

# ESG FACT BOOK 2025



2025年1月期

積水ハウス株式会社

# 目次

## 1 編集方針

### 積水ハウスグループのESG経営

- ESG経営推進担当メッセージ
- 積水ハウスグループのESG経営

## 環境 OUR ENVIRONMENTAL INITIATIVES

- 環境マネジメント
- 脱炭素社会への貢献
- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示
- 生物多様性保全
- TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示
- サーキュラーエコノミーに向けた取り組み
- 化学物質等における環境汚染への対策
- 水セキュリティ
- 工場サイトレポート

## 社会 OUR SOCIAL INITIATIVES

- 社会性向上の取り組み
- 人財価値の向上
- キャリア自律支援
- D&Iの推進
- 多様な働き方の推進
- 幸せの基盤づくり
- ベクトルの一致
- 社会価値の向上
- キッズ・ファースト
- 人権の尊重
- 地方創生事業
- お客様への取り組み
- 労働安全衛生
- サプライチェーン・マネジメント

## ガバナンス OUR ESG GOVERNANCE INITIATIVES

- ESG経営を支えるガバナンス

# 編集方針

「ESG Fact Book 2025」は、株主・投資家・地域社会を始めとする幅広いステークホルダーの皆さまに、積水ハウスグループのESGへの取り組みを報告するツールです。ESGの各項目における考え方、方針、実績、取り組みに加えて、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標など、当社グループのESGに関する情報を網羅的に掲載しています。「Value Report 2025」や「ESG Data Book 2025」も合わせてご覧ください。

今後も皆さまのご意見を参考にしながら活動内容を高いレベルに引き上げることを目指し、ステークホルダーの皆さまとの対話に資するコミュニケーションツールとしていきます。

### 発行時期

2025年7月(年1回発行)

### 報告対象期間

2024年2月1日～2025年1月31日(2024年度)

※一部前後の期間の活動を含みます。

### 報告対象範囲

積水ハウス株式会社および連結子会社376社(積水ハウスグループ)

### 用語の定義

本報告書においては、特段の記載がない限り「当社」および「単体」は積水ハウス(株)を、「グループ(国内)」は積水ハウス(株)および国内の連結子会社すべてを、「グループ(グローバル)」は積水ハウス(株)および国内外の連結子会社すべてを示します。また「国内主要グループ会社」は、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスリフォーム(株)、積水ハウスノイエ(株)、(株)鴻池組およびその国内連結子会社を示します。

### 将来の見通しに関する注意事項

本レポートにおける業績予測などの将来に関する記述は、制作時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が内包されています。したがって、さまざまな要因の変化により、実際の業績は見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

### コミュニケーションの全体像におけるESG Fact Bookの位置付け

	財務情報	非財務情報
対話	決算説明会・経営計画説明会 機関投資家・アナリストとのミーティング 定時株主総会	ESG経営説明会 ステークホルダーミーティング
報告書	<input checked="" type="checkbox"/> 有価証券報告書 <input checked="" type="checkbox"/> BUSINESS REPORT(事業報告書) <input checked="" type="checkbox"/> Value Report — Our Impact	コーポレート・ガバナンス報告書 <b>ESG Fact Book</b> <input checked="" type="checkbox"/> ESG Data Book
WEB	<input checked="" type="checkbox"/> 株主・投資家向け情報	<input checked="" type="checkbox"/> ESG経営 <input checked="" type="checkbox"/> サステナビリティ

### 参考にしたガイドライン

- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイドライン」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 国際標準化機構「ISO26000」(社会的責任に関する国際規格)
- 「GRIスタンダード」
- IFRS財団SASB「業種別スタンダード」
- 「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書」
- 「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の提言」

### 本レポートの使い方(WEB版)

- [🏠 目次に戻る](#)
- [📄 外部サイトへ移動](#)
- [➔ 本レポート内の関連ページへ移動](#)

## ESG経営推進担当メッセージ



専務執行役員

豊田 治彦

### 積水ハウスグループは、ESG経営のリーディングカンパニーとして、常に社会に先駆け、新たな価値を創造し続ける。

積水ハウスのESG経営は、決してここ数年で生まれたものではありません。1960年の創業以来、私たちは「人の命と財産を守る」ことを使命に住まいと向き合い続け、安全性や耐久性に優れた住宅の普及に取り組んできました。その後も、高度経済成長期の耐震・耐火技術の向上、環境問題が顕在化する中での省エネルギー住宅の推進や生物多様性保全の取り組み、そして現在のネットゼロへの挑戦や幸せをつくり出す住環境の開発をしています。

私たちのあらゆる事業活動の根底には、企業理念の根本哲学である「人間愛」があり、常に時代とともに変化する社会課題に先駆けて、未来が求める新たな価値を創造し続けてきました。

社会は今、かつてない規模とスピードで変化しています。こうした変化に企業がどう向き合うのかが、今後の社会のあり方を大きく左右すると考えています。だからこそ、2020年に策定した「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の実現に向け、私たちは、「ESG経営のリーディングカンパニー」になることをサブビジョンに掲げました。

それは、環境負荷を低減することや社会的責任を果たすことだけ意味するものではありません。むしろ、前例のないイノベーションをおこし、未来の幸せを実現する新たな価値を生み出し続けることこそが、真のリーディングカンパニーの姿だと考えています。

積水ハウスグループは、ESGを新たな価値を創造する経営の核として位置づけています。つまり、私たちの事業活動そのものが、

持続可能な社会の実現に直結し、ポジティブなインパクトを生み出すことを目指しているのです。

たとえば、脱炭素を超えて環境を再生する住まい、健康や人とのつながりを創り出す住まい、地域と共創する持続可能なまち、多様な人々が活躍できる社会など、未来をより幸せな方向へ導く、積水ハウスグループならではのESG経営を意味します。

また、「ESG経営のリーディングカンパニー」とは、業界や社会に対し、常に新たなスタンダードを築き、それを実践し続けることでもあります。積水ハウスグループの成長は、イノベーションの連続でした。それは、いつの時代も業界に先駆けて住まいのあり方を提案し、事業活動を通じて社会の変革を推進する役割を担っていることを意味します。その実現には、社内外の枠を超えたパートナーシップが不可欠です。

イノベーション&コミュニケーションを通じて、一人ひとりのアイデアと行動が新たな価値につながり、より大きなインパクトを生み出していく。積水ハウスはこれからも、社会に先駆けたESG経営を実践し、より幸せな未来の実現に貢献していきます。

本「ESG Fact Book」は、私たちのESG経営の現在地を、ステークホルダーの皆さまと共有し、対話を重ねていくための一歩です。ESG経営を通じて実現したい「未来への約束」については、Value Report 2025に掲載されたCEOメッセージに込められています。ぜひあわせてご覧ください。

# 積水ハウスグループのESG経営

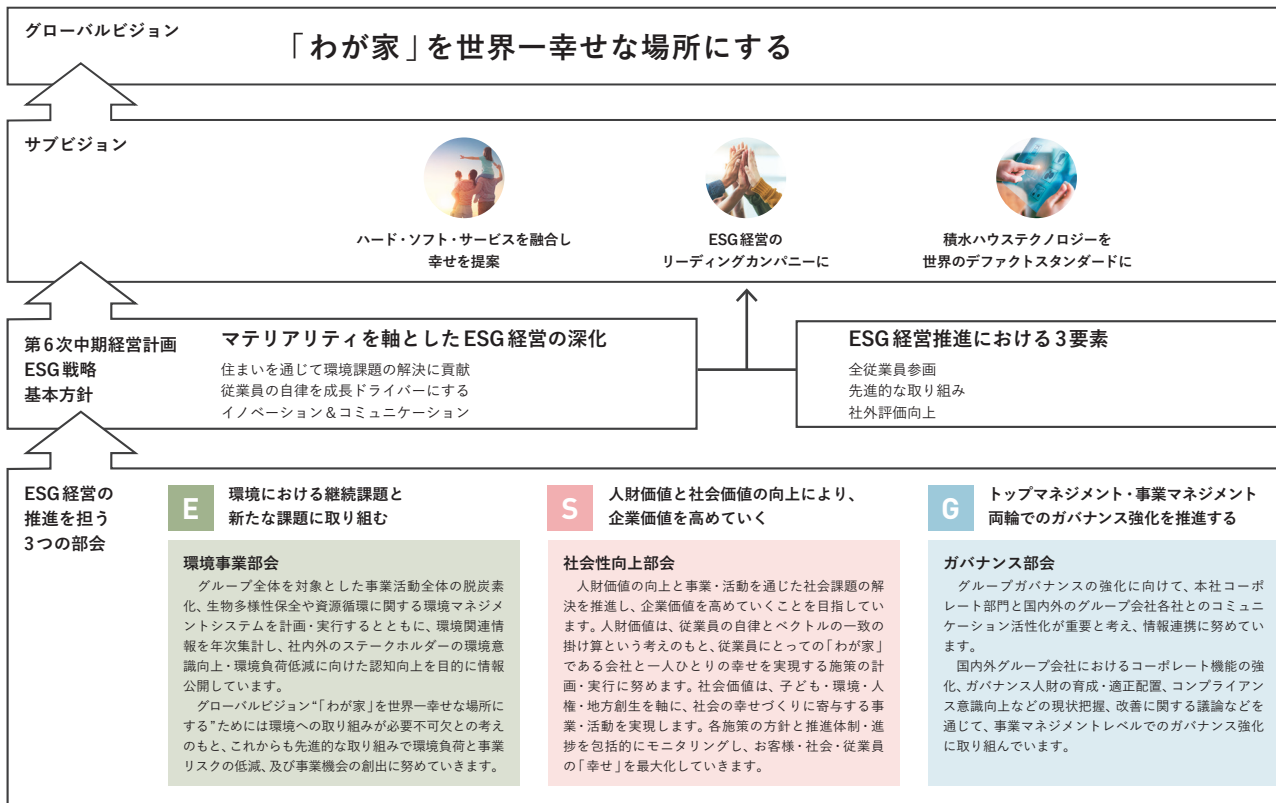
## 積水ハウスグループのESG経営

積水ハウスグループのESG経営は、企業理念の根本哲学である「人間愛」を実践することが根底にあります。お客様や社会が直面する課題解決を事業と一体的に推進していくとともに、ガバナンスの強化に努めることで、ESG経営の領域においてさらなるリーダーシップを発揮することを目指し、「ESG経営のリーディングカンパニーに」というサブビジョンを策定しています。

その実現に向け、従業員一人ひとりが自ら考え、行動することが重要であると考え、2020年より、全従業員参画を重視したESG経営に取り組んでいます。参画のきっかけとして、対話を通じてお互いの考えや価値観に触れ、ESGに対する理解を深めてきました。また、従業員が主体的に行動に移すことができるよう、自律や創発につながる制度の構築や職場風土の醸成に努めています。

## ESG経営の基本方針

積水ハウスグループは、第6次中期経営計画(2023年度～2025年度)におけるESG経営の基本方針を「マテリアリティを軸としたESG経営の深化」と掲げ、「住まいを通じて環境課題の解決に貢献」「従業員の自律を成長ドライバーにする」「イノベーション&コミュニケーション」に重点を置いた取り組みを推進しています。ESG経営の推進を担う環境、社会、ガバナンスの3つの部会では、第6次中期経営計画に基づいた方針を定め、取り組みを加速するとともに、さまざまなステークホルダーとの積極的なエンゲージメントを図り、さらなる信頼の獲得と企業価値の向上に努めています。



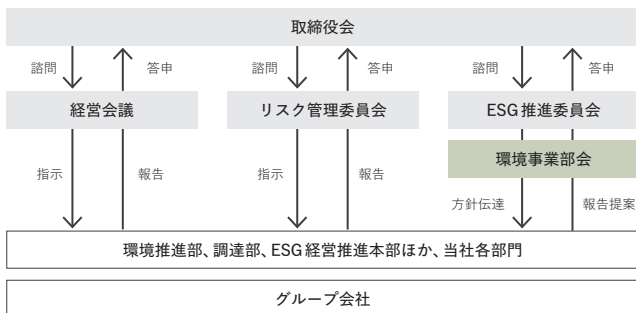
## E 環境マネジメント

### ガバナンス

積水ハウスグループでは、ESG経営に関わるあらゆる取り組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進するESG推進委員会を取締役会諮問機関として設置し、3ヵ月に1回開催しています。脱炭素社会への貢献、生物多様性保全、サーキュラーエコノミー、水セキュリティなどを含む環境関連対応は本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性及び進捗状況の評価を行うとともに、重要事案については取締役に報告しています。

ESG推進委員会の傘下に、環境経営に関わる本社部門の職責部長および全グループにおける各事業部門の環境責任者を中心とした全社横断の環境事業部会を設置し、3ヵ月に1回開催しており、環境関連の情報共有ならびに活動方針等の決議事項の検討など、組織全体のベクトルの一致に向けて活動しています。また、ESG推進委員会の決定事項は環境事業部会を通じて、全グループに展開し浸透させています。

#### 環境マネジメント体制



ESG推進委員会を通じた経営層の監視の実効性確保のために、取り組みの推進は、各業務の担当取締役や経営層への日常的な報告と指示を経て進めています。これによってタイムリーな監視・監督機能を確保しています。さらに、最新の知見や新たな環境課題について、環境事業部会で関連部門に情報共有を行い、適宜、取り組みや目標の妥当性を確認し、必要に応じて見直しを図っています。

### ISO14001 認証取得

工業化住宅部材の製造および出荷を担う国内生産5工場（東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場）および海外工場（イングルバーン工場：オーストラリア）では、生産プロセスマネジメントの一環として環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を取得し、内部監査等を通じて運用を継続しています。生産工場における認証取得割合は100%です。

### 戦略

積水ハウス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”の実現に向け、先進的かつ波及効果の大きい環境戦略の推進によって社会課題を解決し、持続可能な社会の構築を実践していくESG経営のリーディングカンパニーを目指しています。このためにも、2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティビジョン2050」において「脱炭素社会へ先導」「人と自然の共生社会へ先導」「資源循環型社会へ先導」「健康・長寿先進社会へ先導」「ダイバーシティ社会へ先導」を掲げ、それぞれに定めた目標の達成に向けた具体的な取り組みを進めています。当社グループの環境戦略の特徴は、事業と一体化して推進することです。当社は、1999年に発表した「環境未来計画」以来、事業活動における環境対策の位置づけを明確にし、多くのお客様、サプライチェーンをはじめとしたすべてのステークホルダーに受け入れられる形でさまざまな環境への取り組みを住宅業界を牽引して進めながら、事業領域・規模を拡大してきました。これからも気候変動の緩和と適応、生物多様性保全、サーキュラーエコノミーの実現などのさまざまな環境課題に対して実質的な効果をもたらしながら、事業成長にもつなげていく考えです。

### サステナビリティビジョン2050

当社グループは2016年に策定、2017年に更新した2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティビジョン2050」において、経営の方針であるNEXT SEKISUI HOUSE「30年ビジョン」と、ESG経営の指針である「マテリアリティへの取り組み」を一体化させたビジョンを開示いたしました。


「脱炭素社会へ先導」「人と自然の共生社会へ先導」「資源循環型社会へ先導」「健康・長寿先進社会へ先導」「ダイバーシティ社会へ先導」のそれぞれの目指す姿に対して、2050年のチャレンジ目標、2030年の目標を示し、SDGsと整合していることを示しています。

また、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献するため、「サステナビリティビジョン2050」の具体的な行動計画を検討しています。

## 環境マネジメント

### エコ・ファーストの約束

当社は、2008年6月に環境大臣と「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」に関する3つの約束(エコ・ファーストの約束)を交わして「エコ・ファースト企業」の認定を受け、その約束を果たすよう、当社グループにおける環境への取り組みを実践してきました。2012年および2016年には、社会情勢の変化や取り組みの進捗を反映し、3つの約束の大きな枠組みを保持しながら「エコ・ファーストの約束」を更新しました。2020年にさらに約束の内容を更新し、取り組みを深化させています。

 エコ・ファーストの約束

### まちづくり憲章

当社は、住宅メーカーとして未来への責任を果たすために、2005年に「まちづくり憲章」を制定しました。これは当社のまちづくりの中で培われてきたさまざまなノウハウを、持続可能性という考えに基づいて改めてまとめたものです。「環境マネジメント」「経済マネジメント」「タウンマネジメント」「生活マネジメント」という4つの視点を持ち、「まちづくり基本方針」や具体的な24指針を考慮しながらまちづくりを進めています。

 まちづくり憲章

## リスク管理

環境に係るリスクについては、必要に応じてESG推進委員会に加えてリスク管理委員会が審議を行い、その後取締役会に報告されます。取締役会では、リスクの緩和、移動、受容、コントロールに関する決定を行います。土壌・地下水・大気汚染の可能性も含め環境関連法規制違反が発生した場合には、本社に報告が届く体制になっています。

なお、リスク分析に基づき選定した国内1工場に対して、専門性のある第三者による外部監査を毎年実施しています。


### 指標及び目標

当社グループでは戸建住宅ZEH比率、賃貸住宅ZEH比率、分譲マンションZEH比率、既存住宅の断熱改修工事数、新築住宅等からのCO<sub>2</sub>排出削減率、事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出削減率、RE100進捗率、事業所電動車比率、サプライヤーSBT目標設定率、持続可能な木材調達比率、ゼロ・デフォレステーション比率、生物多様性に配慮した植栽、廃棄物比率(新築)、廃棄物リサイクル率(新築)、廃棄物リサイクル率(アフターサービス、リフォーム)を環境への取り組みのKPIに設定しています。取り組みの状況については、各ページに詳細を開示しています。

- P6 戸建住宅「グリーンファーストゼロ」におけるZEHの推進
- P8 賃貸住宅「シャーマゾン」におけるZEHの推進
- P8 分譲マンション「グランドメゾン」におけるZEHの推進
- P9 既存住宅への環境型リフォームの推進
- P10 「積水ハウスオーナーでんき」によるRE100の推進
- P10 社用車の電動化率100%達成に向けた取り組み
- P11 資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出削減
- P18 生物多様性・森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)へのコミットメント
- P18 生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画
- P21 木材調達におけるリスク調査と評価
- P33 生産および施工部門のゼロエミッション

### 環境関連法規制の遵守状況

土壌・地下水・大気汚染など、環境関連法規制の遵守状況については、2024年度に重要な違反等はありませんでした。

 ESG Data Book 2025 : 環境関連法規制の遵守状況

### 活動・その他関連情報

#### 環境憲章

当社は、1999年に「環境未来計画」の中で環境憲章・環境基本方針・環境行動指針を発表しました。



## E 脱炭素社会への貢献

### 快適な暮らしと脱炭素化を両立 災害レジリエンス性の強化

#### 温室効果ガス(GHG)排出量の短期(最大5年まで)削減目標

積水ハウスグループでは、2030年度までに販売した製品の使用に伴うスコープ3カテゴリ11排出量を、2013年度比で55%削減する短期削減目標を掲げ、販売する製品の脱炭素化を推進しています。その実現のため、当社グループが供給する戸建・賃貸住宅や分譲マンションにおけるZEH、非住宅におけるZEBの普及、促進に取り組んでいます。

 ESG Data Book 2025 : 新築住宅等からのCO<sub>2</sub>排出削減率

#### 戸建住宅「グリーンファースト ゼロ」によるZEHの推進

当社の戸建住宅ZEH\*1「グリーンファースト ゼロ」では、高い省エネ・創エネ性能により、CO<sub>2</sub>排出量を削減しながら、脱炭素社会の実現にも貢献でき、いつも快適な暮らしを続けることができます。

まず、快適性のベースとなるのはZEH基準をクリアする高い断熱性能です。リビング吹き抜けや大きな窓を採用すれば、明るく開放的な空間にできる反面、省エネルギー性能ではデメリットになります。そこで当社は断熱性能の高い窓を採用することで、開放的な室内環境と高い省エネルギー性を両立させています。2022年から、住宅性能表示制度において新設された上位等級「断熱等性能等級5」と「一次エネルギー消費量等級6」をクリアできる仕様を標準としています。

次に、外観においても、街との調和を図るうえで住宅の美しさとZEHの両立は重要です。勾配屋根の建物では、ZEHには欠かせない太陽光パネルと屋根瓦との一体感を醸し出す「瓦型太陽光発電パネル」を標準採用。複雑な屋根形状でも多くのパネルが設置できる特長も兼ね備えています。

ZEHは日々の暮らしの家計にも貢献します。快適に暮らすには空調や家電などに使うエネルギーが必要です。テレワーク等により在宅時間が増えることで家庭のエネルギー消費量の増加につながるとともに、電気・ガス料金が上昇傾向にある昨今においては、光熱費の負担増加が懸念されます。ZEHによる省エネ・創エネ性能はこの光熱費抑制に大きく貢献することから、在宅時間が増えても光熱費の大幅な上昇を気にせず、当社が推奨する明るく広々とした空間設計「ファミリースイート」との相乗効果で、ストレスを感じることなくテレワークが浸透した新しい生活形態でも快適な暮らしが可能です。

このような当社の戸建住宅ZEH「グリーンファースト ゼロ」は多くのお客様に受け入れられて普及が進み、2024年度実績は96%\*2でした。これは、日本全体の戸建住宅ZEH比率28%\*3を大きく上回っています。また、発売を開始した2013年度からの累積棟数は89,352棟となりました(2025年3月末時点)。日本政府は2025年に発表した第7次エネルギー基本計画において「2030年度以降に新築される住宅について、ZEH基準の水準の省エネルギー性能を確保する」「2030年には新築戸建住宅の6割に太陽光発電設備を設置する」という目標を掲げていますが、当社はこのいずれもすでに達成している状況です。

当社グループのCO<sub>2</sub>排出量のうち73%と最も大きな割合を占めるのは、「供給した住宅等の使用時(当社のスコープ3カテゴリ11に該当するもの)」です。CO<sub>2</sub>排出量削減には、このZEHの普及促進が必要不可欠です。

\*1 ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)：省エネ・創エネにより、快適な室内環境を実現しながら年間の一次エネルギー収支ゼロを目指す住宅。「グリーンファースト ゼロ」は太陽光発電標準設置の当社戸建ZEHのブランド名称

\*2 2024年4月～2025年3月までの『ZEH』、Nearly ZEH、ZEH Oriented(積雪量100cm以上の多雪地など)の北海道以外のエリアにおける供給実績。北海道は90%

\*3 出所：ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス実証事業調査結果(2024年版)(経済産業省資源エネルギー庁、一般社団法人環境共創イニシアチブ)における公開値。2023年度の実績

 ESG Data Book 2025 : 戸建住宅ZEH比率



「ファミリースイート」の大空間  
「5本の樹」計画の庭を望む大開口



積水ハウスオリジナルの瓦型太陽光発電パネル

#### グループ会社への展開

当社グループでは住まいづくりにおける事業領域を拡大するため、主力である工業化住宅に加えて、一般流通部材を用いた木造住宅の建設にも取り組んでいます。ZEHを通じた脱炭素社会の実現に対する姿勢はグループ共通であり、グループ会社の積水ハウスノイエおよび積水ハウス建設では、2024年度に引き渡した住宅計397棟のうち151棟をZEHとしました。太陽光発電については第三者保有スキームを活用するなど、シンプルで「ちょうどいい」住まいづくりを提案する各ブランドに合わせた工夫をしています。「積水ハウスノイエ」ブランドの住宅事業は、2025年2月1日より積水ハウス不動産株式会社に移管し、ニーズに合わせた高品質な住宅を提供する体制を一層強化しています。

## 脱炭素社会への貢献

### 「グリーンファースト ゼロ」の災害レジリエンス性

「いつも快適な暮らし」は災害時の安心がatterることです。地震や台風をはじめとする自然災害への備えとして、建物自体の頑丈さはもちろんのこと、被災後の生活空間に加え、水・食料・エネルギーの確保が必要です。当社は2004年に日本のハウスメーカーでは最も早く、水や食料を備蓄する設備に加えて家庭用蓄電池と太陽光発電を備えた「省エネ・防災住宅」の販売を開始しました。その後、2011年には、燃料電池まで加えて連携制御することで日常のエネルギーの最適利用に加えて停電時でも電気を使い続けられる「グリーンファースト ハイブリッド」を発表。気候変動に伴う自然災害の増加、激甚化が進行している近年において、安心して生活できる災害レジリエンス性を高めました。

現在では「高い耐震性で大地震後の生活空間をしっかりと確保」、「3日分の水・食料・トイレ用水を備蓄するスペースや設備」そして「エネルギーの自給自足機能」の3つをあわせ持った住まいを「防災ゼロエネルギーハウス」として提案しています。これは、晴れた日中に電力を創る「太陽光発電」、ガスと水の供給があれば雨天時や夜間でも発電できる「燃料電池」、太陽光発電や燃料電池で発電して余った電力を蓄える「蓄電池」に、強靱な構造と高い断熱性・省エネ性を組み合わせることにより、災害時においても、より普段に近いレベルの暮らしを実現できるいわば「自宅が避難所」になる住まいです。

2022年4月からは「停電時電力供給盤の新設」と「ゲリラ豪雨や水害時の床下浸水への対策強化」により、レジリエンス性提案のさらなる向上を図っています。太陽光発電と燃料電池のみが設置されている場合、停電時には非常用コンセントからのみの電力供給でしたが、停電時電力供給盤により、停電しては困る冷蔵庫などの機器と普段使うコンセントにつないだまま使用することができます(図1)。

また近年、被害が増えている水害時の浸水に対して「設備機器の設置高さを上げる」、「浸水危機時に玄関ドアに止水板を設置」、「補強土間コンクリートの採用」、「下水道からの空気圧を逃がす開放蓋の採用」、「基礎の高さを上げる」という5つの対策を組み合わせ、床下浸水への対策を強化しました(図2)。

一方で被災後の復旧対策も重要です。当社では、会社を挙げた組織力によりオーナー様の安否や被災状況をいち早く把握するとともに、全国の工場を地域復旧支援の拠点とし、さらには復旧に必要な施工力を全国の施行協力会社と構築するなど、お客様が一日でも早く日常生活を取り戻せるよう、災害時復旧支援体制を整備しています。

このように平常時は快適な暮らしと脱炭素社会の実現との両立、災害時は建物自体のレジリエンス性と全国展開の組織力を活かした復旧支援体制で、お客様の暮らしをより高いレベルで守る取り組みを続けています。これは気候変動対策として求められる「緩和」と「適応」の両方に対応したものとと言えます。

当社グループは「わが家」を世界一幸せな場所にする」というグローバルビジョンのもと、今後も「グリーンファースト ゼロ」を進化させながら、住まい手と社会の幸せを実現するZEHの価値創造と普及に努め、住宅業界の脱炭素化を先導していきます。

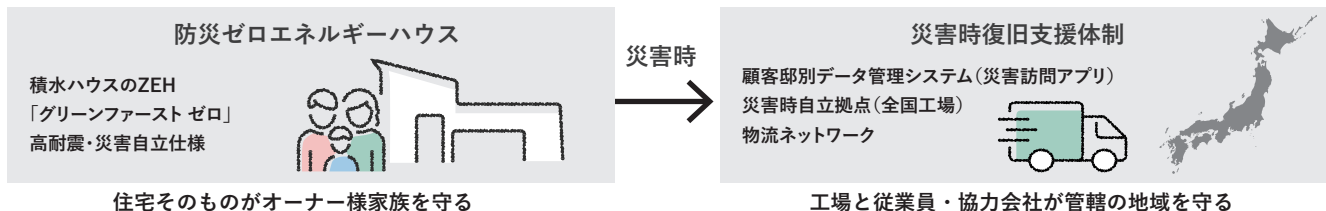
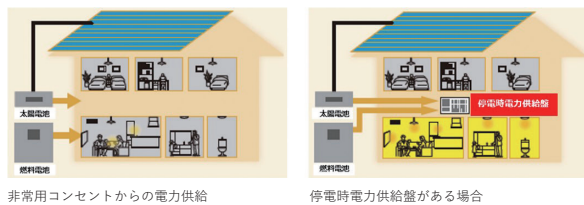


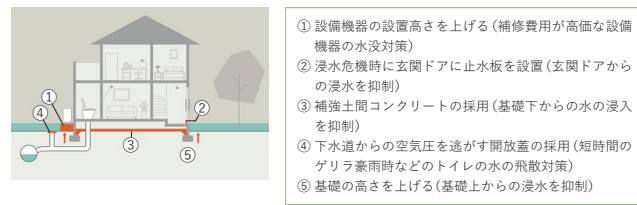
図1 停電時の様子(イメージ)



非常用コンセントからの電力供給

停電時電力供給盤がある場合

図2 床下浸水への対策



- ① 設備機器の設置高さを上げる(補修費用が高価な設備機器の水没対策)
- ② 浸水危機時に玄関ドアに止水板を設置(玄関ドアからの浸水を抑制)
- ③ 補強土間コンクリートの採用(基礎下からの水の浸入を抑制)
- ④ 下水道からの空気圧を逃がす開放蓋の採用(短時間のゲリラ豪雨時などのトイレの水の飛散対策)
- ⑤ 基礎の高さを上げる(基礎上からの浸水を抑制)

## 脱炭素社会への貢献

### 賃貸住宅「シャームゼン」におけるZEHの推進

日本の家庭部門におけるCO<sub>2</sub>排出量の約3割は集合住宅から排出されています。その中でも、賃貸住宅は約3分の2と大きな割合を占めるため、脱炭素社会の実現には賃貸住宅のZEH化が不可欠です。積水ハウスが展開する賃貸住宅ブランド「シャームゼン」におけるZEHを「シャームゼンZEH」とし、2020年度から本格的に普及を進めています。

集合住宅のZEHには、対象範囲が異なる2種類があります。1つ目は戸建住宅と同じように1住戸ごとを対象としてエネルギー収支ゼロを目指す「ZEH」です\*1。一方で共用部まで含めた建物(住棟)全体を対象にエネルギー収支ゼロを目指したものは「ZEH-M」と呼ばれています。このZEH-Mの場合、建物全体でZEH基準をクリアしますが、それぞれの住戸がZEHになっているとは限りません。当社は入居者ファーストの視点から、各戸に太陽光発電を接続する「入居者売電方式」を提案し、快適性や光熱費削減などのメリットを入居者が享受できる「住戸単位のZEH」を推進しています。そして1棟内のできるだけ多くの住戸をZEHとすることで、結果的にZEH-Mの基準も満たす賃貸住宅の普及に取り組んでいます。

賃貸住宅経営においてコストアップを伴うZEHを普及させるためには、オーナー様にとっての事業メリットの創出も欠かせません。当社では、社会全体が脱炭素化に向かう中で、いずれは賃貸住宅市場においてもZEHのニーズが高まると考えています。その際には、入居者のメリットが明確な住戸単位のZEHは入居率や家賃の低下を防ぎ、長期的な安定経営につながると考えています。

2021年度に当社が行った、賃貸住宅の主要な利用世代である若年層に対するアンケート(20代、30代の地球温暖化防止に対する住生活意識調査)によれば、気候変動の影響を身近に感じており、これを止めるために環境に良い生活を選択するエシカル志向が読み取れました。近い将来、このような考え方は増加すると考えられることから、賃貸住宅のZEH化は優良な投資とも言えます。

また、シャームゼンZEHの入居者を対象にしたアンケートでは88%の方が満足されており、そのうちの78%の方が退去後の次の住まいもZEHを選びたいと回答されました。賃貸住宅は数年で退居される方が多いことから、シャームゼンZEHは世の中にZEHファンを増やしていることとなります。このように入居者メリットの明確なシャームゼンZEHは、世の中全体のZEHの普及につながる波及効果も期待できると考えています。

この考え方は多くのオーナー様、入居者様に受け入れられ、賃貸住宅全体に占めるZEH住戸の割合は年々高まっています。2024年度の賃貸住戸ZEH比率\*2は前年度の76%から77%へと向上しました。

\*1 集合住宅では、省エネルギー効果の違いにより4種類のZEHが定義されており、一次エネルギーを収支で100%以上削減できる『ZEH』、75%以上削減のNearly ZEH、50%以上削減のZEH Ready、20%以上削減のZEH Orientedがあります。また、評価対象の違いにより「住棟単位」のZEH-Mと、「住戸単位」のZEHが定義されています。

\*2 ZEH Ready以上の住戸の比率

 ニュースリリース: 20代、30代の地球温暖化防止に対する住生活意識調査を実施  
 ESG Data Book 2025: 賃貸住戸ZEH比率

### 分譲マンション「グランドメゾン」におけるZEHの推進

賃貸住宅と同様に分譲マンションでも住戸単位でのZEH化を推進しています。

当社は2019年2月に日本で初めての全住戸に太陽光発電を接続したZEH「グランドメゾン覚王山菊坂町」(愛知県名古屋)を建設しました。2023年度以降はすべてのグランドメゾンがZEHとなり、2024年度は15棟636戸のZEH分譲マンションを竣工することで累計42棟2,094戸\*3となりました。

当社は分譲マンションにおいても入居者メリットである居住性を重視してZEHを設計しています。例えば、大きく広がる眺望は超高層マンションの魅力のひとつです。そのために大きな窓を配置することは一般的に省エネルギーの面ではデメリットになりますが、当社は断熱性能が非常に高い真空複層ガラスを採用するなどの工夫により、ZEHと快適性の両立を実現しています。また2024年9月には、当社が共同提案者として参画した福岡市でのプロジェクト

クトが環境省の「脱炭素先行地域」に選定されるなど、先進的な取り組みを進めています。

2024年度に販売した分譲マンション(グランドメゾン)のZEH比率\*3は100%でした。2025年度以降もすべてをZEHにする計画です。

\*3 ZEH Oriented以上の住戸

 ニュースリリース: 分譲マンション「グランドメゾン」2023年度にすべてZEH仕様  
 ESG Data Book 2025: 分譲マンションZEH比率



グランドメゾン元麻布: 閑静な邸宅地との調和に配慮しつつ、敷地の魅力を活かす住戸配置とした計画。



グランドメゾン代官山ザ・パーク: 幹線道路側のファサードデザイン、公園側の眺望の取り込み、三角地の敷地形状を活かすという3つの要素を一體的に実現した計画。



グランドメゾン北堀江レジデンス: 大通り側のファサードは格子状のフレームによって威圧感を軽減し、基壇部は街路樹との調和を図るデザインとした計画。



グランドメゾン大手門ザ・レジデンス: 前面道路からのアプローチには、ゲートや植栽を用いたデザインを施し、奥行きのある敷地形状を生かした計画。

## 脱炭素社会への貢献

### 非住宅建築におけるZEBの推進

戸建住宅、集合住宅に続き非住宅分野においても、エネルギー収支ゼロを目指すZEB<sup>\*1</sup>の推進を図っています。中でも事務所建築に対して「グリーンファースト オフィス」という提案スタイルを積極的に展開しています。「グリーンファースト オフィス」とは住宅事業で培ったZEH設計のノウハウ・技術を活用し、高い断熱性能をベースにZEBを実現します。加えて働く人の生産性を向上させる空間の提案や、高い耐震構造などが寄与するBCP<sup>\*2</sup>の強化により、企業の持続的な成長を下支えする事務所建築です。光熱費削減やカーボンニュートラルへの取り組み、従業員満足度の向上などの訴求により、前年を上回る受注で推移しています。事務所用途以外にも、クリニックや介護施設に対してもその用途に応じた提案をそれぞれ展開しています。

2024年度の実績は172棟、2016年度からの累計棟数は475棟となっています。2025年度に受注物件におけるZEB比率50%以上を目標とする「ZEBプランナー登録制度」に登録する事業者として、その目標達成に向けて推進を強化しています。

また、事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出(スコープ1、2)を削減する取り組みとして、2021年度からは、当社グループの保有する事務所・施設を新築する場合は原則ZEBとする運用を開始しました。当社が設計・施工し、当社グループが入居している建物のうち、累計18棟がZEBとなっています。



グリーンファーストオフィス

\*1 ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル):省エネ・創エネにより、快適な執務環境を実現しながら年間の一次エネルギー収支ゼロを目指す建築物


\*2 BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画):緊急時の企業存続計画、事業継続計画のことで、災害などのリスクが発生した際に、重要業務が中断しないよう戦略的に準備をする計画。

### 既存住宅への環境型リフォームの推進

グループ会社である積水ハウスのリフォームでは、当社既存住宅への「環境型リフォーム」の提案を行っています。環境型リフォームとは、エネルギー自給率を高める太陽光発電や蓄電池の導入、断熱性能の向上や高効率空調・給湯設備へ交換するリフォームの総称です。卒FIT(再生可能エネルギーの固定価格買取制度による買取期間の終了)を迎えた太陽光発電を搭載した住宅のオーナー様に対しては、蓄電池を設置することで余剰電力の自家消費率を高め、光熱費メリットを創出するとともに、気候変動の影響で増えつつある自然災害に伴う停電時でも電気を使って生活ができるといったレジリエンス強化の訴求も行っていきます。2024年度に行った環境型リフォームのうち、太陽光設置工事によるCO<sub>2</sub>排出の削減貢献量は約6千t-CO<sub>2</sub>でした。

既存住宅の脱炭素化を推進する取り組みとして、既存住宅の価値を適正評価し流通を促進する取り組み「スムストック」にも力を入れています。既存住宅の価値が適正に評価されれば、省エネリフォームという投資が行われる機会も増え、住宅ストックの脱炭素化に貢献できると考えています。

政府が掲げる「家庭部門からの温室効果ガスを2030年度までに2013年度比66%削減する」目標を達成するためには、既存住宅における脱炭素化の取り組みが必要不可欠であり、今後、さまざまな政策的サポートも見込めます。積水ハウスでは、これまで270万戸を超える住宅を供給しており、行政によるさまざまな支援策を活用しながら、リフォーム提案や適正評価による流通の促進を通じて、既存住宅の脱炭素化を推進してまいります。

 ESG Data Book 2025 : 既存住宅の断熱改修工事数

 ESG Data Book 2025 : 削減貢献量

→ P.80 優良ストック住宅「スムストック」の推進

## 脱炭素社会への貢献

### 事業活動の脱炭素化と気候変動対応

#### 温室効果ガス(GHG)排出量の短期(最大5年まで)削減目標

当社グループでは、2030年度までに事業活動に伴うスコープ1、2排出量を、2013年度比で75%削減する短期削減目標を掲げ事業の脱炭素化に取り組んでいます。その実現のため、年率4.4%で削減することを目指し、再生可能エネルギー由来の電力(以下、再エネ電力)への切り替え、ZEB仕様を満たすオフィスビルへの入居、社用車の電動化などに取り組んでいます。

ESG Data Book 2025 : 事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出削減率

#### 「積水ハウスオーナーでんき」によるRE100の推進

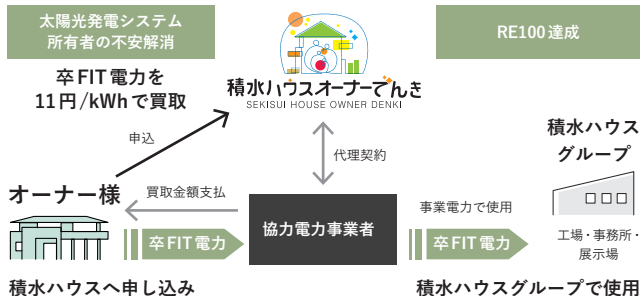
当社グループは事業活動における脱炭素化を目指すために、2017年に日本企業では2番目、住宅業界では初めて国際的イニシアチブであるRE100<sup>\*1</sup>に加盟し、事業用電力を再エネ電力に切り替える取り組みを進めています。一般的に再エネ電力の調達にはグリーン電力証書の購入や、太陽光発電システムの導入などの方法がとられますが、当社は卒FITを迎えたお客様から太陽光発電の余剰電力を「積水ハウスオーナーでんき(右図)」により調達しています。

当社は早くから太陽光発電システム搭載住宅などの普及を進めてきたため、RE100への加盟時点で当社が設置したすべての太陽光発電システムによる年間発電量は700GWh以上であり、当時のグループ全体の年間消費電力量120GWhの5倍以上に相当する量と推計されました。これより、卒FIT対象の2~3割のお客様から余剰電力を調達できれば、2040年頃にRE100を達成できると試算し目標設定していましたが、実際には約5割のお客様から調達できている状況であり、RE100は当初予定より早期に達成できる見込みです。なお、2024年度のグループ全体の購入電力に占める「積水ハウスオーナーでんき」などの再エネ電力の割合は58.3%でした。

<sup>\*1</sup> 電力の再生可能エネルギー100%を目標に掲げる企業が加盟する国際イニシアチブ

また、「積水ハウスオーナーでんき」では、当社グループの事業用電力を大口契約とすることで、協力電力事業者にとってのメリットも創出しています。これにより、余剰電力購入単価を市場価格よりも高く設定することが可能となり、お客様の満足度向上につながることも、当社グループは再エネ電力の導入コストを抑えながらRE100を達成できる見込みです。

#### 「積水ハウスオーナーでんき」の全体像



ESG Data Book 2025 : RE100進捗率

#### 社用車の電動化率100%達成に向けた取り組み

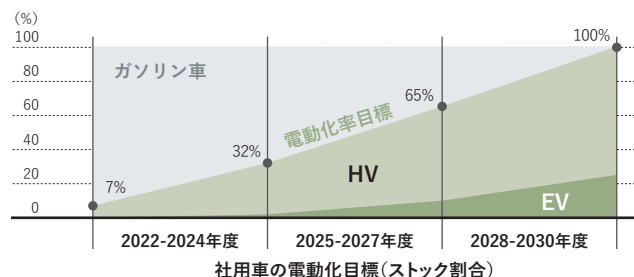
当社グループの排出するCO<sub>2</sub>において社用車からの排出が占める割合は約3割であり、脱炭素社会の実現に向け、この削減を大きなテーマとしています。

社用車のハイブリッド車(HV)・プラグインハイブリッド自動車(PHV)・電気自動車(EV)などの電動車への入れ替え・導入を促進し、2022年時点で約7%であった社用車の電動化率を2030年までに100%とする目標を掲げ、取り組みを実施しています。2023年度から、拠点の電力デマンドの上昇を抑える分散充電や充電量の把握がクラウドシステム上で可能な充電インフラの整備に着手しています。豊橋支店をはじめとする17拠点に導入・EV等の社用車を使用開始し、EV等でご来場されたお客様の打ち合わせ時に充電するサービスも開始しました。

HVに加えてEVの社用車導入も積極的に取り組み、「積水ハウスオーナーでんき」による再エネ電力を充電に活用することで、社用車から排出されるCO<sub>2</sub>(2024年度実績21,465t-CO<sub>2</sub>)をさらに削減し、脱炭素社会実現に寄与することを目指しています。

ESG Data Book 2025 : 社用車の電動化比率(ハイブリッド車を含む)

#### 社用車の電動化ロードマップ



## 脱炭素社会への貢献

### 資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出削減

当社グループでは、住まいのライフサイクルCO<sub>2</sub>排出を削減するため、まずはZEHをはじめとする省エネ住宅の普及により居住段階のCO<sub>2</sub>削減(スコープ3カテゴリ11)に取り組み、大幅な削減につなげてきました。一方で、サプライチェーンから排出される資材・原材料調達段階のCO<sub>2</sub>排出量(スコープ3カテゴリ1)は、当社グループ総排出量の22%(2024年度実績)と大きな割合を占めていますが、ここは当社だけの取り組みでは完結できないことから、サプライヤーとの協業による取り組みを進めています。2020年10月、サプライヤーへCO<sub>2</sub>排出削減への取り組み状況を調査、翌年2月にサプライヤー135社が参加する勉強会を開催しました。当社ではこれをサプライチェーンのCO<sub>2</sub>排出削減のキックオフと位置づけ、以降、2021年4月に61社、10月に242社、2022年9月に260社、2023年2月に157社、10月には279社が参加する勉強会を行い、SBTの理解と認定<sup>\*1</sup>取得への啓発を図るとともに、調達業務担当者への研修の場としても活用しました。勉強会ではSBT運営機関による基調講演や当社施策の進捗報告に加えて、大手サプライヤーや中小サプライヤーより、SBT認定取得事例を発表いただきました。当社グループでは、資材・原材料調達段階におけるCO<sub>2</sub>排出量の約20%を中小企業が占めていることから、規模の小さな企業でもSBT認定が取得できる好事例を共有することで、多くのサプライヤーの認定取得につながっています。また、当社内に中小サプライヤーのための相談窓口を設置し、個別質問への回答や具体的なアドバイスを行っています。さらに2024年10月には499社が参加し、CO<sub>2</sub>削減を取り巻く最新状況について、より幅広い観点から勉強会を開催しました。

中期的な目標として、当社の主要サプライヤーにおけるSBT目標設定率を2030年度までに80%とする目標を定めており、着実に実績を伸ばしています。2024年には新たに43社(計108社)がSBT認定を取得しました。当社のサプライヤーが脱炭素目標を設定し取り組みを開始することは、建設業界全体の脱炭素化につながります。

また、「CDPサプライチェーン・メンバーシップ」に加盟し、一次データの取得とその活用に向けた本格的な検討を開始しています。

2025年1月には、経済産業省が推進する、GX市場創造に積極的な企業が自主的に宣言し、その内容を開示する枠組みである「GX率先実行宣言」のゴールドグレードを取得し、政府が進める取得企業とサプライヤーの連携によるCO<sub>2</sub>排出削減に取り組むためのアクションを開始しています。

サプライチェーンにおける実効性のあるCO<sub>2</sub>排出削減への取り組みをサプライヤーと協力して進めることで、脱炭素社会の実現に寄与します。

<sup>\*1</sup> SBT認定：SBTi(Science Based Targets イニシアチブ)による、パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標であるという認定

 ESG Data Book「サプライヤーSBT目標設定率」

### サプライヤーの環境認証取得状況

ISO14001(環境マネジメントシステム)をはじめとする環境認証の取得状況を、サプライヤーへ確認しました。

 ESG Data Book「サプライヤーにおける環境認証取得率」

### 製品またはシステム設計でのライフサイクル分析の活用

当社ではこれまで、生産から解体に至るまでの各段階におけるCO<sub>2</sub>排出量をライフサイクルアセスメント(LCA)<sup>\*2</sup>の手法を用いて算出し、居住段階のCO<sub>2</sub>排出量の占める割合が最も大きいことを把握しています。脱炭素社会実現への貢献として、居住段階での環境負荷低減が最も重要な環境因子であるとの認識から、その削減につながる環境配慮型住宅の普及や開発製品の進化に取り組んでいます。

また、既存住宅のリフォームを専門とするグループ会社が既存住宅ストックから排出されるCO<sub>2</sub>の削減に取り組み、2050年脱炭素社会の実現に向け、着実に歩みを進めています。

さらに、スコープ1、2、3のCO<sub>2</sub>排出量算定を通じ、製品製造過程でのCO<sub>2</sub>排出量に加え、上流(原材料ほか)、下流(居住時ほか)それぞれの段階でのCO<sub>2</sub>排出量を把握し、ライフサイクル全体でCO<sub>2</sub>排出量を削減する施策の検討に活かしています。

<sup>\*2</sup> LCA(Life Cycle Assessment)：製品やサービスに必要な原料の採取から、製品が使用され、廃棄されるまでのすべての工程での環境負荷を定量的に表し、評価しようという考え方

## 脱炭素社会への貢献

### その他の取り組み

#### 気候変動に関する国内の公共政策協業

当社は住宅業界を取りまとめる一般社団法人住宅生産団体連合会、および一般社団法人プレハブ建築協会などを通じて、政府、特に国土交通省、経済産業省、環境省による、住宅を含む建築物全般において気候変動対応を推進するための税制優遇・各種補助制度の拡充などの現実的な政策を支持しており、積極的に協力、または提言を行っています。

#### 国際公共機関との協業

当社グループは2008年に「2050年までに脱炭素化を目指す」と宣言し、ZEHの普及などに注力してきました。

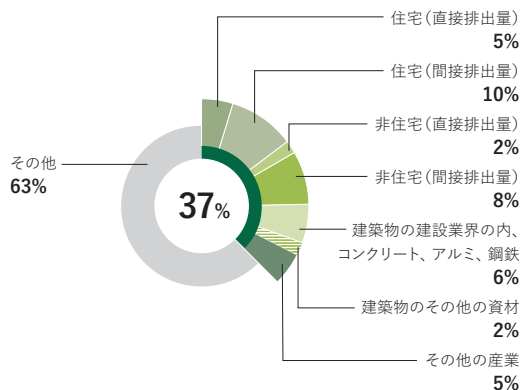
国連気候変動枠組条約 (UNFCCC) では、地球上の約3分の1のエネルギーを消費している建築・建設業界の脱炭素化について喫緊の対応が必要だと議論されており、これを実現する建物と建設手法の構築が求められています。これからも、世界の有識者とともに、建築・建設業界の脱炭素化に向けて取り組んでいきます。

#### 【主な活動】

- ・フランス・パリで開催されたCOP21で発足したGlobal Alliance for Buildings and Construction (GlobalABC: 建築・建設業界におけるグローバルアライアンス)に加盟
- ・モロッコ・マラケシュで開催されたCOP22への参加や報告書の提出
- ・ドイツ・ボンで開催されたCOP23では、サステナブルな都市の実現を理念に掲げるSDG11データの閣僚級の会議において、ZEHの大量普及を実現できた理由や背景について発表
- ・2022年度より Building Materials Working Groupに参加

- ・COP26の開催に合わせ、UNFCCCが主催する脱炭素に向けた国際キャンペーン「Race to Zero」に、SBT (Science Based Targets) が主催する「Business Ambition for 1.5°C」への加盟を通じて参加
- ・アラブ首長国連邦・ドバイで開催されたCOP28では、Delivering the Buildings Breakthrough: Pioneering leadership for a low-carbon and resilient worldと題する会議のラウンドテーブルに招待され参加

