

実践
報告

ステークホルダーとのかかわり



- ステークホルダー
コミュニケーション指針

- お取引先とのコミュニケーション
～サプライチェーン・マネジメント～

- ▶ サプライチェーン・マネジメント
- ▶ 調達方針
- ▶ お取引先との相互コミュニケーション
- ▶ セキスイハウス会労働保険事務組合
- ▶ セキスイハウス協会の(福利厚生制度)
- ▶ 施行従事者のマネジメント

- 株主・投資家の皆様とともに

- 地域・社会とのコミュニケーション

- ▶ 地域・社会との対話
- ▶ 「サステナビリティレポート」の発行
住環境の質の向上を目指した
団体活動および提言活動
- ▶ 環境イベントへの出席

- ▶ 労働安全衛生

- ▶ 労働災害発生状況
- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステム
- ▶ 施工現場での労働安全衛生活動
- ▶ 安全衛生教育研修の実施

- ▶ 従業員とのコミュニケーション

- ▶ 経営トップと従業員・協力工事店との対話
職場環境改善やCSR推進を目的とした
従業員参加型のさまざまな活動
- ▶ 従業員をつなぐグループ誌「積水ハウス」
- ▶ 月刊メールマガジン「CSRコラム」

- お客様とのコミュニケーション

- ▶ 創業以来、一貫して「お客様第一」に徹し、
CS経営を推進
- ▶ お客様アンケートの分析とフィードバック
- ▶ オーナー様とのコミュニケーションツール
- ▶ 賃貸住宅における入居者満足の向上

- 従業員とのかかわり多様性への取り組み

- ▶ 人事基本方針

- ▶ 女性活躍の推進

- ▶ 2013年女性活躍推進企業として
東証「なでしこ銘柄」に選定
- ▶ 女性営業職の活躍推進
- ▶ 女性技術職の活躍推進
- ▶ 展示場接客担当者の活躍推進
- ▶ 女性のキャリア促進と管理職登用

- ▶ 子育てと仕事の両立支援

- ▶ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
- ▶ 育児に向けた支援制度

- ▶ ワーク・ライフ・バランスのための制度

- ▶ ワーク・ライフ・バランス支援制度
- ▶ 看護や介護に向けた支援制度及び休職
従業員へ向けた各種支援制度

- ▶ 障がい者雇用の推進

- ▶ 人材育成

- ▶ 人材育成の考え方
- ▶ 新卒採用に向けた取り組み
- ▶ 経営力強化に向けた取り組み
- ▶ 自己啓発の支援
- ▶ 社内資格制度
- ▶ 資格者の管理徹底
- ▶ 社内公募制度

ステークホルダーとのかかわり

ステークホルダーコミュニケーション指針

主なステークホルダーと積水ハウスグループの果たすべき責任

積水ハウスグループは、住まいづくり、まちづくりを通じて社会に貢献する企業として、以下の指針に基づき、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、共に発展します。

主なステークホルダー	果たすべき責任	エンゲージメントの一例
お客様に対して	大切な資産が長く愛着を持って生かされるように、お客様第一の姿勢でコミュニケーションを大切にします。誠実さと奉仕の心をもって接し、お客様満足度を高めます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ お客様アンケートの実施 ■ 情報誌「きずな」「Maisowner」「gm」発行 ■ 「Netオーナーズクラブ きずな」運営
消費者の皆様に対して	人間性豊かな社会と暮らしの創造に向けて、良き信頼関係を築けるよう、積極的な情報開示を感性豊かに行います。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総合住宅研究所 ■ 住ムフムラボ ■ 住まいの夢工場 ■ ゼロエミッションセンター ■ サステナブル デザイン ラボラトリー ■ 観環居 ■ すまい塾 ■ 生活リテラシーブック <p>などを活用したダイアログの実施</p>
取引先の皆様に対して	お客様満足の実現を通じて共に発展していくために、公正で対等な取引に努め、温かい共存関係を育てます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積水ハウス会、セキスイハウス協会の組織化 ■ 方針説明会の開催 ■ 取引先評価の実施

<p>従業員に対して</p>	<p>従業員がその能力を生かし、価値ある仕事を通じて創造的成長を遂げられるよう、多様な一人ひとりの個性を尊重し、公正かつチャレンジ精神のあふれる職場環境・制度を整備し、ESの向上を図ります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「人材サステナビリティ」に基づくマネジメント ■ 社内公募制度 ■ 社内資格制度 ■ ヒューマンリレーション研修 ■ ガバナンス意識調査 ■ 労働安全衛生マネジメントシステム ■ メンタルヘルスマネジメント ■ 積水ハウスグループ誌「積水ハウス」発行
<p>株主・投資家の皆様に対して</p>	<p>健全な成長による企業価値の向上と株主・投資家の皆様への利益還元のために、社会的価値の高い企業であり続けることを目指し、公正で透明性の高い企業経営を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 株主総会 ■ 「Business Report」「Annual Report」発行 ■ 「IRニュースメール」配信 ■ 株主優待制度
<p>地域・社会に対して</p>	<p>地球環境を守りつつ、すべての人が人間らしい豊かな暮らしを実現できるよう、地域の文化と豊かさはぐみ、住まいと暮らし、そして住文化に密着する住宅企業らしさを生かし、社会還元、協力と参画に努めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ NPO法人西山卯三記念すまい・まちづくり文庫への協力 ■ 障がい者の自立支援 ■ NPO法人キッズデザイン協議会への協力 ■ 積水ハウスマッチングプログラム ■ 公益信託「神戸まちづくり六甲アイランド基金」
<p>共通項目</p>	<p>共有価値の創造、コンプライアンスの徹底、環境配慮の徹底、説明責任の遂行</p>	

お客様とのコミュニケーション

創業以来、一貫して「お客様第一」に徹し、CS経営を推進

当社は、「人間愛」を根本哲学とする企業理念のもと「最高の品質と技術」を目指し、「人間性豊かな住まいと環境の創造」に取り組んでいます。創業以来、どのような時代にあっても常に変わることなく「お客様第一」に徹した経営を貫いてきました。「CSを高めることが究極の目的である」という経営トップの明確な意志によって、営業・設計・生産・施工・アフターサービスなど、すべての現場で「真のCS」を実現するために日々活動しています。

全社的な活動徹底のため、1998年には本社に専任部署として「CS推進部」を設置しました。CS推進部では、顧客満足向上のためのCS推進、品質管理の総合的な企画・立案・推進および品質保証ならびにお客様の個人情報の適正な取り扱いに関する総括管理、アフターサービスおよび顧客管理の総括管理に関する事項を掌理し、CS推進室・品質保証室の2室を置いて、これを分掌しています。また、グループ会社における当該事項に関する状況把握や支援を行っています。

2004年には、定休日でもオーナー様からの緊急の修理依頼やご要望にお答えする、休日受付センターをCS推進部内に開設しました。緊急を要する用件については即日対応・手配します。

また、2005年CSR委員会のもとに「CS向上部会」(現在は「CS、ES、SS向上・社会貢献部会」に改組)を設置。すべてのお客様に、生涯にわたって心から満足いただくことを目標に、CS経営を推進しています。

【関連項目】

- ＞ [カスタマーズセンター休日受付センター](#) (p.339)

お客様とのコミュニケーション

お客様アンケートの分析とフィードバック

さらなる品質向上とサービス充実のために

当社は、提供した商品・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。「着工前お伺い書」は、納得いただいていない事柄を明らかにすることにより、不安を解消し、着工後の業務をよりスムーズに行うことが目的です。「入居時アンケート」では、打ち合わせから施工までの各業務プロセスにおける満足度などを確認します。「入居後1年アンケート」(賃貸住宅の場合は「引き渡し後2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ます。

「入居時アンケート」「入居後1年アンケート」については、2012年8月度調査分から、積水ハウスオーナー様向け会員制サイト「Netオーナーズクラブ きずな」からも回答ができるようにして、利便性の向上を図りました。

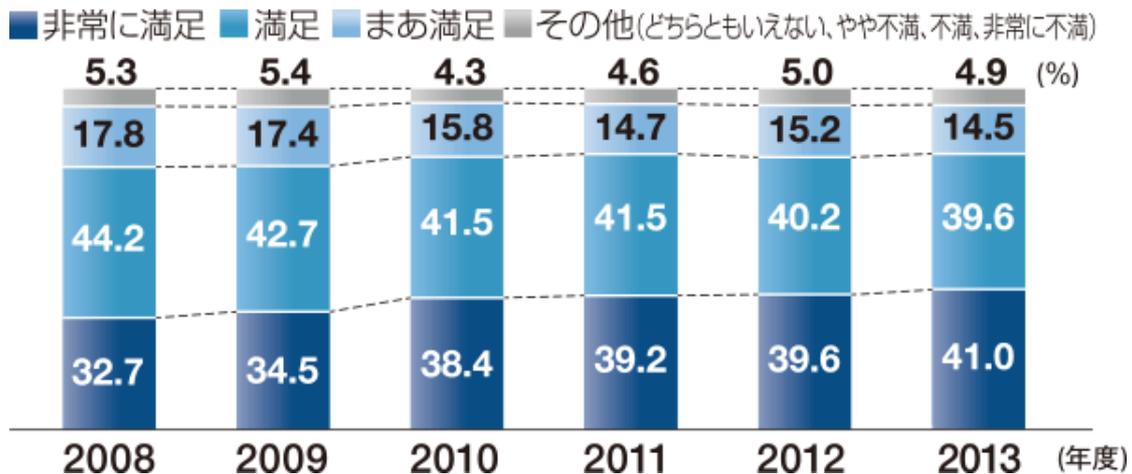
アンケートでは、総合満足度、建物の出来栄え、推薦意向、各部位の満足度、エコ関連の満足度、各担当者の満足度などを伺います。お客様一人ひとりが、住まいの品質および各担当者から提供されたサービスの内容に満足されているかを確認し、今後の品質向上とサービス充実に努めるとともに、不満や不具合がある場合は迅速に対応して解消・改善します。また、自由記述欄を多く設けているため、こだわりや要望、実際に生活してみたの感想など、お客様の生の声を知ることができるよう配慮しています。お客様の多様な意見を、お客様の視点に立った住まいづくりとして生かせるよう取り組んでいます。

アンケートの結果を集計・分析し、調査結果を関係各部署にフィードバックして、日常の業務改善はもちろん、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。



提供した商品・サービスに対して、価値を見だし、満足いただけたかを「お客様アンケート」でチェック

■ お客様アンケート 満足度調査(7段階評価)



2013年度に初めて「非常に満足」が4割を超えました。「非常に満足」の割合が徐々に増えており、これまでのお客様アンケート結果を踏まえた改善の取り組みが奏功しているものと考えています。「非常に満足」とお答えいただいたお客様の自由回答をみますと、営業担当のみならず設計担当、建築担当やアフターサービス担当の総合力に大きく満足されており、年々これらがお客様に見える形になってきているものと思われます。また全国100拠点のカスタマーズセンターによる定期点検やご依頼への迅速な対応、ご不満回答をいただいた場合には支店長がお会いして、お客様との信頼関係を深めてきたことなども考えられます。ただし、全体の4割のお客様に「非常に満足」とお答えいただいているに過ぎません。お客様の年齢や家族構成ごとの分析などをさらに進め、CS向上に生かし、お客様満足度のさらなる向上をめざします。

お客様とのコミュニケーション

オーナー様とのコミュニケーションツール

当社は、新築されたお住まいの引き渡し後も会員制ホームページや定期発行の情報誌などを通じて、オーナー様への情報提供とコミュニケーション活動を継続し、オーナー様とのきずなを深めています。

「きずな」をはじめとするオーナー様向け情報誌

戸建住宅のオーナー様に「いつもいまが快適」な暮らしをサポートする情報誌「きずな」を年2回配布しています。住まいづくりを通して結ばれたきずなを大切に、オーナー様の住まいと幸せな暮らしを生涯にわたって見守り続けたいという思いを込めて発行しています。1975年の創刊から、2013年末までに128号を発行しました。「きずな」では、環境に優しいライフスタイル、災害時に住まいと暮らしを守るための備え、家族の関わり方など、実例を交えながら具体的に紹介しています。また、オーナー様同士のコミュニケーションの場としても好評をいただいています。



2013年に発行した第128号ではオーナー様の趣味についてご紹介する特集の他、きずなガーデンコンテストと題した、オーナー様の庭づくりについてコンテストを行い、専門家を交えて部門ごとに表彰。この結果を掲載しました。79作品の応募があり、ご自宅のお庭を大切にされていることが伝わってくる作品が多く応募されました。

また、「シャームゼン」(積水ハウスの低・中層賃貸住宅商品の総称)のオーナー様には、年に2回、情報誌「Mais-owner(メゾナー)」を配布しています。最新の賃貸住宅の動向や事例紹介のほか、税・法律の知識、リフォーム提案など、賃貸住宅経営や資産運用に役立つ情報を掲載しています。分譲マンション「グランドメゾン」のオーナー様については、年3回、情報誌「gm(ジーエム)」を配布。全国の物件紹介や快適な暮らしの提案や生活リテラシーなど幅広い情報を提供しています。

快適生活サポートサイト「Netオーナーズクラブ きずな」

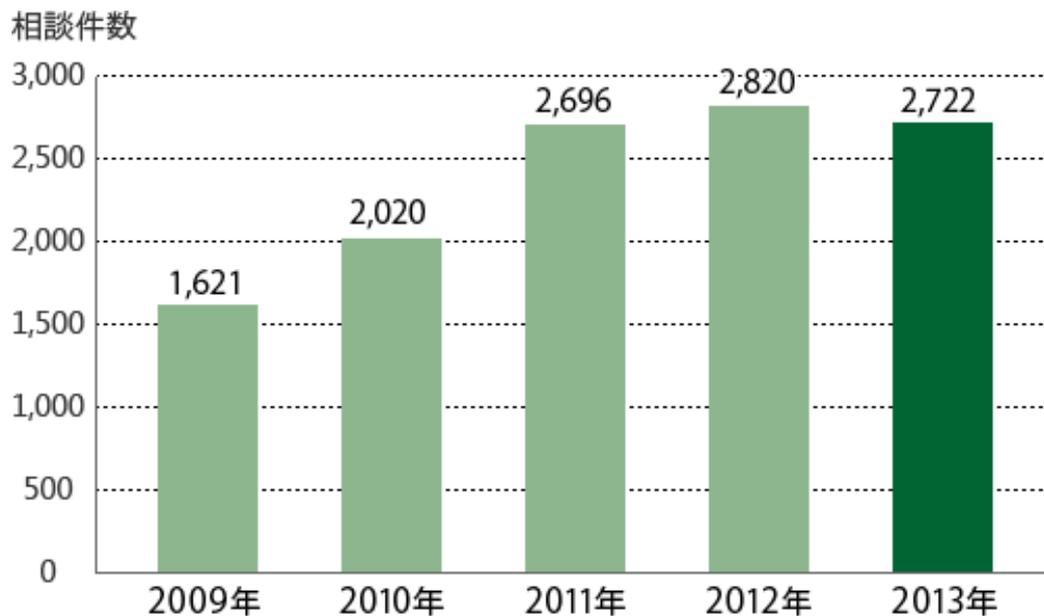
積水ハウスのオーナー様専用の会員制ホームページ「Netオーナーズクラブ きずな」(会員数約21万5000人)では、毎日の快適な暮らしをサポートする、さまざまな情報を提供しています。住まいのメンテナンスやリフォーム、インテリアやガーデニング、「安全・安心」や「健康」に関する情報、役立つアイテムなどを紹介。多彩なコンテンツでオーナー様と双方向のコミュニケーションを深めています。

積水ハウスならではのお手入れ情報やアドバイスを部位別に詳しく紹介する「メンテナンス」のコーナーでは、オーナー様ご自身で行うことが可能な修理・調整の方法を動画で見ることができます。携帯電話やスマートフォンの画面を見ながらお手入れや修理ができるよう、モバイルサイトも用意。QRコードを読み込んで簡単にアクセスすることができます。

お手入れ、リフォーム、インテリア、ガーデン、住まいの保険など、住まいに関する疑問や悩みをインターネットで気軽に相談できる「相談室」も設けています。質問や相談には、各部門の専門スタッフが直接お答えします。

