

マネジメント

CSRマネジメント

企業理念・CSR方針

CSR委員会とCSR推進体制

「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント

社会性目標と実績

コーポレートガバナンス・内部統制システム

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方

「企業倫理要項」の遵守

個人情報保護の取り組み

内部通報システムと公益通報者の保護

公正な取引

マテリアリティの特定

マテリアルな側面の特定

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

「サステナビリティレポート」の発行

リスクマネジメント

自然災害発生時の対応

廃棄物処理に関するリスクへの対応

解体工事に係る環境関連法への対応

土壌汚染に関するリスクへの対応

対外活動

「エコ・ファーストの約束」と進捗

「エコ・ファースト推進協議会」の活動への参加

住環境の質の向上を目指した団体活動及び提言活動

ヒューマンリレーション・人権擁護

ヒューマンリレーション推進体制

ヒューマンリレーション研修

社会性目標と実績

【自己評価の基準について】

○ … 目標を達成 △ … 達成できなかったが目標に近付いた ✕ … 目標に向けた改善ができなかった

CSR推進体制と浸透

Plan	2015年度目標	集合研修、e-ラーニングを継続し、CSR意識の向上を図る
Do	2015年度の活動内容	e-ラーニングを活用し、従業員一人ひとりのCSR活動の実践につなげた
Check	評価	○
Action	2016年度目標	集合研修、e-ラーニングを継続し、CSR意識の向上を図る
	関連する取り組み	<u>企業理念・CSR方針</u> <u>「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント</u> <u>コーポレートガバナンス・内部統制システム</u> <u>CSR委員会とCSR推進体制</u> <u>コンプライアンスの考え方</u> <u>内部通報システムと公益通報者の保護</u>

Plan	2015年度目標	事業所ごとの目標と実績を活用し、PDCAサイクルを加速。取り組みレベルをさらに向上させる
Do	2015年度の活動内容	CSRへの取り組みの各分野における目標と実績を検証し、改善活動を推進することにより事業所ごとのレベル差を改善。CSR営業部会の運営方法にも改善を加えた
Check	評価	○
Action	2016年度目標	事業所ごとの目標と実績を活用し、PDCAサイクルを加速。取り組みレベルをさらに向上させる
	関連する取り組み	<u>企業理念・CSR方針</u> <u>「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント</u> <u>コーポレートガバナンス・内部統制システム</u> <u>CSR委員会とCSR推進体制</u> <u>コンプライアンスの考え方</u> <u>内部通報システムと公益通報者の保護</u>

コンプライアンス・マネジメント

Plan	2015年度目標	各支店のマネジメント状況を検証。各種ツールの運用により、従業員全員のコンプライアンス意識を一層向上させる
Do	2015年度の活動内容	全従業員から「企業倫理要項」等を遵守する旨の誓約書を取得。「ガバナンス意識調査」を実施し、各事業所のマネジメント状況を検証した
Check	評価	○
Action	2016年度目標	従業員全員のコンプライアンス意識を一層向上させる
	関連する取り組み	<u>コーポレートガバナンス・内部統制システム</u> <u>コンプライアンスの考え方</u> <u>内部通報システムと公益通報者の保護</u>

Plan	2015年度目標	事業所責任者の率先垂範による自由闊達な職場風土づくりに注力
Do	2015年度の活動内容	事業所長が講師となり、ヒューマンリレーション研修を実施（全従業員が受講対象）。セクハラ・パワハラ相談窓口を全事業所に配置。研修を実施してスキルアップを図った
Check	評価	○
Action	2016年度目標	事業所責任者の率先垂範による自由闊達な職場風土づくりに注力
	関連する取り組み	<u>コーポレートガバナンス・内部統制システム</u> <u>コンプライアンスの考え方</u> <u>内部通報システムと公益通報者の保護</u>

Plan	2015年度目標	内部統制システムの運用徹底、リスクマネジメントを強化
Do	2015年度の活動内容	業務改善システムを適正に運用。
Check	評価	○
Action	2016年度目標	内部統制システムの運用徹底、リスクマネジメントの強化に引き続き取り組む
	関連する取り組み	<u>コーポレートガバナンス・内部統制システム</u> <u>コンプライアンスの考え方</u> <u>内部通報システムと公益通報者の保護</u>

社会とのコミュニケーション

Plan	2015年度目標	サステナブルな暮らしについて、多様なステークホルダーとさまざまなコミュニケーションを実施
Do	2015年度の活動内容	「積水ハウス エコ・ファースト パーク(関東工場)」「住ムフムラボ(グランフロント大阪)」「防災未来工場(東北工場)」などでサステナブルな暮らしについて、多様なステークホルダーとさまざまなコミュニケーションを実施
Check	評価	○
Action	2016年度目標	引き続き、多様なステークホルダーと対話機会を創出
	関連する取り組み	<u>ステークホルダーエンゲージメント</u> <u>「防災未来工場化計画」の取り組み</u>

株主・投資家の皆様とともに

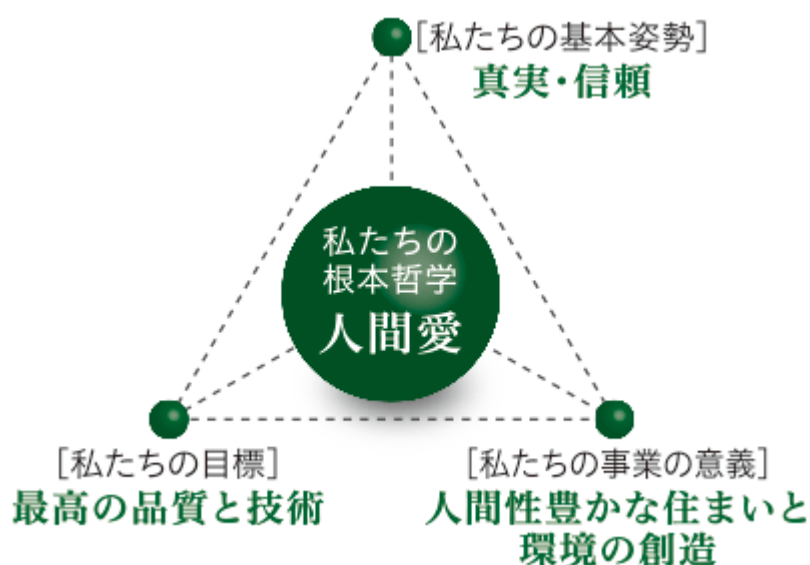
Plan	2015年度目標	中長期にわたる高い利益配分の実現と経営の健全性を維持するため、中期的な平均配当性向40%を確保。中間配当27円、期末配当27円の通期54円を予定
Do	2015年度の活動内容	配当性向は44.9%を確保。通期の1株当たり配当金は4円増配し、54円。株主を対象とした「住まいの夢工場」見学会や投資家対象のセミナー等を実施。
Check	評価	○
Action	2016年度目標	中長期にわたる高い利益配分の実現と経営の健全性を維持するため、中期的な平均配当性向40%を確保。中間配当32円、期末配当32円の通期64円を予定
	関連する取り組み	

企業理念・CSR方針

積水ハウスグループでは「人間愛」を根本哲学とする企業理念を制定しています。「人間愛」とは、「相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する」ことで、全従業員での討議を経て1989年に制定しました。

そして、その幸せを願う対象となる重要なステークホルダーを「お客様」「従業員」「株主」と定め、お客様満足(CS)、従業員満足(ES)、株主満足(SS)を達成することが積水ハウスグループの企業理念を踏まえたCSR方針です。

■ 企業理念(1989年1月制定)



人間愛～私たちの根本哲学～

「人間は夫々かけがえのない貴重な存在であると云う認識の下に、相手の幸せを願いその喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する事である。」