#### 世界のエネルギー使用及びプロセス排出に占める建築部門の割合(2023年)



UNEP\_2023 GLOBAL STATUS REPORT FOR BUILDINGS AND CONSTRUCTION 2024/25より引用

#### 自社の方針・考え方と業界団体の気候変動方針が整合しない場合のコミットメント

当社は、業界のリーダーであり、脱炭素に関しては先導的な役割を果たす立場にあります。パリ協定や日本政府の気候変動に関する方針について、業界団体においてもすでに十分に理解を深めており、業界活動と整合した取り組みを行っています。しかし、今後の社会情勢等の変化により自社の方針・考え方と業界団体の気候変動方針が整合しない場合、もしくは業界団体の気候変動に対する姿勢が不十分であると考えられる場合は、当社が中心となり、国の方針に整合するようにエンゲージメントしていきます。

#### 環境共生の視点

環境共生住宅は、国土交通省が推進する建築環境総合性能評価システム「CASBEE-戸建(新築)」などに基づく認定基準への適合によって、よりよい住まいづくりの実現を目指す取り組みです。「地球環境の保全(ロー・インパクト)」「周辺環境との親和性(ハイ・コンタクト)」「居住環境の健康快適性(ヘルス&アメニティ)」を兼ね備えた住宅は、一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターにより環境共生住宅として認定が受けられます。

当社は、この環境共生住宅の思想を商品開発に活かすとともに、戸建住宅、分譲マンション、庭づくりなどの活動に反映し、当社独自の街並み評価制度「コモンズ」と合わせ、良好な住まいと街並みの提供に努めています。特に当社住宅は、ZEHによる地球環境に与える負荷の低減に加え、生物多様性にも配慮した「5本の樹」計画による環境と共生しながら快適に過ごせる空間づくりを行っており、これら一連の取り組みにより環境共生を具現化し、住まいづくり・まちづくりにおいて持続可能な社会形成に寄与することを目指しています。

なお、政令指定都市を中心に多くの都市で運用されている「建築物環境配慮制度」でもCASBEEが使用されており、当社ではCASBEE評価員登録者が中心となり、積極的に対応しています。

## 脱炭素社会への貢献

### 都市再生に関するエビデンス

米国ワシントンD.C.におけるプロジェクト「City Ridge」は、米国建築家協会の代表理事を務めたLeon Chatelain氏による代表作のひとつで、1956年にEquitable Life Insurance Companyの本社として建設、1977年よりFannie Mae（連邦住宅抵当協会）の本社として使用されてきました。その後、当社は米国の歴史登録財に登録されたこの歴史的建造物を保存しながら再開発を行いました。

このプロジェクトには、690戸の集合住宅、スーパーマーケットやフィットネスクラブ、託児所といった地域住民の生活に役立つ施設があり、歴史的地域景観との調和を考慮した豊かな街並みを提供しています。また、環境認証のひとつである「LEED」\*1のGOLDを、ワシントンD.C.で初めてコミュニティ全体で取得した物件です。

\*1 LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) : 米国グリーンビル協会が運営する、建築物の環境認証システム。エネルギー効率をはじめ複数の評価項目で採点し、スコアに応じてランク付けされる。




歴史的建造物を保存している様子

### 不動産ポートフォリオにおける取り組み

#### 温室効果ガス(GHG)排出量、エネルギー使用量、水使用量

積水ハウスでは保有する不動産においても脱炭素などの取り組みを行っています。ESG Data Bookにおいて、当社が保有または信託物件における受益権を有する不動産のうち、賃貸事業の対象となっているオフィス系・商業系かつエネルギー使用量などが把握可能な物件についての実績を掲載しています。

 ESG Data Book 2025 : 不動産ポートフォリオにおける年次データ

#### スマートメーターの導入実績

当社が保有または信託物件における受益権を有する不動産のうち、賃貸事業の対象となっているオフィス系・商業系かつエネルギー使用量などが把握可能な物件について、国内外全ての物件で電力メーターがスマートメーターになっています。

#### グリーン認証ビルディングのエビデンスおよび比率

不動産ポートフォリオのうち、当社が一部所有している「グランフロント大阪」については、2022年に「CASBEE\*2不動産評価認証」の★★★★★(5つ星)を取得しています。

また、当社はグリーンビルディング比率の向上を目指しています。グリーン認証ビルディング比率は19%(件数ベース)です。

\*2 CASBEE\*(キャスビー)は、LEEDやBREEAMと同様に、建築物の環境性能を総合的に評価する日本独自のグリーンビルディングシステムです。CASBEE不動産評価認証は、竣工後1年以上経過した建物を対象としています。

 グランフロント大阪 CASBEE-不動産評価結果

### テナントとのグリーンリース契約の推進

当社では、「グランフロント大阪」を含む一部所有物件でのテナントとグリーンリース契約を締結しています。省エネ・環境配慮の観点から、利用者の快適性・生産性の維持および向上の理念をテナントと共有するものとし、相互に相手方が行う環境への取り組みに協力するようにしています。

#### エネルギー効率を測定するビル管理システム


当社が共同保有している「梅田スカイビル」において、ビルエネルギーマネジメントシステム(BEMS)を導入しています。室内の温湿度や熱源設備の運転状況を管理することで、機器の稼働時間の最適化などを図る目的で利用しています。さらに電力量管理においては、照明電力量の単独計量が可能な構成としています。


### 積水ハウスグループにおけるGHG排出量、エネルギー使用量等

#### マテリアルバランス

 ESG Data Book 2025 : 2024年度における事業拠点の環境負荷

#### 温室効果ガス(GHG)排出状況

 ESG Data Book 2025 : バリューチェーンの温室効果ガス排出量(2024年度)  
売上高当たりのスコープ1、2排出源単位  
特定の活動による温室効果ガスの排出量

 ESG Data Book 2025 : 温室効果ガス排出量の推移

#### エネルギーの使用・購入・発電状況

 ESG Data Book 2025 : エネルギー使用量、電力購入量、自家発電における自家消費量


# TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

## ガバナンス

積水ハウスグループでは、ESG経営に関わるあらゆる取り組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進する「ESG推進委員会」を取締役会諮問機関として設置し、3ヵ月に1回開催しています。気候変動対応は本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性や進捗状況の評価を行うとともに、重要事項については取締役会に報告しています。

ESG推進委員会の傘下に、環境経営に関わる本社部門の職責部長及び各事業部門の環境責任者を中心とした全社横断の「環境事業部会」を設置し、3ヵ月に1回開催しており、環境関連の情報共有ならびに活動方針等の決議事項の検討など、組織全体のベクトルの一致に向けて活動しています。また、ESG推進委員会の決定事項は環境事業部会を通じて、関連会社を含む全グループに展開し浸透させています。

ESG推進委員会を通じた経営層の監視の実効性確保のために、取り組みの推進は、各業務の担当取締役や経営層との日常的な報告と指示を経て進めており、これによってタイムリーな監視・監督機能を確保しています。

 Value Report 2025 P120 コーポレートガバナンス体制

## 戦略

積水ハウスグループは目指すべき事業全般の脱炭素化への歩みを着実に進めるために、今後起こり得るさまざまな事態を想定し、戦略の妥当性や課題を把握すべく、事業活動及び資源の固有の状況や、物理的リスクについて想定される事業活動・期間・資産の耐用年数などを考慮したシナリオ分析を行っています。また、移行リスクについて法制化、技術開発、市況に係る潜在的なシナリオに基づき評価し、事業活動に与える気候関連のリスク(物理的リスク及び移行リスク)と機会を抽出し、対応しています。

すでに、ほとんどの事業に対してリスク評価と適応計画の策定を終えています。ここ数年でM&Aを含む新領域への事業拡大を進めたため、2028年頃をめどに物理的リスクへの適応のための固有状況に応じた移行計画を既存事業のすべてに対して対応する計画を有しています。また、今後の新規事

業のすべてに対しても早期にリスク評価・対応を行う体制を整え、必要な情報を開示していく考えです。

なお、参照しているシナリオは表1に示す1.5°Cシナリオですが、仮に1.5°Cを目指し規制が強化されたとしても、各国の足並みが揃わず、結果として気候変動の大きい4°Cシナリオで想定される世界となる可能性も否定できないため、両方のシナリオに同時に備える必要があると考えています。

2025年2月には、ネットゼロ達成に向けた日本の新たな温室効果ガス削減目標として、「2035年度および2040年度において温室効果ガスを2013年度からそれぞれ60%、73%削減」が設定され、これに基づき住宅産業関連で「2050年にストック平均でのZEH(Net Zero Energy House)・ZEB(Net Zero Energy Building)基準の水準の省エネルギー性能の確保を目指し、これに至る2030年度以降に新築される住宅・建築物はZEH・ZEB基準の水準の省エネ

ルギー性能の確保を目指す」「家庭部門の非化石転換やダイヤモンド・レスポンス(DR)も併せて進めていく観点から、家庭部門のエネルギー消費の約3割を占める給湯器の省エネルギーや非化石転換の加速、DRに必要な機能の具備の促進、開示を通じたエネルギー供給事業者の取組強化などの制度面での対応を進める」などの方向性も示されました。そのため、全事業を対象としてあらためて大規模なシナリオ分析を実施し、戦略の見直しを行っています。シナリオ分析により特定した、主要なリスク・機会の潜在的な財務への影響度と対応を次ページにおいて示します。

なお、財務影響と想定期間については以下の通り定義します。

【財務影響】大：300億円以上、中：100億円以上、小：100億円未満

【想定期間】短期：2024年から3年間、中期：2030年まで、長期：2050年まで

表1 シナリオ分析の前提

項目	前提
参照したシナリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IPCC*1 SSP 1-1.9(1.5°C以下を実現するため各国が野心的な気候政策を導入、2050年にCO<sub>2</sub>排出正味ゼロを実現する)</li> <li>・IPCC SSP 3-7.0(CO<sub>2</sub>排出が2050年でも減少に転じず、結果として高温、豪雨、暴風をはじめとする影響が大きい)</li> <li>・IEA*2 SDS(エネルギー政策や投資の展開によりパリ協定などの目標が達成される。多くの国や企業が2050年ネットゼロを実現する)</li> <li>・IEA NZE 2050(世界全体が2050年ネットゼロを実現する)</li> <li>・NGFS*3 Delayed Transition(新しい気候政策の導入が遅れ、また各国の行動のレベルが異なり、2030年までは減少に転じず、その後ネットゼロに向かう)</li> <li>・日本政府及び審議会「2030年日本の温室効果ガス排出量2013年比46%削減、2050年までに実質排出ゼロ」、「2035年度、2040年度の日本の温室効果ガス排出量2013年度比60%、73%削減」、「2030年までに家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比66%削減」、「2040年までに家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比71~81%削減」、「2030年度以降に新築される住宅について、ZEH基準の水準の省エネルギー性能を確保」、「2050年カーボンニュートラルに資する住宅をストック全体に普及」上記の各国機関等が発表しているシナリオ、日本政府及び関連する審議会の発表等を考慮しています。</li> <li>また、NGFS Delayed Transitionで示される、2030年までは現状の政策の延長として各国や企業が取り組むもののCO<sub>2</sub>排出削減は1.5°Cシナリオに整合しない、さらにIPCC SSP 3-7.0で示される中期2041~2060年に気温上昇の最良推定値が2.1°Cであるなどを想定し、物理的リスクの前提条件として活用しています。</li> </ul>
対象企業・事業	米国等の海外子会社を含む積水ハウスグループ*4の既存全事業(バリューチェーンの上流・下流の全体を含む)。
定量/定性	米国等の海外子会社を含む積水ハウスグループの既存全事業を対象に、主に定性的に分析。特に重要と考える機会とリスクについて財務影響金額を定量的に試算。
日本の市場規模の影響	当社グループは、その売上の多くを日本の市場が占めている(2024年2月1日~2025年1月31日の売上実績で約68%)。一方で、日本の住宅市場は、人口減少、少子高齢化などの影響を少なからず受け、その市場規模は緩やかに縮小すると予測されている。そのため、この影響を考慮する意義は必ずしも低くないが、本分析では気候変動に焦点を当てるため、考慮しない。

\*1 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)：気候変動に関する政府間パネル

\*2 IEA(International Energy Agency)：国際エネルギー機関

\*3 NGFS(Network for Greening the Financial System)：気候変動リスクに係る金融当局ネットワーク

\*4 積水ハウスと連結子会社376社(2025年1月31日現在)

## TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

表2 主なリスクと財務への潜在的な影響、および対応

【移行リスク】 カーボンプライシングの導入			
影響	カーボンプライシングは世界で広く採用されている。日本においても政府による排出量取引(GX-ETS)導入の検討がなされており、比較的早期に導入される可能性がある。導入された場合、直接及び間接的な事業コストの増加や競争力低下の可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	短期
対応	グループ全体やサプライヤー企業の事業活動における脱炭素に向けた取り組みは中期では道半ばであり、仮に炭素税や排出量取引単価が1万円/t-CO <sub>2</sub> 程度かかると、その影響は大きい。RE100の推進、事務所や生産設備などの省エネルギー化、サプライヤーに対するアンケート調査や勉強会の開催等を通じた建材製造段階のCO <sub>2</sub> 排出削減など、既にバリューチェーン全体においてさまざまな取り組みを始めており、この影響をできるだけ早期に減らしていくことを検討している。		
【移行リスク】 住宅の価格上昇・市場の縮小			
影響	長期的には、ネットゼロに求められる規制強化に対応するための住宅価格の高騰、また省エネルギー性能や耐震性に劣る住宅が減り、良質な住宅ストックの住み継ぎが増えることにより、新築市場自体が縮小する可能性がある。また、海外においても、特にファーストホームバイヤーを対象とした低価格帯の商品については、原価上昇の影響が甚大なものとなり得る。	財務影響	想定時期
		大	長期
対応	短中期の規制強化に対する当社グループへの影響は小さい見込みだが、長期のさらなる規制強化に対しては、コストを抑えた脱炭素住宅の開発に計画的に取り組む必要がある。また、あわせて新築市場縮小に備え、ストック型ビジネスを強化することを検討している。		
【移行リスク】 市場の変化による賃貸事業収益の低下			
影響	管理物件の内、脱炭素化性能が不十分な物件は競争力を失い、入居率・家賃の低下につながる。	財務影響	想定時期
		大	長期
対応	管理物件のZEH住戸比率を高めるとともに、非ZEH住戸の脱炭素化リフォームを推進し、借り手に訴求力のある賃貸住宅の価値の維持・向上に努める。		
【移行リスク】 被災リスクの高い管理物件の賃貸事業収益の低下			
影響	気候変動に伴う災害(河川の氾濫による浸水、土砂災害等)の増加により、被災するリスクが高い区域に立地する管理物件において、入居率・家賃の低下につながる。	財務影響	想定時期
		大	長期
対応	行政のハザードマップを確認し建設予定地の危険について把握するなど、課題として認識し、継続して検討している。		
【移行リスク】 事業活動の脱炭素化に必要なコスト			
影響	事業活動の脱炭素化を進めるために、事業拠点のZEB化、社用車の電動化、生産設備の省エネルギー化など、さまざまなコストが発生する。	財務影響	想定時期
		小	短期
対応	事業活動全般において、計画的に脱炭素化を推進しており、現時点で事業に影響を及ぼす大きなコストが発生するリスクは小さい。		

## 当社保有資産およびバリューチェーンの気象災害による被害

当社グループでは、これまで経験したことがないような激甚化した豪雨または暴風の影響を、以下の通り想定し、リスク管理を行っています。

【物理的リスク】 当社保有資産の気象災害による被害			
影響	全国規模での気象災害により、当社グループで保有する資産(工場、オフィスビルなどの事業拠点、生産設備や車両など)が罹災し、事業が継続できなくなる、また、補修や交換のための大きなコストが発生する可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	当社グループは日本国内では沖縄県を除く全国で事業展開しており、本社機能を含み一部エリアで災害が起こった場合は、被害のないエリアがサポートすることで事業を継続できる体制を既に構築済みである。このような事業継続性に関するBCP対応は、リスク管理委員会により適切に管理され、必要に応じて更新している。 なお、日本国内の5工場について河川氾濫ハザードマップまたは内水氾濫シミュレーションにより浸水深を想定して被害額を算定したところ、浸水被害を受ける可能性のあるのは兵庫工場を除く4工場であり、最も大きい被害が想定される関東工場についてIPCC RCP8.5シナリオに基づくさらに詳細な分析を行った結果、既に加入済みの保険の補償範囲内であることを確認済みである。ただし、今後、さらに自然災害の激甚化が増加し、大規模災害が全国で同時に発生した場合を想定すると、当社事業も甚大な被害が想定されることから、災害へのレジリエンス強化の検討は継続する。		
【物理的リスク】 当社バリューチェーンの気象災害による被害			
影響	気候変動に伴う災害の激甚化や水害・猛暑日・豪雪の増加により、サプライチェーンが被災し、建築資材が入手困難となる頻度が高まる。また、同様の理由で工事現場が影響を受け、工期が延びることにより、管理費が増大する可能性がある。当社グループの海外事業においても、特に米国のカリフォルニア州では山火事等による被害の影響が大きく、土地開発計画の遅れや開発予定地の価値下落などの可能性が起こりうる。また、湯水による水資源の不足によって生じる開発可能な区域の縮小、温暖化による病虫害に伴う木材の生育阻害等もコストアップのリスクと考えられる。	財務影響	想定時期
		非算出	中期
対応	すでに、サプライヤー企業の工場や輸送ルートの被災を想定したサプライチェーンの分散化や、工事現場における熱中症対策等は行っているが、国内外の自然災害の規模・頻度の増加を想定し、継続的な検討が必要。		

## その他のリスク

国内外において販売する土地の購入については、事前にハザードマップやWRI(世界資源研究所)が開発したWRI Aqueduct等の水リスク分析ツールの予測値に基づくリスクの検討を義務づけています。また、マンションなどのビル建築時においても、ハザードマップを参考に被害が最小限になるような計画を行っています。ただし、気候変動の影響は年々大きくなり、さらに自然災害の規模や頻度が増加する可能性があるため、当社グループとしては、今後も対応の検討を継続していきます。

## TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

表3 主な機会と財務への潜在的な影響、および対応

【主な機会】 ZEH・ZEB受注の増加			
影響	日本政府が家庭部門の温室効果ガス排出量を2030年までに2013年度比で66%削減することを目標に掲げるなど、ZEH・ZEBの普及は重要施策として位置づけられている。また、消費者のエンカール志向や、事業者の脱炭素指向が進み、今後ますますZEH・ZEBの需要が高まると考えられる。さらに、海外でもZEH仕様の製品需要が高まることも想定される。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	当社の戸建ZEH比率は90%を超えており、既に標準仕様の状況である。現在は、賃貸住宅・分譲マンションでも積極的に推進を始めている。これまで培った日本一のZEH受注実績を活かし、グループ全体においてZEH・ZEB受注を拡大していく。また、日本国外においては太陽光発電パネルおよび蓄電池設置義務化が進んだ場合、早期にZEHの標準化に対応している当社は、調達面等で優位性をもつほか、将来にわたり高いリセールバリューを維持できるなどの顧客メリットを訴求できる。		
【主な機会】 賃貸管理物件のZEH化による賃貸事業収益の増加			
影響	日本政府は2030年以降に新築されるすべての建物でZEH水準の省エネルギー性能を求める考えであり、いずれは賃貸住宅のZEH化が一般化する中、消費者のエンカール志向の高まりとともに、ZEH賃貸住戸のニーズが飛躍的に高まる可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	当社は2018年に日本で初めて全住戸ZEH基準を満たす賃貸住宅を竣工して以来、入居者に訴求できるZEH住戸の普及に取組んでいる。着実に受注実績を伸ばし、将来のエンカール消費者を中心とした賃貸ZEHの需要拡大に備えている。		
【主な機会】 脱炭素化リフォーム受注の増加			
影響	2030年までの政府目標「家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比66%削減」の達成にはストックの省エネ改修も不可欠であり、さまざまなリフォーム支援の政策も実施され、脱炭素化リフォームの受注が好調に推移している。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	カスタマー対応、リフォーム提案などにより、断熱改修や燃料電池・蓄電池の受注は増加傾向にある。特に、居住エリア中心の部分的な断熱強化を行う「いどころ暖熱」は、工期やコストのお客様負担が少なく好評。これらのリフォームは災害レジリエンス性を高める点も訴求している。今後も現実的に普及可能なリフォーム提案を推進していくことを検討している。		
【主な機会】 RE100推進コストの削減			
影響	RE100の達成は、脱炭素社会の実現に必要不可欠である。ただし、再生可能エネルギー電力の調達には通常大きなコストが必要となる。	財務影響	想定時期
		小	中期
対応	「積水ハウスオーナーでんき」の取り組みにより、再生可能エネルギー電力をコストをほとんどかけずに調達している。社用車のEV化など将来的に事業用エネルギーの電化が進む可能性を考えると、一般的な調達方法では電力コストが増加する可能性がある。「積水ハウスオーナーでんき」により削減されるコストは、他の用途に活かすことができるため機会と考えられる。		

【主な機会】 生産段階の脱炭素化			
影響	バリューチェーン全体の脱炭素化で、サプライヤーによる建設資材の製造段階における排出削減の取り組みは困難を伴う。	財務影響	想定時期
		小	短期
対応	外壁、軸組など、建設資材に占める自社生産の割合が高いため、社外調達に依存する場合に比べて、計画的な技術開発や設備投資により、資材生産に係る温室効果ガス排出量を削減しやすく、結果的に炭素税の影響を抑えられる。削減されるコストは、他の用途に活かすことができるため機会と考えられる。		
【主な機会】 気象災害の多発、甚大化によるインフラ工事、廃棄物処理の増加			
影響	短時間豪雨の発生頻度が増加すると見込まれるため、老朽化したインフラの更新やメンテナンスなど、流水・治水に係るインフラ工事の需要が増加する。加えて、想定を超える降水により被害を受けた廃棄物の適正処理の需要が増加する。	財務影響	想定時期
		小	長期
対応	災害対策に係るインフラ整備の需要増に対し、予防保全型インフラ更新やメンテナンスなどによる長寿命化のノウハウを構築し、受注に備えた人員配置を行う。風水害で被害にあった建物・家財等の廃棄物について、高いリサイクル率の廃棄物処理など競争力と差別化を図るため技術開発や新技術導入への投資を行う。		

## 積水ハウスグループの既存戦略の強靱性に関する確認結果

検討の結果、当社グループの戦略は、すでに事業活動全般において脱炭素化への対応や異常気象への対応を始めており、脱炭素社会への事業転換に対する移行リスクや気候変動による物理的リスクのいずれにおいても、致命的な影響は現時点において見受けられないものと判断しました。

## TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

## リスク管理

積水ハウスグループでは、グループ全体のリスクマネジメントプロセスの一環として、気候変動関連リスクおよび機会を判断するための評価をTCFDの提言に基づき実施しています。リスクと機会の抽出は、グループ全体を対象に各事業の主管部署を中心に行い、その結果を環境事業部会で集約し、財務影響評価を行っています。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討した後に、取締役会に報告し、必要に応じてリスクの緩和・移動・受容・コントロールについて検討します。また、「事業運営リスク」や「ハザードリスク」に関する事項についてはリスク管理委員会にも共有し、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

 Value Report 2025 P133「リスク管理体制」

## 指標及び目標

積水ハウスグループでは、2008年に、2050年までに住まいからのCO<sub>2</sub>排出ゼロを目指す「2050年ビジョン」を宣言し、事業活動全体において、再生可能エネルギーの利用も含めてネットゼロを目指し、既にさまざまな取り組みを開始しています。

この目標達成へのマイルストーンとして、2030年までにスコープ1\*1(直接排出量：自社の工場・オフィス・車両などによる燃料消費)とスコープ2\*1(間接排出量：購入した電力など自社で消費したエネルギー)において75%削減(2013年度比)、およびスコープ3カテゴリ11\*1(販売した製品の使用)において55%削減(2013年度比)することを目指し、SBTi\*2の1.5°Cに整合する目標として設定しています。なお、現在は2023年度実績を基準年として同等の削減目標を設定、さらに同時に2050年までにバリューチェーン全体のネットゼロ目標も設定の上、SBTiによる認証をそれぞれ取得しています。スコープ1、2については2022年度で2030年を目標としていた50%削減を既に達成したため、より野心的な目標に上方修正したものです。


また、RE100加盟企業として、事業活動で消費する電力を2030年までに50%、2040年までに100%再生可能エネルギーに転換する目標を掲げています。すでにこれらの目標達成のためにさまざまな取り組みを開始しており、2023年度に50%の再生可能エネルギー転換を達成しました。

\*1 Greenhouse Gas Protocolのカテゴリに基づくCO<sub>2</sub>排出量

\*2 SBTi(Science Based Targets initiative)：2015年にWWF、CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクトにより設立された共同イニシアティブ

 SBTi

 RE100

 ESG Data Book 2025：積水ハウスグループのスコープ1、2におけるCO<sub>2</sub>排出量削減実績  
積水ハウスグループのスコープ3におけるCO<sub>2</sub>排出量削減実績

 ESG Data Book 2025：RE100進捗率

## 積水ハウスグループの今後の課題

これまで示したように当社グループでは、気候変動により予測されるリスクに対しては、既に対策を進めており、財務上の大きな負担はないと考えていますが、これまでと同様に、今後も脱炭素経営を確実に遂行していくために、今回の分析で特定した財務影響の大きい主なリスク要因について継続的にモニタリングするとともに、リスクのさらなる定量化や分析精度の向上を図りつつ、必要な取り組みを強化していきます。今後の課題として、新たに連結子会社となったグループ会社に関連する、リスクのさらなる定量化や精度向上、持続可能な社会への移行に貢献することが当社グループに課せられた使命と考えています。

また、気候変動は不確実な部分が多いことから、社外から広く英知を結集して対応する必要があります。当社グループが国際社会においてリーダーシップを発揮するため、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)や、日本の民間企業で唯一加盟しているGlobalABC(Global Alliance for Buildings and Construction：建築・建設部門におけるグローバルアライアンス)をはじめ、さまざまな国内外のイニシアチブに参加するなどにより、ステークホルダー・エンゲージメントにさらに注力していきます。

## E 生物多様性保全

### 生物多様性・森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)へのコミットメント

積水ハウスは、「サステナビリティビジョン2050」\*1において、2050年のチャレンジ目標として、No Net Loss(生態系の価値を損なわない)だけでなく、ネイチャー・ポジティブ(事業によって生態系の価値を高める)も目的として「事業を通じた生態系ネットワークの最大化」を掲げ、地域の生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画と持続可能な木材調達「フェアウッド」に注力しています。

特に、木材調達においては、森林減少が世界的な喫緊の課題として認識されています。2014年の「森林に関するニューヨーク宣言」で「2030年までの森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)達成」という考えが採択され、2021年のCOP26にて日本を含む140以上の国と地域によってあらためて合意されました。当社グループでも「フェアウッド」調達の考えに沿う森林減少ゼロの考えに賛同し、「サステナビリティビジョン2050」の中でグループ全社を対象とするゼロ・デフォレステーションの宣言を行っています。なお、当社グループではサプライヤー、2次サプライヤーも含めゼロ・デフォレステーションとなる将来を目指しています。

\*1  サステナビリティビジョン2050


### 生物多様性保全の推進


#### 生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画\*2

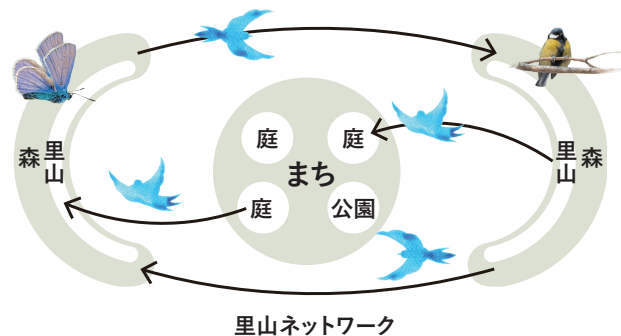
全国で数多くの樹木を植栽している日本最大規模の造園業者でもある当社は、多くの住宅を供給するハウスメーカーの責任として、住宅事業を通じた生物多様性保全に向け、2001年から生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画を進めています。

「5本の樹」計画とは、「3本は鳥のために、2本は蝶のために、地域の在来樹種を」との想いを込め、地域の在来種の中でも、特に鳥や蝶との関係が深く、庭木として利用可能な樹木を「5本の樹」と定めて、その樹木を中心に庭木の提案を行うものです。生物多様性保全とともに、生きものが庭を訪れることの生活者に対するメリットや、庭木の効果なども含めた提案を行っており、「5本の樹」計画でつくる住宅の庭が都市に質の高い緑地を増やし、生きものの生息や活動を支えて、生態系ネットワークを維持・復活させること(ネイチャー・ポジティブ)を狙いの一つとしています。生態系ネットワークは地域の、そして各国の生物多様性を豊かにし、生きもののみならず、住まい手も同時に自然の豊かさを楽しむことができる場所をつくり出します。

「5本の樹」計画の理念に賛同いただいた多くのお客様の協力のもと、2024年度の「5本の樹」をはじめとした年間の植栽本数は85.1万本で、2001年の事業開始からの累積植栽本数は2,069万本となりました。

\*2  「5本の樹」計画

 ESG Data Book 2025 : 生物多様性に配慮した植栽




#### 生物多様性ビッグデータ\*3の活用による定量的な実効性評価


2019年に、それまで評価できなかった全国に点在している小さな緑地の総合評価を行うため、琉球大学理学部久保田康裕研究室の協力のもと、生物多様性保全に関する定量的な実効性評価をマクロな視点で分析する共同検証を開始しました。当社が植樹した樹木本数・樹種・位置情報の蓄積データに加えて株式会社シンク・ネイチャーが保有する生物多様性ビッグデータを活用することで、2021年には「5本の樹」計画による生物多様性への効果を、住宅地に呼び込む鳥や蝶の種数として定量的に表すことが可能となりました。さらに、三大都市圏(関東・近畿・中京)における生物多様性の回復効果を多様性統合指数として定量的に実効性を評価するとともに、「5本の樹」計画を継続した場合の2070年までのシミュレーションを行いました\*4。これにより、「5本の樹」計画が生物多様性の回復に貢献できること、今後計画を拡大することでさらに効果が大きくなることが分かりました。当社は、この検証結果だけでなく、20年間の活動を通じて蓄積したノウハウも広く開示し、多くの企業や個人の方々とともにネイチャー・ポジティブに取り組んでいきます。

当社の生物多様性保全への取り組みをさらに加速させるため、2023年7月には、「生物多様性ネットゲインと算出方法の標準化」を目指し、株式会社シンク・ネイチャーと共同で推進する連携協定を結びました\*5。2024年6月にはお客様の庭における生物多様性保全効果を最大化できる樹木等を提案するツール「生物多様性可視化提案ツール」を共同開発し、試験運用を開始しました\*6。これまでの生態系に配慮した「5本の樹」計画の質をさらに向上させ、2030年ネイチャー・ポジティブへの取り組みを加速していきます。

\*3 世界の陸域・海域の30万種以上の生物分布データに基づく生物多様性の重要性をはじめ、150以上の自然資本・生態系サービスをカバーするデータ群

\*4  ニュースリリース: お客様と共に20年、「5本の樹」計画で都市の生物多様性保全推進

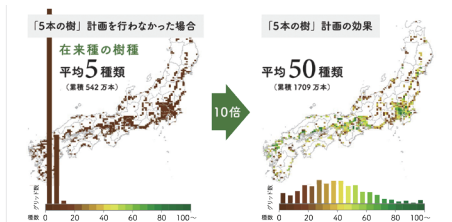
\*5  ニュースリリース: 「生物多様性ネットゲイン(純増)」と算出方法の標準化に向け、積水ハウスとシンク・ネイチャーが共同推進を開始

\*6  ニュースリリース: 積水ハウスとシンク・ネイチャー 生物多様性可視化提案ツールを共同開発、試験運用開始～住宅の植栽提案でネイチャー・ポジティブの効果を可視化～

## 生物多様性保全

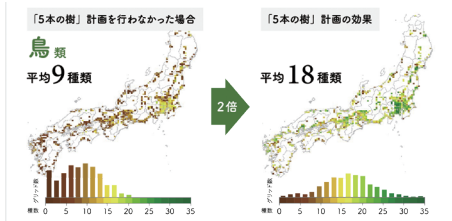
### 「5本の樹」計画の取り組みの結果

「5本の樹」計画は、生物多様性の基盤となる樹の種類を10倍に



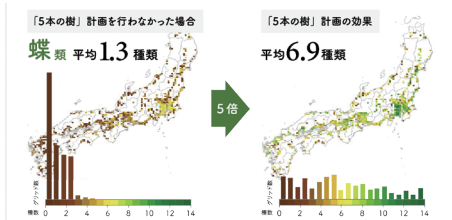
### ビッグデータ分析結果 「鳥類にとっての効果」

「5本の樹」計画により住宅地に約2倍の種類の鳥を呼び込む効果



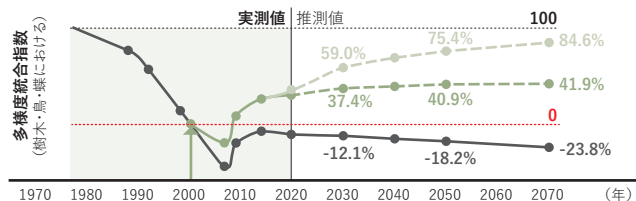
### ビッグデータ分析結果 「蝶類にとっての効果」

「5本の樹」計画により住宅地に約5倍の種類の蝶を呼び込む効果



### ネイチャー・ポジティブを定量評価

緑地の劣化が著しい三大都市圏（関東・近畿・中京）の2070年までの変動をシミュレーション



※ 国の土地利用データのある1977年を100とし、「5本の樹」計画前の2000年を基準  
 — 当社+他社も「5本の樹」計画と同様の取り組みを実施  
 — 当社が「5本の樹」計画を実施  
 — 「5本の樹」計画を未実施

 都市の生物多様性フォーラム

### 都市部緑化

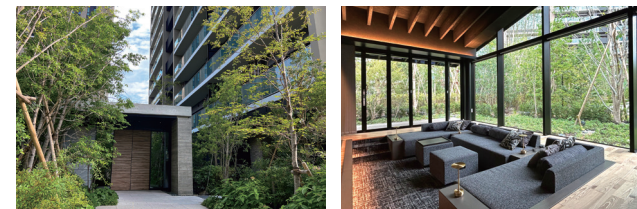
生物多様性ビッグデータによると、住宅が立ち並び、多くの人々が生活する都市部も、里山や森林などの自然エリアと同様に、生物多様性保全を考えるうえで重要なエリアであることが分かりました。緑地にできる面積が少ない都市部においては、質の高い緑地をつくるのが重要です。当社は、これまでも地域の在来樹種を中心とした「5本の樹」計画によって、生物多様性保全に大きな効果を発揮する質の高い緑地を提供してきました。業界全体で取り組みを加速させるため、2024年9月には旭化成ホームズ株式会社、大和ハウス工業株式会社とともに3社共同で、株式会社シンク・ネイチャーの分析のもと、在来樹種による都市の生物多様性保全効果の実効性評価を行いました。その結果、それぞれの緑化コンセプトが結果的に生物多様性の多面的な要素を効果的に再生させることがわかりました。

### まちづくり・分譲マンションにおける緑化の推進と環境保全

分譲マンション事業のエクステリアでも、「5本の樹」計画の手法を活かしています。マンションブランド「グランドメゾン<sup>\*1</sup>」でも緑化を常に意識し、敷地面積に対する植栽面積の割合を示す緑被率を、概ね20%以上とすることを目標に事業を推進しています。2024年度に竣工した分譲マンション16棟の平均緑被率は21.0%、緑被面積は5,597m<sup>2</sup>でした。

分譲マンションなどの共同住宅における外構空間は、近年、マンションセキュリティが向上するにつれ希薄になりがちな住民同士のコミュニティを再形成する場としても機能します。豊かな緑は住民の心を癒すとともに、マンションの付加価値を高めます。

<sup>\*1</sup>  グランドメゾン




## 生物多様性保全

### 経年美化のまちづくり

当社は、1977年から「コモンライフ」「コモンシティ」と名づけたまちづくりに取り組んできました。隣人同士のつながりやコミュニティを意識して設計し、緑豊かな共有広場や街路をシンボルとして設置するなど、より豊かな暮らしとまちの在り方への提案は、歳月を重ねるごとに美しくなる「経年美化」にもつながり、地域の皆様から高く評価されています。

2001年に「5本の樹」計画を開始し、生態系に配慮した在来植栽を念頭に緑の質にこだわったまちづくりを進めています。2005年には、当社のまちづくりの中で培ってきた「5本の樹」計画をはじめとしたさまざまなノウハウを、持続可能性の考えに基づいて表現した「まちづくり憲章」\*1を制定しました。

\*1  まちづくり憲章

#### スカイレールタウンみどり坂(広島市)



1997年撮影

2009年撮影

### グリーンフィールド開発に関連するコミットメント

「多摩ニュータウン東山」分譲地(東京都八王子)はグリーンフィールドを開発した事例で、環境アセスメントを進め「既存の森を残しつつ、残せない場所の木は移植する」「小さな苗木も大切に保管しまちの色々な場所に植える」など、当社「まちづくり憲章」のコミットメントに沿った地域の生態系の保全、育成に配慮した開発を行っています。

また、グリーンフィールドの中でも農地の場合、当社基準により宅地開発可能なグリーンフィールドを選定し、当社「5本の樹」計画に沿った街並みづくりを推奨し、地域の生態系や環境に配慮しています。

### 持続可能な木材調達の推進

#### 木材調達方針と木材調達ガイドライン

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」調達を推進してきましたが、当社の姿勢をより明確にするため、「木材調達方針」の新設ならびに「木材調達ガイドライン」の改定を行い、2023年10月1日に公開しました。

新たに制定した木材調達方針においては、従来より表明していたフェアウッド調達の推進に加え、ゼロ・デフォレストেশンの2030年までの達成や人権侵害を一切認めない姿勢をあらためて明言し、これに合わせ「木材調達ガイドライン」10の指針に関しても、森林減少ゼロ、土地転換ゼロ、FPIC\*2の尊重など、より具体的な表現に改定を行いました。

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を「フェアウッド」と定義しています。当社は、木材調達方針において「フェアウッド」調達を優先することを宣言しており、FoE Japanをはじめとした国際環境NGOや業界関係者とのエンゲージメントを通して、調達レベルの向上を図っています。例えば環境NGOとは、高リスク地域の最新情報を入手しリスク評価方法をアップデートするなどの活動を常に行っています。

フェアウッド調達の目的は、当社にとっての持続可能な再生可能資源の安定的確保に加え、日本有数の木材消費者の立場からサプライチェーンに対する継続した働きかけを行うことで、違法伐採の回避を超えた持続可能な林業経営によるポジティブ・インパクトを実現することです。これは、当社が掲げる「事業を通じて生態系ネットワークを最大化する」という生物多様性保全のチャレンジ目標にも沿うものです。

\*2 FPIC(Free, Prior Informed Consent)自由意思による、事前の十分な情報に基づく同意

#### 「木材調達方針」3つの基本方針(2023年10月1日制定)

- 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・デフォレストেশ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(2023年10月1日改定版)

- 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サプライチェーンが確認できる木材
- ② 高い保護価値(HCV\*3)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CO<sub>2</sub>排出削減に配慮した木材
- ⑥ FPIC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
- 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

\*3 HCV(High Conservation Value)社会的・文化的・環境的に重要な、高い保護価値

\*4 HCS(High Carbon Stock)炭素貯蔵が極めて高い地域(泥炭地も含む)

## 生物多様性保全

### 木材調達におけるリスク調査と評価

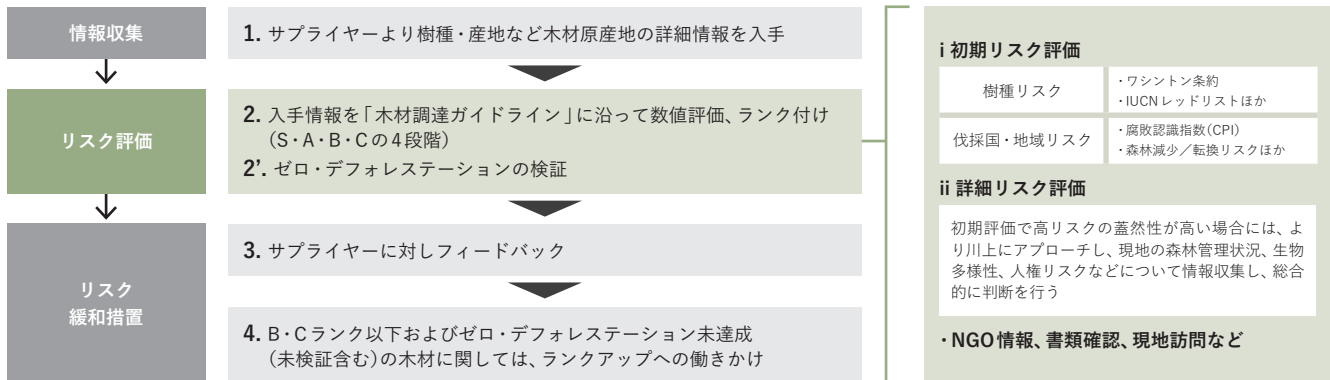
当社では主要木材サプライヤー（約60社）に対して「木材調達調査」を、以下のプロセスで実施しています。

2023年度からは、木材調達方針や木材調達ガイドラインにゼロ・デフォレステーションを明文化したことを受け、伐採地におけるゼロ・デフォレステーションの達成率を新たなKPIとして追加しました。

Sランク、Aランク\*1材比率に関しては、木材調達ガイドライン運用前(2006年度)の47%から上昇を続け、2024年度は97.1%となりました。一方で、ゼロ・デフォレステーション(ZD)比率に関しては92.4%となりました。

\*1 当社独自の「木材調達指針」の合計点で評価対象の木材調達レベルを高いものから順にS・A・B・Cの4つに分類。43点満点で、34点以上をSランク、26点以上をAランク、17点以上をBランク、17点未満をCランクとしています。「木材調達ガイドライン」10の指針の中で特に重視している①と④に関しては、ボーダーラインを設定。なお、本指標をネットポジティブインパクト、ノーネットロスの実現に向けた指標と認識し集計・開示しています。

#### 「木材調達調査」(デュー・ディリジェンス:DD)の基本的なプロセス(毎年実施)



「木材調達調査」によるリスク評価において、評価結果から環境面でのリスクが発見された取引先に対しては、個別に詳細なデュー・ディリジェンス\*2 (以下、DD)を行ったうえで、継続して評価基準や到達度に関するモニタリングを行っています。

なお、DDの過程において重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果により取引縮小などの措置を取ることを規定しています。なお、2024年度にリスクが高いと判定したサプライヤーはありませんでした。

\*2 デュー・ディリジェンスとは、企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のこと。欧米諸国における違法伐採木材の取り扱い規制強化に端を発し、日本でも、「合法伐採木材等の流通および利用の促進に関する法律」(通称:グリーンウッド法)において、DDに関し言及されています。現在、ESGリスクも含めた木材調達DDを実施する企業が増えており、違法リスクを確認するための①情報収集、②リスク評価、③リスク緩和というプロセスで表すことができます。

☑ ESG Data Book 2025: 木材調達量

持続可能な木材調達比率  
ゼロ・デフォレステーション比率  
伐採地域別割合

### 木材調達におけるDDの徹底

当社ではDDを「事業の将来性を支える持続可能な木材を確保するプロセス」であると考え、厳格なDDを通して持続可能な木材調達を実施しています。

DDに関しては、1次サプライヤーの低リスク材のみを対象としている企業も少なくない中、当社は2次よりも上流のサプライヤーも対象とし、リスクが払拭できない場合は伐採地を訪問し、確認、調査を行っています。これは国際的に要請されているゼロ・デフォレステーションを実現するために、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が重要と捉えているからです。

### 海外オンサイトDDの実施

木材調達における高リスク地域に対するオンサイトDDの実施は、「木材調達方針」に掲げるゼロ・デフォレステーション、人権侵害ゼロの達成だけでなく、サプライヤーや環境NGOなど多方面のステークホルダーとのエンゲージメント強化に有効と認識しています。

2024年度は、2023年度のベトナムでの内装部材用原材料のDDに引き続きインドネシアのジャワ島にて内装部材用原材料のDDを行いました。伐採地や原材料の製造工場の訪問により、森林減少に加担していないことを確認したほか、サプライチェーンにおける人権侵害に関するヒアリングを行い、人権侵害が行われていない事を確認しました。

## 生物多様性保全

### 森林認証 (CoC 認証) の取得

当社では「フェアウッド調達」を推進する手段の一つとして、森林認証制度の活用を行っており、生産調達部門において、FSC<sup>\*1</sup>、PEFC<sup>\*2</sup>、SGEC<sup>\*3</sup>のCoC認証を取得しています。

#### 認証の詳細 (FSC 認証 FSC®-C195799)



認証取得組織	生産調達本部・東北工場・関東工場・静岡工場・山口工場
認証番号	SGSHK-COC-350922
認証取得日	2024年1月19日
認証機関	SGS Hong Kong

\*1 FSC (Forest Stewardship Council®: 森林管理協議会): 責任ある森林管理を世界に広めることを目的とする国際的な非営利団体

#### 認証の詳細 (PEFC 認証)



認証取得組織	生産調達本部・東北工場・関東工場・静岡工場・山口工場
認証番号	FAM-PEFC-COC-039
認証取得日	2022年5月15日
認証機関	合同会社もりの審査

\*2 PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes): 持続可能な森林管理のための「政府間プロセス基準」をもとに、世界各国の認証制度と相互承認を行う国際認証組織。

#### 認証の詳細 (SGEC 認証)



認証取得組織	生産調達本部・東北工場・関東工場・静岡工場・山口工場
認証番号	FAM-SGEC-COC-039
認証取得日	2022年5月15日
認証機関	合同会社もりの審査

\*3 SGEC (Sustainable Green Ecosystem Council: 緑の循環認証会議): 日本独自の森林認証制度として発足。2016年PEFCと相互承認

### サプライチェーン・エンゲージメント

2023年度に新設・改定を行った「木材調達方針」ならび「木材調達ガイドライン」に関して、社内外のステークホルダーに広く理解いただくため、2023年12月に説明会を実施しました。目標達成に向け共に進んでいくサプライヤーにおいては、54社に参加いただきました。

基調講演に国際環境NGO FoE Japanから講師をお迎えし、木材調達における最新の情報を共有したほか、当社の方針、ガイドラインの説明、サプライヤー2社による事例紹介など、関係者間の理解を深めました。

当社のフェアウッド調達の目標達成に向けてサプライヤーとともに取り組みを推進していくにあたり、デュール・ディリジェンスを含むサプライチェーンマネジメントの手法だけでは解決が難しい問題に直面することが多々あります。そのような場合には、例えば「デュール・ディリジェンスの基準を満たす材料への変更を検討する」などの技術的な議論を含めて、当社とサプライヤーが一体となって組織横断的に対処し、目標達成に向けて取り組んでいます。

### その他の取り組み

#### 生物多様性に寄与できる企業緑地と「自然共生サイト」認定取得

積水ハウスが本社を構える梅田スカイビル(大阪市北区)の北側にある、2006年にリガーデンした「新・里山」(約8,000㎡)では、「5本の樹」計画の考えに基づいた在来樹種を中心に500本を超える中高木と、200種類以上の低木・草花を植栽し、緑地をつくっています。



「新・里山」「希望の壁」を西側から望む

空間形状の多彩さが生態系の豊かさを支えたと考え、棚田や畑なども配し、失われつつある日本の原風景「里山」を都心部に再現しています。

多種多様な植物が成長したことで緑量も増え、40種以上の野鳥や50種以上の蝶などをはじめとする多くの生きものが訪れ、住み着き、育っています。都会ではあまり見られない猛禽類の飛来も確認されています。雑草や落葉をすぐに撤去する従来の消費型管理ではなく、里山で行われてきた自然に負荷の少ない循環型の管理を行うことで、土壌生物も豊富になり、食物連鎖の幅を広げることで、たくさん生きものが息を吐く緑地をつくっています。

また、「新・里山」の東側には建築家・安藤忠雄氏の発案で高さ9m、長さ78mの巨大な緑化モニュメント「希望の壁」が2013年に完成。都市で拡大しつつある垂直方向への空間緑化の手本となるべく、「5本の樹」計画選定樹種を中心に、約100種類2万本以上の多彩な植物で緑化壁を覆っています。開花時期や葉の色づく時期の異なる植物の計画的配置により、四季に応じて変化する表情を楽しむことができ、「新・里山」とともに生態系の価値を身近に感じることのできる場として、市民やオフィスワーカーに親しまれています。

2023年10月には「新・里山」が、2024年9月には「総合住宅研究所」および隣接する住まいの体験型ミュージアム「Tomorrow's Life Museum 関西」が「自然共生サイト<sup>\*4</sup>」に認定されました。また「新・里山」を含む「新梅田シティ」が2025年3月に「TSUNAG<sup>\*5</sup>」の最高ランクである、トリプルスターを獲得しました。これらの成果は、当社の企業緑地における「5本の樹」計画が生物多様性保全に貢献していることが認められた結果であり、日本における30by30目標の達成にも寄与する取り組みであると考えています。

\*4 自然共生サイト: 2022年12月に生物多様性条約第15回締約国会議(CBD-COP15)において、2030年までの新たな世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、この中で、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しよとする目標(30by30目標)が盛り込まれました。その目標達成のための日本での取り組みが「自然共生サイト(環境省が認定する「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」)」です。

\*5 TSUNAG: 都市緑地法に基づき、民間事業者等による良質な緑地確保の取り組みを、国土交通大臣が緑地の「質」と「量」の観点から評価・認定する制度です。日本の都市緑地が世界各国と比較して充実度が低く減少傾向にあること、緑地が持つ機能に対する期待が高まっていることなどを背景に、民間事業者における緑地整備等の取組を促進し、良好な都市環境を形成することを目的として2024年に創設されました。

