

SEKISUI HOUSE GROUP

HUMAN RIGHTS REPORT

積水ハウスグループ
人権レポート

2024年7月



CEOメッセージ

当社のDNAは「人間愛」にあります。

当社は、1960年の創業以来、地震や厳しい自然災害の多い日本において、人の生命や財産を守る良質な住宅を国民の皆様に提供することを使命としてまいりました。また、その使命を全うするために、お客さま第一主義、責任施工という信念のもと、協力会社の皆さまとも、取引先の枠にとどまらず「運命協同体」として深い絆を築いてまいりました。

そして、その歴史の中から、「人間はそれぞれかけがえない貴重な存在である」という認識のもとに、相手の幸せを願い、その喜びを我が喜びとする」という「人間愛」という企業理念が生まれました。

当社の事業が発展する中で「人間愛」という企業理念は、単なる言葉を超えDNAとなって、従業員や協力会社の皆さんの中に息づいていることを感じます。例えば、大震災の発生の際には、現地の従業員が本社の指示を待たずに休日返上でお客さまの安全確認や支援に奔走する姿を何度も見てきました。また、実際にこれまでの大震災に際して、当社の供給した住宅に全壊・半壊がゼロだったこと、その技術をたゆまず磨いていることも、私たちのDNAの結実だと誇りに思っています。

この「人間愛」のDNAこそが、当社にとって重要な事業基盤であり、財産だと考えています。そして、このことは、当社が「人権」を一貫して重視してきたことの表れだと考えています。

私たちは、このような当社の人権尊重に対する姿勢を、2020年に策定した「積水ハウスグループ人権方針」にてお伝えしています。

これからの「人権」の取り組みへ向けて

当社は、2020年に「「わが家」を世界一幸せな場所にする」というグローバルビジョンを発表しました。また、2022年には、住まいを通じた「幸せ」を実現するうえでの経営の重要課題(マテリアリティ)として、「良質な住宅ストックの形成」「持続可能な社会の実現」「ダイバーシティ&インクルージョン」という3つを位置づけました。

海外ではアメリカ、オーストラリアを中心に事業を拡大しています。当社は、住宅技術において耐震性、断熱性だけでなく、高耐久性や防音性能、防風性能、防火性能など、あらゆる面で最高の技術を提供していると自負しており、「積水ハウステクノロジーを世界のデファクトスタンダードに」というビジョンの達成を目指しています。

これらのグローバルビジョンや経営課題の達成は、すなわち当社の企業理念である「人間愛」の精神や「幸せ」を世界に広げていくことであり、それこそが、人権尊重の責任を世界で果たしていくことに他ならないと考えています。

「積水ハウスグループ人権レポート」は、当社グループの人権に関する取り組みの情報を一覧できるようにまとめて報告するものです。「人間愛」を根幹とした当社グループのこれまでの取り組みや今後のビジョンの詳細をわかりやすくご報告しています。このレポートが、皆様の当社の人権尊重に対する姿勢のご理解の助けになれば幸いです。



代表取締役 社長執行役員 兼 CEO

仲井 嘉浩

目次

CEOメッセージ	1	人権尊重の体制	
積水ハウスの方針		人権尊重の推進体制(ガバナンス)	18
積水ハウスの事業と人権	3	推進体制	19
人権方針とその策定プロセス	5	相談窓口体制	21
積水ハウスグループ人権方針	7	従業員への継続的な人権研修	22
重要な人権課題		施工現場の安全トレーニング	23
重要な人権課題特定プロセス	8	様々なステークホルダーとの協働	24
1. 職場のハラスメント	9	組織環境の整備	
2. 施工現場の安全衛生	10	組織環境の整備	26
3. サプライチェーン上の労働課題	13	D&I	27
4. 施工現場の外国人就労	14	住む人にやさしい研究開発	28
木材調達に伴う人権課題	15	子どもの人権／男性育休	29
障がいのある人もない人も 誰もが活躍できる共生社会を目指して	16	付録	
LGBTQ 性的マイノリティ	17	ファクトデータ(社会データ)	30
		指導原則フレームワーク対照表	31



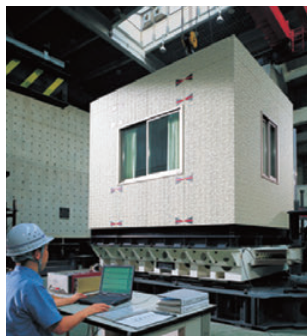
積水ハウスの事業と人権

人の命と財産を守る安全・安心な住宅の提供

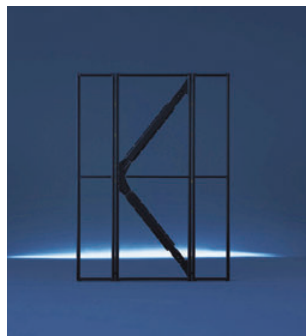
積水ハウスは創業以来、住宅の構造部材等を工場で生産することで、建築工期の短縮を実現すると同時に、安定した品質・性能を確保できる住宅を提供してきました。

1995年の阪神・淡路大震災では、住宅の全壊が104,906棟、半壊が144,274棟(2006年消防庁発表)という甚大な被害が出ました。当社の建物は全半壊ゼロ(被災地域内29,692棟)ではありましたが、地震や台風といった自然災害が多い日本で、多くの人の命と財産を守るため、安全・安心な住まいを提供し続けることは住宅メーカーである当社の使命であるとあらためて実感させられました。

一方で、当社の住宅の中にも少なからず被害を受けた住宅があり、多くの課題が与えられました。2007年に誕生したオリジナル地震動エネルギー吸収システム「シーカス」の開発は、その時の課題に向き合ってきた成果です。この技術の普及は当社住宅の耐震性能のさらなる向上につながっています。



実物大住宅モデルによる振動台実験



シーカス

人にやさしい住まいを実現したメーターモジュール

当社の主力商品である鉄骨構造B型では、耐力壁を柔軟に配置できるユニバーサル・フレームシステムを採用し、建物の強度を保ちながら設計の自由度を高めることが可能になりましたが、もう一つ画期的な試みがありました。それがメーターモジュール(1,000mm)の採用です。

建築業界では従来、尺モジュール(910mm)を規格として設計されていました。メーターモジュールでは尺モジュールよりゆとりのある空間を実現することができ、例えば廊下幅が10cm近く広くなり、室内で人が荷物を抱えたり車椅子を使用したりする移動にゆとりが生まれました。1981年には、日本初の「障がい者配慮モデルハウス」の建設に携わり、障がい者だけでなく高齢者にとってもやさしい住まいの研究に取り組み始めました。1990年代に実施した総合住宅研究所内の、体験型研究施設「納得工房」での人間工学実験を踏まえて、2002年のSH-UD(積水ハウススマートユニバーサルデザイン)の確立に至りました。【詳細は28ページ】



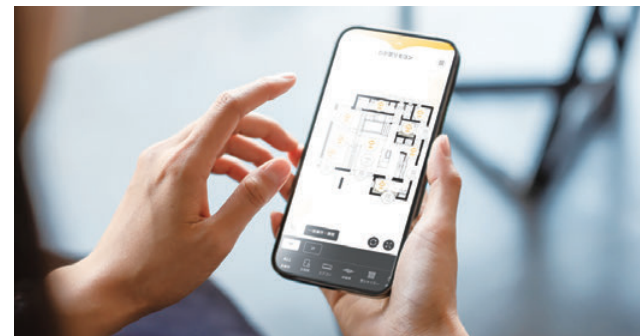
メーターモジュール

人生100年時代を心豊かに暮らす 「健康」「つながり」「学び」

21世紀に入り、快適性や環境配慮を深化させる環境技術の開発も進みました。「次世代省エネルギー仕様」標準化採用による断熱性能の向上は、住宅内での高齢者のヒートショック対策につながりました。また、汚染物質を入れない、広げない「次世代室内環境システム(スマートイクス)」や化学物質を抑制する「空気環境配慮仕様(エアキス)」の導入も、住む人の「健康」に着目した新技術です。

さらに、「健康」「つながり」「学び」という3つのテーマを軸にサービスを提供する「プラットフォームハウス構想」の推進を始めています。この構想には、在宅時の急性疾患早期対応ネットワーク「HED-Net」の商品化も含まれています。

これからも、健康や友人・家族とのつながり、さまざまな体験・スキルといった価値を住宅から提供し、住まい手の「幸せ」づくりを支えていきます。



プラットフォームハウスタッチ

積水ハウスの事業と人権

(年)	積水ハウス			日本国内の動向(法律)	世界の動向(国際規範)
	事業の展開	ステークホルダーとの関わり	人権推進の取り組み		
1948					1948 「世界人権宣言」採択
1960	1960 積水ハウス産業株式会社設立 (1963「積水ハウス株式会社」に商号変更)			1969 「同和对策事業特別措置法」施行	1965 「人種差別撤廃条約」採択(→1995 日本批准)
1970					1976 「OECD(経済協力開発機構)多国籍企業行動指針」策定 1979 「女性差別撤廃条約」採択(→1985 日本批准)
1980	1982 職業訓練校の開校 ～施工技能者育成～	1982 「セキスイハウス協力会」設立 ～協力工事店等の福利厚生～ 1989 「企業理念」制定 ～根本哲学は「人間愛」～ 1989 生涯住宅思想の確立	1980 「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 (以後毎年組織単位で実施)	1986 「男女雇用機会均等法」施行	1989 「児童の権利に関する条約」(→1994 日本批准)
1990	1990 総合住宅研究所設立	1995 「阪神・淡路大震災復興本部」を設置し 復旧・復興対応	1999 「セクハラホットライン」開設	1998 「障害者雇用促進法」施行 1999 「男女雇用機会均等法」改正で企業のセクハラ防止 措置義務化	
2000	2007 オリジナル地震動エネルギー吸収システム「シーカス」導入(国土交通大臣認定) 2008 国際事業部設立(海外での事業を開始) 2009 環境配慮住宅グリーンファースト販売開始	2002 SH-UD(積水ハウスユニバーサルデザイン)の確立 2003 企業行動指針制定、企業倫理要項施行 2006 人材サステナビリティ宣言 ダイバーシティ推進方針として①女性活躍の推進 ②多様な人財の活躍 ③多様な働き方の推進 2007 木材調達ガイドライン策定 化学物質ガイドライン策定	2003 人事部内に「人権推進室」を設置 人権問題を取り扱う専任組織の設置 2006 「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 ヒューマンリレーション 研修テキストを社内で作成(以後、毎年発行) 2008 当社グループ国内全事業所にセクハラ・パワハラ 相談窓口担当者を配置 (以後、担当者育成研修を毎年実施)	2003 「個人情報保護法」施行	2006 「障害者権利条約」採択(→2014 日本批准)
2010	2017 米国のWoodside Homes社買収 (以後、M&Aによる戸建住宅事業の拡大)	2018 「国連グローバル・コンパクト」に署名 「CSR調達ガイドライン」制定 2018 「男性育児休業制度」開始 2019 「異性事実婚・同性パートナー人事登録制度」新設	2014 「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 2020 積水ハウスグループ人権方針」の策定・公表 人権デュー・ディリジェンスの本格運用開始 積水ハウスグローバルヘルプラインの開設	2012 「職場のパワハラ予防・解決に向けた提言」 (厚労省円卓会議) 2013 「障害者差別解消法」施行	2011 「ビジネスと人権に関する指導原則」採択 (国連人権理事会) 2015 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で 国際目標(SDGs)を採択
2020	2020 グローバルビジョン “「わが家」を世界一幸せな場所にする” 2020 ESG経営推進本部の設置	2020 全従業員対象「幸せ度調査」の実施を開始 2020 国際イニシアチブ「The Valuable 500」 (障がい者の活躍推進への取り組み)に加盟		2020 「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020－ 2025)」(外務省) 2020 「労働施策総合推進法」改正で企業のパワハラ 防止措置義務化	
2021			2021 「人権デュー・ディリジェンスミーティング」 (社会性向上部会内)を開始 人権リスクマップの作成(以後、毎年見直し)	2022 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重 のためのガイドライン」策定	
2023			2023 「ヒューマンリレーション室」を「人権・コンプラ イアンス推進室」に改組		

人権方針とその策定プロセス

積水ハウスグループ人権方針

2020年4月に「積水ハウスグループ人権方針」(以下、人権方針)を策定し、公表しました。策定にあたり社外の専門家の助言を受け、当社取締役会にて承認しています。

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

この人権方針は、当社グループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し、明確にするものです。

人権方針は、当社グループのすべての役員および従業員(有期雇用となる派遣スタッフ、パート、アルバイト従業員等を含む)が遵守しなければならないものであり、全従業員に研修などで周知を図っています。また、当社のウェブサイトでも公開しており、施工協力会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーに、当社グループの人権尊重の方針や取り組みへの理解と支持を期待しています。特に、主なサプライヤーに対してはウェブサイト上に設けた情報共有プラットフォームでも開示しており、遵守いただくよう働きかけています。

差別禁止に関する方針

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

5-1 人権尊重・差別禁止

常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は一切行わない。従業員の雇用や処遇においてもこれを行わない。また、他人がこれを行わないよう防止についても徹底する。

1. 出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族などに基づく非合理的な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。

 [企業倫理要項全文](#)

児童労働および強制労働防止に関する方針

当社グループは、人権方針で表明している通り、あらゆる強制労働、児童労働を認めません。人身売買に関与しないことはもちろん、取引を通じて、そうした関与が指摘される企業や産地との関わりを持ちません。

また、事業活動をしている現地国の法定最低就労年齢を遵守し、年齢確認を行い採用を行っています。主なサプライヤーに対しては、「CSR調達ガイドライン」に基づき、国籍や人種等における差別、非人道的な扱い、強制労働、児童労働を禁止し、従業員の安全衛生や健康についての適切な管理を求めています。

企業倫理要項では、以下のように定めています。

2-7 輸出入関連法令の遵守

- (3) 児童労働、強制労働等人権を侵害する条件下で産出、製造、輸送された商品、原材料はこれを取り扱わない。

新規事業や開発事業でのパートナー選定における人権配慮

当社グループは、取引先に対して、毎年開催する方針説明会などを通じて、当社グループの姿勢を伝えています。新たなパートナー選定では、当社グループの企業理念やESG経営などのビジョンに共感いただけることが大前提にあります。企業理念でも「商品の開発や環境の創造或は新規事業の選択等も、これらが常に顧客に役立つものか、或は社会に貢献出来るものかを目指すべき」とし、これを「人間愛の実践である」と規定しています。

人権方針とその策定プロセス

結社の自由および団体交渉権の尊重に関する従業員との対話

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

労働基準の不遵守への対応方針

当社グループは、労働基準に関する申し立てがあった場合、関係部署にて全件対応しています。労働時間に対する申し立てがあった場合、申し立てのあった事業所の業務状況の確認を行い、業務効率の改善等の指導を行うなどの対応をしています。

人権方針策定プロセス

人権課題の把握

国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言、ビジネスと人権に関する国連指導原則をはじめとする国際規範をもとに、人権課題に関する情報を収集しました。同時に、2019年からグローバル・コンパクト署名企業が集まる勉強会へ参加し、専門家や他の企業や団体との意見交換を踏まえて、自社に関わる人権課題を整理しました。それらの課題に対して、当社グループ内の全容を把握するため、人事、総務、施工、ダイバーシティ、不動産、生産、IT、法務等関連部署に対してヒアリングを行いました。

行動計画の策定

人権課題を把握したのち、ESG推進委員会の分科会である「社会性向上部会」で、当社グループの人権デュー・ディリジェンスの推進とその体制構築に関する行動計画を作成しました。人権方針の策定もこの計画に含まれています。

人権方針の公表

2020年4月、取締役会承認を受けて、「積水ハウスグループ人権方針」を公表しました。人権方針を策定するにあたり、社外の専門家から助言を受けつつ、当社グループが創業以来大切にしている人権に関する考え方を反映しました。施工協力会社との関係構築を大切にしていること、あらゆる差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業を目指していること、ダイバーシティの推進を行っていること等です。

グループ国内事業部門の人権課題の実態把握

人権方針公表後、人権方針を浸透させるとともに実態を把握するため、国内事業所・事業部門ごとに、アンケート形式の意識調査を行いました。

アンケート実施2020年9月～12月

回収数：51
質問項目数：31
（質問項目は2019年に行った本社各部署へのヒアリングと社内発生事案等から事務局で抽出）

質問例

- ・取引先（構内外注先を含む）との、職場環境を巡るトラブルが発生する可能性はありませんか
- ・取引先（2次以降を含む）の工場、原料採掘現場や木材伐採現場における人権不祥事の可能性はありませんか（児童労働、強制労働、現地住民権利の侵害等）

意識調査結果をもとに、事業ごとに注目すべき課題について、意見交換を行いました。意見交換は2021年1月～3月に、事業ごと（開発事業・建設事業・不動産事業・生産調達の4セクター）に行いました。これらの意見交換の結果は、全社の2021年度のヒューマンリレーション研修のテーマ選定にも反映しました。

積水ハウスグループ人権方針

積水ハウスグループは持続可能な社会への貢献を目指して、安全・安心・健康な住まいとサービスを提供し続けることが使命であると考えています。

「『わが家』を世界一幸せな場所にする」というビジョンを達成するため、私たちのさまざまな事業を通じて、あらゆるステークホルダーの人々の「幸せ」が実現することを強く願い、私たちの企業理念の根本哲学である「人間愛」を実践し、人権尊重の責任を果たすことを表明します。

本方針は、積水ハウスグループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し明確にするものです。

本方針は積水ハウスグループ全ての役員と従業員に適用します。また、協力工事店、サプライヤーを含むビジネスパートナーの皆さまに対しては本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

積水ハウスの取締役会は、本方針の遵守及びその取組みを監督します。

国際規範の尊重

積水ハウスグループは「国際人権章典^{*1}」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言^{*2}」に定められている人権を尊重します。また、積水ハウスグループは国連グローバルコンパクトに署名し、その10原則を支持しています。

積水ハウスグループは、強制労働及び児童労働は一切認めません。

積水ハウスグループは、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、家族等に基づくあらゆる差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質づくりを引き続き推進していきます。また、従業員の雇用や処遇において差別は行わず、常に健全な職場環境を維持することに努めます。

積水ハウスグループは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。労働関係法令や労使協定を遵守し、従業員あるいは従業員の代表と誠実に対話・協議し、建設的な関係構築に取り組んでいきます。

積水ハウスグループは事業活動を行う国・地域において適用される法令を遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が相反する場合には、当該国・地域の法令の範囲内で、国際的な人権規範を尊重する方法を追求します。

人権デューデリジェンスの実施

積水ハウスグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則^{*3}」に基づき、企業の人権尊重責任に対応するため、事業活動において人権デューデリジェンスのプロセスを組み込み、人権への負の影響を特定して防止と軽減の取組みを継続的に遂行していきます。

積水ハウスグループは、人権課題について、実際に影響を受ける可能性のあるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えています。人権課題に適切に対応するため、関連するステークホルダーの皆さまと継続的に対話を行ってまいります。

積水ハウスグループが人権への負の影響を引き起こした、若しくはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手段により是正・救済に努めます。

ダイバーシティの取組み

積水ハウスグループは、ともに働く人々や従業員一人ひとりがお互いの多様性や価値観、働き方を認め合い活かせる、自由闊達なコミュニケーションが行われる職場環境づくりを推進し、イノベーションが生まれる組織風土を醸成します。

社内啓発

積水ハウスグループは、グループ全ての役員、従業員に対して、本方針の実践に必要な教育研修を継続して実施していきます。

通報システム

積水ハウスグループは、事業活動にともなう懸念事項や潜在的な人権への負の影響を把握するため、以下の通報システムを設けています。利用に際しては秘密が厳守され、利用者は通報によりいかなる不利益な扱いも受けません。

- ・従業員が受けたハラスメントや人権侵害、職場環境に関する社内相談窓口
- ・事業活動で影響を受けるステークホルダー向けの人権への負の影響に関する相談対応が可能な窓口

積水ハウスグループは、通報に関しては調査や対応を行い、必要に応じて是正・救済措置を講じます。今後も事業活動と関係する人権への負の影響に適切に対応するため、実効的な通報制度の仕組みづくりを継続します。

情報公開

積水ハウスグループは、本方針に関する人権尊重の取組みをウェブサイトやその他コミュニケーション手段を通じて定期的に開示していきます。

2020年4月1日策定
積水ハウス取締役会にて承認

^{*1}「国際人権章典」は、「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際条約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」という3つの文書の総称で、現在、国際的に認められた人権保障の基本的な枠組みとされています。

^{*2}「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」には、「結社の自由及び団体交渉権」「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」が謳われています。

^{*3}「ビジネスと人権に関する国連指導原則」は、国連人権理事会によって承認され、企業活動に関係する人権面での負の影響に関し、国家及び企業に期待される行動について定めた国際的な指針となっています。

重要な人権課題特定プロセス

人権社内ダイアログの開始

2021年より、社会性向上部会のもとに人権DDミーティングを組織し、人権に関する社内ダイアログを開始しました。

→ P.18 人権尊重の推進体制(ガバナンス)

2020年の国内事業部門での意識調査と意見交換より、顕在化していない人権リスクの想定は事業部門のみでは難しく、多角的な視点でグループ人権課題を検証する体制が必要と判断し、人権DDミーティングを組織しました。ここには、関連部署を代表するメンバーが参加し、国内外のガイダンスを網羅的に参照しつつ、事業部門での顕在化した課題と潜在的課題を全社的に検証するため、定期的にダイアログを行っています。

人権DDミーティングの構成 (2024年4月時点)

・法務部、人事総務部、調達部、施工本部、ダイバーシティ推進部、ESG経営推進本部、国際事業部、積水ハウス建設事業本部

人権リスクマップの作成プロセス

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

2021年7月 ESG推進委員会の社外委員とのダイアログを実施しました。その中で、発生可能性の大きさにかかわらず、当社の事業に潜在的にある人権リスク(施工現場の安全など)も重要であるという示唆がその後の検討に影響を与えました。

1. 関連するステークホルダーの網羅

まず、当社グループが影響を与えるステークホルダーをバリューチェーン上で網羅しました。

2. 人権リスクの抽出

その後、2020年から2021年にかけて把握したグループ内の人権リスクと事業に関わる潜在リスクを「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」や、NAP(「ビジネスと人権」に関する行動計画)を参考にしつつ、抽出しました。

3. 人権リスクの評価

抽出した人権リスクに対して、ステークホルダーが誰かを確認したのち、抽出した人権リスクについてそれぞれスコアリングして評価しました。人権への影響度、当社グループとのつながりの強さをそれぞれ評価しました。

4. 人権リスクマップの作成

評価した課題をマップに落とし込み、赤く円弧を描いた範囲の課題が優先度の高い課題と認識しています。また、マップに落とし込む際、評価した多数の人権課題の中から、事業展開を考慮し、課題を整理しています。

このようなプロセスで、2019年から広範囲に収集した情報を融合して、当社グループ人権リスクマップが出来上がっています。

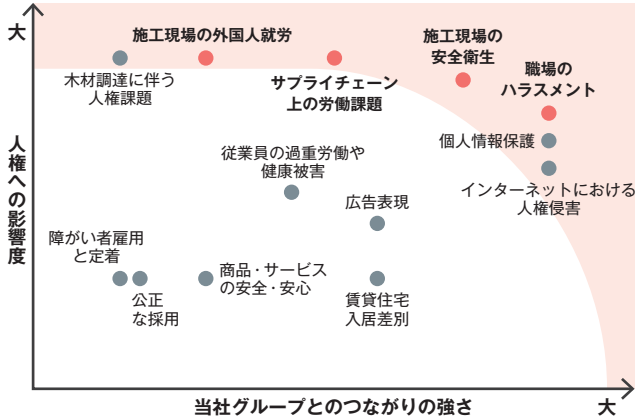
以降、人権DDミーティングでは毎年、同様のプロセスで、「当社グループ事業に関わる人権リスクマップ」の見直しを行い、当社グループの優先課題について検証をしています。

当社グループの特定した人権課題

下記のマップの中で赤いポイントが特定した重点課題です。これらの重点課題について人権デュー・ディリジェンスを進め、人権DDミーティングを中心に、それぞれ状況を確認しています。

- 1. 職場のハラスメント
- 2. 施工現場の安全衛生
- 3. サプライチェーン上の労働課題
- 4. 施工現場の外国人就労

当社グループ事業に関わる人権リスクマップ



1. 職場のハラスメント

対象となるステークホルダー：従業員

約3万人の従業員が働く当社グループにとって、心理的安全性が確保された適切な職場環境の整備は、大変重大な課題です。

当社グループでは、積水ハウスの法務部 人権・コンプライアンス推進室に「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、グループ内の従業員よりセクハラ、パワハラだけではなく、妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメントを含むあらゆる人権侵害や職場環境に関する相談も受け付けております。

2023年度のセクハラ・パワハラホットライン受付数は253件で、その内訳はセクハラ、パワハラをはじめとするハラスメントが大半を占めました。ハラスメント以外にも、マネジメントに関する相談や職場の人間関係に関わる相談も多く受け付けました。また、相談窓口はグループ全体に周知しており、実際に相談もグループ各社の従業員から幅広く相談を受領しています。

ホットラインでは、専任の担当者を設置し、匿名の相談にも対応しています。担当者の多くはカウンセリングなどの訓練を受けており、事実を正確に把握するとともに、相談者の心情に寄り添った対応を心掛けています。

相談のうち、事実関係の確認により重大なものと判断したケースについては、懲戒処分等の対応を行い、速やかに是正措置、再発防止策を講じています。さらに、懲戒処分については、関係者のプライバシーに十分配慮しながら、社内開示を行っています。また、懲戒処分に至らないケースでも、必要に応じて、行為者やその上司への注意や指導を行うことや、人事的な措置を講じるなどを行っています。

また、処分や注意、指導等を必要としない相談や、マネジメント、人間関係に関する軽微なものと思われる相談に関しても、丁寧にヒアリングしたうえで、相談者に対して適宜アドバイスを行っています。さらに、これらの相談は、従業員からの職場環境の改善を求めるメッセージと受

け止め、内容を分析し、人権・コンプライアンス推進室で関連部署と共にディスカッションを行っています。これらディスカッションの内容を、毎年全従業員向けに実施している「ヒューマンリレーション研修」のテーマに反映させ、ハラスメントの防止と職場環境改善の意識向上に努めています。

防止対策

ヒューマンリレーション研修(全従業員、管理職層向け)

研修コンテンツは、人権・コンプライアンス推進室のメンバーが日々のホットライン対応から感じる社内の問題意識や各種レポートの結果を反映させながら、毎年独自に内製しています。

研修は、ケーススタディを中心に構成しています。e-ラーニングを用いず、職場のメンバーで対面やWEB会議による対話形式で実施するため、各職場のリーダーが、自ら講師役を務める仕組みにしています。リーダーに対しては、人権・コンプライアンス推進室が、「講師ガイダンス」を行い、リーダーが自分の言葉でメンバーへ浸透できるようにサポートしています。

2023年度は、「ハラスメント～社外の関係者とのかわわり～」、「職場環境を良くするコミュニケーション」を研修テーマとして取り上げました。また、講師ガイダンスでは、社外の専門家による「VUCA時代の人財育成」を題材にした講演で、ハラスメントのない職場環境をつくるためにリーダーが知るべきことを学習しました。

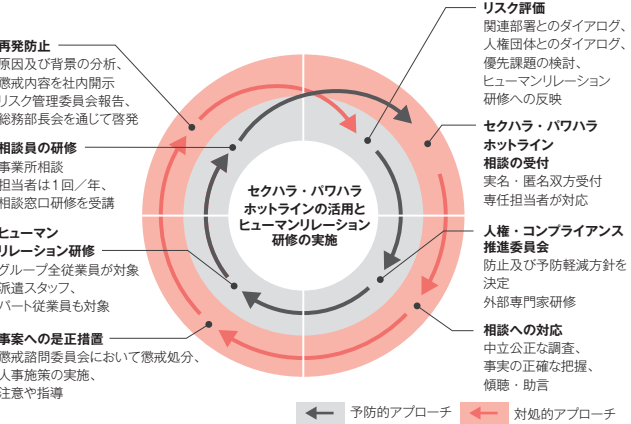
階層別研修

ヒューマンリレーション研修のほかに、新任支店長研修、新任管理職研修等の各種階層別研修の機会を通じて、ハラスメント防止や職場環境改善の取り組みの重要性を伝える研修を行っています。

人権・コンプライアンス推進ハンドブック(リーダー向け)

職場のリーダーが職場のハラスメント防止や対応に臨むにあたっての注意事項や心構えを解説した「人権・コンプライアンス推進ハンドブック」を作成し、当社グループの全リーダー層に配布しています。ここでは、人権DDの趣旨や内容についても説明し、人権尊重の取り組みの一つとしてハラスメント防止が位置づけられていることをリーダーに伝えています。

職場のハラスメントに関する人権デュー・ディリジェンス



2. 施工現場の安全衛生

対象となるステークホルダー：施工従事者・現場管理者

危険が伴う建設現場では、労働環境が人命に関わる災害に直結する可能性があることから、施工現場の労働安全衛生は、当社グループにとって、最も根底にある最優先課題です。施工従事者が安全に働ける環境の整備のために、さまざまな措置を行っています。

基本的な考え方と管理体制

積水ハウスは、労働安全衛生に関する法令など当社の就業規則に基づき、「安全衛生管理規則」を定めています。安全衛生の基本事項を定め、現場における安全と健康を確保し、快適な作業環境を形成することを目的としています。施工協力会社・施工従事者に対しては、施工戦略部が統括管理しています。

施工戦略部は、全社的な「安全衛生年間計画」を毎年策定するほか、必要に応じ、「労働災害防止対策」も実施しています。

施工現場での労働安全衛生活動

「安全衛生年間計画」では、全国の状況を把握したうえで重点テーマを設け、施工従事者が安全で安心して従事できる環境を整え、重大災害や公衆災害の発生防止に継続して取り組んでいます。

74期(2024年)施工安全衛生年間計画

1. 墜転落災害の撲滅

2. 転倒災害の撲滅

3. 切る刺す災害の撲滅

4. 公衆災害の撲滅



74期スローガンポスター

スローガン

安全は一人一人の積み重ね 「慣れ」「カン」排除し 入魂KY！*

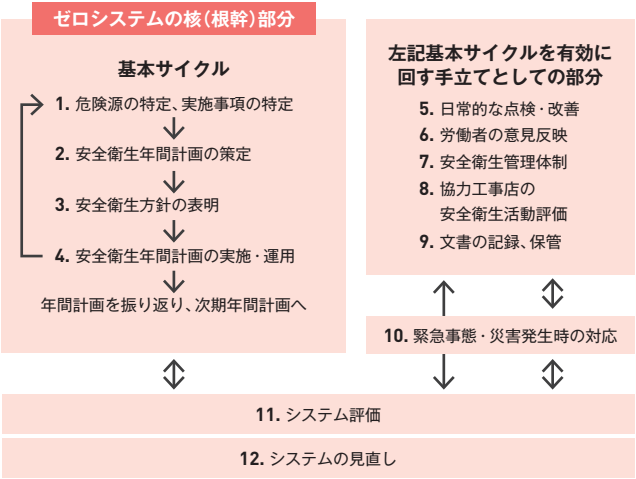
毎年2月に行う「全国施工安全衛生会議」では、積水ハウスをはじめ各グループ会社が集まり、前年の傾向分析と取り組む課題について共有します。

*KY：危険予知

労働安全衛生マネジメントシステム

当社は、施工部門において、厚生労働省が推奨している「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」により、安全衛生管理活動を展開しています。労働災害を低減に導くには、法的措置や過去の災害の対策だけではなく、リスクアセスメントにより危険源を特定、評価し、実施事項を年間計画に策定し実行することが肝要です。従前より蓄積してきたノウハウを尊重、継承しながら、管理ツールを構築、改善することにより全体の底上げを図り施工現場における安全衛生の確保に最大効果を上げることが目的としています。

「積水ハウス危険ゼロシステム」の概要



実施運用事項：年間計画の実施

- 安全衛生委員会(安衛法 月1回 3年保存)
- 安全衛生協議会・安全パトロール(毎月1回)
- 安全衛生研修(年1回)・安全大会(年1回)

また、施工従事者の意見は日常の実施運用の中から吸い上げられ、改善事項として意見を反映することができます。

当社グループ会社の鴻池組では、労働安全衛生に対する取り組みとして、全店で建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)を

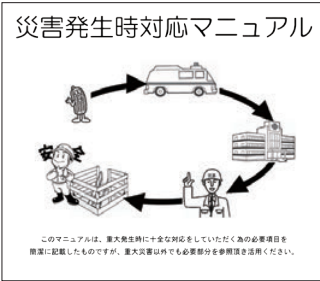
2. 施工現場の安全衛生

2014年度から継続して認定取得しています。定期的な内部監査や建設現場に対する安全衛生パトロール、職員や協力会社事業主や、その労働者を対象とした安全衛生教育を実施することにより、災害事故撲滅に取り組んでいます。

労働災害

発生した労働災害・通勤災害については、労働安全衛生法などにより設置が義務づけられている安全衛生委員会で要因分析を徹底し、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止、災害や疾病につながる長時間労働の抑止などに取り組んでいます。

施工現場で災害が起きた場合は、災害時対応マニュアルに沿って速やかに対応を行います。



法務部 人権・コンプライアンス推進室に設置されたコンプライアンス・ヘルプラインは施工業者にも開いており、そこから労働災害の問い合わせや安全衛生の運用に関する意見等を受け付けられるようになっていきます。

啓発活動 ポスター運用

公衆災害防止として対策ポスターを活用し、オーナー様や施工現場の周辺地域にお住まいの方々にも安心していただける現場管理を行っています。



熱中症防止対策として、施工従事者同士、お互いの健康状態について確認するよう指導するとともに、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の作業や管理者に申告するように指導しています。ポスターの掲示も積極的に行っています。



啓発活動 安全衛生情報誌の発行

労働災害および公衆災害の防止のため、施工戦略部施工安全管理グループが定期的（年4回）に「現場安全衛生通信」を発行し、各現場の安全掲示板に掲示するなどの活用を推奨しています。



住宅技能工の魅力向上 新人事制度「クラフター」

住宅技能工＝「クラフター」は、住宅建築を担う職方として、お客さまの安全を守り、お客さまとの距離も近く、家族の幸せを形にする魅力ある職業です。

住宅づくりには多様な技能を持つ多能工が求められることから、当社グループの積水ハウス建設ではクラフターの採用と育成に力を入れています。

さらに、チーフクラフター（職長クラス）の待遇を大幅に改善するほか、新たな人事評価制度を導入するなど、育成と採用を大幅に強化し、積水ハウス建設の職方として働く魅力をさらに向上させて全国的な採用増加で地方の雇用を創出します。

2. 施工現場の安全衛生

採用を大幅に増やす背景には、建設現場での職方の高齢化や若年就業者の減少の加速に加え、年間時間外労働の法定上限が2024年4月1日から変更となる一方で、国内の底堅い住宅需要への対応と、高い耐震性・断熱性を備えた良質な住宅ストックの形成に向けた担い手の創出が強く求められている理由があります。

“住宅技能工”をさらに魅力的にする取り組み

- ・ **新人事制度** “住宅技能工”の名称を『クラフター』に。
新評価制度による客観的評価も導入
スキル・マトリックスによる多能工人材の評価・育成
- ・ **処遇大幅改善** 2023年4月から初任給を月収・年収ベースで最大11%UP
チーフクラフター（職長）の待遇を大幅改善し30代年収約900万円も（最大約1.8倍）
- ・ **多能工育成** 全国3カ所の教育訓練センター・訓練校で基本から応用まで教育し多能工育成を強化
- ・ **福利厚生推進** 完全週休2日制、年間休日125日、男性育休取得率100%の継続
- ・ **ユニフォーム** クラフター全員が着用する統一ユニフォームを新たに制作



誰もが快適な作業環境の整備 「おりひめトイレ」

「おりひめトイレ」は、仙台市と積水ハウスが東日本大震災の教訓を活かして共同開発した、女性や子どもにやさしい仮設トイレです。これを機に男性用も含めた仮設トイレの快適化も促進しており、女性の意見を活かしてすべての現場監督や職方が働きやすい環境の整備にも注力しています。



大工職方の技を公開
「積水ハウス大工選手権大会 WAZA 2023」

積水ハウスの施工に関わる大工日本一を決める第一回大会を2023年11月にインテックス大阪で行いました。大工のモチベーションを上げたいという強い想いと、積水ハウスに関わる大工職方のブランディングの実現を目的として開催しました。大会終了後に、その様子をYouTubeなどで一般公開しています。

当社の優れた大工職が持つ魅力的な「技」には、造る技量に加え、安全やマナー、分別、環境意識、現場の美化、安全衛生、さらには現場をまとめあげていく力なども大切な技量として含まれます。そのような「技」を兼ね備えた技能者が、お客さまの幸せを支える大工になります。

当社グループにとって技能者の存在はかけがえのないものです。大工選手権はその存在の大きさにスポットをあてる取り組みの一つでもあります。



3. サプライチェーン上の労働課題

対象となるステークホルダー：サプライチェーン上の労働者

当社グループでは、サプライチェーンにおける「人権・労働」に関しても、重要な課題と認識しています。「積水ハウスグループ人権方針」を公表し、ビジネスパートナーの皆さまに対して、この人権方針の理解と支持への期待を表明しており、サプライチェーンにおける人権尊重の輪を広げるべく、取り組みを進めています。

CSR 調達ガイドライン制定

当社グループでは、最高品質、強靱な供給体制、合理的な価格にESGを加えた調達方針を基本として、CSR調達に取り組んでいます。

QDC + ESG の推進

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

積水ハウスは2018年の国連グローバル・コンパクトへの署名を機に「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)」のサプライチェーン分科会に参加し、このGCNJ版SAQ(自己診断票)に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。

このガイドラインでは、人権尊重に関し、「国籍や人種等による差別」「非人道的な扱い」「強制労働」「児童労働」などの禁止がうたわれており、また従業員の安全衛生や健康についても適切な管理が求められています。

以来、主要なサプライヤーに対し、ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、その取り組みに関する確認等にも協力することについて「同意確認書」の提出を要請するとともに、毎年2月の「年度活動方針説明会」において、CSR調達の意義や重要性を共有してきました。

デュー・ディリジェンス プロセス

CSR調達ガイドラインを共有する主要なサプライヤーに対しては、毎年末に、GCNJ版SAQに基づく自己診断チェックシートにより、CSR評価を実施。コーポレートガバナンス、人権、労働などの9項目について、サプライヤー自身に5つの観点(①法律の認識、②方針、③体制・責任、④取り組み結果の確認、⑤是正)から、自社の取り組みを自己評価していただき、積水ハウスも取り組み状況を確認しています。

CSR評価において、環境や人権などでリスクが発見された場合は、当該サプライヤーを個別訪問しモニタリングを実施する等、実態を確認し、必要があれば、評価基準や到達度に関する助言を行うこともあり得、互いに協力して人権課題の改善を図ることとしています。

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

サプライヤーとの協働

サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせません。

そこで、積水ハウスが開催する「年度活動方針説明会」など、主要なサプライヤーが集まる場を活用し、「積水ハウスグループ人権方針」の周知を図るとともに、外部講師によるESG課題に関する啓発のための講演会や、先進的な取り組みを行っているサプライヤーの取り組み事例紹介など、実践的な知識の共有や業界全体としてのESG課題意識向上を図っています。

2022年2月
年度活動方針説明会(150社参加)での講演
テーマ：サプライチェーンにおけるビジネスと人権

2023年2月
年度活動方針説明会(157社参加)での事例紹介
テーマ：サプライチェーンにおける人権への取組み

2023年10月
サプライチェーンのESG推進大会(279社参加)での講演
テーマ：責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン実践ポイント

4. 施工現場の外国人就労

対象となるステークホルダー：外国人施工従事者

建設現場においては、国籍・性別に関係なく多くの施工技能者が働いていますが、中でも異なる背景（文化・言語など）を持つ外国人就労者（技能実習生等）にとって就労環境を整えることを当社グループは重視しています。

技能実習生の支援についての考え方と体制

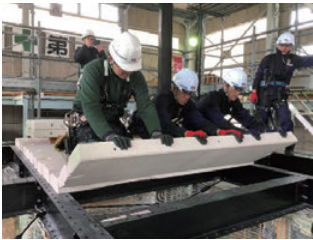
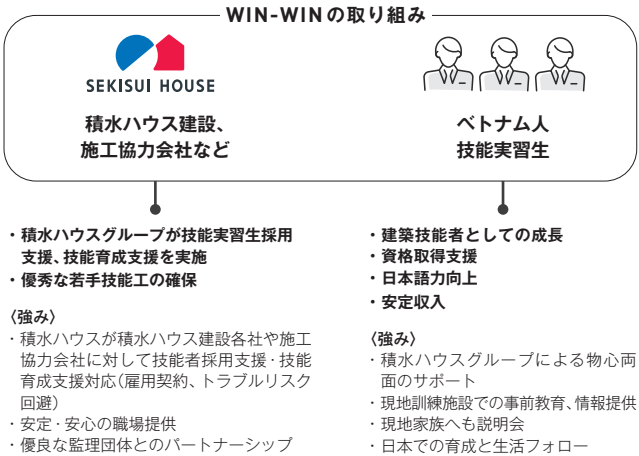
当社グループの施工現場の技能実習生の多くはベトナムから来ていることから、技能実習生のサポートはベトナムを軸に展開しています。

積水ハウス建設各社、積水ハウス建設協会の各社、本体工事店ごとに、受け入れ後のメンター（実習責任者・実習指導員・生活指導員）を定め、実習支援と生活支援の2つの支援を行っています。

また、国内では監理団体との連携、送り出し国では、日本語学校、送り出し機関との積極的な連携を行います。

これらの支援体制は、対面での定期面談や、生活および仕事に関するアンケート（ベトナム語版・日本語版）などによる外国人就労者との直接の対話より生まれてきたものです。また、日本語が話せない日本で生活や技能習得に支障が出るため、現地では個人ごとに定めた日本語学習計画表を送り出し機関・日本語学校と共有し、学習の進捗度を共有しています。さらに日本入国後は、日本語教室を開講するなど日本語能力の向上支援に注力しています。

今後も面談やアンケートを活用しながら、継続して技能実習生との対話の機会を多く設け、職場や日常生活でのトラブルを未然に防ぎ、さらなる労働環境の整備に努めます。また、当社グループの現場で働く技能実習生が困ったときに相談できる窓口を積水ハウス建設内に設置しています。



国内受け入れ後の支援

1. 日本語教育の支援（「みんなの日本語教室」実施）
2. 定期面談（入国時・6か月・1年・2年・3年）の実施
3. アンケート（1回/年）実施

<アンケート結果概要>

グループ会社とその施工協力会社の主要3職種の外国人就労者を対象に毎年、就労環境に関するアンケート調査（ベトナム語版・日本語版）を実施しており、2023年度は272人から回答（回収率80%超）がありました。例えば、「あと何年日本で働きたいか」との質問に対しては、対象回答者の83%から「実習期間満了（3年）後も延長して働きたい」との回答がありました。また、「今の会社に満足しているか」との質問に対しては対象回答者の85%が「満足している」との回答でした。これらの結果から、現在の就労環境に概ね不満は少ないと考えています。ほかにも、「仕事で難しいと思う作業は何か」「日本の生活や職場で困っていることはないか」などの質問項目があり、仕事、生活環境、日本語、日本文化、今後の希望について確認をしています。

4. アンケート結果フォロー

<結果フォロー内容>

分析結果の中から懸念される事柄への組織的対応、組織的対策を検討

↓

各社のメンター、雇用主との面談で状況を確認

↓

対応が必要と判断された場合は対策実施⇒是正

1年次面談

左から、職長、実習生、同僚、配置技術者



今後の課題

今後予定されている技能実習制度の改定（育成就労制度化）に伴い、より日本語教育が重要になることが見込まれています。建設現場で外国人就労者が安全に作業するためには、日本語でのコミュニケーションが欠かせないため、当社では従来から日本語会話を重視し、日本語学習計画の共有や学習進捗度合いの確認に注力してきましたが、今後、より現地の日本語学校（送り出し機関）、監理団体、雇用主との連携を深めていく必要があると考え対策を講じています。

木材調達に伴う人権課題

対象となるステークホルダー：木材調達現地先住民族・地域住民、木材製造労働者

自然資本である木材の安定的な調達は当社の事業継続に大変重要であると認識していますが、近年、この木材調達に関しては、熱帯材などのハイリスクサプライチェーンを中心に、従来からの生物多様性、持続可能性、温室効果ガス排出削減に人権尊重の観点を加えた「NDPE方針」*1が国際的な潮流となっています。

*1 森林減少ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロの方針
(NDPE: No Deforestation, No Peat, No Exploitation)

木材調達方針の制定とガイドラインの改定

当社では2007年より業界に先駆け「木材調達ガイドライン」を制定し、持続可能な木材「フェアウッド」(合法であることはもちろん、持続可能性や地域の発展に貢献する木材) 調達を推進してきましたが、2023年10月1日に、当社のNDPE支持の姿勢をより明確にすべく、「木材調達方針」を制定し、「木材調達ガイドライン」に関しても必要な改定を行いました。

「木材調達方針」3つの基本方針

- 1. 環境に配慮し、社会的に公正な「フェアウッド」の調達に努めます
- 2. 天然林における森林減少ゼロ（ゼロ・デフォレステーション）を2030年までに達成します
- 3. サプライチェーンにおけるあらゆる紛争や人権侵害を一切認めません

「木材調達ガイドライン」10の指針

- 1. 合法性が担保され、デュー・ディリジェンスなどで伐採地までのサプライチェーンが確認できる木材
- 2. 高い保護価値(HCV*2)の毀損を伴わない森林から産出された木材
- 3. 天然林の伐採により生物多様性毀損、森林減少を引き起こしている地域以外から産出された木材
- 4. 絶滅が危惧されている樹種以外の木材
- 5. 生産・加工・輸送工程におけるCO₂排出削減に配慮した木材
- 6. FPIC*3を尊重し、サプライチェーン上で紛争や人権侵害が発生していない木材
- 7. 森林の回復速度を超えない計画的な伐採が行われている地域から産出された木材
- 8. 計画的な森林経営に取り組み生態系保全に寄与する国産木材
- 9. HCS*4の毀損や森林の他用途転換に由来しない木材
- 10. 資源循環やカスケード利用に貢献する木質建材

*2 HCV (High Conservation Value) 社会的・文化的・環境的に重要な、高い保護価値
*3 FPIC (Free, Prior and Informed Consent) 自由意思による、事前の十分な情報に基づく同意
*4 HCS (High Carbon Stock) 炭素貯蔵が極めて高い地域(泥炭地を含む)

エンゲージメント

制定された「木材調達方針」、改定された「木材調達ガイドライン」に関し、ステークホルダーの皆様にご理解いただき、これらの達成に向け、共に進んでいく必要があることから、2023年12月に、会場・WEBのハイブリッド開催による説明会を実施しました。

木質系材料の1次サプライヤーに加え、2次以降のサプライヤーも含め54



社ご参加いただき、参加人数は、当社グループ内の木材調達、開発担当者も含めると140名以上となりました。

国際環境NGO FoE Japanによる基調講演やサプライヤー2社による取り組み事例紹介なども行い、木材調達における最新の情報を共有しました。

デュー・ディリジェンス プロセス

約60社の主要木質建材サプライヤーに対して、当社独自のデュー・ディリジェンスである「木材調達調査」を年1回実施しています。

この調査により、リスクを払拭できない伐採地に関しては、必要に応じ、国内外を問わず伐採地を直接訪問し、確認、調査を行うなど「木材調達方針」を徹底するために、サプライヤーと追跡プロセスを共有し継続して改善に努めていくことを重視しています。

現地デュー・ディリジェンスの実施

木材調達においては、従来より合法性や持続可能性、生物多様性の観点から、伐採地までさかのぼったデュー・ディリジェンスを実施してきましたが、熱帯地域などのハイリスク地域においては、製造拠点における労働課題のみならず、FPICの実施状況などのチェックが必要と認識しています。

2020年以降、新型コロナウイルス感染症に伴う渡航制限等もあり、それらを裏付ける現地デュー・ディリジェンスが実施できておりましたが、行動制限の緩和を受け、2023年は、ベトナムにて内装部材用原材料のデュー・ディリジェンスを行いました。

伐採地や製造拠点を訪問し、労働安全衛生の実施状況確認や、従業員に対するヒアリングを行い、重大な人権侵害が行われていないことを確認できました。

障がいのある人もない人も誰もが活躍できる共生社会を目指して

障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）が2006年に国連総会において採択され、日本もこれを批准し、2013年の障害者差別解消法の制定やその後の改正等国内法の整備も進められてきました。

しかしながら、心身の機能に障がいのある方が、社会環境や制度・仕組みが生み出す障壁により、不利益や差別を被り、生きづらさを感じている状況はまだまだ解消されてはいません。

病気・ケガ・加齢などによって変化する身体特性をも考慮し、「すべての人が生涯にわたって使いやすい住まい」を追求する当社グループにとって、障がいのある人もない人も誰もが共に暮らし、活躍できる社会の実現に貢献することは、大切な目標の一つです。

企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)参画

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年創設時から参画しています。ACEは「企業の成長に資する障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人財の社会に対する発信」を目的として設立され、活躍モデルの表彰、企業間連携活動、学校関係者および障がいのある学生を招いたキャリアセミナーやインターンシップなど、多彩な活動を展開しています。

The Valuable 500 加盟

積水ハウスは、2020年10月に、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟しました。「The Valuable 500」は、2019年のダボス会議において、「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会を創る」という考えのもと立ち上げられた活動であり、障がい者がビジネス・社会・経済において自らの潜在的な価値を発揮できるような改革を、ビジネスリーダーが起こすことを目的としています。



積水ハウスグループのコミットメント

1. お客様の幸せ～「生涯住宅思想」に基づく住まいづくり、まちづくりの推進
2. 従業員の幸せ～多様な従業員が最大限の力を発揮できる機会の提供と環境の整備
3. 社会の幸せ～障がい者の社会参加支援、ノーマライゼーション推進

全従業員研修での啓発

積水ハウスと主なグループ会社で毎年実施されている、全従業員を対象とする人権啓発研修「ヒューマンリレーション研修」において、2016年度は「障がい者の人権」をテーマに障がいの社会モデルや合理的配慮について採り上げて学び、2023年度は「D&IからDE&Iへ」また、「障がいのある人もない人も共に生きる社会」をテーマに合理的配慮の実践を学び、共生社会について考える機会としました。

お客さまへのサービス・施設等の設計基準の再検証

当社グループでは、2022年より、高齢者・障がい者・育児中など、配慮を必要とされるお客さまへのサービス内容や接客現場となる施設の設計基準・しつらえについて、障がいのある従業員も参画するワーキンググループを立ち上げ、現地調査を含む検証活動を実施しました。

2023年7月に接客現場の対応指針「積水ハウスUD（ユニバーサルデザイン）サービスハンドブック」と住宅展示場をはじめとするお客さ



ま向け施設や職場の設計基準「社内施設設計UD指針」を作成し、これら指針の浸透を図るため、幹部研修、グループ接客担当者に向けたe-ラーニング、WEB研修を実施のうえ、戸建事業部門の全施設でお客さま対応の実習も行っております。

障がいのある従業員とともに

ダイバーシティ交流会

障がいのある従業員とその上司が参加し、所属部署を超えたネットワークを構築するとともに、相互に発信・相談できる関係をつくり、各々の職場環境改善を図ることを目的として、2015年から「ダイバーシティ交流会」を実施しています。障がいの有無にかかわらず、全国で多くの従業員が参加しています。

「ユニバーサルトーク」の実現

聴覚に障がいのある従業員が、コロナ禍の影響で、マスクの着用やWEB会議の急速拡大で、情報の取得に苦慮する中、WEB会議システム「Zoom」と音声認識アプリ「UDトーク」を活用し、聴覚に障がいのある参加者が情報を的確に取得し、また自ら発信する手段を「ユニバーサルトーク」としてマニュアル化し、社内展開しました。

障がい者雇用推進室の設置

2020年、障がいのある従業員による事務業務の受託や障がいのある従業員の雇用のさらなる推進をはかるべく、障がい者雇用推進室を組織として設置しました。

積水ハウスの障がい者雇用率は、2024年1月末時点で障がい者法定雇用義務のある日本国内連結会社28社において2.97%で、法定雇用率2.5%を上回る状況ですが、今後も積極的に雇用を促進します。

LGBTQ 性的マイノリティ

LGBTQフレンドリーな企業風土づくりと社会への発信

当社グループでは、多様な属性や個性を持った従業員が違いを認め合って能力を最大限に発揮できる組織づくりに努め、誰もが自分らしく安心して働ける社会の実現を目指しています。2014年から毎年、ヒューマンリレーション研修にLGBTQのテーマを設け、学習やディスカッションを継続しています。2019年11月からは、配偶者と同等の関係にある異性事実婚や同性パートナーにも異性婚の配偶者と同様に社内規則や福利厚生制度の適用を行う「異性事実婚・同性パートナー人事登録制度」を新設し、LGBTQ専門の相談窓口も設けています。セミナーやイベントも定期的に開催し、理解者・支援者である社内のアライ*が増えており、アライの社内コミュニティ「S-Allyサークル」で情報交換や交流をしています。

* アライ (ALLY)とは、LGBTQを理解し、自分でできることは何かを考えて行動する支援者のこと。



不動産事業におけるLGBTQへの取り組み

積水ハウス不動産グループでは、賃貸住宅の入居者募集時におけるLGBTQフレンドリーな対応を目指しています。2022年8月からは、LGBTQの当事者がストレスなく、部屋探しや入居を可能にするため、下記の対応を行っていることを、メッセージとして発信しています。

- 1. 積水ハウス不動産グループ従業員および加盟店の研修を継続的に実施することによって、LGBTQに対しての理解を深め、顧客満足度の向上に努めています。
- 2. 入居申込書類や電子申込フォーム、賃貸借契約書において性別欄を削除する、続柄欄に「パートナー」の選択肢を設けるなどの多様性に配慮した書式変更を行っています。

2022年5月に、積水ハウス不動産グループ従業員と加盟店に向けた研修「LGBTQフレンドリーなお客様対応を目指して」を開催しました。動画視聴を含んだ内容で3,000名以上が参加しました。

こうした取り組みが評価され、大手住宅メーカーで初めて6年連続で「PRIDE指標」ゴールドの認定を獲得しています。PRIDE指標は、LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティが誇りを持って働ける職場の実現を目指し、任意団体「work with Pride」が2016年に策定した日本初のLGBTQに関する企業などの取り組みの評価指標です。さらに、2021年に従来のPRIDE指標に加え新設された「レインボー認定」(LGBTQの人々が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に中長期的にコミットメントする企業を後押しする認定)も2022年から2年連続で取得することができました。

仲井社長 「アライ宣言」

私は「LGBTQアライ」であることをここに宣言します。

「積水ハウスグループを世界一 幸せな会社にする」ため、従業員一人ひとりが多様性を活かすことのできる企業グループを実現します。

コミュニケーションを活性化させることでイノベーションが生まれ、誰もが自分らしくその能力を最大限に発揮でき、人も組織もさらに成長する。これが、積水ハウスのダイバーシティ&インクルージョンです。

代表取締役社長 仲井 嘉浩

人権尊重の推進体制(ガバナンス)

「積水ハウスグループ人権方針」に定める通り、積水ハウス取締役会が「人権方針」の遵守および取り組みを監督しています。取締役会の傘下には、経営会議、ESG推進委員会、リスク管理委員会を置き、それぞれの機関が有機的に機能することにより、当社グループ全体の人権尊重の推進体制を構築しています。

体制構築に関しては、主としてESG推進委員会が担当しています。ESG推進委員会は、取締役会の諮問機関として、ESG経営の取り組みの進捗と課題などについての意見交換を行う機関で、取締役、執行役員に加えて、専門的な知見を有する2名以上の社外委員を含む委員で構成されており、3ヵ月に1回のペースで開催されています。ESG推進委員会には、「E：環境事業部会」「S：社会性向上部会」「G：ガバナンス部会」

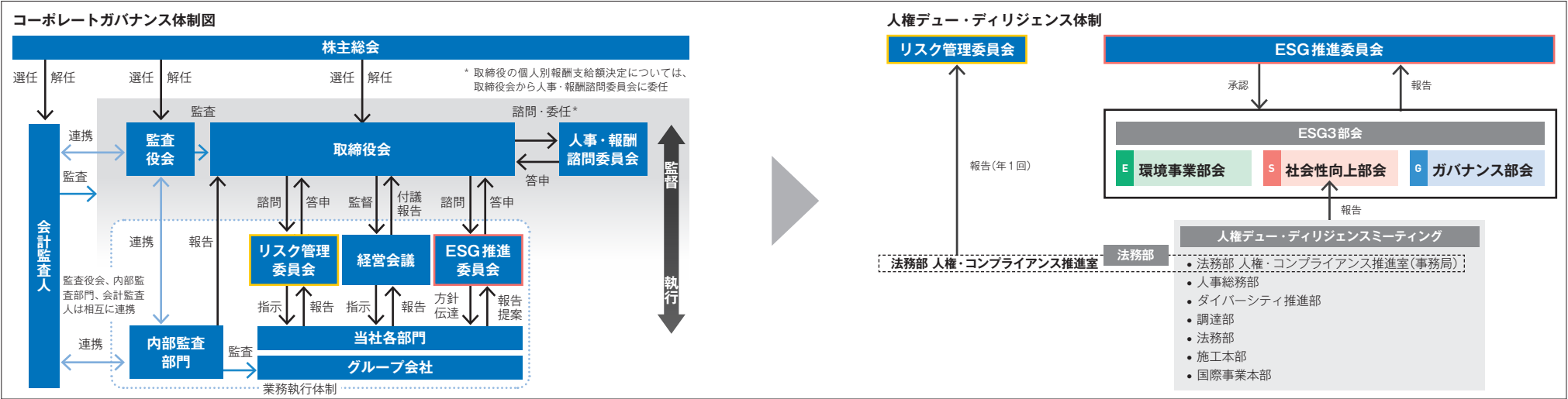
の3部会を設置しており、そのうち、「社会性向上部会」で当社グループの人権に関する重点課題と方針を決定しています。社会性向上部会の中には複数の関連部署が参加する「人権デュー・ディリジェンスミーティング」(事務局：法務部 人権コンプライアンス推進室)を設置しており、それぞれの人権課題を担当し、互いに連携し情報共有を行うことにより、人権推進に取り組んでおります。

リスク管理委員会は、取締役会の諮問機関として、リスク管理体制の適切な構築やその運用における実効性の確保を目指す機関ですが、人権推進の取り組みは、リスク管理委員会にも定期的に報告されています。リスク管理委員会では、取締役や執行役員からなる委員が、人権に関するテーマとして主にグループ従業員の労働や健康に関する戦略的な取

り組み、ハラスメントや労災事故などについて、リスク管理の観点から議論しています。また、リスク管理委員会が作成、モニタリングするグループ全体のリスクマップにおいても、人権に関するリスクが取り上げられています。

当社グループの関連するビジネス領域で人権に関する問題が発生した場合や人権デュー・ディリジェンスの過程で課題が発見された場合、原則として、法務部 人権・コンプライアンス推進室が中心となって、関係各部署と連携、協働しつつ対応し、その結果はリスク管理委員会に報告されています。

人権デュー・ディリジェンス体制の位置付け (2024年5月1日現在)



推進体制

人権・コンプライアンス推進体制*

あらゆる人権侵害、差別やハラスメントを「しない・させない・ゆるさない」企業体質を強化する体制として、社長を委員長とする「人権・コンプライアンス推進委員会」を、部署・事業所・グループ会社などに設置している推進委員会により組織しています。

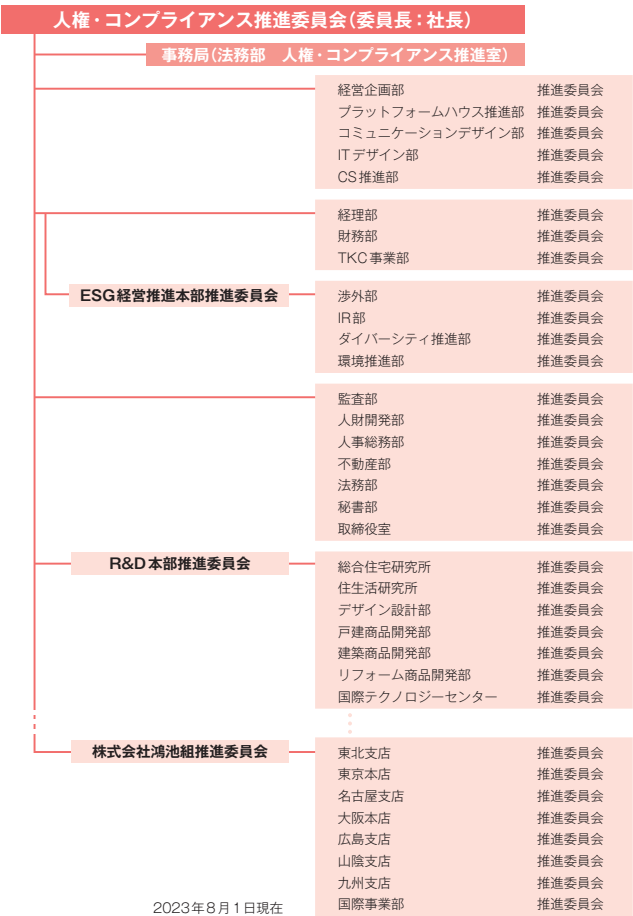
毎年、各推進委員会の代表者が出席する「人権・コンプライアンス全国推進会議」を開催し、人権課題の対策指針やグループ全体における重点課題、研修方針および研修計画の共有など行っています。

各推進委員会は、人権・コンプライアンス全国推進会議で決定した取り組みを、その責任において推進します。

人権の専任部署としては、積水ハウスの法務部に「人権・コンプライアンス推進室」を設置し、法務担当常務執行役員の責任のもと、当社グループのハラスメントなどの相談窓口設置、人権啓発研修、人権・コンプライアンス推進委員会における人権に関する取り組みの企画・運営、現場での実践の支援、人権課題発生時の対処などを行い、社会性向上部会のもとで、人権デュー・ディリジェンスの推進も担当しています。

* 当社グループにおける人権推進社内体制、従前より取り組んできた被差別部落などの人権問題に加え、職場の人間関係に大きく影響される従業員一人ひとりの人権にも向き合い、幅広い人権問題を組織や職場の問題として対応していくべく構築しました。2023年8月より人権・コンプライアンス推進室に名称変更しています。

人権・コンプライアンス推進委員会組織図(一部)



2023年8月1日現在

人権・コンプライアンス推進室のこれまでの取り組み

積水ハウスでは、1980年の「人権擁護推進委員会」の発足から、部落問題を中心に差別や偏見に向き合い、従業員向けの人権研修を継続的に行ってきました。現在は「人権・コンプライアンス推進体制」として、人権・コンプライアンス全国推進会議における決定事項を、人権に関する専任部署である法務部 人権・コンプライアンス推進室が各事業所へ指示伝達し、推進のための指導ならびに全社的な進行状況を把握しています。

人権推進の取り組み

(第1・2フェーズを継続しながらステップアップを行い、第3フェーズを実行しています)

- **第1フェーズ(1980年～1999年)**
部落差別問題を中心に差別や偏見に向き合い人権を学習する
・ 社外講師によるセミナー
・ 高野山講座
・ 現地研修
- **第2フェーズ(2000年～2019年)**
職場環境を悪化させるあらゆるハラスメントを防止する
・ セクハラ、パワハラ法対応、事例研究
・ 再発防止相談事案の共有
- **第3フェーズ(2020年～)**
グローバルな視点で企業が人権尊重責任を果たす
・ SDGs
・ グループ人権方針
・ ESG
・ 人権デュー・ディリジェンスの展開

推進体制

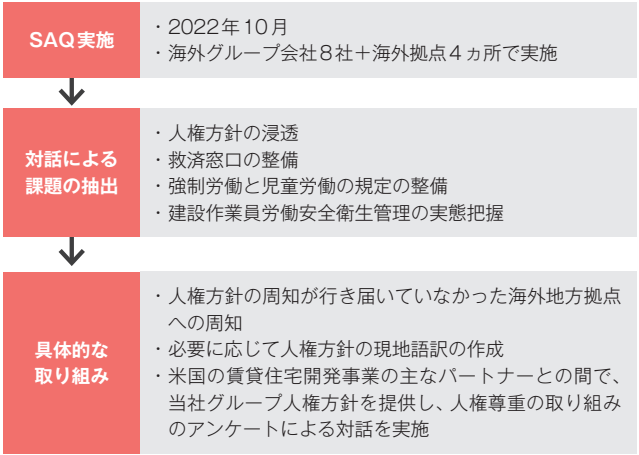
海外事業における人権尊重の取り組み

バリューチェーンを含め、児童労働、強制労働をはじめとしたあらゆる人権侵害への関与のない企業活動が注目されています。当社グループはSDGsの観点からも、グローバルな人権課題への対応を進めています。

海外事業における人権尊重の取り組みについては、これまでに、積水ハウスグループ人権方針の周知や浸透、また、グローバルな相談・通報受付体制の整備として、積水ハウスグローバルヘルプラインの英語圏での運用開始やその拡充に取り組んできました。

2022年度はこれらを継続するとともに、こうした取り組みの実効性の調査・確認や、主要な事業である建設・開発事業におけるステークホルダーの人権への負の影響の可能性の把握や予防・対策のため、関係部署やグループ会社との対話を進め、主要な海外グループ会社や海外拠点に対し、社外の専門会社の支援も受けながらSAQ（自己問診票）アンケートを実施しました。現地海外事業における人権尊重の取り組みは、実態把握が不十分であったこと、また、M&Aによるグループ拡大もあり、取り掛かりとして2022年10月に海外グループ会社8社と海外4拠点においてSAQを実施しました。

引き続き、SAQアンケート結果の評価・分析をもとに海外グループ会社や海外拠点との対話を深め、継続的に人権課題の特定、予防・軽減に取り組むとともに、こうした調査や相談・通報を通じて人権への負の影響を引き起こしたり助長していることが確認された場合は、適切な救済に尽力します。



相談窓口体制

セクハラ・パワハラホットライン

さまざまなハラスメントをはじめ、あらゆる人権に関する社内相談窓口として、法務部 人権・コンプライアンス推進室による「セクハラ・パワハラホットライン」を設置しています。

相談・通報に対して迅速な対応を行い、必要に応じて調査し是正・救済措置を講じます。利用に際して秘密が厳守され、利用者は相談・通報自体によりいかなる不利益も受けません。

相談内容に応じて、解決は正に向けて対応するほか、助言などの支援を行っています。

事業所のセクハラ・パワハラ相談窓口担当者

グループ会社を含めた日本国内の全組織には男女1人ずつの相談窓口担当者（770人：2024年2月時点）を配置しています。相談窓口担当者には人権・コンプライアンス推進室から毎年研修を実施し、相談対応のスキルアップと連携強化を図っています。事業所ごとに担当者を設置していることは、社内イントラネットやヒューマンリレーション研修テキスト、ポスターなどで全従業員に周知しています。

研修名	対象者
窓口担当者養成講座	新任担当もしくは過去に研修未受講担当者
窓口担当者スキルアップ研修	養成講座を受講済みで、役割を継続している担当者

人権に関する問い合わせ（公開ウェブサイト）

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時より、公開ウェブサイトで、人権に関する問い合わせを外部からも受け付けています。社外の弁護士事務所による外部受付窓口も設置しています。

内部通報制度

当社グループでは、公益通報者保護法に則り法務部 人権・コンプライアンス推進室において、法令や企業倫理に違反する、または違反する懸念があると思われる事案の相談・通報を受け付けています。この内部通報システム「積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン」は、当社グループの全従業員が利用でき、社外の弁護士事務所による外部受付窓口も設置しています。

さらに、英語圏の海外子会社の従業員を対象にした「積水ハウスグローバルヘルプライン」を設置し、社外の弁護士事務所も窓口として対応しています（中国の子会社向けには中国語対応の窓口を別途設置）。

積水ハウスグループ 内部通報・相談制度の概要

名称	窓口	相談方法	受付内容
積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン	社内窓口：法務部 人権・コンプライアンス推進室 社外窓口：弁護士事務所	電話 書簡 電子メール	当社グループ従業員・継続的取引先を対象に、業務・事業活動に関係して、法令や企業倫理に違反する又は違反する懸念があると思われる事案
セクハラ・パワハラ ホットライン			当社グループ従業員・継続的取引先を対象に、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント及び人権に関する事項
積水ハウス グローバル ヘルプライン		電子メール （英語対応）	海外子会社において、業務・事業活動に関係して、法令や企業倫理に違反する又は違反する懸念があると思われる事案

従業員への継続的な人権研修

当社グループは、研修を継続的に実施し、あらゆるハラスメントを含む人権侵害行為を生まないよう努めています。

研修名	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推進委員研修	推進委員(管理職等)
ヒューマンリレーション全従業員研修	全従業員
導入研修	新規採用になった従業員
社外研修(部落解放・人権夏期講座等)	職責者等

人権・コンプライアンス全国推進会議

人権・コンプライアンス推進委員会の代表として、営業本部、工場、グループ各社の人権・コンプライアンス推進責任者(総務部長)と、本社代表者が出席します。

この会議では、前年度のヒューマンリレーション研修をはじめとした取り組みを振り返り、セクハラ・パワハラホットラインなど通報窓口の利用状況、相談内容の傾向の報告を行うとともに、当年度の研修テーマの発表と主旨説明、ハラスメントの再発防止に向けた施策を共有します。また、研修テーマに応じて、社外の専門家による講演を実施することもあります。

ヒューマンリレーション推進委員研修

ヒューマンリレーション推進委員研修では、人権を尊重した事業活動を推進する社内リーダーの養成を目指しています。研修テーマは、人権課題をより幅広く捉えることにより、人財育成やマネジメントに関する課題も取り上げており、企業のリスク管理の観点からも、リスクを排除するための方策やスキルの習得、知識やモラルの向上に注力しています。

ヒューマンリレーション全従業員研修

毎年、グループ全従業員*を対象に行っています。この研修では、自らの人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自らの問題として考える場とするため、従業員同士での対話を重視した研修スタイルをとっています。従業員向けの「ヒューマンリレーション研修」は、働きやすい職場環境の醸成を目的として、以下の考えのもと毎年継続して実施しています。

- ・企業倫理要項にて定められているさまざまな問題(セクハラ・パワハラ防止、労務管理、メンタルヘルス等)に関し、知識とモラル向上を図る。
- ・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ことで(多様性の受容)、自由闊達で働きやすい職場風土をつくるためのより良いコミュニケーションを考える。
- ・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“気づき”の場とする。

* 有期雇用となる派遣スタッフ、パート、アルバイト従業員等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。一部のグループ会社では、本研修同等の独自の研修を行っています。

2023年度
推進委員研修(管理職階層対象、2時間/年)
・ビジネスと人権～ディセント・ワーク～
・職場環境をよくするコミュニケーション

2023年度
全従業員研修(管理職層を含む、3時間/年)
・障害のある人もない人も共に生きる社会
・ハラスメント～社外の関係者とのかわり～



ヒューマンリレーション研修テキスト 2023

人権標語による啓発の取り組み

12月4日～10日の人権週間に向けて、毎年、グループ全従業員とその家族を対象に、人権標語を募集しています。

最優秀作1点と優秀作5点を掲載したポスターを全国の事業所に掲示しています。



社外研修

毎年8月に開催される「部落解放・人権夏期講座」を全国の支店長、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、コロナ禍により参加を中断する前、2019年までの累計受講者は1,260人になります。

積水ハウスは、同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図りながら、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読など、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に活かしています。

施工現場の安全トレーニング

教育訓練センター・訓練校

当社グループである積水ハウス建設ホールディングスでは、「教育訓練センター・訓練校」を設け、クラフターおよびグループ内施工協力会社の技能者育成に取り組んでいます。

技術・技能の基礎を身に着ける訓練・研修を行い、第一線で活躍できる人財を育てることが目的です。



躯体外装コース 修了試験風景

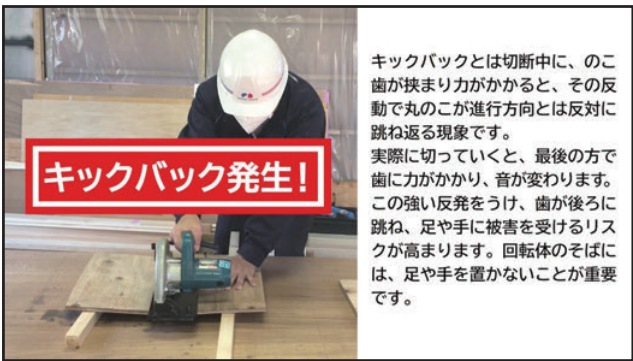


内装施工コース 修了試験風景

労働災害 再発防止活動

当社では、災害が頻発して起こりやすい作業、重大事故につながりやすい作業、危険作業等に関して、作業手順書を作成し施工従事者の安全作業に向けての作業手順の徹底を図っています。

作業手順書は外国人施工従事者の安全施工に関しても配慮するよう、複数の言語で作成しています。さらに外国人施工従事者に向けてピクトサインと主要な言語により視覚に訴えたポスター等により災害防止に向けた啓蒙を図っています。



様々なステークホルダーとの協働

1. パートナースhip構築宣言への参画

積水ハウスは、企業理念において、協力工事店や取引先との間の「人間愛」により、温かい共存共栄と、企業基盤の充実をもたらすことを掲げています。

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

2024年3月時点で40,000社を超える企業が宣言を行っています。

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

2. 工業化住宅施工協力会社

積水ハウス会

当社グループの最大の強みが「積水ハウス会」の存在です。「積水ハウス会」は、施工に携わるグループ会社や施工協力会社によって構成されている組織です。2024年2月1日現在、グループ会社の積水ハウス建設ホールディングス（2024年2月1日に積和ハウス建設より中間持株会社として統括）傘下の積水ハウス建設8社と、全国の施工協力会社約7,000社が加盟しています。

創業当初から「責任施工」を実践してきた積水ハウスにとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、元請・下請という契約関係を超え、共に働く仲間として「運命協団体」として長きにわたり信頼関係を育み、常にその絆を大切にしてきました。

施工品質の向上はもとより、お客さまや近隣の皆様への対応、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きた「共存・共栄」の精神は、近年増加している現場での外国人との関わり合い方の文化の基礎にもなっています。

セキスイハウス協会の

セキスイハウス協会は、積水ハウスを含む全国の施工協力会社が集まり1982年に設立された任意団体です。

施工協力会社における雇用環境の改善と福祉増進を図ることを目的とし、積水ハウスは「建築現場補償制度」や「積立年金制度」などの各種制度の運営を補佐しています。

- （セキスイハウス協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。
 - 業務上災害弔慰見舞金補償制度
 - 第三者損害賠償補償制度
 - 現場盗難事故補償制度
 - 現場盗難事故見舞金制度
 - 事業主死亡弔慰金制度
 - 特別弔慰金制度
 - ・入院補償制度
 - ・がん保険制度
 - ・所得補償制度
 - ・積立年金制度（拠出型企業年金制度）

様々なステークホルダーとの協働

3. お客様まとの取り組み

品質・サービス改善に向けた体制の構築

当社では、お客さまにいつまでも安全・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、カスタマーズセンターやお客様相談窓口などに寄せられ、また「お客様満足度調査」を通じて届けられるお客さまの声を特に大切にしています。

カスタマーズセンター

当社では、お客さまサポート体制として、全国約100拠点(29事業所)のカスタマーズセンターを設置し、引き渡し後の建物の定期点検やメンテナンスなど、積水ハウスリフォーム・積水ハウス不動産各社などとグループ連携をとりながらお客さまのサポートを行っています。

“「わが家」を世界一幸せな場所にする”というグローバルビジョンを実現するために、このカスタマーズセンターがお客さまに寄り添い、最高のアフターサービスを提供するとともに、お客さまのニーズを受け取り、商品やサービスの向上・改善につなげます。

お客様満足度調査

当社では、お住まいを建築いただきましたお客さまや賃貸住宅「シャーメゾン」オーナー様に対して、提供した住宅や付帯するサービスについて評価していただく「お客さまアンケート」を実施しています。

アンケートを通じて届けられたお客さまの声を定期的に集計・分析した調査結果を関係部署にフィードバックしています。加えて、不具合データ等のフィードバックをもとに製品の改善が図られているかを確認する体制としており、これらを積み重ね、品質・サービスの向上・改善を進め、さらなるお客さまの満足度向上に取り組んでおります。

4. 連携している主な社外関係団体

積水ハウスは、2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持、署名したことを機に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の分科会(HRDD分科会・人権教育分科会)に参加しています。

また、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組む関係諸団体と連携を図り、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に活かしています。

人権問題で連携している関係諸団体

- ・一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- ・一般社団法人 部落解放・人権研究所
- ・大阪同和・人権問題企業連絡会
- ・一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター
- ・大阪市企業人権推進協議会
- ・NPO法人 多民族共生人権教育センター
- ・社会福祉法人 ノーマライゼーション協会
- ・株式会社 クオレ・シー・キューブ
- ・認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

NPO法人トゥギャザーとの協働

当社グループでは、2000年から認定特定非営利活動法人トゥギャザーと協働し、SELP*製品を活用することで、障がい者の自立と社会参加を支援しています。2023年には、2024年用の積水ハウスグループ卓上カレンダーを35,982個、2,770万円を採用し、障がい者の方々の就労機会拡大に寄与しています。

* 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、作る製品。

組織環境の整備

当社グループでは、全社挙げてのさまざまな施策を通じて、従業員の
人権にもフォーカスし、従業員が安心して働ける環境を整備しています。

幸せ健康経営

当社グループでは、従業員の身体的な健康だけでなく、心理的な健康
やつながりも追求し、従業員が職場や日々の生活の中で幸せを感じ、充
実した生活を送ることを目指す「幸せ健康経営」を推進しています。

幸せ健康経営の推進にあたっては、取締役会傘下のESG推進委員会
で承認された年度目標や計画に基づいて取り組みを進めています。全
社方針の策定や各施策の推進、効果の検証は、人事総務部、ダイバーシ
ティ推進部などの当社関係部署による幸せ健康ワーキンググループが、
健康保険組合、外部アドバイザーなどと連携して行い、各事業所との連
携強化や全従業員への周知・浸透を図っています。

- 心身の幸せと健康を実現するため、以下の5つの目標を設定しています。
- ① 生活習慣病リスク保有者の低減
 - ② 喫煙率の低減
 - ③ 従業員・職場の幸せ度向上
 - ④ プレゼンティーイズムの改善
 - ⑤ メンタル不調の予防



「**幸せ度調査**」
従業員と職場の幸せを多面的に計測し、相関を分析する「幸せ度調査」は日本
企業で初めての取り組みです。グループ従業員約27,000名を対象に、2020
年から毎年実施しています。幸せを「見える化」することで従業員一人ひとりの
幸せを追求していくための具体策につなげます。

職場環境の改善

長時間労働は、従業員の健康、ひいては人権にとっての大きな課題で
す。当社グループでは、全国の事業所で総労働時間の削減に向けて、部
門ごと1人当たりの月総労働時間の目標を設定し、各事業所において働
き方の改善に取り組んでいます。具体的には、事業所幹部を対象とした
労務管理勉強会の開催や全国の事業所の好事例の共有など、働き方に関
する意識の改革と業務の効率化に取り組んでいます。また、職場の安全
衛生については、チェックリストを用いて事業所内の安全衛生点検を行
い、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
セミナーなども実施しました。

メンタルヘルス対策

2015年12月から義務づけられたストレスチェック制度を活用し、
個人のメンタルヘルスケア(セルフケア)を促進するとともに、分析結果
に基づいて職場環境の改善を進めています。 また、新任リーダー対象
の「新任リーダー研修」の中にメンタルヘルスに関する内容を取り入れ
るとともに、ヒューマンリレーション研修では、全受講者が毎年セルフ
チェックを行い、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。

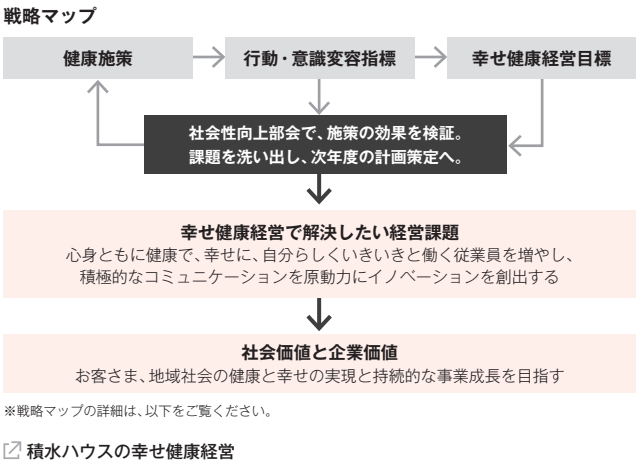
また、メンタルヘルスの問題となりうるさまざまな悩み事を受け付け
る外部の専門機関と提携し、連絡先のカードを作成して配布するなどし
て、従業員がいつでもメンタルヘルスの専門家に気軽に相談できる環境
を整備しています。

子どもサポート休業制度

心身の不調や、不登校などにより看護、付き添い、見守りが必要な子
どもを養育する従業員のために、既存の制度に加え、休業や時間外勤務
の免除、勤務時間の短縮などの制度利用を可能としています。子どもの
成長に伴い、育休や勤務時間の短縮の適用外となった社員であっても、
安心して子どものケアを続けられます。

キャリア自律休業制度

従業員が、国内外の教育機関に留学することを支援するため、一定の
要件を満たした場合に休業と支援金として学費の一部を貸し付けする制
度(条件を満たせば返済不要)を創設しました。従業員のリスキリングを
支援し、キャリア自律を後押ししています。



D&I

当社グループが目指すダイバーシティ&インクルージョンは、あらゆる人権を尊重する風土が職場に根づいていなければ成り立ちません。多様な考え方や価値観を認め合い、人それぞれの働き方、ライフスタイルを実現するために、さまざまな活動を行っています。



「人材サステナビリティ」宣言

当社グループでは2006年、「人材サステナビリティ」を宣言しました。そして、ダイバーシティ推進方針として「女性活躍の推進」「多様な人財の活躍」「多様な働き方の推進」を3つの柱とし、従業員と企業が共に持続可能な成長を実践できる環境や仕組みづくりに取り組んでいます。

女性活躍の推進

女性活躍推進行動計画

2021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)」に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進 行動計画」の目標を新たに策定しました。

女性管理職候補者研修の実施やロールモデルづくり

2014年に開講した女性管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」では、毎年女性管理職候補の女性従業員20人を全国から選抜し、約2年間のカリキュラムで計画的かつ効果的に管理職にふさわしい人財

を育成しています。これは、実力のある女性従業員を育て、適正に管理職へ登用するパイプラインになっています。



女性営業職の活躍推進

多様な価値観や視点が求められる住まいづくりにおいて、当社グループの事業活動におけるあらゆる分野での女性の活躍が重要であることから、当社グループでは、2005年より女性営業の積極採用を開始しました。採用プロセスにおいて、性別にかかわらず、個々の能力を重視し、採用における差別や偏見の排除に取り組んでいます。

女性技術職の活躍推進

「女性現場監督サポートプログラム」により、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。労働環境の整備、エリアを超えた「全国女性現場監督交流会」の継続などを行っています。

多様な人財の活躍

高齢者の雇用促進および活躍推進

当社では、従来、60歳定年制および65歳までの再雇用制度を採用していました。2015年4月、個々の従業員が意欲・能力をより高く、より長く発揮していきたいと活躍できるよう、グループ全体で65歳定年制を導入、加えて2020年4月より、65歳から70歳までの再雇用制度を導入し、高齢者の活躍を支援しています。

障がい者 → P.16 障害のある人もない人も誰もが活躍できる共生社会を目指して

LGBTQ → P.17 LGBTQ 性的マイノリティ

多様な働き方の推進

仕事と育児・介護の両立にあたり、性別を問わず利用できる制度を導入しています。

介護支援制度

「子の看護休暇」「介護休暇」について、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」で取得可能としました。

がんまたは不妊治療と職業生活における両立支援制度

がんまたは不妊治療中の従業員に所定勤務時間や日数の短縮、就業時間変更などの制度を適用し、治療と就労の両立を支援しています。がん以外のその他の病気についても従業員からの相談を受け柔軟に対応しております。

スライド勤務制度

2018年4月より、ワークライフバランスの推進と効率的な業務遂行のため、基準就業時間はそのままに、個人ごとに勤務開始時間を午前7時から午前11時の間で15分単位で繰り上げ、繰り下げできる制度を運用しています。

テレワーク(在宅勤務)制度

育児等で就業時間に制約のある従業員が活躍できるよう、在宅勤務制度として2017年2月より運用を開始しました。コロナ禍において、全従業員を対象にした暫定的な運用を経て、2023年4月より在宅勤務以外にもモバイル勤務等が可能となり、従業員が働く場所を選択して働くことができるようになりました。

住む人にやさしい研究開発

生涯住宅思想～ユニバーサルデザイン

1980年代、時と共に変化する人の身体特性などを考慮した安全性と、すべての人が生涯にわたって使いやすい耐久性、自由性のある住まいづくりを追求する過程で芽生えた「生涯住宅」思想は、当社グループの根本哲学である「人間愛」を具現化したものです。

1990年に設立した総合住宅研究所*に併設された「納得工房」では、「生涯住宅」思想をベースにさまざまな人間工学実験を行い、その成果に基づいたユニバーサルデザイン仕様の住宅システムや部材を生み出してきました。

2010年には、「安全・安心」「使いやすい」に加え、触感や操作感などに訴える「心地よさ」を追求した「SH-UD（積水ハウスのユニバーサルデザイン）」を発表し、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空間の提案に取り組み続けています。「SH-UD」の考え方は、戸建住宅だけではなく、当社グループが提供するマンション、賃貸住宅、グループホーム等の設計にも展開されています。

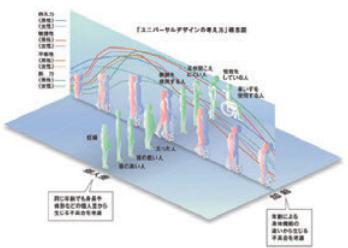
* 関西文化学術研究都市（京都府木津川市）に開設。実物大の住宅の耐震性能実験が可能な構造実験場をはじめ多くの実験施設を有し、耐震、耐風、断熱、遮音、空気環境など住宅の基本性能の検証や評価をはじめ、新しい構工法の研究開発、ユニバーサルデザインや環境技術の研究開発に取り組んでいます。



ケアリング企業賞受賞



総合住宅研究所



住まい手の「幸せ」づくりを支える研究

2020年、当社グループはグローバルビジョン「わが家」を世界一幸せな場所にする”を発表しています。2018年には「住生活研究所」を設置し、「幸せ」という無形価値、幸福感を高めることを目指し、「つながり」「楽しさ」「私らしさ」という人・暮らしの視点で、これからの住まいの在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。

例えば「コドモイドコロ」は、子育て・子育てに着目した「生きる力を育む家」として、成長を促す居どころづくりと安全・安心・自主性を考えたスマートユニバーサルデザインを提案しています。



コドモイドコロ



さまざまな個性やライフスタイルを尊重しながら、一人でも多くの方に「幸せ住まい」をお届けしたいという、このデザイン思想は、さまざまな背景を持つ人と共に働く、人材ダイバーシティへつながっています。

(年)	
1975	高齢者・身体障がい者配慮住宅「車いすの家」(熊本県)を建設
1981	日本初の「障がい者配慮モデルハウス」(横浜市)建設に参画
1989	「生涯住宅」を当社の住まいづくり思想として定義
1990	総合住宅研究所設立 研究所内に業界初の体験学習施設「納得工房」開設 (現在閉館中 リニューアル予定)
1999	「生涯住宅」のコンセプトと取り組みが、国連の外郭団体より「ケアリング企業賞」を受賞
2002	SH-UD(積水ハウスのユニバーサルデザイン)基準を確立
2007	「キッズでざいん」発売 (2012「コドモイドコロ」へリニューアル)
2010	スマートユニバーサルデザイン発表
2018	住生活研究所を設置

子どもの人権／男性育休

子どもの人権と積水ハウスグループ

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

積水ハウスは、子どもを住まいに直接触れる重要なステークホルダーとして考えてきました。1970年代からユニバーサルデザインの観点で住まいの研究を行い、子どもから高齢者までが心身共に健やかに暮らせる商品づくりに取り組んでいます。

子どもが健やかに暮らせる商品開発

「コドモイドコロ」は、子どもの生きる力を育む住まいづくりとして、子どもの成長に役立ついろいろな居どころと安全・安心・自主性を考えたスマートユニバーサルデザインを追求した生活提案商品です。「子育て」という親の視点だけではなく、子どもが成長過程で身につける感性・知性・身体・社会性の4つの力を、発達段階に合わせて伸ばす「子育て」という子どもの視点で考えました。

積水ハウスマッチングプログラム こども基金

当社グループでは、2006年より、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」を実施しています。従業員の寄付と同額を会社が拠出するマッチングギフト形式の「こども基金」「環境基金」を創設し、子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりを目的に、非営利団体への助成を実施しています。

子どもたちへの住育

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

男性の育児休業取得の促進

積水ハウスで働く従業員とその家族が幸せになってほしいという強い想いのもと、2018年、男性育児休業取得促進をスタートしました。

積水ハウスは子育てを応援する社会を先導する「キッズ・ファースト企業」として、ダイバーシティ推進の取り組みを一層加速させるため、「男性社員1ヶ月以上の育児休業(育休)完全取得」(特別育児休業制度)を推進しています。

休業から最初の1ヵ月間を有給とし、家庭の事情などに合わせ、最大で4回に分割して取得することもできます。また、育児休業の取得の目的や取得時期、育児・家事の在り方などについて、家族で十分なコミュニケーションが図れるよう「家族ミーティングシート」を独自に作成し、当社グループ従業員だけでなくどなたでも利用できるよう、当社ウェブサイトにも掲載しています。

母体にとって心身共に負担が大きく、「産後うつ」発症のリスクも高い産後8週間に夫が寄り添うことの大切さを対象従業員に周知し、寄り添いに対応しやすくするため2021年4月からは制度を拡充しました。1日単位で休業を取得できるようにするなど選択肢を広げ、より柔軟な取得ができるようにしています。

男性育休を社会へ広める IKUKYU.PJT

当社グループは、男性の育児休業について、社会とともに考えていくきっかけをつくりたいという思いから、9月19日を「育休を考える日」として制定しました。

2019年から毎年「男性育休フォーラム」を開催、あわせて「男性育休白書」も発行し、社外への発信も継続しています。

2023年は119の賛同企業・団体と共に男性育休取得促進のプロジェクトを展開しました。社会全体での男性育休推進は、女性活躍推進や少子化対策など社会課題の解決にもつながると期待し、日本でも「男性の育児休業取得が当たり前になる社会」を目指しています。



ファクトデータ(社会データ)

重点テーマ	指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2025年度	指標について
			目標	実績	目標	目標	
お客様との 取り組み	戸建住宅お客様満足度(アンケート調査)	◇1	95%以上	96.0%	95%以上	95%以上	お客様アンケート7段階評価のうち、上位評価3項目(非常に満足、満足、まあ満足)の割合
施工現場の安全衛生 サプライチェーン	施工部門の休業災害度数率	◇1	2.39	2.87	2.25	2.12	積水ハウスが委託した施工業者(一人親方・事業主を含む)における建築現場で発生した頻度(100万延べ労働時間当たり)
	施工部門の業務上疾病度数率	◇1	0.30	0.53	0.30	0.30	積水ハウスが委託した施工業者(一人親方・事業主を含む)における建築現場で発生した業務上疾病の頻度(100万延べ労働時間あたり)
	CSR 調達人権・労働・サプライチェーンスコア	◇1	85.8pt	88.3pt	85.9pt	86.0pt	全サプライヤーに実施したCSR評価(人権・労働・サプライチェーン)をスコア化(100pt満点)した指標
地域社会との共生	従業員と会社の共同寄付制度加入率 (積水ハウスマッチングプログラム会員率)	*1	—	31%	—	—	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」の加入率(実績のみ開示)
多様な働き方 働きがい 人財育成	男性の育児休業取得率	*2	100%	100%	100%	100%	3歳未満の子を持つ男性従業員が、1ヵ月以上の育児休業を取得した割合
	1人当たり月平均総労働時間	*3	175時間	169.58時間	175時間	175時間	当社グループ従業員1人当たりの月平均の総労働時間 ※管理職を含む・休業中従業員を除く
	年次有給休暇取得率	*3	60%	80.3%	70%	70%	当社グループ従業員の年次有給休暇の取得率 ※管理職を含む
	人財育成投資	◇5	1,435百万円	1,526百万円	1,478百万円	1,522百万円	当社グループ従業員に対する教育研修費
	女性取締役役人数	◇1	3人以上	3人	3人以上	3人以上	当社取締役会における女性取締役役の人数
	女性管理職人数	◇3 (2023年度) ◇4 (2024年度、 2025年度)	300人	342人 (4.34%)	350人 *4	380人以上 *4	当社グループにおける女性管理職の人数
ダイバーシティ推進	女性正社員比率	◇2	29.2%	29.4% (6,965人)	29.5%	29.8%	当社グループにおける女性正社員の割合
	女性新卒採用比率	◇3	40%	38.3% (351人)	40%	40%	当社グループで採用した新卒正社員における女性の割合
	障がい者雇用率 上段：単体 下段：国内連結会社のうち障がい者法定雇用義務のある28社(単体含む)	—	2.97% 2.86%	3.00% 2.97%	2.97% 2.86%	2.97% 2.86%	障がいのある従業員の割合

*1 ◇2、積水ハウスフィナンシャルサービス、積水ハウスアセットマネジメント
*2 2023年度は◇2、2024年度以降は◇4(鴻池組およびその国内連結子会社を除く)
*3 積水ハウス(株)、積水ハウス不動産グループ、積水ハウスリフォーム(株)
*4 目標を上方修正

◇1 積水ハウス(株)
◇2 ◇1に加えて、積水ハウス不動産グループ、積水ハウス建設グループ、積水ハウスリフォーム(株)、積水ハウス ノイエ(株)

◇3 ◇2に加えて、(株)鴻池組およびその国内連結子会社
◇4 積水ハウス(株)および国内連結子会社
◇5 積水ハウスグループ(積水ハウス(株)と連結子会社すべて)

30

国連指導原則フレームワーク対照表

パートA：人権尊重のガバナンス			該当ページ
方針のコミットメント	A1.1	パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？	p.5-6
	A1.2	パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？	p.1,5,7
	A1.3	パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？	p.9-17,22
人権尊重責任の埋め込み	A2.1	人権パフォーマンスの日常における責任は、社内ではどのように構成されているか、またその理由は何か？	p.18-20
	A2.2	上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？	p.18
	A2.3	意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？	p.9-14,22
	A2.4	企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？	p.1,5-7,13,24-25
	A2.5	報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？	p.9,13-14
パートB：報告の焦点の明確化			
顕著な人権課題の提示	B1	報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。	p.8
顕著な課題の確定	B2	顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。	p.8
重点地域の選択	B3	顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。	p.8
追加的な深刻な影響	B4	報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。	p.8,15-17
パートC：顕著な人権課題の 管理			
具体的方針	C1.1	企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？	p.9-10,13-15,22
	C2.1	企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？	p.8-14
ステークホルダー・エンゲージメント	C2.2	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？	p.9,10,13,14
	C2.3	報告対象期間中、ステークホルダーの視点は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？	p.9,10,13,14
影響の評価	C3.1	報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？	p.9,10,13,14
	C3.2	報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったのか？	p.6,9-14
評価結果の統合及び対処	C4.1	顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？	p.18-19
	C4.2	顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？	p.18
	C4.3	報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？	p.9,11-12,13,22,23
パフォーマンスの追跡	C5.1	顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？	p.21
	C6.1	企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？	p.6,21
是正	C6.2	人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？	p.21
	C6.3	企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているのか？	p.6,21
	C6.4	報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？	p.9-14
	C6.5	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響の救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	p.9-14,21