

IV ガバナンス

Governance

IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

99	IV ガバナンス
100	マテリアリティへの取り組み⑤ 「インテグリティを体現する」
101	コーポレートガバナンス体制の強化
106	コンプライアンスの推進
109	リスクマネジメント

ガバナンス

Governance

積水ハウスグループでは、ガバナンスの実効性強化と企業の持続的成長を両立させるガバナンス改革を進めてきました。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、「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。ガバナンス改革元年と位置付けた2018年より「代表取締役の70歳定年制」「経営会議の設置」「取締役の担当部門の明確化」等、3年間で21項目に及ぶ具体的施策を着実に実行してきました。

今後も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レベル・事業マネジメントレベルのガバナンス改革を進めるとともに、グループ従業員レベルのガバナンス改革にも取り組み、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。

マテリアリティへの取り組み⑤「インテグリティを体現する」

Governance

マテリアリティへの取り組み **5** ≫ 「インテグリティを体現する」



IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

- コーポレートガバナンス体制の強化
- コンプライアンスの推進
- リスクマネジメント

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。

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「人間愛」、私たちの基本姿勢「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進しています。私たちは、ガバナンス改革の推進に向けて、第5次中期経営計画で掲げた「トップマネジメントレベル」「事業マネジメントレベル」に「グループ従業員レベル」を加え、3つのレベルで取り組んでいます。

トップマネジメントレベルの
ガバナンス改革

ステークホルダーの信頼を得ながら持続的な企業価値向上のために必要な企業統治の仕組みを構築

事業マネジメントレベルの
ガバナンス改革

各職制で法律・規則の遵守徹底に向けた仕組み・ルールづくりを推進するとともに管理機能を強化する

ガバナンス改革

グループ従業員レベルの
ガバナンス改革

グループ内コミュニケーションを活性化させトップマネジメント・事業マネジメントのガバナンス改革を推進する原動力となる

取り組みテーマ・KPI

取り組みテーマ	KPI	単位	2020年度実績		2021年度目標	2022年度目標
			目標	実績		
コーポレートガバナンス	独立社外取締役の比率	%	—	33.3%	40.0%	40%以上
事業マネジメント層の インテグリティ向上と グループガバナンス体制の強化	インテグリティ研修の受講状況	—	本社職責者 1/2以上受講	97% (74名/76名中)	グループ役員・職責者 1/2以上受講	グループ役員・職責者 全員受講
	ガバナンス戦略シートの取り組み	—	—	積水ハウス総務長運用 (総計121名)	グループ総務責任者運用 (総計223名)	ガバナンス戦略シート 取り組み率90%
従業員コミュニケーションの向上	ESG対話の実施	—	—	積水ハウス職責者	積水ハウス従業員 グループ職責者	グループ従業員

Governance

Ⅳ. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

ガバナンス改革の取り組み

積水ハウスグループでは、ガバナンスの実効性強化と企業の持続的成長を両立させるガバナンス改革を目指しています。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、「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。

今後もグループ全体の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ガバナンス改革を進めるとともに、グループ従業員レベルのガバナンス改革にも取り組み、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。

トップマネジメントレベルのガバナンス改革

第5次中期経営計画期間においては、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し、マネジメント機能の機能強化を推進しています。

2020年度は、取締役・執行役員の選解任及び報酬に関する諮問機関である人事・報酬諮問委員会の体制見直しによる実効性強化、経営監督機能と業務執行機能の緩やかな分離、取締役会の独立性向上による監督機能の強化、更に経営会議・執行役員制度改革による権限委譲の促進に取り組みました。

人事・報酬諮問委員会では、委員長および委員の過半数を社外取締役として活発な審議を実施しています。社外委員の方々には取締役候補者選任におけるスキルマトリクス項目の選定段階から参画いただき、加えて代表取締役の選解任プロセスにも主体的に関与いただいたことで、委員会の実効性と透明性が格段に高まりました。