## 生物多様性保全

### 国産材活用の取り組み

国内の林業に目を向けると、多くの森林が本格的な利用期を迎えている中、さまざまな理由から森林の次世代への更新が進んでおらず、十分な活用ができていない状態が続いています。

国内の林業活性化のためには、森林の次世代への更新を促進する需要の増加と付加価値を生むブランド化の両輪で進める必要があると考え、木造住宅「シャーウッド」に使用する構造材を中心に国産材化を展開しています。

また当社では、単に国産材を用いるのではなく、地域ブランドとして展開しています。お客様のお住まいの地域の木材を採用することで、地産地消、地域経済の活性化に貢献しています。

現在はスギ・ヒノキ・カラマツを展開し、累積出荷棟数も8,000棟を超え、「シャーウッド」を語るうえでなくてはならない構成要素に成長しました。

また、当社では、森林認証を取得した企業として、国内における森林認証製品の普及、発展を進めるという主旨に賛同し、2024年度より森林認証促進協議会に加入しました。



産地の焼印を刻印した「シャーウッド」の柱

### イニシアティブへの参画

当社は、生物多様性保全の世界的な動きに早くから参画してきました。2008年には、生物多様性条約第9回締約国会議(COP9)で、「ビジネスと生物多様性イニシアティブ」の「リーダーシップ宣言」に先進的日本企業9社のうちの1社として署名しました。

この取り組みの創設メンバーとして当社は、生物多様性条約の3つの目的(「生物多様性の保全」「生物多様性の構成要素の持続可能な利用」「遺伝資源から生じる利益の公正・衡平な配分」)に同意し、この方針のもと、事業の中で生物多様性保全活動の推進<sup>\*1</sup>を継続しています。また、2021年6月に発足したTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の趣旨に賛同し、2022年2月にTNFDフォーラムへ参画、2024年1月にはTNFD早期採用企業(TNFD Early Adopter)として公表されました。さらに、生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)で採択された世界目標「30by30」<sup>\*2</sup>達成のために発足した「30by30 アライアンス」にも参画し、OECM<sup>\*3</sup>登録につなげる国内認定「自然共生サイト<sup>\*4</sup>」へも積極的に協力しています。

これらの取り組みは、環境事業部会が管轄し、ESG経営の推進体制<sup>\*5</sup>に基づき、各部門・国内外のグループ会社と連携をとり、先導・推進しています。また、進捗報告や課題・改善提案のフィードバックを通じて、全従業員の理解・浸透を図ります。

<sup>\*1</sup> → P18 生物多様性・森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレストेशन)へのコミットメント

<sup>\*2</sup> 30by30: 2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる(ネイチャー・ポジティブ)というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする世界目標

<sup>\*3</sup> OECM(Other effective area-based conservation measures): 保護地域以外で生物多様性保全に資する地域

<sup>\*4</sup>  環境省「自然共生サイト」

<sup>\*5</sup> → P89 ESG経営推進体制図

# TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

## TNFDにおける6つの一般要件

### 1. マテリアリティの適用

積水ハウスグループは、「持続可能な社会の実現」をマテリアリティの一つとして掲げています。また、第6次中期経営計画では「マテリアリティを軸としたESG経営の深化」を基本方針としており、自然関連の対応も重要視しています。TNFD開示・LEAPアプローチによる分析においては、自然へのインパクト・依存を含むダブルマテリアリティの考え方を採用しています。

### 2. 開示のスコープ

当社グループの事業ポートフォリオにおける全事業の直接操業のインパクト・依存評価を行い、リスク・機会の分析を実施しました。また、当社における事業規模と財務的な影響の大きさを勘案し、住宅事業においては上流のインパクト・依存評価、リスク・機会の分析も行いました。さらに、上流のバリューチェーンのうち自然へのインパクト・依存の特に大きな原材料調達の木材についてインパクト・依存の詳細な分析を行っています。

### 3. 自然関連課題がある地域

バリューチェーン上流の原材料調達において、特に自然へのインパクト・依存の度合いが大きい木材調達について特に優先度が高い地域を特定しました。今後は他の原材料調達や直接操業における優先地域についても分析を深め、影響評価も行う予定です。

### 4. 他のサステナビリティ関連開示との統合

本開示はTNFD提言に基づく開示であり、気候変動、資源循環、水リスク等のさまざまな環境課題との整合性、相乗効果、トレードオフを検証しながら分析を進めています。今後、こうした他のサステナビリティ関連情報との開示情報の統合も検討します。

### 5. 検討される対象期間

当開示内容における時間軸は、短期：2024年から3年間、中期：2030年まで、長期：2050年までを想定しています。

### 6. 組織の自然関連課題の特定と評価における先住民、地域社会と影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント

当社グループでは、重要なマテリアリティである「持続可能な社会の実現」の一つの要素として「地域社会との共生」を重視しています。地域社会のニーズや課題を正確に把握し、地域の関係者と信頼関係を築くことで、事業や活動計画の適切な調整や地域社会との良好なパートナーシップを形成しています。また、地域社会の課題に対処するためのリスク管理を行い、地域環境への影響に配慮した取り組みを行うことで持続可能な事業活動の展開を実現しています。

## ガバナンス

積水ハウスグループでは、ESG経営に関わるあらゆる取り組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進する「ESG推進委員会」を取締役会諮問機関として設置し、3ヵ月に1回開催しています。自然関連の対応は、気候変動と同様に本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性や進捗状況の評価を行うとともに、重要事案については取締役会に報告しています。また、積水ハウスグループ人権方針では、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。さらにCSR調達ガイドライン、木材調達ガイドラインにおいて、人権侵害の防止に対する方針や基準を定めています。それらの方針や基準の順守により、当社グループによる事業活動や調達、生物多様性・自然資本対応による人権侵害が発生しないよう配慮しています。特に、木材調達ガイドラインでは、調達の先住民を含むステークホルダーのFPIC<sup>\*1</sup>を尊重することを規定するとともに、サプライチェーン上でのあらゆる紛争を認めない木材の調達方針なども定めて実行しています。

\*1 FPIC(Free, Prior Informed Consent) 自由意思による、事前の十分な情報に基づく同意。

事業ポートフォリオ	上流	直接操業		下流
住宅事業(戸建/賃貸事業用建物) 建築・土木 リフォーム	原材料調達	製造加工	建設	解体・廃棄
マンション 都市再開発	宅地造成	使用		
仲介・不動産事業 賃貸住宅管理事業		仲介・不動産販売		
		賃貸住宅管理		

図1 当社グループ事業のスコープの整理

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

戦略

積水ハウスグループは、気候変動同様、自然資本や生物多様性保全においても、人と自然の共生社会への歩みを着実に進めるために、今後起こり得るさまざまな事態を想定し、戦略の妥当性や課題の把握に努めています。

その中で自然関連リスク・機会およびインパクト・依存評価を、TNFDのLEAPアプローチに基づき実施しています(図2)。Value Report 2024で行った開示では、住宅事業における自然関連のインパクト・依存の分析と診断を行い(1-1)、当社の取り組みを整理したうえで、シナリオ分析によりリスクと機会への対応の優先度を検討しました(3-1)。さらに、住宅事業に関する4つ

の工程(原料調達、製造加工、建設、解体)の中で自然へのインパクト及び依存度の高い原料調達工程における木材調達について、株式会社シンク・ネイチャーの協力のもと、同社の持つ生物多様性ビッグデータ\*1を用いて、高度化した分析を行い、当社にとってより重要な自然との接点の特定とインパクトと依存の把握を行ったうえで(1-2、2-1、2-2)、リスクの定性的な財務影響評価を行いました(3-2)。本レポートでは、インパクト・依存の分析と診断は全事業の直接操業を対象とし(1-3)、全事業におけるリスク・機会の特定と定量的な財務影響評価を行いました(3-3、3-4)。1-2、3-1、3-2はValue Report 2024をご確認ください。

1-1 住宅事業における自然へのインパクト・依存の分析と診断 (Locate・Evaluate)

Value Report 2023では、住宅事業(戸建住宅・賃貸住宅)について、調達データをもとにENCORE\*2等を使用して潜在的なインパクトと依存の分析を実施し、ヒートマップの形で表現しました。詳細はValue Report 2024をご確認ください。

\*2 ENCORE Partners (Global Canopy, UNEP FI, and UNEP-WCMC) (2024). ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure. Cambridge, UK: the ENCORE Partners. Available at: <https://encorenature.org>. DOI: <https://doi.org/10.34892/dz3x-y059>.

ENCOREとは、TNFDが紹介している分析ツールの一つで、環境変化が経済に与えるインパクトを整理および可視化することで、一般的なビジネスプロセスにおける自然へのインパクトと依存関係の把握に活用できるツール

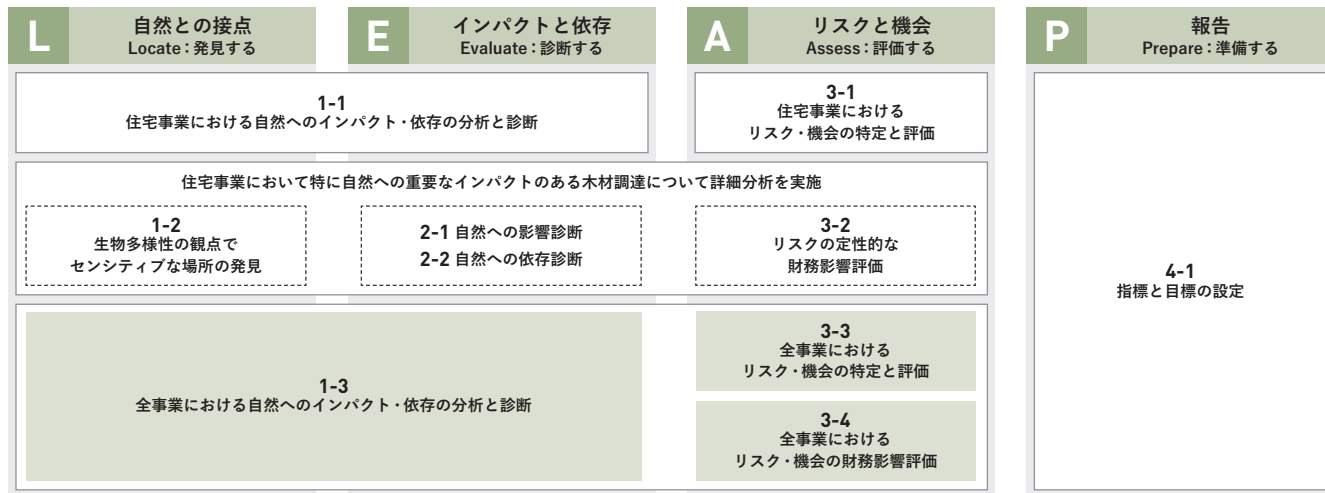


図2 TNFD LEAPアプローチ実施状況

※緑色が2024年度に拡大した範囲

\*1 世界の陸域・海域の30万種以上の生物分布データに基づく生物多様性の重要性をはじめ、150以上の自然資本・生態系サービスをカバーするデータ群

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

1-3 全事業における自然へのインパクト・依存の分析と診断  
(Locate・Evaluate)

2024年度は、当社グループの全事業の直接操業における事業を4つの分類に分け、ENCOREを用いて陸域などの土地改変や汚染などの自然へのインパクト、降雨調整などの生態系サービスへの依存関係について分析を行いました(図3)。その結果、直接操業では多くの事業が水循環や土壌に関するインパクト・依存項目や生態系サービスに関連していることが分かりました。

2-1 木材調達における自然へのインパクト診断  
(Evaluate)

ENCOREにて林業に関連すると評価されている「陸域生態系利用\*1」が非常に大きなインパクト要因として特定されました。特に、「マレーシア全域

の人工林」「インドネシアのカリマンタン島の天然林」「インドネシアのジャワ島中央部の人工林」「日本の関東以南の本州太平洋側や中国・四国地方の人工林」などが調達量分布を加味すると相対的にインパクトが大きく、これら地域での木材生産が陸域生態系への脅威の一因となっている可能性があることを認識しました。

当社では、木材調達方針に掲げるゼロ・デフォレストーション達成のための取り組みの一つとしてオンサイトデュー・ディリジェンス(以下、DD)を実施しています。2024年度は、木材調達による陸域生態系へのインパクトも大きいとされたインドネシアのジャワ島中央部の人工林と上流サプライチェーンの加工拠点で内装部材用の木材のオンサイトDDを行いました。その結果、生産地において適切な管理がされており、天然林における森林減少に加担しているものではないことが確認できました。今後も引き続き定期的な調査を

行い持続可能な森林経営が行われていることを確認していくとともに、他のインパクトが大きい地域についても調査を行うことを検討しています。

\*1 農業や林業、都市開発などの目的で陸域生態系を土地改変することを指します。「陸域生態系利用」の大きさは、「陸域生態系への脅威度合い」の地理的データと調達量の分布を掛け合わせることで算出しました。「陸域生態系への脅威度合い」は、陸域利用・開発により脅威を受けている希少種の集中度をスコア化して測りました。ただし、陸域利用・開発には木材生産以外の事由も含まれるため、「陸域生態系への脅威度合い」が大きい地域において、脅威の原因が木材生産以外にも存在する可能性があることに注意する必要があります。

事業名	大分類	依存														プレッシャー(インパクトドライバー)															
		供給サービス			調整サービス							文化的サービス				土地改変		直接採取	気候変動		汚染	外来種その他									
直接操業	業種	水供給	水質浄化	動物由来エネルギー	水流調整	土壌と土砂の保持	個体廃棄物浄化	洪水緩和	暴風雨の緩和	騒音減退	感覚的インパクト	世界的な気候調整	地域の気候調整	大気と生態系による希釈	大気浄化	降雨調整	視覚的アメニティ	教育・科学・研究	精神・芸術・象徴	土地利用	淡水利用	海底利用	水使用量	GHG	GHG以外	有害汚染	固形廃棄物	侵略的外来種	生活妨害		
戸建住宅/賃貸・事業用建物/リフォーム/マンション/都市開発	建設業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
建築・土木	建設業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
賃貸住宅管理	不動産業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
仲介・不動産	不動産業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

図3 全事業における自然資本への潜在的なインパクト・依存評価(直接操業)

※ENCOREによる分析結果をもとに作成。オレンジ色が濃いほど潜在的なインパクト・依存度が高いことを示す。

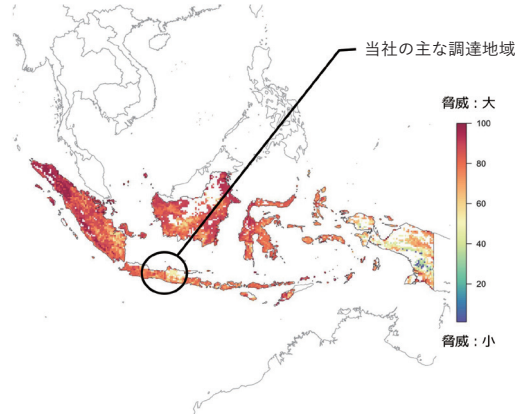


図4 陸域生態系への影響の分析例(インドネシアの人工林エリア)

図4)インドネシアでは、ジャワ島中央部の人工林が当社の主な調達地域です。調達地の陸域生態系へのインパクトは、インドネシア内の他のエリアと比べると相対的に低くなっています。しかし、インドネシアは生物多様性の重要性が高く、国全体で陸域生態系へのインパクトも大きいため、調達地域の選定や調達地における持続可能な施業が肝要であることが分かりました。

※陸域生態系への脅威のスコアは、全世界で最も脅威が大きい地域の脅威の状態を「100」、最も脅威が小さい地域の脅威の状態を「1」とし、各地点の脅威の状態を1~100で相対的に表したものです。

## TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

### 2-2 木材調達における自然への依存診断 (Evaluate)

生態系サービスが乏しく、自然への依存関係に脆弱性がある地域を把握するために、ENCOREにて林業が依存するとされている生態系サービスについて分析した結果、木材調達活動自体が依存する「地盤安定化と浸食抑制機能」については日本の中国・四国地方、「害虫抑制機能」についてはスウェーデンの中部・南部や米国の天然林全体と北部・西部の人工林、「洪水防止機能」についてはオーストラリア北部などで乏しいことを把握しました。詳細はValue Report 2024をご確認ください。

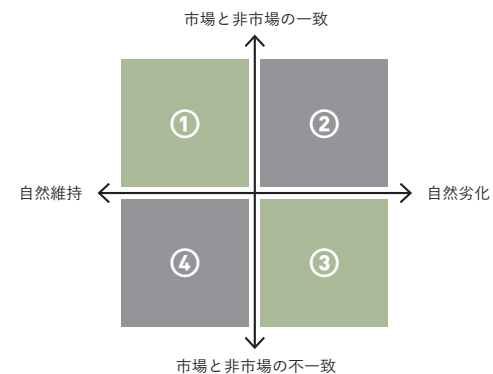
### 3-3 全事業におけるリスク・機会の特定と評価 (Assess)

1-3で当社グループの直接操業において自然へのインパクト・依存の度合いが大きかった項目と、1-1で自然へのインパクト・依存の度合いが大きいとされた原料調達工程に関連する可能性のあるリスク・機会事項の一覧を整理しました。その後、その一覧の中から当社にとって特に重要度の高いものを洗い出し、具体的なリスク・機会を特定しました。この主要なリスク・機会を導き出すプロセスとして、当社グループ内の各事業範囲に関連する23部署から52名が参加する横断的なワーキンググループを設け、計16回のワークショップを開催し、自然関連の将来的なリスク・機会とそのレジリエンスについて議論できる場を構築しました。

ワークショップを開催するにあたり、TNFDが推奨する2つの不確実性から構成される4象限のシナリオのうち、シナリオ①を「持続可能なシステムが回る世界」、シナリオ③を「破滅へ進む世界」として、生物多様性の状態と気候変動という自然の状態に関する観点(横軸)と、技術・社会・規制/政治という世界動向に関する観点(縦軸)で、短期を2024年から3年間、中期を

2030年まで、長期を2050年までと設定して探索的にシナリオを構築しました\*1。(図5)これらのシナリオをもとにそれぞれのシナリオにおける当社グループの直面しうるリスク・機会を議論しました。

\*1 シナリオ構築にあたり、WWFのLiving Planet Report 2022とIPCCのSixth Assessment Report (2021)等を参考に2040年時点の自然の状態を固定条件として設定しました。まず、シナリオ①では横軸の自然状態について、生態系は徐々に回復傾向にあり、気候変動でも1.5°Cシナリオが達成されることで環境が改善に向かう世界を想定しました。縦軸である市場と非市場原理は一致する方向、すなわち社会や法規制、経済が、自然にとってポジティブな方向へ移行する世界を想定しています。一方で、シナリオ③では生態系は劣化し、気候変動による気温上昇が進む世界を想定しており、縦軸においても市場と非市場原理は不一致の方向、すなわち社会や法規制、経済が自然にとってネガティブな方向もしくは現状と変わらないという世界を想定しています。



※ TNFD v1.0 "Guidance on scenario analysis" をもとに作成

図5 TNFDが推奨する2つの不確実性から構成される4象限のシナリオ

### 3-4 リスク・機会の財務影響評価 (Assess)

全社的なワークショップを通してシナリオ分析により特定した、主要なリスク・機会とその潜在的な財務への影響度を算定しました。結果を次のページに示します。今後は、社内での議論をさらに深め、それぞれのリスク・機会が関連する自然へのインパクト・依存への詳細情報の把握や優先地域の精緻化とそのアプローチを検討したうえで、対応がさらに必要な事項について行動方針を検討していくとともに、財務影響についてもより精査していきます。なお、財務影響と想定期間については以下のとおり定義します。

【財務影響】 大 : 300億円以上、中 : 100億円以上、小 : 100億円未満  
【想定期間】 短期 : 2024年から3年間、中期 : 2030年まで、長期 : 2050年まで

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

表1 当社グループにおける自然関連のリスク

リスクの分類	インパクト 依存	リスクの要因となるインパクト / 依存の種類 * TNFDセクターガイダンスより	リスク説明	財務 影響	想定シナリオ		想定時期		
					①	③	短期	中期	長期
物理的 リスク	急性	依存	洪水/暴風雨/地滑り 土壌浸食からの防護	大		●			●
	急性/ 慢性	インパクト	地表面が舗装されることで、気温 の上昇や洪水リスクの増加を招 き、水資源の涵養を減少させる。	小		●			●
	慢性	依存	建築物の原材料調達	大		●			●
	慢性	依存	建築物の原材料調達(砂利)	大		●		●	
	慢性	依存	建築物の原材料調達(木材)	大		●		●	
	慢性	依存	水供給への依存	気候変動による台風・洪水などの気象災害等の要因によって水 循環が乱され、水の利用が制限されることにより、生産拠点の 水利用が停止した場合のコスト増加や広範囲にわたって水道 が遮断された場合の賃料減額による賃貸収益の減少が生じる。	中		●		●
移行 リスク	慢性	インパクト	土地の開墾 生息地の分断・劣化	大	●		●		●
	政策	インパクト	漏出や廃棄物の蓄積による 汚染された土壌および水	中	●				●
	政策	依存	利用可能な土地	中	●			●	
	政策/ 市場	インパクト	野生生物への騒音被害	小	●			●	
	市場	インパクト	建材生産	小	●			●	
	評判	インパクト	漏出や廃棄物の蓄積による 汚染された土壌および水	大	●			●	
				生態系保全への関心が高まり、環境関連の不誠実な対応が不 信感となり、会社へのレピュテーションリスクにより、プロ ジェクト中止や売上縮小、株価下落が起こる。					

表2 当社グループにおける自然関連の機会

機会の分類	インパクト 依存	機会の要因となる インパクト・依存の種類	機会の説明	財務 影響	想定シナリオ		想定時期		
					①	③	短期	中期	長期
サステイナ ビリティ に関わる 機会	資源利用	インパクト	General	大	●			●	
	資源利用	インパクト	General	大	●			●	
	資源利用	インパクト	General	大	●			●	
	生態系の保護 /回復/再生	インパクト	土地の開墾 生息地の分断・劣化	中	●			●	
	製品/ サービス 生態系の保護 /回復/再生	インパクト	土地の開墾 生息地の分断・劣化	大	●			●	
サステイナ ビリティ に関わる 機会	製品/ サービス	依存	大気、騒音の緩和 および文化的価値に対する 緑と青の空間の便益	大	●			●	
	市場/ レピュテー ション	インパクト	建設資材の生産	大	●			●	●
	市場/ レピュテー ション	インパクト	General	大	●			●	
	市場/ レピュテー ション	インパクト	General	大	●			●	

## TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

### リスクとインパクト管理

積水ハウスグループでは、グループ全体のリスクマネジメントプロセスの一環として自然関連リスク・機会およびインパクト・依存評価を、TNFDのLEAPアプローチに基づき実施しています。まず、整理したバリューチェーン全体において、潜在的な自然関連のインパクトと依存が存在する活動を洗い出しました。木材については、詳細な調達情報をもとに生態学的にセンシティブな場所との地理的な接点の発見を行ったうえで、インパクトと依存を特定し、それらを定量的・定性的に分析して重大性を評価しています。

リスクと機会の抽出は、シナリオ分析を用いながらグループ全体を対象に各事業の主管部署が中心となり実施しました。その結果は環境事業部会で集約し、財務影響評価を行っています。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討した後に、取締役会に共有し、必要に応じてリスクの緩和や対応について検討します。また、「事業運営リスク」や「ハザードリスク」に関係する事項についてはリスク管理委員会にも共有し、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

また、当社の事業活動に関係するサプライヤーをはじめとする主要なステークホルダーとのエンゲージメントを引き続き強化していきます。

現在、当社は以下に挙げるような機会の創出や、リスクの低減につながる取り組みを実施しています。今後も、新たな取り組みを積極的に検討し、実行していきます。

### 【リスクの低減の取り組み例】持続可能な木材調達

合法であることはもちろん、生物多様性の保全や地域社会の発展に貢献する木材「フェアウッド」の調達に取り組んでいます。調達にあたっては、「木材調達ガイドライン」(10の指針)を2007年より設定しておりましたが、より昨今の社会情勢に対応するために2023年10月に基本方針として「木材調達方針」を設定し、具体的アプローチとして「木材調達ガイドライン」(10の指針)を位置づけ、マテリアリティである「持続可能な社会の実現」に向けた木材調達における当社の姿勢をより明確にする形で改訂しました。持続可能な調達の取り組みは資源の効率性の観点で当社のリスクレジリエンスを高めることに貢献するとも考えています。インパクトと依存が大きいと把握した調達地域においても、同ガイドラインに基づく情報を注視するとともに個別に詳細を確認し、リスクの低減に取り組めます。

→ P20 木材調達方針と木材調達ガイドライン


### 【機会の創出の取り組み例】「5本の樹」計画の生物多様性効果検証

琉球大学理学部久保田研究室・株式会社シンク・ネイチャーの協力のもと、生物多様性保全に関する定量的な実効性を分析する共同検証を2019年より開始し「5本の樹」計画が生態系の劣化が激しい都市部において生物多様性の回復に貢献できること、今後計画を拡大することでさらに効果が大きくなることが示されました。2024年6月にはお客様の庭における生物多様性保全効果を最大化できる樹木等を提案する社内ツール「生物多様性可視化提案ツール」を共同開発し、設計段階から効果を可視化して生物多様性保全を見据えた植栽提案を目指しています。試験運用と結果の分析を経て、今後の展開や目標等について検討しています。また、東京大学大学院農学生命科学研究科曾我研究室と「生物多様性とウェルビーイング」に関する共同研究を行っています。2024年には在来樹種中心の植栽による身近な自然とのふれあいが住まい手のウェルビーイングや環境配慮意識の向上につながっていることが分かりました。生物多様性への貢献とともに豊かな暮らしを提供する「5本の樹」計画は、当社のブランド価値を創出するだけでなくNbS(Nature-based Solutions:自然を基盤とした解決策)として社会全体のネイチャー・ポジティブにも貢献しようと考えています。このように自然関連の取り組みがもつ社会的側面の効果検証など新しい領域にも積極的に取り組んでいきます。

### 指標及び目標

積水ハウスグループでは、「サステナビリティビジョン2050」\*1において、2050年のチャレンジ目標として、No Net Loss(生態系の価値を損なわない)だけでなく、ネイチャー・ポジティブ(事業によって生態系の価値を高める)も目的として「事業を通じた生態系ネットワークの最大化」を掲げ、地域の生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画と持続可能な木材調達「フェアウッド」に注力しています。

また、サプライチェーンを含めた事業活動全般における脱炭素化や、サーキュラーエコノミーへの取り組みも推進していきます。

\*1  サステナビリティビジョン2050

#### 4-1 指標と目標の設定 (Prepare)

当社グループでは、自然に関連する重要なインパクト・依存やリスク・機会の適切な評価と管理を目的として、TNFD提言内容に沿って適切な「アセスメント指標」を選定し、「開示指標」のコア指標を中心に実績値を開示します。

TNFDが定めている「開示指標」のコア指標については、当社にとって関係があり重要であると特定したすべての指標を開示対象とします。「アセスメント指標」については、「当社のサステナビリティビジョン2050を達成するためにモニタリングすべき指標」と、「当社の事業基盤安定化と責任ある活動実施のためにモニタリングすべき指標」という2つの観点から当社で指標を選定しました。

今回は現時点で算出が可能な一部のコア指標について実績値を開示し(表3)、今後は今回開示できていないコア指標と、アセスメント指標のうち重要なものを「開示指標」の追加指標として実績値の算出を進めていきます。

今後は、アセスメント指標の中から、洗い出したリスク・機会に関連する指標を中心に目標設定を行い、モニタリングすることを検討しています。

また、指標以外の目標設定として、木材調達方針に掲げた2030年の天然林における森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレストेशन)達成のため、ゼロ・デフォレストेशन達成率を2023年度よりKPIとして設定し、進捗を管理しています。目標達成のため、サプライヤーエンゲージメントの強化や詳細な現地デュー・ディリジェンス、仕様変更による原材料の切り替えなどをさまざまな取り組みを推進しています。

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

TNFDのコア指標に則って当社が設定する指標

表3 インパクト・依存に関する、TNFDコア指標に対応する当社の設定指標一覧

カテゴリ	Metric No.	TNFD 指標概要	当社が設定する指標	当社の実績値(2024年度)
気候変動		GHG 排出量	GHG 排出量	Scope1～Scope3を参照
陸域/陸水域/海域利用の変化	C1.0	総空間フットプリント	製造拠点の総面積 自然共生サイト面積	935,671㎡ 21,808㎡
	C1.1	利用目的で改変された陸/淡水/海の面積	一定期間における、施工面積	2,478千㎡
	C2.0	土壌に放出された汚染物質の種類別内訳	直接操業における環境(土壌を含む)への有害廃棄物排出量	排出事故は発生していません
	C2.1	排出された廃水	グループ全体での排水量と、排水中の汚染物質濃度	1,196千㎡ 製造加工における排水中の汚染物質濃度は別表を参照。施工・解体では排水中に汚染物質は含まれていません。
汚染/汚染除去	C2.2	発生する廃棄物と処分される廃棄物	製造加工・施工・解体・オフィスにおける廃棄物発生量	1,045千トン
			製造加工・施工・解体・オフィスにおけるリサイクル実施量と実施率	979.3トン 1,020千トン、97.6%
	C2.3	新築施工におけるリサイクル実施率	100%	
	C2.4	GHG以外の大気汚染物質	新築施工におけるプラスチックのマテリアルリサイクル実施率	今後開示に向け、検討していきます。
資源の使用/補充	C3.0	水危機の地域からの取水と水消費	製造加工におけるGHG以外の大気汚染物質排出量	NOx : 2.72トン VOC : 61.8トン SOx : 0.052トン
	C3.1	陸/淡水/海から調達するリスクの高い天然資源の量	製造加工における水ストレス地域からの取水量と消費量	481.1千㎡、208.3千㎡ 水ストレスを再評価(P38参照)
侵略的外来種とその他	C4.0	ブレースホルダー指標:意図的でない侵略的外来種(IAS)の持ち込みに対する対策	絶滅危惧種に指定されている樹種などリスクのある木材以外からの調達量(持続可能な木材調達量)	223,613㎡(全調達量に占める97.1%) 重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果により取引縮小などの措置を取ります。
自然の状態	C5.0	ブレースホルダー指標:生態系の状態	「5本の樹」計画実施によるIAS植栽リスク	当社の造園緑化事業において、国の「生態系被害防止外来種リスト」を活用し、樹木におけるIASの植栽リスクを回避している。
			木材生産におけるインパクト・依存が大きい地域	TNFDレポート「戦略」の項を参照
			「5本の樹」計画実施による三大都市圏の多様性統合指数の増加量	「生物多様性ビックデータの活用による定量的な実効性評価」(P18参照)

表4 リスク・機会に関する、TNFDコア指標に対応する当社の設定指標一覧及び今後の対応方針

カテゴリ	Metric No.	TNFD 指標概要	当社が設定する指標	当社の実績値(2023年度)
リスク	C7.0	自然関連の移行リスクに対して脆弱な資産/負債/収益/費用	移行リスクに対して脆弱な資産額と割合	今後開示に向け、検討していきます。
	C7.1	物理的リスクに対して脆弱な資産/負債/収益/費用	物理的リスクに対して脆弱な資産額と割合	
	C7.2	当年度に受けた重大な罰金/違約金/訴訟の内容と金額	環境関連法規制の遵守状況	土壌・地下水・大気汚染など、環境関連法規制の遵守状況については、重要な違反等はありませんでした。
機会	C7.3	自然関連の機会に対する資本支出/融資/投資の金額	機会に対する資本支出額	今後開示に向け、検討していきます。
			機会に対する投資額	
	C7.4	自然に正の影響をもたらす製品やサービスからの収益増加額と、その影響の説明	一定期間における自然に正の影響をもたらす活動による収益増加額と、正の影響の説明	

# E サークュラーエコノミーに向けた取り組み

## ガバナンス

→ P4 環境マネジメント(ガバナンス)

### 推進体制

積水ハウスグループでは、ESG推進委員会のもと、ESG経営推進本部内に資源循環対策チームを設置し、グループ全体の資源循環に係る体制を構築し管轄しています。高度な資源循環体制を維持するため、広域認定制度に基づく「積水ハウスゼロエミッションシステム」を構築しました。また、自社施設「資源循環センター」を設置し、建設現場で生じた廃棄物を集約させることで確実なリサイクルを担保しています。この仕組みを支えるため、資源循環のための廃棄物分別ガイド・リサイクル事業者の選択基準を定めたガイドラインを作成、従業員および施工協力会社への対策の周知、独自の廃棄物回収システム・廃棄物実測システムの開発運用などを通じ、廃棄物の発生からリサイクルまでの工程を一元管理しています。

加えて、リサイクルの手法だけにとどまらず、製品開発、製造部門などサーキュラーエコノミー(資源循環経済)への発展につなげるため、資源循環対策チームが関連する資源循環活動の調整役としても機能しています。

## 戦略

### 資源循環の基本指針

「積水ハウスゼロエミッションシステムに基づく高度な資源循環体制の持続」を基本指針としています。

#### ゼロエミッションに係る基本方針

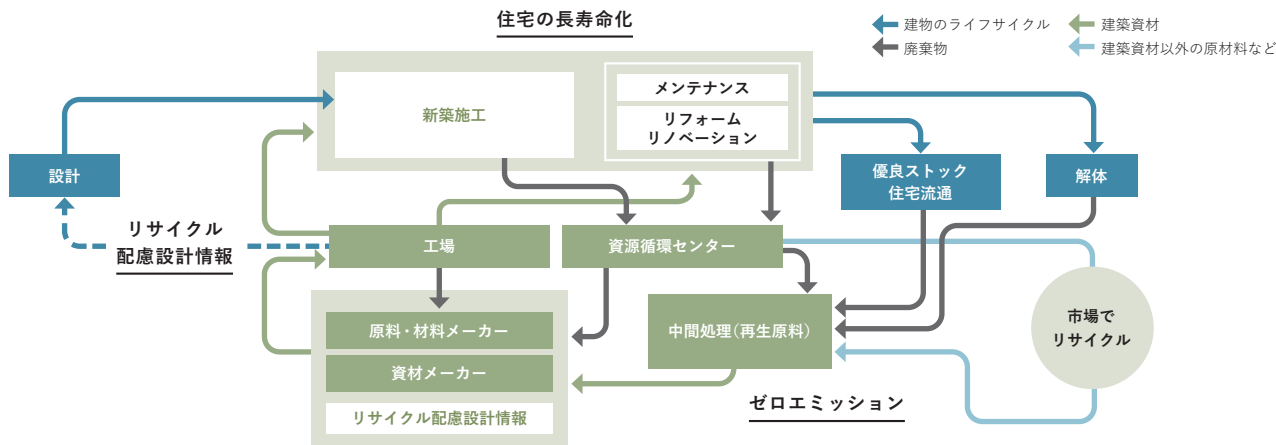
1. 廃棄物の発生状況、内容を分析し、設計、生産、施工の各工程における無駄を削減できる情報提供を継続的に行い、工業化住宅の供給全般を通し廃棄物の発生抑制に向かうシステムであること。

2. 処理委託基準を確立し、その基準に則り適正な処理委託が担保されるにとどまらず、将来にわたり要求される社会的基準の向上にも耐えられるシステムであること。

#### 【重要項目】

- ・適正なリサイクル処理の確保
  - ・トレーサビリティの確保
  - ・当社内の徹底した分別の実施
3. 上記の規範を果たす基礎として、広域認定制度に基づいた運用を原則とすること。

### 資源循環図



## サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

### 省資源に向けた対策またはコミットメント

当社グループでは、3つのアプローチで省資源に取り組んでいます。

1. ゼロエミッションの取り組みを通じ、マテリアルリサイクルを中心に、建設現場で生じる廃棄物の再生資源化、有効化を図っています。
2. 耐久性の向上・住宅のライフサイクルに応じたアフターサービス・リフォーム事業の展開に取り組んでいます。これにより既存建物の長寿命化が図られ、省資源に寄与しています。
3. 再生資源を活用した新たな建築資材の研究・開発を進め、サーキュラーエコノミーの実現を目指します。

### 工場の資源使用に対する対策またはコミットメント

工場製造部材の生産過程に伴い生ずる副産物の有効活用を目的とし、当該副産物を加工して原料化することによる再生資材の生産に取り組めます。

例えば、外壁製造過程や、配管用の穴をくり抜く際などに生じる端材を外壁の原材料にするための設備の導入により、これを実施しています。

### 廃棄物に対する対策またはコミットメント

#### 廃棄物の発生抑制

廃棄物の発生抑制に向け、システムを開発。製品供給において投入される資源量、製造、施工過程での廃棄物の発生状況、内容を分析し、設計、生産、施工の各工程における無駄を削減できる情報を提供するシステムの改善に継続して取り組みます。

#### 廃棄物の活用

発生した廃棄物に対するリサイクル基準を確立し、これに則り、適正なリサイクルを担保します。さらに、経済性が高く、資源循環型社会の形成に一層寄与するリサイクル技術を素材メーカー、工場生産協力企業、施工協力会社、中間処理事業者、解体事業者などのパートナー企業とともに追求し続けます。

#### 資源利用率向上の基本プログラム

住まいの高機能化（耐久性や断熱性などの性能向上、居住空間の自由度向上）のための必要な資材投入の増減にかかわらず、資源効率を考慮した商品設計により未使用資材（廃棄物）が極力出ない設計を維持する取り組みを進めていきます。

### グリーン調達ポリシーにおける製品に関する要件

当社では、最高の品質、強靱な供給体制、合理的な価格にESGを加えた基本的な調達方針のもと、社会的責任を果たすべく、グリーン調達に取り組んでいます。リサイクルをしやすいするため分別が容易になる仕様をサプライヤーと協業して開発し調達することをはじめ、当社では、物品等の調達において環境や健康に配慮した製品・サービスを優先的に選択し、サステナビリティに資すると認められる製品の調達に取り組んでいます。例えば、温水配管において、回収された端材の分別を容易にするため、プラスチックの種類が異なる2重配管を接着しないなどの仕様を採用しました。

### リスク管理

#### 資源循環に関するリスクへの対応

当社グループでは、「積水ハウスゼロエミッションシステム」の構想に際し、リサイクル偽装や不法投棄など資源循環におけるリスクを踏まえた体制構築に注力してきました。リサイクル事業者の選択基準を定めたガイドラインに基づく事業者選定に加え、定期的な処理施設の視察の実施、処理委託契約書および産業廃棄物管理票（マニフェスト）の社内一元管理システムによる日常的な管理、業務監査などを通じ、潜在リスクの最小化（リスク回避）に取り組んでいます。万が一、法令違反の可能性が検知された場合は、本社専門部署で即時対応する体制を整えています。

### 指標及び目標

- ESG Data Book 2025：廃棄物比率（新築）
  - 廃棄物リサイクル率（新築）
  - 廃棄物リサイクル率（アフターサービス・リフォーム）
  - 積水ハウス新築施工廃棄物のリサイクル率
  - 積水ハウスの事業所における廃棄物実測システム利用率
  - 生産投入資材量
- ESG Data Book 2025：廃棄物排出量

## サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

### 取り組み

#### 生産および施工部門のゼロエミッション

##### 「広域認定制度」による取り組みの拡大

住宅の建設には大量の資源投入が必要です。当社グループは工場での部材生産から解体工事に至る住宅のライフサイクル全般に関わっており、そのうち4部門(部材生産、新築施工現場、アフターメンテナンス、自社物件リフォーム施工現場)のゼロエミッション\*1を、2002年から2007年にかけて達成しています。以降、リサイクルの質に配慮しながら運用を維持・継続しています。業界に先駆けてゼロエミッションを次々と達成できた背景には、廃棄物処理法の特例制度である「広域認定制度」の活用があります。2004年、当社は建設業界で初めて認定を受け、この制度をもとにゼロエミッションの取り組みを拡大してきました。

2019年には積和建設全17社(当時)との広域認定制度の共同申請が認定され、グループ全体の資源循環体制をさらに強化・拡大することを目指しています。

また、当社商品のライフサイクルを中心としたゼロエミッションの一環として、不動産賃貸事業においても、積水ハウス不動産ホールディングスが中心となってゼロエミッションに取り組んでいます。具体的には、当社が引渡した賃貸住宅「シャーマゾン」の賃貸管理を行う積水ハウス不動産各社の管理物件の退去時における補修工事で発生する廃棄物(主にクロスやクッションフロアなどの内装材)のゼロエミッション化に向けた取り組みを行っています。

今後、大量に廃棄されると予想されている太陽光パネルについては、資源循環センターを中心とした当社の廃棄物自社処理システムにおいて、リサイクル処理施設の設置を検討しています。

\*1 産業廃棄物の単焼却と埋立で処分ゼロを内容としています。

##### 新築施工現場ゼロエミッションの核として機能する「資源循環センター」

「広域認定制度」を活用した「積水ハウスゼロエミッションシステム」における廃棄物回収システムの特徴は、自社施設である「資源循環センター」の活用にあります。当社が2003年から全国各地の生産工場などに開設した資源循環センターは、新築施工現場ゼロエミッションの取り組みの核となる施設です。同センターは廃棄物回収のための配車指示から、委託するリサイクル事業者の統括まで、一連の流れを管理しています。

新築施工で発生した廃棄物は、まず現場で27種類に分別し、全国23カ所の資源循環センターで60～80種類程度にまで再分別され、自社の管理のもとですべて再資源化しています。複合物の単一素材への分解や、素材ごとに圧縮、加熱などによる減容を行うことで、外部の委託業者を含めたりサイクルルートに乗せられる状態にしています。

特に、最近問題になっているプラスチックについては、2005年の新築施工現場ゼロエミッションの導入以降、すべて回収し100%リサイクルしています。分別についても、プラスチック種別ごとの分類に加え、汚れ具合などリサイクル施設のニーズに応じて細分化し、質の高いリサイクルを実現しています。

##### 廃棄物実測システム

建設廃棄物適正処理に関わるトレーサビリティの確保は、廃棄物の適正処理やリサイクルの実施のみならず、施工合理化など循環型のビジネスモデルを進めるためにも重要です。当社は2007年のICタグを活用した廃棄物実測システムの試行を手始めに、ICTの積極的な導入を進めてきました。

2017年には、独自開発した廃棄物回収の「電子処理システム」をクラウド中心のシステムに刷新し、廃棄物管理の電子システム機能強化の要請に機動的に対応。現在の二次元バーコードを活用した廃棄物実測システムを運用しています。排出時の状況を正確に把握し、1棟ごとに集計・分析して、総排出量や廃棄物種類別排出量をリアルタイムで把握できるオリジナルのシステムです。こうして分析された詳細データを、商品開発・部材設計・生産工程・施工工程などにフィードバックすることで、より有効な資源の利用を促進することが可能です。

#### 廃棄物量抑制とリサイクルの質向上

当社は、生産や施工現場などにおける廃棄物の発生量を抑制(リデュース)する取り組みを継続して行っています。工場生産で発生した廃棄物総量について、2024年度は前年度比3.5%の削減となりました。

ゼロエミッションの推進により、新築住宅1棟当たりの廃棄物発生量は、1999年度に比べ6割近く減少したものの、近年は環境性能が高く投入資材が多い住宅の占める割合が高まり、微増傾向にあります。

しかしながら、サーキュラーエコノミー重視の世界的な潮流のもとでは、廃棄物発生量の削減にとどまらず、いかに事業全体をデザインして、リサイクルの質を高めるかが重要になってきています。こうした流れを踏まえ、当社ではグループ内での生産と、代理店方式によらない直接施工という強みを活かして、構法や施工方法の見直しまでフィードバックした改善を進めてきました。

そのうえで、徹底した廃棄物の分別を行うことで、リサイクル事業者のニーズに合わせた分別・選別・処理を実施し、より質の高いリサイクルを牽引しています。

また、生産・施工・アフターメンテナンス時のゼロエミッション継続とともに、2023年度は80.6%だったマテリアルリサイクルについても、90%を目指して研究を進めています。

## サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

### リサイクルの取り組み

自社で発生した廃棄物を原料として、自社建築物の建材に再利用する取り組みを進めています。例えば、梱包資材などから回収した樹脂を原料とした住宅部材の製造、破砕した瓦端材を材料とした床の衝撃音緩衝材の製造などです。

#### <取り組み事例>

##### 建築現場の梱包材と古紙のリサイクル

当社はプラスチックバッグの提供を見直し、資源としてリサイクルのできる紙袋へのリニューアル計画をスタートさせました。リニューアルした紙袋は、さまざまな素材の検討を経て、給湯機などの衛生設備の梱包材である「衛生梱包紙」を採用しました。これに一般的な古紙をミックスすることで、パーズンパルプを使用することなくリサイクルも可能な資源循環型の紙袋が完成しました。

この取り組みにより、プラスチックバッグ終了によるプラスチック使用量年間10,723kg削減、廃棄素材と古紙の利用によるパーズンパルプ使用量年間13,232kg削減など、環境負荷の低減が図れます。



素材サンプル



紙袋サンプル

##### ダイコンクリート リサイクル

ダイコンクリートを製造している関東工場と兵庫工場では、製造過程で発生するコンクリート廃棄物を原材料にリサイクルしています。外壁材からくり抜かれた残材や設備に付着した「コンクリートがら」などはこれまで廃棄物処理していましたが、その一部をリサイクル材として破砕・粒度調整し原材料に投入することで、資源消費を削減しています。


##### ベルバーン リサイクル

ベルバーンの端材などを破砕し、当社の高遮音仕様である乾式床版パネル「シェルシャットスラブ」の充填材原料に使用しています。これまでは、この充填材原料は砂状の無機材を使用していましたが、ベルバーンを破砕・粒度調整して充填材を原料化することで、資源消費を削減しています。

##### 固形廃棄物の再利用の取り組み

資源循環センター（国内2ヵ所）に設置した製造加工施設では、新築住宅の施工現場から回収した石膏ボードの端材と、食品工場から排出される卵殻を配合・粉砕し、パウダー状にしたグラウンド用の白線材「プラタマパウダー」を2010年から製造・販売しています。これにより、従来、食品廃棄物として廃棄されていた卵殻について有価で買い取ることで、新たな商流を構築し、リサイクルを恒常的に行う仕組みを実現しました。

その他にも、分別回収した固形廃棄物の再利用として、樹脂原料、木材チップ、電線原料、スチロール原料(インゴット)を有価で売却しています。

 ESG Data Book 2025：リサイクルの取り組み



人体にやさしいグラウンド用白線材「プラタマパウダー」



エコマーク

### 工場生産時の有害廃棄物削減への取り組み

当社では、経済的に実施可能な最高技術の適用を常に検討し続けています。過去の削減事例として、鉄骨への防錆処理に用いられる電着用塗料に、ごく微量に有害廃棄物になり得る鉛が含まれていましたが、2003年1月より鉛フリー塗料への切り替えを行いました。

 ESG Data Book 2025：有害廃棄物排出量

### 紙の使用に関する取り組み

環境に配慮した商品を優先的に購入する「グリーン購入」を積極的に進めており、全国の事業所で使用する文房具類などのオフィス製品については、「グリーン購入指針」に基づき、購入しています。

事務所における紙使用量を把握・集計し、可視化することで紙使用量の削減意識を高めています。積水ハウス梅田オペレーションと連携し、国内品で古紙100%（グリーン購入法の基準は古紙配合率70%）、白色度が高く上質な環境配慮用紙を、グループ会社を含めた全国の事業所へオリジナル再生紙として供給しています。

 ESG Data Book 2025：紙の使用

# E 化学物質等における環境汚染への対策

## ガバナンス

→ P4 環境マネジメント(ガバナンス)

### 推進体制

関連する部門で使用する、汚染の予防に関連する化学物質等について、環境事業部会でその有用性とリスクを確認し、必要に応じて改善を指示するなど、適正な使用状況の監視・監督機能を確保しています。

## 戦略

### 化学物質による汚染防止

当社は住宅のライフサイクルを通し、法規制を超えた汚染の防止、予防をするために、EVABAT(経済的に実行可能な最良利用可能技術)の適用による化学物質利用リスクの最小化を目指しています。化学物質の対応において、当社は、化学物質マネジメントの規範として「化学物質ガイドライン」を2007年に策定し、化学物質マネジメントを維持してきましたが、2024年8月より、より強固なマネジメントに移行するため、製品の各ライフサイクルフェーズと関連する部門の手順との関係性を整理、内部の製品設計審査等の規定と「化学物質ガイドライン」の内容を統合しました。この統合により「化学物質ガイドライン」は同月をもって廃止としました。

ライフサイクルフェーズと部門・予防手順・リスク対象の関係

ライフサイクルフェーズ	リスク対象	部門					
		設計・開発部門	生産部門	施工部門	設計・開発部門		
		予防手順	環境配慮設計	ISOに基づく環境管理等の基準・手順	施工管理の基準・手順	住まい手に影響が少ない環境配慮設計	製品の有害物質使用情報の提供
1	製品設計、開発時	製品ライフサイクル全体に影響	○				
2	サプライヤー生産時	生産時におけるサプライヤー従業員へのばくろリスク 生産時における自然環境への汚染リスク	○				
3	当社工場生産時	生産時における従業員へのばくろリスク 生産時における自然環境への汚染リスク	○	○			
4	施工時	部材取り扱い時の従業員へのばくろリスク 施工廃棄物の不適正処理による自然環境への汚染リスク	○		○		
5	居住時	居住者のリスクは環境配慮設計にて対応	○			○	
6	製品廃棄時	解体施工時の従業員へのばくろリスク 廃棄物の不適正処理による自然環境への汚染リスク	○				○

