厚生労働省が推奨している「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て独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を運用しています。「危険ゼロシステム」では、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、当社や協力工事店の従業員が安全で健康に働けるよう、安全衛生管理活動を展開しています。

今後とも具体的で実効性のある災害防止対策や安全衛生教育研修の実施に努め、関係者が一体となって労働安全衛生水準の一層の向上を目指します。

■危険ゼロシステムの概要



労働安全衛生

施工現場での労働安全衛生活動

住宅メーカーの社会的責任として、施工従事者の労働安全衛生を確保

住宅メーカーである当社にとって、施工に携わるすべての従事者の労働安全衛生の確保は基本的な社会的責任であり、重点的に取り組むべき項目の一つです。こうした認識の下、当社では、施工従事者が安全で健康に働くことができるよう「施工安全衛生年間計画」を立案し、これを核に災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。

「省く手順 職長囲んで安全確認 みんなで実践危険ゼロ」を年度スローガンに、災害防止対策や安全衛生研修を実施

施工現場における危険源を排除するための的確かつ具体的対応を年間計画に表現し、徹底して実践することで「危険ゼロ」の職場を形成しています。施工に携わるすべての人の安全衛生を確保するため、2011年度は、以下の年間計画に基づき年度スローガンに「省く手順 職長囲んで安全確認 みんなで実践危険ゼロ」を掲げ、以下の取り組みを実施しました。

■2011年度 全社施工安全衛生年間計画

(1) 年度基本方針

1. 年間計画を、職長を中心とする現場での日常活動へ落とし込む
特に強化月間は全員参加で具体的な行動を企画実践し、ゼロ災害を達成する。
2. 解体、電気、外構、クロス、足場等の災害は増加傾向にある基礎、外装、内装以外のこれら職種にもスポットを当て災害減につなげる。
3. 作業手順書を現場で活用させて在来型災害の撲滅を図る。

(2) 全社共通重点項目

1. 墜転落災害の撲滅
2. 7月・8月熱中症ゼロ

(3) 全社共通実施項目

1. 強化月間の設置: 11月・12月を墜転落防止強化月間とし、災害ゼロを達成する。
2. 研修の実施及び検証: 職種と対象を特定して実施する。その後現場で研修内容が実施されているか検証する。

2012年度の年度スローガンは
「職長と みんなで活かそう作業手順 毎日実践 安全サイクル」

年度基本方針として「職長が作成した作業手順書を現場で実践・定着させて、墜転落災害（特に在来型仮設物の脚立、足場に起因する災害）の撲滅を図る」「各事業所でポイント（標的、期間）を絞った対策を実施し、毎日の安全サイクルに絡めて災害減につなげる」の2つを掲げ、全社共通重点項目「墜転落災害（脚立、足場）の撲滅」（作業手順書の活用および安全サイクルの実践）、「強化月間の設置」（7月を「安全の月」とし、墜転落ゼロ、熱中症ゼロを達成する）に取り組んでいきます。

「安全推進書」の活用と安全パトロールによる安全レベルの向上

このほか、施工現場での安全衛生法違反や不安全行動等を是正するためのツールとして、現場の安全を確認するためのチェックシート「安全推進書」を活用。近年の労働災害発生状況を考慮し、継続的な取り組みをするために、熱中症対策・バックホウ安全対策の項目などを盛り込んでいます。日々の現場巡回や定期的を実施する安全パトロールを中心に実施状況を確認し、事例を共有化しながら、改善が必要な場合は是正を施し、安全レベルの向上を図っています。

■これまでの取り組み

1994年度から、「安全管理者選任時研修」を毎年実施

労働安全衛生法に定める安全管理者として必要な実務知識の習得と、安全管理者の資格条件を補完するための新任安全管理者を対象とする研修を社内ですべて毎年定期的に行っています。

2005年度から、「職種別安全研修」を実施

安全衛生研修の一つとして、施工現場の全施工従事者を対象とする「職種別安全研修」を実施。危険予知活動や作業手順の浸透定着、使用する電動工具や脚立・梯子の正しい使い方、安全衛生保護具の正しい着用などについてOJTで学ぶ研修になっています。

