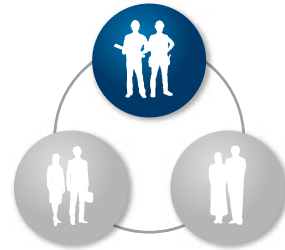


ステークホルダーの皆様とともに

積水ハウスグループは、住宅事業を通じて社会に貢献する企業として、お客様はもとより、すべてのステークホルダーに対して誠実に接し、共に発展することを目指しています。

協力工事店・取引先の皆様に対しては、「お客様満足の実現」という共通の目標に向かって、公正で対等な取引に努め、温かい共存共栄関係を築いています。従業員に対しては、個々が能力を存分に発揮し、創造的成長を遂げられるように、職場環境の整備や制度の充実を図っています。そして、株主の皆様に対しては、健全な成長による利益の実現と企業価値向上のために、公正で透明性の高い企業経営に努めています。

事業にかかわる、信頼関係をはぐく



協力工事店・取引先の皆様とともに

積水ハウスグループの事業は、生産から施工、アフターサービス、リフォームに至るまで、資材調達先や工事店など社外の多くの人の協力の下に成り立っています。最高の品質と技術で「お客様の生命と財産を守る」という使命を果たし、快適で健康な暮らしを提供するためには、住まいづくりに携わる一人ひとりが志を同じくして取り組むことが必要です。

そのため積水ハウスグループでは、協力工事店をはじめとする取引先の皆様とも「運命協同体[※]」として信頼関係をはぐくみ、そのきずなを大切にしています。さらに、信頼関係を向上させ、全体最適を図るためのサプライチェーン・マネジメント(供給連鎖管理)を実施しています。

※一般的には「運命共同体」と表記されますが、積水ハウスグループの「企業理念」では「皆で力を合わせ、助け合って仕事をする」という意味から「運命協同体」と表記しています。

取引先との連携強化と相互のレベルアップを目指して

積水ハウスグループでは「企業理念」「企業行動指針」に基づく調達活動を遂行するため「最高品質」「最適価格」「最適な供給」「環境配慮」を中心とした「調達方針」を掲げ、遵守・推進しています。その公正・公平な実践が、事業活動のパートナーである取引先各社との信頼関係の構築と、円滑で良好な取引関係の実現につながるものと考えています。

資材の調達について相互理解を深め、取引先各社の会社方針と当社の調達方針との整合性を図るため、約200社が参加し、年2回「方針説明会」を開催しています。積水ハウスグループの経営概況、中期経営計画、調達方針などについて



すべての人に対して誠実に接し みながら、共に成長・発展します

説明するとともに意見交換を行っています。併せて「改善事例発表会」を開催。取引先各社の企業体質改善活動などの好事例を発表いただき、取引先相互のレベルアップを図る場として生かしています。

近年、「方針説明会」の重要テーマの一つとして「BCM(事業継続マネジメント)」を取り上げていたところ、東日本大震災が発生。取引先各社の尽力により、特殊な事情を除き、操業を一日も止めることなく事業を継続することができました。この連携をより強化するため、2012年度は「災害初動体制訓練」「災害総合訓練」を実施。訓練を通じて、取引先各社のBCMを確認するとともに、課題の発見・改善によりBCMをより実践的・効果的なものとすることができました。また、当社からの発信内容について、誤解や実践度合いのばらつきを防ぐため「方針連携強化活動」を開始。「方針連携強化会議」を中心に、取引先各社の方針展開の仕組みなどについて討議し、合意形成を図っています。

取引先各社の改善点の抽出、対策の立案・フォローおよび企業体質改善の促進を目的に、主要な取引先への「工場訪問」と「QC(品質管理)診断」を継続的に実施しています。2012年度は、取引先の経営層の方々を対象にした「方針管理研修」を昨年に引き続き開催。企業体質の改善、方針の策定方法など、経営計画全般にわたる実践的なプログラムを提供しました。