配慮の優先順位

レベル	配慮の対象	適用対象事例	運用基準(criteria)
1	日本国内法規制により、使用が禁止されている化学物質	【アスベスト：石綿健康被害防止法等の対象】 【オゾン層破壊物質：オゾン層保護法に基づく特定物質】 【化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律第1種特定化学物質】	使用禁止、含有製品を採用してはならない。
2	リスクマネジメントの観点から管理体制等の確認を行い、必要に応じ使用量削減、代替物質への変更など進める化学物質	【労働安全衛生法第57条のリスクアセスメント実施義務がある危険・有害物質】 <厚生労働省> 【シックハウス症候群等原因物質】 <厚生労働省により指針値を示されたもの> 【土壌汚染対策法第二種特定物質】 <環境省>	含有製品採用時は汚染の防止が確実に果たされることを確認する。若しくは性能と経済面とのバランスを考慮しながら代替物質への変更、使用量の削減などを検討する。
3	上記以外の日本国の環境関連法で規定されている化学物質全て	【PRTR法指定対象物質】 <経済産業省等> 【毒物及び劇物取得法政令で定めるもの】 <厚生労働省>	必要に応じた法規制内容の順守、使用量の把握と行政報告・情報公開などを行う。

※汚染：本章では必要な防護策を怠るなどで生態系や人の健康に悪影響を及ぼす状態を汚染とします。

## 化学物質等における環境汚染への対策

### 有害廃棄物の適正処理に関する方針

当社グループは、事業に伴い生ずる廃棄物のうち、廃棄物処理法で規定する「特別管理産業廃棄物（パーゼル条約で規定する特定有害廃棄物等を含む）」を、本書で扱う「有害廃棄物」としています。「有害廃棄物」は、各種法令、行政や業界団体等のガイドライン等に基づき適正に処理（保管～収集運搬～処分）を行っています。

「有害廃棄物」の発生源は、主に「工作物の建設工事及び解体工事（改修工事を含む）」と「工場部材生産に伴い副次的に生ずる化学物質の残渣」になります。「工作物の建設工事及び解体工事（改修工事を含む）」では、廃石綿等、石綿を含有する保温材・断熱材・耐火被覆材、鉋さい、基準値を超える汚泥、その他建設工事に係る有害廃棄物等が現場状況によって発生することがあります。

これら有害廃棄物の処理は、原則として自然環境へ排出されない防止処置を施した管理型最終処分場で埋め立てられます。「工場部材生産に伴い副次的に生ずる化学物質の残渣」は、それぞれの性状、性質により中和、還元処理や焼却熱回収などを通じ全量リサイクル処理されています。

有害廃棄物の中で環境負荷が大きい工場由来の有害廃棄物について、工場は、事故、地震等災害などの緊急時における汚染の予防と緩和の手順を定め、適宜テストを繰り返すことにより、緊急時においても自然環境への排出ゼロを維持する様に取り組んでいます。

### リスク管理

#### 化学物質による汚染リスクへの対応

製品に使用する化学物質については利用リスクに応じた管理レベルの設定などで、企業活動と化学物質対策のバランスを考慮した運用に常に努めていく必要があります。当社は製品のライフサイクルの各フェーズに応じた各種の基準・手順を内部規定により定め維持しています。

#### 土壌・地下水汚染に関するリスクへの対応

自社保有地はもとより、土地取引のプロセスにおいても調査、対策などを通して管理することで、二次汚染の防止などリスクの最小化に取り組んでいます。土地の購入・販売代理の契約に先立ち、独自の土壌汚染チェックシートを用いた事前審査制度（調査内容：土地の利用履歴変遷調査、地形・地質・地下水に関する調査、自治体による周辺環境測定データ調査、現地視察調査、順法確認）を運用することで、土壌・地下水汚染に関するリスク特定を実施しています。

工場跡地など土壌汚染の可能性がある土地については、売主が自主調査を実施するケースが増えています。当社では土地購入の際、その調査報告書の内容を専門部署で精査し、情報の網羅性に問題がある場合は売主に追加調査を依頼しています。

汚染のおそれがあると判断された場合は、指定調査機関を交えた分析を行い、取引の妥当性を評価しています。また、調査の結果、土壌汚染が判明し、その程度（濃度および分布）が軽微な土地（主に重金属などに汚染された完全浄化が担保できる土地）については土壌入れ替えによる浄化などを実施し、販売にあたっては対策を講じたことを重要事項として説明しています。

自社保有地のうち、措置を怠ると汚染リスクにつながる国内工場においては、調査、予防対策、日常管理、緊急時の対応（汚染の防止と緩和）手順などを定め、汚染のリスクマネジメントを実施しています。

#### 有害廃棄物の適正な処理のための取り組み

取り扱う有害廃棄物（特別管理産業廃棄物）の約95%は既存構造物から排出される廃石綿（レベル1、レベル2）であり、これらは特別管理産業廃棄物として厳密な処理を行っています。残りは国内生産工場で扱う原料の化学物質を使用した後の残渣物質が主な対象です。

国内工場において排出される特別管理産業廃棄物については、廃棄物処理法、その関連法令（特定化学物質障害予防規則など）や業界のガイドラインの遵守にとどまらず、重大な環境影響につながる事故および緊急事態の可能性を特定し、有害な環境影響を防止する、または影響の拡大を最小限にするための緩和処置を行う手順を定め、事故および緊急事態への準備と対応の手順の年1回のテストや内部監査を通じ、対応手順の有効性を維持しています。


## 化学物質等における環境汚染への対策

### 指標及び目標

#### 工場生産における化学物質の大気など工場外排出

 ESG Data Book 2025 : 工場生産における化学物質の大気など工場外排出

#### 有害廃棄物の適正処理と化学物質汚染予防の取り組み

 ESG Data Book 2025 : 有害廃棄物の適正処理と化学物質汚染予防の取り組み

#### 汚染、廃棄物、原材料使用が及ぼす費用(シャドウコストを含む)並びに、影響の軽減又は防止に向けた研究開発投資

当社の生産工場では、資源循環センターにおいて、施工現場等からの排出物を取り扱い、資源循環に向けたプラスチック製品の分別、金属等有価物の回収などを行っています。2024年度の集荷拠点運営から処分費までの運営費用(外部経済コストを含む廃棄物課題が及ぼす費用)は5億22百万円でした。

また、当社グループの鴻池組では有機フッ素化合物や放射能物質等の処理技術開発のため50百万円を試験研究のために投資しています。

### 取り組み

#### 都市のブラウンフィールドの再開発に関するエビデンス

不動産購入においては、当社基準のもと、全件で土壌汚染チェックシートに基づきリスク評価を行っています。土壌汚染のおそれがあると判断した場合は専門部署に相談のち、土壌調査や汚染対策を行ったうえでお客様に販売しています。当社が開発している、地域の課題解決とコンパクトシティを具現化する複合開発「ミラまち」は、愛知県豊橋市の27haの工場跡地に対するリスク評価を経て誕生しました。

またグループ会社の鴻池組では、工場跡地などの再開発のため、有害物質の漏出や重金属、揮発性有機化合物などによる土壌汚染対策について、調査結果を踏まえて豊富な実績と技術メニューから最適な対策を計画・実施しています。例えば、水銀による土壌汚染が判明した工場跡地において現場内に仮設の土壌洗浄設備を設置し、汚染土壌を洗浄する工事を行いました。土壌洗浄による処理では通常水による洗浄を行いますが、水銀は小さな土粒子に強固に吸着しており、水洗浄だけでは落ちにくいいため、溶媒を使用して水銀を土粒子から分離します。作業能力は150m<sup>3</sup>/日で、1ヵ月で平均3,000m<sup>3</sup>の汚染土壌を処理することができます。現地で洗浄処理することで、洗浄後の土壌を掘削後の埋戻し土として再利用できるため、購入土等が不要となります。また、従来の場外搬出による処理に比べて、工事車両の出入を大幅に低減することができます。

# E 水セキュリティ

## ガバナンス

→ P4 環境マネジメント(ガバナンス)

### 推進体制

積水ハウスグループでは、ESG推進委員会のもと、水の問題を含む気候変動に関連する課題に向けた取り組みを進めています。さらに、生産工場においてはISO14001(環境マネジメントシステム)をもとに管理体制を整え、その運用を通じて水に関する取り組みを進めています。

## 戦略

積水ハウスグループでは、住宅や建築、リフォームなど事業活動に伴う水の使用量が少ないビジネス展開を行っています。しかしながら、気候変動がもたらす人間社会や生態系への影響が年々増大する中、世界的に水資源についての注目が非常に高まっています。特に長期的な視点では、水不足が世界的な水リスクとして認識され、水ストレスを指標とする水資源の保全が課題とされています。水のサステナビリティを確保することは、自社ビジネスにおける水リスクを回避するだけでなく、関連するサプライチェーンへの影響も多大なものとなっており、当社グループでは効率的な水の使用、水質汚濁防止等に取り組んでいきます。そのため、水リスク評価を実施し、水使用量に対する削減目標の設定を行い、水資源の有効活用や排水質の管理対策等を実施しています。

## リスク管理

### 国内生産工場における取り組み

当社の国内生産工場(東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場)の全5工場)では、鉄骨部材の塗装や住宅用外壁の製造・塗装工程などで、上水、工業用水のほか、地下水を使用しており、全5工場において水の管理計画を策定しています。これらの工程における排水の水質管理と水資源の効率的な利用に、継続的に取り組んでいます。具体的には、月1回以上の排水質分析や、処理水を洗浄用水への再利用などを行うことで、水使用量の削減に努めています。国内生産工場(全5工場)からの排水については、場内の排水処理設備で浄化後、水質汚濁防止法や工場所在地の条例よりも厳しい自主基準値を毎年の目標として設定し、管理したうえで、公共下水道や河川に放流しています。2024年度においても、自主基準値を下回る実績を残しており、水質汚濁防止に努め、工場周辺地域の水質環境を保全しています。また、5工場間において排水の水質測定実績を共有し、万が一自主基準値を超えた事例が生じた場合、責任者会議で水質汚濁リスクの発生状況を共有することで、再発の防止につなげています。

### 生産拠点における水ストレスレベルの評価

当社では、WRI(世界資源研究所)が開発した「WRI Aqueductツール」を活用し、生産拠点における水ストレスレベルを評価しています。2024年度は、水資源の有効活用と使用量削減に対する社内の意識を高め、取り組みを加速させるために、本評価の閾値を「高い(high)」から「中程度～高い(medium-high)」に変更し、再評価した結果、関東工場および静岡工場が「中程度～高い(medium-high)」、東北工場、兵庫工場、および山口工場が「低い～中程度(low-medium)」のレベルに位置していることを確認しています\*1。

\*1 イングルバーン工場(オーストラリア)は、水ストレスレベルが“高い(high)”に該当していますが、水を使用した生産工程はないため、対象外としています。

## 指標及び目標

- ☑ ESG Data Book 2025 : 積水ハウスグループの水使用量・排水量  
売上高当たりの水使用量
- ☑ ESG Data Book 2025 : 水関連リスクに関連するコスト
- ☑ ESG Data Book 2025 : 水ストレス地域に属する自社拠点数  
水ストレス地域の資産・生産・収益の数、比率  
水ストレス地域における取水量・水の消費量
- ☑ ESG Data Book 2025 : 水質汚濁物質測定結果  
水質・水量に関する許可・基準・規制違反の件数
- ☑ ESG Data Book 2025 : 国内生産工場における水質分析結果(2024年度)

### 水ストレス地域での水の消費/取水の削減に向けた目標

当社の生産拠点のうち、水ストレスレベルが比較的高いと評価された拠点から優先的に、水の消費/取水の削減に向けた目標を設定する取り組みを進めています。

静岡工場では、従来の上水を使用していた工程において、工業用水の積極的利用を図っています。さらに2030年までに、工場内の排水処理場における工業用水の使用量について、2021年度比で80%削減を目標に掲げています。削減に伴い、放流水の一部を再利用した場内循環水ならびに雨水の利用拡大も推進していきます。

関東工場においても、水の保全に積極的に取り組む姿勢を示し、目標設定に取り組んでいます。

☑ ESG Data Book 2025 : 水ストレス地域での排水処理場における工業用水取水量削減率

### 原材料としての水の使用量の削減に向けた目標と進捗状況

当社グループでは、原材料としての水の利用はありません。

## 水セキュリティ

### 水関連リスクを緩和するための研究開発への投資

グループ会社の鴻池組では、さまざまな汚染物質に対して土壌浄化を行った実績と高度な技術を積み重ね、土壌だけでなく水質汚染対策や災害廃棄物処理にも数多く取り組んでいます。2024年度における土壌・水質浄化技術の研究開発への投資状況については、「ESG Data Book 2025」にて開示しています。

 ESG Data Book 2025：水関連リスクを緩和するための研究開発への投資

## 取り組み

### 各種ステークホルダーとの協働

#### <お客様との協働>

当社グループが建設する新築住宅においては、2020年より以前から住宅設備機器メーカーが供給する節水性能の高い最新機器（蛇口、シャワー、水洗トイレなど）を標準品として大多数の住宅に実装することで、住宅における水使用量の削減に貢献しています。さらに既存住宅に対しても、リフォーム事業を通じ、節水型機器への更新や普及を図っています。

#### <水ストレス地域に位置する生産拠点での協働>


静岡工場では、大井川水系の上水を利用しており、東遠工業用水道企業団からの要請を踏まえ、工業用水を積極使用することで上水使用量の削減に努めています。

#### <公的機関との協働>

当社では、日本国内の事業活動等における水資源の有効活用、節水排水等に向けた取り組み、商品・技術、サービス等の提供等をテーマに活動する環境省「ウォータープロジェクト」に参加しています。

当社グループの鴻池組では、脱炭素社会への貢献を目的とする再生可能エネルギー事業に取り組むとともに、地域に根差した小規模分散型エネルギー

開発を自治体と協働しています。現在、兵庫県では神戸市東灘区や香美町で小水力発電事業に取り組んでいます。また、島根県では隠岐の島町と再生可能エネルギーに関する包括協定を締結して再生可能エネルギー事業を進めています。2024年には小水力発電の南谷発電所およびバイオマス発電の下西発電所を開設して発電事業に取り組んでいます。当該事業を通じて地域活性化に貢献していきます。

 環境省「ウォータープロジェクト」

#### <グループ間の協働による水の取水量・汚水発生量削減の取り組み>

当社グループの鴻池組は、大阪・関西万博における「EXPO ナショナルデーホール」の建設工事を担い、課題とされるインフラ整備において、循環式汚水浄化設備「アクアメイク®」を採用することで、工事現場敷地内に清潔に利用できる水洗トイレの設置を実現しました。このシステムは、汚水や生活排水等を循環ろ過し、その処理水を水洗トイレの洗浄水に再利用することができます。また、この余剰水の水質を分析した結果、植物の栄養素として有効な窒素やリン、カリウムが含まれている事が判明したため、液体肥料として当社の兵庫工場へ運搬し、場内の植栽帯や花壇への散水に活用しました。

この取り組みにより、兵庫工場および鴻池組各々の取水量と、鴻池組の工事現場における汚水発生量の削減を実現しました。また、インフラが未整備の環境下でも利用しやすいトイレの設置により、従業員の快適な作業環境の確保にも繋がりました。

#### <同地域で活動する他社との協働>

当社工場の製品のみならず、協力メーカーの商品を工場から施工現場へ出荷・輸送する際には、当社の輸送用ケースを利用しています。使用後は施工現場から工場へ回収され、洗浄後、繰り返し使用しています。この洗浄水は、洗浄装置内で使用した排水を循環利用することで、水使用量の削減を図っています。また、一部の工場内にある社員食堂は、外部の給食会社に運営を委託し、節水活動の一つとして、使用のお米は積極的に無洗米\*1を採用しています。

\*1 とき洗わずに水を加えるだけで炊飯できる米

#### <投資家との協働>

当社が保有するビル等の不動産ポートフォリオ関連では、積水ハウス・アセットマネジメントに運用を委託し、水の使用量のモニタリングや目標を設定するなど、適切な管理を行っています。

### 国際事業における取り組み

オーストラリア・ブリスベンにおける複合開発プロジェクト West Village では、環境配慮と社会的持続可能性への取り組みが、外部から高く評価されています。2017年に、GBCA\*2（オーストラリアグリーンビルディング協会）のレーティングで最高位の6-Starに認定されたことに続き、2023年にはUDIA\*3（オーストラリア都市開発協会）から、模範的なプロジェクトとして「Marketing Excellence Award」に選出されました。

同プロジェクトはマンション8棟のほか、緑に覆われた4つの小径や2つの公園を含む1ha近い緑地・オープンスペースから構成され、敷地内のモリソン公園では、自然保全活動と歴史的建造物保全への取り組みを行っているほか、隣接する2棟のマンションからの生活排水を敷地内で浄水処理した250kLの再利用水タンクと50kLの雨水タンクを活用して、公園内の散水に利用するなど、環境配慮への取り組みを推進しています。

\*2 GBCA (Green Building Council of Australia)：豪州最大の全州を網羅した自由参加型かつ総合判断による評価システムである Green Star を通じて、建物、設備、コミュニティの持続可能性を評価

\*3 UDIA (Urban Development Institute of Australia)：豪州最大の不動産業界団体



## E 工場サイトレポート

積水ハウスグループの国内5工場(東北・関東・静岡・兵庫・山口)における2024年度の生産段階のエネルギー使用量、排出物発生量などと環境活動を取りまとめ、報告しています。

すべての工場で徹底した生産品質管理体制を整えるとともに、地域環境への影響に配慮した取り組みを行っています。2000年に生産工場統一の環境マネジメントシステムを構築し、JIS-Q-14001に適合した認証を取得しており、大気や水域への排出物などについては法令よりも厳しい自主基準値を定めて、定期的に測定・管理しています。なお、2024年度中に、化学物質、石油および燃料の重大な漏出はありません。

脱炭素社会への取り組みとして、2013年度に全工場に太陽光発電システム(メガソーラー)を設置し、再生可能エネルギーの普及に努めています。さらに現在、工場で使用する電気を「積水ハウスオーナーでんき」へ切り替えるなどの取り組みを進め、2024年度の使用電力の100%を再生可能エネルギーで賄いました。

東北工場メガソーラー



関東工場メガソーラー



静岡工場メガソーラー



兵庫工場メガソーラー



山口工場メガソーラー



生産におけるエネルギー使用量削減のため、高効率機器への更新を計画的に進めています。工場照明のLED化率は約98%となっており、2025年度中に100%になる予定です。また、フォークリフトの電動化について、2025年度中の100%達成を目標に進めています。業務用車両についても計画的にハイブリッド車(HV)や電気自動車(EV)に切り替えています。

生産設備に関しては、生産トラブルの削減や生産方法の変更による生産性の向上、製造条件の最適化設定への見直しなどの取り組みにより、省エネルギーに努めています。また、乾燥設備などに使用する熱エネルギーについては、熱利用設備の断熱性能を向上させるなど、エネルギー使用量の削減を図るとともに、よりCO<sub>2</sub>排出量が少ないLNG(液化天然ガス)への燃料転換や、将来の非化石燃料化を検討しています。

資源循環への取り組みとしては、原材料から製品を効率良く採取することによる材料歩留まりの最適化などにより、廃棄物の削減に努めています。また、廃棄物を原材料にリサイクルすることや、異なる目的の製造品に再利用するなどサーキュラーエコノミーの活動も推進しています。

## 工場サイトレポート

## 東日本プロダクトセンター 東北工場



東北工場では、「シャーウッド」専用オリジナル陶版外壁「ベルバーン」を製造しています。その製造においては焼成炉で多くのエネルギーを使用します。エネルギーの使用量を削減するため、焼成炉からの排熱を焼成前の乾燥炉に取り込み、エネルギー利用の効率化を図っています。「ベルバーン」の成形工程では、押出成形後に製品外観をAIで判定し、基準を満たさない成形品を再び原材料として利用するための「リターンコンベア」を設置して、原材料の効率的な利用と廃棄物の削減を図っています。

東日本大震災後に、東北工場がある宮城県色麻町と災害時の避難所開設、物資供給など「防災協定」を締結し、平常時はエコで、災害時にはお客様や地域社会に安全・安心を提供する防災未来工場としての役割を担っています。災害時の初動迅速化とエネルギー自給化を目的として、スマートエネルギーシステム構築のため、既設の太陽光発電設備に加え、新たに大型蓄電池、ガスエンジン式発電機、プラグインハイブリッド車(PHV)、工場エネルギー管理システム(FEMS)を導入。大型蓄電池(2MW級)を活用して、電力のピークカットを図っています。FEMSの導入により、工場内主要設備のエネルギー利用状況を見える化し、従業員の省エネルギー意識を高めることができ、エネルギー使用量の削減につながっています。

☑ ESG Data Book 2025：主なエネルギー・資源使用量

☑ ESG Data Book 2025：廃棄物排出量とリサイクル率、大気分析結果

1. 生産時(工場生産+出荷輸送)のCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

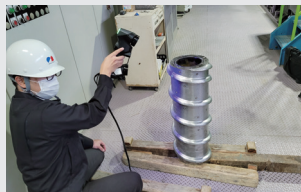
生産時におけるCO<sub>2</sub>排出量削減の取り組みとして、製品不良率を削減することによる生産効率向上、エアコンなど高効率機器への更新による省エネを進めています。また、脱炭素化に向け工場内フォークリフトの電動化を進めており、2025年中の100%電動化達成を目指しています。出荷輸送時の取り組みとして、新築戸建物件においては積載重量の大きなトラックの活用による積載効率向上を、大型集合団地においては複数棟配送を実施し、CO<sub>2</sub>排出量を削減しています。



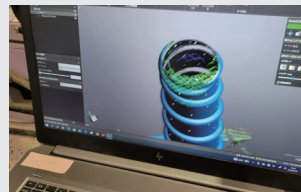
電動リフト

## 2. 資源循環への取り組み

「ベルバーン」製造工程において、材料歩留まりに大きく関係する部品を、3Dスキャナーを使用して3次元モデル化し、多方面から解析することで良品率向上による廃棄物削減に取り組んでいます。資源循環センターでは新築施工現場からの返却廃棄物を調査分析し、余剰材削減に継続して取り組んでいます。また、調査結果を支店、営業所と共有し対策を図り、システムの改善、廃棄物の減量化に取り組んでいます。



ターゲット探索



計測画面

## 3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

地域貢献活動として、2023年から「海ごみゼロフェスティバルin加美町」に参加し、水辺の環境保全活動を通じて従業員の海洋プラスチック問題への意識を高めています。



海ごみゼロフェスティバルin加美



海ごみゼロフェスティバルin加美(海上清掃)

## 工場サイトレポート

## 東日本プロダクトセンター 関東工場



関東工場では、高性能コンクリート外壁材の「ダイコンクリート」を製造しています。その製造においては多くのエネルギーを使用します。製造工程の省エネルギーとして、蒸気ボイラーのドレン排熱の活用や、乾燥炉熱源を蒸気熱からバーナーに変更するなどさまざまな対策を実施しています。鉄骨部材・パネル部材・木材加工部材の製造においても、キュービクルの更新やアモルファストランス導入など高効率機器への更新を計画的に実施しています。

2022年に事務所建替えを行い、当社が住宅事業で培ったノウハウを活かして建設を推進しているZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)を竣工しました。“誰もが安心して勤務できること”に加え、“快適に過ごせる空間”の実現を目指して、災害への強さ、コロナ禍を踏まえた換気システム、断熱性の確保などの基本的条件以外に、フリーアドレス化と固定電話廃止、部署間が交流しやすいようレイアウトを工夫するなど、オフィス環境の快適性に配慮しながら、グリーンファーストオフィスとして建替え前よりも使用エネルギーの削減を図っています。

☑ ESG Data Book 2025：主なエネルギー・資源使用量

☑ ESG Data Book 2025：廃棄物排出量とリサイクル率、大気分析結果

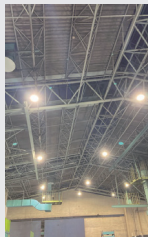
1. 生産時(工場生産+出荷輸送)のCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

「省エネ機器の導入」「省エネ制御推進」を中心に、CO<sub>2</sub>排出量削減活動を進めています。省エネ機器としてインバータ式コンプレッサの導入や建屋照明のLED化を実施し、さらに電着塗料の加温・冷却省エネ制御化により電力使用量の削減を図っています。また、鉄骨部材の溶接ラインでは、AIを活用した最適な生産方法を確立し大幅な生産性向上により、溶接ラインで使用する電力を削減しています。

出荷輸送時のCO<sub>2</sub>排出量削減に向け、輸送トラック荷台への積載方法を改善し台数削減を図っています。一例として、トラック出荷時の荷姿を意識した荷姿へと生産段階で調整することで、積載専用架台の使用をなくし、荷台有効スペースを拡張するなど、積載効率を向上させています。



生産段階での調整による積載効率化



建屋照明をLED化

## 2. 資源循環への取り組み

廃棄物削減活動は、歩留まり向上と汚泥削減を中心に活動を行っています。鉄工グループでは電着塗装で定期的が発生する清掃汚泥を削減するため、塗装前処理薬液の温度を適正に管理することでスラッジ発生を抑制しています。ダイコンパネルグループではバイブレーター改善によるコンクリート打設均一化の施策を行い、歩留まり向上による廃棄物削減を図っています。2023年度より新たな取り組みとして、工場内から出るコンクリート廃棄物を原材料化するための破碎設備を導入し、コンクリート廃棄物の自社リサイクル率の向上を図っています。

## 3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

2022年より社会福祉協議会へのベルマークの寄付活動や地元のサッカークラブである「NPO法人 FC古河」の古河駅周辺清掃活動に参加しています。積水ハウス マッチングプログラム助成団体である「一般社団法人 Burano」、「認定NPO法人未来の子どもネットワーク」への支援として、子どもたちのお出かけイベント支援や学校水泳用品・食料品の寄付を継続しています。



古河駅周辺の清掃

## 工場サイトレポート

## 中日本プロダクトセンター 静岡工場




静岡工場では、「シャウッド」専用オリジナル陶版外壁「ベルバーン」を製造しています。その製造においては多くのエネルギーを使用しますが、省エネルギーを図るため、2011年にLPG（液化石油ガス）からLNG（液化天然ガス）への燃料転換を行いました。LNGを安定的に供給するため工場内に貯蔵タンクを設置しました。液化したLNGは、大気中の自然エネルギーを利用した空温式気化装置により気化しています。LNGを効率的に使用するため、焼成炉から排気していた排熱を、保温や乾燥の設備に取り込むなど、省エネルギー対策も継続して行っています。自社所有のフォークリフトは2025年2月に全車電動化を完了しました。

5工場の中でも率先して、水ストレス地域に立地している工場として水使用量削減の取り組みを行っています。雨水を貯水し、排水処理施設の脱水機の洗浄に利用しています。

資源循環の取り組みとして、「ベルバーン」のラインアウト品のリサイクル設備を導入しました。品質検査にAIを導入し厳しい品質基準を設けており、基準を満たさず廃棄される製品が発生します。それらを破碎し、遮音床用の充填材としてリサイクルする設備を設置して、材料の有効利用と廃棄物の削減を図っています。

 ESG Data Book 2025：主なエネルギー・資源使用量

 ESG Data Book 2025：廃棄物排出量とリサイクル率、大気分析結果

1. 生産時(工場生産+出荷輸送)のCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

照明のLED化や高効率機器への変更、フォークリフトの電動化などを実施しています。出荷輸送に関しては、生産拠点変更に伴う輸送距離削減や積載効率向上による車両台数削減などを実施することで、CO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。



第2ヤード蛍光灯LED化

鉄工場コンプレッサー  
(高効率機器への更新)木工集塵機  
(高効率機器への変更)

## 2. 資源循環への取り組み

工場廃棄物を削減するために、木材柱や塗料の歩留まり向上、工場内汚泥の脱水処理による重量の削減などに取り組んでいます。2020年12月から開始した、遮音床充填材に陶版外壁のラインアウト品をリサイクル利用する取り組みが引き続き大きな成果となっています。また、2024年12月から遮音充填材に利用できない破碎廃棄物をふるい機で選別し、陶版微粉を陶版外壁の原材料として再資源化を始めました。

## 3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

静岡工場内においては、計画に基づき場内緑化の維持整備を行っています。2022年5月「認定NPO法人時ノ寿の森クラブ」への積水ハウス マッチングプログラム助成金交付式を静岡工場で行いました。時ノ寿の森クラブは2010年以降、毎年、植樹ボランティアでつながりのある団体で、マッチングプログラムの助成を通じて、同団体のプロジェクトとの関りを深めています。2023年3月に静岡県、掛川市、時ノ寿の森クラブと「しずおか未

来の森サポーター」の4者協定を締結しました。2023年7月には「積水ハウスの森づくり」をキックオフし、継続的に活動しています。



下草刈り(集合写真)



植樹風景



キックオフ(集合写真)



4者協定の締結

## 工場サイトレポート

## 中日本プロダクトセンター 兵庫工場



兵庫工場では、高性能コンクリート外壁材の「ダインコンクリート」を製造しています。コンクリートの製造には多くの蒸気を使用します。各工程へ蒸気を供給している配管に蒸気自動開閉弁を設置し、稼働停止工程への蒸気供給をストップさせることにより省エネルギーを図っています。2020年には、蒸気を供給するボイラーを最新式の高効率タイプに更新し、それを優先的に運転させる制御を行うことでさらなる省エネを推進しました。また、事務所の屋根に遮熱塗料を塗布して、夏場のエアコンの消費電力を削減しています。電力供給不足による節電要請や電力供給体制が不安定になった際も、デマンドレスポンスにより工場を安定稼働させるために、35kWの自家発電設備を3台設置しています。

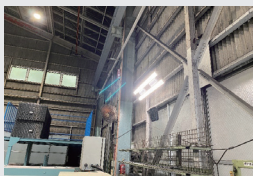
コンクリートの製造時におけるコンクリート廃棄量の削減に取り組んでいます。コンクリートホッパー側面への付着防止としてスクレーパー（自動掻き落とし）の設置や、生コンクリートを型枠へ流すポンプ投入口の開閉バルブをバタフライ式に変更して、生コンクリートの飛散防止を図るなど、さまざまな対策を実施しています。ダインコンクリートパネルの加工時に発生する集塵粉を原材料リサイクルすることにより、コンクリート廃棄量を削減しています。コンクリート打設工程において自動厚み検査装置を設置し、製品厚み精度を向上させることにより、原材料の使用量を削減しています。

☑ ESG Data Book 2025：主なエネルギー・資源使用量

☑ ESG Data Book 2025：廃棄物排出量とリサイクル率、大気分析結果

1. 生産時(工場生産+出荷輸送)のCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

2022年度より製造工程内局所照明のLED化を進め、2024年度に全てLED化を完了しました。また、2024年度自社保有フォークリフトの全車電動化を完了しました。その他、製造ラインの動力源であるコンプレッサーの設定圧の見直しやボイラー制御のプログラム変更等により工場生産時のCO<sub>2</sub>排出量を削減しています。輸送CO<sub>2</sub>排出量削減については、25tトレーラーと21tトレーラーの運行比率を向上させることで、10tトラックの台数を削減しています。



局所照明LED化



## 2. 資源循環への取り組み

製造工程から発生する加工集塵粉を自社リサイクル原材料として活用するとともに、2023年度より新たな取り組みとして工場内から出るコンクリート廃棄物を原材料化するための破碎設備を導入し、コンクリート廃棄物の自社リサイクル率を向上しています。



破碎装置



破碎前



破碎後

## 3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

工場周辺の清掃活動を毎月実施するほか、加東市東条地域の清掃活動に参加し近隣の美化に取り組んでいます。また、地域の社会貢献活動として加東市社会福祉協議会主催のフードドライブ活動への参加や、献血活動、こどもの日のチャリティ活動を実施、被災地復興支援キャンペーンにも参画しています。ボランティア活動として、従業員が「ラオス語絵本プロジェクト」に参加し、日本語の絵本にラオス語の翻訳を貼り付けたラオス語絵本を作成して寄付しています。



ラオス語絵本の作成



## 工場サイトレポート

## 西日本プロダクトセンター 山口工場



山口工場では、鉄骨部材やパネル部材の製造と木材加工を行っています。2019年度より、コンプレッサーの運転制御をIoT技術により効率化するという従来と異なる施策で省エネを進めています。自社開発した遠隔制御システムで工程の運転状況を基にエア使用量を予想し、最適なエネルギー供給を行う運転制御(電動バルブ開閉と複数のコンプレッサー起動停止制御)を実施しています。その他の省エネルギー策として、高効率機器への更新や、生産性の向上に取り組み、エネルギーの効率的利用を進めています。

3・4階建て鉄骨住宅向け構法である「フレキシブルβシステム」の梁を製造するラインに、IoT・ビッグデータ・AIを駆使した製造スマートシステムを自社開発し、導入しました。自動で蓄積される過去の製造情報(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。この技術を用いて、従来は管理者のノウハウで実施していた生産量や勤務体系の調整を自動化しました。その結果、AIによる製造ラインの動作効率化と省電力運転により材料歩留まりの向上、労働時間削減、使用電力量削減などを実現しています。

☑ ESG Data Book 2025：主なエネルギー・資源使用量

☑ ESG Data Book 2025：廃棄物排出量とリサイクル率、大気分析結果

1. 生産時(工場生産+出荷輸送)のCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組み

エネルギーを効率的に利用するため、継続して高効率機器への更新や生産性向上の取り組みを進めています。2022年度に鉄部材の電着塗装工程で使用する塗料を冷却するチラーに関して、冷暖兼用タイプに更新しました。これにより、電着塗料の効率的な温度制御が可能となり、年間12tのCO<sub>2</sub>排出量が削減できました。また、天井照明のLED化を進めています。

そのほか、事務所の空調設備や食堂の麵ゆで機の更新、工場内の常夜灯の点灯制御、コンベア・ファン・ポンプの間欠運転などの省エネルギーの取り組みを推進しています。

## 2. 資源循環への取り組み

塗料・木材・鉄原材料の材料廃棄ロスを減らし、廃棄物を削減する活動を進めています。木造住宅シャーウッドの梁加工ラインの原材料長さそこから採取する製品の組み合わせを最適なものに変更することで、廃棄物の削減を図っています。工場排水を処理するために投入する活性炭の量の適正化を図り、汚泥として廃棄物処理される量の削減を図っています。2020年度より脱水汚泥の含水率を低減するため、場内で発生する鋸屑を燃料にした乾燥設備を導入し、廃棄物量およびCO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。



更新したチラー

## 3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

2022年度から「NPO法人野鳥やまぐち」と共に、生態系保全につながるさまざまな活動を開始しました。同団体が管理している山口市のきらら浜自然観察公園を中心に、植栽作業やヨシ焼きボランティア活動、アサギマダラロードの整備などを合同で行っています。2021年度から食品ロス削減に取り組み「NPO法人フードバンク山口」への食材提供を実施しています。山口県食品ロス削減推進協議会が進めている「ぶちエコ食品ロス削減パートナー」に登録し、従業員の家庭から食すことなく廃棄されそうな食品を募り、活動を継続しています。



アサギマダラロードの整備作業



きらら浜自然観察公園植栽作業

# S 社会性向上の取り組み

## 取り組み

社会性向上の実現に向け、「人財価値の向上」と「社会価値の向上」の観点からそれぞれ重点施策を掲げています。

### 人財価値の向上

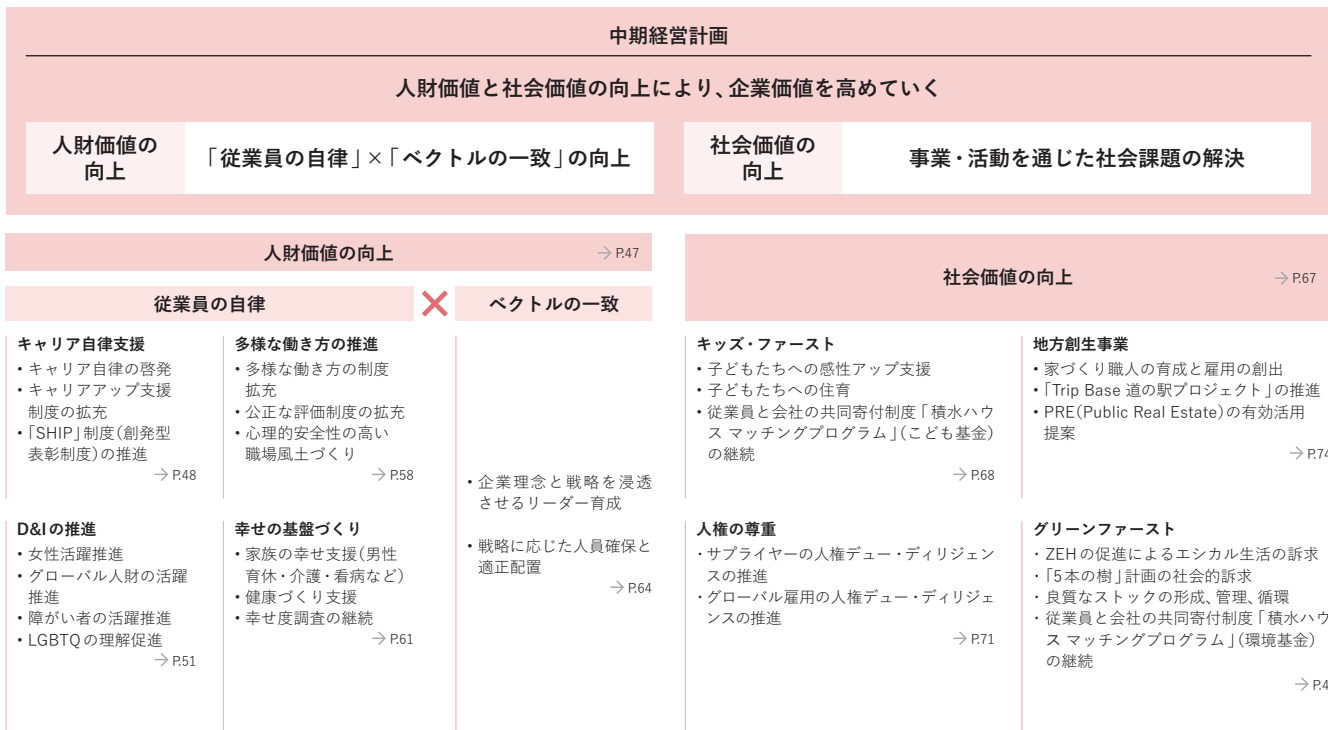
積水ハウスグループの成長ドライバーは人財価値の向上です。従業員にとっての「わが家」である会社と一人ひとりの幸せを実現し、お客様や社会に新たな価値を提供していくため、当社グループでは、人財価値の向上を「従業員の自律×ベクトルの一致」と定義し、第6次中期経営計画における重点テーマを整理しています。具体的には、従業員の自律を促すために、キャリアアップ支援、D&Iの推進、多様な働き方の推進、幸せの基盤づくりの4つのテーマに基づく制度改革や組織風土づくりなどを戦略的に遂行しています。

また、従業員が積水ハウスグループの一員としてビジョンと戦略を理解し、大きな方向性を揃えることも必要不可欠と考えており、企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成、および、戦略に応じた人員確保と適正配置を実施しています(ベクトルの一致)。

### 社会価値の向上

未来を生きる子どもたちの幸せを実現する体験機会の提供や子どもたちの安全と健やかな成長をサポートする活動(キッズ・ファースト)に取り組んでいます。

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ステークホルダーの人権を守ること(人権の尊重)、地域の文化や風土に寄り添ったまちづくり、および地域の魅力を再発見し経済の活性化や雇用の創出に貢献する事業等、地域社会との共創を通して社会全体の発展(地方創生事業)を推進しています。



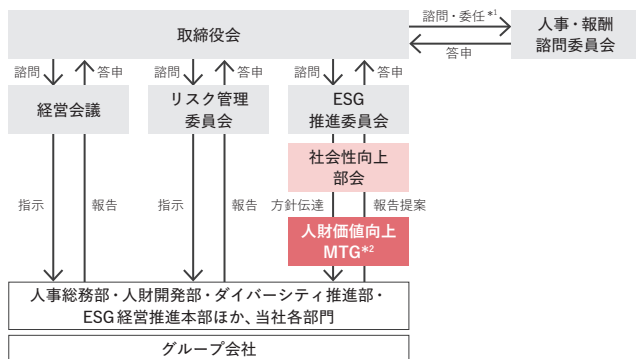
## S 人財価値の向上

### ガバナンス

人的資本・人財価値向上に関する重要事項については、内容に応じて取締役会の諮問機関である「人事・報酬諮問委員会」、「ESG推進委員会」または「リスク管理委員会」での審議を経て、経営会議または取締役会で付議・報告され全社施策として実行・運営されます。「ESG推進委員会」には、専門的な知見を有する2名の社外委員も含まれており、活発な意見交換を通じて、社会課題の解決に資する取り組みや方針を定めています。

### 推進体制

人事総務部、人財開発部、ダイバーシティ推進部などの関係部署が、戦略策定や施策の実施、および進捗管理を行っており、社会性向上部下会の分科会「人財価値向上MTG」において、部署横断の施策の検討、個別事案の協議、人的資本に関するリスクと機会の分析・対応策の検討などを行っています。関係部署の代表から構成される「社会性向上部会」では、それらの議論内容をもとにさらなる意見交換を行い、部署間の連携を図っています。



\*1 取締役の個人別報酬支給額決定については、取締役会から人事・報酬諮問委員会に委任  
\*2 人財価値向上ミーティングは、社会性向上部下会の3つの会議体のひとつ

### 戦略

#### 基本的な考え方

従業員が自律するためには、当社グループの資源を利用しながら、一人ひとりが主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組むことが重要です。仕事だけではなく人生全体を見据えた自律的なキャリア形成を促すため、従業員と企業がともに持続可能な成長を実現できる環境や仕組みづくりを進めています。あわせて、年齢、性別、国籍、障がいの有無等を問わず、誰もが自分らしく働き、その能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進するとともに、多様な働き方ができる柔軟性の高い勤務制度の導入・運用を積極的に進めています。

また、当社グループの持続的成長を実現するためには、既存事業の深化と新規事業への挑戦を担う優秀な人財を国内外で獲得し、雇用を維持していく必要があります。そのため、事業戦略に必要な人財を要員計画策定により明確にし、インテグリティの高いリーダーを計画的に育成するとともに、事業戦略に必要な人員確保や適正配置に努めます。

当社グループは人権方針や企業倫理要項等において、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禁止し、雇用および処遇における差別の排除を明記しています。採用時においても、基本的人権を尊重し、応募者の適性・能力・意欲に基づいた公正な選考を実施しています。

#### 人財開発に係る基本方針

グローバルビジョン「「わが家」を世界一幸せな場所にする」の実現に向け、「人財価値を最大化し、知と経験のD&Iで事業成長を牽引する」という方針を掲げ、人財開発に関する取り組みを推進しています。

### 社内環境整備方針

従業員にとっての「わが家」である職場が世界一幸せな会社であることが重要であるという考え方のもと、「誰もが働くことにやりがいや幸せを感じられる会社」を目指し、従業員のキャリア自律支援、D&Iの推進、多様な働き方の推進、幸せの基盤づくりなどの重要施策の推進を支える職場環境を整備しています。

### リスク管理

関係部署においてリスクと機会の分析、対応策等を検討し、社会性向上部会において意見交換のうえ、部署間の連携を図っています。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会にて検討後、取締役会へ報告し、中長期の戦略立案に繋げています。また、グループ各社が作成したリスクマップをモニタリングし、人員確保に関する内容等の事項についてはリスク管理委員会にも報告の上、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

### 指標及び目標

第6次中期経営計画におけるKPIを設定しています。取り組みとその進捗状況については、詳細を開示しています。

→ P96 マテリアリティの指標と目標  
↳ Value Report 2025 P62

人財価値の向上

# S キャリア自律支援

## 基本的な考え方


積水ハウスグループの成長ドライバーは人財価値の向上です。自らの価値観や考えに基づいて自律的に行動する従業員が、会社の目指す方向と合致することで、人財価値が最大化されると考えています。そこで、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するための制度やプログラムを整備し、環境づくりに努めています。また、自らのキャリアを考え、継続的にキャリア開発に取り組む意識醸成ができるような専用の研修プログラム（キャリア自律コース）を2003年より継続して実施しています。

## キャリア自律の啓発

### キャリア自律コース

2003年から実施しているキャリア自律コースは、ビジネス・時代の変化にあわせて定期的に内容を見直しています。2022年には、従来入社7年目に実施していたキャリア自律コースをリニューアルし、より未来志向・戦略思考で社会や環境の変化に対して柔軟なキャリア意識を醸成できる内容としました。さらに2023年には、キャリアの成熟期に向けて役割の転換や拡大に対応しうるキャリア戦略の設定を行える内容としました。また、ファーストキャリア形成期の経験を効果的に成長につなげられるよう、新入社員を対象とする「キャリア自律コースⅠ」と入社2年次を対象とする「キャリア自律コースⅡ」を新設しました。2024年度までに延べ21,110人がこれらのコースを受講しています。

2024年度キャリア自律コースを含む従業員一人あたりの研修時間は8.0時間でした。研修実施にあたっては、その目的を明確にし、受講者アンケートより研修の質、および理解度の把握を行い、外部の知見も取り入れながら常にプログラム、テキスト、講師の質の改善を実施しています。

 ESG Data Book 2025：キャリア自律関連研修の累積受講者数

人財育成投資額、従業員1人あたりの平均研修時間

## 従業員の自律的なキャリア構築支援

節目ごとのキャリア自律コース受講後も従業員が主体的に自らのキャリアを考え、自己実現に向け意欲的に取り組めるよう、さまざまな支援を行っています。

### My キャリアシートの活用

2024年から従業員の自律的なキャリア形成と人財価値のさらなる向上につながるツールとして、「My キャリアシート」を導入しました。経験とスキルを可視化し、自発的な「学び・成長」へとつなげ、それらの経験・スキルをキャリア面談等でアピールすることで、新たな「挑戦や機会獲得」につながっています。

### キャリア自律休業支援制度

自律的なキャリア形成の一環として、学校教育法で認められた国内教育機関または海外教育機関での修学を希望し、一定の要件を満たす従業員については、国内3ヵ月以上1年以下、海外最長2年の休業を可能としています。

### 高度学習支援制度

経営に携わる幹部候補人材や、将来の業績貢献が期待される分野を研究またはリードする人材に高度学習の機会を提供する制度で、就業しながら通学可能な指定校での就学によるMBA・MOT取得を支援します。導入初年度の2023年度は11人、2024年は13人が本制度を活用しています。

### オンライン学習サービス

従業員が汎用的なスキルを自律的に学習するプラットフォームとして、オンライン学習サービスを2024年からトライアル導入しています。従業員からの声や利用実績等を鑑みて、今後の展開を決定する予定です。

## キャリアアップ支援制度の充実

### 能力開発プログラム

従業員一人ひとりの自己成長への意欲や学び続ける姿勢を支援するため、職種ごとの能力開発プログラムを提供し、専門性に応じた育成を実施しています。

#### 戸建営業職

育成3ヵ年プログラムにおいて、お客様ファーストの営業姿勢を身に付け、住宅営業に求められる幅広い専門知識やスキルを習得します。2018年度の導入以降、延べ2,212人が受講しています。

#### 設計職

入社後2年間で初級編とし、求められる共通の専門知識を習得します。2024年度までに延べ1,318人が受講しています。5年次までの中級編では、各業務の専門性を高めるため、体系的な研修を受講し、その後は各自の専門性に応じた研修を自ら選択し受講できる環境やチーフアーキテクトなどの社内認定資格を設定しています。

#### 協力工事に所属する施工技能者

現場に必要な専門知識・技能を体系化し、学習の機会を提供することで、協力工事に所属する施工技能者の専門資格技能の習得を図っています。1982年に「教育訓練センター・訓練校」を開校後、現在は全国3ヵ所にて訓練を実施し、直近10年間の同校修了者は延べ785人となりました（2024年度153人）。訓練校修了後も、各教育訓練センターで実施している実務経験やレベルに応じた研修を実施することで、継続して技術・技能の向上に取り組んでいます。

## キャリア自律支援

### 社内認定制度

社内認定制度を通じて、従業員のスキルや能力を認定し、自律的なキャリア形成と成長を支援しています。この制度は、従業員が業務において特定の技能や知識を習得し、高い専門性を発揮することで、より高度な価値を生み出すことを目指しており、さまざまな職種や専門領域にわたって設けられています。また、認定のためには、実務経験や専門知識の習得だけでなく、実技試験やプレゼンテーションなどによる評価が行われる場合もあります。社内認定制度により、従業員は自己成長の機会を得るだけでなく、自己の専門性や能力を証明することができ、組織全体のスキルアップにも貢献しています。

### 社内認定資格\*1

#### 設計：チーフアーキテクト 認定者308人 認定期間2年間

良質な住まいづくりを支える優秀な設計者に対し役割資格を付与しています。

#### 設計：リノベーションチーフアーキテクト 認定者15人 認定期間2年間

積水ハウスリフォームにおけるリノベーション領域で、高いスキルと豊富な知識を有する従業員に対し役割資格を付与しています。

#### 設計：プラチナスペシャリスト 認定者47人 認定期間3年間

プラチナ物件(高齢者住宅、子どもや障がい者を含む福祉系建物全般、医療施設など)の設計に必要な高度な専門知識・スキルを有し、質の高い設計実績を持つ従業員に対し役割を付与しています。

#### 構造計画：構造計画スペシャリスト 認定者191人 認定期間3年間

事業所内で構造計画の指導的役割を担う設計者に対し役割資格を付与しています。

#### 現場監督：チーフコンストラクター 認定者126人 認定期間2年間

ブランド力と生産性の向上に寄与した特に優秀な現場監督に対し役割資格を付与しています。

### アフターサービス：カスタマーサポート・マイスター 認定者36人 認定期間1年間

お客様のサポートに卓越し、高いスキルと豊富な知識を有する従業員に対し役割資格を付与しています。

\*1 認定者は2024年度末、リノベーションチーフアーキテクトを除いて積水ハウス単体

### 資格祝金支給制度

従業員の自己啓発意欲の高揚と能力開発への自覚、および資質の向上を図るため、国家試験などによる資格取得者、検定試験における合格者に対し、祝金支給制度を設けています。業務上必要な主要資格である、一級・二級建築士、一級建築施工管理技士、宅地建物取引士、ファイナンシャル・プランニング技能検定などを取得した従業員には、講座受講料の補助金や資格取得支援金を支給するなど、従業員の意識と意欲向上を支援しています。

