

コーポレートガバナンス >

- ▶ コーポレートガバナンス統制の強化
- ▶ ISO14001認証取得

コンプライアンス・リスクマネジメント >

- ▶ コンプライアンス推進とリスクマネジメント
- ▶ 公正な取引
- ▶ 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
- ▶ 自然災害発生時の対応

労働安全衛生 >

- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステム
- ▶ 労働災害発生状況
- ▶ 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

ガバナンスの目標と実績 >

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制の強化

基本的な考え方

積水ハウスグループは、「人間愛」を根本哲学とする企業理念に則り、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。そして、基本的な考え方や枠組みを定めた「コーポレートガバナンス基本方針」をステークホルダーに公表しています。

- [コーポレートガバナンス基本方針](#) 

2018年を「ガバナンス改革元年」と位置付け、長期的かつ持続的な企業価値向上に向けてレジリエントな経営基盤を構築すべく、各々の施策を着実に実行してきました。ガバナンス改革に取り組むための支柱と位置付けたのは、誠実で高邁な倫理観を意味する「インテグリティ」という概念です。企業理念に掲げている「私たちの根本哲学」である「人間愛」、「私たちの基本姿勢」である「真実・信頼」と共鳴するものです。私たちは企業活動のすべてにおいて「インテグリティ」を最優先に、ESG経営のリーディングカンパニーを目指した改革を推し進めています。

体制強化に向けた取り組み

積水ハウスグループのガバナンス改革の特徴として、ガバナンスの実効性強化と企業の持続的成長の両立があります。その実現のためには、コミュニケーションの活性化と従業員一人ひとりの成長が不可欠であり、「イノベーション&コミュニケーション」を合言葉に取り組みを推進しています。

2018年以降の主な取り組み

「コーポレートガバナンス体制の強化に向けた六つの項目」をはじめ、各々の施策を着実に実行しました。

- 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(女性社外取締役・女性社外監査役を各1人選任)
- ③ 取締役会運営の透明化、活性化(取締役会議長と招集権者の分離)
- ④ 経営会議の設置(2018年度8回、2019年度10回開催)
- ⑤ 取締役の担当部門の明確化(2018年4月に機構改革)
- ⑥ 取締役会の実効性評価の実施(年1回アンケート形式にて実施)
- ⑦ 営業本部総務部長、支店総務長の独立性確保と牽制機能強化(総務責任者向け研修の実施、所属および人事評価プロセスの見直し)
- ⑧ 支店長のインテグリティ向上(次期支店長育成・選抜プログラム「積水ハウス経営塾」の開始)
- ⑨ 譲渡制限付株式報酬制度の導入
- ⑩ 社外取締役の役員賞与制度の廃止
- ⑪ 取締役の任期見直し(2年から1年に短縮)
- ⑫ 相談役・顧問制度の廃止
- ⑬ 役員報酬制度の抜本的な見直し(左記910、および報酬の基本方針を明確にし、報酬構成比率の見直しおよび適切な報酬水準の設定など)
- ⑭ 株式保有ガイドラインの導入(取締役としての在任中、時価ベースで役位に応じた基準金額に相当する当社株式の継続保有を義務付け)
- ⑮ 株式報酬返還(マルス・クローバック)条項の設定(一定の事由が生じた場合に権利確定前の株式報酬の全額または一部を返還させる条項を設定)
- ⑯ 経営陣幹部の選解任基準・手続き方法の策定(人事・報酬諮問委員会にて、社内取締役選任に関する基本方針および手続き、代表取締役などの後継者計画に関して、継続的な審議を実施)
- ⑰ 取締役会の独立性向上(社外取締役を1人増員し、取締役会における社外取締役比率を3分の1[社外取締役4人/取締役総数12人]に)

2020年以降の改革の方向性

トップマネジメント・事業マネジメントの両輪でガバナンス改革を推進していきます。

2018年からの2年間で、積水ハウスグループのガバナンス改革は着実に進捗してきました。ガバナンス体制強化を目的に、「取締役会運営の透明化・活性化」「女性社外役員の登用」などの具体的施策を速やかに実行しています。2020年4月開催の定時株主総会では、客観性・透明性およびステークホルダーへの説明責任に重きを置いた役員報酬制度の抜本的な見直し、取締役会の社外取締役比率の向上、取締役の任期短縮などの改革を行いました。

第5次中期経営計画では、「ESG経営のリーディングカンパニーになる」を目指す姿に掲げており、当社グループの強みを生かした海外展開も視野に入れていきます。このような背景のもと、2020年以降、コーポレートガバナンスの実効性をさらに高めていくため、トップマネジメント・事業マネジメントの両輪でのガバナンス改革を推進し、イノベーション&コミュニケーションを実現する組織風土を醸成していきます。

※コーポレートガバナンスについては別途発行の「統合報告書2020」で詳述しております。

■ [統合報告書2020](#) 