取締役会 議長：北沢利文氏（社外取締役）

人事・報酬諮問委員会 委員長：吉丸由紀子氏（社外取締役）

※ 委員5人のうち、3人が社外取締役

事業マネジメントレベルのガバナンス改革

積水ハウスグループの強みは、事業課題を顧客目線から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ます。

2020年度は、インテグリティの高いマネージャーを育成し、相互信頼に基づいたガバナンス体制を実現するための研修「インテグリティ研修」の対象を営業本部の幹部社員に加え、本社や工場の職責者に広げるとともに、マネジメント診断（多面観察）や担当役員面談の実施により、実質的なインテグリティ向上を図りました。今後は、グループ会社の役員および職責者へ展開していきます。

総務の牽制機能強化を目指し、国内の支店総務長は、各組織におけるガバナンス上の問題点・課題の分析を踏まえたアクションプラン「ガバナンス戦略シート」を作成してガバナンス強化に取り組んでいます。2021年度よりグループ会社の総務責任者もガバナンス戦略の策定に取り組んでおり、グループ全体でガバナンス強化に努めています。

また、当社営業部門及び海外子会社を含むグループ会社の総務責任者をガバナンス強化を推進する「ガバナンス人材」と位置付けて、本社監査部・法務部を中心とした管理部門とのレポートライン「ガバナンスネットワーク」を構築し、ガバナンスに関する情報連携を強化しています。

グループ従業員レベルのガバナンス改革

ESG推進委員会の傘下に設けたガバナンス部会では、従業員間・組織間などグループ内コミュニケーションを活性化させる取り組みを実施して従業員からの積極的なボトムアップを図り、トップマネジメントレベル・事業マネジメントレベルのガバナンス改革に連動する取り組みを行っています。

「事業を通じて、お客様・従業員・社会を幸せにするにはどうしたらよいか」といった幸せをテーマにした「ESG対話」をグループ全社で進めることで、従業員のエンゲージメントを図り、コミュニケーションの活性化からイノベーションの創出、それが企業価値の向上につながるという好循環を目指した取り組みを推進しています。

また、日本経団連が定めた企業倫理月間（10月）に企業理念や行動規範についてグループで意見交換をする機会や、全従業員が毎年参加するヒューマンリレーション研修で人権問題について考える機会、企業倫理意識や職場環境等について匿名のアンケート調査「ガバナンス意識調査」（毎年実施）の結果に基づいた組織単位での意見交換の機会を設定して在宅勤務を余儀なくされ不足しがちなコミュニケーションの活性化を図っています。

コーポレートガバナンス体制の強化

Governance

コーポレートガバナンス体制の強化

ガバナンス改革元年と位置付けた2018年から3年間で21項目に及ぶ具体的施策を着実に実行してきました。

コーポレートガバナンス体制の強化に向けて取り組んできた具体的施策(21項目)

	2018年度	2019年度	2020年度
代表取締役の70歳定年制導入	▲2018.3 取締役会 決議		
女性社外役員の登用	▲2018.4 株主総会 決議(女性社外取締役1名、女性社外監査役1名を選任)		
取締役会運営の透明化、活性化	▲2018.2 取締役会 決議(取締役会議長と招集権者の分離)		
経営会議の設置	▲2018.2 取締役会 決議(2018年度 8回開催、2019年度 10回開催、2020年度 8回開催)		
取締役の担当部門の明確化	▲2018.3 取締役会 決議(2018.4 機構改革)		
取締役会の実効性評価の実施	▲2018.3 取締役会 決議(年1回 アンケート形式にて実施、2019年度は第三者評価会社によるアンケート・個別インタビューを実施)		
稟議制度改革	▲2018.6 より順次(審議責任部署の明確化、電子稟議システムの導入)		
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(グループ会社を含むガバナンスネットワークの構築)	▲2018.11 運用開始(総務責任者向け研修の実施、所属及び人事評価プロセスの見直し)		
支店長のインテグリティ向上 インテグリティマネジメント研修の対象拡大	▲2018.11 運用開始(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)		▲2020.8 対象拡大(本社職責者、グループ役員)
次世代経営者・リーダー人材の育成			▲2019.10 運用開始(若手人材育成研修「SHINE! Challenge Program」)
譲渡制限付株式報酬制度の導入		▲2019.4 株主総会 決議(2019.6 支給)	
社外取締役の役員賞与制度の廃止		▲2019.4 株主総会 決議	
取締役の任期見直し			▲2019.9 取締役会 方針決定(2020.4 導入)
相談役・顧問制度の廃止			▲2019.9 取締役会 方針決定(2020.4 導入)

IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

コーポレートガバナンス体制の強化

Governance

Ⅳ. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

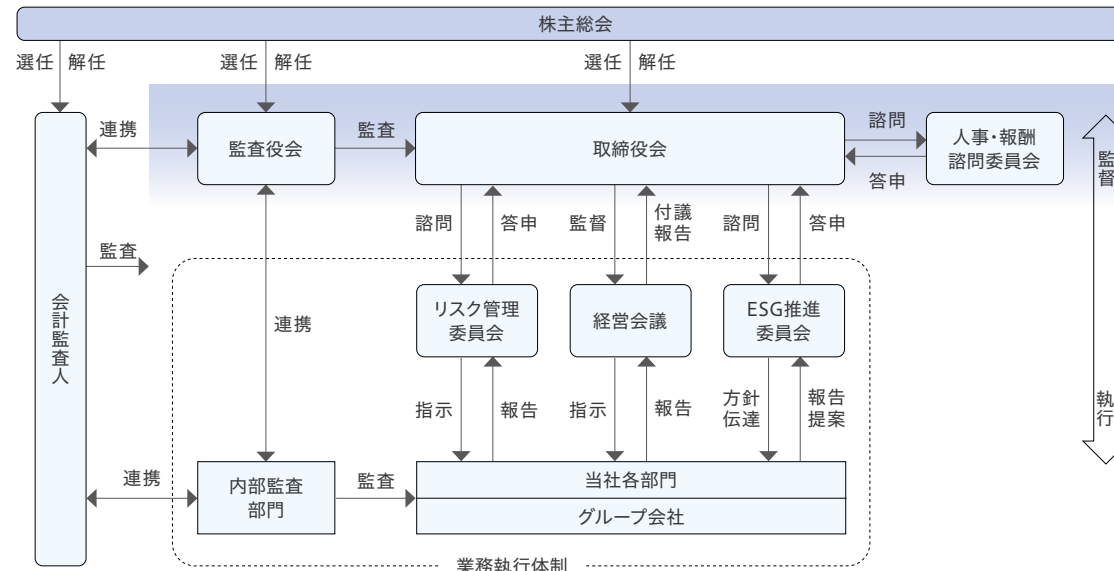
コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

	2020年度
役員報酬制度の抜本的な見直し	▲2020.4
株式保有ガイドラインの導入	▲2020.4 導入
株式報酬返還条項の設定(マルス・クローバック条項)	▲2020.4 導入
経営陣幹部の選解任 基準・手続き方法の策定	▲2020.4 運用開始
取締役会の独立性向上	▲2020.4 社外取締役比率 1/3
海外内部通報制度の整備	▲2020.6 運用開始 米国・オーストラリア・英国・シンガポールの現地法人において、(社外)弁護士事務所を窓口とした「積水ハウス グローバルヘルプライン」を開設・運用開始
取締役室の設置	▲2020.8 設置(社外取締役の活動の充実をサポート) <ul style="list-style-type: none"> 社外取締役の増員を踏まえ、活動の充実をサポートする組織体制を整備 社外取締役と代表取締役、社外取締役と監査役会、社外取締役と社外監査役での会合の定期的な開催等、情報交換・認識共有の機会を見直し 取締役室より社外取締役に積極的な情報発信を実施

コーポレートガバナンス体制図
(2021年4月28日現在)



コーポレートガバナンス体制の強化

Governance

IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

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向上のため、経営方針及び経営戦略・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・執行役員の業務執行の監督・評価、内部統制やリスク管理体制等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。

また、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、取締役会議長は社外取締役(北沢 利文氏)が、招集権者は社長(仲井 嘉浩)が現在務めています。