労働安全衛生

職場での労働環境の改善

労働環境の改善に向け、従業員が主体的な活動に取り組んでいます

職場の労働環境の改善を図るために、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」「業務効率化・改善・改革」などにかかわる項目について、従業員が主体となって行動目標を設定し、さまざまな活動に取り組んでいます。

全事業所の職責者・管理者に、適正な労務管理についての説明会を開催

前年度と同様に、チェックリストを用いた「事務所内安全衛生点検」や、労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いたメンタルヘルスセミナーの開催などに取り組みました。長時間労働やサービス残業を排除し、業務改善による生産性向上を図るために、全事業所の職責者と管理職を対象に、適正な労務管理に基づく人材マネジメント推進説明会を2010年度まで開催。全事業所への浸透が図れたことを契機に2011年度はエリアごとの対応としました。いずれも自分たちで職場の課題を抽出し、解決できる行動を見つけるボトムアップ型の活動で、目標や活動は事業所ごとに異なります。

今後も全社一体となって、従業員が主体的、創造的に労働環境改善に取り組み、「従業員が幸せを感じ、いきいきと仕事ができ、目標に向かうことができる企業集団」の実現を目指していきます。

労働安全衛生

安全衛生教育研修の実施

工事関係者全員に安全衛生教育研修を実施

当社は「施工安全衛生年間計画」をもとに、当社グループの従業員だけでなく協力工事店の職方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実施しています。

グループ・協力会社含め計4万5199人が受講

2011年度も、施工現場の全施工従事者を対象にした「職種別安全研修」や協力工事店各社に集まっていただく「安全推進大会」などの研修を実施し、計4万5199名が受講しました。また、意識啓発の取り組みの一つとして、全国安全週間に募集した安全標語とポスター図案には、グループ会社や協力工事店を含む従業員とその家族から、標語1万7018作品、図案83作品の応募がありました。

今後も当社グループと協力会社が一体となって、主体的、創造的に労働環境改善、労働災害発生防止に取り組みます。

■2011年度実績

受講人数総計	4万5199人
総括安全衛生管理者研修	213人
安全管理者選任時研修	53人
現場監督研修	89人
事業主研修	2417人
職長教育	898人
職長教育能力向上研修	7064人
職種別研修	2590人
安全推進大会	2万5689人
その他	6186人

経営トップと従業員・協力工事店との対話

「住宅」は、お客様にとって一生に一度の高価な買い物であり、生活の根拠となるものです。積水ハウスは、創業間もないころから、販売からアフターサービスまで従業員が全責任を担う「直接販売・責任施工」体制で、住まいづくりを行っています。

その完遂のためには、経営トップと全国の従業員および協力工事店のスタッフが意思の疎通を図り、経営方針を確実に浸透させるとともに、現場の声を迅速に経営に反映させることが重要だと考えています。

会長・社長が協力工事店と対話

経営トップが積極的に全国の協力工事店の会合に出向き、対話を重視したコミュニケーションによって、経営方針の周知徹底を図っています。各エリアで開催される「積水ハウス会」(協力工事店の親睦組織)の定期会合にも会長・社長が参加。施工体制や現場の安全衛生などについて意見交換し、市場に合致した経営戦略の策定に生かしています。

会長・社長が全国の従業員と対話

全国の事業所に会長・社長が出向き、幹部社員だけでなく、若手や中堅の従業員と交流し、対話する機会を積極的に設けています。また、社内の各種委員会にも可能な限り会長・社長が出席。事業の現状や進め方について、じかに議論しています。さらに、全国の営業会議において発言されたトップメッセージの内容を全従業員へ発信すべく、会議内容をまとめたDVDを全国の事業所へ配信することで、全従業員がトップメッセージを直接聞くことができるよう工夫しています。

このように、トップのメッセージを社内へ発信しつつ、従業員の意見を取り入れながら、全員参加の経営を実践しています。

職場環境改善やCSR推進を目的とした従業員参加型のさまざまな活動

積水ハウスグループ連携委員会

積水ハウスは、2010年8月1日に創立50周年を迎えた節目に、「50周年に向けての基本戦略」を策定しました。これは、今までご愛顧いただいたお客様への感謝の気持ちを表し、CS向上とともに、さらなる事業の発展を目指す取り組みです。取り組みを具体的に推進するため、2009年12月に「50周年推進委員会」を発足。2011年より、「積水ハウスグループ連携委員会」と改め、グループ全体がクロスファンクショで統一的な取り組みができるように組織化しています。積和不動産、積和建設、積水ハウスリフォームより代表者が参画し、積水ハウスグループの連携強化による事業拡大、営業本部での推進徹底や取り組みの成功事例の共有の場として活発に推進しています。

CSR推進のために

全国の事業所にCSR推進委員を配置。CSR推進委員を中心とした「CSR委員会」の形成や、各事業所のCSR推進委員が集い、営業本部単位で「CSR研究会」を発足するなど、各職場でCSRを推進しています。CSRについての共通認識を持つとともに、社会貢献のメニューを検討するなど、社員一人ひとりの意識啓発や具体的な活動方針への落とし込みを図るため、自主的に取り組んでいます。

また、「企業理念小冊子」「サステナビリティレポート」「積水ハウス50年史」の読み合わせ、地域に根差した社会貢献活動への自主的な参加、従業員同士の対話など、さまざまな活動により、社員が働きやすい環境づくり、企業理念や行動規範の理解・浸透を図っています。

環境活動推進のために

当社が取り組んでいる「5本の樹」計画の理解促進、太陽光発電システム・高効率給湯器・家庭用燃料電池「エネファーム」の設置推進、グリーン商品の購入促進など、環境啓発活動を推進する「グリーン委員会」が全国各地に発足。ロールプレイングなどを実施しながら活動しています。

2011年度は、「本社環境推進委員会」が主体となり、全社的な節電に対する取り組み、意識・啓発を行いました。

ES(従業員満足)推進のために

全社横断的な取り組みとして、会社の将来に向けてのビジョンと、あるべき姿を語り、従業員のモチベーションアップを目指す自主活動や、従業員の提案を具現化するためのワーキングなどを実施しています。

このほか、受注拡大のための活動を促進する紹介委員会、より良い職場環境をつくるための安全衛生委員会、社内の情報共有を促進するイントラネット委員会など、各種委員会活動を積極的に行っています。

従業員をつなぐグループ誌「積水ハウス」

積水ハウスグループ誌「積水ハウス」は、1969年9月1日の創刊以来、2012年1月号で489号を数えます。2011年度は、毎号の誌面に“東日本大震災～最前線レポート～”をテーマとした特集ページを掲載。地震発生直後からの積水ハウスグループの動き、被災地支援・復旧活動、お客様からいただいた激励のコメントと共に、復興へ向けて取り組む従業員や現場の様子を紹介してきました。



グループ従業員をつなぐ横断的なコミュニケーションツール

積水ハウスグループ全従業員とその家族を対象にしたコミュニケーションツールとして、隔月で発行しています。会社の動きや経営方針をはじめ社内情報の伝達、会社の歴史の記録・蓄積、成果や課題の共有、連綿と受け継がれてきた積水ハウスの精神の伝承、従業員一人ひとりの意識向上と自己啓発の促進、従業員の自覚・誇り・仲間意識の喚起が役割。これらを通じて「人間愛」を根本哲学とする企業理念を浸透させ、社内の活性化および全員が一丸となって、いきいきと働ける企業風土の創出を目指しています。

編集方針として、従業員参加によるタイムリーかつアットホームな誌面づくりとし、トップダウンではなく、前線に立つ従業員の声を借りて会社の方針・目標・進むべき方向を示すことに主眼を置いています。先進的な取り組みなど、優良な事例を紹介することで、従業員一人ひとりが考え、アクションを起こすきっかけを提供しています。

心を動かし、行動を起こすきっかけを提供

2002年4月号から、従来のコンセプトを踏襲しつつ「ひと」を重視し、情報の共有、気持ちの交流を強化したグループ誌へリニューアル。表紙にサブタイトルとして「ひと」と明記しました。できるだけ多くの従業員を登壇させ、さまざまな苦勞を乗り越えて試行錯誤しながら成果を生み出していく姿と、仕事に懸ける熱い思いを紹介することで、従業員の心を動かし、発奮の種を提供しています。目まぐるしく変化する環境の中で、会社が進むべき方向を随時明確に示し、打ち出された方針について、本質を理解した上で一人ひとりが日々の活動に反映できるような情報伝達に努めています。セクショナリズムを排除し、グループ従業員が一致団結して成長へ向かう風土、従業員一人ひとりが夢や希望を持って仕事に取り組む姿勢を尊重し、互いに応援し合える風土の醸成を目指しています。また、従業員一人ひとりが気を引き締め、毅然として取り組まなければならない時代だからこそ、一方で、和やかさ、温かさ、優しさ、ゆとりを大切に誌面づくりを心掛けています。

月刊メールマガジン「CSRコラム」

「CSRコラム」は、月1回、各事業所に配置されたCSR推進委員に送信しているメールマガジンです。従業員がCSRを軸にコミュニケーションを図るツールとして発行しており、2012年2月で55号を数えました。

「CSRコラム」では、全社的な取り組みだけでなく、各事業所におけるCSR活動の事例を紹介しています。2011年度の誌面においては、被災地へのボランティア活動や、東北エリアへの社内旅行実施を通じた経済的支援に取り組んだ事業所の声を中心に掲載。全国のCSRコラム読者から、「ボランティア活動を実施するにはどうすればいいか?」「実施してみたの感想を教えてください」などの声が寄せられました。

このように他の事業所の活動状況を把握することで、新たな社会貢献活動に取り組むヒントとなったり、複数の事業所が合同で活動を始めるきっかけづくりとなるなど、CSR活動の活性化につながっています。事業所間の情報交換の場としても活用されています。

また、社外からの表彰、受賞のニュースについても「CSRコラム」を活用して従業員に情報発信しています。会社が世の中で高く評価されたことの意義を共有し、自信と誇りを持つとともに、その評価に恥じないよう一層気を引き締めてさらなる高みを目指して業務に取り組んでいこうというメッセージを、誌面を通じて従業員に伝え、モチベーションアップにつなげています。



CSRコラム 最新号

株主とのコミュニケーション

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及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（年/1月期）

	2008	2009	2010	2011	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2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（1,000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。

関連リンク

[企業・IR情報](#)

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）
- 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）
- 豊友館（小規模多機能型居宅介護施設・茨城県日立市）
- 鶴浦医院（岩手県陸前高田市）

地域・社会との対話

さまざまな場面での情報発信に努め、ステークホルダーとの対話を重視しています

多くのステークホルダーとの意見交換は、CSR活動を推進するにあたって新たな発見が生まれる良い機会と考え、日常的な対話を積み重ねています。特に、「サステナビリティレポート」を介した会社の取り組みの発信に力を入れているほか、「総合住宅研究所」「ゼロエミッションハウス」「サステナブル デザイン ラボラトリー」など研究拠点を舞台にした、さまざまな有識者、お客様、市民、研究者、企業関係者との意見交換に努めています。

2011年度は、新しく建設された実験住宅「観環居」(横浜市)で、行政、企業、大学、NPO、市民など多様な方々とのコミュニケーション機会を設けました。これらの施設を中心に、今後一層ステークホルダーとの対話に努めていきます。

実験住宅「観環居」で、行政、企業、NPO、市民などと協働・コミュニケーション

実験住宅「観環居」(横浜市)では、行政、企業、NPO、大学等との協働、市民参加型のイベントを多数開催し、2011年度は約1400名の方にご参加いただきました。

多分野の研究者や専門家を招き、最新の研究や未来の暮らしについて「smaUt」の参加企業のメンバーと情報交換を行う「リビングゼミ」。企業、大学、団体等からゲストを招き、多様なテーマで、リビングのくつろいだ雰囲気の中でゲストの話を聞く「観環居カフェ」。そして、NPO等が主催するイベントに協力・協賛する「観環居カフェコラボ」などを開催しています。また一部の講座は、横浜市が運営する「ヨコハマ・エコ・スクール(YES)」と連携して開催し、多数の市民の方が参加する学びの場となっています。



第1回リビングゼミ「スマートネットワーク社会におけるユビキタスサービスの創出」



第1回観環居カフェ「自然とつながる涼しい住まい方講座」



第4回観環居カフェコラボ「スマートハウスdeエコ女子会 第2回『太陽光とエコを考える、お月見パーティ』」

関連項目

[「観環居」ホームページ](#)

[「smaUt」ホームページ](#)

「サステナビリティレポート」をコミュニケーションツールとして積極的に活用

「サステナビリティレポート」は、有識者や企業・NPOの研究会等の場において積極的に配布し、意見交換を繰り返しているほか、多くのセミナーやイベント、教育現場等での事例発表の場に赴き、これを重要なコミュニケーションツールとして活用しています。また、会長兼CEOの和田自身が、年間に各方面で多数の講演、事例発表を行う際のテキストとしても、「サステナビリティレポート」を活用しており、CSR・環境活動の社内外の「伝道者」として積極的な発信を強化しています。社内の経営幹部や現場リーダーへも、「サステナビリティレポート」を活用した浸透とコミュニケーションの大切さを伝えています。

「サステナブル デザイン ラボラトリー」でのワークショップ開催

「サステナブル デザイン ラボラトリー」(東京都国立市)は、日本の伝統家屋における暮らしの工夫や日本古来の生活の知恵など、「地球にやさしく住まうための“すべ(=生活作法)”」を研究するために設けられ、2006年7月から本格的な運用を開始しました。「自然と調和した暮らしを楽しむ」「エネルギーを効率良く利用する」「地球環境に優しい材料を使用する」という3つのテーマを追求し、新しい発想の空間設計や四季の移ろいを感じる暮らし方を提案するとともに、地域の方々とのワークショップ開催や、大学・企業との共同研究のための各種実験・計測も実施しています。2011年度も、多様なセミナー、ワークショップを開催し、開設以来の来場者数は5603人になります。



関連項目

■ [「サステナブル デザイン ラボラトリー」ホームページ](#) □

近未来型住宅「ゼロエミッションハウス」を広く一般公開

また、2008年7月に開催された「北海道洞爺湖サミット」で公開された近未来型住宅「ゼロエミッションハウス」(当社は建設に協力)が建つ、当社の関東工場(茨城県古河市)内の「ゼロエミッションセンター」も、広く一般公開し、多くの方々との対話の場として活用しています。開設以来の2012年1月末までの来場者数累計は5万7986人になりました。



ゼロエミッションセンター見学風景

関連項目

■ [「ゼロエミッションハウス」ホームページ](#) □

「サステナビリティレポート」の発行

サステナブル社会の実現に向けた積水ハウスグループの取り組みをご理解いただくとともに、取り組みのさらなる向上を目指して読者の方々とコミュニケーションを図ることを目的に、持続可能性報告書「サステナビリティレポート」を発行しています。

社員やステークホルダーの理解促進のために活用しています

「サステナビリティレポート」は、当社グループの2万2000人を超える全従業員にも配布しています。従業員一人ひとりが自社のCSRや環境への取り組みとその課題について理解を深める必要があると考え、そのための重要なツールと位置付けています。




「サステナビリティレポート」で扱うテーマは広範囲にわたるため、WEB版では詳細のデータを幅広く紹介し、冊子版では特に重要と考える活動にテーマを絞り、詳しく紹介しています。また、英語版、中国語版も発行し、より多くのステークホルダーにお読みいただき、コミュニケーションを図っています。

最新版の「サステナビリティレポート2012」では、「東日本大震災 復興支援活動」、震災後の次代の要請に応える「グリーンファースト」の展開について、エネルギーの自給、住まいの「安全・安心」、さらには「スマートハウス」「スマートシティ」についても報告しています。また、実践報告として「地球温暖化の防止」「生物多様性の保全」「循環型の社会づくり」「ふれあいと『経年美化』のまちづくり」などの8つのテーマについて、それぞれの取り組みの詳細や進捗状況について、データを交えながら報告しています。

これまでの取り組み

1999年	「環境未来計画」を発表
2001年	環境報告書「ECO WORKS」の発行を開始
2005年	環境面だけでなく、社会・経済面の情報公開の充実を図り、持続可能性報告書「サステナビリティレポート」として発行開始

社外からの評価

レポート名	主催	受賞
<p>「サステナビリティレポート 2011」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム</p>	<p>「第15回環境コミュニケーション大賞」 持続可能性報告特別優秀賞 (地球・人間環境フォーラム理事長賞)</p>
<p>「サステナビリティレポート 2006」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム (株)東洋経済新報社</p>	<p>「第10回環境コミュニケーション大賞」 持続可能性報告優秀賞(理事長賞) 「第10回環境報告書賞・サステナビリティ報告書賞」 サステナビリティ報告書賞 優良賞</p>
<p>「ECO WORKS 2004」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム (株)東洋経済新報社主催</p>	<p>「第8回環境コミュニケーション大賞」 持続可能性報告優秀賞(理事長賞) 「第8回環境報告書賞・サステナビリティ報告書賞」 サステナビリティ報告書賞優良賞</p>

住環境の質の向上を目指した団体活動および提言活動

わが国の住宅のレベルの向上、住生活、住環境の向上において、トップメーカーである当社の役割と責任は大きいと考え、政策提言にも積極的に取り組んでいます。多くの業界団体にも所属して、一企業としてだけでなく、業界全体のためにもさまざまな活動を推進してきました。

業界団体での活動や、政策提言によってわが国住宅環境の向上に貢献しています

近年の取り組みとしては、サステナブル社会構築と豊かな住生活の実現に向けて、「住生活基本法」の制定やその推進、「長期優良住宅普及促進法」の制定や展開において、立法、行政、経済界などでのあらゆる発言機会をとらえ、積極的に意見を発し、提言を続けてきました。

加えて、再生可能なエネルギーの利用促進、長寿命住宅の建築促進による良質な住宅ストック確保などのインセンティブ施策や税制についても、積極的に提言してきました。こうした当社の提言によって、住宅エコポイント制度の復活、住宅取得にかかる各種減税措置の延長などが実現しました。

主な所属団体(2012年1月現在)

- 社団法人 住宅生産団体連合会(副会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 社団法人 日本経済団体連合会
- 公益社団法人 関西経済連合会(企業経営委員長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 社団法人 プレハブ建築協会(会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 社団法人 不動産協会
- 社団法人 日本木造住宅産業協会
- 一般社団法人 住宅リフォーム推進協議会
- 優良ストック住宅推進協議会(会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 長期使用住宅部材標準化推進協議会
- エコ・ファースト推進協議会(副議長:当社会長兼CEO和田 勇)
- NPO法人 キッズデザイン協議会(会長:当社会長兼CEO和田 勇)

環境イベントへの出展

社会の環境意識が高まる中、企業の環境に対する取り組みへの関心が一層高まっています。当社は、環境イベントの自社開催や、社外の環境イベントへの参加を通じて、自社の環境への取り組みや環境商品を紹介するとともに、市民環境意識の一層の啓発を図っています。

● 2011年度に出展した主な環境イベント

イベント名	概要
第1回エコハウス & エコビルディングEXPO	「グリーンファースト」や将来を考えた実験住宅「観環居」など、現在と未来を考えた環境配慮型の住まいを説明(3月開催、来場者数約9万人)
第33回Japan Home & Building Show	省エネ・防災に重点を置いて、研究・開発中の環境技術を紹介(9月開催、来場者約9万人)
第24回世界建築会議(UIA)2050アースカタログ展	第33回Japan Home & Building Showと併催されたUIA東京の関連プログラムに出展
第5回東北アジア(瀋陽)輸出入商品博覧会	中国の瀋陽市で開催されたイベント。中国における当社のブランドイメージをアピール(9月開催、来場者約6万人)
第42回東京モーターショー2011	住宅メーカーとして初の出展。グリーンファーストから考える、EVとスマートハウスの新たな関係を提案(12月開催、来場者数約80万人)
第13回エコプロダクツ展	グリーンファースト ハイブリッド+EVで、これからのスマートハウスに関する取り組みを展示(12月開催、来場者数約18万人)