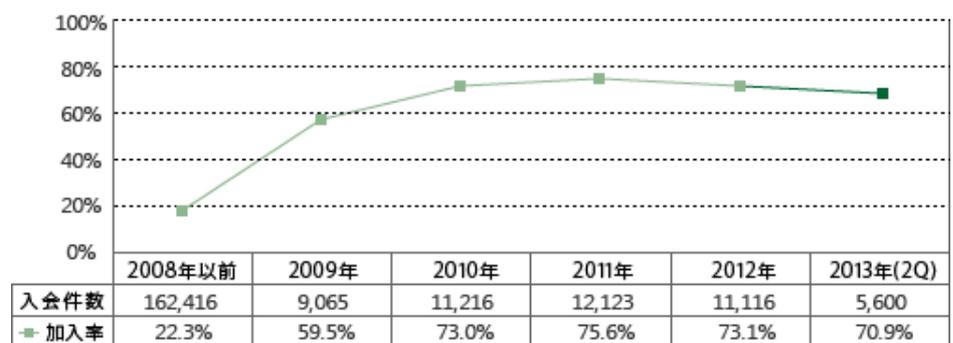


■ Netオーナーズクラブ「相談室」経由のカスタマーズセンター相談件数



■ Netオーナーズクラブ加入率

2013年、NetオーナーズクラブとHEMSを連携させた対話型HEMS「あなたを楽しませ隊」を開発し、運用を開始しました。エネルギー情報をわかりやすく、楽しく見える化し、「家」と「お客様」の情報を一元管理。多様できめ細やかなサービスを提供します。今後、各お客様の住宅の家歴情報をもとに、リフォームのお知らせなどを発信していく予定です。



これまでの取り組み

1971年	お客様向け情報誌「住居瑠(スマイル)」創刊(現在は廃刊)
1975年	戸建住宅のオーナー様向け情報誌「きずな」創刊
1986年	新規・継続のお客様向け情報誌「こんにちは」創刊(2012年3月～「sumai smile」に名称変更)
2001年	「Netオーナーズクラブ きずな」開設
2002年	分譲マンションのオーナー様向け情報誌「gm(ジーエム)」創刊
2006年	賃貸住宅のオーナー様向け情報誌「Naisowner(メゾナー)」創刊
2009年	「きずなガーデンコンテスト」開始
2011年	「節電アクションコンテスト」開始
2013年	対話型HEMS「あなたを楽しませたい」運用開始

お客様とのコミュニケーション

賃貸住宅における入居者満足の上

積水ハウスグループでは、賃貸住宅入居者の満足度向上を目指し、さまざまな取り組みを推進しています。

入居者向けサービス「MASTクラブ」

「MASTクラブ」は、積和不動産グループが管理する賃貸住宅の入居者を対象にしたサービスです。「MASTポイントサービス」として、毎月の家賃1000円につき1ポイントを付与。たまったポイントは、積和不動産グループでの住み替えや不動産の購入・売却、積水ハウスでの注文住宅建築の際などに利用できます。引っ越しや旅行、レンタカーなどを割引料金で利用できる特典も付与。また、「MASTクラブ」会員には、快適な暮らしをサポートする有料サービスとして「クラシェルジュ」「積和入居者保険」「らくらくパートナー」を用意しています。2014年1月末時点の会員数は、約52万人。

「積和入居者保険」は、賃貸住宅入居者の暮らしと家財を守る保険。24時間365日、事故の連絡・相談をフリーダイヤルで承ります。加入者の急な発病やけがをアシストするサービスも行っています。

賃貸住宅を借りる際に悩む方が多いのが、連帯保証人探し。そのような方のために、保証人不要プラン「らくらくパートナー」を用意しています。「らくらくパートナー」がサポートする保証人不要プランの対象は、全国の積和不動産グループが管理する、すべての賃貸物件。約52万室の中から選んでいただけるので、お部屋探しの幅が限定されることはありません。

【関連項目】

> [「MASTクラブ」ホームページ](#) 

入居者アンケートの実施

積水ハウスの賃貸住宅「シャームゾン」に入居されている方々にアンケートを実施。結果を詳細に分析し、新商品の開発、生活ソフトの提案、サービスの提供など、多様な取り組みに役立てています。

調査結果は、積水ハウスの「土地活用・賃貸住宅経営サイト」などで公開しています。

【関連項目】

> [「土地活用・賃貸経営なら「経年価値」の賃貸住宅 積水ハウス『シャームゾン』」ホームページ](#) 

お取引先とのコミュニケーション～サプライチェーン・マネジメント～

サプライチェーン・マネジメント

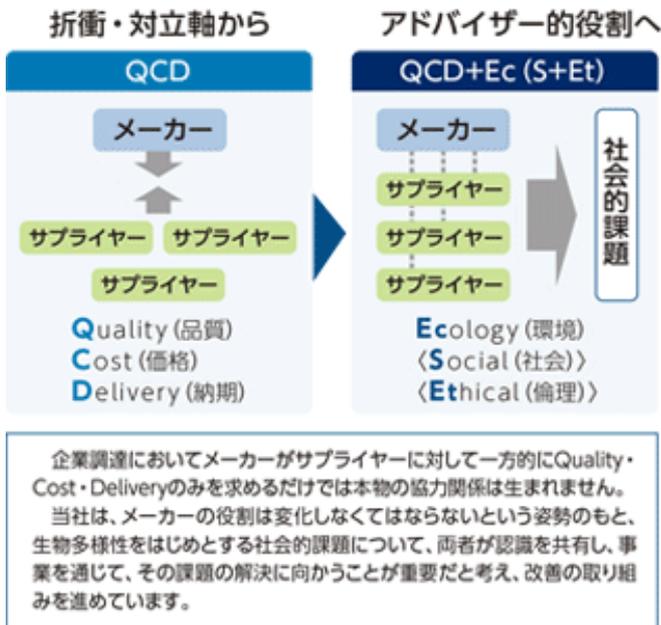
積水ハウスグループの事業は、生産から施工、アフターサービス、リフォームに至るまで、資材調達先や施工協力会社など社外の多くの方々の協力の下に成り立っています。「最高の品質と技術」で「お客様の生命と財産を守る」という使命を果たし、お客様に快適で健康な暮らしを提供するために、積水ハウスグループでは、取引先の皆様とも「運命協同体」として信頼関係をはぐくみ、そのきずなを大切にしています。さらに、信頼関係を向上させ、全体最適を図るためのサプライチェーン・マネジメント(供給連鎖管理)を実施しています。

資材調達に関しては、主要取引先に向けた「方針説明会」を開催し、資材の「最高品質」「最適価格」「最適な供給」「環境配慮」実現に向けた取り組みを展開しています。

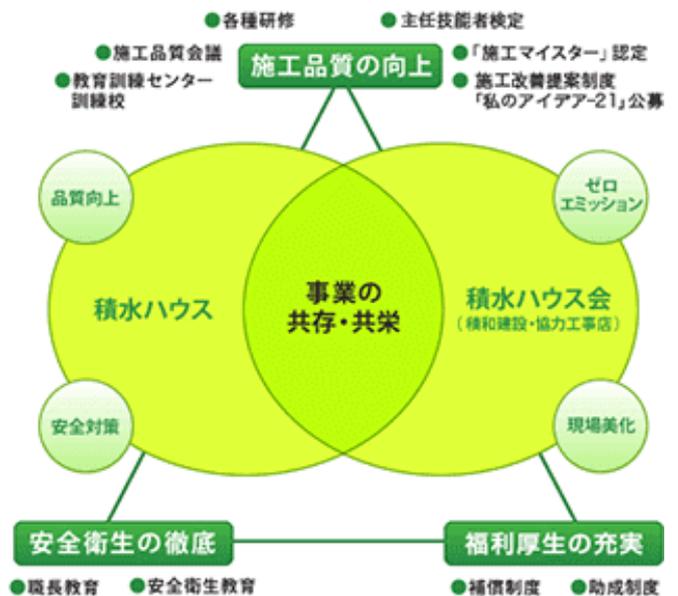
施工に関しては、積水ハウスの各事業所が地域の「積水ハウス会」(積水ハウスの施工に携わるグループ会社および協力工事店によって結成されている任意組織)と連携し、施工品質の向上をはじめ安全衛生の徹底、研修等による人材の育成、各種補償制度・助成制度による福利厚生の実施など、さまざまな取り組みを推進しています。

これからも技術・品質向上によるお客様満足向上、コンプライアンス徹底、環境配慮、災害対応と事業継続などの課題に取引先の皆様とともに取り組み、共存共栄を図りながら、持続可能な社会づくりに向けて行動していきます。

資材調達に関して



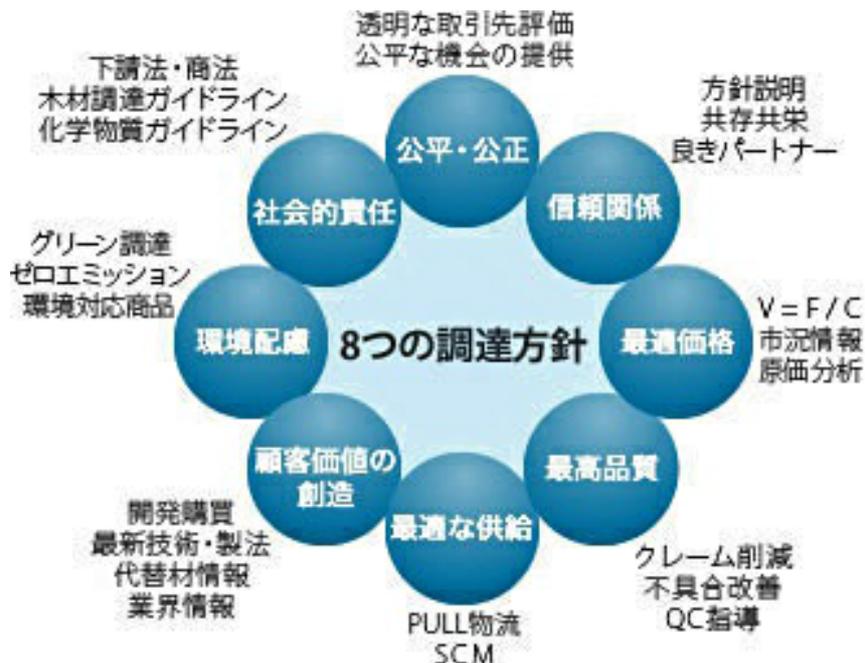
施工に関して



お取引先とのコミュニケーション～サプライチェーン・マネジメント～

調達方針

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(Q)」「最適価格(C)」「最適な供給(D)」「環境配慮(G)」を中心とした「8つの調達方針」を掲げ、遵守・推進しています。その公平・公正な実践こそが、事業活動の重要なパートナーであるお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。



QCD+Gの推進

原材料規格・製品仕様書に基づいて、購買・外注先の品質向上に努めるとともに、公平な評価・指導を実施する	最高品質 Q	最適価格 C
	環境配慮 G	最適な供給 D
「グリーンファースト」の視点をベースに環境配慮、快適性、経済性を追求する	供給責任を果たし、安定供給に努め、効率的な物流を追求する	

お取引先とのコミュニケーション～サプライチェーン・マネジメント～

お取引先との相互コミュニケーション

積水ハウスグループでは、お取引先との連携を強化し、相互のレベルアップを図るために、さまざまな取り組みを継続しています。

「方針説明会」の開催

お取引先各社の会社方針と積水ハウスの調達方針との整合性を図り、相互理解を深めるために、主要なお取引先約150社に参加いただき、年2回の「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、調達方針および最新の合理化活動などについて説明し、お取引先の活動の指針となる情報を発信しています。併せて「改善事例発表会」を開催。各社の企業体質改善活動などの好事例を発表いただき、お取引先が相互に刺激し合い、気付きを得る場として生かしています。

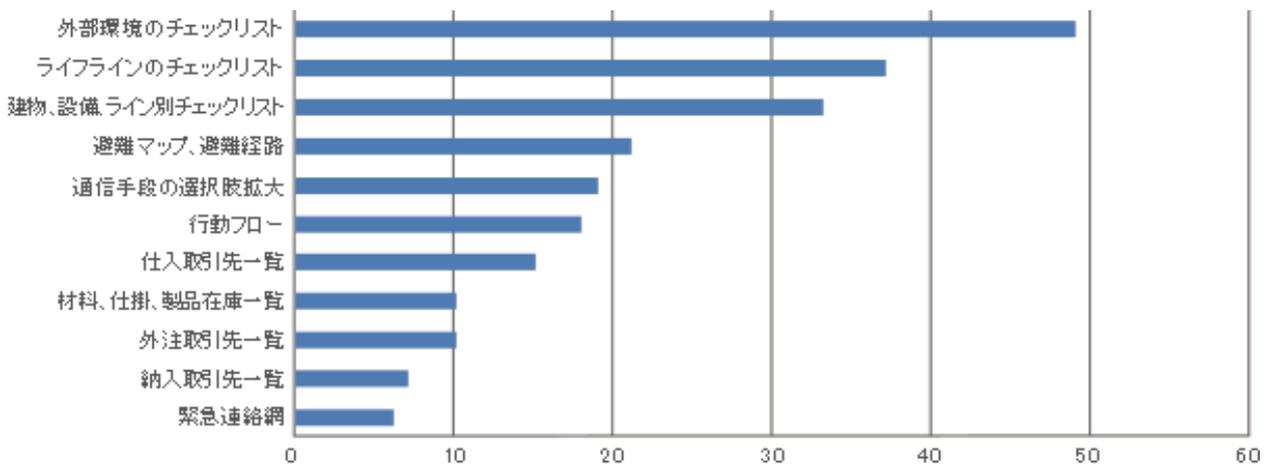


年2回の「方針説明会」で、積水ハウスグループの経営概況、調達方針などを説明

BCP(事業継続計画)の推進

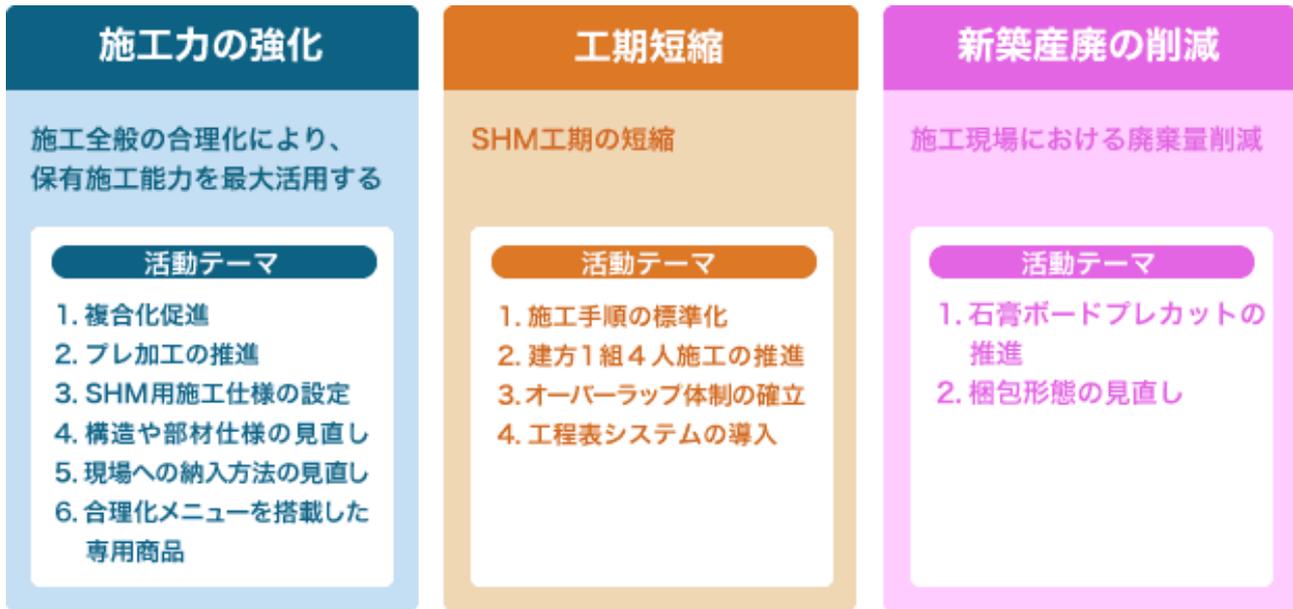
東日本大震災以降も、電力抑制、タイ洪水や尖閣諸島の海外生産リスク、大雪など、事業継続を困難にするさまざまな事象が発生しています。2013年度も前年に引き続き「災害初動体制訓練」を実施しました。訓練を通じて、お取引先各社のBCM(事業継続マネジメント)の現状を確認するとともに、迅速な情報収集および対策の早期立案ができる体制へのステップアップを図っています。

BCPの改善の必要性を感じている項目(お取引先アンケートから)



