

III. 社会

Social

III. 社会

- マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」
- 基盤技術の深耕と拡大
- 施工品質の向上と施工力の強化
- 住宅の資産価値の維持・向上
- マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」
- 事業を通じた地域共生
- 社会貢献活動による地域共生
- 自然災害から生命・財産を守る
- マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」
- ESGの理解・浸透
- 人材の育成・開発
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方・やりがい、スマートワーク
- 幸せ健康経営
- 人権の尊重
- 労働安全衛生



社 会 Social

バリューチェーンを通じてお客様に最大限のご満足を提供すると同時に、従業員が「幸せ」を感じられる「世界一幸せな会社」づくりに努めています。
また、SDGsの考えに基づき、地域の価値創出やさまざまな社会貢献活動に取り組み、持続可能な社会を目指します。

- 51 III 社会
- 52 マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」
- 53 基盤技術の深耕と拡大
- 65 施工品質の向上と施工力の強化
- 68 住宅の資産価値の維持・向上
- 72 マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」
- 73 事業を通じた地域共生
- 76 社会貢献活動による地域共生
- 80 自然災害から生命・財産を守る
- 81 マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」
- 82 ESGの理解・浸透
- 84 人材の育成・開発
- 87 ダイバーシティ&インクルージョン
- 90 働き方・やりがい、スマートワーク
- 93 幸せ健康経営
- 95 人権の尊重
- 97 労働安全衛生

マテリアリティへの取り組み②「『住』の可能性を追求する」

Social

マテリアリティへの取り組み **2** >>> 「『住』の可能性を追求する」



Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

- 基盤技術の深耕と拡大
- 施工品質の向上と施工力の強化
- 住宅の資産価値の維持・向上
- マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」
- 事業を通じた地域共生
- 社会貢献活動による地域共生
- 自然災害から生命・財産を守る
- マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」
- ESGの理解・浸透
- 人材の育成・開発
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方・やりがい、スマートワーク
- 幸せ健康経営
- 人権の尊重
- 労働安全衛生

基本的な考え方

積水ハウスグループは創業以来、高品質な住まいづくりに取り組んでまいりました。人命と財産を守るため、暮らしに安全・安心を提供し、快適性や環境配慮を追求してきました。住宅にはさまざまな社会課題を解決する力があると信じています。そしてコロナ禍において、「住」の役割はますます広がっていることがはっきり見えてきました。人生100年時代の住まい手価値の創出を目指し、グローバル市場においても日本で培った技術を活用して、「住」を基軸に、融合したハード・ソフト・サービスを提供しつづけ、「わが家」を世界一幸せな場所にしてまいります。

取り組みテーマ・KPI

取り組みテーマ	KPI	単位	2020年度実績		2021年度目標	2022年度目標
			目標	実績		
お客様満足の追求	お客様満足度※1	%	95%以上	96.1%	95%以上	95%以上
	賃貸住宅入居率※2	%	95%以上	97.7%	95%以上	95%以上
ハード・ソフト・サービスの提案	ハード・ソフト・サービスの新たな提案	-	-	「おうちで住まいづくり」 「スマートイクス」の発売	-	-
	人生100年時代の幸せをアシストする、 プラットフォームハウス構想の推進	-	-	「HED-Net」 実証実験の開始	-	-

※1 戸建住宅入居後1年アンケート結果
 ※2 積水ハウス不動産各社が借り上げている賃貸住宅の入居率

基盤技術の深耕と拡大

Social

ハード(技術開発)・ソフトの融合で安全・安心・快適・健康な「幸せ住まい」を実現

積水ハウスグループは、安全・安心・快適で高品質な住宅の供給に力を入れ、時代の変化に応じて災害に強い住まいづくり、環境配慮や快適性を追求した住まいづくりに取り組んできました。これからは、人生100年時代に向けた「幸せ住まい」づくりを目指す時代。ハード(技術開発や商品開発)・ソフト(幸せ研究による価値創造)の融合で社会の課題解決を実現します。

生産においては、資材調達におけるきめ細かいサプライチェーン・マネジメントを構築し、当社・サプライヤー双方にとっての長期メリットの創出を目指し、連携関係を強化していきます。同時に、AI・IoTの活用を推進し、高レベルの性能・品質・生産性を実現するとともに、住宅が良好な社会資産となる市場を形成します。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを集集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

暮らしと住まいのあり方を追求・評価・研究する「総合住宅研究所」「住生活研究所」

住まいの安全性・快適性を追求し、品質の向上を図るべく、積水ハウスは、住まいづくりに関するハード・ソフト両分野の研究開発を早くから行っており、1990年に「総合住宅研究所」(京都府木津川市)を、2018年には、企業としては日本初となる幸せを研究する「住生活研究所」(大阪市)を開設しました。



最先端の住まいがここから生まれる「総合住宅研究所」

総合住宅研究所内に併設した「納得工房」、2013年に大阪駅前の「グランフロント大阪」内に開設した「住ムフムラボ」を併せ、四つの組織で研究開発を行っています。



日本の企業で初めて「幸せ」を研究する「住生活研究所」

「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、ユニバーサルデザインや新しい環境技術の研究など、いつまでも安心・快適に暮らせる「幸せ」技術の研究開発に取り組んでいます。

「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目指し、人・暮らしの視点での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。

ステークホルダーと双方向で情報受発信する参加型施設「納得工房」と「住ムフムラボ」

「納得工房」では、生活者を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。さまざまな住宅設備を実際に使って試すことができ、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。納得工房への来館者数は2021年4月に100万人を達成しました。

「住ムフムラボ」は業界初のオープンイノベーション拠点で、「感性を磨き」「私らしさを発見」できる場として情報受発信を行い、イベントやワークショップへの参加者や「住ムフ



体験学習による社員研修 納得工房キッチンゾーン ハンディキャップの疑似体験 IoTの暮らし体験



「住ムフムラボ」エントランス 一般生活者の方との共創研究 住まいの体験型図書館 ダイアログ・イン・ザ・ダーク

基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESG の理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

ム研究メンバー※」など、さまざまなステークホルダーとの住まいに関する情報交換を大切に、「共創」による研究開発を進めています。

2020年は、定期的開催となっている「ダイアログ・イン・ザ・ダーク(DID)」との協創プログラム「対話のある家」を引き続き開催しました。2020年8月からは、住生活の研究テーマに関連する業務に携わる方々に登壇いただく、オンラインの「TALK SESSION(トークセッション)」を開始、毎月1回実施しています。

多くの方々にご愛顧いただき、開設以来の「住ムフムラボ」への来館者数は、2021年1月末時点で累計約84万人、DIDへの参加者は2万2267人となりました。

※ワークショップやアンケートへの参加を通じて豊かな暮らしについて考える「住ムフムラボ」の会員(2021年1月末時点で約3万人)

「安全・安心」「使いやすさ」「心地よさ」を備えた「スマートユニバーサルデザイン」

当社は、1980年代から「ユニバーサルデザイン」と同じ考え方で住宅づくりに取り組んできました。「生涯住宅」思想に基づき、誰にでも使いやすい住まいづくりを一貫して追求してきました。

2002年、「SH-UD(積水ハウスユニバーサルデザイン)」という独自の基準を確立し、2010年からは「心地よさ」まで追求した「スマートユニバーサルデザイン」を推進しています。スマートユニバーサルデザインは社会的にも高く評価されており、「グッドデザイン賞」や、数多くの「キッズデザイン賞」を受賞しています。

「キッズデザイン賞」は、NPO法人キッズデザイン協議会の活動の一つとして設けられている賞で、2020年までに14

回実施されています。2006年5月の発足初期から協力、支援を行っています。「第14回キッズデザイン賞」で当社は計6点の受賞を果たしました。創設以来14年連続の受賞となります。

研究成果としての「キッズデザイン賞」受賞事例にみる家族の「幸せ住まい」

「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門」で受賞した「キッズでざいん コドモイドコロ」は、子どもの成長に役立つ「居どころ」づくりと、安全・安心、自主性を考えるスマートユニバーサルデザインを追求した生活提案で、「第1回キッズデザイン賞」の受賞以来リニューアルを重ね、今回3回目の受賞となります。

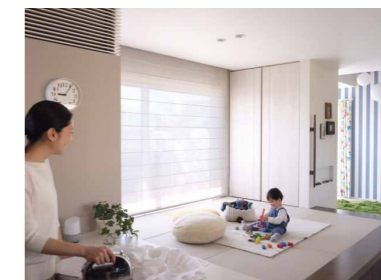
2020年4月のリニューアルでは第13回キッズデザイン賞で特別賞・審査委員長特別賞を受賞した「ベビーOS(3歳未満の乳幼児に特有の思考や行動)研究」の要素や、「疲れにくい勉強環境」の要素を加えました。

「子どもたちを産み育てやすいデザイン部門」では、2019年10月にリニューアルオープンした「関東 住まいの夢工場 小林さんち。」が受賞しました。「住まいの夢工場」は、全国5カ所(東北、関東、静岡、関西、山口)にある、住まいの体験型ミュージアム。「小林さんち。」では、10年後の子育てファミリーにもフィットする提案や、見て伝わるリアルな暮らし演出などが「共感する暮らし」を発見しやすい仕掛けとなっています。

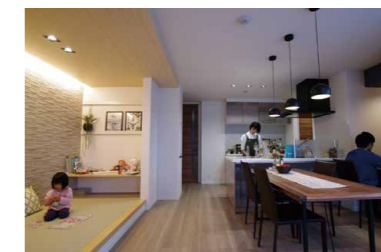
「関東 住まいの夢工場」ではさらに2020年9月、「共感」をコンセプトとする「ライフスタイル型モデルハウス」を7棟完成させ、「みんなの暮らし 7stories」としてランドオープン

しました。

同部門で受賞した「子育て世帯の住環境提案“在宅ワークしやすい賃貸住宅『シャーマゾン』”は、在宅ワーク時代の新しい暮らし方「ワークライフミックス」をコンセプトにした「シャーマゾン」です。在宅ワークが進むことにより、親の時間的・精神的な余裕が生まれ、子どもたちの健やかな成長へとつながっていきます。



「コドモイドコロ」の新提案
「ベビーのイドコロ」



「シャーマゾン ワークライフミックス」の一例。キッチンやワークスペースでも子どもの様子が見えやすい多目的スペース

幸せ研究から技術開発へ。ソフトとハードの融合で家族の幸せな時間と空間が生まれる

幸せ研究を手がける住生活研究所ではさまざまな研究を行っています。

幸せ研究の成果を構造分野の技術開発に生かすことで生まれたのが2018年10月に発売した「ファミリー スイート」

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

基盤技術の深耕と拡大

です。従来のLDKの発想から脱却、家族が思い思いに過ごし、皆がワクワクできる「新しいリビング」を提案しました。

幸せ研究の調査では、ファミリー世帯が最も重視する時間は「家族のだんらん」であることが浮かび上がりました。仕切りがない大空間リビングにおいて、互いの気配を感じながら心地よい距離感でつながることで家族が幸せを感じる。これが「ファミリー スイート」の考え方であり、幸せ研究の成果でもあります。

「ファミリー スイート」をさらに進化させ、アフターコロナに対応したライフスタイル提案を盛り込んだのが、2020年8月に発売した「ファミリー スイート おうちプレミアム」です。この提案は、住生活研究所が2020年5月に実施した「在宅中の家での過ごし方調査」における分析結果が背景にあります。この調査は「シャーメゾン ワークライフミックス」の提案にもつながっています。

住生活研究所は2020年6月、同調査結果を踏まえ、急激なライフスタイルの変化に対して、各家庭で柔軟に対応し、家で幸せに過ごすためのコツを「STAY HOME わが家を幸せにする5つのTIPS」としてまとめました。

「STAY HOME わが家を幸せにする5つのTIPS」

1. 女性の家事の負担を減らすキーワード「共存と両立」
2. 自宅を手軽にオフィス化する空間アイデア
3. 外出が自由にできないストレスを軽減する「グリーン」
4. 「自分のスペース」を作る、世界で一番シンプルな方法
5. 子どものおうち学習対策に、「複数学び場」のある家

自社内で実験・検証可能なハード分野の研究

建築技術に関するさまざまな実験・検証を通じ、新しい構法や部材など新技術の研究開発を行い、住宅性能の向上に取り組んでいます。

振動台実験や水平加力実験など構造体の強度に関する実験や検証、あるいは建材の耐久実験などにより、耐震性や耐久性、居住性を自社で検証することが可能です。自社内での性能検証は、迅速な課題発見と解決につながり、独自の3階建て構法「βシステム」や制震システム「シーカス」など、多くの成果を上げてきました。また、促進試験機による部材の耐候性実験などを通じて、住宅の長寿命化に取り組んでいます。

さらに、人間工学実験の成果をもとに、当社が30年以上前から取り組んできた「生涯住宅」思想に基づくユニバーサルデザイン研究や実物大住宅での断熱性能の検証、独自の部材構成で遮音性能を向上させる検証実験、室内の空気質に関する実験・検証などを通じ、誰もが健康で快適に暮らせる住まいづくりを追求しています。



住宅内のVOC濃度やアレルギー原因物質を調査。研究成果が空気環境配慮仕様「エアキス」につながりました



床衝撃音の実験を繰り返し、「SHAIDD55」が誕生しました

TOPICS

東京大学・隈研吾特別教授と協働し、世界中の若手建築家育成を支援

東京大学と積水ハウスは、「未来の住まいのあり方」をテーマとした研究と、世界中の若手建築家の育成を目的に、2020年6月、「国際建築拠点 (SEKISUI HOUSE-KUMA LAB)」総括寄付講座を設置しました。2020年12月から「レクチャーシリーズ」をオンライン形式で開講しています。「レクチャーシリーズ」は、「自然」をテーマに、国内外の建築家、アーティスト、哲学者などグローバルに活躍する著名人を講師として招き、自身の研究テーマや活動内容を中心に講義してもらうものです。

「SEKISUI HOUSE-KUMA LAB」は、「国際デザインスタジオ」「デジタルファブリケーションセンター」「デジタルアーカイブセンター」の3拠点の活動を展開することによって、コンピューショナル・デザインやポストデジタル、アーバンデザイン、建築史学などの建築学の各領域における国際的な研究・教育拠点の確立を目指しながら、「未来の住まいのあり方」を探究していきます。



東京大学・隈研吾特別教授
(本総括寄付講座運営委員)

Photo © J.C. Carbonne

基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

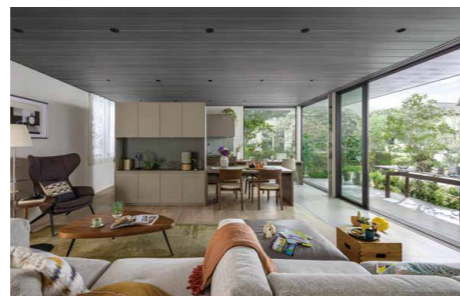
人権の尊重

労働安全衛生

「ファミリー 스위트 おうちプレミアム」や「KOKAGE LOUNGE」で豊かな自宅時間を提案

積水ハウスでは、住生活研究所の「住めば住むほど幸せ住まい」研究の成果と先進技術により、従来の「LDK発想」から脱却し、大空間リビング「ファミリー 스위트」で家族が心地よい距離感でつながり、思い思いに過ごす「新しいリビングのあり方」を2018年より提案してきました。2020年度は、当社戸建て住宅の約60%に採用されています。

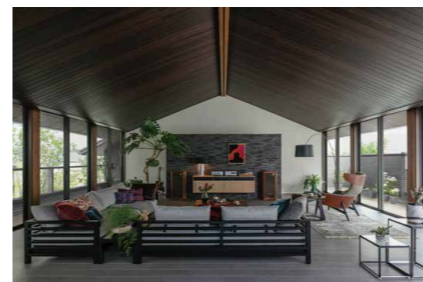
2020年8月に発売した「ファミリー 스위트 おうちプレミアム」は、「在宅ワーク」「おうちでフィットネス」「うちdeバル」等、アフターコロナにも対応できるライフスタイル提案を盛り込んだ新コンセプトモデルです。



自由にレイアウトができる大空間と天井高の大開口

続いて9月には、大きな樹の下にいたような空間を実現する木造戸建て住宅「シャードッド」「KOKAGE LOUNGE(コカゲ ラウンジ)」を発売し、ニューノーマル時代のより豊かな自宅時間の暮らし方を提案しました。国内木造軸組で唯一の「型式適合認定※1」を取得し、先進技術により、最大8m×10mの勾配天井による大空間を実現しています。

※1 建築物が「構造耐力、防火・避難など一連の規定に適合すること」をあらかじめ国土交通大臣などが認定することにより、建築確認において「一連の規定」の審査・検査が省略されるもの(建築基準法第68条の10)



勾配天井から軒下まで一体化された内部空間

子ども視点での室内空気質から新しい生活様式に対応した室内空気環境へ

当社は、シックハウス症候群が顕在化した1990年代後半から室内空気質に関する研究・開発に注力してきました。大人より大きな影響を受ける子ども視点で、2007年からシックハウス症候群の原因物質である5種類の主要化学物質※2について、「国の指針値の2分の1以下」の室内濃度をめざす空気環境配慮仕様「エアキス」を展開してきました。

2018年4月からは木造住宅「シャードッド」に展開し、2020年度は戸建て住宅の85%に「エアキス」が採用されました。賃貸住宅「シャームゾン」や分譲マンション、サービス付き高齢者向け住宅「セレブリオ」にも採用が広がっています。

子どもにとってより良い空気環境づくりのための広報支援活動や調査も展開しています。2011年には「子どもの健康と環境に関する全国調査(エコチル調査)」(環境省)において、「エコチル調査」企業サポーターとして登録し、子どもへの化学物質曝露をはじめとする環境因子が成長に与える影響について全国調査を開始しました。リクルート期間(3年間)と追跡期間(13年間)として、2011年1月から2027年まで予定されています。

子どもの健康に焦点を当てた「エアキス」を展開していく中、コロナ禍で新しい暮らし方や働き方の視点を付加した開発が進みました。2020年12月には、ウイルスや花粉など住まいの汚染物質に配慮した「新しい生活様式」に対応する戸建て住宅の次世代室内環境システム「SMART-ECS(スマートイクス)※3」を発売しました。

熱交換型換気システムと天井付空気清浄機を活用した「換気ゾーンング」により、暮らしのシーンに合わせて空気の流れをコントロールすることで、安心・快適に過ごせる住空間を提供しています。

また2021年4月より業界初の邸別換気・空気清浄シミュレーションの提案を開始しました。

※2 国土交通省の定める住宅性能表示制度において、室内の空気中の化学物質濃度の測定対象とされている「ホルムアルデヒド」「トルエン」「キシレン」「エチルベンゼン」「スチレン」の5物質

※3 当社登録商標(出願中)、ECS=Environment Control System(環境制御システム)

ライフシーンに合わせて、家じゅうの空気をコントロールする次世代室内環境システム「SMART-ECS(スマートイクス)」

空気の流れをコントロール。居室を毎日きれいに

①換気ゾーンング

窓を開けなくても年中快適で省エネ

②熱交換型換気システム

空気中の微細な汚染物質を素早く除去

③天井付空気清浄機

住宅業界初！空気の広がり流れを可視化
④邸別換気・空気清浄シミュレーション



抗ウイルス建材
タッチレス設備
プランニング



抗ウイルス建材



室内自動ドア

基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「住」の可能性を追求する

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

「スマート イクス」の「換気ゾーニング」

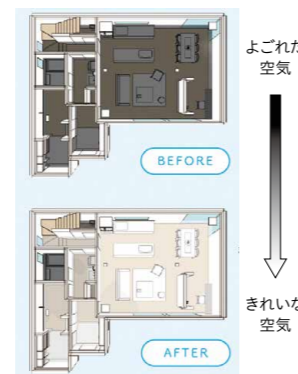
LDKなどの生活空間を風上として、玄関などの非生活空間が風下となるように「換気ゾーニング」することで空気の流れをコントロール。「チェンジングルーム」を玄関のそばにプランニングすることで外の汚れが入らないよう配慮しています。



邸別換気・空気清浄シミュレーション

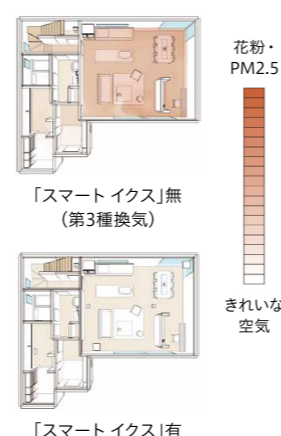
住宅設計用CADと連携した邸別換気・空気清浄シミュレーションにより、空気の広がり方・流れを設計段階でお客様に見える化。「スマート イクス」の採用有無での汚染物質の影響のわかるモデルプランでの動画もご用意しています。

「スマート イクス」の空気がきれいになる様子



※浴室やトイレの局所換気はシミュレーション対象外になります。

換気2時間後の外気からの汚染物質の影響



「フレキシブルβシステム」で多用途に対応 ハードの改善による競争力向上・工期短縮

1997年に開発した、工業化住宅として世界初の重量鉄骨梁勝ちラーメン構造「βシステム構法」は、柱の位置を自由に移動でき、各階の間取りや窓の位置などの自由度が高いのが特長です。

2017年にはさらに設計自由度や空間提案力を高め、戸建住宅、賃貸住宅、店舗・事務所併用住宅、高齢者住宅、保育園、病院、ホテル、公共施設など多様な建築ニーズに応える「フレキシブルβシステム」を開発。柱の本数を削減できる高強度柱「WHコラム」と高強度梁「WHビーム」で大開口や最大スパン9メートルの無柱大空間を実現しました。

階高をアップし、天井を高くすることで、魅力的な居室内空間を創造し、非住宅では多用途な無柱大空間が実現します。また天井内の懐高さの確保によって設備配管など、特に非住宅の設備計画の自由度も向上。魅力的な建物外観づくりの1手法である本体オーバーハング(最大2.5m)が可能であることも、特長の一つです。

3階建て戸建住宅「ビエナ(BIENA)」、賃貸住宅「ベレオ(BEREO)」、多用途併用住宅「ベレオプラス(BEREO PLUS)」に採用していますが、2019年には「フレキシブルβシステム」を採用した鉄骨3・4階建て都市型戸建住宅「REGNUM COURT(レグナムコート)」の販売を開始しました。2020年には高耐久基礎を新たに開発、主に軟弱地盤エリアにおける非住宅建物を対象に杭本数や基礎長を削減しました。