構成については、実質的な議論を行うために適正と考えられる人数とし、取締役会における独立社外取締役比率が1/3以上となるように独立社外取締役を置くものとします。また、経営戦略・経営計画を踏まえたスキルマトリックスを策定の上、財務会計や法令・コンプライアンス等に知見・専門性を有する者を含み、知識・経験・能力、在任年数及びジェンダー等を考慮し、多様性と適正人数を両立する形で構成するものとします。その他、社外取締役の職務を補助する体制として、取締役室を設置し、複数名の従業員を配置しています。

2021年1月期において開催された取締役会は13回、平均出席率は99.5%(うち、社外取締役100%、社外監査役98.6%)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(2021年4月28日現在)

取締役	うち独立 社外取締役	年齢		
		50歳未満	50~59歳	60歳以上
10人(男:7 女:3)	4人(男:1 女:3)	0人	2人	8人

平均年齢: 62.3歳

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、取締役、執行役員、主要な部場所長及び子会社取締役等に対し、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、事業所の実査を必要に応じて実施しています。

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。監査役室に兼任として配置された使用人には、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等、独立性を確保しています。

監査役会の構成(2021年4月28日現在)

監査役	うち独立 社外監査役	年齢		
		50歳未満	50~59歳	60歳以上
6人(男:4 女:2)	4人(男:3 女:1)	0人	0人	6人

平均年齢: 68.0歳

人事・報酬諮問委員会

取締役会の諮問機関として、公正性及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。

委員長は独立社外取締役(吉丸 由紀子氏)が務めており、委員の過半数を独立社外取締役としています。

経営会議

取締役会に上程する重要議題の事前審議、経営方針・経営戦略に基づいた個別の業務執行に関する意思決定、ならびに業務執行の方針及び課題に関する委任型執行役員間の情報共有を目的として設置しています。

委任型執行役員を出席者とし、社外取締役及び監査役はオブザーバーとして任意で出席することができます。

ESG 推進委員会

委員長は ESG 部門担当役員とし、社内委員に有識者2人(社外委員)を加えて、3ヶ月に一度のペースで ESG 経営についての活発な議論を交わしています。ESG 推進委員会における内容は取締役会に報告され、審議しています。

リスク管理委員会

委員長は田中 聡(代表取締役 副社長執行役員)が務め、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。

主要テーマとして、「ガバナンス」「人権・労務管理」「コンプライアンス」「品質管理」「BCP」を掲げて主管部署のモニタリング等を実施し、各部門における国内外を含めたグループ全体のリスク管理体制の整備状況を把握し、検証を行っています。

コーポレートガバナンス体制の強化

Governance

Ⅳ. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

TOPICS

執行役員制度改革

「経営監督機能と業務執行機能の緩やかな分離」を進めるため、権限と責任の明確化を目指し、2021年4月に執行役員制度改革を実施しました。執行役員制度改革により、経営陣の階層を、取締役を兼務する「委任型執行役員(社長・副会長・副社長・専務)」、将来の取締役候補となる「委任型執行役員(常務)」に加え、従業員身分を維持することで柔軟な抜擢人事が可能となる「雇用型執行役員」及び「業務役員」の4階層としました。各階層の役割、人材要件、選解任プロセスを明確化することで、各部門の経営陣幹部人材の育成強化と持続的なリーダーパイプラインの構築を図ります。また、経営会議やESG推進委員会等において、雇用型執行役員や業務役員がプレゼンテーションや質疑応答に加わることで、オブザーブ参加が可能な社外役員が経営陣幹部人材のモニタリングを行う機会を確保します。



