

サステナブルな社会の実現に向けて

以下では最初に、経営活動のプロセスに社会的公正さや透明性、環境への配慮を組み込むための大きな枠組みをご紹介します。これを前提に、大切なステークホルダーであるお客様に対する基本的な企業姿勢、重要な経営資源である従業員の育成など、企業活動の根幹をなす枠組みを「マネジメントシステム」として紹介します。続けて「環境」「社会」「住まい手」「経済」という持続可能な社会に向かうための4つの価値に沿って、考え方と2004年度の主な活動実績を報告します。



コーポレートガバナンス

当社では、ひとりでも多くのステークホルダーの皆様から信頼を得られる組織となるように、企業価値の向上とビジネスの発展をめざしています。

これを実現するために、2004年度は2009年に向けた当グループの中期経営ビジョン“S-Project”を発表し、経営の基本としてCSR（企業の社会的責任）を推進するとともに、適切なコーポレートガバナンス（企業統治）体制の一層の整備を進めました。

また、企業の倫理性が問われる中、コンプライアンス（法令の遵守）を遂行することは当然のこと、すべての役員・従業員が高い倫理観を持って行動ができるよう行動指針を定め、徹底しています。

コーポレートガバナンスの考え方

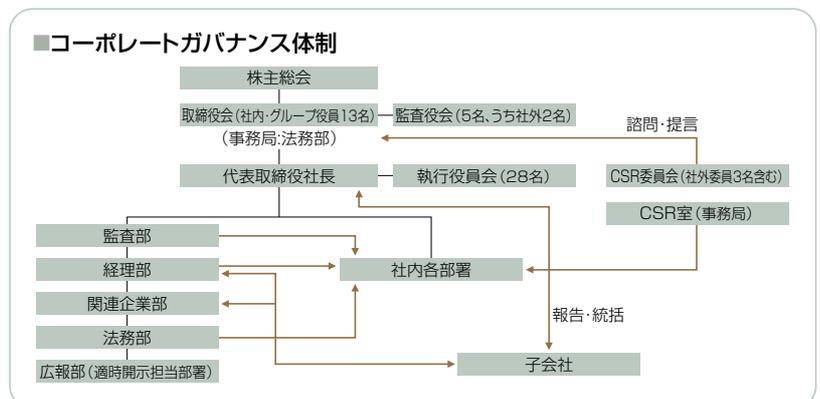
透明性と適時・適切なチェック機能および経営監視機能が発揮できるように、経営システムとして監査役に2名の社外監査役を置いています。2002年から取締役の人数を半減するとともに、新たに執行役員制を導入し、経営責任の明確化と業務執行の迅速化を図っています。

従来、法令遵守等を徹底するためにコンプライアンス委員会を設けていましたが、2005年2月からは会社経営層、経営学者および弁護士の名の社外委員を加えたCSR委員会に改組し、その事務を独立・専門に行う部署としてCSR室を新設しました。これにより、CSRについてのチェック機能の強化・拡大、およびCSRの推進を図っていきます。

企業倫理浸透のしくみ

当社では、役員・従業員が遵守すべき企業倫理に関する事項を「企業行動指針」「企業倫理要項」として定めています。「社会との関係」「顧客・取引先・競争会社との関係」「株主・投資家との関係」「会社・会社財産との関係」に分けた具体的な倫理規定を設け、従業員の倫理的な行動を促しています。策定されたこれらの規範は、全役員、従業員を対象に毎年開催される「人権研修」でも周知され、実践レベルへの落とし込みを進めています。

法令遵守と企業倫理を徹底するためのしくみとして内部通報システムを運営しています。これは、職場でのコンプライアンスや改善すべき事項について職場の中で処理することが難しい場合に従業員が同システムの窓口にご相談し、対応を図るものです。

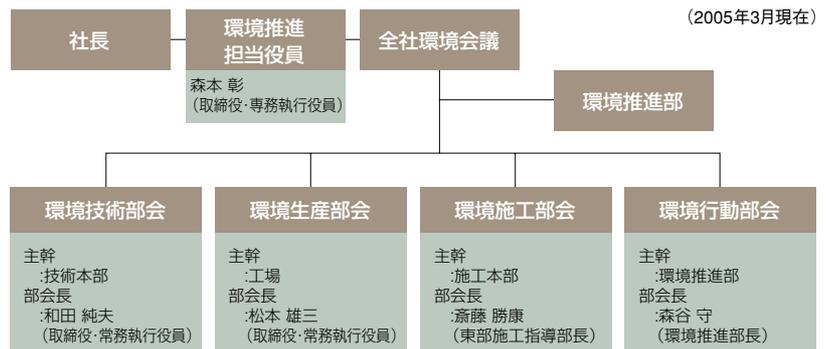


環境マネジメント

積水ハウスでは、環境推進担当役員を議長とする全社環境会議の下に4つの全社横断的な環境推進組織を設けて全社的な視点から環境経営戦略の企画、立案にあたっています。また、当社では住宅部材の多くを自社工場で生産しているため、全国の6工場すべてでISO14001の認証を取得しています。

環境マネジメントは自社だけにとどまらず、建築過程に関わる関連会社各社、運送業者や部材のメーカー各社に対しても、積極的に働きかけ環境負荷をコントロールしています。このようなライフサイクルを通したマネジメントができるのは、住宅の施工について代理店を設けず、直接自社で施工する体制を持つためであり、密接な連携により実効性のある運営を進めることができます。

■環境行動推進体制



取引先との協働

1棟当たり6万点もの部材を用い、多くのメーカーと関わることからサプライチェーンマネジメントも重要な課題と考え、2000年度から主要取引先メーカーを対象に環境調査を実施しています。2004年度は164社にアンケート調査を実施し、4社については事務所や工場の視察を行いました。調査を通して取引先との環境コミュニケーションを進める中で、取引先からの積極的な提案も行われています。2004年度には新築現場にキッチンを納入する際の梱包材について、メーカーと協力してリターナブル梱包の採用を進めるなどの取り組みが生まれました。

■環境調査の主な内容

- ・環境マネジメントシステムの導入状況
- ・省エネルギー、自然・未利用エネルギーの利用
- ・廃棄物削減・リサイクルの取り組み
- ・製品の長寿命化に関わる取り組み
- ・社外の環境保全活動に対する支援
- その他

環境に配慮した設計

環境負荷の少ない部材や商品を開発するため、開発時に環境保全の視点から開発要素をチェックする「グリーン設計シート」を導入しています。

■グリーン設計シートの検討項目

エネルギーの消費削減	
自然・未利用エネルギーの活用	
廃棄物の削減 資源の有効利用	生産時の端材削減
	施工時の端材削減
	分解性
	資源性
	廃棄時の処分方法
	リサイクル材使用
	省資源設計
有害物質の使用削減	
住まいの長寿命化	

グリーン購入

事業所で使用する文具などの物品について、環境に配慮したものを優先的に購入する「グリーン購入」の取り組みを進めています。関連会社の積水ハウス梅田オペレーション(株)と協力してインターネットによる文具販売「ecoecoねっと」を運用し、2004年度のグリーン購入率は46%となりました。



web

<http://www.sekisuihouse.co.jp/eco/eco2005/management/> マネジメントシステム

- 環境マネジメントの推進
- ISO14001認証取得状況
- グリーン設計シート
- グリーン購入
- ライフサイクルを通した環境負荷低減
- サプライチェーンマネジメント
- 取引先への環境取り組み調査

環境リスクマネジメント

企業のリスクは、作業事故、自然災害、情報セキュリティ、環境リスク、商品の安全性など、さまざまな要因によって顕在化します。特に多くの施工現場を抱える住宅メーカーにとっては、現場から排出される廃棄物などの適正処理をはじめ、土壌汚染や自然災害のリスク管理が重要と位置付け、これを把握しコントロールするための体制を整えています。

廃棄物の適正処理を徹底するために

廃棄物の不法投棄が社会問題となっています。当社ではこれまでも施工と連動したコンピューターによるマニフェスト管理システムの運用などで廃棄物の適正処理に努めてきましたが、リスクをより少なくするためには、優良な中間処理業者の協力を得ることが重要です。当社では、業者選択の基準を定めたガイドラインを作成し、委託の可否を数値化して判断しています。また、社内の担当者だけでなく現場で工事に携わる協力会社の責任者への研修も実施しています。今後はデータベース化により、独自に業者の評価を行っていく計画です。

