

## TRANSFORM SOCIETY

## 幸せをひろげる、積水ハウスグループ°

## 03

## 普遍的な価値観に基づくマテリアリティと社会へのインパクト

長期にわたり果たすべき使命として特定したマテリアリティに基づき、社会課題にどう向き合い、どのように取り組みと進捗を重ね、どのようなインパクトを生み出しているのか、その実績と今後の展望をお伝えします。

## STORYLINE

01  
DRIVE POSITIVE  
IMPACT

価値創造の歩みと  
描く未来

02  
CREATE  
HAPPINESS

ここにしかない  
価値と強みの進化

03  
TRANSFORM  
SOCIETY

長期にわたり果たす  
使命と進捗

04  
INNOVATION AND  
COMMUNICATION

大切にしている  
価値観と人財価値

05  
FINANCIAL STRATEGY AND  
CORPORATE GOVERNANCE

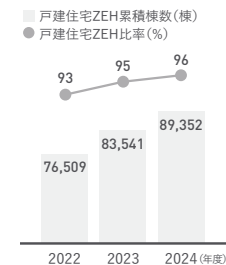
財務資本戦略と  
コーポレートガバナンス

## 長期にわたり創造する価値

積水ハウスグループが見つけているのは、短期的な成果だけではありません。社会や環境の課題に真正面から向き合いながら、長期にわたり人々の幸せを守り続けることが、企業理念「人間愛」に根ざした私たちの使命であり、未来への約束です。今を生きる人、そして未来を生きる人に、私たちは何をつくり、何を残していくことができるのか。この問いに誠実に向き合い続け、より幸せな未来を実現していくことが、どれほど時代が変わろうとも変わることのない、積水ハウスグループの役割なのです。

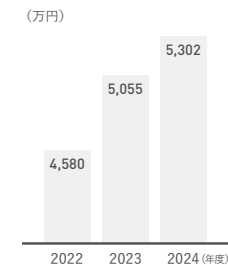
## ハイライト

## 脱炭素社会への貢献



戸建住宅ZEH「グリーンファースト」累積棟数は89,352棟を達成しました。

## 地域社会との共生



2024年度は、従業員と会社の共同寄付制度より、5,302万円を助成しました。

## 外部からの評価



MSCIのESGレーティングにおいて、最高評価のAAAを獲得しました。

# 未来への約束



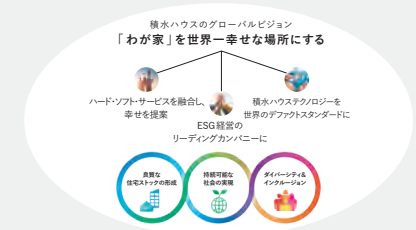
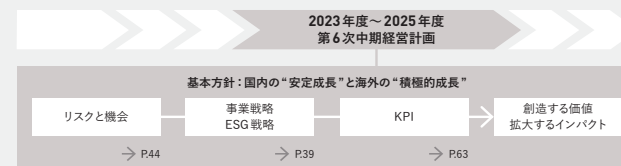
積水ハウスは、それぞれの時代に生じる社会課題に対し、事業活動を通じてその解決に貢献してきました。そして今、グローバルビジョンを未来への約束として掲げています。その実現に向け、「良質な住宅ストックの形成」「持続可能な社会の実現」「ダイバーシティ&インクルージョン」を優先して取り組む重要課題として定めています。

これらのマテリアリティは、一過性のゴールではなく、創業以来培ってきた強みや普遍的な価値観に基づく「長期にわたり果たすべき使命」であり、未来に向かう私たちの進むべき方向性を示しています。60年以上にわたるすべての事業活動は、この使命と深く結びついており、今後もマテリアリティに真摯に向き合いながら、社会に必要なとされる価値を創造し続けていきます。

## 中期経営計画とマテリアリティの関係性

積水ハウスグループにとってのマテリアリティは、社会に対する私たちの存在意義を示したものであり、企業理念「人間愛」に基づいています。そして、すべての従業員が価値創造に向かい、ベクトルを合わせ進むために特定されたものです。

中期経営計画において、マテリアリティに紐づく重点領域やKPIを定めています。こうした3か年ごとの取り組みと成果の積み重ねが、長期にわたり果たすべき使命としてのマテリアリティの実現へとつながり、未来への約束を形にしていきます。



# 長期にわたり果たすべき使命



良質な  
住宅ストックの形成

住み継がれる家を、  
永く愛されるまちをつくる

## マテリアリティ特定の背景

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創出、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。

### メガトレンド

- ・ 少子高齢化と人口減少
- ・ 住宅の長寿命化ニーズの拡大
- ・ ストック型社会への移行
- ・ 防災・減災意識の高まり
- ・ スマートホーム技術の進化

### 社会にとっての重要性

- ・ 安全・快適な住空間の確保
- ・ 住宅市場における資産価値維持
- ・ 持続可能な都市計画の推進
- ・ 災害リスクの低減
- ・ 省エネ住宅の普及促進

### 積水ハウスにとっての重要性

- ・ ストックビジネスの強化
- ・ 住宅技術革新の加速
- ・ 長期的なお客様との関係構築
- ・ 環境規制への対応強化
- ・ 高付加価値住宅の普及促進

### 創造する価値

- ・ 資産価値の高い住宅の提供
- ・ 耐久性の高い住宅の普及
- ・ 防災・減災性能の向上
- ・ リフォーム市場の活性化
- ・ スマート技術の標準化

### 拡大するインパクト

- ・ 住宅市場全体の質向上
- ・ CO<sub>2</sub>排出量の大幅削減
- ・ 災害時の被害軽減
- ・ 住宅資産の長期維持
- ・ スマートシティの発展

### 事業成長

- ・ リフォーム市場の拡大
- ・ スマート住宅の需要増加
- ・ ストック事業の収益向上
- ・ 継続的なお客様との関係構築
- ・ 新規技術開発の促進



持続可能な  
社会の実現

地球社会にも環境にもよい暮らしを、  
快適な暮らしから

## マテリアリティ特定の背景

世界的に気候変動の脅威や生物多様性の喪失、資源の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。

### メガトレンド

- ・ 気候変動対応の加速
- ・ 脱炭素社会への移行
- ・ 再生可能エネルギーの拡大
- ・ 資源循環型経済の推進
- ・ エネルギーコストの上昇

### 社会にとっての重要性

- ・ CO<sub>2</sub>排出量の削減
- ・ エネルギーの安定供給確保
- ・ 環境負荷の低減
- ・ 持続可能な都市開発
- ・ 省エネ技術の普及

### 積水ハウスにとっての重要性

- ・ ZEH市場でのリード確立
- ・ 環境対応住宅の競争力強化
- ・ エネルギー技術の革新
- ・ 地域社会との共生
- ・ 政策支援の活用

### 創造する価値

- ・ ZEH住宅の普及
- ・ 再生可能エネルギー活用
- ・ 省エネ・創エネ技術の発展
- ・ 資源循環型住宅の開発
- ・ 環境配慮型まちづくりの推進

### 拡大するインパクト

- ・ 住宅のエネルギー自給率向上
- ・ 脱炭素社会の実現加速
- ・ 資源利用効率の最適化
- ・ 環境負荷の低減
- ・ 持続可能な社会の構築

### 事業成長

- ・ ZEH普及による市場拡大
- ・ 省エネ・創エネ住宅需要増加
- ・ 環境関連技術の収益化
- ・ 持続可能な住宅事業確立
- ・ 政策支援による市場優位の確保



ダイバーシティ&  
インクルージョン

働く人の幸せから、  
社会の幸せへ

## マテリアリティ特定の背景

人口減少による労働力不足が進む一方、特定の価値観にとら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。

