



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で
「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、
お客様の暮らしを長期にわたりサポートします



ダイバーシティの推進

多様化するニーズへの敏感な反応、独創的な発想で高付加価値を生み出す
「サステナブルな企業集団」を目指す



働き方改革

世界一幸せな会社を目指した「わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり」



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求 >

背景とアプローチ

ハード（技術開発）・ソフトの融合で安全・安心・快適・健康を実現

資材調達におけるきめ細かいサプライチェーン・マネジメント

生産・物流における品質および業務効率の向上

施工力の強化と工事力の最大活用に向けた取り組み

お客様の暮らしを長期的にわたってサポートし、住宅の資産価値を維持・向上

省エネと防災を両立する省エネ・防災仕様

住宅を核にした積水ハウスグループの防災計画

部材生産品質の維持・向上

全社施工品質管理システム

不具合の予防・再発防止体制構築と苦情情報のデータベース化による品質改善

施工従事者が気持ち良く効率的に仕事に取り組める環境づくり

グループ会社と協力工事店による任意組織「積水ハウス会」

厚生労働省認定「セキスイハウス主任技能者検定」

教育訓練センター・訓練校

施工マイスター制度、積水ハウスリフォームマイスター制度

施工改善提案制度「私のアイデア」

セキスイハウス協会の（福利厚生制度）

施工従事者のマネジメント

邸情報の一元化による全社最適と業務の再構築

R&Dの拠点「総合住宅研究所」

参加・体験型施設「住まいの夢工場」、「住ムフムラボ」

多様な建築ニーズに応える3・4階建て新構法「フレキシブルβシステム」

創業以来、一貫して「お客様第一」に徹し、CS経営を推進

お客様満足度調査の分析とフィードバック

オーナー様に呼びかけて「きずなガーデンコンテスト」を実施

空気環境配慮仕様「エアキス」の普及／「エコチル調査」企業サポーターとして活動

積水ハウスの「ユニバーサルデザイン」

積水ハウスのキッズデザイン

サプライチェーン・マネジメント

調達方針

お取引先との相互コミュニケーション

品確法と長期優良住宅

カスタマーズセンター

企業間情報連携基盤の実現に向け協創を開始

プラチナ事業の推進

シニア世代のニーズに応え、豊かな暮らしを支援

「ひとえん」を大切にしまちづくりの推進

災害時の復旧支援体制

地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」始動

ダイバーシティの推進 >

背景とアプローチ／進捗状況

人事基本方針

女性活躍推進法に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

女性のキャリア促進と管理職登用

女性営業職の活躍推進

女性技術職の活躍推進

展示場接客担当者の活躍推進

障がい者・高齢者雇用の促進

働き方改革 >

背景とアプローチ／進捗状況

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

仕事と育児の両立サポート

ワーク・ライフ・バランスの推進

看護・介護、休職従業員のための各種支援制度

人材育成 >

背景とアプローチ／進捗状況

人材育成の考え方

経営力強化に向けた取り組み

自己啓発の支援

社内資格制度

社内公募制度

従業員への環境取り組みの研修（一般教育・研修）

人権の尊重 >

ヒューマンリレーション推進体制

ヒューマンリレーション研修

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

社会貢献活動



社会貢献活動の考え方・指針

各地で「住まいづくり」に関する“学びの場”を展開

環境教育プログラム、出張授業の実施

若き建築デザイナーの登竜門「建築新人戦」の開催を支援

「エコ・ファーストの約束」で示した環境テーマが体験できる
公開施設「積水ハウス エコ・ファーストパーク」

キッズデザイン協議会

「チャイルド・ケモ・ハウス」の運営に協力

公益信託「神戸まちづくり六甲アイランド基金」

チャリティーイベントへの参画・実施

障がい者の自立と社会参加を応援

新しい芸術文化の発信拠点「絹谷幸二 天空美術館」

従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」

自然災害からの復旧・復興に向けた取り組み

社会性の目標と実績





S

社会

バリューチェーンを通じた顧客満足への追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、お客様の暮らしを長期にわたりサポートします

重要なステークホルダー：お客様、従業員、協力会社（調達・生産・物流・施工）、工場および建築現場周辺にお住まいの方

背景

多様化するお客様ニーズにバリューチェーン全体で応えていくことが重要

技術の著しい進化や社会要請の急激な変化によって、住まいに求められる価値は多様性を増しています。将来のビジネス環境の変化まで視野に入れると、お客様に最適な価値を提供するための企業のアプローチも、これまでとは大きく変化しつつあります。

例えば、生活者にとっての最適解を、顕在的・潜在的ニーズから読み解いていくためには、蓄積されたビッグデータの活用や設備メーカーなどサプライヤーとの共同開発も欠かせません。

また、人口減少の中で熟練技能者の育成や建設作業のディーセントワーク※化、環境や社会的要請に配慮した調達でも、バリューチェーンでの協働や戦略的な働きかけがますます重要性を増しています。

さらに、日本では住宅の資産価値が、欧米に比べて経年で低減する傾向にあります。良質な住宅を建て、その価値を維持・向上させていくことは、持続可能な社会を実現する重要な要素です。

※ 働きがいのある人間らしい仕事

目指す姿

業界屈指のビッグデータを活用し、卓越した性能・品質・アフターサポートで「長期にわたる良質な資産」を実現

バリューチェーンを通じて顧客価値を最大化するためには、トータルな事業シナリオづくりが求められます。そこでポイントとなるのは、お客様のニーズと社会変化を先取りするために多彩なチャネルで蓄積した業界屈指のビッグデータです。これをグループ全体で活用し、サプライヤーとも共有することで、他社が追随できない性能・品質・アフターサービスを実現するとともに住宅が良好な社会資産となる市場を形成します。

住まいづくりの前に

地域密着型事業の特性から、住まいづくりが社会に開かれたものになるように双方向の情報交流と生活ニーズの変化の把握に努めています。

- **研究開発**
お客様の貴重な意見や、社会の新たなニーズを反映して、ハード・ソフト両面からの研究開発を推進しています。
- **展示場・見学会など**
地域特性を生かした展示場や、オーナー様のご協力で開催している建築現場見学会、体験型施設等の来場者などの意見を収集しています。

住まいができるまで

工業化住宅のメリットを生かして構造安全性を確保しつつ、設計の自由度を高めてお客様のニーズに応じた住宅を、自社グループによる高い精度の責任施工体制で実現しています。

- **サプライチェーン**
住宅は、膨大な部材を使用するため、質の高い優良なサプライヤーとの協働や連携を重視しています。
- **生産**
高品質・高精度のオリジナル部材による「邸別生産」を、自社工場で実現しています。
- **施工**
施工システム、人材育成、積水ハウスグループの最大の強みでもある「積水ハウス会」との連携などを通じて高い施工精度を安定的に確保しています。

いつまでも安心快適に

アフターサポートの充実によって、住宅の長寿命化を実現し、リフォーム・リノベーションにより、価値の維持・向上を図っています。

■ アフターサポート

全従業員の1割に当たるカスタムズセンター専任スタッフがサポートしています。

■ 長期保証

長寿命な住まいを実現するために構造躯体と雨水の浸入を防止する部分について初期30年保証を実現しています。

■ リフォームリノベーション

お客様の幅広いニーズに応えるとともに長期にわたる良質な資産の形成と資源の有効活用に向けた取り組みを強化していきます。

活動方針

1 ハード（技術開発）・ソフトの融合で安全・安心・快適・健康を実現

「納得工房」来場者94万人など、たくさんのお会いから得たビッグデータも活用し、ハード・ソフト両面から研究開発を推進しています。ハード面では半世紀以上にわたって積み上げてきた「最高の品質と技術」により、安全・安心・快適を実現。ソフト面では、「幸せ」という無形資産の研究を行い、「健康」「つながり」「学び」などの新機軸での価値創造を図っていきます。

2 資材調達におけるきめ細かいサプライチェーン・マネジメント

数万点の部材を利用する住宅において、当社が重視する価値を理解し、製品化に配慮するサプライヤーとの協働は、多様化するニーズに対応するための重要な要素です。また、ESG投資への関心が高まる中、持続可能性の高い調達を推進するなど、当社・サプライヤー双方にとっての長期メリットの創出を目指し、連携関係を強化していきます。

3 生産・物流における品質および業務効率の向上

主要構造部材は、厳格な品質管理体制のもと、すべて自社の工場で「邸別生産」しています。多品種・小ロットの邸別生産と合理性を両立させつつ、常に性能・品質が安定した高精度な部材を供給するため、生産ラインの自動化やAI、IoT、ロボット技術の活用を推進しています。

4 施工力の強化と工事力の最大活用に向けた取り組み

自社工場で生産した高い性能・品質を有する部材を、高い精度で現場施工していく上で、グループ会社や協力工事店（積水ハウス会）との強い連携と約9千人の施工技能者は、大切な存在であり、大きな強みです。

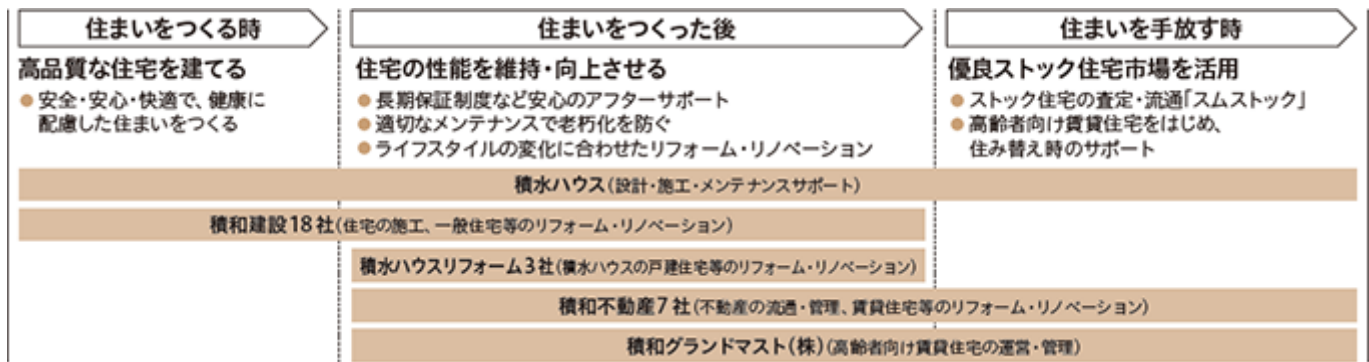


安全・安心・快適な住宅
を積水ハウス会とともに

5 お客様の暮らしを長期にわたってサポートし、住宅の資産価値を維持・向上

「ライフステージを超えて住み継がれる住まい」を目指し、当社グループ各社の「多様なチカラ」を結集して、個々のお客様にとっての最適なメンテナンスや資産管理を提案します。補修や設備の更新、快適性・利便性の向上などを目的とするリフォームにとどまらず、大規模な改変や用途変更などを伴う「リノベーション」もニーズに応じて実施し、常に最高レベルの安全・安心・快適を提供することで、お客様の満足度を高めます。そして、住宅が良好な社会資産となる市場を形成し、投入する資源を削減して資源の有効活用につなげます。

■ グループ連携によるお客様のライフステージに応じた安心のサポート



活動が社会に及ぼす影響

当社は「最高の品質と技術」を追求し累積建築戸数242万戸の良質な住宅を提供してきました。この実績に立脚した、住宅の基本性能に関する技術はもちろん、CSR調達、生産技術の向上、施工技能者の業務負担を低減しながら高品質を維持する施工技術、長期保証制度など、業界をリードする取り組みを推進してきました。また、グループでアフターサービス、リフォーム・リノベーション等を提案・提供することで、住宅の資産価値が高い水準で維持され、良好な社会資産が蓄積されてきています。このようにバリューチェーンでサプライヤーとの協働を図り、良質な住宅の普及と維持向上に取り組むことで、住宅の資産価値向上と優良ストック市場の構築を先導します。



S

社会

バリューチェーンを通じた顧客満足への追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、お客様の暮らしを長期にわたりサポートします

重要なステークホルダー：お客様、従業員、協力会社（調達・生産・物流・施工）、工場および建築現場周辺にお住まいの方

進捗状況

ハード（技術開発）・ソフトの融合で安全・安心・快適・健康を実現

活動報告

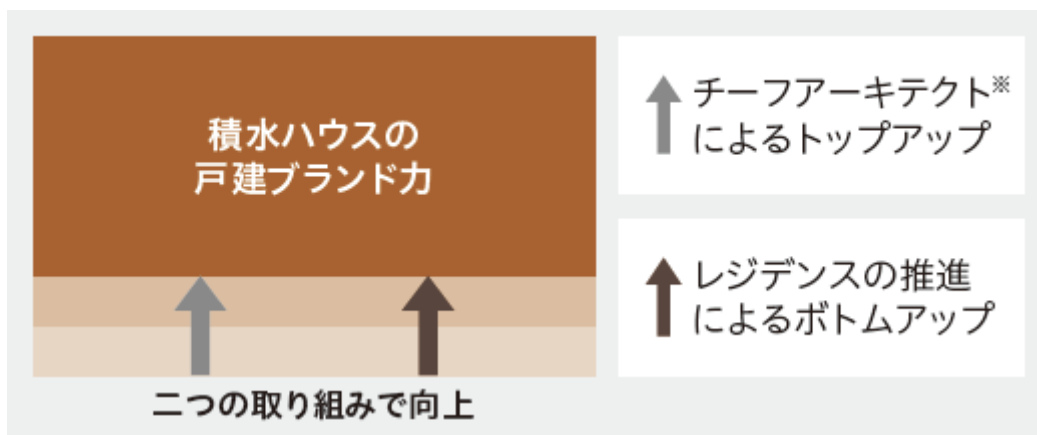
邸情報の一元管理システムを活用し、さらなる戸建住宅のブランド化を追求

邸情報の一元化実現により、「お客様情報」や「メンテナンス等の履歴情報」、「設計情報」や「部材情報」などを集約。業界屈指のビッグデータを活用し、お客様ニーズや社会変化を先取りした提案につなげています。これらのビッグデータは良質な住宅を提供し続ける上でも大変有効であり、優良な社会資産を次世代に残す使命と責任を担う当社グループにとって貴重な資産であると認識しています。

まちの財産となる「美しい家づくり」を推進するために、2017年に「レジデンス評価指針」を創設しました。環境やまちなみへの配慮が行き届いているか道路面の外観デザイン等を客観的に評価・見える化するもので、「外構・植栽計画」「建物外観デザイン」に関する10項目で構成しています。戸建住宅全物件を評価しブランド価値の向上を図っています。

さらに、2014年から運用を開始している、まちなみ景観の向上を目的とした評価制度「コモンズ」と連動させることで、お客様にとっても、社会にとっても良質な資産となるまちなみづくりを推進しています。

■ 戸建住宅ブランド価値の向上の要素



※「チーフアーキテクト」とは、当社社内資格であり、質量ともに高い設計能力を有し、他の設計社員の模範となる資質を有する従業員のこと。

期待できる成果

- ① 建物の質的向上
- ② お客様満足度向上
- ③ 人材育成 (ボトムアップ)
- ④ 事業の継続性につなげる



レジデンス評価のポイントを押さえて、美しくデザインされた外観



お客様にも社会にも良質な資産となるまちづくり（福岡アイランドシティ）

お客様ニーズに応える新技術・新商品を開発し、非住宅にも展開

積水ハウスは「安全・安心・快適」な高品質の住宅を提供してきました。これを実現するのはハード・ソフト両分野の研究開発推進による先進技術です。2018年には、構造技術開発と「幸せ」研究の成果を掛け合わせた、大空間リビングを中心とする新しい住まいづくり「わが家だけのファミリー スイート」の提案を開始。30～40坪の住まいで約30帖の大空間リビングが、同じ外形の従来型プランよりもコストを抑えて実現できるようになりました。

また、1997年に開発した、3階建て住宅向けの重量鉄骨梁勝ちラーメン構造「βシステム構法」は、柱の位置を自由に移動でき、各階の間取りや窓の位置などの自由度が高いという特長があります。2017年にはさらに設計自由度や空間提案力を高めた新構法「フレキシブルβシステム」を開発。戸建住宅や賃貸住宅、店舗併用住宅や高齢者向け住宅に加え、保育園やホテル、病院、公共施設などの非住宅にも対応できるようになりました。



先進技術と設計提案力で、大空間リビングを実現



フレキシブルβシステムで建築した病院（ふたば医療センター附属病院・福島県）

ハード・ソフト両面からの研究開発に加え、「住めば住むほど幸せ住まい」研究を開始

住まいの安全性・快適性を追求し、品質の向上を図ってお客様ニーズに添えていくことは住宅メーカーの使命です。当社は1990年に「総合住宅研究所」を開設し、住宅の基本性能の検証や評価をはじめ、健康で快適な生活を目指したさまざまな研究開発や、暮らしと住まいのあり方に関する調査研究などに取り組んできました。自社内での検証や研究は迅速な課題発見と解決につながり、重量鉄骨造「βシステム構法」や制震システム「シーカス」、空気環境配慮仕様「エアキス」など、当社独自の強みとなる技術を生み出しています。

総合住宅研究所内に生活者とつくり手が対話しながら住まいのあり方を考える場として「納得工房」を設置し、年間約3万人の来場者と双方向の情報受発信を行っています。また、大阪駅前のグランフロント大阪内には「住ムフムラボ」を開設し、住まいや暮らしに関する情報受発信拠点・研究開発拠点として、さまざまなステークホルダーとオープンイノベーションによる共創研究を推進しています。

2018年8月には、企業では日本初となる幸せを研究する「住生活研究所」を開所し「住めば住むほど幸せ住まい」研究を開始しました。ここでは、安全・安心・快適といった積水ハウスが長年こだわり続けてきた研究テーマに加え、「健康」「家族のつながり」などの「幸福感」を追求するテーマに取り組みます。また、「住めば住むほど幸せ住まい」のノウハウを科学的・理論的に明らかにすることで、住まい手が幸せに気づき、実感できる「幸せ住まい」を提案し、住まいとコミュニティの「幸福感」を高めていきます。



構造実験場での耐震性を検証する実大振動台実験



人工気象室での断熱性と快適性の検証実験



空気環境配慮仕様「エアキス」につながったアレルギー原因物質などの調査

■ 「住めば住むほど幸せ住まい」概念図





「幸せ家事デザイン」の実証実験として取り組んだ、複数人での調理動線実験

主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
制震システム「シーカス」搭載率 (鉄骨2階建て戸建住宅)	%	87	89	94	96	96	96
空気環境配慮仕様「エアキス」搭載率 (鉄骨戸建住宅)	%	78	80	85	87	88	91

評価

「シーカス」「エアキス」搭載率は高水準を維持しています。

ITを活用した「邸情報の一元化」の実現により、生産性や業務効率、お客様へのサービスの向上を果たすことができました。また、ハード・ソフト両面での研究開発の推進により、設計自由度や空間提案力をさらに高めた新構法を開発し、新商品を発売。多用途の建築ニーズへの対応の幅が広がりました。

今後の取り組み

「シーカス」「エアキス」は引き続き当社独自の強みとしてお客様に積極的に提案していきます。

各工程でのITの活用方法をさらに進化させるとともに、お客様ニーズや時代の流れへの感度を高めて、ハード・ソフト両分野での研究開発を進めます。同時にステークホルダーと対話しながら業界をリードする提案を続け、住まい手の安全・安心・快適・健康をさらに向上させていきます。



S

社会

バリューチェーンを通じた顧客満足への追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、お客様の暮らしを長期にわたりサポートします

重要なステークホルダー：お客様、従業員、協力会社（調達・生産・物流・施工）、工場および建築現場周辺にお住まいの方

進捗状況

資材調達におけるきめ細かいサプライチェーン・マネジメント

活動報告

大量かつ多数の資材を使用し、すそ野の広い住宅産業は、サプライチェーンに対しても少なからぬ影響力を持っています。当社では、企業が長期的な企業価値を最大化するためには、サプライチェーンを通じて環境・社会課題の解決に対して及ぼしうる影響力を積極的に視野に組み込むことも重要な「戦略」だと認識しています。同時に、サプライチェーンを育て、共存するための取り組みも重要な柱と位置付けて活動を進めています。

調達方針

当社では、「企業理念」「企業行動指針」に基づく調達活動を遂行するために、2007年から「8つの調達方針」を掲げて、遵守・推進してきました。



取引先とのエンゲージメント

公平・公正な取引継続に向けて、調達方針に基づく「取引先評価」を実施し、改善に役立つように各社に結果を開示しています。

同時に、安定した企業体質と品質管理があって初めて高いレベルでの調達方針の実践が成り立つと考え、主要取引先には工場訪問や品質管理体制の確認などを継続的に実施しています。

また、調達方針との整合性を図り、相互理解を深めるために主要な取引先約150社参加のもと、毎年「方針説明会」を開催しています。ここでは、最新の経営計画や調達方針、商品戦略などを説明し、取引先の活動指針となる情報を提供し、優良企業に対する顕彰を行うとともに、ベストプラクティスの共有を図っています。



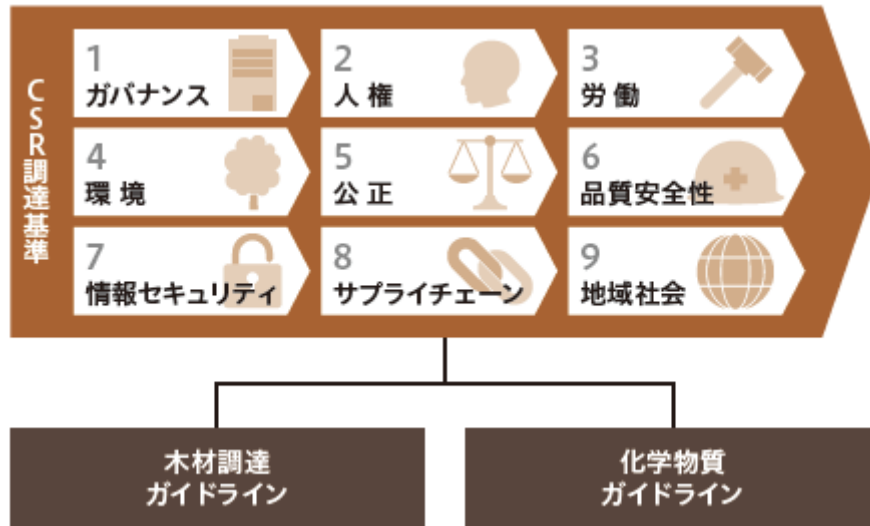
取引先に対する方針説明会

CSR調達からSDGs調達（持続可能な調達）へ

サプライヤーのCSRに関する取り組みの促進に向けて、当社の定めた「CSR調達ガイドライン」の趣旨に賛同いただけるように、チェックシート方式による「CSR評価」を実施しました。これは、ISO26000の7つの中核主題の視点で事前に自社の評価をしてもらい、結果を点数化・評価するものですが、今期は、全企業平均86.2点（前年比1.2ポイントアップ）でした。また、評価結果から判明した注視すべきサプライヤーに対しては、個別訪問でのモニタリングを実施しており、2018年度は5社に対して実施しました。

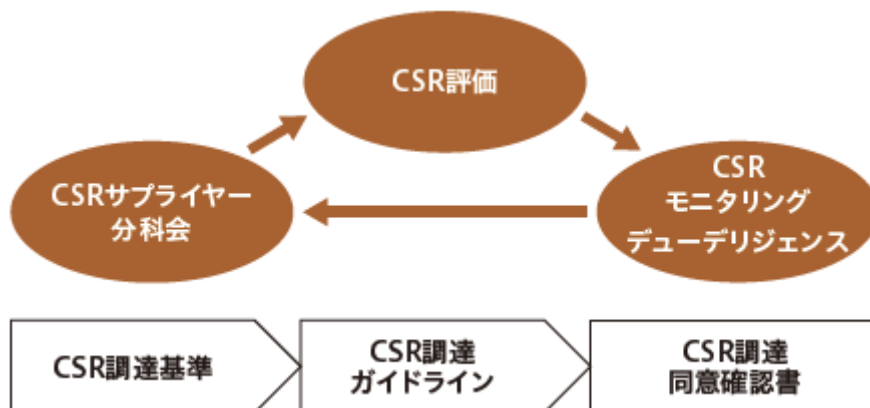
2018年8月のUNG（国連グローバル・コンパクト）への署名を契機に、当期はGCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）の策定した基準に準拠し、9項目の調達基準に沿った48項目に改定しました。2019年度からはこれに基づく評価を行い、従来の社会的責任に配慮した調達からさらに進め、持続可能な社会構築に向けたサプライチェーンへの積極的な関与（SDGs調達）を進めていきます。

■ GCNJが策定した基準に準拠したCSR調達ガイドライン



「持続可能な調達」に向けた連携の強化

持続可能な調達のためには、サプライヤーへのアドバイスや協働をより密接なものにすべきと位置付け、木材生産地の視察などデューデリジェンスも含めた運用を強化していきます。





S

社会

バリューチェーンを通じた顧客満足への追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、お客様の暮らしを長期にわたりサポートします

重要なステークホルダー：お客様、従業員、協力会社（調達・生産・物流・施工）、工場および建築現場周辺にお住まいの方

進捗状況

生産・物流における品質および業務効率の向上

活動報告

積水ハウスでは、ビッグデータを活用し、部材も一邸ごとにカスタムメイドする「邸別生産」を行っています。多品種・小ロットの生産と合理性を両立させつつ、性能・品質が安定した高精度な部材を常に供給するため、主要構造材の生産自動化やロボット技術の導入を推進しています。

また、従業員・委託業者の労働災害や健康被害を未然に防止するための安全衛生管理に努めるとともに、快適な職場環境づくりに努め、作業の円滑化と生産性の向上を図っています。

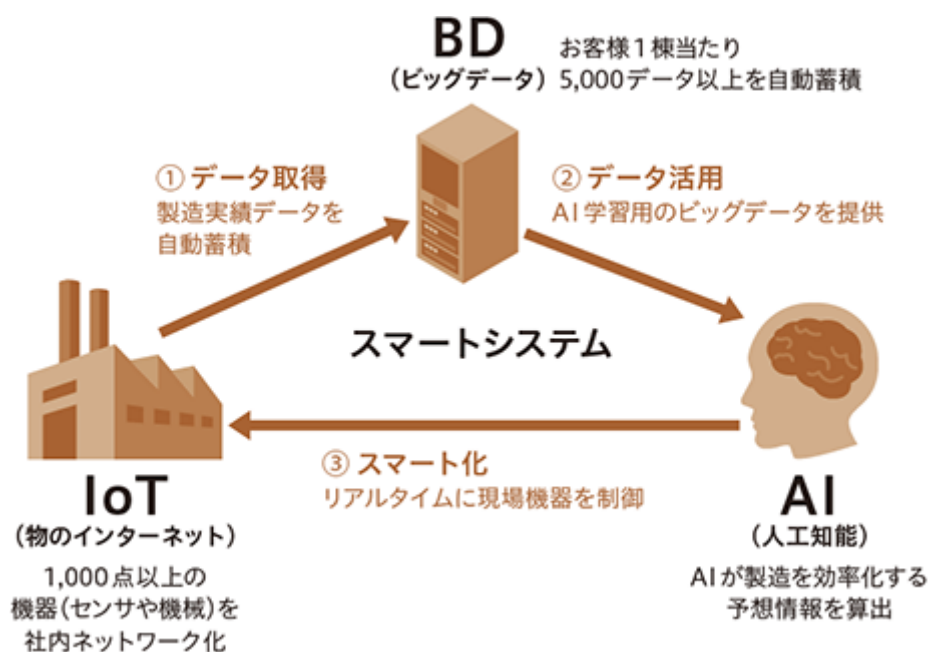
AI技術による品質検査システムを導入

積水ハウスの木造住宅「シャーウッド」の8割超で採用されるオリジナル陶版外壁「ベルバーン」は、優れた耐候性や耐久性、強度を持つ高級外壁材です。

粘土を主体とした材料に釉薬をかけて焼き上げるため、従来は凹みや膨れなどは最終検査段階で、熟練技術者が目視で行っていました。今般導入した製造工程への画像処理に特化したAIによる品質管理システムで、リアルタイムに良品出来高を管理することができるようになり、生産効率化と品質管理の強化、品質向上、ならびに在庫の4割削減によるコストダウンを実現しました。

AI搭載の製造スマートシステムを自社開発

3・4階建て鉄骨住宅向け構法である「βシステム」の梁を製造するラインに、IoT・ビッグデータ・AIを駆使したスマートシステムを導入しました。自動で蓄積された過去の製造情報（ビッグデータ）をAIが学習し、製造状況に適した判断を自動で行います。このスマートシステムにより、これまで管理者のノウハウで行っていた生産量や勤務体系の調整を自動化するとともに、AIによる製造ラインの動作効率化と省電力運転を実装し、生産性31%向上、労働時間9%削減、使用電力12%削減を実現しました。



労働環境の整備

各工場では、業務遂行中に発生するおそれのある災害や健康被害を未然に防止するために、必要な安全衛生管理を行い、従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成し、作業遂行の円滑化と生産性の向上に努めています。月1回、安全衛生委員会を開催するとともに、四半期に一度、全工場で「生産部門 安全衛生推進会議」を開催して、各工場の現状や改善内容、将来展望などを共有しています。

主要指標の実績 (KPI)

2012年度を100とした指数

指標	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
損益分岐点出荷面積	100	100.9	102.4	98.5	93.1	96.3	97.2
施工現場からの苦情・異常件数	100	98.0	75.6	56.7	60.7	47.5	32.8

評価

生産ラインの整備・増強などにより、複数の工場での部材生産が可能となり、自然災害などにより、いずれかの工場が被災した際にも生産を継続できる体制が整いました。また、AI技術やロボット技術の導入により自動化を推進する工程と、従業員の技能による工程の区別がより明確となり、品質や業務効率の向上、労働環境の整備を進めることができました。

今後の取り組み

施工現場の作業効率の向上や省力化に寄与するため、引き続き、工場内での部材のプレ加工や組み立て、現場に納品する部材の形態改善に努めます。

また、快適な職場環境づくりによる作業性の向上が生産性の向上につながるという認識のもと、委託業者を含めて、生産部門での働き方改革にも引き続き注力します。



S

社会

バリューチェーンを通じた顧客満足への追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、お客様の暮らしを長期にわたりサポートします

重要なステークホルダー：お客様、従業員、協力会社（調達・生産・物流・施工）、工場および建築現場周辺にお住まいの方

進捗状況

施工力の強化と工事力の最大活用に向けた取り組み

活動報告

日本の建設業就業者は、3人に1人が55歳以上であり、高齢化が進行しています。建設業就業者は減少傾向にあり、新規入職者の確保・育成と定着率向上が業界全体の課題となっています。

積水ハウスグループでは、継続的に安定した施工力を確保して品質向上・お客様満足度向上を実現するために、施工技術の深化を図るとともに、各種制度を活用しながら協力工事店との組織力を強化し、既存の工事力を最大限に生かすための取り組みを推進しています。

「積水ハウス会」との協働

積和建設18社や協力工事店による「積水ハウス会」は、積水ハウスの各事業所と連携し、施工品質の向上、安全対策、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。

自然災害発生時における復旧・復興工事においても、全国組織の強みを生かして、各地の「積水ハウス会」から多数の技能者を被災地に派遣。継続的に安定した施工力を確保し、最大限に活用することで増加する建設需要に応えています。

施工マイスター制度、積水ハウスリフォームマイスター制度

積水ハウスの施工現場における優れた技能者を顕彰する制度として「施工マイスター制度」等を設けています。当社全体の施工品質レベル向上への貢献、高度な技能の伝承など、他の模範となり活躍することで、すべての施工技能者のモチベーション向上、協力工事店との「運命協同体」意識が強化されることを期待しています。

教育訓練センター・訓練校を運営

積水ハウスは、第一線で活躍できる若い人材を育成することを目的に、厚生労働省認定 職業能力開発校を直接運営しています。東日本（茨城県古河市）、中日本（滋賀県栗東市）、西日本（山口県山口市）の3カ所に設置し、積和建設各社や協力工事店に採用された技能者を対象に、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つける訓練を行っています。

修了生は全国各地で施工技能者や施工管理者として活躍。若い力が現場に活力を与え、工事力の強化に貢献しています。修了後も実務経験やレベルに応じて、継続して技術・技能を向上させるために各種研修を受講することができます。

施工従事者の作業負担を軽減

Ekso Bionics社が開発した上向き作業用アシストスーツ「Ekso Vest」を改良し、2018年12月から順次導入。作業負担の軽減と安全性確保を推進しています。

一般的に作業負担を軽減するアシストスーツは、主に下半身に装着し、荷上げなどの単純動作を補助する製品が多くを占めます。しかし、複合的な動作を伴う建設作業においては課題が多いと考え、上向き作業の姿勢保持を目的としたアシストスーツに着目しました。



主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
施工従事者（基礎・建方・大工）	人	10,518	10,393	9,843	9,351	8,792
教育訓練センター・訓練校修了者（累計）	人	2,385	2,480	2,568	2,638	2,711
セキスイハウス主任技能者検定合格者（累計）	人	14,067	14,808	15,012	15,214	15,462
施工マイスター認定者	人	318	305	325	312	292

評価

完全子会社の積和建設18社と協力工事店による責任施工体制で、確かな施工品質を確保しています。長い年月をかけて構築してきた「積水ハウス会」との共存共栄が、施工力の確保が難しい状況下にあっても積極的な事業活動を支え、当社の強みとなっています。

今後の取り組み

一層の「積水ハウス会」との連携強化を図ります。また、各事業所・各部門と協力して、工事の平準化、施工生産性の向上、先進技術導入による工事力の最大化を進めます。また、新規施工技能者の確保・定着のため教育訓練センターを活用し、働き方改革にも取り組んでいきます。



S

社会

バリューチェーンを通じた顧客満足への追求

無形資産としてのビッグデータの活用とステークホルダーとの協働で「最高の品質と技術」を実現しながらグループ各社との連携によって、お客様の暮らしを長期にわたりサポートします

重要なステークホルダー：お客様、従業員、協力会社（調達・生産・物流・施工）、工場および建築現場周辺にお住まいの方

進捗状況

お客様の暮らしを長期にわたってサポートし、住宅の資産価値を維持・向上

活動報告

グループの「多様なチカラ」を結集して、お客様の住まいを長期にわたってサポート

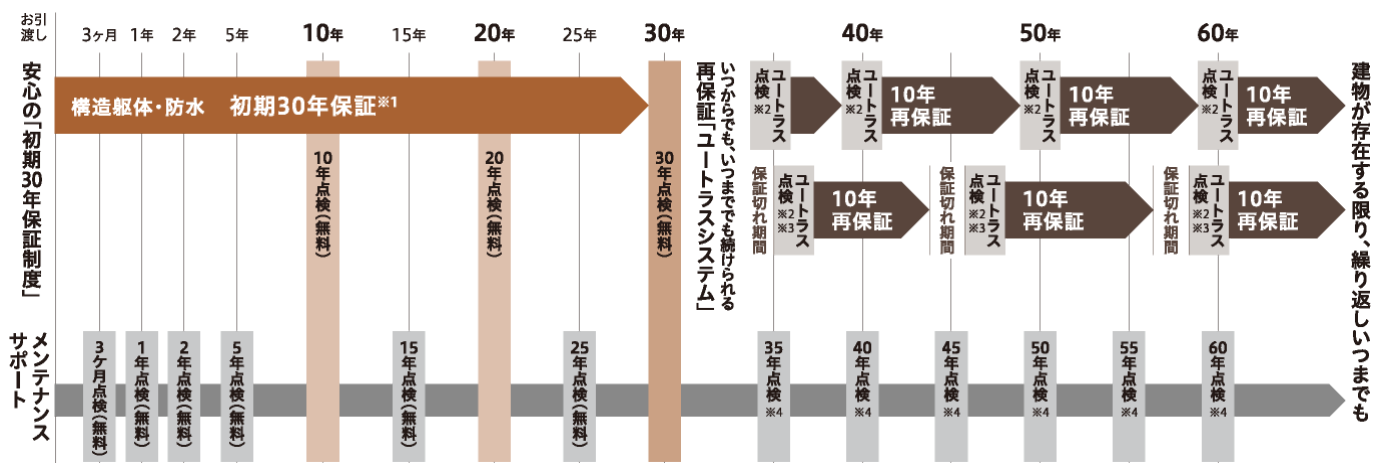
長期にわたって使用される「住宅」では、引き渡し後のサポート内容の質が重要になります。当社では全従業員の約1割をカスタマーズセンターの専任スタッフに充て、約81万棟の戸建住宅、約23万棟の賃貸住宅にお住まいのお客様の暮らしを、日常的な補修やリフォーム相談から資産管理に至るまで専門的観点からサポートしています。自社組織であるからこそ、お客様の意見を素早く製品開発や管理体制などに反映できます。

「初期30年保証制度」・「ユートラスシステム」と住宅履歴情報データベース「いえろぐ」の充実

積水ハウスでは、構造躯体と雨水の浸入を防止する部分について、「住宅の品質確保の促進等に関する法律（品確法）」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」を適用。その他、各部位についてもそれぞれ期間内の保証を行っています。また、保証終了後も独自の「ユートラスシステム」で、10年間の再保証が繰り返し受けられます。

さらに、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に基づいて、一邸ごとに多数の建築部材などを電子情報として共有する「いえろぐ」を運用しています。グループ各社が「いえろぐ」に蓄積された履歴データを活用して純正のリフォーム・リノベーションを提案しています。

■ 安心の「初期30年保証制度」（2018年4月1日以降にご契約のお客様を対象）



- ※1 構造躯体と防水に関する初期30年保証継続のためには、10年点検および20年点検を必ず受けてください。
 - お引渡し後10年時・20年時には、カスタマーズセンターのテクニカルサポーター（住宅診断士）が住まいの点検（無料）や補修のご提案を行います。
 - 10年・20年点検時に当社が必要と判断した補修工事（無償工事）を行うことが前提となります。
 - 天災・事故による損傷や当社以外の業者による増改築などによって当社の保証基準を満たさない場合は、保証の適用除外となります。
- ※2 ユートラスシステムは必要な有料点検・有償補修工事を行うことで、その後の10年を保証するものです。また、この保証は途中いつからでも建物が存在する限り繰り返し受けすることができます。
- ※3 築何年経過した中古住宅の場合でも、ご購入いただいたお客様には有料点検・有償補修工事を行うことで再保証が繰り返し適用されます。
- ※4 35年目以降の点検・補修はすべて有料・有償となり、お客様のご依頼により実施します。
- ※ 長期優良住宅は認定申請時の維持保全計画書に基づいて30年目までの定期点検（無料）を行ってください。

リフォーム・リノベーションでもバーチャルリアリティ技術を導入

積水ハウスグループでは、新築設計検討時に導入しているVR（仮想現実・バーチャルリアリティ）技術を、リフォーム・リノベーション計画でも活用し、お客様に具体的な空間イメージをお伝えしています。インターネットを利用して、パソコンやスマートフォン画面に360度全方向の画像を表示。見る方向を自由に変えることができます。また、臨場感あふれる3D画像でも仮想体験でき、より一層、プランのイメージを実感いただけます。積水ハウスリフォームグループ、積和建設グループにおいて2018年に導入し、事例見学会等のイベントでVR体験会を実施。お客様とのコミュニケーションを深め、お客様のご要望をより具体的に知るツールとして、ますます利用が進んでいます。



VRスコープ



空間イメージ例(360度展開可能)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

省エネと防災を両立する省エネ・防災仕様

住まいに対し、大切な生命と財産を守る“シェルター”としての性能が求められる中、2003年に「免震住宅」を発売。2004年には「日常も使える防災アイテムの提案」として被災時の生活空間確保、水・食料の確保、エネルギーの確保を実現する「住宅防災」仕様を満たし、快適で省エネ生活に役立つ技術を加えた「省エネ・防災住宅」を発売、2011年には被災時にも自立生活が維持できる、3電池自動連動のスマートハウス「グリーンファースト ハイブリッド」を発売しました。さらに、2013年には鉄骨構造の耐力壁とオリジナル制震壁「シーカスフレーム」を、同位置に重ね配置することで制震性能を維持しながら、プランの自由度が一層高まる「ハイブリッドシーカス」を開発するなど、災害時に住まい手を守る住まいの提供に努めています。

地震被害は時間軸で考えることが必要。同時に日常生活でも便利で快適かどうかポイント

「省エネ・防災住宅」は地震対策を時間軸でとらえていることが特徴です。刻々と変わる被災状況を想定し、暮らしを維持できる機能を備えることが、減災のポイントになります。

地震発生時に倒壊を未然に防ぎ生命を守る基本性能に加え、地震後の生活に支障がないよう建物の損傷を最低限に抑える「免震・制震技術」を確立。強い揺れによる食器の飛び出しや家具の転倒を防ぐ機能の充実も図りました。次に3日間程度の物流寸断に備えて食料や水確保のためのストックシェルターや、トイレ用水に使える耐震雨水タンクを設置。さらに、電気をつくりそれを蓄える太陽光発電と蓄電池システムを備え、電気やガス等のインフラが復旧するまでエネルギーの無駄を抑える省エネ機能を持たせたのが「省エネ・防災住宅」です。同時に重視したのがこのようなシェルター機能を持った住まいを、特別な家ではなく“普通の家”で実現することでした。



「省エネ・防災住宅」のモデルハウスの建築
(明石展示場：当時)



グリーンファースト「蓄電スタイル」を拡充

2011年に発売した世界初の3電池（太陽電池、燃料電池、蓄電池）と連動した「グリーンファースト ハイブリッド」は、屋根に搭載した太陽光電池と蓄電池との連携で、電力やガスの供給がストップしても、平常時に近い暮らしを送ることができる住まいです。

技術、機器の改善を重ねる中、太陽電池と蓄電池が連動する「グリーンファースト蓄電スタイルS」と燃料電池も合わせた3電池連動型「グリーンファースト ハイブリッド」の2システムにて、自動連動制御による自動切り替え、停電時の太陽電池発電電力の有効利用と蓄電池の自動充電を可能としています。どちらのシステムも太陽光発電の日中の余剰電力を蓄え、それを夜間に使用。停電時の連動制御による自動切り替え、太陽光発電の有効利用と蓄電池への自動充電が可能です。さらに、EVの蓄電池を利用して災害・停電時の家庭の電力をまかなう「グリーンファーストV2H」を新たにラインアップに加えました。

① グリーンファースト ハイブリッド



② グリーンファースト蓄電スタイルS



③ グリーンファーストV2H



制震システム「シーカス」～地震にブレーキをかける家～

積水ハウスオリジナル制震システム「シーカス」は、「シーカス」ダンパー（鋼製フレームに特殊なダンパーを組み込んだもの）を躯体内にバランス良く配することにより、建物の揺れを低減する制震システムです。

地震時の揺れを小さく抑えることで、内外装の被害も軽減され、地震後も引き続き、わが家で生活することができます。2013年に開発した「ハイブリッドシーカス」より設計プランの自由度が大幅に拡大。当社鉄骨戸建2階建て住宅のほとんど（96%）に「シーカス」が搭載されています。



「シーカス」ダンパ



「シーカス」フレーム

「シーカス」の特長

- ① 粘弾性ダンパー（特殊高減衰ゴム）
「シーカス」ダンパーは地震動エネルギーを熱エネルギーに変換して吸収します。
躯体の耐用年数に相当する高い耐久性を備えています。
- ② 建物の変形を約2分の1に低減する。※発生する地震によっては低減効果が異なる場合があります。
地震時の建物の変形を約2分の1に低減し、内外装の被害を抑えることができます。
- ③ 繰り返しの地震に効果を発揮し、耐久性が高い。
- ④ 2007年国土交通大臣認定取得
大臣認定の取得条件として、通常の耐震構造の1.5～2.0倍の大きな地震に耐えうる設計をしています。

「ハイブリッドシーカス」により設計自由度がさらに向上

鉄骨構造の耐力壁とオリジナル制震壁「シーカスフレーム」を、同位置に重ね配置する「ハイブリッドシーカス」を2013年に開発しました。これにより、制震性能を維持しながら、プランの自由度が一層高まりました。

新たに開発した耐力壁と高強度耐力壁を同じように重ねて配置する「高性能二重耐力壁」（耐力壁の2.5倍の強度）を併せて用いることで、さらに大きな開口を確保することが可能となり、屋外と室内とを心地よくつなぐ「スローリビング」の計画性が高まり、自然とのつながりを感じながら、ゆったりと流れる時間を味わえる心地よい空間が、さらに計画しやすくなりました。

■ 「ハイブリッドシーカス」や「高性能二重耐力壁」で、大きな開口を設けた開放的なリビングへ



これまでの取り組み

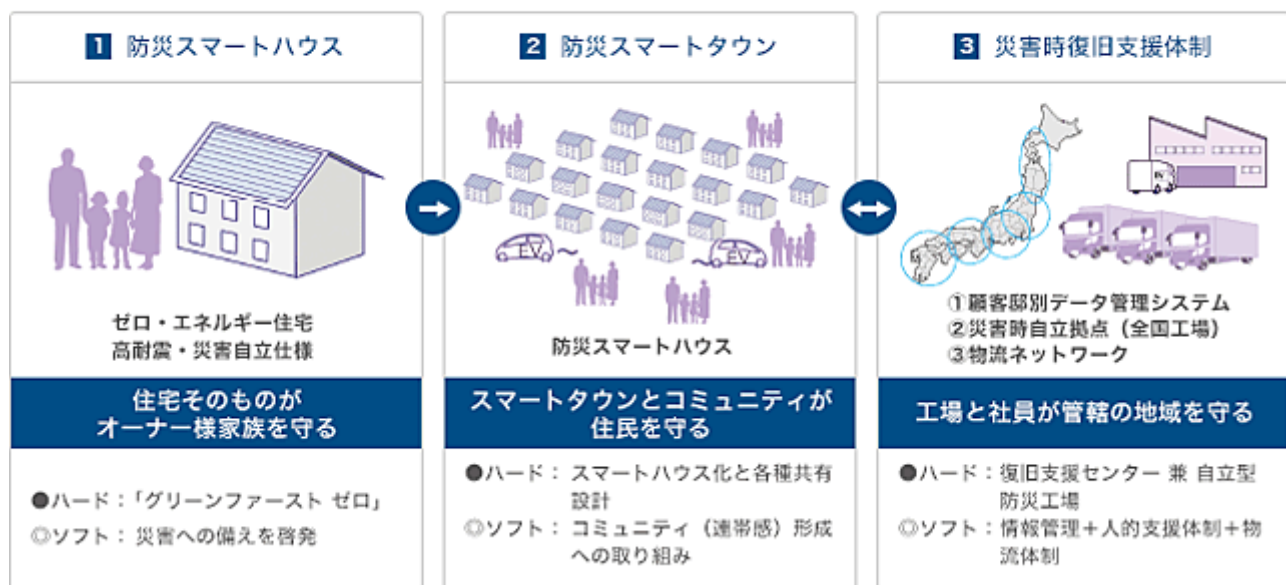
2003年	「免震住宅」の販売を開始
2004年	<p>地震被災後も自宅で一定の生活を維持できる「住宅防災仕様」を開発 免震住宅から一歩進んだ「安心」を提供する住まいとして開発しました。「生活空間」「水・食料」「エネルギー」の確保をテーマに、災害時の情報通信手段を確保したり、雨水タンクを設置したりしています。</p> <p>「省エネ・防災住宅」の販売開始 「住宅防災仕様」をすべて盛り込みながら、同時に快適で省エネ生活に役立つ技術を盛り込んだ「省エネ・防災住宅」の販売開始しました。</p>
2007年	<p>制震システム「シーカス」発売 地震の震動エネルギーを熱エネルギーに変えて吸収することで、住まいの揺れを低減し、建物の変形を最小限に抑える当社独自の制震システム「シーカス（SHEQAS）」の販売開始しました。</p>
2011年	<p>「グリーンファースト ハイブリッド」発売 「太陽電池」「燃料電池」「大容量蓄電池（8.96kWh）」をHEMS制御し、快適に生活しながら電力消費を削減、停電時にも自立生活を維持できる「グリーンファースト ハイブリッド」の販売開始しました。</p>
2012年	<p>「グリーンファースト LiB」「グリーンファースト V2H」発売 リチウムイオン蓄電池を搭載した「グリーンファースト LiB」やEVの大容量の蓄電池から充放電が可能な「グリーンファースト V2H」の販売を開始しました。</p>
2013年	<p>「ハイブリッドシーカス」を新開発 従来の耐力壁と制震壁を同位置に重ねて配置することで、制震性能を維持しながら、プランの自由度が大幅に高まり、シーカスの採用率が一層向上しました。</p>

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

住宅を核にした積水ハウスグループの防災計画

「災害時にお客様の暮らしを守り、迅速に復旧する」ことを防災の第一テーマとし、企業としての災害時における事業継続計画（BCP）を強化しています。2014年、災害時に工場が復興拠点となる「防災未来工場化計画」に基づき東北工場を整備しました。

【防災、積水ハウス】いつもの快適はもちろん、もしもの災害時にお客様の暮らしを守るために



これまでの災害経験から、よりレベルの高い防災対策を整備

日本全国で見ると3～5年に1度、震度6以上の大地震が発生しています。積水ハウスは全国レベルで、これまでに多くの住まいを提供してきましたので、どこかで大地震があれば、当社の建物は必ず被災することになります。そして非常時にもオーナー様の安否確認や支援を行う社会的責任があり、来る災害に備え、防災対策を強化・整備することは必要不可欠です。

2011年の東日本大震災では、これまでにない多くのお客様が被災されました。地震の揺れで倒壊した当社建物はありませんでしたが、補修・復旧を要する建物は約3万棟ありました。それぞれの建物の一日も早い復旧工事、そして政府から要請された仮設住宅への建設協力。当社は、全国の協力工事店と連携し、建設活動に注力しました。

私たちが東日本大震災から気付かされたことは以下の五つに集約されます。

- ① 災害は必ず来るといふ、日ごろの心構えと準備、その一つとして各組織とグループ各社の連携が必須であること。
- ② 復旧・復興を具体的に動かすのは人。スタッフの心身のケアと施設確保、全国レベルでのサポート体制が必要。
- ③ 日ごろのアフターサービスに基づくオーナー様の安否確認。支援物資輸送と、そのための燃料やエネルギー確保。
- ④ 速やかな復旧と事業継続の体制整備。
- ⑤ ネットワークや生産・施工体制が機能しなくなった場合の復旧シナリオを描いておくこと。

当社グループでは、今後これらの整備・強化を図っていきます。特に、災害時に速やかな対応を可能とするため、工場にエネルギー自立供給設備の導入などによる防災対応を行い、非常時には地域復旧支援の拠点として機能させます。さらには近隣住民の避難所として防災センターとなる「防災未来工場化計画」を推進します。



1. 防災スマートハウス：被災後も自立可能な「住宅防災」と「グリーンファーストゼロ」



当社のスマートハウス「グリーンファーストゼロ」は、災害時に三つの時間軸で対応し、自立生活を可能にします。

- ① 「高い耐震技術や制震技術」により生活空間を維持。
- ② 地震後に物流が途絶えても最低3日間は生活維持できる水や食料、さらにトイレ用水を確保する雨水タンクを用意。
- ③ エネルギーインフラが復旧、安定するまでの間、自分でエネルギーをつくり、蓄え、生活が維持できる、エネルギー自給自足を目指したゼロ・エネルギー住宅が住宅防災の基本。

