

積水ハウスグループ

人権レポート 2023



発行：2023年1月

CONTENTS

1	はじめに	3
2	積水ハウスグループ人権方針	4
3	人権デュー・ディリジェンス推進体制	7
4	ヒューマンリレーション推進体制	8
5	ヒューマンリレーション研修	10
6	相談窓口体制の充実	11
7	ダイバーシティの推進	12
8	サプライチェーン(調達)	15
9	施工協力会社・協力企業	16
10	労働安全衛生(施工現場)	16
11	労働安全衛生(従業員)	19
12	社外人権団体との連携	20
13	人権標語による啓発の取り組み	20
	ファクトデータ(社会データ)	21

1 はじめに

「積水ハウスグループ 人権レポート」は、積水ハウスグループの人権に関わる取り組みの情報を、一覧できるようにまとめて報告するものです。

積水ハウスグループは、人権尊重をESG経営推進の重点課題の一つと位置づけています。全従業員が「人間愛」を根本哲学とする企業理念を実践することによって人権尊重の責任を果たしていきます。

2020年4月に策定した「積水ハウスグループ人権方針」の実践においては、①人権を尊重した事業経営（インテグリティマネジメント）②ダイバーシティマネジメント③風通しの良い職場環境（イノベーション&コミュニケーション）を意識しながら、「人権を語るリーダー」の育成を最優先課題として取り組んでいます。同時に、グローバルな事業展開に合わせ、サプライチェーンなどにおける人権尊重の取り組みも重視しています。

人権方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを事業活動に組み込み、経営トップからグループ全従業員、さらにはお客様、サプライチェーンや協力工事店で働く人々への啓発の取り組みを推進しています。

本レポートによってこれらの取り組みの全体像と進捗ならびに課題を明確にするとともに、人権方針にも定める「情報公開」の責任を果たします。

社長執行役員の仲井嘉浩が法務省人権キャンペーン「Myじんけん宣言」に参加表明

2021年7月に公開された、法務省「Myじんけん宣言」プロジェクトに積水ハウスグループも賛同し、社長の仲井嘉浩が宣言を公表しました。

「Myじんけん宣言」プロジェクトは、法務省人権擁護局が企業、団体などに広く参加を呼びかけているもので、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP、2020年10月）に基づき、取り組み気運を高めるものとして展開されています。

社長の仲井は、2020年4月に策定した「積水ハウスグループ人権方針」や「企業理念」、そしてグローバルビジョンを踏まえた独自の「Myじんけん宣言」を発信しています。

積水ハウスグループは、ステークホルダーの人権を尊重する取り組みを一層進めてまいります。



「わが家を世界一幸せな場所にする」という
ビジョンの実現に向け、
企業理念の根本哲学「人間愛」を大切に、
人権尊重の責任を果たしてまいります。

積水ハウス株式会社
代表取締役 社長執行役員 兼 CEO
仲井嘉浩



2 積水ハウスグループ 人権方針

2020年4月に「積水ハウスグループ人権方針」(以下、本方針)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。

社会的責任を果たすため、積水ハウス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、積水ハウスグループのすべての役員および従業員(有期雇用となる派遣スタッフ、パート、アルバイト従業員等を含む)が遵守しなければならないものであり、研修等で周知を図っています。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と支持を期待しています。

本方針は、積水ハウスグループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し明確にするものと位置づけています。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」企業体質づくりを引き続き推進していくことを宣言しています。

本方針の全文は6ページをご参照ください。

企業行動指針

積水ハウスグループ企業各社は、「人間愛」を根本哲学とする「企業理念」に立脚し、次の10原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、全ての関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともにインテグリティ(高邁な倫理観)をもって持続可能な社会の構築に向け牽引します。

10原則の表題

1. 持続可能な経済成長と社会的課題の解決
2. 公正な事業慣行
3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話
4. 人権の尊重
5. 消費者・お客様との信頼関係
6. 働き方の改革、職場環境の充実
7. 環境問題への取り組み
8. 社会参画と発展への貢献
9. 危機管理の徹底
10. 経営トップの役割と本行動指針の徹底

[企業行動指針全文](#) 

企業倫理要項

企業倫理要項は積水ハウスグループ企業各社が企業活動を進めるうえで、会社および役員、従業員が遵守すべき企業倫理に関する基準となる考え方を定めるものです。

人権に関連する一部を抜粋します。

5-1 人権尊重・差別禁止

常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は一切行わない。従業員の雇用や処遇においてもこれを行わない。また、他人がこれを行わないよう防止についても徹底する。

1. 出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族などに基づく非合理的あらゆる差別を行わない。
2. 暴力、罵声、誹謗・中傷、威迫による業務の強制、いじめ、噂の流布などによる人権侵害行為を行わない。

ほかにも、下記のような定めがあります。

5-2 セクシュアルハラスメント

5-3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

5-4 パワーハラスメント

ハラスメントのおそれのある言動を行わず、職場環境を悪化させる言動の防止を徹底し、そのような言動を認知した場合は適切な行動をとる。

5-5 多様性の尊重

5-6 プライバシーの保護

従業員の個人情報を適切に管理する。

5-7 職場の安全衛生

職場の安全衛生の確保、従業員の健康の維持・促進の支援。

5-8 従業員の健康の維持・増進

5-9 労働関係法の遵守

労働関係法を遵守し、働きやすい職場環境の維持に努める。

[企業倫理要項全文](#) 

児童労働防止・強制労働防止

積水ハウスグループは、本方針において表明している通り、強制労働・児童労働は一切認めません。

従業員が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ちません。この姿勢は、企業倫理要項「5-1人権尊重・差別禁止」や、「1-2 コンプライアンスの徹底」、「2-5反社会的勢力との関係断絶」でも定義されておりです。

事業活動をしている現地国の法定最低就労年齢を遵守し、年齢確認を行い採用を行っています。主なサプライヤーに対しては、CSR調達ガイドラインに基づき、国籍や人種等における差別、非人道的な扱い、強制労働、児童労働を禁止し、従業員の安全衛生や健康についての適切な管理を求めています。