### メガトレンド

- ・ 働き方の多様化
- ・ ライフスタイルの変化
- ・ 公平性・包摂性の重視
- ・ 多様な価値観の共存
- ・ グローバル化の進展

### 社会にとっての重要性

- ・ 誰もが活躍できる社会
- ・ 公正な機会と選択肢の提供
- ・ 創造性の加速
- ・ 持続可能な経済成長
- ・ 包摂的な社会基盤の構築

### 積水ハウスにとっての重要性

- ・ 多様な視点による価値創造
- ・ 柔軟な働き方の推進
- ・ 従業員の幸せ
- ・ 文化革新と企業成長
- ・ ニーズ対応の競争力

### 創造する価値

- ・ 誰もが活躍できる環境
- ・ 公平な企業文化の醸成
- ・ 多様な働き方推進
- ・ 多様な技術・研究開発
- ・ 共創社会の実現

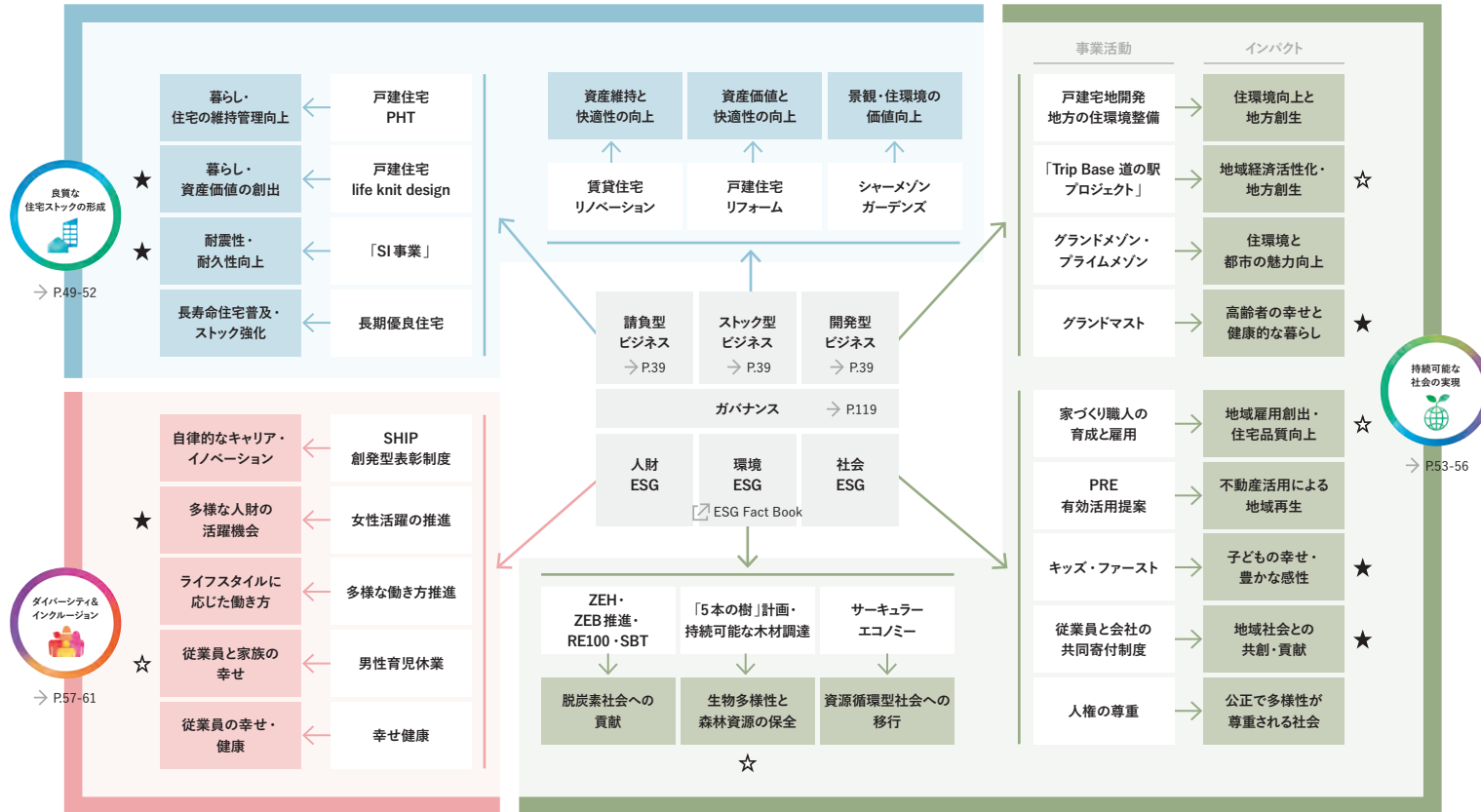
### 拡大するインパクト

- ・ 働きがい向上
- ・ 社会の包摂性強化
- ・ イノベーション促進
- ・ 企業と社会の成長
- ・ 価値観の多様化対応

### 事業成長

- ・ 多様な市場の創出
- ・ 幸せで自律的な働き方推進
- ・ 持続的な企業文化
- ・ 変化に対応する経営基盤
- ・ 高付加価値の提供

## 長期にわたり果たすべき使命



## 価値創造へのロードマップ

積水ハウスグループは、事業活動を通じた新たな価値創造に取り組んでいます。昨年度の本レポートでは、こうした取り組みの全体像を「価値創造へのロードマップ」として整理し、第6次中期経営計画(2023年度～2025年度)における各事業活動が、社会課題やマテリアリティにどのように貢献しているかをストーリーとしてお示しました。(左図☆印)

本年度は、ESG経営のリーディングカンパニーとしての歩みと成果をより明確にお伝えするため、6つの取り組みの背景や、そこに込められた従業員の想い、そして社会的インパクトにつながる道筋をストーリーとしてご紹介します。(左図★印)

一つひとつの取り組みは、社会に新たな価値を届ける(Drive Positive Impact)、幸せづくりに貢献する(Create Happiness)、より良い未来へと業界や社会を牽引する(Transform Society)という、3つの道筋を歩んできたものです。そうした歩みの積み重ねが、幸せをつくり、ひろげていく積水ハウスグループのESG経営です。

今後も、事業活動を通じて創造する価値と、その先に生まれるインパクトとの関係を可視化し、重点領域の明確化やKPIの策定・評価にも活用することで、取り組みの実効性を高めていきます。

## マテリアリティ | 良質な住宅ストックの形成

## 積水ハウスグループの歩み

高品質で長寿命な住宅の提供を通じて、住まいの資産価値を向上させ、業界の先駆けとしてストック型社会の基盤を築きました。現在は、リノベーション事業の強化や共同建築事業を推進するとともに、スマートホーム技術や感性デザインを取り入れた、価値ある住まいづくりを推進しています。

## 果たすべき使命

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。

## 重点方針

時代や地域の特性に適應する住宅の供給と維持管理を進化させ、住まいの長寿命化と資産価値の創出を実現します。

## 重点テーマ

安全・安心・快適性

資産価値の創出

住宅の長寿命化



創造する価値

拡大するインパクト

## 良質な住宅ストックの形成



安全・安心・快適性の向上  
耐震性・耐久性に優れた住宅と、防災・健康への配慮により安心を高めるとともに、先進技術やエネルギー効率の向上により快適で暮らしやすい地域社会の形成に寄与します。

## 時を経て価値が高まる住まい

資産価値の創出  
まち全体の景観を損なわない優れたデザインと高品質な建材の使用により、長年にわたる資産価値の安定とともに、地域社会の資産価値向上につながります。

## 住宅の長寿命化 世代を超えて住み継がれる住まい

住宅の長寿命化  
新築住宅の耐久性向上と優良な既存住宅の資産価値向上により、安全で快適に永く住み続けられる住環境の提供と、既存住宅の流通活性化の促進を実現します。

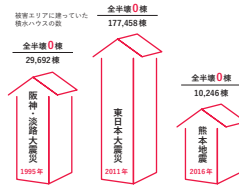
## 良質な住宅ストックの形成 | 共同建築事業「SI事業」

## Drive Positive Impact

## 「地震に強い家」は、命を守る技術から生まれる

日本には、新耐震基準を満たさない住宅が約840万戸あり、そのうち約500万戸は深刻な耐震性不足が懸念されています。さらに、新耐震基準に基づいた建物でも、一部は地震による倒壊などの被害が発生しています。積水ハウスは、これまでの大地震において、全壊・半壊ゼロ\*という実績を築いてきました。その要因の一つが、土台を使わず基礎と柱を直接緊結する「基礎ダイレクトジョイント」です。揺れの方向に関係なく建物全体の強度を保ち、柱の抜けや外れを防ぐ独自の耐震技術を広くオープン化し、「日本にもっと、良質な木造住宅を」という想いを込め、パートナー企業と共に推進する共同建築事業「SI事業」を2023年9月に開始しました。

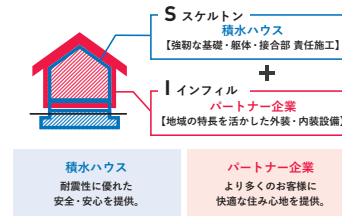
\* 地盤移動や津波によるものは除く



## Create Happiness

## 快適な住み心地と確かな安心の、どちらも叶える住まいづくり

SI事業は、住宅の耐震性において重要なスケルトン部分を、積水ハウスが設計し、積水ハウス建設が施工を行います。インフィル部分はパートナー企業が担当します。この共同により、積水ハウスの耐震技術や施工力と、パートナー企業の地域特性に応じた提案力や販売力を融合した共同建築事業が実現します。オリジナル技術や高精度の施工力に加え、許容応力度設計による構造計算などのサポートも積水ハウスが提供することで、パートナー企業とともに、「快適な住み心地」と「地震への安心」の両方を叶える住まいを、より多くのお客様へ提供していきます。



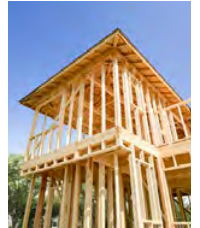
## Transform Society

## 「地震に強い日本」を、住まいから変えていく

2025年1月には3社と新たに提携を開始し、「良質な住宅ストックの形成」に向けて志を共有するパートナー企業が合計8社となりました。これにより、東北から九州までの幅広い地域のお客様に安全で安心な木造住宅をお届けできる体制が整いました。2027年度には年間500棟、2029年度には年間1,000棟の販売を目標とした上で、その後も全国のパートナー企業との連携を深めていく計画です。

SI事業は、住まいの耐震性能を向上させ、日本にもっと良質な木造住宅を広めるための重要な取り組みです。耐震性と快適性を兼ね備えた木造住宅を全国に供給し、将来にわたり住み継がれる良質な住宅ストックを形成することで、地域社会の安心と、未来の幸せに貢献し続けていきます。

→P51 SI事業



## 積水ハウスグループの歩みと「SI事業」が創造する価値

## Drive Positive Impact: 積水ハウスグループの取り組み

1973

基礎工事専門会社「積和工事」設立



1974

均質かつ強固な基礎「一体打ち工法」開発



1979

実大振動実験により当社住宅の耐震性能を実証



2004

地震力を基礎に直接伝える「基礎ダイレクトジョイント」開発



2022

木造住宅「シャードウッド」で耐震性の高い住宅を普及・累積7万棟の実績を積み  
※2022年12月時点

## Create Happiness: 「SI事業」がつくる幸せ

2023 「SI事業」開始

- 独自の耐震技術と高精度な施工による業界への貢献
- パートナー企業との連携・共創強化
- 施工力不足の解消に寄与
- 許容応力度設計による構造計算提供



2025 パートナー8社との提携

- 東北から九州までの供給体制構築
- パートナー企業の構造計算負担軽減
- 戸建住宅の耐震性不足の解消に貢献
- 快適な住み心地と地震への安心を実現する住まいの普及



## Transform Society

拡大するインパクト

- 安全・安心な住まいの提供
- 住宅の耐震性能向上
- 資産価値の向上
- 良質な住宅ストックの形成

## 良質な住宅ストックの形成 | 共同建築事業「SI事業」

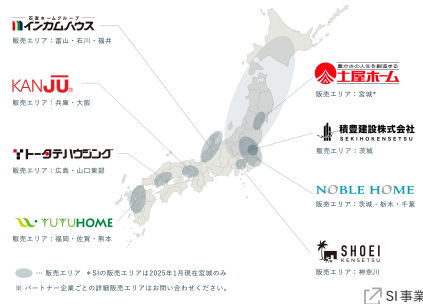
## Dialogue | SI事業

## 日本にもっと、良質な住宅を

積水ハウスグループは、創業以来培ってきた安全・安心の技術をオープン化し、パートナー企業と互いの強みを活かした、業界初の共同建築事業「SI事業」を2023年9月に開始しました。SI事業を通じて、当社オリジナルの耐震技術「ダイレクトジョイント構法(DJ構法)」や積水ハウス建設による高精度な施工を取り入れた、高い耐震性を備えた住宅を全国に広げ、良質な住宅ストックの形成に貢献します。このSI事業の立ち上げから推進に携わる従業員が、事業にかけける想いや今後の展望などをお伝えします。



右から：SI戦略室長 板倉 浩二(現：戸建事業戦略部長)、  
真鍋 あかり、上野 浩司(現：SI戦略室長)、木村 昇平、  
山尾 藤広(現：監査部)



## 日本全体の住宅を、もっと強くしていくために



「日本全体の住宅をもっと強くしていくために、コンピューターCPUのように、積水ハウスの耐震のコア技術を搭載できないだろうか」。社内会議でのそんな意見から、SI事業の開発はスタートしました。CPUに相当するコア技術は何かと問うた時、間違いなく基礎ダイレクトジョイントであることは総意でした。そこからプロジェクトを組み、新事業のあり方を模索してきたのです。