こうしたハードの改善により、「フレキシブルβシステム」の競争力を向上させるとともに、工期短縮も図りました。ま

た、住まいのノウハウを非住宅へ適用することによって、「Trip Base 道の駅プロジェクト」をはじめとしたホテル建築への展開が順調に進んでいます。



大開口・大空間を実現する「フレキシブルβシステム」

多用途に展開する「フレキシブルβシステム」



基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

「わが家」を世界一 幸せな場所にする 「プラットフォームハウス構想」

「『わが家』を世界一 幸せな場所にする」というグローバルビジョンのもと、人生100年時代の幸せをアシストする家として2019年に発表したのが「プラットフォームハウス構想」です。

「プラットフォームハウス」は、「健康」「つながり」「学び」のさまざまなサービスを住まいにインストールすることで、住まい手のデータをもとにした新たな提案を行う、住まい手が100年間元気で活躍し続けるための仕組みを持った家のことです。

「健康」「つながり」「学び」は住まい手の無形資産となっていくものであり、これらのサービスを事業として展開しながら人々の無形資産を積み上げていくのが積水ハウスの目指すところです。

「プラットフォームハウス構想」では、家のあり方について、これまで当社が考えてきた「帰るべき場所」としてだけではなく、「出発すべき場所」でもあるとらえています。「健康」「つながり」「学び」という活力を得て、そこから新しい可能性に向かって出発するための基地という意味で「プラットフォーム」という概念を用いました。

「プラットフォームハウス構想」の概念図



構想第1弾では、健康こそがすべての土台となるという考えに基づいて、「家が健康をつくり出す」というテーマに対して「急性疾患の早期発見」に取り組んでいます。

世界初のシステム「HED-Net」により 脳卒中などの急性疾患早期対応の実現へ

「プラットフォームハウス構想」の第1弾を受けて推進してきたのが、世界初のシステムとなる在宅時急性疾患早期対応ネットワーク「HED-Net (In-Home Early Detection Network)」です。

例えば、日本の脳卒中の発症者数は年間約29万人、そのうち79%が家の中で発症しています。脳卒中は早期の治療が重要な疾患で、発症から4.5時間以内の患者を対象とした「t-PA」という有効な治療薬もあります。ところが実際には、家での発見の遅れから年間約1万5千人が亡くなっていると推計され、心疾患や溺死、転倒・転落を加えると、家での死亡者数は年間約7万人に及びます。また、発見の遅れから、介護が必要になる場合もあります。つまり治療・回復への重要なカギを握るのが「いかに早期発見するか」です。当社ではこの点に着目して、「HED-Net」の研究・開発に着手しました。

住まい手にストレスをかけない 非接触センサーで異常を検知

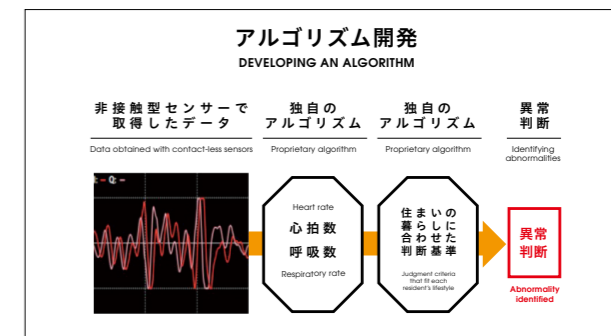
「HED-Net」は、住まいに設置されているセンシング技術が、住まい手の心拍数、呼吸数などのバイタルデータを検知・解析します。

最大の特徴が住まい手にストレスをかけない非接触セン

サーです。急性疾患発症の可能性のある異常を検知した場合には、すぐ緊急通報センターに通知、オペレーターが呼びかけにより安否確認を行い、救急への出動を要請します。救急隊の到着を確認し、玄関ドアの遠隔解錠・施錠までを一貫して行います。

これにより、家庭内事故による社会コスト(医療費・介護費など)について、試算によると最大1兆9000億円の削減が期待できます。

また、日本および先進国をはじめとした世界各国の今後の大きな課題となる高齢化問題において「隠れ介護の問題」への対応がますます重要になってきます。「プラットフォームハウス構想」の実現によって、要介護者等の減少に貢献したいと考えています。



基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

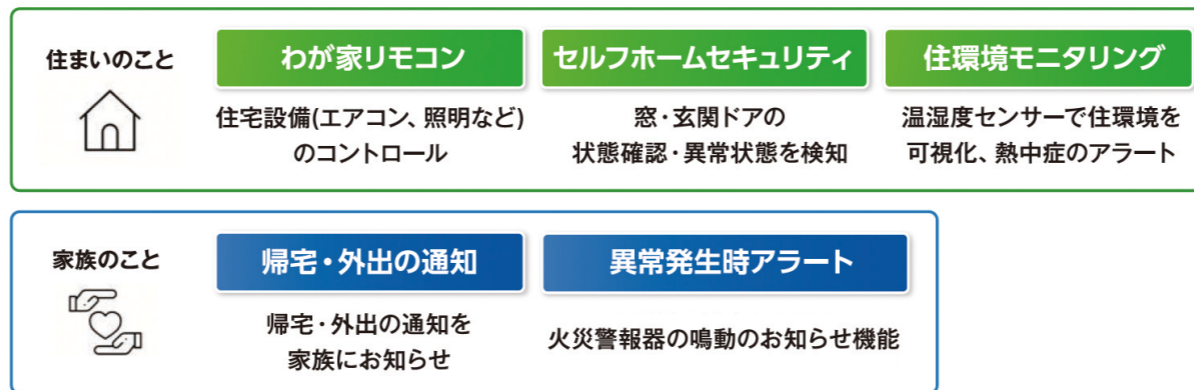
生活者参加型パイロットプロジェクト開始 サービス化を目指したシステムの検証へ

「HED-Net」の研究開発に当たっては、産学連携により専門分野に特化した学術機関や企業とパートナーシップを組み、広くアライアンスを構築して進めています。既に日本でのシステム特許を取得し、国際特許を出願中です。

実験室での検証、実験住宅での実証実験を経て、2020年12月から生活者参加型パイロットプロジェクトを順次開始しています。首都圏で戸建注文住宅を新築するオーナー様の中から参加者を募集し、賛同を得た約30棟の住宅に「HED-Net」の機器を導入する予定です。

さまざまな実生活の中で非接触型の生体センサーを稼働させ、データの取得状況・判定プログラムの精度・システム稼働状況などの検証※を実施しています。ライフスタイル、環境、間取りや設備などの影響を大きく受けることなく、「HED-Net」が正常に稼働することを確かめるのが最初の大きな目的です。

プラットフォームハウスのパイロットプロジェクト向け「スマートホームサービス」(例：各住宅の設計・仕様により異なります)



「HED-Net」は、1年間のパイロットプロジェクトの後、センサー・アルゴリズムのさらなる検証や住宅のさまざまな環境に適応するための改良を経てサービス化を目指します。また、家で蓄積されるバイタルデータを活用した予防サービスの開発に当たっては、ともにイノベーションするパートナーや人材を募り、「家が健康をつくりだす」ことが普通になる未来を目指していきます。

同時に、参加オーナー様には、スマートフォンを利用して外出先から住まいと家族を見守る、間取り連動スマートホームサービスも体験いただいています。

※本プロジェクトはセンサーで心拍・呼吸数を検知解析する検証であり、異常通知や安否確認、救急隊の出動要請などは行いません。

第2弾以降の構想は「予防」

急性疾患対応の「HED-Net」を起点に、今後は「予防」へと発展させる予定です。

例えば、家に設置したセンサーで日々とれる心拍、呼吸、血圧などのバイタルデータを蓄積し、変化を見ることで、生

活改善を促すなどの「予防」提案や、さらにリスクが高いと検知した場合は、医療機関につながるなどのサービスが可能になると考えています。そして「健康」に引き続き、「つながり」「学び」のサービスもインストールしていくことによって人生100年時代の幸せ住まいの実現を目指します。

HED-Netパイロットプロジェクト概要

対象住宅	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社新築戸建住宅 ● 2020年12月以降竣工物件 ● 建築地が首都圏(その他一部条件あり) ● 合計約30棟を予定
設置する機器	<ul style="list-style-type: none"> ● 寝室・リビングダイニングに生体センサーを設置(一部除外あり) ● 検知解析・通信用の機器を設置
実施期間	● 約1年間
お客様のご協力	● アンケート調査、システム稼働状況の検証、データ収集など
スマートホーム機能	● プラットフォームハウスのスマートホーム機能の体験・検証



HED-Netの導入工事が進む積水ハウスの新築戸建住宅 (2020年11月撮影 千葉県松戸市)

スマートフォン画面イメージ

基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

ブロックチェーンを用いて、 企業間の中立的な情報連携基盤を構築

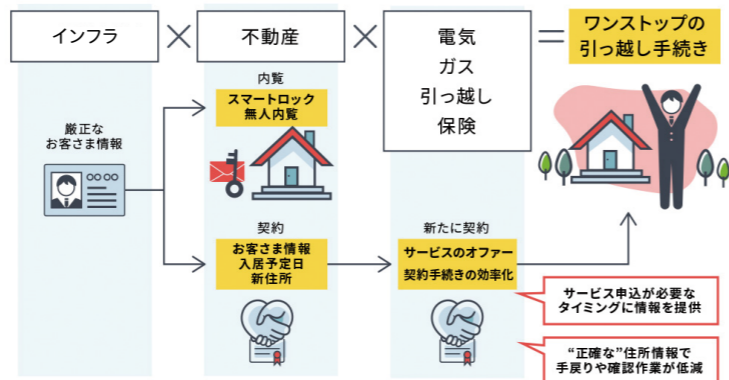
政府の提唱する Society 5.0では、デジタル技術やデータを活用した、新たなユーザーメリットの創出や利便性の向上を目指しており、企業間で情報を連携し、異業種データの相互補完やサービスの連携を実現する基盤の整備が求められています。

積水ハウスは、住宅メーカーの立場からこのような社会の実現に寄与すべく、2019年からエネルギー業界、電気機器業界、保険業界、情報通信業界の企業と協業して、ブロックチェーンを用いた企業間の中立的な情報連携基盤の構築に向けた取り組みを始めました。

ブロックチェーンとは、インターネットに接続した複数のコンピュータで取引履歴などのデータを共有する手法のことで、複数企業で情報を安全に共有するのに適した技術とされています。

取り組みの第1弾では、不動産賃貸契約時のワンストップサービスのビジネスモデルやサービス性について検証。第2弾では、内覧から賃貸契約に移行された本人確認情報を火災・地震保険やエネルギーのインフラの関連手続きと

賃貸入居時のプロセスのワンストップ化イメージ



連携することで、従来は商品・サービス提供企業ごとに行っていた新規申込や利用開始・休止・解約および住所変更などの各種手続きを簡略化するなど、賃貸契約簡素化に向けた検討を行いました。

同時に、不動産管理会社の立ち合いなく効率的な物件内覧の実現に向け、企業間情報連携基盤の本人確認情報に基づいたスマートロック※1による無人内覧の検証も行いました。

※1 既存の鍵を電気通信可能な状態にし、スマートフォンなどを通じて開閉・管理を行う機器およびシステムの総称

賃貸入居の煩雑なプロセスをワンストップ化 「シャームゾン」でサービス運用スタート

2020年4月には、企業間情報連携推進コンソーシアム「NEXCHAIN(ネクスチェーン)」※2の立ち上げメンバーとして参画。「NEXCHAIN」のブロックチェーン技術を活用することにより、実証段階からさらに先へ進んだ商用での運用実現に向けて取り組みました。

そして2021年1月、業界初※3となる賃貸入居プロセスのワンストップ化サービス(生活インフラの契約にかかわる部

分)の運用が実現しました。

賃貸住宅「シャームゾン」入居者様に対し、入居時に発生する契約手続き、生活インフラの契約など、一連の煩雑な手続きを一括で完了します。入居希望者様の同意に基づいて情報連携した登録済み本人情報を使うことによって、物件の内覧申し込みの効率化や、引っ越し手配・電気・ガス・保険などの手続きの簡略化が可能になり、利用者の利便性が飛躍的に向上します。

今後はサービス提供エリアを広げつつ、現段階ではまだ実装していないスマートロックによる無人内覧の早期実現も目指します。

賃貸入居時の手続きにおける業界の新たなスタンダードの構築を目標に掲げ、「NEXCHAIN」において、人々の社会的な活動が大きく変化する「ニューノーマル」時代を見据えたテーマの検討・サービスの創出に努めてまいります。

※2 Society 5.0の社会実装に向け、業種・業界の垣根を越えて、個人・企業双方に有益な新たなサービスの創出のほか、実用化に向けたビジネスや技術面での課題の検討、環境・ルール整備などを活動の目的として、企業間の情報連携を推進するコンソーシアム

※3 賃貸住宅の管理・仲介にかかわる企業で、企業間の情報連携を行い賃貸入居の各種手続きをワンストップ化する点において初(当社調べ)

ブロックチェーン技術活用における取り組みの流れ

2017年4月	ブロックチェーン技術を活用した不動産情報管理システムの構築を開始
2019年4月	積水ハウス、KDDI、日立で、ブロックチェーン技術を活用した企業間情報連携による賃貸契約の利便性向上に向けた共同検証を開始
2019年9月	さらに5社が参画、引っ越し時に発生する火災・地震保険やエネルギーの生活インフラサービスの手続きの簡素化に向けた検討。併せて不動産仲介会社の立ち合いなく効率的な物件内覧を目指すスマートロックの検証を開始
2020年4月	企業間情報連携推進コンソーシアム「NEXCHAIN(ネクスチェーン)」が発足
2020年6月	「NEXCHAIN」の会員企業の募集を開始 (2021年1月末時点の参画企業33社)
2021年1月	生活インフラ契約にかかわるサービス運用開始

基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

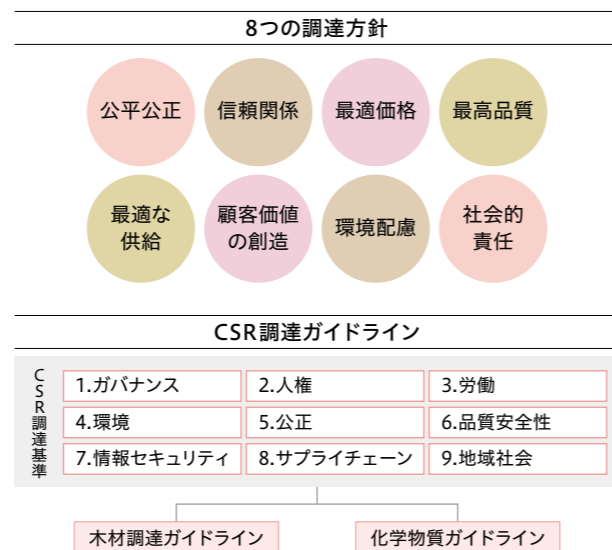
労働安全衛生

サプライチェーン・マネジメントの考え方とすべての基本となる「8つの調達方針」

積水ハウスグループでは、すべてのプロセスにおいてお客様に質の高い製品・サービスを提供することを目標に、企業や組織の壁を超えて、全体最適を図るためのサプライチェーン・マネジメントを実践しています。

「企業理念」「企業行動指針」に基づく調達活動を遂行するため、当社では2007年から「8つの調達方針」を掲げて、遵守・推進してきました。これはサプライチェーン・マネジメントの最もベースとなる方針であり、同方針の公平・公正な実践こそが、事業活動の重要なパートナーである取引先各社との信頼関係の構築と、円滑で良好な取引関係の実現につながるものと考えています。

調達方針・CSR調達の体系とPDCAサイクル



「方針管理」の考えに基づき、「方針説明会」(および「CSRサプライヤー分科会」)、「調達先評価」(および「CSR評価」)と合わせて、PDCAが回る仕組みを構築しています。

相互理解からの活動・評価・検証・改善へ取引先とともに持続可能な調達を強化

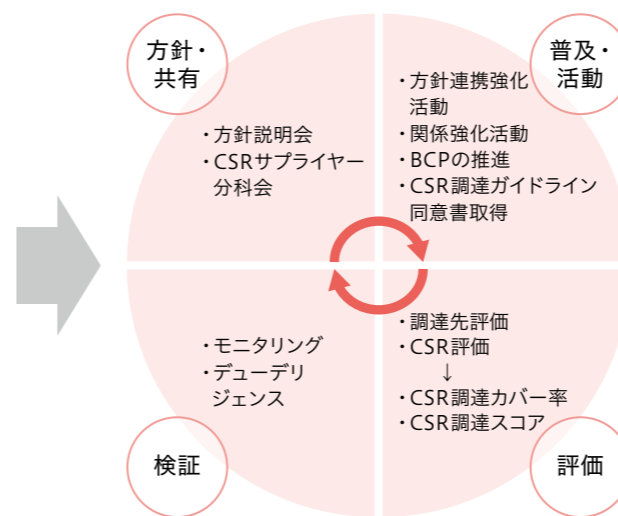
取引先に向けた「方針説明会」の実施

当社では、「最高品質」「最適価格」「最適な供給」「環境配慮」実現に向けた取り組みを展開しています。

取引先各社の会社方針と、積水ハウスの調達方針との整合性を図り、相互理解を深めるために、主要取引先約150社に参加いただき、「方針説明会」を毎年開催しています。ここでは、最新の経営計画や調達方針、商品戦略などを説明し、取引先の活動指針となる情報を提供し、優良企業に対する顕彰を行うとともに、ベストプラクティスの共有を図っています。

「方針連携強化活動」「関係強化活動」の展開

特に重要な取引先と積水ハウスの方針を共有し、活動の



ベクトルを合わせるために、大きな改革・改善を推進する活動「方針連携強化活動」を展開しています。2014年度からは対象取引先を拡大し、「関係強化活動」を追加実施しています。

BCP(事業継続計画)の推進

2020年も、自然災害や感染症の拡大、企業火災等が発生し、事業継続を困難にするような調達リスクが顕在化しました。災害発生の際には、取引先各社から迅速に情報を収集し、早期に対策を立案するとともに取引先へは、災害初動の運用を徹底するよう要請しています。

積水ハウスでは、取引先各社からの情報収集の手段として、取引先データベースと一元化した連絡システムを構築しています。調達リスクが想定される場合には、システムを起動し、確認対象となる取引先へ一斉に安否確認を発信します。

また、災害等により供給が停止する場合に備えて、複数の取引先への発注を行うとともに取引先に対しても複数拠点での生産を求め、より堅固な供給体制を目指しています。

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	最適供給 D	安定供給に努め、効率的な物流を追求する

「調達先評価」を通してプロセスの改善

公平・公正な取引を行うため、1998年から「調達先評価」を実施しています。2009年からは、取引先の体質改善・強化に資する目的から、評価結果を取引先に示しています。単な

III. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

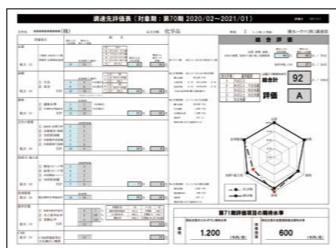
労働安全衛生

基盤技術の深耕と拡大

る評価にとどまらず、取引先のPDCAをより実践的なものとし、具体的な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。

2020年度の「調達先評価」を行った主要サプライヤーは116社で、調達額全体の75%を占めています。

「調達先評価」に際しては、結果のみで一律に判断するのではなく、改善を促すプロセスマネジメントを重視しています。今後もより透明性の高い「調達先評価」の実施とともに、取引先の体質強化支援と公平・公正な取引を維持継続してまいります。



調達先評価表
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。

「CSR調達基準」「CSR調達ガイドライン」制定による「CSR評価」の実施

当社は2015年に「CSR調達基準」を社内で制定し、CSR調達に取り組んできました。2018年、世界の時勢に即して基準を改訂し、併せて取引先に向けた「CSR調達ガイドライン」を制定しました*。

以来、取引先にガイドラインへの「同意確認書」提出を求め、ガイドラインの遵守とその取り組み状況に関して、当社が定期的に確認または監査を行うことへの積極的な協力をお願いしています。これにより、取引先に対しても社会的な責任に対する認識を高め、持続可能な発展を促して、CSR調達を深化させています。

2019年からは、改訂版「CSR調達基準」(9の大項目と47の中項目)に沿った自己診断による「CSR評価」*を実施しています。「調達先評価」の評価項目の一つである「CSR評価」は、全項目に対する取り組みを五つの観点(①法律の認

識 ②方針 ③体制・責任 ④取り組み結果の確認 ⑤是正)で事前に自社評価してもらい、結果を点数化・評価しています。

新規取引先の採用においては、手順書に基づいた評価と工場監査を行ってESGの観点から適性を確認します。加えて「CSR調達ガイドライン」の内容を確認の上、「同意確認書」が提出されてから取引を始めています。

ガイドラインはじめ各種規定類は、当社調達部のメンバーが確認しやすいよう掲示し、部内の勉強会やワーキンググループによって、最新の法令や社会課題に合致すべく、常にブラッシュアップを図っています。

*2018年の国連グローバル・コンパクトへの署名を機に「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、「CSR評価」については2019年度から「GCNJ版SAQ」に基づくチェックシートを運用しています。

モニタリングでデューデリジェンスを徹底

評価結果から環境や人権などでリスクが発見された、注視すべき取引先に対しては、個別訪問して評価基準や到達度に関する助言を行うモニタリングを実施、その実態を確認してデューデリジェンス(DD)を徹底しています。2020年はコロナ禍により現地でのDDが実施できなかったため、テレビ会議システムで15社を対象に行いました。DDの結果は、日々の活動へ反映し、改善を促しています。なお重大な案件については、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果点数により取引縮小等の措置を規定しています。

さらに、大量の木材を用いる建設業としてリスクの大きな木材の調達に関しては、特に厳格な関与が必要と認識し、約50社の主要木質建材サプライヤーに対して実態調査を実施し、必要に応じてサプライヤーのより上流の海外生産者レベルでの伐採地視察など現地確認も実施しています(詳細はP.39参照)

「CSRサプライヤー分科会」で啓発

当社は、中小規模の取引先も多い建設業界で持続可能なサプライチェーンを構築するためには、指標に従った一方的な評価実施だけでなく、サプライヤーへのアドバイスや啓発が重要と認識しています。

