

# サステナブル社会実現に向けた組織マネジメント

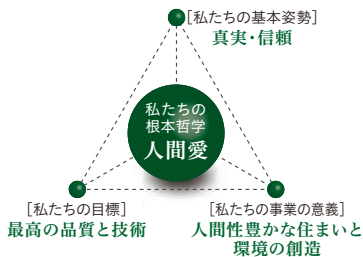
当社はCSRを経営の基本に位置付け、CSV(共有価値の創造)を意識しながら、日々事業活動にまい進しています。そのベースとなるのが「サステナブル・ビジョン」を実現するための「4つの価値」と「13の指針」です。また、具体的活動指針を策定するCSR委員会に社外委員を加え、社外の目をCSR活動に取り入れることで、活動の充実を図っています。

## 企業理念・CSR方針

積水ハウスグループでは「人間愛」を根本哲学とする企業理念を制定しています。「人間愛」を一言で言うと、「相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する」というもので、全従業員での討議を経て1989年に制定しました。

そして、その幸せを願う対象となる重要なステークホルダーを「お客様」「従業員」「株主」と定め、お客様満足(CS)、従業員満足(ES)、株主満足(SS)を達成することが積水ハウスグループの企業理念を踏まえたCSR方針です。

### ■ 企業理念(1989年1月制定)



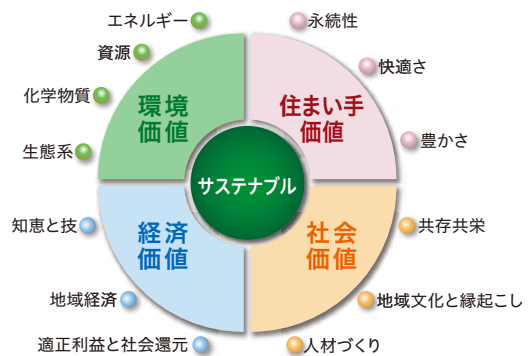
**人間愛**  
～私たちの根本哲学～

「人間は夫々かけがえない貴重な存在である」という認識の下に、相手の幸せを願いその喜びを我が喜びとする奉仕の心を以って何事も誠実に実践する事である」

## 「4つの価値」と「13の指針」に基づくCSRマネジメント

CS・ES・SSの三位一体の向上に向けて、「サステナブル・ビジョン」を宣言し、その実現のため、行動指針となる「4つの価値」と「13の指針」に基づいて方向性を定めています。そして、PDCAのサイクルを確実に回すため、社会性目標と環境目標を設定し、結果を検証することで活動内容を毎年見直しています。

### ■ 「4つの価値」と「13の指針」



## 「4つの価値」と「13の指針」とISO26000の関係

2010年に国際標準化機構から公表されたISO26000は社会的責任に関する国際ガイダンス規格です。すべての組織が社会的責任にどのように取り組むべきかの手引を提供しています。

下表は、当社の「サステナブル・ビジョン」を実現する

ための行動指針である「4つの価値」と「13の指針」が国際規格に照らしてどのような位置付けになるかを整理したもので、ISO26000における七つの中核主題すべてにおおむね当てはまることがわかります。今後も「4つの価値」と「13の指針」に基づく活動を推進していきます。