さまざまな方にもヒアリングを重ねる中で見てきたのは、高い施工精度が求められる「ダイレクトジョイント構法の施工を積水ハウス建設が行い、外装・内装・設備は自由にアレンジできる」という構想に、多くのビルダー様に関心を示してくださいました。話し合いや思考錯誤の中で、「パートナー企業様の独自性をそのままに、積水ハウスの耐震技術をインストールする共同建築事業」という、まったく前例のない新しいビジネスモデルが形づくられていったのです。

## これまでにない、良質な住まいづくりネットワークを



「日本の住宅を強くする」という私たちの志に共感いただいて、パートナー提携に至った各社は、いずれも高品質な住宅づくりで地域から支持されている企業ばかりです。商品戦略の拡充や2025年の法改正への対応に関して、本事業に期待を寄せていただいています。



パートナー企業様によって階高、断熱、構造材などの仕様が異なり、着地点を探るのは予想以上に大変で、商品開発に匹敵するプロセスを要しました。印象的だったのが、積水ハウス建設の施工精度や現場の美しさをパートナー企業様がもれなく絶賛されること。グループ内にいると、その真のすごさに気づけないかもしれません。また、木造住宅に関する貴重な知見が集結していることも収穫です。



パートナー企業様との協業を通じて、私たち自身の強みを再認識するとともに課題も知ることができ、さらに新たな可能性を見いだしています。当初は別の方法で検討を進めていたところ、プロジェクトの半ばで、従来にないビジネスモデルを新たに創出する方針に大転換。一から契約形態や商品・サポート内容を模索していくことは、とてもチャレンジングな経験でした。



現在の姿にまで磨き上げられた共同建築事業という形態は、互いの強みと自由度を確保しつつ、将来的に多様な協働のスタイルを追求できる点も魅力の一つです。

## 「基礎ダイレクトジョイント」が、住まいのスタンダードになる未来



地震大国の日本で、耐震性の高い良質な住宅ストックの形成を加速させるには、SI事業の意義に賛同下さるパートナー企業と連携し、基礎ダイレクトジョイントを普及していくことが重要です。年間で2027年度には500棟、2029年度には1,000棟が目標です。



日本の住宅の耐震性を向上させることは、人々の暮らしに安全・安心という価値を提供することであり、社会課題の解決にもつながると信じています。SI事業によって、一人でも多くの方に、積水ハウスの耐震技術を実感していただけることを目指しています。



理想は、「その家は、基礎ダイレクトジョイントが入ってる?」という会話が当たり前になるほど、住まいのスタンダードとして広まることです。そうすることで、より多くの方の安全・安心を守り続けていきたいと考えています。

## 良質な住宅ストックの形成 | life knit design

## Drive Positive Impact

## 機能性と美しさを、融合した住まいの追求

積水ハウスは、住まいを重要な社会資本の一つとして捉え、美しさや一人ひとりの心に寄り添う住まいづくりに取り組んできました。住まいは、お客様の夢や理想が詰まった大切な空間。だからこそ、素材の選定や施工技術にもこだわり、機能性と美しさや感性を融合することで、心から心地よいと思える住まいや、暮らしの中でふと感じる心の動きを大切にしたいと追求しています。



## Create Happiness

## 時間とともに、愛着を編み込む住まい

美しいと感じる空間、心惹かれる手触り、心地よい時間の過ごし方は、一人ひとり異なります。そうした感性に寄り添うデザイン提案システム「life knit design」を2023年度に開始しました。約6,600点の画像から受ける印象を言語化し、導き出した独自の「6つの感性フィールド」に基づいた提案は、一人ひとりの感性を住まいに映し出し、愛着を育む住まいづくりを実現しています。

  
life knit design




## Transform Society

## 住まいが、一人ひとりの幸せをつくる未来

2024年度は、6つの感性フィールドによるインテリアを比較体験できるモデルハウス「6 HOUSES」を期間限定で開設。訪れた人々に「自分らしさ」を発見いただけるきっかけを提供しました。流行を追うようなデザイン提案ではなく、一人ひとりの感性に寄り添う住まいが、人生100年時代の幸せにつながると考えています。

住まう人の感性を編み込み、美しく景観と調和した住まいづくりにより、愛着を育み、長く住み続けていただくことで、美しく良質な住宅ストックを形成。住まいが幸せをつくり出す未来を、これからも実現していきます。

 life knit design

## 「life knit design」というデザイン思想

「お客様のお持ちの家具やアートに合わせて、住まいを設計できます」。住宅展示場で、ある営業の方がふと発したこの言葉が、とても心に響きました。お客様の感性に寄り添っている言葉だなと感じたのです。この言葉こそが、life knit designの大きなヒントとなりました。

life knit designの空間づくりは、まずお客様一人ひとりの感性を受け入れる器となる美しく普遍的な空間をつくること。そこに6つの感性フィールドを起点にお客様との会話を通じて唯一の空間を創り上げていきます。

life knit designの「knit(編む)」に込めた想いは、人生という一本の糸が、愛着とともに日々編み込まれていくような暮らしをご提供することです。性能や機能はもちろん大切ですが、そこに感性価値と社会価値をプラスすることで、安全・安心・快適性のその先にある、自分らしい暮らしや幸せ、そこに流れる時間をご提案していきたいと考えています。



業務役員  
デザイン設計部長  
矢野 直子

## 積水ハウスグループの歩みとlife knit designが創造する価値

## Drive Positive Impact: 積水ハウスグループの取り組み

- 1961** 内装をプラスチックから木材へ変更し、感性に訴える設計を「B型」に反映
- 1965** 独自の鉄骨軸組構法と生産システムにより「邸別自由設計」の思想を確立
- 1978** 美しい外観と室内により暮らし方を提案する「グルニエのある家」販売開始
- 1985** 一人ひとりの個性や感性を住まいづくりに反映する「ONE'S ONE」展開開始
- 2010** 室内外の空間をつなぎ、居心地のよさを研究した「スローリビング」を提案

## Create Happiness: life knit design がつくる幸せ

- 2023 life knit design 開始**
  - ・時間と共に愛着を編み込む暮らし
  - ・感性に響く心地よさ
  - ・まちなみや景観と美しく調和するデザイン
  - ・つながりを生む幸せな日々の暮らし



駒沢シャウッド展示場 HUE  
東京都世田谷区

- 2024 6 HOUSES 開設**
  - ・6つの感性フィールドによるインテリアを体験比較できる場
  - ・自分の「好き」が見つかる
  - ・外観や植栽計画が自然景観と調和する6棟のまちなみ



6 HOUSES  
茨城県つくば市

## Transform Society

- 拡大するインパクト**
  - ・幸せをつくり出す住まい
  - ・住まいの選択肢が機能から感性へ進化
  - ・住まいの価値が質へシフト
  - ・感性が尊重される文化

## マテリアリティ | 持続可能な社会の実現

## 積水ハウスグループの歩み

環境と共生する住宅・まちづくりを目指し、国の基準に先駆けて環境課題に取り組み、大規模開発プロジェクトにもまちづくりの思想を取り入れてきました。現在は、ZEHの普及促進や事業活動の脱炭素化、持続可能なまちづくりや環境負荷低減を実現する、さらなる技術開発を進めています。






## 果たすべき使命

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。

## 重点方針

人・まち・地球の調和を目指し、サプライチェーンを含めた事業活動を通じて持続可能な社会の実現に取り組みます。

## 重点テーマ

- 脱炭素化  ESG Fact Book P6-13
- 生物多様性保全  ESG Fact Book P18-23
- 資源循環  ESG Fact Book P31-34
- 地域社会との共生  ESG Fact Book P67-80
- 労働安全衛生・サプライチェーン  ESG Fact Book P81-88

1961  
アルミサッシを窓枠に採用したB型誕生



1982  
PSH-21  
パンプソーラーハウス



1977  
「コモン(Common)」の思想に基づくまちづくり



1996  
高性能遮熱断熱  
複層ガラス



2001  
「5本の樹」  
計画開始



1999  
環境未来計画



2005  
まちづくり憲章制定



2002  
工場の  
ゼロエミッション開始



2006  
まちなみ参観日



2003  
資源循環センター



2004  
廃棄物処理の  
「広域認定制度」認定取得



2005  
廃棄物処理の新築施工  
現場ゼロエミッション  
達成



1999  
環境未来  
計画



2003  
次世代  
省エネルギー仕様



2003  
瓦一体型太陽光発電  
システム開発



2008  
CO<sub>2</sub>オフ住宅



2009  
環境配慮型住宅  
「グリーンファースト」



2013  
「グリーンファースト  
ゼロ(ZEH)」



2017  
RE100加盟



2020  
集合住宅  
シャームゾンZEH



2019  
分譲マンション  
「グランドメゾン」ZEH



2021  
「積水ハウスオーナー  
でんき」



2023  
当社所有の新築事務所・  
施設ZEB



2022  
TNFDフォーラム参加



2021  
「5本の樹」計画の生物多様性  
保全効果定量評価「ネイチャー・  
ポジティブ方法論」公開



2022  
生物多様性と健康に関する  
共同研究を東京大学と  
開始



2024  
2001年からの累積  
植栽本数2,069万本

2024  
「TNFD Early Adopter」  
登録



循環型社会の構築  
より質の高いリサイクルの実現や廃棄物削減・管理の徹底により、資源の効率的利用の促進と環境負荷の低減を実現し、循環型社会の構築に貢献します。

持続可能な  
社会の実現



創造する価値

拡大するインパクト


## 持続可能な社会の実現 | グランドマスト

## Drive Positive Impact

## 健康的に年齢を重ねる方々の「わが家」

日本の超高齢社会において、高齢者向け住宅は、介護が必要になった時に住む場所と捉えられがちです。しかし、65歳から74歳までの要介護認定率はわずか6%。多くの方が介護を必要としているわけではありません。

積水ハウスは、健康的に年齢を重ねるアクティブシニアの方々が、自分らしく、自由に、健やかに暮らしながら、必要なサポートも受けられる「グランドマスト」シリーズを展開。独自の生涯住宅思想やユニバーサルデザインを活かし、人生100年時代を幸せに暮らし続ける住まいを提供しています。

 積水ハウスのグランドマスト

## Create Happiness

## 幸せ度が高い、グランドマストの入居者

グランドマストは、安全・安心・快適な住まいに加え、コンシェルジュデスクによる生活サポートや、食べる・動く・人とつながる日々を楽しめる自立型サービス付き高齢者向け賃貸住宅です。

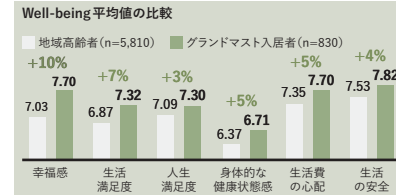
2023年度に千葉大学予防医学センター・近藤克則特任教授と実施した共同研究では、グランドマストの入居者は、地域の同世代と比べて「笑う頻度(1.3倍)」、「外出頻度(1.8倍)」、「誰かと一緒に食事をする頻度(1.4倍)」が高いことが明らかとなり、ウェルビーイングの向上につながっていることが示されました。