1. トップマネジメントレベルの改革

2020年4月開催の定時株主総会にて、社外取締役を1人増員し、取締役会の社外取締役比率を3分の1としました。これは、第一には経営監督機能の強化を目的としたものですが、社外取締役との協働・共創と公正で健全な緊張関係の構築により、長期経営ビジョンの実現と経営革新を目指すものです。

2020年からの第5次中期経営計画期間においては、人事・報酬諮問委員会の実効性強化、経営会議の役割の見直し、執行役員制度改革を柱としたガバナンス体制のグランドデザインの見直し、第三者視点によるレビューと外部の知見を生かしたPDCAサイクルの実行、情報開示の充実とステークホルダーとの対話を柱としたトップマネジメントレベルのガバナンス改革を推進していきます。

(1) コーポレートガバナンスの体制改革と実効性強化

社外役員との協働(共創)と公正で健全な緊張関係の構築による経営革新を目指す。

- ① ガバナンス体制のグランドデザインの見直し
 - i 人事・報酬諮問委員会の体制(委員長・構成)見直しによる実効性強化
 - ii 業務執行体制における経営会議の役割の見直し
 - iii 執行役員制度改革と経営陣幹部候補者の育成
- ② 第三者視点によるレビューと外部の知見を生かした PDCAサイクルの実行
 - i 第三者機関による定期的な取締役会実効性評価の実施化
 - ii 評価機関などのレビューを踏まえたコーポレートガバナンス・コード対応の充実やSR活動の改善

(2) 情報開示の充実とステークホルダーとの対話

真実に立脚した公正な情報開示により、ステークホルダーからの信頼を獲得する。

- i 「統合報告書」の作成、コーポレートストーリーの開示
- ii 機関投資家・個人株主との対話機会の一層の充実

2.事業マネジメントレベルの改革

当社の営業本部、支店、工場、海外を含むグループ会社など、積水ハウスグループの強みは顧客目線から事業課題を最も認識している現場の力にあります。現場の力をより一層高めていくため、事業マネジメントレベルにおいてもガバナンス改革を推進していきます。

第5次中期経営計画期間においては、人材要件の明確化と育成体制の整備・強化により、インテグリティの高い事業マネジメント層を育成し、相互信頼に基づいたガバナンス体制を実現します。また、グループ全体の経営シナジーの最大化を図るガバナンス体制を構築するため、親会社・子会社の権限と責任の明確化、親会社・子会社管理部門間のネットワーク構築とレポートラインの確立、ガバナンス人材の育成強化と適正配置、親会社・子会社間の監査役連携を進めていきます。

(1)事業マネジメント層のインテグリティ向上

インテグリティの高いマネージャーによる、相互信頼に基づいたガバナンスの実現。

- ① 事業マネジメント層の人材要件の明確化と育成体制の整備・強化
- ② インテグリティマネジメント研修の対象拡大(本社職責者、グループ会社役員など)

(2)グループガバナンス体制の強化

企業理念に立脚したグループ企業間の相互信頼の醸成。

- ① グループ経営のシナジーの最大化を図るガバナンス体制の構築
 - i 親会社・子会社の権限と責任の明確化と組織設計への反映
 - ii 親会社・子会社管理部門間のネットワーク構築とレポートラインの確立
- ② ガバナンス人材の育成強化と適正配置
 - i ガバナンス人材の育成強化(社会人採用・グループ間人材交流)(インテグリティ+経験・知識+実行力)
 - ii 海外子会社を含んだガバナンス人材の適正配置
- ③ 親会社監査役と子会社監査役との連携

経営体制

取締役会

取締役会は原則月1回開催し、中長期的な企業価値の向上に向け、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、取締役・執行役員の実務執行の監督・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などをその責務とします。

建設的な意見交換を促進するため、取締役会議長と招集権者を兼務しないことを原則とし、取締役会議長は副会長が、招集権者は社長が務めています。

取締役会の構成は、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・専門性を有する者などを、ジェンダーを含む多様性と適正人数を両立する形とし、社外取締役を3名以上かつ取締役会における社外取締役比率が1/3以上になるように選任するものとします。

2020年1月期において開催された取締役会は12回、平均出席率は99.0%(うち、社外取締役100%、社外監査役97.9%)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、定期的に第三者機関による分析・評価を実施し、取締役会の実効性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(2020年4月24日現在)

取締役	うち社外取締役	年齢		
		50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上
12名 (男性11名・女性1名)	4名 (男性3名・女性1名)	0名	2名	10名

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など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。

そのほか、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。監査役室に兼任として配置された従業員には、監査役室での業務に関して所属部署の指揮命令が及ばないこととし、その人事上の処分については、監査役の意見を尊重することなど、独立性を確保しています。

■ 監査役会の構成(2020年4月24日現在)