「積水ハウス会」の存在が 工期短縮の追求と復興支援の推進力に

「責任施工」を標榜する当社にとって、「運命協同体」として共存共栄を図ってきた協力工事店の存在はかけがえのないものです。業界に先駆けて取り組んできた、さまざまな施工技術の開発、CS(お客様満足)推進活動やゼロエミッションなどは、協力工事店との協働なくしては成し得なかったといっても過言ではありません。こうした活動のベースとなっているのが「積水ハウス会」です。積水ハウス会は、積水ハウスの施工を担うグループ会社や協力工事店によって結成されている任意組織です。グループ会社20社(積和建設19社、ランドテック積和1社)と全国の協力工事店約7000社が、それぞれ地域ごとに加盟。積水ハウスと積水ハウス会が連携し、施工品質の向上や工期短縮をはじめ、安全衛生の徹底、研修等による人材の育成、各種補償制度・助成制度による福利厚生充実など、さまざまな取り組みを推進しています。

また、当社では、将来にわたって施工力を確保し、品質の維持・向上を図るため「積水ハウス訓練校」(茨城県知事認

定職業能力開発校)を運営し、次代を担う若い技能者の養成に取り組んでいます。これまでに累計2208人が訓練校を修了。お客様の満足を実現する匠の技と心を身につけ、全国各地で活躍しています。

東日本大震災発生から2年。被災地では建設需要の増加に伴い、建材や工事要員の不足による住宅供給の遅れが課題となっています。そのような状況の中、当社独自の施工部隊である積水ハウス会の存在が大きな強みとなっています。全国組織の強みを生かして、各地から積水ハウスの施工に熟練した職方を、着工から完成まで一式工事を担えるようにチーム単位で派遣。継続的に安定した施工力を確保するため、月当たりの支援棟数を取り決め、各地域から人材を送り込み、工事力を増強。お客様の生活再建の基盤となる高品質の住まいを早期着工・早期お引き渡しで供給し、増加する建設需要に応えています。



これまでに全国から駆け付けた工事支援者は延べ約23万人。現在も1日当たり約300人が現地に派遣され、活躍しています

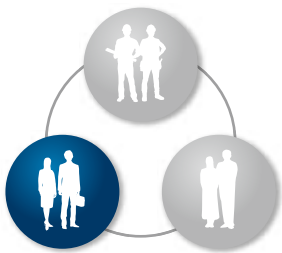
VOICE

施工体制を強化し、総力を挙げて お客様に高品質の住まいを提供します

東北全般、特に岩手・宮城・福島工事量は、過去に例を見ないほど増大しています。全国の積水ハウス会から支援をいただき、最高の技術で最高の品質の住まいを提供できるよう、日々奮闘中です。現在も避難生活を余儀なくされている方がまだまだ大勢おられます。今後さらなる工事量増大が予測されますが、積水ハウスが受注した物件を滞りなく施工できるよう、体制強化を図っています。「家に帰れば、積水ハウス。」を合言葉に、早期着工・早期竣工を目指し、お客様に安全・安心・高品質の住宅に住んでいただけるよう、全員で頑張る所存です。



東北セキスイハウス会 会長
(株式会社引地工務店)
引地 照夫 さん



従業員とともに

当社は、個人の能力や可能性を最大限に発揮できる環境・仕組みづくりに取り組むべく、2006年に人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言しました。女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの取り組みなど、従業員一人ひとりがいきいきと、やりがいを持って働き続けられる職場づくりを目指しています。

女性活躍推進グループ発足以降、 営業・技術職群の女性社員が定着・成長

「女性活躍推進グループ」が発足した2006年以降、多くの女性社員の育成、定着を図ってきました。2012年度は、52人の女性管理職が全国で活躍。育児休業から復帰した女性営業職の層も、厚みを増しています。結婚・出産・育児などの経験が、実生活に基づいた提案につながり、お客様からの信頼を高めています。また、営業職同様、技術職についても活躍の場が拡大。2012年からは目標を高く掲げ、長期的にいきいきと働き続けられるよう、「女性技術系社員活躍推進ワーキング」を発足させ、さまざまな施策に取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、2013年2月、東証「なでしこ銘柄※」に選定されました。当社は今後も女性社員がいきいきと働き続けられるよう、女性自身のキャリアに対する意識の醸成と職場環境の整備を継続していきます。

■ 女性営業職数



■ 女性技術職数



営業職に対する取り組み

2007年から全国の女性営業社員を対象に「女性営業交流会」を毎年開催。同職のトップランナーと実際に会うことで刺激を受けつつ、社員同士が情報共有を図れる場を提供しています。

営業店長として活躍

仕事を楽しみ、成果が出せる環境づくりを

2度の出産と育児休業を経験しながら営業職を続け、2013年2月に店長に就任しました。「子育てをしながらでも営業として頑張れる」と、後に続く女性営業社員の手本となるつもりで業務に取り組んでいます。保育園への送迎など時間の制約がある中、常に優先順位を意識した働き方の重要性も再確認しました。今回、新たに店長業務が加わったことで一層の効率化が課題となり、仕事・家事・育児のバランスを模索していますが、支店や店のメンバーの支えの中、日々の業務を楽しみながら成果が出せる、理想の職場環境をつくっていきます。



東京北支店
黒木 史子

技術職に対する取り組み

「女性技術系社員活躍推進ワーキング」では、結婚・出産を経ても長期的に活躍するための環境整備に取り組んでいます。定期的に交流会や勉強会を開催し、技術面の知識、スキルの向上や、モチベーションアップにもつなげています。

女性初の「チーフアーキテクト」として活躍

取得を契機に、より深まったお客様との関係

高い設計能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定される社内資格制度「チーフアーキテクト」に女性として初の認定を受けました。同じ支店の方々、オーナー様の応援があったおかげです。取得後、初めてお会いして打ち合わせをさせていただくお客様からは、「チーフアーキテクトの殿村」として期待されることが増えたため、心地よいプレッシャーをバネに、ご契約前のお客様との関係づくりにより積極的に取り組むようになりました。今後もお客様のご要望にフレキシブルに対応しながら、自分らしい提案を行っていきます。



奈良支店
殿村 朋子

ワーク・ライフ・バランス

社員が持続的に力を発揮し続けるためには、職場で活躍するだけでなく、職場を離れてもいきいきと暮らすことが大切です。当社では、家族や自分自身のために余りある豊かな時間を過ごせるようワーク・ライフ・バランスを支援しています。

育児支援のために設けた諸制度の充実はもちろん、結婚や出産・育児、介護など、家庭の事情で退社した社員の復職を支援する「退職者復職登録制度」や、介護休業要件の緩和、積立年休制度の導入など、社員一人ひとりの実情に応じた対策を講じることで、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに注力しています。

育児休業取得後に復帰

何ものにも代えがたい経験、会社に感謝

出産前の妻から「退院後、体調が回復するまで長女（小学1年生）と生まれてくる子ども（次女）の世話を手伝ってほしい」と頼まれ、育児休業制度を利用しました。私自身も、「生まれたばかりのわが子の面倒を見られる機会は今しかない」と思い、上司に相談しました。普段から協力し合う体制ができていた職場だったこともあり、同僚たちも協力的で、要望はすぐに了承されました。休業中の有意義な時間は、何ものにも代えがたい経験となりました。今後は、育児休業の取得を検討している人を、私がバックアップしていきたいです。



京滋奈カスタマーズセンター
荳野 清久

多様な人材の活躍を支援

多様な人材が活躍できる職場環境を実現するために、「職群転換（チャレンジ）制度」や「人材公募制度」など各種制度を整備し、意欲ある人材が自ら新たな道を切り開き、活躍しやすい仕組みを構築しています。

2012年度は、新たに優秀な現場監督を対象に認定する「チーフコンストラクター制度」を導入しました。お客様、社員、協力工事店の方々からの信頼度、困難な現場業務や業務改善の対応力などを選出基準として、厳しい審査の結果、全国で21人を認定。現場監督の模範として活躍しています。

これからも各種制度の利用を促進し、社員が活力にあふれ、いきいきと業務に取り組める企業を目指します。

「チーフコンストラクター」認定を取得

CSを原点に、若手の育成にも貢献したい

2012年4月に「チーフコンストラクター」の認定を受けました。現場監督として、お客様をはじめ支店、積和建設、協力工事店、カスタマーズセンターのアンケートで審査されるほか、さらに担当物件の品質管理や量的貢献、作業工程の創意工夫なども評価され、大変うれしく思っています。「今以上に何が求められているか」「配慮は万全か」「会社や社会にどんな貢献ができるか」。これからもCSを原点に、困難な課題にも平常心で取り組んでいきます。この認定を継続できるよう精進するとともに、若手育成環境の基礎固めもしっかり行っていきます。

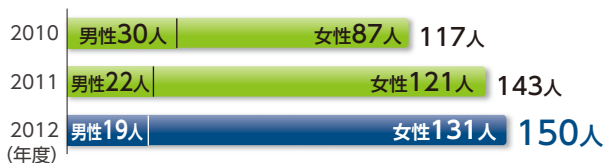


青森支店
坂本 賢一

女性管理職数の推移（積水ハウスグループ合計）



育児休業制度利用者数（短期間の利用を含む）



職群転換制度応募者数（白文字は実際に職群を転換した人数）



短時間勤務制度利用者数



※女性活躍推進企業として、東証「なでしこ銘柄」に選定

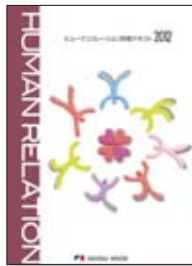
2013年2月、当社は東京証券取引所が女性活躍推進をテーマに抽出した「なでしこ銘柄」に選定されました。東証1部上場企業約1700社の中から、女性の登用実績や仕事と家庭の両立支援へ向けた取り組み、自己資本利益率の高さなどから評価された17社が選ばれました。日本経済の再生と就業人口を維持するため、女性社員の登用推進が期待される中、その環境整備を含め、女性の人材活用を積極的に進めている当社の姿勢が高く評価されたものです。

人権・労働慣行への取り組みを推進

当社は社員一人ひとりがコンプライアンスおよび「企業倫理要項」を正しく理解し、実践することで人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりに努めてきました。1980年からは同和問題をはじめとする女性・在日外国人・障がい者問題など、さまざまな人権問題に積極的に取り組み、社員の意識向上を図っています。さらに、海外への事業展開も視野に入れ、国際ルールの遵守、異文化の理解等も踏まえ、お互いの人権を認め合う風土をより浸透させるべく、引き続き人権問題への取り組みに力を入れていきます。

ヒューマンリレーション研修 (全社員が対象)

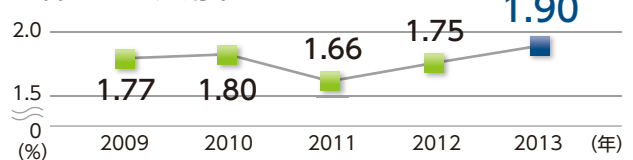
2012年度は、社員一人ひとりが人権感覚をより高めて自分自身が人権侵害の行為者や被害者にならないための気付きを促すテーマとして、自分も相手も大切にコミュニケーション「アサーション」を紹介。また、差別行為がなぜ起こるのかを考えるために「ステレオタイプ」に焦点を当て、事例をもとにグループ討議で意見交換を実施しました。



障がい者雇用における取り組み

「生涯住宅」を提供する企業としての社会的責任と考え、全国で開催される合同説明会に積極的に参加するなど、継続的な障がい者雇用の促進に取り組んでいます。2013年2月時点では1.9%となり、法定雇用率(1.8%)を達成しています。また、2012年度から障がい者対象のインターンシップ制度を導入。発達障がいのある大学生のインターンシップを受け入れました。当社は今後も、すべての人が自らの可能性を広げ、自信を持って社会参加していくための契機拡大を目的に、さらに取り組みを継続していきます。

■ 障がい者雇用率(毎年2月1日時点)



障がい者の就労支援

温かく見守ってもらえる環境の中、 自分にできることを増やしていきたい

入社前から、私の障がい(視覚障がい)については所内だけでなく、フロア全体に連絡が行き届いていました。自己紹介の際にも、障がいについて話しやすい環境で安心できました。現在の主な担当業務は、生活ソフトに関する研究開発です。拡大読書器などの支援機器を使い、業務を行っています。難敵はコピー機で、操作盤の感覚を覚え、確実に操作をするよう心掛けています。当初は、カッターの使用時や、小走りをする際に心配する声を掛けられていましたが、今は過度に心配されることもなく、ごく自然にいろいろと配慮し、見守ってもらっています。私が普通に働いていることが、障がい者の社会参加の一助になればと考え、少しずつ自分にできることを広げていきたいです。

