

## ■ CSRマネジメント

企業理念・CSR方針

「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント

「4つの価値」と「13の指針」とISO26000の関係

コーポレートガバナンス・内部統制システム

CSR推進体制

CSR委員会とCSR推進体制

CSRマネジメントツール

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方

コンプライアンス推進活動

「企業倫理要項」の遵守

個人情報保護の取り組み

内部通報システムと公益通報者の保護

公正な取引

ヒューマンリレーション・人権擁護

ヒューマンリレーション推進体制

ヒューマンリレーション研修

リスクマネジメント

コンプライアンス推進とリスクマネジメント体制

自然災害発生時の対応

廃棄物処理に関するリスクへの対応

解体工事に係る環境関連法への対応

土壌汚染に関するリスクへの対応

環境マネジメント

環境マネジメントの推進・方針

ISO14001認証取得

環境に関する法令の遵守状況

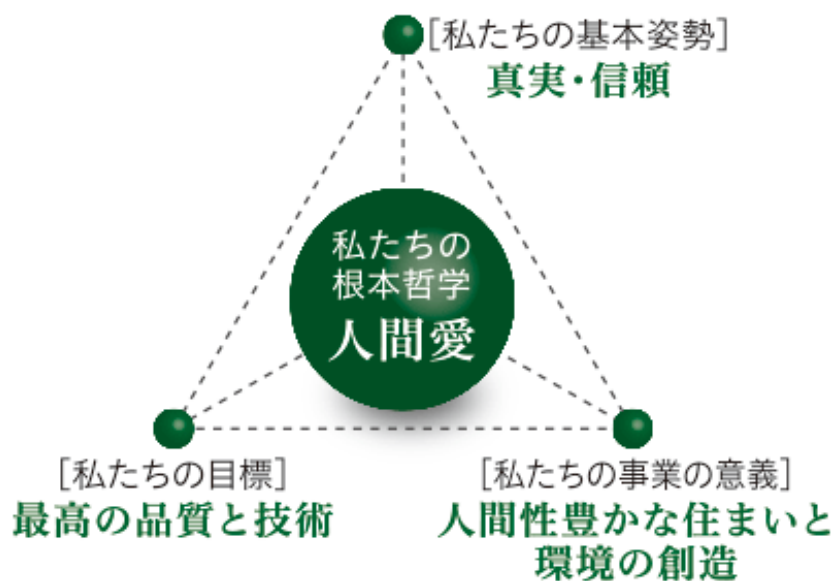
従業員への環境取り組みの研修（一般教育・研修）

## 企業理念・CSR方針

積水ハウスグループでは「人間愛」を根本哲学とする企業理念を制定しています。「人間愛」を一言で言うと、「相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する」というもので、全従業員での討議を経て1989年に制定しました。

そして、その幸せを願う対象となる重要なステークホルダーを「お客様」「従業員」「株主」と定め、お客様満足(CS)、従業員満足(ES)、株主満足(SS)を達成することが積水ハウスグループの企業理念を踏まえたCSR方針です。

### ■ 企業理念(1989年1月制定)



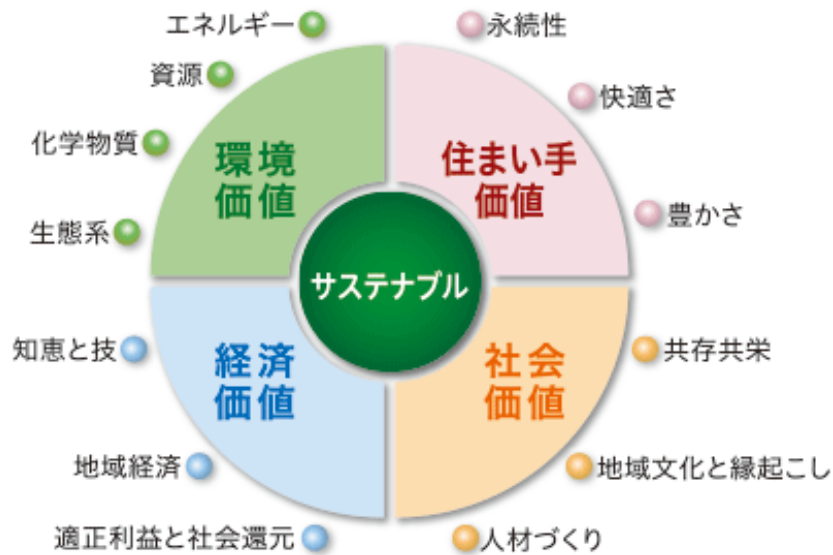
#### 人間愛～私たちの根本哲学～

「人間は夫々かけがえのない貴重な存在である」という認識の下に、相手の幸せを願いその喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する事である」

## 「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント

CS・ES・SSの三位一体の向上に向けて、「サステナブル・ビジョン」を宣言し、その実現のため、行動指針となる「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、社会性目標と環境目標を設定し、結果を検証することで活動内容を毎年見直しています。

### ■「4つの価値」と「13の指針」



## 「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における七つの中核主題すべてにおおむ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
環境価値	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
経済価値	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技術の開発及び技術へのアクセス</li> <li>■ 雇用創出及び技能開発</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ コミュニティへの参画</li> <li>■ 教育及び文化</li> <li>■ 雇用創出及び技能開発</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 組織統治</li> <li>■ 公正な事業慣行</li> <li>■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公正な競争</li> <li>■ 富及び所得の創出</li> <li>■ 社会的投資</li> </ul>

社会価値	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公正な事業慣行</li> <li>■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ バリューチェーンにおける社会的責任の推進</li> <li>■ 財産権の尊重</li> <li>■ コミュニティへの参画</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 消費者課題</li> <li>■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 消費者の安全衛生の保護</li> <li>■ コミュニティへの参画</li> <li>■ 教育及び意識向上</li> </ul>
	人材づくり	「サステナブル」な価値を創出する人材づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人権</li> <li>■ 労働慣行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 苦情解決</li> <li>■ 差別及び社会的弱者</li> <li>■ 労働における安全衛生 ほか</li> </ul>
住まい手価値	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 消費者課題</li> <li>■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 持続可能な消費</li> <li>■ 消費者データ保護及びプライバシー</li> <li>■ 必要不可欠なサービスへのアクセス</li> <li>■ 健康 ほか</li> </ul>
	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

### 経営体制の概要

ステークホルダーからの信頼を高める意味でも、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人の社外取締役、監査役会に3人の社外監査役を配置しています。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。

### 取締役会

取締役会は、原則月1回開催し、当社の経営に関わる重要な事項や法令で定められた事項について意思決定を行うとともに業績等の進捗確認を行い、執行役員の業務執行を監督しています。