そのため、2018年から「CSRサプライヤー分科会」を取引先に対して開催し、ESG経営やCSR調達の重要性について説明を行っています。その実現性への同意を得ることにより「調達先評価」の中の「CSR評価」について、「CSR調達ガイドライン」への「同意確認書」の実効性を確保し、取引先のCSRに関する取り組みの徹底を図っています。

これは主要取引先に向けた「方針説明会」と併せて行っているもので、2020年度は取引先約150社を対象に実施しました。

取引先に対する人権尊重へのアプローチ

積水ハウスでは取引先に対し、人権を尊重して事業活動に取り組むことを求め、「CSR調達ガイドライン」でも評価項目に包含して同意を得ています。さらにガイドラインと連動し、独自の「積水ハウスグループ人権方針」についても取引先に周知し、遵守いただくよう働き掛けています。

「積水ハウスグループ人権方針」は2020年4月に策定したもので、当社グループが同方針を遵守するのはもちろんのこと、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も理解・支持いただきたい旨を表明しました。

「積水ハウスグループ人権方針」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、常に共有できるようにしています。

基盤技術の深耕と拡大

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

「邸別生産」と合理性の両立を可能にする 主要構造材や外壁材の生産自動化推進

生産・物流における品質と業務効率向上は、お客様にとっての幸せな家づくり、従業員にとっての安全で快適な働き方、環境負荷低減など、持続可能な社会の実現につながる重要な取り組みであると積水ハウスは考えています。

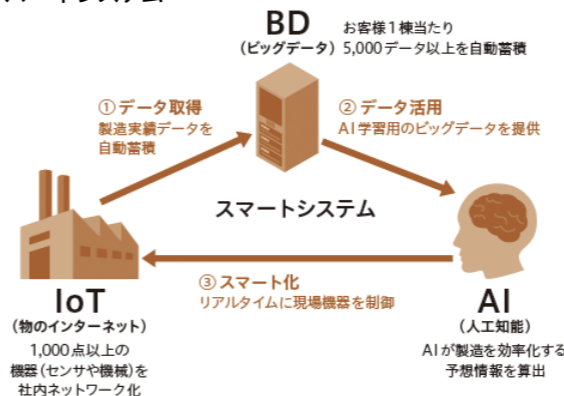
「邸別自由設計」を旨とする積水ハウスでは、部材も一邸ごとにカスタムメイドする「邸別生産」が基本です。多品種・小ロットの邸別生産と合理性を両立させつつ、常に性能・品質が安定した高精度な部材を供給するため、自動化を推進しています。

柱・梁をはじめとする主要構造材や外壁材などのオリジナル部材は、国内の5工場で製造しています。各工場では、継続的な改善活動、効果的な設備投資により、生産効率と品質のさらなる向上に努めています。また、工場間の積極的な情報共有により、水平展開のスピードを上げ、技術ノウハウも蓄積しています。

例えば、「βシステム」(重量鉄骨3・4階建て住宅の構法)の主要構造材製造ラインは、まず静岡工場で大規模に自動化を図った合理化ラインを立ち上げた後、山口工場にて同様の合理化ラインを水平展開し、そこにIoT・ビッグデータ・AIを駆使したスマートシステムを盛り込みました。関東工場にも導入準備を進めています。

自動で蓄積された過去の製造情報(ビッグデータ)をAIが学習し、製造状況に適した判断で実施しています。このスマートシステムにより、生産量や勤務体系の調整を自動化するとともに、AIによる製造ラインの動作効率化と省電力運転を実装し、生産性31%向上、労働時間9%削減、使用電力12%削減を実現しました。

スマートシステム



オリジナル外壁材の自社生産 AIを駆使した生産性と品質の向上

軽量鉄骨住宅の最高級外壁材「ダインコンクリート」および木造住宅「シャードッド」の陶版外壁「ベルバーン」は、当社工場生産しているオリジナル外壁材です。

「ダインコンクリート」は自社工場、独自の原料組成と製造方法によって一つ一つ邸別生産しています。あらかじめメッシュ状にロボット溶接した高精度な鉄筋を、原材料の打設時に型枠の中に敷き込むことで、製品精度を確保します。

24時間生産体制を実現するロボット活用で合理化を追求しながらも、既存のコンクリートでは難しかったぬくもりのある表情や、彫りが深く美しいテクスチャーなどの高いデザイン性を表現することが可能となっています。

「ベルバーン」は、焼き物ならではの土の温かみや自然の風合いを生かした意匠により、年月を重ねるほどに質感を深めていきます。工業製品として厳しい品質管理のもと生産され、優れた耐候性、耐久性、強度、表面硬度を実現した

陶版外壁です。製造ラインで、画像処理に特化したAIによる品質管理システムを導入したことにより、リアルタイムな良品出来高を管理することができ、生産効率向上、品質管理強化、在庫削減が実現しました。

また、同システムを押し出成形直後にも展開し、AIにより外観不良と判定された原材料を上流工程まで戻して再利用を実施したり、ロット品から邸別品への板取りのシステムにもAIを活用したりするなど、材料歩留りの向上にも寄与しています。

今後も先進技術を取り入れ、さらなる品質向上に向けて、製造ラインの自動化やシステム開発を強化していきます。



多品種の軸組を「完全邸別生産」できる自動化ラインは住宅業界初

複合工程の半自動化による生産効率の向上

当社はこれまで、施工現場の作業効率化を目指し、工場内で事前に複数の建築部材を組み合わせる複合工程を強化してきましたが、2019年には半自動化ライン構築の検討を開始しました。壁軸組みと外壁、サッシなどを組み合わせる工程や、木造建築用の柱や梁に金物を取り付ける工程など、人手のかかる労働集約型工程を大幅に改善します。

2020年には山口工場、「βシステム」の梁部材に対し、工場出荷前に部材を取り付ける複合ラインの半自動化に着

基盤技術の深耕と拡大

手しました。ライン上を自動で搬送される梁に対して、ロボットが柱の施工位置をマークしたり、一部の部材を自動で取り付けたりすることで省人・省力を図ります。また、最新のIoTセンサーを活用して、自社開発システムがリアルタイムに部材・作業員・フォークリフトの位置を認識し、効率的な指示を出すことによって生産効率の向上を図っています。

場内物流可視化システムと積載効率の可視化アプリで、業務効率と働き方の改善目指す

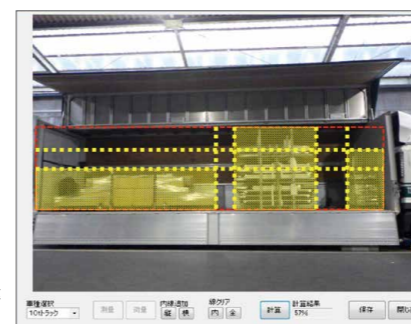
物流においても業務効率は、品質向上のみならず、グループ会社・協会会社含め各作業に携わる従業員の働き方にかかわってきます。

静岡工場では、製造から出荷までの積み込み作業において効率性、品質性、即時性を高めた場内物流可視化システムを構築しました。工場の製造部材と納入部材の実績データ、品種ごとの出荷品情報などの確認を、紙媒体から二次元バーコード活用による合理化システムへとシフト。作業者の負荷やロスを大幅に軽減し、高効率・高品質な積み込み作業を可能にしました。蓄積データの活用でPDCAサイクルを早く回すことによって、場内トラック拘束時間の大幅な削減に貢献しました。

結果として、拘束時間2時間を超える場内トラック数ゼロ、積み間違い90%削減、標準化による属人化の緩和、残業時間の低減といった効果を得ることが出来ました。

2020年からは、アプリを使ってトラックの積載効率の向上を図る取り組みを開始しました。カメラで撮影した荷台の画像をアプリで解析し、積載効率をパーセンテージでデータ化します。サプライヤーからの調達においてもトラックへ

の積み込みの段階から積載効率を意識してもらうことでトラック台数や輸送時間の削減が可能になります。今後、場内物流可視化システムと組み合わせて、より高効率な仕組みを構築していきます。



カメラ撮影で積載効率を可視化する

「ISO9001」「ISO14001」の取得をはじめ生産品質管理体制の継続的改善

全工程で品質管理を徹底するため、生産ラインごとに専任担当者を配置。原材料の入念な納入検査、部材の抜き取り検査や品質検査、工場技術者の定期的な技能試験などを実施しています。こうした生産品質管理体制の優秀性が認められ、1998年に品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」を業界で初めて生産部門一括で取得しました。

2001年には全工場環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001」を取得。地球環境の保全にも配慮した体制を整えています。

2016年4月からは静岡工場の「βシステム」梁新製造ラインが稼働開始、最新技術の活用で徹底的な効率化と品質向上を同時に実現しています。住宅業界として初の導入と

なる「溶接ビード自動検査」は、全数高精度検査による「不良品の流出防止」と「トレーサビリティ」を実現しました。

2016年9月から本格稼働した関東工場のダインパネル製造ラインでは、ロボット化推進および自動検査装置導入に伴い、大幅な品質向上を図ることができました。

安全・健康・快適性～工場における労働環境

各工場では、業務遂行中に発生するおそれのある災害または、健康障害を未然に防止するために必要な安全衛生管理を行い、従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成して、作業遂行の円滑化と生産性の向上に努めています。

安全衛生の維持・発展のため、月1回の安全衛生委員会を開催するとともに、四半期に1回、全工場「生産部門安全衛生推進会議」を開催して、各工場の現在状況、改善内容、将来展望などを共有しています。2017年には、生産設備安全基準を定め、防護設備(安全柵)、吊り具(玉掛け用具)について、全工場同水準で運用できるように安全規定を設けました。

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

グループ会社・施工協力会社と「運命協同体」で、施工品質の向上と施工力を強化

自社工場で生産した部材を高い精度で施工する上で、施工会社の積和建設各社^{※1}や、多くの施工協力会社と全国各事業所との「運命協同体」としての強いきずなは欠かせないものです。積水ハウスグループの大きな強みである約8000人の施工技能者^{※2}と連携し、最高の施工体制・施工品質・安全安心な施工環境、そして施工技術の開発など、さまざまな取り組みを推進しています。

※1 100%子会社、全国15社(2021年2月1日現在)、※2 主要3職種(基礎、建方、内装大工)の人数

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

全社施工品質管理システム

「施工品質」は住まいの最終的な出来栄に大きく影響するため、一棟一棟の確実な施工品質管理、継続的な改善活動、施工品質記録の管理・保存を目的に「全社施工品質管理システム」を運用しています。

お客様に高品質な建物を提供するための
施工品質管理体制を確立

積水ハウス各事業所の現場監督、積和建設各社の施工管理者、施工協力会社の施工技能者が連携して、施工品質の維持・向上のための改善活動を継続し、各々の責任に基づいた検査体制を確立しています。

●主任検査員制度

主任検査員(「主任検査員研修」を修了し、検査員資格を取得した社員)が「主任検査員検査」を通じて、事業所の施工品質状況・管理体制・検査能力の把握、現場監督・施工管理者の検査業務支援、重点管理項目の品質改善活動などを行う。

●施工品質会議

各事業所の技術次長を中心として「施工品質検査結果」を分析・評価。不具合部位を抽出して、品質改善が必要な事項を検討・共有し、改善計画の立案から具体的な改善活動の遂行まで組織的に実施。

●認定訓練・検査訓練

検査技術の高水準化を図るため、現場監督と施工管理者に対し、それぞれ検査員認定訓練・検査訓練を実施。

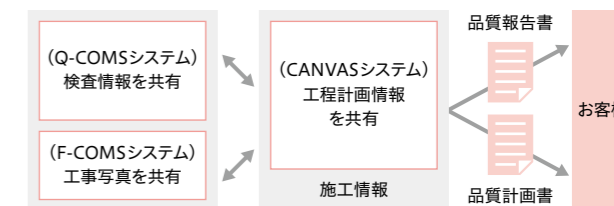
施工品質レベルの「見える化」と アカウンタビリティ(説明責任)の徹底

一棟一棟の施工品質管理と記録の管理・保存、内部統制を目的に、施工品質管理ツールとして「Q-COMS」「F-COMS」を導入しています。これは、施工現場の検査記録や施工管理報告などを、事業所情報系システム「CANVAS」で一元管理するものです。

品質情報を写真と連動させて品質管理を「見える化」とともに、現場監督、施工管理者(積和建設、本体工事業者)が現場管理専用アプリを搭載したスマートデバイスを活用することで、タイムリーな現場管理と一層の品質レベル向上に取り組んでいます。そのスマートデバイスを利用し、リアルタイムで品質を確認する手法も進めています。入力されたデータをもとに検査データの集計・分析を行い、施工品質改善活動の指針となる資料として活用しています。

また、建築業務時のオーナー様への説明不十分から生じる不信感の防止を目的とした「アカウンタビリティ(説明責任)実践支援システム」を策定しています。現場監督は、オーナー様に「CANVAS」で作成する「品質計画書」「品質報告書」などのツールを用いて、必要な段階で、必要な事項を説明します。説明責任を確実に果たすことで、オーナー様は安心して着工を迎え、入居までの準備も計画的に進められます。

「全社施工品質管理システム」の概要



「積水ハウス会」との協同と、 施工協力会社向け福利厚生制度の運営

積水ハウスグループの最大の強みが「積水ハウス会」の存在です。「積水ハウス会」は、施工に携わるグループ会社や施工協力会社によって構成されている組織です。2021年2月1日現在、グループ会社の積和建設15社と、全国の施工協力会社約7000社(積和建設各社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」を実践してきた当社にとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、「運命協同体」として長きにわたり信頼関係をはぐくみ、常にそのきずなを大切にしてきました。

「積水ハウス会」では、当社の各事業所と連携し、施工品質の向上はもとより、ゼロエミッション活動、お客様や近隣の皆様への対応、安全対策、現場美化、人材の育成、労働

施工品質の向上と施工力の強化

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

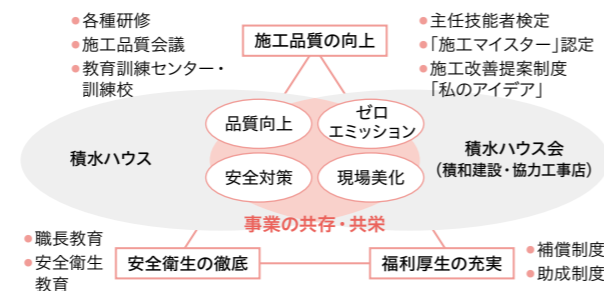
労働安全衛生

環境の整備など、さまざまな取り組みを進めています。さらに、各施工現場や施工協力会社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。

地震や水害などの自然災害発生時には、初動対応から復旧・復興活動まで、「積水ハウス会」の存在が大きな推進力になっています。

これからも「積水ハウス会」とともに、お客様の満足向上に全力を尽くし、積水ハウスブランドの価値向上に取り組むことで、「運命協団体」として共存共栄を目指します。

お客様満足を実現する「運命協団体」としての取り組み



また、全国の施工現場で活躍する施工協力会社や施工技能者を支援するため、様々な福利厚生制度を運営しています。

「積水ハウス株式会社助成金制度」は、施工協力会社の雇用管理向上支援、施工従事者の福祉充実を目的としています。2020年度の助成金額は約10億700万円でした。

「セキスイハウス協会」は、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て1982年に設立され、当社は「建築現場保障制度」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。

現場生産性向上の取り組み推進

施工従事者が減少傾向にある中、継続的に安定した施工力を確保するために、施工技術の深化を図るとともに施工協力会社との組織力を強化し、施工力を最大限に活かすための取り組みを推進しています。ワーキンググループを立ち上げて「もの」による対応と「仕組み・人」による対応の両輪で生産性の向上を図り、人工数の削減に注力しています。

各地の代表技術次長、本社、工場による「技術部長会/施工委員会/現場生産性向上ワーキンググループ」を組織。施工省力化につながる「ダインDP一体パネル」や、スマートデバイスで施工資料の確認を効率化する「断熱材検索アプリ」などの採用のほか生産性向上の実現に向けたテーマを抽出、検討しています。

2019年8月からは「ハウス会・積和建設/工場・施工委員会」を設け、「積水ハウス会」、積和建設から出された施工現場の改善要望について協議、検討、フィードバックを行っています。



「もの」による対応例
「ダインDP一体パネル」

厚生労働省が認定し、国家検定に準ずる「セキスイハウス主任技能者検定」

1983年に創設された「セキスイハウス主任技能者検定」は、「セキスイハウス協会」が運営する自主検定制度です。1985年4月には、建設・住宅業界で初めて国の検定に準ずるものとして大臣認定を受け、当社は実施を支援しています。

検定は年に1回行われ、2020年度は151人が合格しました。2020年の在籍する検定合格者は6628人に上り、現場責任者（現場作業のリーダー）として、施工品質の維持・向上に寄与しています。

検定の目的は、積水ハウスの主要3職種の施工に携わる技能者の技能を公正・的確に評価すること、検定を通じて品質の維持・向上に寄与することです。受検資格は、積水ハウスの現場において検定職種についての技能実務経験が3年以上あること、所定の講習を修了していることとなります。検定職種は「基礎施工」「外装施工」「内装施工」の3工種です。



青いヘルメットは「セキスイハウス主任技能者」資格保有者の証し

検定合格後、経験を積み重ね「施工マスター」への道が続いています。

施工現場における「匠」の顕彰で、意欲をはぐくむ「施工マスター制度」

当社グループでは、全国で活躍する優秀な技能者を顕彰する制度として「施工マスター制度」「積水ハウスリフォームマスター制度」を設けています。

「施工マスター制度」は施工現場における「匠」の顕彰により、施工従事者の「技能」を評価し、次世代に継承することを目的として、2010年に創設しました。マスター認定者が模範となることで、施工従事者の誇りと意欲を増進させ、これを目標に研鑽努力する風土がはぐくまれ、品質向上およびお客様の満足向上に寄与しています。

施工品質の向上と施工力の強化

2020年度「施工マスター」には、基礎80人、外装98人、大工187人の計365人が認定されました。その中にはトップマスター1人、ファーストマスター91人が含まれます。認定者には認定証などが授与され、奨励金が支給されます。制度運用を開始した2010年度以降累計2867人が「施工マスター」に認定されています。

さらに、世の中に「最高の品質と技術」を提供し、リーディングカンパニーとしての社会的責任を果たすことを目的とし、「品質優績者表彰制度」を2020年に創設しました。初年度は「施工マスター」の中でも特に品質に秀でた技能者66人が表彰されています。

積水ハウスリフォームが設ける「積水ハウスリフォームマスター制度」は、リフォーム工事に従事する協力工事店の優秀な技能者を登録・認定するもので、2008年に創設されました。技能だけでなくオーナー様の満足度、仕事量、施工現場におけるマナーや気配り、安全への配慮、管理能力、後進の指導育成力などを多面的に評価して認定しています。

第一線で活躍できる技能者を養成する 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、当社グループの技能者の養成に取り組んでいます。積和建設や施工協力会社に採用され施工現場に従事予定の若者に、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。

2020年度はコロナ禍の影響でWEB開催となりましたが、「躯体外装コース」47人、「内装施工コース」54人の計101人が訓練校を修了しました。その後訓練校にて、現場で必要な資格に関しても特別教育を開講しました。修了生の数は累計2887人に上り、全国各地で施工技能者や施工管理者として活躍しています。

訓練校修了後も、各教育訓練センターで実施している研修に参加し、継続して技術・技能の向上に取り組みます。



座学開始風景



特別教育実技風景(研削砥石)

ベトナムに技能訓練施設開設 WEB活用でコロナ禍でも採用・訓練を継続

2019年11月、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、ベトナムからの技能実習生の受け入れ体制を強化しました。

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受け入れを進めてい

ます。技能実習生は住み慣れた環境で当社の施工技術や実践的な日本語を学ぶことができ、来日後はスムーズに業務を開始することが可能です。ベトナムでの家族説明会の開催や現地訓練費用の当社全額負担などに加え、受け入れ後も技能実習生に対する手厚い支援を行い、技能実習生が安心して来日できる環境を提供します。

第1陣として、基礎コース6人が現地訓練後、2020年1月に来日し現場で従事しています。現地訓練の指導には当社社員に加え、積水ハウスの現場で技能実習を経験され帰国した優秀なベトナム人技能者にも協力いただき行っています。

2020年はコロナ禍の影響を受け、2019年に採用された33人の技能実習生は、予定通りに教育や訓練が受けられず、基礎コース3人、β外装コース7人が大幅に遅れ、2021年1月に来日となりました。残りの23人は2月以降に来日予定です。

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採用面接を実施しました。



ハノイの訓練施設



基礎コースでのオートレベル設置実習

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

Social

住まいのパートナーとして、オーナー様の暮らしを長期にわたってサポート

積水ハウスグループでは創業以来、「お客様第一」に徹した経営を貫いてきました。全社的な活動徹底のためにCS推進部を設置し、お客様満足度向上のため、お客様相談窓口を務めるとともに、オーナー様の暮らしをサポートする「Netオーナーズクラブ」の運営や、アフターサービスを担当する全国のカスタムズセンターのサポートを行っています。

すべてのオーナー様に生涯にわたって心から満足していただけるよう、「真のカスタマーサービス」の実現を目指して日々活動しています。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

「長期優良住宅」の認定取得率93%に 住宅の長寿命化で持続可能な社会に貢献

日本の平均的な住宅寿命が30年といわれる中、住宅の長寿命化は資源有効利用や資産価値向上の観点からも大切です。

2009年6月施行の「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」によって、長期にわたって使用可能な質の高い住宅ストックの形成を目指す「長期優良住宅認定制度」が創設されました。構造や設備などについて設けられた一定の基準を満たす住宅は、「長期優良住宅」として認定され、さまざまな税制優遇が適用されます。2020年度、当社の「長期優良住宅」認定取得率は93.3%となり、高い割合で推移しています。

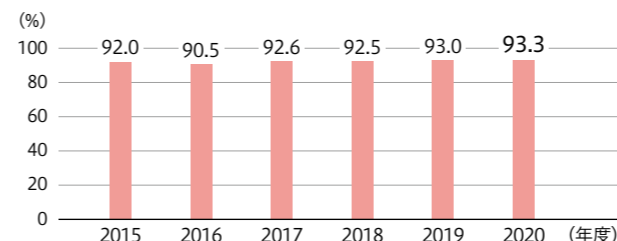
オーナー様の情報や図面などの建物の基本情報をはじめ、点検結果や補修記録など一邸ごとの情報を記録・更新した住宅履歴情報をデータベース化し「いえろぐ」として発行しています。この「いえろぐ」をオーナー様は住まいの維持管理に活用することができます。