CSRマネジメント

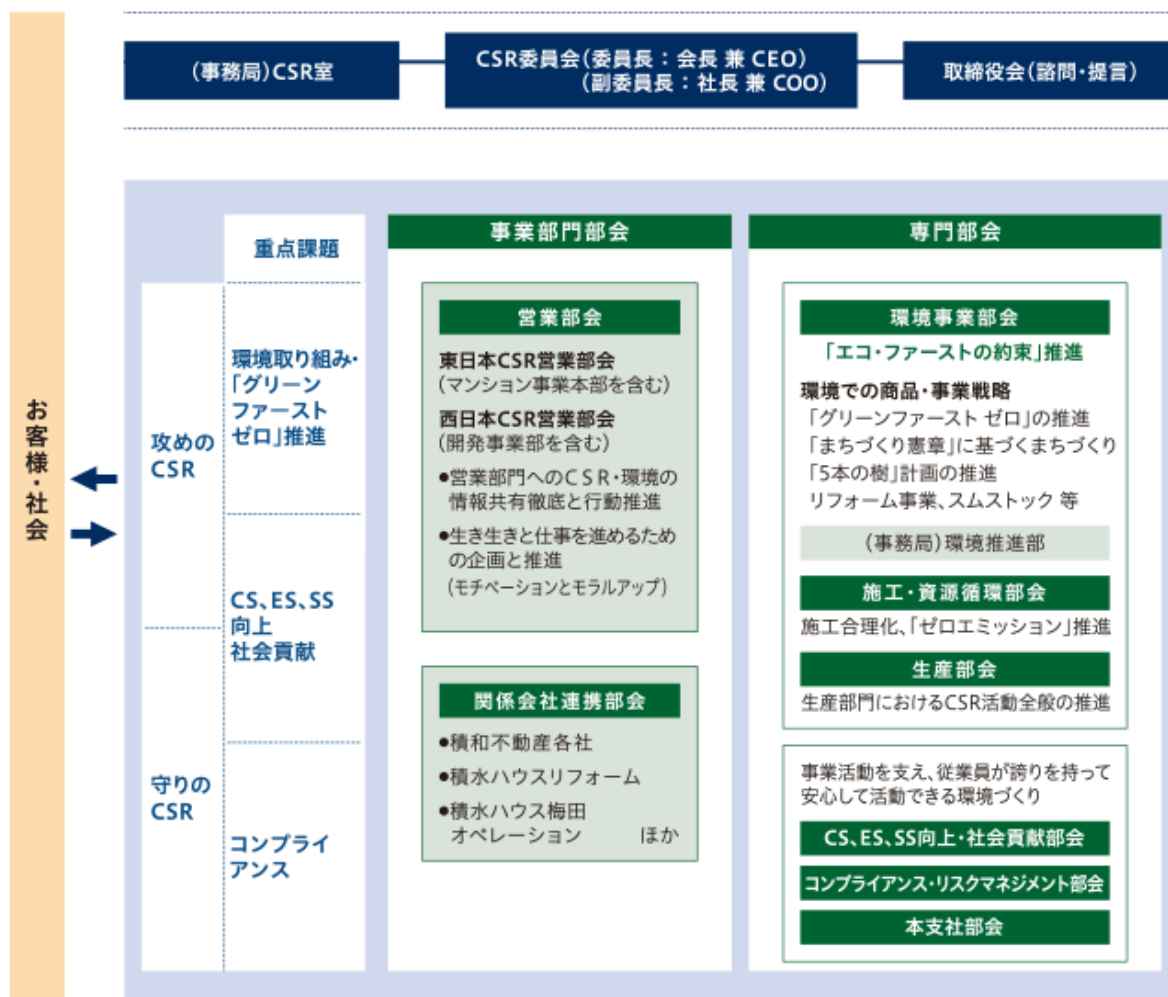
CSR委員会とCSR推進体制

積水ハウスでは、「社外の目」をCSR経営に取り入れ、現在のCSR活動が社会の常識や期待と合致しているか否かをチェックしながら、その活動方針を定めていくことで、グループ全体のCSRへの取り組みを充実させています。会長兼CEOを委員長として、社内委員のほか、各界の有識者3人を社外委員として加えた「CSR委員会」を3カ月に1度開催しています。なお、CSR委員は取締役会の決議により決定しています。

CSR委員会の傘下には、2つの「事業部門部会」と6つの「専門部会」を設け、活動の推進と徹底を図っています。事業部門部会の営業部会が本業を通じてのCSR活動の中核的組織として具体策の立案から結果の検証までを行っており、これをサポートする形で専門部会がそれぞれのテーマごとに取り組みを進めています。また、事業所長と連携して事業所内でCSR活動を推進するため、全事業所にCSR推進委員を配置しています。

2015年度は、環境配慮型住宅「グリーンファースト」を進化させたネット・ゼロ・エネルギー・ハウス「グリーンファースト ゼロ」や「グリーンファーストリフォーム」を積極的に推進するなど、「攻めのCSR」を加速させるとともに、コンプライアンスの徹底や従業員モチベーション・モラルの向上などの「守りのCSR」の両立に努めました。

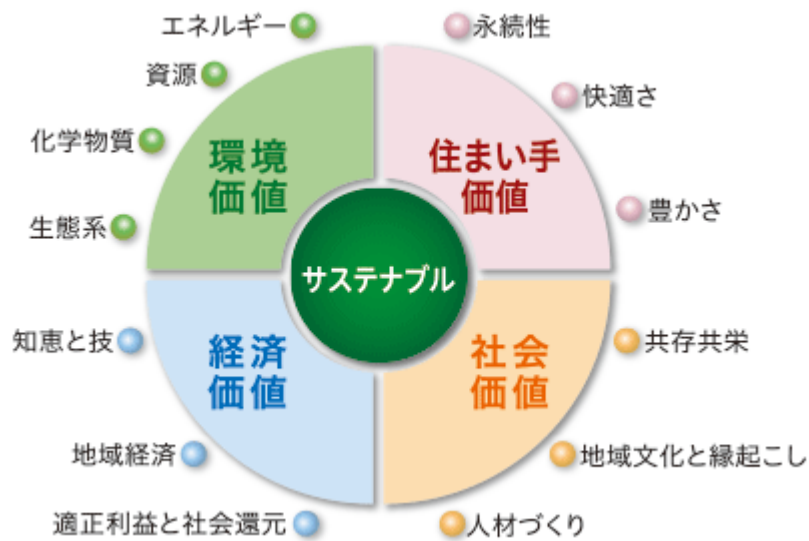
CSR推進体制



「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント

CS・ES・SSの三位一体の向上に向けて、「サステナブル・ビジョン」を宣言し、その実現のため、行動指針となる「4つの価値」と「13の指針」に基づいて方向性を定めています。そして、PDCAのサイクルを確実に回すため、社会性目標と環境目標を設定し、結果を検証することで活動内容を毎年見直しています。

■「4つの価値」と「13の指針」



2010年に国際標準化機構から公表されたISO26000は社会的責任に関する国際ガイドンス規格です。すべての組織が社会的責任にどのように取り組むべきかの手引を提供しています。

下表は、積水ハウスの「サステナブル・ビジョン」を実現するための行動指針である「4つの価値」と「13の指針」が国際規格に照らしてどのような位置付けになるかを整理したもので、ISO26000における7つの中核主題すべてにおおむね当てはまることが分かります。今後も「4つの価値」と「13の指針」に基づく活動を推進していきます。

■「4つの価値」と「13の指針」とISO26000の関係

積水ハウスの「4つの価値」と「13の指針」			該当するISO26000の中核主題・課題	
価値	指針	内容	中核主題	課題
環境価値	エネルギー	化石燃料に依存しないエネルギー利用の実現	環境	気候変動の緩和及び気候変動への適応
	資源	自然生態系の再生能力を超えない資源の利用	環境	持続可能な資源の使用
	化学物質	自然界に異質で分解困難な物質の濃度を増やし続けない	環境	汚染の予防
	生態系	自然の循環と多様性が守られるよう配慮する	環境	環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復
経済価値	知恵と技	「サステナブル」な価値を創造する知恵と技術の蓄積	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	<ul style="list-style-type: none"> ■ 技術の開発及び技術へのアクセス ■ 雇用創出及び技能開発
	地域経済	地域経済の活性化	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	<ul style="list-style-type: none"> ■ コミュニティへの参画 ■ 教育及び文化 ■ 雇用創出及び技能開発
	適正利益と社会還元	適正な企業利益の追求と社会への還元	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織統治 ■ 公正な事業慣行 ■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公正な競争 ■ 富及び所得の創出 ■ 社会的投資
社会価値	共存共栄	社会のさまざまな関係者との信頼と共感に基づく共存共栄の関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公正な事業慣行 ■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 	<ul style="list-style-type: none"> ■ バリューチェーンにおける社会的責任の推進 ■ 財産権の尊重 ■ コミュニティへの参画
	地域文化と縁起こし	地域文化の継承・醸成とコミュニティ育成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 消費者課題 ■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 消費者の安全衛生の保護 ■ コミュニティへの参画 ■ 教育及び意識向上
	人材づくり	「サステナブル」な価値を創出する人材づくり	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権 ■ 労働慣行 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 苦情解決 ■ 差別及び社会的弱者 ■ 労働における安全衛生 ほか
住まい手価値	持続性	末永く愛され、時とともに価値を高める住まいづくり	<ul style="list-style-type: none"> ■ 消費者課題 ■ コミュニティへの参画及びコミュニティの発展 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持続可能な消費 ■ 消費者データ保護及びプライバシー
	快適さ	穏やか、健やかで快適な暮らしの提供		<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要不可欠なサービスへのアクセス
	豊かさ	長きにわたる豊かさの提供		<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康 ほか