2015年1月期において開催された取締役会は11回であり、平均出席率は97.2%(うち、社外取締役90.9%、社外監査役97.0%)でした。

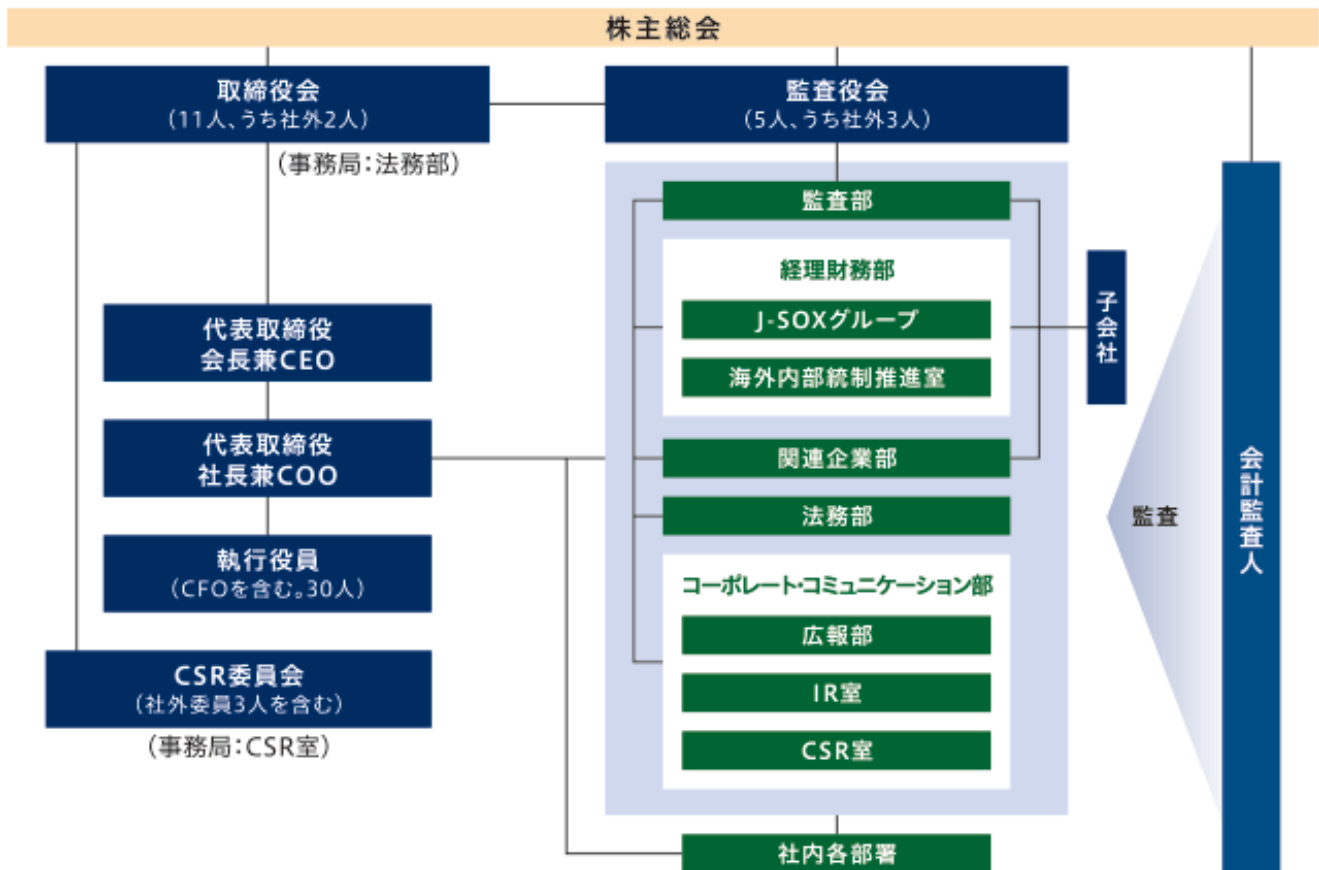
### 監査役会

監査役会は、3人の社外監査役と2人の常任監査役で構成しています。監査役は、監査の実効性の向上と機能の強化・維持のため、取締役会等の重要会議に出席するほか、内部監査部門や会計監査人との情報交換や、社内各部門や子会社などへのヒアリングを定期的かつ必要に応じて行っています。

### 内部統制システム

内部統制については、「内部統制システム構築に関する基本方針」に基づくシステムの運用を徹底、その強化に取り組んでいます。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、海外子会社における内部統制システム構築については、2015年2月1日に経理財務部に新設された海外内部統制推進室が中心となって対応しています。

■ コーポレートガバナンス体制(2015年4月1日現在)



■ ガバナンス組織の構成(単体)

		取締役会	監査役会
性別(男性:女性)		11人:0人	5人:0人
うち社外役員		2人	3人
年齢	30歳未満	0人	0人
	30~50歳	0人	0人
	50歳超	11人	5人

