

ガバナンス

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

「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

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

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

コーポレートガバナンス・内部統制システム

基本的な考え方

コーポレートガバナンスとは、あらゆるステークホルダーの信頼を得ながら持続的に企業価値を向上させるために必要な企業統治の仕組みの総体です。積水ハウスグループは、「人間愛」を根本哲学とし、「真実・信頼」「最高の品質と技術」「人間性豊かな住まいと環境の創造」を掲げる企業理念に則り、コーポレートガバナンス体制を構築し、迅速かつ誠実な経営に取り組んでいます。

- [積水ハウス株式会社 コーポレートガバナンス基本方針](#) 

積水ハウスグループは2018年を「ガバナンス改革元年」と位置付け、「コーポレートガバナンス体制強化への六つの項目」を掲げ、進めています。

体制強化

- ① 代表取締役の70歳定年制の導入
- ② 女性社外役員の登用
- ③ 取締役会運営の透明化、活性化
- ④ 経営会議の設置
- ⑤ 取締役の担当部門の明確化
- ⑥ 取締役会の実効性の評価の実施

今後、「コーポレートガバナンス基本方針」に則り、さらなる制度の整備、仕組みづくりを進め、より健全な企業風土をつくっていきます。

■ コーポレートガバナンス体制（2018年5月17日現在）

当社は、監査役会設置会社です。業務執行の機動性を確保し、執行責任の明確化を図るべく、執行役員制を導入しています。



経営体制

取締役会

体制強化①②③⑤⑥

取締役会を原則月1回開催し、中長期的な企業価値の向上のため、経営方針および経営戦略・経営計画の策定、重要な業務執行の意思決定を行うとともに、担当部門を明確化した取締役・執行役員の業務執行の監督・評価、内部統制やリスク管理体制など経営の健全性確保のための体制整備等をその責務とします。建設的な意見交換を促進するために、取締役会議長と招集権者を兼務しないことを原則とし、社外取締役は2人以上置くものとします。また、当社の業務に精通し知見を有する者、財務会計および法令遵守などに知見・専門性を有する者等をバランスよく参画させるものとしています。

2018年1月期において開催された取締役会は13回であり、平均出席率は97.1%（うち、社外取締役96.2%、社外監査役87.2%）でした。

なお、取締役会全体の実効性の分析・評価については弁護士などの協力を得ながら、自主評価する活動を開始し、取締役会の機能強化と継続的な改革・改善を進めています。

■ 取締役会の構成（2018年4月27日現在）

体制強化①②

取締役	うち社外取締役	年齢		
		30歳未満	30～50歳	50歳超
11人（男10・女1）	3人（男2・女1）	0人	0人	11人

（注）特筆すべき重要な少数派グループはありません。

監査役会

監査役会は、監査計画を策定し、当該監査計画に基づき、事務所の実査や、取締役および執行役員等に対する担当業務におけるリスク・課題についてのヒアリングを計画的に実施しています。

また、監査役は内部監査部門と意見交換を密にして十分に連携するとともに、会計監査人と定期的に会合を持ち、各監査業務が効率的かつ実効的に行われるよう相互に協力しています。

その他、監査役の職務を補助する専任組織として監査役室を設置し、専任者を含む複数名の従業員を配置しています。当該従業員の業務については、兼任者の所属部署の指揮命令が及ばないこと、従業員の人事上の処分については、監査役の意見を聴取することなど、職務の独立性を確保しています。

■ 監査役会の構成（2018年4月27日現在）

体制強化②

監査役	うち社外監査役	年齢		
		30歳未満	30～50歳	50歳超
6人（男5・女1）	4人（男3・女1）	0人	0人	6人

（注）特筆すべき重要な少数派グループはありません。

取締役・監査役のトレーニング

取締役・監査役に対して、それぞれの役割や責務を果たすために必要または有用な知識を得るための機会を適宜、継続的に提供します。

社外役員の選定

当社は、会社の経営やコーポレートガバナンスについての客観性と公正性を確保するため、「社外役員の独立性基準」を充足すると判断した人物を、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役および社外監査役として選任しています。