### 業務上必要な主要資格累計取得人数 (年度)

KPI	集計範囲	単位	2022	2023	2024	
			実績	実績	目標	実績
業務上必要な主要資格*2 累積取得人数	単体	人	23,608	24,566	24,600	25,068

\*2 主要資格：  
一級建築士、二級建築士、一級建築施工管理技士、一級土木施工管理技士、一級造園施工管理技士、一級管工事施工管理技士、一級電気施工管理技士、宅地建物取引士、ファイナンシャル・プランニング技能検定1級・2級・3級の計11資格(退職者は含まない延べ人数)

### キャリアアップ・チャレンジ制度

当社の人事制度では、職種や職務内容、期待される役割に基づき、従業員を「営業技術職群(総合職)」「生産技能職群」「一般事務職群/地域勤務社員」「スキルベース職群」の4つ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実施しています。

キャリアアップ・チャレンジ制度は、業務の幅を広げ、さまざまなキャリアに挑戦できる機会を提供することを目的に、「生産技能職群」や「一般事務職群/地域勤務社員」から「営業技術職群(総合職)」への職群転換を支援する制度です。希望者は、キャリアビジョンシートを提出し、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2日間の研修を受講します。研修受講後、職群転換後のキャリアビジョンを明確にしたうえで、あらためてキャリアビジョンシートを提出し、所属部門の担当役員による面接選考に臨みます。

2023年以降、各部署における育成プラン策定強化を支援したこと、加えて、当該職群社員のキャリア自律意識の高まりも相まって、応募数が増えました。2024年度は88人の応募に対して72人が職群転換を通じたキャリアアップを実現し、2006年度の制度開始以降、累計400人が職群転換をしています。

### キャリアアップ・チャレンジ制度 応募者数・職群転換者数 (年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024
応募者数	グループ(国内)*3	人	32	98	88
職群転換者数			30	90	72

\*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)

### キャリアコーディネート

異動等のキャリア希望を人事部門に直接伝えるツールを整備しており、従業員一人ひとりが希望の有無、異動希望先、異動希望時期、異動希望事由および異動先で活かせる経験・スキル等の情報を入力することができます。キャリアコーディネートは、所属部門を超える異動を希望した社員に対して、人事部門が各本部・部門とコミュニケーションしながら異動マッチングをサポートする仕組みで、2023年度より導入しています。

キャリア自律支援

創発型表彰制度「SHIP」の推進

SHIP (Sekisui House Innovation & Performance Awards) は、当社の創立60周年を記念した「イノベーションコンペ」と、これまでに開催されてきた「技術功労賞」「業務功労賞」などの各表彰制度を融合した創発型表彰制度です。従業員同士でアイデアを出し合い、活発なコミュニケーションを通じてイノベーションを創出し続ける自律的な人財と組織の醸成を目的に、2021年度にスタートしました。SHIPは「イノベーション部門」と「パフォーマンス部門」の2部門で構成されており、第4回となる2024年度は1,948件の応募がありました。



SHIP アイデア応募件数 (年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024
イノベーション部門	グループ	件	937	988	1,288
パフォーマンス部門	(国内)		559	725	660

社会貢献アイデア(積水ハウス マッチングプログラム)

第3回となる2023年度から、社会貢献につながるアイデアを広く募集し、非営利団体とプロジェクト化した活動に対し、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」を通じて助成するという新制度を開始し、2024年度は319件の応募がありました。

Value Report 2025 P.56 積水ハウス マッチングプログラム  
→ P.70 積水ハウス マッチングプログラム

アイデア創発支援「SHIPアカデミー」

イノベーション&コミュニケーションを体現することを目的とした対話型ウェブセミナー「SHIPアカデミー」を2023年9月より開催しています。初級編では、アイデアの発案方法、中級編ではアイデアの発展方法を学び、各自が事前に準備したアイデアを1組3人のグループで発表し合い、アドバイスし合うカリキュラムです。

アイデア投稿アプリ「スカイデア」

2020年に社内アプリ「スカイデア」(SKIdea: Sekisui House Group Knowledge & Idea)を開発しました。アイデアや取り組みを投稿・閲覧だけでなく、共感したアイデアに自らも一緒になってチームへ参加する機能やコメントや応援メッセージ投稿などのコミュニケーション機能を搭載しています。

アイデア選考と最終審査会：6ヵ月におよぶファイナリスト選考

応募案件は、グループ会社を含めた総勢80人を超える役員・職責者等で構成される審査員が、6ヵ月の期間をかけて審査します。2次審査を通過したイノベーション部門10件、パフォーマンス部門10件は、最終審査会に臨みます。8時間におよぶ最終審査会・表彰式の様子は、国内外の事業所や従業員へライブ配信されます。

アイデア具現化・取り組みの水平展開支援

グランプリを受賞したイノベーション部門の案件は、新規ビジネスや制度として展開します。準グランプリを受賞した案件は、経営陣が1年間伴走し、事業化・制度化に向けた検討を行います。パフォーマンス部門は、応募された全案件の中から関係各所と連携し水平展開を推進しています。

イノベーション部門受賞アイデアの具現化

第2回SHIP 2022年度 グランプリ受賞

アイデア：積水ハウスグループの「技術力」と「施工力」を磨き続け、高品質の住宅をお客様へご提供するための欠かせない仲間である大工職人の方々への感謝を込めて大工技能大会を提案。  
実現：2023年、2024年の2年連続で当社グループの施工に関わる大工職人の日本一を決める大会「積水ハウス大工選手権大会WAZA」を開催。

第3回SHIP 2023年度 準グランプリ受賞

アイデア：退職者が復職しやすい仕組みづくりと、会社にとって即戦力となる貴重な人財確保を目的に、働き方や価値観の多様化に対応した退職者復職制度を提案。  
実現：2024年12月、「Welcome Home制度」を制定。従来制度の要件であった登録時年齢・勤続年数・登録期間の制限を撤廃し、転職も含めた自己都合退職者が登録可能となるなど、登録条件を大幅に拡大した制度を開始。



## S

人財価値の向上

## D&amp;Iの推進

## 基本的な考え方

積水ハウスグループでは、「ダイバーシティ&インクルージョン」(D&I)を経営戦略の重要な要素と位置付けています。D&Iとは、組織や職場において、年齢や性別、国籍、価値観、性的指向、障がいの有無などの違いを互いに尊重し、その個性や能力を認め合い、全ての従業員が、組織や職場において平等な機会を享受し、活躍できるインクルーシブな環境の構築と文化の醸成を実現することです。

当社グループにおけるD&Iは、多様性(Diversity)と包摂性(Inclusion)の実践であり、多様な視点やアイデアが集まることで、新たな発想やアプローチが生まれ、新たな価値の創造につながると考えています。また、包摂的な環境が整えられることで、従業員は自身のアイデンティティを尊重され、安心して働くことができ、エンゲージメントやパフォーマンスの向上にもつながります。そのため、当社グループでは、個々の従業員が持つ異なる属性やバックグラウンド、経験や能力などの強みを引き出すことのできる心理的安全性の高い職場づくりを推進するとともに、採用や人財開発、職場環境の整備、企業文化の醸成など、さまざまな観点からの取り組みを推進しています。

 ESG Data Book 2025 : D&Iの推進

## 「人材サステナビリティ」宣言

従業員が幸せを感じ、いきいきと仕事をし、目標に向かう企業であることを目指し、2006年3月に「人材サステナビリティ」を宣言しました。「女性活躍の推進」「多様な人財の活躍」「多様な働き方の推進」を3つの柱とし、多様化する人財が最大限のパフォーマンスを発揮することで組織の持続的成長につながることを目的としています。

 「人材サステナビリティ」宣言

## 推進体制

2005年以降、経営トップが自らコミットしてD&Iを推進しており、グループ全体での取り組みを加速しています。2006年に女性活躍推進グループを設置し、2014年にダイバーシティ推進室、2018年にダイバーシティ推進部へ改組し、グループ共通の戦略策定や施策の展開、KPIの進捗管理に取り組んでいます。

また、2020年6月には、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会の傘下に、関連部署の職責者などから構成される社会性向上部会を設立し、D&Iに係る戦略や各施策について定期的に議論を行っています。

## 積水ハウスのD&amp;Iの進化

当社グループは、企業理念の根本哲学である「人間愛」のもと、すべての人が幸せに暮らし続けられる社会の実現を目指してきました。また、多様な人財の活躍を促進し、すべての従業員が自らの能力を最大限に発揮できる環境を整えることが、企業の持続的成長と社会の持続可能性につながると考え、2022年からは、D&Iをマテリアリティの1つに掲げ取り組みを推進してきました。2023年度からの第6次中期経営計画では、その枠組みのもとで、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」(DE&I)の推進を掲げ、特に、女性活躍推進、グローバル人財の活躍、障がい者の活躍推進、LGBTQの理解促進を重点領域として、誰もが能力を最大限に発揮できる職場づくりを進め、公平性(Equity)の重要性を社内で浸透させる取り組みを進めてきました。

この過程において、Equityの概念について国内外の多様な議論を精査し、当社の目指すDE&Iのあり方と照らし合わせた結果、D&Iという表現のもとで、Equityの考え方を実践するということが適切であると判断しました。これは、「Equity」という概念の捉え方に国際的な違いが見られることを鑑み、当社が推進する取り組みが正しく理解されるように実態に即した表現へと改めるものです。

当社におけるEquityの考え方は、特定のグループに対する優遇処置を講じるものではなく、すべての従業員が公平な機会を得て、本来持っている力を最大限に発揮できる環境を整えることを目的としています。例えば、女性活躍推進においても、リーダーシップ育成や柔軟な働き方の支援を通じて、自律した人財が性別に関わらず自身の意志のもと活躍できる環境を築いてきました。障がい者の雇用やLGBTQの理解促進においても、個々の特性やニーズに応じた環境整備を進めています。このように、成長機会の提供、環境整備、意識改革を通じて、個人の能力や努力が適正に評価され、公平な機会が提供されることを重視してきました。2023年度以降、Equityの考え方を社内に浸透するため、以下の取り組みを進めています。

- ・社内研修や対話を通じた意識改革：無意識のバイアスやEquityの考え方に関する研修を実施し、対話を通じた従業員の理解浸透を促進
- ・成長機会の公平な提供：女性活躍推進では、特別な昇進枠を設けるのではなく、管理職登用のための育成機会やスキル開発の支援を強化するとともに、グローバル人財の活躍を促進するため、語学研修やリーダーシップ開発プログラムを充実
- ・環境整備による公平な選択肢の提供：育児や介護と仕事の両立を支援するため、柔軟な働き方を可能にする制度を拡充するとともに、障がい者雇用の促進において、職場のバリアフリー化や合理的配慮を推進

これらの取り組みは、D&Iの枠組みのもとで今後も継続・強化してまいります。D&Iという表現に統一することは、当社グループのD&Iの実践をより明確にするための選択です。今後も多様な人財が公平な機会を得て、互いに尊重し合いながら活躍できる環境づくりを加速するとともに、お客様・社会・従業員の幸せの実現を通じて持続的な企業価値向上を目指しています。

## D&Iの推進

### 指標

#### 従業員の状況

(年度)

指標	集計範囲	単位	2022	2023	2024	
従業員数	単体	人	男性	11,315	11,573	11,758
			女性	3,617	3,754	3,906
	グループ(国内)*1		男性	18,810	18,921	19,624
			女性	7,054	7,299	7,960
年代別従業員数	グループ(国内)*1	人	30歳未満	4,976 (19.2%)	5,251 (20.0%)	5,587 (20.3%)
			30～50歳	13,347 (51.6%)	13,132 (50.1%)	13,666 (49.5%)
			51歳以上	7,541 (29.2%)	7,837 (29.9%)	8,331 (30.2%)
平均勤続年数	グループ(国内)*1	年	男性	18.4	18.6	18.2
			女性	11.7	12.0	12.0
平均年齢	グループ(国内)*1	歳	男性	44.4	44.3	44.2
			女性	38.2	38.4	38.7
従業員離職率	グループ(国内)*2	%		4.1	4.3	4.4
女性比率			31.6	28.7	26.2	
従業員の自主的な離職率			4.0	3.9	4.1	
女性比率			31.5	27.4	26.9	
契約社員の割合	グループ(国内)*3	時間		5.7	6.4	6.7
派遣社員の割合			2.8	2.6	4.0	
非正社員比率 合計			8.6	9.0	10.7	
1人当たり月平均総労働時間			170.73	169.58	170.17	
1人当たり月平均法定外労働時間	グループ(国内)*3	%		21.7	21.1	21.1
年次有給休暇取得率・取得日数			73.1	80.3	79.9	
			13.1	15.8	15.7	
平均年間給与	単体	円	8,342,460	8,591,177	8,825,963	

\*1 2022～2023年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社、2024年度は積水ハウスおよび国内連結子会社

\*2 2022～2023年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)、2024年度は積水ハウスおよび国内連結子会社

\*3 積水ハウス、積水ハウス不動産グループ、積水ハウスリフォーム

\*4 2022年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)、2023年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社、2024年度は積水ハウスおよび国内連結子会社

\*5 積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)

\*6 2022年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)、2023～2024年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社

\*7 2022～2023年度は積水ハウス単体、2024年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)

#### D&Iの推進

(年度)

KPI	集計範囲	単位	2022	2023	2024		2025
			実績	実績	目標	実績	目標
女性取締役人数	単体	人	3	3	3人以上	3	3人以上
女性管理職人数	グループ(国内)*4		302(4.60%)	342(4.34%)	350	415(5.01%)	380人以上
女性正社員比率	グループ(国内)*5	%	28.9	29.4	29.5	29.8	29.8
女性新卒採用比率	グループ(国内)*6		44.6	38.3	40	35.9	40
男性の育児休業取得率	当社基準*8		グループ(国内)*5	100	100	100	100
	厚生労働省基準*9	グループ(国内)*7	114	114	—	111	—

\*8 当社制度における取得率(子が3歳を迎えるまでに31日以上の育休を取得)

\*9 前事業年度に育児休業等を開始した男性労働者の数の合計数÷前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の合計数

(年度)

指標	集計範囲	単位	2022	2023	2024
女性取締役人数/総数	グループ(国内)*1	人	4/110 うち社外 3/5	4/77 うち社外 3/5	3/92 うち社外 3/5
	単体		3/10 うち社外 3/5	3/10 うち社外 3/5	3/10 うち社外 3/5
女性監査役人数/総数	グループ(国内)*1	人	1/13 うち社外 0/3	1/7 うち社外 0/3	1/9 うち社外 0/3
	単体		1/5 うち社外 0/3	1/5 うち社外 0/3	1/5 うち社外 0/3
女性執行役員人数/総数	グループ(国内)*1	人	2/72	1/60	1/57
	単体		2/23	1/28	1/32
女性職責者	グループ(国内)*1	%	7	20	26
職種別の女性管理職人数	営業職		114	105	114
	技術職		88	102	128
	事務職		99	115	147
等級別の女性管理職比率	部長級	グループ(国内)*4	1.01	1.38	1.79
	課長級		5.61	5.15	6.07
新規管理職登用者の女性比率		%	6.33	8.00	10.5
一般社員の女性比率	グループ(国内)*1		36.9	37.8	39.1
育児休業復帰率	男性		100	100	100
育児休業復帰1年後の定着率	女性	グループ(国内)*1	95.8	95.6	95.1
	男性		98.7	97.0	97.2
育児休業制度利用者数	女性	人	97.6	96.0	96.2
	男性		517	592	609
	女性	グループ(国内)*4	313	288	305

## D&Iの推進

### 女性活躍推進

#### 女性活躍推進行動計画

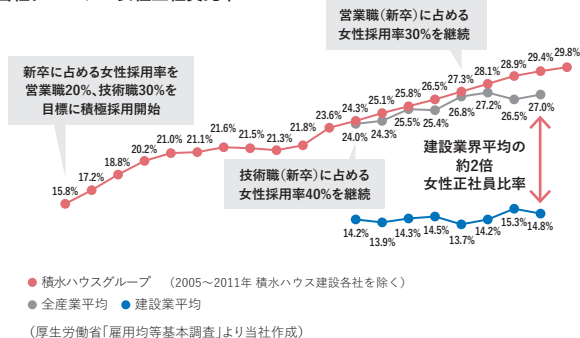
2021年2月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進行動計画」の目標を新たに策定しました。「当社グループ全体で、女性管理職を2025年度(2026年3月31日)までに310人以上登用する\*1」「当社グループ全体で、男性の育児休業取得率を2025年度(同上)までに100%\*2にする」という2大目標を掲げ、グループ一丸となり取り組みを進めています。また、2025年2月より事業所表彰\*3におけるESG指標の一つとして、「女性活躍推進指標」を新設し、さらなる女性活躍の推進に取り組んでいます。

\*1 2024年度実績415人、直近での2025年度目標380人以上

\*2 100%とは育児休業取得期限である3歳(当社規定による)までに対象者全員が1ヵ月以上の育休を取得すること。

\*3 「営業利益獲得」「顧客の視点・業務精度」「土地仕込販売」「経費に対する生産効率」「ESG経営」の5項目の評価指標が盛り込まれており、「ESG経営」とは、ESG経営のリーディングカンパニーに見合う事業活動ができていくかを評価する指標

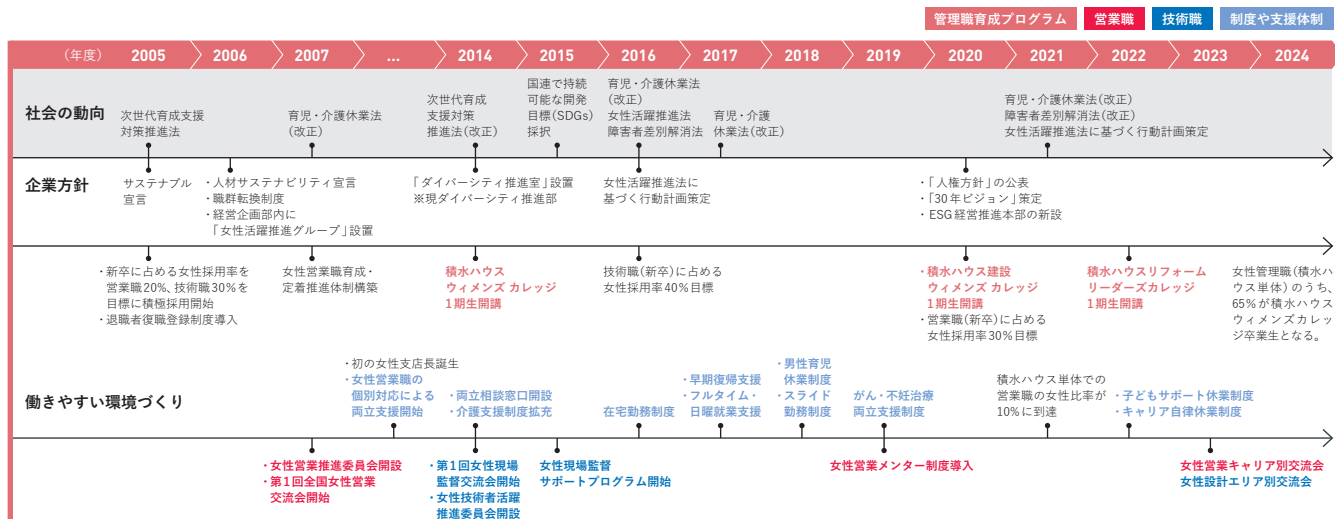
#### 当社グループの女性正社員比率



### 女性の活躍を経営戦略に

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女性の活躍は重要である」との考えのもと、当社グループでは、経営の重要課題として女性の活躍推進に取り組んでいます。建設業界では、他の産業に比べ女性従業員比率が低い状況です。男性主導や重労働を伴う業務、キャリアパスの欠如や職場環境の課題などがその要因とされていました。当社グループではこれらの課題に真摯に向き合い、2005年以降、女性の積極的採用、営業職や技術職など職種別の育成と定着に向けたキャリアアップ支援や環境整備、管理職候補者の育成や登用に取り組むとともに、あらゆるライフステージで女性が活躍できるよう、より包括的な職場環境の整備や企業文化の醸成を実施しています。2024年度末時点で女性正社員の割合は29.8%となり、建設業界平均(14.8%)の約2倍の比率の女性が正社員として活躍しています。

### 女性の活躍推進のあゆみ



## D&Iの推進

### 女性の積極的採用

積水ハウスグループでは、2005年より女性営業職の積極採用を開始しました。採用プロセスにおいて個々の能力やポテンシャルを重視し、差別や偏見の排除に取り組んでいます。また、女性が建設業界へ進む意欲を後押しするため、中高生や大学生へ向けた積極的な情報発信やキャリアセミナーなども実施しています。

積水ハウス単体では2020年より、営業職採用の女性比率を30%以上、技術職採用の女性比率を40%以上を目標に定めています。2024年度の新卒採用では、営業職の28.6%、技術職の42.5%の女性を採用しています。また、グループ各社においても、2023年度～2025年度の新卒女性採用比率40%を目標に定めて、女性の積極的採用を進めています。2024年は、国内主要グループ(単体含む)の女性採用比率は35.9%(全ての国内連結子会社を含む場合は、下表の通り36.2%)と低下しました。これは、新卒割合の16%を占めるグループ会社の積水ハウス建設で、特に男性に人気がある「住宅技能工(クラフター)」の採用を拡大したことが要因となっています。今後も各社・各業種の定着・育成の状況を検証しながら、適切な目標設定のもと、女性の積極的採用を進めてまいります。

また、キャリア採用においても女性を積極的に採用し、キャリアパスの構築やリーダーシップの育成を支援し、ジェンダーダイバーシティの推進や意思決定層の多様化に取り組んでいます。2024年度のキャリア採用における女性の比率は25.6%(174人)でした。

### 採用の状況 (年度)

		集計範囲	単位	2022	2023	2024
新卒採用者に占める女性比率	営業職	単体	%	31.6	27.7	28.6
	技術職			41.7	38.4	42.5
新卒採用者数	男性	グループ(国内)*1	人	434	565	625
	女性			350	351	355
	女性比率			%	44.6	38.3
キャリア採用者数	男性	グループ(国内)*1	人	417	473	505
	女性			186	198	174
	女性比率			%	30.8	29.5

\*1 2022年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)、2023年度は積水ハウスおよび国内主要グループ会社、2024年度は積水ハウスおよび国内連結子会社。

### 女性営業職の育成と定着

2024年度末時点で476人(積水ハウス単体)の女性営業職が全国で活躍しています。2005年に女性営業職を積極採用して以降、営業職における入社3年目以下の女性の離職率が高いという課題がありました。そのため、現場での育成に加え、3年目以下の女性営業職全員が、ダイバーシティ推進部と面談を実施する取り組みを開始しました。一人ひとりに寄り添ったサポートを提供し、女性営業職が抱える課題の早期発見や改善に努めています。

また、事業所の枠を超えたネットワーク構築の機会として、2007年から「全国女性営業交流会」を毎年開催しています。この交流会では、全国の女性営業職が一堂に会し、業績表彰や経営トップによる講話をはじめ、年次別に優績者による事例発表、多様なロールモデルとの交流やグループ討議などにより、各自のスキルアップやキャリア形成、モチベーション向上に寄与しています。この交流会は、2024年度以降、東西2会場にて対面開催にて実施し、女性営業職の所属店長もオンラインで参加しています。



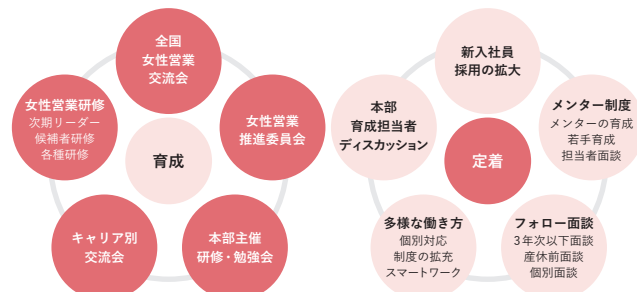
全国女性営業交流会では女性営業独自の基準で優績者を表彰



グループ討議風景

「女性営業職へのポジティブ・アクション10施策」として、育成と定着のリードごとに5つの施策を展開し、女性営業職が抱える不安や課題の解決に努めています。定着では、女性特有の悩みの解決を図るためのメンター制度の確立、入社後3年間の面談実施などのサポート体制の構築を、ダイバーシティ推進部と各事業本部が連携して行っています。育成では、女性営業職のキャリア形成を主軸とし、経営トップ、本部長、所属店長参加による全国女性営業交流会の開催や、女性営業推進委員による情報共有、本別勉強会を開催することに加え次期リーダー育成研修ではダイバーシティ推進部が後方支援として参加し、全国の好事例を水平展開できる機会を設けています。

### 女性営業職へのポジティブ・アクション10施策



## D&Iの推進

### 女性技術職の育成と定着

積水ハウスグループでは、男女雇用機会均等法の施行以前から女性技術職を採用しています。当社グループの女性技術職に対する重要テーマは専門性の強化やリーダーの育成、育児との両立です。そのため、技術職の育成へ向けた専門的な研修やキャリア開発プログラムを提供し、スキルアップやリーダーシップ能力の向上を支援しています。また、エリアごとに若手従業員の育成計画を立て、管理職候補となる層の拡充を図っています。

専門スキルを持つ女性技術職の定着に向け、仕事と家庭生活の両立を図りやすい柔軟な働き方や、職場環境の整備を推進しています。現在では、各部門内で女性技術職のマネージャーを輩出し、管理職の層も厚くなっています。さらに、2023年度より技術職の各エリアトップをメインに構成される技術執行会議の組織内に女性技術推進委員会を設置しました。エリアごとの女性推進委員を中心に、キャリアプランニングの支援や仕事と育児の両立の情報共有など、働きやすい職場づくりと長期的なキャリア形成をサポートする仕組みを構築しています。

設計職における女性の育成と定着に向け、2012年から「女性設計交流会」を開催しています。キャリア形成や育児と仕事の両立のヒントを話し合い、全国の女性設計職がつながる場を構築しています。その結果、2024年度末時点で設計職の女性比率は35%を超え、高度な設計スキルを有する30人のチーフアーキテクト、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4人の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15人の構造計画スペシャリストなど、社内認定資格を有する女性が活躍しています。

女性現場監督においても計画的な登用および育成と定着を進めています。2014年より、多様な役割や経験をもつ女性現場監督の働き方の情報を共有し、ネットワークを広げることを目的に、女性現場監督を対象とした「全国女性現場監督交流会」を毎年開催し、さまざまな制度の情報提供や関心のあたるテーマに沿った情報交換を実施しています。2015年からは、「女性現場監督サポートプログラム」を実施し、職場風土やコミュニケーションの促進にも取り組んでいます。

現場で働くすべての人が働きやすい環境を整えるため、「おりひめトイレ<sup>\*1</sup>」の開発や施工現場の仮設トイレの改善にも取り組み、職場環境の改善やニーズへの対応を行いました。女性の意見を取り入れた新しい工務系ユニフォームやマタニティ仕様のユニフォームを製作。出産や育児を経験する従業員へ向けた「妊娠期の働き方ガイド」を作成し、本人と上司への情報提供を行うなどキャリアの継続を支援することで、定着率の向上に努め、現在では、83人の女性現場監督が活躍しています。2024年度末で現場監督は、20代における現場監督の女性比率は約30%となっています。さらに、マネージャーを補佐する建築長1人、副建築長4人の女性が登用され、現場監督の社内認定制度であるチーフコンストラクターには11人の女性が認定されています。

<sup>\*1</sup> 仙台市と当社が東日本大震災の教訓を活かして共同開発した、女性や子どもにもやさしい移動式仮設トイレ(2015年「日本トイレ大賞」、2014年・2016年「キッズデザイン賞」を受賞)。これを契機に、男性用も含めた仮設トイレの快適化も促進



女性交流会にて工務系ユニフォームの意見交換を実施



マタニティ仕様のユニフォーム



おりひめトイレ



妊娠期の働き方ガイド



全国女性現場監督交流会(2024年)

### リフォーム事業における女性活躍の拡大

当社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では、家庭を持ち、育児経験のある女性を積極的に採用しています。経営人財の育成と定着に向けたキャリアアップ支援や環境整備に取り組み、女性営業次長の登用が増えています。積水ハウスリフォームでは、女性役員1人、女性営業職582人(リフォーム営業職の57%)が活躍しており、女性の所長4人、営業次長5人、店長88人が誕生しています。(2025年1月現在)

## D&Iの推進

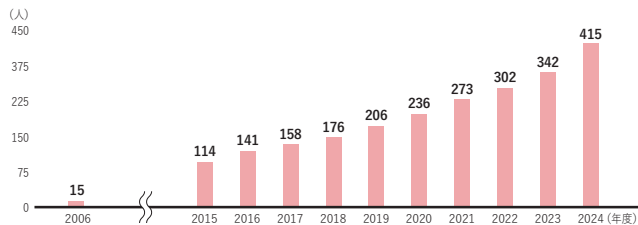
### 女性管理職の推移

積水ハウスグループにおける女性管理職は、114人(2015年度)から415人(2024年度)へ増加しています。積水ハウス単体では、37人(2015年度)から191人(2024年度)となり、この背景には、2014年に開講した「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」による女性のキャリアパスの形成支援や女性がリーダーシップを発揮しやすい環境の整備があります。「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」修了生170人のうち、これまでに122人が管理職へ登用されています。また、修了生の交流会を年1回実施し、修了生同士のネットワークの構築、2年間のカリキュラムの振り返りや今後のキャリアビジョンを明確にする機会も創出しています。

社内では、女性従業員とその上司や職場の仲間に対し、ジェンダーバイアスに関する研修を通じて意識改革を実施しています。さらに、多様性と包摂性を重視する組織文化の醸成や柔軟な勤務制度の導入、ロールモデルの輩出により、管理職登用への意欲が高まり、会社の意志ではなく、本人の意志で管理職登用に挑戦する女性が増えています。

2020年からは「積水ハウス建設 ウィメンズ カレッジ」を開講し、2022年からは「積水ハウスリフォーム リーダーズ カレッジ」を開講することで、グループ会社でも女性管理職候補者研修に取り組んでいます。

#### 積水ハウスグループにおける女性管理職数の推移



※2022年度まで積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)、2023年度は鴻池組を含み、2024年度は全ての国内連結子会社を含む

### 積水ハウス ウィメンズ カレッジ(女性管理職候補者研修)の実施

当社グループでは、2021年に策定した女性活躍推進法に基づく行動計画において、女性管理職を2025年度までに310人以上登用することを目標としています\*1。女性管理職を適正に登用するパイプラインとして、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を2014年に開講しました。自己推薦、かつ上司の推薦を受けた約20人を毎年選抜し、全員が約2年間のカリキュラムを習得します。1年目は、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習します。2年目は、職場の課題を解決する経験学習により、問題解決能力などの強化に取り組み、OJTや実践を通じて管理職に相応しい経営視点や実力を備えていきます。カリキュラム終了時には、経営層へ自身の組織課題達成の成果をプレゼンし、多様な視点やアプローチを通じて組織全体のイノベーション力を高めるとともに、一人ひとりの意志に沿った納得性のある育成と登用に努めています。2014年の開講当初から、代表取締役が自ら受講生との直接対話を毎年実施しています。2018年からは女性社外取締役も参加し、受講生と直接対話をする機会を設けることで、受講生の管理職への昇進意欲向上に寄与しています。

\*1 2024年度実績415人、直近での2025年度目標380人以上



積水ハウス ウィメンズ カレッジ11期生

### 女性活躍推進へ向けた取り組み

経営トップ自らがコミットして女性活躍推進に積極的に取り組むだけでなく、取締役会や経営会議においても定期的な議論を実施しています。営業職においては、積極採用を開始した2005年当時の127人から2024年度末時点で476人まで増え、支店長や店長経験者数も増加しています。

より良いキャリアパスを歩むための環境整備やサポート体制の強化に努め、若手育成担当者が推進役を担うメンター制度やダイバーシティ推進部による入社3年目以下の女性を対象とした定期的なフォロー面談、多様な働き方に関する対応や、交流会・勉強会の開催など一人ひとりに寄り添ったサポートを実施した結果、2018年度には入社後3年間の退職率における男女間の差がなくなり、2020年度には、女性の退職率が男性の退職率を下回りました。

女性リーダーの登用に関しては、本人の意志、および、能力や実績に基づいた公正な評価を行い、女性従業員のキャリアアップを支援するとともに、女性リーダーの育成を積極的に推進しています。また、女性リーダーの登用や昇進に関する透明性を高めることで、すべての従業員が公正な機会を得られるよう努めています。当社グループにおける女性管理職は、2024年度末時点で415人となり、2025年度目標である310人を前倒して達成しましたが、組織リーダー層の多様化の観点では課題認識を持っています。組織の意思決定に関わる女性従業員の増加は、多様な視点や経験、価値観が取り入れられ、企業価値向上につながることから、当社グループの強みである多様な人財の力を最大限に引き出す取り組みを積極的に行い、さらなる女性活躍を推進していきます。

このような女性活躍推進の取り組みは、男女賃金差異の是正にも寄与しています。詳細な数値については、有価証券報告書(P.11)をご覧ください。

 2025年1月期(第74期) 有価証券報告書 P.11 男女の賃金の差異

## D&amp;Iの推進

## グローバル人財の活躍推進

国籍を問わない人財採用と能力適性を考慮した積極的な登用や、海外駐在に關しては、優秀な現地採用者の重要ポストへの登用も進めています。

主要な海外子会社\*1における現地採用者の管理職\*2の人数は256人、当社からの出向者を含めた管理職以上の全従業員に占める割合は85.6%です。(2024年1月末時点)

\*1 米国：SEKISUI HOUSE US HOLDINGS、NORTH AMERICA SEKISUI HOUSE、SH RESIDENTIAL HOLDINGS、WOODSIDE HOMES COMPANY、HOLT GROUP HOLDINGS CHESMAR HOLDINGS、豪州：SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS、中国：積水置業管理(中国)、積水置業(瀋陽)、英国：SEKISUI HOUSE UK

\*2 現地採用者の管理職：部下のマネジメントを行う管理職のみ

## 技能実習生の受入れ体制の強化

ベトナムからの技能実習生の受入れについては、各監理団体を通じて、現地の送り出し機関と連携し、来日前に6ヵ月以上の日本語学習プログラムを実施しています。また、施工に必要なフルハーネス型墜落防止用器具や自由研削といし取替試運転作業者の特別教育、丸のご等取扱い作業従事者教育等を実施し、来日後の施工への準備も行っています。来日後は、日本国内の研修施設を利用して研修を行うなど手厚く支給する事により、技能実習生が安心して働ける環境を提供しています。

※2024年度実績：新規入国28人

## 障がい者の雇用促進と活躍推進

積水ハウスグループでは、全国の事業所で障がいのある従業員が活躍しています。2025年1月末時点の障がい者雇用率は、当社で3.08%、国内連結会社のうち障がい者法定雇用義務のある27社(当社を含む)で3.07%です。現法定雇用率2.50%を上回る状況ですが、今後も当社は各本部単位で、グループは各社で法定雇用数の達成を目標に、積極的に雇用を促進します。

障がいのある従業員とその上司・同僚を対象に所属部署を超えたネットワークの構築、相互に発信・相談できる関係づくり、職場環境改善を図ることを目的として、2015年から毎年「ダイバーシティ交流会」を実施しています。2024年は265人が参加し、対話ワークショップとグループディスカッションを実施しました。事後アンケートでは、有効回答193件中191件(99%)が「良かった・どちらかと言えば良かった」と回答し、満足度の高い交流会となりました。

## 障がい者雇用率

(年度)

	単位	2022	2023	2024
単体	%	2.97	3.00	3.08
国内連結会社のうち 障がい者法定雇用義務のある会社(単体含む)*3		2.86	2.97	3.07

\*3 2022年度33社、2023年度28社、2024年度27社

なお、当社は、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年の設立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、2025年3月時点で大手企業38社が加入しています。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の活動を展開しています。2024年12月には、当社の「ユニバーサルデザインと改正障害者差別解消法の取り組み」、および、「障がいのある従業員の職域・雇用拡大と自社ホームページアクセシビリティ向上の取り組み」が評価され、ACEアワード2024「環境づくり部門」を受賞しました。

また、2020年10月に障がい者の活躍推進に取組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」\*4に加盟し、3つのコミットメントを定めています。



\*4 「The Valuable 500」は、2019年に開催された世界経済フォーラム年次総会(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つくる」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、世界の主要企業500社が加盟しています。

④ 積水ハウスグループのValuable 500コミットメント

## LGBTQの理解促進

積水ハウスグループでは、多様な属性や個性を持った従業員が違いを認め合い、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月には、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専門の相談窓口を設置しました。セミナーやイベントも定期的に開催し、理解者や支援者である社内の「アライ」が年々増加しています。また、お客様・お取引先様向けの取り組みでは、2020年より性別や配偶者記載欄を変更し、賃貸仲介営業と加盟特約店向け研修も実施しています。

こうした取り組みが評価され、2016年と2017年には「PRIDE指標」\*5シルバーの認定を、2018年より7年連続でゴールドの認定を獲得しています。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」\*6も2022年から3年連続で取得しています。

\*5 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めざし、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

\*6 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

## 高齢人財の雇用促進と活躍推進

積水ハウスでは、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、いきいきと活躍できるよう、グループ全体で65歳定年制を導入。さらに2020年4月からは、65歳から70歳までの再雇用制度を導入し、高齢人財の活躍を支援しています。

人財価値の向上

## S 多様な働き方の推進

### 基本的な考え方

積水ハウスグループでは、執務環境の変革やICT環境の整備、制度・規則の最適化により、コミュニケーションを活性化させるとともに、誰もが働く場所や時間にとらわれず、柔軟かつ自律的に働きながら一人ひとりの個性や能力を最大限に活かすことが重要であると考えています。そのため、多様な働き方を支援する制度および公平な評価制度の拡充、心理的安全性の高い職場風土づくりの推進に取り組んでいます。

### 適正な労働時間管理と有給休暇の取得促進

多様な働き方を推進するうえで、長時間労働を解消し、誰もがいきいきと働くことのできる職場づくりが大切です。そのため、労働時間の実態を把握することから始め、まずは法令の遵守(36協定時間)に重点を置いた取り組みを実践し、労働安全衛生法上の時間外労働時間を削減し、従業員の健康維持・促進を図りました。2021年度からは、従業員の月平均総労働時間を取締役(社外取締役を除く)の報酬制度「業績連動型株式報酬(PSU)」におけるESG経営指標の一つとし、KPI(月平均総労働時間175時間)を定めて、総労働時間の削減に取り組んできました。

また、年休取得の目標値(取得率70%、取得日数14日間)を掲げ、計画的な取得を促すとともに、働く場所と時間の制約を緩和する諸制度を導入し、自律的な働き方の推進に取り組んでいます。特に育児や介護等で働く時間や場所に制約のある従業員にとって、仕事との両立を支援するための制度は、キャリアロスなく安心して働くために不可欠です。さらに、2023年3月からは、勤続年数にかかわらず、すべての従業員に初年度から年間20日の有給休暇を付与しています。この取り組みは、従業員が公私のバランスを取りながら、健康かつ自律的な働き方を実現するための支援の一環として位置づけています。当社グループ\*1における2024年度の年次有給休暇取得率は、79.9%です。

\*1 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)

### 多様な働き方の制度拡充

#### 単身赴任者・転勤者支援制度の拡充

2023年4月より、転勤者とその家族の経済的、精神的負担の軽減を図るため、支援策を拡充し、仕事に専念できる環境を後押ししています。

#### 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、繰上げ、繰下げできる制度を運用しています。従業員一人ひとりが働く時間を意識し、上司と対話しながら活用しています。

#### テレワーク(在宅勤務)制度

2017年2月より、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に、在宅勤務制度として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月から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より効率的に働くことができるようになりました。月平均7日以下のテレワークが基本ですが、特例申請が承認されれば、月平均8日以上テレワークも可能としています。

#### 所定休日の変更制度(Your holiday制度)

2024年10月より、火曜日・水曜日が所定休日の事業所において、従業員が所定休日を振り替えて、月に一回、日曜日または土曜日に休日を取得する制度を導入しました。家族、友人、地域とのコミュニケーションなど、家庭や個人の事情に合わせて、誰もが自律的に働き、持続的に成長できる職場の形成を目指しています。

### 仕事との両立支援制度の拡充

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。

#### 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(曜日ごとの設定可、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、子が小学校6年生までは所定の就業時間の始業および終業を午前7時～午後8時の間で繰り上げ、または繰り下げの措置の適用を受けることができます。

#### 保活コンシェルジュ

出産後1年以内に復帰予定の従業員に対し、個々の事情(子の誕生日、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、妊娠中から保育施設決定まで個別にサポートします。

#### 介護支援制度

要介護者を介護する従業員は、所定勤務時間短縮(1日最大3時間)、または所定勤務日数短縮(1週につき1日)や、就業時間変更などの制度適用を受けることができます。「子の看護休暇」「介護休暇」は、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」で取得できます。なお、2024年から毎年11月に介護に関するアンケートをグループ会社全体で実施し、従業員に寄り添った施策の検討を進めています。また、希望者には社内外相談窓口での個別相談も実施しています。

#### 子どもサポート休業制度

従来の育児や介護の制度では対象外となっていた、看護・不登校等の付き添い・見守りが必要な18歳までの子がいる従業員に、2年以内の休業、勤務時間の短縮、勤務日数の短縮等を適用することでキャリアの継続を支援します。

## 多様な働き方の推進

### 人事制度

2021年を人事制度改革元年と位置づけ、これまで取り組んできた「D&I」「働き方改革」に加え、「自律的なキャリア形成のサポート」を目的に、評定制度・等級制度・報酬制度を改定しました。また、グループ会社においても人事制度改革の導入や検討を進めています。

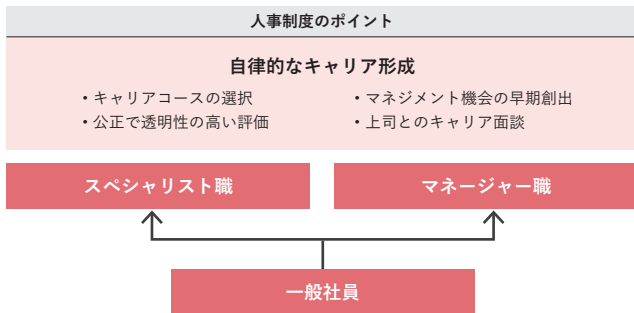
#### 管理職における複線型キャリアコースの導入

管理職には、マネジメント力を発揮する「マネージャー職」と、高度な専門性を発揮する「スペシャリスト職」を設置し、自身のキャリアコースを自らが選択し、実現できる人事制度を導入しています。

#### 管理職登用体制

2022年4月の人事制度改定において、一般社員の等級階層を従来の9階層から5階層に減らし、優秀な従業員を早期に管理職に登用できる体制を構築しました。2023年4月には、入社から最短5年で管理職に登用できる制度へ改定しました。これにより、年齢や勤続年数にかかわらず、個人の能力や実力発揮に基づく昇格・登用を実施しています。

#### 人事制度改革の概要

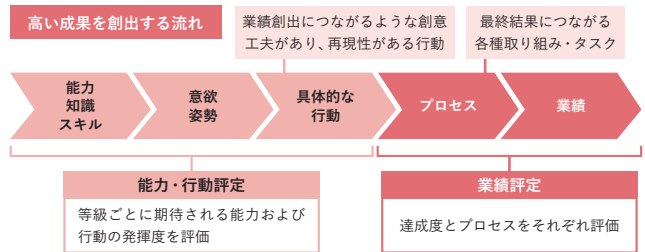


### 公正な評価制度の拡充

公正で納得性の高い人事評価を行うことを重視し、2010年度より本人に評価結果を伝え、強みや改善ポイントについて対話をするフィードバック面談を実施しています。また2021年度には、新人事制度の導入に伴い評価制度も改定しました。一人ひとりの従業員がモチベーションを高く働き続けられる環境を構築するために、「能力・行動評定」と「業績評定」の2つの観点で従業員の能力や成果を適切に評価しています。「能力・行動評定」では、能力・知識・スキル、意欲・姿勢とそれらを通じた具体的な行動を評価し、昇格、昇給、退職金に反映しています。一方、「業績評定」ではMBO(Management by Objective: 目標管理制度)を用いて最終的な成果につなげるためのプロセスとその結果を評価し、業績賞与に反映しています。営業部門においてはこれに加え、個人の業績に基づいた月次の業績手当も支給しています。

新たな評価制度では、定量的な成果に加え、定性的なチャレンジ力や貢献度、発揮した創造性なども評価項目とし、より総合的な視点で各人の実績を評価しています。また、高度な専門性を発揮し組織貢献を果たす「スペシャリスト職」の認定基準や能力基準を定め、目指すべき姿や期待する役割を等級別に明確にしました。さらに評価者会議において複数の目線で評価を議論・精査することで、入社年次や年齢にかかわらず、求められる能力や役割に応じて、各人の実績を公正に評価・反映した報酬や昇格の機会を提供しています。

#### 評定制度の全体像



### エンゲージメントにおけるリスク管理

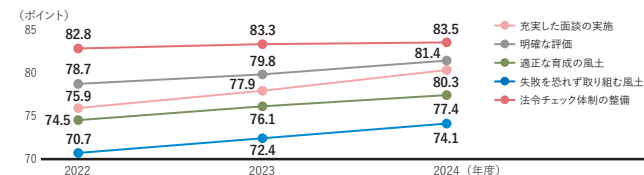
企業理念や行動規範、ビジョンや戦略、従業員の自律、職場風土、コンプライアンスの視点から当社の現状を把握する「ガバナンス意識調査」を国内のグループ従業員を対象に毎年1回実施し、調査結果をもとに部門での課題抽出と解決を促しています。全社的な課題については、全社施策・研修プログラムなどへ反映し、従業員のエンゲージメント向上による人材維持を図っています。主な取り組みは以下の通りです。

1. 高度な専門性によって組織貢献を果たすスペシャリスト（SP等級）の認定基準や能力基準を定め、目指すべき姿や期待役割を明確にしました。また、スペシャリスト職がより魅力的になるような検討も行っています。
2. 評価者および被評価者別にMBOに関するe-ラーニングを実施しました。仕事を通じた成長を遂げるための目標設定、評定結果の受け止め方や今後へのつなげ方を学びました。相互のコミュニケーションを通じて成長課題を共有することで、より納得性と透明性の高い評定へつなげ、さらなるモチベーションの向上や自己成長と組織の成果創出を目指しています。

### ガバナンス意識調査の結果

ガバナンス意識調査の「人材育成」においては、面談や評価、育成風土に関する項目で測定しています。2022年から経年で各ポイントが上昇しており、公正な評価制度が着実に機能していることが表れています。一方で、失敗を恐れず取り組み風土は全項目のうち低い傾向にあるため、法令遵守のガバナンス意識の良さを残しつつ向上することが課題と考えています。

#### ガバナンス意識調査スコアの推移（積水ハウス支店スコア）



## 多様な働き方の推進

## 心理的安全性の高い職場風土づくり

## キャリア面談

多様な働き方を推進するためには、信頼関係に基づく安心安全な職場風土の醸成が必要です。積水ハウスグループでは、上司とメンバーの信頼関係を重視しています。その思いは人事施策にも表しており、年に5回キャリア面談を実施しています。当社グループのキャリア面談は、従業員が自らの視点に基づく課題や自身の強み、能力を発揮したことや目標を率直に表現し、上司はそれらを丁寧に聴き切り、受け止めることが求められています。これにより、トップダウンの業務進捗確認ではなく、従業員が自己表現の機会を通じて自身の目標や志向を明確にし、キャリアプランを共有することができます。また、上司はメンバーの意見や想いを真摯に受け止め、一人ひとりを深く把握したうえで適切なアドバイスや問いかけを行い、行動変容や成長を促しています。上司とメンバーがオープンな対話ができるキャリア面談は、信頼関係の構築やコミュニケーションの促進など心理的安全性の高い職場風土の醸成だけでなく、共に問題に取り組む姿勢を持つことでより効果的な解決策を見出し、従業員のエンゲージメント向上および組織全体のパフォーマンス向上にも貢献しています。

当社グループでは、キャリア面談を実施する上司およびメンバーを対象としたアンケート調査を半期に一度実施しています。分析した調査結果は、キャリア面談に臨む際のコツやヒントとともに従業員に共有しています。2024年度下期は、面談満足度が10点中7.2点でした。また、キャリア面談を通じて「上司が自分の話を聴きとってくれた」と感じたメンバーは95%<sup>\*1</sup>、「上司は自分の良いところを承認してくれた」と感じたメンバーは93%<sup>\*1</sup>でした。上司には、コーチングや傾聴スキルなどを学ぶ機会を提供し、面談スキルを向上することで、メンバーとのより充実したコミュニケーションや信頼関係の構築を図っています。

<sup>\*1</sup> とてもそう思う/そう思う/あまりそう思わない/そう思わないの4段階尺度のうち、とてもそう思う/そう思うと回答した割合

## キャリアコーチ資格プログラムによるキャリア面談充実

更なるキャリア面談の質の向上を目的として、2024年8月より職責者向けに「キャリアコーチング」の社内認定資格を新たに設けました。この資格は、所定の研修(計4日間)を受講し、筆記および実技試験に合格した受講者に付与しています。2024年までに約260人がプログラムを受講し、プログラム参加前と比べると被面談者のキャリア面談満足度スコアが向上しました。2025年には、職責者全体に対象者を拡大しつつ、継続的なモニタリングを実施する予定です。

## 対等なコミュニケーションを実現するESG対話

当社グループでは、ESGを「自分ごと」として捉えるための取り組みとして、2020年10月よりESG対話を実施しています。役職や雇用形態にかかわらず、4~5人のグループで、自ら選択したテーマに沿って対話を行います。