※ 特筆すべき重要な少数派グループはありません。

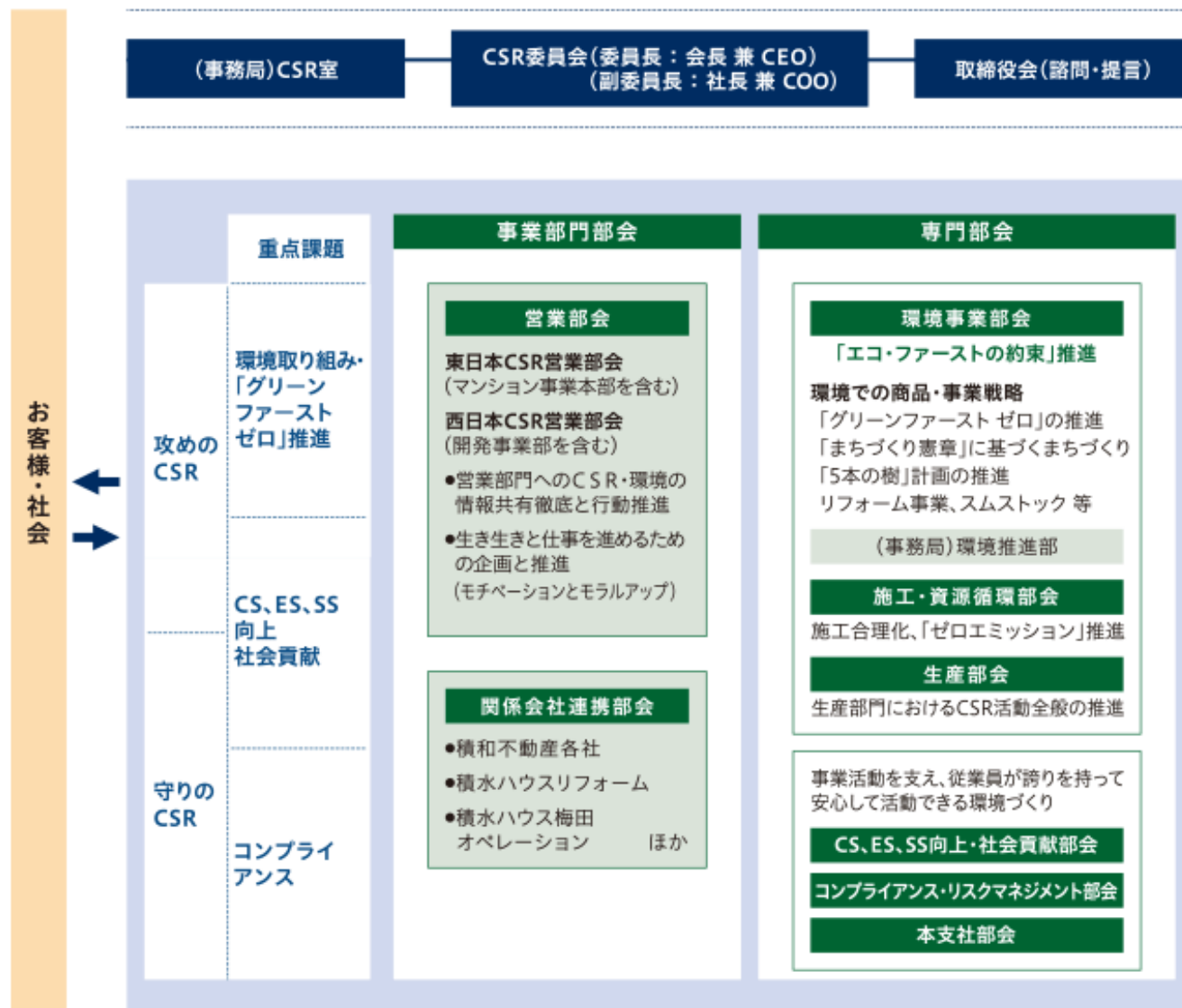
## CSR委員会とCSR推進体制

当社では、「社外の目」をCSR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を委員長として、社内委員のほか、各界の有識者3人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。なお、CSR委員は取締役会の決議により決定しています。

CSR委員会の傘下には、二つの「事業部門部会」と六つの「専門部会」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を行っており、これをサポートする形で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、事業所長と連携して事業所内でCSR活動を推進するため、全事業所にCSR推進委員を配置しています。

2014年度は、環境配慮型住宅「グリーンファースト」を進化させたネット・ゼロ・エネルギー・ハウス「グリーンファースト ゼロ」を積極的に推進するなど、「攻めのCSR」を加速させるとともに、コンプライアンスの徹底や従業員モチベーション・モラルの向上などの「守りのCSR」の両立に努めてきました。

### CSR推進体制





## CSRマネジメントツール

「サステナブル・ビジョン」に基づく事業所経営ができているかどうかを確認し、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。

### 全社員にアンケートを実施し、五つの項目で指標化・分析しています

この調査は全社員にアンケートを実施し、五つの項目で指標化・分析するものです。「企業理念」「ビジョン・戦略」「社員の自律」「職場風土」「コンプライアンス」について各事業所の強み・弱みを把握し、サステナブル経営の施策を立案・実施することにより、風通しが良く、従業員がいきいきと働きパフォーマンスも高い職場づくりにつなげています。職責者自身のマネジメント振り返りのツールとして、また毎年10月の「企業倫理月間」には各事業所でグループ討議の題材とするなど、実践的活用を図っています。

### ガバナンス意識調査の五つの項目

1. 企業理念
2. ビジョン・戦略
3. 社員の自律
4. 職場風土
5. コンプライアンス

## コンプライアンスの考え方

コンプライアンスを「法令遵守にとどまらずCSRを念頭に置いたもの」ととらえると共に、「一時的なものではなく常時取り組むべき経営課題」と位置付け、社内組織を確立して、徹底と推進を図っています。

### 常時取り組むべき経営課題としてコンプライアンスを推進

当社は、コンプライアンスを「法令遵守にとどまらずCSRを念頭に置いたもの」ととらえると共に、「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、社会組織を確立して、徹底と推進を図っています。そこでCSR委員会のもとに副社長を部会長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を設置。人事部、法務部など関係部署の職責部長を中心に約20人をメンバーとして3カ月に一度、議論を重ねています。

2014年度は、①職場風土マネジメント強化に向けた取り組み ②BCPやBCMの構築 ③グループ会社対象のリスクマネジメント研修の実施 ④海外危機管理対策 などについて重点的に審議しました。

また、コンプライアンス推進上の課題は、「営業部会」「生産部会」等の事業部門部会のもと、全国事業所が、事業所長の率先垂範によりその改善に取り組む、PDCAのサイクルを回す仕組みを構築しています。今後も「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を中心にコンプライアンスを推進していきます。

なお、製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する罰金の支払は存しません。

#### 【関連項目】

- > [CSR委員会とCSR推進体制](#)
- > [CSR方針と体制](#)

## コンプライアンス推進活動

当社では、役員および従業員が一丸となってコンプライアンスの徹底と推進を図るため、教育・研修体系を整備し、階層別・役割別の集合研修を実施しています。全従業員が毎年受講対象の「法令研修」では、2014年度は「広告表示等のルール」「契約の交渉における説明義務の基本的な考え方」「宅地建物取引の重要事項説明義務の重要性」などについて学びました。

「法令研修」は、積水ハウス単体で204(本社25、生産部門6、事業部門173)、グループ会社で121、計325組織で実施している「ヒューマンリレーション研修※」との併催などにより実施しています。

※ヒューマンリレーション研修:積水ハウスグループは、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おり、毎年全従業員が受講対象となる必須研修として実施しています。

### 主なコンプライアンス推進活動

#### 役員、幹部、リーダーなど階層別、役割別の集合研修実施

##### e-ラーニングによる研修

- 「CSR・コンプライアンス」(新入社員)
- 「CS・個人情報保護」(全従業員)

##### 法令研修の実施(全従業員)

##### 「企業理念小冊子」の読み合わせと意見交換

##### 「企業倫理月間」(10月)の取り組み

- 業務総点検を実施(内部監査指摘事項への対応等)
- ケーススタディーを活用した意見交換
- 「行動規範」実践カードの活用
- 企業倫理要項等遵守に係る「誓約書」の提出

##### 「飲酒運転撲滅に係る誓約書」の提出

##### 「ガバナンス意識調査」による事業所別コンプライアンス意識傾向の把握

## 「企業倫理要項」の遵守

## 「企業倫理要項」に基づき、企業倫理を徹底しています

当社グループは、グループ各社が企業活動を進める上での、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「積水ハウスグループ企業倫理要項」を制定・施行しました。

例えば、製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主規範としては、「1-2.法規範の遵守」「2-3.各種業法、関係法令の遵守」「3-8.適正な宣伝・広告」で明記し、全社でその遵守徹底に取り組んでいます。遵守のための意識啓発を繰り返し実施すると共に、未然に違反を防ぐ仕組みを導入し、定期的なチェックを実施しています。




「3.お客様・取引先・競争会社との関係」では、適正取引の実施や下請法の遵守、接待・贈答の禁止など公正な取引の徹底について明記しています。

「企業倫理要項」は、社会情勢の変化や企業活動の進展、グループ経営の観点などから、グループ全体への適用範囲の拡大や記載内容の改訂を適宜進めています。2010年には、事業のグローバル展開に対応する記述追加や環境に対する取り組みについての記述を充実するなどの改定を実施しました。2005年から毎年10月を積水ハウスグループ全体で実施する「企業倫理月間」として、全グループ従業員への徹底を図っており、2014年で10年を迎えました。当社グループの全役員、全従業員が「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」を毎年提出する取り組みも実施しています。