経営会議

体制強化④

重要な役員案件、グループ全体の経営方針および経営戦略・経営計画の策定等の重要案件について、取締役会の決議または稟議決裁に先立ち、経営方針・経営戦略との整合性等の観点から活発な意見交換を行うことにより、重要な業務執行の適正な意思決定に資することを目的として設置しています。

人事・報酬諮問委員会

人事・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性を確保する目的のため、取締役・執行役員の人事や報酬に関し、取締役会に意見を述べます。また、委員の半数以上は社外取締役または社外監査役としています。

リスク管理委員会

リスク管理委員会は、取締役会の諮問機関として、リスク管理体制の適切な構築や、その運用状況における実効性の確保を目的として、リスク管理体制の整備に関し、取締役会に意見を述べます。

原則月1回開催し、2017年度は中長期課題として「①コンプライアンスの維持・強化 ②品質管理体制強化 ③BCP対策」について重点的に審議を行いました。

また、各部門におけるリスク管理体制の整備状況の集約・検証のため、「①労働法制対応 ②業務ルール遵守等」に関して対象部署にヒアリングを実施し、各部門におけるリスク管理体制の整備状況の集約・検証を行いました。

CSR委員会

当社の取締役および一部の執行役員等に、社外委員2人（企業経営者および公職経験者）を加えたCSR委員会を設置しています。

CSR委員会は、当社グループの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、その活動方針を決定しています。なお、CSR委員は取締役会の決議により決定しています。

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制システム構築の基本方針を取締役に於て決議し、その体制を整備、運用しています。

専門の内部監査部門である監査部が法令や社内規則などに基づく内部統制・内部管理が適正に行われ、かつ実効的な運用が確保されているかについて現地監査を行い、必要に応じて是正勧告等を行っています。監査の結果については、取締役および監査役ならびに関係部署に報告しています。なお、監査部と会計監査人は相互に協力し、内部監査の実効的な実施に努めています。

グループ全体の金融商品取引法による内部統制（J-SOX）の遵守と徹底については経理財務部内の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経理財務部内の海外内部統制推進室が中心となって対応しています。

分譲マンション用地の取引事故について

2017年に、当社が分譲マンション用地として購入した東京都内の土地建物について、購入代金を支払った後、所有権移転登記を受けることができない事態が発生し、約55億5千万円の実質的被害を受けました。

社外役員による「調査対策委員会」を設置してリスク管理上の問題点等を調査し、取締役会が2018年1月24日に調査報告書を受領しました。関連・管轄部署によるリスク情報の分析・検証や情報共有が十分に行われずに取引を進めてしまったことによる事態であるとともに、組織体制上の問題については、取締役会や監査役会、会長・社長にも責任があるとの意見が述べられています。そこで、再発防止の観点から、以下の課題に取り組みます。

1. 重要な投資案件の審議や検証活動を機動的に行うための経営会議を設置。また、必要に応じて、組織改善の各課題に関するプロジェクトチームを設置。
2. 取引の中での異常事態の発生時に対応するレポートラインを明確にし、部署間の連携を徹底して、リスク管理上の情報共有を実現。
3. 中間の当事者が介在する取引、一定金額以上の取引等を中心に、稟議制度の運用等を根本的に改善。

【関連項目】

- > [分譲マンション用地の購入に関する取引事故につきまして \(PDF:99KB\)](#) 
- > [当社取締役会の議事に関する報道について \(PDF:94KB\)](#) 

会計監査人

会計監査人は、監査役会が会計監査人の選定基準および社内規則に従い、独立性と専門性を有しているか否かを評価し、当該評価を踏まえ、選任議案を決定しています。

会計監査人が不正を発見し、適切な対応を求めた場合、または不備・問題点の指摘をした場合には、調査の上、取締役会に対する報告を行い、取締役会は是正措置を取ります。

ガバナンス意識調査

グループ全従業員を対象に、毎年「ガバナンス意識調査」を実施しています。企業倫理意識や職場環境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ています。

