

## Section

# 6

# ESG経営の実践

—積水ハウスのサステナビリティの取り組み

- 
- 95 ESG座談会
  - 98 編集方針／ESG経営の推進体制
  - 100 積水ハウスグループにおけるESG経営
  - 101 国際的なイニシアチブへの参画や  
行政・業界団体等との活動
  - 102 環境
  - 128 社会
  - 163 ガバナンス
-

# ESG座談会

## ESG経営のリーディングカンパニーとして、 企業価値と事業価値の向上を目指していきます

積水ハウスグループは、2020年6月にESG経営推進本部を設置しました。当社グループにとってのESG経営とは、まさに企業理念の実践にほかなりません。グループ全社へESG経営を推進していくことで、「ESG経営のリーディングカンパニー」を目指し、社内外に向けてより明確に発信していきます。ESG経営の推進を担う3つ（環境事業部会、社会性向上部会、ガバナンス部会）の部会長による今回の座談会では、各部会の役割、これまでの取り組みと進捗、ESG経営の中長期的な課題について意見交換を行いました。

**Q. 積水ハウスが考えるESG経営とは何ですか。**

——**積水ハウスの中にESG経営があるのではなく、ESG経営の中に積水ハウスがある。**

**吉田：**当社は2020年、グローバルビジョン“「わが家」を世界一幸せな場所にする”を掲げました。その実現に向けてESG経営の推進は最重要取り組みの一つであると考え、ESG経営推進本部を立ち上げました。あらためてESG経営の根本を見つめ直す中で、従業員レベルにまで浸透させることが重要であると認識し、トップマネジメントと事業所レベルのマネジメント、従業員レベルのマネジメントの3つのカテゴリに分け、E：環境事業部会、S：社会性向上部会、G：ガバナンス部会の取り組みを検討したうえで、ESG経営を推進しています。

**山田：**当社の企業理念の一文に「相手の幸せを願いその喜びを我が喜びとする」という言葉がありますが、ESG経営とはこの理念の実践そのものだと思えています。つまり、今まで当たり前のように業務で行ってきたことがESG経営につながっていたのです。当社では従前より「従業員の幸せこそが経営の基盤」と言ってきましたが、従業員の幸せがまずベースにあり、それがお客様や社会の幸せにつながり、すべてのステークホルダーにとっての幸せのサイクルがつかられていくのではないのでしょうか。

**近田：**グローバルビジョンの実現のために「ESG経営のリーディングカンパニーになる」という目標を掲げたわけですが、企業理念の実践が目標達成につながるというのは腑に落ちやすいですね。これとあわせて「ESG経営の中に積水ハウスがある」という捉え方を示したことも、全社のベクトル合わせに役立っていると思います。この構図はシンプルでわかりやすく、実際のさまざまな場面での判断軸として使える考え方であり、従業員のESG経



環境事業部会長  
**近田 智也**  
(執行役員 環境推進部長 兼  
温暖化防止推進室長)

社会性向上部会長  
**山田 実和**  
(執行役員 ダイバーシティ推進部長)

ガバナンス部会長  
**吉田 篤史**  
(執行役員 IR部長)

営に対する理解を進めるのに役立つと思います。ESG経営の推進には、理念の発信だけでなく、ESG経営をわかりやすく伝えることもとても重要な取り組みだと思えます。

**Q. ESG経営推進本部の施策やその特色を教えてください。**

——**ESG経営推進本部の方針「全従業員の参画」「先進的な取り組み」「社外評価の向上」を三位一体のテーマとして取り組む。**

**吉田：**全従業員の参画に向けてESG経営推進本部が最初に取り組んだことは、従業員間でESG対話を行うことです。当社グループでは、取り組むべき項目を定め、その目標に対し創意工夫を行い全従業員一丸となって事業を推進しています。さらにその推進力を高めるために、従業員自らが主体的となって行動することや、相互理解を行うことが大切です。それを実践するために、コミュニケーション機会の拡大、つまりESG対話へと展開したわけです。ESG対話では、「従業員・お客様・社会それぞれを幸せにするにはどうしたらよいか」をテーマに対話を実践しましたが、個々人が感じる幸せにはさまざまな想いがあり、議論するのではなく聞き入れることにより新たなコミュニケーションが生まれ、会社内に良い風が吹き始めていることを少なからず実感しています。

**近田：**ESG経営推進本部が新設され、ESG対話をはじめ、全従業員参加型のさまざまな新しい取り組みが始まったことで、間違いなくグループ全体にこれから変わっていくのだという感覚は生まれていると感じます。ESG対話のように、業務時間内に皆で幸せについて話し合うことはいまだかつてなかったことです。実際に「うちの会社、変わったよね」

## ESG座談会



という声を聞くようになりました。ほかにも、社内報のWEB化により、日々、全社の取り組みが共有されたり、当社独自の創発型表彰制度「SHIP」で自由な発想が取り上げてもらえるようになるなどの浸透施策が奏功し、皆でESG経営に携わっているという感覚が生まれつつあるのではないのでしょうか。

**山田：**先進的な取り組みについては、当社は常に、本質的に何をすべきなのかを考え、実効性のある取

組みを推進してきたことが、結果として成果につながってきました。社会性向上の面では、2005年から経営戦略として、女性営業職の積極的な採用をスタートしました。当時は、現場の第一線で、女性が働き続けられる環境が十分に整っていませんでしたが、「女性の活躍なくして会社の成長なし」という当時のトップの強いリーダーシップのもと、仕事と家庭の両立支援や職場環境の整備、職種別の課題にあった支援を続けてきました。結果として、多様性の尊重という企業風土が醸成され、その後も他社より先進的な取り組みを打ち出すことにつながっています。私は当社のダイバーシティの第1ステップが2005年、女性以外の多様な人財の活躍に広がった2014年が第2ステップ、男性の育児休業100%取得促進がスタートした2018年を第3ステップと捉えています。

**近田：**当社の環境経営の原点は、1999年に発表した「環境未来計画」です。ここで人・街・地球の未来を考えたい本来あるべき姿を環境ビジョンとして持ち、事業活動を通じてそのビジョン実現に近づいていこうという発想が、先進的な取り組みにつながってきたのだと思います。現在も難しい環境問題がたくさんありますが、この発想を大事にしながらかみ取り組んでいきたいと思っています。

**山田：**社外評価の向上については、社外評価そのものが世の中からの要請であり、その指標は時代によって変わります。その変化に先行して対応していくことが先進的な取り組みにつながり、推進するために全従業員の参画が不可欠になる、このようなつながりからESG経営推進本部が掲げた3つのテーマは常に三位一体の関係性にあると言えます。私は、その中でも全従業員の参画が最も重要であり、ESG経営を皆が自分事として捉え、理解して自分の言葉で語ってほしいと願っています。全員がESG経営の中に自分の仕事があると実感することは

簡単ではありませんが、だからこそ繰り返し対話を進めていくことが重要だと思います。

**吉田：**今私が思うことは、従業員自らESGに対しどう取り組んでいくのか、それがどう会社につながっていくのか、初めは気づきから、そして自らの発案による行動で今まで以上に理解浸透を深めていきたいということです。

**近田：**グローバルビジョンも、「ESG経営のリーディングカンパニーになる」という経営メッセージも、従業員にかなり浸透してきました。最近では、ESG経営に対する従業員の理解も、当初に比べると随分と深まっているように感じています。ESG経営はESG経営推進本部のみで進めているのではなく、組織全体で進めているとほとんどの人が感じているのではないのでしょうか。

**Q. ESG各部会で現在注力している施策とその特徴を教えてください。**

**——これまで積み重ねてきた取り組みをさらに加速させ、ESG3部会の注力テーマを明確に示し、新たなステップを踏み出す。**

**近田：**環境事業部会では長期的には2050年カーボンニュートラル達成を目標とし、さまざまな取り組みを行っていますが、特にグループ全体のCO<sub>2</sub>排出量の多くを占める商品の使用段階のCO<sub>2</sub>削減、つまりZEHの推進に力を入れています。これは脱炭素だけでなく、住む人は快適に暮らせ、当社の事業にも大きく貢献する、ESG経営としてはとてもわかりやすい取り組みで、グループ全体で取り組んでいることもあり、多くの従業員がすでにESG経営に関わってきた代表的な例だと思います。そして、2021年から注力しているのが、サプライヤーの脱炭素です。部材の製造段階のCO<sub>2</sub>排出量もかなりの割合を占めています。その事実をサプライヤーに伝え、勉強会を開催し、当社とサプライヤーが一体となって脱炭素を目指す機運を醸成してきました。その結果として、現在ではSBT認証を取得するサプライヤーが増えてきたのですが、サプライヤーは当社だけでなく、ほかの



## ESG座談会



ビルダーとの取引もあることから、この取り組みは当社のみならず住宅業界全体の脱炭素化に貢献するなど、ポジティブインパクトにつながっています。ほかにも2001年から続けている「5本の樹」計画という庭に在来種を植える造園緑化事業は、2021年、都市の生物多様性保全に貢献することを定量的に検証することができましたが、これもお客様のご協力があってこそその成果です。環境における取り組みは、当社だけで

できることは限られています。ステークホルダーと一緒にやっていく、この考え方を非常に大事にしています。

**山田：**社会性向上部会の取り組みは広範で、部署を横断して全社で取り組むべき課題を主に推進しています。グローバルビジョンにある「幸せ」の因子である「健康」「つながり」「学び」を実現していくには、従業員の心身の健康づくり、社内外とのつながり、ネットワークの形成、多様な学習機会の創出ということを中心に取り組んでいきたいと考えています。当社は、「幸せ健康経営」に注力していますが、会社が決めた健康経営ではなく、従業員が主体的に参画して幸せを基盤に健康経営を推進する「幸せ健康プロジェクト」を立ち上げ、始動しました。これもまた、当社の特徴的な取り組みと言えます。また、人権デュー・ディリジェンスは、社内だけでなくサプライチェーンも含めた取り組みを継続していきます。やはり、ステークホルダーすべての人権に配慮した取り組みを推進することは企業の持続的成長にもつながり、社会に貢献することですから、当社としても重要なテーマだと考えています。ダイバーシティの観点では、2018年9月に開始した男性育児休業の1ヵ月以上100%取得促進やLGBTQ等性的マイノリティの理解促進などの取り組みに注力しています。さまざまな立場を理解し経験することで内面の多様性が生まれるなど、当社の多様な人財一人ひとりのアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の解放が進むと確信しています。

**吉田：**当社は2018年をガバナンス改革元年と位置づけ、トップマネジメントレベルと事業マネジメントレベル、従業員レベルの3軸でガバナンス改革を推進しています。トップマネジメントレベルにおいては、これまで取り組んできたさまざまな施策により、国内有数のレベルに到達したと考えます。現在、ガバナンス部会では、グループガバナンスを強化する取り組みを推進しています。積水ハウス不動産ホールディングスと積和建設事業本部の立

ち上げなど、ガバナンスのベクトルを合わせる効果を発揮しています。今後は、世界的なガバナンスレベルを目指し、グループガバナンスを強化しつつ、SR活動でのヒアリングを参考に、あるべき取締役会の姿を模索していきたいと考えています。また、インテグリティを高める研修制度と次の時代の人財を育成するための人財プールを両輪で進めており、これらもコーポレートガバナンスを機能させるうえで非常に重要なことだと認識しています。

**Q. 部会長として今後の課題は何だとお考えですか。**

**——全員参加型のESG経営を目指し、  
持続的な企業成長につながる取り組みを推進する。**

**近田：**環境事業部会では、脱炭素、生物多様性保全、資源循環の3本柱で推進していますが、いずれも重要な課題であり、しかもグローバルな視点で取り組む必要があります。社会から求められる要求レベルもすごいスピードで高まっており、正直大変な時代だと感じていますが、“「わが家」を世界一幸せな場所に”するために当社ができること、すべきことを皆で考え続けることが大事だと考えています。

**山田：**当社の課題であり、究極の目標は、従業員により一層幸せに働いてもらう会社にしていくことです。当社の従業員は、お客様や社会に幸せをお届けするために一生懸命に頑張っていますが、そこには従業員もお客様も社会もWIN-WINの関係がなければいけません。社会性向上部会では、制度や環境整備、企業文化の改革といった面からもサポートしていくことが重要だと考えています。また、皆に平等に機会を与えるのではなく、一人ひとりに合った機会を与え、誰もが活躍できるチャンスを会社がサポートしていくことが大切だと考えます。心理的安全性がある職場ではコミュニケーションが活性化し、イノベーションにつながり、自ずと会社も成長していくと思うからです。

**吉田：**ESG経営は、長期の投資家に対して、持続的な企業経営と事業成長を明示することです。これまでのガバナンス改革によって実効性の強化はかなり図ってこれたと自負していますが、時代に応じ要請されるガバナンスは日々変化しており、さらなる推進が必要だと思います。ガバナンス部会では、さらに改革を推進すべく、「イノベーション&コミュニケーション」を実現する組織風土の醸成に邁進していきます。

# 編集方針

## 編集方針

Section6では、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に対する積水ハウスグループの考え方と取り組みについて、2021年11月に国際会計基準（IFRS）財団により設立された国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が示したESG情報開示に関する考え方を念頭に、「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標とターゲット」および「取り組みやその他関連情報」という5つの項目に区分し、報告しています。また、本セクションの報告にあたっては、網羅性を高めた情報を開示するため、「GRIスタンダード」の開示要求項目および米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の持続可能な産業分類システム（SICS）で定義されている住宅建設業（Home Builders）の基準を参照しています。さらに、気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

報告事項の特定と編集にあたっては、以下を参考にしています。

- 環境報告：環境省の「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- CSR報告：社会的責任に関する国際規格であるISO26000

また、GRIスタンダードの「中核」に準拠しており、一般開示事項（「中核」準拠のために開示が求められている項目）と、項目別のスタンダードのマテリアルな項目を開示しています。

 [GRIスタンダード対照表](#)・[SASB対照表](#)・[TCFD対照表](#)

[報告書の内容および項目の該当範囲]

本レポートにおける事業所の対象範囲は、当社と連結子会社335社を原則としていますが、対象範囲が異なる場合は個々に記載しています。

- 対象期間：2021年度（2021年2月1日～2022年1月31日） ※ 2022年度の活動も一部含まれます。
- 発行時期：年次報告として毎年発行（昨年発行は2021年6月）

## 第三者保証

本レポートの信頼性を高めるため、環境・社会パフォーマンス指標に対して、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による、国際監査・保証基準審査会の国際保証業務基準（ISAE）3000、ISAE3410に準拠した第三者保証を受けています。

# ESG経営の推進体制

## ESG推進委員会

積水ハウスグループは、2020年6月にESG経営推進部門（現 ESG部門）を新設し、当社グループのESG経営に関する基本方針の企画・立案および推進に関する事項を掌握する「ESG経営推進本部」を設置しました。この組織改編は、ESG経営に関連する全社的な取り組みの推進にとどまらず、その支援や調整、情報の収集と分析、社内外への情報発信の一本化を図ることで、名実ともに「ESG経営のリーディングカンパニー」として認知されるという決意表明です。

そして、取締役会の諮問機関として、専門的な知見を有する2名の社外委員を含むESG推進委員会を設置しました。本委員会は、3ヵ月に1回のペースで開催し、ESG経営の取り組みの進捗と課題などについての意見交換を通じて実行性を高めています。ESG推進委員会における内容は取締役会に報告し、審議しています。

さらに、ESG推進委員会での議論を踏まえ、当社内および国内外のグループ会社と連携のうえ、ESG経営のさらなる推進を図っています。

- 委員長：ESG部門担当役員
- 社外委員：2名  
國部克彦氏（神戸大学大学院 経営学研究科長・教授）  
富田秀実氏（LRQAサステナビリティ株式会社 代表取締役）
- 社内委員：ESG経営推進本部長、ESG3部会長・副部会長（環境事業部会、社会性向上部会、ガバナンス部会）

## ESG推進委員会における2021年度の主な議題

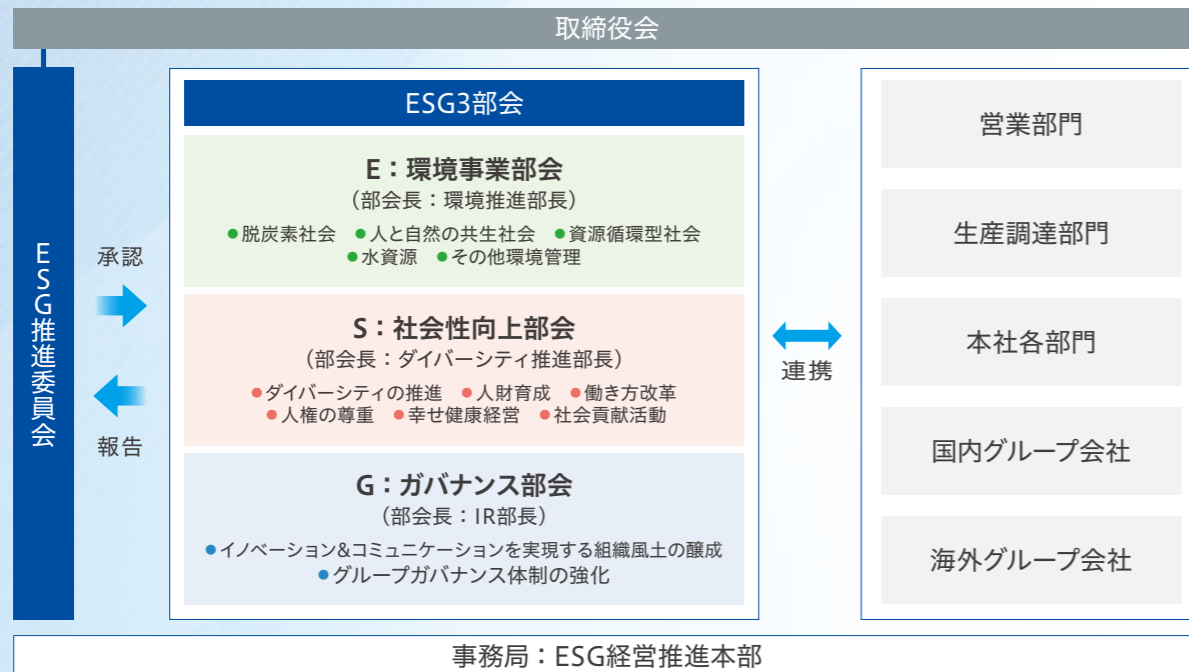
開催日程		主な議題
第4回	2021年 5月26日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統合報告書、サステナビリティレポート2021発行前報告</li> <li>・ガバナンス改革の取り組み</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社外評価向上への取り組み</li> <li>・共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」制度改革</li> <li>・健康経営の取り組み</li> </ul>
第5回	7月13日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・創発型組織のしかけづくり</li> <li>・従業員の「幸せ度調査」実施報告</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーンの脱炭素化への取り組み</li> </ul>
第6回	10月5日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員参画に向けたプラットフォームづくり</li> <li>・幸せ健康プロジェクト進捗報告</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報開示レポート2022作成方針</li> <li>・経営戦略へのサステナビリティの組み込み方</li> </ul>
第7回	2022年 1月12日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員の参画「対話等の体系化」について</li> <li>・「5本の樹」生物多様性効果検証報告</li> <li>・幸せ健康プロジェクト進捗報告</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コーポレートガバナンス・コード改訂対応報告</li> <li>・人権デュー・ディリジェンスの取り組みとロードマップ</li> </ul>

## ESG経営の推進体制

ESG推進委員会に、その推進を担う3つの部会、「E：環境事業部会」「S：社会性向上部会」「G：ガバナンス部会」を設置しました。ESG3部会長には、それぞれ職責者を任命し、目標・KPIを設定しています。本3部会は、各部門・国内外のグループ会社と連携しながら、ESG経営の旗振り役として先導していくとともに、実効性ある取り組みを行います。そして、その取り組みについて、進捗報告と普及に向けた課題・改善提案のフィードバックを通じて、全従業員の理解・浸透を図ります。

2020年に新設したESG経営推進本部を軸に、「積水ハウスグループに関わるすべての人が幸せであること」「事業を通じ、よりよい社会づくりに先進的に取り組み、貢献し続けていること」をテーマとし、全従業員の意識向上と理解浸透を図り、永続的な事業成長を目指し、ESG経営を推進していきます。

### ESG経営推進体制図



### 環境事業部会

グループ全体を対象とした事業活動全体の脱炭素化、生物多様性保全や資源循環に関する環境マネジメントシステムを計画・実行するとともに、環境関連情報を把握し、社内外のステークホルダーの環境意識向上・環境負荷低減に向けた認知向上を目的に年に一度のレポートにて開示しています。グローバルビジョン“「わが家」を世界一幸せな場所にする”ためには環境への取り組みが必要不可欠との考えのもと、これからも先進的な取り組みで環境負荷と事業リスクの低減、および事業機会の創出に努めていきます。

### 社会性向上部会

従業員の成長こそが会社の成長であり、多様性を認め合い、活かしながら、イノベーション&コミュニケーションの企業風土をグループ全体に浸透していくことで、お客様、従業員、社会の「幸せ」を最大化していきます。ダイバーシティ&インクルージョンを実践し、従業員が働きがいを実感し、自律的にキャリアを形成できる制度や職場環境の整備、企業文化の醸成に取り組んでいます。

### ガバナンス部会

コーポレートガバナンスの強化に継続的に取り組むとともに、風通しのよい職場風土づくりが重要と考え、従業員一人ひとりが企業理念やESG経営の本質を理解し行動するよう尽力しています。グループガバナンスの強化に向けて、国内外の各組織の総務責任者を中心とした「ガバナンス人財」間のコミュニケーション活性化に向けた体制を整備するとともに、グループ全体の「ガバナンス人財」の育成強化・適正配置に取り組んでいます。

# 積水ハウスグループにおけるESG経営



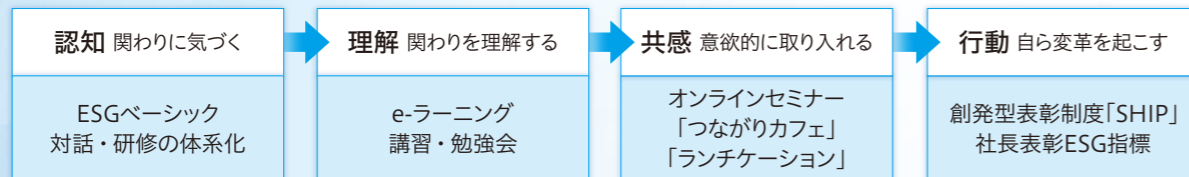
## ESG経営推進の3要素

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のように対応し、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。

そのために「全従業員参画」「先進的な取り組み」「社外評価向上」をESG経営を推進するための3要素として位置づけています。「先進的な取り組み」では「グリーンファースト ゼロ」や「幸せ度調査」「男性育児休業」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を推進して社会課題の解決を図り、「全従業員参画」でESGを「自分事」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開けると考えています。

3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」であると考え、全従業員がESGを認知・理解・共感して行動につなげるためのプラットフォームを構築しました。

### 認知から行動へとつなげるプラットフォーム



## ESG経営を実践する活動の原点「ESGベーシック」

全従業員が企業理念のもと、経営基盤としてのESG経営の基盤づくりを実践する基本的な活動を「ESGベーシック」として、従来の対話や従業員アンケート調査に基づく対話、研修などを3つのカテゴリ（ESG対話、ヒューマンリレーション研修、コンプライアンス研修）に分類し、体系化しました。

各カテゴリには今後重要なテーマを設定し、テーマに応じた「ESG対話」をはじめ、ESG活動の原点である「ESGベーシック」を実施していきます。



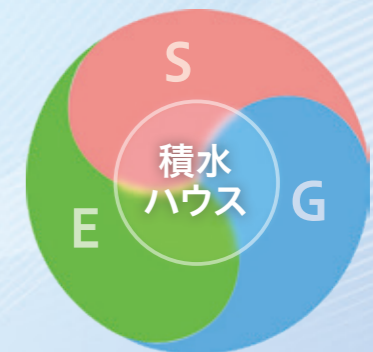
## ESGを「自分事」にするために、全従業員参画の「ESG対話」を実施

ESGベーシックの一つでもある「ESG対話」の実施は、全従業員が「ESGの中に企業がある」、その企業の一員としてESGを「自分事」として捉えるきっかけをつくるうえで、非常に重要な取り組みだと認識しています。2020年10月から開始した取り組みでは、「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につながることを目指して階層別に展開し、2021年度には海外を含めたグループ全社の全従業員約28,000人を対象に実施しました。

ESG対話の参加者は、「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」など、各々が「自分事」としてESGについての理解を深めています。

2022年度の実施については、①イノベーション、②社会貢献活動、③個人・職場の幸せ、④ESGの自主設定テーマ、これらの中から対話のテーマを選択し、グループの中で従業員が務めるファシリテーターを中心に、1グループ4～5名の小グループで実際に対話を行い、対話を通じて「気づき」を促します。「ESG対話」の実施を継続していくことで、従業員一人ひとりにESG経営を「自分事」として捉え、その理解と浸透を推進します。

### 全従業員参画のESGを目指す姿 ESGの中に企業がある



# 国際的なイニシアチブへの参画や行政・業界団体等との活動

グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアチブに積極的に参画しています。また、日本国内において、住宅・住環境の整備における当社グループの役割と責任は大きく、多くの業界団体の活動に参加しています。

## 参画中の主たるイニシアチブ

名称	ロゴ	活動内容
国連グローバル・コンパクト (UNGC)		企業に対し、人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則の遵守・実践を要請する、国連が提唱したイニシアチブ/2018年9月に署名/グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) の分科会にも参加
RE100イニシアチブ		事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで発電されたものとするを目標に掲げる、世界の主要企業が加盟する国際イニシアチブ/2017年10月に加盟 (日本企業で2社目)
TCFDコンソーシアム		企業の気候変動への取り組みや影響に関する財務情報を開示するための枠組みが気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) であり、賛同する企業による組織がTCFDコンソーシアム/2018年7月にTCFDへの賛同を表明し入会
SBTイニシアチブ		企業に対し、科学的根拠に基づいたCO <sub>2</sub> 排出量の削減目標の設定を求めるイニシアチブ/2018年4月に認定取得
気候変動イニシアティブ (JCI)		気候変動対策に積極的に取り組む企業・自治体・団体など非政府組織のネットワーク/2018年7月設立時点から参加
日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)		持続可能な脱炭素社会実現を目指す企業グループ/2016年8月に加盟
建築・建設部門におけるグローバルアライアンス (Global ABC)		建築、建設分野におけるゼロエミッション、高効率、レジリエントを目指す多くの企業、自治体、団体、NGOなどが参加する団体/2016年5月から参加
一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)		生物多様性の保全および持続可能な利用に関する意欲の高い企業によるイニシアティブ/設立当初 (2008年4月) から参加

## 新たに入会したイニシアチブ等

名称	活動内容
TNFDフォーラム	企業の自然生態系全体への取り組みや影響に関する財務情報を開示するための枠組みを策定中のTNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) のビジョンと使命を共有し、枠組に関する情報の共有や策定に向けた技術的支援などを行う組織がTNFDフォーラム/2022年2月より参加

## 行政との活動

名称	参画している委員会など
国土交通省	社会資本整備審議会 建築分科会 建築環境部会住宅・建築物のエネルギー消費性能の実態等に関する研究会

## 業界団体等との活動

★は当社が会長 (議長・代表理事) を務める

団体名	参画している委員会など
一般社団法人日本経済団体連合会	常任幹事会・幹事会、都市・住宅政策委員会、女性の活躍推進委員会
公益社団法人関西経済連合会	都市・観光・文化委員会、都市創造専門委員会、労働政策委員会、D&I専門委員会
大阪商工会議所	建設・建材部会、人材育成委員会
一般社団法人住宅生産団体連合会	理事会、運営委員会、住宅税制・金融委員会、住宅性能向上委員会★、建築規制合理化委員会、環境委員会、住宅ストック委員会、住情報委員会、工事・CS委員会、技能者問題検討委員会、国際交流委員会
一般社団法人プレハブ建築協会★	理事会★、企画運営委員会★、金融税制研究会★、広報委員会、教育委員会、教育実施委員会、瑕疵担保保険推進委員会、住宅部会 ほか
一般財団法人住宅生産振興財団	理事会、事業運営委員会
一般社団法人優良ストック住宅推進協議会★	理事会★、幹事会、企画&総務委員会、広報HP委員会、技術委員会、査定教育委員会
特定非営利活動法人キッズデザイン協議会	理事会、運営会議、研究開発部会、標準化検討部会、顕彰部会 ほか
エコ・ファースト推進協議会	幹事会、運営委員会、情報交換会
一般社団法人ESG情報開示研究会	設立会員



# E

## 環境

103	脱炭素社会への貢献
108	TCFD提言に沿った情報開示
112	生物多様性保全
115	資源循環
119	水
122	サプライチェーン・マネジメント
125	その他環境管理

# E 脱炭素社会への貢献

積水ハウスグループはグローバルビジョン“「わが家」を世界一幸せな場所にする”の実現に向け、事業活動と一体となった環境戦略の推進によって社会課題を解決し、持続可能な社会の構築を実践していくESG経営のリーディングカンパニーを目指しています。特に、「地球温暖化防止」には1999年の「環境未来計画」発表時から重要課題として位置づけ、住宅業界を牽引する形で実効性のあるさまざまな取り組みを進めています。

## 取り組みの全体像

### 1 住まいなどの脱炭素化と 災害レジリエンス性の強化 ～低炭素化製品の普及推進～

#### 戸建住宅「グリーンファーストゼロ」によるZEH<sup>\*1</sup>の推進

積水ハウスグループのCO<sub>2</sub>排出量のうち、53%と最も大きな比率を占めるのは、「供給した住まいの居住段階（スコープ3カテゴリ11）」です。これを減らすため、CO<sub>2</sub>排出削減効果がより高いZEHの普及に取り組んでいます。ZEHは断熱性能が高いため、快適性に優れ、また、太陽光発電が標準搭載されているため停電時でも電気が使えるなど、気候変動に伴う自然災害が増加している中、安心して生活できる災害レジリエンス性の高い住宅でもあります。

積水ハウスの戸建住宅ZEHの2021年度実績は92%<sup>\*2</sup>でした。これは、日本全体のZEH比率16.8%<sup>\*3</sup>を大きく上回っています。また、発売開始し

た2013年度からの累積棟数は69,163棟となりました（2022年3月末時点）。日本政府は2021年に発表した第6次エネルギー基本計画において「2030年度以降に新築される住宅について、ZEH基準の水準の省エネルギー性能を確保する」「2030年には新築戸建住宅の6割に太陽光発電設備を設置する」という目標を掲げていますが、当社はこのいずれもすでに達成している状況です。

ZEHの普及には、多くの人に受け入れられる住まい手のメリットが重要です。例えば、リビングに吹抜けや大きな窓を採用すれば、明るく開放的で快適な空間にできる半面、省エネルギー性能では不利になります。当社は断熱性能の高い窓を採用することで、開放的な室内環境と省エネルギー性を両立させています。

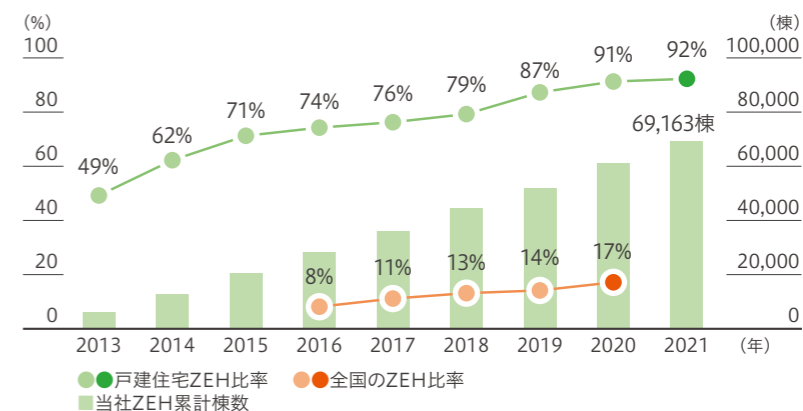
また、太陽光パネルについても、瓦型太陽光パネルを標準採用することで、複雑な屋根形状でも大容量のパネルを設置できます。瓦型太陽光パネルには外から見た時に目立たないという特長があるため、ZEHとお客様が望まれる美しい外観の両方を実現できます。

ZEHは、新型コロナウイルスの感染拡大による生活形態の変化にも対応できるものと考えています。テレワークで心配されるエネルギー消費量の増加は、ZEHの省・創エネルギー性能で抑えることができます。また、当社が推奨する明るく広々とした空間設計は、在宅時間が増えてもストレスを感じさせず、快適な暮らしを可能とします。今後も、時代に応じた新たなニーズにも対応し、ZEHのさらなる進化を目指します。

2021年度はこれまでのZEH普及促進の取り組みが評価され、「2021年度省エネ大賞」（主催：一般財団法人省エネルギーセンター、後援：経済産業省）省エネ事例部門 省エネルギーセンター会長賞を受賞しました。

\*1 ZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）：省エネ・創エネにより、快適な室内環境を実現しながら年間の一次エネルギー収支ゼロを目指す住宅。「グリーンファーストゼロ」は太陽光発電標準設置の当社戸建ZEHのブランド名称  
\*2 2021年4月～2022年3月までの『ZEH』、Nearly ZEH、ZEH Oriented（積雪量100cm以上の多雪地など）の北海道以外のエリアにおける供給実績。北海道は65%  
\*3 出所：ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス実証事業調査結果（2021年版）（経済産業省資源エネルギー庁、一般社団法人環境共創イニシアチブ）における公開値