また当社では、構造躯体と雨水の浸入を防止する部分について「住宅の品質確保の促進等に関する法律(品確法)」で義務化された10年間の瑕疵担保責任期間に、20年間の保証を加えた「初期30年保証制度」(2018年4月1日契約分

から)を適用。その他、各部位についてもそれぞれ期間内の保証を行っています。保証終了後も独自の「ユートラスシステム」で、10年間の再保証が繰り返し受けられます。

今後も、住宅の長寿命化に注力し、安全・安心・快適な住まいの提供に努めていきます。

「長期優良住宅」認定取得率の推移



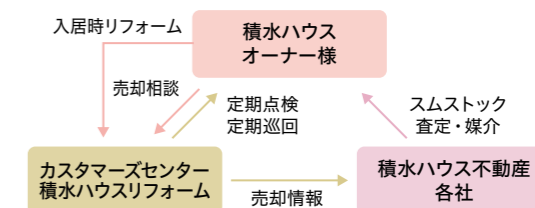
良質な住まいを次世代が住み継いでいく 優良ストック住宅「スムストック」を推進

「スムストック」とは、当社を含む大手住宅メーカー10社で2008年に設立した、一般社団法人優良ストック住宅推進協議会(会長:当社特別顧問の阿部 俊則)の会員が査定・認定・販売まで一貫して行う、既存住宅の流通システムです。優良な既存住宅の普及を促進し、豊かなストック社会の構築を目指そうと、業界を挙げて取り組んでいます。

建物の構造(スケルトン)と内装・設備機器(インフィル)の償却年数を区分して査定を行い、土地と建物の価格を分けて表示する独自の流通システムで、会員各社がこれまで供給してきた建物のうち、①住宅履歴のデータベースを保有、②50年以上のメンテナンスプログラム、③新耐震以上の耐震性、という3原則を満たす必要があります。

「いえろぐ」によるデータの蓄積により、オーナー様は優良な住まいとして、住宅流通することができます。2019年からは現場見学会「スムストック EXPO 住宅博」を開催し、多くの方々に当社グループの既存住宅と純正リフォームの良さをアピールするなど、カスタムズセンターとグループ各社が連携して、さらなる流通の拡大に努めています。

グループが連携して取り組みを推進



Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

TOPICS

「スムストック EXPO 住宅博」を全国で開催、リフォームによる既存住宅の価値を訴求

「スムストック」利用による既存住宅流通促進の一環として、積水ハウス不動産と積水ハウスのリフォームが連携して、2018年から半年に1回、「スムストック EXPO 住宅博」を開催しています。地域での実施から始まり、2019年11月には全国一斉開催となりました。スタート以来、来場者数は累計2799組を数えます(2021年1月時点)。

同住宅博では、当社の既存(中古)物件の実物を見学・体験でき、併せて新築設計図、リフォーム履歴、定期点検履歴が見られるほか、VRでリフォームのビフォーアフターも体感できるようになっています。「修復歴が明確でわかりやすい」「リフォームでこれだけきれいになるなら、中古物件でも全く問題ないと感じた」など来場者から好評を得ています。

中古物件を検討中の方やオーナー様に多数来場いただき、社会資産として住宅を長く継続・維持していくことの価値を共有していただけるイベントとなっています。



「スムストック EXPO 住宅博」

カスタマーズセンターのサービス拡充でオーナー様がアクセスしやすい体制づくり

積水ハウスは、住宅をお引き渡し後のオーナー様との付き合いを何よりも大切にしています。「いつもいまが快適」に住み続けていただくため、暮らしの中で生まれる、さまざまなご相談やご要望に迅速かつ的確に応え、きめ細かいアフターサービスを提供できる体制を整えています。

2021年2月現在、全国に約100拠点(30事業所)の「カスタマーズセンター」を設置し、オーナー様の住まいと暮らしをサポートしています。2020年からは、オーナー様ニーズへの対応拡充のため、以下の新しいサービスを開始しました。

カスタマーズセンター「オーナーデスク」2020年8月～

オーナー様のご相談やお問合せをいつでも迅速にお受けするサポート体制を開始。24時間365日受付することで、カスタマーズセンターの休日や営業時間を気にすることなく、ご相談いただけるようになりました。

「住まいるクラブサポートベーシック」2020年8月～

戸建オーナー様向けのサポートサービスを開始。月々の会費をお支払いいただくと専任スタッフによるメンテナンスサービスに利用できるクーポンを定期的に進呈、不具合の補修やハウスクリーニング等さまざまなメンテナンスにクーポンをご利用いただいています。

「おうちでメンテナンス」2020年6月～

自宅でメンテナンスのプロに相談できるサービス。スマホやタブレットのカメラを使って不具合の箇所を示しながら説明できるので、迅速で適切な対応が可能になります。「簡単な修理なら自分でやりたい」「まずは対面せずに相談したい」というニーズは多く、今後ますます増加する傾向にあります。

いずれの新サービスも、オーナー様専用会員制サイト「Netオーナーズクラブ」と「LINE」の連携で手軽にアクセスでき(ID・パスワードによるログイン不要)、チャットボットによる相談も可能です。

オーナー様からの関心は高く、アクセスしやすいスマホ利用が特に若い世代で定着していること、コロナ禍で非対面・非接触スタイルが求められていることなどを背景に、コミュニケーション手段の多様化が受け入れられています。今後も、サービスの強化を図り、オーナー様との接点を増やしながら、住まいのパートナーとして暮らしを守り続けます。



「住まいるクラブサポートベーシック」のロゴ・マーク



「住まいるクラブサポートベーシック」で人気のハウスクリーニング
カメラを通して不具合を確認できる「おうちでメンテナンス」

レジリエンスや快適性を、リフォーム・リノベーション提案でバックアップする

快適性・経済性・環境配慮を高いレベルで実現させる戸建住宅ZEH「グリーンファースト ゼロ」を防災の観点で深化させ、住まいのレジリエンス(強靱性)を高めた「グリーンファースト ゼロ+R」(P.29参照)を、リフォーム・リノベーション提案においても推進しています。

太陽光発電、燃料電池(エネファーム)での創エネに加え、蓄電池を備えることで、省エネはもちろん、防災にも対応。

住宅の資産価値の維持・向上

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

災害時にライフラインを確保し、被災後も生活し続けることが可能です。

災害が頻発する近年、リフォーム・リノベーションでも蓄電池など防災に関する問い合わせが非常に多くなっています。当社が提案する蓄電池は、「もしものとき」の必要十分な電気を確保するとともに、「いつもの日々」の暮らしにおけるスマートな電気使用にも役立つものです。今後ますます、リフォームによる防災ゼロエネルギーハウス化に努め、住まいのレジリエンスに貢献します。

新しいリビングのあり方を提案した新築戸建住宅「ファミリー スイート」の考え方を、既存住宅に取り入れたのが「ファミリースイート リノベーション」です。家族が心地よい距離感でつながり、新しい暮らしの価値を創出する生活提案型リフォームとして2019年8月に発売したもので、スタート以来すでに6700世帯のオーナー様にご利用いただいています。

当社既存住宅の多くを占める軽量鉄骨造住宅では、新開発の受梁仕様「RFサポートビームシステム」によって既存の構造柱を取り除くことで、細かく間仕切られていた空間を大空間リビングへリフォームすることが可能となります。広々とした大空間の快適性を確保できると同時に、住宅の資産価値を維持・向上します。



RFサポートビーム
構造体イメージ

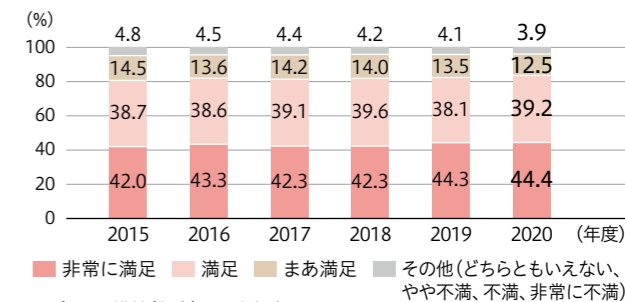
お客様満足度調査の分析とフィードバック さらなる品質向上とサービス充実のために

積水ハウスでは、提供した住宅商品・サービスについて、オーナー様に評価していただく「お客様アンケート」を実施しています。戸建住宅のオーナー様には、住まいづくりのプロセスに沿ってアンケートを実施します。「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、打ち合わせから引渡しまでの各業務プロセスにおける満足度などを確認しています。さらに、「入居後1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ています。また、賃貸住宅「シャーマゾン」のオーナー様には、「引き渡し後2年アンケート」を実施しています。アンケートでは、総合満足度、建物の出来栄、推薦意向、各部位の満足度、創エネ機器の満足度、当社各担当者に対する満足度などをうかがいます。

2012年8月度調査分から、オーナー様専用会員制サイト「Netオーナーズクラブ」からも回答できるようにしました。サイトの利便性向上に伴い、ネットを利用するオーナー様も年々増えており、現在では戸建住宅のオーナー様の半分以上がネットで回答されている状況です。

集計・分析したアンケート調査結果を関係部署にフィードバックして、日常の業務改善はもちろん、サービス体制の充実や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。

戸建住宅「入居後1年アンケート」満足度調査(7段階評価)



不具合の予防・再発防止体制構築と 苦情情報のデータベース化による品質改善

当社では、オーナー様にいつまでも安全・安心・健康・快適に暮らしていただける住まいを提供するために、不具合の予防・再発防止体制を構築し、品質の改善・向上に努めています。

住まいの品質改善・向上のために大切にしているのが、「入居後1年アンケート」の内容と、カスタマーズセンターやCS推進部などに寄せられる生の声です。オーナー様の声をもとに、サービスや商品について調査・分析を行い、関係各部署にフィードバック。具体的な設計改善や仕様改良に生かしています。これまでもサニタリースペース・設備の見直しや、室内建具の改良などに、オーナー様の声を反映させてきました。

住宅の資産価値の維持・向上

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

遠隔での点検・診断を可能にする 「スマートインスペクション」

お引渡し後は、決まった時期に定期点検を実施しています。3カ月、1年、2年、5年、10年と、年月に応じた点検やメンテナンス、補修を行います。2016年2月からは、お引き渡し20年目のオーナー様を対象に、ご希望によりメンテナンスのアドバイス訪問を行っています。

定期点検やメンテナンス時にiPadやドローンなどのロボットを活用するなど、先進技術の導入も進んでいます。戸建住宅の新たな点検システムとして、2019年8月から「スマートインスペクション」の運用を開始しました。ドローンと床下点検ロボット、小屋裏点検ロボットカメラで高精細画像を撮影し、クラウドを経由させ、オフィスサポートデスクに待機している専門スタッフが速やかに不具合判定を行うという仕組みです。

機器はスマートフォンやタブレットなどで容易に遠隔操作でき、危険な高所や床下での作業が不要になるため、労働環境の向上が図れます。これにより、点検業務への高齢者や女性などの活躍機会を広げることで、人手不足や高齢化などの建設業界の課題解決にも寄与します。また、スマート化で点検の時間短縮や事務作業の軽減が図れることによって、オーナー様対応の時間が増え、より充実したサポート業務が可能となりました。



半自動操縦ドローン



小屋裏点検ロボットカメラ



床下点検ロボット



ドローンや点検ロボットはiPadでコントロールします

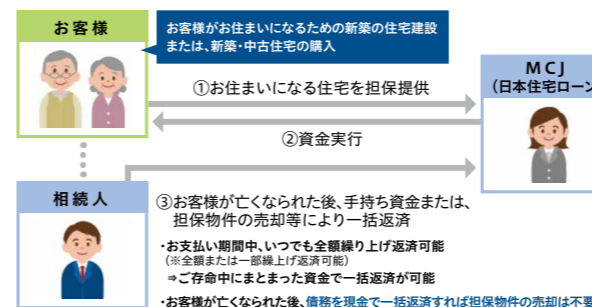
「スマートインスペクション」は現在、全国のカスタマーズセンターに順次拡充中です。当社はこれからも先進技術を活用しながら、オーナー様に高品質なアフターサービスを提供していきます。

リバースモーゲージ型ローンで、 シニア世代の住宅新築・リフォームを支援

当社グループはリバースモーゲージ型ローンにより、「豊かな老後生活を送りたい」とのシニア世代のニーズに応える提案を行っています。資金面での不安から住宅の新築やリフォームをあきらめていたシニア世代の方々に支援しています。

2017年1月に日本住宅ローン株式会社と提携し、リバースモーゲージ型の新型ローンの取り扱いを開始しました。生活資金の融資を目的とした従来型リバースモーゲージとは異なり、住宅新築やリフォームの資金を生涯借り入れできる、新しいスタイルの住宅ローンです。月々は利息のみを支払い、元本部分は借入人の死亡時に担保物件の売却に

リバースモーゲージ型ローンのスキーム



より一括返済します。資金面での不安から住宅の新築やリフォームをあきらめていたシニア世代の方々に、豊かな老後生活を送るための新しい選択肢を提案するものです。

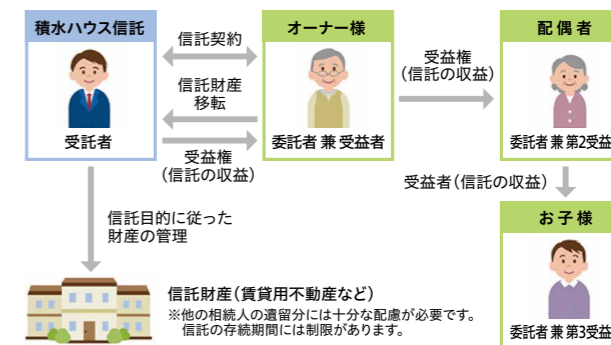
不動産管理承継信託で、不動産の 管理負担の軽減・承継プラン策定を支援

積水ハウス信託株式会社は、オーナー様の大切な不動産を安心して次世代に引き継ぐためのお手伝いを行います。

賃貸住宅オーナー様には、「面倒・多忙・認知症がある・家族に不動産経営の知識が無い・物件が遠隔地」といった経営不安や、相続トラブルを防止する方法について悩んでいる方が多くいらっしゃいます。これらの不安やお悩みを解決するための有効な方法の一つとして、「不動産管理承継信託」があります。

当社グループの積水ハウス信託株式会社では、不動産管理承継信託を専門に、賃貸用不動産・ご自宅・空き家など、不動産の管理と次世代への安心の承継について新しい選択肢を提供しています。

不動産管理信託(例)遺産相続(受益者連続)の場合



マテリアリティへの取り組み③「地域社会と共生する」

Social

マテリアリティへの取り組み **3** 「地域社会と共生する」



Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

- 基盤技術の深耕と拡大
- 施工品質の向上と施工力の強化
- 住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

- 事業を通じた地域共生
- 社会貢献活動による地域共生
- 自然災害から生命・財産を守る
- マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

- ESGの理解・浸透
- 人材の育成・開発
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方・やりがい、スマートワーク
- 幸せ健康経営
- 人権の尊重
- 労働安全衛生

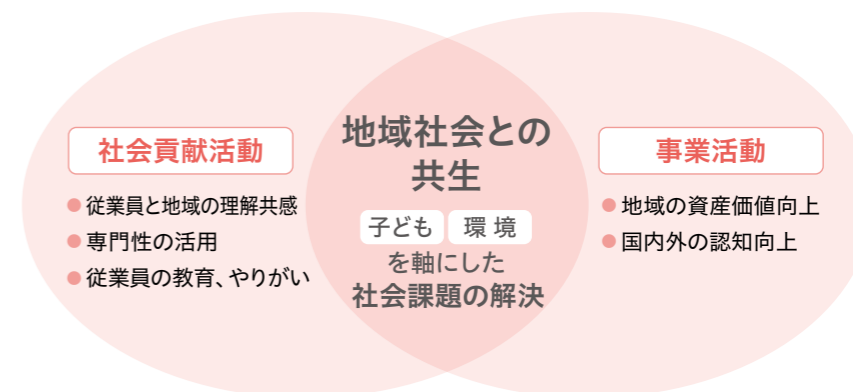
基本的な考え方

「わが家」を幸せにするには、まずお客様がお住まいになる地域が安心で、快適で、幸せであって欲しいと願っています。

地域で生活が営まれ、住もう人、働く人、学び集う人々などの交流が生まれ、地域社会や文化を育むコミュニティとなり、社会資産の形成にもつながります。

当社グループは、地域のコミュニティが、さらに幸せになるよう、地方創生につながる新事業への取り組みに注力しながら、地域のNPO・NGOとの協働を図り、地域社会に貢献していきます。

「住宅」の第一の使命は、「住もう人の生命や財産を守る」ことです。世界各地で自然災害が激甚化しており、防災や減災への取り組みに注力していますが、想定外の自然の猛威の前では無力さを感じることもあります。住宅を生業とした地域密着企業として、自然災害発災後一日も早い復旧・復興に取り組みます。



取り組みテーマ・KPI

取り組みテーマ	KPI	単位	2020年度実績		2021年度目標	2022年度目標
			目標	実績		
地方創生、社会貢献活動	地方創生事業「Trip Base道の駅プロジェクト」の推進(開業累積数)	—	—	4府県8施設 596室	5府県14施設 1053室	7府県18施設 1410室
	「積水ハウスマッチングプログラム」従業員加入率	%	30%	27%	30%	40%
社会資産の形成	戸建レジデンス評価(★4以上)	%	—	—	50%以上	—
	シャーメゾンガーデンズ(★4以上)	%	—	—	50%以上	—

子どもと環境に優しいコミュニティが根付く、持続可能なまちづくり

積水ハウスグループの考える「地域社会との共生」は、子ども(キッズ・ファースト)と環境(エコ・ファースト)を軸にした地域社会の課題解決です。当社は住宅メーカーとして、住まいの供給やまちづくりという事業を通して、さまざまな地域の課題解決に貢献します。

ZEHが普及し、子どもに優しい良好なコミュニティが形成された、災害に強いまち。こうしたまちづくりを多くの地域で推進し、拡大していくことで、持続可能な地域社会の実現を目指します。

20年、30年後も残る未来のまちづくり 404区画の大規模複合開発「ミラまち」

「ミラまち」(愛知県豊橋市)は、総開発面積約27万m²の開発エリアに404区画の戸建住宅と、商業施設・業務施設・医療施設を設けるまちづくりプロジェクトです。豊橋市による「立地適性化計画」のもと、市とともに、地域拠点の一つ、南栄駅周辺地区の開発を担います。

「ミラまち」という名称には、20年、30年後を見据えた「未来」へつながる「まち」をつくっていくという思いが込められており、当社はこの住宅エリアを「コモンステージ ミラまち」と名付けました。

同分譲地では、ZEHを中心に提案し、計画的な緑化と組み合わせる環境に配慮するとともに、電線を地中に埋設する無電柱化にも取り組んでいます。無電柱化により、住まい、街路、公園が緑でつながる開放的で美しいまちなみが形成され、快適な歩行空間が実現できます。さらに、地震や台風などの災害時、電柱倒壊による緊急車両通行の妨げなどの被害も軽減できます。

また、電力スマートメーターの通信技術を活用した電気・ガス・水道共同での自動検針を全国で初めて実用導入しました。利用状況の「見える化」により、居住者の利便性向上

と環境保全に資するものです。

エリアの中央部には、共用部となる「コモンスペース」や、地域子育てセンターや集会施設として活用される「ミラまちこども館」がつけられ、住民の方々のコミュニティ形成を図ります。

今後も当社は、次世代を担う子どもたちへ、豊かで活気に満ちた未来を贈るべく、価値あるまちづくりを推進してまいります。

「ミラまち」が創造する四つの価値

地域貢献

豊橋市南部エリアの価値を高める複合開発によるコンパクトシティ化

環境配慮

約400戸のZEHを計画、エコ・ファースト企業として2030年の未来を先取りした環境配慮

持続成長

既存樹を生かした計画的緑化で憩いの場創出と環境保全

災害に強い

ラウンドアバウト(環状交差点)、無電柱化で安全性と強靭性を確保



無電柱化された「ミラまち」の美しいまちなみ

多世代により育まれる持続可能な地域をつくる 「江古田の杜」プロジェクト

2018年秋に、まちびらきが行われました「江古田の杜」プロジェクト(東京都中野区)は、江古田の森公園と連携し、豊かな自然環境と調和しています。子育て世帯向け賃貸・分譲住宅、高齢者向け賃貸住宅、学生向け賃貸住宅、介護付き有料老人ホームに、保育園や学童クラブなどの子育て支援施設を併設した多世代交流・循環型まちづくりで、B街区の総合東京病院は地域医療により貢献できる体制を備えています。

さまざまな家族形態やライフステージに対応した集合住宅を配置することによって、地域内での住み替えが可能となり、世帯が循環できるようになっています。子育て環境や地区周辺の医療・介護サービスの配置が、住み続けられる動機＝魅力として機能しています。まちの中心に設けたコミュニティ拠点はレストランやラウンジ、キッズルーム、カーシェアリングなどが揃い、「街全体のリビング」として多世代の交流が生まれ、また防災の観点から災害時における避難場所・避難ルートの役割も担います。

※現在はエリアマネジメント組織「江古田の杜トリプル協議会」が活動しています。

2019年グッドデザイン賞BEST100、特別賞グッドフォーカス賞(地域社会デザイン)受賞、緑の都市賞「緑の事業活動部門」国土交通大臣賞受賞



マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

事業を通じた地域共生

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESG の理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

歴史、文化、自然を生かした地域拠点づくり
仙台市の「台の森プロジェクト」

仙台市青葉区の住宅街で取り組んだ「台の森プロジェクト」は、代々受け継いできた屋敷林などの貴重な地域資源とともに継承されてきた暮らしの記憶を、陶芸教室、カフェ、ギャラリー、レストラン、障がい者グループホームが共存するコミュニティとして有効活用するプロジェクトです。福祉サービスを備えながら地域に開かれた拠点づくりを提案しました。震災の教訓から、顔の見える多世代の関係構築が重要であると感じ、所有者への“子どもの頃の思い出インタビュー（90歳ヒアリング）”や周辺住民の方々と意見交換を重ねて計画を練り、愛着が持てる「居場所」として多様な暮らしと地域社会とのつながりを支える持続可能な場づくりを目指しました。