監査役	うち社外監査役	年齢		
		50歳未満	50~60歳	60歳以上
6名 (男性5名・女性1名)	4名 (男性3名・女性1名)	0名	0名	6名

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。

委員の過半数は社外取締役で構成し、また、委員長は社外取締役の中から取締役会の決議により選任します。現在の構成員の状況は以下のとおりです。

委員長: 吉丸由紀子氏(社外取締役)

委員: 涌井史郎氏(社外取締役)、田中聡氏(社外取締役)、阿部俊則氏(代表取締役会長)、仲井嘉浩氏(代表取締役社長)

経営会議

経営会議は、重要な投資案件や、グループ全体の経営方針および経営戦略・経営計画の策定など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などの観点から活発な意見交換を行う審議機関を設けることにより、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。社内取締役および常勤監査役を出席者とし、社外取締役または社外監査役は、希望する場合、出席することができます。

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、2019年度は中長期課題として1労働法制対応、2建築法令遵守、3事業所ガバナンス、4セキュリティ、5グループ会社等の課題に関して主管部署のモニタリング等を実施し、各部門におけるリスク管理体制の整備状況を把握し、検証を行いました。

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会にて決議し、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。

海外グループ会社を含むグループ会社の内部統制については、当社から取締役等を派遣し、経営状況および重要な職務執行に関する報告を受けています。また、当社の内部監査部門は、定期的に重要な子会社の監査を実施しています。2019年4月には監査部に海外監査室を設置し、海外グループ会社の監査体制の強化を図りました。

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。

会計監査人は、不正を発見した場合には監査役会に報告するものとし、不備・問題点を発見した場合には取締役会に報告し、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。

2019年度は、前年度に引き続き、ガバナンス意識調査の結果をもとにして、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。

ISO14001認証取得

工業化住宅においては、構造躯体等、外壁など住宅の基本性能を支える主要部材のプロセスマネジメントが重要です。積水ハウスは、すべての工場において2001年度中にISO14001の認証取得を完了。2009年には全生産部門での統合認証へと切り替え、環境マネジメントシステムの運用を継続しています（認証取得割合：100%）。

全生産部門での統合認証に基づき、継続運用中

当社は、すべての工場において、2001年度中にISO14001の認証取得を完了し、これまで環境マネジメントシステムを運用してきました。さらに、重複したシステムを簡素化して管理の効率化を図るとともに、経費を削減することを目的にして、2009年に工場ごとの個別認証から全生産部門での統合認証へと切り替え、運用を継続しています。

■ 詳細情報

組織名称	積水ハウス株式会社 生産部門（東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場）
事業所名	東北工場、関東工場、静岡工場、静岡工場関西物流センター、静岡工場関西物流センター（栗東）、兵庫工場、山口工場
認証機関名	一般財団法人 日本建築センターシステム審査部（BCJ-SAR）
認証機関登録番号	BCJ-EMS-0010
初回登録日※	2000年7月31日
有効期限	2021年7月30日
認証規格	JIS Q 14001 : 2015（ISO 14001 : 2015）
産業分類	6.木材、木製品、16.コンクリート、セメント、石灰、石こう他、17.基礎金属、加工金属製品
所在地	山口県山口市鑄銭司5000
登録範囲	工業化住宅部材の製造及び出荷 関連事業所： 東北工場 [宮城県加美郡色麻町大原8] 関東工場 [茨城県古河市北利根2] 静岡工場 [静岡県掛川市中1100] 静岡工場関西物流センター [大阪府茨木市藤の里1-1-15] 静岡工場関西物流センター(栗東) [滋賀県栗東市下鉤666] 兵庫工場 [兵庫県加東市横谷字石谷798-36] 山口工場 [山口県山口市鑄銭司5000]

※ 組織詳細項目のうち、初回登録については、移転、その他の理由により、移転登録日、または認証機関の検証可能な範囲で遡った日付が記載されている場合があります。

コンプライアンス・リスクマネジメント

コンプライアンス推進とリスクマネジメント

積水ハウスグループは、コンプライアンスやリスクマネジメントを常時取り組むべき経営課題と位置付けています。

取締役会の諮問機関として「リスク管理委員会」を常設化する一方、2017年にはCSR推進体制を見直し、CSR委員会の傘下に「ガバナンス部会」を設けました。さらに、2018年には重要な投資案件等について、取締役会の決議や稟議決裁の前に活発な意見交換を行う「経営会議」を設置し、コンプライアンス推進やリスクマネジメントに取り組んでいます。

コンプライアンス推進活動

当社グループは、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常時取り組むべき経営課題と位置付け、徹底と推進を図っています。

取締役会の諮問機関として2016年に常設化した「リスク管理委員会」と、CSR推進体制のもと2017年度からCSR委員会の傘下に設けた「ガバナンス部会」の両輪でコンプライアンス推進上の課題を改善しながらPDCAサイクルを回しています。