2. 防災スマートタウン：被災後も自立可能なまち（宮城県富谷市「スマートコモンシティ明石台」の例）

- ① コミュニティ形成のために緑道、オープン外構、停電時に電気がとまる家を配した広場など、住民が共有するスペースの設計。集会所は、停電時にも使用可能な防災センターの機能を装備。
- ② 住民が主体となり共有するイベント、秋祭りや農園での収穫祭を地元企業や団体と共同で企画。消防団や消防署と協力して行う定期的な防災訓練を実施。「自助、共助、そして公助」という考え方でコミュニティの大切さを知ってもらう。
- ③ 「スマートコモンシティ明石台」コミュニティは、まちびらきから3年で第七町内会として正式に設立。「日本一の防災のまち」としての誇りと愛着を共有する。



①防災スマートハウス



②自治会みこし祭で思い出共有



③自治体広報誌に紹介

3. 災害時の復旧支援体制：顧客データ管理システムと災害時に自立した復旧拠点の確保



- ① 甚大地震発生時、被災地区のオーナー様情報をデータベース（DB）から把握。被災地に最も近い工場が災害対応拠点として自立始動。全国拠点から順次、備蓄品を補給。
- ② DBから得られた被災地域オーナー様の安否確認や建物調査の担当者を決定。被災地域からのホットライン、専用窓口を開設。
- ③ 被災状況の確認、DB登録。必要に応じオーナー様に支援物資を提供。
- ④ 復旧方法の検討と決定、全国ネットワークで具体的な工事体制が始動。
- ⑤ 復旧工事に着手。対応記録は事業所・本社に保管。

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

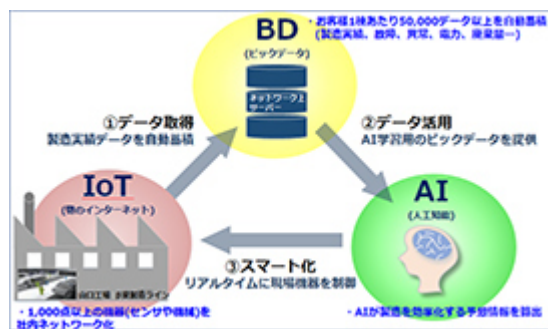
部材生産品質の維持・向上

「邸別自由設計」を旨とする積水ハウスでは、部材も一邸ごとにカスタムメイドする「邸別生産」が基本です。多品種・小ロットの邸別生産と合理性を両立させつつ、常に性能・品質が安定した高精度な部材を供給するため、生産ラインの整備やロボット技術の導入による自動化を推進しています。

主要構造材の生産自動化推進

自社工場（全5工場）では、柱・梁をはじめとする主要構造材や外壁材などのオリジナル部材を製造しています。各工場で、継続的な改善活動、効果的な設備投資により、生産効率と品質のさらなる向上に努めています。

2017年は山口工場で「βシステム」（重量鉄骨3・4階建て住宅の構法）の主要構造材製造ラインのさらなる自動化と増強を図りました。また、IoT・ビッグデータ・AIを駆使したスマートシステムを導入することにより、自動で蓄積された過去の製造情報（ビッグデータ）をAIが学習し、製造状況に適した判断を自動で行います。このスマートシステムにより、これまで管理者のノウハウで行っていた生産量や勤務体系の調整を自動化するとともに、AIによる製造ラインの動作効率化と省電力運転を実装し、生産性31%向上、労働時間9%削減、使用電力12%削減を実現しました。

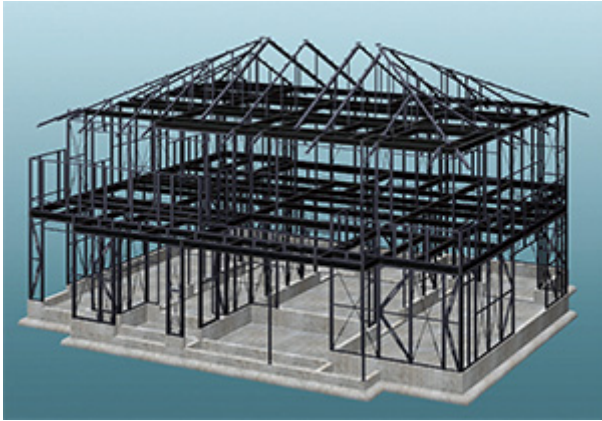


山口工場「βシステム」梁製造ライン（完全邸別生産）

■ 生産部門における2010年以降の主な設備投資（主要構造材）

2010年	静岡工場	「NewBシステム」の構造材を生産する、127台のロボットによる自動化ラインを導入 従来60%だった自動化率を95%に高め、24時間生産体制や、自由設計で受注した住宅ごとに生産を行う「完全邸別生産」を実現。施工現場の工程に合わせて生産することで、出荷や施工効率の向上にも寄与
2013年	関東工場	静岡工場と同様のロボットラインを新設 →量産体制が整う →2014年3月 鉄骨2階建て住宅の構法を「NewBシステム」による「ユニバーサルフレーム・システム」に統一
2015年	関東工場	
2016年	静岡工場 山口工場	βシステム（重量鉄骨3・4階建て住宅の構法）の主要構造材製造ラインの自動化・増強
2017年	静岡工場	3・4階建て新構法「フレキシブルβシステム」を実現するための「WHコラム」（従来比2.5倍の高強度柱）の製造ラインを導入

2階建て鉄骨造



安全性と設計の自由度をハイレベルで両立する独自の構造躯体「ユニバーサルフレーム・システム」

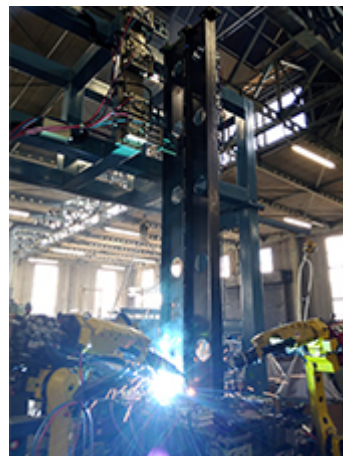


多品種の軸組を「完全邸別生産」できる自動化ラインは住宅業界初

3・4階建て



静岡工場「WHコラム」製造ライン

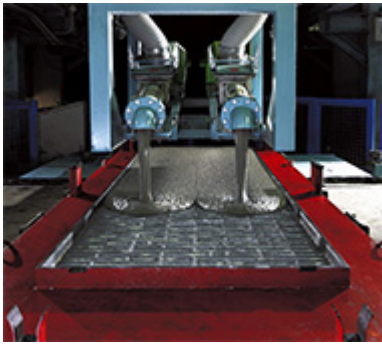


オリジナル外壁材の自社生産

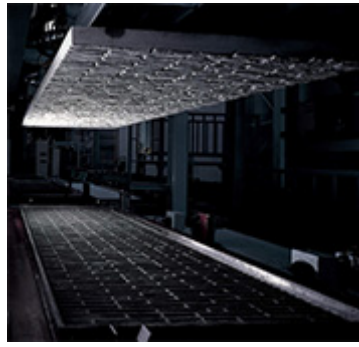
【鉄骨2階建て住宅】 積水ハウスオリジナルの最高級外壁材「ダインコンクリート」

高強度・高耐久の性能とともに、既存のコンクリートでは難しかったためくもりのある表情や美しいテクスチャーなどの高いデザイン性が特色です。高級住宅「イズ・シリーズ」に使用しており、誕生から30年以上の長きにわたってお客様に愛され続けています。

自社工場で、独自の原料組成と製造方法によって一つひとつ邸別生産しています。あらかじめメッシュ状にロボット溶接した高精度な鉄筋を、原材料の打設時に型枠の中に敷き込むことで、製品精度を確保しています。さらに製造工程に「オートクレーブ養生」を採用。セメント質材料の硬化を促進させるため、完全密封した鋼製タンクの中で、高温（約180℃）・高圧（約10気圧）で約20時間養生するシステムです。これにより原料中の石灰とケイ酸の化学反応が促され、確実に安定した強度を持った強固な素材が生み出されます。「ダインコンクリート」は内部に気泡を形成することで軽量化を図っていますが、独自の製法でほぼ100%の「独立気泡」を実現。気泡が連続していないため、耐水性・耐久性に優れています。また、表面デザインは、人の手で彫刻した原型から取った型枠で1枚ずつ成型する「キャスティング製法」によって作り出されます。これによりカッティング等の二次加工を行うことなく、彫りの深いテクスチャーを実現しています。



デザイン・形状共に豊富な外壁パネルは1枚ずつ型枠で成型



型枠に打ち込んだコンクリートを一定時間スチーム養生（一次養生）した後に脱型



完全密封のタンクの中で高温・高圧で約20時間養生（二次養生＝オートクレーブ養生）

【木造住宅「シャーウッド」】積水ハウスオリジナル陶版外壁「ベルバーン」

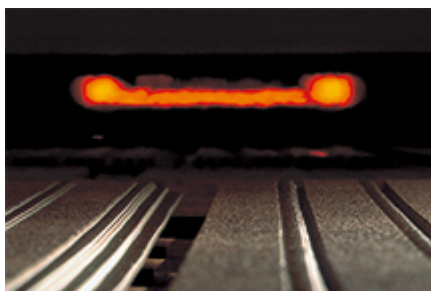
当社の木造住宅「シャーウッド」のオリジナル陶版外壁「ベルバーン」は、工業製品として厳しい品質管理のもと生産され、優れた耐候性、耐久性、強度を保持しながら、表面硬度も高く、釘でひっかいても傷が付きません。また、焼き物ならではの土の温かみや自然の風合いを生かした意匠により、年月を重ねるほどに質感が深まる佇まいを実現できます。



①【成形】 フォームと表面のデザインを整える



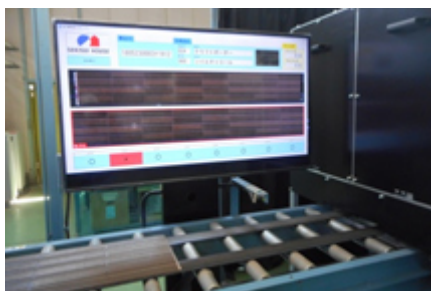
②【養生・乾燥】じっくり乾燥



③【焼成】 約1100℃で焼成（陶版ならではの表情が生まれます）



④【品質検査】 形状、色調検査システムで徹底的にチェック



⑤【外観検査】

2018年、画像処理に特化したAIによる品質管理システムを導入することにより、リアルタイムに良品出来高を管理することができるようになり、生産効率化と品質管理の強化、品質向上、ならびに在庫の4割削減によるコストダウンを実現しました。

■ 生産部門における2010年以降の主な設備投資（オリジナル外壁材）

2010年	兵庫工場	「ダインコンクリート」の製造ラインへ17台のロボットを導入。効率化・合理化推進するとともに、24時間生産体制構築
2012年	静岡工場	「ベルバーン」製造ラインを新規設置、自社生産へ変更。
2013年	東北工場	東北工場の「ベルバーン」製造ラインの完成により、静岡工場と合わせ、従来比1.6倍となる月間8万m ² （住宅約510棟分相当）までの生産が可能となり、量産・新柄を開発する体制が整う
2016年	関東工場	関東工場の「ダインコンクリート」製造ラインを兵庫工場同様、大幅に刷新し、自動化推進・増強、24時間生産体制構築

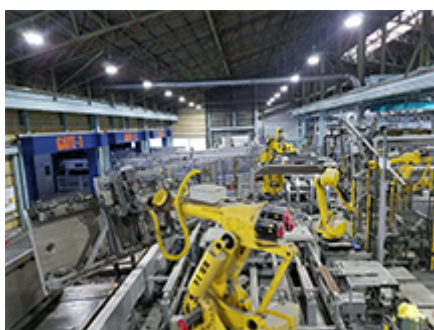
生産品質管理体制の整備

全工程において品質管理を徹底するため、生産ラインごとに専任担当者を配置。原材料の入念な納入検査、部材の抜き取り検査や品質検査、工場技術者の定期的な技能試験などを実施しています。こうした生産品質管理体制の優秀性が認められ、1998年に品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」を業界で初めて生産部門一括で取得しました。

2001年には全工場環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001」を取得。地球環境の保全にも配慮した体制を整えています。

2016年4月より静岡工場のβシステム梁新製造ラインが稼働開始、最新技術の活用で徹底的な効率化と品質向上を同時に実現しています。住宅業界として初の導入となります「溶接ビード自動検査」は、全数高精度検査による「不良品の流出防止」と「トレーサビリティ」を実現しました。

2016年9月より本格稼働しました関東工場のダインパネル製造ラインにおいてロボット化推進および自動検査装置導入に伴い大幅な品質向上を図ることができました。



労働環境について

各工場では、業務遂行中に発生するおそれのある災害または、健康障害を未然に防止するために必要な安全衛生管理を行い、従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成し作業遂行の円滑化と、生産性の向上に努めています。安全衛生の維持・発展のため、月1回の安全衛生委員会を開催するとともに、四半期に1回、全工場で「生産部門 安全衛生推進会議」を開催して、各工場の現在状況、改善内容、将来展望等を共有しています。2017年には、生産設備安全基準を定め、防護設備（安全柵）、吊り具（玉掛け用具）について、全工場同水準で運用できるように安全規定を設けました。

【関連項目】

.....

➤ [多様な建築ニーズに応える3・4階建て新構法「フレキシブルβシステム」](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

全社施工品質管理システム

積水ハウスグループでは、住まいづくりの全プロセスで、建設業法・建築基準法・建築士法をはじめとする関係法令を遵守することはもとより、独自の厳しい基準を設け、均質で高精度の品質を確保することに力を注いでいます。中でも「施工品質」は住まいの最終的な出来栄に大きく影響するため、一棟一棟の確実な施工品質管理、継続的な改善活動、施工品質記録の管理・保存を目的に「全社施工品質管理システム」を運用しています。

お客様に高品質な建物を提供するための施工品質管理体制を確立

積水ハウス各事業所の現場監督員、施工会社「積和建设」（100%出資の子会社／全国18社）の施工管理者、協力工事店で構成される「積水ハウス会」が連携して、施工品質の維持・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。

主任検査員制度

社会的資産ともなる、長期にわたり高い品質を持続できる建物をお客様に引き渡すため「主任検査員制度」を設けています。主任検査員（各営業本部の推薦者で工事店・施工従事者の指導・育成することができ、「主任検査員研修」を修了し、検査員資格を取得した社員）は「主任検査員検査」を通じて、事業所の施工品質状況・管理体制・検査能力の把握、現場監督員・施工管理者の検査業務支援、重点管理項目の品質改善活動などを行い、施工品質の向上に寄与しています。

施工品質会議

各事業所の技術次長を中心として「施工品質検査結果」を分析・評価。不具合部位を抽出して、品質改善が必要な事項を検討・共有し、改善計画の立案から具体的な改善活動の遂行まで組織的に実施しています。

認定訓練・検査訓練

検査技術の高水準化を図るため、現場監督員と施工管理者に対し、それぞれ検査員認定訓練・検査訓練を実施。品質管理技能の習得を促進しています。

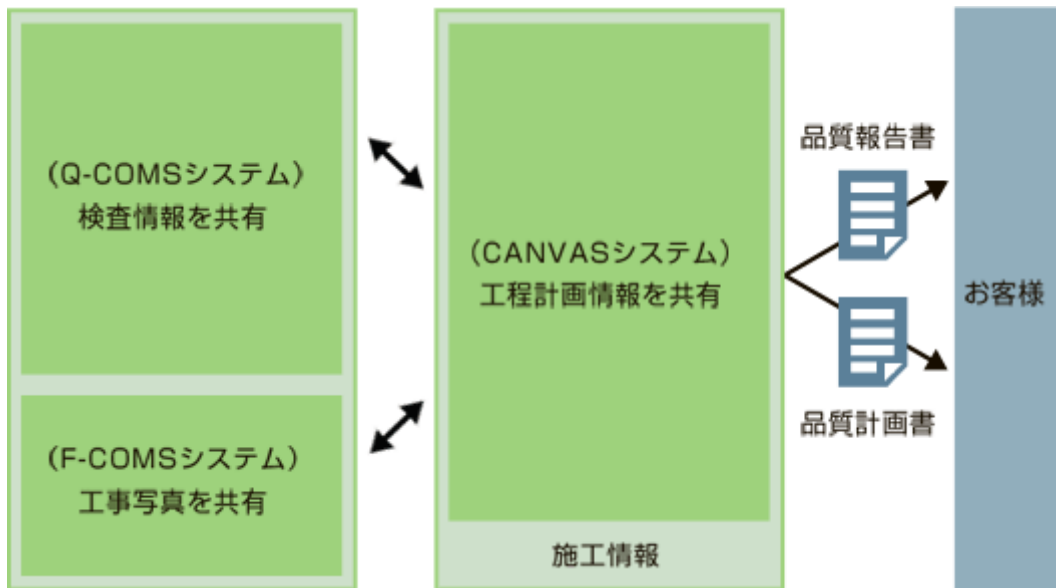
施工品質レベルを「見える化」

一棟一棟の施工品質管理と記録の管理・保存、内部統制を目的に、施工品質管理ツールとして「Q-COMS」「F-COMS」を導入しています。これは、施工現場の検査記録や施工管理報告などを、事業所情報系システム「CANVAS」で一元管理するもの。品質情報を写真と連動させて品質管理を「見える化」するとともに、現場監督、施工管理者（積和建设、本体工事業者）が現場管理専用アプリを搭載したiPadを活用することで、タイムリーな現場管理と一層の品質レベル向上に取り組んでいます。また、iPhone・iPadを利用し、リアルタイムで品質を確認する手法も進めています。入力されたデータをもとに検査データの集計・分析を行い、施工品質改善活動の指針となる資料として活用しています。

「アカウントビリティ」の徹底

建築業務時に行うべきお客様への説明が不十分であったために生じる不信感の防止を目的とした「アカウントビリティ（説明責任）実践支援システム」を策定。現場監督は、お客様に「CANVAS」で作成する「品質計画書」「品質報告書」などのツールを用いて、必要な段階で、必要な事項を確実に説明します。「品質計画書」には、工事担当者、現場管理体制、工事予定のほか、着工前にお客様に説明しておくべき連絡事項などを記載。「品質報告書」は、工事の進捗報告、各工程の検査結果、工事写真、竣工・引き渡し・入居に向けての連絡事項などを記載したものです。説明責任を確実に果たすことで、お客様に安心して着工を迎えていただき、また、入居までの準備を計画的に進めていただくことができます。

■ 「全社施工品質管理システム」概要



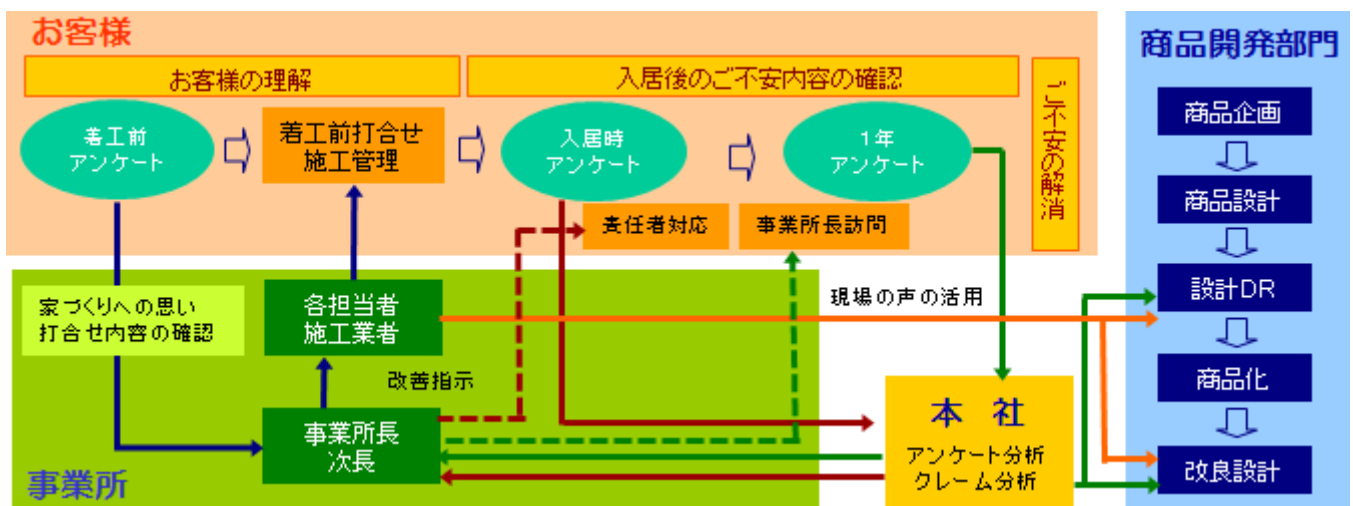
バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

不具合の予防・再発防止体制構築と苦情情報のデータベース化による品質改善

住まいの品質は、入居して住み続けていく過程において、その真価が問われるものです。積水ハウスでは、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ける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、品質の改善・向上に努めています。

「お客様アンケート」による改善マネジメントシステム

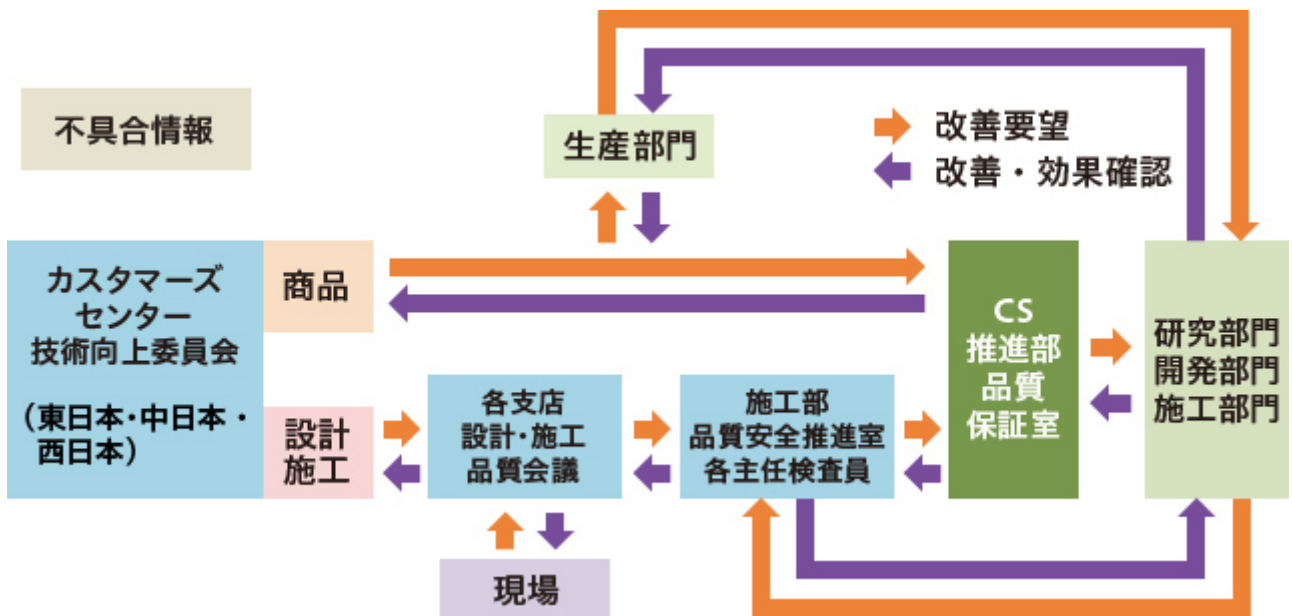
住まいの品質改善・向上のために大切にしているのが、入居1年目に記入していただく「お客様アンケート」の内容と、カスタマーズセンターやCS推進部などに寄せられるお客様の生の声です。お客様からの相談事や苦情は真摯に受け止め、迅速に対応します。お客様の声をもとに、サービスや商品について調査・分析を行い、関係各部署にフィードバック。具体的な設計改善や仕様改良に生かしています。これまでもサニタリースペース・設備の見直しや、室内建具の改良などに、お客様の声を反映させてきました。



積水ハウスのTQM※（お客様・現場からのフィードバックによる品質改善）

不具合案件については、早急に原因を調査し、設計・生産・施工・アフターサービスなど、総合的な観点から検討。改善要項は直ちに関係各部署にフィードバックし、対策を講じます。必要に応じて、資材メーカーとも連携しながら改善策を検討します。

※ TQM : Total Quality Management (総合的品質管理)



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

施工従事者が気持ち良く効率的に仕事に取り組める環境づくり

日本の建設業就業者は、3人に1人が55歳以上であり、高齢化が進行しています。今後も高齢者の引退などによる建設業就業者の減少は続き、新規入職者の確保・育成と定着率向上が業界全体の課題となっています。積水ハウスグループでは、継続的に安定した施工力を確保して品質向上・お客様満足向上を実現する施策の一つとして、協力工事店との組織力を強化し、既存の工事力を最大限に活用するための取り組みを推進しています。

施工力の増強を果たすためには、施工従事者が気持ちよく効率的に仕事に取り組める環境づくりが不可欠です。そのため、事業所と技術開発部門・施工部門・生産部門・システム部門が連携して「現場力強化」の取り組みを推進しています。

全国の施工現場から生の声を吸い上げる仕組みとして「施工改善要望システム」を進めてきましたが、より幅広く、かつ効率的に改善に反映するため、2015年から改善要望登録者に支店の建築課、積和建設の施工管理者を加え、拡大しました。隔月で開催している「施工改善推進会議」には、積和建設、本体工事店の方々も参加。現場の意見をリアルタイムで取り上げる体制を整えました。2018年度（2018.2～2019.1）は、支店（主任検査員含む）97件、本社・工場53件、積和建設8件、合計158件の改善要望があり、グループを挙げての取り組みとして浸透してきました。内容は、部材の納まり改善、省力化部材の設定、工場の物流改善など多岐にわたるため、事前に「基礎」「外装」「内装・設備」の各委員会に分かれて詳細を検討した上で、全体会議となる「施工改善推進会議」に臨み、対応策を協議しています。

また、抜本的な改善や開発を推進する取り組みとして「現場力強化会議」を継続実施しています。事業所、技術系各部門、生産部門が一丸となり、課題の共有化、改善・開発の早期実現に向けて検討を進めています。具体的な取り組み例として、2階建ての「シャームゾン」（積水ハウスの賃貸住宅）の1階内装床下地に新工法（床パネル自体の強度を高めて鋼製大引きの施工を不要とした工法）の「NF床パネル」を標準仕様として採用。施工省力化および施工安全性の向上を図りました。

こうした取り組みが施工従事者のモチベーションアップにつながり、グループ全体のシナジー効果を生み出しています。

今後ますます進む施工従事者の高齢化に対して、アシストスーツなどの新しい技術の導入も合わせて検討し、施工現場力の強化を推進するとともに、現場生産性の向上にも努めていきます。

■ 2階建てシャームゾンへの「NF床パネル」標準採用



省力化と工期短縮を目指しつつ、安全性の向上も進めています

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

グループ会社と協力工事店による任意組織「積水ハウス会」

積水ハウスグループの最大の強みが、創業以来「運命協団体」として強いきずなで結ばれ、共存共栄を図ってきた「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協力工事店によって結成されている任意組織です。2019年2月1日現在、グループ会社の積和建設18社と、全国の協力工事店約7000社が加盟しています。

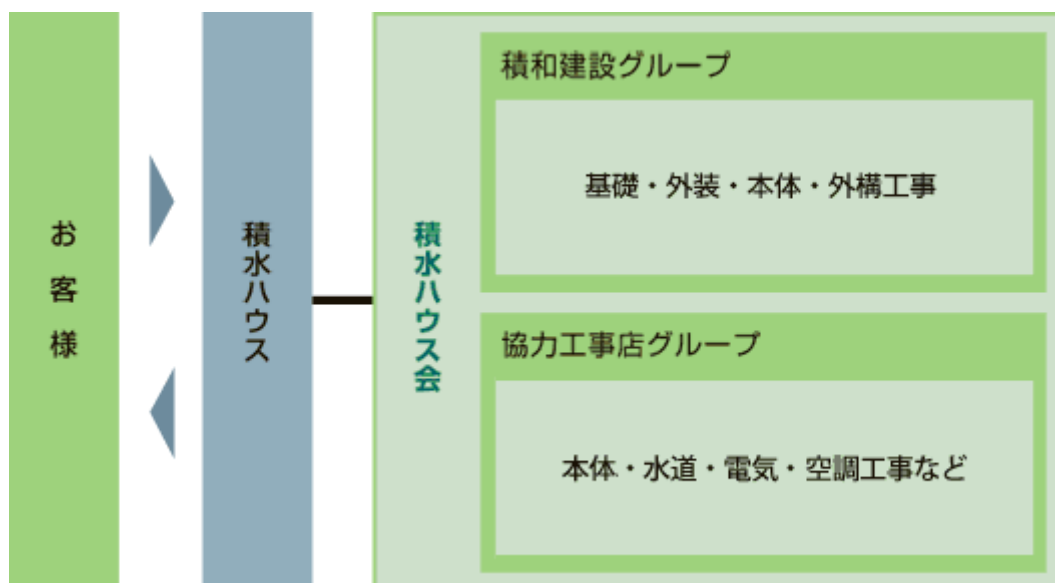
一棟の住宅を完成させるまでには、多くの人の力が必要です。お客様に安全・安心・快適な高品質の住まいを提供するには、住まいづくりにかかわる全員が志を同じくして取り組むことが重要です。創業間もないころから「責任施工」を実践してきた積水ハウスにとって、協力工事店の存在はかけがえのないものです。業界に先駆けて取り組んできた施工技術の開発・向上やゼロエミッション、災害時の対応など、協力工事店との協働なくしては成し得なかったといっても過言ではありません。元請け・下請けの関係ではなく、苦楽を共にする同志すなわち「運命協団体」として長きにわたり信頼関係をはぐくみ、常にそのきずなを大切にしてきました。

こうした活動のベースとなっているのが、積水ハウス会です。積水ハウス会では、それぞれの地域で積水ハウスの各事業所と連携し、施工品質の向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、安全対策、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、各施工現場や各協力工事店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、業務改善や技術向上に努めています。

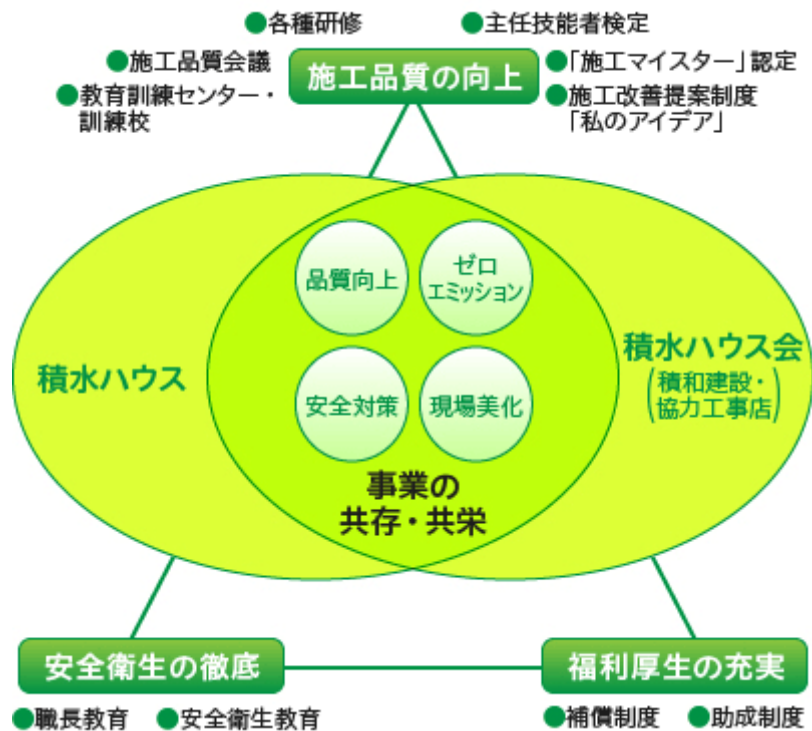
また、地震や水害などの自然災害発生時には、初動対応から復旧・復興活動まで、積水ハウス会の存在が大きな推進力になっています。東日本大震災などの復旧・復興工事においても、被災地で工事要員の不足による住宅供給の遅れが問題になる中、全国組織の強みを生かして、各地の積水ハウス会から多数の技能者を被災地に派遣、継続的に安定した施工力を確保し、増加する建設需要に応えています。

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むことで、「運命協団体」として共存共栄を目指します。

■ 積水ハウスグループの「責任施工」体制



■ お客様満足を実現する「運命協同体」としての取り組み



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

厚生労働省認定「セキスイハウス主任技能者検定」

「セキスイハウス主任技能者検定」は、国家検定に準ずる、積水ハウス施工業者による自主運営の検定制度です。検定は年に1回行われ、2018年度は248人が合格しました。検定合格者は累計で1万5462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。

「セキスイハウス主任技能者検定」とは「セキスイハウス協会」（積水ハウスの施工を担当する協力工事店の組織）が実施する自主検定制度です。労働者の技能レベルを公証する制度としては、国が行う「技能検定」制度があり、これには建築大工などの建築関連職種も多数含まれていますが、積水ハウスの基礎・外装・内装の施工に必要な技能は、国の検定では十分に評価できないのが実情でした。そこで、国の検定による評価が難しいのであれば、自分たちで自分たちの技能を正しく評価できる仕組みをつくろうということで、1983年にできたのが、この検定制度です。

その後、国（当時の労働省、現・厚生労働省）でも、事業主または事業主団体によって自主的に行われている検定のうち、労働者の技能の向上・振興上有益であり、国の検定に準じて取り扱うのが妥当と認められたものについて、大臣名で認定することになりました。「セキスイハウス主任技能者検定」は、その団体第1号として、1985年4月に認定を受けました。もちろん建設・住宅業界で初めてのことです。

検定の目的は、積水ハウスの基礎・外装・内装の施工に携わる技能者の技能を公正・的確に評価すること、検定を通じて品質の維持・向上に寄与することです。受検資格は、積水ハウスの現場において検定職種についての技能実務経験が3年以上あること、所定の講習を修了し、「積水ハウス施工従事者データベース」に登録していること。検定職種は「基礎施工」「外装施工」「内装施工」の3職種で、受検者の業務により「B型」「SW型」「β型」の試験選択ができます。「主任技能者としてふさわしい人間性を兼ね備え、図面および仕様書などに基づく施工内容の詳細を理解し、規定通りの工事ができ、必要な専門知識と技能を有する作業員であって、円滑かつ確実に業務を遂行できること」が評価基準となります。評価基準に達しているか否かは、技能者の知識を評価する学科試験、技能者の技能を評価する実技試験の二つで判定します。単年度内に学科試験と実技試験の両方に合格すると「セキスイハウス主任技能者」として認定され、認定証とヘルメットが与えられます。検定合格後、経験を積み重ね「施工マイスター」への道が続いています。



「内装施工」の実技試験。複数の検定員が評価します



青いヘルメットは「セキスイハウス主任技能者」資格保有者の証し

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

教育訓練センター・訓練校

積水ハウスグループでは、将来にわたって安定的に施工力を確保し、施工品質の維持・向上を図るため、人材の育成や次代を担う若い技能者への技術の継承に力を入れています。その一環として「教育訓練センター・訓練校」を設け、技能者の養成に取り組んでいます。2018年度は「躯体外装コース」23人、「内装施工コース」50人の計73人が訓練校を修了しました。修了生の数は累計2711人に上ります。

「東日本教育訓練センター・訓練校」（茨城県知事認定）、「中日本教育訓練センター・訓練校」（滋賀県知事認定）、「西日本教育訓練センター・訓練校」（山口県知事認定）は、積水ハウス株式会社が直接運営する認定職業能力開発校です。積水ハウスの施工現場に従事することを条件として、積和建設各社や施工協力工事店に採用された若者に、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つける訓練を行い、第一線で活躍できる人材を育てることが目的です。積水ハウスの施工に必要な知識と技能だけでなく、お客様の満足を実現するために大切な積水ハウス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。修了生は全国各地で施工技能者や施工管理者として活躍しています。若い力が現場に活力を与え、工事能力の強化に貢献しています。

2018年度は「普通職業訓練 短期課程 プレハブ建築科」として「躯体外装コース」と「内装施工コース」（それぞれ約6カ月間）を開講。「躯体外装コース」では、プレハブ建築に関する専門知識・技術とともに、積水ハウスの各型式における躯体の組立や外装施工を学びました。「内装施工コース」では、内装施工技能者の養成を目標に、基本的な内装下地施工を繰り返し習得しました。

また、2018年度は「東日本教育訓練センター・訓練校」において「内装施工応用コース」を開設（11月から4カ月間）。さらなる技能の向上を目指し、訓練を行っています。2019年度は「東日本教育訓練センター・訓練校」において「躯体外装応用コース」「内装施工応用コース」を開講する準備を進めています。

訓練校修了後も、各教育訓練センターで実施している研修に参加し、継続して技術・技能の向上に取り組みます。基礎研修、外装研修、内装研修、内装部位別研修など、多彩なカリキュラムを用意。実務経験やレベルに応じて受講することができます。



「躯体外装コース」修了実技試験
(軒天の施工)



「内装施工コース」修了実技試験
(出入枠の施工)

訓練基本指針

① 基本的な技術と技能の習得

躯体外装：積水ハウスBシステム（軽量鉄骨造）とシャーウッド（木造）およびβシステム（重量鉄骨造）に関する建方工事を主に、基礎工事を含め基本的な技術知識や技能全般を学ぶ。

内装施工：積水ハウスの内装組立工事（床・天井・壁・間仕切り壁）の基本的な技術知識や技能全般を学ぶ。

② 安全と現場美化意識の習得

現場業務従事者として不可欠な安全と現場美化に関する知識を習得する。また、実習を通じて現場での危機回避訓練を徹底して行う。

③ 社会人としての素養取得

全寮制による共同生活を通じて、所属会社や出身地の枠を超えた人間関係をはぐくむとともに社会人・職業人としてのマナーを身につける。

④ 心身の鍛錬

規則正しい生活と厳しい実技訓練を体験し、毎日の筋力トレーニングにより、健全な肉体と強固な精神力を養う。

⑤ CS活動の基本行動習得

施工関係技術者・技能者と、お客様の満足向上との関連を理解し、意識付ける。

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

施工マイスター制度、積水ハウスリフォームマイスター制度

積水ハウスグループでは、全国で活躍する優秀な技能者を顕彰する制度として「施工マイスター制度」「積水ハウスリフォームマイスター制度」を設けています。マイスター認定者が模範となることで、施工従事者の誇りと意欲を増進させ、これを目標に研鑽努力する風土がはぐくまれ、品質向上およびお客様の満足向上に寄与しています。

施工現場における「匠」の顕彰

積水ハウスの施工現場における優れた技能者を顕彰する制度として「施工マイスター制度」を設けています。2018年度「施工マイスター」には、基礎66人、外装82人、大工144人の計292人が認定されました。制度運用を開始した2010年度以降、延べ2225人が「施工マイスター」に認定されています。

この制度は、施工現場における「匠」の顕彰により、施工従事者の「技能」を評価し、次世代に継承することを目的として、2010年に創設しました。対象者は、基礎・外装・大工の主任技能者で、豊富な施工実績・経験があり、技術・技能が優秀であるばかりでなく、後進の指導育成に秀でているなど、厳しい認定基準をクリアした方々です。認定期間は1年間で、毎年、各事業所の推薦を受けて審査・選定されます（再認定もあり）。

「施工マイスター」認定者には認定証などが授与され、奨励金が支給されます。施工品質向上への貢献、高度な技能の伝承など、他の模範となり活躍することで、すべての施工従事者のモチベーション向上、協力工事店との「運命協同体」意識の強化に資することが期待されています。



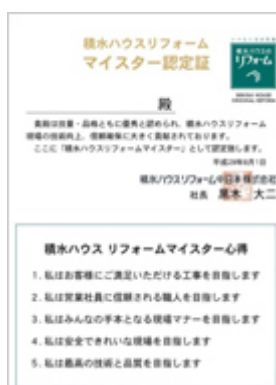
「施工マイスター」認定者に授与されるステッカー

リフォーム施工品質とオーナー様満足の向上を目指して

積水ハウスのオーナー様のリフォーム事業を担う積水ハウスリフォーム東日本株式会社、積水ハウスリフォーム中日本株式会社、積水ハウスリフォーム西日本株式会社では「積水ハウスリフォームマイスター制度」を設けています。2018年度は新たに28人（3社計）が認定され、2019年2月1日現在、累計359人の「積水ハウスリフォームマイスター」が全国で活躍しています。

2008年に創設したこの制度は、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「積水ハウスリフォームマイスター」として認定・登録することにより、リフォーム施工現場の改善と施工品質の向上を推進し、オーナー様の信頼と満足度の向上を図ることが目的です。技能だけでなくオーナー様の満足度、仕事量、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。認定者には、認定証および認定マーク付きの名刺やヘルメットを授与しています。

今後はマイスター間の横の連携を強め、知識・技能の向上に必要な情報交換ができる取り組みを充実させていきます。



「積水ハウスリフォームマイスター」
認定証



「積水ハウスリフォームマイスター」
専用ヘルメットとロゴ

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

施工改善提案制度「私のアイデア」

施工改善提案制度「私のアイデア」は、施工に従事する方々の品質向上やお客様満足向上のための創意工夫を推奨し、支援する制度です。2018年（第31回）度は、全国から1179件の提案が寄せられ、審査の結果、最優秀賞1件、金賞2件、銀賞10件、銅賞29件を授賞しました。

最高の品質と技術を提供するためには、施工に携わる全員が、それぞれの現場で法令や業務システムを遵守し、誠実に仕事に取り組むことが基本です。それだけでなく、一人ひとりが常に品質・精度向上や業務効率化を念頭に置いて問題意識を持ち続け、創意工夫と挑戦の精神をもって改善や新たな建築技術の創造に努めることが重要です。さらに、一つの現場から生まれたアイデアを全国で共有すれば、全体の施工品質向上、お客様満足向上につなげることができます。積水ハウスグループでは、社員だけでなく、協力工事店の方々の提案を積極的に採用しながら、施工品質の向上に取り組んでいます。

1988年に開始した施工改善提案制度「私のアイデア」は、年に1度、当社の施工に携わる全国の技能者から、実際に行っている施工方法の改善などのアイデアを募集。当社各支店における1次審査、各営業本部における2次審査を経て、全国審査会での最終審査によって等級を決め、表彰状および報奨金を授与しています。また、2007年からはサステナブル社会の実現に向けた活動を表彰する等級「環境大賞」「環境賞」も設けています。

本制度を通じて、累計5万2391件もの提案があり、たくさんの新しい工具・機材や工法が生まれました。商品化されたもの、特許を取得したものもあります。受賞提案は当社施工現場で働く方向けに定期的に発行している施工ニュース「つちおと」などで紹介。また、社内ホームページや、現場デバイス(iPad等)を通じて説明用動画（実演により提案の内容を紹介）を掲載することで、優秀なアイデアの現場への周知、全国への水平展開を図っています。

■ 施工改善提案制度「私のアイデア」募集要項

対象者	施工現場に従事する、すべての社外協力者およびグループ (積水ハウス社員は対象外、ただし積和建設出向者は可)
受理基準	① 施工改善、現場環境改善、現場CSに関係するもの ② 問題点に対する解決策を具体的に示したもの ③ 自分で創意工夫したもの ④ 提案内容が明確なもの、内容が評価者に十分に伝わるもの ⑤ アイデアのみも受理（ただし、全国審査では実施している提案のみ受け付け）
表彰等級	最優秀賞、金賞、銀賞、銅賞、（環境大賞、環境賞は場合により設定）、1級、2級、下級

「激速！ 定規ピン抜き太郎」

提案者：積和建設神奈川株式会社 大五建設株式会社 鈴木 和美さん

メタルフォーム定規、アンカープレートの固定ピンを素早く取り外すことができる治具です。これまでは金槌を使い固定ピンを取り外していたため、手間と労力がかかっていました。この治具は、磁力とインパクトドライバーの回転力で固定ピンを取り外すことができる為、従来に比べ楽に、素早く固定ピンを取り外すことが可能となりました。



インパクトドライバーのソケット内に強力な磁石を埋め込んだ治具



ソケットを固定ピンに勘合させ



回転させながら引き抜くことで、ピンを簡単に取り外すことができる

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

セキスイハウス協力会（福利厚生制度）

「セキスイハウス協力会」は、積水ハウス株式会社を含む全国の施工協力会社が集まって組織されている任意団体です。会員が一体となって福祉、雇用管理、安全衛生、経営の健全性確保、技術・技能の向上などに資する事業を行うことにより、社会的使命の達成に寄与することを目的としています。

1982年に設立された「セキスイハウス協力会」は、施工協力会社における福利厚生の推進、雇用管理の指導や援助を行い、雇用環境の改善と福祉増進を図っています。さまざまな補償制度の管理・運営や、専門知識習得に役立つ情報発信などを行い、施工従事者に安心して仕事に取り組んでいただける環境を提供しています。

また、積水ハウスでは、建築現場に専属的に従事していただく施工協力会社の雇用管理向上のための支援、施工従事者の福祉充実のため、「積水ハウス株式会社助成金制度」を設けています。2018年度の助成金額は、9億6213万636円でした。

「セキスイハウス協力会」が運営管理する諸制度

【セキスイハウス建築現場補償制度】

建築現場での災害（事故等）発生時における施工協力会社の経済的損失の軽減を目的とした補償制度。制度加入には「セキスイハウス協力会建築現場補償制度適用申出書」の提出と、拠出金（工事代金の1万分の5（うち8%はセキスイハウス協力会事務費））の負担が必要。

① 業務上災害弔慰見舞金補償制度

施工従事者が業務上災害により死亡・障害等の労働災害を被った場合の法定外補償（国の労災認定が必要）

② 第三者損害賠償補償制度

過失により近隣、施主、通行人等の第三者に損害を与えた場合の損害賠償を補てん

③ 現場盗難事故補償制度

建築現場内で道具、工具等の盗難に遭った場合の損害による費用を補てん（1現場当たり：上限50万円）

④ 現場盗難事故見舞金制度

③の上限額を上回る場合、差額を見舞金として支給（1人当たり：上限15万円）

⑤ 事業主死亡弔慰金制度

拠出金を負担している一次施工協力会社の事業主（70歳未満）が亡くなった時、弔慰金を遺族に支給

⑥ 特別弔慰金制度

施工技能者、施工管理者が積水ハウスの現場にて私傷病（労災認定なし）で亡くなった時、弔慰金を遺族に支給

【入院補償制度】

私傷病による休業および入院（手術）費用等の本人負担を軽減するための団体保険制度（施工従事者が任意加入）。

【がん保険制度】

がん、またはがんを含む病気での入院（手術）・治療費用等の本人負担を軽減するための団体保険制度（施工従事者が任意加入）。

【積立年金制度】（拠出型企業年金制度）

積水ハウスの現場に専属的に従事する方が、老後や退職後の生活基盤をつくるため、自己負担分と施工協力会社奨励金を毎月一定額積み立てる拠出型企業年金制度（施工従事者が任意加入）。

積水ハウス株式会社が助成金を拠出する諸制度

【主任技能者技能奨励金制度】

積水ハウス独自工法の基礎・外装・内装工事に継続的に携わる専属的現場従事者の技能取得意欲と有資格者の品質向上への尽力に対し、所定基準を定め、奨励金を支給する制度（満70歳まで）。

【在職功労金制度】

積水ハウス独自工法の基礎・外装・内装工事に継続的に携わる専属的現場従事者の長年の労への感謝と一層の活躍を期待し、所定基準を定め、功労金を支給する制度（満65歳まで）。

【健康診断補助金制度】

一次施工協力会社が健康管理の一環として実施した定期および特殊健康診断において、所定要件を満たした専属的現場従事者の健康診断費用の一部を補助する制度。

【積立年金助成金制度】

セキスイハウス協力会積立年金制度を導入した施工協力会社の奨励金の一部を補助する制度。

【新人職方訓練校修了助成金制度】

次世代の職方を育成するために、施工協力会社が新人を雇用し、積水ハウス訓練校に派遣して躯体外装・内装施工コースを修了する等の所定要件を満たした場合、施工協力会社に対して費用の一部を助成する制度。

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

施工従事者のマネジメント

積水ハウスの施工に携わる施工従事者のマネジメントは、法令遵守徹底、施工品質向上、CS（お客様満足）向上、安全衛生管理、福利厚生増進などの観点から重要です。2005年から「積水ハウス施工従事者データベース」を構築・運用し、施工従事者情報の収集・管理・利用等の合理化を図っています。

積水ハウス（グループ会社を含む）の施工現場において施工に従事いただく方に関する情報（「施工従事者情報」）を収集して「積水ハウス施工従事者データベース」を構築し、各種法令（労働基準法、建設労働者の雇用の改善等に関する法律、労働安全衛生法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律など）の要請に応え、その徹底強化を図るとともに、福利厚生の増進、施工品質およびCSの向上などに役立てています。

「積水ハウス施工従事者データベース」を適切に活用するため「施工従事者情報取扱方針」を定めています。この取扱方針に従って、施工現場で重要な役割を果たしている子会社や本体工事店・広域工事店等の一部の事業者に対し、それぞれの傘下の施工従事者情報を提供し、品質管理や安全管理などを支援しています。これらの事業者を「施工従事者情報管理事業者」といい、当該傘下の施工従事者情報の収集・管理・利用を認めています。

「積水ハウス施工従事者データベース」は積水ハウスの施工部雇用育成推進室長を運用統括責任者とし、各現場での直接の運用は、積水ハウスの各事業所においては総務責任者、施工従事者情報管理事業者においては代表者の責任において、適切な管理の下で行っています。データベースのシステム構築・維持は積水ハウスのIT業務部が担当しています。

「積水ハウス施工従事者データベース」の利用目的

① 施工従事者の安全衛生管理

- 労働災害への対応
- 現場への入場、退場管理
- 安全衛生教育受講記録の管理

② 施工品質管理およびCS向上

- 有資格者と無資格者の区別による合理的な施工制度の実施
- 主任技能者検定受検資格対象者の管理
- 施工体制合理化のための施工従事者状況の把握と分析

③ 施工従事者の福利厚生の増進

- 在職功労金対象者（支給含む）の管理
- 主任技能者技能奨励金対象者の管理
- 福利厚生諸制度の加入状況の管理
- 健康診断記録（受診日と受診会場）の管理

④ **施工体制の分析と検証**

- 施工現場環境改善のための施工従事者状況の把握と分析
- 年齢構成の把握と高齢化対策の検討

⑤ **各種法令の要請の趣旨に沿った利用**

- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に沿った支払賃金方式による労災保険申告のための施工従事者状況の把握