2017年度は、CSR委員会傘下のガバナンス部会の旗振りにより、ガバナンス意識調査の結果をもとに、各事業所の職場風土や、強み・弱み等について話し合う機会を設定し、「風通しの良い職場づくりに向けた行動計画」を策定しました。

取締役の報酬決定方針と手続き

取締役の報酬は、基本報酬、株価上昇による意欲や士気を高めることを目的としたストックオプションおよび賞与により構成しています。

基本報酬

役位ごとの役割の大きさや責任範囲に加え、当社の経営状況等を勘案して固定報酬として決定します。

ストックオプション

株主総会決議の枠内で、内規に基づき計算された金額を基礎として、その時の株価水準により決定します。

賞与

各期の売上・利益等の定量的要素に加え、経営基盤強化等の定性的要素も鑑み、総合的な配慮のもとに決定します。

報酬の決定方針、報酬の総支給額および個別支給額については、人事・報酬諮問委員会で審議の上、その意見を踏まえて決定します。

報酬額

有価証券報告書で取締役および監査役ごとに報酬の種類別の総額や連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額を開示しています。

「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、会社および役員、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、製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制およ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。「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の運用を詳細に定めています。

「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。2017年1月には、改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」および改正「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」が施行され、事業主に「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」を防止することが求められることから、その方針を全グループ従業員に周知徹底することを目的に、新たに「5-3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」という項を追記するなどの改訂を施しています。また、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。なお、当該事業年度も法令や自主的規範への重大な違反はありません。また、当該事業年度において、腐敗防止方針の不遵守により懲戒処分または解雇された従業員は0であり、私たちの認識している限りにおいて、腐敗に関連した罰金、課徴金、和解金のコストはありませんでした。

【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]
- > [社会性目標と実績](#)

コンプライアンス

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。

積水ハウスグループは、住宅展示場や分譲地の販売事務所など、多くの事業拠点でお客様の個人情報をお預かりしています。個人情報保護法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、お客様情報の適正な管理を徹底しています。e-ラーニングにはテストを組み入れ、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。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、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、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教育指導を行うとともに、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、当該事業年度において顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立はありません。

コンプライアンス

内部通報システムと公益通報者の保護

積水ハウスグループでは所属上長への通報が適当でないリスク情報を早期に収集することを目的として、全グループ従業員が利用できる内部通報システム「積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン（SCSシステム）」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、電子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す。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については、ガイドラインに明文化しています。2016年10月からは当社顧問弁護士事務所を社外受付窓口としました。この他、「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、常時携帯する小冊子に記載したり、ヒューマンリレーション研修などで告知したりしています。

一方、当社グループと継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役員や従業員の方々から、当社グループの事業活動に関する法令・企業倫理違反または取引関係にかかる懸念事項についての相談を受け付ける制度として「積水ハウスグループ取引先企業倫理ヘルプライン」を2016年10月に設置しました。SCSシステムと同様に、社内受付窓口は法務部コンプライアンス事務局、社外受付窓口は当社顧問弁護士事務所です。

■ 積水ハウスグループの内部通報システム体制

	窓口	相談方法	受付内容
積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン (SCSシステム)	法務部 コンプライアンス事務局 (社外) 当社顧問弁護士事務所	<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
積水ハウスグループ取引先企業倫理ヘルプライン 	法務部 コンプライアンス事務局 (社外) 当社顧問弁護士事務所	<ul style="list-style-type: none"> 電話 電子メール 書簡 	協力工事店・取引先の皆様が、積水ハウスグループとの取引・事業活動に関し、法令違反のおそれなどの不安・懸念を抱いた場合など
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にとって働きやすい環境を整えるための相談など
人事110番	人事部	<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

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

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ならびに法規制への違反に対する相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた事例はありません。

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、会社および役員、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・施行しました。

その第3項に「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項目を設け、公正な取引が実施されていることを確認しています。