当社グループは、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。

「積水ハウスグループ企業倫理要項」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定を適宜進めています（2018年は従業員の健康増進を図るべく、「従業員の健康の維持・増進」の項目を追加）。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。

■ 積水ハウスグループ企業倫理要項でのコンプライアンスに関する主な記述（抜粋）

第2章 社会との関係

2-3 各種業法、関係法令の遵守

1. 住宅、住宅部材および住宅関連機器の製造・開発・輸入・保管・設計・施工・販売・輸送・輸出・修理、不動産に関する売買・賃貸・媒介・販売提携・管理、宅地開発ならびに都市開発等にかかる関係業法を遵守し、許認可取得および届出等の手続きを確実に実施することはもとより、すべての業務において違法行為のないよう十分に留意する。
2. その他の関連事業の遂行に当たってもそれぞれの関係法令を遵守し、適法に業務を行うよう十分に留意する。

2-4 寄付行為・政治献金規制

1. 各種団体等への寄付などを行う際には、社会に対する企業の役割を自覚し、寄付の必要性を主体的に判断して、関係法令を遵守し、正規の方法に則って行う。
2. 政治献金を行う際には、公職選挙法や政治資金規正法などの関係法令を遵守し、贈賄・利益供与による政治との癒着というような誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係作りに努める。
3. 各種献金・寄付の実施については、事前に社内規則に従って承認を受ける。

2-7 輸出入関連法令の遵守

1. 商品・原材料の輸出入にあたっては、関係法令に従って適切な輸出入通関手続きを行う。
2. 輸出禁制品の輸出および輸入禁制品の輸入は行わない。
3. 児童労働、強制労働等人権を侵害する条件下で産出、製造、輸送された商品、原材料はこれを取り扱わない。

第3章 お客様・取引先・競争会社との関係

3-3 独占禁止法の遵守

いかなる状況であっても、カルテルや談合、再販売価格の維持、優越的地位の濫用など独占禁止法違反となるような行為を行わず、公正で自由な企業間競争を行う。

1. 同業者間や業界団体で、価格、数量、生産設備についての協議・取り決めや入札談合を行うなど不当な取引制限を行わない。
2. 同業者間や業界団体で共同して、特定の事業者や新規事業参入者との取引を拒絶する、または販売先の販売価格を拘束するなど不公正な取引方法となるような行為を行わない。

3-4 購入先との適正取引、下請法の遵守

協力工事店その他の取引先との取引においては、良識と誠実さをもって接し、公平かつ公正に扱う。

1. 複数の業者の中から購入先を選定する場合には、品質、価格、納期、技術開発力、安定供給、企業姿勢、社会的責任の取り組み等諸条件を公平に比較、評価し、最適な取引先を決定する。
2. 購入先の選定や評価に関し、特定の購入先に有利な待遇を与えるような影響力を行使しない。
3. 購入先との取引に当たっては、建設業法、下請法を十分に理解したうえで支払遅延、不当な値引き要求等の行為を行わないように留意し、契約および取引を行う。

※ 積水ハウスグループ企業倫理要項の全文はWEBで公開しています。

➤ [積水ハウスグループ企業行動指針・企業倫理要項](#) 

法令の遵守状況

当該事業年度において、法令や自主的規範への重大な違反はありません。

腐敗防止方針の不遵守による罰則の有無

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人であり、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。

「環境」に関する違反・罰則の有無

当該事業年度において重要な環境関連法規制等の違反・処罰はありません。また、工場においても周辺環境に影響を与える漏出事故は発生していません。当社グループにおける環境関連の罰金はありませんでした。

「製品およびサービス、安全衛生」に関する違反・罰則の有無

当該事業年度において製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する罰金の支払い、かつ安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例はありません。

「顧客プライバシー」に関する違反・罰則の有無

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。

反競争的行為等による法的措置の有無

当該事業年度において反競争的行為、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。

リスク管理体制の強化

当社グループのリスク管理については、本社をはじめとする各担当部署において実施されるとともに、技術部長会や総務部長会等において職務別の取り組みがなされています。また、2018年4月の機構改革により、複数の本社部署を包括する「部門」を置き、取締役・執行役員の責任と権限を明確化しました。

取締役会の諮問機関として常設化している「リスク管理委員会（委員長：副社長）」では、当社グループ各部門におけるリスクモニタリング項目を設定して、年間を通じたリスク管理計画の実行について検証するとともに、委員会における重点テーマを掲げて、主管部署からの報告および事務局による調査に基づいて審議を行い、その内容については取締役会に報告しています。さらに、2018年には重要な投資案件等について、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い、リスクをヘッジする「経営会議」を設置。また、CSR推進体制のもと、CSR委員会傘下の「ガバナンス部会」でも従業員サイドからの主体的対応策を検討しています。