部門	取締役兼務 委任型執行役員 (専務以上)	委任型執行役員 (常務)	雇用型執行役員	業務役員
	監督と執行の緩やかな分離を実践し、中計達成に向けて担当部門を管掌するとともに、担当部門の執行責任を担う	取締役候補として、担当部門の主要な領域を担当し、中計達成に向けてその領域の執行責任を担う	委任型執行役員候補として、担当部署を担当し、中計達成に向けてその部署の執行責任を担う	雇用型執行役員候補として、担当部署を担当し、中計達成に向けてその部署の執行責任を担う
請負型ビジネス部門 ストック型ビジネス部門	仲井 嘉浩 西田 勲平	篠崎 浩士	7名	11名
開発型ビジネス部門	石井 徹		2名	3名
戦略部門	仲井 嘉浩	廣田 耕平	2名	5名
財務 ESG 部門	堀内 容介	豊田 治彦	3名	1名
管理・人事部門	田中 聡	皆川 修 吉本 継蔵	2名	2名
技術・生産部門	三浦 敏治	上木 宏平	6名	5名

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するとともに、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を強化しています。

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講じます。

IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

コンプライアンスの推進

積水ハウスグループは、「コンプライアンス」を重要な経営課題と認識し、取り組むべきテーマを抽出の上、PDCAサイクルを意識しながら改善を図っています。2003年10月には、会社および役員、従業員として遵守すべき企業倫理に関する基準である「積水ハウスグループ企業倫理要項」を制定し運用しており、事業環境の変化に応じて、適宜、内容の改訂を行っています。

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周知徹底を図っており、「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」を提出する取り組みも毎年実施しています。また、全グループ従業員を対象に「法令研修」を実施してコンプライアンス意識の醸成に努めており、2020年度は民法改正についてなど、毎年テーマを設定して継続して取り組んでいます。

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)

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。

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。

3-5 不正競争の防止

- (1) いかなる理由があっても、窃盗など不正な手段により他社の営業秘密を取得・使用しない。
- (2) 不正な手段により取得されたものであること、またはそのおそれがあることを知りながら、他社の営業秘密を取得・使用しない。
- (3) 競争会社等他社を誹謗・中傷する言動は行わない。

コンプライアンスの推進

Governance

Ⅳ. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

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。

「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。

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。更に、2020年6月には英語圏の海外子会社の従業員を対象にした積水ハウスグローバルヘルプラインを設置し、社外の弁護士事務所を窓口として対応しています(中国の子会社向けには別途窓口を設置)。

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
積水ハウスグループ グローバル ヘルプライン	(社外)弁護士事務所	電子メール (英語対応)	海外子会社において、法令や企業倫理に違反する行為に直面した場合など
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。

コンプライアンスの推進

個人情報保護の取り組み

個人情報取扱規則を制定して、適切な個人情報の取り扱いに努めています。また、お客様情報保護方針・情報セキュリティポリシーを定めてホームページ上に公開しています。

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。個人情報保護法および個人情報取扱規則に則り、e-ラーニングなどを実施して継続的に従業員の教育研修を実施しています。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。一方でお客様は「お客様情報相談室」の「お客様情報に関するお問い合わせ先」を通じて、ご本人に関する個人データについて、開示・訂正・利用停止・消去などのご請求が可能です。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について必要に応じて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。

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。

税務に関する基本的な方針

当社グループは、事業を行う地域の税務法規を遵守し、税金の公平性に従って透明性のある適正な納税を行うことが、ステークホルダーからの信頼にこたえる重要な責務であると認識し、税務に関する基本的な方針を開示しています。

「積水ハウス株式会社 コーポレートガバナンス基本方針」(抜粋)

第6章 その他

6. 税務に関する基本的な方針

当社グループは、事業を行う地域の税務法規を遵守し、税金の公平性に従って透明性のある適正な納税を行うことが、ステークホルダーからの信頼に応える重要な責務であると認識しています。当社グループの税務に関する基本的な方針は次の通りです。

(1) 税務に関する基本的な方針

当社グループの全役職員は、事業を行う地域の税務法規の遵守を最優先とし、租税回避を意図した異常な取引を構築せず、誠実に納税責任を果たすよう努めます。

(2) 移転価格

当社グループ内の国際間取引は、OECD移転価格ガイドラインに従った独立企業原則に基づき取引を行うことにより、国際的な二重課税の回避を目指します。

(3) 啓発活動

当社グループの税務担当者は、外部セミナーへの参加をする等により必要な情報収集に努め、税務コンプライアンス意識の浸透、定着を図ります。税務上の課題や対処すべき事項を発見した場合には、速やかに改善措置を講じます。