#### 戸建住宅ZEHの進捗状況



※ ZEH比率は請負・建売を含む。全国実績は「ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス実証事業 調査発表会 2021」（主催：経済産業省資源エネルギー庁）における公開情報の小数点以下を四捨五入しています。



「ファミリースイート」の大空間  
「5本の樹」計画の庭を望む大開口

積水ハウスオリジナル  
瓦型太陽光発電システム

## 脱炭素社会への貢献

### ●「グリーンファースト ゼロ」の災害レジリエンス性

地震や台風をはじめとする自然災害への備えとして、建物自体の頑丈さと、被災後の生活空間、水・食料・エネルギー確保で暮らしを守る防災ゼロエネルギーハウスが求められています。晴れた日中に電力を供給できる「太陽電池」、ガスと水の供給があれば雨天時や夜間でも発電できる「燃料電池」、さらに、太陽電池や燃料電池で発電した余剰電力を蓄える「蓄電池」の3電池を組み合わせれば、災害時にお客様が求める生活レベルに合わせた防災ゼロエネルギーハウスを提案できます。加えて、当社では、会社を挙げた組織力によりオーナー様の安否や被災状況をいち早く把握するとともに、全国の工場を地域復旧支援の拠点とするなど、お客様が1日でも早く日常生活を取り戻せるよう、支援体制を整備しています。このように、建物自体のレジリエンス性と組織力を活かした支援体制でお客様の暮らしを守るのが、防災ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス (ZEH)「グリーンファースト ゼロ+R (レジリエンス)」です。

積水ハウスグループは、災害発生時においても自宅で過ごせるように1週間分のエネルギー、水、食料を供給できる「省エネ・防災住宅」を、日本のハウスメーカーでは最も早く2004年に販売を開始しました。「グリー

ンファースト ゼロ+R」はこれを進化させ、気候変動対応として求められる「緩和」と「適応」の両方を一層強化したものです。

当社は今後も、「グリーンファースト ゼロ」を進化させ、住まい手と社会の幸せを実現するZEHの価値創造と普及に努め、住宅業界を先導していきます。

### ●グループ会社への展開

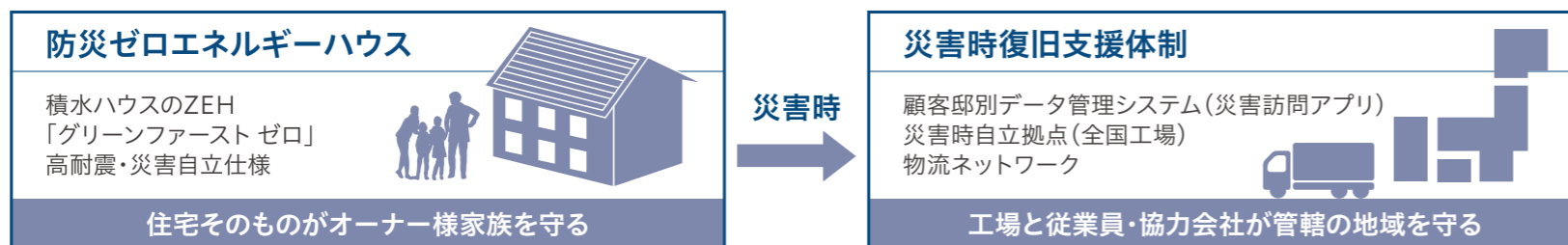
当社グループでは住まいづくりにおける事業領域を拡大するため、主力である工業化住宅に加えて在来木造住宅にも取り組んでいます。グループ会社の積水ハウス ノイエでは「ノイエ」ブランド、積和建設では「木の家」ブランドとして展開していますが、ゼロエネルギー住宅を通じた低炭素化に対する姿勢はグループ共通です。2021年度に「ノイエ」ブランドで販売した住宅490棟のうち124棟、「木の家」ブランドで販売した住宅118棟のうち16棟をZEHとしました。太陽光発電については第三者保有スキームを活用するなど、シンプルでちょうどいい住まいづくりを提案する各ブランドに合わせる工夫をしています。

### 賃貸住宅「シャームゾン」におけるZEHの推進

日本の家庭部門におけるCO<sub>2</sub>排出量の約3割は、集合住宅から排出されています。中でも、賃貸住宅は23%と大きな割合を占めるため、脱炭素化には賃貸住宅のZEH化が不可欠です。当社では、賃貸住宅ブランド「シャームゾン」におけるZEHを「シャームゾンZEH」とし、2020年度から本格的に普及を進めています。2021年度は、前年度比2倍以上の8,501戸のZEH住戸を受注しました。

集合住宅のZEHには、共用部まで含めた住棟全体でゼロエネルギーを目指すZEH-Mと、住戸単位でゼロエネルギーを目指すZEHの2種類があります\*1。ZEH-Mは建物全体がゼロエネルギーですが、住戸単位がZEHとは限りません。そのため、当社は入居者ファーストの視点から、まずはZEHの快適性や光熱費削減などのメリットを入居者が享受できる住戸単位でZEHを推進。できるだけ多くの住戸をZEHとすることで、結果的にZEH-Mの基準も満たす賃貸住宅の普及に取り組んでいます。

賃貸住宅においてコストアップを伴うZEHを普及するためには、オーナー様にとっての事業メリットの創出も重要です。当社では、脱炭素社会に向かう中で、いずれは賃貸住宅においてもZEHのニーズが高まると考えています。入居者メリットのある住戸単位のZEHは入居率や家賃の低下を防ぎ、長期的な安定経営につながるはずです。2021年度に当社が行った、賃貸住宅の主要な利用世代である若年層に対するアンケートによれば、気候変動の影響を身近に感じており、これを止めるために環境に良い生活を選択するエシカル志向が読み取れました。近い将来、このような考え方は増加すると考えられることから、賃貸住宅のZEH化は優良な投資とも言えます。



## 脱炭素社会への貢献

「シャームゾンZEH」の普及には、入居希望者様にZEHのメリットを正しく伝えることが必要であるため、仲介事業者の役割が重要になります。2021年度はグループ会社である積水ハウス不動産各社のメンバーで構成される「ZEH分科会」を設立、建設後も賃貸住宅ZEHとして適切に運用できるように「シャームゾンZEH」の入居募集や管理方法について議論を行いました。当社がオーナー様へ、積水ハウス不動産が入居希望者様にアピールするという、グループ力を活かした普及活動を進めています。

\*1 集合住宅では、省エネルギー効果の違いにより4種類のZEHが定義されており、一次エネルギー収支で100%以上削減できる『ZEH』、75%以上削減のNearly ZEH、50%以上削減のZEH Ready、20%以上削減のZEH Orientedがあります。また、評価対象の違いにより「住棟単位」のZEH-Mと、「住戸単位」のZEHが定義されています。

 ニュースリリース：20代、30代の地球温暖化防止に対する住生活意識調査を実施

### 分譲マンション「グランドメゾン」におけるZEHの推進

当社は、2019年2月に日本で初めて建設した全住戸ZEHの「グランドメゾン 覚王山菊坂町」（愛知県名古屋市中区）を皮切りに、分譲マンションにおいてもZEHを推進しています。2021年度には4棟160戸のZEH分譲マンションを竣工し、累計が7棟192戸\*2となりました。2022年度は超高層マンションを含む4棟399戸のZEH分譲マンションが竣工予定であり、第5次中期経営計画で目標としている累積540戸を達成する見込みです。

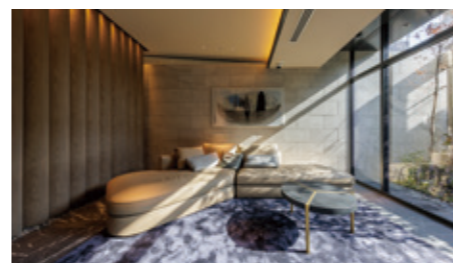
当社は分譲マンションにおいても入居者様のメリットである居住性を重視してZEHを設計しています。例えば、超高層マンションの魅力である大開口は一般的に省エネルギー的には不利になりますが、当社は断熱性能が非常に高い真空複層ガラスを採用するなどの工夫により、ZEHと快適性の両立を実現しています。

実際に販売した物件のZEH比率は、2021年度は39.4%でした。今後は

これを増やし、2022年度は85%、そして2023年度には100%を達成する計画です。

\*2 ZEH Oriented以上の住戸

 ニュースリリース：分譲マンション「グランドメゾン」2023年度にすべてZEH仕様に



グランドメゾン百道一丁目(福岡県福岡市)

グランドメゾン清水谷オーナーズハウス  
(大阪府大阪市)

### 非住宅建築におけるZEBの推進

戸建住宅、共同住宅に続き非住宅分野においても、ゼロエネルギー建築ZEB\*3の推進を図っています。提案時にZEBによるメリットをわかりやすく具体的に訴求することで、受注・着工数は事務用途を中心に増加基調で推移しています。また、環境配慮やSDGsへの取り組みに積極的な事業者を中心に、介護施設やクリニックなどの用途的な広がりも見せています。

2021年度は、事務所建築に対して「グリーンファースト オフィス」という提案スタイルをリリースしました。また、ZEB仕様に加えてBCP\*4への対応力強化や感染症対策を図った介護施設も竣工しました。事務用途を中心に36棟を竣工し、累計実績は68棟となっています。

一方で、事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出を削減する取り組みとして、2021

年度からは、当社グループの保有事務所を新築する場合は原則ZEBとする運用を開始。すでに、5棟がZEBとなっています。

2025年度には受注物件の過半がZEBとなることを目標に、推進を図っています。

\*3 ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)：省エネ・創エネにより、快適な執務環境を実現しながら年間の一次エネルギー収支ゼロを目指した建築物

\*4 BCP (Business Continuity Plan：事業継続計画)：緊急時の企業存続計画、事業継続計画のことで、災害などのリスクが発生した際に、重要業務が中断しないよう戦略的に準備をする計画。2011年の東日本大震災以降、注目され始め、大地震や大型台風による被害が多発する近年では取り組みを強化する企業・自治体が増えています。



建築地：千葉県東金市  
規模：304.05m<sup>2</sup> 1階建  
施設用途：看護小規模多機能型居宅介護施設  
ZEBランク：Nearly ZEB (76%削減)  
太陽光：20.04kW  
BCP対応：太陽光、蓄電池、V2H、ハイブリッド給湯器  
感染症対策：全熱交換型換気 など

### 既存住宅の環境型リフォームの推進

積水ハウスのリフォームでは、いつまでも快適に暮らしていただけるよう、現在の新築される物件と比較すると断熱性能が高くなかった20年以上前のお住まいで、一日の長時間を過ごすLDKを中心とした断熱リフォーム「いどころ暖熱」を提案しています。2021年度は1,338件に対し、既存住宅の快適性を向上させながら空調エネルギー負荷削減による脱炭素化を推進しました。設備に関しても、「エネファーム」など省エネルギー性能の高い機器への交換を提案。卒FIT（固定価格買取制度による買取期間の終了）を迎えた太陽光発電搭載住宅では蓄電池を増設することで、余剰電力の

## 脱炭素社会への貢献

自家消費率を高め光熱費メリットを創出するとともに、気候変動の影響で増えつつある自然災害に伴う停電時でも電気を使って生活ができるといった、レジリエンス性強化の訴求も図っています。

既存住宅の脱炭素リフォームを推進する取り組みとして「スムストック」という既存住宅の価値を適正評価し、流通を促進する取り組みにも力を入れています。既存住宅の価値が適正に評価されれば、リフォームという投資が行われる機会も増えると考えています。

政府が掲げる「家庭部門からの温室効果ガスを2030年までに2013年度比66%削減する」目標を達成するためには、既存住宅における脱炭素化の取り組みが必要不可欠であり、今後、さまざまな政策的サポートも見込めます。積水ハウスでは、これまで250万戸を超える住宅を供給しており、築10年以上を経過した戸建住宅約80万戸、賃貸住宅「シャームゾン」約23万棟に対して、行政によるさまざまなサポートを活用しながら、リフォーム提案や住み継ぎを通じて、既存住宅の脱炭素化を推進していきます。

📖 » P.130 優良ストック住宅「スムストック」推進

### 環境共生住宅への取り組み

環境共生住宅の思想を商品開発に活かすとともに、戸建住宅、分譲マンション、庭づくりなどの活動に反映し、まちなみ評価制度「コモンズ」と合わせ、良好な住まいとまちなみの提供に努めています。

「地球環境の保全（ロー・インパクト）」「周辺環境との親和性（ハイ・コンタクト）」「居住環境の健康快適性（ヘルス&アメニティ）」を兼ね備えた住宅は、一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターにより、「環境共生住宅」として認定を受けることができます。環境共生住宅は、国土交通省

が推進する建築環境総合性能評価システム「CASBEE -戸建（新築）」などに基づく認定基準への適合によって、よりよい住まいづくりの実現を目指す取り組みです。

「グリーンファースト ゼロ」をはじめ、積水ハウスの住宅は、地球環境に与える負荷を低減し、環境と共生しながら快適に過ごせる環境共生住宅の特長を有しています。当社は、これらの住宅を通じ、住まいづくり・まちづくりにおいて持続可能な社会づくりに寄与することを目指しています。

政令指定都市を中心に多くの都市で運用されている「建築物環境配慮制度」でもCASBEEが使用されており、当社CASBEE認定資格者が中心となり、積極的に対応しています。

### 省エネルギー住宅の割合

積水ハウスは2000年に「断熱アルミサッシ」「遮熱断熱複層ガラス」を、2003年に次世代省エネルギー基準を、2005年には高効率給湯器をすべての戸建住宅において標準採用し、2013年からはZEH商品の販売を開始するなど、住宅業界の省エネルギー化を先導してきました。今では、賃貸住宅においても同様の取り組みを行っています。この結果、国の定める低炭素建築物の認定基準（外皮基準および一次エネルギー消費量に関する基準）を満たす住宅の割合は、2021年度の時点において戸建住宅で98%、賃貸住宅で97%を占めています。また、これらの省エネルギー住宅の売上がグループ全体の戸建住宅事業・賃貸住宅事業の売上に占める割合は97%です。

## 2 事業活動の脱炭素化と気候変動対応

### 「積水ハウスオーナーでんき」によるRE100の推進

積水ハウスグループは事業活動における脱炭素化を目指すために、2017年に日本企業では2番目、住宅業界では初めて国際的イニシアチブである「RE100」に加盟し、事業用電力を再生可能エネルギー由来の電力（再生可能エネルギー電力、以下、再エネ電力）に置き換える取り組みを進めています。一般的に再エネ電力の調達にはグリーン電力証書の購入や、太陽光発電システムの導入などの方法がとられますが、当社は排出クレジットの購入に加え、卒FITを迎えたお客様から太陽光発電の余剰電力を「積水ハウスオーナーでんき」により調達しています。

当社は早くから太陽光発電システム搭載住宅などの普及を進めてきたため、RE100の取り組み開始時点で当社が設置したすべての太陽光発電システムによる年間発電量は700GWh以上と、当時のグループ全体の年間消費電力量120GWhの5倍以上に相当する量と推計されました。これより、卒FIT対象の2～3割のお客様から余剰電力を調達できれば2040年頃にRE100を

#### 「積水ハウスオーナーでんき」の全体像



## 脱炭素社会への貢献

達成できると試算し目標設定していましたが、実際には約5割のお客様から調達できている状況であり、RE100は2030年頃には達成できる見込みです。なお、2021年度に「積水ハウスオーナーでんき」が購入した再エネ電力は約36.5GWhとなり、グループ全体の電力消費の約33.5%を占めています。

なお、「積水ハウスオーナーでんき」では、当社グループの事業用電力を大口契約とすることで、協力電力事業者にとってのメリットも創出しています。これにより、余剰電力購入単価を市場価格よりも高く設定することが可能となり、お客様の満足度向上につながっています。また、当社は再エネ電力の導入コストを抑えながらRE100を達成できる見込みです。

### サプライヤーとの協業による生産段階の脱炭素化の取り組み

積水ハウスグループのCO<sub>2</sub>排出量のうち、35%と2番目に大きな比率を占めるのが「サプライチェーンから排出される資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出量（スコープ3カテゴリ1）」です。これを削減する取り組みを2021年度よりサプライヤーと協働で開始しました。

📖 P.124 資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出削減

### 社用車電動化率100%を推進

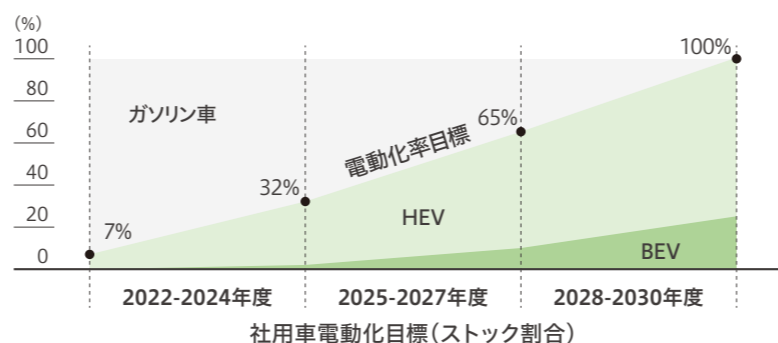
積水ハウスグループの排出するCO<sub>2</sub>において社用車からの排出の占める割合は約3割。脱炭素社会の実現に向け、この削減を大きなテーマとしています。

2011年度から業務車両（約1万1,000台）に「テレマティクス\*」を順次搭載し、従業員の安全運転教育やエコドライブの意識向上によりCO<sub>2</sub>の排出削減に取り組み、車両入れ替えによる効果も加わり、2021年度の業務車両CO<sub>2</sub>を前年度比で669トン、2.4%削減することができました。2011年度比では38.3%減であり、大幅な削減実績を上げることができました。

さらに、ハイブリッド車（HEV）・電気自動車（BEV）などの電動車への入れ替え・導入を促進し、現状約7%である社用車の電動化率を2030年までに100%とする目標を掲げ、取り組みを開始しています。手始めとして、2022年2月にはBEVのパイロット導入にも着手。導入が急速に進んできているHEVに加え、BEVの社内導入にも積極的に取り組み、「積水ハウスオーナーでんき」による再生可能エネルギー由来の電力の活用により、社用車から排出されるCO<sub>2</sub>をさらに大幅削減し、脱炭素社会実現に寄与することを目指しています。

\* テレマティクス：車両に搭載したデバイスと通信端末を利用し、稼働・燃費などの「運行情報」や「危険運転挙動データ」を提供するシステムの総称

#### 社用車電動化ロードマップ



### オフィスLED化の取り組み

積水ハウスグループでは、2018年度から事務所照明のLED化に取り組んでいます。2021年度には、少なくとも1,500本の蛍光灯をLEDに交換しました（累計約17,200本）。

これによる年間CO<sub>2</sub>排出量の削減は約56トン、投資額は860万円、コスト削減額は350万円、2.5年での費用回収を見込んでいます。

## 3 その他の取り組み

### 気候変動に関する国内の公共政策協業

当社は住宅業界を取りまとめる一般社団法人住宅生産団体連合会、および一般社団法人プレハブ建築協会などを通じて、政府、特に国土交通省、経済産業省、環境省による、住宅を含む建築物全般において気候変動対応を推進するための税制優遇・各種補助制度の拡充などの現実的な政策を支持しており、積極的に協力、または提言を行っています。

### 国際公共機関との協業

当社は2008年に「2050年までに脱炭素化を目指す」と宣言、ゼロエネルギーハウスの普及などに注力してきました。国連気候変動枠組条約（UNFCCC）では、地球上の約3分の1のエネルギーを消費している建築・建設業界の脱炭素化について喫緊対応が必要だと議論されており、これを実現する建物と建設手法の構築が求められています。

このような状況の中、当社はパリで開催されたCOP21で発足したGlobal Alliance for Buildings and Construction（Global ABC：建築・建設業界におけるグローバルアライアンス）に加盟し、モロッコ・マラケシュで開催されたCOP22への参加や報告書の提出を行いました。さらに、ドイツ・ボンで開催されたCOP23では、サステナブルな都市の実現を理念に掲げるSDG11デーの閣僚級の会議において、ZEHの大量導入を実現できた理由や背景について発表しました。

COP26の開催に合わせ、UNFCCCが主催する脱炭素に向けた国際キャンペーン「Race to Zero」に、SBT（Science Based Targets）が主催する「Business Ambition for 1.5°C」への加盟を通じて参加しました。これからも、世界の有識者とともに、建築・建設業界の脱炭素化に向けて取り組んでいきます。

# TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った情報開示

## ガバナンス

積水ハウスグループでは、ESG経営に関わるあらゆる取り組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進する「ESG推進委員会」を取締役会諮問機関として設置し、3カ月に1回開催しています。気候変動対応は本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性や進捗状況の評価を行うとともに、重要事案については取締役に報告しています。

ESG推進委員会の傘下に、環境経営に関わる本社部門の職責部長および各事業部門の環境責任者を中心とした全社横断の「環境事業部会」を設置し、適時に開催しており、より具体的で詳細な検討を行っています。また、ESG推進委員会の決定事項は環境事業部会を通じて、関連会社を含む全グループに展開し浸透させています。

ESG推進委員会を通じた経営層の監視の実効性確保のために、取り組みの推進は、各業務の担当取締役や経営層への日常的な報告と指示を経て進めており、これによってタイムリーな監視・監督機能を確保しています。

📖 » P.98-99 ESG経営の推進体制

📄 [コーポレートガバナンス体制](#)

## 戦略

積水ハウスグループは目指すべき事業全般の脱炭素化への歩みを着実に進めるために、今後起こり得るさまざまな事態を想定し、戦略の妥当性や課題を把握すべく、事業活動および資源の固有の状況や、物理的リスクについて想定される事業活動・期間・資産の耐用年数などを考慮したシナリオ分析を行っています。また、移行リスクについて法制化、技術開発、市況に係る潜在的なシナリオに基づき評価し、事業活動に与える気候関連のリスク（物理的リスクおよび移行リスク）と機会を抽出し、対応しています。

すでに、ほとんどの事業に対してリスク評価と適応計画を終えています。ここ数年でM&Aを含む新領域への事業拡大も進めたため、2025年頃をめどに物理的リスクへの適応のための固有状況に応じた移行計画を既存事業のすべてに対して対応する計画を有しています。また、今後の新規事業の100%に対しても早期にリスク評価・対応を行う体制を整え、必

要な情報を開示していく考えです。

なお、参照しているシナリオは表1に示す1.5°Cシナリオですが、仮に1.5°Cを目指し規制が強化されたとしても、各国の足並みが揃わず、結果として気候変動の大きい4°Cシナリオで想定される世界となる可能性も否定できないため、両方のシナリオに同時に備える必要があると考えています。

2021年度は、カーボンニュートラル達成に向けた日本の新たな温室効果ガス排出量削減目標として2030年までに2013年比46%削減が設定され、これに基づき住宅産業に関わる中長期にわたるさまざまな方向性も示されました。そのため、全事業を対象としてあらためて大規模なシナリオ分析を実施し、戦略の見直しを行っています。シナリオ分析により特定した、主要なリスク・機会の潜在的な財務への影響度と対応を次ページにて示します。

なお、ここで財務影響と想定期間については以下の通り定義します。  
財務影響 大：200億円以上、中：100億円以上、小：100億円未満  
想定期間 短期：現在より3年まで、中期：2030年まで、長期：2050年まで

表1 シナリオ分析の前提

項目	前提
参照したシナリオ	IPCC SSP*1 1-1.9 (1.5°C以下を実現するため各国が野心的な気候政策を導入、2050年にCO <sub>2</sub> 排出正味ゼロを実現する)、IPCC SSP 3-7.0 (CO <sub>2</sub> 排出が2050年でも減少に転じず、結果として高温、豪雨、暴風をはじめとする影響が大きい)、IEA SDS (エネルギー政策や投資の展開によりパリ協定などの目標が達成される。多くの国や企業が2050年ネットゼロを実現する)、NGFS (Delayed Transition) (新しい気候政策の導入が遅れ、また各国の行動のレベルが異なり、2030年までは減少に転じず、その後ネットゼロに向かう)の各国国際機関が発表しているシナリオ、および「2030年日本の温室効果ガス排出量2013年比46%削減、2050年までに実質排出ゼロ」「2030年までに家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比66%削減」「2030年度以降に新築される住宅について、ZEH基準の水準の省エネルギー性能を確保」「2050年カーボンニュートラルに資する住宅をストック全体に普及。」などとする日本政府および関連する審議会などの発表を考慮。 なお、IPCC SSP 1-1.9やIEA SDSで示される、2030年までに地球全体のCO <sub>2</sub> 排出量が約半減し2050年頃にはゼロとするシナリオの実現には、高額な炭素税の導入や脱炭素に向けた市場の移行といった政策導入などが必要と想定し、移行リスクの前提条件として活用しています。 また、NGFS (Delayed Transition) で示される、2030年までは現状の政策の延長として各国や企業が取り組むもののCO <sub>2</sub> 排出削減は1.5度シナリオに整合しない、さらにIPCC SSP 3-7.0で示される中期2041～2060年に気温上昇の最良推定値が2.1°Cであるなどを想定し、物理的リスクの前提条件として活用しています。
対象企業・事業	積水ハウスグループ*2の既存全事業（バリューチェーンの上流・下流の全体を含む）。
定量／定性	積水ハウスグループの既存全事業を対象に、主に定性的に分析。特に重要と考える機会とリスクについて財務的影響金額を定量的に試算。
日本の市場規模の影響	積水ハウスグループは、その売上の多くを日本の市場が占めている（2021年2月1日～2022年1月31日の売上実績で約85%）。一方で、日本の住宅市場は、人口減少、少子高齢化などの影響を少なからず受け、その市場規模は緩やかに縮小すると予測されている。そのため、この影響を考慮する意義は必ずしも低くないが、本分析では気候変動に焦点を当てるため、考慮しない。

\*1 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) : 気候変動に関する政府間パネル  
SSP (Shared Socioeconomic Pathways) : 共通社会経済経路

\*2 積水ハウスと連結子会社335社です。(2022年1月31日現在)

表2 主なリスクと財務への潜在的な影響、および対応

【移行リスク】カーボンプライシングの導入			
影響	カーボンプライシングは世界で広く採用されている。日本においても政府による炭素税導入の検討がなされており、比較的早期に導入される可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	グループ全体やサプライヤー企業の事業活動における脱炭素に向けた取り組みは中期では道半ばであり、仮に炭素税や排出権取引単価が1万円/t-CO <sub>2</sub> 程度かかると、その影響は大きい。RE100の推進、事務所や生産設備などの省エネルギー化、サプライヤーとの協働による建材製造段階のCO <sub>2</sub> 排出削減など、すでにバリューチェーン全体においてさまざまな取り組みを始めており、この影響をできるだけ早期に減らしていく考え。		
【移行リスク】住宅の価格上昇・市場の縮小			
影響	長期的には、カーボンニュートラルに求められる規制強化に対応するための住宅価格の高騰、また省エネルギー性能や耐震性能に劣る住宅が減り、良質な住宅ストックの住み継ぎが増えることにより、新築市場自体が縮小する可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	長期
対応	当社の取り組みは先行しているため、短中期の規制強化に対する影響は小さい見込みだが、長期のさらなる規制強化に対しては、コストを抑えた脱炭素住宅の開発に計画的に取り組む必要がある。また、あわせて新築市場縮小に備え、ストック型ビジネスを強化する考え。		
【移行リスク】市場の変化による賃貸事業収益の低下			
影響	管理物件の脱炭素化性能が十分でない物件は競争力を失い、入居率・家賃の低下につながる。	財務影響	想定時期
		大	長期
対応	管理物件のZEH住戸比率を高めるとともに、非ZEH住戸の脱炭素化リフォームを推進し、借り手に訴求力のある賃貸住宅の価値の維持・向上に努める。		
【移行リスク】被災リスクの高い管理物件の賃貸事業収益の低下			
影響	大幅な気温上昇になってしまった場合、日本においては河川の氾濫・高潮の増加などが予想されている。賃貸管理物件の中で、低地や河川の近くなど特定のエリアにおいて入居率・家賃の低下につながる可能性がある。	財務影響	想定時期
		中	長期
対応	行政のハザードマップを確認し建設予定地の危険について把握するなど、課題として認識し、継続して検討している。		

【移行リスク】事業活動の脱炭素化に必要なコスト			
影響	事業活動の脱炭素化を進めるために、事業拠点のZEB化、社用車の電動化、生産設備の省エネルギー化など、さまざまなコストが発生する。	財務影響	想定時期
		小	中期
対応	事業活動全般において、計画的に脱炭素化を推進しており、現時点で事業に影響を及ぼす大きなコストが発生するリスクは小さい。		
【物理的リスク】当社保有資産の気象災害による被害			
影響	全国規模での気象災害により、当社グループで保有する資産（工場、オフィスビルなどの事業拠点、生産設備や車両など）が罹災し、事業が継続できなくなる、また、補修や交換のための大きなコストが発生する可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	積水ハウスグループは日本国内では沖縄県を除く全国で事業展開しており、本社機能を含み一部エリアで災害が起こった場合は、被害のないエリアがサポートすることで事業を継続できる体制をすでに構築済み。このような事業継続性に関するBCP対応は、リスク管理委員会により適切に管理され、必要に応じて更新している。 なお、日本国内の5工場について河川氾濫ハザードマップまたは内水氾濫シミュレーションにより浸水深を想定して被害額を算定したところ、浸水被害を受ける可能性のあるのは兵庫工場を除く4工場であり、最も大きい被害が想定される関東工場についてIPCC RCP8.5シナリオに基づくさらに詳細な分析を行った結果、すでに加入済みの保険の補償範囲内であることを確認済み。 ただし、今後、さらに自然災害の激甚化が増加し、大規模災害が全国で同時に発生した場合を想定すると、当社事業も甚大な被害が想定されることから、災害へのレジリエンス強化の検討は継続する。		
【物理的リスク】気候変動に伴う工期の延長			
影響	気候変動に伴う災害の激甚化や猛暑日・豪雪の増加により、サプライチェーンが被災し、建築資材が入手困難となる頻度が高まる。また、同様の理由で工事現場が影響を受け、工期が延びることにより、管理費が増大する可能性がある。	財務影響	想定時期
		非算出	中期
対応	すでに、サプライヤー企業の工場や輸送ルートの被災を想定したサプライチェーンの分散化や、工事現場における熱中症対策は行っているが、自然災害の規模・頻度の増加を想定し、継続的な検討が必要。		

## その他のリスク

販売する分譲地の購入については、土地購入前においてハザードマップに基づくリスクの検討を義務づけています。また、マンションなどのビル建築時においても、ハザードマップを参考に被害が最小限になるような計画を行っています。ただし、気候変動の影響は年々大きくなり、さらに自然災害の規模や頻度が増加する可能性があるため、積水ハウスグループとしては、今後も対応の検討を継続していきます。



表3 主な機会と財務への潜在的な影響、および対応

【主な機会】 ZEH・ZEB受注の増加			
		財務影響	想定時期
影響	日本政府が家庭部門の温室効果ガス排出量を2030年までに2013年度比で66%削減することを目標に掲げるなど、ZEH・ZEBの普及は重要施策として位置づけられている。また、消費者のエンカール志向や、事業者の脱炭素指向が進み、今後ますますZEH・ZEBの需要が高まると考えられる。	大	中期
対応	当社の戸建ZEH比率は90%を超えており、すでに標準仕様の状況。現在は、賃貸住宅・分譲マンションでも積極的に推進を始めている。これまで培った日本一のZEH受注実績を活かし、グループ全体においてZEH・ZEB受注を拡大していく。		
【主な機会】 賃貸管理物件のZEH化による賃貸事業収益の増加			
		財務影響	想定時期
影響	日本政府は2030年以降に新築されるすべての建物でZEH水準の省エネルギー性能を求める考えであり、いずれは賃貸住宅のZEH化が一般化する中、消費者のエンカール志向の高まりとともに、ZEH賃貸住戸のニーズが飛躍的に高まる可能性がある。	大	中期
対応	当社は2018年に日本で初めて全住戸ZEH基準を満たす賃貸住宅を竣工して以来、入居者様に訴求できるZEH住戸の普及に取り組んでいる。すでに1万戸以上の受注実績があり、将来のエンカール消費者を中心とした賃貸ZEHの需要拡大に備えている。		
【主な機会】 脱炭素リフォーム受注の増加			
		財務影響	想定時期
影響	2030年までの政府目標「家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比66%削減」の達成にはストックの省エネ改修も不可欠であり、さまざまな政策支援策も想定されるため、脱炭素リフォームの受注増加が見込まれる。	大	中期
対応	カスタマー対応、リフォーム提案などにより、断熱改修や燃料発電・蓄電池の受注は増加傾向にある。特に、居住エリア中心の部分的な断熱強化を行う「いどころ暖熱」は、工期やコストのお客様負担が少なく好評。これらのリフォームは災害レジリエンス性を高める点も訴求している。今後も現実的に普及可能なリフォーム提案を推進していく考え。		

【主な機会】 RE100推進コストの削減			
		財務影響	想定時期
影響	RE100の達成は、脱炭素社会の実現に必要不可欠。ただし、再生可能エネルギー電力の調達には通常大きなコストが必要となる。	小	中期
対応	「積水ハウスオーナーでんき」の取り組みにより、再生可能エネルギー電力をコストをほとんどかけずに調達している。社用車のEV化など将来的に事業用エネルギーの電化が進む可能性を考えると、一般的な調達方法では電力コストが増加する可能性がある。「積水ハウスオーナーでんき」により削減されるコストは、他の用途に活かすことができるため機会と考えられる。		
【主な機会】 生産段階の脱炭素化			
		財務影響	想定時期
影響	バリューチェーン全体の脱炭素化で、サプライヤーによる建設資材の製造段階における排出削減の取り組みは困難を伴う。	小	中期
対応	外壁、軸組など、建設資材に占める自社生産の割合が高いため、社外調達に依存する場合に比べて、計画的な技術開発や設備投資により、資材生産にかかる温室効果ガス排出量を削減しやすく、結果的に炭素税の影響を抑えられる。削減されるコストは、他の用途に活かすことができるため機会と考えられる。		