約2000㎡の敷地には樹齢300年を超えるケヤキをはじめ、さまざまな樹木を生かして建物を配置し新たな森を形成。周辺住民にとっては文化的交流や日々の憩いの場となり、所有者にとっては長期的な安定収入をもたらす資産になりました。所有者、運営事業者、地域住民、プロジェクトメンバーと当社が一体となって取り組んだ「台の森プロジェクト」をモデルにして同様のプロジェクトを全国に拡大して行きたいと考えます。



屋敷林を活用した地域の交流拠点「台の森」

「つながり」と「役割」で健康になるまちづくり
共生型複合施設「Open Village ノキスタ」

地縁の薄い移住先で安心できる居場所をつくろうと取り組んだのが「Open Village ノキスタ」です。（事業計画・施設運営 株式会社AiNest ※国際航空業100%出資子会社）

仙台市東部に位置する宮城野区田子西は、東日本大震災の被災者が多く移り住んできた新興地域です。大規模な災害公営住宅も建てられましたが、移転先に新しく住む方々にとってはなじみがなく、日常で気楽に立ち寄れる場が少ない状況でした。復興の第2段階への取り組みとして、子どもが場をつなぐ役割を担い、多様な人々が集まり交流が生まれる場をつくることで新興地域に子育てしやすい地域コミュニティを形成する一つの基盤となる計画となっており、当社は建築計画・設計・施工等にてプロジェクトに協力しています。

約4200㎡の敷地に計画したのは、中庭を囲むように障がい者グループホームとショートステイ、相談支援施設、障がい者就労支援カフェやギャラリーを併設したコレクティブスペース、企業主導型保育園が配置。テナント運営は社会福祉法人、NPO、企業がそれぞれ行っています。（2019年5月に開業）

「つながり」と「役割」で健康になるまちづくりがコンセプト。中庭は周囲の建物から目が届きやすく安全に過ごせるように工夫されています。これからも地域住民やボランティアの方々と協力し合い地域に密着した「これからのまちづくり」を目指します。

2020年度
キッズデザイン賞受賞



気軽に集える場所「Open Village ノキスタ」

地方創生図る「Trip Base 道の駅プロジェクト」
6府県15カ所に宿泊特化型ホテル展開予定

当社は、マリオット・インターナショナルとともに、国内の25道府県・38社のパートナー企業と連携し、「道の駅」を拠点に「地域の知られざる魅力を渡り歩く旅」を提案する地方創生事業「Trip Base（トリップベース）道の駅プロジェクト」を展開しています。

2020年10月から、宿泊に特化したロードサイド型ホテルを順次オープンしており、2022年3月末までに6府県15カ所、1152室を展開していく予定です（ファーストステージ開業エリア一覧はこちら）。今後さらに連携を進め、2025年には25道府県にて約3000室規模への拡大を計画しています。

ホテルは、マリオット・インターナショナルの日本初上陸となるホテルブランド「フェアフィールド・バイ・マリオット」。運営を当社が手掛け、建築を当社が請け負います。食事や入浴で現地の店舗利用を促すため、施設内に飲食店を設けずに素泊まりを基本としているのが大きな特徴です。地域の人々との交流や「道の駅」との往來を促進し、地域経済の活性化につなげます。

これからも新しい旅のスタイルを通じて地方創生・地域活性化の一助となる取り組みを推進します。



ホテル「フェアフィールド・バイ・マリオット」

III. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

- 基盤技術の深耕と拡大
- 施工品質の向上と施工力の強化
- 住宅の資産価値の維持・向上
- マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

- 社会貢献活動による地域共生
- 自然災害から生命・財産を守る
- マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」
- ESGの理解・浸透
- 人材の育成・開発
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方・やりがい、スマートワーク
- 幸せ健康経営
- 人権の尊重
- 労働安全衛生

事業を通じた地域共生

子育て・在宅ワーク支援で若年世帯呼び込む
地方創生につながるワークライフミックス

在宅ワーク時代の新しい暮らし方「ワークライフミックス※」をコンセプトにした子育て支援住宅が、若い子育て世代を地方に呼び込む動機付けになっています。

近年、特にコロナ禍をきっかけに、日本各地の地方自治体で、ワーケーションやリモートワークを切り口に、地域活性化が図られています。当社が栃木県那珂川町と連携して取り組んだ子育て支援住宅は、まさにその好例です。

若い子育て世代の経済的な負担の軽減を目的とした、子育て世帯用賃貸住宅と子育て支援施設を整備することで、町内からの人口流出の抑制と町外からの人口流入の促進・定住化を図るとともに、その世代が地域に溶け込み、自治組織の担い手となることにより、地域活性化を促進する取り組みです。



那珂川町子育て支援住宅「エミナル那珂川」。賃貸住宅「シャームゾン」(写真奥)+子育て支援施設(写真手前)



栃木県那珂川町 子育て支援住宅の内観

事業敷地内に、広々とした中庭を囲むように子育て世帯用住宅と子育て支援施設が隣接配置されています。住戸は、仕事・子育て・家事・休養といった日常の各シーンを緩やかに切り替えられる、コンパクトで機能的な設計です。

当社は、住宅建設に当たり、子どものための「いどころ」づくりを大切にしてきました。保育園や幼稚園の空間づくりには「キッズでざいん『コドモイドコロ』」のノウハウを最大限活用しています。当社提案による、子どものためのスマートユニバーサルデザインの考え方にに基づき、子どもたちにとって居心地がよく、心を豊かに育む環境を生み出します。



大網白里市子育て交流センター「コドモイドコロ」

またシニア世代でも、老後を健康で幸せに過ごせる、安心して快適な地域の居住場所が求められています。住まいのノウハウや先進技術をさまざまな用途の非住宅建築に生かし、グループホームや有料老人ホーム、サービス付き高齢者住宅なども多数、各地で提案しています。

※「仕事」と「生活」を、メリハリをつけながらもバランスをとってうまく融合する考え方。当社ではこのコンセプトを取り入れた在宅ワーク時代のための賃貸住宅を、「シャームゾンワークライフミックス」として商品化しました。



介護付きホーム アズハイム上福岡

「チャイルド・ケモ・ハウス」
がんと闘う子どもたちが暮らすケアホーム

2013年3月、神戸市にオープンした「チャイルド・ケモ・ハウス」(運営主体・公益財団法人チャイルド・ケモ・サポート基金)は、乳幼児が治療を受ける「病院」や「施設」とは違い、「家」に近い環境で、親やきょうだいと暮らしながら安心して治療が受けられる場所です。自然光を多く取り入れることができるよう天窓を随所に配置したほか、独自の空気環境配慮仕様「エアキス」を採用しています。2013年10月には、同施設に子どもたちがリラックスして診療を受けられる「乳幼児診察室」を新たに開設。当社の「キッズデザイン」などの要素を取り入れ、積水ハウスリフォーム株式会社が施工を担当しました。「チャイルド・ケモ・ハウス」は運営開始後もさまざまな地域交流イベントなどを通し、住み慣れた暮らしを支える地域資源として進化しています。

当社はこれまで、従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」(P.76を参照)を通じて、同団体の活動を応援してきました。建設に当たり、総合設計・企画および施工を担当したほか、建設後もチャリティウォークへの参加や寄付型自販機の設置など、さまざまな形で支援活動に取り組んでいます。これからも地域とのつながりづくりの側面などから関わりを続けていきたいと考えています。



家庭のような環境で治療に専念できる「チャイルド・ケモ・ハウス」

Social

地域に資する社会貢献活動で持続可能な共生社会を

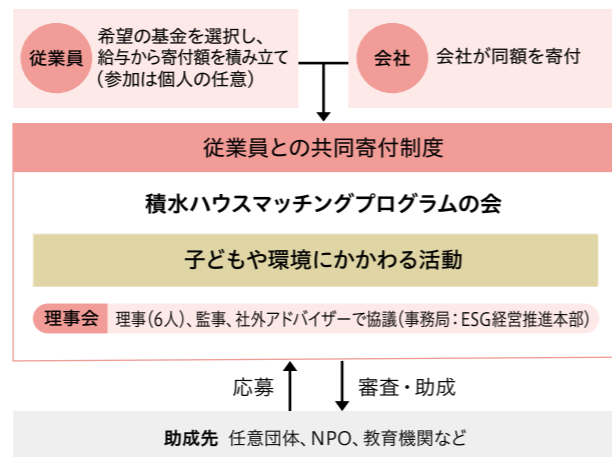
人々の暮らしと地域社会にかかわる事業を営む積水ハウスは、企業理念の根本哲学「人間愛」を活動理念に掲げ、さまざまな社会貢献活動を進めています。「キッズ・ファースト」と「エコ・ファースト」をメインテーマに、地域の市民団体との協働や、教育機関と連携した教育支援活動、環境事業を通じた社会貢献など、地域に根差した活動に取り組んでいます。

開始以来、403団体に4億円超を助成 「積水ハウスマッチングプログラム」

積水ハウスグループでは、従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」を2006年度から実施しています。社会的活動を担うNPOなどの団体を支援するもので、加入する従業員は約6800人（従業員加入率27%）、これまで延べ403団体に4億円を超える助成を実施しています。

2021年度は、SDGsにつながる活動を中心に、計49団体に約4900万円の助成を決定。次世代育成や環境配慮にかかわる活動を応援しています（助成団体一覧はこちら）。

「積水ハウスマッチングプログラム」の仕組み



助成団体と連携した取り組み事例

例年、助成団体へ向けて贈呈式を実施しています。助成団体の近くにある当社事業所にて団体の活動内容を紹介するとともに、活動の認知を広げています。さらに、助成団体と当社との協働した取り組みを積極的に促進し、互いにとって相乗効果のある企画を実施し、社会や地域に向けた活動とともに推進することで、「地域社会との共生」を推進しています。



NPO 法人ファミリーハウス×横浜北シャームゼン支店

2020年10月、病気の子どもとその家族を支援するNPO法人ファミリーハウスの「自宅でできるボランティア」に横浜北シャームゼン支店から有志の従業員で参加。昨年まで定期清掃に参加していましたが、コロナ禍のため、集まらずとも可能な活動を行うおうと、「使い捨て布」と「グリーティングカード」を自宅で作成して寄付しました。



NPO 法人熊谷市ほたるを保護する会×埼玉北支店

同団体では、熊谷市内に生息するゲンジボタルの保護活動などを行っています。2020年10月、同団体が主催する「ほたる里山インストラクター養成講座」と「里山整備子ども向けプログラム」に埼玉北支店から有志が参加しました。



NPO 法人日本レスキュー協会×大阪南支店

同団体は、長期入院中の子どもとその家族の心のケアのため、「毎日当たり前のようにセラピードッグがいる病院」を目指して活動するNPO法人です。2020年11月、大阪南支店約15人の有志で、大阪母子医療センターに長期入院している子どもたちにプレゼントするための羊毛フェルトのキーホルダーづくりを行いました。



団体活動に参加した従業員からは、「会社の社会的意義について考えるようになった」「SDGsの取り組みに参加している意識を持った」などの声が聞かれ、意識の変化が見られました。

今後、団体と連携しながら地域課題の解決に寄与し、地域から愛され、信頼される企業として活動を続けてまいります。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを集結する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

III. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

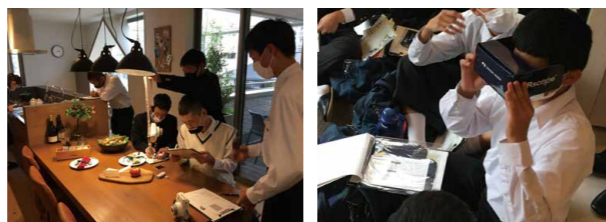
労働安全衛生

社会貢献活動による地域共生

キッズ・ファーストの取り組み
(教育機関と連携した教育支援活動)

展示場を活用した教育プログラムの展開 小中学生のキャリア教育支援に注力

積水ハウスでは、「キッズ・ファースト」(教育機関と連携した教育支援活動)の一環として、全国にある当社の展示場を活用して、子どもたちが体験しながら住まいについて楽しく学べる場と機会を提供しています。子どもたちに働くことの意義や役割について考えるきっかけを促し、進路選択の一助にしてみよう、当社では現在、小学生を対象にしたキャリア教育プログラムを企画しています。2020年11月、大阪市立田島中学校のキャリア教育の一環として、生徒の職場訪問をなば住宅博内の積水ハウス3階建展示場で受け入れました。生徒はVR空間体験や展示場見学を行い、当社の営業担当者や設計担当者が住まいづくりの仕事についてレクチャーしました。このようなプログラムを通して、未来を担う子どもたちが視野を広げ、将来の夢を持つようサポートを続けていきたいと考えています。当社の展示場は全国に300カ所以上広がっています。これら展示場を教育拠点として最大限に活用し、全国各地に取り組みを展開していきます。



展示場内での見学の様子(左)と、QRコードからの間取りVR体験(右)

国が推進するプログラミング教育を支援 小学生が考え、つくる「未来の家」

2019年9月、当社は、文部科学省で設定された「未来の学び プログラミング教育推進月間」に住宅・建設業界で唯一の協力企業として参加しました。これは、2020年度からの新学習指導要領で小学生へのプログラミング教育が必修化されることに先駆けた取り組みです。

「住まいの夢工場」などで、全国各地の小学校から子どもたちの訪問を受け入れ、住まいについての授業「みんなの家！未来の家！」を実施しています。子どもたちは「住まいの夢工場」で学んだ知識をヒントに、パソコン上の仮想空間などを使って、自分たちで考えた「未来の家」を制作します。2020年度は、コロナ禍の影響で参加校が3校に減少し、130人の参加となりましたが、感染予防対策のもと開催し、前年度に引き続いて未来の家づくりや幸せな家づくりについて授業を実施しました。

プログラミング教育への協力は、「教育を通じた社会貢献」「幸せな家づくりの訴求」にもつながり、当社を目指すSDGsの達成にも関連する取り組みです。今後も参加協力企業として、「住まい」を教育に取り入れながら、小学校のプログラミング教育を支援していきます。



「積水ハウス エコ・ファーストパーク」(茨城県古河市)での社員による授業

教育機関と連携した出張授業の実施

子育て社会を応援する「キッズ・ファースト」を目指す当社では、教育機関と連携して、職場体験の受け入れや出張授業を実施しています。

キャプテンアースの「いえコロジー」セミナー

「体験」と「ゲーム性」を取り入れながら、地球温暖化と暮らしのかかわりを学び、「住宅」を題材に「エコな暮らし方」の理解とアクションを促します。

「Dr. フォレストからの手紙」

緑の専門家「Dr. フォレスト」(従業員)が、校庭などの身近な自然を使って生態系や在来種・外来種問題について考えます。

「リサイクラー長官に学ぶトレジャーハントツアー」 (施設見学版)

「積水ハウス エコ・ファースト パーク」(茨城県古河市)で実施する資源循環について学ぶプログラムです。

「暮らしの明るさ授業」

照度計を使って周囲の照度を測定することで、室内の自然採光の有効性などを理解します。

「ドクターユニバーサルデザイン授業」

「UD 博士」に扮した従業員が、ユニバーサルデザインについて「安全」と「使いやすさ」の視点から教えます。



家の断熱性について学ぶ出張授業

「Dr. フォレストからの手紙」

社会貢献活動による地域共生

Social

エコ・ファーストの取り組み
(環境事業を通じた社会貢献)

「積水ハウス エコ・ファースト パーク」を
運営

1999年、業界に先駆けて「環境未来計画」を発表して以来、積水ハウスは、人にも地球にも優しい、長く住み継がれていく住環境の創造を目指してきました。こうした取り組みが環境省から高い評価を受け、2008年、業界初の「エコ・ファースト企業」に認定されました。

当社が積み重ねてきた環境活動の歴史の象徴となる施設を結集して、2015年5月に誕生したのが、「積水ハウス エコ・ファースト パーク」です。「エコ・ファーストの約束」で示した環境テーマ「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」「環境教育」への取り組みが体験できる場を提供しています。

環境技術の先進性をアピールするとともに、
教育プログラムや教材としても利用推進

「エコ・ファースト パーク」は、実証実験住宅3棟と、「5本の樹」計画の庭「生きものの庭」、施工現場で27分別した廃棄物を最大80分別してゼロエミッションを実現する「資源の泉」で構成され、関東工場（茨城県古河市）の一角で当社が運営しています。

快適な暮らしのためには環境配慮設計や技術が不可欠であり、エネルギーをなるべく使わない、生態系を壊さない、廃棄物を出さない、といった地球環境を守るために住まいが果たす役割が多くあることを体感しながら、楽しく学ぶことができます。

このため、広く一般の方々に当社の環境技術の先進性をアピールするだけでなく、小学生を対象にした環境教育プログラムの実施や、大学生や高校生に住まいと環境の関係を理解する場として利用していただいています。

新型コロナウイルス感染拡大防止のための閉場の影響で、2020年度の来場者は減少しましたが、今後も継続発展できる施設を目指して、積極的に活用・アピールしていきます。



「エコ・ファーストパーク」全景

オープン以来の来場実績

2015.5.19～ 2016.1.31	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	合計
3428人	4122人	3932人	3356人	3168人	1087人	19093人

「エコ・ファーストパーク」内の施設

「資源の泉」
新築施工現場で27種類に
分別後、さらに80品目に分
別する様子が見学できます。



日本の原風景を都市に再現した「新・里山」
で生物多様性を保全し、生き物と共生する

積水ハウス本社の所在地である「梅田スカイビル」を擁する「新梅田シティ」には、2006年に当社が整備した「新・里山」が広がっています。「新梅田シティ」の北側8000㎡にわたるこの敷地に、日本の原風景である「里山」を手本とし、当社「5本の樹」計画に基づいた地域の在来種を中心に植栽を行った空間が「新・里山」です。オープン以来、カルガモの親子や、絶滅危惧種のハイタカ、ミゾゴイなど、さまざまな野鳥や虫、カエルやトカゲの姿が確認され、豊かな生態系が育まれています(P.37も参照)。

また、オープン翌年の2007年から、地域の子もたちへの教育支援活動を実施しています。小学生は昔ながらの農機具を使った田植え、草取り、稲刈り、脱穀を行う一連の米づくり体験を、幼稚園児はサツマイモの植え付けからイモ掘りまでを体験。多様な生き物や緑と触れ合うことで、子どもたちが食べ物大切さや生態系について理解を深められるよう努めています。

「新・里山」の雑木林やそこに集う多数の生物の鳴き声は、オフィスワーカーや地域住民の方々、訪れる人々に癒しと憩いを提供しています。今後も「新・里山」で得た知見を、未来を見据えたさらなる環境活動に生かしてまいります。



小学生による「新・里山」
での田植え体験

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

その他の社会貢献活動

「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」
2万人以上が「対話のある家」体験

情報発信拠点「SUMUFUMULAB(住ムフムラボ)」(大阪市北区「グランフロント大阪」内)では、「ダイアログ・イン・ザ・ダーク(以下、DID)」との共創プログラム「対話のある家」を定期開催しています。

DIDは、1988年にドイツで哲学博士アンドレアス・ハイネッケが発案し、世界50カ国以上で開催、800万人以上が体験した「ソーシャルエンターテインメント」です。参加者は完全に光を遮断した空間(純度100%の暗闇)の中へグループを組んで入り、視覚障がい者のアテンドのもと、中を探検し、日常では得られない気づきやコミュニケーションを体験します。

当社では2013年の開設以来、世界で唯一「家」「家族」をテーマに展開する「対話のある家」として、季節に沿って家族や暮らしに焦点を合わせた独自プログラムを提供、これまで2万人以上が体験しました。

「生涯住宅」思想のもと、長年にわたり取り組んできた「スマートユニバーサルデザイン」などの研究活動を通じ、今後も「感じる力」「関係性の回復」「多様性を認める」を目的に、DIDを通じて対話する場を提供し、社会にとって価値ある体験を広げていきます。



新しい芸術を発信「絹谷幸二 天空美術館」
国内外から累計20万人が来館

ESG経営の一環として、芸術文化振興による社会創造を目指し、日本におけるフレスコ画(壁画の古典技法)の第一人者であり、世界を舞台に活躍する洋画家・絹谷幸二氏の「絹谷幸二 天空美術館」を、本社のある梅田スカイビル(タワーウエスト27階)に開設しました。館内では絹谷氏の色彩豊かでエネルギッシュな絵画、立体彫刻作品を展示しており、世界初の試みである絵の中に飛び込む3D映像や、画家本人が館内や制作アトリエを紹介するVR映像などの体験型コンテンツも楽しめます。2016年12月の開館以来、国内外問わず多くの来館者を迎え、その数は累計で20万人を越えました(2021年5月31日時点)。

また、キッズデザイン協議会が主催する「第13回キッズデザイン賞(2019年)」を「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門」で受賞した「フレスコ体験」のワークショップを毎月開催しているほか、近隣の小中学校の課外授業の場としても広く活用されています。そうした活動が評価され、企業メセナ協議会による創意工夫に満ちたメセナ活動の認定制度「This is MECENAT」にも2019年、2020年に認定されました。さらに、ICOM(国際博物館会議)の京都大会(2019年)では、体験型見学会のエクスカージョンにおいて、高層階ミュージアムの体験会場として、世界各国のミュージアム関係者が当館を訪れています。

2020年からはコロナ禍で様々な制限を余儀なくされる中、感染防止対策を徹底しながら特別展示「天空(そら)をいろいろのいのちのつながり」等を開催しました。本特別展示は、文化庁による日本の美を世界に発信する「日本博」にも認定

されています。

今後も唯一無二の最新型ミュージアムとして、国内はもとより全世界へ芸術文化の魅力を発信していきます。



絹谷幸二氏が世界のミュージアム関係者に展示解説



キッズデザイン賞を受賞した「フレスコ体験」

SELP(セルプ)製品の積極活用で
障がい者の自立と社会参加を支援

当社グループでは、あらゆる人々の生活に携わる住宅メーカーとして、企業理念の根本哲学である「人間愛」に立脚し、社外と協働・共創しながら障がい者の自立と社会参加を応援しています。支援活動の一環として、継続的にSELP製品※をノベルティグッズに活用しています。

2000年から、NPO法人トゥギャザーとの協働で、全国各地の障がい者福祉事業所でつくられた製品を購入し、ノベルティグッズとして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の来場者にお渡ししています。お客様や地域の方々とのコミュニケーションの機会に活用することで、社員の意識啓発にもつながっています。

※障がい者が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、福祉事業所でつくる製品のことで、「SELP」は英語のSelf-Help(自助自立)からの造語。また、Support(支援)、Employment(就労)、Living(生活)、Participation(社会参加)の頭文字から成る語ともされています。