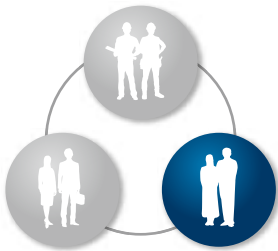


総合住宅研究所
山本 美甫

労働安全衛生に向けた取り組みを推進

住宅の施工現場では、お客様に満足いただける高い施工精度を維持するために、施工関係者が安全で心身共に健康に働くことができる環境整備が重要です。そのため、当社は全グループの社員のみならず、関係会社の社員、協力工事店の職方なども含め、一体となった体制の整備に注力しています。

危険要因の低減を図るため、独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を運用・展開し、当社や協力工事店の社員が安全かつ健康に働けるよう、安全衛生管理活動の取り組みを徹底。さらに「施工安全衛生年間計画」をもとに、社員、協力業者など工事関係者全員に対して災害防止対策の徹底を図り、「安全衛生教育研修」を定期的実施するなど、指導や各種研修を積極的に実施しています。



株主・投資家の皆様とともに

当社は、株主・投資家の皆様に対して、経営情報について、各種法令に沿った開示のみならずプレスリリースや当社ホームページ等さまざまな手段を通じて積極的かつ公正に開示しています。また、直接的なコミュニケーションによる積極的な対話にも努め、皆様からいただくご意見を経営判断の参考としています。これらの活動を通じて、当社の企業価値に対する適正な評価を得ることができるよう心掛けています。

株主・投資家様とのコミュニケーション

2012年度は企業・IR情報を掲載したホームページをリニューアルし、掲載内容の充実化を図るとともに検索性や見やすさについて改善しました。また、株主様向けの事業報告書「ビジネスレポート」を半期ごとに発行し、経営戦略および経営計画についてわかりやすく説明することを心掛けています。

直接的なコミュニケーションとしては、各種方面で開催される「個人投資家向けセミナー」に参加し、ご理解を深めていただく機会を設けています。



企業・IR情報ホームページ
http://www.sekisuihouse.co.jp/company/index.html



事業報告書
「ビジネスレポート」

株主様満足の上

株主総会の開催にあたり、総会に出席いただくことができない株主様を対象に、書面のほかインターネットからの議決権行使を実施し、利便性の向上に努めています。

また、「株主優待贈呈制度」により贈呈する「魚沼産コシヒカリ」は、株主様のご辞退やご転居先不明等の理由で当社に返却されるケースがありますが、これらについては、株主様のご理解のもと、障がい者福祉施設や高齢者福祉施設・団体等へ寄贈することを制度導入時から実施しています。

2012年度の寄贈先については以下の通りです。

寄贈先

- 社会福祉法人高知県知的障害者育成会(高知県南国市)
- 鶴浦医院(岩手県陸前高田市)
- 医療法人社団ハート(茨城県ひたちなか市)
- 医療法人祥仁会(茨城県日立市)

株主様への利益還元

当社は、中・長期にわたる高い利益配分の実現と経営の健全性を維持するため、中期的な平均配当性向については、最低40%を確保することとしています。また、時機に応じて自己株式購入および消却を行い、資産効率の改善を通じて株主様への利益還元にも努めています。

2013年1月期の配当については中間配当12円、期末配当16円の通期28円を実施。8円の増配となりました。

1株当たりの年間配当推移

(年/1月期)	2009	2010	2011	2012	2013
配当金(円)	24	10	21*	20	28
配当性向(%)	140.8	—	46.6	46.6	40.5

※創立50周年記念配当(5円)含む

株主優待

当社株式の長期保有促進のため、当社には「株主優待ポイント制度」と「株主優待贈呈制度」の二つの制度があります。

株主優待ポイント制度

保有株数と保有期間に応じて半期ごとにポイントを付与し、当社グループとの取引(新築工事やリフォーム等)に利用していただける制度です。

株主優待贈呈制度

単元株式数(1000株)以上を決算期末時に保有する株主様を対象に毎年1回、「魚沼産コシヒカリ」5kgを贈呈するものです。