マテリアリティの特定

マテリアルな側面の特定

積水ハウスグループは、ステークホルダーや社会の期待に応えながら本業を通じたCSR活動に注力し、価値を創造することにより、持続可能な発展を目指しています。

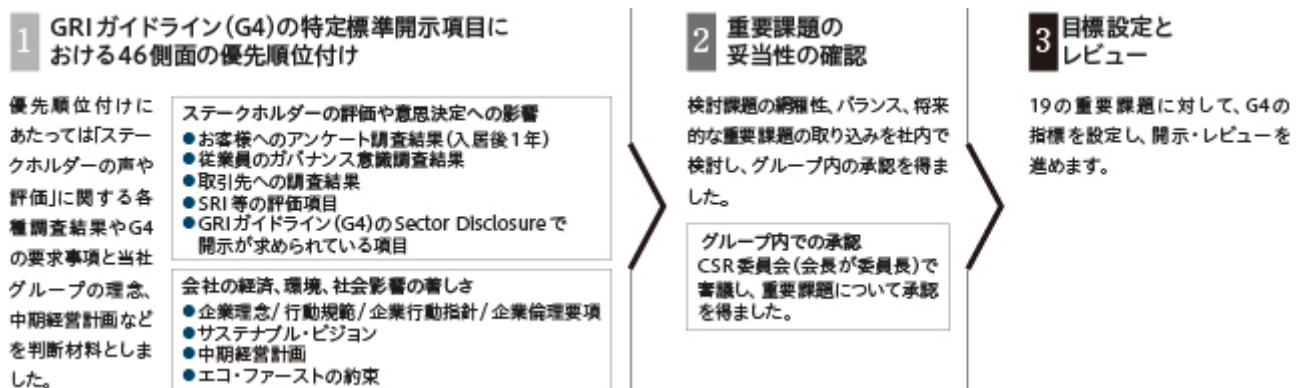
ステークホルダーや社会にとって重要なことは何かを常に意識し活動することが、価値創造につながると考えます。

「ステークホルダーの声」と「社会的影響」に配慮し、マテリアルな側面を特定

2015年に、GRIガイドライン(G4)の特定標準開示項目における46側面のうち、30側面をマテリアルな側面と特定しました。そして2016年には、社会の変化・ニーズなどを踏まえ、「ステークホルダーの評価や意思決定への影響」と「会社の経済、環境、社会影響の著しさ」の両面から再分析し、優先順位付けを行いました。

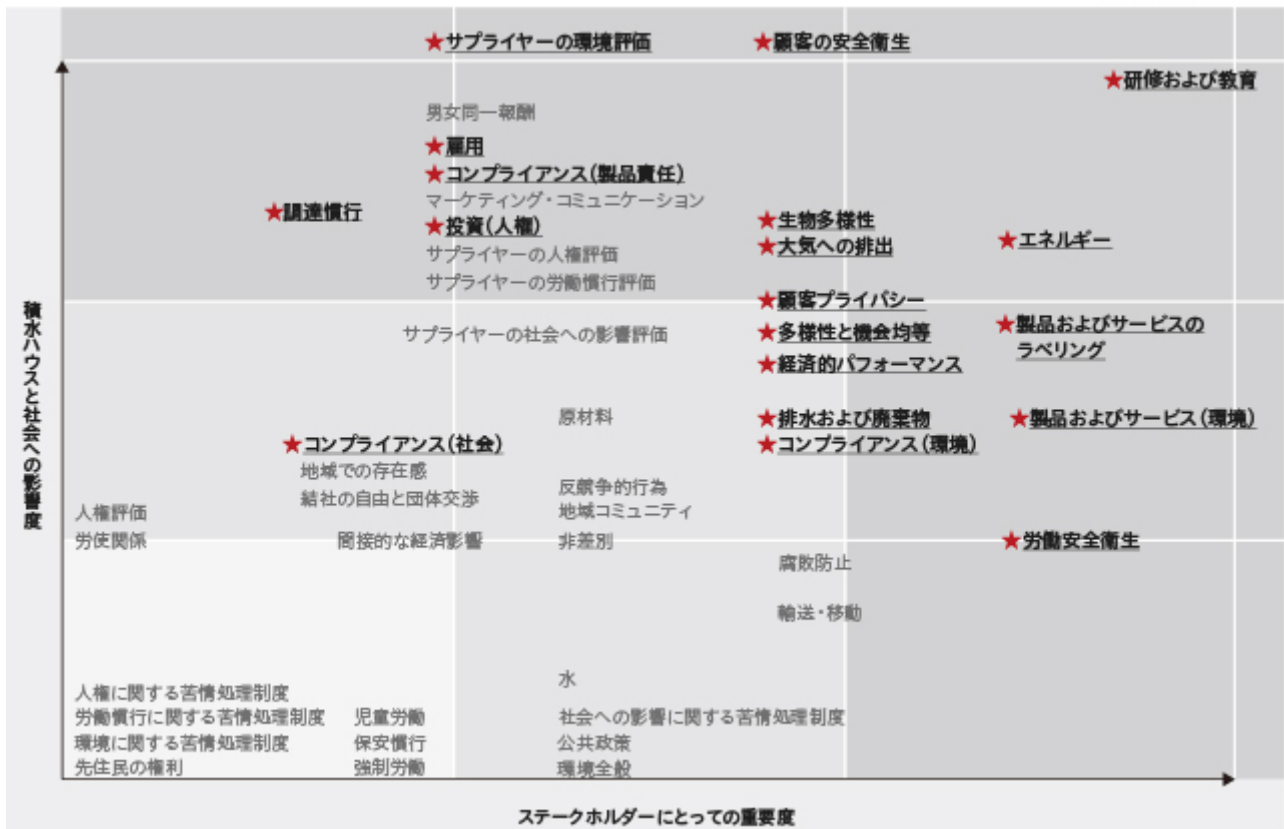
その結果、19の項目をマテリアルな側面(下図)と特定。CSV戦略にも関連する重要側面として、活動に取り組んでいきます。CSV戦略とマテリアルな側面との関係は[中期経営計画とCSV戦略](#)をご覧ください。

マテリアルな側面(重要課題)の特定プロセス



■「ステークホルダー」と「社会への影響」から見たマテリアルな側面(重要課題)

★が特定した19の側面



ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

積水ハウスグループの主要なステークホルダーは「お客様」「消費者」「取引先」「従業員」「株主・投資家」「地域・社会」といった方々です。これらすべてのステークホルダーとの対話を重視し、課題や期待に応じていきます。そのために、さまざまな手段を講じて、日常のコミュニケーションの活性化に取り組んでいます。

■ 主なステークホルダーとエンゲージメントの概要

主なステークホルダーと果たすべき責任	エンゲージメント例	提起されたテーマ例	左記への対応
<p>お客様に対して</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ お客様アンケートの実施 ■ 情報誌「きずな」(年2回)、「Maisowner」(年2回)、「gm」(年3回)発行 ■ 「Netオーナーズクラブきずな」運営 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 手入れしやすい、使いやすい外構提案・工事 ■ アフターサポートの充実 ■ 住宅の長寿命化、「住まい手」価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ■ まちなみ評価制度の創設・運用 ■ エクステリア事業成長に向けた全社横断連携の強化 ■ CSV戦略④「アフターサポートの充実による住宅の長寿命化」
<p>消費者の皆様に対して</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総合住宅研究所「納得工房」 ■ 住ムフムラボ ■ 住まいの夢工場 ■ 積水ハウス エコ・ファーストパーク ■ 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>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 住まいづくりのプロセス、ものづくりの現場の公開 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「住ムフムラボ」での研究メンバー募集、ワークショップ開催 ■ 研究施設の一部を公開 ■ 「積水ハウス エコ・ファーストパーク」でワークショップや親子向けイベントなどを開催
<p>取引先の皆様に対して</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積水ハウス会、セキスイハウス協力会の組織化 ■ 「方針説明会」の開催(年1回) ■ 「取引先評価」の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 施工現場環境の改善（省力化、職方高齢化への対応） ■ 納期確定精度の向上（資材・部材納入にあたって） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生産部門と連携し、部材表示の改善とともに、部材複合化・プレカット・プレセットを推進 ■ 工程表をWEBでメーカーと共有し、入力を徹底 ■ CSV戦略③「技術開発・生産・施工品質の維持・向上」