陶器のカードホルダー

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

Social

災害時の支援体制強化と震災復興支援の継続を軸にした取り組みを推進

積水ハウスでは、災害時のお客様の暮らしの迅速な復旧を目指し、情報から物流に至るまで災害に備えた体制を整備し、自然災害時には、被災者の安否確認や支援体制の確立などに、迅速に対応しています。

オーナー様の生活支援を第一に大規模自然災害発生時の初動対応システム

災害の時は、オーナー様の安否や被災状況をいち早く把握するために当社社員が発災時に使用する邸別データ管理システム「災害訪問アプリ」や物流ネットワークを駆使し、全国の工場を地域復旧支援の拠点とするなど、速やかにオーナー様の暮らしを復旧させる体制を整えています。

災害発生時に重要なのは初動対応です。被災地に最も近い営業本部がカスタマーズセンターと連携し、災害対応拠点として機能を開始、オーナー様の安否確認や建物調査、支援物資の供給など、迅速に対応します。同時に被災地域のオーナー様情報を管理システム上で確認し、社内関係部署で共有化。一方で、全国ネットワークを生かした復旧工事体制(工事機材・人員)が整えられます。こうして、オーナー様の日常生活を一日でも早く取り戻していただくための復旧活動がスタートします。

3481人の新入社員が参加した復興支援活動と迅速な初動による災害時支援

東日本大震災の翌年から毎年、新入社員が被災地復興支援活動に取り組んでいます。被災地のニーズに沿った支援を行うとともに、住宅事業の意義について理解を深めることが目的です。被災物の撤去、仮設住宅周辺の清掃活動、被災者へのヒアリングなどを通して、住民の方々のニーズや心情を慮って接することの重要性を学んでいます。これまでに延べ3481人の新入社員が参加しました(2020年、2021年は新型コロナウイルス感染症の影響で中止。現地での活動が可能となり次第、再開・継続していく予定です)。

災害発生に当たっては、迅速な初動による支援を実施しています。2019年の相次ぐ台風の襲来では、「災害訪問アプリ」を運用しながら本社と各本部の対策本部が連携し、被災地に全国的な支援を展開。初動で本社施工部が駆け付けて必要物品を手配し、ただちにオーナー様への訪問・確認を行いました。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

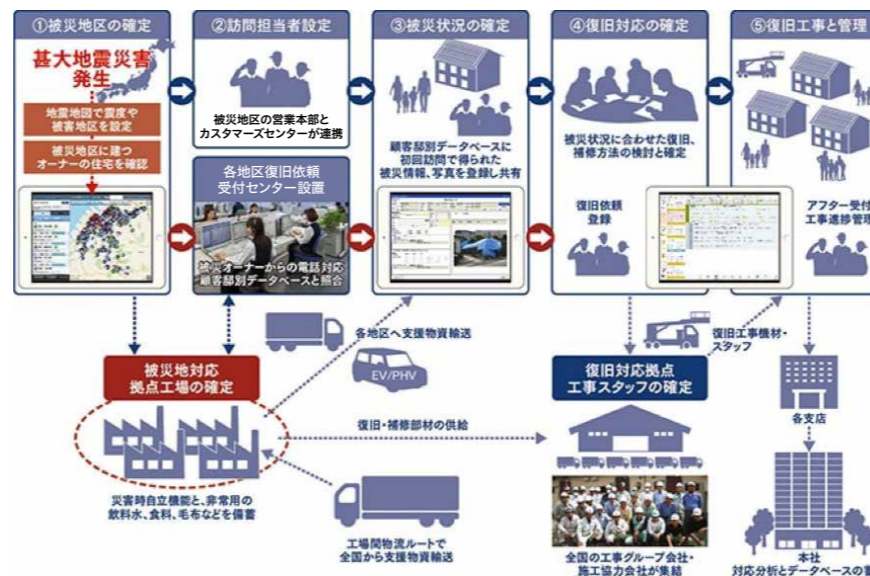
人権の尊重

労働安全衛生

過去の経験から開発した「災害訪問アプリ」

過去の災害経験を生かして、2018年に当社が独自に開発した邸別データ管理システム。マップ上にプロットされたオーナー様情報を瞬時に確認し、図面や訪問履歴、被害状況の写真などを一元管理しています。このアプリによって、管理の煩雑さや二重訪問といった従来の問題点が解決され、緊急時に正確かつスピーディな対応が実施できるようになりました。

災害発生時の初動対応と復旧支援の流れ
(タブレット画面は「災害訪問アプリ」で情報を管理している様子)



復興支援活動の様子



仮設住宅の風除壁設置作業

倒壊した建物跡地に黙とう

マテリアリティへの取り組み④「多様なチカラを結集する」

Social

マテリアリティへの取り組み 4 「多様なチカラを結集する」



Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する

- 基盤技術の深耕と拡大
- 施工品質の向上と施工力の強化
- 住宅の資産価値の維持・向上
- マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」
- 事業を通じた地域共生
- 社会貢献活動による地域共生
- 自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

- ESGの理解・浸透
- 人材の育成・開発
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方・やりがい、スマートワーク
- 幸せ健康経営
- 人権の尊重
- 労働安全衛生

基本的な考え方

創業者の言葉に「会社は人間により成り立っている。社員一人ひとりの心のもち方と関係のあり方こそが、事業・経営の根幹をなすものであり、社会に貢献する根源である。」とあります。さまざまな個性の従業員が違いを認め合っ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ます。

「世界一幸せな会社」を目指すには、従業員一人ひとりが健康で、社内外で生き生きと充実した生活を送ることが必要となるため、働き方改革や心身の健康増進に取り組めます。

取り組みテーマ・KPI

取り組みテーマ	KPI	単位	2020年度実績		2021年度目標	2022年度目標
			目標	実績		
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人以上	1人	3人	3人以上
	女性管理職人数・比率(グループ)	人	225	236	240	260
		%	—	3.79	—	—
	障がい者雇用率(単体) ^{※1}	%	2.61	2.76	2.61	2.61 ^{※2}
働き方改革	男性の育児休業取得率(単体)	%	100	100	100	100
	1人当たり月平均総労働時間(新基準) ^{※3}	時間	—	176.71	176	175.5
健康経営	二次健康診断受診率 ^{※4}	%	—	87	89	90
労働安全衛生	施工部門の休業災害度数率 ^{※5}	—	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	—	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年度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：積水ハウス、積水ハウスノイエ、鴻池組の委託業者

Social

Ⅲ. 社会

- マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」
- 基盤技術の深耕と拡大
- 施工品質の向上と施工力の強化
- 住宅の資産価値の維持・向上
- マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」
- 事業を通じた地域共生
- 社会貢献活動による地域共生
- 自然災害から生命・財産を守る
- マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

- 人材の育成・開発
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方・やりがい、スマートワーク
- 幸せ健康経営
- 人権の尊重
- 労働安全衛生

ESGを「自分ごと」にするために、全従業員参画の「ESG対話」を実施

ステークホルダーを「幸せ」にすることで、社会から求めら続ける企業になる。そのために、全従業員がESGが自分ごととしてとらえ取り組むことが重要です。そのきっかけとして、2020年10月から、「事業を通じて、従業員、お客様、社会を幸せにするには」をテーマに、自発的な行動やイノベーションへと繋がることを目指してESG対話を開始しました。

ESG経営推進の3要素

ESG経営のリーディングカンパニーとして社会に求められ続けるためには、「あらゆるステークホルダーにどう対応し、どのように幸せになってもらうか」を考えて行動することが重要です。

そのための課題として、「先進的な取り組み」「全従業員参画」「社外評価」の3要素を位置付けています。「先進的な取り組み」は、「グリーンファースト ゼロ」や「幸せ度調査」、「イクメン休業」といった、当社グループが常にチャレンジしている新しい取り組み。これを促進して社会課題の解決を図り、「全従業員参画」でESGを自分ごととして行動に移せる従業員を育成すれば、自ずとESG経営のリーディングカンパニーへの道が見えてきます。

三つの要素の中でESG経営推進における最大のポイントが「全従業員参画」であり、そのきっかけとして始めたのが「ESG対話」です。

ESGは、企業理念「人間愛」の実践である

「ESG対話」は、ESGを「自分ごと」としてとらえるための最初のステップです。幸せのサイクルについて一人ひとりが気づきを得ることが目的です。まずはそれぞれの経験や価値観を言葉にし、自分とは異なる多様な考えに触れ、視野を広げ

ます。「自分ごと」とは、「会社がESG経営に取り組んでいるから」という思考ではなく、「人間としての目標にESGがあり、その中に会社の目標がある」と考えることです。

従業員がお客様の幸せのために業務を行えば、お客様に満足していただけると同時に社会貢献にもつながります。それが当社グループの業績アップを導き、従業員には幸せがもたらされ、取引先、株主の皆様の満足度も高まります。これにより当社グループは新たな事業展開を推進できるようになり、スパイラルアップのように社会へ幸せが循環することになります。

「相手の幸せを願い、その喜びをわが喜びとする」——ESGはまさに企業理念「人間愛」の実践といえます。



ESG経営のリーディングカンパニーを目指して



神戸大学大学院 経営学研究科/國部克彦教授のESG推進委員会発表資料より

約2万8000人が対象

「ESG対話」は、従業員4、5人で実際に対話し、ファシリテーター(対話を促し「気付き」へ導く役割を担う人)も従業員が務めます。対話のテーマは「事業を通して、従業員・お客様・社会を幸せにするには、どのようにすればよいか」。

2020年10月から2021年1月にかけて、積水ハウスの営業本部長・支店長を対象に24回の対話を行いました。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

2021年2月以降は、すでに対話を経験した営業本部長、支店長主導で、中堅層(5役など)に対して営業本部門内に対話を実施します。

こうして階層別に展開し、海外を含めたグループ全社の全従業員約2万8000人がステークホルダーの幸せをテーマにして対話に参加します。一巡しても対話はテーマを変えながら続けます。

コロナ禍の影響で、これまでの「ESG対話」はオンライン中心に行いました。参加者からは「自分とは異なる価値観の幸せにも目を向けることが必要」「積水ハウスを選択することで社会貢献につながることをお客様と共感できたときが幸せ」など、各々が自分ごととしてESGについて理解を深めた様子がうかがえました。

対話による気づきから自発的行動へ

対話を継続しながら、「行動」に繋がります。企業には、事業を通して「社会的責任」を果たす義務があります。先を見据えてイノベーションを起こし、社会課題の解決に取り組み、ステークホルダーのニーズに応え続けます。

そのためには、一人ひとりが主体的、創造的に活動する気運の醸成が欠かせません。日々の活動による契約や利益だけでなく、よりESGを重視するよう表彰制度にも当グループ独自のESG指標を組み込みました。

職場を「わが家」のように思い、仲間、お客様の幸せを願う気持ちの根源がESGであり、企業理念の実践そのものです。今後もESG対話を進め、ESG経営のリーディングカンパニーへと、さらに歩みを進めていきます。

TOPICS

創立60周年企画 「スカイディア(SKIdea)」によるイノベーションコンペ実施

積水ハウスは2020年に創立60周年を迎え、当社グループ全社員を対象にイノベーションコンペを実施しました。社内アプリ「スカイディア(SKIdea)」をプラットフォームとして、グループ全社員が潜在的に持っているアイデアを顕在化させ、社員全員の反応や審査を通じて、お客様・従業員等の「幸せ」や社業に貢献するイノベティブ(革新的)なアイデアの発掘を図ることが目的です。

「SKIdea」の名称は「SEKISUI HOUSE GROUP Knowledge & Idea」から頭文字を取って作られた造語です。また、Sには「Share / Superior / Smart」といった意味も含まれます。積水ハウスグループの社員が持つすべての知見・経験・技術と優れたアイデアがこのプラットフォームに結集し、それらを共有して社員が協働することで、プロジェクトの実現や形式知に昇華させることを目指しています。

コンペへのエントリーについては、社員個人が検討しているアイデアを、グループ社員全員が利用・閲覧可能な社内アイデア・プラットフォームに掲載できるようにすることで、共感・協働するチームの結成をサポートし、エントリーしやすい環境を整備しました。普段の業務では繋がっていない社員同士がコミュニケーションを取り、新たなことにチャレンジして行く社内文化の発展・醸成の取り組みにより、1ヶ月間のエントリー期間でしたが、836件の応募があり、役員へのプレゼンテーションなどを経て、最優秀賞、優秀賞を決定しました。

コンペ終了後は優秀アイデア発案チームと所管部署が協議し、実現に向けての課題を共有しています。アイデア・プラットフォームを活用することが可能な環境を引き続き整備することにより、2021年度以降においても『イノベーション&コミュニケーション』を継続します。



Social

自律的チャレンジ風土により積水ハウスを「世界一幸せな会社」に

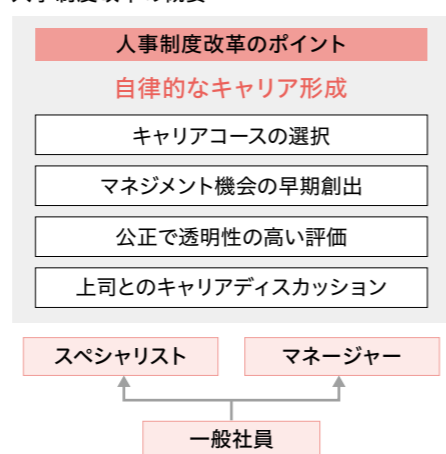
2021年を人事制度改革元年と位置付け、上司とメンバーの充実したコミュニケーションをベースに、透明性の高い評価制度とキャリア面談を導入し、従業員の「キャリア自律」をサポートしています。会社主導のキャリア形成ではなく、自らキャリアビジョンを描き、その実現に向けて意欲高く、自律的にチャレンジしていく企業風土を目指します。

自律的なキャリア形成をサポートする新たな人事制度

積水ハウスは、「『わが家』を世界一 幸せな場所にする」というグローバルビジョンのもと、「お客様、従業員、社会の「幸せ」を最大化する」という将来像を、2050年のありたい姿として描きました。そして、積水ハウスを「世界一幸せな会社」にすべく、これまで取り組んできた「ダイバーシティ&インクルージョン」「働き方改革」に加え、2021年、新たに人事制度改革をスタートさせました。

制度改革の最大の目的は、「自律的なキャリア形成」のサポートです。ただその時期を迎えたから管理職を目指す、と

人事制度改革の概要



いう進み方ではなく、自分の強みや持ち味を考え、自分でキャリアコースを選びます。コースは、マネジメントを通じて組織貢献を果たすマネージャー職と、高度な専門性によって組織貢献を果たすスペシャリスト職です。

ここで重要になってくるのが、上司と部下が十分なコミュニケーションを図ることです。定期的にキャリア面談を実施して、従業員の価値観やキャリアに対する考え方を共有するとともに、個々の強みと育成ポイントを適切にフィードバックすることで成長を支援していきます。

2021年2月の新評価制度導入に始まり、現在は順次具体的な仕組みを整えている段階です。本年を人事制度改革元年として、新制度の拡充に努めてまいります。

新制度の主な内容	
コース	<ul style="list-style-type: none"> マネジメントを通じて組織貢献を果たすマネージャー職 高度な専門性によって組織貢献を果たすスペシャリスト職
昇格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢や滞留年数に基づかない、実力本位の昇格判断 能力・行動面での優秀者の早期昇格
評価	<ul style="list-style-type: none"> 「能力・行動評価」と「業績評価」を分離 上司・部下間のコミュニケーション活性化のために職務面談100%実施
育成・異動	<ul style="list-style-type: none"> 「キャリアプラン」とアピールしたい「能力・知識」を自己申告 定期的なキャリア面談

次世代のビジネスリーダー育成「経営塾」と「SHINE! Challenge Program」

組織リーダー（支店長・本社部長・工場長等）の育成と選抜を目的に、2018年から実施している「経営塾」では、2020年6月からの第2期に42人が参加しました。

2019年10月にスタートした若手（30～35歳）リーダー候補者を育成する「SHINE! Challenge Program」（「Sekisui House Innovators and Entrepreneurs Challenge Program」の略称）も第2期に入り、15人が参加。若手人材を早期に発掘・育成することで、将来のビジネスリーダー候補を計画的に生み出す土壌をつくることを狙っています。



第2期「SHINE! Challenge Program」

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

III. 社会

マテリアリティへの取り組み②
『住』の可能性を追求する

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

人材の育成・開発

経営力強化に向けた取り組み

当社では、風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店・チームにおける経営力・人材育成力・組織活性化などを強化するため、支店長やチームリーダーを対象に「支店経営強化研修」「新任支店長研修」「新任リーダー研修」など、さまざまな研修を実施しています。

2020年度は下期(8月～)からオンライン型で実施し、「新任リーダー研修」を137人が修了しました。他にも、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)」を実施しています。

キャリア構築の支援(階層別で一律に実施)

「セルフエスティーム向上セミナー」(入社3年目)

「セルフエスティーム」とは、自尊心・自己肯定感を意味します。①自己の潜在能力の開発を目指す、②ありのままの自己に気づき、自己概念の変革と拡大を図る、③情熱を持って生き生きと人生の課題にチャレンジしていく強いセルフエスティームを啓発・向上する、④なりたい姿(目標)の検討と具体的な行動指針を得る、ことを目的に実施しています。

2020年度は対象者227人が受講、2006年度からの累計受講者数は5151人となりました。

「キャリア自律コース」(入社5～7年目)

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す。2020年度は対象者154人全員が受講、2003年度からの累計受講者数は6643人となりました。

「ミドルキャリア研修」(満45歳)

後半キャリアに向けての目標や計画を立て、将来のキャリア満足度の向上に役立ててもらうことを目的としています。スキルアップ、人脈形成、後輩の育成、教育・老後の資金計画、介護に関する家族での話し合いなど、研修受講後、すぐに行動を起こす従業員が多いのが特徴です。2020年度はコロナ禍で延期、2021年8月からの再開を予定しています。

社内認定制度

現場監督:「チーフ Konstrukター」

2012年度に創設した制度で、特に優れた現場監督に「チーフ Konstrukター」の役割資格を付与することにより、現場監督のトップアップを図ることを目的としています。認定を目標として日常業務に当たることにより、優秀な現場監督を数多く育成し、ブランド力と生産性の向上につなげています。2021年度は総勢158人が「チーフ Konstrukター」に認定されました。

設計:「チーフアーキテクト」

2008年度、良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために「チーフアーキテクト」制度を創設しました。「チーフアーキテクト」の役割資格を付与することにより、設計職のトップアップを図っています。認定期間は2年間とし、2021年度は総勢282人の「チーフアーキテクト」が全国で活躍しています。

構造計画:「構造計画スペシャリスト」

構造計画に関して事業所内で指導的役割を担う設計者を育成するために、2015年度に創設した認定制度です。「構造計画スペシャリスト」の役割資格を付与することにより、

構造計画の安全性と合理性を向上させることが目的です。認定期間は3年間で、2021年度の認定者は総勢172人になりました。

設計(プラチナ事業):「プラチナスペシャリスト」

プラチナ事業(高齢者住宅、子どもや障がい者を含む福祉系建物全般、医療施設など)を推進することを目的として、2015年度に創設しました。プラチナ物件の設計に必要な高い専門知識・スキルを有し、優れた設計実績を上げた設計社員に役割資格を付与するものです。2021年度の認定者は総勢42人です。

アフターサービス: 「カスタマーサポート・マイスター(CSマイスター)」

積水ハウスを支持してくださるオーナー様を増やすことを目指し、2017年に創設しました。2021年度はお客様サポートに卓越し、高いスキルと豊富な知識で主導的に業務を遂行する、計83人の「CSマイスター」が全国で活躍しています。

社内公募制度

積水ハウスでは、人事基本方針「人材サステナビリティ」の趣旨に基づき、従業員のステップアップの機会として「キャリアアップ・チャレンジ制度」を設けています。

「キャリアアップ・チャレンジ制度」

人事制度において職種や職務内容、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(総合職)」「生産技能職群」「一般事務職群」「地域勤務社員」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。

人材の育成・開発

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

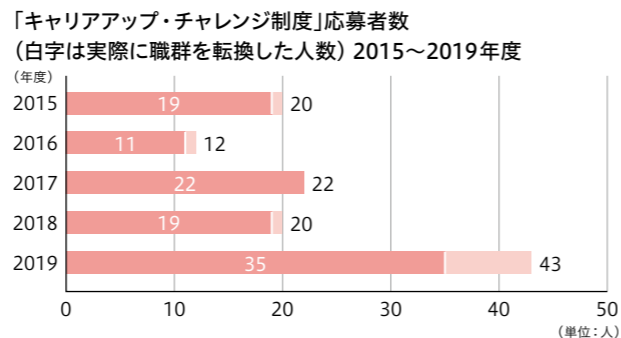
幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

人事基本方針「人材サステナビリティ」に基づく「多様な人材が活躍できる仕組みづくりの推進」の一環として、チャレンジ精神旺盛な人材に対し、さらなる飛躍の機会を提供する「キャリアアップ・チャレンジ制度」を2006年度から導入。「生産技能職群」「一般事務職群」「地域勤務社員」を対象として、「営業技術職群」への職群転換を支援しています。応募者は2日間の研修を受講。研修ではこれまでの職務経験を振り返るとともに、今後のキャリアについて熟考する機会を提供します。研修受講後は、転換後のキャリアビジョンの広がりや明確さの評価、面談による評価、などによる選考を経て転換します。

2021年度は総勢31名の応募がありました。



※2020年度は未実施

従業員への環境取り組みの研修
(一般教育・研修)

環境配慮された自社の住宅をお客様にご紹介する際に、十分な知識に基づき説明することが重要となるため、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

地球温暖化対策の根幹であり商品戦略の中心にも位置する環境配慮型住宅「グリーンファースト※」については、技術要素、システムの内容、お客様の経済的メリットや助成制度の詳細に至るまでの深い理解が欠かせません。そのため当社では2009年度から「グリーンファースト研修」と名付けた集合研修を行っています。

「グリーンファースト」販売開始から12年が経過し、iPadの導入による学習環境の整備も進んで、研修の質が向上しています。「グリーンファースト ゼロ」(ZEH)の取り組みも加味し、2019年度までの開催回数は延べ607回となりました。営業職だけでなく、アフターメンテナンスにかかわるカスタマーズサービス社員や技術職も含む新入社員など延べ2万8700人以上が受講しています。