■ リスク管理委員会 重点テーマ

中長期的課題1	コンプライアンスの維持・強化 ① 過重労働の防止 ② ハラスメントの防止 ③ 懲戒事案・労災事案の把握
中長期的課題2	品質管理体制の強化 ① 検査員制度の実効性 ② 共同住宅の施工監理強化について ③ 損金削減に向けた取り組み
中長期的課題3	① 緊急事態発生時の対応体制の検討 ② BCP体制の検証 ③ 海外危機管理体制の検証

CSR委員会 ガバナンス部会の取り組み

CSR委員会は、企業を取り巻くすべてのステークホルダーの要請に誠実に応えるCSR経営を遂行し、企業の社会的責任を果たしていくための重要方針を審議・立案・推進することを目的に設置しています。その傘下にはESGの3部会を設置し、「G」のガバナンス部会では、3方向から「イノベーション&コミュニケーションによる風通しの良い職場風土づくり」をテーマに取り組んでいます。

サイバーセキュリティ強化に向けた取り組み

当社グループではサイバーセキュリティ強化を含むリスク管理について、「リスク管理委員会」を設置し、委員長を代表取締役 副社長 内田 隆とし取り組んでいます。情報セキュリティに関する方針ならびに、従業員が不審な者に気がついた場合に従うべきプロセスについては、定期的実施している研修等を通じ全グループ従業員に対して示しております。情報セキュリティ違反による懲戒等については従業員の業績評価の一部となっています。

ITシステムの障害やサイバー攻撃を防ぐための、事業継続計画と対応手順を整備し、約1年ごとに試験しています。

2019年度の主な取り組み

■【テーマ】イノベーション&コミュニケーションを生み出す風通しの良い職場風土づくり

I. トップダウン	トップのメッセージ発信・会社のビジョン共有 ① 社内HPを活用 ② 企業理念小冊子（携帯版）の改定
II. ミドル・アップダウン	管理職（リーダー）の「インテグリティ」向上 ① 「経営塾」のカリキュラムにインテグリティ導入 ② 管理職（リーダー）のファシリテーション力向上
III. ボトムアップ	事業所でのガバナンス向上 ① 「イノベーション&コミュニケーション」実現に向けた建設的な提案を募集 ② ガバナンス意識調査結果による改善ディスカッション※

※ 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。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。

【関連項目】

.....
> [CSR委員会とCSR推進体制](#)

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。

公正な取引の徹底

積水ハウスグループは、「積水ハウスグループ企業倫理要項」の第3章に「お客様・取引先・競争会社との関係」を掲げ、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、内部監査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。

■ 積水ハウスグループ企業倫理要項での公平な取引に関する記述（抜粋）

第3章 お客様・取引先・競争会社との関係

3-4 購入先との適正取引、下請法の遵守

協力工事店その他の取引先との取引においては、良識と誠実さをもって接し、公平かつ公正に扱う。

1. 複数の業者の中から購入先を選定する場合には、品質、価格、納期、技術開発力、安定供給等諸条件を公平に比較、評価し、最適な取引先を決定する。
2. 購入先の選定や評価に関し、特定の購入先に有利な待遇を与えるような影響力を行使しない。
3. 購入先との取引に当たっては、建設業法、下請法を十分に理解したうえで支払遅延等の行為を行わないように留意し、契約および取引を行う。

※ 積水ハウスグループ企業倫理要項の全文はWEBで公開しています。

＞ [積水ハウスグループ企業行動指針・企業倫理要項](#) 

【関連項目】

- ＞ [コンプライアンス推進とリスクマネジメント](#)
- ＞ [調達方針](#)
- ＞ [サプライチェーン・マネジメント](#)

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するとともに、発生内容と以後の対応を当社ホームページでお知らせします。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、世界各国で個人情報保護のための法整備が進められている状況に鑑み、当社の海外事業においても、各国の事業内容及び現地の法規制に対応した体制の整備や研修の実施等、個人情報保護の取り組みを進めています。

内部通報システムと公益通報者の保護

積水ハウスグループでは、公益通報者保護法に則り、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、法務部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、SCSシステムの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て追加しました。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、毎年全従業員が参加するヒューマンリレーション研修で告知しています。

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	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場合など
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	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・企業倫理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	電話 電子メール	セクハラ・パワハラをはじめ人権に関する相談、人間関係の悩みや質問、および障がいのある従業員にとって働きやすい環境を整えるための相談など
人事110番	人事部	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

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

自然災害発生時の対応

自然災害発生時の対応

積水ハウスグループは、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、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」を策定しています。

まず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。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、全社員に災害発生時の対処法や安否報告等のルールを示した「自然災害発生時の初動カード」を常時携行させています。