土壌汚染の把握と回避

分譲地購入の際のリスク管理の徹底を進め、2004年度は汚染のおそ

れがあると判断された22物件につき、指定調査機関を交えた分析を行い、うち3物件の取引を中止しました。また、関東工場での資源循環センターの土地取得にあたり、指定調査機関による土壌調査を実施し、緊急に対応すべき汚染のないことを確認しました。

自然災害対策

自然災害のリスクに対応するため、「自然災害対策アクションプログラム」を定めました。従業員および従業員の家族の安否確認、生活確保を前提に、当社のお客様および地域住民の方の復興支援を行うための体制を整えました。そのために、「自然災害発生時の初動カード」を全従業員に配布したほか、「全社自然災害対策・初動マニュアル(管理者編)」などを定めました。

労働安全衛生マネジメント

工業化住宅においても、施工段階においては現場で多くの関係者が業務に関わります。従って、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、関係者が安全で心身とも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さんなども含め、グループ体となった体制の整備に注力しています。

施工現場での安全管理

安全衛生のためには一人ひとりが細心の注意を払うよう、継続的な教育研修が不可欠です。施工現場で当社や協力関係会社の従業員が安全に働くことができるよう、「施工安全衛生年間計画」をつくり、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施しています。

2004年度安全衛生研修等実施状況

研修	受講人数
総括安全衛生管理者研修	510名
安全管理者研修	61名
現場監督研修	333名
事業主研修	2,119名
職長教育	3,645名
安全推進大会	25,286名
その他	5,641名
計(延べ人数)	37,595名

お客様満足に関する方針

積水ハウスは創業以来、企業理念の根本哲学『人間愛』を基本に、“人間性豊かな住まいと環境の創造”をめざして、つねに「お客様本位」の住まいづくりを進めてきました。1998年には全社で「CS（顧客満足）活動」の積極的な実践を開始しました。2004年10月に発表した中期経営ビジョン“S-Project”でもCSを3本の柱のひとつに捉え、企業の社会的責任と位置付けて取り組んでいます。

お客様の声を反映させるために

お客様本位の住まいづくりを行うためにはお客様の視点やご意見に心を配ることが重要です。そのひとつとして当社では、お引渡し後1年後にアフターフォロー・アンケートをお願いしています。実際に春夏秋冬を通して生活されたお客様の生の声を直接伺えることから、個別のお客様対応に加え、商品開発や各事業所のサービス内容に反映させてお客様の満足を高めていく上でも大きな意義を持っています。

年間約3万件に及ぶお客様の詳細なアンケートは、単なる選択肢方式にとどまらず、自由に記述していただく回答欄を多く設けています。その分析には専門の分析システムも併用し、多様なお客様の声を把握し、改善活動やCS向上に役立てています。

人材育成の考え方

相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする企業理念『人間愛』を具現化できる従業員を育成することによって、当社は社会から信頼される企業となり、これが企業発展の原動力になると考え、従業員の教育や能力開発を積極的に進めています。

自律型人材の育成とキャリア構築を重視し、職務発揮能力ならびに役割（職務）・成果を人事制度全般の機軸として、「新たな実力主義」を展開しています。

研修システム

当社では、お客様に対して満足度の高い商品およびサービスを提供するのに必要な能力を身につけた人材を育成するために、職種や役職に応じた集合研修や企業人として持つべき知識・技能を養う各種研修を体系的に行っています。また、当社では従業員一人ひとりが社会の一員として人権を守る姿勢が仕事を進める上でのベースとなることを認識することが重要と考え、人権擁護研修を約20年以上前から全従業員対象に毎年実施しています。

■従業員の能力開発



web

<http://www.sekisuihouse.co.jp/eco/eco2005/management/> マネジメントシステム

●お客様満足に関する方針と体制 ●アフターフォローアンケートの実施 ●人材育成の考え方 ●研修システム ●従業員の自己啓発支援 ●環境教育 Data