今後もグループ一丸となり、企業倫理の徹底に取り組んでいきます。

特に「マーケティング・コミュニケーション」については、社会に対する影響と重要性に鑑みて、法務部による「広告マニュアル」を策定しています。事業所においては事業所長もしくはその任命を受けた者を広告責任者として定め、宅地建物取引業法をはじめとする法令の遵守や広告に関するルールの実運用を詳細に定めています。なお、2014年度は法令や自主的規範への重要な違反はありませんでした。

## 【関連項目】

- > [企業理念・行動規範](#) 
- > [企業行動指針](#)  [PDF: 81KB]
- > [企業倫理要項](#)  [PDF: 185KB]
- > [CSR方針と体制](#)

## 個人情報保護の取り組み

個人情報保護に関するe-ラーニングを中心に、個人情報の取り扱いについて繰り返し指導教育を行うとともに、個人情報保護に対する知識と意識を高め、事故防止に努めています。

当社は、住宅展示場や分譲地の販売事務所など、多くの事業拠点でお客様の個人情報をお預かりしています。個人情報保護法に対応した体制を整備するとともに、定期的にe-ラーニングを実施するなど、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。e-ラーニングにはテストも組み入れ、従業員の個人情報保護に関する知識の定着状況を把握しています。そして、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任ずるとともに専任部署「お客様情報相談室」を設置し、積和不動産グループ、積水ハウスリフォームを含むグループ全体で、個人情報保護法遵守に対応した体制を整備しています。万一、お客様情報の紛失・盗難事故が発生した場合は、直ちにお客様に事情を説明し、ご理解を得ています。同時に可能な限りの情報回収を行っております。今後も、個人情報保護に関するe-ラーニングを中心に、個人情報の取り扱いについて繰り返し指導教育を行うとともに、個人情報保護に対する知識と意識を高め、事故防止に努めます。

また、国際事業の展開に合わせ、海外においてもそれぞれの地域に応じた個人情報保護の取り組みを強化していきます。

なお、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いたします。

また、2014年度において顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立はありませんでした。

## 内部通報システムと公益通報者の保護

全グループ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。法令や企業倫理に違反する行為に直面した場合に、eメールや電話等により、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を理由とした不利益な取り扱いの禁止などは「ガイドライン」に明文化しています。その他、「セクハラ・パワハラホットライン」や、労務管理全般の相談を受け付ける「人事110番」を開設しています。

まずは職場内で話し合い、問題を解決するのが理想ですが、本システムがあることを周知し、気兼ねなく相談できるように配慮することも重要と考え、常時携帯する冊子の配布やイントラネット、ヒューマンリレーション研修などでの告知をしています。

また、全従業員を対象に毎年「ガバナンス意識調査」を実施。企業倫理意識や職場環境等について定期的に調査することで、現状把握を行い、組織単位での意見交換の機会を設けながら、より風通しの良い職場風土づくりに注力し、最終的に内部通報システムの利用者がゼロとなることを目標に取り組んでいます。

### ■ 積水ハウスグループの内部通報システム体制

	窓口部署	相談方法	受付内容
<b>SCSシステム</b> (積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン)	法務部 コンプライアンス事務局	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 電話</li> <li>■ 電子メール</li> <li>■ 本人限定受取郵便 (書留郵便)</li> </ul>	法令や企業倫理に違反する行為に直面した際など
<b>セクハラ・パワハラ ホットライン</b>	法務部 ヒューマンリレーション室	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 電話</li> <li>■ 電子メール</li> </ul>	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など
<b>人事110番</b>	人事部	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社内ホームページ</li> </ul>	勤務時間・休日勤務等をはじめとする労務管理全般

※ その他、グループ従業員のほか、従業員の家族も専門家によるカウンセリングが受けられる外部(社外)相談窓口も開設しています。

報告期間内における反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により、法的措置を受けた事例ならびに法規制への違反に対する相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた事例はありません。

## 公正な取引

適正取引の実施や下請法の遵守、接待・贈答の禁止、また公正な取引が実施されていることの確認や、下請取引や法規制について理解を深めることに努めています。

### 下請取引と法規制について全従業員を対象に研修を実施

当社グループは、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「積水ハウスグループ企業倫理要項」を制定・施行しています。

その第3項で、「お客様・取引先・競争会社との関係」の項を設け、適正取引の実施や下請法の遵守、接待・贈答の禁止など公正な取引の徹底について明記しています。

また、内部統制チェック項目の一つに下請取引に関するチェック項目を設け、公正な取引が実施されていることを確認するとともに、全従業員が受講する「各種業法 法令研修」で、下請取引や法規制について理解を深める活動を行っています。

なお、当該事業年度において独禁法に抵触した事例はありません。

#### 【関連項目】

- > [「企業倫理要項」の遵守](#)
- > [調達方針](#)
- > [サプライチェーン・マネジメント](#)

## ヒューマンリレーション推進体制

人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりをするために、同和問題をはじめ女性・在日外国人・障がい者問題などさまざまな人権問題に取り組んできました。また、近年社会問題化するハラスメントに対して、本社に専任の相談窓口「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、企業の責務として問題解決に取り組んでいます。

### 人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくり

当社では、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりをするために、1980年より同和問題をはじめ女性・在日外国人・障がい者問題などさまざまな人権問題に取り組んできました。

2003年に人権問題を取り扱う専任部署として人事部に設置した「人権推進室」を2006年に法務部内に移設し、「ヒューマンリレーション室」として改組しました。人権啓発を中心とした従業員への教育を行う一方で、職場のハラスメント問題に取り組むため、従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的とした組織として生まれ変わりました。職場における人間関係やコミュニケーションの不調が、職場環境のあらゆる問題に影響を与えているとの認識のもと、「ヒューマンリレーション」という言葉を組織名に用いています。

2010年11月に「ISO26000」が発行され、指針となる7原則の一つに「人権の尊重」が示されています。当社は海外にも事業展開しており、世界人権宣言などの国際ルールの遵守、異文化の理解等も踏まえ、お互いの人権を認めあう風土をより浸透させるべく、注力しています。

### セクハラ・パワハラを中心として相談窓口体制の充実を図る

2007年4月に「改正男女雇用機会均等法」が施行され、事業主はセクシュアルハラスメントに関する相談窓口を設置し、適切に対応することが義務付けられました。また近年、職場における立場を利用したいじめや嫌がらせも社会問題となっており、2012年1月に厚生労働省は「職場のパワーハラスメント」の概念を発表しました。当社では、本社に専任部署「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、本社会問題に対応する体制を整備し企業の責務として問題解決に取り組んでいます。「セクハラ・パワハラホットライン」にて、2014年度は117件の相談（苦情として訴えがあり、解決に向けて対応したものを含む）を受け付け、気軽に相談できる窓口との認識が高まっています。

当社グループでは、企業理念や企業倫理要項を記載した小冊子を全従業員に配付し、本相談窓口についても紹介しています。相談される当事者はもちろん、事案解決に協力した従業員が不利益を被ることがないように保障することも記載して、全従業員に周知徹底しています。

また、グループ会社も含めて全事業所にも相談窓口担当者を配置しています。毎年、エリアや組織単位で相談窓口担当者研修を実施しており、担当者のスキルアップとヒューマンリレーション室との連携を図っています。

### 2014年度の取り組み

毎年、グループ会社を含め全従業員対象のヒューマンリレーション研修を実施し、人権啓発を行うと同時に、各組織内に潜在しているさまざまな問題点を抽出して、従業員同士で議論できる場を提供しています。

2013年より事業部門のリーダーを対象にして、特に若手従業員への指導に関するマネジメント研修を実施しています。セクハラ・パワハラ行為の防止に向けた取り組みとして一定の効果があり、2014年度からはグループ全体のリーダーを対象に展開中です。

また、毎年12月4日～10日の「人権週間」に向けて募集する「人権標語」は2014年で31回目となり、従業員の家族からの応募を含めると2万2080点の応募がありました。



## ■ これまでの取り組み

1980年	「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年	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年	第1回「人権標語」社内募集を実施
1990年	「人権啓発レポート」を作成 従業員研修向けに社内で制作、以後毎年発行
1999年	セクハラホットラインの開設
2003年	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年	「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 組織変更に伴い「ヒューマンリレーション推進委員会」発足
2008年	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、毎年育成研修を実施
2010年	グループ会社を含む全事業所の職責者が、自ら講師役を務める目的でヒューマンリレーション研修 講師養成コースに参加
2014年	「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

## ヒューマンリレーション研修

企業理念の根本哲学である「人間愛」の実践でもあり、自らの生き方を学ぶことにつながる「ヒューマンリレーション研修」を実施しています。人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質を作るための全従業員対象の必須研修として年間3時間以上（推進委員は6時間以上）受講しています。

### 企業理念の根本哲学「人間愛」を実践し、自らの生き方を学ぶために

一人ひとりの従業員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によって、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質をつくるため、全従業員に対する必須研修として、年間プログラムに基づく「ヒューマンリレーション研修」を実施し、全5職種（営業・技術・事務・生産・特務）168職務の従業員※は年間3時間以上、推進委員は年間6時間以上受講しています。研修後に受講者全員が提出するレポートは、人権・労働に関する職場の現状把握にも役立っています。この研修は、企業理念の根本哲学である「人間愛」の実践でもあり、自らの生き方を学ぶことにつながります。

推進委員で構成する「ヒューマンリレーション推進委員会」は積水ハウス単体で204（本社25、生産部門6、事業部門173）、グループ会社で127、計331組織が設置されており、2014年6月から2015年3月に、331組織すべてで「ヒューマンリレーション研修2014」が実施され、それぞれ従業員の95%以上が受講しています。

※ 海外駐在の従業員や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。研修への参加は各組織の判断に委ねています。

### 事例の研究・討議を通して各自の“気づき”を促しました

2014年度の研修は、「職場環境の向上とコミュニケーション」をテーマに掲げ、職場環境の向上のために、職場で日頃どのようなコミュニケーションをしているかを見直しました。ハラスメントが起こる要因でもあるすれ違いやコミュニケーションギャップをなくすための「わかちあう」コミュニケーションを、職場で起こりがちな事例のケーススタディや視聴覚教材を通じて学びました。また、推進委員研修では、職場風土の改善や不祥事の未然防止のために、推進委員が抽出した自らの職場の課題と「ダイバーシティの推進と職場の課題」を事例として研究し、それぞれの立場や考え方が違うことを認め合い、お互いを尊重しあえる関係性が新しい発見や成果につながることを確認しました。

単なる啓発活動ではなく、これらのテーマを会社のリスクに直結する問題としてとらえ、問題の萌芽を徹底排除する方策や、知識・スキルを習得することが本研修の目的です。実際の事例について事前学習として個人研究を課し、集合研修ではグループ討議のかたちで考えることによって、各自の問題意識に基づく意見交換が活発になされ、“気づき”を得ることができたと考えています。研修のリーダーを事業所の責任者が務めることで、業務との連動も図りました。また、従業員の人権に関する知識の習得、意識の定着状況を確認するため、研修の全受講者にレポート提出を求め、それを分析することで次年度以降の人権推進活動方針の策定等に生かしています。

このほか、毎年8月に2泊3日でさまざまな角度から種々の人権問題について学ぶ「高野山夏期講座」（社外研修）を実施しています。全国の支店長、技術次長、工場幹部従業員から選抜された幹部従業員が受講しており、2014年度は24人が参加。累計受講者は1103人となりました。

## 互いを尊重できる職場づくりを目指した研修を実施していきます

今後は、現在の研修を次のような考えに基づき、ブラッシュアップすることを目指しています。

1. 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、働きやすい自由闊達な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場となる研修とする。
2. 引き続き事業所の責任者が講師となり、自身の人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自分自身の問題として考える場となる研修を実施する。
3. 社内事案に基づく事例研究によって、人権問題をより身近なものとして感じられるようにし、一人ひとりの従業員がお互いを尊重し、企業理念の根本哲学である「人間愛」を常に意識し実践できるような研修とする。



ヒューマンリレーション研修の様子



ヒューマンリレーション研修で使用する冊子

### ■ 研修体系

研修名称	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全国推進委員研修	ヒューマンリレーション全国推進委員会委員
事業所推進委員研修	推進委員
従業員研修	全従業員
新入社員導入研修	新規採用になった従業員
社外研修(高野山夏期講座 ほか)	職責者等

## コンプライアンス推進とリスクマネジメント体制

コンプライアンスを「法令遵守にとどまらずCSRを念頭に置いたものであり、常時取り組むべき経営課題」と位置付けています。また、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、対処するため、CSR委員会下に副社長を部会長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を設置し、人事部、法務部など関係部署の職責者をメンバーとして3カ月に1度、議論をしています。

2014年度は、①想定されるリスクの洗い出しと整理、②業務適正化に向けた取り組み、③BCP(事業継続計画)の見直しや海外危機管理体制の構築等について重点的に審議しました。

## 自然災害発生時の対応

自然災害からの復旧・復興は、「住」に関連した事業に特化する、積水ハウスグループの社会的責任です。自然災害発生時の初動対応の迅速化、事業活動の継続を目指した体制を整備しています。

### 自然災害発生時の初動対応の迅速化を目指して

当社は、大規模自然災害の発生等で被災したお客様の住まいをいち早く復旧させ、また、応急仮設住宅を含めた新たな住まいを提供することを住宅メーカーの使命と認識し、2004年8月に全社的な方針・方策を規定した「自然災害対策アクションプログラム」を制定しました。大規模自然災害などの予期せぬ事態に迅速・的確に対応するためには、万が一災害に遭遇しても当社社員自身が被災しにくいように、日頃から防災意識を高めておくことが大前提となります。そのため、各事業所での定期的な避難訓練等の実施はもちろん、全社員に「自然災害発生時の初動カード」を常時携帯させ、災害発生時の対処法や安否報告等のルールを取り決めています。また、安否確認については、年に2回、「防災とボランティア週間」「防災週間」に合わせて、全社を挙げて訓練を実施しています。

