04 Transformation

変わり続ける、
積水ハウスグループ

Innovation & Communication

描く未来の実現に向けて、
私たちは変わり続けることを選びました。
アンテナを張り、仲間と対話を重ね、
アイデアを生み出していく。
昨日とは少し違う一歩を踏み出し、
互いの挑戦を応援し、違いを力に変えていく。
そんな私たちの合言葉が、
「イノベーション＆コミュニケーション」です。










組織改革の歩み

01

積水ハウスが、変わる瞬間

2018年、積水ハウスは転換点にありました。創業から積み重ねてきた価値を受け継ぎながら、次の時代も社会から必要であり続ける。描く未来を実現できる組織へ進化するために向き合ったのが、「どのような組織でありたいか」という問いです。

イノベーションの種は、お客様に最も近い従業員が持っています。経営の役割は、その種が芽を出す環境を整えること。高度経済成長期には、会社の指示に従うことで、成長が実現できる時代もありました。しかし、正解が一つではない今、自律した従業員が、それぞれの感性や価値観を活かし、アイデアを持ち寄らなければ、経営は成り立ちません。

だからこそ、ガバナンス改革や人事制度改革、組織再編などの構造改革に加え、現場の声が自由に行き交う環境をつくるための組織風土改革に取り組みました。掲げた合言葉は、「イノベーション＆コミュニケーション」です。

その根底にあったのは、企業理念「人間愛」に込められた、一人ひとりを尊重し、相手の幸せを願いながら、仲間と力を合わせて価値を生み出すという原点を、もう一度組織の中に取り戻したいという想いでした。

対話を妨げる壁があれば取り除き、挑戦をためらわせる空気があれば変え、現場の声を埋もれさせない。経営の姿勢を転換することが、組織風土改革の出発点となりました。



02

つくりたいと、描いた会社

年次や組織を超えて意見が交わされ、仕事も人生も楽しみながら、日常の中で挑戦が生まれる。お客様との対話の中で生まれた小さなアイデアが、仲間や上司と共有され、まっすぐ経営へ届く。よいアイデアは磨かれ、失敗も学びとして共有される。つくりたいと描いたのは、そんなイノベーション＆コミュニケーションがあふれる会社でした。

お客様の幸せにつながることであれば、何でもできる会社。この大きな軸と、会社として目指すベクトルが共有されていれば、挑戦は一つの形に縛られる必要はありません。技術でも、営業でも、サービスでも、新たな事業でもよい。方向はそろえ、方法は多様でよい。この状態こそが、目指す積水ハウスグループの姿でした。

CEOメッセージ **積水ハウスの「イノベーション＆コミュニケーション」**

「イノベーション」と聞くと、大きな発明を思い浮かべるかもしれません。しかし、私たちが考えるイノベーションとは、これまでのやり方を変えてみること。たとえ小さな工夫であっても、誰かの幸せにつながるのであれば、そこには立派なイノベーションが起きているのです。そう考えると、すべての従業員がイノベーター、すなわち価値創造の主役になれるのではないでしょうか。

そして、私たちが考える「コミュニケーション」とは、お互いの想いや考えを伝え合うこと。思いついたことがあれば、仲間に相談し、対話を重ねてみる。イノベーションからコミュニケーションが生まれることもあるでしょう。私たちは、イノベーション＆コミュニケーションを通じて、新たな価値を創造していきます。



組織改革の歩み

03

まず、制度を変えた

イノベーション＆コミュニケーション。その合言葉だけでは、組織は変わりません。挑戦できる環境をつくるには、その妨げとなる仕組みを見直す必要がありました。そこで着手したのが人事制度の改革です。

まず、管理職登用を見直しました。従来の年功的な発想をあらため、入社から最短5年で登用できる道を開き、能力や実力に応じて挑戦できる仕組みへと転換しました。

キャリアの複線化と、評価の再構築

同時に、管理職の複線型キャリアを導入しました。組織を率い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け、自ら選択できる制度へと転換しました。

評価制度も見直しました。能力・行動と業績の両面から評価し、評価者会議で多面的に確認する仕組みとしています。インテグリティやグリット、変革推進力といった行動評価は、昇格・昇給・退職金などに反映しています。業績評定では、成果に至るプロセスも可視化しています。また、イノベーションを評価項目として明文化し、創造性も業績賞与に反映しています。そして、働き方の選択肢も広げ、休暇取得や時短勤務も自律の一つとして制度に組み込みました。

大切にすることを、制度で示した

これらの改革は、意志ある人に機会を開き、専門性とリーダーシップの双方を尊重し、成果と行動・姿勢の両面を重視するためのものです。つまり、会社として何を大切にするかを、制度で示しました。

制度を変えることは、過去を否定することではなく、未来を選び直すこと。挑戦を求めながら制度がそれを支えなければ、組織には矛盾が生まれます。対話を重視すると言いながら、時間や場がなければ形骸化します。制度改革は、こうしたずれを一つずつ埋めていく取り組みでもありました。

進化する、制度改革の主な取り組み



キャリア自律支援

キャリア自律研修
キャリア自律休業制度
キャリアコーディネート
人財公募
キャリアアップ・チャレンジ制度

Value Report 2025 P.73



多様な視点の獲得・育成

女性営業積極採用
女性管理職候補者研修
組織リーダー育成研修
ビジネスリーダー候補育成研修
高度学習支援制度

Value Report 2025 P.58



人事制度改定

複線型人事制度改革
評価制度改定
フィードバック面談
My キャリアシート活用
65歳超定年再雇用

ESG Fact Book P.100

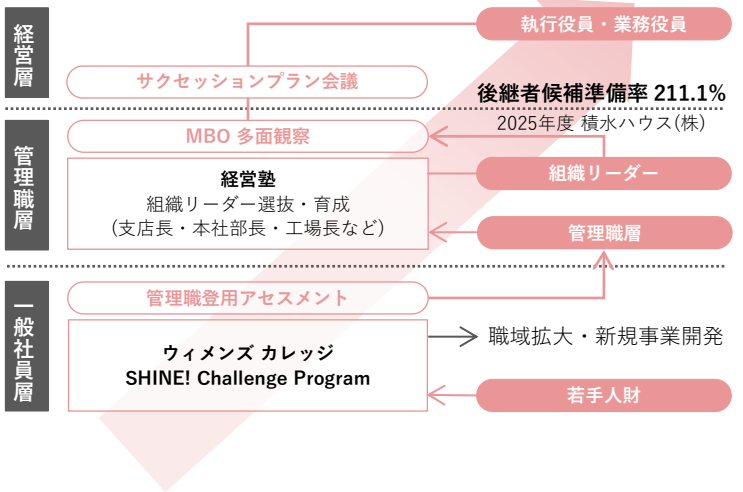


マネジメント改革

サクセッションプラン会議
職責5年ルール
多面観察
キャリア面談
キャリアコーチ資格プログラム

ESG Fact Book P.110

進化する、ビジネスリーダーパイプライン



組織改革の歩み

04

つぎに、マネジメントを変えた

制度を変えることは構造を変えること。しかし、それだけでは組織は変わりません。文化をつくるのは人であり、日々の空気を左右するのは上司の姿勢です。小さく未完成なイノベーションの芽の多くは、「前例がない」「様子を見よう」という慎重さや無関心のなかで失われていきます。こうした空気を変えるため、マネジメントそのものを問い直しました。答えを与える人から問いを立てる人へ。管理する人から支援する人へ。



職責者の、5年ルール

その象徴が、職責者を5年ごとに交代する仕組みです。部下は上司を選べません。だからこそ、上司の固定化を避け、偏りを生まない環境を整える必要がありました。関係性をリセットし、多様な学びと健全な緊張感を生む。「部下のために上司を変える」という発想からの取り組みでした。