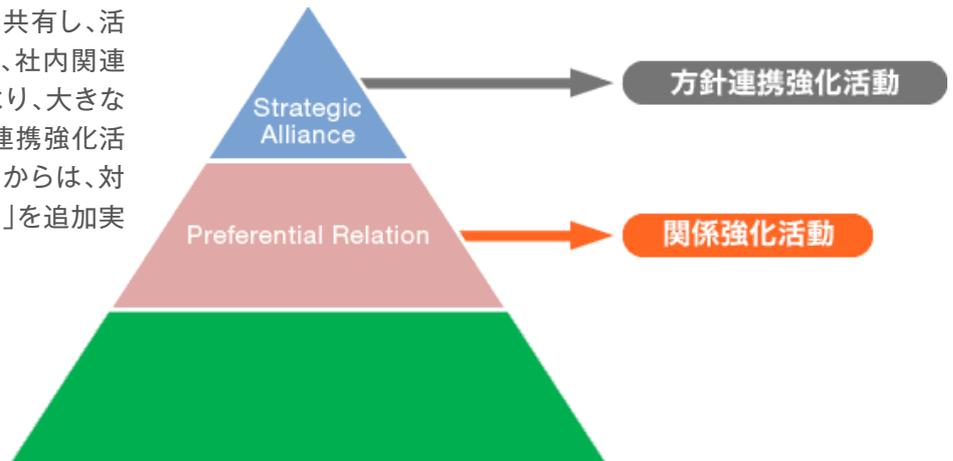
「現場力合理化プロジェクト」の推進

賃貸住宅「シャームゾン」の仕様の抜本的な見直しと、施工全般の合理化を図る目的で、お取引先の協力のもと「現場力合理化プロジェクト」を推進しました。



「方針連携強化活動」の推進

お取引先と積水ハウスの方針を共有し、活動のベクトルを合わせるとともに、社内関連部署の連携を円滑化することにより、大きな改革・改善を推進する活動「方針連携強化活動」を展開しています。2014年度からは、対象取引先を拡大し、「関係強化活動」を追加実施しています。



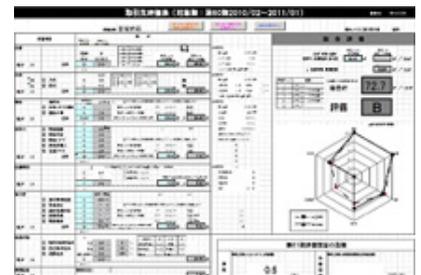
お取引先の企業体質改善をサポート

お取引先各社の品質の向上・クレーム削減・企業体質改善を目的に、主要なお取引先への「工場訪問」と「QC(品質管理)診断」を継続的に実施しています。2013年度は、お取引先の経営層の方々を対象にした「方針管理研修」を前年に引き続き開催。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。

「取引先評価」の実施

公平・公正な取引を行うため、1998年から「取引先評価」を実施しています。2009年からは、お取引先の体質改善に役立つように評価結果を開示しています。評価は資材部と開発・生産部門が連携して実施し、定期的に評価項目や基準を見直しています。単なる評価にとどまらず、お取引先における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。

今後もより透明性の高い「取引先評価」により、お取引先の体質強化と公平・公正な取引を継続していきます。



取引先評価表
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

お取引先とのコミュニケーション～サプライチェーン・マネジメント～

セキスイハウス会労働保険事務組合

「セキスイハウス会労働保険事務組合」は、各地域の積水ハウス会（施工協力会社事業主の団体）を母体とし、その事業の一環として、労働保険（労働者災害補償保険、雇用保険）に関する事務手続きを代理で行う団体です。事業主の法的義務を果たし、福祉の充実や技能の向上などを図ることを目的に運営されている、厚生労働大臣の認可団体です。1977年に発足し、現在は全国に18の事務組合があります。

「セキスイハウス会労働保険事務組合」所在地



全国18カ所に事務組合を設置

施工協力会社の事業主や従業員が安心して働ける環境づくりを支援

労災保険は本来、労働者の業務上や通勤途中での負傷・疾病・死亡等に対して国が保険給付を行う制度です。しかし、労災保険が適用されない事業主・一人親方・家族従事者に対して、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の人に任意加入を認めています。これが「労災保険特別加入制度」です。この制度に加入することにより、保険給付の適用を受けることができます。各「セキスイハウス会労働保険事務組合」では、この制度への加入促進を図っています。

「セキスイハウス会労働保険事務組合」では、施工協力会社事業主が行うべき各労働保険手続きの事務処理を代行することにより、事業主の事務処理労力の軽減と、従業員等が安心して働ける環境づくりをバックアップしています。

さらに、労災上乘せ補償制度、技能検定資格取得祝い金制度、死亡弔慰金制度などの独自制度も扱っています。

お取引先とのコミュニケーション～サプライチェーン・マネジメント～

セキスイハウス協力会（福利厚生制度）

「セキスイハウス協力会」は、積水ハウス株式会社を含む全国の施工協力会社が集まって組織されている任意団体で、1982年に設立されました。施工協力会社における福利厚生の推進、雇用管理の指導、援助を行い、雇用環境の改善と福祉増進を図っています。さまざまな補償制度の管理・運営や、「雇用管理通信」の発行など専門知識習得に役立つ情報発信を行い、施工従事者に安心して仕事に取り組んでいただける環境を提供しています。

福利厚生の充実を目指して（助成制度）

積水ハウス株式会社では、現場で施工に携わっていただく施工従事者の福利厚生の充実のため、在職功労金制度などの各種助成金制度を導入。施工協力会社の福利厚生の一部について助成しています。2013年度の助成金額は、約10.2億円でした（下表参照）。

■「セキスイハウス協力会」が運営管理する諸制度

制度	対象	主目的
業務上災害弔慰見舞金補償制度	施工協力会社に所属する事業主・一人親方・労働者	業務上災害により死亡、または障害が残った場合の労働災害の法定外補償
第三者損害賠償補償制度		過失により近隣、施主、通行人等の第三者に損害を与えた場合の損害賠償の補てん
現場盗難事故補償制度		建築現場内で道具・工具等の盗難に遭った場合の損害による費用の補てん
入院補償制度	施工協力会社に所属する事業主・一人親方・労働者・事務作業員	入院時等にかかる費用負担の軽減（労災事故の場合も給付あり）
がん保険制度	施工協力会社に所属する事業主・一人親方・労働者・事務作業員と、その2親等以内の家族	がんで入院・手術時にかかる高額な医療費負担の軽減
積立年金制度	施工協力会社に2年以上所属し、積水ハウス施工現場に専属的に従事する事業主・一人親方・労働者	退職金制度等を設けていない施工協力会社の施工従事者のための個人年金制度

■ 積水ハウス株式会社が助成金を拠出する諸制度

制度	対象	主目的
健康診断補助金制度	施工協力会社に所属し、積水ハウス施工現場に専属的に従事する施工従事者および施工管理者(事業主・一人親方・労働者)	施工協力会社が労務管理の一環として実施する定期健康診断費用の補助による施工従事者の健康維持・増進
在職功労金制度	施工協力会社に所属し、積水ハウス施工5年以上の基礎・外装・内装の専属的的施工従事者(事業主・一人親方・労働者)	基礎・外装・内装の施工従事者の労働意欲向上、定着率向上、熟練作業員の養成による人材の確保・育成
主任技能者技能奨励金制度	主任技能者有資格者で、基礎・外装・内装の有資格工種作業に専属的に従事している施工技能者(事業主・一人親方・労働者)	施工従事者の技能向上・技術習得意欲向上による施工品質向上、安全管理推進、顧客サービス増進
新人大工職訓練校修了助成金制度	内装大工職の新人(25歳以下)を「積水ハウス訓練校」に派遣し、所定の訓練課程を修了させた、取引1年以上の本体工事店	若い内装大工職の確保と育成
積立年金制度	積立年金制度導入の施工協力会社	施工協力会社の負担軽減、施工従事者の老後の安心のため

※積水ハウス施工現場で専属的に作業に従事いただく方が対象(詳細は運用基準による)

お取引先とのコミュニケーション～サプライチェーン・マネジメント～

施行従事者のマネジメント

施工に携わる協会社・協力工事店の施工従事者のマネジメントは、法令遵守徹底、施工品質向上、CS(お客様満足)向上、安全衛生管理、教育研修、福利厚生などの観点から重要です。2005年から「積水ハウス施工従事者データベース」を運用し、施工従事者マネジメントに活用しています。運用にあたっては、積水ハウスの施工部安全指導室長を運用統括責任者とし、各現場での直接の運用は、積水ハウスの各事業所においては総務責任者または施工部門責任者、管理事業所においては代表者の責任において、適切な管理の下で行っています。データベースのシステム構築・維持は、積水ハウスのIT業務部が担当しています。

■ 施工従事者データベースの主な活用目的と管理内容

施工従事者の安全衛生管理

労働災害への対応

現場への入職・退職管理

安全衛生教育受講記録の管理

施工品質管理およびCS向上

有資格者と無資格者の区別による合理的な施工制度の実施

主任技能者検定受検資格対象者管理

施工体制合理化のための施工従事者状況の把握・分析

施工従事者の福利厚生の増進

在職功労金対象者の管理

主任技能者技能奨励金対象者の管理

福利厚生諸制度の加入状況の管理

健康診断記録の管理

施工体制の分析と検証

施工現場環境改善のための施工従事者状況の把握・分析

年齢構成の把握と高齢化対策の検討

各種法令の要請の趣旨に沿った利用

労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づく労災保険申告・納付のための労務管理

従業員とのかかわり 多様性への取り組み

人事基本方針

人材サステナビリティ宣言

2006年3月、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。これは、「女性の活躍推進」「多様な人材の活躍」「ワーク・ライフ・バランスの推進」を三つの柱として、従業員にとって働きがいのある職場づくりに向けた施策を推進するとともに、従業員と企業が共に持続可能な成長を図っていける環境や仕組みをつくり、社会に対して持続的に価値を提供しつづけることを目指し宣言したものです。

2014年2月「女性活躍推進グループ」を「ダイバーシティ推進室」とし、女性従業員の活躍推進はもちろんのこと、今後多様な人材の活躍を支援すべく取り組んでいきます。

また、すべての従業員に公平に活躍の場を提供する「職群転換(チャレンジ)制度」の採用、多様な働き方を可能にする人事制度の構築などによって、仕事・家庭の両立や個々人の能力や活力を最大限に生かせる職場づくりに取り組んでいます。

宣言の背景

当社は2004年10月、中期経営ビジョン「S-Project」において、CS(お客様満足)・ES(従業員満足)・SS(株主様満足)の三位一体の向上、さらにはCSRを経営の基本とし、すべてのステークホルダーに対して誠実にその責任を果たす企業グループとなることを行動の目標として公約いたしました。その後、本格的な少子高齢社会を背景に、仕事と家庭を両立させ多様な働き方・生き方のできる職場環境を整備することが企業の果たすべき社会的な義務の一つととらえ、「人材サステナビリティ」を宣言しました。

2013年 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26日、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。今回選定された銘柄のうち、住宅・建設業界からの選定銘柄となります。

東京証券取引所は、東証一部上場企業の中から特定のテーマや指標をベースに「テーマ銘柄」を抽出し、公表しています。3回目となる今回は、日本経済の再生と就業人口を維持するために、量的な側面だけでなく質的にも女性従業員の登用を推進することが期待される中、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性従業員の活用を積極的に進めている企業が「なでしこ銘柄」として選定されました。



「なでしこ銘柄」ロゴ

当社は、2006年3月、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。従業員と企業がともに持続可能な成長を可能にする環境・仕組みをつくり、「女性活躍の推進」「多様な人材の活用」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの支援」を三つの柱に、従業員にとって働きがいのある職場づくりを推進しています。

生活面でも多くの経験を積んでいる女性は、当社グループにとってなくてはならない存在です。当社は今後も、仕事と育児を両立する等、あらゆる女性従業員が活躍できる機会の創出と環境整備に取り組んでまいります。

「なでしこ銘柄」に選ばれたことを受け、社内外にそのメッセージを伝え、職種・グループ横断的に活躍する社員の事例と取り組みを紹介した冊子です。(2013年5月発行)



(参考資料)積水ハウスの「なでしこ」たち

当社の「なでしこ銘柄」選定理由(2013年2月時点)

当社の「なでしこ銘柄」選定理由(2013年2月時点)積水ハウスでは、住宅の提案には多様な感性が求められるとの認識のもと、多様な人材が力を発揮し、価値を提供できる組織づくりが重要であると考え、「人事基本方針」の大きな柱の一つに「女性活躍の推進」を掲げています。

推進体制の面では、2006年に「女性活躍推進グループ」を設置。女性営業職の積極的な採用を行うとともに、女性営業職員を対象にした交流会やキャリア支援・研修を実施しています。女性の管理職への登用も拡大しており、グループ全体での課長職以上の女性管理職の人数は、2006年が15人だったのに対し、2012年1月末時点では34人にまで拡大しています。

(2014年1月末時点では64人まで増加しています)

家庭と仕事との両立を支援する「短時間勤務制度」の利用者数も年々拡大しているほか、女性の育児休業取得後の復職率も93.3%(2011年度)と高い水準になっています。

「なでしこ銘柄」に選定されたことを受け、企業や団体からの講演依頼*が増えました。女性の活躍支援に取り組んでいこうという「輪」が広がっています。

*「なでしこ銘柄」に選定後の「女性活躍推進グループ」への講演依頼数8件 受講者約900人(2014年1月現在)

【関連項目】

- > [育児に向けた支援制度](#) (p.424)
- > [看護や介護に向けた支援制度及び休職従業員へ向けた各種支援制度](#) (p.427)

女性営業職の活躍推進

長年にわたり、住宅・建設業界は、営業職・技術職ともに男性中心で、女性は少数派でした（※注）。少子高齢化、女性の社会進出、価値観の多様化、それに伴うお客様ニーズの多様化など、社会が急速に変化し住まいづくりにおいても多様な感性が求められる中、“女性目線”は大変重要であり、当社は企業対応力の幅を拓けようと女性営業職を積極的に採用し、育成していくことを経営方針として掲げ、取り組んでいます。また、住宅の質の向上とともにリフォームをして長く住み継いでいこうという文化も国内に浸透し、積水ハウスが建築した住宅の純正リフォームを担当する積水ハウスイノベーション株式会社でも“女性目線”でリフォーム提案を行う女性営業職の積極採用と育成を進めています。リフォームでは、お客様の生活が長く中での工事となることや商談の主導権を女性が握ることも多いため、女性営業職がなじみやすく、両社で女性営業職の活躍推進を図っています。

※注) 住宅事業の仕事は

- ・個人相手の仕事が大半で、土日や夜の打ち合わせが多く、外回りの時間が長い。
 - ・施工（工事）現場が小規模かつ点在していて、環境整備が容易でない。
 - ・全国に広がる拠点は数名単位の規模となることが多く、ロールモデルを見出しにくい。
- という特性がありました。

当社はこれらを正面から捉え、解決のために経営陣から現場までの改革を進めてまいりました。

1998年	積水ハウスで初めて女性営業職を新卒で採用
2005年	営業職（新卒）に占める女性採用率2割を目標に積極採用開始

当初は、女性営業自身にも、受け入れる事業所にも試行錯誤の部分が多く、スムーズに定着するに至りませんでした。が、女性営業職の育成と定着にフォーカスした取り組みをスタートさせたこともあって、徐々にマネージャーも誕生するなど、着実に経営方針が根付いてきています。配属に当たっては、新人特有の不安を解消するため、人材育成に長けた店長のもとに配属したり、既に女性営業職が在籍する事業所や在籍していない場合は複数の女性営業職を同時に配属したりするなどの配慮をしています。事業所枠を越えたネットワーク構築の機会を提供したり、本社内組織「女性活躍推進グループ」による面談も行っています。

2006年	<p>本社内に「女性活躍推進グループ」設置</p>
2007年	<p>「全国女性営業交流会」をスタート（毎年開催）</p> <p>※「全国女性営業交流会」とは 全国の女性営業を一堂に会し開催している交流会。社長はじめ経営幹部同席のもと、業績表彰・優績社員の成功事例発表・グループ討議などを通して、仕事の面白さややりがいを実感してもらい、スキルアップやモチベーションアップを図っています。</p>
	<p>「女性営業推進委員会」による推進体制をスタート(継続実施)</p> <p>※モチベーションが高く、一定の成果を出している自律した女性営業20人を選抜。推進委員として、各エリアで女性営業を対象とした研修を定期的・継続的に企画・実施。スキル面だけでなく、メンタル面でのフォローもできる体制を構築しました。また、年に数回全国の推進委員が集う推進委員会を開催し、全国の取り組みを共有、担当エリアの施策に活かしています。</p> <p>※女性営業のホームページを立ち上げ、成功事例や女性営業推進委員会で作成した営業ツール等を発信し、女性営業全体のスキルアップを促進しています。また、ロールモデルとなるママ営業の活躍事例など多様な働き方を紹介し、キャリアビジョン構築につなげています。</p>
2008年	<p>住宅メーカーによる「女性営業交流会」を企画・運営開始</p> <p>※2008年より住宅メーカー同士の横連携で住宅営業の現場で女性が活躍できる環境づくりについて意見交換を開始。当社を含め3社でのスタートでしたが、現在(2013年)は9社が参加するまでに拡大しています。積極的にロールモデルを提供し、住宅業界の女性営業の活躍に向けて取り組んでいます。</p>
	<p>個別対応による両立支援の実施</p> <p>※ロールモデルとなる自律した女性営業を対象に、結婚後、育児終了までの間、個人の状況に合わせて定休日・所定勤務時間を変更する制度の他、結婚・配偶者の転勤による勤務地の変更なども認めています。(本制度累計利用者数22人)</p> <p>初の女性支店長就任</p>
2013年	<p>1月現在、女性支店長1人、店長5人が就任。 (2014年2月時点では、支店長1人、店長7人が就任)</p> <p>※店長候補も、仕事と家庭生活を両立しているロールモデルとともに増加しています。</p>