 高齢者の Well-being を高める住まい

## Transform Society

## 住まいがつくる、健康長寿社会

グランドマストは、介護を前提とした住み替えではなく、自分らしく暮らし続けるための選択肢です。自分らしさを大切にしながら、人や地域とつながり、毎日の暮らしを楽しめる住まいは、高齢の方々がよりアクティブに、いきいきと暮らし続けられる、健康長寿社会の新しい幸せの形を実現しています。



## グランドマストにご入居されている方々は、共食頻度が高くよく笑う

グランドマストの入居者様はセカンドライフを満喫されていて、ご友人やご親族に入居を勧めてくださいる方も少なくありません。そうした様子を見る中で、都心に立地し、外出の楽しみがあり、かつ日常的に顔見知りの人と話す機会のある住宅で暮らす高齢者の健康・幸せ度は高くなるのではないかと考えるようになりました。



グランドマスト  
事業部  
取締役 事業部長\*  
宮本 俊介

グランドマストの全39施設の入居者様のうち、7割の方に共同研究にご協力いただきました。コンシェルジュデスクによる情報案内や周辺オリジナルマップ配布による「外出頻度」の増加、食事を共にすることが「笑う頻度」の増加につながるという研究結果は、とてもうれしかったです。



経営戦略本部  
地方創生戦略部  
佐藤 哲

今回の研究を通して、グランドマストにおける外出・交流機会や共食機会の充実が、幸せにつながる可能性が浮かび上がってきました。これらの因果関係をさらに追究し、「暮らしただけで健康・幸せになるシニア向け住宅」を実現していきたいです。



\* 積水ハウスシャーマンPM東京株式会社 所属

## 積水ハウスグループの歩みと自立型サービス付き高齢者向け賃貸住宅「グランドマスト」が創造する価値

## Drive Positive Impact : 積水ハウスグループの取り組み

## 1975 日本初

高齢者・身体障がい者配慮住宅「車いすの家」を熊本理学診療科病院内に建設

## 1981 日本初

「障がい者モデルハウス」を建設し、身体障がい者配慮部品の整備を開始

## 1987 日本初

高齢者や身体障がい者を支援するホームエレベーターを採用した生涯住宅を展示

## 1989

いつも今が快適という「生涯住宅」思想を住まいづくり思想として定義

## 2002 業界初

暮らしやすさを実感できる住宅のユニバーサルデザインを確立、戸建住宅に適用

## Create Happiness : グランドマストがつくる幸せ

## 2011 グランドマスト

- 自立型サービス付き高齢者向け賃貸住宅の提供
- 見守りと安心サポートによる健康的な暮らし支援
- 交流の場・つながりの促進



9都道府県 39ヵ所  
(2024年6月時点)

## 2024 幸せを高めるグランドマスト

- 入居者の幸せ・生活満足・健康意識向上
- 高齢者の活動的な暮らし
- 社会参加意欲の向上
- 家族の安心感
- まちに暮らす



専属のシェフが常駐し希望者には食堂での食事を提供

## Transform Society

## 拡大するインパクト

- 健康寿命の延伸
- 医療・介護費の負担軽減
- 高齢者の地域交流促進
- 多様な住まいの選択肢
- 多世代交流の増加

## 持続可能な社会の実現 | キッズ・ファースト

## Drive Positive Impact

## 感性豊かな子どもを育む、積水ハウスのキッズ・ファースト

「キッズ・ファースト」企業として積水ハウスが大切にしてきたこと。それは、子どもたちの幸せです。私たちは「幸せとは何か」を問い続け、その答えの一つとして「豊かな感性」にたどり着きました。感性とは、その人らしさを形づくる力であり、人生に彩りをもたらします。そして、感性は、さまざまな体験を通じて少しずつ育まれていきます。

だからこそ、私たちは、暮らしの中で幸せを感じる心を育む「住育」という考え方を大切にしてきました。一人でも多くの子どもたちに、自分らしい「好き」や「大切に」気づききっかけを届けることで、幸せづくりの一助になりたいという想いから、2025年8月に、子どもたちの豊かな感性を育む体験型住育施設「JUNOPARK」を京都府木津川市（旧：納得工房）にオープンします。ここから始まる多くの「体験」が、未来へとつながる大きな一歩になると考えています。



## Create Happiness

## 「好き」と「夢中」が、幸せの種になる

日本の子どもたちの精神的な幸せ度は、先進国の中でも低いとされています。そんな社会だからこそ、「子どもたちが好きなことに夢中になる時間」を大切にしたいと考えました。

JUNOPARKは、暮らしの「エデュケーション（学び）」と「エンターテインメント（楽しさ）」を融合させた「住育エデュテイメント施設」です。小学校高学年をメインターゲットに、積水ハウスの考える「暮らしの中で育まれる6つの感性」をテーマにしたオリジナルプログラムや展示を用意しています。「楽しい」「やってみたい」という感情が自然と湧き上がるような体験を通して、子どもたちが自分らしい感性を育む場を目指しています。ここでは「正解は一つではない」「自分で選んでいい」。そんな価値観が受け入れられる空間が広がり、子どもたちが夢中をつくり出し、自分の「好き」や「大切にしたいこと」を見つけていく場所です。

## Transform Society

## 子どもたちの幸せは、未来の幸せ


子どもたちの幸せは、未来の幸せにつながると考えています。感性豊かに育った子どもたちは、「自分にとっての幸せ」を見つけることを楽しみながら人生を過ごし、やがて自分らしさを発揮しながら未来の社会に新しい風、すなわち、イノベーションを起こしてくれる存在です。

積水ハウスの「住育」は、そんな未来を生きる子どもたちの感性と幸せを育む場として、JUNOPARKを未来の幸せへの投資と位置付けています。子どもたちの幸せに本気で向き合うことが、より幸せな未来につながると信じ、「住まいづくり」から「幸せづくり」へと、積水ハウスの存在意義を実現するキッズ・ファーストの取り組みをこれから推進していきます。



## 積水ハウスグループの歩みとJUNOPARKが創造する価値

## Drive Positive Impact：積水ハウスグループの取り組み

1990	1992	2000年代初期	2006	2008	住育への参加子ども人数 (2008～2024年度)
総合住宅研究所に体験型研究施設「納得工房」併設	一般の方が住まいづくりを学べる講座「すまい塾」を納得工房にて開講	全国の「住まいの夢工場」で小学生から大学生を対象に体験プログラムを提供	子どもたちへの環境教育プログラム「Dr. フォレストからの手紙」開始	従業員が講師を務める出張授業開始 	従業員による出張授業 27,860人 当社施設・体験プログラム 56,174人

## Create Happiness：キッズ・ファーストがつくる幸せ

Output	Outcome
<ul style="list-style-type: none"> <li>住の体験型パーク開業</li> <li>子どもたちの体験機会</li> <li>感性を育む新しい体験の場</li> <li>好きや夢中に出会うきっかけ</li> <li>地域とのつながり促進イベント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の好きや大切に気づく</li> <li>感性や表現力、自己理解が育まれる</li> <li>感性豊かな子どもたちが他人との違いを尊重し合う力を持つ</li> <li>幸せづくりの共感の広がり</li> </ul>



## Transform Society

拡大するインパクト
<ul style="list-style-type: none"> <li>感性豊かな子どもたち</li> <li>幸せな社会</li> <li>新たなイノベーション</li> <li>「幸せをつくる感性」が社会に広がる</li> </ul>

## 持続可能な社会の実現 | 積水ハウス マッチングプログラム


## Drive Positive Impact

## 制度を変えた、社内に埋もれていたアイデア

「積水ハウス マッチングプログラム」は、2006年に開始した従業員と会社の共同寄付制度です。当初は社会課題の解決に取り組む全国の非営利団体へ寄付を届ける仕組みでしたが、「もっとできることがあるのではないか」という従業員の声を受け、制度改革を進めていました。

そんなある日、社内アプリに投稿されていた多くの従業員のアイデアが、社会をより良くすることにつながると気づきました。「子どもたちに体験を」「地域に安心できる居場所を」「みんなでみんなの子どもを育てる」など、誰かの幸せを思い、考え抜かれたアイデアが、創発表彰制度「SHIP」の審査を通過せず、アプリの中で埋もれていたのです。

この「埋もれていたアイデア」に対し、社外の非営利団体が「この指しまれ」方式で手を挙げ、アイデアをもとに活動を企画し、従業員と会社から寄付をする新制度へと生まれ変わりました。

 積水ハウス マッチングプログラム

## Create Happiness

## 従業員の想いがつながり、幸せが広がる

この新制度では、社会をより良くしたいと願いアイデアを投稿する従業員、社会の役に立ちたいと寄付をする従業員、社会のために行動したいと思いついて助成プロジェクトにボランティアとして参加する従業員が、一つの活動を3方向から支える仕組みになっています。どれも「子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境」を願う気持ちから生まれた行動です。2024年度は、117の従業員のアイデアを起点に、56のプロジェクトが企画され、全国で1,448の活動を実施。4万人を超える人々の幸せにつながりました。一人の想いが、社会との共創を通じて、たくさんの幸せを生み出しているのです。



社会貢献やソーシャルイノベーション  
につながる従業員のアイデア  
656件(第1回～第3回 SHIP)

## Transform Society

## 想いと仕組みが、未来を変えていく

新制度は、寄付だけでも、ボランティアだけでもない、日本企業初の「創発型社会貢献」です。従業員のアイデアと想いを出発点に、非営利団体とともに具体的な社会活動を企画し、従業員と会社が資金的に支え、さらに従業員自らも行動する。この仕組みは、企業の社会的役割のあり方を問い直し、「想いが動きに、動きが仕組みに、仕組みが社会に幸せをもたらす」モデルとなっています。私たちはこれからも、「誰かの幸せを想う心」を起点に、制度や仕組みを社会の幸せ、そして未来の幸せにつなげていきます。

## 一人ひとりの想いが社会を良くする「創発型社会貢献」



社会をより良くしたいというアイデア、寄付、そして活動への参加を起点に、積水ハウスグループは、地域や社会との共創により価値を創り出す、新たな仕組みを構築しました。

## 積水ハウスグループの歩みと積水ハウス マッチングプログラムによる価値創造

## Drive Positive Impact : 積水ハウスグループの取り組み

## 2006

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」開始。  
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、こども基金・環境基金を創設し、従業員の寄付と同額を会社が拠出

## 2006～2024年度

寄付総額 約 4.9 億円  
助成団体数 のべ 646 団体  
制度加入従業員数 7,628 人  
(2025年1月末時点)

## 2023

従業員のアイデアを非営利団体とともにプロジェクト化し助成する制度へと改革

## Create Happiness : 積水ハウス マッチングプログラムがつくる幸せ

## Output

10件 受賞・具現化  
117件 プロジェクト化・助成  
最終審査 (20件) 社会貢献アイデア (235件)  
従業員アイデア (第1~2回 SHIP 1,414件)