上司の役割を変える、キャリア面談

年5回のキャリア面談も導入しました。上司と部下が横に並び、テーマは部下が決める。当初、戸惑ったのは上司でした。答えを出すのではなく、考えを引き出す。そのために求められたのは、聴くこと、待つこと、問いを重ねること。従来とは異なる姿勢への転換が求められました。

階層を超える、自由な対話

理解を深めるため、ESG対話も取り入れました。少人数で特定のテーマに向き合い、傾聴し、意見を交わし、違いを尊重する。このシンプルなルールのもとで対話を重ねていきました。業務の指示確認が中心だった組織にとって、容易ではありませんでしたが、お互いの背景や価値観への理解が進み、違いを受け入れる経験が積み重なり、組織の空気は少しずつ変わってきました。



コミュニケーションが、できない上司

経営はさらに踏み込みました。コミュニケーションができない上司には、変わってもらう。それが難しければ、役割を変える。イノベーションの芽に気づけないマネジメントには、妥協しない。そうした明確な意志のもと、その覚悟と姿勢が、組織の当たり前として共有されていきました。

制度とマネジメント、ふたつで動かす

制度改革が構造を変える取り組みであるなら、マネジメント改革は文化を変える取り組みです。文化は、人が変わることでしか変わりません。そして、その変化は一朝一夕には生まれません。制度とマネジメント。この両輪がそろったとき、組織は少しずつ姿を変え始めていきました。

キャリア面談の充実を支えるキャリアコーチ資格プログラム

研修・検定	7時間×4回の研修 講義・実践など	›	筆記試験・ 実技試験	›	資格 認定
面談の分析	部下との面談を録音	›	分析結果を解説		

キャリア面談　実施後アンケート（2025年7月-2026年1月 8,444人回答）



95% 上司が、自分の話を聴き取ってくれたと回答した従業員の割合



92% 上司が、自分のよいところを承認してくれたと回答した従業員の割合

組織改革の歩み

05

やがて、人が変わりはじめた

制度とマネジメントを変えたことで生まれた変化は、やがて人の行動に現れ始めました。ESG対話はグループ会社に広がり、階層を超えて語り合う場が生まれています。お互いの価値観を知り、違いを受け入れる。その積み重ねが、「違っていてもいい」という空気を育み、自分の意見を安心して語り、相手の意見を受け止める姿勢を広げていきました。こうした変化は、挑戦の場にも現れています。2014年に始まった「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」では、参加者全員が自ら手を挙げて参加を希望します。機会をつくるのは会社ですが、一歩を踏み出すのは従業員。その行動が、新たな文化をかたちづくっていきました。



Value Report 2025 P.58-61 女性活躍推進
D&Iの推進

創発を生む仕組み、SHIPの誕生

2021年に開始した創発型表彰制度「SHIP」もその象徴です。従業員がアイデアを社内アプリに投稿し、共感した仲間が集まり、部署や年次を超えてチームが生まれる。対話を重ね、審査を通過すると、経営層や全グループ従業員の前でアイデアや成果を発表します。グランプリ・準グランプリには、事業化やプロジェクト化に向けて経営層が伴走します。

社内の野球大会がスポーツのトーナメントだとすれば、「SHIP」は知と構想のトーナメントです。一つのアイデアに共感した仲間が集まり、異なる経験や専門性、価値観を持ち寄り、個の力が結びつくことで、新たな価値が生まれます。



Value Report 2025 P.69-72 創発型表彰制度「SHIP」
キャリア自律支援

挑戦を、応援する空気

そして野球大会と同じように、その挑戦のまわりには応援する仲間がいます。最終審査会には、共に議論し支えてきた仲間や上司の姿があり、挑戦する姿も、応援する姿も、自然に称えられる空気が生まれています。

昨年度の「SHIP」授賞式で、受賞者の一人がこう語りました。「これまでと違う、どう進めるのか分からないと言われ、部内で反対され続けたアイデアでした。20年前のやり方を守ることが当然の環境では、改善の必要性すら理解されなかった。イノベーション＆コミュニケーションを掲げながら、こんな会社なら辞めてもいいと思っていました。」

けれど、続きがあります。



見えてきた、変革のかたち

「経営に伝える道を用意してくれる上司がいた。ドラスティックな変化を後押ししてくれる社長がいた。動きやすい環境を整えてくれる専務がいた。積水ハウスって、悪くないなと思います。」ここに、変革の本質があります。

制度が道をつくり、マネジメントが支え、人が挑戦し、その挑戦を組織が称える。人が変わるとき、組織は動き始め、組織が変わるとき、新たな挑戦が生まれます。合言葉として掲げた「イノベーション＆コミュニケーション」は、いま、確実に私たちの文化として根付きつつあります。変革は劇的な一瞬ではありません。小さな気づきと挑戦の積み重ねが、組織の未来をつくっていくのです。



積水ハウスらしさ

06

そして、挑戦はつづく

2018年以降の改革は、確かな手ごたえを生んでいます。制度が変わり、マネジメントが変わり、人が変わり、組織が動き始めました。

いま積水ハウスグループは事業領域を広げ、グローバル市場での存在感を高めています。その目的は、積水ハウステクノロジーを世界へ広げることにあります。技術や施工に一貫して宿る「人間愛」と、お客様ファーストのDNA。一本の柱にも、一枚の壁にも息づくその想いこそが、世界の暮らしをより幸せにする価値です。

再定義した、積水ハウスらしさ

こうした歩みの中で、改めて向き合ったのが「積水ハウスとは何か」という本質です。どの国でも、どの部門でも揺らがない軸を、言葉として共有する必要がありました。

2022年、私たちは企業価値観の構築に着手しました。「お客様や社会からどう見られたいか」「どのような企業でありたいか」という外側の問いに加え、「積水ハウスで働く私たちはどうありたいか」という内側の問いにも向き合いました。そして2024年に制定されたのが「SEKISUI HOUSE_SHIP」です。

これは、「私たちはこういう人の集団でありたい」という共通の軸であり、いわば積水ハウスという企業の性格を表したものです。

さらに2026年2月には、インテグリティ・コードを制定しました。これは「正しいかどうか」を問うルール集ではなく、「積水ハウス人としてどうあるか」を問い続けるための判断軸です。

ここにあるのは、経営から与えられたものではなく、従業員同士が議論を重ねてつくり上げた「積水ハウスらしさ」の再定義でした。

世界へひろがる、積水ハウスらしさ

積水ハウスに宿る「人間愛」を世界へ。文化や歴史が異なるからこそ、表層ではなく根底でつながる軸が求められます。技術や事業に先立って共有すべきものは、積水ハウスが大切にしてきた思想そのものです。同じ志を持つ仲間として、グローバルビジョンの実現を目指し、ともに歩んでいく。その軸は、どの国にあっても揺らぐことはありません。

変わったという事実に安住せず、常に問い続け、より高い水準を目指し続ける。私たちの歩みは、これからも続いていきます。

1960 創業
1989 企業理念制定
2020 グローバルビジョン策定
2022 企業価値観構築
2024 SEKISUI HOUSE_SHIP 制定
2026 インテグリティ・コード 制定
2050 「わが家」を世界一幸せな場所にする

成長の時こそ、原点回帰

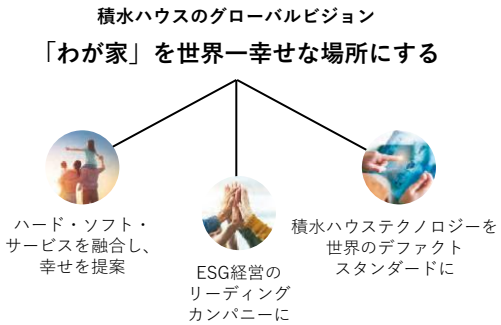
1960年に34人でスタートした積水ハウスは、1990年に従業員が1万人を超えました。順調に成長を続ける時こそ、創業の原点を見つめ直そうと、1989年に企業理念を、翌年に行動規範を制定。共通の考え方や姿勢を示しながら、成長を重ねてきました。