(4) 税務当局との関係

当社グループは、各国税務当局の求めに応じて適切な情報提供を行なう等、税の透明性の確保に努め、各国税務当局と適切な対話を行ない、健全な関係構築に努めます。また、税務解釈に疑義が生じた場合には、税務当局に事実を説明し、見解の相違が生じないよう必要な確認を行います。

(5) ガバナンス

当社グループは、事業を行う地域の税務法規を遵守し、適正な納税を実践できるよう、税務に関する基本的な方針の周知徹底に努めます。当社の取締役会は、当該基本方針の実践の状況について管理監督責任を負います。

Governance

IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

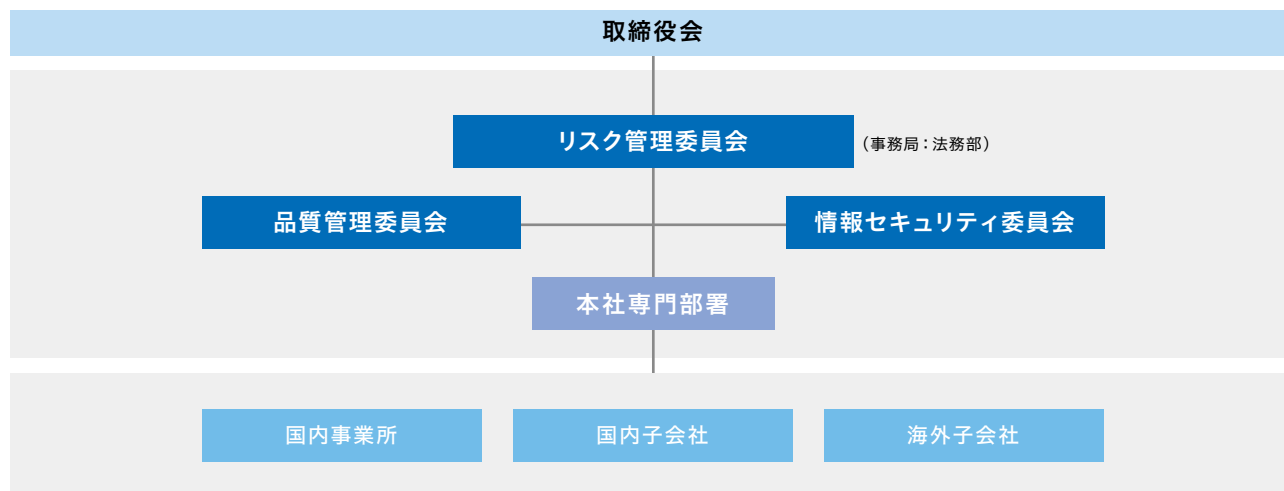
リスクマネジメント

リスク管理体制について

当社グループは、事業活動における重要なリスクを的確に把握し、それらのリスク発生を防止するとともに、万一リスクが顕在化した際のグループ事業への影響の低減することを目的として、取締役会の諮問機関として、「リスク管理委員会(委員長:代表取締役 副社長執行役員 田中 聡)」を設置しています。

当委員会は原則として月1回開催され、各リスク事案に関する本社主管部署に対するモニタリング内容を踏まえ、リスク管理体制の整備状況の集約・検証および必要な助言を行い、