⑥ **上記各目的に付帯する事項**

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

邸情報の一元化による全社最適と業務の再構築

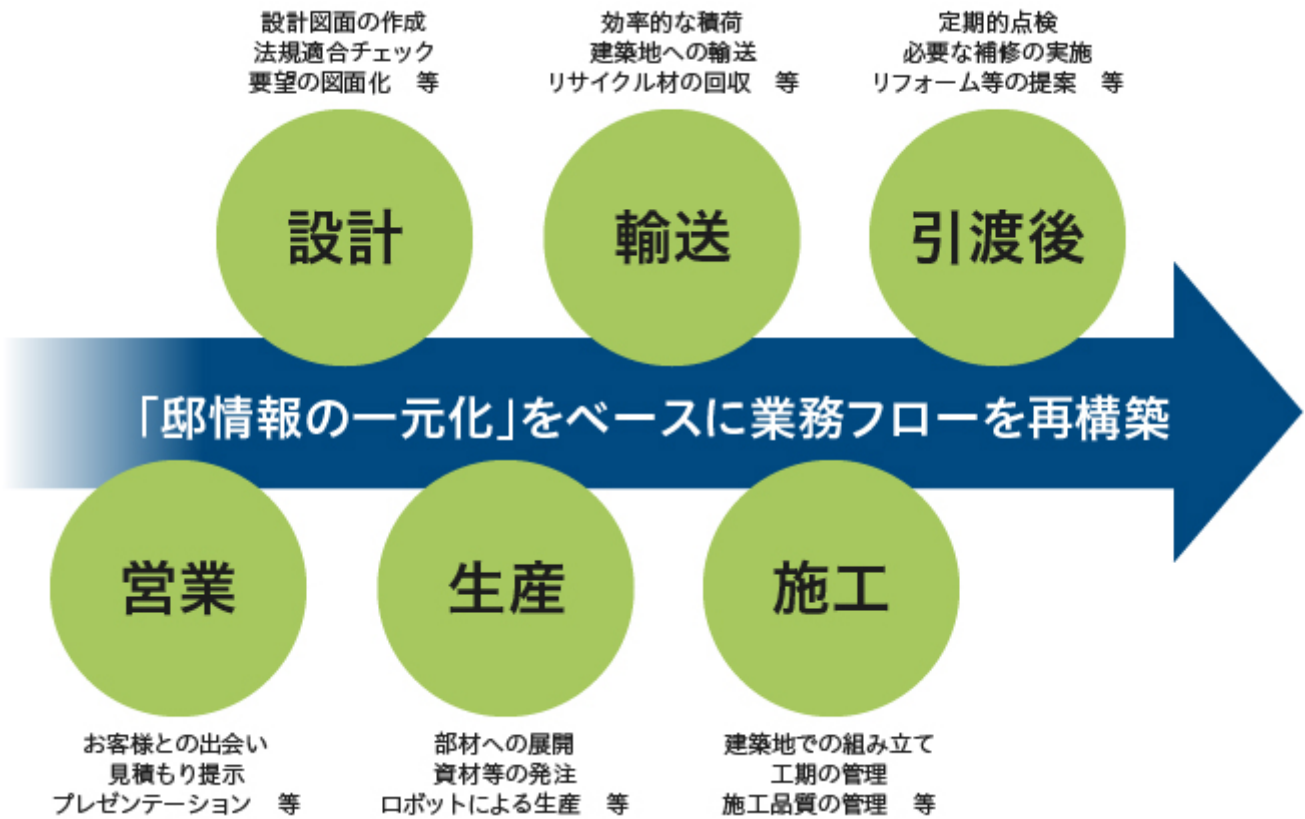
部材・仕様の整理や削減、邸情報や部材情報の一元化を実現すべく、ビッグデータ活用をベースとしたシステムを構築。「設計情報」「部材情報」にとどまらない、「お客様の情報」「メンテナンス等履歴情報」「その他の基本情報」を統合する「邸情報の一元化」を実現。工期短縮や大幅な業務コストの削減につなげています。

多様化するお客様ニーズや各種法改正に対応すべく、次々に新規部材の開発や仕様変更を行ってきた結果、事業所の設計業務が複雑化し、それに伴う業務負荷の増加が課題になっていました。また、生産部門においては部材コストの増加や部材情報の管理・メンテナンス工数の増大、アフターサービス部門においては邸ごとの仕様確認に時間がかかるため、メンテナンス対応に時間がかかるなどの問題が発生していました。また、部門ごとに独立した業務システムが構築され、情報の分断や連携のための二重作業が生じ、業務や組織の肥大化を招いていました。

そこで、部材・仕様の整理や削減、邸情報や部材情報の一元化を実現すべく、ビッグデータ活用をベースとしたシステムを構築。邸別自由設計「多品種・少量生産」である住宅を、高品質かつ合理的に大量に供給するため、従来のBIMの概念を大幅に拡大し住宅用に特化した仕様にカスタマイズしました。本システムにより、「設計情報」「部材情報」にとどまらない、「お客様の情報」「メンテナンス等履歴情報」「その他の基本情報」を統合する「邸情報の一元化」を実現。工期短縮や大幅な業務コストの削減等につながりました。また、主たる業務の処理をiPhone、iPadなどのスマートデバイスで行えるようにすることで、多岐にわたる職種での生産性の向上や、出先で完結する業務範囲の拡大によるワークライフバランスの実現など、働き方改革にもつながっています。さらに、グループで管理している賃貸物件の駐車場の空き情報を共有し、工事車両の駐車に活用するなど、「今までなかった情報を活用する」意識が高まっています。

今後は、IoT、AI など新技術の積極的な導入により、経営効率のさらなる改善、お客様との出会いから引き渡し後にいたる全過程での付加価値向上によるお客様満足度の向上、勤務時間の短縮による従業員満足度の向上など、より社会に必要とされる企業を目指して取り組んでいきます。

■ 住まいづくりの各工程と概要



■ 各工程におけるIT活用の例



営業・設計でのIT活用（設計した図面から分かりやすい3Dイメージの生成、見積もりの迅速かつ正確な算出などお客様メリットを実現）



生産・輸送でのIT活用（図面データ等から、部材への展開、ロボットによる生産、効率的輸送ルートの算出など大幅な省力化と、長期事前需要予測に基づく資材購入コストの低減）



施工現場でのIT活用（工事監理者、施工者等に配布したスマートデバイスによる、施工マニュアルの周知、正確な施工や工期管理の実現）



引き渡し後のIT活用（メンテナンスでの点検、リフォーム、災害時の対応などでの邸情報の活用と、修理履歴を正確に保存することによるストック価値の向上）

なお、経済産業省と東京証券取引所が共同で創設する「攻めのIT経営銘柄」に、2015年度および2016年度の二度選定されています。



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

R&Dの拠点「総合住宅研究所」

積水ハウスは1990年に「総合住宅研究所」（京都府木津川市）を開設。住まいづくりに関するハード・ソフト両分野の研究開発を行っています。研究所内にある「納得工房」は、住まいについて体験・学習できる施設として、大阪駅前の「住ムフムラボ」は、住まいや暮らしに関する情報発信拠点として、共に多数の方に来場いただいています。また、2018年には、企業では日本初となる幸せを研究する「住生活研究所」を開所しました。

暮らしと住まいのあり方を探り、評価・研究する総合住宅研究所

総合住宅研究所の果たす機能

住まいの安全性・快適性を追求し、品質の向上を図ることは、住宅メーカーの使命です。当社は1990年に「総合住宅研究所」（京都府木津川市）を開設。住まいづくりに関するハード・ソフト両分野の研究開発を行っています。

建築物の振動実験や建材の耐久実験などにより、耐震性や居住性を検証。自社内での性能検証は、迅速な課題発見と解決につながり、独自の3階建て構法「βシステム」や制震システム「シーカス」など、多くの成果を上げてきました。また、ユニバーサルデザインや新しい環境技術、暮らし方の研究にも取り組んでいます。

特許保有 795件（2019年1月末時点）

「総合住宅研究所」では、住宅の基本性能の検証や評価をはじめ、新しい構・工法の研究開発など、健康で安全・安心、快適な生活を目指したさまざまな研究開発や、人・暮らしの視点でのこれからの住まいのあり方およびライフスタイルの調査・研究などに取り組んでいます。

また、2018年8月に開所し、企業では日本初となる幸せを研究する「住生活研究所」では、「住めば住むほど幸せ住まい」研究を開始し、幸せという無形価値、つまり、家族のつながり、すこやか、生きがい、私らしさ、楽しさといった幸福感を高めることを目指しています。

総合住宅研究所内に設置した施設「納得工房」では、生活者とつくり手が対話しながら住まいについて体験・学習を行うことができます。さまざまな住宅設備を実際に使って試すことができ、住まいのあり方を考える場として、多数の来場者へ双方向の情報発信を行っています。

（2018年度の納得工房への来館者数は、3万415人でした）



「総合住宅研究所」には体験型学習施設「納得工房」を併設



総合住宅研究所



納得工房

さらに、大阪駅前のグランフロント大阪内に業界初のオープンイノベーション拠点「住ムフムラボ」を2013年4月に開設。「感性を磨き」「私らしさを発見」できる場として情報発信を行い、イベントやワークショップへの参加者や「住ムフム研究メンバー※」など、さまざまなステークホルダーとの住まいに関する情報交換を大切にし、「共創」による研究開発を進めています。

(開設以来の住ムフムラボへの来館者数は、2019年1月末時点で累計72万2229人となりました)



住ムフムラボ

※ 住ムフム研究メンバー (<https://www.sumufumulab.jp/login/mailregist> より入会可能)

まち、社会、地球に優しい住まい

当社のブランドビジョン「SLOW&SMART」を支えるこれからの住まいのありかたについて、ハード面、ソフト面の双方から研究しています。

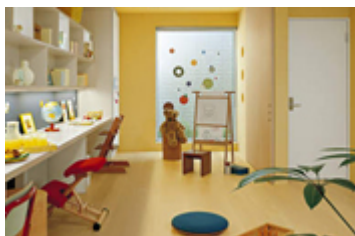
人にやさしい住まい

誰もがいつまでも安全・安心で快適に暮らせるための、そして一人ひとりのニーズにお応えするための、住まいのあり方を研究しています。



ソフト分野の研究

住生活研究所では、「住めば住むほど幸せ住まい」研究とともに、さまざまな研究を行っています。当社のキッズでざいん「コドモイドコロ」は、空間を子ども視点で考える“子育て”研究から生まれました。他にも、食から考える生活提案「おいしい365日」、住まいの収納問題を解決する「収納3姉妹」、ペットと暮らす「ディア・ワン」、共働きファミリーのための「トモイエ」、大人ふたりのこれからの暮らし提案、大人HOUSE「間-awai-」など、新しい暮らし方の研究・提案を進めています。



子どもの生きる力をはぐくむ「コドモイドコロ」の空間づくり



楽しくおいしい、笑顔あふれる食空間提案「おいしい365日」



自然素材で構成された、日本の伝統の軒下空間のリビング。大人HOUSE「間-awai-」

ハード分野の研究

建築技術に関するさまざまな実験・検証を通じ、新しい構法や部材など新技術の研究開発を行い、住宅性能の向上に取り組んでいます。

住宅の耐震性や耐久性に関しては、振動台実験や水平加力実験など、構造体の強度に関する実験や検証を重ねることで「制震」などの技術を生み出し、また、促進試験機による部材の耐候性実験などを通じて、住宅の長寿命化に取り組んでいます。



構造実験場で実施された実物大実験

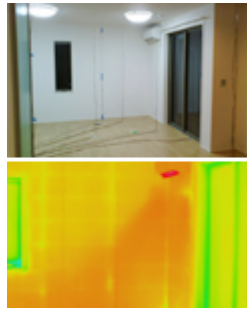


屋上で実施中の曝露試験

さらに、人間工学実験の成果をもとに、当社が30年以上前から取り組んできた「生涯住宅」思想に基づくユニバーサルデザイン研究や実大住宅での断熱性能の検証、独自の部材構成で遮音性能を向上させる検証実験、室内の空気質に関する実験・検証などを通じ、誰もが健康で快適に暮らせる住まいづくりを追求しています。



住宅内のVOC濃度やアレルギー原因物質を調査。研究成果が空気環境配慮仕様「エアキス」につながりました



人工気象室での断熱性検証実験



床衝撃音の実験を繰り返し、SHAIDD55が誕生しました



加齢に伴う身体変化を考慮し、バス・トイレ・キッチンなどについて研究。さらに進化した「スマートユニバーサルデザイン」として展開しています

【関連項目】

> [「研究開発」ホームページ](#) 

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

参加・体験型施設 「住まいの夢工場」、「住ムフムラボ」

多くのステークホルダーとの意見交換は、CSR活動を推進するに当たって新たな発見が生まれる良い機会と考えています。

「住まいの夢工場」や「住ムフムラボ」などで、さまざまな有識者、お客様、市民、投資家、研究者、行政、大学、企業関係者との意見交換に努めています。

体験型施設「住まいの夢工場」

地震や火事などの疑似体験を通して、納得のいく住まいづくりを考えていただける体験型施設「住まいの夢工場」を全国5カ所に設置し、学生の体験学習を受け入れています。

「住まいの夢工場」では、防災・防犯など、住まいの安全と安心、ユニバーサルデザイン、快適な暮らしと環境、エネルギーなどのテーマを掲げ、楽しみながら体験学習ができるよう、さまざまな工夫をしています。全国5カ所の夢工場では、小・中学生をはじめ、学生たちが「住生活」について学ぶ体験学習の場としても活用されるものもあります。例えば、積水ハウスが提供する体験学習プログラムの一つに、震度7クラスの揺れを再現する地震体験があります。この体験を子どもたちが家族に話すことで、各家庭の防災意識が向上するなどの波及効果も期待されます。

「住まいの夢工場」での体験が、将来的に災害に強い住まいやまちづくりにつながることを願い、今後も多くの学生たちの体験学習の場として活用していただくよう考えています。



1	東北 住まいの夢工場	宮城県加美郡色麻町大原8番地
2	関東 住まいの夢工場	茨城県古河市北利根2
3	静岡 住まいの夢工場	静岡県掛川市中1100
4	関西 住まいの夢工場	京都府木津川市兜台6-6-4
5	山口 住まいの夢工場	山口県山口市鑄銭司5000

【関連項目】

> [「住まいの夢工場」ホームページ](#)

ステークホルダーとの「共創」による、情報受発信・研究開発の拠点「住ムフムラボ」

「SUMUFUMULAB（住ムフムラボ）」は、さまざまなステークホルダーと共に新たな住文化を創造するオープンイノベーション拠点。2013年4月から大阪駅前「グランフロント大阪」の知的創造拠点「ナレッジキャピタル」で活動しています。

「生きるコトを、住むコトに。」をテーマに、人生を豊かにするために「住む」時間をより大切に感じていただきながら、新たな暮らし方を共創していく拠点として、積水ハウス総合住宅研究所が運営しています。あらゆる世代や価値観の方々が集う“うめきた”で、「生活者（お客様）」をはじめとするステークホルダーと当社が「感性を磨き」「私らしさを発見」できる情報受発信拠点であり、これらの方々との「共創」による研究開発拠点としての活動を進めています。

家族形態や働き方、コミュニティの多様化、環境共生や健康意識の高まりなど、暮らしを取り巻く社会が大きく変化している中、従来の住宅の概念を超えて、どのように住むのかを考えることが、豊かで快適な人生を送るための大切なファクターです。便利さだけの追求ではなく、現代に合った潤いのある暮らしを再発見し、新しい生活作法を創っていくことが、誰もが「いつもいまが快適」という生涯住宅思想を掲げる当社の役割だと考え、業界で初めての施設として運営しています。

住まいや暮らしに関するさまざまなテーマを取り上げ、来館者が自由に触れることができるデジタル系コンテンツや診断コンテンツなどの展示も充実。来館者に楽しんでいただきながら、さまざまな調査研究に参加いただき、併せて住まいが持つさまざまな価値や可能性に気付いていただいています。また、生活や暮らしを豊かにしてくれるテーマに関するワークショップやイベント等に参加いただくことで、さまざまな気づきを得ていただいています。

2018年7月には、施設をより分かりやすく紹介するためにWEBサイトを大幅にリニューアルし、またWEBアンケートを随時実施するなど、コンテンツも充実させました。

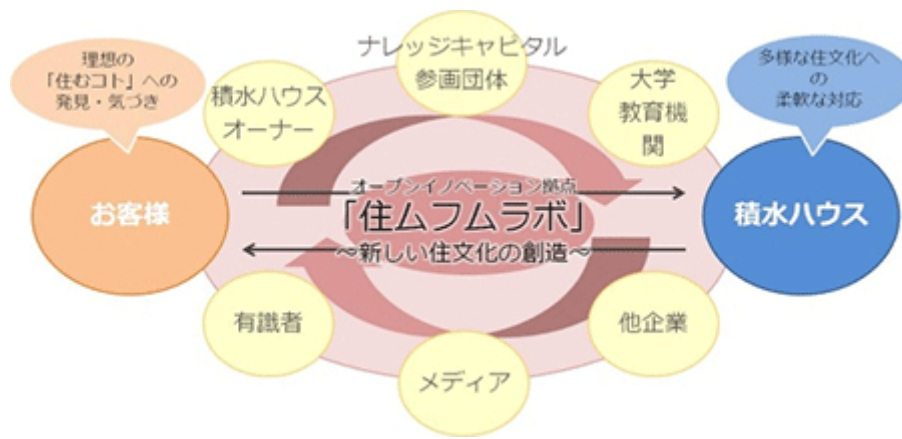


収納とインテリアに関する展示



防犯に関する展示

多くの方々にご愛顧いただき、開設から5年9カ月に当たる2019年1月末時点で、延べ来場者数が72万人に達しました。さらに、会員として登録いただいた「住ムフム研究メンバー」も2万5000人を超え、多くの生活者、多様なステークホルダーとの「共創」に基づく研究開発も着実に進んでいます。



2018年度の実績（2018年2月1日～2019年1月31日）

研究ワークショップ・トークイベント・セミナー等の開催実績

来館者をはじめ、「ナレッジキャピタル」に出展する他企業や多様なステークホルダーと協働し、研究ワークショップ・企画展・トークイベント・ワークショップ等を開催し、多くの方に参加いただきました。

住ムフムラボでの取り組み

研究ワークショップ

- 「IoTで変わる！これからの健康なくらしとは。」
（住ムフム研究メンバーにIoTを活用した健康に関するニーズをグループインタビュー）



トークイベント

- 「インスタ映えする自然素材。吉野杉の魅力を知る」
- 「暮らしを楽しむちょっとした工夫」
(紙を使ったインテリアやテーブルコーディネートの実践を紹介)



ワークショップ



「ブーケづくりやローズティーで和バラを愉しむ」
(生活を彩る和バラの活用)



「パーソナルカラー講座」
(自分に似合う色をインテリアに活かす)



「折りたたみイスづくり」
(親子でDIY体験)

共創プログラム「対話のある家」(2018年2月～2019年1月)

住ムフムラボ開設以来、ダイアログ・イン・ザ・ダークとの共創プログラム「対話のある家」※を長期開催しており、2019年1月末時点で累計1万8000人を超える方に体験いただきました。

季節ごとに毎回違うテーマ、違うプログラムで開催し、何度も参加されるリピーターも多く、体験するたびに新しい発見が得られるとの声をいただいています。

4月から6月には5周年特別コンテンツとして「Gardening in the dark」を開催。体験者は暗闇の中で、将来の成長を想像しながら実のなる木を植えました。

また、7月、8月には昨年に引き続き、夏休み特別プログラムとして、「対話のある家」を体験したあとに、ダイアログ・イン・ザ・ダークのアテンドの指導のもと、親子で点字体験をしていただく「夏休みくらやみ教室」を開催しました。

※ 「対話のある家」の詳細情報は[こちら](#) から

【関連項目】

> [住ムフムラボ](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

多様な建築ニーズに応える3・4階建て新構法「フレキシブルβシステム」

戸建住宅、賃貸住宅、店舗・事務所併用住宅、高齢者住宅、保育園、病院、ホテル、公共施設など多用途の建築ニーズに応える新構法「フレキシブルβシステム」を2017年に導入。これまで以上に設計の自由度を高め、多彩な空間提案が可能になりました。敷地の持つポテンシャルを最大限に活用して多用途な建築ニーズに応えます。

積水ハウスが1997年に発売した、工業化住宅として世界初の重量鉄骨梁勝ちラーメン構造「βシステム構法」は、柱の位置を自由に移動でき、各階の間取りや窓の位置などの自由度が高いのが特長です。2017年にはさらに設計自由度や空間提案力を高め、戸建住宅、賃貸住宅、店舗・事務所併用住宅、高齢者住宅、保育園、病院、ホテル、公共施設など多用途の建築ニーズに応える新構法「フレキシブルβシステム」を開発し、3階建て戸建住宅「ビエナ（BIENA）」、賃貸住宅「ベレオ（BEREO）」、多用途併用住宅「ベレオプラス（BEREO PLUS）」を発売しました。

「フレキシブルβシステム」の主な特長

- ① 「フレキシブルβシステム」で採用のラーメン柱の2.5倍の強度がある高強度柱「WHコラム」と高強度梁「WHビーム」で大開口や最大スパン9メートルの無柱大空間を実現。合わせて建物強度はそのままに構造柱の本数を削減・集約します。



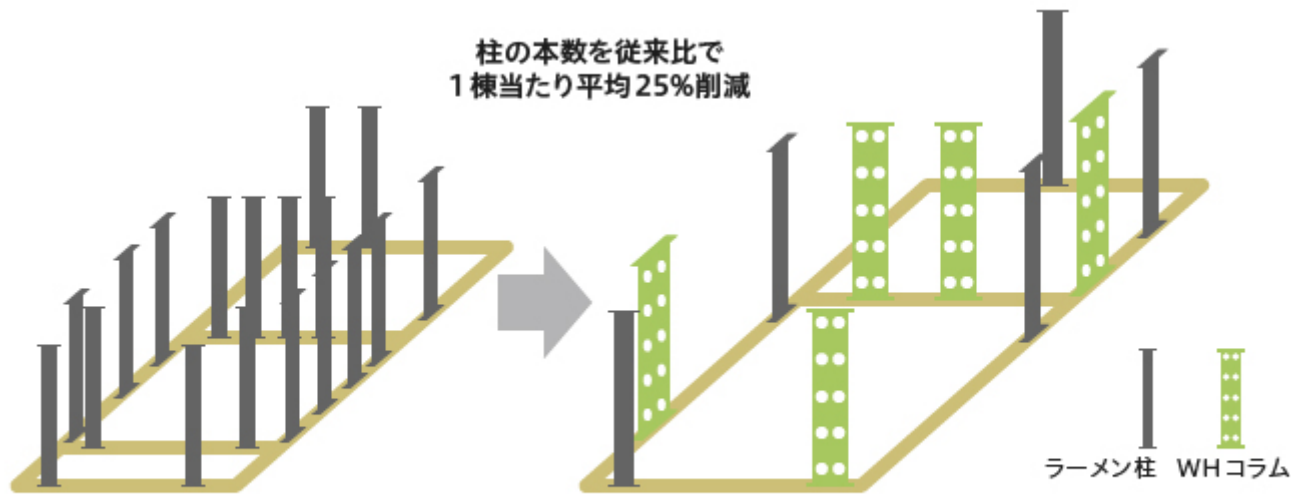
高強度梁により、3台並列駐車のパルトインガレージ計画が可能



高強度柱により、大開口で明るく開放的な居心地の良い空間「スロージビング」を実現

- ② 高強度柱「WHコラム」の導入により、柱の本数を従来比で1棟当たり平均25%削減。250mm刻みの設計が可能な特長と合わせて、柱の影響による外周・間仕切り壁の最小化が可能となり、都市部の狭小地における店舗併用提案などが容易です。

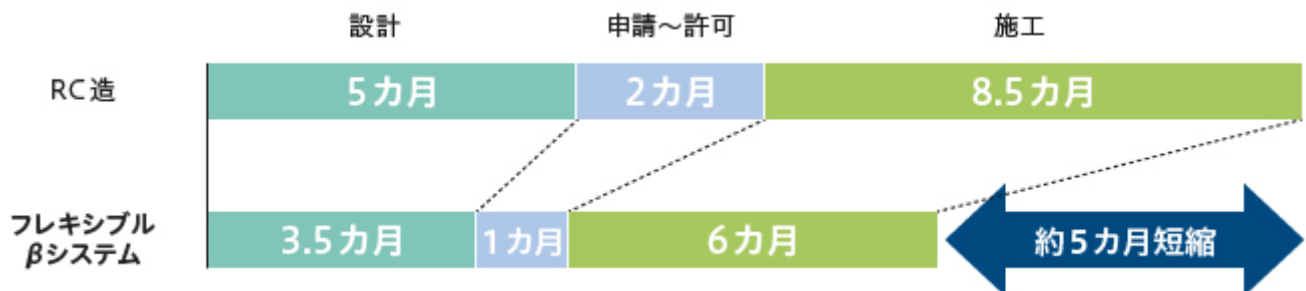
■ 高強度柱「WHコラム」により設計自由度が拡大



「WHコラム」導入前の鉄骨柱イメージ

「WHコラム」導入後の鉄骨柱イメージ

- ③ 「型式適合認定」や「型式部材等製造者認証」を取得しているため、設計図書や構造計算等の一部の審査が簡略化され、審査期間を大幅短縮（3～6カ月から4～7週間に短縮）。また、工業化住宅の優位性とグループ連携の施工力により一般的なRC造に比べて工期の大幅短縮が可能となりました。



- ④ 設計自由度のさらなる高まりでこれまで以上に多彩な空間提案や都市部の敷地環境への柔軟な対応が可能に。戸建住宅、賃貸住宅、店舗・事務所併用住宅に加え、高齢者住宅、保育園、病院、ホテル、公共施設など多用途の建築ニーズに対応することができます。

■ フレキシブルβシステムによる多用途建築の実例



事務所ビル（積和建設東北株式会社 社屋）

※ 東北初、Nearly ZEB基準を満たし、一次エネルギー消費量
77%削減



病院（福島県 ふたば医療センター附属病院）





保育園（江東湾岸サテライト スマートナーサリースクール）



公共施設（富岡町復興公営住宅）

【関連項目】

- > [東北初 工業化住宅によるZEBを竣工（PDF：1359KB）](#) 
- > [「福島県 ふたば医療センター附属病院」開院（PDF：1365KB）](#) 

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

創業以来、一貫して「お客様第一」に徹し、CS経営を推進

積水ハウスでは「人間愛」を根本哲学とする企業理念のもと「最高の品質と技術」を目指し、「人間性豊かな住まいと環境の創造」に取り組んでいます。創業以来「お客様第一」に徹した経営を貫き、すべてのお客様に生涯にわたって心から満足していただけるよう、「真のCS」の実現を目指して日々活動しています。

当社グループは、高い技術力・生産力・施工力により、営業・設計・生産・施工・アフターサービスなど、住まいづくりの全プロセスにおいて最高の品質、すなわち、お客様の信頼と満足を得ることのできる商品・サービスの提供を目指し、日々活動しています。

家族それぞれの身体機能の変化に合わせ、安全・安心で家庭内事故がなく、快適で暮らしやすい住まいを提供することは、住宅メーカーが果たすべき当然の製品責任であると考えています。当社グループの「スマートユニバーサルデザイン」では、この基本的な考え方に加え、何気なく触れた時の感覚や、日常のちょっとした操作性、ふと目にした時の意匠の美しさなど、「からだやこころの素直な感覚＝心地よさ」を大切にデザイン工夫を提案しています。

「安全・安心」＋「使いやすさ」＋「心地よさ」の三つの視点から、住宅の部材や設計手法の開発に取り組み、誰にとっても快適で、いつまでも愛着を持って暮らし続けることのできる住まいづくりを追求しています。これは、昨年8月に開所した住生活研究所における「住めば住むほど幸せ住まい」の研究にもつながり、そのノウハウを科学的・理論的に明らかにすることで、住まい手が幸せに気付き、実感できる「幸せ住まい」を提案し、住まいとコミュニティの豊かさ「幸福感」を高めています。

また、全社的な活動徹底のためにCS推進部を設置。お客様満足度向上のため、お客様の相談窓口を務めるとともに、お客様の暮らしをサポートする「Netオーナーズクラブ」の運営や、アフターサービスを担当する全国のカスタマーズセンターのサポートを行っています。

加えて、カスタマーズセンターの定休日にお客様からの電話を受ける「休日受付センター」をCS推進部内に設け、緊急を要する用件については即日対応・手配する体制を整えています。



安全配慮引手
(第10回キッズデザイン賞受賞)



フルフラットサッシ、フルフラットバルコニー
(第5回キッズデザイン賞受賞)

【関連項目】

> [カスタマーズセンター](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

お客様満足度調査の分析とフィードバック

積水ハウスでは、「お客様アンケート」を実施しています。集計・分析したアンケート調査結果を関係部署にフィードバックして、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や商品の開発、設計・施工の改善などに役立てています。

さらなる品質向上とサービス充実のために

当社は、提供した住宅商品・サービスについて、オーナー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。戸建住宅のオーナー様には、着工前、入居時、入居後など住まいづくりのプロセスに沿って、アンケートを実施しています。「着工前お伺い書」は、納得いただいていない事柄を明らかにすることにより、不安を解消し、着工後の業務をよりスムーズに行うことが目的です。「入居時アンケート」では、打ち合わせから施工までの各業務プロセスにおける満足度などを確認しています。さらに、「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。また、賃貸住宅「シャームゾン」のオーナー様には、「引き渡し後2年アンケート」を実施しています。

「入居時アンケート」「入居後1年アンケート」については、2012年8月度調査分から、当社オーナー様向け会員制サイト「Netオーナーズクラブ」からも回答ができるようになり、利便性が向上しました。

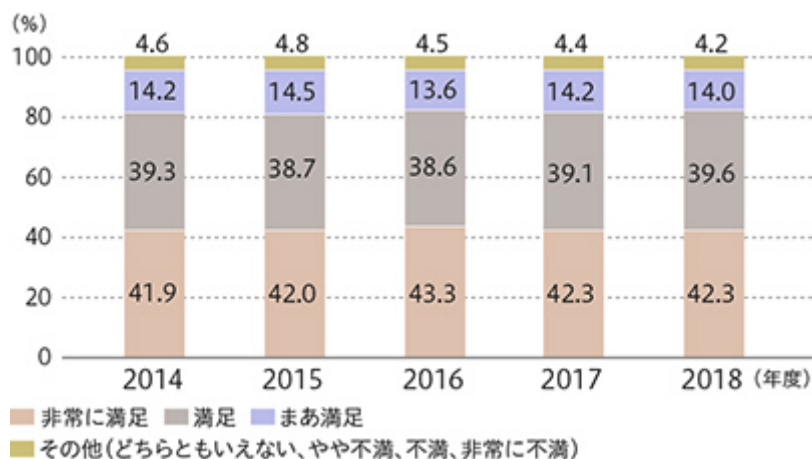
アンケートでは、総合満足度、建物の出来栄え、推薦意向、各部位の満足度、創工ネ機器の満足度、当社各担当者に対する満足度などを伺います。お客様一人ひとりが、住まいの品質および各担当者から提供されたサービスの内容に満足されているかを確認し、今後の品質向上とサービス充実に努めるとともに、不満や不具合がある場合は迅速に対応して解消・改善します。また、自由記述欄を多く設け、こだわりや要望、実際に生活してみた感想など、お客様の生の声を知ることができるよう配慮し、お客様の多様な意見を、お客様の視点に立った住まいづくりとして生かせるよう取り組んでいます。

集計・分析したアンケート調査結果を関係部署にフィードバックして、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や商品の開発、設計・施工の改善などに役立てています。



提供した商品・サービスに対して、満足いただけたかを「お客様アンケート」でチェック

■ お客様アンケート（「入居後1年アンケート」）満足度調査（7段階評価）



※ グラフの横軸（年度）は、調査年度です。

過去5年間の「非常に満足」の割合は、全体の4割超で推移しています。お客様アンケートの結果を踏まえたこれまでの改善の取り組みが奏功しているものと考えています。「非常に満足」と回答をいただいたお客様は、営業担当はもちろん、設計担当、建築担当やアフターサービス担当の総合力に大きく満足されていることがうかがわれます。また、ご不満との回答をいただいたお客様には職責者がお会いして、ご不満の因子を取り除くべく対応しています。今後もアンケート結果やご記入いただいた貴重なコメントを真摯に受け止め、サービス体制の充実や品質向上に向けて取り組んでいきます。

なお、製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した安全衛生に関する規制および自主的規範の違反は本年度もありません。

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

オーナー様に呼びかけて「きずなガーデンコンテスト」を実施

「きずなガーデンコンテスト」を、戸建住宅のオーナー様とのコミュニケーションの一環として2009年から毎年開催しています。

オーナー様の「いつもいまが快適」な暮らしをサポートする情報誌「きずな」と「Netオーナーズクラブ」でコンテストへの参加を呼びかけ、オーナー様の自慢の庭（花の庭、家庭菜園や生き物の来る庭など）やさまざまな「ガーデンライフ」をご応募いただいています。

そのご自慢の庭を、積水ハウスの関係部署の担当者と社外の専門家が審査するコンテストです。

審査のポイントは、デザイン面や機能面に優れていることに加え、「いかにオーナー様が庭を楽しまれているか」です。

2018年の当コンテストでは「ガーデン」への関心の高いオーナー様から全5部門「花の庭部門」・「ガーデンライフ部門」・「5本の樹部門」・「アイデア部門」・「スマホ部門」合わせて112件（郵送43件、Net69件）の応募がありました。5月に行われる審査会ではそれぞれの部門賞を選出した後、その中から最優秀賞を決定しています。（「スマホ部門」は写真1枚で応募できるため、部門賞のみ）

最優秀賞を受賞されたオーナー様の元には社外の専門家が同行の上訪問取材し、「きずな」冊子や「Netオーナーズクラブ」に掲載し、積水ハウスのモニターガーデンとして社内外へ情報を発信しています。

一方、本コンテストを通じ、オーナー様から得られるノウハウや課題なども社内でも共有し、庭づくりの企画に役立て、オーナー様の満足度アップにも役立てています。

2019年からは昨年までの「アイデア部門」を廃止、新たに四季の移り変わりや、庭の変化・美化をテーマにした「経年美化部門」を加えました。また、昨年新設したスマートフォンやデジタルカメラで撮影した写真1枚で簡単に応募できる「スマホ部門」の名称を改め「ワンショット部門※」としました。（スマートフォンで撮影した写真しか応募できないという誤解があったため）。

※ 「きずなガーデンコンテスト」の応募部門の一つ。Net オーナーズクラブのフォトギャラリー「ガーデンFAN!」コーナーからメールに写真1枚を添付しスマートフォンやパソコンから送信するだけで簡単に応募できる部門。

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

空気環境配慮仕様「エアキス」の普及／「エコチル調査」企業サポーターとして活動

2007年からシックハウスの原因物質である5種類の主要化学物質[※]について、国の指針値の2分の1以下の室内濃度を目指すエアキス仕様を展開しています。仕様確定に向け、これまでに評価した建材は約650種類に及びます。2018年度は積水ハウスの鉄骨系戸建住宅の90.8%にエアキスが採用されました。「エアキス」は2008年、2014年にキッズデザイン賞を受賞しています。

空気環境配慮仕様「エアキス」の開発と普及

2018年4月より、木造住宅シャーウッドに空気環境配慮仕様「エアキス」（「シャーウッド エアキス」）を導入しました。木造住宅シャーウッドへの導入により、すべての戸建住宅商品で「エアキス」の提案が可能となります。

子ども視点で考えた、空気環境配慮仕様「エアキス」

目には見えませんが、食べ物や水なども含め、摂取量が最も多いのが室内空気です。当社はシックハウスが顕在化してきた20年ほど前から室内空気質に関する研究・開発に注力し、さまざまな取り組みを推進。大人より大きな影響を受ける子ども視点で、2007年からシックハウスの原因物質である5種類の主要化学物質[※]について、国の指針値の2分の1以下の室内濃度を目指す仕様を展開してきました。エアキス発売以降建材のラインアップ拡充を進め、これまでに評価した建材は約650種類に及びます。また、2018年度は当社の鉄骨系戸建住宅の90.8%（前年度比2.1ポイント増）にエアキスが採用されました。賃貸住宅「シャームゾン」や分譲マンションにも採用が広がっています。

[※] 国土交通省の定める住宅性能表示制度において、室内の空気中の化学物質濃度の測定対象とされている「ホルムアルデヒド」「トルエン」「キシレン」「エチルベンゼン」「スチレン」の5物質のこと。

健康な室内環境づくりを目指し、実験住宅建設

国立大学法人千葉大学と当社は共同で、2017年4月より千葉大学予防医学センター内に「積水ハウス健やか住環境創造のためのシックハウス症候群対策研究部門」を設立し研究を進めています。当社の空気環境配慮仕様「エアキス」に関し、医学的観点での取り組みをさらに深めるもので、室内化学物質低減によるシックハウス症候群やアレルギー予防の観点を強化するとともに、心地よさ、快適性などの健康維持とさらなる増進について検証を進めます。滞在評価実験が可能な実証実験住宅2棟を千葉大学柏の葉キャンパス内に建設し、2017年11月の竣工後より滞在評価実験を開始しています（滞在評価実験の被験者数は、2019年1月で約150人に達しています）。

研究部門の目的

本寄附研究部門（5年間）は、シックハウス症候群やアレルギーの増悪・顕在化を防げる室内環境を明らかにし、健康を増進できる室内空間を創造することを目的としています。また、精神的に心地よさ快適、安心を与える環境や、心因性ストレスを軽減する効果などの健康評価を併せて検討していきます。

主な研究内容

1. 空気環境配慮仕様「エアキス」のさらなる健康効果を医学的観点から検証

実証実験住宅群（化学物質を抑制したエアキス実験住宅、一般的な木造住宅）を用いて、成人、子ども、アレルギー既往歴のある人など多様な対象者による滞在評価実験を行い、空気質とシックハウス症候群等の症状との関係、アレルギーの増悪、顕在化の有無や程度について検証します。

実験住宅の概要

- ① エアキス実験住宅（軽量鉄骨住宅）： 平屋、建築面積 64m²
- ② 一般的な住宅（在来木造住宅）： 平屋、建築面積 64m²

2. シックハウス症候群発生機序の解明、心地よさなど心理的な健康増進要素の探索


シックハウス症候群の予防法確立のため、神経学、免疫学、心理学、および代謝学の観点から発生機序の研究調査を行います。加えて、心拍や血圧の変動による交感神経と副交感神経の定量解析などさまざまな方法により心理ストレス軽減、癒しなどの環境改善要素の探索を行い、室内の空気質が、健康増進のために寄与することを検証します。

3. シックハウス症候群対策住宅のコンサルティングシステム構築

低TVOC※建材データベースを構築し、医療従事者の立場から居住空間の空気環境に関する相談者への建材の使用や施工の提案ができるコンサルティングシステムのあり方を検討します。

※ TVOC（トータルVOC）とは、揮発性有機化合物（VOC）の総量を表す指標で、厚生労働省が「室内濃度400μg/m²以下」を暫定目標値として示しています。

【関連項目】

- > [空気環境配慮仕様「エアキス」ホームページ](#) 
- > [健やかな生活を実現する 空気環境配慮仕様「エアキス」](#) 

「エコチル調査」企業サポーターとして活動

当社は、環境省が2011年にスタートさせた「子どもの健康と環境に関する全国調査（エコチル調査）」の社会全体への認知度向上と理解促進のため、同年11月に「エコチル調査」企業サポーターとして登録しました。「エコチル調査」とは、胎児期から小児期にかけての化学物質曝露をはじめとする環境因子が、子どもたちの成長や発達に何らかの影響を与えているのではないかと仮説のもと、全国で10万組の子どもとその両親の協力を得ながら、胎児期から子どもが13歳になるまで定期的に健康状態を確認することにより、子どもたちの健康や成長に影響を与える環境因子を明らかにしようとする日本で初めての大規模調査です。リクルート期間（3年間）と追跡期間（13年間）として、2011年1月から2027年まで予定されています。

当社は、いち早くシックハウス問題に取り組み、さらに住まいのより良い空気環境の提供に努めてきた住宅メーカーとして、「エコチル調査」の広報支援活動や子どもたちが健やかに成長できる環境づくりを推進しています。



積水ハウスの「エコチル調査」応援メッセージ

住まいのより良い空気環境を追及する積水ハウスは
環境省「エコチル調査」を応援しています。

【関連項目】

.....
> [「子どもの健康と環境に関する全国調査 エコチル調査」ホームページ](#) 

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

積水ハウスの「ユニバーサルデザイン」

積水ハウスは、1960年の創立以来、「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、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。そして、2002年、「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」を推進しています。2018年には、スマートユニバーサルデザインを生かした「イーズ引手」が、子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門で、第12回キッズデザイン賞を受賞しました。

これまでの取り組み

1975年、初の高齢者・身体障がい者配慮住宅を建設、1981年には日本初の「障がい者モデルハウス」建設にも参画しました。さらに、1990年には総合住宅研究所に「納得工房」を設置、さらなる研究を進め、こうした取り組みが評価され、1999年には国連の外郭団体より「ケアリング企業賞」を受賞しました。

これらの取り組みで培った実績と研究成果を生かし、2002年には顧客ごとに異なる要望に応えながらも「安全」で「使いやすい」デザインを実現するため、ユニバーサルデザインシステム「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業界で初めて確立しました。そして、2010年には「SH-UD（積水ハウス ユニバーサルデザイン）」をさらに進化させた「スマートユニバーサルデザイン」の概念を発表しました。



1999年「ケアリング企業賞」受賞

「スマート ユニバーサルデザイン」

「スマート ユニバーサルデザイン」とは、それまでの「SH-UD（積水ハウス ユニバーサルデザイン）」の考え方の基本となる「安全・安心」「使いやすさ」に加え、触感や操作感などに訴える「心地よさ」まで追求した、新たな当社独自の住空間デザインの提案です。

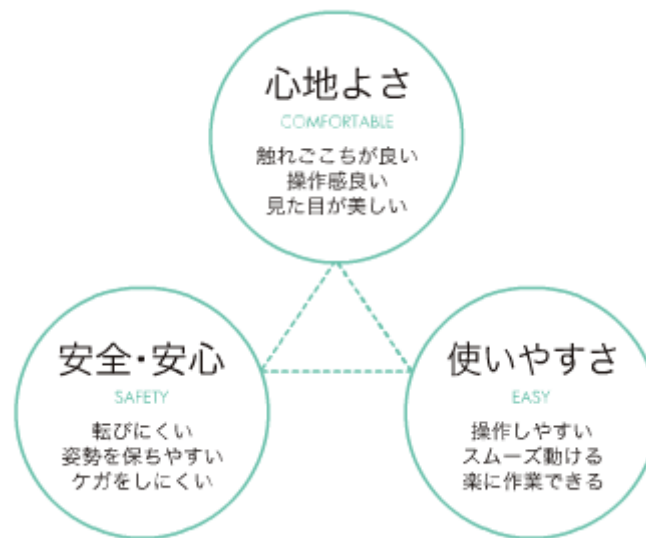


「スマート ユニバーサルデザイン」のコンセプト

家族の年齢や体格、体力の違いなど、長い生涯の中で家族それぞれの身体機能の変化に合わせ、将来にわたって安全で暮らしやすい住まいを提供することは、今や住宅の提案においては基本であるといえます。

当社の「スマート ユニバーサルデザイン」はこの基本的な考え方に加え、何気なく触れたときの感覚や日常のちょっとした操作性、ふと目にしたときの意匠の美しさなど、「からだやこころの素直な感覚=心地よさ」を大切にしたいデザインの工夫を提案します。

「安全・安心」+「使いやすさ」+「心地よさ」の3つの視点から住宅の部材や設計手法の開発に取り組み、誰にとっても快適でいつまでも愛着を持って暮らし続けることのできる住まいづくりを追求していきます。



【関連項目】

- > [積水ハウスのキッズデザイン](#)
- > [「イーズ引手」第12回キッズデザイン賞受賞（子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門）](#) 

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

積水ハウスのキッズデザイン

「第12回キッズデザイン賞」において、全受賞作品252点の中から街をつなぐ保育園「ナーサリールーム ベリーベアー深川冬木」が優秀賞・少子化対策担当大臣賞を受賞。ライフスタイル提案「トモイエ 共働きファミリーが暮らす家」が奨励賞・キッズデザイン協議会会長賞を受賞しました。また、賞の創設以来12年連続で「キッズデザイン賞」を受賞しました。

キッズデザイン協議会と共に、次世代を担う子どもたちの健やかな成長発達につながる社会環境の創出にむけて

キッズデザインとは、次世代を担う子どもたちの健やかな成長発達につながる社会環境の創出のために、デザインのチカラを役立てようとする考え方であり、活動です。「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン」「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン」「子どもたちを産み育てやすいデザイン」という、キッズデザイン協議会の3つのデザインミッションに共感し、積水ハウスでは子どもが安全かつ感性豊かに育つ社会環境、子どもを産み育てやすい社会環境の創出を目指して活動を進めています。

子どもたちを産み育てやすいデザイン部門において、街をつなぐ保育園「ナーサリールーム ベリーベアー深川冬木」が優秀賞・少子化対策担当大臣賞を受賞

都市部には多くの待機児童がいますが、保育園に適した敷地は限られています。江東区に開園した「ナーサリールーム ベリーベアー深川冬木」は、高速道路の高架下の空間を有効活用し、建物配置や外構計画を工夫することで、街との多様な関係が生まれています。将来を担う子どものすこやかな「育ちの場」としてだけではなく、地域全体で子どもの成長を見守り、子育て支援を行えるような「街をつなぐ保育園」を創り出しました。その結果、「子育て世帯の増加著しい都市部では、保育園に適した敷地は限られ、近隣住民との関係性なども含め、待機児童対策を阻む様々な障壁がある。本作品は高速道路高架沿いの全長180メートルを超える緑地帯を活用し、「街に開く」「自然を感じる」のテーマを、空間環境としても、運用としても見事に実現させている。園児、親、先生のみならず地域住民との交流プログラムは「地域で見守り、子育てする」ための都市型保育園の優れたモデルケースとして非常に参考になる。」として、優秀賞・少子化対策担当大臣賞を受賞しました。

今後も「地域資源」としての保育園づくりに積極的に貢献していきます。



子どもたちを産み育てやすいデザイン部門において、ライフスタイル提案「トモイエ 共働きファミリーが暮らす家」が奨励賞・キッズデザイン協議会会長賞を受賞

「トモイエ」は、仕事と家庭を両立しながら、さらに暮らしも充実させたい共働き家族の住宅ニーズに応えたライフスタイル提案として2009年から展開しています。共働き世帯数の増加に対応し、「だんらん」を手に入れるため、「家族みんなが楽しく効率的に家事ができる提案」＝「みんな家事」というコンセプトのもと「トモイエ」をリニューアルしました。

その結果、「共働き世帯に向けた住宅の家事動線提案の多くは、女性視点のみが強調されがちであるが、同社調査では「家事は家族みんなで協力する方が良い」と考える人が、共働き世帯で95%、専業主婦世帯でも86%とユーザーの意識変化は顕著である。共働き世帯の時間的、空間的な住宅の細かな課題に着目し、住み手の共感を得る工夫が随所に見られ、暮らし方の提案につながっている。」として、奨励賞・キッズデザイン協議会会長賞を受賞しました。

今後も家族みんなで楽しく効率的にきちんと家事をこなせる間取りや空間、収納、設備の開発を行っていきます。



2018年度は、NPO法人 キッズデザイン協議会が主催する第12回「キッズデザイン賞」において、子どもの安全や成長に配慮した当社の取り組みのうち12年連続で「キッズデザイン賞」を受賞しました。




<子どもたちを産み育てやすいデザイン部門>

- ライフスタイル提案「トモイエ 共働きファミリーが暮らす家」
- 街をつなぐ保育園「ナーサリールーム ベリーベアー深川冬木」（東京都江東区）
- マルチエアコン小空間マルチカセット「ココタス（スマートパトロール運転プラス）」

<子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門>

- 子どもでも開けやすい窓用引手「イーズ引手」

【関連項目】

- > [キッズデザイン賞 受賞一覧](#) 
- > [キッズデザイン協議会](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

サプライチェーン・マネジメント

積水ハウスグループでは、すべてのプロセスにおいてお客様に質の高い製品・サービスを提供することを目標に、企業や組織の壁を超えて、全体最適を図るためのサプライチェーン・マネジメント（供給連鎖管理）を実践しています。

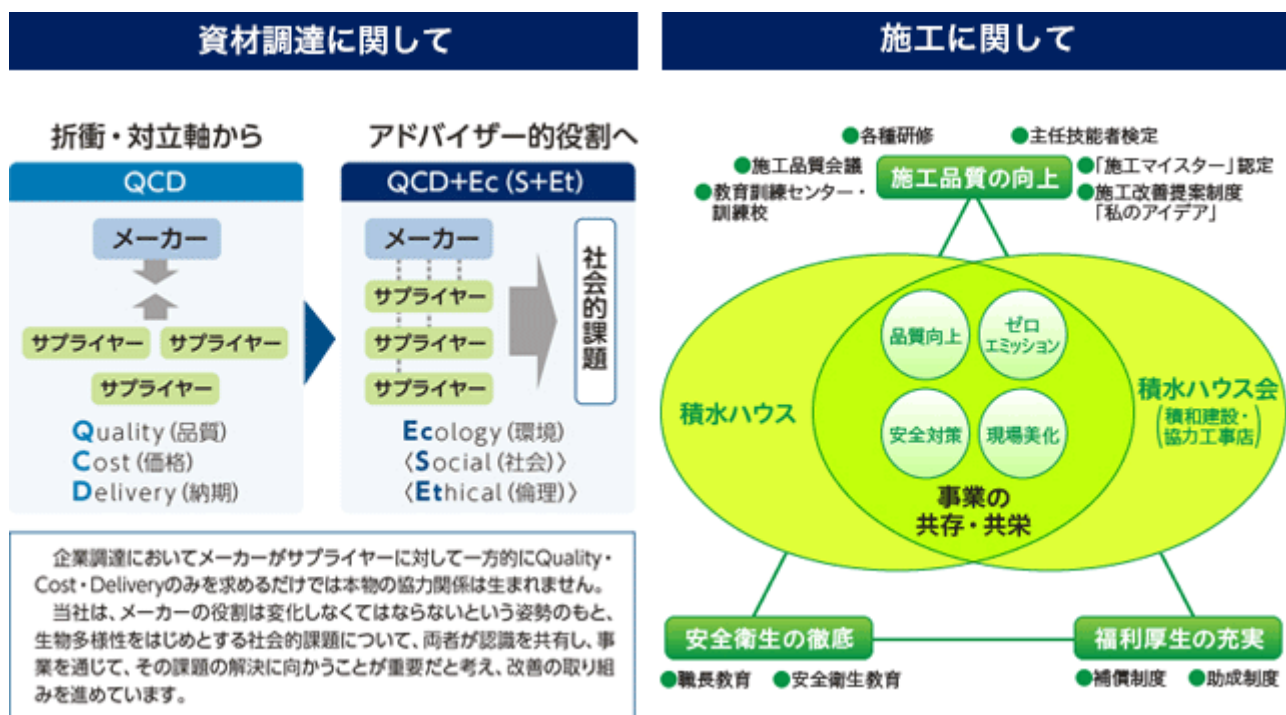
積水ハウスグループの事業は、生産から施工、アフターサービス、リフォームに至るまで、資材調達先や施工協力会社など社外の多くの方々の協力の下に成り立っています。「最高の品質と技術」で「お客様の生命と財産を守る」という使命を果たし、お客様に快適で健康な暮らしを提供するために、積水ハウスグループでは、取引先の皆様とも「運命協同体」として信頼関係をはぐくみ、そのきずなを大切にしています。さらに、企業や組織の壁を超えて、全体最適を図るためのサプライチェーン・マネジメントを実践しています。