全従業員が受講する「各種業法 法令研修」のテーマとして、2016年度は「下請保護」を掲げ、下請法・建設業法等で定められた下請取引に関する法規制について理解を深める活動を行いました（2017年度のテーマは「建築物に対する法規制」）。その他、当社グループと継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役員や従業員の方々から、当社グループの事業活動に関する法令・企業倫理違反または取引関係にかかる懸案事項についての相談を受け付ける制度として「積水ハウスグループ取引先企業倫理ヘルプライン」を2016年10月に設置しました。

なお、当該事業年度において独占禁止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](#)

リスクマネジメント

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、事業活動の早期再開・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

当社グループは、大規模自然災害等で被災したお客様の住まいをいち早く復旧させるとともに、応急仮設住宅を含めた新たな住まいを提供することを住宅メーカーの使命と認識し、2004年に全社的な方針・方策を規定した「自然災害対策アクションプログラム」を策定しました。

大規模自然災害に迅速・的確に対応するためには、災害に遭遇した際に従業員自身の被害を最小限にとどめられるよう、日ごろから防災意識を高めておくことが重要です。そのために、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、安否確認の訓練は、年2回、「防災とボランティア週間」「防災週間」に合わせて、全社を挙げて実施しています。

いざという時に被災地域の従業員やその家族の安否・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の第一歩です。初動のスピードが、事業所等のサポート体制の編成や全社的な支援要請を早めることにつながり、迅速なお客様サポートを可能にします。

東日本大震災（2011年）では、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、指示命令系統の一元化を図りました。地震発生から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。さらに、グループ全従業員の安否確認を地震発生から4日間で終え、お客様の安否確認および対応ができる初動活動体制を迅速に整えました。また、2016年に発生した熊本地震や鳥取県中部地震、2017年の九州北部豪雨災害等においても、東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、現地に速やかに対策本部を設置するなど初動活動体制を整え、いち早く対応しました。



BCP（事業継続計画）について

復旧に重きを置いた従来のガイドラインを改定し、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 to 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](#)
- > [災害時の復旧支援体制](#)

リスクマネジメント

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仕組み

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（グループ会社社員含む）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^{※2}。

※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。

※2 2017年度の研修実績：当社グループ従業員を対象に延べ約1000人が受講。

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にマニュアルを策定

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、現在は使用が禁止されています。

このような中、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いません。

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、石綿障害予防規則およ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）およ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/cm³）を超えないことを確認しています。

また、特定有害産業廃棄物（アスベスト・廃PCB等）や廃油、廃酸等の特別管理産業廃棄物など、解体工事時などで発生する廃棄物のうち、建設系7品目以外の処理の困難な廃棄物を、当社では「特殊な廃棄物」と呼び、これらの適正処理を推進するために「廃棄物・リサイクル関連法と特殊廃棄物等の処理ルールブック」を作成しました。



廃棄物・リサイクル関連法と特殊廃棄物等の処理ルールブック

リスクマネジメント

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、フロン排出抑制法や家電リサイクル法などなじ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、フロン排出抑制法で定められた業務用冷凍空調機器（エアコンや冷蔵庫など）を処分する場合は、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（「住まいの終わり方」「解体工事の事前リーフレット2冊」）等を用いて事前に説明し、サポートしています。

また、社内でも環境関連法の研修などを通じ、フロン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。



「住まいの終わり方」小冊子
(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)



解体工事の事前リーフレット 2冊

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。積水ハウスでは土地購入の際、その調査報告書の内容を専門部署で精査し、情報の網羅性に問題がある場合は売主に追加調査をお願いしています。汚染の恐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（濃度および分布）が軽微な土地（主に重金属などに汚染された完全浄化が担保できる土地）については土壌入れ替えによる浄化などを実施し、販売に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・人権擁護

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」企業体質を強化するために、同和問題をはじめ女性・外国人・障がい者等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