リスク管理体制図



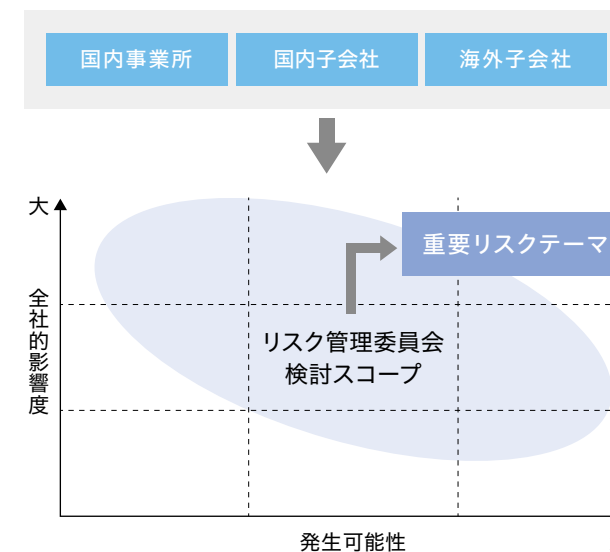
その審議内容について定期的に取り締役に報告しています。

また、当委員会の下部組織として「品質管理委員会」および「情報セキュリティ委員会」を設置して、より専門的視点におけるリスク認識および対応策について審議しており、各委員会における審議内容については、定期的にリスク管理委員会へ報告を受ける体制となっています。

重大なリスク事案が発生した際には、事務局を通じてリスク管理委員会へ報告され、レピュテーションリスクなど重大な内容が認められる場合には、専門チーム「クライシス対策本部」が立ち上げられ、対応について検討する体制を整えています。

リスク管理のプロセス

当社グループの国内事業所・国内子会社・海外子会社それぞれにおいて抽出されたリスクの中から発生可能性及びグループに対する影響度の観点から重要度を判断し、リスクテーマの選定をリスク委員会で検討しています。各重要リスクテーマにおける主管部署は、期初にリスク管理基本計画を策定し、その進捗についてリスク管理委員会へ報告し、委員会で出た意見を踏まえ改善を進めるとい、リスク管理におけるPDCAサイクルを推進しています。



リスクマネジメント

Governance

Ⅳ. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

情報セキュリティ強化に向けた取り組み

当社グループでは、サイバー攻撃などによる情報漏洩や操業停止など、事業そのものの継続に支障をきたすリスクを最小化するため、情報セキュリティを重要な経営課題の一つと位置付けています。取締役会の諮問機関であるリスク管理委員会の傘下に「情報セキュリティ委員会(委員長:常務執行役員 皆川 修)」を設置しました。2020年7月には、情報セキュリティポリシーを制定し、セキュリティ強化に取り組んでいます。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示しており、情報セキュリティ違反による懲戒等は従業員の業績評価の一部となっています。

また、テレワーク推進による働き方の多様化や新たなサイバー攻撃の脅威に対応するため、技術的対策を強化するとともに組織的強化策も同時に実施しています。

そして、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については、毎年および必要に応じて教育訓練を実施することで従業員のリテラシー強化と手順の改善に継続して努めています。

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。

大規模自然災害発生時は、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」を常時携帯させています。

2020年度は幸い、大規模自然災害に見舞われませんでした。2019年度は9～10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、東北工場を主な拠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な復旧対応を致しました。

加えて、現在オーナー様からのご相談や緊急の修理依頼に対して24時間365日受付する「カスタマーズセンターオーナーデスク」を大阪市と福岡市に設置しています。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および、積水ハウスリフォーム株式会社と連携し、「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。

BCP(事業継続計画)の整備

当社グループでは、大規模自然災害等の発生に対処するために「積水ハウスグループ災害対策基本方針」を策定し、BCP(事業継続計画)の整備を進めています。本社機能に加えて、新たに営業本部・事業本部版「災害マニュアル」を策定し、災害時の各事業拠点における事業継続に向けた準備を進めています。

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については、積水ハウスが本社(梅田スカイビル)を構える大阪市も甚大な被害が発生することが予想されるため、本社での業務継続が困難となった場合に備え、本社災害対策本部の設置などを規定した初動対応マニュアルの整備を行っており、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)を代替本社として、本社における重要業務を継続できる体制を整えています。

さらに、住まいづくりには多数の部材・部品が必要なことから、大規模災害時に部材供給が停止しないように部材ラインナップ複数化、複数社調達、複数生産拠点化、部材の汎用化などサプライチェーンの強化を進めています。