資材調達に関しては、主要取引先に向けた「方針説明会」を開催し、資材の「最高品質」「最適価格」「最適な供給」「環境配慮」実現に向けた取り組みを展開しています。

また、2017年度からは、CSR推進体制の見直しによりCSR委員会の傘下にE・S・Gの部会を設け、そこで決定されたテーマを部門別の分科会で関係者への浸透を図っています。さらに、2018年度からは、取引先について「サプライヤー分科会」を開催してその徹底を図り、SDGsの国際的な潮流に応じて新たに加入したグローバル・コンパクトの考え方に準拠して「CSR調達」を進めています。

施工に関しては、積水ハウスの各事業所が地域の「積水ハウス会」（積水ハウスの施工に携わるグループ会社および協力工事店によって結成されている任意組織）と連携し、施工品質の向上をはじめ安全衛生の徹底、研修等による人材の育成、各種補償制度・助成制度による福利厚生充実など、さまざまな取り組みを推進しています。

これからも技術・品質向上によるお客様満足向上、コンプライアンス徹底、環境配慮、災害対応と事業継続などの課題に取引先の皆様と共に取り組み、共存共栄を図りながら、持続可能な社会づくりに向けて行動していきます。



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

調達方針

積水ハウスグループでは「企業理念」「企業行動指針」に基づく調達活動を遂行するため「最高品質（Q）」「最適価格（C）」「最適な供給（D）」「環境配慮（G）」を中心とした「8つの調達方針」を掲げ、遵守・推進しています。その公平・公正な実践こそが、事業活動の重要なパートナーである取引先各社との信頼関係の構築と、円滑で良好な取引関係の実現につながるものと考えています。



QCD+Gの推進

原材料規格・製品仕様書に基づいて、購買・外注先の品質向上に努めるとともに、公平な評価・指導を実施する	最高品質 Q	最適価格 C
	環境配慮 G	最適な供給 D
「グリーンファースト」の視点をベースに環境配慮、快適性、経済性を追求する	供給責任を果たし、安定供給に努め、効率的な物流を追求する	

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

お取引先との相互コミュニケーション

積水ハウスグループでは、取引先との連携を強化し、相互のレベルアップによる全体最適化を図るため、2018年度も継続して「方針説明会」開催、「BCP（事業継続計画）」推進、「方針連携強化活動」などの取り組みを実施しました。また、2017年に見直した新たなCSR推進体制の下で構築された「CSRサプライヤー分科会」を始動し、グローバルコンパクトに準拠した新たな「CSR調達ガイドライン」の制定と運用を開始しました。

「方針説明会」の開催

積水ハウスでは、地域分社制を設けず、管理の一貫性やスケールメリットなどに配慮し、原則として本社で一括購買を実施しているため、資材の調達においては本社が「重要事業拠点」に該当し、下記の通りマネジメント、コミュニケーションを行っています。

なお、全国の各支店における施工労働力の調達は、地元の積和建設および協力工事店から行い、地域経済に貢献しています。

取引先各社の会社方針と積水ハウスの調達方針との整合性を図り、相互理解を深めるために、主要な取引先約150社に参加いただき、年1回の「方針説明会」を開催しています。積水ハウスグループの経営概況、中期経営計画、調達方針を説明の上、最新の改善活動の事例を紹介し、取引先の活動の指針となる情報を発信しています。また、品質・コスト・供給+環境対応等についての評価基準に基づき「取引先評価」を実施した中からベストパートナーを選出し、最優秀会社賞として表彰しています。

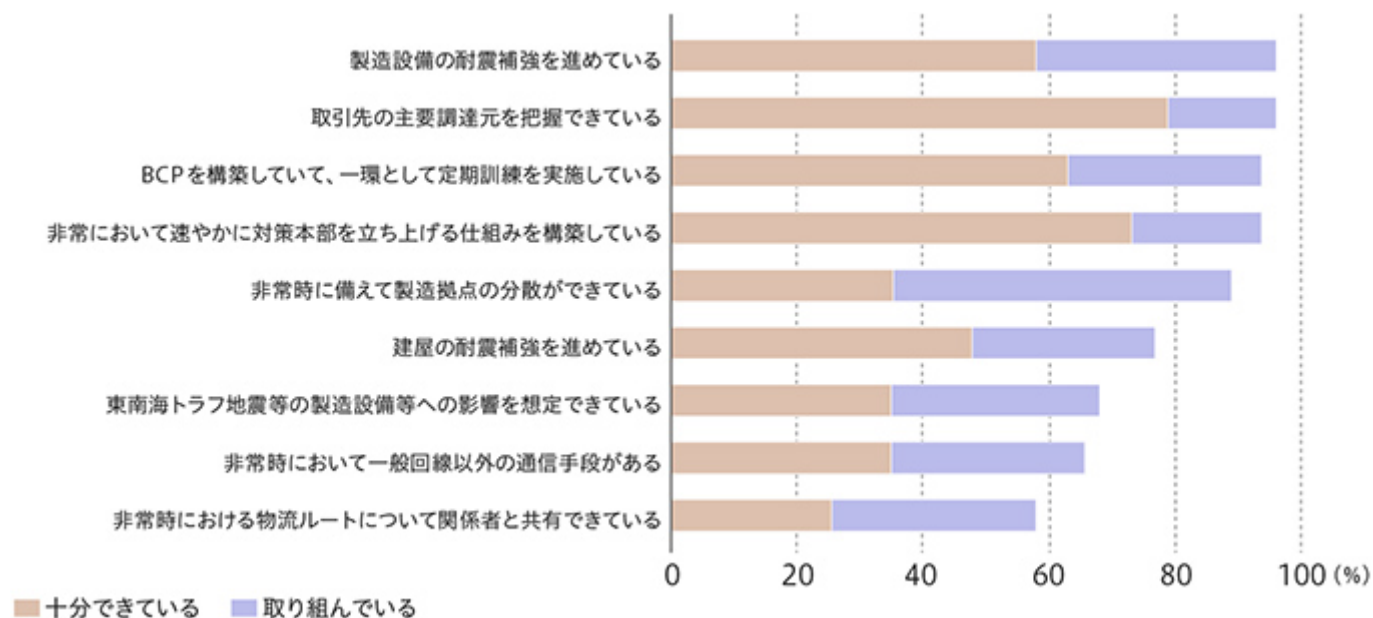
併せて「改善事例発表会」を開催。各社の企業体質改善活動などの好事例を発表いただき、取引先が相互に刺激し合い、気付きを得る場として生かしています。

BCP（事業継続計画）の推進

東日本大震災以降も、内外の異常気象に伴う自然災害による生産リスクなど、事業継続を困難にするさまざまな事象が発生しています。継続して「災害初動体制訓練」の重要性を啓発し続けています。訓練を通じて、取引先各社のBCM（事業継続マネジメント）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。

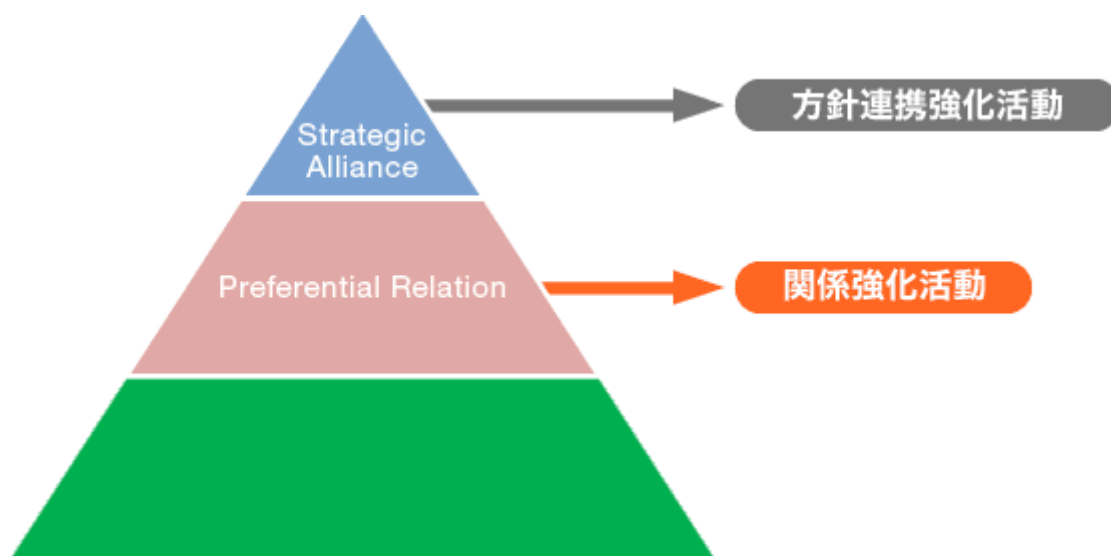
とくに、2018年は近年稀な、自然災害が頻発した年でした。各取引先でBCP意識が高まっている最中にセルフチェックを実施したことから、取り組みが進みました。また、各取引先と被災状況の共有を迅速に行うことができる仕組みをつくり、被災した場合でも供給再開に向けた対策を早期に立案できる体制を構築することができました。

■ 2018年度災害初動訓練時「各お取引先BCPセルフチェック」結果（取引先アンケートから）



「方針連携強化活動」「関係強化活動」の推進

取引先と積水ハウスの方針を共有し、活動のベクトルを合わせるとともに、社内関連部署の連携を円滑化することにより、大きな改革・改善を推進する活動「方針連携強化活動」を展開しています。2014年度からは、対象取引先を拡大し、「関係強化活動」を追加実施しています。



お取引先の企業体質改善をサポート

企業にとって競争力の源泉は優良な原材料や設備に由来します。積水ハウスにおいては、これらを供給いただく取引先と共に成長することを重視してマネジメントを行っています。

安定した企業体質と品質管理があって初めて高いレベルでの調達方針の実践が成り立つと考え、主要取引先には工場訪問や品質管理体制の確認などを継続的に実施しています。

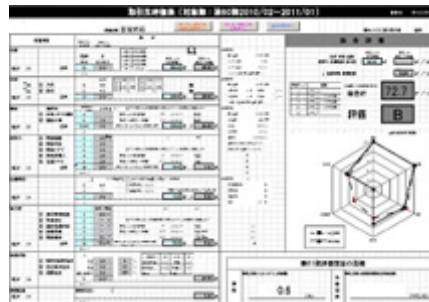
「取引先評価」の実施

公平・公正な取引を行うため、1998年から「取引先評価」を実施しています。2009年からは、取引先の体質改善に役立つように評価結果を開示しています。評価は資材部と開発・生産部門が連携して実施し、定期的に評価項目や基準を見直しています。単なる評価にとどまらず、取引先におけるPDCAをより実践的なものとし、具体的な改善行動につなげていくことを第一の目的としています。優れた成果を上げた取引先に対しては、前述の「方針説明会」にて表彰を行っています。

今後もより透明性の高い「取引先評価」の実施とともに、取引先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。

取引先評価に際しては、結果のみで一律に選別するのではなく、指導によって改善を促すプロセスマネジメントを重視しています。

■ 取引先評価表



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

「方針」を推進するための考え方

上記の「方針説明会」「方針連携強化活動・関係強化活動」「取引先評価」「日常活動」の各項目の役割を明確にした上で、PDCAのサイクルを強化し、「方針管理」の考え方に基づいて推進しています。



「CSR調達基準」に基づく、「CSR調達ガイドライン」の改定と「CSR評価」の実施

2018年は、2015年に制定した社内に向けた「CSR調達基準」を世界の時勢に即して改訂し、併せて「CSR調達ガイドライン」を制定して取引先にもその遵守を要請するなど、取引先に対しても社会的な責任に対する認識を高めて持続可能な発展を促しています。

「取引先評価」の評価項目として、「CSR評価」については、各社に七つの中核主題に属する全28の課題に対する取り組みを五つ（①法規制遵守 ②責任部署・体制 ③未然防止のルール手順 ④社内啓発の内容 ⑤実態把握）の視点で事前に自社評価してもらい、結果を点数化・評価しています。なお、2018年度の「取引先評価」を行った主要サプライヤー121社の取引額は購買額全体の74%です。今後は改訂した「CSR調達基準」に沿った「CSR評価」を実施する予定です。

また、評価結果から判明した注視すべき取引先に対しては、訪問でのモニタリングを実施し、その実態を確認しています。2018年度は5社に行いました。

■ CSR調達基準

CSRにかかわるコーポレートガバナンス	法規範の遵守、CSR推進体制の構築、内部統制の構築、事業継続計画（BCP）体制の構築、内部通報制度の構築、CSRにかかわる社内外への情報発信
人権	人権に対する基本姿勢、人権の尊重と差別の禁止、人権侵害の加担・助長の回避、先住民の生活および地域社会の尊重
労働	労働に対する基本姿勢、雇用における差別の禁止、人材育成等に関する従業員への平等な機会提供、非人道的な扱いの禁止、適正な賃金の支払い、労働時間の公正な適用、強制労働の禁止、児童労働の禁止、操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重、結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重、従業員の安全衛生、健康についての適切な管理
環境	環境に対する基本姿勢、化学物質の管理、排水・汚泥・排気の管理および発生削減、資源（エネルギー・水・原材料等）の持続可能で効率的な利用、GHG（温室効果ガス）の排出削減、廃棄物の特定・管理・削減、生物多様性に関する取り組み
公正な企業活動	公正な企業活動に対する基本姿勢、政治・行政との適切な関係の維持、顧客・取引先等との適切な関係の維持、競争法違反の防止、反社会的勢力・団体との関係排除、知的財産の保護、社外からの苦情や相談窓口、インサイダー取引の禁止、利益相反行為の禁止、輸出入取引管理
品質・安全性	品質・安全性に対する基本姿勢、品質・安全性の確保、事故や不良品流通の発生時の適切な対応
情報セキュリティ	情報セキュリティに対する基本姿勢、コンピュータ・ネットワークへの脅威に対する防御、個人情報および機密情報の管理・保護
サプライチェーン	サプライチェーンに対する基本姿勢、紛争や犯罪へ関与の無い原材料の購入・使用
地域社会との共生	地域社会への負の影響を減らす取り組み、持続可能な発展に向けた地域社会との取り組み

新たな「CSR調達ガイドライン」の拡大

SDGsが世界的に広く浸透していく中で、2018年度は、国連グローバル・コンパクトへの加入を行い、従来のCSR評価の考え方をさらに充実し、グローバル・コンパクトの考え方に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定して、その稼働を開始しました。



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

品確法と長期優良住宅

積水ハウスは、「住宅の品質確保の促進等に関する法律（品確法）」や、「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」の要件を満足する高品質な住宅を供給しています。2018年度の「長期優良住宅」認定取得率は92.5%となりました。

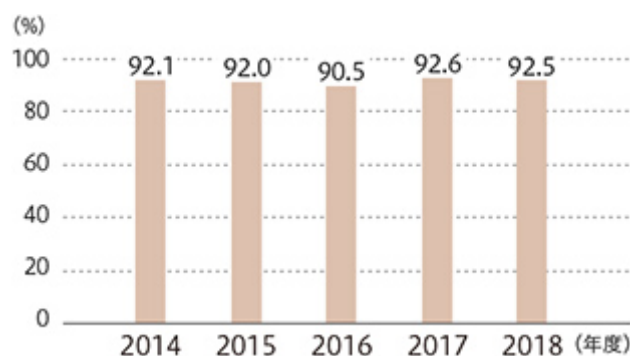
日本の平均的な住宅寿命が30年といわれる中、住宅の長寿命化は資源有効利用の観点からも大切です。当社は優れた技術で住宅構造の安定性と耐久性を高め、劣化を軽減し、長期間安全で快適に過ごせる住まいを建設。住宅の品質にかかわる法律「住宅の品質確保の促進等に関する法律（品確法）」や、「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」の要件を満足する高品質な住宅を供給しています。

「品確法」は、住宅の品質を向上させることで欠陥住宅をなくし、消費者が品質のよい住宅を取得できるようにつくられた法律です。この法律は、「住宅性能表示制度」「瑕疵担保責任の10年間の義務付け」「住宅に関する紛争処理体制の整備」の三つの項目からできています。中でも登録機関によって客観的に性能・品質を確認・評価する「住宅性能表示制度」において、トータルバランスに優れた住まいを考える当社戸建住宅では、「構造の安定」「劣化の軽減」「温熱環境」「空気環境」の4項目において最高等級の仕様を標準設定しています。また、賃貸マンションであるシャームゼンにおいても「構造の安定」の項目で、耐震等級において最高等級を標準化しました。

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。この制度では、構造および設備等について、一定の基準が設けられ、この基準を満たす住宅が「長期優良住宅」として認定されます。そして、認定を取得した住宅は、さまざまな税制優遇が適用されます。2018年度、当社における「長期優良住宅」認定取得率は92.5%となり、高い割合で推移しています。

今後も、住宅の長寿命化に注力し、安全・安心・快適な住まいの提供に努めていきます。

■ 「長期優良住宅」認定取得率の推移



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

カスタマーズセンター



積水ハウスは、住宅をお引き渡し後のオーナー様とお付き合いを何よりも大切にしています。「いつもいまが快適」に住み続けていただくため、暮らしの中で生まれる、さまざまなご相談やご要望に迅速かつ的確に応え、きめ細かいアフターサービスを提供できる体制を整えています。

アフターサービスの窓口として、2019年2月1日現在、全国に95拠点（29事業所）の「カスタマーズセンター」を設置。当社従業員の約1割に当たる約1450人をカスタマーズセンターの専任スタッフに充て、オーナー様の住まいと暮らしをサポートしています。

さらに、地震や台風などの自然災害発生時には、緊急体制を組み、当社グループの総力を挙げてオーナー様の支援および復旧・復興活動に当たっています。

また、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応する「カスタマーズセンター休日受付センター（以下、休日受付センター）」を設置しています。

【関連項目】

- ＜ [「生活サポート体制」ホームページ](#) 
- ＜ [「カスタマーズセンター」ホームページ](#) 

生涯にわたって住まいを見守り続ける、オーナー様の心強いパートナーとして

iPadを活用し、よりきめ細かなサポート体制を実現

iPadを定期点検やメンテナンス依頼時に活用することにより、アフターサービスの現場でビジュアルで分かりやすく説明するなど、よりきめ細やかなオーナー様サポートを実現しています。iPadの活用により事務作業が軽減され、オーナー様対応の時間が増え、より一層充実したサポート業務が可能となりました。災害発生時にオーナー様の安否確認訪問や建物被害状況の把握などにも活用できるiPadシステムを構築し、速やかな災害復旧対応につなげています。今後もiPadの特性を生かしたさらなる活用をすすめていきます。

まず、お引き渡し後3カ月時に、住み始めて分かった疑問や問題点のチェックに伺います。12カ月時には、四季を通じて住んでみて生じた疑問や問題点をチェック。24カ月時には、さまざまな不具合をチェックします。5年目（戸建住宅のみ）にはメンテナンスに関するアドバイスに伺います。さらに、お引き渡し後10年目には、構造躯体や防水などの点検を実施しています。屋根・壁・外回りの排水などの見えにくい部分も必要に応じて点検・記録し、手直しや補修をしています。2016年2月より、お引き渡し20年目のオーナー様を対象に、ご希望によりメンテナンスのアドバイス訪問を始めました。

定期点検時だけでなく、急な故障や不具合など日常の修理・メンテナンスにも迅速かつ的確に対応するため、邸別に建物情報の管理体制を整えています。オーナー様の住まいに関する情報を全社で一元管理。補修や増改築の際には、そのデータを参照することで、迅速な補修個所の確認および必要部材の手配が可能となっています。

年月を重ねると、加齢や家族構成の変化などにより、ライフスタイルも変わっていきます。カスタムセンターでは、建物の状況や住まい方などを踏まえてオーナー様のニーズに応じた最適なアドバイスを行い、増改築やリノベーション、住まいの温熱環境改善のためのリフォームなども積水ハウスリフォーム3社と連携して提案しています。

休日受付センター

休日受付センターのBCP対策

「南海トラフ巨大地震」は今後30年以内に70～80%の確率で発生が予測され、広範囲の被害が想定されています。当社ではBCP対策の一環として、休日受付センターを大阪市と横浜市の2拠点に設置。平時より2拠点での一体・補完運営を行い、大規模災害発生時など一方のセンターが稼働できない状況下においては、他方のセンターが補完運営する体制を整えています。また、2018年は多くの自然災害に見舞われましたが、被災地域のカスタムセンター、リフォーム営業所と連携し「災害受付センター」としての役割を担うことによって、災害時においても継続したオーナー様サポートを行いました。



※ 定休日にオーナー様からの相談や緊急の修理依頼に対応する「休日受付センター」

カスタムセンターにおける新たな取り組み

オーナー様サポートサービス

2015年から取り組んでいる四つのテーマ（Change Action Project）が定常業務として定着しています。

- ① 「LOHAS TIMES」：お引き渡しから2年点検までの間で1年間、季節や月ごとにタイムリーなリーフレットを持参し、不明点などの質問に答える機会をアフターサービス社員自らが作り出す取り組みを行っています。
- ② 「アクション 30」：オーナー様からの修理や問い合わせの入電後、30分以内にコールバックと初期対応をさせていただく取り組みを行っています。
- ③ 「プラスワンサービス」：訪問時に当初のご依頼事項に加え、建付けのチェック、窓の結露対策やさまざまな部位のお手入れ方法のアドバイス、実演などアフターサービス社員がそれぞれ考えたプラスアルファのサービスに取り組んでいます。
- ④ 「安心電話」：地震・台風・竜巻などの自然災害時に、地域限定で安否確認とお困りごとはないかお電話を当社側から差し上げる取り組みを行っています。2016年からはNetオーナーズクラブの会員様向けに「安心メール」も開始しています。

さらに、オーナー様が「いつもいまが快適」に過ごせるよう三つのサポートサービスのメニューを開始し定着しています。

- ① ハウスクリーニング サービス（キッチン、レンジフード、浴室、洗面、トイレ、エアコン、排水管清掃等）
- ② 火災警報器交換サービス、エアーフィルター交換サービス 浄水器カートリッジ交換サービス
- ③ 住生活応援プラン サービス（LEDライティングプラン、室内用物干し設置、網戸張替等メンテナンスパック）

また、例年7月にはエアコン関係の修理等の依頼が集中します。メーカーには当社以外からの依頼も多く、即時の対応が困難になることもあります。そのような状況を少しでも回避するため、カスタムセンターからオーナー様に5月ごろからの早めのエアコン試運転をしていただけるようご案内し、暑くなってからエアコントラブルで困らないように促しています。

「Life Step System」の企画

戸建住宅のオーナー様に感謝の気持ちを込めて2019年2月から「Life Step System」をスタートしています。リフォーム工事など、積水ハウスグループとのさまざまなつながりの都度、当社独自のステップ数をオーナー様に進呈し、一定のステップ数に達するとリフォーム工事などで利用できるLife Step Systemチケットをオーナー様に進呈しています。

今後もオーナー様との接点を増やし、「いつもいまが快適」に住み続けていただくため、新たなサービスメニューの充実を目指していきます。



バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

企業間情報連携基盤の実現に向け協創を開始

第一弾として、本人確認情報をブロックチェーンで連携し、賃貸契約の利便性向上を検証

積水ハウス株式会社、KDDI株式会社および株式会社日立製作所の3社は、このたび、企業が持つ独自情報を安全性の高い環境で共有し、異業種データの掛け合わせによる新サービスを創出する企業間情報連携基盤の実現に向け、2019年3月、協創を開始しました。

賃貸住宅における入居契約等の情報管理システムをブロックチェーン上で構築し、運用開始を目指しています。不動産業界でのブロックチェーンの実運用は日本で初めてとなります。東京都と神奈川県を主な営業地域とする積和不動産株式会社（本社:東京都渋谷区）で運用を開始します。

- 取り組みの第一弾として、不動産賃貸物件の内覧から入居までに生じる入居者の各種手続きを簡略化し、利便性を向上する共同検証を3社にて2019年4月から開始
 - 企業間情報連携基盤を構築し、積水ハウスグループの不動産賃貸に関する本人確認情報とKDDIの本人確認情報を、本人の同意のもとブロックチェーンでセキュアに連携
 - 賃貸物件の内覧申込みや契約手続き、固定通信や電気、ガスといった住宅にかかわる契約手続きをワンストップで提供するサービスの有効性も検証
- 将来的には、企業間情報連携基盤の商用化を目指して協創を進め、広く参加企業、団体も募ってエコシステムを形成し、異業種データの掛け合わせによる新たなサービスの創出を目指す



<協創における各社の役割>

日本政府が提唱する「超スマート社会※1」の実現策(Society 5.0※2)では、デジタル技術やデータを活用した、新たなユーザーメリットの創出や利便性の向上を目指しており、企業間で情報を連携し、異業種データの相互補完やサービスの連携を実現する基盤の整備が求められています。異業種間の情報共有においては、特定の企業が一括して情報を管理するのではなく、参加企業が公平、対等な立場で、情報を分散化して持ち合うことが必要となります。ブロックチェーンは、その改ざん耐性や高可用性※3といった特性から、複数の企業で情報を安全に共有する点で適しています。

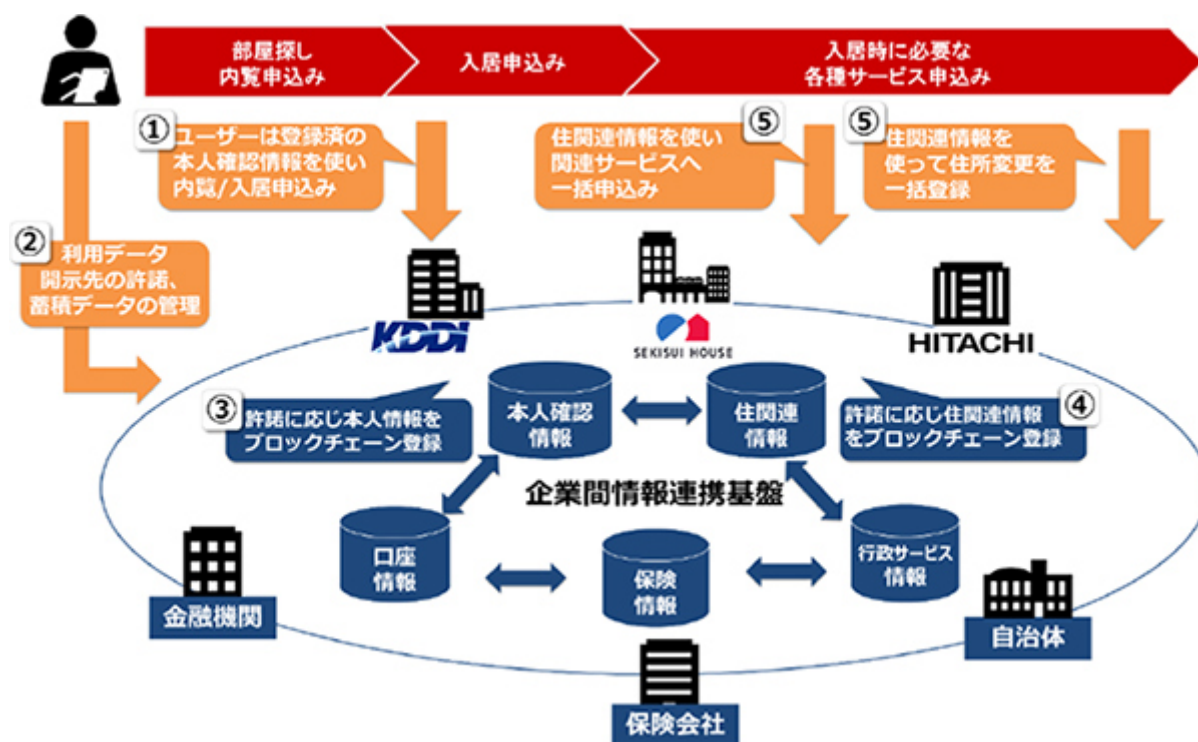
※1 超スマート社会:必要なモノ・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会のさまざまなニーズにきめ細やかに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といったさまざまな違いを乗り越え、生き生きと快適に暮らすことのできる社会。

※2 Society 5.0:日本政府が掲げる新たな社会像であり、その実現に向けた取り組みのこと。AIやIoT、ロボットなどの革新的な科学技術を用いて、社会のさまざまなデータを活用することで、経済の発展と社会課題の解決を両立し、人間中心の豊かな社会を目指す。狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く5番目の新たな社会として位置付けられている。

※3 システムが提供している機能やサービスが停止・中断する頻度や時間が極力少なく抑えられていることを指す。壊れにくい、復旧が早いなど耐障害性に優れた、信頼性の高いシステムに使われる。

3社は、今後、共同検証の成果をもとに、金融分野や自治体分野など広く参加企業、団体を募ってコンソーシアムを形成し、お客様および企業の双方に有益なエコシステムの構築を目指します。

企業がそれぞれ保持する独自情報を、お客様本人の同意のもとで本基盤上に持ち寄り共有することで、データの掛け合わせによる新たなユーザーメリットの創出や、一括契約や手続きが可能な業種の拡大といった利便性の向上を実現します。また、企業間情報連携基盤では、お客様自身が直接アクセスし、参加企業ごとに開示する内容や範囲を指定する機能を実装し、必要な本人確認を最小限にとどめながらも、付加価値の高い新サービスを提供することが可能な環境を提供します。



<コンソーシアム形成による企業間情報連携基盤のイメージ>

【関連項目】

> [積水ハウス、KDDI、日立 企業間情報連携基盤の実現に向け協創を開始 \(PDF : 987KB\)](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

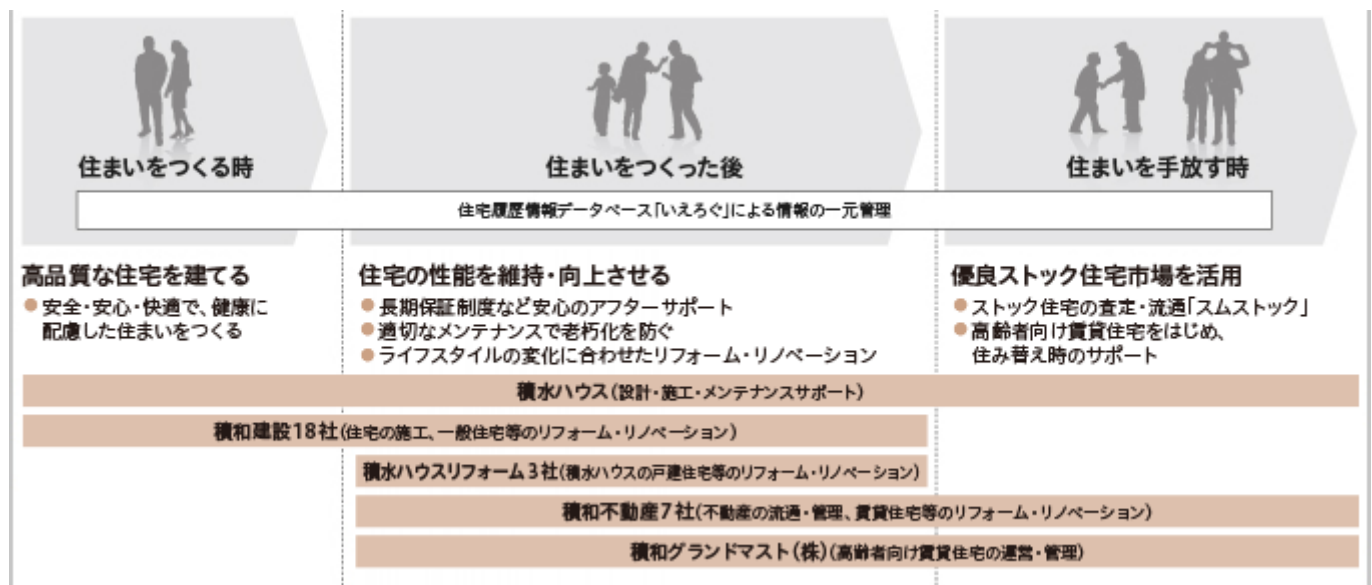
プラチナ事業の推進

高齢化が進む中、「プラチナ事業」の一環として高齢者向けの上質で安心な賃貸住宅の運営管理の専門会社「積和グランドマスト」が中心となり、2018年度も多世帯交流型の住まいなどの展開を進め、高齢者のニーズに一層きめ細かく対応を進めました。

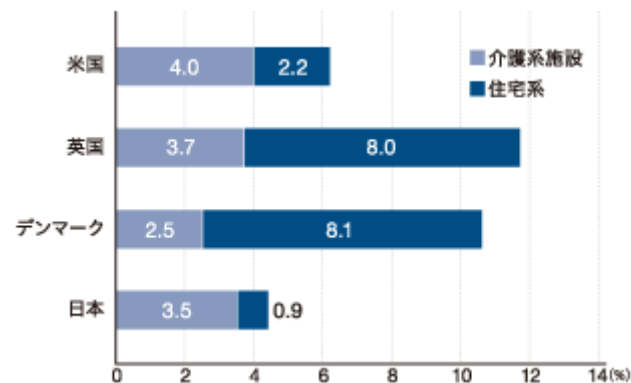
プラチナ事業

高齢者数の増加にもかかわらず、特別養護老人ホームをはじめとする施設系の割合が諸外国と変わらない一方で、高齢者住宅は不足しています。そのため、高齢世帯が安心して暮らせる住まいとそれを支えるサービスメニューの提供は、これから社会に求められる住宅メーカーにとっての大切な役割になります。これからの時代は、単に寿命が延びるだけでなく、身体的に健康な状態で、地域との交流や趣味を楽しみながらいきいきと生きるという「健康寿命」こそが重視される社会に向かいますので、これをサポートするためのメニューの多様性もハウスメーカーにとって重要なテーマと認識しています。

また、お客様のライフステージを長期にわたってサポートするために、グループ各社が柔軟に連携して、個々のお客様にとって最適なメンテナンスを提案しています。



■ 全高齢者に対する介護施設・高齢者住宅等の割合



出典：社会保障国民会議 サービス保障分科会 資料

■ 高齢者住宅・施設のポジショニング




運営・管理の専門会社「積和グランドマスト株式会社」設立

できる限り自立し、自分らしく生きたいという高齢者の方々に、住まいとしてふさわしい住環境を提案することを目的とした「プラチナ事業」の一環として、2014年11月に「積和グランドマスト株式会社」を設立しました。

高齢者向けの上質で安心な賃貸住宅を「グランドマスト」と名付け、賃貸物件のオーナー様向けに、物件管理・一括借り上げ、経営コンサルティング、サービス事業者のコーディネートなど安全・安心な賃貸住宅の運営と管理をトータルにサポートをします。

サービス付き高齢者向け住宅専用商品など、これまで培った賃貸住宅事業のノウハウを生かした営業、提案力を強化し、お客様からの信頼を得て、今後拡大する高齢者の賃貸ニーズにきめ細かく対応しています。

■ 主要な事業スキーム

 図：主要な事業スキーム

プラチナ事業と多世代交流型賃貸住宅等の展開

高齢者向けの「プラチナ事業」の拡大

高齢化が進む中、高齢世帯が安心して暮らせる住まいとそれを支えるサービスメニューを提供することも、住宅メーカーの重要な役割です。積水ハウスは「できる限り自立し、自分らしく生きたい」と願う高齢者の方々に向けて、安心の住環境を提案する「プラチナ事業」を推進しています。

同事業の一環として展開する「グランドマスト」は、元気な方から介護が必要な方まで安心して暮らせるサービス付き高齢者向け賃貸住宅です。グループ会社の積和グランドマストが、賃貸物件のオーナー様向けに、物件管理・一括借り上げ、経営コンサルティング、サービス事業者のコーディネートなど運営・管理をトータルにサポートしています。

「多世代交流」から生まれる高齢者の豊かな時間にも配慮した住まいの形へ

また他方、元気で自由な時間と余裕を持った高齢者については、さまざまな世代と交流を図りながら、自己のできる範囲で地域社会や子育て世帯の支援に当たり、他者の役に立ち頼られることでその暮らしは非常に豊かなものになると考え、まちづくりで培い蓄積したノウハウを生かしたさまざまな多世代交流型の住まいの提供を始めています。

「グランドマスト赤堤」(東京都世田谷区)

「自立型」サービス付き高齢者向け住宅

当社グループでは、高齢化、ライフスタイルの変化や個人の心身機能にまで配慮し、誰にとっても「いつも今が快適」な住環境を追及してきました。ユニバーサルデザインの普及などの取り組みは、高齢者・障がい者・子どもなどすべての人が生き生きと暮らし、人と人が交流する共生型のまちづくりに生かされています。

この「グランドマスト赤堤」は、自律した生活を望むアクティブシニアの方々に、これからの暮らしがより安心して快適な毎日となるよう、魅力的なサービスがそろった賃貸住宅です。設備をはじめ、緊急時対応、生活相談、お食事サービス、交流イベントの企画・開催など、生活の質を高める環境を提供します。



「RICグランオーレ」(兵庫県神戸市)

地域包括ケアシステムの中核施設

当社が30年以上にわたってまちづくりにかかわってきた「六甲アイランドCITY」は、高層住宅、戸建住宅、外国人向け賃貸マンション、ホテル、美術館、商業施設などがそろう、8000を超える世帯が暮らす日本有数の人工島です。

愛着のあるまちに、いつまでも住み続けたいという住民の思いに応えるためには、安心して生活できる環境としての「地域包括ケアシステム」の構築が重要となっています。また、医療・介護・予防・住まい・生活支援といった各種のサービス機関がうまく連携して十分な機能を果たすためには、地域の基盤づくりも不可欠です。さらに、まちのコミュニティやネットワークの醸成に向けたソフトの経験も重要な要素となっています。

ここでは、地元の社会福祉法人様との協働、さらに周辺の医療機関様とも連携し、地域包括ケアシステムの中核として、サービス付き高齢者向け住宅「RICグランオーレ」をはじめ、医療・介護ステーション、健康増進施設を集約して建設しました。



県立ふたば医療センター（福島県双葉郡富岡町）

地域の復興と、住民の帰還後の生活を医療で支える施設

高齢者を含むすべての人、すべての世帯が本当に安心して暮らせる住まい、まちであるためには、自然災害などに対する地域のレジリエンス（立ち直り力）に対する高い対応力も、特にまちづくりに携わる私たち積水ハウスグループの重要な役割だと認識しています。

福島県双葉郡での医療提供体制は、一次医療を中心に回復しているものの、震災前に4病院あった二次救急医療機関は震災によりすべて休止していました。地域のより早い復興や住民の早期帰還などの要請を受け、当社オリジナルの工場出荷部材である重量鉄骨構造「フレキシブルβシステム」の特徴と、グループ連携の強みを生かして全国からの「施工力」を動員して、一般のRC造に比して約8カ月短い短工期で、地域住民や復興事業者の安心を医療面から支える施設を提供させていただくことができました。

この「県立ふたば医療センター」は、24時間365日対応の二次救急医療をはじめ在宅医療、高齢者医療といった、地域に必要な医療機能を有し、県立医科大学や近畿の中核病院等との連携・役割分担の拠点となります。



参考情報) 高齢者住宅・施設の内容紹介

居宅介護サービス施設

通所介護施設（デイサービス）

入浴や食事、介護サービスを日帰りで提供。日常生活のサポートや機能訓練を行います。

通所リハビリテーション施設（デイケア）

理学療法や作業療法などのリハビリテーションを日帰りで提供。居宅要介護者の心身機能の維持を図ります。

小規模多機能型居宅介護施設

通所・宿泊・訪問の機能を持つ介護サービス。包括報酬であるのが特徴。24時間・365日のサービス提供体制を整備しています。

ショートステイ

要介護の高齢者を短期間宿泊させ、介護その他の生活支援および機能訓練を行います。

公的介護施設等

グループホーム

認知症要介護者が共同生活を営む住居。介護その他の日常生活サポートおよび機能訓練を行い、精神的に安定した共同生活を送るために必要な支援を行います。

特別養護老人ホーム／介護老人保健施設／介護療養型医療施設

常時介護が必要な高齢者の生活の場となる特別養護老人ホーム。退院して在宅復帰できるまでを過ごす介護老人保健施設。長期療養を要する要介護高齢者のための介護療養型医療施設。

介護付き有料老人ホーム

介護や食事などのサービスが付いた高齢者向けの居住施設。特定施設入居者生活介護を利用しながら、生活を継続することが可能です。

養護老人ホーム／軽費老人ホーム

諸条件により一人での在宅生活が困難な高齢者のための養護老人ホーム。環境上または経済的な事情により在宅生活が困難な高齢者に低料金で食事の提供、日常生活サポートを行うことを目的とした軽費老人ホーム。

高齢者向け住宅

住宅型有料老人ホーム

生活支援などのサービスが付いた高齢者向けの居住施設。介護が必要となった場合、地域の介護サービスを利用しながら、居室での生活を続けることができます。

サービス付き高齢者向け住宅

バリアフリー構造などを有し、安否確認サービス、生活相談サービスが付いた高齢者単身・夫婦世帯が居住できる賃貸住宅等で、事業者が都道府県知事に登録したもの。介護・医療が提供される場合もあります。

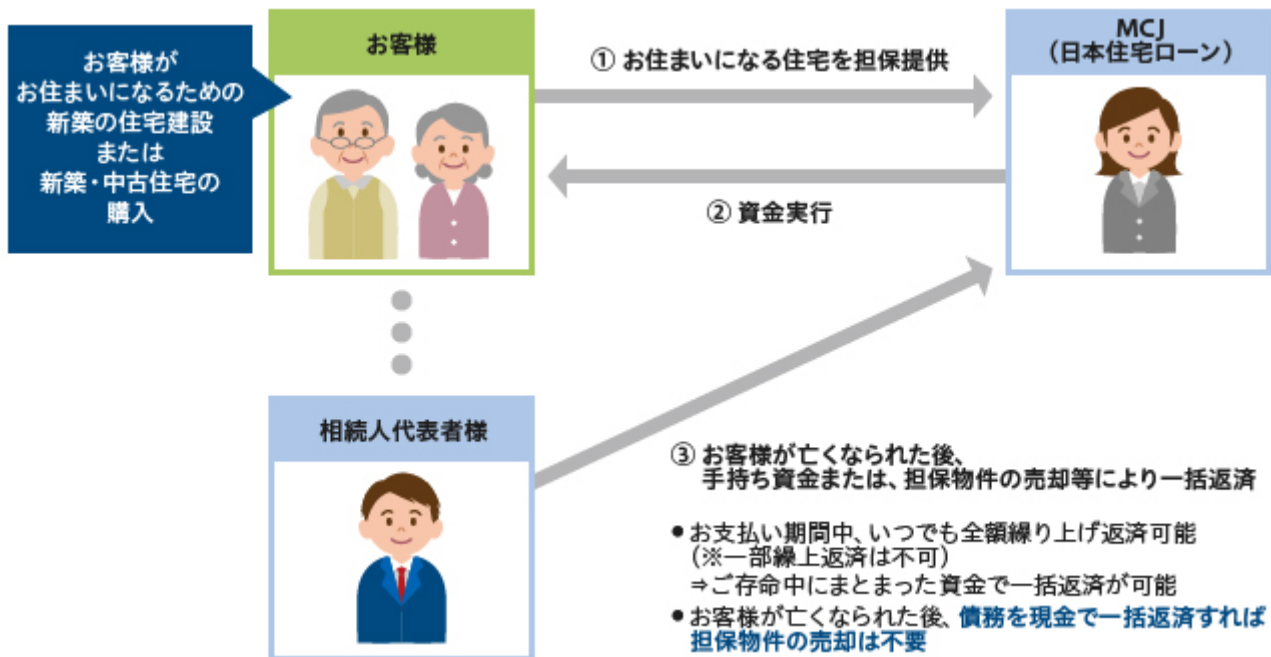
バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

シニア世代のニーズに応え、豊かな暮らしを支援

積水ハウスグループはリバースモーゲージ型ローンにより、「豊かな老後生活を送りたい」とのシニア世代（50歳以上）のニーズに応える提案を行っています。資金面での不安から住宅の新築やリフォームをあきらめていたシニア世代の方々を支援しています。積水ハウス信託株式会社は、賃貸住宅オーナー様の大切な不動産を安心して次世代に引き継ぐためのお手伝いをしています。

リバースモーゲージ型ローンで、シニア世代の住宅新築・リフォームを支援

定年退職後の高齢者は、今後の収入や将来の生活費への不安から、住宅の新築やリフォームについて消極的になりがちです。そこで、シニア世代の住宅新築・リフォームニーズに応えるため、2017年1月に日本住宅ローン株式会社と提携し、リバースモーゲージ型の新型ローン「MCJご自宅活用ローン“家の恩返し”」の取り扱いを開始しました。生活資金の融資を目的とした従来型リバースモーゲージとは異なり、住宅新築やリフォームの資金を生涯借り入れできる、新しいスタイルの住宅ローンです。月々は利息のみを支払い、元本部分は借入人の死亡時に担保物件の売却により一括返済します（相続人の手元資金による返済も可能）。借入可能金額は、ご自宅の担保評価額の半分となります。資金面での不安から住宅の新築やリフォームをあきらめていたシニア世代の方々に対し、豊かな老後生活を送るための新しい選択肢を提案するものです。

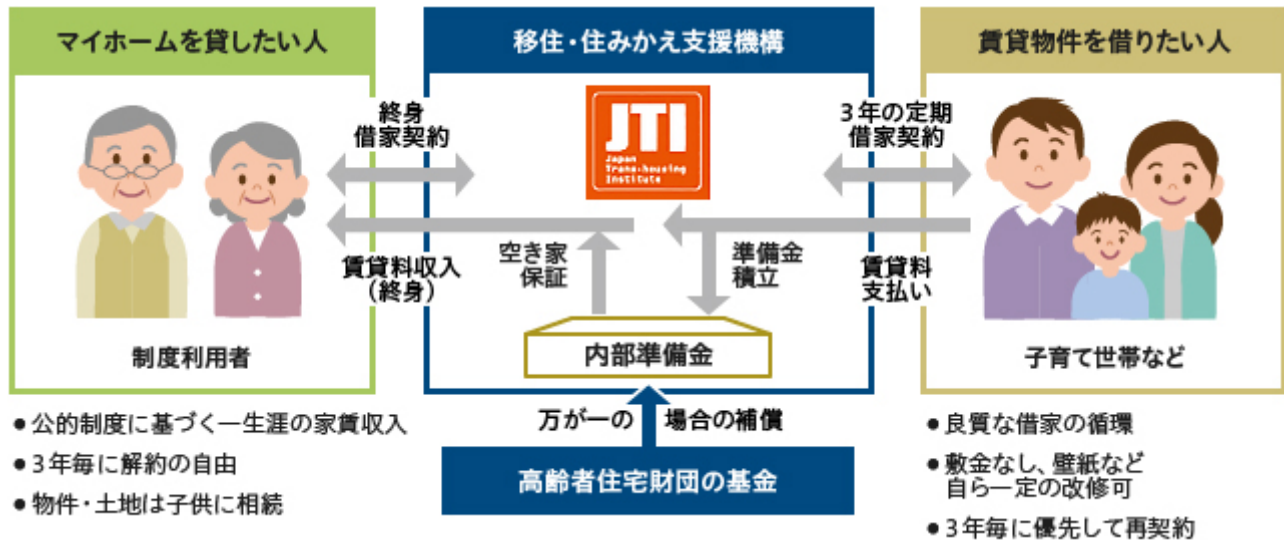


【関連項目】

> [積水ハウスMCJフラット35](#)

シニア世代の住まいを借り上げ、社会の財産として有効活用

「マイホーム借上げ制度」は、退職などを機に新しい場所での暮らしを計画しているシニア（50歳以上）の方のマイホームを最長で終身にわたって借り上げ、これを主に子育て期の家族に転貸し、安定した賃料収入を保証するものです。2006年4月に設立された一般社団法人 移住・住みかえ支援機構（JTI）が運用する制度で、当社グループは協賛企業として、シニア世代の新たな暮らしをサポートしています。マイホームを売却することなく安定的に家賃収入を得られることから、移住・住み替えや老後の資金として活用することができ、親族への負担軽減はもとより、高齢期からの生活の選択肢が広がります。

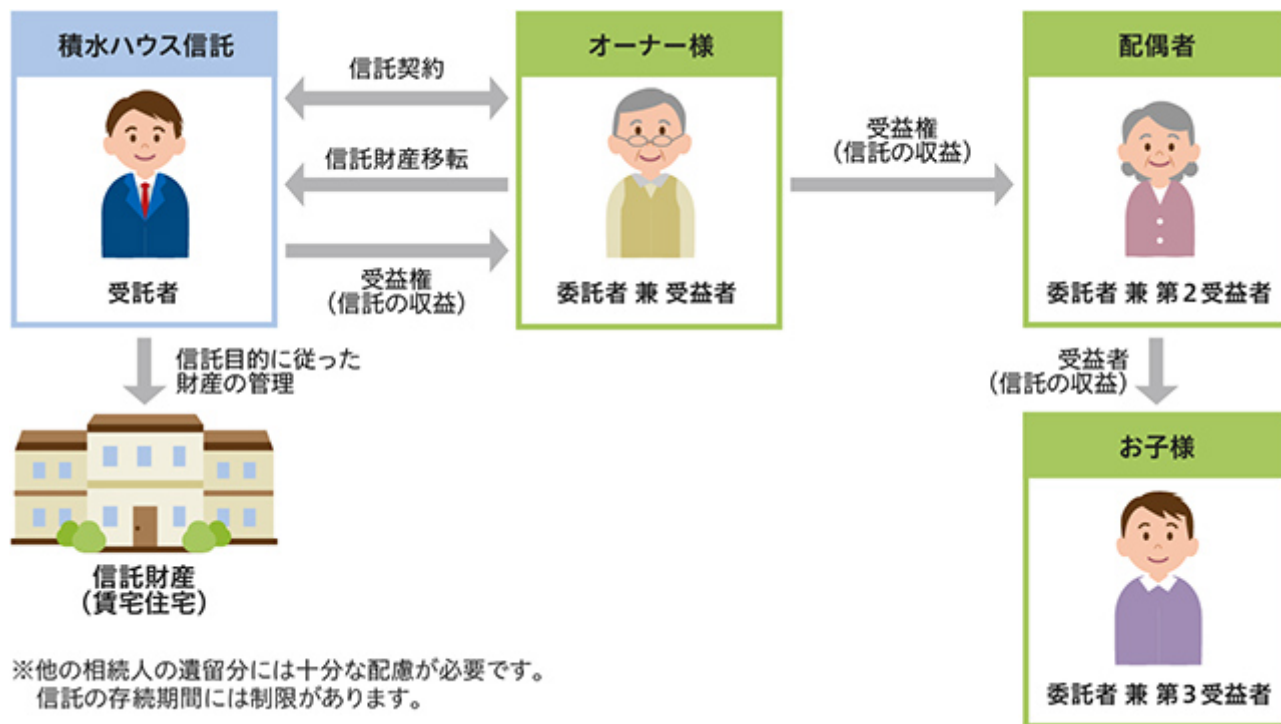


【関連項目】

> [「一般社団法人 移住・住みかえ支援機構」ホームページ](#)