## 積水ハウスグループの既存戦略の強靱性に関する確認結果

検討の結果、積水ハウスグループの戦略は、すでに事業活動全般において脱炭素化への対応や異常気象への対応を始めており、脱炭素社会への事業転換に対する移行リスクや気候変動による物理的リスクのいずれにおいても、致命的な影響は現時点において見受けられないものと判断しました。

## リスクマネジメント

積水ハウスグループでは、グループ全体のリスクマネジメントプロセスの一環として、気候変動関連リスクおよび機会を判断するための評価をTCFDの提言に基づき実施しています。リスクと機会の抽出は、グループ全体を対象に各事業の主幹部署を中心に行い、その結果は環境事業部会で集約し、財務影響評価を行っています。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討した後に、取締役会に報告し、必要に応じてリスクの緩和・移動・受容・コントロールについて検討します。さらに、この結果はリスク管理委員会にも共有し、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

📖 » P.169 リスク管理体制

## 指標とターゲット

積水ハウスグループでは、2008年に、2050年までに住まいからのCO<sub>2</sub>排出ゼロを目指す「2050年ビジョン」を宣言し、事業活動全体において、再生可能エネルギーの利用も含めてCO<sub>2</sub>排出収支ゼロを目指し、すでにさまざまな取り組みを開始しています。

この目標達成へのマイルストーンとして、2030年までに企業が自社で直接排出するスコープ1\*1（直接排出量：自社の工場・オフィス・車両など）とスコープ2（間接排出量：電力など自社で消費したエネルギー）、およびスコープ3（カテゴリ11：供給した住宅の使用段階）におけるCO<sub>2</sub>をそれぞれ2013年度比で50%、45%削減することを目指し、SBT\*2より認定を受けています。さらに、スコープ1、2については、1.5°C目標に整合させる

べく75%削減に上方修正する計画です。

また、RE100\*3加盟企業として、事業活動で消費する電力を2030年までに50%、2040年までに100%再生可能エネルギーに転換します。これらの目標達成のために具体的なさまざまな取り組みを開始しており、進捗状況は順調で、目標達成は10年ほど前倒しできる見込みです。

\*1 Greenhouse Gas Protocolのカテゴリに基づくCO<sub>2</sub>排出量

\*2  SBT

\*3  RE100

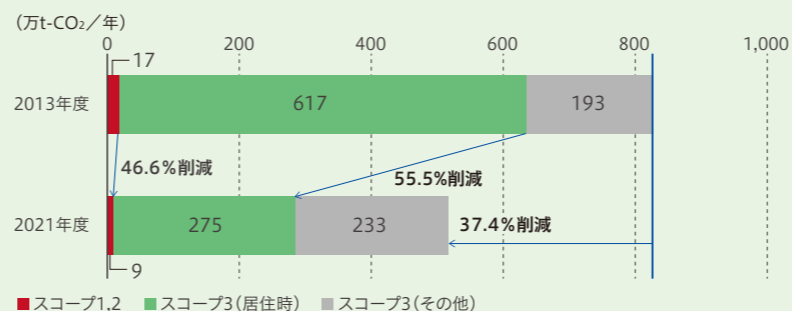
## 積水ハウスグループの今後の課題

これまでに示したように積水ハウスグループでは、気候変動により予測されるリスクに対しては、すでに対策を進めており、財務上の大きな負担はないと考えていますが、積水ハウスグループがこれまでと同様に、今後

も脱炭素経営を確実に遂行していくために、今回の分析で特定した財務的影響の大きい主なリスク要因について継続的にモニタリングするとともに、リスクのさらなる定量化や分析精度の向上を図りつつ、必要な取り組みを強化していきます。今後の課題として、新たに連結子会社となったグループ会社に関連する、リスクのさらなる定量化や精度向上、持続可能な社会への移行に貢献することが積水ハウスグループに課せられた使命と考えています。

また、気候変動は不確実な部分が多いことから、社外から広く英知を結集して対応する必要があります。積水ハウスグループが国際社会においてリーダーシップを発揮するため、国連気候変動枠組条約（UNFCCC）や、日本の民間企業で唯一加盟しているGlobal ABC（Global Alliance for Buildings and Construction：建築・建設部門におけるグローバルアライアンス）をはじめ、さまざまな国内外のイニシアチブに参加するなどにより、ステークホルダー・エンゲージメントにさらに注力していきます。

図1 積水ハウスグループのバリューチェーンのCO<sub>2</sub>排出削減実績



時系列での排出量を比較可能にするために、2019年度に連結子会社になった株式会社鴻池組の2013年度のCO<sub>2</sub>排出量を、当社のバリューチェーンCO<sub>2</sub>排出削減計画の基準年度である2013年度の排出量に加えています。

# E 生物多様性保全

## 1 ガバナンス

### イニシアティブへの参画

当社は、生物多様性保全の世界的な動きに早くから参画してきました。2008年には、生物多様性条約第9回締約国会議（COP9）で、「ビジネスと生物多様性イニシアティブ」の「リーダーシップ宣言」\*1に先進的日本企業9社のうちの1社として署名しました。

この取り組みの創設メンバーとして当社は、生物多様性条約の3つの目的（「生物多様性の保全」「生物多様性の構成要素の持続可能な利用」「遺伝資源から生じる利益の公正・衡平な配分」）に同意し、この方針のもと、事業の中で生物多様性保全活動の推進\*2を継続しています。

これらの取り組みは、環境事業部会が管轄し、ESG経営の推進体制に基づき、各部門・国内外のグループ会社と連携をとり、先導・推進していきます。また、進捗報告や課題・改善提案のフィードバックを通じて、全従業員の理解・浸透を図ります。

📖 >> P.98-99 ESG経営の推進体制

\*1  [ビジネスと生物多様性イニシアティブ「リーダーシップ宣言」](#)

\*2  [サステナビリティビジョン2050](#)

### 生物多様性のコミットメント

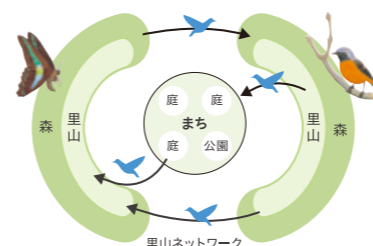
当社は、「サステナビリティビジョン2050」において、2050年のチャレンジ目標として、No Net Loss（生態系の価値を損なわない）だけでなく、ネイチャー・ポジティブ（事業によって生態系の価値を高める）も目的として「事業を通じた生態系ネットワークの最大化」を掲げ、地域の生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画と持続可能な木材調達「フェアウッド」に注力しています。

📖 >> P.122 「フェアウッド調達」と木材調達ガイドライン

### 生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画

全国で年間100万本に及ぶ樹木を植栽している日本最大規模の造園業者でもある当社は、多くの住宅を供給するハウスメーカーの責任として、住宅を通じた生物多様性保全に向け、2001年から生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画\*3を進めています。

「5本の樹」計画とは、「3本は鳥のために、2本は蝶のために、地域の在来樹種を」との想いを込め、地域の在来種の中でも、特に鳥や蝶との関係が深く、庭木として利用可能な植物を「5本の樹」と定め



て、庭木の提案を行うものです。生物多様性保全とともに、生き物が庭に訪れることの生活者に対するメリットや、庭木の効果なども含めた提案を行っており、「5本の樹」計画でつくる住宅の庭が都市に質の高い緑地を増やし、生き物の生息や活動を支えて、生態系ネットワークを維持・復活させること（ネイチャー・ポジティブ）を狙いの一つとしています。生態系ネットワークは地域の、そして各国の生物多様性を豊かにし、生き物のみならず、住まい手も同時に自然の豊かさを享受することができる場所をつくり出します。

「5本の樹」計画の理念に賛同いただいた多くのお客様のご協力のもと、2021年度の「5本の樹」をはじめとした年間の植栽本数は101万本で、2001年の事業開始からの累積植栽本数は1,810万本となりました。

\*3  [「5本の樹」計画](#)

## 2 戦略

### エコ・ファーストの約束

当社は、2008年6月に環境大臣と「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」に関する3つの約束（エコ・ファーストの約束）を交わして「エコ・ファースト企業」認定を受け、その約束を果たすべく、環境への取り組みを実践してきました。2012年度および2016年度には、社会情勢の変化や取り組みの進捗を反映し、3つの約束の大きな枠組みを保持しながら「エコ・ファーストの約束」を更新。2020年にさらに約束の内容を更新し、取り組みを深化させています。

 [エコ・ファーストの約束](#)

### まちづくり憲章

当社は、2005年に住宅メーカーとして未来への責任を果たすために、「まちづくり憲章」を制定しました。これは当社のまちづくりの中で培われてきたさまざまなノウハウを、持続可能性という考えに基づいてあらためてまとめたものです。当社が考える4つの価値（環境価値・経済価値・社会価値・住まい手価値）をベースにした「環境マネジメント」「経済マネジメント」「タウンマネジメント」「生活マネジメント」という4つの視点を持ち、「まちづくり基本方針」や具体的な24指針を考慮しながらまちづくりを進めています。

 [まちづくり憲章](#)

## 生物多様性保全

### 3 リスクマネジメント

#### 生物多様性のリスクにさらされる度合い（エクスポージャー）と生物多様性評価

当社は、木質建材メーカーを通じて年間約25万m<sup>3</sup>の木材を利用しています。これを踏まえ、木材の伐採地における生物多様性への影響を事業継続における重要なリスク課題と位置づけており、リスク回避のために「ゼロ・デフォレストーション」を宣言しています。この宣言のもと、リスクの有無を確認するために、生物多様性を含む独自の「木材調達ガイドライン」に基づいて、毎年、主要なサプライヤーに対して供給木材の実態調査を実施しています。調査結果はレポートで開示し、KPIとして管理することでPDCAサイクルを回し、生物多様性に関わるリスクの最小化を進めています。

また、建売分譲事業など自社が保有する土地に建築物を供給する場合は、開発行為に対して責任を負う土地デベロッパーなどから、生物多様性を含む法令などの準拠について確認したうえで土地を取得しています。加えて、貴重な生物多様性が存在する近くのエリアでの開発行為は避けています。

「木材調達ガイドライン」の10の指針

» P.123 生物多様性コミットメント

### 4 指標とターゲット

▶詳しくはSection7をご覧ください。

» P.173 環境データ①

### 5 取り組みやその他関連情報

#### 都市部緑化

生物多様性ビッグデータにより「5本の樹」計画の効果が明らかとなり、今後さらなるネイチャー・ポジティブに取り組むにあたり、都市部緑化の重要性が増しています。緑地にできる面積が少ない都市部においては、質

の高い緑地をつくることが重要です。当社は、これまでも地域の在来樹種を中心とした「5本の樹」計画によって、生物多様性保全に大きな効果を発揮する質の高い緑地を提供してきました。

生物多様性ビッグデータを活用した生物多様性の定量評価を活用し、都市部におけるまとまった緑地の定量評価を行うことで、より質の高い緑地を提案していきます。

#### 生物多様性ビッグデータの活用による定量的な実効性評価

2019年に、それまで評価できなかった全国に点在している小さな緑地の総合評価を行うため、琉球大学理学部久保田研究室の協力のもと、生物多様性の保全に関する定量的な実効性評価をマクロな視点で分析する共同検証を開始しました。当社が植樹した樹木本数・樹種・位置情報の蓄積データに加えて琉球大学が保有する生物多様性ビッグデータを活用することで、2021年には「5本の樹」計画による生物多様性への効果を、住宅地に呼び込む鳥や蝶の種数として定量的に表すことが可能となりました。さらに、三大都市（関東・近畿・中京）における生物多様性の回復効果を多様性統合指数として定量的に実効性評価するとともに、「5本の樹」計画を継続した場合の2070年までのシミュレーションを行いました\*1。これにより、「5本の樹」計画が生物多様性の回復に貢献できること、今後計画を拡大することでさらに効果を増幅させられることがわかりました。当社は、この検証結果だけでなく、20年間の活動を通じて蓄積したノウハウも広く開示し、多くの企業や個人の方々とともに、ネイチャー・ポジティブ\*2に取り組んでいきます。

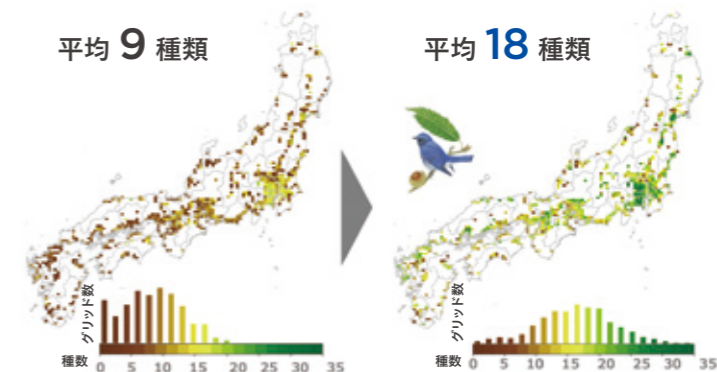
\*1  ニュースリリース：お客様と共に20年、「5本の樹」計画で都市の生物多様性保全推進

\*2  ネイチャー・ポジティブ方法論

#### ビッグデータ分析結果 「鳥類にとっての効果」

「5本の樹」計画は、住宅地に約**2倍**の種類の鳥を呼び込む効果

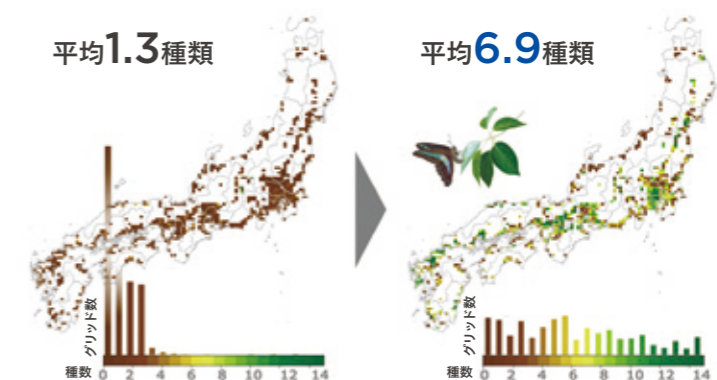
「5本の樹」計画を行わなかった場合 「5本の樹」計画の効果



#### ビッグデータ分析結果 「蝶類にとっての効果」

「5本の樹」計画は、住宅地に約**5倍**の種類の蝶を呼び込む効果

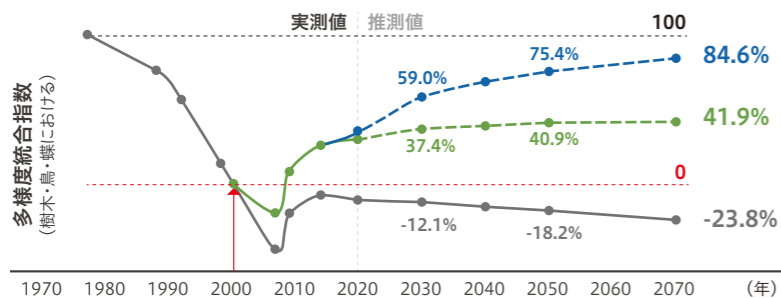
「5本の樹」計画を行わなかった場合 「5本の樹」計画の効果



## 生物多様性保全

### ネイチャー・ポジティブを定量評価

緑地の劣化が著しい三大都市圏（関東・近畿・中京）の2070年までの変動をシミュレーション



※ 国の土地利用データのある1977年を100とし、「5本の樹」計画前の2000年を基準

— 当社+他社も「5本の樹」計画と同様の取り組みを実施  
— 当社が「5本の樹」計画を実施  
— 「5本の樹」計画を未実施

都市の生物多様性～「5本の樹」で実現する豊かな暮らし  
(2021年11月26日開催のフォーラムの映像)

### 生物多様性に寄与できる企業緑地とOECMへの期待

当社が本社を構える梅田スカイビル（大阪市北区）の北側にある、2006年にリガーデンした「新・里山」（約8,000m<sup>2</sup>）では、「5本の樹」計画の考え方に基づいた500本を超える日本の在来樹種と、200種類以上の低木・草花を植栽し、雑木林をつくっています。空間形状の多彩さが生態系の豊かさを支え、棚田や畑なども配し、失われつつある日本の原風景「里山」を都心部に再現しています。

多種多様な植物が成長したことで緑量も増え、40種以上の野鳥や20種以上の蝶などをはじめとする多くの生き物が飛来し、住み着き、育っています。都会ではあまり見られない猛禽類の飛来も確認されています。雑草や落葉をすぐに撤去する従来の消費型管理ではなく、里山で行われてきた

自然に負荷の少ない循環型の管理を行うことで、土壌生物も豊富になり、食物連鎖の幅を広げることで、たくさんの生き物が生息する緑地をつくっています。

2013年には、「新・里山」の東側に建築家・安藤忠雄氏の発案で高さ9m、長さ78mの巨大な緑化モニュメント「希望の壁」が完成。都市で拡大しつつある垂直方向への空間緑化の手本とすべく、「5本の樹」計画選定樹種を中心に、約100種類2万本以上の多彩な植物で緑化壁を覆っています。開花時期や葉の色づく時期の異なる植物の計画的配置により、四季に応じて変化する表情を楽しむことができ、「新・里山」とともに生態系の価値を身近に感じることのできる場として、市民やオフィスワーカーに親しまれています。

「ポスト2020生物多様性枠組」の主要な目標として、検討されている国際約束である「30 by 30」実現へのカギとなる自然環境保全（OECM）。「5本の樹」計画に基づいた「新・里山」は、生物多様性保全効果の高い企業緑地として良いモデルとなり得ます。

### まちづくり・分譲マンションにおける緑化の推進と環境保全

分譲マンション事業のエクステリアでも、「5本の樹」計画の手法を活かしています。マンションブランド「グランドメゾン」でも緑化を常に意識し、敷地面積に対する植栽面積の割合を示す緑被率を、概ね20%以上とすることを目標に事業を推進しています。2021年度に竣工した分譲マンション15棟の平均緑被率は24.9%、緑被面積は10,198.85m<sup>2</sup>でした。

分譲マンションなどの共同住宅における外構空間は、住民同士のふれあいの場としても機能します。豊かな緑は住民の心を癒すとともに、マンシヨ



「新・里山」 「希望の壁」を西側から望む

ンの付加価値を高めます。

2019年に公益財団法人都市緑化機構主催の「緑の都市賞 緑の事業活動部門」で国土交通大臣賞を受賞したほか、数多くの賞を受賞したのが「江古田の杜プロジェクト」（東京都中野区）です。緑を用いた環境の改善、景観の向上、地域社会の活性化などの取り組みが評価されました。

» P135「江古田の杜」プロジェクト 緑の都市賞

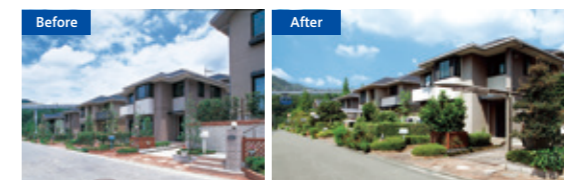
### 経年美化のまちづくり

当社は、1977年から「コモンライフ」「コモンシティ」と名づけたまちづくりに取り組んできました。隣人同士のつながりやコミュニティを意識して設計し、緑豊かな共有広場や街路をシンボルとして設置するなど、より豊かな暮らしとまちの在り方への提案は、歳月を重ねるごとに美しくなる「経年美化」にもつながり、地域の皆様から高く評価されています。

2001年に「5本の樹」計画を開始し、生態系に配慮した在来種植栽を念頭に緑の質にこだわったまちづくりを進めています。2005年には、当社のまちづくりの中で培ってきた「5本の樹」計画をはじめとしたさまざまなノウハウを、持続可能性の考えに基づいて表現した「まちづくり憲章」を制定しました。

### スカイレールタウンみどり坂（広島市）

まちづくり憲章



1997年撮影

2009年撮影



## 資源循環

### 廃棄物に対する対策またはコミットメント

#### ● 廃棄物の発生抑制

廃棄物の発生抑制に向け、システムを開発。製品供給において投入される資源量、製造、施工過程での廃棄物の発生状況、内容を分析し、設計、生産、施工の各工程における無駄を削減できる情報を提供するシステムの改善に継続して取り組みます。

#### ● 廃棄物の活用

発生した廃棄物に対するリサイクル基準を確立し、これに則り、適正なリサイクルを担保します。さらに、経済性が高く、資源循環型社会の形成に一層寄与するリサイクル技術を素材メーカー、生産施工協力組織、中間処理事業者、解体事業者などのパートナー企業とともに追求し続けます。

## 3 リスクマネジメント

### 資源循環に関するリスクへの対応

当社グループでは、「積水ハウスゼロエミッションシステム」の構想に際し、リサイクル偽装や不法投棄など資源循環におけるリスクを踏まえた体制構築に注力してきました。リサイクル事業者の選択基準を定めたガイドラインに基づく事業者選定に加え、定期的な処理施設の視察の実施、処理委託契約書および産業廃棄物管理票（マニフェスト）の社内一元管理システムによる日常的な管理、業務監査などを通じ、潜在リスクの最小化（リスク回避）に取り組んでいます。万が一、法令違反の可能性が検知された場合は、本社専門部署で即時対応する体制を整えています。

## 4 指標とターゲット

### 事業部門のゼロエミッション

#### ● 「広域認定制度」による取り組みの拡大

住宅の建設には大量の資源投入が必要です。当社は工場での部材生産から解体工事に至る住宅のライフサイクル全般に関わっており、そのうち4部門（部材生産、新築施工現場、アフターメンテナンス、自社物件リフォーム施工現場）のゼロエミッション\*を、2002年から2007年にかけて達成しています。以降、リサイクルの質に配慮しながら運用を維持・継続しています。業界に先駆けてゼロエミッションを次々と達成できた背景には、廃棄物処理法の特例制度である「広域認定制度」の活用があります。2004年、当社は建設業界で初めて認定を受け、この制度をもとにゼロエミッションの取り組みを拡大してきました。

2019年には積和建設全17社（当時）との共同申請が認定され、さらに現在、積水ハウス ノイエとも共同申請の準備を進めています。これらにより、グループ全体の資源循環体制をさらに強化・拡大することを目指しています。

また、当社商品のライフサイクルを中心としたゼロエミッションの一環として、不動産賃貸事業においても、積水ハウス不動産ホールディングスが中心となってゼロエミッションに取り組んでいます。当社が施工した賃貸住宅「シャーマゾン」の賃貸管理を行う積水ハウス不動産各社の賃貸住宅の退去時補修工事で発生する廃棄物（主にクロスやクッションフロアなどの内装材）のゼロエミッション化が現在進行中です。

\* 産業廃棄物の単純焼却と埋め立て処分ゼロを内容としています。

### ゼロエミッション活動の歩み

2002年5月	工場生産ゼロエミッション達成
2004年9月	広域認定取得 <業界初>
2005年4月	「サステナブル宣言」
2005年7月	新築施工現場ゼロエミッション達成 <業界初>
2006年3月	アフターメンテナンス施工現場ゼロエミッション達成 <業界初>
2007年10月	リフォーム施工現場ゼロエミッション達成 <業界初>
2009年10月	4部門（工場・新築・アフターメンテナンス・リフォーム）ゼロエミッション達成にて「リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰 内閣総理大臣賞」受賞
2010年11月	新築施工現場で、「ICタグ」を活用した次世代型ゼロエミッションシステムの全国運用開始 <国内初>
2017年1月	広域認定取得と同時に開発した独自の「電子管理システム」をクラウドコンピューティングを中心としたシステムに刷新。「ICタグ」を廃止し「QRラベル」を利用したシステムの運用を開始
2017年5月	積水ハウス版ビッグデータである「邸情報データベース」と緊密に連携する新システムに切り替え
2019年2月	積和建設が行う新築住宅を含めた積水ハウスと積和建設全17社（当時）の広域認定共同申請が認定

## 資源循環

### ● 新築施工現場ゼロエミッションの核として機能する

#### 「資源循環センター」

「広域認定制度」を活用した「積水ハウスゼロエミッションシステム」における廃棄物回収システムの特徴は、自社施設である「資源循環センター」の活用にあります。当社が2003年から全国各地の生産工場などに開設した資源循環センターは、新築施工現場ゼロエミッションの取り組みの核となる施設です。同センターは廃棄物回収のための配車指示から、委託するリサイクル事業者の統括まで、一連の流れを管理しています。

新築施工で発生した廃棄物は、まず現場で27種類に分別し、全国21カ所の資源循環センターで60～80種類程度にまで再分別され、自社の管理のもとですべて再資源化しています。複合物の単一素材への分解や、素材ごとに圧縮、加熱などによる減容を行うことで、外部の委託業者を含めたリサイクルルートに乗せられる状態にしています。

特に、最近問題になっているプラスチックについては、2005年の新築施工現場ゼロエミッションの導入以降、すべて回収して100%リサイクル（うち約95%はマテリアルリサイクル）しています。分別についても、プラスチック種別ごとの分類に加え、汚れ具合などリサイクル施設のニーズに応じて細分化し、質の高いリサイクルを実現しています。

#### 自社施設・資源循環センター実績

(年度)

2019	2020	2021
100% リサイクル	同左	同左

### ● 廃棄物実測システム

建設廃棄物適正処理に関わるトレーサビリティの確保は、廃棄物の適正処理やリサイクルの実施のみならず、施工合理化など循環型のビジネスモデルを進めるためにも重要です。当社は2007年のICタグを活用した廃棄物実測システムの試行を手始めに、ICTの積極的な導入を進めてきました。

2017年には、独自開発した廃棄物回収の「電子処理システム」をクラウド中心のシステムに刷新し、廃棄物管理の電子システム機能強化の要請に機動的に対応。現在の二次元バーコードを活用した廃棄物実測システムを運用しています。排出時の状況を正確に把握し、1棟ごとに集計・分析して、総排出量や廃棄物種別排出量をリアルタイムで把握できるオリジナルのシステムです。

こうして分析された精細データを商品開発・部材設計・生産工程・施工工程などにフィードバックすることで、より有効な資源の利用を促進することが可能です。2019年以降、廃棄物実測システムの利用率は事業所ベースで100%になっています。

#### 廃棄物実測システムの利用率

(年度)

2019	2020	2021
100%	同左	同左

## 5 活動・その他関連情報

### 廃棄物量抑制とリサイクルの質向上

当社は、生産や施工現場などにおける廃棄物の発生量を抑制（リデュース）する取り組みを継続して行っています。工場生産で発生した廃棄物について、2021年度は前年度比23.7%の削減となりました。

ゼロエミッションの推進により、新築住宅1棟当たりの廃棄物発生量は、1999年度に比べ6割近く減少したものの、近年は環境性能が高く投入資材が多い住宅の占める割合が高まり、微増傾向にあります。

しかしながら、サーキュラーエコノミー重視の世界的な潮流のもとでは、廃棄物発生量の削減にとどまらず、いかに事業全体をデザインして、リサイクルの質を高めるかが重要になってきています。こうした流れを踏まえ、当社ではグループ内での生産と、代理店方式によらない直接施工という強みを活かして、構法や施工方法の見直しまでフィードバックした工法の改善を進めてきました。

そのうえで、徹底した廃棄物の分別を行うことで、リサイクル事業者のニーズに合わせた分別・選別・処理を実施し、より質の高いリサイクルを牽引しています。

また、生産・施工・アフターメンテナンス時のゼロエミッション継続とともに、2021年度は81.6%だったマテリアルリサイクルについても、90%を目指して研究を進めています。



## 資源循環

### 工場生産に伴う廃棄物量の推移

(年度)

2019	2020	2021
11,841t	9,301t	7,897t

※ 2021年度より調査範囲を見直しました。これに伴い2019年度、2020年度の実績数値も修正しています。  
なお、有価物の重量については含んでいません。

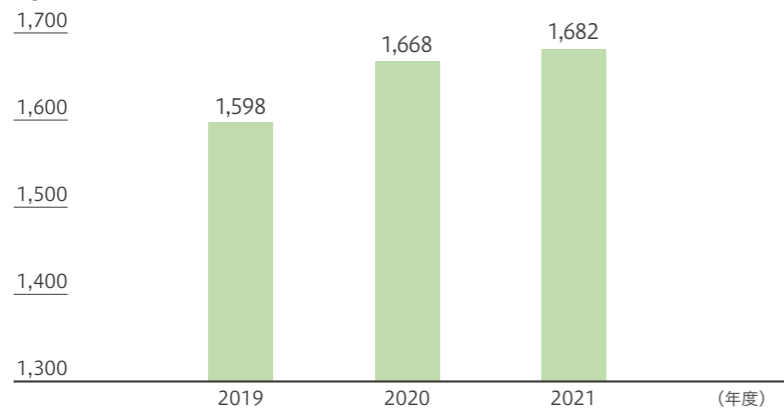
### 重量／製造金額 (kg / 千円)

(年度)

2019	2020	2021
0.449kg	0.410kg	0.313kg

### 新築住宅1棟当たりの廃棄物発生量の推移

(kg/棟)



※ 床面積145m<sup>2</sup>換算

### リサイクルの取り組み

自社で発生した廃棄物を原料として、自社建築物の建材に再利用する取り組みを進めています。例えば、梱包資材などから回収した樹脂を原料とした住宅部材の製造、破碎した瓦端材を材料とした床の衝撃音緩衝材の製造などです。また、資源循環センター（国内2カ所）に設置した製造加工施設では、新築住宅の建築現場から回収した石膏ボードの端材と、食品工場から排出される卵殻を配合・粉碎し、パウダー状にしたグラウンド用の白線材「プラタマパウダー」を2010年から製造・販売しています。これにより、従来食品廃棄物として廃棄されていた卵殻について有価で買い取ることで、新たな商流を構築し、リサイクルを恒常的に行う仕組みを実現しました。



人体にやさしいグラウンド用白線材  
「プラタマパウダー」



エコマーク

# E 水

## 1 ガバナンス

生産工場や事務所などを含む当社グループ全体の水使用量を把握し、水資源の有効利用、利用抑制・削減の基礎データとして活用。2021年度は上水道を含め、水の取水量が前年度に比べ0.6%減少しました。

特に、生産工場においてはISO14001（環境マネジメントシステム）のもとに管理体制を整え、その運用を通じて水に関する取り組みを進めています。

## 2 戦略

国内全5工場からの排水については、場内の排水処理設備で浄化後、水質汚濁防止法や条例よりも厳しい自主基準値によって管理したうえで、公共下水道や河川に放流しています。これにより、水質汚濁防止に努め、工場周辺地域の水質環境を保全しています。

## 3 リスクマネジメント

国内全5工場における排水の水質測定実績を共有し、万一自主基準値を超えた事例が生じた場合は、責任者会議で水質汚濁リスクの発生状況を共有することで、再発の防止につなげています。

## 4 指標とターゲット

### 水ストレス地域での水の消費／取水の削減に向けた目標

水使用量が比較的多い工場において、水使用量原単位の改善、流域における水リスクへの対応を図ります。生産工場について、水リスク評価ツールなどを用いて水リスクを評価し、地域のステークホルダーとの連携を図り、地域特性に応じた取水の削減に努めます。

### 水使用量削減に向けた目標と進捗状況

目標	2019	2020	2021
工場排水の水質を法令や条例の規制値よりも厳しい自主基準値にて管理し、水質汚濁防止に努める。	法令、条例よりも厳しい排水自主基準値を満足	同左	同左

### 原材料（水）削減または防止に向けた目標と進捗状況

当社では、原材料としての水の利用はありません。

### 水源別取水量（百万m<sup>3</sup>）

	2019	2020	2021
上水道	0.634	0.597	0.598
地下水	0.446	0.462	0.457
工業用水	0.032	0.024*	0.022
合計	1.112	1.083	1.076

\* 精度向上のため、数値を修正しています。

### 売上高原単位（m<sup>3</sup>／百万円）

	2019	2020	2021
売上高原単位	0.454	0.443	0.416

### 放流先別排水量（百万m<sup>3</sup>）

	2019	2020	2021
下水道	0.455	0.443	0.472
河川	0.342	0.345	0.302
合計	0.797	0.788	0.774

### 水源別取水量（国内生産工場）（百万m<sup>3</sup>）

	2019	2020	2021
上水道	0.140	0.130	0.134
地下水	0.446	0.462	0.457
工業用水	0.032	0.024*	0.022
合計	0.618	0.617	0.612

\* 精度向上のため、数値を修正しています。

### 放流先別排水量（国内生産工場）（百万m<sup>3</sup>）

	2019	2020	2021
下水道	0.009	0.008	0.008
河川	0.342	0.345	0.302
合計	0.351	0.353	0.310

## 水

## 生物化学的酸素要求量 (BOD) (t)

(年度)

	2019	2020	2021
東北工場	0.071	0.053	0.061
関東工場	0.653	0.755	0.771
静岡工場	0.057	0.088	0.094
兵庫工場	0.170	0.043	0.056
山口工場	0.303	0.238	0.279
合計	1.255	1.178	1.261

## 化学的酸素要求量 (COD) (t)

(年度)

	2019	2020	2021
関東工場	2.482	2.187	1.918
兵庫工場	0.174	0.061	0.085
山口工場	0.920	0.753	0.835
合計	3.577	3.001	2.839

## 水質・水量に関する許可・基準・規制違反の件数

(年度)

	2019	2020	2021
件数	水量に関する許可・基準・規則に対する違反はありません	同左	同左

## 3年間の排水データ

(年度)

	2019	2020	2021
排水量	79.7万m <sup>3</sup>	78.8万m <sup>3</sup>	77.4万m <sup>3</sup>

## 国内生産工場における水質自主基準値と2021年度の実測値 (主なもの)

抛出货量	水質汚濁防止法規制値	東北工場			関東工場			静岡工場			兵庫工場			山口工場		
		条例・協定等	自主基準値	実測値	条例・協定等	自主基準値	実測値	条例・協定等	自主基準値	実測値	条例・協定等	自主基準値	実測値	条例・協定等	自主基準値	実測値
PH	5.8~8.6	5.8~8.6	5.9~8.5	7.3	5.8~8.6	6.0~8.4	8.1	5.8~8.6	6~8	7.8	—	6.2~8.2	7.5	5.8~8.6	6.0~8.0	7.0
全クロム (mg/l)	2	—	1	0.1未満	1	0.5	0.1	2	—	0.1未満	—	—	—	2	非検出	0.0
銅 (mg/l)	3	—	1.5	0.1未満	3	1.5	0.1	1	—	0.05未満	—	—	—	3	0.1	0.0
フェノール (mg/l)	5	—	2.5	0.1未満	1	0.5	0.1	5	—	0.05未満	—	—	—	5	2.5	0.0
n-Hex (mg/l)	5	5	3	0.5未満	5	2.5	0.5	3	2	0.1未満	—	2	1以下	5	2.5	0.0
マンガン (mg/l)	10	—	5	0.1未満	1	1	0.1	10	—	0.1未満	—	—	—	10	5	1.3
鉄 (mg/l)	10	—	5	0.1未満	10	5	0.1	10	3	0.1未満	—	—	—	10	5	0.0

※ 水質汚濁防止法規制値 (ただし、兵庫工場は法規制対象外)

## 水

## 5 取り組みやその他関連情報

## 水資源保全の取り組み

当社グループは、多数の事務所、工場、施工現場などで水資源を利用しています。これらの拠点では節水をはじめとして、水資源の有効利用に努めています。2021年度の取水量は、107万6千m<sup>3</sup>（前年度比0.6%減）でした。また、排水量は、77万4千m<sup>3</sup>（前年度比1.8%減）でした。

## 国内生産工場における取り組み

当社国内生産工場（東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場の全5工場）では、鉄骨部材の塗装や住宅用外壁の製造・塗装工程などで、上水、工業用水のほか、地下水を使用しています。これらの工程における排水の水質管理と水資源の効率的な利用に、継続的に取り組んでいます。具体的には、輸送用のパレットを洗浄した排水の再利用や、処理水を洗浄用水への再利用などを行うことで、水使用量の削減に努めています。

2021年度の国内生産工場の製造工程で使用する工業用水・地下水・上水道の合計使用量（取水量）は、61万2千m<sup>3</sup>（前年度比0.7%減）、排水量は31万1千m<sup>3</sup>（前年度比12.1%減）となりました。

## 水使用量削減に向けた外部との取り組み

当社が建設する新築住宅においては、2020年より以前から住設機器メーカーが供給する節水性能の高い最新機器（蛇口、シャワー、水洗トイレなど）を標準品として大多数の住宅に実装することで、住宅における水使用量の削減に貢献しています。なお、当社が主に建設する日本において水道メーターは水道の引き込みに必ず必要な設備です。

## 水ストレス地域でのステークホルダーとの協働

大井川水系の上水道を利用している静岡工場では、地元事業団からの要請を踏まえ工業用水を積極使用することで、上水道使用量の削減に努めています。

また、当社にとって重要である住宅購入者（住まい手）に向けては、当社が標準設定している節水性能の高い住設機器（節水トイレ、節水型水栓、節水型シャワーなど）をお薦めしています。さらに既存住宅に対しても、リフォーム事業を通じ、節水型機器への更新や普及を図っています。

## Waterway Point

美しい景観のプロムナードと大きなショッピングモールを擁する「Waterway Point」は、当社がシンガポールで共同事業パートナーとともに複合開発を行った、運河沿いに広がる商業施設です。ファサード照明、サニタリー内設備のアップグレードによる省エネルギーおよび省水を実施しています。また、ISO14001（環境マネジメントシステム）の取得に続き、2021年にはISO50001（エネルギーマネジメントシステム）も取得しました。これらの国際規格に準拠し、環境およびエネルギーマネジメントシステム構築を推進するとともに、継続的な改善に取り組んでいます。



Waterway Pointの商業施設とWater Townの分譲マンション「Green Mark\*」で「Gold Plus（ゴールドプラス）」を取得  
\*建物の仕様やパフォーマンスを規定した環境性能評価

# E サプライチェーン・マネジメント

## 1 ガバナンス

当社では、最高品質、強靱な供給体制、合理的な価格にESGを加えた基本的な調達方針のもと、社会的責任を果たすべく、CSR調達に取り組んでいます。



CSR調達ガイドライン

## 2 戦略

### 「フェアウッド調達」と木材調達ガイドライン

合法であることはもちろん、持続可能性や地域の発展に貢献する木材を「フェアウッド」と定義しています。当社は、木材調達ガイドラインにてフェアウッド調達を優先することを宣言しており、FoE Japanをはじめとした国際環境NGOや業界関係者とのエンゲージメントを図りながら、調達レベルの向上を図っています。例えば環境NGOとは、高リスク地域の最新情報を入手し、リスク評価方法のアップデートを行うなどの活動を行って行っています。

「フェアウッド」調達の目的は、当社にとっての持続可能な再生可能資源の安定的確保に加え、日本有数の木材消費者の立場からサプライチェーンに対する継続した働きかけを行うことで、違法伐採回避を超えた持続可能な林業経営によるポジティブ・インパクトを実現することです。これは、当社が掲げる「事業を通じて生態系ネットワークを最大化する」という生物多様性保全のチャレンジ目標にも沿うものです。



「木材調達ガイドライン」の10の指針

### 木材調達調査による評価

木材調達にあたっては、HCVF\*1やIUCN\*2レッドリストの絶滅危惧樹種などを考慮し、それらに対応する地域由来の材料の使用を回避し、生物多様性に配慮することに加え、ISO26000が要請する各国の社会的課題への配慮も行っています。

具体的には64社の主要木材サプライヤーから購入する調達木材のボリューム、樹種、産地をはじめとした原産地の詳細情報を「木材調達ガイドライン」に沿って数値評価し、S・A・B・Cの4段階にランク付けします。

これらの評価をもとに、サプライヤーに対してランクが低い木材の供給割合を減らし、ランクが高い木材を増やしてもらうよう働きかけています。

管理目標とするS・Aランク木材の割合は、ガイドライン運用前（2006年度）の47%から徐々に上昇を続けています。2021年度は97.2%となり、目標を達成しました。

また、森林認証制度に関しては有効な第三者認証として評価する一方、経済的な理由から認証取得に至らないコミュニティ林業に取り組む生産者や、小規模農家への配慮も必要との考えから、ランク付けに際して絶対視していません。認証材の使用率は参考値として管理しており、内装設備を含むすべての木質建材64%、構造材だけでは93%がFSC/PEFCなどの認証材（認証過程材を含む）となっています。

\*1 HCVF (High Conservation Value Forests): 保護価値の高い森林

\*2 IUCN (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources): 国際自然保護連合

### 当社における国産材の取り組み

国内の林業に目を向けると、多くの森林が本格的な利用期を迎えている中、さまざまな理由から森林の次世代への更新が進んでおらず、十分な活用ができていない状態が続いています。

国内の林業活性化のためには、森林の次世代への更新を促進する需要の増加と付加価値を生むブランド化という、一見相反する目標を達成する必要がありますと考え、木造住宅「シャーウッド」に使用する構造材を中心に国産材化を展開しています。

当社では単に国産材を用いるのではなく、地域ブランドとして展開しています。お客様のお住まいの地域の材料を採用することで、地産地消、地域経済の活性化に貢献しています。

現在はスギ・ヒノキ・カラマツを全国17地域18ブランドで展開し、累積出荷棟数も6,500棟を超え、「シャーウッド」を語るうえでなくてはならない商品に成長しました。

2021年、世界を襲ったウッドショックにあたっては、今まで培ってきた国産材供給のネットワークを最大限に活用し、檜集成梁の量産を行いました。この取り組みの成果としては、重要部材に関して複数の調達ルートを構築して供給責任を果たし、当社事業の遂行に遅滞を起ささない体制を整えられたことに加え、ウッドショックを当社の供給問題と捉えるのではなく、国産材需要創出の機会と捉え、社会問題の一つの解答を出すという当社の姿勢を示せたことも挙げられます。



産地の焼印を刻印した「シャーウッド」の柱

## サプライチェーン・マネジメント

### 森林破壊ゼロへのコミットメント

森林破壊ゼロに関しては、2014年の「森林に関するニューヨーク宣言」において採択後、2021年のCOP26にて世界の森林面積の86%の国と地域によってあらためて合意され、世界的な喫緊の課題と認識されました。

森林破壊ゼロの考えは、当社が掲げるフェアウッド調達に沿うものであり、当社の「サステナビリティビジョン2050」にてグループ全社を対象とする森林破壊ゼロの宣言を行っています。なお、当社グループではサプライヤー、2次サプライヤーも含め森林破壊ゼロとなる将来を目指しています。

現在、確実な実行およびサプライヤーへの明確な周知のため、「木材調達ガイドライン」や調達活動方針への反映、サプライヤーとのコミットメントを織り込むなどの改定作業を進めています。

### 生物多様性コミットメント

「木材調達ガイドライン」に以下のコミットメントを記載しており、サプライヤーならびに2次サプライヤーと共有しています。

- 貴重な生態系が形成されている地域以外から産出された木材
- 地域の生態系を大きく破壊する、天然林の大伐採が行われている地域以外から産出された木材
- 絶滅が危惧されている樹種以外の木材
- 計画的な森林経営に取り組み生態系保全に寄与する国産木材
- 自然生態系の保全や創出につながるような方法により植林された木材

## 3 リスクマネジメント

### 調達におけるデュー・ディリジェンスの徹底

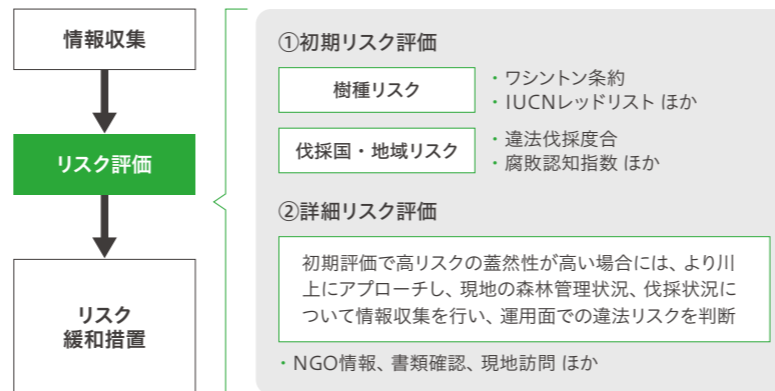
当社ではデュー・ディリジェンス（以下、DD）\*を「事業の将来性を支える持続可能な木材を確保するプロセス」であると考え、厳格なDDの実施を通し、持続可能な木材調達を実施しています。

DDに関しては、1次サプライヤーの低リスク材のみを対象としている企業も少なくない中、当社は2次よりも上流のサプライヤーまでを対象とし、高リスクと判断された場合は伐採地を訪問し、確認、調査を行っています。

これは国際的に要請されている「ゼロ・デフォレステーション」を実現するために、サプライヤーと追跡プロセスを共有し改善に努めていくことが、メーカーが果たすべき重要な役割と捉えているからです。

従来のQCD（品質・価格・納期）の観点では、メーカーとサプライヤー

#### デュー・ディリジェンス（DD）の基本的な仕組み



は対立あるいは競争関係になりがちです。しかし、メーカーが持続可能な木材利用をサプライヤーに働きかけることで、両者が協力して社会課題を解決することが可能となり、競争ではなく「協創」の関係性を築けます。

このようなすべてのサプライチェーンを対象とするDDを今後、調達ガイドラインに明文化する予定です。

\* デュー・ディリジェンスとは、企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のことで、欧米諸国における違法伐採木材の取り扱い規制強化に端を発し、日本でも、「合法伐採木材等の流通および利用の促進に関する法律」（通称：クリーンウッド法）において、DDに関し言及されています。現在、ESGリスクも含めた木材調達DDを実施する企業が増えており、違法リスクを確認するための①情報収集、②リスク評価、③リスク緩和というプロセスで表すことができます。

### サプライヤーの環境に対するインパクトの管理

2021年より、重大なリスクへ迅速に対応することを目的とし、サプライヤーへCSR評価の自社評価において、各設問の回答に加え各種法令への違反内容の報告を求めています。2021年の報告件数は0件でした。

### 環境問題に関するリスク評価

既存サプライヤーのCSR評価において、評価結果から環境面でのリスクが発見された取引先に対しては、個別訪問にて評価基準や到達度に関して助言するモニタリングを行い、その実態を確認することによりDDを実施しています。

なお、重大なリスクが発見された場合は、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などの措置を取ることを規定しています。

## サプライチェーン・マネジメント

### 4 指標とターゲット

#### 木材調達量

(年度)

	2019	2020	2021
木材調達量	288,662m <sup>3</sup> うちSA材*195.3%	250,529m <sup>3</sup> うちSA材97.0%	285,722m <sup>3</sup> うちSA材97.2%

\*1 調達ランク

各調達指針の合計点で評価対象の木材調達レベルを高いものから順にS・A・B・Cの4つに分類。10の指針の中で特に重視している①と④に関しては、ボーダーラインを設定。なお、本指標をネットボジティブインパクト、ノーネットロスの実現に向けた指標と認識し集計・開示しています。

合計点(最大43点)	調達ランク
34点以上	S
26点以上、34点未満	A
17点以上、26点未満	B
17点未満	C

#### 伐採地域別割合

(年度)

	2019	2020	2021
国産材	17.00%	18.80%	24.72%
東アジア*2	8.00%	7.20%	5.08%
欧州	36.90%	33.20%	37.48%
北洋*3	0.30%	0.90%	0.62%
南洋*4	11.00%	12.70%	11.78%
北米	15.70%	16.50%	10.41%
南米	0.20%	0.10%	0.12%
再生材	9.00%	7.90%	7.52%
その他*5	1.90%	2.70%	2.27%

\*2 東アジア：日本除く

\*3 北洋：ロシアなど

\*4 南洋：インドネシア、マレーシアなど

\*5 その他：アフリカなど

#### サプライヤーの環境認証取得状況

サプライヤーへ、SBTに関する勉強会に合わせ、ISO14001（環境マネジメントシステム）をはじめとする、外部認証の取得状況を確認しました。

(年度)

	2019	2020	2021
取得状況	—	—	70%

※年間CO<sub>2</sub>排出量ベースで試算した際の割合

### 5 活動・その他関連情報

#### 早生広葉樹の積極採用

東南アジアにおいては、深刻な森林破壊の問題を抱えている一方で、1990年代以降に植林された早生広葉樹（アカシア・ファルカタなど）の普及が広がっています。

当社においても、これらを積極的に採用することで、森林破壊の減少、および早生樹植林の持続可能な運営に貢献するとの考えから、広葉樹天然木からの切り替えを促進しており、2019年より下地用ラワン合板からファルカタ合板に、2021年にMDFの一部をMLHからアカシア由来のものに切り替えを行いました。

今後の普及に向けては、実際に加工・施工を行う製造現場、施工現場での理解が必要との考えから、持続可能な木材調達に関する啓発を全社的に行っていく予定です。

#### 資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出削減

当社では、住まいのライフサイクルCO<sub>2</sub>排出を削減するため、ZEH化をはじめとする省エネ住宅に取り組んできました。しかし、ハウスメーカーだけでは取り組みを完結できないことから、サプライチェーン全体での取り組みを促進しています。サプライチェーンから排出される資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出量は、当社グループ総排出量の35%（2021年度実績）を占めています。供給した住まいから排出される居住段階のCO<sub>2</sub>排出量（53%）に次ぐ大きな割合です。そこで2020年10月、サプライヤーを対象にアンケートを行い、CO<sub>2</sub>排出削減への取り組み状況を調査しました。アンケート結果を踏まえ、2021年2月にサプライヤー135社が参加する勉強会を開催しました。当社ではこれをもって、2021年をサプライチェーンのCO<sub>2</sub>排出量削減のキックオフの年と位置づけました。

さらに、2021年4月には61社、10月には242社が参加する勉強会を行い、SBT認定\*6取得への啓蒙を図っています。SBT運営機関による基調講演に加えて、大手サプライヤーや中小サプライヤーより、SBT認定取得事例を発表いただきました。小規模の企業でもSBT認定が取得できる好事例を提示するとともに、当社内に中小サプライヤーのための相談窓口を設置。個別質問への回答や具体的なアドバイスを行っています。

2020年時点での当社の主要サプライヤーにおけるSBT目標設定率は18.6%、2021年度は22%でした。これを2030年に80%まで引き上げる目標を定めています。サプライチェーンにおける実効性のあるCO<sub>2</sub>排出削減への取り組みをサプライヤーと協力して進めることで、脱炭素社会の実現に寄与します。

\*6 SBT認定：科学的知見に基づく温室効果ガス削減計画の認定

# E その他環境管理

## 1 ガバナンス

### ISO14001認証取得

工業化住宅部材の製造および出荷を担う国内生産5工場（東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場）および海外工場（イングルバーン工場：オーストラリア）では、生産プロセスマネジメントの一環として環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を取得し、この運用を継続しています。生産工場における認証取得割合は100%です。

### 有害廃棄物の適正な処理のための取り組み

取り扱う有害廃棄物（特別管理産業廃棄物）の約95%は既存構造物から排出される廃石綿（レベル1、レベル2）であり、これらは特別管理産業廃棄物として厳密な処理を行います。他は国内生産工場で扱う原料の化学物質を住宅の長期の耐久性を高いレベルで果たすために、使用した後の残渣物質が主な対象となります。

国内工場において排出される特別管理産業廃棄物については、廃棄物処理法、その関連法令（特定化学物質障害予防規則など）や業界のガイドラインの遵守にとどまらず、重大な環境影響につながる事故および緊急事態の可能性を特定し、有害な環境影響を防止する、または影響の拡大を最小限にするための緩和処置を行う手順を定め、事故および緊急事態への準備と対応の手順の年1回のテストや内部監査を通じ、対応手順の有効性を維持しています。

## 2 戦略

### 有害化学物質による汚染防止（化学物質ガイドライン）

当社は住宅のライフサイクルを通し、EVABAT（経済的に実行可能な最良利用可能技術）の適用による有害化学物質利用リスクの最小化を目指しています。化学物質の対応において、法規制を遵守するとともに、国や自治体、業界団体などで制定されたガイドラインに基づき適切な対応を進める中、リスク管理の観点を加えた独自の「化学物質ガイドライン」を2007年に策定しました。法規制や化学物質に関する新たな知見などに合わせて、対象物質の見直しやガイドラインの改訂を行っています。



化学物質ガイドライン

### 有害廃棄物に関する方針など

有害廃棄物について、関連法規制を遵守するとともに、国や自治体、業界団体などで制定されたガイドラインに基づき適切な対応を進めます。

また、有害廃棄物の自然環境への排出をゼロである現状を無期限に維持します。

### 環境負荷低減に関するコミットメント

当社は「環境事業部会」のもと、「脱炭素社会」や「人と自然の共生社会」、「資源循環型社会」をはじめとする目指すべき社会に向けた活動方針を検討し、事業活動に伴う環境負荷の低減のため持続的に取り組み、ESG推進委員会の承認を受けたうえで全グループの具体的な取り組みとして展開しています。なお、各活動方針の内容は、定期的に取締役会に報告しています。

さらに、新たな課題に対する環境負荷軽減についても目標を設定し、取り組みます。

## 3 リスクマネジメント

### 土壌・地下水汚染に関するリスクへの対応

自社保有地はもとより、土地取引のプロセスにおいても調査、対策などを通して管理することで、二次汚染の防止などリスクの最小化に取り組んでいます。

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

工場跡地など土壌汚染の可能性のある土地については、売主が自主調査を実施するケースが増えています。当社では土地購入の際、その調査報告書の内容を専門部署で精査し、情報の網羅性に問題がある場合は売主に追加調査をお願いしています。

汚染のおそれがあると判断された物件は、指定調査機関を交えた分析を行い、取引の妥当性を評価しています。また、調査の結果、土壌汚染が判明し、その程度（濃度および分布）が軽微な土地（主に重金属などに汚染された完全浄化が担保できる土地）については土壌入れ替えによる浄化などを実施し、販売にあたっては対策を講じたことを重要事項として説明しています。

自社保有地のうち、措置を怠ると汚染リスクにつながる国内工場においては、調査、予防対策、日常管理、緊急時の対応（汚染の防止と緩和）手順などを定め、汚染のリスクマネジメントを実施しています。



## その他環境管理

### 4 指標とターゲット

#### 有害化学物質による汚染防止のための 目標、プログラムおよび実績

##### [生産時]

##### PRTR法\*1対象物質

(年度)			
目標	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な防護措置の継続</li> <li>化学物質起因の事故ゼロ維持</li> </ul>	工場生産における化学物質起因の災害事故は発生していません	同左	同左

##### 揮発性有機化合物 (VOC) \*2大気排出量

(年度)			
目標	2019	2020	2021*3
2010年度比60%減	76%減	71%減	78%減

##### 過去3年間の揮発性有機化合物 (VOC) \*2の排出量

(年度)			
	2019	2020	2021*3
PRTR対象VOC	35.5t / 年	30.5t / 年	24.4t / 年
PRTR対象外VOC	118.4t / 年	110.5t / 年	82.2t / 年

\*1 PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) 法：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。これに政令で指定された一定の条件に合致する事業者は、指定された化学物質の排出量と廃棄量について、年1回の報告が義務づけられています。

\*2 揮発性有機化合物VOCについては、一般社団法人プレハブ建築協会「エコアクション2020」の管理調査におけるVOC大気排出量確認対象物質の80物質の排出量を確認・監視しています。

\*3 行政年度報告のため、本レポート対象期間とは異なる2020年4月～2021年3月の集計数値となります。

##### [施工時]

(年度)			
目標	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な防護措置の継続</li> <li>化学物質起因の事故ゼロ維持</li> </ul>	化学物質起因の事故は発生していません	同左	同左

##### [自然環境 (土壌)]

(年度)			
目標	2019	2020	2021
土地購入時における重大リスクゼロ維持*4	法基準を超える汚染地もしくは未対策土地の購入(販売)はありません*4	同左	同左

\*4 重大リスクにはブラウンフィールド(産業活動などに起因した汚染土地の存在、もしくは存在する可能性により遊休化した土地)の再開発を含みます。

##### [居住時]

(年度)		
目標	2019	2020*6
エアキス*5搭載率80%以上	鉄骨戸建住宅におけるエアキス搭載率は90%	鉄骨戸建住宅におけるエアキス搭載率は85%

目標	2021年度実績
次世代室内環境システム「SMART-ECS(スマート イクス)*7」採用率70%以上	採用率79%

\*5  エアキス

\*6 2020年11月販促プログラムは完了しましたが、商品の販売は継続しています。

\*7  SMART-ECS

##### [施工廃棄物]

当社は建設業界として初めてとなる「広域認定」を2004年に取得。施工现场で27種類に分別した廃棄物を資源循環センターへ回収し、最大80種類に再分別したうえで100%の再資源化を行うゼロエミッションを達成し維持しています。

(年度)			
目標	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>システム維持</li> <li>新築工事における有害廃棄物の環境への曝露ゼロ維持</li> </ul>	曝露事故は発生していません	同左	同左

##### [製品廃棄時]

(年度)			
目標	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>システム維持</li> <li>当社が請け負った解体工事における有害廃棄物の自然環境への排出ゼロ維持</li> </ul>	環境への排出事故は発生していません	同左	同左

##### 有害廃棄物削減への取り組み

当社では、経済的に実施可能な最高技術の適用を常に検討し続けています。過去の削減事例として鉄骨への防錆処理に用いられる電着用塗料にごく微量に鉛が含まれていましたが、2003年1月より鉛フリー塗料への切り替えを行ったことで、鉛使用塗料の残渣物質はゼロになっています。

##### 有害廃棄物の排出

有害廃棄物の排出については、廃棄物処理法における「特別管理産業廃棄物」の排出量を把握しています。法定処分期限に向け順次処分を進めている廃PCB、PCB汚染物質を含む品などの「バーゼル条約」で規制している有害廃棄物に加え、その他の特別管理産業廃棄物(可燃性廃油、廃酸、飛散性アスベストなど)の取り扱いがあり、発生した廃棄物を適正に処理しています。

(年度)			
目標	2019	2020	2021
有害廃棄物の自然環境への排出ゼロ維持	不適正な処理、飛散事故はありません	同左	同左

## その他環境管理

### 環境関連法規制の遵守評価

土壌・地下水・大気汚染の可能性も含め環境関連法規制違反が発生した場合には、本社に報告が届く体制になっています。

(年度)				
2018	2019	2020	2021	
温室効果ガスに関する法規制などの重要な違反(刑罰、行政罰、行政指導を受けたもの)およびフロン類の重大な漏出の報告はありませんでした。	同左	同左	同左	

### グリーン認証ビルディング比率

当社が保有する不動産ポートフォリオにおいて、グリーン認証ビルディング比率はゼロです。

ただし、当社が保有する不動産ポートフォリオのうち、「赤坂ガーデンシティ」(当社保有部分：不動産信託受益権の準共有持分(敷地権割合：1,000,000分の662,768(約66.3%)の34.55%)について、CASBEE不動産評価認証(Sランク)を取得しています。

### 不動産ポートフォリオにおける環境データ総計

(年度)			
	2019	2020	2021
電力使用量	—	—	53,859MWh
ガス使用量	—	—	4,292千m <sup>3</sup>
水使用量	—	—	371千m <sup>3</sup>

## 5 取り組みやその他関連情報

### 製品またはシステム設計でのライフサイクル分析の活用

当社では、過去来、生産から解体に至るまでの各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量を、ライフサイクルアセスメント(LCA)\*の手法を用いて算出し、居住段階のCO<sub>2</sub>排出量の占める割合が最も大きいことを把握・理解し、この削減につながる環境配慮型住宅の普及に努めてきました。脱炭素社会の実現への貢献として、居住段階での環境負荷低減が、最も重要な環境因子であるとの認識から、開発製品の進化に取り組み続けています。

また、既存製品のリフォームを専業とするグループ会社が既存住宅ストックから排出されるCO<sub>2</sub>の削減に取り組み、2050年脱炭素社会の実現に向け、着実に歩みを進めています。

さらに、スコープ1、2、3のCO<sub>2</sub>排出量算定を通じ、製品製造過程でのCO<sub>2</sub>排出量に加え、上流(材料ほか)、下流(居住時他)それぞれの段階でのCO<sub>2</sub>排出量を把握し、ライフサイクル全体でCO<sub>2</sub>排出量を削減する施策検討に活かしています。

\* LCA (Life Cycle Assessment) : 製品やサービスに必要な原料の採取から、製品が使用され、廃棄されるまでのすべての工程での環境負荷を定量的に表し、評価しようという考え方

### グリーン購入

環境に配慮した商品を優先的に購入する「グリーン購入」を積極的に進めており、全国の事業所で使用する文房具類などのオフィス製品については、「グリーン購入指針」に基づき、購入を行っています。2021年度の「グリーン購入」率は91.2%、再生紙使用率は99.9%でした。

事務所における紙使用量を把握・集計し、可視化することで紙使用量の削減意識を高めています。積水ハウス梅田オペレーションと連携し、国内生産で古紙100%(グリーン購入法の基準は古紙配合率70%)で、白色度が高く上質な環境配慮用紙を、グループ会社を含めた全国の事業所へオリジナル再生紙として供給しています。

2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点からテレワークが増えたこともあり、当社の紙用量は668t(前年度比3.5%減)となりました。また、従業員1人当たりの年間紙使用量も44.5kg(前年度比3.5%減)となり、ペーパーレス化が一層進みました。

### 従業員1人当たりの年間紙使用量

(年度)			
	2019	2020	2021
紙総使用量	739t	692t	668t
従業員1人当たりの年間紙使用量	50.0kg	46.1kg	44.5kg



CONTENTS

Section 1  
価値創造ストーリー

Section 2  
価値創造の仕組みと原動力

Section 3  
持続的成長への戦略と取り組み

Section 4  
中期経営計画の推進

Section 5  
経営基盤

Section 6  
ESG経営の実践

Section 7  
ファクトデータ

SEKISUI HOUSE Value Report < 128 >

# S

## 社会

- 129 お客様への取り組み・技術開発・新事業創出
- 131 サプライチェーン・マネジメント
- 133 地域社会との共生
- 140 人財の育成・開発
- 145 ダイバーシティ&インクルージョン
- 150 幸せ健康経営
- 152 人権の尊重
- 157 労働安全衛生

# S お客様への取り組み・技術開発・新事業創出

## 1 ガバナンス

お客様に住宅を引き渡した後も、「いつもお客様に寄り添い、生涯にわたって住まいを見守り続ける」というCSマインドに基づき、さらなるお客様満足度向上に取り組んでいます。また、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、研究所や本社部門と連携しながらお客様のサポートを行っています。

2020年8月には「オーナーデスク」を開設し、24時間年中無休でお客様からのお問い合わせを受け付ける体制を整えました。さらに、チャットボットなど自動コミュニケーションツールを活用した問い合わせシステムの運用を開始し、対応力の強化を図っています。今後も、SNSや対話アプリなど多様なチャネルによる問い合わせ対応の拡充を図るとともに、過去にいただいた膨大な問い合わせに対する回答例をデータベース化したナレッジシステムをAIで対応し、的確な回答を無人で行うシステムの開発を目指します。

また、引渡し後の住居の定期点検やメンテナンスについては、カスタマーズセンターが中心となって担っています。

## 2 戦略

当社では、スクラップ&ビルドを繰り返すことなく、良質な住宅を社会の資産として次世代に受け継ぐ仕組みにより、ストック型社会や持続可能な社会の形成に貢献しています。また、優良な住まいが住み継がれていくために、住まい手が変わった後も新しいお客様との関係を築くことで、建物の価値を守っていくという取り組みにも注力しています。

“「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を実現するためには、お客様に寄り添うカスタマーズセンターが常に最高のサービスを提供し続けなければなりません。あらゆるお客様にあらゆるサービスを提供できるように、圧倒的なスピードとスケールをもって、当社はサポート業務改革に取り組んでいます。

### ●「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み、すべての建物について「生涯住宅思想」に基づいた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年には、「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。このスマート 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。

## 3 リスクマネジメント

### 品質改善（不具合の予防・再発防止体制構築、苦情情報のデータベース化）

当社では、お客様にいつまでも安全・安心・健康・快適に暮らしていただけの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。

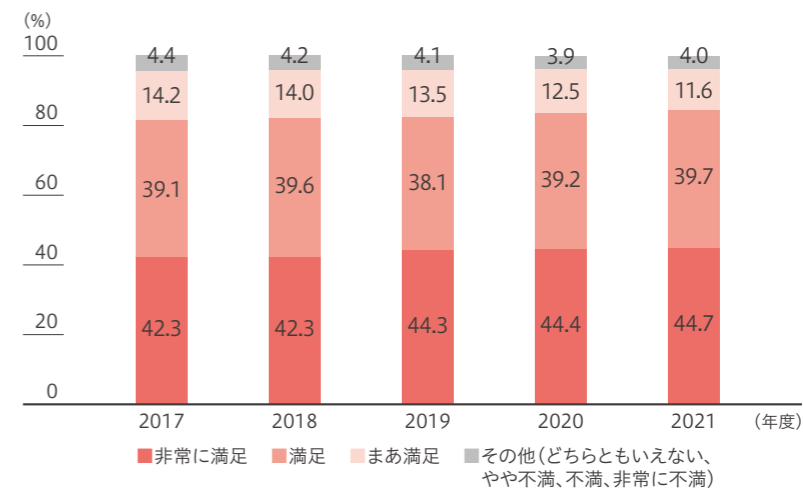
住まいの品質改善・向上のために大切にしているのがお客様満足度調査と、カスタマーズセンターやお客様相談窓口などに寄せられるお客様の声です。これらをもとに、サービスや商品について調査・分析を行い、関係各部署にフィードバック。具体的な設計改善や仕様改良に活かしています。これまでもサニタリースペース・設備の見直しや、室内建具の改良などに、お客様の声を反映させてきました。

### オーナーデスクの運用によるお客様対応の改善

従来のお客様対応では、担当者の個人対応による均一なサービス提供が不十分になっていた状況を、オーナーデスクの開設によりお客様からの連絡を一元的に受け付ける体制にしました。また、連絡内容をデータ化し会社として管理する仕組みを構築し、収集したデータを分析してサービス品質の向上・顧客満足度低下リスクの最小化を図りました。

## 4 指標とターゲット

### 戸建住宅「入居後1年アンケート」満足度調査（7段階評価）



※ グラフ横軸の(年度)は調査年度

### 「長期優良住宅」認定取得率の推移

年度	2019	2020	2021
取得率	93.0%	93.3%	93.4%

## お客様への取り組み・技術開発・新事業創出

### 5 活動・その他関連情報

#### 長期優良住宅の認定取得

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。2021年度、当社の「長期優良住宅」認定取得率は93.4%となり、高い割合で推移しています。

お客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」として運用しています。この「いえろぐ」をお客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品確法（住宅の品質確保の促進等に関する法律）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。そのほか、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。

#### 優良ストック住宅「スムストック」推進

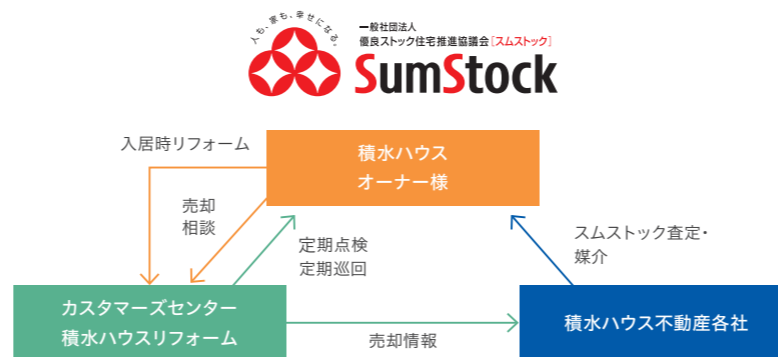
「スムストック」とは、当社を含む大手住宅メーカー10社で2008年に設立した、一般社団法人優良ストック住宅推進協議会（会長：代表取締役副会長執行役員 堀内容介）の会員が査定・認定・販売まで一貫して行う、既存住宅の流通システムです。優良な既存住宅の普及を促進し、豊かなストック社会の構築を目指そうと、業界を挙げて取り組んでいます。

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、お客様は優良な住まいとして、

#### 当社グループ連携による「スムストック」推進体制

当社カスタムズセンターと積水ハウスリフォーム、積水ハウス不動産の当社グループ各社が連携して、「スムストック」の推進に取り組んでいます。



住宅流通を促進することができます。第5次中期経営計画（2020年度～2022年度）では「スムストック」ブランドを確固たるものとし、従来の量の拡大や認知度の向上といった目標に加え、「質の向上」などさらなるレベルアップを図り、カーボンニュートラルなどの実現に向けた良質な既存住宅流通促進によって社会貢献をしていきます。

#### お客様満足度調査

当社では、提供した住宅商品・サービスについて、お客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。戸建住宅のお客様には、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、お客様に十分ご理解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や各担当者に対す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「シャームゾン」オーナー様には、「引渡し後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などをお伺いします。

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、インターネットを利用されるお客様も年々増えており、現在では戸建住宅のお客様の6割以上がインター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。

# S サプライチェーン・マネジメント

## 1 ガバナンス

### CSR調達のPDCAの実践

当社では、最高品質、強靱な供給体制、合理的な価格にESGを加えた調達方針を基本として、CSR調達に取り組んでいます。

当社は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。サプライヤーに向けて、GCNJ版SAQ (自己問診票) に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。以来、サプライヤーに、ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、その取り組みに関して定期的な確認または監査に協力することについて「同意確認書」の提出を求めるとともに、毎年2月の「年度活動方針説明会」にて、サプライヤーにCSR調達の意義や重要性の説明を行っています。また、毎年末GCNJ版SAQに基づく自己診断チェックシートでの「CSR評価」を実施し、ガイドラインへの遵守状況を確認しています。CSR調達のPDCAを実践することにより、サプライヤーに対して社会的な責任に対する認識を高め、CSR調達を深化させています。

### QDC+ESGの推進

お客様の信頼と満足を得るため、最高品質の資材調達に努める	最高品質 <b>Q</b>	強靱な供給 <b>D</b>	サプライチェーン強化を推進し、安定供給に努め供給制約リスクに備える
サプライヤーと連携し、価値向上と合理的価格の実現に努める	合理的価格 <b>C</b>	ESG	サプライチェーンにおける人権尊重や脱炭素など社会課題に、積極的に取り組む

「CSR評価」は、サプライヤー自身に5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) から自社の取り組みを評価していただき、結果を点数化・評価します。また、新規サプライヤーの採用においては、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」を確認のうえ「同意確認書」を提出いただいてから取引を開始しています。

ガイドラインを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ています。また、常に最新の法令や社会課題と合致させるべく、部内の勉強会やワーキンググループを通してブラッシュアップを図っています。

## 2 戦略

### CSR調達ガイドライン

当社では、サプライチェーンを含めた持続可能な社会の実現を目指して、2018年、サプライヤーに向けて「GCNJ版SAQ」に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。

 「CSR調達ガイドライン」

### 社会課題に関するサプライチェーン方針

「人権・労働」は、サプライチェーンにおいて重要な社会課題の一つであると認識しています。

2020年4月に制定された「積水ハウスグループ人権方針」では、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」は、オンライン上に設けたサプライヤーとの情報共有プラットフォームでも開示しており、サプライヤーに遵守いただくよう働きかけています。

「CSR調達ガイドライン」においては、「国籍や人種等による差別」「非人道的な扱い」「強制労働」「児童労働」などを禁止、従業員の安全衛生や健康について適切な管理などを求め、サプライヤーから同意確認書を取得しています。

サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせません。そこで2022年2月、外部講師による勉強会を開催。サプライヤー約150社に参加いただき、意識の向上と基本的な知識の習得を図りました。

今後も当社は、サプライチェーンにおける人権尊重の促進に努めていきます。

 [積水ハウスグループ人権方針](#)

## 3 リスクマネジメント

### サプライヤーのモニタリング

既存サプライヤーへのCSR評価において、評価結果から環境や人権などでリスクが発見された場合は、注視すべきサプライヤーとして個別訪問し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、実態を確認することによりデュー・ディリジェンスを行っています。

2021年末、150社に対してCSR評価を行った結果、注視すべきと判断したサプライヤーは、人権面で6社、労働面で4社、サプライチェーン面で5社で、合計6社 (重複あり) でした。各社にモニタリングを行い、改善を促

## サプライチェーン・マネジメント

しています。なお、重大なリスクが発見された場合は、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などの措置を規定しています。

さらに、当社は建設業として大量の木材を消費することから、木材調達に関しては特に厳格な関与が必要と認識し、約60社の主要木質建材サプライヤーに対して、年1回実態調査を実施しています。2021年度は64社に対して調査を行いました。

必要に応じ、サプライチェーンの最上流である伐採地視察など、国内外を問わず現地確認を実施していますが、2021年度はコロナ禍により実施には至りませんでした。

### 社会的問題に関するリスク評価

2021年度よりサプライヤーに対して、CSR評価での各設問への回答に加え、各種法令への違反内容の報告を求めています。CSR評価結果を補完し、コンプライアンスに抵触しかねないリスクの高いサプライヤーを特定して、迅速な対処を図ります。

2021年度の報告件数は0件、リスクが高いと判定したサプライヤーはありませんでした。

### 持続可能な調達の強化

#### ● サプライヤーに向けた「年度活動方針説明会」の実施

「最高品質」「強靱な供給」「合理的価格」を実現し「ESG」に配慮した調達を行うため、毎年、サプライヤーに対して「年度活動方針説明会」を開催しています。サプライヤーに当社の調達活動への理解を深めていただくことを目的としており、主要サプライヤー約150社が参加しています。具体的

な調達の取り組みを説明するとともに、サプライヤーの改善事例を共有し、優良サプライヤーに対する顕彰を行っています。また、CSR評価のフィードバックや、外部講師によるESG課題に関する啓発のための講演会なども行っています。

#### ● 「方針連携強化活動」「関係強化活動」の展開

特に重要なサプライヤーと重点課題の認識の共通化を図り、活動のベクトルを合わせて、大きな改革・改善を推進するために「方針連携強化活動」「関係強化活動」を展開しています。

#### ● BCP（事業継続計画）の推進

2021年は、自然災害や企業火災にとどまらず、世界的な半導体不足や原材料不足、感染症拡大と需要急回復による需給バランスの崩れなど、従来では想定し得なかった調達リスクが頻発しました。

当社は、従前からサプライヤーとともに、自然災害における災害初動連絡体制の構築や訓練を行ってきましたが、調達リスクに幅広く対処するため、2021年9月、サプライヤー約160社参加のもと、「サプライチェーン強靱化推進大会」をWEBにて開催しました。サプライチェーンの強靱化には、当社からサプライヤーへの働きかけに加えて、サプライヤーからそのサプライヤーへと働きかけの輪を広げていくことが必要です。大会ではBCP強化に向けた当社の活動状況を説明するとともに、サプライヤーの具体的事例を共有し、意識の向上を図りました。供給面・仕様面・情報面の3つを柱として、2次以降のサプライヤーを含めた、より強靱なサプライチェーンの構築を目指します。

#### ● 「調達先評価」を通してプロセスの改善

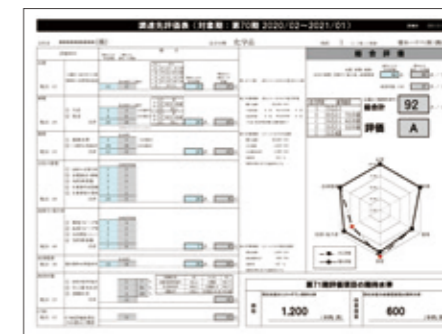
公平・公正な取引を行うため、サプライヤーに対して「調達先評価」を実施し、QDC (Quality, Delivery, Cost) などの評価を行っています。評価結果は体質改善・強化に活用していただくため、対象のサプライヤーに開示しています。単なる評価にとどまらず、サプライヤーのPDCAをより実践的なものとし、具体的な改善行動につなげていくことを第一の目的としています。

2021年度に「調達先評価\*」を行ったサプライヤーは109社で、調達額全体の74.3%を占めています。また、「調達先評価」と同時に、「CSR評価」を実施しています。

「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、サプライヤーの体質強化支援と公平・公正な取引を維持継続していきます。

\* サプライヤー全体に対して、調達先評価を行った比率（調達金額ベース、商社は評価対象外）

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。



## 4 指標とターゲット

▶ 詳細はSection7をご覧ください。

# S 地域社会との共生

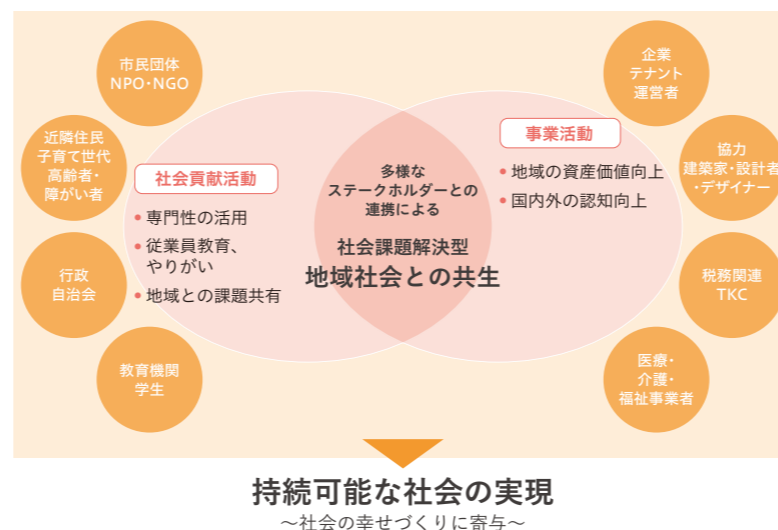
## 1 ガバナンス

当社グループでは、ESG経営のS(社会)分野の重要課題の一つに、地域の幸せを願う観点で、「地域社会との共生」を位置づけ、事業を通じた社会貢献と、事業ではカバーできない側面での社会貢献活動の2方向から取り組んでいます。事業ではカバーできない側面での活動においては、地域課題を「子ども」と「環境」にフォーカスし、ESG経営推進の社会性向上の取り組みとして、取締役会傘下のESG推進委員会(社外有識者2名を含む)で社外有識者との意見交換の中から取り組みを定め、活動しています。

## 2 戦略

少子高齢化の加速、防災・減災対策、カーボンニュートラルなどに加え、特にコロナ禍以降、地域の課題や住民ニーズ、企業のニーズが変化しており、個々の文化・風土に合わせた持続可能なライフスタイルを目指した地域づくりが求められています。そのような背景を受け、既存の医療・介護・福祉などのインフラサービスと不動産の活用を発展させながら社会課題解決型のまちづくりを進化させます。当社グループが培ってきたハード・ソフト・サービスにESGを融合させた総合的な提案力でオーナー様、NPO・NGO、行政、福祉系事業者などと連携し、拠点運営者・住民との関係を発展・継続することで、生涯を通して住み慣れたまちでいきいきと暮らす社会を提供していきます。また、事業以外の側面からは、「子ども」や「環境」の課題に取り組む地域のNPOに向けて、従業員と会社の共同寄付金制度「積水ハウスマッチングプログラム」など当社独自の制度を通じて応援し、従業員が自らの専門性を活かしたボランティアに取り組むことで、主体的に地域の幸せづくりに参加し、やりがいや誇り・幸せを実感できる体制を構築しています。

### 事業活動と社会貢献活動による地域の幸せづくり



## 3 リスクマネジメント

### 確かな専門性のネットワーク

地域社会との共生に資する事業を進めるためには、地域課題の把握、事業主との信頼関係、拠点運営者との適合性などが重要です。当社ではオーナー様とのリレーションや、専門部署(CRE戦略室、TKC事業部など)の知見・ネットワーク活用、社外有識者などとの連携により、地域にとって有意義な事業を推進しています。

#### ● ボランティアWEB

社会貢献活動においては、従業員が適切かつ安全にボランティア活動を

行うため、「ボランティアWEB」を設置・運営しています。本ウェブサイトでは、積水ハウスマッチングプログラム助成への推薦団体として各地域で活動するNPO団体など(非営利団体)を検索できるほか、従業員や事業所の活動としてボランティアに参加する場合の登録もできます。2021年7月末から導入、運用を開始しました。本ウェブサイトで検索できる団体は事前に一定の基準を設けて掲載しているため、このシステムを使うことで安全で適切な活動に参加することができます。



## 4 指標とターゲット

### 事業を通じた地域共生としての数値

#### 地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」による施設開業累積数

	2019	2020	2021
実績なし		4府県8施設 596室	5府県14施設 1,053室

#### 当社のプラチナ事業\* 累積建築実績

	2019	2020	2021
高齢者・介護系施設	1,345棟	1,379棟	1,407棟
医療系施設	3,471棟	3,603棟	3,700棟
障がい者系施設	342棟	400棟	468棟
保育系施設	278棟	330棟	402棟

\* プラチナ事業とは、当社グループにおいてサービス付き高齢者向け住宅やグループホーム、医院などの医療系施設、障がい者施設、保育系施設などの建築に関わる事業を指します。



## 地域社会との共生

### 社会貢献活動による地域共生としての数値

#### 積水ハウスマッチングプログラム助成金額実績

(年度)		
2019	2020	2021
3,024万円	3,833万円	4,900万円

## 5 活動・その他関連情報

### 事業を通じた社会貢献活動

#### ● 地方創生を図る「Trip Base 道の駅プロジェクト」

当社がマリOTT・インターナショナルとともに展開している、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」について、ファーストステージでは2022年3月、6府県15カ所1,152室のすべてが開業しました。新たに着手したセカンドステージでは、2022年5月より順次開業し、2023年までに8道県14カ所1,184室を整備する予定です。

地域の店舗などの利用促進を企図し、宿泊に特化したロードサイド型ホテル「フェアフィールド・バイ・マリOTT」を運営する本事業では、地域およびアライアンスパートナーとの連携も深めており、岐阜県美濃市の「うだつの上がる町並み」をめぐる旅についてDXを活用して旅行者に情報提供する「よりみちマップ」



フェアフィールド・バイ・マリOTT・京都京丹波



よりみちマップ

や、京都府京丹波町で農作物の収穫支援によるフードロス削減を目指す「クラダシチャレンジ」への協力など、地域の課題解決を通じた地域活性化の取り組みを次々と実現しています。今後も、全国で3,000室程度までの拡大を目指しながら、SDGsの目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」の達成に向け、観光の促進により、地方創生に寄与していきたいと考えています。

#### ● 「つながり」と「役割」で健康になるまちづくり

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 ノキシタ」です(事業計画・施設運営:株式会社AiNest(国際航業株式会社100%出資子会社))。計画地は、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。被災者は大規模な復興公営住宅などにより、住まいは確保できたものの、日常で気軽に立ち寄れる場も知り合いも少ないため自宅に引きこもりがちになり、これが地域の新たな懸念となっていました。



Open Village ノキシタ

このプロジェクトは被災者をはじめとする地域住民の徒歩圏内に、多様な人々が集まり風通しのよい交流が生まれる場をつくり、健康で持続可能な暮らしができる地域拠点とすることを志向しました。当社はこのプロジェクトにおいて、建築計画・設計・施工・運営事業マッチングなど包括的に協力しています。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、サポートセンター、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、保育園が配され、テナント運営は社会福祉法人、NPO、企業が行っています。中心にある「エンガワ」は、子育て支援の家族が集まるイ

ベントや、お料理、手仕事、体操、音楽、自習スペースとしてなどの活動に利用されたり、常駐スタッフに生活相談を持ちかけられるなどしており、地域に密着した活動を日々続けています。

#### ● 地域資源を未来に継承する交流拠点づくり

「台の森プロジェクト」は、代々受け継いできた屋敷林や井戸、貴重な地域資源でもある樹齢300年を超えるケヤキ、実のなる木などと一緒に暮らしの記憶も継承する、共生型コミュニティづくりのプロジェクトです。本プロジェクトでは陶芸教室、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地域に開かれた拠点づくりを提案。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、子どもの頃の思い出インタビュー「90歳ヒアリング」や周辺住民との意見交換を重ねたうえで計画を練り、訪れる人たちが愛着を持ち、関わりを増やしていけるような“人の居る場所”を目指しました。残されていた木倉を利用して建てた蔵ギャラリー(施工:木工房 瑞)や、カフェ、レストランの内装などイベント的に運営事業者のご家族や地域ボランティアの皆様、子どもたちにも参加してもらい、力を合わせてつくる体験もできました。“子どもたちのまちづくり参画のロールモデルになりうる”など計画プロセスへの高い評価もいただくことができ、2021年度「キッズデザイン協議会会長賞」を受賞しました。近隣住民の皆様に公園のように過ごせる場所になったと喜んでいただくなど、持続可能な拠点として日々成長を続けています。



「台の森プロジェクト」

## 地域社会との共生

### ● 聴覚障がい者のためのシェアハウスづくり

当社の九州シャームゾン支店で、全国初となる聴覚障がい者のためのシェアハウス「手話ハウス 結(ゆい)」の建設をサポートしました。

ろう者は手話が主なコミュニケーション手段です。また、手話と日本語は別物で、高齢ろう者の中には文字(日本語)を扱うのが難しい人もいます。そのため、健聴者の老人ホームなどに入居したろう者は手話が通じず、孤独になり、苦しい晩年を過ごす例が増加していました。そこで、長崎県ろうあ協会在が研究会を立ち上げ、さまざまな調査や情報収集を行う中で、九州シャームゾン支店の福祉事業所見学会に会場。その後、本社の医療・介護担当者と連携し、手話で会話しながら共同生活できる場づくりのための行政調査、土地の紹介、融資の取り付けなどのサポートを重ね、2022年3月、「手話ハウス 結」を完成させました。

### ● 「江古田の杜」プロジェクト

再開発事業である「江古田の杜」プロジェクト(東京都中野区)では、江古田の森公園と連携し、豊かな自然環境との調和を目指しています。子育て向け賃貸・分譲住宅、サービス付き高齢者向け賃貸住宅、介護付き有料老人ホーム、学生向け賃貸住宅、看護師向け賃貸住宅にレストラン、コンビニエンスストアの生活利便施設とキッズルーム・保育園・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、隣接の総合東京病院では地域医療により貢献できる体制を備えています。

中でも力を入れているのは、子育て世帯の暮らしの充実や入居者同士と



「江古田の杜」プロジェクト

地域とのコミュニティづくりです。その活動拠点として「リブインラボ」を設置し、当社が設立した「リブインラボ協議会」が運営を行っています。見守り付きのキッズルーム、絵本ライブラリー、防音スタジオ、多目的ルームを設置した2階フロアは、子どもを中心とした多世代が交流する場として街区全体のリビングルームとするとともに、周辺地域の住民も利用できる「地域リビング」の役割も果たしています。

また、防災機能を強化するため、915世帯にマンション向け家庭用燃料電池「エネファーム」を導入しました。これにより、停電時でも継続して発電することができます。ほかにも、太陽光発電やEVのカーシェアリング導入により、電源の多重化を図り、CO<sub>2</sub>排出削減と防災強化の両立を実現しています。

### ● 大規模複合開発「ミラまち」

「ミラまち」は愛知県豊橋市の27haの工場跡地において、地域の課題解決とコンパクトシティを具現化する複合開発により誕生しました。コンセプトに「地域貢献」「環境配慮」「持続成長」「災害に強い」という4つの価値を定め、関係行政への提案・調整、近隣住民の皆様への説明と対話を通して具体化し、積水ハウスグループ連携による総合力によって実現しました。周辺地域住民とのコミュニティも担う自治会に加え、共有資産を管理し、まちなみを維持する管理組合を設立することで、まちに愛着を持ってもらうことを目指しています。

住民の皆様のもちづくりに関与する意識も高く、活発な意見が出ています。「まちなみ」価値の共有化により、緑の維持や防犯対策への理解が深まり、夜間の防犯対策ライトアップにも協力いただいています。公園、緑が多く、スーパーマーケットが近くにあり、密にならずに歩いて過ごすことがで

きるため、コロナ禍のストレスを感じなかったという住民の皆様から評価も頂戴しました。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。

また、子育て支援施設が人と人とのつながりに役に立っています。「ミラまち」と周辺地域にお住まいの皆様がお子様を通じてつながり、毎日多数の方が利用されています。「ミラまち」住民の大半の方が子育て世代であり、自治会の子ども会は自主管理型公園でのラジオ体操やハロウィンイベントなどを行っています。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いきます。

### 「ミラまち」が創造する4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

既存樹を活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靱性を確保



自主管理型公園でのラジオ体操

## 地域社会との共生

### 地域に資する社会貢献活動

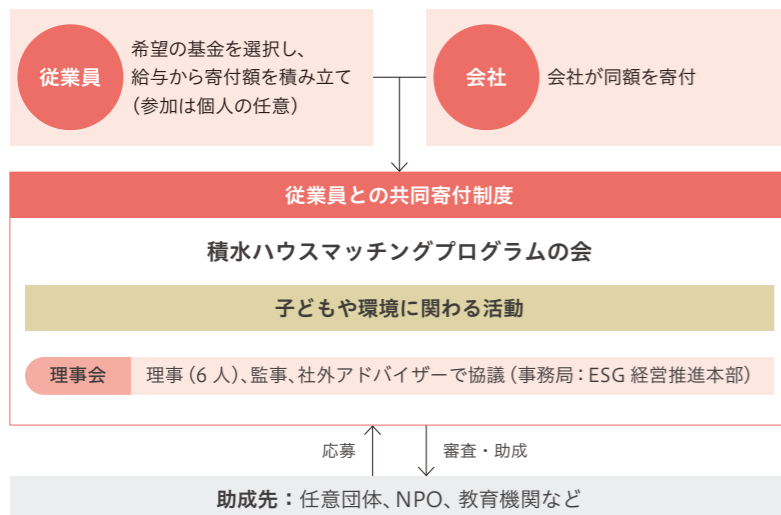
#### ● 積水ハウスマッチングプログラム

当社グループでは、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などの団体への支援を通じて社会課題を解決するもので、加入する従業員は約7,800人、これまで延べ496団体に5億円を超える助成を実施しています。

2021年8月より、“「わが家」を世界一幸せな場所にする”ビジョン達成のために、わが家だけでなく、地域の子どもや環境に関する社会課題を解決して地域の幸せづくりに貢献し、さらには地方創生に寄与する制度へと改革を行いました。そのために「つたえる、つながる、さんかする」の3つの切り口で施策を進めています。

2022年度は、全国の従業員から推薦された市民団体の中から、従業員

#### 「積水ハウスマッチングプログラム」の仕組み



との連携、協働性、SDGsにつながる活動を中心に、計94団体に4,580万円の助成を決定。次世代育成や環境配慮に関わる活動を応援しており、SDGsの目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」に向け取り組んでいます。

 [積水ハウスマッチングプログラム](#)

 [助成団体一覧](#)



#### ● つながりカフェ

「積水ハウスマッチングプログラム」に関する情報を入手できる機会づくりとして、時間や場所、人を選ばず、グループ従業員の誰もが自由に参加できる「つながりカフェ」と題した、オンラインセミナーの定期配信を開始しました。社内外から毎回異なるゲストを迎え、NPO団体に関する基礎知識編から、子どもの食物アレルギーやLGBTQに取り組むNPO団体、また実際にNPO団体との連携事例がある事業所の従業員にも参加してもらい、話題提供、NPO団体とともに取り組んだ活動の紹介や、ゲストとの対話、参加者同士の意見交換の時間を設け、双方向参加型としました。同カフェの開催時間は午後の約40分間。毎月2日間、1日2～3回のペースで実施しており、2021年6月開始以降の累計回数は23回、累計参加者数は約1,000人となっています。



「つながりカフェ」

### 社会貢献活動を通じた地域共生

#### ● 助成団体と連携した取り組み事例

毎年、「積水ハウスマッチングプログラム」の助成団体に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。助成をきっかけに団体の活動拠点となる建物建築のサポートや、活動拠点の庭づくりを当社従業員が行うなど当社事業との連携事例も広がっています。今後も、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をともに推進することで、「地域社会との共生」を推進していきます。

#### ● 海外での取り組み

米国の完全子会社Woodside Homes社は、セントジュード小児研究病院\*1が開催するチャリティイベント「Dream Home Giveaway\*2」に2019年から参加をしました。ラスベガスで始まり2020年にはサクラメントを加え、2021年も引き続き参加しました。

イベントは、全米約40都市で実施されており、同社はラスベガスとサクラメントにて、住宅建設に伴う施工費と材料費をほぼ無償で提供。セントジュードの活動支援を通して、米国の小児医療環境の向上に寄与しています。

\*1 テネシー州メンフィスで1962年に設立された、世界的に有名な小児科治療研究施設で、無償で子どもの治療や家族をサポートしています。

\*2 個人からの寄付金を募り、その一部を抽選で当選した方へのプレゼント（土地付きの家）として還元するイベント

## 地域社会との共生

## TOPIC

## 地域社会との共生が積水ハウスの成長へもつながる「積水ハウスマッチングプログラム」

## 地域の方々との関わりを経て、従業員にもうれしい変化

「積水ハウスマッチングプログラム」は、単なる寄付で終わるわけではありません。地域やNPO団体の皆様と各支店の従業員とでアイデアを出し合い、まちの活性化につながるイベントを開催するなど、事業を超えた連携が生まれています。愛知県豊橋市内の工場跡地を活用した404区画の大規模複合開発地「コムンステージ ミラまち」では、NPO法人コドモ・ワカモノまちingとともに、段ボールを使った簡易ベッドやパーティションの作り方を子どもたちと遊びながら学んだり、NPO法人日本レスキュー協会とともにセラピードッグと触れ合いながら地域住民の方々と一緒に大切なペットを守るためのレクチャーを受けたりと、防災のためのワークショップがこれまでに行われてきました。

このようなイベントへの参加を機に、従業員たちには明らかな変化がみられました。成果だけにとらわれることなく、いきいきとした表情で仕事を進めるようになり、コミュニケーションが活発になって、立場を気にせず良し悪しを遠慮なく議論するような光景がたびたび見られるようになったのです。

「社会の一員である自覚が芽生えました」「誰かの助けになることでこんなに満ち足りた気持ちになれるとは思っていませんでした」といった声が多く、多くの従業員から出てきています。例えば、長野支店では「積水ハウ

スマッチングプログラム」への参加率が20%前半から1年半ほどで80%にまで伸びるという、うれしい結果も表れています。

## 「積水ハウスマッチングプログラム」の意義、それは“地域社会との共生”

豊橋支店での「ミラまち」プロジェクトは周辺の道路状況の脆弱さなどから、当初は事業性としては厳しいかもしれないと考えていました。しかし、私たち積水ハウスグループが持ち合わせる力は、企業の成長だけでなく地域社会にこそ活かされるべきと強く信じ、プロジェクトを推進した経緯がありました。子育て世代が集まれる施設を無償で建て、用地の一部を豊橋市に提供するなど、収益性だけにとらわれない視点での取り組みもありましたが、そのかきがあって、積水ハウスはまちづくりを担う存在であると、地域の皆様から大きな信頼を寄せていただけるようになりました。



「積水ハウスマッチングプログラム」の意義とは、“地域社会との共生”にほかなりません。そこに住まう人々に愛される企業であることを実感した従業員たちは人間的にも大きく成長し、やがて組織としても、世の中に長く求められる存在となっていきます。

このマッチングプログラムで助成対象となるNPO団体は、今後はすべて従業員が自ら推薦するという新ルールに変わりました。これは、従業員一人ひとりが地域とのつながりをつくり出すための、またとないチャンスだと感じています。それぞれの地域に対してどのような貢献を果たせるか、手を取り合って、ともに考えていきたいと思えます。



執行役員 上信越営業本部長  
岩田 慶隆

## 地域社会との共生

### ● 小・中学生のキャリア教育支援

当社では、「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らおうと、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。キャリア教育の一環として、生徒の職場訪問を積水ハウスの住宅展示場でセッティングし、生徒はVR(仮想現実)空間の体験や展示場見学のほか、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を行いました。また、2021年度はコロナ禍により、小・中学校での校外学習が制限されたことから、当社施設と学校とをWEBでつないだオンライン型授業にも取り組みました。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、将来の夢につながるような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300カ所以上に広がっています。これら展示場を教育拠点として最大限に活用し、全国各地に本取り組みを展開していきます。



### ● プログラミング教育への支援

2019年、当社は、文部科学省・総務省・経済産業省の3省が連携で実施した「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たことに先駆けて取り組みました。

全国5カ所にある当社の住宅体験型施設「Tomorrow's Life Museum」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。子どもたちは当該施設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。2019年から3年間で、約550人の生徒が参加しました。

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、当社の目指すSDGsの目標4「質の高い教育をみんなに」の達成にも寄与する取り組みと捉えています。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)での従業員による授業

### ● 「Minecraftカップ2021全国大会」参画

当社は、プログラミング教育施策「Minecraftカップ2021全国大会」にゴールドパートナーとして協賛し、子どもたちのプログラミング思考の醸成を支援しています。「Minecraft(マイクラフト)」は2011年に登場したオープンワールドゲームで、日本では「マイクラ」と略され、小学生を中心に人気を得ています。その中でも「Minecraft: Education Edition(教育版マイクラフト)」は子どもたちのプログラミング思考を伸ばすために、世界各国の教育現場でも活用されています。自由にブロックを配置して建築などを楽しむことができるため、私たちの事業とのコラボレーションにもぴったりのゲームです。

2021全国大会では、「SDGs時代のみんなの家、未来のまち」をテーマとしたマイクラフト作品の募集に協力。全国142カ所の当社展示場と連携し、本物の住まいの見学と、SDGs学習プログラムを応募者に提供するなど、大会を盛り上げました。応募総数484作品の中から、20作品が最終審査に進み、「Tomorrow's Life Museum 関東」からWEB配信する形で最終審査会・表彰式が行われました。Minecraftカップとの連携を通して、当社のSDGsや住宅の仕組みなどを幅広く伝え、メタバース時代の次世代に向けて住教育の機会をつくっていきます。



## 地域社会との共生

### ● 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・ファースト企業」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「いえエコロジー」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関わりを学び、「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ともに考えます。



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」

### ● クラダシと連携した子ども食堂支援

社会貢献型ショッピングサイト「KURADASHI」を運営する株式会社クラダシが慶應義塾大学SFC研究所と共同で、企業が保有している防災用の備蓄食品の情報のデータと、大阪府内の子ども食堂とのマッチングを行う実証実験に、積水ハウスとしても参画。子ども食堂への食品提供として、入れ替えのタイミングが近づいた防災備蓄品の有効利用として協力。地域活性化や食育も目的の一つとして運営されている、子ども食堂の支援をともに行っています。

### ● 新・里山

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8,000m<sup>2</sup>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、当社の「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。また、オープン翌年の2007年から、地域の子ど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の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」の風景やそこに集う多数の生き物の鳴き声は、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活かしていきます。

### ● 「積水ハウス エコ・ファーストパーク」

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、人にも地球にもやさしい、長く住み継がれていく住環境の創造を、本業の「住まいづくり」を通して進めてきました。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。同年には、関東資源循環センターとあわせて「ゼロエミッションセンター」を開設。その後に、当社が積み重ねてきた環境活動の歴史の象徴と

なる施設を結集させ、2015年5月には、「積水ハウス エコ・ファーストパーク」をリニューアルオープンしました。「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。ここでの取り組みを通して「循環型社会形成推進基本法」に基づいて策定されている循環型社会形成推進計画に沿った資源循環システムを構築しています。さらに国際社会で求められているサーキュラーエコノミーへの対応を視野に入れた新たな資源循環の在り方を検討し、具体的な取り組みに反映する活動も開始しました。

### ● 「大阪中之島美術館」の開館記念展に実物大工業化住宅を出展

積水ハウスは、2022年2月2日に開館した大阪中之島美術館で開催されている開館記念展「みんなのまち 大阪の肖像」(会期：2022年4月9日～10月2日)に、1970年代の実物大工業化住宅(軽量鉄骨住宅)を出展しました。開館記念展「みんなのまち 大阪の肖像」は、第1期(「都市」への道標。明治・大正・昭和戦前：2022年4月9日～7月3日)、第2期(「祝祭」との共鳴。昭和戦後・平成・令和：2022年8月6日～10月2日)があり、当社は第2期に出展しています。本記念展は「大阪」をテーマに開催するもので、明治から現在へと時代をたどりながら、絵画・写真・ポスターなどの作品に加え、家電・工業化住宅など工業デザインに関する展示により、躍動する大阪を伝える展覧会です。今回の記念展では、当時の住空間を再現するため、現在の積水ハウスのベースとなる躯体システムや「nLDK」によるプラン展開のほか、住宅建材・設備メーカーと協力して、「新建材」と呼ばれた内装材によるインテリアを実空間で展示しています。



ニュースリリース：  
積水ハウス、大阪中之島美術館 開館記念展に実物大工業化住宅を出展

# S 人財の育成・開発

## 1 ガバナンス

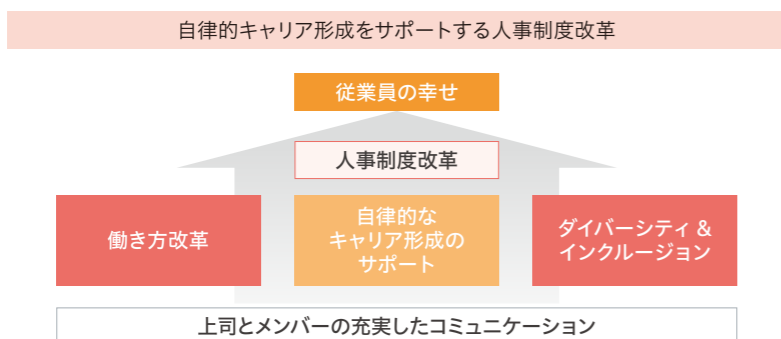
### 人事制度・人財管理の体制

当社は、「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、当社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、2021年2月に評定制度を先行改定しました。

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。管理職に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を設け、自分の強みや個性を考え、将来のキャリアコースを自らが選択し、それに向かって成長していくことをサポートします。

そのために重要なのが「上司とメンバーの充実したコミュニケーション」であり、定期的に上司とメンバーがキャリアについて話す機会「キャリア面

### 人事制度改革の目的



談」を新たに設定し、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。

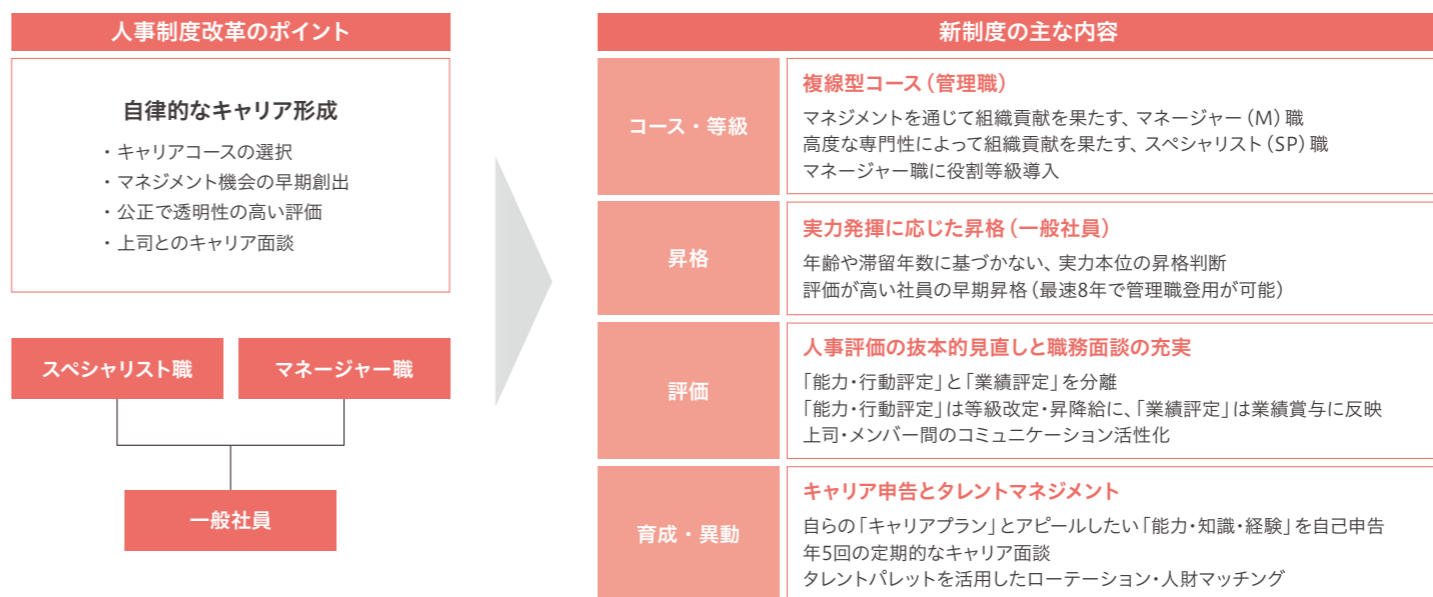
また、2022年2月には人事部を再編して人財開発部を創設し、人事制度改革のグループ全社への浸透、およびタレントマネジメント体系の強化を図っています。具体的には、採用手法と採用基準の質の向上、サクセッションプランの実行、またこれを支える従業員の自律的なキャリア形成を推進し、自ら進んで社会やステークホルダーに価値を創出できる人財を育成しています。

2022年4月には等級制度や報酬制度を改定しました。

### 従業員能力開発プログラム

“わが家”を世界一幸せな場所にする”ために、従業員が専門力を高め、お客様の多様なニーズにお応えできるためのプログラムを職種ごとに用意しています。能力開発プログラムには長期的なものもあり、戸建営業では「育成3カ年プログラム」を2018年度から導入しています。お客様の幸せを実現するために、お客様本位の営業姿勢を身につけ、住宅営業に求められる幅広い専門知識やスキルを修得できるプログラムで、2021年度は415人が受講しました。技術職については、入社後2年間は求められる共通の専門知識の習得を目的としたプログラムで、2021年度は273人が受講しました。3年目以降は各業務の専門性を高めるためのプログラムを受講していきます。

### 人事制度改革の概要



## 人財の育成・開発

### 個人業績の評価

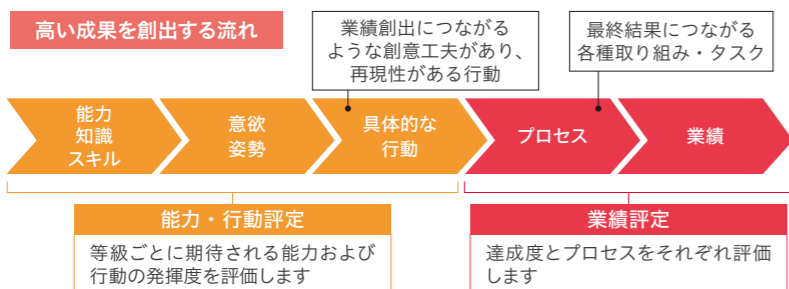
当社は2021年2月に新たな評価制度を導入し、「能力・行動評価」と「業績評価」の2つの観点で評価を行っています。「能力・行動評価」では、「能力・知識・スキル」「意欲・姿勢」とそれらを通じた「具体的な行動」を評価し、「業績評価」では、MBO\*を用いて最終的な成果につなげるための「プロセス」とその結果である「業績」を評価します。なお、評価結果については、「能力・行動評価」は昇格、昇給、退職金に、「業績評価」は業績賞与に反映します。営業部門においては、上記に加えて、月次の業績手当でも個人ごとの業績に基づき支給しています。

2019年度から一部の職責者に実施してきた多面観察を、新たな人事制度においてマネージャー職になる全員を対象として2022年度から拡大実施します。多面観察は、対象者に対する部下や同僚の声を集めて本人にフィードバックすることで、自らの行動を客観的に振り返り、成長や改善につなげるもので、社外のコーチングを組み合わせることでそれを支援しています。

\* MBO (Management By Objective): 目標管理制度

### 評価制度の全体像

人事評価は、「能力・行動評価」と「業績評価」の2種類で行います



## 2 戦略

### 事業戦略に合わせた人財の確保・育成・管理

今後のビジネスの見通しをもとに、退職率のデータなども踏まえて、戦略的な採用計画を立案・実行しています。

また、将来的なビジネス推進において必要となる人財(例: DX人財など)については、社内外のパイプライン情報を整理し、ビジネス側に提案できるような体制を目指しています。異動や育成に関しては、人事システム上で組織長が組織の状況をひと目で確認できるダッシュボードを構築し、異動や教育計画作成などの意思決定に役立つデータ環境を構築しました。

2021年度はグループ会社にも共通のタレントマネジメントシステムを導入し、グループ全体で28,362人の人事情報などを一元管理できる状況となりました。本システムを通じて、グループでの成果最大化を実現するために、今後はグループ全体で人財異動(成長しているビジネスへの人財投資)、人財の能力発揮を最大化させていく予定です。

### 新たな人事制度に基づく管理職登用体制

2022年4月の人事制度改定において、優秀な従業員を早期に管理職に登用できる体制としました。

具体的には、等級階層を従来の9階層から5階層に減らし、入社から最短8年間で管理職に昇格できる体制としました。

これまでは管理職登用まで最短でも16年を要していましたが、新制度により、年齢や社歴にかかわらず、個人の持つ能力や行動発揮に基づき管理職に登用される体制を整えました。

### ピープルアナリティクスの活用

タレントマネジメントシステムの導入により、これまでは複数のシステムや紙媒体で管理していた情報(多面観察、人事評価、キャリア希望、外部アセスメントの結果など)を一元管理できる体制が整いました。本システムをサクセッションプランや役員・職責者登用の人財会議においても活用するとともに、経営・管理層がデータに基づく意思決定を行える環境としました。

新卒採用においては、優績社員の人財要件を分析・抽出し、その要件に合致する人財を採用することで、ポテンシャルの高い優秀な人財の確保につなげています。また、入社後の選抜研修においても、適性検査などの多様な人財データを用いて人選を行っています。

## 3 リスクマネジメント

### 人財に関するリスクマネジメント

#### ● エンゲージメントにおけるリスクマネジメント

企業理念・ビジョンおよび戦略・従業員の自律・職場風土・コンプライアンスの観点から当社現状を把握する「ガバナンス意識調査」を毎年実施し、調査結果をもとに部門長には部門での課題形成と解決を促し、全社的課題については全社施策・研修プログラムなどへの反映を行っています。2021年度の主な取り組みは以下の通りです。

- (1) 等級ごと能力行動基準の明確化と能力行動評価への反映により、当社の人財育成・個々人の成長の方向性を明確にしました。
- (2) MBO手法の導入と業績評価制度の導入により、個人目標と組織目標のつながりを明確化し、個人・組織成果創出を促しています。



## 人財の育成・開発

(3) 従業員の自律をサポートするキャリア面談（年5回実施）の導入および面談の質向上を目的とした管理職への研修を実施しました。

### ● 教育と浸透におけるリスクの把握と対応

各職場への研修転移を目指すべく、以下のPDCAサイクルを回し、数多くの研修を実施しています。

(1) 全般：研修実施目的を明確にし、参加者レポートによる研修の質および理解度の把握を行い、次回実施研修の参考とし、外部の知見も取り入れながら常にプログラム・テキスト・講師の質改善を行っています。

(2) 選抜研修など：受講者の知識習得・行動変容の支援のために、研修受講前後の課題によるフォローアップと外部講師によるコーチングを実施しています。

## 4 指標とターゲット

### 研修と能力開発への投入

	(年度)			
	2019	2020	2021	
研修時間(時間/人)	6.69時間	5.45時間	6.30時間	
主な研修内容	ヒューマン リレーション研修	3.0時間	3.0時間	3.0時間
	法令研修	1.0時間	1.0時間	1.0時間
その他研修	2.69時間	1.45時間	2.30時間	
人財開発費(金額/人)	32,375円	19,145円	21,616円	

※ その他研修：管理職層と各組織のセクハラ・パワハラ防止の推進委員が受講する研修、キャリア自律コース、新任リーダー研修などを含む。

### 人的資本ROI

	(年度)			
	2018	2019	2020	2021
人的資本ROI*1	191%	186%	174%	183%
従業員関連費用	214,529 百万円	238,591 百万円	251,470 百万円	277,403 百万円

\*1 人的資本ROI算出方式：(a - (b - c)) ÷ c  
(a) 総収益 (b) 営業費用総額 (c) 従業員関連費用総額  
a・bはP.193「10カ年ハイライト」をご参照ください。

📖 » P.193 10カ年ハイライト

### 従業員離職率\*2

	(年度)			
	2018	2019	2020	2021
従業員離職率*2	3.14%	3.21%	3.14%	3.44%

### フルタイム従業員の自主的な離職率\*2

	(年度)			
	2018	2019	2020	2021
フルタイム従業員の自主的な離職率*2	3.02%	3.08%	2.93%	3.24%

### 派遣社員の割合\*2

	(年度)			
	2018	2019	2020	2021
派遣社員の割合*2	2.5%	2.5%	2.1%	2.3%

### 非正社員比率(契約社員または派遣社員)\*2

	(年度)			
	2018	2019	2020	2021
非正社員比率(契約社員または派遣社員)*2	11.2%	10.8%	10.1%	10.2%

### オープンポジションへの採用割合\*2

	(年度)		
	2019	2020	2021
社内からの登用者数*3	149人	148人	159人
全職責者数	150人 (99.37%)	149人 (99.33%)	161人 (98.76%)

\*2 積水ハウス単体

\*3 2021年度中の入社1年以内の中途採用者から職責者になったものを除いた数

## 5 活動・その他関連情報

### 次世代のビジネスリーダー育成

組織リーダー（支店長・本社部長・工場長など）の育成と選抜を目的に、2018年から「経営塾」を実施しています。2021年6月からの第3期には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）では、2021年度の第3期に15人が参加しました。若手人財を早期に発掘・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づくりに取り組んでいます。



第3期「SHINE! Challenge Program」

## 人財の育成・開発

### 経営力強化に向けた取り組み

当社では、風通しのよ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・組織活性化力などを強化するため、支店長をはじめとするマネジメント層を対象に「リスク管理研修」「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、531人が受講しました。

また、2021年度は新人事制度導入に伴い、人事評定の評価者を対象とした評価者研修を実施し、2,715人が参加しました。

### 従業員の自律的なキャリア構築支援

従業員一人ひとりが自分自身のキャリアビジョンを描き、その実現に向けて具体的に行動を起こすための研修を実施しています。中堅従業員を対象とするキャリア研修「キャリア自律コース」をはじめ、若手従業員やミドル層の従業員を対象とする研修など、年齢や階層に応じた研修も整備しています。これらの研修の延べ修了者数は15,436人に上ります。アンケートや追跡調査などによって研修内容などの改良を重ねながら、従業員の自律的なキャリア形成を継続的に支援しています。

2022年度からは、環境の変化に柔軟に対応して進化し続ける人財の強化に向けた新しい人事制度への移行に伴い、キャリア教育体系についても、より充実した内容へのアップデートを行います。

### 社内認定制度 ※ 2021年度認定者数(2021年4月時点)

#### ● 現場監督：チーフコンストラクター

特に優れた現場監督に「チーフコンストラクター」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ります。認定を目標として日常業務にあたることにより、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153人が「チーフコンストラクター」に認定されました。

#### ● 設計：チーフアーキテクト

良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために「チーフアーキテクト」制度を運用しています。「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ります。認定期間は2年間とし、2021年度は認定を受けた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173人となりました。

#### ● 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)を推進するため、プラチナ物件の設計に必要な高度な専門知識・スキルを有し、質の高い設計実績を持つ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)

当社を支持してくださるお客様を増やすため、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従業員を認定する制度です。2021年度は認定を受けた83人の「CSマイスター」が全国で活躍しています。

### キャリア面談

「従業員の自律的なキャリア形成」の実現を目的として、上司・メンバー間で定期的に対話する「キャリア面談」を2021年度より開始しました。開始にあたり、面談者約2,500人に対してトレーニングを実施し、効果的な面談が実施できるよう環境を整えています。

2021年度末に実施したアンケート結果によると、75%の上司がキャリア面談は自律的なキャリア形成支援に役立つと回答しました。今後も、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、人材育成の意識を高め、自律的なキャリア形成をサポートすることを目指します。

## 人財の育成・開発

### サクセッションプラン

2021年より、サクセッションプラン会議をスタートしました。本会議は、取締役、雇用型執行役員、業務役員が参加し、自身のサクセッサの情報共有、およびその育成プランの議論を行うことで、経営者候補のパイプラインを豊かにすることを目的としています。今後、この会議を年に2回開催することで、経営者候補パイプラインを豊かにし、当社グループのサステナブルな成長を実現します。

### キャリアアップ・チャレンジ制度

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」を設けています。

当社の人事制度では、職種や職務内容、将来担うべき（期待される）職務に基づき、従業員を「営業技術職群（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、人財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。キャリアアップ・チャレンジ制度は「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ます。

応募者は2日間の研修を受講します。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31人の応募がありました。

### 「キャリアアップ・チャレンジ制度」応募者数

（年度）		
2019	2020	2021
応募者数43人 実際に職群転換した 人数 35人	未実施	応募者数31人 実際に職群転換した 人数 27人

### 従業員への環境取り組みの研修

環境に配慮された自社の住宅をお客様にご紹介する際に、十分な知識に基づいて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、社会背景や国の方針、技術要素やシステムの内容、お客様への説明が必須になる経済的メリットや公的助成制度の詳細に至るまで、深い理解が欠かせません。そのため、「グリーンファースト研修」と名づ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13年が経過し、現在の内容は戸建住宅・集合住宅ともにZEHに進化。さらに、現在では、タブレット型端末の導入やオンラインによる学習環境の整備も進み、研修の質も向上しています。研修の対象は新築請負事業所の営業職や技術職だけでなく、アフターメンテナンスに携わるカスタマーズサービス従業員や、リフォーム部門の「積水ハウスリフォーム」従業員、ZEH賃貸住宅を扱う「積水ハウス不動産」従業員を含みます。2021年度までに延べ656回開催し、3万5,400人以上が受講しています。2021年度は22回、1,500人あまりの受講がありました。

\* 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。2013年からZEH基準に準じた「グリーンファースト ゼロ」が主になっています。

### オンライン型研修プログラム開発

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、2020年度よりオンライン型プログラムを開発。集合研修をオンライン型に置き換えて実施してきました。一般的にオンライン型では効果が得られにくいといわれるキャリア研修などについても、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。動画の事前学習プログラムや、研修転移のためのフォローアップなどとの組み合わせにより、空間や場所を問わず、費用対効果の高い人財育成手法を構築しています。

# S ダイバーシティ&インクルージョン

## 1 ガバナンス

### 「人材サステナビリティ」宣言

当社グループでは2006年、「人材サステナビリティ」を宣言しました。そして、ダイバーシティ推進方針として「女性活躍の推進」「多様な人財の活躍」「多様な働き方の推進」を3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。同年には、「女性活躍推進グループ」を設置し本格的に取り組みを開始しました。その後、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、女性従業員の活躍推進のみならず、多様な人財の活躍を支援すべく取り組みを進めています。

 [「人材サステナビリティ宣言」](#)

### 活動の成果、広がり

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、当社は建設業界で初めて「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」を受賞しました。女性活躍をはじめとした人財戦略、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牽引していること、グループ全体で女性役員・女性管理職



業界で唯一、6回目の選定「なでしこ銘柄2021」



「イクメン企業アワード2020」グランプリ

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。

また、2020年10月には、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。2018年9月から本格運用を開始した当社グループの「男性育児休業制度」への取り組みが評価されたもので、引き続き、「男性育児休業制度」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回目の選定となりました。

また、2020年10月に、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。「The Valuable 500」は、2019年に開催された世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）において、「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会をつくる」という考えのもと立ち上げられた活動であり、障がい者がビジネス・社会・経済において自らの潜在的な価値を発揮できるような改革を、ビジネスリーダーが起こすことを目的とし、世界の主要企業500社が加盟しています。ESG経営のリーディングカンパニーを目指す当社グループは「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

 [積水ハウスグループのValuable 500コミットメント](#)



## 2 戦略

### 「ダイバーシティ&インクルージョン」を成長のドライバーに

ダイバーシティを推進するうえで重要なのは、「ダイバーシティ&インクルージョン」という考え方、いわゆる「D&I」です。組織や職場において、まずは年齢や性別、国籍、価値観、性的指向、障がいの有無などの違いを互いに尊重し、認め合うこと。そして、「目標や役割が明確で情報が共有されている」「お互いを尊重し信頼し合っている」「主体的に参画し貢献している」「組織の一員として活かされている」という状態や環境を構築し、心理的安全性のある職場をつくっていくことが、多様な力による価値の創造につながる私たちは考えています。当社グループでは、この「ダイバーシティ&インクルージョン」を成長のドライバーに、ESG経営のリーディングカンパニーになるという目標を掲げています。

## ダイバーシティ&インクルージョン

### 女性活躍推進行動計画

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）」に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」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」「当社グループ全体で、男性の育児休業取得率を2025年度（同上）までに100%\*1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。

\*1 100%とは育児休業取得期限である3歳（当社規定による）までに対象者全員が取得すること。

 積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画

### 3 リスクマネジメント

お客様の多様なニーズにお応えするため、多様な従業員が活躍するインクルーシブな組織であることを目指しています。

しかし、男性中心の単一な組織では、特に経営における価値観や方針、戦略などが偏ってしまう危険性が高く、市場競争の激化や、事業のグローバル化などへの対応も難しくなることが予想されます。また、多様な考えや価値観、存在などを認め、尊重し合う風土が醸成されていなければ、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や、無知・無関心による偏見、差別、ハラスメントなどの発生により、職場の心理的安全性の損失、コミュニケーションの低下・悪化によるミスや事故などの増加も懸念されます。

働き方の多様化についても、テレワークなど場所を選ばない働き方を推進していかなければ、従業員だけでなく、お客様やお取引先の多様な価値観やライフスタイルなどへの満足のいく対応ができないばかりか、大規模災害や感染症への対策をはじめとするBCPの策定・実行も困難となりま

す。さらに、仕事と育児・介護・傷病などとの両立も推進が難しくなり、従業員のモチベーション低下や優秀人材の流出などにもつながります。

### 4 指標とターゲット

#### 従業員数内訳（人）

		（年度）		
		2019	2020	2021
性別（グループ）*2	男性	16,516	16,549	16,540
	女性	5,957	6,225	6,454
年代別従業員数（単体）	30歳未満	2,952 (19.45%)	2,844 (18.87%)	2,768 (18.43%)
	30～50歳	8,288 (54.59%)	8,111 (53.82%)	7,941 (52.88%)
	51歳以上	3,941 (25.96%)	4,116 (27.31%)	4,308 (28.69%)

\*2 積水ハウスグループ連結正社員数（積水ハウス、積水ハウス不動産、積和グランドマスト、積和建設、積水ハウスノイエ、積水ハウスリフォーム）  
（2022年1月末時点）

#### ジェンダー賃金指標\*3

		（年度）		
		2019	2020	2021
ジェンダー賃金ギャップの平均		62.4	68.7	64.5
ジェンダー賃金ギャップの中央値		66.4	67.9	67.4
特別賞与ギャップの平均		56.5	55.4	56.6
特別賞与ギャップの中央値		58.1	56.8	57.5

\*3 集計対象範囲：以下の積水ハウスグループ連結正社員の全職群  
積水ハウス、積水ハウス不動産、積和グランドマスト、積水ハウスノイエ、積水ハウスリフォーム  
（2022年1月末時点）表中の各数値は男性の値を100としたときの女性の値を示しています。

## 5 活動・その他関連情報

### 女性管理職候補者研修の実施やロールモデルづくり

当社グループでは、女性管理職を2025年度（2026年3月31日）までに310人以上登用することを目標とし、女性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。

毎年、女性管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を開講しています。女性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効果的に管理職にふさわしい人材を育成することで、実力のある女性従業員の適正な管理職登用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

2005年より女性営業職を積極的に採用し、2022年1月末時点で397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すが、当社では、その課題に正面から向き合い、女性営業職の育成と定着にフォーカスした取り組みを進めてきました。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



2021年（第15回）全国女性営業交流会はリモート開催

## ダイバーシティ&インクルージョン

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。

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	営業職（新卒）に占める女性採用率30%を目標に積極採用
2021年	女性店長15人、次期店長候補（店次長）34人が就任（2022年1月末時点。マンション事業部販売リーダー含む）

※ 既婚女性営業職：111人（28.0%）  
小学生以下の子を持つ女性営業職：76人（19.2%）  
（2022年1月末時点）

### リフォーム営業における女性活躍の拡大

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。女性のお客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2人、女性営業職は600人（リフォーム営業職の59.5%）で、女性の営業所長1人、店長94人が誕生しています（2022年1月31日時点）。

### 女性技術職の活躍推進

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」など、優れた資質と実績、信頼度を備えて初めて認定されるスペシャリストとしても女性従業員が活躍しています。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」に認定される女性従業員も増え、活躍の舞台が広がっています。2022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18人、構造計画スペシャリスト4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財育成、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財育成

当社では、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・管理長などのマネージャーを輩出し、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）

「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、全国の営業本部と当社が連携し、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交流会を行い、現場監督に重要なコミュニケーションスキルを学びながら、お互いの目標や悩みなどを共有する機会としました。

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

## ダイバーシティ&インクルージョン

どで得られた新たな視点での気づきにより、現場環境の改善やお客様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、マタニティ仕様も設定しました。

また、「おりひめトイレ\*1」の開発や施工現場の仮設トイレの改善に取り組むなど、女性の意見を活かすことで、現場で働くすべての人が働きやすい環境の整備を進めています。

\*1 仙台市（宮城県）と当社が東日本大震災の教訓を活かして共同開発した、女性や子どもにもやさしい移動式仮設トイレ（2015年「日本トイレ大賞」、2014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



女性交流会にて工務系ユニフォームの意見交換を実施



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。

### 男性の育児休業取得の促進\*2

当社グループでは、3歳未満の子を持つ男性従業員を対象として、1ヵ月以上の育児休業取得を推進する男性育児休業制度の運用を2018年9月に開始しました。休業から最初の1ヵ月間を有給とし、家庭の事情などに合わせ、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・家事の分担の在り方など、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、当社ウェブサイトにも掲載しています。

本格運用を実施した2019年2月から、2022年2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1,239人全員が1ヵ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「男性産後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・家事を行うことで、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。

\*2 日本における育児休業制度では、原則として子が1歳に達するまでの1年間は休業が可能となっており、この間、育児休業給付金が支給されます。当社では、これに加え、3歳未満の子を持つ従業員（性別を問わず）が育児休業1ヵ月以上（最初の1ヵ月は有給）を取得することを可能としています。



日本でも男性の育児休業取得が当たり前になる社会へ（IKUKYU.PJT）



「家族ミーティングシート」は当社ウェブサイトからダウンロードできます。

### 仕事との両立支援制度の拡充

仕事と育児や介護、治療の両立支援に向け、当社ではさまざまな制度の拡充を行っています。

#### ● 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（曜日ごとの設定可、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開始および終業を繰り上げ、または繰り下げの措置を可能としています。

#### ● 保活コンシェルジュ

出産後1年以内に保育施設入所予定の従業員に対し、個々の事情（子の誕生日、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、妊娠中から保育施設決定まで個別にサポートしています。

#### ● 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を設けています。所定条件を満たす場合は、施設利用料に応じて会社補助金が上乗せされる（最大70%）制度です。

## ダイバーシティ&インクルージョン

### ● 介護支援制度

「子の看護休暇」「介護休暇」について、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。団塊世代の高齢化に伴う介護の増加を想定し、仕事と介護の両立支援の観点から「介護休業規則」を改定、2014年より運用しています。

### スマートワークの推進

当社グループが目指すスマートワークは、執務環境の変革やICT環境の整備、制度・規則の最適化により、コミュニケーションを活性化させるとともに、場所を選ばないワークスタイルを促進し、生産性の向上、新しいアイデアの創出、多様な働き方の実現を目的とする働き方です。

コロナ禍における働き方や生活様式などの変化に合わせ、テレワークやリモートワーク、「スライド勤務」（7時から11時の間で個人ごとに15分単位で勤務時間帯の繰上げ／繰下げができる制度）などを活用した柔軟な働き方が浸透してきました。今後も知恵や工夫を凝らして得られた新たな働き方のスタイルを継続・深化させ、仕事にやりがいと幸せをより一層感じられる世界一幸せな会社を目指していきます。

 [スマートワークの実現を目指して](#)

### LGBTQフレンドリーな企業風土づくり

当社グループでは、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ています。2019年11月からは、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。

こうした取り組みが評価され、大手住宅メーカーで初めて4年連続で「PRIDE指標」ゴールドの認定を獲得しています。PRIDE指標は、LGBTQなどの性的マイノリティが誇りを持って働ける職場の実現を目指し、任意団体「work with Pride」が2016年に策定した日本初のLGBTQに関する企業などの取り組みの評価指標です。当社においては、2016年・2017年にシルバー、2018年より4年連続でゴールドの認定を獲得しています。



 [業界におけるLGBTQの取り組み先進企業へ](#)

### 障がい者雇用の促進

当社の障がい者雇用率は、2022年1月末時点で2.9%\*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「各部署1～2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とその上司が参加し、所属部署を超えたネットワークを構築するとともに、相互に発信・相談できる関係をつくり、各々の職場環境改善を図ることを目的として、2015年から「ダイバーシティ交流会」を実施しています。2021年は、コロナ禍の影響でオンデマンド型ビデオ視聴での開催となりましたが、障がいの有無にかかわらず、全国で多くの従業員が視聴参加しました。同年末には、視覚障がいのある従業員と上司の参加によるWEB交流会を開催しました。

2022年3月には、「SHIP」において「ユニバーサルトークの実現」がパフォーマンス部門で準グランプリを受賞しました。聴覚に障がいのある従業員は、コロナ禍の影響でマスクの着用やWEB会議が急速に拡大した中、

情報の取得に苦慮していました。本企画は、WEB会議システム「Zoom」と音声認識アプリ「UDトーク」を活用し、聴覚に障がいのある参加者が情報を的確に取得し、また自ら発信する手段をマニュアル化して社内展開したものです。複数の拠点で当事者と職場の仲間が試行錯誤した内容を一つのマニュアルに統合しました。今後も、障がいのある当事者自身の参画をもとに、交流会などを通じてさまざまな環境整備を図ります。

当社は、一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)に、2013年創設時から参画しています。ACEは「企業の成長に資する障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人財の社会に対する発信」を目的として設立され、2021年9月時点で、大手企業34社が加入しています。活躍モデルの表彰、企業間連携活動、学校関係者および障がいのある学生を招いたキャリアセミナーやインターンシップなど、多彩な活動を展開しています。

\* 積水ハウス(単体)

 >> P.29 特集 事例3 創発型表彰制度「SHIP」

### 高齢者の雇用促進および活躍推進

当社では、従来、60歳定年制および65歳までの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、より長く発揮していきい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月より、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。



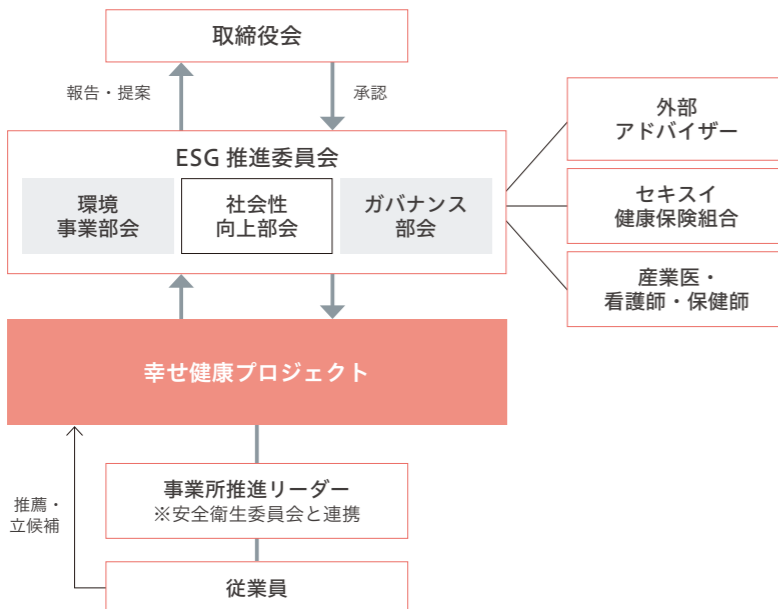
# S 幸せ健康経営

## 1 ガバナンス

### 幸せ健康経営を推進するための組織体制

当社グループでは、従業員の健康維持・増進をESG経営推進の重要課題の一つとして位置づけ、取締役会傘下のESG推進委員会（社外有識者2名を含む）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。従業員の幸せの源泉は健康の維持・増進であると位置づけ、「幸せ健康経営」とネーミングしました。具体的には、社会性向上部会の幸せ健康プロジェクト（2021年6月発足）が中心となり、健康保険組合、外部アドバイザーなどと連携して、課題の抽出、全社方針の策定、具体的な施策の立案、全従業員への周知・浸透を図っています。そして、施策ごとに設定し

#### 健康経営推進体制図



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。

この方針に基づき「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、3年連続で経済産業省から健康経営優良法人（ホワイト500）に選定されました。



### 幸せ健康経営の目標

健康診断結果の分析などにより以下の4つの目標を設定し取り組んでいます。

1. 生活習慣病リスク保有者の低減  
(メタボリックシンドローム+予備群を含む)
2. 従業員・職場の幸せ度向上
3. 生産性の向上（プレゼンティーイズムの改善）
4. メンタル不調の予防（長期欠勤・休職者の減少）

## 2 戦略

### 健康・幸せづくり推進に向けた課題および取り組み方針

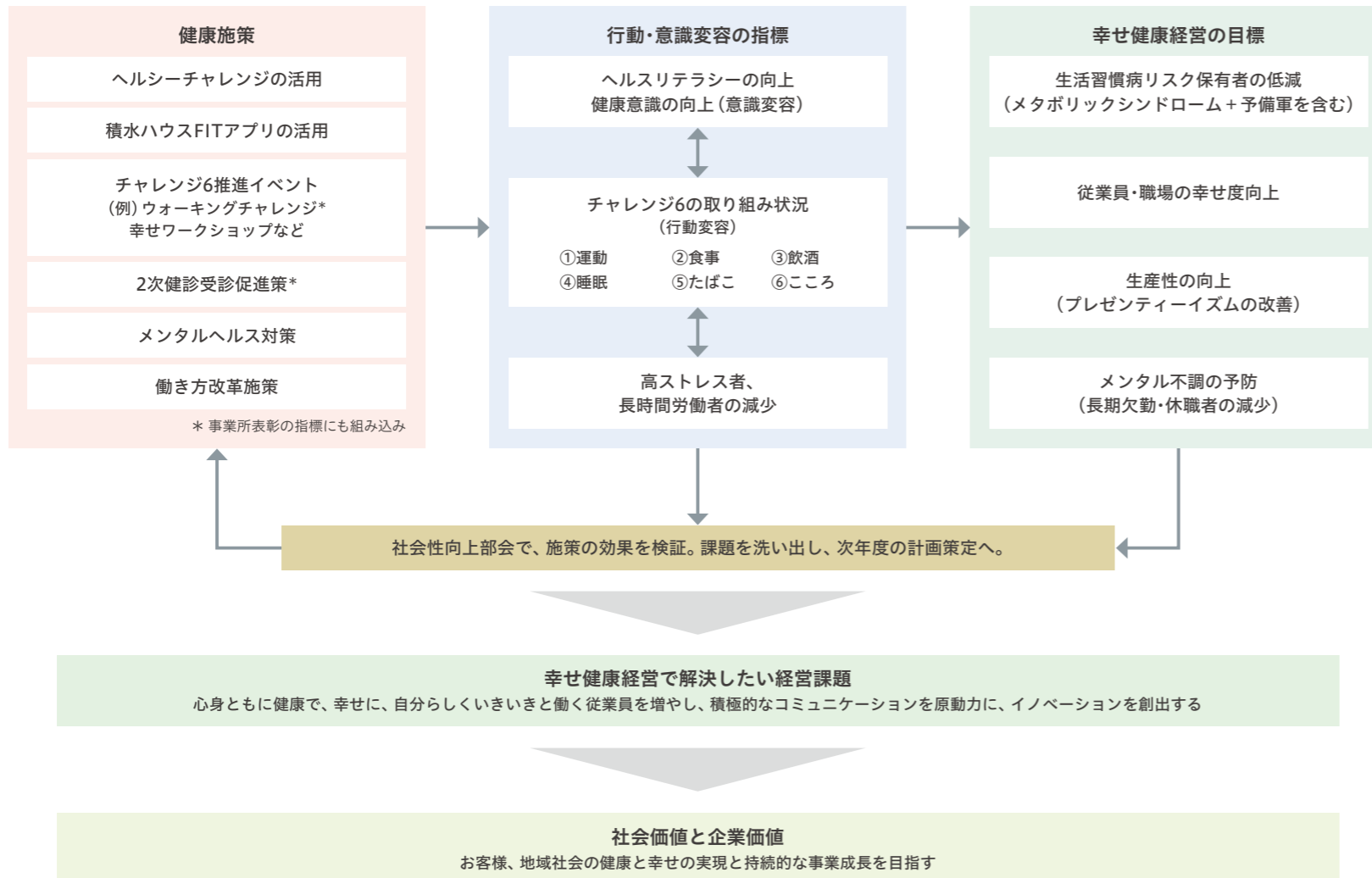
当社従業員の健康診断の結果から、40歳以上の男性従業員について、肥満リスクが5割を超えていること、また、脂質リスク保有者は約7割、血糖リスク保有者も5割弱に達していることがわかりました。これは、所属している健康保険組合の他社と比較しても高い割合であることから、「生活習慣病（メタボリックシンドロームを含む）の予防」を喫緊の健康課題と認識しています。生活習慣病の予防については、20～30代のうちに生活習慣を整えることも重要です。そのため、生活習慣の改善として、運動、食事、睡眠、喫煙率などを指標とした取り組みを進めています。

また、心の健康を保ち幸福度を高めるために、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ています。心身ともに健康で、幸せに、自分らしくいきいきと働く従業員を増やすことで、イノベーションの創出を促進し、お客様、地域、社会の健康と幸せに貢献し、持続的な事業成長につなげていきます。

## 幸せ健康経営

### 3 リスクマネジメント

「幸せ健康経営」の目標達成に向けて、戦略マップに基づくPDCAのサイクルを回すことで活動を推進しています。



### 4 指標とターゲット

戦略マップに基づくKPIの実績、目標値などについて詳細は以下をご覧ください。

積水ハウスの幸せ健康経営

### 5 活動・その他関連情報

#### 幸せ健康 チャレンジ6

当社グループでは、健康経営に関する活動を「幸せ健康 チャレンジ6」として、6つの分野に分けて推進しています。従業員はまず、AIによる健診結果活用サービスや自身や組織の幸福度を可視化できる幸せ度調査を活用し、自らの健康課題を抽出します。抽出した課題をもとにオリジナルの「MY幸せ健康宣言」を登録することで、6つの分野の活動に主体的に取り組めます。

2021年6月には、「幸せ健康 チャレンジ6」の推進に向け従業員代表による「幸せ健康プロジェクト」を立ち上げました。幸せ健康づくりに資する情報提供、システム開発のほか、セミナー・推進イベントなどを定期的を実施し、個人が設定したチャレンジ達成に向けたサポートを行っています。

#### 積水ハウス「幸せ健康 チャレンジ6」

～心身の健康づくりに向けた6つのチャレンジ～



# S 人権の尊重

## 1 ガバナンス

### 人権尊重に関する監督・責任体制

当社グループの企業理念の根本哲学は「人間愛」であり、人を大切に考える考え方は当社グループの企業経営の基盤にあります。

その考え方にに基づき、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）体制を整えています。「積水ハウスグループ人権方針」に定める通り、当社の取締役会は、人権方針の遵守およびその取り組みについて、諮問機関である「リスク管理委員会」（委員長：代表取締役 副社長執行役員 田中聡）に定期的に点検させることにより、監督しています。

当社グループの人権課題については、ESG経営推進体制における社会性向上部会で、重点課題と方針を決定しています。社会性向上部会に「人権DDワーキング」を設置し、複数の関係部署間で情報共有と連携を進めています。

### ヒューマンリレーション推進体制\*

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体制として、社長を委員長とする「ヒューマンリレーション推進委員会」を、部署・事業所・子会社などで設置している推進委員会により組織しています。

毎年、各推進委員会の代表者が出席する「ヒューマンリレーション全国推進会議」を開催し、人権課題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行っています。

各推進委員会は、ヒューマンリレーション全国推進会議で決定した取り組みを、その責任において推進します。

人権の専任部署としては、法務部に「ヒューマンリレーション室」を設置し、法務担当常務執行役員の責任のもと、当社グループのハラスメントなどの相談窓口設置、人権啓発研修、ヒューマンリレーション推進委員会における人権に関する取り組みの企画・運営、現場での実践の支援、人権課題発生時の対処などを行い、人権DDの推進を担当しています。

\* 当社グループにおける社内人権推進体制。従前より取り組んできた被差別部落などの人権問題に加え、職場の人間関係に大きく影響される従業員一人ひとりの人権にも向き合い、幅広い人権問題を組織や職場の問題として対応していくべく構築しました。2006年に、その推進を担う部署として、ヒューマンリレーション室を設置しました。

## 2 戦略

### 人権へのコミットメント

2020年4月に「積水ハウスグループ人権方針」（以下、人権方針）を策定し、公表しました。策定にあたり社外の専門家の助言を受け、当社取締役会にて承認しています。

本方針では、国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO（国際労働機関）宣言、ビジネスと人権に関する指導原則など国際規範を尊重し、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持しています。人身売買に関与しないことはもちろん、取引を通じて、そうした関与が指摘される企業や産地との関わりを持たず、あらゆる強制労働、児童労働を認めません。

グローバルな事業活動における社会的責任を果たすため、当社はサプライチェーンを含む事業活動において影響を受ける可能性のある、すべてのステークホルダーの人権を尊重することを表明しています。

本方針は、当社グループのすべての役員および従業員（短時間労働者を含む）が遵守しなければならないものであり、周知を図るために全従業員

に研修を行っています。また、ウェブサイトでも公開をしており、社内外すべてのステークホルダーに、当社グループの人権尊重の方針や取り組みへの理解を期待しています。

 [積水ハウスグループ人権方針](#)

### 事業活動における人権尊重への取り組み

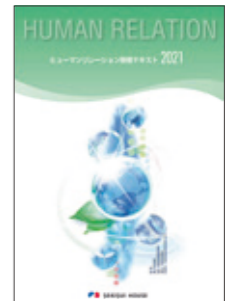
当社グループは人権方針の中で、施工協力会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても人権方針の理解と支持を期待すると表明しています。サプライヤーに対しては、人権尊重についてCSR調達ガイドラインに盛り込み、ともに取り組みを進めています。

グループ全従業員に対しては、ヒューマンリレーション推進体制のもと、人権研修（ヒューマンリレーション研修）を毎年3時間行っています。推進委員（管理職層）にはさらに2時間の研修を行い、人権尊重の理解を深めています。

また、ヒューマンリレーション室では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に、必要に応じて階層別・専門別の社内研修を実施しています。

 [積水ハウスグループ企業行動指針](#)

 [積水ハウスグループ企業倫理要項](#)



「ヒューマンリレーション研修テキスト 2021」

### CSR調達ガイドラインの制定・発信

当社は2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則を支持、署名したことを機に、日本のローカ

## 人権の尊重

ルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」のサプライチェーン分科会に参加しています。そして、サプライチェーンにおける調達の取り組みとして「CSR調達ガイドライン」を制定し、取引先に発信しました。

「CSR調達ガイドライン」は、GCNJが発行した、CSR調達のためのセルフ・アセスメント質問表（SAQ：Self-Assessment Questionnaire）に準拠しています。取引先には、当ガイドラインの趣旨と内容を理解し遵守すること、およびその取り組みに関して、当社による定期的な確認または監査に協力することに同意していただいたうえで、「同意確認書」の提出を要請しています。新規取引先の採用においては、「同意確認書」を提出いただいてから取引を開始しています。

取引先には、GCNJ発行のSAQに基づく自己診断による「CSR評価」を実施しており、この結果を「調達先評価」の一評価項目としています。公平・公正な取引を行うため、その評価結果は取引先にも開示しています。人権・労働に関する評価の項目は「CSR評価」の中に組み込まれています。評価結果から、注視すべき取引先に対しては、個別訪問してモニタリングを実施し、その実態を確認しています。

### 結社の自由および団体交渉権の尊重に関する 従業員との対話

人権方針で表明している通り、当社グループは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。労働関係法令や労使協定を遵守し、従業員（短時間労働者を含む）あるいは従業員の代表と誠実に対話・協議し、建設的な関係構築に取り組んでいきます。

## 3 リスクマネジメント

### 人権デュー・ディリジェンスの推進

人権方針に基づき、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）のプロセスを事業活動に組み込み、PDCAサイクルにより、取り組みを推進しています。人権課題の内容ごとに関係する部署、事業所、子会社など（以下、関係部署など）が人権DDを担当し、ステークホルダーとの対話、および専門家や人権団体からの情報提供・助言を通して収集した情報をもとに、リスクを洗い出し、啓発や対策を実施しています。人権DDに関する情報は、関係部署などから事業部門ごとに共有、集約すること、または人権DDワーキングなどで、内容の検証を行うことで、全社的な課題の抽出、啓発、改善の取り組みに統合・展開していきます。

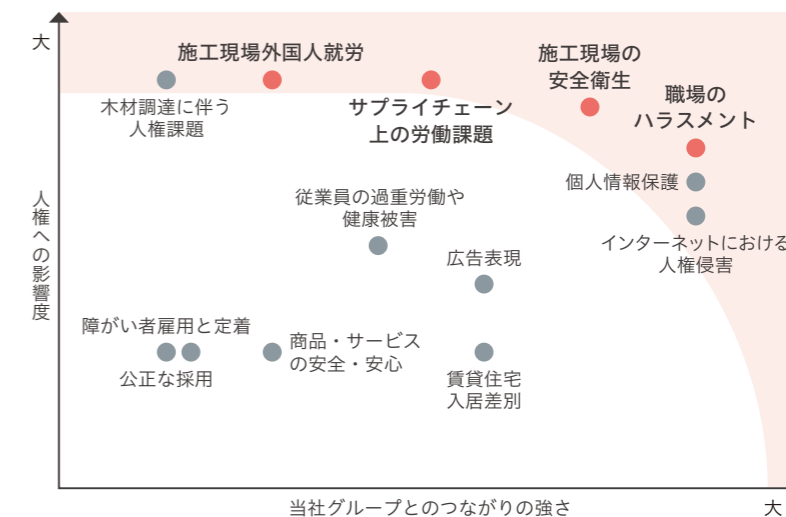
### 事業における重要な人権課題の特定

2020年度は、事業部門ごとにアンケート形式の意識調査と意見交換を実施し、グループ従業員の重点課題を5つ特定しました。

- ネット社会と人権（従業員のSNS利用による人権侵害行為の防止）
- パワハラ
- LGBTQ（職場のハラスメント、事業活動における差別の防止）
- 従業員の過重労働やストレス
- 外国人就労（取引先・施工現場）

2021年度は、これらの特定した課題について、「事業活動における人権に関する影響評価の実施と対策」の通り人権DDを進めました。並行して、人権DDワーキングでは、当社の事業に関わる人権リスクの評価の見直しを含め、整理をしました。主な課題のマッピングは次の通りです。

### 当社事業に関わる人権リスクマップ



### 2022年度継続する重点課題

1. 職場のハラスメント
2. 施工現場の安全衛生
3. サプライチェーン上の労働課題
4. 施工現場外国人就労

## 人権の尊重

### 事業活動における人権に関する影響評価の実施と対策

当社グループでは、ステークホルダーや各方面からの意見をもとに、人権に関わる問題が生じた時も、直接対話することを重視しています。

#### ● 従業員

全従業員を対象に行うヒューマンリレーション研修のテーマを、グループ全社共通の5つの重点課題から取り上げ、全従業員の人権意識の浸透とアップデートを行いました。LGBTQについては、認定NPO法人虹色ダイバーシティ代表・村木真紀氏による講演をもとに、研修で従業員の理解

#### 従業員の人権デュー・ディリジェンス (PDCA)

##### 潜在課題を抽出

ガバナンス意識調査スコア  
推移傾向を分析  
研修レポートの分析  
各組織との対話

##### 顕在課題の分析

相談事案の原因および  
背景、解決策を検討

##### 相談事案の解決対応

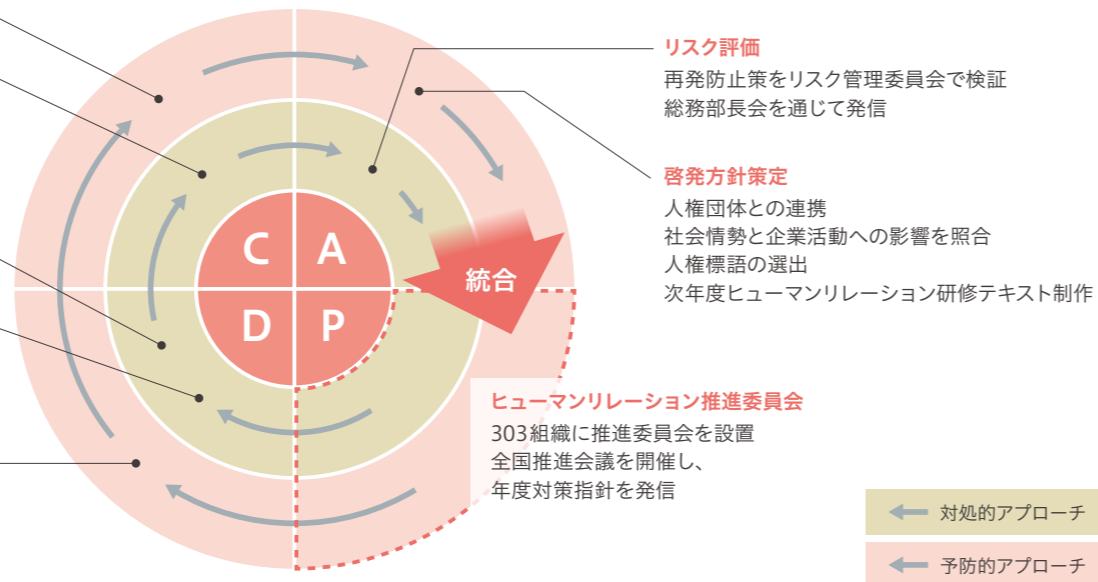
中立公正な事実の判断  
事案の内容によっては懲戒諮問委員会に  
おいて処分・人事施策を実施

##### セクハラ・パワハラホットライン

専任担当者が対応  
全組織に相談窓口担当者を配置  
相談窓口担当者は年1回のスキルアップ研修を受講

##### ヒューマンリレーション研修

グループ全従業員が対象  
(派遣スタッフ、パート従業員も対象)  
全従業員は3時間/年



向上を図りました。

パワハラについては、2021年度に「積水ハウスセクハラ・パワハラホットライン」で受けた相談の約4割がパワハラに関するものだったことから、顕在化している人権課題と認識しています。

過重労働やストレスについては、住宅営業部門、生産部門、積和建設グループにおいて予防策を講じました。新型コロナウイルス感染症の蔓延を受け大きく変化した環境の中で、SNSやWEBを利用したきめ細かいコミュニケーションを行いました。また、当社グループでは、従業員の総労働時間削減に向け、働き方改革を通じた総労働時間の削減にも注力しています。

外国人就労（技能実習生を含む）については、施工現場において国籍・性別に関係なくほかの施工技能者と一緒に働いていますが、異なる背景（文化・言語など）を持つ外国人就労者（技能実習生を含む）の就労環境に着目しました。

グループ会社とその施工協力会社の技能実習生に対してアンケート調査を行い、211人から母国語で回答をいただきました。「技能実習終了後も日本で働きたいか」との質問に対し、回答者の81%から「働きたい」との回答を得ましたが、その中には働かざるを得ないと考えている方がいる可能性を踏まえ、継続して技能実習生との対話の機会を多く設けています。

当社で雇用している5人の技能実習生とは、定例会や協議などを行い、「働きがいのある仕事ができている」という評価を得ています。

#### ● お客様

お客様と対話を何度も重ねることが良質な住宅の提供につながると考えています。住まいの提供後も定期点検や、アンケートなどを通してサービス全般に関するご意見をいただき評価を受けています。

#### ● サプライヤー

サプライヤーに当社の調達活動への理解を深めていただく方針説明会を毎年開催しており、2022年2月に開催された説明会には、約150社が参加しました。説明会では、「サプライチェーンにおけるビジネスと人権」を題目に、外部講師による講演を行いました。

## 人権の尊重

### ● 人権団体

当社は、2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則を支持、署名したことを機に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の分科会（HRDD分科会・人権教育分科会）に参加しています。

また、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組む関係諸団体とも連携を図り、継続的に情報収集し、社内啓発・研修に活かしています。

人権問題に取り組む関係諸団体

- 一般社団法人部落解放・人権研究所
- 大阪同和・人権問題企業連絡会
- 一般社団法人公正採用人権啓発推進センター
- 大阪市企業人権推進協議会
- NPO法人多民族共生人権教育センター
- 社会福祉法人ノーマライゼーション協会

### 人権に関する通報システムの適切な運用

人権方針で表明している通り、当社グループは事業活動に伴う懸念事項や潜在的な人権への負の影響を把握するため、コンプライアンス・ヘルプラインをはじめとした複数の通報システムを設置し、適切に運用することで、相談窓口体制の充実を図っています。

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、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」を設置しています。また、グループ会社を含めた全組織には男女1人ずつの相談窓口担当者（788人：2022年2月時点）を配置しています。相談窓口担当者には毎年研修を実施し、スキルアップと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、社内イントラネットやヒューマンリレーション研修テキスト、ポスターなどで全従業員に周知しています。相談・通報に対して、迅速な対応を行い、必要に応じて調査、是正・救済措置を講じます。利用に際して秘密が厳守され、利用者は相談・通報自体によりいかなる不利益も受けません。

海外子会社は、国や事業会社ごとの相談体制を整備しています。

また、人権に関する問い合わせを公開ウェブサイトで受け付けています。

 [積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプラインについて](#)

## 4 指標とターゲット

### ● セクハラ・パワハラホットライン 取り扱い件数

(年度)

	2019	2020	2021
相談受付件数	161	167	169
受付件数のうち、ハラスメントに関する内容	90	92	97
受付件数のうち、解決は正に向けて対応した件数*	92	79	79

\* 相談者への支援を含め受付をした全件に対応しています。そのうち事実確認を行い是正が必要と判断し対応を行った件数

2021年度セクハラ・パワハラホットライン受付数は169件で、利用しやすい窓口として浸透しています。ハラスメント以外の内容では、マネジメントに関する相談や、職場の人間関係に関わる相談があります。相談内容に応じて、解決は正に向けて対応するほか、助言などの支援を行っています。

### ● 公開ウェブサイト 人権に関する問い合わせ件数

(年度)

	2019	2020	2021
お問い合わせ件数	—	7	32

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時に設置しました。

### ● ヒューマンリレーション研修実施率

(年度)

	2019	2020	2021
実施率	100%	100%	100%

全組織（2021年度は303組織）で実施されたことをレポートで確認しています。

## 人権の尊重

### 5 活動・その他関連情報

#### 従業員への継続的な人権啓発

##### ● ヒューマンリレーション研修

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実施し、各組織の職責者がファシリテーターを務めています。

\* 有期雇用となる派遣社員、パート・アルバイト従業員などにも研修テキストを配付し、受講を推奨しています。

2021年度 推進委員研修（管理職層対象、2時間／年）

- パワハラを生まない職場のコミュニケーション
- ダイバーシティマネジメント

2021年度 全従業員研修（管理職層を含む、3時間／年）

- ネット社会と人権
- LGBTQ ～誰もが自分らしく働ける職場とは～

全従業員研修の2テーマと推進委員研修の1テーマ（パワハラ）は特定した重点課題から取り上げ、講演動画の視聴やグループ対話を行いました。2020年からは、リモート会議システムを活用して実施しています。

##### ● 人権標語の募集

12月4日～10日の人権週間に向けて、毎年、全従業員とその家族を対象に、人権標語を募集しています。2021年で38回を数えますが、同年は25,058点の応募作品があり、その中から優秀作品1点と優秀作5点が選出されました。6作品を掲載したポスターを各組織、グループ会社に配付しています。



「積水ハウスグループ人権標語2021」

#### 不動産事業におけるLGBTQへの取り組み

不動産賃貸事業において、LGBTQ当事者が不都合なく入居ができるための仕組みづくりに着手しました。手続き書類の改訂や協力不動産業者も含めた意識改革のための研修の実施などを進めています。

#### 工場内請負業者が雇用する外国人就労者の人権保護の取り組み

生産工場内請負事業者が雇用する外国人就労者の職場環境を見直しました。工場内における安全確保のためのサインの見直しや、労働時間などの就業環境について、工場内請負事業者と連携し、確認しています。

# S 労働安全衛生

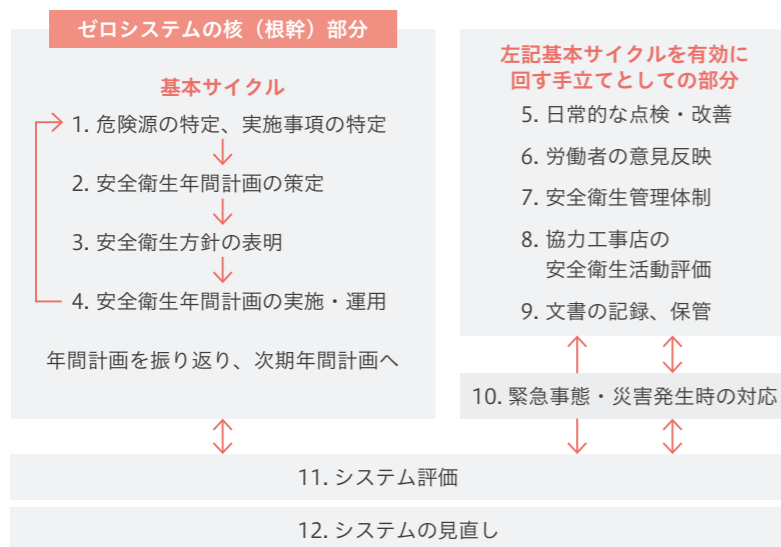
## 1 ガバナンス

### 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、安全衛生管理活動を展開しています。労働災害を低減に導くには、法的措置や過去の災害の対策だけではなく、リスクアセスメントにより危険源を特定、評価し、実施事項を年間計画に策定し実行することが肝要です。従前より蓄積してきたノウハウを尊重、継承しながら、管理ツールを構築、改善することにより全体の底上げを図り施工現場における安全衛生の確保に最大効果を上げることを意図としています。

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おり、災害発生時の報告を電子化して、迅速な事故発生報

#### 「積水ハウス」危険ゼロシステムの概要



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」を開発し運用しています。このアプリを運用することで、迅速な施工協力会社・施工従事者への指摘・是正の確認・報告ができるとともに、施工現場の安全巡回時の指摘事項やその記録をシステム内に残すことが可能となっています。

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総務部に連絡し、安全衛生委員会などを通じて全社で共有しています。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し、全社で共有しています。

### 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・保存を目的とした「全社施工品質管理システム」を運用しています。

#### ● 高品質な建物を提供する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、積和建設各社の工事責任者、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従業

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・工事責任者の検査業務支援、重点管理項目の品質改善活動などを実施。

#### 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、現場監督と工事責任者に対し、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」とアカウントビリティの徹底

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。

施工情報を写真と連動させて品質管理を「見える化」とするとともに、現場監督、工事責任者（積和建設、本社工事業者）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。さらに、そのスマートデバイスを利用したリアルタイムで品質を確認する手法も検討中です。入力された検査データの集計・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、建築業務時のお客様への説明不十分から生じる不信感の防止を



## 労働安全衛生

目的とした「アカウントビリティ（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、お客様に「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、必要な事項をご説明します。説明責任を確実に果たすことで、お客様は安心して竣工を迎え、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



## 2 戦略

### 施工現場災害年度重点テーマと計画骨子

当社グループは施工現場を含めた災害減少に向けた取り組みを推進しています。2022年度は、「墜転落災害の撲滅」「適正な作業環境の確保」「公衆災害の防止」を重点テーマとしました。特に前年度の墜転落災害の増加を受け、重篤危険度の高い墜転落災害の撲滅に注力します。2022年度も、安全活動の基本事項の徹底実践を継続し、実行性のある対策を定着させることにより安全・安心な施工現場を実現させます。



2022年度 スローガンポスター  
「安心・安全 環境づくり」「声かけあって」ケガ・事故なし！」

#### ● 2022年度 施工安全衛生年間計画の骨子

- 墜転落災害などの重大災害（人命に関わる災害）への対策に一層注力します。
- 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できる環境を提供します。
- 物の落下、重機接触など、人災につながるリスクのある事象に対し、再発防止の徹底と事故を未然に防ぐ体制を整えます。

## 3 リスクマネジメント

### 安全衛生教育研修の実施

法改正により、2022年1月2日から高所作業などを行う際に装着する墜落制止用器具（安全帯）が新規格品に完全移行されました。当社では、

「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」の受講状況を確認するとともに、当社主催による「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」を全国で開催し、徹底を図りました。

内部階段の足場設置基準を再構築するうえで当社主催による「足場の組立等作業従事者特別教育」を実施し、今後の内部階段足場運用の展開に向けた事前準備を進めました。

研修の開催においては新型コロナウイルスの感染防止を徹底したうえで、WEB講義、少人数拠点設置による実技講習など、必要な資格取得への助成、支援を行いました。

今後も、施工現場の安全衛生教育実施に向けて、状況に応じた受講への助成・支援を継続していきます。

## 4 指標とターゲット

### 労働災害発生状況

2021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づけられている安全衛生委員会にて要因分析を徹底し、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。過去3年間の施工部門（積水ハウス）における労働災害による委託業者の死者数は2019年度0人、2020年度0人、2021年度1人です。

## 労働安全衛生

### 休業災害度数率（休業1日以上を集計）

(年度)

部門	休業災害度数率		
	2019	2020	2021
事務部門（従業員）	0.42	0.45	0.32
生産部門	従業員	0.45	0
	委託業者	0.27	1.59
施工部門（委託業者のみ）	2.92	2.27	2.49

### 業務上疾病度数率（休業1日以上を集計）

(年度)

部門	業務上疾病度数率		
	2019	2020	2021
事務部門（従業員）	0.07	0.32	0
生産部門	従業員	0	0
	委託業者	0	0
施工部門（委託業者のみ）	0.43	0.37	0.20

#### 〈算定基準〉

休業災害度数率：100万延べ労働時間当たりの休業災害による死傷者数

業務上疾病度数率：100万延べ労働時間当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年度以降）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（一人親方、事業主を含む）

延べ労働時間：事務部門およ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ます。

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ます。

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ます。

※ 精度向上のため、2020年度の「施工部門（委託業者のみ）」の休業災害度数率と業務上疾病度数率を修正しています。

### 死亡者数

(年度)

2019	2020	2021
0人	0人	施工現場1人（事業主）

※ 集計対象範囲：積水ハウスの委託業者（一人親方、事業主を含む）

### 施工現場労働災害発生状況

- 施工現場の休業1日以上労働災害発生件数は前年度比99%となり、ほぼ横ばいの状態です。
- 死亡災害は2018年以降0件を更新していましたが、2021年度1件（中小事業主特別加入者）発生しました。
- 重大災害につながる墜転落事故は前年度比158%（休業1日以上）と増加しました。
- 熱中症は前年度比53%（休業1日以上）と減少しました。重症化率の高い長期休業は0件でした。
- 人災はなかったものの、部材の落下などの事例が報告されているため、発生原因の追究、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など未然防止対策を継続します。

(年度)

発生件数	2019	2020	2021
施工現場災害（熱中症を除く）	123	100	99
熱中症	18	15	8

※ 集計は休業1日以上労働災害発生件数となります。

※ 集計対象範囲：積水ハウスの委託業者（一人親方、事業主を含む）

#### （参考）業界平均との比較

業界平均として、当社の「度数率」の算定基準とは異なりますが、厚生労働省の度数率を以下の通り掲載します。

(年度)

労働災害度数率	2018	2019	2020
製造業	1.20	1.20	1.21
総合工事業	1.09	1.69	1.30
請負金額	10億円以上	1.00	1.65
	5億円以上10億円未満	1.46	1.61
	5億円未満	1.13	2.06

出所：厚生労働省「労働災害動向調査の概況」

※ 2021年度の数値は本レポート制作時には公開前でしたので、2020年度までとしています。

## 5 活動・その他関連情報

### 施工現場での労働安全衛生活動

2021年度は「墜転落防止対策の徹底」「転倒防止」を重点テーマとして取り組みました。

- **重大災害（人命に関わる災害）につながる「墜転落防止対策の徹底」のため、施工環境の対策に注力しました。**
  1. 建物外周手すりの工場出荷運用状況の確認と仮設手すり対応範囲の拡大の検討に着手しました。
  2. 内部階段周りの足場の設置基準を明確化し、実用化に向けて現場検証中です。
- **転倒防止対策の一環として、現場美化の徹底を推進しました。**
  1. 整理整頓、安全通路の確保、滑り防止に重点を置き、現場巡回時のチェック項目を強化しました。
  2. 現場美化を促進するツールとして、「安全推進書」アプリに現場美化に関する11項目を新たに盛り込み活用しました。
- **公衆災害の防止については、重点テーマに「建設機械の転倒事故撲滅」を掲げ、再発防止の徹底に取り組みました。**

## 労働安全衛生

### 「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

当社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。2022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7,000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育み、常にその絆を大切にしてきました。

「積水ハウス会」では、お客様満足を実現するために当社の各事業所と連携し、安全対策や品質向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、ゼロエミッション活動、現場美化、人財の育成、労働環境の整備など、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、業務改善や施工改善に努めています。

また、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。

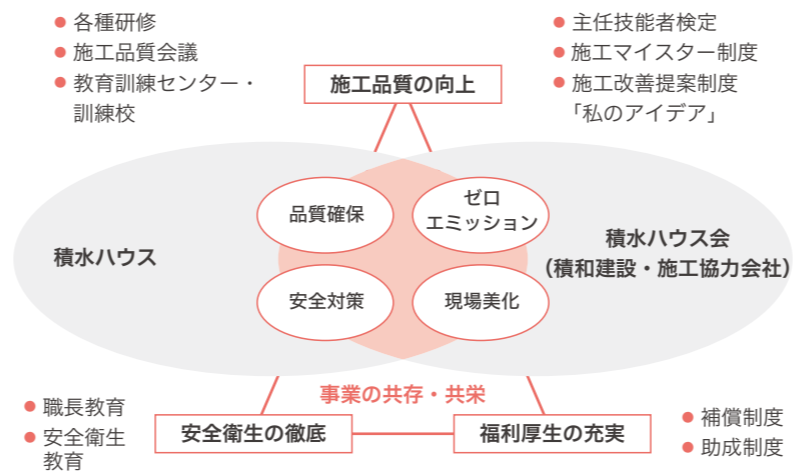
これからも「積水ハウス会」とともに、お客様の満足向上に全力を尽くし、積水ハウスブランドの価値向上に取り組み、「運命協同体」として共存共栄を目指します。

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、さまざま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。2021年度の助成金額は約9億3,000万円でした。

「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「建築現場補償制度」や「積立年金制度」など各種制度の運営を補佐しています。

#### お客様満足を実現する「運命協同体」としての取り組み



### 現場生産性向上の取り組み

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。各地エリアの代表技術次長、本社、工場のスタッフで構成する「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。施工負荷軽減につながる「シャーウッド大型FIXサッシ複合法」など、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」を立ち上げ、「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。



シャーウッド大型FIXサッシ複合法

## 労働安全衛生

### 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、「セキスイハウス協力会」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、当社はその検定の実施を支援しています。

検定は年1回行われ、2021年度は147人が合格しました。これで在籍する検定合格者は6,348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、施工に携わる技能者の技能を公正・的確に評価し、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、当社の現場において検定職種の技能実務経験が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。

検定合格後、経験を積み重ねることで「施工マスター」への道が開きます。



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

### 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」の技を讃えるために、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り、他の施工従事者の誇りと意欲を増進させ、マスターを目標に研鑽努力する風土が育まれることで、品質向上およびお客様の満足向上に寄与しています。

2021年度「施工マスター」には、基礎77人、外装102人、大工181人の計360人が認定されました。その中にはトップマスター2人、ファーストマスター80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3,227人が「施工マスター」に認定されています。

さらに、2020年には世の中に「最高の品質と技術」の提供と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に、「品質優績者表彰制度」を創設しました。「施工マスター」の中でも特に品質に秀でた技能者が、2020年度に66人、2021年度に67人表彰されています。

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年に創設しました。仕事量や技能だけでなくオーナー様の満足度、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。

### 教育訓練センター・訓練校

「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する若年層のスタッフに対して、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つける訓練を行い、第一線で活躍できる人財を育てることを目指しています。当社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当社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。

2021年度はコロナ禍による厳しい制約のもとでの開催となりましたが、「躯体外装コース」28人、「内装施工コース」53人の計81人が訓練校を修了しました。修了生の数は累計2,968人に上り、全国各地で施工技能者や工事責任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さまざまな研修を実施し、技術・技能の向上に継続的に取り組んでいます。



躯体外装コース 修了試験風景



内装施工コース 修了試験風景

## 労働安全衛生

### 海外の技能訓練施設

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も連携して技能実習生を受け入れています。技能実習生は来日前に、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。現地での家族説明会の開催や訓練費用の当社全額負担などに加え、受け入れ後も手厚い支援を行うことにより、技能実習生が安心して働ける環境を提供しています。

2020年1月に、ハノイで基礎コースを受講した6人の技能実習生が来日しましたが、以降は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、計画に沿った教育や訓練は実施できませんでした。2021年はWEBによる採用面接、技能訓練座学および日本語学習等のサポートを開始し、現地スタッフの補強も行い、技能実習生の入国再開に向けていつでも訓練が行えるように体制を整えています。

●2021年度実績：来日17人、採用面接11人



現地基礎訓練

現地外装訓練



WEB面接

WEB日本語学習

### 採用・配属スケジュール(受け入れ申し込みから配属までは最短でも10ヵ月必要)



### 鴻池組(当社グループ会社)の労働安全衛生への取り組み

当社グループ会社の鴻池組では、労働安全衛生に向けた取り組みとして、全店で建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)を2014年から継続して認定取得しており、また、定期的な内部監査を行っています。

# G

## ガバナンス

- 164 サステナビリティガバナンス体制の強化
- 166 コンプライアンスの推進
- 169 リスクマネジメントの強化

# G サステナビリティガバナンス体制の強化

## 1 体制（ガバナンス）

### ESG推進委員会

取締役会の諮問機関として、専門的な知見を有する2名の社外委員を含むESG推進委員会を設置しています。本委員会は、3ヵ月に一度のペースで開催し、ESG経営の取り組みの進捗と課題などについての意見交換を通じて実効性を高めています。

さらに、ESG経営推進本部が主管部署となり、ESG推進委員会での議論を踏まえ、当社内および国内外のグループ会社と連携のうえ、ESG経営のさらなる推進を図っています。

📖 » P.98-99 ESG経営の推進体制

### 取締役会でのサステナビリティに関する議論

当社グループのESG経営に関する基本方針の企画・立案および推進に関して、ESG推進委員会で議論されており、その内容は取締役会に適宜、報告しています。また、人的資本への投資、知的財産に関する投資など、サステナビリティに関する基本方針については取締役会で議論を行っています。

## 2 戦略

### サステナビリティの基本方針

グローバルビジョンの達成のために「ESG経営のリーディングカンパニー」を目指し、取締役会はESGの取り組みを当社グループの経営基盤を支える重点課題と定め、中期経営計画に織り込んで推進しています。

当社グループは、取締役会での決議を経て、ESG経営を進めるにあたっ

てのマテリアリティ（重要課題）として、「良質な住宅ストックの形成」（お客様の幸せ）、「持続可能な社会の実現」（社会の幸せ）、「ダイバーシティ&インクルージョン」（従業員の幸せ）の3つに特定し、解決に向けた取り組みを掲げています。

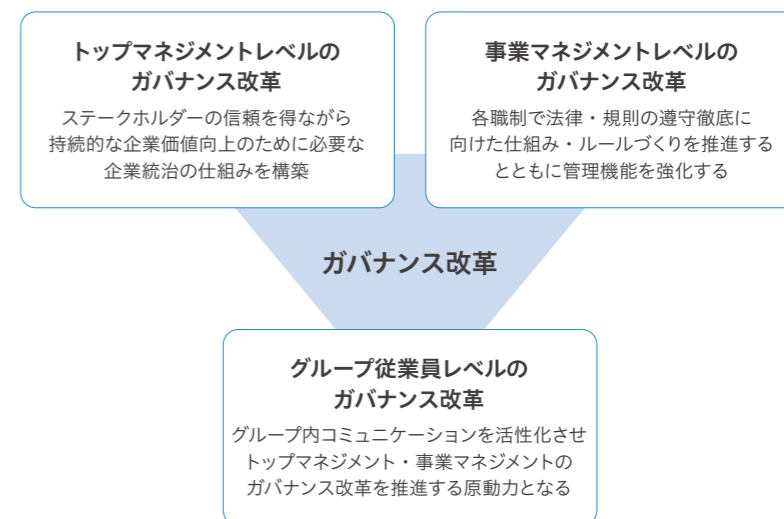
また、サステナビリティを軸に、当社の価値創造に影響をもたらす中長期の課題を分析し、リスク要因を洗い出すとともに、リスクを将来の事業創出の機会と位置づけ、中長期の事業戦略立案につなげています。

当社グループでは、「幸せづくりのパートナー」としてお客様に、社会に、新たな価値を提供するために、「ダイバーシティ&インクルージョン」「働き方改革」「自律的なキャリア形成」を掲げて人財戦略を実践しています。また、グローバルビジョン実現のためには、従業員の幸せに直結する心身の健康能力を高めることが必要であると考え、健康経営の方針を定め、「幸せ健康経営」に取り組んでいます。

また、知的財産への投資とその成果の保護の両輪によって、当社のコアコンピタンスである「技術力」「施工力」「顧客基盤」を構築し、また、住まいづくりのすべてのプロセスを担う「独自のバリューチェーン」で競争優位性を発揮することで、お客様への価値提供とともに、継続的な企業成長を支える根幹を成しています。

### ESG経営に向けたガバナンス強化

当社はガバナンス改革の推進に向けて、3つのレベルで取り組みを進めています。



- トップマネジメントレベルのガバナンス改革
  - 事業マネジメントレベルのガバナンス改革
- についてはこちらをご覧ください。

📖 » P.71 コーポレートガバナンス

### ● グループ従業員レベルのガバナンス改革

第5次中期経営計画に基づき、トップマネジメントレベルと事業マネジメントレベルのガバナンス改革に取り組んでいますが、加えて従業員間・組織間などグループ内コミュニケーションを活性化させる取り組みを実施して従業員からの積極的なボトムアップを図り、トップマネジメントレベル・事業マネ

## サステナビリティガバナンス体制の強化

ジメントレベルのガバナンス改革に連動する取り組みを行っています。

ESG経営を全従業員参画で推進するため、「事業を通じて、従業員・お客様・社会を幸せにするにはどうしたらよいか」をテーマに、階層別に対話を実施する「ESG対話」を従業員間で開始しました。

「ESG対話」をグループ全社で進めることで、従業員エンゲージメントの向上を図り、コミュニケーションの活性化からイノベーションの創出、それが企業価値の向上につながっていくという好循環に向けた取り組みを推進しています。

また、一般社団法人日本経済団体連合会が定めた企業倫理月間（毎年10月）に、当社グループビジョンに基づいたテーマのもとで行う対話の機会や、毎年全従業員を対象に、企業倫理意識および職場環境などについての匿名でのアンケート調査「ガバナンス意識調査」を実施しています\*。その結果に基づいた組織単位での意見交換の機会を設けスマートワークが定着しつつある中で不足しがちなコミュニケーションの活性化を図っています。

※ 2021年度は実施時期の全グループ統一化に伴い、一部の事業所にて実施しました。

### 3 具体的取り組み（リスクマネジメント）

#### 人的資本への投資

2021年度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。さらに、組織リーダー（支店長・本社部長・工場長など）の育成と選抜を目的として、2018年から実施している「経営塾」や、2019年からスタートした「SHINE!

Challenge Program」によって、次世代のビジネスリーダーを計画的に生み出す土壌をつくっています。加えて、各支店・チームにおける経営力・人財育成力・組織活性化力などを強化するため、支店長やチームリーダーを対象にした研修、従業員のキャリア構築の支援のための研修も実施しています。

また、幸せ健康経営の取り組みに関して、全従業員への「幸せ度調査」に加えて、自社開発のスマートフォンアプリ「積水ハウスFIT」で先進的メニューを提案し、運動、生活習慣病の予防などを促進しています。

#### 知的財産への投資

こうした知的資本のうち、技術、デザインは、特許権や意匠権で保護を図り、また、お客様から得たお声に加え、長年の取り組みによるノウハウ、データなども、営業秘密として保護を図っています。さらに、投資結果の事業化段階においては、ネーミングにもこだわり、それを商標権で保護し、バリューチェーンを通じお客様にご満足、安心を提供するための象徴としています。なお、これらの活動を従来以上に重要視し、2021年8月には、知的財産を統括する専門組織として、知的財産室を新設し、社内での人材育成にとどまらず、他社で知財の統括責任者を務めた人物を含め、知財の専門家の登用を推進しています。

また、研究開発の重要性を認識し、「総合住宅研究所」「住生活研究所」を中心とする研究開発拠点への十分な研究開発費の投入や積極的な設備投資を行っています。そのほか、近年では、プラットフォームハウス事業などの新規事業領域を中心として、産学連携や、異業種の企業とのパートナーシップにより、将来的な事業の推進に資する分野にも積極的に投資し

ています。さらに、住環境に関するさまざまな体験機会を提供する「納得工房」など、直接的な技術開発以外にも積極的に投資し、これらによって得られるものを総合して、経営資源（知的資本）と位置づけています。

#### グループ全従業員を対象とした「ガバナンス意識調査」

積水ハウスの企業理念に基づき、グループ一丸となって事業に取り組む環境が整備されているかを検証するために、全グループ従業員に対する匿名のアンケート調査として、毎年「ガバナンス意識調査」を実施しています。企業倫理意識や職場環境などについて定期的に調査することで、現状把握を行い、調査結果に基づいた組織単位での意見交換の機会を設けながら、より風通しのよい職場風土づくりに注力しています。

※ 2021年度は実施時期の全グループ統一化に伴い、一部の事業所にて実施しました。

#### ESG指標を組み入れた表彰制度

ESG経営の全社的推進を目的として、事業所社長表彰にESG指標を組み込みました。

E（環境）は脱炭素社会への先導・生態系保全、S（社会）は健康経営・従業員の幸せ、G（ガバナンス）は事業所マネジメント強化とし、ESG推進方針に沿った形で、事業に直結した、客観性を有する8つの指標としました。2021年8月より、グループ会社の積水ハウス不動産、積水ハウスリフォーム、積水ハウスノイエ各社の事業内容に合わせた指標を選定し、同様の表彰制度を導入しました。



# G コンプライアンスの推進

## 1 体制（ガバナンス）

### グループ全体のコンプライアンス推進体制

グループ全体のコンプライアンスの遵守に向けて、各種関係法令の主管担当の専門機能部署および各事業部門を統括的に管理する経営管理主管部署を定めています。専門機能部署がそれぞれの職務分掌に応じて、経営管理主管部署と連携を図りながら、グループ全体の横断的な管理を推進しています。その管理状況については、取締役会の諮問機関として設置されたリスク管理委員会において報告・検証され、さらなる改善が図られています。

» P.73 コーポレートガバナンス

## 2 戦略

### 積水ハウスグループ 企業倫理要項

2003年10月より、会社および役員、従業員として遵守すべき企業倫理に関する基準である「積水ハウスグループ 企業倫理要項」を制定し運用しており、事業環境の変化に応じて、適宜、内容の改訂を行っています。2005年から毎年10月を当社グループ全体で実施する「企業倫理月間」として、全グループ役職員への周知徹底を図っており、「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」を提出する取り組みも毎年実施しています。

腐敗防止の観点から、本要項においてお客様・取引先・公務員等に関する「接待・贈答」についても定めており、さらに本要項に基づき「腐敗防止ガイドライン」を制定し、社内周知を図っています。

### コンプライアンス研修の実施

全グループ従業員を対象に「法令研修」を実施してコンプライアンス意識の醸成に努めており、毎年法令やリスクなどに関するテーマを設定し継続して取り組んでいます。2021年度については、分譲マンション用地の取引事故に関する総括検証報告書を受けて、グループ従業員への周知を図る目的で全従業員向けに1時間の研修を実施し、その実施状況につきましては取締役会に報告しました。2022年度からは、「コンプライアンス研修」と名称変更し、法令にとどまらない広い範囲でのコンプライアンス意識の醸成に向けて取り組んでいきます。

積水ハウスグループ 企業倫理要項

### 内部通報システムと公益通報者の保護

当社グループでは、公益通報者保護法に則り、法令や企業倫理に違反する行為に直面した場合に、電子メールや電話などにより、法務部コンプライアンス事務局に通報できる、全グループ従業員対象の内部通報システムを設置しています。2016年10月からは、当社顧問弁護士事務所を受付窓口として設置しています。

2021年9月、「積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン」と名称を変更し、匿名での通報の取り扱い、社外窓口で受けた通報案件の監査役会への情報共有など、制度変更を行いました。また、2022年6月の公益通報者保護法改正に合わせて、退任・退職後1年以内の役職員も通報対象に加えるとともに、通報を理由とした不利益な取り扱いの禁止などを役職員の責務とする社内規則を制定しました。

### 積水ハウスグループ コンプライアンスヘルプライン

窓口	相談方法	受付内容	
積水ハウスグループ コンプライアンス・ ヘルプライン	コンプライアンス事務局 (法務部内) (社外) 当社顧問弁護士事務所	電話 書簡 電子メール	グループ従業員・継続的取引先を対象に、業務・事業活動に関係して、法令や企業倫理に違反するまたは違反する懸念があると思われる事案
積水ハウスグローバル ヘルプライン	(社外) 弁護士事務所	電子メール (英語対応)	海外子会社において、業務・事業活動に関係して、法令や企業倫理に違反するまたは違反する懸念があると思われる事案
セクハラ・パワハラ ホットライン	法務部 ヒューマンリレーション室	電話 電子メール	セクハラ・パワハラをはじめ人権に関する相談、人間関係の悩みや質問、および障がいのある従業員にとって働きやすい環境を整えるための相談など
人事110番	人事総務部	社内イントラネット	勤務時間・休日勤務などをはじめとする労務管理全般

※ このほか、グループ従業員およびその家族が専門家からカウンセリングを受けられる外部(社外)相談窓口も開設しています。

## コンプライアンスの推進

このほか、社内相談窓口として、「セクハラ・パワハラホットライン」や労務管理全般の相談を受け付ける「人事110番」を設置しています。

当社グループおよび継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役員や従業員の方々から、当社グループの事業活動に関する法令・企業倫理違反または取引関係に係る懸念事項についての相談も、「積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン」で受け付けています。さらに、2020年6月には英語圏の海外子会社の従業員を対象にした「積水ハウスグローバルヘルプライン」を設置し、社外の弁護士事務所を窓口として対応しています（中国の子会社向けには中国語対応の別途窓口を設置）。

まずは職場内で話し合い、問題を解決するのが理想ですが、本システムがあることを周知し、気兼ねなく相談できるように配慮することも重要と考え、毎年、全従業員が参加するヒューマンリレーション研修で啓発しています。

### 3 具体的取り組み（リスクマネジメント）

#### 建築法令遵守の取り組み

当社グループは、宅地建物取引業法、建設業法、建築士法などの法令に基づく許認可を受けるとともに、建築、労働、環境その他事業の遂行に関連する各種の法令および行政の条例に則り事業活動を行っています。特に建築法令において違反が生じた場合に、改善に向けて多額の費用が発生すること、または業務停止などの行政処分を受けることで当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

対策として、設計における建築基準法上のチェックミス・手続き漏れを防ぐための法規制チェックシステムを導入し、また型式不適合の発生を抑える

ために、支店および本社でのダブルチェック体制を構築しています。また、建設業法上の専任の配置技術者の適正運用に向けて、配置状況のチェックを行うとともに有資格者の人財確保・能力向上に継続して取り組んでいます。

#### 個人情報保護の取り組み

当社は、2022年4月1日施行の改正個人情報保護法にあわせて個人情報取扱規則を改正し、法務担当執行役員を個人情報取り扱いの統括責任者と定めて、適切な管理体制のもと個人情報の取り扱いに努めています。また、お客様情報保護方針・情報セキュリティポリシーを定めて、ウェブサイトで公開しています。

当社グループは、住宅展示場や分譲地の販売事務所など、多くの事業拠点でお客様の個人情報をお預かりしています。個人情報保護法および個人情報取扱規則に則り、e-ラーニングなどにより継続的に従業員の教育研修を実施して、従業員の個人情報保護に関する知識の定着を推進しています。また、CS推進部内に専任部署「お客様情報相談室」を設置し、グループ全体で個人情報保護法遵守に対応した体制を整備しています。一方で、お客様は「お客様情報相談室」の「お客様情報に関するお問い合わせ先」を通じて、ご本人に関する個人データについて、開示・訂正・利用停止・消去などのご請求が可能です。万一、お客様情報の紛失・盗難事故が発生した場合は、直ちにお客様に事情をご説明するとともに、発生内容と以後の対応について必要に応じて当社ウェブサイトでお知らせします。同時に、可能な限りの情報回収を行います。

また、世界各国で個人情報保護のための法整備が進められている状況

を踏まえ、当社の海外事業においても、各国の事業内容および現地の法規制に対応した体制の整備や研修の実施など、個人情報保護の取り組みを進めています。

 [積水ハウス株式会社 お客様情報保護方針](#)

 [積水ハウス株式会社 情報セキュリティポリシー](#)

#### 税務に関する基本的な方針

当社グループは、事業を行う国内外すべての地域の税務法規を遵守し、税金の公平性に従って透明性のある適正な納税を行うことがステークホルダーからの信頼に応える重要な責務であると認識しています。当社グループの税務に関する基本的な方針は次の通り開示しています。

 [積水ハウス株式会社 コーポレートガバナンス基本方針](#)

## 4 指標とターゲット

2021年度、当社グループにおいて、贈収賄・汚職などに関する法令や、自主規範への重大な違反はありませんでした。

#### ● 各国で支払った税の内訳

当社グループの国別納税実績（2021年度）は以下の通りです。

国	金額(百万円)
日本	48,995
アメリカ	10,010
オーストラリア	83
中国	5,646

## コンプライアンスの推進

### 法令の遵守状況

#### ● 腐敗防止方針の不遵守による罰則の有無

2021年度において、腐敗防止方針の不遵守により懲戒処分または解雇した従業員は0人であり、私たちの認識している限りにおいて、腐敗に関連した罰金、課徴金、和解金のコストはありません。

#### ● 「環境」に関する違反・罰則の有無

2021年度において、重要な環境関連法規制などの違反・処罰はありません。また、工場においても周辺環境に影響を与える漏出事故は発生していません。当社グループにおける環境関連の罰金はありませんでした。

#### ● 「製品およびサービス、安全衛生」に関する違反・罰則の有無

2021年度において、製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する罰金の支払い、かつ安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例はありません。

#### ● 「顧客プライバシー」に関する違反・罰則の有無

2021年度において、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立はありません。

#### ● 反競争的行為などによる法的措置の有無

2021年度において、反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により、法的措置を受けた事例ならびに法規制への違反に対する相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた事例はありません。

# G リスクマネジメントの強化

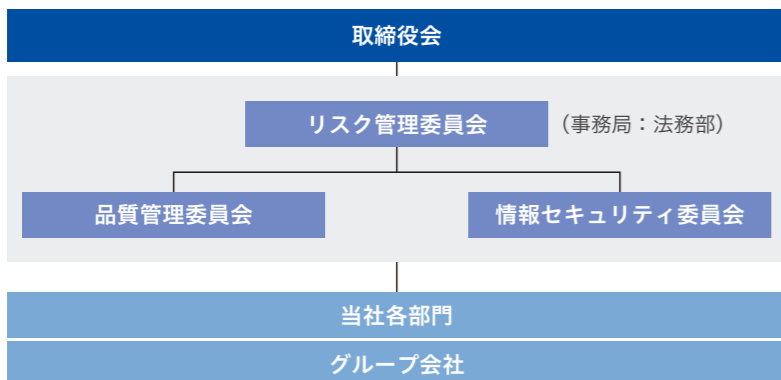
## 1 体制（ガバナンス）

### リスク管理体制

当社グループの事業活動における重要なリスクを的確に把握し、当該リスクが適正に管理されているかをモニタリングするとともに、万一リスクが顕在化した際のグループ事業への影響を低減すべく、取締役会の諮問機関として、「リスク管理委員会」（委員長：代表取締役 副社長執行役員 田中聡）を設置しています。

当委員会は原則月1回開催され、対象リスク事案に関する本社専門部署や会議体に対するモニタリング内容を踏まえ、リスク管理体制の整備状況の集約・検証および必要な助言を行い、その内容について定期的に取締役会に報告しています。また、特に「品質管理」および「情報セキュリティ」の重要性に鑑み、傘下に「品質管理委員会」および「情報セキュリティ委員会」を設置し、より専門的視点におけるリスク認識および対応策について部署横断的に審議しており、両委員会における審議内容については、定期的にリスク管理委員会に報告しています。

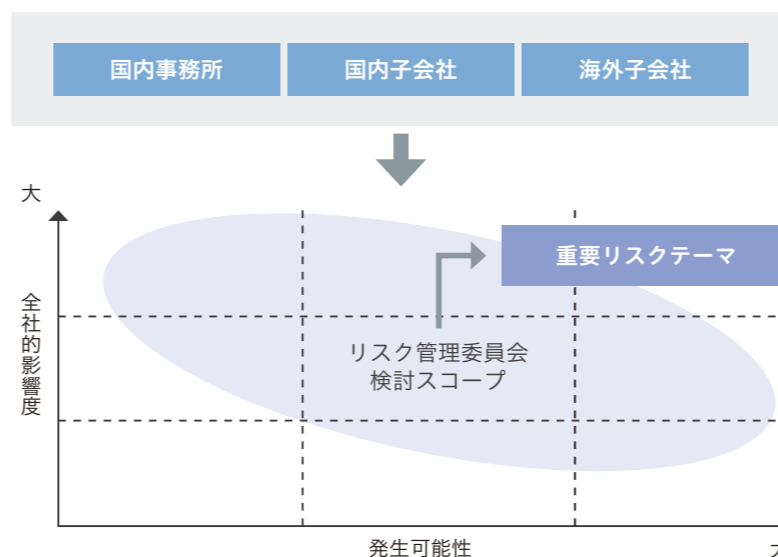
### リスク管理体制図



## 2 戦略

### リスク管理のプロセス

当社グループの国内事業所・国内子会社・海外子会社を対象として、前年度に実施したモニタリング内容および本社各部署からのヒアリング内容をもとに、「労働法制・労務管理」「人権」「コンプライアンス」「品質管理」「情報セキュリティ」「環境」「危機管理」などにおいてリスク課題を抽出します。その中から発生可能性およびグループに対する影響度をリスク管理委員会で評価し、その評価に基づいて重要リスク項目を選定しています。各重要リスク項目を主管する部署または会議体は、期初にリスク管理基本計画を策定し、その進捗についてリスク管理委員会に報告し、委員会で出た意見や助言を踏まえ改善を進めるという、リスク管理におけるPDCAサイクルを推進しています。



当社単体のみならず、グループ各社におけるリスク管理も進めており、主要な子会社に関しては、一定以上の重要な業務執行について、当社の稟議決裁または取締役会決議を経ることとしています。またグループ全体のリスク情報の把握に向けて、国内外のグループ各社における総務責任者による牽制機能の強化および監査部・人事総務部・法務部など当社管理部門との情報共有の活性化に向けて、「ガバナンスネットワーク」の構築を進めています。

全社レベルで影響を及ぼすおそれのある事案が発生した際には、「クライシス対応マニュアル」に則って本社主管部署よりリスク管理委員会に報告されます。本マニュアルに規定されたクライシスレベルにおいて一定レベル以上の重大な内容が認められる場合には、リスク管理委員会委員長の判断のもと、専門チーム「クライシス対策本部」を立ち上げて、事態の拡大防止と早期収束に向けて検討する体制を整えています。

## リスクマネジメントの強化

### 3 具体的取り組み（リスクマネジメント）

#### 品質管理体制の強化

当社グループは、設計・生産・施工上の品質において万全を期すとともに、主要な戸建住宅および共同住宅においては、長期保証制度および定期的な点検サービスを実施していますが、長期にわたるサポート期間の中で、予期せぬ人的ミスなどにより重大な品質問題が生じた場合には、多額の費用発生や当社グループの評価を大きく毀損することになり、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

対策として、リスク管理委員会傘下の「品質管理委員会」により、製品・設計・生産・施工・CSの5つの検討会をまとめる組織として、品質に関する一元的な管理を進めています。特に施工品質不具合の発生を抑えるために、期初に策定する「施工品質管理年間計画」に基づく「品質管理重点項目」に対する改善に取り組んでおり、その管理状況については定期的にリスク管理委員会に報告しています。また、施工品質と密接な関わりのある「施工力の確保」に向けて、工事量の平準化、現場生産性の向上、外国人も含めた技能実習生の積極的な育成など多角的な取り組みを進めています。

#### 情報セキュリティ強化に向けた取り組み

コンピューターウイルスの侵入や高度なサイバー攻撃などにより、個人情報・機密情報の漏洩や改ざん、システム停止などが生じることで、お客様などからの損害賠償請求やお客様および市場などからの信頼を失い、社会的信頼の低下、競争力や株価、株主価値など、業績だけに限らない広範囲に悪影響を及ぼす可能性があります。

当社グループでは、サイバー攻撃などによる情報漏洩や操業停止など、

事業そのものの継続に支障をきたすリスクを最小化するため、情報セキュリティを重要な経営課題の一つと位置づけています。取締役会の諮問機関であるリスク管理委員会の傘下に「情報セキュリティ委員会」（委員長：常務執行役員 皆川修）を設置し、より専門的なリスクに対応しています。情報セキュリティに関するグループ内の基本方針「情報セキュリティポリシー」や機密情報管理規則に基づき、グループを含めた情報セキュリティガバナンス体制整備を重点課題としてセキュリティ強化に取り組んでいます。

ITシステム開発・運用・管理については、業務処理を有効に機能させる環境整備を継続し、規定書・基準書の見直しも定期的に行っています。また、各セキュリティインシデント発生時のプロセスの整備も進めており、その進捗状況については、「情報セキュリティ委員会」において確認しています。

場所を選ばない働き方とマルチクラウド時代に適合したより強固な対策を行い、重要データをクラウド基盤に集約し、社内へのリモート接続に特化したタブレット型端末を希望する従業員に配付、従来のPCをセキュアなモバイルPCに移行しています。テレワーク推進による働き方の多様化や新たなサイバー攻撃の脅威に対応するため、技術的対策を強化するとともに、組織的強化策も同時に実施しています。そして、ITシステムの障害やサイバー攻撃を防ぐための対応手順については、毎年および必要に応じて教育訓練を実施することで、従業員のリテラシー強化と手順の改善に継続して努めています。

また、お客様情報の管理について、個人情報取扱規則および「お客様情報保護方針」に基づき、各組織において個人情報取扱責任者を定めて、安全対策の実施、周知徹底を図る体制を整えるとともに、全従業員を対象に

個人情報の取り扱いに関するe-ラーニングを継続的に推進し、個人情報保護に関する従業員一人ひとりの役割・責任の認識を高めています。

現状のセキュリティレベルのチェックとして、定期的に外部機関によるセキュリティアセスメントを実施しており、さらなるセキュリティガバナンス体制の強化に取り組んでいます。

 [積水ハウス株式会社 情報セキュリティポリシー](#)

#### 労務管理の推進

従業員の長時間労働は、精神疾患を含めた健康障害につながるおそれがあり、場合によっては長期休業につながるリスクがあります。また、事務所および施工現場における労働災害は抑制すべき課題であり、特に施工現場では作業手順・作業方法の誤りが負傷につながることも多く、死亡災害など重篤な事故が発生すると、損害賠償負担に加えて社会からの信用失墜を招く可能性もあります。

対策として、労務管理においては、長時間労働を抑制すべく働き方改革を推進し、本社、工場、事業所の組織ごとに勤務状況の確認を月次で行うとともに、必要に応じて人事総務部によるモニタリング、労務管理研修を実施して適正な労務管理を促しています。また、労働災害の抑制に向けて、各組織で安全衛生委員会を開催し、災害予防に向けた定期点検および災害発生事案に対する検証・再発防止策の推進などを行っています。特に施工現場では、「全社施工安全衛生年間計画」に基づき、安全・安心な施工環境の整備に努めているとともに、発生頻度の高い事故の削減に向けて、本社施工本部の指揮のもと作業手順書遵守・確認体制の整備など対策に取り組んでいます。

## リスクマネジメントの強化

### 自然災害発生時の対応

当社グループは、大規模自然災害などで被災されたお客様の住まいをいち早く復旧させるとともに、応急仮設住宅を含めた新たな住まいを提供することを住宅メーカーの使命と認識し、全社的な方針・方策を規定した「自然災害対策アクションプログラム」を策定しています。

大規模自然災害発生時は、被災地域の従業員やその家族の安否・被災状況などを早急に把握することが復旧に向けたアクションの第一歩です。初動のスピードが事業所などのサポート体制の編成や全社的な支援要請を早めることにつながり、迅速なお客様サポートを可能にします。そのため、各事業所での定期的な避難訓練などの実施はもちろん、全従業員に災害発生時の対処法や安否確認システムによる安否報告などのルールを示した「サバイバルカード」を常時携行させています。

従業員とその家族の安否・被災状況を確認する一方で、災害状況に応じて本社に災害対策本部を設置し、各工場を主な基点とした支援物資の輸送、全国各地からの応援部隊の組織化など、現地対策本部と協力して迅速な復旧対応にあたります。

加えて、現在、オーナー様からのご相談や緊急の修理依頼に対して24時間365日受付する「カスタムズセンターオーナーデスク」を大阪と福岡に設置しています。平時より一体・補完運営を行い、大規模災害発生などで一方が稼働できない状況下では、他方が補完運営する体制を整え、被災地のカスタムズセンターおよび積水ハウスリフォームと連携し、「災害受付センター」としての役割を担い、オーナー様をサポートしています。



自然災害対策アクションプログラム

### BCP（事業継続計画）の整備

大規模自然災害の発生時などに対する対応計画が不明確なことにより初動対応が遅れた場合、各拠点における事業継続が困難になり、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

対策として、当社グループでは、大規模自然災害などの発生に対処するために「積水ハウスグループ災害対策基本方針」を策定するなど、BCPの整備を進めています。各組織の「災害マニュアル」を策定し、災害時の各事業拠点における事業継続に向けた準備を進めています。

また、大規模災害などにより本社での業務継続が困難となった場合に備え、本社災害対策本部の設置などを規定した初動対応マニュアルの整備を行っており、本社被災時には、東京拠点（東京都港区赤坂）と総合住宅研究所（京都府木津川市）を代替本社として、本社における重要業務を継続できる体制を整えています。

海外事業を展開するうえにおいて、海外子会社の従業員や出張者が自然災害やテロ・暴動などに巻き込まれるリスクに備えて、対応マニュアルを整備して迅速な情報共有体制の構築を図るとともに、海外専用の危機対応支援会社と提携して緊急事態発生時の現地従業員へのサポート体制も整えています。

## 4 指標とターゲット

▶詳細は Section7をご覧ください。

📖 » P.191 ガバナンスデータ