国際事業を展開する上で、海外で現地従業員や出張者が自然災害やテロ・暴動などに巻き込まれるリスクもあります。そのような場合に備えて、対応マニュアルを整備して迅速な情報共有体制の構築を図るとともに、外部専門会社と連携して緊急事態発生時の現地従業員へのサポート体制も整えています。

リスクマネジメント

Governance

IV. ガバナンス

マテリアリティへの取り組み⑤
「インテグリティを体現する」

コーポレートガバナンス体制の強化

コンプライアンスの推進

リスクマネジメント

分譲マンション用地の取引事故に関する総括検証報告書について

当社は、2017年に発生いたしました東京都品川区西五反田の分譲マンション用地の取引事故(以下、取引事故)について、2020年12月7日、当社取締役会からの委嘱に基づき取引事故の原因究明と再発防止等の総括的な検証を実施した総括検証委員会より「総括検証報告書」(以下、報告書)を受領し、同日、公表いたしました。

総括検証報告書の作成経緯

当社取締役会は、取引事故に関して起訴された犯人グループ全員に対して第一審有罪判決が2020年6月までに言い渡されたことを踏まえ、取引事故に関する詳細な事実経緯等を正確に公表し、株主、顧客、取引先及び役職員を含むステークホルダーに対する説明責任を果たすことを目的として、2020年9月に取引事故等の総括検証を行うことを決定し、独立性を確保した外部の専門家に委嘱した総括検証委員会を設置しました。

委員会は、2020年9月から11月までの間、取引に関する資料、2017年の調査に関連する資料、取締役会議事録等の関係資料の精査、関係者へのヒアリング、関係者の電子メールを対象とするデジタル・フォレンジック調査等を実施し、専門家としての見解を加えた報告書の作成を行いました。

総括検証報告書における評価・提言

報告書においては、当社が実施した再発防止策について、原因分析との対応が認められ、一定の評価がされた一方で、網羅的な再発防止策が策定されたわけではないことから、指摘された問題点に対する対処がなされているかを真摯に再点検することが望まれること、類似の被害を防ぐためには制度を運用する個々人の意識の向上が極めて重要であり、取引事故を題材とした社内研修や教育の必要があること、企業風土の改善には、組織全体における人事ローテーション、インテグリティを重視した人事評価などを含めた総合的な改革を要するとの提言がなされました。

報告書においては、これまでに判明した事実関係の詳細に加え、取引事故の類似事案の有無、原因分析(取引過程において直接的な原因となった要素、社内環境及び内部統制システムにおける原因の分析)、実施された再発防止策とその周知・浸透、実効性の検証、2017年の調査委員会による調査や2018年の報告書の内容を含め、取引事故発覚後の当社の対応や情報開示姿勢について、詳細な検証および提言がなされました。

総括検証報告書を受けた取り組み

報告書の提言を受け、当社取締役会は、実施した再発防止策の実効性について、報告書で指摘された原因分析への対応性の観点からリスク管理委員会にて再点検すること、取引事故を教訓とするための教育研修の実施、企業風土の改善に資する人事ローテーションの実施を決議しました。

このうち、教育研修に関しては、本件を具体的な題材とすることで、社会常識や専門知識、経験等に基づいた直感も働かせつつ、業務にあたる姿勢を醸成し、リスク感覚を高めるためのプログラムに加えて、取引事故を誘発した社内環境上の原因とされているセクショナリズムの問題点や部門間の牽制機能の重要性に焦点を当てたマネージャークラス向けのプログラムの実施の検討を進めています。

また、人事ローテーションに関しては、2019年以降、マンション事業本部と開発事業部、国際事業部との異動、営業本部の再編等に関連した営業本部長や支店長の本部を超えた異動等を進めております。今後、次世代リーダーの計画的育成の視点で積極的に取り組むことにより、企業風土の改善やコミュニケーション力の向上につなげていきます。

本件につきましては、株主、顧客、取引先等のステークホルダーの皆様にご心配をおかけしましたことについて、あらためてお詫び申し上げますとともに、報告書の提言を真摯に受け止め、ガバナンスの実効性の向上、内部統制の強化やリスク意識の向上を一層推進してまいります。