<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(年1回) ■ ガバナンス意識調査(年1回) ■ 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 ひと」発行(年6回) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性活躍の推進 ■ ワーク・ライフ・バランスの推進 ■ 障がい者雇用の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSV戦略⑤「ダイバーシティの推進と人材育成」
<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 ■ 「ビジネスレポート」(年2回)、「Annual Report」(年1回)発行 ■ 「IRニューズメール」配信 ■ 株主優待贈呈制度 ■ 見学会、説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営戦略、経営計画に関する分かりやすい開示 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「株主・投資家の皆様とのコミュニケーション」のページを参照
<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をはぐくみ、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法人キッズデザイン協議会への協力 ■ NPO法人西山外三記念すまい・まちづくり文庫への協力 ■ 障がい者の自立支援 ■ 「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」 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全・安心な暮らし ■ 防犯、防災につながるまちづくり 	<ul style="list-style-type: none"> ■ コミュニティ形成支援(ひとえん) ■ 防災未来工場化計画 ■ 新入社員による被災地復興支援活動
<p>共通項目</p>	<p>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>		

ステークホルダーエンゲージメント

「サステナビリティレポート」の発行

環境報告書「ECO WORKS」に社会・経済面の情報を充実させ、2005年から持続可能性報告書「サステナビリティレポート」として発行しています。「サステナビリティレポート2016」では、昨年同様に統合報告パートを設けるとともに、六つのCSV戦略を開示しています。

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社会とコミュニケーションを図ることを目的に、持続可能性報告書「サステナビリティレポート」を発行しています。

「サステナビリティレポート2016」では、GRI(Global Reporting Initiative)ガイドライン第4版の特定標準開示項目における46側面から19側面に絞り込み、具体的なCSR活動レベルで束ねた六つの「CSV戦略」を開示しています。また、財務資本の提供者向けに「統合報告パート」のページを設けています。

4万5千部発行している「サステナビリティレポート」本冊子のうち、約2万3千部は、積水ハウスグループ全従業員へ配布しています。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、活用しています。


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、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、日本語版ではお客様向けに別冊を発行し、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	「サステナブル宣言」の発表を受け、環境面だけでなく、社会・経済面の情報公開を充実させ、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
2013年	「サステナビリティレポート別冊」の発行を開始。特にお客様の関心が高く、重要性の高い活動に絞り込んで編集

■ 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、一般財団法人地球・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>
<p>「サステナビリティレポート2014」</p> 	<p>環境省、一般財団法人地球・人間環 境フォーラム</p>	<p>「第18回環境コミュニケーション大賞」 審査委員会特別優秀賞(第18回環境コミュニケー ション大賞審査委員長賞)</p>

<p>「サステナビリティレポート2015」</p> 	<p>環境省、一般財団法人地球・人間環境フォーラム</p>	<p>「第19回環境コミュニケーション大賞」 審査委員会特別優秀賞(第19回環境コミュニケーション大賞審査委員長賞) ※3年連続の優秀賞、2年連続の同賞受賞</p>
	<p>審査委員会からの評価</p> <p>CSRマテリアリティを特定し、それを事業戦略と関係付けたCSV戦略を策定し展開している。報告形式も統合報告を意識した構成となっており、全般に自社特有の課題がCSV戦略として特定・対応を行っている。</p> <p>内容が充実しているので「CSVs」へのシフトを今後大いに期待する。</p> <p>自社のCSR課題を的確にとらえ積極的に取り組んでいる姿勢が伺える。</p> <p>一方で、多くの協力会社との関係がある業種であるのでサプライチェーンへの展開についての情報開示を多く行うとなおよい。</p> <p>2015年取り巻く環境が大激変したので、エコ・ファースト企業のリーダーとして、中長期のゴール見直しを期待したい。</p>	

対外活動

「エコ・ファーストの約束」と進捗

「エコ・ファースト」とは、企業が環境大臣に対し、地球温暖化対策、廃棄物・リサイクル対策など、自らの環境保全に関する取り組みを約束する制度です。積水ハウスグループは、2008年に「エコ・ファーストの約束」を宣言し、業界における環境トップランナー企業であることを環境大臣に認定されています。

時代の変化に対応し、「エコ・ファーストの約束」を更新

当社は2008年6月に環境省から「エコ・ファースト企業」として認定を受け、その後、着実に取り組みを進めてきました。2012年には、社会情勢の変化や取り組みの進捗を反映し、「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」という大きな枠組みはそのままに「エコ・ファーストの約束」を更新しました。

2015年度も約束の実現に向けて積極的に取り組みました。

2015年度の主な取り組み

1. 家庭部門及び事業活動に伴うCO₂排出量削減を積極的に推進します



ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス「グリーンファースト・ゼロ」の拡販



賃貸住宅「シャーマン」への太陽光発電システム搭載



省エネ性能を高める既存住宅のリフォーム工事の推進

2. 生態系ネットワークの復活を積極的に推進します



「5本の樹」計画の推進



「木材調達ガイドライン」の運用



「積水ハウスの森」などの森林保全活動を推進

3. 資源循環の取り組みを徹底的に推進します



次世代型ゼロエミッションシステムの運用



「長期優良住宅」認定取得の推進



優良ストック住宅(スムストック)の普及推進

国民運動「COOL CHOICE」にいち早く賛同

2015年12月にパリで開催されたCOP21において、わが国は、2030年度の温室効果ガス排出量を2013年度比で26%削減することを約束しました。この目標に向けて、政府が旗振り役となって地球温暖化防止の国民運動を強化していくことが決定され、省エネ・低炭素型の「製品」「サービス」「行動」など、温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動が「COOL CHOICE」です。

当社も、エコ・ファースト企業としていち早く「COOL CHOICE」に賛同。家庭部門では約4割もの大きな削減が求められる中、この達成に向けて率先して取り組むことを宣言しました。新築住宅における「ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス」の拡大、既存住宅の省エネリノベーションを通じて、生活者が「賢く選択」できる快適でエコな住宅を提案していきます。



未来の
ために、
いま選ぼう。

【関連項目】

- ＞ [CSV戦略①住宅のネット・ゼロ・エネルギー化](#)
- ＞ [CSV戦略②生物多様性の保全](#)
- ＞ [CSV戦略④アフターサポートの充実による住宅の長寿命化](#)
- ＞ [積水ハウス エコ・ファースト パーク](#)

対外活動

「エコ・ファースト推進協議会」の活動への参加

2014年4月から「エコ・ファースト推進協議会」の議長会社となり、環境先進企業をリードしていく立場となりました。環境省や他の「エコ・ファースト企業」と連携し、環境トップランナー企業群の環境保全活動の一層の充実・強化を推進しています。

「エコ・ファースト推進協議会」の第3代議長会社に

2009年12月9日、環境省から環境先進企業として認定されている「エコ・ファースト企業」が、自主的に運営・組織する「エコ・ファースト推進協議会」が設立されました。かねて環境大臣に個別に宣言している「エコ・ファーストの約束」の確かな実践と、先進性・独自性に富む環境保全活動のさらなる充実強化等を「エコ・ファースト企業」が連携して強かに推進していくことが設立の主目的であり、2016年2月1日時点の加盟社数は37社です。

2014年4月からは「エコ・ファースト推進協議会」の第3代議長会社（議長：当社会長 和田 勇）となり、環境先進企業をリードしていく立場となりました。国民の環境意識向上にも寄与すべく、環境省や他の「エコ・ファースト企業」と連携し、協議会活動に取り組んでいます。



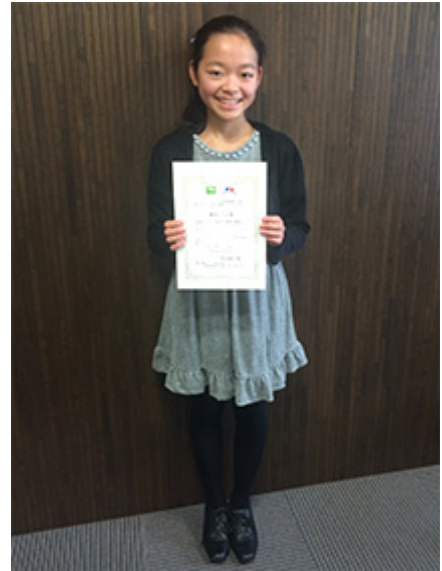
丸川環境大臣(右)と当社会長

第6回「エコとわざ」コンクールを開催

「エコ・ファースト推進協議会」は、環境省の後援、全国小中学校環境教育研究会の協力を得て、6月6日から9月8日まで、全国の小中学生から創作ことわざ「エコとわざ」を募集しました(2015年で6回目)。

2015年末に、国連気候変動枠組条約の第21回締約国会議(COP21)がフランス・パリで開催され、2020年以降の世界の気候変動・温暖化対策の大枠が合意される予定であった(COP21にて合意)ことから、「気候変動や地球温暖化を防ぐために私たちは何をしたらよいのか」を考える機会を子どもたちや一般消費者に提供し、国民の環境意識の啓発に寄与したいと考え、本コンクールのテーマに掲げました。