これらの取り組みの結果、業界最多となる235人(積水ハウス単体)の女性営業職が全国で活躍するに至っています。リーダー育成のため、全16営業本部に女性店長を1人以上登用することを目指して取り組んでいきます。

■「全国女性営業交流会」の様子



また、当社グループの積水ハウスリフォーム(株)では、「生活感覚」を持つことがお客様のニーズを引き出し、最適な提案にもつながると考え、「リフォームアドバイザー(営業)」として家庭を持ち育児経験のある女性を積極的に採用しています。働き方の選択肢として、週休2日制または3日制の選択を可能にしており、育児休業や短時間勤務などの制度も利用して、多くの社員が仕事と家庭生活の両立を実現しています。

新築戸建て住宅の営業職以上に、女性の活躍が順調に進んでいて、女性営業職は626人でリフォーム営業職の92%を占めるに至り、既に営業所長3人(うち2人は業務役員)、店長47人が誕生しています。

女性技術職の活躍推進

女性技術職は専門職として雇用機会均等法施行以前から採用しており、1990年代には技術部門を担当する女性取締役も在任していました(1990~1998年/技術本部副本部長や生涯住宅研究室長などを歴任)。管理職やマネジメント(設計長)も輩出しており、管理職候補の層も厚くなってきています。

現在、技術系の社員採用に占める女性の割合は、特に2004年以降高まっており、約3割を占めるまでになりました。一方で、仕事と結婚・出産・育児との両立が課題として上がってくるようになりました。

そこで、女性技術職が、長期的にいきいきと活躍することを目的として、2012年に「女性技術系社員活躍推進ワーキング」を設立。ネットワーク形成のための勉強会・交流会では、営業本部単位で任命された推進メンバー20人が、自ら企画・運営を行い、情報共有を図るとともに、女性技術職のモチベーションアップにもつなげています。さらに、女性技術職の社員専用のホームページを開設し、いきいきと働く女性技術職や、結婚・妊娠・出産・介護に関する社内制度などを紹介しています。



各地で女性技術職勉強会・交流会を開催

また、将来のキャリアプランとして「あの人のように働きたい」と多くの社員が目標とするような人物(ロールモデル)の登用に取り組み、2013年には、設計長1人、チーフアーキテクト3人が新たに任命され、設計長2人、チーフアーキテクト4人と増加しました。

育成していくロールモデル例

- マネージャー系：設計長、管理長、建築長、技術次長
- プロフェッショナル系：チーフアーキテクト※1、チーフコンストラクター※2
- 現場監督

さらに、様々なライフイベント中も継続して能力を発揮できるよう、2013年から女性技術職を対象に在宅勤務のテスト導入を開始しました。育児や介護のため、勤務時間に制約を受けてしまう社員が時間を有効に活用できるよう、週に1~2回自宅でも業務を行うことを認めています。今後も、在宅勤務をはじめ多様な働き方の導入を検討し、社員が持てる力を存分に発揮し、成長できる環境づくりに取り組んでいきます。

※1 高い設計能力や折衝能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格

※2 総合施工管理、工事監理両面などの高い業務推進能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格

女性技術系社員ホームページ

01. action 02. model 03. data 04. support

女性技術系社員活躍推進ワーキングの活動指針の背景と目標

2004年以降、技術系社員採用における女性の比率が30%前後に高まっています。一方、女性技術系社員の離職率は、男性に対して高い傾向にあり、離職理由として、結婚、出産、育児が多数占められています。また、全女性技術系社員383名のうち、8歳未満は19名、9歳未満は90名、5歳未満は1名(設計長)、チーフアーキテクトは4名となっており、今後更なる活躍が望めます。(2014年3月現在)

当ワーキングでは、女性技術系社員が長期的にいきいきと活躍するための発展・職場環境整備を企画実施します。

01 action

さまざまな取り組み

02 model

いきいきモデル

03 data

技術系社員データ

04 support

結婚・妊娠/出産介護に備えて

※2013年チーフアーキテクト2名を代表社員より
福岡市東区 ● 本業本店 (札幌市に1人)

展示場接客担当者の活躍推進

お客様と当社との最初の接点となる「住宅展示場」。展示場接客担当者（展示場内務職）は、お客様が初めて会う積水ハウスの従業員となることも多く、また、営業職不在時には、接客を一任される大変重要なポジションです。そのため、展示場接客担当者には、常に万全の準備を施しお客様をお迎えすることが求められ、当社は、自社従業員にその重要な役割を担ってもらうことにこだわり、配属しています（展示場接客担当者の自社従業員率86%）。

また当社では、2010年度から営業部門の社内表彰基準に「展示場接客担当者特別表彰」を設置しています。お客様への最高のおもてなしを目標とし、優秀な成績を収めた従業員を表彰する機会をつくりだすことで、さらなるモチベーションアップにつなげています。2013年度は延べ45人が表彰されました。表彰と合わせて行われるグループ討議は、エリアの枠を超え、業績に貢献している従業員同士で、意見交換ができる貴重な機会となっており、さらなるスキル向上、モチベーション向上の場となっています。

そして、展示場接客担当者から社内の職群転換制度を利用して営業職に転じて優秀な成績を収める従業員もおり、意欲的な人材に対して大きく飛躍する機会も提供しています。



「展示場接客担当者特別表彰」の様子



グループ討議の様子

女性のキャリア促進と管理職登用

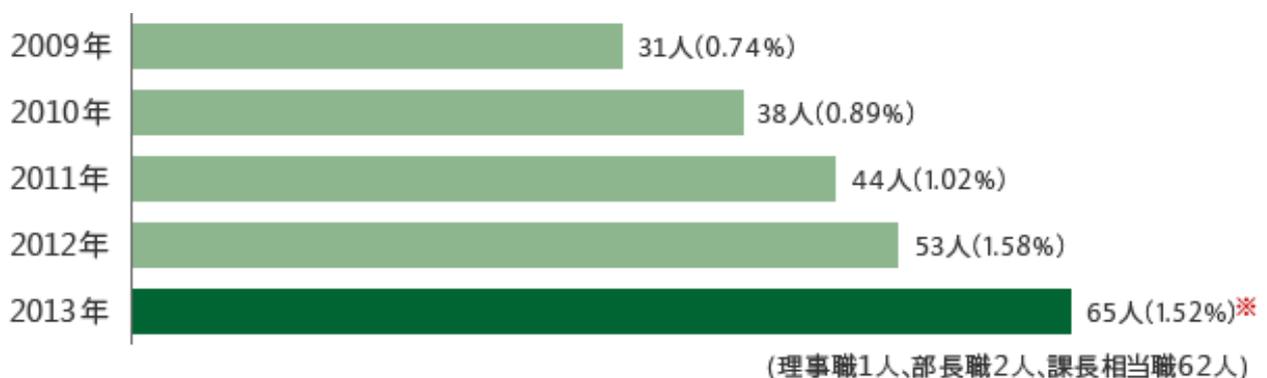
将来管理職を担う人材を多く輩出できるよう、働き方やキャリア形成の手本となるロールモデルづくりを各職種で進めています。積極的な女性のキャリア採用を開始して10年近くが経過し、管理職及び管理職候補者も順調に増加しています。結婚・出産・育児などのライフイベントとどのように向き合い、マネージャーやリーダー、プロフェッショナルとしていきいきと働き続けることができるか、交流会やワーキングなどを通して情報発信を続け、様々な角度から会社全体で支援をしながらさらなる管理職候補人材の拡充に取り組みます。

女性管理職の現状

	2013年度 2014年1月末
積水ハウスグループ 営業職	32人(2.16%)
積水ハウスグループ 技術職	20人(1.10%)
積水ハウスグループ 事務職	13人(2.31%)
積水ハウスグループ 合計	65人(1.52%)

積水ハウスグループは女性管理職を2020年までに200人(5%)輩出します。さらに基盤を固めた上で、女性管理職比率10%を目指して取り組んでいきます。

■ 女性管理職の推移グラフ(女性管理職比率) ※積水ハウスグループ合計



尚、現在は、女性役員は在任していません。(1990～1998年に社内取締役1人在任)

※ 2013年度から、積水ハウス株式会社の連結子会社(積和建設株式会社)を集計対象としています

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

日本で急速に進行する少子化を背景に、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を官民一体で整備するため、2005年4月、「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。当社では同法に基づき、行動計画を策定し、社内制度の改定や育児休業の取得促進などに取り組んでいます。その結果、2007年、2009年、2012年に「次世代育成へ積極的に取り組む企業」として厚生労働省より3度の認定を受けています。



認定マーク『くるみん』

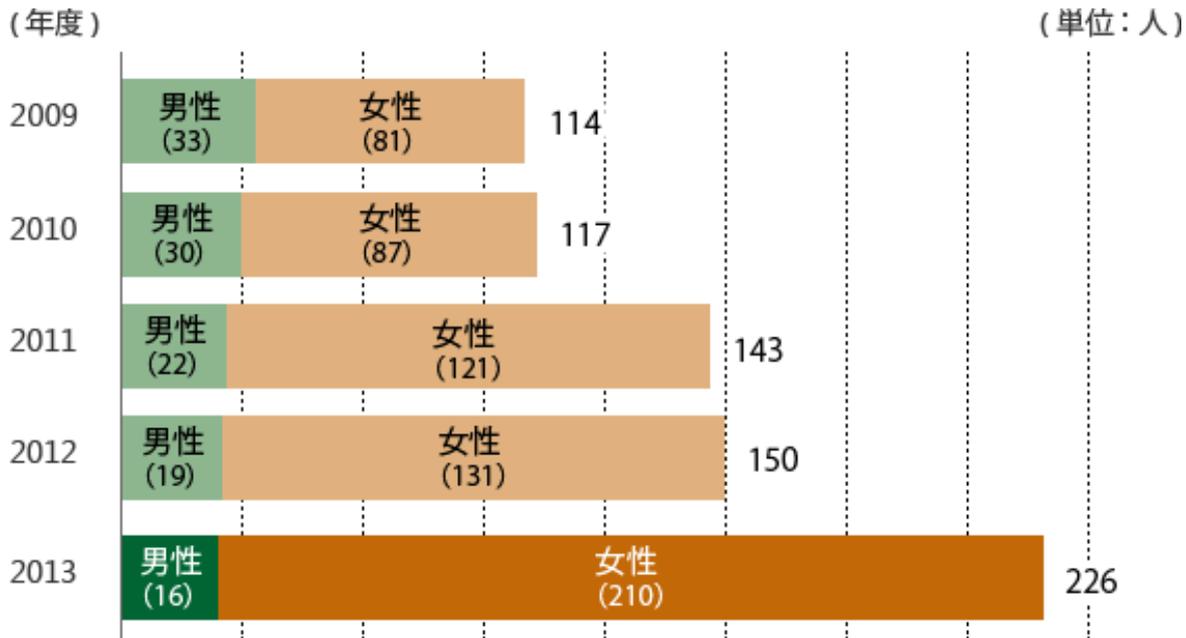
2012年4月1日からの3年間を第4期行動計画期間として、新たな目標を設定し、子育てと仕事の両立を支援しており、下表のように2つの目標を掲げて取り組んでいます。

目標	取り組み
育児休業期間中も業務が円滑に行われるような仕組みづくり等をすすめる。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要な情報共有を行い、管理者の理解を促す ■ 見直しを進めるに際し、管理者が相談できる体制を整備する
子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休暇の制度を周知し、制度の浸透を図る ■ 男性社員も育児休業を取得しやすい職場環境を整備する

育児に向けた支援制度

2007年8月より、育児休業期間を子が3歳に達するまで取得できるように制度化しました(最初の4日間は有給)。女性だけでなく、男性の育児休業取得を促し、家族や自分自身のために実りのある豊かな時間を過ごせるよう支援しています。

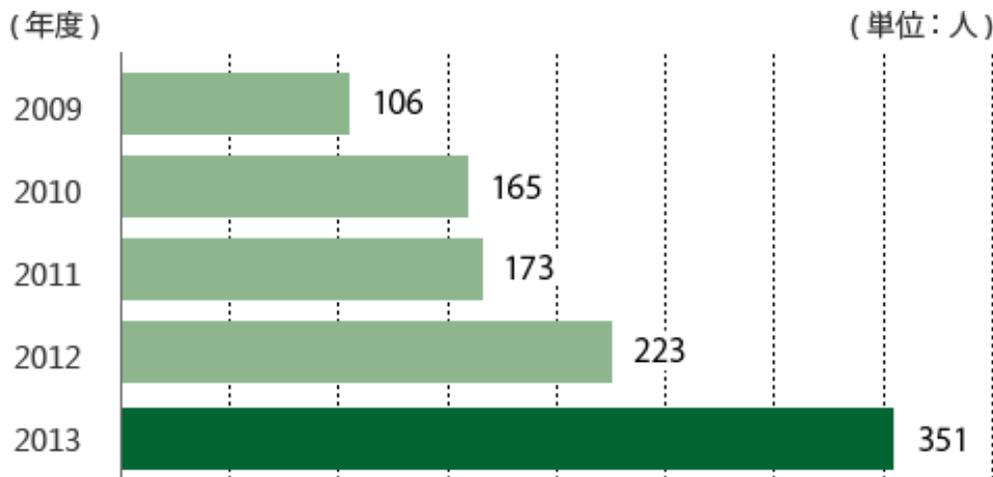
■ 育児休業制度利用者数(短期間の利用を含む) ※積水ハウスグループ合計



育児のための所定就業時間変更「短時間勤務制度」「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」

小学校3年生までの子を持つ場合は、最大1日2時間まで所定勤務時間を短縮することができる「短時間勤務制度」、また、小学校6年生までの子を持つ場合は、所定勤務時間を30分または15分繰り上げ繰り下げできる「勤務時間の繰り上げ繰り下げ制度」があり、年々利用者が増加しています。

■ 短時間勤務制度利用者数(新規取得者ベース) ※積水ハウスグループ合計



尚、2013年度の利用者数は585人(期間内取得者合計)に及びます。

育児休業者支援プログラム「wiwiw(ウィウィ)」(WEBサイト)の開設

育児休業者へメンタル面からのサポート体制として、2006年には利用できる社内制度を分かりやすくまとめた「次世代育成支援ガイドブック」を作成したほか、育児休業中でも自宅で閲覧可能なWEBサイト「wiwiw(ウィウィ)」を2006年に開設。社内情報の掲示、専用WEB画面による育児休業者同士のコミュニケーションを促進するほか、オンライン講座などのサービスを受けることが可能となっています。

サイトを利用した従業員からは、「掲示板を通じて、会社の情報を知ることができて良かった」「同じ会社の育児休業中の仲間と出会えて心強い」「保育園に入れなかった場合、どうすればいいのかなど細かな相談がしやすい」などの声が寄せられています。



「取引先評価」の実施

「育児休業制度」を本当に意味のあるものにするためには、休業後復職し、定着をすることが重要です。

2013年度、当社において育児休業後の復職率は男性100%、女性93%でした。また定着率(2012年度に復職した従業員が12カ月後に在籍している割合)は男性100%、女性100%でした。

2014年度は育児休業中のさらなるコミュニケーションを図り、女性の復職率向上に取り組めます。

育児休業取得後の復職率

年度	男性(%)	女性(%)
2009	100	95.2
2010	100	92.3
2011	100	93.3
2012	100	94.1
2013	100	93.0

12カ月後の定着率

年度	男性(%)	女性(%)
2009	94.3	95.2
2010	97.0	98.3
2011	100	97.0
2012	95.5	98.8
2013	100	93.0

ワーク・ライフ・バランス支援制度

お客様にとって一生に一度の大きな買い物に寄り添う住宅業界の仕事は、既成品の販売とは異なり、時間を掛けた打ち合わせが必要なことから、長時間労働になりやすいという問題を抱えています。社員一人ひとりの業務効率や生産性を向上させ、仕事だけでなく人生そのものを充実させてほしいとの考えから、時間外労働の削減や有給休暇の取得率の向上に取り組んでいます。また、仕事と家庭の両立支援の観点から、社員の家庭事情などに合わせた働き方ができるような育児や介護を支援する制度の充実を図り、社員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

職場環境づくり

職場の労働環境の改善を図るために、全国の事業所で、「安全衛生委員会」「業務改善委員会」などを中心に、「職場の安全衛生」「業務効率化・改善・改革」などにかかわる項目について、従業員が主体となって行動目標を設定し、様々な活動に取り組んでいます。

2013年度もチェックリストを用いた「事業所内安全衛生点検」や労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いたメンタルヘルスセミナーの開催などに取り組みました。長時間労働や不必要な残業を排除し、業務改善による生産性向上を図るために、全事業所の職責者と管理職を対象に、適正な労務管理に基づく人材マネジメント推進説明会を2010年度までに開催。全事業所への浸透が図れたことを契機に2011年度以降はエリア対応としています。