第3フェーズのはじまり

Next Sekisui House 30年ビジョンとして、“「わが家」を世界一幸せな場所にする”をグローバルビジョンに掲げました。

さらなる成長を、目指す今だからこそ

積水ハウスグループは、国内外約3万人の従業員とともに、さらなる成長への歩みを進めています。独自の価値観や文化を深く理解し、グループの発展へとつなげていきたい。その想いから、企業価値観、「SEKISUI HOUSE_SHIP」、インテグリティ・コードを制定しました。一人ひとりが考え行動することで、積水ハウスらしさを、確かなものにしていきます。



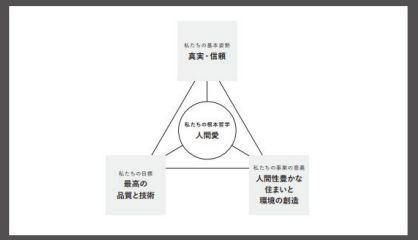
積水ハウスらしさ

グローバルビジョンの実現を支えるのは、企業理念、SEKISUI HOUSE_SHIPに込めたありたい姿、そして「私たち一人ひとりが積水ハウスです」の精神に基づくインテグリティ・コードです。

「人間愛」という変わらない原点を胸に、積水ハウスらしさを発揮し、高邁な倫理観のもとで誠実な行動を重ねながら、世界中の積水ハウスグループの仲間とともに、価値創造を紡ぎ続けていきます。

企業理念
Our Origin

「人間愛」を根本哲学とする
わたしたちの存在意義



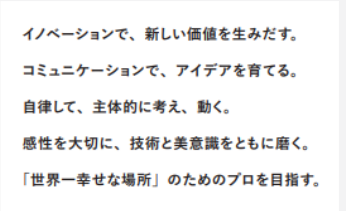
企業価値観
Our Distinction

積水ハウスらしさを表す
企業としてのありたい姿



SEKISUI HOUSE_SHIP
Our Aspiration

誇りと責任を持って行動
するための価値創造の道標



インテグリティ・コード
Our Integrity

企業理念を業務の中で実践
するために守るべきもの



グローバルビジョン
Our Future

わたしたちが事業を通じて
実現したいビジョン



SEKISUI HOUSE_SHIP 名称に込めた想い

英語での「ship」という接尾語は「名詞につけて抽象名詞をつくる」とされ、
partnership、leadership、friendship、sportsmanshipなど、
よい意味とイメージを持つ語例が数多くあります。
私たちはこれに倣い、企業名と組み合わせた「合言葉」としたいと考えました。
「SHIP」で積水ハウスグループの「らしさ」を表現するとともに、
同じ「船」に乗って、同じ目的地を目指すという
グループの「連帯感」をイメージしたことばでもあります。

SEKISUI HOUSE_SHIP の浸透



87.4% 22,137人
SEKISUI HOUSE_SHIPに共感し、プロフェッショナル意識を持って働いている



86.9% 21,997人
イノベーション＆コミュニケーションによる新たな価値創造の重要性を理解している

2025年度ガバナンス意識調査より
国内グループ従業員25,323人対象
非常にそう思う・ほぼそう思う回答率

Value Report 2025 P.68-78
「SEKISUI HOUSE_SHIP」

積水ハウスらしさ

SEKISUI HOUSE_SHIPの理解と浸透

2024年に制定したSEKISUI HOUSE_SHIP。その理解と浸透を深めるため、従業員同士の対話を軸に取り組んでいます。価値観は、伝えるだけでは根付きません。一人ひとりが自身の経験に引き寄せて考え、言葉にし、お互いの考えに触れる。その往復の中で、自分ごととして定着していくと考えています。私たちにとっての対話は、理解の先にある、共感と行動へとつなげる役割を担っています。

はじまりは、ESG対話

対話の原点。それは、2020年度に開始したESG対話です。私たちは、ESGを制度や方針としてではなく、企業理念「人間愛」と結びつけ、自身の仕事とどう関わるのかを、仲間との対話を通じて問い続けてきました。

2022年度には、全従業員を対象に累計42,870時間の対話を実施。理解の深化に加え、職場の変化を実感する声も多く聞かれ、対話は価値観共有のきっかけとなっています。

共感が、行動を変えていく

2024年度からは、SEKISUI HOUSE_SHIPをテーマに対話を実施しています。2025年度は14,163人が対話後アンケートに回答し、共感するフレーズや仲間の考えに触れることで、自身の考え方や行動の変化を感じています。

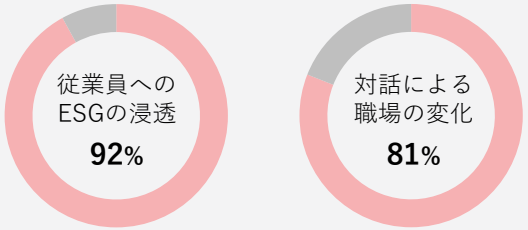
対話に求めるのは、劇的な変革ではなく、小さな気づきや納得。その積み重ねが、行動を変え、職場に前向きな変化を生み、やがて組織全体へと広がっていきます。

対話を通じて育む、積水ハウスらしさ

2026年2月に制定されたインテグリティ・コードも、国内外のグループ会社とともに対話を通じて理解と実践を深めていきます。

振り返ると、企業理念やESG、幸せ、SEKISUI HOUSE_SHIPなど、私たちは重要なテーマを対話により深めてきました。事業や組織が拡大しても、積水ハウスらしさが揺るがない。その背景には、価値観を継承してきた対話の積み重ねがあります。

2022年度｜ESG対話を通じた変化



そう思う・ややそう思う回答率
対話後アンケート 延べ580事業所回答

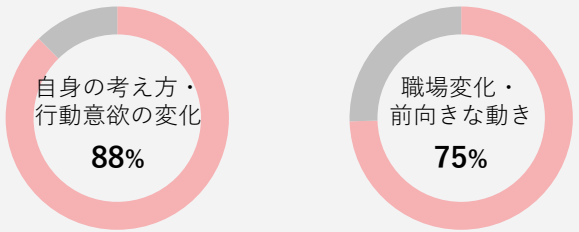
「前向きな発言が出てくるようになった」「相互理解、協調性、風通しのよい組織に向けて進めている」などの意見が寄せられています。

2025年度｜SEKISUI HOUSE_SHIP対話に対する従業員の声

- 職種は違っても、お客様の幸せにつながる仕事をしているのだと再認識しました。
- 目指すベクトルに共感ができて、より積水ハウスを愛する気持ちになれました。
- 実施案内をすると「今回は誰とどんな話になるだろう」という期待と不安の声が聞こえてきますが、対話の場では闊達に発言し前向きに取り組んでいる様子が見られます。どの人も会話やコミュニケーションが好きで、定期的に対話の機会を設けることが、イノベーションが起きる環境をつくるきっかけになると感じます。



2025年度｜SEKISUI HOUSE_SHIP対話を通じた変化



とても変化があった・多少は変化があった回答率
対話後アンケート 14,163人回答

「皆が変わろうという雰囲気があるため意見が闊達になった」「相手を思いやる一声や君の考えはどうかなという会話が増えてきた」などの意見が寄せられています。

積水ハウスらしさ

みんなでつくる、インテグリティ・コード

2026年2月に制定されたインテグリティ・コードは、企業理念の「人間愛」「真実・信頼」を日々の業務の中で実践するために、積水ハウスグループの一員として守るべきものです。私たちはこの考えのもと、インテグリティ・コードを策定してきました。2025年8月、あえて未完成の状態で社内に発信し、社内特設サイトや社内誌での継続的な発信、事業所でのディスカッション、海外グループでのワークショップなどを通じて、インテグリティを自分ごととして捉えるプロセスを大切にするとともに、従業員の声をもとに文字量の削減や場面事例の追加を重ね、多様な意見を反映しながら内容を磨き上げてきました。本ページでは、その策定プロセスとあわせて、従業員の意見の変化や、理解と浸透に向けた2026年度以降の取り組みをご紹介します。