応募作品1529点(過去最高)を審査委員会で厳正に審査した結果、最優秀賞の「環境大臣賞」をはじめ、加盟企業賞の一つとして「積水ハウス賞」を表彰しました。



「エコとわざ」積水ハウス賞作品
(新潟市立上山小学校6年 若井 理香 さん)
「かっこいい もったいないと 言ったきみ」

環境サークルの学生との交流の場「サステナブルカフェ」開催

11月21日(土)、大学生や大学院生と共に持続可能な社会づくりを考える「サステナブルカフェ」を麒麟株式会社本社会議室にて開催しました。

環境活動サークルに所属する学生とエコ・ファースト推進協議会加盟企業の環境担当者が、「持続可能な社会を実現するためにできること」をテーマにラウンドテーブル形式のワークショップを実施。企業、消費者、地域といった3つの視点でグループに分かれてディスカッションして、お互いに出し合った意見をまとめて発表しました。

また、エコ・ファースト企業の環境取り組みを学生の皆さんに伝える「企業プレゼンテーションタイム」や、気軽に情報や意見を交換する「コミュニケーションタイム」を設け、お互いの考えへの理解を深めながら親交を図りました。



企業の環境取り組みプレゼンテーション



グループに分かれてディスカッション



アウトプットを発表して皆でシェア

関西本社のエコ・ファースト企業で「エコ・ファーストin関西」を組織し、活動中

関西に本社を置くエコ・ファースト企業10社(川島織物セルコン、クボタ、三洋商事、滋賀銀行、スーパーホテル、住友ゴム工業、ダイキン工業、ノーリツ、リマテック、積水ハウス)が「エコ・ファーストin関西」を立ち上げ、活動しています。3か月に一度の情報交換会のほか、琵琶湖の外来魚駆除釣りボランティア活動や大学生との対話イベントを合同で実施するなど、「エコ・ファースト企業」のネットワークを拡げながら環境活動や事業活動でのコラボの可能性を探っています。

第3回 琵琶湖の外来魚駆除釣りボランティア活動(9月5日)

琵琶湖では、ヨシ群落の減少や外来魚増殖の影響で、昔から生息していたニゴロブナやホンモロコなどの魚が激減し、貴重で豊かな生態系が乱れています。関西の水源である琵琶湖で起きている問題を一人でも多くの方に理解していただくことを目的に実施。10社の社員とその家族239人(当社から49人)が参加し、1036匹の外来魚を釣り上げました。

※ 第1回(2013年9月7日)は197人(当社41人)が参加し、釣果581匹

※ 第2回(2014年9月6日)は241人(当社43人)が参加し、釣果803匹



第3回 琵琶湖の外来魚駆除釣りボランティア活動



10社の社員とその家族239人(当社から49人)が参加

大学生との対話イベント「環境おじさん御饒舌(おしゃべり)会」(1月9日)

「エコ・ファーストin関西」加盟10社がNPO法人エコ・リーグと協力して、1月9日(土)に大学生と企業のCSR・環境担当者との対話イベント「環境おじさん御饒舌(おしゃべり)会」を「おおさかATCグリーンエコプラザ」で開催しました。

イベントには関西の20大学から82名が参加してくれ、各社の環境取り組みのプレゼンを聞いた後、興味を持った企業と御饒舌(おしゃべり)をして、環境への想いをぶつけ合いました。イベント最後には、今日一日の御饒舌を通じて気付いたことを「〇〇な話、はじまりはじまり」とシートに記入して記念撮影。今後の生活に生かしていくことを宣言し合いました。



環境おじさん御饒舌(おしゃべり)会

【関連項目】

> [「エコ・ファースト推進協議会」ホームページ](#) 

対外活動

住環境の質の向上を目指した団体活動及び提言活動

わが国の住宅レベルや、住環境の質の向上において、積水ハウスの役割と責任は大きく、多くの業界団体にも所属して、一企業としてだけでなく、住宅業界を先導するさまざまな活動を推進しています。

近年では、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、提言してきました。

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、住宅資金贈与の非課税枠の拡充や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(2016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 経済同友会

一般社団法人 住宅生産団体連合会(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(副会長: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

優良ストック住宅推進協議会[スムストック](会長:当社会長兼CEO 和田 勇)

エコ・ファースト推進協議会(議長:当社会長兼CEO 和田 勇)

コーポレートガバナンス・内部統制システム

経営体制の概要

ステークホルダーからの信頼を高める意味でも、コーポレートガバナンスを経営の重要課題と位置付けています。経営の透明性を確保し、適時・適切なチェック機能と監視機能が発揮できるよう、取締役会に2人の社外取締役、監査役会に3人の社外監査役を配置しています。また、執行役員制を導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化を図っています。

取締役会

取締役会は、原則月1回開催し、当社の経営にかかわる重要な事項や法令で定められた事項について意思決定を行うとともに業績等の進捗確認を行い、執行役員の業務執行を監督しています。

2016年1月期において開催された取締役会は11回であり、平均出席率は98.3%(うち、社外取締役95.5%、社外監査役100%)でした。

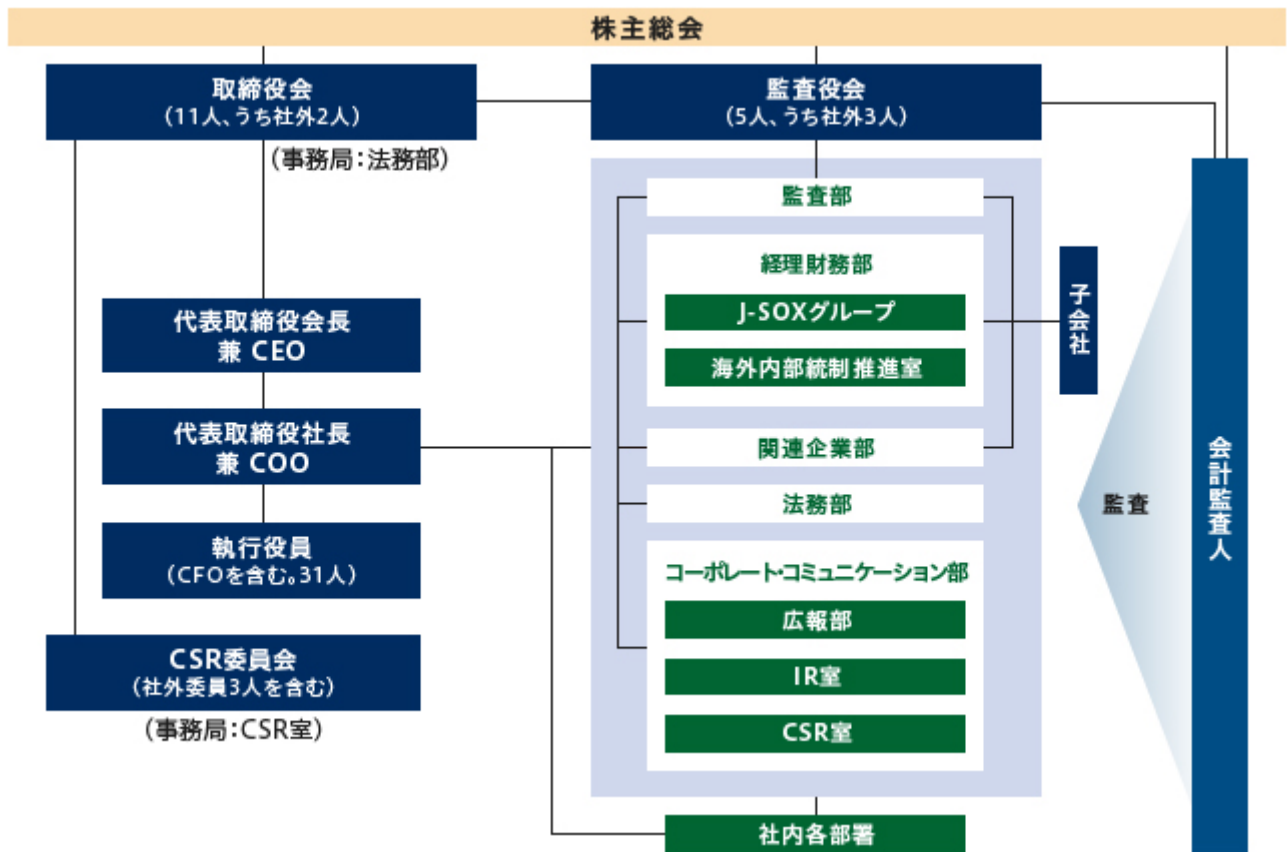
監査役会

監査役会は、3人の社外監査役と2人の常任監査役で構成しています。監査役は、監査の実効性の向上と機能の強化・維持のため、取締役会等の重要会議に出席するほか、内部監査部門や会計監査人との情報交換や、社内各部門や子会社などへのヒアリングを定期的かつ必要に応じて行っています。