積水ハウスグループでは、社長が推進委員長となり、年に一度「ヒューマンリレーション全国推進委員会議」を開催して、あらゆる人権問題を含むヒューマンリレーション全般に関する基本方針を策定しています。一人ひとりの従業員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、1980年より同和問題をはじめ女性・外国人・障がい者等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「ヒューマンリレーション室」として移設しました。人権啓発を中心に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。

積水ハウスグループ企業行動指針・企業倫理要項での人権に関する記述（抜粋）

積水ハウスグループ企業行動指針（冒頭）

積水ハウスグループ企業各社は、「人間愛」を根本哲学とする「企業理念」に立脚し、次の9原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに社会的良識をもって持続可能な社会の構築に向けて自主的に行動する。

積水ハウスグループ企業倫理要項

5-1 人権尊重・差別禁止

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

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

以下、「5-2 セクシュアルハラスメント」「5-3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」「5-4 パワーハラスメント」においてもハラスメントを行わないこと、ハラスメントのおそれのある言動も行わないことを明記しています。

【関連項目】

➤ [積水ハウスグループ企業行動指針・企業倫理要項](#) 

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、2017年度は127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／ハラスメントに関する相談はうち50件）を受け付け、安心して相談できる窓口との認識が高まっています。2017年1月より妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントの相談も受け付けています。

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布し、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。

2017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、従業員同士で対話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効果があり、2017年度は、積水ハウスリフォームグループ3社のリーダーを対象に実施しました。今後も継続して実施していきます。

また、セクハラ防止の取り組みとして、リーダー対象の研修に加えて、女性社員を対象に当社グループで起こりがちな事例を開示したり、アンケート調査を実施したりしました。これは2018年度も継続していく予定です。

そして、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2017年で34回を数え、従業員の家族からの応募を含めると2万3426点の応募がありました。

人権団体等との連携

当社は、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組んでいる関係諸団体と連携をはかりながら、企業価値の向上を目指しています。関係諸団体の主催するセミナーや研修会等に参加したり、出版物を購入したりする等、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に生かしています。

連携している主な団体

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

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制作、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 を受付開始
2017年	「セクハラ・パワハラホットライン」で、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント の相談を受付開始

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グループ全従業員（約2万3000人）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およ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、グループ全従業員（約2万3000人）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っています。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28、生産部門6、事業部門168）、グループ会社で35、計237組織が設置されており、2017年6月から2018年3月に、237組織すべてで「ヒューマンリレーション研修2017」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・グループでの対話を通して各自の“気づき”を促しました

2017年度の全従業員研修は、「多様性の尊重と職場のコミュニケーション」をテーマに、さまざまな価値観を持った多様な人材が、多様な働き方で貢献できる職場とするために、異なる意見や考え方をお互いに認め合い、そのギャップを埋める「対話」について、DVDの視聴やグループ討議等を通じて、理解を深めました。2012年の研修で取り上げた自分も相手も尊重した自己表現「アサーション」についても再度掲載し、職場におけるアサーティブな表現の実践のワークやDESC法のスキルについても紹介しました。さまざまな人権では、同和問題、障がい者の人権、性的マイノリティの理解を深める情報提供をしました。

推進委員研修では、「世代間ギャップとパワハラ」として、世代間ギャップを埋めるために「相手のペースに合わせる」姿勢が求められること、パワハラか否かの判断においては業務の指導として「必要性」と「相当性」があるかがポイントとなることを紹介しました。「職場環境を考える」では、「長時間労働と安全配慮義務」「ハラスメント対応と措置義務」を題材として、推進委員として実践すべき、企業が雇用管理上果たす義務について、意見を交換しました。

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での対話を通して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、従業員の人權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權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權問題について学ぶ「高野山夏期講座」（社外研修）を全国の支店長、技術次長、工場、グループ会社から選抜された幹部従業員が受講しており、2017年度は28人が参加。累計受講者は1214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、自身の人權感覚を高めつつ、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、人權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風景



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
ヒューマンリレーション推進委員研修	推進委員
ヒューマンリレーション全従業員研修	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