2019年度は10月の台風15号・19号及びその後の豪雨により東日本を中心に大きな被害が発生し、当社住宅でも1300棟を超える床上・床下浸水被害が発生しました。従業員とその家族の安否・被災状況を確認する一方で、本社に災害対策本部を設置し、東北工場を主な基点とした支援物資の輸送、全国各地からの応援部隊の組織化など、現地対策本部と協力して浸水被害に遭ったオーナー様宅の泥出しや補修などに迅速に対応致しました。

加えて、当社定休日にオーナー様からのご相談や緊急の修理依頼に対する「休日受付センター」を大阪市と横浜市に設置、平時より一体・補完運営を行い、大規模災害発生時などで一方が稼働できない状況下では、他方が補完運営する体制を整え、被災地域のカスタマーズセンター、リフォーム営業所と連携し「災害受付センター」としての役割を担い、オーナー様をサポートしています。



被災地事業所の会議室を全国からの支援スタッフの詰所として活用

BCP（事業継続計画）の整備

大規模自然災害の発生に対処するため、事業活動の継続を視野に入れたBCP基本方針を策定しています。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）を構える大阪市も甚大な被害が想定されるため、本社ビル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・運用マニュアルを策定、本社被災時には、東京拠点（港区赤坂）と総合住宅研究所（京都府木津川市）を代替拠点として会社の事業を継続します。今後も研修や訓練等を定期的実施し、マニュアルの検証・見直しを図っていきます。

そして、住まいづくりには多数の部材・部品が必要なことから、取引先各社のBCM（事業継続マネジメント）にも注力しており、「災害初動体制訓練」を実施しています。訓練を通じて、取引先各社のBCM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。

国際事業を展開する当社では、海外で現地従業員や出張者が自然災害やテロ・暴動に巻き込まれるリスクがあります。そのような場合、本社関連部門で迅速に情報共有を図り対応を行います。

【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](#)

労働安全衛生

労働安全衛生マネジメントシステム

厚生労働省が推奨している「労働安全衛生マネジメントシステム」に、施工現場の特性を加味して独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を組み入れ、危険要因を減らす安全衛生管理活動を展開しています。

施工従事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と施工品質を保つためにも、施工関係者が安全で心身ともに健康に働けることができる環境の整備が重要です。積水ハウスでは、従業員のみならず施工協力会社の事業主や施工技能者等も含め、グループ一体となった「労働安全衛生マネジメントシステム」を整備しています。

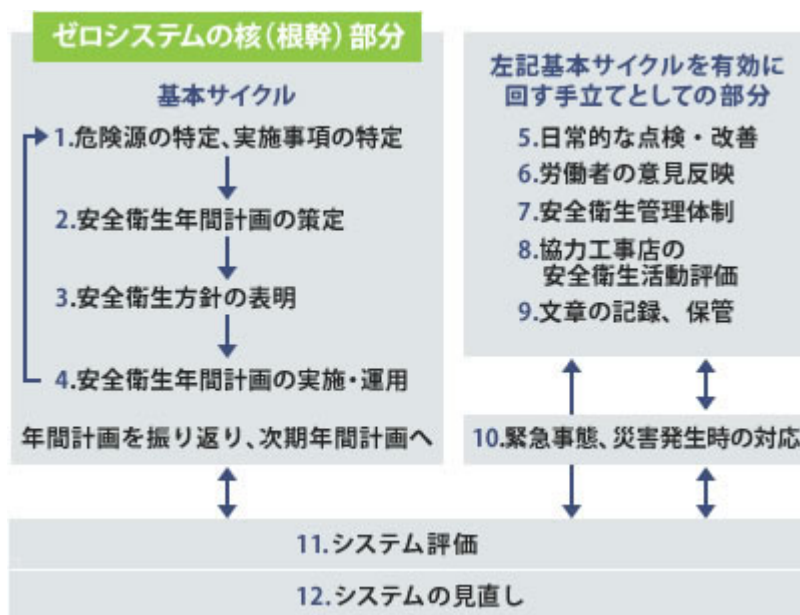
独自に構築した「危険ゼロシステム」の運用

当社や協力会社の施工従事者が安心して働ける施工現場を目指し、全社および事業所ごとの災害や事故の傾向を分析した上で、「施工安全衛生年間計画」に取り組むべき項目や対策を記し、災害の低減化を図っています。

当社では安全管理のシステム化に取り組んでいます。従来、施工現場の安全巡回時の指摘事項やその記録を残すとともに施工協力会社・施工従事者への確実な指摘および是正の確認・報告を目的とした、「安全推進書」を活用してきました。「安全推進書」の運用により、労働災害の防止に多大な成果をあげてきましたが、その「安全推進書」で培った安全管理体制をさらに効率よく確実な仕組みを構築するためにスマートデバイスを用いた「安全推進書アプリ」を開発しました。

今後とも継続して具体的で実効性のある労働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



何か従業員の労働災害・事故が発生した場合、速やかに発生した事業所から人事部に連絡があり、安全衛生委員会等を通じて全社に共有されます。また、施工現場で施工従事者の労働災害・事故が発生した場合も、速やかに発生した事業所から施工部に連絡があり、全社に共有されます。

労働安全衛生

労働災害発生状況

2019年度の休業を伴う災害・疾病は生産部門、施工部門で前年度と比較して増加しました。発生した労働災害・通勤災害については、労働安全衛生法等により設置が義務付けられている安全衛生委員会で要因分析を徹底し、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止、災害や疾病につながる長時間労働の抑止等に取り組んでいます。

■ 休業災害度数率/業務上疾病度数率

(休業1日以上を集計)

部門		休業災害度数率		業務上疾病度数率	
		2018年度	2019年度	2018年度	2019年度
事務部門 (従業員 ※)		0.19	0.42	0.03	0.07
生産部門	従業員 ※	0.00	0.45	0.00	0.00
	委託業者	0.00	0.27	0.00	0.00
施工部門 (委託業者のみ)		2.42	2.92	0.63	0.43

※ 積水ハウス単体

休業災害度数率：休業（1日以上）労働災害件数/延べ実労働時間×1,000,000

業務上疾病度数率：休業（1日以上）業務上疾病件数/延べ実労働時間×1,000,000 で計算

特に、施工部門での休業災害増加の一因としては墜転落、切る刺す災害が減少しないことが挙げられます。中でも脚立からの墜転落が4割強となっており、特に不安全行動に起因するものが多いため、作業手順の徹底と不安全行動排除に焦点を当てた教育の推進を図ります。なお、過去3年間の施工部門における労働災害による委託業者の死亡者数は2017年度2人、2018年度0人、2019年度0人です。

労働安全衛生

施工現場での労働安全衛生活動

積水ハウスグループは、施工従事者が安全で健康に働くことができるよう「**全社施工安全衛生年間計画**」を作成し、法令遵守はもとより、当社施工現場のリスクに合わせた自主的な取り組みや安全教育をPDCAサイクルに定め、継続的に実施しています。

2019年度は「くり返し災害防止」「基本ルール徹底」「不安全行動排除」を重点対策とし取り組みました

すべての施工従事者の労働安全衛生の確保は、当社グループの社会的責任であり、重点的に取り組むべき項目の一つと考えています。当社グループでは施工従事者が安全に安心して働くことができるよう活動を進めています。

2019年度 労働災害発生状況

- 施工現場での労働災害発生件数は前年度に比べて増加しました。一因としては墜転落、切る刺す災害が減少しないことが挙げられます。中でも脚立からの墜転落が4割増となっており、一方的な指示により不安全行動を是正するだけでなく、作業者の自発的行動を促す的確な対応が必要であると認識し取り組んでいきます。
- 熱中症は電動ファン付作業服（空調服）の着用その他、作業環境を向上させる涼風商品等の推奨に努め、前年度より減少しました。
- 近隣や通行人等の第三者にも影響を及ぼす重機の横転、高所からの部材の落下等が発生しており、計画段階で個々の状況に応じたリスク管理の徹底を継続して啓発していきます。



2019年 熱中症防止ポスターおよび日影・涼風商品

2020年度は「墜転落防止対策の徹底」「建設機械の安全確保」を重点目標とします

労働災害の減少に向けて、2020年度「全社施工安全衛生年間計画」では、各営業本部、各事業所にて、「全現場に各種安全施策を定着させる」「公衆災害（物損・人損）を防ぐ」を掲げ、災害防止対策を推進します。

2020年スローガン

「なにか変!？」 この目で確認 即行動

【全社共通重点目標】

「死亡災害ゼロ」「墜転落防止対策の徹底」「建設機械の安全確保」

2020年度 施工安全衛生年間計画の骨子

- 重大災害（人命にかかわる災害）への対策には一層の注力をしていきます。
- 墜転落、切る刺す災害が繰り返されていることから、安全施策を着実に実践し、定着を見届け、事故を未然に防ぐ体制の確立を目指します。
- 公衆災害の防止については過去に発生した事故の対策を浸透させ、同種の災害発生を防ぎます。



2020年度スローガンポスター

労働安全衛生

安全衛生教育研修の実施

工事関係者に対して、労働災害防止対策や安全衛生教育研修を実施。2019年度の「職長・安全衛生責任者教育」や「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」は、法定の内容に積水ハウスの傾向や実施対策を加味して実施し、「安全衛生推進大会」等と合わせ、延べ50,472人が受講しました。

当社は「全社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、施工協力会社の施工従事者に対して、労働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、延べ50,472人が安全衛生教育研修を受講

当社と協力会社が一体となって、主体的、創造的に安全衛生教育研修を実施し、労働環境改善、労働災害発生防止に取り組んでいます。2019年度は延べ50,472人が安全衛生教育研修を受講しました。

- 2019年の高所作業において使用される「墜落制止用器具（安全帯）」の法改正に伴い、「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」を実施しています。
- 外部足場の適正設置と相まって、足場を使用する作業者を対象に法定の「足場の組立て等特別教育」を2016年以降実施しており、足場転落災害の発生防止を推進しています。
- 2006年から法定の「安全管理者選任時研修」を毎年、定期的に行っています。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を習得するため、新任・次期安全管理者を対象に実施しています。
- 毎年、協力会社の事業主、施工従事者を対象に、安全衛生年間計画に掲げる実施事項が心に残るように創意工夫を重ねた「安全衛生推進大会」を実施しています。

■ 2019年度 安全衛生教育 実績

安全衛生教育 名称	2019年度実績	2018年度実績
総括安全衛生管理者研修	172	168
安全管理者選任時研修	39	96
現場監督研修	335	351
事業主研修	4,340	5,106
職長・安全衛生責任者教育	796	596
職長能力向上研修（安全衛生責任者編）	1,290	2,687
フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	2,903	11,838
足場の組立て等特別教育	71	320
職種別研修	3,082	3,555
安全衛生推進大会	29,157	34,247
その他研修	8,287	8,216
受講者数 総計	50,472	67,180

ガバナンスの目標と実績

【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

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制の強化

Plan	2019年度目標	「コーポレートガバナンス体制の強化
Do	2019年度の活動内容	① 取締役の任期を2年から1年に見直し ② 相談役・顧問制度の廃止 ③ 役員報酬制度の抜本的な見直し ④ 株式保有ガイドラインの導入 ⑤ 株式報酬返還（マルス・クローバック）条項の設定 ⑥ 経営陣幹部の選解任基準・手続き方法の策定 ⑦ 取締役会の独立性向上
Check	評価	○ 具体的施策を着実に進めることにより、適時的確な経営判断を行うとともに、健全な職場風土づくりを推進
Action	2020年度目標	トップマネジメントレベルの改革 <ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンスの体制改革と実効性強化 ■ 情報開示の充実とステークホルダーとの対話 事業マネジメントレベルの改革 <ul style="list-style-type: none"> ■ 事業マネジメント層のインテグリティ向上 ■ グループガバナンス体制の強化
	関連する取り組み	コーポレートガバナンス体制の強化 統合報告書 2020

ガバナンス意識調査結果

グループ全従業員を対象に、ガバナンス意識調査を毎年実施。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づくりに注力しています。

Plan	2019年度目標	ガバナンス意識調査の中項目「職場風土」「コンプライアンス」の2016年度比5ポイントアップ
Do	2019年度の活動内容	<p>[トップダウン]トップのメッセージ発信・会社のビジョン共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 社内HPを活用し、トップのメッセージ等を公開 ■ 企業理念小冊子の改定 <p>[ミドル・アップダウン]管理職（リーダー）のインテグリティ向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 幹部候補生を養成する「経営塾」のカリキュラムに「インテグリティ」を導入 ■ 管理職（リーダー）のファシリテーション力向上 <p>[ボトムアップ]事業所でのガバナンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 提案メール受付～「イノベーション&コミュニケーション」実現に向けた建設的な提案を募集 ■ ガバナンス意識調査結果による改善ディスカッション など
Check	評価	△ 「職場風土」 1.4ポイントUP △ 「コンプライアンス」 0.9ポイントUP
Action	2020年度目標	ガバナンス意識調査の中項目「職場風土」「コンプライアンス」の2016年度比5ポイントアップ
	関連する取り組み	コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンス

Plan	2019年度目標	法令や自主的規範への重大な違反ゼロ
Do	2019年度の活動内容	リスク管理委員会と、CSR委員会傘下の「ガバナンス部会」の両輪でコンプライアンス推進上の課題を改善しながらPDCAサイクルを回す。
Check	評価	○ 法令や自主的規範への重大な違反ゼロ実現
Action	2020年度目標	法令や自主的規範への重大な違反ゼロ
	関連する取り組み	コンプライアンス推進とリスクマネジメント

労働安全衛生マネジメント

Plan	2019年度目標	労働安全衛生の一層の推進
Do	2019年度の活動内容	各事業所の安全衛生委員会の積極活用等
Check	評価	<p>△ 事務部門（単体）休業災害度数率 0.42・業務上疾病度数率 0.07</p> <p>生産部門（単体）休業災害度数率 0.45・業務上疾病度数率 0.00</p> <p>生産部門（委託業者）休業災害度数率 0.27・業務上疾病度数率 0.00</p> <p>施工部門（委託業者のみ）休業災害度数率 2.92・業務上疾病度数率 0.43</p>
Action	2020年度目標	労働安全衛生の一層の推進
	関連する取り組み	<p>労働安全衛生マネジメントシステム</p> <p>労働災害発生状況</p> <p>施工現場での労働安全衛生活動</p> <p>安全衛生教育研修の実施</p>