内部統制システム

内部統制については、「内部統制システム構築に関する基本方針」に基づくシステムの運用を徹底、その強化に取り組んでいます。グループ全体の金融商品取引法による内部統制(J-SOX)の遵守と徹底は、経理財務部内のJ-SOXグループが、海外子会社における内部統制システム構築については、2015年2月に経理財務部に設置された海外内部統制推進室が中心となって対応しています。

コーポレートガバナンス体制(2016年4月27日現在)



ガバナンス組織の構成(単体)

		取締役会	監査役会
性別(男性:女性)		11人:0人	5人:0人
うち社外役員		2人	3人
年齢	30歳未満	0人	0人
	30~50歳	0人	0人
	50歳超	11人	5人

※ 特筆すべき重要な少数派グループはありません。

※ コーポレートガバナンス・コードへの対応については、現在検討中であり、確定次第公開します。

コンプライアンスの考え方

コンプライアンスを「法令遵守にとどまらずCSRを念頭に置いたものであり、常時取り組むべき経営課題」と位置付け、社内組織を確立して、徹底と推進を図っています。

常時取り組むべき経営課題としてコンプライアンスを推進

積水ハウスは、コンプライアンスを「法令遵守にとどまらずCSRを念頭に置いたもの」ととらえるとともに、「一時的なものではなく常時取り組むべき経営課題」として位置付け、社内組織を確立して、徹底と推進を図っています。CSR委員会のもとに副社長を部会長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を設置し、人事部、法務部など関係部署の職責部長を中心に約20人をメンバーとして3か月に一度、議論を重ねています。

2015年度は、①BCP(事業継続計画)の見直しや海外危機管理対策 ②業務適正化に向けた取り組み ③グループ会社対象のリスクマネジメント研修の実施 などについて重点的に審議しました。

また、全国事業所が、事業所長の率先垂範により、コンプライアンス推進上の課題改善に取り組み、PDCAのサイクルを回す仕組みを構築しており、今後もコンプライアンスを推進していきます。

なお、製品及びサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する罰金の支払は、当該事業年度においてありません。

【関連項目】

- > [CSR委員会とCSR推進体制](#)
- > [CSR方針と体制](#)

「企業倫理要項」の遵守

「企業倫理要項」に基づき、企業倫理を徹底しています

積水ハウスグループは、グループ各社が企業活動を進める上での、会社及び役員、従業員が遵守すべき企業倫理に関する共通事項として、2003年10月に「積水ハウスグループ企業倫理要項」を制定し、運用しています。

例えば、製品及びサービスの情報とラベリングに関する規制及び自主規範としては、「1-2.法規範の遵守」「2-3.各種業法、関係法令の遵守」「3-8.適正な宣伝・広告」で明記し、全社でその遵守徹底に取り組んでいます。遵守のための意識啓発を繰り返し実施するとともに、未然に違反を防ぐ仕組みを導入し、定期的なチェックを実施しています。




「3.お客様・取引先・競争会社との関係」では、適正取引の実施や下請法の遵守、接待・贈答の禁止など公正な取引の徹底について明記しています。

「企業倫理要項」は、社会情勢の変化や企業活動の進展、グループ経営の観点などから、グループ全体への適用範囲の拡大や記載内容の改訂を適宜進めています。2010年には、事業のグローバル展開に対応する記述追加や環境に対する取り組みについての記述を充実するなどの改定を実施しました。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、全グループ従業員への徹底を図っており、当社グループの全役員、全従業員が「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」を毎年提出する取り組みも実施しています。

今後もグループ一丸となり、企業倫理の徹底に取り組んでいきます。

特に「マーケティング・コミュニケーション」については、社会に対する影響と重要性に鑑みて、法務部による「広告マニュアル」を策定しています。事業所においては事業所長もしくはその任命を受けた者を広告責任者として定め、宅地建物取引業法をはじめとする法令の遵守や広告に関するルールを詳細に定めています。なお、当該事業年度も法令や自主的規範への重要な違反はありません。

【関連項目】

- > [企業理念・行動規範](#) 
- > [企業行動指針](#)  [PDF: 81KB]
- > [企業倫理要項](#)  [PDF: 185KB]
- > [CSR方針と体制](#)

個人情報保護の取り組み

個人情報保護に関するeラーニングを中心に、個人情報の取り扱いについて繰り返し指導教育を行うとともに、個人情報保護に対する知識と意識を高め、事故防止に努めています。

積水ハウスは、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。個人情報保護法に対応した体制を整備し、定期的にeラーニングを実施するなど、従業員への教育研修を繰り返すことにより、お客様情報の管理を徹底しています。eラーニングにはテストも組み入れ、従業員の個人情報保護に関する知識の定着状況を把握しています。そして、執行役員であるCS推進部長を個人情報保護の統括責任者に任ずるとともに専任部署「お客様情報相談室」を設置し、積和不動産グループ、積水ハウスリフォームを含むグループ全体で、個人情報保護法遵守に対応した体制を整備しています。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説明し、ご理解を得るようにしています。同時に可能な限りの情報回収を行っています。今後も、個人情報保護に関するeラーニングを中心に、個人情報の取り扱いについて繰り返し指導教育を行うとともに、個人情報保護に対する知識と意識を高め、事故防止に努めます。

また、国際事業の展開に合わせ、海外においてもそれぞれの地域に応じた個人情報保護の取り組みを強化しています。

なお、お客様情報の事故が発生した場合、発生内容と今後の対応を当社ホームページでお知らせします。

また、当該事業年度において顧客プライバシーの侵害及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。

内部通報システムと公益通報者の保護

全グループ従業員が利用できる内部通報システム「SCSシステム(積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン)」を設置しています。法令や企業倫理に違反する行為に直面した場合に、eメールや電話等により、コンプライアンス事務局に通報できるシステムで、通報者のプライバシー保護や通報を理由とした不利益な取り扱いの禁止などは「ガイドライン」に明文化しています。その他、「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」を開設しています。

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、常時携帯する冊子の配布やイントラネット、ヒューマンリレーション研修などでの告知をしています。

また、全従業員を対象に毎年「ガバナンス意識調査」を実施。企業倫理意識や職場環境等について定期的に調査することで、現状把握を行い、組織単位での意見交換の機会を設けながら、より風通しの良い職場風土づくりに注力し、最終的に内部通報システムの利用者がゼロとなることを目標に取り組んでいます。

■ 積水ハウスグループの内部通報システム体制

	窓口部署	相談方法	受付内容
SCSシステム (積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン)	法務部 コンプライアンス事務局	<ul style="list-style-type: none"> 電話 電子メール 本人限定受取郵便(書留郵便) 	法令や企業倫理に違反する行為に直面した際など
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	<ul style="list-style-type: none"> 電話 電子メール 	<ul style="list-style-type: none"> 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など 障がいのある従業員の働きやすい環境整備のための相談など
人事110番	人事部	<ul style="list-style-type: none"> 社内ホームページ 	勤務時間・休日勤務等をはじめとする労務管理全般

※ その他、グループ従業員のほか、従業員の家族も専門家によるカウンセリングが受けられる外部(社外)相談窓口も開設しています。

報告期間内における反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により、法的措置を受けた事例並びに法規制への違反に対する相当額以上の罰金及び罰金以外の制裁措置を受けた事例はありません。

公正な取引

適正取引の実施や下請法の遵守、接待・贈答の禁止、また公正な取引が実施されていることの確認や、下請取引や法規制について理解を深めることに努めています。

下請取引と法規制について全従業員を対象に研修を実施

積水ハウスグループは、グループ各社が企業活動を進める上で、会社及び役員、従業員が遵守すべき企業倫理に関する共通事項として2003年10月に「積水ハウスグループ企業倫理要項」を制定・施行しています。

その第3項で、「お客様・取引先・競争会社との関係」の項を設け、適正取引の実施や下請法の遵守、接待・贈答の禁止など公正な取引の徹底について明記しています。

また、内部統制チェック項目の一つに下請取引に関するチェック項目を設け、公正な取引が実施されていることを確認するとともに、全従業員が受講する「各種業法 法令研修」で、下請取引や法規制について理解を深める活動を行っています。

なお、当該事業年度において独禁法に抵触した事例はありません。

【関連項目】

- ＞ [「企業倫理要項」の遵守](#)
- ＞ [調達方針](#)
- ＞ [サプライチェーン・マネジメント](#)