積水ハウスグループ インテグリティ・コード

インテグリティ・コードの策定 → **インテグリティ・コードの浸透**

2025年8月 → 2026年2月完成

特設サイトの開設
メールマガジン配信

→ 従業員からの意見募集
海外を含む各事業所でのディスカッションの実施

→ 従業員の意見に対し社内HPのFAQで回答
意見の反映と版の改訂

→ 2026年度以降｜周知→理解→実践へ

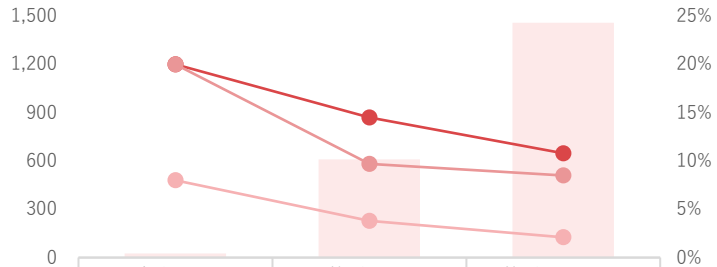

積水ハウス支店


積水ハウス建設


積水ハウスサポートプラス


NORTH AMERICA
SEKISUI HOUSE

インテグリティ・コード策定における従業員からの意見数とその内容



	初版 8月	第2版 9月	第3版 11-12月
従業員からの意見（数）	25	609	1,459
名称への否定的意見	8.0%	3.8%	2.1%
内容が難しい	20.0%	14.5%	10.8%
文字量が多い	20.0%	9.7%	8.5%

- 全従業員への解説動画の公開
- 全従業員へのアプリ配信
- 幹部を対象としたインテグリティ・コードや理念浸透に関する対話の実施
- インテグリティをテーマとした全従業員への人権・コンプライアンス研修の実施
- 全従業員を対象とした、インテグリティ対話の実施
- 既存の階層別研修体系へのインテグリティ・コードの組み入れ
- 全従業員への浸透度アンケート実施

積水ハウスらしさ

一人ひとりの声が、未来をつくる



積水ハウス(株)
業務役員
人権・コンプライアンス
推進部長
矢口 敬子

インテグリティ・コードの制定は、グローバルに拡大する積水ハウスグループにとって、難しい規程集ではなく、世界中の誰もが迷ったときに立ち返れる、わかりやすく身近なガイドがあるとよいという考えから始まりました。これからの積水ハウスグループに求められるのは、会社から与えられるルールではなく、私たち一人ひとりが「こんな会社で働きたい」と考え、共有する姿です。だからこそ、「つくる過程そのものに、みんなが参加できること」を大切にしました。

検討プロセスも含めてオープンにしたことで、想定以上に多くの従業員から意見が寄せられました。ポジティブな声だけでなく、率直な指摘も含めて受け止め、従業員の皆さんの意見を反映しながら、2回、3回と改訂を重ねました。その結果、初版に比べてわかりやすさとメッセージ性は大きく高まりました。自分の意見が反映されている、前の案より良くなっていると、リアルタイムで感じてもらうことで、このコードを「自分たちのもの」として受け止めてもらえたらうれしいです。

従業員による、インテグリティ・コードへの期待



誰かが一方的に決めるものではなく、一人ひとりが考え、つくり上げていくものだと知ったとき、積水ハウスの一員として「どうあるべきか」をさらに自分ごととして考えるきっかけになりました。お客様にも、仲間にも誠実に向き合い、従業員一丸となって、グローバルビジョンを実現していきます。



困難や迷いの時に勇気を持てる「私たちのインテグリティ」「職場の仲間への誓い」ということに強く共感しています。従業員から湧き上がってきたムーブメントでもあるインテグリティ・コードを、愛着ある身近なものにするために、一人ひとりが積水ハウスという気持ちで、職場づくりを進めていきます。



私は、企業理念の「人間愛」に共感して積水ハウスに入社しました。その理念を守りつつ、社会やグループの進化に合わせたインテグリティ・コードを次世代へつなぐ役割を、従業員全員で担えること、また制定に意見し参加できることに、大きな喜びと責任を感じます。

インテグリティ・コード制定の背景における、社外有識者の視点

積水ハウスグループの皆さんとともに「インテグリティ・コード」を議論し、作り上げてきました。その策定プロセスにおいて特に特徴的だったのは、積水ハウスグループならではの従業員参加型で進められた点です。社内で広く意見を募り、多くの従業員が自らの考えを持って関与されていました。また、創業から変わらず受け継がれてきた「人間愛」という企業理念を基盤に、それを現代にどう活かすかを議論してきた点も印象的です。

インテグリティという考え方は、企業理念の「人間愛」と高い親和性を持っています。さらに、「誰が正しいかではなく何が正しいか」「長期的な信頼関係を築く」「失敗から学ぶ」という3つの姿勢は、今後「積水ハウスらしさ」を体現するものになってほしいと考えています。

今後は、行動や変化を継続的に測定・検証しながら浸透を図ることで、組織の進化をさらに後押ししていくことを期待しています。



長島・大野・常松
法律事務所 弁護士
深水 大輔 氏

人財戦略

第7次中期経営計画 人財戦略

積水ハウスは、人が育ち、価値を生み出す組織として成長してきました。第7次中期経営計画では、その源泉である「従業員の自律×ベクトルの一致」をさらに進化させていきます。

従業員の自律においては、4つの領域を軸に学びの拡充やグローバルへの挑戦機会を広げるとともに、安心してイノベーション＆コミュニケーションを実践できる組織文化の醸成に取り組みます。ベクトルの一致においては、リーダーパイプラインの高度化や戦略的な人財配置・育成などを進めます。あわせてグローバルでは、理念や価値観の共有を通じて、組織力の最大化を図ります。

一人ひとりが主体的にキャリアを選び、力を発揮する。その中で生まれた視点やアイデアを組織で育み、価値創造へとつなげていく。こうした循環を、持続的成長のエンジンへと高めていきます。

ESG Fact Book P.78 人財価値の向上
ESG Fact Book P.161-162 指標と進捗

2026-2028年 第7次中期経営計画 人財戦略

人財価値の向上による、価値創造の最大化

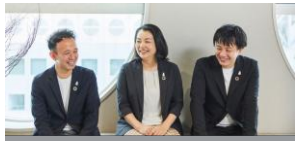
従業員の自律 × **ベクトルの一致** = **人財価値**

従業員の自律

キャリア自律支援
- キャリア自律支援の強化
- 学び・経験の機会創出
- グループ人財公募
- グローバル挑戦支援


キャリアを自ら選び、

幸せの基盤づくり
- ライフステージに応じた働き方と家族の幸せ支援
- 心身の幸せ・健康づくり支援
- 成果連動の評価・報酬制度


幸せや働き方も自分で決め、

多様な感性との接点づくり
- コミュニケーションを基盤とした多様な視点への理解
- 部門横断の対話・共創文化
- 意思決定における多様性確保


アンテナをはり、対話を重ね、

価値創造の場づくり
- 創発型表彰制度「SHIP」
- 社会貢献制度への参加促進
- イノコム社と連携した事業創造機会と支援の拡充


アイデアの芽を育む

ベクトルの一致

国内
- 戦略と変革を推進するリーダー育成
- 戦略に応じた人財獲得と適正配置
- リーダーパイプラインの高度化

グローバル
- 対話と共感による理念と価値観の共有
- 技術伝承と人財育成のグローバル融合

イノベーション＆コミュニケーションがあふれる、積水ハウスグループ

キャリア自律支援
自らキャリアを描き、学びと挑戦を重ねられる環境

幸せの基盤づくり
心身の健康を支え、安心して能力を発揮できる組織

多様な感性との接点づくり
対話により多様な視点や価値観が活かされる風土

価値創造の場づくり
気づきや想いを事業や活動へとつなげる仕組み

ベクトルの一致
志と戦略を共有し、組織の力を一つにする

人財戦略

取り組みの歩みと創造する価値　これまでの取り組みを踏まえ、第7次中期経営計画では「自律した従業員」が価値を生み続ける仕組みへと進化させていきます。関連する指標は、当社HPで適宜更新します。