積水ハウスの「4つの価値」と「13の指針」			該当するISO26000の中核主題・課題	
価値	指針	内容	中核主題	課題
環境価値	エネルギー	化石燃料に依存しないエネルギー利用の実現	環境	気候変動の緩和及び気候変動への適応
	資源	自然生態系の再生能力を超えない資源の利用	環境	持続可能な資源の使用
	化学物質	自然界に異質で分解困難な物質の濃度を増やし続けない	環境	汚染の予防
	生態系	自然の循環と多様性が守られるよう配慮する	環境	環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復
経済価値	知恵と技	「サステナブル」な価値を創造する知恵と技術の蓄積	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●技術の開発及び技術へのアクセス ●雇用創出及び技能開発
	地域経済	地域経済の活性化	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●コミュニティへの参画 ●教育及び文化 ●雇用創出及び技能開発
	適正利益と社会還元	適正な企業利益の追求と社会への還元	●組織統治 ●公正な事業慣行 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●公正な競争 ●富及び所得の創出 ●社会的投資
社会価値	共存共栄	社会のさまざまな関係者との信頼と共感に基づく共存共栄の関係の構築	●公正な事業慣行 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●バリューチェーンにおける社会的責任の推進 ●財産権の尊重 ●コミュニティへの参画
	地域文化と縁起こし	地域文化の継承・醸成とコミュニティ育成	●消費者課題 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●消費者の安全衛生の保護 ●コミュニティへの参画 ●教育及び意識向上
	人材づくり	「サステナブル」な価値を創出する人材づくり	●人権 ●労働慣行	●苦情解決 ●差別及び社会的弱者 ●労働における安全衛生 ほか
住まい手価値	永続性	末永く愛され、時とともに価値を高める住まいづくり	●消費者課題 ●コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	●持続可能な消費 ●消費者データ保護及びプライバシー ●必要不可欠なサービスへのアクセス ●健康 ほか
	快適さ	穏やか、健やかで快適な暮らしの提供		
	豊かさ	長きにわたる豊かさの提供		

## CSR委員会とCSR推進体制

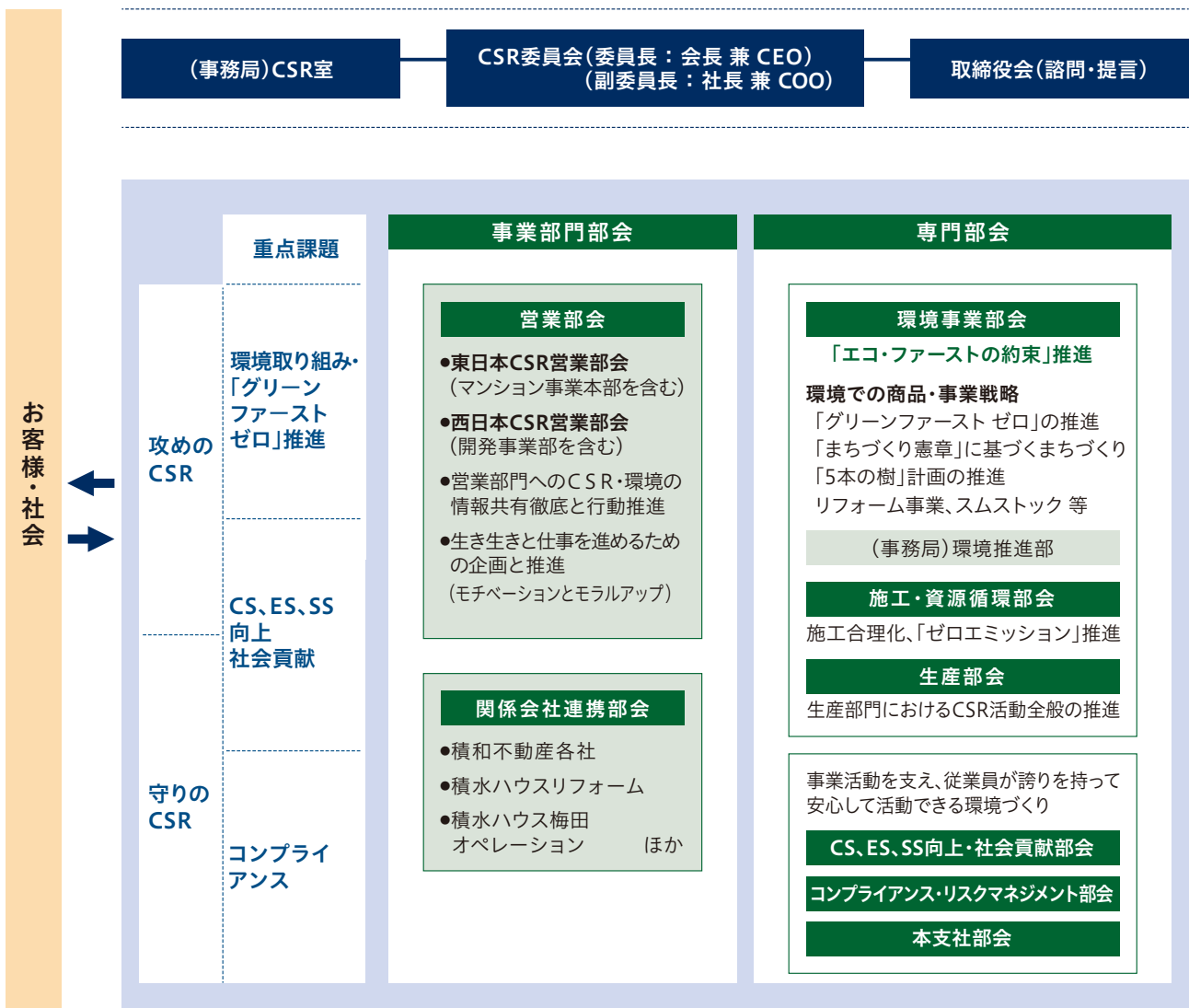
当社では、「社外の目」をCSR経営に取り入れ、現在のCSR活動が社会の常識や期待と合致しているか否かをチェックしながら、その活動方針を定めていくことで、グループ全体のCSRへの取り組みを充実させています。会長兼CEOを委員長として、社内委員のほか、各界の有識者3人を社外委員として加えた「CSR委員会」を3カ月に1度開催しています。なお、CSR委員は取締役会の決議により決定しています。