また、残業時間を削減するために、営業・生産・本社など部門ごとに業務効率化や労働時間短縮に向けたワーキングやプロジェクトを発足させたり、電子勤態システム上で一定時間の超過勤務時間に達した場合にアラートメッセージが本人と上長に表示されるように設定したり、定時退社日の設定や外出先からの直帰を推奨するなどの取り組みを進めています。

さらに、IT化による業務効率の向上を図っており、iPadの活用で外出先での報告書作成が可能になったのと同時に現場での打ち合わせ効率の向上やミスの低減、そして何よりも迅速な対応の実現と明快なプレゼンテーションによるお客様満足度の向上につながっており、営業職から技術職、アフターサービスを専任で担当するカスタマーズサービス職へと順次導入しています。

一人当たり月平均総労働時間175.98時間

175.98時間

一方で、社員のリフレッシュや家族とのコミュニケーション機会の増大、属人的な業務遂行によるリスクをヘッジするため、「リフレッシュ休暇」や「アニバーサリー休暇」などの有給休暇取得も事業所ごとに推奨しており、徐々にではありますが取得率も上昇しています。

有給休暇取得率

27.3% (2012年3月11日～2013年3月10日)

27.5% (2013年3月11日～2014年3月10日)

事業を持続的かつ健全に運営していくためには、従業員が身体の健康だけでなく、「心の健康(メンタルヘルス)」も良好に保つことが重要となるため、全社管理職対象の「メンタルヘルスマネジメント研修」や、入社2、3年目の若手社員を対象とした「セルフケア研修」、その他ニーズに合わせて「ライフケア」や「コミュニケーションスキル」などをテーマにした研修を実施して、全従業員のメンタルヘルスに対する理解を深めています。

今後より一層の「生産性向上」や「従業員の満足度向上」を実現するためにも、一人ひとりがコミュニケーション豊かに活力あふれる職場づくりを目指し、メンタルヘルスマネジメントに取り組んでいきます。

2012年度は、2007年に職責者や各事業所のリーダー(店長、設計長、建築長など)に配付した「メンタルヘルス・ハンドブック」を改定して、当社グループの職責者やリーダー2500人に配付しました。当ハンドブックを用いて早期発見による休業長期化の防止、労災認定基準改定を踏まえた長時間労働対策、セルフケア促進によるメンタル疾患の軽減等に取り組んでいます。

看護や介護に向けた支援制度及び休職従業員へ向けた各種支援制度

「看護休暇」「介護休暇」については、育児・介護休業法の改正（2010年6月30日施行）に合わせて2010年4月1日から、年5日間（対象者が2人以上の場合は10日間）の有給休暇を付与する制度を設けています。「介護休業制度」については、介護をする人が取得者の他にいる場合でも取得できる（その場合は93日間）など、2006年4月から国が定める基準よりも取得要件を緩和しています。また、取得者自身が介護者の場合は、国の基準（最大93日間）を上回る休業日数（最大365日間）を付与しています。

2013年度の「介護休業制度」の利用者は9人で、累計27人になります。

出産・育児・介護などさまざまな事情で退職せざるを得なくなった社員を、その事由が解消された段階で、要因状況に応じて優先的に再雇用する制度「退職者復職登録制度」を2006年4月に導入しました。2013年度までに計15人の社員が、正社員として復職し、これまでに身につけた知識・スキルを生かして活躍しています。

また、業務外の傷病によって長期欠勤（休職）した従業員が、職場復帰を希望する場合に、円滑に職場復帰できるように2006年8月に「職場復帰支援制度」を導入しています。

積立年休制度（2006年4月導入）

自身の傷病治療や家族の介護・看護などの理由から、日常想定している範囲を超えて仕事を休まなければならない場合でも、従業員が安心して対処でき、再び十分な活躍ができる環境を整えることを目的に、2006年4月に「積立年休制度」を導入しました。通常、年次有給休暇は、権利発生後2年間を超えると無効となります。この制度は、本来なら失効する年休を積み立て、一定の事由が生じた場合に、年休と合わせて最大100日の使用を可能とした制度です。社会貢献活動への参加を促進する目的から、一定の要件を満たすボランティア活動もこの制度の対象としています。

ボランティア休職制度（2004年8月）

国際的な社会貢献活動に参加する従業員を積極的に支援する制度で、2013年度までに7人の従業員が本制度を活用しています。独立行政法人国際協力機構が実施する青年海外協力隊として派遣される勤続3年以上の従業員が対象で、最長2年6カ月（派遣準備期間を含めて）の取得が可能です。

仕事と家庭の両立サポートに関連するデータ（2013年度）

本制度を利用して、海外での活動を経験した従業員からは、「日本という国、積水ハウスという会社を外部から客観的に見ることができ、今まで気付かなかった面が見られるようになった」、「海外のモノの見方や経験面で大きな可能性を与えてくれるため、この制度を社内にもっと広めていきたい」といった感想が寄せられています。

項目	実数値	
男性育児休業取得人数 ※短期間の利用も含む	16人	
有給休暇取得率	27.3%	
柔軟な勤務制度の活用人数（期間内取得者合計） 「短時間勤務制度」「勤務時間繰り上げ・繰り下げ制度」	585人	
平均勤続年数	男性	16.87年
	女性	9.41年
	男女差	7.46年
一人当たり月平均総労働時間	175.98時間	

従業員とのかかわり 多様性への取り組み

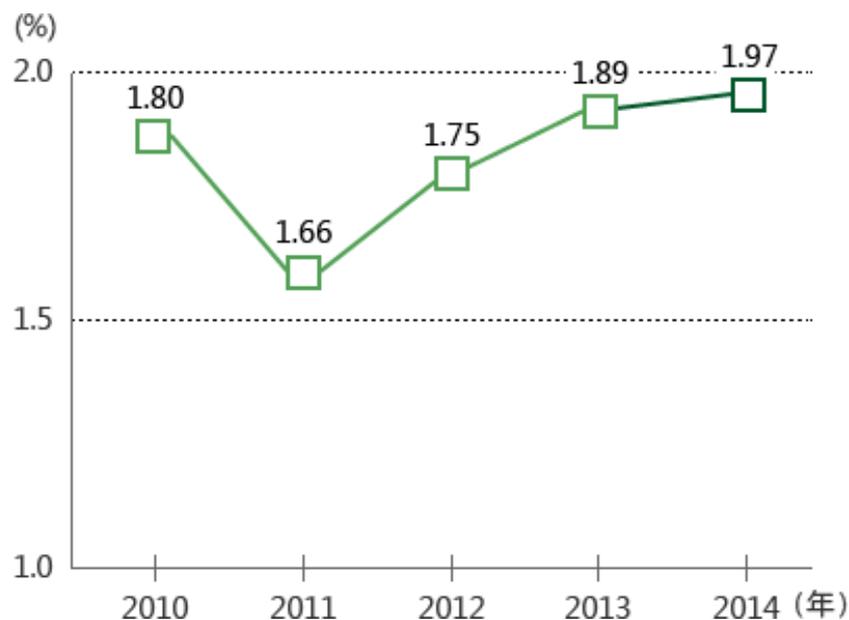
障がい者雇用の推進

当社は、障がい者雇用の促進について、「生涯住宅」を提供する企業としての社会的使命ととらえ、全国の合同説明会に積極的に参加するなど継続的な雇用促進に取り組んでいます。

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。身体障がいや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ています。2013年度に実施した数日間のインターンシップでは、事務のほか、CADソフトやITを利用した実務にもチャレンジしてもらいました。

当社の障がい者雇用率は、2013年には1.90%、2014年には1.97%となり、2013年4月1日より改定された法定雇用率(2.0%)達成に向け、「1事業所に1人以上の障がい者雇用と定着」を目標に、積極的に雇用を促進します。同時に、障がい者を含めたすべての従業員が、活力にあふれて仕事に取り組む企業を目指します。

■ 障がい者雇用率(各年2月1日集計)



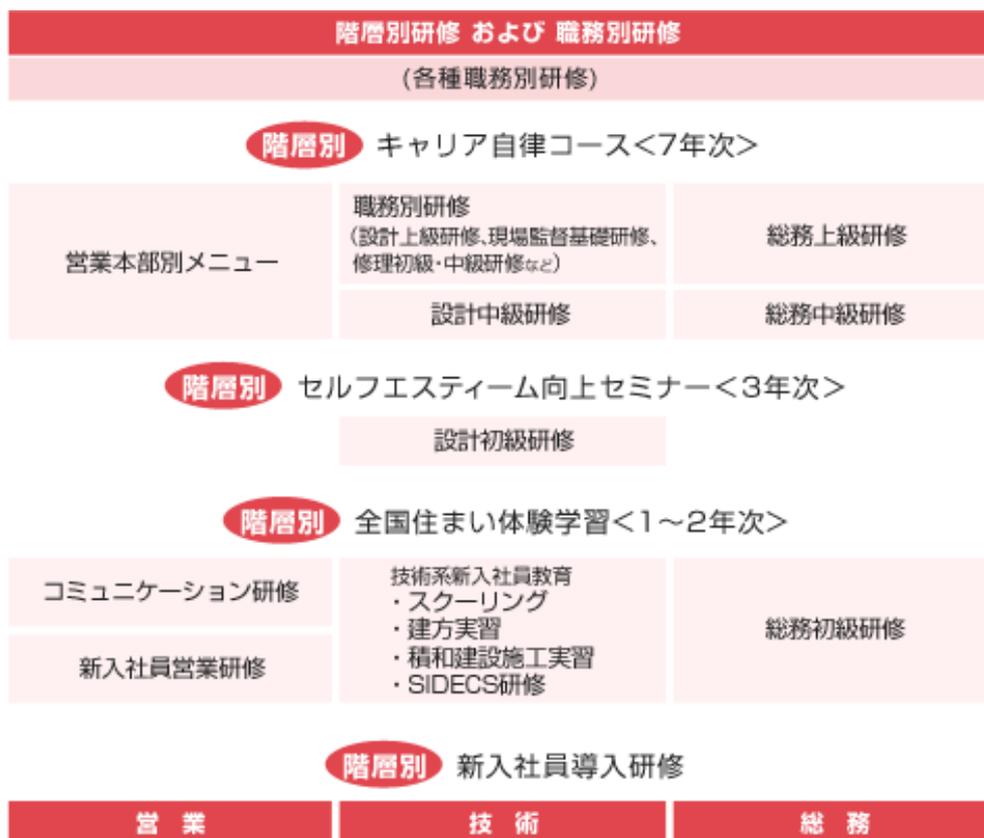
人材育成の考え方

当社は、相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする「人間愛」を企業理念の根本哲学としています。この「人間愛」を具現化できる従業員を育成することが、社会から信頼される企業となる原動力であると考え、従業員の能力開発と人材育成を積極的に進めています。

人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割（職務）・成果を人事制度全般の基軸として、新たな実力主義を展開しています。

育成にあたっては職務面談制度を運用し、年度ごとに目標面談→業務遂行→中間面談→業務遂行→振り返り面談→人事評定→評価のフィードバックというPDCAのサイクルを回すことによって育成と評価の連動を図り、従業員の納得性とモチベーションの向上を目指しています。

従業員を対象とした研修では、お客様の住まいへの思いを受けとめ、実現する「人間性豊かなプロフェッショナル」を育成することを目的に、階層別および職務別の各種研修を体系的に実施しています。



新卒採用に向けた取り組み

新卒採用に向けた取り組み新卒採用においては会社の考え方・仕事内容と本人の価値観・適性がマッチし、末長いきいきと働き、実力を発揮してもらうことが重要です。当社では「新卒採用ガイドライン」を設け、心構え、選考基準、留意事項等を明確化するとともに、事前に面接官にガイダンスを行い、公平・公正な選考の徹底を図っています。

公開ホームページの新卒採用サイトでは、学生の企業選択を支援する情報を多く掲載し、積水ハウスグループへの理解を深めていただけるようにしています。また、東京・大阪をはじめとする全国各地で会社説明会を開催し、採用担当者や現場で活躍する従業員たちによる具体的な企業情報の発信に努めています。

■ 新卒採用サイト

2015年度 新卒採用情報
SEKISUI HOUSE 2015 NEW GRADUATE RECRUITMENT INFORMATION

ENTRY MY PAGE

企業を知る 住みづくりの仕事を知る 社員から知る イベント情報 採用情報

『ここで』
SEKISUI HOUSE CO., LTD. RECRUITING 2015

企業を知る
ABOUT SEKISUI HOUSE

住みづくりの仕事を知る
ABOUT OUR WORK

社員から知る
JOB TYPE & MEMBER

積水ハウス9つの事業

お客様からの手紙

営業職「戸建営業」

営業職「賃貸住宅営業」

積水ハウスのチャレンジ

住みづくりPHOTOアルバム

営業職「店長」

技術職「設計」

技術職「現場監督」

キーワードで知る積水ハウス

住みづくりのなごり

技術職「生産技術」

地域勤務職「営業事務」

社員の一覧はこちら

[詳細はこちら](#)

採用人数

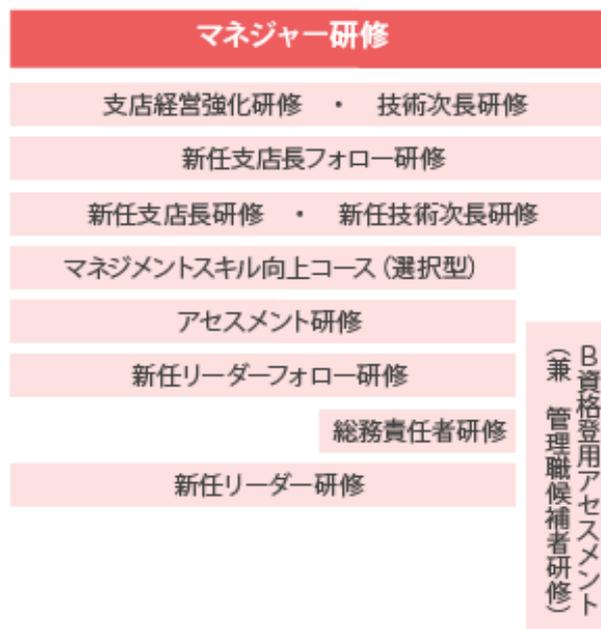
入社年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
営業職	199人	151人	241人	253人	479人
技術職	123人	24人	42人	95人	90人
地域勤務職	119人	—	41人	37人	97人
合計	441人	175人	324人	385人	666人

経営力強化に向けた取り組み

風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店やチームの経営力を強化するため、着任後早々、支店長やチームリーダーを対象に「新任支店長研修」「新任リーダー研修」を実施しています。着任して半年後には、支店長やチームリーダーに期待される行動が取れているかどうかを上長、同僚、メンバー(部下)が観察する「多面観察」を実施。その結果を基に支店長やチームリーダーが自己分析し、あるべき姿を実現するための行動変容をプランニングするフォロー研修を実施しています。2013年度はフォロー研修を全8回実施、対象者となる者は全員受講しており162人が受講しました。(一人あたりの受講時間:14時間)

その他にも、全支店長を対象にしたマネジメント研修「支店経営強化研修」や、管理職候補者を対象にした「管理職登用アセスメント(管理者候補者研修)」を実施しています。「管理職登用アセスメント」では、管理職候補者として推薦された従業員の能力を量り、自身の強みを見つけることで従業員一人ひとりの経営力強化を図っています。

■ マネジャー研修の概略体系図



自己啓発の支援

当社は、自律型人材を育成することを目指し、一人ひとりが自律的にキャリアを構築していけるよう、入社3年目、7年目の従業員に対する支援プログラムを実施しています。

セルフエスティーム向上セミナー

2013年度は118人が受講しました。対象となる者は全員受講しており、2006年度からの累計受講者数は2949人に上ります。

(1人あたりの受講時間:21.5時間)

セルフエスティームとは、自分自身に対する気持ちがポジティブで好意的であること、ポジティブな自己概念のことを意味します。

入社3年目に受講するこのセミナーでは、①自己の潜在能力の開発を目指す②ありのままの自分に気付き、自己概念の変革と拡大を図る③情熱を持っていきいきと人生の課題にチャレンジしていく強いセルフエスティームを啓発・向上する④なりたい姿(目標)の検討と具体的な行動指針を得る、ということを実践しています。

受講者からは、「自分を改めて見つめ直すことができ、モチベーションアップにつながった」「セミナーを通じて、自己の潜在能力や“ありのままの自分”“なりたい自分”など多くの気づきが得られた」など好評を得ています。

キャリア自律コース

2013年度は284人が受講しました。対象となる者は全員受講しており、2003年度からの累計受講者数は4969人となりました。

(1人あたりの受講時間:23.5時間)

個人主導のキャリア開発の重要性が増す中、自己理解や環境理解を踏まえ、キャリア自律意識を持った「自律人材」「プロフェッショナル人材」となることを支援するためのワークショップで、入社7年目に受講します。受講者からは、「これからの働き方、生き方を見つめ直すことができ、今後の仕事に対する向き合い方が変わった」「自己理解を深めることで自身の強み、弱みがわかり、目標を明確に設定できるようになった」などの声が寄せられています。