	1960-1990｜技術者の育成	1990-2020｜多様性の推進	2020-2050｜従業員の自律 2026-2028	創造する価値	拡大するインパクト
従業員の自律	 1982 職業訓練校  1987 教育研修要項  1987 設計道場	 2003 キャリア自律研修 2004 人財公募 2006 キャリアアップ・チャレンジ 2006 インテリア道場 2006 技術職スペシャリスト認定制度	2021 複線型人事制度 2023 高度学習支援制度 2023 キャリア自律休業制度 2023 キャリアコーディネート 2024 Welcome Home制度	**キャリア自律支援** ・個人・	一人ひとりが自律的に学び 挑戦できる環境を整え、 多様で高度な専門性を育む	変化に向き合う人財基盤を築き、 持続的成長と 企業価値向上につなげる
	 1967 運命協同体  1967 水曜日週休日  1972 積水ハウス会	 2018 男性育児休業制度 2004 ボランティア休業制度 2014 介護支援制度拡充 2017 在宅勤務制度 2018 スライド勤務制度 2019 がん・不妊治療両立支援制度	2020 幸せ度調査 2021 幸せ健康プロジェクト 2020 65歳超定年再雇用 2022 子どもサポート休業制度 2023 単身赴任者・転勤者支援拡充	**幸せの基盤づくり** ・個人と家族・	働く幸せと健康を支える 制度と風土を整え、安心して 力を発揮できる職場を育む	幸せ度と生産性を高め、 地域社会へも広がる 持続的な雇用基盤を支える
	2025年度までの女性の活躍推進 **192人** ウィメンズ カレッジ修了 うち、**146人** 管理職登用	 2005 女性営業積極採用 2006 人材サステナビリティ宣言 2007 全国女性営業交流会 2014 ウィメンズ カレッジ 2015 女性現場監督サポートプログラム 2015 ダイバーシティ交流会	2020 ESG対話 2020 積水ハウス建設ウィメンズ カレッジ 2022 積水ハウスリフォームリーダーズカレッジ 2024 技術・生産女性交流会	**多様な感性との接点づくり** ・働く仲間・	個性や違いを尊重し、 対話を通じて多様な感性と 力が生きる組織を育む	多様な視点を意思決定に 活かし、新たな価値創造と 社会への貢献を広げる
	 1988 私のアイデア 私のアイデア 60,147件 1988-2025年 施工方法・品質向上 アイデア提案制度		2021 キャリア面談 2021 創発型表彰制度「SHIP」 2023 SHIPアカデミー 2023 社会貢献制度改革 2024 イノコム・スクエア	**価値創造の場づくり** ・社会への価値・	挑戦と共創を促す仕組みにより、 多様な人財の気づきや発想を 事業成果へとつなげる	イノベーションを通じて 事業の進化を加速し、 社会に新たな価値を届ける
ベクトルの一致	人財育成への投資 教育訓練費 2025年度 **22.1億円** 2024年度比 ＋2.13億円	 2018 経営塾 2019 SHINE! Challenge Program	2021 サクセッションプラン会議 2021 多面観察 2021 タレントマネジメントシステム導入	**ベクトルの一致** ・組織の方向・	戦略と志を共有するリーダーを育成し、多様な人財が 力を発揮できる基盤を強化	組織の実行力と変革力を 高め、長期的な競争優位と 持続的成長を確かなものにする

人財戦略

人財価値の向上を支える、人財戦略



積水ハウス(株)
執行役員
人事総務担当
人財開発部長
竹内 順二

私たちの人財戦略の根幹は、一人ひとりの自律と、組織の目指す方向を重ね合わせることにあります。自ら考え、選び、行動する。その積み重ねが人の成長を生み、組織を動かす力となります。個々の意志と行動を尊重し支えることで、自律した人財が互いに刺激し合い、新たな価値が生まれる状態をつくっていきます。

同時に、個人の力を引き出すだけでなく、組織のあり方そのものも見直してきました。人財配置、リーダー育成、組織運営を一つひとつ問い直しながら、人財価値の向上につなげていきます。それが価値創造の源泉となり、社会にポジティブなインパクトを生み出す力になると考えています。

成長を支える、多様な経験

人の成長は、仕事での経験だけから生まれるものではありません。日々の暮らしや社会との関わりの中でも育まれていきます。地域活動で培われる協働力、文化に触れる中で磨かれる感性、海外経験による柔軟性、子育てや介護、家族や友人とのつながりの中で得られる視点や共感力。こうした一つひとつの経験が、豊かな感性や多様な価値観を育み、新たな視点や発想につながります。

自ら描き、自ら動く人が集う組織へ

また、目先の成果だけを追う組織では、人の力は引き出せません。私たちは、個人の成長を支援するだけではなく、自律した人が活躍できる環境づくりも大切にしています。意見を述べるだけで終わらず、試行錯誤し、周囲を巻き込みながら価値をかたちにしていく。その行動が正当に評価される組織です。

未来に向けた、価値創造の土台を築く

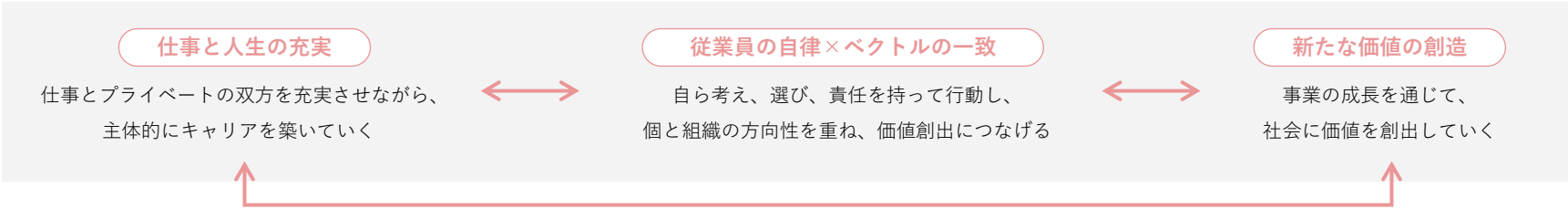
誰かの「やりたい」と、別の誰かの「できる」が出会い、新たな価値が生まれる。その連なりが未来をかたちづくります。これを支えるため、私たちは三つの基盤を強化しています。

一つ目は、採用です。グループ各社の採用の進め方を見直し、グループ全体で採用の質を高めています。各社の事業特性を踏まえながら、どのような人とともに未来をつくるのか、「自律×ベクトルの一致」という考えに基づいて検討を重ねています。採用は人数を揃えるためのものではありません。新たな価値づくりをともに担う仲間を迎え入れるものです。この考えのもと、グループ全体で採用基盤を整え、採用力の強化を進めています。

二つ目は、学びと強みの可視化です。誰がどのような強みを持ち、どのような経験を積み、どのような価値を生み出せるのか。それらを見える化することで、人と人、人と仕事のつながりを促し、新たな相乗効果を生み出します。学びについても、負担なく自らの力に変えられるよう、必要な知識を必要なときに習得できる環境整備を進めています。

三つ目は、デジタル技術に携わる人財の育成です。事業とデジタルをつなぐ人財と、AIをはじめとする高度な専門性を担うプロフェッショナル人財の双方を獲得・育成していきます。デジタルの力で仕事の進め方や判断を支えるとともに、その基盤となる専門性の強化も進めています。