ESG対話では、「議論」するのではなく「対話」することを大切にしています。一つのテーマに対し、意見の対立や議論に陥るのではなく、異なる立場や視点を尊重し合い、肯定的に受け止めることで、共通の目標や価値観に基づいた対話が実施されています。互いの意見を傾聴するというスタンスが確保されているため、穏やかな雰囲気の中で、従業員は自らの感じたことを、安心して自分の言葉で率直に伝えることができます。

また、対話での「気づき」を通じて一人ひとりが自律的に行動することを目的に、従業員が自ら関心を持つテーマを提案し、そのテーマに関する対話を主導することが奨励されています。これらの取り組みにより、従業員が自己表現しやすい環境づくりを通じた心理的安全性の高い職場風土の醸成を推進しています。

## ダイバーシティマネジメントの推進

多様な働き方が可能な職場環境を形成するには、リーダーの役割が大きいと考え、2015年から2021年まで育児者とその上司を対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を開催しました。2022年からは、全リーダー(一次評価者<sup>\*2</sup>)を対象とした「ダイバーシティマネジメントフォーラム」へ刷新しました。育児に限らず、介護や治療など多様化している従業員の事情に寄り添い、柔軟な働き方を推奨し、個人事情と業務の両立、業務での活躍を推進できるリーダーを育成する研修です。多様な人財を活かすことができるリーダーの育成を行うことで、心理的安全性のある職場形成につなげています。

<sup>\*2</sup> 両立のための柔軟な働き方をまず相談する上司

## 幸せ度調査を活用した効果検証

年に一度、全従業員を対象に実施している幸せ度調査の「職場の幸せ力」には、「職場オススメ度」「信頼関係のある職場の雰囲気」「安心安全な風土」「チャレンジを推奨する雰囲気」が含まれており、当該指標により多様な働き方の推進の進捗や成果も検証しています。2024年度は67.44ポイントと、前年と比べて0.85ポイント向上していました。

## 幸せ度調査「職場の幸せ力」

(年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024
職場の幸せ力	グループ(国内) <sup>*3</sup>	ポイント	66.37	66.59	67.44

<sup>\*3</sup> 積水ハウスおよび国内連結子会社から、鴻池組を除く

## S 人財価値の向上 幸せの基盤づくり

### 基本的な考え方

「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は、従業員にとっての「わが家」である職場を世界一幸せな会社にすることが大切です。そして、そこで働く従業員一人ひとりも幸せであってほしい。その考えに基づき、家族の幸せ支援、健康づくり支援に加え、従業員一人ひとりが幸せを追求することができるよう、幸せを「見える化」する幸せ度調査を実施しています。

### 家族の幸せ支援

#### 男性育児休業制度

積水ハウスグループでは、3歳未満の子を持つ男性従業員を対象に、1ヵ月以上の育児休業取得を推奨する男性育児休業制度の運用を2018年9月に開始しました\*1。性別を問わず、最初の1ヵ月は有給とすることで、従業員とその家族の経済的不安を解消。家庭の事情などに合わせ、子どもが3歳になるまでに最大で4回に分割して取得することもできます。これにより、出産直後のサポートはもちろん、母親の仕事復帰時の慣らし保育期間に合わせて父親が育児休業を取得するなどさまざまな取得パターンが可能となっています。

積水ハウスでは、男性育児休業制度の本格運用を開始した2019年2月から2025年1月までに、子が3歳の誕生日（取得期限）を迎えた男性従業員3,187人全員が1ヵ月以上の育児休業を取得しており、取得率100%を2019年度以降継続。2021年4月以降は、グループ会社でも100%の男性育休取得率を継続しています。また、男性育休に対する「育休取得者の配偶者満足度」は99.9%\*2と高く、家族の幸せにつながる制度となっています。

\*1 日本における育児休業制度では、原則として子が1歳に達するまでの1年間は休業が可能となっており、この間、育児休業給付金が支給されます。当社では、子が3歳に達するまで休業が可能で、最初の1ヵ月は有給としています。

\*2 取得後アンケート パートナー回答より

#### 男性育児休業取得率・平均取得日数

(年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024
男性育児休業取得率*3	グループ(国内)*3	%	100	100	100
平均取得日数	単体	日	31.18	32.32	33.21

\*3 積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)

#### 制度の拡充

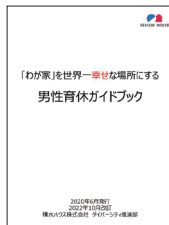
2021年4月からは、より柔軟な取得が可能な「出生時育児休業」の運用を開始しました。取得後のアンケートでは、妻の意見として「必要な時に必要なだけ育休を取ってほしい」という要望が多かったこと、および、母体にとって心身ともに負担が大きく、「産後うつ」発症のリスクも高い産後8週間に夫が寄り添うことの大切さを周知し、寄り添いに対応しやすくなるよう、産後8週間は分割回数にかかわらず1日単位で自由に取得できるよう制度を拡充し、より柔軟な育児休業の取得を可能としています。

#### 継続的な啓発

男性育児休業の取得促進に向けて、イントラネットでは取得事例として本人・家族・上司のコメントを紹介し、男性育休に関する情報を取りまとめた「男性育休ガイドブック」も掲載しています。

また、2018年からは「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」の参加対象を、育児中の女性従業員とその上司に加え、育児中の男性従業員にも拡大しました。2022年からはこのフォーラムを全リーダー（一次評価者\*4）を対象とした「ダイバーシティマネジメントフォーラム」へ刷新し、育児に限らず、介護や治療などとの両立も含め、誰もが活躍できる職場形成を目指しています。

\*4 両立のための柔軟な働き方をまず相談する上司



#### 家族ミーティングシート

育児休業の取得の目的や取得時期、育児・家事の分担や、家族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、育休の質の向上を目指しています。当社グループ従業員だけでなくなたでもご利用いただけるよう、当社ウェブサイトにも掲載しています。

#### 男性育休取得計画書

育児休業取得者は、職場でのコミュニケーションツール「男性育休取得計画書」も作成し、家族ミーティングシートで決めた取得期間における業務の引継ぎを上司とともに調整します。また、パートナーの署名欄も設け、本人・上司・家族の3者が合意し、承認・期待している育休の証明としても活用しています。

#### 社会との取り組み

当社は2019年に、9月19日を「育休を考える日」として記念日制定し、毎年9月19日に、産官学で男性育児休業を考える「男性育休フォーラム\*5」を開催しています。併せて「男性育休白書」も毎年発行し、男性の育児休業が当たり前になる社会を目指しています。

2022年からは、「日本でも男性育児休業を当たり前にする」ことを目指し「IKUKYU.PJT」を展開。2024年には154の企業・団体に賛同いただき、動画製作や、男性育休についての情報発信を行いました。男性育児休業の促進は、女性活躍推進や少子化などの社会課題の解決にもつながると考えています。

\*5 2024年は「育休白書発表会」

 IKUKYU.PJT(男性の育児休業・育休取得推進)



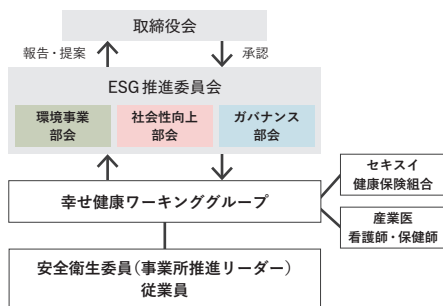
## 幸せの基盤づくり

### 健康づくり支援

#### 推進体制

従業員の幸せの源泉は自身や家族の健康であると考え、その維持・増進に向けた活動を重要な経営課題と位置づけ戦略的に取り組むため「幸せ健康経営」と名付けて推進しています。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き、関係部署横断で構成されたワーキンググループが、健康保険組合や産業医などと連携して、課題の抽出、全社方針の策定、具体施策の立案をおこない、各事業所と連携しながら全従業員への周知・浸透を図っています。

AIによる健康診断結果活用サービスや従業員の課題別セミナー実施など「幸せ健康経営」に取り組んだ結果、5年連続(2020～2024年)で健康経営優良法人(ホワイト500)に認定されています。



### 幸せ健康経営に向けた主な取り組み

積水ハウスグループ従業員の健康診断結果をもとに、生活習慣病の予防を喫緊の健康課題と認識し、運動、食事、睡眠、喫煙率などを指標とした生活習慣の改善を促進しています。また、心の健康を保ち幸せ度を高めるため、メンタルヘルスの改善に向けた取り組みや主観的健康観を指標として定め、幸せづくりの推進に活用しています。

 ESG Data Book 2025 : 幸せの基盤づくり

 幸せ健康経営

#### ウォーキングチャレンジ

2019年2月より、歩くという日常動作を通じた健康づくりの促進を目的としたウォーキングイベントを実施しています。2024年度は21,289人が参加し、1日当たりの平均歩数は6,957歩となりました。事業所対抗の取り組みのため、個人の健康意識の向上のみならず、従業員同士の交流やチームワーク強化にもつながっています。

#### 幸せ健康チャレンジ6

従業員の幸せや健康づくりを支援する取り組みとして開始しました。6つの分野を設け、セミナーやイベントなどを定期的に開催し、幸せや健康に対する意識や改善意欲の向上を図っています。

 <b>【適度な運動】</b> コツコツ私の運動チャレンジ	 <b>【バランスの良い食事】</b> 毎食バランスチャレンジ	 <b>【適度な飲酒】</b> 百葉の長チャレンジ
 <b>【質の良い睡眠】</b> ぐっすりチャレンジ	 <b>【禁煙】</b> 卒煙チャレンジ	 <b>【ココロあわせ】</b> ココロにここチャレンジ

ウォーキングチャレンジ参加者 **21,289人** (前年比 + 126人)

平均歩数 **6,957歩** (前年比 + 305歩)

### 女性の健康

当社グループでも女性管理職登用を含む女性活躍が進む中、女性を取り巻く健康課題はキャリアを含むライフステージに大きな影響を及ぼすといわれており、女性特有の健康課題への取り組みが重要であると考えています。2024年9月に全女性従業員を対象にアンケートを実施し、健康課題の把握を行いました。オンラインでの相談窓口の利用など、気軽に相談できる体制を整えています。

また全従業員を対象とした「女性特有のヘルスケアマネジメントe-ラーニング」を実施し、性別を問わず、女性の健康への理解を深めています。受診率は80.9% (23,382人)となっています。

### 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。がんだけでなく人工透析や指定難病についても従業員からの相談を受け柔軟に対応しています。

### 卒煙施策

卒煙希望者を対象に健康保険組合とのコラボにより、医師や保健師のオンライン禁煙外来制度を導入し、卒煙に成功した従業員には自己負担なく、サービスを利用できる環境を整えています。また、卒煙のきっかけづくりを目的に、従業員の卒煙体験談をイントラネットに掲載し、卒煙を後押ししています。

## 幸せの基盤づくり

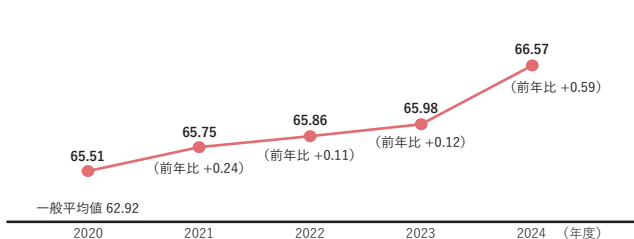
### 幸せ度調査の継続

従業員一人ひとりが幸せを追求するため、積水ハウスグループでは、2020年11月より国内グループ全従業員を対象とした幸せ度調査を実施しています。幸福経営学の第一人者である武蔵野大学ウェルビーイング学部長・慶應義塾大学名誉教授の前野隆司氏の監修により、日本企業で初めて従業員と職場の幸せを多面的に計測し分析しています。幸せ度調査は、個人の幸せを測る「幸福度診断 Well-Being Circle」(72問)と、職場の幸せを測る「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」(42問)のアンケートで構成され、結果を「幸福度診断 Well-Being Circle」は11カテゴリー・34項目、「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」は2カテゴリー・14項目で定量的に計測しています。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ています。

### 2024年度の幸せ度調査結果

2020年度からの5回の調査結果において、当社グループの従業員の「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値は一般平均より高く、かつ、5年連続増加の傾向にあります。2024年度の総合値は、66.57ポイントと、過去に比べて大きく増加しました。

幸福度診断 Well-Being Circle総合値(ポイント)



### 2024年度の調査結果から見た特徴

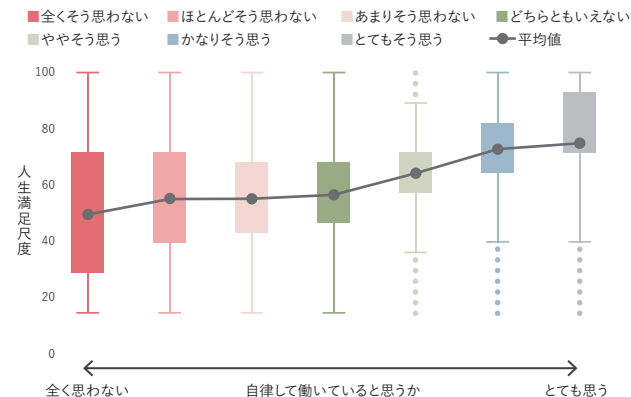
2024年度の調査によると、「Well-Being Circle」の11カテゴリーのうち、当社グループが一般平均に比べて特に高いカテゴリーは「Well-Being」と「ありがとう力」でした。「ありがとう力」の高さからは、企業理念の根本哲学である「人間愛」が浸透していると読み取れます。項目別では「職場オススメ度」が一般平均より極めて高く、職場や自社の製品・サービスに自信を持っていることが表れています。

2023年度からは当社グループの人財価値の一つである「従業員の自律」との関連も調査しています。

「自身が自律して働いているか」という質問と幸せ度調査の全項目に相関関係があることが分かり、自律して働いていると思っている人ほど、幸福度が高いことも分かりました。

今後も当社グループの取り組みと幸せ度調査を組み合わせることで、効果の確認とさらなる改善につなげていきます。

#### 人生満足尺度×自律



### 幸せ度調査を活用した取り組み

#### 幸せ度調査の見える化

個人の幸せ度調査の結果は本人にのみ、グループ全体および所属事業所の結果は全従業員に対しイントラネットで共有しています。従業員一人ひとりが自身や職場の幸せについて向き合い、経年比較や幸せ度調査の結果をもとにグループで対話をする取り組みにつなげています。

#### 幸せ度についての対話

2024年度は、一人ひとりの従業員が自身の幸せをAIと対話することで振り返り、その後、自組織の幸せ度調査結果をもとに4~5人のスモールグループで強みや、改善アクションを話し合っています。

#### 支店での取り組み

支店長による強い想いのもと、2020年11月から研修やワークショップを実施している支店があり、支店全体のコミュニケーション活性化のために瓦版を継続して発行しています。また、幸せを構成する4つの因子の一つである「ありがとう！」因子(つながりと感謝)に着目し、従業員同士で賞賛を送り合うプラットフォームを利用し、従業員と職場の幸せ度を高めている支店もあります。

# S 人財価値の向上 ベクトルの一致

## 基本的な考え方

積水ハウスグループは、自律した従業員が会社の目指す方向と合致することで、人財価値が最大化されると考えています。人財価値の向上に向け、会社のビジョンや戦略が従業員に理解され浸透している状態(ベクトルの一致)を目指し、企業理念と戦略を浸透させるリーダーの育成、および戦略に応じた人員確保と適正配置に重点的に取り組んでいます。

## 企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成

### リーダーパイプラインの構築

企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成に重点を置き、変化対応力・変化創造力・イノベーション思考を兼ね備えた将来のリーダーを育成する取り組みを実施しています。

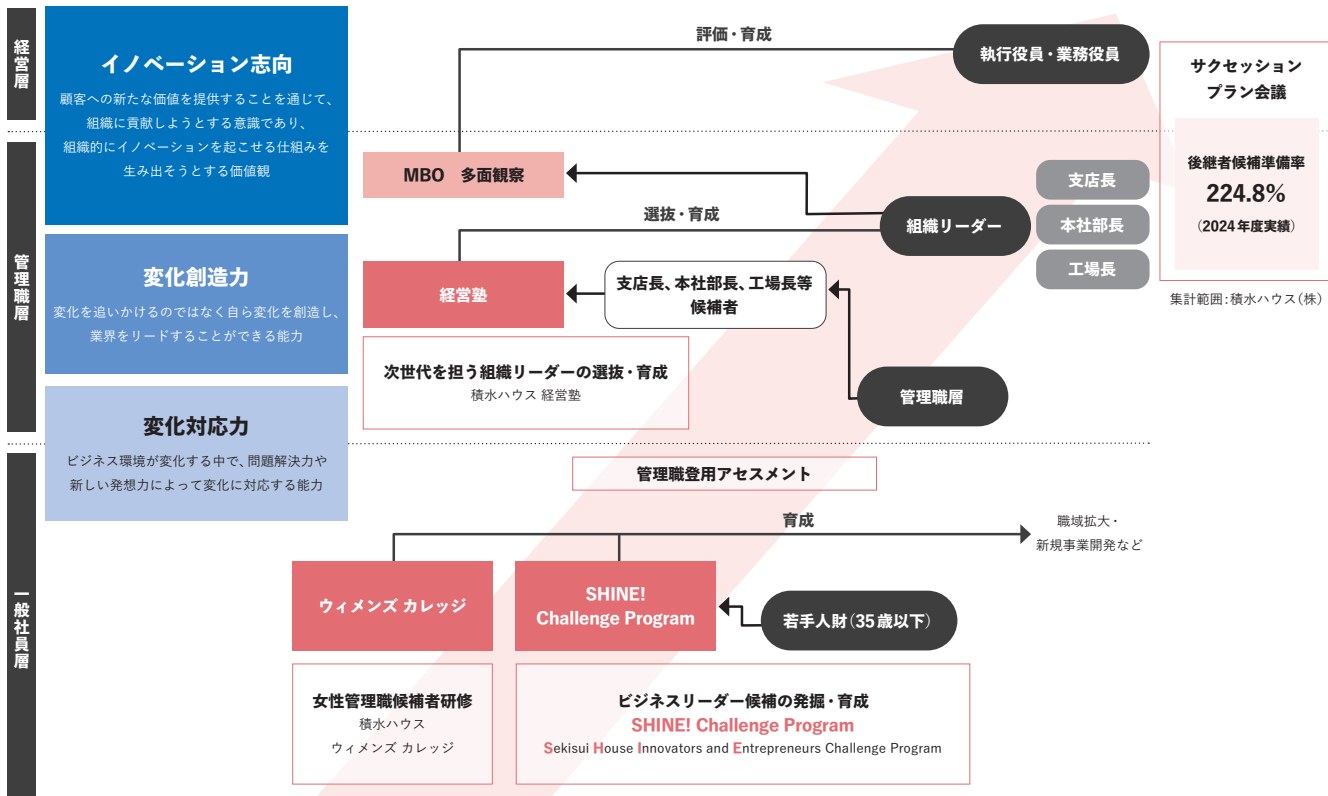
#### 経営塾

重要なポジションや役職の後継者を育成するためのプログラムとして、2018年から「経営塾」を実施しています。将来の経営層候補者を特定し、見識、人格、マネジメント力、リーダーシップなどのスキルや経験を習得する機会を提供しています。2024年度までに297人が受講しました。

#### SHINE! Challenge Program

35歳以下の若手を対象に、将来のビジネスリーダー候補者を育成する「SHINE! Challenge Program」(「Sekisui House Innovators and Entrepreneurs Challenge Program」の略称)を2019年より実施しています。約9カ月のプログラムを通じてリーダーシップのスキルや能力、課題設定やプロジェクト設計などの専門プログラムを学んでいます。2024年度までに99人が受講を修了し、2024年度の第6期は新たに20人を選抜しました。

### 次世代のビジネスリーダーを育成するリーダーパイプライン



## ベクトルの一致

## 経営力強化に向けた取り組み

マネジメント層を対象としたさまざまな研修も実施しています。新任マネージャーを対象に、リスクマネジメント編、キャリア面談トレーニング編、評定トレーニング編、問題解決強化編に分け、ノウハウやスキル習得を促進しています。組織活性化や、各支店・チームにおける経営力と人財育成力の強化へ向けたインテグリティ・マネジメント研修なども新任支店長や職責者を対象に実施しています。

## サクセッションプラン

2021年からは執行役員、業務役員およびキーポジションの後継者候補を挙げ、全社的かつ多様な視点で透明度の高い議論を行うサクセッションプラン会議を実施しています。候補者全員の個別育成計画を立案し、定期的な進捗確認により、リーダーパイプラインのさらなる充実に努め、後継者候補準備率<sup>\*1</sup>をモニタリングしています。2024年度の後継者候補準備率は224.8%（うち、3年以内が189.9%、1年以内が50.9%）でした。2023年から一部のグループ会社にも展開しています。

\*1 後継者候補準備率 = (後継者プールにいる人数 ÷ リーダーのポジション数) × 100

サクセッションプラン会議を通じたリーダーパイプラインの拡充 (年度)

	集計範囲	単位	2023	2024
キーポジションの後継者候補準備率	単体	%	219.9	224.8

## 多面観察

自身のマネジメントを振り返ることから気づきを得て、今後の行動の変革につなげるために、「多面観察」をマネジメント層に実施しています。リーダーに期待する42項目の質問に対して上長・同僚・メンバーが回答し、回答結果を対象者にフィードバックしています。またフィードバック時は、個別のコーチング・フォローアップの機会を設け、対象者が意図して行なった行動がマネジメントの改善につながっているかの内省と行動変容を促しています。

## 英語学習プログラム

国際事業の更なる加速により、積水ハウステクノロジーの移植に向けた技術人財、ガバナンスネットワークを推進するコーポレート部門人財等、現地においても国内と同等以上の高いパフォーマンスを発揮できるリーダー人財の育成が急務です。そのため、海外赴任候補者、コーポレート部門人財を中心に、1年にわたる実践的な語学研修と異文化理解研修を2024年から実施し、約50人が参加しています。

## 戦略に応じた人員確保と適正配置

各ビジネスユニットの事業戦略に基づく人財ニーズを把握し、既存事業の深化と新規事業への挑戦を担う人財の確保、適正配置を実現すべく、持続的成長に必要な人財の採用・育成に積極的に取り組んでいます。

特に、国際事業の拡大という大きな変化の中、多様性と専門性を強化するため、キャリア採用にも力を入れ、コーポレート部門を中心に人財獲得を強化しています。また、国内の事業部門からの育成にも注力しており、2025年には20人の現場監督や設計社員を派遣するなど、採用と育成の両面から事業拡大の体制強化に努めています。

## 事業戦略に基づく人財の確保

## 新卒採用

人々のライフスタイルが変化し、住まいのあり方に対するニーズも急速に多様化する中、経営戦略として、新卒における女性の積極的な採用を2005年より推進しています。また、多様な個性が活躍できる環境を整備することで、定着率の向上と、組織全体の成長を目指しています。

## 専門的なスキルを有する優秀な即戦力人財

専門的なスキルを有する即戦力人財の確保にも積極的に取り組んでいます。多様な経験や職歴を持つ人財が、新たな視点や知識を組織にもたらす「知と経験のD&I」を多様性と成長を促進するための重要な方針と位置づけています。各種オンボーディングの導入、個々の専門性や能力を適正に評価する制度と処遇体系を整備しています。また、キャリア採用者の管理職への登用も積極的に推進し、専門人財のポテンシャルを最大限に引き出す環境づくりにも取り組んでいます。

→ P54 採用の状況

## ベクトルの一致

## Welcome Home制度(アルムナイ制度)

退職者(アルムナイ)の当社での新たな活躍機会を創出するため、「Welcome Home制度」を、2024年12月より導入しています。本制度は、全従業員参画の創発型表彰制度「SHIP」における従業員のアイデアをもとに、これまでの退職者復職登録制度を改定する形で実現に至りました。退職者とつながり続ける場を創出する専用サイトを開設し、登録者には会社情報や求人情報、復職者のインタビュー記事などを発信するほか、アルムナイ向けイベントなど交流の場を提供しています。

 ニュースリリース: 退職した仲間とつながり続ける「Welcome Home制度」開始

## タレントマネジメントシステムの導入

2021年2月に、従業員一人ひとりの想いやスキルレベルをリアルタイムで見える化できる「タレントマネジメントシステム」を導入しました。異動や育成に関しては、タレントマネジメントシステム上で組織長が組織の状況をひと目で確認できるダッシュボードを構築し、意思決定に役立つデータ環境を整備しました。グループ会社でも共通のシステムを導入したことにより27,000人を超える人事情報の一元管理が可能となり、グループ人財の能力最大化に寄与しています。

また、人事評価、キャリア希望、多面観察、外部アセスメントの結果に加え、キャリア面談記録や保有スキル等の情報を格納し、サクセッションプランや役員・職責者登用の人財会議で活用するとともに、経営・管理職層がデータに基づく意思決定を実施できる環境を整備しました。

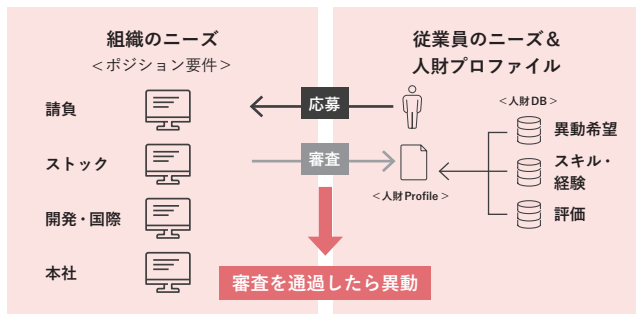
新卒採用においては、優秀従業員の人財要件を分析・抽出し、その要件に合致する人財を見極めて採用することで、ポテンシャルの高い人財の確保につなげています。また、入社後の選抜研修においても、適性検査等の多様な人財データを用いて人選を行っています。

## 人財公募制度

従業員の意欲にもとづくキャリア実現を支援するため、2022年9月に人財公募制度を刷新しました。グループ会社も含めた幅広いポジションを配属先対象とし、従業員が自らの意思で応募し、選考を経て異動を実現する制度です。従業員に自身の能力を積極的に発揮できる環境を提供し、自律的なキャリア形成を促すこと、また経営環境および事業戦略、組織構造の変化に柔軟に対応するため、グループ全体で適所適材の実現を目指しています。

人財公募時には、イントラネットで募集案件について求める人財や必要なスキルを明示し、さらに事務局から従業員宛にメールを配信して広く周知をしています。また、イントラネットの各部ホームページから、従業員がグループ各社や本社各部の業務内容にいつでもアクセスできる環境を設定しています。2024年度は、58件の募集に対し218人が応募し、60人が社内異動を実現しました。

## 人財公募における人財データ活用例



## グリーンファースト研修

当社の地球温暖化対策の根幹であり、商品戦略の中心にも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、社会背景や国の方針、技術要素やシステムの内容、お客様への説明が必須になる経済的メリットや公的助成制度の詳細に至るまで、従業員の深い理解が欠かせません。そのため、「グリーンファースト研修」と名づけた集合研修を行っています。2024年度は48回の開催に加え、講義のオンライン動画化を進め繰り返し受講できるようにしたこともあり、2,200人を超える受講がありました。2009年の開始以降、2024年度までに延べ755回開催、44,000人以上が受講しています。

→ P.6 脱炭素社会への貢献

## S 社会価値の向上

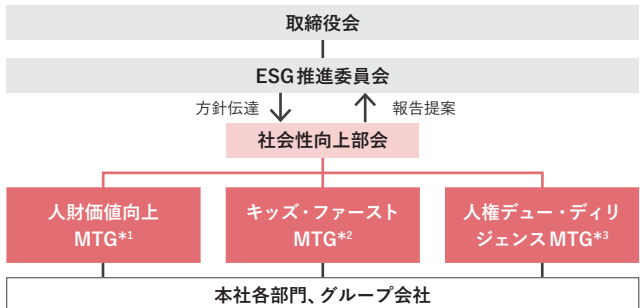
### ガバナンス

社会性向上に関する方針や施策については、内容に応じて取締役会の諮問機関である「ESG推進委員会」での審議を経て経営会議または取締役会で付議・報告され全社施策として実行・運営されます。「ESG推進委員会」には、専門的な知見を有する2名の社外委員も含まれており、活発な意見交換を通じて、社会課題の解決に資する取り組みや方針を定めています。

### 推進体制

各施策の推進にあたっては、関係部署が戦略策定や施策の実施、進捗管理を実施し、「ESG推進委員会」の傘下にある「社会性向上部会」で、人財価値および社会価値の向上に向け、従業員とその家族、お客様やサプライチェーン、地域社会を含めたさまざまなステークホルダーのニーズや課題に、柔軟かつ効果的に対応するため、取り組みに関する議論や進捗管理を行っています。

社会性向上部会は、部署を横断したメンバーの参加により、多様な視点や経験を取り入れ、より包括的な意思決定が可能となっています。さらに、目標の達成状況を定期的に評価し、必要に応じて戦略の調整や改善を実施しており、組織全体での社会性向上への取り組みを強化しています。



\*1 従業員の自律やベクトルの一致に資する方針や施策、進捗を管理するための指標について3部署横断で議論

\*2 感性を重視した子どもたちへの取り組みを事業と活動の両面から推進するため、6部署横断で議論・進捗共有

\*3 人権重点課題を特定し、人権・ダイバーシティを推進するため、9部署横断で議論

### 戦略

#### 基本的な考え方

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

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

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

#### 社会性向上に係る基本方針

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

\*4 グリーンファーストにかかる取り組みは、P4環境をご参照ください。

### リスク管理

人権や地域社会等に関するリスクと機会については、主管部門にて分析の上、対応策を検討し、社会性向上部会において意見交換の上、部署間の連携を図っています。主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討後、取締役会へ報告し、中長期の戦略立案につなげています。特に、人権の尊重については人権デュー・ディリジェンスを通して、当社グループ事業に関わる人権リスクを特定・管理しています。

また、各主管部門にて識別されたリスクのうち重要事項についてはリスク管理委員会にも報告のうえ、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

### 指標及び目標

第6次中期経営計画におけるKPIを設定しています。取り組みとその進捗状況については、詳細を開示しています。

→ P94-96 マテリアリティの指標と目標

## 社会価値の向上

## S キッズ・ファースト

## 基本的な考え方

積水ハウスグループは創業以来、住宅は重要な社会資本の一つであると考えています。社会資本であるからこそ、長期にわたり住み継がれていく良質な住宅を残すことが私たちの使命であり、そこに住まう人々の幸せを実現することも、私たちが担う役割だと認識しています。

一方で、日本の子どもたちの精神的幸福度は先進国の中でも特に低いと言われていています。未来を生きる子どもたちにとっての影響が大きいこの課題を軸に、当社グループが果たすべきアプローチとして、「感性を重視したキッズ・ファースト」を位置づけました。

子どもたちが感性豊かに幸せに育てば、近い将来、発想豊かな大人になり、日本の社会にイノベーションを起こしてくれるだろうという考えのもと、事業を通じた「子どもたちへの感性アップ支援」、活動を通じた「子どもたちへの住育」、社会貢献を通じた「積水ハウス マッチングプログラム(従業員と会社の共同寄付制度)」の3つの取り組みに重点を置き、子どもたちの幸せづくりの一助となる施策に取り組んでいます。

## 子どもたちへの感性アップ支援

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

「子育ち」の視点で、重要になってくるのが「感性」「身体」「知性」「社会性」の4つの力です。この4つの力は子ども時代に著しく発達をとげ、生涯を通じて重要な「生きる力」になります。また、子どもの発達には段階があり、当社では発達心理学の理論をもとに、現代の日本の子どもたちに即して6つの発達段階に分けています。

4つの生きる力を発達段階で見ると、それぞれに特に重要な時期があります。この子育ち視点の考え方から、当社のキッズでざいんのコンセプトを「子どもの生きる力を育む家」とし、発達に適した時期に4つの力を伸ばす提案としています。

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



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

## キッズデザイン賞の受賞実績

感性アップ支援の取り組みを評価・発信していくために、「キッズデザイン賞」への応募を行っています。キッズデザイン賞は、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会による、子どもや子どもの産み育てに配慮したすべての製品・サービス・空間・活動・研究を対象とする顕彰制度です。

当社は、第1回から18年連続、累計121作品を受賞しており、これは住宅・建設業界の応募企業の中で最多となります。

2024年の「第18回キッズデザイン賞」では、合計5作品が「キッズデザイン賞」を受賞しました。

 ニュースリリース: 第18回「キッズデザイン賞」で5作品の受賞  
 積水ハウスのキッズデザイン賞受賞歴

## 事業展開に向けた大学との取り組み

子どもたちへの感性アップ支援に向けて、大学との取り組みも実施しています。「住まいにおける子どものオンライン学習に関する研究」は、大阪公立大学大学院経済学研究科 杉田菜穂教授と2021年から約2年間実施した共同研究です。オンライン学習する子どもと家族との音や視線の距離感など、子どものオンライン学習スペース提案のポイントを抽出しました。この研究成果をもとに、子どものオンライン学習スペースを企画、実験による検証等を行い、積水ハウス ノイエの生活提案等に導入しました。

2024年からは、京都大学と「子どもの感性発達に有効な住提案に関する知見の拡大・創出」を目的に包括連携を開始しました。包括連携の期間は3年で、1年目は教育心理学や社会学、情報学、認知科学など多様な分野の複数の研究者とディスカッション等を実施しました。子どもの生きる力を育みつつ幸せにも通じる「人とのつながり」を題材に、研究テーマ・プランを策定しました。その結果、2～3年目は「人とのつながり」の中でも、身近に住まいとも関連が深い「家族」に着目し、「子どもと家族のつながり」をテーマに共同研究を進めていきます。これらの取り組みにより、学術的なエビデンスをさらに強化し、子どもの感性アップ支援の提案力を高めていきます。

 ニュースリリース: 「子どもの感性発達に有効な住提案」に向けて京都大学と包括連携を開始



京都大学包括連携 多様な分野の複数の研究者とのディスカッション  
 ※京大オリエント(株)とも連携

## キッズ・ファースト

## 子どもたちへの住育

積水ハウスでは、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施設を活用した体験授業を実施し、子どもたちが住まいについて楽しく学べる機会を提供しています。国や地方自治体、教育機関などと連携し、住まいや自然など、身近な題材をもとに、体験を通じて子どもたちが主体的に考えるプログラムを実施しています。

2008年度から2024年度までに、当社の従業員が実施する出張授業へ参加した子どもたちは約2万7千人。工場や展示場、資源循環センターなどで開催する体験プログラムや施設見学などへ参加した子どもたちは5万6千人です。また、「エコ・ファースト企業」で掲げる温暖化防止・生態系保全をテーマとしたプログラムや、当社の本社ビルに隣接する「新・里山」、関東工場の敷地内にある「積水ハウス エコ・ファーストパーク」を活用した環境教育プログラムを提供しています。学校の先生方と企画する授業や、職業講話なども実施し、子どもたちへ働くことの楽しさや役割について考える機会も提供しています。

2025年8月には、京都府木津川市に子どもたちの感性を育む大型住育エデュテイメント施設「JUNOPARK (ジュノパーク)」をオープンします。当社が研究し続けてきた「住」を通してたどり着いた6つの「自分らしい幸せを感じられる感性」につながるさまざまなコンテンツで、遊びながら学ぶ体験とともに、子どもたちの感じる心を育む施設です。

 積水ハウスの教育支援活動  
 ニュースリリース: 「JUNOPARK (ジュノパーク)」開業  
 Value Report 2025 P.55 キッズ・ファースト

## 住育への参加子ども人数(人)

(年度)

	2008～2024
従業員による出張授業への参加(延べ)	27,860人
当社施設見学・体験プログラムへの参加(延べ)	56,174人

## 住まいを通じた子どもたちへの学習プログラム

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

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

新たな取り組みとして、2025年3月に、コーポレート・ベンチャー・キャピタル・ファンド「積水ハウス投資事業有限責任組合」が支援する株式会社RePlayceとともに、子どもたちの豊かな感性を育む住育プログラム「もしもわたし/ぼくが家を建てたら? 自分ハウス選手権」を小中学生8人へ実施しました。未来を生きる子どもたちの幸せにつながる感性を重視した住育プログラムを今後も展開していきます。



もしもわたし/ぼくが家を建てたら? 自分ハウス選手権

## 体験授業「Dr. フォレストからの手紙」

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

## 出張授業「キャプテンアースの“いえコロジー”セミナー」

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

## 特別協賛「第6回 Minecraft カップ」

当社は、2021年度以降、ゴールドパートナーとしてMinecraftカップ全国大会に協賛し、子どもたちのデジタルものづくりを応援しています。Minecraftカップは、子どもたちのプログラミング思考の醸成に向け、世界各国の教育現場で活用されている「Minecraft Education (教育版マイクラフト)」を活用した作品コンテストです。第6回となる2024全国大会は「Well-beingをデザインしよう～未来を楽しむために、今できることを考えてみよう～」をテーマに、「まちづくり」と「たてもの」の2部門774作品の応募がありました。「まちづくり」部門では、海外を含めた14ブロックから勝ち進んだファイナリスト28組が最終審査に進みました。

 Minecraftカップ全国大会

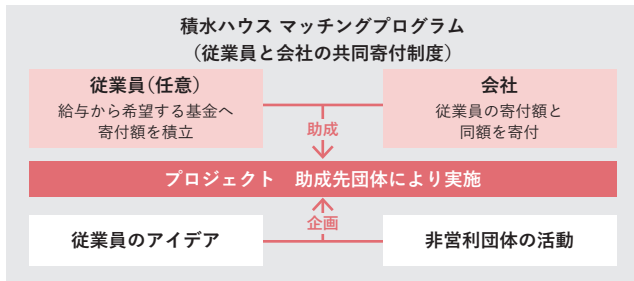
キッズ・ファースト

積水ハウス マatchingプログラム

積水ハウスグループでは、従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウス マatchingプログラム」を2006年より実施しています。従業員の寄付と同額を会社が拠出するマatchingギフト形式の「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。

短期的な支援だけでなく、中長期的な団体の基盤づくり支援も実施し、2006年度の制度開始以降、2024年度までに延べ645の非営利団体へ約4.9億円を助成しています。2024年度末時点で、7,628人のグループ従業員が制度へ加入しています。

積水ハウス マatchingプログラム



	集計範囲	単位	2022	2023	2024
従業員と会社の共同寄付総額	グループ(国内)*1	万円	4,580	5,055	5,302*2
共同寄付制度加入従業員	グループ(国内)*1	人	8,103	7,944	7,628
融合した従業員発案アイデア		件	—	—	117
助成プロジェクト		件	—	94	56

\*1 2023年度まで積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組を除く)、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、2024年度は積水ハウスイノベーション&コミュニケーションも含む

\*2 返金などの調整を反映した助成総額は、5,176万円

2023年度より、「SHIP(創発型表彰制度)」へ投稿される従業員発案の社会貢献やソーシャルイノベーションにつながるアイデアと、非営利団体の活動を融合したプロジェクトを企画し、助成を行う申請を開始しました。

2023年10月から2024年1月末までに非営利団体とプロジェクトを企画し、2ヵ月にわたる社内審査を経て、56プロジェクトへ5,302万円の助成を決定しました(2024年度助成)。地域社会との共創を通じてさらなる社会課題の解決を実現していきます。助成対象プロジェクトの中には、空き家や廃材の有効活用、子どもたちの居場所づくりや体験機会の創出、環境保全活動など117件の従業員発案アイデアが含まれています。

積水ハウス マatchingプログラムの助成団体は、共創パートナーであると考えています。従業員のアイデアと非営利団体との活動を融合したプロジェクト企画をきっかけに、当社グループ従業員のボランティア活動への参加のみならず、助成団体の活動拠点となる建物の改修や新規事業へ向けた連携等、当社グループの事業領域での連携事例も広がっています。

Value Report 2025 P56 積水ハウス マatchingプログラム

2024年度助成プロジェクト事例

SHIPに投稿された、子どもたちが感性豊かに育ち幸せな未来を創ってほしい、という従業員のアイデアと、認定NPO法人「Chance For All」の活動「あそび大学」をプロジェクト化し、遊び道具や素材を積んだ車が各地へ移動する、「出張あそび大学」を実施しました。2024年度は7回の活動を実施、延べ451人の子どもたちが参加しました。子どもたちが主体的で自由にあそびることができる場「あそび大学」は子どもたち自身の中にある成長の芽をのびのびと育む活動として、キッズデザイン賞の最優秀賞も受賞しています。

また、地域の森を大切に育みたい、という従業員のアイデアと認定NPO法人「時ノ森の森クラブ」の活動によって実現したプロジェクト「積水ハウスの森づくり」は12回の活動を実施、計318人の子どもと大人が参加しました。子どもたち自身のアイデアによる木製遊具作りを実現できたことで成功体験が得られ、社会課題や未来へ挑戦するきっかけにもなっています。

新しい芸術文化を発信「絹谷幸二 天空美術館」

芸術文化振興による社会創造を目指し、フレスコ画(壁画の古典技法)の第一人者であり、文化勲章受章画家・絹谷幸二氏の「絹谷幸二 天空美術館」を、本社のある梅田スカイビルに開設・運営しています。館内では絹谷氏の色彩豊かな絵画や立体作品を展示。世界初の絵の中に飛び込む3D映像や、画家本人が館内やアトリエを紹介するVR映像などの体験型コンテンツも提供しています。来館者は国内に加え海外も多く、2016年12月の開館以来、累計45万人を超える来館者を迎え、また地域の学校の校外学習の場としても活用されています。

親子で楽しめるワークショップ「フレスコ体験」\*3や、小中学生を対象とした対話型鑑賞学習プログラム「アートとともだち」\*3も春・秋に開催。大阪府や大阪市など地元の自治体とも連携し、子どもたちの体験プログラムを提供しています。2021年からは、小中学生を対象に創造の喜び、楽しみを体感してもらう「キッズ絵画コンクール」も毎年開催し、第4回目となる2025年は日本全国だけでなく海外からの応募も増え2,071作品の応募がありました。このように唯一無二の体験型ミュージアムとして、芸術文化の魅力を発信しています。



第4回キッズ絵画コンクール表彰式

\*3「フレスコ体験」と「アートとともだち」は、キッズデザイン協議会主催の「キッズデザイン賞」を受賞しました。

# S 社会価値の向上 人権の尊重

※人権に関する取り組みの詳細は、人権レポート「SEKISUI HOUSE HUMAN RIGHTS REPORT」をご参照ください。

## 基本的な考え方

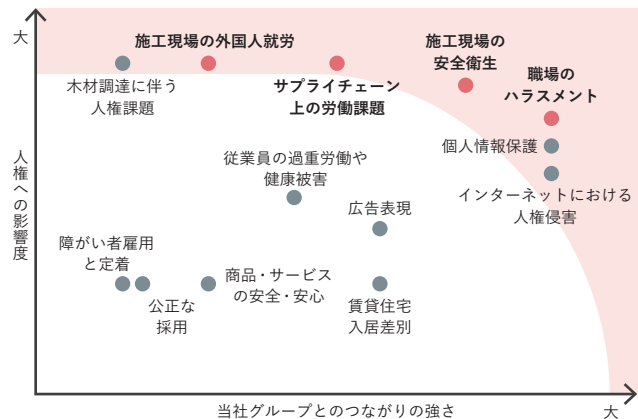
積水ハウスグループは、従業員やサプライヤーをはじめとした事業活動によって影響を受ける可能性のある、すべてのステークホルダーの人権を尊重します。

当社グループは2020年4月に公表した「積水ハウスグループ人権方針」(以下、人権方針)において、あらゆる差別やハラスメントを行わないこと、強制労働および児童労働を認めないことを明示しています。

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を通して周知を図っています。

☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P5-6 人権方針の詳細

当社グループ事業に関わる人権リスクマップ



☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P9

## 事業における重要な人権課題の特定と対応

人権デュー・ディリジェンスミーティングにおいて、毎年、人権リスクマップ(左下図)を作成するプロセスで重要な人権課題を特定し、定期的に検証しています。

2024年度に特定した重点課題は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、の4つです。

☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P8 特定のプロセス

### 重点課題① 職場のハラスメント

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、優先して取り組むべき重点課題の一つです。

「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、グループ全従業員に周知しています。あらゆる人権課題に幅広く相談を受け付けています。相談を受け付けた場合には、迅速な対応を行い、必要に応じて調査し、是正・救済措置、再発防止策を講じます。これらの相談内容を検証した結果を、全従業員向けに実施している「ヒューマンリレーション研修」のテーマに反映させハラスメントの防止に努めています。

☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P9

### 重点課題② 施工現場の安全衛生

危険が伴う建設現場では、労働環境が人命に関わる災害に直結する可能性があることから、施工現場の労働安全衛生は当社グループにとって最も根底にある課題です。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。

☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P10-12  
→ P81-85「労働安全衛生」

### 重点課題③ サプライチェーン上の労働課題

人権や労働の権利の尊重を含む「CSR調達ガイドライン」を制定し、主要なサプライヤーに発信しています。毎年「同意確認書」を提出いただき、新規サプライヤーとの取引開始時も同様に提出をお願いしています。

サプライヤーには、毎年GCNJ\*1発行のSAQに基づく自己診断による「CSR評価」を実施しています。評価結果から、注視すべきサプライヤーには個別訪問してモニタリングを実施し、その実態を確認しています。さらに、主要サプライヤー約150社が集まる年度活動方針説明会などを通じて、人権方針の理解と周知を図り、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で、サプライチェーン上の人権尊重を進めています。

\*1 グローバル・コンバクト・ネットワーク・ジャパン

☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P13  
→ P86「サプライチェーン・マネジメント」

### 重点課題④ 施工現場の外国人就労

建設現場においては、国籍・性別に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)を持つ外国人施工従事者にとって就労環境を整えることを重視しています。特に、技能実習生には、積水ハウス建設各社とその協力会社、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。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。これらを活用して、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。

☞ Sekisui House Human Rights Report 2024 P14



## 人権の尊重

※人権に関する取り組みの詳細は、人権レポート「SEKISUI HOUSE HUMAN RIGHTS REPORT」をご参照ください。

### セクハラ・パワハラホットライン

ハラスメントに限らずあらゆる人権課題に幅広く相談を受け付けています。受け付けした全件に対応しています。解決は正に向けての対応以外にも、内容に応じて相談者への助言などの支援を行っています。また、受付件数のうちのハラスメント以外の内容については、多くはマネジメントや職場の人間関係に起因する相談になっています。

#### セクハラ・パワハラホットライン 取り扱い件数 (年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024
相談受付件数			213	253	258
相談受付件数のうち、ハラスメントに関する申し出の件数	グループ (国内)	件	125	131	150
ハラスメントに関する申し出のうち、解決は正に向けて対応した件数			66	76	83

データが示す通り、セクハラ・パワハラホットラインへの相談件数は年々増加しています。当社グループは、ハラスメント被害を防止・軽減するためには、早期の相談が必要と考えています。また、相談者が一人で悩みを抱えて相談できない状況にならないためにも、秘密厳守の安心した環境で、レポートラインの外で声を届けられる相談窓口の役割が大きいとと考えています。このため、当窓口の相談対応や周知活動を通じて、従業員が気軽に相談できるような環境整備に力を入れてきました。よって、相談件数の増加は、その活動の効果としての窓口への信頼度の現れであると肯定的に捉えています。また、今後も活動を継続することで、しばらくの間、相談件数は増加傾向を示すと考えています。寄せられた相談内容や傾向、経年の推移をもとに、従業員への教育等を含めた施策を図っていきます。

### 公開ウェブサイトへの人権に関する問い合わせ

2020年4月の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。2024年度は、10件すべての問い合わせに対して状況確認と対応を完了しており、問い合わせの中に当社グループの事業が与える重大な人権侵害は確認されませんでした。

☞ ESG Data Book 2025：公開ウェブサイトへの人権に関する問い合わせ件数

### 従業員への継続的な人権研修

毎年、グループ全従業員\*1を対象に、人権課題の啓発や従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的として「人権・コンプライアンス研修」実施しています。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。

また、人権・コンプライアンス研修に加え、社内イントラネットや事業所内に掲示する人権標語のポスターにて、人権に関する相談窓口を全従業員に毎年周知しています。

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

☞ ESG Data Book 2025：2024年度の研修実施状況

### ステークホルダーとの連携

#### 海外事業における人権尊重の取り組み

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

### お客様への取り組み

当社グループでは、お客様との対話を重視し、より良い住環境の提供につながることを重要な企業責任と考えています。住まいの提供後も、定期点検やアンケートを通じてお客様の意見を収集し、サービスの品質向上に活用しています。また、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の推進を行い、多様な価値観を尊重した住環境の提供を目指しています。このように、当社グループはお客様の多様なニーズに対応することで、すべての人が公平にサービスを受けられる社会の実現に貢献しています。

### 人権団体・外部ステークホルダーとの連携

当社は、2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持し署名しました。これを機に、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(GCNJ)」の分科会(HRDD分科会・人権教育分科会)に参加し、企業の人権尊重の推進に取り組んでいます。また、同和問題をはじめとするさまざまな人権課題に関する関係諸団体と連携し、最新の情報を収集しながら、社内啓発や研修プログラムに反映することで、従業員の人権意識の向上に努めています。

### 労働基準の遵守と対応

当社は、労働基準の遵守を重要な責務とし、労働基準に関する申し立てがあった場合は全件対応し、適切な調査と指導を実施しています。特に、労働時間に関する申し立てがあった場合、該当事業所の業務状況を確認し、業務効率の改善を含めた適切な指導を行います。2023年度においては1件の是正勧告があり、速やかに対応を完了しました。この取り組みは、社内のコンプライアンス管理の一環として位置付けられており、労働環境の継続的な改善を図ることで、従業員が安心して働ける職場環境を維持しています。