いざという時に被災地域の社員やその家族の安否確認、被災状況等を早急に把握することが、復旧に向けたアクションにつながり、事業所のサポート体制の編成や全国的な支援要請を早め、お客様サポートの迅速化が可能となります。


2011年3月の東日本大震災においても、地震発生後すぐ、本社に社長をトップとした対策本部を、被災エリア9カ所に現地対策本部をそれぞれ設置し、情報指示系統の一元化を図りました。地震発生後3時間後には静岡工場の備蓄物資を東北営業本部現地対策本部に輸送。グループ全従業員の安否を4日後に確認し、お客様の安否確認および対応ができる初動活動体制を迅速に整えました。



### BCP(事業継続計画)について

復旧に重きを置いた従来のガイドラインを改訂し、事業活動の継続を視野に入れて規定した営業本部・事業本部版「災害マニュアル」を2013年2月にリリースし、運用を開始しました。また、今後30年以内に70%程度の確率で発生すると言われている「南海トラフ巨大地震」では、当社が本社を構える大阪も甚大な被害が発生することが想定されるため、BCPの観点から既存の各種マニュアル等の継続的な改訂に取り組んでいます。

#### 【関連項目】

- > [東日本大震災における、積水ハウスグループの活動についてのご報告\(PDF: 1.1MB\)](#)  
冊子「自然災害からの復旧・復興」のページ P67-68 
- > [「住宅防災」の考え方](#)
- > [災害時の復旧支援体制](#)

## 廃棄物処理に関するリスクへの対応

当社グループでは、廃棄物適正処理システム、業者選択の基準を定めたガイドラインの作成、社員への教育など、廃棄物管理と不法投棄防止のためのしくみを構築し、運用しています。また、アスベスト飛散防止措置を徹底し、住宅の解体工事を実施しています。

### 廃棄物管理と不法投棄防止のためのしくみ

廃棄物処理法※1では、事業活動に伴い産業廃棄物を排出する事業者（排出事業者）は、他人（廃棄物処理業者等）に廃棄物の処理を委託する場合、産業廃棄物管理票（マニフェスト）の使用が義務付けられています（マニフェスト制度）。当社は、マニフェスト制度の義務化に先立つ1991年に廃棄物適正処理システムを立ち上げ、高い水準での廃棄物処理管理を行える体制を築いてきました。

さらに、排出事業者として、不法投棄など不適正処理のトラブルに巻き込まれるリスクを軽減させるためには、優良な廃棄物処理業者の協力を得ることが最も重要と考え、業者選択の基準を定めたガイドラインを作成し、委託の可否を客観的に判断できる基準を定め、廃棄物の適正処理を推進しています。

また、社員への教育も重視し、廃棄物についての基礎知識や処理委託契約書の作成、建設廃棄物（特定建設資材に限る）のリサイクルを義務付けた建設リサイクル法など、正しい知識による廃棄物の適正処理を促進させるために各種マニュアルを作成し、研修等を通じて周知を図っています※2。

#### ※1 廃棄物処理法（廃棄物の処理及び清掃に関する法律）

廃棄物の定義や処理責任の所在、処理方法・処理施設・処理業の基準などを定めた法律。

#### ※2 2014年度の研修実績：研修回数20回、総受講者数述べ約700名。積水ハウスグループ従業員を対象。

### 廃棄物の基礎知識習得や業務等目的別にマニュアルを策定



廃棄物の基礎知識習得や業務等目的別にマニュアルを策定



お客様向けに解体工事の重要性を知っていただくための読み物を発刊





社員向け研修の様子

## アスベスト問題への対応

アスベストは安定した性質で高い不燃性、断熱性、耐熱性を持つことから、かつては建材をはじめブレーキパッドや化粧品に至るまで広範囲に使用されていました。しかし、肺に吸い込むと石綿肺、肺癌、中皮腫などを引き起こす危険性が明らかになり、現在は使用されていません。

当社は法規制に先駆けて代替材料への変更を進め、現在はアスベスト含有建材を使用しておりません。

過去に当社が使用していたアスベストを含む主な建材は下表の通りで、すべて「非飛散性アスベスト製品」です。これらはアスベストが建材中に固定されているため、日常生活で建材由来のアスベストを吸い込むことはありません。

当社が過去に使用していたアスベストを含む主な建材			
部位	建材名	主な用途	石綿含有製造時期
内装	アスベール	キッチン・バスコアの壁	'94年9月以前
	Fパネル	外壁材	'00年1月以前
	SGパネル	外壁材	'95年7月以前
外装	サイディング類	外壁材	'89年2月以前
	アスロック	アパート廊下、階段	'99年4月以前
	軒裏石綿板・サイディング	軒天仕上げ材	'95年7月以前
屋根	カラーベスト・フルベスト	屋根葺き材	'01年10月以前
	かわらU、かわらCITY	屋根葺き材	'90年7月以前

なお、住宅の解体工事に際しては、石綿障害予防規則および建設リサイクル法に則した解体方法を徹底し、アスベスト飛散防止措置を講じています。また、アスベスト飛散の気中濃度測定も自主的に行い、大気汚染防止法に定める敷地境界での基準(10本/1リットル)および石綿障害予防規則で定められた作業者の個人暴露基準(0.15本/cm<sup>2</sup>)を超えないことを確認しています。

## 解体工事に係る環境関連法への対応

解体工事では、建設廃棄物以外にも、生活で不要となった物が併せて処理されることがあります。不要となった物のうち、フロン排出抑制法や家電リサイクル法など馴染みの薄い法律への対応について、しっかりとサポートできる体制を構築しています。

### フロンなどを適切に回収できるように、建物所有者をサポート

建設廃棄物のような産業廃棄物は、廃棄物処理法に則って処理を行いますが、一部の不要品の処理も特定の法律に則って適切に処理を行わなければなりません。家電リサイクル法で指定された家電製品は、排出者（所有者）にリサイクルのための費用を負担する役割が課せられ、リサイクルが確実に行われるよう法整備されています。

また、フロンは、エアコン・電気冷蔵庫の冷媒や断熱材の発泡剤など、さまざまな用途に長らく使用されてきましたが、大気中に放出されると、成層圏まで達し、オゾン層を破壊することが判明したため、現在では国際的に使用が規制されています。

国内においては、フロン排出抑制法で定められた業務用冷凍空調機器（エアコンや冷蔵庫など）を処分する場合は、その所有者がフロン類回収業者に依頼、引き渡し、費用を負担することで適正に処理を行わなければならないことが定められています。

当社では解体工事に伴って発生する、これらの法で指定された機器の有無を事前に確認し、建物所有者の責務をお伝えし、法に従った的確な処理が行えるように資料等を用いて事前に説明し、サポートしています。