私たちは、これらの取り組みを通じて、人と組織の力を高め、人財価値の向上を価値創造の最大化へとつなげていきます。



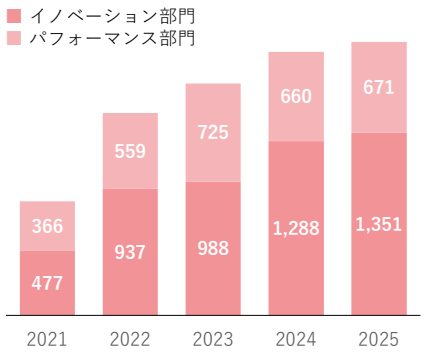
トピック｜幸せと価値創造

01

多様な感性が生む、新しい価値

2021年度より開催している創発型表彰制度「SHIP」では、部門や職種を超えたチームで新たな取り組みを創出し、事業化へとつなげています。その一つが、2023年6月に準グランプリを受賞したアイデア「100年残る、庭づくり」です。同年11月からは、受賞アイデアに関連する各部門のプロフェッショナルであるエクステリアデザイナーや設計部門、関係部署、経営層のコーディネーターが参加し、受賞チームと複数のワーキンググループで検討を重ね、事業化へと展開してきました。こうしたプロセスを通じて、多様な視点と専門性が重なり、新たな価値が生まれています。

SHIPアイデア応募件数推移



アイデアが事業へひろがるプロセス

新たな事業展開

積水ハウスの新サービスとして戸建住宅のお客様へのグリーンメンテナンス訪問*を開始し、お引渡し後の庭木メンテナンス事業も推進　（＊2025年8月-12月：1,804棟実施）

受賞後の活動

カスタマーズセンターにおけるメンテナンスサービスの検討、人財育成、庭木メンテナンスの支援、剪定品質基準や業者選定基準の検討などを推進



受賞アイデア｜100年残る、庭づくり

庭木の「植えっぱなし」をなくし、住まいとともに100年残る美しい庭を守り続けることで、幸せな暮らしに貢献する取り組み



外構造園への取り組みは「5本の樹」計画から発展してきましたが、メンテナンスまで含めて完結させることが、積水ハウスグループとして重要です。カスタマーズセンターへの植栽に関するお問い合わせは、年間約7,600件に上ります。2025年8月に開始したグリーンメンテナンス訪問では、すべてのお客様にご満足いただいているという結果が確認されています。「植えっぱなし、いいんですか」は、住宅業界共通の課題です。パートナーや協力会社の皆様と連携し、技術向上に取り組んでいきます。これからが新たなスタートであり、グループ一体で進めていきます。

積水ハウスサポートプラス(株)　常務取締役　**北村 浩幸**



数字データに基づく検証と現場での確認を積み重ね、一つひとつ課題を捉えてきたことが、今回の事業展開につながったと考えています。今後も関係各社・部門と連携し、お客様に喜んでいただける事業を推進していきます。

積水ハウス(株)　フェロー　R&D本部　**矢野 直子**



- 全国の従業員約1,000人を対象としたグリーンメンテナンス研修を実施（WEB・実地）
- グリーンメンテナンス訪問の業務フローを整理し、点検・報告・お客様資料など運用マニュアルを整備、サービス開始
- サービス名称の整理、リーフレット作成、HPやカタログで情報発信し、社内外の認知を向上
- グリーンメンテナンス訪問の結果を分析し、設計・施工の課題と改善策を検討
- 剪定業者の不足エリアを特定し、新規パートナーを開拓・認定

トピック｜幸せと価値創造

02

人と組織が集う、InnoCom Square

イノベーション＆コミュニケーションを合言葉に広がる多様な感性と、そこからつながる価値創造は、グループの枠を超え、社会へと広がっています。

2024年2月には、オープンイノベーションを推進する積水ハウス イノベーション＆コミュニケーション株式会社（積水ハウス イノコム）を設立しました。同年4月にはスタートアップへの投資を行うコーポレート・ベンチャー・キャピタル（CVC）ファンド「積水ハウス投資事業有限責任組合」を立ち上げ、9月にはオープンイノベーションの拠点として「InnoCom Square（イノコム・スクエア）」を開設しました。



新たな価値を、共創する拠点

イノコム・スクエアは、積水ハウス イノコムおよび積水ハウスグループの研究・開発担当者などが常駐し、企業・官公庁・大学など、多様なプレーヤーが集う価値創造の場です。「住まいと暮らし」を軸とした社会課題の解決に向け新たなシナジーを生み出すことを目指し、継続的な対話と協働により、分野や立場を超えた共創を通じて、新たな価値を創出しています。

実践を通じて広がる、共創の取り組み

イノコム・スクエアでは、積水ハウスグループの課題やテーマを提示し、スタートアップなどから提案を募るリバースピッチイベントをはじめ、実践的な共創を進めています。インクルーシブな暮らし、アートのある暮らし、健やかな睡眠、サーキュラーエコノミー、施工イノベーション、住宅設計DXなどをテーマに、新規事業創出に向けた連携が進んでいます。

CVCを通じた、価値創造の推進

2024年4月以降、積水ハウスグループはCVCファンドを通じて、これまでに9社へ出資しています（2026年7月末時点）。建設・不動産分野のDXや業務プロセス革新に加え、次世代モビリティ、エネルギー、AI、ESGマネジメント、危機管理、認証基盤、地域共創・人財育成など、多様な領域へ広げるとともに、積水ハウスグループ内外の連携を通じた新たな事業機会の創出にも寄与しています。

投資先は、既存事業の深化・拡大と新規事業創出の実現を見据え、「Business Areas for Synergy（新たなシナジーを生み出す事業領域）」のコンセプトに基づき選定しています。協業先とお互いの事業成長や人財価値の向上に寄与しながら社会実装を支援することで、事業シナジーの創出とソーシャルインパクトの実現を図り、「住まいと暮らし」を軸とした価値創造をさらに広げていきます。

積水ハウス イノコム



多彩な人財の「知と感性」がつくる文化

イノコム・スクエアは、社内外の人財や組織が交わり、構想を形にするオープンイノベーション拠点です。積水ハウスグループのコアコンピタンスに、異分野の発想やAIなどの技術を掛け合わせ、社会課題を事業機会へ転換しています。私たちは領域を越えた対話から仮説を生み、小さく試し、素早く磨き上げ、実装へつなげることで、新たな事業の芽を育てています。そして、このプロセスに参加する一人ひとりの「知と感性」を育む文化づくりを目指しています。



積水ハウス イノベーション＆コミュニケーション(株)
代表取締役
辰井 伸洋

トピック｜幸せと価値創造

03

価値がひろがる、仲間の力

創発型表彰制度「SHIP」に集まるアイデアに共通するのは、対話と共感の積み重ねの中で、価値がかたちづくられていく点です。多様な感性との出会い、仲間からの応援や称賛が、挑戦を後押ししています。私たちはこうした価値創造こそが、自律した人財が多様な価値観と出会い、挑戦できる組織から生まれるものだと考えています。「イノベーション＆コミュニケーション」を合言葉に進めてきた改革の成果は、2020年度から継続している「幸せ度調査」にも表れています。

幸せ度調査から、みえてきた傾向

- 積水ハウスグループの従業員の幸せ度は、6年間継続して一般平均を上回っている
- 自律して働いていると感じている人ほど、幸せ度や業績評価が高い傾向にある
- 「幸せだから業績が高い」傾向は、「業績が高いから幸せ」よりも強い傾向にある
- アイデア創出に関わる人ほど、成長実感や他者承認に加え、チャレンジを推奨する風土や職場推奨度も高い傾向にある

Value Report 2025 P.84-88 従業員の幸せ

職場全体で、挑戦を応援する風土　第5回「SHIP」の1次審査を通過したメンバーを、所属部署全体で表彰し、仲間の挑戦を応援しています。






誰かの幸せが、自分の幸せに変わる



誰かに喜んでもらいたいとの想いで取り組んだことが、結果として自分の幸せにもつながっていると感じます。SHIPでは、日々の小さな工夫や挑戦も見てもらえるため、次の一歩への意欲につながっています。関わる人たちがいきいきとしていることが何より象徴的です。