2020年度はオンライン研修に置き換え、回数は昨年度の半分、38回に留まりましたが、受講者は昨年度の1.7倍、延べ5200人を超えました。

※2009年からスタートした当社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。

専門研修(専門教育・研修)

生産部門では、認証取得しているISO14001などに基づく有資格者の専門教育を実施。営業部門では、「建築廃棄物の適正処理」のほか、関連する環境法全般について、専門教育を実施しています。

オンライン型研修のプログラム開発でコロナ禍での研修効果の維持・向上を実現

新型コロナウイルスの感染防止のため、2020年度上期は研修開催を見送りました。再開のため、オンライン型プログラムを開発し、下期からは集合研修をすべてオンライン型に置き換えて実施しました。一般的にオンライン型では効果が得られにくいと言われるキャリア研修などについても効果が下がらないようにプログラムの見直しや改善を重ねた結果、参加者の内省がより深くなることで、効果の維持・向上が見られました。コロナ禍の収束以降もオンライン型を活用し、より費用対効果の高い人材育成手法を開発していきます。

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

女性をはじめとする多様な人材の活躍を実現する体制づくり

多様性を受け入れ、誰もが能力を最大限に発揮できる環境を整えるため、当社では「人材サステナビリティ」を宣言。「女性活躍の推進」「多様な人材の活躍」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」を「ダイバーシティ推進方針」の三つの柱とし、従業員と企業がともに持続可能な成長を実践できる環境や仕組みづくりに取り組んでいます。

「人材サステナビリティ」を宣言 ダイバーシティ推進に早くから注力

2006年、「人材サステナビリティ」を宣言しました。「女性活躍の推進」「多様な人材の活躍」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」をダイバーシティ推進の三つの柱とするものです。同年設置した「女性活躍推進グループ」を、2014年2月に「ダイバーシティ推進室」に、2018年4月には「ダイバーシティ推進部」に改組しました。女性従業員の活躍推進のみならず、多様な人材の活躍を支援すべく取り組みを進めています。

2017年12月、内閣府男女共同参画局の「女性が輝く先進企業表彰」において、建設業界で初めて「内閣府特命担当大臣賞」を受賞しました。女性活躍をはじめとした人材戦略、女性用仮設トイレの開発・商品化などを通じて現場環境を改善し、建設業界全体における女性の進出をけん引していること、グループ全体で女性役員・女性管理職の登用に取り組んでいること、両立支援としてITを活用した働き方改革を推進していることなどが評価されたものです。

2020年10月、厚生労働省主催の「イクメン企業アワード2020」でグランプリを受賞しました。当社の「イクメン休業制度」への取り組みが評価されたもので、引き続き、「イクメン休業」制度の運用から得られた学びや知見を広く社会に

も還元することで、社会全体の男性育休取得への機運醸成に貢献できればと考えています。

2021年3月には経済産業省・東京証券取引所の「なでしこ銘柄2021」に選定されました。住宅・建設業界では唯一6度目の選定となりました。



業界で唯一、6度目の選定
「なでしこ銘柄2021」



「イクメン企業アワード2020」グランプリ

目標新たに、女性活躍躍進行動計画を策定 「2025年度までに女性管理職を310人登用」

2021年2月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づいた「積水ハウスグループ女性活躍躍進行動計画」の目標を新たに策定しました。「積水ハウスグループ全体で、女性管理職を2025年度(2026年3月31日)までに310人以上登用する」「積水ハウスグループ全体で、男性の育児休業取得率を2025年度(同上)までに100%※にする」という2大目標を掲げ、達成に向けて引き続き取り組みを進めています(計画全文はこちら)。

※100%とは育児休業取得期限である3歳までに対象者全員が取得すること。

女性のキャリア促進と管理職登用

積水ハウスグループでは、女性管理職を2025年度までに310人以上登用することを目標とし、管理職候補者研修やキャリア形成の手本となるロールモデルづくりを各職種で進めています。

2014年から毎年、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を実施しています。管理職候補の女性従業員20人を全国から選抜。約2年間のカリキュラムで計画的かつ着実に育成し、実力のある女性従業員の適正な管理職登用にに向けたパイプラインとして取り組みを進めています。



管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」

女性営業職の活躍推進

女性営業職を積極的に採用し、「女性視点」を生かしたきめ細かい提案を行っています。2021年1月末時点で365人(積水ハウス単体)の女性営業職が全国各地で活躍しています。

住宅業界は、事業形態の特性から営業・技術職ともに女性は少数でしたが、当社では、その課題に正面から向き合い、解決のために改革を進めてきました。女性営業職の育成と

ダイバーシティ&インクルージョン

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

定着にフォーカスした取り組みを進めてきたことにより、着実に経営方針が根付きつつあります。事業所の枠を超えたネットワーク構築の機会を提供するとともに、ダイバーシティ推進部による若手勉強会や面談を行い、不安の解消、課題の解決に努めています。



2020年(第14回)全国女性営業交流会 感染予防策を講じて開催

1998年	女性営業職を初めて新卒で採用
2005年	営業職(新卒)に占める女性採用率20%を目標に積極採用開始
2006年	本社経営企画部内に「女性活躍推進グループ」設置
2007年	「全国女性営業交流会」開始(毎年開催) 全国の女性営業職が一堂に会する交流会で、成功事例発表、グループ討議などを通じてスキルアップ・モチベーションアップ・ネットワークの構築を図るもの。
	「女性営業推進委員会」による推進体制構築(継続実施) 女性営業職約20人を推進委員として選抜し、各エリアで研修を定期的・継続的に実施。また全国の推進委員が集う推進委員会を年2回開催し、成功事例や取り組みを共有。
2008年	住宅メーカーによる「女性営業交流会」開始
	個別対応による両立支援開始 ロールモデルとなる女性営業職を対象に、結婚や配偶者の転勤による勤務地の変更や、育児終了までの期間、個人の状況に合わせた多様な働き方を認めている。
	初の女性支店長誕生
2014年	「ダイバーシティ推進室」設置(「女性活躍推進グループ」から職制化)
2018年	「ダイバーシティ推進室」を「ダイバーシティ推進部」に改組
2019年	女性営業推進委員会で、人間関係やコミュニケーションなど日常の悩みをサポートする「メンター制度」を開始
2020年	女性店長12人、次期店長候補の女性店次長27人が就任(2021年1月末時点。マンション事業部の販売リーダー含む)

※既婚女性営業:103人(28.2%)
小学生以下の子を持つ女性営業:59人(16.2%)
(2021年1月末時点)

リフォーム営業においても女性活躍が進展

当社が建築した住宅の純正リフォームを担う積水ハウスリフォームでは、家庭を持ち、育児経験のある女性を「リフォームアドバイザー」(営業職)として積極的に採用しています。女性オーナー様との打ち合わせが多いリフォーム事業では、安心感を持っていただける女性営業職がなじみやすく、全国各地で活躍しています。

週休2日制または3日制の選択肢を設け、育児休業や短時間勤務などの制度も活用しながら、多くの女性従業員が仕事と家庭生活の両立を実現しています。これらの施策により女性の活躍が順調に進んでおり、積水ハウスリフォームでは女性役員が3人、女性営業職は609人(リフォーム営業職の57%)で、女性の営業所長2人(うち1人は業務役員)、店長93人が誕生しています(2021年2月1日時点)。

女性技術職の活躍推進

女性技術職は重要な戦力です。高度な設計スキルを有する「チーフアーキテクト」、高齢者住宅・福祉施設において専門性の高い設計スキルを有する「プラチナスペシャリスト」、建築構造設計において高いスキルを有する「構造計画スペシャリスト」としても女性が活躍しています。さらに、現場監督のスペシャリスト「チーフコンストラクター」に認定される女性も増え、活躍の舞台が広がっています。2021年1月末時点で、チーフコンストラクター6人、チーフアーキテクト13人、構造計画スペシャリスト3人、プラチナスペシャリスト5人が活躍しています。

エリア別の技術責任者を委員とする「女性技術者活躍推進委員会」を2014年から2018年まで開催し、女性活躍推

進の施策を企画立案してきました。施策の重要ポイントは、①トップランナーの人材育成、②職域の拡大、③両立支援による両立勤務者の活躍です。

① トップランナーの人材育成

積水ハウスでは、男女雇用機会均等法の施行以前から女性技術職を採用しています。現在は、設計長・管理長などのマネジャーを輩出し、管理職の層も厚くなっています。さらに、主任への登用に向けて、エリアごとに若手従業員の育成計画を立て、管理職候補となる層の拡充を図っています。将来のキャリアプランとして目標になるようなロールモデルの登用にも取り組んでいます。

② 職域の拡大(設計、現場監督、積算・管理など)

2015年にスタートした「女性現場監督サポートプログラム」により、研修・勉強会の開催、女性向け工具や軽量ヘルメットの紹介、労働環境の整備など、全国の営業本部と本社が連携し、女性現場監督を育成するシステムを運用しています。その一環として「全国女性現場監督交流会」を継続して開催。コロナ禍においても、オンラインを活用したWEB交流会を開催。テーマごとの事例報告や意見交換を行いました。

同プログラムでは、神奈川営業本部で全支店に1人ずつ女性現場監督を配置することで、横のつながりを生み出した成功モデルを全国に展開するために、各営業本部において3年間のロードマップを描き女性現場監督の計画的な登用と、全国でのネットワークづくりを進めています。また、女性現場監督のアイデアによる現場仮設計画の立案や意見交換会の開催などで得られた新たな視点での気付きにより、現場環境の改善やお客さまへの新たなサービス・価値を生み出しています。

女性の積極的登用とともに、女性の意見を取り入れた、新しい工務系ユニフォームへのリニューアルを行い、マタニ

ダイバーシティ&インクルージョン

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

ティ仕様も設定しました。

また、「おりひめトイレ[※]」の開発や施工現場の仮設トイレの改善に取り組むなど、女性の意見を生かして全ての現場監督や職方が働きやすい環境の整備にも注力しています。

※仙台市と当社が東日本大震災の教訓を生かして共同開発した、女性や子どもに優しい仮設トイレ(2015年「日本トイレ大賞」、2014年・2016年「キッズデザイン賞」を受賞)。これを契機に男性用も含めた仮設トイレの快適化も促進。



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

③ 両立(育児・介護)支援による両立勤務者の活躍

新卒採用の技術職従業員における女性の割合は4割まで増加しており、育児や介護などと両立しながら活躍する従業員も増えました。当社では2012年から、女性技術職が長期的に活躍できることを目的とした「女性技術職勉強会・交流会」を全国で開催しています。身近なロールモデルを共有し、ネットワークを広げて、キャリアビジョン構築やモチベーションアップにつなげます。

育児や介護によって勤務時間が制約される従業員が時間と場所を柔軟に活用できるよう、週1~2回自宅業務を行うことや、毎日帰宅後に業務を行って就業時間を補完することを2017年2月に制度化し、認めています。

「PRIDE 指標2020」で3年連続ゴールド受賞

当社では、さまざまな個性の従業員が違いを認め合っ

た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。2019年11月1日からは、配偶者と同等の関係にある異性事実婚や同性パートナーにも異性婚の配偶者と同様に社内規則や福利厚生制度の適用を行う「異性事実婚・同性パートナー人事登録制度」を新設し、LGBTQ専門の相談窓口も設けています。

LGBTQなどの性的マイノリティーが誇りを持って働ける職場の実現を目指し、任意団体の「work with Pride」が2016年に策定した「PRIDE 指標」は、日本初のLGBTQに関する企業などの取り組みの評価指標です。2020年11月、積水ハウスは「PRIDE 指標2020」において最高位のゴールドを受賞しました(2016年・2017年はシルバー、2018年・2019年はゴールドを受賞)。3年連続のゴールド受賞は、住宅メーカーでは当社のみです。



障がい者・高齢者雇用の促進 国際イニシアチブ「The Valuable 500」にも加盟

「生涯住宅」思想に基づきすべてのお客様にとって「いつもいままが快適」な住まいを提供する企業として、当社は障がい者雇用を社会的使命であると考えています。当社の障がい者雇用率は、2021年1月末時点で2.76%です。2021年3月に引き上げられた法定雇用率2.3%を上回る状況ですが、今後も「各部場所1人以上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。

障がいのある従業員の活躍を推進する施策として、2014年に地域勤務職から総合職への転換を制度化しました。2015年には、障がいのある従業員同士が相談し合える関

係づくりを目指し、全国で「ダイバーシティ交流会」を開始。2020年はコロナウイルスの影響から4エリアでのウェブ開催となりましたが、コロナ禍での困りごとや工夫を共有し、改善する機会ともなりました。

2020年2月には専門組織「人事部 障がい者雇用推進室」を新設、7月には事務所のバリアフリー基準を設定して職場環境改善を進めています。10月には、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」に加盟しました。2021年2月現在、世界の主要企業420社以上が加盟しています。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「The Valuable 500」の趣旨に賛同し、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

高齢者の活躍支援

積水ハウスでは、従来60歳定年制および再雇用制度を採用していました。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月から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ます。

「イノベーション&コミュニケーション」を生み出すスマートな働き方へ

少子高齢化・人口減少に伴う労働力の確保や人生100年時代のワーク・ライフ・バランスの見直しなど、価値観が多様化する中で企業が持続的に成長していくために、イノベーションを生み出す働き方の改革が求められています。「イノベーション&コミュニケーション」をキーワードに、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仕事と育児・介護・治療等との両立を支援する制度などを整備し、これまで以上に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。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

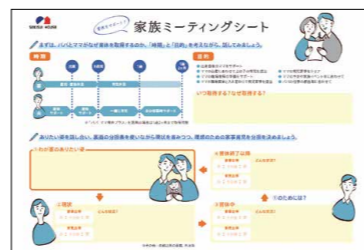
人権の尊重

労働安全衛生

仕事と育児の両立サポート —— 男性従業員の1か月以上の育児休業完全取得を推進

積水ハウスでは、3歳未満の子を持つ男性従業員を対象として、1か月以上の育児休業取得を推進する「イクメン休業」制度の運用を2018年9月に開始しました。最初の1か月間を有給とし、家庭の事情等に合わせ最大で4回に分割して取得することもできます。

また、育児休業の取得の目的や取得時期、育児・家事の分担のあり方など、家族で十分なコミュニケーションが図れるよう「家族ミーティングシート」を独自に作成し、どなたでも利用できるよう、公開ホームページにも掲載しています。



「家族ミーティングシート」はWEBからダウンロード可

本格運用を実施した2019年2月から、2021年1月末までに子が3歳の誕生日(取得期限)を迎えた男性従業員841人全員が1か月以上の育児休業を取得しており、取得率100%を継続しています。

2021年4月からは「イクメン産後8週休」として、制度を拡

充。母体にとって心身ともに負担が大きく、「産後うつ」発症のリスクも高い産後8週間に夫が寄り添うことの大切さを周知し、1日単位で休業を取得できるなど、選択肢を広げ、より柔軟な取得ができるようにしています。

男性が育児家事に参画することで、女性の社会進出や少子化対策など、SDGsの課題達成にも貢献できると考えています。

「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」

育児中や育児休業中の従業員とその上司を主な対象に、2015年から毎年開催しています。2018年度からは育児中の男性従業員も参加、性別を問わず仕事と育児の両立について考える機会となっています。

コロナ禍の影響を受けた2020年度は、全国3130人の上司・育児中従業員を対象に、集合せずに、任意の時間に参加可能な「講演動画の視聴+WEBグループディスカッション」形式で開催しました。グループディスカッションでは、上司・パパ・ママごとに、全国無作為にグルーピングし、初対面ながらも境遇が同じメンバーと、活発なディスカッションが行われました。



上司とのペアワーク(2020年度はWEB開催)

育児との両立支援制度

育児中でも、意欲ある従業員がキャリアロスなく安心して働けるよう、仕事との両立を支援するための施策を拡充。本人の努力や工夫だけでなく、上司や同僚など周囲の理解を深め、職場全体でサポートする仕組みの構築に努めています。

「保活コンシェルジュ」

出産後1年以内に保育施設へ入所予定の従業員に対し、個々の事情(子どもの誕生日、居住地など)に応じた活動方法やノウハウ、保育所関連の情報を提供し、妊娠中から保育所決定まで個別にサポートします。

「スマートすくすくえいど」

育児中の従業員が安心して働けるよう、一時保育にかかる施設利用料の一部を会社が負担し、日曜保育の利用やフルタイム勤務を支援する制度です。所定条件を満たす場合は「スマートすくすくえいど」として、施設利用料に応じて会社補助金が上乗せされます(最大70%)。

「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」

火曜・水曜が所定休日の事業所においても従業員が交代で日曜に休日を取得することができる日曜振替休日制度「ファミリーフレンドリーデイ」や共働き夫婦の日曜日の勤務時間を重複させないよう時差勤務ができる「パートナーシップスライド」も導入し、運用しています。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

育児のための勤務時間短縮・就業時間変更

小学校3年生までの子を養育する従業員は、所定勤務時間の短縮(曜日ごとに設定可、1日につき2時間を上限、15分単位)の適用を受けることができます。また、所定の就業時間の始業および終業を繰り上げ、または繰り下げる措置を可能としていましたが、2020年にコロナ禍対応で対象を全従業員に拡充しました。

育児休業後の男女別復職率および定着率

2020年度、積水ハウスにおける育児休業後の復職率は男性100%、女性97.3%でした。また、定着率(2019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98.7%でした。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

当社では、2003年に公布された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定し、社内制度の改定や育児休業の取得促進などに取り組んでいます。その結果、4度にわたり「子育てサポート企業」として厚生労働省から認定を受けています。

2021年2月1日から2023年1月31日までの第7期行動計画期間として、新たな目標を設定し、子育てと仕事の両立支援に継続的に取り組んでいます。「第7期行動計画の目標と取り組み」はこちら)



認定マーク「くるみん」

ワーク・ライフ・バランスの推進とスマートワークの継続・深化

業務上の無駄や重複を見直して業務を効率化し、生産性の向上を図ったり、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得を向上させるなどの施策をグループ全体で進め、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

職場環境の改善

全国の事業所で「職場の安全衛生」「業務の効率化・改善・改革」などについて、行動目標を設定して取り組んでいます。2020年度も、チェックリストを用いた事業所内安全衛生点検、労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いてのメンタルヘルスセミナーなどを実施しました。また、労働安全衛生法の改正により2015年12月から義務付けられたストレスチェック制度を活用し、分析結果に基づいて職場環境の改善を進めています。

長時間労働を是正し、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開催。全事業所へ周知されたのを機に、2011年度以降はエリア対応としています。残業時間を削減するため、部門ごとに業務効率化や労働時間短縮に向けたワーキンググループを発足して活動しています。勤務状態管理においても職責者・リーダーがメンバーの労働時間を容易に把握できるシステムを導入しました。

2020年はコロナ禍対応として、iPadなどを利用してリモートワークができるよう、在宅勤務の環境を整えました。また、前述の通り「スライド勤務」制度を拡充し、混雑した交通機関を回避して出社できるよう対応しました。

メンタルヘルスマネジメントの推進

新任リーダー対象の「メンタルヘルス研修」や入社2年目の従業員対象に「セルフマネジメント研修」などを実施、全従業員のメンタルヘルスに対する理解促進・意識向上を図っています。2020年は、従来から各事業所で策定していた「心の健康づくり計画」を本社に提出し、PDCAをより確実に回す業務フローを構築しました。

ITの活用による業務効率化・生産性向上

スマートデバイスをフル活用した働き方改革を推進しています。業務内容にあわせて開発した専用アプリの数は200を超えます。これによりモバイルワークで対応できる業務の幅が広がり、業務効率や生産性が向上しています。

IT活用による業務改善を進めた結果、2015年・2016年・2019年に経済産業省・東京証券取引所の「攻めのIT経営銘柄」に、2017年・2018年には「IT経営注目企業」に選定されました。

昨今のコロナ禍においては、普段からモバイルワーク環境を整備し、WEB会議システムを全社展開していたこともあり、外出(出勤)自粛の中にあっても在宅勤務への移行や非対面でもお客様と打合せできる仕組みの構築など、臨機応変に対応することができました。

今後は、コロナ禍での経験を「スマートワーク」として継続・深化させていくことが重要です。場所や時間にしばられない、自律した働き方をさらに推進することで、生産性や業務効率の向上はもちろん、これまで以上に活発な「イノベーション&コミュニケーション」を図ることが可能となります。

仕事にやりがいと幸せを感じられるワークスタイルを確立し、「世界一幸せな会社」を目指していきます。

働き方・やりがい、スマートワーク

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

年次有給休暇の取得促進

充実した休日を過ごすことで仕事への活力や成果を高めようと、年次有給休暇の取得を推奨しています。2013年から設けている「時間単位年休制度」は幅広い目的で活用されています。2015年からは「子ども休暇」や「アニバーサリー休暇」など年次有給休暇に8つの呼称をつけ「スマートホリデイ」とし、さらなる取得促進をしています。

2019年4月からの年休5日取得義務化に対応し、一定期間ごとに取得の進捗状況を確認するとともに、2020年は「年休プラスワン」を掲げ、前年に取得した日数よりも1日でも多く取得することを目指しました。

なお、厚生労働省が公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案には該当していません。

看護・介護、休職従業員のための各種支援制度

介護支援制度

「子の看護休暇」「介護休暇」について「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正（2017年1月施行）に合わせて年5日間（対象者が2人以上の場合は10日間）の有給休暇を「時間単位」（法定は「半日単位」）で取得可能としました。

団塊の世代の高齢化に伴い、介護を担う従業員の増加が予想されることから、仕事と介護の両立支援の観点で「介護休業規則」を改定。2014年4月から運用しています。介護支援に関する社内制度および公的支援などの情報を「介護支援ハンドブック」にまとめ、社内ホームページに掲載しています。2020年度の制度利用者は16人で、累計55人になります。

また、出産・育児・介護などの事情で退職せざるを得なくなった従業員を、その事由が解消された段階で、状況に応じて優先的に再雇用する「退職者復職登録制度」を設けています。2006年の制度開始から2020年度までに計47人が復職しています。そして業務外の傷病によって長期欠勤（休職）した従業員が円滑に職場復帰できるよう、2006年から「職場復帰支援制度」を運用しています。

積立年休制度

年次有給休暇は、付与から2年で失効しますが、「積立年休制度」（2006年導入）を利用することで、一定の事由が生じた場合に、年次有給休暇と合わせて最大100日の年休が使用できます。一定の要件を満たすボランティア活動への参加や「がんまたは不妊治療と職業生活における両立支援制度」を利用する場合※も対象としています。