また、社内でも環境関連法の研修などを通じ、フロン回収に関する法律について従業員の知識向上を図っており、さらに充実したサポート体制の確立を目指しています。



解体工事の事前説明用資料



## 土壤汚染に関するリスクへの対応

土地の購入・販売代理の契約に先立ち、独自の土壤汚染チェックシートを用いた事前審査制度を運用することで、土壤・地下水汚染に関するリスクマネジメントを実施しています。

### 土壤・地下水に関するリスクマネジメントの実施

#### 土壤汚染への取り組み

土地の購入・販売代理の契約に先立ち、独自の土壤汚染チェックシートを用いた事前審査制度（調査内容：土地の利用履歴変遷調査、地形・地質・地下水に関する調査、自治体による周辺環境測定データ調査、現地視察調査、遵法性など）を運用することで、土壤・地下水汚染に関するリスクマネジメントを実施しています。

最近の傾向として、工場跡地など、土壤汚染の可能性がある土地について、売主が自主調査を実施するケースが増えています。当社は土地購入の際、その調査報告書の内容を専門部署で精査し、情報の網羅性に問題がある場合は売主に追加調査をお願いしています。汚染のおそれがあると判断された物件については、指定調査機関を交えた分析を行い、取引の妥当性を評価しています。また調査の結果、土壤汚染が判明し、その程度（濃度および分布）が軽微な土地（主に重金属などに汚染された完全浄化が担保できる土地）については土壤入れ替えによる浄化などを実施し、販売にあたっては対策を講じたことを重要事項として説明しています。



土壤汚染の基礎知識

当社は、このような運用を徹底し、分譲用宅地の取得段階で十分な事前の精査と評価（デューデリジェンス）を行うことで、お客様に対する安全・安心な住宅の提供に努めています。



## 環境マネジメントの推進・方針

CSR委員会の下部組織として全社横断的視点で環境保全活動の企画推進を行う専門部会を設置し、環境経営の観点からより迅速かつ強力な意思決定が可能な体制を整えています。

当社では会長兼CEOを委員長とし、社内委員（社長以下、全取締役と執行役員の一部）のほか、社外有識者3人を社外委員とする「CSR委員会」において、環境マネジメントを含む全社的なCSR活動推進を統括しています。

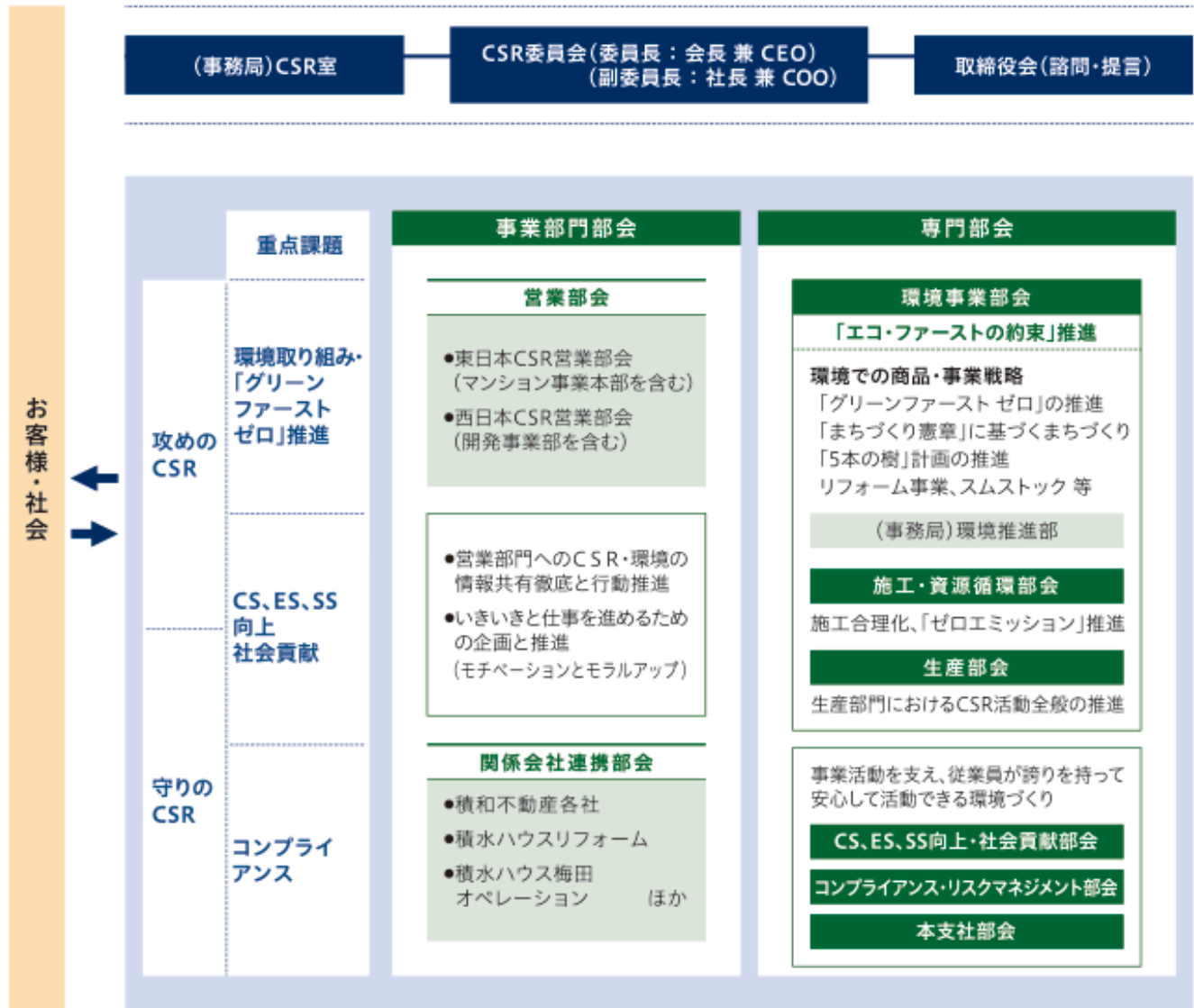
このCSR委員会の下部組織として、関連部署によって全社横断的視点で環境保全活動の企画推進を行う専門部会を設置し、環境経営の観点からより迅速かつ強力な意思決定が可能な体制を整えています。現在、「グリーンファースト」の展開を中心に「エコ・ファーストの3つの約束」を事業活動を通じて推進する「環境事業部会」、施工に伴う環境負荷を低減しゼロエミッションなどを進める「施工・資源循環部会」、生産部門を対象とした「生産部会」の3つの部会があります。各部会では所属各部署のトップをメンバーとして全社横断的に事業への展開を進めています。

これらの専門部会と連携して、事業部門部会「営業部会」「関係会社連携部会」とそれらの傘下に各事業所の委員会等を受け、全事業所での取り組み浸透のスピードアップと進捗管理、活動のレベル向上を図っています。2014年度は前年に引き続き、これまで蓄積してきた「グリーンファースト」をさらに進化させ、2013年5月に販売を開始した「グリーンファースト ゼロ」の普及・推進を図りました。これは、「アルゴンガス封入複層ガラス」「高断熱サッシ」などによる「ハイグレード断熱仕様」に加え、「高効率エアコン」「LED照明」などの省エネルギー設備や、日照・通風配慮設計などのパッシブ技術の採用により、高い断熱性と最新の省エネルギー設備で消費エネルギーを大幅に削減し、太陽光発電システムや燃料電池の創エネルギーにより「住まい心地向上」と「エネルギー収支ゼロ」の両立を目指したスマートハウスです。