社内資格制度

現場監督の社内認定制度「チーフコンストラクター」

2012年度より、特に優れた現場監督を認定する制度「チーフコンストラクター」制度を創設。厳正な審査を経て、これまでに48人が「チーフコンストラクター」に認定されています(2014年4月1日時点)。建築に関するお客様や社会の要望は、年々、複雑化、多様化しており、当社の施工現場においても、安全・品質・工期などさまざまな面でさらなる現場管理能力・生産性の向上が求められています。その中心を担う優れた現場監督を「チーフコンストラクター」として認定することで、さらなる成長を促します。同時に、若手技術者にとっては「チーフコンストラクター」が目標となり、数多くの優秀な技術者の育成につながることを目的としています。

「チーフコンストラクター」資格付与のポイント

1. 総合施工管理、工事監督両面にわたり高い業務推進能力を発揮し、質・量ともに会社に貢献していること
2. これらの能力を発揮することにより、お客様からの高い満足、信頼が得られていること
3. 工事店、協力業者育成に精通し、常に現場環境や現場管理業務の改善を実施していること
4. 他の現場監督や施工管理者、協力業者からの信頼度が高く、後輩等からのよき相談役になるなど、目標とされる人物であるとともに、業務を円滑に遂行するための対人折衝能力とプロセス管理能力を備えていること

設計の社内認定制度「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、質・量ともに高い設計能力を有し、他の設計社員の模範となる資質を有する従業員を、独自の多面的な評価をもとに審査し、「チーフアーキテクト」として認定しています(認定期間2年)。2014年4月には新たに100人(新規47人、更新53人)が認定され、総勢163人の「チーフアーキテクト」が全国で活躍しています。また女性の「チーフアーキテクト」も10人となりました。5月には「チーフアーキテクト認定式・交流会」を開催し、認定者が全国から集まり活動報告や人材育成についてグループ討議を行い、相互のレベルアップ向上を図る予定です。また日常の業務に留まらず、社内で行う各種研修・勉強会等の講師役としても積極的に参画し、社内人材育成の役割を担っています。

ユニバーサルデザインを支える人材育成「SH-UDマスタープランナー」

2013年3月末現在で534人が研修を修了し、311人が認定されています。

当社は、2002年の「ユニバーサルデザイン宣言」以来、「モノづくり」「人づくり」「場づくり」の三つを柱に、住宅のユニバーサルデザイン化を推進してきました。このうち、「人づくり」の柱として、「SH-UDマスタープランナー」と名付けた社内資格認定制度を設け、認定者を全国の支店に配置しています。

「SH-UDマスタープランナー」は、支店内においてユニバーサルデザインを統括・指導するとともに、高齢社会に不可欠で高度なユニバーサルデザイン（障がい者対応設計を含む）に関する知識・技能を持ち、満足度の高いコンサルティングができる設計担当者です。「SH-UDマスタープランナー」養成に向けて実施される独自の研修を修了し、かつ「福祉住環境コーディネーター2級検定試験」合格者が、「SH-UDマスタープランナー」（社内資格）に認定されます。2009年度より、積水ハウスリフォーム社員も対象者に加え、リフォーム案件でのユニバーサルデザインの実践を推進しています。

造園植栽の専門家「グリーンエキスパート」

「グリーンエキスパート」は、樹木の性質、剪定、土壌、肥料、農薬、品質管理、配植計画など幅広い知識を持ち、理論と実務の両面から庭づくりができる“緑の専門家”です。2013年度は新たに21人が「グリーンエキスパート」に認定され、合計65人が全国で活躍しています。また、財団法人日本緑化センターが認定する「樹木医」の資格もその中から14人が合格しています。エクステリア担当者として「5本の樹」計画の推進や戸建やシャーメゾンの造園計画、さらに分譲地のまちなみ計画、開発、マンションなどの造園計画のサポート、エクステリア研修やオーナー様向けお手入れセミナーの講師として各地で活躍しています。資格取得後も常に最新の情報で対応できる研鑽の場としてのフォロー研修も開催しています。

「5本の樹」計画を生かした地域貢献活動の面でも、各エリアにおいて企画立案の中心的役割を担い、社内外への「緑」に関する啓発活動に積極的に取り組んでいます。今後も“緑の専門家”としてお客様満足を追求した庭づくりに取り組むための専門的知識と技術力を高め、提案力強化、施工品質向上に努めていきます。

資格者の管理徹底

資格管理の徹底によりコンプライアンスを遵守

当社の事業遂行においては、特に建築士法、建設業法、宅地建物取引業法の遵守が必須となります。有資格者でなければ携わることのできない業務もあるため、有資格者の配置状況を常時把握し、法令遵守体制を整備しています。

従業員が建築士・一級建築施工管理技士・宅地建物取引主任者などの公的資格をはじめとする社内登録対象資格を取得した際には、合格証・登録証などの資格認定書面の原本確認を行い、管理の徹底に努めています。さらに建築士については、登録先の公的機関に照会后、社内登録しています。

今後も法令遵守体制を強化するとともに、お客様に安全・安心な住まいをご提供するために、従業員に資格取得の推進、支援を続けてまいります。

社内公募制度

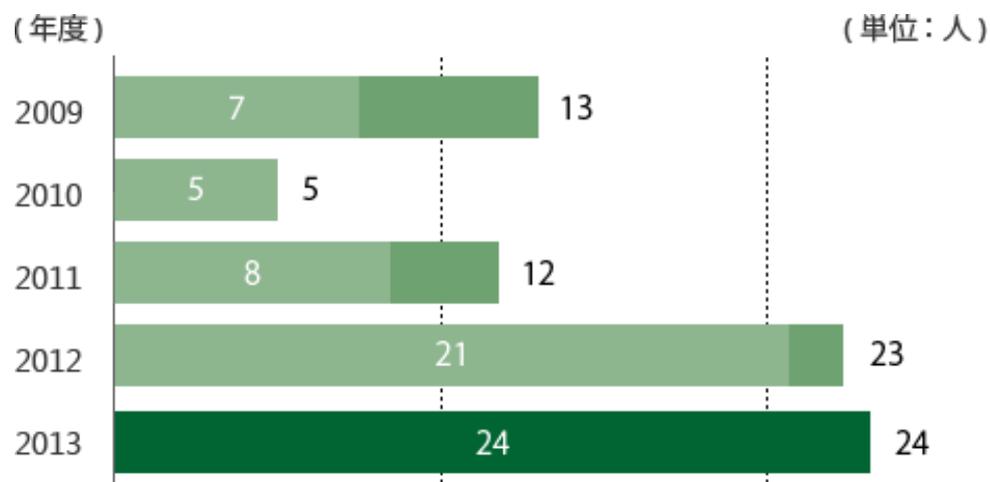
職群転換(チャレンジ)制度

当社では「生産技能職群」並びに「一般事務職群」から「営業技術職群」への職群転換(チャレンジ)制度を導入しており、2013年度は応募者24人中24人が職群を転換しました。

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」「生産技能職群」「一般事務職群」という3つの「職群」にグループ分けしており、人材育成や基本的処遇の面などで、職群の特性に応じた運用を行っています。

2006年度から、「人材サステナビリティ宣言」に基づく、「多様な人材が活躍できる仕組みづくりの推進」「女性活躍の積極的な推進」の一環として、チャレンジ精神旺盛な人材に対し、さらなる活躍の機会を提供する「職群転換(チャレンジ)制度」を導入。応募者は全員1泊2日の研修に参加し、今までの職務経験を振り返って今後のキャリアについてじっくりと考える機会を持ち、面談等の選考を経て転換します。

■ 職群転換応募者数(白文字は実際に職群を転換した人数)



人材公募制度

当社では2004年度に「人材公募制度」を導入しました。これは意欲ある従業員に活躍のチャンスを提供し、また適材適所に人材を配置することを目的としたもので、特定の事業やプロジェクトで必要となる人材を社内で公募し、従業員が自由に応募できる制度です。公募案件を、社内ホームページや社内文書で告知し、従業員は直接人事部へ応募します。人事部と公募元が書類審査や面談などを実施の上選考し、本人に結果を直接通知しますが、決定までのすべての過程において応募情報が秘匿されます。

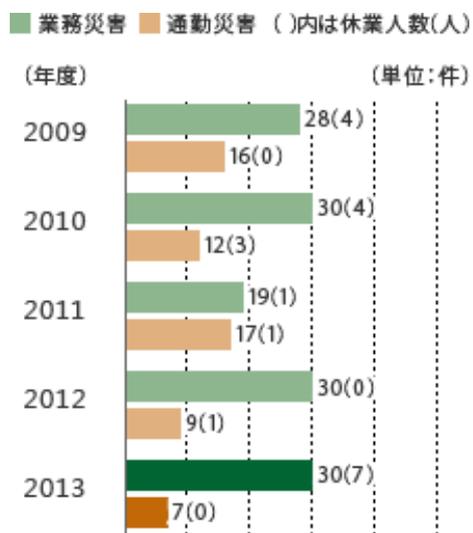
2013年度は公募案件がありませんでしたが、今後も引き続き、活用を推進していきます。

労働災害発生状況

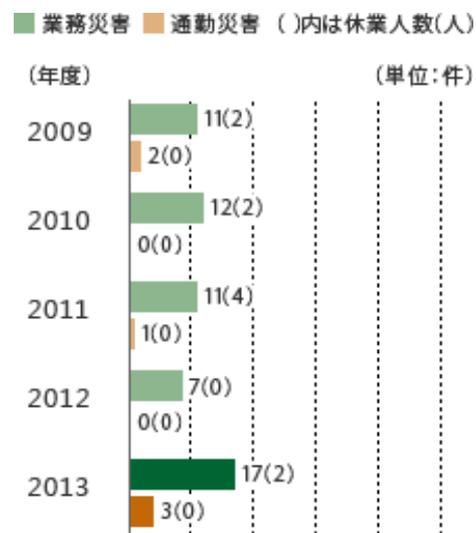
2013年度の労働災害発生状況は、営業・本支社・生産部門においては、業務災害が47件のうち休業を伴うものが9件、通勤災害が10件のうち休業を伴うものが0件でした。

発生した労働災害については、安全衛生委員会で事例を共有し、職場の安全衛生に関するPDCAを実施の上、安全衛生意識を高める、注意力の欠如を招くような超過勤務を減らす、などの対策を講じました。

労働災害発生状況の推移
(営業・本社部門)



労働災害発生状況の推移
(生産部門)



労働安全衛生マネジメントシステム

施工関係者が安全で健康に働ける環境整備を目指して

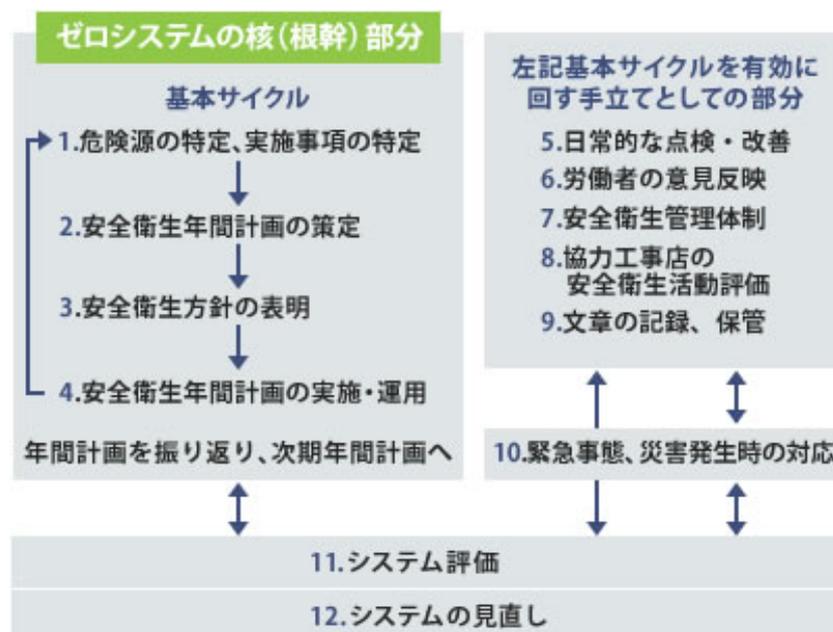
住宅の施工段階では、現場で多くの関係者が業務に関わります。お客様にご満足いただける高い施工精度を保つためにも、施工関係者が安全で心身共に健康に働くことができる環境の整備が重要です。当社では、従業員のみならず関係会社従業員や協力工事店の職方なども含め、グループ一体となった体制整備に注力しています。

独自に構築した「危険ゼロシステム」を運用

危険要因の低減化を図るため、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」を運用しています。「危険ゼロシステム」では、全社および事業所ごとに毎年作成する「施工安全衛生年間計画」を核として、当社や協力工事店の従業員が安全で健康に働けるよう、安全衛生管理活動を展開しています。

今後とも具体的で実効性のある災害防止対策や安全衛生教育研修の実施に努め、関係者が一体となって労働安全衛生水準の一層の向上を目指します。

■ 危険ゼロシステムの概要



施工現場での労働安全衛生活動

2013年度スローガンを掲げ、事業主研修や災害防止対策を実施

住宅メーカーである当社にとって、施工に携わるすべての従事者の労働安全衛生の確保は基本的な社会的責任であり、重点的に取り組むべき項目の一つです。こうした認識の下、当社では、施工従事者が安全で健康に働くことができるよう「施工安全衛生年間計画」を立案し、これを核に災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。

当社施工現場で働く関係者の労働災害低減を期して、危険源を排除するための的確かつ具体的対応を年間計画に表現し、PDCA手法で徹底して実践することで「危険ゼロ」を目指しています。2013年度は年度スローガンに「みんなで守ろう 安全宣言 毎日実践 手順と点検」を掲げました。また、協力会社事業主には自らの安全に対する一家言として「安全宣言」を掲げてもらい、自社の職長、職方に向けて強く発信するなど、リーダーシップをとっていただきながら、元請けである当社と一体になって安全レベルの向上を図っています。

2013年度 全社施工安全衛生年間計画

1. 協力会社事業主が「安全宣言」を公表し、安全サイクルに組み込んで、日常の作業指導（安全点検、不安全行動の排除）や作業手順書の実践に活用しました。積水ハウスはその支援・フォローのために事業主研修を実施したり、職種別安全作業のポイントをまとめたリーフレットや安全点検表を提供したりしました。
2. 墜転落災害（外部足場と脚立）と電動工具災害（丸ノコ、卓上丸ノコ、グラインダ、釘打機）を撲滅するために、作業前点検の実施や作業手順書の活用を推進しました。
3. 7月と12月を強化月間「安全の月」と定めて、それぞれ前月（準備月間）から、墜転落ゼロや熱中症ゼロを達成すべく、具体的取り組みを強力に推進しました。

2013年度スローガンを掲げ、事業主研修や災害防止対策を実施

2013年は工事量の増大とともに施工現場での労働災害も増加してしまいました。安全な足場を作ることは大事ですが、足場使用者が作業前点検をしない、足場の昇降階段を使うのが面倒なのでサル昇りする、脚立の上で無理な作業姿勢をとる等のヒューマンエラー災害も発生しています。協力会社事業主は自社従業員の心にせまる「安全宣言」を明確に表明して作業指導（点検、不安全行動の排除）につなげ、当社は協力工事店と一体となって事業主研修や安全に関する支援ツールの提供等でバックアップしていきます。また、災害の発生頻度が高い7月、12月は昨年と同様「安全の月」とし、対応を強化して災害件数の20%減を目指します。



これまでの取り組み

1994年度から、「安全管理者選任時研修」を毎年実施

労働安全衛生法に定める安全管理者として必要な実務知識の習得と、安全管理者の資格条件を補完するための新任安全管理者を対象とする研修を社内で毎年定期的に行っています。2013年は47人受講。

「事業主研修」を毎年実施

当社では毎年、協力会社事業主を対象とした事業主研修を実施。労働安全衛生法、労働基準法等の法令知識や、墜落防止措置、電動工具や脚立・梯子の正しい使い方、安全衛生保護具の正しい着用方法、労働保険関係の帳票等について解説しています。また、期初には協力会社事業主が「安全宣言」を表明。自社の職長や職方に発信し、当社と一体になって安全レベルの向上を図っています。

安全衛生教育研修の実施

当社は「施工安全衛生年間計画」をもとに、当社グループの従業員だけでなく協力会社の職方など工事関係者全員に対して、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。



グループ・協力会社含め計4万3096人が受講

2013年度も、施工現場の協力会社事業主を対象にした「事業主研修」や施工現場で働く協力会社の職長、職方に集まっていた「安全推進大会」などの研修を実施し、計4万3096人が受講しました。年間計画に掲げる具体的実施事項等を講義し、討議発表形式で心に残るよう創意工夫しています。また、2012年から始まった期間限定の「7月および12月は安全の月」の強化月間活動として、夏場の熱中症、冬場の電動工具災害、墜転落災等の低減対策を、研修等に盛り込み、実践しています。今後も当社グループと協力会社が一体となって、主体的、創造的に労働環境改善、労働災害発生防止に取り組めます。