※半日もしくは一日単位で取得可能。

ボランティア休職制度

2004年から「ボランティア休職制度」を運用しており、2020年度までに7人の従業員が制度を活用。独立行政法人国際協力機構（JICA）が実施するボランティア事業「青年海外協力隊」に参加する勤続3年以上の従業員が対象で、最長2年6カ月（派遣準備期間を含む）の取得が可能です。

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

すべての従業員が心身ともに健康で、幸せに、生き生きと働ける会社を目指して

「世界一幸せな会社」を目指すには、従業員一人ひとりが健康で、社内外で生き生きと充実した生活を送ることが必須条件となります。そして、活力に溢れた従業員の力は、企業の持続的な成長、イノベーションの創出に不可欠です。そこで、従業員の健康の維持増進に向けた取り組みを重要な経営課題として位置づけ、「幸せ健康経営」の方針を定めて取り組んでいます。

積水ハウスグループの「幸せ健康経営」

健康経営の方針

企業理念の根本哲学である「人間愛」のもと、従業員の幸せに直結する心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員が主体的に健康づくりに取り組むことを目指します。

健康経営優良法人として認定

上記方針に基づき「幸せ健康経営」に取り組んだ結果、「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として経済産業省から健康経営優良法人（ホワイト500）に2年連続で選定されました。



健康・幸せづくり推進に向けた課題および取り組み方針

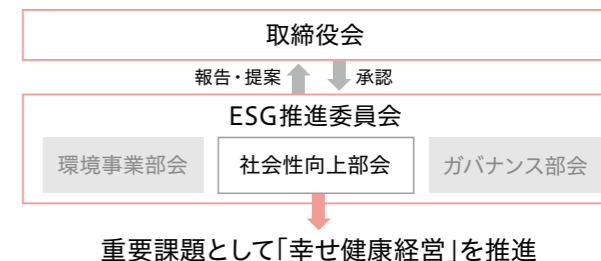
課題と取り組み方針

生活習慣病およびメタボリックシンドローム（予備軍含む）のリスク保有者が従業員の約8割に達していることから、現在の当社の健康課題には「生活習慣病の予防」が挙げられます。特に「40歳以上男性の肥満率」が業界平均ではあるものの高く、健康課題解決に向けた生活習慣の改善として、運動、食事、睡眠、喫煙率等を指標として定めています。また、心身

戦略的に幸せ健康経営を推進するための組織体制を整備

組織体制

積水ハウスグループでは、従業員の健康維持増進をESG経営推進の重要課題の1つとして位置づけ、取締役会傘下のESG推進委員会（社外有識者2名含む）で承認された年度目標や計画に基づいて取り組みを進めています。具体的には、傘下の社会性向上部会が中心となり、健康保険組合、外部アドバイザーと連携して、課題の抽出、施策の立案を行い、全従業員への周知・浸透を図ります。そして、施策ごとに設定した指標に基づいて評価・改善を行い、従業員の健康維持増進に向けて戦略的に取り組んでいます。



取組指標および実績

	実績(年度)		
	2017	2018	2019
病気の早期発見			
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
二次健康診断受診率※a	89.9%	91.2%	85.5%
生活習慣			
適正体重※1	67.7%	67.4%	67.1%
歩行習慣※2	29.4%	34.4%	38.4%
運動習慣※3	19.1%	18.7%	20.0%
朝食習慣※4	71.6%	68.1%	66.7%
良好な睡眠※5	—	66.7%	68.2%
喫煙率	30.7%	28.8%	27.0%
メンタルヘルス			
ストレスチェック受検率	94.5%	92.4%	92.7%

(2020年度実績は集計中)

の健康および幸せを実現するために、メンタルヘルスの改善に向けた取り組みを指標として定めるとともに、従業員と組織の幸福度を測定し、幸せづくりの推進に活用します。

※1 BMI (Body Mass Index)が18.5以上25.0kg/m²未満の者
 ※2 日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している者
 ※3 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上1年以上実施している者
 ※4 週に4回以上、朝食をとる者
 ※5 睡眠で休養が十分とれている者
 ※a 2017年度は積水ハウスグループ全体、2018年度以降は積水ハウス単体の集計値

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

健康・幸せづくり推進に向けた 具体的な取り組み

具体的には以下の取り組みを進めています。従業員の幸せ度を可視化しながら、ヘルスリテラシーの向上により、意識の変革を進め、主体的に実践できるように行動の変化を促していきます。

ヘルスリテラシーの向上

- 健診結果活用サービス「ヘルシーチャレンジ」: AIによる健康診断結果に基づく将来健康リスク予想と健康のヒントの見える化サービスを2020年8月利用開始。累積閲覧率33%。
- 健康セミナー(食生活、睡眠等): 2020年6月全従業員向けに実施。参加者401人。
- 遺伝子検査サービス: 2021年2~3月に実施。家族含めて209人が申込。

楽しく主体的に健康・幸せづくりを実践

- 歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ」: 2019年2月から半年区切りで実施。2021年1月時点で、19,138人参加。
- 禁煙チャレンジ2020: 415人参加。卒煙率72%
- 幸せ度調査: 2020年11月にグループ全従業員約27,000人を対象に実施。

健康づくりの取り組みに関する具体的な内容

【禁煙対策】

卒煙サポートとして、テレビ電話で医師による診療および禁煙補助薬の処方を受けることができるプログラム「セキスイ禁煙チャレンジ2020」を実施。415人が参加し297人が卒煙に成功しました。しかしながら、喫煙率は27%(2019年度)と依然として高く、改善が急務であると認識しています。

【歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ」】

自身の歩数を記録して意識を高め、従業員同士や部署間で楽しく競うことができるオリジナルアプリ「積水ハウスFIT」を開発、2019年2月から半年ごとに歩行促進イベント「ウォーキングチャレンジ」を実施しています(19,138人参加/2021年1月時点)。その結果、40歳以上の男性従業員で、平均8000歩以上の歩行群は、8000歩未満の歩行群に比べて、BMIの有意な減少が認められました。従業員のコミュニケーション活性化にもつながっています。



	2019年2月~2020年1月	2020年2月~2021年1月
参加者数	17,532人	19,138人
平均歩数	5,821歩	5,388歩

【幸福度向上の取り組み~従業員と職場の幸せの相関を分析する「幸せ度調査」を日本企業で初めて実施~】

従業員の「幸福度」とは、働きがいや自己成長など主観的で、仕事とプライベートを含む人生全体の指標です。米国の心理学者による研究によれば、幸福度が高い従業員はそうでない者より創造性が3倍高く、生産性は31%高いといえます。従業員が幸せに働くことで、高いパフォーマンスを発揮し、コミュニケーションが活性化してイノベーションが生まれやすくなります。

「『わが家』を世界一幸せな場所にする」というビジョンの実現には、まずは従業員の幸せを追求することが大切。そこでグループ全従業員の約27,000人を対象として、2020年11月、「幸せ度調査」を実施しました。自分と職場の幸せを「見える化」することで、従業員一人ひとりの幸せを追求していくための具体策につなげます。

1. 【個人】幸せ度診断
従業員の多面的な幸せを診断
2. 【組織】はたらく人の幸せ・不幸せ診断
職場の幸せ・不幸せを診断

※2020.7月開発



出典: パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せ/不幸せ診断」

メンタルヘルスマネジメントの推進

管理職対象の「メンタルヘルスマネジメント研修」、入社2~3年目の従業員対象の「セルフケア研修」などを実施。全従業員のメンタルヘルスに対する理解促進・意識向上を図っています。2020年は、従来から各事業所で策定していた「心の健康づくり計画」を本社に提出し、PDCAをより確実に回す業務フローを構築しました。早期発見による休業長期化防止、労災認定基準の改定を踏まえた長時間労働対策、セルフケア促進によるメンタル疾患の軽減などに取り組んでいます。

がん、不妊治療との両立支援制度

病気の予防や早期発見・治療に加えて、病気を抱える従業員に対する治療と仕事の両立支援制度の充実にも取り組んでいます。2019年には、がん・不妊治療中の従業員を対象に、時短勤務や時差出勤、在宅勤務の利用を可能とする両立支援制度を導入しました。通常は連続3日以上の場合のみ取得を可としている「積立年休」の半日単位での取得や、週休3日での勤務も可能としています(勤務日数や時間は主治医の診断による)。

Social

ESG 経営の要の一つとしてステークホルダーの人権を尊重

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。

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」を表明しました。国際人権章典や、国連グローバルコンパクトの10原則、SDGsの理解を踏まえ、ステークホルダーの人権を尊重するため、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

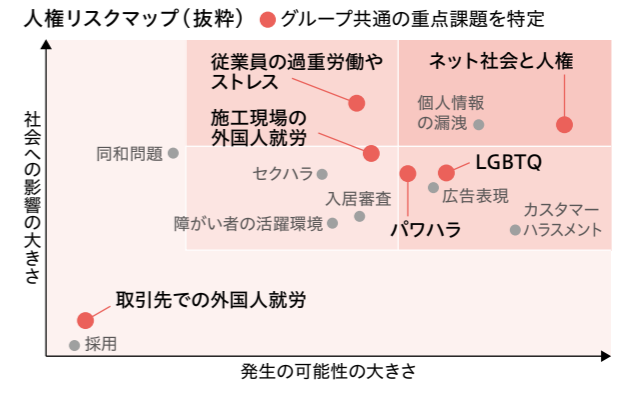
「積水ハウスグループ人権方針」の公表

「積水ハウスグループ人権方針」では、国際ルールの遵守やあらゆる人権侵害、差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質を目指すことを表明しています。
 [対象] グループ全役員と従業員(派遣契約者等含む)、協力工事店、サプライヤー等ビジネスパートナー
 [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
 人権方針全文(英文も対応)

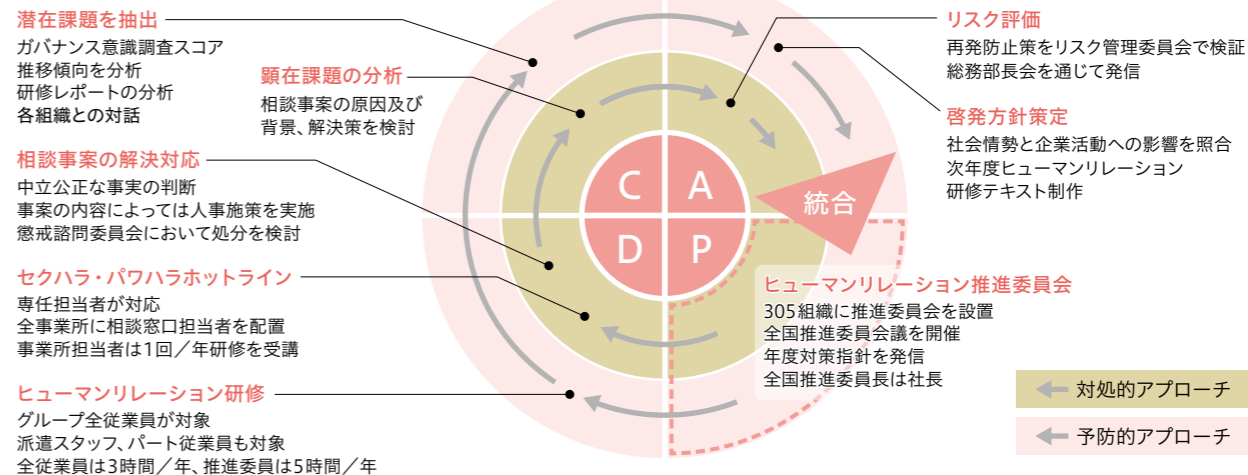
「人権方針」の実践においては、①人権を尊重した事業経営(インテグリティマネジメント)、②ダイバーシティマネジメント、③風通しの良い職場環境(イノベーション&コミュニケーション)を意識しながら、「人権を語るリーダー」の育成を最優先課題として取り組んでいきます。同時に、グローバルな事業展開に合わせ、サプライチェーンなどにおける人権尊重の取り組みも重視しています。

人権デューデリジェンス(PDCA)の推進

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、さらにはステークホルダーへの取り組みをPDCAで推進しています。
 2020年度は、グループの各事業部門別にアンケート調査と意見交換を実施し、「人権リスクマップ」を作成。グループ共通と事業部門毎の重点課題を特定しました。これらをもとに2021年度の研修テーマや優先課題を決定しました。



人権デューデリジェンスのPDCA(従業員対象)



マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

人権の尊重

サプライチェーンおよび外国人就労者に関する人権の尊重

当社グループは「人権方針」で、「協力工事店（「積水ハウス会」に所属する工事業者など）、サプライヤーを含むビジネスパートナー」に向けての人権方針の理解と支持を呼びかけています。調達業務を行う上で実施している「調達先評価」に「CSR評価」項目を導入し、人権・労働に関しても自社評価してもらい、結果を点数化・評価しています。また、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当社の「人権方針」を開示し、共有しています（P.62参照）。

建設現場における外国人就労者に関しては、外国人技能実習制度に則った受け入れをすると共に、ベトナムのハノイに技能訓練施設を開設し、ベトナム人技能実習生が安心して来日できる環境を整えました。また国内の若手技能者に対しても当社が運営する教育訓練センターで技能習得支援を行うなど、人権を尊重した技能訓練や採用支援活動を行っています。（P.67参照）

ヒューマンリレーション推進体制

当社グループでは、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、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。

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」を開催。人権の対策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。

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て意見交換を実施しました。

ヒューマンリレーション研修をはじめ継続的な人権啓発

毎年、グループ全従業員※を対象に、人権課題の啓発や従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的として、各事業所の職責者がファシリテーターを務め、「ヒューマンリレーション研修」を実施しています。

※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 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

2020年度 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、リモート会議システムを活用して全従業員に実施。講演動画の視聴やグループ対話を行いました。

また、階層別社内研修等を継続的に実施し、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。



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 相談事業の共有

● 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

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、積水ハウス本社内に、専任部署である法務部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、周知と適切な課題解決に努めています。

また、グループ会社を含めた全事業所には、男女1名ずつの相談窓口担当者（約760人）を配置し、毎年研修会を実施して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。

これらの相談窓口については、社内HP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周知し、「申し入れ本人の保護」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。

社外向け、海外向けの相談窓口については、WEBサイトで公開をし、英文対応も行なっています。

労働安全衛生

Social

安全・安心で健康に働ける職場環境整備を目指して

積水ハウスグループでは、従業員ならびに委託業者などの安全・健康を第一に考え、日々業務を行っています。労働災害が発生した場合、事務・生産・施工の部門ごとに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サイクルを回しています。特に注力している施工部門における労働安全衛生を中心に報告します。(労働災害発生状況以外は積水ハウス単体の報告)

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

労働災害発生状況

2020年度の休業を伴う災害・疾病は以下の状況です。発生した労働災害・通勤災害については、労働安全衛生法などにより設置が義務付けられている安全衛生委員会で要因分析を徹底し、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止、災害や疾病につながる長時間労働の抑止などに取り組んでいます。なお、過去3年間の施工部門における労働災害による委託業者の死亡者数は2018年度0人、2019年度0人、2020年度0人です。

休業災害度数率／業務上疾病度数率 (休業1日以上を集計)

部門	休業災害度数率		業務上疾病度数率	
	2019年度	2020年度	2019年度	2020年度
事務部門(従業員)	0.42	0.45	0.07	0.32
生産部門	従業員	0.45	0.00	0.00
	委託業者	0.27	1.59	0.00
施工部門(委託業者のみ)	2.92	2.17	0.43	0.35

〈算定基準〉
 休業災害度数率:100万延べ労働時間あたりの休業災害による死傷者数
 業務上疾病度数率:100万延べ労働時間あたりの職業性疾病件数
 集計対象範囲:(2019年度)積水ハウスの従業員もしくは委託業者
 (2020年度)事務部門・生産部門は積水ハウス単体の従業員もしくは委託業者
 施工部門は積水ハウス、積水ハウスノイエ、鴻池組の委託業者
 延べ労働時間:事務部門及び生産部門の積水ハウスの従業員、委託業者の延べ労働時間は、実労働時間に基づき算定している。
 施工部門の積水ハウス、積水ハウスノイエの委託業者の延べ労働時間は1人工当たり8時間として算定している。
 施工部門の鴻池組の委託業者の延べ労働時間は1人工当たり9時間として算定している。

施工部門における労働安全衛生マネジメントシステム

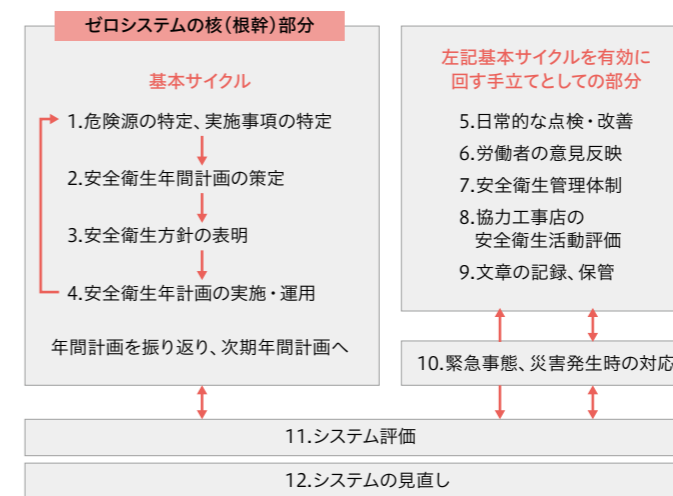
厚生労働省が推奨している「労働安全衛生マネジメントシステム」に、施工現場の特性を加味して独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を組み入れ、危険要因を減らす安全衛生管理活動を展開しています。

現在は全社の災害、事故の傾向分析を効率化するため、安全管理のシステム化に取り組んでいます。災害発生時の

報告を電子化して、迅速な事故発生報告と情報共有および情報管理の効率化を可能にしました。これにより情報がデジタルデータ化され、より正確で綿密な災害傾向の分析が行えるようになりました。

また、安全管理体制をより効率よく確実な仕組みとするため、スマートデバイスを用いた「安全推進書アプリ」を開発。このアプリを運用することで、迅速に施工協力会社・施工従事者へ指摘・是正の確認・報告を行うとともに、施工現場の安全巡回時の指摘事項やその記録を残すことが可能になりました。

「積水ハウス」危険ゼロシステムの概要



従業員の労働災害・事故が発生した場合、発生した事業所から速やかに人事部に連絡があり、安全衛生委員会などを通じて全社に共有されます。施工現場で労働災害・事故が発生した場合も、その事業所から品質安全推進部に連絡があり、全社に共有されます。

労働安全衛生

Social

Ⅲ. 社会

マテリアリティへの取り組み②
「『住』の可能性を追求する」

基盤技術の深耕と拡大

施工品質の向上と施工力の強化

住宅の資産価値の維持・向上

マテリアリティへの取り組み③
「地域社会と共生する」

事業を通じた地域共生

社会貢献活動による地域共生

自然災害から生命・財産を守る

マテリアリティへの取り組み④
「多様なチカラを結集する」

ESGの理解・浸透

人材の育成・開発

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方・やりがい、スマートワーク

幸せ健康経営

人権の尊重

労働安全衛生

施工現場での労働安全衛生活動

2020年度は「墜転落防止対策の徹底」「建設機械の安全確保」を重点目標として取り組みました。

- 重大災害(人命にかかわる災害)につながる「墜転落防止対策徹底」のため、以下の対策に注力しました。

1. 墜転落防止のためフルハーネス型墜落制止用器具着用推進を実施。

2. 建物外周手すりの工場出荷運用を開始。

- 公衆災害の防止については、全国の発生状況を詳細に把握し、情報共有と再発防止対策の徹底を図りました。

2020年度は施工安全対策の他、施工現場での新型コロナウイルス感染症対策にも重点を置きました。夏場のマスク着用による熱中症リスクを緩和するため、ネックガードを1万数千枚配布するなど、施工現場での感染防止対策、施工現場従事者の健康管理を徹底。オーナー様、施工現場の周辺地域にお住まいの方々にも安心していただける現場管理を行いました。

新型コロナウイルス
感染拡大予防ポスター



2020年度 施工現場労働災害発生状況

施工現場での労働災害発生件数は前年比26%減少しました。死亡災害は2018年以降発生していません。重大災害につながる墜転落事故も前年比28%減少しました。墜転落事故の減少、死亡災害無しが達成できたのは、重点目標に

設定した上で、主要な災害事例を徹底検証し実現性の高い再発防止策を共有したことによって、対策の精度が向上したことも一因です。

労働災害減少の一方で、人災は無かったものの、引き続き重機転倒、部材の落下などは報告されており、計画段階でのリスク管理の徹底、再発防止対策の確実な実行を継続して啓発していきます。

2021年度 重点テーマと計画骨子

2021年度は「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の防止」「公衆災害の防止」を重点テーマとします。前年の災害件数は減少しましたが、人命を奪うことにつながる墜転落や重機転倒などの事故はいまだ撲滅には至っていません。そこで、安全活動の原点に立ち返り、基本事項を徹底実践するとともに実効性のある対策を定着させ、さらなる災害減少へとつなげていきます。

2021年度 施工安全衛生前年計画の骨子

- 施工現場の設備、作業場所を適正に整え、施工者が安全で安心して従事出来る環境を提供します。
- 建設機械の適正な施工計画、管理の徹底を浸透させ、公衆災害の同種事故の発生を防ぎます。
- 重大災害(人命にかかわる災害)への対策には引き続き一層の注力をしていきます。

2021年度
スローガンポスター



安全衛生教育研修の実施

工事関係者に対して、労働災害防止対策として安全衛生教育研修を実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の中、WEBを利用して開催し、延べ12921人が受講しました。今後も当社と協力会社が一体となって、主体的、創造的に安全衛生教育研修を実施し、労働環境改善、労働災害発生防止に継続的に取り組んでまいります。

2020年度 安全衛生教育実績(前年度比較:受講者数)

安全衛生教育 名称	2020年度実績	2019年度実績
総括安全衛生管理者研修	102	172
安全管理者選任時研修	31	39
現場監督者研修	152	335
事業主研修	2014	4340
職長・安全衛生責任者教育	247	796
職長能力向上研修(安全衛生責任者編)	685	1290
フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	972	2903
足場の組立等特別教育	118	71
職種別研修	901	3082
安全衛生推進大会	3819	29157
その他研修	3880	8287
受講者数 総計	12921	50472