「第42回 東京モーターショー2011」に住宅メーカーとして初の出展。スマートハウスとEVの新しい関係を提案しました

2年に一度開催される「東京モーターショー」は、国内外から多くの注目を集める国際的なイベントで、第42回となる今回は84万人もの人が訪れました。

当社は2011年8月に発売した「グリーンファースト ハイブリッド」をベースにEVを連係させた「グリーンファースト ハイブリッド」+EVを提案しました。「グリーンファースト ハイブリッド」はHEMS(家庭内エネルギー管理システム)により、3電池(太陽電池、燃料電池、蓄電池)を連動させる住まいですが、さらにEVと連係させることで、EVの蓄電池を住宅で利用するとともに、住宅が発電した電力をEVに融通し、災害時の行動力を確保できるようになります。

自動車を目当てに来場されるお客様からは、「なぜ積水ハウスがモーターショーに参加しているのかおどろいたが、住宅や最新の電池の技術が見られてよかった」「住宅とクルマのつながりがより強くなっていると実感した」などの声を頂きました。

その他にも、生体センサーを組み込んだ椅子やベッドで普通の生活をするだけで、日々の健康をチェックすることができる「バイタルセンシングチェア&ベッド」。フィルム型太陽電池を使用した発電するオーニングやルーバーで、光を取り入れる仕組みのあるソーラーエクステリアなど、自動車との連携に加えて、スマートハウスのこれからの可能性について説明しました。



第42回東京モーターショー2011風景



積水ハウスブース



バイタルセンシングチェア&ベッド



ソーラーエクステリア

エコハウス&エコビルディングEXPO展

「グリーンファースト」をはじめとする、現在の積水ハウスの環境に対する取り組みと「サステナブル デザイン ラボラトリー」※1（国立市）や「観環居」※2（横浜市）のような先進的な取り組みを組み合わせで紹介しました。

スマートハウスや環境に関連する社会の関心の高さを反映し、住まいづくりにおける環境配慮に興味を持たれている方も多かったため、当社のブースには、エコ関連の企業をはじめ、オーナー様、株主様、就職活動の学生など、さまざまな方にご来場いただきました。

※1 2006年6月、「住み心地」をテーマに日本の伝統家屋に使われてきた設備や最先端技術を駆使した、住宅の居住性を実証実験する研究施設。（東京都国立市）

※2 通信規格の統一・標準化を見据え総務省事業として採択された「スマート・ネットワークプロジェクト」において、住宅メーカーとして唯一参画した積水ハウスが横浜みなとみらい21地区に建設した、実証実験住宅。



サステナブルブックレットの発行

環境問題に対する意識啓発を目的に絵本「サステナブルブックレット」を発行しています。全国の展示場や環境イベントなどでの配布を通じて、一般消費者に対してわかりやすく環境問題を伝えると同時に当社の取り組み姿勢を伝えるためのツールとして活用しています。

「森林に関する問題」「化学物質に関する問題」「生物多様性について」の3冊を発刊

サステナブルブックレットは、森林に関するさまざまな問題と、なぜ適正な調達が必要なのかをわかりやすく伝えるための絵本「クララのもり」、化学物質に関する問題をわかりやすく伝えるための絵本「どこからきたの?」、生物多様性についてわかりやすく伝える「ぐるるるる」の3冊を発刊しています。

2011年度は「積水ハウスマッチングプログラム」で支援させていただいているNPO法人日本グッド・トイ委員会が開催する「森のめぐみの子ども博」で「クララのもり」を配布いただくなど、活用が広がっています。



森林に関する問題を伝える
「クララのもり」



化学物質に関する問題を伝える
「どこからきたの」



生物多様性について伝える
「ぐるるるる」