アイデアが、人をつなぐ



自分のアイデアを多くの人の前で発表できることは、とても幸せだと感じます。内容をより良くするためにチームで協力し、真剣に議論できる仲間がいることも幸せです。仲間がいるからアイデアが生まれるのか、議論が絆を深めるのか、その両方が重なっていると感じています。

幸せを生む、メッセージ

よいことを認め合い、働くことが楽しい職場にしたいとの想いから「いいな」と感じたことを投稿し、全体で共有する機会をつくっています。認められるうれしさが次の行動につながることで、前向きな循環が職場全体に広がっています。

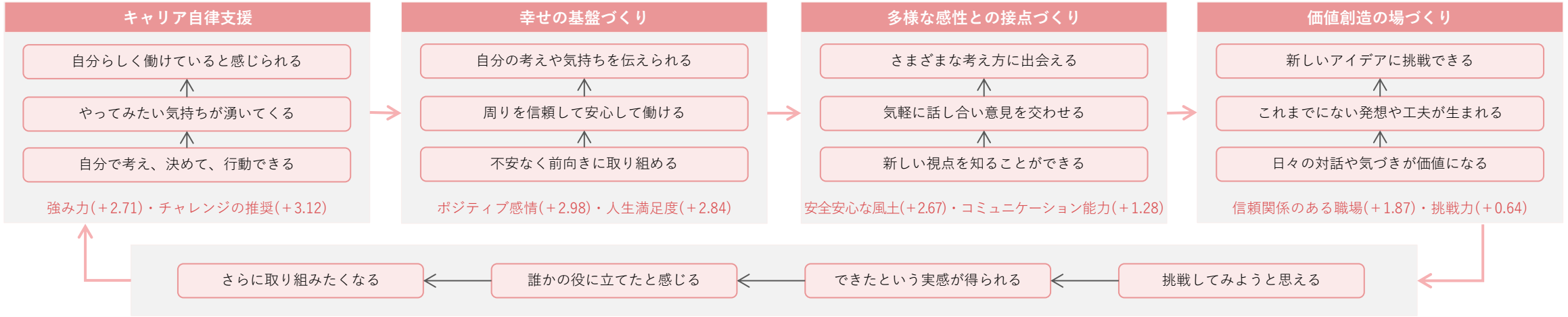
大切にしている、従業員の幸せ

積水ハウスが大切にしている従業員の幸せ。それは、お客様や社会に幸せを届けるための手段ではなく、一人ひとりに幸せでいてほしいという想いを原点としています。幸せを客観的・科学的に把握するため、2020年度より全従業員を対象に「幸せ度調査」を実施しています。本調査は帰属意識や仕事への熱意を測るエンゲージメント調査とは異なり、主観的な成長実感、心身の状態、職場との関係性まで幅広く把握するものです。

従業員が自身の状態や変化に気づき、キャリアや働き方を見つめる機会として位置付けています。率直な回答を最優先するため、結果の公表や活用は慎重に判断しつつ、共有可能な傾向について本セクションでお示しします。なお、本調査は、「幸福度診断 Well-Being Circle」(72問)と「職場の幸せ/不幸せ診断」(42問)で構成され、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のもと実施しています。

トピック｜幸せと価値創造

一人ひとりの感じる変化が、価値創造につながっていく



04

幸せ度調査から見る、イノベーション＆コミュニケーションが生む価値

一人ひとりの中に生まれた変化が、価値創造へどのようにつながっていくのか。本モデルは、そのプロセスを示したものです。積水ハウスグループの幸せ度調査では、「強み力」や「チャレンジの推奨」が6年間で大きく伸び、自分らしく働き、主体的に行動しようとする状態が高まっています。また、「ポジティブ感情」「人生満足度」も向上し、不安なく前向きに取り組める土台が広がっています。さらに、「安全安心な風土」「コミュニケーション能力」「信頼関係のある職場」も伸び、意見を交わしやすく、対話が生まれやすい環境が形成されてきました。こうした中で、「挑戦力」や価値創造につながる行動も少しずつ広がっています。これらの結果は、自律や幸せを支える取り組みが、対話やつながりを生み、その中から挑戦が生まれ、価値創造へとつながっていることを示しています。イノベーション＆コミュニケーションは具体的な変化として、組織の中に現れ始めています。

幸せ度調査の推移 ＊一般平均との差	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*	2025*	2020-2025の変化
強み力	3.03	3.82	4.31	4.69	6.10	5.74	**＋2.71**
チャレンジの推奨	0.06	1.47	1.83	1.91	3.20	3.18	**＋3.12**
ポジティブ感情	0.71	1.89	2.67	3.43	3.98	3.69	**＋2.98**
人生満足度	4.38	5.01	5.46	6.00	6.82	7.22	**＋2.84**
安全安心な風土	0.29	1.15	1.53	1.84	2.77	2.96	**＋2.67**
コミュニケーション能力	1.86	2.45	2.89	2.80	3.32	3.14	**＋1.28**
信頼関係のある職場	2.34	2.75	2.88	3.15	4.01	4.21	**＋1.87**
挑戦力	1.48	1.42	1.48	1.45	2.10	2.12	**＋0.64**

トピック｜幸せと価値創造

05

自分のことは自分で決めて、責任を持つ

従業員による新たな価値創造。その背景には、積水ハウスが20年以上大切にしてきた「自律」があります。私たちの考える自律とは、「自分のことは自分で決めて、最後まで責任を持つ」ことです。自律は強制できません。会社にできるのは、自律したいと願う従業員を支え続けることです。2003年、まだ「キャリア自律」が一般的でなかった時代に、キャリア自律研修を立ち上げました。従業員が自らの人生と向き合い、キャリアを描くこの取り組みには、当初、懸念の声もありましたが、20年以上を経た現在も継続しています。

掛け算で、価値を生む

私たちの「人財価値」は、「従業員の自律×ベクトルの一致」です。ここでいうベクトルの一致とは、全員を一本の細い線にそろえることではありません。中期経営計画や年間方針などが示す大きな方向を共有し、その広がりの中で、各事業部門が戦略・戦術を考え、一人ひとりが自ら進む道を選ぶことです。方向が合っていれば、方法は一つでなくていい。

しかし、どれほど自律していても、その力が会社の目指す方向から外れていれば、十分に活かすことはできません。一方、方向を共有していても、自ら考え、行動しなければ、価値は生まれません。「従業員の自律×ベクトルの一致」は、掛け算である以上、どちらかがゼロであれば、結果もゼロなのです。

自分は何をしたいのか、共通の方向に照らして問い続けることが、自律を価値へと変え、描く未来をかたちにしていきます。

幸せ度調査にも、その変化が表れています。2024年度から2025年度にかけて、自律とベクトルを意識しながら働いていると感じている従業員は増え、主体的な働き方と組織の方向が重なる実感が広がっています。この傾向は新入社員やキャリア採用者にも見られ、組織全体への浸透が進んでいます。

自律が幸せとなり、価値を生み出す

幸せ度調査では、自律して働いていると感じている従業員ほど幸せ度が高く、その伸びも大きいことが確認されています。一方、自律の実感が低い状態では、幸せ度の向上も限定的です。この結果は、自律が働き方そのものを変えていることを示しています。自分で考え、選び、行動するプロセスに関わることで、仕事は与えられるものから、自ら意味を見いだすものへと変わります。そこに納得感や手ごたえが生まれ、対話や関係性が広がり、新たな挑戦につながる。そして幸せは、日々の行動の中で実感されていくのです。

従業員の声　**「自律」に、私が共感する理由**

幸せになるための働き方を自分で決めること。働き方とは勤務時間や休暇だけでなく、相手の望みを考え主体的に行動することで、相手も自分も幸せを感じることだと思います。

お客様の雰囲気や好みなど、言葉以外から感じられることを大切にし、理想に近いご提案を喜んでいただけたときにやりがいを感じます。

これまでの当たり前が通じない海外で勤務する中で、自分をしっかりもち、正しいと思う考えをもって「動く」ところまでやり切ることの大切さを改めて感じています。

上長との面談で、あなたがどう考え、どうしたいのかと、「私」を主語に質問してくださいました。会社の将来を自分ごととして考えてはいても、伝える機会が少なかったためよい機会となり、この面談をきっかけに、自分で取り組めることを日々考えるようになりました。






自律して働いている、積水ハウスグループの従業員


78.4%

自律を意識しながら働いていると回答した従業員


67.4%

自律とベクトルを意識しながら働いていると回答した従業員

2025年度幸せ度調査より｜23,985人回答

トピック｜幸せと価値創造

一人ひとりの、自律の仕方

積水ハウスグループでは、従業員の自律的なキャリア形成を基本的な考え方としています。これは、グループのあらゆる資源を最大限に活用し、自分のことを自ら選択していくことを意味します。たとえば、「親の介護体制を整えるために、週休3日にする」「子どもと過ごすため時短勤務をする」「学び直しのために長期休業を取る」。こうした選択もすべて立派な自律であると考えています。制度は、一人ひとりの自律を支援するために整備されています。

ESG Fact Book P.78-113 取り組みの詳細

プライベートの時間も大切にしたい

- **年休取得**：半休や時間単位の取得可能　2025年度 平均 16.9日
- **労働時間**：労働時間削減への取り組み　2025年度 167.7時間/月
- **スライド勤務**：勤務形態やライフステージに応じた調整
- **テレワーク制度**：育児・介護・妊娠・傷病以外でも可能
- **子どもサポート休業**：子どもに寄り添うための休業が可能
- **がん・不妊治療制度**：治療などに合わせた就業時間の調整
- **産休育休制度**：休業制度や保育費用の補助・保活支援
- **男性育休**：1ヵ月以上の育児休業完全取得　2025年度 取得率 100%



やりたいことを実現したい

- **女性活躍**：職種を問わず活躍し研修も毎年開催
- **創発型表彰制度「SHIP」**：新しいアイデアや取り組みを応募する表彰制度　2025年度投稿アイデア 2,318件
- **グループ内人財公募**：2025年度 異動者数 65人



いくつになっても学び成長したい

- **キャリア自律コース**：受講者数 延べ23,066人
- **キャリア面談**：年5回のキャリアを伝える機会
- **キャリア自律休業**：国内外教育機関での修学のため最長2年間の休業可能　2025年度 6人
- **資格祝金制度・資格取得支援制度**：対象資格 164資格
- **次世代リーダー育成**：経営塾・ウィメンズカレッジ・SHINE!*
- **階層別・職種別研修制度 高度学習支援制度**

安心して働きたい

- **人権・コンプライアンス研修**
- **幸せ度調査**：個人と職場の幸せを可視化
- **LGBTQの理解促進**：研修や人事・福利厚生制度適用可能



＊SHINE! : Sekisui House Innovators and Entrepreneurs Challenge Program

CEOメッセージ　社会人とは、社会に価値を提供する人

社会人の定義とは、何でしょうか。私はいつも積水ハウスグループの従業員に対して、「社会に価値を提供する立場になった人」だと伝えています。たとえば、プロ野球選手はプレーを通じて人々に感動を届け、ミュージシャンは音楽を通じて人々の心を動かします。社会人とは、それぞれが自らの力で社会に価値を届けている存在です。そう考えると、積水ハウスグループで働く私たちもまた、「住まい」を通じて人々の暮らしを支え、幸せという価値を社会に提供しています。

そして、積水ハウスグループを選んだということは、自らの意志でその役割を担うことを決めたということでもあります。積水ハウスグループには、社会に価値を届けるための多くの資本があります。ブランド力、設計力、提案力、技術力、そして何より、長年にわたる住まいづくりの中で築いてきたお客様とのつながりがあります。そうしたグループの資本を最大限に活用しながら、自ら選んだこの環境の中で、社会に価値を届ける人として、活躍していくことを期待しています。



トピック｜幸せと価値創造

06

幸せが生む、新たな価値のはじまり

かつて「Womenomics（ウーマノミクス）」は、女性活躍を日本経済の成長戦略として位置付けてきました。多様な人財が力を発揮することで、企業や社会の創造性と競争力が高まるという考え方です。

積水ハウスグループでも、20年以上にわたる女性活躍推進やキャリア自律支援を進めてきました。しかし私たちが目指してきたのは、特定の層の活躍の拡大ではありません。社会の縮図を社内に映し出し、一人ひとりの「こうありたい」という願いが自然に実現できる環境を整えることです。会社のためではなく、一人ひとりにただ幸せであってほしい。その想いのもと、私たちは、必要な支援を制度として積み重ねてきました。

こうした取り組みの中で実施してきた幸せ度調査から、一つの可能性が見えてきました。それは「幸せ」は結果ではなく、行動の中で生まれ、その行動をさらに変えていくものではないかという視点です。私たちはこれを「Wellnomics（ウェルノミクス）」と捉えています。従来は成果の先に幸せがあると考えられてきました。しかし、均一的な働き方だけでは価値を創造し続けることが難しい時代において求められるのは、一人ひとりが自律し、多様な価値観と交わることです。多様性とは、隣り合う人同士の考え方や想いが異なることでもあり、その違いが交わる中で生まれる幸せが、次の挑戦やつながりを生み、新たな価値へとつながっていきます。積水ハウスではこうした変化が、すでに現れています。

未来へつながる、幸せの価値

これまでの研究でも、幸せ度の高い人は、生産性や創造性が高い傾向が指摘されています。幸せだから挑戦でき、安心だからつながりが生まれ、自分らしくいられるから新しい発想が生まれる。そうした行動の連鎖が組織、さらには社会へ広がっていくとしたら。幸せだから挑戦したくなる、応援したくなる、違いを楽しめる。そうした人が増えた社会では、これまでにないアイデアや価値が、次々と生まれていく可能性があります。

私たちのグローバルビジョン“「わが家」を世界一幸せな場所にする”は、まだ誰も見たことのない幸せをかたちにする取り組みです。安心して過ごせる住まい、家族のつながり、子どもたちの笑顔、日常の中の小さな喜び。

もし、幸せが人の行動や創造性を変える力を持つのだとすれば、幸せな「わが家」から育まれる価値観が、新しい未来を描いていくかもしれません。安心できる暮らしが人の挑戦や夢を支え、人と人とのつながりが地域や社会を変えていく。一つの幸せな「わが家」が誰かの行動を変え、その積み重ねが社会に新たな価値を生み出していく。そんな未来さえ考えられるのではないでしょうか。

Womenomics が「女性の活躍が社会の成長につながる」という視点を示したように、Wellnomics は、「幸せを実感しながら自律する人が増えることが、社会の創造性と成長につながる」という可能性を示しています。そうした人が集まり、価値を生み出している組織。それが、積水ハウスグループです。

幸せを実感しながら自律した人が、多様な価値観を持つ仲間と出会い挑戦し続けることで、新たな価値を生み出していく。そんな、イノベーション＆コミュニケーションがあふれる組織を目指しています。









04 Transformation

Summary | 変わることを、選び続ける

描く未来を実現するため、
私たちは変わり続けます。
昨日までの成功にとどまらず、
一人ひとりが同じ未来を見据え、
自ら考え、新しい一歩を踏み出す。
その積み重ねが、
積水ハウスグループを進化させていきます。

Reflection | SEKISUI HOUSE_SHIP

イノベーションで、新しい価値を生みだす。
コミュニケーションで、アイデアを育てる。
自律して、主体的に考え、動く。
感性を大切に、技術と美意識をともに磨く。
「世界一幸せな場所」のためのプロを目指す。
この5つは、どのような人の集団でありたいかを示す道標です。
その意味は、一人ひとりの中で育まれていくのだと思います。

