

社会

社会性向上へのコミットメント	178
社会価値向上を実現する取り組み	179
キッズ・ファースト	182
人権の尊重	185
地方創生事業	190
お客様への取り組み	194
労働安全衛生	198
サプライチェーン・マネジメント	204

集計範囲

表記	集計範囲
◇1 積水ハウス	積水ハウス(株)
◇2 積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組除く)	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウスノイエ(株)
◇3 積水ハウスおよび国内主要グループ会社	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウスノイエ(株) (株)鴻池組およびその国内連結子会社
◇4 積水ハウスおよび国内連結子会社	
◇5 積水ハウスグループ	積水ハウス(株)と連結子会社すべて

S 社会性向上へのコミットメント



従業員、お客様、社会の幸せが よりよい未来づくりの実現に

社会性向上部会 部会長
執行役員 ダイバーシティ推進部長
山田 実和

私たち積水ハウスグループは、「わが家」を世界一幸せな場所にするというグローバルビジョンを掲げています。従業員にとっての「わが家」は、職場や会社であるともいえます。その「わが家」が幸せであるためには、自分らしく活躍できる心理的安全性のある環境や仲間との信頼関係、そして自己成長やキャリア実現ができる仕組みが重要です。そのため会社の大切な使命は、従業員一人ひとりが自らの人生を幸せに生きるための支援をすることだと考えます。

当社グループが大切にしているイノベーション&コミュニケーションの実践には、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)が欠かせません。性別や年齢、国籍の違いや障がいの有無だけでなく、異なる価値観や経験を持つ人々がフラットに意見を出し合うことで、コミュニケー

ションが活性化し、新しいアイデアや解決策を生み出すことができるからです。この考えのもと、私たちは、誰もが安心して意見を言い合える従業員の対話を重視し、一人ひとりの意見を真摯に受け止め、個性を尊重し合える組織風土の醸成に努めています。また、ニーズや意見を取り入れた環境づくり、自分の成し遂げたいことや興味のある分野に挑戦できる制度づくりを行い、従業員の自律とベクトルの一致に基づいた人材価値向上の実現に取り組んでいます。

従業員が会社の中で自らの活躍の場を見つけ、仲間とともに成長し合い、さらなる幸せを実感できるよう、これからも自律性と多様性を伸ばし、活かせる組織づくりに邁進してまいります。

「人間性豊かな住まいと環境の創造」を企業理念の「私たちの事業の意義」に掲げ、美しい住まいやまちなみを未来へ継承していく当社グループは、より豊かな地球環境とより幸せな社会を次世代へ受け継ぐ責任も担っていると考えています。

そのため、お客様とともに地球温暖化や生態系保全などの課題解決に向け取り組んでいます。また、地域の文化や風土に寄り添ったまちづくり、地域の魅力を再発見し、地域経済の活性化や雇用の創出に貢献する事業、さらには、未来を生きる子どもたちの幸せを実現する体験機会の提供や子どもたちの安全と健全な成長をサポートする活動を展開し、地域社会との共創を通じた社会全体の発展を推進しています。

よりよい未来づくりの実現には、社会全体の構造の見直しや、公平で包括的な取り組みも求められています。格差の是正や社会的インクルージョンの推進、多様性と包括性を尊重する文化の醸成へ向け、私たちはダイバーシティ&インクルージョンを推進し、採用や昇進のプロセスにおいて偏見や差別を排除し、すべての従業員が公平に評価される機会の提供と包括的な文化を醸成しています。

人権の尊重に関して、当社グループはサプライチェーンを含む事業活動において影響を受ける可能性のある、すべてのステークホルダーの人権を尊重することを表明しています。また事業における課題を抽出し取り組みを行うとともに、お客様には人権に配慮した商品とサービスの提供を通じて、信頼の獲得と維持に努めています。

これらの取り組みは、持続可能な社会の実現に向けた重要なステップでもあり、ステークホルダーの皆さまとともに手を携え、取り組んでいく必要があります。この想いのもと、当社グループは、社会性向上を実現する取り組みを推進し、地球や社会への貢献を通じて、未来へ続く社会価値創造に、積極的に挑戦してまいります。

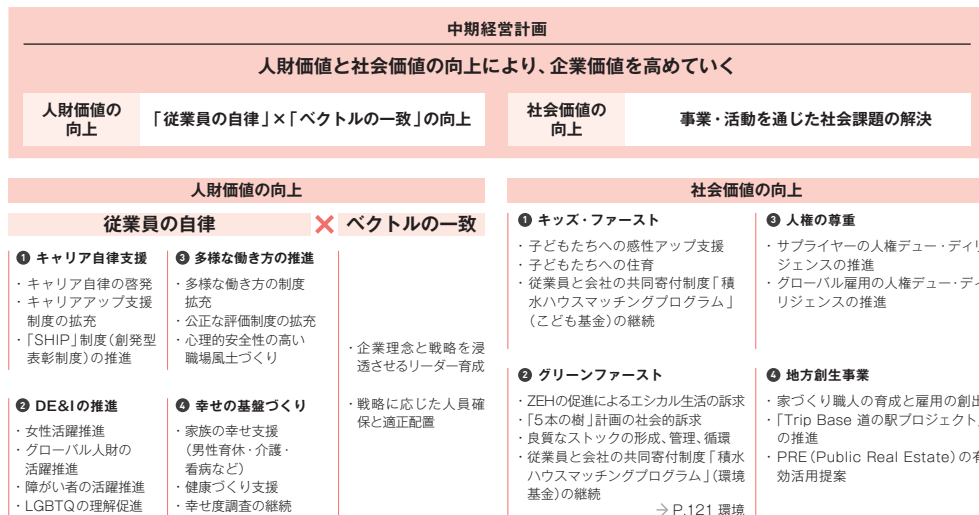
S 社会価値向上を実現する取り組み

取り組み

社会性向上の実現へ向け、人財価値の向上と社会価値の向上の観点からそれぞれ重点施策を掲げています。人財価値の向上では、① キャリア自律支援、② DE&Iの推進、③ 多様な働き方の推進、④ 幸せの基盤づくりの4つのテーマに基づき、制度改革や組織風土づくり、取り組み推進などを戦略的に遂行しながら従業員の自律を支援しています。さらに、企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成、および、戦略に応じた人員確保と適正配置を実施することで、従業員の自律とベクトルの一致を通じた人財価値の向上を実現していきます。

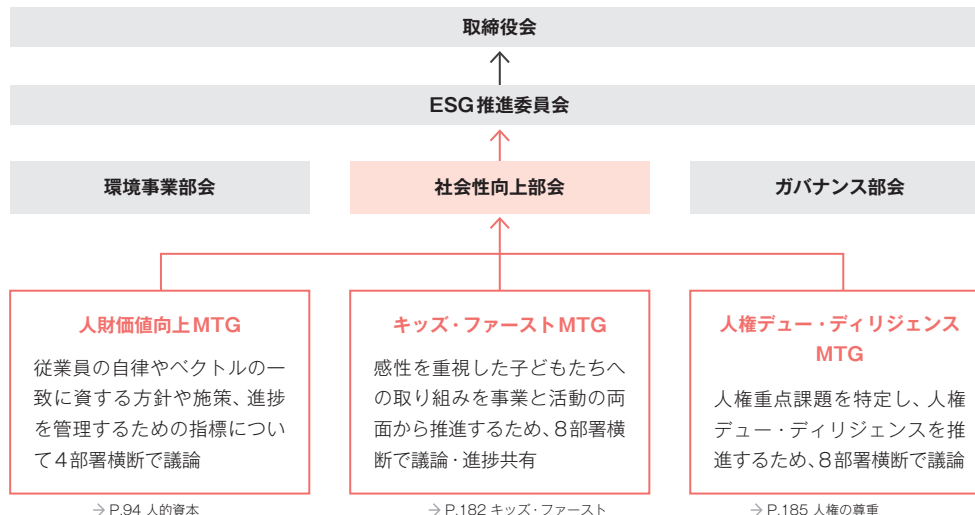
→ P.94 人的資本

社会価値の向上においては、① キッズ・ファースト、② グリーンファースト、③ 人権の尊重、④ 地方創生事業の4つのテーマに応じた取り組みを推進することで、事業活動を通じた社会課題の解決を促進していきます。



推進体制

社会性向上の推進体制の強化と取り組みの進捗状況を把握するため、2023年度に「人財価値向上MTG」「キッズ・ファーストMTG」「人権デュー・ディリジェンスMTG」の3つのミーティング(分科会)を設置しました。各ミーティングでは、施策を推進する責任者を中心に、第6次中期経営計画における3ヵ年ロードマップおよび戦略に基づく施策の進捗を定期的に情報共有を実施し、その過程で認識した課題や今後取り組むべき施策についてメンバー間で議論しています。各ミーティングでの共有・議論内容は社会性向上部会へ報告を行い、関係部署の代表から構成されるメンバー間でさらなる議論を実施しています。さらに、ESG推進委員会にて議論の内容や改善案を報告し、専門的知見を有する社外有識者や経営層を含めた活発な議論を実施し、適宜見直しや改善を図りながら各取り組みを推進しています。



社会価値向上を実現する取り組み

1. ガバナンス

積水ハウスグループでは、ESG経営のS(社会)分野の重要課題としてお客様・社会・従業員の幸せを掲げ、事業と活動の両面から人財価値と社会価値の向上を目指しています。

社会性向上の方針や施策については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会での討議を経て、経営会議または取締役会に付議・報告され全社施策として実行・運営されます。ESG推進委員会には、専門的な知見を有する2名の社外委員も含まれており、活発な意見交換を通じて、従業員の自律とベクトルの一致の向上や、事業・活動を通じた社会課題の解決に資する取り組みや方針を定めています。

各施策の推進にあたっては、当社関係部署が戦略策定や施策の実施、進捗管理を実施しており、ESG推進委員会の傘下にある社会性向上部会にて各施策の目標やKPIのモニタリングを行っています。また、取り組みの社内浸透や、社内外のステークホルダーおよび地域社会との連携強化を図り、活動の実効性を高めることに努めています。

社会性向上部会は、人財価値の向上および社会価値の向上へ向けた従業員とその家族、お客様やサプライチェーン、地域社会を含めたさまざまなステークホルダーのニーズや課題に柔軟かつ効果的に対応するための取り組みに関する議論や進捗管理を行っています。部署を横断したメンバーの参加により、多様な視点や経験を取り入れ、より包括的な意思決定が可能となっています。また、情報や意見の共有が促進され、組織全体での一体感と協力関係が築かれています。さらに、目標の達成状況を定期的に評価し、必要に応じて戦略の調整や改善を実施しており、組織全体での社会性向上への取り組みを強化しています。

→ P.94 人的資本

2. 戦略

少子高齢化の加速、防災・減災対策、地域の過疎化や子どもたちを取り巻く相対的貧困などに加え、特にコロナ禍以降、地域の課題や住まう人のニーズが多様化しており、個々の文化や風土に合わせたライフスタイルを目指した地域づくりが求められています。

事業を通じた長寿社会や地方創生などの社会課題へのアプローチとして、既存の医療・介護・福祉などのインフラサービスと不動産の活用を発展させながら社会課題解決型のまちづくりを進めています。また、当社グループが培ってきたハード・ソフト・サービスにESGを融合させた総合的な提案力でオーナー様、非営利団体、行政、福祉系事業者などと連携し、拠点運営者・住民との関係を発展・継続することで、生涯を通して住み慣れたまちでいきいきと暮らす社会の実現を目指しています。

活動の側面からは、子どもや環境に焦点を当て、未来を生きる子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりに積極的に取り組んでいます。さらに、従業員の専門性や事業のノウハウを活用した地域社会の課題解決に寄与する取り組みを展開しています。

当社グループの社会性向上戦略は、持続可能な社会の実現と社会価値の創造を目指しています。戦略の中心には、キッズ・ファースト、グリーンファースト、人権の尊重、地方創生事業の4つの柱があります。これらの柱を通じて、社会の課題に対処し、地域社会や環境、人々の生活にポジティブな影響を与え、幸せづくりの一助になることを目指しています。さらに、各戦略の実行には、関係者との協力、効果的なリソースの配分、持続的な成果の評価が含まれています。

3. リスク管理

地域社会や専門部署との密接な連携を通じて、地域社会の課題に対処するためのリスク管理を行い、持続可能な事業活動の展開を実現しています。

■ 地域社会の課題の把握と信頼関係の構築

地域社会のニーズや課題を正確に把握し、地域の関係者と信頼関係を築くことが重要です。これにより、事業や活動計画の適切な調整や地域社会との良好なパートナーシップを形成しています。

■ 拠点運営者との適合性の確認

地域に拠点を持つ際、その拠点運営者との適合性を確認することが重要です。地域の文化やニーズに適合した運営を実施することで、事業活動の持続可能性を高めています。

■ オーナー様や地域コミュニティとのリレーションの構築

地域における事業活動の推進には、オーナー様や地域コミュニティとの良好なリレーションシップが重要です。定期的なコミュニケーションや相互理解を深めることで、円滑な事業活動の新興や課題解決を図っています。

■ 専門部署や外部ネットワークとの連携

社内の専門部署や外部の有識者と連携し、地域社会に有益な情報や支援を提供することが重要です。地域の特性や課題に応じた知見やアドバイスを活用し、地域社会の課題解決に資する事業活動を推進しています。

社会価値向上を実現する取り組み

4. 指標及び目標

社会性向上を実現する取り組みに関するKPIを設定しています。取り組みとその進捗状況については、詳細を開示しています。

→ P.59 指標と進捗

5. 活動・その他関連情報

社会貢献活動に資する支出額

当社グループの国内外における社会貢献活動に資する2023年度の支出額は、542百万円でした。

大阪本社(新・里山)における取り組み

本社のある「新梅田シティ」の北側8,000m²の敷地にある「新・里山」を活用し、2007年から地域の子どもたちへの教育支援活動を実施しています。小学生を対象とした米づくり、幼稚園児を対象としたサツマイモ植えやイモ掘りを通じて、子どもたちへの体験機会を提供しています。



「新・里山」での小学生による田植え

第6次中期経営計画における重点取り組み

キッズ・ファースト

日本における子どもたちを取り巻く状況は深刻化しており、子どもたちの精神的幸福度は先進国の中でも特に低いといわれています。また、親の所得や学歴が子どもの教育や体験の質に影響を及ぼす格差や、貧困の世代間連鎖も生まれています。7人に1人の子どもが相対的貧困状態にあるともいわれ、子どもたちの健やかな成長が脅かされる可能性が高く、教育や健康などの基本的なニーズが満たされにくい状況にあります。また、生活環境や経済的な困難から生じるストレスや不安が、子どもたちの心理的な健康や幸せにも影響を与えており、貧困を放置することによる社会的損失は社会全体の問題でもあります。

当社グループは、従来より、住宅とは重要な社会資本の一つだと考えています。社会資本であるからこそ、長期にわたり住み継がれていく良質な住宅を残すことが私たちの使命であり、そこに住もう人々の幸せを実現することも、私たちが果たす役割だと認識しています。だからこそ、未来を生きる子どもたちの幸せづくりの一助となる活動に取り組むべきだと考えています。

子どもたちにとって影響が大きいこれらの社会課題を軸に、当社グループが果たすべきアプローチとして「感性を重視したキッズ・ファースト」を位置づけました。子どもたちが感性豊かに幸せに育てば、きっと近い将来、発想豊かな大人になり、日本の社会にイノベーションを起こしてくれるだろうという考えのもと、「子どもたちへの感性アップ支援」、「子どもたちへの住育」、「積水ハウス マッチングプログラム(従業員と会社の共同寄付制度)」の3つの取り組みについて重点的に取り組んでいます。

子どもたちを取り巻く課題は、一企業だけでは解決できない、極めて難しい問題ではありますが、私たちの世代で終わらせなければならない課題でもあると考えています。当社グループが、社会課題に対して果たすべき役割、つまり、その存在意義が改めて問われていると考えています。

日本国内の子どもたちの幸せ度が低いといわれている背景には、これまで必ずしも十分に、子どもたちの幸せや自分らしさの発見に注力した教育が行われてこなかったという経緯があると考えています。当社グループは、これまでも次世代を担う子どもたちを中心に、住まいや環境に関するプログラムを提供してきましたが、知識の向上だけでなく、体験を通じて「自分らしくどう生きるか」ということを考え、子どもたちが自分の中にしかない答えに向き合い、自分なりの幸せを見つめるきっかけとなるプログラムへと拡大させていく予定です。

引き続き、事業活動を通じて、幅広いステークホルダーとともに、子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりを実現するため、これらの取り組みをグループ横断で進めていく方針です。

積水ハウスグループのキッズ・ファースト
感性豊かな子どもを育む

子どもたちへの
感性アップ支援

子どもたちへの
住育

積水ハウス
マッチング
プログラム

→ P.182

→ P.183

→ P.184

キッズ・ファースト

S 子どもたちへの感性アップ支援

子どもたちへの感性アップ支援

当社では、長年の住生活研究開発のノウハウをもとに、「積水ハウスのキッズでざいん コドモイドコロ」として、子どもの生きる力を育む「居どころ」づくりと、安全・安心と自主性を考えた「子どものためのスマートユニバーサルデザイン」を提案しています。この提案では、子どもたちが自ら育とうとする「子育て」に着目しています。

「子育て」の視点で、重要になってくるのが「感性」「身体」「知性」「社会性」の4つの力です。この4つの力は子ども時代に著しく発達をとげ、生涯を通じて重要な「生きる力」になります。また、子どもの発達には段階があり、当社では発達心理学の理論をもとに、現代の日本の子どもたちに即して6つの発達段階に分けています。4つの生きる力を発達段階で見ると、それぞれに特に重要な時期があります。この子育て視点の考え方から、当社のキッズでざいんのコンセプトを「子どもの生きる力を育む家」とし、発達に適した時期に4つの力を伸ばす提案としています。

「感性」は、「五感(体感力)」やその感覚に伴う感情「好奇心」「情緒力」「表現力」などです。重要発達期が乳児期から幼児期前期にあり、ごく幼い時期から体験を通して身につく力です。もちろん、重要発達期以外の各段階でも発達します。ほかの3つの力を伸ばす礎になる力です。

当社の考える「子どもたちへの感性アップ支援」は、子ども視点のものづくり・まちづくり、すなわち、子どもたちの「感性」「身体」「知性」「社会性」をよりよく伸ばすために大切な住まい・まちを提供するため、感性の発達を促す提案を強化し、キッズでざいんを拡充することと考えています。

キッズデザイン賞の受賞実績

感性アップ支援の取り組みを評価・発信していくために、当社では、「キッズデザイン賞」への応募を行っています。第1回キッズデザイン賞から17年連続、累計116作品を受賞しており、これは住宅・建設業界の応募企業の中で最多となります。

キッズデザイン賞は、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する2007年に創設された顕彰制度で、「子どもたちが安全に、そして安心して暮らす」「子どもたちが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」という目的を満たす、製品・サービス・空間・活動・研究の中から、子どもや子育てに関わる社会課題解決に取り組む優れた作品を選び、広く社会に発信していくことを目指しています。

2023年の「第17回キッズデザイン賞」では、「子どもたちを産み育てやすいデザイン部門」で6作品、「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門」で2作品、「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」で1作品、計9作品の「キッズデザイン賞」を受賞しました。さらに、そのうちの3作品がそれぞれこども政策担当大臣賞・キッズデザイン協議会会長賞・BEYOND COVID-19特別賞を受賞しました。



第17回こども政策担当大臣賞受賞
フジ虎ノ門センター

→ P.190 地方創生事業



キッズデザインマーク

事業展開に向けた大学との取り組み

子どもたちへの感性アップ支援に向けて、大学との取り組みも実施しています。2021年から開始し2023年に完了した「住まいにおける子どものオンライン学習に関する研究」は、大阪公立大学大学院経済学研究科 杉田菜穂教授と実施した共同研究です。「オンライン学習」は、リアルでは難しい出会いや体験が叶えられ、子どもの世界を広げることができ、体験の幅が広がる観点で、感性アップにつながります。この共同研究では、子どもがオンライン学習している親に対して、WEBインタビュー調査やアンケート調査等を実施し、オンライン学習する子どもと家族との音や視線の距離感など、子どものオンライン学習スペース提案のポイントを抽出しました。この研究成果をもとに、子どものオンライン学習スペースを企画し、実験による検証等を行っています。

2024年からは、京都大学と「子どもの感性発達に有効な住提案に関する知見の拡大・創出」を目的に包括連携を開始し、子どもの感性アップ支援を促す提案を高めていくため、学術的なエビデンスをさらに強化していきます。

子どもの世界を広げる
「オンライン学習」

共働き世帯の増加等により受講の増加が見込まれ、子どもの学習空間の新しいあり方としても着目。

キッズ・ファースト

S 子どもたちへの住育

住まい・環境学習の実施

当社では、2008年以降、住まいづくりやまちづくりで培った知識やノウハウを活用し、従業員による出張授業や当社の施設を活用した体験授業を実施し、子どもたちが住まいについて楽しく学べる機会を提供しています。国や地方自治体、教育機関などと連携し、住まいや自然など、身近な題材をもとに、体験を通じて子どもたちが主体的に考えるプログラムを実施しています。

2008年度から2023年度までに、当社の従業員が実施する出張授業へ参加した子どもたちは約2万5千人。工場や展示場、資源循環センターなどで開催する体験プログラムや施設見学などへ参加した子どもたちは約5万4千人です。また、「エコ・ファースト企業」で掲げる温暖化防止・生態系保全をテーマとしたプログラムや、当社の本社ビルに隣接する「新・里山」、関東工場の敷地内にある「積水ハウス エコ・ファーストパーク」を活用した環境教育プログラムを提供しています。学校の先生方と企画する授業や、職業講話なども実施し、子どもたちへ働くことの楽しさや役割について考える機会も提供しています。

☑ 積水ハウスの教育支援活動

積水ハウスグループの住育への参加子ども人数(人)	(年度)
	2008～2023
従業員による出張授業への参加(延べ)	25,496人
当社施設見学・体験プログラムへの参加(延べ)	54,299人

■ プログラミング教育「みんなの家！未来の家！」

2019年、当社は文部科学省・総務省・経済産業省が連携して実施した「未来の学び プログラミング教育推進月間」に住宅・建設業界で唯一の協力企業として参加。2019年以降、全国5カ所にある当社の住宅体験型施設「Tomorrow's Life Museum」などで、約700人の小学生を受け入れ、当該施設で学んだ知識をヒントに、子どもたちがパソコン上の仮想空間を活用し、自分たちが考える未来の家を制作するプログラムの支援を実施しています。

■ モデルハウスを活用した「幸せ住まい学習」

全国にある当社モデルハウスを活用し、子どもたちの住まいに対する関心や興味を育む体験の機会を提供しています。モデルハウスに組み込まれた住まいづくりの工夫を、子どもたち自らの視点で探索・発見し、普段触れる機会が少ない住まいの側面を体感する内容となっています。モデルハウスなどで実際に触れる現場見学型と、学校にいながらタブレットを活用して疑似体験するオンライン型を実施し、2021年の開始以降、約600人の子どもたちが参加しています。



タブレットを活用した、児童によるモデルハウスのリモート探検

■ 体験授業「Dr.フォレストからの手紙」

Dr.フォレストと称する緑の専門家である当社従業員が、校庭などの自然を使い生物多様性に関する授業を実施しています。子どもたちがミッションをクリアしながら、緑と生き物の関わりを楽しく学び、身近な自然を守る行動につなげていくことを目的としています。本プログラムをベースにした教員研修(教育委員会、教科研究会などが主催する研修会への講師派遣)などの要望にも対応しています。

■ 出張授業「キャプテンアースの“いえコロジー”セミナー」

キャプテンアースに扮した講師である当社従業員とともに、暮らしの中でできる省エネについて学ぶ実験型プログラムを実施しています。住宅の断熱性能の比較と省エネ機器の性能の理解をテーマに、子どもたちが地球温暖化と暮らしの関わりを学び、エコな暮らし方の理解と自発的な行動を促す機会を提供しています。

■ 特別協賛「第5回Minecraftカップ」

当社は、2021年度以降、ゴールドパートナーとしてMinecraftカップ全国大会に協賛し、子どもたちのデジタルものづくりを応援しています。Minecraftカップは、子どもたちのプログラミング思考の醸成に向け、世界各国の教育現場で活用されている「Minecraft Education(教育版マイクラフト)」を活用した作品コンテストです。第5回となる2023全国大会は「誰もが元気に安心して暮らせる持続可能な社会～クリーンエネルギーで住み続けられるまち～」をテーマに、全国13ブロック500作品から勝ち進んだファイナリスト37組が最終審査に進みました。

キッズ・ファースト

S 積水ハウス マatchingプログラム

積水ハウス マatchingプログラム

当社グループでは、2006年度より、従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウス マatchingプログラム」を実施しています。従業員の寄付と同額を会社が拠出するマatchingギフト形式の「子ども基金」「環境基金」を創設し、子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりを目的に、非営利団体への助成を実施しています。短期的な支援だけではなく、中長期的な団体の基盤づくり支援も実施しています。2006年度の制度開始以降、延べ646の非営利団体へ約4.9億円を助成しています。2023年度は、7,944人のグループ従業員が制度へ加入しています。

助成団体との連携

積水ハウス マatchingプログラムの助成団体は、共創パートナーであると考えています。2021年度以降、全国の事業所や支店で助成団体への贈呈式を実施し、地域社会の課題や活動に関する研修を実施いただき、当社の事業活動やサービスの向上につなげています。また、贈呈式での交流をきっかけに、ボランティア活動への当社従業員の参加のみならず、助成団体の活動拠点となる建物の改装や新規事業へ向けた連携など、当社グループの事業領域での連携事例も広がっています。

積水ハウス マatchingプログラム助成額

(年度)

	集計範囲	単位	2021	2022	2023
従業員と会社の共同寄付	*1	万円	4,900	4,580	5,055

❑ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウインドウで開きます)

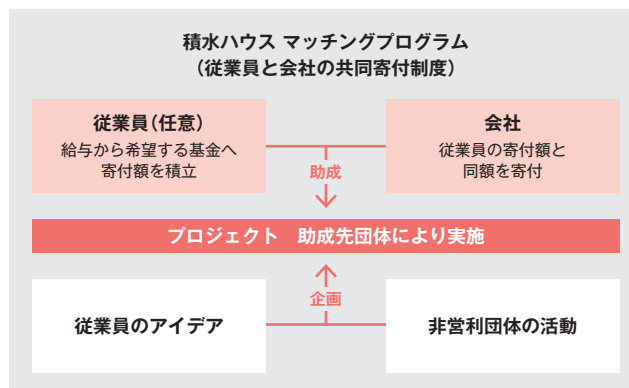
*1 ◇2、積水ハウスフィナンシャルサービス、積水ハウスアセットマネジメント

地域社会との共創を通じた新しい社会貢献

2023年度は、従業員発案の社会貢献やソーシャルイノベーションにつながるアイデアと、非営利団体の活動を融合したプロジェクトに対し助成をすすめる新制度を開始しました。

従業員発案のアイデアの中には、空き家や廃材の有効活用、子どもたちの居場所づくりや体験機会の創出、環境保全活動など600件を超えるアイデアが含まれています。2023年10月から2024年1月末までに非営利団体とプロジェクトを企画し、2カ月にわたる社内審査を経て、56プロジェクトへ5,302万円の助成を決定しました(2024年度助成)。地域社会との共創を通じてさらなる社会課題の解決を実現していきます。

→ P.32 イノベーション&コミュニケーション



新しい芸術文化を発信「絹谷幸二 天空美術館」

芸術文化振興による社会創造を目指し、フレスコ画(壁画の古典技法)の第一人者であり、文化勲章受章画家・絹谷幸二氏の「絹谷幸二 天空美術館」を、本社のある梅田スカイビルに開設・運営しています。館内では絹谷氏の色彩豊かな絵画や立体作品を展示。世界初の絵の中に飛び込む3D映像や画家本人が館内やアトリエを紹介するVR映像などの体験型コンテンツも提供し、2016年12月の開館以来、累計40万人を超える来館者を迎え、地域の学校の校外学習の場としても活用されています。

親子で楽しめるワークショップ「フレスコ体験」*2を毎月開催し、小中学生を対象とした対話型鑑賞学習プログラム「アートとともだち」*2も春・秋に開催。2023年度は、第12回メイク・スマイル・プロジェクトに協力し、関西の児童福祉施設・児童養護施設の子どもたち約160人を招待し、絹谷氏自ら美術館を案内しました。2021年からは、小中学生を対象に創造の喜び、楽しみを体感してもらう「キッズ絵画コンクール」も毎年開催し、第3回目となる2024年度は2,698作品の応募がありました。今後も唯一無二の体験型ミュージアムとして、芸術文化の魅力の世界へ発信していきます。



第3回キッズ絵画コンクール表彰式

*2「フレスコ体験」と「アートとともだち」は、キッズデザイン協議会主催の「キッズデザイン賞」を受賞しました。

S 人権の尊重

人権尊重に関する監督・責任体制

当社では、「積水ハウスグループ人権方針」(以下、人権方針)に定める通り、取締役会が人権方針の遵守および取り組みを監督しています。取締役会の傘下には、経営会議、ESG推進委員会、リスク管理委員会を置き、それぞれの機関が有機的に機能することにより、当社グループ全体の人権尊重の推進体制を構築しています。体制構築に関しては、主としてESG推進委員会が担当しています。ESG推進委員会のもと、社会性向上部会で、当社グループの人権に関する重点課題と方針を決定しています。人権尊重の取り組みは、リスク管理委員会にも定期的に報告されています。リスク管理委員会では、取締役や執行役員からなる委員が、人権に関するテーマとして主にグループ従業員の労働や健康に関する戦略的な取り組み、ハラスメントや労働災害などについて、リスク管理の観点から議論しています。

人権・コンプライアンス推進委員会

あらゆる人権侵害、差別やハラスメント、コンプライアンス違反を「しない・させない・ゆるさない」企業体質を強化する目的で、社長執行役員を委員長とする「人権・コンプライアンス推進委員会」を組織し、法務部 人権・コンプライアンス推進室^{*1}が事務局を担っています。

毎年、部署・事業所・グループ会社などに設置された推進委員会の代表者が出席する「人権・コンプライアンス全国推進会議」を開催し、人権課題の対策指針やグループ全体における重点課題、研修方針および研修計画の共有など行っています。各推進委員会は、全国推進会議で決定した取り組みを、その責任において推進します。

^{*1} 人権の専任部署として、法務担当役員の責任のもと、2006年にヒューマンリレーション室を設置。2023年8月1日付で「人権・コンプライアンス推進室」に改称。

人権へのコミットメント

当社は、2020年4月に人権方針を策定し、公表しました。策定にあたり社外の専門家の助言を受け、当社取締役会にて承認しています。

人権方針では、国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO(国際労働機関)宣言、ビジネスと人権に関する指導原則など国際規範を尊重し、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持しています。社会的責任を果たすため、当社はサプライチェーンを含む事業活動において影響を受ける可能性のある、すべてのステークホルダーの人権を尊重することを表明しています。

この人権方針は、当社グループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し、明確にするものです。人権方針は、当社グループのすべての役員および従業員(有期雇用となる派遣スタッフ、パート、アルバイト従業員等を含む)が遵守しなければならないものであり、全従業員に研修などで周知を図っています。また、ウェブサイトでも公開をしており、施工協力会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーに、当社グループの人権尊重の方針や取り組みへの理解と支持を期待しています。特に、サプライヤーに対してはウェブ上に設けた情報共有プラットフォームでも開示しており、遵守いただくよう働きかけています。また、人権方針に定める情報公開の方法として、人権レポートを発行しています。

☑ 積水ハウスグループ人権方針

☑ 積水ハウスグループ企業行動指針

☑ 積水ハウスグループ人権レポート2024

差別に対する方針

当社グループは、人権方針で表明している通り、あらゆる差別を許しません。当社には、当社グループ企業各社が企業活動を進めるうえで、会社および役員、従業員が遵守すべき企業倫理に関する基準となる考え方を定める「企業倫理要項」もあります。人権の尊重・差別の禁止に関して、下記のように定めています。

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。

☑ 積水ハウスグループ企業倫理要項

児童労働および強制労働防止に関する方針

当社グループは、人権方針で表明している通り、人身売買に関与しないことはもちろん、取引を通じて、そうした関与が指摘される企業や産地との関わりを持たず、あらゆる強制労働、児童労働を認めません。また、事業活動をしている現地国の法定最低就労年齢を遵守し、年齢確認を行い採用を行っています。主なサプライヤーに対しては、「CSR調達ガイドライン」に基づき、国籍や人種等における差別、非人道的な扱い、強制労働、児童労働を禁止し、従業員の安全衛生や健康についての適切な管理を求めています。

人権の尊重

子どもの権利に関する方針

当社グループは、人権方針の中で、児童労働は一切認めないことを表明しています。2012年にユニセフなどにより策定された「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の予防と撤廃はもちろん、企業が子どもに及ぼす影響には多様なものがあることを認識したうえで、子どもの権利を尊重する取り組みを推進しています。

→ P.182 キッズ・ファースト

結社の自由および団体交渉権の尊重に関する従業員との対話

人権方針で表明している通り、当社グループは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。労働関係法令や労使協定を遵守し、従業員（短時間労働者を含む）あるいは選定された従業員の代表と誠実に対話・協議し、建設的な関係構築に取り組んでいきます。

労働基準の不遵守への対応方針

当社は、労働基準に関する申し立てがあった場合、関係部署にて全件対応しています。労働時間に対する申し立てがあった場合、申し立てのあった事業所の業務状況の確認を行い、業務効率の改善等の指導を行うなどの対応をしています。2023年度の労働基準に関する是正勧告は1件でした。

人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の推進

社会性向上部会の中に「人権デュー・ディリジェンスミーティング」(以下、人権DDMTG)(事務局:法務部 人権・コンプライアンス推進室)を設置して、複数の関係部署が、それぞれの人権課題を担当し、互いに連携し情報共有を行うことにより、人権尊重の取り組みを推進しています。また、人権課題の内容ごとに関係する部署、事業所、グループ会社などが人権DDを担当し、ステークホルダーとの対話を通して収集した情報をもとに、啓発や対策を実施しています。

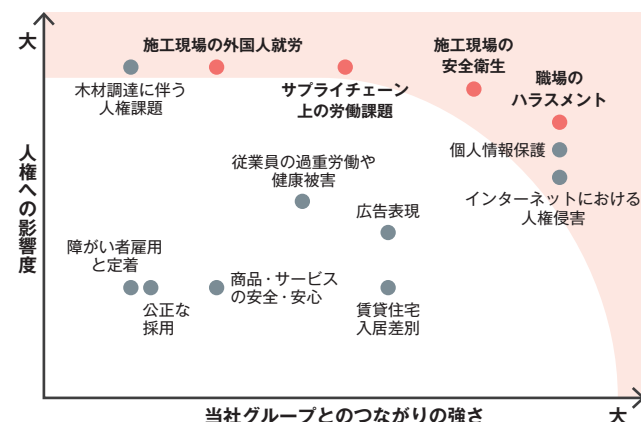
事業における重要な人権課題の特定

当社グループは、人権リスクマップを作成し見直しをするプロセスの中で重要な人権課題を特定しています。人権DDMTGで、以下のプロセスを行っています。

- ①当社グループが影響を与えるステークホルダーの把握
- ②人権リスクの抽出
- ③人権リスクの評価(スコアリング)

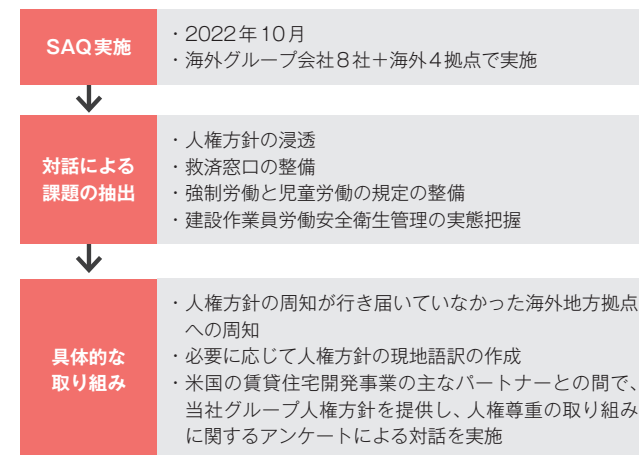
毎年、同様のプロセスで見直しを行い、当社グループの重点課題について検証をしています。下記のマップの中で赤いポイントが特定している重点課題です。これらの重点課題を中心に、人権DDを進めています。

当社グループ事業に関わる人権リスクマップ



海外事業における人権尊重の取り組み

海外事業における人権尊重の取り組みは、従来実態把握が不十分であったこと、また、M&Aによるグループ拡大もあり、取り掛かりとして2022年10月に海外グループ会社8社と海外4拠点においてSAQ(自己診断票)を実施しました。これを当社グループ内での人権尊重の取り組みに関する対話の契機としつつ、ステークホルダーへの負の影響の可能性の把握・分析を実施し、改善の必要がある課題につき、必要性の高い対応、着手可能な対応から取り組みを開始しています。



人権の尊重

事業活動における人権に関する影響評価の実施と対策

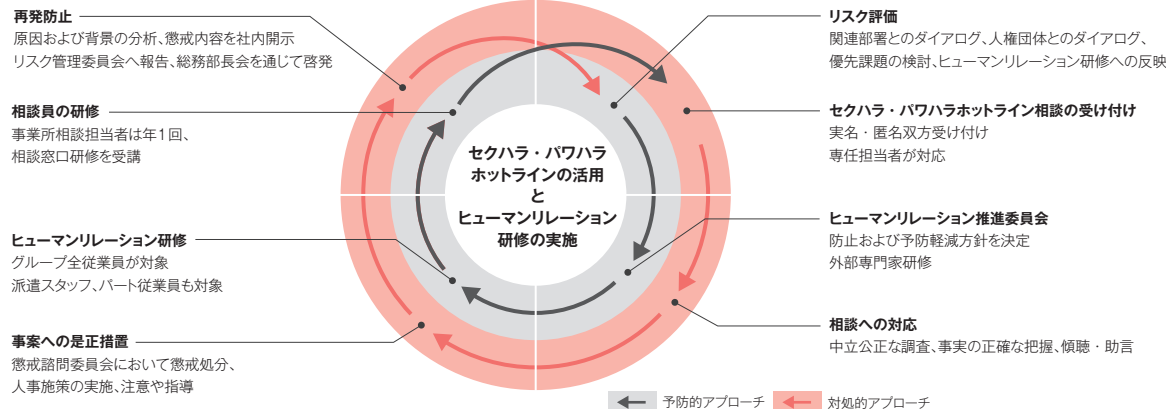
当社グループでは、ステークホルダーや各方面からの意見をもとに、人権に関わる問題が生じた時も、直接対話することを重視しています。

重点課題① 職場のハラスメント

当社グループでは、「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、グループ全従業員に周知しています。あらゆる人権課題に幅広く相談を受け付けています。相談を受け付けた場合には、迅速な対応を行い、必要に応じて調査し、是正・救済措置、再発防止策を講じます。

これらの相談内容を検証した結果を、全従業員向けに実施している「ヒューマンリレーション研修」のコンテンツに反映させています。

職場のハラスメントに関する人権デュー・ディリジェンス



重点課題② 施工現場の安全衛生

危険が伴う建設現場では、労働環境が人命に関わる災害に直結する可能性があることから、施工現場の労働安全衛生は当社グループにとって最も根底にある最優先課題です。施工従事者が安全に働ける環境の整備のために、さまざまな措置を行っています。例えば、ピクトサインと主要な言語により視覚に訴えたポスターなどにより災害防止に向けた啓蒙を図っています。



→ P.198 労働安全衛生

重点課題③ サプライチェーン上の労働課題 CSR調達ガイドラインの制定・発信

当社は、サプライチェーンにおける調達の取り組みとして「CSR調達ガイドライン」を制定し、主要なサプライヤーに発信しています。CSR調達ガイドラインにも人権や労働の権利の尊重がうたわれており、サプライヤーへの発信に際しては、併せて「積水ハウスグループ人権方針」の周知も行っています。「同意確認書」を頂く際も同様です。サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせないという考えから、主要サプライヤー約150社が集まる年度活動方針説明会などを通じて、2022年度以降、人権方針の理解と周知を図っています。

サプライヤーには、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) 発行のSAQに基づく自己診断による「CSR評価」を実施しており、この結果を「調達先評価」の一評価項目としています。公平・公正な取引を行うため、その評価結果はサプライヤーにも開示しています。評価結果から、注視すべきサプライヤーに対しては個別訪問してモニタリングを実施し、その実態を確認しています。

→ P.205 社会課題に関するサプライチェーン方針、サプライヤーのモニタリング、社会的課題に対するリスク評価
→ P.206 持続可能な調達強化

サプライヤーに向けた人権啓発

当社の調達部が開催する「年度活動方針説明会」など、主要サプライヤーが集まる場を活用し、外部講師によるESG課題に関する啓発のための講演会や、先進的な取り組みを行っているサプライヤーの取り組み事例紹介など、実践的な知識の共有や業界全体としてのESG課題意識向上を図っています。

- 2022年2月 年度活動方針説明会(150社参加)での講演
テーマ：サプライチェーンにおけるビジネスと人権
- 2023年2月 年度活動方針説明会(157社参加)での事例紹介
テーマ：サプライチェーンにおける人権への取り組み
- 2023年10月 サプライチェーンのESG推進大会(279社参加)での講演
テーマ：人権デュー・ディリジェンスガイドライン実践のポイント

人権の尊重

重点課題④ 施工現場の外国人就労

建設現場においては、国籍・性別にかかわらず施工技能者が働いていますが、中でも異なる背景（文化・言語など）を持つ外国人就労者（技能実習生等）にとっての就労環境を整えることを当社グループは重視しています。特に、技能実習生には、実習支援と生活支援の2つの支援を行っています。



グループ会社とその施工協力会社の主要3職種の外国人就労者を対象に、毎年、就労環境に関するアンケート調査（ベトナム語版・日本語版）を実施しており、2023年度は272人から回答（回収率80%超）がありました。例えば、「あと何年日本で働きたいか」との質問に対しては、対象回答者の83%から「実習期間（3年）満了後も延長して働きたい」との回答がありました。また、「今の会社に満足しているか」との質問に対しては対象回答者の85%が「満足している」との回答でした。これらの結果から、現在の就労環境に概ね不満は少ないと考えています。ほかに、「仕事で難しいと思う作業は何か」「日本の生活や職場で困っていることはないか」などの質問項目があり、仕事、生活環境、日本語、日本文化、今後の希望について確認をしています。今後も継続して、アンケート結果も活用しながら技能実習生との対話の機会を多く設け、職場や日常生活でのトラブルを未然に防ぎ、さらなる労働環境の整備に努めます。

人権に関する通報システムの適切な運用

当社グループは、人権・コンプライアンス推進室による「セクハラ・パワハラホットライン」「積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン」をはじめとした複数の通報システムを設置し、適切に運用することで、相談窓口体制の充実を図っています。

特に、さまざまなハラスメントをはじめとするあらゆる人権に関する社内相談窓口が、「セクハラ・パワハラホットライン」です。また、グループ会社を含めた国内の全組織には男女1人ずつの相談窓口担当者（計770人：2024年2月時点）を配置しています。この相談窓口担当者には、人権・コンプライアンス推進室が毎年研修を実施し、相談対応のスキルアップと連携強化を図っています。これらの相談窓口については、社内イントラネットやコンプライアンス研修、ヒューマンリレーション研修、ポスターなどで全従業員に周知しています。利用に際しては秘密が厳守され、利用者は相談・通報をしたことによるいかなる不利益も受けません。

セクハラ・パワハラホットライン 取り扱い件数 (年度)

	集計範囲	単位	2021	2022	2023
相談受付件数			169	213	253
相談受付件数のうち、ハラスメントに関する申し出の件数	◇4	件	97	125	131
ハラスメントに関する申し出のうち、解決は正に向けて対応した件数			61	66	76

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

セクハラ・パワハラホットラインでは、受け付けした全件に対応しています。相談内容や相談者の意向をヒアリングし、組織として対応すべき問題と判断した場合は、詳しく事実確認を行い、解決は正に向けて対応しています。それ以外にも、内容に応じて相談者への助言などの支援を行っています。また、受付件数のうちのハラスメント以外の内容については、多くはマネジメントや職場の人間関係に起因する相談になっています。

海外グループ会社は、国や事業会社ごとの相談体制を整備しています。また、社外関係者からの人権に関する問い合わせを公開ウェブサイトでも受け付けています。

公開ウェブサイト 人権に関する問い合わせ件数 (年度)

	集計範囲	単位	2021	2022	2023
お問い合わせ件数	一般からの問合せ	件	32	21	32

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時より、公開ウェブサイトで、人権に関する問い合わせを外部からも受け付けています。2023年度の問い合わせには、賃貸住宅入居者の生活音に関する苦情、建築環境の騒音と景観に関する苦情、入居審査に関する申し出などがありました。このうち問い合わせに対して手がかりが何もなく調査不可能と判断した3件を除く、すべての問い合わせに対して状況確認と対応を完了しており、問い合わせの中に当社の事業が与える重大な人権侵害は確認されませんでした。

人権の尊重

従業員への継続的な人権啓発

■ ヒューマンリレーション研修

毎年、グループ全従業員^{*1}を対象に、人権課題の啓発や従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的として実施しています。この研修では、自らの人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自らの問題として考える場とするため、従業員同士での対話を重視した研修スタイルをとっています。2023年度の組織別実施率は100%です。

^{*1} 有期雇用となる派遣社員、パート・アルバイト従業員などの参加は任意ですが、テキストは必ず配布しています。また、海外を含む一部のグループ会社は、本研修同等の独自の研修を行っています



ヒューマンリレーション研修テキスト 2023

2023年度の実施状況

	対象	研修時間	受講人数	研修課題
推進委員研修	管理職	2時間/年	6,864人	・ビジネスと人権 ～ディーセント・ワーク～ ・職場環境を良くする コミュニケーション
全従業員研修	全従業員 (管理職を含む)	3時間/年	24,260人	・障がいのある人もない人も共に 生きる社会 ・ハラスメント～社外の関係者との 関わり～

2023年度 ヒューマンリレーション研修受講者の満足度

種別	研修後の設問	そう思う	わりと そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
推進委員 研修	今後役立つ知識が得られた	87.5%	11.8%	0.5%	0.2%
	グループ対話で気づきがあった	79.8%	18.4%	1.5%	0.3%
	人権や職場環境の意識が向上した	80.8%	18.0%	1.1%	0.1%
全従業員 研修	今後役立つ知識が得られた	85.9%	13.5%	0.4%	0.2%
	グループ対話で気づきがあった	75.1%	22.5%	1.9%	0.5%
	人権や職場環境の意識が向上した	77.9%	20.5%	1.4%	0.2%

また、人権・コンプライアンス推進室ではハラスメントを含むあらゆる人権侵害行為を生まないよう、必要に応じて階層別・専門別の社内研修を実施しています。

■ 人権標語の募集

12月4日～10日の人権週間に向けて、毎年、グループ全従業員とその家族を対象に、人権標語を募集しています。40回目の2023年は26,671点の応募作品があり、その中から最優秀作1点と優秀作5点が選出されました。これら6作品を掲載したポスターを各組織、グループ会社に掲示しています。



積水ハウスグループ人権標語 2023

お客様への取り組み

当社グループでは、お客様と対話を何度も重ねることが良質な住宅の提供につながると考えています。住まいの提供後も、定期点検やアンケートなどを通してサービス全般に関するご意見をいただき評価を受けています。また、積水ハウス不動産グループでは、加盟店とともに賃貸住宅の入居者募集時におけるLGBTQフレンドリーな対応を目指しています。具体的には、LGBTQ当事者にストレスの無い部屋探しや入居を可能にするため、入居申込書類や電子申込フォーム、賃貸借契約書の性別欄の見直しや、積水ハウス不動産グループ従業員および、加盟店従業員への研修を行っています。

人権団体との連携

当社は、2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持、署名したことを機に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の分科会（HRDD分科会・人権教育分科会）に参加しています。また、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組む関係諸団体と連携を図り、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に活かしています。

人権問題に取り組む関係諸団体

- ・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
- ・株式会社クオレ・シー・キューブ
- ・NPO法人虹色ダイバーシティ

S 地方創生事業

家づくり職人の育成と雇用の創出

住宅技能工「クラフター」は、当社グループの積水ハウス建設における住宅建築に携わる職種の一つであり、住宅建築の現場でさまざまな技術や技能を駆使して、お客様の安全を守り建物を建設します。お客様と直接やり取りを行い、建物の細部に至るまでの要望やニーズを実現するため、コミュニケーション能力や問題解決力も求められています。

積水ハウス建設では、高校卒業予定者を中心とした住宅技能工「クラフター」の採用と育成の強化に取り組んでいます。積水ハウス建設グループにおける2024年4月入社採用者数は、前年度の3.4倍にあたる134人となり、当初の計画である95人を大幅に超える採用となりました。また、2025年4月入社でも同水準の133人の採用を計画しています。給与面では、初任給を最大10%引き上げたほか、チーフクラフター（職長クラス）の待遇を大幅に改善し、30代でも、従来の平均的年収の1.8倍にあたる約900万円に届きうる制度としました。

さらに、住宅技能工の名称を「クラフター」に変更するだけでなく、新評価制度やスキル・マトリックスによる多能工人財の評価・育成、クラフターから工程管理や品質管理を行う工事責任者への職種変更も可能とする新人事制度の導入も開始しました。加えて、ファッション性と作業性に優れた新ユニフォームを新たに制作しました。働き方改革も強化し、年間休日を従来の120日から125日に拡充するとともに、完全週休2日、男性育児休業取得率100%を継続しています。

これらの新施策を導入することで、クラフターの働きやすさや働きがいを実現し、家づくり職人の魅力をさらに向上するとともに、良質な住宅ストックの形成に寄与できる就業環境を整備しています。

「Trip Base 道の駅プロジェクト」

当社はマリオット・インターナショナルとともに、道の駅を拠点に「地域の知られざる魅力を渡り歩く旅」を提案する地方創生事業「Trip Base（トリップベース）道の駅プロジェクト」を展開しています。2020年10月より順次開業し、ファーストステージでは6府県15カ所1,152室を2022年3月までに開業。セカンドステージでは、8道県14カ所1,184室を2023年11月までに開業し、14道府県29施設2,336室の規模となりました。

本事業では、地域の店舗などの利用促進を企図し、宿泊に特化したロードサイド型ホテル「フェアフィールド・バイ・マリオット」を運営し、地域およびアライアンスパートナーとの連携も深めています。農作物の収穫支援等によるフードロス削減を目指す「クラダシチャレンジ」への協力は、京都府京丹波町に加え和歌山県すさみ町や三重県御浜町に展開しました。また、岐阜県美濃市では地域と子育て家族をつなぐ保育園留学プログラムへの協力など、地域の課題解決を通じた地域活性化の取り組みを次々と実現しています。今後も、全国で3,000室程度までの拡大を目指しながら、観光の促進により地方創生に寄与していきたいと考えています。

「Trip Base 道の駅プロジェクト」による施設開業累積数 （年度）

2020	2021	2022	2023	
実績	実績	実績	目標	実績
4府県 8施設 596室	5府県 14施設 1,053室	10道府県 23施設 1,848室	14道府県 29施設 2,336室	同左

都市再開発事業の基本的な方針

当社は、長年の住まいづくりのノウハウを活かし、単なるスクラップ＆ビルドではない都市再開発を行っています。賃貸マンションや分譲マンション、オフィスやホテル、商業施設、またこれらの複合施設の都市再開発を通じ、誰もが過ごしやすく、次世代に引き継がれる、人と街と未来を見据えた社会全体の価値を創造することを目指します。なお、都市再開発においては、各種法令や社内規定を踏まえて、環境や地域社会への影響も考慮し計画を行っています。



グランドメゾン御園座タワー(名古屋)

歌舞伎劇場「御園座」の建替え事業で、新たな機能を備えた劇場に加え超高層住宅および店舗を併設することにより、周辺地域を活性化し「賑わいのある街」を創出することを目的とした再開発事業です。



本町ガーデンシティテラス(大阪市)

当物件は御堂筋に面したオフィスビルの建て替え事業として2023年3月に誕生しました。将来的に歩道化される御堂筋のイチョウ並木と地下から地上に向かう吹抜け、そして緑豊かなバルコニーが街と建物を一体化させ、リビングオフィスというコンセプトのもと働く人も四季の移ろいや自然を感じることができるオフィスビルとしました。

テナントや地域社会に向けた取り組み

当社は住宅だけでなく「住」を基軸とした事業を行っています。激甚化する災害から入居者やテナントの従業員などの人命と財産を守ることは社会課題であり、当社の使命であると考えています。環境や社会的課題だけでなく、地域社会にも配慮した物件の開発を行います。

地方創生事業

PPP/PFI事業

国は、公共施設等の整備・運営に民間の資金や創意工夫を活用することにより、効率的かつ効果的で良好な公共サービスを実現するため、PPP/PFI事業を積極的に推進しています。PPPは「官民連携事業」の総称で、PFIはPPPの代表的手法である「民間の資金やノウハウを活用した公共施設の整備・運営事業」です。

積水ハウスグループでは、これらPPP/PFI事業に積極的に参画することで、社会課題や地域課題の解決の実現を目指しています。具体的には、公共施設、公的賃貸住宅、まちづくり、医療・介護・子育て・公園の分野を中心に、積水ハウスグループ独自の知見やノウハウを活かして、さまざまなソリューション提案をしています。また、国土交通省の「PPP協定パートナー」にも選定されており、PPP/PFIの普及・啓発にも貢献しています。



熊本県山都町 定住促進住宅外観

プラチナ事業

プラチナ事業とは、積水ハウスグループが取り組んでいる、サービス付き高齢者住宅やグループホーム、医院等の医療系施設、障がい者施設、保育系施設等の建築事業です。

子どもから大人まで、高齢者にも障がい者にも、一人ひとりの多様なライフステージと地域のあらゆるニーズに貢献できる場を創造することで、「その地域にずっと住み続けたい」という想いに応えています。

ご利用者、入居者様、患者様はもちろん、ドクターやスタッフにも、わが家のような暮らし心地と使いやすく安心快適な建物を、総合的な企画立案力・技術力・施工力で実現。当社ならではのユニバーサルデザインや環境配慮技術も活かし、ご利用者、入居者様や働く人目線での「人に快適なデザイン」を実現しています。

プラチナ事業累積建築実績

(年度)

	集計 範囲	単位	2021	2022	2023
高齢者・介護系施設	◇1	棟	1,407	1,511	1,556
医療系施設			3,700	3,775	3,865
障がい者系施設			468	561	623
保育系施設			402	424	441

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

専門性の高い組織

地域社会との共生に資する事業を進めるにあたり、地域の社会課題の把握や事業主との信頼関係、拠点運営者との適合性などをしっかりと確認、構築しておくことが重要となります。また、近年は、若年層の流入促進と産院不足の解消が同時に求められるなど、地域課題も複合的になってきています。

積水ハウスグループでは、全国で事業を展開している強みをベースに、オーナー様とのリレーションや多彩な分野のエキスパート・専門部署の知見・ネットワークを活かし、社外有識者等との連携を行いながら、これら地域・社会課題を解決できる組織体制を構築しています。



京都大学岡崎国際交流会館

地方創生事業

■ 熊本県山都町 PFI 事業「定住促進住宅プロジェクト」

山都町は、若者の人口流出に強い危機感を持っており、地域優良賃貸住宅制度を活用し、定住促進住宅を整備する PFI 事業の公募を実施しました。当社は、山間部にありながらも、若者が都会的な住まいで暮らすことができる、「ヤマトカイナカ暮らし」(山都町×都会的×田舎の暮らし)をコンセプトに提案し、採用されました。地産地消の観点から、地元木材を利用したシンボルとなる柱とベンチを配した吹抜けの共用空間をつくり、天候に左右されず子どもたちがいつでも遊べ、入居者様同士の会話が生まれる交流スペースや勉強や読書ができるスタディースペースをご提案しました。入居者様が自然と顔を合わせ、コミュニケーションが生まれる設計とすることにより、子育て世帯が安心して暮らせる住まいとなっています。

建物は ZEH 仕様とし、SDGs 未来都市である山都町らしい環境配慮型定住促進住宅となりました。外部空間には、地域のお祭りの際にはイベント観覧場所にもなる「ウェルカムコモンパーク」を設け、入居者様と地域住民とのつながりを育む交流の場となっています。実際のご入居者様からも「以前の住まいは子ども一人で留守番させている時には心配で仕方ありませんでしたが、今はセキュリティがしっかりとしているので、安心して心が軽くなりました」「入居者がみんな子育て世帯なので、子どもたちが多少騒いでもお互いさまでと思え安心です」などコメントが寄せられています。



熊本県山都町 定住促進住宅共有スペース

■ PPP プロジェクト「ファミリー産院ありだ」

“自分の街で安心して出産・子育てができる、地域に根差した分娩施設”を目指して 2024 年 4 月に開院しました。人口減少が著しい現状において、医療過疎問題や医師不足による地域医療の崩壊は、日本全国で共通した社会課題であり、本プロジェクトは PPP (公民連携) だからこそ実現できた事業です。「ファミリー産院ありだ」は、和歌山県有田市所有の旧保育園を「減築＋リノベーション」によりクリニック外来棟へコンバージョン、分娩入院棟を隣接地に新設しました。幸せなお産をしてもらいたい、「ここで産んで本当によかった」と言っていただけの産院を目指しています。

本プロジェクトは、有田市の民間提案制度を活用し、医療法人社団マザー・キー、積水ハウス株式会社、鴻池ビルテクノ株式会社との 3 社コンソーシアムにより民間提案にて応募、選定を受けました。有田市とコンソーシアムメンバーは、データ分析によるロジカルな提案により対話の質を高め、また丁寧に対話を重ね、「公民連携」と、有田医療圏域自治体による協力体制で「広域連携」の 2 つを同時に実現することができました。「地域課題を何とかして解決したい」という関係者の強い想いと自治体リーダーの理解と実行力により有田医療圏における切れ目のない分娩サービスの提供を実現した、公民連携の先導的なモデル事業です。



ファミリー産院ありだ

■ 母となる時間をより豊かなものへ「おおばやしマタニティクリニック」

新しい命が誕生する産婦人科を「地域・社会とつながるコミュニティに」をコンセプトにクリニックの経営理念である「お母さんを笑顔に」「赤ちゃんを笑顔に」「スタッフを笑顔に」「地域を笑顔に」「関わる人々を笑顔に」と融合する計画となりました。ウィズコロナに対応し、密にならずに緑豊かでカフェのように開放的な待合室を屋外テラス付き空間にするなど、お母さんが孤立することなくコミュニケーションができる工夫を各所に設けました。通院・出産・育児の日々を愛おしく幸せを感じられるよう、家族で宿泊できる病室や心身を癒すエステルーム、感染対策をしながら家族で食事できるダイニングルーム、ベビーマッサージやマタニティヨガ教室なども開催できる多目的ルームなど、人とのつながりが生まれやすい開放的な空間を設計しました。

また、妊産婦の不安を解消して幸せな気持ちになれるように直接の医療以外にも時代にあった情報交換や共有が求められていると考え、SNS 発信を促進できるフォトスポットをつくり、遠方のご親族やお友達と共有し楽しんでいただいています。地域の方々からは、産科が少なくなる中で地元で出産できる産婦人科の開院を大変喜んでいただいております。嬉しいお声がけをいただいています。2023 年キッズデザイン賞を受賞しました。

おおばやしマタニティクリニック
おくるみフォトスポットおおばやしマタニティクリニック
アウトドア待合スペース

地方創生事業

■ 一つ屋根の下「フジ虎ノ門子どもセンター」

「子どもたちの姿は社会を映す鏡」。私たちは将来を担う子どもたちに何を残していけるのでしょうか？ 社会医療法人青虎会様は、頻発する児童虐待や、いじめ、不登校、不足する小児科、子どもの発達障害など、多くの問題にどう向き合えば良いのかを考えた時、子どもたちが小さくてもそれぞれが可愛い夢を持てるよう「こどもの楽園」を創りたいと考え、静岡県御殿場市に「フジ虎ノ門子どもセンター」をつくりました。

児童発達支援、放課後等デイサービス、放課後児童クラブ、子ども外来診療をワンストップ提供できる民間での取り組みは全国初です。37年間地域で医療を提供してきた運営法人様が相談支援や地域教育現場との連携、保護者の方々の子育ての課題など地域が真に求めるニーズに対応。健常の子と障がいのある子が一緒にすごすことで交り合い、子ども同士が遊ぶことで自然な形で心身の発達を実践する環境となっています。

年間の利用者数は6,000人以上でコロナ禍でも閉めることなく地域の受け皿となりました。5年間の運営を経た2023年、活動が地域全体に浸透し、まち全体で子どもを支援するというイズムが浸透している実態をつかみ、この取り組みが全国に広まることのできたらとの思いで応募に至ったキッズデザイン賞にて、こども政策大臣賞を受賞しました。



フジ虎ノ門子どもセンター中庭

■ 地域資源を未来に継承する交流拠点づくり「台の森プロジェクト」

仙台市での「台の森プロジェクト」は、代々受け継がれてきた屋敷林や井戸、貴重な地域資源でもある樹齢300年を超えるケヤキ、実のなる木などと一緒に、暮らしの記憶も継承する共生型コミュニティづくりのプロジェクトです。

当社は、陶芸教室、カフェ、ギャラリー、レストラン、障がい者グループホームが共存する地域に開かれた拠点づくりを提案。震災の教訓から、顔の見える多世代の関係構築が重要であると感じ、子どもの頃の思い出インタビュー（90歳ヒアリング）や周辺住民との意見交換を重ねたうえで計画を練り、訪れる人たちが愛着を持ちかかわりを増やしていけるような「人の居る場所」を目指しました。

残されていた板倉を利用して建てた蔵ギャラリー（施工：木工房瑞）や、カフェ、レストランの内装などでは、イベント的に運営事業者のご家族や地域ボランティア、子どもたちも参加してもらい力を合わせてつくる体験もできました。「子どもたちのまちづくり参画のロールモデルになり得る」など計画プロセスへの高い評価もいただくことができ、2021年度キッズデザイン賞においてキッズデザイン協議会会長賞を受賞しました。近隣にお住まいの方から公園のように過ごせる場所になったと喜んでいただくなど、持続可能な拠点として日々成長を続けています。



台の森プロジェクト

大規模複合開発「ミラまち」

愛知県豊橋市の27haの工場跡地の再開発事業において、地域の課題解決とコンパクトシティを具現化する複合開発により「ミラまち」は誕生しました。「ミラまち」は、「未来」へつながる「まちをつくる」をコンセプトに、未来へ向けての3つの価値を創造します。3つの価値は、「子どもに優しい・災害に強い・暮らしを楽しむ」です。「子どもに優しい」は、子育て支援センターや家族の憩いの場となる公園、防犯カメラを設置するなどまち全体で子育てをし、子どもの未来を見守っています。2つ目の「災害に強い」は、まち全体が高台に位置し、貯水池としての機能をもつ公園を設置することで、激甚化する台風や大雨の浸水も防いでいます。最後に「暮らしを楽しむ」では、当社のノウハウを活用し、ソフト・ハードの両面からコミュニティを形成しています。住み心地の良いまちづくりには、コミュニティの育成が重要と考え、住民主体のタウンマネジメントを目指す管理組合を設立し、住まう人はもちろん、まちを訪れる方々が交流を深められる環境づくりを行っています。

また、電力スマートメーターの通信技術を活用した電気・ガス・水道共同での自動検針を全国で初めて実用導入しました。利用状況の「見える化」により、居住者の利便性向上と環境保全に資するものです。



まち全体で子どもの未来を見守り、万が一でも減災と安心を追求した応援する施設とセキュリティ。

万が一でも減災と安心を追求した標高22mの高台でのまちづくり。

笑顔が行き交うまちづくりでいつまでも活気ある暮らしを。

S お客様への取り組み

製品・サービスの品質管理責任体制

当社は、お客様にいつまでも安全・安心・健康・快適な住まいを提供するために、製品・サービスの品質管理に努めています。しかし、長期にわたるサポート期間の中で、予期せぬ人的ミスなどにより重大な品質問題が生じた場合には、取締役会の諮問機関である「リスク管理委員会」傘下に「品質管理委員会」を設置し、専門的な視点でリスク認識および対応策を審議しています。品質管理委員会の下部には、製品・設計・生産・施工・CSの5部門で各品質検討会が設置され、グループ会社の担当者も含めて2カ月に1度会議体を開催し、品質管理上のリスクを適切に管理して未然に防ぐ取り組みを行っています。

製品の品質管理に関する取り組み

当社で設計・開発、生産した製品の品質管理は、お客様に提供する製品の安全性にもつながる重要な取り組みです。当社開発製品には、それぞれ専用の品質基準を設けています。事業活動や研究を通して蓄積された知見による、多岐にわたる品質基準に基づき設計を行い、十分な検証を重ねたうえで、安全かつ高性能・高品質な製品、部材開発を実施しています。これらの生産・製造を行う国内外すべての当社工場では、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムを構築し、当社独自の品質基準を遵守した生産・製造を行っています。そして施工段階においては、積水ハウスの現場監督、積水ハウス建設各社および施工協力会社の工事責任者・施工技能者が連携して、施工品質維持・向上のための改善活動を継続し、各々の責任に基づいた検査体制を確立しています。

設計・開発段階における製品の安全性に関するリスクアセスメント

商品のデザインレビューにおいて、企画・企画設計・基本設計等の各段階で関係部署と設計内容について協議する場を設けています。その際、専用のフォーマットを活用し、検証項目の漏れなどを防いでいます。特に安全に関わる部分は、試作も含めてその妥当性を徹底的に検証します。また関係部署からの製品仕様の改善要望や過去の不具合情報なども専用のデータベースで管理し、次の新規設計や改善設計に活かしています。

生産・製造段階における製品の品質管理に関する取り組み

当社の生産工場では、設計品質を充足させるため、生産に関わる4M(人・設備・方法・材料)等を管理し、製品の生産・製造を行っています。また、監視機器による製造条件の監視を常時行うとともに、製造部署の検査員による日々の品質検査・チェックと、品質管理部署による主要構造物の溶接・接着・塗膜等の性能確認を定期的に行い、その進捗や結果を全工場で共有できるように管理しています。検査については自動化・DX化を推進し、検査員の資格管理、合否の自動判定、検査漏れ防止、検査記録の活用を進めています。また、工場間での相互監査等も定期的を実施しながら工場間の格差をなくし、高いレベルで品質を維持できるように展開しています。

品質マネジメント認証の取得

1998年に国内すべての当社工場*1を含む生産調達部門一括で、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001を業界で初めて取得しました。以来、定期的に更新・認証を受けながら、運用を継続しています。

*1 東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場の5工場

施工段階における品質の維持・向上に関する取り組み

積水ハウス各事業所の現場監督は検査員認定訓練により、また積水ハウス建設各社の工事責任者は工事責任者検査訓練により検査技術を習得し、日々の品質管理業務にあたります。さらに定期的に更新試験を実施する事により、検査技術の維持を図っています。そのほか、積水ハウス建設各社では工事責任者を対象とした研修を定期的に開催しており、検査技術の高水準化に努めています。また、主任検査員による事業所の施工品質状況・管理体制・検査能力の把握や、現場監督・工事責任者の検査業務支援、教育などにより、全国のどのエリアでも安定した高品質の建物をお客様に提供できるよう体制を整備しています。

(年度)

品質維持・向上に関するプログラム	集計範囲	単位	2023
主任検査員研修の受講者数	◇1	人	6
検査員認定訓練、工事責任者検査訓練の延べ受講者数	◇1 積水ハウス建設グループ		980
配置技術者(検査員認定講習)の延べ受講者数	◇1		434
工事責任者研修の受講者数	積水ハウス建設グループ		1,078

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

製品の安全性に関する定期的な研修

全国の設計社員の経験と当社のお客様満足度調査に基づき、住宅に関する設計水準のさらなる向上を目指した当社独自の標準設計指針(Planning Standard System:PSS)の研修や、経験年数やレベルに応じた実践的な構造研修を実施しています。また、技術社員全員を対象に、認定認証制度遵守への理解や法令に関する意識向上を目的とした研修を定期的実施しています。

お客様への取り組み

製品の安全性を確保するための緊急対応手順

製品に関するクライシス発生時は、当社のクライシス対応の指針となるクライシス対応マニュアルにしたがい適切な対応を図ることで、クライシスによる当社の社会的信用・信頼の毀損、および企業経営や事業運営への損失を最小限にとどめます。クライシス対応は、クライシスレベルに応じた対応を想定しており、重大なクライシスの場合にはクライシス対策本部を立ち上げ、情報収集、クライシス対応、公表の要否など重要な意思決定を行い、迅速に初動対応を開始します。

CS推進体制

当社はお客様に住宅を引き渡した後も、「いつもお客様に寄り添い、永年にわたり住まいを見守り続ける」というCSマインドに基づき、さらなるお客様の満足度向上のため、担当部署としてCS推進部を設置しています。オーナー様へのサポート・サービスを提供する各地のカスタマーズセンターを統括し、品質管理の総合的な企画・立案・推進を行うとともにお客様からの相談・苦情対応の窓口となり、部内の「カスタマーズセンター統括室」「お客様相談室」でこれを分掌しています。また、グループ会社における当該事項に関する状況把握および支援も行っています。

オーナーデスクによるお客様問い合わせ窓口の一元化

優良な住まいが住み継がれていくために、住まい手が代わった後でも新しいお客様との関係を築くことで、建物の価値を守っていくという取り組みにも注力しています。当社では、お客様サポート体制として全国約80拠点29事業所のカスタマーズセンターを設置し、引渡し後の建物の定期点検やメンテナンスなど、積水ハウスリフォーム・積水ハウス不動産各社などと連携をとりながらお客様のサポートを行っています。しかし、担当者の個人対応では、均一なサービス提供が不十分になっていたことから、2020年8月に「オーナーデスク」を開設し、24時間365日お客様からの問い合わせを受け付けできる体制を整えました。これにより、お客様からの問い合わせ窓口の一元化を図るとともに、対応内容をデータ化し、会社として管理する仕組みを構築しました。さらに、チャットボットなど自動コミュニケーションツールを活用した問い合わせシステムの運用を開始し、対応力を強化しています。

品質改善に向けた体制の構築

当社では、お客様にいつまでも安全・安心・健康・快適に暮らしていただく住まいを提供するために、不具合の予防・再発防止体制を構築し、品質改善・向上に努めています。そのために大切にしているのが「お客様満足度調査」と、カスタマーズセンターやお客様相談窓口などに寄せられるお客様の声です。これらをもとに、サービスや商品について調査・分析を行い、関係各部署にフィードバックしています。加えて、不具合データ等のフィードバックをもとに製品の改善が図られているかを確認し、さらなるお客様の満足度向上に取り組んでいます。

提供製品の安全性に対する管理責任

引渡し後の当社製品に不具合があれば、全国のカスタマーズセンターを窓口とし、当社グループ全体で連携を図りながら再発防止のための予防処置対応を進めています。また、予防処置方法や対象物件、実施期間などについては本社関連部署と協議のうえ、CS推進部より関係部署に周知し、その後の進捗管理までを行っています。

提供製品での事故調査と予防処置

当社の提供した建物から火災事故等が発生した場合、全国にあるカスタマーズセンターよりCS推進部へ事故の報告があります。火災事故の場合は、当社の製品や施工に起因する事故かどうか確認のうえ、最終的には消防署の検証結果をもとに原因を判断しています。また、人身事故の場合も同様に当社の製品や施工に起因するかを調査し、双方ともに当社に原因がある場合は再発防止のための予防処置を行います。報告内容がクライシスレベルと判断した場合は、リスク管理委員会へも遅滞なく報告をします。

お客様満足度調査

当社では、提供した住宅商品・サービスについて、お客様に評価していただく「お客様アンケート」を実施しています。戸建住宅のお客様には、住まいづくりのプロセスに沿ってアンケートを実施します。「入居時アンケート」では、打ち合わせから引渡しまでの各業務プロセスや担当者に対する満足度などを確認し、「入居後1年アンケート」では、設計提案内容や使い勝手の満足度、アフターサービスの評価などを確認しています。賃貸住宅のオーナー様には「引渡し後2年アンケート」を実施し、総合満足度、建物の出来栄、推薦意向、各部位の満足度、創エネ機器の満足度などをお伺いしています。これらのアンケート結果を定期的に集計・分析し、関係部署にフィードバックすることで、日常の業務改善はもちろん、サービス体制の充実や新たな部材および商品開発の段階で、安全性や快適性の向上にも役立てています。

お客様への取り組み

「非常に満足」「満足」「まあ満足」の評価をいただいた割合 (年度)

お客様満足度アンケート		集計範囲	単位	2021	2022	2023
請負型ビジネス	戸建住宅	◇1	%	96.0	96.3	96.0
	賃貸住宅			94.0	94.3	95.4
開発型ビジネス	分譲マンション			87.8	89.9	91.5
	戸建住宅(建売)			96.7	98.9	95.1

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

アンケート概要

戸建住宅、戸建住宅(建売)、分譲マンション：入居後1年アンケート

賃貸住宅：引渡し後2年アンケート

実施方法：戸建住宅のお客様に対しては、2023年度よりインターネット限定アンケートとして実施。そのほかのお客様に対しては、インターネットまたは紙面アンケートとして実施。

評価尺度：「非常に満足」～「非常に不満」の7段階評価

住宅の長寿命化に向けた取り組み

長期優良住宅の認定取得

日本の平均的な住宅寿命が30年といわれる中、住宅の長寿命化は資源有効利用や資産価値向上の観点からも大切です。また近年では、「つくっては壊す」フロー消費型の社会から「いいものをつくって、きちんと手入れして、長く大切に使う」ストック型社会への転換が求められています。

2009年6月施行の「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」によって、長期にわたって使用可能な質の高い住宅ストックの形成を目指す「長期優良住宅認定制度」が創設されました。構造や設備などについて設けられた一定の基準を満たす住宅は「長期優良住宅」として認定され、さまざまな税制優遇が適用されます。当社は良質な住宅ストックの形成の実現に向け、長期優良住宅の認定取得に積極的に取り組み、制度開始以来、戸建住宅における認

定取得率は高い割合で推移しています。

当社の戸建住宅における具体的な取り組みとしては、お客様の情報や図面などの建物の基本情報をはじめ、点検結果や補修記録など一邸ごとの情報を記録・更新した住宅履歴情報をデータベース化し、「いえろぐ」として運用しています。また、構造躯体と雨水の浸入を防止する部分について「品確法(住宅の品質確保の促進等に関する法律)」で義務化された10年間の瑕疵担保責任期間に、20年間の保証を加えた「初期30年保証制度」(2018年4月1日契約分から)を適用。そのほかの部位についても、それぞれ期間内の保証を行い、保証期間満了後も当社独自の保証システム「ユートラスシステム」で有料点検・有償補修工事を行えば、10年間の再保証がいつからでも繰り返し受けられる制度を運用しています。

(年度)

KPI	集計範囲	単位	2021	2022	2023
戸建住宅の長期優良住宅認定取得率	◇1	%	93.4	92.1	92.3

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

優良ストック住宅「スムストック」の推進

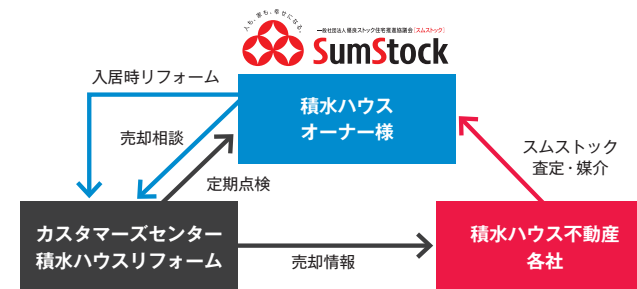
良質な住宅を社会の資産として次世代に受け継いでいくことも、ストック型社会や持続可能な社会の形成に重要な取り組みの一つです。当社では、カスタマーズセンターと、積水ハウスリフォームや積水ハウス不動産などのグループ各社が連携して、「スムストック」の推進に取り組んでいます。

「スムストック」とは、当社を含む大手ハウスメーカー10社で2008年に設立した、一般社団法人優良ストック住宅推進協議会(会長：当社代表取締役副会長執行役員 堀内容介)の会員が査定・認定・販売まで一貫して行う、既存住宅の流通システムです。具体的には、建物の構造(スケルトン)と内装・設備機器(インフィル)の償却年数を区分して査定を行い、土地と建物の価格を分けて表示する独自の流通システムで、会員各社がこれまで供給してきた建物のうち、①住宅履歴のデータベースを保有、②50年以上のメンテナンス

プログラム、③新耐震以上の耐震性、という3原則を満たす必要があります。

良質な既存住宅の流通システムとして「スムストック」ブランドを確固たるものとし、優良な既存住宅の普及を促進し、豊かなストック社会の構築を目指そうと、業界を挙げて取り組んでいます。

当社グループ連携による「スムストック」推進体制



(年度)

KPI	集計範囲	2021	2022	2023**1
当社グループ内の既存住宅流通におけるスムストック成約件数 ※2022年度までは比率	積水ハウス不動産グループ	70%	63%	718件

*1 2023年度より成約件数に変更しました。

お客様への取り組み

「安全・安心」「使いやすさ」「心地よさ」を備えた「スマートユニバーサルデザイン」

当社は、1980年代から「生涯住宅思想」に基づき、時とともに変化する人の身体特性などを考慮した安全性と、高齢者や障がい者等も含む誰にでも使いやすい住まいづくりを一貫して追求してきました。

2002年には、「安全・安心」「使いやすさ」を基本とした「SH-UD(積水ハウスユニバーサルデザイン)」という独自の基準をいち早く確立し、2010年からは「心地よさ」まで追求した「スマートユニバーサルデザイン」を推進し、当社のすべての建物において、建物や外構計画の際に社内規定に基づき、検討・設計を行っています。また、分譲地やマンションなどのすべての不動産設計や開発においても、これらの取り組みに加え、特定施設(駅・バス停などの公共交通機関、公共施設や商業施設)との動線についても規定を設けており、バリアフリーなどに配慮した設計を行っています。

これらのスマートユニバーサルデザインへの取り組みは社会的にも高く評価されており、「グッドデザイン賞」や、数多くの「キッズデザイン賞」を受賞しています。特に安全性においては、住宅部材の研究開発段階から安全性を高めるための社内規定を設けて運用しており、そのプロセスに対して「CSD認証」(特定非営利活動法人キッズデザイン協議会)を取得しています。

改正障害者差別解消法(2024年4月施行)に向けた取り組み

高齢者・障がい者・育児中の方など配慮を必要とされるお客様への接客対応と施設設備をあらためて検討するため、2022年10月に障がいのある従業員10名も参画するワーキンググループを立ち上げました。研究・開発の過程や多くのお客様にお会いする中で培われた経験と知見を踏まえ議論・検討を重ね、接客現場の対応指針として「積水ハウスUD(ユニバーサルデザイン)サービスハンドブック」を、住宅展示場をはじめとするお客様向け施設や職場の設計基準として「社内施設設計UD指針」を2023年7月に完成させました。

同年8月からは、グループを挙げて従業員啓発に注力しています。毎年実施するヒューマンリレーション研修のメインテーマで「障がいのある人もない人も共に生きる社会」を取り上げ、全従業員のマインド醸成に取り組みました。接客担当者向けe-ラーニングは13,582人が受講、うち、3,627人は自主的受講者であり、アンケート結果からも従業員の関心の高さがうかがえます。そのほか、幹部研修などに加え、戸建事業部門では展示場を含む全施設でお客様対応の実習を行い、各施設のUD対応状況をウェブサイトで公開しました。また、「ウェブアクセシビリティ方針」を定めウェブサイトのアクセシビリティ向上に取り組むとともに、テレビCMでは字幕対応(クローズドキャプション方式)を開始しました。

こうした取り組みを通じ、ESG経営のリーディングカンパニーにふさわしい体制を整えていきます。

S 労働安全衛生

安全衛生管理体制

当社は、労働安全衛生に関する法令および当社の就業規則に基づき、「安全衛生管理規則」を定めています。本規則は、当社における安全衛生管理に必要な基本事項を定め、職場における安全と健康を確保し、快適な作業環境を形成することを目的としています。

労働災害防止の対策として、従業員に対し安全衛生教育を実施するとともに、本規則で定める安全衛生管理体制は、社長（代表取締役 社長執行役員兼 CEO 仲井嘉浩）のもと、従業員に対しては、管理・人事部門担当役員（代表取締役 副社長執行役員 田中 聡）を配し、人事総務部が統括しています。各事業所では、安全衛生委員会を毎月開催し、職場における労働安全衛生の意識向上や改善に向け取り組んでいます。委員会のメンバーは、等級、資格にかかわらず年齢や性別など多様な属性のメンバーから選出し構成されています。また、当委員会の活動内容については、メールや通知により従業員へ周知しています。加えて、適宜マネジメント層と協議できる体制として、労働者代表を各部門、事業所ごとに管理職ではない従業員から毎年1人を選出しています。

また、特定元方事業者として施工協力会社・施工従事者に対しては、技術・生産部門担当役員（専務執行役員 野間 賢）を配し、施工戦略部が統括しています。施工協力会社・施工従事者に関する全社的な「安全衛生年間計画」を毎年策定するほか、必要に応じ、「労働災害防止対策」も策定しています。安全衛生の水準向上のため、施工協力会社・施工従事者が行う安全衛生および雇用管理に関する教育の指導および援助を行います。

従業員に対する労働安全衛生の取り組み

当社の従業員に労働災害が発生した場合には、発生した事業所から速やかに人事総務部に連絡し、安全衛生委員会などを通じて全社で共有しています。

万が一、労働災害・通勤災害が発生した場合には、労働安全衛生法などにより設置が義務づけられている安全衛生委員会でも要因分析を徹底し、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などに取り組んでいます。

さらに、当社は業務上、多くの社用車を利用しているため、交通事故発生リスクが高く、自動車の安全運転管理・教育が必要不可欠です。当社では、業務用車両安全運転管理規則を定め、各事業所に車両管理責任者、本社に総括責任者を置き、各事業所における運行管理の徹底、安全運転指導・教育を行っています。また、全従業員を対象とした交通安全研修を毎年実施しています。

交通安全推進活動

毎年、内閣府等が主催する「全国交通安全運動」に合わせ、全従業員を対象とした交通安全推進活動を行っています。事業所ごとに実際の事故映像や安全運転教材動画を視聴し、グループ対話を行うことで、危険予測に対するさまざまな考え方や行動の違いを学び、安全に向けた行動を考える機会となっています。また同時に従業員が「飲酒運転防止に係る誓約書」を会社に提出する取り組みも行っています。これらの取り組みを通して、一人ひとりが交通ルールを遵守し、安全運転を心がけることで、従業員が当事者となる事故削減に取り組んでいます。

労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

当社の海外拠点の一つであるセキスイハウスオーストラリアの事務所および工場（イングルバーン工場）等では、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001を取得し、毎年外部の監査を受け継続運用しています。なお、全生産事業所数（国内5工場、海外1工場）に対し、ISO45001の認証取得事業所は上記1カ所であり、その割合は16.7%です。

施工部門における労働安全衛生の取り組み

■ 施工部門における労働安全衛生マネジメントシステム

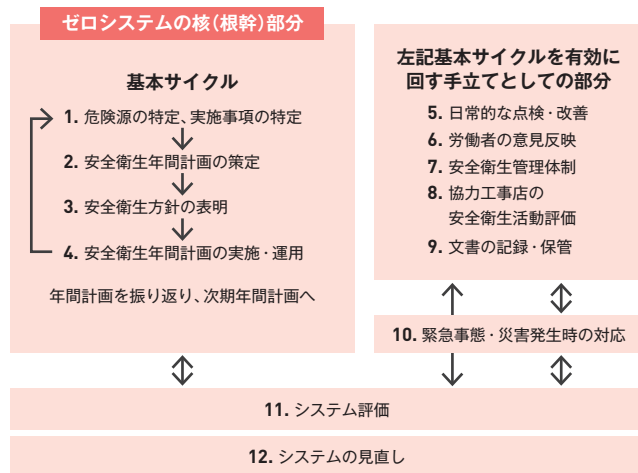
当社は、施工部門において、厚生労働省が推奨する「労働安全衛生マネジメントシステム」に施工現場の特性を加味して独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を組み入れ、安全衛生管理活動を展開しています。労働災害を低減するには、法令や過去の災害からの対策だけではなく、リスクアセスメントにより危険源を特定・評価し、実施事項を年間計画に策定し実行することが肝要です。蓄積してきたノウハウを尊重・継承し、管理ツールを構築・改善することにより全体の底上げを図り、施工現場における安全衛生の確保に最大効果を上げることを目的としています。

全社の災害・事故の傾向分析を効率化するため、安全管理のシステム化に取り組んでおり、災害発生時の報告を電子化して、迅速な事故発生報告と情報共有および情報管理の効率化を可能にしました。これにより、情報がデジタルデータ化され、より正確で綿密な災害傾向の分析が行えるようになっています。

また、安全管理体制をより効率よく確実な仕組みとするため、スマートデバイスを利用した「安全推進書アプリ」を開発し運用しています。このアプリを運用することで、施工協力会社・施工従事者への迅速な指摘・是正の確認・報告ができるとともに、施工現場の安全巡回時の指摘事項やその記録をシステム内に残すことが可能となっています。このような取り組みを通して、施工現場における労働災害の低減を図っていますが、施工現場で労働災害・事故が発生した場合には、発生した事業所から施工戦略部に連絡し、全社で情報共有しています。

労働安全衛生

「積水ハウス危険ゼロシステム」の概要



■ 施工現場の災害防止重点テーマと計画骨子

前年度の施工現場の労働災害発生状況の振り返りから、2023年度は「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の撲滅」「公衆災害の防止」を重点テーマとして定め、全社共通の年間計画を作成しました。安全活動の基本事項の徹底と実践を継続し、実効性のある対策を定着させることにより、安全・安心な施工現場実現に取り組みました。

2023年度 施工安全衛生年間計画の骨子

- 墜転落災害などの重大災害(人命に関わる災害)への対策に一層注力します。
- 安全通路の確保、「安全推進書アプリ」の活用による現場美化の推進等による転倒災害の撲滅を図ります。
- 物の落下、重機接触など、人災につながるリスクのある事象に対し、全社標準の安全衛生活動指針、安全施工基準などを徹底的に実践することで再発防止の徹底を図ります。



2023年度スローガンポスター

■ 施工現場での労働安全衛生活動

2023年度の重点テーマとした「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の撲滅」「公衆災害の防止」について、下記の取り組みを行いました。

「墜転落災害の撲滅」

重大災害(人命に関わる災害)につながるため、施工従事者への教育・指導を強化しました。

教材として、脚立災害撲滅の啓発動画を制作し配信を開始しました。

今後は啓発動画の種類を増やし、施工従事者がその動画を繰り返し視聴できる環境を整備します。

「転倒災害の撲滅」

現場美化の徹底を継続して推進しました。

特に現場巡回時のチェック項目として整理整頓、安全通路の確保について推進・強化するとともに、転倒災害撲滅の啓発動画を制作し、施工従事者への教育・指導を強化しました。

「公衆災害の防止」

「第三者人身被害の撲滅、自走事故の撲滅、物の落下防止、重機接触の防止」を中心課題に掲げ、再発防止の徹底に取り組みました。

全体的な発生件数は減少したものの撲滅には至らず、2024年度の継続課題とします。

■ 施工に関わる安全衛生教育研修の実施

墜転落災害の撲滅は当社グループの施工現場災害防止重点テーマであり、フルハーネス型安全帯の適切な使用は重要な予防策の一つです。

法改正により、2022年1月2日から高所作業などを行う際に装着する墜落制止用器具(安全帯)が新規規格品に完全移行されたことを受け、現状把握として「使用対象者の新規規格品保有」および「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育受講完了」の調査を実施しました。また、2022年度からは、新規担当者などで資格が必要となる者に対して、本社主催による「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」を全国対象に開催しています(2023年度:537人)。

安全管理者の選任に際して、事業所・カスタマーズセンター・積水ハウス建設の該当社員を対象に、安全管理者選任時研修を実施しました(2023年度:20人)。研修の開催においてはWEB講義や少人数での実技講習など、必要資格を取得しやすい開催環境を助成し支援を行いました。今後も、施工現場の安全衛生教育実施に向けて、状況に応じた受講への助成・支援を継続していきます。

■ 施工現場の安全性におけるリスクの確認

当社の事業では重機や高所での施工も行います。万が一事故が発生した場合には死亡事故につながる可能性も高いため、各事業所で受注をする新規物件についてはすべての現場確認を行い、マニュアルに沿った施工計画や施工従事者の安全に関するリスクチェックだけでなく、日本国内法に関する地域住民への影響についても計画段階から検討をしています。

労働安全衛生

委託業者を含めた現場の安全パトロールの実施

事故を未然に防ぐため、積水ハウスでは各事業所において定期的に安全パトロールを実施しています。安全パトロールでは当社の安全基準に沿って施工を行っているかを確認しますが、当社の現場管理者だけでなく委託業者もともに現場巡回を行います。施工関係者が関わることにより一方的な指摘、指導とならず、より実質的に安全衛生基準を理解する場となっています。

安全衛生管理の取り組み

積水ハウスの労働安全衛生に関する内部監査として、個別の事業所に対し「特別安全監査」を行っています。これは当社の規定する重大な事故や違反が発生、または事故数等が看過できないレベルの事業所で、施工戦略部長が必要性を認めた場合に行うものです。

2023年度は特別安全監査の実施はありませんでしたが、事業所における安全衛生管理の意識向上のため、全社施工安全衛生委員会による本部安全監査を実施しました。事業本部ごとに1件ずつ(合計17件)実施し、施工安全衛生年間計画の実施状況を確認し、逸脱時は是正指導しました。

(年度)

	集計範囲	単位	2021	2022	2023
特別安全監査実施件数	◇1	件	0	1	0

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

鴻池組の労働安全衛生への取り組み

当社グループ会社の鴻池組では、労働安全衛生に対する取り組みとして、全店で建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)を2014年から継続して認定取得しています。定期的な内部監査や建設現場に対する安全衛生パトロール、職員や協力会社事業主やその労働者を対象とした安全衛生教育を実施することにより、災害事故撲滅に取り組んでいます。

労働災害発生状況

休業災害度数率(LTIFR)／業務上疾病度数率

(年度)

対象	集計範囲	休業災害度数率 (休業1日以上を集計)			業務上疾病度数率 (休業1日以上を集計)		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
従業員							
生産部門	積水ハウス	1.30	0.44	0.00✓	0.00	0.00	0.00✓
	積水ハウス	0.32	0.07	0.26	0.00	0.03	0.07
事務部門	積水ハウス不動産グループ	—	0.54	0.00	—	—	0.26
	従業員(事務部門) 合計	0.32	0.16	0.21✓	0.00	0.03	0.11✓
従業員 合計		—	0.18	0.20	—	0.03	0.10
委託業者							
生産部門	積水ハウス	0.61	0.31	1.63✓	0.00	0.00	0.00✓
	積水ハウス	2.69	2.82	2.87	0.22	0.48	0.53
施工部門	積水ハウスノイエ	6.98	4.48	6.32	1.74	0.00	1.58
	鴻池組	1.72	1.89	1.10	0.07	0.07	0.13
委託業者(施工部門) 合計		2.49	2.57	2.37✓	0.20	0.35	0.42✓

〈算定基準〉

休業災害度数率：100万延べ労働時間当たりの休業災害による死傷者数

業務上疾病度数率：100万延べ労働時間当たりの職業性疾病件数

対象：

従業員には、アルバイト・パートは含まない。

施工部門の委託業者には、一人親方、事業主を含む。

集計範囲：

積水ハウス不動産グループの従業員は、積水ハウス不動産グループ(11社)、

積水ハウス信託、シャーマゾン少額短期保険の従業員(アルバイト・パートを除く)

延べ労働時間：

従業員と委託業者(生産部門)は、実労働時間に基づき算定。

積水ハウス、積水ハウスノイエの委託業者(施工部門)は1人工当たり8時間として算定。

鴻池組の委託業者(施工部門)は、1人工当たり9時間として算定。

✓は保証対象指標

労働災害度数率業界平均

(年度)

労働災害度数率		2020	2021	2022*1
総合工事業		1.30	1.39	1.47
請負金額	10億円以上	1.29	1.42	1.22
	5億円以上10億円未満	1.70	1.59	2.49
	5億円未満	0.97	1.12	1.89

出所：厚生労働省「労働災害動向調査の概況」

*1 2023年度データは本レポート発行時には公開前のため、2022年度までとしています。

過去3年間の当社従業員の死亡者数は0人です。また、施工部門(積水ハウス)における労働災害による委託業者の死亡者数は2021年度1人、2022年度1人(熱中症)、2023年度1人です。

死亡者数

(年度)

対象	集計範囲	単位	2021	2022	2023
従業員	2022年度まで◇3 2023年度◇4	人	0	0	0
委託業者(施工部門)*2	◇1		1	1	1

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

*2 積水ハウスの委託業者(1人親方、事業主を含む)

労働安全衛生

■ 施工現場における労働災害発生状況と対応

- 2023年度の施工現場における休業1日以上の労働災害発生件数は97件で、前年度比96%となり、減少しました。
- 2023年度の重点対策テーマでもある重大災害につながる墜転落事故(不労災害を含む)は前年度比111%と増加に転じました。
- 災害型別でみると、「墜転落」「切る・刺す」「転倒」が全体の7割を占め、うち「墜転落」「転倒」は休業日数が長期化する傾向でした。そのため、2024年度は「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の撲滅」を引き続き重点テーマとして掲げ、墜転落は「脚立」、転倒は「滑る、つまずく、踏み外す」の多発災害に絞り込んだ動画配信、ポスター掲示で現場最前線へ災害の危険性を直接訴える施策を実施していきます。
- 発生した労働災害を調査・分析した結果、職種別でみると大工、建方工に多いことが判明しました。そのため、最前線の職方の意識改革に向けた施策の一つとして、各本部に新しく配置した安全担当者と連携し、「災害多発職種向け研修」を実施しました。
- 熱中症(不労災害を含む)は前年度比112%と増加しましたが、全件が休業3日以内の軽症でした。
- 敷地外設置物による歩行者のつまずきなど第三者災害や、無人で車両が走り出す自走事故が報告されました。そのため、発生原因を徹底追及し計画段階でのリスク管理の徹底、再発防止対策の確実な実施確認により、未然防止対策を一層強化します。
- 事業所における安全管理の意識向上を図るため、各本部の1事業所を選出し、本部安全監査を実施しました。2023年度の安全監査の実施件数は17件です。
- 2023年度の死亡災害は1人でした。

■ 施工現場における労働災害発生状況*1

(年度)

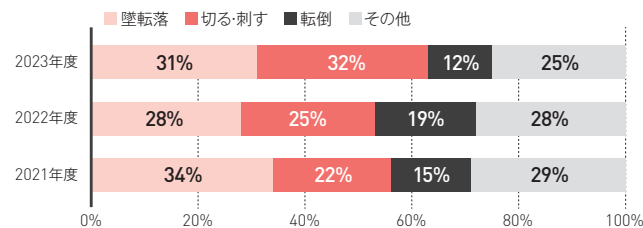
発生件数	対象	集計範囲	単位	2021	2022	2023
施工現場災害(熱中症を除く)	委託業者(施工部門)*2	◇1	件	99	101	97
熱中症				8	17	18

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

*1 休業1日以上の災害件数を集計

*2 積水ハウスの委託業者(一人親方、事業主を含む)

■ 災害型別・施工現場労働災害発生状況(不労災害含む/熱中症除く)



■ 施工協力会社との取り組み

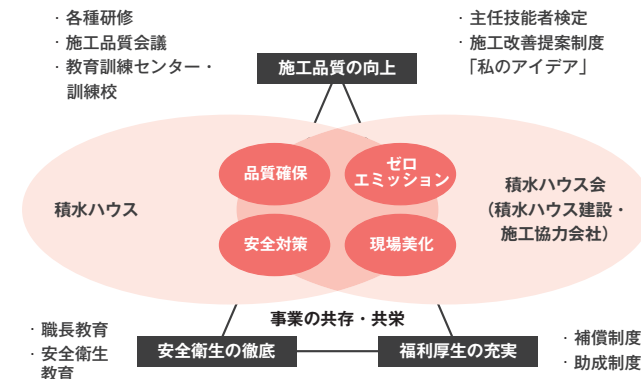
■ 「積水ハウス会」との協同

当社グループの最大の強みが「積水ハウス会」の存在です。「積水ハウス会」は、施工に携わるグループ会社や施工協力会社によって構成されている組織です。2024年2月1日現在、グループ会社の積水ハウス建設ホールディングス株式会社(積水ハウス建設グループを統括する中間持株会社)傘下の積水ハウス建設8社と、施工協力会社約7,000社(積水ハウス建設各社の施工協力会社で構成する「積和会」会員会社を含む)が加盟しています。

創業当初から「責任施工」を実践してきた当社にとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、「運命協団体」として長きにわたり信頼関係を育み、常にその絆を大切にしてきました。「積水ハウス会」では、お客様満足を実現するために当社の各事業所と連携し、安全対策や品質向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、ゼロエミッション活動、現場美化、人材の育成、労働環境の整備など、さまざまな取り組みを進めています。さらに、各施工現場や施工協力会社が抱えている課題を共有して解決策を検討する情報交換の場や、研修・勉強の場を設け、業務改善や施工改善に努めています。また、地震や水害などの自然災害発生時には、初動対応から復旧・復興活動まで、「積水ハウス会」の存在が大きな推進力になっています。

これからも「積水ハウス会」とともに、お客様の満足向上に全力を尽くし、積水ハウスブランドの価値向上に取り組み、「運命協団体」として共存共栄を目指します。

■ お客様満足を実現する「運命協団体」としての取り組み



労働安全衛生

安全衛生の徹底

→ P.199 施工現場での労働安全衛生活動

福利厚生充実

施工協力会社向け福利厚生制度の運営

全国の施工現場で活躍する施工協力会社や施工技能者を支援するため、さまざまな福利厚生制度を運営しています。

「積水ハウス株式会社助成金制度」は、施工協力会社の雇用管理向上支援、施工従事者の福祉充実に目的としています。2023年度の助成金額は総額約14億円でした。

「セキスイハウス協会」は、施工協力会社における雇用環境の改善と福祉増進を図ることを目的として1982年に設立され、当社は建築現場補償制度や積立年金制度など各種制度の運営を補佐しています。

施工品質の向上

セキスイハウス主任技能者検定

1983年に創設された「セキスイハウス主任技能者検定」は、「セキスイハウス協会」が運営する自主検定制度です。1985年4月には、建設・住宅業界で初めて国の検定に準ずるものとして大臣認定を受け、当社はその検定の実施を支援しています。検定は年1回行われ、2023年度は110人が合格しました。累積検定合格者は6,574人に上り、現場責任者（現場作業のリーダー）として、施工品質の維持・向上に寄与しています。

検定の目的は、施工に携わる技能者の技能を公正・的確に評価し、検定を通じて品質の維持・向上に寄与することです。受験資格は、当社の現場において検定職種に技能実務経験が3年以上あること、所定の講習を修了している



青いヘルメットは「セキスイハウス主任技能者」資格保有者の証

こととなります。検定職種は「基礎施工」「外装施工」「内装施工」の3職種です。

技能者(班)報奨金制度

2024年度より新たに設けられた本制度は、大工技能者、基礎・外装技能者(班)の生産量・技能を公平に評価したうえで、技能者(班)レベル(レベル1～レベル4)に応じた報奨金を支給し、技能者(班)の生産量の増大と技能レベルの向上につなげ、建築現場施工品質向上、安全管理の推進ならびに顧客サービスの増進を図ることを目的としています。基礎・外装においては、班として生産量を高めていき品質・安全を確保するために班単位の認定となります。

対象者は、積水ハウスの新築工事における基礎・外装・内装(大工)に従事している施工技能者で、施工従事者データベースに登録されている者とします。

施工協力会社の要件としては、積水ハウスと工事請負基本契約を締結している施工協力会社で、「助成金制度に関する覚書」を締結完了していること、また、二次以降の施工協力会社については、直近上位会社との間で「助成金制度に関する合意書」を締結完了していることが必要となります。

評価概要としては、支給年の期初時点の施工力および現場入退場の実績、その他施工従事者データベースに登録されている情報よりデータを確定して各評価を実施し、レベル4の選出は実現現場にて作業姿勢や施工品質を確認して決定します。その後、支給対象者(班)に報奨金が支払われます。

積水ハウスのリフォームマスター制度

積水ハウスのリフォームが設ける「積水ハウスのリフォームマスター制度」は、リフォーム工事に従事する協力工事店の優秀な技能者を登録・認定するもので、2008年に創設されました。仕事量や技能だけでなくオーナー様の満足度、施工現場におけるマナーや気配り、安全への配慮、管理能力、後進の指導育成力などを多面的に評価して認定しています。

現場生産性向上の取り組み

施工従事者が減少傾向にある中、継続的に安定した施工力を確保するため、施工技術の深化を図るとともに施工力を最大限に活かすための取り組みを推進しています。ワーキンググループを立ち上げて「もの」による対応と「仕組み・人」による対応の両輪で生産性の向上を図り、人工数の削減、施工負荷の低減に注力して活動しています。各エリアの代表副本部長、副支店長、本社、工場の技術スタッフで構成する「技術執行会議/施工委員会/現場生産性向上ワーキンググループ」を組織して、「シャーウッド大型FIXサッシ複合工法」など、生産性向上に向けたテーマを実現しています。

また、全国の施工従事者から現在現場で実施している一工夫のアイデア、アイテムを提案する「施工改善提案制度 私 のアイデア」があり、その中から生産性向上につながるアイデアやアイテムを選定し、各エリアのチーフコンストラクターが中心となって、担当エリアの施工従事者へ紹介、普及する取り組みを行っています。



シャーウッド大型FIXサッシ複合工法

労働安全衛生

教育訓練センター・訓練校

「教育訓練センター・訓練校」を設け、当社グループの技能者の養成に取り組んでいます。積水ハウス建設や施工協力会社に採用され施工現場に従事する若年層のスタッフに対して、技術・技能をはじめ、社会人として必要な教養やマナーを身に付ける訓練を行い、第一線で活躍できる人財を育てることを目指しています。当社の施工に必要な知識と技能だけでなく、お客様満足を実現するために大切な当社の理念を学ぶところが他の学校とは大きく異なる点です。

2023年度は「基礎施工」コース3人、「躯体外装コース」33人、「内装施工コース」56人の計92人が訓練校を修了しました。全国各地で施工技能者や工事責任者として活躍しています。訓練校修了後も各教育訓練センターでさまざまな研修を実施し、技術・技能の向上に継続的に取り組んでいます。



躯体外装コース 修了試験風景



内装施工コース 修了試験風景

海外の技能訓練施設

当社は2019年11月、ベトナムのハノイに住宅メーカー初となる住宅建設工事向けの技能訓練施設を開設し、ベトナムから日本への技能実習生受け入れ体制を強化しました。

一般社団法人JIC協同組合支援協会と業務委託契約を締結し、現地送り出し機関とも連携して技能実習生を受け入れています。技能実習生は来日前に、ハノイで6ヵ月以上、しっかりと日本語を学習し、来日後はスムーズに日

常生活を開始することが可能です。さらに来日後、実際の就業前に日本国内の研修施設を利用して実技訓練を行うなど手厚く支援することにより、技能実習生が安心して働ける環境を提供しています。

2020年1月に、ハノイで基礎コースを受講した6人の技能実習生が来日しましたが、以降は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、計画に沿った教育や訓練は実施できませんでした。2021年はWEBによる採用面接、技能訓練座学および日本語学習などのサポートを開始し、現地スタッフの補強も行い、技能実習生の入国再開に向けていつでも訓練が行えるように体制を整えていました。

2022年4月より新型コロナウイルス感染拡大による渡航制限も概ね解除され、計画通りに教育や訓練が再開されました。

2024年2月以降は、実技訓練を来日後に国内の研修施設を利用して行うことにより、日本人職方と同様に充実した環境での訓練を可能にするとともに、来日前の現地での日本語教育をより強化しました。

- 2023年度実績：新規入国95人



現地基礎訓練



現地外装訓練



WEB面接



WEB日本語学習

採用・配属スケジュール(受け入れ申し込みから配属までは最短でも10ヵ月必要)

受け入れ申し込み	募集	面接/合格	1ヵ月目	2ヵ月目	3ヵ月目	4ヵ月目	5ヵ月目	6ヵ月目	7ヵ月目	8ヵ月目	9ヵ月目
	● 現地募集 1ヵ月	●	事前教育 (日本語ほか)						● 入国 技能訓練 (基礎コース)	● 配属	● ● ● ●
説明会	①受け入れ中	②採用面接 家族説明会	③入国書類準備 受け入れ体制 確認		④技能実習計画 認定申請			⑤在籍資格認定 申請交付 申し込み	⑥現地査証取得 申請	⑦入国講習 ⑧入社	⑨現場作業

S サプライチェーン・マネジメント

CSR 調達の推進体制

当社では、「最高の品質」、「強靱な供給体制」、「合理的な価格」に「ESGの推進」を加えた調達方針を基本として、サプライチェーンを含めた持続可能な社会の実現を目指して、社会・環境に配慮したCSR調達に取り組んでいます。

具体的には、サプライチェーンにおける社会・環境に関する課題については、ESG推進委員会において重点課題と定め、そのうち、人権や労働等の課題は社会性向上部会傘下の人権デュー・ディリジェンスミーティングにて、脱炭素や木材調達などの課題は環境事業部会にて議論を重ねて推進を図っています。サプライチェーンのマネジメントについては、技術・生産部門担当の役員のもと、関係各部署による相互協力を基盤として取り組んでいます。調達担当部署では、ESGの重点課題や品質・供給などBCPに関して、「年度活動方針説明会」や各種勉強会などの開催を通して、サプライヤーの理解や意識向上を図っています。

QDC + ESGの推進

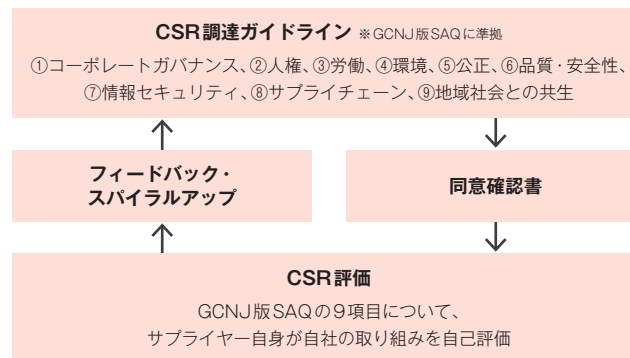
お客様の信頼と満足を得るため、最高品質の資材調達に努める	最高 品質 Q	強靱な 供給 D	サプライチェーン強靱化を推進し、安定供給に努め供給制約リスクに備える
サプライヤーと連携して価値向上と合理的価格の実現に努める	C 合理的 価格	ESG	サプライチェーンにおける人権尊重や脱炭素など社会課題に取り組む

また、調達担当者は、ガイドラインをはじめ各種規定類を常時参照可能であり、常に最新の法令や社会課題と合致させるよう、部内の勉強会やワーキング活動を通してブラッシュアップを図っています。

CSR 調達のPDCAの実践

当社は2018年の国連グローバル・コンパクトへの署名を機に「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)」のサプライチェーン分科会に参加し、サプライヤーに向けてGCNJ版SAQ (自己問診票) に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。以来、サプライヤーには、ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、その取り組みに関して定期的な確認または監査に協力することについて「同意確認書」の提出を求めるとともに、毎年2月の「年度活動方針説明会」でCSR調達の意義や重要性の説明を行っています。また、毎年末にGCNJ版SAQに基づく自己診断チェック

CSR調達フロー



シートによる「CSR評価」を実施し、ガイドラインへの遵守状況を確認しています。これらの取り組みをもってCSR調達のPDCAを実践することにより、サプライヤーに対して社会的責任に対する認識を高め、CSR調達を深化させています。新規サプライヤーの採用時にも、事前に規定に基づいた評価を行い、ESGの観点からも適性を確認します。加えて、CSR調達ガイドラインの趣旨と内容を理解していただき、同意確認書への署名および提出をいただいでから取引を開始しています。

☑ CSR調達ガイドライン

「サプライヤーに向けた「年度活動方針説明会」の実施

「最高の品質」、「強靱な供給体制」、「合理的な価格」に「ESGの推進」を加えた調達を行うため、毎年、サプライヤーに対して「年度活動方針説明会」を開催しています。サプライヤーに当社の調達活動への理解を深めていただくことを目的としており、主要サプライヤー約150社が参加しています。具体的な調達の取り組みを説明するとともに、サプライヤーの改善事例を共有し、優良サプライヤーに対する顕彰を行っています。

また、CSR評価のフィードバックや、外部講師によるESG課題に関する啓発のための講演会なども行っています。

「方針連携強化活動」「関係強化活動」の展開

特に重要なサプライヤーとは、重点課題の認識の共通化を図り、活動のベクトルを合わせて、大きな改革・改善を推進するために「方針連携強化活動」「関係強化活動」を展開しています。2023年度は、計10社とこれらの活動を行いました。

サプライチェーン・マネジメント

社会課題に関するサプライチェーン方針

「人権・労働」は、サプライチェーンにおいて重要な社会課題の一つと認識しています。「積水ハウスグループ人権方針」では、当社グループが本方針を遵守するのはもちろんのこと、協力工事店、サプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても理解・支持いただきたい旨を表明しています。積水ハウスグループ人権方針は、ウェブサイト上に設けたサプライヤーとの情報共有プラットフォームでも開示しており、サプライヤーに遵守いただくよう働きかけています。また「CSR調達ガイドライン」においては、「国籍や人種などによる差別」「非人道的な扱い」「強制労働」「児童労働」などを禁止、従業員の安全衛生や健康について主旨と内容を理解していただいたうえで、サプライヤーから「同意確認書」を提出いただいています。

[積水ハウスグループ人権方針](#)

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからさらにそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせません。そこで2022年2月に開催した外部講師による勉強会では、サプライヤー150社に参加いただき、意識の向上と基本的な知識の習得を図りました。また同年9月、日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の策定を受け、サプライヤー360社に対して各社における人権方針の策定・公開・サプライチェーンへの周知について調査を行い、現状を把握しました。

調査結果に基づいて、2023年2月、サプライヤー157社と当社の調達業務担当者が参加する勉強会を開催。先進企業の事例を共有し、日本政府のガイドラインについて理解を深めました。さらに同年10月には、外部講師による「ガイドライン実践ポイント」勉強会を開催。サプライヤー279社と調達業務担当者が参加して、実践的な知識の向上を図りました。今後も継続し

て、サプライチェーンにおける人権尊重に努めるとともに、環境および社会課題に関する調達業務担当者の研修の場として、勉強会を開催していきます。

サプライヤーのモニタリング

CSR評価は、GCNJ版SAQに基づく自己診断チェックシートにより実施し、コーポレートガバナンス、人権、労働などの9項目について、サプライヤー自身に5つの観点(①法律の認識、②方針、③体制・責任、④取り組み結果の確認、⑤是正)から自社の取り組みを自己評価していただき、結果を点数化し評価するものです。

既存サプライヤーへのCSR評価において、評価結果から環境や人権などでリスクが発見された場合は、注視すべきサプライヤーとして個別訪問し評価基準や到達度に関する助言を行うモニタリングを実施、実態を確認することによりデュー・ディリジェンスを行っています。なお、重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果点数により取引縮小などの措置を規定しています。

2023年末、163社に対してCSR評価を行った結果、注視すべきと判断したサプライヤーは、人権面で4社、労働面で3社、サプライチェーン面で1社(重複あり)でした。各社に対してモニタリングを行い、レベルアップを図っています。

(年度)

KPI	集計範囲	単位	2023	
			目標	実績
CSR調達 人権・労働・サプライチェーンスコア*1	◇1	ポイント	85.8	88.3

→ 集計範囲については、こちら(P.177)の内容が別ウィンドウで開きます)

*1 日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定を受けて、1次サプライヤーのみならず2次・3次以降を含めたサプライチェーン全体へ人権尊重を浸透させるため、サプライチェーンを含めた新たなKPIへ変更しました。

また、当社は建設業として大量の木材を消費することから、木材調達に関しては特に厳格な関与が必要と認識し、約60社の主要木質建材サプライヤーに対して、木材調達におけるリスク調査を年1回実施しています。

さらに必要に応じ、サプライチェーンの最上流である伐採地視察など、国内外を問わず現地確認を実施しています。2023年度は63社に対して調査を行い、加えてベトナムの伐採地や木材サプライヤーについて現地確認を行いました。

→ P.134 木材調達におけるリスク調査

社会的問題に関するリスク評価

2021年度よりサプライヤーに対して、CSR評価での各設問への回答に加え、各種法令への違反内容の報告を求めています。CSR評価結果を補完し、コンプライアンスに抵触しかねないリスクの高いサプライヤーを特定して、迅速な対処を図ります。

2023年度は10件の報告がありましたが、いずれも行政の指導に従って適切に処理されていることを確認し、コンプライアンス違反は確認されませんでした。また、リスクが高いと判定したサプライヤーはありませんでした。

サプライチェーン・マネジメント

持続可能な調達強化

BCP(事業継続計画)の推進

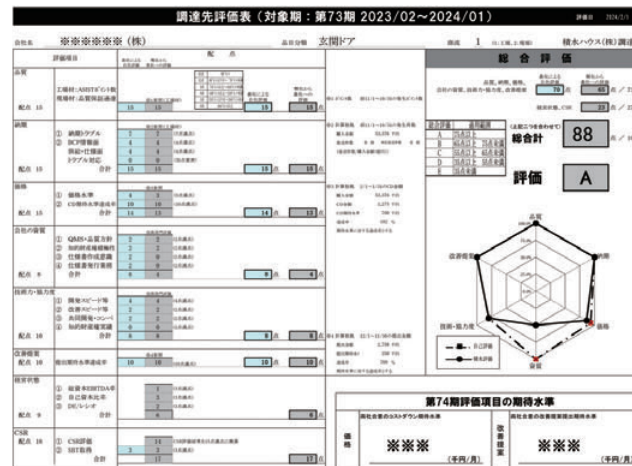
当社は、従前からサプライヤーとともに、自然災害における災害初動連絡体制の構築や訓練を行ってまいりましたが、近年では、自然災害や企業火災にとどまらず、世界的な半導体不足や原材料不足、感染症拡大と需要急回復による需給バランスの崩れ、地政学リスク、サイバー攻撃など、従来では想定し得なかった調達リスクが頻発しています。

これらのリスクに幅広く対処するため、2021年9月に約160社、2022年9月には約260社に参加いただいた、「サプライチェーン強靱化推進大会」をオンラインにて開催しました。サプライチェーンの強靱化には、当社から1次サプライヤーへの働きかけに加えて、1次からその先の2次、3次へと働きかけの輪を広げていくことが必要です。大会ではBCP強化に向けた当社の活動状況を説明するとともに、サプライヤーの具体的事例を共有し、サプライヤーの意識向上を図りました。供給・仕様・情報に対する3つの備えを柱として、より強靱なサプライチェーンの構築を目指します。さらに2023年度は、具体的な対策を強化するため、リスクと影響度を分析し図示しました。調達業務担当者の意識向上を図るだけでなく、ターゲットを明確にした活動の推進を図っています。

「調達先評価」を通じたプロセスの改善

公平・公正な取引を行うため、サプライヤーに対してQDC(Quality, Delivery, Cost)や技術力などについての「調達先評価」を実施しています。CSR評価も「調達先評価」項目の一つです。各社の体質改善・強化に活用していただくため、評価結果は対象のサプライヤーに開示しています。調達先評価に際しては、結果のみで一律に判断するのではなく、改善を促すプロセスマネジメントを重視しています。

調達先評価表(サンプル)



評価項目に基づき、A~Eの5段階で総合評価。バランスチャートを用いて強みと課題を可視化

2023年度に調達先評価を行ったサプライヤーは110社で、調達額全体の74.2%*を占めています。今後も、より透明性の高い調達先評価の実施とともに、サプライヤーの体質強化支援と公平・公正な取引を維持・継続していきます。

*サプライヤー全体に対する調達先評価の実施比率(調達金額ベース、商社は評価対象外)

「パートナーシップ構築宣言」への参画

当社は、2022年11月に、内閣府によって創設された「パートナーシップ構築宣言」に参画しました。パートナーシップ構築宣言は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者が宣言をする取り組みです。48,000社近い企業が宣言を行っています。

- 本宣言では、各企業が下記について専用のポータルサイトに掲載しています。
1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携
 2. 親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守

[「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#)

[当社の宣言全文](#)