CSR委員会の傘下には、二つの「事業部門部会」と六つの「専門部会」を設け、活動の推進と徹底を図っています。事業部門部会の営業部会が本業を通じてのCSR活動の中核的組織として具体策の立案から結果の

検証までを行っており、これをサポートする形で専門部会がそれぞれのテーマごとに取り組みを進めています。また、事業所長と連携して事業所内でCSR活動を推進するため、全事業所にCSR推進委員を配置しています。

2014年度は、環境配慮型住宅「グリーンファースト」を進化させたネット・ゼロ・エネルギー・ハウス「グリーンファースト ゼロ」を積極的に推進するなど、「攻めのCSR」を加速させるとともに、コンプライアンスの徹底や従業員モチベーション・モラルの向上などの「守りのCSR」の両立に努めてきました。

### CSR推進体制



## コーポレートガバナンス・内部統制システム

### ●経営体制の概要

ステークホルダーからの信頼を高める意味でも、コーポレートガバナンスを経営の重要課題と位置付けています。経営の透明性を確保し、適時・適切なチェック機能と監視機能が発揮できるよう、取締役会に2人の社外取締役、監査役会に3人の社外監査役を配置しています。また、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。

### ●取締役会

取締役会は、原則月1回開催し、当社の経営に関わる重要な事項や法令で定められた事項について意思決定を行うとともに業績等の進捗確認を行い、執行役員の業務執行を監督しています。