2013年度 全社施工安全衛生年間計画

受講人数総計	4万3096人
総括安全衛生管理者研修	206人
安全管理者選任時研修	47人
現場監督研修	87人
事業主研修	4125人
職長教育	1314人
職長教育能力向上研修	3352人
職種別研修	497人
安全推進大会	2万6493人
その他	6975人

経営トップと従業員・協力工事店との対話

「住宅」は、お客様にとって一生に一度の高価な買い物であり、生活の基盤となるものです。積水ハウスは、創業間もないころから、工場では部材を生産する段階から、販売、アフターサービスに至るまで自社従業員が全責任を担う「直接販売・責任施工」体制で、住まいづくりを行っています。

その完遂のためには、経営トップと全国の従業員および協力工事店が意思疎通を図り、経営方針を確実に浸透させるとともに、現場の声を迅速に経営に反映させることが重要だと考えています。

経営トップが全国の従業員と対話

全国の事業所に会長・社長が出向き、幹部社員だけでなく、若手や中堅の従業員と交流し、対話する機会を積極的に設けて全員参加の経営を実践しています。社内の各種委員会にも可能な限り会長・社長が出席。事業の現状や進め方について、直に議論しています。また、年に2回開催される全国営業会議におけるトップメッセージの内容を全従業員へ発信すべく、会議内容をまとめたDVDを全国の事業所へ配信したり、グループ報「積水ハウス」に掲載したりすることで、全従業員がトップメッセージを見聞きできるよう工夫しています。

経営トップが協力工事店と対話

経営トップが積極的に全国の協力工事店の会合に出向き、対話を重視したコミュニケーションによって、経営方針の周知徹底を図っています。各エリアで開催される、協力工事店による自主運営組織「積水ハウス会」の定期会合にも会長・社長が参加。施工体制や現場の安全衛生などについて意見交換し、市場に合致した経営戦略の策定に生かしています。

職場環境改善やCSR推進を目的とした従業員参加型のさまざまな活動

CSR推進のために

積水ハウスグループでは、全国の事業所にCSR推進委員を配置しています。各事業所のCSR推進委員が集い、営業本部単位での会議、研究会等を通じて、各職場でのCSR活動を推進しています。CSRについての共通認識を持つとともに、社会貢献のメニューを検討するなど、社員一人ひとりの意識啓発や具体的な活動方針への落とし込みを図るため、自主的に取り組んでいます。

また、「企業理念小冊子」「サステナビリティレポート」「積水ハウス50年史」の読み合わせ、地域に根差した社会貢献活動への自主的な参加、従業員同士の対話など、さまざまな活動により、社員が働きやすい環境づくり、企業理念や行動規範の理解・浸透を図っています。

ES(従業員満足)推進のために

お客様にとって一生に一度の大きな買い物に寄り添う住宅業界の仕事は、既製品の販売とは異なり、時間をかけた打ち合わせが必要なことから、長時間労働になりやすいという問題を抱えています。ワーク・ライフ・バランスを支援する諸制度や、時間外労働の削減、有給休暇取得率の向上といった取り組みのほか、社員一人ひとりの業務効率や生産性を向上させるために従業員が自主的に取り組む「業務改善委員会」が全国の事業所で組織され、職場の安全衛生を高める「安全衛生委員会」とともに職場の労働環境の改善を図っています。

また、受注拡大のための活動を促進する「紹介委員会」、社内の情報共有を促進する「イントラネット委員会」なども従業員が主体となって組織化。行動目標を設定して、各種委員会活動に取り組んでいます。

従業員をつなぐグループ誌「積水ハウス」

積水ハウスグループ誌「積水ハウス」は、1969年9月1日の創刊以来、2014年3月号で502号を数えます。2013年度は、毎号の誌面に「私たちが提案する“SLOW & SMART”」と題した特集ページを掲載し、研究や開発に携わる社員の商品開発にこめた想いやこだわり等を掲載。また、東日本大震災発生以降連載している特集ページ“東日本大震災復興の今”では、復興に向けた活動や現地の“今”の状況、お客様からの声等とともに、新入社員による復興支援活動や、最前線で復興に取り組む従業員や現場の様子を紹介してきました。



2013年度「経団連推薦社内報」では総合賞を受賞するなど、社外からも高い評価をいただいています。

グループ従業員をつなぐ横断的なコミュニケーションツール

積水ハウスグループ誌「積水ハウス」は、全従業員とその家族を対象にしたコミュニケーションツールとして、隔月で発行しています。会社の動きや経営方針をはじめ社内情報の伝達、会社の歴史の記録・蓄積、成果や課題の共有、連綿と受け継がれてきた積水ハウスの精神の伝承、従業員一人ひとりの意識向上と自己啓発の促進、従業員の自覚・誇り・仲間意識の喚起が役割。これらを通じて「人間愛」を根本哲学とする企業理念を浸透させ、社内の活性化および全員が一丸となつて、いきいきと働ける企業風土の創出を目指しています。

編集方針を、従業員参加によるタイムリーかつアットホームな誌面づくりとし、トップダウンではなく、前線に立つ従業員の声を借りて会社の方針・目標・進むべき方向を示すことに主眼を置いています。先進的な取り組みなど、優良な事例を紹介することで、従業員一人ひとりが考え、アクションを起こすきっかけを提供しています。

心を動かし、行動を起こすきっかけを提供

2002年4月号から、従来のコンセプトを踏襲しつつ「ひと」を重視し、情報の共有、気持ちの交流を強化したグループ誌へリニューアル。表紙にサブタイトルとして「ひと」と明記しました。できるだけ多くの従業員を登場させ、さまざまな苦勞を乗り越えて試行錯誤しながら成果を生み出していく姿と、仕事に懸ける熱い思いを紹介することで、従業員の心を動かし、発奮の種を提供しています。目まぐるしく変化する環境の中で、会社が進むべき方向を随時明確に示し、打ち出された方針について、本質を理解した上で一人ひとりが日々の活動に反映できるような情報伝達に努めています。セクショナリズムを排除し、グループ従業員が一致団結して成長へ向かう風土、従業員一人ひとりが夢や希望を持って仕事に取り組む姿勢を尊重し、互いに応援し合える風土の醸成を目指しています。また、従業員一人ひとりが気を引き締め、毅然として取り組まなければならない時代だからこそ、一方で、和やかさ、温かさ、優しさ、ゆとりを大切に誌面づくりを心掛けています。

月刊メールマガジン「CSRコラム」

月刊メールマガジン「CSRコラム」は、全社や各事業所でのCSR活動の事例を紹介しながら、各事業所でCSR活動について考え、実践してもらうためのツールとして、CSR室が発行しており、2014年1月には、70号を発行するに至りました。

2013年度の誌面では、新入社員による東日本大震災被災地での復興支援活動の様子や「積水ハウスマッチングプログラム」の助成団体、各地で開催されたイベントでのチャリティー・ボランティア活動の様子、お子様向けイベントで使える「エコかるた」や「エコビンゴゲーム」などを紹介。読者からはボランティア活動などを実施するにあたっての相談が寄せられました。

「CSRコラム」を通じて他の事業所の活動状況を把握することができ、新たな社会貢献活動に取り組むヒントとなったり、複数の事業所が合同で活動を始めきっかけとなるなど、事業所間の情報交換の場としても活用され、CSR活動の活性化につながっています。

また、社外からの表彰、受賞のニュースについても「CSRコラム」を活用しています。会社が世の中で高く評価されたことの意義を共有し、自信と誇りを持つとともに、その評価に恥じないよう一層気を引き締め、さらなる高みを目指して業務に取り組んでいこうというメッセージを、誌面を通じて従業員に伝え、モチベーションアップにつなげています。



CSRコラム 最新号

ステークホルダーとのかかわり

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、経営情報について、各種の法定開示のみならずプレスリリースや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、面談など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、株主・投資家の皆様に当社の企業価値を適正に評価していただけるよう努めています。

株主様・投資家様とのコミュニケーション

2013年度は、株主様向けの見学会を開催しました。当社の関東工場に隣接する体験型施設「住まいの夢工場」で、住まいづくりの精神や安全・安心・快適な暮らしを実現する先進技術を体験いただきました。また、投資家様に対しては、各地で開催される会社説明会・セミナーにおいて、質疑応答を通して事業内容の理解を深めていただく機会を設けています。さらに企業・IR情報を掲載したホームページや株主様向けの事業報告書「ビジネスレポート」においても、経営戦略や経営計画についてわかりやすく説明することを心がけています。



株主様を対象とした「住まいの夢工場」見学会の様子

株主様満足の向上

単元株式数を1000株から100株へ変更

株主・投資家の皆様にとって投資しやすい環境を整備し、株式の流動性の一層の向上を図ることを目的に、2013年12月2日に単元株式数を100株へ変更いたしました。

インターネットによる議決権行使

株主総会の開催にあたり、総会に出席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。

株主優待贈呈品を寄贈

「株主優待贈呈制度」により株主様へ贈呈する「魚沼産コシヒカリ」は、株主様の辞退や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。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優待贈呈制度導入時から実施しています。

(2013年度の寄贈先)

- 公益社団法人 大分県手をつなぐ育成会(大分市)
- 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)
- 特定非営利活動法人 コミュニティリーダーひゅーるぼん(広島市)

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、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の実施を行い、資産効率の改善を通じて、株主様への利益還元に努めています。2013年度の配当については中間配当20円、期末配当23円の通期43円を実施。前期比15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)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
配当金	10円	21円※	20円	28円	43円
配当性向(%)	—	46.6	46.6	40.5	36.2

※ 創立50周年記念配当(5円)含む

【関連項目】

> [「企業・IR情報」ホームページ](#) 

地域・社会との対話

情報発信に努め、さまざまなステークホルダーとの対話を重視しています

多くのステークホルダーとの意見交換は、CSR活動を推進するにあたって新たな発見が生まれる良い機会と考え、日常的な対話を積み重ねています。特に、「サステナビリティレポート」を介した会社の取り組みの発信に力を入れているほか、「総合住宅研究所(京都府木津川市)」「住ムフムラボ(2013年4月開設/大阪市)」「観環居(横浜市)」「ゼロエミッションハウス(茨城県古河市)」「サステナブル デザイン ラボラトリー(東京都国立市)」などを舞台にした、さまざまな有識者、お客様、市民、投資家、研究者、行政、大学、企業関係者との意見交換に努めています。

ステークホルダーとの「共創」で、新たな住文化を創造「住ムフムラボ」

積水ハウスは2013年4月26日、大阪「うめきた」に誕生した「グランフロント大阪」の知的創造拠点「ナレッジキャピタル」に、さまざまなステークホルダーとともに新たな住文化を創造するオープンイノベーション拠点「SUMUFUMULAB(住ムフムラボ)」を開設しました。

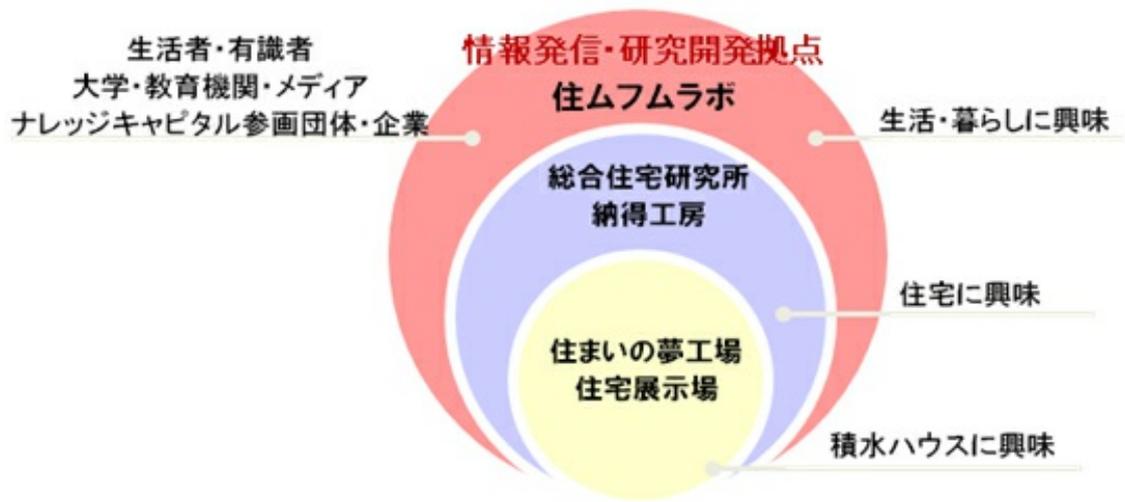
「住ムフムラボ」は「生きるコトを、住むコトに。」をテーマに、人生を豊かにするために「住む」時間をより大切に感じていただきながら、新たな暮らし方を共創していく新拠点であり、当社総合住宅研究所が運営しています。あらゆる世代や価値観の方々が集う「うめきた」で、「生活者(お客様)」をはじめとするステークホルダーと積水ハウスが「感性を磨き」「私らしさを発見」できる情報発信拠点であり、これらの方々との「共創」による研究開発拠点です。

家族形態や働き方、コミュニティの多様化、環境共生や健康意識の高まりなど、暮らしを取り巻く社会が大きく変化している中、従来の住宅の概念を超えて、どのように住むのかを考えることが、豊かで快適な人生を送るための大切なファクターです。便利さだけの追求ではなく、現代に合った潤いのある暮らしを再発見し、新しい生活作法を創っていくことが、誰もが「いつもいまが快適」という生涯住宅思想を掲げる積水ハウスの役割だと考え、業界で初めて開設しました。

開設以来、多くの方々にご愛顧いただき、開設から約7ヵ月にあたる2013年11月末時点で、延べ来場者数が初年度目標の15万人を突破、2014年1月末時点では18万人に達しました。

また、「住ムフムラボ」に来場され、会員として登録いただいた「住ムフム研究メンバー」も5000人を超え、多くの生活者、多様なセクターとの「共創」に基づく研究開発も着実に進んでいます。





開設以来の実績 (2013年4月26日～2014年1月末)

■ イベント・セミナー開催実績

「ナレッジキャピタル」に出展する他企業や多様なセクターと協働し、9ヵ月間で延べ170日以上、セミナー・イベントを開催し、延べ約6500人の方に参加いただきました。

■ 住ムフム研究メンバー数

「住ムフムラボ」に来場し、研究メンバーとして登録いただき、当社研究員とともに「共創」研究に協力いただく住ムフム研究メンバー数は、1月末時点で5167人です。参加意欲の高いメンバーが多く、「共創」研究を円滑に進めていく基盤が整いました。

「共創」研究に参加したメンバーの声

- 新しい研究の一端が見れて大変よかった(60代・女性)
- 住まいに関して、他人の意見を聞けるだけでも十分来る価値があると感じた(20代・男性)
- いろいろな研究がされていることが分かった。皆さんの意見を伺えたのが参考になった(30代・男性)
- これまで、住まいに自分が合わせるものだと思っていたが、自分の心地よさを考えてみると、自分が心地よさを住まいに求めるものだと気付いた(30代・女性)

■ 様々なパートナーとの「共創」事例

- 研究:住ムフム研究メンバーや来館者と研究ワークショップを9ヵ月間で103回開催、1309人が参加。
 - ダイアログ・イン・ザ・ダーク(DID)～「対話のある家」の空間を用いた研究。
 - 本田技研工業株式会社～ロボティクス技術の住宅内での活用を目指した研究。
 - 日本アイ・ビー・エム株式会社～キッチン空間で「食」と栄養に関する研究。
 - スマートユニバーサルデザインにおける研究開発品評価会を開催。2014年に実用化予定。
- イベント:DID「対話のある家」は、9ヵ月間で660回開催、約4000人に参加いただきました。

DID(ダイアログ・イン・ザ・ダーク)とは

1988年にドイツで、哲学博士アンドレアス・ハイネッケの発案により誕生。世界30カ国・約130都市で開催され、2011年現在で700万人以上が体験した“イベント”です。参加者は完全に光を遮断した空間へ、グループで入り、暗闇のエキスパートである視覚障がい者のサポートのもと、中を探検し、様々なシーンを体験します。その過程で視覚以外の様々な感覚の可能性と心地良さに気づき、そしてコミュニケーションの大切さ、人の温かさを思い出すことが出来る施設です。

■「共創」研究風景



研究開発品評価会



グループインタビュー

■ イベント風景



夏休みワークショップ



セミナー

実験住宅「観環居」で、行政、企業、NPO、市民などと協働・コミュニケーション

実験住宅「観環居」(横浜市)では、行政、企業、NPO、大学等との協働、市民参加型のイベントを多数開催し、2013年は約1100人の方にご参加いただきました。

2010年度に総務省事業「スマート・ネットワークプロジェクト」にて建設した、実験住宅「観環居」(横浜市)は、2011年度から民間コンソーシアムにより第2ステージをスタートしました。以来、スマートハウスの最新技術の情報発信拠点として施設を一般公開しており、2010年11月のオープン以降、総来場者数は1万7000人に達しています。また、国内外からの見学と合わせて、行政、企業等との協働や、NPO・市民と連携した催しを多数開催し、多様な方々とのコミュニケーションの場として展開しています。

当社が主催し、一般の方向けに開催している「観環居カフェ」は、多様なテーマで開催しており、観環居のリビングのくつろいだ雰囲気の中で講師の話の聞くカフェスタイルは参加者の方に大変好評を得ています。また、NPO等が主催するイベントを観環居で開催する「観環居カフェコラボ」など、観環居を地域にも広く開放し、多くの方に活用いただくための運営も行ってきました。茶室やキッチン等、観環居の特徴的空間を活用した催しが多く開催されており、運営3年目の2013年は施設利用の団体が前年より大きく増加し、地域とのネットワークがさらに広がっています。さらに、観環居では横浜市が運営する「ヨコハマ・エコ・スクール(YES)」と連携し、YESの拠点施設として運営している他、2012年4月からは、YSCP(横浜スマートシティプロジェクト)のプロモーション施設として運営する等、行政との連携も強化しています。

また、2011年度の第2ステージスタートとともに、コンソーシアム有志メンバーで、研究会「スマウト(smaUt)」を立ち上げました。「smaUt(スマウト)」参加メンバーと情報交換を行う「リビングゼミ」もその一つです。また、スマウトの取り組みはWEBサイト「smaUt(スマウト)」でも情報発信しています。

■ 第22回 親環居カフェ

「ひと坪 はなやさい ガーデンづくり ～小さなガーデンでもこんなに楽しめる！～」



親環居の庭に菜園ガーデンをつくり、野菜やハーブなどを育てました

■ 横浜市主催：子どもアドベンチャー2013

《特別企画》「未来の家へようこそ！」



横浜市建築局、温暖化対策統括本部主催の見学・ワークショップを開催

■ 施設提供で開催したお茶会(5月)



茶室の他、リビングダイニング、縁側などでお茶会が頻繁に開催されました。

観環居の施設利用、地域連携実績(2013年)

取り組み名称	取り組み	参加者実績
リビングゼミ	多分野の研究者や専門家を迎え、未来の暮らしについて情報共有する研究会を開催	計2回 約70人
観環居カフェ	積水ハウスが主催するイベント。企業・大学・団体の方をゲストスピーカーに招き、一般市民向けにさまざまなテーマで開催	計7回 約160人
観環居カフェコラボ	積水ハウスが共催し、NPO、団体等が主催するイベントを観環居で多数開催	計8回 約130人
施設提供	NPO法人、大学、自治会等、各種団体主催の活動の場として、施設を提供	延べ14団体約530人が利用
観環居秋祭り	周辺地域自治会主催の秋祭りと連携し、2013年11月に「観環居秋祭り」を開催。	約200人が来場

【関連項目】

- > [「観環居」ホームページ](#) 
- > [「smaUt」ホームページ](#) 

近未来型住宅「ゼロエミッションハウス」を広く一般公開

2008年7月に開催された「北海道洞爺湖サミット」で環境ショーケースとして公開された近未来型住宅「ゼロエミッションハウス」(当社が建設に協力)が建つ、当社の関東工場(茨城県古河市)内の「積水ハウス ゼロエミッションセンター」も、広く一般公開し、多くの方々との対話の場となっています。

開設以来2014年1月末までの来場者数累計は7万8404人になりました。



ゼロエミッションセンター見学風景

【関連項目】

- > [「ゼロエミッションハウス」ホームページ](#) 

「サステナブル デザイン ラボラトリー」でのワークショップ開催

「サステナブル デザイン ラボラトリー」(東京都国立市)は、日本の伝統家屋における暮らしの工夫や日本古来の生活の知恵など、「地球にやさしく住むための“すべ(=生活作法)”」を研究するために設けられ、2006年7月から本格的な運用を開始しました。「自然と調和した暮らしを楽しむ」「エネルギーを効率良く利用する」「地球環境に優しい材料を使用する」という三つのテーマを追求し、新しい発想の空間設計や四季の移ろいを感じる暮らし方を提案するとともに、地域の方々とのワークショップ開催や、大学・企業との共同研究のための各種実験・計測も実施してきました。

【関連項目】

> [「サステナブル デザイン ラボラトリー」ホームページ](#) 

「サステナビリティレポート」をコミュニケーションツールとして積極的に活用

「サステナビリティレポート」は、有識者や企業・NPO等の研究会の場において積極的に配布し、意見交換を繰り返しているほか、多くのセミナーやイベント、教育現場等での事例発表の場に赴き、これを重要なコミュニケーションツールとして活用しています。経営トップが各方面で多数の講演、事例発表を行う際のテキストとしても、「サステナビリティレポート」を活用しており、CSR・環境活動の社内外の「伝道者」として積極的な発信を強化しています。2013年からは、「サステナビリティレポート」別冊を発行し、お客様とのコミュニケーションツールとして活用しています。

地域・社会とのコミュニケーション

「サステナビリティレポート」の発行

持続可能性報告書「サステナビリティレポート」は、サステナブル社会の実現に向けた積水ハウスグループの取り組みをご理解いただくとともに、取り組みのさらなる向上を目指して読者の方々とコミュニケーションを図ることを目的に発行しています。

報告事項の特定と編集設計に当たっては、環境省の「環境報告ガイドライン」とGRI(Global Reporting Initiative)の「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第3.1版」を参考にしつつ、GRI第4版準拠に向けた開示項目の整備も図っています。

また、選定した報告事項の開示方法については、社会的責任に関する国際規格である「ISO26000」を参考にしています。

ステークホルダーやグループ全従業員の理解促進のために活用しています

最新の「サステナビリティレポート2014」では、積水ハウスグループのCSR経営にドライブをかける戦略的マネジメント指標を設定し、CSR戦略の重点テーマとして「住宅のネット・ゼロ・エネルギー化」「生物多様性の保全」「生産・施工品質の維持・向上」「住宅の長寿命化とアフターサポートの充実」「ダイバーシティの推進」の五つを掲げました。また、実践報告として「地球温暖化の防止」「生態系ネットワークの復活」「地域コミュニティづくり」「循環型の社会づくり」「社会構造の変化への対応」「海外への事業展開」「企業市民としての取り組み」「ステークホルダーとのかかわり」という八つのテーマについて、それぞれの取り組みの詳細や進捗状況について、データやステークホルダーの声を交えながら報告しています。合わせて「東日本大震災からの復興に向けた活動」についても紹介しています。

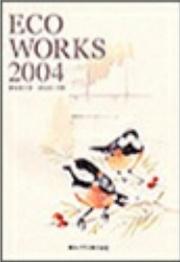
「サステナビリティレポート」は約5万部発行していますが、そのうちの約2万2千部は、当社グループ全従業員への配布用です。従業員一人ひとりが自社グループのCSRや環境への取り組みとその課題について理解を深める必要があるとの考えによるもので、「サステナビリティレポート」はそのための重要なツールと位置付けています。

また、「サステナビリティレポート」で扱うテーマは広範囲にわたるため、WEB版で網羅性を持たせて幅広く紹介し、冊子版では特に重要と考える活動にテーマを絞って紹介しています。さらに、英語版や中国語版、日本語版では小冊子も発行し、より幅広いステークホルダーに当社の取り組みを紹介しています。

これまでの取り組み

1999年	「環境未来計画」を発表
2001年	環境報告書「ECO WORKS」の発行を開始
2005年	環境面だけでなく、社会・経済面の情報公開の充実を図り、持続可能性報告書「サステナビリティレポート」として発行開始

社外からの評価

レポート名	主催	受賞
<p>「ECO WORKS 2004」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム</p>	<p>「第8回環境コミュニケーション大賞」 持続可能性報告優秀賞(理事長賞)</p>
	<p>(株)東洋経済新報社</p>	<p>「第8回環境報告書賞・サステナビリティ報告書賞」 サステナビリティ報告書賞優良賞</p>
<p>「サステナビリティレポート2006」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム</p>	<p>「第10回環境コミュニケーション大賞」 持続可能性報告優秀賞(理事長賞)</p>
	<p>(株)東洋経済新報社</p>	<p>「第10回環境報告書賞・サステナビリティ報告書賞」 サステナビリティ報告書賞優良賞</p>
<p>「サステナビリティレポート2011」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム</p>	<p>「第15回環境コミュニケーション大賞」 生物多様性報告特別優秀賞(地球・人間環境フォーラム理事長賞)</p>
<p>「サステナビリティレポート2013」</p> 	<p>環境省、財団法人地球・人間環境フォーラム</p>	<p>「第17回環境コミュニケーション大賞」 優秀賞(地球・人間環境フォーラム理事長賞)</p>

住環境の質の向上を目指した団体活動および提言活動

わが国の住宅レベルや、住環境の質の向上において、トップメーカーである当社の役割と責任は大きいと考え、多くの業界団体にも所属して、一企業としてだけでなく、業界全体のためにもさまざまな活動を推進してきました。近年の取り組みとしては、サステナブル社会構築と豊かな住生活の実現に向けて、「住生活基本法」の制定やその推進、「長期優良住宅普及促進法」の制定や展開において、立法、行政、経済界などでのあらゆる発言機会をとらえ、積極的に意見を発し、提言を続けてきました。

加えて、再生可能エネルギーの利用促進、長寿命住宅の建築促進による良質な住宅ストック確保などのインセンティブ施策や税制についても、積極的に提言。その結果、住宅エコポイント制度の復活、住宅取得にかかる各種減税措置の延長などが実現しました。

主な所属団体(2014年1月現在)

- 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人 住宅生産団体連合会(副会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 一般社団法人 プレハブ建築協会(会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 公益社団法人 関西経済連合会(企業法制委員長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 特定非営利活動法人 キッズデザイン協議会(会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 一般社団法人 不動産協会
- 一般社団法人 日本木造住宅産業協会
- 一般社団法人 住宅リフォーム推進協議会
- 優良ストック住宅推進協議会(会長:当社会長兼CEO和田 勇)
- 長期使用住宅部材標準化推進協議会
- エコ・ファースト推進協議会(副議長:当社会長兼CEO和田 勇 ※2014年4月に議長就任)

地域・社会とのコミュニケーション

環境イベントへの出展

社会の環境意識が高まる中、企業の環境に対する取り組みへの関心が一層高まっています。当社は、環境イベントの自社開催や、社外の環境イベントへの参加を通じて、自社の環境への取り組みや環境商品を紹介するとともに、市民環境意識の一層の啓発を図っています。

「エコ・ファースト企業」3社によるコラボ「暮らしに役立つ“きれい”セミナー」を開催

当社は「施工安全衛生年間計画」をもとに、当社グループの従業員だけでなく協力会社の職方など工事関係者全員に対して、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。



積水ハウス「お手入れセミナー」の様子

体験型コンセプトモデル空間「おいしい365日展」を東京・大阪で開催

「食からつながる健やかな暮らし」をテーマにした、体験型コンセプトモデル空間「おいしい365日展」を、2013年10月下旬から東京で開催された、「TOKYO DESIGNERS WEEK 2013」と、11月中旬から大阪で開催された「まちデコール2013」に出展しました。

今回の展示では、より楽しく心地よく「食」を楽しめるダイニングや、食材づくり、効率的な調理ができるキッチン計画など、これからの住まいの色々な「食べごと」空間を体感し、「食」を通じて、快適で豊かな暮らしを実現するブランドビジョン「SLOW & SMART」を具現化する新たな暮らし方を提案しました。

家族や時代の変化、震災などを契機に、人と人とのつながりや安全に対する意識が高まり、「食」をめぐるさまざまな状況も変化しています。食の場でつながりをより求める傾向や健康志向に伴う食材の安全性への関心が高まり、調理器具やキッチンの機能も進化しています。当社のライフスタイル研究からも、特に食のシーンにおいて、ライフスタイルの変化が確認されています。

このような背景を踏まえ、当社は、「食べる喜び」についてさまざまな角度から見つめ直し、住まいづくりに生かす取り組みを紹介しました。

まちデコール2013「おいしい365日展」

会期：10月26日(土)～11月4日(月)10日間

会場：明治神宮外苑前絵画館前 中央会場

主催：DESIGN ASSOCIATION NPO



TOKYO DESIGNERS WEEK 2013

会期：11月11日(月)～11月17日(日)

会場：グランフロント大阪 北館 ナレッジキャピタル会場

主催：まちデコール実行委員会

※ まちデコール2013 会期：11月9日(土)～11月30日(金)



積水ハウス、東芝、Honda3社合同「SMART MOBILITY CITY 2013」に出展

積水ハウス、東芝、本田技研工業の3社合同で、第43回東京モーターショー2013の会場内で開催された「SMART-MOBILITY CITY 2013」(主催:一般社団法人 日本自動車工業会)に出展しました。スマートコミュニティへの取り組みにおいて、これまでも各々の業界の枠を超えた連携を行ってきた3社が、初めて合同で出展。今回の「SMART MOBILITY CITY 2013」では、3社ならではの「次世代自動車とそれを取り巻く社会システム」の未来の姿を描き出し、人々がより便利に、安全に、快適になる未来の暮らしを提案しました(2013年11月22日~12月1日)。

3社の取り組み

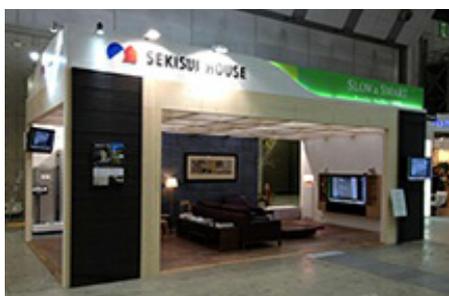
- 東芝と積水ハウスは、積水ハウスが提供する新築住宅向けホームエネルギーマネジメントシステム(HEMS)ライアップに、2013年11月から東芝がHEMS製品を提供し、協力していきます。
- 本田技研工業と積水ハウスは、人々が生涯を通じて自宅で豊かな生活を送れるような住まいの機能を創造していくために、「UNI-CUB」などのロボティクス技術の住宅内における可能性を共同で検証します。



第3回エコハウス&エコビルディングEXPOに出展

エコハウス&エコビルディングEXPOは、最先端の“エコ建築”に関する製品・技術が一堂に出展するBtoB展示会。当社は、初回から展示会のセミナープログラム構築に関わっており、今回は、当社執行役員が基調講演を行いました。

積水ハウスのブランドビジョン「SLOW & SMART」をキーワードにシャーウッドの構造躯体で展示ブース(48m)を組み上げ、その空間の中で、スマートな技術に裏付けされた快適な暮らしを、専門社員によるセミナー形式で紹介しました(2013年2月27日~3月1日)。



積水ハウスブース



「積水ハウス展示ブース」の概要

積水ハウスのキッズでざいんを展示

- 「コドモ里山ラボ」を中心とした コドモイドコロ、スマートUD for KIDSの紹介。
- 過去のキッズデザイン賞受賞作品のパネル・現物の展示。
- テラダモケイとのコラボレーション。



当社ブース



コドモイドコロ、スマートUD for KIDS
の紹介



テラダモケイとのコラボ。
過去受賞作品の展示等

■ 2013年度に出展した主な環境関連イベント

イベント名	概要
第3回 エコハウス&エコビルディングEXPO (東京)	「SLOW & SMART」をキーワードにシャーウッド構造で展示空間を構成。 社員による専門セミナーを実施。 (2~3月開催、来場者総数7.7万人)
高齢者住宅フェア2013 in東京 (東京)	高齢者の住まいと医療・介護に関する新商品や技術・サービスを紹介。 (7月開催、来場者総数1.7万人)
Smart City Week 2013 (横浜)	スマートシティの核となる「住宅」における当社の取り組みを発信。 当社会長、執行役員による講演。 (10月開催、来場者総数1.7万人)
TOKYO DESIGNERS WEEK2013 (東京)	食と住まいをテーマに「おいしい365日」展を開催。 R&Dの研究成果をイベントテストマーケティング。 (10~11月開催、来場者総数10.9万人)
第35回 Japan Home & Building Show (東京)	本年、経済産業大臣賞を受賞した「コドモ里山ラボ」をはじめ、 社会的に高い評価を受けている当社のキッズデザインを紹介。 (10月開催、来場者総数2.8万人)
まちデコール2013 (大阪)	東京での展示を大阪に移設。 グランフロント内にある積水ハウスの「住ムフムラボ」との連携で開催。 (11月開催、来場者総数2万人)
第43回 東京モーターショー 2013 (東京)	本田技研工業、東芝との共同出展。 3社の協業で実現する、未来のもっとスマートでもっと自由な暮らし・ 社会を紹介。(11~12月開催、来場者総数90.2万人)