従来から取り組みを進めてきた安全・安心を提供する「大臣認定制震システム『シーカス』」、「健康」をテーマとした「空気環境配慮仕様『エアキス』」の普及促進、「5本の樹」計画を通じたエクステリア事業の推進にも引き続き取り組みました。今後も、このような環境推進体制のもとで個々の取り組みをさらに改善し、経営施策に直接反映することにより持続可能な社会づくりの推進を加速します。

### ■ 取り組みの企画推進を行う専門部会

- 環境事業部会：商品や事業戦略における環境対策と展開
- 施工・資源循環部会：施工の合理化、建設廃棄物のゼロエミッションなどの資源循環の取り組み
- 生産部会：生産部門におけるCSR活動全般の取り組み（負荷削減の取り組みなど）



## ISO14001認証取得

当社は、すべての工場において2001年度中にISO14001の認証取得を完了。2009年には全生産部門での統合認証へと切り替え、環境マネジメントシステムの運用を継続しています。

## 全生産部門での統合認証に基づき、継続運用中

当社は、すべての工場において、2001年度中にISO14001の認証取得を完了し、これまで環境マネジメントシステムを運用してきました。さらに、重複したシステムを簡素化して管理の効率化を図るとともに、経費を削減することを目的にして、2009年に工場ごとの個別認証から全生産部門での統合認証へと切り替え、運用を継続しています。

## ■ 詳細情報

組織名称	積水ハウス株式会社 生産部門(東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場)
認証機関名	一般財団法人 日本建築センターシステム審査部(BCJ-SAR)
認証機関登録番号	BCJ-EMS-0010
認証日	2000年7月31日(改訂日 2013年8月1日)
有効期限	2015年7月30日
認証規格	JIS Q 14001:2004(ISO 14001:2004)
産業分類	6.木材、木製品、16.コンクリート、セメント、石灰、石こう他、17.基礎金属、加工金属製品
所在地	山口県山口市鑄銭司5000
登録範囲	積水ハウス株式会社 生産部門(東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場) 【関連事業所】 東北工場(工業化住宅部材の製造及び出荷) 関東工場(工業化住宅部材の製造及び出荷) 静岡工場(工業化住宅部材の製造及び出荷) 静岡工場関西物流センター(栗東)(工業化住宅部材の出荷) 静岡工場関西物流センター(工業化住宅部材の出荷) 兵庫工場(工業化住宅部材の製造及び出荷) 山口工場(工業化住宅部材の製造及び出荷)

## 環境に関する法令の遵守状況

### 環境に関わる法規制の違反はありませんでした

2014年度、重要な環境関連法規制等の違反はありませんでした。また、工場においても周辺環境に影響を与えた漏出事故は発生していません。



## 従業員への環境取り組みの研修(一般教育・研修)

住宅の建築・購入をご検討されるお客様に環境配慮された自社の住宅をご紹介する際に、十分な環境の知識に基づき説明することが大変重要となるため、従業員に向けてさまざまな教育・研修を行っています。

### グリーンファースト研修

一般的には、従業員の「環境」についての知識の習熟が業務と直接関係の無い業種も少なくありません。しかし、住宅業界の場合、提供する商品である住宅が居住段階の使用エネルギーを通じて温暖化対策としても大きな影響を与えるために、その建築・購入をご検討されるお客様に対して、環境配慮された自社の住宅をご紹介する場合に、十分な環境の知識を持っていることが大変重要になります。

そのために、当社ではイントラネットでの環境情報の共有に加えて、実際に「グリーンファースト研修※」と名付けた集合研修を行い、受講者や地域の状況に応じて、また、技術等の変化も踏まえて、継続してきめ細かいサポートを行っています。各地で、数度の受講をした営業社員がさらに内務の従業員に対して研修を実施するというスタイルで浸透を図るケースも増えています。

2014年度は、従来の研修を踏まえ、さらにネット・ゼロ・エネルギー・ハウス(ZEH)に関する研修を充実させました。習熟した社員が増え、特に全営業社員へのiPadの導入による学習環境の整備が進み、事業所ごとのロールプレイングでのコミュニケーションによる具体化などの学習が定着してきていますが、地域による取り組みや習熟レベルの差に応じ、本社主導の集合研修も開催を継続的に実施しています。2014年度の集合研修実施回数は累計47回となり、約2400人が受講しました。

※「グリーンファースト」は2009年からスタートした積水ハウスの環境配慮型住宅のブランドネームで高断熱・気密住宅をベースに、太陽光発電システムや燃料電池を備えた住宅です。この「グリーンファースト」の浸透に際しては、CO<sub>2</sub>排出量削減だけでなく、植栽による生態系保全など、環境に配慮された住宅がお客様にもたらす「快適性」「経済性」を、お客様にご説明させていただけるようになることを重視し、「グリーンファースト」研修を2009年度より実施しています。「グリーンファースト ゼロ」の取り組みを加味し、繰り返して実施。2014年度までの開催数は延べ417回となり、機能向上や制度変更を反映して繰り返し研修を重ねることで社員のレベル向上を図っており、営業職中心にのべ約1万8800人が受講しています。

### e-ラーニングによる「サステナビリティレポート」研修

「グリーンファースト研修」でお客様にお伝えするための環境学習だけにとどまらず、従業員にとっても、自社の持続可能な社会構築に対する責任とその取り組み内容を知ることは、自社に対する誇りを再認識し、日常の暮らしの中に「環境・CSR」について配慮を深め行動を考える重要な機会となります。

近年は、webに環境・CSR情報を集約し、社員にはその利用を勧める企業も増えていますが、一覧性の高い冊子を常に手元に置き閲覧を可能にするメリットは高いため、当社では2006年から、グループ企業を含めたすべての従業員に対して「サステナビリティレポート」を一冊ずつ配布しています。また、その内容についてe-ラーニングで理解度を確認できるシステムを構築し、原則としてすべての従業員にその受講を義務付けています。重要な項目についてテスト形式の理解度チェックや図解を使って、わかりやすくその理解を促す内容で、2014年度も原則としてグループ企業を含むすべての従業員がこれを受講しました。

### 専門研修(専門教育・研修)

生産部門において認証取得しているISO14001などに基づく有資格者の専門教育に加え、各事業所では、事業継続において重要な環境課題である「建築廃棄物の適正処理」、「土地購入に際しての土壌汚染問題への対応」などに関しては、これにかかわる従業員に対してより詳しい専門教育を実施しています。

これらについては、リスクマネジメント上も極めて重要なものであり、下記で詳細にご紹介していますので、ご参照ください。

#### 【関連項目】

> [廃棄物処理に関するリスクへの対応](#)