2015年1月期において開催された取締役会は11回であり、平均出席率は97.2%（うち、社外取締役90.9%、社外監査役97.0%）でした。

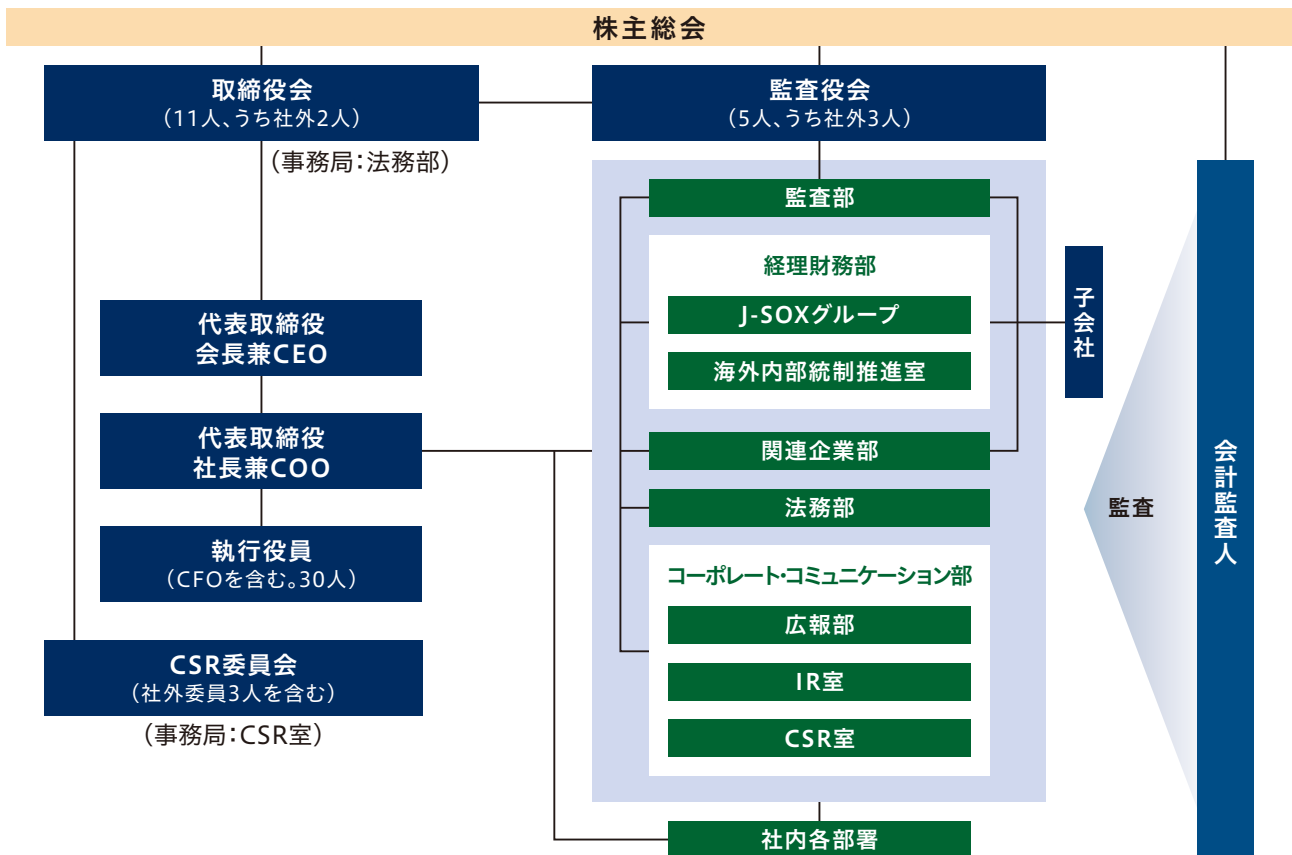
### ●監査役会

監査役会は、3人の社外監査役と2人の常任監査役で構成しています。監査役は、監査の実効性の向上と機能の強化・維持のため、取締役会等の重要会議に出席するほか、内部監査部門や会計監査人との情報交換や、社内各部門や子会社などへのヒアリングを定期的かつ必要に応じて行っています。

### ●内部統制システム

内部統制については、「内部統制システム構築に関する基本方針」に基づくシステムの運用を徹底、その強化に取り組んでいます。グループ全体の金融商品取引法による内部統制（J-SOX）の遵守と徹底は、経理財務部内のJ-SOXグループが、海外子会社における内部統制システム構築については、2015年2月1日に経理財務部に新設された海外内部統制推進室が中心となって対応しています。

### ■コーポレートガバナンス体制(2015年4月1日現在)



### ■ガバナンス組織の構成(単体)

	取締役会	監査役会
性別(男性:女性)	11人: 0人	5人: 0人
うち社外役員	2人	3人
年齢	30歳未満	0人
	30~50歳	0人
	50歳超	11人
	11人	5人

※特筆すべき重要な少数派グループはありません。

## コンプライアンス推進とリスクマネジメント体制

### ●「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」の設置

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であり、常時取り組むべき経営課題」と位置付けています。また、企業の社会的信頼を毀損する可能性のあるリスクを把握・管理し、対処するため、CSR委員会下に副社長を部会長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント部会」を設置し、人事部、法務部など関係部署の職責者をメンバーとして3カ月に1度、議論をしています。

2014年度は、①想定されるリスクの洗い出しと整理、②業務適正化に向けた取り組み、③BCP(事業継続計画)の見直しや海外危機管理体制の構築等について重点的に審議しました。

### ●コンプライアンス推進活動

当社では、役員および従業員が一丸となってコンプライアンスの徹底と推進を図るため、教育・研修体系を整備し、階層別・役割別の集合研修を実施しています。全従業員が毎年受講対象の「法令研修」では、2014年度は「広告表示等のルール」「契約の交渉における説明義務の基本的な考え方」「宅地建物取引の重要事項説明義務の重要性」などについて学びました。

「法令研修」は、積水ハウス単体で204(本社25、生産部門6、事業部門173)、グループ会社で121、計325組織で実施している「ヒューマンリレーション研修」※との併催などにより実施しています。

※ヒューマンリレーション研修:積水ハウスグループは、従業員一人ひとりがコンプライアンスおよび企業倫理要項を正しく理解し、実践することで、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりに努めており、毎年全従業員が受講対象となる必須研修として実施しています。

主なコンプライアンス推進活動

**役員、幹部、リーダーなど階層別、役割別の集合研修実施**

- e-ラーニングによる研修**
  - 「CSR・コンプライアンス」(新入社員)
  - 「CS・個人情報保護」(全従業員)
- 法令研修の実施(全従業員)**
  - 「企業理念小冊子」の読み合わせと意見交換
  - 「企業倫理月間」(10月)の取り組み
    - 業務総点検を実施(内部監査指摘事項への対応等)
    - ケーススタディーを活用した意見交換
    - 「行動規範」実践カードの活用
    - 企業倫理要項等遵守に係る「誓約書」の提出
- 「飲酒運転撲滅に係る誓約書」の提出**
- 「ガバナンス意識調査」による事業所別コンプライアンス意識傾向の把握**

### ●内部通報システムと公益通報者の保護

全グループ従業員が利用できる内部通報システム「SCSシステム(積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン)」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、eメールや電話等により、コンプライアンス事務局に通報できるシステムで、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は「ガイドライン」に明文化しています。その他、「セクハラ・パワハラホットライン」や、労務管理全般の相談を受け付ける「人事110番」を開設しています。

まずは職場内で話し合い、問題を解決するのが理想ですが、本システムがあることを周知し、気兼ねなく相談できるように配慮することも重要と考え、常時携行する冊子の配布やイントラネット、ヒューマンリレーション研修などでの告知をしています。

また、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、最終的に内部通報システムの利用者がゼロとなることを目標に取り組んでいます。

### ■積水ハウスグループの内部通報システム体制

	窓口部署	相談方法	受付内容
<b>SCSシステム</b> (積水ハウスグループ企業倫理ヘルプライン)	法務部 コンプライアンス事務局	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電話</li> <li>●電子メール</li> <li>●本人限定受取郵便(書留郵便)</li> </ul>	法令や企業倫理に違反する行為に直面した際など
<b>セクハラ・パワハラホットライン</b>	法務部 ヒューマンリレーション室	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電話</li> <li>●電子メール</li> </ul>	セクハラ・パワハラをはじめ、人権に関する相談、人間関係の悩みや質問など
<b>人事110番</b>	人事部	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内ホームページ</li> </ul>	勤務時間・休日勤務等をはじめとする労務管理全般

※その他、グループ従業員のほか、従業員の家族も専門家によるカウンセリングが受けられる外部(社外)相談窓口も開設しています。

報告期間内における反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により、法的措置を受けた事例ならびに法規制への違反に対する相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた事例はありません。