自然災害発生時の対応

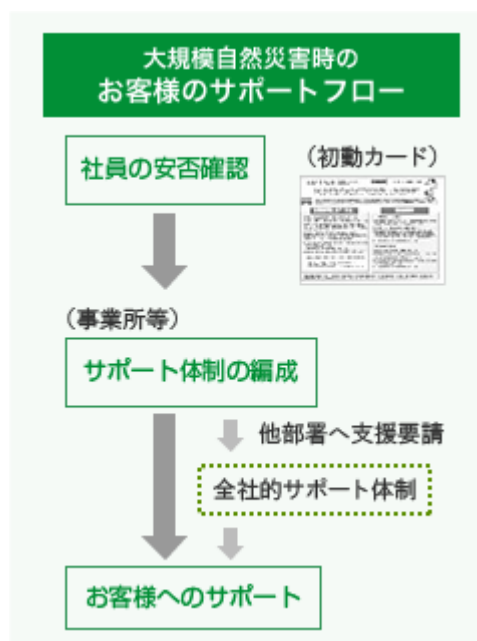
自然災害からの復旧・復興は、「住」に関連した事業を展開する積水ハウスグループの社会的責任です。自然災害発生時の初動対応の迅速化、事業活動の継続を目指した体制を整備しています。

自然災害発生時の初動対応の迅速化を目指して

当社は、大規模自然災害の発生等で被災したお客様の住まいをいち早く復旧させ、また、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、2004年8月に全社的な方針・方策を規定した「自然災害対策アクションプログラム」を制定しました。大規模自然災害などの予期せぬ事態に迅速・的確に対応するためには、万が一災害に遭遇しても当社社員自身が被災しにくいように、日頃から防災意識を高めておくことが大前提となります。そのため、各事業所での定期的な避難訓練等の実施はもちろん、全社員に「自然災害発生時の初動カード」を常時携行させ、災害発生時の対処法や安否報告等のルールを取り決めています。また、安否確認については、年に2回、「防災とボランティア週間」「防災週間」に合わせて、全社を挙げて訓練を実施しています。

いざという時に被災地域の社員やその家族の安否確認、被災状況等を早急に把握することが、復旧に向けたアクションにつながり、事業所のサポート体制の編成や全国的な支援要請を早め、お客様サポートの迅速化が可能となります。

東日本大震災においても、地震発生後すぐ、本社に社長をトップとした対策本部を、被災エリア9カ所に現地対策本部をそれぞれ設置し、情報指示系統の一元化を図りました。地震発生後3時間後には静岡工場の備蓄物資を東北営業本部現地対策本部に輸送。グループ全従業員の安否を4日後に確認し、お客様の安否確認及び対応ができる初動活動体制を迅速に整えました。



復旧に重きを置いた従来のガイドラインを改訂し、事業活動の継続を視野に入れて規定した営業本部・事業本部版「災害マニュアル」を2013年2月にリリースし、運用を開始しました。また、今後高い確率で発生するといわれている「南海トラフ巨大地震」では、当社が本社(梅田スカイビル)を構える大阪も甚大な被害が発生することが想定されるため、本社での業務継続が困難となった場合に備え、本社における災害対策本部の設置・運用マニュアルとBCPを策定しています。今後も研修や訓練等を定期的
に実施し、マニュアルの検証・見直しを図っていきます。

【関連項目】

- > [自然災害からの復旧・復興に向けた取り組み](#)
- > [「住宅防災」への取り組み](#)

廃棄物処理に関するリスクへの対応

積水ハウスグループでは、廃棄物適正処理システム、業者選択の基準を定めたガイドラインの作成、社員への教育など、廃棄物管理と不法投棄防止のための仕組みを構築し、運用しています。また、アスベスト飛散防止措置を徹底し、住宅の解体工事を実施しています。

廃棄物管理と不法投棄防止のためのしくみ

廃棄物処理法^{※1}では、事業活動に伴い産業廃棄物を排出する事業者(排出事業者)は、他人(廃棄物処理業者等)に廃棄物の処理を委託する場合、産業廃棄物管理票(マニフェスト)の使用が義務付けられています(マニフェスト制度)。当社は、マニフェスト制度の義務化に先立つ1991年に廃棄物適正処理システムを立ち上げ、高い水準での廃棄物処理管理を行える体制を築いてきました。

さらに、排出事業者として、不法投棄など不適正処理のトラブルに巻き込まれるリスクを軽減させるためには、優良な廃棄物処理業者の協力を得ることが最も重要と考え、業者選択の基準を定めたガイドラインを作成し、委託の可否を客観的に判断できる基準を定め、廃棄物の適正処理を推進しています。

また、社員への教育も重視し、廃棄物についての基礎知識や処理委託契約書の作成、建設廃棄物(特定建設資材に限る)のリサイクルを義務付けた建設リサイクル法など、正しい知識による廃棄物の適正処理を促進させるために各種マニュアルを作成し、研修等を通じて周知を図っています。

※1 廃棄物処理法(廃棄物の処理及び清掃に関する法律)
廃棄物の定義や処理責任の所在、処理方法・処理施設・処理業の基準などを定めた法律。

廃棄物の基礎知識習得や業務等目的別にマニュアルを策定



廃棄物の基礎知識習得や業務等目的別のマニュアル



お客様向けに解体工事の重要性を知っていただくための読み物を発刊



社員向け研修の様子

アスベスト問題への対応

アスベストは安定した性質で高い不燃性、断熱性、耐熱性を持つことから、かつては建材をはじめブレーキパッドや化粧品に至るまで広範囲に使用されていました。しかし、肺に吸い込むと石綿肺、肺がん、中皮腫などを引き起こす危険性が明らかになり、現在は使用されていません。

当社は法規制に先駆けて代替材料への変更を進め、現在はアスベスト含有建材を使用しておりません。

過去に当社が使用していたアスベストを含む主な建材は下表の通りで、すべて「非飛散性アスベスト製品」です。これらはアスベストが建材中に固定されているため、日常生活で建材由来のアスベストを吸い込むことはありません。

当社が過去に使用していたアスベストを含む主な建材			
部位	建材名	主な用途	石綿含有製造時期
内装	アスベール	キッチン・バスコアの壁	'94年9月以前
	Fパネル	外壁材	'00年1月以前
	SGパネル	外壁材	'95年7月以前
外装	サイディング類	外壁材	'89年2月以前
	アスロック	アパート廊下、階段	'99年4月以前
	軒裏石綿板・サイディング	軒天仕上げ材	'95年7月以前
屋根	カラーベスト・フルベスト	屋根葺き材	'01年10月以前
	かわらU、かわらCITY	屋根葺き材	'90年8月以前

なお、住宅の解体工事に際しては、大気汚染防止法、石綿障害予防規則及び建設リサイクル法に則した解体方法を徹底し、アスベスト飛散防止措置を講じています。また、アスベスト飛散の気中濃度測定も自主的に行い、大気汚染防止法に定める敷地境界での基準(10本/1リットル)及び石綿障害予防規則で定められた作業者の個人暴露基準(0.15本/cm²)を超えないことを確認しています。

解体工事に係る環境関連法への対応

解体工事では、建設廃棄物以外にも、生活で不要となった物が併せて処理されることがあります。不要となった物のうち、フロン排出抑制法、家電リサイクル法や小型家電リサイクル法など馴染みの薄い法律への対応について、しっかりとサポートできる体制を構築しています。

フロンなどを適切に回収できるように、建物所有者をサポート

建設廃棄物のような産業廃棄物は、廃棄物処理法に則って処理を行いますが、一部の不要品の処理も特定の法律に則って適切に処理を行わなければなりません。家電リサイクル法で指定された家電製品は、排出者（所有者）にリサイクルのための費用を負担する役割が課せられ、リサイクルが確実に行われるよう法整備されています。

また、フロンは、エアコン・電気冷蔵庫の冷媒や断熱材の発泡剤など、さまざまな用途に長らく使用されてきましたが、大気中に放出されると、成層圏まで達し、オゾン層を破壊することが判明したため、現在では国際的に使用が規制されています。

国内においては、フロン排出抑制法は、業務用冷凍空調機器（エアコンや冷蔵庫など）を管理する者はフロンの漏れい量の把握と、処分する場合はその所有者がフロン類回収業者に依頼、引き渡し、費用を負担することで適正に処理を行わなければならないことが定められています。

積水ハウスでは解体工事に伴って発生する、これらの法で指定された機器の有無を事前に確認し、建物所有者の責務をお伝えし、法に従った的確な処理が行えるように資料等を用いて事前に説明し、サポートしています。