## Outcome



## 2024年度助成

助成プロジェクト数 56  
実施活動数 1,448回  
参加子ども人数 31,213人  
参加大人人数 15,837人  
ボランティア人数 3,325人  
→ P68-78 大切にしている価値観

## Transform Society

## 拡大するインパクト

- 従業員による自発的な参加
- 多様な共創による価値創造の循環
- 幸せに暮らし続けられる社会・環境の実現

## マテリアリティ | ダイバーシティ&amp;インクルージョン

## 積水ハウスグループの歩み

すべての人が自分らしく暮らせる社会を目指し、人財育成や多様性を尊重した企業文化を築き、女性活躍推進や男性育児休業においても業界をリードしてきました。現在は、従業員の自律支援を通じて、イノベーションの創発と組織の持続的成長を促進し、誰もが幸せに暮らし続けられる真の共生社会の実現を目指しています。

## 果たすべき使命

多様な視点や価値観が認められ、誰もが安心して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。

## 重点方針

従業員にとっての「わが家」である職場の幸せを実現し、自らの意思で挑戦し続けられるよう活躍・自律を支援します。

## 重点テーマ

- ダイバーシティ推進  ESG Fact Book P.51-57
- 従業員の幸せ・健康  ESG Fact Book P.61-63
- 多様な働き方・働きがい・
- 人財育成・キャリア自律  ESG Fact Book P.48-50, 58-60

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン



インクルーシブな社会

**多様な力を発揮できる社会**  
一人ひとりの個性や違いが尊重され、誰もが力を発揮できる職場づくりを通じて、多様性を活かしたインクルーシブな社会の実現に貢献します。

人財の活躍とイノベーションの創発

**多様な人財の活躍と価値創造**  
多様な人財が自律的にキャリアを築きながら力を発揮し、新たな発想や価値が生まれる環境を整えることで、イノベーションを通じて社会の発展に貢献します。

幸せに暮らし続けられる社会

**幸せと健康を支える雇用の創出**  
多様な人財が活躍できるよう雇用機会を広げ、働く幸せと健康を実感できる地域社会の実現と、幸せを支える基盤づくりに寄与します。

従業員の幸せ・健康

**2022** 子どもサポート休業制度  
**2023** キャリア自律休業制度

ダイバーシティ推進

**2022** 積水ハウスリフォームリーダーズカレッジ  
**2024** 技術・生産4本部女性交流会  
**2021** 65歳超定年再雇用

**2021** SHIP (創発型表彰制度)  
**2023** キャリア自律休業制度

**2021** 複線型人事制度

**2020** 幸せ度調査  
**2021** 幸せ健康プロジェクト  
**2020** ウォーキングチャレンジ

**2019** 海外での技能実習  
**2015** 女性現場監督サポートプログラム

**2019** SHINE! Challenge Program

**2019** 同性パートナー事実婚人事登録制度  
**2019** がん・不妊治療両立支援制度

**2014** ウィメンズカレッジ  
**2014** 女性現場監督交流会

**2006** インテリア道場  
**2006** 技術職スペシャリスト認定制度

**2018** 男性育児休業制度  
**2016** 在宅勤務制度化  
**2014** 介護支援制度拡充

**2007** 全国女性営業交流会  
**2006** 人材サステナビリティ宣言

**2004** 人材公募開始

**2007** 「子育て支援企業」認定  
**2004** ボランティア休職制度

**2005** 女性営業職採用拡大

**2003** キャリア自律研修開始  
**1987** 設計道場開始

**1997** 介護休業規則制定  
**1982** セキスイハウス協会設立

**1982** 職業訓練校開校  
**1992** 育児休業規則制定

創造する価値

拡大するインパクト

ダイバーシティ&インクルージョン | 女性活躍推進

従業員の幸せを実現する 女性活躍推進の20年 2005年に女性営業職の積極採用を開始し、以来20年間、誰もが自律して、幸せに働き続けられる職場づくりに取り組んできました。



Drive Positive Impact

Create Happiness

Transform Society

はじめ

女性の活躍なくして会社の成長なし  
誰もが当たり前活躍できる  
社会への第一歩



主な施策

メンタリング制度や交流会の実施  
管理職育成研修や両立支援制度の拡充  
上司の意識改革と職場環境改革



離職要因特定と改善プロセス

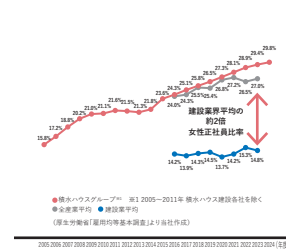
キャリア形成支援の実施  
組織環境の整備と文化の変革  
心理的安全性の確保と上司の意識改革



少しずつ広がる変化

女性の新卒・中途入社者の増加  
女性従業員・管理職数の増加  
職場環境整備と制度の拡充

積水ハウスグループの女性正社員比率

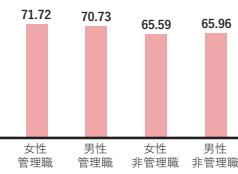


幸せを感じる職場

幸せ度の高いリーダーの増加  
チーム全体の幸せ度向上  
職場全体の幸せ度向上

幸せ度総合値 (2023年度幸せ度調査 積水ハウス単体)

非管理職より管理職の方が、幸せ度が高い  
男性管理職より女性管理職の方が、幸せ度が高い



幸せが広がる未来

多様な価値観を活かした組織文化確立  
イノベーションの創発  
誰もが活躍できるより幸せな社会



積水ハウスグループ(注1) 2006~2011年 積水ハウス建設株式会社を除く  
● 全従業員平均 ● 建設業平均  
(厚生労働省「雇用形態基本調査より自社内訳」)  
2006.2007.2008.2009.2010.2011.2012.2013.2014.2015.2016.2017.2018.2019.2020.2021.2022.2023.2024. (注2)

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン | 女性活躍推進

## Drive Positive Impact

## 女性の活躍なくして、会社の成長なし

日本の建設業界には長年にわたり、男性中心の職場文化が根深く存在し、女性の活躍が難しい環境がありました。積水ハウスは2005年に女性営業職の積極採用を開始し、2006年には「人材サステナビリティ」を人事基本方針として掲げました。この方針は、多様な価値観を持つ人財の成長が企業の持続的な成長に不可欠であるという、当時の代表取締役の想いに基づいています。

しかし、2011年頃から女性営業職の離職が増加するとともに、在職者自身も仕事と家庭の両立に不安を抱え、昇進を望まないケースが増えていました。これらの課題を解決するため、まず離職要因を徹底的に洗い出すことに取り組みました。その結果、長時間労働や建設現場には女性用設備が整っていないこと、職場の固定概念、そして上司が無意識のうちに昇進の機会を男性に偏らせる傾向が浮き彫りになりました。

## Create Happiness

## 自律的なキャリア形成を支える、職場づくり

これらの課題を受け、過度な残業や長時間労働の見直し、現場の設備改善や育児休業制度の拡充を推進し、上司の意識変革に取り組みました。積水ハウスの女性活躍は、「管理職を増やす」ことが目的ではなく、すべての従業員が自律的にキャリアを描ける環境づくりを重視しています。そのため、従業員同士の交流を促進し、ロールモデルやメンターとの対話を通じて、自分らしい働き方を見つける支援に注力しています。これらの取り組みは、すべての従業員が幸せに働き続けられる職場環境の実現にもつながっています。従業員を対象とした2023年度・2024年度の幸せ度調査では、女性管理職のいる職場は、いない職場に比べて従業員の幸せ度が高いという結果が得られました。これは、多様な従業員の活躍が心理的安全性やコミュニケーションの質の向上を促進し、関係性の強化につながることを裏付けています。

## Transform Society

## 誰もが幸せに働き続けられる、ノーマライズな社会へ

女性営業職の積極採用を開始した2005年から20年が経過し、積水ハウスの女性正社員比率は、建設業界平均の約2倍にあたる29.8%に達しました。2014年度に開始した女性管理職候補者育成プログラムやロールモデルとの交流を通じて、自律的なキャリア形成を支援し、女性管理職の登用が進むことで職場の多様性も向上しています。

私たちが目指すのは、性別に関係なく誰もが活躍できるノーマライズな社会の実現です。これは、単に管理職の女性比率を上げるのではなく、一人ひとりがライフステージや価値観に応じて働き続けられる環境を整えることにあります。

「女性だから難しい」「時短だから任せられない」といった固定概念の一つひとつを取り除き、“当たり前”の意識そのものをアップデートしていくことで、働く人々の幸せを積み重ね、社会全体の幸せに貢献していきます。

## 積水ハウスグループの歩みと女性活躍推進が創造する価値

## Drive Positive Impact : 積水ハウスグループの取り組み

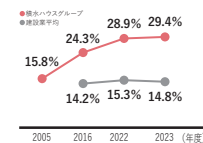
2005	2011	2014	2019	2020
新卒採用において女性比率目標を営業職20%に設定し、女性の積極採用を開始	女性営業職の離職率の上昇を受け、全国的な交流会などの定期開催を開始	年間20名を対象に、2年間の女性管理職候補者研修「ウィメンズ カレッジ」を開講	入社6年目以上の従業員が、1～3年目をメンタリングする女性営業メンター制度導入	営業職の新卒採用において女性比率30%を新たな目標に設定

## Create Happiness : 女性活躍推進がつくる幸せ

## Output

- 女性従業員・管理職比率の向上
- キャリア選択肢と働き方の多様化
- 働きがいを感じる従業員の増加
- 育児休業・介護休業・キャリア自律休業の取得率向上

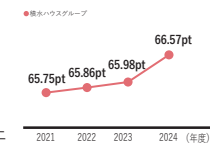
## 女性正社員比率



## Outcome

- 女性のキャリア継続率の向上
- 企業の創造性の向上
- 誰もが挑戦できる環境整備
- 従業員の幸せ度向上
- 働き方の多様性が当り前の風土

## 幸福度診断 Well-Being Circle 総合値



## Transform Society

## 拡大するインパクト

- 誰もが自分らしく幸せに働き続けられる社会
- すべての人が活躍し、多様性からイノベーションが生まれる社会

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン | 女性活躍推進

## Dialogue | 女性活躍推進、あれから20年

ともに切り拓いた20年  
—女性活躍推進の歩みとこれから

2005年、積水ハウスは業界に先駆けて、女性営業職の積極採用を開始しました。制度も前例も整っていなかった時代。「誰もが活躍できる会社へ」という想いのもと、悩み、迷いながらも、自らの力で道を切り拓いてきた従業員たちがいました。

あの時声を上げ、行動し続けた人たちの挑戦は、働く環境を少しずつ変え、今の「当たり前」を創り上げてきました。それは、積水ハウスグループらしい自律と変革の原点でもあります。20年をともに歩んできた従業員たちが、あの頃の葛藤と手応え、そしてこれからの未来への想いを語ります。そこには、時代を変えてきた確かな誇りと、まだ進化の途中であるという覚悟がありました。



左から：

**小谷 美樹** 技術管理本部 エグゼクティブスペシャリスト  
(1988年 技術職で入社・ウィメンズカレッジ初代事務局)

**吉井 文英** 国際事業本部 国際戦略部 戦略企画室長  
(2011年復職 技術職で入社・ウィメンズカレッジ1期生)

**黒木 史子** 東京営業本部 東京北支店長  
(2004年 営業職で入社・ウィメンズカレッジ3期生)

**横山 亜由美** ESG経営推進本部 ダイバーシティ推進部長  
(2004年 営業職で入社・ウィメンズカレッジ4期生)

## ただただ、当たり前前に働いていた



入社して37年。あの頃、女性の技術職は西日本で8人だけ。初めての消費税導入の大変さも、事業所の楽しい雰囲気でも乗り越えてきました。



阪神・淡路大震災を経験し、積水ハウスの品質の高さを肌で感じたことが入社のかっけになりました。当時は、資格取得は一発合格を目指し、遅くまで働くのも当たり前でした。日々、自分なりに仕事に真摯に向き合い、切磋琢磨していく中で、次第に職場でも現場でも信頼関係が生まれ、お客様に喜んでもらえることも増えていきました。



私は建築学科出身ですが、営業職を希望して入社しました。資格を取り、夜遅くまで働き、しっかり頑張っていることを証明したかった。無我夢中というより、それ以上の感覚で走り続けていました。



新入社員だと「大丈夫かな?」と思われるのは当然で、私も、お客様に「あなたでよかった」と言われるようになりたい一心で、たくさん勉強し、とにかく夢中で働いていました。

## 制度が、私たちに追いついてきた



私は本社初の育児休業取得者です。復帰後、「2ヵ月の育児期間があるから」と昇進を断られたことは、今でも忘れられません。その悔しさが、今ある公正な評価制度の原点になりました。制度は、整ったから使うのではなく、「こうきたい」という想いから始まるもの。家事・育児のサポート制度も、そうやって少しずつ実現してきたのです。



私は一度退職し、海外で留学と設計事務所勤務を経験後、復職しています。今のような休職制度はない中で、当時の本部長や支店長が「今すぐには制度の確立は間に合わない。でも、いつでも帰っておいで」と言って送り出してくれました。実は、6年の海外生活の間に、元上長や仲間と連絡を取っていたことが、復職につながりました。



配属先では私が初めての女性営業でした。男性と同じように働きながら、少しずつ後輩が増えてきて、全員が同じように働けるわけではないということに気づき始めたのです。自分たちが変えていかなければこのままだと思い、みんなで少しずつ環境を変えていきました。

## 期待が、挑戦を後押ししてくれた



国際事業本部への復職後、ウィメンズカレッジやマネジメント研修など多くの受講機会に恵まれました。社内外で奮闘する女性メンバーとの出会いや、受講を後押しし、常に気にかけてくださる事業本部長や上長などの心強い存在が、挑戦への力になっています。



女性同士の交流会や研修会の場で、会社からの期待を肌で感じられたこと。さらに、上司と一緒に研修を受け気づきを共有できたこと。こうした体験が、信頼や対話のかっけにもなりました。支店長に任命された時、「私でいいのかな」と正直驚きました。当時の住宅業界では女性の支店長は珍しく、「支店長はこうあるべき」というイメージも強く、自分らしいスタイルを見つける難しさもありました。それでも、自分で切り拓いていくことに意味があると信じていました。今では、いろんなスタイルの支店長がいて、いろんな考えを持つメンバーがいて、マネジメントのあり方を考え直す良い機会になったと、ようやくそう思えるようになっていきます。



私も特別な意識はなく、自分なりに一生懸命やってきただけ。でも、リーダーやロールモデルがいない環境は働きにくいんだと、そんな当たり前のことを少しずつ学んでいきました。もちろんつらいこともあったけど、支店長や総務部長の応援があり、成果を出せばしっかり評価してもらえた。交流会でも「期待されている」と感じる瞬間が多くあり、その想いがいつの間にか、「私たちが変えていくんだ」という意識へと変わっていった気がします。自分たちでチャレンジし続ける日々は楽しかったし、チームみんなで出した成績で表彰された時の喜びは、今でも鮮明に覚えています。

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン | 女性活躍推進

## Dialogue | 女性活躍推進、あれから20年

## 20年という期間は、必要だった



20年前に入社した私たちは、前例がなかったからこそ、自由に動けた部分もありました。もちろん、本当に大変な時もたくさんありましたけど。営業職には職種転換の選択肢がなく、続けるか辞めるかの2択しかなかった。だからこそ、採用は続けていても辞めていく人が多く、女性従業員の数が増えない数年を経験しているのです。でも、いま一定の年次まで私たちが残れているのは、その時代の積み重ねがあったからこそ。もし選択肢があったら、踏みとどまらなかったかもしれません。本気で営業をやり抜きたい人たちが集まり、支え合い、切磋琢磨してきたその蓄積が、今の営業の強さに確実につながっている気がします。20年という時間がかかりましたが、一足飛びでは到達できない領域に私たちは立っています。積水ハウスの女性営業は、間違いなく、他社より強いですよ。



20年前も、今も、これからも、もっと成長したい、できることを増やしたい、そんな思いを持つ人は、自然と自分の限界を越えていく。「当たり前」をつくっていくことは、エネルギーも時間も必要だけれど「とにかくやってみよう!」と自ら動き出す人が、会社を、そして社会を変えていくのだと思います。



女性営業職の積極採用を始めた2005年頃、同期の男性店長から、「どうしたらいい?」とよく相談を受けていました。私も全国で2人目の女性設計長として、圧倒的に少ない前例の中で、男性設計長からも多くを学び、試行錯誤を重ねてきました。



これまでの20年とこれからの20年では、成長のスピードも私たちを取り巻く環境も違います。積水ハウスは、グローバルに成長するフェーズに入っています。これからが本当の正念場かもしれません。「女性活躍」という言葉さえ必要ない、本質的なダイバーシティが当たり前になる未来へ、スピードを上げて進化していきたいですね。

## まだまだ、前例をつくり続けていく



支店長を目指す女性が現れてきたことは、私にとって嬉しい出来事の一つです。設計や現場監督も、性別にかかわらず誰にとっても自然なキャリアの選択肢になってきました。みんなが自分らしく働ける環境をつくれていることも、支店長として誇りに思います。人には得意・不得意があるもの。それぞれが自分の強みややりたいことを思いきり発揮し、互いに補い合いながら成果を生み出す。そんな多様性を力に変える組織の形がこれからの当たり前になっていけばいいなと思っています。「営業はこう、設計はこう」という固定概念から自由になり、専門性を持ち寄って、本当にいいものづくり上げていく世界です。



振り返ると、私たちは「女性だから」ではなく、「前例がなかったから」挑戦してきたのです。研究も、開発も、営業も、生産も、施工も、未開拓の分野に飛び込み、道なき道を切り拓いていた。私は、当社が快適性・環境配慮に力を入れたフェーズに技術開発職をしていましたが、多様な視点を掛け合わせ、イノベーションを生み出すプロセスは本当に楽しかった。積水ハウスは、前例がないことを楽しめる人たちが集まる会社なのだ、改めて感じます。



私は、営業職からダイバーシティを推進する立場になりました。現在、全国99事業所のうち、女性支店長は1人、副支店長も1人です。支店長と副支店長が年に2回、一堂に会する全国会議での集合写真が男女半々になる日を本気で目指しています。



個性を前提に、謙虚に「今の自分たち」を見つめ、そこに誇りと課題の両方を見いだす。その姿勢がとても大事だと思います。積水ハウスは、ものづくりに真摯に向き合う人たちの集まりです。その想いは、現場でも経営層でも変わらないんです。真剣な情熱を持つ人達が互いに刺激し合い、共に時代を切り拓いていく。国内外の垣根を越え、ボーダーレスに新たな価値を創造する。そんな未来に向かって進んでいくことが次の成長につながると思います。

## 積水ハウス ウィメンズカレッジ

2014年より、毎年20人の受講生を対象に、女性従業員の自律的なキャリア形成と管理職登用にに向けた2年間のプログラムを実施しています。

1年目：経営視点を養うスキル学習  
2年目：職場の課題を達成する経験学習  
修了時：経営層へのプレゼンテーション  
修了生：166人、うち管理職登用122人



2年間で本当に多くの刺激を受けました。社内認定に挑んだり、支店全体で新たな活動に取り組んだり、率先してチャレンジできるように。誰かがきっかけをつくれれば、いろいろな意見やアイデアが加わり、大きな波になっていくことを日々実感しています。



女性に限定した管理職育成や研修プログラムって、本当に必要?と思ったことも正直ありました。ウィメンズカレッジで出会えるのは、この課題をやり遂げるという共通の目標に向かい、互いに高め合える仲間。そこから得るものは、たくさんあります。



管理職になることを、マイナスには捉えなくなりました。管理職は、部下に幸せを感じてもらえるよう考えたり、行動したりできる仕事。そう考えられるようになったことで、仕事にもより前向きに取り組めるようになったと思います。

# 指標と進捗

## マテリアリティ特定プロセス

グローバルビジョンを実現するためには、事業活動を通じてお客様や社会に貢献する価値を創造することが重要だと考えています。そのため、2022年度にマテリアリティの見直しを実施しました。

見直しに際しては、積水ハウスグループが長期的に取り組むべき課題を明確化し、それが社会的使命として捉えられるかを全社視点で検討しました。さらに、経営会議での議論や社外有識者を含めたステークホルダーとの意見交換を通じて理解を深め、最も重要な3つの領域をマテリアリティとして特定しました。

それぞれのマテリアリティには重点テーマを策定し、取り組みの進捗を測るための指標（KPI）を設定しています。第6次中期経営計画（2023年度～2025年度）では、11の重点テーマと54のKPIを設定し、具体的な取り組みを推進しています。KPIの詳細および進捗状況は、ESG Fact Bookをご覧ください。

## 2024年度に注力したKPI

ESG経営の実効性を高めるため、当社では、KPIを従業員および経営層の行動に結びつける仕組みを構築しています。具体的には、一部のKPIを事業所のESG指標として社長表彰に反映させています。また、ESG経営指標として役員報酬の評価にも組み入れることで、従業員と経営層の主體的な取り組みを促進しています。さらに、ESG経営の推進体制のもとで、マテリアリティに紐づくKPIの進捗を管理し、取り組みの評価を行うとともに、PDCAサイクルを通じて継続的な見直しと改善を行っています。

54のKPIの中でも、従業員のESG指標や役員の業績連動型株式報酬（PSU）に連動するKPIは、社会の持続可能性と企業の持続的成長を実現するうえで、特に重要であると位置づけています。2024年度にESG指標やPSUに連動していた13の主要KPIについては、それぞれの達成が創造する価値と社会的インパクトを整理し、次ページにて紹介しています。

## KPIに関する課題と気づき

設定した54のKPIについて、ステークホルダーの皆さまから「数が多く、重要度が見えにくい」「時間軸や影響範囲が異なり、全体像が把握しづらい」といったご意見をいただいています。KPIは本来、経営資源の適切な配分や実効性のあるマネジメントを支える指標ですが、多岐にわたることで、真に注力すべき項目が埋もれてしまうリスクがあります。

また、短期的な進捗管理指標と、長期的な社会的インパクト指標の区別が十分に「見える化」されておらず、KPIの達成が社会課題の解決や事業成長にどのようにつながるかを、社内外で共有する仕組みの強化も求められています。

こうした課題を踏まえ、KPIの再構築に向けた取り組みを進めるとともに、優先して強化する施策、見直しや改善が必要な施策、中止すべき施策を体系的に整理し、より実効性のある取り組みの推進を目指しています。

## KPIの見直しと今後の方向性

KPIの改善に向け、当社ではKPIを「価値創造フェーズ（事業活動やプロセス改善）」と「インパクト拡大フェーズ（社会・環境への影響）」に分類し、それぞれが企業価値や社会的インパクトにどのようにつながるかを整理する見直しを進めています。マテリアリティに紐づくKPIを、価値創造のツールとして再構築し、優先度を明確にすることで、より実効性のある取り組みと成果につながるKPIへと進化させていきます。また、第7次中期経営計画（2026年～2028年度）では、新たなKPIの導入や重点領域への集中も視野に入れ、経営戦略とESGの統合をさらに強化していく方針です。

今後も、ステークホルダーの皆さまからのフィードバックや事業環境の変化を踏まえ、KPIの見直しと改善を継続し、そのプロセスを適切にお伝えすることで、長期的な成長と社会的インパクトの最大化を実現していきます。

## マテリアリティ特定プロセス

### 1. 重点テーマの把握・整理

創業からの歩みを振り返り、8つの普遍的かつ重要なテーマ\*を特定し、事業活動との相関関係を整理。これまでの歩みは、企業理念「人間愛」に通じるものであることを再確認しました。

### 2. コーポレートストーリー構築

8つのテーマをもとに、創出したイノベーションとそれを支えた人材を整理し、30年ごとの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と価値創造において重要な項目を特定しました。

### 3. 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つの要素を抽出し、経営層との議論や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、3つのマテリアリティを特定しました。

## KPIの評価プロセス

### 4. KPIの設定

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基づき11の重点テーマを設定し、具体的な取り組みの進捗を測るため54のKPIを策定しています。


### 5. モニタリング


KPIの進捗状況は、ESG推進委員会を中心に評価し、取締役会に報告する体制としています。取締役会は報告を受け、グループ全体の対応方針などについて審議・監督を行います。


### 6. 見直し・改善

ESG推進委員会では、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と課題や成果についての議論を行い、施策の改善や指標の見直しを適宜実施しています。

\* 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



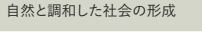



 ESG Fact Book P.94-97 指標と進捗

 ESG Fact Book P.89-99 ESGガバナンス

 ESG Fact Book P.92 マテリアリティマネジメント

## 指標と進捗

2024年度において、ESG指標や業績連動型株式報酬(PSU)と連動する主要指標について、目標・実績とともに、それぞれの指標が生み出す価値とインパクトを、お客様の幸せ・社会の幸せ・未来の幸せの視点で整理しています。

KPI	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	集計範囲	連動	お客様の幸せ(Output)	社会の幸せ(Outcome)	未来の幸せ(Impact)	果たすべき使命
戸建住宅の社内基準評価(レジデンス評価)*1	*3	★3以上 70%以上	70%	◇1	ESG指標	快適な住環境で安全・安心な暮らし	地域の住宅品質向上と景観形成	資産価値が持続する住宅市場の実現 	 良質な住宅ストックの形成
賃貸住宅の社内基準評価(シャーマンガーデンズ)*2]	65.1%	70%以上	64.4%	◇1	ESG指標	自然を感じる豊かな暮らし	街区の緑化と地域の風景となる価値を育む		
賃貸住宅リノベーション戸数	7,058戸	7,600戸	5,756戸	*3	PSU	快適な住まいでの幸せな暮らし	まちの資産を形づくる住宅品質の向上		
KPI	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	集計範囲	連動	お客様の幸せ(Output)	社会の幸せ(Outcome)	未来の幸せ(Impact)	果たすべき使命
戸建住宅ZEH比率	95%	90%	96%	◇1	ESG指標・PSU	光熱費を抑え快適な暮らしを実現	家庭部門からのCO <sub>2</sub> 排出削減に貢献	脱炭素社会の推進 	 持続可能な社会の実現
賃貸住戸ZEH比率	76%	73%	77%	◇1	ESG指標・PSU	環境性能の高い賃貸住宅の提供			
事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出削減率	56.3%	—	62.3%	◇5	PSU	効率化による働きやすさの向上	企業の脱炭素行動が社会全体に波及	自然と調和した社会の形成 	 持続可能な社会の実現
生物多様性に配慮した植栽(「5本の樹」計画)	1,985万本	2,100万本	2,069万本	◇1	ESG指標	自然とのつながりが感じられる生活空間	都市部における生態系保全		
KPI	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	集計範囲	連動	従業員の幸せ(Output)	社会の幸せ(Outcome)	未来の幸せ(Impact)	果たすべき使命
女性管理職人数	342人 (4.34%)	350人	415人 (5.01%)	*5	PSU	多様なキャリアの選択肢が実現する職場	多様な視点を活かした意思決定が進む社会	イノベーションを生む社会 	 ダイバーシティ&インクルージョン
男性の育児休業取得率	100%	100%	100%	*6	PSU	家族との時間を大切にできる働き方	家庭とキャリアの両立が自然な社会		
年次有給休暇取得率	80.3%	70%	79.9%	*7	PSU	心身のリフレッシュと生活の充実	働きやすさと創造性・生産性が両立する社会	多様な価値観が創造力を引き出す社会 	 ダイバーシティ&インクルージョン
1人当たり月平均総労働時間	169.58時間	175時間	170.17時間	*6	ESG指標	自分の時間も大切にできる働き方	誰もが柔軟に働ける社会の実現		
ウォーキングチャレンジ参加者数と平均歩数	21,163人 6,652歩	—	21,289人 6,957歩	◇4	ESG指標	運動習慣の定着による健康と幸せ度の向上	地域全体の健康増進 	心身の健やかさや幸せが挑戦を支える社会	 ダイバーシティ&インクルージョン
定期健康診断2次健診受診率	88.1%	97%	90.3%	◇1	ESG指標	健康への不安を減らせる安心の環境			

\*1 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。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。

\*2 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。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「シャーマンガーデンズ」の割合。

\*3 2023年度実績：★4以上 全体81.9%・3rd レンジ 88.4%。★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。

\*4 積水ハウス不動産グループ

\*5 2023年度◇3、2024年度・2025年度◇4

\*6 2023年度◇2、2024年度以降は◇4(鴻池組およびその国内連結子会社を除く)

\*7 積水ハウス(株)、積水ハウス不動産グループ、積水ハウスのりフォーム(株)

◇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、積水ハウスのりフォーム(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)

指標の詳細およびその他のKPIの進捗は、ESG Fact Bookをご覧ください。

# ESG 経営のリーディングカンパニー

## 新しい価値を生み出し、未来をつくる ESG 経営

積水ハウスグループは、1960年の創業以来、お客様や社会が直面する課題解決を、事業と一体となって推進することで、社会に価値を創造し、持続的な成長を実現してきました。工業化住宅の開発、耐震技術の革新、省エネ住宅の普及、多様性を尊重した職場づくりなど、常に時代をリードしてきました。2020年には、さらなるリーダーシップの発揮を目指し、「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掲げました。

私たちが目指す「ESG 経営のリーディングカンパニー」とは、社会に先駆けて新たな価値を創造し、より幸せな未来を切り拓く存在です。そのためには、未来を見据え、課題に真摯に向き合い、社会をどう良くしていくかを考え、前例のないイノベーションを起こし続けることが求められます。つまり、社会や環境に対してポジティブなインパクトを追求することで、新しいESGの価値を創造することこそが、私たちの目指すESG経営なのです。

新たな価値創造の主役は、一人ひとりの従業員です。お客様や社会、仲間の幸せを考え、行動することが価値創造につながるという考えのもと、2020年度より全従業員の参画を重視したESG経営に取り組んでいます。参画のきっかけとして、「幸せとは何か?」をテーマにした対話を実施。仲間の想いや考えに触れながら、ESGへの理解を深め、日々の中で小さな行動を積み重ねてきました。

また、創発型表彰制度「SHIP」や職場風土づくりを通じて、従業員の主体性を促進。2024年度には、従業員のアイデアを社会と共有する制度や、オープンイノベーションによる社会課題の解決も始動しています。こうした取り組みを通じて、従業員の想いと価値創造を結び付けるプロセスが、着実に根付き始めています。

17,406人

ESG対話参加従業員の  
実施後アンケート回答数  
(2024年度)

6,000件

創発型表彰制度  
「SHIP」応募件数  
(2021～2024年度)

延べ4,838人

社会貢献につながる  
アイデア応募従業員数  
(2021～2024年度)

そして今、私たちはこれまで取り組んできた「全従業員参画型ESG経営」を踏まえ、「価値創造型ESG経営」へと歩みを進めていきます。これは、リスク対応や評価軸としてのESG経営の推進に加え、社会に新たな価値を創り出し、未来のスタンダードを築いていくことを目指す、新たなステージへの前進を意味しています。その実現に向け、ESG経営のリーディングカンパニーとしての推進要素を軸に、より実効性の高い取り組みへと進化させていきます。

積水ハウスグループのESG経営は、社会にとっての価値を高めることが、組織の価値向上にもつながるという考えのもと、未来に求められる価値をいち早く実装してきた点が特徴です。企業理念「人間愛」から始まる私たちのESG経営は、今も進化の途中にあります。従業員一人ひとりの自律や創発を、世界をリードする事業活動へとつなげ、より幸せな未来を切り拓く力として育てていきます。

→ P.18-24 コーポレートストーリー

## ESG 経営の考え方「ESGの中に企業がある」



積水ハウスグループのESG経営は、企業理念「人間愛」を実践することです。お客様や社会の幸せを願い、互いに協力し合う心。職場を「わが家」のように思い、仲間や家族の幸せのために行動する心。こうした人としての根源的な姿勢こそがESGの本質であり、その実践を通じてイノベーションを起こすことで、新たな価値を創造し続けることができると考えています。

この想いのもと、私たちは「ESGの中に企業がある」という考え方を取り入れています。これは、企業活動を収益基準だけで評価するのではなく、お客様・社会・従業員に幸せをもたらすのかという視点からも継続的に評価しています。また、ESGの観点から事業戦略の策定や意思決定を行い、ESGの価値が高まれば、企業価値も高まると考えています。

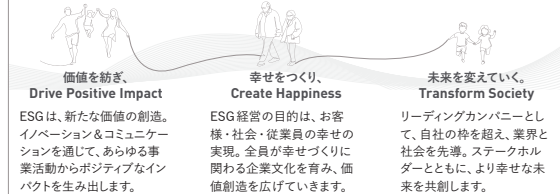
## ESG 経営の進化の方向性



全従業員参画型 ESG 経営  
全従業員がESGを自分ごと化し、主体的に考え、行動する

価値創造型 ESG 経営  
あらゆる事業活動から、  
新たな ESG の価値を創造する

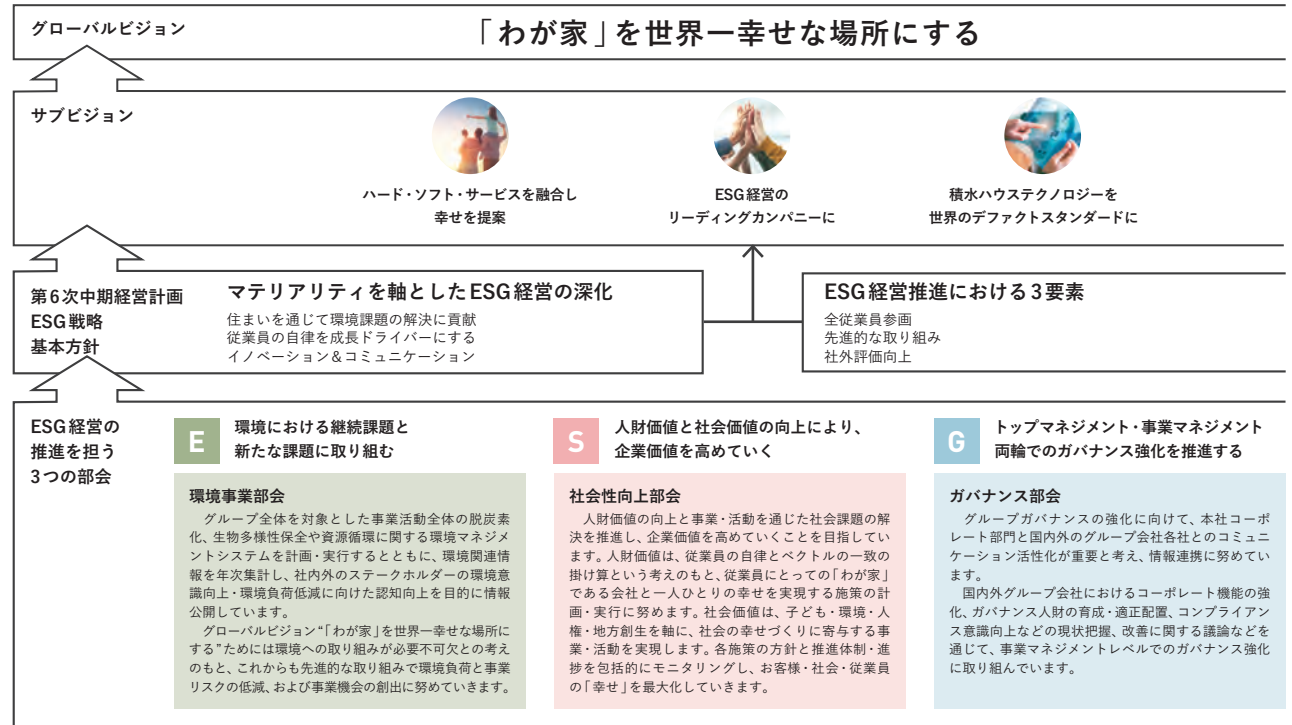
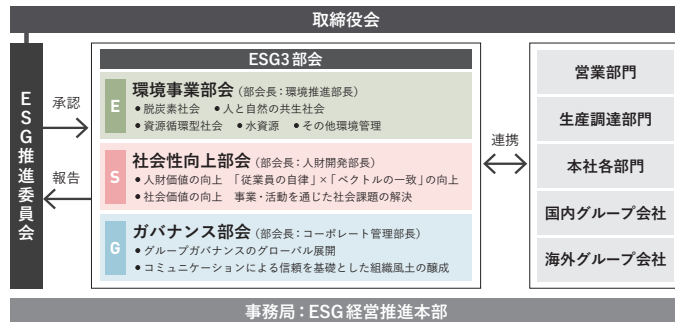
### Our ESG Compass: ESG 経営のリーディングカンパニーとしての推進要素



## ESG経営のリーディングカンパニー

## 第6次中期経営計画におけるESG経営の基本方針と推進体制

積水ハウスグループは、第6次中期経営計画において「マテリアリティを軸としたESG経営の深化」を掲げ、ステークホルダーとの積極的な対話と連携を通じて、さらなる価値創造と信頼の獲得に取り組んでいます。ESG経営の確実な推進に向け、ESG経営推進担当執行役員が推進を統括し、ESG経営推進本部を中心に、基本方針の策定や取り組みの実行管理を行っています。また、取締役会の諮問機関として、社外有識者を含むESG推進委員会を年4回開催し、進捗や課題に関する活発な意見交換を通じて、継続的な対話と改善を図り、実効性を高めています。ESG推進委員会では、環境・社会・ガバナンスの3部会を設置し、各部会が旗振り役となり、部門横断で連携しながら、具体的な施策やKPIの浸透を図り、全従業員の理解と参画を促進しています。



## レポート体系

積水ハウスグループの取り組みを明確にお伝えするため、今年度から従来のValue Reportを3つに再編しました。社会に必要な存在であり続けるために、新たな価値創造を目指す私たちの想いと取り組み、進捗、成果を3つのレポートに込めています。

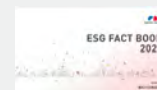
## Value Report – Our Impact

価値創造ストーリーやインパクトへの道筋をお伝えし、私たちの歩みや描く未来へ向けた想いと取り組みをご紹介します。



## ESG Fact Book – Our Commitment

ESGの取り組みとその進捗をお伝えし、企業の持続的成長と社会の持続可能性の実現に向けた具体的な活動をご紹介します。



ESG Fact Book

## ESG Data Book – Our Progress

ESGの取り組みの進捗や成果をデータでお伝えし、私たちの活動がもたらす影響とその具体的な数値をご紹介します。



ESG Data Book

※第三者保証取得

## ESG経営のリーディングカンパニー

## ESG経営の推進を担う3つの部会がつなぐ、幸せのかたちと2024年度の実績

## E

## 環境事業部会

環境における継続課題と新たな課題に取り組む

## 脱炭素化

- 戸建住宅によるZEHの推進
- 非住宅建築におけるZEBの推進
- サプライチェーンの脱炭素化
- TCFD\*1提言に沿った情報開示

\*1 気候関連財務情報開示タスクフォース

\*2 自然関連財務情報開示タスクフォース

## 生物多様性保全

- 木材調達
- 生態系に配慮した「5本の樹」計画
- TNFD\*2提言に沿った情報開示

## 資源循環

- 「積水ハウスゼロエミッションシステム」
- サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

人と地球の幸せが、  
循環する未来へ

環境事業部会 部会長  
業務役員 環境推進部長  
井阪 由紀

環境の視点から、社会にポジティブなインパクトを生み出すこと。それが私たち環境事業部会の使命です。2024年度、新築戸建住宅におけるZEH比率は96%と過去最高を更新し、集合住宅のZEH化、非住宅建築物のZEB化も進展し、脱炭素社会の実現に貢献しています。生物多様性保全では、「5本の樹」計画の累積植栽本数は2,069万本を達成。お客様の庭における生物多様性保全への効果を高めるため、2024年6月には、株式会社シンク・ネイチャーと可視化ツールを共同開発しました。さらに、住宅業界におけるサーキュラーエコノミー移行を目指し、House to Houseを目指すアクション「家がまた誰かの家に生まれ変わる『循環する家』」と2050年までの達成目標を宣言しました。今後も、さまざまなステークホルダーとの共創を通じて、ポジティブインパクトの創出を先導し、実践していきます。

## S

## 社会性向上部会

人財価値と社会価値の向上により、企業価値を高めていく

## 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
- 労働安全衛生
- サプライチェーン・マネジメント

一人ひとりが幸せを感じ活躍できる、  
「わが家」のような職場をめざして

社会性向上部会 部会長  
執行役員 人財開発部長  
安信 秀紀

誰もが自分らしく、安心して働けること。一人ひとりの成長が社会の価値向上につながる。それが、私たち社会性向上部会が大切にしている想いです。従業員一人ひとりが自らの人生を主体的に描き、「わが家」のように安心して力を発揮できる職場を目指し、キャリア自律や多様な働き方支援を続けてきました。10年目を迎えた「積水ハウス ウィメンズカレッジ」では、多くの女性が自信を持ってリーダーシップを発揮する姿が広がっています。2024年2月にはオープンイノベーション施設「InnoCom Square (イノコム・スクエア)」を開設。「住まいと暮らし」にまつわる課題解決を、人と人とのつながりから生み出す取り組みも始まっています。お客様、社会、そして従業員の幸せ。そのすべてが私たちのESG経営における価値であり、これからもその価値を丁寧に育みながら、新しい幸せのかたちを創っていきます。

## G

## ガバナンス部会

トップマネジメント・事業マネジメント両輪でのガバナンス強化を推進する

## トップマネジメントレベル

- コーポレートガバナンス
- 役員報酬
- 取締役一覧
- 監査役一覧

## 事業マネジメントレベル

- グループガバナンス体制の強化
- コンプライアンスの推進
- リスクマネジメントの強化

誠実な経営が、  
信頼を築き、未来を導く

ガバナンス部会 部会長  
執行役員 コーポレート管理部長  
河村 直樹

誠実で高質な倫理観を表す「インテグリティ」。2018年以降の「ガバナンス改革」において定めたこの概念は、企業理念の根本哲学「人間愛」および基本姿勢「真実・信頼」にも通じ、積水ハウスグループのガバナンスを語るうえで不可欠です。2024年には、非財務情報の開示充実に取り組んだ有価証券報告書が金融庁の好事例に選定されました。積水ハウスおよび主要なグループ会社のコーポレート部門で構成するガバナンス部会においては、中間持株体制を導入した積水ハウス建設グループのガバナンス強化、ガバナンス人財の育成・適正配置、そして、米国戸建住宅事業のPMIの進捗状況などに関する議論を行い、事業マネジメントレベルのガバナンス強化に取り組みました。今後もインテグリティを重視し、グループガバナンスのグローバル展開を推進していきます。