社会価値の向上

## S 地方創生事業

### 基本的な考え方

少子高齢化や大都市圏への人口流出による過疎化は、地方自治体にとって重要な課題の一つです。この社会課題の解決に向け、地方で魅力的な雇用を創出することは、地方での就職者を増やし、都市から地方に戻るUターン就職を促進することにもつながります。このような考えに基づき、全国で事業を展開する積水ハウスグループは、地方における高賃金や魅力的な仕事の創出として、住宅技能工「クラフター」の採用強化に取り組んでいます。

また、地方には自然の豊かさやゆったりとした時間の流れ、採れたての野菜など、その地域に行かなければ感じられない魅力があふれています。これらの魅力を活かした観光促進を通じて地域経済の活性化に寄与するため、当社はマリOTT・インターナショナルとともに、道の駅を拠点にした「地域の知られざる魅力を渡り歩く旅」を提案する地方創生事業「Trip Base(トリップベース)道の駅プロジェクト」に取り組んでいます。

さらに、近年は若年層の流入促進と産院不足の解消が同時に求められるなど、地域課題が複合的になっています。当社グループでは、地域の社会課題の把握や事業主との信頼関係、拠点運営者との適合性を確認・構築しながら、地域社会との共生に資する事業に取り組んでいます。体制の構築にあたり、当社グループでは、全国で事業を展開している強みを活かし、オーナー様とのリレーションや多彩な分野のエキスパート・専門部署の知見・ネットワークを活用しています。また、社外有識者等との連携を行う組織体制を構築し、さまざまなソリューション提案を行い、地域・社会課題の解決を目指しています。

### 家づくり職人の育成と雇用の創出

#### 住宅技能工「クラフター」の採用強化

住宅技能工「クラフター」は、当社グループの積水ハウス建設グループにおける住宅建築に携わる職種の一つであり、住宅建築の現場でさまざまな技術や技能を駆使して、お客様の建物を建築する重要な役割を担っています。近年、日本の建設業界全体が人手不足という大きな課題を抱えています。この課題を解決すべく、積水ハウス建設グループでは、高校卒業予定者を中心とした住宅技能工「クラフター」の採用を強化し、「日本一の施工会社」を目指し、施工力強化と人材育成に取り組んでいます。

積水ハウス建設グループにおける2025年4月入社者のクラフター採用者数は、前年同様134名となりました。また、2026年度の採用も同水準の136名の採用を計画しています。クラフターの育成については、入社後6ヵ月間、全3ヵ所の自社研修施設である「訓練校」にてクラフターに必要な社会人としてのマナーや施工に関する知識や技能が体系的に学べるようになっていきます。現場でのOJTでは経験豊富なチーフクラフターが新入社員2名に対し1名の体制できめ細やかな指導ができる環境を整えています。

また、指導者となるチーフクラフターに対しても、育成指導方法に関する研修等を実施し、育成力の向上を図っています。チーフクラフターが持つ経験や知識を次世代に伝えることで、持続的な技術の継承を可能とする、育成体制としています。

今後も継続的な採用と育成を通じ、施工力を強化し、業界内でのさらなる地位を確立するとともに、クラフターの働きやすい環境や働きがいを実現し、家づくり職人の魅力を向上させ、良質な住宅ストック形成に寄与できる就業環境を整備し、日本一の施工会社を目指し、施工力強化と人材育成に努めます。

### パートナー企業との共同建築事業「SI(エス・アイ)事業」

2023年、当社は独自の耐震技術を広くオープン化し、木造住宅の耐震性を強化する業界初の共同建築事業「SI事業」を開始しました。

「SI事業」では、木造住宅の耐震面において最も重要なスケルトン部分を当社が設計し、基礎・躯体・接合部の施工は積水ハウス建設が担当します。一方、外装や内装などのインフィル部分はパートナー企業が担い、地域での高い土地仕入れ力や販売力を活かして、地域特性に沿った提案を行うことで地域密着型の顧客対応を実現しています。

この取り組みにより、高い耐震性を備えた木造住宅を全国に広げ、良質な住宅ストックの形成を推進するとともに、地方を基盤に事業を展開するパートナー企業との共存共栄を図り、地方における雇用の創出にも貢献してまいります。2024年度末現在、パートナー企業は8社となり、東北から九州にかけて事業を展開しています。

### 第2回積水ハウス大工選手権大会 WAZA 2024

当社の魅力ある住まいづくりを国内最高レベルの技術によって支える全国の大工職人へのねぎらいと感謝の気持ちを表し、モチベーションを高めていただくとともに、夢のある職業として大工職の魅力を社外へ発信したいという想いから、2023年から「積水ハウス大工選手権大会 WAZA」を開催しています。第2回となる2024年は、若い大工職人さんのやる気や活躍を後押しする場となり、モチベーションもアップし、技術力の継承へと繋げていきたいと考え、新たに「U-35部門(35歳以下)」を設けました。各エリアの推薦により選ばれた「U-35部門」13名、「マスター部門」13名の精鋭26名が、住まいづくりの内装工事における工程に取り組み、頂点を競いました。

## 地方創生事業

### Trip Base 道の駅プロジェクト

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

本事業では、地域の店舗などの利用促進を企図し、宿泊に特化したロードサイド型ホテル「フェアフィールド・バイ・マリオット」を運営し、地域およびアライアンスパートナーとの連携も深めています。

フードロス問題や地方創生に関心のある学生が参加する社会貢献型インターンシップ「クラダシチャレンジ」に協力し、京都府京丹波町では収穫した京丹波栗を活用した地域活性化提案を、和歌山県すさみ町では地元漁師さんのお手伝いを通じて未利用魚の活用方法を参加学生とともに考え提案しました。また、岐阜県美濃市では地域と子育て家族をつなぐ保育園留学プログラムへの協力、兵庫県養父市では地域資源をテーマにした「農業」と「お金」が学べる子ども向け金融経済教育イベントを開催しました。地元産業への理解・愛着を深め、地域のファンとなり関わり続けることで関係人口の増加を目指すなど、地域の課題解決を通じた地域活性化の取り組みを次々と実現しています。今後も、全国で3,000程度までの拡大を目指しながら、観光の促進により地方創生に寄与していきます。

### 開発事業

#### 都市再開発事業の基本的な方針

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

#### グランドメゾン浄水ガーデンシティ(福岡市)

福岡市有数の高級住宅地にある約3haの敷地で約10年におよぶまちづくりを行ったプロジェクトです。街区全体を都会の森と考え、邸宅感を表現できるような住環境を目指した住棟5棟(総戸数615戸)と施設棟で構成されたレジデンスが、地域のランドマークとなり緑と共生していくことを期待し開発しました。本プロジェクトでは、グッドデザイン賞の他、複数のアワードを受賞しています。



#### 赤坂グリーンクロス(港区)

日本生命保険相互会社との共同事業として2024年5月に竣工した次世代型ハイグレードビルです。周辺の緑豊かな自然環境に調和しつつも、高い利便性とその圧倒的な存在感で人と人の繋がりを創出し、新しい事業の創造性を発揮する場として、使い手のWell-beingの実現に貢献します。



#### テナントや地域社会に向けた取り組み

当社は「住」を基軸とした事業を行っています。激甚化する災害から入居者やテナントの従業員などの人命と財産を守ることは社会課題であり、当社の使命であると考えています。その考えのもと、当社が保有するオフィスやホテル、賃貸マンションなどにおいては、環境や地域社会への配慮に加えて、入居者・利用者・テナント従業員の快適性も考慮した物件の開発および管理を行っています。

### 大規模複合開発「ミラまち」

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

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



まち全体で子どもの未来を見守り、  
応援する施設とセキュリティ

万が一でも減災と安心を追求した  
標高22mの高台でのまちづくり

笑顔が行き交うまちづくりで  
いつまでも活気ある暮らしを

## 地方創生事業

### PPP/PFI事業

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

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

### プラチナ事業

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

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

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

### プラチナ事業累積建築実績

(年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024
高齢者・介護系施設	単体	棟	1,511	1,556	1,599
医療系施設			3,775	3,865	3,951
障がい者系施設			561	623	662
保育系施設			424	441	445

### PPPプロジェクト「ファミリー産院ありだ」

“自分の街で安心して出産・子育てができる、地域に根差した分娩施設”を目指して2024年4月に開院しました。人口減少が著しい現状において、医療過疎問題や医師不足による地域医療の崩壊は、日本全国で共通した社会課題であり、本プロジェクトはPPP(官民連携)だからこそ実現できた事業です。「ファミリー産院ありだ」は、和歌山県有田市所有の旧保育園を「減築+リノベーション」によりクリニック外来棟へコンバージョン、分娩入院棟を隣接地に新設しました。(2025年1月時点100人の赤ちゃんを分娩)

本プロジェクトは、有田市の民間提案制度を活用し、医療法人社団マザー・キー、積水ハウス株式会社、鴻池ビルテクノ株式会社との3社コンソーシアムにより民間提案にて応募、選定を受けました。有田市とコンソーシアムメンバーは、データ分析によるロジカルな提案により対話の質を高め、また丁寧に対話を重ね、「官民連携」と有田医療圏域自治体による協力体制で「広域連携」の2つを同時に実現したプロジェクトです。有田医療圏における切れ目のない分娩サービスの提供を実現しつづけていただくために、2024年9月にコミュニティ



ファミリー産院ありだ



支援交流イベントを開催。大学生や地域の医療、介護、福祉に携わる専門職の方々と、先進的な子育てプログラム「あそび大学」(第18回キッズデザイン賞 最優秀賞「内閣総理大臣賞」)を実施されている特定非営利活動法人 Chance For AllおよびSeki Design Lab.からゲストをお迎えし、活動紹介や意見交換を行いました。

### 地域資源を未来に継承する交流拠点づくり「台の森プロジェクト」

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

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

残されていた板倉を利用して建てた蔵ギャラリー(施工:木工房瑞)や、カフェ、レストランの内装などでは、イベント的に運営事業者のご家族や地域ボランティア、子どもたちも参加してもらい力を合わせてつくる体験もできました。「子どもたちのまちづくり参画のロールモデルになり得る」など計画プロセスへの評価も高く、2021年度キッズデザイン協議会会長賞を受賞。2024年度は国土交通省住まい環境整備モデル事業において先導モデルとして採択されるなど、さらなる持続可能な拠点として日々成長を続けています。



台の森プロジェクト

社会価値の向上

## S お客様への取り組み

### 基本的な考え方

積水ハウスグループは、企業理念において「最高の品質と技術」の提供を目標としています。当社グループにとっての「最高の品質」とは、研究・商品開発、営業、設計、生産、施工、アフターサービス等の各段階において、お客様の信頼と満足を得ることです。そのために当社グループの従業員は、それを支える技術を磨き、お客様の視点に沿った商品開発や提案に絶えず挑戦しています。特に、住宅は社会資本の一つであることから、お客様にいつまでも安全・安心・健康・快適な住まいを提供し続けるという使命のもと、製品・サービスの品質管理、アフターサービスのさらなる向上に努め、良質な住宅ストックの形成を実現していきます。

### 製品・サービスの品質管理責任体制

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

### 製品の安全性・品質管理に関する取り組み

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

### 設計・開発段階における製品の安全性に関するリスクアセスメント

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

### 品質マネジメント認証の取得

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

<sup>\*1</sup> 東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場の5工場

### 生産・製造段階における製品の品質管理

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

### 施工段階における品質の維持・向上

お客様満足を実現するために当社の各事業所と施工に関わるグループ会社(積水ハウス建設各社)や施工協力会社が連携し、施工における品質の維持・向上に努めています。

### 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、施工に携わる技能者の技能を公正・的確に評価するものです。セキスイハウス協力が運営する自主検定制度として、1983年に創設され、1985年4月には、建設・住宅業界で初めて国の検定に準ずるものとして大臣認定を受けました。当社はその検定の実施を支援しています。検定は「基礎施工」「外装施工」「内装施工」の3工種を対象に年1回行われ、2024年度は146人が合格しました。累積検定合格者は16,400人以上に上り、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。



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

## お客様への取り組み

### 施工技能者を対象とした報奨金制度

2024年度より新たに設けられた「技能者(班)報奨金制度」は、大工技能者、基礎・外装技能者(班)の生産量・技能を公平に評価したうえで、技能者(班)レベル(レベル1～レベル4)に応じた報奨金を支給し、技能者(班)の生産量の増大と技能レベルの向上につなげ、建築現場における施工品質の向上、安全管理の推進ならびに顧客サービスの増進を図ることを目的としています。

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

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

### 積水ハウスリフォームマイスター制度

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

## 製品の安全性および品質管理に関する定期的な研修

### 設計段階における研修

全国の設計社員の経験と当社のお客様満足度調査に基づき、住宅に関する設計水準のさらなる向上を目指した当社独自の標準設計指針(Planning Standard System:PSS)の研修や、経験年数やレベルに応じた実践的な構造研修を実施しています。また、技術社員全員を対象に、認定認証制度遵守への理解や法令に関する意識向上を目的とした建築法令研修を定期的を実施しています。2024年度の実修率は100%です。

### 生産・製造段階における研修

当社の生産部門(本社生産部門、国内全5工場)に属する従業員は、当社の「品質方針」に基づく品質管理に関する研修を毎年受講し、知識の向上、スキルアップに努めています。2024年度の実修率は100%です。

### 施工段階における研修

当社各事業所の現場監督と積水ハウス建設各社の工事責任者は検査員資格試験により、検査技術を習得し、日々の品質管理業務にあたります。さらに定期的に更新試験を実施することにより、検査技術の維持を図っています。そのほか、積水ハウス建設各社では工事責任者を対象とした研修を定期的開催しており、検査技術の高水準化に努めています。また、主任検査員による事業所の施工品質状況・管理体制・検査能力の把握や、現場監督・工事責任者の検査業務支援、教育などにより、全国のどのエリアでも安定した高品質の建物をお客様に提供できるよう体制を整備しています。2024年度の実修品質の維持・向上に関する研修の累計受講者数は2,689人です。

 ESG Data Book 2025 : 品質維持・向上に関する研修

## CS推進体制

当社のお客様に住宅を引き渡した後も、「いつもお客様に寄り添い、永年にわたり住まいを見守り続ける」というCSマインドに基づき、さらなるお客様の満足度向上のため、担当部署としてCS推進室を設置しています。お客様からの相談・苦情対応の窓口となり、グループ会社における当該事項に関する状況把握および支援も行っています。また、2025年2月1日より、住宅の定期点検やアフターメンテナンスを担うアフターサービス事業を独立させることで、当社グループのコアコンピタンスの1つである「顧客基盤」を大切に、日々の暮らしに寄り添うお客様のパートナーとしての役割を担う「積水ハウスサポートプラス株式会社」を設立しました。

## オーナーデスクによるお客様問い合わせ窓口の一元化

優良な住まいが住み継がれていくために、住まい手が代わった後でも新しいお客様との関係を築くことで、建物の価値を守っていくという取り組みにも注力しており、24時間365日お客様からの問い合わせを受け付けできる体制の「積水ハウスサポートプラスオーナーデスク\*1」を設置しています。これにより、お客様からの問い合わせ窓口の一元化を図るとともに、対応内容をデータ化し、会社として管理する仕組みを構築しています。さらに、チャットボットなど自動コミュニケーションツールを活用した問い合わせシステムを運用し、対応力を強化しています。

\*1 2025年2月1日より名称変更しました。

## お客様への取り組み

### お客様の声を活かした品質改善の取り組み

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、品質改善・向上に努めています。そのために大切にしているのがカスタマーズセンターやお客様相談窓口などに寄せられるお客様の声です。これらをもとに、サービスや商品について調査・分析を行い、関係各部署にフィードバックしています。加えて、不具合データ等のフィードバックをもとに製品の改善が図られているかを確認し、さらなるお客様の満足度向上に取り組んでいます。

### お客様満足度調査

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

### お客様アンケートにおいて「満足」の評価をいただいた割合 (年度)

	集計範囲	単位	2022	2023	2024	
請負ビジネス	戸建住宅	単体	%	96.3	96.0	95.9
	賃貸住宅			94.3	95.4	93.0
開発型ビジネス	分譲マンション			89.9	91.5	93.8
	戸建住宅(建売)			98.9	95.1	100.0

### アンケート概要

実施時期：戸建住宅、戸建住宅(建売)、分譲マンションは入居後1年アンケート、賃貸住宅は引き渡し後2年アンケート

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

評価尺度：「非常に満足」～「非常に不満」の7段階評価

対象項目：総合満足度において「非常に満足」、「満足」、「まあ満足」と回答いただいた割合

### 品質問題とその対応

#### 提供製品の安全性に対する管理責任

引渡し後の当社製品に不具合があれば、全国のカスタマーズセンターを窓口とし、当社グループ全体で連携を図りながら再発防止のための予防処置対応を進めています。また、本社関連部署にて予防処置方法や対象物件、実施期間などについて協議し、処置状況の進捗管理までを行っています。

#### 提供製品での事故調査と予防処置

当社の提供した建物から火災事故等が発生した場合、全国にあるカスタマーズセンターより本社関係部署へ報告があります。火災事故の場合は、当社の製品や施工に起因する事故かどうか確認のうえ、当社の製品や施工に起因する場合はリスク管理委員会傘下の「品質管理委員会」へ遅滞なく報告します。最終的には消防署の検証結果をもとに原因を判断しています。また人身事故の場合も同様に当社の製品や施工に起因するかを調査し、いずれのケースにおいても当社に原因がある場合は再発防止のための予防処置を行います。内容がクライシスレベルと品質管理委員会で判断した場合はリスク管理委員会へ遅滞なく報告します。

#### 製品の安全性を確保するための緊急対応手順

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

### 住宅の長寿命化に向けた取り組み

#### 長期優良住宅の認定取得

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

2009年6月施行の「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」によって、長期にわたって使用可能な質の高い住宅ストックの形成を目指す「長期優良住宅認定制度」が創設されました。構造や設備などについて設けられた一定の基準を満たす住宅は「長期優良住宅」として認定され、さまざまな税制優遇が適用されます。当社は良質な住宅ストックの形成の実現に向け、長期優良住宅の認定取得に積極的に取り組み、制度開始以来、戸建住宅における認定取得率は高い割合で推移しています。2024年度の戸建住宅における認定取得率は91.7%でした。

当社の戸建住宅における具体的な取り組みとしては、お客様の情報や図面などの建物の基本情報をはじめ、点検結果や補修記録など一邸ごとの情報を記録・更新した住宅履歴情報をデータベース化し、「いえろぐ」として運用しています。また、構造躯体と雨水の浸入を防止する部分について「品確法(住

## お客様への取り組み

宅の品質確保の促進等に関する法律)」で義務化された10年間の瑕疵担保責任期間に、20年間の保証を加えた「初期30年保証制度」(2018年4月1日契約分から)を適用しています。そのほかの部位についても、それぞれ期間内の保証を行い、保証期間満了後も当社独自の保証システム「ユートラスシステム」で有料点検・有償補修工事を行えば、10年間の再保証がいつからでも繰り返し受けられる制度を運用しています。

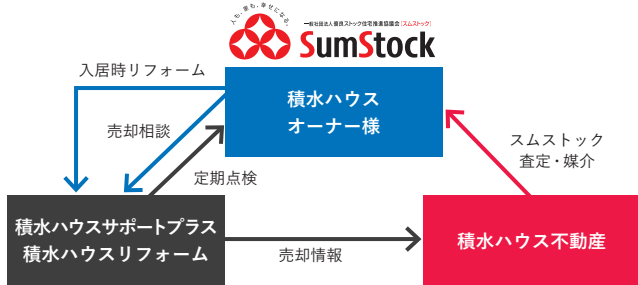
		(年度)			
	集計範囲	単位	2022	2023	2024
戸建住宅の長期優良住宅認定取得率	単体	%	92.1	92.3	91.7

## 優良ストック住宅「スムストック」の推進

良質な住宅を社会の資産として次世代に受け継いでいくことも、ストック型社会や持続可能な社会の形成に重要な取り組みの一つです。当社では、カスタマーズセンター(2025年2月1日より積水ハウスサポートプラス)と、積水ハウスリフォームや積水ハウス不動産などのグループ各社が一体となり、スムストックの推進に取り組んでいます。

「スムストック」とは、当社を含む大手ハウスメーカー10社で2008年に設立した、一般社団法人優良ストック住宅推進協議会の会員が査定・認定・販売まで一貫して行う、既存住宅の流通システムです。具体的には、建物の構造(スケルトン)と内装・設備機器(インフィル)の償却年数を区分して査定を行い、土地と建物の価格を分けて表示する独自の流通システムで、会員各社がこれまで供給してきた建物のうち、①住宅履歴のデータベースを保有、②新耐震基準以上の耐震性、③50年以上のメンテナンスプログラム、という3原則を満たす必要があります。良質な既存住宅の普及を促進し、豊かなストック社会の構築を目指そうと、業界を挙げて取り組んでいます。2024年度のスムストック成約件数は739件でした。

## 当社グループ一体による「スムストック」推進体制



		(年度)		
	集計範囲	2022	2023	2024
当社グループ内の既存住宅流通におけるスムストック成約件数(2022年度までは成約比率)	積水ハウス不動産グループ	63%	718件	739件

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

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

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

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

## 改正障害者差別解消法(2024年4月施行)に向けた取り組み

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

同年8月からは、グループを挙げて従業員啓発に注力しました。毎年実施するヒューマンリレーション研修のメインテーマで「障がいのある人もない人も共に生きる社会」を取り上げ、全従業員のマインド醸成に取り組みました。接客担当者向けe-ラーニングは13,582人が受講、うち、3,627人は自主的受講者であり、アンケート結果からも従業員の関心の高さがうかがえます。そのほか、幹部研修などに加え、戸建事業部門では展示場を含む全施設でお客様対応の実習を行い、各施設のUD対応状況をウェブサイトで公開しました。本実習は、2024年以降新卒採用の技術系社員、および戸建事業部門の営業社員に継続的に実施しています。また、「ウェブアクセシビリティ方針」を定めウェブサイトのアクセシビリティ向上に取り組むとともに、テレビCMでは字幕対応(クローズドキャプション方式)を開始しました。



## S

社会価値の向上

## 労働安全衛生

## 基本的な考え方

積水ハウスグループでは、従業員ならびに施工協力会社の施工従事者等の安全と健康を第一に考え、日々業務を行っています。企業倫理要項および安全衛生管理規則において、職場の安全衛生の確保、快適な作業環境の形成および従業員の健康の維持・増進支援について定め、全従業員に遵守することを求めています。また、施工に携わるグループ会社や施工協力会社で構成される「積水ハウス会\*1」や調達サプライヤーなどとも連携しながら、労働災害ゼロを目指し、すべての人にとって安全・安心・快適で健康な職場づくりに取り組んでいます。

\*1 2025年2月1日現在、グループ会社の積水ハウス建設ホールディングス株式会社(積水ハウス建設グループを統括する中間持株会社)傘下の積水ハウス建設8社と、施工協力会社約7,000社(積水ハウス建設各社の施工協力会社で構成する「積和会」会員会社を含む)が加盟

## 企業倫理要項

## 5-7 職場の安全衛生

職場における安全と衛生を確保し、快適な職場環境の形成および維持に努める。また、業務上の安全・衛生に関する法令等を理解し、これを遵守する。万一、業務上の災害が発生した場合は、事故を最小限にとどめ、また、再発を防止するため、即時報告等所定の手続きを確実に実施する。

## 5-8 従業員の健康の維持・増進

従業員一人ひとりが、心身ともに健康で、生き活きと充実した生活を送ることができるよう支援する。

## 安全衛生管理体制

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

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

## 労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

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

## 従業員に対する労働安全衛生の取り組み

労働災害防止の対策として、従業員に対し安全衛生教育を実施していますが、当社の従業員に労働災害が発生した場合には、発生した事業所から速やかに人事総務部に連絡し、安全衛生委員会などを通じて全社で共有しています。万が一、労働災害・通勤災害が発生した場合には、労働安全衛生法などにより設置が義務づけられている安全衛生委員会にて要因分析を徹底し、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止、災害や疾病につながる長時間労働の抑止などに取り組んでいます。

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

## 交通安全推進活動

毎年、春と秋に内閣府等が主催する「全国交通安全運動」に合わせ、全従業員を対象とした交通安全推進活動を行っています。事業所ごとに社内で行った実際の事故映像や安全運転教材動画を視聴し、グループ対話を行うことで、危険予測に対するさまざまな考え方や行動の違いを学び、安全に向けた行動を考える機会となっています。また、運転前後のアルコールチェック実施の徹底と「飲酒運転防止に係る誓約書」を提出し、飲酒運転を防止するための取り組みも行っています。これらの取り組みを通して、一人ひとりが交通ルールを遵守し、安全運転を心がけることで、従業員が当事者となる交通事故の削減に取り組んでいます。

労働安全衛生

施工部門における労働安全衛生の取り組み

施工部門における労働安全衛生マネジメントシステム

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

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

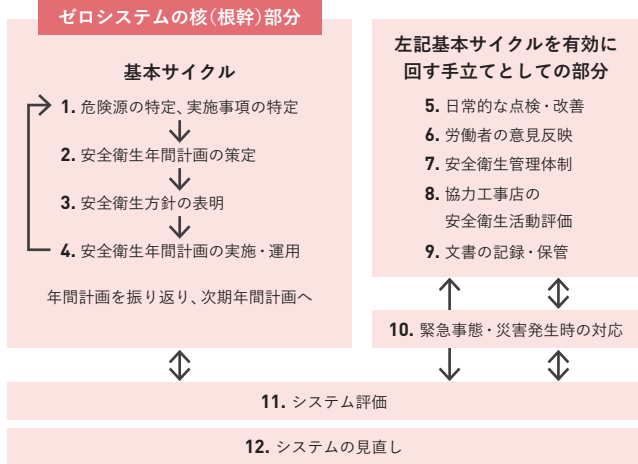
また、安全管理体制をより効率よく確実な仕組みとするため、スマートデバイスを用いた「安全推進書アプリ」を開発し運用しています。このアプリを運用することで、施工協力会社・施工従事者への迅速な指摘・是正の確認・報告ができるとともに、施工現場の安全巡回時の指摘事項やその記録をシステム内に残すことが可能となっています。このような取り組みを通して、施工現場における労働災害の低減を図っていますが、施工現場で労働災害・事故が発生した場合には、発生した事業所から施工管理部に連絡し、全社で情報共有しています。

安全衛生方針の表明

積水ハウスでは施工現場の安全衛生水準の向上を図るため、以下の安全衛生方針を表明しています。

1. 全ての関係者は、安全衛生関係法令及び社内基準を順守する。
2. 全ての関係者は、当事者意識をもって施工上の安全確保に取り組む。
3. 「公衆災害の防止に重点を置いた施工計画」を立案し、その実施・管理を徹底する。

「積水ハウス危険ゼロシステム」の概要



2024年度における施工現場の災害防止重点テーマと計画骨子

前年度の施工現場の労働災害発生状況の振り返りから、2024年度は「墜落災害の撲滅」、「転倒災害の撲滅」、「切る刺す災害の撲滅」、「公衆災害の撲滅」を重点テーマとして定め、全社共通の年間計画を作成しました。安全活動の基本事項の徹底と実践を継続し、実効性のある対策を定着させることにより、安全・安心な施工現場実現に取り組みました。

2024年度施工安全衛生年間計画の骨子

- ・ 墜転落災害などの重大災害(人命に関わる災害)は施策の定着を徹底します。
- ・ 安全通路と照度の確保、3S活動(整理・整頓・清掃)を推進し転倒災害撲滅を図ります。
- ・ 工具・資材による切る刺す災害撲滅のため、全施工従事者への耐切創手袋を普及させます。
- ・ 物の落下、重機転倒など人災につながる事象に対し、安全施工基準などの実践を徹底します。



重点テーマにおける具体的な取り組みと振り返り

「墜転落災害の撲滅」

- ・ 重大災害(人命に関わる災害)につながるため、現場への指導・教育を強化しました。
- ・ 屋上開口部の墜転落撲滅対策として、開口部をふさぐ仮設床材を全現場へ出荷する体制を整え、災害抑止に繋がりました。
- ・ 脚立墜転落対策として、適正使用の指導を徹底し実施の定着を図りました。

## 労働安全衛生

### 「転倒災害の撲滅」

- 現場巡回時のチェック項目として整理整頓、安全通路の確保について推進・強化するとともに、適正な対策を徹底しました。

### 「切る刺す災害」

- 切創災害の要因を分析した結果、耐切創手袋使用の有効性を確認し、施工現場で耐切創手袋が適正に所持、使用できる環境を整えました。

### 「公衆災害の防止」

- 「第三者人身被害の撲滅、自走事故の撲滅、物の落下防止、吊荷落下、架線接触・切断の防止」を中心課題に掲げ、再発防止の徹底に取り組みました。
- 全体的な発生件数は減少したものの撲滅には至らず、2025年度の継続課題とします。

### 「災害全般の共通取り組み」

- KY<sup>\*1</sup>を電子化し、管理者と施工者との相互確認をスマートデバイスで行うことによりKYの形骸化防止を図りました。
- 電子化したKYシステムの機能に安全動画の視聴を組み込み、作業前の動画視聴により災害防止活動を展開しました。
- スマートデバイスを利用しリモート安全ミーティングによる双方向での対話を重視した安全啓蒙活動の普及を推進しました。

<sup>\*1</sup> 危険(kiken)予知(yochi)の略称。作業の状況の中に潜む危険要因を予知、予測すること。

## 施工に関わる安全衛生教育研修の実施

全社の安全管理体制を強固なものとするべく、全国の各拠点に在籍する主任検査員に対する安全研修を実施しました。座学講義と実技・OJTの2段階構成とし、全国の検査員の安全管理の水準を確認すると共に管理体制の全国統一化を図りました。この研修を受講した主任検査員が全国各拠点における安全管理の適正化を図ります。2024年度の実践者数は60人です。

## 施工現場の安全性におけるリスクの確認

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

## 安全衛生管理の取り組み

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

2024年は事業所において重大な事故や違反は発生しなかったものの、休業労災の発生状況や年間計画からの逸脱状況を鑑み、9支店を対象に「特別安全監査」を実施しました。

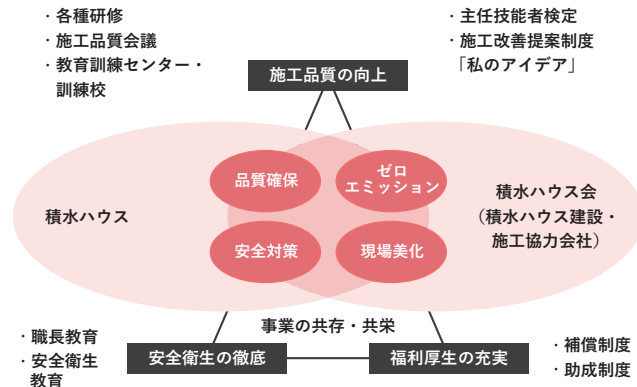
## 鴻池組の労働安全衛生への取り組み

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

## 「積水ハウス会」との協同

当社グループの最大の強みが、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る「積水ハウス会」の存在です。創業当初から「責任施工」を実践してきた当社にとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、「運命協団体」として長きにわたり信頼関係を育み、常にその絆を大切にしてきました。「積水ハウス会」では、お客様満足を実現するために当社の各事業所と連携し、安全対策や品質向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、ゼロエミッション活動、現場美化、人材の育成、労働環境の整備など、さまざまな取り組みを進めています。

### お客様満足を実現する「運命協団体」としての取り組み



## 労働安全衛生

さらに、各施工現場や施工協力会社が抱えている課題を共有して解決策を検討する情報交換の場や、研修・勉強の場を設け、業務改善や施工改善に努めています。また、地震や水害などの自然災害発生時には、初動対応から復旧・復興活動まで、「積水ハウス会」の存在が大きな推進力になっています。これからも「積水ハウス会」とともに、お客様の満足向上に全力を尽くし、積水ハウスブランドの価値向上に取り組み、「運命協団体」として共存共栄を目指します。

→ P.48 協力工事店に所属する施工技能者  
→ P.77 施工段階における品質の維持・向上

### 委託業者を含めた現場の安全パトロールの実施

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

## 労働災害発生状況

過去3年間の当社グループ従業員の死亡者数は0人です。また、当社の委託業者（施工部門）における労働災害による死亡者数は、2022年度1人（熱中症）、2023年度1人、2024年度0人でした。2024年度の当社グループ\*1従業員休業災害度率は0.15で、前年度より改善しました。一方、当社グループ\*2の委託業者（施工部門）における休業災害度率は2.49とやや悪化しました。これは、記録的な猛暑の影響で、ヒューマンエラー等による労働災害が増加したことが要因と考えています。引き続き、労働災害ゼロに向け、年間計画を立て、取り組みを強化していきます。

\*1 積水ハウス、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、積水ハウスノイエ  
\*2 積水ハウス、積水ハウスノイエ、鴻池組

### 休業災害度率

(年度)

対象	集計範囲	休業災害度率 (休業1日以上を集計)			業務上疾病度率 (休業1日以上を集計)		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
従業員							
事務部門	グループ(国内)	0.16	0.21	0.16	0.03	0.11	0.02
生産部門	単体	0.44	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
従業員(合計)	グループ(国内)	0.18	0.20	0.15	0.03	0.10	0.02
委託業者							
生産部門	単体	0.31	1.63	0.96	0.00	0.00	0.00
施工部門	単体	2.82	2.87	2.95	0.48	0.53	0.62
	グループ(国内)	2.57	2.37	2.49	0.35	0.42	0.53

〈算定基準〉

休業災害度率：100万延べ労働時間当たりの休業災害による死傷者数  
業務上疾病度率：100万延べ労働時間当たりの職業性疾病件数  
対象：

- ・従業員には、アルバイト・パートは含まない。
- ・施工部門の委託業者には、一人親方、事業主を含む。

集計範囲：

- ・従業員のグループ（国内）は、2023年度まで積水ハウスと積水ハウス不動産グループ、2024年度は積水ハウスと国内主要グループ会社（鴻池組除く）
- ・委託業者（施工部門）のグループ（国内）は、積水ハウス、積水ハウスノイエ、鴻池組

延べ労働時間：

- ・従業員と委託業者（生産部門）は、実労働時間に基づき算定
- ・積水ハウスの委託業者および積水ハウスノイエの委託業者（施工部門）は1人工当たり8時間として算定。なお、積水ハウス(株)特建事業\*3の委託業者（施工部門）については、2024年度より実労働時間に基づき算定。
- ・鴻池組の委託業者（施工部門）は、1人工当たり9時間として算定

\*3 鉄筋コンクリート造などの一般在来工法による建設事業

### 労働災害度率(業界平均)

(年度)

労働災害度率		2021	2022	2023*4
総合工事業		1.39	1.47	1.69
請負金額	10億円以上	1.42	1.22	1.48
	5億円以上 10億円未満	1.59	2.49	2.39
	5億円未満	1.12	1.89	1.88

出所：厚生労働省「労働災害動向調査の概況」

\*4 2024年度データは本レポート発行時には公開前のため、2023年度までとしています。

### 死亡者数

(年度)

対象	集計範囲	2022	2023	2024
従業員	グループ(国内)*5	0	0	0
委託業者(施工部門)*6	単体	1	1	0

\*5 2022年度まで積水ハウスおよび国内主要グループ会社、2023年度以降積水ハウスおよび国内連結子会社  
\*6 1人親方、事業主を含む

## 労働安全衛生

### 施工現場における労働災害発生状況と対応

- 2024年度の施工現場における休業1日以上の労働災害発生件数は100件で前年度比103%となりました。
- 2024年度の重点対策テーマでもある重大災害につながる墜転落事故(不労災害を含む)は前年度比80%と減少に転じました。
- 災害型別でみると、「墜転落」「切る・刺す」「転倒」が全体の6割を占め、うち「墜転落」「転倒」は休業日数が長期化する傾向にあります。そのため、墜転落では特に発生率の高い脚立の「適正使用」、転倒は「安全通路確保」を重要テーマとして施策を展開しました。
- 発生率の高かった「墜転落」「切る・刺す」災害においては、施策の周知、定着を図るため「墜転落」「切る・刺す」のキャンペーンを展開し、脚立の使用、耐切削手袋の使用の適正化を図りました。
- 熱中症(不労災害を含む)は前年度比147%と増加しましたが、98%は休業3日以内の軽症でした。(2%の内訳休業4日1件)
- 事業所における安全管理の徹底を図るため、2024年度は「特別安全監査」を9支店に対して行いました。

2025年は「墜転落撲滅」、「建設機械・クレーン災害の撲滅」、「重点施策の定着」を重点テーマとして推進します。

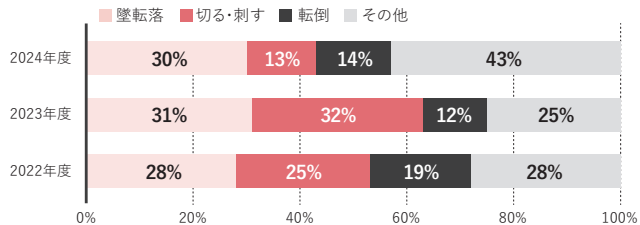
施工現場における労働災害発生状況\*1 (年度)

発生件数	対象	集計範囲	単位	2022	2023	2024
施工現場災害 (熱中症を除く)	委託業者 (施工部門)*2	単体	件	101	97	100
熱中症				17	18	21

\*1 休業1日以上の災害件数を集計

\*2 一人親方、事業主を含む

災害型別・施工現場労働災害発生状況(不労災害含む/熱中症除く)



社会価値の向上

# S サプライチェーン・マネジメント

## 基本的な考え方

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

サプライチェーンにおける人権、労働、脱炭素など、CSR調達の課題を推進するには、サプライヤーからさらにそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが不可欠です。そのため、サプライヤーのモニタリングに加えて、サプライヤーの皆様とともに取り組むためのエンゲージメント活動にも注力しています。

### QDC + ESGの推進

お客様の信頼と満足を得るため、最高品質の資材調達に努める	最高品質 Q	強靱な供給 D	サプライチェーン強靱化を推進し、安定供給に努め供給制約リスクに備える
サプライヤーと連携して価値向上と合理的価格の実現に努める	合理的価格 C	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

## 推進体制

サプライチェーンにおける社会・環境に関する課題については、ESG推進委員会において重点課題と定め、そのうち、人権や労働等の課題は社会性向上部傘下の人権デュー・ディリジェンスミーティングにて、脱炭素や木材調達などの課題は環境事業部会にて議論を重ねて推進を図っています。

サプライチェーンのマネジメントについては、技術・生産部門担当の役員のもと、関係各部署による相互協力を基盤として取り組んでいます。調達担当部署では、ESGの重点課題や品質・供給などBCP(事業継続計画)に関して、「年度活動方針説明会」や各種勉強会などの開催を通して、サプライヤーの理解や意識向上を図っています。

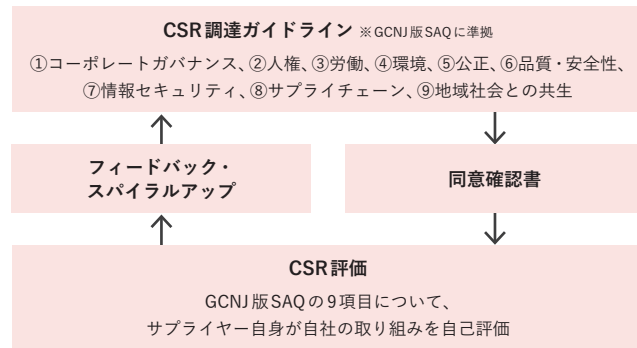
また、調達担当者は、ガイドラインをはじめ各種規定類を常時参照可能であり、常に最新の法令や社会課題と合致させるよう、部内の勉強会やワーキング活動を通してブラッシュアップを図っています。

## CSR調達のPDCAの実践

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、サプライヤーに向けて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。以来、サプライヤーには、ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、その取り組みに関して定期的な確認または監査に協力することについて「同意確認書」の提出を求めるとともに、毎年2月の「年度活動方針説明会」でCSR調達の意義や重要性の説明を行っています。

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

### CSR調達フロー



 CSR調達ガイドライン

## サプライチェーン・マネジメント

### サプライヤーに向けた「年度活動方針説明会」の実施

CSR調達を推進するため、毎年、サプライヤーに対して「年度活動方針説明会」を開催しています。サプライヤーに当社の調達活動への理解を深めていただくことを目的としており、主要サプライヤー約150社が参加しています。説明会では、「CSR調達ガイドライン」の趣旨と内容を理解して遵守いただくことを願うほか、具体的な調達の取り組みを説明するとともに、サプライヤーの改善事例を共有し、優良サプライヤーに対する顕彰を行っています。

また、CSR評価のフィードバックや、社外より専門家を招いてESG課題に関する啓発のための講演会なども行っています。

### 「連携強化活動」の展開

特に重要なサプライヤーとは、重点課題の認識の共通化を図り、活動のベクトルを合わせて、大きな改革・改善を推進するために「連携強化活動」を展開しています。2024年度は、計10社とこれらの活動を行いました。

### 社会課題に関するサプライチェーン方針

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

 積水ハウスグループ人権方針

### サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからさらにそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせません。そこで2022年2月、サプライヤー150社に参加いただいて、社外の専門家による勉強会を開催し、意識の向上と基本的な知識の習得を図りました。また同年9月の日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定を受け、サプライヤー360社に対して人権方針の策定・公開等について調査を実施。その結果に基づき、2023年2月、サプライヤー157社と当社の調達業務担当者が参加する勉強会を開催し、ガイドラインについて理解を深めました。さらに同年10月にはサプライヤー279社と「政府ガイドラインの実践ポイント」について、2024年10月には499社と「外国人労働者雇用における人権上の対応」について、専門家による勉強会を開催。調達業務担当者も参加し、実践的な知識の向上を図りました。今後も継続して、サプライチェーンにおける人権尊重に努めるとともに、社会課題に関する調達業務担当者の研修の場として、勉強会を開催してまいります。

### サプライヤーのモニタリング

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

既存サプライヤーへのCSR評価において、評価結果から環境や人権などでリスクが発見された場合は、注視すべきサプライヤーとして個別訪問し評価基準や到達度に関する助言を行うモニタリングを実施、実態を確認することによりデュー・デリジエンスを行っています。なお、重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果点数により取引縮小などの措置を規定しています。CSR評価の対象は、取引金額上位から順に選定しており、調達額全体の95%を超え、重要取引先

を全て網羅しています。2024年末、163社に対してCSR評価を行った結果、注視すべきと判断したサプライヤーは、人権面で5社、労働面で5社、サプライチェーン面で5社(重複あり)でした。各社に対してモニタリングを行い、レベルアップを図っています。

(年度)

KPI	集計範囲	単位	2023	2024	
				目標	実績
CSR調達 人権・労働・サプライチェーンスコア	単体	ポイント	88.3	85.9	89.0

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

さらに必要に応じ、サプライチェーンの最上流である伐採地視察など、国内外を問わず現地確認を実施しています。2024年度の実績としては、調査対象が62社、現地確認はインドネシアの伐採地や木材サプライヤーに対し実施しました。

→ P21 木材調達におけるリスク調査と評価

## サプライチェーン・マネジメント

### 社会的問題に関するリスク評価

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

2024年度は4件の報告がありました。いずれも行政の指導に従って適切に処理されていることを確認し、コンプライアンス違反は確認されませんでした。また、リスクが高いと判定したサプライヤーはありませんでした。

### 持続可能な調達の強化

### BCP(事業継続計画)の推進

積水ハウスは、従前からサプライヤーとともに、自然災害における災害初動連絡体制の構築や訓練を行ってきましたが、近年では、自然災害や企業火災にとどまらず、世界的な半導体不足や原材料不足、地政学リスク、サイバー攻撃など、従来では想定し得なかった調達リスクが頻発しています。

これらのリスクに幅広く対処するため、2021年9月に約160社、2022年9月には約260社に参加いただいた、「サプライチェーン強化推進大会」を開催しました。サプライチェーンの強化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不可欠です。大会ではBCP強化に向けた当社の活動状況を説明するとともに、サプライヤーの具体的な事例を共有し、意識向上を図りました。さらに2023年度以降は、供給リスクと影響度からマッピングを行い、ターゲットを明確にして、活動の実効性向上を図っています。

また昨今の世界的なサイバー攻撃の拡大を受け、サプライヤーに対して情報セキュリティ勉強会を開催するなど、さまざまな調達リスクの監視と対処に努め、強固で強靱なサプライチェーンの維持発展を図っています。

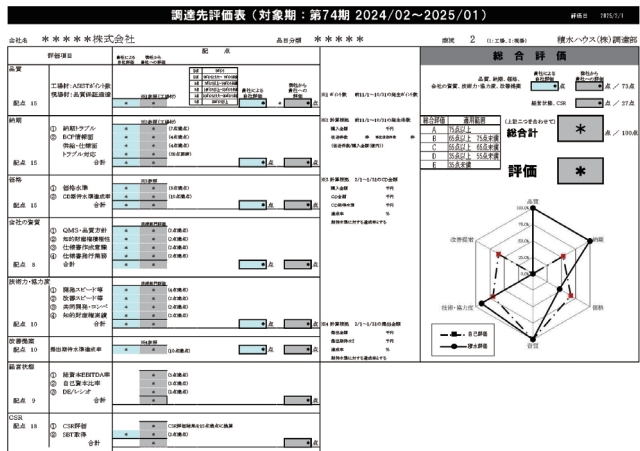
### 「調達先評価」を通じたプロセスの改善

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

2024年度に調達先評価を行ったサプライヤーは111社で、調達額全体の74.5%\*を占めています。今後も、より透明性の高い調達先評価の実施とともに、サプライヤーの体質強化支援と公平・公正な取引を継続していきます。

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

### 調達先評価表(サンプル)



※評価項目に基づき、A～Eの5段階で総合評価。レーダーチャートを用いて強みと課題を可視化

### 「パートナーシップ構築宣言」への参画

当社は、2022年11月に、内閣府によって創設された「パートナーシップ構築宣言」に参画しました。パートナーシップ構築宣言は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者が宣言をする取り組みです。63,000社を超える企業が宣言を行っています。

本宣言では、各企業が下記について専用のポータルサイトに掲載しています。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを越えた新たな連携
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

[「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#)

[当社の宣言全文](#)

# G ガバナンス

## ESG 経営を支えるガバナンスについて

積水ハウスグループは、ESG 経営を企業戦略の中核に位置付け、持続可能な社会の実現と企業の持続的成長を目指しています。その実効性を高めるために、ESG 経営を支えるガバナンス体制を構築し、経営の透明性・公平性を確保するとともに、適切なリスク管理を行っています。

当社グループのコーポレートガバナンス全般については、「Value Report-Our Impact」(統合報告書)にて詳細を開示していますが、本書「ESG Fact Book」では、ESG 経営の基本的な考え方やESG 推進委員会を中心とした推進体制、リスク管理、マテリアリティマネジメント、KPIの設定と評価などについて説明し、ESG 経営の確実な実行を支えるガバナンスについて詳述します。

[Value Report 2025 P.119 コーポレートガバナンス](#)

## 基本的な考え方

### ESG 経営の目的と方向性

積水ハウスグループは、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の各領域での取り組みを個別に推進するのではなく、企業活動そのものに統合し、ESGの価値を創造することを目指しています。そのため、ESGを「経営基盤」ではなく「価値」として捉え、事業活動そのものを通じてポジティブインパクトを創出するESG 経営を推進しています。

気候変動や社会課題の解決が企業の競争力に直結する時代において、価値創造を実現するESG 経営を推進することが企業の成長につながると考えています。ESG 経営を通じて、お客様の幸せ・社会の幸せ・従業員の幸せを実現し、企業価値を高めながら持続可能な社会の実現に貢献していきます。

## ESG 経営の推進体制

当社グループでは、ESG 経営を全社的に推進するため、「環境事業部会」「社会性向上部会」「ガバナンス部会」の3つの部会を設置しています。これらの部会は、各部門および国内外のグループ会社と連携しながら、マテリアリティに紐づく施策の立案・実行、KPIの設定とモニタリングを継続的に実施し、ESG 経営を牽引する役割を果たしています。

部会の運営においては、各部会長に職責者を任命し、重点課題の進捗状況を定期的にモニタリングすることで、取り組みの継続的な改善を図っています。施策の実行状況や認識された課題は、ESG 推進委員会に報告され、社内でのフィードバックを経てさらなる改善策が検討されます。また、全従業員がESG 経営を理解し、実践できるよう、社内研修や情報共有の仕組みを整備しています。

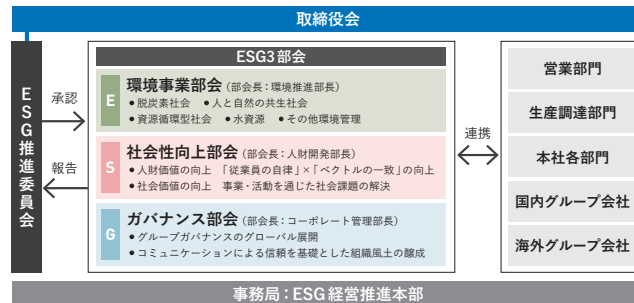
## ESG 経営の執行体制

ESG 経営の確実な推進を実現するため、代表取締役 副会長執行役員が当社グループ全体のESG 活動の責任を担い、専務執行役員がその推進を統括しています。<sup>\*1</sup>

さらに、2020年6月にESG 経営推進本部を設置し、ESG 経営に関する基本方針の企画・立案および全社的な取り組みの実行管理を担当しています。ESG 経営推進本部は、ESG 経営の全社的な取り組みを統括するとともに、情報の収集と分析、社内外への情報発信を通じて、より高度なESG 経営を推進する役割を担っています。

<sup>\*1</sup> 2025年4月1日より、積水ハウスグループ全体のESG 活動の責任およびESG 推進委員会の委員長は、専務執行役員 秘書・渉外担当・ESG 経営推進担当が務めます。

ESG 経営推進体制図 (2025年2月1日現在)