賃貸住宅の管理・承継の新しい選択肢をご提供

賃貸住宅オーナー様には、賃貸住宅建築による土地活用により収益の確保や相続税対策を図る一方で、高齢化や体調変化（認知症発症等）に伴う経営不安や、賃貸住宅をめぐる相続時のトラブルや資産承継方法についての不安など、長期にわたる賃貸住宅経営に対する将来不安が払拭できずにお悩みをお持ちの方もいらっしゃいます。これらのご不安やお悩みを解決するための有効な方法の一つとして「不動産管理信託」があります。積水ハウス信託株式会社は、不動産管理信託を専門に賃貸住宅オーナー様の大切な不動産を安心して次世代に引き継いでいただくためのお手伝いを致します。



※他の相続人の遺留分には十分な配慮が必要です。
信託の存続期間には制限があります。

例) 遺産相続 (受益者連続) の場合

【関連項目】

> [積水ハウス信託株式会社の公式サイト](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

「ひとえん」を大切にしまちづくりの推進

人と人の縁（えん）がつながり広がっていくことを願って、まちづくりでのコミュニティを「ひとえん」と名付け、住民と共に成長・成熟していくまちづくりに取り組んでいます。

現代の社会は、人口減少や少子高齢化、家族形態の個人化や多様化などに伴う、人間関係の希薄化、子育てや介護、地域自治の担い手不足などの課題が顕在化しており、地域コミュニティに対する社会的関心や期待が高まってきています。積水ハウスでは、人と人の縁（えん）がつながり広がっていくことを願って、まちづくりでのコミュニティを「ひとえん」と名付け、新規分譲地やまちびらき後20年超の住宅地などを対象に、住民と共に成長・成熟していくまちづくりに取り組んでいます。

ひとえんではぐくむ「百本桜のまちづくり」（コモンガーデン桜川）

当社分譲地である「コモンガーデン桜川」（茨城県水戸市）は、かつて水戸黄門こと徳川光圀が数百本の桜を植えた景勝の地。当社は、当時の桜の風景を復活させる地域活動「水戸桜川千本桜プロジェクト（以下、千本桜PJ）」と協力して、地区内に合計100本の桜を植える「百本桜のまちづくり」を進めています。

全94区画の道路沿いに桜を一本ずつ植樹。これを景観協定でルール化し、公園に植えた大きく育つ桜6本と合わせて「百本桜」としています。桜の植樹に当たっては、協働で植樹祭イベントを開催。新住民が桜にまつわる地域の歴史についても触れる機会として、桜の樹とまちへの愛着をはぐくんでいます。



「千本桜PJ」代表による地域と桜の由来の講義



植樹方法の説明の様子



住民と「千本桜PJ」との記念撮影

また、桜の維持管理のために自治会と千本桜PJによる「桜見守り隊」の活動を企画。協働で定期巡回しながらまちの桜の病気や枯損抑止、外虫駆除に取り組みます。さらに、連名で公園愛護団体に登録し、公園の桜の管理についても連携しながら取り組みます。

既存住宅地における「地域交流の場と機会の創出－①」（コモンシティ星田）

まちびらきから28年が経過した「コモンシティ星田」（大阪府交野市）では、地域コミュニティ醸成に寄与する場づくりを実践しています。住宅地内の当社所有施設を活用し、2017年3月より、建材設備のショールーム「リフォームプラザ」を開設。住まいと暮らしの情報発信拠点として、興味をもたれる住民も増えてきました。また同年10月より、「リフォームプラザ」の隣接スペースに、地域住民の交流拠点「ひとえんプラザ」を開設。「フリーマーケット」や「絵本のひろば」など、地域住民の交流機会も増えてきました。



リフォームプラザ（収納セミナー）



ひとえんプラザ（左：フリーマーケット／右：絵本のひろば）



また、2015年秋から半年ごとに継続開催（計7回）している地域コミュニティ活性化イベント「まち・ひと・げんき祭」では、地域住民の協力を得て、フリーマーケットなど一部自主運営をしていただき大変好評です。今後も、住まい・まち・暮らしに関する相談窓口となる拠点整備も視野に取り組みを継続していくことで、住民満足度と当社への信頼が一層高まることが期待されます。



2018年春・第6回まち・ひと・げんき祭（左：リフォームプラザ／右：ひとえんプラザ・フリーマーケット）

既存住宅地における「地域交流の場と機会の創出－②」（コモアしおつ）

まちびらきから27年が経過した「コモアしおつ」（山梨県上野原）でも、住民の皆様への感謝祭として、2016年11月より半年ごとに「まち・ひと・げんき祭」を継続開催（計5回）しています。2018年度は、過去の開催からヒントを得て「健康×ガーデン」をテーマに、住民と共に取り組みを発展させることができました。

公共のガーデンである住宅地内の“公園”を活用した「コモアピクニック」では、住民や周辺地域からの出店者によるマルシェを開催し、子どもから高齢者まで多くの方に来場いただきました。また、合唱隊やよさこいダンスなど、住民や地域のサークル・団体などの発表の場として、大いに盛り上がり、緑豊かな住宅地内の公園が、地域交流の場となり、機会となりました。



住民や地域の出店によるマルシェ



地域のよさこいチームの発表



住民グループによる合唱

個人のガーデンである“庭”を公開する「オープンガーデン」は、住民の丹精込めたお庭や花壇を、期間を設けて開放する活動です。花や緑を通じた交流が広まって、豊かなまちなみとコミュニティになることを目指しています。2017年秋に5組の住民様でスタートし、2018年は春に7組、秋に9組と、毎回参加者が増えてきています。また、オープンガーデンに合わせて、「庭木のお手入れ教室」や「花の寄せ植え教室」、「ハーブ体験教室」などを開催することで、広く住民に花や緑に触れていただき、経年美化のまちなみと地域コミュニティの醸成につながることを目指しています。



庭を公開するオープンガーデン



庭木のお手入れ教室



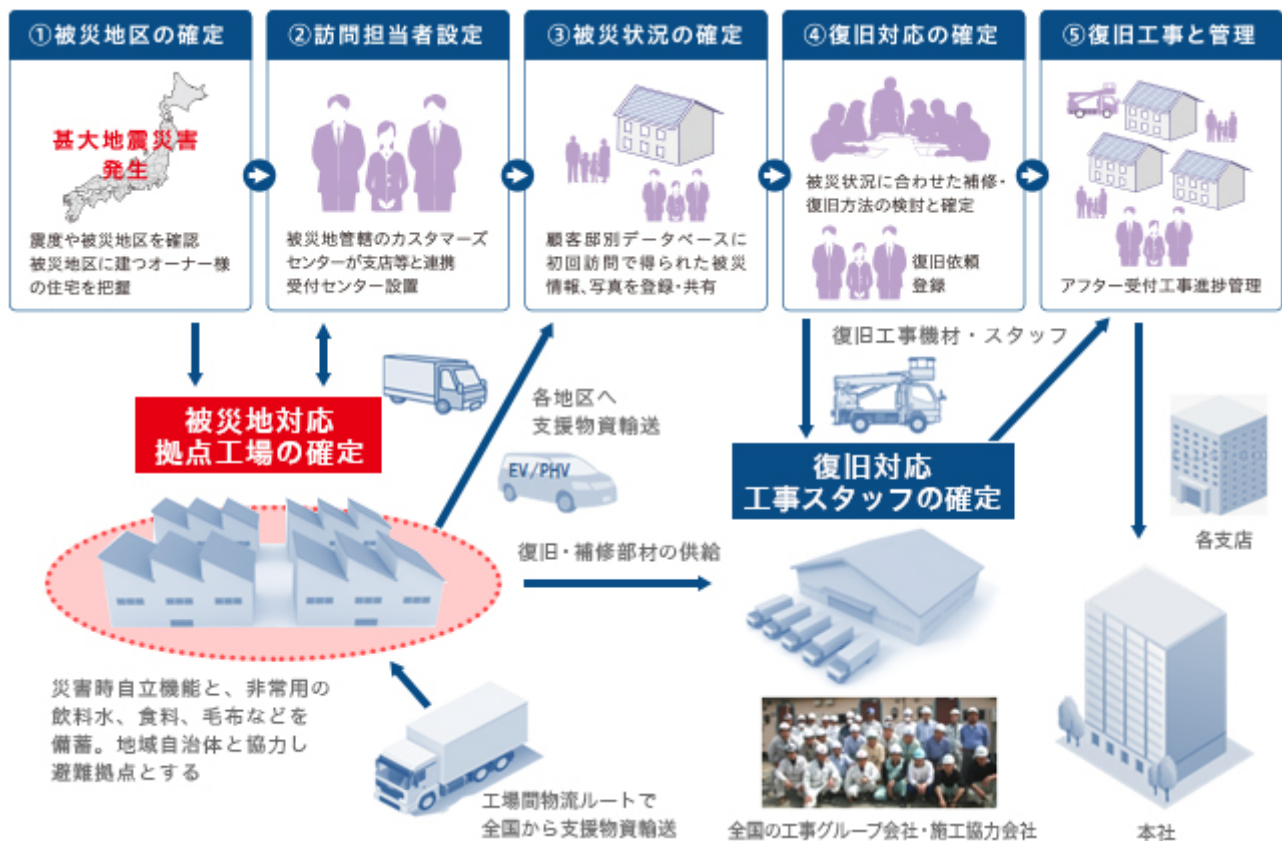
ハーブ体験教室

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

災害時の復旧支援体制

積水ハウスグループは、災害時のお客様の暮らしの迅速な復旧を目指し、情報から物流に至るまで災害に備えた体制を整備し、自然災害時には、被災者の安否確認や支援体制の確立などに、迅速に対応しています。

■ 支援の流れ



- ① 甚大地震発生時、被災地区のオーナー様情報をデータベース（DB）から把握。被災地に最も近い工場が災害対応拠点として自立始動。全国拠点から順次、備蓄品を補給。
- ② DBから得られた被災地域オーナー様の安否確認や建物調査の担当者を決定。被災地域からのホットライン、専用窓口を開設。
- ③ 被災状況の確認、DB登録。必要に応じオーナー様に支援物資を提供。
- ④ 復旧方法の検討と決定、全国ネットワークで具体的な工事体制が始動。
- ⑤ 復旧工事に着手。対応記録は事業所・本社に保管。

震災発生時にも「お客様と地域のために」を判断基準に速やかに対応

静岡工場では、新潟県中越地震（2004年）を支援した経験を生かし、従業員だけでなく、地域の皆様にとってもお役に立つものにするために、備蓄品は、食料や水といった生活必需品から復旧用の工具やシャベル、医薬品など多岐にわたってそろえており、東日本大震災（2011年）においては、主要交通網が寸断された被災地のお客様や事業所に向け、支援物資の供給を早急に行いました。地震発生3時間後には静岡工場に備蓄している水や食料をトラックに積み、被災地に向け第一便が出発。その後も順次、現地に支援物資を輸送しました。支援物資はお客様や従業員だけでなく、病院や避難所、一般被災者の方々にもお渡ししました。また、グループ丸となり、炊き出しや支援物資受付に使用するテントと仮設トイレの設置、賃貸物件の一部を被災者支援住宅として提供しました。また、2016年4月の熊本地震では、当社オーナー様宅で人的被害や家屋の全半壊はありませんでしたが、オーナー様に一日も早く平穏な暮らしを取り戻していただけるよう、復旧・復興に取り組みました。

各地で発生した自然災害に迅速に初動対応

2018年は、台風や豪雨、地震など、日本全国でさまざまな自然災害に見舞われました。6月18日、大阪府北部を震源とする最大震度6弱の地震「大阪北部地震」が発生。また6月28日から7月8日にかけて猛威をふるった「平成30年7月豪雨（西日本豪雨）」、9月に発生した「台風21号」は、西日本を中心に各地に甚大な被害をもたらしました。

「大阪府北部地震」では、当社住宅に全半壊などの大きな被害はありませんでしたが、発生後速やかにカスタムセンターから被災地域への「安心電話※」を開始し、オーナー様の安否とお住まいの状況を確認。当社住宅に全半壊などの大きな被害がないことを確認した上で、関西エリアのカスタムセンターを中心に他エリアからの応援も受けながら、点検や補修など復旧活動に尽力しました。

「西日本豪雨」では、当社住宅でも、中四国、九州などで床下・床上浸水被害を受けました。避難所に避難されているオーナー様も多数いらっしゃる中、各カスタムセンターから「安心電話」や「見守り訪問」を実施し、オーナー様の安否とお住まいの状況を確認しました。グループを挙げ、延べ2400人以上で、床下・床上浸水などの被害に遭ったオーナー様宅の補修や泥出し等に対応し、一日も早く平穏な暮らしを取り戻していただけるよう、復旧活動に取り組みました。

「台風21号」による被害が特に大きかった大阪南部エリアにも、全国から応援に駆け付け、点検や屋根の復旧作業に注力しました。また、これら以外の自然災害においても、サポート体制を速やかに編成し、必要に応じたお客様支援を迅速に行いました。

※ 自然災害の前後にカスタムセンターより事前準備やアドバイス、状況確認の電話をオーナー様に差し上げるサービス



各地から集まり、オーナー様宅の泥出しなどを支援

防災未来工場化計画

当社東北工場（宮城県加美郡色麻町）で防災未来工場化計画を実施しています。当社独自の「住宅防災」の考え方を基軸に、オーナー様や地域住民に安全・安心を提供。スマートエネルギーシステムを整備し、災害時の初動迅速化とエネルギー自衛化を図るとともに、災害に強いコミュニティの先進的な連携モデルの構築を目指すものです。

防災機能を強化し、災害発生時には、東北地域のオーナー様への緊急サポート拠点として機能するだけでなく、近隣エリアの避難所として機能するとともに、必要最低限の電気・水・ガスを確保。色麻町との防災協定に基づき、住民、地域組織とも防災連携を深め、実践的訓練を実施することにより、災害に強いコミュニティづくりに貢献し、地域全体の防災力を高めていきます。

2015年3月に開催された「第3回国連防災世界会議」では、東北工場のスタディツアー（被災地公式視察）の公式視察地として最多（29カ国201人）の参加がありました。

【関連項目】

- > [自然災害発生時の対応](#)
- > [自然災害からの復旧・復興に向けた取り組み](#)

バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」始動

積水ハウスとマリオット・インターナショナルは、国内の各自治体と連携し、「道の駅」をハブにした、「地域の魅力を渡り歩く旅」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」を展開します。ファーストステージとして、ロードサイド型ホテルを2020年秋より順次オープンし、全国への展開を予定しています。

地方創生事業「Trip Base道の駅プロジェクト」が始動しました



本プロジェクトは、「未知なるニッポンをクエストしよう」をコンセプトに、全く新しい体験型の旅のスタイルとして提案します。文化・風習・暮らし・食など、地域に根差した地域資源を地元の皆様と共に提供します。全国各地で人気の「道の駅」に隣接したホテルを自動車やバイク、自転車などで渡り歩きながら、地域と人とのつながりを感じることを通じて旅行者の満足度を高めることを目指します。核となるホテル事業は、ユーザビリティの高いマリオット・インターナショナルの日本初上陸となるホテルブランド「フェアフィールド・バイ・マリオット（Fairfield by Marriott）」によりロードサイド型ホテルを展開します。ホテルはシンプルにゆったりとくつろぐことのできる宿泊特化型で、食事やお土産などは道の駅をはじめとした地域のお店で購入していただき、地元コミュニティと協力しながら地域とのふれあいを最大化していきます。

今後、インバウンド需要のさらなる拡大や、国内外の旅のスタイルの多様化が見込まれます。当社の質の高い宿泊施設を短工期で提供できる技術とマリオット・インターナショナルの高いホスピタリティとグローバルネットワークという双方の強みを生かしながら、趣旨に賛同するアライアンスパートナーと協業し、新しい旅のスタイルを通じて地方創生・地域活性化の一助となる取り組みを推進していきます。



ロードサイド型ホテルを2020年秋以降、5府県15カ所に約1000室の規模でオープンし、その後順次全国に展開していく予定です

【関連項目】

- > [積水ハウス公式チャンネル：「Trip Base 道の駅プロジェクト」コンセプトムービー](#) 
- > [地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」始動（PDF：1612KB）](#) 



S

社会

ダイバーシティの推進

多様化するニーズへの敏感な反応、独創的な発想で高付加価値を生み出す「サステナブルな企業集団」を目指す

重要なステークホルダー：お客様、従業員、投資家、学生、求職者

背景

「ダイバーシティ」は企業の存在価値を高めるために不可欠な経営戦略

近年、少子高齢化による労働人口減少、グローバル化の進展などにより、市場環境の変化が加速しています。企業が持続的に成長し、社会から必要とされる存在であり続けるためには「ダイバーシティ経営」という考え方がますます重要となります。「ダイバーシティ経営」とは、多様な人材を生かし、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、新たな価値創造につなげる経営のことです。経営戦略として「ダイバーシティ」を推進し、組織内の多様性を高めるとともに、「インクルージョン」の推進によって全従業員が個性や価値観を受容し合うことで、個々の人材が保有する、あらゆる要素を企業活動に活用することが求められています。

目指す姿

一人ひとりが最大限に能力を発揮し、世の中から必要とされる企業集団に

第4次中期経営計画では、経営基盤であるESG経営の活動方針の一つとして「ダイバーシティの推進」を掲げています。そのために、企業理念の根本哲学である「人間愛」に基づき、多様な属性・能力の人材を受け入れるための意識啓発や制度策定を進めています。

同時に、すべての従業員が互いに尊重し合いながら、それぞれの能力を最大限に発揮し、「私たち一人ひとりが積水ハウスである」という使命感を持ってイノベーションを起こし、世の中から必要とされる企業集団として社会ニーズに応えていくことを目指しています。

活動方針

ダイバーシティの推進

2006年に「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」を三つの柱とする「人材サステナビリティ」を人事基本方針として掲げました。2016年には「女性活躍推進法」に基づく「積水ハウスグループ女性活躍推進行動計画」を定めて活動を強化。住まいづくりのあらゆる分野で女性をはじめ多様な人材が活躍できるよう、具体的な方針・取り組みや推進体制を定め、着実に実行しています。さらに、建設業界をリードする取り組みを社外に発信し、業界全体のダイバーシティ推進にも貢献しています。

活動が社会に及ぼす影響

多様な人材が活躍することで、生活者としての視点を生かした多彩な提案や、多様な能力を生かした技術開発が可能になり、社会課題の解決につながります。例えば、障がい者の視点・感性は、ユニバーサルデザインの提案・技術開発に生かすことができます。

活動報告

女性役員、管理職の活躍推進

女性活躍を推進する積水ハウスグループでは、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」などを実施し、女性管理職の計画的な育成を図っています。また、職種別・階層別・地域別の研修会や交流会を継続的に実施し、女性従業員のキャリア形成や人的ネットワークの構築に取り組んでいます。上位職である職責者の育成・登用にも注力することで、職責に就く女性管理職も着実に増えてきています。

2018年には、女性の執行役員、社外取締役、社外監査役をそれぞれ1人ずつ登用したことで、経営層におけるダイバーシティが進展しました。

さらには、女性従業員が活躍できる職域を拡大し、多様な視点で新しい価値を生み出していくことを目的に「女性現場監督サポートプログラム」を運用。現場監督職は、かつては男性が大半を占めていた職種ですが、現在は女性の活躍の場の一つとして定着しています。

VOICE

ワーク・ライフ・バランスを意識して 計画的に仕事に取り組む

2018年8月、新たに発足した住生活研究所の所長となりました。私が大切にしているのは、メンバーが互いにコミュニケーションを取り合い、相談・フォローし合えるチームワークづくりです。そのためには私自身が、いかにワーク・ライフ・バランスを意識しているのかを示すことが必要だと考えています。細かくスケジュールを立てることで、余裕をもって仕事に取り組む。また、趣味や関心事などをオープンにし、プライベートを楽しく過ごしていることも積極的に発信。メンバーにもタイムパフォーマンスの重要性を意識すると同時に、家族との時間や趣味などから得た経験や発見を仕事に生かす力を磨いていってほしいと思っています。



総合住宅研究所
住生活研究所長
河崎 由美子

総合住宅研究所で暮らしにかかわる生活ソフト研究全般に携わる。ライフスタイル研究開発グループリーダーを経て、2018年、住生活研究所長に就任。「幸せ住まい」研究に取り組む。
一級建築士

障がい者の活躍の場を広げる支援に注力

「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を目標とし、インターンシップの受け入れや採用合同説明会への参加を進めています。

障がいのある従業員同士がお互いに知り合う機会をエリアごとに設け、所属部署を超えたネットワークを構築できるようにするとともに、相互に発信・相談できる関係づくりを目的とした「ダイバーシティ交流会」なども開催しています。

キャリア形成に関しては、一般事務職・地域勤務職・生産職から総合職に転換できる「キャリアアップ・チャレンジ制度」を設定。障がいのある従業員の活躍の場を広げる支援に積極的に取り組んでいます。

VOICE

さまざまな工夫で 作業時間短縮・作業効率向上

プラン作成作業等、日々の業務を行う上で右腕の機能障害は大きなハンデです。しかし、業務量が他の社員に劣らないよう、さまざまな工夫により作業時間短縮・作業効率向上を図っています。障がいは個性だと言われることもありますが、障がいは想像以上に苦しいものです。つらい時に支えてくれた上司や同僚の存在が今の私をつくってくれました。現在は設計課のチーフとして3人のメンバーを任せられ、自身も含めたメンバーの人脈づくりと育成に努めています。

※ 一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE：Accessibility Consortium of Enterprises）。「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」を目指して活動（会員企業33社）。



大阪南シャーマン支店
設計課チームリーダー

林 俊明

2002年、地域勤務職として入社。2008年、一級建築士資格取得。2013年、事業所の強い推薦により総合職へ転換。2016年、1級建築施工管理技士資格取得。2018年、ACE※フォーラムでグランプリ受賞。

主要指標の実績（KPI）

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	評価	目標
グループ女性管理職	人	101 (2.26%)	114 (2.43%)	141 (2.79%)	158 (2.94%)	176 (3.10%)	○	2020年度 200人 (5%、将来的には10%)
女性営業職 リーダー※ (店長および店次長)	人	12 (8/16 営業本部)	18 (13/16 営業本部)	22 (12/15 営業本部)	33 (14/15 営業本部)	34 (13/16 営業本部)	○	全16営業本部に1人以上
障がい者雇用率※	%	2.08	2.21	2.20	2.38	2.53	○	1事業所に1人以上 (法定雇用率は達成)

※ 積水ハウス単体

積水ハウスグループ女性活躍状況（2019年1月末時点）

	人数	比率	前年比
女性役員	5人	-	+3
女性社員	6,218人	26.2%	+232

※1 期間の定めのある従業員を含む

※2 期間の定めのある従業員を含まない女性社員数は、2016年1月末時点は4954人（23.6%）、2017年1月末時点は5142人（24.2%）、2018年1月末時点は5425人（25.1%）、2019年1月末時点は5673人（25.8%）です。女性正社員比率の目標は、積水ハウスグループ全体で2025年度（2026年1月末）までに30%を達成することです。

積水ハウス（単体）女性活躍状況の推移

	2006年 1月末	2014年 1月末	2015年 1月末	2016年 1月末	2017年 1月末	2018年 1月末	2019年 1月末	2019年 4月1日
女性管理職	7人 (0.24%)	22人 (0.74%)	28人 (0.92%)	33人 (1.04%)	49人 (1.46%)	59人 (1.44%)	70人 (1.63%)	84人 (1.86%)
うち理事・ 部長職	0人	3人 (0.43%)	5人 (0.70%)	5人 (0.65%)	6人 (0.68%)	7人 (0.64%)	7人 (0.59%)	9人 (0.71%)
女性社員	2,110人 (14.98%)	2,433人 (18.13%)	2,542人 (18.66%)	2,685人 (19.38%)	2,783人 (19.82%)	3,002人 (22.21%)	3,121人 (22.82%)	3,293人 (23.40%)

ダイバーシティの推進

人事基本方針

積水ハウスグループでは、2006年に発表した人事基本方針「人材サステナビリティ」に基づき、すべての従業員にとって働きがいのある職場づくりに向け、さまざまな施策を進めています。女性活躍をはじめダイバーシティを推進するための取り組みは、社外からも評価されています。

「人材サステナビリティ」宣言

2006年3月、人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言しました。「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」を三つの柱として、従業員にとって働きがいのある職場づくりに向けた施策を推進するとともに、従業員と企業が共に持続可能な成長を実現することができる環境や仕組みをつくり、社会に対して価値を提供し続けることを目指すものです。同年設置した「女性活躍推進グループ」を、2014年2月に「ダイバーシティ推進室」に、2018年4月には「ダイバーシティ推進部」に改組。女性従業員の活躍推進のみならず、多様な人材の活躍を支援すべく取り組みを進めています。

また、すべての従業員に公平に活躍の場を提供する「キャリアアップ・チャレンジ制度」、多様な働き方を可能にする人事制度の整備などにより、仕事と家庭を両立させ、能力や活力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

経営ビジョンと「人材サステナビリティ」宣言

2004年10月、中期経営ビジョン「S-Project」において、CS（お客様満足）・ES（従業員満足）・SS（株主様満足）の三位一体の向上を目指し、CSRを経営の基本として、すべてのステークホルダーに対して誠実に責任を果たすことを宣言しました。

その後、本格的な少子高齢社会を背景に、従業員が仕事と家庭を両立させ、多様な働き方・生き方を実現できる職場環境を整備することが、企業の果たすべき社会的責任の一つであると考え、「人材サステナビリティ」を宣言しました。

「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣府特命担当大臣賞」を受賞

2017年12月、内閣府男女共同参画局の「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣府特命担当大臣賞」を受賞しました。建設業界では初めての受賞です。

積水ハウスグループが経営戦略として女性活躍をはじめとした人材戦略を実施していること、女性用仮設トイレの開発・商品化などを通じて現場環境を改善し、建設業界全体における女性の進出をけん引していること、グループ全体で女性役員・女性管理職の登用に取り組んでいること、両立支援としてIT技術を活用した働き方改革を推進していることなどが評価されたものです。

女性が輝く
先進企業
2017

内閣府支援「『輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会』行動宣言」に賛同

2018年1月、積水ハウス株式会社 代表取締役社長（2018年2月1日付で代表取締役会長に就任）阿部俊則は、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同しました。これは、組織のトップを務める男性リーダーが、さまざまな女性の意欲を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するものです。

今後も、女性が生き生きと活躍できる環境の整備を一層推進します。



ダイバーシティ経営推進企業として「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定

2017年3月、経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。これは、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な人材の能力を生かし、価値創造につなげている企業を顕彰するものです。

積水ハウスグループにおけるIT活用による業務効率向上や働き方改革推進などの取り組みが評価されました。



女性活躍推進企業として「なでしこ銘柄」に選定

2018年3月、経済産業省・東京証券取引所の「なでしこ銘柄2018」に選定されました。住宅・建設業界では唯一5度目の選定となりました。

生活面で多くの経験を積んでいる女性は、住まいづくりを生業とする積水ハウスグループにとって、なくてはならない存在です。今後も、仕事と育児・介護等を両立させ、女性従業員が活躍できる機会の創出と環境の整備に取り組んでいきます。



「家族とキャリアのための時間デザイン ～仕事と育児の両立サポート～」が「キッズデザイン賞」を受賞

2017年8月、「家族とキャリアのための時間デザイン ～仕事と育児の両立サポート～」がキッズデザイン協議会主催の「第11回キッズデザイン賞」（子どもたちを産み育てやすいデザイン部門）を受賞しました。

積水ハウスでは、従業員が多様な働き方ができ、家族（子ども）との時間をつくらることができる環境や制度の整備、妊娠・出産・育児の経験を仕事に生かせる仕組みづくりに取り組んでいます。各種制度は男女共に活用できるため、夫婦で子育てできる環境づくりが可能となっており、男性の育児休業取得率や家事参加率も高まっています。ライフスタイルやライフステージに合わせて柔軟に働き方を選択する「家族の時間デザイン」で仕事と育児を両立しながら、生活経験をキャリアに生かせる「キャリアの時間デザイン」を整えています。



厚生労働大臣「えるぼし認定」を取得

2018年1月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく厚生労働大臣「えるぼし認定」を取得しました。これは、女性活躍推進の取り組みに関する評価項目について一定の基準を満たした優良な企業に対して厚生労働大臣から与えられるもので、評価項目として①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5項目が設定されています。

当社はこのうち②以外の4項目で基準を満たしており、「えるぼし」の「認定段階2」を取得しました。



年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が選定したESG指数「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」構成銘柄に採用

2017年7月、積水ハウスは年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がパッシブ運用開始にあたり選定したESG指数「FTSE Blossom Japan Index」「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」すべての構成銘柄に採用されました。このうち「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」は、各業種において女性の管理職比率や採用比率などが高い企業で構成されています。

2018年10月にはGPIFが新たに採用した環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄にも採用されました。四つのESG指数すべてに選定された企業は68社（うち住宅メーカー2社）となっています。



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」で最優秀賞を受賞

積水ハウスは、大阪市が実施する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を受けています。2015年3月、認証企業の中から先進性に富む、あるいは地道な努力を続けている企業を表彰する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」の最優秀賞を受賞しました。

当社が従来、女性の少ない業界にありながら、企業の対応力を高めるため「人材サステナビリティ」宣言で女性の活躍を推進する旨を示し、計画的に技術職・営業職等で女性従業員を登用するとともに、多様な働き方への対応に取り組んでいることが評価されたものです。



「PRIDE指標2018」でゴールドを受賞

LGBTなどの性的マイノリティーが誇りを持って働ける職場の実現を目指し、任意団体のwork with Prideが2016年に策定した「PRIDE指標」は、日本で初めてとなる、LGBTに関する企業等の取り組みの評価指標です。2018年10月、積水ハウスは「PRIDE指標2018」において最高位のゴールドを受賞しました（2016年・2017年はシルバーを受賞）。3年連続の受賞は、住宅メーカーでは当社のみです。



ダイバーシティの推進

女性活躍推進法に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

積水ハウスグループでは「住まい」を通じて社会課題の解決に貢献し、新たな価値を創造するために「女性の活躍」を重要な経営戦略の一つと位置付けています。2016年2月には「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」を策定しました。

積水ハウスグループでは、2006年に「女性活躍の推進」「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの推進」「多様な人材の活用」を三つの柱とする「人材サステナビリティ」を人事基本方針として宣言しました。同年設置した「女性活躍推進グループ」を、2014年に「ダイバーシティ推進室」に、2018年4月には「ダイバーシティ推進部」に改組。「女性のキャリア促進」「両立サポート」「働き方改革」という三つの観点から、すべての従業員を当事者として、取り組みを強化してきました。

2016年2月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」を策定しました。2020年度の目標達成に向けて、取り組みを進めています。

「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

目標：積水ハウスグループ全体で、女性管理職を2020年度（2021年1月31日）までに200人（5%）登用する

計画期間

2016年2月1日～2021年1月31日（5年間）

取り組み内容と実施時期

1：女性のキャリア促進

階層・職種に応じた育成を行い、女性従業員のキャリア促進の取り組みを加速する

1	管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」等を実施し、女性管理職への計画的育成を行う	2014年10月～
2	職種別・階層別・地域別の研修や交流会を継続的に実施し、キャリア形成、ネットワークの構築を行い、計画的に育成する <ul style="list-style-type: none"> ■ キャリア自律コース（2003年～） ■ 全国女性営業交流会（2007年～） ■ 全国現場監督交流会（2014年～） ■ 女性技術者交流会（2012年～） など 	2016年2月～
3	女性の活躍の職域を広げるため、男性が多数であった現場監督へは「女性現場監督サポートプログラム」により計画的な登用・育成と職場環境改善を行う	2016年2月～
4	一般職等から総合職等への転換制度「キャリアアップ・チャレンジ制度※」（2006年～）の積極的な運用を行う	2016年8月～

※ 「キャリアアップ・チャレンジ制度」は積水ハウス単体のみ

2：両立サポート

仕事と家庭・育児の両方において男女が共に活躍し、貢献できる職場風土づくりを行う

1	育児休業者、上司、育児休業復業者を対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を定期的に開催し、復帰後の育児者の活躍および上司の活躍支援に向けた情報提供により、「育児者の自律」と「上司の意識改革」を行う	2016年6月～
2	2014年にグループ全従業員に配布した「仕事と育児の両立ガイド」をもとに、妊娠中・育児中の勤務者と上司との面談（安定期・休業2カ月前・復業2カ月前・復業1カ月後）を効果的に行い、スムーズな復帰と復帰後の活躍につなげる。	2016年2月～
3	男性の育児休暇「ハローパパ休暇」（2007年～）の取得をさらに促進する （目標：取得率50%）	2016年2月～
4	育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用制度「退職者復職登録制度」（2006年～）について、柔軟な働き方を周知し、優秀な人材の確保・活躍につなげる。	2016年2月～

3：働き方改革

ワークライフマネジメントを行い、メリハリをつけて成果が出る働き方改革を推進する

1	経営トップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの浸透を図る （経営会議、各種マネジメント研修、社内誌など）	2016年2月～
2	各事業所の生産性の高い好事例を収集し、改善につなげる （ITの活用例など）	2016年4月～
3	「スマートホリデイ」（孫休暇、子ども休暇、自分磨き休暇、ヘルスケア休暇、アニバーサリー休暇、ボランティア休暇など）により、有給休暇取得促進を図る （目標：取得率80%）	2016年1月～
4	育児・介護による休業や短時間勤務など、時間的制約のある従業員の公平な評価に向け、時間生産性を重視した人事評価の考え方について周知し、浸透を図る	2016年8月～
5	在宅勤務やテレワーク等の多様な働き方について、個別対応の実施によりノウハウを蓄積しながら、制度化を目指す	2015年8月～

※「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」は以下の積水ハウスグループ各社と共に取り組んでいます。

積水ハウス株式会社

積和不動産東北株式会社

積和不動産関西株式会社

積和建設札幌株式会社

積和建設東関東株式会社

積和建設静岡株式会社

積和建設北陸株式会社

積和建設四国株式会社

積水ハウスリフォーム東日本株式会社

積和不動産関東株式会社

積和不動産中国株式会社

積和建設東北株式会社

積和建設東東京株式会社

積和建設中部株式会社

積和建設近畿株式会社

積和建設九州株式会社

積和不動産株式会社

積和不動産九州株式会社

積和建設北関東株式会社

積和建設西東京株式会社

積和建設新潟株式会社

積和建設関西株式会社

積和建設中国株式会社

積和不動産中部株式会社

積和グランドマスト株式会社

積和建設埼玉株式会社

積和建設神奈川株式会社

積和建設信州株式会社

積和建設中国株式会社

積水ハウスリフォーム西日本株式会社

ダイバーシティの推進

女性のキャリア促進と管理職登用

積水ハウスグループでは、女性管理職を2020年までに200人（5%）輩出します。さらに基盤を固め、将来的には女性管理職比率10%を目指して取り組みを加速させていきます。

管理職を担う人材を多く輩出できるよう、選抜制の管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」をはじめ、働き方やキャリア形成の手本となるロールモデルづくりを各職種で進めています。また、住宅関連事業においては、家事・育児の経験がたいへん有用であるため、キャリア採用を積極的に推進しています。

管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」

2014年から毎年、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズカレッジ」を実施しています。管理職候補の女性従業員を全国から選抜。2年間のカリキュラムで計画的かつ着実に育成し、実力のある女性従業員の適正な管理職登用に向けて取り組みを進めています。



<ウィメンズ カレッジの目標>

管理職にふさわしい経営視点・実力の向上

管理職資格昇格への意欲・自覚の醸成

ロールモデルづくり

<ウィメンズ カレッジの流れ>

1年目

経営視点を養うスキル学習により
マネジメントの本質を学ぶ

2年目

職場の課題を解決する経験学習により
現場対応力を強化

経営層への
プレゼンテーション



ウィメンズ カレッジ3期生19人



ウィメンズ カレッジ4期生19人



ウィメンズ カレッジ5期生19人

職種別キャリアアップの取り組み～管理職候補者層の育成～

働き方やキャリア形成の手本となるロールモデルづくりを営業・設計・現場監督など、各職種で進めています。結婚・出産・育児などのライフイベントと、どのように向き合い、マネジャーやチームリーダー、あるいはプロフェッショナルとして、いかに生き生きと働き続けることができるか、交流会やワーキングなどを通して継続的に情報を発信。会社全体で多角的に支援しながら、将来、管理職を担うことのできる人材を育成しています。

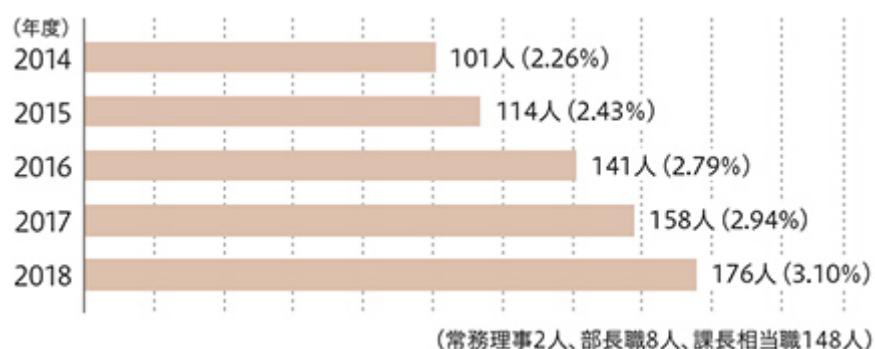
地道な取り組みにより、管理職および管理職候補者は順調に増加しています。

■ 職種別の女性管理職人数（女性管理職比率）

	2016年度 (2017年1月末)	2017年度 (2018年1月末)	2018年度 (2019年1月末)
積水ハウスグループ 営業職	79人 (4.13%)	84人 (4.26%)	88人 (4.26%)
積水ハウスグループ 技術職	37人 (1.57%)	44人 (1.74%)	50人 (1.87%)
積水ハウスグループ 事務職	25人 (3.28%)	30人 (3.47%)	38人 (4.06%)
積水ハウスグループ 合計	141人 (2.79%)	158人 (2.94%)	176人 (3.10%)

■ 女性管理職の推移（女性管理職比率）

積水ハウスグループ合計



※ 2019年1月末時点の女性役員は5人（積水ハウス3人、積水ハウスリフォーム東日本株式会社1人、積水ハウスリフォーム西日本株式会社1人）。

※ 2019年4月時点で女性管理職は208人。

※ 2019年度新規登用26人。

ダイバーシティの推進

女性営業職の活躍推進

社会が急速に変化し、住まいづくりにおいても多様な感性が求められる中、積水ハウスは女性営業職を積極的に採用。「女性視点」を生かしたきめ細かい提案を行っています。2019年1月末時点で300人（積水ハウス単体）の女性営業職が全国各地で活躍しています。

住宅業界は、長年にわたって男性中心※で、営業職・技術職共に女性は少数でした。少子高齢化、女性の社会進出が進み、社会が急速に変化している昨今、価値観やお客様ニーズの多様化に対応するため、住まいづくりにおいても多様な感性が求められています。積水ハウスでは、社会変化への対応力を高めるためには「女性視点」を生かすことが重要であると考え、女性営業職を積極的に採用・育成することを経営方針に掲げ、取り組んでいます。

※ 住宅事業は「個人相手の仕事が大半で、外回りの時間が長く、夜間の打ち合わせも多い」「施工現場が小規模かつ点在しており、環境整備が容易でない」「小規模な拠点が全国に広がっており、ロールモデルを見出しにくい」などの特性から、長らく男性中心の業界でした。

積水ハウスでは、住宅事業の特性や課題に正面から向き合い、解決のために改革を進めてきました。

1998年	女性営業職を初めて新卒で採用
2005年	営業職（新卒）に占める女性採用率20%を目標に積極採用開始

当初は、女性営業職本人も受け入れ事業所も試行錯誤が続きましたが、女性営業職の育成と定着にフォーカスした取り組みを進めてきたことにより、着実に経営方針が根付いてきています。配属に当たっては、人材育成に優れた店長のもとに配属する、先輩の女性営業職が在籍する事業所に配属する、先輩女性営業職が不在の事業所の場合は複数の女性営業職を同時に配属する、などの配慮をしています。事業所の枠を超えたネットワーク構築の機会を提供するとともに、本社内組織である「ダイバーシティ推進部」による面談を行い、不安の解消、課題の解決に努めています。

2006年	本社内に「女性活躍推進グループ」設置
2007年	「全国女性営業交流会」開始（毎年開催） 全国の女性営業職が一堂に会する交流会。社長をはじめ経営幹部同席のもと、業績表彰、優績社員の成功事例発表、グループ討議などを通じて、仕事の面白さややりがいを実感してもらい、スキルアップ・モチベーションアップ・ネットワークの構築を図っています。
	「女性営業推進委員会」による推進体制構築（継続実施） モチベーションが高く、一定の成果を上げている自律した女性営業職20人を選抜。推進委員として、各エリアで研修を定期的・継続的に企画・実施。スキル面だけでなくメンタル面のフォローもできる体制を構築しました。また、全国の推進委員が集う推進委員会を年2回開催し、取り組みを共有して担当エリアの施策に生かしています。また、女性営業職の社内ホームページを立ち上げ、成功事例や推進委員会で作成した営業ツール等を発信し、スキルアップを促進しています。さらに、ロールモデルとなる「ママ営業」の活躍事例など、多様な働き方を紹介し、キャリアビジョン構築につなげています。

2008年	住宅メーカーによる「女性営業交流会」開始 住宅メーカー同士が連携し、住宅営業の現場で女性が活躍できる環境づくりについて意見交換を実施。ロールモデルを提供し、業界全体での女性営業職の活躍に向けて取り組んでいます。開始時の参加企業は当社を含め3社でしたが、2013年からは9社が参加するまでに拡大しています。
	個別対応による両立支援開始 ロールモデルとなる自律した女性営業職を対象に、結婚後、育児終了までの期間、個人の状況に合わせた多様な働き方への対応、結婚や配偶者の転勤による勤務地の変更などを認めています（「個別対応の多様な働き方」適用：32事例〈2019年1月末時点〉）。
	初の女性支店長誕生
2014年	本社内に「ダイバーシティ推進室」設置（「女性活躍推進グループ」から職制化）
2018年	「ダイバーシティ推進室」を「ダイバーシティ推進部」に改組
2019年	女性店長10人、次期店長候補の女性店次長24人が就任（2019年1月末時点）

※ これらの取り組みの結果、300人の女性営業職が全国で活躍するに至っています（積水ハウス単体、2019年1月末時点）。



「全国女性営業交流会」の様子

リフォーム営業においても女性活躍が進展

積水ハウスが建築した住宅の純正リフォームを担う積水ハウスリフォーム3社（積水ハウスリフォーム東日本株式会社、積水ハウスリフォーム中日本株式会社、積水ハウスリフォーム西日本株式会社）では「生活感覚」を持つことがお客様のニーズを引き出し、最適な提案をすることにつながると考え、家庭を持ち、育児経験のある女性を「リフォームアドバイザー」（営業職）として積極的に採用しています。リフォーム事業では、お客様と打ち合わせを行う際、奥様など女性が主導権を握る場合が多く、工事はお客様が生活を続けてい中で行われるため、お客様に安心感を持っていただける女性営業職がなじみやすく、全国各地で活躍しています。

また、積水ハウスリフォーム3社では、多様な働き方の選択肢として、週休2日制または3日制の選択を可能にしています。育児休業や短時間勤務などの制度も活用しながら、多くの女性従業員が仕事と家庭生活の両立を実現しています。これらの施策により女性の活躍が順調に進んでおり、積水ハウスリフォーム3社における女性営業職は630人（リフォーム営業職の58%）で、既に営業所長4人（うち2人は業務役員）、店長73人が誕生しています（2019年1月末時点）。

ダイバーシティの推進

女性技術職の活躍推進

積水ハウスでは、既婚や育児中の女性技術職が増え、「住宅」という事業領域で重要な戦力になっています。2018年度には、高度な設計スキルを有すると社内認定された「チーフアーキテクト」として17人が活躍。高齢者住宅・福祉施設において専門性の高い設計スキルを有する「プラチナスペシャリスト」、建築構造設計において高いスキルを有する「構造計画スペシャリスト」としても女性が活躍しています。さらに、現場監督のスペシャリストである「チーフコンストラクター」に認定される女性も現れるなど、活躍の舞台が広がっています。また、設計長・管理長などのマネジャーを輩出し、管理職候補者も増加しています。

エリア別の技術責任者を委員とする「女性技術者活躍推進委員会」を2014年から開催し、女性活躍推進のための施策を立案・検討しています。女性技術職の活躍を上司がコミットメントし、組織全体で取り組んでいます。施策の重要ポイントは、①トップランナーの人材育成、②職域の拡大（設計、現場監督、積算・管理など）、③両立（育児・介護）支援による両立勤務者の活躍です。

① トップランナーの人材育成

積水ハウスでは「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」施行以前から女性技術職を採用しており、1990年代には技術部門を担当する女性取締役も在任していました（1990年～1998年／技術本部副本部長や生涯住宅研究室長などを歴任）。現在は、設計長・管理長などのマネジャーを輩出し、管理職候補者の層も厚くなってきています。さらに、主任への登用に向けて、エリアごとに若手社員の育成計画を立て、管理職候補となる層の拡充に取り組んでいます。

また、将来のキャリアプランとして「あの人のように働きたい」と、目標になるようなロールモデルの登用に取り組んでいます。2019年1月末時点で設計長1人、管理長1人、チーフアーキテクト17人、チーフコンストラクター2人、プラチナスペシャリスト5人、構造計画スペシャリスト5人が活躍しています。

育成していくロールモデル例

- マネジャー系：技術次長、設計長、管理長、建築長
- プロフェッショナル系：
 - チーフアーキテクト ※1、チーフコンストラクター ※2、プラチナスペシャリスト ※3、構造計画スペシャリスト ※4
- 現場監督

※1 高い設計能力や折衝能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格。

※2 総合施工管理、工事監理などの高い業務推進能力をはじめ、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格。

※3 高齢者住宅や福祉施設において、高い専門力・スキルを有し、相当数の実績と、お客様や関係者からの信頼度をもとに選定する社内資格。

※4 設計基準・構造計画・地盤判定等の高い専門知識・スキル、安全性・合理性の高い構造計算能力を有し、周囲からの信頼度をもとに選定する社内資格。

② 職域の拡大（設計、現場監督、積算・管理など）

本人の適性やキャリアパスを考慮し、建設業法の監理・主任技術者としてなど、さまざまな形で女性現場監督が活躍し、これまで男性が大半を占めていた職域に新しい視点でイノベーションを起こしています。

2015年には「女性現場監督サポートプログラム」をスタート。研修・勉強会の開催、女性向け工具や軽量ヘルメットの紹介、労働環境の整備など、全国の営業本部と本社が連携し、女性現場監督を育成するシステムを運用しています。その一環として「全国現場監督交流会」を継続して開催。本人と上司が参加してネットワークを広げ、好事例の共有とモチベーション向上を図っています。同プログラムでは、神奈川営業本部で全支店に1人ずつ女性現場監督を配置した成功モデルを全国展開し、各営業本部から3人以上の女性現場監督を3年間のロードマップを描いて計画的に登用しています。また、女性現場監督に安全衛生のチェックや仕様統一の取り決めなど、さまざまな役割を任せることで、女性視点での気付きにより、組織全体の成長を促しています。お客様への工事説明、引き渡し後の訪問などに女性が加わることで、新たなサービス・価値を生み出しています。

登用が進むにつれ、結婚・妊娠・出産のライフイベントを迎える女性現場監督が増えてきたため、妊婦用作業服の開発、「妊娠期の働き方ガイド」の作成を通じて本人だけでなく上司や職場の仲間に周知するなど、キャリアを妨げることなく、安全に安心して働けるよう配慮しています。

さらに、建築現場に女性用仮設トイレ「おりひめトイレ[※]」を設置するなど、女性の現場監督や職方が働きやすい環境を整備しています。女性用仮設トイレは、廉価版をメーカーと共同で開発して流通させるなど、建設業界全体における施工現場への女性の進出を後押ししています。

積水ハウスは、低層住宅の施工会社の団体である「全国低層住宅労務安全協議会」の女性技術者の集まり「じゅうたく小町部会」に参加。会社の垣根を超えて、女性現場監督の働く環境改善に取り組んでいます。

※ 仙台市と当社が東日本大震災の教訓を生かして共同開発した、女性や子どもに優しい仮設トイレ。被災地の声を聞き、女性による女性のための商品として開発しました。建築現場などで働く女性の環境整備にも貢献し、女性の社会進出を後押しする重要なアイテムとして注目されています（2015年「日本トイレ大賞」、2014年・2016年「キッズデザイン賞」を受賞）。



建築現場で活躍する女性現場監督（左：埼玉エリア、右：神奈川エリア）



「妊娠期の働き方ガイド」



妊婦用作業服



「おりひめトイレ」

③ 両立（育児・介護）支援による両立勤務者の活躍

新卒採用の技術職社員における女性の割合は、4割に迫っています。一方で、結婚・育児と両立しながら活躍する社員が増えてきました。

そこで、2012年から、女性技術職が長期的に生き生きと活躍することを目的とした「女性技術職勉強会・交流会」を全国で開催。身近なロールモデルを共有し、ネットワークを広げて、キャリアビジョン構築やモチベーションアップにつなげています。同勉強会・交流会には上司も参加。相互の理解促進・意見交換の場とすることで、キャリア構築を上司とともに進めています。

さまざまなライフイベント中も能力を発揮できるよう、2013年に女性技術職を対象とした在宅勤務をテスト導入しました。一人ひとりの状況に応じてプランを作成する個別対応を経て、2017年2月に制度化しました。育児や介護によって勤務時間が制約される社員が時間と場所を柔軟に活用できるよう、週1~2回自宅で業務を行うことや、毎日帰宅後に業務を行って就業時間を補完することを認めています。また、2015年から育児休業中の社員を対象に在宅勤務を取り入れ、スキルの低下を抑えるとともにキャリアアップにつなげています。

今後も多様な働き方の導入を検討し、社員が能力を存分に発揮し、成長できる環境づくりに取り組んでいきます。



各地で「女性技術職勉強会・交流会」を継続的に開催

女性技術者の視点を生かした暮らし方提案

コドモイドコロ

子どもが自ら育とうとする「子育て」の観点から、子どもの成長を支える住まいづくりを提案。子どもの生きる力となる「感性」「身体」「知性」「社会性」を養います。

トモイエ

共働きファミリーのための暮らしをご提案。わが家のベースで洗濯できる空間や、さっと隠せる厨房、夫婦それぞれの空間など、工夫が満載です。

収納 3姉妹

収納は、モノをしまうことよりも使うことを考えて計画するのが成功の秘訣。玄関、リビング、寝室という3大悩み空間の収納問題を3つのワークインタイプのクロークで解決します。

子育てに対する意識の変化や共働き世帯の増加などに対応する商品開発に、女性技術職の視点や生活体験が生かされています

女性技術系社員ホームページ

01. commission 02. action 03. model 04. data 05. support

2016年以降、技術系社員採用における女性の割合が25%前後に高まっています。一方、女性技術系社員の離職率は、男性に比べて約4倍に達し、離職理由として、結婚、出産、育児が挙げられています。また、女性技術系社員500名のうち、専業主婦は約100名、50歳以上は約100名、パートタイムは約200名と見られており、今後更なる活躍が望まれます。2016年12月現在。