さらに、社内でも環境関連法の研修などを通じ、フロンの回収に関する法律について従業員の知識向上を図っており、さらに充実したサポート体制の確立を目指しています。



解体工事の事前説明用資料

マネジメント

リスクマネジメント

土壌汚染に関するリスクへの対応

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を運用することで、土壌・地下水汚染に関するリスクマネジメントを実施しています。

土壌・地下水に関するリスクマネジメントの実施

土壌汚染への取り組み

土壌汚染による健康リスクを回避するため、平成15年土壌汚染対策法が施行され、積水ハウスでは土地の購入・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マネジメントを実施しています。

最近の傾向として、工場跡地など、土壌汚染の可能性がある土地について、売主が自主調査を実施するケースが増えています。当社は土地購入の際、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については、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(濃度及び分布)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、販売に当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。

当社は、このような運用を徹底し、分譲用宅地の取得段階で十分な事前の精査と評価(デューデリジェンス)を行うことで、お客様に対する安全・安心な住宅の提供に努めています。



土壌汚染の基礎知識

ヒューマンリレーション推進体制

人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質にするために、同和問題をはじめ女性・外国人・障がい者などさまざまな人権問題に取り組んできました。また、本社に相談窓口「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、企業の責務として問題解決に取り組んでいます。

人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくり

積水ハウスでは、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質にするために、1980年より同和問題をはじめ女性・外国人・障がい者などさまざまな人権問題に取り組んできました。

2003年に人権問題を取り扱う専任部署として人事部に設置した「人権推進室」を2006年に法務部内に移設し、「ヒューマンリレーション室」として移設しました。人権啓発を中心とした従業員への教育を行う一方で、職場のハラスメント問題に取り組むため、従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的とした組織に改組しました。職場における人間関係やコミュニケーションの不調が、職場環境のあらゆる問題に影響を与えているとの認識のもと、「ヒューマンリレーション」という言葉を組織名に用いています。

2010年11月に「ISO26000」が発行され、指針となる7原則の一つに「人権の尊重」が示されました。当社は海外にも事業展開しており、世界人権宣言などの国際ルールの遵守、異文化の理解等も踏まえ、お互いの人権を認めあう風土をより浸透させるべく、注力しています。

セクハラ・パワハラを中心として相談窓口体制の充実を図る

2007年4月に「改正男女雇用機会均等法」が施行され、事業主はセクシュアルハラスメントに関する相談窓口を設置し、適切に対応することが義務付けられました。また近年、職場における立場を利用したいじめや嫌がらせも社会問題となっており、2012年1月に厚生労働省は「職場のパワーハラスメント」の概念を発表しました。当社では、本社に「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、本社会問題に対応する体制を整備し企業の責務として問題解決に取り組んでいます。「セクハラ・パワハラホットライン」にて、2015年度は123件の相談（苦情として訴えがあり、解決に向けて対応したものを含む）を受け付け、気軽に相談できる窓口との認識が高まっています。

当社グループでは、企業理念や企業倫理要項を記載した小冊子を全従業員に配付し、本相談窓口についても紹介しています。相談される当事者はもちろん、事案解決に協力した従業員が不利益を被ることがないように保障することも記載して、全従業員に周知徹底しています。

また、グループ会社も含めて全事業所にも相談窓口担当者を配置しています。毎年、エリアや組織単位で相談窓口担当者研修を実施しており、担当者のスキルアップとヒューマンリレーション室との連携を図っています。

2015年度の取り組み

毎年、グループ会社を含め全従業員対象のヒューマンリレーション研修を実施し、人権啓発を行うと同時に、各組織内に潜在しているさまざまな問題点を抽出して、従業員同士で議論できる場を提供しています。

2013年より事業部門のリーダーを対象にして、特に若手従業員への指導に関するマネジメント研修を実施しています。セクハラ・パワハラ行為の防止に向けた取り組みとして一定の効果があり、2015年度には、海外駐在員（中国）をはじめグループ会社のリーダーを対象に実施しました。

また、毎年12月4日～10日の「人権週間」に向けて募集する「人権標語」は2015年で32回目となり、従業員の家族からの応募を含めると2万472点の応募がありました。

■ これまでの取り組み

1980年	「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年	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年	第1回「人権標語」社内募集を実施
1990年	「人権啓発レポート」を作成 従業員研修向けに社内で作成、以後毎年発行
1999年	「セクハラホットライン」の開設
2003年	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年	「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 組織変更に伴い「ヒューマンリレーション推進委員会」発足
2008年	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、毎年育成研修を実施
2010年	グループ会社を含む全事業所の職責者が、自ら講師役を務める目的でヒューマンリレーション研修講師養成コースに参加
2014年	「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年	「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

ヒューマンリレーション・人権擁護

ヒューマンリレーション研修

ヒューマンリレーション研修は、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質をつくるための全従業員対象の必須研修として年間3時間以上(推進委員は6時間以上)実施しています。

企業理念の根本哲学「人間愛」を実践し、自らの生き方を学ぶために

一人ひとりの従業員がコンプライアンス及び企業倫理要項を正しく理解し実践することによって、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質をつくるため、全従業員に対する必須研修として、年間プログラムに基づく「ヒューマンリレーション研修」を実施し、全5職種(営業・技術・事務・生産・特務)168職務の従業員※は年間3時間以上、推進委員は年間6時間以上受講しています。研修後に受講者全員が提出するレポートは、人権・労働に関する職場の現状把握にも役立てています。この研修は、企業理念の根本哲学である「人間愛」の実践でもあり、自らの生き方を学ぶことにつながります。

推進委員で構成する「ヒューマンリレーション推進委員会」は積水ハウス単体で202(本社25、生産部門6、事業部門171)、グループ会社で33、計235組織が設置されており、2015年6月から2016年3月に、235組織すべてで「ヒューマンリレーション研修2015」が実施され、それぞれ従業員の95%以上が受講しています。

※ 海外駐在の従業員や有期雇用となる派遣社員、パート、アルバイト社員等にも研修テキストを配布。研修への参加は各組織の判断に委ねています。

事例の研究・討議を通して各自の“気づき”を促しました

2015年度の研修は、「ストレスと上手に向き合う～ストレス・コーピング(対処法)によるセルフケア」をテーマに掲げ、「心」の健康を保ち、いきいきと働くために、ストレスをコントロールする意識と日頃のセルフケアの大切さを学びました。ストレスをどのように受け止め、どのように対処するかは個人差があるため、ストレス耐性力のチェックを行い、視聴覚教材を視聴し、自分が抱えているストレスに対するコーピング(対処法)を考えてもらうこととしました。また、推進委員研修では、職場風土の改善や不祥事の未然防止のために、推進委員が抽出した自らの職場の課題と「部下・同僚からの相談～あなたならどうする?～」を事例として研究し、職場環境をマネジメントする立場として部下とどのようなコミュニケーションを取ることが必要かを学びました。

単なる啓発活動ではなく、これらのテーマを会社のリスクに直結する問題としてとらえ、問題の兆しを徹底排除する方策や、知識・スキルを習得することが本研修の目的です。実際の事例について事前学習として個人研究を課し、集合研修ではグループ討議のかたちで考えることによって、各自の問題意識に基づく意見交換が活発になされ、“気づき”を得ることができたと考えています。研修のリーダーを事業所の責任者が務めることで、業務との連動も図りました。また、従業員の人権に関する知識の習得、意識の定着状況を確認するため、研修の全受講者にレポート提出を求め、それを分析することで次年度以降の人権推進活動方針の策定等に生かしています。

このほか、毎年8月に2泊3日でさまざまな角度から種々の人権問題について学ぶ「高野山夏期講座」(社外研修)を全国の支店長、技術次長、工場幹部従業員から選抜された幹部従業員が受講しており、2015年度は27人が参加。累計受講者は1159人となりました。

互いを尊重できる職場づくりを目指した研修を実施していきます

今後は、現在の研修を次のような考えに基づき、ブラッシュアップすることを目指しています。

1. 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、働きやすい自由闊達な職場風土をつくるためのよりよいコミュニケーションを考える場となる研修とする。
2. 引き続き事業所の責任者が講師となり、自身の人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自分自身の問題として考える場となる研修を実施する。
3. 社内事案に基づく事例研究によって、人権問題をより身近なものとして感じられるようにし、一人ひとりの従業員がお互いを尊重し、企業理念の根本哲学である「人間愛」を常に意識し実践できるような研修とする。



ヒューマンリレーション研修



ヒューマンリレーション研修テキスト

■ 研修体系

研修名称	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全国推進委員研修	ヒューマンリレーション全国推進委員会委員
事業所推進委員研修	推進委員
従業員研修	全従業員
新入社員導入研修	新規採用になった従業員
社外研修(高野山夏期講座 ほか)	職責者等