新規事業や開発事業でのパートナー選定における人権配慮

本方針に「ビジネスパートナーにも理解と支持を期待」と規定している通り、取引先に対して積水ハウスグループの姿勢を伝えています。企業理念やESG経営などのビジョンに共感いただけることがパートナー選定の大前提と考えています。企業理念でも「商品の開発や環境の創造或は新規事業の選択等も、これらが常に顧客に役立つものか、或は社会に貢献できるものかを目指すべき」とし、これを「人間愛の実践である」と規定しています。

従業員代表の選定

積水ハウスでは毎年、従業員代表を選定しており、必要に応じて経営トップと従業員代表が対話できる体制を整えています。また、従業員から要請があった場合、労使対話に応じる体制を整えています。

子どもの人権と積水ハウスグループ

上記のとおり積水ハウスグループは、本方針の中で、児童労働は一切認めないことを表明しています。2012年にユニセフ等により策定された「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の予防と撤廃はもちろん、企業が子どもに及ぼす影響には多様なものがあることを認識したうえで、子どもの権利を尊重する取り組みを推進しています。

積水ハウスは、子どもを住まいに直接触れる重要なステークホルダーとして考えてきました。1970年代からユニバーサルデザインの観点で住まいの研究を行い、子どもから高齢者までが心身ともに健やかに暮らせる商品づくりに取り組んでいます。

子どもが健やかに暮らせる商品開発

[積水ハウスのキッズでざいん コドモイドコロ](#)

「コドモイドコロ」は、子どもの生きる力を育む住まいづくりとして、子どもの成長に役立つ色々な居どころと安全・安心・自主性を考えたスマートユニバーサルデザインを追求した生活提案商品です。「子育て」という親の視点だけではなく、子どもが成長過程で身につける感性・知性・身体・社会性の4つの力を、発達段階に合わせて伸ばす「子育て」という子どもの視点で考えました。

従業員の「親（または子どもの世話をする者）」としての役割を支援する

[積水ハウスIKUKYU. PJT](#)

子育てを応援するキッズ・ファースト企業として、積水ハウスは3歳未満の子を持つ男性従業員の育児休業取得を促進しています。3歳未満の子を持つ従業員は、性別を問わず、育児休業を取得することを可能としています。

子どもたちの健全な育成に関わる活動団体を支援する、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](#)

積水ハウスは子どもが幸せに暮らせる社会を実現するため「こども基金」を設置しており、2022年度は57団体へ助成しています。

ビジネスの発展に必要な技術を次世代が獲得できるよう支援する

[Value Report 2022 P138 「小中学生のキャリア教育支援」](#)

[積水ハウスの住教育プログラム](#)

積水ハウスでは、国や地方自治体、教育機関と連携して、職場体験の受け入れや教育プログラムを実施しています。未来を担う子どもたちへさまざまな「住教育」を展開することで当社の目指す幸せな家づくりを伝えるとともに、SDGs達成に寄与する取り組みを進めています。

積水ハウスグループ人権方針

積水ハウスグループは持続可能な社会への貢献を目指して、安全・安心・健康な住まいとサービスを提供し続けることが使命であると考えています。

『わが家』を世界一幸せな場所にしようというビジョンを達成するため、私たちのさまざまな事業を通じて、あらゆるステークホルダーの人々の「幸せ」が実現することを強く願い、私たちの企業理念の根本哲学である「人間愛」を実践し、人権尊重の責任を果たすことを表明します。

本方針は、積水ハウスグループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し明確にするものです。

本方針は積水ハウスグループ全ての役員と従業員に適用します。また、協力工事店、サプライヤーを含むビジネスパートナーの皆さまに対しては本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

積水ハウスの取締役会は、本方針の遵守及びその取組みを監督します。

国際規範の尊重

積水ハウスグループは「国際人権章典*1」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言*2」に定められている人権を尊重します。また、積水ハウスグループは国連グローバルコンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

積水ハウスグループは、強制労働及び児童労働は一切認めません。

積水ハウスグループは、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族等に基づくあらゆる差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりを引き続き推進していきます。また、従業員の雇用や処遇において差別は行わず、常に健全な職場環境を維持することに努めます。

積水ハウスグループは、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。

積水ハウスグループは事業活動を行う国・地域において適用される法令を遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が相反する場合には、当該国・地域の法令の範囲内で、国際的な人権規範を尊重する方法を追求します。

人権デューデリジェンスの実施

積水ハウスグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則*3」に基づき、企業の人権尊重責任に対応するため、事業活動において人権デューデリジェンスのプロセスを組み込み、人権への負の影響を特定して防止と軽減の取組みを継続的に遂行していきます。

積水ハウスグループは、人権課題について、実際に影響を受ける可能性のあるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えています。人権課題に適切に対応するため、関連するステークホルダーの皆さまと継続的に対話を行ってまいります。

積水ハウスグループが人権への負の影響を引き起こした、若しくはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段により是正・救済に努めます。

ダイバーシティの取組み

積水ハウスグループは、ともに働く人々や従業員一人ひとりがお互いの多様性や価値観、働き方を認め合い活かせる、自由闊達なコミュニケーションが行われる職場環境づくりを推進し、イノベーションが生まれる組織風土を醸成します。

社内啓発

積水ハウスグループは、グループ全ての役員、従業員に対して、本方針の実践に必要な教育研修を継続して実施していきます。

通報システム

積水ハウスグループは、事業活動にともな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、以下の通報システムを設けています。利用に際しては秘密が厳守され、利用者は通報によりいかなる不利益な扱いも受けません。

- 従業員が受けたハラスメントや人権侵害、職場環境に関する社内相談窓口
- 事業活動で影響を受けるステークホルダー向けの人権への負の影響に関する相談対応が可能な窓口

積水ハウスグループは、通報に関しては調査や対応を行い、必要に応じて是正・救済措置を講じます。今後も事業活動と関係する人権への負の影響に適切に対応するため、実効的な通報制度の仕組みづくりを継続します。

情報公開

積水ハウスグループは、本方針に関する人権尊重の取組みをウェブサイトやその他コミュニケーション手段を通じて定期的に開示していきます。

2020年4月1日策定
積水ハウス取締役会にて承認

- *1 「国際人権章典」は、「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際条約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」という3つの文書の総称で、現在、国際的に認められた人権保障の基本的な枠組みとされています。
- *2 「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」には、「結社の自由及び団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」が謳われています。
- *3 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は、国連人権理事会によって承認され、企業活動に関係する人権面での負の影響に関し、国家及び企業に期待される行動について定めた国際的な指針となっています。