01.commission
女性技術系
活躍推進委員会

02.action
勉強会・交流会

03.model
いきいきモデル

04.data
技術系社員データ

05.support
結婚・妊娠 / 出産
の途に備えて

LINK

女性技術系ホームページ

What's New

2016/12/15 04技術系社員データを更新し、05いきいきモデルを追加しました

2016/09/24 04技術系社員データを更新し、05いきいきモデルを追加しました

2016/07/28 02勉強会・交流会を開催しました

女性技術職向けの社内ホームページを開設し、生き生きと働くモデルケースや、結婚・妊娠・育児・介護に関する社内制度などを紹介しています

ダイバーシティの推進

展示場接客担当者の活躍推進

積水ハウスの住宅展示場では、接客業務の重要性を考慮し、自社社員が中心となってお客様対応を行っています。「展示場接客担当者基礎研修」や「展示場接客担当者特別表彰」を通じてモチベーション向上を促し、最高のおもてなしを目指しています。

お客様と積水ハウスとの最初の接点となる「住宅展示場」。展示場接客担当者は、お客様が初めて会う積水ハウスの社員となる場合が多く、営業担当者が不在の際には接客を一任される、たいへん重要なポジションです。そのため展示場接客担当者には、常に万全の準備を整え、最高のおもてなしでお客様をお迎えすることが求められます。積水ハウスでは、その重要な役割を自社社員が担うことに一貫してこだわってきました（展示場接客担当者の自社社員率は2019年1月末時点で92.1%）。

お客様対応のスキルや知識のレベルアップを図るため「展示場接客担当者基礎研修」を実施しています。また、2010年度から営業部門の社内表彰基準に「展示場接客担当者特別表彰」を設けています。お客様への最高のおもてなしを目標に、優秀な成績を収めた社員を表彰することで、モチベーションアップにつなげています。表彰と合わせて行われるグループ討議は、エリアの枠を超え、業績に貢献している社員同士がさらなるレベルアップを目指して議論する貴重な機会となっています。

一方で、社内の職群転換制度を利用し、展示場接客担当者から営業職に転じて優秀な成績を収める社員もいます。社員のチャレンジを応援し、意欲的な人材に対して一層の飛躍を促す機会を提供しています。



「展示場接客担当者基礎研修」



「展示場接客担当者特別表彰」

ダイバーシティの推進

障がい者・高齢者雇用の促進

積水ハウスの障がい者雇用率は、2019年2月1日時点で2.53%。定着と活躍推進を図るため「キャリアアップ・チャレンジ制度」運用、「ダイバーシティ交流会」開催、障がいのある従業員向けのホームページ開設などの施策を進めています。また、2015年4月に65歳定年制を導入し、高齢者の活躍を支援しています。

障がい者雇用の促進

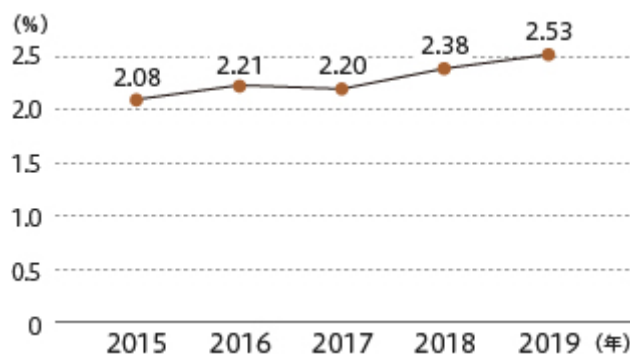
積水ハウスは、障がい者雇用について、「生涯住宅」思想に基づき、すべてのお客様にとって「いつもいまが快適」な住まいを提供する企業としての社会的使命であると考えています。新卒採用、インターンシップの実施、全国各地の合同説明会への参加などを通じて、継続的な雇用促進に取り組んでいます。

積水ハウスの障がい者雇用率は、2019年2月1日時点で2.53%。2021年までに引き上げが決定されている法定雇用率2.3%を上回る状況ですが、今後も「1事業所1人以上の障がい者雇用と定着」を目標に、積極的に雇用を促進します。

障がいのある従業員の活躍を推進する施策として、2014年に地域勤務職から総合職への転換を制度化しました（「キャリアアップ・チャレンジ制度」）。既に9人が総合職に転換し、意欲的に業務に取り組んでいます。2015年には、障がいのある従業員同士が相談し合える関係づくりを目指し、全国で「ダイバーシティ交流会」を開始。障がいのある従業員が企画段階から参加し、各エリアで創意工夫しながら実施しています。仕事やコミュニケーションにおける工夫の共有、課題の抽出などを通じて、職場環境の改善・活性化に取り組んでいます。2017年には、社内ホームページに障がいのある従業員に向けたサイトを開設。「ダイバーシティ交流会」の実施報告や活躍モデルの紹介などを通じて、モチベーション向上、活躍推進を図っています。

また、積水ハウスは一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）に、2013年の創設時からメンバーとして参画しています。ACEは「企業の成長に資する障がい者モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信」を目的として設立されました。2019年1月時点で、大手企業を中心に33社が加入しています。企業間、大学や支援機関との連携を軸に、活躍モデルの表彰、企業間連携活動、学校関係者や障がいのある学生を招いてのキャリアセミナーなど、多彩な活動を展開しています。活躍モデル表彰において、2015年に当社総合住宅研究所の上野政一社員が準グランプリを受賞、2018年には大阪南シャームゾン支店の林俊明社員がグランプリを受賞しています。

■ 障がい者雇用率（各年2月1日集計）



高齢者雇用の促進

積水ハウスでは、従来60歳定年制および再雇用制度を採用していました。2015年4月、高齢者法改正や年金支給開始年齢引き上げなど国の労働政策を踏まえ、また、個々の従業員が意欲・能力をより高く、より長く発揮して生き生きと活躍できるよう、グループ全体で65歳定年制を導入。高齢者の活躍を支援しています。



S

社会

働き方改革

世界一幸せな会社を目指した「わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり」

重要なステークホルダー：お客様、従業員、学生、求職者

背景

「一億総活躍社会」の実現に向けて取り組みが加速

2018年6月、働き方改革関連法が成立し、「罰則付き残業時間の上限規制」「同一労働同一賃金」などが2019年4月から導入されました。人口減少下での労働力確保や、企業競争力の強化、人生100年時代到来によるワーク・ライフ・バランスの見直しなどの課題解決を目指したものです。企業が持続的に成長するには、長時間労働の是正はもちろん、育児・介護との両立、多様な人材が心身共に健康で働きながら能力を発揮できる職場づくりなど、これまで以上にイノベーションが生まれる働き方改革が求められています。

目指す姿

お客様に幸せを提供するためには、まず従業員一人ひとりが健康で幸せであること

人生100年時代を迎え、価値観が多様化する中、今までと同じ手法で商品開発やサービスの提供を行っても、お客様満足度を高めることはできません。積水ハウスグループでは、お客様満足度を高め、幸せな住まいを提供するには、まず従業員一人ひとりが幸せでなければならないと考えています。そのためには、ワークライフマネジメントを行い、心身共に健康でメリハリをつけて活躍できる「わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり」が必要です。従業員一人ひとりの経験を生かして「健康」「人脈」「家族」などをキーワードに、よりレベルの高い「幸せ住まい」をお客様に提案していきたいと考えています。

活動方針

「イノベーション&コミュニケーション」で積水ハウスグループとして持続的に成長

積水ハウスグループが持続的に成長するためのキーワードは「イノベーション&コミュニケーション」です。職場での充実したコミュニケーションによって相互理解や協力体制がより強固となり、さまざまなイノベーションにつながっていきます。これこそが働き方改革の原動力となっています。

活動が社会に及ぼす影響

これまで労働集約的であった住宅業界の働き方から脱却。ITを活用したスマートワークや健康づくり、男性従業員の育児休業完全取得などの先進事例により、社会全体の働き方改革に貢献していきます。

活動報告

男性従業員1カ月以上の育児休業完全取得の推進

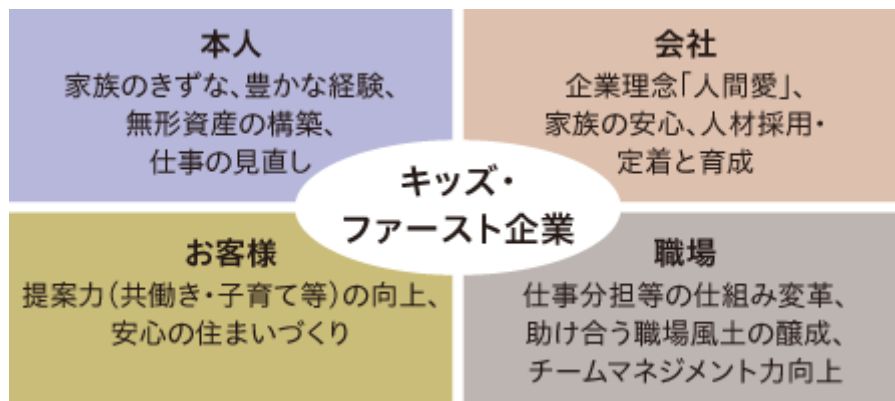
積水ハウスでは、2018年9月、3歳未満の子を持つ従業員を対象として、1カ月以上の育児休業取得を促す特別育児休業（愛称：イクメン休業）制度の運用を開始しました。最初の1カ月間を有給とし、家庭や仕事などの都合に合わせて最大4回まで分割できるようにし、対象となる男性従業員全員が取得できるよう、全社を挙げて取り組みを推進しています。

制度運用開始から5カ月経過後の2019年1月末時点（取得対象男性従業員：約1400人）において取得申請者は700人超、うち取得開始者は500人を超えました。

「イクメン休業」取得を通じ、家庭や職場におけるコミュニケーションが活性化し、助け合いの精神や時間管理意識が向上しています。さらに、育児・家事を経験することで、いわゆるワンオペ育児からの脱却が期待できます。

今後「イクメン休業」取得者の声を蓄積することで、男性の育児・家事参加が女性の活躍や働き方改革等にどのように影響するのかを検証していきます。また、検証結果や成果を世の中に公表し、社会課題の解決に役立てていきたいと考えています。

■ 「イクメン休業」取得が生み出す価値と効果



VOICE

周りの理解・協力のおかげで 充実した日々を体感

「イクメン休業」を取得するまでは、店長の長期休暇取得は難しいだろうと思っていました。しかし、いざ取得してみると、職場の仲間の理解・協力のおかげで、仕事を任せた後輩が成長し、営業成績優秀店に与えられる社長表彰を獲得するなど、本当に有意義な時間を過ごすことができました。

家庭においては、妻の日々の苦労や子どもの成長等も大いに実感できました。今後も家族の「幸せ」や「きずな」を深めていけるよう、公私共に充実した日々を過ごしていきたいと考えています。



東京南支店 店長
細川 昇

全従業員に向けた健康経営の推進

従業員一人ひとりが生き生きと充実した生活を送ることができるよう、健康経営の方針を定め、時間外労働の削減や有給休暇の取得率向上、健康増進に取り組んでいます。

従業員が活力をもって仕事に取り組むためには、身体だけでなく「心の健康（メンタルヘルス）」も良好に保つことが重要です。全社の管理職や入社2～3年目の従業員を対象にした研修を実施し、メンタルヘルスに対する理解を深めています。

また、代表取締役4人をはじめとする社内委員のほか、有識者2人を社外委員として加えた「CSR委員会」を定期的に開催。その傘下の「社会性向上部会」において、取り組みテーマの一つに「健康経営」を掲げ、「運動」「分煙・禁煙」などによる健康づくりに取り組んでいます。

■ 積水ハウスグループの「幸せ」健康経営

健康経営の方針

企業理念の根本哲学である「人間愛」のもと、従業員の幸せに直結する心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員が主体的に健康づくりに取り組むことを目指す。



主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	目標
男性の育児休業取得率※ (取得者数)	%	19 (119人)	23 (162人)	70 (436人)	95 (597人)	100 (818人)	2020年度 100%
年次有給休暇取得率	%	31.7	32.8	35.0	39.7	42.2	2020年度 55%
1人当たり月平均 総労働時間	時間	168.22	171.37	170.02	168.32	170.26	2020年度 166.66時間 (2000時間/年)

※ 取得者数/出産数。2018年度は出産数（555件）を取得者数が上回ったため100とする

働き方改革

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

積水ハウスは「子育てサポート企業」として、厚生労働省から2007年、2009年、2012年、2015年の4度にわたり認定を受けています。2018年2月1日から2021年1月31日までを第6期行動計画期間として目標を掲げ、子育てと仕事の両立支援に取り組んでいます。

急速に進行する少子化を背景に、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を官民一体で整備するため、2003年に「次世代育成支援対策推進法」が公布されました（2005年4月全面施行）。積水ハウスでは同法に基づいて行動計画を策定し、社内制度の改定や育児休業の取得促進などに取り組んでいます。その結果、2007年、2009年、2012年、2015年の4度にわたり「子育てサポート企業」として厚生労働省から認定を受けています。

2018年2月1日から2021年1月31日までを第6期行動計画期間として、新たな目標を設定し、子育てと仕事の両立支援に継続的に取り組んでいます。



認定マーク「くるみん」

■ 第6期行動計画期間（2018年2月1日～2021年1月31日）の目標と取り組み

目標	取り組み
女性の管理職候補者層を対象として管理職に必要な能力開発を行う	<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職候補者に対する研修実施とその後のフォロー（2018年2月～）
育児中・妊娠中の社員に対する両立支援	<ul style="list-style-type: none"> フォーラムの実施により、育児者、その上司、社内に夫がいる場合は夫とペアで参加してもらい、制度等の周知をする（2018年6月～）
テレワークによる場所にとらわれない働き方の推進・導入	<ul style="list-style-type: none"> 育児や介護以外の理由での在宅勤務、モバイルワーク、サテライトをはじめとするテレワークを可能にする（2018年2月～）

働き方改革

仕事と育児の両立サポート

意欲のある従業員が育児中であってもキャリアロスなく安心して働けるように、また、スムーズな職場復帰によって職場の負荷軽減を図るために、仕事と育児を両立させるための施策を拡充。本人だけでなく、上司や同僚など職場全体でサポートする仕組みを構築して活躍を推進しています。

男性従業員の1カ月以上の育児休業完全取得を推進

積水ハウスでは、2018年9月、3歳未満の子を持つ男性従業員を対象として、1カ月以上の育児休業取得を促す特別育児休業（愛称：イクメン休業）制度の運用を開始しました。最初の1カ月間を有給とし、家庭や仕事などの都合に合わせて最大4回まで分割できるようにし、対象となる男性従業員全員が取得できるよう、全社を挙げて取り組みを推進しています。

制度運用開始から5カ月経過後の2019年1月末時点（取得対象男性従業員：約1400人）において取得申請者は700人超、うち取得開始者は500人を超えました。「イクメン休業」取得を通じ、家庭や職場でコミュニケーションが活性化し、助け合いの精神や時間管理意識の向上が見取れるだけでなく、育児・家事の大変さを経験したことで、ワンオペ育児による女性の苦勞を理解する男性従業員が増加傾向にあります。

今後「イクメン休業」取得者の声を蓄積していくことで、男性の育児・家事参加が女性の活躍や働き方改革、お客様満足の上昇等にどのように影響するのかを検証していきます。また、検証結果や成果を公表し、社会課題の解決に役立てていきたいと考えています。

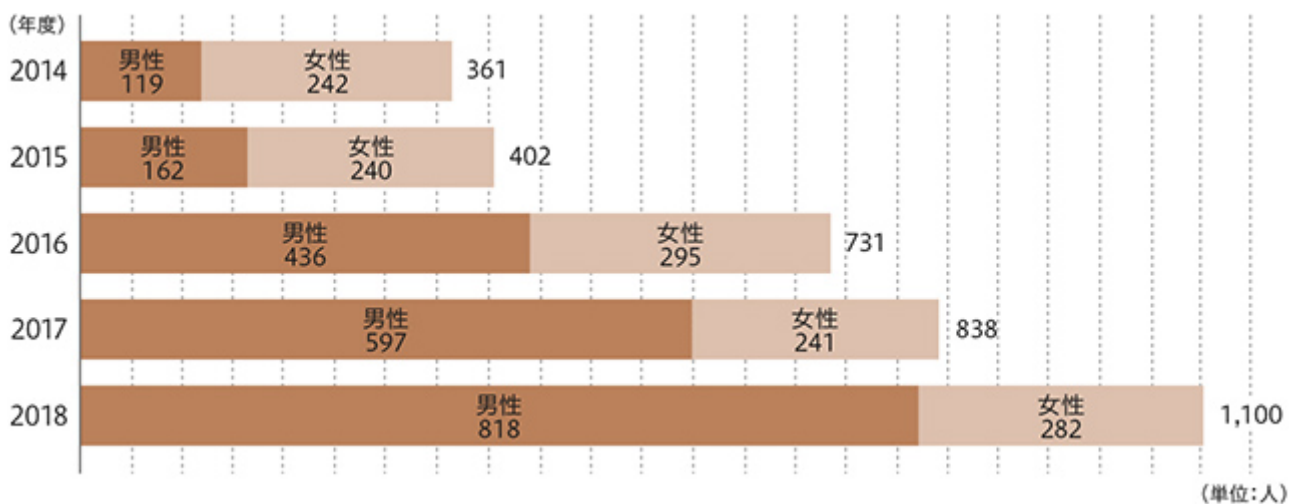
育児休業の取得促進

2007年8月から、育児休業を取得できる期間を、対象となる子が3歳に達する日（誕生日の前日）までとしました。従業員の育児休業取得を促し、家族や自分自身のために実りのある豊かな時間を過ごせるよう支援しています。

■ 仕事と育児の両立サポートシステム



■ 育児休業制度利用者数（短期間の利用を含む）



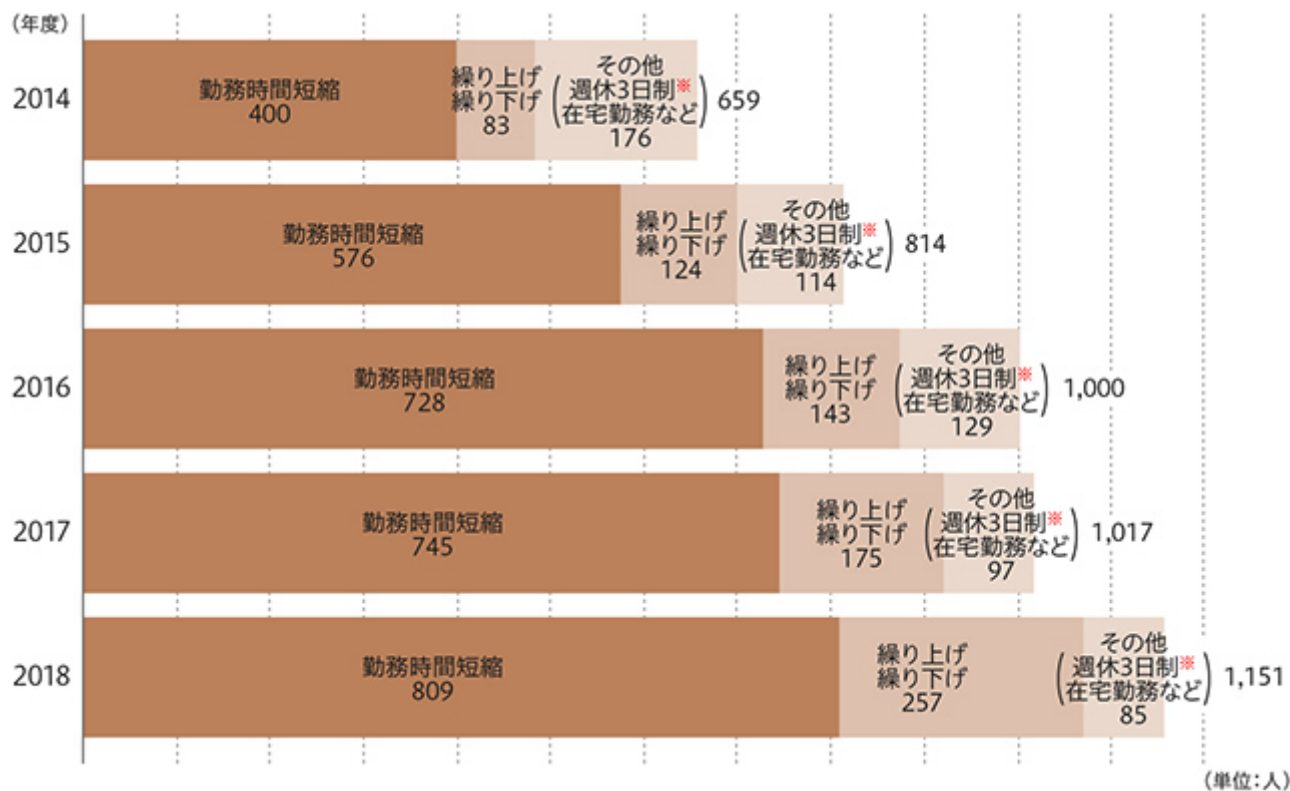
育児のための勤務時間短縮・就業時間変更

小学校3年生までの子を養育する従業員は、所定勤務時間の短縮（曜日ごとに設定可、1日につき2時間を上限、15分単位）の適用を受けることができます。また、小学校6年生までの子を養育する従業員は、所定の就業時間の始業および終業を午前8時（生産部門は7時30分）から午後8時を限度として繰り上げ、または繰り下げの措置（曜日ごとに設定可、15分単位）の適用を受けることができます。

これらの制度利用者は、年々増加しています。

■ 柔軟な勤務制度利用者数

積水ハウスグループ合計



※ 積水ハウスリフォーム東日本株式会社、積水ハウスリフォーム中日本株式会社、積水ハウスリフォーム西日本株式会社の「リフォームアドバイザー」（営業職）に適用

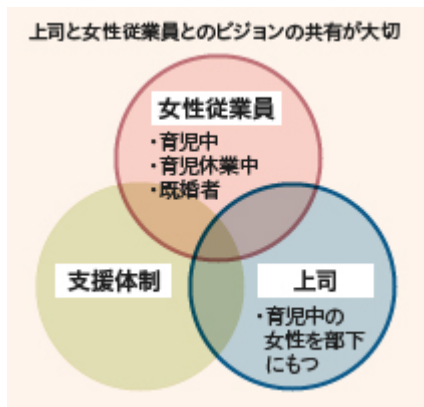
「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」開催

育児中や育児休業中の従業員と上司を主な対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を毎年開催しています。2018年度はWEB会議システムを利用して全国103会場をつなぎ、WEBフォーラム形式で開催しました。子育て中の従業員約1800人、その上司約900人、計約2700人が参加しました。育児中もキャリアアップを目指し、自律的に働くために、グループディスカッションなどを行い、交流を図っています。従来は女性従業員のみで「両立キャリアアップ勉強会」として実施していましたが、女性のキャリアアップのためには、上司との関係性が重要であると考え、2015年から本人と上司の双方が参加し、上司にも意識改革を促しています。

2018年度は、育児中の男性従業員（約1400人）も参加し、男女問わず、仕事と育児の両立について理解を深める機会となりました。



上司を交えてのグループディスカッション



「ランチケーション」で情報共有

月に1度、子育て中の従業員を対象に、情報共有の場として昼食会「ランチケーション」を開催しています。子育て中の従業員のほか、子育て経験者や今後予定のある従業員などが参加しています。男性の参加も多く、男女を問わず、仕事と育児・家事を両立する生活を推進しています。



昼食を取りながら情報交換

在宅勤務規則の制定

2017年1月、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」および「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」の改正に伴い、就業規則等を改定しました。

また、ダイバーシティの一層の推進のため、「在宅勤務規則」を制定（2017年2月1日施行）しました。育児休業中の従業員を対象に、本人が希望し、かつ事業所でその必要性があることを要件として「育児休業中の業務サポート（在宅勤務）」（個別対応）の実施についても制度化しました。

① 目的

在宅勤務を実施することにより業務の生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

② 対象者

育児（0歳から小学校6年生終了時までを目安）もしくは介護に携わる従業員、妊娠・傷病・障害等により通勤が困難な従業員

③ 勤務時間等

原則、通常どおり（午前9時から午後6時、休憩1時間5分）。原則、時間外・休日勤務は不可。

④ 実施場所

自宅等、執務に専念できる場所（事前に会社に届け出が必要）。

⑤ 想定される働き方

- 終日在宅勤務…週1～2日
- 一部在宅勤務…育児等による時短勤務者が自宅に帰宅後、時短分を在宅にて勤務
- 育児・介護休業中の業務サポート…一時的・臨時的に在宅にて業務を行う（月80時間限度）

「スマート パパママ エイド」

近年、出産して育児休業を取得する従業員が増加しています。一方で、待機児童問題が社会課題となっています。意欲のある従業員が育児中であってもキャリアロスなく安心して働けるように、また、よりスムーズな職場復帰により職場の負荷軽減を図るために、仕事と育児を両立させるための施策を充実させています。

「保活コンシェルジュ」

職場への早期復帰によるキャリアロス縮小および職場の人員確保を図るため、出産後1年以内に保育施設へ入所予定の従業員に対し、個々の事情（子どもの誕生月、居住地など）に応じた活動方法やノウハウ、保育所関連の情報を提供し、妊娠中から保育所決定まで個別にサポートします。

「すくすくえいど」「スマートすくすくえいど」

「すくすくえいど」とは、育児勤務者が安心して働けるよう、一時保育にかかる施設利用料の一部を会社が負担し、日曜保育の利用やフルタイム勤務を支援する制度です。所定の条件※を満たす場合は「スマートすくすくえいど」として、施設利用料に応じて会社補助金が上乗せされます。

「ファミリーフレンドリーデイ」「パートナーシップスライド」

2017年2月、火曜・水曜が所定休日の事業所においても、交替で日曜に休日を取得することができる日曜振替休日制度「ファミリーフレンドリーデイ」を導入しました。また、夫婦共働きの場合、日曜日の勤務時間を重複させないように午前6時から午後8時までの間で時差勤務ができる「パートナーシップスライド」を導入。働き方の選択肢を拡充し、土曜・日曜が勤務日となる住宅メーカー特有の課題に対応しています。

- ※ 小学校6年生までの子を養育し、以下のいずれかの条件を満たす週休2日制の従業員（女性に限らず利用可能）
- フルタイム（7時間55分）勤務者（週に1日でもフルタイムの設定があれば適用）
 - 産後休業者、育児休業者

「キャリアママ応援バイブル」

復帰後の仕事と育児の両立支援を目的として「キャリアママ応援バイブル」を発行。産前から育休中に必要な手続き、出産前から復帰までにやっておきたい「To Doリスト」、保活ガイドや先輩育児経験者の体験談などを紹介し、さまざまな不安や悩みに対するヒントを得ることができる内容になっています。また、「キャリアママ応援バイブル」に掲載している「キャリアビジョンシート」を用いて上司と休業前面談を行い、育児休業中の過ごし方や、将来の自分のありたい姿を確認し、上司と共有しています。



マンガでわかる「仕事と育児の両立ガイド」

「マンガでわかる仕事と育児の両立ガイド」を作成し、グループ全従業員に配布しています。妊娠期から育児期の従業員に向けては、各種制度の紹介や活用にあたっての考え方、キャリアアップに対する意識醸成を図る内容となっています。また、上司に向けては、育児期の従業員が限られた時間の中で成果を生み出すための支援の仕方などを記載。妊娠期から復帰後の働き方まで、面談を中心とする、本人と上司との適切なコミュニケーションの促進を図っています。併せて、育児休暇の取得による男性の育児参加を促しています。ガイドブックは、マネジメント研修などのテキストとしても活用し、意識の浸透を図っています。



育児休業者支援SNSサイト「キャリアママサロン」

産休・育休中の従業員を対象にしたSNS「キャリアママサロン」を開設しています。インターネットを通じて社内情報や職場復帰に役立つ情報、育児に関する情報などを得ることができるサービスです。適切なアドバイスにより育児中のさまざまな悩みを解消するとともに、休業中も会社との一体感を保つことで、スムーズに職場復帰できるよう応援します。育児をしながら仕事で活躍している「メンター」がロールモデルとなり、育児休業者からの質問や相談に応じます。身近に経験者がいない育児休業者も、SNS内に気軽に相談できる相手がいることで、不安を解消し、キャリアアップへの意識を持ち続けることができます。



育児休業後の男女別復職率および定着率

育児休業制度を実のあるものにするためには、休業後復職し、定着することが重要です。2018年度、積水ハウスにおける育児休業後の復職率は男性100%、女性95.3%でした。また、定着率（2017年度に復職した従業員が12カ月後に在籍している割合）は男性98.9%、女性100%でした。

2019年度も、育児休業中の一層のコミュニケーション促進を図り、女性の復職と定着率の維持に努めます。

■ 育児休業取得後の復職率（積水ハウス単体）

年度	男性 (%)	女性 (%)
2014	100	93.3
2015	100	93.5
2016	100	95.8
2017	100	100
2018	100	95.3

■ 12カ月後の定着率（積水ハウス単体）

年度	男性 (%)	女性 (%)
2014	100	94.7
2015	100	95.4
2016	98.6	99.3
2017	98.6	100
2018	98.9	100

■ 2018年度 育児休業後の復職・定着に関する男女別人数（積水ハウス単体）

	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
育児休業を取得する権利を有していた従業員 ※1の総数	404	161	565
育児休業を取得した従業員 ※2の総数	693	179	872
育児休業を取得した後に復職した従業員 ※3の総数	725	163	888
育児休業から復職し、復職12カ月後の時点で在職している従業員 ※4の総数	433	193	626

※1 2018年度に生年月日のある家族がいる従業員

※2 2018年度に育児休業を開始している従業員

※3 2018年度に育児休業から復職している従業員

※4 2017年度に育児休業から復職し、復職後12カ月時点で在職している従業員

働き方改革

ワーク・ライフ・バランスの推進

業務の効率化を図り、生産性を向上させるための施策をグループ全体で進めています。同時に、従業員一人ひとりに仕事だけでなく人生そのものを充実させてほしいとの考えから、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得率向上などに取り組んでいます。

住まいは本来、気候風土・地域特性・敷地条件・家族構成・ライフスタイル・ライフステージなど、それぞれ異なる状況のもとに邸一邸創造されるべきものです。積水ハウスでは創業以来、それぞれに異なる事情と、お客様一人ひとりの思いを受け止め、ハード・ソフト両面にわたって細やかに配慮した提案によって、最大の満足を提供する「邸別自由設計」の住まいづくりに一貫してこだわり続けてきました。限られたプランから選ぶのではなく、一つひとつのプロセスを充実させ、じっくりと時間をかけたお客様視点の住まいづくりを行っているため、どうしても長時間労働になりやすいことが課題でした。

そこで業務上の無駄や重複を見直し、業務の効率化を図り、生産性を向上させるための施策をグループ全体で進めています。同時に、従業員一人ひとりに仕事だけでなく人生そのものを充実させてほしいとの考えから、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得率向上に取り組んでいます。また、仕事と家庭の両立支援の観点から、それぞれの家庭事情に合わせた働き方ができるよう、育児・介護等を支援する制度の充実により、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。

職場環境の改善

全国の事業所で「安全衛生委員会」「業務改善委員会」などを中心に、「職場の安全衛生」「業務の効率化・改善・改革」などにかかわる項目について、従業員が主体となって行動目標を設定して取り組んでいます。2018年度も、チェックリストを用いた事業所内安全衛生点検、労働災害防止に関する勉強会、社外講師を招いてのメンタルヘルスセミナーなどを実施しました。また、労働安全衛生法の改正により2015年12月から義務付けられたストレスチェック制度を活用し、集団ごとの分析結果に基づき、職場環境の改善を進めています。

長時間労働を是正し、業務改善による生産性向上を図るために、全事業所の職責者と管理職を対象に、適正な労務管理に基づく人材マネジメント推進説明会を開催。全事業所へ周知されたのを機に、2011年度以降はエリア対応としています。残業時間を削減するため、部門ごとに業務効率化や労働時間短縮に向けたワーキンググループを発足して活動しています。勤態管理においても職責者・リーダーがメンバーの労働時間を容易に把握できるシステムを導入しました。さらに、定時退社日の設定、外出先からの直帰を推奨するなどの取り組みを推進しています。また、経営会議において事業所ごと・職種ごとの時間外労働時間を検証し、改善の促進を図っています。

メンタルヘルスマネジメントの推進

事業を持続的かつ健全に運営するためには、従業員が身体の健康だけでなく、心の健康（メンタルヘルス）を良好に保つことが重要となるため、管理職を対象とした「メンタルヘルスマネジメント研修」、入社2～3年目の従業員を対象とした「セルフケア研修」のほか、ニーズに合わせて「ライフケア」「コミュニケーションスキル」などをテーマにした研修を実施。全従業員のメンタルヘルスに対する理解促進・意識向上を図っています。

また、各事業所の職責者やチームリーダー（店長、設計長、建築長など）に「メンタルヘルス・ハンドブック」を配布。早期発見による休業長期化防止、労災認定基準の改定を踏まえた長時間労働対策、セルフケア促進によるメンタル疾患の軽減などに取り組んでいます。

今後もワーク・ライフ・バランスを推進し、さらなる生産性向上、ES（従業員満足）向上を実現するため、相互理解による活力あふれる職場づくりを目指し、メンタルヘルスマネジメントに取り組んでいきます。

ITの活用による業務効率化・生産性向上

ITの活用を推進し、iPhoneやiPadなどのスマートデバイスで主要な業務処理を行えるようにしたことで、出先で完結する業務範囲が拡大しました。打ち合わせ効率の改善とともに、迅速な対応と明快で説得力のあるプレゼンテーションにより、お客様満足度が向上。従業員の生産性も向上し、働き方改革にもつながっています。

ITの活用による業務改善を進めた結果、2015年・2016年に経済産業省・東京証券取引所の「攻めのIT経営銘柄」に、2017年・2018年には「IT経営注目企業」に選定されました。

「スマートホリデイ」による年次有給休暇の取得促進

従業員が充実した休日を過ごし、リフレッシュや自己研さん、家族・友人・地域とのコミュニケーションの時間を大切にすることで、仕事への活力がわき、結果として仕事の質を高め、成果を生み出すことを目指して、年次有給休暇の取得を推奨しています。

2015年からは「スマートホリデイ」として、取得者率80%を目標としています。孫休暇、子ども休暇、ヘルスケア休暇、アニバーサリー休暇、ボランティア休暇など、多彩なテーマを設け、多様な価値観や役割を持つ従業員に幅広く対応するようにしています。「スマートホリデイ」をきっかけに、従業員一人ひとりが大事にしていること（ライフ）を上司や仲間が理解し、円滑なコミュニケーションにつながることも期待できます。

また、2013年から「時間単位年休制度」を設けています。育児・介護・家族行事・地域活動・健康・趣味・自己啓発などのために、幅広く活用されています。

なお、厚生労働省が公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案には該当していません。

■ 仕事と家庭の両立に関連するデータ

項目		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
男性育児休業取得人数 (短期間の利用を含む)		119人	162人	436人	597人	818人
年次有給休暇取得率※		31.7%	32.8%	35.0%	39.7%	42.2%
柔軟な勤務制度の活用人数 (期間内取得者合計) 「短時間勤務制度」 「勤務時間繰り上げ・繰り下げ制度」		659人	814人	1,000人	1,017人	1,151人
平均勤続年数	男性	16.88年	16.16年	16.47年	17.05年	17.34年
	女性	9.53年	9.78年	10.07年	10.47年	10.76年
	男女差	7.35年	6.38年	6.40年	6.58年	6.58年
1人当たり月平均総労働時間		168.22時間	171.37時間	170.02時間	168.32時間	170.26時間

※ 各年度とも3月11日～翌年3月10日までの実績。2018年度の年次有給休暇平均取得日数は7.4日。

働き方改革

看護・介護、休職従業員のための各種支援制度

看護・介護・私傷病など、さまざまな理由から仕事を休まなければならない従業員に対し、「介護支援制度」をはじめとする各種支援制度を運用。従業員一人ひとりが実情に応じた働き方を選択し、安心して仕事に取り組める職場環境を整備しています。

介護支援制度

「子の看護休暇」「介護休暇」について「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正（2017年1月施行）に合わせて年5日間（対象者が2人以上の場合は10日間）の有給休暇を「時間単位」（法定は「半日単位」）で取得可能としました。

団塊の世代の高齢化に伴い、介護を担う従業員の増加が予想されることから、仕事と介護の両立支援の観点で「介護休業規則」を改定。2014年4月から下記の制度を運用しています（④については2017年1月から）。介護支援に関する社内制度および公的支援などの情報を「介護支援ハンドブック」にまとめ、社内ホームページに掲載しています。

①介護休業

要介護者1人につき同一事由ごとに通算2年以内、分割取得可。

②勤務時間短縮

「1日の所定勤務時間短縮（1日につき3時間を上限）」または「週の所定勤務日数の短縮（1週につき1日、曜日は特定）」を選択。適用期間に上限を設けず、複数回の取得可。

③就業時間変更

所定の就業時間の始業および終業を午前8時（生産部門は7時30分）から午後8時を限度として繰り上げ・繰り下げ。適用期間に上限を設けず、複数回の取得可。

④所定勤務時間を超える勤務および休日勤務の免除

適用期間に上限を設けず、複数回の取得可。

2018年度の制度利用者は16人で、累計53人になります。

また、セキュリティ会社と法人契約を結び、両親（家族）と離れて暮らす従業員のために「高齢者見守りサポートサービス」を用意、従業員が安価で利用できるようにしています。

このほか、出産・育児・介護などの事情で退職せざるを得なくなった従業員を、その事由が解消された段階で、状況に応じて優先的に再雇用する「退職者復職登録制度」を設けています。2006年の制度開始から2018年度までに計38人が復職し、知識・スキルを生かして活躍しています。また、業務外の傷病によって長期欠勤（休職）した従業員が、円滑に職場復帰できるよう、2006年から「職場復帰支援制度」を運用しています。

積立年休制度

私傷病治療や家族の看護・介護などの理由により、想定していた範囲を超えて仕事を休まなければならない場合に、従業員が安心して再び十分な活躍ができる環境を整えることができるよう、2006年4月に「積立年休制度」を導入しました。年次有給休暇は、付与から2年間を超えると失効します。この制度は、本来なら失効する年次有給休暇を積み立て、一定の事由が生じた場合に、年次有給休暇と合わせて最大100日の使用を可能とするものです。従業員の社会貢献活動を促進する目的から、一定の要件を満たすボランティア活動への参加についても同制度の対象としています。

ボランティア休職制度

国際的な社会貢献活動に参加する従業員を支援するために2004年8月から「ボランティア休職制度」を運用しています。2018度までに7人の従業員が制度を活用しています。独立行政法人国際協力機構（JICA）が実施するボランティア事業「青年海外協力隊」に参加する勤続3年以上の従業員が対象で、最長2年6カ月（派遣準備期間を含む）の取得が可能です。

制度を利用して、海外でのボランティア活動を経験した従業員からは「日本という国、積水ハウスという会社を俯瞰的・客観的に見ることができ、今まで気付かなかった面が見えるようになった」「国際社会での貴重な経験を通じて多くを学び、視野が広がった。大きな可能性を与えてくれた、この制度を社内にもっと広めていきたい」といった感想が寄せられています。



S

社会

人材育成

新しい時代を切り開く人材を育成し、お客様や社会に対して価値を創造する

重要なステークホルダー：お客様、従業員、学生、求職者

背景

環境変化の激しい時代に対応する

少子高齢化、自然災害の頻度増や被害規模の拡大、人生100年時代の到来、AI・IoTなどの普及…昨今よく取り上げられる「VUCA※」という言葉が表わす通り、かつてない予測困難な激しい環境変化の時代に入りました。こうした変化に柔軟に対応し、自ら考え、決断し、新しい価値を創造する「自律型人材」の育成がますます重要になっています。

※ Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）という四つのキーワードの頭文字を取った言葉。現代のカオス化した社会経済環境を指す

目指す姿

「自律型人材」の育成により、社会に貢献できる「サステナブルな企業」を目指す

人事制度の整備と従業員の能力開発に注力し、変化の激しい環境にあっても、お客様の思いを受け止め、質の高い住まいづくりを実現できる「自律型人材」の育成に取り組んでいます。従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、社会に貢献できる「サステナブルな企業」となることを目指します。

活動方針

イノベーション&コミュニケーションを実現できる自律型人材育成のための社内教育体制の開発・進化

マネジメント層に対しては、過去の経験値に頼るだけでなく、視野を広げる新たなインプットを踏まえて価値基準を再構築し、自己変革への挑戦・実現を経て、創造的なアウトプットができるマネジャーの育成を図ります。

また、経営戦略実現に向けた中長期の人材ポートフォリオを描き、計画的に人材育成・選抜する専門組織として2019年2月1日付で「人材開発室」を新設しました。

プレイヤー層に対して求められる期待値は個々の役割や経験の多寡等によって異なるものの、基本的な人材育成の考え方は、前述のマネジメント層に対するものと変わりません。OJTによる現場での育成を中心にしながら、キャリア教育と職務ごとの専門教育によって、イノベーション&コミュニケーションを実現できる自律型人材の育成を図っています。

活動が社会に及ぼす影響

人材を育成し、より質の高い住宅・サービスを提供することにより、業界全体の成長をけん引し、社会に貢献します。

活動報告

新しい時代を切り開く人材を見だし、未来を創造する「積水ハウス経営塾」

2018年11月、積水ハウスグループの次代を担うにふさわしい支店長候補の育成と選抜を目的に「積水ハウス経営塾」を開講しました。これからの支店経営は過去の経験値に頼るだけでは成長は望めません。過去に例のない変化が起きている現代において、新たな価値を創造するためには、新しい考え方を身につけ、各人の自己変革への挑戦が必要となります。経営塾の参加メンバーには、教養を培い人格・人間性を高める「インテグリティ・マネジメント」、セオリーと事例に学び組織をリードする「戦略立案・組織マネジメント」、答えのない問題を考え未来を創る「新価値創造・イノベーション」等のプログラムを通じて、次代の支店経営を担うにふさわしい「見識」「人格」「マネジメント力」「リーダーシップ」を習得する機会が与えられます。自らの価値基準を再構築し、新しい価値基準に基づく成果を創造する場が提供されますが、それをどのように生かすかは当事者の主体性に委ねられます。この取り組みには、経営陣も参画。直接の対話を通じ、現場とは違った視点から人材を発掘する場ともなっています。

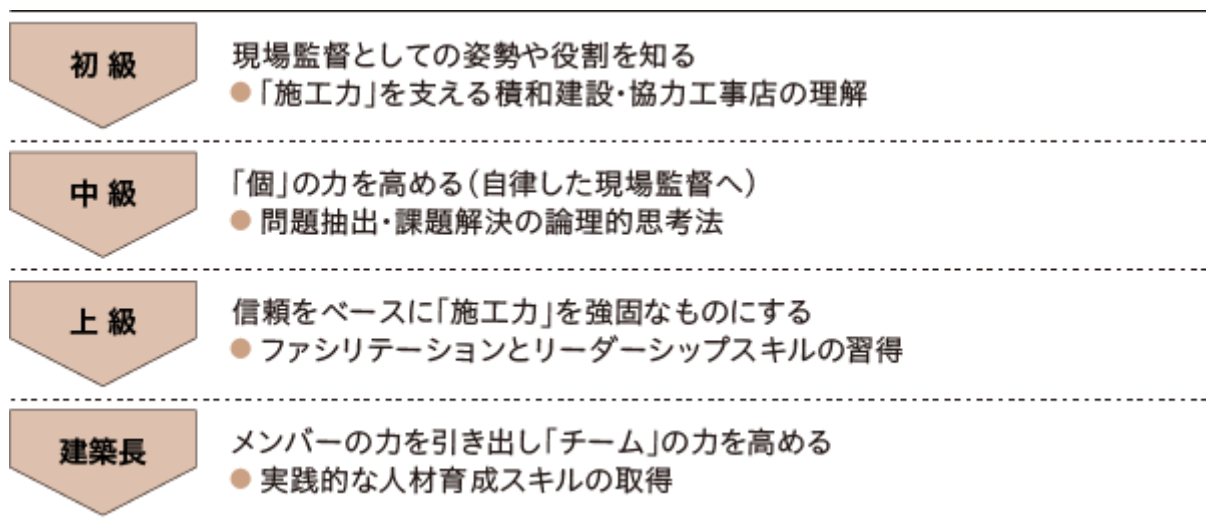
施工力向上のための人材育成

施工力を最大限に発揮するため、建築現場を管理・運営する現場監督には、多くの関係者と協力してプロジェクトを進めていくことに加え、さまざまな課題に対して臨機応変に対応することが求められます。そのため、明確な指示を行うマネジメント力と、現場力を引き出して共通の目標に向かうファシリテーション力の両方をバランスよく養うことが必要です。

イノベーション&コミュニケーションを実現するため、協力工事店との連携に不可欠なマネジメント力を向上させるべく、対話型の研修を実施しています。また、事業所の建築課を統括する「建築長」を登用する際に、グループ会社の積和建設での業務経験を必須とする制度の運用を開始。協力工事店との連携を強化し、一層の施工力向上を目指しています。

さらに2018年度から、従来の「階層別研修」に加え、現場における課題やニーズをヒアリングした上で研修メニューを企画・開発した「選択型研修」を新設。年次や経験に関係なく、主体的に学びたいメニューを選択して受講することができます。「ヒューマンエラー対策」「オーナー対応スキル」などの研修を通じて自律した成長を促し、実践力を磨いています。

■ 現場監督の「階層別研修」による能力開発



■ 現場監督の「選択型研修」による自律した成長



主要指標の実績 (KPI)

指標	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	定義
1人当たり年間平均研修時間 ※1	時間	22.9	21.0	19.7	18.1	14.5	本社主催研修のみ (2018年度の内訳：男性平均13.6、女性平均17.7)
研修投資額	百万円	692	734	704	873	848	教育研修費として 費用計上している金額の合計
資格を取得した人数 ※2	人	4,544	6,427	4,332	3,064	2,821	社内資格を含む

※1・2 積水ハウス単体

※2 各年度内に取得した資格の総数（1人の従業員が年度内に三つの資格を取得した場合「3」とカウント）。

2015年度の数値が突出しているのは、期間限定の支援金制度などにより、一部の資格の取得を推進したため

人材育成

人材育成の考え方

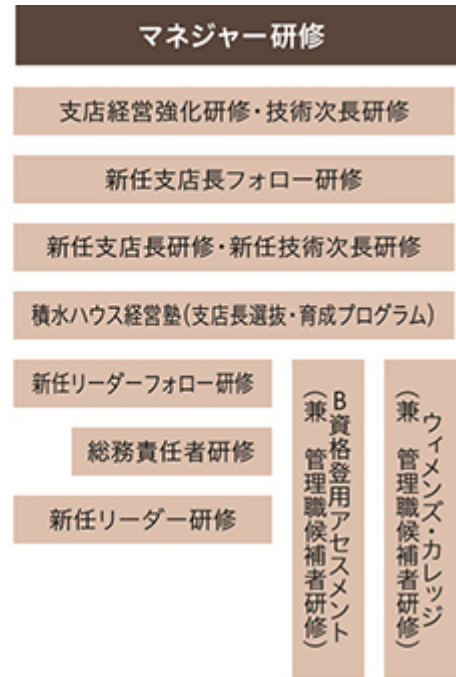
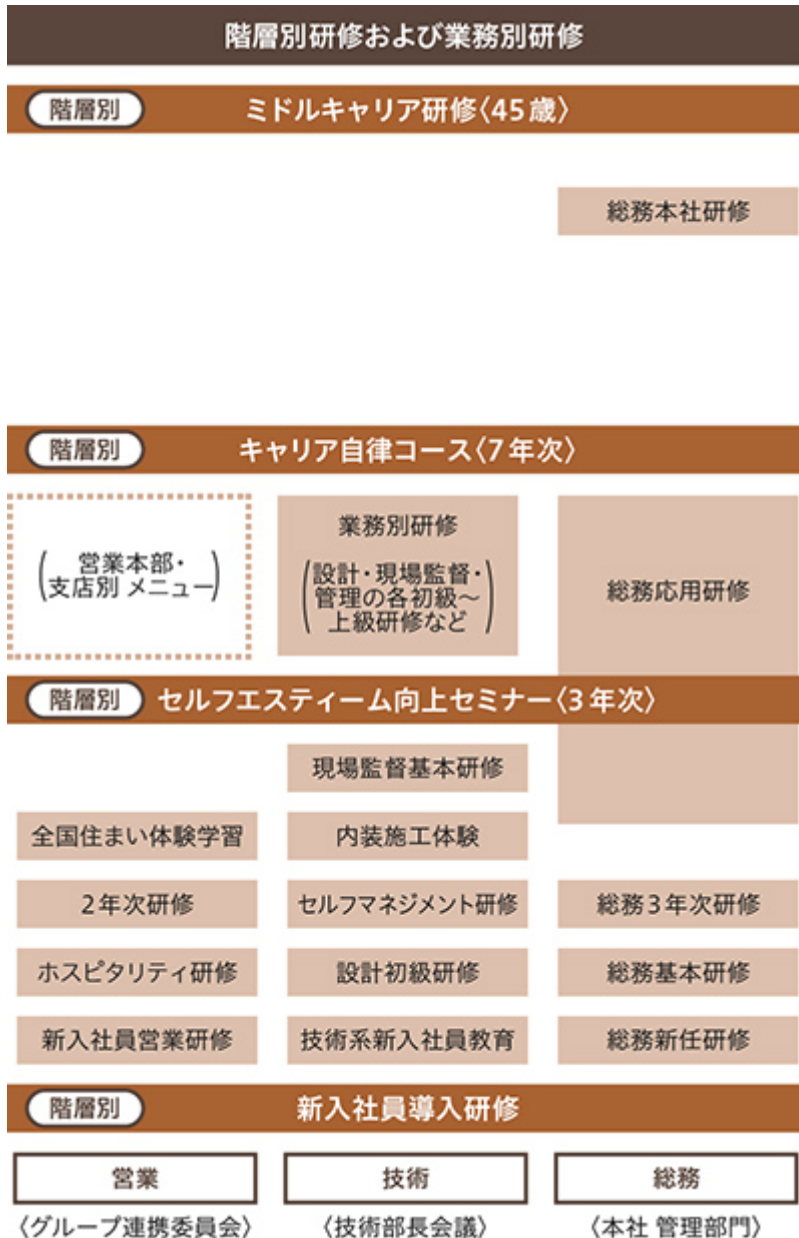
積水ハウスグループにおける人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割（職務）・成果を人事制度全般の基軸とし、新たな実力主義に基づいた人材育成を推進しています。

積水ハウスグループの企業理念の根本哲学は「人間愛」。すなわち「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」です。「人間愛」を具現化できる従業員を育成することが、社会から信頼される企業となり、持続可能な社会を実現するための原動力であると考え、従業員の能力開発と人材育成を積極的に進めています。