## ガバナンス

積水ハウスグループは、ESG 経営の実効性を高めるために、取締役会の諮問機関として「ESG 推進委員会」を設置しています。本委員会は、代表取締役副会長執行役員<sup>\*1</sup>を委員長とし、社内外の専門的な知見を有する委員が参加することで、客観的かつ多角的な視点からESGを推進しています。

ESG 推進委員会では、環境・社会・ガバナンスに関する活動報告および重要課題の進捗を評価し、活発な議論を通じて必要な方針の見直しを行います。さらに、3ヵ月ごとに開催される委員会の内容は、取締役会に報告されるだけでなく、イントラネットを通じて全従業員にも共有され、社内全体のESG 意識向上と理解促進に寄与しています。

### ESG 推進委員会構成員

委員長	ESG 部門担当役員 堀内 容介(代表取締役 副会長執行役員) <sup>*1</sup>
社外委員	國部 克彦 氏(神戸大学大学院 経営学研究科長・教授) 富田 秀実 氏(一般社団法人サステナビリティ経営研究所 代表理事)
社内委員	ESG 経営推進本部長・3部会長・副部会長など

※取締役・監査役・常務執行役員以上はオブザーバーとして出席

## ガバナンス

### ESG推進委員会における主な議題(2024年度)

第17回 2024年5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>積水ハウス不動産グループにおけるESG経営</li> <li>第3回「SHIP」(創発型表彰制度)の二次審査結果、ESG対話の方針</li> <li>TNFD報告・第4回幸せ度調査結果</li> <li>「マッチングプログラム」(従業員と会社の共同寄付制度)2024年度助成結果</li> </ul>
第18回 2024年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>都市の生物多様性フォーラム実施</li> <li>第3回「SHIP」の振り返りと第4回「SHIP」の運営方針</li> <li>SEKISUI HOUSE_SHIPの制定・展開</li> <li>「Value Report 2024」・2024年度「人権レポート」の発行報告</li> </ul>
第19回 2024年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>マテリアリティに関するKPIの上期進捗報告</li> <li>鴻池組におけるESG経営、郊外住宅団地での取り組み</li> <li>Trip Base 道の駅プロジェクトにおける社会価値向上の取り組み</li> <li>「マッチングプログラム」2024年度助成プログラム活動報告</li> <li>第3回「SHIP」のフォローアップ・水平展開進捗</li> </ul>
第20回 2025年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG3部会の進捗報告および来期方針</li> <li>第4回「SHIP」の進捗</li> <li>「SEKISUI HOUSE_SHIP」の対話状況</li> <li>「Value Report 2025」の方針</li> </ul>

## 戦略

積水ハウスグループは、“「わが家」を世界一幸せな場所にする”というグローバルビジョンのもと、ESG経営を経営戦略の中核に据え、持続可能な社会の実現と企業の持続的成長を目指しています。ESG経営の基本戦略は、「環境」「社会」「ガバナンス」の3つの観点を統合し、事業活動を通じてポジティブなインパクトを創出することにあります。そのため、長期ビジョンと中期経営計画を連動し、取り組みを進めています。

## マテリアリティ

2022年には、当社グループが果たすべき使命を明確にするため、マテリアリティの見直しを行いました。マテリアリティの見直しにあたり、ステークホルダーにとって重要かつ当社が経済・環境・社会に与えるインパクトを整

理するとともに、当社グループが長期にわたり取り組むべき課題は何か、また、その取り組みが社会的使命であると捉えられるものは何か、ということを含めこれまでの歩みとともに全社視点で考え、経営会議などでの議論や、社外の有識者を含めたさまざまなステークホルダーとの意見交換を通じて理解を深めました。

1960年代、高度経済成長期の住宅の確保と、住まいの基本性能の確立に貢献した当社グループは、以来一心に住まいの「安全・安心」「快適性・環境配慮」を追求し、技術の進化を図ってきました。こうした私たちの取り組み自体がマテリアリティそのものであると認識し、人生100年時代を迎えたこれからは、住まいを通じた「幸せ」を実現する上で、「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」を3つのマテリアリティとして特定しました。

### マテリアリティ特定プロセス

- 重要テーマの把握・整理** 創業からの歩みを振り返り、普遍的かつ重要な8つのテーマ\*を特定。それらと事業活動の相関関係を整理し、これまでの歩みは、企業理念の根本哲学である「人間愛」に通じるものであることを再確認しました。
- コーポレートストーリー構築** 8つのテーマをもとに、これまで創出したイノベーションとそれらを支えた人財を整理し、30年を1つのフェーズとしたコーポレートストーリーを構築。事業活動と関わりのある社会課題を認識し、事業活動および価値創造において重要な項目を特定しました。
- マテリアリティの特定** コーポレートストーリーから、優先的に取り組むべき3つの要素を抽出。経営層との議論や、社外の有識者を含めたESG推進委員会での意見交換と審議、取締役会での承認を経て、最重要課題として特定しました。

\* 耐震性能、景観・美観、生態系保全・生物多様性、断熱性能・CO<sub>2</sub>削減、資源循環、地域社会との共生、健康・つながり・学び、雇用の維持と人材育成

### マテリアリティ特定の背景と果たすべき使命

 <p>良質な住宅ストックの形成</p>	<p><b>特定の背景:</b> 地震などの自然災害が多い日本において、耐震性や断熱性基準を満たさない住宅が多く存在するとともに、既存住宅の老朽化も進んでいます。海外でも住宅の供給不足が顕著となり、安全・安心な住宅の提供や長期的な価値の維持は重要な課題となっています。良質な住宅ストックの形成を通じて、人々の暮らしや資産価値の向上、地域社会と地球環境の発展に寄与することを目指しています。</p> <p><b>果たすべき使命:</b> 住まいの性能と美しさを追求することで、永く住み続けていただける価値ある住宅を提供します。</p>
 <p>持続可能な社会の実現</p>	<p><b>特定の背景:</b> 世界的に気候変動の脅威や生物多様性の喪失、資源枯渇などの環境問題が深刻化し、脱炭素社会への移行に向けた対応が喫緊の課題となっています。日本の住宅においても省エネ・省CO<sub>2</sub>や循環型社会に向けた取り組みは重要です。環境に配慮した住宅や建物、技術開発やサービスの提供、地域社会との共生を通じて、さまざまなステークホルダーとともに持続可能な社会の実現を目指しています。</p> <p><b>果たすべき使命:</b> 環境負荷低減や再生可能エネルギー活用などを積極的に推進し、より幸せに暮らし続けられる未来を切り拓きます。</p>
 <p>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</p>	<p><b>特定の背景:</b> 人口減少による労働力不足が進む一方、特定の価値観に捉われない働き方や生き方が広まっています。新たな価値を創造するためには、多様な人財による組織構成に加え、お互いの違いが尊重されるインクルーシブな組織文化が重要となります。健康と幸せを重視し、イノベーションの源泉となる人財が活躍できる職場づくりを推進することで、新たな価値の創造と社会全体の発展を目指しています。</p> <p><b>果たすべき使命:</b> 多様な視点や価値観が認められ、誰もが安心して自己実現や成長の機会を見つけ、特性や能力を活かしながら、活躍できる職場環境を築きます。</p>

## ガバナンス

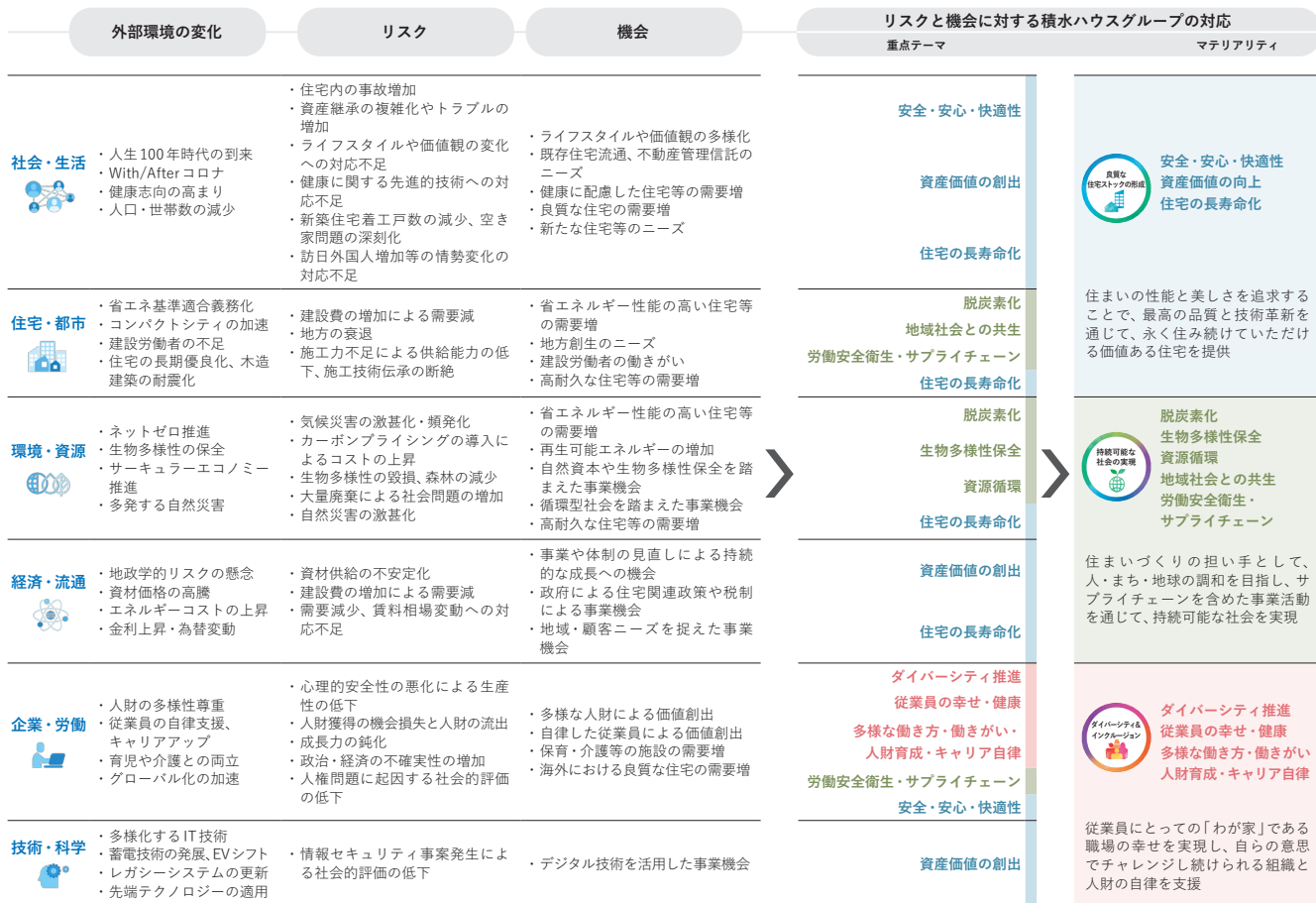
積水ハウスグループは、外部環境の変化に伴うリスク・機会を分析し、ステークホルダーである、お客様・社会・従業員それぞれの幸せを実現するため提供できる価値とは何かを考え、3つのマテリアリティを軸に重点テーマを定めています。また、第6次中期経営計画(2023年度～2025年度)において、各重点テーマごとに具体的な取り組みと進捗を図る指標を設定し、ESG経営の推進体制を中心にその推進と進捗を管理しています。

### リスク管理

当社グループでは、価値創造に影響をもたらす中長期の課題を分析し、外部環境の変化に伴うリスク要因を洗い出すとともに、リスクを将来の事業創出の機会でもありと位置付け、事業戦略立案につなげています。ESG経営の取り組みの進捗と課題については、取締役会との諮問機関であるESG推進委員会において検討した後に、取締役会に報告する体制としています。また、取締役会がESG推進委員会からの報告を受け、当社グループのサステナビリティに関する対応等についての審議・監督を行うこととしています。

さらに、主要なリスクに関する内容については、リスク管理委員会がグループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。気候変動関連に対する取り組み、自然資本・生物多様性に対する取り組み、人的資本に関する取り組み、人権の尊重に関する取り組みなどのサステナビリティの各アジェンダに関するリスク管理の詳細、および、事業などのリスクについては有価証券報告書をご参照ください。

- ☑ 2025年1月期(第74期)有価証券報告書 P.24 気候変動関連に対する取り組み
- ☑ 2025年1月期(第74期)有価証券報告書 P.30 自然資本・生物多様性に対する取り組み
- ☑ 2025年1月期(第74期)有価証券報告書 P.35 人的資本に関する取り組み
- ☑ 2025年1月期(第74期)有価証券報告書 P.42 人権の尊重に関する取り組み
- ☑ 2025年1月期(第74期)有価証券報告書 P.45 事業などのリスク



## ガバナンス

## 指標及び目標

積水ハウスグループは、社会の持続可能性と企業の持続的成長を実現するため、マテリアリティに基づいた定量的な非財務指標(KPI)を設定し、ESG経営の推進体制を中心にその進捗を管理・評価し、適宜見直しを行っています。第6次中期経営計画(2023年度～2025年度)では、3つのマテリアリティに紐づく54のKPIを設定しました。これらのKPIは、実績管理にとどまらず、ESG経営を通じた価値創造の方向性を示す重要な指標として位置づけています。そのため、KPIの設定にあたっては、以下の基本方針を採用しています。

## ① ダブルマテリアリティを考慮した視点

積水ハウスグループにとっての財務的影響だけでなく、社会・環境に与えるインパクトを重視し、経済価値と社会価値を創造するKPIを設定。

## ② 社会的インパクトと事業成長の両立

ESGを通じた価値創造を重視し、ポジティブなインパクトを最大化する指標を重視。

## ③ ステークホルダーとの対話を重視したKPIの設定

お客様・パートナー企業・地域社会・従業員・投資家など、さまざまなステークホルダーの期待を踏まえた指標を設定し、透明性の高い情報開示を推進。

## ④ 継続的な見直しとアップデート

社会・環境の変化や事業環境の進展に応じて、KPIの見直しと最適化を定期的に行い、ESG経営の進化を促進。

## マテリアリティマネジメント

積水ハウスグループのマテリアリティマネジメントは、社会の変化や事業環境の進展を適切に捉え、ESG経営を通じた価値創造を最大化することを目的としています。そのため、リスク管理にとどまらず、マテリアリティを成長戦略と結びつけることで、企業価値と社会価値の両方を向上させる取り組みを推進しています。

## ESG経営と事業戦略の統合

積水ハウスグループでは、ESGの視点を事業戦略と統合し、持続可能な成長を実現することを目指しています。そのため、ESG経営の取り組みをKPIに反映し、各事業活動の成果を定量的に評価する仕組みを導入しています。また、ESG戦略の進捗状況や成果は、ESG推進委員会および取締役会に定期的に報告され、必要に応じて戦略の見直しを行っています。

## マテリアリティマネジメントの主要ステップ

## ① 重要テーマの特定

ステークホルダーとの対話やリスクと機会の分析を通じて、積水ハウスグループが持続的に価値を提供できる領域を検討しています。また、ESG経営の方向性に基づき、優先すべき領域を以下の11の重点テーマとして特定しました。

- ・良質な住宅ストックの形成：安全・安心・快適性、資産価値の創出、住宅の長寿命化
- ・持続可能な社会の実現：脱炭素化、生物多様性保全、資源循環、地域社会との共生、労働安全衛生・サプライチェーン
- ・ダイバーシティ&インクルージョン：ダイバーシティ推進、従業員の幸せ・健康、多様な働き方・働きがい・人財育成・キャリア自律

## ② マテリアリティに紐づくKPIの設定

ESG経営の実効性を高めるために、マテリアリティごとにKPIを設定しています。また、社会的インパクトや事業成長との関連性を明確化し、企業全体での浸透を図るとともに、事業活動がステークホルダーおよび積水ハウスグループに与える影響を可視化し、持続可能な成長に向けた改善を継続的に推進しています。第6次中期経営計画においては、54のKPIを策定しました。

→ P94-97 指標と進捗

## ③ 定期的なモニタリングと評価

第6次中期経営計画の3ヵ年におけるKPIの進捗は、ESG推進委員会へ定期的に報告しています。KPIの達成状況や取り組みの成果、および認識した課題や今後の方針については、専門的知見を有する社外委員や代表取締役を含む経営陣が参加する会議体などで活発な議論を行い、フィードバックを踏まえた施策の改善や指標の見直しを定期的に行っています。

## ④ 透明性の確保

ESG経営の透明性を確保するため、Value Report、ESG Fact Book、ESG Data Bookや公開ホームページにて毎年進捗を開示しています。また、ステークホルダーとの対話をもとに、マテリアリティマネジメントの改善を継続しています。

このようなPDCAサイクルを確立することでKPIの継続的な見直しを行うとともに、事業環境の変化に応じて適宜KPIの再評価を実施し、新たな指標を取り入れることで、持続可能な成長と社会的価値の創造を実現するESG経営を実践しています。

## ガバナンス

## マテリアリティに紐づくKPIの業績評価への組み入れ

積水ハウスグループは、ESG経営の実効力を高めるために、マテリアリティに紐づくKPIの一部をESG経営指標として役員報酬の評価に組み入れています。これは、持続可能な成長と中長期的な企業価値向上を促進するための重要な取り組みであり、経営層がESG経営を自らの責務として推進する仕組みを確立しています。

## 役員報酬制度におけるESG指標の組み込み

役員報酬制度に連動するESG経営指標は、マテリアリティに紐づくKPIの中から、優先度や達成への道筋を議論し、対象とする評価項目を特定しています。業績連動型株式報酬(PSU)に係るESG経営指標も含めた主なKPIは以下の通りです。

☑ Value Report 2025 P.127 業績連動型株式報酬(PSU)

マテリアリティ	KPI	2023年度	2024年度	2025年度
		実績	実績	目標
良質な住宅ストックの形成	賃貸住宅リノベーション戸数*1	7,058戸	5,756戸	6,300戸
	戸建住宅ZEH比率*2	95%	96%	90%
持続可能な社会の実現	賃貸住戸ZEH比率*3	76%	77%	75%
	事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出削減率*4	56.3%	62.3%	2030年度までに75%
ダイバーシティ&インクルージョン	女性管理職人数*5	342人	415人	380人以上
	男性の育児休業取得率*6	100%	100%	100%
	年次有給休暇取得率*7	80.3%	79.9%	70%

## 従業員のESG参画促進(社長表彰との連携)

役員報酬だけでなく、全従業員がESG経営の推進に主体的に関与できるように、マテリアリティに紐づくKPIの一部を事業所のESG指標として設定し、社長表彰制度に反映しています。2024年度の社長表彰に組み入れた重要テーマの一例は以下の通りです。

マテリアリティ	重点テーマ	指標
持続可能な社会の実現	脱炭素化・生物多様性保全	戸建事業：ZEH比率、レジデンス評価
		建築事業：賃貸住戸ZEH比率、ガーデンズ評価
		マンション事業：植栽率
ダイバーシティ&インクルージョン	従業員の幸せ・健康	平均総労働時間
		ウォーキングチャレンジの事業所平均歩数
		定期健康診断2次健診受診率

\*1 集計対象会社は、積水ハウス不動産グループ各社。賃貸住宅において、間取りの変更を伴い、資産価値の向上が見込める内装・設備リノベーション工事の契約戸数を表した指標。2024年度より、良質な住宅ストックの形成とお客様の幸せに資するリノベーションを実施することに主眼を置き、戸数から質の向上に注力する方針にシフトしたため、2025年度の目標数値を変更しました。

\*2 集計対象会社は、積水ハウス。当社が当年度に建築した戸建住宅(北海道の請負・分譲住宅は除く)に占めるZEH(Net Zero Energy Houseの略称)の割合を表した指標。集計対象期間は2024年4月1日～2025年3月31日。

\*3 集計対象会社は、積水ハウス。当年度に契約した賃貸住宅「シャーマン」に占めるZEH戸数(ZEH Ready基準以上かつ入居者売電物件)の割合を表した指標。

\*4 集計対象会社は、積水ハウスグループ。積水ハウスグループの事業活動全体で直接的に排出するCO<sub>2</sub>(スコープ1)と、調達電力など間接的に排出するCO<sub>2</sub>(スコープ2)を2013年度比で表した指標。

\*5 集計対象会社は、2023年度は、積水ハウス、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスノイエ(株)、積水ハウスリフォーム(株)、(株)鴻池組とその国内連結子会社、2024年度、2025年度は、積水ハウスおよび国内連結子会社。

\*6 集計対象会社は、積水ハウス、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスノイエ(株)、積水ハウスリフォーム(株)。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を表した指標。

\*7 集計対象会社は、積水ハウス、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウスリフォーム(株)。積水ハウスグループ従業員の年次有給休暇の取得率を表した指標。集計対象期間は2024年3月11日～2025年3月10日。

## KPIの課題認識と優先順位の明確化

## ステークホルダーとの対話を通じた改善

2024年度に実施したステークホルダーエンゲージメントを通じて、現在設定している54のKPIが多岐にわたるため重点課題が見えにくい、長期的なインパクトにつながる指標と短期的な進捗管理指標の区別が必要、社会課題への貢献と事業成長のつながりを明確にしてほしい、というご意見をいただきました。

本来、KPIは「重要業績評価指標」であり、数が多すぎることで、真に注力すべき指標が埋もれ、経営資源の適切な分配や実効性のあるマネジメントが難しくなるという可能性が指摘されています。また、54のKPIはそれぞれ異なる時間軸や影響範囲を持つとともに、実績管理型KPIと戦略的に重要なKPIが混在しているという課題も認識しています。

これらのフィードバックを受け、ESGの本質的な価値創造につながる指標を明確にするとともに、事業活動全体にインパクトをもたらすKPIを選定し、優先的に進捗を管理する方向で議論を進めています。また、実績管理型KPIを、短期的な進捗管理に適したKPIと、中長期的な成果を測定するKPIに分類し、事業活動で生み出す価値と、社会・環境に与える影響への道筋を整理し、インパクトKPIの設定を検討・議論しています。Value Report 2025では、主要KPIを各KPIのインパクトへの道筋とともに開示しています。KPIの優先順位やインパクトへの道筋を明確化することは、すべてのKPIを同等に扱うのではなく、経営資源を効果的に配分し、より実効性のある指標へと進化させることを目的としています。

☑ Value Report 2025 P.62 指標と進捗

## 今後の方向性

これらの取り組みを通じて、各施策の社会的価値・経済的価値につながるプロセスを明確化し、ESG経営のさらなる進化を目指すとともに、企業価値と社会価値の最大化に向けたマテリアリティマネジメントを推進することで、長期的な成長とインパクトの最大化に努めていきます。

ガバナンス

指標と進捗

マテリアリティ	重点テーマ	No.	指標	集計範囲	2023年度	2024年度		2025年度	指標について	参照
					実績	目標	実績	目標		
安全・安心 快適性		1	戸建住宅お客様満足度	◇1	96.0%	95%以上	95.9%	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	→ P.79
		2	賃貸住宅入居率	積水ハウス 不動産グループ	97.7%	97%以上	97.9%	97%以上	当社の賃貸住宅「シャームゾン」の一括借上げ物件の入居率	☑ Value Report 2025
		3	国際事業における戸建住宅販売戸数	国際事業	4,444戸	—	12,153戸	15,000戸*2	—	☑ Value Report 2025
良質な 住宅ストックの形成	資産価値の創出	4	ハード・ソフト・サービスの新たな提案	◇5	新デザイン 提案システム 「life knit design」	—	InnoCom Square 開設 駆けつけ防犯 サービス開始	—	当社がこれまでに蓄積してきた先進的技術(ハード)と住まい方提案(ソフト)、「健康・つながり・学び」といった無形資産(サービス)を融合した新提案(新商品)の数*実績のみ開示	☑ Value Report 2025
		5	特許出願件数(R&D)	◇1	115件	100件	131件	100件	—	☑ Value Report 2025
		6	植栽を含む外観デザインの美しさを追求した まちの財産となりうる戸建住宅の社内基準評価 (レジデンス評価)	◇1	★4以上 全体 81.9% 3rdレンジ 88.4%	★3以上*1 70%以上	70%	★3以上*1 70%以上	戸建住宅を対象とし、2017年に創設した「レジデンス評価指針」をもとに、まちの財産となる「美しい家づくり」として社内認定された(★1~★5の5段階で評価)物件の割合	—
		7	景観を意識し、入居者様の安全・安心・快適性を 重視した魅力ある賃貸住宅の社内基準評価 (シャームゾン ガーデンス)	◇1	65.1%	70%以上	64.4%	72%以上	賃貸住宅を対象とし、まちなみ景観や入居者ファーストの観点による独自の評価指標により、社内認定された魅力ある物件「シャームゾンガーデンス」の割合	—
		8	賃貸住宅リノベーション戸数	積水ハウス 不動産グループ	7,058戸	7,600戸	5,756戸	6,300戸*3	賃貸住宅において、間取りの変更を伴い、資産価値の向上が見込める内装・設備リノベーション 工事の契約戸数	☑ Value Report 2025
住宅の長寿命化		9	戸建住宅の長期優良住宅認定取得率	◇1	92.3%	90%以上	91.7%	90%以上	当社が当年度に契約した戸建住宅のうち、国が定めた長期優良住宅認定制度の基準*4をクリアし、行政の認定を受けた棟数の割合	→ P.79
		10	グループ内の既存住宅流通におけるスムストック 成約件数	積水ハウス 不動産グループ	718件	800件	739件	850件	当社グループ内で取り扱う「スムストック*5」の認定を受けた既存住宅の戸数	→ P.80

\*1 ★3は従来の★4相当。2024年度から、より高いレベルで運用するためのルールを改訂

\*2 米国のホームビルダー、M.D.C. Holdings, Inc. の買取りにより、2025年度目標値を早期に達成したため、目標を上方修正

\*3 2024年度より、良質な住宅ストックの形成とお客様の幸せに資するリノベーションを実施することに主眼を置き、戸数から質の向上に注力する方針にシフトしたため、2025年度の目標数値を変更


\*4 戸建住宅：劣化対策、耐震性、省エネルギー性、維持管理・更新の容易性、居住環境、住戸面積、維持保全計画、災害配慮に関する基準

\*5 (一社)優良ストック住宅推進協議会の参加メーカーの住宅で、共通の基準を満たすもの

- ◇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)

ガバナンス

指標と進捗

マテリアリティ	重点テーマ	No.	指標	集計範囲	2023年度	2024年度		2025年度	指標について	参照
					実績	目標	実績	目標		
 <p>持続可能な社会の実現</p>	脱炭素化	11	戸建住宅 ZEH 比率	◇1	95%	90%	96%	90%	当年度に建築した戸建住宅に占める ZEH (net Zero Energy House の略称で、省エネ・創エネにより快適な室内環境の実現と年間の一次エネルギー収支ゼロを目指す住宅) の割合 ※北海道の請負・分譲住宅は除く	→ P6
		12	賃貸住戸 ZEH 比率	◇1	76%	73%	77%	75%	当年度に受注した賃貸住宅「シャーマゾン」に占める ZEH 戸数 (ZEH Ready 以上) の割合 ※入居者売電に限る	→ P8
		13	分譲マンション ZEH 比率	◇1	100%	100%	100%	100%	当年度に竣工した分譲マンション「グランドメゾン」における ZEH 販売戸数 (ZEH Oriented 以上) の割合	
		14	既存住宅の断熱改修工事数 (いどころ暖熟戸数) 既存住宅の断熱改修工事数【改定】	積水ハウス リフォーム(株)	1,699 戸	—	—	—	LDK を中心に部分断熱・断熱リフォームなどによって効率良く断熱性能向上を図る「いどころ暖熟」の工事戸数	→ P9
		15	新築住宅等からの CO <sub>2</sub> 排出削減率	*2	38.0%	—	39.1%	—	当社グループで建築した新築住宅等の居住段階における消費エネルギーに起因する CO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ 3 カテゴリー 11) を 2013 年度比で表した指標。2030 年目標: 55%	→ P6
		16	事業活動における CO <sub>2</sub> 排出削減率	*3	56.3%	—	62.3%	—	当社グループの事業活動全体で直接的に排出する CO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ 1) と、調達電力など間接的に排出する CO <sub>2</sub> 排出量 (スコープ 2) を 2013 年度比で表した指標。2030 年目標: 75%	
		17	RE100 進捗率	*3	52.3%	—	58.3%	—	RE100** の推進に向け、事業活動で購入した電力量に対する「積水ハウスオーナーでんき」等により取得した再生可能エネルギー由来の電力量の比率。昨年公開した Value Report 2024 では、事業活動で使用した電力量に対する「積水ハウスオーナーでんき」が購入した卒 FIT を迎えた太陽光発電電力量などの比率として開示。従来から計算方法における 2023 年度の実績値は 86.2%。2024 年度の実績値は 100.9%。2040 年目標: 100%	→ P10
		18	事業所電動車比率	*3	15.5%	32%	28.7%	35%	社用車における電気自動車、燃料電池車、プラグインハイブリッド車、ハイブリッド車等の占める割合。2030 年目標: 100%	→ P10
		19	サプライヤー SBT 目標設定率	◇1	39.5%	—	46.5%	—	当社の主要サプライヤーにおける SBT (Science Based Targets: バリ協定が求める水準と整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標) の設定率。2030 年目標: 80%	→ P11
	生物多様性保全	20	持続可能な木材調達比率	—	97.2%	97.5%	97.1%	97.5%	当社独自の「木材調達ガイドライン」に沿って購入木材を 4 段階にランク付けし、上位 2 ランクが占める割合	→ P21
		21	ゼロ・デフォレストেশション比率	—	89.8%	92%	92.5%	93%	2030 年目標: 100%	→ P21
		22	生物多様性に配慮した植栽 (「5本の樹」計画)	◇1	1,984 万本	2,100 万本	2,069 万本	2,200 万本	生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画により、お客様の庭に植えた植栽の累積本数	→ P18
	資源循環	23	廃棄物比率 (新築)	◇1	5.9%	—	6.0%	—	当社グループの新築住宅において使用される生産原材料及び資源投入量に占める廃棄物の割合	
		24	廃棄物リサイクル率 (新築)	◇1	100%	100%	100%	100%	新築住宅の建築時に発生した廃棄物の総量に対するリサイクルの割合	
		25	廃棄物リサイクル率 (アフターサービス・リフォーム)	積水ハウス(株) 積水ハウスリフォーム(株)	94.8%	—	95.0%	—	当社グループの既設物件の補修・維持修繕・リフォーム時に発生した廃棄物の総量に対するリサイクルの割合	→ P33
	地域社会との共生	26	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)	*5	31%	—	29%	—	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)	→ P70
		27	地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」の推進	◇1	14 道府県 29 施設 2,336 室	—	14 都道府県 29 施設 2,336 室	—**	マリOTT・インターナショナルと共に展開している地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」において、当社グループが施工するホテルの累積居室数	→ P75
	労働安全衛生・サプライチェーン	28	施工部門の休業災害度数率	◇1	2.87	2.25	2.95	2.12	当社が委託した施工業者における建築現場で発生した休業労災の頻度 (100 万延べ労働時間当たり)	
		29	施工部門の業務上疾病度数率	◇1	0.53	0.30	0.62	0.30	当社が委託した施工業者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)	→ P84
		30	CSR 調達人権・労働・サプライチェーンスコア	◇1	88.3pt	85.9pt	89.0pt	86.0pt	主要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	→ P87

\*1 目標を新たに設定

\*2 積水ハウス (単体)、鴻池組、積水ハウス ノイエ、積水ハウス建設、積水ハウス不動産、SEKISUI HOUSE US HOLDINGS, LLC 傘下の住宅販売子会社、SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS PTY LIMITED

\*3 積水ハウスおよび国内外の主要な連結子会社: 2022年度51社、2023年度43社、2024年度40社

\*4 電力の再生可能エネルギー100%を目標に掲げる企業が増加する国際イニシアチブ

\*5 ◇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。2024年度より積水ハウスイノベーション&コミュニケーションを含む

\*6 建築費高騰などの事業環境より、2025年度3,000室の目標を変更し、中長期的に開業を目指す

◇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)

ガバナンス

指標と進捗

マテリアリティ	重点テーマ	No.	指標	集計範囲	2023年度	2024年度		2025年度	指標について	参照
					実績	目標	実績	目標		
ダイバーシティ推進		31	女性取締役人数	◇1	3人	3人以上	3人	3人以上	当社取締役会における女性取締役の人数	☑ Value Report 2025
		32	女性管理職人数	◇3 (2023年度) ◇4 (2024年度、2025年度)	342人 (4.34%)	350人	415人 (5.01%)	380人以上	当社グループにおける女性管理職の人数	→ P.56
		33	女性正社員比率	◇2	29.4% (6,965人)	29.5%	29.8%	29.8%	当社グループにおける女性正社員の割合	→ P.53
		34	女性新卒採用比率	◇3	38.3% (351人)	40%	35.9%	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	→ P.54
		35	障がい者雇用率	◇1	3.00%	2.97%	3.08%	2.72%*5	障がいのある従業員の割合	→ P.57
ダイバーシティ&インクルージョン	従業員の幸せ・健康	36	定期健康診断2次健診受診率	◇1	88.1%	97%	90.3%	100%	定期健康診断における2次健診の受診率	
		37	ウォーキングチャレンジ参加者数と平均歩数	◇4	21,163人 6,652歩	—	21,289人 6,957歩	—	当社グループ独自の歩行促進イベントの参加人数・平均歩数(実績のみ開示)	→ P.62
		38	ESG対話の実施率(事業所ベース)	◇2	100%	100%	100%	100%	事業所単位におけるESG対話の実施率	→ P.60
		39	「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値	*3	65.98pt	—	66.57pt	—	全従業員を対象とした幸せ度調査のうち、個人と組織それぞれの幸福度調査結果から、従業員の多面的な幸せを診断「Well-Being Circle」における11カテゴリ34項目の平均値(実績のみ開示)	→ P.63
多様な働き方 働きがい 人財育成 キャリア自律		40	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	→ P.61
		41	1人当たり月平均総労働時間	*4	169.58時間	175時間	170.17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	→ P.58
		42	年次有給休暇取得率	*4	80.3%	70%	79.9%	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	
		43	人財育成投資	◇5	1,526百万円	1,478百万円	1,994百万円	2,400百万円*6	当社グループ従業員に対する教育研修費	→ P.48
		44	業務上必要な主要資格の累積取得者数*1	◇1	24,566人	24,600人	25,068人	25,100人	従業員における業務上必要な主要資格*1取得者の累積人数 ※退職者は含まない	→ P.49
		45	DX研修受講率	◇1	100%	100%	100%	100%		—
		46	「SHIP」登録参加率、投稿・応募件数	◇4	30.8% 2,329件	33% 2,700件	30.7% 2,537件	36% 3,000件	創発型表彰制度「SHIP」(Sekisui House Innovation & Performance Awards)への登録参加率およびアイデア投稿・業績応募件数	→ P.50
		47	キャリア自律関連研修の累積受講者数	◇1	18,962人	20,505人	21,110人	22,030人	キャリア自律コースを開始した2003年からの累積受講者数	→ P.48

\*1 一級建築士、二級建築士、1級建築施工管理技士、1級土木施工管理技士、1級造園施工管理技士、1級管工施工管理技士、1級電気施工管理技士、

宅地建物取引士、ファイナンシャル・プランニング技能検定1級・2級・3級の計11資格

\*2 ◇4のうち障がい者法定雇用義務のある会社(単体含む):2023年度は28社、2024年度は27社

\*3 ◇4(鴻池組およびその国内連結子会社を除く)

\*4 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)

\*5 建設業の除外率が、2025年4月に20%から10%に法定改定されることに伴い、2025年度の目標値を修正

\*6 DX人財育成や海外含むグループ各社の人財強化のための投資が必要であることから、2025年度の目標値を上方修正

◇1 積水ハウス(株) ◇3 ◇2に加えて、(株)鴻池組およびその国内連結子会社  
 ◇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(株)および国内連結子会社  
 ループ、積水ハウスリフォーム(株)、積水ハウスノイエ(株) ◇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)

## ガバナンス

### 指標と進捗

カテゴリ	No.	指標	集計範囲	2023年度	2024年度		2025年度	参照
				実績	目標	実績	目標	
ガバナンス	48	評価機関等のレビューを踏まえたコーポレート・ガバナンスコード対応*1	◇5	4位	9位以上	1位	—*2	<a href="#">Value Report 2025</a>
	49	グループガバナンス体制の強化 (グループ会社管理規則、ガバナンス人財育成・適正配置)	◇5	グループ会社 総務責任者 研修推進・人財配置推進	人財育成・ 人財配置推進	人財育成・ 人財配置実施	人財育成・ 人財配置実効性	<a href="#">Value Report 2025</a>
	50	法令や自主的規範への重大な違反数	◇5	0件	0件	0件	0件	<a href="#">Value Report 2025</a>
	51	内部通報・相談件数 (積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン、セクハラ・パワハラホットライン、積水ハウスグローバルヘルプライン) (従業員1,000人当たりの件数)	2023年度◇4 2024年度、2025年度◇5	10.5件	—	10.9件	—	<a href="#">Value Report 2025</a>
	52	セキュリティ強化進捗率(年度計画進捗率)	◇2	100%	100%	100%	100%	—
	53	セキュリティ研修受講率	◇2	100%	100%	100%	100%	<a href="#">Value Report 2025</a>
	54	DXプロジェクト数(累積) (中期経営計画連動プロジェクト)	◇2	23件	—	39件	—	—

\*1 第三者レビュー(TOPIX100企業比較)を通じた開示レベルの向上

\*2 開示高度化の指標としての役割を終えたため、ガバナンスのKPIより削除

- ◇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)

## ガバナンス

### 全従業員参画型 ESG 経営の実現

積水ハウスグループでは、従業員一人ひとりが、お客様や社会、働く仲間に対しどのような価値を生み出すことができるのかということを自発的に考え、行動に移すことができれば、それがお客様や社会、従業員の幸せにつながるという考えのもと、全従業員参画を重視した ESG 経営を推進しています。ESG を業務として捉えるのではなく、自分事として考え、自ら実践することで、新たな価値を創造する ESG 経営の実現のため、従業員の意識向上を目的とした ESG 研修プログラムの実施、「SHIP」(創発型表彰制度)の開催、ESG 対話の実施など、従業員が ESG 経営に主体的に取り組める仕組みを構築しています。

→ P.50 「SHIP」(創発型表彰制度)

→ P.60 ESG 対話

### ESG 経営の社内浸透に向けた取り組み

当社グループでは、ESG 経営の理解を深め、実践につなげるため、社内外での啓発活動を継続的に推進しています。2024 年度の主な取り組みは以下の通りです。従業員やパートナー企業との対話を重視しながら、当社グループの ESG 経営の意義や取り組みを共有し、ESG 経営の浸透を図っています。

#### Value Report(統合報告書)勉強会の実施

各事業所の関心や課題に応じて、Value Report の勉強会をリクエストベースで実施しています。本勉強会では、ESG 経営の考え方や取り組み、各事業との関連性について深掘りし、現場での実践に役立つ知識を提供しています。2024 年度は、グループ会社を中心に 3 事業所を対象に実施し、合計約 1,300 名が参加するとともに、独自の勉強会を開催している事業所もあります。参加者からは、「部署の業務と ESG の関係が明確になった」「具体的なアクションにつなげやすい」といった声が寄せられ、事業所ごとのニーズに応じた学びの場となっています。

### 本体工事店セミナーでの ESG 経営の共有

2021 年度以降、当社の戸建事業および建築事業を担う全国約 320 社の本体工事店(内装工事事業者)の方々に対し、経営セミナーを開催しています。環境負荷の低減、安全管理の強化、多様な働き方への対応など、これまでも施工技術の向上や労働環境の整備など意見を出し合い、協力しながら取り組んできました。2024 年度は、本体工事店と経営方針を共有し、運命協同体としてベクトルを合わせることを目的に、積水ハウスグループの ESG 経営の考え方や具体的な取り組みを共有しました。

2024 年度に、全国 13 エリアで実施したセミナーには、本体工事店から 323 名、積水ハウスの事業所から 229 名が参加し、「日々現場の中で ESG にリンクすることがかなりあると感じました」「常に ESG を意識して、今後の仕事に役立てたいです」といった声が寄せられました。セミナー後のアンケートでは、参加者の 77% が「とても役に立った」「役に立った」と回答しており、実務に活かせる内容として高く評価されています。

### Value Report の活用と社内浸透のさらなる強化

当社グループが発行する Value Report は、投資家や社外ステークホルダー向けの情報発信ツールであると同時に、従業員と企業のベクトルを合わせ、ESG 経営の理解促進のための重要な手段と位置付けています。そのため、Value Report の社内浸透を積極的に進めると共に、理解浸透に対する定量的な計測を行い、継続的な改善に努めています。

### Value Report の社内活用状況

当社グループでは、毎年多くの従業員が Value Report を読んでおり、ESG 経営の方向性や戦略、具体的な取り組みについて理解を深めています。社内アプリへの自動追加や事業所ごとの勉強会開催などを通じて、従業員が Value Report を日常的にアクセスしやすい環境を整備しており、社内における ESG 経営の共通認識の醸成に寄与しています。

### ガバナンス意識調査の活用

Value Report の理解度や ESG 経営の浸透度を把握するため、毎年全従業員を対象に実施する「ガバナンス意識調査」にて、Value Report を通じた ESG 経営の方向性や具体的な取り組みに対する理解度を測定し、各従業員がどのように ESG 経営を捉えているかを分析しています。

2023 年度の調査では、Value Report 等の内容を通じた当社グループの環境の取り組みへの理解や浸透について測定を行い、64.5% \*1 の従業員が「ほぼそう思う」「非常にそう思う」と回答しました。2024 年度は、Value Report 等から当社グループの事業戦略や ESG の取り組みについて伝達・共有されているという調査に対し、72.8% \*1 の従業員が「ほぼそう思う」「非常にそう思う」と回答しており、継続して多くの従業員に ESG 経営が浸透していることが表れています。

\*1 積水ハウス(株)および国内連結子会社

### 今後の展望

今後は、ガバナンス意識調査の結果をもとに、Value Report の内容や伝え方をより効果的に改善するとともに、社内のイントラネットや社内報を活用し、従業員の理解を一層深める取り組みを進めていきます。また、事業所や職種ごとの特性に応じた解説資料や簡素版の提供を検討し、Value Report を活用した社内コミュニケーションのさらなる強化を図っていきます。

## ガバナンス

### ESG経営の進化

#### これまでの歩みと次のステージ

積水ハウスグループのESG経営は、これまでの「全従業員参画型ESG経営」を基盤としながら、次のステージである「価値創造型ESG経営」へと発展してまいります。

#### 全従業員参画型ESG経営

2020年から開始した「全従業員参画型ESG経営」では、全従業員がESGを「自分ごと」として捉え、意識と行動を変革することを目指してきました。ESG対話の促進や「SHIP」(創発型表彰制度)を通じて、ESGの視点を日々の業務に取り入れる組織文化を醸成し、社会の持続可能性と企業の持続的成長の実現に向けた取り組みを強化してきました。

#### 価値創造型ESG経営

第7次中期経営計画(2026年度~2028年度)から始まる「価値創造型ESG経営」では、全従業員参画型の取り組みを継続しながら、ESGをさらに進化させ、あらゆる事業活動を通じて新たな価値を創出し、インパクト拡大への道筋を明確化していきます。製品・サービスの開発、持続可能なまちづくり、パートナー企業との共創などを通じて創造するESGの価値を社会と共有することで、当社グループのESGの取り組みは、リスク管理や責任だけではなく、企業価値を高め、社会の変革をリードする力となると考えています。

この進化を支えるのが、ESGガバナンスのさらなる強化です。部署横断的な連携、KPIの明確化、リスクマネジメントの強化を通じて、ESGと事業の一体化をさらに進め、持続可能な成長へとつなげていきます。

### ESG経営を支えるガバナンスのさらなる強化

当社グループのESG経営は、事業とESGが一体となり、あらゆる事業活動から価値を生み出し、それを拡大していくことを目指しています。ESGの価値を最大限に引き出すためには、社会課題の変化やステークホルダーの期待の高まりに対応するだけでなく、ESGを横断的な視点で捉え、統合的な推進体制を強化することで、より実効性のあるESG経営の推進が重要であると考えています。

#### 経営へのESGの統合と意思決定の強化

ESGを持続的な企業価値向上の要素として組み込み、経営の意思決定に活かす取り組みを進めています。中期経営計画策定やESG推進委員会におけるESGに関する議論を深化させ、長期的な視点でリスクと機会を評価し、戦略的に取り組む体制を整えています。

また、グローバルな規制強化や社会の要請に対応するため、ESGに関するリスクと機会の適切な管理を進め、持続可能な価値創造を支えるガバナンス体制を強化します。これにより、短期的な対応にとどまらず、より長期的な視点での経営判断が可能となります。

#### 部署横断的な連携の強化

ESG経営を全社で推進し、最大限の成果を生み出すためには、全社的な視点での連携と統合的なアプローチが不可欠です。当社グループでは、「環境事業部会」「社会性向上部会」「ガバナンス部会」の3つの部会を設置し、各部会が専門領域ごとに取り組みを進めてきましたが、今後はより密接な連携を図り、相乗効果を生み出すことが求められます。

具体的には、各部会が個別に推進するのではなく、事業活動全体とESGの統合を強化し、より一貫性のある価値創造を目指すことが重要です。例えば、環境施策が社会価値向上にも寄与するような仕組みづくりや、ガバナンス強化が事業の透明性向上と競争力強化に直結する形を追求していきます。

#### KPIの重点化

積水ハウスグループは、ESG経営の進化に伴い、KPIのさらなる精査・統合を進めています。具体的には、直接的な事業活動やプロセス改善に関連する価値創造フェーズのKPIと、これらの取り組みが社会や環境に与える広範な影響を測定するインパクト拡大フェーズのKPIに分類し、各KPIと社会的インパクトや企業価値への道筋を具体化しています。また、測定指標にとどまらず、インパクト創出の観点から整理し、ESG経営のリーディングカンパニーの推進の3要素に沿ったKPIの見直しを始めました。

これらの取り組みにより、KPIをESG経営の進化に即したものとするだけでなく、形骸化した指標を見直し、重点的に取り組むべきKPIへリソースを集中する方向で検討を進めています。2026年度から開始する第7次中期経営計画では、より明確なインパクトの創出を目指し、新たなKPIの設定も視野に入れながら、経営戦略とESGの統合を強化していきます。

#### リスクマネジメントの高度化

ESG経営を推進するうえで、リスクの適切な管理は欠かせません。気候変動リスク、サプライチェーンの透明性、人的資本の管理など、ESGに関するリスクは多様化・複雑化するとともに、グローバルな課題への対応を強化することが求められています。また、ESGリスクは、財務リスクや事業リスクと密接に関連しており、長期的な視点でのリスク管理やリスクと機会を統合的に管理するフレームワークの強化が必要です。

ESG経営の推進体制を中心に、リスク分析の精度を向上させるとともに、外部有識者の知見を活用しながら、グローバルなリスクトレンドに対応するESG経営に関するリスクマネジメントを高度化していきます。

ESGガバナンスをさらに強化することで、ESGを企業価値向上の原動力とし、ESG経営のリーディングカンパニーとして新たな価値創造と社会変革をリードしていきます。

## ガバナンス

### ESG 経営の外部評価

積水ハウスグループは、ESG 経営の推進において、国内外の評価機関や投資家から高い評価を受けています。特に、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)それぞれの側面での取り組みが各種 ESG インデックスやアワードとして認められています。本ページでは、積水ハウスグループの ESG 経営に関する主な外部評価を紹介します。

これらの評価は、積水ハウスグループの ESG 経営の実践が国際的な基準に基づいており、持続可能な成長に貢献していることを示しています。今後も、社内外のステークホルダーとの連携を強化しながら、さらなる ESG 経営の高度化を図り、社会的価値と経済的価値の両立を目指してまいります。

## 環境



CDP フォレストと水セキュリティの  
2分野で「Aリスト」選定  
(2025年2月)

[☑ ニュースリリース](#)



「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」において  
「環境サステナブル企業」に選定  
(2025年2月)

[☑ ニュースリリース](#)

## 社会



「D&I AWARD 2024」BEST WORKPLACE 部門に認定  
(4年連続)  
(2024年12月)



「PRIDE 指標 2024」において住宅業界初、  
3年連続で「レインボー認定」を取得  
(+7年連続ゴールド受賞)  
(2024年11月)

[☑ ニュースリリース](#)



プラチナくるみん認定  
(2024年2月)

## ガバナンス



「日経統合報告書アワード 2024」において「グランプリ S賞」を受賞  
(2025年3月)

[☑ ニュースリリース](#)



Institutional Investor 誌  
「2024 Japan Executive Team」ランキング  
「Most Honored Company」で1位を獲得  
(2024年5月)

## ESG 指標・格付け

MSCI  
ESG RATINGS



MSCI ESG 評価格付けにおいて  
最高評価の AAA を獲得  
(2024年12月)



THE USE BY SEKISUI HOUSE, LTD. OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF SEKISUI HOUSE, LTD. BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.



FTSE4Good

「FTSE4Good Index Series」  
構成銘柄に選定  
(2024年6月)

世界最大の年金資産規模を有する年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が選定した6つの ESG 指数すべての構成銘柄として、各指数選当初から採用されています。

GPIFが選定した ESG 指数	指数カテゴリ	当社選定
MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数 <small>2025 CONSTITUENT MSCI 日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数</small>	ESG(総合)	2017年 7月～
MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) <small>2025 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)</small>	S(社会)	
FTSE Blossom Japan Index 	ESG(総合)	2018年 9月～
S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 	ESG(環境)	
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 	ESG(総合)	2022年 3月～
Morningstar 日本株式ジェンダー・ ダイバーシティ・ティルト指数(除く REIT)	S(社会)	2023年 3月～

THE INCLUSION OF SEKISUI HOUSE, LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF SEKISUI HOUSE, LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.