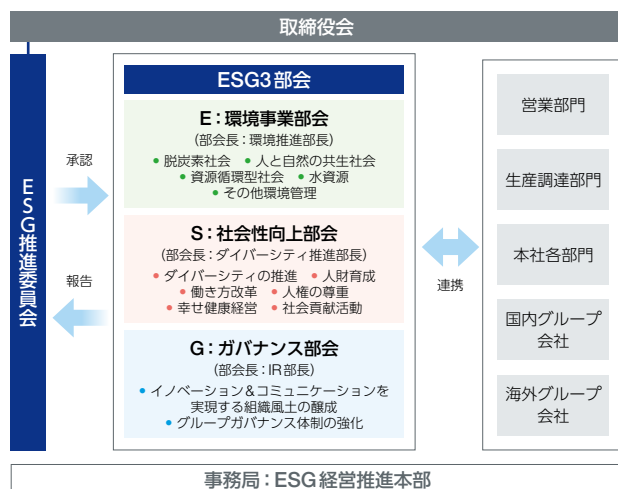
3 人権デュー・ディリジェンス推進体制

積水ハウスグループは人権デュー・ディリジェンスの推進を図るため、以下の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、積水ハウスの取締役会は、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。

積水ハウス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「人権デュー・ディリジェンスミーティング」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。

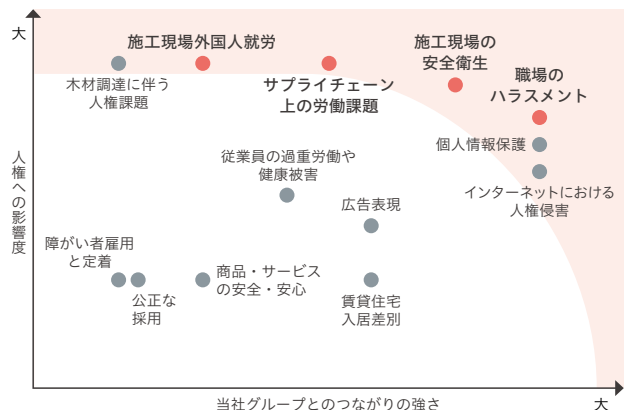
ESG経営の推進体制



事業における重要な人権課題の特定

積水ハウスの事業に関わる人権リスクの評価の見直しは人権デュー・ディリジェンスミーティングで行っています。下記のマップの中で赤いポイントが重点課題です。

積水ハウスグループ事業に関わる人権リスクマップ



● 2022年以降に継続する重点課題

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

海外グループ会社の人権デュー・ディリジェンス

バリューチェーンを含め、児童労働、強制労働をはじめとしたあらゆる人権侵害への関与のない企業活動が注目されています。積水ハウスグループはSDGsの観点からも、グローバルな人権課題への対応を進めていきます。

海外事業における人権尊重の取り組みについては、これまでに、積水ハウスグループ人権方針の周知や浸透、またグローバルな相談・通報受付体制の整備として、積水ハウスグローバルヘルプラインの英語圏での運用開始やその拡充に取り組んできました。

2022年度はこれらを継続するとともに、こうした取り組みの実効性の調査・確認や、主要な事業である建設・開発事業におけるステークホルダーの人権への負の影響の可能性の把握や予防・対策のため、関係部署やグループ会社との対話を進め、主要な海外グループ会社や海外拠点に対し、社外の専門会社の支援も受けながらSAQ(自己問診票)アンケートを実施しました。

引き続き、SAQアンケート結果の評価・分析をもとに海外グループ会社や海外拠点との対話を深め、継続的に人権課題の特定、予防・軽減に取り組むとともに、こうした調査や相談・通報を通じて人権への負の影響を引き起こしたり助長していることが確認された場合は、適切な救済に尽力します。

4 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・グループ会社などに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、積水ハウス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、社会性向上部会のもとで、人権デュー・ディリジェンスの推進も担当しています。

*積水ハウスグループにおける人権推進社内体制。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。

ヒューマンリレーション推進委員会組織図(一部)



2022年8月1日現在

ヒューマンリレーション室のこれまでの取り組み

積水ハウスでは、1980年の「人権擁護推進委員会」の発足から、部落問題を中心に差別や偏見に向き合い、従業員向けの人権研修を継続的に行ってきました。現在は「ヒューマンリレーション推進体制」として、ヒューマンリレーション全国推進会議における決定事項を、人権に関する専任部署であるヒューマンリレーション室(法務部内)が各事業所へ指示伝達し、推進のための指導並びに全社的な進行状況を把握しています。

人権推進の取り組み

(第1・2フェーズを継続しながらステップアップを行い、第3フェーズを実行しています)

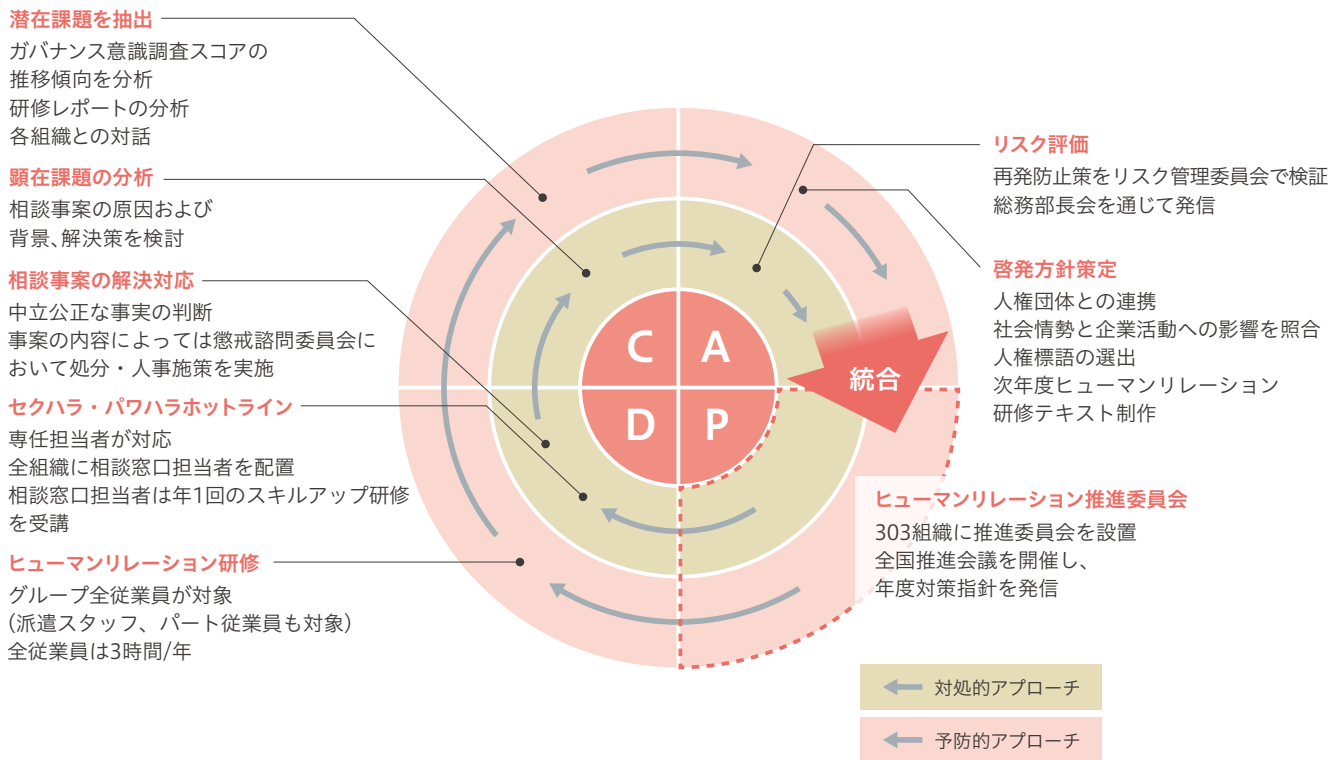
- **第1フェーズ(1980年~1999年)**
部落差別問題を中心に差別や偏見に向き合い人権を学習する
 - 社外講師によるセミナー
 - 高野山講座
 - 現地研修
- **第2フェーズ(2000年~2019年)**
職場環境を悪化させるあらゆるハラスメントを防止する
 - セクハラ、パワハラ法対応、事例研究
 - 再発防止相談事案の共有
- **第3フェーズ(2020年~)**
グローバルな視点で企業が人権尊重責任を果たす
 - SDGs
 - グループ人権方針
 - ESG
 - 人権デュー・ディリジェンスの展開

1980	「人権擁護推進委員会」発足 従業員向けに人権擁護研修を開始(以後、毎年継続して組織的に取り組む)
1981	社外講座「部落解放夏期講座(高野山研修)」に初参加(以後、継続して参加)
1984	第1回「人権標語」社内公募を実施
1990	「人権啓発レポート」を作成 従業員研修向けに社内で制作(以後、毎年発行)
1999	「セクハラホットライン」開設
2003	人事部内に「人権推進室」(人権問題を取り扱う専任組織)を設置
2006	「人権推進室」を法務部内に移し、「ヒューマンリレーション室」に改組
2008	グループ会社を含む全事業所にセクハラ・パワハラ相談窓口担当者を設置 「相談窓口担当者養成講座テキスト」を作成し、以後、育成研修を毎年実施
2014	「セクハラホットライン」を「セクハラ・パワハラホットライン」に名称変更
2016	「セクハラ・パワハラホットライン」で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を受付開始
2017	「セクハラ・パワハラホットライン」で、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントの相談を受付開始
2020	「積水ハウスグループ人権方針」の策定・公表、人権デュー・ディリジェンスの本格運用開始

職場のハラスメント防止対策

多様な人材が活躍できる職場環境の醸成を、ヒューマンリレーション推進委員会が中心になって、予防的アプローチと対処的アプローチの2側面から行っています。年間のPDCAは下図の通りです。

人権デュー・ディリジェンスのPDCA(従業員対象)



5 ヒューマンリレーション研修

積水ハウスグループはヒューマンリレーション推進体制のもと、継続的な人権課題の啓発を行っています。従業員向けの「ヒューマンリレーション研修」は、働きやすい職場環境の醸成を目的として、以下の考えのもと毎年継続して実施しています。

- 企業倫理要項にて定められているさまざまな問題（セクハラ・パワハラ防止、労務管理、メンタルヘルス等）に関し、知識とモラル向上を図る。
- 自分自身としっかり向き合い、自分を認めると同時に他人も認めることで（多様性の受容）、自由闊達で働きやすい職場風土をつくるためのより良いコミュニケーションを考える。
- 社内事案に基づく事例研究によって、一人ひとりの従業員が人権問題をより身近なものとして感じ、お互いを尊重し、企業理念の根本哲学である「人間愛」を常に意識し実践するための“気づき”の場とする。

研修構成

階層別研修を継続的に実施し、あらゆるハラスメントを含む人権侵害行為を生まないように努めています。

研修名	対象者
マネジメント研修	職責者
ヒューマンリレーション推進委員研修	推進委員(管理職等)
ヒューマンリレーション全従業員研修	全従業員
導入研修	新規採用になった従業員
社外研修(部落解放・人種夏期講座等)	職責者等

ヒューマンリレーション全国推進会議

ヒューマンリレーション推進委員会の代表として、営業本部、工場、グループ各社のヒューマンリレーション推進責任者(総務部長)と、本社代表者が出席します。

この会議では、前年度のヒューマンリレーション研修をはじめとした取り組みを振り返り、セクハラ・パワハラホットラインなど通報窓口の利用状況、相談内容の傾向の報告を行うとともに、当年度の研修テーマの発表と主旨説明、ハラスメントの再発防止に向けた施策を共有します。また、研修テーマに応じて、社外の専門家による講演を実施することもあります。

2022年度の会議では国内の外部専門家を招き、「ビジネスと人権～その人権は誰の何の権利?」を主題として、ワークショップを通して積水ハウスグループの事業と人権の関わりを考えました。

この全国推進会議での講演の一部を、2022年度ヒューマンリレーション全従業員研修の教材とし、グループ全従業員のビジネスと人権に関する意識の向上を目指しています。

ヒューマンリレーション推進委員研修

ヒューマンリレーション推進委員研修では、人権を尊重した事業活動を推進する社内リーダーの養成を目指しています。研修テーマは、人権課題をより幅広く捉えることにより、人財育成やマネジメントに関する課題も取り上げており、企業のリスク管理の観点からも、リスクを排除するための方策やスキルの習得、知識やモラルの向上に注力しています。

ヒューマンリレーション全従業員研修

毎年、グループ全従業員*を対象に行っています。この研修では、自らの人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自らの問題として考える場とするため、従業員同士での対話を重視した研修スタイルをとっています。事業所の責任者がファシリテーターを務めます。

ヒューマンリレーション室は、事業所責任者がファシリテーターを担うためのガイダンスを行います。また、事業所で行われる研修に参加することで、実施状況を確認し、従業員の声を次年度の研修企画に反映しています。

*有期雇用となる派遣スタッフ、パート、アルバイト従業員等にも研修テキストを配布し、全従業員の受講を推進しています。一部のグループ会社では、本研修同等の独自の研修を行っています。

2022年度 研修テーマ

推進委員研修(管理職層対象 2時間/年)

- マジョリティの特権
- 新聞記事から考える～パワーハラスメント～

全従業員研修(管理職層含む 3時間/年)

- ビジネスと人権～その人権は誰の何の権利?
- 子どもの人権と企業の関わり
- 職場におけるレジリエンス

6 相談窓口体制の充実

セクハラ・パワハラホットライン

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。

相談・通報に対して迅速な対応を行い、必要に応じて調査し是正・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。

2021年度のセクハラ・パワハラホットライン受付数は169件で、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した。相談内容に応じて、解決是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。相談者への支援を含め、受付をした全件に対応しており、全件完了しています。

事業所のセクハラ・パワハラ相談窓口担当者

グループ会社を含めた日本国内の全組織には男女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。事業所ごとに担当者を設置していることは、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。

研修名	対象者
窓口担当者養成講座	新任担当もしくは過去に研修未受講担当者
窓口担当者スキルアップ研修	養成講座を受講済みで、役割を継続している担当者

人権に関する問い合わせ(公開ウェブサイト)

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時より、公開ウェブサイトで、人権に関する問い合わせを外部からも受け付けています。

2021年度の問い合わせ件数は32件でした。賃貸住宅入居者のマナーに対する苦情が最も多く23%でしたが、すべての問い合わせに対して状況確認と対応を完了しており、これら問い合わせの中に当社の事業が与える重大な人権侵害は確認されませんでした。

	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) 当社顧問弁護士事務所(社外)	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	弁護士事務所(社外)	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	ヒューマンリレーション室 (法務部内)	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働管理全般

(注)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。

内部通報システムと公益通報者の保護

積水ハウスグループでは、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内の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も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、通報の匿名での取り扱い、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。

7 ダイバーシティの推進

積水ハウスグループが目指すダイバーシティ&インクルージョンは、あらゆる人権を尊重する風土が職場に根づいていなければ成り立ちません。多様な考え方や価値観を認め合い、人それぞれの働き方、ライフスタイルを実現するために、さまざまな活動を行っています。



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」
グランプリ受賞

多様な働き方、ワークライフバランス

従業員一人ひとりが安心して働き続けられ、最大限の能力を発揮できる職場環境や制度を整備し、イノベーションを生み出す働き方改革に取り組んでいます。

男性の育児休業取得の促進

男性が育児・家事を行うことで、女性の社会進出や少子高齢化対策など、SDGsの課題達成にも貢献できると考えています。

Value Report 2022 P148

仕事との両立支援制度の拡充

Value Report 2022 P148~149

「育児のための勤務時間短縮・就業時間変更」「保活コンシェルジュ」「スマートすくすくえいど」「介護支援制度」「スマートワークの推進」などを整備しています。

ジェンダー

2006年に「人材サステナビリティ」を宣言しました。ダイバーシティ推進に早くから注力し、建設業界という事業形態の特性から少数であった女性の不安の解消、課題の解決に努めています。

女性活躍推進行動計画の目標を2021年に更新、策定しました。目標達成のため、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。

女性活躍推進行動計画

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。

Value Report 2022 P146、P148



管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」



マタニティ仕様のユニフォーム



女性交流会にて工務系ユニフォームの意見交換を実施



おりひめトイレ（女性や子どもにやさしい仮設トイレ）

LGBTQ Value Report 2022 P149

積水ハウスグループは、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。

- 異性事実婚・同性パートナー 人事登録制度
- LGBTQ専門相談窓口設置
- 社長の仲井による「アライ宣言」



仲井社長 「アライ宣言」

私は「LGBTQアライ」であることをここに宣言します。

「積水ハウスグループを世界一幸せな会社にする」ため、従業員一人ひとりが多様性を活かすことのできる企業グループを実現します。

コミュニケーションを活性化させることでイノベーションが生まれ、誰もが自分らしくその能力を最大限に発揮でき、人も組織もさらに成長する。これが、積水ハウスのダイバーシティ&インクルージョンです。



代表取締役社長 仲井 嘉浩

- 婚姻の平等キャンペーンへの賛同
- ビジネスによるLGBT平等サポート宣言への賛同

不動産事業におけるLGBTQへの取り組み

積水ハウス不動産グループでは、賃貸住宅の入居者募集時におけるLGBTQフレンドリーな対応を目指しています。

2022年8月からは、LGBTQの当事者がストレスなく、部屋探しや入居を可能にするため、下記の対応を行っていることを、メッセージとして発信しています。

- ① 積水ハウス不動産グループ従業員および加盟店の研修を継続的に実施することによって、LGBTQに対しての理解を深め、顧客満足度の向上に努めています。
- ② 入居申込書類や電子申込フォーム、賃貸借契約書において性別欄を削除する、続柄欄に「パートナー」の選択肢を設けるなどの多様性に配慮した書式変更を行っています。

2022年5月に、積水ハウス不動産グループ従業員と加盟店に向けた研修「LGBTQフレンドリーなお客様対応を目指して」を開催しました。動画視聴を含んだ内容で3,000名以上が参加しました。

[積水ハウス不動産グループの取り組み](#)

障がい者雇用の促進

積水ハウス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、積水ハウス創発型表彰制度「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。

積水ハウスは、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、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的として設立され、2022年9月時点で、大手企業37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。

また、積水ハウスは、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積水ハウスグループは「The Valuable 500」の趣旨に賛同し、以下のコミットメントを定めています。

1. お客様の幸せ ~ 「生涯住宅思想」に基づく住まいづくり、まちづくりの推進
2. 従業員の幸せ ~ 多様な従業員が最大限の力を発揮できる機会の提供と環境の整備
3. 社会の幸せ ~ 障がい者の社会参加支援、ノーマライゼーション推進



高齢者の活躍支援

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歳定年制を導入しました。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きます。

生涯住宅思想

時と共に変化する人の身体特性などを考慮した安全性と、すべての人が生涯にわたって使いやすい住まいづくりを追求する過程で芽生えたのが1989年の「生涯住宅」思想です。その後、人間工学実験の成果に基づいた「生涯住宅」仕様の住宅システムや部材を生み出してきました。



ケアリング企業賞受賞

1975	高齢者・身体障がい者配慮住宅「車いすの家」の建設
1981	日本初「障がい者モデルハウス」建設に参画
1984	「生涯住宅」という呼称が誕生
1985	住生活研究部を設置
1989	「生涯住宅」思想を当社の住まいづくり思想として定義
1990	総合住宅研究所設立、業界初の体験学習施設「納得工房」開設
1999	「生涯住宅」のコンセプトと取り組みが、国連の外郭団体より「ケアリング企業賞」を受賞
2002	SH-UD (積水ハウスユニバーサルデザイン) 基準を確立
2010	スマートユニバーサルデザイン発表
2018	住生活研究所を設置

「安全・安心」、「使いやすさ」に加え、触感や操作感などに訴える「心地よさ」を追求した2010年のスマートユニバーサルデザインの発表は、誰にとっても快適でいつまでも愛着を持って暮らし続けることのできる住空間を提案し、その後の「キッズでざいん」や「コードモイドコロ」などに発展しています。



コードモイドコロ

家族の年齢や体格、体力の違いなど、長い生涯の中で家族それぞれの身体機能の変化に合わせた住宅の提案が、今は基本となりました。さまざまな個性やライフスタイルを尊重しながら、一人でも多くの方により良い住まいと暮らしをお届けしたいという、このデザイン

思想は、さまざまな背景を持つ人と共に働く、人財ダイバーシティへとつながっています。

暮らしと住まいの在り方の研究開発

「総合住宅研究所」では、住宅の基本性能の検証や評価をはじめ、新しい構工法の研究開発、ユニバーサルデザインや環境技術の研究開発に取り組んでいます。

「納得工房」では、住まい手（お客様）とつくり手が対話しながら住まいについて体験・学習を行うことができます。住まいのあり方を考える場として、多数の来場者と双方向の情報受発信を行っています。

「住生活研究所」では、「住めば住むほど幸せ住まい」研究を通じて、幸せという無形価値、幸福感を高めることを目指し、人・暮らしの視点でこれからの住まいの在り方およびライフスタイルの調査・研究などに取り組んでいます。



総合住宅研究所



納得工房
特殊な装具で疑似体験ができる

8 サプライチェーン(調達)

CSR 調達のPDCAの実践

積水ハウスグループでは、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。

積水ハウスは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しています。サプライヤーに向けて、GCNJ版SAQ(自己診断票)に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。以来、サプライヤーに対し、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」において、CSR調達の意義や重要性の説明を行っています。また、毎年末に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、社会的な責任に対するサプライヤーの認識も高め、CSR調達を深化させています。

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月に策定した「積水ハウスグループ人権方針」では、積水ハウス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」などを禁止し、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しました。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。

[CSR調達ガイドライン](#) 

サプライヤーのモニタリング

積水ハウスは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し、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。

今後も積水ハウスは、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。

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 Q	強靱な供給 D	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	C 合理的価格	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

9 施工協力会社・協力企業

積水ハウス会

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。2023年2月1日において、グループ会社の積水ハウス建設(2月1日付で積和建設より、名称変更)8社と、全国の施工協力会社約7000社が加盟しています。

創業当初から「責任施工」を実践してきた積水ハウスにとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、元請・下請という契約関係を超え、共に働く仲間として「運命共同体」として長きにわたり信頼関係をはぐくみ、常にその絆を大切にしてきました。

施工品質の向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、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きた「共存・共栄」の精神は、近年増加している現場での外国人との関わり合い方の文化の基礎になっています。

セキスイハウス協力会

セキスイハウス協力会は、積水ハウスを含む全国の施工協力会社が集まり1982年に設立された任意団体です。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、積水ハウスは「建築現場補償制度」や「積立年金制度」などの各種制度の運営を補佐しています。

セキスイハウス協力会が運営管理する諸制度

- セキスイハウス建築現場補償制度
建築現場での災害(事故等)発生時における施工協力会社の経済的損失の軽減を目的とした補償制度。
- 業務上災害弔慰見舞金補償制度
- 第三者損害賠償補償制度
- 現場盗難事故補償制度
- 現場盗難事故見舞金制度
- 事業主死亡弔慰金制度
- 特別弔慰金制度
- 入院補償制度
- がん保険制度
- 所得補償制度
- 積立年金制度(拠出型企業年金制度)

積水ハウスが助成金を拠出する諸制度

- 主任技能者技能奨励金制度
- 在職功労金制度
- 健康診断補助金制度
- 積立年金助成金制度
- 新人職方訓練校修了助成金制度

10 労働安全衛生(施工現場)

危険が伴う建設現場では労働環境が人命に関わる災害に直結する可能性があることから、労働安全衛生は積水ハウスグループにとって、最も根底にある最優先課題です。労働者の環境の整備のために、さまざまな措置を行っています。

施工現場の労働安全衛生活動

施工安全衛生年間計画では、全国の状況を把握したうえで重点テーマを設け、施工者が安全で安心して従事できる環境を整え、重大災害や公衆災害の発生防止に継続して取り組んでいます。



全社施工安全衛生年間計画スローガンポスター

フルハーネス型安全帯(当社指定品(ロック付きランヤード))の使用徹底を実施しています。

また、WEB特別教育を2022年9月と10月に約1000名を対象に開催しました。

公衆災害防止として対策ポスターを活用し、オーナー様や施工現場の周辺地域にお住まいの方々にも安心していただける現場管理を行っています。労働災害および公衆災害の防止のため、品質安全推進部施工安全管理グループが毎月「現場安全衛生通信」を発行し、各現場の安全掲示板に掲示するなどの活用を推奨しています。

新型コロナウイルス対策ポスター



熱中症対策ポスター



「おりひめトイレ」は、仙台市と積水ハウスが東日本震災の教訓を活かして共同開発した、女性や子どもにやさしい仮設トイレです。これを機に男性用も含めた仮設トイレの快適化も促進しており、女性の意見を活かしてすべての現場監督や職方が働きやすい環境の整備にも注力しています。



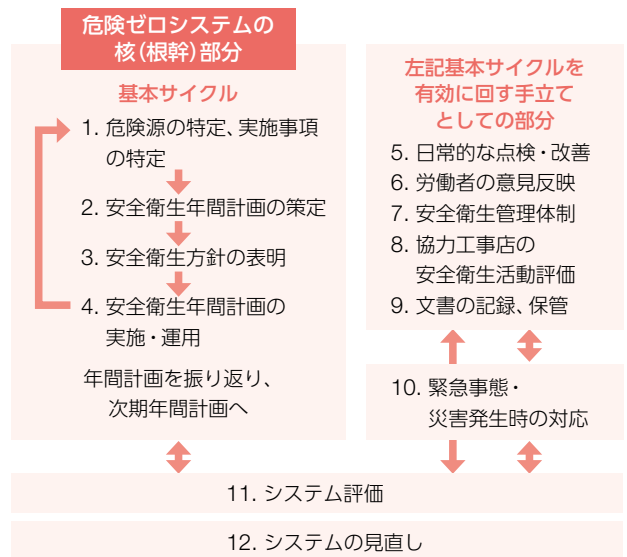
労働災害

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で要因分析を徹底し、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止、災害や疾病につながる長時間労働の抑止などに取り組んでいます。

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亡者数は、2020年度0人、2021年度1人、2022年度1人です。

積水ハウス危険ゼロシステム

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。



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情報共有しています。施工現場で労働災害・事故が発生した場合も、発生した事業所から速やかに品質安全推進部に連絡し、全社で情報共有しています。

積水ハウス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。

教育訓練センター・訓練校

積水ハウスでは「教育訓練センター・訓練校」を設け、グループの技能者の養成に取り組んでいます。技術、技能をはじめ、社会人として必要な教養やマナーを身に付ける訓練を行い、第一線で活躍できる人財を育てることが目的です。積水ハウスの施工に必要な知識と技能だけでなく、お客様の満足を実現するために大切な積水ハウスの理念を学ぶところが、他の学校とは大きく異なる点です。



国内施工現場の外国人就労

外国人就労者（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）の就労環境に積水ハウスグループは着目しました。

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、127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76%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。

海外の技能訓練施設

2019年11月、積水ハウスは、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、ベトナムから日本へ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。技能実習生も、受入企業も、双方が安心して働く基盤です。

積水ハウスで直接雇用している技能実習生は2023年1月現在5名のみですが、彼ら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」という評価をいただいています。

WIN-WINの取組み



積水ハウス建設、
施工協力会社など



ベトナム人技能実習生

- 積水ハウスが技能実習生採用支援、技能育成支援を実施
- 優秀な若手技能工の確保

〈強み〉

- 積水ハウスが積水ハウス建設各社や施工協力会社に対して技能者採用支援・技能育成支援対応（雇用契約、トラブルリスク回避）
- 安定・安心の職場提供
- 優良な監理団体とのパートナーシップ

- 建築技能者としての成長
- 資格取得支援
- 日本語力向上
- 安定収入

〈強み〉

- 積水ハウスによる物心両面のサポート
- 現地訓練施設での事前教育、情報提供
- 現地家族へも説明会
- 日本での育成と生活フォロー

11 労働安全衛生 (従業員)

■ 幸せ健康経営

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。



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+予備軍を含む)
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・退職者の減少)

■ 職場環境の改善

全国の事業所で総労働時間の削減に向けて、部門ごとに1人当たりの月総労働時間の目標を設定し、各事業所において働き方の改善に取り組んでいます。具体的には、事業所幹部を対象とした労務管理勉強会の開催や全国の事業所の好事例の共有など、働き方に関する意識の改革と

業務の効率化に取り組んでいます。

また、職場の安全衛生については、チェックリストを用いて事業所内の安全衛生点検を行い、労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いてのメンタルヘルスセミナーなども実施しました。

■ メンタルヘルス対策

2015年12月から義務づけられたストレスチェック制度を活用し、個人のメンタルヘルスケア(セルフケア)を促進するとともに、分析結果に基づいて職場環境の改善を進めています。

また、新任リーダー対象の「新任リーダー研修」の中にメンタルヘルスに関する内容を取り入れるとともに、ヒューマンリレーション研修では、全受講者が毎年セルフチェックを行い、全従業員のメンタルヘルスに対する理解促進、意識向上を図っています。

12 社外人権団体との連携

積水ハウスは、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組んでいる関係諸団体と連携を図りながら、企業価値の向上を目指しています。関係諸団体の主催するセミナーや研修会への参加、人権啓発に寄与する出版物の購読など、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に活かしています。

社外研修

毎年8月に開催される「部落解放・人権夏期講座」を全国の支店長、技術次長、工場、グループ会社から選抜された幹部従業員が受講しており、2019年度は22人が参加、累計受講者は1,260人になりました。

連携している主な団体

- 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
- 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- 株式会社クオレ・シー・キューブ
- NPO法人虹色ダイバーシティ

NPO法人トゥギャザーとの協働

積水ハウスグループでは、2000年から認定特定非営利活動法人トゥギャザーと協働し、SELP*製品を活用することで、障がい者の自立と社会参加を支援しています。積水ハウスグループの実例見学会「住まいの参観日」などの各種イベントや展示場で、ノベルティグッズとしてSELP製品を来場者にお渡ししています。

2021年度の採用数は22,499個、1,687万円でした。大阪府下を中心に、就労支援施設等で働く障がい者の人たちの就労機会拡大に寄与しています。

* SELPは障がい者が福祉事業所において、リハビリテーションや職業訓練、社会参加の実現を目的に働き、つくる製品のことです。



トゥギャザーとの協働をはじめとして、全国の多くの社会福祉法人や団体との連携のもとに、積水ハウスの「障がい者グループホーム」の施工実績も増えてきています。

「障がい者グループホーム」は障がいのある方々が地域で安心して生活することのできる「住まい」です。積水ハウスは、土地オーナー様および法人・団体様と連携し、誰もが自分らしく生きていくための環境づくりにまい進していきたくと考えています。

13 人権標語による啓発の取り組み

12月4日～10日の人権週間に向けて、毎年、グループ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。

2022年で39回を数えましたが、同年は27,073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全国の事業所に掲示しています。

ファクトデータ(社会データ)

取り組みテーマ	KPI	単位	2017実績	2018実績	2019実績	2020実績	2021		2022目標
							目標	実績	
お客様への取り組み・技術開発・新事業創出	戸建住宅お客様満足度(入居後1年アンケート)	%	95.6	95.8	95.9	96.1	95.0以上	96.0	95.0以上
サプライチェーン・マネジメント	CSR調達 人権・労働スコア	ポイント	86.2	87.6	85.2	90.1	90.4	90.9	90.9
	CSR調達 人権・労働カバー率*1	%	—	—	—	—	—	93.8	90.0
地域社会との共生	従業員と会社の共同寄付制度加入率(積水ハウスマッチングプログラム会員率)	%	18	21	25	27	30	31	35
	地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」の推進(開業累積数)	—	—	—	—	4府県8施設 596室	5府県14施設 1,053室	5府県14施設 1,053室	9道府県20施設 1,582室
人材の育成・開発	業務上必要な主要資格 累積取得人数	人	20,632	21,516	22,176	22,534	22,700	22,940	22,900
ダイバーシティ&インクルージョン	女性取締役人数(単体)	人	—	1	1	1	3	3	3人以上
	女性管理職人数(グループ)*2	人	158(2.94%)	176(3.10%)	206(3.44%)	236(3.79%)	240(—)	273(4.31%)	260(—)
	女性正社員比率(グループ)*2	%	25.1(5,426人)	25.8(5,687人)	26.5(5,957人)	27.3(6,225人)	27.5(—)	28.1(6,454人)	28.0(—)
	女性新卒採用比率(グループ)*2	%	40.3(266人)	37.7(250人)	42.0(281人)	41.6(305人)	41.1(—)	41.2(278人)	42.0(—)
	障がい者雇用率(単体)*3	%	2.38	2.53	2.61	2.76	2.61	2.90	2.61**4
	男性の育児休業取得率(単体)	%	95.0	100	100	100	100	100	100
幸せ健康経営	健康診断2次健診受診率*5	%	89.9	91.2	85.5	87.0	89.0	97.8	98.0
人権の尊重	1人当たり月平均総労働時間*6	時間	168.32	170.26	168.17	176.71	176.00	177.64	175.50
労働安全衛生	施工部門の休業災害度数率*7	—	1.89	2.42	2.92	2.27	2.15	2.49	2.13
	施工部門の業務上疾病度数率*7	—	0.20	0.63	0.43	0.37	0.33	0.20	0.31

*1 サプライヤー全体に対して、「人権・労働」に関するCSR評価を行った比率(調達金額ベース、主要な原材料メーカーを含む) *2 連結(積水ハウス、積水ハウス不動産、積和建設、積水ハウスノイエ、積水ハウスリフォーム)
 *3 除外率制度(建設業20%)に基づく算定 *4 単体として目標を達成し、グループ会社全体として障がい者法定雇用数を達成します。 *5 2020年度・2021年度実績、2021年度・2022年度目標は単体の営業部門のみ *6 2020年度より集計方法を変更(管理職を含む・休業中従業員を除く)
 *7 集計対象範囲:(2017~2019年度)積水ハウスの委託業者、(2020年度以降)積水ハウスノイエ、鴻池組の委託業者

指標	単位	2017実績	2018実績	2019実績	2020実績	2021実績
女性取締役人数/総数	連結	—	—	1/150(0.67%)	1/119(0.84%)	4/90(4.44%)
	単体	—	—	うち社外1/3	うち社外1/4	うち社外3/4
女性監査役人数/総数	連結	—	—	1/11(9.09%)	1/12(8.33%)	3/10(30.00%)
	単体	—	—	うち社外1/3	うち社外1/4	うち社外3/4
女性執行役員人数/総数	連結	—	—	1/8(12.50%)	1/8(12.50%)	2/8(25.00%)
	単体	—	—	うち社外1/6	うち社外1/6	うち社外1/6
女性管理職人数	連結	—	—	1/6(16.67%)	1/6(16.67%)	2/6(33.33%)
	単体	—	—	うち社外1/4	うち社外1/4	うち社外1/4
女性職責者*1	連結	—	—	3/26(11.54%)	4/28(14.29%)	3/40(7.50%)
	単体	—	—	1/18(5.56%)	1/18(5.56%)	2/28(7.14%)
	営業職	84(4.26%)	88(4.26%)	95(5.09%)	105(5.49%)	113(5.86%)
育児休業復帰率*2	技術職	44(1.74%)	50(1.87%)	58(2.31%)	64(2.41%)	79(3.00%)
	事務職	30(3.47%)	38(4.06%)	50(4.73%)	65(6.05%)	79(7.10%)
育児休業復帰1年後の定着*2	男性	—	—	3	2(0.34%)	2(0.36%)
	女性	100	100	100	100	99.9
育児休業制度利用者数*3	男性	98.6	98.9	98.1	100	99.9
	女性	100	100	98.2	98.7	98.9
女性職責者*1	男性	597	818	1,054	642	549
	女性	241	282	264	334	270

*1 2019年2月から職種区分を変更 *2 単体(積水ハウス) *3 連結(積水ハウス、積水ハウス不動産、積和建設、積水ハウスノイエ、積水ハウスリフォーム) (注)ダイバーシティに関する取り組み・実績については、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」でも開示しています。
 女性の活躍推進企業データベース 