人材育成の基本的な考え方は、自律型人材の育成とキャリア構築の重視です。職務発揮能力と役割（職務）・成果を人事制度全般の基軸とし、新たな実力主義に基づいた人材育成を推進しています。育成に当たっては、職務面談制度を運用し、年度ごとに目標面談→業務遂行→中間面談→業務遂行→振り返り面談→人事評定→評価のフィードバックというPDCAのサイクルを回すことによって、育成と評価の連動を図り、従業員の納得性とモチベーションの向上を目指しています。

従業員を対象にした各種研修は、住まいに対するお客様の思いを受け止め、心から満足いただける住まいづくりを実現する「人間性豊かなプロフェッショナル」の育成を目的としています。階層別・職務別の研修プログラムを整備し、体系的に実施して従業員の能力開発を図っています。

■ 集合研修体系図（営業技術職群のみ）



人材育成

経営力強化に向けた取り組み

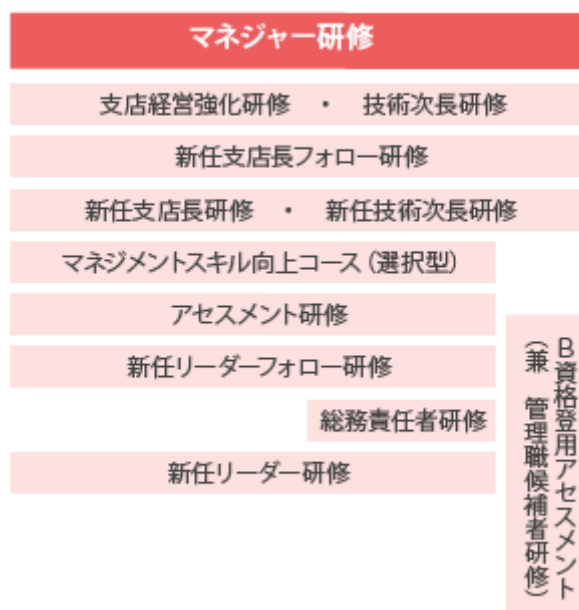
積水ハウスでは、新任の支店長やチームリーダーを対象とした研修を実施し、経営力強化を図っています。2018年度は「新任リーダーフォロー研修」を4回実施。対象者125人が受講しました。

積水ハウスでは、風通しの良い企業風土を実現するとともに、各支店・チームにおける経営力を強化するため、支店長やチームリーダーを対象に「新任支店長研修」「新任リーダー研修」を実施しています。着任半年後には、支店長やチームリーダーが期待される役割・行動を実践できているかどうかを上長・同僚・メンバー（部下）が観察する「多面観察」を実施。その結果をもとに、支店長・チームリーダーが自己分析し、あるべき姿を実現するための行動変容をプランニングする「フォロー研修」を行っています。

2018年度は「新任リーダーフォロー研修」を4回実施。対象者125人全員が受講を完了しました（1人当たり受講時間：15時間）。

このほか、全支店長を対象にしたマネジメント研修「支店経営強化研修」、管理職候補者を対象にした「管理職登用アセスメント（管理職候補者研修）」を実施しています。「管理職登用アセスメント」では、管理職候補者として推薦された従業員の能力を測り、自身の強みを見つけることで、従業員一人ひとりの経営力強化を図っています。

■ マネジャー研修体系図



人材育成

自己啓発の支援

積水ハウスでは、自律型人材の育成を目指し、一人ひとりが自律的にキャリアを構築していけるよう、入社3年目・7年目および45歳の従業員に対する支援プログラムを実施しています。2018年度は「セルフエスティーム向上セミナー」を292人、「キャリア自律コース」を260人、「ミドルキャリア研修」を480人が受講しました。

「セルフエスティーム向上セミナー」

「セルフエスティーム」とは、自分自身に対する気持ちやポジティブで好意的であること、自尊感情・自己肯定感を意味します。入社3年目の従業員が受講する「セルフエスティーム向上セミナー」は、①自己の潜在能力の開発を目指す、②ありのままの自己に気づき、自己概念の変革と拡大を図る、③情熱を持って生き生きと人生の課題にチャレンジしていく強いセルフエスティームを啓発・向上する、④なりたい姿（目標）の検討と具体的な行動指針を得る、ということを実践しています。

受講者からは「自己を改めて見つめ直すことができ、モチベーションアップにつながった」「自己の潜在能力や『ありのままの自分』『なりたい自分』など、多くの気づきをもらえた」など、好評を得ています。

2018年度は対象者292人全員が受講しました。2006年度からの累計受講者数は4548人となりました（1人当たり受講時間：21.5時間）。

「キャリア自律コース」

「キャリア自律コース」は、個人主導のキャリア開発の重要性が増す中、自己理解や環境理解を踏まえ、キャリア自律意識を持った「自律人材」「プロフェッショナル人材」となることを支援するためのワークショップで、入社7年目に受講します。

受講者からは「働き方、生き方を見つめ直すことができ、今後の仕事に対する向き合い方が変わった」「自己理解を深めることで、自身の強み・弱みがわかり、目標を明確に設定できるようになった」などの声が寄せられています。

2018年度は対象者260人全員が受講しました。2003年度からの累計受講者数は6034人となりました（1人当たり受講時間：23.5時間）。

「ミドルキャリア研修」

「ミドルキャリア研修」は、キャリア（仕事やプライベートなど人生のすべての要素を含む広義のキャリア）の折り返し地点である45歳の従業員を対象に実施。後半キャリアに向けての目標や計画を立て、将来のキャリア満足度の向上に役立ててもらうことを目的としています。

受講者からは「仕事も人生もまだ折り返したばかりであることを認識し、今後の自分の取り組み次第で、後半の充実度は変えられることを実感した」という声が多く寄せられています。スキルアップ、人脈形成、後輩の育成、教育・老後等の資金計画、介護に関する家族での話し合いなど、研修受講後、すぐに行動を起こす従業員が多いことも特徴です。

2018年度は対象者480人全員が受講しました。2014年度からの累計受講者数は2431人となりました（1人当たり受講時間：13時間）。

人材育成

社内資格制度

現場監督の社内認定制度「チーフコンストラクター」、設計の社内認定制度「チーフアーキテクト」「構造計画スペシャリスト」「プラチナスペシャリスト」などの資格制度により、技術系社員のトップアップを図っています。

現場監督の社内認定制度「チーフコンストラクター」

2012年度、特に優れた現場監督を認定する「チーフコンストラクター」制度を創設しました。以下のような人物に対し、「チーフコンストラクター」の役割資格を付与することにより、現場監督のトップアップを図ることを目的としています。①総合施工管理・工事監理両面にわたり高い業務推進能力を発揮し、質・量共に会社に貢献している、②これらの能力を発揮することにより、お客様の満足・信頼が得られている、③協力工事店や協力業者の育成に精通し、施工体制の構築に向けて常に現場環境や現場管理業務の改善を実践している、④他の現場監督や施工管理者・協力業者からの信頼度が高く、後輩等の良き相談役になるなど、目標とされる人物であるとともに、業務を円滑に遂行するための対人折衝能力とプロセス管理能力を備えている。「チーフコンストラクター」を目標として日常業務にあたることにより、優秀な現場監督を数多く育成し、ブランド力および生産性の向上につなげています。厳正な審査を経て、2018年度は総勢137人が「チーフコンストラクター」に認定されました。

設計の社内認定制度「チーフアーキテクト」

2008年度、良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために「チーフアーキテクト」制度を創設しました。質・量共に高い設計能力を有し、他の模範となる資質を有する設計社員を、独自の多面的な評価に基づいて審査し、「チーフアーキテクト」として認定しています（認定期間2年）。2018年度は総勢238人の「チーフアーキテクト」が全国で活躍しています。5月には「チーフアーキテクト認定式・交流会」を開催。認定者が全国から集まり、活動報告やグループ討議を行い、相互のレベルアップを図っています。また、日常の業務にとどまらず、社内を実施する各種研修・勉強会の講師役を務めるなど、人材育成にも貢献しています。

設計の社内認定制度「構造計画スペシャリスト」

お客様の要望に応える高度なプランニングを実現するとともに、構造計画に関して事業所内で指導的役割を担う設計者を育成するために、2015年度に「構造計画スペシャリスト」認定制度を創設しました（認定期間3年）。積水ハウスのシステムに関する理解度、構造計画の実務遂行力、建築構造一般の専門的な知識等を試験により審査します。2018年度の認定者は総勢84人になりました。

設計の社内認定制度「プラチナスペシャリスト」

高齢者住宅・福祉施設全般（有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、グループホームなど）に対し、優れた設計能力を有し、実績を積み重ねた設計社員に対して「プラチナスペシャリスト」の資格を付与する制度として2015年度に創設しました。2018年度の認定者は総勢37人です。

アフターサービスの社内認定制度「カスタマーサポート・マイスター（CSマイスター）」

全国のカスタマーズセンターにおいて、アフターサービス担当の専任スタッフが住まいの定期点検や補修、生活に役立つ情報の提供など、お引き渡し後のお客様の暮らしをサポートしています。「カスタマーサポート・マイスター（CSマイスター）制度」は、お客様満足度をさらに高め、積水ハウスを支持して下さるお客様を増やしていくことを目指し、2017年に創設しました。2018年度は、お客様サポートに卓越し、高いスキルと正確な知識で主導的に業務を遂行する33人が「CSマイスター」に認定されました。計62人の「CSマイスター」が全国で活躍しています。

人材育成

社内公募制度

積水ハウスでは、人事基本方針「人材サステナビリティ」の趣旨に基づき、従業員のステップアップの機会として「キャリアアップ・チャレンジ制度」を設けています。2018年度は20人の応募があり、19人が職群を転換しました。

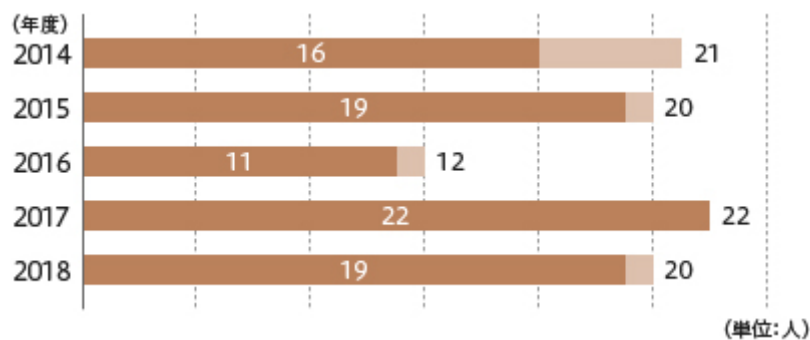
「キャリアアップ・チャレンジ制度」

積水ハウスでは、人事制度において職種や職務内容、将来担うべき（期待される）職務に基づき、従業員を「営業技術職群」「生産技能職群（生産部門の社員）」「一般事務職群」「地域勤務社員」にグループ分けしており、人材育成や基本的処遇の面などで職群の特性に応じた運用を行っています。

人事基本方針「人材サステナビリティ」に基づく「多様な人材が活躍できる仕組みづくりの推進」「女性活躍の積極的な推進」の一環として、チャレンジ精神旺盛な人材に対し、さらなる飛躍の機会を提供する「キャリアアップ・チャレンジ制度」を2006年度から導入。「生産技能職群」「一般事務職群」「地域勤務社員」を対象として、「営業技術職群」への職群転換を支援しています。応募者は1泊2日で行う研修に参加し、これまでの職務経験を振り返るとともに、今後のキャリアについて熟考する機会を持ち、面談等による選考を経て、転換します。

2018年度は20人の応募があり、19人が職群を転換、キャリアアップしました。

■ 「キャリアアップ・チャレンジ制度」応募者数（白字は実際に職群を転換した人数）



「人材公募制度」

積水ハウスでは、2004年度に「人材公募制度」を導入しました。意欲ある従業員に挑戦の機会を提供し、また、人材を適材適所に配置することを目的としたもので、特定の事業・プロジェクト等で必要となる人材を社内で募り、従業員が自由に応募できる制度です。公募案件は社内ホームページや通知文書で告知し、従業員は窓口である人事部へ直接応募します。公募元と人事部が書類審査や面談等によって選考し、結果は応募者に直接通知します。応募情報は、決定までのすべての過程において秘匿されます。

2018年度は、公募案件がありませんでした。

人材育成

従業員への環境取り組みの研修（一般教育・研修）

住宅の建築・購入をご検討されるお客様に環境配慮された自社の住宅をご紹介する際に、十分な環境の知識に基づき説明することがたいへん重要となるため、従業員に向けてさまざまな教育・研修を行っています。

グリーンファースト研修

積水ハウスは環境省の「エコ・ファースト制度」で、環境面でも業界をリードする企業として認定を受けています。その約束を全社で実現するためにはすべての社員が環境についての深い理解が不可欠となります。中でも、商品戦略の中心に位置する環境配慮型住宅「グリーンファースト」については、技術要素、システムの概要、お客様の経済的メリットや助成制度の詳細に至るまでの深い理解が欠かせません。

そのために、当社ではイントラネットでの環境情報の共有に加えて、「グリーンファースト研修※」と名付けた集合研修を行い、受講者や地域の状況に応じて、また、技術等の変化も踏まえて、継続してきめ細かいサポートを行っています。各地で、数度の受講をした営業社員がさらに内務の従業員に対して研修を実施するというスタイルで浸透を図るケースも増えています。また、2017年度からはストック型ビジネスでの、「省エネ・創エネ」推進を視野に、リフォーム事業所での研修を強化しました。

新築請負事業所へは、2018年度も前年に引き続き「グリーンファースト ゼロ」と名付けたネット・ゼロ・エネルギー・ハウス（ZEH）に関する研修を充実させました。習熟した社員が増え、特に全営業社員へのiPadの導入による学習環境の整備が進み、事業所ごとのロールプレイングでのコミュニケーションによる具体化などの学習が定着してきている中、地域による取り組みや習熟レベルの差に応じ、本社主導の集合研修も開催を継続的に実施しています。2018年度は、グリーンファーストおよびZEHについての集合研修は合計37回となり、1724人が受講しました。

※ 「グリーンファースト」は2009年からスタートした当社の環境配慮型住宅のブランドネームで高断熱・気密住宅をベースに、太陽光発電システムや燃料電池を備えた住宅です。この「グリーンファースト」の浸透に際しては、CO2排出量削減だけではなく、植栽による生態系保全など、環境に配慮された住宅がお客様にもたらす「快適性」「経済性」を、お客様にご説明させていただけるようになることを重視し、「グリーンファースト」研修を2009年度より実施しています。「グリーンファースト ゼロ」の取り組みを加味し、繰り返して実施。2018年度までの開催回数は延べ537回となり、これに関する法制度の変更や新たな機能向上を反映して研修を重ねることで社員のレベル向上を図っており、受講者は営業職だけでなく、アフターメンテナンスにかかわるカスタマーズ社員や技術職も含む新入社員など延べ2万5700人以上が受講しています。

e-ラーニングによる「サステナビリティレポート」研修

「グリーンファースト研修」でお客様にお伝えするための環境学習だけにとどまらず、従業員にとっても、自社の持続可能な社会構築に対する責任とその取り組み内容を知ることは、自社に対する誇りを再認識し、日常の暮らしの中に「環境・CSR」について配慮を深め行動を考える重要な機会となります。

近年は、WEBに環境・CSR情報を集約し、社員にはその利用を勧める企業も増えていますが、一覧性の高い冊子を常に手元に置き閲覧を可能にするメリットは高いため、当社では2006年から、グループ企業を含めたすべての従業員に対して「サステナビリティレポート」を1冊ずつ配布しています。また、その内容についてe-ラーニングで理解度を確認できるシステムを整備し、原則としてすべての従業員にその受講を義務付けています。重要な項目についてテスト形式の理解度チェックや図解を使って、分かりやすくその理解を促す内容で、2018年度も原則としてグループ企業を含むすべての従業員がこれを受講しました。

2018年度は、e-ラーニングの実施に際して、「SDGs」について解説するための5分程度のオリジナルのショートムービーの閲覧を必須としました。SDGsとは何かを理解するための先輩と後輩社員の会話をベースとした「導入編」と、お客様ご夫婦と社員がSDGsについての話題を話す「実践編」の二つのパートからなるものです。



すべてのグループ社員がSDGsについての認識を共有することで、日常の活動をより本質的なものとしていくことを目指しています。

専門研修（専門教育・研修）

生産部門においては、認証取得しているISO14001などに基づく有資格者の専門教育を施しています。また、営業部門においては、事業継続に当たり重要な環境課題である「建築廃棄物の適正処理」「土地購入に際しての土壌汚染問題への対応」などについて、これにかかわる従業員に対してより詳しい専門教育を実施しています。

これらについては、リスクマネジメント上も極めて重要なものであり、下記で詳細にご紹介していますので、ご参照ください。

【関連項目】

> [廃棄物処理に関するリスクへの対応](#)

人権の尊重

ヒューマンリレーション推進体制

人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質を強化するために、女性・外国人・障がい者・部落差別等さまざまな人権問題に取り組んできました。また、本社に相談窓口「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、企業の責務として問題解決に取り組んでいます。

人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくり

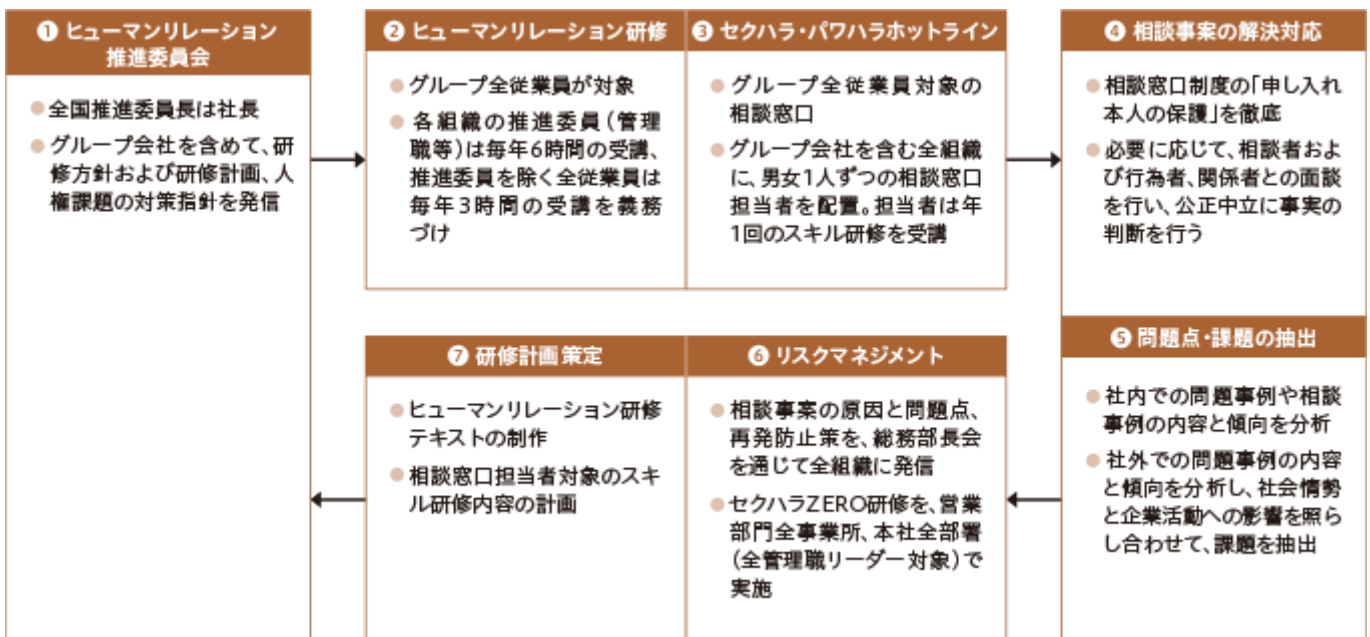
積水ハウスグループでは、社長が推進委員長となり、年に一度「ヒューマンリレーション全国推進委員会議」を開催しています。この会議では、あらゆる人権課題に関する基本方針の策定や研修実施状況の確認、グループ全体における重点課題の共有等を行っています。

また、一人ひとりの従業員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によって、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質を目指しています。人権問題を取り扱う専任部署である法務部ヒューマンリレーション室では、従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的として、グループ会社を含む全従業員を対象に毎年実施される「ヒューマンリレーション研修」をはじめとした社内啓発を行うとともに、ハラスメント問題をはじめとした人権課題に対して、事業所と連携した相談対応を行っています。

ISO（国際標準化機構）が2010年11月1日に発行した組織の社会的責任に関する国際規格「ISO26000」では、指針となる7原則の一つに「人権の尊重」が示されました。当社は海外にも事業展開しており、世界人権宣言などの国際ルールの遵守や国連グローバル・コンパクトの10原則、国際社会共通の目標ともされるSDGsの理解を踏まえ、お互いの人権を認めあう風土をより浸透させるべく、注力しています。



■ 人権デューデリジェンス



積水ハウスグループ企業行動指針・企業倫理要項での人権に関する記述（抜粋）

積水ハウスグループ企業行動指針（冒頭）

積水ハウスグループ企業各社は、「人間愛」を根本哲学とする「企業理念」に立脚し、次の9原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに社会的良識をもって持続可能な社会の構築に向けて自主的に行動する。

積水ハウスグループ企業倫理要項

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。

以下、「5-2 セクシュアルハラスメント」「5-3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」「5-4 パワーハラスメント」においてもハラスメントを行わないこと、ハラスメントのおそれのある言動も行わないことを明記しています。

【関連項目】

> [積水ハウスグループ企業行動指針・企業倫理要項](#) 

「ガバナンス意識調査」のスコア

当社では、風通しの良い職場風土の実現を目指してグループ全従業員を対象に「ガバナンス意識調査」を毎年実施しています。調査の項目には「人権」が含まれており、直近3年間のスコア推移は下記の通りです。

■ 「ガバナンス意識調査」のスコア推移（人権関連項目抜粋）

	2016年度	2017年度	2018年度
セクハラを許さない風土	84.5	83.5	85.1
パワハラを許さない風土	78.1	77.5	79.2
差別を許さない風土	84.9	84.3	85.5

※ 表中の数値は「非常にそう思う：100点」「ほぼそう思う：75点」「どちらともいえない：50点」「あまりそう思わない：25点」「まったく思わない：0点」として計算した結果の平均値

【関連項目】

> [コーポレートガバナンス・内部統制システム](#)

サプライチェーンにおける「人権」をモニタリング

当社は、「8つの調達方針」に沿った「CSR調達基準」を2015年度に制定し、資材購入を行っています。2017年度からは「取引先評価」に「CSR評価」項目を導入し、人権・労働においても事前に自社評価してもらい、結果を点数化・評価しています。

また、評価結果から判明した注視すべきサプライヤーに対しては、訪問でのモニタリングを実施し、その実態を確認しています。さらに、CSR委員会傘下のサプライヤー分科会を開催し、啓発を継続しています。

■ CSR調達基準

人権・労働	人権尊重、差別撤廃、児童労働の禁止、強制労働の禁止、賃金、労働時間、社員との対話・協議、安全・健康な労働環境、人材育成
-------	---

建設現場における外国人就労者の人権

優秀な人材確保に向けた競争の激化が予想される状況下において、完全子会社の積和建設グループや「積水ハウス会」に所属する協力工事店の一部では、外国人技能実習制度に則った外国人就労者の受け入れなどを実施しています。

当社が運営する三つの教育訓練センター（茨城県・滋賀県・山口県に所在）では、当該受け入れ先から要請があれば受け入れ時研修を実施して早期育成を図るなど、技能習得に向けた支援を行っています。なお、この受け入れ時研修について、随時受け付ける体制を構築すべく、当社施工部内に専任セクションを設け、検討を進めています。また、外国人就労者の受け入れ状況や賃金等について、積和建設グループや協力工事店から適宜報告を受けています。

積水ハウスグループは企業行動指針・企業倫理要項に則り、外国人就労者の人権を尊重して行動しています。

■ 外国人就労者受け入れ状況（2019年2月1日現在）

	技能実習生	建設就労者	計
積和建設グループ	37人	33人	70人
協力工事店	25人	1人	26人
合計	62人	34人	96人

セクハラ・パワハラ対応を中心とした相談窓口体制の充実

2007年4月に「改正男女雇用機会均等法」が施行され、事業主にはセクシュアルハラスメントに関する相談窓口を設置し適切に対応することが義務付けられました。

また、職場における立場を利用したパワーハラスメントは社会問題となっており、企業にとって取り組むべき課題の一つです。当社グループでは、積水ハウス本社に「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントや障がいのある従業員の環境を整えるための相談等、人間関係に関する社内相談窓口として問題解決に取り組んでいます。

当社グループでは、企業理念や企業行動指針、企業倫理要項等を記載した小冊子を全従業員に配布しており、本相談窓口についても紹介しています。「申し入れ本人の保護」はもちろん、事案解決に協力した従業員が不利益を被ることがないように保障することも記載し、全従業員に周知しています。

2018年2月から2019年1月までの「セクハラ・パワハラホットライン」への相談件数は190件（ハラスメントに関連する相談はうち81件）を数え、前年同期比で増加していますが、グループ会社も含めた全事業所に配置している相談窓口担当者を経由した相談も増加しており、安心して相談できる窓口との認識が高まっています。さらに、相談窓口担当者を対象とした研修会をエリアや組織単位で毎年実施しており、担当者のスキルアップとヒューマンリレーション室との連携強化を図っています。

2018年度の取り組み

グループ会社を含む全従業員を対象とした「ヒューマンリレーション研修」を毎年実施し、人権啓発を行うと同時に、各組織内に潜在しているさまざまな問題点を抽出して、従業員同士で対話できる場を提供しています。

2018年度は、「セクハラZERO」をテーマの一つに取り上げ、女性活躍推進の阻害要因となるセクハラの事例研究を行い、グループ討議を通して、セクハラについてのリスクを学びました。さらに、セクハラを防止するため、積水ハウスの全事業所リーダーを受講対象とした「セクハラZERO研修」を実施しました。「セクハラZERO研修」は、2019年度にはグループ会社でも実施します。

このほか、例年8月に開催される「部落解放・人権夏期講座」は全国の支店長、技術次長、工場、グループ会社から選抜された幹部従業員が受講しており、2018年度は24人が参加、累計受講者は1238人となりました。

また、2018年は、LGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標として任意団体「workwithPride」が策定した「PRIDE指標」において、最高位の「ゴールド」を受賞しました。役員を受講対象とした研修の実施、企業倫理要項への差別禁止の明文化、関連情報の社内発信、啓発映画の上映会等の取り組みが評価されました。

なお、毎年12月4日～10日の「人権週間」に向けた「人権標語」の募集については2018年で35回を数え、グループ会社を含む従業員（家族からの応募を含む）から、2万4249点の応募がありました。

■ これまでの取り組み

1980年	「人権擁護推進委員会」発足 従業員向けに人権擁護研修を開始（以後、毎年継続して組織的に取り組む）
1981年	社外講座「部落解放夏期講座（高野山研修）」に初参加（以後、継続して参加）
1984年	第1回「人権標語」社内募集を実施
1990年	「人権啓発レポート」を作成 従業員研修向けに社内で制作、以後毎年発行
1999年	「セクハラホットライン」の開設
2003年	人事部内に「人権推進室」（人権問題を取り扱う専任組織）を設置
2006年	「人権推進室」を法務部内に移し「ヒューマンリレーション室」に改組 組織変更に伴い「ヒューマンリレーション推進委員会」発足
2008年	グループ会社を含む全事業所にセクハラ・パワハラ相談窓口担当者を設置 「相談窓口担当者養成講座テキスト」を作成し、毎年育成研修を実施
2010年	グループ会社を含む全事業所の職責者が、自ら講師役を務める目的でヒューマンリレーション研修 講師養成コースに参加
2014年	「セクハラホットライン」を「セクハラ・パワハラホットライン」に名称変更
2016年	「セクハラ・パワハラホットライン」で障がいのある従業員の働きやすい環境を整えるための相談 を受付開始
2017年	「セクハラ・パワハラホットライン」で、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント の相談を受付開始

人権団体等との連携

当社は、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組んでいる関係諸団体と連携をはかりながら、企業価値の向上を目指しています。関係諸団体の主催するセミナーや研修会への参加、人権啓発に寄与する出版物の購入等、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に生かしています。

連携している主な団体

- 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

人権の尊重

ヒューマンリレーション研修

ヒューマンリレーション研修は、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質をつくるためのグループ全従業員（約2万4000人）対象の必須研修として年間3時間以上（推進委員は6時間以上）実施しています。

企業理念の根本哲学「人間愛」を実践し、自らの生き方を学ぶために

一人ひとりの従業員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によって、人権侵害を「しない・させない・ゆるさない」企業体質をつくるため、グループ全従業員（約2万4000人）に対する必須研修として、「ヒューマンリレーション研修」を実施し、全5職種（営業・技術・事務・生産・特務）168職務の従業員※は年間3時間以上、推進委員は年間6時間以上受講しています。この研修は、企業理念の根本哲学である「人間愛」の実践でもあり、自らの生き方を学ぶことにつながります。

推進委員で構成する「ヒューマンリレーション推進委員会」は積水ハウス単体で184（本社30、生産部門6、事業部門148）、グループ会社で34、計218組織が設置されており、2018年6月から2019年3月に、すべての組織で「ヒューマンリレーション研修2018」が実施されました。

※ 海外駐在の従業員や有期雇用となる派遣社員、パート、アルバイト社員等にも研修テキストを配布し、全従業員の受講を推進しています。

事例の研究・グループでの対話を通して一人ひとりの“気付き”を促しました

2018年度の全従業員研修は、「セクハラZERO」をテーマの一つに取り上げました。女性活躍推進の阻害要因となるセクハラについての事例研究やグループ討議を通して、セクハラ背景にあるジェンダー意識や“NO”と言えない女性の気持ち等について学びました。また、DVD教材を使用して、あらゆるハラスメントを防ぐには十分なコミュニケーションを取ると同時に、相手の心を押し量り、思いを聞いてみることや自分の気持ちを相手に伝えることの重要性を学びました。

推進委員研修では、「メンタルヘルスマネジメント」「アンガーマネジメント」をテーマに取り上げました。前者においては企業の健康経営のために会社やリーダーが留意すべきことを理解し、後者においては上司の言動がパワハラとなってしまうための感情のコントロールや具体的な対処術について学びました。

ヒューマンリレーション研修は単なる啓発活動ではなく、さまざまな人権課題を会社のリスクに直結する問題としてとらえ、問題の兆しを徹底排除する方策や、知識・スキルを習得することを目的としています。社員一人ひとりにグループ全社共通の研修テキストを事前に配布、事例研究等の事前学習を個人に課した上で、研修に臨んでいます。研修ではグループでの対話を通して考えることによって、各自の問題意識に基づく意見交換が活発になされ、“気付き”を得ることができたと考えています。また、事業所の責任者がファシリテーターを務めることで、業務との連動も図りました。なお、研修受講者にはレポート提出を求めています。従業員の人権に関する知識の習得、意識の定着状況を確認するとともに、次年度以降の人権推進活動方針の策定等に生かしています。

お互いを尊重できる職場づくりを目指した研修を実施していきます

ヒューマンリレーション研修は、以下の考えに基づき、継続実施していきます。

1. 自分自身としっかり向き合い、自分を認めると同時に他人も認める（多様性の受容）ことで、自由闊達で働きやすい職場風土をつくるためのよりよいコミュニケーションを考える場とする。
2. 事業所の責任者がファシリテーターとなり、自身の人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自分自身の問題として考える場とする。
3. 社内事案に基づく事例研究によって、一人ひとりの従業員が人権問題をより身近なものとして感じ、お互いを尊重し、企業理念の根本哲学である「人間愛」を常に意識し実践するための“気付き”の場とする。



ヒューマンリレーション研修風景



ヒューマンリレーション研修テキスト

■ 研修体系

研修名称	対象者
マネジメント研修	職責者
ヒューマンリレーション全国推進委員研修	ヒューマンリレーション全国推進委員会委員
ヒューマンリレーション推進委員研修	推進委員
ヒューマンリレーション全従業員研修	全従業員
新入社員導入研修	新規採用になった従業員
社外研修（高野山夏期講座 ほか）	職責者等

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。

施工関係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かかわります。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、施工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。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、グルーブ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。

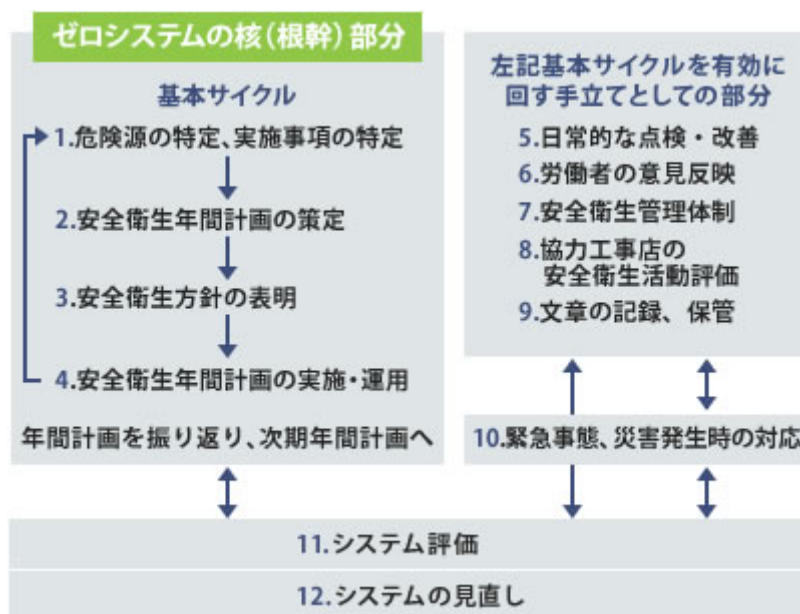
独自に構築した「危険ゼロシステム」の運用

当社や協力会社の施工技能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。

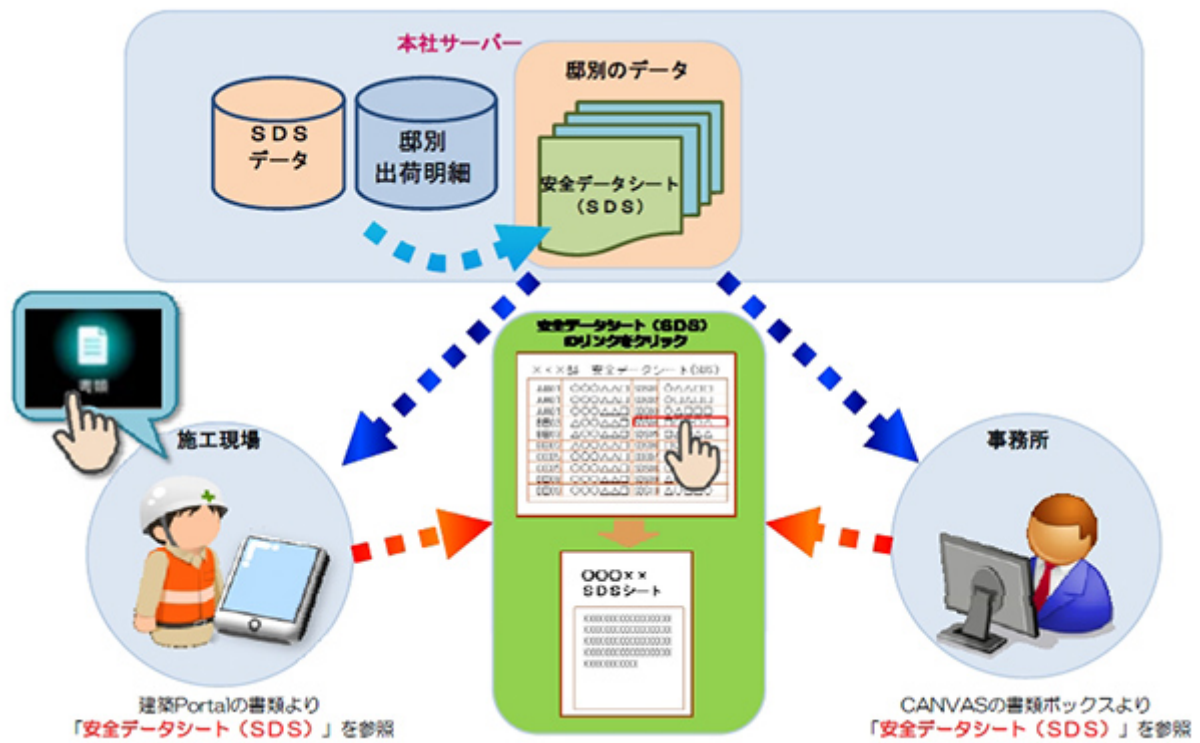
労働安全衛生法の改正により、建設業で塗料等を扱う場合でも、そのリスクを認識し、取扱方法を確認していく化学物質のリスクアセスメントが必要となりました。化学物質リスクアセスメントとして、誰もが分かりやすい化学物質の絵表示一覧表の掲示や、リスクや安全な取扱方法等の情報を記載したSDS（安全データシート）を現場ごとに取り出せるよう、SDS配信システムを導入して、現場でのリスク要因を減らしています。また新たな対象の化学物質に対してもシステム対応しています。

今後とも継続して具体的で実効性のある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



■ SDS配信システム



何か災害・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、人事部から取締役会に報告されます。また、施工現場で施工技能者に関する災害・事故が発生した場合は、速やかに発生した事業所から施工部に連絡があり、施工部から取締役会に報告されます。

労働安全衛生

労働災害発生状況

2018年度の休業を伴う災害・疾病は生産部門においてゼロを達成したものの、施工部門では前年度に比べ増加しました。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行い、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。また、同法により、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する従業員代表を指名する必要があるため、当該従業員代表を指名していません。

■ 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	
		2017年度	2018年度	2017年度	2018年度
事務部門 (従業員 ※)		0.10	0.19	0.07	0.03
生産部門	従業員 ※	0.00	0.00	0.00	0.00
	委託業者	0.51	0.00	0.00	0.00
施工部門 (委託業者のみ)		1.89	2.42	0.20	0.63

※ 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

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では、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。

2018年度は「重篤な災害を起こさない」「災害減少傾向の継続」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。

その結果、2018年度は重大災害は発生しませんでした。2017年度と比べ労働災害発生件数は増加に転じました。

2018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比3割増となりました。一因としては墜転落災害の増加が上げられます。中でも脚立や作業台、ハシゴ等の昇降用具からの墜転落が4割弱を占めています。ヒューマンエラーによるものが多く、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ます。
- 熱中症対策としては2017年から継続して屋外作業者に空調服の着用を推奨しましたが、記録的な猛暑と相まって発症者が倍増しました。発症者の9割以上を屋外作業者が占めていることから、屋外の作業環境の改善にも注力していきます。
- 外部足場に関しては適正な足場設置が進み、足場使用者にも「足場組立等特別教育」を実施し、モノ・ヒトの両面からの対応で増加の歯止めとなっています。
- 重機の横転等は作業者だけでなく、近隣をも脅かします。計画段階での重機の選定、定格荷重を守る等、モノ・ヒト両面からの啓発活動を継続していきます。



2018年夏期労働災害防止特別計画ポスターおよび空調服

2019年度は「重大な災害を起こさない」「災害増加に歯止めをかける」を重点目標とします

労働災害が増加した昨年度を受けて、2019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、『くり返し災害の防止』『基本ルールの徹底』『不安全行動排除』の三つの観点から、災害防止対策を推進します。

2019年スローガン

くり返し災害防止・基本ルール徹底・不安全行動排除

2018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）の傾向と対策に一層の注力をしていきます。
- 墜転落・切れこすれ・飛来落下・転倒といった従来型の災害が繰り返されていることから、各事業所で発生した災害を再分析し、再発防止対策の実践、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。
- 基本ルールを徹底し、当社災害で際立ちつつある不安全行動による災害防止を図ります。
- 熱中症予防対策として空調服のほか、現場環境の改善をより一層推進します。



2019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、災害防止対策や安全衛生教育研修を実施。2018年度の「職長・安全衛生責任者教育」や「足場の組立て等特別教育」では、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ました。「安全衛生大会」等と合わせ、延べ6万7180人が受講しました。

当社は「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技能者など工事関係者に対して、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6万7180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。2018年度は延べ6万7180人が安全衛生教育研修を受講しました。

- 2019年より高所作業において使用される「安全帯」の法改正に伴い、新規に「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、足場転落災害の減少につながっています。
- 2006年から法定の「安全管理者選任時研修」を毎年、定期的にも実施しています。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、施工技能者を対象に「安全衛生推進大会」を実施し、年間計画に掲げる実施事項を公表し、心に残るよう創意工夫を重ね実施しています。

■ 2018年度 安全衛生教育 実績

安全衛生教育 名称	2018年度実績	2017年度実績
総括安全衛生管理者研修	168	212
安全管理者選任時研修	96	112
現場監督研修	351	224
事業主研修	5,106	4,253
職長・安全衛生責任者教育	596	1,501
職長能力向上研修（安全衛生責任者編）	2,687	1,722
フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	11,838	-
足場の組立て等特別教育	320	2,640
職種別研修	3,555	3,233
安全衛生推進大会	34,247	31,741
その他研修	8,216	9,763
受講者数 総計	67,180	55,401

社会貢献活動

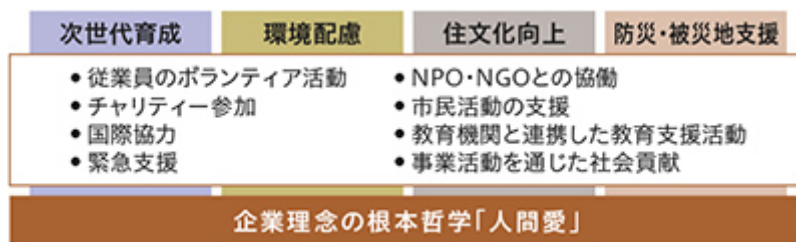
社会貢献活動の考え方・指針

本業を通じた活動はもちろん、「従業員のボランティア活動、チャリティー参加」「NPO・NGOとの協働、活動支援」「教育機関と連携した教育支援活動」などで、一人ひとりの自発的活動が可能な仕組みづくりや、地域に根差した活動を続けています。


「次世代育成」「環境配慮」「住文化向上」「防災・被災地支援」を柱に、自発的活動を促す仕組みをつくり、活動を推進しています

人々の暮らしと地域社会にかかわる事業を営む積水ハウスは、地域と社会の一員として、さまざまな社会貢献活動を進めています。企業理念の根本哲学「人間愛」を活動理念に掲げ、「次世代育成」「環境配慮」「住文化向上」「防災・被災地支援」を柱に、本業を通じた活動はもちろん、「従業員のボランティア活動、チャリティー参加」「NPO・NGOとの協働、活動支援」「教育機関と連携した教育支援活動」などで、一人ひとりの自発的活動が可能な仕組みをつくり、地域に根差した活動を続けています。

■ 社会貢献活動の考え方



【関連項目】

- > [従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」](#)
- > [環境教育プログラム、出張授業の実施](#)
- > [「エコ・ファーストの約束」で示した環境テーマが体験できる公開施設「積水ハウス エコ・ファーストパーク」](#)
- > [「新・里山」と「希望の壁」](#)
- > [「ダイアログ・イン・ザ・ダーク \(DID\)」と積水ハウスの共創プログラム「対話のある家」](#) 
- > [新しい芸術文化の発信拠点「絹谷幸二 天空美術館」](#)
- > [自然災害からの復旧・復興に向けた取り組み](#)
- > [障がい者の自立と社会参加を応援](#)
- > [「チャイルド・ケモ・ハウス」の運営に協力](#)

社会貢献活動

各地で「住まいづくり」に関する“学びの場”を展開

「住まいづくり」や「庭づくり」という積水ハウスの本業を生かし、小学生から大学生まで幅広い層の教育機関と連携して、自然体験学習をはじめとする環境にかかわる学習や、設計インテリアに関係する講義や実習の受け入れなど、さまざまな“学びの場”を提供しています。

総合住宅研究所での教育貢献活動

当社総合住宅研究所（京都府木津川市）内にある「納得工房」は、人間性豊かな住まいと住環境をつくるため、生活者と共に体験・検証する「生活体験学習基地」として1990年に開設し、来館者の累計は94万人を超えました。その半数以上は、住まいづくりを体験的に学ぶために来館される方々ですが、五感をフルに使って学べる「納得工房」の大きな特長を生かして、さまざまな教育体験の場としても貢献しています。

教育体験を受け入れる総合住宅研究所では、職場体験や総合学習、あるいは専門知識の習得など教育機関の多岐にわたる要望に応えるプログラムを用意しています。小学生から大学生まで幅広い層を対象とし、建築だけではなく生活や福祉関連の学習施設としても活用されています。

学習プログラムの一つ「住まい体験学習」は、建築・生活科学・デザイン系の大学生を対象とし、学校種別による推奨コースを設定したもので、納得工房スタッフが講師を務めています。近年、特に受講者の関心が高いのが、生涯住宅ゾーンの「GARO※体験」です。拘束器具や車いすなどを使用して、障がいや老化などの身体状態を疑似体験できるため、福祉や医療を学ぶ学生が増加し、研究や調査にも有効に活用いただいています。

※ GARO：「G：ガリバー…寸法変化」「A：（不思議の国の）アリス…環境変化」「RO：ロボット…身体拘束」を組み合わせた言葉。「我老（がろう）＝我れ老いる」の意味も兼ねています。一般老化、妊婦などの状態を、拘束器具を使って体験（GARO体験）することで、日常では感じられない住まいの問題点を実感できます。



GARO体験の様子



建物の構造についても学びます

体験や実例見学ができる「すまい塾」を開催

当社では、住まいと暮らしに関心のある方々を対象に、「すまい塾」を開設しています。

「すまい塾」は1992年、総合住宅研究所にある「納得工房」でスタートしました。納得工房は住まいに関するあらゆる体験を通じて「理想の住まい」を発見できる施設。自分にふさわしい住まいのイメージを、「知る」「分かる」「納得する」というプロセスを通じて組み立てていくことができます。「すまい塾」には「こだわり講座」と「公開講座」の二つがあり、どなたでも受講していただくことができます。







「こだわり講座」の車いす体験学習

「こだわり講座」では、スクール形式の講座で同じ参加者が継続的に講座を受講することで、体験学習や実例見学を通じて住まいに関する基礎知識を幅広く身につけるとともに、家族の暮らし方や夢を整理し、「こうしたいが、見えてくる。理想のわが家。」を描いていただくことを目的としています。講師は各分野の専門家が担当しています。

「公開講座」は、地域のつながりの場を強めることを目指し開講している市民講座。住文化向上の一環として住まいと暮らしにかかわりのある多彩なテーマを取り上げ、「その道のプロ」である講師を社内外から招き、講演形式で実施しています。また、過去の講義録はホームページからご覧いただくこともできます。

2019年1月までに、「こだわり講座」には912人、「公開講座」には1万7781の方が参加しています。

【関連項目】

- > [「すまい塾」ホームページ](#) 
- > [「すまい塾 こだわり講座」ホームページ](#) 
- > [「すまい塾 公開講座」ホームページ](#) 
- > [「すまい塾 過去の公開講座・誌上公開講座」ホームページ（講義録）をご覧いただくことができます](#) 

体験教育の機会を提供する「住まいの夢工場」

地震や火事などの疑似体験を通して、納得のいく住まいづくりを考えていただける体験型施設「住まいの夢工場」を全国5カ所に設置し、学生の体験学習を受け入れています。

「住まいの夢工場」では、防災・防犯など、住まいの安全と安心、ユニバーサルデザイン、快適な暮らしと環境、エネルギーなどのテーマを掲げ、楽しみながら体験学習ができるよう、さまざまな工夫をしています。小・中学生をはじめ、学生たちが「住生活」について学ぶ体験学習の場としても活用されています。そして、当社が提供する体験学習プログラムの一つに、震度7クラスの揺れを再現する地震体験があります。この体験を子どもたちが家族に話すことで、各家庭の防災意識が向上するなどの波及効果もあります。

「住まいの夢工場」での体験が、将来的に災害に強い住まいやまちづくりにつながることを願い、今後も多くの学生たちの体験学習の場として活用していただきたいと思います。



1	東北 住まいの夢工場	宮城県加美郡色麻町大原8番地
2	関東 住まいの夢工場	茨城県古河市北利根2
3	静岡 住まいの夢工場	静岡県掛川市中1100
4	関西 住まいの夢工場	京都府木津川市兜台6-6-4
5	山口 住まいの夢工場	山口県山口市鑄銭司5000

【関連項目】

> [「住まいの夢工場」ホームページ](#) 

社会貢献活動

環境教育プログラム、出張授業の実施

地球温暖化防止など環境保全を推進するためには、次世代を担う子どもたちへの啓発活動も大切です。そこで、積水ハウスは「エコ・ファースト企業」の三つの約束の取り組み（「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」）をテーマとして、体験型学習プログラムを実施しています。また、教育機関と連携して、職場体験の受け入れや出張授業を実施しています。

地球温暖化と暮らしのかかわりを学ぶ キャプテンアースの「いえコロジー」セミナー

実験や予想などの「体験」と「ゲーム性」を取り入れながら、地球温暖化と暮らしのかかわりを学び、「住宅」という暮らしの中にある身近な題材をもとに「エコな暮らし方」の理解と、「子どもたち自らのアクション」を促します。子どもたちの主体性を重視し、「気付き」や「発見」の楽しさから“理科離れ”を解消していくプログラムです。社員自らが「地球防衛軍からやって来た“キャプテンアース”」という名のキャラクターに扮し、授業の講師役を務めます。2015年には、第9回キッズデザイン賞（子どもの未来デザイン 学び・理解力部門）（主催：NPO法人 キッズデザイン協議会）を受賞しました。



■ お問い合わせ先

CSR部	TEL : 06-6440-3440
------	--------------------

生態系や在来種・外来種問題を考える 「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（社員）が学校に赴き、校庭などの身近な自然を使って、2時限の授業を行います。「Dr.フォレスト」から出されたミッションをクリアしながら、緑と生き物のかかわりを理解し身近な自然に興味を持つことで、その自然を守るために自分たちに何ができるのかを考え、次の行動につなげていくことを目的としています。2007年には、第2回キッズデザイン賞（コミュニケーションデザイン部門）（主催：NPO法人 キッズデザイン協議会）を受賞しています。緑の専門家（Dr.フォレスト）が学校にやってくる出張授業（講師派遣）、本プログラムをベースにした教員研修（教育委員会、教科研究会などで主催する研修会への講師派遣）を実施しています。



	出張授業	教員研修
	緑の専門家が“体験思考型”環境教育の出張授業を無償で実施いたします。	教師を対象に、授業プログラムを体験する研修を無償で実施いたします。
内容	出張授業プログラム・講師派遣	授業プログラム教材一式提供
対象	小学校4～6年生 (クラス単位または合同での実施)	<ul style="list-style-type: none"> 教育委員会・研修センターなどで研修の企画または講師を担当される方 各教育委員会が取りまとめる現役の教員
詳細	“Dr.フォレスト”からの手紙	

■ お問い合わせ先

環境推進部	TEL : 06-6440-3047
-------	--------------------

資源そのものやゴミ分別の大切さを学ぶ 「リサイクラー長官に学ぶトレジャーハン トツアー」 (施設見学版)

2015年5月にオープンした「積水ハウス エコ・ファースト パーク」(茨城県古河市)において、資源循環について学ぶプログラムを実施しています。ゴミの不法投棄問題等について理解を深めた後、住宅建築で出たゴミを直接触り、それがどのようなものにリサイクルされるのかを学び、資源そのものやゴミの分別の大切さを学びます。現場で回収した廃棄物を分別する「資源の泉」を実際に見学して、たたみや壁紙等の解体の体験もプログラムに盛り込んでいます。

なお、「積水ハウス エコ・ファースト パーク」では、資源循環の大切さ以外にも、地球環境を守るために住まいが果たす役割がたくさんあることを楽しく学ぶことができます。



■ お問い合わせ先

関東工場 総務部

TEL : 0280-92-1531 (施設場所 : 茨城県古河市)

【関連項目】

＞ [「積水ハウス エコ・ファースト パーク」](#) 

社会貢献活動

若き建築デザイナーの登竜門「建築新人戦」の開催を支援

積水ハウスグループでは社会貢献の柱の一つである「次世代育成」のコンセプトのもと、建築を志す学生を積極的に支援しています。エネマネハウス（大学と民間企業等の連携により、先進的な技術や新たな住まい方を提案するZEHのモデル住宅を実際に建築し、住宅の環境・エネルギー性能の測定・実証や、展示を通じた普及啓発を行うプロジェクト）での産学協働、「エコ・ファースト パーク」（住まいと環境の関係性を学ぶ当社施設）への誘致などを行っています。

「建築新人戦」は所属する教育機関で取り組んだ設計課題作品を対象に実施するコンテストで、当社はその開催に積極的に協力し、建築を志す学生を応援しています。

建築新人戦

所属する教育機関（大学・短期大学・専門学校・高等専門学校）で取り組んだ設計課題作品を対象に実施するコンテスト「建築新人戦」に当社は2010年から特別協賛しています。毎年9月、一次審査を突破した100作品が梅田スカイビル内の展示会場に展示され、二次審査（公開審査会）を開催し、最優秀新人を決定。また、一次審査で選出された2人はアジア建築新人戦への日本代表として、同世代のアジア地域12カ国の学生たちとも競い合いました。この梅田スカイビルを舞台とした「建築新人戦」が、建築を志す若者たちにとって自らの構想や技量そして自身の所属する教育環境を問い直す場として、さらには若きデザイナーの登竜門として、定着するよう今後も応援していきます。



100作品の展示



公開審査会

【関連項目】

> [「建築新人戦」ホームページ](#) 

社会貢献活動

「エコ・ファーストの約束」で示した環境テーマが体験できる公開施設「積水ハウス エコ・ファースト パーク」

「エコ・ファーストの約束」で示した環境テーマ「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」への取り組みが体験できる公開施設「積水ハウス エコ・ファースト パーク」を運営。次の世代と共に住まいと環境を学ぶ場を広く提供しています。

当社が取り組み続けてきた、環境活動の歴史の中での象徴的なモデル施設群を関東工場（茨城県古河市）に集め、「エコ・ファーストの約束」で示した三つの環境テーマ（「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」）への取り組みが体験できる施設として、「積水ハウス エコ・ファースト パーク」を運営、広く一般に公開しています（公開開始2015年5月）。2018年度の来場者数は3359人となり、オープン以来累計で14860人となりました。

本施設では、快適な暮らしのためには環境配慮設計や技術が不可欠であり、エネルギーをなるべく使わない、生態系を壊さない、廃棄物を出さないといった地球環境を守るために住まいが果たす役割が多くあることを体感しながら楽しく学ぶことができます。このため、広く一般の方々に当社の環境技術の先進性をアピールするだけでなく、小学生を対象にした環境教育プログラムの実施や、大学生や高校生に住まいと環境の関係を理解する教材の場として利用していただいています。今後も継続発展できる施設を目指して、積極的に活用・アピールしていきます。



「積水ハウス エコ・ファースト パーク」全景



「資源の泉」内、「森の教室」の様子
 (※「森の教室」は第3回ウッドデザイン賞
 2017を受賞しました)



ESG投資家の皆様もご見学



畳の解体作業を体験中



ABEイニシアティブ（アフリカ各国から来日された留学生）も見学

公開3周年を記念したシンポジウムを開催

2018年12月、公開3周年を記念したシンポジウムを「関東・住まいの夢工場」で開催しました。森本環境事務次官によるご挨拶の後、涌井取締役が「STOP温暖化！地球環境のために住まいができること」と題して基調講演。「いま温暖化を止めなくては間に合わない。そのためには一人ひとりが自分ごととしてできることに取り組むことが重要である」と熱く語られました。



参加者の皆さまには「今日から私ができること」を、SDGsの目標と合わせて宣言していただきました



森本環境事務次官



涌井取締役

【関連項目】

> [「積水ハウス エコ・ファーストパーク」](#)

社会貢献活動

キッズデザイン協議会

積水ハウスは、次世代を担う子どもたちの健やかな成長・発展につながる社会環境の創出を目的とした「キッズデザイン協議会」の発足当初から、協力、支援を行っています。2019年1月現在の会員数は113団体に達しています。

2006年5月、次世代を担う子どもたちの健やかな成長・発展につながる社会環境の創出に寄与することを目的として「キッズデザイン協議会」が発足しました。2007年4月には、業界の垣根を超えて、さまざまな企業や団体、自治体などが集い、特定非営利活動法人として設立され、当社は発足当初から、協力、支援を行っています。2019年1月現在の会員数は113団体に達しています。

キッズデザイン協議会では、三つのデザインミッション「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン」「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン」「子どもたちを産み育てやすいデザイン」のもと、活動が行われています。

その一つの活動として「キッズデザイン賞」が設けられ、2018年までに12回実施されています。2013年からは、最上位の賞として「内閣総理大臣賞」が創設されました。



弊社は第1回から継続して応募し、これまでに多数の「キッズデザイン」製品・サービスを開発しています。2018年度は当社のライフスタイル提案や都市部での保育園づくりに向けた取り組みなど2部門で計4点が「キッズデザイン賞」を受賞しており、賞の創設以来12年連続計81点が受賞しています。

さまざまなイベントや研究活動に協力

2018年度もさまざまなキッズデザイン協議会の活動に参画しました。

子どもの持つ純粋で直観的な思考や行動、感性を探る『こどもOS研究会』は、キッズデザイン協議会の研究開発部会として2008年の発足以来活動を続けており、当社も積極的に参画しています。

安全に配慮した商品のPR・普及を目的に開催された『セーフティ・グッズ・フェア』（東京都、キッズデザイン協議会との共同主催）では、こどもOS研究会の《子供の遊びあるあるセミナー》に協力しました。



セーフティ・グッズ・フェア
in 京王聖蹟桜ヶ丘ショッピングセンターアウラ
ホール

2014年にはキッズデザイン協議会が行っている、子どもの安全の向上を目的とする第三者認証制度である「CSD(Child Safety through Design)認証」を『積水ハウスのキッズでざいん コドモイドコロ』が取得し、子どもの安全視点で開発された商品として、2018年に行われた審査においても高く評価されました。






CSD認証ロゴマーク

関西エリアにおいては、「キッズデザインカフェ」および「キッズデザインミーティングin KANSAI」など、西日本情報交換会の活動を推進しています。



キッズデザインミーティングin KANSAI

【関連項目】

- > [積水ハウスのキッズデザイン](#)
- > [NPO法人 キッズデザイン協議会](#) 
- > [子どものためのユニバーサルデザイン「コドモイドコロ」](#) 
- > [2018年度 社外からの主な評価](#)
- > [こどもOS研究会](#) 

社会貢献活動

「チャイルド・ケモ・ハウス」の運営に協力

積水ハウスはNPO法人 チャイルド・ケモ・ハウスの活動を応援しており、建物の建設に当たって約2億2000万円の寄付を実施したほか、総合設計・企画および施工を担当しました。また、建設後も、さまざまなかたちで支援活動を行っています。

小児がんと闘う子どもが、家庭のような環境で治療に専念できる「チャイルド・ケモ・ハウス」の建設に協力

「チャイルド・ケモ・ハウス」は、NPO法人 チャイルド・ケモ・ハウスが2006年から建設実現に向けて活動を続けてきた「がんと闘う子どもたちが暮らすケアホーム」で、2013年3月に完成しました。「病院」や「施設」ではなく、「家」に近い環境で、親やきょうだいと暮らしながら治療を行えるメリットがあります。当社はこれまで、従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」を通じて、NPO法人 チャイルド・ケモ・ハウスの活動を応援してきました。建設に当たっては、約2億2000万円の寄付を実施したほか、総合設計・企画および施工を担当しました。また、建設後もさまざまなかたちで運営に協力しています。



「チャイルド・ケモ・ハウス」外観

建築概要

【建築地】	神戸市中央区港島中町8丁目5番3（ポートアイランド 神戸医療産業都市内）
【建築主】	公益財団法人 チャイルド・ケモ・サポート基金
【総合設計・企画】	手塚 貴晴、手塚 由比、株式会社手塚建築研究所、積水ハウス株式会社
【施工】	積水ハウス株式会社
【構造・規模】	重量鉄骨造（ベレオ）／地上1階建
【延床面積】	1931.50m ²



自然光を多く採り入れることができるよう天窓を随所に配置したほか、子ども視点のクリーンな空気環境を実現する当社独自の空気環境配慮仕様「エアキス」を採用しています。また、外構には「3本は鳥のために、2本は蝶のために」をコンセプトに、生物多様性に配慮した「5本の樹」計画の考え方をもとに、在来種を中心とした植栽を実施。大きな窓から、樹木に訪れる野鳥や蝶を眺めることで、情操教育にもつながります。

また、2013年10月には、同施設内に子どもたちがリラックスして診療を受けられる「乳幼児診察室」を新たに開設。当社の「キッズでざいん」などの要素を取り入れ、積水ハウスリフォームが施工を担当しました。

受賞歴

「グッドデザイン賞」(2015年) 主催：公益財団法人日本デザイン振興会
「第17回人間サイズのまちづくり賞」まちなみ建築部門(2015年) 主催：兵庫県
「第2回神戸市都市デザイン賞」まちのデザイン部門 建築文化賞(2014年) 主催：兵庫県神戸市
「第7回キッズデザイン賞」キッズデザイン協議会会長賞(奨励賞)(2013年) 主催：特定非営利活動法人キッズデザイン協議会

社員を通じたさまざまな支援活動

本社部門の社員に呼び掛けて、参加者が全員おそろいのチャリティTシャツを着用し、神戸の街を歩く「チャリティウォーク」へも2013年開始当初より、毎年参加しています。

他にも、売り上げの一部を寄付する自動販売機の設置やグランフロント大阪「住ムフムラボ」内で募金を呼び掛けるコーナーを設置するなど、継続的に支援を行っています。



チャリティウォークへ社員有志で参加



各地に設置されている
寄付型自動販売機



グランフロント大阪「住ムフムラボ」内の募金
コーナー

「積水ハウスマッチングプログラム」を通じた活動支援

会社と従業員の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」を通じて、2008年から活動を支援。小児がんのケアにかかわる看護師等のスタッフ育成プログラムの作成に向けた研究活動や子どもたちの苦痛を和らげ、快適な環境をつくるためのツール開発、社会への啓発活動等をサポートしました。



	助成プログラム	助成金額
2008年度	小児がんの患児のケアにかかわる スタッフトレーニング&エンパワーメントプロジェクト	1,092,000円
2009年度	小児がんの患児のケアにかかわる スタッフトレーニング&エンパワーメントプロジェクト	1,280,000円
2011年度	小児がんの子どもと家族を笑顔にするための活動の研究と実施	1,000,000円
2014年度	長期間入院中の子ども達への教育サポートプログラムの構築と実践	800,000円
2015年度	長期間入院中の子ども達への教育サポートプログラムの構築と実践	800,000円

【関連項目】

.....
> [「NPO法人 チャイルド・ケモ・ハウス」ホームページ](#) 

社会貢献活動

公益信託「神戸まちづくり六甲アイランド基金」

神戸市における国際的・文化的なコミュニティづくりに資する事業や活動を助成する基金を設立し、NPOなど多くの団体を支援しています。

1996年、六甲アイランド（神戸市東灘区）と深いかかわりのある積水ハウスとP&G社が共同で、神戸市における国際的・文化的なコミュニティづくりに資する事業や活動を助成する基金を設立。NPOなど多くの団体の活動を支援しています。

2018年度は27件の活動に1616万円を助成し、これまでの助成金額累計は4億7581万円となりました。

■ 基金の仕組み



当基金は主務官庁である兵庫県の許可を受け、委託者（当社、P&G社）が公益を目的として受託者（三井住友信託銀行）に財産の管理・運用を委託しています。助成先、金額については年1回開催される基金運営委員会で決定されます。

2018年度助成事業

国際コミュニティづくり事業

在日外国人や新たに来日した外国人に対する日常生活ガイダンス活動、地域住民との交流活動、情報交換活動等。

	受給者氏名	助成対象	助成金額
1	定住外国人子ども奨学金実行委員会	外国にルーツを持つ子どもの進学支援と豊かなまちを創生するための課題普及活動	300,000
2	北野こくさい夏祭り実行委員会	北野こくさい夏祭り	300,000
3	RIC音楽工房	第24回みどりの風コンサート	130,000
4	NPO法人全日本アマチュアエアロビクス連盟	第4回国際フィットネスコンベンションin KOBE	750,000
5	あじさいコンサート実行委員会	第24回あじさいコンサート～未来へ～音楽でつながぐ心と絆	150,000
6	西区連合婦人会	国際交流のタペナでしこの盆	200,000
7	RICコミュニティライブラリー	RICコミュニティライブラリー（地域図書館）の運営・管理	4,500,000
8	RICふれあい会館	「外国人講演会」と「住民トーク」	80,000
9	NPO法人関西ブラジル人コミュニティ CBK	多文化交流ネットワークづくり	450,000
10	特定非営利活動法人 実用日本語教育推進協会	日本語を核とした新しい形の国際交流 サロン事業（日本語交流日曜サロン）	300,000
11	六甲アイランドカップ実行委員会	六甲アイランドカップ	50,000
12	NGO神戸外国人救援ネット	「外国人のための相談・支援活動の強化と相談・支援ネットワーク構築事業」	250,000
13	グループイレブン	(1) 日本語ボランティア教室 (2) 地域住民との交流会 (3) 及び講演会開催	100,000
14	神戸市立六甲アイランド高等学校	神戸市立六甲アイランド高等学校芸術系音楽コースAutumn Concert	50,000
15	六甲アイランドチューリップ祭実行委員会	六甲アイランドチューリップ祭と関連事業	450,000
16	Community House and Information Center(CHIC)	コミュニティ・ハウス&インフォメーション・センター(CHIC)	1,500,000
17	特定非営利活動法人アジア女性自立プロジェクト	在日外国人女性に向けた情報発信・相談活動とその促進事業	450,000
18	ひょうごラテンコミュニティ	ラテンクリスマス神戸2018～親子で楽しく防災を学ぼう	500,000
19	W・S ひょうご	外国籍DV被害女性とその子どもへの支援活動	350,000
20	特定非営利活動法人多言語センターFACIL	食を通して知るイスラム世界の多様性～草の根レベルで理解を深めよう	400,000
21	六甲アイランドCITY自治会	「第31回RICサマーイブニングカーニバル」	500,000
22	六甲アイランド地域振興会スポーツ振興部会スポーツ振興プロジェクト	「RIC SPORTS EXPO 2018」	500,000

	受給者氏名	助成対象	助成金額
23	六甲アイランド地域振興会商業部会ハロウィンフェスティバルプロジェクト	「六甲アイランドハロウィンフェスティバル&収穫祭2018」	1,800,000
24	六甲アイランド地域振興会商業部会ウェルカムフェスティバルプロジェクト	「六甲アイランドウェルカムフェスティバル2018」	1,000,000
25	インターナショナル・キッズ・デイ実行委員会	「International Kids'Day (インターナショナル・キッズ・デイ)」	500,000
26	一般社団法人KENTO Center	療育施設／コミュニティーセンターの建物改修(特別支援が必要な子供のいる神戸在住の外国人家庭に向けた療育施設とコミュニティーセンターの設立)	500,000
27	多文化まちづくりの会	多文化交流フェスティバル(多文化共生のまちづくり推進事業)	100,000

文化的な都市環境づくり事業

私有地（個人・法人所有を問わない）でありながら、公共の利用に提供しているスペース等の環境整備・充実のための事業（ベンチ、街灯、花壇の設置、植樹等）。

	受給者氏名	助成対象
2018年度は該当なし		

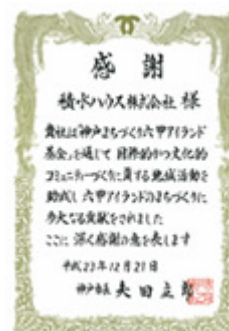
広報、調査、研究活動事業

国際的な新しいコミュニティづくりや文化的な都市環境づくりに関する広報・講演・シンポジウム開催及び調査、研究活動等。




	受給者氏名	助成対象
2018年度は該当なし		

社外からの評価

2011年12月、基金設立以来の15年間にわたり、地域団体、NPO、ボランティア団体が実施する413件の活動に助成を実施し、国際的・文化的なコミュニティづくりを支援してきた実績が評価され、当社、P&G社がそれぞれ神戸市より感謝状を授与されました。



これまでの取り組み

- [2015年度助成団体](#) 
- [2016年度助成団体](#) 
- [2017年度助成団体](#) 

社会貢献活動

チャリティーイベントへの参画・実施

各地でチャリティーフリーマーケットやチャリティーバザーなどを実施。売上金は、自然災害の被災地で復興支援活動を行う団体、各地域において社会課題を解決するための活動を担う団体などに寄付しています。

「こどもの日チャリティーイベント」への参画

2004年から「世界の子どもを救おう実行委員会[※]」主催により「こどもの日チャリティーイベント」を開催しています。人類共通の宝である子どもを、自分（自国）の子、他人（他国）の子の区別なく等しく大切に思い、自ら行動することで、世界の子どもたちを救おうという趣旨で実施しており、2018年度で15回目となりました。自然災害・干ばつ・感染症・武力紛争などによって、世界の各地で多くの子どもたちが困難に見舞われている実情を知り、その状況を改善するための第一歩として、会場での募金とともに未使用切手・未使用はがき・書き損じはがき・海外旅行等で余った外国の紙幣やコインを持ち寄って換金し、子どもたちを救う一助としています。

イベント開催に先立ち、積水ハウスグループ社員に協力を呼び掛けたところ、全国から多くの寄付金および切手・はがき・外国通貨などが集まりました。イベント全体の寄付総額は202万7450円（うち積水ハウスグループ139万7039円）に上りました。寄付金は大阪ユニセフ協会を通じて、保健や衛生、教育支援など、世界の子どもたちの生命と健やかな成長を守るための資金として役立てられています。

※ 大阪ユニセフ協会、認定特定非営利活動法人トゥギャザー、梅田スカイビル商店会、大阪新梅田シティライオンズクラブ、積水ハウス株式会社、積水ハウス梅田オペレーション株式会社で構成。



集まった切手・はがき・外国通貨などは換金され、困難に直面している世界の子どもたちの生命と健やかな成長を守るための資金として役立てられています

チャリティーフリーマーケットの実施

1994年から毎年恒例行事であるノーマライゼーションクラブ[※]主催のチャリティーフリーマーケットに参加しています。関西エリアの全事業所（本社・グループ会社を含む）の社員が、未使用の贈答品など各家庭で活用していない品物を持ち寄り、値付け作業から運搬、当日の販売まで協力して行っています。毎回、フリーマーケットの売上金と社員からの寄付金を合わせ、社会福祉法人ノーマライゼーション協会[※]に寄付しています。同協会を通じて高齢者福祉や障がい者の自立支援などに役立てられています。

※ 社会福祉法人ノーマライゼーション協会では、障がい者や高齢者などの社会的弱者と「共に生きる」社会の実現を目指し、仕事や生活などの面で、さまざまな支援を行っています。積水ハウスは1991年から会員になっています。ノーマライゼーションクラブは、同協会の後援組織です。



チャリティーフリーマーケットの様子

社会貢献活動

障がい者の自立と社会参加を応援

積水ハウスグループでは、住宅メーカーという、あらゆる人々の生活に携わる企業として、また、企業理念の根本哲学である「人間愛」に立脚した企業活動の一環として、社外と協働・共創しながら障がい者の自立と社会参加を応援しています。

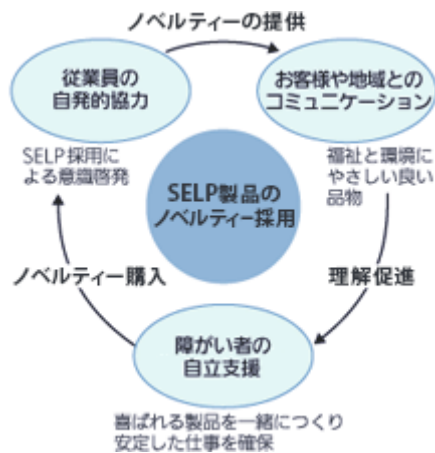
SELP（セルフ）製品※の積極活用

積水ハウスグループは、SELP製品をノベルティーグッズとして継続的に活用することで、障がい者の自立と社会参加を支援しています。

2000年から、認定特定非営利活動法人トウギャザーと協働。全国各地の障がい者福祉事業所でつくられた製品を購入し、ノベルティーグッズとして日本全国積水ハウステー「住まいの参観日」などの各種イベントや展示場の来場者にお渡ししています。お客様や地域の方々とのコミュニケーションの機会に活用することで、社員の意識啓発にもつながっています。

2018年度は、SELP製品をノベルティーグッズとして全国で計3万29個採用しました。これまでの採用実績は累計36万個を超えています。

- ※ 障がい者が福祉事業所において、リハビリテーションや職業訓練、社会参加の実現を目的に働き、つくる製品のことで、「SELP」は英語のSelf-Help（自助自立）からの造語です。
また、Support（支援）、Employment（就労）、Living（生活）、Participation（社会参加）の頭文字から成る語ともされています。



■ 過去5年間のSELP製品の採用実績

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
24,869個	29,595個	24,166個	28,991個	30,029個



定番のエコバッグ



陶器のカードホルダー

「障害者週間協賛行事」への参画

2018年11月30日から12月9日まで、梅田スカイビル（大阪市北区）で「障害者週間協賛行事」が開催されました。2005年から毎年開催されており、今回で14回目となりました。大阪における障害者週間の恒例行事として定着しています。積水ハウス株式会社およびグループ会社の積水ハウス梅田オペレーション株式会社は、この行事を主催する「障害者週間協賛行事 大阪実行委員会※」の事務局を務め、企画・運営に参画しています。

12月6日には、障害者の就労と自立、社会参加を目指すことを軸に、行政・企業・NPO・市民が互いに理念を尊重しながら協働関係について考える場として「障害者と社会をつなぐシンポジウム」が開催されました。今回のテーマは「障害者の就労と自立を支援する社会づくりのために～『働く』を支えるさまざまな取り組み～」。「企業ニーズとのマッチング」をキーワードに、障害のある人々の活躍の機会を生み出す役割について、実践例や課題、今後のあり方を探りました。

期間中には「みんなでつくる共生社会パネル展」（大阪府下の小中学生による「障害者週間のポスター」「心の輪を広げる体験作文」の優秀作品を展示）、「障害者の社会参加を支援する企業展示会」（雇用・製品・サービスなどを通じて障害者の自立を支援する企業の取り組みを紹介）、「『コラボ・アート21』公開展示会」（障害者による芸術作品展）、「とっておきのさをり展」（障害者施設で織られた「さをり織り」の作品を展示・販売）、「ふれあいトゥギャザー～障害者による手づくり作品展示・販売会～」(全国の障害者施設でつくられた雑貨や食品を展示・販売)が実施されました。

※ 公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所、一般社団法人関西経済同友会、社会福祉法人大阪ボランティア協会、社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会、認定特定非営利活動法人トゥギャザーで構成。



シンポジウムの会場には手話通訳が入り、点訳の資料も用意



「障害者の社会参加を支援する企業展示会」の積水ハウスブースでは「障がいに配慮した住まいづくりと、社外との共創による障がい者支援の取り組み」をテーマに紹介

社会貢献活動

新しい芸術文化の発信拠点「絹谷幸二 天空美術館」

積水ハウスは、CSR活動の一環として芸術文化振興による社会創造を目指し、アフレスコ画（壁画の古典技法）の日本の第一人者であり、世界を舞台に活躍する洋画家、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（タワーウエスト27階）に開設し、2018年12月には開館2周年を迎えました。世界初の試みである絵画の世界に飛び込む3D映像体験が楽しめるほか、絹谷氏の色彩豊かな数々の絵画、彫刻立体作品を展示し、国内外問わず多くの来場があります。

2018年度、「絹谷幸二 天空美術館」では3回の特別展示（特別展示「平和へのメッセージ～情熱・元気・祈り～」、梅田スカイビル誕生25周年記念特別展示「天空夢譚～驚天動地の空中庭園～」、開館2周年記念特別展示「夢見るカ～空想大劇場」）を開催しました。いずれの特別展示も、初公開の作品を迎え、来館者数は前年度を大きく上回る6万1407人（対前期比205%）となりました。

■ 特別展示「平和へのメッセージ～情熱・元気・祈り～」（2018年3月28日～6月25日）



名古屋・御園座にて積水ハウスが発注した緞帳用に描かれた原画 『黄金旭日名古屋城』

■ 梅田スカイビル誕生25周年記念特別展示

「天空夢譚～驚天動地の空中庭園～」（2018年6月27日～12月17日）



「祝 飛龍遊々スカイビル」(立体)



「祝 飛龍遊々スカイビル」(絵画)

絹谷幸二 天空美術館ならではの、アフレスコ画を体験できるワークショップ

また、2018年度は美術教育の普及活動にも注力し、周辺地域の小学校と連携した美術鑑賞教育の実践や、月に一度のペースで開催するワークショップ（「アフレスコを描く」）を通じて、多く子どもたちに絹谷氏の芸術への理解を深めてもらい、美術・芸術を通して元気になってもらうことを目的に活動を行いました。



煉瓦に漆喰を塗って壁面をつくり、その上から絵を描くアフレスコ体験

国内外での展覧会開催に支援、協力

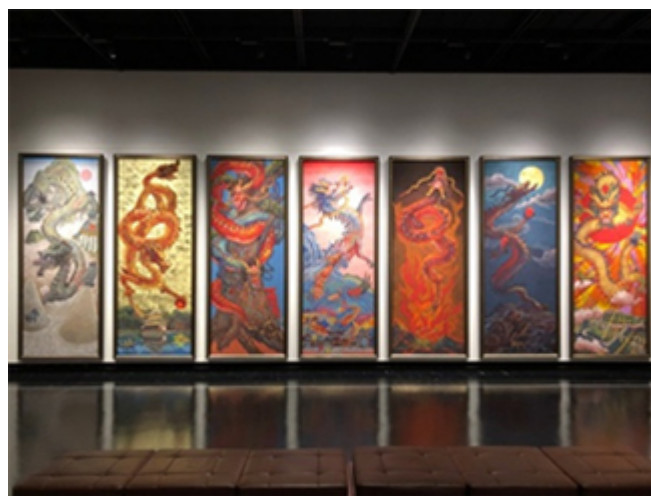
さらに2018年度は中国北京の清華大学芸術博物館にて日中平和友好条約締結40周年記念 絹谷幸二展「愛と祈り・豊穡の翼」、北海道立近代美術館では「絹谷幸二 色彩とイメージの旅」と二つの大きな展覧会が開催され、天空美術館も支援・協力することで国内外での活動の幅を広げました。

■ 中国 北京 清華大学芸術博物館にて開催 絹谷幸二展「愛と祈り・豊穡の翼」



開会式 絹谷氏のスピーチの様子（清華大学芸術博物館）

■ 北海道立近代美術館にて開催 「絹谷幸二 色彩とイメージの旅」



展覧会場の様子（北海道立近代美術館）

開館2周年記念特別展示 「夢見る力～空想大劇場」 （2018年12月21日～2019年6月10日）

絹谷幸二 天空美術館開館2周年を記念し、特別展示「夢見る力～空想大劇場」を開催しています。

本展では、今回新たに制作された3D映像「平治の乱」を、これまでの「夢無辺」と併せて上映し、「静」と「動」が織りなす百花繚乱の夢舞台を演出。さらに、東京・青山の「こどもの城」のエントランスを飾っていたアフレスコ（壁画古典技法）の傑作「アラベスク」全20面を展示しています。



2007年に制作されたサーカスシリーズの1点『双穹の翼 パリ飛翔』
人間の表現への無限の可能性を高らかに謳い上げた作品



開館2周年を記念して制作された新作3D映像『平治の乱』




開館時に制作された大迫力3D映像作品『夢無辺』

絹谷 幸二氏 略歴

1943年 奈良県出身。東京藝術大学大学院壁画科修了後、ヴェネツィア・アカデミアに留学。アフレスコ壁画（壁画の古典技法）を修得し独創的なスタイルを確立する。以降、半世紀にわたって日本の現代画壇をリードし後進の育成にも尽力。主な活動として外務省主催の「日本ブランド発信事業」への参加や、教育活動として若手画家対象の「絹谷幸二賞」の創設、また文化庁の「子ども 夢・アート・アカデミー」にも参加。現在、東京藝術大学名誉教授、日本藝術院会員。2014年文化功労者として顕彰。

【関連項目】

- > [「絹谷幸二 天空美術館」ホームページ](#) 
- > [絹谷 幸二 氏のホームページ](#) 

社会貢献活動

従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」

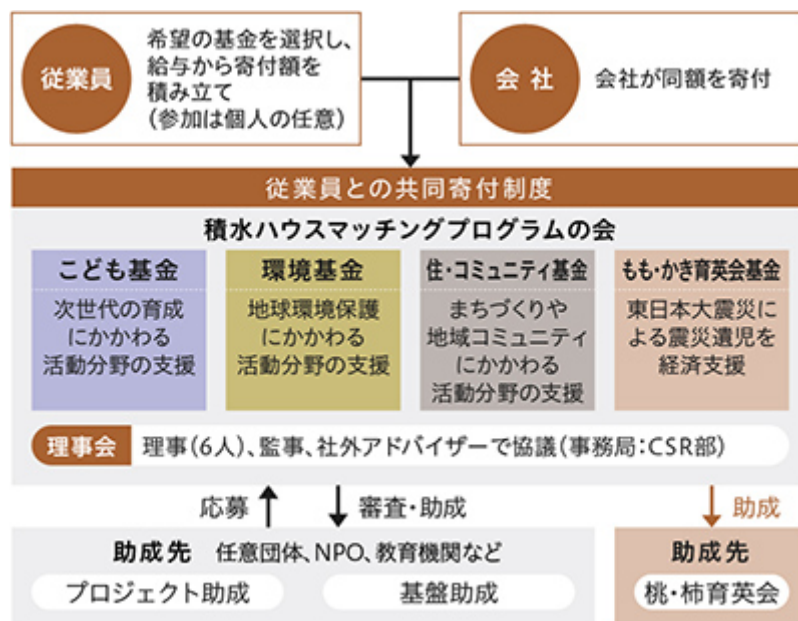
従業員と積水ハウスとの共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」を2006年度より開始し、サステナブル社会の構築に寄与する社会的活動を担うNPOなどの団体を支援しています。2019年度は、合計31団体3024万円の助成を実施しました。

当社は、従業員と当社との共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」（会員数約5200人）を2006年度から開始し、サステナブル社会の構築に寄与する社会的活動を担うNPOなどの団体を支援しています。この制度は、従業員が給与から、希望する金額（1口100円）を積み立て、それに会社が同額の助成金を加えて寄付する仕組みです。「こども基金」と「環境基金」の二つの基金をはじめ、2011年には東日本大震災による震災遺児を経済支援する「もも・かき育英会基金」を設置。そして2015年には制度創設10年を節目に、「住・コミュニティ基金」を設置しました。「こども基金」「環境基金」「住・コミュニティ基金」については、会員代表で構成する理事会で支援先を決定しています。



2019年度は、SDGsにつながる活動を中心に、「こども基金」17団体（プロジェクト助成16団体・基盤助成1団体）に1704万円、「環境基金」12団体（プロジェクト助成12団体）に1110万円、「住・コミュニティ基金」2団体（プロジェクト助成2団体）に210万円の合計31団体3024万円の助成を実施。また、「もも・かき育英会基金」では、2018年度に1430万円（累計：9680万円）を寄付。これまで延べ317団体に3億5000万円を超える助成を実施しています。

■ 「積水ハウスマッチングプログラム」の仕組み



団体に対する基礎的支援「基盤助成」も実施

申請があった個々のプロジェクトに対して助成する「プロジェクト助成」と、団体のインフラ整備、活動の質の向上、会員拡大などの取り組みに助成する「基盤助成」の2種類を実施しています。「基盤助成」は、資金使途に制約が少なく、団体の基盤強化に幅広く活用できることから、これまでに基盤助成を実施した団体からも好評です。

また、基盤助成団体に対しては、協働事務局の社会福祉法人 大阪ボランティア協会による「基盤的支援」にかかわるヒアリング、コンサルティングを行っています。

2019年度 助成団体 ※助成時の内容

■ プロジェクト助成（こども基金）・・・団体からの申請プロジェクトに助成

団体名	プロジェクト名	助成金額	関連するSDGs
NPO法人 アスペ・エルデの会	子育てに難しさを感じる子どもの保護者支援のための支援者養成	100万円	 3 すべての人に健康と福祉を
認定NPO法人 アトピッツ地球の子ネットワーク	子ども食堂スタッフ、食物アレルギーがある高校生や学生のための「安全安心応援プロジェクト」	120万円	 3 すべての人に健康と福祉を
認定NPO法人 ESAアジア教育支援の会	ESAソウさん文庫プロジェクト	100万円	 4 質の高い教育をみんなに
NPO法人 イカオ・アコ	小学校に安全な水を提供するための雨水再利用システムの構築プロジェクト	200万円	 6 安全な水とトイレを世界中に
NPO法人 関西NGO協議会	SDGs達成に向けて～高校生による国際協力EXPOを通じた人材育成事業と学生サポーター立ち上げ	100万円	 4 質の高い教育をみんなに
子育てメイト さくらんぼくらぶ	日本一小さな村の 日本一気楽で あったかい子育てサークル さくらんぼくらぶ	40万円	 11 住み続けられるまちづくりを
NPO法人 コドモ・ワカモノまちing	子どもの1/1の命を“本気”で守る防災～防災あそび・教科防災・行事防災のシェア～	150万円	 4 質の高い教育をみんなに
認定NPO法人 CPAO	週末里親プロジェクト ～こども食堂を越えて・生活丸ごとサポートへ～	100万円	 1 貧困をなくそう
NPO法人 Japan Hair Donation & Charity	寄付された毛髪で製作する『フルオーダーメイド小児医療用ウィッグ』無償提供プロジェクト	120万円	 3 すべての人に健康と福祉を
認定NPO法人 3keys	「Mex（ミークス）」全国版化に伴う活用促進に向けた啓発セミナー開催と団体ネットワーク構築	120万円	 1 貧困をなくそう

団体名	プロジェクト名	助成金額	関連するSDGs
NPO法人 Nagomi Visit	親子で踏み出す国際交流の第一歩 ～Eラーニングによる異文化理解と行動の促進～	80万円	
認定NPO法人 日本レスキュー協会	病気と必死に闘う未来を担う子供たちにセラピードッグがやる気と笑顔を届けるプロジェクト	130万円	
認定NPO法人 フードバンク山梨	「フードバンクこども支援プロジェクト 困窮世帯の子どもたちへの学習支援と食育」事業	80万円	
認定NPO法人 ファミリーハウス	患者家族滞在施設におけるボランティアの利用者対応力養成プロジェクト	120万円	
NPO法人 みやぎ・せんだい子どもの丘	絵本作家“荒井良二”と描く 福島～未来のわたしたちのまち～	80万円	
NPO法人 もりの学舎自然学校	植物の子カラ、生きものの子カラ	50万円	

■ プロジェクト助成（環境基金）・・・団体からの申請プロジェクトに助成

団体名	プロジェクト名	助成金額	関連するSDGs
一般社団法人 あきた地球環境会議	SDGs達成へ～みんなの声をのせて～世界へ広がれ！ 「ちきゅう博士」誕生プログラム	100万円	
ウータン・森と生活を考える会	インドネシアの村人主体の「オランウータンの棲める」在来種の森づくり	150万円	
NPO法人 環境とくしまネットワーク	過疎地域における自然エネルギーを活用した、次代をつくるプロジェクト…四国東部廃校活用編	70万円	
グラウンドワーク大山麓山	蝶と野鳥の宝庫「大山」山麓のモザイク環境の再生による希少野生生物群の保護	80万円	
NPO法人 山村塾	豪雨災害からの復興を目指し、里山や棚田の保全に取り組む国際ボランティア合宿	80万円	
一般社団法人 自然エネルギー信州ネット	「みんなでつくる信州エネルギーフェスタ」 in 松本 & 白馬 地域エネルギー計画の住民ワークショップ	70万円	

団体名	プロジェクト名	助成金額	関連するSDGs
NPO法人 地球と未来の環境基金	持続的な森林保全の基盤づくりを目指した市民とステークホルダー連携による森づくり事業	100万円	15 陸の豊かさも守ろう
認定NPO法人 トウギャザー	障害者福祉事業所・グループホームで花と緑でコミュニティ&工賃向上	100万円	11 住み続けられるまちづくりを
NPO法人 フェア・プラス	アバカフェアトレード商品を通じた、フィリピン農村の自然環境保護、環境教育と技術伝承への支援	100万円	1 貧困をなくそう
真庭遺産研究会	清流の環境をつなぐ水と緑の回廊の再生による日本最大のオオサンショウウオ生息地の復活事業	80万円	15 陸の豊かさも守ろう
NPO法人 緑のダム北相模	相模湖・若者の森づくり、「知足の森」森林整備活動	50万円	15 陸の豊かさも守ろう
NPO法人 森のライフスタイル研究所	千葉県山武市蓮沼殿下海岸林の再生 ～海岸林の機能強化をめざした林帯幅拡張活動 最終章～	130万円	15 陸の豊かさも守ろう

■ プロジェクト助成（住・コミュニティ基金）・・・団体からの申請プロジェクトに助成

団体名	プロジェクト名	助成金額	関連するSDGs
認定NPO法人 アサザ基金	過疎地域の小中学校の総合学習と地域住民が連携した古民家再生事業	100万円	11 住み続けられるまちづくりを
NPO法人 パクト	陸前高田の親子を対象にしたコミュニティスペース・「みちくさハウス」の運営	110万円	3 すべての人に健康と福祉を

■ 基盤助成・・・団体のインフラ整備、活動の質の向上、会員の拡大など今後の発展に期待して助成（上限20万円）

こども基金
NPO法人 フードバンクふくい

■ これまでの助成実績（プロジェクト助成・基盤助成）の合計金額

	こども基金		環境基金		住・コミュニティ基金		合計	
	金額	団体数	金額	団体数	金額	団体数	金額	団体数
2015年度 	1,218万円	12	1,060万円	13	-		2,278万円	25
2016年度 	1,350万円	13	864万円	11	170万円	2	2,384万円	26
2017年度 	1,505万円	16	1,149万円	13	101万円	2	2,755万円	31
2018年度 	1,450万円	15	1,034万円	12	150万円	2	2,634万円	29
2019年度	1,704万円	17	1,110万円	12	210万円	2	3,024万円	31

社外からの評価

2010年

第4回キッズデザイン賞（ソーシャルキッズサポート部門）受賞
（主催：NPO法人 キッズデザイン協議会）



制度創設10年記念冊子を発行

2015年度で、「積水ハウスマッチングプログラム」が制度創設10年目を迎えたことを節目に、記念冊子を発行。「こども基金」「環境基金」から助成した各4団体を紹介し、助成金を受けての活動内容、会員に向けたメッセージを掲載しています。他にも、理事会の様子や理事メンバーの顔写真、コメントを紹介するとともに、過去10年間の助成団体、助成実績を一覧やグラフで表現し、10年間の実績を掲載しています。



全ページ閲覧 → [click](#) 

社会貢献活動

自然災害からの復旧・復興に向けた取り組み

自然災害による被害を防ぐこと（防災）、軽減すること（減災）は、住まう人の生命や財産、暮らしを守る事業を重視した戦略を推進する積水ハウスグループの社会的責任であると認識しています。

併せて、自然災害が発生した場合の被災者の安否・被害情報の確認や支援体制の確立などに迅速に対応することも、住宅メーカーとして必要であると考えています。

各地で発生した自然災害に迅速に初動対応

2018年は、台風や豪雨、地震など、日本全国でさまざまな自然災害に見舞われました。6月18日、大阪府北部を震源とする最大震度6弱の地震「大阪府北部地震」が発生。また6月28日から7月8日にかけて猛威をふるった「平成30年7月豪雨（西日本豪雨）」、9月に発生した「台風21号」など、全国各地に甚大な被害をもたらしました。

「大阪府北部地震」では、当社住宅に全半壊などの大きな被害はありませんでしたが、発生時間が出勤時間と重なったことから、通勤が困難になった社員もいた中、発生後速やかにカスタマーズセンターから被災地域への「安心電話※」を開始。オーナー様の安否と建物の状況確認を実施しました。関西エリアのカスタマーズセンターを中心に他エリアからの応援も受けながら、点検や補修など復旧活動に尽力しました。

「西日本豪雨」では、当社住宅でも、中四国、九州などで床下・床上浸水被害を受けました。多数のオーナー様が避難されている中、各カスタマーズセンターから「安心電話」や「見守り訪問」を実施し、家具の搬出や床下清掃、内部解体などの復旧にあたりました。グループを挙げ、延べ2400人以上で、床下・床上浸水などの被害に遭ったオーナー様宅の補修や泥だしに対応。1日も早く平穏な暮らしを取り戻していただけるよう、復旧活動に尽力しました。

「台風21号」による被害が特に大きかった近畿エリアにも、全国から応援に駆け付け、点検や屋根の復旧作業にあたりました。

※ 自然災害の前後にカスタマーズセンターより事前準備やアドバイス、状況確認の電話をオーナー様に差し上げるサービス



各地からも支援に訪れ、オーナー様宅の泥だしなどに尽力（広島）

全新入社員が被災地復興支援活動に参加

東日本大震災の翌年から毎年、新入社員が被災地復興支援活動に取り組んでいます。本活動は、被災地のニーズに基づく支援とともに当社の「企業理念」や「行動規範」に基づく相手本位の考え方・行動を身につけ、住宅事業の意義について理解を深めることを目的としています。本活動への参加者は7年間で累計3021人となり、2019年も約460人が参加予定です。

現地で活動するNPO法人と連携して、支援ニーズを聞きながら、「現地の方々に喜んでもらうために何ができるか」を考えて行動。東北では「雄勝ローズファクトリーガーデン」の移転作業に取り組み、仮設住宅・災害公営住宅では清掃活動を行いました。



「雄勝ローズファクトリーガーデン」の移転作業



仮設住宅での清掃活動

2017年からは、熊本地震被災地においても活動を開始。活動当時、運行停止となっていた南阿蘇鉄道の車両清掃に取り組み、車内の換気扇、机、窓の清掃を行いました。南阿蘇村の旧立野小学校体育館は震災前から廃校となっていましたが、震災時は避難所として活用。今後も緊急時に使えるよう、窓や壁、床などの清掃を行いました。



南阿蘇鉄道の車両清掃



南阿蘇村の旧立野小学校体育館の清掃

【関連項目】

- > [災害時の復旧支援体制](#)
- > [自然災害発生時の対応](#)

社会性の目標と実績

【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

製品責任

お客様満足度の向上

Plan	2018年度目標	オーナー様とのコミュニケーション強化、さらなるお客様満足度の向上
Do	2018年度の活動内容	CS経営に基づくオーナー様訪問強化、「Netオーナーズクラブ」のコンテンツ更新（月2回）、オーナー様向け情報誌「きずな（戸建）」「Maisowner（賃貸）」「gm（マンション）」の定期発行とアンケートの実施・分析・改善
Check	評価	○ お客様アンケートによる満足度調査で満足度95.8%（うち「非常に満足（7段階評価の最高評価）」42.3%） 「Netオーナーズクラブ」会員数 合計33万6,259人（1万7,929人増）
Action	2019年度目標	オーナー様とのコミュニケーションを強化、さらなるお客様満足の向上を目指す
	関連する取り組み	お客様満足度調査の分析とフィードバック

安全・安心・健康・快適な住まいづくり

Plan	2018年度目標	誰もが使いやすく心地よい「スマートUD」の住まいづくりを推進
Do	2018年度の活動内容	「安全・安心」+「使いやすさ」+「心地よさ」の三つの視点から住宅の部材や設計手法の開発に取り組む
Check	評価	○ 賞の創設以来12年連続で「キッズデザイン賞」受賞
Action	2019年度目標	誰もが使いやすく心地よい「スマートUD」の住まいづくりを継続して推進
	関連する取り組み	積水ハウスの「ユニバーサルデザイン」 積水ハウスのキッズデザイン

Plan	2018年度目標	制震システム「シーカス」※1搭載率 95% 空気環境配慮仕様「エアキス」※2搭載率 90%
Do	2018年度の活動内容	「シーカス」「エアキス」を積極的に提案
Check	評価	○ 「シーカス」搭載率※1 96% 「エアキス」搭載率※2 91%
Action	2019年度目標	「シーカス」搭載率※1 95% 「エアキス」搭載率※2 90%
	関連する取り組み	【社会】バリューチェーンを通じた顧客満足の追求

※1 鉄骨2階建て戸建住宅での割合

※2 鉄骨戸建住宅での割合

Plan	2018年度目標	体験型学習施設を有効活用し、安全・安心・健康・快適な住まいづくりをサポート
Do	2018年度の活動内容	積極的な来場の呼びかけ 来場者へのプレゼン・説明ツールの改善・改良
Check	評価	○ 年間来場者数 「納得工房」3万803人 「住ムフムラボ」9万2,920人 「エコ・ファーストパーク」3,359人
Action	2019年度目標	体験型学習施設のより一層の有効活用と、来場者満足の向上
	関連する取り組み	R&Dの拠点「総合住宅研究所」 参加・体験型施設「住まいの夢工場」 、「 住ムフムラボ 」 「エコ・ファーストの約束」で示した環境テーマが体験できる公開施設「積水ハウス エコ・ファーストパーク」

Plan	2018年度目標	賃貸住宅入居者様とのコミュニケーションを強化、さらなる入居者満足の向上
Do	2018年度の活動内容	入居者向けサービス「MASTクラブ」の充実等による安定した入居者層の形成
Check	評価	○ 一括借上・管理室数 61万9,494室、入居率 97.8%
Action	2019年度目標	賃貸住宅入居者様とのコミュニケーションを強化、さらなる入居者満足の向上
	関連する取り組み	お客様満足度調査の分析とフィードバック

労働慣行

従業員とともに

Plan	2018年度目標	より一層「従業員が幸せを感じ、生き生きと仕事ができる企業集団」となるよう多面的に取り組む
Do	2018年度の活動内容	各種制度の利用と周知を図り、企業理念に基づく活力ある企業風土を推進
Check	評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の育児休業取得人数 818人 女性の育児休業取得後の復職率 95.3% 有給休暇取得率 42.2% 障がい者雇用率 2.53% 柔軟な勤務制度の活用人数 1,151人 介護支援制度利用者 16人 職群転換制度活用 19人 退職者復職登録制度活用 5人
Action	2019年度目標	働き方改革による“わくわくドキドキする職場づくり”
	関連する取り組み	【社会】ダイバーシティの推進

Plan	2018年度目標	生き生きと働き続けることができる環境の整備と意識改革による女性活躍のさらなる推進
Do	2018年度の活動内容	「人材サステナビリティ宣言」に基づく重点テーマ施策の強化
Check	評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東証・経産省「なでしこ銘柄」に5度選定、グループ女性管理職176人、3.10%
Action	2019年度目標	生き生きと働き続けることができる環境の整備と意識改革による女性活躍のさらなる推進
	関連する取り組み	【社会】ダイバーシティの推進 女性活躍推進法に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」

Plan	2018年度目標	労働安全衛生の一層の推進
Do	2018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	△ 事務部門（単体）休業災害度数率 0.19・業務上疾病度数率 0.03 生産部門（単体）休業災害度数率 0.00・業務上疾病度数率 0.00 生産部門（委託業者）休業災害度数率 0.00・業務上疾病度数率 0.00 施工部門（委託業者のみ）休業災害度数率 2.42・業務上疾病度数率 0.63
Action	2019年度目標	労働安全衛生の一層の推進
	関連する取り組み	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

サプライチェーン

協力工事店・取引先の皆様とともに

Plan	2018年度目標	取引先との健全な関係の継続
Do	2018年度の活動内容	「企業倫理要項」等のルールの徹底 方針説明会の実施 内部統制チェック項目の一つに下請取引に関するチェック項目を設定
Check	評価	○ 当該事業年度において協力工事店や取引先様との間で公正な取引に疑義のあるような問題は発生していない。ならびに、独占禁止法に抵触した事例はない。
Action	2019年度目標	取引先との健全な関係の継続
	関連する取り組み	サプライチェーン・マネジメント お取引先との相互コミュニケーション 公正な取引 内部通報システムと公益通報者の保護

地域貢献・社会貢献

住文化向上・教育支援

Plan	2018年度目標	自社の施設やノウハウを生かして、住文化向上や次世代育成に貢献する
Do	2018年度の活動内容	施設やカリキュラムの見直し・改善
Check	評価	○ 「すまい塾」年間受講者数 こだわり講座 22人（累計912人） 公開講座 155人（累計1万7,781人）
Action	2019年度目標	自社の施設やノウハウを生かして、住文化向上や次世代育成に貢献する
	関連する取り組み	環境教育プログラム、出張授業の実施 参加・体験型施設「住まいの夢工場」 、 「住ムフムラボ」 「エコ・ファーストの約束」 で示した環境テーマが体験できる公開施設「積水ハウス エコ・ファーストパーク」

地域社会への貢献

Plan	2018年度目標	社会貢献活動の情報発信、共有と内容のさらなる充実
Do	2018年度の活動内容	SELP製品の積極的活用 森林保全活動など生態系保全に向けた活動への参加 メディアや社内誌を通じた社内外への発信
Check	評価	○ SELP製品のノベルティ採用数 3万29個（累計36万個超） 「企業の森」制度への参加をはじめとする森林保全活動
Action	2019年度目標	社会貢献活動の情報発信、共有と内容のさらなる充実
	関連する取り組み	障がい者の自立と社会参加を応援 「企業の森」制度への参加をはじめとする森林保全活動

Plan	2018年度目標	「積水ハウスマッチングプログラム」への従業員の活動理解と参加を促進
Do	2018年度の活動内容	社内ホームページや社内誌などを活用した周知活動、活動報告会の開催
Check	評価	○ 2018年度助成 30団体に4,064万円（累計・延べ286団体に2億5千万円超） 会員数：5,150人（加入率21%）
Action	2019年度目標	「積水ハウスマッチングプログラム」への従業員の活動理解と参加を促進
	関連する取り組み	従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウスマッチングプログラム」